

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第3節 フランス共和国 (French Republic)

フランスはパリオリンピック・パラリンピックの開催の影響もあり、2024年の秋頃までは実質 GDP 成長率はプラスであったが、その反動により、2024年第4四半期はマイナス成長に転じた。また、国民議会（下院）の解散及び総選挙（第1回投票 2024年6月30日、第2回投票 7月7日）以降、相次ぐ首相交代などの政治的混乱が続いており、同年9月に成立したバルニエ内閣も、2025年予算案の採決をめぐり、議会で内閣不信任案が可決されたことにより崩壊。12月にバイルー首相が指名され、政権運営にあたっているが、議席の過半数を占める政党が不在である状況は変わらず、経済回復の足かせとなる可能性がある¹。

そのような中でも2024年の失業率は、おおむね横ばいで推移しており、2022年以降、継続して低水準を保っている。ただし一部の大手企業の雇用・採用調整計画の発表や、中小企業・零細企業の業績停滞など、雇用環境に悪化の兆しも見えている。

1 概要

(1) 経済情勢

パリオリンピック・パラリンピックの開催の影響もあり、2024年の秋頃までは実質 GDP 成長率はプラスであったが、その反動により、2024年第4四半期にはマイナス成長に転じた。

表 1-3-1 実質 GDP 成長率

年	2020	2021	2022	2023	2024				
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	-7.5	6.4	2.5	1.1	1.1	0.1	0.3	0.4	-0.1

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

注1：各四半期の値は対前期比、季節調整および労働日数調整済みの値

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 所管省庁等

労働・保健・連帯・家族大臣（Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles）²である。

¹ 「高まるフランスの政情不安 — マインド悪化や金利急騰が景気下押しも —」（2024年12月16日日本総研）
<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=109369>

² 2024年12月に成立したバイルー内閣の省庁再編による。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

INSEE 発表の 2024 年の雇用・失業の動向を見ると、就業率は 68.8%で、2023 年と比較して 0.4 ポイント上昇した。

表 1-3-2 雇用・失業の動向

(%、千人)

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働力人口 (千人)	29,761	30,316	30,632	30,851	-
労働力率 (%)	71.9	73.1	73.6	73.9	74.4
就業者数 (千人)	27,368	27,930	28,395	28,589	-
就業率 (%)	66.1	67.3	68.2	68.4	68.8
失業者数 (千人)	2,393	2,386	2,237	2,263	2,331
失業率 (%)	8.0	7.9	7.3	7.3	7.4
15~24歳	21.5	18.9	17.4	17.2	18.8

資料出所：国立統計経済研究所 (INSEE) ※労働力人口、就業者数の 2023 年四半期データは EU 統計局

注1：各年の値は年間における平均値

注2：労働力人口は 15 歳以上、他は 15 歳~64 歳が調査対象

注3：失業率の四半期の値は季節調整済値

注4：マヨット島を除く海外県を含めた値

注5：本編作成時の公表値に基づき記載

注6：2024 年の統計値は速報値。空欄は 2025 年 3 月末時点で未発表

(2) 実施機関等

2024 年 1 月より、従来の雇用局と雇用関連の行政サービスが一体化され、フランス・トラヴァイユ (France travail) に改編された。地方の行政機関や失業者支援団体とも連携して、職業紹介や就業支援、失業保険の給付業務等を実施している。

求職者は、失業者登録から 30 日以内にフランス・トラヴァイユの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)」に基づいて職業訓練等の各種支援を受ける。正当な理由なく、個別就職計画の作成やフランス・トラヴァイユが提案した求職活動支援サービスの利用を拒否する、フランス・トラヴァイユが適切と判断した求人に二度にわたり応じないなど、就職のための義務を果たしていないと判断された場合は、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。

2025年1月1日以降は、すべての求職者がフランス・トラヴァイユに登録され、カウンセリング後、最も適した雇用支援が受けられる窓口に振り分けられる。

国立統計経済研究所（INSEE）の統計上、失業者は、個々の状況により、カテゴリA～Eに分類される（フランス・トラヴァイユのカテゴリ分け（1～8）とは異なる）。

表 1-3-3 雇用統計における求職者のカテゴリ

カテゴリ	状況	求職活動の義務
A	失業中であり、契約種を問わず積極的に求職活動をしなければならない者	あり
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	
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	
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
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	

資料出所：国立統計経済研究所（INSEE）

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。

（3）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（口及びハ参照）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、原則2か月の試用期間を設けることができる。試用期間は、3つの要件（①労働協約に定めがある、②雇用契約に記載されている、③被用者の了解を得ている）すべてを満たす場合に、最長2か月の延長（1回更新）が可能である。

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などによる労働力の不足等を理由に認められる雇用形態³。雇用期間は原則として更新を含めて18か月以内⁴。契約期限が到来した時点で契約は終了するが、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自動的に移行する。なお、契約を終了する場合は、雇用の不安定性への補償の観点から、給与総額の10%以上の退職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などによる労働力の不足等を理由に認められる派遣会社 (entreprise de travail temporaire:ETT) を介した雇用形態。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ことが求められるほか、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、雇用の不安定性への補償の観点から、給与総額の10%以上の退職手当を支給することとされている。

(4) 雇用維持・促進施策

イ 雇用能力コース (parcours emploi compétences: PEC)

国が地方公共団体、財団、協会などの非営利事業者に助成金を支給し、就職困難者 (長期失業者、高齢者、障害のある労働者、社会扶助受給者) の雇用や職業訓練を促進する制度。就職困難者は、使用者との間で、期間の定めのない労働契約又は9か月から最長24か月の期間の定めのある労働契約を結んだ上で、技能獲得のために最低でも週20時間、就労しながら職業訓練等を受け、雇用主と行政サービスの就労定着支援を受ける。労働者には、基本的に法定最低賃金 (SMIC) (時給) に労働時間を乗じた額の賃金が支払われる。国は、前述の労働契約を結び、一定の基準を満たす使用者に対して、助成金を支給し、社会保険料の企業負担分等を一部免除する。

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・職業能力を身につけられるように支援する。国は当該事業者に対して、就職困難者を受け入れるポストに応じた助成金を支給する⁵。

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

³ 農業や観光業など特定の産業における一時的な雇用は慣行的に上記の条件を満たさなくても認められている。

⁴ 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最低18か月、最大36か月まで可能。

⁵ (イ) ~ (ニ) について、基本助成金に加え、雇用される労働者の特性や援助の性格、事業者の実績などに応じて変動助成金 (基本助成金の0~10%) が支給される。また、基本助成金の額は年1回、法定最低賃金 (SMIC) を考慮に入れて改訂される。

就職困難者は、社会参入を支援する企業と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、35時間以内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。EIが受ける基本助成金は、受け入れる就職困難者一人当たりフルタイム換算で年間11,381ユーロである（2022年5月1日以降）。

(ロ) 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ETTI企業と通常18か月（最長24か月）の派遣労働契約を締結し、派遣先で就労する。ETTIには、受け入れる就職困難者一人当たりフルタイム換算で年間4,366ユーロの基本助成金が支給される（2022年5月1日以降）。

(ハ) 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、35時間以内の労働やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。ACIには、受け入れる就職困難者一人当たりフルタイム換算で年間21,850ユーロの基本助成金が支給される（2022年5月1日以降）。

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

就職困難者は、非営利の就業仲介団体AIと4か月以上24か月以内の派遣労働契約を締結し、紹介された派遣先で就労する。AIには、派遣労働契約を結ぶ就職困難者一人当たりフルタイム換算で年間1,479ユーロの基本助成金が支給される（2022年5月1日以降）。

ハ アンプロワ・フラン (Emplois francs)

失業者や移民が集住する都市政策優先地区 (QPV)⁶の居住者を企業が雇用する場合に助成金を支給する制度。2024年12月30日までに結ばれた労働契約に適用される。公的機関や公営企業、個人事業主は対象外。民間企業がQPVの居住者を期間の定めのない労働契約で雇用した場合、フルタイム換算で年5,000ユーロの助成金が3年間、6か月以上の有期雇用契約で雇用した場合は年2,500ユーロが2年間、支給される。

(5) 若年者雇用対策等

イ 交互訓練契約

(イ) 見習い契約 (contrat d'apprentissage)

⁶ 国内で特に貧しく都市計画の優先的取組が必要な地域として、2014年の法律により設置が定められ、2015年から創設された。フランス本土で約1,300、海外県・海外領土で200の地区が指定され、550万人の住民がいる。指定地区は6年ごとに見直される。

職人の育成を目的とした「見習い技能者養成センター」(CFA: centre de formation d'apprentissage)⁷に登録する訓練生が使用者と見習い契約を締結し、職場や同センター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6か月～3年⁸とされ、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、障害のある者や起業を目指す者など、一定の条件に適合する35歳以下の者や、場合によってはさらに年齢の高い者も対象となり得る。

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

学校制度を離れた者が使用者と期間の定めのない労働契約又は原則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%～100%(又は労働協約で定められている最低賃金の85%のうち高額な方)が支給される。

16歳～25歳の若年者又は26歳以上の求職者、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。

(ハ) 職業訓練生を受け入れる事業主への助成制度

見習い契約又は熟練化契約を結んだ事業主に対し、契約初年度のみ6,000ユーロの助成金を支給する特別制度。見習い契約は2023年1月～2024年12月末まで、熟練化契約は2024年4月末までの契約が対象。訓練生はバカロレア合格後の修業年限が5年以内の資格を目指す。従業員251人以上の会社については、別途要件が定められている⁹。

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歳の若年者に対し、24か月を上限に、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¹⁰(missions locales)を介して複数の支援プログラム(職業教育、職場研修、就業支援など)を提供する制度。支援を受ける若年者に対し、一月当たり最大552.29ユーロの手当が支給される(月収が300ユーロに満たない場合に限る)。

⁷ 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。

⁸ 障害者は最長4年間の契約が可能である。また国際競技力向上に寄与する選手として政府の特別指定を受けたトップアスリートで、見習い契約で就業している者が、契約期間中に目指す資格が取得できなかった場合、1年間の契約延長が可能。

⁹ 翌年末時点で、社会復帰支援の特殊契約が年間雇用総数の5%に達している、又は交互訓練契約が年間雇用総数の3%に達し、かつ前年比で10%の増加を記録していること。

¹⁰ 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。

ハ 若年者雇用契約 (CEJ: Contrat d'engagement jeune)

「若年者向け所得保障 (Garantie jeunes)」に代わり、2022 年 3 月から始まった制度。ニート対策に特化したプログラムであり、早期の就業を目指し、併走型の支援を提供する。

a 対象者 (次の要件をすべて満たす者)

- ・ 16～25 歳の若年者、又は 30 歳未満の障害者
- ・ 現在就職しておらず、教育・職業訓練にも参加していない者

b 特長

- ・ 個人に合わせたコースを最長 12 か月提供
- ・ 就職が実現するまで、専任相談員による支援を実施
- ・ 週 15～20 時間の様々な活動 (資格取得、社会貢献活動、インターンシップなど) から構成される集中プログラム
- ・ 月額最大 552.29 ユーロの手当あり (月収 300 ユーロに満たない場合に限る)

ニ セカンドチャンス施策 (dispositifs « deuxième chance »)

資格や職業経験がないまま教育制度から離れた 16～25 歳の若年者に、学び直しと社会参入の機会を与える施策。地方自治体と社会参入サポート事業者が設立し、政府の認可を受けたセカンドチャンススクール (E2C) で、基礎学力・シティズンシップ教育、各人に合わせたキャリア計画作成、資格取得支援などを行う。E2C に登録すると、18 歳以上の場合は最大で月額 500 ユーロ、18 歳未満の場合は同 200 ユーロ程度の報酬が得られる (財源は地方自治体)。

ホ 若年者雇用促進策 「1 jeune, 1 solution」 (「若年者一人一人に解決策を」の意味)

政府は 2020 年夏、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応するため、既存の若年者支援策を 1 つのパッケージにして発表した。ワンストップの支援プラットフォームとして、就業支援、職業訓練、伴走支援、各種助成金などの情報提供を行う。

ヘ 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 2 (4) 口参照)。

(6) 高齢者雇用対策

フランスでは、原則として、年金の満額支給開始年齢¹¹に達した労働者が承諾した場合には、使用者が定年退職を勧奨することができる。ただし、労働者が70歳に達した場合には本人の意思に関係なく退職を強制することができる。

イ 熟練化契約によるシニア雇用への助成金

整理解雇などにより失職した45歳以上の求職者を熟練化契約（2（5）イ（ロ）参照）で雇用する場合、上限2,000ユーロの助成金が受けられ、社会保障負担金が減額される。申請窓口はフランス・トラヴァイユ。

ロ シニアCDD（CDD senior）

高齢層を対象とした期間の定めのある労働契約。57歳以上で、フランス・トラヴァイユに3か月以上登録して就職活動をしている者、又は整理解雇により、職業安定化契約（CSP: contrat de sécurisation professionnelle、3（6）ロ（イ）e参照）を締結した者について、18か月まで（1回のみ更新可能、最長36か月）の契約を、民間企業と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（農業部門については別規定がある。）。

ハ CDI インクルージョン

2021年8月に導入された。社会参入支援を専門に行う事業者（EI、ETTI、ACI、AI）が「経済活動を通じた社会参入支援（IAE：2（4）ロ参照）」の枠内で、57歳以上の求職者と期間の定めのない労働契約（CDI）をする場合、社会保障負担金が免除される。対象となる者は、社会参入支援事業者のもとで12か月間以上の支援を受けても就業先が決まらない就職困難者。事業者には初年度は通常の経済活動を通じた社会参入支援の助成金の100%、2年目からは退職まで70%が支給される。

（7）障害者雇用対策（OETH：obligation d'emploi des travailleurs handicapés）

労働法典では、障害を理由にした直接的・間接的差別が禁止されている。（2（11）参照）。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社会保険料徴収機関（URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales）により、達成できなかった障害者雇用数¹²に基準額を乗じた金額が負担金として徴収される。

¹¹ 拠出期間が条件を満たしていなくても、満額で年金が受け取れる年齢。1955年以降に生まれた者であれば67歳。

¹² 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。

2020年より法定障害者雇用率の規定が事業所別から企業別に変更になるとともに、雇用義務の対象となる率について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年ごとに見直すこととなった。また、従業員20人未満の企業も、障害者雇用実績の開示義務が課せられた。

表 1-3-4 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～249人	法定最低賃金（時給・SMIC）×400
250人～749人	SMIC×500
750人以上	SMIC×600

資料出所：障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）

注：過去3年間、障害者雇用や定められた代替措置を実施しなかった企業は、規模に関係なく法定最低賃金（時給・SMIC）に1,500を乗じた額の負担金を払わなければならない

（8）失業保険制度

フランスの失業保険制度「雇用復帰支援手当（ARE）」は、労使交渉により定められる協定に基づき運営されている。そして給付期間が終了した失業者や、若年労働者、短期雇用者、子育てが終了した女性など、加入期間が少なく失業給付をもらう資格がない人を救済するために公的扶助「特別連帯手当（ASS）」が整備されている。国がASSの財源の負担をし、フランス・トラヴァイユが実務を担当する。

ARE、ASSの現行の規定は次の表の通り。

※経営者団体と主要労組が2024年11月、失業保険の労使協約の改定に合意し、政府が同年12月にこれを承認したことで、受給要件や給付期間が2025年から変更となる（詳細は6 最近の動向を参照）。

表 1-3-5 失業保険制度

名称	雇用復帰支援手当（ARE: allocation d'aide au retour a 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（Unedic）が担当し、求職者登録や給付は公共雇用支援サービスを遂行する国の公共機関であるフランス・トラヴァイユ（France Travail）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、フランス・トラヴァイユ（France Travail）が行っている。
被保険者資格	民間部門の賃金労働者（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は失業保険制度に加入する義務はないが、賃金労働者を失業のリスクから守る義務	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ASSを受給することが可

	があり、民間と同等の要件で ARE を支給している ¹³ 。	能。また、ARE の受給資格がない失業者も対象となる。
受給要件	<p>以下の1~7の全ての要件を満たしていること。</p> <p>1 雇用契約の終了から原則一年以内にフランス・トラヴァイユに求職者登録をしていること。</p> <p>2 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。</p> <p>3 53歳未満の労働者は離職前24か月、53歳以上の労働者は離職前36か月のうち、加入期間が130労働日又は910労働時間(約6か月)以上あること。</p> <p>4 原則として直近の離職が自己都合退職でないこと(自己都合であっても、配偶者の転勤などの正当な理由がある場合、協議離職制度による退職、職業転換や起業を目指す退職は、一定の条件を満たせば ARE の対象となる。また、自己都合退職後の求職活動が121日に達しても就業できない場合は、フランス・トラヴァイユに受給申請できる)。</p> <p>5 身体的に仕事に就く能力があること。</p> <p>6 個別就職計画(PPAE)に記載された訓練に参加し、積極的かつ継続して求職活動を行っていること。</p> <p>7 失業保険制度が適用されている地域に居住していること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・失業前10年間に合計で5年以上就業し、AREを受給していたこと(子供1人につき1年の育児期間は3年を限度として除外される)。 ・フランス・トラヴァイユに登録し、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は、老齢年金の満額受給に必要な加入期間を満たしていないこと。 ・一定の収入を超えないこと。(単身者は月額1,330.70ユーロ以下、カップル世帯で月額2,091.10ユーロ以下)(2025年1月時点)
給付期間、水準	<p>【給付期間】</p> <p>2021年10月1日以降の失業の場合、53歳未満の労働者は離職前24か月、53歳以上の労働者は離職前36か月の期間で、最初の勤務日から最後の勤務日までの日数と同じだけ給付が受けられるが、以下の通り上限が定められている(下限は年齢にかかわらず182日)。</p> <p>53歳未満：730日以下</p> <p>53歳、54歳：913日以下</p> <p>55歳以上：1,095日以下</p>	<p>【給付期間】</p> <p>最長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)。</p> <p>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か月目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給与収入に加え、活動手当(prime d'activité)¹⁵が受給できる。</p>

¹³ 公共部門の利用者は、ARE の財政運営の責任を負うが、保険料控除などの手続きはフランス・トラヴァイユに委任することができる。また、国及び中央行政組織をのぞく公共部門の利用者は、非正規職員についても失業保険制度に加入することができる。

¹⁵ 18歳以上の低所得の就業者(自営を含む)を対象とする手当。

	また 2023 年 2 月より、給付期間は労働市場の状況にリンクする変動制が導入されており ¹⁴ 、2023 年 2 月 1 日以降に受給資格を得た失業者は、支給期間が 25%短縮されている。		
	<p>【給付額】</p> <p>離職前日額賃金（SJR）¹⁶に基づいて算定された日額手当×当該月の日数¹⁷。</p> <p>1, 2 のいずれか高額の算定額が日額手当になる（2024 年 7 月時点）。</p> <p>1 SJR の 40.4%+定額手当 13.11 ユーロ</p> <p>2 SJR の 57%</p> <p>※SJR の 75%を超えることはできない。</p> <p>※最低給付額は 31.97 ユーロ、最高給付額は 289.64 ユーロとする。</p> <p>※離職時に 57 歳未満の高額受給者（SJR が 161.60 ユーロを超える場合：2024 年 7 月時点）の給付額は 7 か月目から最大 30%引き下げられる（最低給付日額は 92.11 ユーロ）。</p>	【給付額】日額 19.01 ユーロが支給される（収入によって減額）（2024 年 4 月時点）。	
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%） ※有期労働契約を多用する産業部門の保険料に割り増し・割引制度有。（3～5.05%）。	全額国庫負担
	国庫負担	保険料収入を超える赤字分の資金調達目的で Unedic が債券に政府保証を付与	全額国庫負担
給付実績	2023 年 12 月末現在 フランス本土 2,526,000 人（数字出所：調査研究政策評価統計局（DREES））	フランス本土 275,600 人（2022 年）（数字出所：調査研究政策評価統計局）	

資料出所：調査研究政策評価統計局（DREES）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（9）職業能力開発

イ 「能力開発投資計画（PIC）」

「能力開発投資計画（PIC）」は、フランス政府が 2017 年末に発表した「2018～2022 年大型投資計画」の柱の一つである職業教育拡充計画である。無資格者や若年者、特に障害者、

¹⁴ 失業率 9%未満、または四半期で 0.8 ポイント未満の上昇→給付期間が 25%削減される。

失業率 9%以上、または四半期で 0.8 ポイント以上の上昇→削減措置が解除される。

¹⁶ 離職前の過去 24 か月（53 歳以上のシニアの場合は 36 か月）に得た総給与（賞与を含む）を、その期間の全日数（勤務日と非勤務日）で割る。ただし非勤務日の上限は勤務日の 75%。

¹⁷ 28 日、29 日、30 日、31 日のいずれか。パートタイムの場合は、週労働時間をフルタイムの場合の労働時間で割って、係数を日額手当・定額手当に掛けて算出。

QPV や 農村活性化地区 (ZRR¹⁸) の住人に対する職業教育の充実と、資格の取得を促すとともに、エコロジー化、デジタル化などによる労働市場や雇用ニーズの変化に対応しつつ、労働力の育成を図る。各地方圏が、国と能力開発協定 (Pactes régionaux d'investissement dans les compétences : PRIC) を結び、それぞれの地域の特性やニーズに合った教育のために投資する。2018 年から 2022 年までの 5 年間で 150 億ユーロを投じる計画だったが¹⁹、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で 2023 年まで延期された。2024 年以降も、規模は縮小されつつも、新たな PRIC (2024–2027) のもとで継続されている²⁰。

ロ 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) 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)」²¹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。詳細は以下の通り。

(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、フルタイム労働者は年間 500 ユーロ (低技能者、障害のある労働者は 800 ユーロ) 分の訓練を受講ことができ、5,000 ユーロ (低技能者、障害のある労働者は 8,000 ユーロ) まで貯めておくことができる。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受講権利を付与される²²。

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

契約種に関わらず、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 つのリスク因子のうち 1 つ以上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

¹⁸ 1995 年に創設され、2015 年の改革により現在の形になった。本土の場合、単位はいくつかの市町村がゴミの処理や環境保護や交通機関の運営等を共同で行う「コミューン間広域行政組織 (Établissement public de coopération intercommunale : EPCI)」であり、人口密度と平均世帯可処分所得が平均以下の場合に指定対象となり得る。

¹⁹ 労働・保健・連帯省公式サイト「Plan d'investissement dans les compétences」記事を参照。

²⁰ 労働省調査・研究・統計推進局(DARES)2023 年 12 月 19 日発行記事 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quatrieme-rapport-du-comite-scientifique-de-levaluation-du-plan-dinvestissement-dans>)、フランス・トラヴァイユ公式ホームページ地方圏ニュースを参照。

²¹ CPF、C2P に加えて、ボランティア活動や市民用役、研修指導などの社会貢献活動に応じて職業教育費用が付与される市民活動口座 compte engagement citoyen (CEC)がある。

²² 2 分の 1 未満の場合は勤務時間に応じて算出される。

や、休息をとるためのパートタイム労働、老齢保険（年金）の受給開始を早めるといった措置を利用できる。

ハ フランス・トラヴァイユによる求職者向け制度

(イ) 「提携職業訓練（AFC: action de formation conventionnée）」

フランス・トラヴァイユ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）」という身分で訓練を受講する。受講中は研修時雇用復帰支援手当（ARE Formation :AREF）を受給できる。訓練費用はフランス・トラヴァイユが全額負担する。

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

応募可能な短期契約（6か月以上12か月以内）の求人要件を満たすために必要な職業能力を身につけることを目的とした訓練制度。企業とフランス・トラヴァイユとの間で、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FPCの身分で訓練を受講する。訓練時間は最長400時間。自社又は訓練機関が提供する訓練の終了後に、当該企業が求職者を採用した場合、フランス・トラヴァイユが訓練費用を支給する（自社訓練の場合は1時間あたり5ユーロ、上限2,000ユーロ、外部訓練の場合は1時間あたり8ユーロ、上限3,200ユーロ）。

(ハ) 「即戦力養成訓練（POE: préparation opérationnelle à l'emploi）」

応募可能な長期契約（CDD又はCDI）の求人要件を満たすために必要な職業能力を身につけることを目的とした訓練制度。企業とフランス・トラヴァイユとの間で、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ぶPOEIと、業種との協定で複数人を養成するPOECがある。求職者はFPCの身分で訓練を受講する。訓練時間は原則として最長450時間。自社又は訓練機関が提供する訓練の終了後に、当該企業が求職者を採用した場合、フランス・トラヴァイユが訓練費用を支給する（AFPRと同額）。

(ニ) 「個別訓練支援 Aide individuelle à la formation (AIF)」

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や、フランス・トラヴァイユの提携職業訓練や地域圏が負担する研修に含まれていない訓練メニューへの助成を実施し、求職者の費用負担を軽減する制度。対象となるのは、フランス・トラヴァイユに登録する求職者、整理解雇で雇用安定化契約（CSP：3（6）ロ（イ）e参照）に移行した労働者。

ニ 在職者向け制度

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

原則として24か月以上の就業経験のある民間部門の労働者²³が、CPFを利用してキャリアアップなどを目的とした職業訓練を受ける際、休暇を取得できる制度。訓練の期間中、給与とポストの維持は保証される²⁴。PTPの審査・認可・財政運営は、各地域の労使代表で構成されるAssociation Transitions Pro (地域圏全産業協議会: commission paritaire interprofessionnelle régionale から改名)の管轄である。

(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、CPFを利用して、勤務しながら訓練機関や企業実習を受け、職業資格を取得する制度。原則として民間部門の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²⁵。訓練期間は原則6~12か月。企業の職業教育振興を支援するために労使によって産業別に設立されている職業能力開発指導機関(OPCO: opérateurs de compétences)が管理運営する。

ホ 職業経験認定制度 (Validation des Acquis de l'Expérience : VAE)

職業経験(ボランティア労働を含む)から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与える制度。1980年代からこうした試みがあり、2002年1月の社会近代化法によってVAEとして導入された。制度に関する周知不足や手続きの複雑さにより利用者数が伸び悩んでいたが、2022年の「完全雇用をめざす労働市場の機能に係る緊急措置に関する法律」にVAE改革が盛り込まれ、職業能力開発政策の一環として活用が強化されることになった。2023年にはオンラインプラットフォーム「France VAE」が開設され、情報提供のほか、手続き窓口の一本化や申請手続きの簡素化を実施。

へ IT教育

- 「就業のためのオンラインITスキル診断 (PIX)」を活用した就職支援。フランス・トラヴァイユなどの就業支援サービスでは、PIXの結果をもとに求職者のニーズを分析し、資格取得支援などを実施する。
- ITの初歩コースを無料又は割引料金で受講できる「ITパスAPTIC」。資格や職歴のない失業者は、フランス・トラヴァイユなどの公的機関の窓口で申し込むことができる。

²³ 障害者雇用枠の労働者と、整理解雇され、次の仕事までに資格を取得していない労働者は就業期間の制限なし。

²⁴ 条件は契約種(2(3)雇用形態 参照)や給与水準、企業の規模、受ける訓練によって異なる。

²⁵ 期間の定めのある雇用契約を結んでいるスポーツ選手及びトレーナー、期間の定めのない特殊雇用契約を結んでいる労働者、一時帰休の状態にある労働者も対象となる。

- 資格や職歴のない若年者にグランド・エコール・デュ・ニューメリック (Grande École du Numérique :GEN) ²⁶での IT 教育を提供し、社会参加の促進や将来性のある IT 分野の資格取得の実現を促す。

ト 職業訓練負担金 (Contribution à la formation professionnelle: CFP)

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り、従業員²⁷ 10 人以下の企業では前年の賃金総額の 0.55%、11 人以上の企業については 1.00%となっている。従業員との雇用契約の中に CDD (期間の定めのある労働契約。2 (3) ロ参照) が含まれている場合、雇用主は CFP の他に個人訓練口座負担金 (CDD 契約社員の賃金総額の 1%) を課せられる。この負担金は CDD 契約社員の職業訓練費用となる。

負担金の徴収と管理は社会保険料徴収機関 (URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) が行っている。企業から徴収された職業訓練負担金は、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

2023 年 12 月、不法移民の国外追放を迅速化しつつ、人手不足が深刻化する分野の外国人労働者の受入拡大を目指す新移民法が国会で可決され、憲法評議会によって違憲とされた条文を除いて、2024 年 1 月 27 日に公布された。外国人労働者の受入れに関しては、人材確保が困難な部門において、就労実績があり、滞在期間などの条件を満たす不法滞在者に、例外的に臨時労働者又は賃金労働者の滞在許可証 (1 年間有効) を交付する措置を 2026 年末まで試験導入すること、高度人材パスポートの取得を簡素化すること、不法移民を雇用する企業に対する罰則強化などが盛り込まれている。

現在、外国人労働者が取得可能な滞在許可証は以下の通り。

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。使用者が事前に内務省のサイトで雇用申請し、受入許可を得る。滞在許可証の有効期間は 12 か月で、更新可能 (更新時に CDI で雇用されていれば、4 年間の滞在許可が与えられる)。更新時に失業中で、フランス・トラヴァイユに登録して手当を受給している場合、有効期限 1 年の臨時滞在許可証が与えられる。1 年

²⁶ 2015 年創設。誰でも受講できる IT 教育ネットワークであり、毎年、就業機会に恵まれない人々に多くの講座を提供している。GEN で学んだ人の多くは、デベロッパー、IT 技師、クリエイター、通信・デジタルインストラクターなどとして就業している。

²⁷ パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。

後に就業していなければ、失業手当の受給期間が切れるまで、再度臨時的滞在許可証が支給される。臨時労働者の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》)

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。使用者のオンライン事前申請と内務省の受入許可が必要。1年間に通算6か月まで滞在・就労できる。フランス国外の住居は滞在中も維持しなければならない。有効期間は最長3年間で、更新可能。家族の呼び寄せは不可。

ロ 高度人材パスポート (passeport talent)

特に高度な資格を有する者、投資家、起業家、著名人など、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、最長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：欧州ブルーカード技能労働者 (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53,836.50ユーロ以上の者が対象。有効期間は、雇用契約と同期間であって、最長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38,918.88ユーロ以上の者が対象。有効期間は、雇用契約と同期間であって、最長4年。更新可能。

(ハ) 「高度人材パスポート：研究者 (chercheur)」

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あって、最長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。

ハ 職業平等指数「エガプロ（Index de l'égalité professionnelle）」

フランスでは、「職業における将来を選択する自由のための法律」（2018年施行）により、従業員50人以上のすべての企業が以下の事項に関する情報を公表しなければならない。

①賃金格差、②昇給した者の男女比率、③昇進の男女比率、④出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無、⑤報酬上位10位に占める女性の割合

①~⑤の状況に応じて、指数がつけられる。指数は100ポイント満点で、85ポイントを下回った企業は改善目標を設定・公表すること、75ポイントを下回った企業は具体的な改善策と調整策を策定・公表することが義務づけられている。3年連続で75ポイントに満たない企業、数字を開示しない企業に対しては、最高で総賃金の1%の制裁金が科される。

また、2021年12月のリクサン法(Loi Rixain)により、従業員1000人以上の企業は2022年から毎年3月1日までに幹部職員と取締役委員会メンバーにおける男女比率を調査・算出の上、従業員代表機関である社会経済委員会（comité social et économique : CSE）と労働分野の所管省（現在は労働・保健・連帯・家族省）に報告することが義務づけられた。対象企業は2026年3月1日に幹部職員、取締役会における女性の比率を30%に、2029年3月1日には40%に引き上げなければならない。比率は労働・保健・連帯省の男女共同社会参入推進サイト「代表性における男女平等（Représentation équilibrée）」上で一般公開され、期限から2年経ってもそれぞれの目標を達成できない場合は、制裁金（総賃金の1%）が科される。

公務員についても、「公務員における要職への女性のアクセスを強化するための法律2023-623号」により、①所定の管理職に新規任命される男女の割合をいずれも50%以上とすること、②2027年1月1日以降、クオータ制の対象となる管理職における男女比率の下限を40%とすること、③職員が50人以上の組織は男女間賃金格差及びその是正のための措置を公開することを義務づけている²⁸。いずれについても、義務を満たしていない組織に対する是正義務も規定されている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

²⁸ 人口4万人以上の自治体は、自組織の高額報酬上位10位以内の女性の人数も毎年公表する。

表 1-3-6 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移（海外県マヨットを除く）

(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
賃金上昇率	1.3	1.5	1.7	1.6	1.9	4.5	4.1
消費者物価上昇率	1.1	1.4	1.2	-0.3	2.8	6.0	3.6

資料出所：労働・保健・連帯・家族省 調査・研究・統計推進局(DARES)

注1：賃金上昇率：農林水産業や個人事業主を除く民間部門の従業員10人以上の企業における労働者と
従業員の基本時給指数（SHBOE）

消費者物価上昇率：全世帯、タバコを除く

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-3-7 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
フルタイム労働者	38.6	38.6	38.6	38.8	38.9	38.9
パートタイム労働者	23.1	23.4	23.5	23.4	23.2	23.1
賃金労働者全体	35.8	35.9	36.0	36.0	36.2	36.2

資料出所：労働・保健・連帯・家族省 調査・研究・統計推進局(DARES)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-3-8 労働災害・職業病件数の推移

(件)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害	659,871	655,715	539,833	604,565	564,189	555,803
職業病	45,785	47,094	38,159	44,241	44,217	47,434

資料出所：全国医療保険金庫（CNAMT）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 最低賃金制度

イ 概要

法定最低賃金である「全産業一律スライド制最低賃金」（SMIC :salaire minimum interprofessionnel de croissance）は、毎年1月1日に改定される定例改定のほか、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行われる改定や、政府の裁量により年度途中に行われる改定がある。

表 1-3-9 法定最低賃金額（SMIC、時給）の推移

(ユーロ)

年(年月)	2021.1	2021.10	2022.1	2022.5	2022.8	2023.1	2023.5	2024.1	2024.11
SMIC	10.25	10.48	10.57	10.85	11.07	11.27	11.52	11.65	11.88

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

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、例外として、17歳未満は20%まで、17歳から18歳になるまでは10%まで²⁹、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³⁰）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

原則として週 35 時間である。ただし、経営幹部職員（cadres dirigeants）³¹は労働時間規制（労働時間、休息、休日等の諸規定）の適用から除外される（年次有給休暇および労働時間貯蓄口座（ト 労働時間貯蓄口座（CET）で後述）の規定は適用される）。また、自律的な管理職は、年間労働時間又は年間労働日数を定めて定額給与の支払いを受ける定額賃金制が適用できる³²。

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、労働者に割増賃金又は代償休息（残業代の代わりに取る代休）を付与する必要がある。また、1日 10 時間を超える労働又は週 48 時間かつ 12 週間平均で週 44 時間を超える労働は、割増賃金を付与しても認められない。年

²⁹ 勤務実績が6か月を超えると SMIC 全額に引き上げられる。

³⁰ 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。

³¹ 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。

³² 週または月当たりの定額給与で労働する従業員：1日の最長労働時間は10時間、週の最長労働時間は48時間。年間労働日数が決まっている管理職：一日当たりの最長労働時間はない。年間の最長労働日数は218日

参照：ジェトロ・パリ事務所 フランスの労務知識

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail6_202506.pdf

間時間外労働時間の上限は 220 時間と規定されており、220 時間を超える時間外労働に対しては、割増賃金のほかに企業規模に応じて義務的代休（contrepartie obligatoire en repos : COR）を付与する義務がある³³。

なお、時間外労働賃金に対する雇用主負担の社会保障負担金には定額控除が適用される。また時間外労働については、年間 7,500 ユーロまで所得税が非課税となる。

表 1-3-10 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)³⁴

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時間当たり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時間当たり1時間30分の代償休息)

資料出所：労働・保健・連帯・家族省

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。この場合も、協定で定める割増賃金は10%を下回ってはならない。

表 1-3-11 220 時間を超える年間時間外労働に対する義務的代休（COR）の付与義務

企業規模	義務的代休（COR）
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：労働・保健・連帯・家族省

ハ 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。

³³ 企業別労使協定または産業部門別労働協約で 220 時間よりも引上げることができる。

³⁴ 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。

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時までを含む連続する9時間以上（勤務開始は21時以降、終了は7時以前）³⁵の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、1日8時間、12週間平均で週40時間を超えることはできない。

ニ 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は、労働協約を優先する。また、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、契約で定められている労働時間の10分の1までは10%、それ以上は25%（3分の1を超える超過勤務はできない）の割増賃金を支払う。ただし、法定労働時間を超える残業は禁止されている。

ホ 休息・休日

（イ）休息时间

使用者は2労働日³⁶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。業務の内容によっては、企業別労使協定や産業部門別労働協約で別規定を定めることができるが、最低9時間の連続した休息が必要。また日常業務において、連続6時間の勤務後には20分以上の連続した休息を保障しなければならない。

（ロ）日曜休日制

使用者は労働者に対し、原則として日曜日に週休を与えなければならない³⁷。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³⁸、小売・サー

³⁵ 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24時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。

³⁶ 「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。

³⁷ 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）。

³⁸ 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。

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。

へ 年次有給休暇

労働者は年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）内に1か月につき2.5労働日、年間最大30労働日の年次有給休暇を取得することができる³⁹。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。

労働者は、労働法典の規定に従って、20歳未満で重病や障害のある子供を持つ同僚、自立喪失や障害があり介護休暇の対象となっている近親者を介護している同僚、当該年中に25歳未満の子供を亡くした同僚に対し、有給休暇を譲渡することができる。また、2024年4月15日に公布された法律により、使用者の許可を得られた場合に限り、取得しない分の有給休暇をデクレ（政令）で定められた方法に従って現金に換算し、公益性のある協会・団体に寄付することも認められている。いずれのケースも、譲渡可能な休暇は年次休暇、法定労働時間超過勤務の代休（RTT）⁴⁰、通常の代休、時間貯蓄口座（ト労働時間貯蓄口座（CET）で後述）に貯蓄している休暇である。年次休暇を譲渡する場合、譲渡者は最低でも4週間の年休を取得する必要があるため、それを超えて保有している休暇についてのみ譲渡できる。

年次休暇取得中は給与の支払いはなく、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休暇手当（*indemnité de congés payés*）として支給される。

³⁹ 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。

法律で認められている追加有給休暇：

—21歳以上で、同居する15歳未満の子どもを育てている労働者：子ども1人につき2日の追加休暇（労働法典 L.3141-8）。

—前年の4月30日の時点で20歳以下であった若年労働者：勤続期間に関わらず30日の休暇（ただし追加取得分には手当は支給されない）（労働法典 L.3164-9）。

—働きながら学業を続けている労働者：60労働日以上の労働契約を結んでいる場合、試験の前月に最大5日間の準備休暇（労働法典 L.6222-35）

⁴⁰ フランスの法定労働時間は2002年に週35時間制となったが、業務上の都合により依然として改正前の週39時間とする会社が多く、その超過分をまとめて代休として取得することが認められている。2022年から、未消化のRTTがある従業員は、その一部又は全部を賃金として受け取ることを雇用主に要求できるようになった。雇用主の同意があれば、10%以上の割増賃金として受け取ることができる。この場合も、社会保険料や所得税は賦課されない。この措置は2025年末まで実施される。

ト 労働時間貯蓄口座（CET：Compte Épargne Temps）⁴¹

業界、グループ企業、企業、事業所レベルでの労使合意の基に、CET を設けることができ、従業員は有給休暇や代償休息の権利を貯めておくことができる。貯蓄可能な労働時間、および貯蓄された労働時間の使用方法、雇用主による休暇の買い取りについての取り決めは、労使間で自由に決定することができる。ただし有給休暇は、24 日を超える分と RTT のみ貯蓄可能。また雇用主による買い取りは、労働協約もしくは企業内慣行により与えられている 30 就業日を超える有給休暇のみとする。貯蓄された労働時間を企業貯蓄プラン、企業間貯蓄プラン、業界レベルの年金貯蓄プランに積み立てることもできる。

（4）労働安全衛生

労働法典では使用者が労働者の健康と労働の安全を確保するために予防措置・啓蒙活動・教育を実施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（従業員 300 人以上の企業及び職務に特殊なリスクが伴う事業所が対象）や、職業上のリスク評価と、それをまとめた単一文書（document unique d'évaluation des risques professionnels : DUERP）の作成・更新・保存、産業医の配置の義務に関する規定が設けられている。

（5）労災保険制度

労災保険制度は政府から独立した機関であり、労使の代表が関与する被用者医療保険金庫によって運営されている。被用者医療保険金庫は、全国レベル、地域圏レベル及び県レベルの 3 層に分かれており、それぞれの役割を担っているが、産業・業種ごとの運営主体の違いはない。また、労災保険制度の対象となる者のうち、強制加入対象者の中核は法的従属関係の存在が認められる従属労働者であるが、特別な規定によって、従属性の有無が不明瞭な者等にも保護が一部拡大されている。詳細は以下の表を参照。

表 1-3-12 労災保険一般制度

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医療保険金庫（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、県レベルでは医療保険初等金庫（CPAM）が運営、労災認定を行う。

⁴¹ JETRO 「フランスの労務知識 第 7 回 有給休暇（2025 年 6 月更新）」参照。

被保険者資格	全ての労働者が強制加入 / 個別的任意加入 ⁴² / 集团的任意加入 ⁴³	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	被災者に係る治療費、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、被災者の負担はない。
	一時的な労働不能給付	【休業手当 (indemnité journalière pendant l'arrêt de travail)】 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の 60% (上限日額 235.69 ユーロ)、29 日目以降は 80% (上限日額 314.25 ユーロ) である (2025 年 1 月時点)。課税対象。
	永久的な労働不能給付	【労働不能一時金 (indemnité en capital forfaitaire)】 被災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 471.54 ユーロ、9% の場合は 4,714.69 ユーロ (2024 年 4 月時点)。非課税。 【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、休業前 12 か月間の給与から計算される。非課税。
	遺族	【遺族給付 (indemnités des ayants droit)】 被災者が死亡した場合、遺族に対して葬儀費用の一部 (1,963 ユーロが上限) と、被災者の生前の年間給与額の 85% を上限に、遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される (2024 年 7 月時点)。非課税。
財源	保険料	<p>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 2.12% (2024 年)。</p> <p>2 保険料の増減 安全衛生法令違反など労災発生リスクが高い事業者に対して段階的に、最高 200% まで上乗せした保険料を課すことができる。 労災防止を積極的に図っている場合は、業種別基本保険料が最高 25% まで減額される。</p> <p>3 個別任意加入の場合は自己負担。年収をベースに算出される。(2024 年 4 月時点で下限年額 20,971.34 ユーロ、上限 47,100 ユーロ)。</p>

⁴² 一般制度の労災保険制度に任意加入する権利は強制加入の対象者以外の者に与えられている。保険給付の内容は、休業手当が支給されないことを除き、強制加入の場合と共通。

⁴³ 公益性のある施設・組織は、ボランティアの全部または一部について、一般制度の労災保険制度に任意加入することができる。保険給付の内容は、休業手当および労働不能一時金が支給されない点を除き、強制加入の場合と同一。

		※労災保険の財源の94.3%を保険料が占める。(数字出所：「Les chiffres clés de la sécurité sociale 2023」、la Sécurité sociale)
実績	2023年認定件数	913,575件
	2023年給付総額	103億6,000万ユーロ

※雇用者のテレワーク時の労働災害認定については、労働法典 L.1222-9 条3 項により、「テレワーク労働者 (télétravailleur) が業務上の行為 (activité professionnelle) の遂行中にテレワークが行われている場所で発生した災害は、社会保障法典 L.411-1 条にいう労働災害と推定される。」と定められている。

資料出所：医療保険公式 HP

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(6) 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とした解雇を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、通知方法については書留又は直接渡すこととされている。面談の結果、解雇する場合は、面談後2営業日後に書面で通知する。通知書内の解雇理由は、通知から15日以内であれば詳細を追加することができる。通知を受けた労働者からの説明要求があれば、雇用主は要求日から15日以内に回答する。

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、最長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。勤続年数半年未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約又は慣行による。解雇予告期間を経ない解雇を行う場合は、期間に応じて解雇予告補償金を支払う義務が生じる。なお、解雇が雇用者の重大な非行 (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

期間の定めのない労働契約のもとで勤続8か月以上就業している労働者に支払われる。勤続年数10年目までは1年につき1/4か月分の賃金相当またはそれ以上、11年目からは1/3か月分の賃金相当又はそれ以上の金額となる。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。

(ロ) 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又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。

不服申立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、雇用主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、その労働者を復職させるか、復職を希望しない労働者に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。

ロ 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、新技術の導入等により人員の余剰が生じた場合等に行われる解雇。雇用主は、明確な解雇基準⁴⁴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) がある。

さらに、解雇された労働者は、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)。

⁴⁴ 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

(イ) 解雇手続⁴⁵

a 雇用保護計画の策定

従業員数が50人以上の企業において、雇用主が30日以内に10人以上の従業員を経済的理由で解雇する場合は、解雇に先立ち、以下事項をまとめた雇用保護計画(plan de sauvetage de l'emploi : PSE)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）、労働時間の削減によるワークシェアリングや新規事業の立ち上げの検討等、雇用・事業継続のための努力
- ・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、従業員代表機関である社会経済委員会(comité social et économique : CSE)⁴⁶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

雇用主は、30日以内に10人以上の従業員を経済的理由で解雇する場合、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、1回目と2回目の協議の間に少なくとも15日の間隔を空ける。社会経済委員会の回答期限は解雇人数によって異なり、解雇人数が99人以下の場合は最初の協議から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。それまでに回答がない場合、整理解雇を了承したとみなされる。

c 経済・雇用・労働・連帯地域圏局 (Direction regionale de l'economie, de l'emploi, du travail et des solidarites : DREETS)⁴⁷による解雇計画の承認

⁴⁵ 30日以内に10人以上の従業員を解雇する場合の手続である。労働者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, f, gの手続を経る。

⁴⁶ 従業員11人以上の企業では従業員代表機関として社会経済委員会(CSE)の設置が義務付けられている。11人未満の企業には設置できない。従業員11人以上50人未満の企業におけるCSEの任務は、①個別もしくは従業員全体の要求の表明(給与、労働法等の適用など)、②従業員の健康および安全関係、③警告権(ハラスメント、深刻な危険)。50人以上の場合は、上記に加えて、①企業再編、リストラ、新技術の導入、労働条件、職業研修などにおける企業の方針の報告を受け諮問される権利、②企業の財政状況における従業員の利益を考慮した全体の意見のとりまとめ、③警告権(会社の経営状態に疑問がある場合、説明を受けることができる)、④取締役会および監査会議への出席、⑤福利厚生関連などを任務とする。

⁴⁷ イル＝ド＝フランス地方ではDRIEETS(Direction régionale et interdépartementale de l'économie, du travail et des solidarités)、海外県・海外領土ではDEETS(Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)。

雇用主は解雇計画について社会経済委員会に提供した情報や議事録及び同委員会の意見を経済・雇用・労働・連帯地域圏局（DREETS）に提出する。DREETS は解雇計画を審査し、承認に関する判断を行う⁴⁸。従業員 50 人以上の企業が 30 日以内に 10 人以上の従業員を経済的理由で解雇する場合、①解雇計画について労使が団体合意を結んでいる場合⁴⁹は 15 日以内に、②雇用主主導で策定された場合は 21 日以内に、承認又は必要な修正を指示しなければならない。所定の日数以内に回答しない場合は解雇計画を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、発送時期は従業員数によって異なり、50 人未満の企業の場合、解雇計画が DREETS 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。50 人以上であれば、DREETS の雇用保護計画承認後、または回答期限が過ぎた後に発送する。

e 職業安定化契約⁵⁰または転職休暇の提案

従業員が 1,000 人未満の企業では、雇用主は解雇予定の従業員に、政府、企業、本人の間で結ばれる三者契約である職業安定化契約（CSP）を提示する義務がある。当該者は提案されてから 21 日以内に回答、同契約に同意する場合は雇用契約が解消され、フランス・トラヴァイユの職業研修生となり、最長 12 か月の間に転職に向けたオリエンテーション、研修、アドバイス提供などを受けることができる。勤続 1 年以上の従業員は、その期間は失業手当の基準となる日当の 75%をフランス・トラヴァイユから支給される⁵¹。

従業員 1,000 人以上の場合⁵²は、雇用主は解雇予定の従業員に転職休暇について説明する義務がある。転職休暇期間中は会社に在籍しながら求職活動を行う。求職休暇は 4 か月から 12 か月間、場合によっては 24 か月間を最長とする。解雇予告期間を超える期間については、雇用主は過去 12 か月の平均給与の 65%を支払う。ただし、法定最低賃金の 85%を下回ってはならない。

f 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（3（6）イ（イ）b参照）。

g 解雇手当の支払

⁴⁸ 解雇人数が 10 人未満の場合は解雇通知発送後 8 日以内に DREETS に通知すればよい。

⁴⁹ 企業は、過半数の票を得た労組との間で、雇用保護計画の内容、企業委員会への諮問方法、解雇の実施方法などを定めた団体合意を結ぶことができる。

⁵⁰ CSP は 2024 年末までの時限措置だったが、2025 年 12 月 31 日まで延長された。

⁵¹ 勤続年数 1 年未満の従業員は雇用復帰支援手当（ARE）と同額以上の職業安定手当が支給される

⁵² 会社再生、清算手続き中の企業は、CSP を提案する義務がある。

個別的理由による解雇と同様（3（6）イ（イ）c参照）。

（ロ）救済

個別的理由による解雇と同様（3（6）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⁵³は行政裁判所が管轄する。

（ハ）協議離職制度（rupture conventionnelle）

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。対象は期間の定めのない労働契約のみ。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や失業保険も受給することができるという利点がある。手続きは以下の通り。

①両当事者による1回以上の面談の実施 ②合意解約書への署名 ③行政による認可

（ニ）集团的協議離職制度（rupture conventionnelle collective）

2017年9月の労働法典改正によって導入され、2018年1月1日から施行された。従業員の過半数を代表する労働組合と雇用主の合意に基づいて集团的に雇用契約を終了する制度。手続きは以下の通り。

①労使交渉の開始を地方圏のDREETSに届出 ②希望退職（対象）者の条件、退職者数及び削減ポスト数の上限、募集期間、退職金額、対象となるポストと同等の他社への再就職支援の方策などを労使で協議し、合意内容を書面で取り交わす ③従業員の過半数を代表する組合と合意に至った場合、文書をDREETSに通知する ④DREETSは合意の内容やプロセスに問題がないかどうかを確認し、15日以内に適正かどうかを判断する。

4 家族休暇政策

（1）母親休暇制度（congé de maternité）、父親休暇制度（congé de paternité）

出産予定の女性労働者は、最長16週間（出産前6週間、出産後10週間）の母親休暇を取得することが認められている⁵⁴。このうち8週間については取得義務がある（うち産後6週間）。休暇期間中は、医療保険加入期間や給与所得額に応じて医療保険制度から母親休暇手当（日額11.02ユーロ～101.94ユーロ：2025年1月現在）が支給される。

父親は子の誕生後又は養子の受入後3日間の休暇を取る義務があり、続けて父親休暇（congé de paternité）を最低4日間は取る義務がある。これに加えて、男性労働者は、子の誕生又は養子の受入れから6か月以内に21日間（多胎の場合は28日間）の父親休暇を連続して取得でき

⁵³ 解雇に関する不服申し立ては、解雇の通知があった日から12か月以内、雇用保護計画に対するDREETSの認可に関する不服申し立ては2ヶ月以内に行わなければならない。裁判所は3か月以内に判決を下す必要がある。

⁵⁴ 第3子以降や多胎出産の場合は、通常より延長される。

る。この21日間（28日間）分の父親休暇には取得義務はない。また、この休暇は連続でなく、2回に分割して取得することもできる（各回が最低でも連続5日間）。

なお、男性労働者から、規定どおり、子の誕生又は養子の受入れに関する事前通知があった上で父親休暇が申請された場合、使用者は当該申請を拒否することができない。また、子の誕生後3日間の出生休暇と、それに続く4日間の父親休暇の期間は、男性労働者を働かせてはならない。

休暇期間中は一定の条件を満たせば手当が支給される（日額11.02ユーロ～101.94ユーロ。2025年1月現在）。

（2） 育児休暇制度（congé parental d'éducation）

勤続年数1年以上の労働者は、子が3歳⁵⁵になるまで、1年間の完全休暇又は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（2回更新可）。この休暇は、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。

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

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育児分担当手当（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（詳細はイ～ホ）。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）が家族手当金庫（CAF: caisse d'allocations familiales）のネットワークを通じて管理運営している。

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、子一人につき定額が支給される（所得制限あり）。出産の場合は妊娠7か月目に、養子の場合は迎え入れた日から2か月以内に支払われる。

表 1-3-13 出産手当及び養子手当の支給額（2025年1月現在）

（ユーロ）

	給付額
出産手当	1,066.31
養子手当	2,132.63

資料出所：フランス政府広報（Service-Public.fr）

⁵⁵ 双子の場合は幼稚園入園まで（2回更新可）、三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる（5回更新可）。

ロ 基礎手当 (AB:allocation de base)

子の生活や教育に係る費用の補てんとして、収入及び扶養する子の数に応じて1人あたり毎月96.65ユーロないし193.31ユーロが3年間支給される(所得制限あり、2025年1月現在)。養子の場合は20歳になるまでの間の3年間。

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

3歳未満の子又は20歳未満の養子を持ち、一定期間の間に⁵⁶老齢保険の被保険者実績が8四半期以上ある親を対象とした手当。両親又は一方の親が育児のために休職又はパートタイム労働に移行した場合、育児に係る費用の補てんとして支給される。支給期間は実子・養子、夫婦と子からなる世帯・ひとり親世帯、第1子・第2子以降の条件によって異なる。夫婦と子供からなる世帯では、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つ。

表 1-3-14 育児分担当手当の給付額 (2024年4月現在)

(月額、ユーロ)

	給付額
完全に休業している場合	448.43
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	289.89
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	167.22

資料出所：フランス政府広報 (Service-Public.fr)

ニ 増額育児分担当手当 (PreParE majorée)

育児分担当手当 (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、毎月732.98ユーロ (2024年4月現在) が、子が1歳になるまで最大8か月間 (ひとり親世帯は1歳になるまで毎月) 支給される。両親それぞれが受給の権利を持つが、重複する月の受給額は夫婦で732.98ユーロとなる。

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

保育施設や家庭的保育 (保育者自身の居宅において、主として低年齢児の保育を行うもの。フランスでは assistant(e) maternel(le)) などの保育サービスを利用して仕事を続ける親

⁵⁶ 対象となる期間は養育、あるいは養子縁組する子の人数に従って定められている。第1子：過去2年、子2人：過去4年、子3人：過去5年

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や世帯収入、子の人数及び年齢に応じてCAFから毎月手当が支給される（最大で保育費用の85%が補填される）。

(4) 介護休暇制度 (congé de proche aidant)

労働者には、勤務年数に関係なく、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) が認められている。労使協定で定められた期間又は定めのない場合は3か月間取得することができ、就労期間のトータルで合計1年まで取得することができる。

なお、雇用主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。介護休暇中は2024年1月時点で、日額64.54ユーロ又は半日31.27ユーロの手当が支給されている（受け取れる日額手当は、就労期間のトータルで66日分まで⁵⁷⁾）。

(5) その他の制度

イ 家族連帯休暇 (Congé de solidarité familiale)

終末期の近親者を介護するため、3か月の休暇（1回更新可能）を取得できる。無給だが、医療保険から手当を受けることができる（2025年1月現在、日額63.34ユーロ、半日31.67ユーロ、日額で21日分、半日42日分まで）。

ロ 親付添休暇 (congé de présence parentale)

20歳未満の子が疾病、身体障害又は事故による重傷によって集中的な付き添い看護が必要となった場合、最長3年間の休暇が認められ、CAFから毎月手当が支給される（2025年1月現在、日額65.80ユーロ、半日32.90ユーロ、月22日以内、合計310日分まで）。

ハ こどもの障害・慢性病の告知に伴う休暇 (Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant)

民間部門の労働者は、子が治療を要する慢性疾患（糖尿病、ミオパチー、てんかん多発性硬化症など）又はがんを宣告された場合、5日間の有給休暇を取得できる。

ニ 家族を亡くした労働者への休暇 (Congé pour le décès d'un membre de la famille)

民間部門の労働者が家族を亡くした場合、関係性に応じて有給休暇を取得できる。子を亡くした場合は12日（年齢に関わりなく実子、及び25歳未満の養子・扶養家族は14日）である。加えて、亡くなった子が25歳未満の場合は、労働者はこれに加えて8日間の特別休暇の取得も認められている。

ホ その他の家族関係手当

フランス・社会保障施策の4、5参照。

⁵⁷ 2025年1月から、過去に介護休暇手当を上限まで受給していても、別の近親者の介護を新たに始める場合、受給の権利が復活することになった（就労期間中4人まで可）。

5 労使関係

(1) 労働協約 (convention collective)

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⁵⁸及び使用者団体の両者が合意することで締結され、その内容は省令により全労働者に拡張適用される⁵⁹。

(2) 労使団体 (syndicat)

イ 労働組合組織率

フランスにおける労働組合の組織率は1950年代に30%から17%へと低下した後、やや持ち直し、1960年代末までは20%近くを保っていたが、1970年代から再び低下し1990年には10%まで落ち込んだ。それ以来、低い水準で推移しており、EU諸国の平均を大きく下回っている。しかし、(1)の拡張適用制度により、協約適用率は非常に高い。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) (代表性なし) がある。

表 1-3-15 労働組合組織率の推移 (フランス本土)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
組織率	11.0	—	—	10.8	—	—	10.1

資料出所：DARES

(3年ごとの発表であり、2014、2015、2017、2018年の数値はない。)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-3-16 主な労働者団体

団体名	設立年	支持率	特徴
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	1964年	26.77%	民間部門中心の組合

⁵⁸ 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、産業レベルまたは全国レベルの交渉に参加するためには、4年に1度実施される従業員代表選挙で、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4年に一度、労働省の労働総局 (DGT: Direction générale du travail) が加盟企業数と従業員数に基づいた支持率の調査を実施しており、いずれかにおいて8%以上有することが代表性の要件となっている。

⁵⁹ 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。

フランス労働総同盟 (CGT)	1895 年	22.96%	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	15.24%	公共部門中心の組合
フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)	1944 年	11.92%	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	9.50%	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成

資料出所：労働・保健・連帯・家族省

注1：2017年～2020年の4年間に実施された従業員選挙（①従業員11人以上の企業 ②零細企業 ③農産物生産企業）における各労組の支持率を政府が集計、2021年に公表

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

※次回選挙は2025年実施予定

ロ 使用者団体 (organisation patronale)

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 1-3-17 主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数 (2021年)	加盟企業の労働者数 (2021年)	性質
フランス企業運動 (MEDEF)	1998年	125,929	9,367,164	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)	1944年	239,810	3,456,380	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	203,715	709,852	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。

資料出所：労働・保健・連帯・家族省

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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2022年、2023年と2年連続で上昇した。とくに2023年は、雇用人1,000人当たりの労働損失日数が171日に達した。その要因は、年金制度改革と賃金交渉と見られている⁶⁰。

⁶⁰ DARES 2025年1月30日発表レポート「Les grèves en 2023」参照

表 1-3-18 労働争議発生率の推移 (％)

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働争議発生率	2.5	1.2	1.6	2.4	2.7

資料出所：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。

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

6 最近の動向

(1) 失業保険の労使協約の改定

経営者団体と主要労組は2024年11月15日、失業保険の労使協約の改定に合意した（2028年12月末まで有効）。政府は一部措置を排除後、同年12月19日にこの協約を承認した。これは2025年1月1日に発効するが、財政運営にあたる全国商工業雇用連合（Unedic）は、実際には2025年4月1日以降の失業に適用されると発表した。その主な内容は以下の通り（改訂前は表1-3-5参照）。

- 失業給付は一月を30日と想定した上での月額とする（改定前は当該月の日数）
- 季節労働者の受給要件の緩和（過去24か月の労働実績について6か月→5か月へ）
- 高齢者対象措置の変更
 - ・ 給付期間の上限が685日まで延長される年齢を53歳以上→55歳以上へ
 - ・ 同822日まで延長される年齢を55歳以上→57歳以上へ
 - ・ 高額受給者の給付額を7か月目から引き下げる措置が免除される年齢を57歳以上→55歳以上へ
 - ・ 年金の満額受給が可能となるまで失業手当を継続受給できる年齢は、法定退職年齢の引き上げに応じて引き上げられる
 - ・ 受給に必要な加入期間の変更：55歳未満の労働者は離職前24か月、55歳以上の労働者は離職前36か月のうち130労働日または910労働時間とする（2024年末まではそれぞれ53歳未満、53歳以上）

※ 今回の合意には、越境就労者の失業保険の給付金を引き下げる措置も含まれていたが、EU規定に反するとして政府が削除した。越境就労者はフランスより高額な給与で働いていることが多く、失業した場合、越境先国の給与に連動した手当をフランスが負担することになり、失業保険の収支を圧迫している。

(2) 新たな移民関連法公布 外国人の就労に関する条項

2024年1月26日に公布された新たな移民法は、外国人の受入と滞在許可を厳格化しつつ、人手不足が深刻化する分野では外国人労働者の受入を拡大する内容となっている。外国人の就労に関する主な条項は以下の通り。

- 就労について
 - 建設、在宅介護、外食産業などの人手不足が深刻な分野で働く不法移民について、3年以上フランスに滞在し、過去24か月のうち少なくとも12か月間、当該分野における就労実績があることや、フランス社会に適合していることを条件に、雇用主による申請がなくとも、各県知事の裁量で1年間有効の滞在許可証を交付できる（2026年末までの試験的措置）。
 - 病院や医療・福祉施設の人材を確保するため、EU域外で医療資格を取得し、就労経験のある外国人を対象に、4年間有効の高度人材パスポート「医療・薬学専門職」を創設する。
 - 高度人材パスポートの「高技能賃金労働者」、「事業企画者」の取得手続きを簡素化する。
 - アプリなどのデジタルプラットフォームの仲介により、個人や組織間で労務を提供する「プラットフォーム労働」による不法就労を規制するため、個人事業主のステータス取得に、労働を許可する滞在許可証の所持を義務づける。
 - 不法移民を雇用する企業に対する罰則を強化する。
- 社会統合について
 - 複数年有効の滞在許可証を初めて申請する外国人に対し、最低限のフランス語の知識の習得を義務づける。
 - 永住許可書や国籍取得の申請に必要なフランス語の習得レベルを引き上げる。
 - 外国人従業員のフランス語教育に関する雇用主の義務を強化する。
 - 滞在許可証を申請するすべての外国人は、フランスの共和国理念を遵守する旨の契約書に署名する。
 - 「marchands de sommeil」といわれる悪徳家主の被害に遭った不法移民が訴訟を起こした場合、救済措置として刑事手続き期間中の滞在許可証を交付する。
 - 一時滞在許可の交付または更新の拒否、剥奪規定に文書偽造、地方議会議員や公務員に対する犯罪など、新たな事由が追加された。また、ある種の長期滞在許可証の更新には、フランス定住という要件が追加された。

(3) 利益分配制度の法令化

利益分配に関して、2023年2月に締結された労使間の協定が法令化され、従業員50人以上の企業に義務付けている制度が、2025年1月から従業員11~49人の企業にも適用

されることになった。3年連続で売上高の1%以上の純利益を出している従業員11~49人の企業を対象に、利益分配、利益参加、企業貯蓄制度、価値共有（利益分配）ボーナス（Prime de partage de la Valeur :PPV）から少なくとも1つの措置の導入を義務付ける（試験的に5年間実施）。PPVの社会保険料及び所得税の免除は、従業員50人未満の企業を対象とし、法定最低賃金3倍未満の従業員への利益分配賞与3,000ユーロ（利益分配制度を導入している企業は6,000ユーロ）を上限に、2026年12月31日まで継続する。

（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・保健・連帯・家族省 <https://travail-emploi.gouv.fr/>

経済・財務・産業及びデジタル主権省 <https://www.economie.gouv.fr/>

社会保障制度公式HP <https://www.securite-sociale.fr/accueil>

社会保障・家族手当保険料徴収組合（URSSAF）<https://www.urssaf.fr/>

フランス・トラヴァイユ（旧雇用局） <https://www.francetravail.fr/>

医療保険金庫（CNAM） <https://www.ameli.fr>

全国家族手当金庫（CNAF）<https://www.caf.fr>

全国商工業雇用連合（UNEDIC）<https://www.unedic.org/>

日本貿易振興機構 <https://www.jetro.go.jp>

独立行政法人労働政策研究研修機構 <https://www.jil.go.jp/>