

第3章 欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 フランス共和国 (French Republic)

労働施策

1ユーロ129.54円 (2013年期中平均)

2012年4月に就任したオランド大統領は、世界金融危機以降悪化を続ける雇用・失業情勢に対して、若年者を中心とした15万人の雇用創出を目標に掲げている。2012年においては就職が困難な若年者のため未来の雇用制度を創設し、2013年3月には若年者雇用と高齢者の雇用維持の両立を目指す世代契約制度を開始した。また、労働市場改革として失業保険や解雇関係規制を改正する雇用安定化法が2013年5月に成立、同年7月までに順次施行された。これらに加え、解雇を回避するために利用されてきた一時帰休制度と長期操業短縮制度が、受給者の利便性向上等の観点から一本化された。

労使関係施策においては、「代表制を有する労働組合」に関する投票が2013年1月に行われ、フランス労働総同盟 (CGT) ら5団体が8%以上の支持を得て、中央組織として認められた。

1 経済情勢

実質 GDP 成長率は世界金融危機の影響により、2009年はマイナス3.1%に低下したがその後景気は持ち直していた。2010年は1.7%、2011年は1.7%となったが、2012年は再び反転し、マイナス0.1%となった。2013

年においても、第1四半期がマイナス0.1%、第2四半期が0.5%第3四半期がマイナス0.1%と、ほぼ横ばいの状況が続いている。

表 3-1-1 実質 GDP 成長率

(単位：%)

年	2009	2010	2011	2012	2013			
					Q1	Q2	Q3	
実質 GDP 成長率	-3.1	1.7	2.0	0.0	※0.2	-0.1	0.5	-0.1

資料出所：EU 統計局 (EUROSTAT)

注：各四半期の値は対前期比、季節調整済の値。2013年の実質 GDP 成長率は見込み。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2005年5月に就任したド・ビルパン首相 (~2007年5月) は雇用問題を最重要課題と位置づけ、新型雇用契約の導入、税制優遇措置や公的補助等の対策を打ち出した結果、好調であった欧州経済の後押しもあり、失業率は2008年には7.8%まで低下したが世界金融危機の影響により再び悪化に転じ、2012年には10.3%となった。2013年は第1及び第2四半期が10.8%、第3四半期が11.0%となり、概ね10%台後半から11%台前半で推移しつつある。

表 3-1-2 雇用の動向

(単位：%、千人)

年	2009	2010	2011	2012	2013		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口 (千人)	28,391	28,517	28,570	28,801	28,782	28,886	—
労働力率 (%)	70.5	70.5	70.4	71.0	70.9	71.2	—
就業者数 (千人)	25,640	25,694	25,778	25,798	25,506	25,807	—
就業率 (%)	64.0	63.9	63.9	63.9	63.5	64.2	—
失業者数 (千人)	2,752	2,823	2,792	3,002	3,171	3,195	3,264
失業率 (%)	9.5	9.7	9.6	10.3	10.8	10.8	11.0

資料出所：EU 統計局 (EUROSTAT)

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：労働力率・就業率は15~64歳における率。

注3：失業率の四半期の値は季節調整済値。

(2) 実施機関等

職業紹介と失業保険の給付の双方を担当する雇用センター (Pôle emploi) が国の機関として設立されており、全国ネットワークの職業紹介、求職者登録及び失業保険給付業務等を行っている。なお、失業保険制度に関する企画立案、財政運営等は、全国商工業雇用連合 (Unédic) が行う¹⁾。

失業者はまず雇用センター (Pôle emploi) で求職者リストに登録を行い、個々の置かれている状況によりカテゴリー A～E に分類される。直ちに職に就ける状態 (カテゴリー A～C) にある求職者とされた場合は、雇用復帰支援手当 (ARE) (失業保険に相当) を受給する

か否かに関わらず、個別就職計画 (PPAE) の作成が義務づけられている。計画の策定に当たって、職業紹介カウンセラーのカウンセリングを受け、再就職に適した職種や業種、雇用形態、必要な職業訓練等を盛り込んで個別就職計画 (PPAE) を作成する。作成された個別就職計画 (PPAE) に基づき、必要な職業訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。また、正当な理由なく個別就職計画 (PPAE) の作成や雇用センター (Pôle emploi) が提案した就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) の支給が停止される。

表 3-1-3 雇用センター (Pôle emploi) における登録求職者のカテゴリー

カテゴリー	状況	就職活動の義務
カテゴリー A	積極的に就職活動をしなければならない者で、現在就業していない者。	あり
カテゴリー B	積極的に就職活動をしなければならない者で、直近で月 78 時間以下の労働をした者	
カテゴリー C	積極的に就職活動をしなければならない者で、直近で月 78 時間を超えて働いた者	
カテゴリー D	失業中であるが、インターンシップ、訓練、病気等の理由により積極的に就職活動をしなくてもよい者	なし
カテゴリー E	求職者であるが、特殊雇用契約 (contrats aidés) 等により就業中の者	

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省 (Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

(3) フランスの主要な雇用形態

イ 期間の定めのない労働契約 (CDI : contrat de travail à durée indéterminée)

労働法典 (Code du travail) において「正常かつ一般的な雇用形態」と規定されており、通常の雇用形態となる。雇用主は雇用するに当たり、2～4か月の試用期間を設けることができる。

ロ 期間の定めのある労働契約 (CDD : contrat de travail à durée déterminée)

一時的な事業規模の拡大による労働力の不足等の理由により認められる。雇用期間は原則として更新を含めて

18か月以内²⁾。

(4) 雇用維持・促進施策

積極的連帯収入 (RSA)³⁾ 制度に基づき、就業を通じて社会に参入することを促進することが基本理念となる。

通常の就職活動では就業が困難な者に対して、これらの者を雇用した雇用主に対して助成金の支給、社会保険料の減免を行う一方、労働者に対して職業訓練への支援といった直接・間接の公的支援を行う特殊雇用契約 (contrats aidés) が主要な施策として挙げられる。

特殊雇用契約の例として、職業訓練を伴う労働契約に

■ 1) 労使協定に基づき、失業保険制度に関する措置の立案・財政運営は労使により設立された公的性格を有する法人である全国商工業雇用連合 (Unédic) が担当し、雇用センター (Pôle emploi) は全国商工業雇用連合 (Unédic) との協約に基づいて失業保険給付業務を行っている。全国商工業雇用連合 (Unédic) の主な構成メンバーは、主な労働組合の中央組織 (ナショナルセンター) 及び主な雇用主団体等の代表で構成し、共同で運営している。主な労働組合の中央組織及び雇用主団体については、労使関係施策の項目を参照。
 ■ 2) 管理職及び専門職は例外として企業別又は産業別の労使協定を締結した上で 36 か月まで可能。
 ■ 3) 積極的連帯収入 (revenu de solidarité active (RSA)) は、就業を通じて社会に参加し、労働を通じて賃金を得ることで貧困から脱出し、自立することを理念に 2009 年から開始した無抛出の給付であり、就業しても直ちに受給権は失われず、一定の所得になるまでは RSA を受給しつつ働くことが可能。根拠法令は「活動的連帯所得手当の一般化及び社会参入政策の改革に関する法律 (Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion)」

賃金助成を行うことで就職困難者⁴⁾の雇用を促進する統一参入契約 (CUI) と、国と協定を締結した地方自治体や特定の企業における労働契約に賃金助成を行うことで就労の機会を与えることを目的とする経済活動を通じた社会参入支援 (IAE) 等があり、いずれも労働法典 (Code du travail) に基づく。特殊雇用契約において期間の定めのある労働契約 (CDD) を締結する場合、雇用期間の例外が認められており、通常18か月以内であるところを柔軟に締結できるようになっている。

イ 統一参入契約 (contrat unique d'insertion : CUI)

事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度であり、事業者が営利部門に属するか非営利部門の事業所に属するかで利用できる制度が異なる。就職困難者を雇用した企業が対象となり、雇用した就職困難者が雇用センター (Pôle emploi) に求職者登録をしているかは問わない。管理運営は、雇用センター (Pôle emploi) 及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局⁵⁾ (DIRECCTE) が行う。

(イ) 営利部門向け CUI (統一参入契約-雇用主導契約 (contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi : CUI-CIE))

a 概要

雇用センター (Pôle emploi) と協定を結んだ営利企業に対して、雇い入れた労働者について国から賃金助成が行われる。

b 労働者に対する支援

雇用に際しては、期間の定めのない労働契約 (CDI) 又は24か月以内の期間の定めのある労働契約 (CDD) を締結する。CDD は更新可能であり、契約に基づいて職業訓練を受講中の者、50歳以上の RSA (積極的連帯収入) 等の生活保障を受給している者は、最大60か月

まで更新することができる。

賃金は、労働協約により業種別最低賃金 (MC) が設定されている業種では、業種別最低賃金 (MC) 以上でなければならない。労働者は、あらかじめ企業から指定されたチューター (tuteur) の指導の下で、企業内の職業訓練プログラムに参加する。

c 雇用主に対する支援

企業が雇用センター (Pôle emploi) と協定を結んでいる期間中に雇い入れた労働者の賃金については、最高で法定最低賃金 (SMIC) の47%まで国から補助金が支給される (原則24か月以内、最大60か月)。支給額は各地域圏で異なり、企業の事業部門、地域の経済・雇用情勢、職業訓練や支援の内容、労働者の状況を考慮して決定される。積極的連帯収入 (RSA) の受給者を雇用する場合は県が補助金を支給する。

d 財源

原則として国と県が分担して補助する。国と県は統一参入契約で雇い入れる労働者数の目標や実現手段等について年次協定を交わし、両者の負担額、負担水準を定める。

e 実施状況

2013年9月時点で29,653人が雇用されている。

(ロ) 非営利部門向け CUI (統一参入契約-雇用同伴契約 (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi : CUI-CAE))

a 概要

雇用センター (Pôle emploi) と雇用同伴契約 (CAE) を締結した非営利部門の事業所⁶⁾に対して、雇い入れた労働者の賃金について、国から賃金助成が行われる。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス (労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

■ 4) 就職困難者について明確な定義はないが、一般には「雇用センター (Pôle emploi) の提供する就業支援により就職することが困難な者」という意味で使われることが多い。
 ■ 5) 地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) とは、2010年2月に地域圏雇用・労働・職業訓練局 (DRETFP direction régionale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle) と県雇用・労働・職業訓練局 (DDTEFP direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle) を含む複数部局が統合され、設置された。この下部組織として各県に地域支所 (unité territoriale) が設置されている。
 ■ 6) 民間の非営利部門 (病院等) や、地方公共団体、公営の施設等を指す。

b 労働者に対する支援

雇用に際しては、地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体において、6か月～24か月の期間の定めのある労働契約（CDD）を締結する。採用された労働者は、職業計画に応じて、必要な職業訓練と職業経験認定（validation des acquis par experience : VAE）⁷⁾を受ける。賃金は契約等により定める。

c 雇用主に対する支援

雇用主が国と雇用同伴契約（CAE）を結んでいる期間中、雇用同伴契約（CAE）に基づいて雇い入れた労働者の賃金について、最高で法定最低賃金（SMIC）の95%まで、国から補助金が支給される（期間上限は24か月）他、雇い入れた労働者の雇用主負担分の社会保険料が免除される。

d 財源

国が補助する。

e 実施状況

2013年9月時点で201,815人が雇用されている。

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

労働法典（Code du travail）に基づき国と協定を締結した組織（営利企業等）が失業者を直接雇用又は派遣労働者として登録することで、就労と並行して職業訓練を実施すること等により社会参入を促進する制度である。就職困難者のうち特に長期失業者、積極的連帯収入（RSA）受給者、生活に困窮した若年者⁸⁾が優先される。管理運営は国及び雇用センター（Pôle emploi）が行う。

(イ) 参入支援企業（entreprise d'insertion : EI）による社会参入支援

a 概要

モノやサービスを生産・提供する企業を参入支援企業

として国が協定を結び、失業者を最大24か月（更新を含む）の期間の定めのある労働契約（CDD）で採用するもの。労働者は週20時間以上の労働に従事しながら、実際の仕事の現場での経験と生産に関わる職業訓練その他必要なサポートを通じて社会参入を目指す。

b 労働者に対する支援

労働者として賃金を受け取りながら、並行して職業訓練を受けることができる。

c 参入支援企業に対する支援

低賃金労働者の社会保険料の雇用主負担を減免する措置（通称：フィヨン軽減措置⁹⁾）がとられる。

支援対象労働者が就くポスト1つにつき、国はフルタイム換算で年間9,681ユーロを助成する。さらに地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

d 財源

原則として国が負担する。ただし、地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

e 実施状況

2013年9月時点で11,441人が雇用されている。

(ロ) 参入支援派遣企業（entreprise de travail temporaire d'insertion : ETTI）による社会参入支援

a 概要

派遣労働のあっせんを行う企業を参入支援企業として国が労働法典（Code du travail）に基づく協定を結び、労働者に対して派遣労働のあっせんするとともに、登録した労働者について就業支援を行う。

労働者は原則として派遣労働の規定が適用されるが、派遣労働契約の期間については一般には18か月を上限とするところを、参入支援派遣企業は24ヵ月まで（更新を含む）契約できる。

■ 7) 3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度。

■ 8) 16歳以上26歳未満の者を若年者として定義している。

■ 9) フィヨン軽減措置とは、法定最低賃金（SMIC）から法定最低賃金（SMIC）の1.6倍までの賃金の労働者にかかる社会保険料の雇用主負担が漸減的に軽減される措置のことである。軽減率は従業員20人以上の企業では最大26%、従業員19人以下の企業では28.1%である。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

b 労働者に対する支援

派遣先で労働者として働きながら、並行して参入支援派遣企業から就業支援を受けることができる。

c 参入支援派遣企業に対する支援

フィヨン軽減措置の対象となる。
フルタイム換算で12人に相当する支援対象労働者をサポートする従業員のポストに対する助成として、年間51,000ユーロの助成金を支給する。

d 財源

国が負担する。

e 実施状況

2011年10月時点で10,168人が派遣労働者として登録されていた。直近の実施状況は公表されていない。

(II) 仲介団体 (association intermédiaire : AI) による社会参入支援

a 概要

非営利部門の事業所又は営利企業へのパートタイム労働のあっせんを行う非営利団体を仲介団体として国が労働法典 (Code du travail) に基づき協定を結び、パートタイム労働者として期間の定めのない労働契約 (CDI) を締結するか、あるいは期間の定めのある労働契約 (CDD) での派遣労働を最大24月 (更新を含む) の派遣労働契約を締結し、派遣先で労働者として働きながら、並行して参入支援派遣企業からのサポートを受けることができる。

b 労働者に対する支援

働きながら仲介団体からの就業支援を受けることができる。

c 仲介団体に対する支援

仲介団体の社会保険料雇用主負担が、採用1人当たり年間750時間分まで免除される。

失業者が持続的な職に就けるように支援するサポート費用として、1団体当たり年間最大30,000ユーロまで助成金を支給する。助成額は採用予定の失業者のプロ

フィール、採用数、サポート内容などを考慮して決定されるが、最大24月又は480時間を上回る場合は補助の対象外となる。

d 財源

国が負担する。

e 実施状況

直近の実施状況は公表されていない。

(二) 参入支援作業所・現場 (atelier et chantier d'insertion : ACI) による社会参入支援

a 概要

地方自治体や非営利法人等が管轄する施設である参入支援作業所・現場で、失業者を直接雇用又は職業訓練生としての採用を行う。労働者は6か月以上24か月以内の期間の定めのある労働契約 (CDD) を締結し、週20時間以上の労働に従事しながら、参入支援作業所・現場での経験その他必要なサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援作業所・現場の活動は収益活動も認められるが、活動によって得る利益は全体の30%を超えてはならない。ただし、地元企業の活動によって地域の需要が満たされない分野の場合は、県の承認を経て全体の50%まで認められる。

b 労働者に対する支援

非営利の活動に従事させるとともに、長期の仕事に就けるように職業訓練、技術指導等の就業支援を行う。

c 参入支援作業所・現場に対する支援

設置する作業所の数、対象となる失業者のプロフィール、採用数、サポート内容、契約終了後の社会復帰の目標などを考慮して補助金が支出される。

d 財源

国、地域圏等が負担する。

e 実施状況

直近の実施状況は公表されていない。

ハ 一時帰休補償 (allocation d' activité partielle)

2013年7月1日に制度改正が行われた。受給者の利便性の向上等の観点から一時帰休制度と長期操業短縮制度を統合し、本制度に一本化された他、一時帰休の呼称を従来の「chômage partiel(部分的失業)」から「activité partielle (部分的活動)」に改めた。

(イ) 概要

経済情勢等に起因する操業短縮あるいは一時停止を理由に、事業所の一時閉鎖や労働時間の削減が行われたことにより減少した賃金相当額を労働者に対して支給するもの。

労働者は雇用主から補償相当額を支給され、雇用主には国から定額の補償がなされる。

(ロ) 根拠法令

労働法典 (Code du travail)

(ハ) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) の地域支所 (unité territoriale) が給付事務を行っている。

(ニ) 財源及び拠出額

国及び全国商工業雇用連合 (Unédic) が分担して支出している。負担金額は事業所の規模により異なり、従業員が1人以上250人以内の場合と251人以上の場合で分かれる。

a 事業所規模1人以上250人以内

国4.84ユーロ 全国商工業雇用連合 (Unédic) 2.90ユーロ 合計7.74ユーロ/時

b 事業所規模251人以上

国4.33ユーロ 全国商工業雇用連合 (Unédic) 2.90ユーロ 合計7.23ユーロ/時

(ホ) 対象者

経済情勢、原料等操業に不可欠な物資の調達状況、自然災害、企業の近代化による組織再編等の理由で、一時的に操業時間の短縮か、事業所の全部又は一部を閉鎖することを余儀なくされた企業の労働者が対象となる。

(ハ) 適用除外

労働争議の結果事業所が閉鎖することとなった場合や、季節労働者に関する賃金は適用除外となる。ただし年間労働時間や年間労働日数に基づく労働契約を結んでいる者の就労時間が短縮される場合等、過去2年の就労状況に照らして一時帰休が例外的な就労状況と認められる場合は補償が受けられる。

(ト) 給付内容

a 年間支給時間

年間支給時間の上限：1,000時間

b 支給額

原則として額面給与の70%（最低支給額は7.83ユーロ）が、一時帰休の間に職業訓練を受けている労働者には、額面給与の100%が支給される。

(フ) その他

過去36か月以内に一時帰休を実施した企業は、次の一時帰休制度を実施する場合には、何らかの雇用保護措置（経営再建築の実施等）を実施する努力義務が課せられる。

(5) 若年者雇用対策

16歳以上26歳未満の者が若年者として定義されており、若年者のうち、25.9%（2013年第3四半期）が失業している。このような厳しい若年者の雇用情勢を受け、オランダ大統領は公約として若年者を中心とした15万人の雇用創出を掲げている。

従来、若年者雇用対策として、「交互訓練契約」や「社会生活参入契約」等が実施されてきたが、法定最低賃金 (SMIC) よりも低い見習い賃金で雇用することが認められていることや、若年者の中でもさらに対象者が限定されること等、若年者の雇用情勢の悪化に歯止めをかけるには至っていなかった。また、従来の施策では若年者を雇用する場合に、高齢者の雇用維持がなされない場合等、企業の構造上の問題を解決することができず、結果として企業内の技能継承が行われない等の問題も生じており、これらのことから、より効果的な追加施策が求められていた。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

E
U

そこで、より直接的な雇用対策として、若年者を営利企業以外に非営利部門でも直接雇用することができ、若年者には就業しながら職業訓練を受ける機会を与える「未来の雇用制度」が創設され、若年者の雇用促進と高齢者の雇用維持を両立し、かつ企業内の技能承継を目指す制度として「世代契約制度」を創設した。(世代契約制度については「(6) ハ」を参照) これら新制度に由来からの「交互訓練契約」等を組み合わせ、若年者の雇用促進と社会参入支援を実施している。その結果、2012年末には26% 台半ばであった若年者失業率に若干改善がみられ、25% 台半ばとなった。(2013年8月時点)

イ 交互訓練契約

特殊雇用契約の一種であり、職業訓練と雇用を組み合わせ、資格の取得や就業に必要な能力を身に付け就業への定着を目指すものである。企業内実習と見習い訓練センターにおける訓練を組み合わせた見習い契約 (contrat d'apprentissage)、職業資格の取得を目的に職業訓練と職業経験を組み合わせた熟練化契約 (contrat de professionnalisation) 等がある。管理運営は、職業訓練費徴収機関 (organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) が行う。

(イ) 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

a 概要

労働者は雇用主と見習い契約を交わし、企業から給料を支給されながら、職場又は他の企業¹⁰⁾での実地訓練と、見習い訓練センター (centre de formation d'apprentissage : CFA)¹¹⁾での訓練を通じて職業資格の取得を目指す。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年から3年¹²⁾であり、見習いセンターにおいて無料で受講できる講習を年間400時間以上受講することが義務づけられている。営利部門、非営利部門の事業所のいずれの法人もこの契約で見習い労働者を採用できる。

■ 10) 見習い労働者は、雇用先の企業には無い設備や技術を持つ他の企業で実地訓練を受けることができ、受入れ先での訓練時間は見習い契約で定める職場での実地訓練の50%以内とし、1契約につき2社までとする。
 ■ 11) 見習い訓練センター (CFA) は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。
 ■ 12) 既得の資格に応じて6ヵ月から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。

企業は見習い労働者にチューター (tuteur) をつけ、労働者の指導を行う。チューターは、見習い労働者が取得を目指す資格と同等以上の資格を有している者やその資格に関わる仕事での経験が豊富な者が務め、見習い訓練センター (CFA) と連携して見習い労働者の職業能力の向上に努める。原則として若年者を対象とした制度であるが、一定の条件を満たしている者は30歳まで利用することができる。

b 労働者に対する支援

契約期間中の見習い労働者には、年齢及び見習い労働者になってからの年数に応じて、下記の通り法定最低賃金 (SMIC) の25%~78%の賃金が支払われる。

表 3-1-4 見習い労働者の賃金水準
(法定最低賃金に対する割合)

契約年度	年齢		
	18歳未満	18歳~20歳	21歳以上
1年目	25%	41%	53%
2年目	37%	49%	61%
3年目	53%	65%	78%

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省 (Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

c 雇用主に対する支援

(a) 助成金の支給

地域圏から企業に助成金が支給される。助成の額は労働者一人につき年額1,000ユーロを下限として地域圏議会が決定する。

(b) 社会保険料軽減措置

契約している労働者の社会保険料について、以下の通り減免措置がある。

- ・従業員10人以下の企業：労災保険料を除き雇用主負担を免除
- ・従業員11人以上の企業：労災保険料と失業保険料を除き雇用主負担を免除

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス (労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

(c) 税額控除

労働者1人当たり1,600ユーロの税額控除を受けることができる。障害のある労働者又は職業資格を持たない若年者の場合は2,200ユーロに増額される。

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

a 概要

労働者と雇用主との間で期間の定めのない労働契約 (CDI) もしくは原則6ヵ月～12ヵ月 (資格によっては24ヵ月) の期間の定めのある労働契約 (CDD) 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。企業は任意でチューター (tuteur) を置き労働者の指導を行うことができ、助成金や社会保険料軽減措置等が受けられる。若年者を雇用した場合に手厚く補助が受けられる等の優遇措置はあるが、若年者に限定した制度ではなく、若年者以外の年齢層も制度利用することができる。若年者又は26歳以上の求職者で、積極的連帯収入 (RSA)、特別連帯手当 (ASS) 又は成人障害者手当 (AAH) のいずれかを受給している者若しくは統一参入契約 (CUI) を利用したことがある者が対象となる。

b 労働者に対する支援

採用された企業内の教育訓練機関又は外部の教育訓練機関が実施する職業訓練を受けることができるほか、取得予定の資格に関連した就労ポストが提供される。訓練時間は最低でも150時間を確保した上で、期間の定めのある労働契約 (CDD) の場合は雇用期間全体の15%～25%、期間の定めのない労働契約 (CDI) の場合は熟練化活動の期間の15%～25%の範囲で設定する (一定の場合25%以上に引上げ可)。

期間の定めのある労働契約 (CDD) の契約者には雇用期間を通して、また、期間の定めのない労働契約 (CDI) の契約者には熟練化活動の期間の間、年齢と既得の職業資格に応じて法定最低賃金 (SMIC) の55%～100%の給与が支給される。

資格取得を前提とした雇用契約であるため、労働者は

契約期間中に資格の取得を目指す必要があるが、正当な理由で予定の資格を取得できなかった場合は、1回に限り熟練化契約を更新できる。

表 3-1-5 熟練化契約の労働者の賃金水準¹³⁾
(法定最低賃金に対する割合)

	21歳未満	21歳～25歳	26歳以上
職業資格を持たない者	55%	70%	100% (あるいは部門の協約賃金の85%)
職業バカロレアと同等以上の者	65%	80%	

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省 (Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

c 雇用主に対する支援

(a) 助成金の支給

26歳以上の者を採用した場合、雇用センター (Pôle emploi) から2,000ユーロの雇用助成金が支給されることに加え、45歳以上の者を採用した場合には国から2,000ユーロの雇用助成金が上乗せして支給されている。

(b) 社会保険料軽減措置等

契約している労働者の社会保険料について、減免措置又はそれに代わる援助がある。

従業員250人未満の企業が若年者を雇用した場合、当該労働者の社会保険料の雇用主負担額と同等の金額が12か月間助成される。

45歳以上の者を雇用した場合、法定最低賃金 (SMIC) 水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除される。

複数企業が非営利事業体を設立して、26歳未満又は45歳以上の者を雇用した場合は、労災保険料の雇用主負担が免除され、また、1件当たり国から年間686ユーロの助成金が支給される。

(c) 教育訓練費負担

職業訓練費徴収機関 (OPCA)¹⁴⁾ は協定の定める水準で労働者の訓練費用を負担する (協定で定められていない場合は一人当たり9.15ユーロ/h)。費用超過分を企

■ 13) バカロレアとは、中等教育修了資格と高等教育 (大学) 入学資格を兼ねる国家資格で、普通・技術・職業の3種類がある。
■ 14) OPCA は労使によって設立された政府公認組織である。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

業が負担した場合は、企業から徴収する職業訓練分担金からその分が差し引かれる。

チューター (tuteur) を任意で配置することができ、配置した場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) はチューター費用として最高6 ヶ月まで熟練化契約の労働者一人につき最高230ユーロ / 月を負担する。45歳以上の労働者あるいはバカロレア未修得の労働者を監督する場合は50%増額される。

□ 社会生活参入契約 (contrat d'insertion dans la vie sociale : CIVIS)

(イ) 概要

若年者のうち、資格を持たない又は低水準の資格しか持たない若しくは失業し長期求職者となっている者と国で社会生活参入契約を締結し、就職計画の策定等個人指導も含めた就業支援・自立支援を行う。就職計画の内容に応じて、交互訓練契約を利用した就労終了後に雇用が見込める職種での職業訓練、社会参入が特に困難な者への特別支援、求職・起業準備の強化サポートなどが提案される。

(ロ) 若年者に対する支援

持続性のある仕事への就職・復職等のため、地域ミッション (Missions locales) が個別に就業支援を行う他、必要に応じて自立推進及び社会参入の障害を排除するためのサポートが実施される。

契約期間は原則として1年以内で、1回の更新 (最長12か月) が可能である。ただし、中等教育未修了者、中等教育修了から1年以内の者に対しては、就職できるまで何回でも1年毎の契約更新が可能。

また、当該契約参加者は、社会保険に加入することができる他、収入のない18歳以上の者には個別の事情に応じて国から日額最大15ユーロの手当が支給される。

(年間上限額1,800ユーロ)

なお、契約を締結している若年者が就職しても継続して支援を希望する場合は、1年間の継続支援が受けられるが、以下の場合にはその時点で契約は終了する。

- ・ 社会契約参入契約 (CIVIS) の契約期間終了時に6か月以上の雇用契約を交わした場合
- ・ 非賃金労働を始めて6か月経過した場合
- ・ 26歳になった場合
- ・ 社会契約参入契約 (CIVIS) の契約に定める義務不履行の場合

(ハ) 管理運営主体

地域ミッション (Missions locales) と受入・情報・指導センター (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation : PAIO) が共同で実施している¹⁵⁾。

(ニ) 財源

国、地域圏、県等で分担する。負担割合は地域の事情により異なる。

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

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「(4) 雇用維持・促進施策」の項を参照のこと。

ニ 未来の雇用制度 (emplois d'avenir)

(イ) 概要

労働法典 (Code du travail) に基づく制度であり、資格を持たない又は低水準の資格しか持たない若年者に職業訓練を行いつつ雇用することを目的として、これらの者を統一参入契約 (CUI) で雇用した企業に対し、賃金を助成するもの¹⁶⁾である。

■ 15) 地域ミッション (Missions locales) は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である。運営の財源は国と地方自治体が分担し、受入・情報・指導センター (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation : PAIO) は若年者の職業オリエンテーションを行っている。

■ 16) 未来の雇用契約 (emplois d'avenir) には、この他に、教員志望者向け未来の雇用制度として、26歳未満の教員志望者を対象に、将来教員試験を受験することを条件に教教育機関でパートタイム労働を行うことで奨学金に加えて就労報酬を上乗せする制度がある。原則として学士過程 (Licence) の2年目に在籍する26歳未満の者で、不安定都市地域 (ZUS) の出身者又は不安定都市地域 (ZUS)、優先的教育地域 (ZEP) の学校に通った者で、かつ奨学金を受けている者が対象となる。利用者は国民教育省の教員採用試験を受験することが義務付けられる。初等・中等教育機関等で、学業に支障が無い範囲で週18時間未満のパートタイム労働を行う。期間は3年間 (修士課程 (Master) 終了まで) で、就労報酬と奨学金を併せて月額平均900ユーロが対象者に対して支給される。

(ロ) 対象者

原則として居住する地域及び取得している資格など、総合的な事情から「就職が特に困難」とされる若年者¹⁷⁾が対象となる。

(ハ) 雇用契約及び助成率

非営利部門の事業所、営利企業ともに統一参入契約(CUI)を利用し、期間の定めのない労働契約(CDI)又は1年以上3年以内の期間の定めのある労働契約(CDD)が対象となる。いずれの契約も原則としてフルタイム勤務を行わせることが条件であるが、労働者の状況、雇用の質及び業務量等において特殊な事情があり、国の承認と当事者間の合意があれば週18時間以上のパートタイムであっても対象となる。

非営利部門の事業所が対象者を雇用した場合は、最低賃金の75%（海外県では80%）、営利企業が対象者を雇用した場合は最低賃金の35%が国から助成される。

すでに雇用している従業員を解雇して代替として若年者を雇用した場合や、若年者を雇用した結果、他の従業員が解雇された場合は、本制度の趣旨と合致しないため助成の対象とはならない。

雇用主は本制度を締結する際、職業訓練の内容等を定めた計画を添付する必要があるが、計画に定めた内容を遵守できない場合は助成金を返還する義務を負う。

(ニ) 職業訓練

非営利部門の事業所、営利企業のどちらでも未来の雇用契約を締結した者は、職業訓練費徴収機関(OPCA)の提供する訓練や、地域圏が提供する訓練を優先して受けることができる。雇用契約終了後も引き続き資格の取得を目指す等、意欲がある者には優先的に熟練化契約(contrat de professionnalisation)等を締結して当初携わった業務に関連した資格取得を目指した訓練を優先的に受講することができるようになる。

(6) 高齢者雇用対策

高齢者雇用促進措置として、各企業に対して高齢者雇用のための行動計画策定を義務付けている。各企業は、55歳以上の従業員の雇用維持と50歳以上の従業員の採用についての企業別又は産業別の労使協定を策定しなければならないが、従業員50人以上の企業で労使協定又は行動計画を策定していない企業に対しては、全従業員の賃金総額の1%の社会保険料を課徴金として徴収されている。この課徴金は、従業員50人未満の企業と高齢者雇用計画の部門別労使協定でカバーされる従業員300人未満の企業には適用が除外される。

労使協定の締結が難しい場合は、雇用主と従業員代表が協議の上、行動計画を策定することで代替することができる。

また、オランダ大統領は高齢者の雇用維持施策として世代契約制度を創設しており、本制度により若年者の雇用創出と高齢者の雇用維持に加え、企業内の円滑な技能継承を目指している。

イ 熟練化契約(contrat de professionnalisation)

訓練と職業経験を組み合わせることで職業生活への円滑な参入を促す制度であり、一般向け施策として「(4)雇用維持・促進施策」の項に記載しているが、高齢者雇用対策としての側面も持つ。例えば、熟練化契約で採用した45歳以上の者の法定最低賃金(SMIC)水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除されるなどの支援措置が行われる。概要については「(5)ロ(イ)」にて記載したとおり。

ロ 統一参入契約(contrat unique d'insertion : CUI)

事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度であり、一般向け施策として「(4)雇用維持・促進施策」の項に記載しているが、高齢者雇用対策としての面もある。例えば、50歳以上でかつ積極的連帯収集(RSA)等の受給者は、当該契約において通常24か月以内とされている期間の定めのある労働契約

■ 17) 「就職が特に困難」だとする例として、居住する地域は不安定都市地域(ZUS)、農村再活性化区域(ZRR)及び海外県(DOM)に居住する者を対象とするほか、若年者の失業率が全国平均を上回る地域に居住する者も対象となる。また、取得している資格は、職業適性証(CAP)、職業学習免状(BEP)の取得者及び大学受験資格(Baccalauréat)取得者まで対象とし、具体的な基準は政令で定められる。また、障害者として認定されている者は30歳未満までが対象となる。

(CDD) を最大60か月まで更新可能とするなどの支援措置が行われる。

ハ 世代契約制度 (contrat de génération)

(イ) 概要

労働法典 (Code du travail) に基づく制度であり、若年者の雇用促進と高齢者の雇用維持の両立かつ企業内の技能承継も目指すもの。

(ロ) 対象者等

a 従業員300人未満の企業

16歳以上26歳未満の若年者を期間の定めのない労働契約 (CDI) で雇用し、かつ57歳以上の高齢者で当該若年者の指導員となることを希望する者と、雇用主の三者で世代契約を締結する。

世代契約を締結した場合、国から若年者及びシニア従業員の賃金に対して助成が行われ、助成額は年間2,000ユーロ。若年者に対しては3年間、シニア従業員に対しては年金受給開始年齢まで支給する。

雇用主自らが指導員となって自社の後継者を育てることも可能。

b 従業員300人以上の企業

雇用主は世代契約に関する労使協定を締結することを義務づけられる。

協定には期間の定めのない労働契約 (CDI) での採用人数の目標値、若年労働者の採用に占める CDI の割合、退職までの労働環境の整備等が盛り込まれる。

2013年9月30日までに当該労使協定が締結できない場合は、低賃金労働者に対する社会保険料軽減措置が適用されなくなるうえ、現在シニア雇用の労使協定を締結していない企業に課されることになっている賃金総額の1%に相当する分担金も徴収される。世代契約を締結することに関する公的助成はなし。

(7) 障害者雇用対策

従業員20人以上の事業所では従業員数の6%以上の障

害者の雇用が義務付けられている。

雇用主は障害者を直接雇用する代わりに障害者の就労施設や在宅業務分配センターに対して一定の基準額以上の労務提供契約等を締結し仕事を発注することで追加負担金の一部 (最大50%) を免除される等の代替措置¹⁸⁾ が認められているが、達成できない場合は追加負担金が課せられる。追加負担金の額は達成できなかった障害者雇用数¹⁹⁾ に基準額を掛け合わせた額となる。

表 3-1-6 企業の規模と追加負担金の基準額

企業の規模	基準額
20人～199人	SMIC × 400
200人～749人	SMIC × 500
750人～	SMIC × 600

資料出所：障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)

(8) 失業保険制度等

雇用復帰支援手当 (ARE) と、雇用復帰支援手当の保護が受けられない者に支給される特別連帯手当 (ASS) で構成される。

失業保険制度は、労働組合の中央組織 (ナショナルセンター) と雇用主団体が全産業を対象とする労使協定を締結することで内容が決まり、政府の役割は労使協定で決定した内容を民間のすべての労働者に適用できるように、法整備を行うことである。労使協定の有効期限は発効の日から2年間であるが、現行の労使協定は少なくとも2014年1月までは延長されることで合意している。

2011年5月6日労使協定においては、失業保険財政は複数年の期間における財政的均衡を図ること及び景気動向の変動期における給付金及び保険料の安定の保証を目的とする積立金について規定されている。しかし、近年の失業情勢から失業保険の収支は赤字が続いていることもあり、積立金は存在しておらず、赤字については全国商工業雇用組合 (Unédic) が債券を発行し、必要な資金を調達している (同債権は政府が保証)。同協定には保険料率引下げの規定があり、直近2半期の財政収支の結果が少なくとも5億ユーロの赤字であること、累積赤字のレベルが直近12ヶ月の平均を基にした保険料総額

■ 18) 当該企業で障害者一人当たり年間150時間以上の研修を実施した場合も、雇用したものと見なされる。(全従業員数の2%以内)

■ 19) 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。

第3章

[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（フランス）]

の1.5カ月分以下であることの2つの条件を満たす場合には、翌1月1日又は6月1日に保険料を引下げることとされている。ただし、年間の保険料率の引下げは0.4%

を下回ることにはできない。

現行の雇用復帰支援手当（ARE）及び特別連帯手当（ASS）について、以下のとおり。

表 3-1-7 失業保険制度

名称	雇用復帰支援手当（allocation d'aide au retour à l'emploi : ARE）	特別連帯手当（allocation de solidarité spécifique:ASS）	
概要	失業保険制度は雇用復帰支援手当（ARE）という。適用対象となるのは、雇用契約により1名以上の労働者（派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。）を雇用するすべての事業主である。なお、国、地方自治体及び公共企業体は非正規職員を対象に任意加入することができる。雇用復帰支援手当（ARE）を受給するためには、雇用センター（Pôle emploi）で求職者リストに登録を行い、個別就職計画（PPAE）の作成し、計画に基づき積極的な求職活動をする義務を果たす必要がある。計画の策定を拒否したり、雇用センター（Pôle emploi）が提案した求職活動支援サービスの利用を拒否又は正当な理由なく2度にわたり適切な求人拒否した場合等は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当（ARE）の支給が停止される。	雇用復帰支援手当（ARE）を受給要件を満たさない者（左表参照）等に対して、補足的に失業中の生活を保障する手当である。この制度は、失業保険（ARE）と公的扶助（RSA）の中間的な制度で、1984年に創設された。	
根拠法	労働法典（Code du travail）	労働法典（Code du travail）	
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業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センター（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、雇用センター（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。なお、国、地方自治体及び公共企業体に雇用される公務員は、適用除外とされる。国、地方自治体及び公共企業体は非正規職員を対象に任意加入することができる。	雇用復帰支援手当（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、雇用復帰支援手当（ARE）より特別連帯手当（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受給することが可能である。	
受給要件	以下の1～5の全ての要件を満たしていること。	以下の1～4の全ての要件を満たしていること。	
	<ol style="list-style-type: none"> 50歳未満の労働者は、離職前28ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。（50歳以上の労働者は、離職前36ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。） 直近の離職が自己都合退職でないこと。ただし、自己都合退職であっても4ヶ月間再就職できない場合には個別審査の後に受給することができる。 求職者登録をし、「個別就職計画（PPAE）」に記載された訓練への参加と月1回の報告を行い、積極的かつ継続して求職活動をおこなっていること。ただし、2011年1月1日以降は60歳以上の者には求職活動が免除されている。 身体的に仕事に就く能力があること。 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。ただし、年金満額受給に必要な老齢保険拠出期間を満たしていない者は、満額受給要件を満たすまで再就職支援手当（ARE）を受給することができる。 	<ol style="list-style-type: none"> 失業前10年間に合計で5年間以上就業し、雇用復帰支援手当（ARE）を受給していたこと 育児のために就労を中断した者は、3年を上限として、養育する子ども1人につき1年間、この5年間の期間を短縮することができる。 雇用センター（Pôle emploi）に登録し、積極的に求職活動を継続していること。なお、求職活動を怠った場合は支給が中断されることになっている。ただし、60歳以上の者は求職活動が免除される。 65歳未満であること。60歳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。（申請日に、月収が、単身で月額1,127.70ユーロ未満、カップル世帯で月額1,772.10ユーロ未満） 	
	離職理由	上記2のとおり	上述のとおり
	その他	-	-

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

給付期間、水準	【給付期間】 4ヶ月（122日）以上の加入期間があれば失業手当を受給する権利が生じ、給付期間は加入期間と同期間である。 ただし、以下の通り上限が定められている。 50歳未満：730日（24ヶ月）以下 50歳以上：1,095日（36ヶ月）以下 なお、一ヶ月に110時間を超えない限定的な就労をする場合は、以下の通り給与と雇用復帰支援手当（ARE）の並行受給が認められる。ただし、並行受給の期間は、50歳未満の失業者の場合は15ヶ月を限度とする。 1 複数の職に就いている者が一部の職を失った場合、継続している職の収入が失職した職で得ていた月収の70%を超えなければ、仕事を継続しながら、失職した職に対応する雇用復帰支援手当（ARE）を受給できる。 2 再就職後の賃金が従前賃金の70%を超えない場合は、雇用復帰支援手当（ARE）は減額支給される。	【給付期間】 最大6ヶ月間で、その間に受給要件を満たせば更新可能である。（更新回数に制限はない。） 再就職した場合は以下の条件で原則として12ヶ月間受給が認められる。 1 月間労働時間が78時間未満の労働の場合 再就職した月から6ヶ月間は、労働収入月額が法定最低賃金（SMIC）の50%を超えない場合は特別連帯手当（ASS）は全額給付される。50%を超えると超えた額の40%が特別連帯手当（ASS）から減額される。7か月目からは労働収入月額の40%が特別連帯手当（ASS）から減額される。 2 月間労働時間が78時間以上の場合 再就職した月から3ヶ月間は、特別連帯手当（ASS）は全額給付される。4ヶ月目以降は特別連帯手当（ASS）から労働収入分が減額されるが、特別連帯手当（ASS）の他に月額150ユーロの定額手当を受給する。 なお、1、2いずれの場合も再就職から12ヶ月後の労働時間総数が750時間未満の場合は、750時間に達するまで特別連帯手当（ASS）が給付される。
	【給付額】 給付額は、離職前の月額により以下の1～4のとおり支給される。離職前賃金は、月給を30で割り1日当たりの給付額として決定され、毎月支払われる。 1 月額が1,128ユーロ未満＝離職前賃金の75% 2 月額が1,128以上1,236ユーロ未満＝28.38ユーロ 3 月額が1,236以上2,042ユーロ未満＝離職前賃金の40.4%＋11.64ユーロ 4 月額が2,042ユーロ以上＝離職前賃金の57.4%	【給付額】 給付額は、離職前の月額により以下の1～4のとおり支給される。離職前賃金は、月給を30で割り1日当たりの給付額として決定され、毎月支払われる。 (単身者の場合) 1 月額が644.40ユーロ未満＝16.11ユーロ 2 月額が644.40以上1,127.70ユーロ未満＝1,127.70ユーロと所得との差額または日額16.11ユーロのいずれか高いほう (カップルの場合) 1 月額が1,288.00ユーロ未満＝16.11ユーロ 2 月額が1,288.00以上1,772.10ユーロ未満＝1,772.10ユーロと所得との差額または日額16.11ユーロのいずれか高いほう
財源	保険料 労使負担による保険料が財源となる。 加入時の事業主拠出金、労使の保険料（一般保険料及び特殊保険料）に加え、全国商工業雇用組合（UNEDIC）が発行する債権によりまかなわれている（65歳以上の労働者については、保険料負担はない）。 保険料率は原則として労働者の給与の6.4%（使用者4.0%、労働者2.4%）であるが、使用者負担率は契約形態及び期間により異なる。 期限の定めのない雇用契約（C D I）で雇用した場合は原則通り4.0%、有期雇用契約（C D D）で雇用期間が1ヶ月未満の場合は7%、1ヶ月以上3ヶ月未満の場合5.5%、宿泊・飲食業、興行などで慣例的に利用される1ヶ月未満の契約の場合4.5%になる。ただし、季節労働者と正社員の代替要員として有期雇用契約（C D D）を締結している場合や派遣労働契約は適用除外となり、従来通り4.0%の負担となる。26歳未満の者を期限の定めのない雇用契約（C D I）で採用した場合は、保険料が3ヶ月免除される。	全額国庫負担
	国費負担 なし（ただし、保険料収入を超える赤字については全国商工業雇用組合（Unedic）が発行する債券について、政府が保障している。	全額国庫負担
	給付実績 2012年12月末現在 フランス本土2,305,000人	2012年（おそらく12月末現在） フランス本土378,200人

(9) 職業能力開発対策

失業者の職業訓練については、求職者登録の際に作成される個別就職計画（PPAE）に基づき必要な訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。

失業者を対象とした主な職業訓練制度としては、①地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇

用センター（Pôle emploi）が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を全額負担する「雇用センター（Pôle emploi）の提携職業訓練（action de formation conventionnée : AFC）」、②地域圏あるいは国が、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練

に公費負担の定員枠を設けて認定訓練としている「地域圏あるいは国が費用負担する研修 (stage agréé par l' Etat ou la région)」、③具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である「採用準備訓練 (action de formation préalable au recrutement : AFPR)」、④失業者が、「個別就職計画 (PPAE)」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である「即戦力養成 (préparation opérationnelle à l' emploi : POE)」などがある。

若年者を対象とした職業訓練は、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。

また在職者を対象とした職業訓練としては、継続的職業訓練 (formation professionnelle continue) が行われているが、個人の自主性にに基づき職業訓練の受講を希望する場合、有給の職業訓練休暇 (congé individuel de formation : CIF) を取得することができる。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雇用主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。企業の職業訓練負担金は規模別に定められており、従業員10人未満の企業では前年度の賃金総額の0.55%、10人以上20人未満の企業については1.05% (派遣事業を営む企業については1.35%)、20人以上の企業では1.6% (派遣事業を営む企業については2.0%) となっている。

職業訓練負担金の徴収と管理は、労使によって設立された職業訓練費徴収機関 (Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) が行い、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、職業訓練休暇 (CIF) に関わる負担金の徴収と管理は、訓練休暇制度管理機関 (Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation : OPACIF, Fonds de gestion du congé individuel de formation : FONGECIF, 等) が行う。

なお、「職業訓練改革法 (2009年11月24日付法律2009-1437号)」が制定され、2010年1月からさまざまな措置が順次導入された。同法は職業訓練受講権の持ち越しを認め、また求職者や低資格労働者の受講を促して職業経路の安定化を図ることを目的としている。主な内容は職業経路安定化基金 (FPSP) の設立、職業訓練受講権 (DIF) の改善、職業訓練休暇 (CIF) の改善である。職業経路安定化基金 (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : FPSP) は労使運営の基金で、企業から徴収する職業訓練負担金の一部が振り分けられる。従来は、企業や産業部門が必要とする職業訓練の提供に主眼が置かれていたが、失業者や低資格者向けの訓練枠を拡大し、労働者の職業経路の安定化を図った。

職業訓練受講権 (DIF) は企業の職業訓練計画の枠外で、従業員の意志によって職業訓練を受けることができる権利である。新法により、退職後も職業訓練受講権 (DIF) の権利の持ち越しが可能となった。

職業訓練休暇 (CIF) は、キャリアアップに役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために労働時間内に職業訓練を受ける際に、有給休暇を取得することができる制度である。新法により、労働時間中に休暇を取得して職業訓練を受講する事ができる従来の制度に加えて、労働時間外にも、訓練費用を自己負担せずに職業訓練を受講することができるようになった。

イ 雇用センター (Pôle emploi) の提携職業訓練 (action de formation conventionnée : AFC)

(イ) 概要

地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センター (Pôle emploi) が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を税負担する制度である。求職者の持つ職業能力と労働市場が求める職業能力のギャップを埋めて、求職者が迅速に再就職できることを目指している。求職者は、「継続職業訓練生 (stagiaire de la formation professionnelle continue : FPC)」という身分で訓練を受講する。1人当たりの訓練時間は平均で600時間、訓練費用は3,000ユーロとなっている。

訓練は、求職者が関心を持った求人企業が求めている

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス (労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

E U

職業資格を得るために個別に実施する場合と、地域圏等が負担する訓練制度からは外れるが労働市場で需要のある職業資格を取得するために集団で実施する場合とがある。企業実習は原則として講義時間全体の30%以内とする。訓練中は失業者に手当が支給される。

訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d' aide au retour à l' emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用手当 (aides aux frais associés à la formation : AFAF) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

(D) 根拠法令

雇用センター (Pôle emploi) 通達 (2009年12月8日付)

(H) 対象者

雇用センター (Pôle emploi) に登録している求職者で、地域や産業部門の需要に応じるために職業能力を高める必要のある者が対象となる。

(二) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が税財源で負担する。

□ 地域圏あるいは国が費用負担する研修 (stage agréé par l' Etat ou la région)

(イ) 概要

地域圏あるいは国は、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に税負担の定員枠を設けて認定訓練としている。訓練プログラムに対する1回の認定期間は最長3年間である。ただし成人職業訓練協会 (AFPA) の訓

練プログラムはすべて認定されており、毎年助成を受けて予算が組まれている。研修期間は40時間以上3年以内である。週30時間以上をフルタイムの研修とし、週30時間未満はパートタイムの研修としている。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d' aide au retour à l' emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (AFAF : aides aux frais associés à la formation) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、地域圏あるいは国が手当を支給する。支給額は従前の就労状況に応じて異なる。

(D) 根拠法令

労働法典 (Code du travail)

(H) 対象者

雇用センター (Pôle emploi) に登録している求職者が対象となる。

(二) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi)、地域圏、国が管理運営する。

(ホ) 財源

地域圏あるいは国が税財源で負担する。

ハ 個別職業訓練助成 (aide individuelle à la formation professionnelle : AIF)

(イ) 概要

2010年4月に雇用センター (Pôle emploi) が創設した新たな職業訓練助成金制度で、これを通じて、地方公共団体等が助成する既存の職業訓練に対する助成額の上乗せを行ったり、雇用センター (Pôle emploi) の提携職業訓練や地域圏が費用負担する研修に含まれていない訓練メニューに助成を行うなどして、求職者が負担する訓練費用の軽減と、提供できる訓練の増加を図るものである。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス (労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

雇用センター（Pôle emploi）は、求職者ないしは個別再就職協定（CRP）の利用者か職業移行契約（CTP）の利用者が受けようとする職業訓練の費用について、一定の条件のもとで一部あるいは全額を負担する。助成金は雇用センター（Pôle emploi）から訓練機関に直接支払われる。

訓練期間中に再就職支援訓練手当（ARE formation）、再就職特別手当（ASR）、職業移行手当（ATP）のいずれも受給できない求職者には、雇用センターの訓練手当（RFPE）が支給される。

個別職業訓練助成（AIF）では、助成対象訓練期間は3年（1,095日）以内とされている。

(ロ) 根拠法令

雇用センター（Pôle emploi）通達（2010年9月14日付）

(ハ) 対象者

助成対象となる職業訓練により異なる（下記(f)参照）。

(ニ) 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター（Pôle emploi）が税財源で負担する。

二 採用準備訓練（action de formation préalable au recrutement : AFPR）

(イ) 概要

具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である。そのために求人企業と雇用センター（Pôle emploi）との間で、訓練の目的、内容、期間、協定、費用負担、訓練後の雇用について協定を結ぶ。求職者は、「継続職業訓練生（stagiaire de la formation professionnelle continue : FPC）」とい

う身分で訓練を受講する。訓練期間は、最長4ヵ月間である。訓練終了後に求職者が必要な職業能力を獲得したら、企業は6ヶ月以上12ヶ月未満の期間の定めのある労働契約（CDD）、6ヶ月以上12ヶ月未満の熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかの雇用契約を締結する。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画（PPAE）」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当（allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF）」及び「職業訓練関連費用手当（aides aux frais associés à la formation : AFAF）（交通費、宿泊費の一部補助）」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当（rémunération de formation Pôle emploi : RFPE）²⁰⁾」が支給される。

訓練後に求職者を採用²¹⁾する予定で求人を出した企業が、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、雇用センター（Pôle emploi）が訓練費用を支給する。企業が自社で訓練を行う場合は、1時間当たり5ユーロを上限に2,250ユーロまで助成する。訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロを上限に3,200ユーロまで助成する。

(ロ) 根拠法令

雇用センター（Pôle emploi）通達（2009年12月8日付）

(ハ) 対象者

職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な6ヵ月以上12ヵ月以内の期間の定めのある労働契約（CDD）の求人を雇用センター（Pôle emploi）から紹介された登録求職者及びこれらの者を雇用した雇用主。失業保険の受給の有無は問わない。

■ 20) 雇用センターの訓練手当（RFPE）は、失業保険の雇用復帰支援訓練手当（AREF）や地域圏等の公的な訓練手当を受給できない失業者が、個別就職計画（PPEA）に合致し、かつ雇用センター（Pôle emploi）が指定する40時間以上3年以内の職業訓練を受講する場合に支給される。支給額は訓練前の就労実績により異なる。
 ■ 21) 6ヵ月以上の期間の定めのある労働契約（CDD）、期限のある熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかで採用する。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
（労働施策）

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

(二) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が税財源で負担する。

ホ 即戦力養成 (préparation opérationnelle à l'emploi : POE)

(イ) 概要

失業者が、「個別就職計画 (PPAE)」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である。

訓練終了後、当該企業は、期間の定めのない労働契約 (CDI)、12ヶ月以上の期間の定めのある労働契約 (CDD)、無期限又は12ヶ月以上の熟練化契約及び12ヶ月以上の見習い契約のいずれかの雇用契約を締結する。

雇用センター (Pôle emploi) は、企業の求人登録に基づいて、職業訓練を受ければその職に就くことができる求職者を選定する。雇用センター (Pôle emploi) と企業の二者、あるいは職業訓練費徴収機関 (Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) を加えた三者は即戦力養成 (POE) 協定を結び、職業訓練計画を策定する。

訓練費用の一部は雇用センター (Pôle emploi) が助成する。助成額は、企業内の訓練機関で訓練を行う場合は1時間当たり5ユーロ、外部の訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロである (上限は400時間)。その他に協定に定められている場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) あるいは職業経路安定化基金 (FPSP) が訓練費用を負担する。助成金は、訓練実績と雇用契約の締結を確認した上で、企業あるいは外部の訓練機関に支給される。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au

retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (aides aux frais associés à la formation : AFAF) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

(ロ) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) 及び雇用センター (Pôle emploi) 議決 (2010年7月9日付)

(ハ) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) から、職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な求人を紹介された登録求職者及び対象者を雇用した雇用主である。失業保険の受給の有無は問わない。

(二) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が税財源で負担する。

(ハ) 給付実績 (及び対象者数)

即戦力養成 (POE) の2011年の対象者数は10,839人である。

(10) 外国人労働者対策

イ 概要

第二次世界大戦後の労働力不足を補うため、マグレブと呼ばれる地域²²⁾から大量に外国人労働者を受け入れてきたが、オイルショックを契機に政策を転換し、受け入れが停止された。その後は、新たな流入を抑制し、正規滞在移民の社会統合を図ることが重要な政策の柱となっている。

■ 22) 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。特にフランスはアルジェリアからの外国人労働者を多く受け入れてきた。

欧州経済圏（EEA）諸国の労働者については原則として自由な移住・就労が認められている。2007年1月にEUに加盟したルーマニアとブルガリアからの労働者については国内の人材確保が困難な291種の職種のみ労働許可の制限を撤廃していたが、2014年1月1日をもって当該制限措置が終了した。

2006年7月24日付移民法²³⁾によって新たな受入れ態勢が整備された。

同法は、①不法移民や家族呼び寄せによる移民等に対する受入れ基準の厳格化、②国益になる有能な移民の選別的受入れ、③移民のフランス社会への統合促進を柱としている。

①については、フランスに滞在している外国人が家族を呼び寄せるために必要なフランスでの正規滞在期間は、従来の12か月から18か月以上に延長された。また、家族を呼び寄せる外国人に収入要件を設けた。

②については「能力・才能」滞在許可証を創設して有能な労働移民に門戸を開いた。

③については、「受入れ・統合契約（CAI）」への署名が、長期滞在を希望している外国人（労働者（季節労働者、臨時労働者、企業内転勤者は除く）や家族呼び寄せで入国する者など）に課されることとなった。

これにより、政府には移民に対する各種公共サービスの提供が、移民には市民教育やフランス語教育の受講等がそれぞれ義務付けられた。さらに同契約の遵守が滞在期間の延長や10年有効で更新可能な在留許可証の取得の審査においても考慮される。また、労働力不足の職種をリスト化し労働市場テストなしで外国人労働者に開放することとした。さらに、不法労働取り締まり強化の観点からは、雇用関係における雇用主の義務が厳格化され、外国人労働者を使用する者は、当該外国人が労働許可を得ていることを採用時²⁴⁾・採用後（6ヶ月毎）に県知事に問い合わせ確認することが義務付けられた。就労資格のない外国人を雇った外国人雇用主には、15,000ユー

ロの罰金（×不法に雇われた外国人の人数）ならびに禁固5年が科され、さらに、最高5年間の事業活動の停止、公取引からの排除、市民権の停止等の補充刑が科される。外国人雇用主の場合は、国外退去処分となり、最高3年間フランス国内での営業活動が禁止される。

2007年11月20日には、2006年7月24日付移民法が示した選別的移民政策の路線を強化・補足する改正移民法（移民制御・統合・庇護に関する法律²⁵⁾）が制定された。本改正移民法は、家族呼び寄せの移民を制御することに主眼が置かれており、家族呼び寄せ出入国・滞する者に対して、出身国での査証交付の前にフランス語の理解力と共和国の理念の理解度を証明するよう義務づけ、この評価が一定の基準に満たない者には講習を受けることを求めている。その一方で、国内の労働力不足を補うために、外国人にフランスの労働市場の一部を開放する動きがある。2008年1月18日付アレテにより、EU新規加盟国出身者に対し150種、EU加盟国以外の出身者に対し30種の職種で労働市場テスト²⁶⁾を経ずに労働許可が下りるようになった。従来は、2011年5月31日の通達で労働移民を制限するため留学生が学位取得後にフランスで就職するための身分変更が困難であったが、5月に発足したオランダ政権では、同通達を廃止し、留学生の身分変更に関する制限を撤廃した。なお、2011年8月11日付アレテでEU加盟国以外の出身者に対する開放職種が14種に縮小され、新規の労働移民の流入が制限されている。

□ 労働を目的とした受入れが許可される範囲及び許可要件（又は審査基準）

労働を目的とした滞在が許可される滞在許可証（carte de séjour）で主要なもの²⁷⁾は以下の通りである。なお、フランス政府が移民に関する二国間協定を結んだ国の出身者には、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

■ 23) LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

■ 24) ただし、雇用センター（Pôle emploi）の求職者名簿に登録された外国人の採用時を除く。

■ 25) LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile

■ 26) 労働市場テストとは、就労目的の外国人を受け入れる場合に、国内労働市場では求人が充足できないことを確認することをいう。国内労働市場で求人が充足できない場合にのみ、当該外国人を受け入れる。

■ 27) その他にも労働が認められた滞在許可証として、「企業内転勤者」資格の滞在許可証、「研究者」資格の滞在許可証、その他の職業資格での滞在許可証、「学生」資格の滞在許可証、「プライベート・家庭生活」資格の滞在許可証、在留許可証がある。

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。

(イ) 「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。

(ロ) 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»))

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カ月以上の場合は賃金労働者、就労期間が12カ月未満の場合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。

(ハ) 「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。

ハ 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。

- ・国内で50人以上の雇用を創出又は保護する、あるいは今後創出又は保護することを確約する場合
- ・国内で1000万ユーロ以上の有形固定資産又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。

(11) 雇用における平等の確保

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²⁸⁾」(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²⁹⁾」(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 (Code du travail) 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。

イ 差別禁止事項

労働法典 (Code du travail) により、年齢を理由に、「採用、企業での研修・職業訓練への参加、懲戒、解雇、

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

■ 29) 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

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」において差別することが禁止されている。

□ 違反時の救済

労働法典（Code du travail）L.1132-1条に列挙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

賃金については、非農業部門における賃金上昇率は、2012年は昨年度同様2.3%の伸びとなった。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、パートタイム労働者は23時間台、全体としては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 3-1-8 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012
賃金上昇率（注）	3.0	1.4	1.9	2.3	2.3
消費者物価上昇率	2.8	0.1	1.5	2.1	1.9

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）
注）非農業部門時給指数（生産部門、海外県除く）

■ 30) 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。
■ 31) 月額最低賃金は、151.67時間分として計算される（週35時間×52週）÷12月＝151.67

表 3-1-9 賃金労働者の週平均労働時間の推移

年	2007	2008	2009	2010	2011
フルタイム労働者	39.2	39.3	39.4	39.4	39.4
パートタイム労働者	23.4	23.3	23.1	23.1	23.1
賃金労働者全体	36.4	36.6	36.5	36.5	36.6

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省
（Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social）

表 3-1-10 労働災害・職業病件数の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012
労働災害	712,698	660,470	668,619	679,885	650,696
職業病	45,411	49,341	50,688	55,057	54,015

資料出所：全国賃金労働者疾病保険金庫

(2) 最低賃金制度

イ 概要

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、①消費者物価指数と労働者の購買力指数及び「政府の裁量による上乘せ（coup de pouce）」をもとに毎年規定日に改定される（定時改定方式）ほか、②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指数発表の翌月初日にその上昇分だけ行われる改定（物価スライド方式）に加え、①、②の他政府の裁量により年度途中に改定が行われる。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³⁰⁾。

2014年1月1日の定時改定では9.53ユーロに改定され月額最低賃金³¹⁾として1,445.38ユーロが設定された。

表 3-1-11 法定最低賃金額（SMIC：1時間あたり）の推移

年月	2010	2011	2012	2013	2014
SMIC	8.86	9.00	9.40	9.43	9.53

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス（労働施策）

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

□ 減額措置及び適用除外

17歳以下の年少者は最大20%（17歳未満の者は20%まで、17歳の者は10%まで）、職業訓練生及び若年者向け各種援助措置を受けている者は年齢及び訓練期間に応じて22～75%減額することが認められており、また、労働時間の管理に適さない労働者（在宅労働者等）は適用除外とされている。

ハ その他

SMIC は一時間当たりの労働の対価を法定最低賃金として定めているものであるため、基本給及び給与の性質を持つ現物給付、ボーナス等が「労働の対価」として対象となる一方、通勤手当、地域手当（寒冷地手当、危険手当等）、超過勤務や休日出勤等の際に通常の賃金に割増して支払われる手当等は一時間当たりの労働の対価として支払われるものでないため SMIC には含まれない。

SMIC を下回る賃金で労働者を雇用することは労働法典 (Code du travail) で禁止されており、労働監督局 (Inspection du travail) の取締りの対象となる。違反した場合には雇用した労働者一人当たり1,500ユーロの罰金刑が課されるほか、SMIC を下回る賃金で雇用された労働者に対して、SMIC との差額を支払わなければならない。

(3) 労働時間制度

「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律³²⁾」に基づき法定労働時間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ている。

イ 法定労働時間

原則として1週35時間である。時間外労働分については時間外労働の項目を参照。

□ 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。

ハ 時間外労働

法定労働時間（週35時間）を超える労働については、割増賃金又は代替休息を付与する必要がある。1日について10時間を超える労働又は週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。

また、年間時間外労働時間として220時間が規定されており、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が、こちらも企業別又は部門別労使協定により引上げることが可能。

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

国際機関による経済
動向と今後の見通し
及び雇用・失業等の

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

表 3-1-12 週当たりの時間外労働に対する割増賃金及び代替休息 (repos compensateur de remplacement) ³³⁾

時間外労働の時間	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)

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省
(Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

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。協定で定める割増賃金は 10% を下回ってはならない。

表 3-1-13 年間時間外労働に対する代償休息の付与義務

時間外労働の種類別	企業規模	代償休息 (※)
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%

資料出所：仏労働・雇用・職業訓練・社会対話省
(Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

(※) 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 時間の休息が付与されることを指す。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。

二 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 年単位の变形労働時間制がある。

ホ 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。

深夜労働は一日 8 時間を上限とし、原則として 週 40 時間までが上限として認められている。

雇用主は深夜労働に従事する労働者の健康を管理する義務があり、深夜労働の開始前と、開始後少なくとも 6 ヶ

月に一度は医師の診断を受けさせ、健康に支障がないと診断されなければ深夜労働に従事させることはできない。

原則として 18 歳未満の若年者の夜間労働は禁止されており、16 歳未満は 20 時から 6 時まで、16 歳以上 18 歳未満は 22 時から 6 時までがそれぞれ禁止されている。

へ 休息・休日

(イ) 1 日の休息時間

雇用主は、2 労働日³⁴⁾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。

(ロ) 1 週の休息時間

雇用主は、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 ((イ) の休息時間を加えて合計 35 時間) としなければならない。

(ハ) 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。

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、行政の許可を得た上で休日交代制を実施できる。

ト 年次有給休暇

労働者は年間 30 労働日の年次有給休暇を取得することができる³⁵⁾。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

■ 33) 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。
 ■ 34) 「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。
 ■ 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。法律では、前年の 4 月 30 日の時点で 20 歳以下で子どもを育てている女性労働者には子ども 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.3141-9)。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)。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

らない。ただし雇用主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雇用主の義務であり、繰り越しや雇用主による買い取りは原則として認められない³⁶⁾。また、雇用主には、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。

(4) 解雇規制と雇用安定化法

期間の定めのない労働契約（CDI）に適用される解雇規制は労働者を手厚く保護する規定になっていたが、労働力人口が減少せずに経済規模が縮小している現状においては、企業はより柔軟度の高い経済活動をするためにCDI以外の契約で労働者を雇用したり、採用そのものを控えたりする傾向があり、硬直的なルールが雇用を阻む要因であるとされてきた。

雇用安定化法（Loi relative a la sécurisation de l'emploi）は労働者の保護を図りつつも伝統的な労働者保護を損なう可能性がある内容を含むものであったことから、審議は紛糾したものの、2013年5月に成立、同年7月までに順次施行した。本法の成立により、経済的理由等による解雇（整理解雇）等について改正がされた（口、八及び二）。

イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）

(i) 実体的要件

労働法典（Code du travail）において、解雇に

当たっては「真実かつ重大な事由（cause réelle et sérieuse）」が必要とされている。「真実かつ重大な事由」とは、①労働契約の履行（仕事）との関連性があり、②当該事実が労働契約の継続を不可能とするほど重大な事由であることを客観的証拠に基づき雇用主側が証明しなければならない。

また、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を理由とする解雇はできない。

(D) 手続的要件

a 事前面談

少なくとも面談の5日前までに当該労働者に対して書面で行う必要があり、書留又は直接渡すことが法定されている。

通知には当該労働者が解雇の対象となっていること、事前面談の日時及び場所等を記載する必要がある。

事前面談は当該労働者以外に、従業員代表又は外部専門家による立会が認められており、雇用主は事前面談の場において解雇事由を告げた上で労働者の意見を聴取しなければならない。雇用主は労働者の意見を徴収したうえで、少なくとも1営業日は解雇を再考する期間が設けられている。

b 解雇通知書の発送

書留で作成し、かつ事前面談の2営業日目以降に発送しなければならない。解雇通知書の到達した日をもって、解雇予告期間の起算点とみなされている。

c 解雇予告期間及び解雇予告補償金

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6か月未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約又は慣行による。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。解雇が労働者の

■ 36) 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。

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。

d 解雇手当の支払

勤続年数1年につき1/5か月分の賃金相当の金額を解雇手当として支払う。さらに、勤続年数が10年以上の場合は10年を超える1年につき2/15か月分の賃金相当分を加算しなければならない。解雇が労働者の重大な非行 (faute grave) によるものであれば、解雇手当を支払うことなく解雇できる。

(ハ) 救済措置（調停の申立て又は訴訟）

労働者は、解雇そのものを争う場合や解雇予告補償金等の支払又はそれに付随する損害賠償について不当であると思慮した場合は、調停を申立て、勤続年数等に応じた定額の補償金を支払う調停案に合意するか、労働裁判所 (conseil de prud' hommes) に訴えを提起することができる。

訴えは調停案の通知があった日から12か月以内に起こさなければならない。

雇用主は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、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。

企業規模が11人以上の場合には、裁判所は賠償金の支払に代えて復職の提案をすることもできる。

□ 経済的理由による解雇（整理解雇）

(イ) 実体的要件

企業が経済的に困難な状況に直面している場合又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で、かつ経済的な理由と解雇との間に「真実かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse) があること」とされている。

雇用主は、明確な解雇基準³⁷⁾を定め、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）を果たしたうえで初めて解雇が認められる。

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発生した場合や、経済的事情が改善した場合に新たに労働者を雇用する場合に優先的に再雇用される権利を有する（優先的再雇用権）。経済的理由による解雇を行う場合、解雇する人数により手続が異なる。

(ロ) 手続的要件³⁸⁾

a 解雇計画の策定

従業員を解雇するに先立ち、解雇計画を策定しなければならない。解雇計画は、労使協定として定め又は、労使で合意に至らなかった場合若しくはそもそも労使交渉を経ないこととした場合、雇用主が作成し、地域圏労働局に提出し、承認を受ける必要がある。

（解雇計画で策定する事項）

- ・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）、労働時間の削減の検討等をまとめ、雇用保護に関する事項として作成する必要がある。
- ・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、企業委員会への諮問方法、従業員代表への情報提供方法など、解雇に関する手続をまとめる必要がある。
- ・その他
 - 倒産した場合の清算方法等、補足的な事項をまとめる必要がある。

■ 37) 特に考慮しなければならない基準として下記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) 労働者が身に付けている職業能力
 ■ 38) 30日以内に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企業委員会または従業員代表と協議した上で「(d) e ~ g」の手続を経る。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

図 3-1-14 解雇計画で定める主な事項（新旧）

新	旧																			
<table border="1"> <tr> <td>解雇計画</td> </tr> <tr> <td>雇用保護計画</td> </tr> <tr> <td>配置転換義務に関する事項</td> </tr> <tr> <td>職業訓練義務に関する事項</td> </tr> <tr> <td>再就職支援義務に関する事項 (元従業員が起業する場合含む)</td> </tr> <tr> <td>新規事業の立上げの検討</td> </tr> <tr> <td>労働時間の削減の検討 等</td> </tr> <tr> <td>解雇に関する手続</td> </tr> <tr> <td>雇用削減数とその職種</td> </tr> <tr> <td>解雇のスケジュール</td> </tr> <tr> <td>企業委員会への諮問方法</td> </tr> <tr> <td>従業員代表への情報提供方法</td> </tr> <tr> <td>その他（倒産した場合清算方法等）</td> </tr> </table>	解雇計画	雇用保護計画	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含む)	新規事業の立上げの検討	労働時間の削減の検討 等	解雇に関する手続	雇用削減数とその職種	解雇のスケジュール	企業委員会への諮問方法	従業員代表への情報提供方法	その他（倒産した場合清算方法等）	<table border="1"> <tr> <td>雇用保護計画</td> </tr> <tr> <td>配置転換義務に関する事項</td> </tr> <tr> <td>職業訓練義務に関する事項</td> </tr> <tr> <td>再就職支援義務に関する事項 (元従業員が起業する場合含む)</td> </tr> <tr> <td>新規事業の立上げの検討</td> </tr> <tr> <td>労働時間の削減の検討 等</td> </tr> </table> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>従来法定化されていた解雇手続の多くが労使協定で定めることができるようになり、労使協定で定めた場合は労使協定の定めが優先されることとなった。</p> </div>	雇用保護計画	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含む)	新規事業の立上げの検討	労働時間の削減の検討 等
解雇計画																				
雇用保護計画																				
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含む)																				
新規事業の立上げの検討																				
労働時間の削減の検討 等																				
解雇に関する手続																				
雇用削減数とその職種																				
解雇のスケジュール																				
企業委員会への諮問方法																				
従業員代表への情報提供方法																				
その他（倒産した場合清算方法等）																				
雇用保護計画																				
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含む)																				
新規事業の立上げの検討																				
労働時間の削減の検討 等																				

（解雇計画の策定手順）

・解雇計画を労使協定として締結する場合

単独あるいは複数で従業員の過半数を超える労働組合と合意することで、解雇計画を労使協定として締結することができる。

労使交渉の過程において、労働者側の希望により雇主の負担において公認会計士の支援を依頼することができる。公認会計士は企業の経営状態等に関する質問や資料要求等の支援をすることができる。

・解雇計画を雇用主主体で策定する場合

解雇のスケジュールや企業委員会への諮問回数等は、原則として従業員50人未満の企業において、10人以上（3か月以内に10人以上）を解雇する場合、企業委員会又は労働者代表委員に対して当該解雇を協議する必要がある。少なくとも14日以内に2回協議を行わなければならない。

b 企業委員会又は従業員代表との協議

雇用主は、従業員を解雇することについて、企業委員会又は従業員代表との協議を経て労使の合意を目指す必

要がある。労使が合意に至らない場合は、所定の回数企業委員会を開催し、十分な説明を行わなければならない。企業委員会の招集から開催の期間等については労使協定又は雇用主主導で定めることができる。解雇計画でこれらの事項を定めていない場合は、1回目の企業委員会から15日以上間隔を空けて2回目の企業委員会を開催する。

なお、雇用安定化法成立以前は企業委員会の招集や開催間隔等、具体的に法定されていた。

c 地域圏労働局による解雇計画の承認

雇用主は、労使協定で締結又は雇用主主導で策定した解雇計画に加え、企業委員会の議事録及び企業委員会から提出された意見とともに地域圏労働局に提出する。地域圏労働局は、雇用主から提出された解雇計画を審査し、解雇計画が労使協定で締結された場合は15日以内に、雇用主主導で策定された場合は21日以内に承認又は必要な修正を指示しなければならない。地域圏労働局は提出された解雇計画について、書類上の審査以外に解雇の必要性に関する指摘や、事業内容の改善提案等を行うことができる。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。

なお、雇用安定化法成立以前は地域圏労働局は解雇計画の提出があった日から8日以内で審査を行う必要があったが、解雇の必要性や事業内容の改善等について意見することはできなかった。

解雇計画が手続上の不備又はその他の理由により承認されなかった場合、雇用主は解雇計画を労使協定で締結した場合は、企業委員会に諮り修正又は新たに協定を締結、雇用主主導で締結した場合は企業委員会又は労働者代表委員との協議を経る必要があり、いずれの場合であっても3日以内に再提出しなければならない。再提出を受けた地域圏労働局は再提出のあった日から3日以内に承認の可否について回答する。

d 解雇対象となる従業員に対する解雇通知

解雇対象となる従業員に対して、解雇通知を発送する必要がある。通知は解雇計画が承認された後に発送する必要がある。従業員50人未満の企業においては解雇計画が承認された日から、30日以上空けなければならない。

なお、雇用安定化法成立以前は解雇する人数により確保すべき期間が示されており、その期間は100人未満の場合 30日以上、100人以上249人以下の場合 45日以上、250人以上の場合 60日以上であった。

e 解雇予告期間及び解雇予告補償金

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6か月未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約又は慣行による。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。

f 解雇手当の支払

勤続年数1年につき1/5か月分の賃金相当の金額を解雇手当として支払う。さらに、勤続年数が10年以上の

場合は10年を超える1年につき2/15か月分の賃金相当分を加算しなければならない。

g その他の支援

雇用主は、再就職のための休暇（4～9か月の有給）の付与等、再就職支援措置を実施しなければならない。

(ハ) 救済措置（不服申立て又は訴訟）

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又はそれに付随する損害賠償について不当であると思慮した場合は、調停を申立て、勤続年数等に応じた定額の補償金を支払う調停案に合意するか、労働裁判所（conseil de prud' hommes）に不服申立て又は訴えを提起することができる。

不服申立ては調停案の通知があった日から2年以内。訴えは12か月以内に起こさなければならない。

雇用主は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、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。

企業規模が11人以上の場合には、裁判所は賠償金の支払に代えて復職の提案をすることもできる。

解雇計画の内容、承認、手続等の不備に関する訴え³⁹⁾は行政裁判所が管轄する。

なお、雇用安定化法成立以前は解雇計画に関する訴えは大審院裁判所が管轄していた。解雇の有効性や解雇予告補償金について争う場合は、不服申立て又は訴えを提起することができた。不服申立ての場合、期間は5年以内。訴えを提起する場合は12か月以内に訴えを提起する必要があった。

ハ 協議離職制度

(イ) 概要

期間の定めのない労働契約（CDI）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、両者合意の下に雇用契約を解除することができる。雇用主側にとっては解雇によることな

■ 39) 解雇計画に関する訴えは、解雇の通知があった日から2か月以内に申し立てをし、裁判所は3か月以内に判決を下す必要がある。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

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、かつ失業保険⁴⁰⁾も受給することができるという利点がある。

(D) 手続

雇用主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。

労働者は雇用主に事前に通知することにより、自分が指名した補佐人を協議に同席させることができる。この場合は雇用主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雇用主又は労働者によって地域圏企業競争消費労働雇用局 (DIRECCTE)⁴¹⁾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。

(H) 労働者の権利

a 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。
協議離職補償金の額は法定の解雇手当⁴²⁾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。

b 失業保険

労働者は失業保険 (雇用復帰支援手当: ARE) を受給することができる。

(二) 協議離職を巡る係争

協議離職の内容に関する訴えは、労働裁判所 (conseil

de prud' hommes) が扱う。

二 雇用安定化法の成立によるその他の改正事項

(イ) 労働者保護に関する事項

a 失業保険料における雇用主負担割合の変更⁴³⁾

失業保険制度 (雇用復帰支援手当 (ARE)) の雇用主の保険料率が契約形態及び期間により異なることとなった。保険料率は通常は4.0%であるが、期間の定めのある労働契約 (CDD) で雇用期間が1ヵ月以下の場合には7%、1ヵ月を超え3ヵ月以下の場合5.5%、宿泊・飲食業などで慣例的に利用される3ヵ月未満の契約の場合4.5%になる。ただし、季節労働者や正社員の代替要員として期間の定めのある労働契約 (CDD) を締結している労働者や派遣労働契約は通常どおり4.0%である。26歳未満の者を期間の定めのない労働契約 (CDI) で採用した場合は、企業の規模に応じて保険料を一定期間⁴⁴⁾免除される。

なお、雇用安定化法成立以前は保険料の雇用主負担割合は CDI と CDD において差異は無かった。

b 補足医療保険の創設義務⁴⁵⁾

従来、慣習上労使協定により任意に設けられていた補足医療保険が企業の義務となる。

企業に対して、①診察基準額、治療、薬価、定額入院費の100%、②義歯の還付基準額の125%、③メガネ定額保障100ユーロ/年等を定めた補足医療保険を設ける義務が生じる。設けられた補足医療保険の財源は労使提出の保険料で、労使折半で負担する。

c 失業保険の受給期間の繰越⁴⁶⁾

短期の就労と失業を繰り返す労働者が、一度失業保険を受給した後に受給期間が切れる前に再就職した場合は、当該受給しなかった期間を次回失業した際の受給期

■ 40) 自己都合による離職の場合は原則として失業保険を受給することができない。
 ■ 41) 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。
 ■ 42) 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。
 ■ 43) 2013年7月施行
 ■ 44) 従業員50人以上の企業は3ヵ月、50人未満の企業は4ヵ月免除される。
 ■ 45) 2014年6月から段階的に実現する見込み。
 ■ 46) 2014年4月以降実施予定。2014年3月に失効する現行の労使協定に代わる協定の締結をもって施行となる。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス (労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

間に加算することが可能となった。

d 転職休暇の創設⁴⁷⁾

従業員300人以上の企業で2年以上勤務する労働者は、雇用主の同意を得て転職休暇を取得した上で休暇期間中に他の企業で働き、転職休暇が終われば元の企業に戻るか、そのまま他の企業に就職するかを選択することができるようになった。そのまま他の企業に就職する場合は元の会社を自主退職する。

なお、雇用安定化法成立以前は転職を前提とする休暇取得は認められていなかった。

e パートタイム労働の定義付けと最低労働時間制度の導入⁴⁸⁾

「パートタイム労働」を定め、パートタイム労働者を雇用する場合、最低労働時間を週24時間（月104時間）とした。

ただし個人雇用主の下での雇用（ベビーシッターなど）と学生は除く。また、部門別労使協定でこれを下回る時間を定めている又は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は各週最初の1時間から10%の割増賃金を支払う。パートタイム労働者が全体の3分の1以上を占める産業部門では、労働時間の配分について労使交渉を行い、パートタイム労働者が他の企業でも働けるようにする。

なお、雇用安定化法成立以前はパートタイム労働に関する明確な定義は定められていなかった。

f 大企業における従業員代表に対する取締役会への出席及び議決権の付与⁴⁹⁾

全体で10,000人以上の従業員を雇用する企業、あるいはフランス国内で5,000人以上を雇用する企業は、従業員代表に取締役会への出席と発言権を与えなければならない⁵⁰⁾。

取締役が12人未満の場合、従業員代表は1人、それ以上なら2人出席させなければならない。

(D) 雇用の柔軟化に関する

a 雇用維持協定の創設⁵¹⁾

企業が非常に困難な経済局面に陥った場合は、組合あるいは従業員代表と協議の上、給与減額と労働時間の引上げのいずれかあるいは両方と引き換えに雇用を維持する雇用維持協定を締結することができる。

協定の有効期間は最長2年。雇用維持が守られない場合の罰則も規定する。締結された協定内容に個々の従業員が同意しない場合は経済的理由による解雇の手続きを取ることができ、この場合従業員は訴訟を起こすことはできない。

なお、雇用安定化法成立以前は雇用維持に関する事項は法定化されておらず、労使の交渉により個別に定められていた。また、経済的理由による解雇の場合も労働者は労働裁判所に訴えることが可能であった。

b 配置転換に関する計画作成義務の免除⁵²⁾

経済的理由により10人以上を配置転換する場合、従来は10人以上を解雇する場合と同様に配置転換に関する計画を策定する必要があったが、解雇をせずに配置転換のみで雇用調整を行う企業は雇用調整計画を策定する義務はなくなった。企業は訓練や転勤のサポートといった企業内の配置転換の条件についての労使交渉を行い、配置転換を拒否した労働者は、経済的理由による個別の解雇とみなされる。

(5) 出産休暇、育児休暇制度及び家族関係手当

イ 出産休暇制度

出産予定の女性労働者に対して、最低8週間（出産前2週間、出産後6週間）の休暇を取得させ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

■ 47) 2013年7月施行。
 ■ 48) 2014年1月から実施され、2016年1月まで移行期間が設けられている。
 ■ 49) 2014年4月から段階的に実施される予定。
 ■ 50) 現行制度において、従業員代表が取締役会へ出席する権利は法定されていない。
 ■ 51) 2013年7月施行。
 ■ 52) 2013年7月施行。

産後10週間)の休暇を取得させることが認められている⁵³⁾。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、父親のための休暇として、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⁵⁴⁾。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。

□ 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、又は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。

ハ 乳幼児受入手当 (prestation

d' accueil du jeune enfant : PAJE) ⁵⁵⁾

3歳未満の子どもを乳幼児として定義しており、乳幼児の養育者となる者に支給される手当(所得制限あり)の総称である。乳幼児受入手当は、①出産手当(prime à la naissance)(養子手当(prime à l' adoption))、②基礎手当(allocation de base : AB)、③活動自由選択補足手当(complément de libre choix d' activité : CLCA)、④活動自由選択オプション補足手当(complément optionnel de libre choix d' activité : Colca)及び⑤保育方法自由選択補足手当(complément de libre choix du mode de garde)からなる。財源は、税財源及び保険料であり、全国家族手当金庫(CNAF)と家族手当金庫(CAF)が共同で管理運営している。

表 3-1-15 乳幼児受入手当の受給世帯数及び給付額

	2008		2009		2010		2011	
	受給世帯数	給付額 (1,000ユーロ)	受給世帯数	給付額 (1,000ユーロ)	受給世帯数	給付額 (1,000ユーロ)	受給世帯数	給付額 (1,000ユーロ)
乳幼児受入手当	2,136,139	10,771,887	2,187,930	11,385,430	2,207,973	11,700,211	2,211,603	12,013,392
出産手当又は養子手当	50,776	594,202	51,638	610,828	50,594	614,511	50,339	610,660
基礎手当	1,798,843	3,810,544	1,795,342	3,929,575	1,809,994	3,944,408	1,800,164	3,998,469
活動自由選択補足手当	559,459	2,118,153	545,646	2,123,533	529,724	2,044,377	517,199	2,012,110
活動自由選択オプション補足手当	2,040	16,604	2,040	17,086	2,184	18,706	—	—
保育方法自由選択補足手当	695,313	4,232,384	764,682	4,704,408	793,205	5,078,208	—	—

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

(イ) 出産手当(prime à la naissance)(養子手当(prime à l' adoption))

出産に係る費用の補てんとして、子ども一人当たり定額が支給される。世帯の所得により支給制限がある。出産の場合は妊娠7か月の時点で出産手当が、養子縁組の場合には届出の時点で養子手当がそれぞれ支給される。

表 3-1-16 出産手当及び養子手当の支給額

(2013年4月1日～2014年3月31日)

(単位：ユーロ)

	給付額
出産手当	923.08
養子手当	1,846.15

資料出所：家族手当金庫(CAF)

■ 53) 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。
 ■ 54) 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。
 ■ 55) 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。

表 3-1-17 出産手当の所得制限額

(単位：年収、ユーロ)		
	片働き世帯	単親又は共働き世帯
1人	34,819	46,014
2人	41,783	52,978
3人	50,140	61,335
以降、1人につき	8,357	8,357

資料出所：家族手当金庫（CAF）

(D) 基礎手当（allocation de base：AB）

乳幼児一人当たり定額が支給されるもので、毎月支給される。

表 3-1-18 基礎手当の給付額（月額、ユーロ）

(単位：月額、ユーロ)	
	給付額
基礎手当 (2013年4月1日～2014年3月31日)	184.62

資料出所：家族手当金庫（CAF）

(H) 活動自由選択補足手当（complément de libre choix d'activité：CLCA）

乳幼児の養育者となる者が休業するか、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する場合に受給できる。第1子の場合は6ヵ月間、第2子以降は3歳になるまでの間支給され、基礎手当の受給の有無により支給額が異なる。

表 3-1-19 活動自由選択補足手当の給付額

(単位：月額、ユーロ)		
(2013年4月1日～2014年3月31日)	基礎手当の受給	
	なし	あり
完全に休業している場合	572.81	388.19
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	435.57	250.95
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	329.38	144.77

資料出所：家族手当金庫（CAF）

(I) 活動自由選択オプション補足手当（complément optionnel de libre choix d'activité：Colca）

活動自由選択補足手当（CLCA）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に受給することができるもので、受給期間は最大1年間。基礎手当の受給の有無により支給額が異なる。

表 3-1-20 活動自由選択オプション補足手当の給付額

(単位：月額、ユーロ)	
(2013年4月1日～2014年3月31日)	給付額
基礎手当受給なし	819.14
基礎手当受給あり	634.53

資料出所：家族手当金庫（CAF）

(L) 保育方法自由選択補足手当（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は、子どもが6歳になるまでの間、利用する保育サービスの内容に応じて毎月定額が支給される。

二 その他の家族関係手当

第2子以降の子が20歳になるまで定額支給される家族手当（所得制限なし）や、3歳以上の子どもを3人以上扶養する家族に定額支給される家族補足手当（所得制限あり）、新学期に就学年齢の子どもの養育者に定額支給される新学期手当（所得制限あり）のほか、ひとり親への給付として、単身手当及び家族支援手当、障害児を養育する者に対する特別養育手当等が支給される。

また、これら家族給付の受給権者で家賃を支払っている者に対して支給される家族住宅手当も存在する。

(6) 労災保険制度

社会保障法典及び労働法典（Code du travail）に基づき、雇用主負担の保険料で実施している。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労働者疾病保険金庫（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）。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

E
U

表 3-1-21 労災保険制度

名称	労災保険制度	
	概要	<p>補償対象</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(2) 職業病のリストに掲載された疾病で、(1)の適用条件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</p> <p>(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</p>
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	<p>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。</p> <p>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）。</p>	
被保険者資格	全ての被用者	
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る。（労働者負担はない。）
	一時的な労働不能給付	休業手当（indemnité journalière） 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）、29日目以降は80%（上限日額235.86ユーロ）である。
	永久的な労働不能給付	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%未満と社会保障金庫顧問医（médecin conseil）が認定した場合は、補償一時金（indemnité en capital）が支払われる。 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（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。 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。 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。
	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%以上と労働医が認定した場合、永続的労働不能年金（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。算定基礎給与は、年間給与から計算される。 また、被災労働者が、永続的な労働不能割合が80%以上で、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。	
遺族	<p>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。</p> <p>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。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。</p> <p>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。 遺族年金は、消費者物価指数の変動に応じて給付額が調整される。</p>	
その他	<p>【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。</p>	

財源	保険料	<p>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</p> <p>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。</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ることができる。</p> <p>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1,000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</p> <p>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</p> <p>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。 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。</p>
	国庫負担	—
	実績	<p>2012年認定件数 1,137,634件 2012年給付総額 8,001,000ユーロ</p>
実績	受給者数	

4 労使関係

単に事業別・産業別又は全国レベルの労働条件等に関する協定を締結するだけでなく、労働・雇用・職業訓練等の労働関係法を制定又は改正する場合は、法案を作成する前に全国レベルの労使協定を締結することが法律で義務付けられている（社会保障及び税制に関するものは対象外）。

労使協定は、代表性を有する労働組合と雇用主団体の両者が合意し締結する。

「代表制を有する労働組合」は政令により定められる。労働組合が政令で認められる条件として、組合の独立性、会計の透明性等に加えて、労働者⁵⁶⁾の投票の8%以上の支持票を得る必要があり、2013年1月に行われた投票では、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）及びフランス幹部職総同盟（CFE-CGC）の5団体が8%以上の支持を得て、中央組織として認められた。

労働組合においては上記の要件が設けられている一方で、雇用主団体にはこのような要件はない。

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

フランスの労働組合員数は185万人、組織率は7.8%で、近年の推移はほぼ横ばいである（2010年）。

表 3-1-22 労働組合員数及び労働組合組織率の推移

	(単位：千人、%)				
	2006	2007	2008	2009	2010
労働組合員数	1,778	1,795	1,807	1,857	1,850
組織率	7.6	7.5	7.6	7.9	7.8

資料出所：OECD STAT

ロ 労働組合の中央組織（ナショナルセンター）と労働者代表機関

(イ) 労働組合の中央組織（ナショナルセンター）

背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違い

■ 56) いずれかの労働組合に登録している労働者を登録有権労働者と定義づけており、登録有権労働者は代表制を有する労働組合に対して投票することができる。

国際機関による経済
及び雇用・失業等の
動向と今後の見通し

カナダ

米
国

フ
ラン
ス
（労働施策）

ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U

により、複数の労働組合の中央組織（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、統一組合連合（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、政府機関へ代表者の推薦を行うことや、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 3-1-23 主な労働者団体

団体名	設立年	組合員数	代表性	性質
フランス労働総同盟（CGT）	1895年	68万人（2010年）	あり	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	86万人（2011年）	あり	—
労働者の力（CGT-FO）	1948年	非公表	あり	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）	あり	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）	あり	幹部職中心の労働組合で構成
統一組合連合（FSU）	—	16万人	なし	教職員の労働組合で構成

(D) 労働者代表機関

フランスにおける労使関係は、雇用主と労働組合との交渉に限らない。従業員の選挙による、「従業員代表（délégués du personnel）」、労働組合から選出される「組合代表（délégués syndicaux）」に加え、雇用主と労働者の協議機関として労使の「企業委員会（comité d'entreprise）」が存在する。事業規模に応じて労働者の代表機関は、企業の規模により以下の2種類に分けられる。

a 11人以上の労働者を雇用⁵⁷⁾する企業

- ・従業員代表（délégués du personnel）
労働者から選ばれた従業員代表の設置が義務付けられる。
従業員代表は賃金等、労働条件に関する要求全般を雇用主に伝える役割を担う。
従業員代表の選出は18歳以上でかつ事業所に1年以上在籍している労働者を有権者とする選挙により選ばれ、任期は4年。雇用主の配偶者等近親者は従業員代表となることができない。

b 50人以上の労働者を雇用する企業

従業員代表の設置に加え、企業委員会及び組合代表の設置が義務付けられる。

(a) 企業委員会（comité d'entreprise）

企業活動の経済的・財政的事項については諮問権、福利厚生事項については決定権をもって審議し、提案する。
委員長、従業員代表及び組合代表によって組織される。委員長は、雇用主又は雇用主の指名する従業員が代理を勤める。従業員代表は従業員の人数により3人から15人までの代表及び同数の代理を選出する。

(b) 組合代表（délégués syndicaux）

自らが所属する労働組合を代表する。当該事業所に存在する代表的な労働組合が、組合を構成する従業員数に応じて1人から5人までの代表を選出する。任期はなく、選出した労働組合の内部規定や慣行による。

二 雇用主団体

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）。

■ 57) 過去3年間において12か月以上雇用していることで、「雇用している人数」に数えられる。

表 3-1-24 主な雇用主団体

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（CGPME）	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

労働争議が発生した企業の割合（労働争議発生率）は、近年2%前後を推移していたが、2010年においてははやや上昇し、3.3%であった。

・労働・雇用・職業訓練・社会対話省

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

・障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）

<http://www.agefiph.fr/>

・家族手当金庫（CAF）

<http://www.caf.fr/>

表 3-1-25 労働争議発生率の推移

(単位：%)					
年	2006	2007	2008	2009	2010
労働争議発生率	2.0	1.8	2.1	2.2	3.3

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……………

オランダ政権では若年者を中心とした15万人の雇用創出を公約として掲げており、公約実現に向けて未来の雇用契約及び世代契約に関する法整備を実施し、さらに、労働市場改革として失業保険や解雇関係規制を改正する雇用安定化法が2013年7月に一部施行された。しかし、各企業において補足的医療保険を創設する義務や、大企業における従業員代表の取締役会への出席及び議決権の付与義務など、2014年夏以降に段階的に実施される制度も多く、労働者保護に関する規定が一部未実施の状態です。解雇規制の柔軟化がフランス労働市場にどのような影響を与えるかは不透明である。

(資料出所)

・政府広報（service-public.fr）
<http://www.service-public.fr/>

・国立統計経済研究所（INSEE）
<http://www.insee.fr>

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU