

フランスの労働政策

2018



フランスの労働政策

Contents

1	雇用情勢	
	1.1. 失業率の推移	1
	1.2. 職種別の求人ニーズ	3
2	雇用政策の方向性	
	2.1. ワークシェアリングと週 35 時間制導入	6
	2.2. 週 35 時間制の形骸化	6
	2.3. 「供給サイドの施策」への転換	7
	2.4. フレキシビリティの拡大	7
	2.5. 企業支援から起業家支援へ ～マクロン新大統領下の雇用政策～	9
	2.5.1. 2017 年のオルドナンスとフレキシビリティ拡大	9
	2.5.2. CICE 廃止と社会保障負担軽減	11
	2.5.3. 法人税率の引下げ	12
	2.5.4. 富裕税改革と「スタートアップ国家」へのインセンティブ	13
	2.5.5. 「見習い訓練・職業教育・失業保険改革」とキャリアパスの安全化	14
3	就労者支援・保護制度	
	3.1. 失業保険	15
	3.2. 連帯手当	17
	3.3. 援助付き雇用契約	17
	3.4. 見習い訓練契約と職業能力強化契約	19
	3.4.1. 見習い訓練契約	19
	3.4.2. 職業能力強化契約	21
	3.5. 高齢者向け施策	22
	3.6. 育児中の就労支援	22
	3.7. 「職場における差別」対策	23
	3.8. ハラスメント対策	25
	3.9. 内部通報手続きと通報者の保護	26

1. 雇用情勢

1.1. 失業率の推移

2008年秋のリーマンショックを機に上昇に転じた失業率は、2013年から2015年にかけて10.5%に迫る歴史的な高水準を記録した後、2015年に入って下降し始めた。

下降基調が顕著になるのはマクロン新大統領選出の年となった2017年で（2017年5月にマクロン大統領就任）、第4四半期は0.7ポイントを記録し、失業率は8.9%まで下がった。四半期に0.7ポイントという下降率は1975年に現行の失業率統計が始まって以来の最高。また、過去1年間の下降率は1.1ポイントとなり、2008年第1四半期以来の最高となった。2008年第1四半期はリーマンショックの前の時期である。

2017年第4四半期の失業者数は250万人で、前期比で20万5,000人減少した。すべての年齢層で失業率は低下したが、低下が最も顕著だったのは25歳未満の層で、年間2.8ポイントの低下を記録した。

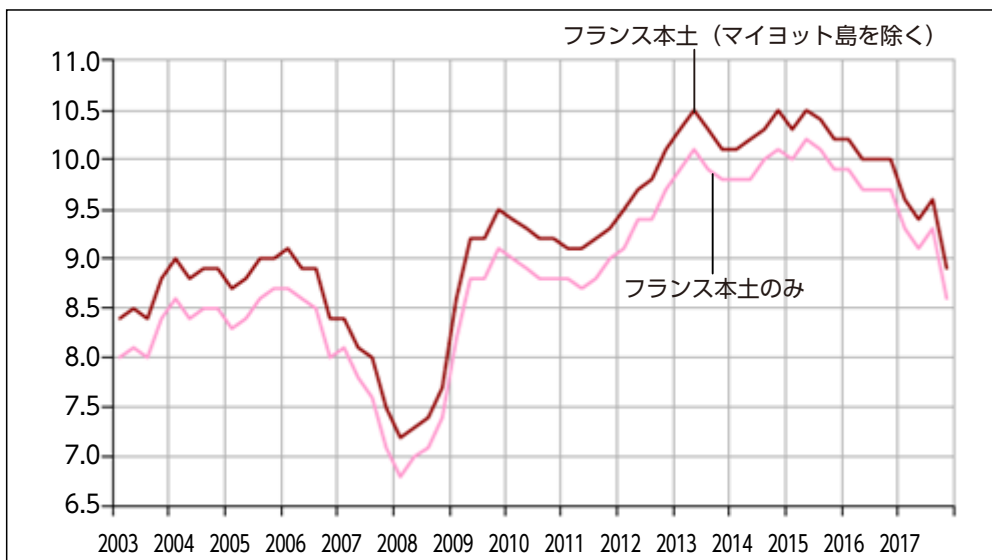


失業率好転の背景にあるのは経済成長の回復に伴う新規雇用の加速と分析されている。2017年の民間セクターの就労者数は前年比+25万3,500人の増加を記録し、2016年の+23万4,000人をさらに上回った。2015年の年間増加数は13万人止まりだった。

15～64歳の年齢層で就職している人の比率も年間1ポイント上昇して65.7%に達した。これも1980年代初め以来の高率である。

ILO の定義による失業率の推移

(縦軸：%、横軸：年 季節調整後の四半期ごと平均値)



出所：INSEE

1.2. 職種別の求人ニーズ

経済成長が回復して失業率の改善が観察されるおりから、今度は、一層の失業率改善へ向けた障害の1つとして、人を雇いたくても適切な人材を見つけられない求人難の問題が注目されている。

政府が2018年4月末に法案の閣議提出を予定している「見習い訓練・職業教育・失業保険」の改革（法案名「職業上の将来を選択する自由のために」¹⁾）は、求人ニーズと求職者の職能との間のミスマッチングを解消し、特に若年層の雇用状況を改善することを目的の1つとしている。

雇用者が挙げる求人難の理由としては、「経験、ディプロム、動機などの点で職務に適合する候補者がいない」が81.3%、「候補者の数が足りない」が80.7%、「仕事の辛さ、就労時間帯、給与水準などの労働条件が合わない」が52.5%に達し、企業側のニーズに適合する人材の不足が顕著である。

2017年に求人難が特に目立った職種

(単位：%)

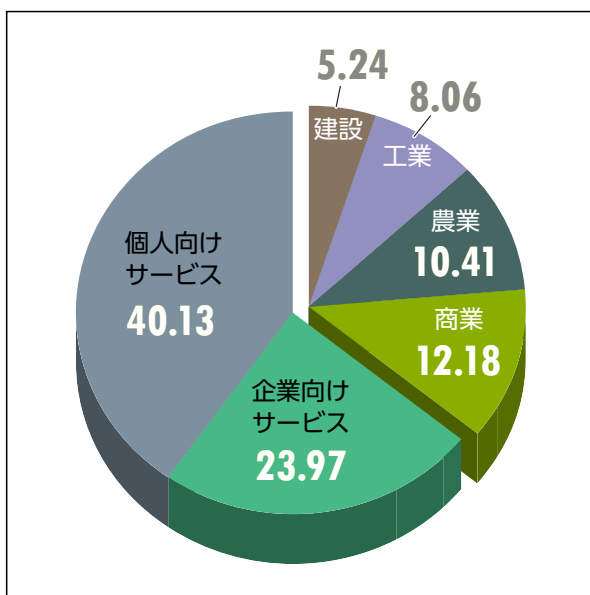


注) 2017年の求人案件のうちで求人難が観察された案件が占める比率。求人難案件が2,000案件以上に達した職種のみで比較
出所：ポール・アンプロワとCREDOCによるマンパワーニーズ調査



セクター別にみると、求人難となった求人案件数が最も多かったのが個人向けサービスと企業向けサービスで、両者を合わせたサービス部門は全体の約 2/3 を占める。これに商業、農業、工業、建設が続く。

2017 年のセクター別の求人案件数比率 (季節雇用を除く) (単位: %)



出所: ポール・アンプロワとCREDOC によるマンパワーニーズ調査

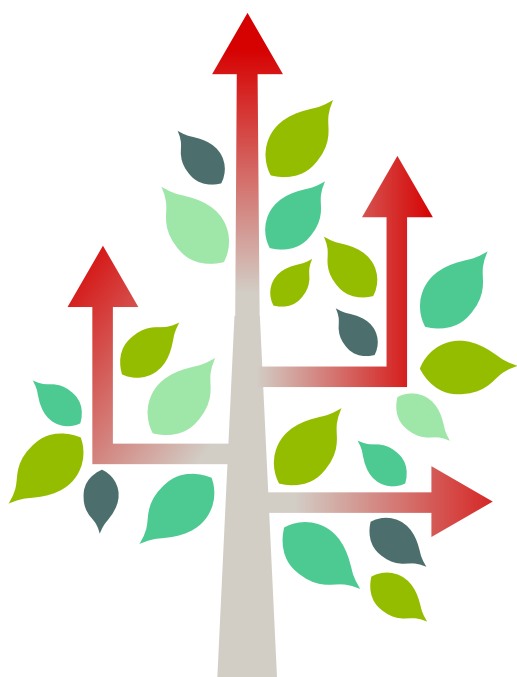
1 議会での審議、採択を経て2018年9月1日からの施行を予定。

2. 雇用政策の方向性

フランスの雇用政策は、ほぼ40年にわたり、経済の低成長、さらには経済危機下において、高い失業率をいかにして改善するかという試行錯誤の歴史であった。

1990年以降の雇用政策の方向性を通観すると、「ワークシェアリング」から「供給サイドの施策」へ、「フレキシビリティの拡大」、そして「起業家支援」へといった大きな流れが観察される。

就労者の転職可能性を前提とした「キャリアパスの安全化」という考え方も新たな潮流である。



2.1. ワークシェアリングと週35時間制導入

1990年代に注目を浴びたのが、ワークシェアリングによる雇用状況改善という考え方である。

雇用機会と所得の分かち合い、労働時間短縮による就労者の生活の快適化など、連帯や社会的進歩という側面を持ち合わせたワークシェアリングのコンセプトはフランスでも中道政党や社会党の間で支持を得るようになり、2000年には、社会党のオープン労相の下、法定労働時間を週39時間から35時間に短縮するオープンII法が発効した²。

週35時間制導入に際しては、抱き合わせ措置として、労働時間編成のフレキシビリティ拡大へ向けた労働時間年次化や、労働コスト拡大を抑えるための一定限度の社会保障負担軽減措置が導入された。

時短を意味する「RTT(エルテーター)」というイニシャルは、週35時間制を年間有給休暇日数を増やすなどの形で導入した大企業を中心に定着し、ワークライフバランスの1つの柱にもなった。他方、中小企業では実質的な時短導入は難しい状態が続いた。

また、時短が失業改善につながったことを示すはっきりした統計結果も得られず³、フランスでは「週35時間制=労働コスト増=競争力後退」というトラウマが企業間に長く残ることになった。

² 当時は大統領が保守のシラク、首相が社会党のジョスパンという「保守共存」政権下であった。時短法の先駆けといえるロビアン法(1996年)の発案者ジル・ド・ロビアンは中道右派政党UDFの所属。

³ 週35時間制導入後の雇用創出効果については、INSEEは2004年時点で35万口という数字を発表している。ただし、うち15万口は時短よりは社会保障負担軽減に伴う雇用と分析されている。フランスの週35時間制を分析した2003年のOECD報告書「労働時間の短縮:週35時間政策と他のOECD諸国の時短政策との比較」も、フランスの週35時間制の効果は「不確実」という結論を出している。

2.2. 週35時間制の形骸化

こうしたなか、2002年の大統領選挙と総選挙の結果を受けて保守政府が誕生したのを機に⁴、週35時間制を社会的既得権として温存しつつも、実質的にはこれを超える労働時間が可能となり、さらには奨励する週35時間制の形骸化がさまざまな手法で進められることになった。

2003年のフィヨン法(超過勤務時間の年間上限、代休、超過手当の制度変更)、続くサルコジ大統領の保守政権下での2007年のTEPA法(超過勤務手当への社会保障負担軽減・所得税免税)がこれである。

この基調は2012年に発足したオランド社会党大統領政権下でも変わらず、一定の規制内とはいえ、2016年8月の「労働・労使間対話近代化・キャリアパス安全化法(エル・コムリ法)」によって、週労働時間の上限などを企業別合意を通じて決める道が開かれることになった。

その翌年、2017年秋にマクロン新大統領下で発令されたオルドナンス(政府への授權立法)も、新たに中小企業も含めて、実際の週労働時間と年間労働時間を企業別合意により交渉して決定できるようにする内容であった。

⁴ シラク大統領が再選され、同じく保守のラファラン氏が首相を務める政府が誕生した。

2.3. 「供給サイドの施策」への転換

2000年以降の雇用政策の流れのなかでのもう1つの大きな転換点は、社会党のオランダ大統領が2012年に採用した「供給サイドの施策」である。

「供給サイドの施策」とは「企業の競争力を向上させて雇用創出につなげる」という観点に立った企業支援策への舵の切り替えであり、週35時間制導入に伴って増大した労働コストの削減につながる措置を導入することがその眼目であった。これは右派や企業が長年にわたって要求してきた施策でもあり、当時の新聞はこれを、左派の歴史における「真の断絶」と報道した。

具体的には、オランダ大統領が2012年11月に発表したイニシアティブ「経済成長・競争力・雇用のための契約」に盛り込まれた措置がこれにあたる。

その目玉は、企業の人件費負担軽減を目的に法人税控除の形で導入したCICE（競争力・雇用のための税額控除）であった。CICEは、賃金にかかる社会保障負担の軽減を待っての臨時措置として導入されたもので、SMIC（業種間最低賃金）の2.5倍までの給与を対象に、その一定比率を法人税控除として企業に還付する仕組みである。法人税の納税額がゼロの場合でも還付を受けることができる。導入初年度の控除率は4%であった⁵。

CICEの実施状況を追う首相直轄のフォローアップ委員会「フランス・ストラテジー」の2017年度報告書では、CICEにより保全・創出された雇用は2013～2015年に10万口と試算されている。

⁵ 2018年までの各年の税率と制度の詳細は2.5.2を参照。

2.4. フレキシビリティの拡大

こうした人件費負担の軽減と並行して、就労者に一定のセキュリティを保証したうえで、雇用にかかる規制を緩和してフレキシビリティを拡大することで企業に新規雇用を促そうとする「フレキシセキュリティ」のアプローチが取り入れられる。

モデルとなったのは特に、低成長下であっても失業率を6.5%水準に抑えているデンマークのケースだった。

このフレキシセキュリティの具体化の1つとして、2013年6月の雇用安全化法では「経営難の企業は2年を限度として給与や労働時間を変更する労使合意を結ぶことができる。従業員が給与と労働時間上の不利を受け入れる見返りとして、雇用主は雇用を維持する義務を負う」という改正が盛り込まれた。

さらに、同じくオランダ大統領下で2016年8月に制定された「エル・コムリ法」では、労働時間、超過勤務手当、さらに経済解雇の条件などについて労働法典の規制が大幅に緩和された。

緩和の主たるツールは「企業別合意」であり、以後、企業別合意を通じた週最大労働時間の延長や超過勤務手当割増率の引下げなどが可能になった。従来、業種別合意が企業別合意より優位に立ち、業種別合意に比べて従業員にとってより不利となる企業別合意の締結は不可能だったが、この順位が逆転し、企業別合意の内容が優先される可能性が生まれた。

ただし同法案の国会審議は難航し、政府は強行採決に相当する憲法49-3条の発動を経てようやく可決に漕ぎつけた。



他方、「フレキシセキュリティ」のもう1つの側面である就労者の雇用上のセキュリティは、以後、終身雇用的な雇用の安定ではなく、就労者が転職を行うことを前提とした「キャリアパスの安全化」、すなわち、転職しても生涯を通じてさまざまな権利を維持しやすくし、トレーニング利用の可能性を高めることで経済環境の変化に適應できるようにする方向へと変化していく。

エル・コムリ法では「キャリアパスの安全化」のツールとして、個人職業口座 (CPA : compte personnel d'activité) と呼ばれる単一アカウントの設置を定めた。CPA は、個人研修口座 (CPF : compte personnel de formation)、重労働・危険労働防止口座 (C2P : compte personnel de la prévention de la pénibilité)、市民役務・ボランティア活動口座 (CEC : compte d'engagement citoyen) から構成され、就労者は、最初の就職から転職を経て退職するまで同一のアカウントを維持して口座に保管することで、諸権利を継続して享受できる仕組みとなっている。

具体的には、消防ボランティア活動や見習い訓練生の親方としての活動により獲得したポイントは研修を受けられる権利の一部となり、重労働や危険の高い職場での就労により獲得したポイントは退職時の年金のポイント換算に組み入れられる。

2.5. 企業支援から起業家支援へ

～マクロン新大統領下の雇用政策～

2017年5月に就任したマクロン大統領は、その前のオランド政権下で大統領府副事務総長と経済産業相を歴任し、「供給サイドの政策」「フレキシビリティの拡大」といった上述の雇用政策に強く関わってきた。

新大統領としての雇用政策は、2017年秋に発令されたオールドナンスと「2018年財政法」（2018年度政府予算法）を通じて、大統領任期である今後5年間の方向性が明確に示された。

その柱は、企業別合意を通じたフレキシビリティの一層の拡大、恒常的措置としての企業の社会保障負担の軽減、法人税率引下げを通じた企業の競争力強化であり、さらに、富裕税の改革などを通じた起業家支援がこれに加わることになる。

2.5.1. 2017年のオールドナンスとフレキシビリティ拡大

マクロン大統領は2017年秋、実施のスピードアップをはかるためにオールドナンスという手続を経て労働法典の改正を行った。

このオールドナンスは、企業別合意の役割をさらに広げることで、エル・コムリ法が目指した雇用に関する規制の緩和・フレキシビリティ拡大をさらに推し進める内容であり、2018年1月1日付で施行された。

労働組合員や従業員代表のいない中小企業であっても、企業別合意の締結を通じて、週最大労働時間の延長や超過勤務手当割増率の引下げといった労働条件に関する決定を企業レベルで行うことができるようになった。硬直化した雇用市場をより柔軟にし、グローバル社会におけるフランス企業の競争力を強化することを目指す内容となっている。

2017年のオールドナンスによる労働法典改正のポイント

	改革のポイント	内容
従業員と雇用のニーズに合った実践的な労使対話	1. より柔軟で適応性のある交渉枠組み 労働時間、報酬、配置転換、研修、夜勤などに関して、業種別合意よりも優位に立つ企業別合意を結ぶ可能性が開かれ、従業員、従業員代表、雇用の全員がより深く対話に関わることができるようになる	<ul style="list-style-type: none"> ①団体協約を含む業種別合意によってのみ変更可能な事項（最低賃金、職業訓練基金への資金拠出、補足医療保険、男女平等、試用期間の更新など）、②業種別合意によって定めることが予め決められている場合に業種別合意によってのみ変更可能な事項（重労働の防止・補償、障害者の雇用拡大および維持など）を除くすべての事項について、企業内で自由に合意を結ぶことができる 企業別合意は業種別合意よりも優位に立つ（企業別合意のほうが従業員にとって有利でない限り①と②では業種別合意が優位に立つ） 企業別合意の交渉相手は、1. 組合代表者（組合の承認を受けた従業員代表）、2. 社会経済委員会委員、3. 組合から権利を付与された従業員、4. 従業員代表のいない従業員20人以下の企業の場合は従業員による直接投票、の順となる
	2. 労使対話の簡素化 これまで3つに分かれていた従業員代表機関を1つにまとめ、効果的な対話を可能にする	<ul style="list-style-type: none"> 従業員11人以上（12カ月連続）の企業は社会経済委員会（CSE）の設置を義務付けられる 社会経済委員会は、これまで企業委員会、従業員代表、衛生・安全・労働条件委員会（CHSCT）の3つに分かれていた従業員代表機関を統合したもの
	3. 中小企業とスタートアップに重点 適用不可能な規制の撤廃、労働組合代表者のいない中小企業であっても従業員と直接に交渉できる可能性、業種別合意の締結における中小企業に特有のルールなど、企業の適応性を高める措置を通じて、フレキシビリティを促進する	<ul style="list-style-type: none"> 従業員20人以下の企業で従業員との直接交渉が可能になった。交渉可能な事項に制限はない 従業員11人未満、あるいは社会経済委員会のない従業員数11人から20人の企業では、従業員投票における2/3の議決によって合意締結が可能となる



	改革のポイント	内容
雇用促進のためのよりフレキシブルな労働市場	4. 市場動向への適応を容易にする可能性 労働時間や報酬、配置転換に関する企業別合意の締結を通じて、市場動向に早急に適応することが可能になる。男女平等や最低賃金、障害などに関する基本的人権に関わる事柄を除き、企業別合意は雇用契約と業種別合意よりも優位に立つ	<ul style="list-style-type: none"> • 事業の状況に応じて、労働時間、報酬、配置転換などに関する合意を結ぶことが可能になる • 「協議による集団的な雇用契約打ち切り」の利用が可能になる。人員削減計画を発動することなく、解雇によらない方法で多数の従業員を削減することができる。従業員 1,000 人以上の企業が地域の雇用に影響する規模の「協議による集団的な雇用契約打ち切り」を行う場合、新たな雇用や活動を創出し、地域内の雇用への影響を緩和することに貢献しなければならない
	5. 企業の実情に即した雇用契約 期間限定の「オペレーション契約」の導入	<ul style="list-style-type: none"> • プロジェクトの期間中に限って正式雇用の可能なオペレーション契約。オペレーション契約によって雇用された従業員は、研修、融資・住宅へのアクセスなどに関して正社員（CDI契約）と同等の権利を保証される。オペレーション契約の導入ルールは業種別合意によって定められる
	6. フランス子会社の財務状況による経済解雇 国際企業は、グループ全体の業績に問題がなくても、フランス子会社の財務状況の悪化を理由に経済的解雇を行うことができるようになる。また、解雇された従業員に提示されるグループ内の配転先はフランス国内に限られる	<ul style="list-style-type: none"> • 経済的事由による解雇を実施する場合、フランス国内に所在する企業の経営状態のみが考慮の対象となる。これまではグループ全体の経営状態を踏まえて経済的解雇の実施の可否が判断されていたが、フランス国内の事業のみが悪化した場合でも解雇が可能となる
	7. テレワークの奨励 フランスでは従業員の 20% までがインフォーマルな形でテレワークを行っている。従業員の 3 人に 2 人がテレワークを希望しているとされる	<ul style="list-style-type: none"> • これまで従業員が定期的にテレワークを行うには雇用契約にその旨が明記されている必要があったが、法改正により企業内での合意締結を通じての導入が可能になった。また、企業別合意あるいは雇用主と従業員の合意によって、一時的なテレワークの導入も可能になった • 雇用主は従業員からのテレワーク希望を拒否することができるが、理由を明示しなければならない • テレワーク中の事故は労働災害として認められる
	8. 解雇の安全化 雇用者と従業員の双方の権利と義務を明記した解雇通知のモデルを提示することによって解雇手続きを簡素化する	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員あるいは雇用主の求めにより、解雇通知の発行の後に解雇理由を明確化・補完することができるようになった • これまでは、解雇通知において解雇理由が明示されていない場合あるいは不十分である場合、解雇は「現実かつ重要な事由」に欠けると判断されたが、理由明示が不十分だけでは「現実かつ重要な事由」が欠けると判断されることはなくなった • 法定解雇補償を受けるために必要な勤続期間は 12 カ月から 8 カ月に短縮 • 法定解雇補償額は 25% 引き上げられた 勤続 10 年目までは勤続 1 年につき月給の 1/4 相当、それ以降は勤続 1 年につき月給の 1/3 相当
労使間ルールの明確化	9. 損害賠償の上限と下限 不当解雇の際の損害賠償に上限が設定され、労働裁判所裁判官の自由裁量では決められなくなるため、雇用主にとって解雇をめぐる安全性と予測可能性が増す。ただし、差別、ハラスメント、基本的人権の侵害に関わる場合はこの限りではない	<ul style="list-style-type: none"> • 解雇に関する不服申立ての認められる期間は 24 カ月から 12 カ月に短縮された • 「現実かつ重要な事由」に欠ける解雇（不当解雇）にかかる補償金は勤続年数に応じて上限が設定された。勤続 30 年以上で月給 20 カ月分 • 「現実かつ重要な事由」に欠ける解雇（不当解雇）にかかる補償金の下限も設定された。従業員数 11 人以上の企業の場合、勤続 2 年以上で月給 3 カ月分が下限となる • 労働裁判所裁判官は、不当解雇にかかる補償金額の決定に際し、既に従業員に支給済みの法定解雇補償金額を差し引くことができる
	10. デジタル労働法典 デジタル労働法典を通じて労働関連法規をよりよく理解できるようにする。明確で理解しやすいツールで零細・中小企業の企業主の疑問に答える	<ul style="list-style-type: none"> • 労働法典ならびに関連法規、団体協約などを参照可能なプラットフォーム • 2020 年 1 月 1 日までに導入予定

2.5.2. CICE廃止と社会保障負担軽減

2018年財政法では、2013年に臨時措置として導入されたCICEが2019年をもって廃止されることが確定した。

企業にとって貴重な労働コスト削減措置であったCICEの廃止は、恒常的な社会保障負担軽減措置と抱き合わせで実施される予定である。政府によると、恒常的措置により企業にとっては年間210億ユーロの負担軽減が実現する⁶。

2000年以降に導入された雇用者負担措置のうち以下が現在も維持されている。

⁶ オランダ大統領の「供給サイドの施策」への転換の背景となった2012年のガロワ報告書は200億ユーロ規模の社会保障削減を提唱していた。

維持されている雇用者負担削減措置（2018年3月31日現在）

■レデュクシオン・フィヨン（Réduction Fillon = Réduction générale de cotisations）

SMICの1.6倍までの給与をターゲットとした社会保障負担軽減措置として、2003年のフィヨン法に導入された。

対象：SMICの1.6倍までの給与に課される雇用者社会保障負担

条件：従業員50名以上の企業は、毎年の給与交渉義務を果たさなくてはならない

軽減額の計算：各対象従業員の額面給与額に係数(C)を乗じて算出する

係数(C)の計算式：

従業員20名以上の会社： $C = (0.2814 / 0.6) \times [(1.6 \times \text{SMIC年額} / \text{額面給与年額}) - 1]$

従業員20名未満の会社： $C = (0.2854 / 0.6) \times [(1.6 \times \text{SMIC年額} / \text{額面給与年額}) - 1]$

■超過勤務手当の社会保障・所得税減免措置（Exonération d'heures supplémentaires/complémentaires）

サルコジ政権の目玉施策として2007年8月21日法（TEPA法）により導入されたが、オランダ新政権下の2012年8月16日法により廃止された。現在は、「従業員20名未満の企業を対象とする社会保障雇用主負担の定額控除（残業1時間につき1.5ユーロ）」のみが維持されている。

■CICE（競争力と雇用のための税額控除：Crédit d'impôt compétitivité et emploi）

SMICの2.5倍までの給与を対象とする法人税控除措置。

- 控除率は2013年4%、2014年6%、2015年6%、2016年6%、2017年7%、2018年6%
- 控除額が法人税額より多かった場合は、その後、3会計年度にわたって控除を続け、控除し切れなかった額は還付される
- この法人税控除を受けるためには、URSSAF（社会保障・家族手当負担徴収連合）と税務当局に所定の申告を行わなくてはならない
- 控除額は、企業の競争力改善のための出費（例：投資、研究、改革、研修など）に用いることが望まれ、従業員代表機関にその用途を報告する
- CICEは2018年をもって廃止され、2019年からはこれに代わって社会保障負担の減額が行われる予定



2.5.3. 法人税率の引下げ

同じく 2018 年財政法により、マクロン大統領の任期が終了する 2022 年までの 5 年間で法人税率を段階的に 8.33 ポイント引き下げる措置も確定した。現行税率 33.33% が 25% まで引き下げられる。

25% への法人税引下げは対 EU 諸国での企業競争力を維持するのが目的であり、EU 域内の平均水準 (2017 年の EU28 カ国の平均税率は 21.9%、ユーロ圏 19 カ国では同 24.1%) よりやや高めの水準にターゲットを定めている。

2017 年現在、アイルランドの法人税率は 12.5%、英国も同 19% まで下がってきている。しかし、フランスにとって企業競争力や労働コストを測る際の主たるベンチマークはドイツであり、EU 域内での法人税制調和化ではドイツと足並みを揃え、フランスの雇用にとって大きな打撃となりかねない極端な法人税率引下げ競争を牽制することも狙いである。

ドイツの法人税率はフランスと同じく 30% 水準にある。

フランスとドイツの労働コスト比較

経営者に近いフランスのシンクタンク REXECODE が四半期ごとに行っている労働コスト比較によれば、週 35 時間制が導入される直前の 2000 年時点で、フランスの製造業部門の労働コストはドイツのそれを 15% 下回っていたが、週 35 時間導入後のフランスにおける労働コスト上昇により両国のコストはほぼ横並びとなり、フランス企業の輸出競争力が大きく阻害された。

しかし、2013 年の CICE 導入を含む社会負担軽減措置などに伴い、2017 年第 4 四半期時点で、製造業部門のフランスの労働コストは再びドイツを有意に下回るようになってきており、フランス企業の輸出競争力と生産投資が上向くプラスの局面に入り始めた。

2017 年第 4 四半期の製造業部門における
時間当たり労働コスト (単位：ユーロ)

	2000	2004	2008	2012	2017 第 4 四半期
ユーロ圏	21.93	24.41	27.02	30.04	33.74
ドイツ	28.48	30.80	33.37	36.13	41.80
フランス	24.01	29.26	33.16	36.10	38.74
英国 (ユーロ圏外)	23.50	22.13	23.49	24.03	25.30

出所：EUROSTAT, REXECODE

2.5.4. 富裕税改革と「スタートアップ国家」へのインセンティブ

マクロン新政権は2018年財政法を通じて連帯富裕税 (ISF) に大きな改正を加え、不動産資産のみを対象とする「不動産富裕税 (IFI)」にこれを変更した。

連帯富裕税は1981年のミッテラン社会党政権下で導入された富裕税 (IGF) の後継税であり、法人ではなく個人の資産に課税されることから、富裕層の国外流出を促し投資意欲を削ぐ税制であるとの批判が長年絶えなかった。

マクロン政権は今回、資産を不動産資産と投資資産とに区別し、不動産資産を課税対象として残したうえで、株式などの投資資産を連帯富裕税の課税対象から外すという本格的な変更を施した。

これと並行して、株式譲渡益、配当金、金利など動産から生じる所得にかかる税率を一律30%としてEU主要国並みに引き下げ、企業の配当金支払に3%課税する特別拠出金制度も廃止した。

すなわち、マクロン政権はその初動段階において、雇用のフレキシビリティを拡大し、企業の負担削減をはかり、EUの経済大国をベンチマークに据えた法人税率引下げにより企業の競争力向上を目指すと同時に、投資資本にインセンティブを与えるという新たな方向性を明示したのである。

マクロン大統領はフランスを「スタートアップ国家」～各国民が自分のスタートアップを立ち上げられると感じられる国～にするとの抱負を機会あるごとに強調している。

リスクを引き受けて投資を行い、イノベーションを牽引する資本家、投資家、起業家にインセンティブを振り向ける政策を税制上で明確にすることで、雇用の将来は個人のイニシアティブに支えられた新しい企業風土のなかにあるとのビジョンを、改めて確認したともいえる。



2.5.5. 「見習い訓練・職業教育・失業保険改革」とキャリアパスの安全化

マクロン新政権は、オールドナンスによるフレキシビリティ拡大を補完する施策として、就労者各個人のキャリアパスの安全化を強化することを目指す「見習い訓練・職業教育・失業保険の改革」を予定している。

2018年9月1日からの導入へ向け、労使関係者との協議を進めつつ、4月末に法案「職業上の将来を選択する自由のために」を閣議提出し、夏までに議会で可決させる計画である。

就労者各人のキャリアを通じて転職や起業が生じ得ることを前提に、失業保険の適用枠を拡大し、トレーニングの権利積立ての強化を通じてキャリア転換を支援し、各人のモビリティ向上を後押しする。

法案「職業上の将来を選択する自由のために」のポイントは以下の通りである。

- 失業保険の適用枠を拡大し、自営業者および転職・起業を目的とする自発的離職者も支給を受けられるようにする。自営業者については事業の倒産・清算・本人の離婚などの場合に月額800ユーロを6カ月間支給。辞職者については、労使委員会の審査に通った転職・起業プロジェクトがあるケースについて失業保険を支給する。
- 職業訓練の権利は、勤続年数に応じて個人が時間数で「CPF（個人職業訓練口座）」に積み立てる形となっているが、これを時間数ではなく金額での積立てとする。フルタイム・パートタイムを問わず総額5,000ユーロを上限として、年間500ユーロの積立て、低資格者については総額上限を8,000ユーロとして年間800ユーロを積み立てる。
- 見習い制度では、対象年齢の上限を現行25歳から29歳に引き上げる手続きの簡素化をはかる。管理主体を州から労使に移管する。
- 公務員のモビリティを拡大すべく、民間で就労することを選ぶ公務員に対しては、5年間に限って、民間で就労した期間も公務員として働いたと同じ扱いで昇格の権利を維持する。

3. 就労者支援・保護制度

3.1. 失業保険

失業保険は、雇用主と被雇用者の納める負担金を資金源として、一定条件の下に求職者に失業手当を支払う制度である。労使同数運営の UNEDIC（全国商工業雇用主連合）が管理にあたる。ただし、各失業者の手当の金額算出と支払はポール・アンプロワが担当する。

1) 失業手当の受給条件

- 過去 28 カ月間（53 歳以上は 36 カ月間）のうち 88 日失業保険に加入または 610 時間以上就労していたこと
- 前職の離職理由が自発的離職でないこと
- 身体が健康で就労できること（病気の場合は失業手当ではなく生活保護手当を受給）
- ポール・アンプロワに登録して持続的に求職活動を行い、個別就職プロジェクト（PPAE）を実行していること
- 老齢年金受給年齢（生年により 60～67 歳）に達していないこと（老齢年金受給者として必要な四半期数を満たしていない場合は、満額受給資格ができる年齢まで失業手当を受給できる）



2) 失業手当の額

失業手当の額は前職の額面給与を基礎として算定される。

ただし、前職がパートタイムあるいは季節就労の場合、または失業者が障害者保険あるいは老齢年金受給者の場合は、異なる算定方法が適用される。

フルタイム労働契約を解雇された失業者が受給する失業手当の算定方法 (2017年11月1日現在)

前職の額面給与額	失業手当 (日給)	社会保障負担 (日給からの天引き)	CSG-CRDS (日給からの天引き)
1,171 ユーロ未満	前職の給与の75%	なし	なし
1,171 ユーロ以上 1,281 ユーロ以下	最低手当 1日 28.86 ユーロ	なし	
1,282 ユーロ以上 1,385 ユーロ以下	前職の給与の40.4% +固定手当 1日 11.84 ユーロ	一部免除 失業手当の手取りが 1日 28.86 ユーロ	
1,386 ユーロ以上 2,168 ユーロ以下	前職の給与の57%	付加年金保険掛け金として前職の給与の3%	
2,169 ユーロ以上 2,760 ユーロ以下			
2,761 ユーロ以上 2,954 ユーロ以下			
2,955 ユーロ以上 13,076 ユーロ以下		一部免除 失業手当の手取りが1日 49 ユーロ 失業手当の6.58% (CSG 6.2%、 CRDS 0.5%、 abattement 1.75%)	

3) 失業手当給付期間

	53歳未満	53～54歳	55歳以上
失業保険加入期間	過去28カ月間で88日または610時間以上	過去36カ月間で88日または610時間以上	過去36カ月間で88日または610時間以上
給付期間	加入期間と同じ	加入期間と同じ	加入期間と同じ
最長給付期間	730日 (24カ月)	913日(30カ月)、PPAEで定めた研修を受ける場合6カ月延長可	1,095日 (36カ月)

4) 失業保険および従業員債権保険料 (AGS)⁷ 負担率 (2018年1月1日現在)

(単位: %)

	負担率 (合計)	労使の配分	
		雇用主	従業員
失業保険	5.00	4.05*	0.95
従業員債権保険 (AGS)	0.15	0.15	
特別従業員債権保険料 (AGS)**	0.03	0.03	

出所は脚注⁸参照

* 3カ月以下のCDD(期限付き雇用)には契約期間に応じて割増率が適用される

** 人材派遣会社に適用される

⁷ 従業員債権保険 (AGS: Assurance de garantie des salaires) とは、企業が更生手続き (再建・清算) の対象となった場合に、従業員の債権 (未払いの給与、解雇時の手当など) を保障するための保険。

⁸ 3.1. ~ 3.4. に挙げた各種措置の実施・受給条件等に関する規定詳細はすべて、以下を出所とする。

Memento pratique, Social 2018, Editions Francis Lefebvre

www.urssaf.fr

www.pole-emploi.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

3.2. 連帯手当

失業手当受給の条件を満たさないか、あるいは失業手当の受給権が切れた失業者などを対象として、「国民連帯」の原則の下に、国の財源により一定のASS（特別連帯手当: Allocation de solidarité spécifique）が支給される。

対 象	<ul style="list-style-type: none"> 失業手当の受給権が切れた長期失業者 50歳以上の失業者でASSを選択した者 	
受 給 条 件	<ul style="list-style-type: none"> 実際に求職活動を行っていること 失業前の10年間のうち少なくとも5年間は従業員（給与所得者）だった者 家庭の月収が独身者で1142.41ユーロ*、カップルで1795.20ユーロ*未満の者 <p style="text-align: right;">*2017年11月現在</p>	
受 給 額	独身者	
	月 収	手当月額
	652.80ユーロ未満	489.60ユーロ
	652.80ユーロ以上 1142.41ユーロ未満	1142.41ユーロと月収との 差額
	1142.41ユーロ以上	なし
	カップル	
月 収	手当月額	
1305.60ユーロ未満	489.60ユーロ	
1305.60ユーロ以上 1795.20ユーロ未満	1795.20ユーロと月収との 差額	
1795.209ユーロ以上	なし	
受 給 期 間	6カ月間。求職活動の継続と所得が上限に達しないことが確認された場合には更新可能	
再就職促進のための補充手当支給	再就職後も補充手当を3カ月間支給	

3.3. 援助付き雇用契約

援助付き雇用契約は、長期失業者、生活保護受給者、障害者、50歳以上のシニア求職者、資格を持たない若者など、「労働市場において特に困難な状況におかれた層」をターゲットとして、公的援助により、新規採用・社会保障・職業訓練にかかる雇用主の負担軽減をはかる制度である。

援助付き雇用制度は、政権交替の度に改正されてきたが、改称されて中身が微調整されるだけというマンネリ感も否めない。

2012年11月に導入された低資格の若者向けの「未来の雇用 (Emploi d'avenir)」、若者の新規採用とシニアの雇用維持をセットにして世代間の技術継承もはかるという趣旨で2013年3月に導入された「世代間継承雇用 (Contrat de génération)」は、いずれも2018年までに廃止された。

マクロン新政権下では2018年1月1日以降、既存の援助付き雇用契約「統一社会復帰契約 (CUI: Contrat unique d'insertion)」がいくらか改正され、新たに「雇用職能パス (PEC: Parcours emploi compétences)」という枠組みが付け加えられた。

期間1年のPECはCUIと組み合わせて非営利セクターでのみ利用される制度で、雇用・研修・責任者による助言・指導を効率よく組み合わせることで、労働市場から最も遠い人々を定職に就かせることを目的としている。



■ 統一社会復帰契約 (CUI)

- CUI-CIE (営利セクターでの契約) と CUI-CAE (非営利セクターでの契約) の 2 種類があり、雇用契約としての内容は同じだが、国からの援助金額が異なる
- CUI-CIE は 2018 年 1 月からは一定の条件下で海外県 (DOM) および県に限り利用される
- PEC は非営利セクターの CUI-CAE の枠内でのみ利用される
- 就職が困難な求職者を対象とし、ポール・アンブロワおよび雇用主となる企業がそれぞれ元求職者をフォローする特定責任者を任命する点が特徴
- 職業経験の取得につなげる

枠組み	「従業員 (CUI を利用する求職者)、ポール・アンブロワ、企業の三者間の契約」と「従業員と企業間の雇用契約」がセット
対象	就職が困難な求職者
特徴	ポール・アンブロワ (またはこれに代わる機関) に任命された助言者 (Référant) が、従業員に適切な助言を与える。 企業は従業員を指導するテューター (Tuteur) を任命する。従業員に職業経験証書 (Attestation d'expérience professionnelle) を発行する
契約	フルタイムまたは週 20 時間以上のパートタイム CDI または 6 ~ 24 カ月の CDD (障害者、当初の契約期間終了時に 50 歳以上で定職に就くことを妨げる特別な困難がある者、および継続中の職業訓練が完了する者は 5 年まで延長可能)
援助	就労時間 (法定労働時間が上限) に応じて、CUI-CIE は SMIC の 47 %、CUI-CAE は SMIC の 95 % を上限とする補助金の供与。CUI-CAE のみ社会保障負担金の一部免除

■ 雇用職能パス (PEC)

枠組み	CUI-CAE の枠内に規定。転職できるような職能を身に付けられる職、職業研修の受けやすさ、雇用主と公共サービスの責任者による助言・指導
対象	労働市場から最も遠い求職者。ポール・アンブロワから PEC を勧められた求職者
特徴	雇用主は、地元の州の求人状況に則した職能を身に付けられるポストを提供し、PEC 従業員が必要な研修を受ける便宜をはかり、必要なフォローを行う。 PEC 契約中、従業員はポール・アンブロワ (またはこれに代わる機関) に任命された助言者 (Référant) による以下のフォローを受ける ・援助申請時に、助言者、雇用主、従業員の 3 者が面談し、契約内容や身に付けられる職能を文書にまとめる ・契約期間中のフォローアップ ・必要であれば契約終了の 1 ~ 3 カ月前に面談し、求職活動、研修の成果、研修の続行または変更の必要性などを話し合う
期間	PEC 期間は 12 カ月を目指す。当初の協約は 9 カ月以上であること
援助	SMIC の 30 ~ 60 %。負担率は各州の地方長官令で決まる

3.4. 見習い訓練契約と 職業能力強化契約

企業内での就労と教育・研修機関での受講を並行して行うデュアルシステムとして、見習い訓練契約と職業能力強化契約がある。

従業員 250 人超の企業のうち、従業員の 5%以上を見習い訓練契約・職業能力強化契約・企業内国際ボランティア (volontariat international en entreprises (VIE))・博士課程研究調査協約 (convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (CIFRE)) のいずれかで雇用している企業は見習い訓練税が減額される。

3.4.1. 見習い訓練契約

フランスの見習い訓練契約 (contrat d'apprentissage) の歴史は比較的浅く、1980 年代に遡る。若者の失業問題が深刻化するなかで、若者の失業率が EU 内でも特に低いドイツに範をとった見習い訓練制度導入の必要性が指摘されたことが背景にあった⁹。

伝統的に、フランスの教育制度はエリート育成の性格が強いのに対し、ドイツのそれは「粒のそろった多数の製造業就労者」の育成に重点が置かれてきた。

したがってドイツでは見習い訓練が職業を身に付けるための王道とみなされ、いわゆる進学コースとの間での編入コースも整備されているのに対して、フランスでは長い間、見習い訓練制度は学業落伍者の救済コースといったイメージが強かった。

ただし、近年はフランスでも、高等教育のマスターレベルに見習い訓練を採用する教育機関が増え、企業側もこうした訓練生を積極的に採用し始めている。また、いったんホワイトカラー職に就いた高学歴の若者の間で農業や手工業などへの転職を試みるケースも増えており、こうした場合のキャリアパスの1つとして見習い制度へのニーズが高まっている。

上記のような変化を背景に、マクロン新政権は対象者の年齢上限を 25 歳から 29 歳に引き上げる方向での制度改正 (2.5.5.) を予定している。

⁹ 最新の EUROSTAT の統計によると、2018 年 2 月現在で 25 歳未満の若者の失業率の EU 域内平均は 15.9%、ユーロ圏内平均は同 17.7%。国別ではドイツが最も低く 6.2%、オランダが 7.2%、フランスは 21.6% だった。スペインは 35.5% に達する。



目的	義務教育を終了した若年労働者に、一般・理論教育と並行して実地の実技教育を受けさせ、職業資格取得を支援する
対象	16～25歳のフランスまたはEU国籍者、もしくはその他の国籍でフランスの労働許可所持者。2017年から2019年までの期間、次の州では実験的に見習い訓練生の受け入れを30歳までとする：ブルターニュ、ブルゴーニュ-フランシュコンテ、サントル-ヴァール・ド・ロワール、グランテスト、オ・ド・セーヌ、ヌーヴェルアキテーヌ、ペイ・ド・ロワール、イル・ド・フランス、オクシタニ 年齢制限の例外： ・満15歳に達し、中学課程を修了した者 ・26～30歳でさらに上の資格取得を目指す者、26～30歳で前の見習い訓練契約が本人の意に反して破棄された者、身体障害者、起業を計画中の成人
契約	契約期間は、職種と目指す資格によって6カ月～3年間。試用期間45日間。無期限の雇用契約(CDI)も可能だが、見習い訓練期間中は見習い訓練生としての保護が受けられる 見習い訓練契約は、一般・理論教育を受講するCFA(職業訓練センター)に登録しなければ無効。 見習い訓練契約は雇用主と見習い訓練生の間で結ばれる労働契約である。 訓練生は他の社員と同等の権利を有し、他の社員と同様に団体協約などが適用される。ただし、18歳未満の訓練生の場合は就労時間に特別な制限がある
研修	企業での実習とCFA(職業訓練センター)での年400時間以上の一般・理論・実技教育。 見習い訓練者を指導する「親方(maitre d' apprentissage)」は雇用主自身が従業員のなかから選んでもよいが、見習い訓練者は準備中の資格・ポストに応じた職能を持つ成人でなくてはならない。 見習い訓練者は、見習い訓練契約に定めた資格試験を受験する義務がある

給与額	契約	18歳未満	18歳以上 21歳未満	21歳以上
	1年目	SMICの25%	SMICの41%	SMIC*の53%
	2年目	SMICの37%	SMICの49%	SMIC*の61%
	3年目	SMICの53%	SMICの65%	SMIC*の78%
*または団体協約の定める当該ポストの最低賃金				
援助	労災・職業病負担を除く社会保障負担(雇用者負担分+従業員負担分)の免除。 従業員11名以下の企業には地元の州からの補助金が訓練生1人当たり年間1,000ユーロ以上。 従業員11名以下の企業が18歳以下の見習い訓練生を雇うと、最初の1年間に限り、四半期ごとに1,100ユーロ(1年間で計4,400ユーロ)の国からの補助金。 従業員250名以下の企業の1人目と2人目の見習い訓練生雇用に対して1,000ユーロ以上の州からの補助金。 BAC+2までの見習い訓練生を雇用すると1,600ユーロの税額控除。 従業員250名以上で、従業員の5%超を見習い訓練契約・職業能力強化契約・VIE・CIFREのいずれかで雇用している企業への見習い訓練税減額			

3.4.2. 職業能力強化契約

職業能力強化契約 (Contrat de professionnalisation) は、企業内での就労と研修機関での研修を並行して行うデュアルシステムの1つである。

ただし、見習い訓練制度が26歳未満の若者に広く開かれた初期教育のコースとして利用されてきたのに対し、職業能力強化契約は、就職・再就職に役立つ職業上の資格取得を支援する制度として構築されている。

利用者も、26歳未満で初期教育コースを断念したか、専門化を望む若者、26歳以上の求職者全般、適切な資格を持たない有期雇用就労者などが対象となる。

また、見習い訓練制度では、受講先がCFA(見習い訓練センター)か高校・大学など通常の教育機関であり、バカロレア以上の資格(短大、学士、修士レベル)取得を目指すことも多いのに対して、職業能力強化契約は、企業内の特定ポストへの就職に必要な、より専門的な職業資格の取得をターゲットとし、研修機関や企業内で受講する。

研修状況の監督もより緩やかである。

目的	企業での就労と研修機関における研修(職業技術と一般教育)を通じて、就職・再就職に有利な資格取得を支援		
対象	16～25歳までの若年者、26歳以上の求職者、生活保護の最低収入保障(上出のASSを含む)受給者、CUIを終了した者		
契約	6～12カ月の有期雇用(CDD)、または契約初期に12カ月または24カ月の「職業能力強化期間」を設けた正規雇用(CDI)		
給与額		職業バカロレアより低い資格の取得者	職業バカロレアと同等以上の資格の取得者
	16～20歳	SMICの55%	SMICの65%
	21～25歳	SMICの70%	SMICの80%
	26歳以上	SMICの85%以上、または団体協約最低賃金がSMICより高ければその85%以上	
研修	研修時間は、契約期間の15～25%、150時間以上。研修費用はOPCA(職業訓練費徴収機関)が負担。雇用主は研修の履修に関して、契約を通じて取得を目指す職業能力に関連するポストで2年以上の職業経験を有する従業員をチューターに任命		
援助	<p>チューター従業員に対して、1時間当たり15ユーロ、40時間を限度として、OPCAが費用を負担。1名につき1カ月230ユーロ(45歳以上なら345ユーロ)、6カ月を限度として、チューター活動実施費用もOPCAが負担。</p> <p>45歳以上を雇用した場合、社会保障雇用主負担を一部免除。</p> <p>45歳以上の求職者を雇用し、それに先立つ6カ月間に経済解雇を行っていない企業には、国から2,000ユーロの補助金。</p> <p>従業員250名以上で、従業員の5%超を見習い訓練契約・職業能力強化契約・VIE・CIFREのいずれかで雇用している企業への見習い訓練税減額。</p> <p>26歳以上の求職者を雇用し、それに先立つ6カ月間に経済解雇を行っていない企業には、ポール・アンブロワから2,000ユーロを上限に補助金</p>		



3.5. 高齢者向け施策

労働・雇用省の DARES (研究・調査・統計局) によると、55～64 歳の年齢層の雇用率は 2016 年時点で 49.8% で、EU28 カ国の平均を 5.5 ポイント下回った。

これは、1970 年代以降、30 年にわたって行われてきたフランスの雇用政策が、他の年齢層を優先するために早期退職制度などを通じて高齢者を労働市場から撤退させることに重点を置いてきたことの名残りである。

しかし、人口の高齢化に伴って年金会計が圧迫されつつあること、EU が 55～65 歳の年齢層の雇用率 50% を目標に掲げたことなどから、1990 年代末以降はフランスでも高齢者の就労を促進するための政策が導入され、特にこの 10 年間でシニアの雇用率は大きく伸びた。55～59 歳の年齢層では EU28 カ国の平均を 1.6 ポイント上回る 70.3% に達している。

シニアの雇用に関しては 2005 年に全国業種間労使合意が締結された。

■ 統一社会復帰契約 (CUI)

50 歳以上の生活保護最低収入保障 (上出の ASS を含む) 受給者、および継続中の職業訓練の完了が見込まれる者は 5 年まで延長可能 (3.3. 参照)。

■ シニア向け有期雇用 (CDD Seniors)

農業を除くすべての企業は、57 歳以上で 3 カ月以上求職活動をしている失業者または経済解雇後の再就職支援契約利用者と CDD Seniors を結ぶことができる (農業セクターには特別の CDD Seniors がある)。CDD Seniors の契約期間は、18 カ月を最長とする。1 回の更新が可能で、全 36 カ月を超えてはならない。

■ 職業能力強化契約 (3.4.2 参照、45 歳以上対象)

3.6. 育児中の就労支援

■ 育児休暇制度 (congé parental)

育児休暇制度は、女性と男性 (母親と父親) に平等に認められており、最近では特に男性による利用を奨励する傾向もある。女性の就労を支援する制度としても、依然、重要な制度である。

期間	産休終了直後から子どもの 3 歳の誕生日まで (休業手当の支給期間は世帯内の子どもの数による)
対象	母親と父親の双方。両親が同時に利用することも可 養子縁組で子どもを引き取った場合の利用も可
条件	パートタイムで就労継続することも可 休暇終了後は、休暇前と同じ条件での復職を保障される 完全休業の場合、月額 392.09 ユーロの休業手当が支給される (このほかに、子どもが 3 歳の誕生日を迎えるまで月額 184.62 ユーロの育児手当も支給される)

■ 子どもの病気・事故・障害時の支援

産休・育児終了後、子どもが 16 歳になるまでは、子どもの病気・事故の際に年間 3 日まで無給で休暇を取る権利が保障されている (子どもが 1 歳未満の場合あるいは扶養家族の 16 歳未満の子どもが 3 人以上いる場合は 5 日まで)。業種によっては、休暇中の給与支給や休暇期間の延長など、より有利な内容が団体協約によって認められている。

病気・障害・事故が原因で介護が必要な子ども (20 歳未満) の世話をするための休暇制度 (congé de présence parentale) もある。休暇期間は 3 年間で最大 310 日まで認められ、1 カ月につき 22 日まで児童介護休暇手当が支給される。

3.7. 「職場における差別」対策

フランスの労働法典 L1132-1 条では、採用、インターンシップ、トレーニングなどに関して以下の理由に基づく「差別」を明確に禁じている。これに違反した場合は、刑事処罰¹⁰・民事賠償（民事訴訟は労働裁判所の管轄）の対象となり得る。

職場における差別を禁止する条項が労働法典に盛り込まれたのは 1982 年で、以後、新たな差別の理由となり得る項目が徐々に追加された。現行の労働法典は、EU 法規の国内法適用を目的とする 2008 年 5 月 27 日法の記述に基づき、下記のような理由により求職者や従業員が採用・契約更新、報酬、昇進・人事異動などに関して不利を被ることがないように定めている。

- 出身
- 性別
- 風俗
- 性的指向・ジェンダーアイデンティティ
- 年齢
- 家庭状況・妊娠
- 遺伝子上の特性
- 介護の必要性
- 経済的状況に起因する脆弱性
- 特定の民族・国家・人種への所属または非所属（事実上あるいは想定上）
- 政治信条
- 労働組合または共済組合の活動
- 宗教上の信条
- 外見
- 苗字
- 居住地・取引銀行
- 健康状態・障害
- 外国語の能力

労使間では 2006 年に企業内におけるあらゆる差別の撤廃と多様性の促進を目指す全国業種間労使合意が調印され、2008 年 3 月の省令により全企業に拡大適用されるようになった。

2017 年 1 月以降、従業員数 50 人以上の企業の人事担当者は、5 年に 1 度、職場における差別禁止に関するトレーニングを受けることを義務付けられている。

国内最大の雇用主である公職部門（公務員には労働法典が適用されない）については、2013 年 12 月に公職部門における平等を促進して差別と闘うための憲章が採択され、その実践を円滑化するための通達（公職部門における平等促進・差別対策・多様性の促進の実施に関する 2017 年 4 月 3 日付通達）が 2017 年 4 月に公布された。

■ 「男女間の職業上の平等」についての企業別行動計画

2012 年 1 月以来、従業員数 50 人以上の企業には「男女間の職業上の平等」（採用、報酬、トレーニング、昇進など）実現へ向けた企業内合意または行動計画を成立させることが義務付けられている。この義務を果たさない雇用主には罰金が科され、公共調達市場へのアクセスも禁じられる。

さらに、労働省をはじめ、企業の社会的責任に関する公的機関 ORSE などが、従業員数 49 人以下の中小企業も視野に収めたガイドブックなどを通じて職場でのグッドプラクティス普及へ向けた情報提供を行っている。

職場における男女平等に関しては 2004 年に全国業種間労使合意が締結されている。



■ AFNORラベル

フランスの規格団体である AFNOR では、職場における男女平等を実践している企業、さらに、より広範な差別の撤廃活動を実践している企業に対して、以下の2つのラベルを付与する認証活動を行っている。2015年以降、一度の申請で両ラベルを同時に取得することが可能になった。



「多様性（差別撤廃）」ラベルは 2008 年に創設されて以来、2017 年 5 月までに官民の 354 社・団体（従業員数約 93 万人）が認証を取得した。同ラベルにはシニアの雇用促進も含まれている。

■ 企業イニシアティブによる「多様性憲章」の導入

保険大手 AXA のクロード・ベベアール会長、情報サービス大手 CS (Communication et Systèmes) のヤジット・サベグ会長¹¹が発起人となって 2004 年に発足した企業内における差別撤廃を目指す運動。2018 年 3 月現在 3,764 社が憲章に調印している。

人種差別、出身国による差別、障害者に対する差別などを含むさまざまな差別を撤廃して、企業内での多様性を促進しようという運動であり、女性や高齢者に対する差別の排除も射程に入っている。

フランスの独立行政機関である「権利擁護機構」の依頼で 2012 年末に実施されたアンケート調査によると、10 人に 3 人が職場で何らかの差別を受けたと回答しており、民間セクターにおいてはその理由として以下のような事項が挙げられている。

また、直接的な差別だけでなく、一見無害に見える基準や実践が一部の層に不利に働く恐れのある「間接的差別」をなくすことにも取り組んでいる。たとえば、管理職候補の年齢層を 28 ～ 32 歳に設定した場合、この年代に出産・育児で職場から一時的に離れることの多い女性が差別されることになる。

¹⁰ 自然人に対しては最高懲役 3 年、罰金 4 万 5,000 ユーロまで。法人に対しては罰金 22 万 5,000 ユーロまで。意図的な差別でない場合にも処罰の対象となり得る。

¹¹ 2008 年に首相府付き機関として創設された「多様性・機会均等促進委員会」の初代委員長。

3.8. ハラスメント対策

■セクシャル・ハラスメント

フランスでは1992年の刑法改正でセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」）が刑事罰の対象となった。その後、2012年8月6日付セクハラ関連法の制定により刑法、刑事訴訟法、労働法、公務員法の各法典が新たに改正され、セクハラ対策の現行の法的基盤が整った。

2012年の法改正では「セクハラ」と認められる行為の範囲が拡大され、罰則も強化されたほか、被害者だけでなく証人に対する保護規定も導入された。セクハラは懲役2年、罰金3万ユーロの刑事罰の対象となる。

労働法典L1153-1条のセクハラの実義は刑法典222-33条のそれと同じである。

職場でのセクハラについては、セクハラの実義者と証人に対する差別（報酬、配属、昇進など）は労働法に基づいて懲役1年と罰金3,750ユーロの対象となる。

しかし、この差別が採用拒否や解雇、採用などを条件とする脅しにつながった場合は、労働法ではなく、より重い刑法に基づく刑罰が科される。さらに企業における懲戒処分や被害者への損害賠償支払も生じる。

職場におけるセクハラ対策として、企業はセクハラ関連法文を職場や採用試験会場の扉に表示することを義務付けられているほか、リスク評価・防止の一環にセクハラ対策を組み込むことなどを奨励されている。

政府のセクハラ対策ウェブサイト¹²によると、性的暴行の8%と品性下劣な行為の25%が職場あるいは学校で行われている。

■パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）は、労働法典L1152-1条にその定義が明記され、パワハラ被害者および証人に対する差別も、セクハラと同等の刑事罰の対象となることが定められている。

12 Violences contre les femmes La loi vous protège
<http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>



3.9. 内部通報手続きと 通報者の保護

内部通報（ホイッスルブローイング）に関しては、2016年12月9日付で同時に公布された以下の2つの法律が現行の法的枠組みをなす。

- ・サパンII法（透明性・汚職撲滅・経済活動近代化法）
- ・内部通報者の指導と保護に関する「権利擁護機構」の権能に関する法律

サパンII法については、内部通報を行う際の一定の手順を定める政令（デクレ）が2017年に発令され、2018年1月から適用となった。

これによると、被雇用者が職場の内部での問題について通報を行う場合には、第1段階として職場内の上司・雇用者への通報を行い、通報後、一定の期間を経て反応がない場合には第2段階として司法・行政・業界団体への通報を行うことができる。この段階でも一定期間を経て反応がない場合に通報内容を一般に公開することができる。ただし、重大な危険に関わる通報の場合には、第1段階、第2段階を経ることなく、直ちに一般公開することができる。

他方、独立行政機関である「権利擁護機構」は、内部通報者を適切な窓口へ導くと同時に、内部通報者の権利と自由の尊重に留意する役割を負う。

フランスの労働政策

執 筆／義江 真木子 (KSM NEWS & RESEARCH)

監 修／村田 弘美 (リクルートワークス研究所)

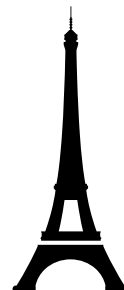
制作進行／開地 康子 (リクルートワークス研究所)

発 行 日／2018 年 10 月 31 日

発 行 行／リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
リクルートGINZA8ビル
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.



参考資料等に掲載しているURLは各ウェブサイトへリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

フランスの労働政策

リクルートワークス研究所
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
株式会社リクルート
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.