

フランス

1 経済情勢

1998年～2000年まで仏経済は順調に推移し、実質GDP成長率は3%前後を記録したが、2001年以降は世界経済の低迷もあり減速。2003年末より回復基調をみせ、2004年は2.3%の成長率を記録した。2005年に入って原油価格上昇や失業率の高止まり等から成長率は政府予測を大きく下回ったが、世界経済・ユーロ圏経済の回復等により、2005年後半からやや好転し、2006年、2007年の成長率はいずれも2%台となった。

〈表2-33〉フランスの実質GDP成長率

年月	2007							2008 1～3
	2005	2006	1～3	4～6	7～9	10～12		
実質GDP成長率	1.9	2.4	2.1	2.2	1.7	2.4	2.2	2.0

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付「月刊海外経済データ」(2008年8月号)

(注) 四半期値は前年同期比。

参考 外務省ホームページ

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

企業の大型解雇や景気低迷の影響を受け、2001年末頃より失業率は上昇し、大企業の倒産等や公共事業の合理化・人員削減等もあり、ラファラン内閣末期の2005年5月には、失業率は10%前後となった。

2005年5月に就任したド・ビルパン首相(～2007年5月)は雇用問題を最重要課題と位置づけ、新型雇用契約の導入、税制優遇措置や公的補助等の対策を打ち出した。その結果、失業率にはやや改善がみられ、2007年第3四半期には8%を割る水準まで低下した。その後も失業率は低下傾向であるが、若年層(15～24歳)の失業率は依然として20%近い値を推移している。

〈表2-34〉フランスの雇用・失業の動向

(%,千人)

年月	2004	2005	2006	2007			2008
				4～6	7～9	10～12	1～3
労働力人口(全体)	27,145	27,315	27,556	-	-	-	-
(男)	14,654	14,711	14,779	-	-	-	-
(女)	12,491	12,605	12,777	-	-	-	-
労働力率-男(全体)	75.1	75.0	74.8	-	-	-	-
(15～24歳)	37.9	38.0	38.0	-	-	-	-
(25～49歳)	94.6	94.7	94.8	-	-	-	-
(50～64歳)	64.3	63.7	62.7	-	-	-	-
女(全体)	64.4	64.7	64.8	-	-	-	-
(15～24歳)	30.9	30.7	30.7	-	-	-	-
(25～49歳)	81.6	81.9	82.3	-	-	-	-
(50～64歳)	54.3	55.0	54.9	-	-	-	-
就業者数	24,784	24,921	25,036	-	-	-	-
うちパートタイム	4,118	4,285	4,298	-	-	-	-
パートタイム比率	16.6	17.2	17.2	-	-	-	-
被用者数	-	-	-	15,907	15,973	16,036	16,093
失業者数	2,412	2,429	2,432	2,237	2,193	2,090	2,008
失業率	8.9	8.9	8.8	8.0	7.9	7.5	7.2
(15～24歳)	-	-	-	19.6	18.5	18.2	17.4
(25～49歳)	-	-	-	7.4	7.3	6.9	6.6
(50～64歳)	-	-	-	5.3	5.3	5.0	4.8

資料出所 ①仏国立統計経済研究所(INSEE)ホームページ
 「労働力人口」-http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATnon03158®_id=0
 「労働力率(15歳以上)」-http://www.insee.fr/en/ffc/figure/NATCCF03103.XLS
 「就業者数」「うちパートタイム」-http://www.insee.fr/en/ffc/figure/NATCCF0329.XLS
 「失業者数」、「失業率」(年率)-http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATFPS03306
 「失業者数」、「失業率」(四半期値)-http://www.insee.fr/fr/indicateurs/indic_conj/donnees/sl_chomage_new.xls
 ②労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES)
 「被用者数」-「Premières Informations Synthèses : juin 2008-Na25.4- L'emploi salarié au premier trimestre 2008」
 (注1) 「労働力率」は各年5月の数値。
 (注2) 「パートタイム比率」は、「就業者数」及び「うちパートタイム」より厚生労働省大臣官房国際課試算。
 (注3) 「被用者数」は、各四半期末日の数値。季節調整値、産業計。
 (注4) 「失業者数」、「失業率」は15歳以上、海外県を含まない。四半期値は季節調整値、期中平均。

参考 外務省ホームページ

(2) 雇用・失業対策の概要

公共職業安定所(ANPE)が職業紹介業務を、また、労使により設立された公益法人で失業保険を管理する全国商工業雇用連合(Unédic)の地方単位の組織である地域商工業雇用協会(Assédic)が失業保険の給付業務を行っている。

2008年2月に「公共雇用サービス組織の改革に関する法律^(注1)」が成立し、ANPEとAssédicを統合し、職業紹介と失業保険の給付の双方を担当する新たな組織が設立されることとなった(5の(3)b(b)イ参照。)

再就職促進のため、若年者向けを中心に職業訓練と雇用を組み合わせさせた様々な国の支援制度があり、こ

れらを総称して特殊雇用契約〔支援付き雇用契約〕(contrats aidés)という。若年者を対象とした契約は職業訓練が義務づけられているが、全年齢層の就職困難者を対象としたものは職業訓練が任意である。

(3) 若年者雇用対策

職業訓練を伴う特殊雇用契約や、事業主に対する金銭的補助を伴う特殊雇用契約を中心に、若年者雇用対策を展開している。

なお、2006年に当時のド・ビルパン政権は、企業が若者を雇いやすくする環境を作るため、新卒雇用契約(CPE)の導入を図った。同契約は、21人以上の企業を対象に、26歳未満の若者について、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず解雇可能とするものである。同制度を含む機会平等法案は2006年3月9日に議会を通過したが、国民の強い反対を受け、撤回された。

その後、機会平等法自体は3月31日に制定されたが、CPEの導入に触れた第8条は撤廃され、第8条に代わる条文を定めた「若者の企業活動への参入に関する法律^(注2)」が4月21日に制定されている。

フランスにおける主な若年者向け雇用契約として、以下のものがある。

a 社会生活参入契約(CIVIS: Contrat d'insertion dans la vie sociale, 2005年～)

16～25歳で、バカロレア^(注3)以下の資格を持つ者(高等教育第一課程(大学2年)未修了者を含む)または直近18か月のうち12か月以上求職者登録している者に対して、持続性のある仕事への就職、復職等のため、担当のカウンセラーが個別に就業支援を行うもの。必要に応じて自立推進及び社会参入の障害を除くためのサポートが実施される。

契約期間は最長1年で、1回の更新(最長12か月)が可能である(ただし、中等教育未修了者、中等教育修了から1年以内の者に対しては、就職できるまで何回でも1年毎の契約更新が可能)。なお、参加者が①CIVISの契約期間終了時に6か月以上の雇用契約を交わした場合、②非賃金労働を始めて6か経過した場合、③26歳になった場合、④CIVISの契約に定める義務不履

行の場合、には当該契約はその時点で終了となる。就職後も希望者には1年間の継続支援が行われる。

また、CIVISに係る措置として、当該契約の参加者を採用した雇用主に対する金銭的支援(b, c参照)と、当該契約参加者自身に対する社会的・金銭的支援(社会保障の一般制度に加入。契約期間中は手当を支給。)がある。

b 企業における若年者契約(CJE[SEJE]: Contrat jeunes en entreprises, 2002年～)

無資格あるいは低資格の若年者が、期間の定めのない雇用契約(CDI)によって雇用されることを促進するため、国から雇用主に対して行われる資金援助措置である。企業における若年者契約(CJE)の対象となるのは、16～25歳でバカロレアより下位の職業訓練レベルの者か特別対策市街区域(ZUS)^(注4)在住の者、あるいは社会生活参入契約(CIVIS)(a参照)の参加者との、期間の定めのない雇用契約である。当該契約(CJE)を締結した企業・事業主に対し、国から補助金が支給される(2年間)。補助金額は初年度が400ユーロ/月、次年度は200ユーロ/月である。

c 熟練化契約(Contrat de professionnalisation, 1997年～〔※旧来の類似制度を改正してこの名称になったのは2004年～〕)

初任研修(formation initiale)の修了を目指す16～25歳の者、及び26歳以上の求職者(ANPEへの登録を要さない)が、職業資格の取得を目的とした職業訓練を受けながらその職業資格に関連する職に従事するもの。訓練と職業経験を組み合わせることで職業生活への円滑な参入を促す。参加者は、事業主との間で有期(原則6～12か月)あるいは期間の定めのない雇用契約(熟練化契約)を締結し、その上で職業訓練機関または就業先の企業において職業訓練を受ける。訓練には職業活動期間の15～25%(一定の場合、25%以上に引き上げ可)が割り当てられる(ただし、150時間を下回ってはならない)。

一方、2007年末日以前は25歳以下または45歳以上の者と熟練化契約を締結した事業主は、それらの者にかかる訓練期間中の社会保障^(注5)の保険料事業主

負担分を免除されたが、2008年1月1日以降は45歳以上の者と契約した場合のみ免除措置が受けられる。なお、複数企業が非営利事業体を組織して熟練化契約を結ぶ場合には、25歳以下及び45歳以上それぞれについて一定の社会保障の保険料事業主負担分の免除措置がある^(注6)。

また、社会生活参入契約(CIVIS)の参加者と期間の定めのない雇用契約(熟練化契約)を締結した企業・事業主に対して、所定の条件を満たせば国から補助金が支給される(2年間)。補助金額は初年度が200ユーロ/月、次年度が100ユーロ/月である。

(4) 高齢者雇用対策

a ドラランド拠出金

民間企業において50歳以上の労働者(50歳を超えてから採用された者等一定の場合を除く)との雇用契約を解消する場合(当該労働者が失業手当(雇用復帰支援手当(ARE))を受給するに至った場合に、地域商工業雇用協会(Assédic)に対して、企業が通常の保険料とは別に特別に支払う拠出金である。企業による高齢労働者の解雇を抑制する目的で、1987年に導入された。

拠出金の額は、雇用契約解消時の労働者の年齢・給与額及び企業の規模によって異なり、労働者1人につき、その者の給与の2~12か月分となっている。

なお、同拠出金制度については、これがかえって企業に高齢者雇用を躊躇させる要因となっているという状況を踏まえ、2006年6月6日にド・ビルパン首相(当時)により発表された「高齢者雇用のための2006~2010年 国家行動計画(Plan national d'action concerté 2006-2010 pour l'emploi des seniors)」において、適用除外の拡張が図られるとともに2010年までに段階的に廃止していく方針が盛り込まれたが、前倒しで2008年1月1日に完全に廃止された。

b 年齢差別禁止法

フランスでは判例法及びEUの一般雇用機会均等指令に基づき、年齢差別禁止法が2001年11月から施行されている。これは、「差別防止に関する法律^(注7)」による労働法典(Code du Travail)L.122-45条(差別防止

に関する一般規定)の修正から成り、求職者並びに労働者の職業人生における差別に対して、広範な保護を提供することを目的としている。

(5) 雇用保険制度

労働協約に基づき、制度の管理運営を全国商工業雇用連合(Unédic)及び地域商工業雇用協会(Assédic)が行っている。

適用対象となるのは、雇用契約により1名以上の労働者(派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。)を雇用する事業主すべてである。なお、国、地方自治体及び公共企業体に雇用される公務員は、適用除外とされる。

財源は、加入時の事業主拠出金、労使の保険料(一般保険料及び特殊保険料)及び政府の補助金によりまかなわれている(65歳以上の労働者については、保険料負担はない)。受給者数の増加により給付費が増大するときには、その増加額について政府が負担することがある。

2001年7月の「雇用復帰支援計画」(PARE)の導入により、失業保険給付の種類は雇用復帰支援手当(ARE)に原則一本化され、受給には積極的な求職活動が求められることとなった。さらに、2006年1月1日の労働協約により、給付要件(就労期間)の厳格化と給付期間の短縮が行われた。また、2007年9月にサルコジ大統領は労働・社会政策の全体像を発表し、その中で失業保険給付の改革(2回適切な雇用の紹介を拒否した求職者に対する罰則の強化等。)を盛り込んだ(5)(3)b(b)ウ参照)。

(6) 職業能力開発対策

職業訓練は、①若年者を対象とした教育訓練、②就労者を対象とした継続的職業訓練(formation professionnelle continue)^(注8)に大きく分けられる。さらに①は、学校教育の一環として行われるものと、職業訓練と雇用を組み合わせた特殊雇用契約((2),(3)参照)とに分けられる。なお、職業訓練については地方が主導的な役割を果たし、就職が困難な者は国が担当する。

継続的職業訓練は企業の義務とされ、そのうち企業

単位の職業訓練は使用者が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担することとされている。企業の負担金は規模別に定められており、従業員10人未満の企業では前年度の賃金総額の0.55%、10人以上20人未満の企業については1.05%、20人以上の企業では1.6%を、労使によって設立された教育訓練費徴収団体(OPCA: organisme paritaire collecteur agréé)へ支払う。在職者の教育訓練に関し、訓練の運営費や外部の教育訓練機関が提供する訓練コースを受講した際に支払う受講料、訓練期間中の従業員の給与等に徴収機関が集めた企業の負担金が充当される。また、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合は、有給の訓練休暇(CIF: congé individuel de formation)を取得することができる。

(7) 外国人労働者対策^(注9)

a 制度の概要

フランスでは、第二次世界大戦後の労働力不足を補うため、マグレブ^(注10)(特にアルジェリア)等から大量に外国人労働者を受け入れてきたが、オイルショックを契機に政策を転換し、受入れが停止された。その後は、新たな流入を抑制し、正規滞在移民の社会統合を図ることが重要な政策の柱となっている。

欧州経済圏(EEA)諸国の労働者については原則として自由な移住・就労が認められているが、2004年5月のEU新規加盟8か国(10か国中キプロス、マルタを除く。)からの労働者については、労働許可制が採用されている(なお、2009年4月30日までに国内の人材確保が困難な部門については段階的に制限を撤廃し、同年5月1日から原則としてすべての部門で制限措置を撤廃することとなる)。

2006年7月24日付移民・統合法^(注11)によって新たな受入れ態勢が整備された。同法は、①不法移民や家族呼び寄せによる移民等に対する受入れ基準の厳格化、②国益になる有能な移民の選別的受入れ、③移民のフランス社会への統合促進を柱としている。

また、2007年11月20日に、選別的な移民政策を進めるための改正移民法(移民制御・統合・庇護に関する法律^(注12))が制定された。本改正移民法は、2006年7

月24日に改正された移民法が示した選別的移民政策の路線を強化・補足するもので、家族呼び寄せの移民を制御することに主眼が置かれている。その一方で、国内の労働力不足を補うために、外国人にフランスの労働市場の一部を開放する動きがある。2007年12月20日付移民省・経済省通達(IMF/N/07/00011/C)により、EU新規加盟国出身者^(注13)に対し150種、EU加盟国以外の出身者に対し30種の職種で労働市場テスト^(注14)を経ずに労働許可が下りるようになった。

b 受入れが許可される範囲及び許可要件(又は審査基準)

(a) 専門的・技術的分野

ア 「才能と能力のある者」に対する滞在許可証 (carte de séjour « talents et compétences »)

科学や情報分野等において有能で、フランス並びに出身国の経済発展と向上、とりわけ知的分野において著しく貢献すると見込まれる人格及び計画を有する者が対象である。期間は3年で、更新が可能である。ただし、自国の有能な人材の流出を懸念するアフリカ諸国に配慮し、発展途上国(「優先連帯圏(zone de solidarité prioritaire)」として定義される主にアフリカの約60か国)とは二国間の合意に基づいて許可証を交付するとともに、更新は1回のみ(トータルで最長6年間)としている。なお、滞在目的に適合する職業に従事することが可能である。

イ 労働許可付き臨時滞在許可証 (carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle)

労働許可にあたっては、特定の職業(IT専門家等)を除き、原則として労働市場テストが必要であるが、人材確保が困難な職種・地域(雇用情勢を分析し、労使代表に諮ったうえで、経済・財務・雇用省の管轄下で求人難の職種リストを作成)^(注15)についてはこの規則が緩和される。

(b) 非専門的・技術的分野

ア 季節労働者(travailleur saisonnier)

県労働局が人手不足と判断した場合のみ受入れが

可能である(労働市場テストあり)。労働許可証の有効期限は最長で3年間である。

イ 二国間協定

フランスは、アルジェリア、チュニジア、モロッコ等旧植民地の出身者について、二国間協定に基づき、滞在・就労に関する特例的な優遇措置を設けている。

c 規制強化策等

2006年7月24日付移民・統合法により、移民をフランス社会に統合するための新たな措置が盛り込まれている。

具体的には、「受入れ・統合契約(CAI)」への署名が、永続的滞在を希望して入国する全ての者に課されることとなった。これにより、政府には移民に対する各種公共サービスの提供が、移民には市民教育やフランス語教育の受講等がそれぞれ義務付けられる。さらに、当該契約の遵守が滞在期間延長可否の審査基準としても考慮される。また、実質的な永住権である在留許可証の申請要件として、「統合条件」(condition d'intégration)が追加された。内容は、フランス共和国憲法の遵守に関する誓約、それに合致する振る舞い、新設されたフランス語初歩免状(DILF)で公認されたフランス語学力である。これらは、移民の社会統合に不可欠な要素であるとして定義された。

さらに、2007年11月20日に制定された改正移民法では、家族呼び寄せで入国・滞在する者に対して、出身国で事前にフランス語を習得し、共和国の理念を理解していることを証明するよう義務づけた。また、出身国での親子関係の法的証明に不備がある場合、対象者の申請に基づき裁判所が認めた場合に限り、DNA鑑定で親子関係を証明する措置を2009年末までの期間限定で試験的に導入することとなった。

一方、不法労働取り締まり強化の観点から、雇用関係における使用者の義務が厳格化された。まず、外国人労働者を使用する者に、当該外国人の労働許可証の有効確認が義務付けられる(ただし、外国人労働者が公共職業安定所(ANPE)の求職者名簿に登録された場合を除く)。使用者は、外国人労働者に労働許可を得ていることの明確な証拠を提示させなければならない

い。また、労働許可証の提示を6か月ごとに請求しなければならない。さらに、非合法で外国人労働者を雇ったフランス人使用者は、最高3年間、公民権及び市民権が停止される。非合法で外国人労働者を雇った外国人使用者は、国外退去処分となり、最高3年間フランス国内での営業活動が禁止される。

d 外国人労働者(EU15か国^(注16)以外の出身)の現状

(a) 労働力人口に占める外国人労働者の割合(15歳以上)

2007年で3.25%である^(注17)。

(b) 外国人労働者の失業率(15歳以上)

2007年で22.0%である^(注18)。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表2-35〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2008 (%)								
	2004	2005	2006	2007	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3
賃金上昇率(月給)	2.5	2.8	2.6	-	2.7	2.7	2.6	2.6	2.7
(時給)	2.6	2.8	2.8	-	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9
消費者物価上昇率	2.1	1.9	1.5	1.5	-	-	-	-	-

資料出所 仏国立統計経済研究所(INSEE)

http://www.insee.fr/fr/indicateur/indic_conj/donnees/salaires.pdf

(注) 「賃金上昇率」は、非農業労働者の賃金(賞与及び時間外手当を含まない)。四半期値は前年同期比。

〈表2-36〉フランスの週当たり規定労働時間の推移

年月	2007 (時間)						
	2004	2005	2006			2007	
			4~6	7~9	10~12	1~3	4~6
実労働時間	35.66	35.65	35.62	35.62	35.61	35.60	35.61

資料出所 労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES)
"Bulletin mensuel des statistiques du travail"

(注) 非農業労働者の週当たり労働時間。

〈表2-37〉フランスの職種・職位別平均月収の推移

年	(ユーロ)				
	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2002	1,720	1,680	2,410	4,770	2,430
2003	1,770	1,710	2,470	4,850	2,490
2004	1,780	1,690	2,480	4,850	2,440
2005	1,839	1,751	2,552	5,051	2,516
2006	1,884	1,791	2,627	5,174	2,583

資料出所 労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES)
"Bulletin mensuel des statistiques du travail"
2005年以降は仏国立統計経済研究所(INSEE)
"INSEE PREMIERE N° 1174-Janvier 2008"

(注) 非農業労働者の平均月収。