

フランスにおける若年就業と労働市場政策

藤本 玲

■ 要約

フランスの若年者雇用は、歴代政権の重要課題であった。過去には、若年者の雇用機会を拡大させることを狙って、高年齢労働者の引退を促したこともあった。しかしながら、労働市場の状況は改善を見せず、失敗に終わった。2008年秋の世界的な経済・金融危機の影響でさらに上昇した若年者の失業率は、20%を越える水準で高止まっている。政府は、職業訓練や社会保険料使用者負担の減免・賃金補助などを通じて就業促進を図る積極的労働市場政策と、失業給付などの社会保障・消極的労働市場政策を組み合わせ、雇用を促進させる努力をしている。特に、職業訓練を受講すると同時に、企業内での実務に携わることのできる特殊雇用契約の整備で、若年者の雇用の拡大と定着を目指している。しかしながら、労働市場が硬直的なこともあり、諸策の効果はあまり現れていない。

■ キーワード

フランス、若年者、職業訓練、雇用主への助成

I フランスの若年者の就業状況

1 若年者の定義

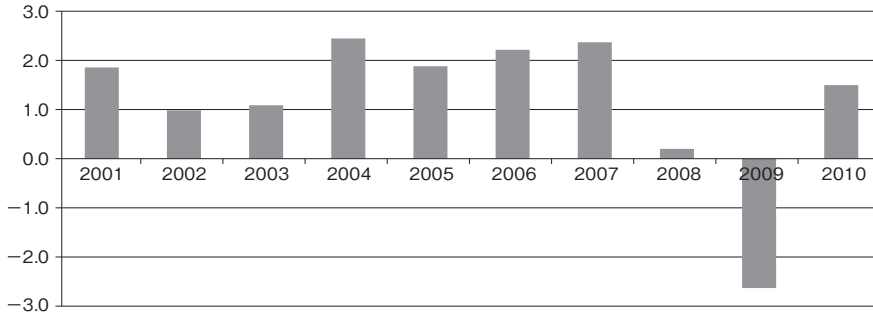
フランスでは、若年者(若年層) jeunes という語の確固たる定義は存在していない。政府の雇用統計では、(15歳以上)25歳未満を若年者として扱うことが多いが(DARES, 2011)、15歳以上30歳未満の雇用・失業状況に関する報告書を、雇用省¹⁾は毎年作成している(MINNI & POMMIER, 2011)。また、若年者向けの雇用政策は、原則として16歳以上²⁾26歳未満を対象としているが、以前は、16歳以上23歳未満を対象としたものも並存していた³⁾。したがって、本稿では、主に26歳未満の若年者を取り上げるが、正確な年齢は、統一されていない。

2 経済成長率

フランスでは、20世紀末の数年間、実質経済成長率が毎年3%を超えるなど、比較的力強い成長が続いていた。これは、個人消費や住宅投資の増加など内需拡大と好調な英・米経済の影響である。中でも、週35時間労働制開始による雇用や余暇時間の増加が、消費拡大に繋がったと考えられている。しかしながら、今世紀に入り、低成長が続いている(図1)。特に、世界的な経済・金融危機の影響で、2009年には、1993年以来のマイナス成長を記録した。

3 労働力率

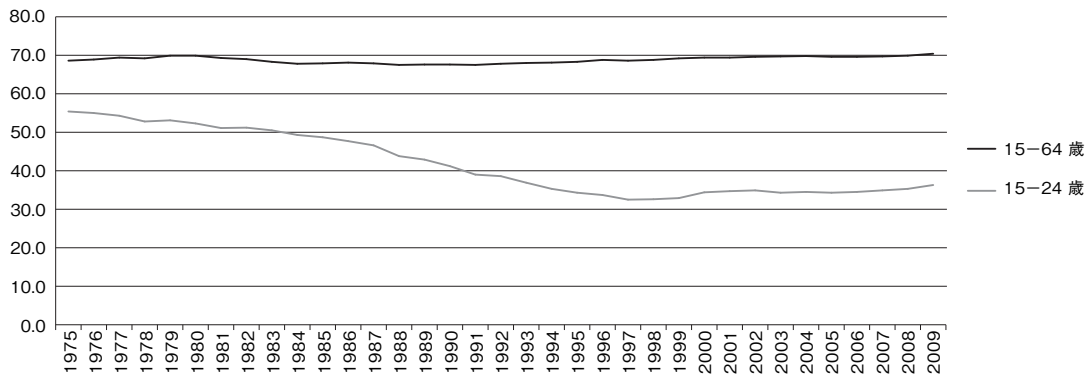
フランスの労働力率(15歳以上65歳未満)は、70%前後で安定している(図2)。それに対して、若年層(15歳以上25歳未満)の労働力率は、進学



注：2010年は速報値

出所：フランス国立統計経済研究所INSEE、comptes nationaux

図1 経済成長率（実質GDP伸び率）（%）



出所：フランス国立統計経済研究所INSEE、enquêtes Emploi

図2 労働力率（%）

率の上昇などにより、低下し続けてきたが、1997年の32.5%を底に、上昇へと転じている。2009年の若年層の労働力率を男女別に見ると、男性が39.5%、女性は33.1%であった（平均は36.3%）。

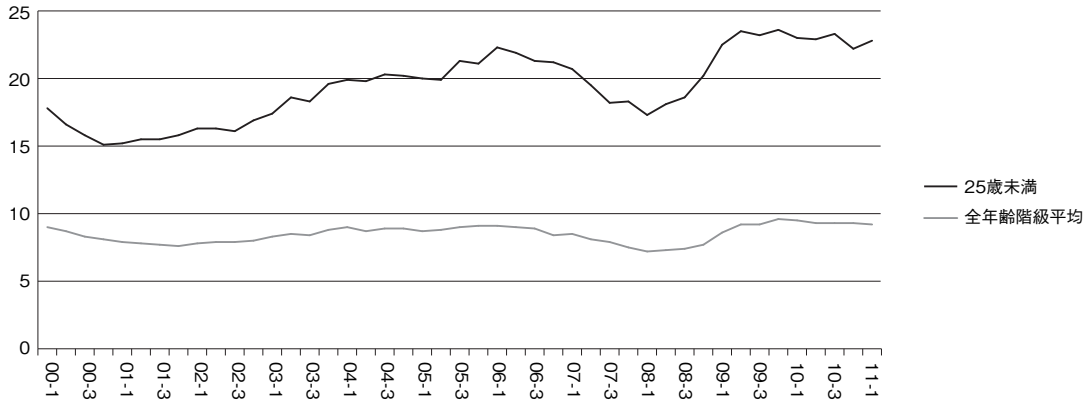
4 失業率

フランスの失業率（全年齢階級）は、1990年代には10%を上回ることも多かったが、2000年代に入ってから、7%台前半から9%台半ばの間を、緩やかに推移している（図3）。若年層（25歳未満）に限ってみると、2000年以降、15%台から23%台で、大きく変動している。最近では、2008年第

1四半期に17.3%まで低下していた25歳未満の失業率は、2008年秋のリーマンショックの影響などにより上昇を続け、2009年第4四半期には、23.6%と過去最高を記録した。同期間に、フランスの失業率が2.4ポイント上昇したことと比較しても、若年層が、経済危機の影響を大きく受けたことがわかる。その後の失業率は、全年齢階級の平均で微減傾向にあるが、若年層では、一進一退を続け、高止まっている。

5 就業率

フランスでは、15歳以上65歳未満では3人に2



注：ILO基準による失業率（季節調整値）、四半期平均、フランス本土のみ（海外県などは除く）
出所：フランス国立統計経済研究所INSEE、enquêtes Emploi

図3 フランスの失業率（%）

表1 就業率（2009年、%）

	15 - 64歳	15 - 24歳	25 - 49歳	50 - 64歳	(55 - 64歳)	65歳以上
男性	68.2	29.8	87.7	59.1	44.6	2.3
女性	59.9	25.7	76.6	52.1	39.2	1.1
平均	64.0	27.7	82.1	55.5	41.8	1.6

出所：フランス国立統計経済研究所INSEE、enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009.

人が就業しているのに対して、15歳以上25歳未満の年齢階級では、就業者は、4人に1人に過ぎない（表1）。また、フランスでは、高齢者の労働市場からの退出を促進させる政策が続いてきたこともあり（後述）、高年齢者の就業率が低いのも特筆できる。さらに、フランスは失業率が高いため、就業率と労働力率の乖離が大きい。

II 雇用形態と解雇

1 雇用形態

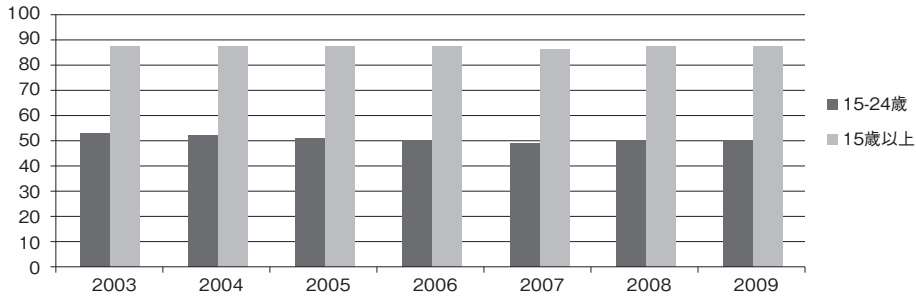
フランスでは、民間企業で就業する賃金労働者の雇用形態を

- (a) 無期雇用契約 CDI (contrat à durée indéterminée)
- (b) 有期雇用契約 CDD (contrat à durée déterminée)

(c) 派遣 Intérim

に大別することが多い（MINNI & POMMIER, 2011, p. 8）。(a) 無期雇用契約 CDIは、文字通り、就労期間に定めのない雇用契約である⁴⁾。(b) 有期雇用契約 CDDは、就労先企業に直接雇用される有期の雇用契約である。(c) 派遣 Intérimは、一時的な職務の遂行のために締結される雇用契約で、労働者の雇用および賃金支払が、就労先企業によって行われるのではなく、一時就労登録会社によって行われる。その意味で、この intérim は、日本でいう派遣に近い⁵⁾。

さて、フランスでは、有期雇用契約 CDD や派遣 Intérim での雇用は、あくまでも一時的で、その利用は厳しく制限されている。すなわち、企業の恒常的業務に携わる労働者を、有期雇用契約や派遣で継続的に充足することは禁じられている。休職



出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009.

図4 賃金労働者に占める無期雇用契約CDI締結者の比率 (%)

中従業員の代替や業務の一時的な増加への対応、あるいは季節労働、特殊雇用契約（後述）など、両雇用形態での採用事由は限られている。また、有期雇用契約CDD・派遣労働者と無期雇用契約CDIの労働者との同等待遇が法律で定められている（雇用形態による差別待遇禁止）。つまり、就労期間中の賃金や社会保障などの労働条件は、同一企業（派遣先企業）内の同様職種・地位の労働者と同等の扱いを受ける。

なお、無期雇用契約CDIでも、パートタイムで就業することも可能である。実際、無期雇用契約を締結して就労している男性の中にも、自ら進んで、パートタイムを選択している者も存在している。その意味で、上記の区分は、日本での「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員（パート・アルバイト、派遣社員など）」という分類とは異なることに留意しておく必要がある。

賃金労働者のうち、2009年には、87.4%が無期雇用契約CDIを締結して就労していた（図4）。しかしながら、15歳以上24歳未満の若年者に限ると、この比率は、50.3%へと低下する。つまり、若年者の半数近くが、契約終了により失業する恐れがあるなど、不安定な雇用状況にあることが判る。

2 解雇権の制限

無期雇用契約を締結して、就職した際、試用期

間（通常、1ヶ月から2ヶ月間程度）が設定される場合が多い。雇用主は、この試用期間内であれば、従業員を解雇することができる。この試用期間が終了すると、雇用主の解雇権は、厳しく制限される。

フランスでの解雇手続きは、「個人に起因する解雇」と、「経済的理由による解雇」により、異なっている⁶⁾。「個人に起因する解雇」の場合、重大な過失、当該労働者自身の著しい能力不足、反復的・継続的な欠勤など、「事実（客観的で真実）で」且つ「重大な（解雇を避けることの出来ないほど十分に深刻な）」理由を、雇用主は明らかにしなくてはならない。性、宗教、政治的姿勢、人種、妊娠および出産、私生活における出来事などを理由に解雇することは禁じられている。雇用主が取る手続きとして、解雇予定従業員に対して、面談への召喚状の交付・送付（原則として、面談の5日前までに）、面談、解雇通知の送付（面談より3日後以降）、解雇手当の支払い⁷⁾などが義務付けられている。実際の解雇は、書面で解雇を通知してから、2ヵ月後以降に限られる⁸⁾。従業員は、面談の場で、自らの反論を述べることや、同僚や労使問題の専門家などの第三者を同席させることが出来る。さらに、正式な解雇の後にも、その無効を求めて、労働裁判所へ訴えることもできる。

「経済的理由による解雇」の場合、その手続きに

入る前に、雇用主は、従業員の解雇を防ぐ最大限の努力を求められる。例えば、企業内外での配置転換を提案したり、従業員の研修を実施し、その企業や新たなポストに適応できる人材に育てるような努力をしなくてはならない。それでも、解雇が避けられないと雇用主が考えた場合は、「経営状態の悪化」や「競争力を維持するための組織再編成の必要性」、「従業員の配置転換や雇用契約の重大な変更が従業員により拒否され、解雇が不可避となった状況」など、「事実で」且つ「重大な」理由を、明確に示さなくてはならない。その上で、「雇用保護計画」を策定し⁹⁾、従業員の代表との協議の場を持つ¹⁰⁾と同時に、雇用主は、地方労働局 DIRECCTE¹¹⁾ に対して、従業員の解雇計画を通知しなければならない¹²⁾。この通知により、行政が、解雇計画の修正・撤回を求めるなど、介入することもある。解雇が決定した場合は、解雇人数にかかわらず、「個人に起因する解雇」と同様に、解雇予定者に面談への召喚状の交付・送付、面談、解雇通知の送付¹³⁾、解雇手当の支払いなどの手続きが必要となる。

このように、フランスでは、解雇の手続きが煩雑で、事実上、雇用主の解雇権が厳しく制限されている。また、労働組合の力が強く、合法的な解雇の手続きにも困難を来すことも多い。

3 解雇の容易な雇用形態導入の試み

フランスでも、採用を促進させるため、解雇が容易な雇用形態の導入を試みたことがある。2005年6月に成立したド・ヴィルパン内閣は、特殊雇用契約の1つである CNE (Contrat Nouvelles embauches、直訳すれば、新規雇用契約) を創設した。これは、従業員数20人以下の小規模企業において締結することが可能で、雇用主は、CNEを締結して採用した従業員を、採用後2年間、理由を明示せずに解雇できた。この2年間が過ぎると、通常の無期雇用契約として扱われた。雇用主が、

自らの都合で、最初の2年間に解雇する場合は、従業員に重大な過失がない限り、それまでに支払われた賃金の8%に相当する額を解雇する従業員に支給しなければならなかった。このCNEは、当時、失業率が高止まる中、緊急雇用対策の1つとして、2005年8月に施行された。

2006年1月には、若年者の雇用の促進および定着を狙い、新たな特殊雇用契約 CPE (Contrat Première Embauche (初回雇用契約)) を導入することが、閣議決定された。従業員数20人以上の企業で、26歳未満の若年者を採用する際に、このCPEを締結することが可能となる予定であった。最大の特徴は、採用後の2年間、15日以上前の予告を条件に、このCPEで採用した若年従業員を、企業が自由に解雇できることであった。逆に言えば、CNP同様、CPEで採用された従業員が、2年以上勤続した場合、通常の無期雇用契約となる仕組みであった。採用後2年以内に解雇された場合、月460ユーロの特別手当が国から支給されることとなっていた¹⁴⁾。ド・ヴィルパン首相(当時)は、解雇が容易であることから、企業が積極的に若年者を雇用することが可能になると強調していた。

このCPEについては、野党や与党の一部、労働組合、高校生や大学生から批判の声が上がった。「若年者層における雇用の安定化どころか、この新たな制度は、雇用主にいつでもこれらの若者を解雇する権利を与えている」(CFDT, 2006) ため、新たな特殊雇用契約の採用で、若年者における雇用の不安定さを拡大する可能性があるからである。政府の発表から間もなく、国会でのCPE関連法案の審議が始まった。それと同時に、この法案に反対するデモ行進などの抗議活動が、フランス全土で繰り広げられた。特に、同年3月に入って、学生による大学の占拠が全国に広がり、治安が不安定になり、フランス海外県を訪問中のサルコジ内相(当時、内相は警察を管轄する)が日程を切り上げ、本土へ戻ることを決定するほどで

あった。さらに、同年3月28日には、労働組合の大規模ストの呼びかけに応じて、前夜から実施されている国鉄に加え、エールフランスなど航空会社や空港（管制官など）、地下鉄・バスなどの公共交通機関のほか、小・中学校、病院、郵便局、電話局、オペラ座などでストが実施された。また、同日、CPE撤回を求めたデモが全国約250箇所で開催され、主催者発表で300万人、警察発表で105万人が参加し、非常に大規模な抗議活動となった。各地で暴徒化した若者が、商店の窓ガラスを割ったり、警官隊に火炎瓶を投げたりしたため、治安部隊も催涙ガスや放水で応戦した。この混乱で、全国で約800人が逮捕される事態となった。そのため、ド・ヴィルバン首相は、同年4月10日、CPEの導入を断念した¹⁵⁾。

さて、この混乱の半年前に制定・施行されたCNEに関しても、制定当初より、労働組合などから強い批判が出ていた。CPE同様、雇用主に対して、自由に解雇する権利を与えているため、雇用の拡大どころか、不安定さを増大させることになるという理由である。そのため、この雇用契約を、「労働者使い捨て契約」と皮肉る者も出ていた。そのため、労働組合のFO（労働者の力）が、国際労働機関ILOに、2年間の（実質的な）試用期間の不当性を訴えていた。このFOの申し立てを受け、ILOは、審査を実施し、自由に解雇できる試用期間が2年もの長期に及ぶことは「理にかなっていない」と結論付けることは不可能とする報告書を、2007年11月にまとめた（ILO, 2007）。これを受け、フランス政府は、2008年2月、CNEの廃止を決定した。

このように、フランスでは、雇用促進を目的に、解雇の容易な制度を導入する動きは、失敗に終わった。

Ⅲ 労働市場政策における若年者

1 労働市場政策の変遷

フランスの労働市場政策の中心課題は、1970年代半ばまで、労働力不足への対応であった。移民の受入や女性の就業促進が主な対策であったが、労働市場への参入および定着を目指して、職業訓練制度が整備された。失業保険制度も、既に存在していたが、当時の失業率は3%未満であったため、労働市場政策の中で大きな問題となることはなかった。

しかしながら、1970年代半ば以降、失業率が急速に高まった。そのため、1983年、深刻な雇用状況で苦しんでいる若年者の就業機会を拡大させることを狙って、公的年金制度の支給開始年齢を60歳へ引き下げ、高齢労働者の引退を促した。しかしながら、労働市場の状況は改善を見せず、失業率は上昇を続けた。そのため、政府は、若年者や長期失業者など未熟練労働者の職業訓練を促進させる政策を打ち出すと同時に、さまざまな特殊雇用契約を創設し、失業者の再就職を後押しした。

1990年代後半になってからは、失業率が10%を超える水準で高止まりする中、労働時間短縮による雇用創出策が開始された。2000年代に入り、早期引退政策や時短政策を転換する動きが出てきている。

現在、フランスでは、職業訓練や社会保険料使用者負担の減免・賃金補助などを通じて就業促進を図る積極的労働市場政策と、失業給付や早期退職促進といった社会保障・消極的労働市場政策を組み合わせ、雇用を促進させている。

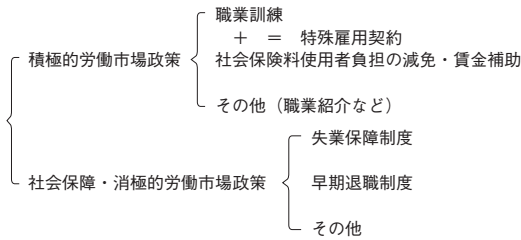


表2 GDPに占める労働市場政策への支出(2008年、%)

積極的労働市場政策	公共職業サービス(情報提供など)	0.20
	職業訓練	0.28
	雇用促進(社会保険料減免など)	0.10
	直接的雇用創出(賃金補助など)	0.15
	身体障害者等就業支援	0.07
	起業支援	0.03
消極的労働市場政策	失業保障(失業手当支給など)	1.15
	早期退職	0.02
合計		2.00

出所: フランス雇用省(DARES), Base PMT pour Eurostat.

2008年の労働市場政策への支出額は391億ユーロで、GDPに占める比率は2.0%であった(表2)。6割近くの228億ユーロは、失業手当支給を中心とした消極的労働市場政策に関する支出だった。積極的労働市場政策の中では、55億ユーロを支出した職業訓練が最も大きな支出項目であった。社会保険料使用者負担の減免・賃金補助を含む支出項目の雇用促進と直接的雇用創出の合計は48億ユーロであった(ROGUET & PESSOA e COSTA, 2011)。

以下では、フランスにおける労働市場政策のうち、主に、若年者の雇用対策と、関連する社会保障制度を考察する。

2 引退促進政策と若年者雇用

1970年代半ばまで3%未満であったフランスの失業率は、その後、上昇し、1979年には5%を突

破した¹⁶⁾。特に、若年層の雇用情勢の悪化が進み、同年、15歳以上25歳未満の失業率は10%の大打に乗った。若年失業者対策が急務となる中、1981年に大統領の座に着いたミッテラン率いる左派政権は、公的年金制度の支給開始年齢を65歳から60歳へ引き下げた(1983年実施)。また、55歳台後半を対象とした早期あるいは段階的退職を目的とした所得保障制度(プレ年金)も整備した。これらの政策には、高年齢労働者を労働市場から退出させ、彼らに年金を支給し、その分の雇用を、高い失業率に苦しむ若年者に振り向けたいとの意向が働いていた。

これらの中高年引退促進政策は、直ちに国民に受け入れられたため、中高年の就業率は低下した。1981年に51%であった55歳以上65歳未満の労働力率は、1984年には40%となった¹⁷⁾。しかしながら、失業率の上昇傾向に歯止めが掛からず、1984年には8%を超えた。特に、若年者の雇用情勢は深刻で、同年、15歳以上25歳未満の失業率が20%を上回った。そのため、政府は、職業訓練を促進させる政策を打ち出すと同時に、さまざまな特殊雇用契約を創設し、若年者や失業者の(再)就職を後押ししてきた。

フランスにおける中高年引退促進政策は、実質的に、2000年代半ばまで続いた。2006年6月に、政府が「高年齢者の雇用を促進させる向こう5年間の行動計画 Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010」を発表したのに続き、2010年には、公的年金の支給開始年齢を62歳へ引き上げることが決定された。

3 職業訓練

(1) 職業訓練の概要

フランスにおける積極的雇用政策の中で、職業訓練は、重視されている。特に、若年者や長期失業者対策として利用されている。若年者や長期失業者には、低学歴者や未熟練労働者が多い。この

ようなことから、失業者（求職者）の就職を促進させるため、さまざまな職業訓練のシステムが構築されてきた。また、賃金労働者（有業者）では、企業が業務遂行のために必要な職業訓練を従業員に受講させる場合と、賃金労働者自身が、個人の能力を高めるといえば自己啓発を目的に職業訓練を受ける場合がある。

フランスにおける職業訓練制度は、国レベルで法的な枠組みが作られているが、地域ごとの事情（雇用情勢や地場産業の違いなど）に応じて、柔軟に運営されている。また、職業訓練を実際に行なう機関（職業訓練センター）は、公営だけではなく民営のものも多い。

職業訓練にかかる費用は、主に、国、地方圏および企業によって負担される。ただ、その負担状況は、職業訓練により異なっている。例えば、16歳以上26歳未満の若年者を対象とする職業訓練は、主に地方圏が負担することが多い。それに対して、就職が困難な者の職業訓練は国が、有業者（企業の従業員）に対する職業訓練は雇用主（企業）が主に負担することが多い。

企業には、職業訓練（および職能評価）の費用拠出が義務付けられている。その額は、企業規模により異なっている。従業員数10人未満の企業では、支払賃金総額の0.55%（2011年現在、以下同様）を、10人以上20人未満の企業では同じく1.05%、20人以上の企業では1.60%を職業訓練費として拠出しなければならない。義務付けられている職業訓練費の一部または全額は、労使間で設立され国の認可を受けた機関によって徴収され

る。その際、企業が、直接、従業員の職業訓練を行なった場合や、従業員を職業訓練機関で職業訓練を受けさせた場合、それにかかった費用（研修費や教材費だけでなく、研修にかかった交通費や宿泊費も含む）を差し引いた額が、徴収される。

(2) 個人職業訓練休暇

本項では、職業訓練制度の1つである個人職業訓練休暇を紹介する。

フランスでは、企業が実施する職業訓練（社員研修）に参加するケースとは別に、個人が自らの意思で、自分の職能を高めることを目的とする個人職業訓練休暇CIF (congé individuel de formation) を取得することも可能である。すなわち、フランスでは、個人の能力を向上させることを目的として職業訓練を受講するために休暇をとることが、労働者の権利として認められているのである。

この個人職業訓練休暇を取得するには、24ヶ月以上の就業経験が必要で、そのうち少なくとも12ヶ月は、在籍している企業で就業している必要がある。また、この休暇取得希望を、60日以上前に雇用主へ申し出る必要がある。休暇取得の諸条件を満たしている場合、雇用主は、これを拒否することはできない。ただし、業務に著しい支障が出ることが予想される場合などは、この休暇取得を延期するように求めることができる。この個人職業訓練休暇は、最長で1年間取得することが可能であり、休暇後は、同じポストか同等の職種に復職できることになっている。なお、職業訓練の内容は、現在の業務と無関係でも構わない。この

表3 社会保険料率の労使負担割合（2011年、%）

	年金（基礎部分のみ）		医療	家族手当	雇用
従業員	6.65	0.10	0.75		2.40
雇用主	8.30	1.60	13.10	5.40	4.00
保険料賦課上限賃金（月額）	2946 €	上限なし（賃金全額に賦課）			11784 €

出所：フランス雇用省のサイトなどのデータより、筆者作成

休暇中は、給与として、(休暇を取っていないければ支払われるはずの) 賃金の80%から100%が支払われるが、これは、個人職業訓練休暇運営基金 FONGECIF¹⁸⁾ などが負担している。この FONGECIFは、給与のほかに、職業訓練費やそれに伴う交通費、宿泊費なども負担する。

4 特殊雇用契約:職業訓練・雇用主への助成との結合

(1) 社会保険料使用者負担の減免・賃金補助

フランスにおけるさまざまな社会保障制度の保険料率は、比較的高い。また、社会保険料の使用者負担の割合が高いことが多い(表3)。年金(基礎部分)、医療、雇用、家族手当以外にも、補足年金(公的年金制度の2階部分)、労災保険、住宅支援基金、職業訓練費などの拠出も義務付けられ、雇用主が全額負担するか、負担割合が被用者より高いものが多い。さらに、無期雇用契約 CDIか有期雇用契約 CDD、派遣、フルタイムかパートタイムかなど、雇用形態にかかわらず、賃金労働者は、ほぼ例外なく、被用者を対象とした社会保障制度の被保険者となる。

そのため、賃金と社会保険料使用者負担を合わせた労務費は、企業にとって負担となっており、労働者の雇用を控える一因となっていると考えられている。そこで、フランスでは、社会保険料の使用者負担を減免したり、賃金補助手当を支給し、労働者の雇用を促している。この施策は、次

に紹介する特殊雇用契約に、取り入れられていることが多い。

(2) 特殊雇用契約の概要

フランスにおける特徴的な積極的労働市場政策として、さまざまな特殊雇用契約が挙げられる。この特殊雇用契約は、社会保険料使用者負担の減免や雇用主への賃金補助、職業訓練費用の助成などを受けられる雇用契約で、若年者や失業者の雇用(復帰)を促進させている。特殊雇用契約は、全年齢層の労働者を対象にしたものと、若年層のみを対象にしたものに、大別できる。

特殊雇用契約の種類により、締結可能な雇用主が定められている。全年齢層を対象とした契約では、地方の行政機関や公的部門の雇用主と雇用契約を結ぶことが可能な場合が多いが、若年層を対象とした契約では、民間企業との雇用契約に限定しているものが多い。また、契約期間や労働時間、最低賃金も、それぞれの契約ごとに規定がある。職業訓練に関しては、全年齢層を対象とした契約が任意としているのに対し、若年者を対象とした契約は、それを義務付けているものが多い。さらに、雇用主に対する優遇措置としては、賃金に対する手当、職業訓練費用に対する手当、社会保険料の使用者負担の減免など、さまざまな方法が組み合わせられている。

つまり、この特殊雇用契約は、職業訓練や賃金補助などを労働契約と一体化させ、雇用を促進さ

表4 若年者(16歳以上26歳未満)の特殊雇用契約の締結状況(人)

	2010年新規締結件数(1-12月)	2010年12月31日時点の契約者数
① 見習契約 Contrats d'apprentissage	283,818	414,490
② 熟練化契約 Contrat de professionnalisation	120,143	150,235
③ 雇用主導契約 CUI-CIE	54,390	27,060
④ 就業指導契約 CUI-CAE	93,373	66,469
合計(そのほかの特殊雇用契約も含む)	552,014	664,805

出所:フランス雇用省(DARES)

せる働きをしている。なお、特殊雇用契約の多くは、有期の雇用契約であり、契約期間満了により、当該従業員の雇用を終了することができる。すなわち、無期限の雇用義務がないことで、労働者の採用を増加させることも狙っているのである。

(3) 若年者の特殊雇用契約締結状況

特殊雇用契約を締結して就労する若年者は、毎年、数十万人に上っている。特に、職業訓練を受講すると同時に、企業内での実務に携わることのできる特殊雇用契約が多い(表4)。また、見習契約締結者の追跡調査によると、就業者の比率は、同契約終了直後に61%、3年後には86%に達していた(CRUSSON, 2010)。このようなことから、特殊雇用契約は、若年者の雇用と定着の促進に、ある一定の効果があると言える。

①見習契約 Contrat d'apprentissage

- (a) 対象：16歳以上26歳未満の若年者
- (b) 契約締結可能な雇用主：(原則として)民間企業
- (c) 内容：企業内での職業訓練と見習職業訓練センターでの研修を通じて、彼らの職業能力を高めることを目的とする1年から3年の有期雇用契約、最低賃金SMIC¹⁹⁾の25%から78%相当額以上の賃金支払
- (d) 雇用主に対する優遇措置：社会保険料使用者負担の減免、最低1000ユーロ(年間)の補助金、見習1人当たり1600ユーロから2200ユーロの税額控除

②熟練化契約 Contrat de professionnalisation

- (a) 対象：16歳以上26歳未満の若年者、26歳以上の求職者、生活保護RSA受給者など
- (b) 契約締結可能な雇用主：(原則として)民間企業
- (c) 内容：無期雇用契約か6ヶ月から12ヶ月(最長24ヶ月までの更新可)の有期雇用契約、契約時間の15%から25%の職業訓

練(ただし、150時間を下回ってはならない)、職業訓練は、職業訓練機関又は企業内、最低賃金SMICの55%から85%相当額以上の賃金支払

- (d) 雇用主に対する優遇措置：社会保険料使用者負担の減免、職業訓練費用の補助(9.15ユーロ/時)

③雇用主導契約 CUI-CIE (CUI-Contrat Initiative Emploi)²⁰⁾

- (a) 対象：就職が困難な者(年齢制限なし)
- (b) 契約締結可能な雇用主：(原則として)民間企業
- (c) 内容：無期雇用契約か6ヶ月から24ヶ月の有期雇用契約、フルタイムまたはパートタイムでの就業(パートタイムの場合、最低でも週に20時間の労働時間)、最低賃金SMIC以上の賃金の支払い、職業訓練(任意)
- (d) 雇用主に対する優遇措置：SMICの47%相当額を限度とする国からの補助金(無期雇用契約の場合、24ヶ月間を限度に支給される)、(社会保険料使用者負担の減免はなし)

④就業指導契約 CUI-CAE (CUI-Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi)

- (a) 対象：就職が困難な者(年齢制限なし)
- (b) 契約締結可能な雇用主：地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人など(通常の民間企業、すなわち、営利目的の民間企業は不可)
- (c) 内容：6ヶ月以上の有期雇用契約(2回まで更新可、ただし、雇用期間の合計で、原則として、最長24ヶ月を限度とする)、フルタイムまたはパートタイムでの就業(パートタイムの場合、最低でも週に20時間の労働時間)、最低賃金SMIC以上の賃金の支払い、職業訓練(任意)

- (d) 雇用主に対する優遇措置：最低賃金SMICの95%相当額を限度とする国からの補助金、社会保険料使用者負担の減免（無期雇用契約の場合、24ヶ月間を限度）

5 学校教育における就業体験

フランスでは、中等・高等教育課程に、職業活動に必要な能力を育成し、就職の可能性を高めるカリキュラムが組まれていることがある。中等教育では、職業高校 *lycée professionnel*²¹⁾ が整備されているし、高等教育でも、例えば、さまざまな技術者を養成する工業技術短期大学 IUT (*Institut Universitaire de technologie*) が各地に設立されている。また、高等学校や大学のカリキュラムの中に、企業における研修（実地訓練）が組み込まれている場合もある。その場合、企業や官公庁における一定時間の研修に参加しなければ、学業修了証（学位）を得ることが出来ないのである。修士 Master 課程レベルにおいても、研修が義務付けられていることが少なくない。フランスにおける修士課程は、修了後に主に民間企業へ就職をする者向けの *Master professionnel* と、研究活動に入る者向けの *Master recherche* に大別され、研修が義務付けられていることが多いのは、前者である。学業終了後に、研修先の企業に就職する場合もあるし、その研修が職業経歴（経験）の一つにもなり得るので、カリキュラムに組み込まれた研修は、就職活動に有利に働いていると考えられている。

6 失業保障制度と再就職支援

(1) 失業保障制度の概要

フランスの失業保障制度は、「失業保険制度 (*Régime d'assurance chômage*)」 と 「連帯制度 (*Régime de solidarité*)」 から構成されている。

「失業保険制度」は、労使同数の代表の合意により定められた協約に基づいて運営されている。したがって、政府が「失業保険制度」の保険者と

なっているわけではないが、政府が協約を承認し、「失業保険制度」に強制力を持たせ、それを民間部門のすべての雇用主と被用者に適用させている。この「失業保険制度」は、被用者と雇用主の保険料を主な財源とする社会保険方式で運営されている。「失業保険制度」の失業手当は、2009年4月の制度改定で、過去28ヶ月間に4ヶ月以上、失業保険制度に加入（すなわち、保険料を拠出）していた場合に、受給することができるようになった。以前は、6ヶ月以上の保険料拠出が必要であったが、短期の就労を繰り返す傾向のある若年者に配慮して短縮された。受給期間は、原則として、最長で保険料拠出期間である。すなわち、たとえば、「失業保険制度」の保険料拠出期間が12ヶ月だった場合、失業保険制度の失業手当受給可能期間は12ヶ月となる。ただし、50歳未満は24ヶ月間、50歳以上は36ヶ月間を限度としている。支給額は、保険料拠出額を基準に算出され、従前賃金のおおむね55%から75%である。

「連帯制度」は、「失業保険制度」を補足する役割を担っており、国家事業である扶助制度の一つである。給付に関する規則は、政府によって定められ、主な財源は、租税である。この「連帯制度」では、失業保険給付の支給期間を満了した者などに対して、一定額が支給される。「連帯制度」における手当受給には、収入基準があり、世帯収入が一定額を超えると、支給が減額されるか手当の受給権を失う。失業保険給付の支給期間を満了した者に支給される特別連帯給付の最高額は、世帯当たり、461.10ユーロ/月である。支給期間は、6ヶ月間であるが、更新は可能である。ただし、求職活動を行わなかった場合（病気による求職活動の断念も含む）には、支給が停止される。

(2) 再就職活動と失業手当支給の一体化

公共職業安定所 *Pôle Emploi* に求職者登録をした場合、就職活動の指針となる「個別就職計画 *PPAE*

(Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」が作成される。この「個別就職計画 (PPAE)」は、求職者の(再)就職を促進させる制度で、2006年1月18日以降に求職者登録をした者から適用されている。この「個別就職計画 (PPAE)」を策定した場合にのみ、受給権者へ、失業手当が支給される。「個別就職計画 (PPAE)」には、求職者の能力を精査した上で、本人の希望(勤務地や賃金、職種など)を考慮し、(再)就職に相応しい業界や職種、雇用形態、必要な職業訓練など(再)就職活動の方針が盛りこまれる。すなわち、職業訓練などを含めた再就職活動と、失業手当の支給が一体化しているのである。

IV 結語

近年、欧州で、「フレキシキュリティ」が注目されてきた。「フレキシキュリティ」は、流動性の高い労働市場と失業者に対して手厚い給付を行う失業保障制度、失業者の技能向上を目的とした職業訓練を伴う積極的労働市場政策の密接な相互連携により成り立つ。これまで見てきたように、フランスでは、失業保障制度や職業訓練制度が充実しているものの、解雇規制が厳しい。また、スムーズな転職の出来る環境が整備されているとは言い難い。すなわち、セキュリティは存在しているものの、フレキシビリティが確保されていないので、「フレキシキュリティ」政策は採られていないと言える。

フランスは、労働組合の発言力が強く、職業訓練や社会保障制度の充実、解雇の制限など、さまざまな労働者の権利を獲得してきた。しかしながら、使用者から見れば、柔軟性のない雇用形態、解雇規制と重い労務費負担、労働者の立場からみても、就職および転職の困難といった労働市場の硬直性が明らかになっている。「フレキシキュリティ」の評価に疑問の声も出ているが、さまざま

な積極的労働市場政策の導入にもかかわらず雇用情勢が好転しない現実を受け止め、労働市場の柔軟性を高める試みは必要であろう。

参考文献

- CFDT, 2006, « Contrat première embauche: Toujours plus de précarité », *Communiqué de la CFDT*, n° 4 du 16 janvier 2006, Confédération française démocratique du travail
- CRUSSON L. (Dares), 2010, « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004: 86% des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage », *Dares Analyses*, 2010-077, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
- DARES, 2011, « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en avril 2011 », *Dares Indicateurs*, 2011-038, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
- ILO, 2007, « Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France des conventions ... (no 158) sur le licenciement, 1982, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale du travail-Force ouvrière », *Rapport du Directeur général (pour décision)*, Sixième rapport supplémentaire, GB.300/20/6, ILO (Conseil d'administration)
- MINNI C. & POMMIER P. (Dares), 2011, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares Analyses*, 2011-039, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
- ROGUET B. & PESSOA e COSTA S. (Dares), 2011, « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008 », *Dares Analyses*, 2011-003, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
- <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> (フランス雇用省)
- <http://www.service-public.fr> (フランス政府提供の公共サービスサイト)
- <http://www.pole-emploi.fr> (公共職業安定所)
- <http://www.insee.fr> (フランス国立統計経済研究所)

注

- 1) 正式には、労働・雇用・保健省 *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé*。
- 2) フランスの義務教育は、16歳まで。
- 3) 例えば、特殊雇用契約(後述)の一つである企業における若年者契約 *Contrat Jeunes en Entreprise* (新規の契約締結は終了)は、当初、23歳未満を対象とし

- ていた。
- 4) 定年を除く。フランスでは、70歳未満の定年設定は、原則として認められていない(2010年1月1日以降)。
 - 5) 邦文では*intérim*を派遣(労働)と訳していることが多いこともあり、本稿では、*intérim*を派遣(労働)と呼ぶこととする。ただ、ここでの「派遣(労働)」は、「請負」と区別してそう呼んでいるわけではない。また、*Intérim*(派遣)も有期の雇用契約であるが、通常、有期雇用契約CDDとは区別される。したがって、ここでも、有期雇用契約CDDと派遣*Intérim*は分けて扱う。
 - 6) 解雇の手続きに関しては、フランス雇用省のサイト <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/> (フランス語) が詳しい。
 - 7) 重大な過失により解雇する場合は、解雇手当の支払義務が免除されることもある。
 - 8) 勤続年数2年以上の従業員の場合。ただし、重大な過失により解雇する場合を除く。
 - 9) 従業員数50人以上の企業で、10人以上を解雇する場合。
 - 10) 2人以上の従業員を、「経済的な理由で解雇する場合」は義務。(1人の場合は、任意)
 - 11) 正式には、企業・競争・消費・労働・雇用局 *Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*
 - 12) 10人以上の従業員を、「経済的理由で解雇」する場合。
 - 13) 解雇通知の送付は、雇用主が、地方労働局 *DIRECCTE* に対して解雇計画を通知した後、最大60日(解雇人数による)が経過してはならない。
 - 14) ただし、4ヶ月以上就労した場合に限る。当時、失業保険制度の失業給付を受給するには、直近の22ヶ月間に6ヶ月以上就労しなければならなかった。
 - 15) CPEの一連の経緯などに関しては、筆者も情報提供した、町田敦子2006「CPE『初回雇用契約』の破綻

が意味するもの—フランス社会の苦悩と雇用問題の構造』『ビジネス・レーパー・トレンド』2006年6月号、労働政策研究・研修機構 pp.35-39、に詳しい。

- 16) 出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE, *enquêtes Emploi*。
- 17) 出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE, *enquêtes Emploi*。
- 18) 個人職業訓練休暇運営基金 *FONGECIF* (*Fonds de gestion du CIF*) は、主に、企業の拠出金が財源となっている。
- 19) 最低賃金 *SMIC* (*salaire minimum interprofessionnel de croissance* : 全産業一律スライド制最低賃金) は、1950年に創設された *SMIG* (*salaire minimum interprofessionnel garanti*: 全産業一律最低保証賃金) を起源とし、さまざまな改正を経て、現在に至っている。*SMIC* という名称は、1970年以來、使われてきている。*SMIC* は、フランス本土だけでなく、すべての海外県(4県)と海外領土のうちサン・ピエール・エ・ミクロン *Saint-Pierre-et-Miquelon* で就業する賃金労働者にも適用されている。フランス国内でも、地方により物価や賃金の水準は異なるが、*SMIC* の額は、全国一律である。この *SMIC* は、毎年、原則として1回、改定される。*SMIC* の改定率は、物価と(現場労働者および一般事務職の)賃金の変動などを基に、決定される。また、物価上昇率が2%を超えた場合、その時点で *SMIC* が引き上げられるが、その場合も、原則として、例年の改定も実施される。
- 20) 雇用主導契約 *CIE* および就業指導契約 *CAE* は、ほかの数種類の特殊雇用契約とともに、2010年1月1日より、統一参入契約 *CUI* (*Contrat Unique d'Insertion*) へ統合された。ただ、実際には、*CUI-CIE* (以前と同様に *CIE* と呼ばれることもあり、内容も *CIE* に準ずる)、*CUI-CAE* (同じく、*CAE* と呼ばれる) と区別されている。
- 21) 日本の商業高校や工業高校、水産高校などに相当する。
(ふじもと・れい パリ第5大学博士課程、労働政策研究・研修機構 海外委託専門調査員)