

# フランス

- I. 2002年の動向
- II. 賃金
- III. 労働時間
- IV. 労使関係
- V. 雇用形態と解雇規制
- VI. 労働・社会保障関連行政日誌
- VII. 労働法制
- VIII. 労働災害

1. 国名	フランス共和国 France Republic
2. 人口	5934万4000人(2002年推計値)
3. 実質経済成長率	1.4%(2002年推計値)
4. GDP	1兆4637億ユーロ、1兆3098億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	2万4031ユーロ、2万1988ドル(2001年)
6. 労働力人口	2630万人(2000年3月)
7. 失業率	9.0%(2002年11月)
8. 日本の直接投資額	386億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	12件(2001年度)
10. 在留邦人数	1万7014人(2001年10月)

## I. 2002年の動向

### 1. 労働市場の概況

2002年3月の労働力人口は2630万人(うち男性1420万人、女性1210万人)であった。前年同期比で23万9000人増えており、男性に比べ女性の増加が著しい。労働力人口は2006年までに約50万人増え、その後ベビーブーム世代の退職に伴い、2006年から2020年までに約75万人減ると予測されている。ただし、女性の労働力人口の増加によって労働力人口の低下が緩和される可能性もあると見られている。

2002年3月の労働力率は54.9%(15歳以上計、15~64歳層では68.3%)で、前年同月と比べ0.2%ポイント増加している(15~64歳層では0.3%ポイント増加)。特に50歳以上の増加が顕著であった(前年比0.9ポイント上昇)。また、女性の労働力率は全体の46%で、25~49歳の女性の労働力率は80%とかなり高い水準となっている。

1998年以降の景気拡大(98年~2000年の平均GDP成長率約3%)の後成長が鈍化したことを受け、失業率は上昇傾向にある。1998年以降の景気拡大に伴い97年6月より連続して低下した失業率<sup>注1)</sup>は、8.7%を底とし2001年5月より増加基調に転じた。2002年11月の失業率は9.0%で、推計失業者数(ILO基準)は244万1000人、前

年同月比で8万1000人増となった。失業率を性別に見ると男性8.2%、女性10.1%(2002年11月)となっている。また、若年者(25歳未満)の失業率は、1990年代前半の最悪のころに比べれば(94年5月、29.0%)一定の改善はしたものの、依然21.6%と高い水準にあり(2002年11月)、2000年11月からの2年間で2.0%ポイント上昇している。

経済成長の鈍化や週35時間制導入に伴う雇用創出が一巡したことにより、25~49歳の男性の失業率は2年間で0.8%ポイント上昇し7.4%となったが、50歳以上の高齢者の失業率は0.5%ポイントの上昇にとどまり5.9%と相対的に低い水準となっている。このように高齢層の失業率が相対的に低いのはフランス労働市場の1つの特徴である。

一方、経済成長の鈍化、失業率の上昇傾向にもかかわらず、失業保険制度の改定が影響しているのか平均失業期間は低下傾向で推移しており、2002年3月時点では前年同期比で2カ月程度短くなっている(2001年3月14.5カ月、2002年3月12.8カ月)。

### 2. 労働市場関連情報(特に断りがなければ2002年3月)

労働力人口：2628万3000人  
労働力率：54.9%

就業者数： 2394万2000人  
 雇用者数： 2136万7000人  
 派遣労働者数： 51万4000人  
 期限付き短期雇用： 89万7000人  
 見習契約： 27万4000人  
 政府補助雇用： 42万1000人  
 失業者数 (ILO基準推計値)：

244万1000人 (2002年11月)

失業率： 9.0% (2002年11月)

## II. 賃金

### 1. 平均賃金

2000年の民間企業および半官半民企業で働く労働者(フルタイム)の平均賃金(月額保険料・税込み)は、2140ユーロ、平均手取り賃金(月額、社会保険料を除く)は、1700ユーロであった。増加率を見ると、1998/99年の増加率と同様、労働時間短縮の影響で時給での賃金上昇率は月額賃金より大きく上回り、月額での前年比が0.6%増であったのに対し、時給では3.0%アップしている。

### 2. 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。2002年7月に改訂されたSMICの額は、月額(労働者負担分保険料込み)1154.27ユーロ、時給6.83ユーロである。

実際には、週35時間制導入に伴い、週労働時間が35時間に移行した労働者の移行時期によって現在6種類(時給SMICを35時間労働で積み上げたものを含む)の月額ベースでの最低賃金が存在する。これは、時短に伴って賃金が目減りするのを防ぐため、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。フィヨン社会問題・労働・連帯相は、「給与・労働時間・雇用促進」法案にて、今後3年間でSMICを段

階的に統合し2005年の7月に1本化することとしている。この措置により、現在6種ある月給SMICの高いものに合わせるよう統合していくため、今後3年間の間に時給ベースで11.4%の引き上げがなされると試算されており、労働コスト高騰の代償措置として政府は低賃金者にかかる社会保障費の雇用主負担分の減免措置を行うこととしている。

フランスでは均等待遇原則が徹底されているため、同種・同資格の労働の場合に給与に差がつくことはあまりない一方、SMIC賃金、産業別労使協定による最低賃金の近傍の賃金で働く労働者が、特に職歴の浅い者のなかに多いのが特徴である。2001年7月時点で、SMIC賃金で働く労働者は全体の13.9%で、26歳以下については31.7%となっている。また、従業員10人以下の企業に従事している労働者の30.1%がSMIC賃金を受け取っている。

### 3. 賃金関連情報

SMIC (法定最低賃金) (2002年7月改定)

時給6.67ユーロ

月額1154.27ユーロ (169時間－週39時間)

月額1035.91ユーロ (151.67時間－週35時間)

保障賃金(月額)

週35時間制に移行した時期	保障賃金(改訂率2.85%)
1998/6/15～1999/6/30	1,100.67ユーロ
1999/7/1～2000/6/30	1,114.35ユーロ
2000/7/1～2001/6/30	1,133.49ユーロ
2001/7/1～2002/6/31	1,147.59ユーロ
2002/7/1～	1,154.27ユーロ

## III. 労働時間

### 1. 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。さらに左派連立政権(社会党、共産党等)になって、ワークシェアリングによる雇用創出を主たる目的として、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、週の法定労働時間が35時間とされた注2)。

このような労働時間短縮政策の影響を受け、労働時間(統計上定義が1998年の第4四半期にそれまでの「実労働時間」から「習慣的な所定内労働時間」へ変更されているため厳密な時系列比較はできないことに注意)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39.7時間であったが、99年末には38.03時間、2000年末には36.62時間、2001年末には36.05時間となっている。

2002年6月30日時点での、フルタイム労働者の平均週労働時間は35.70時間となり、従業員10人以上の企業で働く労働者の78.2%が週平均36時間以下で就業している。

2002年春の大統領選挙および総選挙においてそれまでの左派連立政権から保守中道政権(シラク大統領、ラファラン首相)へと政権交代したことにより、週35時間制の緩和が大きな政治的課題とされるようになった。2002年9月18日、フィヨン社会問題・労働・連帯相は、週35時間制の一部緩和およびSMICの一本化を主たる内容とする「給与・労働時間・雇用促進」法案を提出し、同法案は、12月19日、国会の議決を経て成立した。この35時間制の一部緩和については、超過勤務にかかる労働コストの部分を多少軽減しつつ、年間超過勤務時間上限の緩和(これはデクレの改定により従来の130時間が180時間とされた)で実質的な39時間に近い「所定内労働」を可能にする枠組みは提供しているものの、その根幹部分は産業別労使協定にゆだねられている。

## IV. 労使関係

### 1. 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 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法定の労働協約の独占的締結権限を有していること、労働協約(産業別労使協定等)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ず、また、従業員数11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。

## 2. 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(フランス労働総同盟): 公共部門中心で共産党色を有する(現在共産党色は薄めつつあり、1999年に国際自由労連に加入)。65万人(2002年)。
  - CFDT(フランス民主労働総同盟): 政治的には社会党との関係が深い。83万人(2000年末)。
  - CGT-FO(フランス労働総同盟「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。
  - CGC(幹部総同盟): 幹部職中心の労働組合。19万人。
- 以上5つが、法律により特権的地位の与えられている労働組合である。このほかに、以下のようなものがある。
- G-10: 公共部門中心。6万人。
  - FEN: 教員組合。10万人。

### 3. 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CNPF(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)、UPA(手工業連合会)、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)などがある。

### 4. 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年には約2万8000の企業により3万5708の労働協約が(対前年比約2.7倍)、2000年には3万5146の労働協約が締結された(いずれも速報値)。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。

### 5. 労働争議

フランスの労働争議日数は1998年から連続して増加している。2000年の私企業での争議日数は前年に比べ41%増加し、公共機関での争議日数も前年より倍増した。

この結果、2000年の労働損失日数は250万日で前年より86%増加した。係争理由に関しては、民間企業では賃金に関するストライキがトップであるが、労働時間短縮に関係する争議も引き続き増加している。賃金に関するストライキが多いのは、35時間制導入に伴い賃金の引き上げを凍結した企業が多いこととも関係があろう。

企業規模別に見ると、ストライキは大企業に集中しており、労働損失日数の半数以上が従業員500人以上の企

業に関連しており、また1000人以上の企業の係争は1998年に比べ3倍となっている。業種別では労働損失日数の28%が運輸関係となっている。

争議を主導した労働組合を見ると、単独の場合は、CGTが30%弱と、次がCFDTの12%、CGT-FOが4.5%であり、また労働組合の関与しない労働者主導のストは10.5%となっている。

#### • 労働損失日数

1999年：132万5429日(公共機関75万868日)

2000年：246万198日(公共機関165万338日)

## V. 雇用形態と解雇規制

### 1. 雇用形態

フランスの雇用形態には、契約種類別にはCDI(無期契約)、CDD(有期契約)、派遣の3つがあり、さらに労働時間別にフルタイム、パートタイムがある。これをクロスすると6種類になるが、パートタイムでかつCDIの部分を「当初からパートとして雇用」と「育児等のため一時的にパートを選択」の2つに分けて考える必要があるため、都合7種類となる。

わが国のパートの特徴を「有期契約で更新打ち切りによる実質的な解雇が比較的容易で、基本的に時給制である労働契約。社会保険、雇用保険が完備されていない場合も多い。」ととらえれば、フランスには、わが国のパートに類似する雇用形態はないといえる。フランスで「パートタイム労働」といった場合、純粋に契約労働時間が他の社員より短いというだけの意味で、原則として「正社員(CDI)」または「期間限定正社員(CDD)」である。当然、厳しい解雇規制の対象でもあり、わが国のように景気の調整弁的に用いることは困難である。しかも、CDD契約は、臨時的業務または休業等で欠けた社員の代替の場合のみと法で限定されており、契約更新も最大1回のみ、かつ更新も含めた最大契約期間は18カ月である。CDDは派遣と並び好ましくない不安定雇用であるとして、例えば2002年1月に施行された「労使関係近代化法」でCDDの契約終了時手当を6%から10%に増額し

派遣と同水準にするなど、これを制限する方向の施策がとられてきている。

## 2. 解雇規制

解雇は、個人的な理由による解雇と企業の経営状況により解雇される経済的理由による解雇の2つに分けられる。どのタイプの解雇にしても、明確かつ偏見のない理由、または仕事に従事することができない重要な理由が必要となる。したがって、フランスにおいては、景気状況に応じた労働力調整のため、または、職業能力の軽微な欠如などによる解雇は極めて困難であるといえる。

2001年初頭からのグローバリゼーションの深化を背景とした大企業を中心とする大量解雇計画の公表が続いたことに大きな危機感を抱いた当時のジョスパン左派連合政権は、当時審議中であった「労使関係近代化法案」に経済的理由による解雇、特に大量解雇の場合の手続きを強化する条項を盛り込み<sup>注3)</sup>、同法の成立により、2002年1月から施行された。

しかし、2002年5月の政権交代により、ラファラン保守中道政権は、解雇手続きに時間を要することが企業活動にとって大きなマイナスになること等を憂慮し、解雇手続き等のあり方を大幅に労使合意にゆだねることを目的として、労使関係近代化法のなかの経済的理由による解雇の規制強化に係る条項の大部分を18カ月停止することを主たる内容とする「雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法」を提出、2002年12月に成立し、2003年1月4日施行された。

## VI. 労働・社会保障関連行政日誌

2002年の政治・労働行政をめぐる主な出来事は以下のとおりである。1年を総括すれば、政権交代による労働行政の転換が最大の焦点であったといえよう。

- 1月
- 憲法評議会が「労使関係近代化法案」中の「経済的理由による解雇」の定義に関する条項を削除するよう命令。
  - 「労使関係近代化法」成立、施行。

- 新生児誕生に際して取得できる父親休暇の延長措置（従来の3日から14日へ）が施行。
- 4月
- 第1回大統領選挙にてシラク前大統領と極右のル・ペン国民戦線党首が決戦投票へ進む。ジョスパン前首相（社会党）が敗れるという大波乱。
- 5月
- 大統領選第2回投票にてシラク氏が再選。ラファラン氏を首相とする内閣を組閣。組閣に伴い雇用・連帯省は社会問題・労働・連帯省に改組され、フランソワ・フィヨン氏が大臣に就任。
- 6月
- 総選挙にて保守陣営が勝利を収め5年間続いたコアビタシオン（保革共存政権）を解消。総選挙後内閣は小幅の改造となるが、首相、社会問題・労働・連帯大臣はともに留任。
  - SMICの引き上げ幅は、法定の自動的改定分にとどめる最低限の引き上げ幅となる。
- 7月
- ラファラン首相、新政権の社会・雇用政策における優先課題を発表。具体的には、①労使対話重視、②職業訓練改革、③年金改革への着手、④新たな医療制度、健康保険制度の提案、⑤社会阻害と差別撤廃施策の強化、⑥公共サービス改善、⑦社会保障負担の軽減と週35時間制の調整による雇用政策、などである。
  - 無資格若年者をCDIとして採用する企業の社会保障費負担を減免する「企業での若者」法案が可決、成立。失対事業的色彩の強いジョスパン政権時代の「若年者雇用促進計画」と好対照をなす。
- 9月
- 週35時間制の緩和およびSMICの一本化を主たる内容とする「給与・労働時間・雇用促進法案」（通称：フィヨン法）を閣議決定。
- 10月
- 失業ヤリストラの増加に憂慮し、社会、経済、国土整備の各分野の調整を行い行政のこれらへの介入手段の整備を行うための「社会計画最高責任者」にクロード・ヴィエット氏を任命。各省代表者による組織が氏の下に整備され省横断的活動が期待されている。
- 11月
- 「労使関係近代化法」の解雇規制強化に係る条

項の18カ月停止を主たる内容とする「雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法案」を閣議決定。

- 12月
- 5年に1度の労働審判所判事選挙実施。労組の支持の順位に変動はないものの、CGT-FOが支持率を下げ、中小労組がそれぞれ支持率を上げるという結果となった。
  - 「給与・労働時間・雇用促進法案」および「雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法案」が可決、成立。
  - 財政危機に見舞われている失業保険制度の保険料引き上げおよび給付期間の削減等につき労使が合意。
  - 各種税政優遇措置等による起業家支援を目的とする「経済的イニシアチブ促進法案」を閣議決定。

以上のように、2002年後半は、どちらかといえば前政権の行った措置の転換、改変に係る施策が多いといえるが、それらが一段落した2003年は、かねてからの積み残しの課題である年金改革が最も重要なテーマとして様々に論じられることとなる。

## VII. 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。

## VIII. 労働災害

2000年の労働災害件数は、148万5000件であり、前年と比べ若干（1%）減少した。労働災害による死亡者数は前年比で12%減少しており、この10年間で35%と大幅に減少している。

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。

注1) フランスの失業率には、職業安定機関の業務統計をベースとして、その登録失業者数からILO基準の失業者数を推計し（INSEEによる推計）算出される失業率と、年1回の「労働力調査」をベースとして、EU各国で比較可能な形に定義をそろえ（ILO基準準拠）、四半期ごとの労働活動に関する調査および職業安定機関の月次業務統計を用いてEUROSTATが月次値を推計して公表される失業率の2種類がある。ここでは前者の数値を用いている。一般にフランス社会では、前者の失業率と「公共職業安定所登録失業者数」の動向が労働市場のパフォーマンスを表わす指標として用いられる。

注2) フランスの「法定労働時間」とは、わが国労働基準法の「法定労働時間」とは異なる概念であることに注意が必要である。わが国では、週40時間、1日8時間を原則として超えて労働させてはいけないこととなっており（労働基準法第32条）、これを超える内容の労働契約は無効となるが（労働基準法第13条）、フランスの場合は、法定労働時間を超える労働契約も可能である。すなわち、フランスの「法定労働時間」は、超過勤務時間算定の基礎となるものという性格を第一義としている。したがって、法定の最長労働時間（1日10時間、特定週で48時間、12週平均46時間、L.212-7-1）を超えなければ、超過勤務割増を支払うことを条件に所定内労働時間（＝契約労働時間）を「法定労働時間」以上に（ただし、年間超過勤務上限は超えない範囲で）設定することも可能である。

注3) ジョスバン政権は、解雇規制の切り札として、経済的理由による解雇の定義条項の改変を目指したが、憲法評議会に違憲であるとされ、日の目を見ず、解雇規制という観点からは迫力不足となったことは否めない。