

国の出身者には、他のEU域外出身者よりもアクセスできる職種を増やしたり、若年労働者を受け入れてフランスでの職業経験と知識を深める機会を提供する等の、滞在・就労に関する特例的な措置が設けられている。

### ①「能力・才能」滞在許可証

(carte de séjour 《compétences et talents》)

科学や情報分野等において有能で、フランス並びに出身国の経済発展と向上、とりわけ知的分野において著しく貢献すると見込まれる人格及び計画を有する者が対象である。期間は3年で、更新が可能である。ただし、自国の有能な人材の流出を懸念するアフリカ諸国に配慮し、発展途上国（「優先連帯圏 (zone de solidarité prioritaire)」として定義される主にアフリカの約60か国）とは二国間の合意に基づいて許可証を交付するとともに、更新は1回のみ（トータルで最長6年間）としている。なお、滞在目的に適合する職業に従事することが可能である。

### ②労働許可付き滞在許可証（賃金労働者、臨時労働者 (carte de séjour 《salarié》《travailleur temporaire》)

フランスで外国人が雇用される場合は、原則として労働市場テストが必要であるが、人材確保が困難な職種・地域については労働市場テストは不要となる。就労期間が12カ月以上の場合には賃金労働者、就労期間が12カ月未満の場合には臨時労働者に分類される。賃金労働者 (salarié) については、滞在許可証の有効期間は12カ月で、更新可能となっており、更新回数の制限はない。臨時労働者 (travailleur temporaire) については、滞在許可証の有効期間は、契約期間と同期間である。

### ③「季節労働者」資格の滞在許可証

(carte de séjour 《travailleur saisonnier》)

県労働局が人手不足と判断した場合のみ受け入れが可能である（労働市場テストあり）。最高で12カ

月中6カ月フランスに滞在・就労でき、労働許可証の有効期限は最長で3年間である。

### c 並はずれた経済貢献を理由とした在留許可証の創設

2009年9月11日付デクレにより、並はずれた経済貢献を理由に10年間有効の「在留許可証」を交付する措置が導入された。政府はこの措置を、外国人投資家をフランスに呼び込む新たな手段にしたいとしている。

並はずれた経済貢献とは、外国人が個人的に、あるいは本人が経営する企業や本人が資本の30%以上を保持している企業を介して下記の条件のいずれかを満たした場合をいう。

- ・フランス国内で50人以上の雇用を創出または保護する、あるいは今後創出または保護することを確約する場合
- ・フランス国内で1000万ユーロ以上の有形固定資産または無形固定資産への投資を行う、あるいは今後行うことを確約する場合

該当者は、事業所のある県に申請できる。県は、地域の雇用情勢や特徴を考慮して、その経済的貢献が格別と認められれば在留許可証を交付する。

### (9) 雇用における平等の確保

フランスでは、EUの「一般雇用均等指令 (2000/78/EC)」に基づき、求職者並びに労働者を職業生活における差別から広く保護することを目的として、「差別防止法<sup>36)</sup>」(2001年11月16日付)が制定された。さらに、2008年5月には、差別防止を強化する「差別禁止法<sup>37)</sup>」(2008年5月27日付)が制定された。これらの法律により労働法典 (Code du travail) が修正され、雇用における年齢差別が厳格に禁止されている。違反時の救済措置としては、労働法典に列挙される差別要因を網羅する刑法典 (Code pénal) により、差別者に罰則が科される。

#### ア 差別禁止事項

労働法典L.1132-1条で、年齢を理由に、「採用、企業で

■36) LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

■37) LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

の研修・職業訓練への参加、懲戒、解雇、報酬、利益分配、職業訓練、再就職のあつ旋、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新」において差別することが禁止されている。

イ 違反時の救済

労働法典L.1132-1条に列举される差別要因を網羅する刑法典225-1～4条に規定されている。個人の場合、3年の禁固刑ならびに最高45,000ユーロの罰金刑が科される。法人の場合、罰金額は個人の5倍まで（最高225,000ユーロ）科することができる。

また、雇用差別の被害者は、独立した差別被害者救済機関である 諸権利の保護機関 (Défenseur des droits) に申し立てることができる。諸権利の保護機関 (Défenseur des droits) は被害者からの訴えに基づいて独自の調査を行い、差別が認められた場合は、和解勧告や改善勧告などの決議や、申立人への司法手続きの教示などを行う。

3 労働条件対策.....

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

フランスの賃金上昇率は、2009年は1.9%となり2008年の3.0%から低下した。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39時間台、パート労働者は23時間台、全体で36時間台で推移している。労働災害発生件数は2007年にやや増加したものの2009年以降は65万人台まで減少した。

〈表3-4-6〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年	2007	2008	2009	2010
賃金上昇率	2.7	3.0	2.2	1.8
消費者物価上昇率	1.5	2.8	0.1	1.5

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)  
Dares analyses no.036 (juin 2010)

注：「賃金上昇率」は民間部門の従業員10人以上の企業の労働者の月額賃金（賞与及び時間外手当を含まない）。農業労働者を除く。

〈表3-4-7〉フランスの賃金労働者の週平均労働時間の推移

年	2007	2008	2009
フルタイム労働者	39.2	39.3	39.4
パート労働者	23.4	23.4	23.1
賃金労働者全体	36.4	36.6	36.5

資料出所：フランス労働・雇用・保健省

Durée hebdomadaire moyenne du travail des actifs en emploi

〈表3-4-8〉フランスの職種・職位別平均月収の推移

年	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2008	2,009	1,930	2,807	5,261	2,682
2009	2,042	1,946	2,799	5,186	2,708

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

"INSEE PREMIERE No1300 - JUIN 2010"

注：フルタイム・パートタイム労働の非農業労働者のフルタイム換算の平均月収（額面賃金）（公務員を除く）

〈表3-4-9〉フランスの労働災害・職業病件数の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010
労働災害	700,722	720,150	703,976	651,453	658,847
職業病	42,306	43,832	45,410	49,341	50,688

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫 (CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés)  
"Chiffres clés"

(2) 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金 (salaire minimum interprofessionnel de croissance : SMIC 「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の購買力指数をもとに毎年規定日に改定される（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）。なお、定時改定は、2009年までは7月1日に行われていたが、2010年以降は1月1日に行われることとなった。

定時改定では、専門家会議の報告を受けた政府が、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<sup>38)</sup>。

2011年1月1日の定時改定では9.00ユーロ、月給に換算して1,365ユーロ (9.00ユーロ×35時間×52/12) となった。

■38) 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。

表3-4-10) フランスの法定最低賃金額 (SMIC: 1時間当たり) の推移

(ユーロ、%)						
年月	2007.7	2008.5	2008.7	2009.7	2010.1	2011.1
SMIC	8.44	8.63	8.71	8.82	8.86	9.00
引上げ率	2.1	2.25	0.9	1.3	0.5	1.6

資料出所: フランス国立統計経済研究所 (INSEE)、

"Liaisons sociales"、JETRO通商弘報等

注: 2008年は、物価スライド方式に基づいて5月に引き上げられ、7月の定時改定でさらに引き上げられた。

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。とされている。

#### a 年少者 (入職後6か月まで)

17歳未満の者については20%減額可。

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、22～75%減額可。

### (3) 労働時間制度

2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律<sup>39)</sup>」が制定された。同法律は、①労使関係制度の改革 (従業員代表制度の近代化、労使協定の効力強化及び労働組合の財政運用の透明化等) と、②労働時間制度の改革 (時間外労働、労働時間編成、労働時間貯蓄等の運用における労使交渉の権限の拡大等) を目的とする2部構成である。

このうち労働時間制度改革については、法定労働時間35時間を保持しつつ、時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大され、事実上35時間労働時間制からの脱却が図られたといえる。

#### a 法定労働時間

原則として1週35時間である。

#### 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、労働時間規制 (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の報酬を得ていること

このほか、労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の合意あるいは書面による契約によって、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 (週間・月間・年間労働時間契約、年間労働日数契約) がある。2008年8月20日付法律により、これらの契約対象者の範囲が拡大されたところである。

#### 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。1年間の時間外労働の上限はデクレで220時間と規定されているが、労使協定等による定めがあること等を要件に引上げが可能である。

割増賃金率は、35時間超から43時間までが25%、43時間超が50%となっている (表3-4-11参照)。

表3-4-11) 週当たりの時間外労働に対する割増賃金および代替休息 (repos compensateur de remplacement)<sup>40)</sup>

	割増賃金・代替休息
35時間超43時間まで	25%の割増賃金 (または1時間15分の代替休息)
43時間超	50%の割増賃金 (または1時間30分の代替休息)

注: 企業別労使協定や部門別労使協定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。協定割増賃金は10%を下回ってはならない。

年間時間外労働の上限を超える時間外労働に対しては、代償休息の付与義務がある (contrepartie obligatoire en repos) (表10参照)。なお、年間時間外労働の枠内の時間外労働に対する代償休息の付与の義務は2008年8月20日付法律により廃止された。

■39) LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

■40) 企業や部門の労使協定で代替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。

〈表3-4-12〉年間時間外労働に対する代償休息の付与義務

時間外労働の種別	企業規模	代償休息 (注)
年間時間外労働時間枠外 (220時間超)	1～20人	法定時間超 50%
	20人超	法定時間超 100%

注1：代償休息50%とは、例えば年間時間外労働時間を超過して3時間の時間外労働に対し1.5時間の代償休息が付与されること。

注2：企業や部門の労使協定で年間時間外労働時間枠が規定されている場合は協定の年間時間外労働時間枠が適用される。協定がない場合は法定の220時間が適用される。

注3：企業規模20人超の企業では年間労働時間枠内の時間外労働について41時間を超過した分は50%の代償休息の付与義務があったが、2008年8月20日付法律により廃止された。

#### d 弾力的労働時間制度

労使協定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<sup>41)</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。

##### (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、週休は少なくとも連続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。

2009年8月10日、「日曜就労規制緩和法<sup>42)</sup>」が制定された。同法の制定により、観光地域においては、全業種の小売店が、県知事の許可を得ずに日曜日に営業することが可能となった。また、地域圏知事によって「例外的な消費慣行地域（PUCE）」に指定された地域の小売店では、行政の許可を得たうえで休日交代制を実施できるようになった。

#### g 年次有給休暇

労働者は年間30労働日（5週間）の年次有給休暇を取得することができる<sup>43)</sup>。労働者が年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）内に10日以上継続勤務した場合、1か月につき2.5労働日の年次有給休暇が発生する（年間30労働日）。労働者は5月1日～10月31日の間（法定期間）にメイン休暇として一定日数（最低12労働日（2週間）～最大24労働日（4週間））を一度に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。その場合1回は連続して12労働日以上休暇を取得させなければならない。メイン休暇の残りを法定期間外（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。

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原則として認められない<sup>44)</sup>。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。

■41) 「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。

■42) LOI n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires

■43) 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日の時点で20歳以下で子供を育てている女性労働者には子供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）。

■44) 労使合意により時間貯蓄制度（compte-épargne-temps）を導入している企業では貯蓄した時間の買取が可能である。

**(4) 労災保険制度****(a) 根拠法令**

社会保障法典、労働法典

**(b) 管理運営主体**

労災保険制度について、保険料や補償に関する規定の策定は国が行い、行政的公施設法人である全国被用者疾病保険金庫（CNAMTS）は、地域圏レベル及び県レベルでの事業運営についての方針決定・監督を行う。地域圏レベルの事業は公益事業法人の年金・労働医療保険金庫（CARSAT）が担当し、各事業所の保険料率の決定・通知等を行う。県レベルの事業は公益事業法人の疾病保険初等金庫（CPAM）が担当し、労災認定・補償給付等を行う。

また、労災発生リスクに応じた保険料の増減措置を年金・労働医療保険金庫（CARSAT）が行う（専門委員会（CTR）が、年金・労働医療保険金庫（CARSAT）内に設置され、事業所の労災予防に対する取組を評価する活動を行っている）。

**(c) 財源**

財源は事業主負担の保険料である。

**(1) 保険料率**

従業員9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10人から199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200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2.1%となっている。

**(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ることができる。<sup>45)</sup>

また、従業員199人以下の事業所において、労災予防を積極的に行っている場合、業種別基本保険料が最高25%まで減額される。

**(d) 補償対象****(1) 業務災害**

理由のいかんに関わらず業務によって、又は業務の際に発生した事故によって引き起こされた災害。

**(2) 通勤災害**

住居と勤務場所を往復する間で発生した事故によって引き起こされた災害。

**(3) 職業病**

次の①～③が職業病として労災保険の対象となる。

①社会保障法典に付属した職業病のリストに掲載された疾病で、適用条件（最後にリスクに曝された時から罹病が最初に確認された時までの最長期間、リスクに曝された最短期間、疾病を引き起こすと推定される作業）を満たす疾病<sup>46)</sup>

②職業病のリストに掲載された疾病で、①の適用条件

**■45) ○第1段階**

- ・通常の保険料の25%を上乗せした1.25倍の保険料を課することができる。（追加する保険料は最低1000ユーロ）
- ・追加保険料25%の適用日から6カ月以内の日付で改善期限を設定

**○第2段階（第1段階で設定された期限までになが改善されていない場合）**

- ・通常の保険料の50%を上乗せした1.5倍の保険料を課することができる。
- ・第1段階で設定された期限から6カ月以内の日付で改善期限を設定

**○第3段階（第2段階の改善期限が到来しても改善されていない場合）**

- ・通常の保険料の200%を上乗せした3倍の保険料を課することができる。

なお、3年以内に前回と同様の違反が確認された場合は50%上乗せした1.5倍の保険料、6カ月以内に改善されなければ200%を上乗せした3倍の保険料を課することができる。

**■46) (3)①の職業病の例**

病名：気管支原性癌cancer bronchique primitif

最後にリスクに曝された時から罹病が最初に確認された時までの最長期間：40年

リスクに曝された期間：10年

疾病を引き起こすと推定される作業：硫と鉄鉱を含む金鉱の採掘坑深部での採掘作業、硫と鉄鉱を含む金鉱の乾式破碎・粉碎作業

をすべて満たさなくても通常の業務から直接的に発生したと認定される疾病

- ③職業病のリストに掲載されていない疾病で、主として業務から直接的に発生したと認定され、労働者に25%以上の永続的な労働不能割合あるいは死亡を引き起こした疾病

(e) 対象者

全ての被用者

(f) 申告の義務

業務災害及び通勤災害が発生した場合、被災労働者は24時間以内に使用者に、使用者は48時間以内に疾病保険初等金庫（CPAM）に申告しなければならない。

職業病の場合は、被災労働者が直接疾病保険初等金庫（CPAM）に申告しなければならない。

(g) 給付内容

①一時的な労働不能給付

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（indemnité journalière）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（月給の場合、最後に支払われた月給を月の日数で割った額）の60%（上限日額176.90ユーロ、2011年4月1日現在、以下同様）、29日目以降は80%（上限日額235.86ユーロ）である。

②永続的な労働不能給付

a 労働不能一時金

(indemnité temporaire d' inaptitude)

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（労働不能割合（incapacité permanente））が10%未満と顧問医（médecin conseil）が認定した場合は、補償一時金（indemnité en capital）が支払われる<sup>47)</sup>。

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、396.71ユーロ、9%の場合は3,965.95ユーロ）。

また、元のポストに就くことができないと労働医<sup>48)</sup>（médecin du travail）が認定した場合、使用者は1カ月以内に配置転換ポストを提示しなければならない。適切なポストが用意できなければ不適性を理由に解雇することができる<sup>49)</sup>。

使用者が別のポストを提示しても労働者が拒否した場合、不適性を理由に解雇することができる<sup>50)</sup>。

また、労働者が疾病保険初等金庫（CPAM）に労働不能を申告した日の翌日から配置転換日又は解雇日まで、労働不能手当が支払われる。支払い期間は最長1カ月で、金額は休業補償給付と同額である。

b 永続的な労働不能年金

永続的な労働不能割合が10%以上と顧問医が認定した場合、永続的な労働不能年金（rente d'incapacité permanente）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<sup>51)</sup>。算定基礎給与は、年間給与から計算される<sup>52)</sup>。

また、被災労働者が、永続的な労働不能割合が80%以

■47) 永続的な労働不能の程度は疾病保険初等金庫の顧問医が労働不能評価基準に照らした障害の状態、全般的健康状態、年齢、職業能力・資格から総合的に判定し、この判定に基づいて疾病保険初等金庫が決定する。

■48) 企業において労働者の健康管理等を行う医師。労働法典L4622-3等に基づき企業に法定義務が課されている。

■49) 使用者は、解雇予告手当と通常の解雇の場合の倍額の解雇手当を支払わなければならない。適切なポストを用意できない事由を明らかにせずに解雇する場合は、労働者に解雇予告手当と規定の2倍の解雇手当に加え、少なくとも労働災害発生前の1年間の給与（年間給与）に相当する額を支払わなければならない。

■50) 拒否の濫用でなければ、使用者は解雇予告手当相当の補償金と通常の解雇の場合の倍額の解雇手当を支払わなければならない。拒否の濫用（例えば、提示されたポストをことごとく拒否したり、従前の給与水準を維持しながら障害に適用するように改善されたポストを拒否するなど）であれば、解雇予告手当を支払うことなく通常の解雇の場合と同額の解雇手当を支払い、解雇することができる。永続的な労働不能となった労働者の解雇と手当については、労働法典L1226-13～L1226-17に規定。

■51) 労働不能割合がX%とすると、年金額は、以下のとおり算定される。

10 ≤ X ≤ 50の場合、年金額 = 算定基礎給与 × (X / 2) / 100

50 < X ≤ 100の場合、年金額 = 算定基礎給与 × (25 + (X - 50) × 1.5) / 100

(75%の場合、年金額 = 算定基礎給与 × 62.5%)

■52) 算定基礎給与は、

• 17,553.03ユーロ（約1,913,280円）を下限、140,424.24ユーロ（約15,306,242円）を上限とする。

• 年間給与が35,106.06ユーロ以下の場合はその額、35,106.06ユーロを超える場合は35,106.06ユーロに35,106.06ユーロを超える部分の3分の1を加えた額である（110,735ユーロの場合、35,106.06 + (110,735 - 35,106.06) / 3 = 60,315.71と算出）。2011年現在。

上で、日常生活を営むために第三者の看護を必要とする場合には、年金額の40%が上積みされる。上積みされる最低補償額は、年12,721.92ユーロである。

元のポストに就くことができないと労働医が認定した場合、aと同様の配置転換又は解雇の措置がとられる。

### ③療養給付等

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る。(労働者負担はない。)

### ④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(1,473ユーロ(約291,248円)が上限)と遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される。

遺族年金については、配偶者には算定基礎給与の40%の終身遺族年金が支給される。なお、労働者が55歳以上だった場合又は死亡前3カ月以上の間労働不能割合が50%以上であった場合、算定基礎給与の20%の補足年金が上乘せされる。ただし、再婚した場合は給付が打ち切られる。

さらに、労働者の子には20歳になるまで子の数に応じてそれぞれに算定基礎給与の20%~25%の遺族年金が支給される<sup>53)</sup>。両親を共に失った子には算定基礎給与の30%の遺族年金が支給される。

また、親が本人から扶養されていた場合、算定基礎給与の10%を父母それぞれに支給する。

なお、死亡前の3カ月以内に、本人が労働不能一時金を受給していたか労働不能割合が66.6%以上で労働不能年金の受給者であった場合、年金に加え、死亡一時金 (capital décès) が支給される。

### ⑤スライド制

消費者物価指数の変動に応じて給付額が調整される。

## (5) 解雇規制

### a 個人的理由等による解雇 (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仕事との関連を説明する理由かどうか、②実際に立証できる客観的な理由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、企業にとって雇用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か月前の解雇予告が必要 (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、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止などから生じる雇用の削減・変更や、労働者が承諾しかねる雇用契約の本質的な条件の変更が

■53) 2人まで25%、3人目からは20%である。

あった場合に認められる。

(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か月前の解雇予告が必要（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) 労働者の再雇用優先権、企業による再就職休暇（4～9か月の有給）の付与等、再就職支援措置の実施  
また、企業規模、解雇の実施規模によっては、再配置義務、従業員代表との協議、地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCT）への事前報告が課されている。

(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、従業員代表や地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCT）への情報提供を欠く場合には、刑事

制裁も行われることがある。

c 協議離職制度

(a) 制度の概要

協議離職は2008年に制定・施行された「労働市場改革についての法律<sup>54)</sup>」において定められた、期間の定めのない雇用契約で雇用されている労働者を対象とした、解雇や辞職とは区別される雇用契約の解除方法である。雇用契約の当事者双方が雇用契約の解除条件を協議した上で雇用契約解除合意書に署名することが必要とされている。使用者側にとっては解雇<sup>55)</sup>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を受け取り、かつ失業手当<sup>56)</sup>も受給することができるという利点がある。

(b) 協議離職の手続き

使用者と労働者は協議離職補償金の金額、契約解除日等の条件を話し合い、合意した内容を記した合意書を作成する。

労働者は協議の場に自分が指名した補佐人を同席させることができる。この場合は事前に使用者に通知することになっており、労働者が補佐人を同席させる場合には、使用者の側でも補佐人を同席させることができる。

当事者双方が署名した合意書は使用者又は労働者によって地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）<sup>57)</sup>に提出された後、当局の認可を得て効力が生じる。合意書への署名から地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）への提出までには15日の猶予期間を設けることが定められており、この間に双方に合意を撤回する権利が認められている。

■54) 「労働市場改革についての法律」は、硬直的であったフランス労働市場にフレキシキュリティ（労働市場の柔軟性を確保しつつ雇用の安定性を充実させる政策）を導入するために制定された。この法律では、第1条で「期限の定めのない雇用契約は、雇用関係上の標準的かつ一般的な形式である」と定義し、フランスにおいて雇用関係が設定される際には、原則として、無期限雇用契約を締結しなければならないと定めている。その上で、労働市場の流動化を図り、企業が雇用を創出しやすくするとともに、労働者が失業した場合でも生活を保障しつつ速やかに再就職できるように支援して雇用の不安定性を減らすことを目的とした規定を盛り込んでいる。

■55) 解雇には「真実かつ重要な事由」が必要とされている。個人的理由による解雇の場合、解雇理由の真実性は①雇用契約の履行に関わる理由であると証明しうるかどうか、②実際に立証できる客観的な理由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、企業にとって雇用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。整理解雇の場合も、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、経済的困難、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止などから生じる雇用の削減・変更等があった場合に認められる。事前面談、解雇通知書の作成などが必要。企業規模や解雇の実施規模にもよるが、再配置義務、従業員代表との協議、地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）への事前報告が課される。

■56) 自己都合による離職の場合は原則として失業手当を受給することができない。

■57) DIRECCTEは企業活動と雇用の促進、労働の質的な向上、健全な市場形成と消費者保護を柱に、国の経済・雇用政策を遂行する地域圏レベルの地方機関である。なお、地域圏とはフランスにおける最も大きな地方行政区画で、22の地域圏がある。

(c) 労働者の権利

一 協議離職補償金

労働者には協議離職補償金が支払われる。その金額は法定の解雇手当<sup>58)</sup> (indemnité légale de licenciement) を下回ってはならない。法定の解雇手当を上回る解雇手当を規定した労働協約が適用されている企業の場合は協約の水準に準じる。

一 失業手当

労働者は失業手当 (雇用復帰支援手当: ARE) を受給することができる。

(d) 協議離職を巡る係争

協議離職の合意内容、認可・不認可に関する争いは労働審判所が扱う。

(6) 出産休暇及び育児休暇制度

(a) 出産休暇制度

出産予定の女性労働者は、最低8週間 (出産前2週間、出産後6週間) の休暇を取得することが義務づけられており、また、最大16週間 (出産前6週間、出産後10週間) の休暇を取得することが認められている<sup>59)</sup>。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇手当として休暇前賃金の日額基本給と同額が支給される。

また、2001年12月21日社会保障予算法<sup>60)</sup> によって、父親休暇が新設された。父親は、子どもの誕生から4か月以内に11日間 (多胎の場合は18日間) の休暇を連続して取得することができる<sup>61)</sup>。休暇期間中は医療保険制度から賃金の日額基本給と同額が支給される。

(b) 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、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。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」 (prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE)<sup>62)</sup> から賃金補足手当として、第1子は最長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、乳幼児迎え入れ手当の補足手当を受けることができる。支給額は出生順位に関わらず同額である (2011年1月現在、月額181.52ユーロ)。

補足手当には2種類ある。その一つは活動自由選択補足手当 (complément de libre choix d'activité: CLCA) で、申請する親が休業するか、労働時間がフルタイム労働者の80%以下のパートタイム労働をしながら子育てをする場合に受給できる。この手当は第1子の場合は6か月間、第2子以降は子供が3歳になるまで支給される。もう一つの補足手当は活動自由選択オプション補足手当 (complément optionnel de libre choix d'activité : Colca) で、これは第3子以降の子育てのために休業する場合に選択できる。受給期間は最大1年間で、自由選択補助手当 (CLCA) より高額の手当が支給される。

なお、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は、子供が6歳になるまで、保育費用補助手当として「乳幼児迎え入れ手当」 (PAJE) の保育方法自由選択補足手当 (complément de libre choix du mode de garde) が支給される。

〈表3-4-13〉 活動自由選択補足手当 (CLCA) の給付額

	(月額、ユーロ) 2011年1月現在	
	基礎手当 <sup>63)</sup> を受給していない場合	基礎手当を受給している場合
完全に休業している場合	560.40	379.79
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	426.12	245.51
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	322.24	141.62

■58) 期間の定めのない雇用契約で雇用された勤続1年以上の労働者が解雇される時は、経済的理由の場合も個人的理由の場合も解雇手当が支払われる (重大な非行の場合を除く)。金額はいずれの場合も月額給与の5分の1×勤続年数で、勤続年数が10年を超える場合は1年につき月額給与の15分の2を加算することになっている。

■59) 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。

■60) LOI no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002

■61) 父親休暇導入前も、父親は母親の出産時に3日の休暇を取得する権利が労働法典により保障されていた。この権利を行使し、父親休暇も取得すると合計14日間 (多児の場合は21日間) の休暇が取得できる。

■62) 乳幼児迎え入れ手当は、出産先行手当、基礎手当、補足手当から成る。出産先行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、子どもの数、家族形態で支給額が異なる。

■63) 基礎手当とは収入上限以下の世帯の育児にかかる支出を軽減するための手当で、子どもが3歳になるまで支給される。給付額は月額180.62ユーロ。収入上限は世帯構成によって異なり、例えば夫婦と子供一人の世帯で夫婦のどちらかが働いている場合は実質年収34,103ユーロが収入上限となる。(2011年1月1日現在)

〈表3-4-14〉活動自由選択オプショナル補足手当(Colca)の給付額

(月額、ユーロ) 2011年1月現在	
	給付額
基礎手当なし	805.41
基礎手当受給	623.89

## 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180万7千人、組織率は7.7%である(2008年)<sup>64</sup>。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。

#### 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)。このうち、統一組合連盟(FSU)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推薦したり、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3-4-15〉フランスの労働者団体

団体名	設立年	組合員数	性質
フランス労働総同盟(CGT)	1895年	67万人(2009年)	公共部門中心の組合。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	85万人(2010年)	—
労働者の力(CGT-FO)	1948年	—	公共部門中心の組合
フランスキリスト教労働者同盟(CFTC)	1919年	14万人(2010年)	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	11万人(2008年)	幹部職中心の労働組合で構成。
統一組合連盟(FSU)	—	16万人	教職員の労働組合で構成。

#### 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3-4-16〉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(CG PME)	1945年	55万	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55の全国組織の業界連盟と5,000の県レベルの加盟団体を擁する。

### (2) 労働争議

フランスにおいて、企業全体の中で労働争議が発生した企業の割合(労働争議発生率)、労働争議のために労働を停止した日数(労働損失日数)は、ともに近年減少傾向である。

〈表3-4-17〉フランスの労働争議発生率等の推移

年	(%、千日)		
	2005	2006	2007
労働争議発生率	2.8	2.0	1.8
労働損失日数	1,997	1,421	1,553

資料出所：フランス労働・連帯・公務員制度省調査研究統計局(DARES)

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 労働施策をめぐる最近の動向

交互訓練契約の活用を促すため下記の措置が2012年から実施されている。

### (1) 交互訓練契約による若年者の雇用促進

#### a 交互訓練契約に関する見習い追加税制度等の見直し

現状では、企業規模にかかわらずすべての企業に年間賃金総額の0.5%が見習い税(taxe d'apprentissage)として課されているが、従業員250人以上の企業で交互訓練契約の若年者の受け入れ人数が従業員全体の3%に達しなかった場合は、見習い税に上乗せして0.1%の見習い追加税(contribution supplémentaire à l'apprentissage)が課されている。

2012年からは、従業員250人以上の企業で見習い追加

■64) 資料出所：OECD ([http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN&Lang=fr](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr))

税が課される基準となる交互訓練契約の若年者が従業員全体に占める割合を3%から4%に引き上げた上で、基準を下回る程度に応じて見習い追加税に差をつけるとともに、基準を上回っている企業には奨励金が支給される。

〈表3-4-18〉見習い追加税について

交互訓練契約の若年者が従業員全体に占める割合	見習い追加税
1%未満	賃金総額の0.2%
1%～3%未満	賃金総額の0.1%
3%～4%未満	賃金総額の0.05%

・奨励金の創設

交互訓練契約の若年労働者が従業員全体に占める割合が4%を超えた人数分×400ユーロの奨励金(年額)が支給される。ただし従業員全体に占める割合の6%までを奨励金対象人数の上限とする。

b 中小企業の交互訓練契約活用促進策

250人未満の企業における交互訓練契約の活用を促進するため、前年の採用数を上回る分の交互訓練の若年労働者にかかる社会保険料雇用主負担を6ヵ月間免除する。