

国別基礎情報 フランス

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

					(%)
2000	2005	2009	2010	2011	
3.7	1.8	-3.1	1.7	1.7	

出典：OECD Database

1-2 総人口

					(千人)
1950	1975	2000	2005	2010	
41,832	52,692	59,048	60,997	62,787	

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

			(千人)
2000	2005	2011	
23,213	24,949	25,778	

出典：Eurostat Database

1-4 失業率

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
10.5	9.0	9.3	9.5	9.8	9.7	

出典：OECD Employment Outlook

1-5 若年者失業率（15～24歳）

			(%)
2000	2005	2011	
20.6	20.6	22.1	

出典：OECD Database

1-6 長期失業者の割合

						(%)
	1995	2000	2005	2010	2011	
6か月以上 1年未満	19.3	16.8	18.7	19.7	18.7	
1年以上	40.2	39.6	41.0	40.2	41.4	

出典：OECD Database

1-7 パートタイム労働者の割合

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
14.2	14.2	13.2	13.3	13.6	13.6	

出典：OECD Database

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

》基本業務（職業紹介等）

雇用局(Pôle emploi)が全国ネットワークの職業紹介等を直接実施している。なお、2009年1月より、ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi: 職業安定所/国立雇用紹介所)は失業給付機関 (UNEDIC: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce/全国商工業雇用協会)と統合され、名称が雇用局(Pôle emploi)に変更。

資料出所：雇用局ウェブサイト

2-2 労働者派遣制度

》労働者派遣事業についての法規制

労働者派遣に係る1990年7月12日法(最初の派遣法制定は1972年。これまでの主な改正内容は派遣事由及び派遣期間に関するもの)。

営業開始にあたって、その所在地の労働監督官に事前届出をすることが義務付けられている。また、財政的保証が必要。産業医としての派遣労働は禁止されている。

派遣労働の利用禁止事由は、(1) 争議参加労働者の代替、(2) 危険業務、(3) 経済的解雇実施後の6か月間、(4) 派遣期間満了後、一定期間経過以前の派遣労働の利用(代替労働、緊急作業の場合を除く)。

恒常的業務に関わる派遣労働の利用は禁止されており、利用事由は、(1) 代替要員の補充、(2) 企業の業務量の一時的変化への対応、(3) 本来的に一時的な業務(季節労働等)、(4) 雇用政策上の措置(訓練目的の派遣労働及び就職上の困難に直面する者の派遣労働)―のいずれかでなければならない。

派遣期間の上限は原則 18 カ月、更新は 1 回まで(更新前の契約期間と合わせて 18 カ月以上は、原則として不可)。他の雇用者の代替要員及び安全確保のための緊急作業の場合は最長 9 カ月。

派遣先労働者との賃金、労働条件の均等原則あり。派遣先は派遣元の社会保険料の未払いについて連帯責任あり。2005 年 1 月 18 日可決の社会統合法により、派遣業事業を失業者に対する職業紹介にも拡大(職業紹介の解禁)。

- ― 労使協約に基づき、派遣会社の拠出による派遣労働者訓練基金(FAFTT)及び派遣労働雇用基金(FPETT)が設けられている。

資料出所：JILPT(2012.9)「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」、同(2011.6)「諸外国の労働者派遣制度」

》労働者派遣事業の現状：

- ― 派遣労働者数：

フルタイム労働者数換算(注)で約 57.6 万人
(雇用者全体に占める割合は 3.2%)

(注)フルタイム労働者数換算(Volume de travail en equivalents-emplois à temps plein)とは、全派遣労働者の派遣労働者としての就業週数の総計を 52 週で除したものの、すなわち、派遣労働者が、年間を通じて、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数。

- ― 主な業種：

製造 45.3%、サービス 33.8%、建設 20.4%、農林水産 0.4%

- ― 主な業務：

非熟練生産労働者 36.5%、熟練生産労働者 41.4%、事務系労働者 12.2%、幹部職・職長・技術者 8.1%、上級幹部職 1.8%

- ― 若年層(34 歳以下)の割合：61.3%

- ― 男女比：男性 72.5%、女性 27.5%

- ― 平均派遣期間：1.8 週

資料出所：労働省ウェブサイト

2-3 失業保険制度

- ― 制度名：雇用復帰支援手当(ARE)

- ― 根拠法：労働法典 L.5422-1 条及び 2011 年 5 月 6 日の労使協定

- ― 被保険者：民間の雇用労働者

- ― 受給要件：

- (1) 失業保険制度に一定期間加入

- ・ 50 歳未満：

離職直前 28 カ月間で 122 日 (610 時間) 以上

- ・ 50 歳以上：

離職直前 36 カ月間で 122 日 (610 時間) 以上

- (2) 正当な理由がなく自己都合退職(辞職)した者ではないこと

- (3) 就労活動に必要な身体能力があること

- (4) 雇用局 (Pôle emploi) に求職者として登録されていること

- (5) 求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること

(再就職活動の指針となる「個別就職計画 (PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う)

- (6) 原則として、60 歳未満であること

- ― 給付水準：

給付額 (日額) は離職前の賃金 (月額) 及び勤務形態 (フルタイム、パートタイム等) に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、以下のいずれかによる。

- ・ 1144 ユーロ未満：

支給額 (日額) は、離職前の賃金 (月額 ÷ 30 日) の 75%

- ・ 1144~1253 ユーロ未満：

支給額 (日額) は、28.21 ユーロの定額 (月額換算では、829.8 ユーロ)

- ・ 1253~2070 ユーロ未満：

支給額 (日額) は、離職前の賃金 (月額 ÷ 30 日) の 40.4% + 11.57 ユーロ

- ・ 2070～12124 ユーロ未満：
支給額（月額）は、離職前の賃金（月額÷30日）の57.4%（2012年7月現在）

－ 給付期間：

- ・ 50歳未満：4カ月（122日）～24カ月（730日）
- ・ 50歳以上：4カ月（122日）～36カ月（1,095日）
- ・ 60歳以上の受給者で、満額老齢年金を拠出期間不足で受給できない者は、最長65歳4カ月まで受給可能。

－ 財源：

保険料 保険料率は総賃金の6.4%(2011年)

- 被用者：2.4%、
- 事業主：4.0%

国庫負担

財源の98.9%は、被用者及び雇用主の拠出金である。(2007年)(被用者12.0%、事業主13.8%)

－ 管理運営主体：

雇用局 (Pôle emploi)

－ 備考：

失業給付の受給期間を満了した長期失業者などを対象とした連帯失業手当制度がある（参考表参照）。

資料出所：JILPT(2010)「資料シリーズ No.70 ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」、雇用局ウェブサイト

2-4 補足的失業扶助制度

－ 制度名：

連帯失業手当 (ASS : Allocation de solidarité spécifique)

－ 根拠法令：労働法典第L5423条など

－ 管理運営主体：

規則制定などの制度管理は政府、事業の管理運営は雇用局 (Pôle emploi)

－ 財源：政府の一般財源（全額国庫負担）

－ 受給対象者：

原則失業給付（雇用復帰支援手当(ARE)）の受給期間を満了した長期失業者。自発的にASSの受給を選択した50歳以上のARE対象者。

－ 受給要件：

- (1) 離職前10年間に5年以上就業していたこと（但し、子どもを育てるために休業していた場合は、3年を上限として子ども一人につき1年、就業年数の条件を軽減できる）。
なお、離職前10年間に就業していた期間が5年未満の者については、積極的連帯所得手当 (RSA : Revenu de solidarité active)を受給できる。
- (2) 実際に求職活動を行っていること（但し、55歳以上の者については免除される）。
- (3) 手当を申請した時点で、家族扶養手当及び住宅手当を除く一カ月の収入が、一定額（2012年12月31日現在、単身者1,113ユーロ、夫婦1,749ユーロ）に満たないこと。

－ 給付水準：

世帯収入に応じて給付額が決まる。

【単身者の場合】，

月収636ユーロ未満：477ユーロ（月額）

月収636～1,113ユーロ未満：1,113ユーロと収入の差額（月額）

月収1,113ユーロ以上：給付ゼロ

【夫婦・カップルの場合】，

月収1,272ユーロ未満：477ユーロ

（1人当たり）

月収1,272～1,749ユーロ未満：1,749ユーロと収入の差額

月収1,749ユーロ以上：給付ゼロ

（2012年12月31日現在）

－ 給付期間：

原則6カ月（更新可能）

－ 給付実績：

受給者 33万7900人（2009年12月31日）

－ 支給総額（2009年実績）：

18.32億ユーロ（約2000億円）

－ 備考：

60歳以上の受給者で、満額老齢年金を拠出期間不足で受給できない者は、公的年金の満額支給開始年齢(65歳から67歳に段階的引き上げ中)まで受給可能。

月に 78 時間以上の賃金労働に就いた場合、仕事を始めてから 3 カ月間は仕事による収入と ASS の全額を得られる。4 カ月目から 12 カ月目までは、ASS の給付額から仕事による収入分が天引きされるが、雇用局から毎月 150 ユーロの特別手当が支給される。さらに、4 カ月連続で月 78 時間を超えるひとつまたは複数の賃金労働に従事した場合、雇用復帰特別手当として 1000 ユーロが支給される。

資料出所：フランス政府公共サービスウェブサイト、雇用省報告書“Les allocataires du régime de solidarité nationale en 2009”

2-5 困難な状況にある者に対する施策

高齢者向け施策

》供給側(求職者及び労働者)に対する施策(相談、援助等)

「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約

- ・ 開始年月：2004 年 5 月
- ・ 適用範囲：全ての企業の全被用者が対象
- ・ 具体的内容：

フランスの企業は、被用者への訓練機会の付与が法律で義務づけられており、労使が高齢労働者・熟練労働者のための様々な訓練参加権を労働協約で規定し、被用者の訓練への参加を促進。

例) 45 歳以上か 20 年以上の職務経験がある被用者で勤続 1 年以上の者は、優先的に技能検定を受講できる他、時間外の職業訓練を受講する場合は、給与の 50%相当の教育訓練手当が企業から支給される。

》需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

統一参入契約 CUI (Contrat Unique d'Insertion)

(2010 年 1 月 1 日に、それまでの雇用主主導契約 CIE などが統合された。)

－ 開始年月：2008 年 12 月

－ 内容：

雇用局 (Pôle emploi) と CUI 協定を結び、高齢者や障害者等就職に困難を抱える者を CUI に

基づいて雇用した事業主に対し、最低賃金 (SMIC) の 47% を上限に、最長 2 年間の賃金補助を実施。

》求職者を採用する使用者に対する逡減支援 (ADE)

－ 開始年月：2006 年 1 月 (2009 年 1 月 1 日廃止)

資料出所：厚生労働省(2007)「世界の厚生労働」、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(2012)「諸外国における高齢者の就業形態の実情に関する調査研究 I (主要国編)」、厚生省ウェブサイト、フランス政府公共サービスウェブサイト

2-6 年齢に関する法制度 (定年等関係)

－ 根拠法令：

労働法典 L1132-1 条 (差別防止に関する一般規定) など (「差別防止に関する法律」(Loi relative à la lutte contre les discriminations)により改正)

－ 施行年月：2010 年 1 月に改正

－ 定年制：

可 (原則として、70 歳以上)。但し、一定の条件の下、67 歳以上の定年設定が可能。(1955 年以前生まれの従業員に対しては、65 歳 4 カ月～66 歳 8 カ月以上の定年設定が可能。) 公務員の場合は職種により 55-65 歳(但し、延長が可能なる場合もある)。

－ 高齢者の解雇に対する特別な保護等：

・ 高齢者の解雇時の追加負担制度 (ドラランド拠出金) の廃止。

50 歳以上の労働者を解雇する場合、企業が失業保険の拠出金を支払う制度は、(中高年の採用を躊躇する原因になると考えられていたため、) 2008 年 1 月 1 日に廃止された。

・ 整理解雇時における高齢者等への配慮義務

企業が経済的な理由による解雇(整理解雇)を行う際に定めなければならない解雇の順番の基準において、高齢者等の状況を特に考慮しなければならない。

資料出所：鈴木尊紘(2009)「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」、フランス法律データベース(Legifrance)

2-7 障害者雇用対策

- 根拠法：労働法典 L5212
- 対象者：
身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している全ての者。雇用義務制度の受益者の範囲は、CDAPH（障害者権利自立委員会）によって障害を持つ者として認定された労働者、労働災害あるいは職業病の犠牲者、障害年金の有資格者、障害者手帳の保有者、成人障害者手当（AAH）受給者、旧軍人及びそれと同様の者。
- 雇用主への規制：
賃金労働者が 20 人を超える公共・民間事業主に対し、6%の障害者雇用の義務付け。雇用率を満たさなくても 4 つの代替的手段（納付金制度における拠出金、保護的労働セクターとの下請契約、研修での障害者の受入れ、労使協定による雇用プログラム）をとれば満たしたものと認める。但し、保護的労働セクターとの下請契約、研修での障害者の受入れの利用には上限がある。
- 手続き等：

負担金の徴収方法

使用者は、毎年雇うべき障害者 1 人につき決められた拠出金（最低賃金時給の 400～600 倍）を障害者職業編入基金（AGEFIPH）に納付する。

助成方法

AGEFIPH が拠出金を使用者から徴収し、一般雇用されている障害者の賃金保障、就業している障害者やその使用者に対する一括払いの統合助成金、雇用継続のための資金、職場改善のための資金として助成している。

資料出所：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(2012)「調査研究報告書 No.110 欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」、永野仁美(2009)「フランスの障害者雇用政策」

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

学校における職業教育・職業体験

》 交互教育

- 開始年月：1989 年
- 管理運営主体：学校と企業の産学連携
- 対象者及び適用要件：中・高等教育の学生
- 具体的内容：
若者の能力向上と就職促進のため、学校での教育と職場での訓練を交互に行う。

》 大学付設職業教育センター（IUP）

- 開始年月：1991 年
- 管理運営主体：大学
- 対象者及び適用要件：大学生
- 具体的内容：
企業の要求に即した人材育成のため、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの 5 専攻が設置され、全教育機関の 1/3 を企業実習にあてる。修了者には「高度技術者マスター」の免状が授与される。

養成訓練制度その他の訓練制度

》 養成訓練契約（Contrat d'apprentissage）

- 開始年月：1986 年法律改正
- 契約締結可能な雇用主：
公的部門も含む全ての事業主。社会保険料雇用主負担の一部免除などの優遇措置あり。
- 対象者及び適用要件：
義務教育を終了した 16～25 歳の若年者、26 歳以上の若年障害者等（2006 年の法律改正で、14 歳以上 16 歳未満でも、養成訓練を受けることが可能となった）
- 具体的内容：
CAP（職業適格証）に加えて、高等段階の職業教育又は技術教育の免状等を取得するため、理論教育を年間 400 時間以上受講しつつ、企業で賃金の支払いを受けながら、実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となってからの年数に応じて、SMIC（最低賃金）の 25～78%以上の賃金を支払う。

》 熟練化契約（Contrat de professionnalisation）

国が管理を行うが、具体的には支援機関である地域ミッションセンター、受け入れ・情報・指導常設センターが運営を行う。

－対象者及び適用年齢：

16～25 歳で低水準の資格・学業修了証（「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）しか持たない若年者。

－具体的内容：

対象となる若年者と国の間で契約を交わし、就職計画の実現に向けた行動の内容を規定し、個人指導も含めた就業支援を行う。

3-2 継続教育訓練

3-2-1 在職者訓練

職業訓練計画 (Plan de Formation)

職業訓練計画とは、企業が行う職業訓練事業で 1971 年より実施されている。企業側は単年あるいは複数年にまたがる職業訓練計画を作成し、社内の企業委員会 25 に諮ったうえで実施することができる。同制度の利用目的は、(1) 従業員が就労する部署や組織構造の変化への適合するため、(2) 従業員を雇用動向の変化に対応させる、もしくは従業員の雇用を維持するため、(3) 従業員の能力開発のため、の 3 点である。

同年における職業訓練計画の平均訓練時間は 30 時間程度であり、在職者の 4 割が受講している。

専門職業化期間

(périodes de professionnalisation)

専門職業化期間とは、2004 年 5 月付けの法律により創設された職業訓練制度である。80 年代に若年者の就業支援の一環として行われ高い評価を受けた類似の制度をベースに、対象層を広げるなどの改定を加え、新たに実施されるに至った。

同制度は、全国的な労使の集団合意により定められた条件（産休や育休から復帰する場合や職業活動が 20 年を超えている場合等）に該当する無期限雇用契約 (CDI) 26 の従業員（日本の正社員におおむね相当）に適用される。彼らが自身の雇用維持や、国に承認された職業的に

有効な技能資格の取得、職業訓練計画よりもさらに長期にわたってより高度な技術や最新技術等を獲得するための職業訓練が必要な場合に、雇用主と協議の上で利用できる。

2007 年における専門化職業期間の利用者は 370,150 人 (CPNFP の調査による) である。

・職業訓練個人権 (DIF : Droit Individuel a la Formation)

職業訓練個人権 (以下、DIF とする) とは、2004 年 5 月付けの法律 27 により創設された職業訓練制度である。従前の職業訓練制度の多くは企業主導型で行われていたといえる。従業員が主体となって活用できる制度 (代表例は CIF : 本節第 3 項, P73, を参照) もあったが、1 人当たりの訓練コストが高額となるため、予算規模からみて職業訓練を望む全ての対象者をカバーしきれないといった問題があった。こうした課題を解決するため、企業の職業訓練計画の枠外で、比較的従業員の意思によって職業訓練を受けられるように、DIF が作られたのである。

DIF の特徴は、フルタイムの無期限労働契約 (CDI) の従業員は、勤続 1 年以上経過した後、毎年、20 時間の職業訓練を受ける個人的権利を得るというものである。パートタイムの CDI 従業員の場合、職業訓練のために与えられる時間は、就労期間の割合に応じて算定される。毎年獲得する権利は 6 年間累積することが可能であり、その 6 年間に権利を行使していない場合でも、120 時間分の権利を持ち越すことができる。

従業員は、(1) 「優先的」DIF として、業界等において労使で集团的合意が結ばれ、実施様式等が定められている場合、(2) Contrats de professionnalisation (熟練化契約 : 学業を終えてから資格取得を目指す 16～25 歳の若者と 26 歳以上の求職者を対象に、就業しながら職業教育訓練を受けることができる。もしくは「職業訓練計画」に含まれる職業訓練事業の一環として利用する場合、のいずれかを選択する。

利用実績は 2006 年度には 166,054 人で 2005 年度と比べ約 6 倍の伸びを示している。

その大部分が優先的 DIF (59.8%) あるいは職業訓練計画 (34.3%) の一環として使用されている。

職業訓練個人休暇

(CIF : Conge Individuel de Formation)

職業訓練個人休暇 (CIF) は、企業が主導する職業訓練計画とは別に、従業員の意思によって主体的に能力開発機会を得るための仕組みである。比較的職業生活が長い人向けに、キャリアアップやキャリア転換に役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために職業訓練を受けるための休暇を取得することができる制度である。創設は 1971 年である。

同制度を活用するために、従業員自らが訓練計画書を作成し、OPACIF に提出する。企業側は申請を拒否することができない。取得可能な休暇の期間は、フルタイム研修の場合は 1 年以内、パートタイム研修の場合は 1200 時間以内である。

2006 年度の新規申請実績は 62,591 件である。政労使ともに、近年の CIF について一定の成果をあげていると評価しながらも、1 件当たりにかかるコストが他の職業訓練と比べて高額のため、利用者数の大幅増加が困難であるとの認識をしている。

資料出所 : JILPT(2009)「資料シリーズ No.57 欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米 4 カ国比較調査」、JILPT(2009.6)「海外労働情報」、中上光夫(2007)「フランスにおける『職業訓練』と職業資格」

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

» SMIC(Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

— 根拠法令 : 労働法典(1950 及び 1970 改正)

— 決定方式 : 審議会方式

(最低賃金額に関する最終的な決定は、政府が行う)

定時改定方式

消費者物価上昇率とブルーカラー実質賃金上昇率の半分を加味した引き上げ案をもとに、全国団体交渉委員会の賃金給与小委員会の意見を参考にして毎年 7 月 1 日付けで金額を改定。

物価スライド方式

消費者物価指数が前回の金額改定の水準より 2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけ金額を改定。

— 設定方式 : 全国一律

— 最低賃金額 : 9.43 ユーロ/時間 (2013 年 1 月 1 日～)

2008 年 12 年の法改正により、2010 年以降 SMIC の改定は毎年 1 月に実施。

— 適用対象 : フランス本土、海外県及び海外領土の Saint-Pierre-et-

Miquelon

— 適用除外又は減額措置の対象となる労働者 :

・ 17 歳 : 10%減、

・ 17 歳未満 : 20%減、

(但し、6 カ月以上勤務で減額措置なし)

・ 職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者 : 22~75%減

適用除外 労働時間を把握することができない労働者 (訪問販売員などの一部)

減額措置 18 歳未満、見習訓練生・研修生等

— 罰則等 : 労働者一人につき 1,500 ユーロ以下の罰金 (再犯は 3,000 ユーロ以下)

— ILO 条約批准状況 :

第 26 号条約(1930 批准)、第 131 号条約(1972 批准)

— 労働協約拡張適用制度 : あり

» 労働協約拡張方式

— 根拠法令 : 労働法典

— 決定方式 : 協約当事者の交渉による

— 設定方式 : 地域・業種別

— 最低賃金額 : 各労働協約による

— 適用対象 : 一定の地域内の業種特に限定なし

— 適用除外又は減額措置の対象となる労働者 :

・ 17 歳 : 10%減、

- ・ 17 歳未満：20%減、
(但し、6 カ月以上勤務で減額措置なし)
- ・ 職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者：22～75%減
- － 罰則等：労働者一人につき罰金 750 ユーロ以下、未払い分の賃金の 50% (100～5,000 ポンド) の罰金
- － ILO 条約批准状況：
第 26 号条約 (1930 批准)、第 131 号条約 (1972 批准)

資料出所：JILPT(2009)「資料シリーズ No.50 欧米諸国における最低賃金制度」

4-2 最低賃金額の推移

1995	2000	'05	'08	'09	'10	'11	'12	'13
36.98	42.02	8.03	8.71	8.82	8.86	9.00	9.40	9.43

注：2000 年までは(フラン/時間)、それ以降は(ユーロ/時間)

4-3 労働時間制度

- － 根拠法令：労働法典 L3121-10 (2008 年 5 月 1 日より)
- － 法定労働時間：1 週 35 時間又は年 1,607 時間
- － 罰則：
最長労働時間 (例えば、1 日当たり 10 時間) を超えて労働させた場合、第 4 種違警罪としての罰金が適用される。(違警罪は、違法に雇用された労働者数と同じ数だけ罰金刑を生じさせる。)
- － 適用関係：
法定労働時間の適用除外
 - ・ 国有企業 (ガス、電気、国鉄等)
 - ・ 商業代理人 (判例、学説)
 - ・ 家事使用人 (判例、学説)
 - ・ 住込み不動産管理人
 - ・ 守衛 (判例、学説)
 - ・ 取締役
 - ・ 上級幹部職員 (幹部職カードル)
 - ・ 家内労働者
- － 法定労働時間の特例：**法定労働時間の適用除外**の項目参照

一部の産業では、超過勤務手当の支払い対象となる労働時間が異なっている (例えば、青果小売業などでは、週 39 時間目以降)。

－ 弾力的労働時間制度：

1 年変形労働時間制

使用者は、(1) 拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定又は意義申立権の対象とならない企業・事業場別協定を締結して、一定事項を記載すること、(2) 労働時間が労働週で平均して週 35 時間を超えず、かつ年間 1,607 時間を超えないこと、(3) 1 日及び 1 週単位の最長労働時間を遵守すること。「労働時間が 1 日 10 時間以下、1 週 48 時間以下、12 週平均 44 時間以下であること」を要件として、1 年単位の変形労働時間制を導入することができる。

サイクル労働

労働時間の配分がサイクル (数週単位の期間) ごとに同様の形で繰り返される労働について、(1) 継続的に操業される企業において、(2) デクレで定められている場合、又は拡張適用される産業部門別労働協約・労使協定若しくは異義申立権の対象とならない企業・事業場別協定の締結がなされた場合、サイクル労働を実施することができる。この場合、労働サイクル期間を平均して週 35 時間を超える労働時間のみが超過労働時間とされる。但し、1 日及び 1 週単位の最長労働時間の規制 (1 日 10 時間以下、1 週 48 時間以下、12 週平均 44 時間以下) の適用は除外されない。

－ 時間外労働 (上限規制、割増賃金率)：

上限規制

業界、グループ企業、企業、事業所単位で労使合意のもとに、従業員が希望し、かつ雇用主が認める場合、法定残業時間の上限)、又は労働協定により定められた残業時間の上限を超えて、残業を行うことができる。法定の時間外労働時間の上限は、「時短緩和法」により 180 時間から 220 時間に上げられた。

上限を超えた残業時間に対する手当の支給金額は労使協定で定められており、増額率は通常の残業時間に適用される率を下回ることはでき

ない。また、週単位の法定最長労働時間（同じ週で、48時間、12週平均で週44時間）を超えることはできない。但し、年間枠を超えた残業時間に対して法定代休を与えることはできない。

割増賃金率 25%

従業員数20人未満の小規模企業については、2008年12月末まで割増賃金率を10%に設定する例外措置がとられていたが、「労働・雇用・購買力のための法案」可決（2007年8月1日）により、同措置の廃止及び2007年10月1日から企業の規模にかかわらず割増賃金率を25%とすることが決定した（企業規模による所得税・社会保険料の免除措置あり）。

一 休日労働（割増賃金率）：

原則として、

(1) 1週につき6労働日を超えて労働させることの禁止。

(2) 週休は少なくとも継続する24時間。

(3) 日曜日に与えなければならない。

但し、一定の場合に適用除外あり。

割増賃金率

例えば、日曜日が定休日の商店が、例外的に日曜日に営業する場合、日曜日に就業する従業員に対して、少なくとも2倍の賃金を支払わなくてはならない。但し、観光地などの日曜営業の場合は、その限りではない。（2009年の法改正以降）（労働法典 L3132-27条）

一 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

同一の使用者の下で最低でも（実働で）10日間勤務すること。

一 年次有給休暇の付与日数：

1年30労働日（1月につき2.5労働日）

一 年次有給休暇の連続付与：

連続12労働日を超える有給休暇を、1年に1度以上与えなければならない。但し、連続して取得することのできる有給休暇の最高日数は24労働日。

一 年次有給休暇の付与方法：

休暇取得可能時期（労働協約又は団体協定で定めた5月1日～10月31日を含む期間）に労働協約、団体協定の規定又は慣習により付与。

これらが無い場合は従業員代表委員の意見聴取後使用者が付与。

一 未消化年休の取扱い：

一部の企業では、日数を限定して持ち越しを認めているが、原則として未消化の有給休暇は消滅する。但し、退職時に未消化の有給休暇は有給休暇手当として支給される。

また、「労働時間貯金制度」を業界、グループ企業、企業、事業所レベルでの労使合意に基づき制定できる。これまで1年間に貯蓄できる有給休暇の上限を22日とし、消化の有効期限を5年間とする規定があったが、「時短緩和法」により撤廃。条項を労使合意のもとに自由に決定できるようになると同時に、労働時間貯金の現金化（企業による休暇の買取り）も可能となった。

資料出所：JILPT(2012)「資料シリーズNo.104 労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」

4-4 解雇法制

》 個別的解雇

1973年法等により解雇が規制されている。次の事由による解雇は無効である。

- ・妊娠中と産前産後休業中の解雇
- ・労働に起因する傷病期間及び再訓練期間中の解雇
- ・出身・性・家族状況
- ・民族・人種・政治的意見
- ・労働組合権の通常の行使
- ・宗教的信条

また、解雇には真実かつ重大な理由が必要であり、これが存在しないときは、労働裁判所によって不当解雇とされ、補償金の支払いが必要となる。真実かつ重大な理由とは、(1) 労働契約の履行、労働者自身、その能力、企業組織に関連したものであり、(2) 事実に基づいて証明でき、(3) 契約の継続を不可能ならしめるほど重大な理由をいう。

個別的解雇には、(1) 事前面談への召還、(2) 事前面談、(3) 解雇通知の送付、(4) 解雇予告期間

の遵守、(5) 解雇手当の支払いといった手続が必要。

》 集団的解雇

経済的理由による解雇については、「真実かつ重大な理由」が必要であり、次のような特別な手続が必要。

個人（1人）解雇の場合（2人以上の解雇の場合も共通）

- ・ 解雇される予定の労働者に対する呼出と面談
- ・ 労働者に対する書面による解雇予告（一定の待機期間がある。）
- ・ 労働者に対する一定期間の再雇用優先権の付与
- ・ 行政官庁への解雇実施計画の届出・通知

2人以上10人未満の解雇

- ・ 企業委員会（ない場合には従業員代表委員）に対する情報提供と協議

10人以上の解雇

- ・ 企業委員会（ない場合には従業員代表委員）への情報提供と少なくとも2回以上の協議。企業委員会は企業の費用負担により会計鑑定人の補佐を受けることができる。
- ・ 50人以上の労働者を雇用する企業が、30日以内に10人以上の労働者を解雇する場合には、使用者による再配置計画等を盛り込んだ「雇用保護計画」の作成が義務づけられる。行政官庁は、計画を審査し、補充・変更の提案等を行うことができる。
- ・ 企業、国、商工業雇用協会の三者による職業転換協定（職業訓練の提供、手当の支給を内容とするもの）を締結しなければならない。

このほか、1,000人以上の労働者を雇用する企業等は、解雇対象者に、最大9カ月間、労働契約を維持しながら職業訓練や休職活動をするための「再配置休暇」を付与しなければならない。この対象とならない企業は、解雇対象者に、職業能力評価票の作成と再就職支援の諸措置を提案しなければならない。

資料出所：JILPT(2005)「労働政策研究報告書 No.39 諸外国の労働契約法制に関する調査研究」、日本労働研究機構(2003)「資料シリーズ No.129 諸外国にお

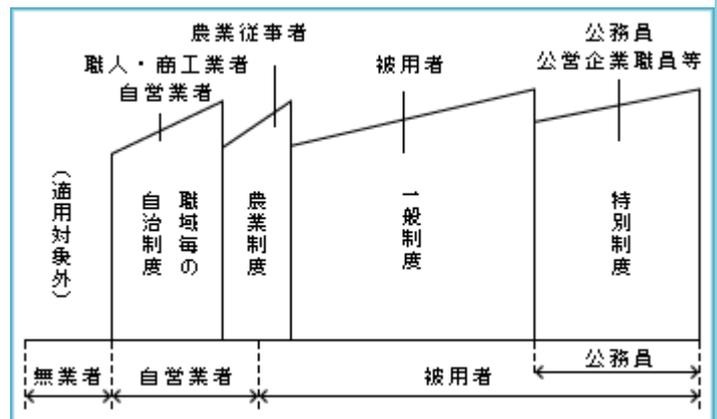
ける解雇のルールと紛争解決の実態— ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」、生田大輔(2010)「我が国解雇法制における金銭解決制度導入の可能性—国際比較を通して—(東京大学法科大学院ローレビュー Vol.5, 2010.9)」

5 社会保障

5-1 公的年金制度

— 制度体系：

(強制加入部分は原則として) 2階建て



— 対象者：

被用者は強制加入。無業者は任意加入不可能。
(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、無拠出制の高齢者最低所得保証給付 Minimum Vieillesse に頼ることができる)

— 保険料率：

以下は一般制度の1階部分の保険料率(2013年1月1日より)。

- ・ 被用者は、37,032ユーロ/年までの給与に対して6.65%、全給与に対して0.1%。
- ・ 使用者は、37,032ユーロ/年までの給与に対して8.3%、全給与に対して1.6%。

— 支給開始年齢：

制度により異なるが、原則として60歳。2011年7月1日以降、段階的に引き上げられ、2017年には62歳へとなることが決定されている(2010年の公的年金制度改革による)。また、満額受給に必要な保険料拠出期間は、60歳時平均余命の伸長を考慮して、段階的に引き上げられる。(現在、1953年生まれの者の場合、41年2カ月、1954年生まれの者の場合、41年7カ月)

－ 最低加入期間：3 カ月

－ 国庫負担：

財源の 64.2%（2011 年、以下同様）は労使拠出の保険料であるが、雇用促進のための社会保険料雇用主負担免除分の国庫による補填（財源の 1.1%）、不動産収入などに賦課される租税（同 10.1%）、老齢連帯基金による拠出（同 18.8%、同基金の財源の大部分は一般福祉税）など、財源に占める労使拠出の保険料以外の比率は高まる傾向にある。

－ 繰り上げ（早期）支給制度：

職業活動を 17 歳以前で開始し、満額受給に必要な保険料拠出期間+2 年以上の長期にわたって就業活動に従事した者は、60 歳以前で公的年金を受給することが可能。（長期就業者に対する早期支給は、2003 年より可能となり、2010 年に、再改正された）

－ 年金受給中の就労：

65 歳以上の労働者と完全年金（フルペンション）の受給権を持つ 60 歳以上の労働者は、収入に関係なく、年金を満額受給できる（2009 年 1 月 1 日から）。上記の条件を満たさない場合でも、年金額と賃金額の合計が引退（年金支給開始）直前の賃金額を超えない場合、年金額は減額されない。

同様に、上記の条件を満たさない場合でも、自営業者（非賃金労働者）として就業する場合、一般制度による年金を受給することは可能である。

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所（2007）「フランス年金制度の現状と展望（高 さやか著）」

5-2 企業年金制度

－ 設立：年金貯蓄プラン(PERCO : Plan d'épargne pour la retraite collectif)

※各企業を対象（制度導入は任意）

－ 加入資格：

年金貯蓄プランを導入している企業に勤める賃金労働者（勤続 3 カ月以上）（任意）

－ 支給開始年齢：年金受給開始時

－ 給付水準：

運用結果による(運用方法は賃金労働者自身が選択する)。労働者自身の拠出額は、最高で年間給与の 4 分の 1。雇用主による拠出は、最高で年間 5,925.12 ユーロ（2013 年）

－ 公的年金制度との調整：特になし

資料出所：フランス政府公共サービスサイト、フランス厚生省ウェブサイト

5-3 社会保険料率の労使負担割合

(民間部門の場合。単位：%)

	労	使
老齢保険	6.65 ¹⁾	8.3 ¹⁾
	0.1 ²⁾	1.6 ²⁾
医療	0.75 ²⁾	13.1 ²⁾
介護	主に税財源	
雇用	2.40 ³⁾	4.0 ³⁾
家族手当 ⁴⁾		5.4
住宅支援金への拠出		0.1

1) 36,372 ユーロ/年までの給与に対する割合。このほかに寡婦保険 0.1%があるがこれは本人負担。

2) 対全給与。

3) 145,488 ユーロ/年までの給与に対する割合。

4) フランスの家族手当には、児童手当のみならず出産手当、育児休業手当に相当するようなものまで含んでいるため、別枠に計上。

5-4 公的扶助制度

》積極的連帯所得手当(RSA)

－ 根拠法：社会福祉・家庭法典

－ 管理運営主体：

家族手当金庫(CAF)、農業社会共済(MSA)、県、雇用年金省

－ 財源：国の一般財源（社会保障拠出・給付法、社会保障管理法）

－ 対象者：25 歳以上、もしくは 1 人以上の子（胎児を含む）がいる 25 歳未満のフランス居住者

－ 目的：

所得のない者に対し、「最低限の生活手段を保障し、職に就くあるいは復職することを奨励し、社会参入を手助けする」制度として、RMI（社会参入最低所得手当）及び API(単親手当)に代わり、2009 年 6 月 1 日より全国的に導入された。職に就くと手当の支給が止められた RMI

に対し、RSA では、最長で 3 カ月間、就労所得と RSA を同時に取得できる。

- － 被保護世帯数：2,086 千世帯（2012 年 6 月末現在）
- － 被保護者数：4,500 千人（2012 年 6 月末現在）
- － 基準額：

RSA の定額金は、世帯の収入・構成人数等により設定（2013 年 1 月 1 日）

単身者

- ・ 子どもなし：483.24 ユーロ
- ・ 子ども 1 人：724.86 ユーロ
- ・ 子ども 2 人：869.83 ユーロ
- ・ 2 人目以降：1 人増えるごとに 189.97 ユーロが加算

カップル・夫婦

- ・ 子どもなし：724.86 ユーロ
- ・ 子ども 1 人：869.83 ユーロ
- ・ 子ども 2 人：1,014.84 ユーロ
- ・ 2 人目以降：1 人増えるごとに 193.30 ユーロが加算

※給付額は、（定額金＋世帯の就労所得の 62%）

- －（家族手当等による世帯収入＋定額の住宅援助）により計算される。

資料出所：フランス政府公共サービスサイト、家族手当公庫 (CAF) ウェブサイト

5-5 育児休業制度

- － 根拠法：労働法典
- － 対象者：
男女労働者。実親、養親、継親子の扶養権を引き受けた者
- － 請求権行使の要件：
子の出生又は 3 歳未満の養子を引取りの日に最低 1 年の勤続を証明すること
- － 期間：
子が 3 歳に達するまでの間。最初は 1 年間の育児休業を取得でき、その後 2 回更新できる（満 3 歳で終了）。しかし、子が重度の病気・事故・障害を負った場合は、休業期間を延長できる。休業中、「乳幼児迎え入れ手当(=Paje)」の CLCA

（活動自由選択補完措置）から、第 1 子は 6 カ月間、第 2 子以降は 3 歳までの間、賃金補助（完全休業で Paje の基礎手当を受給していない場合、月額 566.01 ユーロ(金額は 2012 年))の受給が可能。2006 年 7 月以降に生まれた第 3 子以降を対象に、休業期間を 1 年間に短縮する代わりに賃金補助が約 5 割増で受取可能な選択肢 (Colca= 選択的活動自由選択補完措置)を創設。

- － 形態：
子が 3 歳になるまで、(1) 1～3 年休職する、(2) パートタイム労働(週 16～32 時間)に移行する、(3) 職業教育を受ける、のいずれかの方法又はその組合せ。
- － 請求予告期間：
産休に連続する場合、休業開始 1 カ月前。その他の場合、休業開始 2 カ月前。
- － 解雇・不利益取り扱い：
育児休業を理由に解雇することはできないが、それとは関係のない場合（例：経済解雇）はできる。
- － 復職：
以前と同じ又は同程度の職に復帰できる。
- － 担保方法：
罰金。使用者による損害賠償、解雇手当金等の支払い。
- － 有給・無給：無給
休業期間中の社会保険の取扱：年金について算定基礎となる。
- － 中小企業の取扱：
すべての事業所について休暇制度を完全に実施（1995 年 1 月より）
- － その他：
休業中又はパートタイム労働期間中は職業活動を行ってはならない。

資料出所：フランス政府公共サービスサイト

5-6 育児に対する経済的支援

児童給付

- 家族手当 (Les allocations familiales (Af))
- － 根拠法令：社会保障法典

- 管理運営主体：全国家族手当金庫(CNAF)
- 財源：
 - 企業の拠出金 (44.2%、2011 年、以下同様)、
 - 一般福祉税など租税 (22.0%)、諸手当に対する
 - 国及び県の負担金 (21.5%) (全国家族手当金庫
 - (CNAF)の主な財源)
- 受給 (適用) 要件：
 - 20 歳未満の子を 2 人以上扶養している者 (所
 - 得制限なし)
- 給付 (控除) 内容：
 - 子の年齢や数に応じて決まる。11 歳未満の子
 - 2 人の場合、月額 127.05 ユーロ (2012 年 12 月
 - 20 日現在)

》 乳幼児迎え入れ手当の基礎手当

(La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje))

- 根拠法令：社会保障法典
- 管理運営主体：全国家族手当金庫(CNAF)
- 財源：(家族手当の項に同じ)
- 受給 (適用) 要件：
 - ・2004 年 1 月 1 日以降に生まれた 3 歳未満の子が
 - いる親 (所得や子の数に応じて制限がある)
 - ・16 歳未満 (フルタイムの教育・職業訓練を受け
 - ている場合は 20 歳まで) の子を扶養している者
- 給付 (控除) 内容：
 - 月額 182.43 ユーロ (2013 年 1 月 1 日現在)
 - 第 1 子は 20.30 ポンド/週、第 2 子以降は一人
 - 当たり 13.40 ポンド/週

※備考：上記以外に様々な家族給付があるほか、
税制上又は年金上の優遇措置がある。

資料出所：政府公共サービスウェブサイト、家族手当金庫
(CAF)ウェブサイト

5-7 保育サービス: 就学前児童向け託児施設の設置状況

- 種別：集団託児所
- 設置運営主体：市町村、民間、非営利団体
- 財源：

市町村に対しては、家族給付全国公庫から補助金が支給される。非営利団体は、市町村からの補助金を受給できる。

- 料金：
 - パリ市の運営する保育所の場合、1 人 1 カ月
 - 30~570 ユーロ (親の所得に応じて変わる)。
 - 因みに、パリ市内の民間保育所の料金は 1 人 1
 - カ月 1,500 ユーロ程度。
- 利用者：
 - 0~3 歳児。市町村立の保育所の場合、当該自
 - 治体の住民でなければ利用できない。
- 利用状況：

3 歳未満を対象とした集団託児所 Crèches collectives の設置数は 2,134 カ所、受入人数は 86,767 人 (2010 年)。

2007 年に政府が実施した調査では、3 歳未満の乳幼児の 11%が託児所に預けられている。

[認可された保育サービスを利用する者の割合]

3 歳未満

集団託児所や認定保育ママなど各種の保育サービスが充実、3 歳未満児の約半数が利用認定保育ママの利用に対する保育費用補助など、家族給付制度が財源的にも保育を支えている。

- ・3 歳未満児に対する保育の定員割合：15.3% (2010 年)
- ・集団託児所 (一時保育所含む)：12.7%
- ・家庭保育所：2.6%

このほか 2 歳児の 25%が幼稚園に早期入学、半数近くが保育サービスを利用

3 歳~就学前

- ・3 歳以上の子どもの幼稚園 (保育学校) への就学を保障
- ・ほぼ 100%が幼稚園に就学

資料出所：調査研究政策評価統計局(DREES)ウェブサイト

6 労使関係

6-1 労使関係

労使関係制度を定めた重要な立法は、産業別協約交渉に関する法と、企業内での労使協議・労使交渉に関わる法がある。

現在の産業別協約に関する法の基礎となったのは1936年協約法で、協約制度の特徴点は、(1) 主な組合に代表性を認めたこと、(2) 労働大臣が協約交渉のための合同委員会に代表組織を招集すること、(3) 政府の決定による協約の拡張適用制度があることである。この拡張適用の仕組みにより、フランスの協約適用率は非常に高くなっている。組合組織率は低いけれども協約適用率は非常に高いのが特徴である。

企業内での労使協議・労使交渉の法によって義務付けられているのもフランス労使関係の特徴である。企業委員会は、従業員50人以上の企業に設置が義務付けられている。企業委員会において、選出された従業員代表との間で経営の決定事項に関する協議が行われることになる。また、ミッテラン政権下の1982年には労働者の権利を強化する「オールレー法」が成立した。この法律は、組合がある企業に主に労働時間や勤務形態等に関する年に1回の企業内交渉を義務付けたものである。この企業内における協議と交渉の義務付が、フランスのもう一つの特徴と言える。

資料出所：(社)生活経済政策研究所松村文人(2008)「フランスの労働組合と左翼政党(松村文人著)」

6-2 労働組合

一 概況：労働組合員数 185 万人、組織率 7.8% (2010年)

労働組合組織率は、ここ10年来ほぼこのレベルで推移している。

図表：労働組合組織率の推移(%)

1999	2000	2005	'06	'07	'08	'09	2010年
8.1	8.0	7.7	7.6	7.5	7.6	7.9	7.8

資料出所：OECD Database

一 労働者団体：

フランスにおける最古の労働組合は、CGT(労働総同盟)と言われており、1895年に結成され、100年以上の歴史がある。その後、1960年代頃までの労働組合の創設と組織分裂の経緯を経て、1980年代までに主要5労組(CGT(労働総同盟)、CGT-FO(労働総同盟労働者の力)、CFDT(仏民主労働同盟)、CFTC(仏キリスト教労働者同盟)、CFE-CGC(管理職総同盟))の体制ができあがった。この5労組には国から全国的な代表性が認められ、所属組合には無条件で交渉権が与えられてきた。

だが、90年代以降、組織の分裂、再編と統合を経て、現在は教員系のFSU(統一組合労連)、UNSA(独立組合全国連合)(教員や独立系の組合が加盟)SUD(連帯統一民主労働組合)の3つを加えて主要8労組という状況になっている。

フランスの主な労働組合

団体名	設立年	組合員数	
		(組合発表)	('07年推定)
●労働総同盟(CGT)	1985	65万人 (2011年)	523,800人
フランスにおける初のナショナルセンターとして結成。社会主義者、無政府主義の立場から労働組合の統合を主張するアナルコ・サンジカリストの影響で強い組織。現在のフランスの5つのナショナルセンターと一つの大きな独立組織は、いずれもCGTに起源を持っている。			
●仏民主労働総同盟(CFDT)	1964	863,674人 (2012年)	447,100人
1919年設立のCFTCが規約改訂によりCFDTとなった。あらゆる宗教的指向および闘争における急進化の除去を推進し、反資本主義的および第三世界主義的方向性を標榜する。			
●労働総同盟労働者の力(CGT-FO)	1948	約80万人	311,350人
戦後のCGTでは коммуニストグループが多数派を占め、少数派となった改良派が冷戦開始の時期に離脱して創設。			
●管理職総同盟(CFE-CGC)	1944 (*注)	143,240人 (2012年)	82,000人
企業内の管理職、技師、その他の上級ホワイトカラー、技術者や職長を組織する産業横断的な職種別組合。			
●仏キリスト教労働者同盟(CFTC)	1919	142,000人 (2008年)	106,000人
カトリック教会の社会的教義に則った活動方針を掲げる労働組合で構成。			

●統一組合連盟 (FSU)	1992	163,000 人	120,000 人
90年代に起きた教員組合の分裂の結果、独立系組合と結合する状況の末に設立された教職員組合。			
●独立組合全国連合 (UNSA)	1993	36 万人 (2013 年)	135,000 人
教員や独立系の組合が加盟して構成。			
●連帯統一民主労働組合 (SUD)	1981	10 万人 (2011 年)	80,000 人
1981 年結成の G 10 (グループ 10) という組織が母体となり、CFDT からの分裂組合である SUD が加わって発展。			

(*注) 1944 年に CGC として設立され、CGC と UCT の分裂を経て、1981 年に CFE-CGC となった。

資料出所：Dominique Andolfatto, Dominique Labbé (2007) “LES SYNDIQUÉS EN FRANCE 1990-2006”、各労組のウェブサイト及び国際労働財団のナショナルセンター情報を参照

フランス労働法典は、労働協約の労働者側の当事者性について「(労働協約または集団協定は) 協約あるいは協定の適用領域における 1 または複数の代表的組合組織によって」締結されなければならないと規定している。

フランスにおいては「代表的労働組合」のみが協約に署名する能力を有していることになり、いわば労働協約の締結権限がこの「代表的労働組合」に独占されている。

この労働組合組織の代表性の要件は従来、1966 年 3 月 31 日のアレテに基づいて決められており、CGT、CFDT、CGT-FO、CGC-CFE、CFTC の 5 つの主要労組には、全国的な代表性が認められ、所属組合には無条件で交渉権が与えられてきた。この代表性の付与に関する規定が、2008 年 8 月 20 日の法律によって大幅に改正された。2008 年法以降、労働組合の代表性は、団体交渉のそれぞれのレベル (企業および事業所単位、企業グループ単位、職業部門単位、全国職際レベル) において、7 つの基準によって決定されることになった。2008 年法は、労働組合の代表性の付与について、従来に比べて厳格な枠組みを設定しており、企業レベルにおいては、職場選挙において有効投票の 10% を獲得した組合に割り当てられ、産業部門または職際レ

ベルにおいては、代表制は有効投票の 8% のラインをクリアすることが前提となる。この職場選挙における支持の獲得のラインは、他のファクターと相まって、労働組合の部分的な再編成につながるものと考えられている。

代表性の付与の要件である選挙結果が 2013 年 3 月 29 日発表され、従来と同様の 5 つの主要労組に代表性が付与されることになった。

資料出所：JILPT(2013)「労働政策研究報告書 No.157 現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約」

6-3 使用者団体

分裂を繰り返している労働組合とは異なり、使用者団体については、全国レベルおよび職際レベルにおいては、主に 2 つの組織の中に結集している。すなわち、フランス企業運動 (Mouvement des entreprises de France = フランス経団連 : Medef) および中小企業総同盟 (Confédération générale des petites et moyennes entreprises : CGPME) である。このほか、上記の全国職際組織に加入していない、職種別の使用者組織がいくつかあり、主なものとしては、手工業職業連合 (Union professionnelle artisanale : UPA)、全国農業経営者組合連合 (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles : FNSEA)、全国自由職団体連合 (Union nationale des professions libérales : UNAPL) 等である。

フランスの主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数
●フランス企業運動 (MEDEF)	1998	75 万社
1946 年設立のフランス経営者評議会 (CNPFP) を引き継いだ経営者団体。企業規模を問わず全産業・全国にまたがる。		
●中小企業総連盟 (CGPME)	1944	55 万社
工業部門の中小企業、全国規模の宣伝・サービス業、欧州及び国際レベルの公共企業体を代表する。		
●手工業連合会 (UPA)	1983	12,000 社
全国小規模建設業者連盟 (CAPEB)、手工業・サービス業連盟 (CNAMS)、食品小売業者連盟 (CGAD)、手工業・公共事業全国商工会議所 (CNATP) の 4 団体の下に、約 55 の全国組織の業界連盟と 5,000 の県レベルの加盟団体を擁する。		

●全国農業経営者組合連合(FNSEA)	1946	32 万社
農業、酪農等を専門とする個人及び組織によって構成される。		
●全国自由職団体連合(UNAPL)	1977	69,000 社
健康・保健関連、法曹関連、技術・生活環境に関連する組織の集まり。		
●クロワサンス・プリュス (Croissance Plus)	1997	235 社
ハイテク産業やバイオテクノロジーを中心とする技術革新力のある企業の振興を目的とする団体。		

資料出所：各使用者団体のウェブサイト