

第3章 フランス*

1. フランスにおける雇用情勢一般の概況

2015年時点におけるフランスの雇用情勢は、依然として深刻である。直近の失業率（2015年第3四半期）は10.2%であり、一年前との比では、+0.2%とわずかながら上昇している（失業者数は約290万人）。しかし、これに加えて、求職活動をしていないなどの理由により、統計上は失業者に区分されないものの、働く希望を有しながら非活動（不就労）状態にある人口¹（失業の周辺部）が約140万人、非自発的パートタイム労働者（フルタイム就業を希望しながら、フルタイムの職が得られないためにパートタイム労働に従事している者）²が約172万人にのぼる。したがって、フランスにおける労働者全体の2割近くが、失業ないし不完全就業等の状況にあることになる。なお、失業率の変遷を見ると、1990年代以降、長らく8%から12%の間で推移していたが、2009年以降は、微増の傾向が続いている。

失業率が高止まりしている最大の要因として一般に指摘されることとしては、フランス企業の競争力が低下し、労働需要が不足していることである。それに加えて、年金受給年齢の引き上げに伴い、高齢労働者の供給が増加したことも挙げられる。もっとも、さまざまな若年層向けの雇用対策がある程度の効果を挙げているためか、若年層の失業率は、最近になって、多少の低下傾向にある。

フランスの労働市場においては、教育水準（学歴）により就職及びキャリアが決まることが多く、バカロレア（baccalauréat）を取得していない労働者が失業や不完全就業に直面する可能性が高いとされている。また、フランスは公共部門の雇用が大きいことも特徴の1つであり、5人に1人は公務部門で働いている。とりわけ、教育及び医療関係の公務員の数が多いが、財政赤字削減のため、公務部門の雇用は漸減傾向にある。

フランスの最低賃金（以下SMICと略記）は、2015年時点で時間当たり9.61ユーロ、月当たり1,457ユーロであった（2015年12月22日に時間当たり9.67ユーロに改正）。2015年1月1日に初めて法定の最低賃金制度が導入されたドイツにおける最低賃金（8.5ユーロ）よりも高い水準となっている。SMICは、フランスにおける全労働者の平均賃金の約50%の額に相当し、低賃金労働者の多くは、最低賃金か最低賃金周辺の賃金で働いている。フランスにおける法定労働時間は、2002年のいわゆるオブリ法（loi Aubry）によって週35時間と

* 本章における記述は、2015年11月～12月にフランス・パリにおいて実施した現地ヒアリング調査の結果に多くを負っている。ご多忙のなか、ヒアリングに応じてくださった方々には、この場を借りて心より御礼申し上げます。また、調査にあたっては、鈴木宏昌早稲田大学名誉教授及び広岡裕児氏に多大なご協力をいただいた。あわせて御礼申し上げます。

また、本章における記述のうち法制度面にかかる検討については、現地調査のヒアリング内容及び Gilles Auzero et Emmanuel Dockes, *Droit du travail*, 29e ed, Dalloz, 2014 ; Jean-Emmanuel Ray, *DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT*, 24e ed, Wolters Kluwer, 2015 ; 水町勇一郎『『格差』と『合理性』』社会科学研究 62巻3・4号125頁以下に依っている。

¹ こうした状況にある者は、しばしば「失業の周辺部にある者」などと呼称し、失業に準じて扱われる。

² こうした状況にある者は、しばしば「不完全就業」などと呼称され、失業者に準じて取り扱われるときがある。

されたことがよく知られているが、フルタイム労働者の実際の平均労働時間は 39.6 時間となっている。これは、代償休日（repos compensateur）と呼ばれる代替休日等を用いることによって、週 35 時間を超える超過勤務時間（heures supplémentaires）が用いられていることによる³。

2. 非正規雇用の概念～「非典型」あるいは「不安定」雇用

フランスにおいては、直用かつ期間の定めのない契約が、労働契約の基本的な（commun）形態であることが明定されており、いわゆる正規労働者とは期間の定めのない労働契約（CDI: contrat à durée indéterminée—以下 CDI と表記）のことであると整理されている。これに対し、日本において非正規労働などと表現されることが多い、それ以外の雇用については、非典型（atypique）あるいは不安定（précaire）雇用（労働）という表現が用いられることが一般的である。

フランスの雇用統計においては、上述の通り標準的雇用とされている無期雇用（CDI）とその他の非典型雇用は区別されており、非典型雇用には、期間の定めのある雇用（CDD: contrat à durée déterminée—以下 CDD と表記）、派遣労働（intérim）、見習い（apprentissage）が含まれている⁴。

非正規労働の概念把握について、フランスと日本との大きな違いは、パートタイム労働者の取扱いである。すなわち、フランスにおいては、パートタイム労働者（temps partiel）はその多くが無期雇用（CDI）で就労していることから、非正規労働者には区分されないことが多い。フランス労働法典においても（均等待遇⁵に関する規定も含め）パートタイム労働についての規定が明示されているが、それらは「労働時間」の章に置かれている。

3. 量的把握

（1）非正規雇用の概況～有期雇用（CDD）と派遣を中心に

無期雇用（CDI）は、2012 年時点で、フランスの雇用者総数の 86.5%を占めている⁶。無期雇用（CDI）の比率は、1990 年代には、90%を超えていたが、2000 年以降は 86～88%の間で安定的に推移している。景気が回復せず、失業率が高いにもかかわらず、ストックの数字では、雇用労働者の 9 割近くが無期雇用（CDI）である。すなわち、フランスにおける労

³ 超過勤務時間については、使用者に対し割増賃金の支払や代償休日の付与の義務が発生するが、実務上は代償休日の付与によって対応しているケースが多いようであり、その日数は年間 1 週間から 10 日程度のようにある。

⁴ なお、本稿においては便宜上、フランスにおける非典型雇用ないし不安定雇用について、「非正規雇用（労働）」と表記することを原則とする。

⁵ なお、これらの労働条件に関する差異が問題とされる場合、「待遇」あるいは「処遇」という用語が用いられる場合がある。本章においては、「待遇」及び「処遇」という用語の際に特別な意味付けはなく、単に原語の問題等の事情による（なお、フランスにおいては（法律用語も含め）日本のように厳密な用語の使い分けを用いているわけではなく、同一の内容を意味する複数の用語が用いられることは珍しくない）。

⁶ INSEE, Emploi et salaires, 2014。

働者の主流を占めるのは現在もなお無期雇用（CDI）であり、労働法、キャリア形成、労働組合運動も、無期雇用（CDI）に軸足を置きがちとなっている⁷。

これに対し、非正規雇用の各形態について、雇用者総数に占める割合を見ると、有期雇用（CDD）が9.6%、派遣労働が2.2%、見習いが1.7%となっている（2012年時点）⁸。有期雇用（CDD）の割合は、2000年以降、9%付近で安定している。これに対し、見習いは、最近になって増加傾向が認められる。

なお、派遣業における使用者団体である PRISM D'Emploi の報告書によれば、2014年には雇用労働者における派遣労働者の割合が3%に達したとされている⁹。フルタイム換算では52万人に相当すると算定されているが、この数値は経済危機前の2007年と比べると20%ほど低下している。歴史的な変遷を見ると、フランスにおける派遣労働は1970年代に始まり、1980年代後半に20万人を超え、2000年には60万人に達した。その後は55～60万人で推移していたが、2008年の経済危機により、一時44万人にまで急減し、その後、緩やかな回復基調となっている。派遣労働者が就労する派遣先を産業別で区分すると、製造業が最大であり、全体の43%を占めている。次いで、第3次産業（36%）、建設業（19%）となる。

ここで、金属産業の経営者団体（UIMM）に対するヒアリング調査の際に提供を受けた資料にもとづき、製造業における非典型雇用の状況を補足しておく。全体的にみて、金属産業においては、有期雇用（CDD）の使用は限定的となっている。例えば、2014年の統計を見ると、全産業における雇用者に占める有期雇用（CDD）の割合が8.2%となっているのに対し、金属産業においては雇用者に占める有期雇用（CDD）の割合は3.3%に過ぎない¹⁰。但し、これを年齢層に注目した場合、重要な特徴が現れる。すなわち、金属産業における26歳以下の若年層の雇用形態をみると、無期雇用（CDI）は52%にとどまり、有期雇用（CDD）は21%、その他の契約（見習いなど）が27%となっている（2014年）。これに対して、派遣労働者は自動車産業を中心に、多く利用されている。すなわち、2014年に全産業における雇用者総数に占める派遣労働者の割合が3%に達したことは先に述べたが、金属産業においては雇用者総数の6.2%が派遣労働者となっている。とりわけ、26歳以下の若年層においては、4人に1人が派遣労働者となっている。また、職種階層別でみた場合、派遣労働者が占める割合が多いのは、現業労働者（ouvrier）である（雇用者総数の11%が派遣労働者となっている）。

以上は、ストックでみた非典型雇用だが、その年の採用のフローでみると、まったく異なる状況が現れることに留意する必要がある¹¹。フランスにおいては、企業は、採用の予定を

⁷ J-E Ray, op.cit, p.74.

⁸ INSEE, op.cit.

⁹ PRISM D'Emploi, Rapoport économique et sociale 2014.

¹⁰ なお、製造業全体の雇用者総数に占める有期雇用（CDD）の割合も4.1%にとどまっており、全体として製造業における有期雇用（CDD）の利用は限定的であると評価できよう。

¹¹ ヒアリング調査においても、フランスにおける非正規雇用の状況を見る際は、ストックとフローの両面に注目する必要があるとの指摘があった。

社会保険管轄の行政に報告する義務があり、そのデータが *Déclaration unique d'embauche* の統計となる。これによると、2012 年の民間企業の採用の 9 割が非正規雇用であり、有期雇用 (CDD) が約 50%、派遣が約 42%となっている。

また、より短期間の有期雇用 (CDD) が顕著な増加傾向にあることも最近の重要な特徴である。すなわち、契約期間が 1 カ月以内の有期雇用 (CDD) は、2003 年から 2013 年の間に 230%の増加を記録し、契約期間が 1 週間以内の有期雇用 (CDD) も、2000 年から 2010 年に掛けて、120%増加している。また、フランスの公共職業安定機関である *Pôle Emploi* の 2014 年の業務統計によれば、有期雇用 (CDD) の 50%強が契約期間 6 カ月未満の雇用であり、契約期間が 1 カ月以下の有期雇用 (CDD) が 3 割に達している。これに対し、契約期間が 7 カ月以上の有期雇用 (CDD) は、全体の約 2 割にとどまっている。派遣労働者の雇用期間についてみると、2013 年初の資料によれば、その 46%が 1 週間未満であり、27%の雇用が日雇いとなっている。そして、雇用期間の中間値は 9 日間、平均値は約 1.7 週間となっている。

金属産業における新規採用をみると、若年層 (26 歳以下) においては有期雇用 (CDD) (42.1%) 及びその他の契約 (見習いなど) (34.1%) が圧倒的に多く、無期雇用 (CDI) の採用は 24%と限られている。これに対し、27 歳から 30 歳以下については、無期雇用 (CDI) の採用は 34.5%に上昇する。

(2) パートタイム労働の概況

2 で述べたように、日本の非正規雇用とフランスの非正規雇用では、パートタイム労働の取扱いが異なっているのが顕著な特徴である。すなわち、フランスでは、パートタイム労働は基本的に無期雇用 (CDI) として扱われている。しかし、最近、フルタイム労働を希望しながらも、パートタイム労働者として働く不完全就業者の割合についての調査が実施されるようになったが、パートタイム労働の状況についての関心が高まっているようである。

数字の変遷を見ると、パートタイム労働は、1982 年には雇用者総数の 8.1%であったものが、1998 年には 18.1%に上昇している。もっとも、その後はそれほど大きな変化がなく、2012 年時点では、18.6%、約 420 万人となっている。なお、パートタイム労働者の大多数は女性である。このうち、約 3 人に 1 人 (対雇用者総数の比率で 6.5%) が、フルタイムを希望しながらパートタイムで就労する不完全就業のパートタイム労働者と推計されている。雇用形態を見ると、パートタイム労働者の 78.7%は無期雇用 (CDI) であり、17.3%が有期雇用 (CDD) または派遣、4%が助成による雇用となっている (2011 年)。

パートタイム労働者の平均労働時間は、週 23.2 時間であり、フルタイム労働者の平均労働時間 39.6 時間に比べると約 6 割の労働時間である。但し、このことは、パートタイム労働で働く労働者の多くが週 23.2 時間の前後の労働時間であることを示しているわけではない点に注意を要する。労働省が 2014 年に実施したヒアリング調査によれば、パートタイム労働

者の労働時間は、フルタイム労働者と大きくは変わらない労働時間である層と、ごく短時間のみ就労する層とに二極分化しているようである。例えば、週 12 時間程度のごく短時間の労働者が、パートタイム労働者の 22%と相当数を占めている。また、パートタイム労働者の月当たりの平均賃金は 996 ユーロで、フルタイム労働者の 1.997 ユーロの半分でしかない。以上のような事情から、パートタイム労働者のうち、16%は複数の使用者の下で働いている。また、労働時間のごく短時間のパートタイム労働者は、若年層及び高齢労働者で、その割合が高い。なお、金属産業におけるヒアリング調査によれば、金属産業においては、パートタイム労働者の割合は 2014 年の数値で 5.3%と低い水準となっている（同年の全産業における雇用総数に占める割合は 16.8%）。なお、パートタイム労働者は、現業（ouvrier）に比べて非現業（employés）においてその比率が高いのがフランスにおける全体的な傾向である（全産業の非現業におけるパートタイム労働者の占める割合は 32%（2014 年））が、こうした傾向は金属産業においても同様であり、金属産業のすべての職種を合わせた雇用者総数に占めるパートタイム労働者が前記の通り 5.3%であるのに対し、非現業（employés）においては、18%がパートタイム労働者となっている。

（3）その他の不安定雇用

フランスにおいては、以上のほかにも調査等において不安定雇用（就業）に分類される就業形態が存在する¹²。まず、雇用労働の周辺部では、現在、100 万人を超える特定個人事業主（auto-entrepreneur）がいる。この特定個人事業主（auto-entrepreneur）は、個人の起業を促進するために、簡単な手続きで事業主としての登記及び税務申告ができるようにしたものである。特定個人事業主（auto-entrepreneur）は、サラリーマンや年金生活者の副業としても使われる機会が多いが、その収入は総じて低い。そして、現在では副業としてではなく、主たる活動として特定個人事業主として就業する者が増えているとされる。その結果、多くが一種の半失業の状態にあることが知られている。

このほか、個人請負の仕事（travail en régie）に従事している者が 60 万人近くいる（例：情報技術者、清掃業務等）。

その他の就業形態として、第 1 に、複数の使用者あるいは団体に掛け持ちして就労する者が約 4 万人いる。

第 2 に、portage salarial¹³と呼ばれる一種の自営業者の組合形式をとって就業する者が約 4 万人いる。portage salarial とは、顧客から単発での仕事を請負うことを主な活動とするものであり、その就業形態は個人事業主に近いが、報酬の受け取り方に特徴がある。すなわち、個人事業主であれば顧客からの報酬を直接受け取り、事業収入として取り扱われると

¹² Bernard Gazier 名誉教授（パリ第一大学）へのヒアリング調査においても、こうした雇用労働者の周辺において、不安定就業が増加していることが強調された。

¹³ 以下の portage salarial に関する記述は、portage salarial の業界団体である PEPS（Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial）のウェブサイト <http://www.peps-syndicat.fr/>等を適宜参照した。

ころ、この portage salarial の場合には、就労者が portage 会社に所属し、顧客が portage 会社に対して報酬を支払った上で、就労者は portage 会社から（手数料、社会保障負担等を差し引かれた上で）賃金として報酬を受け取るという形態をとる。これにより、就業形態は個人事業主に近い形を取りながら、税制面及び社会保障制度については労働者と同様の権利を享受するという制度である。このように見ると、三者間の労務供給関係である労働者派遣とも類似しているように見えるが、顧客の開拓・仕事の獲得はあくまでも就労者自身が行うことが原則である¹⁴点、報酬額は顧客と就労者との間での交渉で決定される点などが異なっている。この portage salarial の制度は、コンサルタントなどの知的専門職において多く用いられているようであり、現在約 4～5 万人が従事しているようである。

第 3 に、興行・芸術関係を中心とした間歇的雇用（intermittent）が約 10 万人いる。この間歇的雇用とは、例えば公演が行われる日といった、仕事がある日に限定した雇用を断続的（間歇的）に続けていく形態である。フランスにおいては、間歇的雇用であっても、年間に 507 時間以上働けば、雇用のない期間、失業手当を受けられるとされており、失業保険財政を圧迫する要因となっているとされる（民間の労使の負担で運用されている失業保険の 3 分の 1 の赤字は、この間歇的雇用にかかる支出が原因であるとされる）。

最後に、地下型あるいは Uber 型雇用（uberisation）と呼ばれる就業形態が存在する。Uber はアメリカの会社で、インターネットで客と運転手を仲介する業務を行っている。このような、インターネットを仲介とした個別契約での就労形態もみられるようになってきている。なお、Uber による旅客運送業務の仲介については、一種の白タク行為であるとして、現在は禁止されている。

これらの就業者については、社会保障制度及び税制面については、その多くについて労働者と同等の権利を享受することが可能となっている一方、安定性の面では大きく異なっている。すなわち、顧客における経営状況の悪化が生じた場合、（通常の労働者が経済的解雇に関するさまざまな規制によって保護されるのとは異なり）真っ先に職を失う存在であると評価されている¹⁵。

（４）小括

以上のようなフランスの非正規雇用の状況をみると、日本の状況とはかなり異なっていることが分かる。まず、雇用者総数に占める非正規雇用の割合を見ても、13.5%にとどまっており、日本の非正規雇用の割合（37.4%）（2014 年）とは大きな差がある。フランスの場合、一般に非正規雇用に分類される有期雇用（CDD）、派遣労働、及び見習いに加え、不完全就業のパートタイム労働者、自営業の就業者等が付け加わる余地があるが、INSEE でのヒアリングにおける Claude Picart 氏の話では、非正規雇用（非典型あるいは不安定雇用）の範

¹⁴ 但し、積極的に顧客獲得の支援を行う portage 会社も存在するようである。

¹⁵ J-E Ray, op.cit, p.74.

困を最大限まで広げたとしても、労働者全体の25%まではいかないだろうと推測している。

このように見ると、フランスの労働者は、一見してその大多数が無期雇用（CDI）で安定した雇用についているように映る。但し、以下のような点に留意する必要がある。Gazier教授は、以下のように指摘する。第1に、無期雇用（CDI）の労働者が必ずしも安定した良質な雇用とは限らない状況となっている点である。すなわち、自分の職に不満を持ち、辞めていく無期雇用（CDI）が相当数いるのである（特定個人事業主 *auto-entrepreneur* は、こうした無期雇用（CDI）からの離職者の受け皿ともなっている）。また、ある意識調査¹⁶によれば、無期雇用（CDI）であっても、その約10%は、自らの雇用が不安定で失業の危険性があると感じているという。このような人は、多くの場合、技能の低い人たちである¹⁷。第2に、無期雇用（CDI）の周辺での不安定就業が増えているという点である。特に、労働市場への参入を目指す若年層は、無期雇用（CDI）採用が少ないために、その大多数が有期雇用（CDD）、派遣、見習い、研修生、助成金付きの雇用を踏み台として労働市場に参入している¹⁸。彼らは確かに、労働者の教育レベルにより確率は異なるとはいえ、平均すると1年から3年くらいで無期雇用（CDI）の職を得ているようである。しかし、教育レベルが低く、技能を持たない若年労働者は、有期雇用（CDD）と失業のサイクルを繰り返す者が多い。また、無期雇用（CDI）であっても、技能の低いブルーカラーの労働者たちは、製造業における雇用の現象の結果、再就職が困難になっている。とりわけ、55歳以上の高齢労働者がひとたび整理解雇の対象になると、再就職の確率が極めて低いと言われている。このように、フランスの労働市場は、正規労働と非正規労働が一定の連続性を持ちながら¹⁹も、大きな分断があるというのが現状であろう。

4. フランスにおける非正規労働に関する法制度の概要

フランスの労働法は、無期雇用（CDI）を標準的雇用と定め、それ以外は例外的雇用としている。そのため、有期雇用（CDD）及び派遣労働といった非正規雇用は、あくまでも例外的な状況の下でのみ許容される雇用形態となる。EUレベルにおいても、1999年6月28日のいわゆる有期労働指令において、期間の定めのない契約が使用者と労働者との間の雇用関係の一般的形態であることが確認されている。しかし、無期雇用が標準的雇用であることを法律で明確に定め、こうした原則を貫いている点で、フランスの労働法制は特徴を有するといえよう。

¹⁶ Enquête sur les conditions de travail, 2013.

¹⁷ Jean-Emmanuel Ray 教授も、試用期間の長期間化、移動条項の拡大、経済的解雇の可能性の拡大等によって、フランスにおける無期雇用（CDI）が一概に安定的な雇用とはいえなくなっていることを指摘している（J-E Ray, *op.cit.*, p.75.）。

¹⁸ Dares の調査によれば、派遣労働者の155分の1は、無期雇用（CDI）の職が見つからなかったなどの理由による不本意な就業であるとされている。

¹⁹ Jean-Emmanuel Ray 教授は、こうしたフランスの雇用形態の状況について、「かたつむり（Escargot）型」と表現している（J-E. Ray, *op. cit.*, p.74.）。

ここで、歴史的経緯を簡単に確認しておく。フランスにおいて、無期雇用（CDI）を標準的雇用として明確に定めたのは、1982年2月5日のオルドナンス（*ordonnance*）²⁰である。当時は、フランソワ・ミッテラン（François Mitterrand）大統領による社会党政権が新たに樹立された直後であり、労働者保護の立場から、派遣労働を含む有期契約労働を抑制するための立法化がなされたのである。なお、この背景には、長い間、労働法上の規制が存在しなかった無期雇用（CDI）の終了に関して、1973年に最初の解雇規制法が成立したことも影響している²¹。この法律により、解雇には「現実かつ重大な」（*cause réelle et sérieuse*）理由が必要とされるとともに、解雇手続きが細かく定められた。さらに、雇用情勢の悪化もあり、経済的解雇に関する解雇規制が強化されていった。その結果、フランスの無期雇用（CDI）は労働者を有利に保護する雇用形態となり、使用者は保護規制のない有期雇用（CDD）を用いて解雇規制を免れる行動に出るようになった。そこで、こうした起業の行動を阻止するために、期間の定めのない雇用を標準的な雇用と規定し、企業の通常の活動に伴う恒久的な職務には、有期雇用（CDD）を用いることができないとされたのである。こうして、有期雇用を原則禁止とし、許容事由を列挙するという方式は、その後1985年法で一旦は廃止されるものの、1990年7月12日の法律によってふたたび導入され、現行の制度の基礎をなす2008年6月25日の法律においても、無期雇用（CDI）を標準的な雇用とする原則は維持されている。

労働法典によれば、まず上述のように、有期雇用（CDD）は、例外的な場合にのみ用いることができるとされる。すなわち、労働法典 L.1242-1 条は、「企業の通常及び恒常的活動に結びついた雇用を持続的にもたらすことを目的とすること、またはその効果をもたらすものとするとはできない」旨を規定する。

続いて、労働法典 L.1242-2 条は、有期労働契約の利用事由を限定列挙しており、主なものは以下の4つの場合である。なお、各契約に対応する利用事由は1つでなければならないとされ（1契約1事由の原則）、また紛争が生じた場合において、利用事由の適法性は使用者側に立証責任があるとされる。利用事由の第1は、無期雇用（CDI）の労働者が欠勤した際の代替要員である。例えば、無期雇用（CDI）の労働者が、長期の病気治療や育児休暇で欠勤する場合の代替がその典型である。なお、使用者は、採用した有期契約労働者を、被代替

²⁰ オルドナンス（*ordonnance*）とは、行政権によって発せられる命令の一種である。政府が法律の領域に属する事項について国会の許可を得て発する（1958年憲法典 38条）ものであり、委任立法としての性質を有する。オルドナンスを発する権限は、その機関及びその対象が制限されている。オルドナンスは国会によって承認されるまでは行政立法としての価値を有するが、承認された後は法律としての価値を有する（中村絃一＝新倉修＝今関源成監訳・Termes juridiques 研究会訳『フランス法律用語辞典 [第3版]』（三省堂、2012年）299頁、山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）403頁、滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）136頁を参照）。

²¹ 正確には、判例において権利濫用法理による制約は存在したものの、立証の問題などがあり、労働者にとっては解雇の不当性が認められることが非常に困難であった（1973年の解雇規制法成立までの経緯については、野田進『労働契約の変更と解雇』（信山社、1997年）169～203頁及び労働政策研究・研修機構編『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』労働政策研究報告書 No.173（執筆担当＝細川良・古賀修平）、2015年）等を参照）。

要員である欠勤者が就いていたポストと同じポストに配属しなければならないわけではない（他の無期雇用（CDI）を欠勤者の代替に充て、結果として空白となったポストに有期契約労働者を充てることは認められる）。他方、複数の無期雇用（CDI）労働者が連続して欠勤する場合に、その代替要員として1人の有期契約労働者を連続して用いることはできないとされる²²。第2は、経済活動の一時的増加が、第1の事由と並んで多く用いられる事由であるが、その一方で、利用事由の解釈をめぐる紛争が多い事由でもある。すなわち、製造業における増産のために有期契約労働者を用いた場合に、当該増産が臨時的なものであるのか、恒常的なものであるのかの判断が問題となっており、判例の立場も不明瞭な点が多いと評価されている²³。第3は、季節労働であり、以前は農業において主に用いられていたが、現在では観光業が中心となっており、150万人がこうした形で就労しているとされる。典型例としては、夏の海水浴場業者や、冬のスキー場で働くインストラクターなどの労働者である²⁴。第四の利用事由として、無期雇用（CDI）を用いないことが慣習化している産業での有期雇用（CDD）の利用があり、ホテル・レストランの労働者、興行・映画関係の労働者がこれに当たる。

このほか、特別のプロジェクト遂行のための労働者あるいは雇用促進のための助成金付きの雇用なども有期雇用（CDD）を用いることが許容される事由の1つである。これらは、主として高齢者及び若年者の雇用促進のために用いられている。

有期雇用（CDD）で雇い入れる際は、契約は必ず書面で行い、有期雇用（CDD）の利用事由及び労働条件を明記しなければならない。また、代替要員として用いられる場合には、被代替要員である従業員の名前及び職業資格（*qualification*）を記さなければならない。この書面性は厳格に適用されており、書面性を欠く場合、または義務的記載事項を欠く場合、労働者側の悪意の証明または巧妙に署名を拒否するなどの濫用的な意図がある場合を除き、ただちに無期雇用契約に再性質決定（*requalification*）²⁵される^{26 27}。

有期雇用（CDD）の更新は2回が上限であり、その合計の雇用期間の上限は、原則として

²² J-E. Ray, *op. cit.* p.76.

²³ *ibid.*

²⁴ なお、この利用事由は、季節的な性質を有する必要があるが、単に1年間の特定の時期のみに稼働するというだけでは利用事由を満たさないとされる（破毀院社会部 2007年12月5日判決）。

²⁵ 一義的には、裁判官が、係争の対象となっている事実及び行為について、当事者がそれについて主張する内容にかかわらず、法的な性質決定を修正することを言う。ここでは、契約の書面上は有期雇用（CDD）とされているものが、法的には無期雇用（CDI）に置き換えられることを言う。

²⁶ 破毀院社会部 2015年3月11日判決では、契約満了時の補償金の存在を記載しなかったことが違法とされ、無期雇用契約に再性質決定されている。

²⁷ 但し、フランスにおいては無期雇用（CDI）の解雇についても、権利の濫用として無効とされたとしても救済が濫用的解雇補償金等の金銭の支払に留まる点に留意する必要がある。すなわち、有期雇用（CDD）の労働者が期間の満了等を理由に雇用終了となった場合等において、違法な有期雇用（CDD）であると認定され無期雇用（CDI）に再性質決定されたとしても、無期雇用（CDI）に対する不当な解雇として金銭の支払による補償額が大きくなるにすぎない。契約が継続している期間中に違法な有期雇用（CDD）であることを理由に無期雇用（CDI）に切り替えられた場合でも、使用者は同様に当該労働者を解雇した上で、金銭の支払による補償を選択するケースも少なくないようである（もっとも、悪質な場合であれば刑事制裁を受けるおそれがある）。

18 カ月（例外的に 24 カ月あるいは 36 カ月）である。また、有期雇用（CDD）の濫用を避けるために、同じポストに同じ労働者を雇うためには、雇用期間の 3 分の 1 のクーリング期間（*délai de carence*）を置くこととなっている。また、有期雇用（CDD）の雇用が満了した際には、雇用終了補償金（*indemnité de fin de contrat*）²⁸として、総賃金総額の 10 分の 1 が払われる。

以上のような有期雇用（CDD）に関する規制に違反した場合、無期雇用（CDI）への再性質決定が行われる。判例は有期雇用（CDD）に関する規制の違反については一般に非常に厳格な態度をとっており²⁹、労働監督官（*inspection du travail*）³⁰が違反を摘発した場合は、刑法上の制裁の可能性はあるが、これについても裁判所は刑事罰を科すことについて躊躇がないと評価されている³¹。

派遣労働に関しても有期雇用（CDD）に関する規制と同様の規制が課されており、最長の契約期間は 18 カ月までとなっているほか、契約終了時には、雇用終了補償金（不安定雇用手当）の支給もある。有期雇用（CDD）との違いとしては、法律以外にも派遣に関する労働協約があり、細かな手続き、労働条件などが定められている。また、使用者負担の職業訓練費は一般労働者の 2 倍の水準である（賃金総額の 2.65%）。ヒアリング調査では、派遣労働について、「不安定雇用の中で、もっとも保護されている雇用形態」との表現も聞かれた。

最後に、これまで放置されていた研修（*stagiaire*）制度に関しても、2015 年 7 月 10 日の法律によって、受け入れ研修生の人数やその条件などが規制されることになっている。

このように、フランスでは、非正規雇用は、今日では、法律でかなり詳細に規制されている。他方で、企業の採用の 9 割近くが有期雇用（CDD）ないしは派遣であることから分かるように、実態としては、多くの企業が有期雇用（CDD）ないし派遣を用いて労働者の適性を判断した上で、無期雇用（CDI）として雇い入れるかどうかの判断を行っているようである（フランスにおいては、職務の変更を行えば、適性のある労働者を無期雇用（CDI）として雇うことはいつでも可能である）。もっとも、企業が、有期雇用（CDD）及び派遣労働者の比重を大幅に増やすことは容易ではない。使用者は、毎年、企業の経営状況に関する詳細な年次報告の作成が義務付けられており、従業員代表組織である企業委員会に提出しなければならない³²。この中には、有期雇用（CDD）及び派遣労働の利用に関する数字も含まれて

²⁸ 一般には、不安定雇用手当（*prime de précarité*）の用語が用いられることが多いようである。

²⁹ 例えば、有期雇用を 48 時間延長しただけでも、労働裁判所の急速審理裁判官により、直ちに無期雇用（CDI）に切り替えられ、制裁金が科せられるとのことである。

³⁰ 企業における労働条件を中心とした労働及び雇用に関する法制度の適用・遵守を監督することを任務とする公務員。日本における労働基準監督官に類する存在であるが、実際上はその権限が幅広く認められている。

³¹ J-E. Ray, *op. cit.* p.76.

³² フランスの場合、企業委員会には団体交渉及び労働協約の締結を行う権限は原則として認められていないが、企業内に組合支部が設置されている場合、企業委員会の委員は労働組合のメンバーが選ばれることが多いため、こうして企業委員会に提供された情報は、結果として組合支部にも伝わることとなる。実際、企業内組合支部にとっては、企業委員会を通じて得られる情報が、組合活動及び団体交渉のための重要な材料となっているようである（フランスにおける企業内労使関係の現状については、労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』労働政策研究報告書 No.178（執筆担当＝細川良）等を参照）。

いるため、企業委員会（及び組合代表）が、企業内において非正規雇用が異常に増えないように監視することが可能となっている。場合によっては、労働組合などは、労働監督官に違法な有期雇用（CDD）ないし派遣労働の利用がないかについての調査を依頼することがある。

5. 均等待遇³³

（1）法制度

ア. 有期契約労働（CDD）

労働法典 L.1242-14 条は、「無期契約労働者に適用される法律、労働協約の規定、及び慣行上の措置は、労働契約の切断に関する規定を除き、有期契約労働者にも適用される」と規定し、無期雇用（CDI）と有期雇用（CDD）との間での一般的な平等取扱い原則を規定している。さらに、L.1242-15 条は、「有期契約労働者の報酬は、同等の格付けで同じ職務につく無期契約労働者が当該企業で試用期間満了後に受け取る報酬の額を下回ってはならない」と規定している³⁴。したがって、有期雇用（CDD）の契約期間中に、当該企業（ないし産業）において、賃金改定（賃上げ）が実施された場合には、当該企業において雇用されている有期雇用（CDD）にも適用されることとなる。また、食堂の利用等の福利厚生、交通費の支給等についても、有期雇用（CDD）は原則として無期雇用（CDI）と同等の権利を享受することとされる。

イ. 派遣労働

派遣労働者の労働条件について、労働法典 L.1251-24 条は、「派遣労働者は、派遣先企業において、派遣先企業の労働者と同じ条件で、施設等の利用（交通手段、食堂、レストランチケット、シャワー、更衣室等）を享受する」旨を規定しており、また報酬についても、L.1251-18 条 1 項「派遣労働者の報酬は、派遣先企業において同等の格付けで同じ職務に就く無期契約労働者が、当該派遣先企業で試用期間満了後に受け取る報酬と同額以上でなければならない」旨を規定している³⁵。このほか、L.1251-18 条 2 項は、「派遣先企業の労働者が

³³ なお、フランスにおいて処遇に関する問題を検討するにあたっては、前提としてフランスにおける賃金システムを理解しておく必要がある。ごく簡略化して述べるならば、フランスにおいては、産業別労働協約などの企業横断的な労働条件決定システムや同システムに基づく職務格付けが前提となっている。そして、労働協約において、格付けごとに（最低保障）賃金が定められており、有期・無期雇用にかかわらず、当該格付けに応じた協約所定の賃金を支払わなければならない。学歴や資格等、職務遂行能力に関わる要素は、基本的には協約賃金に関わる賃金協定内の格付けを決める際に、考慮されることとなるため、これらの差異を理由とする格差は、一般に違法な格差となることは少ないと考えられる（フランスにおける賃金その他の労働条件決定システムについては、山本陽大＝細川良＝西村純『現代先進諸国の労働協約システム－まとめと論点』（労働政策研究報告書 No.184、2016 年）第 2 章におけるフランスに関する記述を参照のこと。

³⁴ L.1242-15 条の文言からは、有期雇用（CDD）は賃金に関する平等取扱いを求める場合に、同等の格付けで同等の職務に就く者との比較が原則であると読めるが、後述するように、フランスにおいては他方で判例法理による同一労働同一賃金原則の法理が展開されており、同法理においては必ずしも格付け等の同一性が適用の前提とはされていない点に留意する必要がある。

³⁵ 派遣労働者についても、判例法理である同一労働同一賃金原則が適用される余地がある（前掲注 29 参照）。

祝日手当を享受するとき、勤続期間にかかわらず、派遣労働者にも支払われるものとする」と規定しており、派遣労働者についても平等取扱い原則が明文で規定されている。

ウ. パートタイム労働

既に述べたように、フランスにおいてはパートタイム労働は、非正規雇用に分類されないのが一般的であるが、法制度上、平等原則が定められていることから、その概要を説明する。

パートタイム労働につき、労働法典 L.3123-11 条は、「パートタイム労働者は、法律及び労働協約によってフルタイム労働者に認められている権利を享受する。但し、労働協約上の権利については、労働協約が定める特別の適用方法によることが認められる」旨を規定する。また、報酬については、労働法典 L.3123-10 条が「パートタイム労働者の報酬は、企業または事業所において、同じ格付で同等の職務に就くフルタイム労働者の報酬に対して、その労働時間及び当該企業における勤続期間を考慮して、比例的なものとする」旨を規定し、勤続期間の算定にあたっては、フルタイムで従事した場合と同様に計算しなければならない旨を規定する（労働法典 L.3213-12 条）。このほか、労働法典 L.3123-13 条は、「フルタイム労働者とパートタイム労働者の解雇手当及び退職手当は、当該企業における採用後にいずれかの形態で従事した雇用期間に比例して計算される」旨を定めており、賃金のように労務の提供それ自体の対価と位置づけられるものについては労働時間の差異に比例した給付を要求しつつ、勤続年数の算定等、労務の提供それ自体の直接的な対価とは位置づけられないものについては、フルタイム労働者と同等の計算によることを要求している。

エ. 同一労働同一賃金原則³⁶

以上のように、フランスにおいては、有期雇用（CDD）、派遣労働、パートタイム労働のそれぞれについて、法律上明文で平等取扱い原則が定められているが、これに加えて、同一労働同一賃金（à travail égal, salaire égal）原則の法理が判例により展開されている³⁷。

判例による同一労働同一賃金原則は、破毀院社会部 1996 年 10 月 29 日判決（いわゆる Ponsolle 事件判決）がリーディングケースと位置づけられており、同判決により以下のような原則が確立したと考えられている。すなわち、「同一（価値）労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれているすべての労働者の報酬の平等を保障しなければならない」とするのである³⁸。

³⁶ 以下に述べる判例法理は、同一労働同一賃金（à travail égal, salaire égal）原則と呼ばれることもあれば、平等取扱い（égalité de traitement）原則と呼ばれることもあり、これらの表現はフランスにおいては必ずしも厳密に使い分けられているわけではないようである。

³⁷ なお、男女間の同一労働同一賃金原則については、労働法典により明文で規定されている（L.3221-2 条）。

³⁸ これにより、男女間に適用される同一労働同一賃金原則につき、同性間にあっても同一のルールが適用されることになったと説明されることが多い。

その後の判例の展開によれば³⁹、同一労働同一賃金原則の適用にあたっては、必ずしも厳格な労働の同一性までは要求されていないようである⁴⁰。使用者側が主張する、比較対象とされた労働者間の労働の差異について、賃金の格差を客観的に正当化できるか否かの判断に吸収されていると読める事案も散見され、判断にあたり「同一労働であるか否か」の判断を経た上で、「処遇の差異が合理的な理由にもとづくものであるか否か」を判断するといった手法が必ずしも採用されているわけではない。

具体的に、賃金の格差を正当化するものとしては、勤続期間、労働の質、職業資格（資格免状）等が挙げられている。但し、これらの正当化事由については、客観的なものであって、格差を説明できるものであることが要求されている。すなわち、使用者としては、単に「勤続期間が異なる」、「労働の質に差異がある」と主張すれば足りるわけではなく、賃金のどの部分が勤続期間に対応して異なっているか、どのように労働の質に差があるのかを説明する必要がある⁴¹。

なお、立証については、労働者側は、「同一労働同一賃金原則違反を基礎づけることができる要素を裁判官に対して主張すること」とされ、具体的には、問題となっている処遇に関して同一の状況にある同僚との比較を裁判官に示すこととされている⁴²。これに対し、使用者側は、問題とされている賃金等の差異を正当化する客観的な要素を示す必要がある⁴³。なお、労働者の側は、同一労働同一賃金原則違反を基礎付ける事実が使用者側の手にあると主張する場合、裁判官に対して提出命令を要求することができる⁴⁴。

（２）均等待遇をめぐる実態

（１）で述べたように、フランスにおいては、有期雇用（CDD）及び派遣労働に関する均等待遇が法律で保障されている。すなわち、有期雇用（CDD）あるいは派遣労働者を、同様の職務を遂行する無期雇用（CDI）より低い賃金、労働条件で扱うことは禁止されている。均等待遇の適用範囲は、賃金のみならず、労働時間、休暇、安全衛生、社員食堂の使用など

³⁹ なお、裁判例においては、基本賃金の差異が問題とされている例、手当が問題とされている例、福利厚生が問題とされている例などが見られるが、後述(2)のようにそもそも正規と非正規の間での待遇の格差をめぐる紛争自体が少ないため、どのような労働条件が特に問題とされているかという点の評価は困難と思われる。

⁴⁰ 職務等級、資格免状、経験、能力、責任、肉体的負担等にもとづき同一性があることを踏まえた判断を示す裁判例が見られ、これらの要素が必要に応じて考慮されていると評価する余地があるが、必ずしも同一性の判断要素が明確にされているわけではないように思われる。

⁴¹ 例えば、勤続手当が基本給から分離して計算されているか、もしくは基本給に含まれるとしてもその勤続年数対応部分がどの部分であるかが説明できる必要がある。また、労働の質についても、例えば人事評価が異なっているなどの具体的で客観的な説明が要求される。他方で、当該基準が当該差異を正当化しうるかについては、必ずしも厳格に考えられてはいないようで、例えば人事評価が公正であることの立証までは直ちに要求されないようである。

⁴² Gilles Auzero et Emmanuel Dockes, *op. cit.*, p.733. なお、ここでいう同一の「状況 (statut)」については、契約の形式、職務内容、キャリアコースといったものを考慮した上で、同一の規範が適用されるべき地位にあるかどうかが考慮される。その意味で、問題とされている労働条件との関連で比較対象者が変わる可能性は否定されないが、他方で、対象事項ごとに比較対象者が変わるといった単純な相関関係にあるわけではない。

⁴³ Soc. 26 nov. 2002, RJS 2/03, n° 178.

⁴⁴ Soc. 12 juin 2013, n° 11-14. 458 P.

が含まれる。このほか、労働者の集団的権利（例えば、従業員代表の選挙権及び被選挙権等）に関しても差別は許されない。

均等待遇に関する履行確保及び救済手段については、その第1の方法は、労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働裁判所（conseil de prud'homme）に対して訴訟を提起する方法である。なお、派遣労働者については、派遣先企業の従業員代表に訴訟を代理してもらうことが可能である。このほか、均等待遇を含めた CDD 及び派遣労働に関する規制の違反については、労働監督官が取締りを行うことがあり、違法と認定された使用者に対しては、罰金 3,750 ユーロまたは 6 カ月以内の禁固刑に科せられることがある。

もっとも、ヒアリング調査においては、労働組合、使用者団体、行政関係者、研究者を含むすべての人から、無期雇用（CDI）と有期雇用（CDD）の均等待遇に関する紛争は少ないとの声が聞かれている。また、無期雇用（CDI）の代替の労働者が、同一賃金を求めた訴訟では、ほとんどが労働者の敗北に終わっているとのことだった。その要因はいくつか考えられるが、まず法的な側面から見ると、勤続年数の違いによる差異については、均等待遇の違反とは考えられていない点が挙げられている。フランスにおいては、産業別労働協約を通じた労働条件決定システムが存在することに加え、有期雇用（CDD）の利用事由についての厳格な規制、利用事由（及び被代替要員）についての厳格な書面性が存在することから、有期雇用（CDD）（ないし派遣労働者）に比べて無期雇用（CDI）の条件が有利である場合、多くはそれが勤続年数を基礎とするものであることが一般的であるためである⁴⁵。また、実際上の側面としては、2点考えられる。1つには、有期雇用（CDD）及び派遣労働者の契約期間が非常に短く（そもそも法律上の上限が短いという点もあるが、実際上も、日雇い、1週間以下、1カ月以下の契約が非常に増えていることは既に述べた通りである）、無期雇用（CDI）との不平等感を抱く余地が少なくなっている点が考えられよう。また、第2の点として、有期雇用（CDD）及び派遣労働の不安定さのゆえに、無期雇用（CDI）との関係では待遇の問題よりも違法な有期雇用（CDD）ないし派遣であるとして無期雇用（CDI）としての雇用を求める方に関心の比重が大きく置かれていることが考えられる。他方で、フランスの有期雇用（CDD）及び派遣については規制が厳格であり、違法と認められれば直ちに無期雇用（CDI）への再性質決定がなされるリスクが有るため、使用者側も運用に慎重であることも挙げられよう。

均等待遇に関する問題として、最近浮上している争点が、労働協約と均等待遇原則との関係である。破棄院は、2009年に労働協約は同一労働同一賃金原則を免れることができない旨を示していた。これに対し、破毀院社会部は2015年1月27日、Cadre（上級管理職）とそれ以外の労働者の退職手当の違いに関して、「客観的で適切であること」（objectif et pertinent）の立証につき、（使用者側が提出するとしていた従来解釈を変更し、）労働者側

⁴⁵ 賃金及び手当の額について勤続年数に対応した水準とすることのほか、ヒアリングで聞かれたところによれば、権利の発生に一定の勤続期間を要件とすることもしばしば許容されるようである。

が職種階層の違いによる手当の差が客観的かつ適切でないことを立証するべき旨を判示した。同判決は、労使当事者が締結する（産業別及び企業別）労働協約は、一般的に正当性を持つことを認め、それが例外的に不当であることについて、労働者が立証責任を負うと解釈をする余地が生まれたのである。もともと、金属産業の使用者団体によれば、この争点に関してはなおも多く訴訟が係属しており、上記破毀院判決で法解釈が安定するとは限らないとのことである⁴⁶。

6. おわりに

フランスの労働法は、無期雇用（CDI）を標準的雇用とすることで、有期雇用（CDD）、派遣などの非典型雇用を厳しく規制している。標準雇用である無期雇用（CDI）に関しては、ここ40年間に様々な解雇規制が立法化されてきた。現在では、労働法典は、人的理由による解雇、経済的理由による解雇（解雇者数10人以下）、経済的理由による集団的解雇（11人以上）のそれぞれについて、解雇手続、解雇理由、企業委員会の関与等を定めている。当然ながら、11人以上の集団的経済的解雇の場合には、必要な手続は実に詳細に規定されている。とりわけ、従業員代表で構成される企業委員会の協議が解雇手続の必須条件となっている。そして、この解雇規制の枠を逃れようとする企業行動を許さないために、非正規雇用の利用については、具体的にその使用理由の明示が求められ、また有期雇用（CDD）及び派遣と無期雇用（CDI）との均等待遇が法律により規定されている。すなわち、同等の技能を要する職務においては、有期雇用（CDD）と無期雇用（CDI）の処遇の違いは原則として許されない（例外的に、勤続年数の違い等の合理的な理由による賃金格差は認められる）。この結果、フランスにおいては、現在もなお雇用の87%は無期雇用（CDI）であり、非正規雇用は1割強にとどまっている。

このように、フランスは、近年、無期雇用（CDI）に関する雇用保障が積み上げられた結果、すでに雇用されている労働者を保護し、労働市場に参入が困難な労働者を疎外している側面があることがしばしば指摘されている。保護制度の積み上げは、フランスが得意とするところである一方、法制度の廃止を含めたスクラップ・アンド・ビルドは、政治的に非常に困難である。その結果、一部の若年労働者、低技能労働者あるいは高齢労働者が、安定した良質な雇用から排除される傾向にある。さらに、雇用労働の周辺で、不完全就業のパートタイム労働者、有期雇用（CDD）と失業を繰り返す労働者、収入の貧しい自営業などが増えているのは、単に経済不況の影響のみではないだろう。ヒアリングにおいてGazier教授は、フランスの雇用システムをより柔軟な形にする努力が求められると指摘している。具体的には、職業訓練の改善、企業内の硬直した権威構造の改革などが求められているという。雇用

⁴⁶ 特に、金属産業の協約は、Cadre とその他の労働者で産業別労働協約が異なる協約に分かれており、Cadre の労働協約には有利な労働条件が定められている部分が多いことから、協約の効力に関する判例法の動揺は、企業の現場で混乱を起しかねないと金属産業の経営者団体は憂慮していた。

制度に関しては、2005年に若年労働者を対象とした初期雇用契約が失敗した苦い経験⁴⁷があるので、大胆な改革は難しい情勢である。

日本との比較で非正規雇用に関する法制度を見た場合、日本においては、雇用形態に関する規制は少なく、企業は正規雇用あるいは非正規雇用を利用事由にかかわらず自由に選択することができる。これに対して、フランスは非常に対照的なアプローチをしている。すなわち、非正規雇用（有期雇用（CDD）及び派遣労働）の利用について、（日本に比べて）極めて厳格な規制を行い、均等待遇についても法律及び判例によるルールが確立している。その結果、非正規労働者と正規労働者との間の均等待遇に関する紛争は、極めて限られたものとなっている。

均等待遇の実現という観点で見た場合、フランスにおいては、その実現が均等待遇に関する法律及び判例のみによって作られているのではなく、非正規雇用の利用それ自体に関する厳格な規制（及び産業別労働協約を中心とした労働条件決定システム）と結びついて形成されている点に留意する必要がある。フランスの法制度は、現在の雇用情勢を考慮すると、非正規雇用に関する法規制が厳しすぎるとの批判も少なくなく、他方で、正規労働者と非正規労働者との雇用の安定性についてのギャップが大きいという問題を抱えているが、日本との比較を試みる場合には、このような非正規雇用に関する、そもそもの法制度の違いを踏まえた上で観察する必要がある。

⁴⁷ 若年労働者の労働市場参入を促進する目的で、初めての雇用の場合、2年間は雇用保障の適用を除外としたが、大規模なストの結果、廃案となり、ド・ヴィルパン内閣が倒れる原因となった。

【フランス資料】ヒヤリングペーパー

Claude Picart (INSEE) 2015年11月27日

Picart 氏のヒヤリングの内容は、非典型雇用あるいは不安定雇用の統計と雇用統計のあり方に集中した。雇用統計で把握しているフランスの雇用形態は、無期雇用 (CDI)、有期雇用 (CDD)、派遣労働、見習い (apprentissage) である。まず、無期雇用 (CDI) は、雇用者総数の 86.5% を占めている (2012 年、Emploi et salaires 2014 年、INSEE)。したがって、残りの 13.5% が非典型雇用となる。その内訳は、有期雇用 (CDD) 9.6%、派遣労働 2.2%、見習い 1.7% である。無期雇用 (CDI) 及び有期雇用 (CDD) の割合は、2000 年以降安定的に推移している。見習いは、増加傾向にある。派遣労働は、2006-2008 年の 2.4% に比べると、少し落ちている。以上はストックで見た数字だが、フローで見ると有期雇用 (CDD) の雇用期間は近年短くなっている。同様に、派遣期間も最近短くなっている。

不安定な就業には、自営業の一部も加算する必要がある。例えば、auto-entrepreneur (簡易に、税務手続きができる)、家族従事者あるいは家政婦などである。これらを総計すると、労働力の 16% が非典型雇用あるいはその周辺となる。さらに、パートタイム労働者 (18.6%) の中には、フルタイムの仕事がないので、短時間労働をしているものが 6.5% いる。例えば、飲食店や複数の仕事 (multi-activités) をする人たちである。このように非典型雇用の範囲を広げても、25% までにはならないと思われる。

正規雇用者と非典型雇用の賃金格差は小さい・2011 年の無期雇用 (CDI) の時間当たりの平均賃金は 14.20 ユーロで、パートタイム労働者は 12.0 ユーロだった。キャリアの問題は CEREQ の専門で、INSEE はキャリアのデータを扱っていない。

雇用統計に関して

雇用統計は、日本の労働力統計に該当し、世帯別に就業状況を調べる基本統計。2002 年までは、年に 1 回だったが、2003 年からは 18 カ月間質問に答える継続的な標本調査となる。標本サイズは現在 105,000 である。なお、標本の 6 分の 1 が 3 カ月ごとに更新される。

2008 年に調査項目に関する改革が行われ、その 1 つの結果として、不完全就業 (sous-emploi) の把握のために、パートタイム労働者により長時間の仕事を望むかを聞いている。現在も、B.Gazier 教授を座長とする雇用調査の改革の委員会が設けられている (Picart 氏も委員)。

社会保険に使われる Déclaration Sociale Normative (DSN) が近くオンライン化されるので、雇用のデータとして使う予定とのこと。DSN は全企業調査で、毎月の末にデータが上がってくる。その結果を中間的な雇用統計として使う意図と理解した。世帯調査と企業統計では、相当の違いが出てくるのではという質問に Picart 氏は肯定した。しばらくは、雇用調査と DSN による統計を並行して行うのだろう。

失業率が政治問題となっている現在のフランスでは、雇用統計に関する変革には神経質になっている。また、Eurostat との関係もあるので、雇用調査の改革はもう少し時間がかかるかもしれない。

FO-MÉTAUX M.Valentin Rodriguez, délégué fédéral, Ms.Elisa Noyer, Déléguée fédérale
(11月27日)

新規採用の際に、まず若い労働者を有期雇用 (CDD) で試して採用し、その後、本採用の無期雇用 (CDI) にすることは、本来、法で禁止されているはずだが、多くの企業が行っている。ただ、金属産業においては、有期雇用 (CDD) は他の産業に比べて多くはない。

有期雇用 (CDD) と無期雇用 (CDI) の間に均等待遇の原則があり、賃金、労働条件などで差がない建前になっている。しかし、実態としては、大部分の有期雇用 (CDD) は、最低賃金 (SMIC) かあるいはそれに近い賃金で働いている。大半の有期雇用 (CDD) は技能の低い職種である。

有期雇用 (CDD) の労働者が、均等待遇を理由とする訴訟を起こすケースはほとんどない。その主な理由としては、違反がある場合には、すぐに無期雇用 (CDI) への切り替え (requalification) がなされるため、使用者は有期雇用 (CDD) の使い方に慎重になっていることがある。

最近の新しい問題として、研修生 (stagiaire) の処遇がある。研修生は、見習い (apprentissage) と異なり、これまで法規制がまったくなかった。就職が厳しい状況なので、就職口を求めて、企業研修が増えている。これまで、事務やサービス業での研修が多かったが、最近では学生の研修も増えている。研修生の処遇 (手当、労働時間、期間) などが自由だったので、いくつもの悪用のケースが発覚し、ようやく法律で規制されることになった (Loi du 10 juillet 2015 concernant les stagiaires)。この法律により、研修生の数、割合などが規制されることになった。昔からある見習い制度は問題が少ないようだ。パートタイム労働者に関しては、近年非自発的なパートが増えていると認識している。

全体的に、労働組合が要望するのは、非典型雇用に関して、さらなる保護立法ではなく、今の保護体制を維持することである。

金属産業のリストラ問題は、産業による違いが大きい。金属産業は、航空機産業、自動車、農耕機械、自動車修理、宝石産業などと多様だが、自動車や自動車修理で PSE (雇用維持計画) のケースが多い。そのほとんどは、労使協定による PSE である。PSE の交渉では、会計事務所が参加することが多い。なお、FO 系の会計事務所としては、CYNCEA がある。

Professeur Jean Emmanuel Ray, Paris 1 Sorbonne (11月30日)

フランスは、有期雇用 (CDD) や派遣労働を法律できっちり規制 (encadré) しているのが特徴である。まず 非典型雇用に関する EU 法がある。とくに、1999 年の指令 (有期雇用

に関する EU 指令) が重要であり、有期雇用 (CDD) の最長期間、均等待遇などを国内法で規制することが定められている。フランスでは、無期雇用 (CDI) が標準的雇用と定められ、有期雇用 (CDD) は例外の雇用形態で、その最長雇用期間は 18 カ月と規定される。また、有期雇用 (CDD) の濫用を避けるために、同じポストに同じ労働者を雇うためには、雇用期間の 3 分の 1 の冷却期間 (Délai de carence) を置くこととなっている。

有期雇用 (CDD) 及び派遣労働は、同じ職場で同様な仕事をしている無期雇用 (CDI) と少なくとも同等の賃金が保障されている。また、労働者の集団的権利 (従業員代表の選挙、団体交渉への参加など) に関しても、無期雇用 (CDI) と同等の権利を有する。しかし実態はかなり異なる。例えば、有期雇用 (CDD) の賃金は、勤続年数の差などから、無期雇用 (CDI) より低いことが多い。また、集団的権利に関しても、雇用期間の短さから、実際に従業員代表の選挙には参加できないことが多い。

ストックでみると、有期雇用 (CDD) は 10% 以下で安定的に推移しているが、フローの新規採用でみると、85% が有期雇用 (CDD) となる。しかも有期雇用 (CDD) の契約期間は、その昔 2 カ月だったのが、最近では 3 週間と短くなっている。企業側は、法の網をくぐり、有期雇用 (CDD) を一種の試用期間とみなすことが多い。

有期雇用 (CDD) は 4 つの場合に認められる。: 1) 正規の無期雇用 (CDI) の欠勤の際の代替、2) 経済の一時的増加、3) 季節労働、4) 無期雇用 (CDI) を慣習的に使わない産業での有期雇用 (CDD)。これ以外のケースでは、有期雇用 (CDD) で労働者を雇うことは、違法行為となる。制裁としては、無期雇用 (CDI) への切り替え (requalification) が使われる。判例は企業に厳しいもので、例えば、有期雇用を 48 時間延長した場合には、簡易労働裁判所の判事により、すぐに無期雇用 (CDI) に切り替えとなる。労働基準監督官が違反を摘発した場合は、刑法上の制裁が科せられる。

パートタイム労働者についても、均等待遇の原則が規定されている。但し、女性が 85% と圧倒的に多いので、男女平等問題とも絡むことが多い。

最近の問題として、企業協定で、雇用の flexibility (企業内外での雇用の柔軟性) を求める動きがある。これは、これまでの基準の序列 (hiérarchie des normes) の逆転を表している。この問題は、多くの EU 諸国に共通する。

François Michon, Directeur de recherche émérite, Université Paris 1 (11 月 30 日)

まず Michon 氏は、フランスの非正規雇用の現状は、2011 年に JILPT で発表したもの¹とほとんど変わっていないので、細かな数字は報告書を参考にして欲しいと述べた。

派遣労働に関する均等待遇の原則は、まず労働協約で定められ、その後、立法化された。有期雇用 (CDD) についても、均等待遇が適用される。その上、不安定雇用の代償として、

¹ JILPT (2010) 「欧米における非正規雇用の現状と課題－独仏英米をとりあげて－」

10-15%の解雇手当相当の手当の上乗せがある。若者で、技能を有する有期雇用（CDD）は、その条件に満足している者もいる。

派遣労働者は、いくつかのタイプに分かれる。情報技術者のように、技能が高く、フリーランスに近い人たちがいる一方、建設業、自動車といった現場で多くの派遣労働者が働いているが、彼らの技能水準は低く、賃金も低い。

パートタイム労働者も様々な形がある。フランスでは、非自発的なパートタイム労働者が相当数いる。この点は、オランダやドイツと異なる。例えば、スーパーのレジで働く短時間労働者がいる。また、複数の使用者を持つパートタイム労働者もいる。さらに、国や地域からの助成を受けた短時間労働もある。

私は、30年前に一般的に使われていた不安定雇用（*emploi précaire*）ではなく、特別の形態の雇用（*formes particulières d'emploi*）と名づけたが、現在では、雇用者ではなく、フリーランスで働く *auto-entrepreneur* も多い。適当な雇用が見つからないので、仕方なく自営業で働く人たちが増えている。

労働市場の分断化は顕著になっている。無期雇用（CDI）は、雇用者の大体9割前後で安定しているが、有期雇用（CDD）や派遣あるいは自営業と「雇用のわな」にはまった人が増えている。フランスでは、学歴（*diplôme*）が重視されている。学歴が高い人ほど、職業訓練を受ける機会も多くなる。なお、派遣労働者に関しては、使用者は、他の労働者に比べると、2倍の職業訓練費を負担している。

キャリアの問題は、学歴の高いカードル層の問題で、技能の低い現場の労働者にはキャリアはほとんど意味がない。ただ、勤続年数が上がると、勤続手当（*prime d'ancienneté*）が上がることにより、賃金が上昇する現象はある。

フランスの労働市場の最大の問題は、やはりどう雇用機会を増やすかに尽きる。

UIMM, Mmes Lucile Uhring, Aix Wieder, Bérangère Lubineau (12月1日)

全体的に、金属産業では、有期雇用（CDD）の使用は限られている。例えば、2014年に有期雇用（CDD）は産業計では8.2%だが、金属産業では3.3%に過ぎない（製造業全体では、4.1%）。とはいえ、26歳以下の若年層の雇用形態をみると、無期雇用（CDI）は52%に過ぎず、有期雇用（CDD）は21%、その他の契約（見習いなど）27%となっている（2014年）。新規採用を雇用形態別にみると、若年層で有期雇用（CDD）（42.1%）、その他の契約（34.1%）が圧倒的に多く、無期雇用（CDI）の採用は24%と限られている（30歳以下の場合の無期雇用（CDI）採用は34.5%）。反対に、派遣は自動車産業などで相当使われている（金属産業6.2%、全産業では3%）。とくに26歳以下の若年層では、4人に1人が派遣労働である。職業階層別にみると、派遣は生産労働者が多い（11%）。パートタイム労働者は、全産業が16.8%なのに対し、金属産業は5.3%と低い水準である。但し、事務職（*employés*）では、18%と比較的高い（全産業では、32%：2014年）。

Pôle Emploi の統計でみると、金属産業の有期雇用（CDD）は比較的長い。約3割が7か月以上の有期雇用（CDD）で、全産業の2割よりかなり高い。また、金属産業の有期雇用（CDD）の7割は、1か月から6か月（約7割）で、全産業の4割よりも高い比率である（2014年）。

フランスでは、無期雇用（CDI）が標準（norme）なので、有期雇用（CDD）で雇うのは、4つの場合に限られる（Ray教授の説明と同じ）。育児休暇をとる労働者の代替は4か月までである。経済活動の増加が、一時的なものかどうかは判断が難しい。有期雇用（CDD）の契約更新は2回までで、最長契約期間は、一般的には18か月だが、例外的に、24か月、36か月までのケースもある。中小企業では、法律の知識を持つ人が少なく、有期雇用（CDD）の規制に違反してしまう場合がある。そのときには、無期雇用（CDI）への切り替えと同時に違法解雇と認定され、違約金を払わなければならない（ほとんどのケースは、労働者が解雇された後、労働裁判所に違法解雇の申し立てを行う；無期雇用（CDI）に切り替えられて、その上で、賠償金を請求する）。

有期雇用（CDD）を試用期間とみなし、その後、新しいポストを作ることは多くある（Uhring氏がUIMMに就職したのもそのケースとのこと）。

有期雇用（CDD）や派遣の問題の1つは、職業訓練の権利である。雇用期間が定められているので、雇用期間中に訓練を受けることは難しい。雇用期間終了後に職業訓練の権利を行使できるように、権利のPortabilityが労働者に与えられるようになった。

無期雇用（CDI）と有期雇用（CDD）の均等待遇は法律で保障されている。しかし、無期雇用（CDI）の代替のケースでは、勤続年数の差があるので、実際の賃金が異なることは多い。パートタイム労働者に関しては、時間比例で均等待遇の原則が適用される。

均等待遇の原則に関して、現在大きな問題を抱えている。破棄院は、2015年1月27日に均等待遇と階層別の労働協約に関して、それまでの解釈を変更した。2009年の破棄院の解釈により、例えばカードル層とそれ以外の労働者の退職手当の違いが客観的で適切であること（objectif et pertinent）の証拠は使用者側が提出するとしていたものを逆転させ、訴える側（労働者側）が、階層の違いによる手当の差が客観的かつ適切でないことを示す証拠を提示することとした。つまり、労使の当事者が結ぶ労働協約（産業別及び企業別協約）は、一般的な正当性を持つことを認め、それを訴えるには、当該労働者は具体的な証拠を提出するものとした。ただ、この問題に関して、多くの訴訟がかかっているため、これで法解釈が安定するとは限らないと感じている。金属産業の協約は、カードルとその他の労働者で別々の協約になっていて、カードルが有利な労働条件が多い。このような、協約の効力に関する判例法の揺れは、企業の現場で混乱を起しかねず、憂慮している。

経営側は、無期雇用（CDI）あるいは有期雇用（CDD）があまりにも硬直的な規制で固められていると感じている。例えば、有期雇用（CDD）が労働基準監督官によって、無期雇用（CDI）と認定されるリスクがある。また、派遣などに関して、現在では、派遣先あるいは親企業が無期雇用（CDI）への切り替えの責任を取らされることもある。無期雇用（CDI）

の経済的解雇は、コストが大きいので、一時雇用手当を含めると割高な有期雇用（CDD）や派遣を企業は選択する。

PRISM D'EMLOI M. Sébastien Archi, Mme. Bonnichon （12月1日）

派遣産業は、フルタイム換算で、52万人を雇い、雇用者の3%を占めている。約200万人がこの産業に関係している。しかし経済危機前の2007年と比べると20%ほど低い。歴史的には、派遣労働は1970年代に始まり、1980年代後半に20万人を超え、2000年からは、60万人に達する。その後は、55～60万人で推移していたが、2008年の経済危機で、一時44万人にまで急減した。その後、緩やかな回復基調になっている。2015年には、回復基調が続いているので、経済全体の雇用も回復基調にあるのではないかと考えている（派遣産業は、景気の先行指標と考えられている）。派遣労働者の産業別の区分では、製造業が最大（全体の43%）で、第三次産業（36%）、建設業（19%）が続いている。

派遣団体は、最大の職業紹介機関と考えている。国が管轄するPôle emploiが800箇所なのに対し、派遣事業者は7,000の事業所を持っている。2014年3月の派遣労働者を対象としたある調査によれば、派遣前の状況は、50%が失業中で、その他、学生だった者17%、非活動人口だったもの16%で、雇用についていた者（無期雇用（CDI）あるいは有期雇用（CDD））は13%に過ぎなかった。1年後の状況を見ると、7割が雇用についていた（無期雇用（CDI）10%、有期雇用（CDD）9%、派遣50%、失業中の者23%）。派遣労働の期間は、80%が4カ月未満で、平均すると2週間ほどとなる。しかし最近では、プジョー社の子会社が発表したように、派遣労働者を無期雇用（CDI）で雇う試みもある。

派遣労働は、若者にとって最初の仕事であることが多く、労働市場参入の入り口となっている。2014年の全派遣労働者の24%は25歳以下の若者で、大半の者にとって、派遣が最初の職業経験であった。派遣労働者の学歴は、34%がバカロレアを持っていない。残りの66%のうち、大学を卒業したものは26%であった。

無期雇用（CDI）との均等待遇は、2008年のEU指令で保障されている。国内での適用状況は、国によりかなり異なり、イギリスやスウェーデンは、労働協約で指令を適用している。フランスの場合は、すでに1982年に、派遣労働者への均等待遇が立法化された。したがって、賃金や施設の利用に関して、派遣労働者は無期雇用（CDI）と対等の権利を持つ。しかし、勤続年数が少ないので、実態としては、派遣労働者と無期雇用（CDI）は対等とはいえない。

派遣産業の労使関係で現在問題になっているのは、職業訓練、補完的な医療保障などである。職業訓練の使用者負担は賃金の2.65%で、一般労働者の2倍である。

また、国境を越えた派遣労働（détachement）については、違法行為とみなし、監視している。当然、裁判に訴えることも準備している。

Professeur Bernard Gazier, professeur émérite, université Paris 1 (12月1日)

フランスの労働市場は分断化されている。一般的に、無期雇用（CDI）は安定した良い雇用と考えられているが、実態ははるかに複雑である。無期雇用（CDI）の労働者が自分の職に不満を持ち、辞めていくものも多い（3分の1くらい）。ある意識調査では、約10%の無期雇用（CDI）は、雇用が不安定で、失業の危険性があると感じている。このような人は、多くの場合、技能の低い人たちである（*Enquête sur les conditions de travail, 2013*）。

全体的に、有期雇用（CDD）や派遣労働は、例外的に4つの場合に許される雇用と位置づけられ、賃金や手当で無期雇用（CDI）より優遇されている。その結果、雇用期間がごく短い有期雇用（CDD）や派遣労働が爆発的に増加している。多くの派遣労働者は、雇用と雇用の間に長い待機期間がある。無期雇用（CDI）の派遣が、今話題になっているが、該当する労働者はごく少ない（3,000人程度）。

パートタイム労働者も多様である。公務員の短時間労働者のように、「鉄筋コンクリートで保護された」者がいる一方、無期雇用（CDI）のパートタイムながら、ごく短時間しか仕事のないスーパーのレジ担当などがある。

雇用労働の周辺部には、現在、100万人を超える *auto entrepreneur* がいる。また、情報技術者や清掃などで、請負の仕事に従事している者が60万人近くいる。

この外、新しい就業形態として、1) 複数の使用者あるいはアソシエーションの下で働く人（約4万人）、*portage salarial* と呼ばれる一種の自営業者の組合（自営の情報技術者は、これにより被雇用者として扱われる：約4万人）、3) 興行・芸術関係の间歇的雇用（約10万人）。年間に507時間以上働けば、雇用のない期間は失業手当を受けられる（民間の労使の負担で運用されている失業保険の3分の1の赤字は、この间歇雇用から来る。但し、この労働者の政治影響力は強い）。4) 地下型あるいはUber型労働（Uberはアメリカの会社で、インターネットで客と運転手を結ぶ一種の白タク：現在は禁止されている）。

では、雇用政策として何ができるのだろうか。少々、時間軸を長く持ち、職業人生という軸で考えることが重要である。その点からみると、不安定な雇用を一概に問題の雇用と考える必要はない。有期雇用（CDD）が良質な無期雇用（CDI）の踏み台ならば、問題はない（例、学生の場合）。現状では、有期雇用（CDD）から無期雇用（CDI）に移行する確率は20%くらいでしかない。

フランスの雇用システムをより柔軟な形にする努力が求められる。一例を挙げてみる。ドイツは1994年から2012年にかけて、400万の雇用増を記録した。その間にフランスの雇用は増えていない。ドイツの総労働時間は、この間ほとんど増えていない（1994年の582億時間から581億時間）。フランスは、その間に、総労働時間を減らしている。つまり、ドイツにおいては、雇用政策として、短時間労働が奨励され、ここ20年間に、短時間労働を含めて400万人の雇用を生んだ（パートタイム労働者は800万人である）。その結果、ドイツでは、失業率は大きく低下し、労働市場が逼迫している。フランスは、労働時間による雇用

の調整ができないので、慢性的な高失業に悩んでいる。残念ながら、現在のフランスでは、労働時間制度の変更は政治的にタブーとなっている。

労働省 Jean-Henri Pyronnet, Sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail, DGT; Mme anne Thauvin, chef du bureau, relations individuelles du travail, DGT. (12月3日)

概況

ストックで見ると、2012年に有期雇用（CDD）などの不安定雇用は、雇用全体の13%に過ぎないが、採用の統計（企業は、採用の予定を行政に報告する義務があり、その統計が Déclaration unique d'embauche シリーズになる）をみると、採用の9割は、有期雇用（CDD）（約50%）と派遣（42%）である。傾向としては、短い有期雇用（CDD）や派遣が増えている。有期雇用（CDD）の半分は1カ月以内、派遣の多くは1週間か1週間以内となっている。失業率は、10%を超えている。最低賃金は、現在、時間当たり9.61ユーロで、ドイツの最低賃金8.5ユーロよりも高い。

無期雇用（CDI）が標準的な雇用なので、恒常的な仕事には、有期雇用（CDD）で人を雇うことはできない。無期雇用（CDI）と有期雇用（CDD）は代替的な雇用ではない。

有期雇用（CDD）と派遣は性別の違いが大きい。男性で派遣労働についているのは3.6%だが、女性は1.8%だった。これに対し、男性で有期雇用（CDD）の割合は9.1%なのに対し、女性の有期雇用（CDD）は11.7%である（Dares analyses, no.56, juillet2014）。民間部門の新規採用の9割が有期雇用（CDD）であることを反映し、若年層（25歳以下）の約50%のみが無期雇用（CDI）で、25-49歳の90%と大きく異なる。1982年には、若年層の8割が無期雇用（CDI）だった。

有期雇用（CDD）と派遣は産業によりその使い方が大きく異なる。製造業と建設業の派遣労働者の割合は5%、6%であるのに対し、サービス業では、有期雇用（CDD）の比率が高い（11%、2012年）。建設業における派遣労働者に関しては、安全の問題が頻繁に起こるので、心配している。

パートタイム労働は1982年には、8.1%であったものが、1998年に18.1%と大きく伸びたが、その後は、それほど大きな変化はない（2012年には18.6%、すなわち420万人）。そのうち、78.7%は無期雇用（CDI）で、17.3%が有期雇用（CDD）または派遣、4%が助成された雇用だった（2011年）。パートタイム労働者の平均労働時間は週23.2時間で、フルタイム労働者の平均39.6時間と比べると4割ほど少ない。この中には、週12時間程度のごく短時間の労働者がかなりいる（パートタイム労働者の22%）。パートタイム労働者の月あたりの平均賃金は996ユーロで、フルタイム労働者の1,997ユーロの半分でしかない。そのため、16%のパートタイム労働者は、複数の使用者の下で働いている。パートタイム労働者の

大多数は女性である。また、短時間勤務は、若年層及び高齢労働者で、その割合は高い。パートタイム労働者の解雇に関しては、特別の規制はない。

2013年の法律で、パートタイム労働は、最低週24時間と定められたが、現在まで、様々な例外規定（学生、産業別労働協約による適用除外）で対応している。

均等待遇

均等待遇は、法律で保障されており、有期雇用（CDD）あるいは派遣労働者を無期雇用（CDI）より低い待遇で扱うことは禁止されている。その均等の範囲には、賃金、労働時間、安全衛生、社員食堂なども入る。労働者の集団的権利（従業員代表の選挙権及び被選挙権）に関しても差別は許されない。

均等待遇に関する係争は、労働者本人あるいは労働者に委任された組合が、労働契約の判事（*juges de contrat de travail*）に訴えることができる（*conseil de prud'homme*）。有期雇用（CDD）の訴訟になるのは、季節労働と慣習的な有期雇用（CDD）の場合である。季節労働の場合、最長期間は9カ月なので、解釈の違いが生まれる可能性がある。派遣労働者は、派遣先企業の従業員代表に代表してもらうことができる。

このほか、使用者は、毎年、社会的年次報告を義務付けられている。この中には、有期雇用（CDD）や派遣労働の数字もあるので、企業委員会あるいは組合が、非正規雇用が異常に増えないように監視できる。必要なときには、労働基準監督に摘発を頼むことができる。違法と認定された使用者への制裁は、罰金3,750ユーロまたは6カ月以内の禁固刑である。

現在、労働省が直面している問題として、雇用労働の周辺の就業が増えていることがある。**Auto entrepreneur, uberisation** あるいは請負などの境界線上の自営業、フリーランスが増えているので、それらの労働者に対する保護のあり方が課題となっている。