

正誤表
P17 表2-1-9 誤) 665,715                      正) 655,715
P20 本文 誤) 連続9時間を超える労働は認められない 正) 最低9時間の連続した休息が必要
掲載日：2023(令和5)年12月28日

## 第2章第1節 フランス共和国 (French Republic) 労働施策

(参考) 1ユーロ=138.22円 (2022年平均)

2022年5月に成立した第2期マクロン政権は、アフターコロナの経済回復を受けて、任期中に完全雇用を達成するという目標を掲げ、失業保険・労働市場改革や職業教育の拡充、雇用関連行政サービスの刷新などに取り組む姿勢を見せている。

一方で、ロシアのウクライナ侵略に伴い、天然ガス等のエネルギー価格を始めとする資源、原材料、食料、物流費等の価格上昇により、急激なインフレが家計だけでなく、企業の利潤を圧迫しているため、政府は対策の拡充を余儀なくされている。8月には「購買力確保のための緊急措置法 (loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)」、およびそれを可能とする今年度修正予算が成立した。

また、新型コロナウイルス感染症拡大以来、テレワークの急速な普及やプラットフォーム労働など、労働環境が大きく変わりつつあり、新たなトレンドへの対応を迫られている。

### 1 概要

#### (1) 経済情勢

2022年はオミクロン株の感染拡大と、ロシアのウクライナ侵略によるエネルギー価格の高騰等がフランスの経済活動の足かせとなり、第一四半期は前期比-0.2%と落ち込んだ。第二四半期には観光需要の増加などで0.5%の伸びを達成したが、第三四半期は再び鈍化し、0.2%となった。フランス国立統計経済研究所 (INSEE) は10月6日に発表した定期経済予測で、第4四半期は前期から横ばい (0.0%) で安定すると予測し、2022年通年の実質GDP成長率を2.6%から2.5%に下方修正した。これは政府が予算案で示した公式予測よりも0.2ポイント低い。

表 2-1-1 実質GDP成長率

年	2018	2019	2020	2021	2022			
					Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	1.9	1.8	-7.8	6.8	-0.2	0.5	0.2	0.1

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

注：各四半期の値は対前期比、季節調整および労働日数調整済の値。

#### (2) 所管省庁等

労働・完全雇用・社会復帰省 (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion) である。

## 2 雇用・失業対策

### (1) 雇用・失業情勢

2022年のフランスの労働市場は、インフレーションの亢進やロシアのウクライナ侵略の影響にもかかわらず堅調で、INSEEは7月に発表した推測で、2022年中に26万件の新規雇用を達成できるとしており、そうなれば2019年末から雇用が100万件近く増えたことになる。とくに政府が力を入れている若者の交互訓練契約支援が奏功しているとみられている。一方で製造業やサービス、建設の分野では、雇用困難が続いており、政府は失業保険改革や労働市場に即した求職者支援を通じて、さらなる失業率の低下を目指している。

表 2-1-2 雇用・失業の動向

(%、千人)

年	2018	2019	2020	2021		2022				
						Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口(千人)	29,579	29,470	29,200	29,620	30,026	29,928	30,007	30,074	30,098	
労働力率(%)	72.8	72.6	72.0	73.0	73.6	73.3	73.5	73.7	73.7	
就業者数(千人)	26,886	26,964	26,832	27,274	27,812	27,721	27,752	27,863	27,915	
就業率(%)	66.1	66.4	66.1	67.2	68.1	67.9	68.0	68.3	68.4	
失業者数(千人)	2,701	2,519	2,381	2,365	2,235	2,229	2,275	2,230	2,205	
失業率(%)	9.0	8.4	8.0	7.9	7.3	7.3	7.5	7.3	7.2	
	15~24歳	22.0	20.7	21.5	18.9	17.3	16.6	17.9	17.9	16.9

資料出所：欧州連合統計局（EUROSTAT）

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：失業者は15歳~74歳、その他は15歳~64歳が対象。

注3：四半期の値は季節調整済値。

注4：マヨット島を除く海外県を含む値。

### (2) 実施機関等

国の機関である雇用局（Pôle emploi）が職業紹介、求職者登録及び失業保険の給付業務等を行っている。失業者は雇用局で求職者リストに登録を行い、個々の状況によりカテゴリーA~Eに分類される。職業紹介相談員とカウンセリングを行い「個別就職計画（PPAE: projet personnalisé d'accès à l'emploi）」を作成し、同計画に基づいて職業訓練等の各種支援を受ける。また、正当な理由なく個別就職計画の作成や雇用局が提案した求職活動支援サービスの利用を拒否し、2度にわたり適切な求人拒否した場合は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当（ARE: allocation d'aide au retour à l'emploi）の支給が停止されることになっている。

政府は雇用局と雇用関連の行政サービスを一体化して、フランス・トラヴァイユ（France travail）に改編すると予告している。詳細は「5 最近の動向」参照。

表 2-1-3 雇用局 (Pôle emploi) における登録求職者のカテゴリー

カテゴリー	状況	求職活動の義務
A	失業中であり、契約種を問わず積極的に求職活動をしなければならない者	あり
B	直近で月78時間以下の仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
C	直近で月78時間を超える仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
D	失業中であるが、インターンシップ、職業訓練、病気等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	なし
E	特殊雇用契約 (contrats aides) や起業等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	

注：特殊雇用契約は、通常の就職活動では就業が困難な者を雇用した使用者に対して助成金の支給、社会保険料の減免を行う制度。

資料出所：Pôle emploi

### (3) フランスの主要な雇用形態

#### イ 期間の定めのない労働契約 (CDI: contrat de travail à durée indéterminée)

雇用期間を定めない通常の雇用形態。労働法典において「雇用関係の標準的かつ一般的な形式」と規定されており、期間の定めのある労働契約や派遣労働契約 (□、ハ参照) など他の雇用形態をとることが正当化できない限り、期間の定めのない労働契約を用いることが必要である。使用者は雇用するに当たり、原則2か月の試用期間を設けることができる。3つの要件 (①労働協約に規定がある ②雇用契約に記載されている ③被用者の了解) を満たした場合、最大2か月の延長が可能。

#### ロ 期間の定めのある労働契約 (CDD: contrat de travail à durée déterminée)

不在労働者の代替や一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる雇用形態<sup>1</sup>。雇用期間は原則として更新を含めて18か月以内<sup>2</sup>。契約期限が到来した時点で自動的に契約は終了するが、期限終了後も業務が継続している場合は期限の定めのない労働契約に移行する。なお、契約を終了する場合は雇用の不安定性を補償するため給与総額の10%以上の手当を支給することとされている。

<sup>1</sup> 農業や観光業など特定の産業における一時的な雇用では慣行的な雇用形態として認められている。

<sup>2</sup> 管理職及び専門職は例外として企業別労使協定または産業部門別労働協約を締結した上で36か月まで可能。

## ハ 派遣労働契約 (contrat de travail temporaire)

不在労働者の代替や一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる派遣会社 (entreprise de travail temporaire:ETT) を介した雇用形態。雇用期間は派遣内容によって異なるが、原則として更新を含めて 18 か月以内。派遣先の従業員と同等の賃金を支給するほか、契約終了時に派遣先と期間の定めのない労働契約が結べない場合や次の派遣先が決まっていない場合は雇用の不安定性を補償するため給与総額の 10 %以上を支給することとされている。

## (4) 雇用維持・促進施策

長期失業者等の就職困難者に対して国と企業等が連携して各種支援を行っている。主な施策は以下のとおり。

### イ 雇用能力経路 (parcours emploi compétences)

国が非営利事業者に雇用助成金を支給し、就職困難者の雇用や職業訓練を促進する制度。就職困難者は非営利事業者と期間の定めのない労働契約または 9 か月~12 か月の期間の定めのある労働契約を締結し、就労しながら職業訓練等を受ける。国は事業者に対して法定最低賃金の 30%~60%を助成するとともに、職業訓練費用を負担する。

### ロ 経済活動を通じた社会参入支援 (IAE: insertion par l'activité économique)

社会参入支援を専門に行う事業者への助成制度。事業者は国と協定を締結して、就職困難者を受け入れ、就職困難者が社会的能力・職業能力を身に付けられるように支援する。国は事業主に対して就職困難者に提供するポストに応じた助成金を支給する。

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

就職困難者は社会参入を支援する企業と最大 24 か月の期間の定めのある労働契約を締結し、週 20 時間以上、35 時間以内の労働に従事しながら、職業訓練やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援企業は社会保険料が減免されるほか、1 ポストにつきフルタイム換算で年間 11,381 ユーロが助成される (2022 年 5 月 1 日時点)。助成金の額は年 1 回、法定最低賃金 (SMIC) を考慮に入れて改訂される。

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

就職困難者は派遣労働のあっせんを行う企業と最大 24 か月の派遣労働契約を締結し、派遣先で就労する。参入支援派遣企業は社会保険料が減免されるほか、1 ポストにつきフルタイム換算で年間 4,366 ユーロが助成される (2022 年 5 月 1 日時点)。

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

就職困難者は地方自治体や非営利団体等が管轄する施設と4か月以上24か月以内の期間の定めのある労働契約を締結し、週20時間以上、35時間以内の労働やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援作業所・現場は1ポストにつきフルタイム換算で年間21,850ユーロが助成される(2022年5月1日時点)。

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

就職困難者は非営利の仲介団体と最大24か月の派遣労働契約を締結し、紹介された派遣先で就労する。仲介団体は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間1,479ユーロが助成される(2022年5月1日時点)。

ハ 新型コロナウイルス下における主な雇用維持政策

2020年3月以降、新型コロナウイルス感染拡大に伴う特例措置がとられていたが、一部の例外を除き、2022年中に順次終了した。主な政策とその変遷は下記の通り。

(イ) 一時帰休補償助成金 (allocation d'activité partielle)

不景気や災害など経済情勢悪化を理由として、企業が事業運営の短縮あるいは一時停止を余儀なくされ、労働時間の削減や事業所の一時閉鎖を実施した場合に、国が事業主に対して助成する制度。2020年2月までの制度では、企業は従業員に賃金総額の70%を支払う義務があり、国(及び失業保険)から最低賃金に基づいた金額7.74ユーロ/時間(従業員数により異なる)を助成していた。

新型コロナウイルス感染拡大が本格化した2020年3月以降、感染状況に伴い、休業補償割合と国の助成率が調整された。

表 2-1-4 一時帰休保証助成金特例措置による給付内容の変遷

(%)

期間		休業補償	助成率(国)	助成率(企業)
2020年3月～5月	一般	70	100	0
2020年6月	一般	70	85	15
	特定業種	70	100	—
2021年7月	一般	60	60	40
	特定業種	70	85	15
	特定地域企業	70	100	—
2021年9月	一般	60	60	40
	特定業種	60	60	40
	特定地域企業	70	100	—
2021年12月 ～2022年4月 (オミクロン株対応)	一般	60	60	40
	特定業種	70	100	—
	特定地域企業	70	100	—
2022年5月 ～7月	一般	60	60	40
	特定業種	60	60	40
2022年8月	一般	60	60	40

注1: 特定業種: リスト化された201業種(期間中改訂あり)が対象。

注2: 特定地域企業: 行政上の感染防止策が実施された地域において事業活動が停止した企業

注3: 助成の上限は法定最低賃金の4.5倍。

表のとおり、2020年3月から特例措置が設けられた。観光、宿泊、外食、文化、運輸、スポーツ、イベント、その他売り上げが著しく低下している業種(売上8割減)は特定業種と定められ、他業種より優遇された助成率が適用された。特定業種はリスト化され、感染状況に伴い改訂された。また、行政上の感染防止策が実施された地域において事業活動が停止した企業を対象に、特定地域企業として優遇助成が得られる特例措置も講じられた(2022年4月まで)。

国からの助成として2020年は255億ユーロ、2021年92億ユーロが支出された(財源は失業保険(社会保障会計を含む)および一般財源)。新型コロナウイルス感染拡大による特例措置は、2022年7月末に終了した<sup>3</sup>。

#### (ロ) 長期一時帰休制度 (Activité partielle de longue durée)

上述のとおり、2020年6月からコロナ禍当初の特例措置の対象が限定され、それ以外の企業に対する助成率が引き下げられた。その代替として、2020年7月から、より高い水準の賃金を保証するために「長期一時帰休制度」が導入された。制度利用の条件として①産業

<sup>3</sup> 育児をせざるを得ない従業員に一時帰休を認める特例は2022年7月末、慢性疾患があり、重症化リスクの高い従業員に一時帰休を認める特例は2023年1月末に終了した。

別・グループ・企業又は事務所レベルでの団体合意が必要、②雇用維持の確約が必要、③労働時間短縮はフルタイム労働時間の40%、等がある。企業は総額賃金の70%を最低補償し（法定最低賃金の4.5倍を上限、時給額はネットで8.37ユーロ以上）、政府は企業が支払った時給額の85%を補填する。この制度により解雇手続きをすることなく、また、新型コロナウイルス危機終息後の活動再開に向けた待機期間中に、戦力を失うことなく時間短縮を導入できる。適用期間は36ヶ月間で最長24ヶ月（連続・非連続を問わない）。この制度の適用申請は2022年12月末に終了した<sup>4</sup>。

## (5) 若年者雇用対策等

### イ 交互訓練契約

#### (イ) 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

職人の育成を目的とした「見習い技能者養成センター」(CFA: centre de formation d'apprentissage)<sup>5</sup>に所属する訓練生が使用者と見習い契約を締結し、職場や同センターでの訓練を通じて職業資格の取得を目指す制度。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年~3年<sup>6</sup>で、年齢や見習い期間に応じて法定最低賃金の27%~100%の給与が支給される。原則として16歳~29歳の若年者を対象とした制度であるが、障害のある者及び起業を目指す者の場合は年齢の制限はない。

#### (ロ) 熟練化契約 (contrat de professionnalisation)

学業を修了した若年者が使用者と期間の定めのない労働契約または原則6~12か月（資格によっては36か月）の期間の定めのある労働契約を締結し、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。年齢や能力に応じて法定最低賃金の55%~100%（または労働協約で定められている最低給与の85%のうち高額な方）が支給される。

16歳~25歳の若年者または26歳以上の求職者で積極的連帯収入(RSA)、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などが対象となる。

#### (ハ) 職業訓練生を受け入れる事業主への助成制度

18歳未満の若年者と見習い契約(contrat d'apprentissage)または熟練化契約(contrat de professionnalisation)の契約を結んだ事業主に対して一律5,000ユーロ、18歳以上の若年者と同契約を結んだ事業主に対して一律8,000ユーロの助成金をそれぞれ支給する特別制度。コロナ禍の若者支援として導入され、2022年末まで延長された。<sup>7</sup>

<sup>4</sup> 2022年12月末までに申請し認可された場合は、最長で2026年12月末まで適用される。

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 既得の資格に応じて6か月から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。ハイレベルな運動競技選手で、契約期間中に目指す資格が取得できていない者は、1年間の延長が可能。

<sup>7</sup> 2023年以降も職業訓練生を雇った企業への助成は継続される。訓練生が30歳未満で、バカロレア+5年の資格取

□ 雇用と自立に向けた支援コース（PACEA: parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie）

若年者の自立と就労に向けたサポートのため、16歳～25歳の若年者に24か月を上限に、若年者向け社会参入・雇用相談機関となる地域ミッション<sup>8</sup>（missions locales）を介して複数の支援プログラムを提供する制度。

（イ）若年者雇用契約（CEJ: Contrat d'engagement jeune）

「若年者向け所得補償（Garantie jeunes）」に代わり、2022年3月から始まった制度。PACEAの中でも、とくにニート対策に特化したプログラム。早期の就業を目指し、併走型の支援を提供する。2022年9月末時点で、制度開始以来、都市政策優先地区（Quartiers prioritaires de la politique de la ville : QPV）および農村活性化地区（zone de revitalisation rurale : ZRR）<sup>9</sup>を中心に178,000人の若者が契約を結んだ<sup>10</sup>。契約した若者は、平均して週16時間の併走型支援を受けている。

a 対象者

- 16～25歳の若年者、あるいは30歳未満の障害者
- 現在就職しておらず、教育・職業訓練にも参加していない者

b 特長

- 個人々に合わせたコースを6～12か月提供。
- 就職するまで専任相談員がつく
- 週15～20時間の、さまざまな活動（資格取得、社会貢献活動、インターンシップ、等）からなる集中プログラム
- ひと月当たり最大520ユーロ<sup>11</sup>の手当

---

得を目指している場合は6000ユーロ、従業員250人未満の企業が、ハカロレア同等以下の資格取得を目指す訓練生を雇う場合も6000ユーロ（いずれも契約初年度のみに支給される）

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 都市政策優先地区（QPV）は失業者や移民が集住する、国内で特に貧しく都市計画の優先的取り組みが必要な地域として、2014年の法律により設置が定められ、2015年から創設された。フランス本土で約1,300、海外県・海外領土で200の地区が指定され、550万人の住民がいる。指定地区は6年ごとに見直される。

また、農村活性化地区（ZRR）は1995年に創設され、2015年の改革により現在の形になった。本土の場合、単位はいくつかの市町村がゴミの処理や環境保護や交通機関の運営等を共同で行う「コミューン間広域行政組織（Établissement public de coopération intercommunale : EPCI）」であり、人口密度と平均世帯可処分所得が平均以下の場合に指定対象となり得る。

両地区とも、税制の優遇措置や社会政策の優先的な適用の対象となっている。

<sup>10</sup> 政府の当初の目標は、2022年中に少なくとも40万人の若者のCEJ契約を実現することだった。

<sup>11</sup> 手当の支給額は原則として毎年4月1日にインフレ率を考慮して改定されるが、2022年8月16日に可決された購買力保護法の緊急措置により、2022年7月から4%引き上げられ、520ユーロとなった。

## 八 経済活動を通じた社会参入支援 (IAE jeunes)

生活に困窮した若年者は経済活動を通じた社会参入支援を優先的に利用することができる。  
制度の詳細については2 (4) □ 参照。

### (6) 高齢者雇用対策

労働法典によって広範な年齢差別が禁止されているが、その一方で使用者は労働者が70歳に達した場合に本人の意思に関係なく退職を強制することができる。70歳未満の労働者については、原則として年金の満額支給開始年齢(1955年以降に生まれた者であれば67歳)に達した労働者が承諾した場合にのみ退職を推奨することが認められる。しかし、労働者はこれを受け入れる義務はない。

- シニアCDD (CDD senior)

高齢者を対象とした期間の定めのある労働契約で、雇用局 (Pôle emploi) に3か月以上登録して就職活動をしている者、または経済的理由により解雇され職業安定化契約 (CSP: contrat de sécurisation professionnelle、3 (6) □ (イ) e 参照) を締結した57歳以上の者が最長18か月まで(1回のみ更新可能) 民間企業と締結することができる。なお、シニアCDDは一般の期間の定めのある労働契約とは異なり、対象業種や期間の定めのある労働契約を利用する理由は問われない(農業部門は別規定あり)。

### (7) 障害者雇用対策 (OETH: obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

労働法典では障害を理由にした直接的・間接的差別が禁止されている。(2 (11) 参照)。

従業員20人以上の企業では全従業員の6%以上の障害者を雇用することが義務付けられている。達成できない場合は障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph: association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)<sup>12</sup>により、達成できなかった障害者雇用数<sup>13</sup>×基準額分の負担金<sup>14</sup>が徴収される。

2020年より法定障害者雇用率が事業所別から企業別に変更になったとともに、労働力人口に占める障害を持つ労働者の割合に照らして5年ごとに見直すこととなった。また、従業員20人未満の企業も、障害者雇用実績の開示義務が課せられた。

<sup>12</sup> 障害者の職業能力開発、雇用機会改善、採用及び雇用の維持に関して使用者を支援することを目的として創立された。理事会は、労働組合、使用者、障害者団体の代表で構成される。

<sup>13</sup> 障害者雇用数は、事業所の業務の特殊性や雇用する障害者の障害の度合い等により補正が加えられる。また、障害者を直接雇用する代わりに研修生として受け入れたり、障害者の就労施設や在宅業務分配センターと物品購入や業務委託の契約を締結したりすることで負担金の一部を免除される代替措置が認められている。

<sup>14</sup> 追加負担金は障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph) による障害者雇用促進の財源となる。

表 2-1-5 企業の規模と追加負担金の基準額

企業の規模	基準額（ユーロ）
20 人～249 人	法定最低賃金（SMIC）×400
250 人～749 人	SMIC×500
750 人以上	SMIC×600

資料出所：障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）

（注）過去 3 年間、障害者雇用や定められた代替措置を実施しなかった企業は、規模に関係なく SMIC×1500 の負担金を払わなければならない

（8）失業保険制度等

政府が 2019 年から着手していた失業保険制度改革は、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて導入が延期されていたが、経済状況の改善により、2021 年 10 月～12 月にかけて実施された。2021 年 12 月 1 日以降に雇用契約が終了した場合の規定は次の表の通り。

表 2-1-6 失業保険制度

名称	雇用復帰支援手当（ARE: allocation d'aide au retour a l'emploi）	特別連帯手当（ASS: allocation de solidarité spécifique）
運営主体	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（Unedic）が担当し、求職者登録や給付義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局（Pôle emploi）が行っている。	規制制定などの制度管理は国が行い、事業の管理運営は、雇用局（Pôle emploi）が行っている。
被保険者資格	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）が対象となる。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だが、非正規職員を対象に任意加入することができる。	ARE の受給期間が満了した長期失業者が対象となる。ただし、50 歳以上の失業者で ARE より ASS の給付額の方が多いため後者の受給を希望する場合は ASS を受給することが可能である。
受給要件	以下の 1～5 の全ての要件を満たしていること。 1 53 歳未満の労働者は離職前 24 か月のうち加入期間が 6 か月以上あること。（53 歳以上の労働者は、離職前 36 か月のうち、加入期間が 6 か月以上あること。） 2 原則として直近の離職が自己都合退職でないこと（2019 年 11 月 1 日以降、自己都合であっても、配偶者の転勤などの正当な理由がある場合、協議離職制度による退職、協議離職制度職業転換や起業を目指す退職は、一定の条件を満たせば ARE の対象となる）。 3 雇用契約の終了から原則一年以内に求職者登録をし、個別就職計画（PPAE）に記載された訓練への参加と月一回の報告を行い、積極的かつ継続して求職活動を行っていること。 4 身体的に仕事に就く能力があること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>失業前 10 年間に合計で 5 年以上就業し、ARE を受給していたこと（子供 1 人につき 1 年の育児期間は 3 年を限度として除外される）。</li> <li>雇用局に登録し、積極的に求職活動を継続していること。</li> <li>身体的に仕事に就く能力があること。</li> <li>法定退職年齢以上の場合は、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。</li> <li>一定の収入を超えないこと。（単身者は月額 1252.89 ユーロ以下、カップル世帯で月額 1968.82 ユーロ以下）（2022 年 7 月時点）</li> </ul>

		5 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。	
給付期間、水準		<p>【給付期間】<sup>15</sup> 給付期間は加入期間と同期間であるが、以下の通り上限が定められている。 53歳未満：730日（24か月）以下 53歳以上55歳未満：913日（30か月）以下 55歳以上：1,095日（36か月）以下</p>	<p>【給付期間】 最大6ヶ月間。その間に受給要件を満たせば更新可能（更新回数に制限はない）。再就職した場合は3ヶ月間受給が認められASSは全額給付される。4か月目以降も就労している場合は給付が停止される。6か月以降は条件を満たせば活動手当（prime d'activité）が受給できる。</p>
		<p>【給付額】<sup>16</sup> 離職前賃金に基づいて算定された日額手当×当該月の日数<sup>17</sup>。 1, 2のいずれか高額の算定額が日額手当になる。 1 離職前日額賃金の40.4%+定額手当 12.47ユーロ 2 離職前日額賃金の57% ※最低給付額は30.42ユーロとする。 ※最低給付額が離職前日額賃金の75%を超える場合は、離職前日額賃金の75%相当額が日額手当になる。 ※高額受給者（離職前月収が約4,500ユーロ以上）の給付額は7ヶ月目から30%引き下げられる。</p>	<p>【給付額】日額17.90ユーロが支給される（収入によって減額）（2022年7月時点）。</p>
財源	保険料	全額使用者負担（保険料率は原則として労働者の給与の4.05%） ※有期労働契約を多用する産業部門の保険料に割り増し・割引制度が導入された（3~5.05%） <sup>18</sup> 。	全額国庫負担
	国庫負担	保険料収入を超える赤字についてはUnedicが発行する債券について、政府が保障している。	全額国庫負担
	給付実績	2022年6月末現在 フランス本土 2,673,600人 （AREの他、旧制度の一律漸減手当（AUD）及び高齢失業者手当（ACA）の受給者も含む。）	2020年12月現在、フランス本土 354,700人

<sup>15</sup> 政府は2022年11月、失業手当の給付期間を労働市場の状況にリンクさせる失業保険制度改正案を労使に提示した（「5 最近の動向」参照）

<sup>16</sup> インフレ対策として、2022年7月（8月支給分）から失業手当が2.9%引き上げられた

<sup>17</sup> 28日、29日、30日、31日のいずれか。パートタイムの場合は、週労働時間をフルタイムの場合の労働時間で割って、係数を日額手当・定額手当に掛けて算出。

<sup>18</sup> 詳細は「5 最近の動向」参照

## (9) 職業能力開発

### イ 「能力開発投資計画 (PIC)」

「能力開発投資計画 (PIC)」はフランス政府が2017年末に発表した「2018~2022年大型投資計画」の柱の一つ。無資格者や若年者、特に障害者、QPVやZRRの住人に対する職業教育の充実を図り、長期的雇用を実現する。さらに、フランスにおける今後の経済を支えるため、将来性のある職種を対象を絞る。とりわけエコロジー化関連分野、デジタル化関連分野、および介護・医療分野、新型コロナウイルス感染症からの再興に際し躍進が期待される分野（観光、メーカー、農業、農産物加工など）に係る職業教育を拡充する。これにより2020年以降、毎年10万件の職業教育プログラムを提供することとしている。

### ロ 訓練を受ける権利

職業訓練を受講する権利が付与される制度として、労働時間に応じて付与される個人訓練口座 (CPF: compte personnel de formation) 及び職務の危険性に応じて付与される予防職業口座 (C2P: compte professionnel de prévention) がある。両者を一括管理する「活動個人口座 (CPA: compte personnel d'activité)」を開設すると、ウェブサイトや携帯電話のアプリを通じて保有する権利の確認及び利用が可能となっている。

#### (イ) 個人訓練口座 (CPF: compte personnel de formation)

個人の発意で職業訓練を受講することができる制度で、フルタイム労働者には年間500ユーロ（低技能者、障害のある労働者には800ユーロ）分の訓練を受講ことができ、5,000ユーロ（低技能者、障害のある労働者は8,000ユーロ）まで貯蓄できる。パートタイム労働者もフルタイムの2分の1以上の勤務時間であれば、フルタイム労働者と同額の支給を受けることができる<sup>19</sup>。

#### (ロ) 予防職業口座 (C2P: compte professionnel de prévention)

夜間勤務や極端な低・高温下での勤務など労働法典に規定された6のリスク因子にさらされた実績に応じて、配置転換のための職業訓練の受講や、休息をとるためのパートタイム労働、年金受給開始を早めるといった措置を利用できる。

## ハ 雇用局による失業者向け制度

### (イ) 「提携職業訓練 (AFC: action de formation conventionnée)」

雇用局が求職者の職業能力と地域で求められている職業能力を考慮して選定した提携教育機関で訓練を受講できる制度。求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC: formation

<sup>19</sup> 2分の1未満の場合は勤務時間に応じて算出される

professionnelle continue)」という身分で1人当たり平均600時間の訓練を受講する。訓練費用は雇用局が全額負担する。

(ロ) 「採用準備訓練 (AFPR: action de formation préalable au recrutement) 」

応募可能な短期契約 (6か月以上12か月以内) の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。企業と雇用局との間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練時間は最長400時間。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、雇用局が訓練費用を支給する。

(ハ) 「即戦力養成訓練 (POE: préparation opérationnelle à l'emploi) 」

応募可能な長期契約 (12か月以上またはCDI) の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。企業と雇用局との間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練時間は最長400時間。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、雇用局が訓練費用を支給する。

## 二 在職者向け制度

(イ) 職業移行のための訓練休暇 (projet de transition professionnelle)

24か月以上の就業経験のある労働者<sup>20</sup>が、個人訓練講座 (CPF) を利用してキャリアアップなどを目的とした職業訓練を受ける際、有給休暇を取得できる制度。2019年に廃止された職業訓練休暇 (congé individuel de formation) の後継制度で、休暇期間は受ける訓練により異なる。職業移行のための訓練休暇に関わる負担金は、2020年1月からは地域圏全産業協議会 (commission paritaire interprofessionnelle régionale) が管理している。

(ロ) 職種転換/キャリアアップのための交互訓練 (Pro-A)

職種・職業変更やキャリアアップのために、個人訓練口座 (CPF) を利用して勤務しながら訓練機関や企業実習を受け、職業資格を取得する制度。原則として期間の定めのない労働契約の労働者で、本人の職業資格が学士レベルより低い者が対象。訓練期間は原則6~12か月。労使によって設立された職業能力開発指導機関 (OPCO: opérateurs de compétences) が管理運営する。

<sup>20</sup> 障害者雇用枠の労働者と、整理解雇され、次の仕事までに資格を取得していない労働者は就業期間の制限なし

## ホ IT 教育

コロナ禍で、若者はもちろん成人の間でもデジタルデバインドが浮き彫りになった。IT スキルの欠如は仕事上、大きなハンディキャップになりかねず、政府は「就職のための IT パス計画」を導入し、仕事で使える IT スキル習得の促進を図っている。オンライン IT スキル診断 (PIX) を受け、不十分と診断されると、個人訓練講座 (CPF) に自動的に初歩コースの受講料がプラスされ、当コースを受講するとビジネスで必要な基礎知識を身につけることができる。

また、資格や職歴のない若年者にグランド・エコール・ニューメリック (Grande École du Numérique : GEN) <sup>21</sup>での IT 教育を提供し、社会参加の促進や将来性のある IT 分野の資格取得の実現を目指す。2021 年の GEN の課程の修了者および在籍者は 13,612 人、2016 年以降の受講者数は 39,233 人に達している。

## ハ 職業訓練負担金 (contribution formation)

企業は職業訓練制度を支えるために一定の職業訓練負担金を納付する必要があり、従業員<sup>22</sup>10 人以下の企業では前年度の賃金総額の 0.55%、11 人以上の企業については 1.00%<sup>23</sup>となっている。

2022 年より社会保険料徴収機関 (URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) が負担金の徴収と管理を行っている。企業から徴収された職業訓練負担金は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充当される。

## (10) 外国人労働者対策

フランスでは第二次世界大戦後の経済成長期にスペインやポルトガル、マグレブ諸国 (特にアルジェリア) 等から積極的に外国人労働者を受け入れてきたが、第一次石油危機を契機に新たな流入を抑制しつつ、正規滞在移民の社会統合を柱とした政策を実施した。その後、2006 年に成立した移民及び統合に関する法により、フランスの経済・社会発展への貢献が期待できる高度外国人材については積極的に受け入れる一方、それ以外の移民については滞在条件を厳格化する方針をとっている。

<sup>21</sup> 誰でも受講できる IT 教育ネットワークであり、毎年、就業機会に恵まれない人々に多くの講座を提供している。GEN で学んだ人の多くは、デブロッパー、IT 技師、クリエイター、通信・デジタルインストラクターなどに就業している。

<sup>22</sup> パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。

<sup>23</sup> 11 人以上の企業については個人訓練口座負担金 0.2%を含む。この負担金は個人口座制度の枠組みによる職業訓練費用として使われる。

## イ 労働を目的とした滞在許可証

### (イ) 「賃金労働者」資格の滞在許可証（賃金労働者、臨時労働者）（carte de séjour «salarié» «travailleur temporaire」）

フランスで就労する一般労働者向けの滞在許可証。使用者が事前に内務省のサイトで雇用申請し、受入許可を得る。

賃金労働者は滞在許可証の有効期間は12か月で、更新可能（更新時にCDIで雇用されていれば、4年間の滞在許可が与えられる）。更新時に失業中で、雇用局に登録して手当を受給している場合、有効期限1年の臨時滞在許可証が与えられる。1年後に就業していなければ、失業手当の受給期間が切れるまで、再度臨時の滞在許可証が支給される。臨時労働者は滞在許可証の有効期間は12か月で、契約期間または出向・派遣期間と同期間まで更新可能。

### (ロ) 「季節労働者」資格の滞在許可証（carte de séjour pluriannuelle «travailleur saisonnier」）

3か月以上の季節労働契約を交わした労働者向けの滞在許可証。使用者のオンライン事前申請と内務省の受入許可が必要。1年間に通算6か月まで滞在・就労できる。有効期間は最高3年間で、更新可能。

## ロ 高度人材パスポート (passeport talent) 等の創設

とくに高度な資格を有する者、投資家、起業家、著名人など、フランスの競争力に貢献する可能性のある外国人に対して、最大4年まで滞在を認める滞在許可証。高度人材パスポートは職業に応じて分類されており、主なものは以下のとおり。

### (イ) 「高度人材パスポート：欧州ブルーカード（carte bleue européenne）」

高等教育を3年以上修了したまたは職業経験が5年以上あり、1年以上の雇用契約を締結し、年間給与が法定最低賃金の1.5倍以上の者が対象。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

### (ロ) 「高度人材パスポート：出向労働者（salarié en mission）」

グループ内企業・機関への転勤でフランスに滞在し、同グループでの職務経験が3か月以上あり、年間給与が法定最低賃金の1.8倍以上の者が対象。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

#### (ハ) 「高度人材パスポート：研究者 (chercheur)」

マスター（修士課程）修了以上で、受入機関と本人との間で受入協定を交わした上で博士号取得準備、研究または教育のために1年以上滞在する者が対象。有効期間は受入期間と同期間で最高4年。更新可能。

#### (11) 雇用における平等の確保

##### イ 差別禁止事項

労働法典L.1132-1条により、出自、性別、家庭状況、妊娠、外見、障害、性的指向、年齢、政治的主張などを理由に、採用、企業での研修への参加、懲戒、解雇、報酬、利益分配、職業訓練、再就職のあっせん、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新、その他各種処遇において、直接的・間接的な差別が禁止されている。

##### ロ 違反時の措置

労働法典L.1132-1条に列挙される差別は、個人の場合、3年の禁固刑及び45,000ユーロの罰金刑が科される可能性がある（刑法典225-1~4条）。法人の場合、罰金額の上限が個人の5倍（225,000ユーロ）に設定されている。

#### ハ 職業平等指数「エガプロ (Index de l'égalité professionnelle)」

フランスでは「職業における将来を選択する自由のための法律」(2018年施行)により、2020年3月1日から、従業員50人以上のすべての企業が以下の事項を公表しなければならない。

- 男女間賃金格差
- 昇進格差
- 昇給格差
- 母親休暇から復職する女性の処遇
- 自社の高額報酬上位10位以内の女性の人数

指数は100ポイント満点で、3年連続で75ポイントに満たない企業に対しては、最高で総賃金の1%の罰金が科される。2022年に発表された指数では、92%の企業が罰則の対象外となる75ポイント以上を獲得した。

### 3 労働条件対策

#### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2021年の非農業部門における賃金上昇率は1.5%の伸びとなった。労働時間については、ここ数年は大きな変動がなく、フルタイム労働者は週39時間台、パートタイム労働者は週23時間台、全体としては週36時間台で推移している。

表 2-1-7 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022
賃金上昇率	1.4	1.6	1.7	1.5	1.5	3.3
消費者物価上昇率	1.1	1.4	1.2	0.2	1.6	5.2

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

注）賃金上昇率：非農業部門時給指数（生産部門、海外県除く）

消費者物価上昇率：マイヨット島を除く

表 2-1-8 賃金労働者の週平均労働時間の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021
フルタイム労働者	38.6	38.6	38.6	38.6	38.8
パートタイム労働者	23.0	23.1	23.4	23.5	23.4
賃金労働者全体	35.7	35.8	35.9	36.0	36.0

(時間)

資料出所：仏労働省

労災給付の対象となる保険事故には、労働災害、職業病および通勤災害の3つがある。労働災害、職業病の推移を見ると、2020年は新型コロナウイルス感染症のロックダウンによる影響等から例外的に件数が落ち込んだ。2021年は件数が労働災害、職業病ともに、大幅な増加となったが、2019年の水準には戻っていない。

表 2-1-9 労働災害・職業病件数の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働災害	641,644	659,871	655,715	539,833	604,565
職業病	48,522	49,538	49,505	40,219	47,398

(件)

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫（CNAMTS）

## (2) 最低賃金制度

## イ 概要

法定最低賃金「全産業一律スライド制最低賃金」(SMIC :salaire minimum interprofessionnel de croissance) は毎年1月1日に改定される定例改定のほか、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行われる改定、政府の裁量により年度途中に行われる改定がある。2021年半ば以降急激な物価上昇が続いており、2022年は1月、5月に続いて、8月にも更なる引き上げが実施された。この急速なSMIC引き上げに伴って、産業別協約の最低賃金が法定最低賃金を下回るケースが増えている。デュソプト労相は7月初旬、労使団体との会合をもち、早急に労使で交渉し、急速なインフレを踏まえた協約賃金の改定を促した。一方、法定最低賃金(SMIC)に関する政府諮問委員会は11月30日、2023年1月1日付で行われる年次改定に関する意見書を提出した。政府の裁量による引き上げ幅の上乗せをしないよう勧告し、今後、改定方法を見直すべきだとする判断を示した。<sup>24</sup>

表 2-1-10 法定最低賃金額(SMIC:1時間あたり)の推移

年(年月)	2019	2020	2021.1	2021.10	2022.1	2022.5	2022.8
SMIC	10.03	10.15	10.25	10.48	10.57	10.85	11.07

資料出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)

## □ 減額措置及び適用除外

法定最低賃金額を下回る賃金で労働者を雇用することは労働法典で禁止されているが、17歳以下の年少者は最大20%(17歳未満は20%まで、17歳は10%まで)、見習い契約労働者及び熟練化契約労働者は年齢及び訓練期間に応じて減額することが認められている。また、労働時間の管理に適さない労働者(委託販売外交員<sup>25</sup>)は法定最低賃金額の適用除外とされている。

## (3) 労働時間制度

### イ 法定労働時間

原則として1週35時間である。ただし、経営幹部職員(cadres dirigeants)<sup>26</sup>は労働時間規制(労働時間、休息、休日等の諸規定)の適用が除外される(年次有給休暇および労働時間貯蓄口座の規定は適用される)。

### □ 時間外労働

<sup>24</sup> 2023年1月1日の年次改定で1.81%引き上げられ、11.27ユーロとなった。政府の裁量による上乗せはなかった。

<sup>25</sup> ただし、一般の労働者と同じように労働時間を拘束される場合は法定最低賃金額が適用される。

<sup>26</sup> 経営幹部職員の要件は、①責任の重い立場ゆえに極めて主体的に労働時間を管理できること、②自己の裁量で決定する権限を与えられていること、③当該企業または事業所の中で最も高い水準の報酬を得ていることとされている。

法定労働時間（週 35 時間）を超える労働を命じる場合は、労働者に割増賃金または代償休息を付与する必要がある。また、1 日 10 時間を超える労働または週 48 時間かつ 12 週間平均で週 44 時間を超える労働は、割増賃金を付与しても認められない。年間時間外労働時間は 220 時間と規定されており、220 時間を超える時間外労働に対しては、企業規模に応じて代償休息を付与する義務がある<sup>27</sup>。

なお、2018 年にフランス全土で燃料税増税や生活費高騰などに反対する抗議行動「黄色いベスト運動」が発生したことを受け、2019 年 1 月 1 日から時間外労働賃金の社会保障負担金が免除となり、2022 年 1 月 1 日以降に発生した時間外労働については、非課税枠が年間 5,000 ユーロから 7,500 ユーロに拡大された。<sup>28</sup>

表 2-1-11 週当たりの時間外労働に対する割増賃金及び代償休息（repos compensateur de remplacement）<sup>29</sup>

時間外労働の時間	割増賃金・代償休息
36時間以上43時間まで	25%の割増賃金 (または1時間あたり1時間15分の代償休息)
44時間以上	50%の割増賃金 (または1時間あたり1時間30分の代償休息)

資料出所：仏労働省

注：企業別労使協定や産業部門別労働協約で割増賃金が規定されている場合は協定の割増賃金が適用される。併存する場合は企業別労使協定が優先される。協定で定める割増賃金は10%を下回ってはならない。

表 2-1-12 年間時間外労働に対する代償休息の付与義務

企業規模	代償休息
1～20人	年間時間外労働時間×50%
21人以上	年間時間外労働時間×100%

資料出所：仏労働省

## 八 深夜労働

深夜労働は労働者の安全や健康の保護の必要性を考慮した上で、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。

<sup>27</sup> 企業別労使協定または産業部門別労働協約で 220 時間よりも引上げることができる。

<sup>28</sup> 「5 最近の動向」参照。

<sup>29</sup> 企業別労使協定や部門別労働協約で代償休息が規定されている場合は、割増賃金を支払う代わりに休息を付与することができる。

深夜労働を実施する場合は労使間の合意又は労働協約を締結し、24時から翌5時を含む連続する9時間以上<sup>30</sup>の期間を深夜労働時間帯として設定する。また、原則として深夜労働は一日8時間、12週間平均で週40時間を超えることはできない。

## 二 パートタイム労働者の労働時間

パートタイム労働者の最低労働時間は週24時間（月104時間）と定められている。ただし、個人使用者の下での雇用（ベビーシッターなど）と学生は適用外となっているほか、産業部門別労働協約でこれを下回る時間を定めている。労働者が書面で希望を伝えている場合はこれを下回る時間でもよい。パートタイム労働者の超過勤務に対しては、契約で定められている労働時間の10分の1までは10%、それ以上は15%（3分の1を超える超過勤務はできない）の割増賃金を支払う。

## ホ 休息・休日

### （イ）休息時間

使用者は2労働日<sup>31</sup>の間に少なくとも連続11時間の休息時間を保障しなければならない。また、週6日を超えて労働させてはならず、毎週少なくとも1日の休息時間を保障しなければならない。業務の内容によっては、企業別労使協定や産業部門別労働協約で別規定を定めることができるが、連続9時間の連続した休息が必要。

### （ロ）日曜休日制

使用者は労働者に対し、原則として日曜日に週休を与えなければならない<sup>32</sup>。ただし、一部の業種・業務では事業の性質上日曜日に就労させることが認められており<sup>33</sup>、小売・サービス業では、一定の地区において事前の許可なく日曜営業を行うことができるなどの特例措置が導入されている。

日曜営業に伴う就労は労働者の自発性を前提としており、書面による合意が必要となる。また、日曜就労の拒否を理由とした差別的待遇や解雇は禁じられている。

<sup>30</sup> 新聞、ラジオ・TV、映画館、ディスコ等の一部業種については24時から翌5時を含む連続する7時間以上で設定可能。ただし、金銭的保障や代償休暇を定めた労働協約を締結する必要がある。

また、政府が指定する国際観光地区（ZTI: zones touristiques internationales）については、開始時点を22時以降に設定でき、24時から翌7時を含む連続する最低7時間以上で設定可能。ただし、21時から深夜時間帯開始時間までの間の労働に対しては、書面で労働者の合意を得る必要があり、また、2倍の割増賃金と代償休息の設定、通勤手段及び託児費用の補償が義務付けられる。

<sup>31</sup> 「労働日(jours ouvrables)」とは、日曜日及び法定祝日を除く暦日。土曜日については、働いていなくとも、「労働日」にカウントされる。

<sup>32</sup> 従業員を雇用している企業が対象であり、従業員のいない個人経営の店舗は対象外（ただし地域圏知事が禁止している場合は除く）。

<sup>33</sup> 製造業などでの交代制勤務、休業日に行うメンテナンス作業や商工業施設の警備、緊急対応、興行、宿泊・飲食業等。

## ハ 年次有給休暇

労働者は年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）内に1か月につき2.5労働日、年間最大30労働日の年次有給休暇を取得することができる<sup>34</sup>。また、5月1日～10月31日の間にメイン休暇として12労働日（2週間）～24労働日（4週間）を連続して取得しなければならない。ただし使用者は労働者の合意を得た上でメイン休暇を分割して取得させることができる。労働者は労働法の規定に従って、重病や障害ある子供を持つ同僚、自立喪失や障害あり、介護休暇の対象となっている近親者を介護している同僚に譲渡することができる。

有給休暇取得中は、年休基準年度における総賃金の10分の1または休暇期間中に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者に有利な方が有給休暇手当（*indemnité de congés payés*）として支給される。

## （4）労働安全衛生

労働法典では使用者が労働者の安全を確保する義務が明記されている。また、保健安全労働条件委員会（CSSCT: *commission santé, sécurité et conditions de travail*）等の設置や職業リスク評価調書<sup>35</sup>（DUER: *document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs*）の作成、産業医の配置の義務に関する規定が設けられている。

2021年8月2日に可決された新法「職場における健康（*Santé au travail*）」が2022年3月31日に施行された。その内容は、以下の通り。

- ハラスメントの定義の刷新
- 職場不適合予防措置の拡充（45歳時ミッドキャリア健診の導入、60日以上休職した労働者を対象とした復帰前健診など）
- 労働安全衛生に関する証明書、研修履歴、取得資格などを記録する予防パスポートの導入
- 企業における従業員の健康・安全のリスク評価の結果を単一の文書として提示する単一リスク評価文書（*Document Unique d'Evaluation des Risques : DUER*）の作成・アップデート・保存義務を厳格化<sup>36</sup>
- 従業員の診療履歴を本人の同意を得て産業医に公開
- 産業医不足対策として、一般診療を行う地域の開業医の代診認可・活用 など

## （5）労災保険制度

<sup>34</sup> 年次有給休暇は労使協定で年齢や勤続年数を考慮した追加休暇を規定することができる。法律では、前年の4月30日時点において20歳以下で子どもを育てている労働者には子ども1人につき2日の追加休暇が認められている（労働法典L.3141-9）。また、前年の4月30日の時点で20歳以下であった若年労働者には勤続期間に関わらず30日の有給休暇が認められている（労働法典L.3164-9）

<sup>35</sup> 労働者が巻き込まれる可能性のあるリスクを網羅・整理したリストで、それらのリスクの削減・解消のための対策が盛り込まれており、少なくとも1年に1回定期的に見直すとともに、労災が発生した場合はその都度見直すことになっている。

<sup>36</sup> 化学物質への暴露などに加え、心理的リスクの評価も導入された。保管義務は最低でも40年。

労災保険制度は政府から独立した機関であり、労使の代表が関与する被用者医療保険金庫によって運営されている。被用者医療保険金庫は、全国レベル、地域圏レベルおよび県レベルの3層に分かれており、それぞれの役割を担っているが、産業・業種ごとの運営主体の違いはない。また、労災保険制度の対象となる保険対象者のうち、強制加入対象者の中核は法的従属関係の存在が認められる従属労働者であるが、特別な規定によって、従属性の有無が不明瞭な者等にも保護が一部拡張されている。詳細は以下の表を参照。

表 2-1-15 労災保険一般制度

名称	労災保険制度 (assurance AT/MP: accidents du travail et maladies professionnelles)	
根拠法	社会保障法典 (Code de la sécurité sociale)、労働法典 (Code du travail)	
運営主体	目標計画と運営に関する国との協定に基づき全国医療保険金庫 (CNAM)が運営している。地域圏レベルでは年金労働医療保険金庫 (CARSAT)が運営、労災保険料率を決定し、県レベルでは医療保険初等金庫 (CPAM)が運営、労災認定を行う。	
被保険者資格	全ての被用者が強制加入 / 個別的任意加入 <sup>37</sup> / 集団的任意加入 <sup>38</sup>	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	被災労働者に係る治療費、給付対象リストに記載された物品・サービス、リハビリや職場復帰に向けた訓練などの費用は直接医療機関等に支払われ、労働者負担はない。
	一時的な労働不能給付	休業手当 (indemnité journalière pendant l'arrêt de travail) 休業初日から完全に治癒するか永続的な労働不能や死亡に転じるまでの間、休業手当が支給される。支給額は休業開始後 28 日目までは日額給与 60% (上限日額 205.84 ユーロ)、29 日目以降は 80% (上限日額 274.46 ユーロ) である (2022 年 4 月時点)。課税対象。
	永久的な労働不能給付	【労働不能一時金 (indemnité en capital forfaitaire)】 被災労働者に治療後も障害が残り、永続的な労働不能割合 (incapacité permanente)が 10%未満と認定された場合、労働不能一時金が支払われる。 一時金は永続的な労働不能割合が 1%から 9%までの 9 段階に応じて定額で定められている (1%の場合は 426.92 ユーロ、9%の場合は 4268.27 ユーロ (2022 年 4 月時点))。非課税。 【永続的な労働不能年金 (rente d'incapacité permanente)】 永続的な労働不能割合が 10%以上と認定された場合、永続的な労働不能年金が支給される。年金は、算定基礎給与と障害の程度から計算される。算定基礎給与は、休業前 12 ヶ月間の給与から計算される。非課税。
	遺族	遺族給付 (indemnités des ayants droit) 労働者が死亡した場合、遺族に対して葬儀費用の一部 (1,714 ユーロが上限) と、労働者の生前の年間給与額の 85 % を上限に、遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される (2022 年 8 月時点)。

<sup>37</sup> 一般制度の労災保険制度に任意加入する権利は強制加入の対象者以外の者に与えられている。保険給付の内容は、休業手当が支給されないことを除き、強制加入の場合と共通。

<sup>38</sup> 公益性のある施設・組織は、ボランティアの全部または一部について、一般制度の労災保険制度に任意加入することができる。保険給付の内容は、休業手当および労働不能一時金が支給されない点を除き、強制加入の場合と同一

財源	保険料	<p>1 保険料率 従業員 19 人以下の事業所：業種別基本保険料率（毎年 12 月に省令で公表される）を適用。 従業員 20 人から 149 人の事業所：業種別基本保険料率と企業ごとの個別保険料率（3 年間の 労災で発生した費用と給与総額に基づいて企業ごとに算定される）を組み合わせた複合保険料 率を適用。従業員が多いほど個別部分の比重が高くなる。 従業員 150 人以上の事業所：個別保険料率を適用 全事業所の平均保険料率は給与総額の 2.23%（2022 年）。</p> <p>2 保険料の増減 安全衛生法令違反など労災発生リスクが高い事業者に対して、段階的に、最高 200%まで上乗 せした保険料を課すことができる。 労災予防を積極的に行っている場合は、業種別基本保険料が最高 25%まで減額される。</p> <p>3 個別任意加入の場合は自己負担。年収をベースに算出される。（2022 年時点で下限 19,745.02 ユーロ、上限 41,136 ユーロ）。</p>	
	国庫負 担	—	
	実績	2021 年認定件数 2021 年給付総額	961,198 件 9,554,000 ユーロ
実績	受給者 数	—	

※被用者のテレワーク時の労働災害認定については、労働法典 L.1222-9 条 3 項により、「テレワーク労働者（télétravailleur）が業務上の行為（activité professionnelle）の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は、社会保障法典 L.411-1 条にいう労働災害と推定される。」と定められている。

## (6) 解雇規制

### イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）

個人的理由等による解雇には雇用契約の継続を終了することが正当とされる「真実かつ重大な事由（cause réelle et sérieuse）」が必要とされている。なお、妊娠中及び産前産後休暇中の解雇や性別・民族・政治的信条や宗教的な信条などを理由に解雇することはできない。

### (イ) 解雇手続

#### a 事前面談

少なくとも面談の 5 営業日前までに当該労働者に対して書面で通知する必要があり、通知方法は書留または直接渡すこととされている。面談の結果、解雇する場合は、面談後 2 営業日後に書面で通知する。通知書内の解雇理由は、通知から 15 日以内であれば詳細を追加することができる。従業員からの説明要求があれば、使用者は要求日から 15 日以内に回答する。

#### b 解雇予告期間

勤続年数半年以上の労働者を解雇する場合、勤続年数に応じて、最大 2 か月（勤続年数半年～2 年の場合は 1 か月、2 年以上の場合は 2 か月）を解雇予告期間として設ける必要がある。勤続年数半年未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約または慣行による。解雇予告期間を経ない解雇を行う場合は、期間に応じて解雇予告補償金を支払う義務が

生じる。なお、解雇が労働者の重大な非行（faute grave）によるものであれば、解雇予告期間を空けずに直ちに解雇できる。

#### c 解雇手当の支払

勤続8か月以上の期間の定めのない労働契約で就業している労働者に支払われる。勤続年数10年目までは1年につき1/4か月分の賃金相当またはそれ以上、11年目からは1/3か月分の賃金相当またはそれ以上の金額となる。解雇が労働者の重大な非行によるものであれば、解雇手当を支払うことなく解雇できる。

#### (ロ) 救済

労働者は、解雇の有効性を争う場合や解雇予告補償金等の支払いまたはそれに付随する損害賠償について不当であると思料する場合は、労働裁判所（conseil de prud' hommes）に不服を申し立てることができ、勤続年数に応じた定額賠償の調停案に合意するか、訴えを提起することができる。

不服申し立ては解雇の通知があった日より12か月以内に行わなければならない。また、使用者が解雇を行うことについて「真実かつ重大な事由」を証明できない場合は、従業員を復職させるか、復職を希望しない従業員には企業規模と勤続年数に応じて通常の解雇手当に加えて賠償金を支払う必要がある。

#### ロ 経済的理由による解雇（整理解雇）

企業が経済的に困難な状況に直面している場合または新技術の導入等により人員の余剰が生じた場合等により行われる解雇。使用者は、明確な解雇基準<sup>39</sup>を定めた上で解雇する労働者を選定しなければならず、選定した後も当該労働者の解雇を避けるため職業訓練を実施する義務（職業訓練義務）、他ポストへの配置転換を検討する義務（配置転換義務）、及び再就職の支援に努める義務（再就職支援義務）がある。

さらに、解雇された者は、解雇の日から1年の間、当該事業所において他の労働者の退職等により空席が生じた場合や、経済的事情が改善し新たに労働者を雇用する場合において、優先的に再雇用される権利を有する（優先的再雇用権）。

#### (イ) 解雇手続<sup>40</sup>

<sup>39</sup> 特に考慮しなければならない基準として下記の事項が設けられている。

(1) 扶養家族の状況（単身の親を含む）(2) 当該企業における勤続年数(3) 再就職の阻害要因（年齢や心身の障害等）(4) 習得している職業能力

<sup>40</sup> 30日以内に10人以上の解雇をする場合の手続。従業員1人を解雇する場合は、当該労働者に対して通知及び面談を行った後に、従業員2人以上9人以下を解雇する場合は、当該労働者を解雇することについて社会経済委員会に諮問した上で「(イ) e-g」の手続を経る。

a 雇用保護計画 (plan de sauvetage de l'emploi : PSE) の策定

従業員 50 人以上の使用者が 10 人以上の従業員を 30 日以内に経済解雇する場合は、解雇に先立ち、以下事項をまとめた雇用保護計画 (plan de sauvetage de l'emploi : PSE) を策定しなければならない。

- 雇用保護：配置転換義務に関する事項、職業訓練義務に関する事項、再就職支援義務に関する事項（元従業員が起業する場合を含む）、労働時間の削減によるワークシェアリングや新規事業の立ち上げの検討等、雇用・事業継続のための努力
- 解雇に関する手続：雇用削減の人数とその職種、解雇のスケジュール、従業員代表機関である社会経済委員会 (comité social et économique : CSE)<sup>41</sup>への諮問方法、従業員代表への情報提供方法等

b 社会経済委員会との協議

使用者は従業員を解雇するにあたり社会経済委員会と 2 回の協議を経る必要がある。従業員 50 人未満の企業では、初回の協議から遅くとも 14 日以内に 2 回目の協議を行う。従業員 50 人以上の企業は、1 回目と 2 回目の協議の間に少なくとも 15 日の間隔を空ける。社会経済委員会の回答期限は解雇人数によって異なり、解雇人数が 99 人以下の場合は 60 日以内、100 人～249 人の場合は 90 日以内、250 人以上の場合は 120 日以内。それまでに回答がないと、了承したとみなされる。

c 経済・雇用・労働・連帯地域圏局 (Direction regionale de l'economie, de l'emploi, du travail et des solidarites : DREETS)<sup>42</sup> による解雇計画の承認

使用者は解雇計画について CSE に提供した情報や議事録及び同委員会の意見を経済・雇用・労働・連帯地域圏局 (DREETS) に提出する。DREETS は解雇計画を審査・承認する<sup>43</sup>。従業員 50 人以上の企業が 10 人以上の従業員を 30 日以内に経済解雇する場合、①解雇計画について労使が団体合意を結んでいる場合<sup>44</sup>は 15 日以内に、②使用者主導で策定され

<sup>41</sup> 従業員 11 人以上の企業では従業員代表機関として社会経済委員会 (CSE) の設置が義務付けられている。11 人未満の企業には設置できない。従業員 11 人以上 50 人未満の企業における CSE の任務は、①個別もしくは従業員全体の要求の表明（給与、労働法等の適用など）、②従業員の健康および安全関係、③警告権（ハラスメント、深刻な危険）。50 人以上の場合は、上記に加えて、①企業再編、リストラ、新技術の導入、労働条件、職業研修などにおける企業の方針の報告を受け諮問される権利、②企業の財政状況における従業員の利益を考慮した全体の意見のとりまとめ、③警告権（会社の経営状態に疑問がある場合、説明を受けることができる）、④取締役会および監査会議への出席、⑤福利厚生関連などを任務とする。

<sup>42</sup> 2021 年 4 月に企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局 (DIRECCTE: Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi) が地域圏ごとの社会的結束行政サービスと統合され、DREETS に改編された。イルド＝フランス地方では DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, du travail et des solidarités)、海外県・海外領土では DEETS (Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

<sup>43</sup> 解雇人数が 10 人以下の場合は解雇通知発送後に DREETS に通知すればよい

<sup>44</sup> 企業は、過半数の票を得た労組との間で、雇用保護計画の内容、企業委員会への諮問方法、解雇の実施方法などを定めた団体合意を結ぶことができる。

た場合は 21 日以内に承認または必要な修正を指示しなければならない。所定の日数以内に回答しない場合は承認したものとみなされる。

d 解雇対象となる従業員への解雇通知

解雇計画が承認された後に解雇対象となる従業員へ解雇通知を発送する必要がある。また、発送時期は、従業員 50 人未満の企業の場合、解雇計画が DREETS に提出された日から 30 日が経過した後でなければならない。

e 職業安定化契約<sup>45</sup>または転職休暇の提案

従業員が 1,000 人未満の企業では、解雇予定者との事前会談時に使用者は当該者に、政府、企業、本人の間で結ばれる三者契約である職業安定化契約（CSP）を提示する義務がある。当該者は 21 日以内に回答、同契約に同意する場合は、雇用契約は解消され、Pôle Emploi の職業研修生となり、最長 12 か月の間に転職に向けたオリエンテーション、研修、アドバイス提供などを受けることができる。その期間は失業手当の基準となる日当の 75% を職業安定手当から支給される。

従業員 1,000 人以上の場合<sup>46</sup>は、使用者は解雇予定者に転職休暇について説明する義務がある。転職休暇期間中は会社に在籍しながら求職活動を行う。求職休暇は 4 か月から 12 か月間、場合によっては 24 か月間を最長とする。予告期間を超える期間については、使用者は過去 12 か月の平均給与の 65% を支払う。ただし、法定最低賃金の 85%（2022 年 5 月 1,398.74 ユーロ）を下回ってはならない。

f 解雇予告期間及び解雇予告補償金

個別的理由による解雇と同様（イ（イ）b 参照）

g 解雇手当の支払

個別的理由による解雇と同様（イ（イ）c 参照）

(ロ) 救済

個別的理由による解雇と同様（イ（ロ）参照）。なお、解雇計画の内容、承認、手続等の不備に関する訴え<sup>47</sup>は行政裁判所が管轄する。

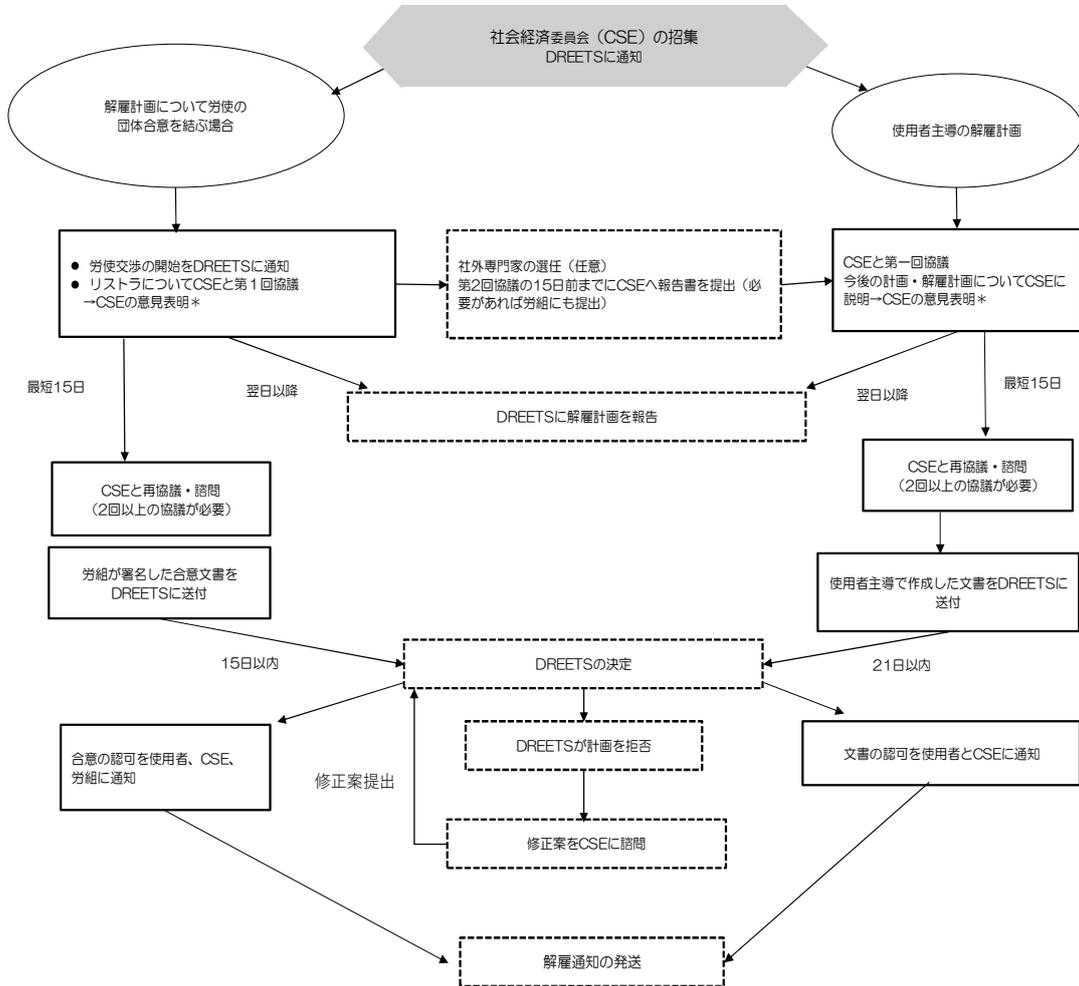
<sup>45</sup> CSP のための政府と労使の協約は 2022 年 12 月末で終了する予定だったが、2023 年 3 月 31 日まで延長された

<sup>46</sup> 会社再生、清算手続き中の企業は、CSP を提案する義務がある

<sup>47</sup> 解雇計画に関する訴えは、解雇の通知があった日から 12 か月以内に申し立てをし、裁判所は 3 か月以内に判決を下す必要がある。

表 2-1-16

従業員 50 人以上の企業が 10 人以上の従業員を 30 日以内に整理解雇する場合のチャート



DREETS：経済・雇用・労働・連帯地方局 (Direction regionale de l'economie, de l'emploi, du travail et des solidarites)

\*CSEからの意見表明の期限

解雇人数が100人未満：60日以内

解雇人数が100人以上：90日以内

解雇人数が250人以上：120日以内

(労働協約・合意による期間変更可)

## 八 協議的離職制度 (rupture conventionnelle)

労使双方が雇用契約の解除条件を協議し、合意の下に雇用契約を解除する制度。使用者側にとっては解雇によることなく雇用契約を解消することができ、労働者にとっては解雇手当と同額以上の補償金や失業保険も受給することができるという利点がある。手続きは以下の通り。

個人の場合：①両当事者による1回以上の面談の実施 ②合意解約書への署名 ③行政による認可

集団の場合：

- ① 労使交渉の開始を地方圏の経済・雇用・労働・連帯地域圏地方局 (DREETS)に届出 ②希望退職(対象)者の条件、退職者数及び削減ポスト数の上限、募集期間、退職金額、対象となるポストと同等の他社への再就職支援の方策などを労使で協議し、合意内容を書面で取り交わす ③過半数組合と合意に至った場合、文書をDREETSに通知する ④DREETSは合意の内容やプロセスに問題がないかどうかを確認し、15日以内に適正かどうかを判断する。

#### (7) 仕事と家庭を両立するための制度

##### イ 出産休暇制度 (congé de maternité)、父親休暇制度 (congé de paternité)

出産予定の女性労働者は、最大16週間(出産前6週間、出産後10週間)の休暇 (congé de maternité) を取得することが認められている<sup>48</sup>。全部使わなくてもよいが、8週間の取得義務がある(うち産後6週間)。休暇期間中は、医療保険加入期間や給与所得額に応じて医療保険制度から出産休暇手当(日額9.77ユーロ～89.03ユーロ)が支給される。

なお、父親は子の誕生後3日間の出生休暇を取る義務があり、その出生休暇に続けて父親休暇 (congé de paternité) を最低4日間は取る義務がある。またこれに加えて、男性労働者は、子の誕生から6か月以内に21日間(多胎の場合は28日間)の父親休暇を連続して取得できる。この21日間(28日間)分の父親休暇には取得義務はない。また、この休暇は連続でなく、分割して取得することもできる。

父親休暇を最大限取得する場合、出生休暇と父親休暇とを併せると合計28日間(多児の場合は35日間)の休暇が取得できる。

なお、男性労働者から規定どおり事前に子の誕生または受け入れを通知されている上で父親休暇を申請された場合、使用者は申請を拒否することができない。また、子の誕生後3日間の出生休暇と、それに続く4日間の父親休暇の期間は、男性労働者を働かせてはならない。

休暇期間中は一定の条件を満たせば手当が支給される(日額9.77ユーロ～89.03ユーロ)。

##### ロ 育児休暇制度 (congé parental d'éducation)

勤続年数1年以上の労働者は、子が3歳<sup>49</sup>になるまで、①1年間の完全休暇、または②パートタイム労働への移行のいずれかを選択することができる。両親それぞれが取得することができる。両方が同時にあるいは交代で取得できる。また、子が重篤な傷病を負った場合には1年間延長することができる。

<sup>48</sup> 第3子以降や多胎出産の場合は、出産休暇は通常より延長される(最大26週間、出産前8週間、出産後18週間)

<sup>49</sup> 三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる。

## ハ 乳幼児受入手当 (PAJE :prestation d'accueil du jeune enfant) <sup>50</sup>

乳幼児の養育者となる者に支給される手当の総称で、①出産手当 (養子手当)、②基礎手当 (AB)、③育児分担当手当 (PreParE)、④増額育児分担当手当 (PreParE majorée) 及び ⑤保育方法自由選択補足手当 (Cmg) からなる。財源は、税財源及び保険料であり、全国家族手当金庫 (CNAF: caisse nationale des allocations familiales) が家族手当金庫 (CAF: caisse d'allocations familiales) のネットワークを通じて管理運営している。

### (イ) 出産手当 (prime à la naissance)、養子手当 (prime à l' adoption)

出産や養子縁組に係る費用の補てんとして、妊娠7ヶ月目に子一人当たり定額が支給される (所得制限あり)。

表 2-1-13 出産手当及び養子手当の支給額 (2022年4月1日～2023年3月31日)

(ユーロ)

	給付額
出産手当	1003.95
養子手当	2007.91

資料出所：家族手当金庫 (CAF)

### (ロ) 基礎手当 (AB: allocation de base)

乳幼児の生活や教育に係る費用の補てんとして、収入および扶養する乳幼児数に応じて1人あたり毎月91.01ユーロないし182ユーロが支給される (2022年7月1日～、所得制限あり)。

### (ハ) 育児分担当手当 (PreParE: prestation partagée d'éducation de l'enfant)

両親または一方の親が育児のために休職またはパートタイム労働に移行した場合、乳幼児の育児に係る費用の補てんとして支給される。

第1子のときは子が1歳になるまでに最長6か月、第2子以降については3歳になるまでに最長24か月、両親それぞれが支給を受ける権利を持ち、幼稚園または保育所に入るまで受給することができる。

<sup>50</sup> 乳幼児受入手当は、出産手当、基礎手当、補足手当等からなる。出産手当及び基礎手当は支給対象に所得上限が設けられており、所得、子の数、家族形態で支給額が異なる。

表 2-1-14 育児分担手当の給付額（2022年7月1日～2023年3月31日）

（月額、ユーロ）

	給付額
完全に休業している場合	422.21
規定労働時間の50%以下のパートタイム労働をしている場合	272.94
規定労働時間の50～80%のパートタイム労働をしている場合	157.44

資料出所：家族手当金庫（CAF）

（二）増額育児分担手当（PreParE majorée）<sup>51</sup>

育児分担手当（PreParE）の受給資格のある者で、第3子以降の子育てのために完全に休業する場合、両親それぞれに毎月663.58ユーロ（2022年4月～）が、子が1歳になるまで最大8か月間支給される。

（ホ）保育方法自由選択補足手当（Cmg: complément de libre choix du mode de garde）

保育施設や保育ママなどの保育サービスを利用して仕事を続ける親に対して子が6歳になるまでの間、利用する保育サービスに応じて家族手当金庫（CAF）から毎月手当が支給される。

二 介護休暇制度（congé de proche aidant）

障害者や要介護の家族や親族以外の近しい人を介護するための近親介護休暇制度（Congé de Proche aidant）が認められており、労使協定で定められた期間または定めのない場合は3か月取得することができ、最長で合計1年まで延長することができる。2021年12月より、休暇取得の要件の一つであった「勤続年数1年以上」が削除された。

なお、使用者は同休暇の申請を拒否することができず、復職後は従前と同一ポストあるいは同等とみなされるポストが保障される。介護休暇中は2022年1月時点で、一日58.59ユーロまたは半日29.30ユーロの手当が最長66日支給されている。

ホ その他の制度

（イ）家族連帯休暇（Congé de solidarité familiale）

<sup>51</sup> 旧活動自由選択オプション手当(Colca: complément optionnel de libre choix d'activité)。

終末期の近親者を介護する休暇。最長3か月の休暇（1回更新可能）が認められ、疾病保険から手当を受けることができる（日額 59.63 ユーロ、半日 29.82 ユーロ、最長 21 日）

(ロ) 親付添休暇 (congé de présence parentale)

20 歳未満の子どもが疾病、身体障害、事故による重傷によって集中的な付き添い看護が必要となった時、最長 310 日の休暇が認められ、家族手当金庫 (CAF) から毎月手当が支給される（日額 58.59 ユーロ、半日 29.30 ユーロ、月 22 日以内、最大 3 年）

(ハ) こどもの障害・慢性病の告知に伴う休暇 (Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant)

2021 年 12 月より、子が治療を要する慢性疾患（糖尿病など）またはがんを宣告された場合、親は 2 日間の有給休暇を取得できるようになった。

(ニ) 子を亡くした労働者への休暇 (congé pour le deuil d'un enfant)

従来、子を亡くした労働者は 5 日間の休暇が認められていたが、2020 年 7 月より、年齢に関わりなく実子、または 25 歳未満の扶養している子を亡くした場合には 7 日間の休暇が認められる。また、子を亡くした場合、この 7 日間とは別に 8 日間の特別休暇の取得も認められるようになった。

(ホ) 有給休暇譲渡制度 (Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant)

重病の子を持つ親、自立喪失又は障害のために看護・介護を要する家族がいる者、25 歳未満の実子又は扶養家族が死去した者に、自分の有給休暇を譲渡する制度。マティス法<sup>52</sup>とも言われる。譲渡を受ける者と同じ組織に雇用されている者であれば、誰でも譲渡できる。譲渡可能な休暇は、年次休暇又は法定労働時間超過勤務の代休 (RTT)<sup>53</sup>である。年次休暇を譲渡する場合、譲渡者は最低でも年 20 日の年休を取得する必要があるため、年 20 日を超えて保有している休暇についてのみ譲渡できる。

ハ その他家族関係手当

社会保障施策 2 (3) 参照。

<sup>52</sup> マティスとは、肝臓癌と 4 年間闘った 10 歳の少年の名前である。父親のジェルマン氏は、当時、飲料メーカーのバドワ社の社員であったが、息子の看病のために所定休暇を使い果たしつつあったところ、同僚の社員達が有志により超過労働による代休を氏に譲渡、その日数は合計 170 日に上った。同社の幹部の理解により、氏はマティス少年が 2009 年 12 月に亡くなるまで看病に専念することができた。ジェルマン夫妻は、息子の死後この支援の法制化に向けて働きかけ、2014 年に法案が可決し公布された。

<sup>53</sup> フランスの法定労働時間は 2002 年に週 35 時間制となったが、業務上の都合により依然として改正前の週 39 時間とする会社が多く、その超過分をまとめて代休として取得することが認められている。

#### 4 労使関係

##### (1) 労働協約 (convention collective)

産業部門別及び全国レベルの労働協約は、代表性を有する労働組合<sup>54</sup>及び使用者団体の両者が合意することで締結され、その内容はデクレ（政令）により全労働者に拡張適用される<sup>55</sup>。

##### (2) 労使団体 (syndicat)

###### イ 労働組合組織率

フランスにおける労働組合の組織率は1950年代に30%から17%へと急落したのち、1940年代末までは20%近くを保っていたが、再び下降して1990年には10%まで落ち込んだ。それ以来、低い水準で推移しており、EU諸国の平均を大きく下回っている。主な労働組合としてはフランス労働総同盟 (CGT)、フランス民主労働総同盟 (CFDT)、労働者の力 (CGT-FO)、フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)、フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)、統一組合連合 (FSU) (代表性なし) がある。

表 2-1-17 労働組合組織率の推移

	(%)				
	2015	2016	2017	2018	2019
組織率	9.0	9.0	8.9	8.8	10.3

資料出所：DARES

表 2-1-18 主な労働者団体

団体名	設立年	支持率 (2021年 職業選挙の 得票率)	性質
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	1964年	26.77%	民間部門中心の組合
フランス労働総同盟 (CGT)	1895年	22.96%	公共部門中心の組合。1999年には国際自由労連に加入した
労働者の力 (CGT-FO)	1948年	15.24%	公共部門中心の組合
フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)	1944年	11.92%	幹部職中心の労働組合で構成
フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)	1919年	9.50%	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成

<sup>54</sup> 代表性を有する労働組合はデクレ（政令）により定められ、組合の独立性、会計の透明性等に加えて、労働者の8%以上の支持を得る必要がある。使用者団体においても加盟企業数と従業員数に基づいた支持率を8%以上有することが代表性の要件となっている。

<sup>55</sup> ただし、全使用者団体に加入する企業における50%以上の従業員を雇用している団体によって拡張適用を拒否することが可能となっている。

□ 使用者団体（organisation patronale）

主な使用者団体としてはフランス企業運動（MEDEF）、中小企業連盟（CPME）、身近な企業の連合（U2P）がある。

表 2-1-19 主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数 (労働省公表数2021年)	加盟企業の労働者数 (2021年)	性質
フランス企業運動（MEDEF）	1998年	125,929	9,367,164	1946年設立のフランス経営者評議会（CNPF）を引き継いだ経営者団体。企業規模を問わず全産業・全国にまたがる。
中小企業連盟（CPME）	1945年	243,397	4,044,821	工業部門の中小企業、全国規模の宣伝・サービス業、欧州及び国際レベルの公共企業体を代表する。2017年に「中小企業総連盟（CGPME）」から名称を変更した。
身近な企業の連合（U2P）	1975年	203,715	709,852	全国小規模建設業者連盟（CAPEB）、手工業・サービス業連盟（CNAMS）、食品小売業者連盟（CGAD）の3団体から構成されていた手工業連合会（UPA）に、2016年全国自由業連合（UNAPL）が加盟し、名称をU2Pに変更した。

(3) 労働争議

労働争議発生率（労働争議が発生した企業の割合）は、近年は1%台で推移していたが、2019年はやや上昇し2.5%であった。

表 2-1-20 労働争議発生率の推移

年	2016	2017	2018	2019	2020
労働争議発生率	1.9	1.9	1.5	2.5	1.2

(%)

資料出所：仏労働省

（注1）調査範囲は、営利部門（農業を除く）の従業員10人以上の企業。

（注2）労働争議発生率は、10人以上規模の企業（農業を除く）数に対する1ないし複数の労働争議が発生した企業数の割合。

5 最近の動向

(1) 第2期マクロン政権の労働政策

マクロン大統領が2022年4月の大統領選で掲げていた公約は、景気拡大と雇用の安定を重視する内容で、とくに労働分野では、再選後の5年間の任期が終わる27年までに完全雇用を目指すことを表明した。マクロン氏が就任した2017年春に9.6%だった失業率は、2021年末には7.4%に下がっており、2期目では職業訓練や復業支援をさらに充実させるほか、失業保険改革で就業インセンティブを高めるとしている<sup>56</sup>。

<sup>56</sup> 6月19日に行われたフランス総選挙（下院・国民議会選、定数577）の決選投票で、マクロン大統領の「共和国前進」を軸とする与党連合（中道）が過半数（289）を大幅に下回った。法案の可決や不信任案の否決には野党の協

表 2-1-21 マクロン大統領の主な選挙公約

世代をつなぐ協約	生産性を高めるための協約	新たな共和国のための協約
○子供の教育機会の均等、障害児教育の充実 ○国家に必要な人材を育てるための高等教育の充実、教員の待遇改善 ○高齢化対策の充実 ○予防医療の充実、医療過疎地域問題の解決	○完全雇用の実現 ○職業における男女格差の解消 ○定年退職年齢を 62 歳から段階的に 65 歳へ引き上げ <sup>57</sup> ○地方自治体が課税する企業付加価値負担金 (CVAE) の廃止 ○電気自動車 (EV) 用電池や再生可能エネルギー、原子力、農業の食料自給などへの「大規模」投資	○移民政策の強化 ○警察官と裁判官の増員 ○フランスと欧州連合 (EU) の戦略的・経済的主権を強める取り組みを強化 ○軍事支出拡大の継続 ○2024 年パリオリンピックの成功

政府が 2022 年 9 月に発表した報道資料「完全雇用の目的 Objectif Plein Emploi」には、今後の優先課題として以下の 8 項目が挙げられている。

1. 就業支援行政サービスの刷新：雇用局と地方圏の雇用支援窓口を統合し、フランス・トラヴァイユ (France travail) に再編
2. 日本の生活保護制度に相当する積極的連帯手当 (RSA : revenu de solidarité active) 受給者の就業支援強化
3. 若年者雇用計画 (CEJ : 2 (5) □ (イ) 参照) の活用
4. 失業保険改革
5. 職業教育の充実
6. 将来有望な分野の人材育成
7. 労働条件の改善

また、11 月には「完全雇用を達成するための労働市場機能改善緊急法」が両院審議会を経て可決された。その主な内容は以下の通り。

- 失業保険受給者 350 万人の現行の受給ルールを 2023 年 12 月末日まで延長
- 有期雇用を多用する 7 業種を対象とした失業保険企業負担金の増減制度 (ボーナス・マリユス Bonus-Malus)<sup>58</sup>を 2023 年 12 月 31 日まで延長

力が不可欠で、厳しい政権運営を迫られている。10 月には 2023 年度予算案、社会保障予算案を憲法 49 条第 3 項により国民議会の採決を経ずに可決させる強行措置に踏み切り、野党が内閣不信任動議を提出する事態になっている (動議はその後、否決されている)。政府が目指す各種の改革の先行きは不透明である。

<sup>57</sup> 公約では 65 歳としていたが、2023 年 1 月に発表された法案骨子では「64 歳まで引き上げ」となった。

(フランス社会保障施策 6 (3) 参照。) 2 月現在、法案は国会で審議中である。

フランス全土で法案に反対するデモが繰り広げられている。

<sup>58</sup> 短期雇用の乱用を防ぐため、短期有期雇用の利用実績により企業に課される失業保険の拠出率を引き上げたり、引き下げる制度。2017 年 1 月 1 日～2019 年 12 月 31 日までの離職率が 150%以上だった 7 業種で、従業員 11 人以上の企業に適用される。現行の企業負担率は 4.05%だが、実績に応じて 3%～5.05%に変動する。

- 政府は2023年12月末日まで、政令を定めることにより、失業保険制度を修正可能とする
- 企業のポスト削減や無期雇用拒否の規制を強化し、労働者の権利を保護
- 職業経験認定制度（VAE：validation des acquis de l'expérience）の活用  
※とくに近親者の介護やボランティア経験の資格認定

これを受けてデュソプト労相は11月21日、労使代表に対して失業保険制度改正の政府案を説明した。失業手当の給付期間を労働市場の状況にリンクさせるというもので、失業率が9%を下回っている場合、給付期間を25%短縮する（下限は6か月）<sup>59</sup>。失業率が上昇に転じ、9%を上回った場合、または3か月間で0.8ポイント以上上昇した場合は、この措置は解除される。2023年2月以降に支給開始となった失業者からこの制度が適用される。現在の失業率は7.3~7.4%で推移しているため、改正が施行されれば給付期間は短縮となる。受給要件（直近24か月間<sup>60</sup>に6か月以上の就労実績）、手当の金額に変更はない。当初は各地方圏の状況に合わせて給付額を変動させることも検討されたが、今回の改革案には盛り込まれなかった。なお、労組は一斉にこの改正に反発している。

## （2）購買力保護法

急速な物価上昇が続くなか、国民の購買力を確保し、家計への影響を抑えることを目的とする法「購買力確保のための緊急措置法（loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat）」、およびそれを可能とする今年度修正予算が8月4日に成立した。

以下に挙げた労働分野の主な施策のほか、生活保護給付と年金の給付額の4%引き上げ、電気・ガス料金の凍結措置の延長、ガソリン、軽油小売価格抑止のための政府支援続行、家賃上昇率の抑制、テレビ視聴料の廃止などが含まれる。

- 「価値共有ボーナス（prime de partage de la valeur）」：

2019年以来、使用者が従業員に特別賞与を支給する場合、年に1,000ユーロまでは使用者の社会保険料が免除となり、法定最低賃金（SMIC）の3倍未満の給与の被用者については所得税が免税となっていたが<sup>61</sup>、2022年7月1日~2023年12月末日までの支給については、上限を3,000ユーロ（従業員向け利益分配制度を設けている企業においては6,000ユーロ）に拡大（社会保険料免除は24年末まで）し、社会保険料も免除とする。

支給方法は、一括でも分割でも可とされるが、あくまでも一時金という位置づけのため、昇給代わりの利用を防止するために分割支給の回数は最大4回までとされる。

ただし、7業種のうち新型コロナウイルス感染拡大により大きな影響を受けた4業種の一部の企業については、2022年9月以降、一時的に制度適用の除外対象となった。

<sup>59</sup> 失業手当の給付期間＝保険料の拠出実績期間が原則で、上限は53歳未満で24か月、53-54歳で30か月、55歳以上で36か月となっている

<sup>60</sup> 53歳以上の場合、直近36か月間に6か月の就労実績

<sup>61</sup> 2018年に全国に広がった燃料税の引上げに対する抗議運動「黄色いベスト運動」を沈静化するため、マクロン大統領が打ち出した措置で、「マクロン・ボーナス（Prime Macron）」と言われた。今回、「価値共有ボーナス（prime de partage de la valeur）」と改称された

- 超過勤務手当にかかる所得税、社会保険料の優遇措置：
  - 従業員数 20 人以上 250 人未満の企業を対象に、残業手当に係る企業側負担の社会保険料を 1 時間当たり 50 ユーロセント控除。
  - 超過勤務手当にかかる所得税の非課税枠を 2022 年 1 月 1 日から 2025 年 12 月 30 日に限り、5,000 ユーロから 7,500 ユーロへ拡大。
  
- 公務員給与の引き上げ：
 

2017 年以来凍結されていた公務員給与を 7 月 1 日から 3.5%引き上げ。
  
- 未消化の超過労働時間代休（RTT）の現金化：
 

企業規模や従業員数にかかわらず、すべての企業の従業員は、2022 年 1 月 1 日から 2025 年 12 月 31 日までに付与される RTT 休息日の一部または全部について、使用者に買取りを求めることができる。買取りは半日または 1 日単位で、使用者は該当する従業員の時間給に少なくとも 10%割増した賃金を労働時間分支払うことが義務付けられている。支払われた金額は、上述の残業代の非課税枠に算入されるが、一般社会拠出金（CSG）および社会保障負債返済拠出金（CRDS）は負担することになり、また本人の所得税の参照所得金額に含まれる。

これまで、使用者の同意にもとづき、以下のいずれかに該当する従業員は返上した RTT 日数に応じて、対価の支払を受けていた。

  - 年間労働日数制の適用される従業員
  - 時間貯蓄口座（CET：Compte épargne-temps）や年金貯蓄制度（PER：plan d'épargne retraite）を導入している企業で働く従業員
  - 使用者の都合により RTT 休息日を取得できなかった従業員

今回の措置は、上記以外の労働者にも RTT の買取りを可能とするもの。

### （3）企業における男女平等の動き

2021 年 12 月のリクサン法(Loi Rixain)により、従業員 1000 人以上の企業は 2022 年から、毎年 3 月 1 日までに幹部職員と取締役委員会メンバーにおける男女比率を調査算出の上、従業員代表機関である社会経済委員会（comité social et économique：CSE）と労働省に報告することが義務づけられた。対象企業は 2027 年までに幹部職員、取締役会における女性の比率を 30%に、2030 年には 40%に引き上げなければならない。比率は労働省の男女共同参画推進サイト「代表性における男女平等（Représentation équilibrée）」上で一般公開され、守られていない場合には制裁金が科される。

なお、職業平等指数「エガプロ（Index de l'égalité professionnelle）」<sup>62</sup>において、2022年からは、公表しない企業に対し、最高で総賃金の1%の罰金が適用となっている。2022年の同指数における、産休後の昇給に関する平均指数は、前年から1ポイント上昇し12ポイント（上限15ポイント）となった。ただし、産休後に産休中の昇給を付与しなかった企業は2,354社（11%）に上った。組織内の給与額上位10人の男女比に関する平均指数は、前年から1ポイント上昇し5ポイント（上限10ポイント）となった。格差の実態は企業により大きく異なり、27%の企業が「男女同数、または、ほぼ同数を順守」とする一方、35%の企業が「女性は上位10人中2人未満」と回答した。

#### （4）プラットフォーム労働

デジタル・プラットフォームを介して就労する配達員やドライバーの労働条件を交渉する代表の選出選挙が2022年5月に初めて実施された。労働組合や各種団体が立候補し、労組系の組織が代表者に選出された一方で、低い投票率（2.5%）が問題視されている。

なお、2022年は大手食事宅配会社に対し、被用者の地位をめぐる訴訟が相次いだ。雇用契約を締結すべき配達人を独立自営業者の身分で就労させた「偽装請負の容疑」で有罪判決が下されたほか、社会保険料の納付漏れに対する追徴命令、経営者や管理職の者に対して多額の賠償金の支払い命令が出されている。

（資料出所）

政府広報

<https://www.service-public.fr/>

国立統計経済研究所

<https://www.insee.fr/>

労働省

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

経済・財務・産業及びデジタル主権省

<https://www.economie.gouv.fr/>

社会保険料徴収機関（URSSAF）

<https://www.urssaf.fr/>

日本貿易振興機構

<https://www.jetro.go.jp>

雇用局

<https://www.pole-emploi.fr/>

疾病保険

---

<sup>62</sup> 2（11）ハ参照

<https://www.ameli.fr>

家族手当金庫

<https://www.caf.fr>

全国商工業雇用連合

<https://www.unedic.org>

独立行政法人労働政策研究研修機構

<https://www.jil.go.jp/>

Le M emo social 2021 (Liaisons sociales quotidien)