

第2節 フランス共和国（French Republic）

労働施策

（参考）1ユーロ＝121.98円（2020年期中平均）

新型コロナウイルス感染拡大に伴う特別措置として、一時帰休補償助成金の増額や零細企業・自営業者への支援制度、若年者を雇用した使用者に対する助成制度などが実施されている。

また、マクロン政権の労働改革の一環として2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」¹⁾に基づき、女性と男性の職業における平等の実現やプラットフォーム労働者の権利保障などに関する政策が順次施行された。

1 経済情勢

2019年の実質GDP成長率は1.5%となり、2017年の2.4%、2018年の1.8%から2年連続で景気の減速基調が強まった。2020年は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて2020年第2四半期はマイナス13.8%と大きく落ち込み、第3四半期はその反動で18.7%のプラス成長となった。

表1-2-1 実質GDP成長率

年	2016	2017	2018	2019	2020		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	1.0	2.4	1.8	1.5	-5.9	-13.8	18.7

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。

表1-2-2 雇用・失業の動向

年	2016	2017	2018	2019	2020		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口（千人）	29,214	29,238	29,360	29,246	29,127	28,482	28,993
労働力率（%）	71.4	71.5	71.9	71.7	71.6	70.0	71.3
就業者数（千人）	26,255	26,464	26,686	26,751	26,832	26,337	26,474
就業率（%）	64.2	64.7	65.3	65.5	65.9	64.7	65.1
失業者数（千人）	2,968	2,786	2,682	2,506	2,309	2,155	2,529
失業率（%）	10.0	9.4	9.0	8.5	7.8	7.5	8.6
15～24歳	24.5	22.1	20.8	19.6	19.4	20.1	22.0

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：失業者は15歳～74歳、その他は15歳～64歳が対象。
注3：失業率の四半期の値は季節調整値。
注4：マヨット島を除く海外県を含めた値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2017年5月に就任したマクロン大統領は、同年に労働法典（Code du travail）改正、2018年に職業訓練の強化を中心とした「職業人生選択の自由のための法律」を成立させ、労働市場は改善傾向にあったが、直近の雇用状況は悪化している。

(2) 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）

雇用期間を定めない通常の雇用形態。労働法典において「雇用関係の標準的かつ一般的な形式」と規定されており、期間の定めのある労働契約や派遣労働契約（口、八参照）など他の雇用形態をとることが正当化できない限り、期間の定めのない労働契約を用いることが必要である。使用者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）

不在労働者の代替や一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる雇用形態²⁾。雇用期

■1) LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
■2) 農業や観光業など特定の産業における一時的な雇用では慣行的な雇用形態として認められている。

米
国

間は原則として更新を含めて18か月以内³。契約期限が到来した時点で自動的に契約は終了するが、期限終了後も業務が継続している場合は期限の定めのない労働契約に移行する。なお、契約を終了する場合は雇用の不安定性を補償するため給与総額の10%以上の手当を支給することとされている。

ハ 派遣労働契約 (contrat de travail temporaire)

不在労働者の代替や一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる雇用形態。雇用期間は派遣内容によって異なるが、原則として更新を含めて18か月以内。派遣先の従業員と同等の賃金を支給するほか、契約終了時に派遣先と期間の定めのない労働契約が結べない場合や次の派遣先が決まっていない場合は雇用の不安定性を補償するため給与総額の10%以上を支給することとされている。

(3) 実施機関等

国の機関である雇用センター (Pôle emploi) が職業紹介、求職者登録及び失業保険の給付業務等を行っている。失業者は雇用センターで求職者リストに登録を行い、個々の状況によりカテゴリー A~E に分類される。職業紹介相談員とカウンセリングを行い「個別就職計画 (PPAE: projet personnalisé d'accès à l'emploi)」を

表1-2-3 (Pôle emploi) 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	求職活動の義務
カテゴリー A	失業中であり、積極的に求職活動をしなければならない者	あり
カテゴリー B	直近で月78時間以下の仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
カテゴリー C	直近で月78時間を超える仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
カテゴリー D	失業中であるが、インターンシップ、職業訓練、病気等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	なし
カテゴリー E	特殊雇用契約 (contrats aidés) や起業等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	

注：特殊雇用契約は、通常の就職活動では就業が困難な者を雇用した使用者に対して助成金の支給、社会保険料の減免を行う制度。
資料出所：仏労働省

ド
イ
ツ

作成し、同計画に基づいて職業訓練等の各種支援を受ける。また、正当な理由なく個別就職計画の作成や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し、2度にわたり適切な求人を拒否した場合は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当 (ARE: allocation d'aide au retour à l'emploi) の支給が停止されることになっている。

(4) 雇用維持・促進施策

長期失業者等の就職困難者に対して国と企業等が連携して各種支援を行っている。主な施策は以下のとおり。

イ 雇用能力経路 (parcours emploi compétences)

国が非営利事業者に雇用助成金を支給し、就職困難者の雇用や職業訓練を促進する制度。就職困難者は非営利事業者と期間の定めのない労働契約または9か月~12か月の期間の定めのある労働契約を締結し、就労しながら職業訓練等を受ける。国は事業者に対して法定最低賃金の30%~60%を助成するとともに、職業訓練費用を負担する。

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

社会参入支援を専門に行う事業者への助成制度。事業者は国と協定を締結して、就職困難者を受け入れ、就職困難者が社会的能力・職業能力を身に付けられるように支援する。国は事業主に対して就職困難者に提供するポストに応じた助成金を支給する。

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

就職困難者は社会参入を支援する企業と最大24か月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、職業訓練やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援企業は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間10,646ユーロが助成される (2020年1月時点)。

英
国

E
U

■3) 管理職及び専門職は例外として企業別労使協定または産業部門別労働協約を締結した上で36か月まで可能。

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

就職困難者は派遣労働のあっせんを行う企業と最大24か月の派遣労働契約を締結し、派遣先で就労する。参入支援派遣企業は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間4,299ユーロが助成される(2020年1月時点)。

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

就職困難者は地方自治体や非営利団体等が管轄する施設と4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時間以上の労働やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援作業所・現場は1ポストにつきフルタイム換算で年間20,441ユーロが助成される(2020年1月時点)。

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

就職困難者は派遣労働のあっせんを行う非営利団体と最大24か月の派遣労働契約を締結し、派遣先で就労する。仲介団体は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間1,383ユーロが助成される(2020年1月時点)。

(5) 若年者雇用対策等

イ 交互訓練契約

(1) 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

職人の育成を目的とした「見習い技能者養成センター」に所属する訓練生が使用者と見習い契約を締結し、職場や見習い訓練センター (CFA: centre de formation d'apprentissage)⁴での訓練を通じて職業資格の取得を目指す制度。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年～3年⁵で、年齢や見習い期間に応じて法定最低賃金の27%～100%の給与が支給される。原則として16歳～29歳の若年者を対象とした制度であるが、障

害のある者及び起業を目指す者の場合は年齢の制限はない。

2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」によって、20歳未満の月額給与の増額や年齢上限を26歳から29歳へ引き上げることなどが定められた。

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

学業を終了した若年者が使用者と期間の定めのない労働契約または原則6～12か月(資格によっては36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。年齢や能力に応じて法定最低賃金の55%～85%の給与が支給される。

16歳～25歳の若年者または26歳以上の求職者で積極的連帯収入 (RSA)、特別連帯手当 (ASS)、成人障害者手当 (AAH) のいずれかを受給している者などが対象となる。

ロ 雇用と自立に向けた支援コース (PACEA: parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie)

若年者の自立と就労に向けたサポートのため、16歳～25歳の若年者に24か月を上限に複数の支援プログラムを提供する制度。

(1) 若年者向け所得保障 (Garantie jeunes)

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制度。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⁶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⁷に登録し、将来の就職のための就業計画を策定する。

a 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～25歳の者

■4) 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。

■5) 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。

■6) 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。

■7) 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。

- ・現在就職しておらず、教育・職業訓練に参加していない者
- ・親と同居していないか、同居していても親から生活上の支援を受けていない者

b 支給内容及び支給期間

- ・月額497.01ユーロ（2020年1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。

八 経済活動を通じた社会参入支援（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）口参照。

(6) 高齢者雇用対策

労働法典によって広範な年齢差別が禁止されているが、その一方で使用者は労働者が70歳に達した場合に本人の意思に関係なく退職を強制することができる。70歳未満の労働者については、原則として年金の満額支給開始年齢（1955年以降に生まれた者であれば67歳）に達した労働者が承諾した場合にのみ認められる。

- ・ シニアCDD（CDD senior）

高齢者を対象とした期間の定めのある労働契約で、雇用センターに3か月以上登録して就職活動をしている、または経済的理由により解雇され再就職支援を行う職業安定化契約（CSP: contrat de sécurisation professionnelle）を締結した57歳以上の者が最長18か月まで（1回のみ更新可能）締結することができる。なお、シニアCDDは一般の期間の定めのある労働契約とは異なり、対象業種や期間の定めのある労働契約を利用する

理由は問われない。

(7) 障害者雇用対策

労働法典L.1132-1条により、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、その他各種処遇において、直接的・間接的な差別が禁止されている。

従業員20人以上の企業では全従業員の6%以上の障害者を雇用することが義務付けられている。達成できない場合は障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph: association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées）⁸に達成できなかった障害者雇用数⁹×基準額分の負担金¹⁰が徴収される。

2020年より法定障害者雇用率が事業所別から企業別に変更になったとともに、労働力人口に占める障害を持つ労働者の割合に照らして5年ごとに見直されることとなった。

表1-2-4 企業の規模と追加負担金の基準額

企業の規模	基準額（ユーロ）
20人～199人	法定最低賃金（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

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）と使用者団体が全産業を対象とする労働協約を締結し、政府が労働協約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。2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」の一環として、起業計画や転職計画を立てて退職した自己都合退職者についても新たに一般の失業者と同じ受給権が付与されることとなった。また、事業を清算して失業した独立

■8) 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使用者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、使用者、障害者団体の代表で構成される。
 ■9) 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。また、障害者を直接雇用する代わりに研修生として受け入れたり、障害者の就労施設や在宅業務分配センターと物品購入や業務委託の契約を締結したりすることで負担金の一部を免除される代替措置が認められている。
 ■10) 追加負担金は障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）による障害者雇用促進の財源となる。

表1-2-5 失業保険制度

名称	雇用復帰支援手当 (ARE: allocation d'aide au retour à l'emploi)	特別連帯手当 (ASS: allocation de solidarité spécifique)	
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 (Unédic) 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。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だが、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	以下の1～5の全ての要件を満たしていること。 1 53歳未満の労働者は、離職前24か月のうち加入期間が6か月以上あること。(53歳以上の労働者は、離職前36か月のうち、加入期間が6か月以上あること) 2 原則として直近の離職が自己都合退職でないこと。 3 雇用契約の終了から原則一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。 4 身体的に仕事に就く能力があること。 5 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。	・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 ・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。 ・身体的に仕事に就く能力があること。 ・法定退職年齢以上の場合、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。(単身者は月額1,182.30ユーロ以下、カップル世帯で月額1,857.90ユーロ以下) (2020年6月時点)	
給付期間、水準	【給付期間】 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。 53歳未満：730日 (24か月) 以下 53歳以上55歳未満：913日 (30か月) 以下 55歳以上：1,095日 (36か月) 以下	【給付期間】 最大6か月間。その間に受給要件を満たせば更新可能 (更新回数に制限はない)。 再就職した場合は3か月間受給が認められ、ASSは全額給付される。4か月以降も就労している場合は給付が停止される。6か月以降は条件を満たせば活動手当 (prime d'activité) が受給できる。	
	【給付額】 離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日。 1,2のいずれか高額の算定額が日額手当になる。(2020年8月時点) 1 離職前日額賃金の40.4% + 定額手当12.05ユーロ 2 離職前日額賃金の57% ※最低給付額は29.38ユーロとする。 ※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。	【給付額】 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 (2020年6月時点)。 (単身者の場合) 1 収入月額が675.60ユーロ未満=日額16.89ユーロ 2 収入月額が675.60ユーロ以上1,182.30ユーロ以下=1,182.30ユーロと所得との差額または日額16.89ユーロのいずれか高い方 (カップルの場合) 1 収入月額が1,351.20ユーロ未満=16.89ユーロ 2 収入月額が1,351.20ユーロ以上1,857.90ユーロ以下=1,857.90ユーロと所得との差額または日額16.89ユーロのいずれか高い方	
財源	保険料	全額使用者負担 (保険料率は原則として労働者の給与の4.05%)	全額国庫負担
	国庫負担	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	2020年3月末現在 フランス本土2,720,270人 (AREの他、旧制度の一律漸減手当 (AUD) 及び高齢失業者手当 (ACA) の受給者も含む)	2020年3月末現在 フランス本土318,350人

事業者には、800ユーロの手当が6か月支給される。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた特例措置として、ロックダウン中に受給が終了する求職者の受給権がロックダウン終了時まで自動延長される。

(9) 職業能力開発

イ 失業者向け制度

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

雇用センターが求職者の職業能力と地域で求められている職業能力を考慮して選定した提携教育機関で訓練を受講できる制度。求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC: formation professionnelle continue)」という身分で1人当たり平均600時間の訓練を受講する。訓練費用は雇用センターが全額負担する。

(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)」

地域圏あるいは国が、教育機関の提供する職業訓練の中から必要性の高い職業訓練に公費負担の定員枠を設けている研修制度。研修期間は3年以内。

(ハ) 「採用準備訓練 (AFPR: action de formation préalable au recrutement)」

応募可能な短期契約の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。企業と雇用センターとの間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は最長400時間。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

米
国

(労働
施策)
フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

英
国

E
U

用を支給する。

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

応募可能な長期契約の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。企業と雇用センターとの間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生 (stagiaire de la FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は最長400時間。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。

□ 在職者向け制度

(イ) 職業移行のための訓練休暇 (projet de transition professionnelle)

キャリアアップなどを目的とした職業訓練を受ける際に有給休暇を取得できる制度。2019年に廃止された職業訓練休暇 (congé individuel de formation) の後継制度で、休暇期間はフルタイムの訓練の場合は原則最長1年、パートタイムの訓練の場合は原則1,200時間。職業移行のための訓練休暇に関わる負担金は、2020年1月からは地域圏全産業協議会 (commission paritaire interprofessionnelle régionale) が管理している。

(ロ) 職種転換/キャリアアップのための交互訓練 (Pro-A)

職種・職業変更やキャリアアップのために訓練機関や企業実習を通じて職業資格を取得する制度。原則として期間の定めのない労働契約の労働者で、本人の職業資格が学士レベルより低い者が対象。訓練期間は6~12か月。訓練費用の全額あるいは一定額を労使によって設立された職業訓練費徴収機関 (OPCO: opérateurs de compétences) が負担し、残りを企業が負担する。

ハ 訓練を受ける権利

職業訓練を受講する権利が付与される制度として、労

働時間に応じて付与される個人訓練口座 (CPF: compte personnel de formation)¹¹ 及び職務の危険性に応じて付与される予防職業口座 (C2P: compte professionnel de prévention) がある。両者を一括管理する「活動個人口座 (CPA: compte personnel d'activité)」を開設すると、ウェブサイトや携帯電話のアプリを通じて保有する権利の確認及び利用が可能となっている。

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

個人の発意で職業訓練を受講することができる制度で、フルタイム労働者には年間500ユーロ (低技能者、障害のある労働者には800ユーロ) 分の訓練を受講することができる。パートタイム労働者もフルタイムの2分の1以上の勤務時間であれば、フルタイム労働者と同額の支給を受けることができる¹²。

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

夜間勤務や極端な低・高温下での勤務など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に応じて配置転換のための職業訓練の受講や、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。

ニ 職業訓練負担金

企業は職業訓練制度を支えるために一定の職業訓練負担金を納付する必要がある。従業員¹³10人以下の企業では前年度の賃金総額の0.55%、11人以上の企業については1.00%¹⁴ (派遣事業を営む企業については1.3%) となっている。

現在、職業訓練負担金の徴収と管理は職業訓練費徴収機関 (OPCO) が行っているが、2022年より社会保険料徴収機関 (URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) に移管される予定。企業から徴収された職業

■11) 2015年1月1日より前身の職業訓練受講権 (DIF: droit individuel à la formation) より移行した。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。
 ■12) 2分の1未満の場合は勤務時間に応じて、一般的な労働者は250ユーロ未満、低技能者は400ユーロ未満の支給額となる。
 ■13) パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。
 ■14) 11人以上の企業については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。

訓練負担金は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充当される。

(10) 外国人労働者対策

フランスでは第二次世界大戦後の経済成長期にスペインやポルトガル、マグレブ諸国（特にアルジェリア）等から積極的に外国人労働者を受け入れてきたが、第一次石油危機を契機に新たな流入を抑制しつつ、正規滞在移民の社会統合を柱とした政策を実施した。その後、2006年に成立した移民及び統合に関する法により、フランスの経済・社会発展への貢献が期待できる高度外国人材については積極的に受け入れる一方、それ以外の移民については滞在条件を厳格化する方針をとっている。

イ 労働を目的とした滞在許可証

(イ) 「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 《salarié》《travailleur temporaire》)

フランスで就労する一般労働者向けの滞在許可証。原則として国内労働市場では求人が充足できないことを確認する労働市場テストを経て、国内労働市場で求人が充足できない場合に当該外国人を受け入れる。なお、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。

賃金労働者は滞在許可証の有効期間は12か月で、更新可能（更新回数の制限は無し）。臨時労働者は滞在許可証の有効期間は12か月で、契約期間または出向・派遣期間と同期間まで更新可能。

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

地域圏労働局が承認した3か月以上の季節労働契約を交わした労働者向けの滞在許可証。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。1年間に通算6か月まで滞在・就労できる。有効期間は最高3年間で、更新可能。

ロ 高度人材パスポート (passeport talent) 等の創設

フランスの競争力に貢献する可能性のある外国人に対

しては最大4年まで滞在を認める滞在許可証。高度人材パスポートは職業に応じて分類されており、主なものは以下のとおり。

(イ) 「高度人材パスポート：欧州ブルーカード (carte bleue européenne)」

高等教育を3年以上修了したまたは職業経験が5年以上あり、1年以上の雇用契約を締結し、年間給与が法定最低賃金の1.5倍以上の者が対象。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ロ) 「高度人材パスポート：出向労働者 (salarié en mission)」

グループ内企業・機関への転勤でフランスに滞在し、同グループでの職務経験が3か月以上あり、年間給与が法定最低賃金の1.8倍以上の者が対象。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ハ) 「高度人材パスポート：研究者 (chercheur)」

マスター（修士課程）修了以上で、受入機関と本人との間で受入協定を交わした上で博士号取得準備、研究または教育のために滞在する者が対象。有効期間は受入期間と同期間で最高4年。更新可能。

(11) 雇用における平等の確保

イ 差別禁止事項

労働法典L.1132-1条により、出自、性別、家庭状況、妊娠、外見、障害、性的指向、年齢、政治的主張などを理由に、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、その他各種処遇において、直接的・間接的な差別が禁止されている。

ロ 違反時の措置

労働法典L.1132-1条に列挙される差別は、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（刑法典225-1～4条）。法人の場合、罰金額の上限が個人の5倍（225,000ユーロ）に設定されている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2019年の非農業部門における賃金上昇率は1.7%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。2018年は労働災害発生件数、職業病ともに増加傾向にある。

表 1-2-6 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移

(%)					
年	2015	2016	2017	2018	2019
賃金上昇率	1.2	1.2	1.4	1.6	1.7
消費者物価上昇率	0.2	0.6	1.1	1.4	1.2

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：マイヨット島を除く

表 1-2-7 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)					
年	2015	2016	2017	2018	2019
フルタイム労働者	39.0	39.1	39.1	39.1	39.1
パートタイム労働者	23.2	23.3	23.2	23.3	23.5
賃金労働者全体	36.1	36.1	36.1	36.2	36.3

資料出所：仏労働省

表 1-2-8 労働災害・職業病件数の推移

(件)					
年	2014	2015	2016	2017	2018
労働災害	629,789	633,230	635,028	641,644	659,871
職業病	51,631	50,960	48,762	48,522	49,538

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫 (CNAMTS)

(2) 最低賃金制度

イ 概要

2020年の法定最低賃金「全産業一律スライド制最低賃金」(SMIC :salaire minimum interprofessionnel de croissance) は10.15ユーロ。毎年1月1日に改定

表 1-2-9 法定最低賃金額 (SMIC: 1時間当たり) の推移

(ユーロ)					
年	2016	2017	2018	2019	2020
SMIC	9.67	9.76	9.88	10.03	10.15

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

される定時改定のほか、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合には行われる改定、政府の裁量により年度途中に行われる改定がある。

ロ 減額措置及び適用除外

法定最低賃金額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いるが、17歳以下の年少者は最大20% (17歳未満は20%まで、17歳は10%まで)、見習い契約労働者及び熟練化契約労働者は年齢及び訓練期間に応じて22%~73%減額することが認められている。また、労働時間の管理に適さない労働者 (委託販売外交員¹⁵) は法定最低賃金額の適用除外とされている。

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間

原則として1週35時間である。ただし、経営幹部職員 (cadres dirigeants)¹⁶ は労働時間規制 (労働時間、休息、休日等の諸規定) の適用が除外されるが、年次有給休暇の規定は適用される。

ロ 時間外労働

法定労働時間 (週35時間) を超える労働を命じる場合は、労働者に割増賃金または代償休息を付与する必要がある。また、1日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、割増賃金を付与しても認められない。年間時間外労働時間は220時間と規定されており、220時間を超える時間外

表 1-2-10 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)¹⁷

時間外労働の時間	割増賃金・代償休息
36時間以上43時間まで	25%の割増賃金 (または1時間あたり1時間15分の代償休息)
44時間以上	50%の割増賃金 (または1時間あたり1時間30分の代償休息)

資料出所：仏労働省

注：企業別労使協定や産業部門別労働協約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。

■15) ただし、一般の労働者と同じように労働時間を拘束される場合は法定最低賃金額が適用される。

■16) 経営幹部職員の要件は、①責任の重い立場ゆえに極めて主体的に労働時間を管理できること、②自己の裁量で決定する権限を与えられていること、③当該企業または事業所の中で最も高い水準の報酬を得ていることとされている。

■17) 企業別労使協定や部門別労働協約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。

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¹⁸。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた特例措置として、国の安全と経済・社会生活の継続のために特に必要な産業部門（エネルギー、通信、輸送、食品等）において、1日の最大労働時間を12時間、1週間の最大労働時間を60時間としている。

表1-2-11 年間時間外労働に対する代償休息の付与義務

企業規模	代償休息
1～20人	年間時間外労働時間×50%
21人以上	年間時間外労働時間×100%

資料出所：仏労働省

八 深夜労働

深夜労働は労働者の安全や健康の保護の必要性を考慮した上で、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。

深夜労働を実施する場合は労使間の合意又は労働協約を締結し、24時から翌5時を含む連続する9時間以上¹⁹の期間を深夜労働時間帯として設定する。また、原則として深夜労働は一日8時間、週40時間まで認められている。

二 パートタイム労働者の労働時間

パートタイム労働者の最低労働時間は週24時間（月104時間）と定められている。ただし、個人使用者の下での雇用（ベビーシッターなど）と学生は適用外となっているほか、産業部門別労働協約でこれを下回る時間を定めている場合や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に対しては10%の割増賃金を支払う。

ホ 休息・休日

(イ) 休息時間

使用者は2労働日²⁰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、週6日を超えて労働させてはならず、毎週少なくとも1日の休息時間を保障しなければならない。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた特例措置として、国の安全と経済・社会生活の継続のために特に必要な産業部門（エネルギー、通信、輸送、食品等）において、2労働日の間の休息時間を連続9時間としている。

(ロ) 日曜休日制

原則として日曜日に週休を与えなければならない²¹。ただし、一部の業種・業務では事業の性質上日曜日に就労させることが認められており²²、小売・サービス業では、一定の地区において事前の許可なく日曜営業を行うことができるなどの特例措置が導入されている。

日曜営業に伴う就労は労働者の自発性を前提としており、書面による合意が必要となる。また、日曜就労の拒否を理由とした差別的待遇や解雇は禁じられている。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた特例措置として、国の安全と経済・社会生活の継続のために特に必要な産業部門（エネルギー、通信、輸送、食品等）において、交代で週休を割り当てることにより日曜日に働くことができるとしている。

へ 年次有給休暇

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、年間30労働日の年次有給休暇を取得することができる²³。また、5月1日～10月31日の間にメイン休暇として12労働日（2週間）～24労働日（4週間）を

■18) 企業別労使協定または産業部門別労働協約で220時間よりも上げることができる。

■19) 新聞、ラジオ・TV、映画館、ディスコ等の一部業種については24時から翌5時を含む連続する7時間以上で設定可能。ただし、金銭的保障や代償休暇を定めた労働協約を締結する必要がある。

また、政府が指定する国際観光地区（ZTI: zones touristiques internationales）については、開始時点を超えて22時以降に設定でき、24時から翌7時を含む連続する最低7時間以上で設定可能。ただし、21時から深夜時間帯開始時間までの間の労働に対しては、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。

■20) 「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。

■21) 従業員を雇用している企業が対象であり、従業員のいない個人経営の店舗は対象外（ただし地域圏知事が禁止している場合は除く）。

■22) 製造業などでの交代制勤務、休業日に行うメンテナンス作業や商工業施設の警備、緊急対応、興行、宿泊・飲食業等。

■23) 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日時点において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）。

連続して取得しなければならない。ただし使用者は労働者の合意を得た上でメイン休暇を分割して取得させることができる。

有給休暇取得中は、年休基準年度における総賃金の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。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた特例措置として、新型コロナウイルスの感染が収束した際に急速に事業を行える体制を整えるため、労働協約で定められた場合に限り、事業主は最大6日間の有給休暇取得日を指定・変更することができることとされている。

(4) 仕事と家庭を両立するための制度

イ 出産休暇制度

出産予定の女性労働者は、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²⁴。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賃金日額と同額が支給される。

また、男性労働者は、父親休暇 (congé de paternité) を取得することが認められており、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²⁵。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²⁶になるまで、①1年間の完全休暇、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。両親それぞれが取得することができ、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。

ハ 乳幼児受入手当 (PAJE: prestation d'accueil du jeune enfant)²⁷

乳幼児の養育者となる者に支給される手当の総称で、①出産手当（養子手当）、②基礎手当（AB）、③育児分

担手当 (PreParE)、④増額育児分担当手当 (PreParE 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: caisse nationale des allocations familiales) と家族手当金庫 (CAF: caisse d'allocations familiales) 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))

出産や養子縁組に係る費用の補てんとして、子一人当たり定額が支給される（所得制限あり）。出産の場合は出産から2か月後の月末までに出産手当が、養子縁組の場合には養子迎え入れから2か月以内に養子手当がそれぞれ支給される。

表1-2-12 出産手当及び養子手当の支給額（2020年4月1日～2021年3月31日）

(ユーロ)	
	給付額
出産手当	947.32
養子手当	1,894.65

資料出所：家族手当金庫 (CAF)

(ロ) 基礎手当 (AB: allocation de base)

乳幼児の生活や教育に係る費用の補てんとして、収入に応じて1人あたり毎月92.31ユーロないし184.62ユーロが支給される（2020年4月1日～2021年3月31日、所得制限あり）。

(ハ) 育児分担当手当 (PreParE: prestation partagée d'éducation de l'enfant)

両親または一方の親が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、乳幼児の育児に係る費用の補てんとして支給される。

第1子のときは子が1歳になるまでに最長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ち、幼稚園または保育所に入るまで受給することができる。

■ 24) 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。

■ 25) 父親休暇の他に、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（多胎の場合は21日間）の休暇が取得できる。

■ 26) 三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる。

■ 27) 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。

表 1-2-13 育児分担手当の給付額（2020年4月1日～2021年3月31日）

(月額、ユーロ)	
	給付額
完全に休業している場合	398.39
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	257.54
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	148.57

資料出所：家族手当金庫（CAF）

(二) 増額育児分担手当（PreParE majorée）²⁸

育児分担手当（PreParE）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、両親それぞれに毎月651.21ユーロ（2020年4月1日～2021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（Cmg: 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子が6歳になるまでの間、利用する保育サービスに応じて毎月手当が支給される。

二 介護休暇制度

障害者や要介護の家族や親族以外の近い人を介護するための近親介護休暇制度（Congé de Proche aidant）が認められており、労使協定で定められた期間または定めのない場合は3か月取得することができ、最長で合計1年まで延長することができる。

なお、休暇取得には勤続年数が1年以上あることが必要で、使用者は同休暇の申請を拒否することができず、復職後は従前と同一ポストあるいは同等とみなされるポストが保障される。従来は使用者に休暇中の給与支払い義務はなかったが、2020年10月に家族介護者等に対する介護休暇手当の支給などを定めたデクレ²⁹が施行され、カップル世帯には月額43.83ユーロ、単身世帯52.08ユーロが支給されることなどが定められた。

この他、終末期の近親者を介護する休暇として家族連

帯休暇（Congé de solidarité familiale）があり、最長3か月の休暇（1回更新可能）を取得できる。

ホ その他の家族関係手当

社会保障施策2（3）参照。

(5) 労働安全衛生

労働法典では使用者が労働者の安全を確保する義務が明記されている。また、保健安全労働条件委員会（CSSCT: commission santé, sécurité et conditions de travail）等の設置や職業リスク評価調書³⁰（DUER: document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs）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。

(6) 労災保険制度

表 1-2-14 参照。

(7) 解雇規制**イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）**

個人的理由等による解雇には雇用契約の継続を終了することが正当とされる「真実かつ重大な事由（cause réelle et sérieuse）」が必要とされている。なお、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などを理由に解雇することはできない。

(イ) 解雇手続**a. 事前面談**

少なくとも面談の5営業日前までに当該労働者に対して書面で通知する必要があり、通知方法は書留または直接渡すこととされている。

b. 解雇予告期間

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

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

■29) Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale

■30) 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。

表 1-2-14 労災保険制度

名称	労災保険制度 (assurance AT/MP: accidents du travail et maladies professionnelles)	
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	目標計画と運営に関する国との協定に基づき全国疾病保険金庫 (CNAM) が運営している。地域圏レベルでは年金労働医療保険金庫 (CARSAT) が運営、労災保険料率を決定し、県レベルでは疾病保険初等金庫 (CPAM) が運営、労災認定を行う。	
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、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60% (上限日額205.84ユーロ)、29日目以降は80% (上限日額274.46ユーロ) である (2020年1月時点)。
	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 (incapacité permanente) が10%未満と認定された場合、労働不能一時金が支払われる。 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、418.96ユーロ、9%の場合は4,188.96ユーロ (2020年1月時点))。 【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%以上と認定された場合、永続的な労働不能年金が支給される。 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。
	遺族	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 (1,714ユーロが上限) と遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される (2020年1月時点)。
財源	保険料	1 保険料率 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 全事業所の平均保険料率は給与総額の2.22% (2019年)。 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ことができる。 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。
	国庫負担	-
	実績	2018年認定件数 1,094,889件 2018年給付総額 8,519,000ユーロ
実績	受給者数	-

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。なお、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。

c. 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11年目からは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。

(d) 救済

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、使用者が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は、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。

不当解雇の場合は、労働者が勤続2年以上、企業規模が11人以上の企業、使用者労働者双方が復職に異議がない、という条件がそろえば労働裁判所の提案により復職することもできる。

□ 経済的理由による解雇 (整理解雇)

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。使用者は、明確な解雇基準³¹を定めた上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）を果たすことが義務づけられている。

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生じた場合や、経済的事情が改善し新たに労働者を雇用する場合において、優先的に再雇用される権利を有する（優先的再雇用権）。

(イ) 解雇手続³²

a. 解雇計画の策定

従業員を解雇するに先立ち、以下事項をまとめた解雇計画を策定しなければならない。

- ・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、社会経済委員会への諮問方法、従業員代表への情報提供方法等

b. 社会経済委員会との協議

使用者は従業員を解雇するにあたり社会経済委員会と2回の協議を経る必要がある。従業員50人未満の企業では初回の協議から遅くとも14日以内に2回目の協議を行う。従業員50人以上の企業は、解雇人数により期限が異なり、解雇人数が99人以下の場合は60日以内、100人～249人の場合は90日以内、250人以上の場合は120日以内に2回目の協議を行う。

c. 地域圏労働局による解雇計画の承認

使用者は地域圏労働局に解雇計画と社会経済委員会の議事録及び同委員会の意見を提出する。地域圏労働局は解雇計画を審査し、①解雇計画が労使協定で締結されている場合は15日以内に、②使用者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。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。

d. 解雇対象となる従業員への解雇通知

解雇計画が承認された後に解雇対象となる従業員へ解雇通知を発送する必要がある。また、発送時期は、従業員50人未満の企業の場合、解雇計画が地域圏労働局に提出された日から30日が経過した後でなければならない。

e. 解雇予告期間及び解雇予告補償金

個別的理由による解雇と同様（(7) イ (イ) b 参照）

f. 解雇手当の支払

個別的理由による解雇と同様（(7) イ (イ) c 参照）

g. その他の支援

使用者は再就職のために4～9か月の有給休暇の付与等、再就職支援措置を実施しなければならない。

(ロ) 救済

個別的理由による解雇と同様（(7) イ (ロ) 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³³は行政裁判所が管轄する。

ハ 協議離職制度

労使双方が雇用契約の解除条件を協議し、合意の下に雇用契約を解除する制度。使用者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や失業保険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「集团的協議離職制度（rupture conventionnelle collective）」が導入され、労使交渉において協議離職に関する協定を締結し、地域圏労働局に承認されることで、同時に複数人の協議離職の実施が可能となった。協定の成立にあたっては過

■31) 特に考慮しなければならない基準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

■32) 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社会経済委員会に諮問した上で「(イ) e～g」の手続を経る。

■33) 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。

半数の組合の賛成、または30%以上の組合の賛成を得たのち従業員の過半数の賛成で承認させる必要がある。協定の成立・認可後、労使間で協定に基づいた離職協議書を作成し、合意内容に従って離職及び協議離職補償金の支払いや転職支援措置等が実施される。

4 労使関係

(1) 労働協約

産業部門別及び全国レベルの労働協約は、代表性を有する労働組合³⁴及び使用者団体の両者が合意することで締結され、その内容はデクレ（政令）により全労働者に拡張適用される³⁵。

表1-2-15 労働組合員数及び労働組合組織率の推移

	(千人、%)				
	2014	2015	2016	2017	2018
労働組合員数	2,062	2,067	2,075	2,074	2,071
組織率	9.0	9.0	9.0	8.9	8.8

資料出所：OECD STAT

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

労働組合員数は207.1万人、組織率は8.8%で、近年の推移はほぼ横ばいである。主な労働組合として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）、フランス幹部職総同盟（CFE-CGC）、統一組合連合（FSU）がある。

ロ 使用者団体

主な使用者団体としてはフランス企業運動（MEDEF）、中小企業連盟（CPME）、身近な企業の連合（U2P）がある。

表1-2-18 労働争議発生率の推移

	(%)				
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働争議発生率	1.2	1.4	1.3	1.7	1.9

資料出所：仏労働省

(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。

表1-2-16 主な労働者団体

団体名	設立年	組合員数 (各団体公表数)	支持率 (2017年職業選挙の得票率)	性質
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	1964年	62万人 (2018年)	26.39%	民間部門中心の組合
フランス労働総同盟 (CGT)	1895年	58万人 (2018年)	24.85%	公共部門中心の組合。1999年には国際自由労連に加入した
労働者の力 (CGT-FO)	1948年	非公表	15.60%	公共部門中心の組合
フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)	1944年	14万人 (2012年)	10.69%	幹部職中心の労働組合で構成
フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)	1919年	14万人 (2010年)	9.48%	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成

(注) 支持率とは各企業の労働者代表が所属する割合。

表1-2-17 主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数 (労働省公表数2017年)	加盟企業の労働者数 (2017年)	性質
フランス企業運動 (MEDEF)	1998年	12万4千社	855万7千人	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	14万5千社	301万8千人	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	15万1千社	50万9千人	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。

■34) 代表性を有する労働組合はデクレ（政令）により定められ、組合の独立性、会計の透明性等に加えて、労働者の8%以上の支持を得る必要がある。使用者団体においても加盟企業数と従業員数に基づいた支持率を8%以上有することが代表性の要件となっている。

■35) ただし、全使用者団体に加入する企業における50%以上の従業員を雇用している団体によって拡張適用を拒否することが可能となっている。

(3) 労働争議

労働争議発生率（労働争議が発生した企業の割合）は、2010年に3.3%であったが、近年においては下降し、1%台で推移している。2017年はやや上昇し1.9%であった。

5 最近の動向

(1) 新型コロナウイルス感染拡大に伴う特別措置

新型コロナウイルス感染拡大に伴いロックダウンが実施されたことを受けて、以下の特別措置が実施されている。

イ 一時帰休補償助成金（allocation d'activité partielle）の増額

一時帰休補償助成金は本来、事業活動の縮小または一時停止を余儀なくされた事業主に対して、一時帰休の労働者1人につき1時間あたり7.74ユーロ（労働者250人以下の企業の場合）または7.23ユーロ（労働者251人以上の企業の場合）が支給される制度である。2020年3月からの特別措置として、事業規模にかかわらず労働者1人につき1時間あたり最大31.97ユーロに引き上げた。なお、ロックダウンが緩和されたことを受けて2020年6月1日以降は労働者1人につき1時間あたり最大27.40ユーロに減額されている。

ロ 零細企業・自営業者向け連帯基金（Fonds de solidarité pour les TPE, indépendants et micro-entrepreneurs）の創設

新型コロナウイルス感染拡大により大幅に売り上げが減少した零細企業や自営業者向けの支援基金で、①10人以下の従業員を有する零細企業（TPE: très petites entreprises）や個人事業主（micro-entrepreneurs）、自営業（indépendants）、自由業（professions libérales）で、②年間売上高が100万ユーロ未満、年間課税対象利益が6万ユーロ未満であること、③売上げが前年同月比で少なくとも50%減となったものが対象。第1次支援として最大1,500ユーロが支給されるほか、物件賃料など固定費の支払いが不可能など一定の条件を満たすものに対しては第2次支援として最大2,000～5,000ユーロが追加支給される。

ハ 傷病手当（indemnité journalière maladie）の特例

傷病手当は本来、病気で休職している被保険者（労働者及び自営業者）に対して医療保険より休業4日目から基本給50%相当額が支給される制度である。2020年2月から特例措置として①新型コロナウイルスに感染または濃厚接触者として隔離された場合は休業1日目から20日間、②16歳未満の子どもが新型コロナウイルスのため学級閉鎖で自宅待機となり親が就業できなくなった場合は片親のみ休業1日目から閉鎖期間中、傷病手当が支給される。

ニ 失業保険の特例

失業保険（2（8）参照）について、2020年3月から特別措置として受給期間の自動延長が行われている。

ホ 年次有給休暇、労働時間及び休日の特例

年次有給休暇（3（3）へ参照）や労働時間（3（3）参照）、休日（3（3）ホ参照）の特例措置として、国の安全と経済・社会生活の継続のために特に必要な産業部門（エネルギー、通信、輸送、食品等）においては通常時より長時間労働することができるなどの特例措置が実施されている。

(2) 若年者雇用促進策「1 jeune, 1 solution」

2020年7月に、新型コロナウイルスの感染拡大に対応する新たな若年者雇用促進策「1 jeune, 1 solution」が発表され、実施されている。主要な施策としては、以下が行われている。

イ 若年者を雇用する事業主への助成制度

2020年8月以降に16歳～25歳の若者を新たに雇用した事業主に対して、雇用期間に応じて3か月で1,000ユーロ、6か月で2,000ユーロ、9か月で3,000ユーロ、1年で4,000ユーロの雇用助成金がそれぞれ支給される。

ロ 職業訓練生を受け入れる事業主への助成制度

2020年7月1日以降に18歳未満の若年者と見習い契約（contrat d'apprentissage）または熟練化契約

米
国

(contrat de professionnalisation) の契約を結んだ事業主に対して一律5,000ユーロ、18歳以上の若年者と同契約を結んだ事業主に対して一律8,000ユーロの助成金がそれぞれ支給される。

(3) 女性と男性の職業上の平等指数

2018年に制定された「職業人生の選択の自由のための法律」で、女性と男性の賃金格差の解消のためのツールとして従業員50人以上の企業には男女賃金格差を測る指標が導入された。

評価項目と配点は、従業員50~249人の企業では賃金差(40点)、昇給状況(35点(従業員250人以上の企業は20点))、出産・育児休暇後の昇給状況(15点)、報酬上位10人に占める女性の割合(10点)の4項目で、従業員250人以上の企業ではこれに昇進状況(15点)を加えた5項目となる。合計点が100点中75点を下回る企業は3年以内に改善措置を講じなければならず、改善措置を講じない企業、改善効果が見られない企業、また、採点結果を公表しない企業に対しては最大で給与総額の1%に相当する制裁金が科されることになっている。

(4) プラットフォーム労働

2019年11月に破産院がUberドライバーとUberの間に雇用関係の存在を認めたことを受け、政府はプラットフォーム労働者の自由と保護の両立を図る法的環境整備の検討を加速させた。2020年12月に政府に提出されたプラットフォーム労働の規制に関する報告(フルアン報告)では、プラットフォーム事業者と労働者を仲介する「第三者機関」を設立して一定の活動実績のあるプラットフォーム労働者を第三者機関の労働者として雇用することで、プラットフォーム労働者の権利保護を行っていくべきとしている。また、労働者代表とプラットフォームの間でバランスの取れた対話を行うことが重要であるとの認識からプラットフォーム単位の労働者代表制度が提案されている。今後は報告内容をもとに、具体的な枠組みが規定される予定である。

(資料出所)

- ・ 政府広報
<https://www.service-public.fr/>
- ・ 国立統計経済研究所
<https://www.insee.fr/>
- ・ 労働省
<https://travail-emploi.gouv.fr/>
- ・ 雇用センター
<https://www.pole-emploi.fr/>

フ
ラ
ン
ス
(労働
施策)

ド
イ
ツ

英
国

E
U