

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第1節 概論

フランスでは、73年の立法によって労働法典にパートタイム労働についての規定が設けられて以来、パートタイム労働者の労働条件等にかかる規定が整備されてきている。また、80年代半ばからの失業情勢の悪化を踏まえ、90年代に入り、雇用対策の一環としてパートタイム労働の推進が図られることとなり、92年法や93年雇用5カ年法が制定され、各種施策が講じられている。有期雇用労働及び派遣労働についても、労働法典で規定されている。労働法典では、これらの就業形態による雇用が行える事由について規定している。派遣事業は届出によって行えることとなっており、対象業務に原則として制限はなく、派遣元事業主と派遣労働者との契約は登録型のみである。有期雇用契約については、最長期間も18ヶ月と上限が定められている。

パートタイム労働者は、長期的にみて女性を中心に増加が続いており、就業者全体に占める割合も高まってきて、98年には18.1%となっている。他の西欧諸国と同様に、パートタイム労働者に占める女性の割合は82.7%(97年)と高い。また、女性就業者に占めるパートタイム労働者の割合が高まってきており、97年には31.6%となっている。男性のパートタイム労働者は長期的にみると増加傾向にあるものの、97年には59万人、男性労働者に占める割合は5.6%となっている。

派遣労働者は、97年は男女計で約31万人、全体の労働者に占める割合は2.3%にとどまっている。男性が派遣労働者の約7割を占めている。また、ドイツと同様季節による変動が大きい。産業別にみると、第2次産業での利用が多くなっている。有期雇用労働については、増加傾向にあり、98年3月には約90万人となっており、派遣労働者よりも規模が大きい。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

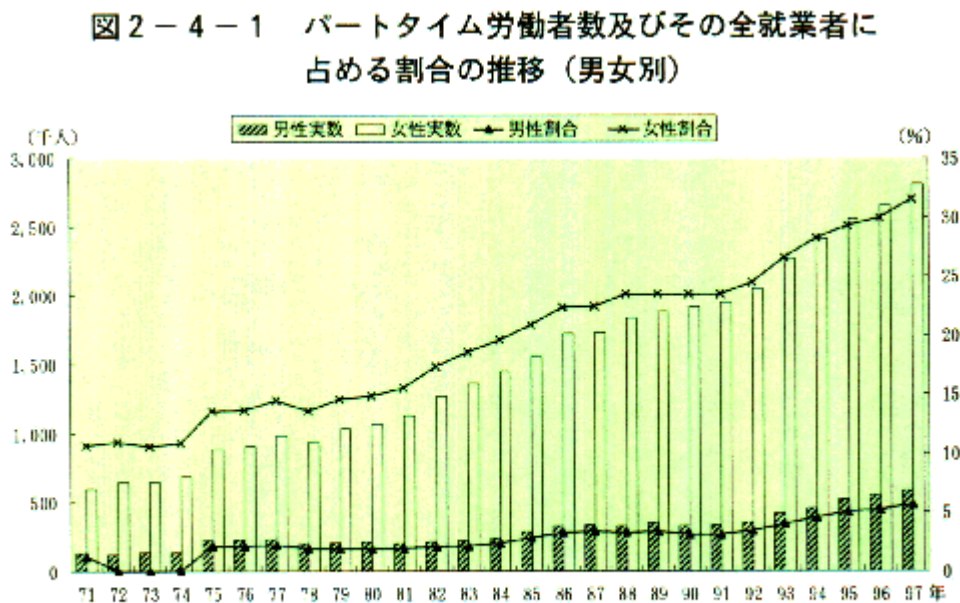
1 パートタイム

(1) パートタイム労働の動向

イ 全体の動向

パートタイム労働者は、長期的にみて増加が続いており、就業者全体に占める割合も高まってきており、98年には18.1%となっている(図2-1-3、2-1-5)。ただしその増加傾向は一様でなく、80年代後半から90年代初めにかけては220万人程度で頭打ちの傾向がみられたが、92年頃から増加の傾向が再びみられる。他の西欧諸国と同様に、パートタイム労働者に占める女性の割合は82.7%(97年)と高い。また、女性就業者に占めるパートタイム労働者の割合が高まってきており(図2-1-8、2-4-1)、75年には13.5%であったものが、97年には31.5%となっている。男性のパートタイム労働者は、97年には59万人、男性労働者に占める割合は5.6%だが、長期的にみると増加傾向にあり、70～80年代の伸びに比べ、90年代に入ってから伸び率は若干高まってきている。

図2-4-1 パートタイム労働者数及びその全就業者に占める割合の推移(男女別)



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」

注 各年3月

ロ 年齢別動向

年齢階級別にパートタイム労働者の労働者に占める割合をみると、表2-4-1のようになっている。まず男女計でみると、いずれの年齢階層においても割合の上昇がみられるが、15～24歳の若年層に高まりが見られる。また、若年層は他の年齢層に比べて高くなっており、50歳以上層は25～49歳層よりも若干割合が高くなっている。女性についてみると、年齢間における格差が男性ほどには大きくないが、それでも若年層における割合が高まっており、また25～49歳層でも高まりが見られる。男性についてみると、女性よりも年齢間の格差が大きく、若年層が最も高くなっており、次いで高齢層が高くなっている。97年でみると若年層は15.7%と高齢層(7.4%)の倍の高さとなっている。このように90年代に入ってからには特に若年層においてパートタイム労働者の高まりがみられる。

表2-4-1 年齢階級別パートタイム労働者構成比率

表 2 - 4 - 1 年齢階級別パートタイム労働者構成比率

(構成比=パートタイム労働者/パートタイム労働者+フルタイム労働者×100)

		15～24歳	25～49歳	50歳以上	年齢階級計
男女計	1997年	471	2542	708	3721
	構成比	26.8	15.5	17.6	16.8
1995年	パートタイム労働者数	454	2330	664	3448
	構成比	23.5	14.3	17.5	15.6
1988年	パートタイム労働者数	464	1504	609	2577
	構成比	16.9	10.3	15.0	12.0
男 性	1997年	149	354	168	671
	構成比	15.7	3.9	7.4	5.5
1995年	パートタイム労働者数	139	325	156	620
	構成比	13.5	3.6	7.3	5.0
1988年	パートタイム労働者数	129	156	135	420
	構成比	8.9	1.8	5.6	3.4
女 性	1997年	322	2188	540	3050
	構成比	39.9	30.0	30.8	30.9
1995年	パートタイム労働者数	315	2005	508	2828
	構成比	35.2	27.7	30.8	28.9
1988年	パートタイム労働者数	335	1348	474	2157
	構成比	26.0	22.0	28.7	23.8

資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey Results 1988, 1995, 1997」

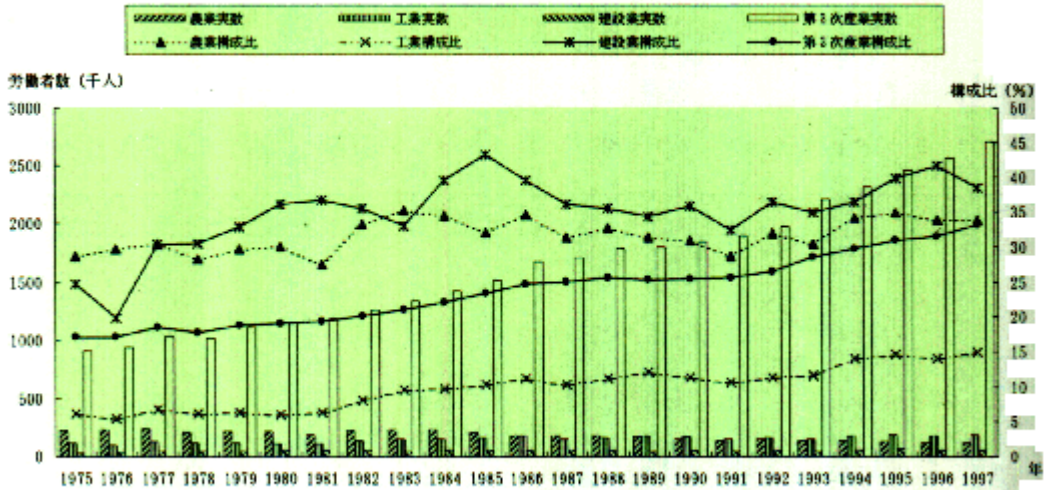
注 88年の15～24歳は、14～24歳である。

ハ 産業別動向

産業別にみると、パートタイム労働者数は男女ともに第3次産業が圧倒的に多くなっており(図2-4-2、3)、男女とも第3次産業以外の産業におけるパートタイム労働者数は非常に少ない。男女を合わせた全パートタイム労働者数に占める第3次産業の割合は97年で87.3%となっている。なお、産業別に、労働者の割合を女性についてみると(図2-4-2)、実数はきわめて少ないものの、農業及び建設業においても第3次産業同様に近年では30%台になっている。このようにみると、フランスでは第3次産業の女性においてパートタイム労働が進展していることがわかる。

図2-4-2 産業別パートタイム労働者及びその労働者に対する構成比の推移(女性)

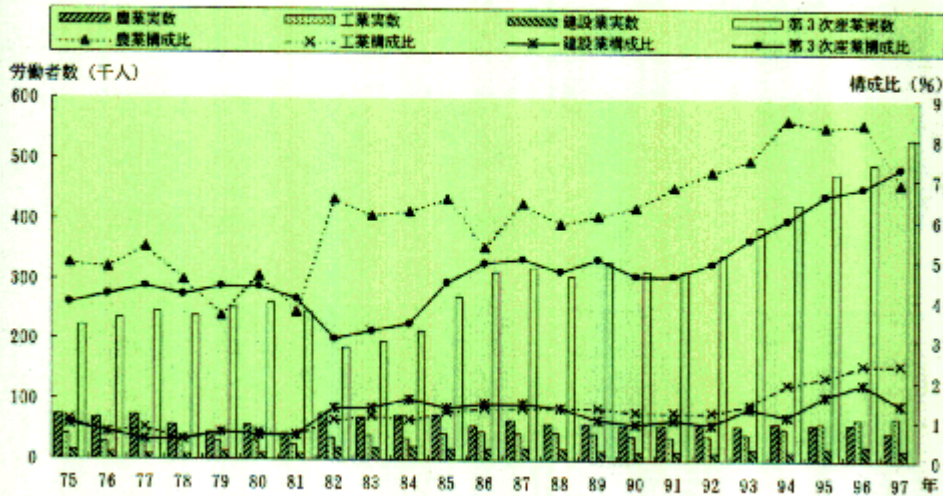
図2-4-2 産業別パートタイム労働者及びその労働者に対する構成比の推移(女性)



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」

図2-4-3 産業別パートタイム労働者及びその労働者に対する構成比の推移(男性)

図2-4-3 産業別パートタイム労働者及びその労働者に対する構成比の推移(男性)



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」

二 世帯状況別動向

INSEE(国立統計経済研究院)の95年調査によれば、民間労働者の内、配偶者がフルタイム労働している者、単身女性、単親の世帯主にパートタイム労働者が多くなっている(表2-4-2)。

表2-4-2 世帯状況別にみたパートタイム労働者(民営部門)

表2-4-2 世帯状況別にみたパートタイム労働者（民間部門）

1995年	パートタイム労働者 数（千人）	パートタイム労働者 の占める割合（%）
1 配偶者なし	244	14.4
単身男性	32	4.5
単身女性	106	20.0
単親の世帯主	106	24.0
2 配偶者あり	1288	15.5
配偶者がフルタイム労働している	1001	20.0
配偶者がパートタイム労働している	51	5.0
配偶者が失業している	60	10.0
配偶者が無職	176	11.0
3 親元にいる子供	164	15.0
4 その他	26	13.0
5 計	1722	15.0

資料出所：INSEE「INSEE Premiere No. 626 1998」

ホ 労働時間別動向

週間労働時間階級別にパートタイム労働者をみると、男女とも、週労働時間15～29時間の者が過半数を占めている。また、週労働時間が30時間以上というパートタイム労働者も3割の高さとなっている(表2-4-3)。

表2-4-3 週労働時間階級別パートタイム労働者数の割合

表2-4-3 週労働時間階級別パートタイム労働者数の割合
(%)

産業計	週労働時間			合 計
	15時間未満	15～29時間	30時間以上	
女 性	14.4	54.9	30.7	100
男 性	13.4	60.6	26.0	100
男女計	14.2	55.9	29.9	100

資料出所：INSEE「Enquête sur l'emploi de 1997」 97.3雇用調査

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム

(2) 労働条件

イ 労働法令での原則

労働法典では、パートタイム労働者の労働条件について次のように定めている。

(イ) 賃金

a フルタイム労働者賃金との平等比較

パートタイム労働者の報酬は、フルタイム労働者との平等取り扱い原則の下、当該事業所において同じ格付け・職務に就くフルタイム労働者の報酬に対して、その労働時間及び当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとするがとされている。

b 付加手当

賃金に付随する諸手当も、原則としてその労働時間に比例して算定され(例:年末特別手当(*prime d'un treizieme mois*))、パートタイム労働者を支給対象から外してはならないとされる。

c 休暇手当

年休に対しては、休暇手当の支払いが保障されているが、その算定は、フルタイム労働者と同じ。(年休基準年度に当該労働者が受領した報酬総額の1/10と、当該労働者がその休暇期間中に就労し続けたならば受領するであろう報酬額のいずれか労働者にとって有利な方。)

(口) 労働時間

a パートタイム労働者の所定労働時間の配分の問題

(a) 契約書面への明示

(b) 配分変更の予告

契約上の条件に基づき、事業主は労働時間配分の変更が出来るが、それが実施される日の少なくとも7日前迄に労働者に通知しなければならない。

b 所定時間外労働

(a) 実労働時間の上限

労働者の実労働時間は、法定労働時間又は協約上の労働時間を超えてはならない。

年単位のパートタイム労働については、例外が認められていて、柔軟な労働時間編成ができる。すなわち、年単位のパートタイム労働における追加労働時間の勤務は、契約上定められた就労期間内においてのみ行われ得るが、それは場合によっては、法定労働時間を超える超過勤務時間として行われ得る旨を規定することができる。この場合、法定労働時間を超える勤務は、超過勤務時間に関する一般規定に従って、割増賃金及び代償休日の対象となる。

(b) 追加労働時間の比例的上限

追加労働時間は、所定労働時間の1/10を超えてはならないという、所定労働時間に比例した上限を規定している。ただし、協約により、この上限は1/3まで引き上げることが出来る。

c パートタイム労働者の追加労働時間

パートタイム労働者の「追加労働時間」においては、事前に労働監督官及び従業員代表への通知が不要であり、また、当該時間は、割増賃金の対象とならない。一方、フルタイム労働者の「超過勤務時間」においては、事前に労働監督官及び従業員代表への通知が必要であり、かつ、当該時間は割増賃金の対象となる。

(ハ) 休日・休暇

年次有給休暇取得権は、同一事業主の下で年休基準年度の間に少なくとも実労働1か月に相当する期間勤務したすべての労働者に認められる。ここで実労働1か月の要件については、労働時間の長さにかかわらず1か月あれば良いとされているので、フルタイム労働者の半分の労働時間のパートタイム労働者でも2か月でなく1か月の勤務で足りる。

(二) 労働者としての地位その他

労働時間の長さに関係なく、フルタイム労働者と同様に、企業委員会及び従業員代表選挙における選挙・被選挙資格が認められる。

(ホ) パートタイム労働・フルタイム労働間の転換

パートタイム労働からフルタイム労働へ、フルタイム労働からパートタイム労働への転換を、共に促進している(労働法典L.212-4-5条第1項)。

パートタイム労働者のフルタイム労働への転換希望を、事業主が受け入れるかどうかは、事業主の自由であるが、フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者に対して、フルタイムポストの割り当てにおける優先権を認め、さらに事業主に対して、転換を希望する労働者にフルタイムの空席ポストのリストを通知することを規定している(労働法典L.212-4-5条第1項)。

(ヘ) 解雇時の取り扱い

解雇の要件、解雇予告期間、解雇補償手当(indemnité de licenciement)の支払についても、フルタイム労働者と同様の取り扱いを受ける。

従って、経済的解雇における被解雇者の選定に当たって、パートタイム労働者を優先的に解雇することは許されない。

ロ 実際の労働条件

パートタイム労働者の実賃金は、国立経済統計研究院(INSEE)の調査によれば、男性(年齢計)で、フルタイム労働者の約9割、女性(年齢計)で約8割となっている(表2-4-4)。

表2-4-4 パートタイム労働者の実収賃金

表2-4-4 パートタイム労働者の実収賃金

男女計		(年収、単位：フラン)			
	① 労働者計	② フルタイム労働者	③ パートタイム労働者	④ ③÷②×100 (%)	
年齢計	152,627	154,788	118,806	76.8	
25歳未満	92,961	94,009	85,024	90.4	
25～34歳	130,019	131,461	105,558	80.3	
35～44歳	157,407	159,321	123,391	77.4	
45～54歳	181,571	183,699	137,909	75.1	
55歳以上	199,132	203,972	154,392	75.7	

男性		(年収、単位：フラン)			
	① 労働者計	② フルタイム労働者	③ パートタイム労働者	④ ③÷②×100 (%)	
年齢計	168,512	168,920	151,913	89.9	
25歳未満	93,893	94,420	85,819	90.9	
25～34歳	137,690	138,016	120,592	87.4	
35～44歳	172,099	172,493	149,854	86.9	
45～54歳	204,456	204,297	214,339	104.9	
55歳以上	227,416	229,643	196,517	85.6	

女性		(年収、単位：フラン)			
	① 労働者計	② フルタイム労働者	③ パートタイム労働者	④ ③÷②×100 (%)	
年齢計	127,568	130,147	108,092	83.1	
25歳未満	91,755	93,394	84,689	90.7	
25～34歳	119,166	121,258	101,859	84.0	
35～44歳	133,684	135,808	116,700	85.9	
45～54歳	140,706	143,423	116,581	81.3	
55歳以上	144,567	149,223	119,433	80.0	

資料出所：INSEE「Enquête européenne sur la structure des salaires Analyse des résultats France」賃金の構造を把握し、ヨーロッパ各国との比較のための調査を採取することを目的に、94年、フランス政府が規模10人以上事業所について行った調査の内容。

ハ 社会保険の適用

パートタイム労働者も社会保険への加入が義務付けられており、労働時間が少なく、受給資格が得られそうにない者であっても、保険料の支払いを義務付けられている。

(イ) 疾病保険・出産保険

医療給付の受給要件

a 治療前の1か月間にSMIC(時間当たり法定最低賃金)の60倍を基礎として算出した保険料額以上の保険料を支払っていたこと、もしくは60時間以上就労していたこと

b 治療前の3か月間にSMICの120倍を基礎として算出した保険料額以上の保険料を支払っていたこと、もしくは120時間以上就労していたことのいずれかを証明する必要がある。

(ロ) 老齢年金

フランス老齢年金制度は、その支給水準は被保険者の得ていた賃金額にほぼ応じたものとなっている。老齢年金を受給するためには、年齢要件(60歳以上が原則)、一定の保険加入期間(被保険期間)が要求されるが、パートタイム労働者もこの要件を満たしていれば老齢年金を受給できる。

(ハ) 労災保険

保険料の被用者側負担はなく、労働時間の長短による被保険者資格要件、受給要件の差違はない。

(ニ) 失業保険

被保険者期間に応じて受給することが可能。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム

(3) 失業対策としてのパートタイム就労

イ 一般的雇用促進策の一環としてのパートタイム就労の促進

(イ) 92年法

a パートタイム労働に係る労使の交渉の推進

追加労働時間の上限等の面で、拡張適用される産業別労働協約・協定によって法律上の制限を例外的に緩和する措置を導入。パートタイム労働の一層の普及を図った。

b パートタイム雇用への助成措置

- ・ 概要

一定の要件を満たしてパートタイム労働者を雇用する事業主に、パートタイム労働者に係る社会保険料の事業主負担分の縮減を認めた。

- ・ 対象事業主

失業保険被保険者である事業主

- ・ 対象被用者

有期労働契約で雇用されているパートタイム労働者(週労働時間 16~32時間)全般。家内労働者を除く。

- ・ 事業主に対する措置

社会保険、労災保険、家族諸手当に係る事業主負担分保険料の30%を控除。

・ 助成の要件

・ 期間の定めのない労働契約でのパートタイム労働者の雇い入れがあること、既存のフルタイム労働者をパートタイム労働者に置き換え、労働総量が減少した分を、有期労働契約での新規雇用で埋めること。

・ 但し、直近6か月間に経営上の理由による解雇が実施されていた場合、県労働雇用職業訓練局 (DDTEFP)と協定を締結する必要がある。

(ロ) 93年雇用5か年法(注1)

92年法で認められた追加労働時間の上限等について、法律上の制限を例外的に緩和する場合を、企業(事業所)別協約・協定でも認めた。また、92年法で認められた、パートタイム労働者を雇用する事業主に対するパートタイム労働者の社会保険料の事業主負担分の減額の適用要件を緩和した。

(注1) 雇用5か年法;バラデュール保革共存政権(93~95年)下で、雇用政策の柱として93年11月に成立したもの。

なお、雇用5か年法は96年6月11日法(ロビアン法)により改正され、軽減措置がさらに強化された。

最近の議会発表では、制度発足から7年間で、72万以上の雇用が創出又は維持され、企業は社会保険料の軽減措置を受けたとされる。

表2-4-5 パートタイム控除(Abattement temps partiel)の実績

表 2 - 4 - 5 パートタイム控除 (Abattement temps partiel) の実績

年	受 益 者 数					全体に占める 女性比 (%)
	7月	8月	9月	10月	12月	
1996	-	-	-	-	-	62.7
97	17,977	12,528	16,930	26,411	19,238	64.6
98	15,204	12,939	15,742	20,102	15,911	-

資料出所:「LIAISONS SOCIALES」1998, 12, 24, 1999, 2, 25号等

ロ 高齢者早期引退制度の一環としてのパートタイム就労

国家雇用基金(FNE)等が管掌する早期引退制度の中に、段階的早期引退があり、パートタイム就労が活用されている。段階的早期引退の概要は以下のとおり。

(イ) 要件

- ・ 55歳以上65歳未満の健康な労働者であること。
- ・ フルタイムからパートタイムへ、段階的に就労を縮減していくことを受け入れること。

(ロ) 財源

企業が引退労働者の代替労働者を雇い入れなかった場合に支払う分担金(UNEDIC(全国商工業雇用協会連合:失業保険を所掌する非営利社団連合)が運営。)

(ハ) 手当

- ・ 原則として賃金の30%(但し、算定基礎となる賃金は、報酬限度額(社会保障の保険料算定の対象)を限度とする。)

(ニ) 手続

企業委員会又は従業員代表との話し合いの後、県労働雇用職業訓練局と協定を締結する。

(ホ) 実績

93年1月3日に本制度が開始されているが、最近の実績は下表のとおりで、98年は97年に比べて若干減少した。

表2-4-6 段階的早期引退(PRP)の実績

表 2 - 4 - 6 段階的早期引退 (PRP) の実績

(千人、%)

96年 平均	97年 平均	98年											対前年 同月比
		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
53.6	55.6	54.3	53.8	53.4	53.1	52.5	52.1	52.0	52.4	52.3	52.3	-3.3	

資料出所：「LIAISONS SOCIALES」98年各月号

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

2 派遣労働

(1) 法制

派遣労働については、72年に最初の労働者派遣法が制定された後、数次の改正を経て、90年7月12日法により現在の制度に至っている。

イ 派遣労働の原則

派遣労働契約は、派遣先企業の通常又は恒久的な活動のための雇用として利用することはできないとされている。

ロ 派遣が実施できる事由

派遣労働の対象業務については原則として制限はないが、派遣労働を利用できる事由については次のとおり法律で規定されている。

(イ) 休暇中の労働者の代替を行う場合

- a 労働者が休んでいて、その者の労働契約が中断している場合の代替
- b ポストの削減があるが、それに先行して辞職した労働者の代替
- c 期間の定めのない契約で労働者を雇ったが、入職(実際の就労開始)が延期されている労働者に係る代替

(ロ) 企業活動の変動に応える場合

- a 臨時に企業活動が増大
- b 安全に関連する労働を実施する要があること
- c 特別な輸出の注文を実現する為
- d 企業の通常の活動とは関係なく、時間の正確性が求められたり、その場限りの臨時的な仕事の履行を実現する為
- e 季節的な活動

ハ 派遣期間

派遣労働者と派遣元事業主間の契約で、派遣期間を具体的に規定しなければならない。期間を限定した派遣契約は、1回だけ更新することが許されるが、最初の派遣期間と更新した派遣期間分とを合わせても、原則として18か月を超えてはならない。但し、期間の定めのない契約で労働者を雇ったが、入職が遅れている労働者の代替としての場合や、安全に関連した緊急の作業としての場合は9か月、外国で派遣が行われる場合やポストの削減があるがそれに先行して辞職した労働者の代替としての場合は24か月とされている。更新した派遣の派遣期間が最初の派遣期間と同じ長さの期間となる必要はなく、12か月の派遣の後、期間6か月の派遣に更新することも考えられる。

ニ 派遣労働者の登録型・常用雇用型の区別

派遣労働者の登録型・常用雇用型との区別については、フランスでは常用雇用型の労働者派遣企業は認められておらず、登録型になっている。

ホ 派遣が実施できない場合

(イ) 争議参加労働者の代替としての派遣労働

(ロ) 危険作業に係る派遣労働

一定の業種・職種において、アレテ(注2)により有期労働契約による雇用が禁止されている。例えば、98年7月1日から作業内容が放射線に被ばくする内容の場合、派遣労働者の使用及び有期労働契約に基づく労働者の利用は禁じられる。

(注2) arrete:大臣又は市町村等が発出する行政的命令のこと。

(ハ) 経済的事由に基づく解雇後6か月間

へ 派遣労働者が有する権利

(イ) 期間の定めのない労働契約による労働者と平等取扱いの原則

待遇及び賃金は、派遣先事業所における派遣労働者と同等の労働者を下回ってはならないとされている。

(ロ) 有給休暇補償手当

派遣労働契約下の被用者は、各派遣のたびごとに、有給休暇補償手当を受領する権利を有している。派遣元事業主は、各派遣の終了時に派遣労働者に対し有給休暇補償手当を支払わなければならない。その額は、下記(ハ)派遣期間終了に伴う補償も含む派遣期間中の総報酬の10%である。

(ハ) 派遣期間終了に伴う補償

派遣期間終了後、派遣先事業主との間で期間の定めのない労働契約に移行できなかった派遣労働者は、派遣元事業主により、補償金を受け取ることができる。これは、1つの派遣労働が終了するたびに支払わなければならない。金額は、90年全国職際協定(注3)により、派遣期間中に派遣労働者が受け取る報酬総額の10%とされた。

(注3) 職際協定(accord interprofessionnel)

複数の産業間に効力を及ぼす労働協定の型式の1つ。

(二) 派遣先企業との労働契約への移行

派遣労働契約終了後、派遣先企業が当該派遣労働者と労働契約の締結もせず、また、新たな派遣労働契

約も結ばずに事実上就労を継続させた場合、この労働者は派遣先企業と期間の定めのない労働契約を締結したものとみなされる。この場合勤続期間の計算に当たっては派遣期間も算入される。

(ホ) 「再性質決定」訴訟

派遣が認められない場合に労働者派遣が行われた場合、当該派遣労働者は自分と派遣先事業主との間において、期間の定めのない労働契約が成立している旨の確認を行うため、派遣契約終了後「再性質決定」(法律関係の性質決定のこと)の訴訟を提起することができる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

2 派遣労働

(2) 動向

派遣労働者数の動向は図2-4-4、図2-4-5、図2-4-6のとおり。必ずしも一様に増加してきているわけではないが、最近の動向をみると80年代の半ばよりは増加しているといえる。97年の数は男女計では約31万人、全体の労働者に占める割合は2.3%となっている。男女別では、男性が約22万人、同2.0%、女性が約9万4千人、同1.1%となっていて、男性が派遣労働者全体の約7割を占めている。

また各月末時点での派遣労働者の推移をみると(図2-4-7)、ドイツと同様季節により変動が大きいことが判る。

派遣労働の利用を産業別にみると、建設業、加工業、工業といった第2次産業での利用が多くなっている。

有期雇用労働契約と同様、派遣労働者を期間の定めのない労働契約による雇用として採用している場合も多いとされている。

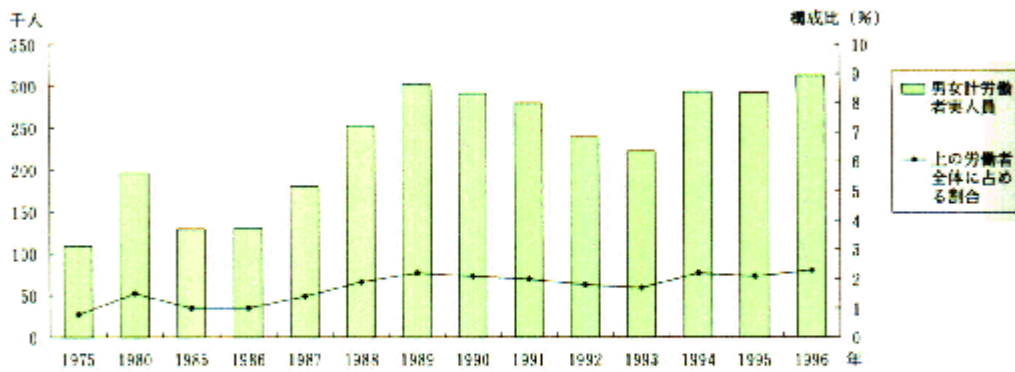
派遣労働を利用する主要な理由は、大企業の場合は欠勤労働者の代替としての利用が多く、小企業では業務の一時的増加への対応策として利用されることが多いとされる。

労働者の種類別では、特に生産労働者が多いことがあげられ(表2-4-7)、また、派遣労働事業主団体の1つであったUNETTは、派遣労働者の34%が無資格の若年者で、また72%が元失業者の者であるとしている(liaison sociales 98.6.10号)。

図2-4-4 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比(男女計)(Effectifs salaries des établissements de travail temporaire)

図2-4-4 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比（男女計）

(Effectifs salariés des établissements de travail temporaire) (千人、%)



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」
元データはUNEDIC

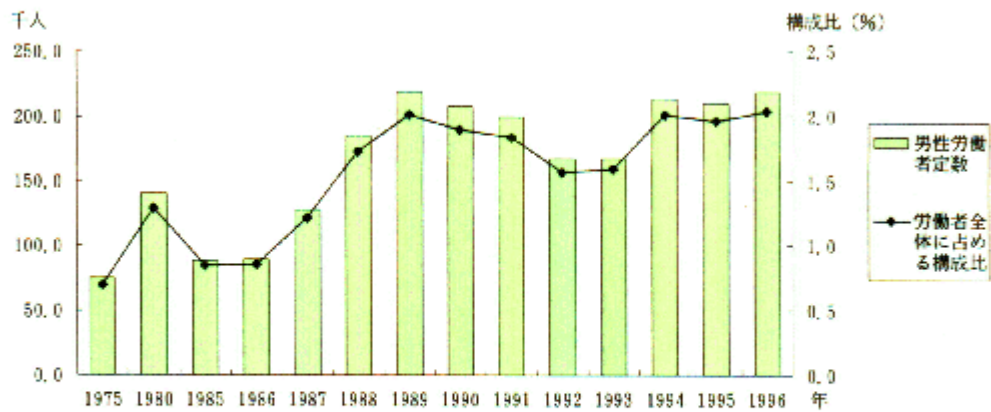
注1 各年12月31日時点の数値

2 「派遣労働者」中には、派遣元事業主において継続的（permanent）に雇用される労働者も含まれている。

図2-4-5 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比(男性)

図2-4-5 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比（男性）

(千人、%)



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」
元データはUNEDIC

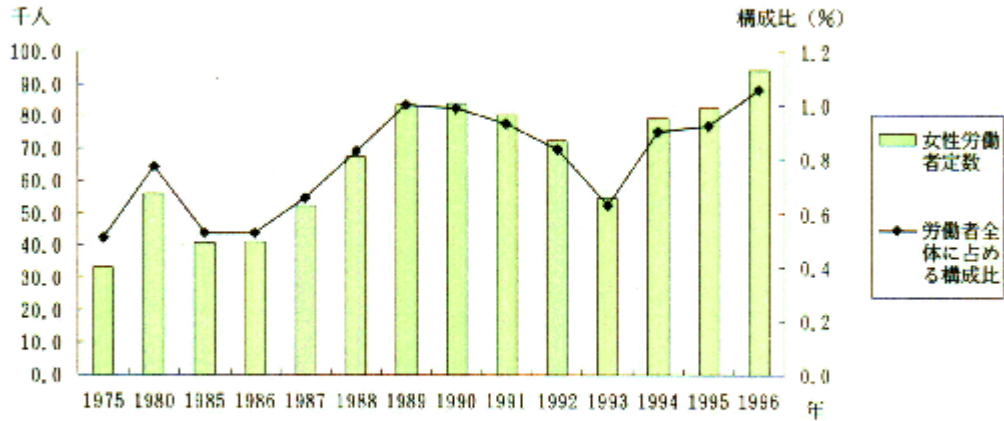
注1 各年12月31日時点の数値

2 「派遣労働者」中には、派遣元事業主において継続的（permanent）に雇用される労働者も含まれている。

図2-4-6 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比(女性)

図2-4-6 派遣事業所に雇用されている従業員定数とその労働者全体に対する構成比（女性）

(千人、%)



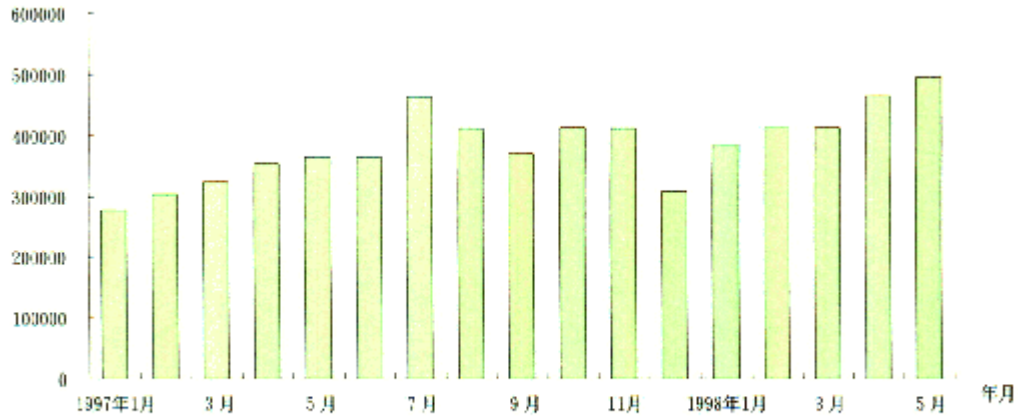
資料出所：INSEE 「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」
元データはUNEDIC

注1 各年12月31日時点の数値

2 「派遣労働者」中には、派遣元事業主において継続的（permanent）に雇用される労働者も含まれている。

図2-4-7 派遣労働契約件数の月間推移

図2-4-7 派遣労働契約件数の月間推移



資料出所：雇用連帯省研究統計局 「Bulletin mensuel des statistiques du travail août 1998」
元データはUNEDIC

表2-4-7 一定時点における派遣労働数(Nombre de mission au fin de mois Travail temporaire)

表 2-4-7 一定時点における派遣労働数
(Nombre de mission au fin de mois Travail temporaire)

(人、%)

年 月 末	派遣数	対前月 比	対前年 比	工 業	工 業 以 外		生産労働者	生産労働者 以外 事務職員
					第3次 産業	建設業		
1998 1	376,142							
2	約410,000		+42.6	55.3			77	18
3	436,475		+4.0	55.3			77	23
							有資格	無資格
							43	34
4	476,088		+3.5	55.3			77	23
6	549,078		+38.1	56	26.1	17.5		
7	612,056	+38.1	-23.1	56		44	77	23
12	485,000	-12.1	-17.8					

資料出所：LIAISONS SOCIALES 「LIAISONS SOCIALES No12736, 12718, 12677, 12660, 12639」(元データはUNEDIC)

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

3 有期労働契約

(1) 有期労働に係る規定

イ 有期労働の原則

有期労働契約は、企業の通常又は恒久的な活動のための雇用として利用することはできないとされている。

ロ 有期労働が実施できる事由

有期労働の対象業務については原則として制限はないが、有期労働を利用できる事由については次のとおり法律で規定されている。

(イ) 休暇中の労働者の代替を行う場合

- a 労働者が休んでいて、その者の労働契約が中断している場合の代替
- b ポストの削減があるが、それに先行して辞職した労働者の代替
- c 期間の定めのない契約で労働者を雇ったが、入職(実際の就労開始)が延期されている労働者に係る代替

(ロ) 企業活動の変動に応える場合

- a 臨時に企業活動が増大

b 安全に関連する労働を実施する要があること

c 特別な輸出の注文を実現する為

d 企業の通常の活動とは関係なく、時間の正確性が求められたり、その場限りの臨時的な仕事の履行を実現する為

e 季節的な活動

(ハ) 特別な産業の場合

デクレが規定するいくつかの特定産業では、その産業の活動態様等から、臨時的・期間の定めのある労働契約を、労働協約、労働協定で規定することによって締結することが可能としている。

a 森林の開拓

b 艦船修理

c 引っ越し業

d ホテル・レストラン

e 興行

f 文化活動

g 視聴覚

h 映画製作

i 教育

j アンケート、調査

k 音響出版

l 余暇とバカンスセンター

m 食肉蔵入れ保存、等。

(二) 雇用(増)のための特別措置として認められる場合

a 政府が行っている雇用促進措置の形式で、企業は一定の場合さまざまな労働形態での雇用を行うことができる(雇用連帯契約、雇用イニシアティブ契約等)。

b (職業)訓練の一環として、企業は次の場合有期労働契約を締結することができる。

(a) 教育関係の学校に至ろうとしている研修している志願者(最大24か月)

(b) 教育関係の学校の生徒もしくは元生徒で、応用研修を行っている者。(最大24か月)

(c) 職業訓練の仕上げを目的にフランスに来ている外国人(最大24か月)等

ハ 有期労働の契約が許されない場合

(イ) 争議参加労働者の代替としての有期労働契約

(ロ) 危険作業に係る有期労働契約

一定の業種・職種において、アレテにより有期労働契約による雇用が禁止されている。例えば、98年7月1日から作業内容が放射線に被ばくする内容の場合、派遣労働者の使用及び有期労働契約に基づく労働者の利用は禁じられる。

ニ 有期労働契約の契約期間

両契約当事者間の契約で、有期労働契約の契約期間を具体的に規定しなければならない。有期労働契約は、1回だけ更新することが許されるが、最初の労働契約期間と更新した労働契約期間分とを合わせても、原則として18か月を超えてはならない。但し、この契約期間の上限は、期間の定めのない契約で労働者を雇ったが、入職が延期されている労働者に係る代替としての場合や、安全に関連した緊急の作業としての場合には9か月、外国で労働が行われる場合やポストの削減があるがそれに先行して辞職した労働者の代替としての場合には24か月とされている。更新した有期労働契約の契約期間が最初の有期労働契約の契約期間と同じ長さの期間となる必要はなく、12か月の有期労働契約の後、期間6か月の有期労働契約に更新することも考えられる。派遣労働契約においても、契約上限期間にこれと同様の規定がある。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

3 有期労働契約

(2) 有期労働契約の労働者の権利

イ 期間の定めのない労働契約による労働者と平等取り扱いの原則

待遇及び賃金は、事業所における同等の期間の定めのない労働契約による労働者を下回ってはならないとされている。

ロ 労働契約終了に伴う補償

期間の定めのある労働契約終了後、事業主との間で期間の定めのない労働契約に移行できなかった有期労働契約の労働者は、当該事業主より補償金を受け取ることができる。この金額は有期労働の最後の賃金と同時に有期労働契約の労働者に対して支払わなければならない。

ハ 「再性質決定」訴訟

有期労働契約が認められない場合に有期労働が行われた場合、当該有期労働契約労働者は自分と事業主との間において、期間の定めのない労働契約が成立している旨の確認を行うため期間の定めのある労働契約終了後、「再性質決定」(法律関係の性質決定のこと)の訴訟を提起することができる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第4章 フランス

第2節 多様な就業形態の現状

3 有期労働契約

(3) 有期労働の推移

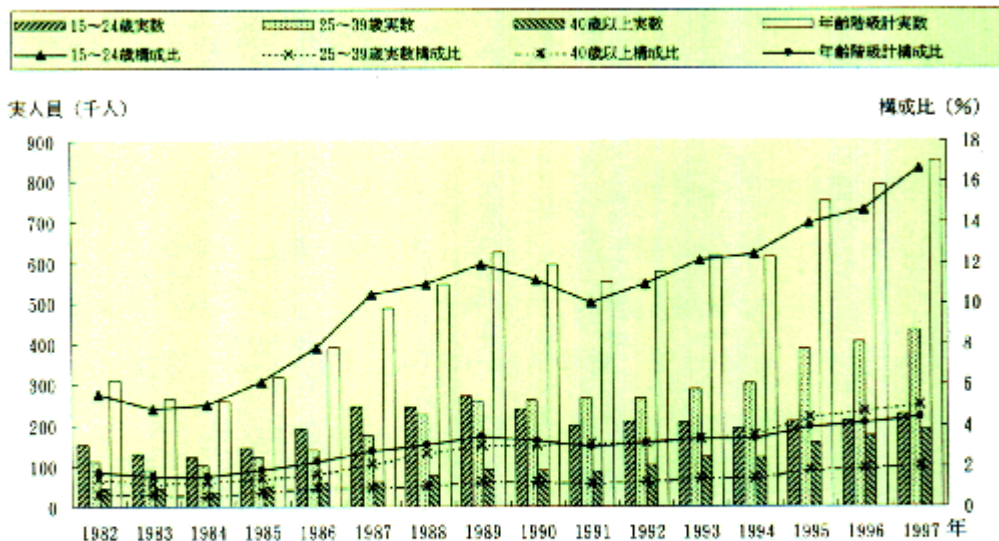
男女とも増加傾向にあって、82年の男女計約30万人から、98年3月には男女計約90万人に達している。過去の経緯をみると、男女とも80年代前半はあまり動きがなかったが、90年代に入ってから増加傾向にある(図2-4-8、9、10、表2-4-8)。雇用連帯省(研究統計局[DARES])が98年12月3日に発表した、96年に係る報告によれば、有期労働契約は、92年始めの384,000人から96年の終わりには539,000人となり5年間で40%増大したとしている。また、何らかの有期労働契約の労働者を雇用している従業員規模10人以上の企業は、92年初から96年末にかけて、企業全体の44%から59%に増加したとされる。なお、雇用期間は90%が6か月未満であり、平均して3.3か月となっている。

年齢階級別にみると、被用者全体に対する割合では、男女とも若年層(15~24歳)がもっとも高くなっている。

また、29歳以下層は過半数に達する(図2-4-11)。

図2-4-8 年齢階級別有期労働契約の労働者の推移(男女計)

図 2 - 4 - 8 年齢階級別有期労働契約の労働者の推移(男女計)



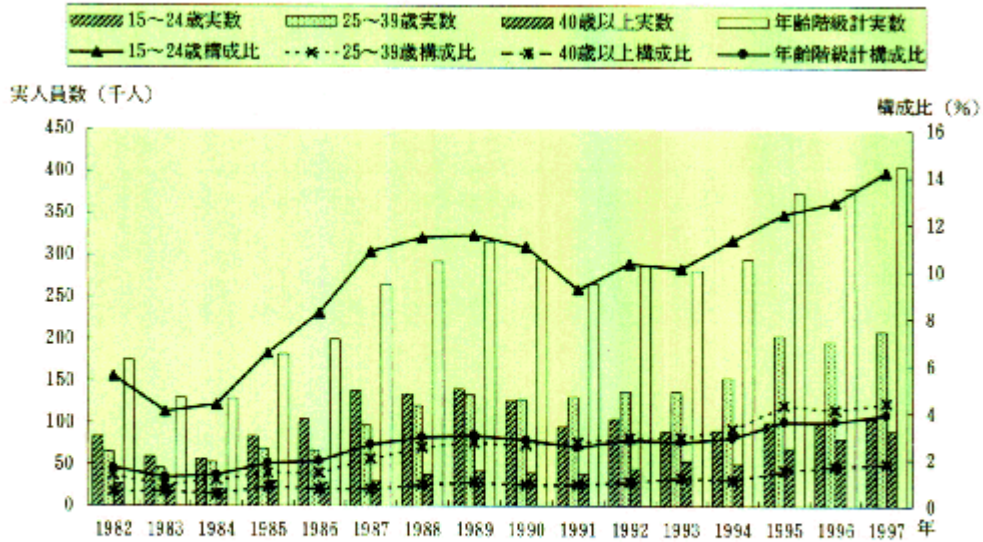
資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」

元データはUNEDIC

注1 各年3月の数値(82年は4月、90年は1月)。82年から統計が存在する。

図2-4-9 有期労働契約の年齢階級別従事人員の推移(男性)

図2-4-9 有期労働契約の年齢階級別従事人員の推移（男性）

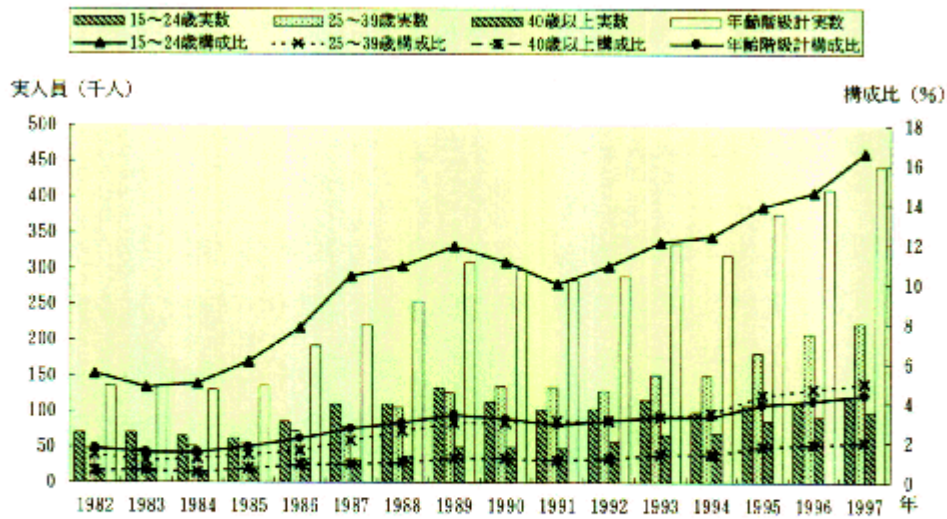


資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」
元データはUNEDIC

注1 各年3月の数値（82年は4月、90年は1月）。82年から統計が存在する。

図2-4-10 有期労働契約の年齢階級別従事人員の推移(女性)

図2-4-10 有期労働契約の年齢階級別従事人員の推移（女性）



資料出所：INSEE「INSEE Résultats No610-611 MARCHÉ DU TRAVAIL Séries longues」
元データはUNEDIC

注1 各年3月の数値（82年は4月、90年は1月）。82年から統計が存在する。

表2-4-8 有期雇用数の推移

表2-4-8 有期雇用数の推移

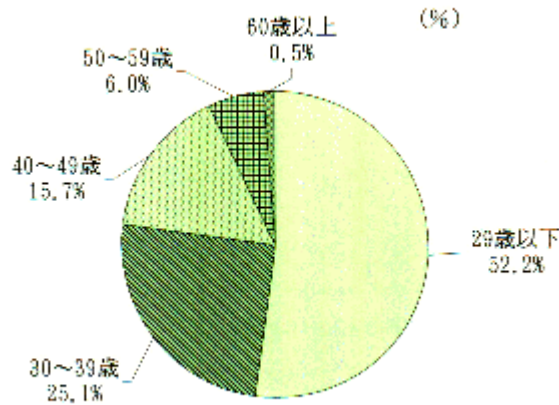
(各年3月、千人)

	1994年	95年	96年	97年	98年
雇用数	614	752	790	849	906

資料出所：INSEE 「INSEE Résultats Enquête sur l'emploi de 1998」

図2-4-11 有期労働契約による被用者の年齢階級別構成比

図2-4-11 有期労働契約による被用者の年齢階級別構成比



資料出所：Les Echos 1998.12.4号 元データ INSEE

また有期労働契約による雇用のかなりの部分が政府の雇用対策の1つとして行われている。失業者や生活保護受給者等の特に配慮を要する人を対象とする雇用対策の一つとして、多くの助成雇用(求職者等を企業が雇用する際、国が社会保険料減免等の支援を与えているもの)や地方公共団体等行政庁が求職者を直接雇用する場合には、有期労働契約による雇用が利用されている(表2-4-9)。

上記調査によると、有期労働契約による雇用のうち、約1/3の雇用が国からの何らかの援助を受けて実施されている雇用であった。特に電気・ガス・水供給業では有期労働契約の内の7割が国からの援助付き雇用であった。そして同産業ではその約4割が雇用連帯契約(注1)であった。

国からの助成雇用は98年12月現在民間部門で約100万人となっていて、この内相当の部分を有期労働が占めていると考えられる(表2-4-9)。

表2-4-9 助成雇用の数値

表 2 - 4 - 9 助成雇用の数値

	12月新規分		12月時点年度延数値	
	1998年	1997年	1998年	1997年
・民間部門				
1人目雇入時の社会保険料控除	7,178	5,849	142,000	131,000
見習契約	31,592	34,308	352,000	340,000
職業資格契約	15,486	14,888	143,000	129,000
適合契約	4,726	6,258	44,000	43,000
パートタイム社会保険料控除	15,911	19,233	-	-
雇用イニシアティブ契約	14,582	17,459	349,000	405,000
・公共部門				
雇用連帯契約	34,812	35,457	260,000	284,614

資料出所：liaisons sociales 1999. 2. 15号

注1 雇用連帯契約 (CES : contrat emploi solidarité)

地方公共団体等で無(低)資格の若年失業者、長期失業者等の就職困難者に対して週20時間程度の公務の仕事に就かせる制度である。原則3～12か月の有期労働契約であって、報酬は最低でもSMIC(最低賃金)又は協約賃金額となる。

報酬については、SMICの金額の65%に相当する額を国が負担する。受給者が長期失業者やRMI受給者(注2)、障害者の場合は85%。又、国からの1時間当たり22フランの定額援助を受けて、400時間を限度とする職業訓練を受けることができる。

注2 社会復帰最低収入 (RMI : revenu minimum d'insertion)

最低所得水準を各人に保障するための手当。日本の生活保護、ドイツの社会扶助に相当する制度。88年に現制度開始。要件は、フランスに居住していること。25歳以下であること、又は養育すべき子があること。

社会復帰契約 (contrat d'insertion : RMIの支給に引き続く3か月の間に、受給者は受給者に対する国の施策を定める挿入契約を締結しなければならない。)を締結しなければならない。

支給期間は3か月だが、社会復帰契約によって、再支給することができる。

注1 雇用連帯契約(CES:contrat emploi solidarite)

地方公共団体等で無(低)資格の若年失業者、長期失業者等の就職困難者に対して週20時間程度の公務の仕事に就かせる制度である。原則3～12か月の有期労働契約であって、報酬は最低でもSMIC(最低賃金)又は協約賃金額となる。

報酬については、SMICの金額の65%に相当する額を国が負担する。受給者が長期失業者やRMI受給者(注2)、障害者の場合は85%。又、国からの1時間当たり22フランの定額援助を受けて、400時間を限度とする職業訓練を受けることができる。

注2 社会復帰最低収入(RMI:revenu minimum d'insertion)

最低所得水準を各人に保障するための手当。日本の生活保護、ドイツの社会扶助に相当する制度。88年に現制度開始。要件は、フランスに居住していること。25歳以下であること、又は養育すべき子があること。

社会復帰契約(contrat d'insertion:RMIの支給に引き続く3か月の間に、受給者は受給者に対する国の施策を定める挿入契約を締結しなければならない。)を締結しなければならない。

支給期間は3か月だが、社会復帰契約によって、再支給することができる。

賃金については、男女とも、期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者に比べて、有期労働契約で雇用されている労働者の方が低い賃金となっている(表2-4-10)。

なお、表2-4-10では、有期労働と期間の定めのない労働とで賃金の差がかなり生じているが、国立統計経済研究院の同調査の解析によれば、労働時間を両者同等と仮定して見積もった場合、期間の定めのない労働は、有期労働に比べて、約5%賃金が上回るとしている。

表2-4-10 有期労働契約による労働者と期間の定めのない労働契約による労働者との賃金の比較

表 2 - 4 - 10 有期労働契約による労働者と期間の定めのない労働契約による労働者との賃金の比較

(年収、単位フラン)

	男女計	男性	女性
① 合計	152,627	168,512	127,568
② 期間の定めのない労働契約による労働者	155,673	171,483	129,915
③ 有期労働契約による労働者	107,816	114,311	101,330

資料出所：INSEE「Enquête européenne sur la structure des salaires Analyse des résultats France」

主要参考文献一覧(フランス)

水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策」有斐閣

日本労働研究機構

「諸外国のパートタイム労働の実態と対策」資料シリーズ1994年

「欧米主要国における労働者派遣法の実態」調査研究報告書1997年

INSEE(Institut National de la statistique et des etudes economiques(国立統計経済研究院)

「INSEE Resultas No610-611 MARCHE DU TRAVAIL Series longues」

「INSEE Resultas No567-568 Enquete sur l'emploi de 1997 Resultats detailles」

LIAISONS SOCIALES

LIAISONS SOCIALES各日号

Memo social '98

Travail temporaire Fev. 1999

「Le contrat a duree determinee」 Les Publications Fiduciaires SA

「Code du travail 1998」 Editions Dalloz

Y.DELAMOTTE-D.MARCHAND 「Le droit du travail en pratique edition 98/99」

Editions d'organization

「Les emplois aides collectivites publiques」 Editions du Papyrus

「フランス法律用語辞典」三省堂

Ministere de l'emploi et de la solidarite(雇用連帯省)

Guide pratique du droit du travail

Guide des aides a l'emploi

L.BARTHONNEAU

「Le langage du travail temporaire」 Editions methodes et strategies

「Dictionnaire fiduciaire」 La Villeguerin Editions

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare