

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)

フランスはマクロン大統領の支持勢力が議会において過半数の議席を有しておらず、2025 年も政治的混乱が続いた。2026 年国家予算法案の審議では、国家債務削減と財政赤字縮小をめぐる野党と与野党が対立、バイルー首相は内閣信任投票が否決されたことを受けて9月に退任した。後任のルコルニュ首相も、10月初旬に一度辞表を提出したものの、マクロン大統領により再任命された。2023 年のボルヌ政権時に成立した年金改革の凍結を約束したことで穏健野党の社会党 (PS) の協力を取り付け、12 月に社会保障予算法案 (PLFSS) を成立させた。2026 年国家予算法案には、社会党の要求を受け入れ、所得税は増税せず、インフレを反映した税率表の調整にとどめることや、学生に対する1ユーロ昼食提供の全国展開、公共住宅整備や環境対策の強化、国立教育機関における2000人の雇用創出などの措置を盛り込み、議会採決を経ずに法案を成立させることを可能とする特別な立法手続き (憲法49条3項) を用いて2026 年年明けに成立にこぎ着けた。大幅な予算削減や大企業向け増税などを通じて財政再建を進め、2026 年の財政赤字の対 GDP 比率を5%まで圧縮する方針を掲げている。¹

1 概要

(1) 経済情勢

表 1-3-1 実質 GDP 成長率 (%)

年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
実質GDP成長率	-7.4	6.9	2.7	1.4	1.1	0.9

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・連帯省 (Ministère du Travail et des Solidarités) である²。

¹ 第一ライフ資産運用経済研究所 経済分析レポート「フランスは予算成立へ、政治危機回避」

<https://www.dlri.co.jp/report/macro/565663.html>

JETRO ビジネス短信「フランス政府、2026 年予算法案で憲法第 49.3 条を適用、採決を行わずに法案成立へ」参照

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2026/01/ea2d79fb3d2b140c.html>

² 2025 年 10 月に成立したルコルニュ内閣の省庁再編による

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

表 1-3-2 雇用・失業の動向

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働力人口（千人）	29,868	30,475	30,817	31,058	31,353
労働力率（％）	71.9	73.0	73.5	73.9	74.4
就業者数（千人）	28,751	29,727	30,119	30,346	30,440
就業率（％）	66.0	67.2	68.1	68.4	68.8
失業者数（千人）	2,412	2,408	2,260	2,290	2,331
失業率（％）	8.1	7.9	7.3	7.4	7.4
15～24歳	21.6	18.9	17.4	17.3	18.8

資料出所：国立統計経済研究所（INSEE）

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

(2) 実施機関等

フランス・トラヴァイユ（France Travail：従来の雇用局と雇用関連の行政サービスが一体化・改編され、2024年1月より始動）

フランス・トラヴァイユが地方の行政機関や失業者支援団体とも連携し、職業紹介、就業支援及び失業保険の給付業務等を実施している。

「完全雇用のための2023年12月18日付の法律」により、2025年1月からすべての求職者がフランス・トラヴァイユに自動的に登録されることになり、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分けられ、「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、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可能性がある（6 最近の動向（4）参照）。求職者は個々の状況により、以下の通りに分類される。

表 1-3-3 求職者のカテゴリー

カテゴリー	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	

※2025年1月から、カテゴリーF「社会的支援プログラムの過程にある者」、カテゴリーG「進路指導・振り分け待ちの者」が加えられた

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（ロ及びハ参照）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。

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

産休等で不在の労働者の代替や、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。雇用期間は原則として更新を含めて18か月以内。契約期間が満了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、契約満了時に契約延長を行わない場合は、雇用の不安定性に対する補償の観点から、原則として給与総額の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への対応を目的として認められる派遣会社 (ETT : entreprise de travail temporaire) 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、派遣されていた労働者が契約終了時に派遣先との間で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には、雇用の不安定性に対する補償の観点から、原則として給与総額の 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

シニア、若年層、障害のある労働者、一人で子育てをする親、社会扶助受給者、ホームレス、難民、刑務所出所者、失業者や移民が集住する地区の居住者など、長期就職困難者や社会的困窮者を対象とする主な施策は以下のとおりである。

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

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、原則として期間の定めのない労働契約又は 6 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、技能獲得のために就労しながら職業訓練等を受け、雇用主と行政機関による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。使用者は国から賃金補助のほか、社会保険料の企業負担分の一部免除措置を受けられる。

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

就職困難者の社会参入支援を専門に行う事業者 (参入支援企業 (EI: entreprise d'insertion)、参入支援派遣企業 (ETTI: entreprise de travail temporaire d'insertion)、参入支援作業所・現場 (ACI: atelier et chantier d'insertion)、仲介団体 (AI: association intermédiaire)) 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、社会的能力・職業能力を身につけられるように支援する。期間は原則として 4 か月から最長 24 か月まで (50 歳以上の社会扶助受給者と障害者は 60 か月)。国は当該事業者に対して助成金を支給する。その額は、事業者の種類、受け入れる就職困難者の数 (フルタイム換算)、提供するサポートなどによって異なる。

(5) 若年者雇用対策等

イ 交互訓練契約

職業訓練と雇用を組み合わせた、若者支援のための特殊な雇用契約。企業内実習と見習い訓練センター（CFA: centre de formation d'apprentissage）³における理論教育を組み合わせた「見習い契約」と、早期就業に特化するため、資格の取得が可能な職業訓練と職業経験を組み合わせた「熟練化契約」がある。制度を利用できる要件（年齢、契約期間など）は異なるが、いずれも契約期間中は年齢や契約年数、目指す資格に応じて、法定最低賃金（SMIC）と連動した給料が支給される（見習い契約は SMIC の 27～100%、熟練化契約は同 55%～100%）。また 2025 年時点で、見習い契約を結んだ事業主に対しては、契約初年度のみ助成金が支給されている（2023 年 1 月 1 日～2 月 23 日までに締結された契約については、一人につき最大 6,000 ユーロ。2025 年 2 月 24 日～2025 年 12 月 31 日までに締結された契約については、修業年限がバカロレア⁴+5 年以内の資格が対象となり⁵、従業員 250 人未満の事業主は一人につき最大 5,000 ユーロ、250 人以上の事業主⁶は最大 2,000 ユーロ、見習い生が障害者の場合は 6,000 ユーロ）。

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・雇用相談機関である地域ミッション⁷（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は、一月当たり最大 552.29 ユーロの手当を受給することが可能（月収が 300 ユーロに満たない場合に限り、支給は 1 年間に最大 6 回）。

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

ニートなど、長期的に社会的孤立状態にある若者を対象としたプログラム。期間は原則 1 年。16～25 歳の若年者、又は 30 歳未満の障害者で、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に、専任相談員による支援と、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を提供する。年齢や収入、家庭環境に応じて月額最大 561.68 ユーロの手当が受けられる。

³ 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。

⁴ 中等教育修了資格であるとともに、高等教育への入学資格を兼ねる国家資格

⁵ 2025 年 7 月 1 日以降、バカロレア+3～5 年の高度な資格を目指す見習い契約については、雇用主に対し、一人当たり 750 ユーロ以下の費用を負担する義務が課せられた。

⁶ 別途、要件あり。

⁷ 地方公共団体が設立した非営利団体であり、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応じ、若年者の社会参入を支援する機関。

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て1年以上が経過した16～25歳の無職の若年者に、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、原則4～18か月、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 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）ロ参照）。

（6）高齢者雇用対策

フランスでは、原則として、年金の満額受給開始年齢⁸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）イ参照）で雇用する場合、事業主は上限2,000ユーロの助成金が受けられる。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、老齢年金の満額受給に必要な加入期間を満たしておらず、求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、詳細は3（6）ロ（イ）eを参照）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）の労働契約を、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。

※2025年12月29日以降は、農業分野において満額受給までに必要な期間が8四半期以上の者の雇用に限定され、契約期間は最長24か月（更新不可）に変更された。

⁸ 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。

ハ CDI インクルージョン

社会参入支援を専門に行う事業者（EI、ETTI、ACI、AI）は、「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）を結ぶことができる。対象となる者は、社会参入支援事業者の下で 12 か月以上の支援を受けても就職に至らない就職困難者である。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。この義務を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に基準額⁹を乗じた金額が負担金として徴収される。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ている。

（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、加入期間が短く失業給付の受給資格を有しない者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 の財源を負担し、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。

表 1-3-4 失業保険制度（2025 年 4 月改訂）¹⁰

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）
----	---	--

⁹ 企業の規模によって、SMIC の 400 倍から 600 倍まで基準額が変わる。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。

¹⁰ 失業保険の労使協約が改訂され、2025 年 4 月 1 日から施行された。

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、求職者登録及び給付業務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があり、民間と同等の要件で ARE を支給している ¹¹ 。	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	以下の 1～7 の全ての要件を満たしていること。 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。 2 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。 3 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、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。 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）。 5 身体的に仕事に就く能力があること。 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。 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。	・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 1,353.10 ユーロ以下、カップル世帯で月額 2,126.30 ユーロ以下）（2025 年 4 月時点）

¹¹ 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。

給付期間、水準	【給付期間】 55 歳未満の労働者については離職前 24 か月間、55 歳以上の労働者については離職前 36 か月間を算定対象期間として、原則として最初の勤務日から最後の勤務日までの日数と同じだけの期間に給付が受けられるが、上限が設定されている。また 2023 年 2 月より、給付期間は労働市場の状況に連動する変動制が導入されており¹²、それ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（海外県を除く）。現在の上限は以下の通り（下限は年齢にかかわらず 182 日）。 55 歳未満：548 日以下 53 歳、54 歳：685 日以下 55 歳以上：822 日以下		【給付期間】 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）。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原則停止される。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）¹³が受給できる。
	【給付額】 離職前日額賃金（SJR）¹⁴に基づいて算定された日額手当×30 日¹⁵。 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）。 1 SJR の 40.4%＋定額手当 13.18 ユーロ 2 SJR の 57% ※SJR の 75%を超えることはできない。 ※最低給付額は 32.13 ユーロ、最高給付額は 300.21 ユーロとする。 ※離職時に 55 歳未満である高額受給者については、給付日額が 92.57 ユーロを超える場合、7 か月目から最大 30%給付額が引き下げられる。（数字は 2026 年 3 月時点）		【給付額】日額 19.33 ユーロが支給される（収入によって減額）（2025 年 4 月時点）。
財源	保険料	全額事業主負担（保険料率は原則として労働者の給与の 4.0%） ※有期労働契約を多用する産業部門の保険料に割り増し（3.00～5.05%）・割引制度有。（2026 年 1 月時点）	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 Unédic が発効する債券に、政府保証を付与	全額国庫負担

¹² 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。

¹³ 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。

¹⁴ 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%。

¹⁵ 2025 年 4 月以降、30 日／月で計算。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。

給付実績	2023 年 12 月末現在 フランス本土 2,700,000 人 (数字出所：全国商工業雇用連合 (Unédic))	フランス本土 277,700 人 (2025 年 5 月) (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 在職者向け制度

(イ) 個人活動口座 (CPA: compte personnel d'activité)

職業訓練を受講する権利を付与する制度として、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)」¹⁶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。

- 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) 分の訓練を受講する権利があり、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労働者の 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¹⁷。

- 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。

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

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¹⁸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¹⁹。

¹⁶ 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。

¹⁷ 2 分の 1 未満の場合は勤務時間に応じて算出される。

¹⁸ 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。

¹⁹ 条件および支給される給与は契約種 (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。

(ハ) 職種転換/キャリアアップのための交互訓練 (Pro-A) ²⁰

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。訓練期間は原則 6～12 か月。企業の職業能力開発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。

ロ フランス・トラヴァイユによる求職者向け制度

フランス・トラヴァイユは、企業や業界と連携して市場で求められている人材を養成する「即戦力養成訓練 (POE: préparation opérationnelle à l'emploi)」や、地域で必要とされる職業能力に特化した訓練を提携校で提供する「提携職業訓練 (AFC: action de formation conventionnée)」、求職者の訓練受講費用負担を助成する「個別訓練支援 (AIF: Aide individuelle à la formation)」などを実施している。

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

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。オンラインプラットフォーム「France VAE」で申請手続きが可能。資格取得にかかる費用は個人訓練口座 (CPF) を活用でき、就業している場合は取得までに 48 時間の VAE 休暇を取得できる (分割可能)。

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

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²¹ 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。

²⁰ 2026 年 1 月より「職業移行期間 (Période de reconversion)」制度に移行

²¹ パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。

(10) 外国人労働者対策

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》）

労働の可能な長期滞在ビザ（VLS-TS）を有し、フランスの雇用主と労働契約を結んでフランス国内で就労する場合、期間の定めのない労働契約（CDI）の場合は賃金労働者滞在資格《salarié》、期間の定めのある労働契約（CDD）の場合は臨時労働者滞在資格《travailleur temporaire》を取得できる。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²²。滞在許可証の有効期間は12か月で、更新可能。CDIの場合、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、失業中でフランス・トラヴァイユに登録の上、手当を受給している場合は有効期限1年の臨時滞在許可証が与えられる。1年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許可証が支給される。CDDの場合、更新される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延長可能。

(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ビザを保有し、最低3か月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 高度人材を対象とした滞在許可「カルト・タロン（Carte 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支給される、最長で4年間有効かつ更新可能な滞在許可証。主なカテゴリーは以下の通り。

²² 雇用主は原則として、外国人雇用申請の6か月前以内に公共就業支援サービスを通じて連続3週間以上の求人広告を出し、当該求人について国内労働市場において適切な求職者（フランス人）の雇用を達成できなかった場合のみ、申請できる

(イ) 「高度な資格を有する給与所得者 (Salarié qualifié) 」

フランスで高度な学位を取得している者 (Salarié qualifié) 、フランスのイノベーション企業に雇用される者 (Salarié d'une entreprise innovante) 、同一企業グループ内の派遣によりフランスに赴任した者 (Salarié en mission : 派遣元企業に 3 か月以上就労していなければならない) で、フランス企業と 3 か月以上の労働契約を結び、推定額面給与が 39,582 ユーロ以上の場合。

(ロ) 「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、または高度な職業経験が原則として 5 年以上あり、フランス企業と 6 か月年以上の雇用契約を締結し、推定年間給与が 59,373 ユーロ以上の者。有効期間は労働契約の期間によって異なり、最長 4 年。更新可能。

(ハ) 「医学・薬学資格者 (professions médicales et de la pharmacie) 」

フランスでの就業許可を有する医師、歯科医、助産婦、薬剤師で、推定年間給与が 41,386.48 ユーロ以上の者。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。

その他、「研究者 (chercheur)」、「事業企画者 (porteur de projet)」、「企業の代表者 (mandataire social)」、「芸術・文化活動従事者 (Profession artistique et culturelle)」、「自国あるいは国際社会で名声を確立している者 (renommée nationale ou internationale)」の категорияがある。

(1 1) 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 条に列举される差別は、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、従業員数 50 人以上のすべての企業が職業上の男女平等の達成状況について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 について 100 点満点の指数がつけられるが、計算方法は企業規模（従業員数）によって異なる（50～250 人、251～999 人、1000 人以上）。一定の基準を下回った企業には、制裁金などのペナルティが科される。

加えて、従業員 1000 人以上の企業は毎年、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（CSE : comité social et économique）と労働分野の所管省（現在は労働・連帯省）に報告することが義務づけられており、2026 年にはそれぞれの女性の比率を 30%以上に、2029 年には 40%以上に引き上げなければならない。

公務員についても、2023 年から民間同様の指数が導入されている。

3 労働条件対策

（1）賃金・労働時間及び労働災害の動向

表 1-3-5 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	2020	2021	2022	2023	2024
賃金上昇率	1.6	1.9	4.5	4.1	2.9
消費者物価上昇率	-0.3	2.8	6.0	3.6	1.2

資料出所：労働・連帯省 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 1-3-6 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)

年	2020	2021	2022	2023	2024
フルタイム労働者	39.9	39.9	40.1	40.0	39.9
パートタイム労働者	22.9	22.9	22.7	22.7	22.7
賃金労働者全体	36.9	36.9	37.1	37.0	36.9

資料出所：労働・連帯省 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 1-3-7 労働災害・職業病件数の推移

(件)

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害	539,833	604,565	564,189	555,803	549,614
職業病	40,219	47,398	44,217	47,434	50,598

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 1-3-8 法定最低賃金額（SMIC、時給）の推移

(ユーロ)

年(年月)	2022.1	2022.50	2022.8	2023.1	2023.5	2024.1	2024.11	2026.1
SMIC	10.57	10.85	11.07	11.27	11.52	11.65	11.88	12.02

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、未成年には10～20%、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。

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間

民間部門では原則として週 35 時間、月 151.67 時間、年 1,607 時間である。経営幹部職員 (cadres dirigeants) ²³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。

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、最長労働時間は原則として 1 日 10 時間、週単位では 48 時間、または連続する 12 週間平均で週 44 時間である。時間外労働時間の上限は企業内協定、もしくは産業別団体協約にて 決定され (団体協約より企業内協定が優先される)、これらの集団協定がない場合の年枠 は 220 時間となる。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 (COR : contrepartie obligatoire en repos) を付与する義務がある。

なお、時間外労働賃金に対する社会保険料の事業主負担分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 1-3-9 週当たりの時間外労働に対する割増賃金及び代償休息
(RCR : repos compensateur de remplacement) ²⁴

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・連帯省

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。

²³ 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。

²⁴ 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。

表 1-3-10 年卒の上限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・連帯省

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。

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、原則として 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）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%の割増賃金を支払う。

ホ 休息・休日

（イ）休息时间

使用者は 2 労働日²⁵の間に、原則として少なくとも連続 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、毎週少なくとも連続 24 時間の休息時間（週休）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

²⁵ 「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。

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。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（一般的に 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²⁶。病欠中であっても有給休暇の権利が発生し（1 か月につき労働日 2 日）、15 カ月を上限に持ち越して有給休暇を取得することができる。

5 月 1 日～10 月 31 日の間に、主たる連続休暇として 12 労働日（2 週間）～最大 24 労働日（4 週間）を連続して取得しなければならない。これを 12 労働日未満に分割する場合は、労働者の同意（または労使協定の定め）が必要となる。

(4) 労働安全衛生

労働法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（従業員数 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（DUERP: document unique d'évaluation des risques professionnels）の作成・更新・保存、産業医の配置義務に関する規定が設けられている。

(5) 労災保険制度

労災保険制度は労使の代表が関与する全国医療保険金庫（CNAM）によって運営されている。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。

²⁶ 労使協定で年齢や勤続年数、家族構成等を考慮した追加休暇を規定することができる。

表 1-3-11 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 securité 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。	
被保険対象者	全ての労働者が強制加入 / 個別的任意加入 ²⁷ / 集团的任意加入 ²⁸	
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)】 業務上疾病・業務災害による休業初日から、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 ²⁹ の 60% (上限日額 240.49 ユーロ)、29 日目以降は 80% (上限日額 320.66 ユーロ) である (2026 年 1 月時点)。課税対象。
	永続的な労働不能給付	【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、1%から 9%までの 9 段階に応じて労働不能一時金が支払われる。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。同年金は、算定基礎給与 (休業前 12 か月間の給与から計算) と障害の程度から計算される。非課税。
	遺族	【遺族給付 (indemnités des ayants droit)】 被災者が死亡した場合、被災者との関係性に応じて遺族年金 (rente d'ayants droit) が支給される (2026 年 1 月時点)。複数の遺族が支給対象の場合、その合計金額の上限は被災者の生前の年間給与額の 85 %。非課税。
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 (過去 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% (2025 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 25%~200%まで上乘せし

²⁷ 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 (個人事業主など)。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。

²⁸ 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、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。

²⁹ 日額給与は休業開始の前月の給与を 30.42 で割って算出。

		た保険料を課することができる。 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。 3 個別任意加入の場合は自己負担。年収（2026 年 4 月時点で下限 21,489.47 ユーロ、上限 48,060 ユーロ）をベースに算出される。
実績	2024 年認定件数	926,358 件
	2024 年給付総額	105 億 5,300 万ユーロ

※労働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 労働者個人に帰する理由による解雇（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。

（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。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。

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。

解雇から不服申立までの期限は、解雇事由によって異なる。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。解雇手続きは同時に解雇する労働者の数および企業の従業員数によって異なるが、雇用主は明確な解雇基準³⁰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）。30日以内に10人以上の従業員を解雇する場合の手続きの詳細は以下の通り。

（イ）解雇手続（従業員50人以上の企業の例）

a 雇用保護計画の策定

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、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などをまとめた雇用保護計画（PSE: plan de sauvetage de l'emploi）を策定しなければならない。

b 社会経済委員会³¹との協議

雇用主は、社会経済委員会と2回の協議を経る必要がある。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、

³⁰ 特に考慮しなければならない基準：（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

³¹ 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。

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（DREETS : Direction régionale de l'economie, de l'emploi, du travail et des solidarités）³² による解雇計画の承認

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。①解雇計画について労使が団体合意を結んでいる場合³³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配達証明付き書留郵便で発送する必要がある。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³⁴または転職休暇の提案

従業員数が 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、最長 12 か月の間、フランス・トラヴァイユから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。また職業安定手当（ASP: Allocation de Sécurisation Professionnelle）として、失業手当の基準となる日当の 75%をフランス・トラヴァイユから最大 12 か月支給される³⁵。

従業員数 1,000 人以上の企業³⁶では、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。告知から 8 日以内にこれを受け入れた従業員は、転職休暇期間中、会社に在籍しながら転職のための職業教育または職業経験認定制度を利用して資格・技能を取得する。期間は 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。休暇中は通常の給与が支払われ、解雇予告期間を超える期間については、過去 12 か月の平均給与の 65%（法定最低賃金の 85%を下回ってはならない）が支払われる。

³² 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)。

³³ 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。

³⁴ CSP は 2025 年末までの時限措置だったが、2026 年 12 月 31 日まで延長された。

³⁵ 勤務年数 1 年未満の場合は雇用復帰支援手当（ARE）と同額以上の ASP が勤務期間に応じて支給される

³⁶ 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。

- f 解雇予告期間及び解雇予告補償金、解雇手当の支払い、救済については、イ 労働者個人に帰する理由による解雇と同様。

(ハ) 協議離職制度 (rupture conventionnelle)

労働者が雇用主と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 (CDI) 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。必要な手続きは、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 (雇用・労働・連帯・住民保護県支局 (DDETSPP: direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations) による認可

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

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。必要な手続きは、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³⁷。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 11.12 ユーロ～ 104.02 ユーロ：2026 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る (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。

³⁷ 第 3 子以降や多胎出産の場合は、通常より延長される。

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 11.12 ユーロ～104.02 ユーロ。2026 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³⁸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。育児休暇中は、労働契約は中断され、給与は支給されない³⁹が、（３）の乳幼児受入手当を受給できる。

（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。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。以下の 5 種がある。

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、多胎児は別途規定あり）。

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 3 年間支給される（所得制限あり。養子の場合は 20 歳になるまでの間の 3 年間）

ハ 育児分担手当（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、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。

ニ 増額育児分担手当（PreParE majorée）

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、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。

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

³⁸ 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）。

³⁹ 完全休暇の場合、勤続年数の計算は、2 分の 1 として算入される。パートタイムで勤務する場合は、通常勤務と同様に扱われる。

保育施設や家庭的保育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、利用するサービスの種類や利用時間、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⁴⁰。

(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し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。雇用主は同休暇の申請を拒否することはできない。

その他、民間企業の労働者には、終末期の近親者の介護や子の集中的な付添看護、子の障害・慢性疾患の告知、家族の死去などに伴う特別休暇が認められている。

(5) 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。

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⁴¹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⁴²。

(2) 労使団体 (syndicat)

イ 労働組合

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

⁴⁰ 2025年9月より改正された(サービス利用の実態に即した計算方法に変更、一人親世帯であれば子が12歳になるまで支給、交互養育の場合にそれぞれの家でのサービス利用を手当の対象とする)。

⁴¹ 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。

⁴² 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。

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。

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。

(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) は年金制度改革への反対運動等により、2022 年、2023 年と 2 年連続で高い値を記録したが、2024 年は 1.6%まで減少した。

表 1-3-12 労働争議発生率の推移

(%)

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働争議発生率	1.2	1.6	2.4	2.7	1.6

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) シニア雇用に関するルールの改正

フランスでは 60-64 歳の就業率が 39%と、ヨーロッパ平均の 51% を大きく下回っている (2023) ⁴³。この状況を改善するため、政府はシニア雇用に関する労使交渉の実施を求め、2024 年 11 月に労働協約 (全国職際協定：ANI) が締結された。2025 年 10 月 24 日に公布された【法律第 2025-989 号】は、これを立法化したもので、シニア人材の雇用を守るための諸策が整備された。その主な内容は以下の通り。

- 各業界、または従業員 300 人以上の企業・グループにおいて、最低でも 4 年に 1 度、シニア雇用 (採用、雇用維持、キャリア管理、スキル・知識の継承等) をテーマとした労使交渉を義務化
- シニア人材のセカンドキャリア設計サポートの充実 (採用時から 4 年ごとのキャリア面接の実

⁴³ 首相府法律・行政情報局運営サイト「Vie publique」 2025 年 10 月 27 日記事参照

<https://www.vie-publique.fr/loi/298484-loi-du-24-oct-2025-transposition-ani-emploi-des-seniors-dialogue-social>

施を義務化)

- 段階的退職の促進（パートタイムに移行する場合、減額される給与に、退職金の一部を前払いする形で上乗せできるようにする措置）

- 「経験活用契約（CVE: contrat de valorisation de l'expérience）」の導入（5年間の試験運用）
60歳以上（業種間協定の規定で57歳に設定可）のシニア求職者で、年金の満額受給に達していない者を、期間を定めずに雇用する場合の契約。使用者は、労働者が満額支給に達した時点で、通常の解雇手当と同等以上の手当を支給した上で解雇できる。また使用者は、この手当の社会保険料の雇用主負担を免除される。ただし、CVE契約から遡って6か月以内に同一企業またはグループ内で雇用実績のある労働者は対象外。

（2）労働法の差別禁止事項に家族計画の実施を追加

2025年6月30日の【法律第2025-595号】により、労働法の差別禁止事項に「家族計画の実施」が追加された。生殖補助医療を利用した出産や養子の受け入れなどの家族計画を実施する労働者が、給与や職業教育、配属、昇進などにおいて差別の対象にならないようにするため。生殖補助医療の枠内で治療を受けている男性および養子を迎え入れる労働者の権利も保護されるようになり、家族計画を目的とした診療、その付添のための休暇を申請できるようになる。公務員にも同様の権利が保障される。

（3）新たな出生休暇制度の導入

2026年社会保障予算案に新たに「追加出生休暇（Congé supplémentaire de naissance）」の創設が盛り込まれ、2026年1月以降に誕生した子どもの親は、この制度を利用することができるようになる。実際の運用開始は、2026年7月。この制度は少子化対策として、既存の母親休暇（congé de maternité：16週）、父親休暇（congé de paternité：28日）に加えて取得が可能。また、現行の育児休暇（Congé parental d'éducation：1年間の完全休暇又はパートタイム労働への移行。2回更新可）よりも期間は短い、手当が増額される。労働者は出生休暇の期間を1か月、または2か月から選ぶことができ、半月ずつに分割することも可能。

（4）失業手当の受給条件を変更

求職者の支援強化を目的とする「完全雇用のための2023年12月18日付の法律」が2025年1月1日から施行され、すべての求職者は日本のハローワークに相当するフランス・トラヴァイユに登録し、個別支援のための契約を締結することを義務付けられた。これに伴い政府は、5月31日に政令（デクレ）を公布し、失業手当の受給条件を6月1日から変更した。その主な内容は以下の通り。

- 公平性と明確性に鑑み、日本の生活保護に相当する「積極的連帯所得（RSA）」の受給の有無にかかわらず、違反措置を統一する

- 従来、求職者は1回でもフランス・トラヴァイユ相談員との面談を欠席すると、自動的に失業登録を抹消される規定だったが、自動的な罰則は回避し、様々な客観的事実を積み重ねて判断する
- 求職者が義務履行を再開した場合には、失業手当の受給停止は解除、支払われなかった手当の再支給も可能とし、求職者の早期再就労を促進する。
- また、求職者の権利を守るための規定が以下の通り設けられている。
 - 罰則は一方的に適用されることはなく、求職者に反論の機会が与えられる。
 - RSA 受給者の受給停止や失業登録抹消は、多分野の専門家で構成されたチームによる事前調査に基づいて決定される。
 - RSA 受給者に扶養家族がいる場合、受給額の減額は50%を上限とする。

(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・連帯省 <https://travail-emploi.gouv.fr/>

経済・財務・産業主権・エネルギー主権・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/>