

はなされなかった。今後引き続き関係者間で議論がなされる見通しである。

- (注1) ハルツ委員会は、フォルクスワーゲン社人事担当取締役のベーター・ハルツ氏を委員長に、企業関係者5人(ダイムラークライスラーサービス社、マッキンゼーアンドカンパニー社、ドイツ銀行、BASF社、マーケットアクセス社)と、労働組合関係者2人(企業産業労働組合、統一サービス産業労働組合)、自治体関係者3人(州労働社会大臣、市長、州労働局長)、商工団体関係者1人、大学教授1人、企業コンサルタント1人、研究機関1人の計15人から成る委員会で、1)職業紹介の効率化、2)人材派遣機関(PSA)による失業者の就職斡旋、3)起業促進のための支援、4)失業給付と失業扶助の整理・統合などによる失業者の削減を目的に、2002年3月に発足した。
- (注2) 労使の経営協議会は、従業員の個別の諸条件を勘案した解雇の順位リストを作成することとなっており、これを社会的選択と称している。
- (注3) ドイツのこれまでの法律では、以下の3つの待機状態のうち、1)のみが労働時間とみなされ、他は休憩時間の扱いとなっていた。

- 1) 待機労働(readiness for work)(ドイツでは「手持(Arbeitsbereitschaft)」と称している): 労働者は勤務場所において労働力を提供できる状態にあり、必要な場合は即座に勤務できるよう常に注意を払っている状態
- 2) 待機(on-call)(ドイツでも「待機(Bereitschaftsdienst)」と称している): 労働者は使用者の指定した場所において使用者の求めに応じる必要があるが、職務の遂行を求められない間は休息することができる状態
- 3) 自宅等待機(stand-by service)(ドイツでは「呼出待機(Rufbereitschaft)」と称している): 労働者は使用者の指定した場所にいる必要はないが、必要があれば使用者の呼び出しを受けて短時間で戻る必要がある状態

(注4) 労働時間11座とは、働いた超過勤務時間を貯蓄のように貯めておき、その分有給休暇に振り向ける制度で、主要産業を中心に労使協約に盛り込まれている。収入より休暇がほしい労働者(ドイツでは比較的多い)にとっては超過勤務時間を有給休暇に振り向けることができ、使用者にとっても、繁閑の差が大きい事業所において、ある時期超過勤務が増加しても金銭による手当の支払いの必要がないということで、両者のニーズが合致し、取り入れる産業や部門が拡大している。

## フランス

### 1 経済及び雇用・失業等の動向

フランスの経済は、2001年以降の世界経済の減速の影響を受け、経済成長率は2000年をピークに減速傾向である。2003年の経済成長率は0.5%となり、前年に比べさらに低下している。

雇用情勢をみると、2003年の失業率は9.7%となり、2001年第2四半期に8.6%となった後は上昇傾向にある。

### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

非農業労働者の時間当たり賃金上昇率は週35時間労働制導入の影響もあり、2000年に前年同期比で5.2

%の高い上昇率となった後やや低下し、2003年は2.8%となった。

職種・職位別の平均月収は、2001年は生産労働者が1,640ユーロ、事務労働者が1,660ユーロ、技術者が2,370ユーロ、幹部職(カードル)が4,330ユーロとなった。

一方、消費者物価上昇率は安定して推移し、2003年は2.1%となった。

2000年2月1日(20人以下の事業所は2002年1月1日)の週35時間労働制の導入以来、非農業労働者の週当たり実労働時間は短くなっており、2003年は35.64時間となった。

〈表2-20〉フランスの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向

	1999年	2000	2001	2002	2003					2004
						1~3月	4~6	7~9	10~12	1~3
実質 GDP 成長率	3.2	4.2	2.1	1.1	0.5	0.8	-0.1	0.4	1.1	1.7
就業者数	22,127	22,766	23,231	23,365	-	23,354	23,356	-	-	-
失業者数	2,575	2,156	2,204	2,309	2,447	2,364	2,404	2,436	2,447	2,423
失業率	10.8	9.5	8.7	9.0	9.7	9.5	9.7	9.8	9.9	9.8

資料出所 内閣府「海外経済データ」、社会問題・労働・連帯省ホームページ、OECD “Quarterly labour force statistics”

(注1) 実質 GDP 成長率の四半期値は前年同期比。

(注2) 就業者は非農林漁業者を除く。

(注3) 失業者数は求職者の数。

〈表2-21〉 フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1999年	2000	2001	2002	2003	2004				
						1~3月	4~6	7~9	10~12	1~3
賃金上昇率	2.5	5.2	4.2	3.6	2.8	2.9	2.6	2.9	2.7	2.8
消費者物価上昇率	0.5	1.7	1.7	1.9	2.1	2.4	1.9	2.0	2.2	1.9

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 賃金は非農業労働者の時間当たり賃金。対前年同期比。

〈表2-22〉 フランスの職種・職位別平均月収

(ユーロ)

	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2000年	1,600	1,640	2,340	4,240	2,180
2001年	1,640	1,660	2,370	4,330	2,230

資料出所 社会問題・労働・連帯省ホームページ

〈表2-23〉 フランスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	1999年	2000	2001	2002	2003
実労働時間	38.39	36.87	36.14	35.69	35.64

資料出所 社会問題・労働・連帯省ホームページ

(注) 非農業労働者の労働時間。

### 3 労働施策の概要

#### (1) 雇用・失業対策

フランスでは、再就職促進のため、若年者を中心に職業訓練と雇用を組み合わせた様々な特殊雇用契約がある。若年者を対象とした契約は職業訓練が義務づけられているが、全年齢層の就職困難者を対象としたものは職業訓練が任意である。

##### ① 実習契約

何らかの職業資格の獲得を目的とし、16~25歳の若年者を対象とする1~3年(取得を望む資格による)の契約である。使用者は年齢及び契約年数に応じてSMIC(全業種一律スライド制最低賃金)の25~78%以上の賃金を支払い、年間400時間以上の職業訓練を保証する。国から企業へ定額の職業訓練手当が支給され、社会保険料の使用者負担が減免される。

##### ② 資格取得契約

特定の職業資格の獲得を目的とし、16~25歳の若年者に対して、6~24か月の有期雇用を民間企業で提供する。使用者は年齢及び契約年数に応じてSMICの30~75%以上の賃金を支払い、契約期間の25%相当期間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助があり、SMICを超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

#### ③ 雇用適応契約

補完的な訓練による雇用への適応を目的とし、16~25歳の若年者に対して、6~12か月の有期雇用あるいは無期限雇用を民間企業で提供する。使用者はSMICの80%以上の賃金を支払い、年間200時間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助がある。

#### ④ 職業指導契約

特に就職が困難な若年者が適職を発見することを目的とし、22歳未満の者は最長9か月、25歳未満の者は最長6か月の有期雇用を民間企業で提供するものである。使用者は年齢に応じてSMICの30~65%以上の賃金を支払い、22歳未満は契約期間の25%相当期間以上、25歳未満は契約期間の20%相当期間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助があり、SMICを超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

#### ⑤ 雇用連帯契約(CES)

18~25歳の若年者、50才以上の失業者及び長期失業者等の就職困難者に対して、3~12か月(24か月まで延長可)の有期雇用で、週20時間程度のパートタイム労働を地方公共団体等の公共部門で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われ、賃金の一部(SMICの65~95%)を国が負担する。職業訓練費用の補助があり、SMIC及び週20時間分の賃金を超えない部分について社会保険料の使

用者負担が免除される。

#### ⑥ 雇用補強契約(CEC)

上記のCESを終了した者に対して、12～36か月の有期雇用契約又は無期限契約で、週30時間程度のパートタイム労働を地方公共団体等の公共部門で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われ、賃金の一部(就職が最も困難な者についてはSMICの80%、その他の者については逡減制で60～20%)を国が負担する。職業訓練費用の補助があり、SMICの120%及び週30時間分の賃金を超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

#### ⑦ 雇用主導契約(CIE)

50才以上の失業者及び長期失業者等の就職困難者に対して、12～24か月の有期雇用あるいは無期限雇用を民間企業で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われる。職業訓練費用の補助があり、契約者のタイプによって330～500ユーロの補助金が国から支払われる。

#### ⑧ 「企業での若年者」法

2002年8月1日、フィヨン社会問題・労働・連帯大臣(当時)の提出した新たな若年者雇用促進策である「企業での若年者」法案が成立し、2002年7月1日に遡って施行された。

「企業での若年者」法は、大学入学資格(バカロレア)以下の教育水準の16歳から22歳の若年者に企業への就職の機会を与え、社会からの孤立を避けることを目的としている。この制度が適用されるのはフルタイム又はパートタイムの無期限労働契約に限られる。フランスでは解雇規制が厳しいため、いったん採用された若年者が当該企業に定着することが期待されている。

これらの若年者を雇い入れた使用者に対しては、1人に付き月額225ユーロ～292.5ユーロ支給される。225ユーロは、週35時間労働の月額保証賃金(GMR)の週当たり賃金に相当する額である。同時に、2年間は使用者負担の社会保険料の全額免除、3年目は半額免除される(措置は3年単位)。

政府が見込んでいた参加人数(累積)は、2002年1万

8,000人、2003年7万4,000人、2004年14万4,000人、2005年20万4,000人となっている。

政府は、将来的には約30万人の若年者雇用の創出を目指している。これによる政府の費用負担は、2002年2,500万ユーロ、2003年1億9,000万ユーロ、2005年5億ユーロとなる見込みである。

公共職業安定所によると、2002年7月から2002年12月までに2万8,000件の契約が結ばれている。

#### ⑨ 失業保険制度

フランスの失業保険制度は、労使協約に基づき、民間の機関である全国商工業雇用協会(UNEDIC)及び商工業雇用協会(ASSEDIC)により管理運営されている。2001年7月の雇用復帰援助プラン(PARE)の導入により、逡減制の失業手当(AUD)は原則廃止され、雇用復帰支援手当(ARE)の受給者には積極的な求職活動が求められることとなった。雇用復帰支援手当は、離職前の就労期間及び賃金額に基づいて支給される。

#### (2) 職業能力開発

職業訓練は、①若年者を対象とした教育訓練、②就労者を対象とした継続的職業訓練に大きく分けられる。さらに①は、学校教育の1環として行われるものと職業訓練と雇用を組み合わせた特殊雇用契約とに分けられる。若年者及び一般的な職業訓練については地方が主導的な役割を果たし、就職が困難な者は国が担当する。

継続的職業訓練は企業の義務とされ、そのうち企業単位の職業訓練は使用者が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担することとされている。企業の負担金は規模別に定められており、従業員10人以上の企業では、前年度の賃金総額の1.5%、10人未満の企業では0.15%(実習税<sup>1)</sup>の課税対象となっている場合は0.25%)を、労使によって設立された徴収機関へ支払う。また、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合は、有給の個人訓練休暇(CIF)を取得することができる。

公共の職業訓練実施機関は、初等・中等・高等教育については国民教育省、継続職業訓練については社会問題・労働・連帯省が所管しており、公共、民間併せて4万5,000以上ある。

### (3) 最低賃金

フランスの最低賃金は、消費者物価上昇率と労働者階級の購買力上昇分を元に毎年7月1日に改定される。具体的には、法律に基づき、政府が政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている。現在、①時給ベースの法定最低賃金(SMIC)と、②週35時間労働制への移行に伴う賃金水準の低下を防ぐため、週35時間制へ移行した労働者の最低賃金を移行時点の週39時間労働者の最低賃金に固定する5種類の月額保証賃金(GMR)の計6種類の最低賃金が並存している。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、現在6種類ある法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなった。今後3年間で法定最低賃金は11.4%引き上げられることとなり、これに伴う低賃金労働に係る労働コストの高騰に対応するため、法定最低賃金の1.5～1.7倍を上限とする低賃金労働者に係る社会保障費の減免を行うこととなった。

2003年はSMICが5.3%引き上げられて、1時間当たり7.19ユーロとなり、これまで月額で最大118ユーロあった最低賃金間の格差が82ユーロに縮小した。2003年のSMIC引上げは、最低賃金で働く労働者の47.6%に当たる102万人(週39時間労働者、パートタイム労働者、週35時間労働制導入以降の新規採用者)が対象となり、それ以外は週35時間労働制の移行時期によって異なるGMRが適用される。

〈表2-24〉フランスの法定最低賃金(SMIC)の推移

(2001年までフラン、2002年以降ユーロ、%)

年	1999年	2000	2001	2002	2003
SMIC	40.72	42.02	43.72	6.83	7.19
引上げ率	1.2	3.2	4.0	2.4	5.3

〈表2-25〉フランスの月額保証賃金(GMR)(2003年7月)

週35時間労働制の移行時期	GMR(天引き前)	引上げ率
1998年6月13日～1999年6月30日	1,136.15ユーロ	3.2%
1999年7月1日～2000年6月30日まで	1,145.54ユーロ	2.8%
2000年7月1日～2001年6月30日まで	1,158.62ユーロ	2.2%
2001年7月1日～2002年6月30日まで	1,168.16ユーロ	1.8%
2002年7月1日～	1,172.74ユーロ	1.6%

### (4) 労働時間制度

1998年労働時間短縮による雇用創出を目的として、週法定労働時間を週39時間から35時間とする法律が成立し、労働者数20人を超える企業においては2000年2月1日から、労働者数20人以下の企業においては2002年2月1日から実施されている。超過勤務時間には移行措置が設けられているが、原則として年間130時間が限度で、これを超える場合には労働監督官の許可が必要である。

週35時間労働制を規定するオブリ第1法、第2法に基づき、時短によって雇用を創出又は維持した企業は、使用者の社会保険料負担が軽減されることとなっている。

同法による雇用創出の効果については、2001年6月にフランス政府が公表した報告書(ルイヨー報告)によれば、①1996年6月から2000年12月までに24万人、②特に2000年においては16万5,000人、としているが、OECD等は35時間労働制について批判的である。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、週35時間制が緩和され、下表のとおりとなり、超過勤務時間の上限については、2002年10月15日の閣議において、現行の130時間から180時間に引上げるための政令が制定され、同年10月18日から施行されている。

〈表2-26〉変形労働時間制についての要件

変形労働時間制についての要件	
従前	1年間を平均して1週間当たりの労働時間が35時間を超えず、かつ1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと
フィヨン法	1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと

## 4 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 労働市場改革に向けた取組みがスタート

#### ① 概要

2003年12月31日、シラク大統領は国民に向けた年末恒例演説の中で、雇用対策を2004年の最優先課題とし、年明け早々にも雇用対策法(loi de mobilization pour l'emploi)成立に向けた労使との協議を開始するよう、ラファラン内閣に指示した旨述べた。これを受け、内閣は2004年1月末からフィヨン社会・労働・連帯

大臣主宰で各労使団体と協議を開始した。これに先立つ、2004年1月14日及び15日、フィヨン社会問題・労働・連帯大臣は、公的雇用サービスの改善に関するマランベール報告書と労働規制の緩和に関するビルビル報告書をそれぞれ受理した。政府は両報告書に基づいて労使と意見調整し、雇用対策法案の策定に取りかかった。

雇用対策法の主な項目は、労働関係法規の明確化（簡素化）、公的雇用サービスの刷新、若年層の就職サポート体制の強化、中高年齢者への再就職援助、リストラの際の配置転換・再就職先の確保等である。

## ② 背景

2002年5月の第2次ラファラン政権誕生以来、失業率は上昇を続けている。社会問題・労働・連帯省が発表した2003年12月の失業率は9.7%となり、中でも、25歳未満の失業者が前年比7.2%増、1年以上の長期失業者が前年比8.0%増と大幅に増加した。

このように企業倒産やリストラが増加する中で、2003年春、政府は労働契約等のあり方を見直すため、自動車業界大手ルノー社のビルビル人材管理部長らに労働法典の見直しを依頼した。また、政府は労働市場をより流動的、開放的及び効率的にするため、公共職業安定所による職業紹介の独占を見直すこととした。2003年9月、公共職業安定所と失業保険を管理運営する全国商工業雇用協会（UNEDIC）<sup>142</sup>の民間職業紹介機関との業務提携に向けた調査を、公共職業安定所の元長官であるジャン・マランベール氏に委任した。

## (2) 2つの報告書の概要

### ① マランベール報告書（雇用サービスの統合）

1月14日、マランベール氏より、公的雇用サービスの改善に関する報告書が提出された。報告書は、公共職業安定所と失業保険の管理運営を行っている全国商工業雇用協会は統合せず、関係機関間の戦略的・永続的協調関係を追求していくことを推奨している。また、両組織の同一建物内の設置、労働市場観測・評価委員会の新設、国家レベルでの労働市場への介入戦略の検討が強調された。さらに、公共職業安定所の職業紹介事業の独占廃止にあたり、両組織が民間業者への委託方法に関して検討するよう提案し、1年間で求職者リ

ストの信頼性・実行性を高めるよう要請している。

### ② ビルビル報告書（より効率的な労働法典のために）

1月15日、ビルビル氏を中心に作成された報告書が提出された。その柱は、①より読みやすく親しみやすい労働法、②より一貫性のある予測可能な労働法の適用、③より効率よく安定した労働法典、④集団交渉の重視、の4つで、その下に50項目の提案が盛り込まれている。

特に注目されるのが、「プロジェクト雇用契約（contrat de project）」と呼ばれる最高で5年間の有期雇用契約制度の導入である<sup>143</sup>。この雇用契約は、エンジニアや管理職等の有資格者を対象とし、専門的な技術や知識が必要とされる部署や期間限定の事業に合わせて、契約期間も通常の有期雇用契約よりも長い。また、有期雇用契約終了後に契約関係を維持する場合にも使用者側に無期限雇用契約の義務を課さないため、柔軟な雇用契約が可能となる。

### ③ 各界の反応

ビルビル報告書で提案された有期雇用契約の期間延長について、社会党や主要労組は「不安定な雇用を増加させる」として反発している。使用者団体のフランス企業運動（MEDEF）は有資格者以外への適用拡大を求めており、労使との意見調整は難航している。

### ④ 今後の動き

国とANPE<sup>144</sup>は5年ごとに政策の枠組みを決める委任業務契約（contrat de progres）を締結するが、2004～2008年の契約を結ぶにあたり、締約国が民間の職業紹介所を認めることとするILO第181号条約を批准する予定である。

## (3) 「職業訓練と労使対話」に関する法案の成立

### ① 概要

2003年12月、「職業訓練と労使対話」に関する法案が国民議会において可決された。この法案の成立により、1960年代後半以降確立されたフランスの労使関係が大きく変更されることとなる。

## ② 経緯

職業訓練については、2001年10月に交渉が決裂するなど労使間の意見の隔たりが大きかったが、2003年1月から新たな交渉が開始され、2003年9月20日に労働総同盟(CGT)を除く主要労働組合及び使用者団体により職業訓練に関する労使協約が調印された。9月30日にはCGTも署名を行った(CGTが全国レベルの労使協約に調印するのは1970年以来33年ぶりである)。今回の法案は、この労使協約の主要事項を採択し、職業訓練の刷新と低学歴者及び中小企業の被用者の職業訓練に関する不平等の是正を目的とするものである。

労使対話については、社会民主主義の現代化を公約に掲げたシラク大統領の下、CGTを除く主要労働組合及び使用者団体による2001年7月16日の合意事項「共通の立場」に基づく改革案を、2003年2月にフィヨン社会問題・労働・連帯大臣が労使双方に提案しており、年内の法制化を目指して政府部内の作業が進められていた。

## ③ 法律の内容

本法律は、職業訓練に関するものと労使対話に関するものとの2編からなる。

### a 職業訓練

「被用者個人の職業訓練への権利」を制定し、被用者は今後企業の義務である職業訓練に加え、個人の職業訓練へのアクセスが保証される。主な内容は以下のとおりである。

- a) 被用者に年間20時間の職業訓練の権利(有給)を与え、6年間繰り越し可能とする。
- b) 職業訓練の一部は、年間80時間を限度に労働時間外に受講することも可能で、その間被用者には使用者から手取り賃金の50%まで支給される。
- c) 若年者を対象とする既存の教育訓練契約(資格取得契約、職業指導契約、雇用適応契約)を一本化し、低資格労働者のために「熟練契約(contrat de professionnalisation)を創設し、企業研修を取り入れた教育訓練制度を充実させる。
- d) 職業訓練に対する企業の負担は、2005年1月までに、被用者10人以上の企業は賃金総額の1.5%から1.6%へ、10人未満の企業は0.25%から0.4%へ引上げ

られる。

### b 労使対話

- a) 労働関係の法改正が行われる前に、政府は労使交渉に優先権を認める。
- b) 全国レベル、業種別レベルの労使協約の署名について多数決原理を導入する。これまでは代表制を有する労働組合(CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CFE-CGC)5つのうち1つでも署名すれば発効していた。
- c) 業種別レベルの代表を選挙により選出する原則が確認される。同時に、組合代表がない企業では、選挙により選出された従業員代表が労使協約を締結できる。
- d) 各レベルの労使交渉の自立性を強化する。最低賃金、職階、社会保険や職業訓練の財源配分は業種別協約が拘束力をもつものの、その他の分野では、業種別協約が異なる規定をしない限り、企業別協約が適用される。

### c その他

本法案には公共職業安定所の職業紹介事業の独占を廃止する条項も含まれていたが、11月14日に高等行政裁判所で審議された結果、法律ではなく政令で定めれば十分であると判断され、当該条項は削除された。

## ④ 関係者の反応

法案のうち、企業レベルの労使協約が全国レベル・業種別レベルの協約より優先される部分については、労働組合及び左派政党が批判している。

## (4) 使用者の社会保険料負担軽減策

### ① 概要

2003年1月17日施行の「賃金・労働時間・雇用促進法」(通称フィヨン法)に基づき、7月1日より、低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担が最高で月額保証賃金(GMR)の26%相当額が控除されることとなった。

### ② 背景

これまでの使用者の社会保険料負担軽減策には、1997年にジュベ政権が導入したSMICの1.3倍未満の労働者を対象とした控除措置(ジュベ割引)と、ジョス