

フランス

1 経済及び雇用・失業等の動向

フランス経済は、2001年以降の世界経済の減速の影響を受け、経済成長率は2000年をピークに減速傾向である。2004年の経済成長率は2.1%となり、前年に比べ伸びが高まった。これは、個人消費や住宅投資等の内需が力強いことによるものと見られている。

雇用情勢をみると、2004年の失業率は10.0%となり、2001年第2四半期に8.6%となった後は上昇傾向にある。

間労働制導入の影響もあり、2000年に前年同期比で5.2%の高い上昇率となった後やや低下し、2004年は2.9%となった。一方、消費者物価上昇率は安定して推移し、2004年は2.1%となった。

職種・職位別の平均月収は、2003年は生産労働者が1,770ユーロ、事務労働者が1,710ユーロ、技術者が2,470ユーロ、幹部職(カードル)が4,850ユーロとなった。

2000年2月1日(20人以下の事業所は2002年1月1日)の週35時間労働制の導入以来、非農業労働者の週当たり実労働時間は短くなっており、2004年は35.64時間であった。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

非農業労働者の時間当たり賃金上昇率は、週35時

〈表2-29〉フランスの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

	2000年	2001	2002	2003	2004	2004				2005 1～3
						1～3月	4～6	7～9	10～12	
実質 GDP 成長率	4.0	2.1	1.3	0.9	2.1	1.6	2.8	1.8	2.1	1.8
就業者数	23,261	23,759	23,942	23,631	24,720	-	-	-	-	-
失業者数	2,157	2,201	2,308	2,441	2,437	2,432	2,447	2,445	2,437	2,488
失業率	9.5	8.7	9.1	9.8	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.1

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付「月刊海外経済データ」、雇用・社会団結・住宅省ホームページ、OECD「Labour Market Statistics-DATA」

(注1) 実質 GDP 成長率の四半期値は前年同期比。

(注2) 就業者は非農林漁業者を除く。

(注3) 失業者数は公共職業安定所のフルタイム求職登録者数(国立統計経済研究所(INSEE)が発表した数値)。失業率はILO方式に従って、INSEE が発表した数値(失業者数及び失業率ともに季節調整値)。

〈表2-30〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	2000年	2001	2002	2003	2004	2004				2005 1～3
						1～3月	4～6	7～9	10～12	
賃金上昇率	5.2	4.2	3.6	2.8	2.9	2.8	2.8	3.0	2.9	-
消費者物価上昇率	1.7	1.7	1.9	2.1	2.1	1.9	2.4	2.2	2.1	1.6

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付「月刊海外経済データ」

(注) 賃金は非農業労働者の時間当たり賃金。対前年同期比。

〈表2-31〉フランスの職種・職位別平均月収

(ユーロ)

	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2000年	1,600	1,640	2,340	4,240	2,180
2001年	1,640	1,660	2,370	4,330	2,230
2002年	1,720	1,680	2,410	4,770	2,430
2003年	1,770	1,710	2,470	4,850	2,490

資料出所 雇用・社会団結・住宅省ホームページ

(注) 非農業労働者の平均月収。

〈表2-32〉フランスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	2000年	2001	2002	2003	2004
実労働時間	36.87	36.14	35.69	35.64	35.64

資料出所 雇用・社会団結・住宅省ホームページ

(注) 非農業労働者の労働時間。

3 労働施策の概要

(1) 雇用・失業対策

フランスでは、再就職促進のため、若年者向けを中心に職業訓練と雇用を組み合わせた様々な国の支援制度があり、これらを総称して「特殊雇用契約」という。若年者を対象とした契約は職業訓練が義務づけられているが、全年齢層の就職困難者を対象としたものは職業訓練が任意である。次の雇用主導契約も特殊雇用契約の一つである。(特集記事 第4章参照)

a 雇用主導契約(CIE)

50才以上の失業者及び長期失業者等の就職困難者に対して、12～24か月の有期雇用あるいは期間の定めのない雇用を民間企業(国、地方自治体とその機関は除くすべての使用者)で提供するものである。当該契約を結んだ者には法定最低賃金(SMIC：(3)参照)以上の賃金が支払われる。職業訓練費用の補助があり、契約者のタイプによって330～500ユーロの補助金が国から支払われる(若年者を対象とした特殊雇用契約(職業訓練と雇用を組み合わせた契約)は特集記事 第4章参照)。

※特定雇用契約という言い方はあまりしていないので、特殊雇用契約で統一を図る。

b 失業保険制度

フランスの失業保険制度は、労使協約に基づき、民間の機関である全国商工業雇用連合会(UNEDIC)及び商工業雇用協会(ASSEDIC)により管理運営されている。財源は、労使からの保険料及び政府の補助金である。2001年7月の雇用復帰援助プラン(PARE)の導入により、逡減制の失業手当(AUD)は原則廃止され、雇用復帰支援手当(ARE)の受給者には積極的な求職活動が求められることとなった。雇用復帰支援手当は、離職前の就労期間及び賃金額に基づいて支給される(雇用復帰援助プラン(PARE)については、特集記事第4-5(5)章参照)。

(2) 職業能力開発

職業訓練は、①若年者を対象とした教育訓練、②就労者を対象とした継続的職業訓練に大きく分けられる。

さらに①は、学校教育の一環として行われるものと職業訓練と雇用を組み合わせた特殊雇用契約とに分けられる。若年者及び一般的な職業訓練については地方が主導的な役割を果たし、就職が困難な者は国が担当する(特集記事 第4章参照)。

継続的職業訓練は企業の義務とされ、そのうち企業単位の職業訓練は使用者が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担することとされている。企業の負担金は規模別に定められており、従業員10人以上の企業では、前年度の賃金総額の1.5%、10人未満の企業では0.15% (実習税^(註1))の課税対象となっている場合は0.25%を、労使によって設立された徴収機関へ支払う。在職者の教育訓練に関し、訓練の運営費や外部の教育訓練機関が提供する訓練コースを受講した際に支払う受講料、訓練期間中の従業員の給与等に徴収機関が集めた企業の負担金が充当される。また、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合は、有給の個人訓練休暇(CIF)を取得することができる。

(3) 最低賃金

フランスの最低賃金は、消費者物価上昇率と労働者階級の購買力上昇分をもとに、毎年7月1日に改定される。具体的には、法律に基づき、政府が政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている。従来は、①時給ベースの法定最低賃金(SMIC)と、②週39時間労働制から週35時間労働制への移行に伴う月収ベースでの賃金水準の低下を防ぐため、移行時期により異なる5種類の月額保証賃金(GMR)の計6種類の最低賃金が並存していた。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、6種類あった法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなった。

〈表2-33〉フランスの法定最低賃金(SMIC：1時間当たり)の推移

(2001年までフラン、2002年以降ユーロ、%)

年	1999年	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SMIC	40.72	42.02	43.72	6.83	7.19	7.61	8.03
引上げ率	1.2	3.2	4.0	2.4	5.3	5.8	5.5

2005年はSMICが5.5%引き上げられて、1時間当たり8.03ユーロ、月額換算で1,217.88ユーロ(8.03ユーロ×35時間×52/12)となった。5種類の月額保証賃金(GMR)は、それぞれ月額換算のSMICと同額まで引上げられ、法定最低賃金は統一された。2003年1月のフィヨン法施行から、法定最低賃金は3年間で17.6%の引上げとなった。

(4) 労働時間制度

1982年、フランスの法定労働時間は、週40時間から39時間に短縮された。その後、1998年労働時間短縮による雇用創出(ワークシェアリング)を目的として、週法定労働時間を週39時間から35時間とする法律が成立し、労働者数20人を超える企業においては2000年1月1日から、労働者数20人以下の企業においては2002年1月1日から実施されている。超過勤務時間は、原則として年間130時間が限度で、これを超える場合には労働監督官の許可が必要である(超過労働時間にも、移行措置が設けられていた)。

週35時間労働制を規定するオブリ第1法、第2法に基づき、時短によって雇用を創出又は維持した企業は、使用者の社会保険料負担が軽減されることとなっている。

同法による雇用創出の効果については、2001年6月にフランス政府が公表した報告書(レイヨール報告)によれば、①1996年6月から2000年12月までに24万人、②特に2000年においては16万5,000人、としているが、OECD等は35時間労働制について批判的である。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、週35時間制が緩和され、超過勤務時間の上限については、2002年10月15日の閣議において、130時間から180時間に引き上げるための政令が制定され、同年10月18日から施行された。そして、2004年12月、政令により法定の時間外労働時間の上限を年間220時間へ引き上げることが定められた。

2004年に入り、失業率や財政赤字が悪化する中、国際競争力を高めたい経営者団体のフランス企業運動(MEDEF)の圧力もあり、35時間労働制度の見直しの議論が活発化した。こうした動きを受け、ラファラン首

相は、2004年12月9日公表した「フランス契約2005」の中で、週35時間労働制度を改正する方針を示し、2005年3月22日、週35時間労働制度改正法が成立した。同法は、4条からなっており、労働時間貯蓄制度の改正により年間法定最大超過勤務可能労働時間を上回った労働を可能にし、週35時間労働制度を緩和する措置が盛り込まれている。同法の主要な内容は以下のとおりである。

a 労働時間貯蓄口座制度(第2条)

労働協約などによって、被用者のための労働時間貯蓄制度を置くことができる。被用者は有給休暇を蓄積する権利を有し、蓄積した休暇期間又は使用しなかった休息について、賃金の支払い形式で利用することができる。労働協約で定めがある場合、被用者が希望するときは、24労働日を上回る分の年間給休日の全部又は一部を労働時間貯蓄口座に繰り入れることができる。また、被用者が希望する場合は、代償休息(事業主が、一定時間の超過勤務労働を行った労働者に、代償の休息を与えることを義務付けられている。)を労働時間貯蓄口座に繰り入れることができる。

b 超過勤務時間(第3条)

労働協約等で定めがあつて、被用者が希望する場合、事業主との協定に基づき、法定年間最大超過勤務可能労働時間(年間で220時間)を上回って労働することができる。法定年間最大超過勤務可能労働時間を超えて労働した部分に関して、それを労働時間貯蓄口座に繰り入れることを労働協約等で取り決めた場合であつて、被用者が希望する場合、被用者は事業主と取り決めを結んで、法定年間最大超過勤務可能労働時間を超えて労働した部分を労働時間貯蓄口座に繰り入れることができる。

c 2008年12月31日までの20人以下の企業に係る経過措置(第4条)

割増賃金を規定する労働協約などが発効するまで、超過勤務時間に係る賃金割増率は、週の最初の超過勤務4時間に関しては、10%とする^(註2)。法定年間最大超過勤務可能労働時間数の計算にあたっては、週36時