

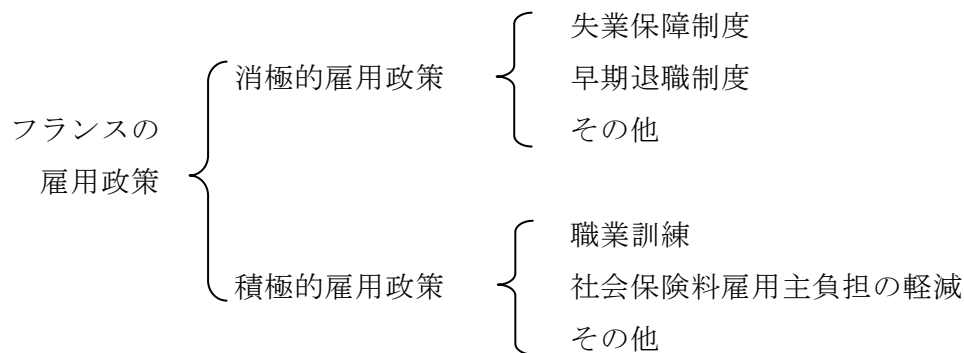
## 第2部 フランスにおける労働・雇用政策と社会保障



# 第1章 フランスの雇用政策と労働市場の現状

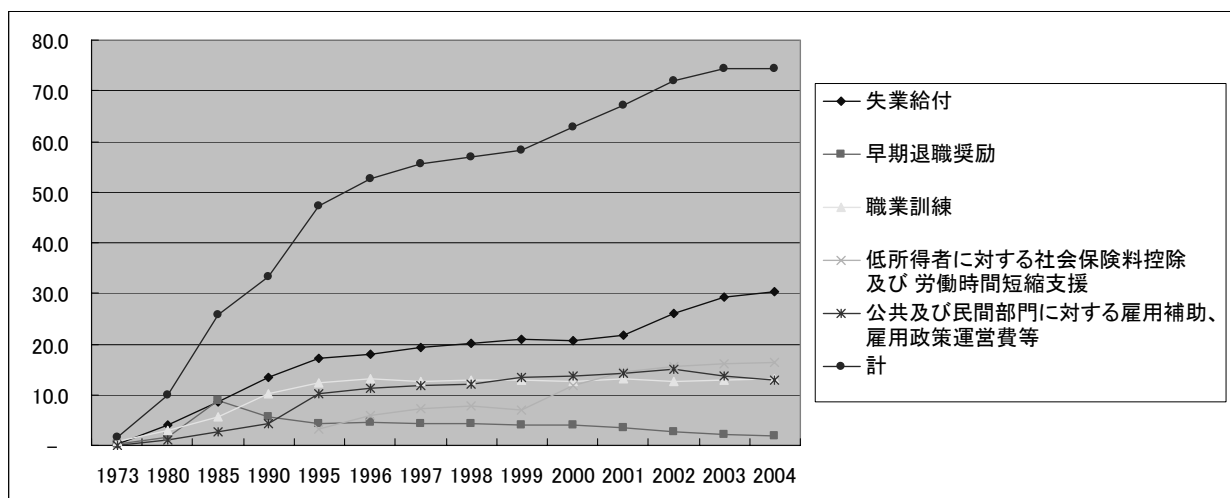
## 第1節 雇用政策

フランスでは、失業給付や早期退職促進といった消極的雇用政策と、職業訓練や社会保険料雇用主負担の軽減などを通じて就業促進を図る積極的雇用政策が連携して、雇用(復帰)を促進させている。



1970年代初頭までのフランスにおける失業率は2%から3%で、事実上、完全雇用の状態であった。しかしながら、第1次オイルショック(1973年)の頃から、失業率は上昇し始め、1980年には6%を超える水準となっていた。そこで、フランス政府は、様々な失業対策を打ち出してきたが、その結果、フランスにおける雇用政策関連費は、増加を続けている(第1-1-1図参照)。

第1-1-1図 雇用政策関連費の変遷(単位：10億ユーロ)



資料出所：雇用省の調査・研究・統計推進局(Dares)

フランスにおける具体的な雇用政策の中で、特に重要なものが、以下の3政策である。

- 早期引退……………(特に 1980 年代前半から)
- 職業訓練促進及び特殊雇用契約……(特に 1980 年代後半から)
- 労働時間短縮……………(特に 1990 年代半ばから)

1983 年、当時の左派政権は、深刻な失業に喘いでいる若年層の雇用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、その後も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、様々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。

これらの政策は、その効果の有無はともかく、今世紀に入ってからも続けられてきたが、最近、変化が見られる。ただし、このような変化に対して、労働組合の反発は強く、今後の展開を予測するのは難しい。本節では、これらの3政策とそれらに関する最近の動きを紹介する。

## 1 早期引退政策

### (1) 早期退職制度

フランスでは、中高年を労働市場から退出させる政策が長年続いてきたが、その歴史は、1960 年代までさかのぼる。1963 年、全国雇用基金(FNE : Fonds National de l'Emploi)が創設され、企業の業績悪化により解雇された 60 歳以上の労働者で、再就職が特に困難な場合に、同基金から特別手当を支給する制度が盛り込まれた。当時の公的年金支給開始年齢は 65 歳であり、60 歳代前半の高齢労働者を労働市場から引退させる役割を果たした。その後も、1970 年代半ば以降の失業率の上昇に直面して、若年層の雇用機会を広げるため、中高年労働者の早期退職時の所得保障制度が拡充された。

### (2) 公的年金支給開始年齢の引き下げ

1981 年に大統領の座に着いたミッテラン氏率いる左派政権は、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 年に実施)。これには、公的年金の支給開始年齢を引き下げ、高齢労働者を退職させて、老齢年金を支給し、その分の雇用機会を、失業がより深刻な若年層に振り向けたいとの意向が働いていた。60 歳での公的年金支給開始に伴い、既存

の早期退職制度の対象も、55歳以上の労働者へと引き下げられた<sup>1</sup>。

このような政策の結果、特に、60歳以上の労働力率が急激に低下した<sup>2</sup>。1970年に50.0%であった60歳代前半の労働力率は、1985年には24.4%、1990年には19.7%となった<sup>3</sup>。しかしながら、中高年を労働市場から退出させて、若年者の雇用拡大を図るという当初の目的は達成されたのであろうか。公的年金支給開始年齢引き下げ時に7%から8%だった失業率は、その後も1980年代後半にかけて上昇し続け、10%を超えた。つまり、景気低迷期と重なったこともあり<sup>4</sup>、失業解消とはならなかった。しかしながら、早期引退政策は変わらず、2003年には、フランスにおける60歳代前半の労働力率が13.9%まで落ち込んでいる。

このようなことから、フランスにおける雇用政策は、若年者や長期失業者を対象としたものが多く、高年齢者の就業を促進させる施策は現状では少ないが、2006年6月になって、フランス政府は高年齢者の就労を促進させる政策を発表した。

### (3) 高年齢者就業促進策

2001年3月にストックホルムで開催されたEU首脳会議では、2010年に、55歳から64歳の就業率<sup>5</sup>を50%にするという目標が決定された。しかしながら、フランス政府は、上昇する失業率、とりわけ若年者のそれを低下させる対策に追われていた。

設定された目標まで5年に迫った2006年6月になって、政府は、高年齢者の雇用を促進させる向こう5年間(2006年から2010年)の行動計画を正式に発表した。これは、前年2005年10月13日の労働組合と経営者団体の合意を基本としている。この合意は、その後、政府により修正され、労働組合等との3回の協議を経て、翌2006年3月9日、経営者団体と主な労働組合(CFDT, CFTC, CFE-CGC)により、正式に承認されていた。この行動計画は、順次、実行に移されている。主な内容は以下の通りである。

#### ア 高年齢失業者(求職者)向けの特殊雇用契約<sup>6</sup>の新設

公共職業安定所ANPEに3カ月間以上求職者登録をしている57歳以上の者などを対象とした契約期間が18カ月以内の有期雇用契約(1度だけ更新が可能)を新設する。無期限の雇用義務のないことから、高年齢者の採用を促すことが期待されている。

#### イ ドラランド課徴金の廃止

この計画では、ドラランド課徴金 Contribution Delalande を、段階的に廃止することが盛り込まれた。この課徴金は、1987年に創設され、50歳以上の高年齢従業員を解雇した際に、企業が地域商工業雇用協会(ASSEDIC: Associations pour l'emploi dans l'industrie et le

<sup>1</sup> 現行の早期退職制度に関しては、第3章第1節1.プレ年金の概要、p.125も参照されたい。

<sup>2</sup> 高年齢者の労働力率の低下の詳細に関しては、p.103参照。

<sup>3</sup> 資料出所：OECDの集計による年齢階級別労働力人口を同年齢階級の人口で除して筆者が算出。

<sup>4</sup> 1983年の経済成長率は、0.8%、翌1984年が1.5%であった。

<sup>5</sup> 就業率 *taux d'emploi* ≠ 労働力率 *taux d'activité*。後者は分子に失業者を含むが、前者は含まない。

<sup>6</sup> 特殊雇用契約に関しては、p82参照。

commerce)<sup>7</sup>に支払う負担金で、「失業保険制度」の財源の一部となる。そのため、企業が中高年の採用を躊躇する原因になると考えられてきた。そのため、既に、45歳以上で採用された従業員を(50歳以上で)解雇する場合に、この課徴金が課されないような制度改正が2003年に実施されていたが、今回、段階的に廃止することが決まった。

ドラランド課徴金の段階的な廃止手続きを定める法律の施行後に採用した従業員を解雇した場合、この課徴金は課されない。また、ドラランド課徴金自体が、2010年1月1日で完全廃止される予定である。つまり、既存従業員を50歳以上で解雇した場合も、この課徴金の支払いを免れることになる。これは、課徴金の支払いを恐れた経営者が中高年の採用を控える傾向をなくすことを狙っている。

### ウ 65歳未満の定年設定の禁止

ドラランド課徴金の廃止という企業にとっての「アメ」と引き換えに、2009年12月31日までに、65歳未満の定年を設定することが禁止されることになる。現行法では、65歳未満の定年を設定することが、例外ながらも認められている。しかしながら、65歳未満の定年を設定している場合は、労使交渉を通じて、2009年12月31日までに、解消しなければならなくなる。

### エ 年金を受給しながらの就労を促進

年金を受給しながらの就労を促進させることも盛り込まれている。現在、年金を受給しながらの就労は、勤労収入(賃金)と年金の合計額が、年金受給開始直前の最終賃金額を超えない場合、可能である。しかしながら、このことが、年金受給開始以前に低賃金だった者の(年金受給後の)就労抑制に繋がっている。例えば、最低賃金水準 SMIC の賃金を得ていた者が、年金受給開始後に就労しても、勤労収入(賃金)と年金の合計額が、SMIC を超えるまで就労することは許されない。

そこで、今後は、勤労収入(賃金)と年金の合計額が SMIC の 1.6 倍になるまでは、就労することが可能になる。その結果、低所得者だった者の年金受給開始後の就労を促進させる効果が期待される。

### オ 年金割増率の引き上げ

現在、完全年金(フルペンション)の受給資格を持つ者が、支給開始年齢(60歳)を超えて就労を継続し、年金受給を繰り下げた場合、その繰り下げた年数に応じて、年金支給額が増額される。その割増率は、現行で1年繰り延べにつき3%である。それを、今後は、1年繰り延べで3%、2年目以降は(1年につき)4%、65歳以上まで繰り延べた場合は5%(同)と、割増率が引き上げられる。

### カ 高齢者就労キャンペーンの実施

政府は、「高齢者就労に対する考え方・見方」を変える必要性を強く認識している。その

---

<sup>7</sup> ASSEDIC は、「失業保険制度」の運営組織である。

ため、全国規模で、高齢者就業に対するイメージを変えるための大々的なキャンペーンを実施することとなった。具体的には、2年間の予定で、企業や個人(世論)向けに、新聞広告、ラジオやテレビのCMなどを流すことである<sup>8</sup>。

## キ 高齢者に関する雇用政策の今後

公的年金の支給開始年齢引き下げやプレ年金に対して、国民は、肯定的に捉えている。フランスでは、労働者自身が進んで早期退職する場合も多く、会社側が早期退職を促すことの多い日本とは、状況が異なっているのである。また、公的年金支給開始年齢が60歳と、ヨーロッパ内でも低い年齢に設定されているのにもかかわらず、同年齢の更なる引き下げを求めるデモも、時折実施されている。調査会社SOFREが、2004年9月に行った世論調査<sup>9</sup>によると、就労生活を終え、年金生活に入る理想の年齢は、給付額<sup>10</sup>などを考慮しない場合、55歳以下と考える国民が45%に上り、56歳から59歳の7%、60歳と考える人の36%を合わせると、60歳以下との回答が、実に国民全体の88%に達する。それに対して、労働市場からの引退及び公的年金の支給開始の理想年齢を61歳から64歳と回答した人は2%、65歳以上は6%と、高齢期にも就業を続けたいと考える人は、ごく僅かである。このような理想的な引退年齢の低下は、年々強まる傾向にある。

従って、ド・ヴィルパン首相は高齢者の就労促進策を打ち出したが、同年齢層の労働意欲が高まらなければ、早期退職傾向に変化は起きないと思われる。

## 2 若年者・長期失業者対策(職業訓練・特殊雇用契約)

失業率の上昇が続いた1980年代後半からは、若年者や長期失業者の就職を目指して、職業訓練のシステムや特殊雇用契約が整備された。

### (1) 職業訓練

フランスにおける積極的雇用政策の中で重点が置かれているものは、職業訓練である。これは、主に、若年者や長期失業者対策として実施されている。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、様々な職業訓練のシステムが存在している。

例えば、公共職業安定所(ANPE : Agence nationale pour l'emploi)が失業者の再就職のために職業訓練が必要と判断した場合、商工業雇用協会(ASSEDIC)<sup>11</sup>がその費用の全額または一部を負担する。ASSEDICの負担割合は、職業訓練の内容により異なる。また、職業訓練

<sup>8</sup> フランス政府によると、このキャンペーンは、オランダやフィンランドで実施された前例があり、それに倣ったものである。

<sup>9</sup> *Les seniors, le travail et la retraite*, TNS Sofres

<sup>10</sup> 完全年金(フルペンション)を受け取るのに必要な拠出期間は、現在、原則40年間で、それに満たない場合は、減額される。

<sup>11</sup> 「失業保険制度」への加入、その保険料徴収、失業保険給付の支給、報告資料作成等、窓口業務を中心に行っている。

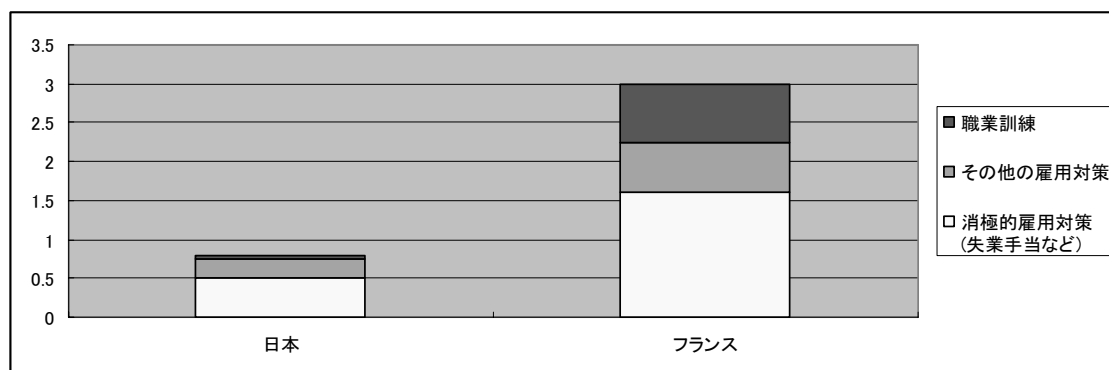
の際の交通費(往復 10km 以上で 10km につき 0.5 ユーロ、1 カ月当たり最高 65 ユーロ)、住居費(1 泊 20 ユーロ)、食費(1 食 5 ユーロ)も、それらの合計で 1 カ月 665 ユーロを限度として、ASSEDIC が負担する<sup>12</sup>。このようにして、失業者の職業訓練を促し、雇用復帰の後押しをしている。

また、見習や研修生という身分で、企業の中で実際の業務に携わりながら、職業経験や技術取得をするシステムも整備されている。見習や研修生へ支払う報酬に対して、国の補助金が支給されることもある。

さらに、既に雇用されている賃金労働者が、技術革新などに対応するための職業訓練へ参加することも少なくない。この場合の職業訓練にかかる費用は、雇用主の負担となることが多いが、それに対する助成金などもある

このようなことから、フランスにおける職業訓練に対する公的支出は、特に日本のそれと比べて多い(第 1-1-2 図参照)。

**第 1-1-2 図 雇用対策の公的支出(単位：%、GDP 比)**



出所：OCDE, Employment Outlook 2004 Edition, OECD, 2004

## (2) 特殊雇用契約

フランスにおける再就職促進策に、様々な特殊雇用契約によるものがある。この特殊雇用契約は、雇用主への賃金補助や再就職後の職業訓練費用の支援を盛り込んだ労働契約である。特殊雇用契約の種類により、締結可能な労働者の年齢や状況(長期失業者か否かなど)、その雇用主となる条件が定められている。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されている。雇用主に対する優遇措置として、賃金や職業訓練費用に対する補助、社会保険料の雇用主負担の控除など、様々な方法が組み合わせられている。この特殊雇用契約に、職業訓練を盛り込むことを義務付けている場合も少なくない。

このように、特殊雇用契約は、職業訓練や賃金補助を労働契約と一体化させ、雇用を促進させる働きをしている。1980 年代後半以降、様々な特殊雇用契約の制定と改廃が繰り返され

<sup>12</sup> 例外として、商工業雇用協会(ASSEDIC)の判断により、800 ユーロまで負担することがある。



てきた。首相府によると、2006年12月現在、10種類の特殊雇用契約がある。

その一例として、1995年に制定された雇用主導契約の詳細を以下に示しておく。

### 例：雇用主導契約(Contrat Initiative Emploi)

この雇用契約は、特に就職が困難な者に、継続した就労活動への参加を促す契約である。また、職業訓練を盛り込むことも可能である。

#### ア 対象

- 長期失業者など特に就職が困難な者(2005年5月1日以降は、地方圏ごとに規定)

(参考：以下は、特に就職が困難な者の一例)

- 過去36カ月間に24カ月以上求職者としての登録をしている長期失業者
- 過去18カ月間に12カ月以上求職者としての登録をしている50歳以上の失業者
- 困窮都市地区(ZUS : zones urbaines sensibles : 様々な社会問題を抱え、その解決に優先的に取り組む地区)の居住者
- 社会参入最低所得手当(RMI)の受給者
- 失業保障制度における特別連帶給付(ASS)の受給者
- 単親給付の受給者
- 身体障害者
- 元拘留者(元囚人)
- 年齢や社会的立場、家庭の事情により、就業が特に困難な者

#### イ 契約締結可能な雇用主

- 原則として、全国商工業雇用連合(UNEDIC)に加入している全ての法人(ただし、過去6カ月以内に従業員を解雇した企業を除く)
- 公営企業および半公営企業
- 労働組合やNGO、NPOなど

#### ウ 要件

- フルタイムか週20時間以上のパートタイム
- 無期雇用契約か24カ月以下の有期雇用契約
- 契約は2回まで更新が可能であるが、合計で24カ月を限度
- 最低賃金(SMIC)以上の支給
- (職業訓練は、任意)

#### エ 雇用主に対する優遇措置

- 最大最低賃金(SMIC)の47%相当額の手当
- 社会保険料雇用主負担の免除(フィヨン法の規定に従う)

### (3) 特殊雇用契約や若年者雇用政策を巡る最近の動き

#### ア CNE(新雇用契約)

10%を超える失業率を記録している中、2005年6月に首相の座に就いたド・ヴィルパン氏は、雇用拡大と雇用主への柔軟性を与えるため、就任後わずか2カ月余りで、特殊雇用契約の1つであるCNE(Contrat Nouvelles Embauches)の創設を決定した。フランスでは、解雇が厳しく制限されているため、経営者は従業員の採用に極めて慎重である。そこで、CNEでは、採用後2年間、雇用主は理由を明示せずに従業員を解雇でき<sup>13</sup>、従業員も予告なしで辞職できると定められた。この2年間の試用期間の後は、通常の無期雇用契約となる。つまり、採用促進と雇用の安定を目的に、このCNEは創設されたのである。このCNEは、従業員数20人以下の企業を対象に、2005年8月に施行された。

#### イ CPE(初回雇用契約)

翌2006年1月に、ド・ヴィルパン首相は、新たな雇用政策を発表した。若年者の雇用を促進するための初回雇用契約CPE(Contrat Première Embauche、以下、CPE)の創設が、その中心であった。フランスでは、若年者の多くが、派遣や季節労働など有期の雇用契約で就職している。その結果、それらの有期の雇用契約が終了後、新たな職を見つけるまで、失業など不安定な状況に置かれる場合が多い。首相府によると、フランスの若者が安定した職を獲得するまでに8年から11年かかっており、ヨーロッパの周辺諸国が4年から5年で定職に就くことができることと比べても、非常に長い。

そこで、若年者が「より早く」、そして「より確実に」安定的な職に就くことを目指して、新たに、契約期間を定めない(つまり無期の)特殊雇用契約・CPEを導入する方針が決定された。このCPEは、従業員数20人以上の企業で就職する26歳以下の若者が対象とされた。また、個人的な職業訓練を受ける権利が、就労開始後1カ月で付与されることとなっていた<sup>14</sup>。ただ、最初の2年間は、15日以上前に予告をすれば、企業は、何時でも、自由に(解雇理由を告げずに)当該若年従業員を解雇できることも盛り込まれた<sup>15</sup>。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できる」(ド・ヴィルパン首相、2006年1月16日の記者会見の席上)と考えられ、導入が目指された。

このCPEに対して、労働組合や野党だけでなく、与党の一角を占める中道政党・フランス民主主義連合UDFや高校生、大学生なども強く反発した。「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

<sup>13</sup> 経営者による契約解除の場合は、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%を解雇する従業員に支給しなければならない。それに加えて、(それまでに支払われた賃金の)2%を失業保険制度へ拠出しなくてはならない。

<sup>14</sup> 通常は、就職後1年を過ぎた者の中から、勤続年数の長い順にその権利を行使できることとなっているが、若年者への「人的投資」を促進させることを狙って、このような優遇措置が盛り込まれた。

<sup>15</sup> CPEを締結して就労していた若年者が、4カ月間以上の勤務の後に解雇された場合、月460ユーロの失業給付を、国から、2カ月間受給することができることとされた。現在、フランスの失業保険制度において、失業給付を受給するには、直近の22カ月間に6カ月以上就労しなければならない。

る。…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」(労働組合・フランス民主労働同盟 CFDT のコミュニケ)ことを懸念したためである。CPE 導入に必要な法案の審議が国民議会(下院)で開始された同年 1 月末から、学生や労働組合、野党などが中心となり、CPE 反対デモがフランス各地で断続的に行われた。特に、3 月に入ってから、全国の大学で、学生による占拠・封鎖が広がった。さらに、3 月下旬には、労働組合が大規模ストを呼びかけ、国鉄やエールフランスなど航空会社、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、オペラ座などで職員・従業員のストライキが実施された。また、CPE 撤回を求めたデモが全国数百カ所で実施され、数百万人(3 月 28 日のデモの場合、主催者発表で 300 万人、警察発表で 105 万人)が参加した。各地で暴徒化した若者らと警官隊が衝突し、治安部隊も催涙ガスや放水で応戦した。この混乱で、逮捕者が多く出る(3 月 28 日には、全国で約 800 人が逮捕された)など、社会的混乱が広がった。このようなことから、ド・ヴィルパン首相は、2006 年 4 月 10 日、CPE 導入を断念した。

### ウ CPE に代替する若年者雇用対策

政府は、CPE に「代替」する新たな若年者雇用対策として、既存制度の改善・強化(主に、若年者を採用する雇用主への助成金支給)を打ち出し、これらは実施に移された。主な内容は以下の通りである。

#### ● 社会活動参入契約 *Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis)*

2006 年 4 月当時：16 歳から 25 歳の低学歴者(「バカロレア+2 年、すなわち一般教養課程修了」の学位以下のもの)が対象で、主に NPO 法人や市民団体に活動する場合に締結可能な有期雇用契約(原則として 1 年、更新可)である。18 歳以上の若者については、無給となった際に、国からの手当を受給することが出来る(年間 900 ユーロが上限)。

改正点：今後は、同契約の若年者が安定した職を見つけた場合、その職への定着を図るため、チューターによる個人指導を 1 年間受けることができるようになった。

#### ● 企業における若年者契約 *Contrat jeune en entreprise*

2006 年 4 月当時：これは無期雇用契約で、バカロレア(大学入学資格)以下の学歴しか有しない 16 歳から 22 歳(原則)の若年者がその対象であった。この契約を締結した若年者には、少なくとも SMIC(最低賃金)が支払われるが、企業には、国から雇用主負担の社会保険料の一部又は全額に相当する助成金が支払われている。助成金の平均額は、当該労働者一人当たり月 150 ユーロであった。

改正点：この企業における若年者契約の対象者が、社会活動参入契約 (Civis) で就労している若年者や 6 カ月以上失業している若年者に拡大された。また、企業に対する国の助成金を引き上げ、当該労働者 1 人当たり 400 ユーロ(契約締結 1 年目)、200 ユーロ(同 2 年目)程度とした。

## ● 熟練化契約 Contrat de professionnalisation

2006年4月当時：これは、学業を終えた16歳から25歳の若者と26歳以上の失業者を対象とした雇用契約である。契約時間のうち、25%を職業訓練、残りを就業活動に充てられ、契約期間は、有期(原則として6カ月から12カ月)又は無期である。25歳以下の若年者又は45歳以上の中高年をこの雇用契約で採用した場合、雇用主は、社会保険料雇用主負担が全額(SMICを上限とする)免除される。

改正点：これが無期雇用契約として締結された場合、雇用主は、当該従業員1人当たり月200ユーロ(1年目)又は100ユーロ(2年目)の助成金を国から受け取ることができるようになった。

## 3 労働時間短縮政策

### (1) 労働時間短縮政策の沿革

フランスでは、ミッテラン左派政権初期の1982年、法定労働時間は、週40時間から39時間に短縮されていた。

その後、右派政権時の1996年に、いわゆる「ロビアン法」が制定され、雇用創出または維持に時短を利用したい企業に対して、社会保険料・雇用主負担の軽減を認めたが、約29万人がその対象となったのみで、大きな効果はなかった。

1997年の総選挙で勝利した社会党は、ジョスパン左派政権下で<sup>16</sup>、選挙公約であった法定労働時間35時間化の第一歩となる「オブリ第1法<sup>17</sup>」を1998年6月に制定した。この法律で、中・大規模企業での2000年初頭からの35時間労働制の導入を目指して<sup>18</sup>、「ロビアン法」より適用基準を緩和した社会保険料・雇用主負担の軽減策が定められた。これは、時短を促進させると同時に、賃金月額を引き下げずに労働時間短縮を行うことに対する雇用主(経営者団体)の反発を抑える意味合いもあった。

さらに、この「オブリ第1法」を補完する形で、2000年1月に、いわゆる「オブリ第2法」が制定され、所定内労働時間を最高週35時間に定め、かつ雇用を増加させるか維持させる企業に対して、社会保険料の雇用主負担を軽減した。

### (2) 時短促進法の内容<sup>19</sup>

#### ア 「ロビアン法」(Loi ROBIEN)

従業員全体に適用される所定内労働時間を10%削減し、かつ10%以上の労働者を新たに

---

<sup>16</sup> 保守(右派)のシラク大統領とのコアビタッション(保革共存政権)であるが、内政は、首相(内閣)が主に担当する。

<sup>17</sup> 当時の雇用連帯相の名前から、このように呼ばれている。

<sup>18</sup> 小規模企業に対する35時間労働制の導入は2002年1月からで、それに対応して、社会保険料・雇用主負担の軽減策も、2000年からの開始が想定されていた。なお、軽減策に関しては、特に小規模企業を優遇しているものではない。

<sup>19</sup> p.89を参照

採用した(又は雇用を維持した)企業に対し、7年間に渡り、全ての従業員に対する社会保険料の雇用主負担を40%(初年度、2年目から7年目は30%)軽減する制度である<sup>20</sup>。この「ロビアン法」による社会保険料・雇用主負担の恩恵を受けるためには、労使の合意の後、国と協定を締結する必要がある。また、解雇が制限され、少なくとも2年間、従業員の雇用を維持する義務がある。なお、この制度は、1998年6月の「オブリ第1法」により廃止されたが、それ以前に適用された企業に対する社会保険料軽減措置は継続された。

### イ 「オブリ第1法」(Loi Aubry I)

所定内労働時間を少なくとも10%削減し、6%以上の新規雇用又は雇用維持を図る企業に対し、時短の適用された全従業員の社会保険料の雇用主負担を軽減することが規定された。従業員1人あたりの軽減額は、初年度9000フラン(1372.04ユーロ<sup>21</sup>)、翌年以降1000フラン(152.5ユーロ)づつ減額し、5年目の5000フラン(762.25ユーロ)まで<sup>22</sup>、軽減される<sup>23</sup>。なお、この軽減策を受けるには、国と雇用主の協定の調印を条件とはせず、労使間の事前の同意だけを必要とした。ただし、この法律でも、少なくとも2年間、新規従業員の雇用を維持する義務が課せられた。

### ウ 「オブリ第2法」(Loi Aubry II)

所定内労働時間を最高週35時間(または年間1600時間以内)に定め<sup>24</sup>、かつ雇用を増加させるか維持させる企業に対して、社会保険料の雇用主負担を軽減することを定めた。具体的な社会保険料・雇用主負担の軽減措置は、従業員1人当り年間609.79ユーロ(647.76ユーロ、2002年7月1日現在)の定額減額と、従業員の賃金水準に応じた逡減減額を組み合わせている。2000年における軽減額は、賃金が最低賃金(SMIC)水準においては、総賃金の26%(年額3277.65ユーロ)、同SMICの1.3倍の水準で11%(同1814.14ユーロ)、SMICの1.8倍以上で年額609.79ユーロとなっている。週当たり労働時間を32時間まで削減した企業に対しては、この社会保険料負担の減額幅が拡大された。この「オブリ第2法」は、非熟練労働者など低賃金労働者に対する社会保険料・雇用主負担の軽減額を増加させ、彼らの雇用を促進させるものとなった。

なお、この法律で、法定労働時間が週35時間(年換算1600時間)と定められた。ただし、従業員数20人以下の小規模企業へは、2002年1月より適用された。また、一部の管理職(主

<sup>20</sup> 所定内労働時間を15%以上削減する場合は、50%(翌年以降40%)の社会保険料・雇用主負担分の軽減が認められた。

<sup>21</sup> 当時は、欧州統一通貨「ユーロ」は、導入されていなかったが、「オブリ第2法」との比較のために、1999年初めに固定されたレート(1フラン=0.1525ユーロ)で算出した。

<sup>22</sup> 1999年7月以降に時短を開始する場合は、初年度7000フラン(1067.5ユーロ)、翌年6000フラン(915.0ユーロ)、以降3年目から5年目まで5000フランの社会保険料・雇用主負担の軽減となる。

<sup>23</sup> また、15%以上の時短を行い、少なくとも2年間雇用継続する前提で9%以上の新規採用又は雇用維持する場合には、従業員1人当り、毎年4000フラン(615.0ユーロ)が加算される。また、若年者や身体障害者、長期失業者を雇用する場合や、(ブルーカラー)労働者企業(entreprise de main d'œuvre)の場合も、社会保険料・雇用主負担の軽減額が加算される。

<sup>24</sup> 前2法とは異なり、所定内労働時間の削減幅は、条件ではない。

に上級幹部職)は適用除外となっている。さらに、年間労働時間制の導入が可能となり、例えば、週当たり 39 時間労働を維持し、年間の休日数を増加させることも可能となった。

さらに、労働時間短縮によって、月給ベースで見た最低賃金<sup>25</sup>が目減りすることを防ぐために、週 35 時間制へ移行した労働者の最低賃金は、移行時点の週 39 時間制労働者の最低賃金になるように定められた。

### (3) 社会保険料軽減のための財源

社会保険料軽減措置など労働時間短縮を実現するための政策の財源を確保するために、社会保険料改革財政基金(FOREC)<sup>26</sup>が創設された。

2002 年の社会保険料改革財政基金(FOREC)は、1 億 1100 万ユーロの黒字であった。歳出は、156 億ユーロに達したが、「オブリ第 2 法」による社会保険料軽減費用が 82 億ユーロと最も大きな割合を占め、低所得者に対する社会保険料軽減策<sup>27</sup>が、46 億ユーロで続いている。また、歳入面では、タバコ税と酒税が合わせて 104 億ユーロで、財源の 3 分の 2 を占めている。

**第 1-1-3 表 社会保険料改革財政基金(FOREC)2002 年収支**

歳入	(億ユーロ)	歳出	(億ユーロ)
タバコ税	78.15	「ロビアン法」	4.78
酒税	26.15	「オブリ第 1 法」	22.18
公害税	6.56	「オブリ第 2 法」	82.49
車両税	7.5	低所得者に対する軽減策	46.2
保険税	14.48		
一般福祉税	8.7		
その他	15.1		
歳入計	156.7	歳出計	155.6

出典：MES, La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2002-2003

### (4) 2003 年の制度改正

2003 年 7 月 1 日から、社会保険料の雇用主負担に関する新たな軽減制度が実施された。労働時間短縮に伴う社会保険料軽減措置が施されてきた企業に対しては、1 時間当り賃金が最低賃金(SMIC)水準では軽減率 26%、賃金水準が高まるのにつれ、その軽減率は引き下げ

<sup>25</sup> 最低賃金 SMIC は、時給で定められている。

<sup>26</sup> Fonds de financement de la réforme des cotisations sociales

<sup>27</sup> Ristourne Dégressive<sup>2</sup>：ジュペ内閣であった1995年から96年にかけて導入された低賃金労働者(SMICの1.3倍の水準以下)に対する社会保険料の雇用主負担の軽減制度である。賃金が高くなるのにつれて、その軽減額は、逡減する。なお、この軽減制度は、時短を条件とはしていない。

られる。この新しい社会保険料軽減制度は、時短をその適用の要件としないことと、SMICの1.7倍の水準を越える賃金労働者の賃金に対する社会保険料の軽減がないことが、前3法と異なる特徴である。

第 1-1-4 表 労働時間短縮・社会保険料軽減措置関連法案

	「ロビアン法」	「オブリ第1法」	「オブリ第2法」
法律施行日	1996年6月11日	1998年6月13日	2000年1月19日
条件	10%の時短かつ 10%の新規雇用・ 雇用維持	10%の時短かつ 6%の新規雇用・雇 用維持	35時間以下の所定内労働時間 かつ新規雇用・雇用維持
社会保険料・雇用主 負担の軽減額(年額)	40%(1年目)～ 30%(2年目以降)	9000フラン(1372 ユーロ；1年目)か ら5000フラン(762 ユーロ；5年目)	3277.65ユーロ(SMIC水準の賃 金受給労働者)から609.79ユー ロ(SMICの1.8倍以上の水準の 賃金受給労働者)
軽減措置適用者数	29万人	180万人	610万人(2003年3月現在)
国との協定締結義務	有り	無し	無し

出所：筆者作成（軽減措置適用者数に関しては、URSSAF(社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟)によるデータを利用した<sup>28</sup>。）

### (5) 35時間労働への移行者数<sup>29</sup>

まず、時短促進策が制定される以前から、所定内労働時間が35時間であった労働者は、20万人に過ぎなかった。また、「ロビアン法」(1996年施行)により35時間労働制に移行した労働者は、29万人であった。「オブリ第1法」(1998年施行)及び「オブリ第2法」(2000年施行)により、2003年6月末までに、987万人の賃金労働者が35時間労働制に移行した。うち従業員数20人以上の企業に勤める者が867万人、それ以下の規模の企業では120万人であった<sup>30</sup>。

35時間労働制へ移行した賃金労働者の割合は、企業規模に比例している(第1-1-5図参照)。従業員20人以上の企業に属する賃金労働者の73.9%は、オブリ第2法により35時間労働制が適用されたが、従業員20人以下の企業に関しては、23.3%あまりに過ぎなかった。これは、小規模企業に対する35時間労働制の開始が遅れたことと、各種優遇措置を利用しても、

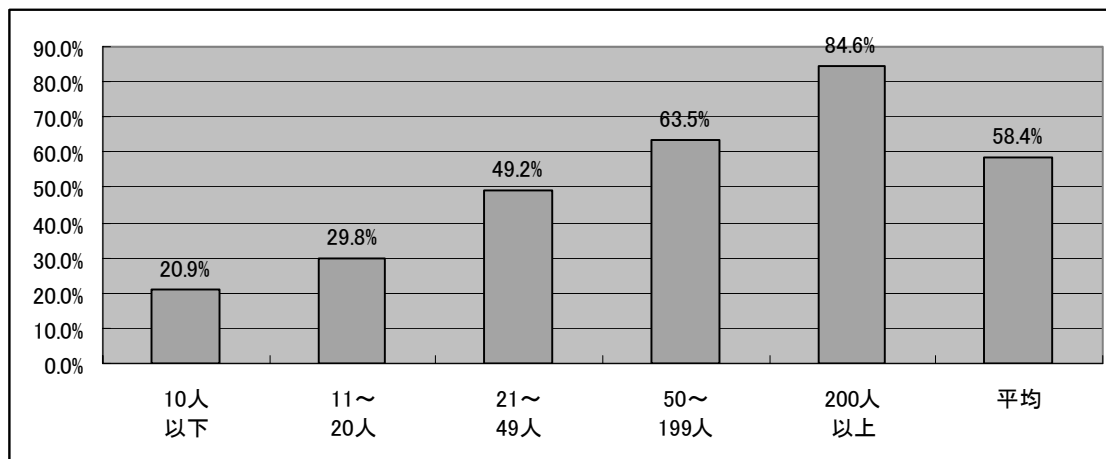
<sup>28</sup> 社会保険料・雇用主負担軽減措置適用者数に関しては、データの出所および出典(論文や報告書)により差異が見られる。

<sup>29</sup> ここでは、雇用省の調査・研究・統計推進局(Dares)が発表しているものを利用した。

<sup>30</sup> 週35時間制適用労働者数と社会保険料軽減措置の適用者数は、等しくないということに注意する必要がある。例えば、時短促進策が制定される以前から、所定内労働が35時間であった労働者には、社会保険料軽減措置は適用されない。また、公共部門も、社会保険料軽減措置は、適用除外である。さらに、35時間労働制の導入の際、雇用を維持しないなど軽減措置の対象外となった場合や軽減措置の申請を行わなかった場合も、この社会保険料軽減措置適用者数から漏れることとなる。

時短を実施できない経営状態の小規模企業が多いことが、その原因と考えられる。

第 1-1-5 図 オブリ 2 法により、35 時間労働制へ移行した賃金労働者の割合  
(企業規模別、2003 年 6 月 30 日現在)



出所：雇用省の調査・研究・統計推進局(Dares)

#### (6) 時短政策が雇用に与えた影響

所定内労働時間が約 10%削減されたとしても、この削減分がそのまま雇用増に直結するわけではない。新規の雇用には不確実性が伴い、コストの増加にもつながる。また、解雇権も厳しく規制されている。そのため、雇用主は、既存の枠組みの中でこの労働時間減少分を吸収することを目指す。例えば、業務の削減や効率化、労働時間規定が適用されない幹部職の労働時間延長、時間外労働の増加<sup>31</sup>などがそれに該当する。そのため、実際の雇用創出数は、10%よりかなり圧縮されると予想できる。

労働時間短縮政策が雇用に与えた影響については、様々な議論がなされてきたが、現在では、数十万人程度の雇用が創出されたとの見方が強い。雇用連帯省(当時)の調査・研究・統計推進局(Dares)の推計結果は以下の通りである<sup>32</sup>。なお、その算定根拠は、明示されていない。

<sup>31</sup> 法定労働時間が週 35 時間に定められたということは、時間外手当(割増)を支払う基準が引き下げられたことを意味する。割増賃金の支給は、以前は週 39 時間を越える労働に対して実施されていたが、35 時間を越える労働に対して、義務付けられることとなった。従業員 20 人以上の企業の場合、36 時間以上 40 時間未満の時間外労働に対して、10%の割増賃金を、40 時間以上 44 時間未満に対して 25%、それ以上の労働時間に対しては、50%の割増賃金(またはそれに相当する休暇)を支払うように「オブリ第 2 法」で定められた。この措置は、激変緩和措置の一環で、2003 年 1 月より、36 時間以上 44 時間未満の時間外労働に対して 25%、それ以上に対して 50%の割増賃金(又はそれに相当する休暇)となった。

<sup>32</sup> 出典は、1997 年から 2000 年までが BOULARD N. et LERAIS F., « La politique de l'emploi en 2000 », *Première Informations et Premières Synthèses* no.09.2, 2002, Dares、2001 年のデータのみ BOULARD N., EVEN K. et LERAIS F., « La politique de l'emploi en 2001 », *Première Informations et Premières Synthèses* no.08.1, 2003, Dares であり、いずれも資料出所は、雇用連帯省の調査・研究・統計推進局(Dares)である。



**第 1-1-6 表 労働時間短縮政策が雇用に及ぼした影響(単位：万人)**

	1997	1998	1999	2000	2001
雇用に及ぼした影響(雇用純増)	0.7	1.4	5.6	16.4	6.4

また、フランス政府による対国会報告書『LA RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS DE TRAVAIL : BILAN 2000-2001』でも、「ミクロ経済統計の分析より、労働時間短縮が、1996年から2001年の間に、約30万人の賃金労働者の雇用に創出したことが判った」<sup>33</sup>と記されている。

なお、失業率は、オブリ第1法施行の1998年6月時点で11.5%であったが、2001年6月の8.6%まで低下を続けた<sup>34</sup>。

### (7) 時短政策が賃金に与えた影響<sup>35</sup>

2000年に、労働時間の短縮が賃金の低下をもたらしたケースは、前年までと比べると、極めて少なかった。実際、2000年に35時間労働制へ移行した賃金労働者の98%では、基本月給が、時間給の上昇または特別手当での支給により、完全に維持された。このような賃金保障を労働時間短縮時に受けた労働者の割合は、2000年以前は、92%であったのである。

しかしながら、賃金労働者の3分の1で、昇給が凍結されたし、同14%では、抑制された。3カ月ごとに実施される『労働者の活動と労働条件に関する調査』(ACEMO)によると、オブリ第1法の社会保険料軽減措置が適用されている企業(従業員数10人以上)における賃金上昇は、時短実施後、緩やかなものであった。オブリ第1法の規定に従って、雇用創出を条件に社会保険料軽減措置を受けて時短を実施した企業では、1998年の第4四半期以来、39時間労働制にとどまっている企業と比べて、昇給率が約1ポイント下回っている。

同様に、2000年6月以前に社会保険料軽減措置を受けずに労働時間を短縮した企業でも、賃金上昇の抑制が見られるが、その抑制度は、比較的小さい。これらの企業では、強制的に雇用を増加させられることもなかったし、実際の労働時間の減少幅も大きくなく、それゆえ、時短が賃金改定に与えた影響は、比較的小さかった。このことから、社会保険料軽減措置を申請しなかった企業では、同措置を申請した企業と比べて、35時間労働制導入に伴う労務費増大を相殺するための賃上げ抑制幅が小さくて済んだと言える。

### (8) 「時長」への動き

#### ア 時長への布石

2002年の政権交代で登場した右派のラファラン政権は、規制緩和による経済活性化を掲げ、

<sup>33</sup> 対国会報告書の Fiche 9 : Les effets de la RTT sur l'emploi.

<sup>34</sup> 出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)

<sup>35</sup> 対国会報告書 Les effets de la réduction du temps de travail sur les salaires の Fiche 7 参照。

時短法の適用緩和を定める「フィヨン法」を制定した。2003年1月17日に発効した同法は、超過勤務時間の年間上限を130時間から180時間に拡大するとともに、従業員20人以下の企業に対し、超過勤務手当の割増率を10%<sup>36</sup>に据え置く措置を、2005年末まで延長した<sup>37</sup>。

### イ 「連帯の日」制度の創設(年間労働日数の1日増加)

フランスでは、「連帯の日」を設け、賃金を据え置いたままで就労時間を1日分増加させ、その分の雇用主負担税<sup>38</sup>の増収分を、高齢者や身体障害者に関する政策の財源に充てることが2004年6月に決まった。これは、前年夏の猛暑の被害を受けた対策の一環である。フランスでは、2003年8月初旬、熱波が襲い、1万4800人の死者を出し、その大部分が高齢者であった。そのため、政府は、このような悲劇を繰り返さないための対策を講じることとなったのである。

民間部門においては、「連帯の日」(1日の追加就業日)が、企業別または産業別の集団交渉によって、毎年決定される。追加就業日は、それまでに就労していなかった日が対象となる。そのため、現行の短縮就業日の就労時間を延長することで、その追加の就業日とすることはできない。また、フランスでは国民の休日であるメーデーも、その日が労働者の祭典であることから、その対象から除外される。公共部門に関しても、関係者間で交渉の上、組織の管理部門が決定する。これらの交渉の際、労働者は、就業日を1日追加する代わりに、1年間に分散された7時間の労働時間の増加(例えば、1年の間に、1時間の労働時間延長を7日)を選ぶこともできる。前年の12月31日までに交渉による合意をみない場合は、祝日である聖霊降臨の月曜日(5月から6月にあるカトリックの移動祝日)が、追加の就業日に充てられる。

政府は、この1日分の労働時間の増加が、0.3%の国民生産高の増加に繋がると試算した。そこで、同率(0.3%)の雇用主負担税の引き上げを行うこととした。また、これとは別に、財産収入および投資利益に0.3%の課税を行い、これを、高齢者対策の財源に加えることも決定された。この増収分は、例えば、老人ホームの看護師など施設における様々なポストの増員や訪問看護師の増員など在宅介護の支援、個別自立手当(APA：介護費用手当)の給付に充てられる。なお、この財源を管理する機関として、全国自立連帯公庫(CNSA)が設立されることとなった。

要するに、労働者は、無償で労働力を提供し、企業は、生み出された付加価値相当額を国に納める。そして、それを財源として、高齢者および身体障害者に対する諸施策の充実が図られる。労使いずれも、(理論上、)経済的利益が皆無で、高齢者と身障者の為に1日就業することから、「連帯の日」と名付けられた。

しかしながら、労働組合側は「社会相互扶助の政策と見せかけた労働時間の延長」と見なし

<sup>36</sup> 通常、時間外労働に対して少なくとも25%の割増賃金を支給しなくてはならない。

<sup>37</sup> オブリ第2法では、2003年末までと規定していた。

<sup>38</sup> 原文ではcotisationで、直訳すれば保険料であるが、ここでは、社会保険制度の財源ではないので、税と訳す。

ている。また、経営者団体のフランス企業運動(MEDEF)は、当初、この労働時間増加策に好感を持っていたが、政府が追加就業分の増税を盛り込んだことに、不満を示した。この「連帯の日」は、2005年から始まり、1日分の労働時間が増加した。しかしながら、(大部分の企業・官公庁で)指定されている聖霊降臨の月曜日の就業者は、フランス全体で、半数以下(2006年の場合)<sup>39</sup>に留まっているように、この「連帯の日」は、既に有名無実化しているとも言える。

### ウ 一部事業所における「時長」

2004年7月、自動車部品メーカー・ボッシュ社のリヨン郊外にあるヴェニシュー工場で、チェコへの生産ラインの移転を避けるために、賃金の引き上げなしに労働時間を週1時間増加させることが決まった。会社側は、同工場に新たに1200万ユーロを投資し、従業員の雇用は維持されることとなった。

自動車部品メーカー・ボッシュ社のリヨン郊外にあるヴェニシュー工場で製造している自動車部品のうち、ディーゼルエンジンの噴射装置が、EUの新しい公害防止基準に適合しなくなることが判明していた。そこで、同工場の経営陣は、同装置の生産レーンを閉鎖し、安い労働力を求めて、チェコ共和国へ移転することを検討した。生産レーンの移転が実行に移された場合、2007年から2008年に、同工場の従業員のうち300人が解雇される見込みであった。

そこで、従業員の雇用を死守したい労働組合は、経営側と労使交渉を重ねた。その結果、6月初旬、同工場の労働組合のうち管理職組合総連盟(CGC)及びフランス民主労働同盟(CFDT)は、使用者との間で、週36時間労働制への移行などにより労務費の12%削減に協力する代わりに、生産レーンの移転を断念することで合意に至り、それを定めた協定を締結した。その後、工場内の手続き及び従業員による投票を経て、7月19日、この協定は、正式に承認された。経営側によると、同工場に常勤する820人の従業員のうち、合意に反対したのは、わずか2%以下であった。それに対して、70%の従業員が賛成し、残りの28%は、棄権した<sup>40</sup>。反対が10%を超える場合は、この協定が承認されず、同工場のエンジン噴射装置の生産レーンは閉鎖され、解雇者が出るところであった。

このほかにも、大手家庭用品メーカーのセブが、同2004年7月に、フランス東部・ヴォージュ県内の2工場働く従業員の労働時間を引き上げる意向を表明したりするなど、「時長」への動きが見られたが、それは、一部の事業所に留まっている。

### エ 2004年に巻き起こった35時間制見直しの議論

労働時間を増加させ、国際競争力を高めたい経営者団体のフランス企業運動(MEDEF)の意向もあり、2004年に入って、35時間労働制の見直しの議論が活発化した。2002年の政権交

<sup>39</sup> 出所：日刊紙『ル・パリジャン』(2006年6月3日号)

<sup>40</sup> このように、反対が僅かであったのは、従業員に対する「脅し」(労働総同盟CGT組合員)が徹底的に機能していることによる。つまり、個人(従業員)レベルでは、協定に同意しない者は解雇されるし、従業員全体では、協定の破棄はチェコへの生産拠点の移転を意味する。そのことから、従業員は、協定を受け入れざるを得ないのである。

代以降、失業率が約 1 ポイント悪化したり、政府の財政赤字が 3 年連続で GDP の 3% を突破する見通しが判明する中、政府・与党内では、これらの原因を 35 時間労働制に押し付ける傾向が顕著に現れたのである。

以前から 35 時間労働制に批判的な言動を繰り返していたラファラン首相(当時)は、2004 年 5 月 26 日、35 時間労働制に関する法律を「悪法」と断じ、同法で恩恵を受けたのが、一部の個人に過ぎず、社会全体では、マイナス面が多かったとの認識を示した。その後、同首相は、35 時間労働制の見直しを、関係閣僚に指示した。また、2004 年春から秋にかけて経済・財政・産業大臣を務めたサルコジ氏は、「(労働時間を増やしてでも)収入増を望む(フルタイムの)労働者が、現在 35 時間である所定労働時間を引き上げ、残業を多くする(つまり労働時間を増やす)」ことが可能な労働法制の整備を主張した。

このような政府の 35 時間労働制見直しの動きに対して、同制度を導入した現野党・社会党や労働組合は、強く反発した。社会党のフランソワ・オランド第一書記(党首に相当)は、政府の見直しの動きに対して、「35 時間労働制の終焉」と断言し、時間外労働の多用を促し、そのため、雇用が減少する可能性があるとして、「経済的な危険」を伴うと主張した。また、35 時間労働制を導入した当時の雇用連帯相であるオブリ氏は、35 時間労働制の廃止は、45 万人の失業者を生むと主張し、時短の維持を求めた。さらに、同氏は、「企業は、労務管理の柔軟性が広がったし、賃金労働者には、時間的なゆとりが生まれ、失業者に、再就職の道が開けた」と 35 時間労働制の有効性を強調した。

労働関係担当相のジェラルド・ラルシェ氏は、ラファラン首相の指示を受け、8 月 26 日から 9 月 7 日までの間、労働組合ナショナルセンターの首脳や経営者団体の幹部と、35 時間労働制の緩和など雇用政策に関して、相次いで協議した。同大臣と会談した労働組合代表は、35 時間労働制が、数十万人の雇用を生み出し、経済成長の足かせとはなっていないという立場から、同制度の見直しに反対する意向を表明した。また、経営者団体のフランス企業運動(MEDEF)のセリエール会長(当時)は、35 時間労働制の見直しを改めて求めた。その際、フランス企業運動(MEDEF)側の主張が現政権の政策に反映されていないと、強い不満を漏らし、労働時間や追加の労働時間に関する報酬、パートタイム労働の労働条件の詳細などを従業員と決定する「自由」を、企業に与えることを要求した。

その後、ラルシェ労働関係担当相は、10 月から、35 時間労働制の見直しなどに関する 2 度目の協議を、労働組合などで行なったが、議論は平行線のまま終わった。

## オ 労働時間に関する 2005 年改正

ラファラン内閣は、2005 年になって、労働時間に関する制度改正に踏み切った。その結果、週 35 時間の法定労働時間は維持するものの、労働者は、産業または企業ごとの協定で規定された範囲内で、自らの就労時間を決定することができるようになった。その際、法定労働時間の 35 時間を超える労働に対しては、(たとえ事前に決められていた労働時間でも、)割り増し賃金が支給されることとなった。また、法定の超過勤務上限が、年間 180 時間から、

同 220 時間に引き上げられた。

また、小規模・零細企業の経営に配慮し、従業員数 20 人以下の小規模企業における時間外賃金の割増規定に関する例外措置<sup>41</sup>を、さらに 3 年間延長することも決定された。すなわち、従業員数 20 人以下の小規模企業において、時間外就労の賃金割増率は、暫定措置として、10%に設定されているが<sup>42</sup>、それは 2008 年末まで継続されることとなった。

## カ 現在の動き

結局、35 時間労働制は維持され、国民の間で定着している。2007 年に行なわれる大統領選挙や国政選挙を前に、労働時間の見直しの動きは少なくなってきた。しかしながら、選挙後には、また何らかの動きが見られると思われるが、その際、国民の大きな反発も予想される。

## 第 2 節 経済・雇用状況

### 1 経済情勢

#### (1) 経済成長（景気動向）

フランス経済は、1997 年以降、比較的力強い景気拡大を続けていた。GDP の伸び率は、1998 年に 3.5%、2000 年には 4.0%を記録した(第 1-2-1 図参照)。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アメリカ経済の影響による。これには、35 時間労働制開始による余暇時間の増加が、派生的に消費拡大をもたらしたことも、僅かながらも影響を与えているであろう。

2001 年に入り、景気は減速し、翌 2002 年の GDP 成長率は、1993 年のマイナス成長以来で最も低い水準の 1.0%にとどまった<sup>43</sup>。これは、個人消費と公共投資が比較的堅調であった中、企業の設備投資が低迷していたことによる。2003 年も、国際情勢の緊迫化や世界的な景気低迷により、経済成長は、低い水準にとどまった。経済成長に与える最大の要素の個人消費は、2002 年後半から実施された減税の効果が見られたが、輸出の回復や在庫調整後の生産拡大、企業の設備投資の増加は小さいものであった。その結果、2003 年のフランスにおける経済成長率は、1.1%に過ぎなかった。

2004 年には、世界経済の回復、国際情勢の安定化などにより、民間投資が拡大され、経済成長率は 2.3%に達した。しかしながら、翌 2005 年には、失業率の高止まりが個人消費の低調につながり、再び 1.2%の低成長へ戻った。2006 年の経済成長率は、前年のそれを上回る

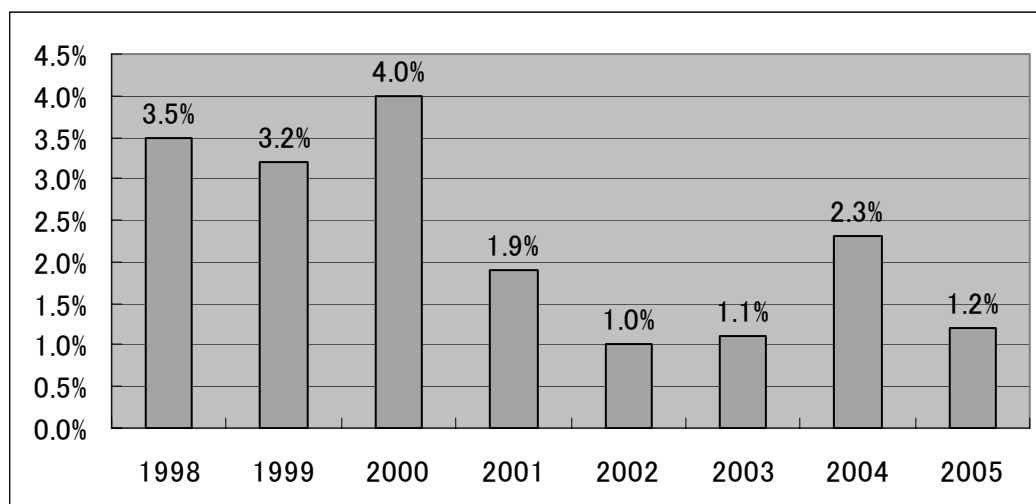
<sup>41</sup> 2005 年末で廃止予定であった。

<sup>42</sup> 従業員数 21 人以上の中・大規模企業では、賃金割増率が 25%である。

<sup>43</sup> 2002 年のユーロ圏の平均経済成長率(0.8%)は上回っている。

と予想されているが、ヨーロッパの統一通貨・ユーロが高騰し続けており、予断を許さない状況となっている。

### 第 1-2-1 図 フランスの経済成長率(GDP の伸び率)



出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)

### (2) 物価及び賃金<sup>44</sup>

フランスの物価は、2000年以降、2%前後の上昇率を維持している。これは、ユーロ導入に伴う便乗値上げや原油価格の上昇が原因と思われる。今後も、原油価格の動向にも因るが、地価・家賃の上昇などにより、緩やかな物価上昇が続くと思われる。

名目賃金上昇率に関しては、1990年代終わりには、2.0%を下回る水準であった。これは、景気拡大や35時間労働制の導入が、雇用の増加をもたらしたが、一方で、賃金上昇は抑えられたと考えられる<sup>45</sup>。ただし、名目賃金上昇率は、物価上昇率を上回っていた。その後、伸び率が高まり、2001年以降は2.5%前後、特に2006年には、2.9%となった。これは、35時間労働制の導入に伴う最低賃金(SMIC)の引き上げが影響している<sup>46</sup>。同時に、相次ぐ最低賃金(SMIC)の引き上げが、同賃金水準で就業する労働者の増加に繋がっている<sup>47</sup>。このことは、最低賃金(SMIC)をわずかに超える水準で就労する労働者の賃金があまり上昇していないことを裏付けているとも言える<sup>48</sup>。

<sup>44</sup> 第 1-2-2 図参照

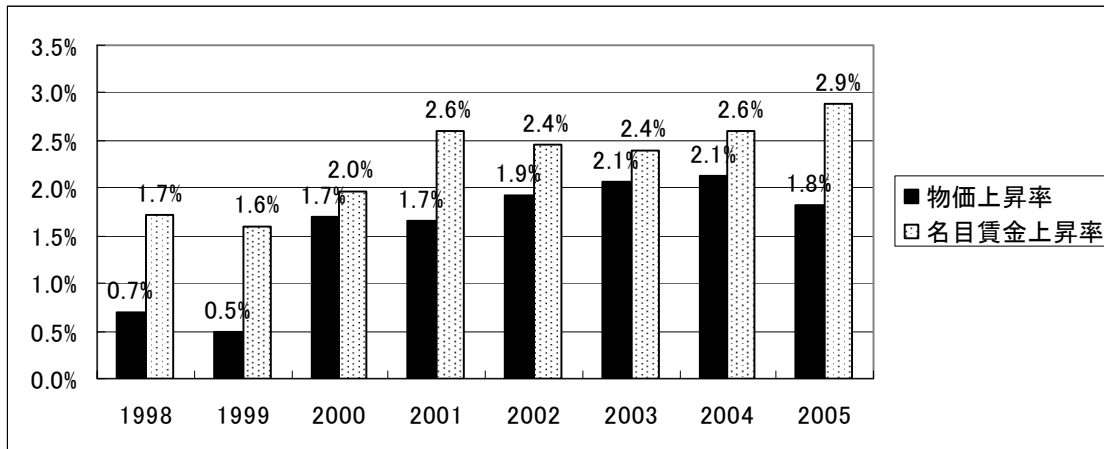
<sup>45</sup> 時短政策が賃金に与えた影響(p.91)参照。

<sup>46</sup> 最低賃金(SMIC)は、2000年の6.41ユーロ(時給、以下同様)から2001年には6.67ユーロと4.06%引き上げられ、以後、2.40%(2002年、6.83ユーロ)、5.27%(2003年、7.19ユーロ)、5.84%(2004年、7.61ユーロ)、5.52%(2005年、8.03ユーロ)と、5年間に25%以上も引き上げられた。フランスでは、民間部門の賃金労働者のうち、16.8%(2005年)が最低賃金水準の報酬で就労している。

<sup>47</sup> 民間企業のフルタイム労働者のうち、最低賃金水準で就労する者の比率は、2003年の13.4%から2005年の16.8%へと上昇した(資料出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE)。

<sup>48</sup> 民間企業のフルタイム就労従業員の場合、低賃金層の購買力の伸び率は、高賃金層のそれより高い。これは、賃金が伸び悩む中、最低賃金(SMIC)での従業員は、同賃金の法定引き上げの恩恵を受けているからである。(例

## 第 1-2-2 図 物価上昇率及び名目賃金上昇率



出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)

名目賃金上昇率：民間部門及び半公共(半公営)部門における月給の上昇率(前年 12 月比)

## 2 雇用情勢

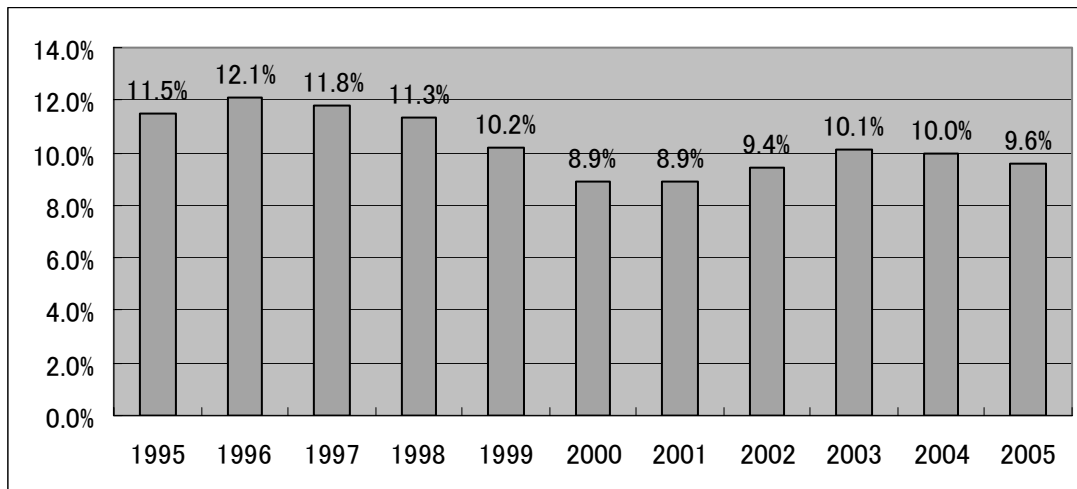
### (1) 失業率<sup>49</sup>

フランスにおける失業率は、1997 年前半に記録した 12.2% をピークとして、2001 年半ばに 8.6% となるまで低下を続けていた。しかしながら、その後、上昇に転じ、翌 2003 年 7 月には、10.0% に達した。失業率は、2005 年半ばまで 10.0% 前後で推移していたが、その後、再び減少に転じ、2005 年末時点で 9.6%、2006 年 11 月末時点では 8.7% となっている(第 1-2-3 図参照)。

例えば、「Les salaires dans les entreprises en 2002 », *INSEE PREMIERE* N° 980 - JUILLET 2004 参照)

<sup>49</sup> ここでは、ILO の定義による失業率。

第 1-2-3 図 失業率(各年 12 月 31 日現在)



出所：フランス雇用省

## (2) 失業者(求職者)数<sup>50</sup>

失業者(求職者)数は、1994 年からの景気回復では、減少せず高水準で推移していた。しかしながら、1990 年代終わりから 2000 年にかけて、景気が本格的に回復するのに合わせて、失業者(求職者)は減少した。特に 1999 年と 2000 年は、年間 30 万人から 50 万人の大幅な減少となった(第 1-2-4 図及び第 1-2-5 表参照)<sup>51</sup>。これは、景気の影響が最も大きい、1997 年に発足したジョスパン内閣の「若年者雇用」政策や 35 時間労働制が実質的に始まったことも<sup>52</sup>、失業者(求職者)減少につながったといえる。

2001 年以降、失業者(求職者)数は、増加に転じ、2004 年 12 月末には、カテゴリー1 で 244.8 万人、カテゴリー1+6 で同 291.8 万人に達した。このような失業者(求職者)数の増加は、景気後退による雇用情勢の悪化だけでなく、労働力人口の増加も影響している<sup>53</sup>。その後は、

<sup>50</sup> フランス政府が公表している失業 chômage に関する労働統計は、求職者 demandeurs d'emploi についてのものである。厳密に言えば、求職者には、失業者 chômeurs でも再就職を目指さない者は除外される一方、(無職であった者が)新たに探職活動を始めた者も含まれる。しかしながら、政府の各種報告書では、求職者と失業者を同義で扱っていることが多い。従って、ここでは、失業者(求職者)と記す。

<sup>51</sup> カテゴリー1、カテゴリー1+6 の失業者(求職者)数。カテゴリー1 から 3 の失業者(求職者)は、いずれも、1 カ月間の一時(臨時)就労が、0 から 78 時間までの者である。そのうち、カテゴリー1 の失業者(求職者)は、無期かつフルタイムの雇用を求めて公共職業安定所 ANPE に登録している者で、同様に、カテゴリー2 の失業者(求職者)は、無期かつパートタイム、カテゴリー3 の失業者(求職者)は、有期の雇用を求めている者である。カテゴリー6~8 の失業者(求職者)は、いずれも、1 カ月間の一時(臨時)就労が、78 時間を超えるもので、カテゴリー6 の失業者(求職者)は、無期かつフルタイム、カテゴリー7 の失業者(求職者)は、無期かつパートタイム、カテゴリー8 の失業者(求職者)は、有期の雇用を求めて、公共職業安定所 ANPE に登録している者である。

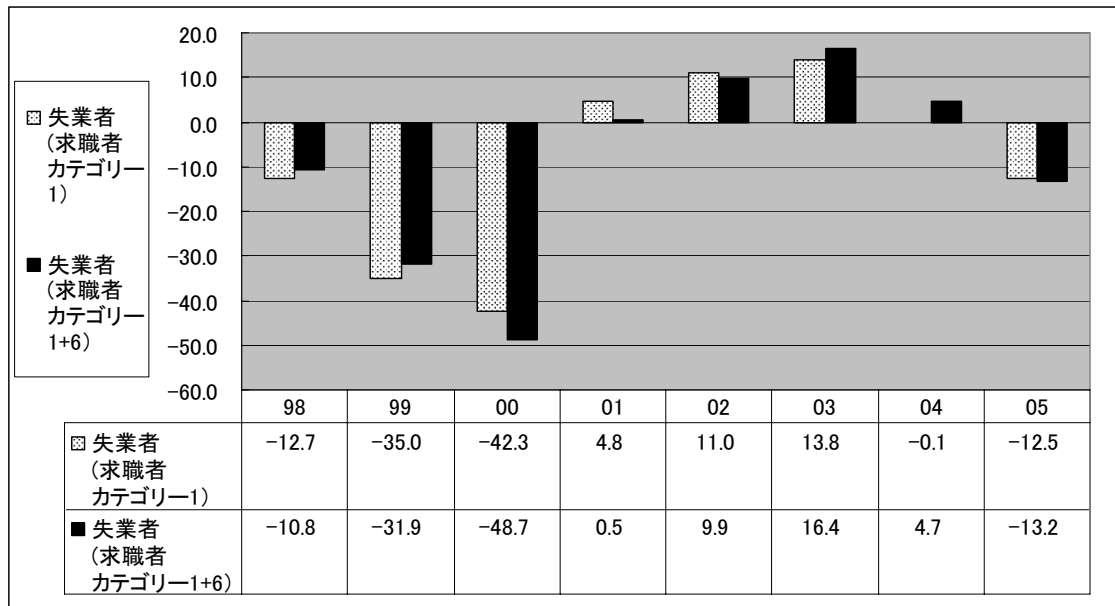
<sup>52</sup> 法的には、週 35 時間労働制は 2000 年 2 月 1 日に開始した。しかし、オブリ第 1 法では、1998 年 6 月以降、労働時間を 10%削減(週 35 時間制)して雇用を維持あるいは創出(6%の新規雇用またはそれに相当する雇用維持)する企業に対しては社会保険料雇用主負担の軽減措置を受けられるという奨励策が採られてきたこともあり、週 35 時間制施行による雇用創出効果は、1998 年下半期から発生しているといえる(週 35 時間労働制に関しては、第 1 章第 1 節、p.86-91 も参照されたい)。

<sup>53</sup> 例えば、2002 年には、労働力人口は 205,000 人増加した。



2005 年半ばに登場したド・ヴィルパン政権の緊急雇用対策が功を奏し、失業者(求職者)数は減少している。2006 年 10 月現在の失業者(求職者)数は、カテゴリー1 で 213.0 万人、カテゴリー1+6 で同 258.1 万人となっている。

第 1-2-4 図 失業者(求職者)数の増減(単位：万人)



出所：フランス雇用省

第 1-2-5 表 失業者(求職者)数の推移(12 月 31 日現在単位：万人)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
カテゴリー1	292.6	257.6	215.3	220.1	231.1	244.9	244.8	232.3
カテゴリー1+6	340.8	308.9	260.2	260.8	270.7	287.1	291.8	278.6
カテゴリー1+2+3+6+7+8	384.7	342.6	344.1	356.7	377.2	386.9	374.2	
失業率	11.3%	10.2%	8.9%	8.9%	9.4%	10.1%	10.0%	9.6%

出所：フランス雇用省

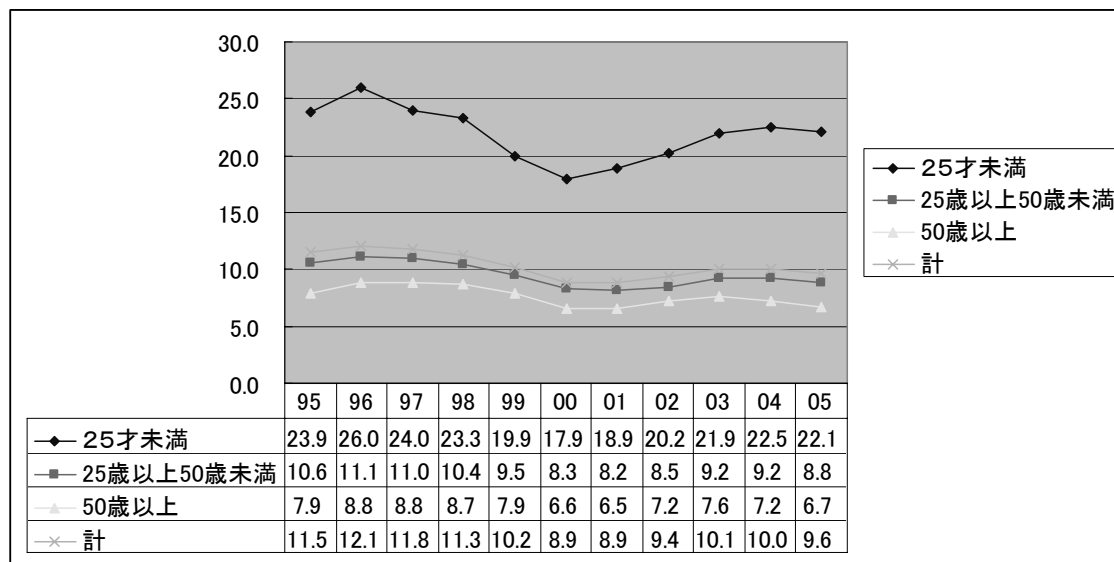
### (3) 失業の特徴

フランスでは、若年者の失業率が極めて高いことが大きな特徴である。2006 年 10 月現在、全年齢平均の失業率は 8.8% であるのに対して、25 歳未満の失業率は 21.8% に達する。同時点で、25 歳以上 50 歳未満は 8.0%、50 歳以上は 6.0% に過ぎない。この傾向は、時系列で比較しても同様である（第 1-2-6 図参照）。これは、まず第一に、若年層に熟練労働者が少ないためである。例えば、50 歳以上の現場労働者 ouvriers の 57.4% が熟練労働者であるのに対

して、30歳未満の場合は47.0%である<sup>54</sup>。社内研修制度が一般的でないフランスでは、企業が非熟練労働者や職業経験のない者の採用に躊躇する傾向がある。このようなことから、25歳未満の失業率が高いのである。したがって、フランス政府の雇用政策においては、若年者の就業促進策が重要性を帯びている。

25歳未満の若年者の失業率は、1996年末に、25%を超える水準を記録した後、2001年初頭まで、他の世代の失業率と比べて、急速に低下してきた。これは、1997年末から始まった「若年者雇用(emploi jeune)」政策や、若年者を対象としたさまざまな特殊雇用契約が成果を上げたといえるだろう<sup>55</sup>。しかしながら、2001年3月に17.6%まで低下した若年者の失業率は、その後、上昇し、ここ数年は、20%台前半になっている。

第 1-2-6 図 年齢別失業率(12月31日現在、季節調整値)(単位：%)



出所：フランス雇用省

また、長期失業者(求職者)が多いのも大きな特徴である(第 1-2-7 図参照)。これは、「失業保険制度」による失業保険給付の支給期間が長期にわたるのに加えて、「連帯制度」の特別連帯給付(ASS)が半永久的に受給できることも大きな原因である<sup>56</sup>。カテゴリー1の失業者(求職者)のうち、求職期間が1年以上の者の割合は、1998年には、4割近くに達していた(第 1-2-8 図参照)。その後、景気回復や長期失業者(求職者)向けの雇用契約や職業訓練などの政策が功を奏したこともあり、この割合は低下し、2002年9月に29.2%となった。しかしな

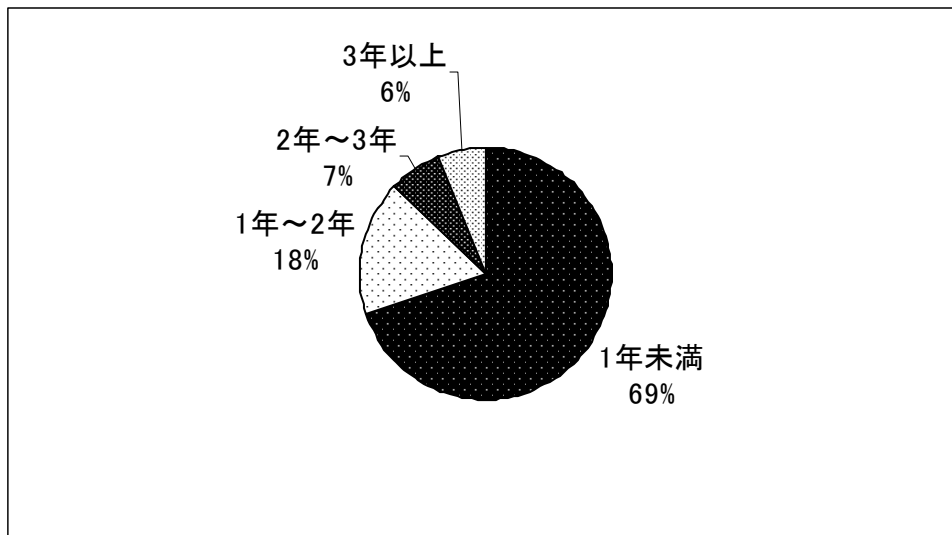
<sup>54</sup> 出典：Insee, enquête emploi de 2004, « Répartition des actifs ayant un emploi par âge et catégorie socioprofessionnelle »

<sup>55</sup> 特殊雇用契約の項参照(p.82)。

<sup>56</sup> フランスの失業保障制度に関して、詳しくは、第2章第1節、p111参照。

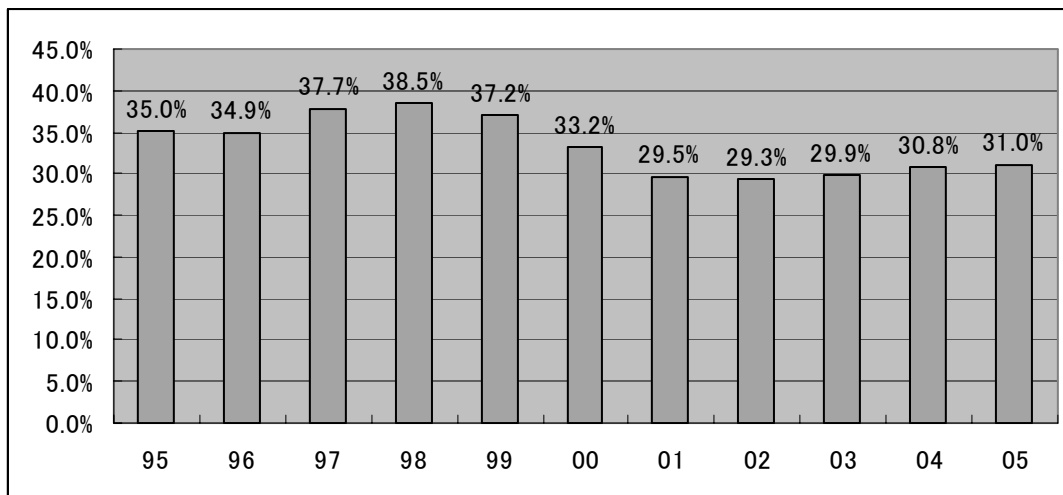
がら、この後、上昇に転じ、2004年半ば以降は、30%を超える水準で推移している。

第 1-2-7 図 カテゴリー1の失業者(求職者)の求職期間別割合(2006年10月)



出所：フランス雇用省

第 1-2-8 図 カテゴリー1の失業者(求職者)のうち、1年以上の長期間、登録されている者の割合(12月31日現在)



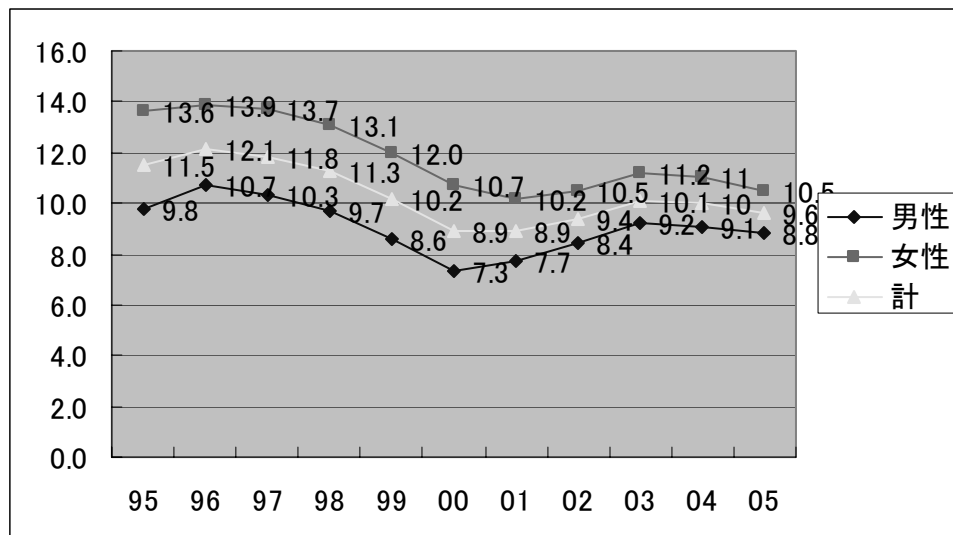
出所：フランス雇用省

失業率を性別で見ると、2006年10月現在、男性が8.1%、女性が9.5%で、女性のほうが高い。時系列でも、同様であるが、失業率の男女の差は、2000年以降、縮小される傾向にある（第1-2-9図参照）。

その他にも、雇用省の調査によると、学歴の高い者ほど失業率が低くなっていることや、

管理職の失業率が一般労働者に比べて低いことも明らかになっている。

第 1-2-9 図 性別の失業率(各年 12 月 31 日現在、季節調整値)(単位：%)



出所：フランス雇用省

### 3 人口の高齢化と高年齢者の労働力率

フランスにおける人口の高齢化や高年齢者の就業に関しては、日本のそれと大きな違いがあるため、以下で、その特徴を紹介する。

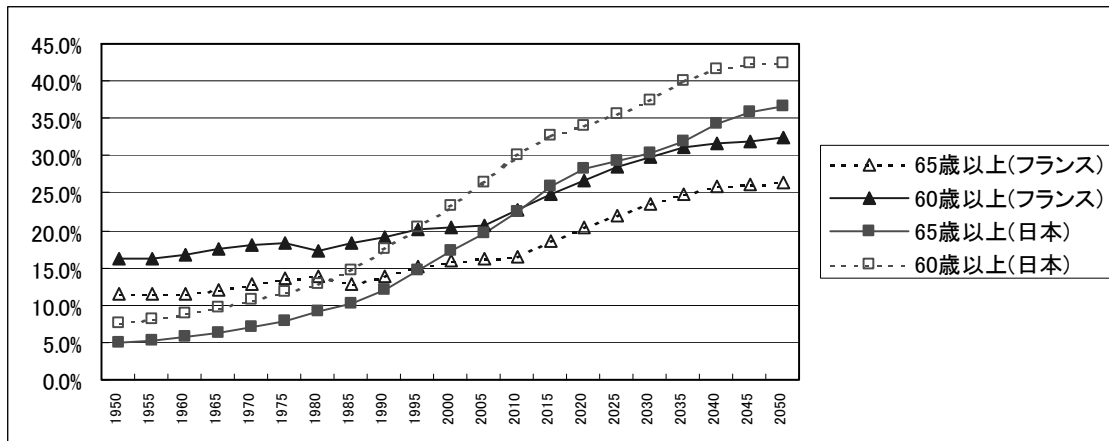
#### (1) 人口の超高齢化

フランスで、65歳以上人口が総人口の7%に達するいわゆる「高齢化社会」に到達したのは、1865年のことであった。その後、65歳以上人口の比率が14%以上となり「高齢社会」となったのは、114年後の1979年であった。しかしながら、1980年代に入ってから、高齢者比率が13%台に戻るなど、高齢化のスピードは、極めて緩やかである。現在、65歳以上の高齢者の比率は、16.2%<sup>57</sup>である(第 1-2-10 参照)。

しかしながら、フランスにおける高齢者は増加し続け、今世紀半ばには、4人に1人が65歳以上の高齢者であると予想されている。このように、フランスにおける高齢化の進展は、日本のそれと比べて緩やかであるが、超高齢社会が到来することは不可避である。

<sup>57</sup> 出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)による2005年の暫定値。

第 1-2-10 図 高齢者の全人口に占める割合

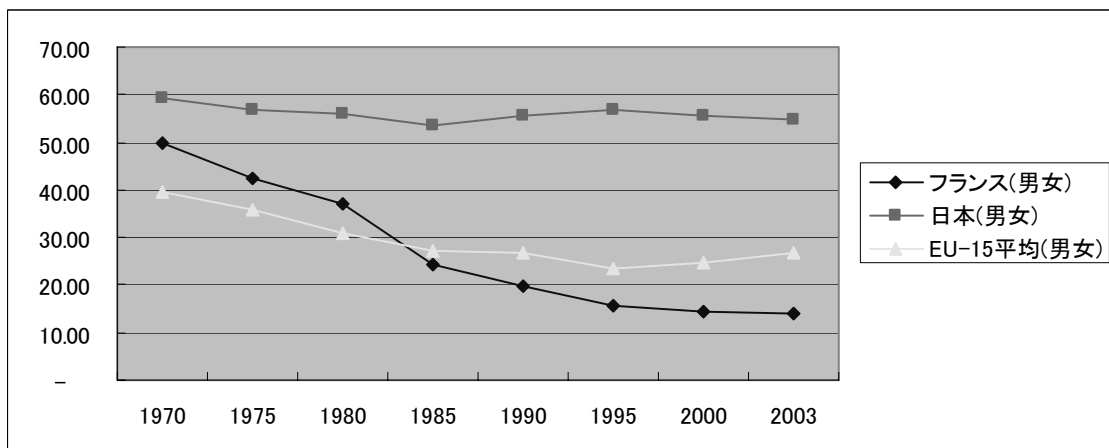


資料出所：国連・経済社会局人口部

## (2) 高年齢者の労働力率の低下

フランスでは、60歳から64歳の労働力率は、1970年以降、男女とも、低下を続けている(第1-2-11参照)。特に、EU諸国(EU15カ国の平均)は、1990年代後半以降、同年齢階級の労働力率が上昇傾向を示しているのに、フランスでは、低下傾向に歯止めがかからず、その結果、60歳から64歳の労働力率は、EU諸国でも、極めて低い水準となっている。

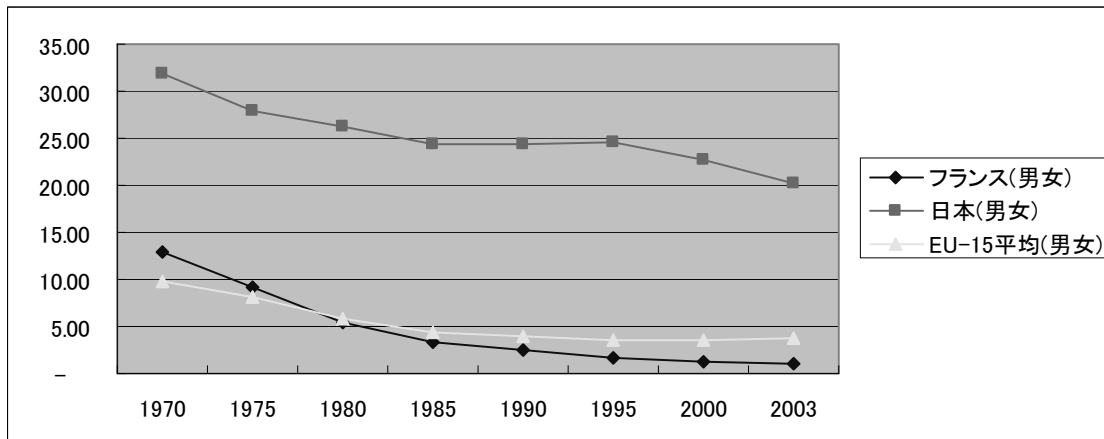
第 1-2-11 図 60～64歳の労働力率(単位：%)



資料出所：OECDの集計による年齢階級別労働力人口を同年齢階級の人口で除して算出

フランスにおける65歳以上の労働力率は、1970年代まではEU平均より高かったが、1980年にそれを下回った後、その差は拡大する一方である(第1-2-12図参照)。2003年には、65歳以上の労働力率(男女平均)は、日本(20.16%)より遥かに低いEU平均の3.67%の更に下で、僅か1.12%であった。これらの傾向は、男女別で見ても同様のことが言える。

第 1-2-12 図 65 歳以上の労働力率(単位：%)



資料出所：OECD の集計による年齢階級別労働力人口を同年齢階級の人口で除して算出

以上のことから、フランスでここ数十年続いてきた早期引退政策の結果、60 歳以上の労働力率の低下が、はっきり表れているといえる。

## 第2章 フランスの社会保障制度

フランスにおける社会保障は、社会保険方式による制度がその中核となり、国(政府)による扶助的な制度がそれを補完している。保険では、原則的に、被保険者(社会保険では、しばしば、保険料拠出者)のみが、保険事故に遭遇した際に、事前に定められた規定の範囲内で、補償を受けることができる。従って、フランスでも、保険料拠出者となることができない者や社会保険による保障範囲を超える場合を想定して、無拠出の社会保障制度が整備されている。

フランスにおける社会保険は職域連帯に基づいて成立しており、そのため、細分化された多数の制度が複雑に交錯していることが多い。第2次世界大戦後の1945年6月、戦後の社会保障計画である通称『ラロック・プラン<sup>58</sup>』が発表された。同プランでは、ビスマルクによる社会政策を参考にした従来の社会保険方式を維持するものの、乱立している社会保障諸制度を統一し、「一般化」することを目指した<sup>59</sup>。つまり、職域ごとに分立している公的年金制度や医療保険制度、家族手当制度のそれぞれを統合するだけでなく、老齢や疾病、家族の各リスクをまとめて単一の組織を作り、国民を対象とする社会保障制度を創設することが打ち出された。その際、当事者による自主運営(「自治の原則」)が謳われ、国の関与はできる限り受けないという原則が示された。それを受け、同年10月、統一の母体となるべく「一般制度 *régime général*」が創設された。しかしながら、同時に、船員や国鉄職員など既存の「特別制度 *régime spécial*」の存続が、認められた<sup>60</sup>。その後も、自営業者などが独自の制度を創設するなど、当初の目的である社会保障制度の統一はおろか、各社会保険制度の統合も果たせなかった。

フランスでは、老齢、疾病、出産、障害、労働災害、失業などのリスクは、社会保険によりカバーされている。これらの社会保険では、「自治の原則」を保つために国庫からの拠出は抑えられており、そのため、主な財源は保険料である。しかしながら、第1次オイルショック以降、経済が停滞し、失業率も高い中、保険料の引き上げに限界があると考えられていたため、1980年代から租税代替化への議論が始まった。1991年に、家族手当の財源として、一般福祉税(CSG : Contribution Sociale Généralisée)が導入された。これは、*contribution*<sup>61</sup>という語が使われており、賃金労働者の場合、社会保険料と同様に、定率で社会保障・家族手当保険料徴収連合会(URSSAF<sup>62</sup>)に源泉徴収されるが<sup>63</sup>、租税(目的税)である<sup>64</sup>。この税は、

<sup>58</sup> 正式には、「*Le plan français de sécurité sociale*」(フランスの社会保障計画)と言うが、ピエール・ラロック Pierre Laroque 氏が企画立案したため、通常、このように呼ばれている。

<sup>59</sup> ラロック氏は、第2次世界大戦中のドイツ占領期間をロンドンで過ごし、『ベバリッジ報告書』に詳しかった。そのため、国民の生活保障を目指す点など、一部であるが、同報告書の考え方を取り入れた。

<sup>60</sup> 「特別制度」の存続は、当時、暫定措置とされていた。

<sup>61</sup> フランス語で社会保険料は、一般的に、*cotisation* という。

<sup>62</sup> *Union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales* : フランスの社会保障制度は、非常に複雑であるが、「失業保険制度」以外の社会保険料の徴収機関は一本化されている。

<sup>63</sup> フランスでは、所得税については、申告納税制を採用している。そのため、賃金労働者も、毎年春に、前年の総収入を税務署に申告し、(課税最低限以上の所得がある場合は、)累進課税の所得税を納付しなくてはならない。

<sup>64</sup> 政府は、*Contribution sociale généralisée* を社会保険料 *cotisation* ではなく、税 *impôt* としている。

勤労収入の他に、資産収入、年金収入などに課せられる。1993年には、税率が引き上げられ<sup>65</sup>、その増収分を老齢連帯基金(Fonds de solidarité vieillesse)の主な財源とするようになった。老齢連帯基金の財源の8割以上は、この一般福祉税(CSG)が占め、1割強を占める酒税が続いている。したがって、公的年金制度における「一般制度」の財源の約15%を占める老齢連帯基金からの拠出は、保険料ではなく租税による財源ということができる<sup>66</sup>。さらに、1997年以降、医療保険の財源とするため、(勤労収入に対する)税率が4.1ポイント引き上げられた。その結果、現在では、勤労収入に対する一般福祉税(CSG)の税率は、7.5%となっている。

このように、フランスの主な社会保障制度は、現在でも、社会保険方式を維持しているが、一般福祉税(CSG)の導入などにより、租税代替化が進んでいる。

本章では、フランスの社会保障制度のうち、公的年金制度、失業保障制度、生活保護制度の概要を紹介する。

## 第1節 公的年金制度

フランスの公的年金制度は、保険原理に基づく社会保険方式を採用しており、職域連帯によって成立している。第二次世界大戦直後の社会保障制度の再編成時、社会階層、職種集団など様々な関係当事者の利害の調整が不調に終わり、モザイク的と言われる複雑な制度となって今日に至っている。

また、フランスの社会保障制度の特徴である「当事者の自治」が、年金制度にも現れている。つまり、政府が保険者となるのではなく、個別の年金保険制度には、「公庫(caisse)」<sup>67</sup>と呼ばれる機関が設けられ、関係当事者から組織される理事会によって管理運営がなされているのである。主な財源は保険料であり、公的年金制度に対する国庫負担はない。

### 1 種類(分類)

フランスでは、労働者の所属する職域によって、加入する公的年金制度が決定される<sup>68</sup>。

まず、フランスの公的年金制度は、被用者制度と非被用者制度に大別される。被用者制度には、主に商工業の賃金労働者が加入する「一般制度(régime général)」と農業従事賃金労働者向けの「農業制度」、公務員など公共部門の賃金労働者を対象とした「特別制度(régime spécial)」がある。「特別制度」は、国家公務員、地方公務員、国鉄職員、電力・ガス公社職員など被用者の所属別に分かれており、制度の細部(例えば、保険料率や支給開始年齢など)に、

<sup>65</sup> 勤労収入に対する税率は、1.1%から2.4%へ引き上げられた。

<sup>66</sup> 1996年に、社会保障債務返済税(CRDS: Contribution au remboursement de la dette sociale)が導入された。これは、社会保障給付のために発行された公債を返済するため、大半の所得に対して0.5%の税率で徴収するもので、社会保障制度の財源の一部を実質的に税に求めること、すなわち保険料の租税代替化と解釈することもできる。

<sup>67</sup> 「金庫」と訳されている場合も多い。

<sup>68</sup> 110ページの図表参照。



など被用者の所属別に分かれており、制度の細部(例えば、保険料率や支給開始年齢など)に、差異が見られる。非被用者制度には、農業経営者、商工業自営業者、手工業者(職人)、自由業者、弁護士、聖職者を対象とした制度があり、商工業自営業者と手工業者職人、自由業者の制度は、さらに職域(職業)ごとや職域を越えて、多くの制度に細分化されている。

このように、フランスの公的年金制度は、職域ごとに複雑に分立しており<sup>69</sup>、それぞれの制度は、独自の特徴を備えている。

## 2 構造

フランスの公的年金制度は、基本的に3階建の構造となっている。1階が「基礎部分(régime de base)<sup>70</sup>」、2階が「補足部分(régime complémentaire)<sup>71</sup>」、3階が「再補足部分(régime supplémentaire)<sup>72</sup>」である。

「基礎部分」は、賦課方式により運営されており、強制加入である。この「基礎部分」は、職域ごとの(または職域の枠を越えた)「公庫」が、運営を行っている。つまり、わが国のような国民横断的な基礎年金制度ではなく、公的年金制度における単なる1階部分に過ぎない。

「補足部分」は、不十分な「基礎部分」を補う働きを持ち<sup>73</sup>、原則として、強制加入である<sup>74</sup>。この「補足部分」も賦課方式で、職域ごとの「公庫」や職域を越えた協会により運営されている。

「再補足部分」は、積立方式によって財政運営されており、任意加入である。これは、税制上の優遇措置を利用して、個人や団体での年金保険の締結や貯蓄を促すもので、労働者と雇用主の双方が拠出する場合が多い。

このように、大部分の就労者は、「基礎部分」(1階部分)と「補足部分」(2階部分)に加入することが義務付けられている。なお、公務員などが加入する「特別制度」は、「基礎部分」と「補足部分」に分離されず、一体化している。

## 3 財源と保険料

保険料を主な財源とし、国庫負担はない。また、保険料(率)は、制度(・部分)によって異なる。

**被用者制度**においては、労使双方が保険料を拠出するが、雇用主の割合が多いことが特徴である。

---

<sup>69</sup> 年金制度を管理運営する「公庫」は、さらに細分化されており、例えば、農業制度では、78の「公庫」が存在する。

<sup>70</sup> 直訳すれば「基礎制度」であり、一般的にはこのように訳されているが、全国民を対象とした普遍的な「基礎年金制度」と誤解されやすいことと、職域ごとの年金制度の種類(分類)において既に「制度」という語を用いているので、ここでは、「基礎部分」と訳す。

<sup>71</sup> 同様に、「補足制度」と呼ばれることもある。

<sup>72</sup> 同じく、「再補足制度」。

<sup>73</sup> 「一般制度」における「基礎部分」では、月額2589ユーロ(2006年現在)以上の賃金部分には、保険料が賦課されず、その結果、支給額が低額になっている。

<sup>74</sup> 農業経営者や商工業自営業者などは、加入が義務付けられていない。

例えば、民間商工業被用者を主な対象とした「一般制度」において、「基礎部分」の保険料率は、被用者が賃金の6.65%（「保険料賦課対象最高賃金額」<sup>75</sup>を上限とする）及び0.1%（上限なし）であるのに対し、雇用主は、賃金（「保険料賦課対象最高賃金額」を上限とする）の8.3%に加えて、総賃金（上限なし）の1.6%を保険料として拠出する<sup>76</sup>。また、「一般制度」の「補足部分」における保険料率は、被用者負担が賃金の3%または6%<sup>77</sup>、雇用主負担は、同じく4.5%または9%である。

また、「特別制度」の中の国家公務員を対象にした制度では、被用者が賃金の7.85%を保険料として拠出するのに対し、雇用主(国)は、被用者の保険料では年金給付に不足する額を、国家予算で充当するという形で負担している<sup>78</sup>。

非被用者制度の保険料は、制度により異なり、収入の一定割合に課される場合と、それに定額の場合がある。

例えば、手工業者(職人)の場合、「基礎部分」が年間収入の16.65%（「保険料賦課対象最高賃金額」を上限とする）、「補足部分」が7%の定率（同4倍を上限）であるのに対して、自由業者の薬剤師の場合、年間収入の8.6%（年間収入のうち2万6407ユーロまで）及び1.6%（同2万6407ユーロ～15万5340ユーロまで）を「基礎部分」の保険料として、年額4400ユーロの定額を「補足部分」の保険料として拠出することが義務付けられている<sup>79</sup>。

さらに、年金制度により成熟度<sup>80</sup>が異なることから、被用者制度内、「特別制度」内、あるいは被用者制度と非被用者制度の間での財源調整(融通)が行われている。

## 4 年金給付

### (1) 給付対象者(被保険者資格)

フランスの公的年金制度は職域保険であり、加入は全就業者に義務付けられている。換言すれば、日本の国民年金保険制度のような職業活動に従事しなかった者も対象とする拠出制の公的年金は存在しない<sup>81</sup>。そのため、例えば、無職である専業主婦は、原則として、公的年金制度に加入できない。そのため、わが国のような国民皆年金といった普遍性は見られな

<sup>75</sup> Plafond de la Sécurité Sociale : 直訳すれば「社会保障上限」であるが、保険料算定の基準となる賃金の上限額で、それ以上の賃金部分には、原則として保険料が課されないことから、ここでは、「保険料賦課対象最高賃金額」と訳す。2006年時点では、月額2589ユーロである。

<sup>76</sup> 2006年1月1日現在。

<sup>77</sup> 「保険料賦課対象最高賃金額」までの賃金部分に対して3%、それ以上で「保険料賦課対象最高賃金額」の3倍の額までの賃金部分に対して6%の保険料が課される。

<sup>78</sup> 年金給付総額のうち被用者(現役の国家公務員)の拠出した保険料が占める割合は、17.9%にすぎず、残りは雇用主(国)の負担となっている(2001年)。また、例えば、国鉄職員の加入する制度では、被用者負担が7.85%に対し、雇用主負担が28.44%に上るなど、「特別制度」においては、雇用主の負担割合が非常に高い。

<sup>79</sup> 2006年1月1日現在。

<sup>80</sup> 保険料拠出者に対する年金受給者の割合。

<sup>81</sup> 配偶者の死を保険事故とする遺族年金(pension de réversion)は、フランスにおいても存在し、一定の条件を満たす場合に給付される。

いのである。

## (2) 受給条件

年金支給開始年齢は、一般的に、60歳である。しかし、制度によっては支給開始年齢が異なる。例えば、国鉄（SNCF）の機関士が50歳、電力公社（EDF）職員が55歳など、制度によっては支給開始年齢が60歳を下回っている。社会貢献度が高く、かつ重労働と見なされている職種に従事している公務員や公共部門の労働者に関しては、支給開始年齢が低い傾向にある。それに対して、自由業者の年金支給開始年齢は65歳となっている。

完全年金（フルペンション）に必要な保険料拠出期間は、160四半期（40年）である<sup>82</sup>。完全年金に必要な保険料拠出期間を満たさない場合、減額されることが多い。

## (3) 支給額

社会保険方式を採用しているフランスでは、主に拠出額（すなわち就業年数と賃金額）に応じて、支給額が決定される。

例えば、主に民間商工業被用者を対象とした「一般制度」では、基準賃金<sup>83</sup>×給付率<sup>84</sup>×保険加入期間率<sup>85</sup>により「基礎部分」の支給額が決定される。「補足部分」では、ポイント制を採用しており、これは拠出額に相当するが、1ポイントの換算額が変動することにより、完全な拠出額比例とはならない。「再補足部分」は、拠出額や運用結果に基づき、支給額が決まる。

非被用者向けの制度においても、支給額の決定は、これに準じており、拠出額比例である。

支給額に関しては、概して、農業従事者を除く被用者制度が高く、農業制度や非被用者制度は低い。また、大部分の制度において、新規裁定者の平均年金月額、既裁定年金受給者のそれより高い。

年金支給月額の平均<sup>86</sup>は、「一般制度」（主に民間企業の被用者）の「基礎部分」（1階部分）で515.3ユーロ（2004年）、「補足部分」（2階部分）は、管理職制度が749.92ユーロ（2004年）、非管理職制度で239.08ユーロ（2003年）となっている。「特別制度」は、既述のように1階部分と2階部分に分かれていないが、例えば、国家公務員を対象とした強制部分の平均年金月額は、1520ユーロ（2001年）になっている。

非被用者制度の例を挙げると、商工業自営業者の平均年金月額は、250ユーロで、農業経営者で284ユーロである（2001年）。

<sup>82</sup> 「特別制度」は2008年に、40年に引き上げられる。

<sup>83</sup> 就労経歴のうち、賃金の高かった25年間の平均を基準賃金とする（1948年以降生まれの場合）。

<sup>84</sup> 基本的には、加入期間数や受給開始年齢により給付率が決まり、25%から50%の間である。

<sup>85</sup> 完全年金に必要な保険料拠出期間に対する実際の拠出期間（見なし拠出期間を含む）の割合。

<sup>86</sup> 既裁定年金受給者の平均年金月額。

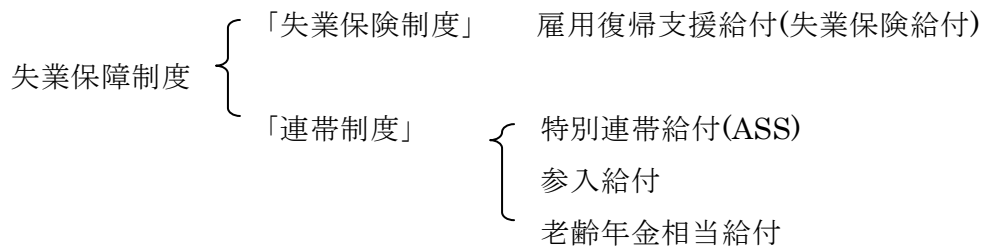
### フランスの公的年金制度(概略)

再補足部分	任意	任意の企業年金制度		「プレフォン」(公共部門の労働者を対象とした任意制度)		「マドラン」法に基づく任意制度	
		管理職向け	非管理職向け	国家公務員	地方公務員	農業経営者	自由業者
補足部分	原則強制	民間商工業労働者		特別制度 適用除外の公共部門の貸金労働者	特別制度	非被用者制度	非被用者制度
基礎部分	強制	一般制度		被用者制度	特別制度	被用者制度	被用者制度
対象		農業従事者、貸金労働者、農業制度		航空関連産業従事者	その他(国鉄等)	自由業者	自由業者
保険料拠出者	基礎部分	67	1541		163	67	67
受給者	補足部分	181	890		46	82	82
保険料	基礎部分	非管理職向け: 労3%+6%、使4.5%+9%、管理職向け: 労7.5%、使12.5%		被用者(労)6.55%、雇用主(使)8.2%+1.6%	労7.85%、使25.1%	制度により異なる	制度により異なる
給付額	補足部分	非管理職向け: 208、管理職向け: 697		69.5	1039	284	284
標準給付開始年齢	基礎部分	447		60	60	60	60
保険料拠出期間		160		150	150	150	150

※ 資料: 筆者作成; 実際には、多くの特別規定があり、非常に複雑な構造となっている。

## 第2節 失業保障制度

フランスにおける失業保障制度は、「失業保険制度(Régime d'assurance chômage)」と「連帯制度(Régime de solidarité)」に大別され、代表的な給付として、前者には雇用復帰支援給付(allocation d'aide au retour à l'emploi、以下では、失業保険給付と記す)、後者には、特別連帯給付(ASS : allocation de solidarité spécifique)<sup>87</sup>、参入給付(allocation d'insertion)、老齢年金相当給付(allocation équivalent retraite)がある。



「失業保険制度」は、労使同数の代表における協約(協定)に基づいて運営されており<sup>88</sup>、被用者と雇用主が納める拠出金を財源としている。失業保険給付は、ある一定期間就労し、保険料拠出した元被用者に支給され、その額は従前賃金を基に算出される(第2-2-1表参照)。

また、「連帯制度」は、国家事業である扶助制度の一つで、「失業保険制度」の補足的な意味合いを持つ。支給の適用に関する規則は、政府によって決められ、財源としては、主に国の歳入(租税)に頼っている。この制度では、失業保険給付の受給権を満了した長期失業者や困難な状況にいる求職者を対象に、一定額が支給される<sup>89</sup>。

いずれの制度も、全国商工業雇用連合(UNEDIC : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce<sup>90</sup>)及びその地方機関である商工業雇用協会(ASSEDIC : Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)によって運営されている。

<sup>87</sup> 最近、商工業雇用協会(ASSEDIC)では、allocation de solidarité(連帯給付)と称している場合が多い。しかしながら、連帯給付という語を用いた場合、「連帯制度」の全ての給付と誤解する恐れがあるため、ここでは、以前からの名称である特別連帯給付(ASS)を使う。

<sup>88</sup> そのため、「失業保険制度」は、「協約制度」とも呼ばれる。労使代表の合意により定められた協定を、政府が承認するという形を採っている。言い換えれば、政府が主体になって行う法定社会保障制度ではない。しかしながら、政府による承認は、「失業保険制度」に強制力を持たせ、民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている。なお、政府がその合意の承認を拒否することもある。

<sup>89</sup> 支給額は、世帯収入により変化し、ある一定額以上の収入がある世帯の失業者に対しては、支給されない。(詳しくは後述)

<sup>90</sup> 全国の ASSEDIC を統括する組織で、全国レベルの基金の管理、財源調達、行政組織を検討し、施行上の責任を負う組織である。

第 2-2-1 表 「失業保険制度」と「連帯制度」

	「失業保険制度」	「連帯制度」
運営規則の決定者	労使代表(その内容を国が承認する)	国家
原理	保険原理 従前賃金に応じた支給額 支給期間に関する制限あり	国民連帯 一定の支給額 支給期間に関しては更新可能
主な財源	被用者と雇用主による保険料	国の歳入(租税)
受給権者	被用者で失業した者	失業保険給付の受給の終了した 長期失業者 特定のカテゴリーの者
窓口	商工業雇用協会(ASSEDIC)	

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

## 1 「失業保険制度(Régime d'assurance chômage)」

### (1) 「失業保険制度」の概要と財源

「失業保険制度」における雇用復帰支援給付(失業保険給付)は、ある一定期間就労し保険料を拠出した失業者に支給される。その額は従前賃金を基に算出され、支給期間は保険料拠出期間及び年齢に依る。

主な財源は、被用者と雇用主の双方が拠出した**保険料**である<sup>91</sup>。保険料は、源泉徴収により強制天引きされる。この保険料は、失業保険給付のほか、再就職支援のためにも使われている。

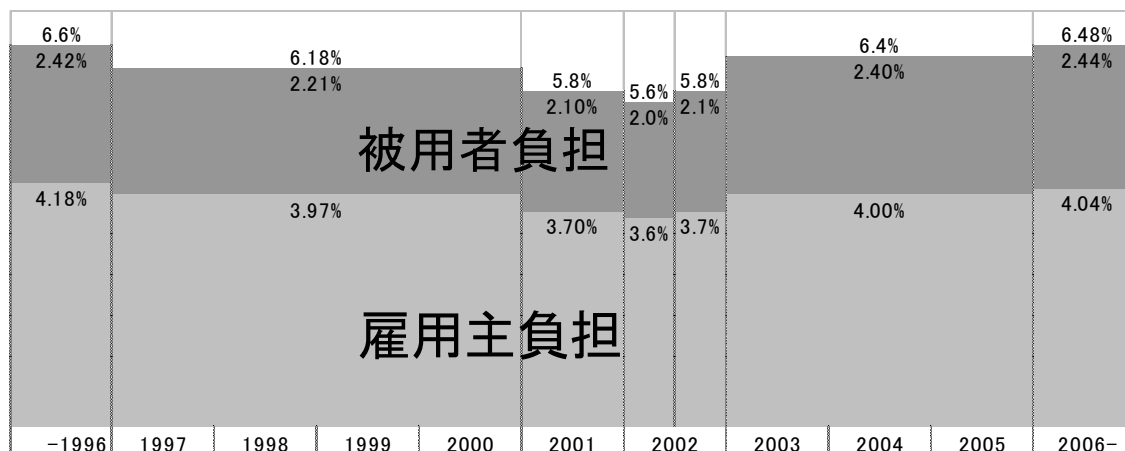
労使代表の交渉によって、保険料率が決められ、状況に応じて変更されている(第 2-2-2 図参照)。**現行保険料率は 6.48%**で、うち雇用主負担が 4.04%、被用者負担が 2.44%である<sup>92</sup>。なお、保険料徴収の基となる報酬月額は、現在、1 万 356 ユーロを上限としている<sup>93</sup>。

<sup>91</sup> 財源の 9 割以上が保険料である。

<sup>92</sup> 2006 年 12 月現在。

<sup>93</sup> 最低賃金の約 8.5 倍に当たる額を、保険料徴収の際に基準となる報酬の最高額としている。

第 2-2-2 図 「失業保険制度」の保険料率の変遷



出所：筆者作成

## (2) 雇用復帰支援給付(失業保険給付)

### ア 給付対象者(被保険者資格)

現在、「失業保険制度」は、海外県を含む全ての民間企業の被用者及び雇用主に加入が義務付けられている<sup>94</sup>。

公共部門における被用者は、雇用が保証されているという理由で「失業保険制度」の恩恵を受けていない。しかしながら、雇用主による直接の所得補償の制度がある。そのため、公共部門の従業員も、失業の際は、「失業保険制度」に加入する被用者と同じ基準に従って、所得補償を雇用主から直接受けることができる。

ただ、公共部門によっては、運営に関する協定を商工業雇用協会(ASSEDIC)と結ぶ<sup>95</sup>か、「失業保険制度」に加入することが可能な場合もある。その対象は、1967年に商工業に関する公共部門が任意による加入を認められたのを始め、1987年に、地方公共団体や官庁、1999年には、大学や公的研究機関まで拡大され、「失業保険制度」への任意加入が認められるようになった。

### イ 受給条件

#### (7)過去 22 カ月間に、最低 6 カ月以上就労していたこと。

失業保険給付を受給するためには、それを申請する前の 22 カ月間に最低 6 カ月就労していることが必要である。ただし、連続した 6 カ月間の就労である必要はない<sup>96</sup>。同様に、一企業だけでなく、複数の企業での就労期間を合わせることも可能である。さらに、失業保険

<sup>94</sup> 「失業保険制度」を運営する全国商工業雇用連合(UNEDIC)に加入することになる。65歳以上の高齢労働者など、一部に「失業保険制度」の適用除外者がいるが、民間企業に勤める賃金労働者のほとんどが、同制度の被保険者である。

<sup>95</sup> 手当の支給や受給者の管理などを、協定の枠内で商工業雇用協会(ASSEDIC)が行う。

<sup>96</sup> 例えば、2カ月間の就労の後に解雇されるか辞職し、その後、数カ月間の無職の期間を経て、4カ月間の就労をした場合、この条件を満たす。

給付の受給に必要な就労期間には、フルタイム就労だけでなくパートタイム就労の期間、職業訓練の期間も含めることができる。

**(イ) 最後の離職が自発的でないこと。**

失業保険給付の受給には、最後の離職が自発的であってはならない<sup>97</sup>。すなわち、自発的失業者は、辞職が正当なものと思なされるケースを除いて、失業保険給付の受給権を持たない(下記参照)。言い換えると、失業保険給付を受給するためには、「解雇」される必要がある<sup>98</sup>。そのため、例えば、重大な過失により「解雇」された場合も、失業保険給付の受給申請をすることが可能である。逆に、経営者と交渉した上での、給与額を不服とした雇用契約の打ち切りは、自発的離職と思なされる。

**(ロ) 就労活動に必要な身体能力があること。**

病気や怪我などで、肉体的に就労活動が不可能な場合、「失業保険制度」による失業保険給付は支給されない。しかしながら、その場合は、医療保険制度<sup>99</sup>から、所得補償である傷病手当を受けることができる。

**(ハ) 求職者または職業訓練を求めている者として登録されていること。**

求職者としての登録を、商工業雇用協会(ASSEDIC)に対して行っていること。求職者は、毎月、就職活動に関する現況報告の義務がある。

**(ニ) 求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること。**

求職者としての登録に加えて、実際に求職活動を行っている必要がある。商工業雇用協会(ASSEDIC)からの呼び出しなどには全て応じなければならず、それに反する場合は、失業保険給付の支給が停止されることがある。なお、57歳6カ月以上の高齢者は、申請により、毎月の現況報告を免除されることがある。その場合でも、保険給付を受けるためには、フランス国内に留まることが義務付けられている。

**(ホ) 60歳未満であること。**

年金受給可能年齢でないこと。原則として、60歳未満であること。しかしながら、60歳以上で、就労期間が、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間に達していない場合は、規定の範囲内で、失業保険給付を受給することができる<sup>100</sup>。

---

<sup>97</sup> 最終の就労期間が3カ月に満たない場合、その前の離職も自発的でない必要がある。

<sup>98</sup> 自発的失業者で、辞職後の4カ月間に再就職先を見つけることができなかった場合、商工業雇用協会(ASSEDIC)に審査を求めることができる。その際、再就職活動に対する努力が、失業保険給付の支給決定に、影響を与える。

<sup>99</sup> 一般的に呼ばれている *sécurité sociale*、すなわち *assurance maladie publique* のこと。

<sup>100</sup> 必要な納付期間である160四半期(2006年現在)に達するか、65歳に達した時点で、失業保険給付の受給権は消滅する。



## 失業保険給付の支給対象となる自発的失業<sup>101</sup>

- ・ 18歳未満の労働者が、親権者の意向に従って雇用契約を解除した場合。
- ・ 配偶者の勤務地の変更に伴い、転居を余儀なくされ、そのため、雇用契約を解除した場合。
- ・ 結婚、あるいはパックス(Pacs)<sup>102</sup>を機に転居し、そのために、自発的に失業した場合。
- ・ 求職活動あるいは職業訓練活動に従事するため、特定の特殊雇用契約を締結した上での辞職。
- ・ 失業保険給付の支給期間が終了する前に再就職したが、その後、辞職した場合<sup>103</sup>。
- ・ 賃金の未払いのための辞職。
- ・ 職務において、何らかの被害者(犠牲者)になった場合の辞職。
- ・ 解雇後あるいは雇用契約の終了後に、新たな職業に就いたが、その仮採用期間内(période d'essai)でかつ再就職後 91 日以内に辞職した場合。
- ・ 3年連続で「失業保険制度」へ加入した後、その職を辞し、新たな職に就いたが、その仮採用期間内でかつ再就職後 91 日以内に、雇用主がその契約を破棄した場合。
- ・ 雇用契約上、配偶者が解雇されたり退職した場合に、自動的に本人も雇用契約を解除する旨の規定に従い、辞職した場合。
- ・ ジャーナリストを保護する規定を適用しての自発的辞職<sup>104</sup>。
- ・ 国際的なボランティア活動に 1 年以上従事する目的での辞職。
- ・ 起業もしくは会社の継承のため、あるいはその意向を持つ者の辞職。

## 就労しながらの失業保険給付の受給

失業者のうち、短期あるいは短時間の就労をする者は、失業保険給付を受給し続けることができる。ただし、その支給額は減額される。また、複数の職に就いていた者が、その一部を失った場合にも、残りの仕事をしながら、失業保険給付を受給することが可能である。

就業しながらの失業保険給付の受給には、求職者としての登録を継続することや総労働時間が月137時間以下であること、また、総報酬が従前賃金の70%以下であることが要求される。

なお、就業しながらの失業保険給付の受給は、18カ月間が限度である<sup>105</sup>。

## ウ 支給額

失業保険給付の支給額は、**失業者の従前賃金と勤務形態**(フルタイム、パートタイム、季節労働など)に基づいて、決定される。

<sup>101</sup> ここでは、「自発的失業」＝「辞職」。

<sup>102</sup> パックス (Pacs : Pacte civil de solidarité : 連帯市民契約) : 共同生活を営む非婚姻カップルに、税控除や遺産相続、年金・保険給付など、夫婦の権利の一部を認めるというもの。このパックスに関しては、性別は問われない(同性カップルでも可)。

<sup>103</sup> この場合、受給権の残っている期間の失業保険給付が支給される。

<sup>104</sup> 表現の自由を守るために、ジャーナリストが辞職した場合、失業補償の支払いを受けることができる。

<sup>105</sup> この受給期間に関する限度は、50歳以上の失業者には適用されない。

## 一般的なケース

失業保険給付の支給額は、従前賃金(税・社会保険料控除前の報酬)<sup>106</sup>を基準に、商工業雇用協会(ASSEDIC)への保険料拠出額に従って算出される。支給額がある一定額を超えると、税・社会保険料の負担が生じる。

第 2-2-3 表 失業保険給付の支給額 ～ 一般的なケース (2006 年 7 月 1 日現在)

従前賃金 (月額) (ASSEDICへの保険料拠出の 基準となった月収)	失業保険給付の支給額(日額) (税・社会保険料徴収前の給付 日額)	税・社会保険料負担
1020.40ユーロ以下	給与総額(日額)の75%	
1020.40～1117.57ユーロ	25.01ユーロ	
1117.57～1845.88ユーロ	給与総額(日額)の40.4% + 10.46ユーロ	従前賃金の3%(補足退職年金保険料として)
1845.88～10356ユーロ <sup>107</sup>	給与総額(日額)の57.4%	支給額がSMICを超える場合 <sup>108</sup> 、給付総額の11.37%(一般福祉税、社会保障債務返済税、補足退職年金保険料として)

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

## パートタイム労働者や季節失業者の支給額

パートタイムで就労していた労働者や季節失業者は、**定額部分<sup>109</sup>や最低支給額が削減**される。

失業前にパートタイムで就労をしていた場合、その勤務時間数に応じて、失業保険給付の定額部分または最低支給額が削減される。例えば、半日(ハーフタイム)勤務だった者は、定額部分あるいは最低支給額が半分に減額される。

また、季節失業者、すなわち季節労働を行っていた者の失業<sup>110</sup>が3年連続で同じ時期に失業した場合は、過去12カ月間の勤務時間に従って、基準となる賃金、定額給付部分、あるいは最低支給額が削減される。例えば、過去12カ月間に8カ月間就労していた場合、それらが3

<sup>106</sup> 離職日前12カ月間の保険料拠出額から算出される。

<sup>107</sup> 保険料徴収の基となる報酬は、2006年7月1日現在、1万356.00ユーロを上限にすると定められている。

<sup>108</sup> 最低賃金(SMIC)：日額で42.00ユーロ(2006年7月1日現在)

<sup>109</sup> 支給額算出の際の定額部分。

<sup>110</sup> 例えば、避寒地や避暑地などにおける観光(レジャー)産業での就労

分の1ずつ削減される。さらに、季節失業者としての失業保険給付の受給申請は、3回を限度にすると定められている。

## エ 支給期間

求職者としての登録が行なわれてから7日間は、失業保険給付を受給することができない。また、失業者が未消化の有給休暇を補償金として受け取っている場合や、法定最低額を上回る解雇手当を受け取っている場合にも、最高75日間、失業保険給付の支給が猶予される。

就労期間と年齢により、支給期間が決定される(第2-2-4表参照)。なお、支給額は日割り計算で、支給は月ごとにまとめて行われる。

第2-2-4表 失業保険給付の支給期間(2006年1月18日以降の離職の場合)

就労期間	支給期間
離職前22カ月中に6カ月間	7カ月
離職前20カ月中に12カ月間	12カ月
離職前26カ月中に16カ月間	23カ月
離職前36カ月中に27カ月間(かつ 離職日に50歳以上)	36カ月

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

なお、60.5歳以上<sup>111</sup>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場合に、上記の支給期間を超えて失業保険給付を受けることができる。そのためには、最低365日間、失業保険給付を受給していること、100四半期以上(うち12年は被用者として)老齢年金に加入をしていることなどが要件である。但し、完全年金(フルペンション)の受給に必要な納付期間である160四半期に達するか、65歳に達した時点で、失業保険給付の支給が打ち切られる。

受給者が以下のような状況に至った時に、失業保険給付の支給が停止される<sup>112</sup>。

- ・ 求職者登録をやめた場合
- ・ 医療保険(健康保険)または、労災保険、職業病保険による現金給付の支給を受ける場合、または、受けることができる場合
- ・ 正当な理由なく就職を拒否するなどにより、公共職業安定所(ANPE)等により失業保険給付の支給を拒否された場合。
- ・ 受給権の満了の場合。

<sup>111</sup> 2006年1月18日以前の失業者は、60歳以上がその対象であった。

<sup>112</sup> 職業活動への復帰は、制度的には、失業保険給付の停止にはつながらない。既述のように、一定の条件の者で、失業保険給付を受けながらの就労は可能である。

- ・ 60 歳から 65 歳までの者で、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間を満たした場合。
- ・ 60 歳に達し、老齢年金の満額受給権をもたないが、就労が不可能なため、老齢年金を受給できる場合。
- ・ 65 歳に達した場合
- ・ 養育手当を受給する場合
- ・ フランス領内での居住をやめる場合
- ・ 失業保険給付の受給のために、不正確な申告をしたか、虚偽の証明書を提出した場合。

## 2 「連帯制度」(Régime de solidarité)

### (1) 「連帯制度」の概要と財源

「連帯制度」は、国の事業である扶助制度の一つで、「失業保険制度」の補足的な意味合いを持つ。支給の適用に関する規則は、政府によって決められ、失業保険給付の受給権を満了した長期失業者や困難な状況の求職者を対象に、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制限があり、世帯収入<sup>113</sup>がある一定額を超えると、支給が減額されるか受給資格を失う。

「連帯制度」には、**特別連帯給付(ASS)**、**参入給付**、**老齢年金相当給付**の 3 つの所得補償制度がある。特別連帯給付(ASS)は、主に失業保険給付の受給が終了した長期失業者を対象とし、参入給付は、それまでに十分な雇用の機会に恵まれず、必要な保険料拠出に達しないことから失業保険給付を受給できなかった者を対象としている。また、老齢年金相当給付は、公的年金を 160 四半期(40 年間)拠出した者を対象に、年金支給開始まで、月額 936 ユーロ(2006 年)の収入を保証するものである。

財源としては、主に国の歳入(租税)に頼っている。「連帯制度」におけるそれぞれの給付は、「失業保険制度」における失業保険給付の受給と同様に、商工業雇用協会(ASSEDIC)が窓口となって行っている。2002年に支払われた「連帯制度」の給付総額は、約22億9000万ユーロで、これは、同年に「失業保険制度」によって支払われた給付総額のおよそ10分の1に相当する。

### (2) 特別連帯給付(Allocation de solidarité spécifique)

#### ア 給付対象

特別連帯給付(ASS)は、失業保険給付の受給資格が終了した**長期失業者**、または、失業保険給付と「連帯制度」の給付の間での選択権を持っている**50 歳以上の失業者**を対象とする。

#### イ 受給条件

<sup>113</sup> 配偶者の収入や財産収入(不動産収入、有価証券売却収入、利子収入)など。

原則として、求職中であること<sup>114</sup>。また、世帯の収入が、**上限額を超えないこと**。その額は、2006年5月現在、997.50ユーロ(単身世帯)、1567.50ユーロ(カップル世帯<sup>115</sup>)となっている。

さらに、失業前の10年間に**5年以上に渡り、職業活動に従事**していたことが必要である。傷病治療や職業訓練、徴兵<sup>116</sup>の期間も職業活動に従事していたと見なされる。また、子供を養育していた場合は、この要件が緩和され、養育した子供1人につき1年間職業活動に従事していたと見なされる(ただし、3年間を限度とする)。

## ウ 支給額

支給額は、世帯収入に応じて変わる(第2-2-5表参照)。

第2-2-5表 特別連帶給付(ASS)の支給月額 (2006年1月1日現在)

	世帯収入月額	支給月額
単身世帯	570.00ユーロ未満	427.50ユーロ
	570.00以上997.50ユーロ未満	997.50ユーロ - 世帯収入
	997.50ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1140.00ユーロ未満	427.50ユーロ
	1140.00以上1567.50ユーロ未満	1567.50ユーロ - 世帯収入
	1567.50ユーロ以上	給付無し

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

## エ 支給期間

支給期間は、6カ月間で、更新が可能である。**諸条件**(特に収入制限と求職活動の実践)に当てはまる限り、特別連帶給付(ASS)は支給される。その条件に適合するかの認定検査が、6カ月ごとに実施される。ただし、55歳以上で、求職活動の免除が認められた者に対しては、1年に1回のみ審査が行なわれる。

## (3)参入給付(Allocation d'insertion)

### ア 給付対象

参入給付は、以下の失業者を対象とする。まず、**国外で被用者として勤務**しており、その

<sup>114</sup> 55歳以上は、申請により、求職活動が免除されることもある。

<sup>115</sup> 世帯の分類における couple(カップル)は、一般的には夫婦を指すが、Pacs制度(注102参照)の導入により、同性のカップルでも、夫婦世帯に準ずる扱いを受けることのできる現状を考慮して、「カップル世帯」という表現を用いた。

<sup>116</sup> 徴兵制度は、2001年に廃止されている。

ため「失業保険制度」に未加入であるが、182 日間の就労を証明できる者がその対象となる。また、労働災害犠牲者や職業病犠牲者で、雇用契約が中断され、職種転換研修を待機している者も同様である。さらに、2 カ月以上の拘留・収監の後に釈放された者や、亡命者、政治亡命申請者、無国籍者で失業中の者も参入給付の対象である。

### イ 受給条件

失業保険給付の受給権を持たないことと世帯の収入が上限を超えないこと、さらに求職者として登録されていることが、参入給付受給の条件である。受給のための世帯収入の上限額は、2006 年 3 月現在、単身世帯では 903.60 ユーロ、カップル世帯では 1807.20 ユーロである。

### ウ 支給額

支給額は、世帯収入に応じて変わる(第 2-2-6 表参照)。

第 2-2-6 表 参入給付の支給月額 (2006 年 3 月現在)

	世帯収入月額	支給月額
単身世帯	602.40ユーロ未満	301.20ユーロ
	602.40以上903.60ユーロ未満	903.60ユーロ－世帯収入
	903.60ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1506.00ユーロ未満	301.20ユーロ
	1506.00以上1807.20ユーロ未満	1807.20ユーロ－世帯収入
	1807.20ユーロ以上	給付無し

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

### エ 支給期間

支給期間は 6 カ月間であるが、諸条件を満たせば、1 度だけ更新が可能である。

## (4) 老齢年金相当給付(Allocation équivalent retraite)

### ア 給付対象

老齢年金相当給付は、60 歳未満の者で、老齢年金の保険料拠出期間が 160 四半期(40 年間に達した者がその対象となる。

### イ 受給条件

世帯の収入<sup>117</sup>が上限を超えないことが、老齢年金相当給付受給の条件である。受給のため

<sup>117</sup> 税・社会保険料が控除される前の全収入。

の世帯収入上限額は、2006年1月1日現在、単身世帯では1476.96ユーロ、カップル世帯では2123.13ユーロである。

## ウ 支給額

この給付は、特別連帶給付(ASS)に代替、あるいは、失業保険給付を補完(補足)する。支給額は、世帯収入に応じて変わる(第2-2-7表及び第2-2-8表参照)。

### 第2-2-7表 老齢年金相当給付の支給月額

(特別連帶給付(ASS)に代替する場合；2006年1月1日現在)

	世帯収入月額	支給月額
単身世帯	540.96ユーロ未満	936ユーロ
	540.96以上1476.96ユーロ未満	1476.96ユーロ－世帯収入
	1476.96ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1187.13ユーロ未満	936ユーロ
	1187.13以上2123.13未満	配偶者の収入による <sup>118</sup>
	2123.13ユーロ以上	給付無し

出所：全国商工業雇用連合(UNEDIC)

### 第2-2-8表 老齢年金相当給付の支給月額

(特別連帶給付(ASS)を補足する場合；2006年1月1日現在)

	世帯収入月額 (失業保険給付＋その他の収入)	支給月額
単身世帯	936.00ユーロ未満	936ユーロ－世帯収入
	936.00ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	936.00ユーロ未満	936ユーロ－世帯収入
	936.00ユーロ以上	給付無し

出所：著者作成

<sup>118</sup> 配偶者の勤労収入とそれに代替する収入(失業保険給付や職業訓練研修手当など)により、支給額が変化する。

配偶者の勤労収入とそれに準ずる収入：Rc	支給月額
1187.13ユーロ未満	2123.13ユーロ－世帯収入
1187.13ユーロ以上	936.00ユーロ－Rc以外の世帯収入

出所：著者作成

## エ 支給期間

支給期間は、受給者が、**60歳**に達するまでである。

### 第3節 生活保護制度：社会参入最低所得手当(RMI)

社会参入最低所得手当(RMI: Revenu Minimum d'Insertion)の支給は1988年に開始され、最低限度の所得を保障すると同時に、手当受給者の社会参入(主に就業)を促し、社会的・経済的な自立を促している。そのような点で、RMIに関する制度は、「……その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長すること」<sup>119</sup>を目的としている日本の生活保護に近い<sup>120</sup>。

RMIの受給を希望する者は、民生委員(assistante sociale)や居住地の市役所の福祉課(service social de la mairie)に申し出ると、指導員が選定される。この指導員が、RMIの申請用紙への記入方法や必要書類の入手などについて指示し、RMI受給の支援を行う。その後も、指導員は、RMI受給者の社会参入(主に就業)の手助けをする。

また、社会参入最低所得手当(RMI)受給者は、自動的に無抛出医療保障制度(CMU: couverture maladie universelle)およびその補足制度(CMU complémentaire)の対象者となり、医療費及び入院費が保障される。従って、保険内診療の場合は、自己負担が免除される。また、同様に、住民税の免除や電話や電気などの公共料金の割引を受けることもできる。

#### 1 財源

社会参入最低所得手当(RMI)の財源は、原則として国であるが、県など地方自治体も一部、財政抛出している。

#### 2 手当給付

##### (1) 給付対象

一定収入を超えない25歳以上の者。25歳未満の場合は、1人以上の子供を扶養しているか子供が生まれる予定のある者も給付対象となる。ただし、学生や生徒、研修生の身分にある者は、社会参入最低所得手当(RMI)を受給することができない。また、老齢年金などが低額で、収入が一定水準に達しない高齢者には、高齢者最低所得保障給付(Minimum vieillesse)が支給される<sup>121</sup>。

---

<sup>119</sup> 生活保護法第1条

<sup>120</sup> ただし、フランスでは、社会参入最低所得手当(RMI)を受給することはスティグマを意味しない。

<sup>121</sup> 高齢者最低所得保障給付に関しては、P124を参照されたい。



## (2) 受給条件

社会参入最低所得手当(RMI)を受給するためには、以下の 4 条件を全てを満たす必要がある。

- ① フランス領内に居住するフランス国籍所有者か 10 年間有効の正規滞在許可証を所持する外国籍の者。外国籍で、有効期間が 1 年の一時滞在許可証を所持している場合<sup>122</sup>、過去 5 年の間、フランス国内での労働許可を得ている者。
- ② 収入が一定額を超えない者。具体的には、申請前 3 カ月間の 1 カ月当たり平均収入が、RMI 支給上限額(第 2-3-1 表参照)を超えないこと。ここで言う収入とは、世帯における全ての収入を意味し、勤労収入(給与)の他に、傷病手当、家族手当、失業給付なども含む。ただし、RMI を申請する時点で、受給権の喪失している手当は除外される。例えば、失業給付の受給が終了したために RMI を申請する場合、その前 3 カ月間に受給していた失業給付は、RMI の支給の可否やその額の算出の際の収入からは除外される。
- ③ 失業保障制度における「連帯制度」の老齢年金相当給付を受給していないこと。
- ④ RMI 受給開始後 3 カ月以内に、「参入契約 contrat d'insertion」<sup>123</sup>を締結すること。

## (3) 支給額

社会参入最低所得手当(RMI)の支給額は、原則として、RMI 支給上限額を各種手当を含む世帯収入で減じたものである。すなわち、

$$RMI \text{ 支給額} = RMI \text{ 支給上限額} - \text{世帯収入(勤労収入及び各種手当受給額)}$$

となる。

2006 年 12 月 31 日現在の RMI 支給上限額は、世帯の収入と構成員の人数により異なり、下記の第 2-3-1 表の通りである。

第 2-3-1 表 RMI 支給上限額(月額、2006 年 12 月 31 日現在)<sup>124</sup>

子供の数	単身世帯	カップル世帯
0 人	433.06 ユーロ	649.59 ユーロ
1 人	649.59 ユーロ	779.51 ユーロ
2 人	779.51 ユーロ	909.43 ユーロ
3 人以上	子供 1 人につき 173.22 ユーロの増額	

出所：CAF による資料を基に筆者作成

<sup>122</sup> 一定の条件を満たす者は、毎年、更新が可能。

<sup>123</sup> P.132 の「社会参入契約 Contrat d'insertion」の締結も参照されたい。

<sup>124</sup> 参考：2004 年の 1 世帯当たり平均可処分所得：2411.25 ユーロ(フランス国立統計経済研究所 INSEE)

また、住居に関する援助を受けている場合や無償で住居を借りている場合、あるいは、自宅が持ち家で、住宅ローンの返済をしていない場合は、一定額が支給額から差し引かれる。具体的には、単身世帯の場合、51.97 ユーロ、2人世帯では 103.93 ユーロ、3人以上の世帯では 128.62 ユーロが減額される。

#### (4) 支給期間

社会参入最低所得手当(RMI)の支給期間は、原則として 3 カ月間で、更新が可能である。まず、RMI の受給条件への適合が確認された場合、申請した月から 3 カ月間、同手当が支給される。その後、3 カ月に一度、収入の変化に応じて支給額が見直される。具体的には、3 カ月ごとに家族手当公庫 CAF から収入状況を知るために現況報告書が送られ、それによって RMI 支給額が改定される。

#### (参考)高齢者最低所得保障給付(Minimum Vieillesse)

この制度は、65 歳以上<sup>125</sup>の高齢者の最低所得を保障するもので、一定の収入以下の無・低所得高齢者を対象としている。フランスにおける公的年金制度は、保険料の拠出をその支給条件とする社会保険方式を採っているが、無年金者や年金を含めた所得が最低限の生活には不十分である高齢者は、無拠出制のこの給付に頼ることができるのである。高齢者最低所得保障給付には、老齢被用者手当(AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés)や老齢非被用者手当(AVTNS : allocation aux vieux travailleurs non-salariés)、付加手当(allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse)、老齢特別手当(allocation spéciale de vieillesse)などがあり、いずれも老齢連帯基金<sup>126</sup>から給付される。

例えば、専業主婦だった者が離婚したため、年金受給権がなく、かつ年間収入が7 500.53 ユーロ(2006年1月1日現在)以下の場合、年額3009.45ユーロ(同)の老齢特別手当を受給することが可能である<sup>127</sup>。また、この老齢特別手当を受給しても、年間総収入が7 500.53ユーロ(同)の高齢者最低所得保障水準に達しない場合は、その差額が付加手当として給付されことになっている。

このように、専業主婦だった者は、この高齢者最低所得保障給付を受給することが可能であるが、収入制限があり、救貧的な制度であるといえる。

---

<sup>125</sup> 就業が不可能と見なされるものは、60 歳からこの給付の申請が可能である。

<sup>126</sup> 主に一般福祉税(CSG)を財源とする。

<sup>127</sup> 老齢特別手当とその他の収入の合計額が、収入上限(2003年1月1日現在、年収 7102.71 ユーロ)を超える場合、給付される手当額は、減額される。

### 第3章 雇用政策と社会保障との関係

フランスでは、失業対策として、社会保障制度を活用したり、社会保障制度による手当支給に社会復帰(就業)への努力を条件とするなど、雇用政策と社会保障制度の関係は決して弱くはない。

失業対策に利用されてきた社会保障制度の例としては、公的年金制度やプレ年金(Préretraite、本章第1節参照)が挙げられる。既述のように、公的年金制度の支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられたことや、55歳から59歳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)が整備されてきた。これらは、失業率、特に若年層のそれが高止まりする中、中高年の労働者を早期に労働市場から引退させ、若年者の雇用機会を増やすことを目的とした意味合いが強い。

また、失業保障制度における失業給付を受給する場合や、生活保護に相当する社会参入最低所得手当(RMI)を受給する場合は、経済的・社会的自立を目指して、求職活動などが義務付けられる。すなわち、社会保障制度への依存からの脱却を促すことを狙ったシステムが構築されているのである。

そこで、本章では、プレ年金、失業保険給付、社会参入最低所得手当(RMI)というフランスの社会保障制度に関して、雇用政策や失業対策との関連を中心に紹介する。

#### 第1節 若年者雇用のための中高年引退促進制度：プレ年金(Préretraite)

##### 1 プレ年金の概要

フランスには、早期または段階的に引退した場合に支給される様々な所得保障制度(以下、プレ年金<sup>128</sup>)がある。これは、主に公的年金支給開始前の55歳から59歳を対象とした早期あるいは段階的退職を目的とした制度で、早期退職時または就業時間削減時から公的年金支給開始時までの所得保障を行うものである。すなわち、プレ年金には、労働市場から全面的に撤退した場合に支給されるものと、部分的に撤退(労働時間の削減)の際に支払われるものがある。このプレ年金を利用して従業員を解雇する企業は、ある一定割合の代替従業員(特に若年者)の採用を義務付けられていることもある。このようなことから、このプレ年金は、中高年労働者の引退誘発だけでなく、若年者の雇用促進の働きを狙っていることがわかる<sup>129</sup>。なお、このプレ年金は、日本における在職老齢年金や国民年金の繰上受給とは異なり、あくまでも公的年金の支給開始まで一時的に支給される手当である。

1960年代に創設されたプレ年金は、1970年代から1980年代初頭にかけて、拡充された。

<sup>128</sup> Préretraite は、早期退職や段階的退職した際の所得保障を行なう制度であるが、これらを包含する簡潔な訳語がないので、ここでは、プレ年金と訳す。

<sup>129</sup> P78の早期引退政策を参照されたい。

その後も、プレ年金を利用した早期引退政策は続けられてきたが、ここ数年は、縮小傾向にある。例えば、雇用促進プレ年金(*Préretraite contre embauche*)が 2002 年末で廃止(厳密に言えば、新規の申請が終了)されたり、段階的退職手当(*Préretraite progressive*)が 2004 年末で廃止(同)されるなどのために、プレ年金制度の利用者数は減少傾向を見せている。1982 年と 1983 年には、それぞれ 20 万人近くが早期・段階的退職制度を新たに利用し、1983 年の同制度の適用者は 70 万人に上っていた。しかしながら、2002 年には、5 万 6600 人が新規にプレ年金を利用し、同年の適用者数は 18 万 1500 人に過ぎなかった。2004 年の新規プレ年金申請者は約 3 万 5000 人で、同年末の適用者総数は、約 14 万人にまで落ち込んでいる<sup>130</sup>。

フランスの様々なプレ年金のうち、国の事業として実施されているもののほかに、産業別や企業別の協定によるプレ年金も存在する。その上、例えば、55 歳以上の失業給付(「連帯制度」の特別連帯給付の場合)受給者は、申請により、毎月の現況報告を免除される(すなわち、求職活動が免除される)ことがあるなど、プレ年金的な役割を果たす社会制度もある。

## 2 解雇特別手当 *allocation spéciale licenciement*

様々なプレ年金の一例として、ここでは、解雇特別手当の詳細を紹介する。これは、経営状態が悪化している企業に勤める 57 歳以上(例外として 56 歳以上)の従業員が早期退職した場合<sup>131</sup>に、公的年金支給開始時までの間に支給される手当である。就労活動をしないことを支給の条件としており、そのため、この手当受給は、労働市場からの退場を意味する。この手当を受給するためには、雇用主が、国と、全国雇用基金(FNE)の特別手当に関する協定を結ぶ必要がある。この手当を受給する場合の手続きは、商工業雇用協会(ASSEDIC)で行なわれる。この手当は、労働市場からの完全引退(退場)者に対して支給されるため、求職者登録はされず、求職活動もする必要がない。毎年、ASSEDIC に対して、現況届けを提出するだけで良い。

### (1) 給付対象

原則として、雇用契約終了(解雇)時に 57 歳以上でなくてはならない。例外的に、56 歳で受給することが可能な場合もある。60 歳以上の場合、完全年金(フルペンション)の受給権がない者のみ、この手当の支給対象となる。

### (2) 受給条件

原則として、就業していない、再就職が不可能な者に限られる。また、解雇された企業での勤続年数が 1 年以上であり、被用者(賃金労働者)として、少なくとも 10 年間、社会保障制

<sup>130</sup> 出所：雇用省の調査・研究・統計推進局(Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)による集計。

<sup>131</sup> 経済的な理由(経営悪化)で、従業員を解雇した場合に限られる。

度に加入していることも受給要件である。さらに、公的年金(老齢年金)の受給権を持たないことも要求される<sup>132</sup>。

### (3) 支給額

この手当の支給額は、解雇前 12 カ月間に支払われた報酬により算定される。この報酬には、毎月支給される給与だけでなく、ボーナス、各種手当なども含まれる。ただし、社会保険料賦課対象最高賃金額(2006 年は 2589 ユーロ/月)の 2 倍を限度とする。つまり、最高でも社会保険料賦課対象最高賃金額の 2 倍の報酬を受けていたとして、手当を算出する。

解雇特別手当の支給額は、社会保険料賦課対象最高賃金額までは、従前賃金の 65%、それ以上で社会保険料賦課対象最高賃金額の 2 倍までは、従前賃金の 50%が手当として支給される。ただし、手当の最低額が設定されており、それは、現在 1 日当たり 28.4 ユーロとなっている。

#### 解雇特別手当支給額(例)

例1. 従前報酬(賃金)が月額 1524.49 ユーロの場合

$$\text{手当月額} = 1524.49 \text{ ユーロ} \times 0.65 = 990.92 \text{ ユーロ}$$

例2. 従前報酬(賃金)が月額 3050 ユーロの場合

$$\text{手当月額} = (2516 \text{ ユーロ} \times 0.65) + (534 \text{ ユーロ} \times 0.50) = 1902.40 \text{ ユーロ}$$

例3. 従前報酬(賃金)が月額 6000 ユーロの場合

$$\text{手当月額} = (2516 \text{ ユーロ} \times 0.65) + (2516 \text{ ユーロ} \times 0.50) = 2893.40 \text{ ユーロ}$$

例4. 従前報酬(賃金)が 1070 ユーロの場合

$$\text{手当月額} = 837 \text{ ユーロ} : \text{最低(保証)額}$$

この解雇特別手当の受給時には、医療保険(健康保険)制度の保険料 1.7%、一般福祉税(CSG)6.6%、社会保障債務返済税(CRDS)0.5%の計 8.8%の税・社会保険料が賦課される<sup>133</sup>。また、この手当を受給する場合は、退職補償金(indemnités de départ)の一部を手当の財源として拠出しなければならない。

### (4) 支給期間

解雇特別手当は、60 歳まで支給される。ただし、公的年金制度における満額年金(フルペンション)受給権がない場合は、最高で 65 歳まで支給される。手当は、公的年金制度の受給

<sup>132</sup> ただし、既に遺族年金を受給(申請)している場合は、この解雇特別手当を申請することができる。

<sup>133</sup> これらの税・社会保険料は、源泉徴収される。

を開始した時点で、打ち切られる。この手当を受給している間は、公的年金の加入期間と見なされる。この場合でも、満額受給権(現在は 160 四半期=40 年の加入期間)を得た時点で、手当は打ち切られる。

就労活動に従事した場合、手当の支給は、停止される。ただし、1 カ月当たり 16 時間以下の就労の場合は、減額した手当が支給される。就労をやめた場合は、再び手当を受給することができる。なお、国外へ移住した場合でも、この手当の受給を継続することが可能である。

## 第2節 失業保険給付の支給と一体化した再就職活動：「個別就職計画(PPAE)」

失業者が失業保険給付を受給するためには、求職者登録が必要である。求職者登録には再就職活動が義務付けられ、その指針となる「個別就職計画(PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」が作成され、(一定の条件の下で)失業保険給付を受給することが可能になる。このPPAEは、求職者の就職、主に失業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<sup>134</sup>。

この「個別就職計画(PPAE)」制度の最大の特徴は、失業保険給付の支給と再就職活動を一体化させたことである。すなわち、失業保険給付を受けるためには、求職者登録をした上で、このPPAEを策定しなければならない。この計画は公共職業安定所(ANPE)で作成され、個人の就職活動を支援する。

第 3-2-1 図 「個別就職計画(PPAE)」の位置付け (失業者の場合)



出所：筆者作成

これは、2001年7月1日に施行した「雇用復帰支援計画(PARE : Plan d'Aide au Retour à l'Emploi)」及び「個別行動計画(PAP : Projet d'Action Personnalisé)」<sup>135</sup>に代替するものである

<sup>134</sup> 順次、それ以前からの求職者にも拡大されていく予定である。

<sup>135</sup> 詳しくは、筆者が原稿を執筆した「フランス・ドイツにおける雇用政策の改革」『労働政策研究報告書』No.15(2004)、労働政策研究・研修機構、2004年、の第2章第2節(p.18)を参考されたい。

が<sup>136</sup>、個々の求職者の就職活動を一段と強化したことと、失業保険給付の受給権を持たない求職者にも適用されることが、新しい点である。その結果、求職者の状況(失業保険給付受給権者か否かなど)を問わず同一の制度の下で、就職活動が支援されることとなる。これは、一部の労働組合が以前から要求していたことである<sup>137</sup>。

求職者として登録している者は、公共職業安定所(ANPE)が提供する諸サービスを楽しむことができる。「個別就職計画(PPAE)」の作成や進路指導員による指導・支援のほかに、求人情報の閲覧や公共職業安定所(ANPE)で開催されるセミナーへの参加などが可能となる。それに加えて、離職前の医療保険制度(健康保険制度)に継続して加入することもでき、基本的には離職前と同様の権利(保護)を受けられる。

失業者が失業保険給付を受給しながら再就職を目指す場合の具体的手順及び条件などは、以下の通りである。

## 1 求職者登録及び失業保険給付の申請

失業者は、商工業雇用協会(ASSEDIC)で、求職者登録を行なう。この求職者としての登録をするには、就労が可能な状態であり、かつ実際に求職活動を行っていないとしない。それに加えて、外国人の場合は、就労可能な滞在許可証が交付されていることも必要である。

また、ASSEDICは、失業者の求職者登録を受け付けるほか、失業保険給付の受給権の有無を審査・決定し、それを支給する機関である。そのため、求職者登録時には、離職前の就労状況を確認するため、雇用主が発行する「失業保険制度」への加入証明書(Attestation Assedic de l'employeur)を提出しなくてはならない。

## 2 「個別就職計画(PPAE)」の策定

商工業雇用協会(ASSEDIC)での求職登録の後、書類が公共職業安定所(ANPE)へ回送される。それに従って、ANPEは、失業者(求職者)に、第1回聞き取り調査(面談)のための召喚状を送付する。失業者(求職者)には、それに従って出頭することが義務付けられている<sup>138</sup>。この第1回聞き取り調査は、原則として公共職業安定所(ANPE)で実施され、担当者との詳しい面談を通じて、「個別就職計画(PPAE)」が作成される。これは、個々人が求職活動を行うにあたっての基本行動計画(就職活動や職業訓練などの予定)であり、失業者の再就職(求職者の就職)を円滑に進めることを目的としている。

具体的には、まず、学歴、資格、職業経験、家庭事情(例えば、子供の有無などにより、どの

---

<sup>136</sup> フランス雇用省の調査・研究・統計推進局(Dares)では、「個別行動計画(PAP)」における手当の一部が、その手当受給者の雇用復帰を促したが、このPAP自体が、求職者全体で見た場合、再就職までの期間を短縮したとは言いがたいと判断している。(Dares, « Les effets du projet d'action personnalisé sur les sorties des listes de l'ANPE », *Première Informations et Premières Synthèses*, no.09.2, mars 2007, Dares)

<sup>137</sup> 例えば、労働組合のフランス民主労働同盟(CFDT)

[http://www.cfdt.fr/pratique/guides\\_droits/pare/ppae.htm](http://www.cfdt.fr/pratique/guides_droits/pare/ppae.htm)

<sup>138</sup> 今後、諸手続きの窓口の一本化、いわゆる「ワンストップサービス化」が進められる予定である(p.- 131 -参照)。

程度の就労が可能かどうか)、通勤の状況(自宅からの通勤圏の決定や転勤の可能性)、その地域の雇用情勢などが精査される。その上で、求職者の希望(勤務地や賃金、職種など)を考慮して、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を定めた「個別就職計画(PPAE)」が策定される。職業訓練が必要と見なされた場合、就職と職業訓練を一体化させることが望ましいという観点から、雇用契約の中に盛り込むことが優先的に考えられる<sup>139</sup>。また、場合によっては、商工業雇用協会(ASSEDIC)による特別手当の支給も明記される。

この「個別就職計画(PPAE)」は、商工業雇用協会(ASSEDIC)にも伝えられ、その計画が実行可能かどうかなどが点検・確認される。

### 3 進路指導員との面談および「個別就職計画(PPAE)」の修正

もし、再就職活動開始後3カ月を過ぎても求職者として登録されている場合、4カ月目から再就職が実現するまで、毎月、公共職業安定所(ANPE)の担当進路指導員と面談を行い、再就職活動に関する審査及び指導を受けることとなる<sup>140</sup>。担当の進路指導員は、求職活動の進行状況を分析し、必要であれば、「個別就職計画(PPAE)」の修正を行なう。具体的には、再就職活動を円滑に進めるため、求職者の能力を再点検したり、求職者へ企業訪問やセミナーへの参加を促したりする。また、毎月の面談の際に、次回の日時なども決定される。失業期間中は、同一のカウンセラーが、それぞれの求職者に対応する。それにより、担当者により異なる(再)就職指導が行なわれることを防ぐ。

その後も、「個別就職計画(PPAE)」は、再就職活動の過程で、必要があれば修正される。特に、求職者登録開始後6カ月を経ても再就職していない場合は、このPPAEが見直され、同じく1年後も失業者のままである場合は、このPPAEが大幅に見直され、より再就職の実現性の高いものへと変更される。

### 4 求職者登録の維持＝失業保険給付の受給継続

失業保険給付を受給するには、求職者登録がなされている必要がある。求職者として登録されるためには、以下の条件を満たす必要がある。

- ① 積極的に就職活動を行ない、それを具体的に証明する証拠(企業からの採否に関する書類や面接通知など)を必要に応じて提出できること。
- ② 公共職業安定所(ANPE)や商工業雇用協会(ASSEDIC)などからの召喚に全て応じるか、それが不可能な場合には、その理由とそれに関する証明書を提出できること。
- ③ 既存の技能や専門技術、あるいは学業や職業訓練で新たに修得したことを生かせる職があり、地理的な移動(通勤や転居)が家庭の事情から可能で、当該の職種及びその地域にお

<sup>139</sup> P82 の特殊雇用契約を参照。

<sup>140</sup> 2005 年末までは、6 カ月ごとの面談が規定されていた。2006 年 1 月 1 日以降に求職者登録をした者に対しては、4 カ月目以降の毎月の面談が義務付けられているが、これを全求職者へ拡大することが、2006 年 5 月に決定された。



いて通常の給与が支給されると考えられる場合は、その職に就くこと。

- ④ 毎月、現況届けを提出すること。
- ⑤ 住所変更や就職、あるいは就職活動を中断した場合などには、72 時間以内に商工業雇用協会(ASSEDIC)へ知らせること。

## 5 求職者登録の抹消＝失業保険給付の支給停止

上記の求職者登録の維持に関する条件を満たさない場合は、求職者リストから登録が抹消され、その間は、失業保険給付を受給することができなくなる。

積極的かつ継続的に求職活動を行なわなかった時や、就職を辞退した場合、職業訓練の提案を拒否した場合、職業訓練を伴う雇用契約を拒否した場合、特殊雇用契約での就職を拒否した場合などは、求職者リストから抹消され、少なくとも 15 日間は再登録することができない。また、同様の事態が繰り返された場合、求職者リストへの再登録禁止期間は 1 カ月から 6 カ月間に延長される。

また、召喚状(呼び出し)に従わなかった場合や健康診断の受診を拒否した場合は、求職者リストから 2 カ月間、削除される。同様の事態が繰り返された場合、求職者リストへの再登録禁止期間は 2 カ月から 6 カ月間に及ぶこともある。

### (参考) 求職者向けの統一窓口創設および統一書類作成の計画

2006 年 5 月 5 日、政府と公共職業安定所(ANPE)、全国商工業雇用連合(UNEDIC、既述のように失業保険制度の運営機関)の 3 者は、失業者の諸手続きの窓口と書類を一本化することや、求職者(失業者)の(再)就職の支援を強化することを内容とする協定に調印した<sup>141</sup>。これは、ボルロー雇用相が主導して打ち出し、2005 年 1 月 18 日に公布された社会統合(計画)法(loi Borloo de cohésion sociale)<sup>142</sup>の一環である。同法では、2008 年までに雇用に関する「真の公共サービス」を段階的に実施することが盛り込まれていたのである。それによって、国、ANPE、UNEDIC の 3 者は、1 年以上にわたり、交渉を続けていた。この協定の中で、特に重要なものは、統一窓口の創設と統一書類の作成である。

<sup>141</sup> 公共職業安定所(ANPE)は、求職者(失業者)の就職支援等を目的として設立された公的機関(établissement public)で、雇用省が監督する機関(Organisme sous tutelle)という位置付けである。ANPE の歳入の半分は雇用省からの補助金で、それ以外は、地方自治体からの補助金などで構成されている。従って、ANPE=官(「民」に対する語としての意、すなわち「公的」機関：public)と言えるが、完全に ANPE=国(政府)というわけではない。したがって、今回の協定は、雇用政策に責任を持つ国(政府)が、ANPE と UNEDIC の協力関係強化を望んでいて、それに 3 者が合意したことを明文化したものとと言える。

<sup>142</sup> ボルロー雇用相(現在、正確には、雇用・労働・社会統合相)が中心となって準備を進めてきた同法は、雇用や住宅など社会問題全般に関する改善を目的にしており、5 年間で 150 億ユーロを投入し、社会的不均衡の是正を目指している。当時のラファラン内閣(右派)の支持率は、2002 年半ばの政権発足以来の主要政策が、富裕層に有利だったため、低落していた。そこで、2004 年春の内閣改造では、社会的弱者の救済に意欲的なボルロー氏が雇用相に任命され、雇用のほか社会問題全般に関する改善策が練られ、この社会統合法の制定に至ったのである。

## (1) 統一窓口(guichet unique)の創設

既述のように、現在、失業者は、諸手続きのために、公共職業安定所(ANPE)および(通常は ANPE と別の場所にある)商工業雇用協会(ASSEDIC)へ出向かなくてはならない。このことは、失業者にとって大きな負担となっており、再就職活動の円滑な開始を妨げている。そこで、ANPE と UNEDIC は、それぞれのサービスを一度に提供できるようにするため、段階的に同一施設に窓口を開設していくことに合意した。この協定では、2006 年末までに、地域圏ごとに最低 1 つの共通窓口を設けることを目標にしている。具体的には、ANPE と ASSEDIC が揃う施設を、雇用会館(maisons de l'emploi)<sup>143</sup>などに設置することである。それが実現した場合、ANPE と ASSEDIC が実施する諸調査が同じ日に開催されることとなる。また、現在、申請後 20 日間程度を要している ANPE による面談を、2006 年 7 月 1 日から 8 日後までに、2007 年 7 月 1 日からは 5 日後までに実施されるように短縮することも、この協定に盛り込まれた。

## (2) 統一書類(dossier unique)の作成

再就職活動状況の現況報告や指導の内容は、統一書類(dossier unique : 直訳すれば単一書類)に記録されることになる。この書類の作成により、雇用に関連したサービスを提供する様々な公共機関(ANPE や ASSEDIC など)は、求職者(失業者)に関する様々な情報を入手することが出来るようになる。その結果、同じような書類を作成する手間を省くことが可能となる。

具体的な方法としては、公共職業安定所(ANPE)と全国商工業雇用連合(UNEDIC)の情報システムの統合が、2007 年に開始される予定<sup>144</sup>で、その新しいシステムに、失業者の情報が流されることとなる。それにより、ANPE や ASSEDIC など(再)就職促進関連機関が、必要な時に、個々の求職者(失業者)に関するリアルタイムの情報を引き出すことが可能になるのである。

## 第3節 生活保護(RMI)受給者の就労促進策

### 1 「社会参入契約 Contrat d'insertion」の締結

生活保護に相当する社会参入最低所得手当(RMI)を申請した全ての者には、「社会参入契約」を締結することが義務付けられている。換言すれば、社会参入(主に就業)の意思を表明しなければ、RMI を受給することは出来ない。この契約は、RMI 受給者と県議会議長との相

<sup>143</sup> 雇用会館は、求職活動に関する様々なサービスを統合し、市や県の単位で設置される。社会統合(計画)法では、2009 年までに全国で 300 の雇用会館を設立することを目指しているが、雇用省によると、2006 年半ばの時点で、158 の雇用会館の設立計画が具体化している。

<sup>144</sup> 2008 年末の完全統合を目指している。

互契約という形をとり、県議会議長には、RMI 受給者の社会参入を支援する義務がある。

この「社会参入契約」は、生活状況を改善し、自らの勤労収入で生活して、RMI から脱却することを目的としている。そのため、「社会参入契約」には、日常生活を改善するための行動計画(家計の管理、社会復帰に必要な健康管理、住居の改善や確保など)や職業訓練、就職活動の支援などが規定される。

RMI 受給者は、社会復帰のため、国などから様々な行政サービスを受けることができる。まず、個々の RMI 受給者に、担当の指導員がつけられる。この指導員は、「社会参入契約」の進捗状況を確認しながら、社会参入の支援を行なう。

この「社会参入契約」は、RMI 支給開始後 3 カ月以内に締結されなければならない、契約期間は、原則として 3 カ月から 1 年間である。

RMI 受給者は、「社会参入契約」に基づいて社会参入を目指す努力が求められ、それを怠った場合は、RMI の支給が停止される。また、必要であれば、この参入計画は、随時、見直される。

## 2 支給額算定時の勤労収入の控除や就労時の特別手当の支給

さて、既述のように、社会参入最低所得手当(RMI)支給額は、原則として、RMI 支給上限額を各種手当を含む世帯収入で減じたものである(p123 参照)。すなわち、この手当受給中の勤労収入は、100%「課税」といえる。そのため、この手当受給者が就労しても、RMI 支給上限額までは、世帯収入は増加しない。したがって、このことが就労意欲の減退につながり、RMI に依存する恐れがある。

このような言わば「ワナ」からの脱却を図るため、RMI 支給額を算出する際に勤労収入の一部又は全額を控除したり、特別手当(奨励金や褒賞金)を支給する場合がある。

### (1) RMI 支給額算定時の勤労収入の控除

RMI 受給者が就職したり、報酬の支払われる職業訓練を受け、報酬(勤労収入)を得ることになった場合、RMI 支給額算定の際に、最初の 3 カ月間の報酬(勤労収入)は考慮されない。つまり、最初の 3 カ月間の勤労収入には「課税」されず、報酬分の収入が増加することになる。

また、RMI 受給者が 1 カ月当たり 78 時間未満の就労に従事した場合、4 カ月目以降、9 カ月間にわたって、RMI 支給額を算定する際に、勤労収入の 50%の控除を受けることが出来る。つまり、RMI 受給者が 1 カ月当たり 78 時間未満の就労をした場合、就労開始から 4 カ月目以降、9 カ月間の RMI 支給額は、

$$\text{RMI支給上限額} - \frac{1}{2} \text{直近3カ月間の勤労収入} - \text{各種手当受給額}$$

となる。したがって、就職後 4 カ月目以降 12 カ月目までの勤労収入に対して、50%が「課税」されることになる。

## (2) 就労時の特別手当

RMI 受給者が、2006 年 9 月 30 日以降に、1 カ月当たり 78 時間以上の賃金労働をした場合か、自営業に従事した場合は<sup>145</sup>、RMI を算定する際に、勤労収入は 100%考慮される。すなわち、勤労収入に対して 100%「課税」され、勤労収入分が RMI 支給額から減額される。その代わりに、就労開始後 4 カ月目以降、9 カ月間にわたって、定額奨励金(Prime forfaitaire)を受給することができる<sup>146</sup>。支給額は、単身の RMI 受給者で月額 150 ユーロとなり、RMI の受給継続の有無を問わず受給することができる。ただし、就労活動を中断した場合や就業時間が 1 カ月あたり 78 時間未満となった場合には、手当の支給は打ち切られる。また、この定額奨励金は、RMI の支給額の算出の際、考慮されない。

また、もし 1 カ月当たり 78 時間以上の就労活動が少なくとも 4 カ月続いた場合、就業(雇用)復帰褒賞金 (Prime de retour à l'emploi) を受給することが出来る。支給額は 1 回につき 1000 ユーロで、一度支給されれば、その後、少なくとも 18 カ月間は受給することができない。基本的には、就業を開始してから 4 カ月後に支給される。ただし、無期雇用契約か 6 カ月以上の有期雇用契約を締結して就職した者は、雇用復帰してから 1 カ月後にこの就業復帰奨励金の受給を申請することができる。

これらは、就労し、報酬を得ても RMI 支給額が減額されるだけで、生活水準が改善せず、勤労意欲を失うというようなことを防ぎ、就職及び継続就業のインセンティブを高め、RMI への依存からの脱却を目指している。

## 3 特殊雇用契約の締結

就職を円滑にするため、社会参入最低所得手当(RMI)受給者は、その配偶者を含めて、様々な特殊雇用契約を締結して就職することができる。契約によっては、雇用主は、RMI を受給している従業員に対する賃金補助を受けることが出来る。ただし、通常、雇用主に対する賃金補助額の分だけ、その従業員の RMI 額は減額される。

このように、特殊雇用契約は、賃金補助などを通じて、雇用主に、RMI 受給者の採用を促す働きをしている。

### 例：活動最低所得参入契約(CI-RMA)

社会参入最低所得手当(RMI)受給者を主に対象とする特殊雇用契約の 1 つに、活動最低所得参入契約(CI-RMA : contrat insertion - revenu minimum d'activité)がある。これは、RMI 受給者など、就職が特に困難な者の就職を促進させることを目的としている。

活動最低所得参入契約(CI-RMA)を締結して従業員を採用するためには、雇用主は、採用

<sup>145</sup> 商業登録や会社登録で確認できる場合に限る。

<sup>146</sup> RMI 受給者でなくとも、単親手当(API : Allocation de parent isolé)や特別連帯給付(ASS)を受給している者も、同様に就業した場合、この定額奨励金を受給できる。

毎に、手当を支給する組織と協定を結ばなければならない。具体的には、RMI 受給者を雇用する場合は県(法律上は、県議会議長)と、特別連帶給付(ASS)や単親手当(API)、成年身体障害者手当(AAH)などを受給している者を採用する場合は公共職業安定所(ANPE)と協定を締結しなければならない。

協定には、雇用主への手当支給に関する詳細に加えて、採用者の就労を定着させるための方法も明記される。具体的には、職業訓練や指導員による職業教育などがよく見られる。

## ア 対象

- 社会参入最低所得手当(RMI)受給者
- 失業保障制度における特別連帶給付(ASS)受給者
- 家族手当の単親手当(API)
- 成年身体障害者手当(AAH : allocation aux adultes handicapés)

## イ 契約締結可能な雇用主

過去 6 カ月間に経済的な理由で(経営状態悪化を理由にして)従業員を解雇していない下記企業

- 農業や水産業(漁業)を含む商工業民間企業
- 半公営企業
- 自治体の経営する商工業の公営企業
- 各種団体

2005 年 1 月に公布された社会統合法<sup>147</sup>により活動最低所得参入契約(CI-RMA)に関する規定が一部改正され、CI-RMA を利用して従業員を採用することが可能な企業は、「失業保険制度」への加入が義務付けられている民間部門(商業部門)の企業に限定されるようになった。逆に言えば、個人事業主や地方公共団体などにおいては、この CI-RMA を締結することは不可能である。この規定は、2005 年 3 月 24 日以降に締結された契約から適用されている。

また、過去(CI-RMA を締結する前)6 カ月間に、経済的な理由により、従業員を解雇していないことに加えて、CI-RMA による採用が、無期雇用契約の破棄の結果ではないことも要件である。つまり、無期雇用契約で就業している従業員の解雇による代替要員の確保の場合は、CI-RMA を締結することができない。CI-RMA での採用が、もし、解雇に基づくことが発覚した場合は、雇用主は、支給された手当を返還しなければならない。

## ウ 要件

- フルタイム就業か、週 20 時間以上のパートタイム就業

---

<sup>147</sup> 詳しくは、注 142 参照。

- 6 カ月以上の有期雇用契約又は一時就労契約(例外として 3 カ月の雇用契約、又は、無期雇用契約でも可能な場合あり)
- 2 回まで更新可(無期雇用契約で従業員を採用していない場合)
- 更新の際の最低契約期間は 3 カ月
- 契約期間は、トータルで 18 カ月を限度
- 実働労働時間に応じて、最低賃金(SMIC)以上の報酬の支払い
- 試用期間は原則として 1 カ月

更新が申請された場合、県や公共職業安定所(ANPE)が調査を行い、雇用主が契約を遵守しており、活動最低所得参入契約(CI-RMA)による雇用継続が必要であると認められる場合に限り、それが認められる。

また、CI-RMA を締結して採用された従業員は、他の従業員と全く同等に扱われる。労働に関する法律や様々な協定が、他の従業員と同様に適用される。

## エ 雇用主に対する優遇措置

- 月額 433 ユーロ(2006 年)の手当支給
- 社会保険料雇用主負担軽減

また、活動最低所得参入契約(CI-RMA)を締結して就労している賃金労働者は、就職前に受給していた手当の一部を受給することが可能な場合もある。具体的には、支給されていた手当額が、雇用主に支給されている手当額(2006 年の場合、1 カ月当たり 433 ユーロ)を上回る場合に限り、その差額を受給することが出来る。従って、その場合、結果的には、社会参入最低所得手当(RMI)などの手当の一部が雇用主から支給され、残りを自ら受給する形となる。

## 4 社会参入最低所得手当(RMI)に関する評価

フランスの会計検査院 Cour des comptes は、1995 年と 2001 年に RMI 制度に関する評価を行なっている。1995 年の評価では、社会参入の促進があまり上手く機能していないことを指摘し、不正への対策や手当・支出に対する監査の強化、より正確な情報収集、効率的な社会参入の促進などを求めている。

2001 年の評価では、まず、社会参入最低所得手当(RMI)に関係する省庁間の連絡組織が複数存在し、そのため、効率的でないと指摘している。次に、RMI 制度に関する主たる財政支出者である国と実際の運営を担う地方の連携が不足している点を批判している。また、家族手当公庫(CAF)の情報システムにも「重大な問題」があるにもかかわらず、改善が見られず、これは、国による家族手当公庫(CAF)の監査が十分に行なわれていないことに原因があると結論付けている。また、RMI 受給者 1 人当たりの運営費用は、県により大きく異なり、それは、県ごとの受給者数の違いに因るわけではない(すなわち、「規模の経済」による違いではな

い)。そのようなことから、国は運営費用の県への交付を総枠制にすることを決定しているが、それは実行に移されていないと、会計検査院は、批判している。

さらに、社会参入を促進するプログラムも非効率であると断じている。各県にある RMI を運営する組織内では、社会経済情勢の変化に応じて、プログラムを改正することの必要性を認識せず、毎年、同じプログラムが継続されているだけであると批判している。また、長期の RMI 受給者が存在するが、そのような者にとって有益な特別の指導を行っていない県もあると指摘している。さらに、「社会参入契約」も形式的に締結するに過ぎず、その内容の更新も頻繁には行なわれず、社会参入に十分機能しているとは言い難い現状を明らかにしている。それどころか、RMI 受給開始後 3 カ月以内に「参入契約」を締結しない場合、法的にはこの手当の支給が停止されるはずなのに、2 年以上も「参入契約」を締結していない例を明らかにし、ずさんな運営を暴露している。

社会参入最低所得手当(RMI)受給者は、会計検査院による監査の後も、増加する一方である。2002 年に 95 万 700 人であった RMI 受給者は、翌 2003 年には 99 万 8600 人となり、2004 年には 100 万人の大台にのり、108 万 3900 人となった。さらに、2005 年には 113 万 4500 人に達し、これは、RMI 創設以来最高の受給者数である<sup>148</sup>。これは、失業者が増加したことが主因と考えられるが、RMI 制度の運営が適切でないこともその一因になっていると推測できる。従って、現在のところ、「社会参入契約」が RMI からの脱却に貢献しているとは必ずしも言えない。

### 主要参考文献(サイト)

伊藤実他(2004)、「フランス・ドイツにおける雇用政策の改革」、『労働政策研究報告書』No.15(2004)、労働政策研究・研修機構

藤井良治・塩野谷祐一編(1999)、『先進国の社会保障 6 フランス』、東京大学出版会

藤本玲(2005)、「フランスにおける公的年金制度の財政方式—年金政策の現状と課題—」、『保険研究』第 57 集、慶應義塾保険学会、pp 255-284

Dares(2003), « Les politiques de l'emploi et du marché du travail », *collection REPÈRES*, La découverte

DUPEYROUX, J.-J.(2001), *Droit de la sécurité sociale*, 14<sup>ème</sup> édition, Dalloz

Greciano, P.-A.(2002), « Les retraites en France », *Les études de la documentation française*, La documentation Française

フランス首相府 <http://www.premier-ministre.gouv.fr>

<sup>148</sup> 資料出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE およびフランス保健省。

フランス雇用省 <http://www.travail.gouv.fr/index.asp>

フランス国立統計経済研究所(INSEE) <http://www.insee.fr>

全国被用者老齢年金保険金庫 CNAV(CNAVTS) <http://www.cnav.fr>

全国商工業雇用連合(UNEDIC)または商工業雇用協会(ASSEDIC)

<http://www.assedic.fr>

公共職業安定所(ANPE) <http://www.anpe.fr>

家族手当公庫(CAF) <http://www.caf.fr>

フランス政府公共サービスホームページ <http://www.service-public.fr>

国連・経済社会局人口部 <http://www.un.org/esa/population/>

OECD 統計部門 <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsdataauthenticate.asp>