

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

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

カナダ

米
国

フ
ラン
ス
(労働
施策)

ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
ド
ン

英
国

E
U

第1節 フランス共和国 (French Republic)

労働施策

(参考) 1ユーロ=126.48円 (2017年期中平均)

2017年5月に就任したマクロン大統領は、雇用重視を掲げつつも企業寄りの産業競争力強化を重視した政策を実行した前政権に引き続き、大規模な労働法典の改正に踏み切った。

就任直後から改革に着手し、2017年7月28日にオルドナンス（政令）による労働法典の改正を可能にする授権法が議会にて可決、同年9月23日に当該改正のオルドナンスが公布・施行された。

企業別労使協定が優先される範囲の拡大や労働者代表機関の統合、不当解雇時の賠償金額の上限設定などが主な改正内容となっている。その他にも多国籍企業における経済的解雇の要件変更やテレワーク利用の要件緩和などが行われた。

したオランダ大統領は、失業対策や経済政策を重大な公約に掲げ、2013年に雇用安定化法の制定、2014年に労働コストの削減と企業の雇用創出義務を両軸とする「責任協定¹」の実施等の対策を行ったほか、2016年には企業の競争力強化や雇用の安定化等を目的とした労働法典の改正が行われた。しかしながらマクロン大統領就任後の2017年も失業率は約9.5%と高い水準で推移している。

表3-1-2 雇用・失業の動向

年	2013	2014	2015	2016	2017	
					Q1	Q2
労働力人口 (千人)	28,377	29,148	29,164	29,207	29,087	29,320
労働力率 (%)	71.1	71.1	71.3	71.4	71.0	71.6
就業者数 (千人)	25,785	26,396	26,424	26,584	26,498	26,996
就業率 (%)	64.0	63.8	63.8	64.2	63.8	65.1
失業者数 (千人)	3,026	3,032	3,054	2,972	2,846	2,824
失業率 (%)	10.3	10.3	10.4	10.1	9.6	9.5
25歳未満	24.9	24.2	24.7	24.6	23.1	22.8

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。
注4：2014年からマヨットを除く海外県を含めた値。

1 経済情勢

近年、実質GDP成長率1%前後で推移している。2017年においては0.6%で推移している。

表3-1-1 実質GDP成長率

(単位：%)

年	2013	2014	2015	2016	2017			
					Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	0.6	1.0	1.0	1.1	※	0.6	0.5	0.6

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）
注：各四半期の値は対前期比、季節調整および労働日数調整の値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

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5月に就任

(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²。

失業者はまず雇用センターで求職者リストに登録を行

■1) 政府・労組・経営者団体の3者により、雇用や投資の拡大を条件に企業が負担する社会保険料及び法人税を軽減する協定を、業界ごとに行う。
■2) 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）及び主な使用者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使用者団体については、「4 労使関係」を参照。

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PPAEを作成する。作成された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PPAEの作成や雇用センター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、AREの支給が停止される。

表3-1-3 雇用センター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：仏労働省

(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³。

(4) 雇用維持・促進施策

積極的連帯収入(RSA)⁴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ついて、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賃金助成を行うことで就職困難者⁵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)

事業者が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、雇用センター及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局⁶(DIRECCTE)が行う。

■3) 管理職及び専門職は例外として企業別または産業別の労使協定を締結した上で36か月まで可能。

■4) 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年から開始した無拋出の給付であり、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「積極的連帯収入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)」

■5) 就職困難者について明確な定義はないが、一般には「雇用センターの提供する通常の就業支援では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。

■6) 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。

(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または6
か月以上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、障害労働者の認定を受
けた者や50歳以上の者は、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その額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 財源及び実施状況

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。

2017年10月時点で23,668人が雇用されている。
予算の関係で新規利用を抑制した結果、月あたりの新規
採用者数は2016年3月の11,964人をピークに急激に
減少しており、2017年10月には255人となっている。

(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'ac-
compagnement dans l'emploi: CUI-CAE)）

a 概要

雇用センターと雇用同伴契約（CAE）を締結した非
営利部門の事業所⁷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。

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)⁸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を結んでいる期間中、当該
契約に基づいて雇い入れた労働者の賃金について、最高
で法定最低賃金の95%まで、国から補助金が支給され
る（期間上限は24か月）ほか、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 財源及び実施状況

国が負担する。2017年10月時点で199,848人が雇
用されている。

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

労働法典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また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、積極的連帯収入受給者、生活に困窮し
た若年者⁹が優先される。管理運営は国及び雇用セン
ターが行う。

「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律

■7) 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。

■8) 1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。

■9) 16歳以上26歳未満の者を若年者として定義している。

(2014年3月5日付法律2014-288号)¹⁰により、支援を行う団体の形態・規模等によって決められていた助成金の上限金額が撤廃され、支援対象となるポスト数によって助成金が支給されるようになった。

(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¹¹）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10,237ユーロを助成する（2017年12月時点）。なお、企業努力と成果により10%まで増額される。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 財源及び実施状況

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。2016年12月末時点で13,556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

国が労働法典に基づく協定を結び、労働者に対して派遣労働を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か月まで（更新を含む）契約できる。

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。

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4,351ユーロを助成する（2017年12月時点）。なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

d 財源及び実施状況

国が負担する。2016年12月末時点で13,253人が派遣労働者として登録されている。

(ハ) 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また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を締結するか、最大24月（更新を含む）の派遣労働契約を締結し、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。

■10) Loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

■11) フィヨン軽減措置とは、法定最低賃金 (SMIC) からその額の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。軽減係数は従業員20人以上の企業では最大28.42%、従業員19人以下の企業では28.02%である。(2016年1月時点)

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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 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。

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1,331ユーロを助成する。(2017年12月時点) なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

d 財源及び実施状況

国が負担する。2016年12月時点で56,485人が雇用されている。

(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、失業者を直接雇用または職業訓練生として採用を行う。当該者は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

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19,655ユーロを助成する(2017年12月時点)。なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

d 財源及び実施状況

国、地域圏等が負担する。2016年12月末時点で48,790人が雇用されている。

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、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。

(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

(ハ) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局の地域支所 (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2.90ユーロ 合計7.74ユーロ/時 (2017年12月時点)

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2.90ユーロ 合計7.23ユーロ/時 (2017年12月時点)

(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、事業所の全部また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%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。

(チ) 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（経営再建策の実施等）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、24.4%（2015年第2四半期）が失業していた。

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。

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、また、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」が創設された。（世代契約制度については2017年に廃止。特集第1章を参照）これら新制度に従来からの「交互訓練契約」を組み合わせ、若年者の雇用促進と社会参入支援を実施されてきた。

2015年には、若年者の就労支援を行う「スターター契約」を実施。2013年から実施していた「若年者向け所得保障のモデル事業」は2017年1月から全国に拡大し、恒常措置となった。

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、地域圏行う。

(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、職場または他の企業¹²での実地訓練と、見習い訓練センター（centre de formation d'apprentissage: CFA）¹³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¹⁴であり、見習い訓練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

■12) 見習い労働者は、雇用先の企業にはな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。
 ■13) 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。
 ■14) 既得の資格に応じて6か月から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。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

用できる。

2014年3月5日に制定された「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律」により契約期間による制限を撤廃し、有期雇用契約者に加えて、期間の定めのない労働契約者も対象となった¹⁵⁾。

企業は見習い労働者にチューターをつけ、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。ただし、障害のある労働者及び起業を目指す労働者の場合は年齢の制限はない。

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、表3-1-4のとおり法定最低賃金の25%~78%の賃金が支払われるとともに、社会保険料の被用者負担が免除される。

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：仏労働省

c 雇用主に対する支援

(a) 助成金の支給

地域圏から従業員249人以下の企業に助成金が支給される¹⁶⁾。助成額は労働者一人につき1,000ユーロを下限として地域圏議会が決定する。従業員10人以下の企業の場合は、さらに年額1,000ユーロを下限として地

域圏から助成金が支給され、また労働者が18歳未満の場合は国から年額4,400ユーロの助成金が支給される。

加えて2016年6月から2017年5月末までに契約した21歳未満の若者には特別措置として335ユーロの助成金が支給される¹⁷⁾。

(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、以下のとおり減免措置がある。

- ・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、失業保険料、自立連帯負担金、住宅補助基金負担金を除き雇用主負担を免除

(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。障害のある労働者また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。

また、従業員250人以上の企業で、従業員の5%を超える見習い労働者を雇用している企業には、見習い税¹⁸⁾が減額される¹⁹⁾。(2017年12月時点)

(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または原則6か月~12か月（資格によっては24か月）の期間の定めのある労働契約を締結し、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を利用することができる。若年者または26歳以上の求職者で、積極的連帯収入、特別

■15) 2014年9月から施行。

■16) 2014年6月までは従業員10人未満の企業が対象であったが、2014年7月から249人以下の企業に拡大された。

■17) オランダ政権下の2016年12月に発表された措置。同年4月、ヴァルス首相は労働改革法に反対する若者の抗議行動を受け、見習い労働者の給与引き上げの検討を約束していた。

■18) La taxe d'apprentissage: 訓練を行うための費用として、全企業から賃金総額の0.68%、さらに従業員数及び見習い労働者の割合に応じて賃金総額の0.05%から0.6%を徴収される。

■19) 控除額=基準(5%)との差(%)×従業員数×400ユーロ ただし7%を超える見習い労働者は控除対象外。

連帯手当 (ASS) または成人障害者手当 (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また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の契約者には熟練化活動の期間中、年齢と既得の職業資格に応じて法定最低賃金の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
(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 ²⁰ と同等以上の者	65%	80%	

資料出所：仏労働省

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。(2017年12月時点)

(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、減免措置またはそれに代わる援助がある。

45歳以上の者を雇用した場合、法定最低賃金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歳未満または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814ユーロの助成金が支給される。(2017年12月時点)

(c) 教育訓練費負担

職業訓練費徴収機関 (OPCA)²¹ 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はチューター費用として最高6か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取得の労働者を監督する場合は50%増額される。(2017年12月時点)

□ 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) 口の項を参照。

ハ 未来の雇用制度 (emplois d'avenir)

(イ) 概要

労働法典に基づく制度であり、資格を持たないまた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で雇用した企業に対し、賃金を助成するものである。

2018年1月に廃止となった。

■20) 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。
■21) OPCAは労使によって設立された政府公認組織である。

(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²²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を利用し、期間の定めのない労働契約または1年以上3年以内の期間の定めのある労働契約が対象となる。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%²³、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、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、営利企業のどちらにおいても未来の雇用契約を締結した者は、職業訓練費徴収機関の提供する訓練や、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。

二 若年者向け所得保障（Garantie jeunes）

若年者の失業及び貧困対策として、社会参入のための支援を行うもので、2013年10月から試験的導入が始まり、2016年12月時点で91県まで拡大された²⁴。2017年1月からは支援対象を全国に拡大し、恒常措置として実施されている。

就業経験を得ないまま年齢を重ねる、いわゆるニートの対策として、早期に就業機会を得られるよう支援することを重視している。

(イ) 受給内容等

税財源にて一定の現金を支給するとともに個々の対象者に合わせた職業訓練²⁵を行い、社会参入を支援する。

対象者は若年者向け社会参入・雇用相談機関となる地域ミッション²⁶に登録し、将来の就職のための就業計画を策定する。就業計画は原則12か月以内であり、就業計画に沿った活動をする間、自立支援のため現金を受給することができる。就業計画の内容は対象者の状況により異なり、職業訓練に加えて求職活動が課される場合もある。職業訓練はこれまでの社会経験に沿った専用のものが用意されており、就業経験のない者も参加しやすいものが用意されている。求職活動についても同様に、社会経験に沿った内容のものとなっている。当初の計画を終える際に延長を希望する対象者は、地域ミッションと相談して認められた場合に6か月計画を延長することができる。

(ロ) 支給要件

- 以下の要件をすべて満たす者が対象となる。
- ・16歳以上26歳未満の者
- ・現在就職しておらず、教育・職業訓練に参加していない者
- ・事業対象地域に居住する者

■22 「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。

■23 レユニオンは2017年末まで90%、マヨットについては業種間保証最低賃金（SMIG）の75%。

■24 フランスの地方行政区は27の地域圏（région）に区分され、地域圏はさらに101の県（département）からなり、本土及び周辺の島しょに96県、海外に5県を置く。

■25 社会人としての一般常識的な素養を身につける講習、短期間の企業研修生、見習い訓練センターでの訓練等。

■26 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する。

・親と同居していないか、同居しているが親から生活上の支援を受けていない者

(ハ) 支給内容及び支給期間

- ・月額480.02ユーロ（2017年12月現在）
- ・就業計画と同じ期間受給できる。
- ・一定の要件を満たしている者は、家賃補助が別途支給される。
- ・並行して就労収入を得ることも可能。就労収入が月額300ユーロを超えると支給額が減額され、就労収入との合計が法定最低賃金の80%を超えると支給が停止される。

(ニ) 備考

- ・社会保険のうち、一般制度（régime général）（社会保障施策の2を参照）に任意加入できる。
- ・実施地域には地域ミッションとは別に専門の監視機関が設置され、不正受給等を監視する。
- ・国は地域ミッションに、支援する若者一人につき年間1,600ユーロのサポート費用を交付する。

(ホ) 予算

2017年度は5億ユーロの予算を計上し実施。2014～2015年には欧州連合（EU）の若者雇用イニシアティブ（Youth Employment Initiative: YEI）に基づき、3億1千万ユーロの支援を受けており、9千7百万ユーロが当事業に使われた。今後2020年まで17億ユーロのYEIがフランスを対象に計上されているが、当該事業への配分は不明。

ホ スターター契約（contrat CIE-Starter）

高止まりしている若年者失業率の改善を目的として、2015年4月1日から実施された。就職が困難な30歳以下の若者が長期的な仕事に就けるように支援する契約で、雇用主導契約（CUI-CIE）の形式をとり、雇用センターと協定を結んだ民間企業に対し、雇い入れた労働者

について国から補助金を支給する。

(イ) 対象者

30歳以下で、長期失業者や積極的連帯収入の受給者、要支援地区（QPV）²⁷に住む者、障害を持つ者、未来の雇用制度の経験者等の就職が困難な者であり、雇用センター等の公共雇用サービス機関が企業と連携して人選を行う。

(ロ) 対象となる雇用主

全ての民間企業と、社会参入・資格のための経営者グループ（GEIQ）²⁸。

(ハ) 契約

週20時間以上の、期限の定めのない労働契約か、6か月以上の有期雇用契約を締結する。労働者は、あらかじめ企業から指定されたチューターの指導の下で、企業内の職業訓練プログラムに参加する。

(ニ) 国からの補助

月額法定最低賃金の45%の賃金補助（最大24か月）を行う。

(ホ) 雇用主導契約（CUI-CIE）とスターター契約の相違点

雇用主導契約の補助金の額は地域・採用者の状況により異なるため²⁹、30歳以下の者と契約する場合は、スターター契約の方が高くなる場合が多い。どちらの制度を利用するかは雇用センターの職員の判断による。

表3-1-6 雇用主導契約とスターター契約

	雇用主導契約	スターター契約
年齢制限	なし	30歳以下
補助金の額	法定最低賃金（SMIC）（月額）の最大47%（地域、採用者の状況を考慮して決定される。平均的な割合は約30%）	SMIC（月額）の45%
財源	国と県で年次協定を交わし、両者の負担額を定める。	国が100%負担する。

■27) QPV (les quartiers prioritaires de la politique de la ville) : 全国と比較した所得偏差と住民数（1,000人以上）に基づいて指定される都市部の地区。主に移民を中心とした都市郊外にある低所得者層の居住地で、失業率が高く政府の支援対象となっている。
 ■28) GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) : 障害者や職業資格をもたない若者、失業者を対象として、彼らを直接採用し、加盟企業の必要に応じて、就業期間と研修期間を組み合わせ提供する、経営者によるアソシエーション（非営利組織）。
 ■29) 例えばベイ・ド・ラ・ロワール地域圏では利用者の状況によってSMICの25～40%と定められている。

(6) 高齢者雇用対策

(特集第1章フランスを参照)

(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。

達成できない場合は追加負担金³⁰が課せられ障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)³¹ に徴収される。追加負担金の額は達成できなかった障害者雇用数³² に基準額を掛け合わせた額となる。

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³³ が認められている。

表3-1-7 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、法整備を行うことである。

なお、直近2半期の財政収支の結果が少なくとも5億ユーロの黒字であること、累積赤字のレベルが直近12か月の平均を基にした保険料総額の1.5か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日または6月1日に保険料を引き下げることとされる。ただ

し、年間の保険料率の引下げ幅は最大0.4%までである。現行のARE及びASSについては表3-1-8のとおり。

(9) 職業能力開発

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が行われる。

イ 訓練の種類

失業者を対象とした主な職業訓練制度としては、

- 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「雇用センターの提携職業訓練 (action de formation conventionnée: AFC)」、
 - 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)」、
 - 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)」、
 - 失業者が、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、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を

■30) 追加負担金はAgefiphによる障害者雇用促進の財源となる。

■31) Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées: 障害者の職業能力開発、雇用機会改善、採用及び雇用の維持に関して事業主を支援することを目的として創立された。理事会は、労働組合、事業主、障害者団体の代表で構成される。

■32) 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。

■33) 当該企業で障害者1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)

表3-1-8 失業保険制度 (2017年12月時点)

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	<p>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。</p> <p>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、AREの支給が停止される。</p>	<p>AREを受給要件（左表参照）を満たさない者等に対して、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、失業保険と公的扶助の中間的な制度で、1984年に創設された。</p>
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。	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、AREよりASSの給付額の方が多いために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	<p>以下の1～5の全ての要件を満たしていること。</p> <p>1 53歳未満の労働者は、離職前28か月のうち、加入期間が88日以上、又は総実労働時間610時間以上あること。（53歳以上の労働者は、離職前36か月のうち、加入期間が88日以上、又は総実労働時間610時間以上あること。）</p> <p>2 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正当な理由があれば受給できる。また、121日間（4か月）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。</p> <p>3 雇用契約の終了から原則1年以内に求職者登録をし、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行っていること。</p> <p>4 身体的に仕事に就く能力があること。</p> <p>5 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AREを受給することができる。</p>	<p>以下の1～6の全ての要件を満たしていること。</p> <p>1 失業前10年間に合計で5年間以上就業し、AREを受給していたこと</p> <p>2 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。</p> <p>3 雇用センターに登録し、積極的に求職活動を継続していること。</p> <p>4 身体的に仕事に就く能力があること。</p> <p>5 法定退職年齢以上の場合は、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。</p> <p>6 成人障害者手当 (AAH) を受給していないこと。</p> <p>7 一定の収入を超えないこと。（申請日に、月収が、単身者で月額1,142.41ユーロ未満、カップル世帯で月額1,795.20ユーロ未満）（2017年9月時点）</p> <p>（4、5については、2016年末時点で受給権利を有していた場合、要件を満たす限り最大10年間給付を受けることができる。）</p>
その他	-	-
給付期間、水準	<p>【給付期間】</p> <p>給付期間は加入期間と同期間であるが、以下の通り上限が定められている。</p> <p>53歳未満：730日（24か月）以下</p> <p>53歳以上55歳未満：913日（30か月）以下</p> <p>55歳以上：1,095日（36か月）以下</p> <p>なお、以下の通り給与とAREの並行受給が認められる。</p> <p>1 複数の職に就いている者が一部の職を失った場合、仕事を継続しながら、失職した職に対応するAREを受給できる。</p> <p>2 再就職後の賃金と手当の合計が従前賃金を超えない範囲で、AREを減額受給できる。</p> <p>【受給権のチャージ制度 (Droits rechargeables)】</p> <p>AREの支給期間内に一つ又は複数の職で合計150時間以上就労した場合は、失業手当の支給期間が終了した際、失業中の就労していた期間が、新たな失業手当支給期間となる。（2014年10月施行）</p>	<p>【給付期間】</p> <p>最大6か月間で、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。）</p> <p>再就職した場合は以下の条件で原則として12か月間受給が認められる。</p> <p>1 月間労働時間が78時間未満の労働の場合</p> <p>再就職した月から6か月間は、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%が減額される。</p> <p>2 月間労働時間が78時間以上の場合</p> <p>再就職した月から3か月間は全額給付される。4か月目以降は労働収入分が減額されるが、ASSの他に月額150ユーロの定額手当を受給する。</p> <p>なお、1,2いずれの場合も再就職から12か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ASSが給付される。</p>
	<p>【給付額】</p> <p>給付額は、離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日。</p> <p>1,2のいずれかが高額の算定額が日額手当になる。（2018年1月時点）</p> <p>1 離職前日額賃金の40.4%＋定額手当11.84ユーロ</p> <p>2 離職前日額賃金の57%</p> <p>ただし、最低給付額は28.86ユーロとする。</p> <p>ただし、最低給付額が離職前日額賃金の75%を超える場合は、離職前日額賃金の75%相当額が日額手当になる</p>	<p>【給付額】</p> <p>給付額は、失業手当の最終支給日から遡り12か月間の平均「収入月額」に応じて、以下のとおり支給される（2017年9月時点）。</p> <p>（単身者の場合）</p> <p>1 収入月額が652.80ユーロ未満＝日額16.32ユーロ</p> <p>2 収入月額が652.80以上1,142.41ユーロ以下＝1,142.41ユーロと所得との差額または日額16.32ユーロのいずれか高い方</p> <p>（カップルの場合）</p> <p>1 収入月額が1,305.60ユーロ以下＝16.32ユーロ</p> <p>2 収入月額が1,305.60以上1,795.20ユーロ未満＝1,795.20ユーロと所得との差額または日額16.32ユーロのいずれか高い方</p>
財源	<p>労使負担による保険料が財源となる。</p> <p>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。</p> <p>保険料率は原則として労働者の給与の5.00%（使用者4.05%、労働者0.95%）であるが、慣例的に利用される3か月以下の雇用契約の場合、使用者負担は4.55%（宿泊・飲食業などの指定された業種の場合は4.5%）となる。</p> <p>舞台芸術関係の場合は原則として労働者の給与の12.40%（使用者負担9.05%、労働者負担3.35%）だが、CDDの場合に使用者負担率は、慣例的に利用される3か月以下の雇用契約の場合は9.55%となる。26歳未満の者をCDIで採用した場合は、企業規模に応じて保険料が一定期間免除される。</p>	全額国庫負担
国庫負担	なし（ただし、保険料収入を超える赤字についてはUnédic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	2017年10月末現在 フランス本土2,688,900人	2017年10月末現在 フランス本土409,700人 （ASSの他、新規受給が停止している国の連帯制度における失業給付受給者を含む）

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。

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

①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。(2017年10月時点)

訓練は、求職者が関心を持った求人企業が求めている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。

②対象者

雇用センター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。

③その他

- ・根拠法令：雇用センター通達（2009年12月8日付）
- ・管理運営主体：雇用センター。
- ・財源：国が負担する。

(ロ) 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)

①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。

雇用センターの提携職業訓練 (上記 (イ)) 同様、訓練中は失業者に手当が支給される。訓練がPPAEに組み込まれていて、失業者がAREを受給していた場合は、AREF及びAFAFが支給される。

失業者が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。

②対象者

雇用センターに登録している求職者。

③その他

- ・根拠法令：労働法典
- ・管理運営主体：雇用センター、地域圏、国。
- ・財源：地域圏あるいは国が負担する。

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

①概要

2010年4月に雇用センター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。

雇用センターは、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、雇用センターの提携職業訓練(上記(イ))同様、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。

②対象者

助成対象となる職業訓練により異なる。

③その他

- ・根拠法令：雇用センター通達(2010年9月14日付)
- ・管理運営主体：雇用センター。
- ・財源：国が負担する。

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

①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(FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は、最長400時間である。

訓練中は雇用センターの提携職業訓練(上記(イ))同様、失業者に手当が支給される。

訓練後に求職者を採用³⁴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2,000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。(2017年12月時点)

②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か月以上12か月以内の期間の定めのある労働契約の求人者を雇用センター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。

③その他

- ・根拠法令：雇用センター通達(2009年12月8日付)
- ・管理運営主体：雇用センター。
- ・財源：国が負担する。

(ホ) 個別即戦力養成(préparation opérationnelle à l'emploi individuelle: POEI)

①概要

失業者が、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、12か月以上の期間の定めのある労働契約、無期限または12か月以上の熟練化契約及び12か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。雇用センターと企業の2者、あるいは職業訓練費徴収機関(OPCA)を加えた3者は即戦力養成(POE)協定を結び、訓練計画を策定する。

訓練費用の一部は雇用センターが助成する。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)(2017年12月時点)。この他に協定に定められている場合は、OPCAあるいは職業経路安定化基金(FPSPP)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。

訓練中は雇用センターの提携職業訓練(上記(イ))と同様、失業者に手当が支給される。

②対象者

雇用センターから、職業訓練を経て職業能力を習得す

■34) 6か月以上の期間の定めのある労働契約、期限のある熟練化契約、6か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
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

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。

2014年3月5日に制定された「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律」により受講要件が緩和され、失業者以外にも、交互訓練契約（統一参入契約（CUI）、経済活動を通じた社会参入支援（IAE）等）を締結し、契約している企業で働きながら職業訓練を受けている者が、勤務時間内または勤務時間外に受入れ企業が提供するPOEを受講することが可能になった。

③その他

- ・根拠法令：労働法典及び雇用センター議決（2010年7月9日付）
- ・管理運営主体：雇用センター。
- ・財源：国が負担する。
- ・対象者数：POEIの2017年上半期における新規利用者数は15,020人である。

□ 職業訓練負担金

企業は、公的な訓練を実施するための費用として一定の額を納付する必要がある。この職業訓練負担金は規模別に定められており、従業員³⁵10人未満の企業では前年度の賃金総額の0.55%、10人以上の企業については1.00%³⁶（派遣事業を営む企業については1.3%）となっている。（2015年1月以降）

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（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、CIFに関わる負担金は、OPCAが徴収し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）に配分される。

八 職業経路安定化基金の設立等

「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（Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels: FPSPP）の設立、職業訓練受講権（droit individuel à la formation: DIF）の改善、職業訓練休暇（CIF）の改善である。FPSPP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。

職業訓練受講権は企業の職業訓練計画の枠外で、従業員の意思によって職業訓練を受けることができる権利であり、退職後も職業訓練受講権の権利の持ち越しが可能である。

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目的で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り、労働時間中に休暇を取得して職業訓練を受講すること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。

二 個人訓練講座

さらに、「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律」の制定により、2015年1月1日から職業訓練受講権に代わる個人訓練口座（compte personnel de formation: CPF）制度が施行されることとなった。これにより、職業訓練受講権の権利は2014年12月まで付与され2020年12月31日に全て失効する。

2017年1月³⁷、後述の2つの口座を一括して管理が可能となる「活動個人口座（compte personnel d'activité: CPA）」が導入された³⁸。ウェブサイトや携

■35) パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。

■36) 個人訓練口座負担金0.2%を含む。この負担金は個人口座制度の枠組みによる職業訓練費用として使われる。

■37) 自営業者については2018年1月より利用が開始される。

■38) 個人訓練口座制度と重労働予防個人口座制度は存続する。

帯電話のアプリを利用して自分の口座に貯まったポイントを確認し、利用することも可能となり、利便性が向上した。

(イ) 個人訓練口座 (compte personnel de formation: CPF)

①概要

労働者、求職者及び就職支援を受けている者が、職業訓練を受講することができる制度。個人訓練口座(CPF)に年間の労働時間数に応じて最大24時間の訓練時間が付与され³⁹⁾、付与された時間が120時間を超えると次年からは1年毎に12時間を獲得し、最大150時間まで持越が可能。原則として付与された時間の範囲で受講することになるが、求職者が再就職活動の中で訓練が必要と認められれば、職業経路安定化基金 (FPSP)、雇用センター等で不足している時間を補完することができる。

勤務時間内に受講する場合は賃金の100%が支払われるが、雇用主の許可が必要である。勤務時間外に受講する場合は賃金の補償はなく、受講にかかる費用及び交通費が支払われる⁴⁰⁾。

②対象者

原則として16歳以上の労働者、求職者及び就職支援を受けている者を対象に個人訓練口座 (CPF) が開設され、年金受給開始となる年齢まで有効。

③財源

雇用主は賃金総額の0.2%の負担金を、職業訓練費徴収機関 (OPCA) に納める。労使協定を締結している場合は徴収機関に納めずに企業内で管理して訓練費用を雇用主が負担し、労使協定がなければOPCAが負担をする。求職者及び職業訓練休暇 (congé individuel de formation: CIF) の枠で個人訓練口座の時間を使う労働者の訓練費用についてはFPSPが負担する。

(ロ) 予防職業口座 (C2P: compte professionnel de prévention)

①概要

「重労働予防個人口座制度 (compte personnel de

prévention de la pénibilité)」として、フランスの年金制度を維持していくための改革を盛り込んだ、「年金システムの将来と公正を保証する2014年1月20日付の法律」により新設され、2015年1月より施行された。2017年10月1日から「予防職業口座」となり、管理運営が老齢保険金庫から疾病保険金庫に移行した(最近の動向 口(フ)参照)。労働法典に規定された6のリスク因子にさらされた実績を、ポイント化して個人口座に記録し、貯めたポイントを使用して配置転換のための職業訓練や、休息をとるためのパートタイム労働、年金受給開始を早めるといった措置を利用できる。

②対象者

私法の雇用契約により雇われる労働者で、有期雇用、派遣労働、パートタイムを含む全ての労働者である。口座が開設されると年金受給開始まで維持される。

③保険料

a 基礎保険料

全ての企業に適用され、2017年から給与の0.01%が徴収される。

b 補足保険料

リスク基準を超えた労働者のいる企業にのみ適用され、2016年までは該当する労働者の給与の0.1%、2017年からは0.2%が徴収される。

同時に複数のリスクに該当する労働者がいる場合、2016年までは0.2%、2017年以降は0.4%に割り増しされる。

ホ 雇用と能力のための経営計画 (gestion previsionnelle de l'emploi et des compétences: GPEC)

従業員300人以上またはフランス国内で150人以上を雇用する企業は、雇用と能力のための経営計画 (GPEC) を策定することが義務付けられている。雇用主は通常の勤務形態で働く労働者には2年毎に、長期間休職している労働者には復帰後にそれぞれ労働者の今後のキャリア形成に関する面接を行い、6年毎にそれまでのキャリア形成に関する評価を実施することが義務付けられる。計画を策定後は計画に則り職業訓練を実施し、

■39) パート従業員や派遣労働者、失業期間がある人は、フルタイム労働者の通年の労働時間に比例して訓練時間が付与される。例えば半年フルタイムで勤務し、半年失業していた場合に付与される訓練時間は12時間である。

■40) 訓練に係る付帯費用はOPCAが負担し、賃金についてはOPCAが50%まで負担する (企業協定によって訓練に係る付帯費用を企業が負担することになっている場合を除く)。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

労働者のキャリア形成に関する対話を行い労働者の職業訓練を支援する。労働者50人以上の企業で、面接も職業訓練も受けることができなかった労働者には代替措置として100時間の訓練時間が付与される。

2014年3月5日に制定された「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律」により、計画策定の際または次回改訂の際に個人訓練口座（CPF）の時間付与に関する事項を加えることが義務付けられた。

(10) 外国人労働者対策

イ 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（または審査基準）

労働を目的とした滞在が許可される滞在許可証（carte de séjour）で主要なものは以下のとおりである。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) 「並はずれた経済貢献」を理由とした在留許可証（la carte de résident-contribution économique exceptionnelle）

並はずれた経済貢献を行う者を対象に交付され、10年間有効で更新回数の制限はない。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
- ・国内で1,000万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。

(ロ) 「賃金労働者」資格の滞在許可証（賃金労働者、臨時労働者（carte de séjour 《salaridé》《travailleur temporaire》）

原則として労働市場テスト⁴¹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か月以上の場合は賃金労働者、就労期間が3か月以上12か月未満の場合は臨時労働者に分類される。賃金労働者（salaridé）については、滞在許可証の有効期間は12か月で、更新可能となっており、更新後は4年間有効。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1年で、更新可能。更新後は新たな契約期間と同期間有効。

(ハ) 「季節労働者」資格の滞在許可証（carte de séjour 《travailleur saisonnier》）

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局が承認した3か月以上の季節労働契約を交わした労働者が対象。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については労働市場テストは不要となる。最高で12か月中6か月フランスに滞在・就労でき、労働許可証の有効期限は最長で3年間である。更新可能。

ロ 才能パスポートの創設

2016年2月18日に国会で成立、2016年11月1日に施行された移民法の改正によって、1年間の正規滞在后には2～4年の複数年にわたる滞在許可証が取得できるようになった。また、有能な人材を呼び寄せるために、既存の「能力・才能」「出向労働者」「欧州ブルーカード」等の滞在許可証を統合して「才能パスポート」を創設し、フランスの競争力に貢献する可能性のある外国人に対しては最初から最大4年まで滞在が認められる滞在許可証が交付される。

才能パスポートは職業に応じて分類されており、主な才能パスポートの種類は以下のとおり。

(イ) 「才能パスポート：欧州ブルーカード」

高等教育3年以上修了またはそれと同水準の職業経験

■41) 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。

5年以上で、1年以上の雇用契約を締結、年間給与53,836.50ユーロ以上の者が取得可能。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ロ) 「才能パスポート：出向労働者」

現地企業の属する企業グループでの職務経験3年以上で、現地企業との雇用契約を締結、月額給与32,366.88ユーロ以上の者が取得可能。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ハ) 「才能パスポート：研究者」

マスター（修士課程）修了以上で、受入協定を交わした上で大学レベルの研究または教育のために滞在する者が取得可能。有効期間は受入れ期間と同期間で最高4年。更新可能。

滞在許可の権利の確認について、県の担当者は外国人の滞在状況と申告内容に相違がないか確認するために必要な資料の提出を雇用センターや学校、医療機関、電気・ガス供給業者、通信事業者、銀行などに求めることができ、提出を拒んだ場合は罰金刑の対象になる。

八 移民等に関する取扱い

2006年7月24日付移民法⁴²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⁴³・採用後（6か月毎）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）及び禁固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⁴⁴）が制定された。この改正移民法は、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、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り、2008年1月18日付アレテ（省令）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、2012年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。

(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、求職者及び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⁴⁵」（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⁴⁶」（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が修正され、雇用における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

■42) LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration
 ■43) ただし、雇用センターの求職者名簿に登録された外国人の採用時を除く。
 ■44) LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile
 ■45) LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
 ■46) 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

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

別者に罰則が科される。

イ 差別禁止事項

労働法典により、民族または人種、宗教、年齢、障害、性的指向または性別などを理由に、採用、企業での研修への参加、懲戒、解雇、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、その他直接的・間接的な差別的処遇において差別することが禁止されている。

ロ 違反時の措置

労働法典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年の禁固刑及び45,000ユーロの罰金刑が科される可能性がある。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 (Dé fenseur des droits) に申立てることができる。諸権利の保護機関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。

2016年10月12日、「21世紀の司法現代化に関する法律」が成立し、新たに仕事上での差別に関して集団訴訟が可能となった。企業・部門・全国全産業のうちいずれかの代表組合を通じて差別状態を改善するよう求め、要求から6か月以内に事態が改善されない場合、または使用者が要求を却下した場合、大審裁判所に提訴を行うことができる。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

非農業部門における賃金上昇率は、2016年は昨年度と同じ1.2%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2011

表3-1-9 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移

(単位：%)					
年	2012	2013	2014	2015	2016
賃金上昇率	2.1	1.6	1.4	1.2	1.2
消費者物価上昇率	2.0	0.9	0.5	0	0.2

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)
注) 賃金上昇率：非農業部門時給指数 (生産部門、海外県除く)
消費者物価上昇率：マヨットを除く

表3-1-10 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(単位：時間)					
年	2012	2013	2014	2015	2016
フルタイム労働者	39.4	39.2	39.1	39.0	39.1
パートタイム労働者	23.1	23.3	23.2	23.2	23.3
賃金労働者全体	36.5	36.2	36.1	36.1	36.1

資料出所：仏労働省

表3-1-11 労働災害・職業病件数の推移

(単位：件)					
年	2012	2013	2014	2015	2016
労働災害	650,696	626,888	629,789	633,230	635,028
職業病	54,015	51,452	51,631	50,960	48,762

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫 (CNAMTS)

年の約68万件から、2013年には約62万件台まで減少したものの、その後はやや増加傾向にある。

(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、③政府の裁量により年度途中で改定が行われる。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⁴⁷。

■47) 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。

国際機関による経済向と今後の見通し等

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

2018年1月1日の定時改定では9.88ユーロに改定され月額最低賃金⁴⁸として1,498.47ユーロが設定された。

表3-1-12 法定最低賃金額 (SMIC: 1時間あたり) の推移

(単位: ユーロ)					
年	2014	2015	2016	2017	2018
SMIC	9.53	9.61	9.67	9.76	9.88

資料出所: フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

□ 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 (委託販売外交員) 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ユーロの罰金刑が科されるほか、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⁴⁹」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。

□ 「経営幹部職員 (cadres dirigeants)」に係る適用除外

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当該企業また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、割増賃金または代償休息を付与する必要がある。1日について10時間を超える労働または週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

表3-1-13 週当たりの時間外労働に対する割増賃金及び代償休息 (repos compensateur de remplacement)⁵⁰

時間外労働の時間	割増賃金・代償休息
35時間超43時間まで	25%の割増賃金 (または1時間15分の代償休息)
43時間超	50%の割増賃金 (または1時間30分の代償休息)

資料出所: 仏労働省

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。併存する場合は企業別労使協定が優先される。協定で定める割増賃金は10%を下回ってはならない。

■48) 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)

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

■50) 企業や部門の労使協定で代償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。

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、こちらも企業別または部門別労使協定により引上げることが可能である。

表3-1-14 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	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：仏労働省

(※) 代償休息50%とは、例えば年間時間外労働時間を超えて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。併存する場合は企業別労使協定が優先される。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3年単位の変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1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か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。

2015年8月に制定された「成長、活動及び経済的機

会の平等のための法律（loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques）」（通称「マクロン法」⁵¹⁾により規制が緩和され、国際観光地区の小売店は夜間労働時間を24時から7時までとすることで、夜間労働に関する労使協定を必要とせず24時まで営業が可能になった⁵²⁾。

ただし、21時から24時まで労働者を勤務させるには、書面で労働者の合意を得る必要があり、また、2倍の割増賃金と代償休息の設定、通勤手段及び託児費用の補償が義務付けられる。

へ 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

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）とする。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また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。

ト 休息・休日

(イ) 1日及び1週の休息時間

雇用主は、2労働日⁵³⁾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。

また、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。週休は少なくとも連続24時間（休息時間を加えて合計35時間）としなければならない。

(ロ) 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

■51) 2014年8月に経済・産業・デジタル大臣に就任した、エマニュエル・マクロン大臣が取りまとめた法律のため、このように呼ばれる。

■52) 同様の適用除外は、新聞やラジオ・TV、映画館、ディスコ、薬局等、一部の業種で認められている。

■53) 「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。

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。

さらに、2015年のマクロン法により日曜労働に関する規制が緩和され、以下のとおり改正された。

- 対象地域が①観光地区 (ZT: zones touristiques)、②商業地区 (ZC: zones commerciales)、③国際観光地区 (ZTI: zones touristiques internationales) の3種に区分され、観光地区と商業地区は地域圏が指定し、国際観光地区は国が指定する⁵⁴。
- 指定の申請は指定地区となった場合の影響を調査したうえで、市町村長が行う。指定された地区の小売店 (食料品店を除く) は、日曜労働に関する労使協定または企業委員会か従業員代表に諮問し、使用者の決定の内容を確認したうえで恒常措置として日曜営業が認められる。労使協定では日曜労働の代償を、労使が自由に決められる。また、従業員の自発的な就労が前提となり、従業員は就労を拒否することができる⁵⁵。
- 食料品店は通常13時までしか営業が認められていないが、国際観光地区では13時以降も営業が可能である。
- 指定地域の駅構内店舗の小売店は、現在は認められていない13時以降の営業が認められる。さらに、国は指定地域以外に立地する利用客の多い駅に関しても、同様の適用除外を設けることができる。
- 指定地域外の小売店では、市町村長が決定する小売店の日曜営業日数の上限が、年間最大5日から年間最大12日に拡大される (2016年1月1日より)。5日分については市町村議会の答申を得た上で決定し、5日を超える営業日については広域行政機関⁵⁶の同意を得たうえで決定する。

チ 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⁵⁷。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 of 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また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⁵⁸。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。

リ 移動経験期間 (période de mobilité volontaire sécurisée)⁵⁹

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移動経験期間を利用して他の企業で働き、期間⁶⁰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。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。

■54) 例外的な消費慣行地域 (PUCE) は商業地区 (ZC) に移行する。

■55) 個人の自営業者は日曜労働、深夜労働とも禁止の例外となっている。

■56) 最小行政区である複数の市町村 (コミューン: commune) が広域行政組織を構成し、地方行政サービスを行う機関。

■57) 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)。

■58) 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。

■59) 2013年7月施行。

■60) 期間については雇用契約で定める。

表3-1-15 乳幼児受入手当の受給世帯数及び給付額

	2013		2014		2015		2016
	受給世帯数	給付額 (千ユーロ)	受給世帯数	給付額 (千ユーロ)	受給世帯数	給付額 (千ユーロ)	受給世帯数
乳幼児受入手当	2,190,772	12,350,184	2,165,610	12,316,959	2,071,366	11,793,945	2,028,964
出産手当又は養子手当	50,126	612,293	46,558	604,017	46,105	370,097	44,506
基礎手当	1,772,120	4,031,258	1,758,855	3,991,624	1,689,764	3,828,351	1,645,218
補足手当（※）	491,181	1,930,490	474,310	1,872,613	438,224	1,715,609	395,714
保育方法自由選択補足手当	833,115	5,776,143	824,759	5,848,704	822,836	5,879,888	820,668

資料出所：家族手当金庫（CAF）

注：海外県を除いた値。

（※）PréParE、Colca、及び旧活動自由選択補足手当（Clca）

（4）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、出産後10週間）の休暇を取得することが認められている⁶¹。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（congé de paternité）を取得することが認められている。父親は、子の誕生から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⁶²。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。

ロ 育児休暇制度

子が3歳⁶³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。また、子が重篤な傷病を負った場合には1年間延長することができる。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）⁶⁴

乳幼児（3歳未満）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（養子手当）、②基礎手当（AB）、③育児分担当手当（PréParÉ）、④増額育児分担当手当（PréParÉ majorée）及び⑤保育方法自由選択補足手当（Cmg）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。

（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1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 出産手当の給付額

(単位：ユーロ)	
(2014年4月1日～2017年3月31日)	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）

表3-1-17 出産手当の所得制限額（2017年）

(単位：年収、ユーロ)		
(～2017年12月31日)	片働き世帯	単親又は共働き世帯
1人	35,872	45,575
2人	42,341	52,044
3人	48,810	58,513
以降、1人につき	6,469	6,469

資料出所：家族手当金庫（CAF）

■61) 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。
 ■62) 父親休暇のほかに、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る。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。
 ■63) 三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる。
 ■64) 乳幼児受入手当は、出産手当、基礎手当、補足手当等からなる。出産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、子の数、家族形態で支給額が異なる。

(ロ) 基礎手当 (allocation de base: AB)

乳幼児一人当たりで定額が支給されるもので、収入に応じて毎月184.62ユーロないし92.31ユーロが支給される。(2014年4月1日～2018年12月31日、所得制限あり)

(ハ) 育児分担手当 (La prestation partagée d'éducation de l'enfant: PréParÉ)⁶⁵

育児のために休職またはパートタイム労働に移行した場合、育児分担手当が支給される。

第1子のときは子が1歳になるまでの期間に最長6か月、第2子以降については3歳になるまでに最長24か月、両親それぞれが支給を受ける権利を持つ。3人以上の多胎出産の場合は、両親のそれぞれに最高48か月、6歳になるまで支給される。ただし、第2子以降は、出産後に出産手当を受給していた期間が支給期間から差し引かれる。一人親世帯の場合は、子が前述の年齢に達するまで支給を受けることができる。

給付額は基礎手当の受給の有無により支給額が異なる。

表3-1-18 育児分担手当の給付額

(2017年4月1日～2018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	578.56	392.09
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	439.93	253.47
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	332.68	146.21

資料出所：家族手当金庫 (CAF)

(ニ) 増額育児分担手当 (La prestation partagée d'éducation de l'enfant prolongée: PréParÉ majorée)⁶⁶

育児分担手当 (PréParÉ) 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、より多くの支給を短期間に行う増額育児分担手当を、育児分担手当の代わりに選択することができる。両親それぞれに毎月640.88ユーロ (2017年4月1日～2018年3月

31日) が、子が1歳になるまで最大8か月間支給される。

(ホ) 保育方法自由選択補足手当 (complément de libre choix du mode de garde: CMG)

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 (allocations familiales) や、3歳以上の子を3人以上扶養する家族に定額支給される家族補足手当 (complément familial)、新学期に就学年齢の子の養育者に定額支給される新学期手当 (allocation de rentrée scolaire) のほか、障害児を養育する者に対する特別養育手当 (allocation d'éducation de l'enfant handicapé) 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 (allocation de logement familiale) も存在する。

(5) 労働安全衛生

労働法典で労働者の安全を確保する義務が明記されている。また、社会経済委員会 (後述の4 (1) 参照) の設置や職業リスク評価調書 (DUER⁶⁷) の作成、産業医の配置の義務に関する規定が設けられている。

2001年から労働者を1人以上雇用する事業者は、職業リスク評価調書 (DUER) を作成するよう義務付けられている。これは労働者が巻き込まれる可能性のあるリスクを網羅・整理したリストで、それらのリスクの削減・解消のための対策が盛り込まれており、少なくとも1年に1回定期的に見直すとともに、労災が発生した場合はその都度見直すことになっている。また、従業員及び従業員代表、社会経済委員会、労働医、社会保障機関の労災職業病調査員が閲覧できるようにしておかなけれ

■65) 2014年10月1日以降に生まれた子が対象。

■66) 旧活動自由選択オプション手当 (complément optionnel de libre choix d'activité: Colca)。

■67) document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

ばならない。

(6) 労災保険制度

社会保障法典及び労働法典に基づき、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CARSATが行う（専門委員会（CTR）が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）。

(7) 解雇規制

イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）

(イ) 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（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。

(ロ) 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、書留また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、従業員代表また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、かつ事前面談の日から少なくとも2営業日経過してから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、労働協約または慣行による。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1/4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1/3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（または不服申し立て）

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いまたはそれに付随する損害賠償について不当であると思料する場合は、労働裁判所（conseil de prud' hommes）に不服を申し立てることができ、勤続年数に応じた定額賠償の調停案に合意するか、訴えを提起することができる。

不服申し立ては解雇の通知があった日より12か月以内に行わなければならない。または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

表3-1-19 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198.82ユーロ)、29日目以降は80%(上限日額265.09ユーロ)である(2018年1月時点)。
	永久的な労働不能給付	<p>【労働不能一時金 (indemnité temporaire d'incapacité)】</p> <p>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%未満と諮問医 (médecin-conseil、疾病保険金庫や保険会社などに所属し、休職や就労不能などについて医学的所見を述べる医師)または労働医 (médecin du travail) が認定した場合は、補償一時金 (indemnité en capital) が支払われる。</p> <p>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、412.35ユーロ、9%の場合は4,122.39ユーロ(2017年4月時点))。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【永続的な労働不能年金 (rente d'incapacité permanente)】</p> <p>永続的な労働不能割合が10%以上と諮問医または労働医が認定した場合、永続的な労働不能年金 (rente d'incapacité permanente) が支給される。</p> <p>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。</p> <p>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介護を必要とする場合には、介護の度合に応じて月額553.73ユーロ～1661.22ユーロが支給される。</p>
	遺族	<p>遺族給付 (indemnités des ayants droit)</p> <p>労働者が死亡した場合、遺族に対して葬儀費用の一部(1,634.5ユーロが上限)と遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される(2017年1月時点)。</p> <p>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、配偶者が55歳以上である場合又は3カ月以上の間労働不能割合が50%以上である場合、算定基礎給与の20%の補足年金が上乗せされる。ただし、再婚した場合は給付が打ち切れ、代わりに3年分の一時金が支給される。被災労働者との間に子がいて子が遺族年金を受給している間は元配偶者も遺族年金を受給する。</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66.66%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(3,415ユーロ、2017年1月時点)。</p> <p>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】</p> <p>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。</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ●従業員19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20人から149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150人以上の事業所：個別保険料率を適用 <p>全事業所の平均保険料率は給与総額の2.22%(2018年)。</p> <p>2 保険料の増減</p> <p>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ことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 ●第2段階(第1段階で設定された期限まで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倍の保険料を課すことができる。 改善後3年以内に同じリスクが確認された場合には、第一段階で通常保険料の50%、その後6か月以内に改善されない場合は200%が上乗せされる。 <p>また、従業員149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>2016年認定件数 1,046,193件</p> <p>2016年給付総額 8,242,000ユーロ</p>
実績	受給者数	-

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また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があること」とされている。2016年の労働法典の改正によって「経済的に困難な状況」の要件が定義づけられた。

「経済的に困難な状況」とは以下の項目のうち、いずれか一つでも「明らかに」悪化した場合に該当する。

- ① 受注減少
- ② 売上げ減少
- ③ 市場後退
- ④ 財務状況悪化
- ⑤ 総利益減少

受注及び売上げの減少（①、②）については、以下の期間継続して前年を下回った場合であると定められた。

- ・従業員10人以下の企業 1四半期
- ・従業員11人～49人の企業 2四半期
- ・従業員50人～299人の企業 3四半期
- ・従業員300人以上 4四半期

なお、受注や売上げの減少幅についての基準は設けられていない。また、市場後退、財務状況の悪化、総利益の減少（③、④、⑤）については期間の基準は設けられていない。もっとも、上記①～⑤は限定列举ではないので、条文に明記されたこれら5項目以外の理由でも裁判で「経済的困難」とみなされれば、経済的理由による解雇が認められる。

また、経済的解雇の要件として、既に判例で認められていた①自社の競争力保護のための企業再編②事業停止（理由は問わず、経済的困難性の裏付けなどは必要でな

い。）の2つの要件が今般の改正で条文上明記された。

雇用主は、明確な解雇基準⁶⁸を定めたうえで解雇する労働者を選定しなければならず、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⁶⁹

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または、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

・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等

・その他

倒産した場合の清算方法等、補足的な事項

（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。

■68) 特に考慮しなければならない基準としてとして下記の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) 習得している職業能力
 ■69) 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「(ロ) e～g」の手続を経る。

労使交渉の過程において、労働者側の希望により雇用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導で策定する場合

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、企業委員会また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 企業委員会また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、企業委員会また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また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。

c 地域圏労働局による解雇計画の承認

雇用主は、労使協定で締結また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日以内に承認また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。

解雇計画が手続上の不備また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または新たに協定

を締結、雇用主主導で締結した場合は企業委員会または労働者代表委員との協議を経る必要がある。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、解雇計画の承認後に解雇通知を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。

e 解雇予告期間及び解雇予告補償金

普通解雇と同様 (イ (ロ) c参照)

f 解雇手当の支払

普通解雇と同様 (イ (ロ) d参照)

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)

普通解雇と同様 (イ (ハ) 参照)。なお、解雇計画の内容、承認、手続等の不備に関する訴え⁷⁰は行政裁判所が管轄する。

ハ 協議離職制度

(イ) 概要

期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者を対象とした、解雇や自己都合退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⁷¹も受給することができるという利点がある。なお、2017年の労働法典改正で「集团的離職制度 (rupture

■70) 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。

■71) 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。

conventionnelle collective)」が導入され、希望退職制度について個別の労使協定にて規定することができるようになった。(最近の動向 口 (二) d 参照)

(口) 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または労働者によって地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局に提出された後、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。

(ハ) 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⁷²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。

(ニ) 協議離職をめぐる係争

協議離職の内容に関する訴えは、労働裁判所が扱う。

二 雇用維持協定⁷³

企業が非常に困難な経済局面に陥った場合は、労働組

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。

4 労使関係……………

単に事業別・産業別また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または改正する場合は、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）。締結された全国レベルの労使協定は政令により全労働者に拡張適用され、個々の労働組合または雇用主団体の反対は拡張適用の可否に影響しない。

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⁷⁴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⁷⁵。

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。

なお、2014年3月5日に制定された「職業訓練・雇用及び社会民主主義に関する法律」により、全国レベルの労使協定の適用拡張について、雇用主団体の加盟企業が全雇用主団体に加入する企業の従業員の50%以上の労働者を雇用している場合、その雇用主団体が反対した

■72) 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4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3分の1を加算することになっている。
 ■73) 2013年7月施行。
 ■74) 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。
 ■75) 代表団体は4年毎に認定し直される。

場合は適用拡張することができなくなった。

雇用主団体に対しても要件が設けられ、団体の独立性、会計の透明性、地域的な偏在がないこと、製造業・建設業・商業・サービス業等複数の業界団体を含むことに加え、当該団体に加盟する企業全体の8%の支持を得る必要がある。

本要件は2017年から適用されている。

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

労働組合員数は182.5万人、組織率は7.9%で、近年の推移はほぼ横ばいである（2014年）。

表3-1-20 労働組合員数及び労働組合組織率の推移

(単位：千人、%)

	2010	2011	2012	2013	2014
労働組合員数	1,823	1,836	1,850	1,842	1,848
組織率	8.0	8.1	8.1	8.1	7.9

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、

表3-1-21 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	65万人 (2011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 (2012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	14万人 (2012年)	あり	幹部職中心の労働組合で構成
統一組合連合 (FSU)	1992年	17万人 (2011年)	なし	教職員の労働組合で構成

表3-1-22 従来の労働者代表機関と改正後

対象企業	旧	新
従業員11人以上	<p>【従業員代表】 (délégués du personnel) 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。</p>	<p>【社会経済委員会】 (comité social et économique) ・従業員11人以上50人未満の企業 従来の従業員代表の役割を務める社会経済委員会の設置 ・従業員50人以上の企業 従業員代表、企業委員会、安全衛生・労働条件委員会（左表参照）を統合した社会経済委員会の設置。また、企業別労使協定にて、社会経済委員会に組合代表を加えた4者の統合機関として「企業審議会」（下記参照）を設置することもできる。 社会経済委員会は使用者と従業員代表を含む従業員代表団（representants de proximité、同数の正規委員と正規委員不在時の代理委員）で構成される。代表数や活動時間、代表の選定方法等は企業別労使協定にて規定する。（従業員代表の最低人数及び最低活動時間がデクレにて従業員数別に規定）</p>
従業員50人以上	<p>【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。</p> <p>【安全衛生・労働条件委員会】 (CHSCT)* 委員は従業員代表と企業委員から任命され、従業員の安全衛生の確保、労働条件の改善に取り組む。構成人数は企業規模に応じて異なり、3~9人。 使用者は、就業規則の変更や特定の労働者（障害を有する労働者、労働災害の被災労働者など）に関する措置などについてCHSCTに諮問しなければならない。また、企業における職業リスクを分析し、安全衛生や労働条件の状況を監督する。</p>	<p>(従業員300人以上の企業) 【保健安全労働条件委員会】 (commission santé, sécurité et conditions de travail) 社会経済委員会においてCHSCTに代わる新たな委員会設置が義務づけられる。また、従業員50人以上300人未満の企業でも事業の性質や設備の観点から必要とみなされる企業には労働監督局により設置が命じられる（原子力産業等）。 設置や委員の人数、選定方法などは企業別労使協定で規定する。組合代表委員との間で協定が締結できなければ、使用者と社会経済委員会の間で協定を締結する。委員は、社会経済委員会の構成員（正規委員、代理委員）から選出される。</p>
	<p>【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。また、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、取締役が12人未満の場合は1人、それ以上なら2人出席させなければならない。</p>	<p>【企業審議会】 (conseil d'entreprise) 組合代表委員を含めた労使交渉機関、「企業審議会」の設置を企業別労使協定または部門別労使協定で決められる。また、企業審議会が扱うテーマも同様に労使協定で決められるが、職業訓練は必ず含まなければならないと規定されている。</p>

* comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

[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）]

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また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。

(口) 労働者代表機関

従業員が11人以上の企業は労働者代表機関の設置が義務づけられている。従来は複数組織が存在していたが、2017年の労働法典改正後、「社会経済委員会 (comité social et économique)」に統合された（表3-1-22参照）。任意で「企業審議会 (conseil d'entreprise)」を設置できるほか、従業員300人以上の企業は「保健安全労働条件委員会 (commission santé, sécurité et conditions de travail)」の設置が義務づけられる。

ハ 雇用主団体

主要なものとして、次がある（加盟企業数は労働省調査）。

表3-1-23 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	12万3千 (2017年)	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。
中小企業連盟 (CPME)	1945年	14万5千 (2017年)	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。2017年に「中小企業総連盟 (CGPME)」から名称を変更した。
身近な企業の連合 (U2P)	1975年	15万 (2017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団体から構成されていた手工業連合会 (UPA) に、2016年全国自由業連合 (UNAPL) が加盟し、名称をU2Pに変更した。

(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、2010年に3.3%であったが、近年においては下降し2014年は1.4%であった。

表3-1-24 労働争議発生率の推移

(単位：%)					
年	2010	2011	2012	2013	2014
労働争議発生率	3.3	1.8	1.3	1.2	1.4

資料出所：仏労働省調査研究統計局 (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 最近の動向

労働法典の改正はオランダ政権下の2016年においても実施されたが、2017年の大統領選挙時に労働改革を重要な公約の一つに掲げていたマクロン大統領は、グローバル化やインターネットの普及など今日の社会の実情に労働法典の内容が合わなくなってきたこと、従来のフランスの社会モデルが労働者と企業の期待に十分応えられなくなっているとして、引き続き労働法典の改正に取り組み、9月23日に公布・施行された。

イ 改正の経緯

2012年5月に発足したオランダ政権は、高止まりする失業率を改善すべく、企業の競争力の強化と労働者の雇用の安定の両立を目指した政策を実行してきた。2016年7月21日に労働法改正法案が成立し、8月9日に公布された。雇用の拡大や企業の競争力強化を目的に、企業レベルの労使合意により労働時間の調整を可能とし、経済的解雇の定義を明確化した。労働組合と与野党の一部が激しく反対する中、フランス政府は憲法規定を適用し、表決のないまま同法案の採択に持ち込むという異例の手続きによる可決であった。当初原案に盛り込まれていた「多国籍企業の経済的理由による解雇の妥当性を、全世界の企業業績から国内の業績に限定する変更」や「不当解雇補償金の上限額の設定」などは最終的に盛り込まれなかった。

2017年に発足したマクロン政権は、方針は基本的に変わらず、前回使用者側が強く望みつつも盛り込むことができなかった修正に加え、更に踏み込む形の改正を行った。

フランスでは憲法第38条において、政府が通常法律の所管に属する措置を、期間を限定してオルドナンス (政令)⁷⁶ により定めることの承認を国会に要求するこ

■76) オルドナンスは、コンセイユ・デタ（フランス政府の諮問機関および行政裁判における最高裁判所）の意見を聴いた後に閣議決定し、公布と同時に発効するが、承認のための政府提出法律案が授権法に定める期日までに国会に提出されない場合には無効となる。

国際機関による経済動向と今後の見通し等

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

とができ、今回はこの規定が用いられた。

フランス議会は2017年7月28日にオールドナンスによる労働法典の改正を可能にする授權法を可決、政府は各組合や各使用者団体と個別協議を重ねて検討したうえで、同年8月31日にオールドナンスの案を発表した。その後微修正が行われ、9月23日に公布・施行された⁷⁷。オールドナンスの承認法案は2017年11月28日に下院において可決され、今後上院において審議が行われる(2017年12月現在)。

□ 主な改正内容

今回の改正は①企業別労使協定の優先範囲を拡大、企業や従業員に主導権が与えられる機会を増加、②複数の労働者代表機関を統合し簡素化し、労使交渉を促進、③不当解雇時の賠償金額の上限を設定するなど、予見可能性の向上の3点が基本的な柱となっている。主な改正内容は、以下(イ)～(フ)である。

(イ) 企業別労使協定の柔軟性

a 部門別労働協約と企業別労使協定の序列

従来までは、部門別労働協約にて企業別労使協定の優越禁止を規定(いわゆる「閉鎖条項」)することで、多くの労働条件について部門別労働協約を適用することができた。また、その例外として企業別労使協定が優先的に適用できるテーマが法律で定められており、これまでの改正ではこの点が拡張されてきた(なお、労使協定が相互に抵触する関係になった場合には、労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという「有利原則」が存在する)。

今回の改正では、部門別労働協約を広く優先適用させ

ることを可能としていた「閉鎖条項」が大幅に制限され、特定のテーマを除き企業別労使協定が原則として優先されることとなった。

具体的には、①部門別労働協約が「閉鎖条項」の有無にかかわらず優先されるテーマ及び②「閉鎖条項」を規定することで部門別労働協約が企業別労使協定に優先可能なテーマが表3-1-25のとおり定められ、それ以外のテーマは企業別労使協定が優先して企業に適用される。なお、企業別労使協定がない企業には部門別労働協約が適用される。

b 企業別労使協定と雇用契約の序列

企業別労使協定の規定が施行されると、規定の及ぶ範囲の全ての雇用契約に直ちに自動で適用される。また、企業別労使協定の適用は強制的であり、放棄することはできない。ただし、企業別労使協定の規定が雇用契約の規定よりも労働者に不利な場合、企業別労使協定の雇用契約への強制適用は除外される。

一方で労働者に有利か有利でないかに関わらず、労働時間編成、報酬、異動については、従来は雇用の維持が目的の場合のみ、企業単位の労使協定が個別の雇用契約に優先していた。しかし、2016年の労働法改正により、雇いを拡大させることを目的とする際にも、企業別労使協定が雇用契約に優先するようになった。

今回の改正では新たに企業の活動(fonctionnement de l'entreprise)に照らした必要性から締結された企業別労使協定についても雇用契約に優先されるようになった。また、企業別労使協定で賞与を減額・廃止は可能である一方、月給については減額することはできないと規定されていたが、改正によって当該規定が削除された。

表3-1-25 部門別労働協約と企業別労使協定の適用関係

A 部門別労働協約が優先されるもの		B 部門別労働協約において、部門別労働協約を優先させることを任意に定めることができるもの	C 企業別労使協定が優先されるもの
① 協定最低賃金	⑦ 有期雇用契約	① 重労働予防 ② 障害を持つ労働者の雇用維持 ③ 組合活動 ④ 危険作業手当、非衛生作業手当	左記以外
② 職位等級	⑧ 作業現場契約の利用		
③ 労使運営費用基金	⑨ 職業上の男女平等		
④ 職業訓練基金	⑩ 試用期間		
⑤ 補足保険	⑪ 企業譲渡の際の雇用契約		
⑥ 深夜労働やパートタイム労働の一部			

※ AまたはBにおいて、企業別協定は、企業別協定の定める内容のほうが労働者に有利な場合のみ適用される。
 ※ 下線は、改正前において部門別協約の優先とされていたもの。

■77) 2018年より施行と定められた規定に関しては、施行に必要なデクレ(政令)が2017年末までに発令されている。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

c 労使交渉の頻度

法律で部門別労働協約や企業別労使協定のための労使交渉が義務付けられている項目が存在し、その頻度もそれぞれのテーマに応じて個別に規定されていた。今回この交渉の頻度について、最低4年に1回、労使協定の有効期限は最高4年と規定され、その範囲であれば自由に部門別労働協約や企業別労使協定によって定めることが可能となった。部門別労働協約や企業別労使協定に交渉頻度の規定がない場合のみ法定の頻度（テーマにより1年、3年、5年に1回）が適用される。

(d) 労働者代表機関の統合

労使対話を簡素化し、人員や時間、費用といった使用者の負担を減らすことを目的として、従来の労働者代表機関が統合され、「社会経済委員会 (comité social et économique)」となった（4口 (d) 参照）。

社会経済委員会の設置は従業員11人以上の企業で義務であり、2018年1月以降の従業員代表（任期4年）の選出から統一機関に変更しなければならない。また、現在の従業員代表の任期については移行期間として2019年12月末までとなっている。

(ハ) 経済的理由による解雇

a 多国籍企業の経済的理由による解雇の妥当性

多国籍企業に属するフランスの企業が経済的理由による解雇を実施する場合、経済的困難を判断する際の地域的範囲を変更する。現在は全世界の同業種の系列企業における業績で判断していたが、今後はフランス国内に立地する企業に限定される。

b 協定にて合意した内容拒否を理由とした解雇時の保障

正規に結ばれた企業別労使協定の合意内容を拒否した従業員が解雇される場合、従来は「経済的理由による解雇」に準ずる扱いであったが、改正後は「個人的理由による解雇」に準ずる扱いに変更となり、経済的理由による解雇時の保障（再就職支援措置など）を従業員は受けられなくなった。その一方で100時間以上の職業訓練

を受ける権利（個人訓練口座へのポイント支給）が与えられる。

(ニ) 解雇訴訟の予見可能性

a 正当な理由のない解雇における不当解雇補償金⁷⁸の上限・下限

濫用的解雇であると判断された場合には解雇補償金 (indemnité de licenciement)⁷⁹ とは別に、不当解雇補償金 (indemnité de rupture abusive) の支払いが命ぜられる。

不当解雇補償金の金額については賃金6か月分相当額を下限⁸⁰に判事が決定していたが、上限は定められてい

表3-1-26 不当解雇の賠償金額の上限及び下限（月額給与）

勤続年数 (満年)	上限	下限 (従業員11人未満)	下限 (従業員11人以上)
0	1か月分	-	-
1年	2か月分	0.5か月分	1か月分
2年	3.5か月分		
3年	4か月分	1か月分	3か月分
4年	5か月分		
5年	6か月分	1.5か月分	
6年	7か月分		
7年	8か月分	2か月分	
8年			
9年	9か月分	2.5か月分	
10年	10か月分		
11年	10.5か月分	3か月分	
12年	11か月分		
13年	11.5か月分		
14年	12か月分		
15年	13か月分		
16年	13.5か月分		
17年	14か月分		
18年	14.5か月分		
19年	15か月分		
20年	15.5か月分		3か月分
21年	16か月分		
22年	16.5か月分	3か月分	
23年	17か月分		
24年	17.5か月分		
25年	18か月分		
26年	18.5か月分		
27年	19か月分		
28年	19.5か月分		
29年以上	20か月分		

出所：オールドナンスの表を基に作成

■78) その他に不当解雇補償金の支払いが命ぜられるケースとして、正当な理由はあるが「正当な手続きを経なかった解雇」があるが、こちらに関しては別途上限が従来より規定されている（給与1か月分、勤続年数2年未満または従業員数11人未満の場合は実損害額）。

■79) 解雇の当不当にかかわらず支払いが義務付けられる補償金。

■80) 勤続年数2年未満、または従業員11人未満の企業については下限が規定されていなかった。

なかった。2016年の労働法典改正時に、不当解雇補償金の参考基準が規定されたものの、あくまで目安の金額であった。このため解雇不当判決がなされた際のコストについて予測することが困難であった。

改正後は、差別やハラスメントや基本的自由の侵害に起因する解雇等一部のケースを除いては、オールドナンスに規定された上限及び下限の範囲内で賠償金が企業に命じられることになった（表3-1-26）。ただし、この上限は、差別やハラスメントを経た不当解雇などには適用されない。なお、法定解雇手当を受給できる最低勤続期間が12か月から8か月に引き下げられている。

b 法定解雇手当の引き上げ

勤続年数10年までの法定解雇手当が25%引き上げられた（勤続年数×月額給与の5分の1から4分の1に変更）⁸¹⁾。

なお、勤続年数10年を超えた法定解雇手当については、従来とおりの水準である⁸²⁾。

c 不服申し立て期間

経済的理由による解雇や協議離職による雇用契約の解消における不服申立期間は1年であるが、それ以外の解雇全般についても1年に統一された。改正前までは労働者本人の人的理由による解雇などは不服申立期間が2年となっていた。

d 協議離職

従来、経営上の理由で企業が希望退職者を募る「希望退職計画」を策定する場合、解雇回避措置や再就職支援などを定めた「雇用保護計画（PSE）⁸³⁾」の一環で策定することとなっていた。

一方で既存の個別の協議離職制度は、労使両当事者による雇用契約の合意解約だが、この制度を使用者が経済的理由による解雇の手続きの際に必要な再就職支援などを省略するために利用するのは協議離職の本来の趣旨に反する。このため協議離職の申請に対して当局

(Direccte) は一定の基準に沿って内容を審査し、本来PSEでの経済的理由による解雇の手続きをすべきところを個別の協議離職で済ませようとするケースについては承認を行ってこなかった。

しかし、当局の審査にも関わらず、実際には個別の協議離職制度が経済的理由による解雇の手続きを迂回するために利用されると疑われるケースがあり、問題視されていた。

改正により、「集团的離職制度（rupture conventionnelle collective）」が導入され、PSEとは独立して、希望退職制度について個別の労使協定にて規定することができるようになった。集团的協議離職に関する労使協定において希望退職における諸手続きについて定め、当局の承認を得ることで有効となる。

(ホ) テレワーク利用の要件緩和

従来雇用契約や雇用契約の一部変更によりテレワークについて規定していなければ、テレワークが利用できなかった。改正後は雇用契約の規定が不要となり、労使協定または社内規定で規定していればその範囲で誰でもテレワークができるようになった。労使協定では、テレワークへの移行条件と通常の就労への復帰条件、テレワークの条件の労働者の承諾方法、労働時間の管理と仕事量の調整の方法、通常使用者がテレワーク中の労働者と連絡を取る時間帯、について規定する。社内規定を定める場合は、新しい従業員代表機関となる「社会経済委員会」の意見を聞いたうえで使用者が定める。労使協定も社内規定もなく、一時的にテレワークを利用する場合は、労働者と労務管理責任者の間でどのような形で合意が必要である。

また、テレワークの時間帯に発生した事故は労災とみなされることや、使用者はテレワークに同意しない場合はその理由を明らかにしなければならないこと等が法定された。なお、テレワークに要する費用全額を使用者が負担するとの規定が本改正で削除されている。

■81) 当該オールドナンスではなく、2017年9月25日付デクレにて規定。

■82) 勤続年数×月額給与の3分の1相当。従来までは、勤続年数×月額給与の5分の1に、10年を超過した部分について1年あたり月額給与の15分の2相当額を加算した額であり、実質的に変更されていない。

■83) 経済的理由による解雇を10人以上の従業員を対象に行う際に必要。①労使協定として定めまたは、②労使で合意に至らなかった場合またはそもそも労使交渉を経ないこととした場合は雇用主が作成し、地域圏労働局に提出して承認を受ける必要がある。

国際機関による経済
及び雇用失業等の動
向と今後の見通し等

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

(A) 特定の雇用形態の利用

有期雇用契約や派遣契約の利用形態（利用理由、契約期間、契約更新等）について部門別労働協約で規定できるようになった。

また、建設業など特定の業種でのみ利用が認められている「作業現場契約（contrat de chantier）」（特定のプロジェクトが完了するまでの期間を契約期間とする期間なし雇用契約）の利用について、他の業種においても部門別労働協約⁸⁴を通じて利用ができるようになった。

(B) 企業別労使協定の成立要件

a 新要件適用の前倒し

2018年5月1日以降はあらゆるテーマの労使協定において、表3-1-27のとおり成立要件が変更される。（2016年の労働法典改正で企業別労使協定の成立要件が改正され、一部のテーマ⁸⁵についてのみ先行で適用されていた。全面適用は2019年9月の予定だったが、実施時期が早まった。）

表3-1-27 企業別労使協定の成立要件

従来	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の30%以上を代表する労働組合の合意が必要。 ・従業員の50%以上を代表する労働組合が拒否権を発動した場合は、労使合意は成立しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・①従業員の50%以上を代表する労働組合の合意又は②従業員の30%以上を代表する労働組合の合意かつ過半数の従業員の合意が必要。 ・拒否権は廃止。

b 中小零細企業における労使交渉促進

企業別労使協定を締結する際には、通常労働者側からは組合代表が交渉を行う。組合代表が存在しない企業においては、従業員代表委員が、従業員代表委員も存在しない場合は当該企業の産業部門における1または複数の代表的組合組織によって委任を受けた1または複数の労働者による交渉が認められていた。ただし組合代表を欠く場合、法律で特別に認められた事項（労働時間など）に関してのみ協定の締結が限定されていた。

今回の改正では小規模企業の使用者の発議による従業

員交渉が新たに導入され、通常企業別労使協定にて取り扱うことのできるテーマであれば締結可能となった。社会経済委員会（旧従業員代表）を置く義務がない従業員数11人未満の企業において、経営者が従業員と直接に交渉し、従業員の3分の2以上の賛成により企業別労使協定の締結が可能となる。従業員数11~20人の企業においてもこの規定は適用される。

また、企業審議会（旧組合代表）を置く義務がない従業員数50人未満の企業においても、社会経済委員会と、経営者の間の交渉を経て、従業員の過半数の賛成により企業別労使協定の締結が可能となる。

(f) 予防職業口座（C2P: compte professionnel de prévention）

2017年10月1日から「重労働予防個人口座（C3P: compte personnel de prévention de la pénibilité）⁸⁶」は「予防職業口座」となり、管理運営が老齢保険金庫から疾病保険金庫に移行した⁸⁷。また、使用者による申告手続きを簡素化するため、規定されていた10のリスク因子のうち重量物の運搬、負担のかかる姿勢、機械振動、危険化学物質の取扱いの4つに関しては、使用者の申告義務が撤廃された。これらの項目ではポイント制（ポイントの年金被保険者期間への変換）が廃止され、代わりにキャリア終盤の労働医による健康診断で一定の就労不能⁸⁸が認められれば早期退職が可能となった。

(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/>
- ・ 労働省 <http://travail-emploi.gouv.fr/>
- ・ 家族手当金庫（CAF） <http://www.caf.fr/>
- ・ 雇用センター <http://www.pole-emploi.fr/>

■84) 部門別労働協約にて、この契約を利用できる企業規模や対象事業、報酬などを決定でき、企業は部門別労働協約で認められている範囲で企業別労使協定を締結することができる。
 ■85) 雇用の維持・拡大（余剰人員の管理、一時帰休、解雇手続き、希望退職、採用など）、労働時間、休暇、休息。
 ■86) 労働法典に規定されたリスク因子にさらされた実績を、ポイント化して記録し、貯めたポイントを使用することで配置転換のための職業訓練や、休息をとるためのパートタイム労働、年金受給開始を早めるといった措置を利用できる。（2（9）ニ（D）参照）
 ■87) 保険料を管理する基金が廃止され、2018年1月に重労働の使用負担の保険料（0.01%）及び重労働に従事する労働者がいる企業の加算保険料（0.20%~0.40%）も廃止される。以後職業訓練などに使われるポイントの費用は労災保険の負担となる。
 ■88) 今回のオールドナンスでは規定されていないが、政府は基準を就労不能10%にすると発表しており、別途デクレにて定められる見込み。