

## 第6章 フランスの状況

### 1. 雇用における差別防止法

フランスでは、2001年11月、「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations) が成立した。フランスは、もともと非差別重視の伝統があるが、この法律は、当時の社会党政権による、一連の職場における差別禁止の推進の一環として制定されたもので、判例法とEUの一般雇用機会均等指令に基づき、求職者及び労働者に、職業生涯を通して差別に対するより広範な保護を提供することを目的とするものである。しかしながら、本差別禁止立法自体、国内的にはあまり注目されることなく成立しており、特に、年齢差別に対する社会的関心はあまり高くない。

この法律により、労働法典中の差別禁止に関する一般規定であるL.122-45条はその適用範囲を拡張され、挙証責任もより労働者に有利な方向に改正された。

#### (1) 法律の内容

##### (a) 差別をしてはならない理由のリストの拡大

労働法典L.122-45条においては、従来の差別を行ってはいけない理由(出身、性別、風俗、家族状況、特定の民族・国籍・人種への帰属、政治的信条、組合活動や共済活動、宗教的信条、障害又は健康)に、新たに肉体的外見(身長、体重等)、苗字、性的志向、および年齢が追加された。

さらに同条は、労働者の全職業人生をカバーするべく適用範囲が拡張され、採用や企業内職業訓練へのアクセスをはじめ、給与、職業訓練、配置及び再配置、資格認定、評価、昇格、転勤、契約更新に適用されることとなった。

また、間接差別も加えられた。

##### (b) 年齢差別に関する適用除外

年齢に基づく異なる取扱いについては、雇用政策上、客観的かつ合理的であると正当化され、その手段が適切かつ必要な場合には、差別とはみなされないこととされた(労働法典L.122-45-3条)。そのような取扱いは、特に、①若年者あるいは高齢者の保護を目的として当該人の採用を拒否したり、特別な労働条件を設定すること、②一定の訓練の必要性や、退職までに通常予想できる就労期間を確保することを理由として、採用の上限年齢を設けられること、といった形をとりうる(同条)。定年制は、例外事項として言及されていないが、公的年金満額受給権者の強制退職は年齢差別とはならないと考えられている。満額年金の受給権者を使用者側から一方的に退職させることが認められる規制のあり方がその後も維持されているからである(後述2(3)参照)。

### (c) 挙証責任の転換

本法の成立により、挙証責任の転換に関する規定も新たに置かれた。具体的には、被差別者は、「直接的、あるいは間接的差別が実際あったと信じさせるに足る証拠を示す」ことができれば、使用者側が「採られた措置が、客観的に正当性があり差別とは無関係であった」ことを証明しなければならなくなった(労働法典 L.122-45 条)。これは破毀院(Cour de Cassation)<sup>1</sup>及び欧州裁判所の判例法を法制化するとともに、性差別における挙証責任の転換に関する EU 指令(97/80/EC)及び EU 一般雇用機会均等指令 (2000/78/EC) を取り入れたものである。

このほか、差別訴訟への手助けとなるよう、労働基準監督官の調査権限が拡張され、監督官は差別の証明となると思われるあらゆる文書その他の情報へのアクセスが可能となった(労働法典 L.611-9 条)。

### (d) 労働者組織による訴訟

また、本法の成立により、労働組合等の団体が、労働者本人に代わって訴訟を起こすこともできるようになった。

全国レベル、又は企業レベルないし企業内の部門レベルで代表権を有する労働組合は、係争の当事者である労働者に「訴訟手続きを行う意思を書面で通知し、その通知がなされた日から起算して 15 日以内に当人が反対の意思を表明しないときには、労働組合は、当人からの委任を受けなくても訴訟手続きを行うことができる」(労働法典 L.122-45-1 条)。また、労働組合以外でも、差別是正を活動目的とし、正規に設立されてから 5 年以上経過している団体 (association) は、当該労働者の書面による合意を得ていることを条件に、当該労働者に代わって係争を行うことができる (同条)。

### (e) その他

労働者の権利の侵犯を、労働裁判所 (Le Conseil de prud'hommes) に警告する労働者代表組織の権利を、全ての差別案件に拡大し、産業別労働協約は、延長時に差別に関する事項を含まなくてはならない、と規定された。

## (2) 本法に関する国内での評価

主要労働組合 (CGT, CFDT, CGT-FO, UNSA) は、まだ改善の余地はあるとしながらも、おおむね評価している<sup>2</sup>。しかし、本法については審議過程から成立に至るまでほとんど報道されず、社会的関心は低かった<sup>3</sup>。

特に年齢差別に関しては、フランス国内での意識は未だ薄く、本差別禁止法自体も、(苗

<sup>1</sup> フランスの最高司法裁判機関。

<sup>2</sup> 'France: New anti-discrimination law adopted' (EIROnline, 2001.12.15.), European industrial relations observatory on-line "Thematic feature – implementation of the EU framework equal treatment Directive –France"(2003.8)

<sup>3</sup> JIL 欧州事務所ニュースレターNo.01-013 (2001.12.26.)

字などが加えられたことにより) 主に人種差別に関する効果が期待されているとも言われている。

## 2. その他の年齢に関する法制度(労働法関係)

### (1) 採用広告における年齢制限の禁止

新聞、雑誌又は定期刊行物に、年齢制限を含んだ求人広告を載せることは、従来から禁止されている。ただし、法令により課された年齢条件を定める場合はこの限りでない(労働法典 L.311-4 条)。

### (2) 職業組合の選択の自由

全ての被用者は、性、年齢、国籍にかかわらず、自分の所属する職業組合<sup>4</sup>を選択する自由を有する(労働法典 L.411-5 条)。

### (3) 退職(解雇)に関する取扱い

#### (a) 年齢を理由とする解雇の取扱い

従来からフランスでは、一般に解雇を行う際には「現実かつ重大な事由」(cause réelle et sérieuse)が必要であるとされており<sup>5</sup>、年齢は、そのみで「現実かつ重大な事由」となるとは司法上解されてこなかった<sup>6</sup>。1995年12月6日の破毀院判決<sup>7</sup>は、バレエ団の従業員の年齢制限を39歳と定めた労働協約に基づいて従業員を解雇した使用者に対し、年齢制限を定める労働協約の規定は無効であり、当該解雇は年齢のみによっては正当化できないとしている。

しかしながら、「退職とは、…老齢年金の受給開始という条件、又は、もし存するなら、労働協約、集団協定又は労働契約に規定された基づく年齢条件を満たした場合における、…老齢年金を満額で受給できる者の労働契約の破棄と解される。退職の条件が満たされていない場合には、使用者による契約の終了は解雇とみなされる」(労働法典 L.122-14-13 条)。つまり満額年金の受給権者<sup>8</sup>を、使用者側から一方的に退職させることは認められる。

なお、被用者の年齢又は老齢年金の受給権が生じたことを理由に労働契約を完全に終了させることを予定する労働協約又は集団協定中の規定や、労働契約中の条項は無効とされている(労働法典 L.122-14-12 条)。ただし、本条により労働契約等が無効となっても、労働法典 L.122-14-13 条に基づき満額年金の受給権を有する被用者を退職させることは可能である<sup>9</sup>。

<sup>4</sup> 同一、又は関連する職業の者たちにより自由に設立される団体。労働組合と使用者団体の双方を含む概念。

<sup>5</sup> 労働法典においては、解雇の適法性を判断するため、裁判所が「現実かつ重大な事由」の存否及び解雇手続きの適法性を審査することとされている(L.122-14-3 条)。

<sup>6</sup> ‘Discriminations, libertés individuelles et harcèlements’ (Liaisons Sociales Quotidien, 2002.7.26 号)

<sup>7</sup> Cass. soc., 6 décembre 1995, n°92-40.389, Bull. Civ. V N°331

<sup>8</sup> 一般的には、①公的年金の保険料拠出期間(40年)を満たしており、かつ②公的年金の支給開始年齢(60歳)に達している者。

<sup>9</sup> Cass. soc., 1er février 1995, n°90-42.635, Dr. social 1995 p.233

## **(b) 整理解雇時における高齢者の保護**

このほか、労働法典は、高齢者に関して、整理解雇時における雇用保護への企業配慮を求めている。すなわち、企業は経済的な理由による解雇を行う際、解雇の順番についての基準を定めなければならないが、その基準においては、扶養家族の状況のほか、職業的再統合が特に難しい高齢者や障害者の状況を特に考慮しなければならないとされている(労働法典 L.321-1-1 条)。また、従業員 50 人以上の企業が 30 日以内に 10 人以上の整理解雇を行う際には、解雇対象者、特に高齢者その他の職業的再統合が特に難しい者について、解雇の回避や、解雇者数の削減、復職の実施等に関する社会計画を立てなければならない(労働法典 L.321-4-1 条)。

## **3. 社会保障関係**

フランスにおいては早期引退志向が強いと言われているが、このような志向は高齢者に対する手厚い社会保障制度に拠るところも大きいと考えられる。EU 諸国の中で、公的年金を 60 歳で満額受給できるのはフランスだけである。

### **(1) 年金制度**

フランスの民間被用者の年金制度は、1 階部分の「基礎制度」(公的年金)、2 階部分の「補足制度」(強制加入の企業年金)、3 階部分の「付加制度」(任意加入の企業年金)の 3 層構造となっており、いずれの制度も産業別・職種別等に分立して運用されている。

また、これらの拠出制年金のほかに、社会扶助としての「老人最低保障」制度(所得審査付きの非拠出制老齢年金制度)があり、65 歳以上の者すべてに一定額以上の所得が保障されている<sup>10</sup>。

#### **(a) 基礎制度 (Les régimes de base)**

フランスの公的年金である「基礎制度」は、社会保障法に基づき、他の特別制度に属さないすべての一般被用者について強制適用となっている。最高の年金支給率(平均賃金の 50%)を得るためには 40 年の拠出期間が必要であり、拠出期間が不足すると減額支給となる。

年金の支給開始年齢は 60 歳である。なお、60 歳以上でパートタイム労働者として働き続ける場合は、「部分年金」が労働時間又は収入の削減分に応じて(満額年金の 30~70%)支給される。

---

<sup>10</sup> 2002 年 1 月 1 日現在の最低保障額は、単身者 335.40 ユーロ、夫婦の場合 553.46 ユーロである。

## (b) 補足制度 (Les régimes complémentaires)

「補足制度」は経営者協議会(CNPF)と労働組合の間の協約年金であるが、被用者に対して強制加入となっており、準公的年金としての性格を持っている。

「補足制度」においては、基礎制度の加入期間(40年)を満たせば、60歳から拠出額に応じた年金が減額なしに支給される。また65歳からは、加入期間の長さにかかわらず、無条件で満額の年金が受け取れる。なお、雇用に基づく所得がある場合は、年金は支給停止又は減額される。

60歳以前に早期退職した場合、一般的には減額年金が支給されるが、支給額等の条件は事業主が加入する制度によって異なる。

## (2) 失業給付

フランスにおいては、労働協約に基づく失業保険のほか、公的扶助である「連帯制度」があり、いずれも高齢者に対してはより長期にわたる所得補助を行うことが可能となっている。

### (a) 失業保険 (Régime d'assurance chômage)

労働協約に基づく保険制度であるが、すべての賃金労働者が適用対象となる。失業給付の給付期間について、50歳以上の高齢者への優遇措置がある(表1参照)。

また、失業給付は、一般的には老齢年金の支給開始となる60歳までしか支給されないが、60歳以上で老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間を満たしていない者には、一定の条件のもとに<sup>11</sup>、65歳まで失業保険が支給される<sup>12</sup>。

失業給付の額は、就労時の月収額に応じ、従前の給与日額の57.4～75%である。

なお、完全失業者でなくても、求職者として登録しつつ短期あるいは短時間の就労をする者は、部分的な失業保険給付を受け取ることができる。この場合の失業保険給付の給付期間は18ヶ月間を上限とするが、50歳以上の者にはこの上限が適用されない。

第6-1表 失業保険の給付期間

就労期間		給付期間
離職前22ヶ月中に6ヶ月間		7ヶ月
離職前24ヶ月中に14ヶ月間		23ヶ月
離職前36ヶ月中に27ヶ月間	(かつ 離職日に50歳以上)	36ヶ月
	(かつ 離職日に57歳以上で 公的年金に100四半期以上加入)	42ヶ月

資料出所：UNEDIC

<sup>11</sup> ①最低365日間失業給付を受けていること、②100四半期以上(うち12年は被用者として)老齢年金に加入していることが要件となる。

<sup>12</sup> ただし必要な納付期間(160四半期)に達した場合は、65歳前でも給付が打ち切られる。

## **(b) 連帯制度 (Régime de solidarité)**

「連帯制度」は失業保険の補足的な意味合いを持つ公的扶助制度で、「特別連帯給付」(ASS: Allocation de solidarité spécifique)<sup>13</sup>、「参入給付」(AI: Allocation d'insertion)<sup>14</sup>、「老齢年金相当給付」(AER: Allocation equivalent retraite) の3つの制度がある。このうち、「老齢年金相当給付」は、2002年4月から待機特別手当(ASA)に代わり導入された制度で、公的年金の保険料を40年間拠出した失業者を対象に、年金支給開始まで月額890ユーロ<sup>15</sup>の収入を保障している。

## **4. 最近の高齢者対策**

フランスでは長期にわたり高失業率が続き、政府は多様な雇用政策を展開してきた。特に若年者の失業率の高さは深刻で、若年者の雇用対策を最重要視するとともに、高齢者に対しては、若年者の雇用機会を増やすために、早期引退を奨励する政策がとられてきた。1983年に公的年金の支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられたことは、そのもっとも象徴的な例であろう。

しかしながら、このような早期引退施策はコストが高くつく一方で、失業率の低下につながらなかった。このため、1990年代前半以降、年金財政の健全化を目的として、高齢者の就業期間を引き延ばす方向へ政策を転換する兆候が見られる<sup>16</sup>。

また、1998年以降EUレベルで行われ始めた「総合的雇用政策改善手続」への対応の中で、活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)という政策課題への対応も余儀なくされている。

しかし、フランスの労使は、長年にわたる企業のリストラの結果深く根付いた早期引退の慣習を考慮すると、EUによるアクティブ・エイジング政策への対応は非常に困難だとの共通認識を示している。また、現在の引退年齢を維持することも明確に示している<sup>17</sup>。このように、現時点では高齢者の就業促進をすること自体について労使の支持が得られておらず、様々な矛盾した施策が混在する結果となっている。

### **(1) 高齢者の雇用創出/早期引退抑制に関する施策**

#### **(a) 雇用主導契約 (CIE: contrat initiative-emploi)**

労働市場への参入が困難な特定カテゴリーの者を支援するため1995年に導入されたもので、2003年7月には高齢者をより優遇する方向へ改正されている。50歳以上の高齢者等特定の対象者<sup>18</sup>が、職業安定所(ANPE)を通じて就職すると、国から採用企業に対し最大2年間の

<sup>13</sup> 主に失業保険給付が終了した長期失業者に対する扶助制度。

<sup>14</sup> 必要な保険料拠出に達せず失業保険の適用を受けられない者に対する扶助制度。

<sup>15</sup> 2003年7月現在の額。

<sup>16</sup> 「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究 報告書」(日本労働研究機構、2002年)

<sup>17</sup> このような労使の見解については「National Action Plan for Employment 2001 and Overview of 2000, France」(2001年5月)を参照。

<sup>18</sup> 他には障害者、扶養家族を持つ片親、就職困難な出獄者、長期失業者(過去36ヶ月間に18ヶ月以上職業安定

賃金補助が行われる。賃金補助は定額制で、通常の場合は月 330 ユーロ<sup>19</sup>であるが、50 歳以上 65 歳未満の高齢者で、かつ一定の条件<sup>20</sup>を満たしている者については、月 500 ユーロ支払われる。

### (b) 連帯雇用契約 (CES: contrat emploi solidarité)

1989 年に導入された制度で、50 歳以上の長期失業者等特定の対象者<sup>21</sup>に対し、主として公共事業におけるパートタイムの雇用機会(3～12 ヶ月の有期雇用)を提供するものである。雇用機会を提供した使用者には、国から最低賃金の 65%に相当する賃金補助や、労災・家族給付の使用者負担分の免除等が行われる。

### (c) 高齢者の解雇時の追加負担制度(デラランド分担金)

民間企業において 50 歳以上の従業員を解雇する場合、企業は ASSEDIC<sup>22</sup>に特別に拠出金を支払わなければならないという制度である(労働法典 L.321-13 条及び D.321-8 条)。ただし、50 歳を超えてから採用された者の解雇等一定の場合<sup>23</sup>には、本制度の適用除外となる。追加負担金額は、従業員の解雇時の年齢及び当該従業員の給与額によって異なる(表 2 を参照)。

第6-2表 高齢者解雇時の追加負担金の額(2003年1月現在)

(従業員50人未満の企業)

解雇時の従業員の年齢	50-51 歳	52-53 歳	54 歳	55 歳	56 歳以上
負担金額(従前給与との比率)	1ヶ月分	2ヶ月分	4ヶ月分	5ヶ月分	6ヶ月分

(従業員50人以上の企業)

解雇時の従業員の年齢	50 歳	51 歳	52 歳	53 歳	54 歳	55 歳	56-57 歳	58 歳	59 歳以上
負担金額(従前給与との比率)	2ヶ月分	3ヶ月分	5ヶ月分	6ヶ月分	8ヶ月分	10ヶ月分	12ヶ月分	10ヶ月分	8ヶ月分

資料出所：UNEDIC Web サイト

本制度は高齢者の解雇の抑止をねらいとしているが、かえって企業における高齢者の採用

所に求職登録している者)、各種の生活補助(社会参入最低所得(RMI),特別連帯給付(ASS),片親手当(API))の受給者が CIE の対象とされている。

<sup>19</sup> 35 時間フルタイム労働の場合。パートタイム労働の場合には時間比例で減額される。

<sup>20</sup> 過去 18 ヶ月間に 12 ヶ月以上職業安定所に求職登録しているか、障害者である、又は各種の所得補助(RMI, ASS)の受給者であること。

<sup>21</sup> 他には障害者、18～26 歳で家庭の事情により就職困難な者、各種の生活補助(RMI, ASS, API)を受けている者、その他特に就職困難な者が CES の対象者とされている。

<sup>22</sup> 商工業雇用協会(Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)：失業保険の運営機関。

<sup>23</sup> 具体的には、①(被用者の)深刻かつ重大な非行を理由とする解雇、②労働協約又は集団協定に基づく労働時間削減につながる労働契約の更改についての被用者の拒否、③健康又は引退を理由とする使用者の事業活動の停止による解雇、④個人による家事使用人の雇用契約の終了、④作業場の閉鎖、⑤配偶者の就職又は退職に伴う転居を理由とする被用者の辞職、⑥コントロール不能な雇用契約の終了、⑦採用時に 50 歳以上で求職者として 3 ヶ月以上登録していた被用者の雇用契約の終了、⑧従業員 20 人以下の企業における 12 ヶ月間で初めての 50 歳以上の被用者の雇用契約の終了、⑩産業医により職務に対し肉体的に不適当とされたことを理由とする雇用契約の終了、のいずれかに該当する場合は、追加負担金を支払わなくてよい。

意欲がそがれる結果となっており、その効果は限られたものとなっている<sup>24</sup>。

#### **(d) 新たなスタートのための個別行動計画(PAP-ND: Programme d'Action Personnalisée pour un Nouveau Départ)**

2001年7月以降、失業者が失業保険給付を受けるためには、求職者として登録するとともに、「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意しなければならなくなった。この計画に同意すると、職業安定所(ANPE)の指導のもとに再就職活動のための個別行動計画(PAP)が作成され、個人の状況に合わせた再就職支援や職業訓練が行われる。長期失業を阻止し、社会的統合を進めることを目的として、失業保険給付と再就職活動を一体化させた施策であり、特に高齢者向けというわけではないが、本制度の運用を通じて、労働市場から排除されがちな高齢者の再統合に対する効果も期待されている<sup>25</sup>。

#### **(e) 労使による高齢者の採用助成制度**

これは、「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意してから3ヶ月以上たつ50歳以上の求職者を、期間の定めのない契約又は12～18ヶ月の有期契約により雇用した企業に対し、当該求職者の失業給付の残存期間に相当する期間、ASSEDICから賃金助成を行うという制度である。助成額は、採用後1年目は賃金の40%、2年目は30%、3年目は20%（期間の定めのない雇用の場合）である。

### **(2) 早期引退の促進施策**

下記に示すように様々な早期引退施策があるが、1997年7月の省令により、早期引退給付は重大な経済的困難にある中小企業や恵まれない雇用環境にある人々に対し、企業内部の配置転換が失敗したときに限り行われるべきとのガイドラインが示されて以降、国及び労使による早期引退への支出は抑制する方針がとられている。

#### **(a) 国による早期引退施策**

##### **(i) 漸進的早期引退制度(PRP : Preretraite progressive)**

この制度は、55歳以上65歳未満の労働者が労働時間を削減(最大50%)して就業を続ける場合に、給与減少分を補填するため、月額給与の30%をFNE<sup>26</sup>から支給するというものである。1982年に設けられたが1993年の改正で大幅に適用対象が拡大された。高齢者の柔軟な引退を可能にする制度として、今後も継続的に実施される予定である。

<sup>24</sup> 'Industrial relations and the ageing workforce: a review of measures to combat age discrimination in employment: the case of France' (EIROnline, 2000.10.)

<sup>25</sup> National Action Plan for Employment 2002, France

<sup>26</sup> 全国雇用基金(Fond national pour l'emploi) : 国の失業基金制度。企業が国との協約に基づき支払う拠出金を財源とし、被用者の一時的収入補償や再就職支援の援助などを行う。



### **(ii) FNE 特別給付制度(ASFNE: L'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi)**

この制度は、経済的な理由によって解雇された 57 歳以上 65 歳未満の労働者で、再就職が特に困難な者に対し、年金満額受給開始年齢まで、FNE から所得保障を行うものである。保障額は従前所得の 65%である。上記の 1997 年 7 月の省令に基づき、継続的に利用者数を減らす方向で運用されている。

### **(iii) 特定給与労働者期限前活動停止制度(CATS: Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés)**

この制度は 2000 年 2 月に導入された措置で、産業別・企業別の労働協約を基礎に、厳しい労働条件（流れ作業やシフト勤務、夜勤）に 15 年以上就いている 55 歳以上の労働者に対して早期退職を認め、年金の満額支給が受けられるまで手当を支給するというものである。手当額は従前所得の 65%であるが、部門ごとにそれ以上の額を定めることも可能である。手当金は、57 歳以上の者に限り国が一部(最大 50%)負担し、残りは企業が負担する。

この新しい制度の特徴は、①国による早期引退への支出対象が非常に限定的であること、②早期引退制度導入の権限と負担を産業・企業レベルに下ろすことにより、年齢管理に対する企業の認識を高めてもらうことが期待されていること、にある。しかし利用者数は着実に増えており、2002 年 12 月には 266 の産業別・企業別協約が結ばれ、約 21,000 人が手当金の受給資格を得ている。

### **(b) 労使による早期引退施策**

1990 年代後半に、下記のような広範な早期退職制度が創設されたが、現在はいずれも廃止が決まっている。

### **(i) 雇用代替給付制度(ARPE: L'allocation de remplacement pour l'emploi)**

公的年金の保険料を 40 年間拠出した高齢者を 60 歳前で退職させることができるという制度である。ただし退職者と同数の従業員を新規採用することが条件となる。退職した高齢者には、ASSEDIC から従前所得の 65%が 60 歳まで支給される。1995 年に導入されたが、2003 年 1 月以降、新規受給申し込みは受け付けられていない。

### **(ii) 高齢失業者給付(ACA: L'allocation chômeurs âges)**

公的年金の保険料を 40 年間拠出した失業者に、60 歳まで ASSEDIC から給付を行う制度である。1997 年に設けられたが、2002 年 1 月以降に失業した者については利用できないこととされている。

## 5. 政労使の対話の促進

先にも述べたように、フランスにおける高齢者の早期引退志向は労使ともに根強いものがあるが、高齢者の就業率向上に向けて、政府主導の対話が進められている。

2000年に政府は、退職制度のあり方と高齢者の就業率向上の問題について考え、対話を進める場として、退職オリエンテーション委員会 (COR: Le Conseil d'Orientation des Retraites) を設置した。この委員会は、労使代表者及び議員、その他の有識者により構成されている。2001年4月には「引退まで働ける社会と高齢者の経験の評価」と題する全国的シンポジウムを開催し、2001年12月には最初の報告書「退職：世代間の社会的契約の革新」を出している。

また、経済社会諮問院(Conseil économique et social)<sup>27</sup>でも2001年11月、「活力ある人口と雇用の動態－2010年までの先見的な年齢管理」と題する報告書兼意見書を発表している。

## 6. 年金制度の改革

フランスの公的年金制度の財政状況は深刻な状況にあり、早急な対策の必要性が従来から認識されていたが、既得権の維持を狙う労働組合の強い抵抗などにより、改革は遅々として進んでいなかった。しかし2003年7月、ついに年金改革法案が可決、成立した。その主な内容は以下のとおりである<sup>28</sup>。

- 保険料拠出期間の延長

2009年から2020年にかけて、保険料の拠出期間(現行では公務員37.5年、民間40年)を官民とも42年に延長する。

- 低額の年金受給者への保護の引き上げ

民間の労働者について、拠出期間の不足1年ごとに10%年金の減額支給を行っていたものを、5%に縮減する。また、低賃金労働者に対する年金支給の最低保障額を、全産業一律スライド制最低賃金の85%とする。

- 官民格差の是正

公務員の年金保険料の拠出期間を、2008年までに現行の37.5年から民間と同じ40年にする。また、公務員の年金支給額を民間と同様、物価にスライドさせるほか、拠出期間不足の場合の支給額について、民間と同じ減額システムを取り入れる。

このほか、労働組合側は60歳以前に年金を受給できる権利の確立を要求していたが、全面的には受け入れられず、16歳以下で就労した者に限り、60歳以前の早期退職が認められることとなった。

<sup>27</sup> 憲法により設置された、経済的社会的問題について政府の諮問に応える機関。

<sup>28</sup> 「経営タイムス」2003年7月31日号

## 7. おわりに

2004年2月フランス政府は、従来分割されていた差別関係の政府機関を一つに統合することを発表した。すべての差別に対応する独立の機関を首相府の下に置くというもので、フランス政府は2004年中の設立を目指している。政府案のポイントを整理すると以下の通りである<sup>29</sup>。

- ① 11人の執行役員と、様々な領域を代表する約80人で構成される。
- ② 民族、宗教、性、信仰、障害、年齢、健康、性的志向に関わる全てのタイプの直接、間接差別と闘う権限を有する。
- ③ 情報提供、助言、差別事案の原告が適切な訴訟手続きを見出すような助力を行うとともに、ガイドラインや好事例の公表などにより平等化を推進する。
- ④ 今後の差別是正立法策定や差別是正施策の立案、に当たっての助言、具体的事案における調停、企業における警告、調査も行う。
- ⑤ 新機関は、差別者への制裁は行わないが、各法的手続において差別の証拠を提出する権限を有する。

この政府案については、一つの機関ですべてに対応できる、と歓迎する意見と、個々の差別への取り組みが弱まるのではとの反対意見がある。ともあれ、この新機関が最終的にどのような形で成立し、年齢差別問題にどのように取り組むのかが大変注目される。

<主な参考文献>(本文脚注に掲げたもの以外に、以下のものがある。)

日本労働研究機構『平成13年度 厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト 諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』、2002年  
(<http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>)

林雅彦「フランスの社会保障制度の概要 I」、海外労働時報 2003年2月号 No.334  
労働政策・研究研修機構「特集・高齢者雇用と年齢差別」、日本労働研究雑誌 No521,2003.12  
European Industrial Relations Review, April,2004

Gineste, Sandrine, European Employment Observatory Review: Spring 2003, “Thematic Report on Older Workers – France”

Meilland, Christele (IRES), European Industrial Relations Observatory “ Thematic feature – implementation of the EU Framework equal treatment Directive – France “, 2003.8

---

<sup>29</sup> European Industrial Relations Review, April,2004, p 7。