

フランス

1. 国名	フランス共和国(フランス、ヨーロッパ) France Republic
2. 人口	5904万人(2001年推計値)
3. 実質経済成長率	3.1%(2000年) 通貨単位:ユーロ(2002年1月1日より。2月17日 午前0時まではフランも流通) 1ユーロ=13.87円、1フラン=17.36円(2001年 12月)
4. GDP	14億480万ユーロ、92億1470万フラン(2000年)
5. 1人当たりGDP	2万2391ユーロ、14万6873フラン(1999年)
6. 労働力人口	2604万4000人(2001年3月)
7. 失業率	8.9%(2001年10月)
8. 日本の直接投資額	360億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	13件(2000年)
10. 在留邦人数	2万5574人(2000年)

労働市場

■ 労働市場の概況

近年の労働市場の動きを見ると、1998年以降の景気の拡大(98-2000年のGDP成長率約3%)を受け、就業者数は増加し(2000年は対前年58万人の増加)、失業率は低下傾向にあり(97年の12.3%から2001年3月には8.7%に低下)、長期失業者の割合も低下傾向にある(35.3%)。

しかし、失業率の水準は依然として高く、また、2001年夏以降は、世界的なIT不況、アメリカ経済の減速の影響を受け景気の拡大テンポが弱まり、失業率上昇の兆しが見られる(9月は9.1%)。

フランスの労働市場の特徴としては、高齢者の労働力率が低い(55~59歳では68%、60歳以上は17%)、女性の就業者が増加してきている(労働力率48.3%(2001年))、パートタイム労働者が増加してきている(労働力人口に占める割合16.4%(2001年))、公共部門の雇用者数の割合が高い(労働力人口の約5分の1)ということが挙げられる。

フランスも人口の高齢化が進んできており、年金財政

の悪化を避けるために、55歳以上高齢者の労働力率の引き上げが課題となっている。

■ 労働市場関連情報

労働力人口: 2604万4000人(2001年3月)

就業者数: 2375万9000人(2001年3月)

労働力率: 54.7%

雇用者数: 2117万6000人(2001年3月)

派遣労働者数: 60万5000人

期限付短期雇用: 92万9000人

政府補助雇用: 40万8000人

失業者数: 246万人(2001年10月)

失業率: 8.9%(2001年10月)

賃金

■ 賃金の概要

景気の拡大に伴う基本給や諸手当の増額、残業時間の増加等によって、1999年の雇用者(フルタイム)の平均

総賃金(月額)は、2093.13ユーロ(1万3730フラン)、平均
手取賃金(月額、税・社会保険料を除いた額)は、
1666.27ユーロ(1万930フラン)となり、対前年の増加率
は、それぞれ、1.7%、1.6%であった。

■ 最低賃金制度の概要

法律に基づき全業種に適用される最低賃金(SMIC)と
労働協約に基づく業種別等の最低賃金があり、労働者の
賃金は、その両方を上回ることが必要である。

SMICは、原則として毎年7月1日にその額が改定される。
2001年7月に改訂されたSMICの額は、時給6.67ユーロ
(43.72フラン)、月額1126.4ユーロ(7388.68フラン)である。

また、週労働時間が35時間に移行した労働者には、そ
の週35時間制への移行時期によって3種類の最低賃金
(保障賃金)が存在する。これは、週39時間制から週35時
間制への移行に伴って賃金が目減りするのを防ぐため、
週35時間労働法が、週35時間制に移行した労働者の最
低賃金を移行時点の週39時間労働者の最低賃金に固定
する制度(保障賃金)を設けたためである。

■ 賃金関連情報

SMIC(法定最低賃金)

時給6.67ユーロ(43.72フラン)

月額1126.4ユーロ(7388.68フラン)(169時間)

保障賃金(月額)

週35時間に時短した時期	保障賃金(改訂率2.85%)
1998/6/15～99/6/30	1081.21ユーロ(7092.27フラン)
1999/7/1～2000/6/30	1094.65ユーロ(7180.43フラン)
2000/7/1～2001/6/30	1113.45ユーロ(7303.77フラン)
2001/7/1～	1126.40ユーロ(7388.68フラン)

労働時間

■ 労働時間の概要

法定労働時間は、1982年以降、週39時間と定められて
いたが、96年に労働時間短縮による雇用創出を支援する
ロビアン法が施行され、労働時間短縮が政府の政策とし
て推進された。さらに社会党政権になって、ワークシェア

リングを目的として、1998年に週35時間労働奨励法、2000
年に週35時間労働法が施行され、従業員数21人以上規
模の企業は2000年1月1日から、20人以下規模の企業は
2002年1月1日から、法定労働時間が週35時間とされた。

このような労働時間短縮政策の影響を受け、労働時間
は短くなってきている。1997年にはフルタイム労働者の週
労働時間は、39.8時間であったが、2000年3月には38.9時
間、2001年3月には38.3時間となっている。

- 年間実労働時間 1722時間(1999年末)
- 週労働時間 38.3時間(2001年3月、フルタイム労働者)
23.3時間(2001年3月、パートタイム労働者)

■ 週35時間労働制

法定労働時間は、従業員数21人以上規模の企業は
2000年1月1日から、20人以下規模の企業は2002年1月1日
から、週35時間とされている。また、1日当たりの労働時
間の上限は原則10時間である。

超過勤務時間は原則130時間(年間)で、賃金の割増率
は25%(週43時間を超えると50%)であるが、企業が週35
時間制へ円滑に移行できるように経過措置が設けられて
いる。

	(時間)		
	2001	2002	2003以降
従業員数 21人以上企業	36～39(10%) 40～43(25%) 44～(50%)	36～43(25%) 44～(50%)	同左 〃
従業員数 20人以下企業	40～47(25%) 48～(50%)	36～39(10%) 40～43(25%) 44～(50%)	36～43(25%) 44～(50%)

()は賃金の割増率

また、中小企業への週35時間制の適用に対する経営
者団体等の反対が強いことを踏まえ、20人以下の企業に
ついては、新たに、超過勤務時間の限度についての経過
措置が設けられることとなった。

(時間)			
年	2002	2003	2004以降
超過勤務時間の限度	180	170	130

なお、週35時間制の普及を図るため、法律により週法定労働時間が35時間となる前に先行して、週35時間制を実施した企業には、一定の要件の下に社会保険料の軽減措置(2種類ある)を受けることができる。

■ 週35時間制の普及状況とその影響

フランス政府の発表によれば、週35時間制は、部門別協約等を通じて、9万4000の企業とそこで働く750万人に適用されている(2001年10月現在)。企業規模別に見ると、従業員数201人以上の企業ではそのほとんど、51人以上の企業では60%が週35時間制となっている。一方、2002年から週35時間制が適用される中小企業ではまだ週35時間制の普及率は低く、10人以下の企業では3%、11人以上20人以下の企業ではまだ11%にすぎない(2001年6月末現在)。

週35時間制の影響(効果)としては、雇用効果、賃金への影響、生産活動や労働時間編成への影響、労働者の生活への影響などがある。

最初に、雇用効果であるが、1997年以降2001年10月までに、時短政策によって、維持または創出された雇用者数は、38万人であるとされる。仮にこの38万人すべてが時短政策による効果であるとしても(38万人のなかには景気拡大による雇用者増も含まれていると見られるので実際はもっと小さいはず)、この間に景気の拡大に伴い就業者数は約154万人増加しているので、景気の拡大による雇用者増に比べるとその効果は小さい。CSAの世論調査(2001年10月)でも、週35時間制により雇用が増加したと考える人は25%、雇用が減少したとする人は12%、変わらないとする人は60%となっており、フランス人も雇用効果が大きいとは考えていない。

次に、賃金への影響であるが、週35時間制の導入に関する労働協約のほとんどが賃金の維持を規定しており、時短による賃下げはほとんど見られないが、その一

方で賃上げ率は低く抑えられている。生産活動や労働時間編成については、週35時間制の導入に伴い、労使交渉が活発化し、組織の再編、設備稼働率の向上、企業活動時間の延長や変形労働時間制の採用が進んでいる。労働者の意識は、59%が週35時間制を肯定的に捉えているが、労働条件について見ると労働条件が向上したとする人は26%、悪化したとする人は28%、変わらないとする人は46%であり、多様な能力が必要となった、ストレスがたまる、新しい仕事が増えた等の意見も見られる。

以上をまとめると、企業は、週35時間制によるコストアップの多くを、賃上げの抑制や生産性の向上により吸収した。その結果、当初懸念されていたような企業の生産活動等の低下や国際競争力の低下といった悪影響はほとんど起きなかった。しかし、生産性の向上等により、雇用者数の増加は抑えられたため、社会党政権が期待したような大きな雇用拡大効果は生まれなかったといえよう。

労使関係

■ 労使関係の特徴

フランスの労使関係の特徴は、次のとおりである。

(1) 労働組合(低い組織率と強い交渉力)

労働組合の組合員数、組織率(8%程度と推計)はかなり低いにもかかわらず、政府の認めた代表的な労働組合が労働協約の独占的締結権限を有していること、労働協約(産業別労働協約等)が労働条件の決定に大きな影響力を持っていること、労使協議よりもストライキに訴える傾向があること(特に公共部門)等から、労働条件の決定等に関する影響力は大きい。

(2) 企業内従業員代表制度等

企業内には、企業の規模に応じて、労使の意思疎通を促進するための制度が設けられている。従業員数50人以上の企業は、企業委員会(労働条件等についての協議や事業活動状況の情報提供、福利厚生活動を実施)を設置しなければならない。また、従業員数51人以上の企業は従業員代表(労働者の要求を使用者に提出等)を設置しなければならない。さらに、労働組合は、労働組合の

企業内の拠点として、組合支部や組合代表を置くことができる。

制度の実態であるが、従業員代表制度はあまり機能しておらず、ほとんどの企業委員会は福利厚生活動を活発に実施しており、他の活動はその実態により異なるといわれる。労働組合代表は、組織率が低いことから、従業員の代表性はそれほど高くないといわれる。

■ 労働組合

背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違いにより、複数の労働組合が存在しており、主要なものとして、次のような労働組合がある(組合員数は当該労組の発表)。

- CGT (労働総同盟) : 公共部門中心で共産党色を有する(薄めつつあり、1999年に国際自由労連に加入)。65万人。
- CFDT (フランス民主主義労働同盟) : 政治的には社会党との関係が深い。83万人(2000年末)。
- CGT-FO (労働者の力) : 公共部門中心で対立的姿勢が強い。95万人(1988年)。
- CFTC (フランスキリスト教労働者同盟) : カトリック系の改良主義。25万人。
- CFE-CGC (幹部職総連盟) : 幹部職中心の労働組合。19万人。
- G-10 : 公共部門中心。6万人。
- FEN : 教員組合。10万人。

■ 使用者団体

最も重要な使用者団体は、MEDEF(フランス企業運動)であり、職業別経営者団体または地域別団体を構成員とする団体である。1998年にCNP(フランス経営者団体)が組織再編、名称変更を行い、MEDEFとなり、より企業の代表としての色彩を強めている。

このほかの主な使用者団体としては、CGPME(中小企業総連盟)、CFPC(フランス企業経営者キリスト教中央会)、CJD(青年企業経営者中央会)、FNSEA(全国農業経営者組合連盟)がある。

■ 労使交渉

1998年の週35時間労働奨励法や2000年の週35時間労働法の施行を背景に、週35時間労働へ向けて、企業レベルの労使交渉や労働協約は大幅に増加した。1999年には2万8000の企業により3万5000の労働協約が締結された(対前年3倍)。特に、これまでに比べて小規模企業やサービス業での労使交渉が増加した。

また、週35時間制に関する労働協約は、労組等の委任を受けた従業員の代表者でも締結できるとされたが、2000年第1四半期に締結された労働協約の約半数が委任を受けた従業員によって締結されている。

■ 労働争議

1999年の労働損失日数は、公務員も民間企業等もどちらも前年に比べて増加した。民間企業ではその4分の1が労働時間短縮に関係する争議であった。

争議は1年のうち、春3月ごろがピークで、7月から8月にかけてほとんど行われなくなり、また9月に2回目のピークとなるのが例年のパターンである。しかし、週35時間制への移行の関係で、1999年は、10月から11月にかけても争議が多かった。

また、企業規模別で見ると500人以上の大企業での争議が多かった。

争議を主導した労働組合を見ると、単独の場合は、CGTが30%と最も高く、次がCFDTの9%であり、また複数の労働組合が主導したケースが約40%となっている。

地域別に従業員数1000人当たりの争議件数を見ると、カレー、ノルマンディ、ロレーヌといった北東部での争議件数が高い。

• 労働損失日数

1998年：103万6760日(公務員68万3584日)

1999年：132万5429日(公務員75万1868日)

労働行政

2001年の労働行政の主な出来事は次のとおりである。

男女間の職業平等法が4月に国会で成立し、5月に公布された。これまでは、女性の深夜労働は原則として22時から5時まで禁止されていたが、この法律により、女性も深夜労働を行うことができるようになったが、家庭生活に支障を来す場合等には日中の勤務や深夜業の勤務の拒否を使用者に求めることができる。また、団体交渉や職業選挙での男女平等についても新たな規定が設けられた。

6月には、若年者雇用促進計画の2006年までの延長が発表された。現在の若年者雇用促進計画は、1997～2002年の5カ年計画で、公共サービス雇用を若年者に提供しているが、計画が延長されないと、現在雇用されている若年者が失業するため、2002年以降の計画をどうするかが問題となっていた。

失業保険制度は、労使により運営されているが、2000年12月に新しい労使協定が締結され、2001年7月から新しい失業保険制度が実施された。旧制度のAUD(漸減手当制度)は廃止され、支給額は逡減せず一定額となり(PARE)、再就職援助が強化され、再就職に不熱心な失業者には失業手当が支給されなくなった。

また、「貧困と社会的疎外に対する行動計画」(2002～2003年)が7月に発表され、無技能の若年者や長期失業者等の就職・社会復帰を目的に再就職援助や職業訓練施策等の拡大を図ることとしている。

11月には、2002年からの中小企業への週35時間労働制の適用に当たって、経営者団体からの反対が強いことを

踏まえ、新たに超過勤務時間の上限について経過措置を設けることをギグ雇用連帯大臣が発表した。

労働法制

労働関係の法律は、単一の法典である労働法典に編纂されており、労働契約、労働条件、安全衛生、雇用、労使関係、労使紛争、労働監督、継続職業訓練などについての規定が置かれている。また、社会保障については、社会保障法典が編纂されており、労働関係では、労災補償、年金等の規定が置かれている。

なお、労働条件(賃金や労働時間等)等については、産業別の労働協約等が当該産業等の最低条件となっており、法律以上にその果たす役割が大きい。

また、EU指令の国内法制化も進んできており、EUの動向にも注意する必要がある。

労働災害

1999年の労働災害件数(民間部門)は、70万1000件であり、対前年比3.2%の上昇であった。労働災害および通勤災害に対しては、社会保障制度により補償がなされる。民間企業の従業員を対象とする一般制度では、労災補償は医療保険部門の一部とされており、全国医療保険金庫(CRAM)により、運営されている。