

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第3節 フランス共和国 (French Republic)

(参考) 1ユーロ=152.07円 (2023年期中平均)

資料出所：日本銀行金融市場局 (2024年1月)

国立統計経済研究所 (INSEE) によると、フランスの失業率は7年連続で改善していたが、2023年の年平均では前年から横ばいの7.3%となった。それでも1982年以来の低水準を保っている。¹マクロン政権は2022年12月に「完全雇用のための労働市場の機能に関する緊急措置法」を制定し、労働市場を柔軟化することで、失業者の早期就業と、労働力不足が著しい部門での人材獲得を促進し、さらなる失業率の低下を目指している。その主な内容は、①失業保険制度に新たな適用規則を設定、②受給条件の厳格化、③職業経験及びそれを通じて得た知識を認定して資格を付与する職業経験認定制度の拡大、などである (詳細は「5 最近の動向」参照)。

1 概要

(1) 経済情勢

国立統計経済研究所 (INSEE) によると、フランス経済は2023年7-9月期以来、ほぼゼロ成長にとどまっており、2023年の通年経済成長率は0.9%と、2022年の2.5%、2021年の6.4%から目立って減速した。他方、物価を押し上げている食料品の値上がりが一段落する見通しで、全体的な物価の沈静化を受けて、個人消費が活性化して経済成長のけん引役を果たすことが期待できるとした。²

表 1-3-1 実質 GDP 成長率

年	2019	2020	2021	2022	2023				
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	1.5	-7.5	6.4	2.5	0.9	0.0	0.6	0.0	0.1

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

注1：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みの値

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

¹ 2024年3月13日発行 INSEE レポート「Une photographie du marché du travail en 2023」

² 2024年2月7日発行 INSEE レポート「Point de conjoncture du 7 février 2024」

(2) 所管省庁等

労働・保健・連帯省 (Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités)³である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

INSEE 発表の 2023 年の雇用・失業の動向を見ると、就業率は 68.4%で、2022 年と比較して 0.2 ポイントの微増にとどまった。

表 1-3-2 雇用・失業の動向

(%, 千人)

年	2019	2020	2021	2022	2023					
						Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口 (千人)	29,963	29,735	30,264	30,575	-	30,080	30,214	30,395	30,322	
労働力率 (%)	72.5	71.9	73.1	73.6	73.9	73.9	73.9	78.8	74.1	
就業者数 (千人)	28,745	28,751	29,732	30,177	-	28,028	28,036	27,962	28,025	
就業率 (%)	66.4	66.1	67.3	68.2	68.4	68.6	68.5	68.3	68.4	
失業者数 (千人)	2,528	2,393	2,386	2,237	2,263	2,192	2,223	2,301	2,330	
失業率 (%)	8.4	8.0	7.9	7.3	7.3	7.1	7.2	7.5	7.5	
	15~24歳	20.8	21.5	18.9	17.3	17.2	16.7	16.8	17.7	17.5

資料出所：国立統計経済研究所 (INSEE) ※労働力人口、就業者数の 2023 年四半期データは EU 統計局

注 1：各年の値は年間における平均値

注 2：労働力人口は 15 歳以上、他は 15 歳~64 歳が調査対象

注 3：失業率の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めた値

注 5：本編作成時の公表値に基づき記載

(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: 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。

※2024 年 1 月より、雇用局と雇用関連の行政サービスが一体化され、フランス・トラヴァイユ (France travail) に改編された。詳細は「5 最近の動向」参照。

³ 2024 年 1 月のアタル内閣の省庁再編により、労働・保健・予防・社会連帯省となった。

表 1-3-3 雇用統計におけるフランス・トラヴァイユ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 aidés）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	

資料出所：国立統計経済研究所（INSEE）

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。

（3）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（ロ、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。試用期間は、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（1回更新）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⁴。雇用期間は原則として更新を含めて18か月以内⁵。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。

⁴ 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。

⁵ 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

1973 年、1979 年のオイルショック以降、フランスでも若年層の失業や長期失業の増加が問題となり、政府は貧困層を対象に、社会的排除や、社会における標準的な生活様式を享受するための資源が欠如している「剥奪」状態からの脱出を援助する政策を導入してきた。就労支援はその中心となっている。⁶

イ 雇用能力経路 (parcours emploi compétences)

民間の非営利事業者に国が助成金を支給し、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 6 ヶ月から最大 24 ヶ月の期間の定めのある労働契約を締結し、最低でも週 20 時間就労しながら職業訓練等と就労定着支援を受ける。国は事業者に対して、雇用対象者のステータスに応じて助成金を支給する。

- 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)⁷の居住者：法定最低賃金 (時給) の 80%
- 26 歳未満の若年者および 30 歳未満の障害者：法定最低賃金 (時給) の 65%
- その他：法定最低賃金 (時給) の 30%~60%

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

⁶ Vie publique (首相府法律・行政情報局運営サイト) 2024 年 4 月 12 日発表の記事を参照

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/291706-politique-insertion-retour-lemploi-quelle-efficacite-pour-le-rsa>

⁷ 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。

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・職業能力を身につけられるように支援する。国は当該事業者に対して就職困難者を受け入れるポストに応じた助成金を支給する⁸。

(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 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。参入支援企業が受ける基本助成金は、1 ポストにつきフルタイム換算で年間 11,381 ユーロ (2022 年 5 月 1 日～)。

(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通常 18 か月、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 1 ポストにつきフルタイム換算で年間 4,366 ユーロの基本助成金が支給される (2022 年 5 月 1 日～)。

(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 ユーロの基本助成金が支給される (2022 年 5 月 1 日～)。

(ニ) 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 4 か月以上 24 か月以内の派遣労働契約を締結し、紹介された派遣先で就労する。1 ポストにつきフルタイム換算で年間 1,479 ユーロの基本助成金が支給される (2022 年 5 月 1 日～)。

ハ アンプロワ・フラン (Emplois francs)

失業者や移民が集住する都市政策優先地区 (QPV) の居住者を企業が雇用する場合に助成給付する制度。2018 年 4 月に試験導入され、2020 年 1 月から全国で導入された。公的機関や公営企業、個人事業主は対象外。民間企業が QPV の居住者を期間の定めのない労働契約で雇用した場合、フルタイム換算で年 5000 ユーロの助成金が 3 年間、6 か月以上の有期雇用契約で雇用した場合は年 2500 ユーロが 2 年間、支給される。

(5) 若年者雇用対策等

⁸ (イ) ~ (ニ) について、基本助成金に加え、雇用される労働者の特性や援助の性格、事業者の実績などに応じて変動助成金 (基本助成金 0~10%) が支給される。また、基本助成金の額は年 1 回、法定最低賃金 (SMIC) を考慮に入れて改訂される。

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)⁹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¹⁰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など、一定の条件に適合する場合は35歳まで延長できる。

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

学校制度を離れ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

見習い契約、または熟練化契約を結んだ事業主に、契約初年度のみ6,000ユーロの助成金を支給する特別制度。2023年1月～2024年12月末までの契約が対象。取得資格はバカロレア+5年以下。見習い契約は年齢制限なし、熟練化契約の場合は、30歳未満の若年者。ただし従業員251人以上の会社が助成金を受けるためには、別途要件がある¹¹。

ロ 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¹²(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)

⁹ 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。

¹⁰ 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。

¹¹ 翌年末時点で、社会復帰支援の特殊契約が年間雇用総数の5%に達している、または交互訓練契約が年間雇用総数の3%に達し、かつ対前年比で10%の増加を記録していること

¹² 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。

「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。

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

- ・ 個人に合わせたコースを最長 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 528 ユーロの手当

ハ セカンドチャンス政策 (dispositifs « deuxième chance »)

資格や職業経験がないまま教育制度から離れた 26 歳未満の若者に、学び直しと社会参画の機会を与える政策。地方自治体と社会参画サポート事業者が設立し、政府の認可を受けたセカンドチャンススクール (E2C) で、基礎学力・シティズンシップ教育、各人に合わせたキャリア計画作成、資格取得支援などを行う。

ニ 若年者雇用促進策 「1 jeune, 1 solution」¹³

新型コロナウイルスの感染拡大に対応するため、既存の若年者支援策を 1 つのパッケージにして 2020 年夏に政府が発表した。現在もさまざまな支援が継続されており、支援プラットフォームとして就業支援、職業訓練、伴走支援、各種助成金などの情報提供サービスなども行う。

ホ 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) ロ 参照。

(6) 高齢者雇用対策

年齢差別は労働法典によって広範に禁止されているが、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、

¹³ 労働省調査・研究・統計推進局(DARES)2022 年 7 月 28 日発行記事、および労働・保健・連帯省公式サイト：<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relande-activite/plan-1jeune-1solution/>を参照。

原則として年金の満額支給開始年齢¹⁴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。

イ 熟練化契約によるシニア雇用への助成金

経済的解雇などにより失職した45歳以上の求職者を熟練化契約で雇用する場合、上限2,000ユーロの助成金が受けられ、社会保障負担金が免除される。

ロ 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)ロ(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)。

ハ CDI インクルージョン

2021年8月導入。社会参入支援を専門に行う事業者(EI、ETTI、ACI、AI)が経済活動を通じた社会参入支援(2(4)ロ参照)の枠内で、社会的に困窮している57歳以上の求職者と期間の定めのない労働契約(CDI)をする場合、社会保障負担金が免除される。対象となる人は、社会参入支援事業者の元で最低12ヶ月の支援を受けても就業先が決まらない就職困難者。事業者には初年度は通常の経済活動を通じた社会参入支援の助成金の100%、2年目からは退職まで70%が支給される。

(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社会保険料徴収機関(URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)により、達成できなかった障害者雇用数¹⁵×基準額分の負担金が徴収される。

2020年より法定障害者雇用率の規定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雇用義務を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。

¹⁴ 拠出期間が条件を満たしていなくても、満額で年金が受け取れる年齢。1955年以降に生まれた者であれば67歳。

¹⁵ 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。

表 1-3-4 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（時給）（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 SMICX1500 の負担金を払わなければならない

（8）失業保険制度

政府が 2019 年から着手していた失業保険制度改革の実施は、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて延期されていたが、経済状況の改善により、2021 年 10 月～12 月にかけて実施導入された¹⁶。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 1-3-5 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は失業保険制度に加入する義務はないが、賃金労働者を失業のリスクから守る義務があり、民間と同等の要件で ARE を支給している ¹⁷ 。	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。

¹⁶ 失業保険制度改革の導入に関する労働・保健・連帯省のプレスリリース（2021 年 10 月 1 日）参照

¹⁷ 公共部門の利用者は、ARE の財政運営の責任を負うが、保険料控除などの手続きは雇用局に委任することができる。また、国および中央行政組織をのぞく公共部門の利用者は、非正規職員について失業保険制度に加入することができる。

<p>受給要件</p>	<p>以下の1~7の全ての要件を満たしていること。</p> <p>1 53歳未満の労働者は離職前24か月、53歳以上の労働者は離職前36か月のうち、加入期間が130労働日または910労働時間（約6か月）以上あること。</p> <p>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）。</p> <p>3 雇用契約の終了から原則一年以内に雇用局に求職者登録をしていること</p> <p>4 個別就職計画(PPAE)に記載された訓練に参加し、積極的かつ継続して求職活動を行っていること。</p> <p>5 身体的に仕事に就く能力があること。</p> <p>6 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。</p> <p>7 失業保険制度が適用されている地域に居住していること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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）。 ・雇用局に登録し、積極的に求職活動を継続していること。 ・身体的に仕事に就く能力があること。 ・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。 ・一定の収入を超えないこと。（単身者は月額1,330ユーロ以下、カップル世帯で月額2,090ユーロ以下）（2024年4月時点）
<p>給付期間、水準</p>	<p>【給付期間】</p> <p>2021年10月1日以降の失業の場合、53歳未満の労働者は離職前24か月、53歳以上の労働者は離職前36か月の期間で、最初の勤務日から最後の勤務日までの日数と同じだけ給付が受けられるが、以下の通り上限が定められている（下限は年齢にかかわらず182日）。</p> <p>53歳未満：730日以下</p> <p>53歳、54歳：913日以下</p> <p>55歳以上：1,095日以下</p> <p>また2023年2月より、給付期間は労働市場の状況にリンクする変動制が導入された。（詳細は「最近の動向」（5）へ）</p>	<p>【給付期間】</p> <p>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）。</p> <p>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給与収入に加え、活動手当（prime d'activité）¹⁸が受給できる。</p>

¹⁸ 18歳以上の低所得の就業者（自営を含む）を対象とする手当（La prime d'activité）。

	<p>【給付額】 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¹⁹。</p> <p>1, 2 のいずれか高額の算定額が日額手当になる。</p> <p>1 離職前日額賃金の 40.4% + 定額手当 12.95 ユーロ</p> <p>2 離職前日額賃金の 57%</p> <p>※最低給付額は 31.59 ユーロ、最高給付額は 289.64 ユーロとする。</p> <p>※離職前日額賃金の 75%を超えることはできない。</p> <p>※離職時に 57 歳未満の高額受給者（離職前月収が 4,545 ユーロ以上：2021 年 7 月 1 日以降）の給付額は 7 ヶ月目から最大 30%引き下げられる（最低給付日額は 91.92 ユーロ）。</p>	<p>【給付額】 日額 18.17 ユーロが支給される（収入によって減額）（2023 年 4 月時点）。</p>
財源	<p>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%）</p> <p>※有期労働契約を多用する産業部門の保険料に割り増し・割引制度有。（3～5.05%）。</p>	全額国庫負担
	<p>国庫負担 保険料収入を超える赤字分の資金調達目的で Unedic が債券に政府保証を付与</p>	全額国庫負担
給付実績	<p>2023 年 9 月末現在 フランス本土 2,879,600 人（数字出所：フランス・トラヴァイユ統計）</p> <p>（ARE の他、自営業者、芸能関係の臨時雇用者（intermittents）、自主退職者の失業補填も含む）</p>	<p>フランス本土 321,900 人（2021 年）</p> <p>（数字出所：調査研究政策評価統計局）</p>

資料出所：労働・保健・連帯省及びフランス・トラヴァイユ HP

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（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」の柱の一つである職業教育拡充計画。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、資格の取得を促すとともに、エコロジー化、デジタル化などの労働市場や雇用の変化に対応した労働力の育成をはかる。各地方圏が国と協定を結び、それぞれの地域の特性やニーズに合った教育のために投資する。2018 から 2022 年までの

¹⁹ 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。

5年間で150億ユーロを投じる計画だったが、²⁰新型コロナウイルス感染拡大の影響で2023年まで延期された。2024年も新たな枠組みで継続される。²¹

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、フルタイム労働者は年間500ユーロ（低技能者、障害のある労働者は800ユーロ）分の訓練を受講することができ、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²²。

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

契約種に関わらず、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つ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、受給開始を早めるといった措置を利用できる。

ハ 雇用局による求職者向け制度

（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 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。受講中は研修時雇用復帰支援手当（ARE Formation :AREF）を受給できる。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）」

²⁰ 労働・保健・連帯省公式サイト「Plan d'investissement dans les compétences」記事を参照。

²¹ 労働省調査・研究・統計推進局(DARES)2023年12月19日発行記事を参照。

²² 2分の1未満の場合は勤務時間に応じて算出される。

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FPCの身分で訓練を受講する。訓練時間は最長400時間。その企業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（自社訓練の場合は1時間あたり5ユーロ、上限2,000ユーロ、外部訓練の場合は1時間あたり8ユーロ、上限3,200ユーロ）。

（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ぶPOEIと、業種との協定で複数人を養成するPOECがある。求職者はFPCの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（AFPRと同額）。

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: PTP）

24か月以上の就業経験のある労働者²³が、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²⁴。PTPの審査・認可・財政運営は、各地域の労使代表で構成される地域圏全産業協議会（commission paritaire interprofessionnelle régionale）の管轄である。

（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、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。企業の職業教育振興を支援するために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。

ホ IT教育

- コロナ後の若年者雇用促進策「1 jeune 1 solution」（（5）ニ 若年者雇用促進策「1 jeune, 1 solution」参照）では、オンラインITスキル診断（PIX）でスキル不十分と診断

²³ 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。

²⁴ 条件は契約種（2（3）雇用形態 参照）や企業の規模、受ける訓練によって異なる。

されると、CPF に自動的に初歩コースの受講料がプラスされ、ビジネスで必要な基礎知識を身につけることができる「就職のための IT パス」制度が導入された。

- 資格や職歴のない失業者は、雇用局などの公的機関の窓口で、初歩コースを無料、あるいは割引料金で受講できる「IT パス APTIC」を申し込むことができる。
- 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）²⁵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促す。

へ 職業訓練負担金（Contribution à la formation professionnelle: CFP）

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る、従業員²⁶10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%となっている。従業員との雇用契約の中に CDD（期間の定めのある労働契約。1（3）ロ参照）が含まれている場合、雇用主は CFP の他に個人訓練口座負担金（CDD 契約社員の賃金総額の 1%）を課せられる。この負担金は CDD 契約社員の職業訓練費用となる。

負担金の徴収と管理は社会保険料徴収機関（URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales）が行っている。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

2023 年 12 月、不法移民の国外追放を迅速化しつつ、人手不足が深刻化する分野の外国人労働者の受け入れ拡大を目指す新移民法が国会で可決され、憲法評議会によって違憲とされた条文を除いて、2024 年 1 月 27 日に公布された。外国人労働者の受け入れに関しては、人材確保が困難な部門において、雇用困難な分野で就労実績があり、滞在期間などの条件を満たす不法滞在者に、例外的に臨時労働者または賃金労働者の滞在許可証（1 年間有効）を交付する措置を 2026 年末まで試験導入すること、高度人材パスポートの取得を簡素化すること、不法移民を雇用する企業に対する罰則強化などが盛り込まれている（滞在許可証については、以下を参照）。

現在、外国人労働者が取得可能な滞在許可証は以下の通り。

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》）

²⁵ 2015 年創設。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、デベロッパー、IT 技師、クリエイター、通信・デジタルインストラクター等として就業している。

²⁶ パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。

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。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。臨時労働者の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 (catre 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。家族の呼び寄せは不可。

ロ 高度人材パスポート (passeport talent)

特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)」

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、従業員50人以上のすべての企業が以下の事項に関する情報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、85ポイントを下回った企業は改善目標を設定・公表すること、75ポイントを下回った企業は具体的な改善策と調整策を策定・公表することが義務づけられている。3年連続で75ポイントに満たない企業、数字を開示し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。

また、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・保健・連帯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・保健・連帯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、期限から2年経ってもそれぞれの目標を達成できない場合は、制裁金（総賃金の1%）が科される。

3 労働条件対策

（1）賃金・労働時間及び労働災害の動向

2021年以降、物価高騰に賃上げが追いつかず、実質賃金の低下傾向が続いていたが、2023年になって雇用労働者の賃金上昇が物価上昇を上回った。

表 1-3-6 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移（海外県マヨットを除く）

(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
賃金上昇率	1.3	1.5	1.7	1.6	1.9	4.5	4.1
消費者物価上昇率	1.1	1.4	1.2	-0.3	2.8	6.0	3.6

資料出所：労働・保健・連帯省 調査・研究・統計推進局(DARES)

注1：賃金上昇率：農林水産業や個人事業主を除く民間部門の従業員10人以上の企業における労働者と
従業員の基本時給指数（SHBOE）

消費者物価上昇率：全世帯、タバコを除く

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

フルタイム労働者の労働時間は2021年、2022年と2年連続で増えている。賃金労働者全体を見ても、増加傾向にある。

表 1-3-7 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
フルタイム労働者	38.6	38.6	38.6	38.8	38.9	38.9
パートタイム労働者	23.1	23.4	23.5	23.4	23.2	23.1
賃金労働者全体	35.8	35.9	36.0	36.0	36.2	36.2

資料出所：労働・保健・連帯省 調査・研究・統計推進局(DARES)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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、職業病の件数の推移を見ると、2020年は減少し、2021年は増加したが、2022年には再び減少した。

表 1-3-8 労働災害・職業病件数の推移

(件)

年	2018	2019	2020	2021	2022
労働災害	659,871	655,715	539,833	604,565	564,189
職業病	45,785	47,094	38,159	44,241	44,217

資料出所：全国医療保険金庫（CNAMT）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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。2022年中にはSMICが3回引き上げられた。

表 1-3-9 法定最低賃金額（SMIC、時給）の推移

(ユーロ)

年(年月)	2021.1	2021.10	2022.1	2022.5	2022.8	2023.1	2023.5	2024.1
SMIC	10.25	10.48	10.57	10.85	11.07	11.27	11.52	11.65

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

ロ 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、例外として、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²⁷⁾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

原則として週35時間である。ただし、経営幹部職員（cadres dirigeants）²⁸⁾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）。

²⁷⁾ 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。

²⁸⁾ 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。

ロ 時間外労働

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の上限は 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²⁹。

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った。また時間外労働については、年間 7,500 ユーロまで所得税が非課税となる。

表 1-3-10 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)³⁰

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：労働・保健・連帯省

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。この場合も、協定で定める割増賃金は 10% を下回ってはならない。

表 1-3-11 220 時間を超える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：労働・保健・連帯省

ハ 深夜労働

る。

²⁹ 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。

³⁰ 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。

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時までを含む連続する9時間以上（勤務開始は21時以降、終了は7時以前）³¹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。

ニ 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25%（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³²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、最低9時間の連続した休息が必要。また日常業務において、連続6時間の勤務後には20分以上の連続した休息を保障しなければならない。

（ロ）日曜休日制

³¹ 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。

³² 「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。

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³³。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³⁴、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。

へ 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³⁵。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。労働者は労働法典の規定に従って、20歳未満で重病や障害のある子供を持つ同僚、自立喪失や障害が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、当該年中に25歳未満の子供を亡くした同僚に譲渡することができる（詳細は3（7）ホ（ホ）参照）。

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（従業員300人以上の企業）や職業上のリスク評価単一文書（*document unique d'évaluation des risques professionnels* : DUERP）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。

（5）労災保険制度

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

³³ 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）。

³⁴ 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。

³⁵ 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。同居する15歳未満の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.3141-8）。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日の休暇（ただし追加取得分には手当は支給されない）が認められている（労働法典 L.3164-9）。

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大されている。詳細は以下の表を参照。

表 1-3-12 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 (CARSAAT)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 ³⁶ / 集团的任意加入 ³⁷	
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の 60% (上限日額 232.03 ユーロ)、29 日目以降は 80% (上限日額 309.37 ユーロ) である (2024 年 1 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 450.81 ユーロ、9% の場合は 4,507.36 ユーロ (2023 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 (1,932 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 (2023 年 9 月時点)。

³⁶ 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。

³⁷ 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 2.24%（2023 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。 労災防止を積極的に図っている場合は、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。（2024 年 1 月時点で下限 年額 20,049.09 ユーロ、上限 46,368 ユーロ）。</p> <p>※財源の 94.3%を保険料が占める。（数字出所：「Les chiffres clés de la sécurité sociale 2022」、la Sécurité sociale）</p>
実績		<p>2022 年認定件数 934,505 件 2022 年給付総額 101 億 1,600 万ユーロ</p>

※雇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。

資料出所：医療保険公式 HP

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（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³⁸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）。

³⁸ 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

(イ) 解雇手続³⁹

a 雇用保護計画の策定

従業員 50 人以上の使用者が 10 人以上の従業員を 30 日の期間内で済解雇する場合は、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) ⁴⁰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)⁴¹ による解雇計画の承認

³⁹ 30 日の期間内で 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, f, g の手続を経る。

⁴⁰ 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。

⁴¹ 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)。

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⁴²。従業員 50 人以上の企業が 10 人以上の従業員を 30 日の期間内で経済解雇する場合、①解雇計画について労使が団体合意を結んでいる場合⁴³は 15 日以内に、②使用者主導で策定された場合は 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、発送時期は従業員数によって異なり、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⁴⁴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%を雇用局（2024 年 1 月からはフランス・トラヴァイユ）から支給される。

従業員 1,000 人以上の場合⁴⁵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%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（3（6）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（3（6）イ（イ）c 参照）。

⁴² 解雇人数が 10 人未満の場合は解雇通知発送後 8 日以内に DREETS に通知すればよい。

⁴³ 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。

⁴⁴ CSP は当初、2023 年末までの時限措置だったが、2024 年 12 月 31 日まで延長された。

⁴⁵ 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。

(ロ) 救済

個別的理由による解雇と同様（3（6）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⁴⁶は行政裁判所が管轄する。

(ハ) 協議離職制度 (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。

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

(ニ) 集団的協議離職制度 (rupture conventionnelle collective)

2017年9月の労働法典改正によって導入され、2018年1月1日から施行された。従業員の過半数を代表する労働組合と使用者の合意に基づいて集団的に雇用契約を終了する制度。手続きは以下の通り。

①労使交渉の開始を地方圏の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従業員の過半数を代表する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 母親休暇制度 (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）の母親休暇を取得することが認められている⁴⁷。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母親休暇手当（日額10.79ユーロ～100.36ユーロ）が支給される。

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、2回に分割して取得することもできる（各回が最低でも連続5日間）。

⁴⁶ 解雇に関する不服申し立ては、解雇の通知があった日から12か月以内、雇用保護計画に対するDREETSの認可に関する不服申し立ては2ヶ月以内に行わなければならない。裁判所は3か月以内に判決を下す必要がある。

⁴⁷ 第3子以降や多胎出産の場合は、通常より延長される。

なお、男性労働者から規定どおり事前に子の誕生または養子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 10.79 ユーロ～ 100.36 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⁴⁸になるまで、1年間の完全休暇、または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（2回更新可）。両親それぞれが取得することができ、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。

ハ 乳幼児受入手当 (PAJE :prestation d'accueil du jeune enfant)

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（詳細は（イ）～（ホ））。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、子一人当たり定額が支給される（所得制限あり）。出産の場合は妊娠7ヶ月目に、養子の場合は、迎え入れた日から2か月以内に支払われる。

表 1-3-13 出産手当及び養子手当の支給額（2024年1月現在）

（ユーロ）

	給付額
出産手当	1,019.43
養子手当	2,038.85

資料出所：フランス政府広報（Service-Public.fr）

（ロ） 基礎手当（AB:allocation de base）

⁴⁸ 双子の場合は幼稚園入園まで（2回更新可）、三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる（5回更新可）。

子供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子供の数に応じて1人あたり毎月92.40ユーロないし184.81ユーロが3年間支給される（所得制限あり、2024年1月現在）。養子の場合は20歳になるまでの間の3年間。

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

3歳未満の子供または20歳未満の養子を持ち、老齢保険の被保険者期間が8四半期以上の親を対象とした手当。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、育児に係る費用の補てんとして支給される。支給期間は実子・養子、夫婦と子供からなる世帯・ひとり親世帯、第一子・第二子以降の条件によって異なる。夫婦と子供からなる世帯では、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。

表 1-3-14 育児分担手当の給付額 (2023年1月現在)

(月額、ユーロ)

	給付額
完全に休業している場合	428.71
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	277.14
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	159.87

資料出所：家族手当金庫 (CAF)

(ニ) 増額育児分担手当 (PreParE majorée)

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、毎月700.75ユーロ (2023年4月現在) が、子が1歳になるまで最大8か月間 (ひとり親世帯は1歳になるまで毎月) 支給される。両親それぞれが受給の権利を持つが、重複する月の受給額は夫婦で700.75ユーロとなる。

(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や世帯収入、子供の人数および年齢に応じてCAFから毎月手当が支給される (最大で保育費用の85%が補填される)。

二 介護休暇制度 (congé de proche aidant)

雇用者には勤務年数に関係なく、障害者や要介護の家族や親族以外の近い人を介護するための近親介護休暇制度 (Congé de Proche aidant) が認められている。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。

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2023年1月時点で、一日62.44ユーロまたは半日31.22ユーロの手当が支給されている（受け取れる日額手当は、就労期間のトータルで66日分まで）。

ホ その他の制度

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

終末期の近親者を介護するため、最長3か月の休暇（1回更新可能）を取得できる。無給だが、医療保険から手当を受けることができる（2023年4月現在、日額60.55ユーロ、半日30.28ユーロ、21日分まで）。

(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3年休暇が認められ、CAFから毎月手当が支給される（2024年2月現在、日額64.54ユーロ、半日32.27ユーロ、月22日以内、合計310日分まで）。

(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)

民間部門の雇用者は、子が治療を要する慢性疾患（糖尿病、ミオパチー、てんかん多発性硬化症など）またはがんを宣告された場合、5日間の有給休暇を取得できる。

(ニ) 家族を亡くした労働者への休暇 (le décès d'un membre de la famille)

民間部門の雇用者が家族を亡くした場合、関係性に応じて有給休暇を取得できる。子を亡くした場合は12日（年齢に関わりなく実子、25歳未満の養子・扶養家族は14日）だが、25歳未満の場合はこれに加えて8日間の特別休暇の取得も認められている。

(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)

20歳未満の重病の子を持つ親、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⁴⁹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、法定労働時間超過勤務の代休（RTT）⁵⁰、通常の代

⁴⁹ 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。

⁵⁰ 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

休、時間貯蓄口座（CET：Compte épargne-temps）に貯蓄している休暇である。年次休暇を譲渡する場合、譲渡者は最低でも4週間の年休を取得する必要があるため、それを超えて保有している休暇についてのみ譲渡できる。

- へ その他の家族関係手当
社会保障施策4、5参照。

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⁵¹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⁵²。

(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。しかし(1)の拡張適用制度により、協約適用率は非常に高い。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 1-3-15 労働組合組織率の推移（フランス本土）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
組織率	11.0	—	—	10.8	—	—	10.1

資料出所：DARES

（2014、2015、2017、2018年は未発表）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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。

⁵¹ 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、4年に1度実施される従業員代表選挙で、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4年に一度、労働省の労働総局（DGT: Direction générale du travail）が加盟企業数と従業員数に基づいた支持率の調査を実施しており、いずれかにおいて8%以上有することが代表性の要件となっている。

⁵² 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。

表 1-3-16 主な労働者団体

団体名	設立年	支持率	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

資料出所：労働・保健・連帯省

注1：支持率は、2021 年 従業員代表選挙の得票率

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

□ 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 1-3-17 主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数 (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)	1944年	239,810	3,456,380	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。

資料出所：労働・保健・連帯省

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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、2019 年に上昇し 2.5%となったが、足元では 1%台で推移している。

表 1-3-18 労働争議発生率の推移

	(%)				
年	2017	2018	2019	2020	2021
労働争議発生率	1.9	1.5	2.5	1.2	1.6

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。

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

5 最近の動向

(1) 購買力保護法の労働施策

2022年8月に施行された購買力保護法の主な労働施策は、2023年も継続された。

- 「価値共有ボーナス (prime de partage de la valeur)」：
 - 使用者が2023年12月末日までに従業員に特別賞与を支給する場合、年に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）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倍未満の給与の雇用者については所得税と社会保険料が免税（社会保険料免除は24年末まで）。
- 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月末日に限り、5,000ユーロから7,500ユーロへ拡大。
- 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、上述の超過勤務手当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) は免除されない。また本人の所得税の参照所得金額に含まれる。

(2) 公務員における男女平等の動き

フランスでは公務員の管理職にクオータ制を導入しており、所定の管理職に新規任命される男女の割合をいずれも 40%以上とすることを目標にしていたが、さらなる男女平等のため、「公務員における要職への助成のアクセスを強化するための法律 2023-623 号」が制定された。

その主な内容は、①上述の割合目標を 50%に引き上げる、②2027 年 1 月 1 日以降、クオータ制の対象となる管理職における男女比率の下限を 40%とする、③公共部門の組織や企業にも民間と同様に職業平等指数（エガプロ（2（1 1）ハ参照））を導入し、職員が 50 人以上の組織は男女間賃金格差およびその是正のための措置の公開を義務づける、というもの⁵³。いずれについても、数字を満たしていない組織に対する是正義務も規定されている。

(3) 完全雇用のための労働市場の機能に関する緊急措置法で定められた新しい規則

2022 年 12 月に制定された法律第 2022-1598 号の主な内容は以下の通り。

イ 失業保険制度の新たな適用規則

- (イ) 2023 年 2 月 1 日以降に失業保険の受給権を得た者の給付期間を雇用状況に応じて算出
失業率 9%未満、または四半期で 0.8 ポイント未満の上昇→給付期間が 25%削減される
失業率 9%以上、または四半期で 0.8 ポイント以上の上昇→上述の削減措置が解除される
- (ロ) 離職率、雇用契約の種類等に応じて雇用主負担の割合を増減するボーナス・マルス制を
2024 年 8 月末まで継続

ロ 失業保険の受給条件の厳格化

期間の定めのある労働契約（CDD）による雇用期間終了時に、同条件で期間の定めのない労働契約（CDI）を提案された失業者が、直近 1 年間で 2 回拒否した場合、受給権を失う。また、医療上の理由等がある場合を除き、自発的に職場放棄した労働者が、雇用主の督促にもかかわらず復職しない場合、辞職したとみなす（自己都合による失業となり、受給権を失う）。

ハ 職業経験認定制度（VAE）の拡大および手続きの簡素化

手続きをオンライン窓口に一本化し、公益団体がその管理を行う。VAE 認定当局は、所定の職業資格の取得について、すべての希望者に指導とサポートを提供する。

⁵³ 人口 4 万人以上の自治体は、自組織の高額報酬上位 10 位以内の女性の人数も毎年公表する。

(4) 雇用局からフランス・トラヴァイユへ

国の雇用サービスの提供機関である雇用局 (Pôle emploi) は 2024 年 1 月 1 日から「フランス・トラヴァイユ (France travail)」へ改編された。求職者や企業にはこれまで通りのサポートを提供するが、さらなる失業率引き下げのため、今後、段階的にサービス内容を変更していく。その主な内容は以下の通り。

- 生活保障手当の一つである RSA (社会保障施策 4 (2) 参照) 受給者およびその配偶者、地域ミッション (2 (5) 参照) 登録者、障害者など、すべての失業者はフランス・トラヴァイユに登録される (2025 年から)。
- フランス・トラヴァイユが各人の条件とニーズに最も適した支援組織へ誘導する。
- すべての登録者がフランス・トラヴァイユと雇用促進契約を結び、就業計画やサポート形態、関連する職業訓練などを契約に盛り込み、明確化する。
- 失業者の権利を守り、同時に義務を課す。
- 障害を持つ求職者の雇用支援をシンプルにし、関係各所との連携を強化するとともに、企業の雇用意欲を高める。

(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・保健・連帯省 <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/>

社会保障制度公式 HP <https://www.securite-sociale.fr/accueil>

社会保障・家族手当保険料徴収組合 (URSSAF) <https://www.urssaf.fr/>

フランス・トラヴァイユ (旧雇用局) <https://www.francetravail.fr/>

医療保険金庫 (CNAM) <https://www.ameli.fr>

全国家族手当金庫 (CNAF) <https://www.caf.fr>

全国商工業雇用連合 (UNEDIC) <https://www.unedic.org/>

日本貿易振興機構 <https://www.jetro.go.jp>

独立行政法人労働政策研究研修機構 <https://www.jil.go.jp/>