

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

〈表2-39〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2003	2004	2005	2006				
				4～6	7～9	10～12	1～3	4～6
賃金上昇率(月給)	2.5	2.5	2.8	2.7	2.8	2.9	2.9	2.9
(時給)	2.8	2.6	2.8	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0
消費者物価上昇率	2.1	2.1	1.7	1.7	1.9	1.6	1.8	1.9

資料出所 「賃金上昇率」「消費者物価上昇率」-国立統計経済研究所(INSEE) "Informations Rapides-supplément au n° 304 du 9/10/2006" http://www.insee.fr/fr/indicateur/indic_conj/donnees/salaires.pdf

(注1) 「賃金上昇率」は、非農業労働者の賃金(賞与及び時間外手当を含まない)。四半期値は前年同期比。

(注2) 「消費者物価上昇率」の四半期値は前年同期比。

〈表2-40〉フランスの週当たり実労働時間の推移

年月	2003	2004	2005	2006				
				4～6	7～9	10～12	1～3	4～6
実労働時間	35.66	35.64	35.66	35.66	35.66	35.63	35.62	35.62

資料出所 雇用社会団結住宅省調査研究統計局(DARES) "Bulletin mensuel des statistiques du travail" <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/bulletin-mensuel-statistiques-du-travail/les-numeros-du-bmst-mois-precedents/266.html>

(注) 非農業労働者の週当たり労働時間。

〈表2-41〉フランスの職種・職位別平均月収の推移

	2006				
	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
2004年	1.780	1.690	2.480	4.850	2.440

資料出所 雇用社会団結住宅省調査研究統計局(DARES) "Bulletin mensuel des statistiques du travail" <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/bulletin-mensuel-statistiques-du-travail/les-numeros-du-bmst-mois-precedents/266.html>

(注) 非農業労働者の平均月収。

〈表2-42〉フランスの労働災害・職業病件数

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
労働災害	711,035	743,435	737,499	759,980	721,227	692,004
職業病	17,489	22,392	24,220	31,461	34,642	36,871

資料出所 Statistiques annuelles-CNAMTS/DRP

(2) 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金(SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance「全産業一律スライド制最低賃金」)は、消費者物価指数と労働者階級の購買力指数をもとに毎年7月1日に改定される(定時改定方式)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その上昇分だけ改定される(物価スライド方式)。

定時改定では、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^(注11)。

2006年はSMICが3.05%引き上げられて、1時間当たり8.27ユーロ、月額換算で1,254.28ユーロ(8.27ユーロ×35時間×52/12)となった。

〈表2-43〉フランスの法定最低賃金額(SMIC:1時間当たり)の推移

	2002.7	2003.7	2004.7	2005.7	2006.7
SMIC	6.83	7.19	7.61	8.03	8.27
引上げ率	2.4	5.27	5.8	5.5	3.05

資料出所 "Liaisons sociales" 2006年7月6日付

また、SMICは、以下に該当する労働者については減額することができることとされている。

a 年少者(入職後6か月まで)

(a) 17歳未満の者については20%減額可

(b) 17歳の者については10%減額可

b 職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者

年齢及び訓練期間に応じて、最低賃金額を22～75%減額可

c 障害者

10～20%減額可

なお、最低賃金については、SMICとは別に労働協約による拡張適用が認められている。業種レベルの賃金交渉は年に1回行うことが法律で義務付けられており、SMICを下回る労働協約の規定は、SMIC以上になるよう改定しなければならない^(注12)。

(3) 労働時間制度^(注13)**a 法定労働時間の原則**

1週35時間とされている。

b ホワイトカラー労働者に係る適用除外

経営幹部職員(cadres dirigeants)については、労働時間制度(労働時間、休息、休日等の諸規定)の適用が除外されている。ただし、年次有給休暇の規定は適用される。

経営幹部職員の要件は次のとおりである。

- ① 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられていること
- ② 自立性の高い方法で決定を行う権限を与えられていること
- ③ 当該企業又は事業所における報酬システムの中で最も高い水準報酬を得ていること

このほか、一定の幹部職員について、労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の概算見積合意によって、労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定する制度等がある。

c 時間外労働

使用者は、1日について10時間を超えて労働させてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させてはならない。さらに、1年間の時間外労働は220時間までとされている。ただし、労働協約等による定めがあること等を要件に、制限時間の引上げが可能である。なお、企業規模20人以下の企業について2008年12月末日までは、週36時間を超える分を時間外労働として扱うこととなっている。

時間外労働に対しては、最高50%の割増賃金の支払いが義務付けられている(超過時間、企業規模等により異なる。表2-44参照)。

〈表2-44〉 時間外労働に対する割増賃金

企業規模1~20人		企業規模20人超	
2008年12月末日まで	2009年~	2001年~	
36時間超39時間まで 10%	35時間超43時間まで 25%	35時間超43時間まで 25%	
39時間超43時間まで 25%			
43時間超 50%	43時間超 50%	43時間超 50%	

d 弾力的労働時間制度

労働協約の定めがあること等を要件とした1年単位の変形労働時間制がある。

e 深夜労働

深夜労働(21時から6時まで)は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、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。

f 休息・休日**(a) 1日の休息时间**

使用者は、2労働日^(注14)の間に少なくとも継続した11時間の休息時間を保障しなければならない。

(b) 1週の休息时间

使用者は、1週につき6日を超えて労働させてはならない。また、週休は少なくとも継続する24時間((a)の休息時間を加えて合計35時間)としなければならない。

(c) 日曜休日制

週休は、原則として日曜日に与えなければならない。ただし、ホテル、レストラン等法制により認められている業種については、日曜日に労働させることが可能である。

g 年次有給休暇

年休基準年度(6月1日~翌年5月31日)の間に、少なくとも1か月継続勤務した場合、1か月につき2.5労働日^(注14)の年次有給休暇が発生する(年間30労働日)。

使用者は、5月1日~10月31日の間(法定期間)に、30労働日(5週間)の有給休暇のうち24労働日(4週間)を取得させなければならない(そのうち一度は連続12労働日(2週間)以上の休暇でなければならない)。24労働日の休暇のうち法定期間内に取得させることができなかった分をこの期間外(11月1日~翌年4月30日)に取得させる場合、残日数が3~5労働日の場合は1労働日、6労働日以上の場合は2労働日の追加休暇を付与することが義務付けられる(24労働日を超え

分については、法定期間外に取得させても追加休暇を付与する義務はない。

有給休暇取得中は、年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）における総賃金の10分の1又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。なお、有給休暇の取得（付与）は労働者の権利であるとともに使用者の義務であり、繰り越しや使用者による買い取りは認められない。また、使用者には、従業員代表の意見を聴いた後に個々の有給休暇取得日を決定し、企業内において掲示する義務がある^(注15)。

(4) 解雇規制^(注16)

a 個人的理由による解雇（普通解雇）

(a) 実体的要件

労働法典において、解雇に当たっては「真実かつ重大な事由」が必要とされている。解雇理由の真実性は、①その理由が実際に存在するかどうか、②その理由が解雇の真の理由であるかどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって労働の継続を不可能とし、解雇を必要とするかどうかという点から判断される。

(b) 手続的要件

解雇が個人的理由に基づく場合、次の手続きが必要である。

ア 書面による事前面談実施の通知

イ 事前面談

ウ 解雇通知書の発送（この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる）

エ 勤続年数に応じて1～2か月の解雇予告が必要（勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による）。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い

オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の1の解雇手当の支払い（勤続11年以上の場合は加算あり）。

(c) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。解雇が不当である（真実かつ重大な理由がない）と認められた場合、労働者は企業規模と勤続年数に応じて賠償金を請求することができる（上記（b）オとは別）。企業規模が11人以上の場合には、裁判官は（賠償金の支払いではなく）復職の提案をすることもできる。

b 経済的理由による解雇（整理解雇）

(a) 実体的要件

個人的理由による解雇の場合と同様、「真実かつ重大な事由」が必要とされている。具体的には、経済的困難又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする再編成の結果として行われたこと、再配置義務を履行したこと等が必要とされる。

(b) 手続的要件

解雇が経済的理由に基づく場合、次の手続きが必要である。

ア 書面による事前面談実施の通知

イ 事前面談

ウ 解雇通知書の発送（この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる）

エ 勤続年数に応じて1～2か月の解雇予告が必要（勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による）。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い

オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の2の解雇手当の支払い（勤続11年以上の場合は加算あり）。

カ 従業員代表や県労働局長への情報提供

キ ①労働者の再雇用優先権、②企業による再就職休暇（4～9か月の有給）の付与など再就職支援措置の実施

(c) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。救済内容は個人的理由による解雇の場合と同様である。

さらに、従業員代表や県労働局長への情報提供を欠く場合には、刑事制裁も予定されている。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 出産休暇制度

出産予定のある女性労働者は出産の前後に出産休暇を取得できる。出産後の6週間を含め、最低計8週間の休暇を取得することが義務付けられている。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇給付として休暇前賃金の80%が支給される。

また、父親は、子どもの誕生から4か月以内に11日間休暇を連続して取得することができる(父親休暇)。休暇期間中は家族手当制度から賃金の80%が支給される。

b 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、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。父親、母親ともに取得でき、両方が同時にあるいは交代で取得できる。休暇中は原則として無給であるが、「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE: Prestation d'Accueil du Jeune Enfant)(詳細は定例報告第3章フランス 5 (4) b, c P244~245参照)から第1子は6か月、第2子以降は対象となる子どもが3歳になる前の月まで賃金補助を受けることができる。

2005年9月22日の家族問題会議において、ドビルパン首相は育児休暇制度を改正する方針を打ち出した。これにより、第3子に係る育児休暇について、期間を1年に短縮する代わりに、(乳幼児迎え入れ手当の)賃金補助を月額524ユーロから750ユーロに引き上げる選択肢が設けられることとなった(2006年7月1日以降に出生(又は養子縁組)した第3子から実施)。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

フランスの労働組合員数は1,845千人、組織率は8.2%である(2003年)。このうち公共部門の組織率は約15%、民間部門の組織率は約5%となっている。労働組合組織率は、ここ10年来ほぼこのレベルで推移している。

(資料出所 雇用社会団結住宅省調査研究統計局(DARES) "Première Synthèses Informations-Octobre 2004-No.44.2-Mythes et Réaliés de la Syndicalisation en France")

b 労働者団体

労働者団体としては、背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違いにより、複数のナショナルセンターが存在しており、主要なものとして、下表のようなものがある(組合員数は当該団体の発表)。この表の各団体のうち、教員組合(FEN)以外については、組合員数、独立性、組合基金、歴史及び(第2次世界大戦中のドイツによる)占領下における愛国的態度の5つの基準により、「代表性を有する労働組合」とされ、政府機関へ代表者を送り込んだり、全国レベルの労働協約について協議し又は調印する権利を有する等の特別の権利を認められた団体となっている。

〈表2-45〉フランスの労働者団体

団体名	設立年	組合員数	加盟組合	性質
フランス労働総同盟(CGT)	1895年	65万人		公共部門中心で共産党色が強いが、近年は共産党色を薄めつつあり、1999年には国際自由労連に加入した。
フランス民主労働総同盟(CFDT)	1964年	77万人	18組織	政治的に社会党との関係が深い。
労働者の力(CGT-FO)	1948年	30万人	27組織	公共部門中心の組合で対決的姿勢が強い。
フランスキリスト教労働者同盟(CFTC)	1919年	22万人		カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成。
フランス幹部職総同盟(CFE-CGC)	1944年	19万人		幹部職中心の労働組合で構成。
教員組合(FEN)		10万人		教職員中心の労働組合で構成。

c 使用者団体

使用者団体は主要なものとして、次のようなものがある(加盟企業数等は当該団体の発表)。

〈表2-46〉フランスの使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数	性質
フランス企業運動(MEDEF)	1998年	75万	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。
中小企業総連盟(CGPMME)	1945年	167万5千	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。
手工業連合会(UPA)	1975年	-	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団体の下に、約50の全国組織の業界連盟と4,500の県レベルの加盟団体を擁する。

(2) 労働争議の発生件数等

フランスにおける企業レベルの争議である「局所的紛争」の発生件数、参加人員は、ともに近年減少傾向である。

〈表2-47〉フランスの労働争議参加人員等の推移

(件、千人)					
年	1999	2000	2001	2002	2003
労働争議発生件数	1,417	1,427	1,105	745	785
参加人員	152	211	119	67	63

資料出所 ILO "LABORSTA Internet -Yearly Data 9A,9B"
 (注1) 局所的紛争(企業レベル)、(交通産業を除く)民間部門。
 (注2) 労働争議発生件数は事業所単位。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 新卒雇用契約(CPE)の撤回

a 概要

2006年4月10日、シラク大統領及びドビルパン首相は、国民に対し、新卒雇用契約(CPE)の撤回(差し替え)を表明した。

CPEは、21人以上の企業を対象に、26歳未満の若者について、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず簡易な手続きで解雇可能とするものであり、3月9日にはCPE関連部分を含む機会平等法案が議会を通過し、4月2日に公布、施行されていた(ただし、この時点でCPEについては利用が凍結された)。

その後、CPE関連部分をすべて撤回した(差し替える)法案である「若者の企業活動への参入に関する法律案」が4月12日に下院を、13日に上院をそれぞれ通過し、21日に成立した^(注17)。

b 背景及び経過

(a) 新規雇用契約(CNE)と新卒雇用契約(CPE)の導入

2005年6月2日、国民投票による欧州憲法否決を契機に、ドビルパン政権が発足した。同政権は「雇用」を優先課題の一つに掲げ、同月8日には、ドビルパン首相は国民議会(下院)において施政方針演説を行い、緊急雇用対策を打ち出した(緊急雇用対策の概要については、厚生労働省大臣官房国際課『2004～2005年海外情勢報告』p106～108参照)。

この緊急雇用対策には、CPEの原型となる新規雇用

契約(CNE; Contrat Nouvelles Embauches)が盛り込まれており、8月4日から実施された。

その後、10月末から11月中旬にかけて移民系の若者による暴動がパリ郊外で発生。その背景のひとつに、就職の際に彼らが受ける差別的な取り扱いとそれによる高失業率への不満があるとみられた。こうした若年層が抱えるリスクにも対応する政策として2006年1月10日、ドビルパン首相は緊急雇用対策第二弾を打ち出した。首相はこの対策の目玉であるCPEを「安定した雇用に就くための直接の入口であり、就職に困難を抱える者を援助し、企業において確実なキャリアを設計するためのもの」と位置づけた。

同年3月9日にはCPEの規定を含む機会平等法案が議会を通過、4月2日に公布、施行(CPEに係る契約の締結は凍結)されたが、CPEについては大規模な反対運動が続いた。

(b) CPEに対する国民の反発

CPEについては、これを含む機会平等法案審議開始当初から反対デモが行われるなど、激しい反対運動が繰り広げられた。3月に入ると、大学生が大規模な社会運動を展開し、さらに労働組合の呼びかけで全国ストが行われるなどした。

<主な反対運動の経過>

3/7 全国規模の反対デモが行われ、約40万人(警察発表数値。主催者発表約100万人。以下同様)が参加

3/16 全国で24万7,500人(約50万人)が参加。各地で、学生と治安部隊の間に小競り合いが生じ、200名以上が検挙

3/18 全国で約50万人(約150万人)がデモに参加

3/21-22 22日現在で、全国84の大学のうち18大学が封鎖され、41大学において混乱が生じる。また、21日現在、全国で191の高校が封鎖、624の高校において混乱が生じており、これは全高校の18.8%に当たる。

3/28 労組、学生側は、28日を「行動の日」として、スト及びデモの実施を呼びかけた。その結果、全国的なストライキが行われ、公共交通機関等で大きな影響が出た。全国各地で行われ

たデモには105.5万人(300万人)が参加し、近年のフランスにおけるデモでは最大級の規模となった。

- 4/4 労組、学生側の呼びかけによるスト及びデモが行われ、全国各地で行われたデモには103万人(310万人)が参加した。

(c) CPEの撤回

シラク大統領はCPEの規定を含む機会平等法を4月2日に公布、施行したが、CPEについては、国民の強い反対を踏まえ、その利用が凍結された。

さらに、4月10日、シラク大統領及びドビルパン首相は国民に対し、CPEの撤回(差し替え)を表明した。

その後、CPE関連部分をすべて撤回する(差し替える)法案である「若者の企業活動への参入に関する法律案」が4月12日に下院を、13日に上院をそれぞれ通過し、施行された。

c 新規雇用契約(CNE)と新卒雇用契約(CPE)の比較

(a) 新規雇用契約(CNE) (2005年8月～)

20人以下の企業を対象に、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず簡易な手続きで解雇可能とする(労働者の年齢要件はない。ただし、解雇に際して補償金の支払い(それまでに支払われた給与の1割)等を要する)。また、解雇により失業し、勤続4か月以上で失業給付を受給する権利がない場合、国から31日間、1日当たり16.4ユーロ(約2千円)が支給される。

CNEは2005年8月4日から既に実施されており、ACOSS(社会保障機関中央資金管理事務所)がインターネットによる申告のみをカウントして推計した数字によると、2006年3月の登録数は5万2000件で、延べ41万件もの雇用が創出されている。特に工業部門、個人サービス部門、土木建設部門での雇用が顕著である。

(b) 新卒雇用契約(CPE)

21人以上の企業を対象に、26歳未満の若者について、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず簡易な手続きで解雇可能とする(ただし、解雇に際して補償金(それまでに支払われた給与の1割)

の支払い等を要する)。また、解雇により失業し、勤続4か月以上で失業給付を受給する権利がない場合、国から2か月間、月当たり490ユーロ(約7万円)が支給される。

CPEは国民の強い反対を受け、結局廃止された。

d 今後の見通し

対象となる労働者を26歳未満の若者に限定しているCPEと異なり、すでに実施されているCNEについては、CPE導入時に見られたような大きな反対運動は見られなかった。

しかし、CPEを撤回に追い込んだ労働組合の一部は、CNE廃止を次の目標に掲げているとされているが、今のところ反対運動が盛り上がる気配はみられない。

またこの動きとは別に、CNEに基づく解雇の不当を訴える裁判が各地で起こっている^(注18)。4月28日にはロンジュモー労働審判所において、「CNEはILO第158号条約(使用者の発意による雇用の終了に関する条約)に違反するもので、法的効力を有しない^(注19)」とする判決が下されたことから、今後の司法判断に注目が集まっている^(注20)。

(2) ドビルパン首相、高齢者雇用促進のための5か年計画を発表^(注21)

a 概要

2006年6月6日、ドビルパン首相は、経済社会委員会(Conseil Economique et Social)において、「高齢者雇用のための2006～2010年 国家行動計画(Plan national d'action concerté 2006-2010 pour l'emploi des seniors)」を公表した。これは、2006年3月9日に調印された2005年10月13日付の労使合意^(注22)を基にしたもので、高齢者の就業の障害となっている要因を排除しエンプロイアビリティを高めることを目標とした一連の行動計画である。この中で政府は、EU雇用戦略で示された2010年までに55～64歳の高齢者の就業率を50%に引き上げること、という数値目標を掲げている(2010年まで毎年2ポイントの引き上げを目指す)。なお、同計画に伴い、1000万ユーロの追加予算(2006年度)が充てられる。

b 背景・内容

(a) 高齢者の就業状況と社会保障財政

かつてフランスでは、若年者雇用促進のため、高齢者を早期に引退させるための政策が行われてきた。例えば、1983年には、老齢年金の支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられた。

OECDの推計によると、フランスの平均実効引退年齢(Average effective age of retirement: 40歳以上の者が労働力を離れた平均年齢)は男性が59.3歳、女性が59.5歳と、OECD加盟国の平均(男性63.2歳、女性61.8歳)と比べて低い(1999～2004年)。2003年の年金改革では引退年齢を引き上げるために、各種措置(詳しくは特集第5章フランスP86～91)が講じられてきているものの、高齢者(55～64歳)の就業率は40.7%と、OECD加盟国の平均(51.8%)よりも低く(2005年)、EUの掲げる数値目標(50%)とはほど遠い。

こうした状況は、今後予想される少子高齢化の進展において、社会保障財政の逼迫を招く大きな要因であり、政府は高齢者の雇用を促進して、より広い世代の負担を求める方策を講じる必要に直面している。

(b) 計画の主な内容

「高齢者雇用のための2006～2010年国家行動計画(Plan national d'action concertée 2006-2010 pour l'emploi des seniors)」について、ドビルパン首相はその主な目的を、「全ての者に対して定年を超えて就労を継続する機会を確保すること、あるいは労働から引退への移行をより適切に管理すること」、「失業状態の高齢者の再就職を容易にすること」、「高齢者雇用に対する企業側の需要を喚起すること」としている。

これらの方針に基づいて提案された計画の内容は、①高齢者の雇用確保、②引退に関する制度の整備、③高齢者の再就職促進、④高齢者への偏見を無くすキャンペーン、という4つの基本方針を柱としている。また、高齢者雇用計画の運用を監視するため、政労使三者による監視委員会(5人の委員で構成)を設置。

ア 高齢者の雇用確保

(ア) 引退年齢引き下げ協定の廃止

現行法制度において、使用者は65歳に達した労働

者については引退させることができる。ただし、60歳以上65歳未満の労働者についても、老齢年金を減額なく受給する権利を有する者については、労使協定等に定めがある場合は引退させることができる。

このように、使用者が労働者を引退させることができる年齢を65歳より引き下げることが一定の条件下で認められている。これは労働者が自ら引退年齢を選択できる自由に反するものであり、段階的に廃止していくこととされた。

今後、国は引退年齢を65歳より引き下げる協定の新規締結を認めないとともに、現在効力のある協定についても労使間での見直しを促し、遅くとも2009年末までに失効とする。これらは、従業員の経営参加と持ち株制の発展に関する法案(projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié)(以下、「従業員の経営参加等法案」という)に条文で明記される。

(イ) 雇用・能力予測管理(GPEC)及び雇用・能力開発契約(EDEC)の促進

景気変動と生産年齢人口高齢化の雇用への影響をよりの確に予測する必要から、企業のGPEC(gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)を推奨する。これにより、効率的な人材活用を行い、高齢労働者の雇用維持を目指す。

GPECとは、企業において人材配置の適正を保つために、人材の予測的管理を行うことである。とりわけ人材配置のアンバランスを抱える企業やリストラの必要に直面する企業を支援するため、2003年にGPEC計画作成のための支援システムが導入された。これにより、人間工学の専門家の助言を受けたり、人材管理システムの構築を行うために、国から助成金を受けることが可能となった。これまで、助成の対象は労働者250人以下の中小企業に限られていたが、これを500人以下の企業にまで拡大する。

また、EDEC(engagements des développement de l'emploi et des competences)の締結を促進する。EDECは、国と企業が結ぶ契約で、年齢や資格、雇用契約の形態(例えば、有期雇用契約やパートタイム)等の面で不利な立場にある労働者の能力開発等に対して、

財政支援が行われる。この契約の締結により、現在1万8千人の高齢者が恩恵を受けているところ、2010年までにその数を倍にすることを目指す。これについて、国は2006年度の追加予算で300万ユーロの財政支援を決定した。

(7) 労働条件の改善

労働条件の改善を図る企業への支援を促進する。具体的には、労働条件改善基金 (FACT: Fonds pour l'amélioration des conditions de travail)^(注23)からの拠出金については、高齢労働者を優先的な対象とする。FACTに対して国は2006年度の追加予算で200万ユーロの財政支援を決定した。また、全国労働条件改善所 (ANACT: Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)^(注24)の地方ネットワークを向上させ、企業における労働者の年齢に関するマネジメントの支援等を充実させる。

イ 引退に関する制度の整備

(7) 段階的引退制度の活用 (詳細は特集第5章フランス 5 (2) P100~101参照)

段階的引退制度とは、60歳以上の者について、年金の一部を受給しながら、パートタイム労働に従事することを可能にするものである。制度利用には老齢年金の満額受給に必要な保険料拠出期間(原則160四半期)を満了していることが要件のひとつであるが、2008年末まではこれが150四半期で足りるとされた。これにより、年金を部分的に受取りながら労働により保険料を拠出し、最終的な引退の際の年金の受給額を算定する上で、この期間が拠出期間として上乗せされることとなる(デクレの公表により2006年7月1日から実施)。

(4) 「雇用と年金の併用」(在職老齢年金)の所得制限の緩和(詳細は特集第5章フランス 3(2)a(j) P91参照)

労働報酬と年金の同時受給について、低賃金労働者(法定最低賃金: SMIC)の1.6倍以下)については、労働報酬と年金の同時受給による収入の上限をSMICの1.6倍とする(従前の制度では、年金収入と労働報酬の合計額が、年金支給開始直前の最終賃金を超えない範囲まで)。

(7) 割増年金受給の推進(詳細は特集第5章フランス 3(2)a (h) P89参照)

2003年の年金制度改革法で、就労の継続によって、老齢年金の保険料拠出期間満了後も保険料を拠出する者(繰り下げ支給を選択する者)に対する、年金受給額の割増が規定された。これは60歳を超えて就業することへのインセンティブとして導入された。今後この制度の発展を図り、現在の割増率(1年の就労につき3%)を在職延長期間に応じて引き上げていく(最初の1年は3%、以後4%、65歳以上では5%)。これについては、2003年8月21日付法律^(注25)(年金制度改革法)の適用に関するデクレの公表によって早急に実施することとされ、その後2007年社会保障予算に盛り込まれた。

(I) 企業におけるチューター制度の普及

チューター(個別指導員)^(注26)となる高齢者を支援するため、チューターとしての報酬は、「雇用と年金の併用」の対象としない。これにより、一旦引退した後も希望する社員はチューターとして企業へ復帰し、「雇用と年金の併用」の所得制限を超えた報酬を受けることも可能となる。この措置は、「従業員の経営参加等法案」の条文に盛り込まれる。

ウ 高齢者の再就職促進

50歳以下の失業者の60%が失業から12か月後までに再就職できるのに対し、50歳以上ではその値が33%まで下がる。5か年計画では、この値を2010年までに45%に高めることを目指している。

(7) 高齢者向け有期雇用契約(CDDsenior)の導入

57歳以上で、3か月以上求職活動を行っている者又は個別再就職協定^(注27)の対象となっている者を対象として、有期雇用契約(CDD)^(注28)を導入する。期間は最長18か月で、1回の更新が可能である。これは、高齢者が就労を継続し、年金の満額受給に必要な保険料拠出期間を満了することを狙いとするものである。CDDseniorは、2006年8月28日付デクレ^(注29)により、正式に導入された。

(イ) ドラランド拠出金の廃止 (詳細は2(4) a及び特集第5章フランス 4(5) P98～99参照)

2010年までにドラランド拠出金を完全に廃止する。これについては、6月21日に閣議に提出された「従業員の経営参加等法案」に盛り込まれ、法律公布以後の新規契約は同拠出金の対象とならない。

なお、2006年11月、仏上院は、政府の方針よりも2年早い2008年までの同拠出金廃止を盛り込んだ「従業員の経営参加等法案」の修正案を可決している。

(ウ) 雇用主導契約の利用促進 (詳細は特集第5章フランス 6(2) a P103～105参照)

特殊雇用契約のひとつである雇用主導契約^(注30)(CIE contrat initiative emploi)について、50歳以上の求職者に対するCIE契約件数の政府目標値(2006年)を2万件とした。

(I) 公共職業安定所 (ANPE) の高齢者向け職業紹介の推進

ANPEは、高齢求職者に対して、個々の状況にあわせた特別支援サービスの提供を行う(サービスの基本方針については、ANPEと政府の間で取り決める)。各地域の職業紹介所は、国からの補助金を個別の支援事業に充当し、とりわけ中高年管理職対象の試験的プログラム、「エタップ・キャリアール (Etap'carrière=キャリア・ステップ)」^(注31)の実施地域拡大を図る。

II 高齢者への偏見を無くすキャンペーン

高齢者の能力に対する評価を高めるためのキャンペーンを、政府、各業界団体、商工会議所、公的機関等が協力して推進していくことが盛り込まれ、2006年度の追加予算として500万ユーロを投じて同年10月22日から開始された。

(ア) キャンペーンの内容

i スローガン

「何歳になっても将来を構築することができる」をスローガンに、高齢者の雇用維持と再就職の問題に立ち向かう。

ii テレビキャンペーン

高齢者雇用の問題を全世代に関わる問題である意識させる内容のCMを放映。放映期間は第1期が2006年10月22日～11月12日の22日間(地上波、ケーブル、衛星放送、TNTで放映)、第2期が2007年2月(予定)である。

iii Webサイト(www.emploideseseniors.gouv.fr)の創設

高齢者のための各種雇用対策や制度を紹介するほか、情報交換の場の提供や企業における高齢者雇用の取り組みを掲載する。

iv ラジオキャンペーン

高齢者が持つ強み、特に経験、スキル、伝達能力、指揮能力、職場の活性化能力、学習意欲などの価値を伝えるために、仕事で活躍する50歳以上の男女約10人の職場での体験談及び使用者のコメントを伝える。2006年11月6日～24日までの間、1日2回、7～11時の時間帯と18時～20時の時間帯に放送された。

2006年12月11日～30日には、「雇用と社会団結の集い」をテーマに企業や非営利団体の代表、労働者、国や地方自治体の関係者へのインタビューを500のラジオ局で放送。

v 新聞広告

2006年11月、地方紙にキャンペーン広告を掲載し、労働者と使用者に上記Webサイトへの体験談投稿を呼びかける。

vi ポスターの掲示

テレビキャンペーンと同様のポスターを、雇用社会団結住宅省の協力機関を通じて広く配布し、公共の場や職場で掲示する。

vii 地方集会の開催

地方自治体、労使代表、商工会議所、手工業会議所、さらに企業主、50代以上の労働者などが一堂に会し、高齢者雇用促進のための地方集会を開催。全国労働条件改善所(ANACT)と地方労働条件改善所(ARACT)の支援の下、関係機関の協力を得て、地域圏

労働・雇用・職業教育局(DRTEFP)が企画する。

viii 全国イベント

キャンペーン用Webサイトや地方集会で集められた高齢者雇用に関する優良事例と海外の優良事例を、広く全国に周知させるための集会を、2007年第1四半期中に開催する。

ix 企業への啓発活動

冊子「50歳以上は企業にとっての切り札(強み)」を、社員5人以上の企業及び労使団体をはじめとするキャンペーン協力機関に配布する。冊子の内容は、企業が50歳以上の者の雇用促進と労働環境改善のために実施できる措置、関係連絡先等。

(注1) Loi N°2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise

(注2) Loi N°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

(注3) 職業訓練情報センタ(Centre INFFO)HP参照
http://www.centre-inffo.fr/article.php3?id_article=12

(注4) 労働政策研究・研修機構(2006)『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』等参照

(注5) マグレブとは、地理的にはアフリカ大陸の北西部、現在のモロッコ、アルジェリア及びチュニジアの三国を指す。

(注6) 「デクレ」は、憲法37条に基づく独立行政立法であり、法律と同等の効力を有する。

(注7) 労働市場テストとは、国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れを行う制度をいう(国により詳細は異なる)。

(注8) 雇用社会団結住宅省「暫定期間中のEU新規加盟国出身者に対する労働許可に関する2006年4月29日付通達」参照
http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_No_DPM-DMI2-2006-200_du_29_avril_2006.pdf

(注9) 資料出所はOECD「Trends in International Migration」2003、2004である。外国人労働者は労働力調査により推計されたものであり、3月現在の数値である。

(注10) 資料出所はEU統計局であり、2005年の各四半期の数値を平均したものである。ここでいう外国人とは、EU15か国域外の外国人を指す。

(注11) 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り、2005年に実施された。

(注12) 労使の賃金交渉促進と最低賃金レベルの適正化を図るため、2006年10月17日、産業部門別賃金交渉継続調査委員会(comité de suivi des négociations salariales de branches)が発足した。この委員会は労働局局长ジャン＝ドニ・コンプレクセルにより発足され、各産業部門の賃金交渉の追跡調査、報告書の作成等を行う。

(注13) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.36)』P10～17、P129～139参照

(注14) 「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。

(注15) 有給休暇については労働法典L.223-1～L.223-17条に規定されている。

(注16) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』p196～203、イギリス貿易産業省ホームページ“Guidance on the statutory minimum dismissal procedure from the Department of Trade and Industry”(<http://www.dti.gov.uk/employment/redundancy/index.html>)参照

(注17) 「若者の企業活動への参入に関する法律」の概要は下記のとおりである。

- ・社会に参入するにあたり特に困難を抱えている若者に対する支援を目的とする。

- ・学歴・資格を問わず就職が特に困難な状況にある16～25歳の若者などを期間の定めのない雇用契約で雇い入れる企業に対し、2年間助成金を支給する(1年目400ユーロ(約5万7千円)／月、2年目200ユーロ(約2万9千円)／月)。

- ・こうした若者の就職に向けた個別指導・支援を強化する。

(注18) 報道されているCNE関連の訴訟

①5月19日、グルノーブル労働裁判所はCNE雇用の社員の解雇を取り消す判決を下した。この事案はCNEで採用された30歳の女性秘書が、診察で背中への痛みに対応するイスの使用を医師から勧められたあとに解雇されたもの。女性は複数の派遣労働契約のあと、CNEで採用されたが、最初の派遣契約にさかのぼって期間の定めのない雇用契約(CDD)とする判決が下り、使用者に損害賠償金1545ユーロと裁判費用1000ユーロ、その他諸費用の支払いを命じた。同裁判所は、CNEが「条文の網をくぐり、労働者を会社の都合で確保しておくためにのみ締結され」、深刻で重大な過失を伴わない解雇であると判断した(2006年5月23日付リエゾン・ソシアル要約)。

②タルン県マザメ労働裁判所は6月29日、CNEで採用された営業職の社員の解雇をめぐる訴訟を棄却した。元社員は、採用から2か月半での契約破棄は(解雇権の)濫用であると主張していた。裁判所は、パノタルン・パチボワ社が述べた解雇理由(売上高の減少、新規顧客ゼロ、注文ゼロ)を認め、深刻で重大な契約破棄理由であるとし、CNEの解消に解雇権の濫用はなかったと判断した(2006年7月4日付リエゾン・ソシアル要約)。

③リュネヴィル労働裁判所は、同市の商社Ibexの経営者による5件のCNEの解消について権利(解雇権)の濫用と判

断した。5人の元従業員は、週75時間以上労働への補償の請求や、病気を理由とする業務停止の後、まもなく解雇された。彼らはフランス民主労働総同盟(CFDT)(本文「4(1)b 労働者団体」参照)に弁護され、補償金と損害補償金として総額36000ユーロを受け取った。「CNEは目下“損・損”契約だ。不当に解雇された従業員にとって損であり、自動的に罪を宣告される(CNE関連の訴訟は使用者側敗訴のケースが大半であることから)使用者にとっても損だ。」とCFDT関係者は語っている(2006年11月22日付リエゾン・ソシアル要約)。

(注19) ILO158号条約(第7条)では、労働者は解雇の正当な理由がなく、反論の機会が与えられないうちは解雇されないとしている。然るにCNEは雇用主に解雇事前面談の実施と解雇通知を作成する義務を免除しているとの判断による(2006年9月22日付ル・モンド要約)。

(注20) CNEのILO158号条約への適合の是非をめぐっては、2007年3月(8日～30日)のILO理事会で審議される見通しである。一方、フランス国内では、CNE関連の訴訟をめぐり、司法裁判所と行政裁判所のどちらに管轄権限があるか争いが起こっている。この件については2007年1月末に判断が下される(2006年11月10・11日付レゼコー紙要約)。

(注21) 参考資料：フランス雇用社会団結住宅省ホームページ <http://www.travail.gouv.fr/>、フランス首相府ホームページ <http://www.premier-ministre.gouv.fr/en/>、2005年10月13日付の高齢者雇用についての労使合意文書 <http://www.opcareg.org/ftp/427.pdf>、OECDホームページ http://ocde.p4.siteinternet.com/publications/doifiles/812005032_SS8fr_eng.xls、OECD“Ageing and Employment Policies France”、ARACTホームページ <http://www.npdc.aract.fr/Aract.html>、JETROホームページ <http://www.jetro.go.jp/france/paris/>、JILPTホームページ http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_09/france_zoukan_2_1.htm、http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_11/france_01.htm

(注22) 2005年10月13日付の労使合意：使用者団体MEDEF、CGPME、UPA、及び労働者団体CFDT、CFE-CGC、CFTCによって、2006年3月9日に、「高齢者の雇用維持と再就職の促進をめざす、高齢者雇用に関する2005年10月13日付け職種間連合全国合意(Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi)」が調印された。なお、2つの労働者団体CGT及びCGT-FOが高齢者向け有期雇用契約(注7参照)の導入等に反対して、調印を拒否している。

(注23) 労働条件改善基金(FACT)：労働災害を回避し、質の高い労働を可能とするような模範的で革新的な職場環境の改善を支援することを目的とした政府の基金。

(注24) 国立労働条件改善所(ANACT)：1973年設立の公共機関で、25の地方支部(ARACT)から成る。ANACTのネットワークは、ARACTを通じてフランス全土をカバーしている。労働者の年齢や性別、健康状態、スキル、地域的なデータに基づく企業の行動計画の作成支援や診断等を行う。雇用社会団結住宅省と連携して進展計画を作成するが、2004年～2008年にかけての重点課題は労働者の年齢に関するマネジメントである。

(注25) Loi N°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

(注26) チューター：企業における世代間の技術継承等を目的として、新入社員や見習い者に高齢者が個別について、教育指導などを行うもの。

(注27) 個別再就職協定：経済的理由による解雇に伴い、解雇される者の職業教育、職業適応を図ることが企業側に義務づけられる。必要経費は企業負担。

(注28) 有期雇用契約(CDD)：フランスにおける労働契約は、期間の定めのない雇用契約(CDI)が原則とされる。有期労働契約が許容されるのは、労働法典に列挙された事由に該当し、かつ一定の条件に反しない場合のみである。期間は、更新(1回のみ)による延長を含め、最長18か月とされる(例外あり)。

(注29) Décret N°2006-1070 du 28 août 2006 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés
CDDsenior導入に係る2006年8月22日付デクレの内容は以下のとおりである。

「第1条 労働法典のデクレII-II-4のあとに、5「高齢労働者の再就職」を設け、以下のD322-24～26条を盛り込む。

322-24条；農業を除き、全ての使用者は、デクレ322-25に示された者の再就職を容易にし、満額で年金を受給する目的で受給権を追加して獲得できるように、有期雇用契約を結ぶことができる。322-25条；全ての57歳以上の者で、3か月以上求職者として登録しているか、個別再就職あっ旋契約を利用しているものは上記の契約を結ぶことができる。

322-26条；上記の契約は、最長18か月間の予定で結ぶことができる。この契約は1回限り更新することができ、その期間は、初回の契約の期間と合わせて36か月を超えてはならない。」

「第2条 雇用社会団結住宅大臣と雇用・労働・若年者就職問題担当大臣は、当デクレの執行の任を負う。」

(注30) 雇用主導契約：50歳以上で求職者登録期間が過去18か月中に12か月を超える者、長期失業者、障害者、家族的・社会的理由で雇用へのアクセスに大きな障害を有する者等、特定カテゴリーに属する者の就業を支援することを目的とする。これらの者が公共職業安定所を通じて就職すると、国から採用企業に対し最大2年間の賃金補助が行われる。契約内容は、12～24か月の有期雇用契約(CDD)あるいは期間の定めのない雇用契約(CDI)。

(注31) エタップ・キャリアール：公共職業安定所(ANPE)、管理職雇用協会(APEC)及び全国商工業雇用協会(Unédic)による45歳以上の管理職従業員の求職活動支援事業。現状では、失業から12か月後に再就職できた者の割合は、管理職全体では51%だが、45歳以上の管理職では39%にとどまる。そのため、2005年3月から12か月間、試験的にストラスブールとデファンス(パリ)の2か所で、求職中の45歳以上の管理職600人を対象に、個別のプログラムを作成し、最長9か月あるいは再就職まで同一のカウンセラーが付いて、求職者に合わせた集中的な再就職支援が行われた。