

第2章 フランスにおける雇用政策の転換

第2章 フランスにおける雇用政策の転換

第1節 雇用政策の展開

1 時代区分

フランスの戦後における雇用政策は、経済情勢に対応した雇用政策の特徴から3つの時代に区分される。第一期は1945～1973年であり、高度経済成長と完全雇用の時代における雇用政策である。第二期は1973～1997年であり、低成長と失業増大の時代における雇用政策である。第三期は1997年以降であり、政策転換による経済成長と雇用拡大の時代における雇用政策である。

第一期（1945～73年）は、GDP（国内総生産）の平均年成長率が5.5%台を維持し、国民1人当たり生産性伸び率も4.5%、雇用者の伸びも約1%を記録するなど、マクロ経済は非常に好調であった。こうした中で労働力人口の増加はわずかであったため、労働力不足対策が雇用政策の中心的課題となり、政策の内容は労働力の減少をくい止め、経済成長が生み出すニーズをいかに満たすかが優先された。労働力減少の抑制と経済成長への対応として打ち出された雇用政策は、移民依存の増大に対する対策、若年・成年層に対する職業訓練の強化、農業から工業さらにサービス業への労働移動対策、衰退部門・地域から成長部門・地域への労働移動対策などであった。

第二期（1973～97年）は、低成長と失業増大に悩まされた時代であった。GDP平均年成長率は約2%、国民1人当たり生産性伸び率も約2%であり、就業者は1973年2,130万人に対して1997年2,240万人となっており、雇用創出率はほぼゼロに近い水準であった。失業率は周期的な変動を示し、1996年には12.1%にまで達している。不況による失業増加のたびに新たな失業対策が追加されていった。雇用政策の主な目的は、大量失業による社会的コストの削減と、失業者の雇用可能性を高めることに置かれていた。

第三期（1997年以降）は、欧州雇用戦略の影響を受けた政策転換によって経済成長と雇用拡大を達成することに成功している。GDP平均年成長率は1997～2000年に約3%、同期間の雇用創出160万人、失業率も1997年6月12.6%から2001年8.8%にまで低下している。ただし、この間の国民一人当たり生産性伸び率は約1%にとどまっており、増加した雇用の質が問われるところである。この期間における雇用政策の重点的施策は、労働時間短縮対策、若年雇用対策、失業保険給付改革であった。

2 第二期(1973～97年)の雇用政策

現在の雇用政策と関連性の強い第二期における政策内容をみると、三つの重点分野があった。低成長と失業増大に悩まされた第二期は、早期引退政策、若年・長期失業者対策、労働コスト引き下げ対策が中心となった。

（１）早期引退政策

失業率を低下させる手っ取り早い政策は、失業者を非労働力化させることである。第二期の雇用政策の主要な柱の一つはこの早期引退政策であり、そのために早期引退政策のための年金制度が創設された。フランスの法定退職年齢は 65 歳であり、早期退職制度は 60～65 歳に適用されていたが、1982 年に法定退職年齢が 60 歳に引き下げられ、早期退職制度も 55～60 歳に適用されるようになった。早期引退政策は、余剰人員対策の一環として利用され、特に伝統的産業の高齢労働者がその対象となった。対象者は 1980 年代中期に約 70 万人にも達したが、その後減少に転じ 2000 年末には約 15 万人となっている。

1985 年以降、一部の高齢失業者は、選択すれば「積極的な求職活動」をしていなくても引き続き失業手当を受給できるようになり、実質的な非労働力化が進められた。こうした積極的な求職活動を行っていない隠れた失業者は、2001 年で 30 万人以上に達している。だが、早期引退策の問題は、年金が退職前給与の 70%支給であるため、コストがかかりすぎるということである。

（２）若年・長期失業者対策

失業者の中で再就職が最も困難な教育水準の低い若年者や長期失業者などを対象とした特別な対策が、継続的に創設されている。

①若年失業者対策

1970 年代末から実施された若年失業者対策は、第一に補足的な訓練によって生産性を高め、第二に労働コストを引き下げるために国の補助金と並行して法定最低賃金より低い賃金を認めた。さらに、訓練と生産労働とを組み合わせさせた特殊な雇用契約を導入し、若年労働者に仕事の経験を積みませようとした。

若年者は労働・訓練契約が終わると再就職する可能性が高くなるが、企業と訓練機関の双方が、成功の機会を高めるために再就職できそうな若年者を選ぼうとした。そのために、本当に困難な立場にある若年者たちは、疎外されたままであった。疎外された若年者のために、別の対策が用意された。資格取得のための訓練の機会は遅れるが、主に労働コストの引き下げによって低熟練業務で初めての経験を積めるようにした。しかし、ここでも企業が安い一時的な労働力を得るために、こうした制度を利用する危険があった。

②長期失業者支援策

フランスでは失業が 1 年以上に及ぶ長期失業者の割合が高く、1973 年の 21%から 1987 年には 45%にも達し、2000 年においても 40%と高止まりしている。こうした長期失業者に対する雇用対策には、提供可能な仕事の要件に基づいた特別な訓練プログラムの開発、失業者を雇用する事業者への助成金の 2 つの方向があった。ただし、企業への助成金に関しては、制度がなくても雇用したはずの人数を雇用しただけではないのかという、いわゆるデッドウェイトロスの問題があり、雇用に対してプラス効果はなく、最も就職困難な失業者グループに臨時の雇用機会が与えられただけであったという指摘もある。

また、1986年までレイオフは労働監督官の承認が必要であったが、この手続きが廃止された後、経営者団体と労働組合は、1986年に全国的協定に調印し、レイオフされた労働者を優先的に再訓練する制度として「再訓練パッケージ」を制定し、その後法制化された。この制度では2年以上の先任権を持つ労働者がレイオフされた場合、「再訓練パッケージ」が提示され、技能審査、職業指導、求職支援、職業再訓練、または資格の引き上げ訓練などを含む、職場復帰支援措置が受けられる。この措置は対象者にプラスの結果をもたらしたが、これらの比較的安定した雇用（2年以上の先任権）を持つ者が受ける支援に比べ、他の不安定で一時的な雇用の機会しかない者に対する支援との格差は、逆に広がった。

（3）労働コスト引き下げ対策

フランスでは労働コストを引き下げるための対策は長い歴史を持っているが、1992年までは対象範囲が、特に就職困難な失業者を雇用する企業に限られていた。だが、90年代前半の不況期に、雇用創出を促す効果を期待して政策対象が拡大され、企業に対する社会保険料負担の部分的免除という形で行われた。

①パートタイム労働への社会保険料の減免

1992年に新しいパートタイム雇用を創出したか、あるいは常勤雇用をパートタイム雇用に分割した雇用主に対して、社会保障拠出金を30%減額する措置が取られた。この減免措置によって、パートタイム雇用の伸びが加速し、パートタイム雇用比率は、1992年初めの12.5%から1999年初めには17.2%に上昇し、女性も24.5%から31.7%に上昇した。

だが、こうしたパートタイムの雇用拡大は、パートタイム従業員の40%近くがより長時間の雇用を希望しているという実態からして、雇用の質という面では問題もある雇用拡大であった。なお、こうした減免措置は、労働時間短縮に関する法律によって、2001年から段階的に廃止された。

②低賃金雇用についての社会保険料の減免

フランスの最低賃金は、平均賃金の60%で他のEU諸国よりも高く、国内製造業の海外移転に対する誘因の一つとなっており、低熟練技能者の失業問題と密接に関連していた。そこで1993年から、法定最低賃金周辺の給与を支払う雇用について、雇主の社会保障拠出金の部分的免除を含む措置が導入された。こうした措置は、企業の労働コスト引き下げに寄与し、それまで民間部門給与労働者に占める低熟練職種比率は一貫して低下していたが、1994年以降上昇している。

（4）政策効果

雇用対策が雇用創出にどの程度の効果をもたらしたかに関しては様々な推計結果があり、明確な結論を得ていない。ただし、何らかの雇用対策の対象者数は、1973年が約10万人であったのに対して、1998年には280万人に増加している。雇用対策の対象者280万人が、対策終了後にどのような状態になっているのかを見ると、営利企業に就職した者が164万人、非営利組織に就職した者が43万人、職業訓練コースにいる者が27万人、早期引退者が19

万人、求職免除が 28 万人となっている。なお、雇用連帯省が 1996 年に行った推計結果によれば、全ての雇用対策による雇用増は、1986 年までは 50 万人に相当するが、1994 年までは 14 万人に縮小しているとしている。

3 第三期(1997 年以降)の雇用政策

第三期の雇用政策は、明らかに EU 雇用戦略の影響を受けている。これまでの解雇規制などによる労働者保護、手厚い社会保障・福祉政策などが雇用とトレードオフの関係にあるという OECD 雇用戦略の指摘を受け止めて打ち出された EU 雇用戦略は、加盟各国に政策転換を促した。1997 年のアムステルダム条約では、新たに雇用政策条項を加えて、加盟国が欧州雇用戦略に取り組みざるを得ない枠組みを設定した。欧州理事会が提示した雇用指針を加盟各国が締結し、ガイドラインに基づいて各国が行動計画を策定し、政策評価が行われるという一連の枠組みである。

第三期は、こうした政策転換による経済成長と雇用拡大が達成された時期であり、重点的な雇用政策は、労働時間短縮対策、若年雇用対策、失業保険給付改革の三つであった。

(1) 労働時間短縮

1997 年に左翼連立政権が誕生した時、失業率は史上最高の 12.6%に達しており、新政権は従業員 20 人以上の企業の法定労働時間を 2000 年から週 35 時間に（他の企業は 2002 年から）短縮するとの意向を示した。最初の法律（1998 年に成立したオブリ第一法）では、国は労働時間短縮のために異なる期日と原則を決め、労働組合と経営者団体に協約で合意した労働時間の短縮を交渉するように促した。そして、第 2 段階の法律を制定（2000 年に成立したオブリ第二法）する際には、交渉の結果を考慮に入れることを約束した。

こうした労働時間の短縮が雇用創出につながるように、政府は臨時の財政的誘因を提供した。オブリ第一法では、99 年末までに 10%以上の所定内労働時間の削減または週 35 時間にまで短縮し、それに伴い 2 年間以上の雇用継続を前提として 6%以上の新規雇用または雇用維持した場合、雇用者全員に 1 人当たり初年度 9,000 フラン、以後毎年 1,000 フランずつ減額し、5 年目の 5,000 フランまで社会保険料の減免を行う（総額 35,000 フラン）というものであった。

さらに、オブリ第二法では、団体協約によって労働時間を週 35 時間に短縮した企業には、低賃金労働者についての減免額を割増するなど、恒久的な財政的誘因を提供した。協約の多くは、勤務時間の延長や土・日曜日の勤務、年間単位の変形労働時間制、労働時間の「貯蓄口座」を設けて超過勤務時間を休日に振り替えるといった労働時間の柔軟性を高める規定を導入している。

なお、労働時間短縮による雇用創出効果は、政府発表によれば 2001 年 8 月 16 日時点で 364,000 人、このうち政府の奨励策の下で創出された雇用は 314,000 人であるとしている。また、時間短縮委員会（アンリ・ルイヨー委員会）の報告によれば、1996 年 6 月～2000 年 12 月の期間における労働時間短縮の雇用創出効果は、265,000 人であると推計している。

(2) 若年雇用

「新規サービス・若年雇用計画」は、1997年に左翼連立政権によってはじめられた。この計画は、第一に国の補助金を使って、文化、スポーツ、教育活動、社会保障、環境保護などこれまで充足されてこなかった社会的ニーズに対応する新しい活動の創出を促進し、第二に若い人々を継続的に職業斡旋し、経験と訓練によって「正規」の雇用を得られるようにする、という2つの目的を持っていた。

従って、財政的な助成はいきなり新規雇用に支給されるのではなく、まず新規の活動が有益であり、実行可能性が実証された後に助成され、補助金は5年間にわたって与えられる。また、この計画は無資格の若年者だけでなく、すべての失業中の若者を対象とした。従って、少なくとも一部は教育程度の高い若者が採用された。政府は5年間に35万人の雇用を創出することを目標に掲げ、2000年8月末までに約25万人が雇用された。なお、国の補助金は2002年末から段階的に廃止されるため、計画に参加した若者の今後が問題となっている。

(3) 失業保険給付改革

フランスの失業保険制度は、労使同数の代表の合意によって定められた協定を、政府が承認するという協約制度となっている。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れる。財源は雇用主と被用者が納める拠出金（保険料）である。全国的な労使の多部門協約によって決定されるため、労使協議の結果によって失業保険制度はしばしば変更されてきている。

1992年に失業者の増加と制度の赤字拡大に対して、「単一スライド制手当」が導入された。これは失業期間が長期化するのにつれて、給付水準を段階的に引き下げるといふものであり、早期の再就職を促進することによって失業の長期化を予防しようとするものである。

失業給付は三段階に別れており、基本手当を満額受給できる第一段階は、年齢と被保険者期間によって異なっている。最短は4ヵ月、最長は27ヵ月となっており、27ヵ月受給できるのは、55歳以上の高齢者である。第一段階を過ぎると、給付額が6ヵ月ごとに一定割合で減額される第二段階に入る。第二段階の低減給付期間は、最短3ヵ月、最長で33ヵ月となっており、55歳以上の高齢者は最長給付期間となっている。

基本手当の給付期間が過ぎると、社会保障政策による生活保護的な第三段階に入る。長期失業者で過去10年間に5年以上被保険者であった者については、1日当たり75.49フランが支給される。それ以外の者に対しては、まず55歳以上の高齢者については早期年金制度に移行し、その他の者は基本的には生活保護制度が適用される。最低限の1人当たり生活保護月額額は、2,429フラン（1998年）となっている。なお、最低賃金は月額6,663フランである。

しかしながら、単一スライド制手当は、再就職によってではなく非労働力化によって、長期失業者が減少するといった傾向が強まるなどしたため、2000年に逡減方式の給付を廃止して固定額

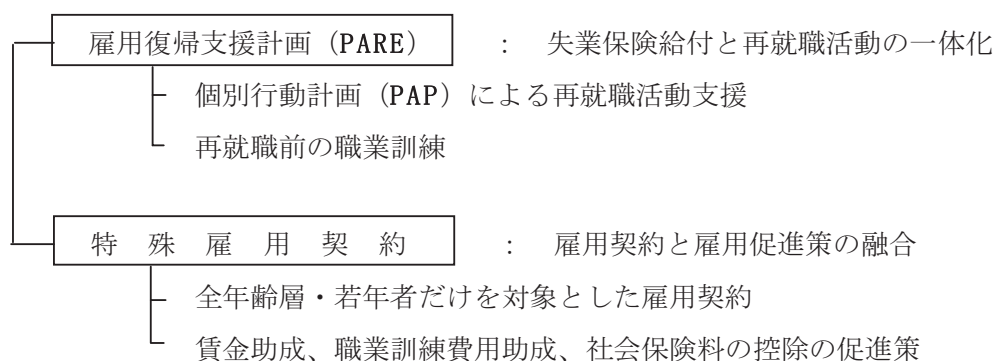
とした。雇用への復帰の促進は、別の手段で行われることになった。2001年7月1日以降、失業者が給付を受けるためには、失業保険制度と一種の個別契約を結ぶ規定が設けられた。この契約を通じて失業者は、労働能力の評価、個人的なモニタリング、訓練の機会、職業能力・資格に適応した職業紹介、移動奨励金などの一連の支援措置を受けることになった。

第2節 雇用復帰支援計画(PARE)による再就職支援策

現在のフランスの雇用政策は、失業者を非労働力化させることなくいかに再就業させるかに注力している。手厚い失業給付による失業の長期化を阻止するために、現在のフランスの再就職支援策は、失業保険制度の枠組みによるものと特殊雇用契約によるものに大別できる。失業保険制度では、失業保険給付と再就職活動の一体化をめざした「雇用復帰支援計画(PARE)」が実施されており、再就職活動に関する助言や再就職前の職業訓練を提供し、効率的な雇用復帰を促している。

特殊雇用契約は、雇用促進を目的として公的部門や企業と失業者・新規学卒者などとの間に雇用契約を締結させ、賃金助成、職業訓練費用助成、社会保険料の雇用主負担の控除など、多様な国庫助成策が用意されている。この特殊雇用契約は、全年齢層を対象とした雇用契約と若年者だけを対象とした雇用契約があり、それぞれ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。

表2-1 再就職促進策の概要



1 雇用復帰支援計画(PARE)による失業保険給付と再就職活動の一体化

逓減方式の給付を廃止して固定額にした失業保険制度では、給付制限による再就職の促進ではなく、カウンセリングや職業訓練を重視した再就職の促進をめざしている。2001年7月1日以降に求職者としての登録をした者は、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となる。この雇用復帰支援計画(PARE)の主な目的は、失業保険給付と再就職活動の支援である。

雇用復帰支援計画(PARE)の大きな特徴は、失業保険給付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、雇用復帰支援計画(PARE)に同意し、署名しなければならない。この計画に参加すると、失業保険を受給しながら個別行動計画(PAP)が作成され、職業安定所(ANPE)と緊密に連絡を取りながら、個人の状況に合わせた再就職の支援や職業訓練を受けることになる。雇用復帰支援計画(PARE)の具体的な流れは、以下の通りである。

(1) 求職者登録

再就職を望む失業者は、求職者としての登録を商工業雇用協会(ASSEDIC)にしなければならない。2001年7月1日以降にこの登録をした求職者は、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となる。それ以前からの失業者は、旧制度の適用を続けることもできるが、雇用復帰支援計画(PARE)を選択することも可能である。

(2) 失業保険給付

失業保険給付を受けるためには、求職者として登録し、雇用復帰支援計画(PARE)に同意しなければならない。すなわち、失業保険給付のための諸要件を満たしている場合、雇用復帰支援計画(PARE)に署名した後に初めて、失業保険を受給できる。なお、雇用復帰支援計画(PARE)の枠組み内での失業保険は、旧制度の一律逡減給付(支給期間に応じて支給率が削減される)と異なり、逡減しない給付である。失業保険から支給されるのは、雇用復帰支援給付(ARE)と呼ばれている。

なお、2001年7月1日以前からの失業者が、雇用復帰支援計画(PARE)を選択した場合、失業給付額は雇用復帰支援計画(PARE)を選択した翌日に支給された一律逡減給付の給付額に固定され、受給権が終了するまでその額は逡減されない。

(3) 個別行動計画(PAP)の策定

原則として、雇用復帰支援計画(PARE)適用者全員に対して、個別行動計画(PAP)が策定される。求職者としての登録をし、雇用復帰支援計画(PARE)の適用者となった約1ヶ月後に、職業安定所(ANPE)による詳細な聞き取り調査が行われる。この面接調査では、職業経験や技能、希望職種などから求職者の自立の程度を評価し、就業能力や職業訓練の必要性などが判断される。その際、職業能力を判断するための試験が実施されることもある。

これらの調査や試験に基づいて、再就職先としてふさわしい業界や雇用形態、必要な職業訓練など、再就職活動の方針を定めた個別行動計画(PAP)が策定される。雇用復帰支援計画(PARE)の適用者は、個別行動計画(PAP)で定められた求職活動や職業訓練が義務付けられる。また、職業安定所(ANPE)による呼び出しや書類の提出要求にも、応じなければならない。こうした要請に従わないと、失業保険給付が支給停止となる。

再就職が実現しない場合は、6ヶ月ごとに職業安定所(ANPE)において、求職者の能力に関する再調査と就職活動状況に関する調査が行われ、個別行動計画(PAP)の見直しが行われる。最初

の個別行動計画(PAP)策定から1年を経ても再就職していない場合は、求職者の現状を徹底的に分析し、職業訓練の強化や長期失業者を雇い入れた雇用主に対する貸金助成などが行われる。

2 失業保険受給中の職業訓練

失業者が求職登録してから再就職するまでの流れは表2-2に示したようになっており、まず失業給付である雇用復帰支援給付(ARE)を受給しながら求職活動を行う(ケース1)。個別行動計画(PAP)の中に職業訓練が盛り込まれた場合は、職業訓練期間中、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)を受給することが出来る(ケース2)。給付額は、原則として求職活動中に支給される雇用復帰支援給付(ARE)と同額である。さらに、失業保険の給付期間が満了したにもかかわらず職業訓練が終了していない場合は、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)と同額の職業訓練終盤給付(AFF)を、受給することが可能である(ケース3)。

表2-2 求職登録から再就職までの給付内容

(ケース1)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 再就職
(ケース2)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F) → 雇用復帰支援給付(ARE) → 再就職
(ケース3)
求職登録 → 雇用復帰支援給付(ARE) → 雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F) → 職業訓練終盤給付(AFF) → 再就職

雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)は、失業保険の給付期間内であれば受給することができるが、職業訓練が終了した後も再就職先が決まらないために求職活動をする場合は、失業保険の受給権のある期間内であれば、再び雇用復帰支援給付(ARE)を受給することができる。

なお、職業訓練終盤給付(AFF)は、失業保険の受給期間が7ヶ月以下の場合は、4ヶ月間受給することが可能である。なお、4ヶ月の延長でも職業訓練が終了しない場合は、その職業訓練が再就職に直結するものであると職業安定所(ANPE)が判断した時に限って、その訓練が終了するまで受給できる。また、失業保険の受給期間が7ヶ月を超える場合は、再就職に直結する職業訓練を受けている者に対してのみ、その訓練が終了するまで職業訓練終盤給付(AFF)が支給される。

以上のように、失業者が再就職するまでに、求職活動中は雇用復帰支援給付(ARE)が、職業訓練中は雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)が、職業訓練延長時には職業訓練終盤給付(AFF)が、それぞれ同額支給される仕組みになっている。

ところで、雇用復帰支援・職業訓練給付(ARE-F)の財源が、失業保険財政からであるのとは異

なり、職業訓練終盤給付(AFF)の財源は、政府の拠出でまかなわれている。また、個別行動計画(PAP)の中に盛り込まれた職業訓練費用は、商工業雇用協会(ASSEDIC)がその費用の全額または一部を負担している。同協会の負担割合は、職業訓練の内容により異なる。また、職業訓練の際の交通費(往復10km以上で10kmにつき0.5ユーロ、1ヶ月当たり最高65ユーロ)、住居費(1泊20ユーロ)、食費(1食5ユーロ)も、それらの合計が1ヶ月665ユーロ(例外的に800ユーロ)を限度として、失業給付とは別に商工業雇用協会(ASSEDIC)から支給される。

3 再就職内定者に対する支援

雇用復帰支援計画(PARE)適用者の再就職を促進させるために、商工業雇用協会(ASSEDIC)は採用内定者や企業に対して、様々な手当を支給したり、職業訓練にかかる費用を負担している。

(1) 採用内定者の職業訓練に関する費用負担

職業訓練が必要な未熟練の労働者の雇用を促進するため、就職前職業訓練手当がある。この手当は、雇用復帰支援計画(PARE)が適用されている採用内定者に対する職業訓練費用の一部を、商工業雇用協会(ASSEDIC)が企業に支払うものである。なお、雇用復帰支援計画(PARE)適用者には、職業訓練期間中、失業保険給付が支給され続ける。ただし、他の失業者と同様、毎月の現況報告をする必要がある。

(就職前職業訓練手当)

- ・支給対象：あらかじめ職業訓練を受けるという条件をつけて採用内定した雇用復帰支援計画(PARE)適用者を雇用する企業
- ・要件：無期雇用契約か、6ヶ月以上の有期雇用契約の締結
企業内か企業外の職業訓練機関における研修
- ・支給額：職業訓練費用の一部(1時間あたり7.62ユーロ、総額1524.49ユーロまで)

(2) 採用内定者の移動費負担

再就職可能な地理的範囲を拡大し、再就職を促進させる効果を高めるために、商工業雇用協会(ASSEDIC)は、雇用復帰支援計画(PARE)適用者が、居住地から離れた職場に再就職する場合、長距離通勤や引越し、二重の住居にかかる費用の一部または全部を支給する。

(地理的移動手当)

- ・支給対象：居住地から離れた職場(通勤が往復50km以上か2時間以上)に再就職する雇用復帰支援計画(PARE)適用者
- ・要件：無期雇用契約か12ヶ月以上の有期雇用契約の締結、フルタイムでの就業
- ・支給額：1857ユーロを上限とする実費(雇用された時点で25%、試用期間終了時に残額が支払われる)

(3) 採用者に対する賃金補助

商工業雇用協会(ASSEDIC)は、一定の要件を満たした者を採用する雇用主に、賃金の一部を負担する。これは、同協会から雇用主への賃金補助で、採用を促進させる効果がある。また、失業保険制度の側面から見ても、失業保険給付を支給するか逡減手当を支給するかの違いで、財政負担は、軽減させるか、少なくとも同じである。社会的には、失業者として給付期間を過ごすより、就労することで社会参加を促す意味がある。

(対雇用主逡減手当)

長期失業者でかつ雇用復帰支援計画(PARE)適用者を採用した雇用主には、一定の要件の下で逡減手当が支給される。

- ・ 支給対象：雇用復帰支援計画(PARE)適用者のうち、求職者としての登録を 12 ヶ月以上(50 歳以上は 3 ヶ月以上) 行っている長期失業者を採用した雇用主
- ・ 要件：無期雇用契約か 12 ヶ月以上 18 ヶ月以下の有期雇用契約の締結
特殊雇用契約ではなく一般の雇用契約
フルタイムでの就業
- ・ 支給額：採用時賃金の一定割合で、最後に受給した失業保険給付額を超えない額。
- ・ 支給期間：当該従業員の失業保険給付の受給権残存期間を限度(最高 3 年間)
 - 無期雇用契約の場合 1 年目：採用時賃金の 40%
 - 2 年目：採用時賃金の 30%、
 - 3 年目：採用時賃金の 20%
 - 有期雇用契約の場合 雇用契約の初めの 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 40%
 - 雇用契約の次の 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 30%
 - 雇用契約の最後の 3 分の 1 の期間：採用時賃金の 20%

第3節 特殊雇用契約による再就職支援策

フランスでは、再就職を促進するために、様々な特殊雇用契約がある。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。それらは、全年齢層の労働者を対象にしたものと、若年者のみを対象にしたものに大別できる。なお、若年者には新卒者も含まれる。

全年齢層を対象とした雇用契約においては、地方の行政機関や公的部門の雇用主と雇用契約を結ぶことが可能な場合が多いが、若年者を対象とした契約では、企業との雇用契約に限定しているものが多い。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がある。職業訓練に関しては、全年齢層を対象とした契約が任意としているのに対し、若年者を対象とした契約は、職業訓練を義務付けているものが多い。さらに、雇用主に対する優遇措置としては、賃金

助成、職業訓練費用助成、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。

表 2-3 特殊雇用契約の種類

全年齢層を対象	連帯雇用(Emploi Solidarité) 契約 雇用補強 (Emploi Consolidé) 契約 率先就業(Initiative Emploi) 契約	任意の職業訓練
26歳以上を対象	成年者資格取得契約	強制的職業訓練
若年者のみを対象	若年者資格取得(Qualification Jeunes) 契約 見習(Apprentissage) 契約 雇用適応(Adaptation) 契約 職業指導(Orientation) 契約	
	企業における若年者(Jeunes en Entreprise) 契約 若年者雇用(Emplois Jeunes) 契約	

1 全ての年齢層を対象とした特殊雇用契約

全ての年齢層を対象とした特殊雇用契約は、連帯雇用契約、雇用補強契約、率先就業契約、成年者資格取得契約の4つがある。

(1) 連帯雇用契約

連帯雇用契約は、失業者を主に公共サービス業にパートタイム雇用し、就労生活に取り込む契約である。また、雇用期間中、企業内の指導員による指導を受けたり、勤務時間外での職業訓練を任意で受けることができる。対象は、18歳以上26歳未満の若年者で就職が困難な者、過去18ヶ月間に12ヶ月以上求職者としての登録をしている長期失業者、50歳以上の求職者、身体障害者、社会参入最低所得(RMI)の適用者またはその配偶者、単親給付の受給者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、無職で就業が特に困難な状況に直面している者となっている。

契約締結可能な雇用主としては、地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人(国の諸機関は除く)であり、パートタイム(週20時間、ただし10~20時間の契約も可能な場合もある。法定労働時間内であれば追加的パート就労も可能)でかつ3ヶ月以上12ヶ月以下の有期雇用契約(24ヶ月を限度として延長可能)が要件となっている。賃金に関しては、最低賃金(SMIC)以上の賃金が条件であり、職業訓練は任意となっている。

雇用主に対する優遇措置としては、賃金の一部(最低賃金の65%)に対する国の助成、最低賃金を越えない部分の賃金(最高週20時間分)に対する社会保険料の雇用主負担の免除(原則として失業保険料を除く)、1時間当たり3.35ユーロの職業訓練費の助成(最高400時間)がある。

（２）雇用補強契約

雇用補強契約は、就職が困難な者、あるいは連帯雇用契約を終了しても再就職できない者に、持続的な社会参入を支援する契約である。この契約では職業訓練を受けることが可能である。対象は、過去 18 ヶ月間に 12 ヶ月以上求職者としての登録をしている長期失業者、50 歳以上の求職者、身体障害者、社会参入最低所得(RMI)の適用者またはその配偶者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、単親給付あるいは寡婦給付の受給者、無職で就業が困難な状況に直面している者（とりわけ 18 歳から 26 歳までの若年者）、連帯雇用契約が終了した後も職が無い者である。

契約締結可能な雇用主は、連帯雇用契約と同様であり、契約要件は、週 30 時間以上でかつ無期雇用契約か 12 ヶ月の有期雇用契約（2003 年 1 月から 36 ヶ月を限度に更新可能）、最低賃金以上の賃金、職業訓練は任意となっている。

雇用主に対する優遇措置としては、賃金の一部（60%から 20%）に対する国の助成がある。なお、助成率は逓減制で、1 年目 60%から 3 年目 20%であり、例外的に逓減しない場合、賃金の 80%を国が助成する場合がある。また、賃金のうち最低賃金の 120%を越えない部分（週 30 時間）に対する社会保険料の雇用主負担の免除（原則として雇用保険料を除く）、1 時間当たり 3.35 ユーロの職業訓練手当の助成（最高 400 時間）もある。

（３）率先就業契約

率先就業契約は、特に就職が困難な者に継続した就労活動へ参加することを促す契約である。また、職業訓練を受けることも可能である。対象は、過去 36 ヶ月間に 24 ヶ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 ヶ月間に 12 ヶ月以上求職者としての登録をしていて 50 歳以上の失業者または困窮都市圏の居住者、社会参入最低所得（RMI）の受給者、単親給付の受給者、連帯制度における特別連帯給付の受給者、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である。

契約締結可能な雇用主は、原則として雇用連合（UNEDIC）に加入している過去 6 ヶ月以内に従業員を解雇した企業を除いた全ての法人（行政機関を除く）である。契約の要件は、週 17.5 時間以上の無期雇用契約か 12 ヶ月以上 24 ヶ月以下の有期雇用契約、最低賃金以上か協定最低賃金以上の賃金、職業訓練は任意である。

雇用主に対する優遇措置としては、月 330 ユーロから 500 ユーロの国による助成（有期雇用契約の場合は契約期間を通しての支給、無期雇用契約の場合は 24 ヶ月間の支給）、1 時間当たり 7.62 ユーロ、200～400 時間の職業訓練に対する助成がある。

（４）成年者資格取得契約

雇用復帰支援計画（PARE）適用者と雇用主が、成年者資格取得契約を締結した場合、商工業雇用協会（ASSEDIC）が職業訓練費用やそれに付随する費用を支払う。この契約では、就業時間中に職業訓練を受けなければならない。対象は 26 歳以上の雇用復帰支援計画（PARE）適用者

で再就職のため資格を取得する必要がある者、契約締結可能な雇用主は、原則として雇用連合（UNEDIC）に加入する全ての企業（国、地方自治体、行政機関は除く）となっている。

契約要件は、無期雇用契約か6ヶ月以上24ヶ月以下の有期雇用契約の締結、賃金は最低賃金が協定最低賃金以上、勤務時間の25%以上を占める職業訓練、社内指導員による指導などである。支給される助成金は、1ヶ月当たり1525ユーロを助成（初めの6ヶ月間）、その後は毎月120ユーロづつ増額（最高24ヶ月まで）指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）である。

2 若年者だけを対象とした特殊雇用契約

若年者だけを対象とした特殊雇用契約には、①若年者資格取得契約、②見習契約、③雇用適応契約、④職業指導契約、⑤企業における若年者契約、⑥若年者雇用契約の6つがある。対象は①と②と③と⑥が16歳以上26歳未満、④が16歳以上25歳未満、⑤が16歳以上23歳未満、⑥が16歳以上23歳未満となっている。いずれも失業者や就職が困難な者、資格を持たない者などが対象となっている。

（1）若年者資格取得契約

この雇用契約は、職業訓練や技術教育に関する修了証や国家資格、業界公認の資格などの取得を目的とする特殊雇用契約である。契約要件としては、6ヶ月から24ヶ月の雇用契約、最低賃金または協定最低賃金の30%から75%以上の賃金（就業期間や年齢が上がるほど最低賃金額は引き上げられる）、勤務時間の25%以上を職業訓練機関による研修、社内指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、最低賃金を越えない部分の賃金に対する社会保険料の雇用主負担の免除、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり9.15ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）がある。

（2）見習契約

企業内での職業経験や職業訓練機関での研修を経て、何らかの技能や資格の獲得を目的とする契約である。契約要件としては、契約期間は2年、資格によっては1年から3年も可能、最低賃金または協定最低賃金の25%から78%以上の賃金（見習期間や年齢が上がるほど最低賃金額は引き上げられる）、400時間から750時間（資格による）の職業訓練、見習職業訓練センターでの職業訓練と企業内での職業訓練・就労、契約期間中を通しての指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、社会保険料の免除、国による職業訓練費助成、20人以下の企業に無資格者が採用された場合は助成金915ユーロを採用時に支給などである。

（3）雇用適応契約

既存の知識・技能が雇用に直接結びついていない者に対して、それを補うための教育訓練を受け

させ、就労への適応を助け、継続した社会参加を促すための契約である。契約要件は、フルタイムで6ヶ月から12ヶ月の適用期間を含んだ無期雇用契約か6ヶ月から12ヶ月の有期雇用契約、最低賃金以上または協定最低賃金の80%以上の賃金（職業訓練実施期間中）、就労時間の中で最低200時間の職業訓練（社内か社外）、勤続2年以上の社内指導員による指導（職業訓練実施期間中）などである。雇用主に対する優遇措置としては、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり7.62ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）などがある。

（4）職業指導契約

この雇用契約は、職業指導や職業訓練を通じて、適職を発見するための契約である。契約要件は、6～9ヶ月の有期雇用契約（更新不可能）、最低賃金の30%から65%以上の賃金（年齢による）、就労時間の中で職業指導や職業訓練（社内か社外）、勤続2年以上の社内指導員による指導などである。雇用主に対する優遇措置は、社会保険料の雇用主負担の全額免除、職業訓練機関における訓練費用を1時間当たり7.62ユーロ助成、指導員による研修費用を1時間当たり15ユーロ助成（最高40時間まで）などである。

（5）企業における若年者契約

この制度は2002年の政権交代で登場したラファラン内閣が、若年者の恒久的な雇用を目指して、2002年7月1日から導入したものである。ジョスパン前内閣が導入した若年者雇用契約とは異なり、無期雇用契約に限るのが最大の特徴である。契約要件はフルタイムかパートタイム（半日以上）の無期雇用契約、最低賃金か協定最低賃金以上の賃金などである。雇用主に対する優遇措置としては、雇用主負担の社会保険料に相当する助成金が支払われる。なお、助成金は3年間の逓減制で、3年目は半額となる。

（6）若年者雇用契約

この政策は1997年末に若年者雇用を促進させるためにジョスパン内閣が導入したものであるが、2002年の政権交代で雇用連帯相に就任したフィヨン氏は、この制度を段階的に廃止する制度改正を行った。

第4節 失業保険制度の改革

1 失業保険制度と連帯制度

フランスの失業保障制度は、「失業保険制度」と「連帯制度」から構成されている。失業保険制度は被用者と雇用主の保険料によって運用される社会保険制度であるが、連帯制度は国家事業である扶助制度の一つで、社会保障制度となっている。失業保険制度を補足する役割

を担っており、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。連帯制度では、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、一定の給付額が支給される。

両制度とも、全国商工業雇用連合（UNEDIC）及びその地方機関である商工業雇用協会（ASSEDIC）によって運営されている。全国商工業雇用連合（UNEDIC）は、全国の商工業雇用協会（ASSEDIC）を統括し、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。商工業雇用協会（ASSEDIC）は、失業保険の加入、保険料徴収、失業保険給付、報告資料作成などの窓口業務を中心に行っている。

表 2-4 「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	国民連帯
	従前賃金に応じた給付額	一定の給付額
	期間に関する制限あり	受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	失業保険受給の終了した長期失業者
		特定のカテゴリーの者
統一窓口	雇用用協会（ASSEDIC）	

資料：UNEDIC

2 失業保険制度

(1) 制度の概要

フランスの失業保険制度は、労使同数の代表によって合意した協約(協定)に基づいて運営されている。そのため失業保険制度は、協約制度とも呼ばれている。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。

フランスの失業保険制度は、制度改革が頻繁に行われている。最近では 2001 年に新失業保険協定が締結され、所得保障と同時に再就職活動を支援する雇用復帰支援計画（PARE）が導入された。所得保障に関しては、それまでの一律逡減給付の失業保険を改め、失業給付

がより積極的に再就職に結びつくように、定額給付方式による雇用復帰支援給付（ARE）へと移行し、再就職支援計画や職業訓練との連動を強化している。

新たな失業保険制度における所得補償給付は、事実上、雇用復帰支援給付（ARE）のみである。それまでの単一通減給付制度は、2001年7月1日からこの雇用復帰支援給付に移行し、現在ではそれ以前からの失業者で、かつ雇用復帰支援プラン(PARE)を選択していない者を対象とし、受給者数は全体の1割以下まで減ってきた。また、高齢失業者給付も、2001年12月31日に新規裁定が打ち切られた。

さらに、2002年には、失業保険制度が単年度で赤字に転落する見通しとなったため、財政均衡をめざした労使協議が行われ、保険料の引き上げ、給付期間の短縮などで合意が成立した。この合意は、2003年1月から順次実施されている。

（2）財源・保険料、被保険者資格

失業保険制度の財源は、被用者と雇用主が保険料として納める拠出金が9割以上を占めている。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。保険料率は、労使代表の交渉によって決められ、状況に応じて変更されている。現行保険料率（2003年1月1日から）は6.4%で、うち雇用主負担が4.0%、被用者負担が2.4%である。なお、保険料徴収の基となる報酬月額、現在9,728ユーロを上限としている。この上限は、最低賃金の約8.5倍に当たる額を基準としている。

現在、失業保険制度は、海外県も含めた全ての民間企業の被用者と雇用主に加入が義務付けられている。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。ただし、雇用主による直接の所得補償の制度があり、公共部門の従業員も失業した際には、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。

なお公共部門によっては、運営に関する協定を失業保険制度と結ぶか、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契機として、以後1987年に地方公共団体や官庁、1999年に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。失業手当の支給や受給者の管理などは、協定の枠内で商工業雇用協会(ASSEDIC)が行う。

（3）失業保険給付の6条件

現在の失業保険制度は、失業の長期化や失業を繰り返す「失業のプロ」の出現を阻止するために、失業保険の給付条件をかなり厳しくしている。失業保険給付の条件は、以下の通りである。

①離職前の22ヶ月間に、最低6ヶ月以上就労していたこと

失業保険を受給するためには、離職前の22ヶ月間に最低6ヶ月就労していることが必要

である。例えば、2ヶ月間の就労の後に解雇されるか辞職し、その後、数ヶ月間の無職の期間を経て、4ヶ月間の就労をした場合、この条件を満たす。この基準を満たさない場合、職業訓練の期間も就労期間に参入できる。

②最後の離職が自発的でないこと

最後の離職が自発的でないことが、失業保険給付には必要である。ただし、最終の就労期間が91日に満たない場合、その前の辞職が自発的でない必要がある。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、失業保険の受給権を持たない。失業保険を受給するためには、解雇される必要がある。そのため、例えば、重大な過失により解雇された場合も、失業保険の給付を受けることが可能である。しかしながら、自発的失業者で、辞職後の4ヶ月間に再就職先を見つけることができなかつた場合、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、保険給付額の決定に、影響を与える。

③就労活動に必要な身体能力があること

病気の場合、失業保険制度による手当は支給されない。その代わりに、医療保険制度から所得補償である傷病手当を受けることができる。

④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、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。

⑤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。この規定は、雇用復帰支援計画の中で、明記されている。なお、57歳6ヶ月以上の高齢者は、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。

⑥60歳未満であること

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、失業保険の給付を受けることができる。なお、必要な納付期間である160四半期(2003年1月1日現在)に達するか、65歳に達した時点で、失業保険の受給権は消滅する。

(4) 給付対象となる自発的失業

自発的失業は、原則として失業給付の対象とならないが、いくつかの例外規定がある。給付対象となる自発的失業の条件は、以下の通りである。

①18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

②配偶者の勤務地の変更に伴い転居を余儀なくされたために雇用契約を解除した場合

③結婚、あるいは Pacs（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ふもの）を契機に転居したことによって自発的に失

業した場合

- ④求職活動あるいは職業訓練活動に従事するために雇用連帯契約または職業参入契約、若年者雇用契約、職業指導契約を結んだ上での辞職
- ⑤失業給付の給付期間が終了する前に再就職したが、その後辞職した場合（受給権の残っている期間の失業保険が支給される）
- ⑥賃金未払いのための辞職
- ⑦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
- ⑧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、その仮採用期間内であつ再就職後 91 日以内に辞職した場合
- ⑨3 年連続で失業保険へ加入した後その職を辞して新たな職に就いたが、その仮採用期間内であつ再就職後 91 日以内に雇用主がその契約を破棄した場合
- ⑩雇用契約上配偶者が解雇あるいは退職した場合、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
- ⑪ジャーナリストを保護する規定（表現の自由を守るため）を適用しての自発的辞職
- ⑫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
- ⑬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

（５）就労しながらの失業保険受給

失業者のうち短期あるいは短時間の就労をする者は、部分的な失業保険給付を受けることができる。また、複数の職に就いていたがその一部を失った場合も、残りの仕事をしながら失業保険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には、求職者としての登録を継続すること、総労働時間が月 137 時間以下であること、総報酬が従前賃金の 70% 以下であることが必要である。なお、就業しながらの失業保険受給は、18 ヶ月間が限度である。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。

（６）保険給付額

失業保険の給付額は、失業前の賃金と勤務形態（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。

①一般的なケース

失業保険給付は、従前賃金(税・社会保険料控除前の報酬)を基準に、雇用協会 (ASSEDIC) への保険料拠出額に従って算出される。一定の給付額を超えると、税・社会保険料の負担が生じる（表 2-5）。

②パートタイム・季節労働者のケース

パートタイムで就労していた労働者や季節失業者は、給付額算出の際の定額部分や最低給付額が削減される。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給付額が削減される。例えば、半日勤務だった者は、定

額部分あるいは最低給付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（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）の失業が3年連続での同じ時期で失業した場合は、過去12ヶ月間の勤務時間に従って、基準となる賃金、定額給付部分、あるいは最低給付額が削減される。例えば、過去12ヶ月間に8ヶ月間就労していた場合、それらが3分の1ずつ削減される。

表 2-5 失業保険給付額：一般的なケース（2003年1月1日現在）

給与総額(月額) (ASSEDICへの保険料拠出 の基準となった月収)	失業保険給付総額(日額) (税・社会保険料徴収前の給付 日額)	税・社会保険料負担
969.60ユーロ以下	給与総額(日額)の75%	
969.60～1061.88ユーロ	24.24ユーロ	
1061.88～1754.12ユーロ	給与総額(日額)の40.4% + 9.94ユーロ	従前賃金の3%(補足退職年金 保険料として)
1754.12～9728.00ユーロ	給与総額(日額)の57.4%	給付額がSMIC（最低賃金） を超える場合、給付総額の 11.62%(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)

資料：Unédic

(7) 失業保険の支給開始日と給付期間

失業保険の支給開始日は、一定の制限がなされている。求職者としての登録がなされてから7日間は、保険給付を受けることができない。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日間失業保険給付が猶予される。なお、給付額は日割り計算で、支給は月ごとにまとめて行われる。

失業保険の給付期間は、就労期間と年齢により決定される。なお、60歳以上で、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、上記の給付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、失業保険給付を受けていること、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が要件である。但し、必要な納付期間である160四半期(2003年1月1日現在)に達するか、65歳に達した時点で、失業保険給付が打ち切られる(表2-6)。

表 2-6 失業保険の給付期間

就労期間		給付期間
離職前22カ月中に6カ月間		7カ月
離職前24カ月中に14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
	(かつ離職日に57歳以上で100四半期(25年間)の公的年金への加入)	42カ月

資料：Unedic

(8) 失業保険給付の停止

失業保険を受給中であっても、紹介された就職を正当な理由なく拒否したりすると、失業保険の受給を停止される。以下のような状況に至った時、失業保険給付は停止される。

- ①求職者としての登録をやめた場合
- ②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
- ③正当な理由なく就職を拒否するなどにより職業安定所等により失業保険給付を拒否された場合
- ④受給権の満了の場合
- ⑤60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。
- ⑥60歳に達し、老齢年金の満額受給権を持たないが、就労が不可能なために老齢年金を受給できる場合
- ⑦65歳に達した場合
- ⑧養育手当を受給する場合
- ⑨フランス領内での居住をやめる場合
- ⑩失業保険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

3 連帯制度

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役割を担っている。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の求職者を対象に、一定の給付額が支給される。しかしながら、連帯制度における手当の受給には収入制限があり、収入(配偶者の収入や財産収入)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、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。特別連帯給付は、主に失業保険給付が終了した長期失業者を対象としている。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せずに失業保険の適用を受けられなかった者を対象としている。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 890 ユーロの収入を保証するものである。

なお、連帯制度は、国庫によって賄われており、それぞれの給付は、失業保険制度における受給と同様に、雇用協会 (ASSEDIC) が窓口となって行っている。2002年に雇用協会 (ASSEDIC) によって支払われた給付額は約22億9千万ユーロで、これは失業保険制度によって支払われた額の11パーセントの水準に相当する。

(1) 特別連帯給付

①給付の対象と条件

特別連帯給付の対象は、失業保険の受給資格が終了した長期失業者、または 50 歳以上で失業給付と連帯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している。

給付条件は、世帯の収入が一定の上限額を超えないことが必要である。上限額は、2003 年 1 月 1 日現在、949.20 ユーロ(単身世帯)、1491.60 ユーロ(夫婦世帯、ただし同性のカップルでも夫婦世帯に準ずる扱いを受ける)となっている。

失業前の 10 年間に 5 年以上にわた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(2001年に廃止)の期間も職業活動に従事していたと見なされる。また、子供を養育するために 1 年以上休職していた場合は、この要件は緩和される。

②給付額と給付期間

給付額は、世帯収入に応じて変わる。55 歳以上の者で被用者としての就労期間が 20 年以上ある場合や、57 歳 6 ヶ月以上で被用者としての労働期間が 10 年以上ある場合は、177.30 ユーロの割増給付を受けられる。

給付期間は給付の諸条件(特に収入制限と探職活動の実践)に当てはまる限り、特別連帯給付は支給され続けるが、その条件に適合するかの認定検査は、6 ヶ月ごとに行われる(表 2-7)。

表 2-7 特別連帯給付の給付月額 (2003 年 1 月 1 日現在)

	世帯収入月額	給付月額
単身世帯	542.40ユーロ未満	406.80ユーロ
	542.40以上949.20ユーロ未満	949.20ユーロ
	949.20ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1084.80ユーロ未満	406.80ユーロ
	1084.80以上1491.60ユーロ未満	1491.60ユーロ
	1491.60ユーロ以上	給付無し

資料 : Unédic

(2) 参入給付

①給付の対象と条件

参入給付の対象は、まず国外で被用者として勤務しており、そのために失業保険に未加入であるが、182日間の就労を証明できる失業者である。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。なお、若年者は、参入給付の対象とならない。若年者には、職業安定所(ANPE)などにより、研修・雇用に関するプログラムが提案される。

給付の条件は、失業保険の受給権を持たないこと、世帯の収入が上限を超えないことである。世帯収入の上限額は、2003年1月1日現在、単身世帯では859.50ユーロ、カップル世帯では1719.00ユーロである。

②給付額と給付期間

給付額は、世帯収入に応じて変わる。給付期間は6ヶ月間であるが、諸条件を満たせば、1度だけ更新が可能である(表2-8)。

表2-8 参入給付の給付月額(2003年1月1日現在)

	世帯収入月額	給付月額
	573.00ユーロ未満	286.50ユーロ
単身世帯	573.00以上859.50ユーロ未満	859.50ユーロ
	859.50ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1432.50ユーロ未満	286.50ユーロ
	1432.50以上1719.00ユーロ未満	1719ユーロ
	1719.00ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

(3) 老齢年金相当給付

①給付の対象と条件

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。

給付条件は、世帯の収入(税・社会保険料が控除される前の全収入)が上限を超えないことが条件である。世帯収入の上限額は、2003年1月1日現在、単身世帯では1404.48ユーロ、カップル世帯では2018.94ユーロである。

②給付額と給付期

老齢年金相当給付は、特別連帯給付を代替するケースと失業保険給付を補完(補足)するケースがある(表2-9、2-10)。なお、給付額は世帯収入に応じて変わり、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、給付額が変化する（表 2-11）。給付期間は、受給者が 60 歳に達するまでである。

表 2-9 老齢年金相当給付の給付月額
（特別連帯給付に代替する場合：2003 年 1 月 1 日現在）

	世帯収入月額	給付月額
単身世帯	514.48ユーロ未満	890ユーロ
	514.48以上1404.48ユーロ未満	1404.48ユーロ
	1404.48ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	1128.94ユーロ未満	890ユーロ
	1128.94以上2018.94未満	配偶者の収入による
	2018.94ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

表 2-10 老齢年金相当給付の給付月額
（失業保険給付を補足する場合：2003 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)	給付月額
単身世帯	890.00ユーロ未満	890ユーロ
	890.00ユーロ以上	給付無し
カップル世帯	890.00ユーロ未満	890ユーロ
	890.00ユーロ以上	給付無し

資料：Unédic

表 2-11 配偶者の収入に応じた給付額

配偶者の勤労収入とそれに準ずる収入	給付月額
1128.94ユーロ未満	2018.94ユーロ
1128.94ユーロ以上	890.00ユーロ

資料：Unédic

4 失業保険財政

2001 年に始まった景気後退は翌 2002 年には深刻化し、その影響は労働市場に波及し、失業保険制度の財政にも大きな影響を与えた。失業保険制度の単年度収支は、2001 年に約 2.5 億ユーロの黒字だったが、2002 年には、約 37 億ユーロの赤字に転落した。その結果、2002

年末の累積収支は、約 24 億ユーロの赤字となった。失業保険制度の財政悪化に直面して、労使代表は、2002 年 12 月 20 日、2006 年初めの財政均衡を目指して、制度改革に同意した。改革の内容は既に紹介したとおりであるが、ここでは失業保険財政の詳しい内容を紹介する。

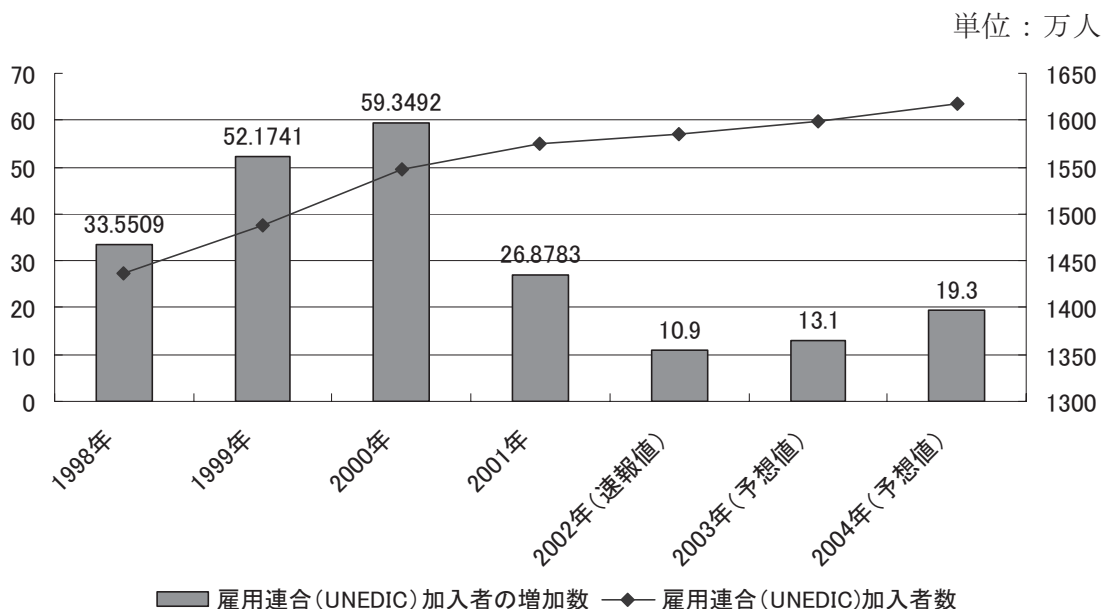
(1) 被保険者数

雇用連合(UNEDIC)加入者は失業保険の被保険者であり、65 歳以上の高齢者など一部に適用除外者がいるが、2001 年末現在、97.94%が被保険者であり、1998 年から 2000 年にかけて年間 30 万人から 60 万人増加した。これは好景気による労働需要の増加と実質的に 35 時間労働制が開始され、不足人員を補うため企業が積極的に雇用を拡大し始めたためと思われる。また、社会保険料の雇用主負担免除などを可能とする各種の特殊雇用契約も、雇用増加に貢献したと考えられる。しかし、景気が冷え込んだ 2001 年は、最終的に約 27 万人の雇用増加にとどまった。

2002 年に入ると、上半期には 8.9 万人の雇用が創出されたが、下半期は僅か 2 万人の雇用純増にとどまった。その結果、雇用連合(UNEDIC)の加入者数は、1 年間で 10.9 万人(0.7%)増加し、2002 年 12 月 31 日現在、1585.4 万人である。この雇用者数の増加は、主にサービス業によるもので、建設業では横ばい、製造業の雇用は減少傾向であった。

2003 年の雇用は前年を僅かに上回り、約 13.1 万人(0.8%)の増加が見込まれている。これは 2002 年 7 月に施行された「企業における若年者雇用契約」により、2003 年末で約 9 万人の雇用創出が見込まれることによる。なお、2004 年はフランス経済の回復により労働市場の情勢も好転し、雇用連合の加入者数は、19.3 万人増加することが見込まれている (図 2-1)。

図 2-1 失業保険の被保険者(雇用連合 UNEDIC 加入者)の推移



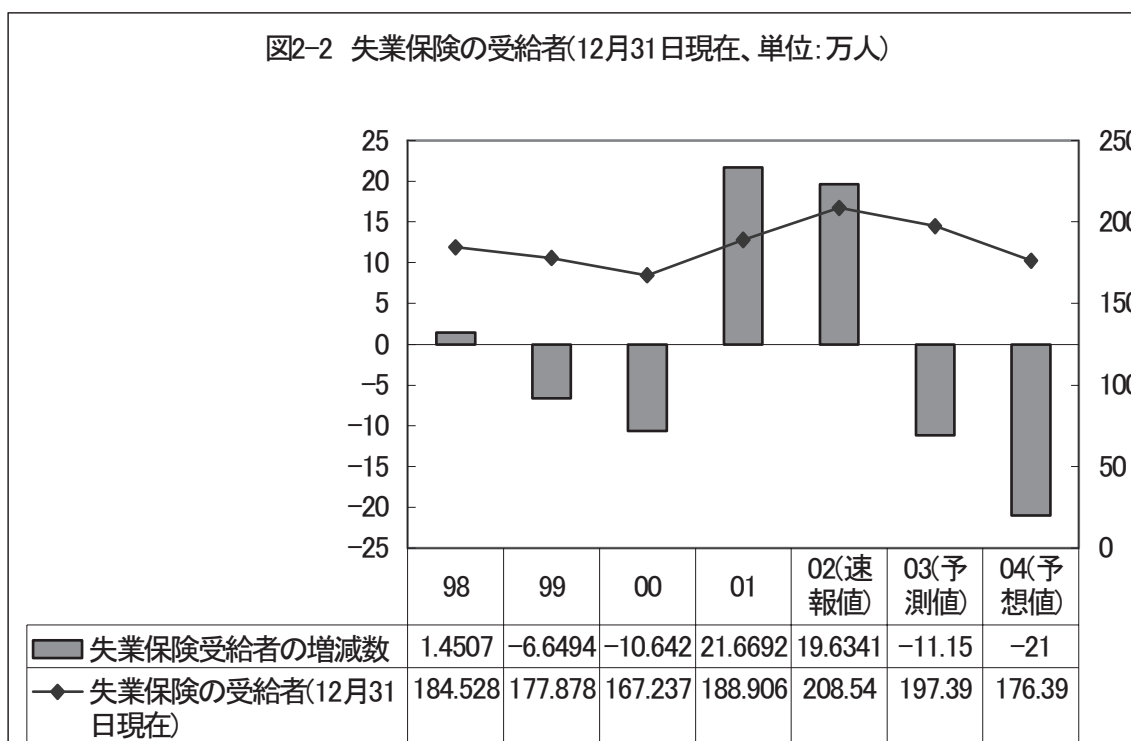
資料：雇用連合(UNEDIC)

(2) 受給者数

1998年、フランスの景気は本格的に回復していたが、失業保険の受給者は、同年12月31日現在、184.5万人で前年比1.5万人増となった。これは景気回復が、失業者や失業保険受給者の減少にまで及んでいなかったと言える。その後、失業保険受給者は減少し、2000年末には167万人に減少し、2001年6月には約158万人まで減少した。

だが、その後の景気低迷で失業保険受給者は再び増加に転じ、2002年末現在、208.5万人に達している。2003年は緩やかな景気回復にもかかわらず、失業者は増加すると予想されている。しかしながら、同年末の失業保険受給者数は、前年比約11万人の減少が見込まれている。これは、2003年1月1日から、失業保険受給に必要な保険料納付期間が延長されたことなど、失業保険の受給要件が厳しくなったことによる。

なお、失業者に占める失業保険受給者の割合（失業保険保護率）は、2002年の52.1%から2003年には47.1%、2004年には42.6%に低下すると予想されている。また、2004年は景気回復が軌道に乗ることから、失業保険受給者は、1年間で約21万人の減少と予想されている（図2-2）。



資料：雇用連合(UNEDIC)

(3) 保険料率

保険料率は、93年8月以降、96年末まで6.6%(雇用主負担4.18%、被用者負担2.42%)であったが、失業保険財政が1996年に累積黒字に転じたため、1997年に6.18%まで引き下

げられた。その後の失業保険受給者数の減少で、2000年には約20億ユーロの累積黒字に達したため、2001年1月から5.8%(雇用主負担3.7%、被用者負担2.1%)に再び引き下げられた。しかしながら、累積黒字は拡大し、2002年1月には5.6%(雇用主負担3.6%、被用者負担2.0%)まで引き下げられた。

その後は5.4%までの引き下げが決定されていたが、失業保険財政の悪化が予測されたことにより、2002年7月1日から5.8%(雇用主負担3.7%、被用者負担2.1%)に、2003年1月からは6.4%(雇用主負担4.0%、被用者負担2.4%)に引き上げられた。2003年1月の引き上げは、2004年の単年度黒字、2006年初めの累積赤字の解消を狙ったものである(図2-3)。

図2-3 保険料率の変遷

6.6%							
2.42%		6.18%			5.8%	5.6%	5.8%
		2.21%			2.10%	2.0%	2.1%
							2.40%
4.18%		3.97%			3.70%	3.6%	3.7%
							4.00%
-1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003-

(4) 失業保険制度の財政収支

①収入

失業保険制度の財源の90%以上は保険料収入であり、国庫負担はない。これは失業保険制度が、国の実施する法定社会保障制度としてではなく、労使の自治による協約に基づいて成立していることが背景にある。

保険料収入の推移は、保険料率の改定にほぼ呼応している。例えば、1997年に保険料が引き下げられた(6.6%から6.18%)が、その影響で約3.3%の減収となった。また、2003年には、保険料が引き上げられた(5.8%から6.4%)が、14.4%の保険料増収を見込んでいる(表2-12)。

表 2-12 失業保険制度の収入の推移(単位:100 万ユーロ)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値	2004 予想値
保険料収入	18,732	18,101	18,743	19,503	20,746	20,979	20,930	23,943	25,198
保険料	18,329	17,753	18,413	19,159	20,376	20,702	20,776	23,793	25,046
補足保険料	225	213	177	213	234	159	7	0	0
その他	178	135	152	130	136	118	147	150	152
年金徴収	201	213	222	227	228	249	330	794	765
各種協定	95	159	254	161	179	196	210	211	196
再就職訓練給 付(AFR)国庫負 担分	803	363	479	365	348	294	36	0	0
運営費	313	319	232	269	239	199	200	186	199
登録費	0	38	36	31	31	0	0	0	0
雇用代替給付 (ARPE)拠出金	0	0	0	83	202	118	11	0	0
解雇保険料	228	260	267	379	550	471	594	626	602
資産運用収入	90	175	316	314	252	218	247	37	20
収入計	20,462	19,629	20,549	21,331	22,776	22,723	22,559	25,796	26,980

資料：雇用連合(UNEDIC)

②支出

支出に関しては、70%から80%が失業保険給付に充てられている。その割合は、景気変動に準じている。すなわち、1999年や2000年といった好況時は、支出総額に占める失業保険給付の占める割合が73%前後であるが、2002年や2003年のような不況下では、その割合は、80%以上に達する。支出総額は、好景気だった2000年を除いて一貫して増加しており、その伸びは失業者数や失業保険給付に関する制度改正により変化する(表2-13)。

表 2-13 失業保険制度の支出の推移(単位:100 万ユーロ)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値	2004 予想値
給付支出	14,766	15,354	15,680	15,964	15,641	16,723	21,060	23,125	21,151
雇用復帰支援給付、一律 逡減給付、高齢失業者給 付	13,903	14,518	15,025	15,385	15,101	16,142	20,086	21,896	19,892
再就職訓練給付、雇用復 帰支援・職業訓練手当	967	969	859	789	757	629	839	762	728
死亡給付	8	8	9	8	9	7	9	8	7
帰国支援	2	2	1	1	0	0	0	0	0
社会基金	196	179	117	124	119	89	0	0	0
支払義務免除分	-309	-322	-327	-343	-345	-360	-390	-438	-392
PARE 運営・職業訓練・ 評価費	0	0	0	0	0	215	515	897	915
合同介入基金(雇用代替 給付)	478	874	1,168	1,348	1,558	1,552	1,011	469	187
共同協定	76	223	278	279	62	0	0	0	0
地理的移動手当	0	0	0	0	0	0	11	31	31
対雇用主逡減手当	0	0	0	0	0	0	15	100	100
資格取得契約	0	0	0	0	0	0	9	64	64
職業転換制度への出資	480	505	406	351	303	302	55	0	0
運営費、固定資産関連費	1,150	1,319	1,300	1,280	1,359	1,453	1,483	1,468	1,503
年金金庫	1,278	1,271	1,656	1,997	2,015	1,958	2,180	2,573	2,241
雇用代替給付	8	99	140	175	214	215	146	68	27
口座関係利子	34	23	9	8	15	3	-1	-3	-3
借入金利子、銀行経費	183	182	182	181	101	101	101	56	181
全国雇用基金特別給付 AS-FNE 資金	448	208	185	338	391	385	355	363	383
失業保険支出計	18,892	19,957	20,867	21,748	21,444	22,476	26,279	28,244	25,837

資料：雇用連合(UNEDIC)

③財政収支

1994年以來、単年度黒字だった失業保険制度は、1997年から1999年にかけてそれぞれ3億ユーロから4億ユーロの単年度赤字となった。これは、保険料率引き下げ(6.6%から6.18%)による失業保険収入の減少が主な原因である。しかしながら、この間も、累積黒字は維持し続けていた。2000年には、単年度で13億ユーロ以上の黒字に転換し、累積黒字が約20億ユーロに達した。これは比較的高い経済成長(99年3.2%、2000年4.2%)の下で、失業保険受給者が減少(2000年1年間に10万人以上の減少)し、保険料拠出者(雇用連合UNEDIC加入者は、約60万人増加)が増加したことによると言える。

しかしながら、翌2001年の単年度黒字は、わずかに約2億5千万ユーロに過ぎなかった。これは同年初めに実施された保険料率の引き下げ(6.18%から5.8%)による保険料収入の減少と、失業保険受給者の増加(年間で21万人以上、約7%の保険給付額の増加)したことによる。

さらに、2002年は単年度で37.2億ユーロの赤字を計上し、一気に累積赤字に転落した。これは2001年末に20億ユーロ以上の累積黒字を抱えていたため、2002年前半に保険料率がさらに引き下げられたこと(5.8%から5.6%)による保険料収入の減少、保険料拠出者の増加が僅かであったこと(雇用連合UNEDIC加入者が年間で10.9万人の増加)、失業保険受給者の増加(前年比約20万人増)や前年7月から遡減しない失業保険給付(雇用復帰支援給付ARE)が開始されたことによる失業保険給付支出の拡大(前年比25%増)などが原因である。

失業保険制度の収支予測は、2003年1月1日からの新しい協定に基づいて算出している。2003年は、雇用連合(UNEDIC)加入者の増加(年間で13.1万人)や保険料率の引き上げ(5.8%から6.4%)により、保険料収入が増加する(前年比14.3%)と見込んでいる。また、失業保険受給に必要な保険料納付期間の延長されたことなど、失業保険の受給要件が厳しくすることにより、失業保険受給者が減少(前年比11万人の減少)すると予測している。

しかしながら、制度改正以前からの受給者や申請者には、旧制度が適用されるため、失業保険の単年度収支は大きくは改善せず、約24億ユーロの赤字と見込まれている。なお、2003年のGDP成長率を+1.4%と仮定して算出している。また、2002年12月20日の協定書では、GDP成長率を+1.75%という仮定の下で22億6400万ユーロの単年度赤字を予測していた。

2004年は、前年度の制度改正の成果が大きく現れることから、GDPの伸び率を+2.2%と仮定すると、失業保険の単年度収支は、約11億ユーロの黒字に転換すると予想している。その後、2005年には、20億ユーロ以上の単年度黒字を予想し、2006年前半に、累積赤字を解消することを目指している(表2-14、図2-4)。

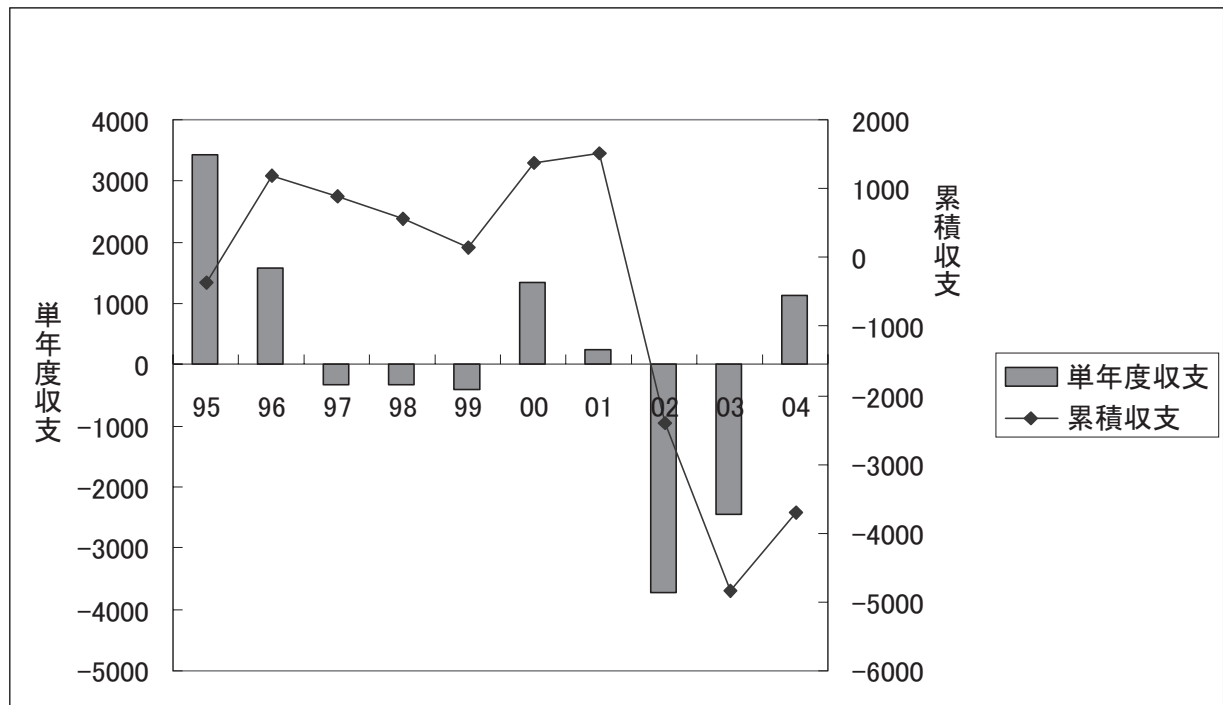
表 2-14 失業保険制度の単年度収支の推移

単位：100 万ユーロ

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 速報値	2003 予測値
収入	20,936	20,462	19,629	20,549	21,331	22,776	22,723	22,559	25,796
支出	17,521	18,892	19,957	20,867	21,748	21,444	22,476	26,279	28,244
単年度収支	3415	1,570	-328	-318	-417	1,332	247	-3,720	-2,448

資料：雇用連合 (UNEDIC)

図 2-4 失業保険制度の収支(単位：100 万ユーロ)



※ 02 年は速報値、03 年は予測値、04 年は予想値

資料：雇用連合(UNEDIC)

第5節 政策効果

これまで見てきたように、フランスの最近における雇用政策は、EU 雇用戦略の影響もあって、明らかに戦略転換してきている。従来の雇用政策は、早期引退促進策に代表されるように、非労働力化を進めることも含めて失業率を低下させようとしていた。また、福祉国家的な手厚い失業補償やそれに続く社会保障制度は、失業者により良好な雇用機会を見つけるための求職活動を保障すると言うよりも、失業者の再就職を遅らせ、長期失業者を必要以上に増加させてきたという、マイナスの政策効果を発揮してきた。

改革の第一弾として、マイナスの政策効果を除去するために、失業給付に遡減制を持ち込んだ。しかし、これも失業者の非労働力化を促進するという傾向が強かった。改革の第二弾として最近打ち出された新たな雇用政策は、EU 雇用戦略が提示する仕事への参加を通じた社会的統合ないしは社会的連帯を実現する方向に転換しており、雇用復帰支援計画と特殊雇用契約によって再就職を促進させるというものである。こうした政策転換による再就職促進効果を高めるために、福祉国家的な枠組みを崩さない範囲で、失業保険の給付条件を厳しくするとともに給付期間を短縮するといった改革が行われ、カウンセリングによって策定された個別行動計画に基づいた職業訓練などが行われている。こうした政策転換は、雇用対策費の推移を見ても明らかである。

1 雇用対策費の推移

雇用対策費の総額や内訳の変化は、雇用政策の変化を反映している。雇用政策関連費は、1970年にはGDPの1%以下であったのに対し、税・社会保険料控除による減収分を含めると、1980年には2.3%、1990年には3.4%、2000年には4.5%に上昇している。

また、1980年代の雇用対策では、所得補償給付や早期退職奨励制度といった受動的対策費が、全体の約4分の3を占めていた。これに対して1990年代になると、企業への直接的補助や職業訓練といった積極的対策費が増加し、GDPに占めるそれらの割合は10年間で倍増している。表2-15は、雇用対策費及びそのGDPに占める割合の変化を示したものである。

2 若年失業者の推移

フランスの雇用対策における主な政策対象は、若年失業者と長期失業者である。それはフランスの失業構造が、若年者の失業率が極めて高いことと長期失業者が多いという特徴を持っていることからきている。

まず、若年失業者についてみると、2003年2月現在、全年齢平均の失業率は9.2%であるのに対して、25歳未満の失業率は22.0%である。同時点で25歳以上50歳未満は8.5%、50歳以上は6.2%に過ぎない。この傾向は、時系列で比較しても同じである。このため、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。

表 2-15 雇用対策費の推移

(単位：10 億フラン)

	1990 年	1997 年	1999 年
所得補償	87.4 (1.32)	127.4(1.55)	137 (1.6)
早期退職奨励	37.1(0.56)	29.1(0.35)	26(0.3)
公共・公益部門の雇用補助	4.5(0.07)	20(0.24)	34(0.4)
民間及び営利部門に対する直接補助 (雇用促進費)	14.6(0.22)	92.7(1.13)	85(1.0)
(社会保険料控除)	10.1(0.15)	30.3(0.37)	24(0.3)
(雇用維持費)	1(0.02)	10.6(0.13)	12(0.1)
(低所得者に対する社会保険料控除 及び労働時間短縮支援)	3.5(0.05)	3.8(0.05)	4(0.0)
	0.0(0.00)	48(0.58)	46(0.5)
求職者に対する職業訓練	14.7(0.22)	31.7(0.39)	28(0.3)
労働市場円滑運営費	3.8(0.06)	5.9(0.07)	7(0.1)
その他	4.5(0.07)	6.1(0.07)	6(0.1)
合 計	162.1(2.45)	292.8(3.57)	290 (3.3)

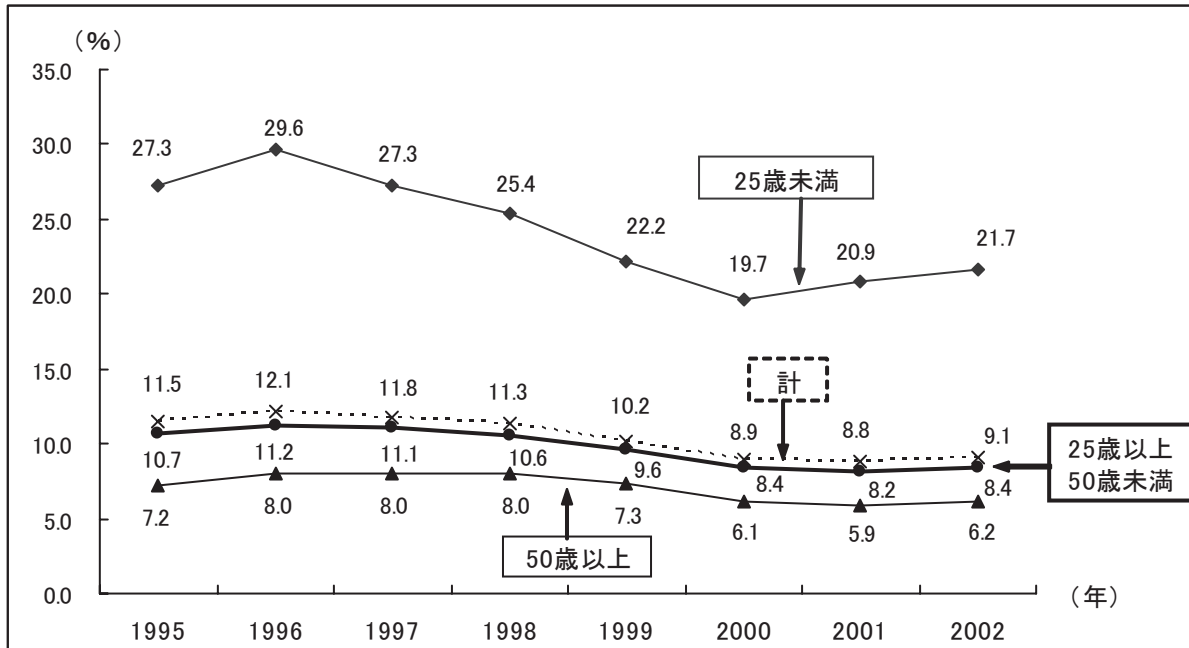
(注) 実際に支出された額。() は GDP に占める割合。

資料出所：雇用連帯省 (DARES)

若年失業の推移を見ると、25 歳未満の失業率は、1996 年末に 29.6% という高い水準を記録した後急速に低下してきており、2000 年には 19.7% と 20% を切る水準にまで低下し、その後もほぼ 20% 近辺で推移している。また、失業者数の推移を見ても、25 歳未満の失業者は、96 年には 60.6 万人であったのがその後減少に転じ、2000 年には 34.7 万人にまで減少している (図 2-5、表 2-16)。

こうした若年失業率の低下は、1997 年末から始まった若年者雇用政策や若年者を対象としたさまざまな特殊雇用契約が、明らかに成果を上げてきているということを反映しているものと思われる。

図 2-5 年齢別失業率 (12 月 31 日現在)



資料：雇用連帯省 (DARES)

表 2-16 年齢別失業者数 (12 月 31 日現)

単位：万人

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
25 歳未満	60.2	60.6	54.6	51.0	42.4	34.7	37.8	40.2
25 歳以上 50 歳未満	203.9	210.4	209.2	198.8	176.0	145.6	147.1	154.4
50 歳以上	35.4	38.3	41.4	42.8	39.2	35.0	35.2	36.1

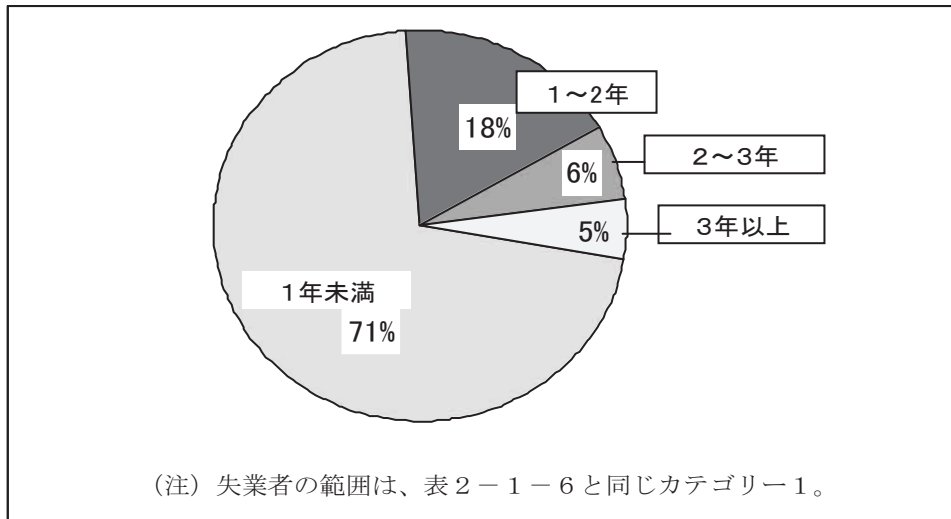
(注) カテゴリー1の失業者数。なお、カテゴリー1の失業者とは、フルタイムで無期限の雇用を求めて職業安定所に登録している者で、一時(臨時)就労が1ヶ月に0~78時間の者。

資料：雇用連帯省 (DARES)

3 長期失業者の推移

長期失業者が多いことに関しては、失業保険制度の給付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が半永久的に受給できる、といった制度的要因が大きく影響している。カテゴリー1の失業者(フルタイムで無期限の雇用を求めて職業安定所に登録している者で、一時(臨時)就労が1ヶ月に0~78時間の者)のうち、求職期間が1年以上の者の割合は、2003年2月現在、1~2年18%、2~3年6%、3年以上5%となっており、合計すると29.4%と約3割を占めている(図2-6)。

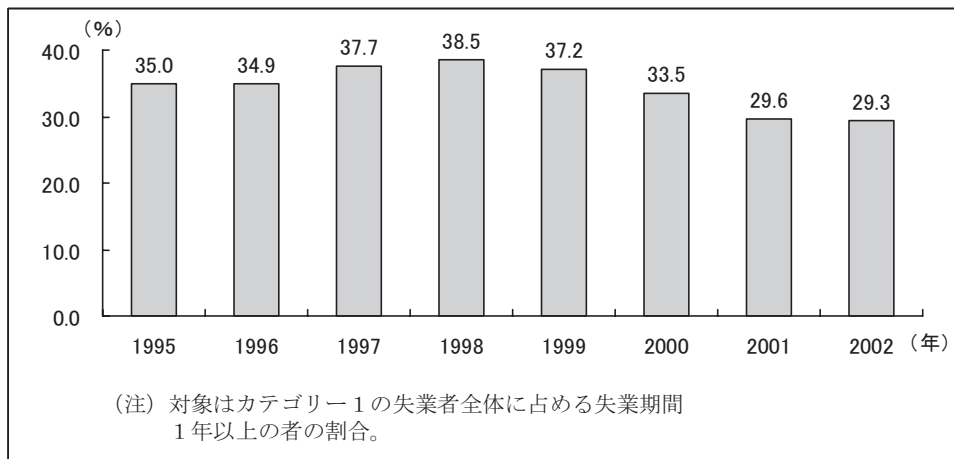
図 2-6 失業者の求職期間（2003 年 2 月現在）



資料：雇用連帯省（DARES）

カテゴリー1 の失業者に占める長期失業者の割合の推移を見ると、1995 年の 35.0%から 1998 年には 38.5%にまで上昇している。その後は徐々に低下し、2002 年には 29.3%にまで低下している（図 2-7）。

図 2-7 長期失業者の割合（各年 12 月 31 日現在）



資料：雇用連帯省（DARES）

また、長期失業者数の推移を見ても、失業期間 1～2 年は 97 年の 64.9 万人が、また 2～3 年と 3 年以上は、共に 98 年の 26.8 万人と 25.7 万人が、それぞれ最も多くなっており、その後は減少傾向に転じている（表 2-17）。

表 2-17 失業期間別失業者数(12月31日現在)

単位：万人

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1年未満	194.6	201.5	190.1	179.8	161.7	143.2	154.9	163.2
1～2年	55.6	60.1	64.9	60.3	49.7	38.1	36.9	41.3
2～3年	25.7	22.7	25.2	26.8	22.5	15.8	13.7	13.7
3年以上	23.7	25.1	25	25.7	23.7	18.2	14.7	12.5

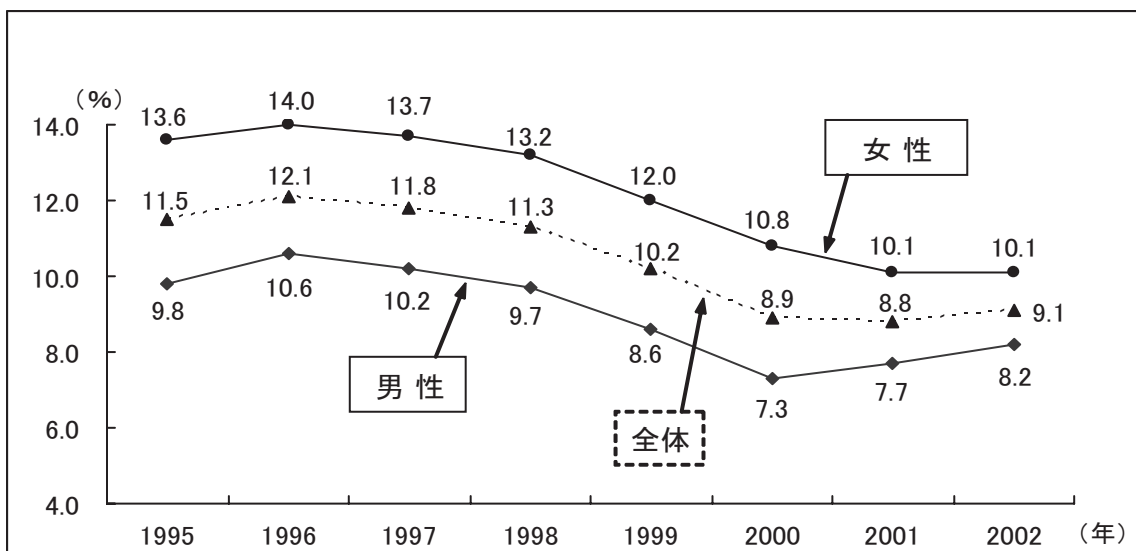
(注) カテゴリー1のみ

資料：雇用連帯省 (DARES)

こうした長期失業者の減少傾向は、長期失業者向けの雇用契約や職業訓練に関する政策効果が、明らかに現れたものと考えられる。なお、若年失業者と長期失業者以外の失業の構造的特徴をみると、男女別では、2003年2月現在、男性が8.4%、女性が10.2%で、女性のほうが高い。

また、時系列でも同様であり、失業率の男女差は、2000年以降縮小傾向にある(図2-8)。その他では、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くなっているといった構造的特徴も見られる。

図 2-8 男女別失業率の推移(各年12月31日現在)



資料：雇用連帯省 (DARES)

4 就業者数の変化

フランス政府は、雇用対策の政策効果を統計的に解析した資料を、ほとんど発表していない。数少ない政策評価の資料の一つに、経済分析評議会の報告書「完全就業」(Jean Pisani-Ferry, « Plein emploi », Conseil d'Analyse Economique, 2000, La Documentation Française)があるが、それによれば、1997年から1999年の3年間に創出された就業者数は、経済成長率が比較的高かった1980年代最後の3年間と比べて、約33万人多かったとしている。これは各種の雇用対策が効果を発揮した結果であるとしている。

特に、低賃金労働者に対する社会保険料の軽減は、10.6万人の雇用増加に結びついたとしている。また、包括的な労働時間の短縮政策(35時間労働制の導入)の影響は、本格的には現れていないが、1999年末までに6.7万人の雇用増加につながったとしている。さらに、若年者雇用政策は、公共・公益部門の雇用増加に貢献したとしている。

なお、表2-18は、1997年から1999年までの3年間の就業者の純増減を推計した結果を示しており、太字が雇用政策の結果として創出された就業者数である。最も政策効果が現れたのは、若年者雇用であり、17.0万人の増加となっている。これに次ぐのが、低賃金労働者に対する税・社会保険料免除による雇用増の10.6万人である。なお、雇用諸策の支援による雇用増の内訳を見ると、若年者対象の特殊雇用契約は大幅増加であったが、全年齢層対象の特殊雇用契約は、雇用補強契約こそ3.9万人増であったが、連帯雇用契約は10.8万人減と大幅に減少している。ところで、こうした雇用増の算出根拠については、報告書には明記されていない。

表2-18 雇用(就業)者数の変化(1997~99年) 単位:万人

民間及び営利部門における賃金労働者	パートタイムによる雇用増	5.0
	労働時間短縮(主に35時間労働制導入)による雇用増	6.7
	低賃金労働者に対する税・社会保険料の軽減による雇用増	10.6
	雇用率先契約(CIE)及び特定の税・社会保険料免除による雇用増	0.6
	その他(自然増)	60.3
非賃金労働者・非農業従事者(会社経営者や自営業者)の就業増		2.7
農業従事者の就業減		-5.0
公共・公益部門の労働者	雇用諸策の支援による雇用増 うち若年者雇用	9.8 17.0
	雇用諸策の支援によらない雇用増	16.4
就業者増加総数		107.1

資料出所:雇用連帯省(DARES)

5 時短、税・社会保険料控除の効果

雇用連帯省 (DARES) の概要報告書「雇用政策」によれば、35 時間労働制の効果に関して、2001 年末現在で 28 万人の雇用 (大部分は民間・営利部門) を生み出したと推定している。1999 年末までに約 7 万人、35 時間労働制が本格実施された 2000 年に 15 万人以上、2001 年には 6 万人以上の雇用を生み出したとしている。しかしながら、35 時間労働制の導入による雇用者増の効果はそれほど大きいとは言えず、2000 年の雇用増加総数 (約 50 万人) の約 30% にとどまっている。

また、税・社会保険料控除全般が雇用に与えた効果は、近年小さくなってきている。1995 年 2 万人、1996 年 3.9 万人、1997 年 4.4 万人の雇用を生み出したが、その後減少に転じ、1998 年には 3.4 万人、1999 年には 2.7 万人、2000 年に 1.9 万人、2001 年には 0.1 万人まで落ち込んだ。これは 1993 年から始まった就職に関して特に困難な状況にある者 (若者、女性、長期失業者など) に対する税・社会保険料控除政策が、制度的な成熟を迎えたことによるものと思われる。

雇用政策全体では、1995 年から 1997 年までの 3 年間で、約 20 万人の雇用を生み出したと推定されている。また、1998 年に 8.8 万人、1999 年に 12.1 万人、2000 年には 17.4 万人の雇用創出につながった。特に、1998 年から翌年にかけては若年者雇用政策に、1999 年から翌年にかけては 35 時間労働制の導入に負うところが大きい。2001 年は雇用政策全体で 6.4 万人の雇用がもたらされたとされている。なお、こうした政策効果の算定根拠は、この報告書においても示されていない。

成年者向けの職業訓練制度、若年者・長期失業者向けの研修制度など、各種の職業訓練制度参加者は、1995 年以来、20 数万人で推移している (表 2-19)。また、就業しながら職業訓練を受ける各種の特殊雇用契約 (成年者資格取得契約、若年者資格取得契約、見習契約、雇用適応契約及び職業指導契約) の適用者数は、増加傾向にある。1995 年末には 46.8 万人であったが、1997 年末に 51.1 万人、2000 年末には 61.4 万人に達している。特殊雇用契約の内訳では、見習契約が 3 分の 2 程度を占め、それに若年者資格取得契約が続く。職業訓練が強制される特殊雇用契約の対象者の大部分は、この 2 種類の雇用契約で占めている (表 2-20)。

6 雇用戦略の転換と今後の進展

これまでにフランスの雇用政策の歩みと最近の雇用対策について見てきたが、1990 年代末から現在にかけて、明らかに雇用戦略の転換が見られた。フランスの最近の雇用政策は、EU 雇用戦略の影響もあって、明らかに「福祉から労働」へシフトしてきている。失業給付も権利として長期間受給するのではなく、求職活動を積極的に行うという義務を伴うものであることを明確にしてきている。こうした権利と義務を両立させるために、失業給付を受給できる条件を厳格化するとともに、再就職活動を積極的に行うことを失業保険給付の条件とした

表 2-19 各種研修制度参加者数（各年末）

（単位：万人）

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
若年者向け研修	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
国の教育制度に基づいた研修※1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
職業訓練研修	13.4	14.9	14.9	14.9	14.8	14.8
全国成人研修協会の研修※2	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
FFPPS の成人研修※3	1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2
管理職向け研修	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2
地方（自治体）による研修	8.7	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9
長期失業防止のための研修	1.3	1.1	1.4	0.8	1.1	0.8
企業アクセス研修※4	0.8	0.7	0.9	0.5	0.6	0.5
（個人）社会参入雇用訓練研修※5	0.6	0.4	0.5	0.4	0.5	0.4
長期失業者の研修	7.3	7.2	6.5	6.5	5.4	4.7
（集団）社会参入雇用訓練研修※5	7.3	7.2	6.5	6.5	5.4	4.7
合計	22.4	23.6	23.3	22.6	21.7	20.7

資料出所：DARES

※1：カリキュラム（教育課程）に研修が組み込まれていることがある。

※2：Association nationale pour la formation des adultes（AFPA）

※3：Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale（職業訓練及び地位向上促進基金）

※4：Stage d'accos l'entreprise（ANPE 主催）

※5：Stage d'insertion et de formation l'emploi

表 2-20 特殊雇用契約の適用者数（各年末）

（単位：万人）

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
見習契約	29.2	31.5	33.8	35.6	37.4	38.8
若年者資格取得契約	13.4	12.5	12.9	14.5	15.4	16.8
成年者資格取得契約	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7
雇用適応契約	4.1	3.4	4.3	4.6	4.3	4.9
職業指導契約	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
合計	46.8	47.4	51.1	54.9	57.5	61.4

資料出所：DARES

のである。失業保険給付と再就職活動の一体化であり、雇用復帰支援計画と特殊雇用契約によって、そのことを実現させようとしている。

左派・ジョスパン政権は、こうした政策転換による再就職促進効果を高めるために、福祉国家的な枠組みを崩さない範囲で、失業保険の給付条件を厳しくするとともに給付期間を短縮するといった改革を行うとともに、週 35 時間労働制によるワークシェアリング、さらには仕事に就くことが困難な無・低資格者や若年者に対する多様な就業支援策、最低賃金の上乗せ改定などを行ってきた。

こうした雇用対策の政策効果は、現時点では多様な対策を実施してから間もないということもあって、統計的解析によって確認すると言った段階ではないようである。統計的解析による政策評価は、今後の課題である。

さらに、2002 年春に誕生した保守派・ラファラン政権は、ジョスパン政権とは異なり、コスト削減による企業の国際競争力を強化するための対策、例えば最低賃金の引き上げを法定スライド制の義務的引き上げに限定したり、社会保険料の減免などを進めようとしている。さらに、大胆な起業家支援策などを計画しており、英米流のアングロサクソン型政策にシフトする傾向を強めている。