

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見せ、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。2008年の成長率は、金融・経済危機の影響もあり0.3%に低下し、2009年第1四半期は、-3.5%、第2四半期は-2.9%、第3四半期は-2.4%と大きく悪化している。

〈表2-34〉フランスの実質GDP成長率

年月	2005	2006	2007	2008	2009		
					1～3	4～6	7～9
実質GDP成長率	1.9	2.4	2.3	0.3	-3.5	-2.9	-2.4

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」(2009年10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年は8.0%まで低下した。その後も失業率は低下傾向であったが、金融危機の影響で2008年末から上昇を始め、2009年第3四半期は9.1%であった。特に、若年層(15～24歳)の失業率は20%を超える高い水準で推移している。

〈表2-35〉フランスの雇用の動向

年		2005	2006	2007	2008	
労働力人口	全体	27,407	27,569	27,787	27,984	
	男	14,513	14,557	14,614	14,688	
	女	12,894	13,012	13,173	13,296	
労働力率	男	全体	62.1	61.9	61.7	61.8
		15～24歳	37.8	38.1	38.1	39.0
		25～49歳	94.7	94.8	94.9	95.1
		50～64歳	63.7	62.6	62.1	61.9
		65歳以上	1.8	1.7	2.2	2.4
	女	全体	50.4	50.5	50.9	51.1
		15～24歳	30.8	30.8	31.9	31.9
		25～49歳	81.9	82.3	82.8	83.7
		50～64歳	54.8	54.7	54.9	54.9
		65歳以上	1.0	0.9	1.1	1.1
就業者数	全体	25,014	25,174	25,628	-	
	うちパートタイム	4,276	4,322	4,412	-	
	パートタイム比率	17.1	17.2	17.2	-	
被用者数	22,298	22,354	22,850	-		

資料出所 フランス国立統計経済研究所(INSEE)

(注1) 「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。

〈表2-36〉フランスの失業の動向

年月	2007	2008				2009			
		1～3	4～6	7～9	10～12	1～3	4～6	7～9	
失業者数	2,215	1,991	2,024	2,069	2,201	2,416	2,570	2,583	
失業率	(全体)	8.0	7.1	7.2	7.4	7.8	8.6	9.1	9.1
	(15～24歳)	-	17.6	18.5	19.2	20.7	22.4	23.5	23.8
	(25～49歳)	-	6.5	6.4	6.6	7.0	7.6	8.1	8.2
	(50歳以上)	-	4.7	5.0	5.1	5.1	5.6	5.9	6.2

資料出所 フランス国立統計経済研究所(INSEE)

(注1) 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。

(注2) 2009年4～6月の値は暫定値。

参考 外務省ホームページ

(2) 雇用・失業対策の概要

従来、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た。

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公共職業安定所(Pôle emploi)が設立された。Pôle emploiは、2009年1月から始動している。

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か月経過した場合、③

26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、当該契約参加者は、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 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～〕)

学業(formation initiale)の修了を目指す16～25歳の者、及び26歳以上の求職者(Pôle emploi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4)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5)。

2009年1月より、Pôle emploiに登録している26歳以上の求職者を熟練化契約で採用した企業・事業主に対して、訓練期間中は200ユーロ/月の助成金(総支給額2,000ユーロ以内)が支給されている。

c 見習い契約(contrat d'apprentissage)

企業内実習と職業訓練センターにおける座学を組み合わせた見習い訓練制度で、原則として16～25歳の若年者を対象としている。見習い労働者は、受入企

業との間に「見習い契約(contrat d'apprentissage)」という雇用契約を締結し、企業内では「有期の短時間労働者」として働く。契約期間は、取得する職業資格の種類やレベルによって異なるが、基本的に1~3年間である。給与は、法定最低賃金(SMIC)を基準に、見習い労働者の年齢と在学年数によって算定される。

見習い労働者は、企業で働きながら、国または地方自治体から認可を受けた見習い訓練センター(CFA: Centre de Formation d'Apprentissage)で受講し、職業資格の取得を目指す。CFAでは、年間400時間以上(資格によっては750時間以上)の座学を受講することが義務付けられている。労働時間は、CFAにおける受講時間も含め、18歳未満は1日8時間、週35時間が上限に規定されている。18歳以上は、各企業の労働時間規定に準ずる。

また、見習い労働者を採用した企業・事業主に対して助成金(見習い労働者1人あたり1,000ユーロ/年以上で、金額は地域圏により異なる)の支給をはじめ、税額控除、事業主負担保険料の免除といった支援措置がある。

(4) 高齢者雇用対策

a 年齢差別禁止法

フランスでは、EUの「一般雇用均等指令(2000/78/EC)」に基づき、「差別防止法^(註6)」(2001年11月16日付)が、求職者並びに労働者の職業人生における差別に対して、広範な保護を与えることを目的として制定された。さらに、2008年5月には、差別防止を強化する「差別禁止法^(註7)」(2008年5月27日付)が制定された。これらの法律により「労働法典(Code du Travail)」が修正され、雇用における年齢差別が厳格に禁止されている。違反時の救済措置としては、「労働法典」に列挙される差別要因を網羅する「刑法典(Code penal)」により、差別者に罰則が科される。

ア 差別禁止事項

労働法典L.1132-1条で、年齢を理由に、「採用、企業での研修・職業訓練への応募、懲戒、解雇、報酬、職業訓練、再就職のあっ旋、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新」において差別することが禁止されている。

イ 違反時の救済

労働法典L.1132-1条に列挙される差別要因を網羅する刑法典225-1~4条に規定されている。個人の場合、3年の禁固刑ならびに最高45,000ユーロの罰金刑が科される。法人の場合、罰金額は個人の5倍まで(最高225,000ユーロ)科することができる。

また、雇用差別の被害者は、独立した差別被害者救済機関である差別対策・平等促進高等機関(HALDE)に申し立てることができる。HALDEは被害者からの訴えに基づいて独自の調査を行い、差別が認められた場合は、和解勧告や改善勧告などの決議や、申立人への司法手続きの教示などを行う。HALDEには、個人で最高3,000ユーロ、法人で最高15,000ユーロの罰金及び被害者への賠償金の支払いを勧告する権限を有する。司法手続きによる救済と比べて、短時間で制裁措置の実施が可能である。

b 高齢者雇用促進対策

政府は、「2009年社会保障財政法^(註8)」(2008年12月17日付)の中で、高齢者雇用促進措置として、2009年末までに、企業別または業界別で、55歳以上の従業員の維持と50歳以上の従業員の採用についての労使協定を策定するよう求めた。ただし、労使協定が難しい場合は、企業が従業員代表に相談した上で、行動計画を策定する。

2010年1月以降、労使協定または行動計画を策定していない企業には、全従業員の賃金総額の1%の社会保険料を課徴金として徴収する。この課徴金については、従業員50人未満の企業、及び高齢者雇用計画の業界別労使協定でカバーされる従業員300人未満の企業は、適用除外となっている。

(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)が行い、給付業務を公共職業安定所(Pôle emploi)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）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）。

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。しかし、2008年の金融危機で雇用情勢が悪化したため、2009年4月からは、最低加入期間を短縮するなど、不安定雇用の労働者に配慮した新制度が施行されている。新制度の具体的な内容は以下のとおりである。

a 保険料負担

保険料は、税引き前給与額の6.4%で、旧制度と変更はない。ただし、半期ごとの収支報告で5億ユーロ以上の黒字となった場合、次期の保険料を最大で0.5ポイント引き下げることが明記された。

b 給付要件等

旧制度は、保険加入期間と労働者の年齢により、給付期間が4つのカテゴリーに分かれており、加入期間の長い労働者や、50歳以上の熟練労働者が優遇されていた。新制度は、給付区分が一本化された。また、加入期間算定の基準期間が延長され、最低加入期間が短縮されたため、不安定雇用の労働者や若年労働者の受給権利が広げられた。

【最低加入期間】 4ヶ月

【加入期間算定の基準期間】 50歳未満：離職前28ヶ月
50歳以上：離職前36ヶ月

【給付期間】 加入期間と同期間

【最長給付期間】 50歳未満：24ヶ月
50歳以上：36ヶ月

c 受給金額

受給金額は、離職前の給与の57.4%～75%で、旧制度と変更はなかった。

(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）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。また②では、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、有給の職業訓練休暇（CIF：congé individuel de formation）を取得することができる。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%（派遣事業を営む企業については1.35%）、20人以上の企業では1.6%（派遣事業を営む企業については2.0%）となっている。

企業の負担金の徴収と管理は、労使によって設立された職業訓練費徴収機関（OPCA：Organisme paritaire collecteur agréé）が行う。また、職業訓練休暇（CIF）に関わる負担金の徴収と管理は、訓練休暇制度管理機関（OPACIF：Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation, FONGECIF：Fonds de gestion du congé individuel de formation, 等）が行う。

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。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表2-37〉 フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2005	2006	2007	2008
賃金上昇率(月給)	2.7	2.8	2.7	2.9
消費者物価上昇率	1.9	1.5	1.5	2.9

資料出所 フランス国立統計経済研究所(INSEE)

(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)。

〈表2-38〉 フランスの週当たり規定労働時間の推移

年月	2007				2008				2009
	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3
労働時間	35.60	35.61	35.60	35.59	35.57	35.57	35.57	35.55	35.55

資料出所 フランス労働・社会関係・家族・連帯省調査研究統計局(DARES) "Durée collective hebdomadaire du travail (ACEMO) de mars 1993 à septembre 2008, par secteur d'activité économique"
(注) 非農業労働者の週当たり労働時間。

〈表2-39〉 フランスの職種・職位別平均月収の推移

年	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2005	1,839	1,751	2,552	5,051	2,516
2006	1,883	1,791	2,625	5,170	2,580
2007	1,928	1,833	2,698	5,366	2,661

資料出所 フランス国立統計経済研究所(INSEE)

"INSEE PREMIÈRE No1235 - MAI 2009"

(注) 非農業労働者の平均月収。

〈表2-40〉 フランスの労働災害・職業病件数の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008
労働災害	692,004	699,217	700,772	720,150	703,976
職業病	36,871	41,347	42,306	43,832	45,411

資料出所 フランス全国賃金労働者疾病保険金庫(CNAMTS: Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés)
"Chiffres clés"

(2) 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金(SMIC: salaire minimum interprofessionnel de croissance「全産業一律スライド制最低賃金」)は、消費者物価指数と労働者の購買力指数をもとに毎年規定日に改定される(定時改定方式)ほか、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合にその上昇分だけ改定される(物価スライド方式)。なお、定時改定は、2009年までは7月1日に行われていたが、2010年以降は1月1日に行われることとなった。

定時改定では、専門家会議の報告を受けた政府が、政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている^(注9)。

2009年7月1日の定時改定では、1.3%引き上げられ、時給8.82ユーロ、月給に換算して1337.70ユーロ(8.82ユーロ×35時間×52/12)となった。

〈表2-41〉 フランスの法定最低賃金額(SMIC:1時間当たり)の推移

	2005.7	2006.7	2007.7	2008.5	2008.7	2009.7
SMIC	8.03	8.27	8.44	8.63	8.71	8.82
引上げ率	5.5	3.05	2.1	2.25	0.9	1.3

資料出所 フランス国立統計経済研究所(INSEE)、"Liaisons sociales"、JETRO通商弘報等

(注) 2008年は、物価スライド方式に基づいて5月に引き上げられ、7月の定時改定でさらに引き上げられた。

また、SMICは、以下に該当する労働者については減額することができる^(注10)とされている。

a 年少者(入職後6か月まで)

17歳未満の者については20%減額可。

17歳の者については10%減額可。

b 職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者

年齢及び訓練期間に応じて、22~75%減額可。

c 障害者

減額措置は廃止された(ただし、経過措置として2006年1月1日以前に雇用した障害者に対しては、2007年12月31日まで10~20%の減額が認められていた)。

なお、最低賃金については、SMICとは別に労働協約による拡張適用が認められている。業種レベルの賃金交渉は年に1回行うことが法律で義務付けられており、SMICを下回る労働協約の規定は、SMIC以上になるよう改定しなければならない^(注10)。

(3) 労働時間制度^(注11)

2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律^(注12)」が制定された。当該法律は、①労使関係制度の改革(従業員代表制度の近代化、

労働協約の効力強化及び労働組合の財政運用の透明化等)と、②労働時間制度の改革(時間外労働、労働時間編成、労働時間貯蓄等の運用における労使交渉の権限の拡大等)を目的とする2部構成である。

このうち労働時間制度改革については、法定労働時間35時間を保持しつつ、時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大され、事実上35時間労働時間制からの脱却が図られたといえる。

a 法定労働時間の原則

1週35時間である。

b ホワイトカラー労働者に係る適用除外

経営幹部職員(cadres dirigeants)については、労働時間制度(労働時間、休息、休日等の諸規定)の適用が除外されている。ただし、年次有給休暇の規定は適用される。

経営幹部職員の要件は次のとおりである。

- ① 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられていること
- ② 自立性の高い方法で決定を行う権限を与えられていること
- ③ 当該企業又は事業所における報酬システムの中で最も高い水準の報酬を得ていること

このほか、労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の合意あるいは書面による契約によって、労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定する制度(週間・月間・年間労働時間契約、年間労働日数契約)がある。2008年8月20日付法律により、これらの契約対象者の範囲が拡大されたところである。

c 時間外労働

使用者は、1日について10時間を超えて労働させてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させてはならない。1年間の時間外労働の上限はデクレで220時間と規定されているが、労働協約等による定めがあること等を要件に引上げが可能である。

割増賃金率は、35時間超から43時間までが25%、43時間超が50%となっている(表2-42参照)。なお、2008年8月20日付法律で割増賃金率の改定は行われていない。

〈表2-42〉 時間外労働に対する割増賃金

企業規模1～20人		企業規模20人超
2007年9月まで	2007年10月～	2001年～
35時間超39時間まで 10%	35時間超43時間まで 25%	35時間超43時間まで 25%
39時間超43時間まで 25%	43時間超 50%	43時間超 50%
43時間超 50%		

(注) 企業規模20人以下の企業における35時間超39時間以下の時間外労働に対する割増賃金率10%は、2008年末までの特例措置とされていたが、前倒しで2007年9月末で廃止された。

また、一定の時間外労働に対しては、代償休息の付与が義務付けられている(表2-43参照)。2008年8月20日付法律により、年間時間外労働時間枠内の時間外労働に対する代償休息の付与の義務は廃止されることとなった。

〈表2-43〉 時間外労働に対する代償休息

時間外労働の種別	企業規模	代償休息(注)	2008年8月20日付法律による改正
年間時間外労働時間枠内	20人超	41時間超 50%	廃止
年間時間外労働時間枠外	1～20人	法定時間超 50%	従前どおり
	20人超	法定時間超 100%	従前どおり

(注) 代償休息50%とは、例えば3時間の時間外労働に対し1.5時間の代償休息が付与されること。

d 弾力的労働時間制度

労働協約の定めがあること等を要件とした1年単位の変形労働時間制がある。

e 深夜労働

深夜労働(21時から6時まで)は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができることとされている。