

## 第4章

# フランス

## 第4章 フランス

### 第1節 現行制度の枠組み、法制度の経緯

フランスにおける民間雇用仲介事業に関連する現行の制度において、事業を行おうとする事業主に課される規制は以下のとおりである。労働者派遣事業を行うために届出を行う必要があるが、職業紹介、委託募集、求人広告・情報提供といった事業については、原則として規制はない。

#### 1. 労働者派遣

##### (1) 事業開始の規制

フランスにおいて、派遣事業を行うためには、人材派遣会社設立の届出を済ませ、財務的な保証を獲得する必要がある。ただ、言うまでもないことだが、会社設立の際に一般的に必要とされる手続きは必要である。つまり、会社を設立する際に、必要書類を用意して本社の住所地の商業裁判所 (tribunal de commerce) で、商業登記簿 (registre du commerce) に法人登記をする必要がある。

人材派遣事業を行う者は、まず、県の労働雇用・職業訓練局<sup>2</sup> の労働監督官 (inspecteur du travail) に対して、人材派遣会社の設立を届け出る必要がある (届出制) (労働法典 L. 1251-45 条)。L. 1251-45 条には、「人材派遣事業は、行政当局 (DIRECCTE) への届出および財務的保証の獲得の後にのみ行うことができる」と規定されている。また、この L. 1251-45 条では、「人材派遣会社は、その本社を移転する時や、支店や営業所、事務所を開設する時は、前もって、行政当局に届けることが求められる」としている。さらに、人材派遣事業を停止する際も、当局へ届けることが、この労働法典の L. 1251-45 条で定められている。

また、人材派遣会社は、事業を開始する際に、信用保証協会や信用保証会社といった保証機関や、保険会社・銀行などの金融機関などによる財務的な保証 (garantie financière) を得る必要がある (労働法典 L. 1251-50 条)。これは、1979 年に制定された派遣労働法<sup>3</sup> で定められたものであり、人材派遣会社の経営が悪化し債務不履行に陥った場合に、派遣労働者の賃金や手当、社会保険料の支払いを保証するための措置である。この保証額は、前年度の売上高の一定割合 (8%) に基づき算定され、なおかつ最低額を下回ることができない (最低額は、2015 年 1 月 1 日以降、120,680 ユーロと定められている)。この最新額について、2015 年 12 月 29 日のデクレ (政令)<sup>4</sup> によって、人材派遣会社に対して求められる金銭的な保証の最低額が、122,128 ユーロに引き上げられることが定められた。この新たな保証の最低額は、2016 年 1 月 1 日から適用される。この額は、2015 年 (120,680 ユーロ) と比較すると 1.2% の増加であ

<sup>1</sup> この章を作成するにあたって当機構海外情報収集協力員の藤本玲氏 (パリ在住) の多大なる協力を得た。本章で参照したインターネットのウェブサイトの最終参照日は、特に断りのない限り 2016 年 2 月 12 日である。

<sup>2</sup> Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP)

<sup>3</sup> Loi n°79-8 du 2 janvier 1979 relative au travail temporaire

<sup>4</sup> Décret n° 2015-1884 du 29 décembre 2015 pris en application de l'article L. 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire

るが、この2015年12月29日の政令によると、2014年9月から2015年9月までの全雇用労働者の基本月給増加率に相当する。

この最低保証額の規定に違反した場合、派遣労働者に不利益となる懸念に基づき、2カ月以下の事業停止命令が下る可能性がある（労働法典 L. 1251-47 条）。

## (2) 派遣労働の制限および禁止される事由

フランスにおける労働者派遣に関する法制度は1972年に、派遣労働者の権利保護を目的として成立した。このとき規定された派遣労働には、派遣労働の濫用を抑制する目的により利用制限が設けられている。派遣先の非恒常的な業務にのみ派遣労働を利用できるとしている。つまり、常用労働者の一時的な欠勤、労働契約が停止している場合のその停止期間（ただし、労働争議の場合は除かれる）、労働契約が終了した労働者の代替のために採用された労働が実際に就労するまでの待機期間、新たな業務の立ち上げ、事故防止などの緊急業務といった場合である<sup>5</sup>。

派遣労働を利用する上で、禁止されている事由がいくつかある。まず、争議参加労働者の代替としての派遣労働が禁止されている（労働法典 L. 1251-10-1）。ついで、労働大臣または農業大臣が政令（アレテ）により定める危険作業についての派遣労働が禁止されている（労働法典 L. 1251-10-2）<sup>6</sup>。

派遣労働の利用が禁止される期間についての規定もある。経済的事由に基づく解雇（整理解雇）が実施された事業所は6カ月間、派遣労働を利用することができない（労働法典 L.1251-9）。派遣期間の満了後あるいは期間の定めのある労働契約が満了した場合、そのポストに関して派遣労働の利用が制限される。更新された期間を含めて派遣期間の3分の1にあたる期間の経過以前には派遣労働を利用することができない<sup>7</sup>。

## 2. 職業紹介

### (1) 事業開始の規制

フランスにおいて、民間企業が職業紹介事業を行うことができ、そのための届出や許可等はない。このような現行制度になったのは、社会統合計画法<sup>8</sup>の成立した2005年のことである。それまでは、公共職業安定所（当時のANPE : Agence nationale pour l'emploi）<sup>9</sup>による独占的な状態にあった。だが実際には、これより以前から職業紹介事業者（cabinet de recrutement）やヘッド・ハンティング業者（chasseur de têtes）は存在していた。また、求人情報をANPEへ提出せずに従業員を募集することも少なくなかった。ただし、職業紹介事業に関する公共職業安定所の独占に違反した場合にも、それに対する罰則が設けられているわけ

<sup>5</sup> 大山（2000）参照。

<sup>6</sup> 大島（2012）参照。

<sup>7</sup> 島田（1998）参照。

<sup>8</sup> Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 portant programmation pour la cohésion sociale

<sup>9</sup> 現在では Pôle emploi = ポールアンプロワが公共職業安定機関の役割を担っている。

ではなかった。

2005年社会統合計画法成立によって職業紹介の公的独占が終了したことで、民間企業の職業紹介事業への合法的な参入が可能となった。ただ、当初は営利目的の職業紹介事業は、労働市場に関する十分な知識を有していることを事前に証明できる企業のみを制限し、事前の当局への届出が義務付けられていた。

その後、2010年7月23日法<sup>10</sup>により、本来の事業の内容を問わずに、全ての公的・私的の職業紹介事業が解禁され、当局への届出制も廃止され、完全自由化となった。

ただ、派遣会社の事業開始についての説明でも触れたように、会社設立の登記に関する手続きは必要である。

企業設立より簡単な手続きで、個人事業主（auto-entrepreneur）としての職業紹介事業への参入も可能である。ただし、個人事業主として事業を行う場合、売上高に上限が定められ、支払った消費税 TVA の控除が受けられないなどの制限がある。

職業紹介事業者の義務として、毎年3月31日までに、前年（1月1日から12月31日まで）の売上高や求職者数・就職者数を性別および年齢別に集計して、県に報告することになっている（労働法典 R. 5323-8 条）。

職業紹介事業者は、求職者に対して、直接的・間接的な費用を請求することは禁止されている（労働法典 L. 5321-3 条）。求人企業には、労働者紹介の手数料を請求することが可能である。

また、職業紹介事業者を通じての就職の際に、対面での職業紹介が義務付けられている訳ではないが、（求人企業に紹介する）候補者の選考には、履歴書だけでは不十分（不確実）である場合が多く、一度は事務所での面接（面談）が行われることが通常であるとされている<sup>11</sup>。

## (2) 職業紹介事業の規制緩和と ILO 第 181 号条約との関係

ILO 条約には民間人材ビジネスに関する第 181 号条約がある。これは、1997 年の民間職業仲介事業所条約であり、民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護と共に民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する条約である。

2005 年の職業紹介事業の規制緩和が ILO 第 181 号条約への対応であったかどうかは明確ではない。しかし、2005 年の社会統合計画法及び 2010 年 7 月 23 日法が、同条約の批准の障害を取り除く役割を果たしたことは否めない。実際、同条約の批准に関する法案<sup>12</sup>を審議する際に作成された影響調査報告書<sup>13</sup>（フランスでは法案を審議するにあたって、当該法律が成立した場合にどのような影響が想定されるかを調査して報告書が作成される）では、職業紹介事業における ANPE の独占が、2005 年の社会統合計画法で既に終了していることや、2010 年 7

<sup>10</sup> Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services

<sup>11</sup> この内容は、当機構海外情報収集協力員の藤本玲氏（パリ在住）が執筆したレポートに基づく。

<sup>12</sup> Loi autorisant la ratification de la convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail relative aux agences d'emploi privées

<sup>13</sup> Etude d'impact Projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Juin 2009)

月 23 日法で職業紹介事業への参入の完全自由化が実施されることを指摘している<sup>14</sup>。

### 3. 人材派遣事業と職業紹介事業の関連企業

フランスにおける人材派遣業界大手として、アデコ (Adecco)、マンパワー (Manpower)、ランスタッド (Randstad) の 3 社が挙げられる。この 3 社は、いずれも人材派遣事業だけでなく、職業紹介事業も行っている (各社の概要については第 3 節の 2 を参照)。

最大手のアデコのホームページ上にある就職・転職希望者の登録ページ<sup>15</sup>を参照すると、希望者は、「有期雇用契約 (CDD)」「無期雇用契約 (CDI)」「派遣」の三つの雇用形態に登録できるようになっており、初期設定として三つの雇用形態にチェックが入っている状態になっている。この登録画面では三つ以外に「見習い訓練契約」「職業訓練」などのチェックボックスも設置されている。

マンパワーでは、2014 年の 1 年間に 1 万人が CDI または CDD で採用され、33 万人が少なくとも一度は派遣として就労したとしている<sup>16</sup>。業界 3 位のランスタッドは、派遣も CDI や CDD も、一つの事業所に登録するだけで、紹介を受けられることを強調している<sup>17</sup>。このようにフランスでは、人材派遣会社へ登録することで各種の職業紹介サービスを同時に受けることができる。

一方で、職業紹介<sup>18</sup>を主たる事業とする企業には、労働者派遣を行う企業と行わない企業が混在する。派遣事業を行っている企業として挙げられるのが、Hays である。同社は主に専門知識や技能・技術を持った人材を企業に紹介しているが、無期雇用契約 CDI や有期雇用契約 CDD で就労する人材の紹介だけでなく、派遣事業も行っている。

それに対して、Vidal Associates は、ホームページには派遣事業を掲載していない<sup>19</sup>。だが、事業範囲は職業紹介事業に限定されているわけではなく、社員の能力診断やコーチングの手法を用いた研修なども行っている<sup>20</sup>。同様に、Aspen rh<sup>21</sup>や Lincoln Associates<sup>22</sup>、Sirca<sup>23</sup>といった企業は、主に (上級) 管理職 (cadres) や経営幹部 (dirigeants)、専門職 (experts) の職業紹介事業を行っているが、人材派遣事業は行っていない。RH Partners は職業紹介事業を行っているが、派遣の求人は確認できない<sup>24</sup>。

フランスでは、現行法の下で人材派遣会社は職業紹介事業を行うこともできるが、職業紹介

<sup>14</sup> FILLON et LAGARDE (2009) (2010 年 7 月 23 日法影響調査報告書) p. 4 参照。

<sup>15</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.adecco.fr/trouver-un-emploi/Mon-Compte/Pages/inscription.aspx>

<sup>16</sup> 同社ウェブサイト参照：<https://www.manpower.fr/candidats/trouver-un-emploi/quel-contrat-pour-vous>

<sup>17</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.randstad.fr/les-etapes-vers-lemploi/>

<sup>18</sup> ここでは、職業紹介会社に相当する「cabinet de recrutement」や「cabinet de placement」について主要なものを取り上げて紹介する。

<sup>19</sup> 同社ホームページ参照：<http://vidal-associates.com/>

<sup>20</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://vidal-associates.com/nos-activites.php>

<sup>21</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.aspenrh.fr/qui-sommes-nous>

<sup>22</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.lincoln-associates.fr/>

<sup>23</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.sirca.fr/fr/executive-search/executive-search.html>

<sup>24</sup> 同社ウェブサイト参照：<http://www.jobs.net/jobs/rh-partners/fr/>

(2016 年 1 月 30 日時点)

会社は、当局への（人材派遣事業に関する）届出と財務的な保証がない限り、人材派遣事業を行うことができない。換言すれば、人材派遣会社が職業紹介事業に参入する方が、職業紹介会社が人材派遣事業に参入するより容易である。また、職業紹介会社は、比較的規模の小さいところや主に幹部クラスのポスト（幹部クラスを派遣で採用することは少ない）を扱う企業も少なくない。このようなことから、職業紹介会社で派遣事業を行っている企業は、それほど多くないとみられる。求職者の立場からすれば、派遣だけでなく、通常の無期雇用契約（CDI）や有期雇用契約（CDD）でのポストを同時並行的に探すことを希望する場合は、人材派遣会社に登録すれば双方のサービスを受けることができる。

#### 4. 委託募集、求人広告・情報提供

フランスでは、全ての企業や各種団体は、無期雇用契約や有期雇用契約、見習や研修について、採用するための求人広告を出すことができる。すなわち、自社で従業員を募集するだけでなく、職業紹介事業者などに求人活動を委託することも、自由に許可を得る必要がなく行うことができる。職業紹介事業者が求人広告を出す場合も、通常の求人広告と同様の条件が課せられている。

例えば、求人広告の掲載年月日や雇用主の名前を明記することの他に、フランス国内の求人場合はフランス語で表記しなくてはならないとされている。これは、外国語を理解できないことによる差別を防ぐ意味合いがある。ただし、外国誌に掲載する場合は例外とされ、外国語を話せる人材を探していることを表記することは問題ない。また、人種や政治的思考、宗教、性的志向、年齢、家族構成、外見などを求人広告に含めることは、差別を防ぐために禁止されている（労働法典 L. 1132-1 条および L. 1221-6 条）。言うまでもなく、虚偽の情報を掲載することは禁止されている。なお、賃金を明記することは、義務付けられていない。また、応募者に対して質問・確認が許されるのは、募集する業務に直接関係することに限定され、かつ面接などの場において、必要な情報のみしか聞いてはならない（労働法典 L. 1221-6 条）。

#### 第2節 人材派遣事業に類似する契約：ポルタージュ・サラリアルについて

人材派遣に類する契約形態として、「ポルタージュ・サラリアル（portage salarial）」が挙げられる。これは、十分な専門知識を持つ就労者（サラリエ・ポルテ：salarié porté）が顧客（顧客企業の業務）を獲得し、顧客（企業）がサラリエ・ポルテの所属する会社（ポルタージュ会社：entreprise de portage）に代金を支払い、ポルタージュ会社が、社会保険料や経費、手数料を引いた後に、（その従業員である）サラリエ・ポルテへ報酬を支払うシステムである。個人事業主のような働き方をしつつ、雇用労働者の身分を確保する雇用形態である。

ポルタージュ・サラリアルは、1980年代半ばから存在していたが、2008年以降、労使合意や省令によって詳細が規定された。しかし、法の未整備状況が指摘されはじめ、2014年には、憲法裁判所がポルタージュ・サラリアルの法整備の必要性に関する決定を下した。この決定を

受けて 2015 年 4 月にポルタージュ・サラリアルに関する政令（オルドナンス）<sup>25</sup> が公布された。労働法典ではポルタージュ・サラリアルの項目が L. 1254-1 条から L. 1254-31 条において規定された。ポルタージュ会社やそれに所属する雇用労働者（サラリエ・ポルテ）、顧客企業に課される条件などの詳細が定められた。2015 年現在、3～4 万人 がサラリエ・ポルテとして就業していると推定されている<sup>26</sup>。

## 1. 適用就労者の条件

サラリエ・ポルテとなることができるのは、顧客（企業）を獲得するのに十分な専門能力を持つ労働者で、上級管理職（cadre）クラスが想定されている。サラリエ・ポルテは、顧客企業の開拓、業務内容および価格の交渉、実際の業務の遂行、業務に関するポルタージュ会社への報告などを行う。サラリエ・ポルテは、自ら顧客を獲得する必要がある。つまり、ポルタージュ会社は、サラリエ・ポルテに顧客（仕事）を紹介する義務はない。サラリエ・ポルテは、ポルタージュ会社から報酬（賃金）を受け取るが、業務に関しては自らの判断で遂行することができる。

## 2. 契約上の制約

ポルタージュ会社とサラリエ・ポルテの間では、無期雇用契約（CDI）か有期雇用契約（CDD）を締結するが、有期雇用契約の場合は、更新後も含めて最長で 18 カ月となる。ただ、有期雇用契約の場合、サラリエ・ポルテとポルタージュ会社の間で合意があれば、サラリエ・ポルテが新しい顧客を開拓するため、雇用期間の終了を 3 カ月延期することが可能である。雇用契約書には、契約期間、報酬や事業への貢献に対する手当、税・社会保険料、事務運営費などの算定方法および支払方法、顧客企業名や所在地、サービス提供の目的や期間を明記しなくてはならない。ポルタージュ会社は、その従業員であるサラリエ・ポルテに対して、産業別の労使交渉で決められた最低報酬額か、月額 2,378 ユーロ以上を支払わなければならない。これは社会保障の社会保険料の賦課対象となる最高賃金基準額（plafond de la Sécurité Sociale）<sup>27</sup>の 75% に相当する額である。それに加えて、契約までにかかった労力に対する手当として、報酬の 5% の手当を支給しなくてはならない。ポルタージュ会社と顧客企業との間に結ばれた業務提供に関する契約の終了が、雇用契約の終了を直接的には意味しないが、業務のない期間には報酬が支払われない。

<sup>25</sup> Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial

<sup>26</sup> 2015 年 4 月 1 日付 L'express 誌参照(Le gouvernement fixe les règles du portage salarial (ordonnance)).

[http://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/le-gouvernement-fixe-les-regles-du-portage-salarial-ordonnance\\_1667207.html](http://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/le-gouvernement-fixe-les-regles-du-portage-salarial-ordonnance_1667207.html)

なお、2015 年 4 月 1 日付 Le Echos 紙では、1.5 万人としている(L'ordonnance qui encadre le portage salariale adoptée en Conseil des ministres)。

([http://www.lesechos.fr/01/04/2015/lesechos.fr/0204273038961\\_1-ordonnance-qui-encadre-le-portage-salariale-adoptee-en-conseil-des-ministres.htm](http://www.lesechos.fr/01/04/2015/lesechos.fr/0204273038961_1-ordonnance-qui-encadre-le-portage-salariale-adoptee-en-conseil-des-ministres.htm))

<sup>27</sup> 毎年、賃金上昇率などを参考に改定される。

### 3. 利用上の制約

顧客企業がポルターージュ・サラリアル制度を利用できるのは、一時的で時限的な業務に限られており、通常、恒常的な業務や企業内で確保できない専門職を獲得するために、同制度を利用することはできない。また、通信や金融、人事などのサービス<sup>28</sup>に関する業務のみポルターージュ・サラリアル制度を利用することができる。ポルターージュ会社と顧客企業の間では、商取引としての業務（サービス）提供に関する契約を、遅くとも業務開始後2日以内に結ぶ必要がある。契約期間は最長で3年に限られる。顧客企業には、サラリエ・ポルテの安全確保義務が課され、業務遂行中の健康や職場の安全に配慮しなくてはならない。また、ポルターージュ会社に代金を支払う義務がある上に、業務の状況に関する重要事項を報告しなくてはならない。

### 4. 専門の義務

ポルターージュ会社は、ポルターージュ・サラリアル専業でなければならない。つまり、人材派遣会社などが、ポルターージュ・サラリアル事業を行うことはできない。また、事業開始前に、当局へ届出が義務付けられる。ポルターージュ会社は、従業員（サラリエ・ポルテ）に、把握している業務の内容や代金の支払い状況、管理運営費、税・社会保険料、サラリエ・ポルテの報酬額などについて、毎月、報告しなくてはならない。また、ポルターージュ会社は、サラリエ・ポルテを監督し、その活動を円滑に進める支援をしなくてはならない。さらに、サラリエ・ポルテを被保険者とする賠償責任保険に加入しなくてはならない。それに加えて、サラリエ・ポルテの報酬および社会保険料の支払いを担保するために、財務的な保証を確保する必要がある。ただ、既述のとおりポルターージュ会社は、サラリエ・ポルテに顧客（仕事）を紹介する義務はない。

### 5. ポルターージュ・サラリアルに関する政令公布に関する労使の反応

2015年4月に公布されたポルターージュ・サラリアルの規定に関する政令について、主要な労使は歓迎の意向を示している。

ポルターージュ・サラリアルを経営者団体・Pepsの副会長で、ポルターージュ会社・ITGのパトリック・レヴィ＝ヴァイツ社長は、この政令が「2010年の労使合意に沿ったものであり、労使が期待していた」ものとしており、「真の社会的な進展」と評価している<sup>29</sup>。また、労働組合・CGTのジャン＝フランソワ・ボルザンジェ氏は、「この業界の安全性を高め、法的な不備を埋めるための重要なステップ」と評している。

<sup>28</sup> ただし、個人向けサービスは除く。

<sup>29</sup> 前掲注26、L'express誌参照。

### 第3節 派遣労働市場の概観

#### 1. 派遣労働市場

政府は、派遣労働の状況に関するレポートを公表している。まず、労働・雇用・職業訓練・社会対話省（以下、労働省）の調査・研究・統計推進局（DARES）によって発行される報告書『L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire』である。この報告書は、発行される前年の派遣労働の状況をまとめたレポートが年1回発行されていたが、2013年7月を最後に公表されていない。

また、労働局（Pôle emploi）が発行する派遣労働および派遣労働時間に関する報告書『L'intérim et la durée des missions』がある。ただこれも、2014年6月に、2013年に関する報告書『L'intérim et la durée des missions en 2013』が発表されたのが最後であり、それ以降は発行されていない。

この他に、月次のレポートがある。労働省のDARESによるデータでは、2015年12月末時点（速報値）で、585,194人が派遣として働いていた。確定値である2015年11月末時点では565,890人であった<sup>30</sup>。

政府以外が公表するデータとして、人材派遣業界の経営者団体・プリス・マンプロワ（Prism'emploi）が毎年作成している派遣労働に関する年次報告書『Rapport économique et social』がある。2015年6月に発表された2014年の派遣労働に関する年次報告書『Rapport économique et social 2014』によると、フランスでは、2014年の1年間で、人材派遣会社に対して、1,670万件の派遣依頼があった。また、派遣労働者数は、フルタイム労働者数換算<sup>31</sup>で518,994人であった。これは雇用労働者の3%に相当する。派遣労働者数は景気動向に連動して増減する。2015年の人数は、リーマンショックの前年2007年（637,901人）と比べると、およそ20%（12万人）少ない人数である。

2014年のフランスにおける派遣労働時間の合計は7.998億時間で、2013年と比べて1.4%減少したが、人材派遣会社の売上高は169.5億ユーロで、0.3%の減少に過ぎなかった。これは、派遣労働者の賃金上昇および派遣労働者の職務能力向上が理由とされている。

業種別にみると、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数の内訳は、0.5%が農業、43.7%が製造業、19.3%が建設・土木業、36.4%がサービス業であった。長期的にみれば、製造業の比率が高まり、サービス業の比率が低くなってきている。また、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数を職業階級別にみると、上級管理職が1.9%、中間管理職が7.9%、一般事務職が12.8%、熟練現場労働者が40.7%、非熟練現場労働者が36.6%であった。すなわち、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数の8割近くが、現場労働者（ブルーカラー）である。

<sup>30</sup> DARES ウェブサイト (L'emploi intérimaire : les séries mensuelles, trimestrielles et annuelles) 参照 (最終閲覧日 : 2016年2月19日)。

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interimaire-les-series-mensuelles-trimestrielles-et-annuelles>)

<sup>31</sup> intérimaires en équivalents emploi temps plein : 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。

男女別にみると、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数で73%が男性、27%が女性であった。年齢階層別では、若年者の割合が低下し、高齢者の割合が高まる傾向が見られる。フルタイム労働者数換算の派遣労働者数に占める比率は、25歳未満が24.3%で、低下傾向にある。50歳以上は10.7%で、逆に、フルタイム労働者数換算の派遣労働者数に占める比率は高まってきている。

## 2. 人材派遣会社

人材派遣業界団体の会員企業数、事業所数について、経営者団体プリス・マンプロワ（Prism'emploi）の2014年の派遣労働に関する年次報告書によると、2014年時点で人材派遣会社はおよそ1,500社あり、6,982の事業所が存在していた。そこで2万人が（人材派遣会社の社員などとして）雇用されていた。2013年の年次報告書『Rapport économique et social 2013』によると、2013年には、およそ1,500社、6,899事業所、2万人の雇用だった。

また、フランスで事業展開している主な人材派遣会社について、フランスの人材派遣会社のうち、アデコ（Adecco）、マンパワー（Manpower）、ランスタッド（Randstad）の3社が、大手とされているが<sup>32</sup>、その3社でおよそ65%のシェアを占めている<sup>33</sup>。

業界最大手のアデコは、1964年にリヨンに設立された会社を前身としたEccoとスイスの企業Adiaが合併し1996年に誕生した。Eccoは、1984年にフランスの業界トップの地位を築いていた。アデコは、2013年の売上高は47億ユーロ、従業員数は5,100人、事業所数は1,000カ所、顧客企業は3.1万社、派遣労働者数13万人（1週間当たりの平均）と公表している<sup>34</sup>。

業界2位はマンパワー社である。アメリカのウィスコンシン州ミルウォーキーで設立された同社は、1957年にフランスに進出し、パリに事業所を開設した。2014年時点で、売上高は39.1億ユーロ、従業員数3,640人、事業所数700カ所、顧客企業8万社、派遣労働者数8.2万人（1日当たりの平均）である<sup>35</sup>。

業界3位のランスタッドは、1960年にオランダで設立された企業である。フランスへの進出は1973年であり、2008年にはVediorbisを吸収合併した。2014年時点で、売上高27.3億ユーロ、従業員数3,600人、事業所数750カ所、顧客企業5万社、派遣労働者数5.8万人（1日当たり）である<sup>36</sup>。

<sup>32</sup> 例えば、派遣労働の将来性に関するフランス労働省発表の要約資料『Prospective des métiers de l'interim』（[https://www.emploi.gouv.fr/files/files/synthese\\_interim.pdf](https://www.emploi.gouv.fr/files/files/synthese_interim.pdf)）のp.4。

<sup>33</sup> 例えば、2015年3月12日付Les Echos紙による（Manpower, le soldat de l'emploi）。（[http://www.lesechos.fr/journal20150312/lec1\\_idees\\_et\\_debats/0204189948472-manpower-le-soldat-de-lemploi-1101291.php](http://www.lesechos.fr/journal20150312/lec1_idees_et_debats/0204189948472-manpower-le-soldat-de-lemploi-1101291.php)）

<sup>34</sup> Adeccoグループ Groupe Adecco en France としてのものである。（<http://www.groupe-adecco-france.fr/Groupe/France/Pages/Chiffres-cles.aspx>）

<sup>35</sup> Manpower France としてのものである。（<http://www.manpower.fr/a-propos-de-manpower/nos-chiffres-cles/>）

<sup>36</sup> Groupe Randstad France としてのものである。（<http://www.grouperandstad.fr/groupe/en-france/chiffres-cles/>）

## 第4節 職業紹介業界

### 1. 職業紹介会社数

フランスにおいて民間の職業紹介業務に関する統計資料は非常に少ない。国立統計経済研究所 (INSEE) によるデータでは、2011年時点で職業紹介会社 (placement de main-d'œuvre) は1,777社で、売上高は、14.6797億ユーロであった<sup>37</sup>。顧客の内訳は、売上高ベースで95.60%が企業であり、行政の比率は1.69%だった。なお、2010年法(案)の影響調査報告書では、民間の職業紹介業務の主な担い手は、人材派遣会社および採用助言会社である<sup>38</sup>。

### 2. 就職・再就職の経路

労働省の調査・研究・統計推進局 (DARES) が発表した報告書<sup>39</sup>から2014年時点の就職・再就職の経路をみる事ができる。フランスでは失業者(求職者)は労働局 (Pôle emploi) に五つに区分して登録され、積極的に就職活動を行っていた求職者は、カテゴリA + B + Cに区分される。就職あるいは再就職すれば、このカテゴリリストから外れるが、どのような経路で職に就いたのかをみると、公共職業安定機関や民間の職業紹介会社を通じた(再)就職は、それほど大きな割合ではない。最も多かったのは、以前の仕事で構築された人脈や個人的な人脈(友人や出身学校の同窓会組織)などを伝手として利用した者であり、29%であった。また、27%は公には従業員を募集していない企業への直接の働きかけによって就職を果たした。フランスでは、公には従業員を募集していない企業へ、履歴書や志望動機書(自己PR)などを送付したり、直接、就職を希望する企業へ出向くかたちで就職活動を行うことが一般的に行われている。労働局を通じた再就職活動によって(再)就職することができた者は11%であり、人材派遣会社を通じて就職した者も11%、職業紹介会社や地方自治体などの支援で(再)就職を実現した者は5%であった。その他は、掲示板(インターネット上も含む)で見つけた求人に応募し(再)就職したり、起業することによって、求職者リストから外れている。

## 第5節 人材ビジネスの法制度に関する最近の動向

### 1. 無期雇用契約の派遣労働

フランスの派遣労働(intérim)は、一時的な業務の遂行のために締結される雇用契約である。派遣として働く労働者は、原則として、業務・任務ごとに人材派遣会社と(派遣としての)雇用契約を締結する(すなわち、「登録型派遣」)。

2013年7月11日、人材派遣業界の経営者団体・プリス・マンプロワ (Prism'emploi) と労働組合は、派遣労働者を無期雇用契約で採用することを解禁することに合意した。この合意に労働者側は、フランス民主労働同盟 (CFDT)、フランスキリスト教労働同盟 (CFTC)、管理

<sup>37</sup> INSEE ウェブサイト(Résultats sectoriels 2011 : Activités des agences de placement de main-d'œuvre)参照 : [http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=esa-service-2011&page=donnees-detaillees/esa/esa-service/esa-service-2011/fiche7810Z.html](http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=esa-service-2011&page=donnees-detaillees/esa/esa-service/esa-service-2011/fiche7810Z.html)

<sup>38</sup> Etude d'impact Projet de loi relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Juin 2009), *op. cit.* supra note 13.

<sup>39</sup> BERNARDI Valérie (2015) 参照。

職組合総連盟（CGC）が署名（賛成・同意）したが、労働総同盟（CGT）と労働者の力（FO）は、署名を拒否（反対）した。これにより、無期雇用契約の派遣労働者は、派遣先との契約の期間が終わっても、新たな派遣先を紹介されることになった。紹介されない場合でも、最低賃金（SMIC）以上が支払われる。そのため、一定の雇用安定が確保される。無期雇用契約の派遣労働の導入は、フランスにおける「常用型派遣」の誕生を意味するものと言える<sup>40</sup>。無期雇用契約の派遣労働者は、様々な職場での就労を経験できると共に、一定の雇用の安定に繋がることになる。これにより、（通常の）無期雇用契約（CDI）で就労する雇用労働者のように、（住宅ローンなどの）融資なども受けやすくなると考えられている。具体的には、飲食業や鉄鋼業、情報・通信業など、人手不足が著しい、すなわち、新たな派遣先を直ちに紹介できる産業での適用が想定されている。

これは、短期の雇用契約の保険料の使用者負担分の引き上げを行わないこと<sup>41</sup>との引き換えで労使が合意したことでなされたものである。人材派遣会社にとっても、有能な派遣労働者を繋ぎ止めたり、職業訓練への投資効果を高める利点がある。合意では、人材派遣会社が、3年以内に2万人以上の派遣労働者を無期雇用契約で採用することも明記された。

既述のとおり、2015年12月末時点での派遣労働者数は585,194人であるが、このうち大半は、「登録型派遣」と考えられる。無期雇用契約の派遣労働者数については、DARESの公表データ<sup>42</sup>には含まれていないため不明であるが、仮に2013年の労使合意で明記されていた「人材派遣会社が、3年以内に2万人以上の派遣労働者を無期雇用契約で採用する約束」を既に達成したとしても、派遣労働者に占める無期雇用契約の比率は、数パーセントに過ぎないと推定される<sup>43</sup>。

## 2. 無期雇用契約の派遣労働についての労使の見解

この合意について、経営者団体であるプリス・マンパワーは満足の意を表明した。プリス・マンパワーのフランソワ・ルー氏は、「歴史的な変化」と発言した<sup>44</sup>。人材派遣会社大手のマンパワー・グループ、アラン・ルミアック会長は、雇用の安全性と企業の柔軟性の要求を両立させることが可能であると述べた<sup>45</sup>。

<sup>40</sup> フランスでは、それ以前には、「常用型派遣」が存在していなかった。もちろん、それまでも、複数の派遣労働（すなわち、別々の派遣としての雇用契約）を連続して行う者は存在した。

<sup>41</sup> 労働組合と経営者（使用者）団体は、2013年1月11日、短期の雇用契約の乱用を防ぐために、雇用契約が短期間の場合に失業保険の使用者負担分の保険料率を引き上げることに同意していた。その引き上げは、同年7月1日から実施されることとなっていた。

<sup>42</sup> DARES, *op. cit.* supra note 30.

<sup>43</sup> 2万人/58.5万人で計算すると、3.4%程度となる。

<sup>44</sup> 2013年7月11日付 Le Point 誌による (Emploi : et maintenant, un CDI dans l'interim !).

[http://www.lepoint.fr/economie/accord-syndicats-patronat-pour-la-creation-d-un-cdi-dans-l-interim-11-07-2013-1702996\\_28.php](http://www.lepoint.fr/economie/accord-syndicats-patronat-pour-la-creation-d-un-cdi-dans-l-interim-11-07-2013-1702996_28.php)

<sup>45</sup> 2013年7月11日付マンパワー・グループのコミュニケ参照。

Communiqué de presse, Nanterre, le 11 juillet 2013, Alain Roumilhac, Président de ManpowerGroup, se félicite, de la signature d'un accord marquant «une étape décisive dans la création d'une flexisécurité à la française »

([http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2013/07/CP\\_Signature\\_CDI\\_Interimaires\\_11\\_07\\_13.pdf](http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2013/07/CP_Signature_CDI_Interimaires_11_07_13.pdf))

労働組合・フランス民主労働同盟（CFDT）は、「雇用の安定という目的は満たしている」として、「雇用情勢が厳しいなかでの成果」の重要性を強調した<sup>46</sup>。また、フランスキリスト教労働同盟 CFTC も、この無期雇用契約が、「数千人」の派遣労働者に適用され、「（雇用・生活の）安定」に繋がるとして、「受け入れられる」としている。それに対して、合意署名を拒否した労働総同盟 CGT は、「既に、2 万人以上の派遣労働者がフルタイムで就労しており<sup>47</sup>、それらの派遣労働者が無期雇用契約に変更されるだけであり、不安定な派遣労働者には変わらない」と批判している。その根拠は、「不安定な派遣労働者のうち半数以上が、1 年間で 1.6 カ月間以下しか就労していないから」である。同じく署名を拒否した労働者の力 FO は、無期雇用契約の派遣労働を「低賃金で且つ不安定」と断じ、派遣労働者は「お金を失うこと」を受け入れることになる」と主張している。

### 3. 無期雇用契約の派遣労働に関する見直し提案とそれに関する労働組合の反応

フランスでは、派遣期間が終了した後、派遣労働者を受け入れた企業では、原則として、一定期間、同一のポストに別の派遣労働者を当てることはできない（派遣期間が 14 日以上の場合、派遣契約が終了後、その派遣期間の 3 分の 1 に相当する期間、同一ポストを派遣労働者で充当することはできない）（L. 1251-36 条）。これは企業における恒常的な業務に対して派遣労働を活用することを防ぐためである。この規定が、派遣労働における無期雇用契約の推進の妨げになっているとし、人材派遣業の経営者団体・プリス・マンプロワは、見直しを求めた（2015 年 1 月 23 日）。これに対して、労働組合の CFDT、CFTC、CGC、CGT および FO は、雇用や労働環境の改善などに反するとして、非難する共同のコミュニケを発表した（同年 1 月 30 日）。その中では、「同一ポストへの派遣禁止期間の撤廃や派遣労働の更なる拡大は受け入れ難い」とし、プリス・マンプロワの提案を拒否した。

#### 【参考文献】

大島秀之（2012）『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』労働政策研究・研修機構。

(<http://www.jil.go.jp/foreign/report/2012/pdf/201209-hakenseido.pdf>)

大山盛義（2000）「労働者派遣法制の研究(2)フランス法と日本法を中心に」『東京都立大学法学会雑誌』東京都立大学法学会編、40 巻、2 号、337-380 ページ。

島田陽一（1998）「第 5 節 フランス」『欧米主要国における労働者派遣法の実態』日本労働研究機構、調査研究報告書 No.93。

([http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E1999120004\\_ZEN.htm](http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E1999120004_ZEN.htm))

<sup>46</sup> 2013 年 7 月 11 日付 Le monde 紙による（Emploi : accord syndicats-patronat pour créer un CDI dans l'intérim）。他の労働組合の見解も、同様である。

[http://www.lemonde.fr/emploi/article/2013/07/11/accord-syndicats-patronat-pour-creer-un-cdi-dans-l-interim\\_3446429\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2013/07/11/accord-syndicats-patronat-pour-creer-un-cdi-dans-l-interim_3446429_1698637.html)

<sup>47</sup> ここでは「年間を通じて」の意味での人数である。

村田弘美「フランスにおける職業紹介の民間委託—公共職業安定所による民間への業務委託実験—」『Works Review』Vol.6、リクルートワークス研究所。

ユーリッヒ・ヴァルバイ、ケイコ・オカ（2002）『ヨーロッパにおける職業紹介の変化のトレンドとその影響』2002年2月、リクルートワークス研究所。

([http://www.works-i.com/pdf/r\\_000139.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000139.pdf))

JILPT（2015）『諸外国の公共職業安定機関— イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』資料シリーズ No.150。

(<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/documents/0150.pdf>)

BERNARDI Valérie (2015), « Les sortants des listes de Pôle emploi en 2014 », Dares Résultats, n° 90, Dares du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, décembre 2015.

FILLON, François et LAGARDE, Christine (2009), *PROJET DE LOI relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services* (2010年7月23日法影響報告書) .

Jean Finot (2013), *L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire*, Dares, juillet 2013 • N° 049.

Pôle Emploi (2014), *L'intérim et la durée des missions en 2013*, JUIN 2014, N°04.

Prismemploi (2015), *Rapport économique et social 2014*.

