

2013.9

リクルートワークス研究所 主任研究員
グローバル労働市場研究センター センター長
村田 弘美

フランスの労働政策

1. 雇用失業の現状

2013年のフランスの人口は約6,560万人。INSEEによると、フランス本土の労働力人口(15歳以上)は2,839万人、労働力率は56.8%と低い(2011年)。労働力人口のうち就業者は2,578万人、失業者は270万人となった。

15歳から64歳の年齢層の労働力率は2010年には平均70.5%。生産年齢にある男性の4分の3、女性の3分の2が労働市場に参加している。15歳から24歳の若年層の労働力率は、男性42.9%と女性35.6%となった。50歳から64歳の年齢層では、逆に2年連続で労働力率が向上している。

一方、失業状況では、企業の大型倒産や景気低迷の影響を受け、2001末頃より失業率は上昇し、2005年5月には10%を超えた。前サルコジ政権では、雇用問題を最重要課題と位置づけ、新型雇用契約の導入、税制優遇措置、公的補助などの雇用対策を打ち出した結果、失業率は2008年には7.4%まで低下した。しかし、その後の世界金融危機の影響により翌年2009年には9.1%に上昇し、その後も悪化している。2013年9月に発表された公式統計によると最新の失業率は10.5%となった。

OECDは、ユーロ圏の失業率は2014年末には過去最高の12.3%に達すると予測している。国別では、スペインとギリシャでは28%近くまで上昇し、フランスは11.2%に上昇するとの予測で、欧州諸国間に大きな格差が生じるとしまだまだ厳しい状況が続くとしている。

2. オランダ政権による2つの雇用政策

2012年5月、オランダ政権が成立。前サルコジ政権では、1) 部分的就業(失業)の促進、2) 解雇よりも職業訓練を優先策とする、3) 零細企業に採用された若年者の社会保険料の使用者負担を免除、4) 求職者の職業訓練促進、5) 研修生や見習い訓練雇用契約の促進、6) 公共職業安定所の職員を増員、7) 消費税税率の引き上げ、8) 労使交渉の促進などの雇用対策がとられたが、著しい効果はなく、新政権は雇用政策を重点課題とした。

オランダ新大統領の60の選挙公約では、若年者の就業促進策をはじめとして、あらゆる箇所に雇用対策をちりばめた。2012年8月29日の閣議では、「雇用のための闘いは最重要課題」とし、オランダ大統領は選挙公約を果たすため若者15万人の雇用創出計画を創設。下記の2つの施策を中心に、5年間で合わせて65万人の雇用創出をすとした。

(1) 未来の雇用契約制度

16歳～25歳の就職困難な若年者を、非営利部門や社会的に有用な産業で雇用し、その賃金の75%を国が助成する制度。

目的：職業経験を積み職業能力を向上させ、将来的に安定した職を得ること。

条件：原則フルタイムで無期雇用契約か、3年間の有期雇用契約、または3年まで更新可能な1年間の有期雇用契約を締結。※統一参入契約にて雇用

対象：原則、非営利部門（地方公共団体や病院、NPOなど）。民間企業では社会的に有用性のある産業や継続的な雇用の見込める産業（環境関連や情報技術、医療・介護・福祉、レジャー・観光など）のみ。

助成：採用された若年者の給与の75%を、3年間企業に助成する。

目標：2013年に10万人、2014年以降は15万人。

(2) 世代間雇用契約制度

若年者を採用し、シニア層の雇用を維持する企業にインセンティブを与える。

目的：若年者を無期雇用契約で採用するとともに、企業に雇用されている高年齢社員を、教育・指導社員として継続雇用する。若年者と高年齢社員の就業を促進と技能伝承。

対象：従業員数300人未満の企業。（従業員数300人以上の企業は労働協約により社会保険料を軽減）

助成：無期雇用契約で採用された若年者の賃金助成（3年間）、継続雇用された57歳以上の高年齢社員の賃金の助成として定年までの間、それぞれ年2,000ユーロを支給する。

目標：2013年に8万件、5年間で50万件の契約締結。

以降、雇用悪化が止まらない状況であったが、9月25日発表の公式統計によると、失業者数（本土）は8月に323万5,700人となり、前月比で5万人減少と明るい兆しが見えた。失業者数が減少するのは、2011年4月以来初めてで、27カ月ぶりの減少と、オランダ政権の公約は、意外にもかなり早い時期に達成された。しかし、サパン労相は、たった1カ月

間の推移だけで失業減少を取り沙汰することはできないと述べて、減少傾向が定着するかどうかはまだ判断できないとの慎重な見方を示した。

3.雇用安定化法の行方

オランダ政権による2013年の重点施策は、6月16日に公布となった「雇用安定化法」である。同法は、フランス版フレキシキュリティーの導入として注目されている。労使間対話型の企業経営を目指し、従業員の取締役会参画を義務付けるとともに、集団解雇の手続きの簡素化、復職権を伴う転職制度の創設などが可能となる。その背景には、企業の経営悪化によるリストラの際に、労使が対立して交渉が進まず、その間にさらに経営が悪化するという悪循環があった。同法では、企業の経営情報を従業員に与え、さらに3年ごとに労使間で協議できるように改正した。

雇用安定化法は、解雇手続きの簡素化（図表1）と、雇用の安定化（図表2）という2つの顔を持つ施策ともいえるが、具体的ポイントとしては、1）経営参加のための従業員の権利の強化、2）経済状況に即した雇用、職業能力を確保するための労使の事前交渉の強化、3）企業の景気調整力の強化、4）解雇の手続きの簡素化（配置転換を従業員が拒否した場合、経済的理由による個別解雇となる）、5）復職権付き転職制度を導入（従業員300人以上の企業/勤続2年以上の従業員）などが挙げられる。

フランスは従来、解雇に厳格な国であるが、本法による解雇手続きは、10人以上の従業員を経済的理由で解雇する場合の手続きを簡素化するという大胆な改正である。現状では、企業委員会への計画の諮問や、その後の審査に時間を要することが障害となっていた。同法では、解雇手続きを簡素

化する際に、労使合意もしくは監督局の認可方式のどちらかを選択させるという方法をとる(図表1)。また、従業員50人以上の企業が30日間に10人以上を経済的理由で解雇する際には、企業の能力に応じた雇用救済計画の作成が義務付けられている。業績悪化で事務所を閉鎖する場合でも、計画を作成しなければならない。

また、雇用安定化の側面で斬新な施策は、従業員に一時的に他の企業での就業(転職)を課すというものである。日本企業でも、たとえばグループ会社への出向や転籍などでの人材のモビリティ策は行っているが、このような大胆な施策は過去になく、どの程度の人数が見込まれるのか、そのプロセス、手法にも注目されている。

4.おわりに

フランス政労使会合においても、雇用問題が喫緊の課題として協議され、2013年には失業者数を

減少に導くことに全力を尽くす。特に若年雇用契約を拡大する、求職難が目立つ職種の人材確保支援を目的として、10月~12月の間に約3万人に失業者を対象に職業訓練を実施するとした。また、現在協議されている2014年の予算についても、全体で7億5,000万ユーロ削減と厳しい状況下においても、政府が優先課題として位置づける雇用対策は年次予算よりも10億ユーロ増額し、107億ユーロの予算を計上し、万全の対策をとる方向にある。フランスの雇用施策は過去、どれも焼け石に水という状況にあり、このようなバラエティに富む雇用安定化法は苦肉の策にもみえる。

日本においても若年失業が喫緊の課題であり、政策効果が問われるなかで、どの施策の効果が高いかを検証すること、また政策立案者は知恵を十分に絞りだしているのか、試行錯誤をするのか、フランスの苦肉の策はこうした面でも参考にすべきだろう。

【図表1】 雇用安定法①解雇規制

(1) 労使合意方式

企業内の組合代表のうち選挙で過半数を取った組合と事業主が、集団解雇に関する労使間協定を締結する。企業委員会への諮問は、解雇対象者の人数により2カ月、3カ月、4カ月と定められている。

- 協定により以下の事項などを自由に規定できる。
- 協定で規定された期限の延長はできない。合意後に地域総局の承認(15日以内)を受ける。労使間合意に基づいた解雇は、裁判に持ち込まれることはほとんどない。

- 労使間会合の回数や日程
- 必要書類のリスト
- 会計士の介入
- 解雇順位
- 雇用救済計画の内容



(2) 監督局の認可方式

事業主が雇用救済プランを作成し、企業委員会への諮問後に地域総局に認可申請をする。企業委員会への諮問期間は労使合意方式と同じ。地域総局は申請を受け取ってから21日以内に認可する。

配置転換は契約の変更なくとも可能に

従来は雇用契約で職務内容、勤務地が規定され、本人の同意がない場合は配置転換できない。

- 従業員に対する支援措置や配置転換の地理的条件などを労使協議で事前に合意することで、契約を変更せずに配置転換が可能となった。

- 従業員300人以上の企業では雇用・能力予測管理(GPEC)に盛り込むことが義務付けられた。

- 拒否した従業員は、経済的理由による個別解雇が可能。

賃金カットと引き換えに雇用維持の提案可

- 業績不振への対応に、最長2年まで雇用を維持する代わりに、一定期間(最長2年)の賃金カットと労働時間の変更を盛り込んだ企業内雇用維持協定を、多数派組合と合意できる。

- 給与は最低賃金の1.2倍以上。

- 日曜労働、有給休暇、労働時間など労働法における強行規定を順守する。

- 協定拒否の従業員の経済的理由による個別解雇が可能。

労使紛争の和解金の目安が法制化

労働審判は最低でも2~3年かかる。労働裁判所の和解部門で解決することはほとんどなく、また判決に時間がかかる。

- 提訴から2カ月以内に和解部門に登録、および和解の目安となる損害賠償金額が定められた。

- 雇用契約の履行や終了に関する時効が5年から2年に短縮。差別に基づく場合は現行どおり5年、給与に関しては3年に短縮。

企業委員会に企業戦略などの情報を提供

企業は、委員会に対し、企業の戦略、競争力/雇用税額控除の使用方法等の情報提供をしなければならない。企業の戦略は、以下のデータを作成することが義務付けられた。データ作成の期限は従業員数により異なる。

- 投資
- 自己資本と債務
- 給与
- 社会・文化活動
- 投資家への配当
- 資金フロー
- 下請け
- グループ取引

【図表2】 雇用安定化法②雇用安定化

<p>●短期雇用の雇用コスト引き上げ</p> <p>■無期限雇用を原則とするフランスでは、短期契約の利用は</p> <p>a.継続的でない仕事 b.一時的な事業増加 c.従業員代替 d.季節労働</p> <p>などに限られており、契約期間は原則として、更新1回を含めて18カ月と定められている。</p> <p>■短期雇用労働者の給与に係る失業保険の事業主負担は4.0%であった。</p> <p>■短期雇用の多用を抑えるため、2013年7月1日から雇用期間が1カ月に満たない契約の失業保険の事業主負担は7.0%に、1カ月以上3カ月未満は5.5%に、引き上げた。</p> <p>■慣例的雇用(レストラン、ホテル、文化的活動など)に基づく短期雇用の場合は、3カ月未満で4.5%とする。</p> <p>■欠勤従業員の代替契約、季節労働、終了後に無期限契約となる場合は適用されない。</p>	<p>●短時間労働者の労働時間に下限</p> <p>■短時間労働者の労働時間は、週35時間を下回れば自由に定めることができた。</p> <p>■適当たりの最低労働時間を24時間に規定。</p> <p>■従業員が24時間未満を希望する場合は書面による本人説明が必要。</p> <p>■契約時間の10%以内の残業については、10%の割増賃金を支払う。</p> <p>■適用2014年1月1日。</p> <p>■適用時点で履行中のパート契約で、週24時間未満のものは、その必要性を証明できる明確な理由があれば、2016年1月1日までは同契約を継続可。</p>	<p>●安全な転職を可能に</p> <p>■勤続2年以上の従業員が、雇用主の合意の下に一定期間、他の企業で就労できる</p> <p>■他の企業での就労中は雇用契約の中断として扱われ、期限内であれば以前と同じ労働条件で復帰することが可能となる。</p> <p>■従業員300人以上の企業が対象</p> <p>■他の企業に就労する期間は労使交渉で定められる。</p> <p>■復帰を望まない場合は辞職と見なされる。</p>	<p>●失業手当受給権利の合算が可能に</p> <p>■失業手当は、直近28カ月(50歳以上は36カ月)のうち4カ月の勤務実績があれば給付対象。</p> <p>■給付期間は最長24カ月(50歳以上は36カ月)の範囲で、勤務した期間の手当が給付される。</p> <p>■失業手当の受給権利を残して再就職後、さらに失業した場合、現行では再就職前の受給権利と新しい受給権利を比較して、本人に有利な手当を受けることになっている。</p> <p>■UNEDIC労使間合意を行い、その後2014年1月1日から再就職前の権利と新しい権利を合算した手当の支給を受けられる。</p>	<p>●補足医療保険の加入義務付け交渉</p> <p>■医療基本料と公的保険還付額との差額、および公的保険で還付されない医療費の自己負担分の一部または全額を払い戻す補足医療保険は、大手企業においては加入しているところが多いが、零細企業では3割程度しか加入していない。</p> <p>■目的は補足医療保険の加入を全労働者に義務付けること。</p> <p>■2013年6月から業種別交渉を開始、2014年7月から組合代表のいる企業での交渉を開始することが義務付けられた。</p>
---	---	--	---	--

* 出典 *

・フランス大使館 (INSEE)

<http://www.ambafrance-jp.org/4-%E3%80%80%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%83%BB%E9%9B%87%E7%94%A8-2012>