

フランス

(参考) 1ユーロ=110.94円 (2011年期中平均)

1 経済情勢

フランスの実質GDP成長率は世界金融危機の影響により、2009年は-2.6%に低下したがその後景気は持ち直し、2010年は1.4%となった。2011年は第1四半期が3.7%となったものの、第2四半期は-0.2%へ低下し、第3四半期は1.2%へ回復した。

〈表3-4-1〉フランスの実質GDP成長率

年	2007	2008	2009	2010				2011			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.2	-0.2	-2.6	1.4	0.4	2.1	1.7	1.3	3.7	-0.2	1.2

資料出所：内閣府「海外経済データ」(平成24年1月)
注：四半期値は前期比年率

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10.0%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。その後失業率は2008年には7.4%まで低下したが世界金融危機の影響により2009年には9.1%に上昇し、2010年には9.4%となった。2011年第3四半期は9.3%であった。

〈表3-4-2〉フランスの雇用の動向

年	2007	2008	2009	2010				2011			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	27,787	27,984	28,269	28,345	-	-	-	-	-	-	-
労働力率	61.7	61.8	61.9	62.1	56.8	56.7	56.7	56.5	56.5	56.5	56.5
就業者数	25,564	25,912	25,704	25,693	-	-	-	-	-	-	-
失業者数	2,222	2,070	2,577	2,653	2,688	2,647	2,648	2,629	2,617	2,580	2,624
失業率	8.0	7.4	9.1	9.4	9.5	9.3	9.3	9.3	9.2	9.1	9.3

出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

従来、公共職業安定所 (Agence nationale pour l'emploi : 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 (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : Unédic) の地方単位の組織である地域商工業雇用協会 (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : 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¹⁾」が成立し、公共職業安定所 (ANPE) と地域商工業雇用協会 (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雇用センター (Pôle emploi)²⁾ が設立された。雇用センター (Pôle emploi) は、2009年1月から始動しており、求職者登録や失業保険給付業務を行っている。なお、失業保険制度に関する措置の立案、財政運営などは、全国商工業雇用連合 (Unédic) が担当している³⁾。失業者はまず雇用センター (Pôle emploi) で求職者登録を行い、直ちに職に就ける状態にある求職者と見なされた場合は、失業手当を受給する・しないに関わらず、個別就職計画 (PPAE) の作成が義務づけられている。カウンセラーは求職者から聞き取りを行い、再就職に適した職種や業種、雇用形態、必要な職業訓練等を盛り込んで個別就職計画 (PPAE) を作成する。この計画に基づき、必要な職業訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。また、正当な理由無しに個別就職計画 (PPAE) の作成や雇用センター (Pôle emploi) が提案した求職活動支援サービスの利用を拒否したり、2度にわたり適切な求人を拒否した場合は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当 (ARE) の支給を止められることになる。

■ 1) Loi N° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

■ 2) 雇用センター (Pôle emploi) は公共雇用サービスを遂行する国の公共機関である。

■ 3) 全国商工業雇用連合 (Unédic) は失業保険の管理・運営機関であり、雇用センター (Pôle emploi) は全国商工業雇用連合 (Unédic) との協約に基づいて失業保険給付業務を行っている。

(3) 一般向け雇用維持・促進施策

a 統一参入契約 (contrat unique d'insertion:CUI)

統一参入契約とは、事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度で特殊雇用契約 (contrats aidés)⁴⁾ の一種である。事業者が営利部門に属するか非営利部門に属するかで利用できる契約が異なり、それぞれの部門に1種類の契約が導入されている。

(i) 統一参入契約－雇用主導契約 (contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi : CUI-CIE)

(a) 制度の概要

社会的・職業的に特に就職に困難を抱える求職者が利用できる雇用促進のための契約である。雇用センター (Pôle emploi) と協定を結んだ営利部門に属する企業は、雇用主導契約 (CIE) で採用した労働者の賃金について、国から賃金助成が行われる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5134-65～L.5134-72-2

(c) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) に求職者登録をしているかどうかに関わらず、就職するうえで社会的かつ職業上の困難を抱えている失業者を雇用した企業が対象である。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) 及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) が管理運営する。

(e) 財源

雇用主導契約 (CIE) に基づいて雇用している労働者の賃金の一部は、国または県が補助する。国と県は統一参入契約 (CUI) の目標・実現手段について年次協定を交わし、両者の負担額、負担水準を定める。

(f) 労働者に対する支援

雇用に際しては、無期限雇用契約 (CDI : contrat de travail à durée indéterminée)、または24か月以内の有期雇用契約 (CDD : contrat de travail à durée déterminée) を締結する。有期雇用契約 (CDD) は、雇用主導契約 (CIE) に基づいて職業訓練を受講中の者、50歳以上のRSA (積極的連帯収入) など生活保障受給者は、最大60か月まで更新可能である。

賃金は、法定最低賃金 (SMIC) 以上、あるいは業種別最低賃金 (MC) が法定最低賃金 (SMIC) を上回る場合は業種別最低賃金 (MC) 以上でなければならない。

雇用主導契約 (CIE) に基づいて雇用されている労働者は、チューターの指導の下で、企業において実施される職業訓練プログラムに参加する。

(g) 企業に対する支援

企業が雇用センター (Pôle emploi) と協定を結んでいる期間中、雇用主導契約 (CIE) に基づいて雇用している労働者の賃金については最高で法定最低賃金 (SMIC) の47%まで国から補助金が支給される (通常24か月以内、最大60か月)。支給額は、各地域圏で、企業の事業部門、地域の経済・雇用情勢、職業訓練や支援の内容、労働者の状況を考慮して決定される。積極的連帯収入 (RSA) の受給者を雇用する場合は県が補助金を支給する。

(h) 給付実績 (対象者数)

統一参入契約－雇用主導契約 (CUI-CIE) の労働者数は42,679人である。(2011年11月末現在)

資料出所 労働・雇用・保健省⁵⁾

(ii) 統一参入契約－雇用同伴契約 (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi : CUI-CAE)

(a) 制度の概要

社会的・職業的に特に就職に困難を抱える求職者が利用できる雇用促進のための契約である。雇用主導契約

■ 4) 特殊雇用契約とは、就職が困難な労働者や若年者の雇用を促進するため、助成金の支給、社会保険料の減免、職業訓練への支援といった直接・間接の公的支援によって雇用や職業訓練にかかる使用者の負担を減らした雇用契約である。

■ 5) 労働・雇用・保健省ホームページhttp://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/synthese0910_b_.pdf参照。

(CIE) の雇用主が営利部門であるのに対し、雇用同伴契約 (CAE) の雇用主は非営利部門となっている。雇用センター (Pôle emploi) と雇用同伴契約 (CAE) を締結した雇用主は、雇用同伴契約 (CAE) に基づいて雇用している労働者の賃金について、国から賃金助成が行われる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5134-20 ~ L.5134-34

(c) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) に求職者登録をしているかどうかに関わらず、就職するうえで社会的かつ職業上の困難を抱えている失業者が対象である。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) 及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi : DIRECCTE)⁶⁾ が管理する。

(e) 財源

雇用同伴契約 (CAE) に基づいて雇用している労働者の賃金の一部は、国により補助される。

(f) 労働者に対する支援

雇用に際しては、地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体において、6か月～24か月の有期雇用契約 (contrat de travail à durée déterminée:CDD) を締結する。雇用同伴契約 (CAE) に基づいて雇用されている労働者は、職業計画に応じて、必要な職業訓練と職業経験認定 (validation des acquis par experience: VAE)⁷⁾ を受ける。賃金は、法定最低賃金 (SMIC) と同額であるが、契約等でそれ以上の額とすることもできる。

(g) 雇用主に対する支援

雇用主が国と雇用同伴契約 (CAE) を結んでいる期間中、雇用同伴契約 (CAE) に基づいて雇用している労働者の賃金について、最高で法定最低賃金 (SMIC) の95%まで、国から補助金が支給される。(期間上限は24か月)

また、雇用同伴契約 (CAE) で雇用している労働者の雇用主負担分の社会保障保険料が免除される。

(h) 給付実績 (労働者数)

雇用同伴契約 (CAE) の労働者数は194,457人である (2011年11月末現在)。

b 経済活動を通じた社会参入支援

(insertion par l'activité économique : IAE)

経済活動を通じた社会参入支援とは、就職が困難な失業者の社会参入を促進する目的で失業者を雇用する制度である。特に、長期失業者、積極的連帯収入 (RSA) 受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先される。

(i) 参入支援企業 (entreprise d'insertion:EI) による社会参入支援

(a) 制度の概要

参入支援企業は、一般の企業と同様にモノやサービスを生産・提供する事業者で、社会的に排除された人々を参入有期雇用契約 (CDDI) で採用して週20時間以上の労働に従事させながら、実際の仕事の現場での経験と生産に関わる訓練、さらには一人一人に必要なサポートを通じて社会参入の機会を提供する制度である。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail L.5132-5)

(c) 制度の対象者

就職が困難な失業者 (特に、長期失業者、活動連帯扶助 (RSA) 受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先)

■ 6) 地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) とは、2010年2月に地域圏雇用・労働・職業訓練局 (DRETFP direction régionale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle) と県雇用・労働・職業訓練局 (DDTEFP direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle) を含む複数部局が統合され、設置された。この下部組織として各県に地域支所 (unité territoriale) が設置されている。

■ 7) 3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度。

が対象である。

(d) 管理運営主体

国及び雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

原則として国が負担する。ただし、地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

(f) 失業者に対する支援

失業者は4ヵ月～24ヵ月(更新を含む)まで締結することができる参入有期雇用契約 (contrat à durée déterminée d'insertion : CDDI)、で採用され、賃金労働者として法定最低賃金 (SMIC) 以上の賃金を受け取りながら、仕事の経験と訓練を積むことができる。

(g) 企業に対する支援

- 低賃金労働者の社会保険料雇用主負担を減免する措置 (通称: フィヨン軽減措置⁸⁾) がとられる。
- 支援対象労働者が就くポスト1つにつき、国はフルタイム換算で年間9,681ユーロを助成する。さらに地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

(h) 給付実績 (対象者数)

参入支援企業 (EI entreprise d'insertion) による社会参入支援の利用者数は12,271人 (2011年10月末現在)。

資料出所 労働・雇用・保健省⁹⁾

(ii) 参入支援派遣企業 (entreprise de travail temporaire d'insertion : ETTI) による社会参入支援

(a) 制度の概要

参入支援派遣企業は、就職が困難な者を採用し、ユーザー企業に対し派遣労働を斡旋するとともに、採用した失業者のサポートを行う。一般の派遣労働の規定が適用されるが、派遣雇用契約の期間については一般には18カ

月を上限とするところを、参入支援派遣企業は24ヵ月まで契約できる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5132-6

(c) 制度の対象者

就職が困難な失業者 (特に、長期失業者、積極的連帯収入 (RSA) 受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先) が対象である。

(d) 管理運営主体

国及び雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

国が負担する。

(f) 失業者への支援

失業者は更新を含めて24ヵ月まで派遣契約を締結することができるが、法定最低賃金 (SMIC) 以上の賃金を受け取りながら、仕事の経験を積むことができる。

(g) 企業への支援

- 低賃金労働者の社会保険料雇用主負担を減免する措置 (通称: フィヨン軽減措置) がとられる。
- フルタイム換算で12人に相当する支援対象労働者をサポートする従業員のポストに対する助成として、年間51,000ユーロの助成金を支給する。

(h) 給付実績 (対象者数)

参入支援派遣企業 (ETTI entreprise de travail temporaire d'insertion) の派遣労働者数は10,168人である (2011年10月)。

資料出所 労働・雇用・保健省¹⁰⁾

■ 8) フィヨン軽減措置とは、法定最低賃金 (SMIC) から法定最低賃金 (SMIC) の1.6倍までの賃金の労働者にかかる社会保険料の雇用主負担が漸減的に軽減される措置のことである。軽減率は従業員20人以上の企業では最大26%、従業員19人以下の企業では28.1%である。

■ 9) 労働・雇用・保健省ホームページ (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>) 参照。

■ 10) 労働・雇用・保健省ホームページ (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>) 参照。

(iii) 仲介団体 (association intermédiaire: AI) による
社会参入支援

(a) 制度の概要

仲介団体は非営利団体の一つで、国と協定を結んだ後に失業者をパートタイムの期限なし雇用契約あるいは参入有期雇用契約 (CDDI) で採用し、ユーザー (個人、法人) のもとで行う臨時のパートタイムの仕事を斡旋する。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail L.5132-7 ~ L.5132-14)

(c) 制度の対象者

就職が困難な失業者 (特に、長期失業者、積極的連帯収入 (RSA) 受給者、25歳以下の困窮した若年者、障害を持つ労働者が優先) が対象である。

(d) 管理運営主体

国及び雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

国が負担する。

(f) 失業者への支援

仲介団体は失業者が持続的な職に就くことができるようにフォローアップする。失業者は実働時間あるいは予め決められた労働時間に基づいて仲介団体から賃金を受け取る。

(g) 企業への支援

- 仲介団体の社会保険料雇用主負担が、採用1人あたり年間750時間分まで免除される。
- 失業者が持続的な職に就けるように支援するサポート費用として、1団体あたり年間最大30,000ユーロまで助成金を支給する。助成額は採用予定の失業者のプロフィール、採用数、サポート内容などを考慮して決定される。

(iv) 参入支援作業所・現場 (atelier et chantier d'insertion: ACI) による社会参入支援

(a) 制度の概要

参入支援作業所・現場は地方自治体や公施設法人、非営利法人などが開設し管轄する施設で、失業者を参入有期雇用契約 (CDDI)、統一参入契約-雇用主導契約 (CUI-CIE) (2(3)a参照)、統一参入契約-雇用支援契約 (CUI-CAE) (2(3)b参照) に基づく採用、または職業訓練生としての採用を行う。参入支援作業所・現場での収益活動も認められるが、活動によって得る利益は活動にかかる費用の30%以下に制限されている。ただし、地元企業によって需要が満たされない活動の場合は、県の承認を経て50%まで認められる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5132-1 ~ L.5132-4等

(c) 制度の対象者

就職が困難な失業者 (特に、長期失業者、RSA受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先) が対象となる。

(d) 管理運営主体

企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局 (DIRECCTE) が管理運営する。

(e) 財源

国、地域圏、県、等が負担する。

(f) 失業者への支援

非営利の活動に従事させるとともに、長期の仕事に就けるようにサポート、職業訓練、技術指導などを行う。

(g) 企業への支援

雇用センター (Pôle emploi) と地元の産業界と提携して就職困難な失業者を採用し、職業訓練とサポートを行う事業者に対して、費用の助成がある。助成額は、設置する作業所の数、対象となる失業者のプロフィール、採用数、サポート内容、契約終了後の社会復帰などを考慮して決定される。

c 一時帰休補償

(indemnisation du chômage partiel : ICP)

(a) 制度の概要

経済情勢等に起因する操業短縮あるいは一時停止を理由に、事業所の一時閉鎖や労働時間の削減が行われた結果、賃金が減額される労働者に対して支給される手当である。

一時帰休補償は、全国労使協定で支給額を定めて使用者が負担する一時帰休補足手当 (indemnisation complémentaire de chômage partiel) と、デクレで支給額を定めて国が負担する一時帰休特別手当 (allocation spécifique de chômage partiel) の2種類から構成されている。両手当は使用者負担及び公的負担分を併せて使用者から労働者に支給されて、額面給与の一定割合 (個別労使協定による加算あり) の所得が補償される。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L5122-1~L5122-5等。
1968年2月21日付全国労使協定

(c) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) の地域支所 (unité territoriale) が給付事務を行っている。

(d) 財源

使用者負担 (一時帰休補足手当) 及び国庫負担 (一時帰休特別手当) である。

2009年1月1日から適用されている国の補助額 (一時帰休特別手当) は、以下の通りである。

企業規模250人以下：1人3.84ユーロ/時間
企業規模250人超：1人3.33ユーロ/時間

(e) 制度の対象者

以下のいずれかの理由で、一時的に業務の短縮または

停止を余儀なくされた企業の被用者が対象となる。

- ①経済情勢
- ②原料又は燃料の調達困難
- ③災害又は異常気象
- ④企業の組織変更、再編又は近代化
- ⑤その他の例外的状況

(f) 適用除外

- ①会社の労働争議によって一時帰休となった者
- ②季節労働者。ただし過去2年の就労状況に照らして異例の一時帰休と認められる場合は補償が受けられる。
- ③一時帰休が6週間を超える場合¹¹⁾
- ④年間労働時間や年間労働日数に基づく労働契約を結んでいる者の就労時間が短縮される場合。

なお、以前は1週間の賃金が法定最低賃金 (SMIC) の18倍に満たない労働者は一時帰休補償の適用除外であったが、2009年3月25日付No.2009-324デクレによりこの条件は廃止され、労働時間の少ないパートタイム労働者でも補償を受けられるようになった。

(g) 給付内容

- (ア) 年間支給時間及び連続支給時間
年間支給時間の上限：1,000時間
連続支給時間の上限：6週間

(イ) 支給額

支給額は、両手当併せて額面給与の60%相当である。

(最低支給額は1時間当たり6.84ユーロ)

※長期操業短縮 (activité partielle de longue durée) : 3か月以上の操業短縮) の場合は、75%¹²⁾。

(4) 若年者雇用対策

交互訓練契約を中心に、若年者雇用対策を展開している。また、社会生活参入契約 (CIVIS) を通じて、自立

■11) 操業短縮による一時帰休が6週間を超えると労働者は完全一時帰休 (chômage partiel total) の状態となり、労働契約が継続しているにもかかわらず求職中とみなされる。この場合はPôle emploi (雇用センター) が承認すれば雇用復帰支援手当 (ARE) を受給できる。ただし一時帰休補償を受けていた期間を含めて一時帰休が3ヵ月に達すると、県知事は労働者が求職中であると認めるかどうかの判断を下し、最長182日まで雇用復帰支援手当 (ARE) を支給する。就労再開ができない場合は雇用契約を解消するための解雇手続きが必要になる。

■12) 国と長期操業短縮協定を結んだ企業が対象となる。協定の対象となる補償期間は3か月～12か月で、一時帰休特別手当に上乗せして最初の50時間までは国が1.90ユーロ/時間を補助し、51時間目以降は全国商工業雇用連合 (Unédic) が3.90ユーロ/時間を補助する。企業は、長期操業短縮の対象となった従業員に対し、協定の2倍に相当する期間は、雇用を維持する義務がある。この措置は2009年5月に導入された。

が困難な若者の自立を支援している。

a 交互訓練契約

交互訓練契約とは、職業訓練と雇用を組み合わせた国の支援制度である特殊雇用契約の一種であり、企業内実習と見習い訓練センターにおける理論教育を組み合わせた見習い契約と、職業資格の取得を目的に職業訓練と職業経験を組み合わせた熟練化契約がある。

(i) 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

(a) 制度の概要

雇用主と見習い契約を交わした見習い労働者は企業から給料を支給されながら、職場での実地訓練と、見習い訓練センター (centre de formation d'apprentissage : CFA)¹³⁾での理論教育を通じて職業資格の取得を目指す。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年から3年である¹⁴⁾。見習いセンターにおいて年間400時間以上の講習を受けることが義務づけられている。民間部門、公共部門のいずれの法人もこの契約で見習い労働者を採用できる。

企業は見習い労働者にチューター (見習い指導員) をつける。チューターは、見習い労働者が取得を目指す資格と同等以上の資格を有している者やその資格に関わる仕事での経験が豊富な者が務め、見習い訓練センター (CFA) と連携して見習い労働者の職業能力の向上に努める。1人のチューターが同時に受け持つ見習い労働者は2人までである。また、見習い労働者には見習い訓練センター (CFA) で原則として年間400時間以上の講義が義務づけられているが、受講料は無料である。

契約期間中の見習い労働者には、年齢及び見習い労働者になってからの年数に応じて、下記の通り法定最低賃金 (SMIC) の25%～78%の賃金が支払われる。社会保険料は労災・保険料以外は免除される。給与は法定最低賃金 (SMIC) の年間相当額までは所得税が免除される。

〈表3-4-3〉見習い労働者の賃金水準

契約年度	年 齢 (法定最低賃金に対するパーセンテージ)		
	18歳未満	18歳～20歳	21歳以上
1年目	25%	41%	53%
2年目	37%	49%	61%
3年目	53%	65%	78%

さらに見習い労働者には見習い訓練センターから身分証が交付され、身分証の提示で映画館、学生食堂などで料金割引が受けられる。

①社会保険料軽減措置

見習い労働者の給与に対する社会保険料について、以下の通り軽減措置がある。

従業員10人以下の企業：労災保険料を除き雇用主負担を免除

従業員11人以上の企業：労災保険料と失業保険料を除き雇用主負担を免除

②助成金支給

地域圏から企業に定額手当が支給される。地域圏議会が支給額を決定するが、最低基準は見習い労働者一人につき年額1,000ユーロである。

③税額控除

見習い労働者1人あたり1,600ユーロの税額控除を受けることができる。障害のある労働者または職業資格を持たない16歳～25歳の若年者の場合は2,200ユーロに増額される。

④期間限定の助成措置

- 2009年の若年者雇用緊急プランでは、見習い労働者を採用する企業に対して期間限定 (2010年12月31日の採用まで) の助成措置が盛り込まれた。プラン終了後、新たな期間限定の助成措置が行われており、従業員11人以上250人未満の企業が見習い労働者を増員した場合、国は新規採用の見習い労働者の社会

■13) 見習い訓練センター (CFA) は国や自治体から認可を受けた訓練機関で、その多くは業界団体や商工会議所、手工業組合などの経営者団体によって運営されている。

■14) 既得の資格に応じて6ヵ月から1年の契約も可能である。また、障害者は最高4年間契約できる。

保険料雇用主負担額がゼロになるように、既存の減免措置の減免額を差し引いた残りの雇用主負担保険料に相当する助成金を最長12ヵ月間支給する。2011年3月～2012年6月の採用が助成の対象となる。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.6221-1、他

(c) 制度の対象者

原則として16歳～25歳の若年者を対象とする。ただし、起業・事業継承を目指す者と障害を持つ労働者は26歳以上でも年齢に関わらず利用できる。また15歳でも中等教育の第1課程を修了しているか、在学中にジュニア向けの見習い入門課程を修了した者は利用できる。

(d) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) の地域支所が管理運営する。

(e) 財源

① 地方自治体、国の補助金

② 見習い税 (taxe d'apprentissage)

企業から、年間賃金総額の0.5%を徴収している。

③ 見習い制度発展分担金

(Contribution au développement de l'apprentissage : CDA)

企業から、年間賃金総額の0.18%を徴収している。

④ 見習い追加税

(contribution supplémentaire à l'apprentissage)

従業員250人以上の企業で交互訓練契約の若年者の受入れ人数が従業員全体の3%に達しない場合に、見習い税に上乗せして0.1%の見習い追加税を徴収する¹⁵⁾。

(f) 給付実績 (及び対象者数)

見習い契約の利用者数は424,000人である (2011年11月現在)。

資料出所 労働・雇用・保健省¹⁶⁾

(ii) 熟練化契約 (contrat de professionnalisation)

(a) 制度の概要

熟練化契約は職業訓練を伴う交互訓練契約の一つであり、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制度である。採用された労働者は、職業資格の取得を目的として、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事する。失業者は事業主との間で期限なし雇用契約 (CDI) もしくは原則6ヵ月～12ヵ月 (資格によっては24ヵ月) の有期雇用契約 (CDD) を締結する。

採用後は労働者に職業訓練と取得予定の資格に関連した就労ポストが提供される。訓練は企業内の教育訓練機関もしくは外部の教育訓練機関が実施する。訓練時間は最低でも150時間を確保した上で、有期雇用契約 (CDD) の場合は雇用期間全体の15%～25%、期限なし雇用契約 (CDI) の場合は熟練化活動の期間の15%～25%の範囲で設定する。(一定の場合25%以上に引き上げ可。)

有期雇用契約 (CDD) の契約者には雇用期間を通して、また、期限なし雇用契約 (CDI) の契約者には熟練化活動の期間の間、年齢と既得の職業資格に応じて法定最低賃金 (SMIC) の55%～100%の給与が支給される。

利用者が然るべき理由で取得予定の資格を取得できなかった場合は、1回に限り熟練化契約を更新できる。

〈表3-4-4〉熟練化契約の労働者の賃金水準

(法定最低賃金に対するパーセンテージ)			
	21歳未満	21歳～25歳	26歳以上
職業資格を持たない者	55%	70%	100% (あるいは部門の協約賃金の85%)
職業バカロレア ¹⁷⁾ と同等以上の者	65%	80%	

■15) 2011年3月に発表された交互訓練契約活用促進策として、従業員250人以上の企業で見習い追加税が課される基準となる交互訓練契約の若年者が従業員全体に占める割合を3%から4%に上げた上で、基準を下回る程度に応じて見習い追加税に差をつけるとともに、基準を上回っている企業には奨励金を支給することとなった。詳細は5(1)参照のこと。

■16) 労働・雇用・保健省ホームページ (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>) 参照。

■17) バカロレアとは、中等教育修了資格と高等教育 (大学) 入学資格を兼ねる国家資格で、普通・技術・職業の3種類がある。

企業には下記のとおり助成金支給、社会保険料軽減措置、教育訓練費負担が実施される。

- 従業員250人未満の企業が熟練化契約の若年労働者（25歳以下）を増員した場合、新規採用の労働者の社会保険料雇用主負担額がゼロになるように助成金を12ヵ月間支給する。
- 26歳以上の求職者を採用した場合雇用センター（Pôle emploi）から2,000ユーロの雇用助成金が支給される。さらに2011年3月から実施されている雇用対策により、45歳以上の求職者を採用した場合には国から2,000ユーロの雇用助成金が上乗せして支給されている。
- 熟練化契約で採用した45歳以上の者を対象に、法定最低賃金（SMIC）水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除される。
- 複数企業が非営利事業体を設立して、25歳以下または45歳以上の者を熟練化契約で採用して社会参入を支援する場合は、労災保険料の雇用主負担が免除され、また、1件あたり国から年間686ユーロの助成金が支給される。

①教育訓練費負担

- 職業訓練費徴収機関（OPCA）¹⁸⁾は協定の定める水準で労働者の訓練費用を負担する（協定で定められていない場合は一人当たり9.15ユーロ/h）。費用超過分を企業が負担した場合は、企業から徴収する職業訓練分担金からその分が差し引かれる。
- チューターを置く場合は、職業訓練費徴収機関（OPCA）はチューター費用として最高6ヵ月まで熟練化契約の労働者一人につき最高230ユーロ/月を負担する。45歳以上の労働者あるいはバカロレア未修得の労働者を監督する場合は50%増額される。

(b) 根拠法令

労働法典（Code du travail）L.6225-1、他

(c) 制度の対象者

以下のいずれかの者が利用できる。

- 16歳～25歳の若年者
- 26歳以上の求職者
- 積極的連帯収入（RSA）¹⁹⁾、特別連帯手当（ASS）、成人障害者手当（AAH）のいずれかを受給している者
- 単一参入契約（CUI）をすでに利用したことがある者

(d) 管理運営主体

職業訓練費徴収機関（organisme paritaire collecteur agréé：OPCA）が管理運営する。

(e) 給付実績（および対象者数）

熟練化契約の利用者数は189,000人である（2011年11月現在）。

資料出所 労働・雇用・保健省²⁰⁾

b 社会生活参入契約（contrat d'insertion dans la vie sociale：CIVIS）

(a) 制度の概要

16～25歳で低水準の資格しか持たない若年者を対象として、若年者と国の間で契約を交わし、就職計画の実現に向けた活動内容を規定し、個人指導も含めた就業支援・自立支援を行う。それぞれの計画に応じて、交互訓練契約を利用した就労終了後に雇用が見込める職種での職業訓練、社会参入が特に困難な者への特別支援、求職・起業準備の強化サポートなどが提案される。社会生活参入契約（CIVIS）の契約期間は原則1年で、進捗状況により原則として1回の更新が可能である。この間、収入が全くない18歳以上の契約者に対しては1,800ユーロを上限として国の手当が支給される。

■18) OPCAは労使によって設立された政府公認組織である。

■19) 積極的連帯収入（RSA）とはフランスの低所得者向け公的扶助制度の中心となる制度。

■20) 労働・雇用・保健省ホームページ（<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>）参照。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5131-4～L.5131-8等

(c) 制度の対象者

16～25歳で、以下のいずれかの条件を満たす者である。

- ①バカロレア以下の資格しか持たない者 (高等教育第一課程 (大学2年) 未修者を含む)
- ②直近18か月のうち12か月以上求職者登録をしている者

(d) 管理運営主体

若年者の職業参入・社会参入を支援する地域ミッション (Missions locales)²¹⁾ あるいは、16歳～25歳の若年者の職業オリエンテーションを行う受入・情報・指導センター (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation: PAIO)。

(e) 財源

国、地域圏、県、等。地域の事情により負担割合は異なる。

(f) 失業者に対する支援

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。必要に応じて自立推進及び社会参入の障害を除去する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①社会契約参入契約 (CIVIS) 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、③26歳になった場合、④社会契約参入契約 (CIVIS) 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、社会保険に加入することができる。

さらに、収入のない18歳以上の者には個別の事情に応じて国から日額0～15ユーロの手当が支給される。(年間上限額1,800ユーロ)

(g) 企業に対する支援

なし

(h) 給付実績

社会生活参入契約 (CIVIS) の2011年6月現在の利用者は243,481人である。

資料出所 地域ミッション全国会議 (Conseil national des missions locales)²²⁾

c 経済活動を通じた社会参入支援

(insertion par l'activité économique : IAE)

経済活動を通じた社会参入支援とは、就職が困難な失業者の社会参入を促進する目的で失業者を雇用する制度である。特に、長期失業者、積極的連帯収入 (RSA) 受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先される。制度の詳細については2(3)bを参照のこと。

(5) 高齢者雇用対策

政府は、2009年社会保障財政法²³⁾ (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歳以上の従業員の雇用維持と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、従業員50人以上の企業で労使協定または行動計画を策定していない企業に対しては、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されている。この課徴金は、従業員50人未満の企業と高齢者雇用計画の部門別労使協定でカバーされる従業員300人未満の企業には適用が除外される。

■21) 地域ミッションとは地方公共団体が設立した非営利団体で、若年者が抱えている就職や職業訓練や生活上の問題 (住居、医療等) などについて個別に相談に乗り、若年者の社会参入を支援する機関である。運営の財源は国と地方自治体が分担している。

■22) 地域ミッション全国会議ホームページ (http://www.cnml.gouv.fr/IMG/pdf_fiche_missions_locales_112010.pdf) 参照。

■23) LOI n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009

a 熟練化契約 (contrat de professionnalisation)

熟練化契約は、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制度である。高齢者雇用対策としては、例えば、熟練化契約で採用した45歳以上の者の法定最低賃金 (SMIC) 水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除されるなどの支援措置が行われる。制度の詳細については2(4)a(i)を参照のこと。

b 統一参入契約 (contrat unique d'insertion:CUI)

統一参入契約とは、事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度である。高齢者雇用対策としては、例えば、50歳以上のRSA (接客的連帯収入) など生活保障受給者は24か月以内の有期雇用契約を最大60か月まで更新可能とするなどの支援措置が行われる。制度の詳細については2(3)aを参照のこと。

(6) 失業保険制度等**a 雇用復帰支援手当****(allocation d'aide au retour à l'emploi : ARE)****(a) 制度の概要**

フランスの失業保険制度は雇用復帰支援手当 (ARE) という。協約²⁴⁾に基づき、失業保険制度に関する措置の立案・財政運営は全国商工業雇用連合 (Unédic) が行い、給付業務は雇用センター (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。) を雇用するすべての事業主である。なお、国、地方自治体及び公共企業体は非正規職員を対象に任意加入することができる。

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、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18日の労使協定により、給

付期間について、全体の短縮と就労期間に応じた細分化が行われた。また、2008年8月の求職者の権利と義務に関する法律で、適切な求人紹介を2回拒否した求職者に対する制裁や、求職活動の免除措置の廃止等が規定され、求職者には再就職に向けた積極的な姿勢が一層求められるようになったが、2008年秋の世界金融危機で雇用情勢が悪化したため、2009年4月からは、最低加入期間を引き下げるなど、不安定雇用の労働者に配慮した現行制度が施行されている。現行制度の具体的な内容は以下のとおりである。

(b) 根拠法令

- 労働法典 (Code du travail)L.5422-1 ~ L.5422-24等
- 2009年4月1日に発効した労使協定 (発効日から2年間有効)

※労使協定は、労使により設立された公益法人である全国商工業雇用連合 (Unédic) の構成団体であり、ナショナルセンターとしての代表性を有する5つの労働組合 (CGT (フランス労働総同盟)、CFDT (フランス民主労働総同盟)、CGT-FO (労働者の力)、CFTC (フランスキリスト教労働者同盟)、CFE-CGC (フランス幹部職総同盟)) と3つの使用者団体 (MEDEF (フランス企業運動)、CGPME (中小企業総連盟)、UPA (手工業連合会)) との間で締結されている。

(c) 管理運営主体

失業保険制度に関する措置の立案、財政運営は、労使により設立された公益法人である全国商工業雇用連合 (Unédic) が担当している。同連合の主要な構成メンバーは、上記bの労使協定を締結する団体である。求職者登録や給付業務は公共雇用サービスを遂行する国の公共機関である雇用センター (Pôle emploi) が行っている。

(d) 財源

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

■24) フランスの失業保険制度は、労使代表の合意により定められた協定を政府が承認するという協約制度である。

働者については、保険料負担はない。

なお、現行の保険料率は、税引き前給与額の6.4%（使用者負担率は4.0%、労働者負担率は2.4%）である²⁵⁾。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、協定に明記されている。

(e) 制度の対象者

民間の賃金労働者（派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。）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。²⁶⁾

(f) 受給要件等

以下の①～⑤の全ての要件を満たしていること。

①50歳未満の労働者は、離職前28ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。

50歳以上の労働者は、離職前36ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。

- ②原則として直近の離職が自己都合退職でないこと。
- ③求職者登録をし、「個別就職計画（PPAE）」に記載されたプログラムを実行し、積極的に継続して就職活動をおこなっていること。ただし、2011年1月1日以降は60歳以上の者には求職活動が免除されている。
- ④身体的に仕事に就く能力があること。
- ⑤原則として年金受給開始年齢に達していないこと。

ただし、年金満額受給に必要な老齢保険拠出期間を満たしていない者は、満額受給要件を満たすまで再就職支援手当（ARE）を受給することができる。

(g) 給付内容

ア) 給付期間

4ヶ月（122日）以上の加入期間があれば失業手当を受給する権利が生じ、給付期間は加入期間と同期間である。

ただし、以下の通り上限が定められている。

50歳未満：730日（24ヶ月）以下

50歳以上：1,095日（36ヶ月）以下

なお、一ヶ月に110時間を超えない限定的な就労をする場合は、以下の通り給与と雇用復帰支援手当（ARE）の並行受給が認められる。ただし、並行受給の期間は、50歳未満の失業者の場合は15ヶ月を限度とする。

①複数の職に就いている者が一部の職を失った場合、継続している職の収入が失職した職で得ていた月収の70%を超えなければ、仕事を継続しながら、失職した職に対応する雇用復帰支援手当（ARE）を受給できる。

②再就職後の賃金が従前賃金の70%を超えない場合は、雇用復帰支援手当（ARE）は減額支給される。

(i) 給付額

給付額は、離職前の賃金額と勤務形態（フルタイム、パートタイム等）に基づいて算定される。フルタイム労働者の給付額は、2011年5月に締結された協約に基づき2011年6月以降下記の算定基準が適用されている。

①離職前賃金（月額÷30日）の40.4%+11.34ユーロ
または

②離職前賃金（月額÷30日）の57.4%

①②のいずれか高い方が給付される。

給付額の下限：27.66ユーロ

給付額の上限：離職前賃金（月額÷30日）の75%

(h) 給付実績等

2010年12月末現在の受給者数は、2,100,557人である。

資料出所 会計院（Cour des comptes）

b 特別連帯手当

(allocation de solidarité spécifique : ASS)

(a) 制度の概要

雇用復帰支援手当（ARE）を受給できない者等に対して、補足的に失業中の生活を保障する手当である。この制度は、失業保険（ARE）と公的扶助（RSA）の中間的

■25) 2011年4月1日現在。

■26) L5424-1条により雇用主から直接補償を受ける。

な制度で、1984年に創設された。

(b) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L5423-1~L5423-6等。

(c) 管理運営主体

規則制定などの制度管理は国が行い、事業の管理運営は、雇用センター (Pôle emploi) が行っている。

(d) 財源

全額国庫負担である。

(e) 制度の対象者

雇用復帰支援手当 (ARE) の受給期間が満了した長期失業者である。ただし、50歳以上の失業者で、雇用復帰支援手当 (ARE) より特別連帯手当 (ASS) の給付額の方が多いために後者の受給を希望する場合は受給することが可能である。

(f) 受給要件

以下の①~④の全ての要件を満たしていること。

①失業前10年間に合計で5年間以上就業し、雇用復帰支援手当 (ARE) を受給していたこと

育児のために就労を中断した者は、3年を上限として、養育する子ども1人につき1年間、この5年間の期間を短縮することができる。

②雇用センター (Pôle emploi) に登録し、積極的に求職活動を継続していること。なお、求職活動を怠った場合は支給が中断されることになっている。ただし、2011年1月1日以降は60歳以上の者は求職活動が免除される。

③65歳未満であること。60歳以上の場合は老齢年金の満額受給に必要な加入期間を満たしていないこと。

④一定の収入を超えないこと。

申請日に、月収が、単身世帯の場合にはAREの日額の70倍、カップル世帯の場合にはAREの日額の110倍を下回っていること。(2011年1月1日現在、単身者で月額1075.90ユーロ未満、カップル世帯で月額1690.70ユーロ未満)。

(g) 給付内容

(ア) 給付期間

給付期間は最大6ヶ月間で、上記(f)の要件を満たせば更新可能である。(更新回数に制限はない。)

再就職した場合は以下の条件で原則として12ヶ月間受給が認められる。

①月間労働時間が78時間未満の労働の場合

再就職した月から6ヶ月間は、労働収入月額が法定最低賃金 (SMIC) の50% (2011年1月現在760.50ユーロ) を超えない場合は特別連帯手当 (ASS) は全額給付される。50%を超えると超えた額の40%が特別連帯手当 (ASS) から減額される。7ヶ月目からは労働収入月額の40%が特別連帯手当 (ASS) から減額される。

②月間労働時間が78時間以上の場合

再就職した月から3ヶ月間は、特別連帯手当 (ASS) は全額給付される。4ヶ月目以降は特別連帯手当 (ASS) から労働収入分が減額されるが、特別連帯手当 (ASS) の他に月額150ユーロの定額手当を受給する。

なお、①②いずれの場合も再就職から12ヶ月後の労働時間総数が750時間未満の場合は、750時間に達するまで特別連帯手当 (ASS) が給付される。

(イ) 給付額

給付額は、世帯収入に応じて定められており、下表の通りである。

〈表3-4-5〉特別連帯手当 (ASS) の給付額

2011年1月1日現在		
世帯構成	世帯収入 (月額)	給付額 (月額)
単身世帯	614.80ユーロ未満	461.10ユーロ (15.37ユーロ×30日)
	605.60 ~ 1,075.90ユーロ未満	1,075.90ユーロ-世帯収入
	1,075.90ユーロ以上	給付なし
カップル世帯	1,229.60ユーロ未満	461.10ユーロ (1人当たり)
	1,229.60 ~ 1,690.70ユーロ未満	1,690.70ユーロ-世帯収入
	1,690.70ユーロ以上	給付なし

資料出所: Unedic

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F12484.xhtml>

(h) 給付実績等

2010年12月末現在の受給者数は、310,463人である。

資料出所 会計院 (Cour des comptes)

(7) 職業能力開発対策

失業者の職業訓練については、求職者登録の際に作成される個別就職計画（PPAE）に基づき必要な訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。

失業者を対象とした主な職業訓練制度としては、①地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センター（Pôle emploi）が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を全額負担する「雇用センター（Pôle emploi）の提携職業訓練（action de formation conventionnée : AFC）」、②地域圏あるいは国が、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練のなかから地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に公費負担の定員枠を設けて認定訓練としている「地域圏あるいは国が費用負担する研修（stage agréé par l'Etat ou la région）」、③具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である「採用準備訓練（action de formation préalable au recrutement : AFPR）」、④失業者が、「個別就職計画（PPAE）」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である「即戦力養成（préparation opérationnelle à l'emploi:POE）」などがある。

若年者を対象とした職業訓練は、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とに分けられる。

また在職者を対象とした職業訓練としては、継続的職業訓練（formation professionnelle continue）が行われているが、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合、有給の職業訓練休暇（congé individuel de formation : CIF）を取得することができる。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。企業の職業訓練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。

職業訓練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（Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA）が行い、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、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（Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation : OPACIF, Fonds de gestion du congé individuel de formation : FONGECIF, 等）が行う。

なお、「職業訓練改革法（2009年11月24日付法律2009-1437号）」が制定され、2010年1月からさまざまな措置が順次導入された。同法は職業訓練受講権の持ち越しを認め、また求職者や低資格労働者の受講を促して職業経路の安定化を図ることを目的としている。主な内容は職業経路安定化基金（FPSP）の設立、職業訓練受講権（DIF）の改善、職業訓練休暇（CIF）の改善である。職業経路安定化基金（Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : FPSP）は労使運営の基金で、企業から徴収する職業訓練負担金の一部が振り分けられる。従来は、企業や産業部門が必要とする職業訓練の提供に主眼が置かれていたが、失業者や低資格者向けの訓練枠を拡大し、労働者の職業経路の安定化を図った。

職業訓練受講権（DIF）は企業の職業訓練計画の枠外で、従業員の意志によって職業訓練を受けることができる権利である。新法により、退職後もDIFの権利の持ち越しが可能となった。

職業訓練休暇（CIF）は、キャリアアップに役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために労働時間内に職業訓練を受ける際に、有給休暇を取得することができる制度である。新法により、労働時間中に休暇を取得して職業訓練を受講する事ができる従来の制度に加えて、労働時間外にも、訓練費用を自己負担せずに職業訓練を受講することができるようになった。

a 雇用センター (Pôle emploi) の提携職業訓練 (action de formation conventionnée : AFC)

(a) 制度の概要

地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センター (Pôle emploi) が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を全額負担する制度である。求職者の持つ職業能力と労働市場が求める職業能力のギャップを埋めて、求職者が迅速に再就職できることを目指している。求職者は、「継続職業訓練生 (stagiaire de la formation professionnelle continue: FPC)」という身分で訓練を受講する。1人当たりの訓練時間は平均で600時間、訓練費用は3,000ユーロとなっている。

訓練は、求職者が関心を持った求人企業が求めている職業資格を得るために個別に実施する場合と、地域圏等が負担する訓練制度からは外れるが労働市場で需要のある職業資格を取得するために集団で実施する場合とがある。企業実習は原則として講義時間全体の30%以内とする。訓練中は失業者に手当が支給される。

訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用手当 (aides aux frais associés à la formation: AFAF) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

(b) 根拠法令

雇用センター (Pôle emploi) 通達 (2009年12月8日付)

(c) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) に登録している求職者で、地域や産業部門の需要に応じるために職業能力を高める必要のある者が対象となる。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が負担する。

b 地域圏あるいは国が費用負担する研修 (stage agréé par l'Etat ou la région)

(a) 制度の概要

地域圏あるいは国は、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に公費負担の定員枠を設けて認定訓練としている。訓練プログラムに対する1回の認定期間は最長3年間である。ただし成人職業訓練協会 (AFPA) の訓練プログラムはすべて認定されており、毎年助成を受けて予算が組まれている。研修期間は40時間以上3年以内である。週30時間以上をフルタイムの研修とし、週30時間未満はパートタイムの研修としている。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation: AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (AFAF: aides aux frais associés à la formation) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、地域圏あるいは国が手当を支給する。支給額は従前の就労状況に応じて異なる。

(b) 根拠法令

労働法典L6313- 1 ~ L6314- 1、他

(c) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) に登録している求職者が対象となる。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi)、地域圏、国が管理運営する。

(e) 財源

地域圏あるいは国が負担する。

c 個別職業訓練助成(aide individuelle à la formation professionnelle : AIF)

(a) 制度の概要

個別職業訓練助成(AIF)は、2010年4月に雇用センター(Pôle emploi)が創設した新たな職業訓練助成金制度で、これを通じて、地方公共団体等が助成する既存の職業訓練に対する助成額の上乗せを行ったり、雇用センター(Pôle emploi)の提携職業訓練や地域圏が費用負担する研修に含まれていない訓練メニューに助成を行うなどして、求職者が負担する訓練費用の軽減と、提供できる訓練の増加を図るものである。

雇用センター(Pôle emploi)は、求職者ないしは個別再就職協定(CRP)の利用者か職業移行契約(CTP)の利用者が受けようとする職業訓練の費用について、一定の条件のもとで一部あるいは全額を負担する。助成金は雇用センター(Pôle emploi)から訓練機関に直接支払われる。

訓練期間中に再就職支援訓練手当(ARE formation)、再就職特別手当(ASR)、職業移行手当(ATP)のいずれも支給できない求職者には、雇用センターの訓練手当(RFPE)が支給される。

個別職業訓練助成(AIF)では、助成対象訓練期間は3年(1,095日)以内とされている。

(b) 根拠法令

雇用センター(Pôle emploi)「2010年9月14日付通達」

(c) 制度の対象者

助成対象となる職業訓練により異なる(下記(f)参照)。

(d) 管理運営主体

雇用センター(Pôle emploi)が管理運営する。

(e) 財源

雇用センター(Pôle emploi)が負担する。

d 採用準備訓練(action de formation préalable au recrutement : AFPR)

(a) 制度の概要

具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である。そのために求人企業と雇用センター(Pôle emploi)との間で、訓練の目的、内容、期間、協定、費用負担、訓練後の雇用について協定を結ぶ。求職者は、「継続職業訓練生(stagiaire de la formation professionnelle continue:FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は、最長4ヵ月間である。訓練終了後に求職者が必要な職業能力を獲得したら、企業は6ヵ月以上の有期雇用契約(contrat de travail à durée déterminée : CDD)、熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかの雇用契約を締結する。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画(PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当(ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当(allocation d'aide au retour à l'emploi formation:AREF)」及び「職業訓練関連費用手当(aides aux frais associés à la formation : AFAF)(交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当(ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当(rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)²⁷⁾」が支給される。

訓練後に求職者を採用²⁸⁾する予定で求人を出した企業が、自社あるいは訓練機関の訓練終了後に求職者を採用した場合、雇用センター(Pôle emploi)が訓練費用を支給する。企業が自社で訓練を行う場合は、1時間当たり5ユーロを上限に2,250ユーロまで助成する。訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロを上限に3,200ユーロまで助成する。

(b) 根拠法令

雇用センター(Pôle emploi)通達(2009年12月8日付)

■27) 雇用センターの訓練手当(RFPE)は、失業保険の雇用復帰支援訓練手当(AREF)や地域圏等の公的な訓練手当を受給できない失業者が、個別就職計画(PPEA)に合致し、かつ雇用センター(Pôle emploi)が指定する40時間以上3年以内の職業訓練を受講する場合に支給される。支給額は訓練前の就労実績により異なる。

■28) 6ヵ月以上の有期雇用契約、期限のある熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかで採用する。

(c) 制度の対象者

職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な6ヵ月以上12ヵ月以内の有期雇用契約の求人雇用センター (Pôle emploi) から紹介された登録求職者及びこれらの者を雇用した雇用主。失業手当の受給の有無は問わない。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が負担する。

e 即戦力養成

(préparation opérationnelle à l'emploi : POE)

(a) 制度の概要

失業者が、「個別就職計画 (PPAE)」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である。

訓練終了後、当該企業は、無期限雇用契約 (Contrat de travail à durée Indeterminée : CDI)、12ヶ月以上の有期雇用契約 (Contrat de travail à durée Déterminée : CDD)、無期限の熟練化契約のいずれかの雇用契約を締結する。

「職業訓練改革法 (2009年11月24日付法律第2009-1437号)」で創設された失業者への職業訓練制度で、2010年7月から実施されている。

雇用センター (Pôle emploi) は、企業の求人登録に基づいて、職業訓練を受ければその職に就くことができる求職者を選定する。雇用センター (Pôle emploi) と企業の2者、あるいは職業訓練費徴収機関 (Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) を加えた3者は即戦力養成 (POE) 協定を結び、訓練計画を策定する。

訓練費用の一部は雇用センター (Pôle emploi) が助成する。助成額は、企業内の訓練機関で訓練を行う場合は1時間当たり5ユーロ、外部の訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロである (上限は400時間)。この他に協定に定められている場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) あるいは職業経路安定化基金 (FPSP) が訓練費用を負担する。助成金は、訓練実績と雇用契約の締

結を確認した上で、企業あるいは外部の訓練機関に支給される。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支 hands 手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (aides aux frais associés à la formation : AFAP) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

(b) 根拠法令

労働法典L6326-1 ~ L6326-2, 雇用センター (Pôle emploi) 議決 (2010年7月9日付)

(c) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) から、職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な求人を紹介された登録求職者及び対象者を雇用した雇用主である。失業手当の受給の有無は問わない。

(d) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(e) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が負担する。

(f) 給付実績 (及び対象者数)

即戦力養成 (POE) の2011年の対象者数は10,839人である。

資料出所 労働・雇用・保健省

(8) 外国人労働者対策²⁹⁾

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³⁰⁾ (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、2007年1月にEUに加盟したルーマニアとブルガリアからの労働者については国内の人材確保が困難な150種の職種のみ労働許可の制限を撤廃している。

2006年7月24日付移民法³¹⁾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。①については、フランスに滞在している外国人が家族を呼び寄せるために必要なフランスでの正規滞在期間は、従来の12か月から18か月以上に延長された。また、家族を呼び寄せる外国人に収入要件を設けた。②については「能力・才能」滞在許可証を創設して有能な労働移民に門戸を開いた。③については、「受入れ・統合契約（CAI）」への署名が、長期滞在を希望している外国人（労働者（季節労働者、臨時労働者、企業内転勤者は除く）や家族呼び寄せで入国する者など）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た。さらに同契約の遵守が滞在期間の延長や10年有効で更新可能な在留許可証の取得の審査においても考慮される。また、労働力不足の職種をリスト化し労働市場テストなしで外国人労働者に開放することとした。さらに、不法労働取り締まり強化の観点からは、雇用関係における使用者の義務が厳格化され、外国人労働者を使用する者は、当該外国人が労働許可を得ていることを採用時³²⁾・採用後（6ヶ月毎）に県知事に問い合わせ確認することが義務付けられた。就労資格のない外国人を

雇った外国人使用者には、15,000ユーロの罰金（×不法に雇われた外国人の人数）ならびに禁固5年が科され、さらに、最高5年間の事業活動の停止、公取引からの排除、市民権の停止等の補充刑が科される。外国人使用者の場合は、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。

2007年11月20日には、2006年7月24日付移民法が示した選別的移民政策の路線を強化・補足する改正移民法（移民制御・統合・庇護に関する法律³³⁾）が制定された。本改正移民法は、家族呼び寄せの移民を制御することに主眼が置かれており、家族呼び寄せ出入国・滞在する者に対して、出身国での査証交付の前にフランス語の理解力と共和国の理念の理解度を証明するよう義務づけ、この評価が一定の基準に満たない者には講習を受けることを求めている。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。2008年1月18日付アレテにより、EU新規加盟国出身者に対し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³⁴⁾を経ずに労働許可が下りるようになった。しかし、経済の悪化による雇用情勢の悪化を受けて国内の失業者への対策が最優先されるべきとの方針から、2011年5月31日の通達では労働移民を制限する方針が示され、留学生が卒業後にフランスで就職するための身分変更が困難になっている。さらに2011年8月11日付アレテでEU加盟国以外の出身者に対する開放職種が14種に縮小され、新規の労働移民の流入が制限されている。

b 労働を目的とした受入れが許可される範囲及び許可要件（又は審査基準）

労働を目的とした滞在が許可される滞在許可証（carte de séjour）で主要なもの³⁵⁾は以下の通りである。なお、フランス政府が移民に関する二国間協定を結んだ

■29) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』（2006）等参照

■30) マグレブとは、地理的にはアフリカ大陸の北西部、現在のモロッコ、アルジェリア及びチュニジアの三国を指す。

■31) LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

■32) ただし、雇用センター（Pôle emploi）の求職者名簿に登録された外国人の採用時を除く。

■33) LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile

■34) 労働市場テストとは、就労目的の外国人を受け入れる場合に、国内労働市場では求人が充足できないことを確認することをいう。国内労働市場で求人が充足できない場合にのみ、当該外国人を受け入れる。

■35) その他にも労働が認められた滞在許可証として、「企業内転勤者」資格の滞在許可証、「研究者」資格の滞在許可証、その他の職業資格での滞在許可証、「学生」資格の滞在許可証、「フライベート・家族生活」資格の滞在許可証、在留許可証がある。