

## フランスの失業保険と雇用政策

松村 文人

### ■ 要約

本論文では1990年代以降のフランスの失業保険制度および雇用政策措置の状況について検討する。フランスの雇用政策のあり方は、雇用復帰への金銭的奨励策と労働コストの削減策という2つの政策の導入により、1990年代半ばを境に新たな段階に入ったと考えられる。失業保険制度は、PARE（雇用復帰支援政策）の導入によって政策の重点を失業後の所得保障から雇用復帰のための求職支援に移すことになった。雇用政策面では、職業訓練や補助金付き雇用のような伝統的な雇用措置の比重が低下しているのに対し、低賃金層を対象に企業の社会保障費負担を軽減して経営者に対して雇用を促す社会保障費負担軽減策の重要性は増している。日本では、フランスのような失業保険制度の改定や社会保障費負担の軽減措置は当面課題として意識されておらず、可能性について理論的な研究を行うところから出発する必要がある。

### ■ キーワード

失業保険、雇用政策、労働市場政策、フランス、社会保障

### Ⅰ はじめに一雇用政策の転換

本稿の課題は、1990年代以降のフランスにおける失業保険制度および雇用政策措置に関する新たな状況を概観することである。ヤニク・ローティの『新たな雇用政策』（2006年）によれば、フランスの雇用政策のあり方は1990年代半ば以降、「雇用復帰への金銭的奨励策」と「労働コストの削減策」（L'HORTY 2006, p.3）という2つの新たな政策の導入によって根本的に転換することになった。

前者の「雇用復帰への金銭的奨励策」とは何を意味するのか。1980年代までのフランスの失業対策の1つの力点は、中高年や3歳以下の子供を持つ女性のような特定の労働力を労働市場から撤退させるところに置かれてきた。ところが、1990年代半ばになると早期退職奨励措置は後退し、逆に雇用復帰の奨励と雇用復帰がもたらす成果が注目されるようになった。失業手当の支給率を支給期

間に応じて下げる逡減給付の仕組みが導入されたのち、最低賃金の継続的な改善や雇用復帰手当の設置があり、失業手当と賃金の加算も認められるなど、金銭により雇用復帰を奨励する方向性が強まった。失業保険制度そのものは、2001年に「雇用復帰支援政策」PARE（Plan d'aide au retour à l'emploi）の導入によって大幅に改定された。失業手当は「雇用復帰支援手当」ARE（allocation d'aide au retour à l'emploi）となり、定期面談の基礎となる求職者一人一人に関する「個別行動計画」PAP（projet d'action personnalisé）が作成され、積極的に求職活動を行わない失業者には失業手当の削減措置を採ることが規定された。

後者の「労働コストの削減策」とは、低賃金層を対象に企業の社会保障費負担を軽減し、経営者に対して採用を促す雇用政策措置を指している。社会保障費負担の軽減は、1993年にバラデュール保守内閣が経営者に対して家族手当の負担軽減を

実施したのが初めてであり、それ以降 2005 年までの間に、ジュペ保守内閣による医療保険の負担軽減、ジョスパン左翼内閣による週 35 時間労働制支援（オーブリ法）、フィヨン保守内閣による一般的軽減措置など、計 8 回にわたって実施されてきた。ここで本稿が対象とする「雇用政策」の定義にふれておく必要がある。雇用政策支出はこれまで、「消極的支出」（*dépenses passives*）と「積極的支出」（*dépenses actives*）に分けられてきた。消極的支出とは失業手当や早期退職奨励措置への支出を指し、「積極的支出」とは職業訓練や補助金付き雇用などへの支出を指している。これらの合計が雇用支出とされてきたのであるが、1990 年代に開始された労働コスト削減をねらいとする「社会保障費負担軽減措置」はこれとは別の支出項目とするのが一般的であり、現在では雇用政策支出全体の 4 分の 1 に達している。これに対し、早期退職奨励措置はほとんど姿を消し、職業訓練や補助金付き雇用の比重は低下している。

1990 年代以降の雇用政策は、主に低技能・低所

得の労働者を政策対象に位置付けて、労働供給側（労働者）、労働需要側（企業）双方への助成金あるいは負担軽減を通じて雇用への復帰や就業の継続を促すことをねらいとしている。雇用復帰への金銭的奨励策の対象は労働者であり、社会保障費負担軽減策の対象は企業である。

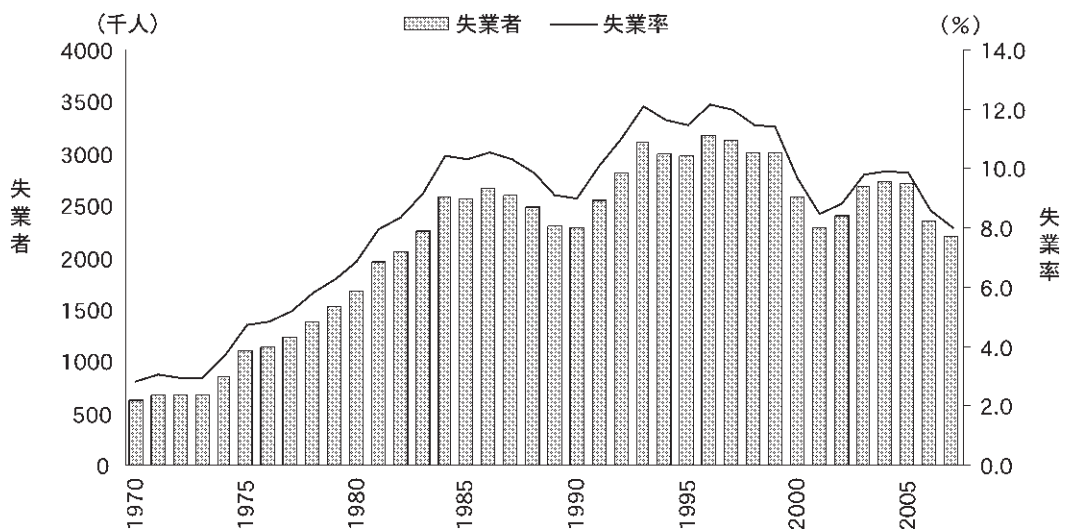
本稿では、まず失業保険制度を見た上で、次に雇用政策措置を検討し、最後に日本の政策への示唆に言及する。

## II 失業保険

本節では失業保険について述べる。フランスの失業の現状を見たのち、失業保険制度の歴史、現行制度の概要、新たな制度の効果について検討する。

### 1 失業の現状

図 1 は、1970 年から 2007 年までの失業者数と失業率の推移である。失業者数は 1975 年に 100 万人



注：2007 年は 7 月時点での数字。

出所：INSEE データより作成。

図 1 フランスの失業者数と失業率の推移 (1970 年-2007 年)

台を超えたのち急増し、80年代半ばに200万人台の後半に達し、失業率が10%を超えた。1990年前後のバブル期に失業者はいったん減少したが、その後再び増加して93年に300万人、率で12%を突破し、90年代後半は300万人台、11~12%で推移した。失業者が再度減少するのは90年代の末であり、2000年代前半の再上昇を経て、2005年より景気回復の中で急速に雇用が改善している。2007年7月時点で失業者は220.6万人、失業率が8.0%まで低下している。これは、失業者数、失業率どちらで見ても1980年代初期以来20数年ぶりの低水準である。

しかし、失業データを仔細に見ると、フランスの失業構造が変化したとは必ずしもいいがたい。表1のように、失業率を性別に見ると、2007年7月で男性7.4%、女性8.7%である。女性の失業率はここ20年間でかなり改善され、1980年代と比べ

れば男女間の失業率の差はかなり縮小したといえる。しかし、年齢別に見ると、25歳未満の若者の失業率は2007年で21.0%と依然として高い水準にある。職種別に見ると、2005年で労働者が12.5%、一般事務職が10.3%と高く、学歴別に見ると、高学歴層（大卒・院卒・グランゼコール卒）の失業率上昇が目玉されるとはいえ、これまでと同様に低学歴層（学歴なし・義務教育修了）が2005年で15.0%と高い水準にある。また、失業期間で見ると、1年以上失業している長期失業者の割合は1990年代にやや減少したとはいえ、その後再び増え、2005年で42.5%ときわめて高い水準にある。失業の理由では、自己都合退職（6.5%）や経営側の都合による解雇（28.1%）が減り、かわってCDD（期間の定めのある契約）<sup>1)</sup>や派遣（intérimaire）のような有期雇用の期間終了（39.4%）が一貫して増える傾向にある（かっこ内は2002年の数字）。このよう

表1 フランスの失業の構造

	1975年	1985年	1995年	2005年	2007年7月
●失業者数(万人)	91.2	149.2	293.1	271.7	220.6
●失業率(%)	4.1	10.2	11.6	9.8	8.0
性別					
男性	2.9	8.4	9.8	9.0	7.4
女性	6.1	12.7	13.8	10.8	8.7
年齢別					
25歳未満	9.1	23.2	23.2	21.4/24.6	21.0
25歳~49歳	2.9	7.7	10.6	8.0/10.4	7.2
50歳以上	2.7	7.0	8.1	6.6/7.2	5.3
職種別					
管理職・高度知的職種	1.7	2.9	5.0	4.9	-
中間職(職長・テクニシャン等)	2.1	4.5	6.7	5.5	-
一般事務職	4.5	10.8	14.7	10.3	-
労働者	4.1	13.7	14.2	12.5	-
学歴別					
学歴なし・義務教育修了	-	11.9	16.5	15.0	-
職業教育修了(CAP・BEP)	-	9.8	10.7	9.3	-
大学入学資格(Bac)	-	6.6	10.1	9.2	-
大学一般教育課程修了(Bac+2)	-	3.4	7.4	6.6	-
大卒・院卒・グランゼコール卒	-	3.3	6.9	7.0	-
●長期失業者(1年以上)の割合(%)	16.7	46.8	39.5	42.5	-

注：2005年の失業率・年齢別データは、左が男性、右が女性。平均は不明。

資料：INSEE データより作成。

に失業構造は基本的に変化したとはいえ、若者の失業と長期の失業が依然として深刻であり、有期雇用の期間終了による失業が増えつつある。

## 2 失業保険制度の歴史

失業保険はフランスでふつう Assurance chômage と呼ばれる。失業保険制度は労働組合中央組織(ナショナルセンター)と経営者団体が締結する全産業を対象とした団体協約に基づいて管理・運営されている。労使自治による管理・運営がフランス失業保険制度の大きな特徴といってよい。管理・運営は、「全国商工業雇用連合」UNEDIC (Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) と UNEDIC が統括する県ごとの「商工業雇用協会」ASSEDIC (Associations pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) によって行われている。UNEDIC の会長には労使全国組織メンバーが2年ごとに交互で就く。また、職業紹介は ASSEDIC ではなく、「公共職業安定所」ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) が行っている。職業紹介機関と手当支給機関が分離されているのもフランスの特徴である。

現在の失業保険制度は、1958年12月31日の団体協約に基づいて創設された。同協約は第5共和制初代大統領に就任したドゴールの圧力の下で労使全国組織が締結したものであり、これにより失業保険制度にあたる「全国商工業全職業的失業者特別手当制度」(régime national interprofessionnel d'allocation spéciales aux travailleurs sans emploi dans l'industrie et le commerce) が設けられ、既存の公的扶助制度に接続された<sup>2)</sup>。

失業保険制度の改定が繰り返されたのは、高度成長が終わり失業が増え続けた1970年代後半から1980年代前半の時期においてである。1979年3月27日の協約では、失業増大を背景に、公的扶助と失業保険が統合され制度全体を失業保険で運営する仕組みができた。1982年には史上初めて労使交

渉が合意に至らなかったため、失業手当額と拠出率の改定はミッテラン政権(左翼)の手で同年11月24日の政令によって実施された。1984年2月24日の協約では、失業手当が切れた失業者に国から手当を支給する「連帯制度」(régime de solidarité) が設けられた。保険料に基づく失業手当と長期失業者などを対象とする連帯手当の二本立ての仕組みは現在も存続している。1980年代以降は失業財政の悪化に対応するため、労使合意によって拠出率と労使分配率の改定が繰り返された。改定は、1982年、85年、88年、90年、91年、92年、93年、97年に行われた(ただし失業者が減った90年は拠出率が引き下げられた)。

1990年代前半の制度改定で重要なのは、支出抑制のため1992年7月18日の協定により手当の逓減給付の仕組みが導入され、翌年「単一逓減手当」AUD (allocation unique dégressive) が創設されたことである。これにより給付期間が大幅に短縮され、支給期間に応じて支給率が最高17%まで低下することになった。

1990年代半ば以降になると、雇用政策が雇用への早期復帰を奨励する方向に転換し、その中で失業保険制度も大幅に改定された。雇用政策の転換そのものは、OECDの1994年雇用戦略やEUの1997年雇用戦略がすでに提起していたものである。フランスの労使代表は、2001年1月1日、雇用復帰支援政策 PARE に関する交渉において合意に達し、「雇用への復帰支援と失業手当に関する協約」を締結した。PARE の導入により、求職者一人一人について雇用復帰を目的とする PAP (個別行動計画) が作成され、これに基づいて求職者との定期的な面談を行う仕組みが設けられた。また、積極的な求職活動を行わない失業者に対して手当を削減する措置や、雇用復帰の際に給付される雇用復帰手当が設けられた。同時に、労使は失業手当の逓減原理の廃止で合意した。これは PARE が雇用復帰を早め失業期間を短縮して財政により効果

をもたらす可能性があり、逡減原理廃止に伴う支出の増加を償うことが可能であると考えられたためである。さらに2006年1月18日の協約では、早期の雇用復帰支援措置の強化などが規定された。

2007年7月1日現在の拋出率は6.4%であり、使用者負担が4.0%、労働者負担が2.4%である。

### 3 失業手当制度の概要

失業手当制度は、失業保険に基づく失業手当と、失業手当が切れた長期失業者などに国から支給される連帯手当の二本立てである。

#### (1) 失業手当

失業手当には表2のように多くの種類があり、制度は複雑である。例えば、最も代表的な失業手当である「雇用復帰支援手当」ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi)、2001年制度改定以前の手当であり新制度を選択しなかった者に支給される「単一逡減手当」AUD (allocation unique dégressive)、年金支給条件である40年の加入期間を満たしている高齢者に支給される「高齢者失業

手当」ACA (allocation chômeurs âgés、廃止済み)、評価・指導を受け再就職のための訓練を受ける権利を認められた者に支給される「訓練・再就職手当」AFR (allocation de formation-reclassement、廃止済み) などである<sup>3)</sup>。

この中で大部分の失業者に支給されているのはARE (雇用復帰支援手当) であり、失業手当といえば事実上これを指すため、ここではAREの仕組みについて説明する<sup>4)</sup>。AREの受給は、非自発的に仕事を失い次の条件を満たしている場合に認められる。

- ① 雇用契約の終了前22か月間に少なくとも6か月間雇用者として働いた
- ② 求職者として登録しているか、あるいは「個別雇用復帰計画」(projet personnalisé d'accès à l'emploi)に登録された職業訓練活動を終えている
- ③ 効果的かつ持続的な方法で仕事を探している
- ④ 60歳以下である
- ⑤ 肉体的に仕事をするのに適している
- ⑥ 失業手当制度の適用領域に属する地域に居住

表2 失業手当と連帯手当 (2007年)

失業手当
●雇用復帰支援手当 ARE (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi)
●単一逡減手当 AUD (Allocation Unique Dégressive)
●高齢者失業手当 ACA (Allocation Chômeurs Agés)
●訓練・再就職手当 AFR (Allocation de Formation-Recallsment)
●雇用復帰支援・訓練手当 ARE Formation (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation)
●訓練終了手当 AFF (Allocation de Fin de Formation)
●個別再就職協約 CRP (Convention de Reclassement Personnalisé)
●職業移行手当 ATP (Allocation de Transition Professionnelle)
連帯手当
●連帯特別手当 ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)
●統合手当 AI (Allocation d'Insertion)
●待機一時手当 ATA (Allocation Temporaire d'Attente)
●連帯特別・訓練手当 ASS Formation (Allocation Spécifique de Solidarité Formation)
●退職相当手当 AER (Allocation Equivalent Retraite)
●定額手当 AF (Allocation Forfaitaire)

出所：<http://www.assedic.fr> より作成。

している

⑦ 季節労働者ではない

雇用喪失は、①経営者が決めた解雇、または中小企業を対象に試用期間を2年まで延長できる「新雇用契約」CNE (contrat nouveau emploi) の打ち切り、②経済的理由による雇用契約の解除のように非自発的なものに限定されている。

手当額は、①基準日額 SJR (salaire journalier de référence) の40.4%+固定部分(2007年7月1日時点で10.66ユーロ、毎年7月1日改定)、②SJRの50.7%、この2つのうちの高い方である。AREの日額は26.01ユーロを下回ってはならないが、同時にSJRの75%以上であってはならない。つまりAREはSJRの50.7%以上75%以下の範囲である。支給期間は、表3のように2006年1月18日以降締結された雇用契約では、7か月、12か月、23か月、36か月の4コース (filières) がある。支給期間は最長で3年である。支給期間の決定条件は、①雇用契約終了時の年齢、②失業保険への加入期間、③雇用契約終了日、以上の3つである。

(2) PARE (雇用復帰支援政策) のねらい

2001年1月に創設されたPAREは、PAP(個別行動計画)の作成や定期的な面談を通じて、失業者一人一人に対して再就職を支援する体制を強化した。PAREは失業手当の受給可能なすべての求職者を対象としている。ANPE(公共職業安定所)に登録した失業者は、1か月以内に面談を行ってPAPを作成する。PAPは再就職に向けた個別的な支援措置を記載し、本人の技能、職業能力、希望職種を考慮して目標の職種を決定する。6か月の経過後も仕事が見付からなかったり募集がなかったりした場合にはPAPの見直しを行い、12か月の経過後もうまくいかない場合は再就職支援の努力を強化する。求職者は、積極的に、そして個人的にも職を探し、求人があればそれに対応するなど求職活動に積極的に取り組む義務を課せられている。PAPの相談回数は、2001年が延べ230万回であったが、2004年には3倍の720万回に増加した(Cour des Comptes 2006, p.33)。

義務を履行しなかった求職者に対して、県知事は不履行の内容に応じて手当の廃止または削減を

表3 失業手当の支給期間

1. 2006年1月18日以降雇用契約終了の場合の支給期間

コース (filières)	年齢不問			50歳以上*
	I	II	III	IV
加入期間	雇用契約終了前22か月のうち6か月	雇用契約終了前20か月のうち12か月	雇用契約終了前26か月のうち16か月	雇用契約終了前36か月のうち27か月
支給期間	7か月	12か月	23か月	36か月

注：\* 60.5歳の受給者は一定条件の下で継続の可能性あり

2. 2006年1月18日以前の解雇手続きの場合の支給期間

コース (filières)	年齢不問		50歳以上	57歳以上
	A	B	C	D
加入期間	雇用契約終了前22か月のうち6か月	雇用契約終了前24か月のうち14か月	雇用契約終了前36か月のうち27か月	雇用契約終了前36か月及び年金25年のうち27か月
支給期間	7か月	23か月	36か月	42か月

出所：<http://www.assedic.fr> より作成。

決定することができる。例えば、求職者が虚偽の申請をした場合の手当の廃止、正当な理由なく ANPE、ASSEDIC などからの呼び出しを拒否した場合の 2 か月間の手当削減、積極的な求職活動を行っていなかった場合の 2~6 か月間の 20% の手当削減などである。

2001 年の制度改定では、就職が実現すれば支払われる定額の「雇用復帰手当」が新設された。支給期間に応じて失業手当の支給率が低下する逡減給付の仕組みは、同時に廃止されている。

### (3) 連帯手当

ARE の権利がなかったり支給を打ち切られたりした求職者は、連帯制度に基づく連帯手当を国より受け取ることができる。連帯手当には、前掲表 2 のように、失業手当 ARE の権利がなくなった長期失業者に支給される「連帯特別手当」ASS (allocation de solidarité spécifique)、職務に基づく支給が不可能な失業者 (例えば政治難民、留置者、労災被害者など) に支給される「統合手当」AI (allocation d'insertion)、2006 年 11 月より AI を引き継いだ「待機一時手当」ATA (allocation temporaire d'attente)、60 歳前で年金加入 40 年を満たしている求職者に退職までの最低所得を保障する「退職相当手当」AER (allocation équivalent retraite) など、多様な手当がある。

このうち長期失業者を対象としており最も受給者が多い「連帯特別手当」ASS について見ておこう。ASS の対象は、① ARE (雇用復帰支援手当) あるいは AFF (訓練終了手当) を支給されていた者、② ASS を自発的に選択した 50 歳以上の ARE 対象者、③ 特定職種 (例えば芸術家、漁師、港湾労働) の求職者である。受給には、身体能力と求職活動に関する通常条件、雇用契約終了前 10 年間で 5 年間働いていたという勤務条件を満たす必要がある。雇用復帰者は、定額の雇用復帰手当 (現在 1,000 ユーロ) を受け取ることができる。また ASS

は一定の条件の下でほかの収入との加算が可能である。資力調査が課され、単身世帯の場合、ASS 日額の 70 倍以下、2 人世帯の場合、ASS 日額の 110 倍以下が条件となる。ASS の日額は政令 (décret) で決定され、2007 年 1 月 1 日時点で 14.51 ユーロ、月額 (30 日) で 435.30 ユーロである。

連帯手当は 1 年後も 4 分の 3 が支給を受けており、一般に支給期間が長い。

## 4 受給者数と PAP の効果

フランスの失業者数は、2007 年 6 月で 235.2 万人であり 20 数年ぶりの低水準となっている。ASSEDIC のデータによれば、同時点での失業手当 (連帯手当を含む) の受給者数の合計は、216.1 万人である。かりにこの 2 つのデータが事実であり手当の重複がないとすれば、失業者の 91.9% が失業手当 (連帯手当を含む) を支給されていることになる。失業手当の受給者は 169.2 万人で全体の 78.3% を占め、このうち ARE などが 158.7 万人で 73.4% を占めている。また、連帯手当の受給者は 43.3 万人で 20.0% を占め、このうち ASS が 34.3 万人で 15.9% を占めている。失業手当と連帯手当の受給者数の構成比はおおよそ 4 対 1 であり、この比率はここ 10 年ほとんど変わっていない。

PARE (雇用復帰支援政策) の下で設けられた PAP (個別行動計画) が、長期失業者の雇用復帰にどれほどの効果を上げたのか。PAP の効果に関する研究によれば、失業手当は失業者の雇用復帰によい影響を与えており、能力診断書が再び失業に陥る危険を減らしているという結果が出ている。しかし、PAP そのものの雇用復帰への効果については、PAP 創設後の失業者の「退出率」は創設前よりむしろ低下しており、雇用復帰の効果が上がったとはいえないという実証結果が出ている (DEBOUCHE = JUGNOT 2006)。雇用復帰支援策はすでに 1998 年から導入が始まっており、2001 年以前の時期については効果があったことが実証されている。

しかし、PARE が発足した 2001 年はフランスの景気後退が始まった時期でもあり、景気後退の要因を取り除いて検証するのは容易ではないといわれる (ibid.)。

### Ⅲ 雇用政策

次に雇用政策について述べる。まずフランスの雇用政策の全体像を明らかにし、次に雇用政策措置を対象者ごとに説明し、そして社会保障費負担軽減措置について説明する。

#### 1 雇用政策の全体像

フランスの雇用政策支出はこれまで、「消極的支出」と「積極的支出」に大きく分けられてきた。消極的な措置とは「失業手当」や「早期退職奨励措置」を指している。失業手当は失業後の所得保障を行うものであり、早期退職奨励措置は中高年労働力の労働市場からの撤退を促すものであるから、ともに雇用措置として消極的な性格をもつ。これに対し積極的な措置とは、「職業訓練」、「補助金付き雇用」などを指している。求職者や就業者に対する職業訓練、若者や長期失業者などを対象に経営者に補助金を出して雇用を促す補助金付き雇用などは、雇用措置として積極的な性格をもつ。ここでいう積極的支出は、欧州でいう積極的労働市場政策に対応している。

表 4 は、1973 年から 2005 年までの雇用政策措置に関する支出額と構成比を示したものである。雇用支出は、狭い意味での「雇用支出」と「社会保障費負担軽減措置」の和である。雇用支出は、失業が少なかった高度成長期には、職業訓練を中心に積極的な支出が全体の 7 割近くを占めていたが、1970 年代半ばより失業が増加し始めると、失業手当や退職奨励措置などの消極的支出が増え、1980 年代初めにはその比率が全体の 70% 近くに増えた。1990 年代半ばからは、労働コストの削減により経

営者に採用を促そうとする社会保障費負担軽減措置が導入され、2005 年時点で雇用政策支出全体のほぼ 4 分の 1 に達している。これに対し、これまでの雇用支出は、積極的支出、消極的支出どちらについても金額が伸びておらず、比率を見ると減傾向にある。

雇用政策支出の GDP (国内総生産) に対する比率を見ると、高度成長期には 1% 以下であったが、1970 年代後半に 2%、1980 年代に 3%、1990 年代に 4% へと増え続けてきた。2000 年代に入って、4% 台後半でピークを迎え、近年は安定傾向にある。2005 年の対 GDP 比率は 4.35% で、内訳は雇用支出が 3.35% (積極的支出が 1.52%、消極的支出が 1.83%)、社会保障費負担軽減措置が 1.00% である。OECD の 2004 年データによれば、GDP に占める雇用政策支出の割合でフランスはデンマーク、オランダ、ベルギー、ドイツ、フィンランドに次いで 6 位である。OECD の雇用政策の定義はこれまで述べてきたフランスの定義とは異なっているが、OECD の定義によればフランスは雇用政策支出において欧州の中位グループに属し、その上位に位置するといえる (DAVOINE 2006, p.20)。

#### 2 雇用政策措置の概要

雇用政策措置は、対象者を基準とすれば、①補助金付き雇用 (emploi aidé)、②職業訓練研修 (stages de formation professionnelle)、③就業早期停止 (cessation anticipée d'activité) の 3 つに分けられる。3 つ目の「就業早期停止」とは 1980 年代に増大した早期退職奨励措置などを指している。

##### (1) 社会連帯法による雇用政策措置の見直し

労働省統計では表 5 のように (k) 労働力 (潜在的労働力) を、(a) 雇用者、(b) 雇用政策特別措置対象者、(j) 失業者の 3 つに分け、さらに (b) 雇用政策特別措置対象者を、(c) 補助金付き雇用、(f) 職業訓練研修、(g) 就業早期停止の 3 つに分けるのがふつう



表4 雇用支出と社会保障費負担軽減措置

	雇用支出				計	社会保障 費負担軽 減措置	合計
	<消極的支出>		<積極的支出>				
	失業手当	退職奨励 措置	職業訓練	その他			
実額 100万ユーロ							
1973	288	240	872	150	1,550	-	1,550
1978	2,621	901	2,533	779	6,833	-	6,833
1983	6,602	7,977	4,689	2,179	21,447	-	21,447
1988	11,726	6,877	8,697	3,349	30,649	-	30,649
1993	18,795	4,256	13,636	8,170	44,857	588	45,445
1998	20,181	4,321	12,765	11,972	49,240	7,778	57,018
2003	29,243	2,121	13,012	13,847	58,223	16,090	74,313
2004	30,442	1,877	13,318	12,880	58,518	16,275	74,793
2005	29,817	1,517	13,437	12,731	57,503	17,193	74,696
構成比%							
1973	18.6	15.5	56.3	9.7	100.0	-	100.0
1978	38.4	13.2	37.1	11.4	100.0	-	100.0
1983	30.8	37.2	21.9	11.5	100.0	-	100.0
1988	38.3	22.4	28.4	10.9	100.0	-	100.0
1993	41.4	9.4	30.0	18.0	98.7	1.3	100.0
1998	35.4	7.6	22.4	21.0	86.4	13.6	100.0
2003	39.4	2.9	17.5	18.6	78.3	21.7	100.0
2004	40.7	2.5	17.8	17.2	78.2	21.8	100.0
2005	39.9	2.0	18.0	17.0	77.0	23.0	100.0
対GDP比%							
1973	0.16	0.13	0.49	0.08	0.87	-	0.87
1978	0.76	0.26	0.73	0.23	1.98	-	1.98
1983	1.04	1.25	0.74	0.34	3.37	-	3.37
1988	1.29	0.75	0.95	0.37	3.36	-	3.36
1993	1.69	0.38	1.22	0.73	4.02	0.05	4.08
1998	1.52	0.33	0.96	0.90	3.72	0.59	4.31
2003	1.83	0.13	0.82	0.87	3.65	1.01	4.66
2004	1.83	0.11	0.80	0.78	3.52	0.98	4.51
2005	1.74	0.09	0.78	0.74	3.35	1.00	4.35

注：1) 雇用支出で<積極的支出>の「その他」には「補助金付き雇用」が含まれる。

2) 社会保障費負担軽減措置とは、低賃金層に関する経営者の社会保障費負担を軽減する措置全般を指す。

出所：Dares, INSEE データより作成。

表5 雇用者・失業者・雇用政策特別措置対象者（1973年-2005年）

(千人)

	(a)雇用者	(b)雇用政策特別措置対象者					(j)失業者	(k)潜在的労働力
		(c)補助金付き雇用者		(f)職業訓練研修	(g)就業早期停止			
		(d)民間部門	(e)公共部門		(h)早期退職	(i)求職活動免除		
人数・千人								
1973	21,119	2	0	57	44	0	593	21,816
1978	21,291	316	3	105	135	0	1,222	23,073
1983	21,323	327	7	140	661	0	2,019	24,476
1988	20,937	627	204	257	425	193	2,456	25,100
1993	20,665	947	371	433	209	251	2,903	25,780
1998	20,674	1,689	438	316	185	276	2,993	26,572
2003	22,825	1,222	438	252	85	385	2,656	27,864
2004	23,126	1,188	327	261	74	399	2,727	28,103
2005	22,791	1,159	258	242	63	409	2,717	27,639
構成比%								
1973	96.8	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	2.7	100.0
1978	92.3	1.4	0.0	0.5	0.6	0.0	5.3	100.0
1983	87.1	1.3	0.0	0.6	2.7	0.0	8.2	100.0
1988	83.4	2.5	0.8	1.0	1.7	0.8	9.8	100.0
1993	80.2	3.7	1.4	1.7	1.7	1.0	11.3	100.0
1998	77.8	6.4	1.6	1.2	0.7	1.0	11.3	100.0
2003	81.9	4.4	1.6	0.9	0.3	1.4	9.5	100.0
2004	82.3	4.2	1.2	0.9	0.3	1.4	9.7	100.0
2005	82.5	4.2	0.9	0.9	0.2	1.5	9.8	100.0

注：1) (k)潜在的労働力=(a)雇用者+(b)雇用政策特別措置対象者+(j)失業者  
 2) (b)雇用政策特別措置対象者=(c)補助金付き雇用者+(f)職業訓練研修+(g)就業早期停止  
 3) 総雇用者数は、(a)雇用者（補助金が付かない雇用）と(c)補助金付き雇用者の合計である。

出所：Dares15/12/05より作成（元データは、Dares, INSEE, UNEDICによる）

である。2005年時点で、雇用政策特別措置対象者は213.1万人で労働力全体の7.7%弱を占めている。つまり、失業者271.7万人（9.8%）に近い規模の雇用政策対象者が存在することになる。内訳は、補助金付き雇用が141.7万人（5.1%）、職業訓練対象者が24.2万人（0.9%）、早期退職者などが47.2万人（1.7%）である。

雇用政策特別措置は、2000年代半ばの3つの法律によって改定・簡素化され、様変わりした。3法とは、「社会連帯のための計画作成法に関する2005年1月18日法」「機会均等のための2006年3月31日法」「若者の労働への接近に関する2006年4月21日法」であり、この中で2005年1月の「社会連

帯法」が最も重要である。この改定・簡素化の前後の主な雇用・訓練政策特別措置をまとめたものが、表6である。SEDILLOT(2006)によれば、現行措置は、(I)補助金付き雇用（民間部門）、(II)交互訓練契約、(III)補助金付き雇用（公共部門）、(IV)求職者対象研修（政府）、(V)社会統合支援プログラム、以上の5つに区分される。

表5の(c)補助金付き雇用者（(d)民間部門・(e)公共部門）、(f)職業訓練研修、(g)就業早期停止の3措置と表6の(I)～(V)との対応関係を示せば、(d)→(I)+(II)、(e)→(III)、(f)→(IV)である。(V)社会統合プログラムは、労働市場への統合がむずかしい者への支援策として1990年代末に新た

に導入されたものである<sup>5)</sup>。以下、各雇用政策措置について説明する。

## (2) 雇用政策措置

### ① 補助金付き雇用（民間部門）

補助金付き雇用とは、長期失業者、生活扶助手当に相当する RMI（統合最低保障）の受給者、技能水準が低く仕事に就くことが困難な若者などについて、経営者に補助金を出して雇用を促す措置を指している。補助金付き雇用者は、雇用者とみなされる。同制度は、民間企業を主体とする「市場部門」（marchand）と自治体・非営利法人などを主体とする「非市場部門」（non marchand）とに分けられる。本稿では両部門を「民間部門」「（公務）公共部門」と呼ぶことにする。補助金付き雇用は失業増大の中で 1970 年代半ばに設けられ、1980 年代半ばより増えて、1990 年代に入ると 100 万人台から 200 万人台に達した。しかし景気回復とともにここ数年は減少傾向にある。2005 年は 141.7 万人で、内訳は民間部門 115.9 万人、公共部門 25.8 万人である。

まず民間部門の補助金付き雇用から見よう。

(I) 補助金付き雇用（民間部門）：民間企業の雇入れに対する補助金であり、経営者への補助金給付または社会保障費負担の免除により労働コストを削減し、社会統合が困難な者の採用を経営者に促す措置である。2005 年社会連帯法に基づく新制度は、表 6 右欄のように、① 18 か月の内の 12 か月以上求職活動をしている 50 歳以上の求職者などを対象とする CIE（初歩雇用契約）、② 生活扶助に対応する RMI（統合最低保障）、失業手当が切れた者に支給される ASS（連帯特別手当）、API（単身親手当）、AAH（成人障害者手当）などの受給者を対象とする CI-RMA（就労最低保障統合契約）、③ 技能水準が低い 16～25 歳の若者を対象とする SEJE（企業若年雇用支援）の 3 制度であり、いずれも旧制度の見直しによるものである。CIE の労働

契約は、CDI（期間の定めのない労働契約）、CNE（新雇用契約）、CDD（24 か月以内）のいずれか、CI-RMA は CDI、CNE、CDD（最低 6 か月、18 か月まで更新可能）のいずれか。勤務形態は、フルタイムまたはパートタイム、時間は最低週 20 時間。経営者への補助金の上限は、CIE で SMIC（最低賃金）の 47%、CI-RMA で RMI と同額（433 ユーロ）である。SEJE は対象年齢や技能資格が拡大された。

(II) 交互訓練契約（Formation en alternance）：企業研修と座学を交互に行って技能修得と雇用を連携させる契約であり、研修と教育を交互に行うフランス版「デュアルシステム」といってよい。伝統的な①「研修契約」に加えて、②これまでの「技能契約」など 3 契約が②「専門技能修得契約」に統合された。また、③ PACTE（公務職務キャリア支援契約）が新たに設けられ、自治体・公立病院・政府などで、高卒職業資格（CAP/BEP）以上の 16～25 歳の若者を対象に 1～2 年の契約を結び、公務員への正規採用をめざす。報酬は 21 歳未満で公務員の 55%、21 歳以上で 70%。使用者の社会保障費負担が免除される。

補助金付き雇用者件数は、表 7 のように、2006 年で CIE の新規件数が 7 万 9 千件、在籍件数は 8 万 6 千件であり、CI-RMA の新規件数は 2 万 3 千件、在籍件数は 1 万 8 千件である。研修契約は 2006 年 5 月時点で 38 万件、PACTE は毎年 2 万件程度である。また、CIE の平均持続期間は 2005 年が 18 か月であったが、雇用回復により 2006 年第 1 四半期には 14.4 か月に低下した。

### ② 補助金付き雇用（公共部門）

(III) 補助金付き雇用（公共部門）：非営利法人、自治体、公共企業に対して、仕事に就くことが困難な人々の雇用を促す措置である。社会連帯法以後は、① CAE（雇用支援契約）、② CA（将来契約）の 2 制度がある。CAE の補助金の上限は民間部門

表6 社会連帯法（2005年1月18日法）前後の主な雇用・訓練政策措置

	旧契約制度	新契約制度
(I) 補助金付き雇用（民間部門） (Emplois marchands aidés) <input type="checkbox"/> 求職者対象契約 (Contrats ciblés sur les demandeurs d'emploi) <input type="checkbox"/> 就労最低保障対象契約 (Contrats ciblés sur les minima sociaux) <input type="checkbox"/> 若年契約 (Contrats jeunes)	■ 初歩雇用契約 CIE (Contrat initiative emploi) (1995)  ■ 就労最低保障（民間部門）RMA (Revenu minimum d'activité) (2004)  ■ 企業若年雇用支援 SEJE (Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise) (2002)	■ 初歩雇用契約（新方式）CIE (Contrat initiative emploi)  ■ 就労最低保障統合契約 CI-RMA (Contrat d'insertion-Revenu minimum d'activité) ■ 企業若年雇用支援（修正）SEJE (Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise)
(II) 交互訓練契約 (Formation en alternance)	■ 研修契約 (Contrat d'apprentissage) (1982) ■ 技能契約 (Contrat de qualification) (1984)  ■ 適応契約 (Contrat d'adaptation) (1984)  ■ 指導契約 (Contrat d'orientation) (1991)	■ 研修契約 (Contrat d'apprentissage) ■ 専門技能修得契約 (Contrat de professionalisation) (2004/11) ■ 公務職務キャリア支援契約 PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat) (2005)
(III) 補助金付き雇用（公共部門） (Emplois non marchands aidés) <input type="checkbox"/> 求職者対象契約 (Contrats ciblés sur les demandeurs d'emploi)  <input type="checkbox"/> 就労最低保障対象契約 (Contrats ciblés sur les minima sociaux)	■ 連帯雇用契約 CES (Contrat emploi solidarité) (1990)  ■ 補強雇用契約 CEC (Contrat emploi consolidé) (1992) ■ 就労最低保障（公的部門）RMA (Revenu minimum d'activité) (2004)	■ 雇用支援契約 CAE (Contrat d'accompagnement vers l'emploi)  ■ 将来契約 CA (Contrat d'avenir)
(IV) 求職者対象訓練研修（政府） (Stages Etat pour les demandeurs d'emploi)	■ 雇用統合訓練研修（個別的集会的） SIFE (Stage d'insertion et de formation à l'emploi) (1994) ■ 企業アクセス研修 SAE (Stage d'accès à l'entreprise) (1991)	
(V) 社会統合支援プログラム (Programme d'accompagnement)	■ 雇用アクセス契約 TRACE (Trajet d'accès à l'emploi) (1998-2004) ■ 社会生活統合契約（協会）CIVIS (Contrat d'insertion dans la vie sociale) (2004)	■ 社会生活統合契約 CIVIS (Contrat d'insertion dans la vie sociale)

出所：SEDILLOT Béatrice (2006), Les emplois aidés depuis la loi de cohésion sociale, Regards sur l'actualité, *Bataille pour l'emploi*, No.324-octobre 2006, p.36.

表7 補助金付き雇用者数の推移 (2005年-2007年)

(人)

			2005年(4-12月)	2006年	2007年(1-6月)	新規計
民間部門	初歩雇用契約 CIE	新規	87,558	78,713	27,035	193,306
		在籍	72,514	85,733	61,093	-
	就労最低保障統合契約 CI-RMA	新規	6,605	22,684	7,254	36,543
		在籍	5,409	18,162	20,870	-
公共部門	雇用支援契約 CAE	新規	134,851	162,214	79,718	376,783
		在籍	121,016	177,533	202,726	-
	将来契約 CA	新規	18,029	93,719	36,585	148,333
		在籍	17,154	87,540	82,048	-
新規計			247,043	357,330	150,592	754,965

注：在籍は年度末（2007年は6月）の契約数を示す。

資料：Dares, *CNASEA-Traitement* より作成。

より高く、SMICの95%で、CAの補助金はRMIと同額である。契約期間は、CAEが最低6か月で、24か月まで更新可能であり、CAは2年で、3年まで更新可能である。

表7のように、2006年でCAEは新規が16万2千件、在籍が17万8千、CAは新規が9万4千、在籍が8万8千である。CAEの平均持続期間は9.6か月（更新を除く）、CAは2005年第2四半期は21.8か月であったが、2006年第1四半期には14.6か月に低下した。

### ③ 職業訓練研修

(IV) 求職者対象訓練研修：①長期失業者の職業的統合をねらいとするSIFE(雇用統合訓練研修)、②長期失業の危険がある求職者の能力の維持開発をねらいとするSAE(企業アクセス研修)、③文盲への教育や障害者・留置者への訓練などを指す。求職者を対象とする職業訓練は、政府の管轄である。1980年代末より30万人台に増え、1993年に40万人を超えてピークに達したが、その後減少して最近では20万人台で安定している。2005年の対象者は24万2千人であった。

### ④ 早期退職

早期退職者が1980年代に増えたのは、失業増大の中で若者に雇用を譲る世代間ワークシェアリングとして早期退職が政策的に奨励されたためである。また、ミッテラン政権が1983年に年金の拠出期間37.5年での支給を認め、同時に支給開始年齢を65歳から60歳に引き下げたことも早期退職志向を強めた。早期退職制度は57歳から65歳までが対象で、給与の65%に等しい手当が支給され、基幹産業の大規模な雇用調整でも多用された。しかし、長期的な高齢化の予測や維持可能な年金制度の議論のなかで、同制度は問題とされるようになり、1992年に短時間勤務への切り替えによる段階的早期退職制度が設置された。早期退職奨励措置の対象者は、1980年代に60～70万人規模に達したが、1990年代には20～30万人規模に縮小し、2004年で7万人とピーク時の10分の1のレベルにすぎない。早期退職措置への支出額も、ピークであった1980年代の5分の1まで低下している。

しかし、1990年代以降、就業早期停止者の中に「求職活動免除者」が現れ、2005年が41万人で増える勢いにある。

(3) 補助金付き雇用の属性

補助金付き雇用が長期失業や若年失業の解決のために効果的に利用されているのか否かについて、補助金付き雇用者の属性を見ながら検討しておく。表8によれば、CIE、CI-RAM、CAE、CAのいずれについても、長期失業者が6~8割を占め、学歴では職業高校卒業資格(CAP-BEP)の者が4~5割を占めており、技能水準が低い長期失業者が中心であることがわかる。

他方、CIEについて、50歳以上の比率が30%と高く、CI-RAMについてはASSの比率が高く、CAについてはRMIの比率が高い。若年失業については、4措置の中ではCAEが26歳以下の比率が35%と高い。若年層については、若年層対象のSEJEの役割が重要と思われる。

3 社会保障費負担軽減措置

(1) 導入のねらい

低賃金層を対象に経営者の社会保障費負担を軽

減して雇用を促す措置は、1993年に初めて導入され、現在は雇用政策の重要な一角を占めている。2005年の負担軽減措置への支出は172億ユーロで、雇用政策支出全体のほぼ4分の1を占めている。対象者も1,080万人に達しており、労働力の4割に相当する。社会保障費負担の軽減による労働コストの削減を通じて経営者に雇用を促そうとする政策論議は、1990年代に入ると欧州で本格化した。同措置を実際に導入した国は、フランス、ベルギー、オランダ、ギリシャなどである。これらの国では、最低賃金制が重要な機能を果たし、経営者の社会保障費負担が比較的高いという2点で共通性がある。低賃金層に対する社会保障費負担軽減措置を最初に設けた国はフランスである(L'HORTY 2006, p.43)。

フランスの軽減措置導入は、1990年代初め、経済計画総局(Commissariat général de Plan)より出された2つの報告書がきっかけとなっている。シャルパン(Charpin)報告書 およびマーレック

表8 補助金付き雇用者の属性 (2007年第2四半期)

	民間部門				公共部門			
	CIE		CI-RMA		CAE		CA	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
女性	5,239	43.5	1,293	42.6	21,862	63.9	6,682	44.9
26歳以下	1,165	9.7	131	4.3	12,120	35.4	1,139	7.6
50歳以上	3,672	30.5	652	21.5	5,506	16.1	2,104	14.1
障害者	2,062	17.1	441	14.5	3,021	8.8	1,245	8.4
RMI受給者	928	7.7	0	0.0	3,197	9.3	11,049	74.2
ASS受給者	529	4.4	2,604	85.7	1,216	3.6	2,844	19.1
API受給者	20	0.2	221	7.3	170	0.5	567	3.8
長期失業者	7,960	66.1	2,387	78.6	20,567	60.1	8,820	59.2
女性	3,782	31.4	968	31.9	14,058	41.1	4,015	27.0
26歳以下	584	4.9	41	1.3	3,951	11.5	438	2.9
2年以上	4,634	38.5	1,850	60.9	10,887	31.8	5,919	39.7
学歴								
CAP以下(V bis, VI)	2,136	17.7	596	19.6	8,389	24.5	5,383	36.1
CAP-BEP(V)	5,427	45.1	1,509	49.7	14,851	43.4	6,339	42.6
BAC	2,354	19.6	512	16.9	6,521	19.0	1,822	12.2
BAC以上	2,121	17.6	421	13.9	4,477	13.1	1,351	9.1

資料：Dares, CNASEA-Traitement より作成。

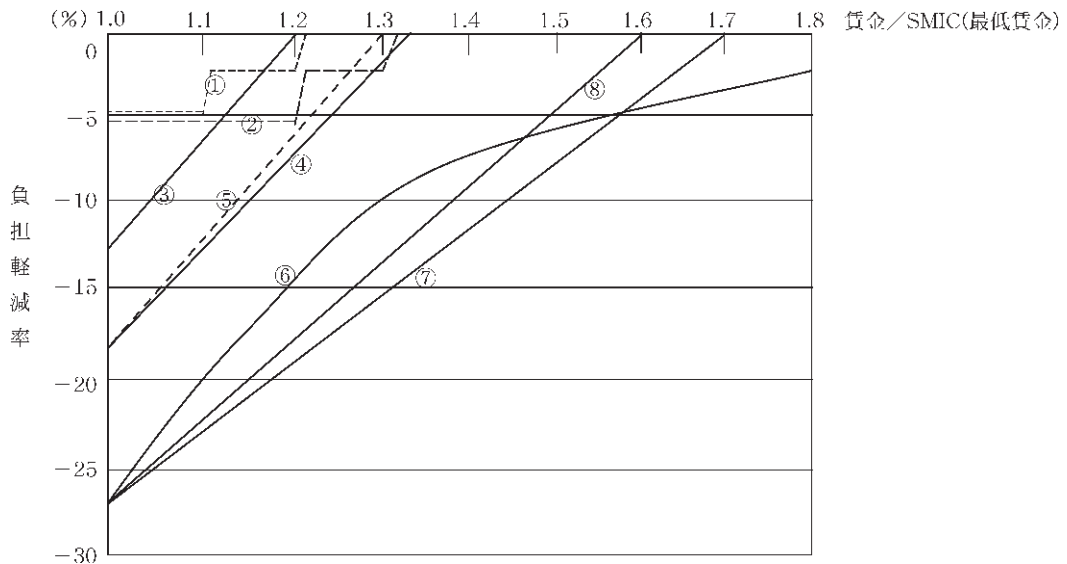
(Maarek)報告書は、どちらもフランスの社会保障費負担の過重を指摘し、免除方式による負担軽減、それを通じた労働コストの削減を提起した。1992年のシャルパン報告は、全労働者を対象に賃金1,000ユーロについて社会保障費負担を免除することを提案した。これはSMIC(最低賃金)の1.1倍の賃金の労働者について労働コストを4.1%削減する効果があるとされた。翌93年のマーレック報告は、医療保険に限定してやはり全労働者を対象に5,000フランについて負担を免除することを提起した。両提案そのものは実施に移されなかったが、その後の措置導入の契機となった。

実際の軽減措置の導入は、図2のように、1993年にバラデュール保守内閣(保革共存)が経営者

に対する家族手当の負担軽減を実施したのが初めてであり、それ以降2005年までの間に、ジュペ保守内閣による医療保険の負担軽減、ジョスパン左翼内閣による週35時間労働制支援(オーブリ法)、フィヨン保守内閣による一般的軽減措置など、計8回にわたって実施された。

## (2) 一連の措置

1回目の措置は、バラデュール保守内閣が1993年7月27日法によって、家族手当を軽減したものである。軽減率は、SMICの1.1倍の賃金の者までが5.4%、SMICの1.1倍から1.2倍までがその半分の2.7%であった。2回目の措置は、1993年12月20日の「雇用と職業訓練に関する5ヶ年法」で決



- ① 家族手当負担軽減 (1993年7月27日法)
- ② 軽減拡張 (1995年1月より)
- ③ 医療保険負担軽減 (1995年8月4日法)
- ④ 逡減的負担軽減 (1996年10月)
- ⑤ 抑制 (1998年1月)
- ⑥ 週35時間制支援 (2000年3月、オーブリ第2法)
- ⑦ 新たな統合 (2003年7月、フィヨン削減)
- ⑧ 抑制 (2005年1月)

出所：L'HORTY Yannick (2006), *Les nouvelles politiques de l'emploi*, La Découverte, p.47.

図2 低賃金層に対する社会保障費負担軽減措置

定され、1995年1月から実施された。5ヶ年法は家族手当の軽減対象をSMICの1.3倍まで広げ、さらに5年のうちにSMICの1.6倍まで広げることを予定した。3回目の措置は、ジュベ保守内閣による1995年8月4日法であり、医療費負担が軽減され、SMICの1.2倍までを対象とした。ジュベ保守内閣のねらいは、労働コストの低減ではなく、前月に実施済みのSMICの4%引き上げが労働コストを上昇させるのを防ぐところにあった。1995年の措置では、賃金が高くなると削減率が低下する「逡減的削減」が初めて導入された(削減の最高額は800フラン)。4回目は1996年10月1日に実施され、1993年と1995年の2つの措置の統合が図られた。SMICの1.33倍までが対象で、削減の最高額は1,137フラン、削減率はSMICの18.2%であった。5回目の措置は1998年1月で、予算法(予算案)で免除の幅をSMICの1.33倍から1.3倍に抑制した。削減率は前回と同じ18.2%であった。

6回目の措置は、ジョスパン左翼内閣(保革共存)

による2000年3月の週35時間労働法(オープリ第2法)であり、雇用創出のための時短に伴う賃金上昇が労働コストを引き上げるのを防ぐねらいから実施された。削減は逡減的で、すべての賃金層に対象が拡大され、「一般的軽減」の形をとったところが特徴である。7回目は、2003年7月ラフラン保守内閣が実施した「フィヨン削減」(フィヨンは労相)で、既存の措置の統合・簡素化がねらいであった。対象はSMICの1.7倍までで、2005年1月、8回目の措置でこれはSMICの1.6倍へ引き下げられた。

1993年以降の負担軽減および労働時間短縮措置による支出は、表9のようである。支出額は、導入が始まった1993年以降1999年のみを例外として増え続け、2005年に172億ユーロに達した。軽減措置が2005年の雇用政策支出全体に占める比率は23%である。

表9 低賃金層に対する社会保障費負担軽減と労働時間短縮奨励

(百万ユーロ)

	低賃金層への逡減的負担軽減(週39時間)	勤務時間の再編成(ロピアン法1996年6月11日)	オープリ第1法(1998年6月13日、週35時間)	オープリ第2法(2000年1月19日、週35時間)	フィヨン負担軽減(2003年1月17日)	合計
1993	588	-	-	-	-	588
1994	1,774	-	-	-	-	1,774
1995	3,150	-	-	-	-	3,150
1996	5,779	-	-	-	-	5,779
1997	7,122	192	-	-	-	7,314
1998	7,207	544	27	-	-	7,778
1999	5,990	638	291	-	-	6,919
2000	5,275	554	2,073	3,674	-	11,576
2001	5,116	506	2,423	6,371	-	14,416
2002	4,333	539	2,362	8,191	-	15,425
2003	2,087	565	1,949	4,260	7,230	16,090
2004	9	388	846	-	15,033	16,275
2005	-	17	258	-	16,918	17,193

出所：ROUGUET Brigitte, Le coût de la politique de l'emploi en 2005, *Premières informations & synthèses*, août 2007-No.32-2, Dares.



### (3) 雇用創出効果

企業に対する社会保障費負担の軽減が実際にどれほど雇用を創出したのかについて、フランスでは1990年代半ば以降多くの推計が行われている(L'HORTY, 2006, pp.50-60)。一連の措置は低賃金層を対象としているため、創出されたのか否か検討されているのは「低技能の雇用」(emplois non qualifiés)である。ローティは1995年から2004年までに行われた計14の推計結果を平均して、50億ユーロの支出によって創出された低技能の雇用は25万人をやや上回る程度としている(すでにふれたように2005年の実際の負担軽減額は172億ユーロである)。創出あるいは維持された雇用者1人当たりの年間コストは計算から19,700ユーロとなるが、2005年のSMICは月1,700ユーロであったから、19,700ユーロはSMIC水準の雇用にほぼ等しい。ここから失業にかかわる社会移転や諸手当を差し引くと、純コストはその半分の10,000ユーロとなる。

いずれの推計でも低技能の雇用創出効果が認められる。しかし、「高技能の雇用」(emplois qualifiés)についても創出効果があるのか否か、軽減の対象をどこまで広げるのがよいか、低賃金雇用の創出によりワーキングプアを生むおそれはないのか否かなど、検討すべき課題はあり、負担軽減策の比重が増していくなれば検討の必要性はますます大きくなると考えられる<sup>6)</sup>。

## IV むすび—日本の政策への示唆

本稿では、1990年代以降のフランスの失業保険制度および雇用政策措置の状況について検討した。フランスの雇用政策のあり方は、雇用復帰への金銭的奨励策と労働コストの削減策という2つの政策の導入により、1990年代半ばを境に新たな段階に入ったと考えられる。失業保険制度は、PARE(雇用復帰支援政策)の導入によって政策の重点を失

業後の所得保障から雇用復帰のための求職支援に移すことになった。雇用政策では、職業訓練や補助金付き雇用のような伝統的な雇用措置の比重は低下傾向にあるのに対し、低賃金層を対象に企業の社会保障費負担を軽減して経営者に対して雇用を促す社会保障費負担軽減策の重要性は増している。フランスの雇用政策は、これまでの職業訓練や補助金付き雇用に加えて社会保障費負担軽減を進めるなど総合的な性格を強めているといえる。

以上のようなフランスの雇用政策の転換は、日本の雇用政策に対して何を示唆するのであろうか。少し私見を述べておきたい。日本では現在失業率が低下傾向にあるため、失業保険制度の見直しは緊急の政策課題とはなっていない。しかし、PAP(個別行動計画)のような求職者一人一人に関する定期面談の基礎となる個別的な支援計画の作成や、求職活動に意欲的でない失業者に対する失業給付の見直しのような雇用復帰支援策が今後検討される可能性は十分にあると考える。

雇用政策における社会保障費負担軽減策については、日本の最低賃金は一般の賃金に対して強い影響力を与えておらず、経営者の社会保障費負担も国際的に見れば必ずしも高いとはいえないため、当面負担軽減策を雇用創出策として導入すべきとする議論もない。もちろん、日本でも最低賃金の改善が課題となっているが、フランスのように最低賃金制を雇用政策の基準に位置付けるためには、制度そのものの大幅改定が前提となる。パートなどの非正規雇用を対象に社会保障費負担軽減策を導入することが日本でも可能なのか否か、またいかなる条件の下で機能するのかを理論的に検討するところから始める必要がある。

### 注

- 1) フランスの労働契約には、「期間の定めのない契約」CDI (contrat à durée indéterminée)、1970年代に設けられた「期間の定めのある契約」CDD (contrat

- à durée déterminée), 「派遣労働」(intérimaires) がある。さらに 2005 年に試用期間を 2 年まで延長でき CDI への移行が可能な「新雇用契約」CNE (contrat nouvelles embauches) が設けられた。
- 2) 失業保険制度の歴史については, FREYSSINET (2004), L'HORTY (2006), <http://info.assedic.fr/>などを参照されたい。
  - 3) 失業手当の詳細については, *Bulletin mensuel statistique de l'Uédic* を参照されたい。
  - 4) ARE について詳しくは, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/> を参照されたい。
  - 5) (V) 社会統合支援プログラム: TRACE (雇用アクセス契約) は 1998 年の「社会排除と闘う法律」に基づいて, 技能水準の低い若者への個別的な支援を全国 500 か所の特別施設で行っている。労働市場への統合が困難な者が対象である。TRACE は 2005-06 年の制度改定により CIVIS (社会生活統合契約) に受け継がれた。CIVIS は, 2006 年 5 月時点で 20 万 6 千件であり, 2006 年の新規件数は 8 万 4 千件である。
  - 6) この点については, L'HORTY (2006) の II 章を参照されたい。

#### 参考文献

- CLEMENT Mathilde (2006), Les allocataires du régime de solidarité, *Premières informations & synthèses*, avril 2006-No. 17-1, Dares.
- Cour des Comptes (2006), *L'évolution de l'assurance chômage : de l'indemnisation à l'aide au retour à*

*l'emploi, Rapport public thématique*, mars 2006, La Documentation française.

DAVOINE Lucie (2006), Les politiques françaises de l'emploi depuis 2002 : orientations, inflexions et évolutions, *Regards sur l'actualité, Bataille pour l'emploi*, No 324-octobre 2006, pp.19-32, La Documentation Française.

DEBAUCHE Etienne, JUGNOT Stephane (2007), Les effets du projet d'action personnalisé sur les sorties des listes de l'ANPE, *Premières informations & synthèses*, mars 2007-No. 09-2, Dares.

FREYSSINET Jacques (2004), *Le chômage*, 11<sup>ème</sup> édition, La Découverte, Repères 22.

L'HORTY Yannick (2006), *Les nouvelles politiques de l'emploi*, La Découverte, Repères 454.

ROGUET Brigitte (2007), Le coût de la politique de l'emploi en 2005, *Premières informations & synthèses*, août 2007-No. 32-2, Dares.

SEDILLOT Béatrice (2006), Les emplois aidés depuis la loi de cohésion sociale, *Regards sur l'actualité, Bataille pour l'emploi*, No.324-octobre 2006, pp.33-44, La Documentation Française.

藤井良治・塩野谷祐一編 (2000) 『先進諸国の社会保障 ⑥フランス』東京大学出版会

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

<http://www.insee.fr/>

<http://info.assedic.fr/>

(まつむら・ふみと 名古屋市立大学大学院教授)