

フランスの失業保険制度と職業訓練政策

-Welfare to Work の観点から-

（特別レポート Vol.6）

2003 年 3 月

日本労働研究機構欧州事務所

目次

フランスにおける失業保険の位置づけとその歴史	5
1 失業保険の基本的位置づけ	5
2 雇用政策の中の失業対策	6
(1) 失業対策の変遷	6
i) ルクセンブルク EU サミットにおける決定	6
ii) 貧困・社会的疎外者対策計画	6
iii) 雇用促進行動計画	7
iv) PARE 導入、貧困・社会的疎外対策全国行動計画	7
(2) フランスにおける失業対策のまとめ	8
(3) 失業対策への世論の評価	9
3 失業保険の歴史的経緯	10
4 失業保険と連帯制度	11
失業保険制度	13
1 失業保険制度の概要	13
(1) 運営機関：ASSEDIC と UNEDIC	13
(2) 国の役割	14
(3) 保険料	14
(4) 加入者	15
(5) 失業手当給付	16
i) 各種失業保険手当	16
ii) 雇用復帰支援手当（ARE）のしくみ	17
i) 給付条件	17
ii) 給付額の算定	18
iii) 給付開始日	19
iv) 給付期間	19
v) 給与と失業保険手当の並行受給	20
vi) 給付の停止	21
2 失業保険制度の運用実態	21
(1) 受給者	21
(2) 給付額	25
3 失業保険制度による職業訓練支援	26
(1) 再就職訓練手当（AFR）	26
(2) 雇用復帰支援訓練手当（AREF）	26

(3) 職業訓練手当受給者数の推移	26
4 失業保険制度の新たな試み：再就職支援プラン（PARE）	27
(1) 求職支援サービスと各種補助金	28
i) 個別行動計画（PAP）	28
ii) ASSEDIC による補助金	28
(2) PARE の運用実態	29
i) PAP 適用者数	29
ii) 求職支援サービスの利用状況	29
(3) PARE 導入による失業保険制度の変化	29
i) 受給者	30
ii) 給付額	33
5 失業保険制度の財政問題と将来展望	34
(1) 失業保険制度の収支	34
(2) 財政問題への対処：2002 年 12 月 20 日の合意	37
(3) 失業保険制度の将来展望：2004 年新協定へ向けて	39
 連帯制度と早期退職制度	40
1 連帯制度の概要	40
2 連帯制度の各種手当	40
(1) 特定連帯手当（ASS）	40
i) 給付対象	40
ii) 給付条件	40
iii) 給付額	41
iv) 給付実態	41
(2) 社会参入手当（AI）	42
i) 給付対象	42
ii) 給付条件	43
iii) 給付額	43
iv) 給付実態	43
(3) 年金相当手当（AER）	44
i) 給付対象	44
ii) 給付条件	44
iii) 給付額	44
(4) 社会参入最低所得（RMI）	45
i) 給付対象	45
ii) 給付条件	45
iii) 給付額	46
iv) 給付の実施	46

ホ) 給与所得との並行受給	47
ハ) 社会参入契約	47
ト) 給付実態	48
チ) 失業保険手当受給者と RMI 受給者との相違	49
3 早期退職制度	51
(1) 早期退職解雇手当 (AS-FNE)	51
(2) 漸次早期退職手当 (APP)	51
 職業訓練制度	52
1 フランスにおける継続的職業訓練制度	52
(1) 若年者向けの職業訓練制度	53
(2) 継続的職業訓練制度の概要	53
イ) 実施主体	53
ロ) 対象	54
) 民間部門の被用者	54
) 公務員	55
) 非被用者	55
) 求職者	55
ハ) 費用の負担	56
) 国の負担	57
) 地域圏の負担	57
) 企業の負担	58
ニ) 職業訓練機関	59
ホ) 情報提供機関	60
ハ) 運用実態	61
(3) 国および地域圏による職業訓練	61
イ) 全国雇用基金 (FNE) による職業訓練	61
ロ) 企業アクセス研修 (SAE)	61
ハ) 社会参入雇用訓練研修 (SIFE)	62
2 職業訓練制度と雇用・失業対策の結合	62
(1) 特殊雇用契約	63
イ) 見習契約	63
ロ) 資格取得契約	66
ハ) 雇用適応契約	69
ニ) 職業指導契約	71
ホ) 連帯雇用契約 (CES)	72
ハ) 雇用補強契約 (CEC)	72
ト) 雇用主導契約 (CIE)	73

f) 若年者雇用	74
(2) 職業訓練と再就職支援	76
i) ニュー・スタート	77
j) TRACE プログラム	77
3 地域圏による職業訓練への取り組み：オート・ノルマンディーの場合	78
(1) 地域圏職業訓練奨励金	79
(2) 職業経験認定コース	79
(3) 語学研修小切手帳	79
(4) 情報処理研修小切手帳	80
(5) 地域圏恒常的教育援助	80
(6) 研修カウンセリング援助	81
(7) 企業従業員研修計画援助	81
(8) OPCA 研修プログラム援助	82
(9) 職業訓練センター規格向上援助	82
(10) 職業訓練センター設備投資援助	82
4 職業訓練によるエンプロイアビリティの向上：研修休暇制度	82
(1) 職能評価休暇	83
(2) 個人研修休暇（CIF）	83
(3) 職業経験認定休暇（VAE）	84
フランスにおける Welfare to Work 政策	85

フランスにおける失業保険の位置づけとその歴史

1 失業保険の基本的位置づけ

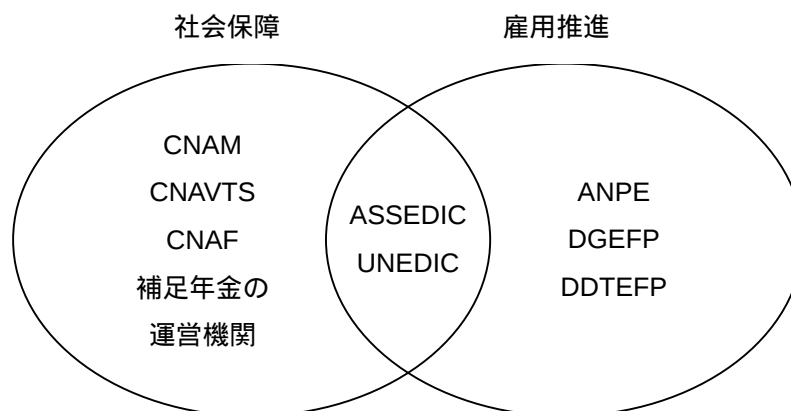
フランスの社会保障制度は、リスクごとにそれをカバーする運営機関が異なる点がその特徴のひとつである。たとえば、医療及び労働災害・職業病の保障に当たるのは全国被用者医療保険金庫（CNAM）、家族給付は全国家族手当金庫（CNAF）、老齢保険は全国被用者老齢保険金庫（CNAVTS）といった具合である¹。

失業保険も同様に、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。実際の保険料徴収や失業保険給付、いわゆる窓口業務は ASSEDIC が担当している。厳密に言うと、フランスでは、失業保険制度は社会保障法典第 111-1 条に規定される法定の「社会保障（sécurité sociale）」には含まれないが、法定外制度のひとつとして社会保護（protection sociale）全体の一翼を担っている。

失業保険制度にはまた、失業者の再就職を支援する役割もある。失業保険運営機関は、国立雇用機関（ANPE）²及び国・地方の雇用促進機関³と協議・連携し、雇用政策の側からも重要な役割を担っている。

すなわち、フランスの失業保険制度は、社会保障政策と雇用政策の双方に係るものとして位置づけられる。

図 1 社会保障関係機関と雇用推進関係機関



¹ これらは商工業被用者が主たる対象となる一般制度の場合。年金に関してはこのほかに補足退職年金制度があり、その運営機関はまた異なる。

² 日本の職業安定所に相当。

³ 雇用・職業訓練総局（DGEFP）、県労働・雇用・職業訓練総局（DDTEFP）。

2 雇用政策の中の失業対策

(1) 失業対策の変遷

従来、戦後の福祉国家建設の文脈において、失業対策は失業保険の給付、つまり失業の金銭的補償を中心としてきた。しかし近年では、むしろ失業を未然に防ぎ就労を促進するという、より能動的な政策へのシフトが見られる。

ここでカギとなるのは職業訓練である。失業者に対しては公的機関が職業訓練を実施し、就労中の者にもその職能を時代に適応させるためさまざまな職業訓練制度が用意されている。こうして失業者の求職活動を支援し、また就労者の失業をできるだけ防ぐのがねらいである。

もちろん、社会連帯精神に基づく従来の失業扶助も存続している。ただしこの場合にも、再就職が最優先課題として掲げられ、金銭的援助をしながら社会的疎外者を労働市場に組み入れることでより完全な福祉が実現できると考えられるようになっている。

このような政策のシフトについて、以下でより詳しく見ることにする。

1) ルクセンブルク EU サミットにおける決定

上で述べた、いわゆる「労働へ向けた福祉 (Welfare to Work)」の考え方はヨーロッパ大の潮流でもある。1997 年 11 月のルクセンブルク EU サミット⁴では失業対策が重要課題として取り上げられ、このとき採択された共通目標(「雇用ガイドライン」)はまさに Welfare to Work の考え方に沿うものである。EU は、失業者に対して就職先を斡旋するだけでなく、職業訓練及び資格取得のチャンスも与えることを、雇用政策の優先項目として加盟国に示した。

これを受けてフランスでは、二つの新しい失業対策プログラムが導入された。若年失業者に対しては TRACE プログラム (Trajet d'accès à l'emploi : 雇用への道のり)、長期失業者に対しては「ニュー・スタート (Nouveau Départ)」によって、それぞれ再就職支援が強化されることとなった(第 4 章参照)。

これらと並行して、雇用創出促進の目的から、1997 年に雇用主及び被用者の社会保険料負担が引き下げられ、同時に失業給付の額が引き上げられた。

2) 貧困・社会的疎外者対策計画

1998 年には新たに「貧困・社会的疎外者対策計画(Le Programme de lutte contre la pauvreté et l'exclusion social)」がスタートした。3 年計画、予算 76 億 2000 万ユーロのこのプログラムでは、社会的疎外者救済の手段として雇用へのアクセスが重視され、また失業予防対策として資格取得や技能開発に力点が置かれている。

このほかにも、1998 年には週 35 時間労働法や社会的疎外対策法など雇用対策上必要な諸法律が議会で成立し、98 年度の雇用促進行動計画を実行するための予算が実際に計上され、また職業安定所などの公的雇用機関の人員が大幅に増員された。

雇用政策の成果としては、若年者雇用 (Emploi jeunes) による雇用創出が 16 万件あり、また 11 万 5,000 人の若年・成人失業者が「ニュー・スタート」プログラムの対象となった。それらが手伝って、1998 年を通じて失業者は大幅に減少し、進行中の各種雇用政策には肯定

⁴ この EU サミットでは、各加盟国が毎年「雇用促進行動計画」を定めて EU に提出することも決められた。

的な評価が下された。

ハ) 雇用促進行動計画

1999 年の雇用戦略は前年に引き続いて、1) より高い経済成長、2) 一層の雇用拡大、3) 国民全体への経済成長の果実分配、という三点を基本的な柱とした。そしてここでも、継続的職業訓練制度など、失業を未然に防止する措置が重視されている。この年の雇用促進行動計画には、職業訓練制度の改善（特に、職業訓練を個人の権利として定義）、学業の中途放棄防止の対策強化、高齢労働者に対する一層の配慮、男女間の機会均等の強化などの目標が新たに盛り込まれた。

背景となる雇用市場の状況は、この時期目立って改善された。それは 1998 年度の雇用促進行動計画が奏功したことと景気の回復とに起因している。1990 年代初めには年平均ほぼ 1% にとどまっていた経済成長率は、1997 年半ばから堅調になり、1998 年には 3.2% に達した。失業率は、1997 年 6 月の 12.6% をピークに 1999 年 4 月時点で 11.4% まで下がり、この間に職安登録者の数は 28 万人減少した。1999 年には、1998 年の水準には及ばないながらも、賃金雇用は 1.6% 増加となった。これは、若年者雇用をはじめとする積極的な雇用政策と時短の効果とが表れたものと見られる。

しかし、全般的な雇用状況は改善されたものの、その実態をより詳しく見ると、労働市場の不均衡は是正されないままであることが分かる。失業者の減少は若年層及び男性を中心に見られ、高齢失業者はほとんど減っていない。長期失業者は 1998 年 9 月から 1999 年 4 月にかけて 6 万 5000 人減少し（▲5%）、求職者全体に占める長期失業者の割合は 38% に低下したが、長期失業者の再就職が困難であるという状況には変わりがない。そのため 1999 年度の雇用行動計画では、就職が難しい長期失業者や低職能者に関する取り組みが改めて強調された。状況が改善されたとはいえ労働市場への参加が依然として困難な若年層についても同様である。また、女性の再就職や不安定雇用の問題に関する取り組みも強化された。

二) PARE 導入、貧困・社会的疎外者対策全国行動計画

1997 年からの一連の雇用政策の結果、2000～2001 年にフランスの雇用状況は引き続いて改善され、失業率も低下した。1988 年に始まった社会参入最低所得（RMI）の受給者も、この時期はじめて減少に転じた。

そのような中、2001 年に UNEDIC の新失業保険協定が締結され、再就職支援プラン（PARE）が導入されることになった。この新制度については後に詳しく見るが、失業者に対して、失業手当の給付と並行して個別の再就職支援行動計画（PAP）を策定し、金銭による補償にとどまらず、再就職をも奨励するという点が新しい（第 4 章参照）。

1998 年にスタートした「貧困・社会的疎外者対策計画」が期間満了を迎えたため、それを引き継ぐ形で、2001 年 7 月に「貧困・社会的疎外者対策全国行動計画（Le Programme national d'action de lutte contre la pauvreté et l'exclusion social）」が制定された。この新プログラムでは、連帯精神に基づく基本的権利享受のための諸施策のほかに、貧困層救済の一手段として、とりわけ RMI 受給者や長期失業者、若年失業者を対象とした再就職支援策が重点項目となった。労働により適当な収入を得ることが各人の自立と尊厳につながるという考え方に立ち、

このプログラムは、就労が社会復帰の第一歩であると位置づけた。

具体的にはまず、若年層の就労をさらに促すため、1997年に導入された TRACE プログラムを強化する形で、月額 300 ユーロの雇用アクセス手当 (Bourse d'accès à l'emploi) が創設された。

雇用から遠ざかっている者に対する就労支援策としては、ANPE による個別サポートが導入された。これは、長期失業者のための再就職支援プログラム「ニュー・スタート」の枠内で提供されてきた個別サポートも包含するものである。具体的には、これらの求職者の地理的移動を可能にする交通費援助が設けられ、また、約 60 万人の RMI 受給者及び約 25 万人の特定連帯手当 (ASS) 受給者に対しては個別行動計画 (PAP) が策定されることになった。

職業訓練制度も求職活動を促進する上で重要な役割を担う。2001 年全国行動プログラムでは、職業訓練を受ける失業者に対する報酬が見直された。さらに、失業者の再就職を仲介する団体への補助金制度が創設されたり、起業を試みる求職者に助成金を交付することを決めるなど、失業者の就労支援につながる経済的措置も強化された。

2001 年の雇用動向を詳しく見てみると、失業者数は前年比で 2.2% 増加したものの、長期失業者数は前年比 9.1% 減と大きく改善した。2 年超の長期失業者の減少は 16% に達し、目標であった 17% 減を概ね達成した。特に、女性の長期失業者の再就職が顕著であった。2001 年 12 月末時点で、女性の求職者数は前年比 10.8% 減少し (男性は ▲ 7.1%)、長期失業者全体に女性が占める割合は 51.2% と、前年から 1% ポイント下がった。

(2) フランスにおける雇用失業対策のまとめ

失業の金銭的補償のほかに、近年フランスで実施されている雇用失業対策をここでもう一度整理しておくこととする。

若年層及び成人求職者の就職適性の強化 (TRACE プログラム、ニュー・スタートなど)
職業訓練の強化 (第 4 章参照)

疎外者の社会復帰支援 (PARE ほか各種措置)

高齢労働者対策。高齢労働者については、ほかの EU 諸国と同様に、早期退職を奨励する措置が残存している。一方で、一部企業に見られる高齢者解雇の傾向に歯止めをかけるため、50 歳以上の従業員を解雇した場合に企業に「ドララント拠出金」と呼ばれる課徴金を課している。

就学中からの就労準備。政府は将来の就職を考慮し、学校からのドロップアウトを防ぐべく、一連の措置を義務教育レベルから実施している。

起業奨励と雇用拡大。付加価値税や社会保険料に関する手続きを簡素化し、企業設立・経営を容易にし、それによる雇用の拡大を図っている。また、低職能者を雇用した企業に対して社会保険料負担を軽減するなどの措置もとられている。

企業と労働者の時代への適応を支援 (アダプタビリティの向上)

労働編成の近代化。雇用拡大のために時短を促進する。また、有期雇用契約、一時雇用の扱いを改善。

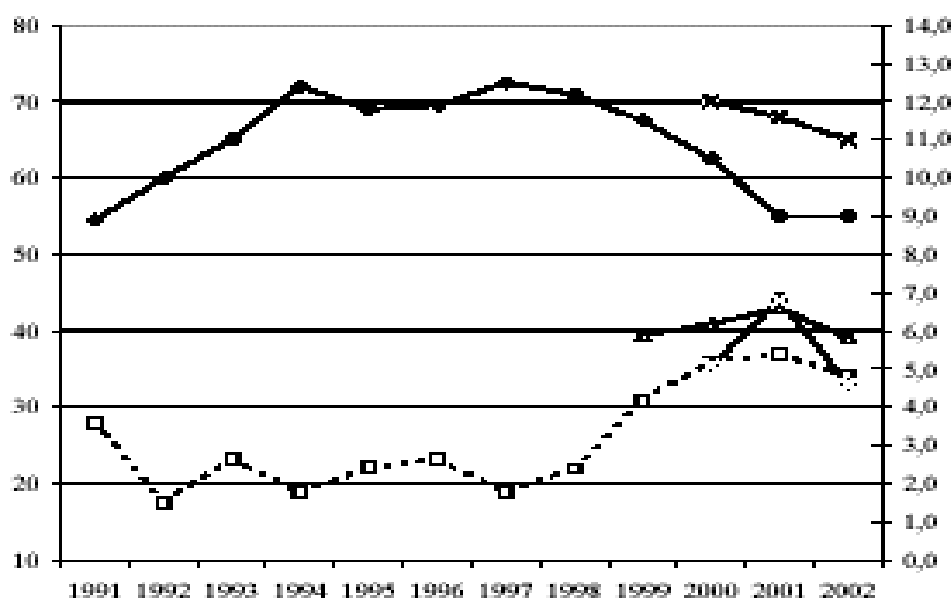
男女の機会均等の強化。仕事と家庭の両立や、子育て後の再就職などがより容易になる環境を整える。

(3) 失業対策への世論の評価

これら一連の国の失業対策を、国民はどのように評価しているだろうか。2002 年 4 月に DARES が発表したアンケート結果によれば、失業対策全体に対する国民の評価はややネガティブなものである。個々の政策別で見ると、国民に有効だと思われるのは、職業訓練への補助金（23％）、雇用促進のための企業向け補助金（18％）、社会保険料の雇用主負担分の軽減（18％）などで、失業者への交通費援助（12％）、早期退職の促進（7％）などがこれに続いている。

2001 年春以降、フランスでは景気が減速傾向にあるため、それが雇用政策に関する批判的な意見に反映されていると見られる。困窮者救済政策に対する好意的な意見も全体の 34％にとどまり、過去 5 年間ではじめて低下した。この数字は、失業率が大きく低下した 1997 年から 2001 年にかけては大幅に上昇していた。失業対策への国民の関心は高いが、その評価は微妙である。就職が困難な者に対する諸支援策については、あまり有効に活用されていないという意見が多い。一方、若年層に対する失業対策は概して好意的に評価され、全体の三分の二が若年層に対する雇用促進措置が失業者減に貢献したと考えている。

図 2 雇用政策に対する意見



点線□：困窮者の社会復帰策を有効と思う

実線：社会保険拠出の雇用主負担分軽減策を有効と思う

実線×：若年雇用策を有効と思う

実線●：時短は雇用創出に有効と思う

実線：失業率（ILO 基準）右端数値軸を参照

（資料出所）雇用・連帯省 / DARES

3 失業保険の歴史的経緯

現行の強制的な失業保険制度が成立したのは1958年と、それほど昔のことではない。しかし、失業者の社会的保護をめぐる議論そのものは、新しくもあり古くもある。19世紀の終わりから20世紀のはじめにかけて、失業者を保険によって救済するか、それとも扶助によってか、補償の水準はどうあるべきかといった議論がすでに見られた。

ところが、実際の強制的失業保険制度の確立は遅れた。1931年には、失業者41万人のうち労組金庫によって失業保険手当を受けていたのは4万1000人と全体の10%に過ぎず、そのほかに14万7000人が公的な扶助を受けていた。

第二次大戦後も、経済復興と基礎的な社会保障制度の確立に追われるなかで、失業者救済制度の改善はなかなか進まなかったが、1951年に比較的重要な制度変更がなされた。フランスが国際失業条約に署名したことに伴い、1951年3月のデクレにより、地方自治体による失業者扶助の制度が導入されたのである。しかし、扶助手当は少額で、受給には年齢・収入・居住に関して厳しい条件が付けられた。一方で当局は、失業保険制度が任意のままであることに異議を唱えなかった。そのため1957年時点では、失業保険制度の加入者は10万人、失業保険手当受給者は1000人という状態だった。

そして1958年に失業者救済制度が根本から改められることになる。このとき初めて失業保険への加入が全被用者に強制となり、それまでの「私的保険」の仕組みと訣別した。以降、原則として、失業保険被保険者が失業した場合、再就職に十分と見られる一定期間、失職前の給与に応じた収入を、就労中の被保険者からの保険料によって保証する制度が確立する。

(参考) 失業保険制度小史

1884	ヴァルデック＝ルソー法。労働組合の承認と労組失業金庫の法的整備。
1914	全国失業基金創設。失業者救済のための国による地方自治体への助成金交付
1939	失業法典制定
1951	地方自治体による失業者救済扶助制度の導入（デクレ）
1958	強制的失業保険制度の導入。UNEDIC、ASSEDIC 創設
1963	全国雇用基金（FNE）創設
1966	成人職業訓練協会（AFPA）創設
1967	国立雇用機関（ANPE）創設
1974	失業保険制度の農業部門への拡大
1982	失業保険制度 30 億ユーロの赤字。失業者 200 万人を超える
1984	失業者救済を失業保険と国の連帯制度に分離
1985	雇用適応契約、資格取得契約の導入
1988	再就職訓練手当（AFR）、社会参入最低所得（RMI）導入
1990	連帯雇用契約導入
1992	一律漸減手当（AUD）導入
1993	失業保険制度 53 億ユーロの赤字。失業者 300 万人を超える

1995	雇用代替手当（APRE）導入
1996	雇用主導契約導入。失業保険制度黒字化。ロビアン法（時短）
1997	若年者雇用導入。雇用主及び被用者に対する失業保険料率引下げ、失業保険手当増額。ルクセンブルク EU サミット
1998	貧困・社会的疎外予防プログラム。第 1 次オブリ法（35 時間法）、第 1 次国家雇用行動計画
1999	第 2 次オブリ法。
2001	再就職支援プラン（PARE）導入。各種失業保険手当の統廃合
2002	失業保険制度赤字化

4 失業保険と連帯制度

フランスの失業者救済の制度は、失業保険と連帯制度とに大別される。失業保険は、被用者と雇用主が納める拠出金によって運用され、一方連帯制度は国家の事業である。

求職者がどの手当を受給できるかは、当該求職者が失業保険制度の対象になるかどうかによる。失業保険の対象となるのは、基本的に、過去就労中に失業保険料を納付し、就労の意思があるにもかかわらず失職した失業者である。失業給付の額は過去の給与額に応じて算出される。

連帯制度の対象となるのは、以下の二条件のいずれかに該当する失業者である。 規定の失業保険給付期間を超えてなお失業中の長期失業者、 職業経験がなく就職が非常に困難な求職者。連帯制度による手当は、一定以下の収入の者（あるいはカップル）に対して一律額が給付される。

表 1 失業保険と連帯制度

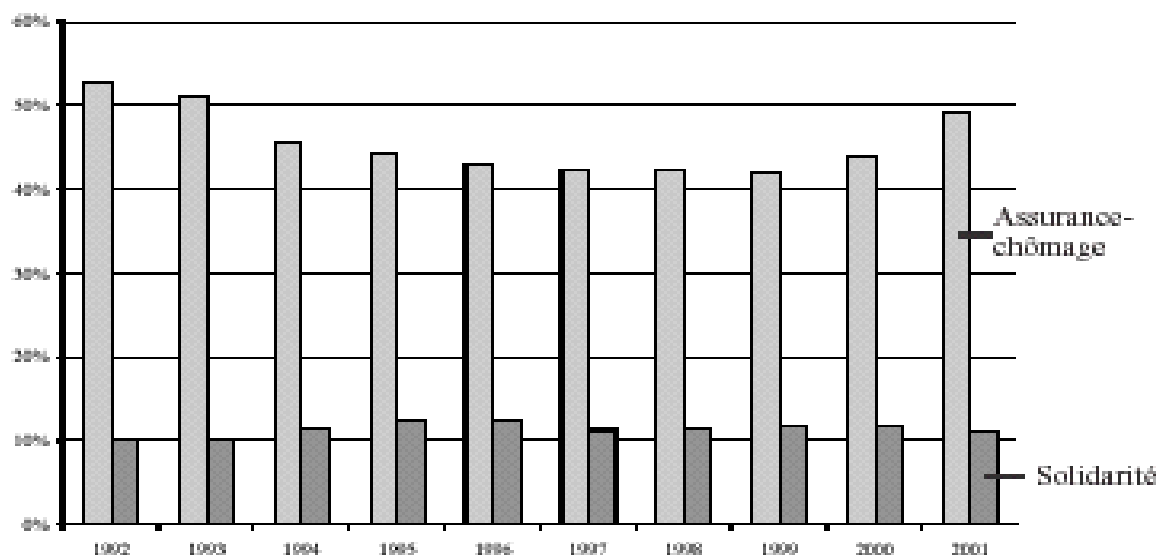
	失業保険	連帯制度
運営規則の決定機関	労使交渉	国
原理	保険（拠出者=受益者） ・ 給与額に応じた給付 ・ 受給期間に制限あり	連帯（全国民を対象とる） ・ 一律額を給付 ・ 受給期間は更新可
財源	被用者と雇用主が支払う拠出金	国の歳入（税）
受益者	失業した元被用者	職業経験のない求職者 長期失業者など
窓口	ASSEDIC	

（資料出所）筆者作成

2001 年末時点では、失業者の 60.2%が失業保険または連帯制度によってカバーされている。

このうち失業保険のカバー率は 49.2% で、この割合は 1992 年から 1998 年にかけて低下し続けていたが、2000 年から上昇している。

図3 両制度の失業者に対するカバー率の推移



薄いグレー：失業保険制度

濃いグレー：連帯制度

(資料出所) UNEDIC

失業者への手当の主なものは次の通りである。いずれの手当も ASSEDIC がその給付窓口となっている。

失業保険：	雇用復帰支援手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi: ARE)
	一律漸減手当 (allocation unique dégressive: AUD)
	高齢失業者手当 (allocation chômeurs âgés: ACA)
	雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation: AREF)
国の連帯制度：	再就職訓練手当 (allocation formation-reclassement: AFR)
	社会参入手当 (allocation d'insertion: AI)
	特定連帯手当 (allocation de solidarité spécifique: ASS)
国の早期退職制度：	早期退職解雇手当 (allocation de préretraite licenciement: AS-FNE)
	漸次早期退職手当 (allocation de préretraite progressive: APP)

これら各種手当の中身と運用状況については次章以下で詳述する。

失業保険制度

1 失業保険制度の概要

今日のフランスの強制的失業保険制度は、1958 年 12 月 31 日の労使間合意によって生まれた。被用者と雇用主の双方が保険料を拠出し、運営機関である ASSEDIC が過去の労働期間中に保険料を納めていた失業者に対して失業手当を給付する。また徴収された保険料の一部は、再就職支援のためにも使われている。

失業保険制度の運営は同数代表主義に基づいている。規定文書の策定と解釈、規定の実施を担当する組織の運営は、すべて雇用主側諸組織と被用者側諸組織（労働組合）からそれぞれ同数の代表者が出てこれに当たる⁵。雇用主側組織には大企業を会員とする MEDEF、独立技能職者の団体である UPA、そして中小企業を会員とする CGPME とがあり、対する被用者側組織は CFDT、CFE-CGC、CFTC、CGT、CGT-FO の各労働組合である。これらが全国レベルで全職種に共通の合意を形成する。

なお、現在の失業保険協定は 2001 年 1 月 1 日に締結されたもので、2003 年末まで有効である。協定の発効期間中でも、労働市場の動向や制度の財政状況に応じて、労使間交渉によって協定に修正が加えられることがある⁶。

(1) 運営機関：ASSEDIC と UNEDIC

失業保険制度は UNEDIC と ASSEDIC（及び GARP⁷）によって運営される。UNEDIC は全国レベルで制度を管理し、被保険者にとって実際の窓口となるのは地方機関の ASSEDIC である。UNEDIC も ASSEDIC も 1901 年社団法人法に基づいて設立された民間の非営利組織で、その内部の運営も労使同数代表主義に立っている。

商工業雇用協会（ASSEDIC）

被保険者にとっての直接の窓口である ASSEDIC は、フランス全土に 30 の事務所がある。各事務所はさらに分所を置いて、地元の雇用関連団体・機関と連絡を取りながら、地域に密着したサービスに努めている。ASSEDIC の任務は、その所轄地域内における企業の登録と保険料の徴収、求職者の登録、失業及び連帯手当の給付、再就職への支援である。

全国商工業雇用連合（UNEDIC）

UNEDIC は、失業保険制度全体の運営が統一的行われるように、ASSEDIC の活動

⁵ 労使間で決定された失業保険協定は国の承認を受ける。協定の解釈と適用規則の調整には全国労使間協議委員会（CPN）が、失業保険規則の策定と実施には全国労使間監督グループ（GPNS）が当たる。なお、失業保険協定締結に当たっては、法律にて特権的地位を与えられている 5 大労組のうちの最低一つが調印することによって発効することとなっている。

⁶ 実際、現協定は 2002 年 6 月と 12 月に一部修正された。

⁷ GARP はイル＝ド＝フランス地域圏において保険料の徴収を担当する組織。

を調整する役目を負っている。また、制度全体の資金運営も UNEDIC の担当である。UNEDIC の意思決定機関は運営評議会で、労使双方それぞれ 25 人、計 50 人の評議員によって構成される。理事長の任期は 2 年で、労使の評議員から交互に選出される。

(2) 国の役割

国は労使による運営を原則とする失業保険制度の中でどのような役割を果たしているのだろうか。まず、労使間で結ばれた失業保険協定を国は承認し、それによって民間部門の雇用主及び被用者の総体にこの協約が義務的に適用されるようにする。つまりこの承認は、国が失業保険制度の法律的・経済的な意味での一種の保証人になることを意味しており、また、国は労使の取り決めに対して一種の拒否権を保持しているともいえる。

経済的な意味では、具体的に、失業保険金庫が一時的にその収支バランスを保つために銀行と借入契約を結ぶ際に、その保証人になることがある。同時に、国の会計検査院は、必要がある場合に、失業保険金庫の予算運営について事後監査を行う⁸。

また、失業保険運営機関と雇用・失業問題を取り扱う国の諸機関（下記参照）の間では、雇用促進や失業者の再就職のための職業訓練の実施などに関して、常時協力が行われている。

公共職業安定所（ANPE）

雇用担当省（現在は社会問題・労働・連帯省）の所轄の外局で、求職者の再就職を支援する。日本の職業安定所に相当し、求職者リストを管理して、求人企業と求職者との橋渡しをする。求職者に対しては、就職と職業訓練を支援する目的で、情報提供、アドバイス、オリエンテーションを行う。企業に対しては、求人をサポートするほか、解雇した従業員の再就職のための支援も行う⁹。

雇用担当省関連部局

政府の雇用・職業訓練政策担当部局には、全国レベルでの雇用・職業訓練総局（DGEFP）と県レベルでの県労働・雇用・職業訓練総局（DDTEFP）とがある。両者は、求職者の就職活動の管理を行い、場合により失業手当の給付の継続が適切であるかを判断することもある。特定の補助金や手当の給付に当たっての審査も行う。

全国成人職業訓練協会（AFPA）

成人の職業訓練機関・団体は数多く存在するが、AFPA はそのなかで中心的な役割を果たす雇用担当省所轄の機関である。職業訓練、オリエンテーション、人事関連のコンサルティング活動を行っている。失業者支援にとどまらず、就労中の被用者への職業訓練も対象とし、情報提供、職能評価、適切な訓練制度の指示・指導を行っている。

(3) 保険料

⁸ この監査は手続きが規定を遵守しているかどうかという点に限られ、独立採算の原則により採択された諸決定の適不適についてはない。

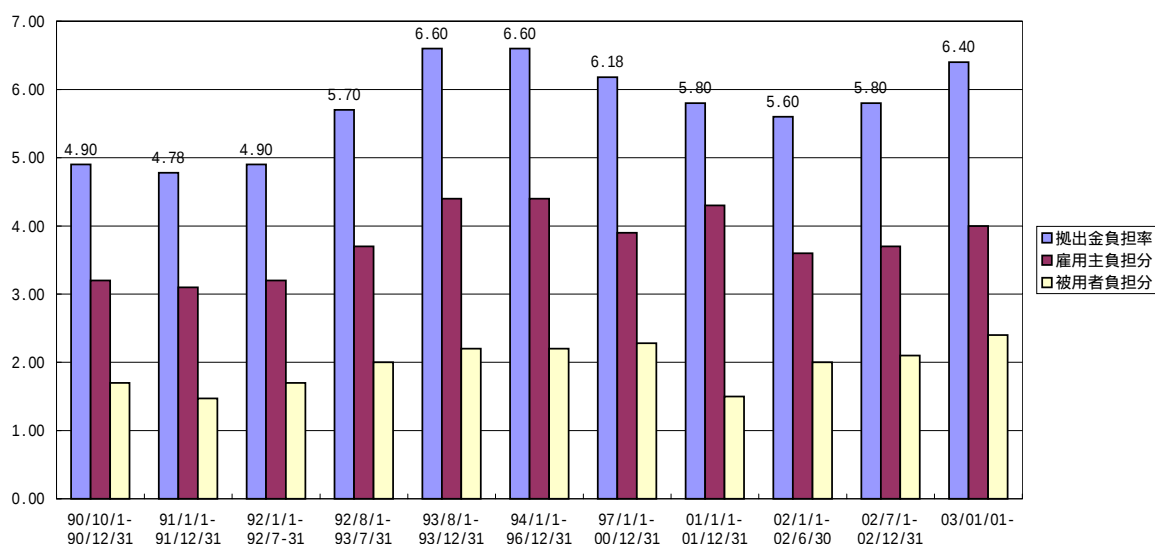
⁹ 企業には、解雇した従業員の再就職に協力する義務がある。

失業保険料の納付はすべての被用者及び雇用主に義務づけられており、納付方法は源泉徴収である。保険料金については労使交渉で決定され、給付総額に応じて絶えず調整される。

失業保険制度の財源の大半はこの保険料に依っている。2001 年の失業保険制度の収入総額は 227.2 億ユーロであったが、そのうち保険料収入は 209.8 億ユーロで収入全体の 92% を占めた。

保険料率は、景気が上向いた 1997 年半ば以降、失業者の減少と雇用件数の増加にともなって、被用者負担分、雇用主負担分ともに引き下げられた。2002 年には給与総額¹⁰の 5.60% まで下がったが、景気の減速の影響から 2002 年 7 月以降再び上昇に転じ、5.80% (被用者 2.1%、雇用主 3.7%) となった。それでも 2002 年の失業保険収支が赤字化すると予想されたため、2002 年 12 月の失業保険協定改定で保険料率はさらに引き上げられ、2003 年 1 月 1 日からは 6.40% (被用者 2.4%、雇用主 4.0%) となっている。

図 4 失業保険拠出金の負担率 (%)



(資料出所) UNEDIC

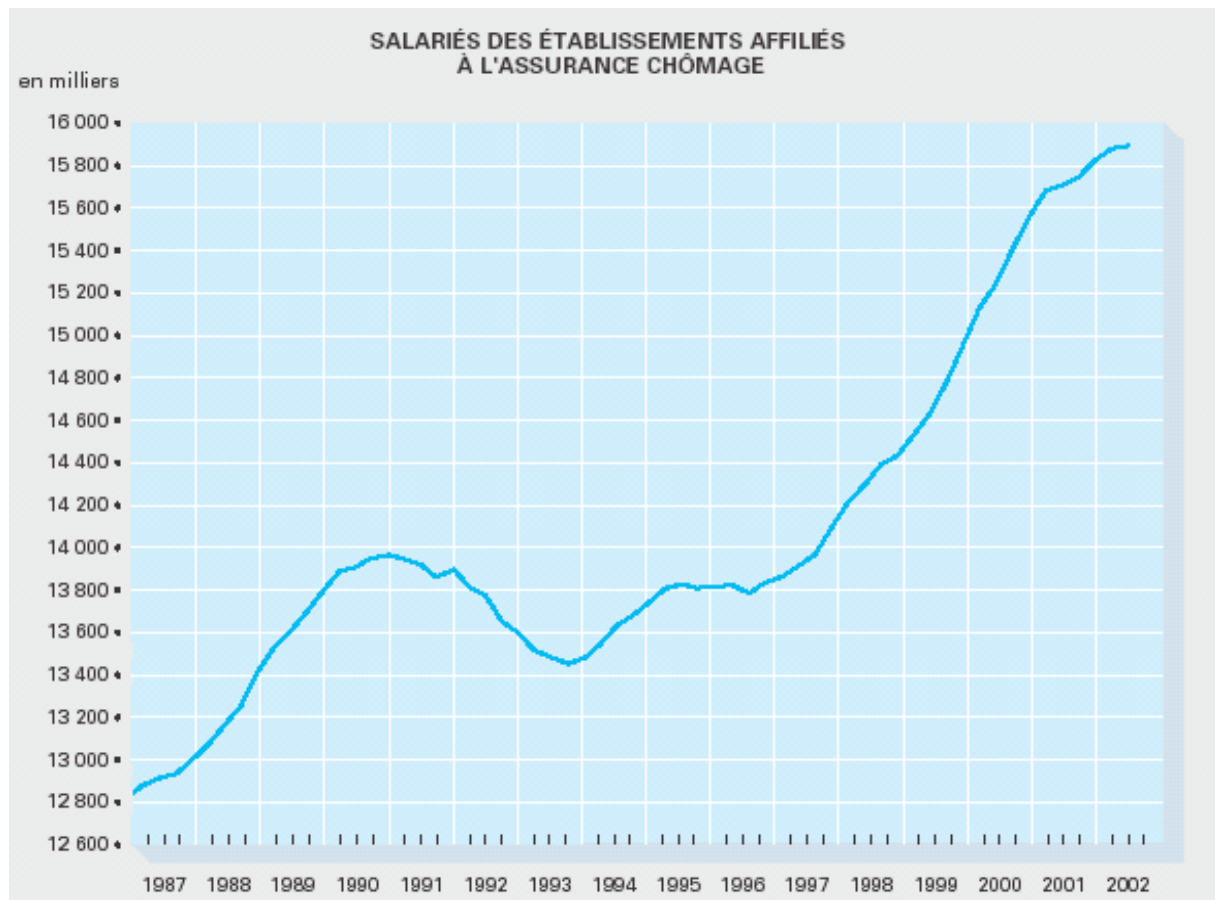
(4) 加入者

失業保険制度の加入している被用者の数は、2002 年時点で 1590 万人に上っている。加入者数は、景気の低迷により失業者が著しく増えた 1990 年代初めに落ち込んだが、1997 年以降着実に増加している。

¹⁰ 社会保険料差引き前。

図5 失業保険加入企業の被用者数の推移

(単位 千人)



(資料出所) UNEDIC

(5) 失業手当給付

1) 各種失業保険手当

失業保険手当はいくつかの種類に分かれる。最近の失業保険協定改定によって、手当の統廃合が進んでいる。

雇用復帰支援手当 (ARE)

現行の失業保険制度において最も基本となる手当で、2001年の新協定によって導入された。従来の一律漸減手当 (AUD、後述) が漸減手当¹¹であったのに対し、ARE は給付期間を通じて額は変化しない。給付期間と給付額は年齢と保険料納付期間に応じて算定される。ARE の対象となるのは、2001年7月1日以降に ASSEDIC に求職登録

¹¹ 失業手当の逓減制は、失業期間の長期化を防止し、出来るだけ早い再就職を促進するためのものであったが、長期失業者が増加し、再就職促進効果が見込まれないことより、より強力に再就職を促進するための PARE 制度導入と引き換えに原則として廃止されることとなり、この ARE に置き換えられた。しかし、現在においても、財政的理由及び再就職促進効果という点から逓減制復活が主張されることが多い。

をした失業者と、それ以前からの求職者で新しく再就職支援プラン（PARE）契約を選択した者である。

一律漸減手当（AUD）

2001 年の新協定によって、原則として ARE に代替されることになったが、2001 年 7 月 1 日以前の求職登録者で PARE を選択しない者、あるいは芸能関係の断続的就労者は例外的に AUD の対象となる。年齢と保険料納付期間に応じて一定期間満額が給付された後、AUD は 182 日ごとに漸減する。漸減率は失業者の所属する制度によって異なる。

ARE、AUD のほかに、最近統廃合された失業保険手当に以下のものがある。

高齢失業者手当（ACA）

老齢年金の保険料納付期間が 160 四半期を超える高齢失業者を対象に 60 歳まで給付されていたが、2001 年 12 月 31 日に廃止された。その後は、雇用契約満了日に 55 歳未満の失業者だけが対象となっている。ただしその場合にも、事前解雇通知日（解雇通知がなかった場合には契約満了日）が 2001 年 12 月 31 日以前のケースに限られている。

雇用代替手当（allocation de remplacement pour emploi: ARPE）

失業保険制度による早期退職措置で、60 歳を前に退職した被用者に対して、在職中の給与総額の 65% を給付していたが、2003 年 1 月 1 日に廃止された。

特定職種転換手当（allocation spécifique de conversion: ASC）

2001 年の新失業保険協定以前は、勤続 2 年以上の従業員を解雇する際には、雇用主は被解雇者の職種転換に協力する義務があった。この職種転換協定（Conventions de conversion）の対象となった失業者に給付されていたのが ASC で、2001 年の新協定後は ARE に一本化された。

II) 雇用復帰支援手当（ARE）のしくみ

ここでは、現行の失業保険制度の下で主要な失業保険手当となっている雇用復帰支援手当（ARE）の仕組みについて詳述する¹²。

i) 給付条件

ARE の受給には、まず、過去 22 ヶ月の間に少なくとも 6 ヶ月間就労していたことが必要である。職業訓練期間も労働期間に算入することができる。

ついで、最後の離職（最終の在職期間が 91 日未満の場合はその前の離職）が自発的なものではないことも受給の条件である。自発的に仕事を辞めた者は、失業手当を受給できない。

¹² 原則として 2003 年 1 月 1 日以降の新制度に基づいて記述している。

ただし、自発的な離職でも正当な理由が認められる場合（たとえば、配偶者の就職にともなって転居を余儀なくされた場合など）は、この限りではない。深刻な過失、重過失による解雇の場合も含めて、解雇による失業はすべて失業手当給付の対象となる¹³。

失業手当の受給には、労働に必要な身体的能力がなければならない。疾病の場合は、失業保険ではなく社会保障制度（社会保険）による補償の対象となる。

求職者登録も受給の条件である。ASSEDIC に求職者登録をし、毎月、自己の就職可否状況について報告しなければならない。また、単なる登録にとどまらず、求職活動を実際に間断なく行っていることも求められる。これは PARE 契約の誓約事項として盛り込まれている。

最後に、ARE の給付は 60 歳未満の失業者が対象である。60 歳以上でも、老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間（2002 年では 159 四半期）を満たしていない場合に、規定の期間内で例外的に失業保険手当を受給できる。ただし、65 歳を超えた者に対しては、失業保険手当は一切給付されない。

ii) 給付額の算定

失業保険手当の額は、失業者の過去の給与額と勤務形態（フルタイム、パートタイム、季節労働など）に基づいて算定される。

過去の給与額による算定基準

税、社会保障負担金を差引く前の給与総額が基準となる。これには、解雇補償金など、失業に関連する補償金は算入しない。手当の額が一定を超えると、社会保障負担金が控除される。給付額は日割り計算で、手当は月ごとにまとめて支払われる。

給与月額（グロス）	失業保険給付額（グロス）	社会保障負担金控除
969.60 ユーロ未満	給与月額の 75%*	-
969.60-1061.88 ユーロ	最低給付額 24.24 ユーロ/日*	-
1061.88-1754.12 ユーロ	給与日額（グロス）の 40.4% + 9.94 ユーロ/日（一律給付分）	過去の給与額の 3% ¹⁴ （補足年金へ）
1754.12-9408 ユーロ	給与日額（グロス）の 57.4%	失業保険手当給付額が SMIC（38 ユーロ/日*）を上回る場合、給付 額の 11.62% ¹⁵ それ以外は 5.23% （CSG、RDS、補足年金へ）

*2002 年 7 月 1 日時点

¹³ 自発的な離職の場合、原則として失業手当受給対象とならないことより、フランスでは、自発的な離職であっても、雇用主と交渉し解雇扱いとしてもらうのが一般的である。

¹⁴ 2002 年 12 月 31 日までは 1.20% だった。同年 12 月 20 日の改正により 2003 年年頭より実施。

¹⁵ 2002 年 12 月 31 日までは 8.46%。同上の措置による変更。

勤務形態による算定基準

失業前にパートタイム就労だった場合、その勤務時間数に応じて、失業保険手当の一律給付分または最低給付額が割り引かれる。たとえば、半日勤務だった失業者については、失業保険手当の一律給付分または最低給付額が半額となる。

季節労働者の失業（保養地でハイシーズンのみ勤務していた場合など）あるいは3年連続での同時期の失業の場合にも、過去12ヶ月間の勤務時間数に応じて、基礎給付、最低給付額、一律給付分が割り引かれる。

iii) 給付開始日

すでに給付を受けている場合を除き、初回給付は求職者登録が受理されてから7日後となる¹⁶。なお、当該失業者が前職における未消化の有給休暇を補償金に換算して受け取っている場合、この補償金によりカバーされる日数分だけ給付無効期間（*carence*）として給付開始が遅れる。同様に、当該失業者が規定額以上の就労中断補償金（*indemnité de rupture*、退職金に相当）を受け取っている場合にも、75日を上限に特別給付無効期間（*carence spécifique*）が設定され、失業保険手当の給付開始が猶予される。

[例]

前職の契約満了日が3月31日で、有給休暇補償が15日分あり、規定額を1,372ユーロ超える就労中断補償金を受け取り、前職の給与日額が38ユーロ（月額1,140ユーロ、1ヵ月30日で計算）であった場合。

- ・ 失業保険手当は就労日数ではなく月次日数で給付されるため、有給休暇補償による給付無効期間は $15 \text{ 日} \times 7/6 = 17.5$ 17 日となる。
- ・ 就労中断補償金超過分による特別給付無効期間は $1372 \text{ ユーロ} \div 38 \text{ ユーロ} = 36.1$ 36 日となる

結果、合計53日の給付無効期間が発生し、求職者登録の手続き期間7日を合わせて、当該失業者が失業保険手当を受給できるのは5月31日からとなる（5月24日までにASSEDICへの求職者登録を済ませた場合）。

iv) 給付期間

失業保険手当の給付期間は、離職前の労働期間と失業者の年齢とによって決まる。すでに失業保険手当を受給していた期間は労働期間には含まれない。

なお、すでに365日を超えて失業保険手当を受給中で、かつ59歳6ヶ月以上の者は、規定の給付期間を超えても年金受給開始まで失業保険手当を受給できる。また60歳以上で、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者は、65歳を限度に、年金受給が可

¹⁶ 2001年の新協定で、従来8日だった手続き期間が7日に短縮され、給付開始が1日早められた。この結果、失業手当給付に影響が出たため、2002年6月の協定改定で手続き期間は再び8日に戻されたが、2002年12月の改定で再度7日となり、2003年1月1日からそうように実施されている。

能になるまで失業保険手当を受給できる。なおこの場合、老齢年金保険料納付期間がすでに 100 四半期（そのうち 12 年間は被用者としての労働期間）あることが要件となる。

労働期間	給付期間
離職前 18 ヶ月中に 4 ヶ月（または 606 時間）	4 ヶ月
離職前 12 ヶ月中に 6 ヶ月（または 910 時間）	7 ヶ月
離職前 12 ヶ月中に 8 ヶ月（または 1213 時間）	50 歳未満：15 ヶ月 50 歳以上：21 ヶ月
離職前 24 ヶ月中に 14 ヶ月（または 2123 時間）	50 歳未満：30 ヶ月 50 歳以上：45 ヶ月
離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月（または 4095 時間） かつ老齢年金保険料納付期間が 100 四半期	55 歳以上のみ：60 ヶ月

2002 年 12 月の失業保険財政悪化に伴う失業保険協定見直しによって、2003 年 1 月 1 日以降の新規失業者については、以下の給付期間が適用されることになった。従来に比べて、給付期間は短くなっている。

労働期間	給付期間
離職前 22 ヶ月中に 6 ヶ月（または 910 時間）	7 ヶ月
離職前 24 ヶ月中に 14 ヶ月（または 2123 時間）	23 ヶ月
離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月（または 4095 時間）	50 歳以上：36 ヶ月
かつ老齢年金保険料納付期間が 100 四半期	57 歳以上：42 ヶ月

v) 給与と失業保険手当の並行受給

給与所得を得ながら同時に失業保険給付を受けることも、以下の二つの場合において可能である。並行受給は最長 18 ヶ月までだが、50 歳以上の者についてはこの制限はない。

失業中に限定的あるいは単発的に就労する場合

パートタイム労働など、限定的あるいは単発的な雇用で、就労時間が月 137 時間未満の場合は、失業保険手当の受給を部分的に維持することができる。その際、求職者登録を済ませていることと、前職の給与額の 70%を上回らないことが条件となる。受給できる失業保険手当の額は、（限定的）再就職先の給与総額によって本来の失業補償日数を相殺した残余分である。50 歳以上の者については、相殺される失業補償日数が 20%割り引かれる。

複数の職をもち、そのうちの一つまたはいくつかの職を失った場合

就労時間の総計が月 137 時間未満であれば、失業保険手当の受給を部分的に維持するこ

とができる。この場合にも、求職者登録済みであることと、現在の給与所得が失職前の給与総額の 70%を超えないことが並行受給の条件である。

vi) 給付の停止

失業保険手当の給付は以下の場合に停止される。

求職者登録を抹消した場合（ただし、求職活動を免除されている失業者を除く）
社会保障制度の枠内で、医療保険あるいは労災・職業病保険による現金給付を受けている（または受ける権利がある）場合
行政決定あるいは ANPE による登録抹消の場合（とりわけ、求職者が正当な理由なく就職提案を拒否した場合）
規定の失業保険手当受給期間を終えた場合（この場合、国の連帯制度による手当の対象となる）
60 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。また 60 歳に達し、老齢年金の保険料納付が満期に達していないものの、就労不能の理由から年金受給を開始する場合。65 歳に達した場合
養育手当（allocation parentale d'éducation）または児童付き添い手当（allocation de présence parentale）を受給する場合
フランス国外に居住する場合
手当の受給に際して不正確な申告をするか虚偽の証明書を提出した場合

ここで注意すべきは、再就職によって自動的に失業保険手当の給付停止に至らない点である。再就職による給与所得と失業保険手当の部分的受給は、上記の通りに、原則として 18 ヶ月まで並行可能である（50 歳以上の者については 18 ヶ月の制限はない）。

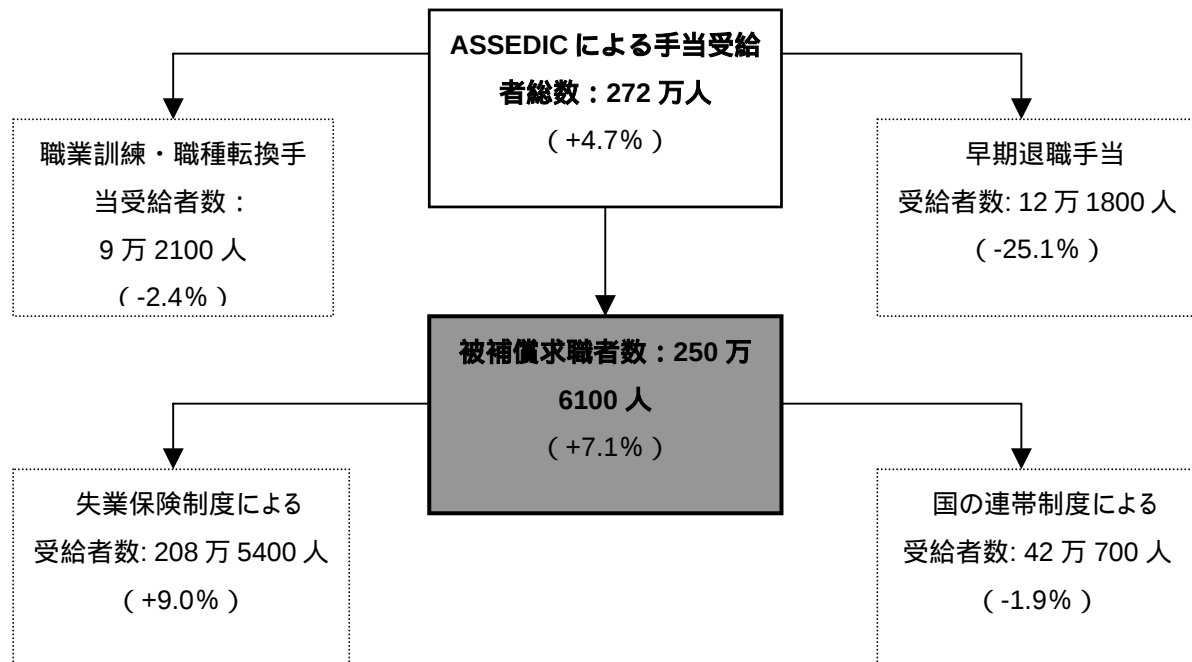
2 失業保険制度の運用実態

(1) 受給者

UNEDIC によると、2002 年 12 月 31 日の時点で ASSEDIC から何らかの失業手当（失業保険制度と国の連帯制度）を受給している失業者は 250 万 6,100 人で、前年同期比で 7.1%増となった（前月比では 1.0%の減少）。これに職業訓練・職種転換手当や早期退職制度の対象者を合わせると、ASSEDIC から何らかの手当を受給している人の数は 272 万人となり、前年比で 4.7%増加している。

ARE、あるいは 2001 年 7 月以前の制度における AUD・ACA を受給している者は、最近増加傾向にある。

図6 各種関連手当受給者数



(資料出所) UNEDIC

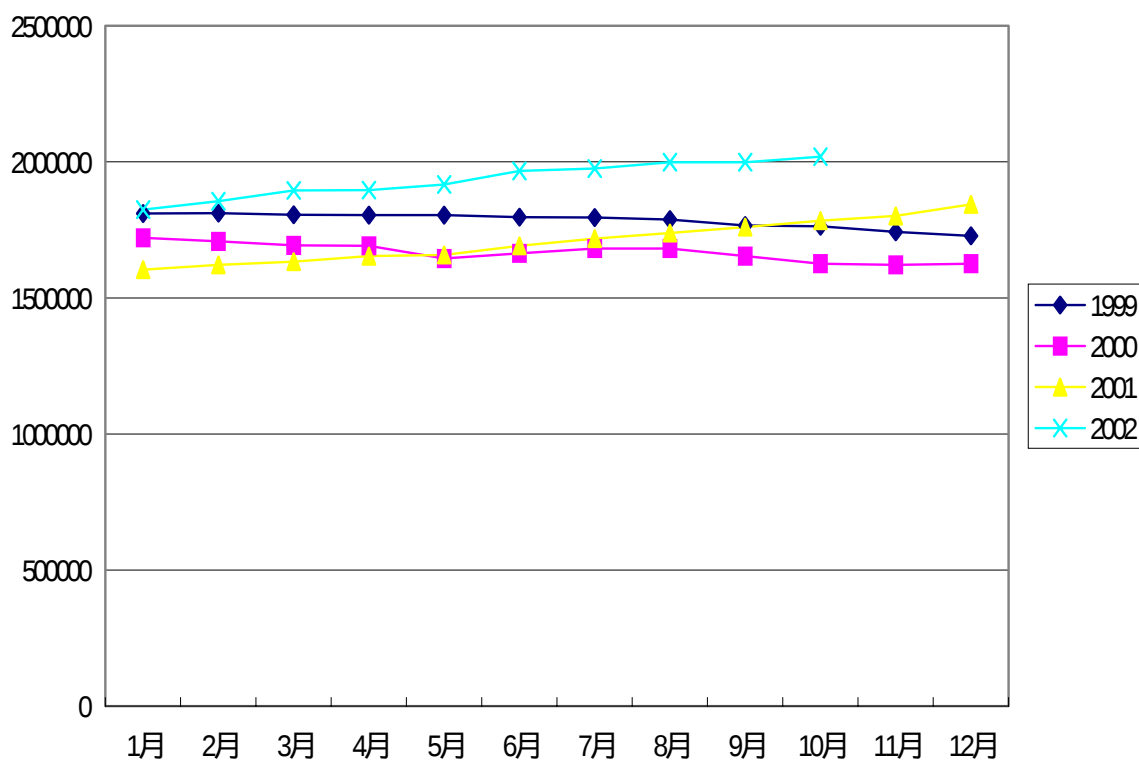
表2 ARE、AUD、ACA のいずれかを受益している失業者数の推移

(季節調整値、人)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1999 年	1810591	1811980	1805141	1803376	1803456	1796681	1795914	1788475	1766763	1763374	1742624	1728257
2000 年	1721017	1708027	1692606	1690879	1644034	1663251	1680571	1681690	1652852	1626148	1621329	1625803
2001 年	1604329	1621301	1633378	1653674	1657987	1690893	1717614	1737962	1760218	1783707	1801637	1844031
2002 年	1824286	1855911	1894480	1895805	1917370	1965909	1975083	1997978	1997889	2018942	-	-

(資料出所) UNEDIC

図7 ARE + AUD + ACA 受給者数の推移（季節調整済値）



（資料出所）UNEDIC

年齢別に見ると、失業保険手当受給者は30代に多い。2002年には20代前半の失業者に対する失業保険手当給付が大幅に増えているが、これは2001年の新協定によって受給資格要件が緩和され、失業保険手当がより広範な層（特に不安定な就労形態にあった者）を対象にするようになったことを示している（表3）。

失業者全体のなかで、失業保険制度により何らかの補償を受けている者の割合は、2001年12月時点で48.5%と、2年前から7ポイント増加した。

表3 AREあるいはAUDの初回給付: 受給者の年齢・性別ごとの割合(%)

年齢		ARE-AUD	
		2001 年 10 月	2002 年 10 月
20 歳未満	男性	0.8	3.5
	女性	0.6	2.1
20-24 歳	男性	7.1	12.5
	女性	6.8	12.9
25-29 歳	男性	9.2	9.0
	女性	7.4	8.7
30-39 歳	男性	16.2	12.6
	女性	11.5	12.7
40-49 歳	男性	9.7	7.4
	女性	7.3	8.3
50-54 歳	男性	4.6	2.8
	女性	5.3	2.8
55-59 歳	男性	7.9	2.4
	女性	4.9	1.9
60 歳以上	男性	0.4	0.2
	女性	0.3	0.2
計	男性	55.9	50.4
	女性	44.1	49.6
	計	100.0	100.0

(資料出所) UNEDIC

より長期の傾向では、被補償失業者の割合は 1990 年代に入っていったん急激に上昇した。1990 年代初頭は、産業の減速と湾岸戦争の影響から経済が低迷し、失業が深刻な社会問題となった。失業者数は 1993 年まで増加を続け、1990 年から 1993 年にかけて 50 万件の雇用が失われた。これにともなって、失業保険手当受給者は急増し、1994 年 1 月には 210 万人に達した。1990 年 1 月と比べると 70 万人の増加で、失業者中の失業保険手当受給者の割合は 54% となった(図 8)。

このような状況のもとで、新失業保険協定が締結され、新たに AUD が導入された。これによって、失業保険手当受給の要件は厳格化し、給付額が引き下げられるとともに給付期間が短縮された。

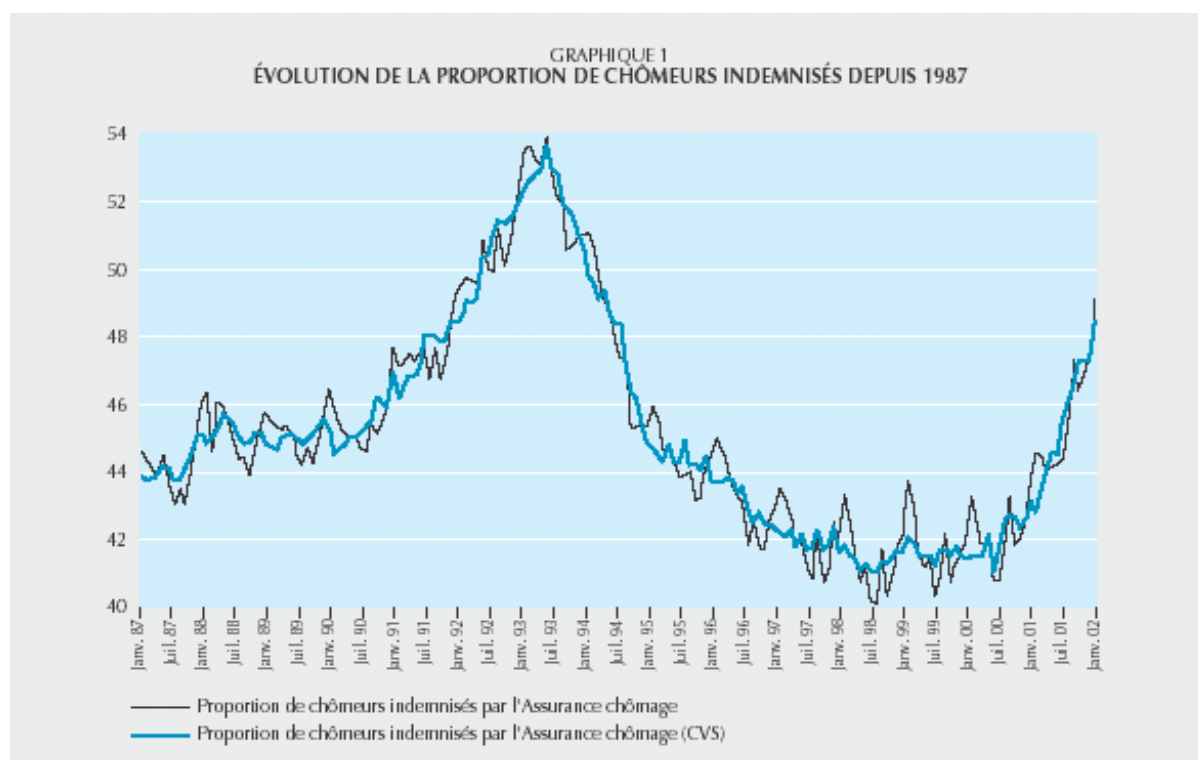
1994 年以降、景気が回復軌道に乗ると、失業保険手当受給者の割合は 45%程度と経済危機前の水準に戻った。1995 年には雇用代替手当 (ARPE) と協力協定 (Convention de

coopération) が導入されて、失業保険手当受給者の割合は下がり続け、1997 年末には 42% 前後となり、その後約 3 年間その水準が維持された。

2000 年半ば以降、失業保険手当受給者が再び増加しつつあり、失業者全体に占めるその割合は上述の通り 2001 年 12 月時点で 48.5% に達している。これには、景気よりも失業保険制度自体の改革が影響している。2001 年の新失業保険協定によって、手当の受給要件が緩和され、特定職種転換手当 (ASC) が失業保険手当の ARE に統合され、また求職者登録から手当給付開始までの期間が短縮されたことなどから、失業保険手当受給者の実数が増加している。景気は減速傾向にはあるものの、2001 年の経済成長率は 1.8% を維持し、同年の雇用創出件数も 25 万 4,000 件であった。

つまり、雇用創出が比較的好調であるにもかかわらず、失業保険手当を受給する失業者の割合が急増するという矛盾が最近発生している。

図 8 失業者全体に対する被補償失業者の割合の推移 (1987-2002 年、%)



黒色線: 失業者全体に占める失業保険手当受給者の割合

青色線: 同上 (季調後)

(資料出所) UNEDIC

(2) 給付額

UNEDIC が 2001 年に給付した失業手当の総額 (ARE、AUD、ACA、AFR、ARE formation) は 167 億 7,100 万ユーロで、前年に比べて 5.8% 増加した。

失業保険受給者ひとり当たりの失業手当額は、2001 年 12 月 31 日時点で、月平均 856 ユーロ (税引前) となり、失業前給与に対する置換率は 58.3% であった。

3 失業保険制度による職業訓練支援

失業保険手当を受給中の者はすべて、面談による職能診断とオリエンテーションを受けた後に、再就職に必要な職業訓練を受けることができる。

(1) 再就職訓練手当 (AFR)

2001 年の新協定以前に給付されていた手当で、AUD の受給者を対象としていた。失業者は、AUD の受給開始から 6 ヶ月以内に AFR 受給の申請をし、職業訓練を受ける。

(2) 雇用復帰支援訓練手当 (AREF)

2001 年の新協定によって、再就職支援プラン (PARE) と同時に導入された手当で、AFR の代わりとなる。2001 年 7 月 1 日以降、個別行動計画 (PAP) を策定した求職者 (= ARE 受給者) はすべて、ASSEDIC から AREF の給付を受けることができる。AREF 給付の対象となる職業訓練は、ANPE によって指定されたもので 40 時間を超えるものに限られる。

給付額は ARE にならう (17.37 ユーロ/日以上)。ただし、離職前にパートタイムあるいは季節労働の形で就労していた場合は、AREF は最低給付額の 17.37 ユーロ/日となる。

給付期間は、失業保険手当を受給できる限りで、その後は国の連帯制度による職業訓練修了手当 (allocation de fin de formation: AFF)¹⁷ の対象となる。AFF の給付額は AREF に等しく、AREF 受給期間が 7 ヶ月以内であった場合には、AFF を 4 ヶ月受給できる。その 4 ヶ月間で職業訓練が終了しない場合には、ANPE によって当該訓練が再就職のために必要であると認めれば、訓練終了まで AFF を受給できる。AREF をすでに 7 ヶ月超受給していた場合は、再就職に必要な職能を身に付ける訓練に限って、訓練終了まで AFF が給付される。

AREF 給付の手順は、まず ANPE が求職者と面談し、再就職に必要な職業訓練を支持した証明書を交付する。求職者はこの証明書を職業訓練機関に提示し、訓練機関から ASSEDIC に通知されて、AREF の給付となる。

(3) 職業訓練手当受給者数の推移

職業訓練手当は、季節によりその受給者が大きく変動する。バカンスシーズンの 7、8 月には、いずれの職業訓練手当についてもその受給者は半減する。以下に、国の連帯制度によるものも含めた職業訓練手当の受給者の推移を示すが、1999 年以降、手当の受給者は次第に減少していることが分かる。

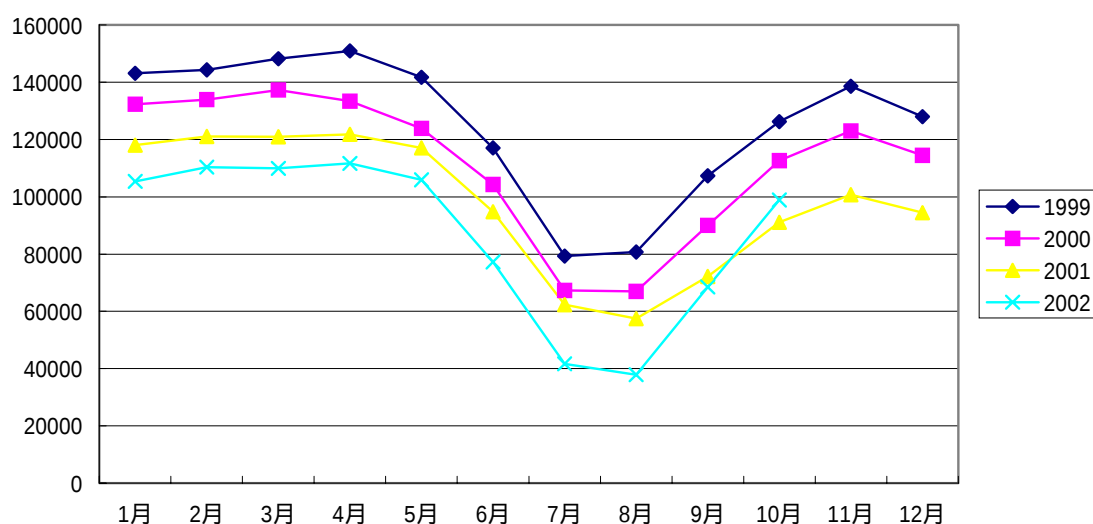
¹⁷ 2001 年 7 月に導入された。

**表4 研修手当制度（AREF、AFR、AFF、ASC、RSP、ASS formation）
の受給者数（人）**

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1999年	143166	144353	148206	150958	141762	117095	79300	80732	107276	126264	138603	128003
2000年	132345	133940	137305	133392	123884	104296	67337	66935	90044	112612	122962	114457
2001年	118000	121100	120900	121800	117000	94800	62300	57400	72200	91100	100700	94400
2002年	105400	110300	109900	111600	105900	77200	41700	37900	68500	98900		

（資料出所）UNEDIC

図9 研修手当制度受益者数の推移



（資料出所）UNEDIC

4 失業保険制度の新たな試み：再就職支援プラン（PARE）

2001年に締結された失業保険協定では、失業者の再就職支援を一層強化するために、再就職支援プラン（PARE）が導入された。これは、失業手当を給付する傍ら、各失業者の求職活動を個別にバックアップしようとするもので、2001年7月1日から実際にスタートした。PAREの対象となるのは、PARE契約を結んでいる求職登録者で、「積極的に求職活動を行う」ことを誓約することが求められている¹⁸。

¹⁸ フランス人には、権利には義務が伴うという意識が比較的希薄であるといえる。したがって、失業給付受給という権利に「積極的な求職活動」が義務として伴うということを明確にするためには、支給側と受給側とで「契

なお、求職活動支援を迅速に行うために、事前 PARE (PARE anticipé) の制度もある。雇用主は、解雇通知の際に従業員に対して PARE に関する情報を提供し、当該従業員が PARE の適用を望む場合、解雇通知から 8 日以内に必要書類を ASSEDIC に提出することで、当該従業員は解雇前から ANPE での面談と職能診断を受けることができる。この時点で個別行動計画 (PAP、後述) が策定され、雇用復帰支援手当 (ARE) の受給手続きを開始できる。

以下、PARE の枠内で提供される求職支援サービスと補助金について詳述する。いずれも各求職者の個別のニーズを考慮して支援の態様が決まる。

(1) 求職支援サービスと各種補助金

1) 個別行動計画 (PAP)

個別行動計画 (PAP) は、求職者各人の職能、適性、要望を考慮して策定される求職計画で、求職活動支援の指針となる。PARE の適用を受ける求職者は、ASSEDIC 登録の翌月に、ANPE での面談において PAP を策定される。PAP には、求職者の有する資格、求職者の職能に適した職業タイプ (または職種変更の可能性も検討)、求職者が望むポスト、求職者が望む職業訓練 (明確な希望がない場合には職能診断を実施) とが盛り込まれる。

ASSEDIC は求職計画の進捗をチェックし、6 ヶ月を過ぎても再就職できない場合には、ANPE で再度面談を行って PAP を見直すことになる。必要がある場合には、当該求職者の職能をより詳細に総合診断する。その後さらに 6 ヶ月を過ぎても再就職できなければ、求職活動支援はさらに強化され、ASSEDIC は当該求職者を雇用する企業に対して補助金を交付するなどの措置もとる¹⁹。

2) ASSEDIC による補助金

PAP により求職活動支援を受ける失業者には、ASSEDIC から以下の各種補助金が交付される。

地理的移動補助金

遠距離 (往復 50km 以上、あるいは通勤時間が往復 2 時間以上) の勤務地に就職が決まった場合に、1,830 ユーロを上限として、交通費、二重住居または引越しの費用が支給される。

職業訓練補助金

ASSEDIC が認定した職業訓練を受ける場合、訓練費用と登録費用の全額、交通費、滞在費、食費の一部が支給される。

採用見込職業訓練補助金

空席のポストがあって、それが一定の職能を要求する場合、採用を約束した企業に対し

約」を結んでそのことを明らかにする必要があるといえる。

¹⁹ このように ANPE には、PAP の枠組みで最低 6 ヶ月に 1 回は求職者と面談することが義務づけられている。無論、必要に応じてそれ以上の頻度で面談が行われることを妨げるものではない。

て、ASSEDIC がその企業内での職業訓練費用の一部を負担する（1 時間あたり 7.62 ユーロ、総計 1524.49 ユーロまで）。求職者は上記の職業訓練補助金を受給でき、正式な採用までの間は雇用復帰支援手当（ARE）の受給権利も失わない。

対雇用主漸減補助金

求職登録から 12 ヶ月を過ぎた ARE 受給者を採用する企業は、最長 3 年間（当該求職者の失業手当受給権利残余期間の限りにおいて）、ASSEDIC から補助金の交付を受けることができる。補助金額は、最初の年は当該新規就職者の賃金の 40% で、2 年目は 30%、3 年目は 20% と漸減する（有期雇用契約の場合は、雇用期間を三分の一ずつに区切って同じように漸減）。

(2) PARE の運用実態

1) PAP 適用者数

2001 年 7 月 1 日の PARE 導入以来、2002 年 7 月までに約 450 万人の求職者が PAP の適用を受けた。そのうち約 310 万人が 2001 年 7 月 1 日以降の新規求職登録者で、約 140 万人がそれ以前からの求職者である。

社会的疎外対策プログラムの対象となっている 1 年以上の長期失業者と社会参入最低所得（RMI）受給者への PAP 適用も順調に進んでいる。2001 年 7 月 1 日からの 1 年間で、前者については約 79 万人が、後者は約 39 万人が PAP の適用を受けた。

2) 求職支援サービスの利用状況

PARE の導入以来、ANPE による求職支援サービス（求職活動のための勉強会、職能評価、総合的な職能診断など）の利用は 50% 以上増えた。2001 年 7 月からの 1 年間で、約 150 万人の求職者がこれらのサービスを利用している。

とりわけ、面談（2001 年 7 月からの 1 年間で 55 万 4,064 人が利用、92% 増）、勉強会（同 65 万 1,130 人、121% 増）、職能評価（同 14 万 1,138 人、67.6% 増）の利用が顕著である。職業訓練のオリエンテーションを利用した求職者も同時期に 102 万 770 人と、36% 増加した。

(3) PARE 導入による失業保険制度の変化

PARE の導入は、失業保険制度の根幹を見直す改革であったと言える。2001 年の新失業保険協定は、それまでの基本的な失業保険手当であった AUD を廃止し、新たに ARE を導入するとともに、求職活動支援対策として PARE をスタートさせた。ここでは、失業手当の給付にとどまらず、雇用政策の一端を担う失業保険制度の積極的な役割が強調されている。

PARE 導入の評価については、一部には、とりわけ、漸減手当であった AUD の廃止がもたらすマイナスの影響を指摘する声もあるが、新制度の総合的な評価にはいまだ時期尚早であると言わなければならない。

現時点で観察できる変化は、失業保険手当給付対象が拡大し、一時雇用や人材派遣などの不安定な雇用の後の失業に対する措置が採られたことから、受給者が増加し、失業者全体に占める失業保険手当受給者の割合が上昇している点である。

以下、この点を中心に PARE 導入の影響をより詳しく見てみよう。

1) 受給者

前述の通り、1999 年 12 月から 2001 年 12 月にかけての 2 年間で、全失業者中に占める失業保険手当受給者の割合は 7 ポイント上昇したが (41.5% から 48.5% へ) この増加分に PARE が寄与するところは実のところ 0.7 ポイント程度に過ぎないと見積もられている。実数で見ると、PARE の導入によって新たに増えたと見られる失業保険手当受給者は 3 万 6 千人で、具体的には以下の三点がその主な要因として挙げられる。

求職者登録手続き期間の短縮

2001 年新協定は、求職者登録の手続き期間を 8 日から 7 日に短縮した。論理的には、求職者登録手続き期間の短縮は受給者の増減に影響しないが、これにより、2001 年 12 月 31 日時点で、失業保険手当受給者が 5,100 人増加したと推測されている。これは、失業保険手当受給者増加への PARE 導入の寄与分である 0.7 ポイントのうちの 0.15 ポイントに当たる。

給付対象の拡大

2001 年新協定によって、失業保険手当受給の条件が緩和されて、離職前 18 ヶ月中に 4 ヶ月以上の労働期間があればよいことになった²⁰。これにより、失業保険手当給付の対象範囲は拡大され、2001 年に新たに 3 万 5000 人の受給者が生じたと見られる。このカテゴリーの失業保険手当受給期間は 4 ヶ月であるから、2001 年を通じてはつねに平均で約 1 万 1500 人の押し上げ効果があった。これは、2001 年末時点での失業保険手当受給者増加への PARE 導入の寄与分である 0.7 ポイントのうちの 0.3 ポイントに当たる。

職種転換協定 (Conventions de conversion) の廃止

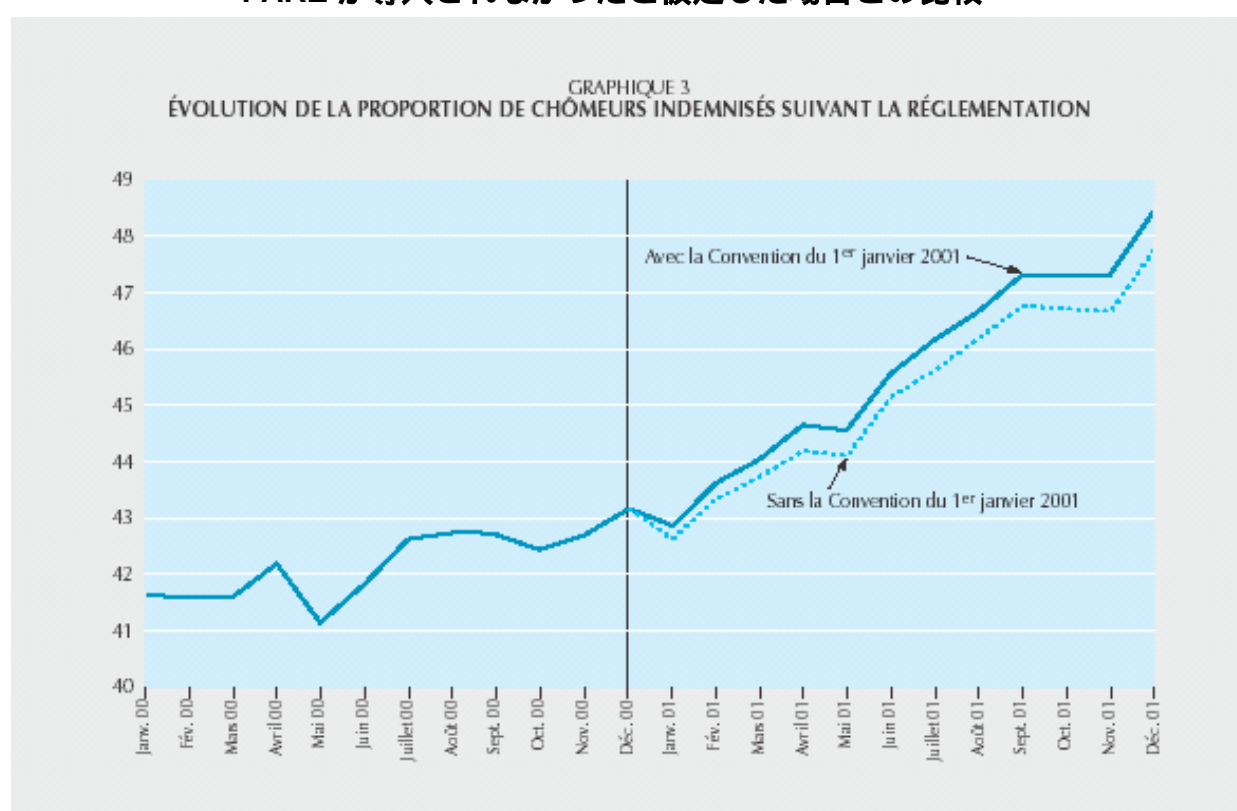
勤続 2 年以上の従業員を経済的解雇する雇用主は、当該従業員に対して職種転換協定を提案する義務を負っていたが、これが 2001 年 7 月 1 日以降廃止された。この職種転換協定の廃止による失業保険手当受給者の増減はそれほど明白ではない。しかし、職種転換協定実施の際には、事前解雇通知が必ずしも必要ではなく、職種転換期間の終了の後にもなお就職先が見つからなければ失業保険手当の受給を開始するがその場合に給付期間は 75 日短縮されていた。さらに、特定職種転換手当 (ASC) の受給者と AUD のそれとでは、再就職率にもおそらく差がある。なにより、職種転換中の者は失業者として数えられなかった。こうして、職種転換協定の廃止は、ARE 受給者と求職者そのものの増加に多かれ少なかれ寄与していると思われる。試算によると、2001 年 12 月 31 日時点では、失業保険手当受給者数を 1 万 9,000 人押し上げている。これは、2001 年末時点での失業保険手当受給者増加への PARE 導入の寄与分である 0.7 ポイントのうち

²⁰ それ以前は離職前 8 か月中の労働期間が基準であった。ただし、2003 年初頭からは、さらに、22 ヶ月中に 6 ヶ月へと改定された。

の 0.25 ポイントに当たる。

下のグラフは、失業者全体に占める失業保険手当受給者の割合の推移を、現状と PARE が導入されなかったと仮定した場合とで比較したものである。PARE 導入による影響は認められるが、いずれにしても最近の急激な割合上昇をそれだけによって説明することはできない。

図 10 失業者全体に占める失業保険手当受給者の割合の推移
(2000 年 1 月-2001 年 12 月、%)
- PARE が導入されなかったと仮定した場合との比較 -



濃いブルーの線：2001 年 1 月の新協定実施前/実施後の推移

薄いブルーの点線：PARE が導入されなかったと仮定した場合の推移

(資料出所) UNEDIC

2001 年に入ってから、各種失業手当（失業保険制度及び国の連帯制度）を受給する者の数は急激に増え、2002 年末には 250 万人を超えた。そのうちの 83%が失業保険手当の受給者である。表 5 に見る通り、失業保険手当受給者は 1999 年、2000 年にそれぞれ 3.9%、5.9% 減少したが、2001 年には 13.4%と大幅に増加し、2002 年も 9%増となった。労働市場の状況悪化に対し、失業保険制度が「過剰対応」してしまっている。

表5 給付金の種類別失業者数の推移（前年比、％）

	関連給付 有資格者	失業保険 受給者	ASS 受給者	AI 受給者	連帯制度 受給者*	総計***
1995 年	-1.1	-3.5	+7.0	-12.2	+6.2	-1.6
1996 年	+4.3	+1.2	+5.6	-12.7	+5.0	+2.0
1997 年	+2.8	+1.1	-6.4	+6.6	-6.0	-0.5
1998 年	+0.7	+0.6	+0.4	+33.6	+1.5	+0.8
1999 年	-3.6	-3.9	-2.5	+24.6	-1.3	-3.4
2000 年	-9.7	-5.9	-9.5	+19.4	-8.0	-6.4
2001 年	+1.0	+13.4	-8.1	+15.7	-6.4	+9.1
受給者数(2001 年 12 月 31 日)	3,885,157	1,912,500**	391,000	36,900	427,900	2,340,400
カバー率		49.2	10.1	0.9	11.0	60.2

*ASS+AI、**うち ACA: 12 万 6060 人、***失業保険制度+連帯制度

（資料出所）ANPE、DARES、UNEDIC

2001 年末時点で、失業保険制度と連帯制度による失業者の補償率は 60.2%に達している（失業保険制度のみによる補償率は 49.2%）。2001 年にこの補償率は大幅に上昇したが、これは失業保険手当の受給者が著しく増加したことによる。

繰り返しになるが、この補償率の急上昇に 2001 年新協定による失業保険制度改革が寄与するところは必ずしも明白ではない。新協定は失業保険手当受給の要件を緩和したが、2001 年に「第一段階受給者 Filière 1」²¹の対象となった 27 万 3300 人のうち、新協定の恩恵を受けた者（すなわち旧制度下では給付の対象とならなかった者）は 3 万 4600 人（12.7%）であると UNEDIC は推計している。新協定の恩恵を受けた者の特徴としては、高齢、標準給与の水準が高い点などが挙げられる。2001 年 1-3 月期では、新協定の恩恵を受けた者のうち 25 歳未満の者は 20%程度にとどまっている。

²¹ 離職前 18 ヶ月中に 4 ヶ月以上の労働期間があった失業者。失業保険手当給付期間が 4 ヶ月と最も短いカテゴリー。

[参考] 失業保険手当受給カテゴリー（2002 年末までのもの）

受給カテゴリー	労働期間	手当給付期間
Filière 1	離職前 18 ヶ月中に 4 ヶ月	4 ヶ月
Filière 2	離職前 12 ヶ月中に 6 ヶ月	7 ヶ月
Filière 3	離職前 12 ヶ月中に 8 ヶ月（50 歳未満）	15 ヶ月
Filière 4	離職前 12 ヶ月中に 8 ヶ月（50 歳以上）	21 ヶ月
Filière 5	離職前 24 ヶ月中に 14 ヶ月（50 歳未満）	30 ヶ月
Filière 6	離職前 24 ヶ月中に 14 ヶ月（50 歳以上）	45 ヶ月
Filière 7	離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月（50-54 歳）	45 ヶ月
Filière 8	離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月（55 歳以上）	60 ヶ月

表6 Filière1 に属する受給者数の推移

	ARE/AUD 計	Filière 1			Filière 1 の割合	Filière 1 の 年次推移
		25 歳未満	25-29 歳	全年齢		
1999 年	1,692,049	71,202	41,937	202,935	12.0%	
2000 年	1,620,560	69,199	40,760	208,093	12.8%	2.5%
2001 年	1,920,714	93,114	48,624	273,319	14.2%	31.3%

(資料出所) UNEDIC

表6の通り、2001年にFilière1の受給者は31.3%の大幅増となり、Filière1が全カテゴリー中に占める割合も前年から1.4%上昇して14.2%となった。しかし、Filière1への加入は従来から他のカテゴリーよりも多く、これらの変化を直ちにPAREの導入に帰することはできない。

0) 給付額

2001年12月31日時点で、平均失業保険手当給付額は月856ユーロで(税引前)前年から8%増加した。給付額の算定基準となる給与の上昇率が4.4%であったことに鑑みると、2001年に失業保険手当給付額は大きく引き上げられた。

図11 失業保険の月次平均受給額の推移



(資料出所) UNEDIC

その要因のひとつに、フルタイム労働者の失業が増えたことが挙げられる。離職前にフルタイム労働に就いていた失業者への平均手当給付額は月 959 ユーロと、パートタイム労働に就いていた失業者へのそれ(月 524 ユーロ)を大きく上回る。2001 年にはフルタイム労働後に失職した失業者への手当給付が 23 万件増加し、これが平均手当給付額を引き上げるようになった。

また、PARE 導入とともに漸減手当の AUD が廃止され、定額給付の ARE に替わったことも、平均手当給付額上昇の要因と考えられる。ただし実際のところ、この改革による影響はまだ部分的にしか測ることができない。

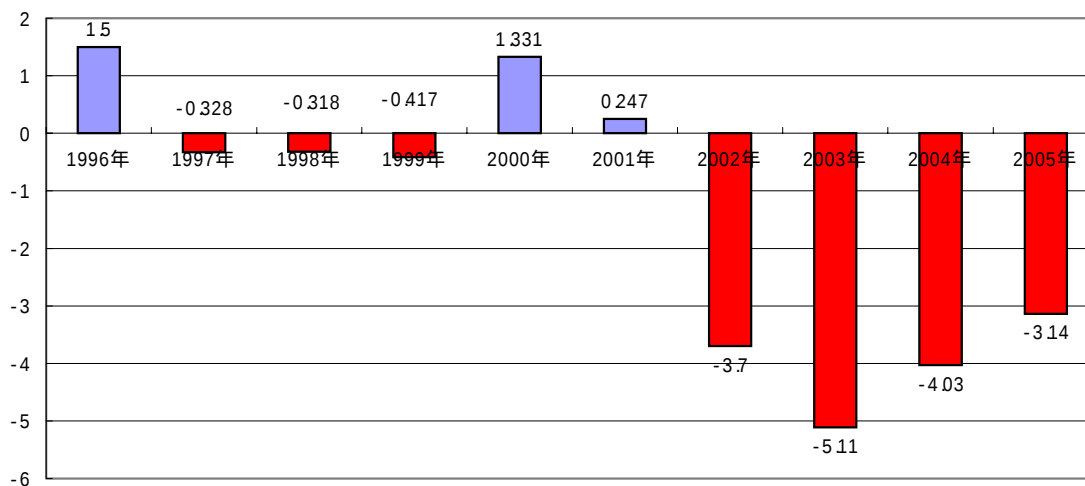
5 失業保険制度の財政問題と将来展望

(1) 失業保険制度の収支

2001 年には 2 億 4700 万ユーロの黒字であった失業保険制度の収支は、2002 年には 36 億 9000 万ユーロの赤字に転じると見込まれている(図 12、表 7)。

図 12 失業保険制度の収支の推移

(単位 10億ユーロ)



(注) 2002-2005 年の数値は、2002 年 12 月 20 日の合意に先だって発表された予測値。

(資料出所) UNEDIC

表 7 失業保険制度の収支の推移

(単位 100 万ユーロ)

	1995 年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
収入	20,936	20,462	19,629	20,549	21,332	22,776	22,723	22,540
支出	17,521	18,892	19,957	20,867	21,748	21,444	22,476	26,229
収支	3,415	1,570	-328	-318	-416	1,332	247	-3,689

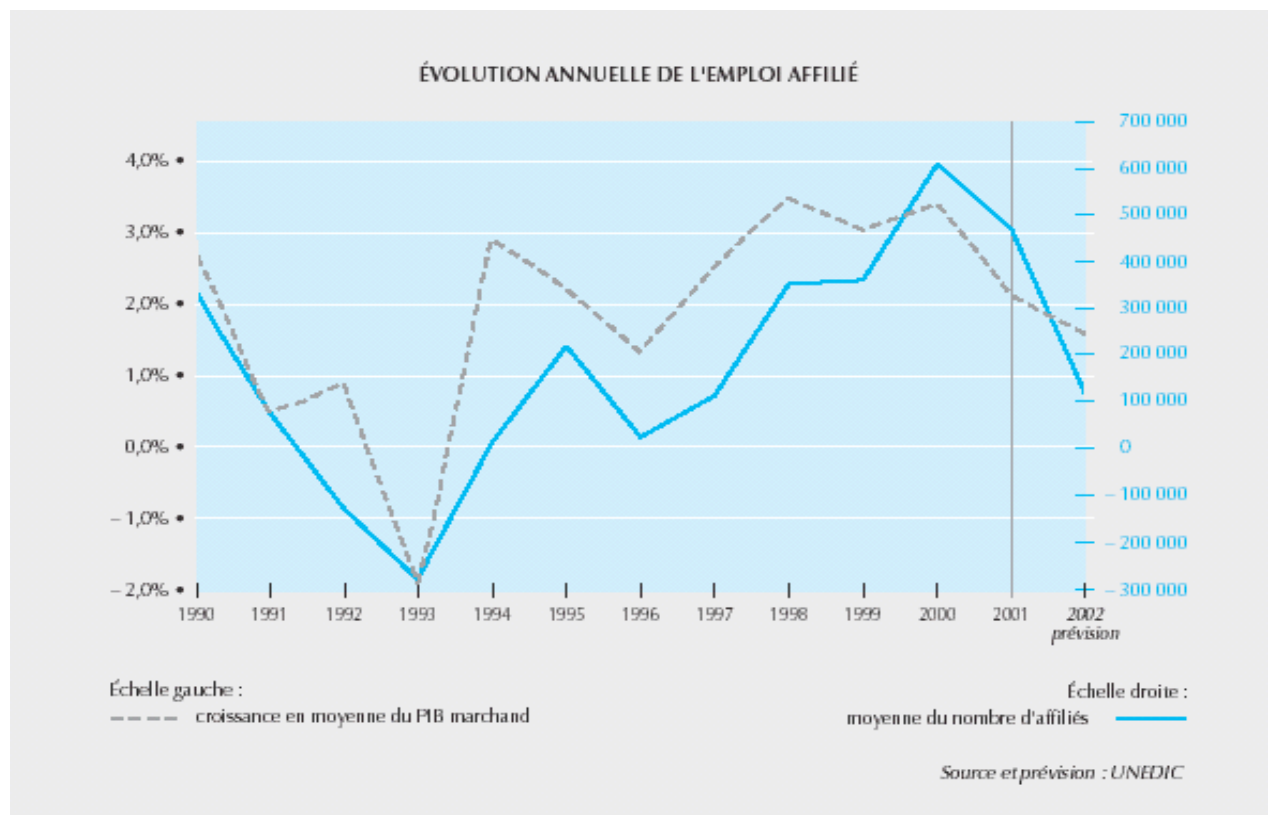
(*) 予測値

(資料出所) UNEDIC

2001 年 9-12 月期にフランスの経済成長は急激に鈍化し、2002 年に入ってそれが雇用市場に反映され、失業保険制度の収支悪化を招いている。

失業保険への新規加入者数 (= 雇用創出数にほぼ相当) の推移を見ると (図 13)、年間平均は 2001 年の 45 万人から 2002 年 15 万 6,000 人 (見込) へと大きく後退し、景気の減速にともなって労働市場が停滞しつつあることを示している。

図 13 失業保険新規加入者数の推移



点線: 商業部門 GDP の年次平均成長率 (左側数値軸)

青色実線: 失業保険平均加入者数 (右側数値軸)

(資料出所) UNEDIC

一方、失業保険給付受給者は、2001 年 6 月に 158 万人まで減少したが、その後再び増加に転じて、2002 年 12 月には 208 万 5,000 人となった。それをなぞるように、同じ時期に失業率も上昇している（2002 年 12 月末時点での失業率は 9.1%）。

景気の減速は、失業者の再就職も困難にしている。1997 年以来、若年者雇用創出の強化など、雇用政策は労働市場の構造的な改革を目指してきたが、2001 年秋以降は、まず「失業を減らす」ことに再び重心が移っている。

以下、表 8、表 9 にて失業保険制度の支出と収入の詳細を示す。支出のうち給付支出が最近急激に伸びているが、これは補償率、受給者数がともに上昇していることによる。とりわけ、離職前の給与が高かったか、労働期間が長かった受給者が増えているため、一人当たりの失業手当給付額が高くなっている。さらに 2001 年の新協定によって、漸減手当の AUD に代わる定額手当の ARE の導入も、給付総額を押し上げる一因となったと見られる。

表 8 失業保険支出の推移

（単位：100 万ユーロ）

支出	1995 年	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
給付支出	14,316	14,766	15,354	15,683	15,964	15,641	16,723	21,027
ARE-AUD-ACA	13,505	13,903	14,518	15,025	15,385	15,101	16,142	20,048
AFR-AREF	952	967	969	859	789	757	629	836
死亡	8	8	8	9	8	9	7	7
ACR ²²	2	2	2	1	1	0	0	0
社会基金	169	196	179	117	124	119	89	0
地理的移動補助	0	0	0	0	0	0	0	14
支払い不履行	-320	-309	-322	-327	-343	-345	-360	-390
PARE 運営・研修・評価費	0	0	0	0	0	0	215	525
ARPE 基金	1	478	874	1,168	1,348	1,558	1,552	1,010
雇用主向け漸減補助金	0	0	0	0	0	0	0	22
資格取得契約	0	0	0	0	0	0	0	11
ASC 制度への出資	463	480	505	406	351	303	302	55
運営費、固定資産	1,017	1,150	1,319	1,300	1,280	1,359	1,453	1,443
年金金庫	1,144	1,278	1,271	1,656	1,997	2,015	1,958	2,200
うち ARPE	0	36	99	140	175	214	215	146
手数料	44	34	23	9	8	15	3	-3
借入金利子、銀行経費	185	183	182	182	181	101	101	101
AS-FNE 資金	351	448	208	185	338	391	385	325
失業保険支出計	17,521	18,892	19,957	20,867	21,748	21,444	22,476	26,229

（*）予測値。

（資料出所）STATIS

²² 外国人労働者を対象に、本国での社会復帰を支援するための手当

表 9 失業保険収入の推移

(単位：100 万ユーロ)

収入	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
保険料収入	18,065	18,732	18,101	18,743	19,503	20,746	20,979	20,979
保険料	17,677	18,329	17,753	18,413	19,159	20,376	20,702	20,845
補足保険料 ²³	219	225	213	177	213	234	159	6
その他	169	178	135	152	130	136	118	127
年金徴収分	199	201	213	222	227	228	249	324
各種協定	145	95	159	254	161	179	196	204
AFR 国庫負担分	747	803	363	479	365	348	294	35
登録を除く運営費	308	313	319	232	269	239	199	177
登録費用	0	0	38	36	31	31	0	0
一律拠出金	1	0	0	0	0	0	0	0
ARPE 拠出金	0	0	0	0	83	202	118	10
解雇負担金	221	228	260	267	379	550	471	587
国の助成金	1,158	0	0	0	0	0	0	0
資産運用	93	90	175	316	314	252	218	224
収入計	20,936	20,462	19,629	20,549	21,332	22,776	22,723	22,540

(*) 予測値。

(資料出所) STATIS

(2) 財政問題への対処：2002 年 12 月 20 日の合意

2002 年以降に予測される収支の赤字をどのように手当てするか。失業保険制度は景気と労働市場の変化に迅速に対応することを目下求められている。

なお、失業保険協定第 6 条は、保険料率や給付額の調整など、経済情勢に応じて制度の収支安定のためにあらゆる措置をとることを認めている。

財源の確保に関しては、金融機関から今後 3 年間で 29 億ユーロの借入れを実施することが決められた。中長期的には、金融機関からの借入れとともに、国の保証をとる債券発行による資金調達計画が立てられることになっている。

失業保険制度そのものの見直しについては、財政建て直しの目的から、2002 年 12 月 20 日に労使間でいくつかの合意が実現した。この合意内容は、2003 年 1 月 1 日から 2005 年 12 月 31 日まで有効となるもので、現行の失業保険協定（2001 年 1 月 1 日から 2003 年 12 月 31 日まで有効）に修正を加えることになった。

合意内容は、全体として、失業保険手当給付の要件を厳格化し、給付期間を短縮するもの

²³ 給与が社会保障上限を上回る被用者が拠出する補足失業保険料で、雇用主は拠出義務がない。この制度は 2001 年 7 月に廃止されている。

で、失業者側により犠牲を強いるものとなった。また、雇用主と被用者の双方に対して保険料率が引き上げられる。一方で、失業手当の漸減性復活は盛り込まれなかった。以下に、これらの制度変更について詳述する。

保険料引上げ

2003 年 1 月 1 日から保険料率が 5.80% から 6.40% に引き上げられた（雇用主 4%、被用者 2.4%）。これは 1993 年当時（6.6%）を超える高い水準である。また、失業保険手当最低給付額は変わらないが、UNEDIC による求職者の補足年金保険料代納の水準を引き下げするため、離職前の給与に対する失業保険手当の置換率は 57.4% から 1.8% 程度下がると見られる。

給付期間

2003 年 1 月 1 日以降の新規失業者については、新しく下表通りの失業保険手当給付期間が適用されることになった²⁴。ただし、2002 年 12 月 31 日時点ですでに解雇手続きが開始されていた失業者の給付期間は旧制度により、2003 年 1 月 1 日時点ですでに手当受給中の求職者については、2004 年 1 月 1 日まで従来通りの給付期間が適用される。また、これらの者のうち、雇用契約終了時に 50 歳以上であった求職者で、失業手当給付期間が 45 ヶ月以上の場合には、この新措置は適用されない。

2003 年 1 月 1 日以降の失業保険手当給付期間

Filière	労働期間	年齢	失業保険手当給付期間
1	離職前 22 ヶ月中に 6 ヶ月	全員	7 ヶ月
2	離職前 24 ヶ月中に 14 ヶ月	全員	23 ヶ月
3	離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月	50 歳以上	36 ヶ月
4	離職前 36 ヶ月中に 27 ヶ月	57 歳以上	42 ヶ月

これらの制度改革による収支改善は、次のように予測されている。保険料率の引上げなどによって 2005 年までに 67 億 5100 万ユーロの収入増が見込まれ、給付の引き締めによる支出削減分 65 億 7800 万ユーロと合わせて、収支は約 130 億ユーロ改善される。この結果、失業保険制度の収支は、2003 年にはなお 47 億ユーロの赤字が見込まれるものの、2004 年からは黒字に転じ、2005 年末までの累積赤字は 14 億ユーロに抑えられると予測されている（制度変更がなかった場合の累積赤字見込は 147 億ユーロ）。

²⁴ 当合意への署名を拒否した労組 FO は、この変更によって失業保険手当給付の対象から外れる失業者の数を 25-30 万人と推定している。

表 10 2002 年 12 月 20 日の労使合意による失業保険制度収支の改善予測

(単位：100 万ユーロ)

	2002 年	2003	2004	2005
合意前				
単年度収支	-	-5,113	-4,038	-3,143
累積収支	-2,400	-7,500	-11,600	-14,700
合意による効果				
保険料収入増加分	-	+1,994	+2,335	+2,422
給付削減分	-	+855	+2,829	+2,894
合意後				
単年度収支	-	-2,264	+1,126	+2,173
累積収支	-2,400	-4,700	-3,500	-1,400

(資料出所) ASSEDIC

失業保険財政の健全化は、今後も引き続いて労使間の検討課題となる。2006 年の累積収支の黒字化に向けて、労使間では 2003、2004 年に話し合いを続け、また財政安定化のための特別基金も創設されることになっている。

(3) 失業保険制度の将来展望：2004 年新協定へ向けて

現行の失業保険協定の有効期間は 2003 年末で、近く新協定が準備されることになるが、2002 年 12 月 20 日合意の適用期間が 2005 年 12 月 31 日までであるため、2004 年新協定は基本的にはこの合意を踏襲することになるだろう。現在、財政の改善が失業保険制度にとって急迫の課題となっている。

PARE の運用に関しては、労使間で 2003 年 1-3 月期にも総括報告書が作成される予定である。職業訓練については、ANPE と管理職雇用協会 (Association pour l'emploi des cadres: APEC) との間の連携強化や、公的機関や地方自治体との協力、若年者を対象とする訓練制度の改革などが検討されている。また、新規企業設立支援策の強化や、50 歳以上の求職者を新規採用する雇用主への漸減補助金なども課題として浮上している。

連帯制度と早期退職制度

1 連帯制度の概要

現在のような国の連帯制度が確立したのは 1984 年のことである。1980 年代はじめ、経済政策をめぐる混乱から成長は落ち込み、失業は爆発的に拡大し、とりわけ長期失業者の伸びは留まるところを知らなかった。その結果、失業保険制度と連帯制度とを明確に分離する方向へと圧力が高まり、1984 年に制度改革がなされた。以降、失業者の救済は、保険料を財源として UNEDIC により運営される失業保険制度と、国の予算によって賄われる連帯制度との二本立てになった。

連帯制度が対象とするのは、失業保険制度から徐々に押し出される求職者である。失業期間が長引くと、失業保険手当は徐々に減額され²⁵、やがて給付期間が終了してしまう。その後失業者を救済するのが、国の連帯制度である。

1980 年代を通じて、こうして失業保険制度の対象から外れる失業者は増加の一途をたどった。社会的疎外への対処が重要な政治的課題となり、「新しい貧困 (nouveau pauvre)」という言葉が生まれ、フランス社会では慈善団体による活動が最活発化した。

1988 年に社会参入最低所得 (RMI) 法が成立したのは、そのような状況を背景としている。連帯制度の一環として導入された RMI (詳細は後述) は、現在では失業者救済の最終的手段として重要な役割を果たしている²⁶。

連帯制度による各種手当の実際の給付は、失業保険手当の場合と同じく、ASSEDIC が担当する。2001 年に ASSEDIC が給付した各種連帯制度手当は約 23 億 8000 万ユーロで、失業保険手当給付総額の 13% に相当する。

2 連帯制度の各種手当

(1) 特定連帯手当 (ASS)

ASS は下記の者を対象に給付される手当で、受給には規定の条件を満たしていること (特に収入制限と求職活動の実践²⁷) が必要である。

1) 給付対象

ASS の給付対象となるのは、次のいずれかに該当する者である。

失業保険手当受給期間を終了した長期失業者。

50 歳以上で、失業保険手当か連帯手当のどちらかを選択できる者。

2) 給付条件

²⁵ すでに見たように、2001 年の新失業保険協定以前は、失業保険手当は漸減性であった。

²⁶ 1999 年において、雇用省は、RMI は全求職者の約 10% を救済していると見ている。

²⁷ 6 ヶ月ごとに求職活動実践状況がチェックされる。

ASS を受給するには、以下の条件を満たしていなければならない。

収入制限を超えていない（2002 年 1 月 1 日現在、単身者は 935.20 ユーロ、カップルは 1436.60 ユーロ）。

離職前 10 年間に 5 年以上の労働期間があること。病気、職業訓練、兵役の期間も労働期間に算入可能（育児のために少なくとも 1 年間休業した場合は、ある条件下で、休業期間を短縮して計算することができる）。

ハ) 給付額

2002 年 1 月 1 日現在、ASS の給付額は以下の通りである。

単身者	
月間収入	月次給付額
0 以上 534.40 ユーロ未満	400.80 ユーロ
534.40 以上 935.20 ユーロ未満	935.20 ユーロ - 収入
935.20 ユーロ以上	0
カップル	
月間収入	月次給付額
0 以上 1068.80 ユーロ未満	400.80 ユーロ
1068.80 以上 1469.60 ユーロ未満	1469.60 ユーロ - 収入
1469.60 ユーロ以上	0

55 歳以上の者については、次の場合に 174.90 ユーロの割増給付を受けることができる。

55 歳以上で、被用者としての労働期間が 20 年以上ある者

57 歳 6 ヶ月以上で、被用者としての労働期間が 10 年以上ある者

老齢年金への保険料納付期間が 160 四半期以上ある者²⁸。

ニ) 給付実態

ASS 受給者数は、最近減少傾向にある。1999 年初頭には約 50 万人だった受給者は、2002 年末に約 38 万人にまで減っている。

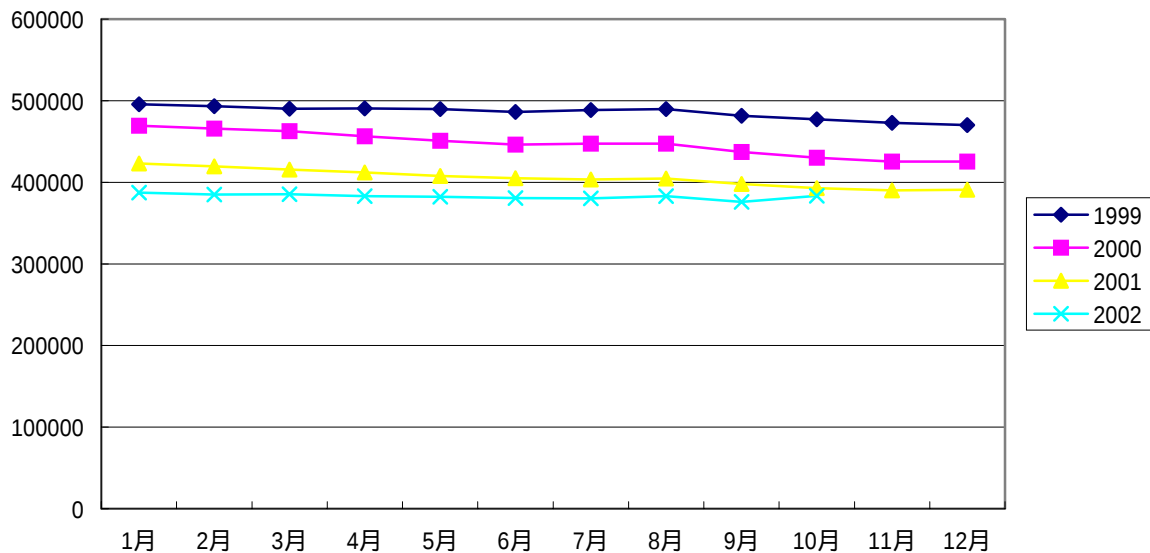
²⁸ の場合は年金相当手当（AER、後述）を受給できる。

表 11 ASS 受給者数の推移（人）

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
1999	495,500	493,300	490,003	490,369	489,837	486,302	488,427	489,795	481,351	477,004	472,871	470,101
2000	469,424	465,886	462,462	456,352	450,800	446,135	447,225	447,236	437,269	430,006	425,219	425,331
2001	422,900	419,600	415,600	411,900	407,900	404,900	403,400	404,700	397,800	392,800	390,200	391,000
2002	387,300	385,000	385,500	382,800	382,100	380,500	380,200	382,900	376,000	383,200	-	-

（資料出所）UNEDIC

図 14 ASS 受給者数の推移



（資料出所）UNEDIC

(2) 社会参入手当（AI）

AI は規定の条件を満たす者に対して、6 ヶ月間給付される連帯手当である（1 回の更新が可能）。

1) 給付対象

AI を受給できる者は、以下のいずれかである。

フランス国外で勤務していたために、失業保険に加入していない被用者で、182 日間以上の労働期間を証明できる者。

労災あるいは職業病ゆえに雇用契約が中断され、職種再転換研修の待機中である者。

フランス難民・無国籍者保護局（OFPRA）に政治的避難を申請中かすでに難民の資格

を得た難民または無国籍者。

2 ヶ月以上の勾留の後に釈放された被勾留者。

若年者は AI の給付対象にならない。若年失業者に対しては、後述の通り、ANPE の職業訓練制度や若年者雇用のプログラムが用意されている。

II) 給付条件

AI を受給するためには、以下の条件を満たしていなければならない。

失業保険手当の受給資格がない。

収入制限を超えていない (2002 年 1 月 1 日現在、単身者は 846.90 ユーロ、カップルは 1693.80 ユーロ)。

II) 給付額

2002 年 1 月 1 日現在、AI の給付額は以下の通りである。

単独生活者	
月間収入	月次給付額
0 以上 564.60 ユーロ未満	282.30 ユーロ
564.60 以上 846.90 ユーロ未満	846.90 ユーロ - 収入
846.90 ユーロ以上	0
カップル	
月間収入	月次給付額
0 以上 1411.50 ユーロ未満	282.30 ユーロ
1411.50 以上 1693.80 ユーロ未満	1693.80 ユーロ - 収入
1693.80 ユーロ以上	0

II) 給付実態

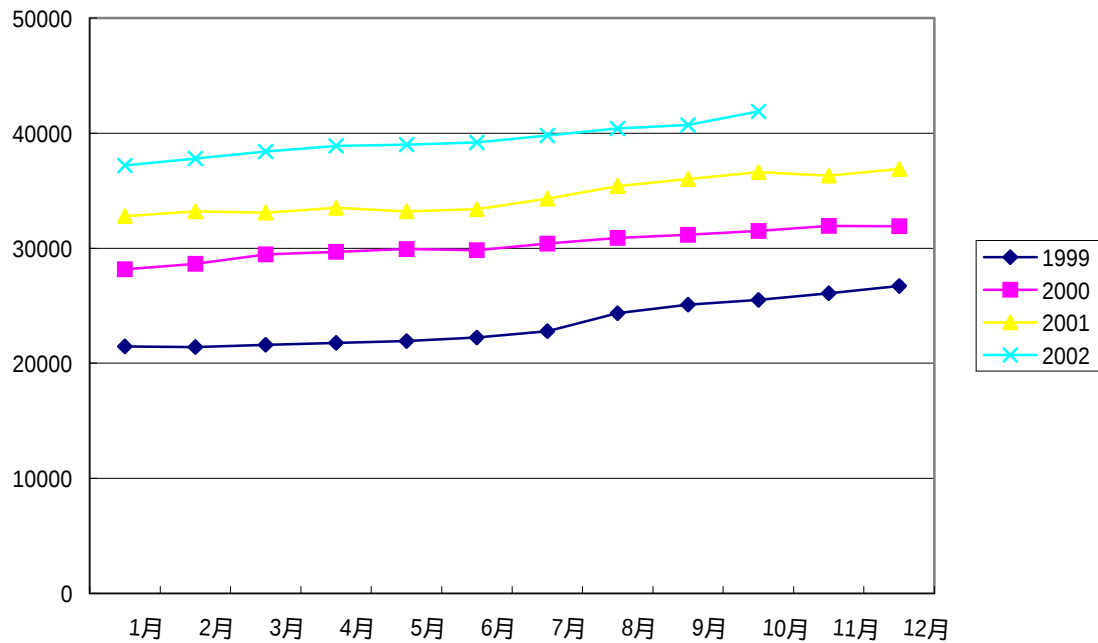
AI の受給者数は、表 12、図 15 の通りに推移している。

表 12 AI 受給者数の推移 (人)

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
1999	21,470	21,417	21,604	21,773	21,933	22,227	22,786	24,345	25,086	25,508	26,076	26,720
2000	28,166	28,635	29,453	29,676	29,947	29,834	30,409	30,884	31,177	31,491	31,939	31,905
2001	32,800	33,200	33,100	33,500	33,200	33,400	34,300	35,400	36,000	36,600	36,300	36,900
2002	37,200	37,800	38,400	38,900	39,000	39,200	39,800	40,400	40,700	41,900	-	-

(資料出所) UNEDIC

図 15 AI 受給者の推移



(資料出所) UNEDIC

(3) 年金相当手当 (AER)

AER は、ある条件を満たす高齢者に対して、ASS の代わりとなるか、あるいは失業保険手当を補足する目的で給付される。

イ) 給付対象

AI の給付対象となるのは、60 歳未満の者で、60 歳になる時に老齢年金保険料納付期間が 160 四半期に達する者。

ロ) 給付条件

AI を受給するには、収入制限を超えていないことが必要である (2002 年 1 月 1 日現在、単身者は 1383.84 ユーロ、カップルは 1989.27 ユーロ。いずれも控除前)。

ハ) 給付額

2002 年 1 月 1 日現在、AER の給付額は以下の通りである。

単身者	
月間収入	月次給付額
506.84 ユーロ以下	877 ユーロ
506.84 超 1383.84 ユーロ以下	1383.84 ユーロ - 収入
1383.84 ユーロ超	0

カップル	
月間収入	月次給付額
1112.27 ユーロ以下	877 ユーロ
1112.27 超 1989.27 ユーロ以下	配偶者の収入により異なる
1989.27 ユーロ超	0

ASS の代替として AER が給付される場合

世帯の所得が 1112.27 ユーロを超え 1989.27 ユーロ以下の場合、AER の給付額は配偶者の給与所得あるいは失業補償（失業保険手当や職業訓練手当など）が含まれているか否かにより異なる。

世帯の所得に配偶者の収入が含まれない場合、AER の給付額は、

1989.27 ユーロ - 世帯の所得

世帯の所得に配偶者の収入が含まれる場合、

配偶者の収入が 1112.27 ユーロを超える 場合、AER の給付額は、

877 ユーロ - 配偶者の収入を除く世帯所得

配偶者の収入が 1112.27 ユーロ以下の場合、AER の給付額は、

1989.27 ユーロ - 配偶者の収入以外を除く世帯所得

失業保険手当の補足として AER が給付される場合

単身者の場合：失業保険手当及びそのほかの失業補償と合わせた総額が 877 ユーロを超えない限りにおいて AER が給付される。

カップルの場合：単身者の場合と同様に、失業保険手当及びそのほかの失業補償と合わせた総額が 677 ユーロを超えない限りにおいて AER が給付される。ただし、配偶者の給与所得や失業補償は考慮されない。

(4) 社会参入最低所得 (RMI)

1988 年、フランス社会における困窮者の増加が深刻化し、連帯制度の枠内で、社会参入最低所得 (RMI) の導入が決まった。今日では、RMI が失業者救済の最後の手段としての役割も果たしている。

1) 給付対象

RMI の給付対象となるのは、フランスに居住する 25 歳以上の者である（扶養すべき子供がいる、あるいは出産を控えている場合にはこの限りではない）。

なお、外国人の場合は、滞在許可証、3 年以上のフランス在住を証明できる場合の労働許可付き一時滞在許可証、またはそれに相当する資格を有する場合に限る。

2) 給付条件

RMI の受給には、以下の条件を満たしていることが必要である。

収入が RMI 給付額を超えないこと。

社会参入契約 (Contrat d'insertion) を締結すること。

ハ) 給付額

2003 年 1 月 1 日現在、RMI の最高給付額は以下の通りである。この額と受給者の収入との差額が実際の給付額となる。

子供の数	単身者	カップル
0	411.70 ユーロ	617.55 ユーロ
1	617.55 ユーロ	741.06 ユーロ
2	741.06 ユーロ	864.57 ユーロ
以下 1 人増えるごとに	164.68 ユーロ	164.68 ユーロ

(資料出所) <http://vosdroits.service-public.fr>

家族手当給付の対象となる子供、そのほか RMI 受給者本人が扶養する 25 歳未満の者 (配偶者、同居生活者 concubin、4 親等までの親族) は扶養家族とみなされる。

給付額の決定には本人及び配偶者 (同居生活者、扶養親族) の収入が考慮される (考慮される、あるいはされない収入は以下の表の通り)。定期的な金銭的援助の類は収入とはみなされない²⁹。

考慮される収入	考慮されない収入
・ 医療・労災保険による現金での日当補償 ・ 失業保険手当 ・ 年金 ・ 家族手当 ・ 成人障害者手当 ・ 動産・不動産収入、株式配当 ・ 就労・研修による収入	・ 児童に対する新学期手当や特別教育手当 ・ 女性への再就労援助 ・ 奨学金 ・ 医療費還付 ・ 医療・労災保険による現物補償 ・ 社会保障制度加入者の死亡の際の近親者への還付金 ・ 家族手当の年齢加算分

ニ) 給付の実施

給付額の決定のために、RMI 受給者の収入は定期的に審査される。当初は、RMI 受給を申請した月のはじめにさかのぼって 3 ヶ月間給付され、その後は各人の社会参入契約に基づいて 3～12 ヶ月間給付される。RMI の給付は家族手当金庫 (CAF) によってなされる。

受給者の収入が RMI 給付額を上回った月から給付は停止される。また、受給者が社会参入契約の内容を遵守しない場合には、給付は中断される。給付中断の決定は、社会参入委員会の答申後になされ、正当な理由を伴わなければならない。

²⁹ ただし、住居費援助 (各種住宅手当や個人的援助) の一部は収入として考慮される。たとえば、無償で住居の提供を受けている場合、RMI の給付額は次のように減額される。単身者の場合 49.40 ユーロ、カップルの場合、98.81 ユーロ、3 人以上の場合 122.27 ユーロ。

なお、RMI 受給中でも、住宅手当や社会保険手当の受給は可能である。また、RMI は非課税である。

㋐) 給与所得との並行受給

完全並行受給

就労あるいは報酬をとまなう職業訓練による所得と RMI は、就労開始後最初の収入審査まで並行受給できる。就労後第 1 回目の収入審査の際には、この間の平均月間給与所得が 100% 控除される。したがって RMI の給付額は、

$$\text{RMI 基礎給付額} + \text{給与所得}$$

となり、完全並行受給の期間は最長計 6 ヶ月になる。

部分的並行受給

さらにその後の 9 ヶ月間は、給与所得の 50% が控除され、RMI の給付額は、

$$\text{RMI 基礎給付額} - \text{給与所得}$$

となる。

特例

就労後第 1 回目の収入審査からの 1 年間の労働時間が 750 時間未満で、社会参入上の必要がある場合、県知事あるいは CAF の責任者は部分的並行受給の延長を認めることができる。その期間は、受給者の総労働時間が 750 時間に達した後の最初の収入審査まで。

就労中断後の就労再開

RMI 受給者が就労中断の後に再び就労を開始した場合、就労再開前の 3 ヶ月間に給与所得がないことを条件に、改めて 6 ヶ月の完全並行受給と 9 ヶ月の部分的並行受給の適用を受けることができる。

連帯雇用契約（CES）との並行受給

RMI 受給者が連帯雇用契約（CES、後述）によって収入を得ている場合、控除の割合は RMI 基礎給付額の 33%（2002 年 1 月 1 日現在、133.85 ユーロ）である。

企業創設・再建の場合

RMI 受給者が企業を創設・再建した場合、創設・再建後最初の 2 回の収入審査においてはそれによる収入は考慮されず、その後 2 回の収入審査においては収入の 50% が控除される。

㋑) 社会参入契約

RMI 受給の申請をする場合には、社会参入契約を締結しなければならない。この契約は、RMI 受給者と社会参入地方委員会との間で交わされる相互の取り組みで、同委員会は RMI 受

給者に社会参入活動に参加する手段を提供する。

契約の内容

社会参入契約には、以下の事項がその内容として含まれる。

受給者の日常生活の改善（収支、医療、住居）

職業訓練研修（職業指導契約、FNE による社会参入・職業訓練活動）

適当な就労（雇用復帰契約、任意団体や行政における公益活動）

契約の期間

社会参入契約は RMI の受給開始から 3 ヶ月以内に締結され、契約の期間は 3-12 ヶ月である。受給者の社会参入に 1 年以上を要する場合には、契約にその旨を明記しなければならない。

契約の実施

契約中で言及された個人または機関が、受給者の社会参入プロジェクトの実施をフォローし、受給者を支援する。社会参入地方委員会は、受給者の契約内容の実現状況を審査し、RMI 給付の更新に関する意見を答申する。

契約の改定

受給者、社会参入地方委員会の委員長、あるいは県知事の要望によって、契約は改定され得る。

ト) 給付実態

2001 年 12 月末現在、家族手当金庫（CAF）による RMI 給付支出は 45 億 9000 万ユーロで前年比-0.2%、RMI 受給者総数は 105 万 1725 人で前年比▲1.9%となっている。

RMI 受給者の世帯構成は、カップルが 20%弱、単親世帯が約 25%、そして半分強が単身生活者である。また、単親世帯の場合、母親と子供の組み合わせが全体の 94%と圧倒的に多い（表 13）。このほか年齢別では、受給者の 21.5%が 30 歳以下である。

RMI 受給者のうち 56%は住宅手当も同時に受給している。一方、RMI 受給者の 31.7%にとっては、RMI が唯一の収入源である。

RMI 受給者の就職は、CES などの特殊雇用契約による場合は比較的容易であるが、フルタイムの就職口を見つけることは難しい。受給者の社会参入は、受給期間が長くなるほど困難になる。また、社会参入を果たした過去の RMI 受給者が再び RMI 受給者となる場合、再度の就職の可能性は低まる。RMI 受給者の雇用復帰に際してカギとなるのは、年齢、学歴、そして健康状態である。一般的に、若年の RMI 受給者の方が就職は容易である。

RMI 受給中の就労状況に関しては、1996 年 12 月時点における RMI 受給者の 26%が 1998 年 1 月までに一度は就労（報酬をとまなう職業訓練を含む）した。このうち 4 分の 1 が無期限雇用契約（CDI）で、4 分の 1 が有期雇用契約（CDD）あるいは人材派遣による雇用、そして 3 分の 1 が CES などの被援助型雇用であった。これらの RMI 受給者の平均給与所得は

月 610 ユーロ（被援助型雇用の場合は月 535 ユーロ）で、大部分の者は時間給にして SMIC とほぼ同額の報酬を得ている³⁰。

表 13 RMI 受給者の世帯構成

世帯構成	割合
カップル	18.5%
・扶養家族 0	3.8%
・扶養家族 1 人	4.3%
・扶養家族 2 人	4.4%
・扶養家族 3 人以上	5.9%
単親世帯	25.3%
・母親+扶養家族 1 人	12.3%
・母親+扶養家族 2 人	6.9%
・母親+扶養家族 3 人以上	4.5%
・父親+扶養家族 1 人	1.0%
・父親+扶養家族 2 人以上	0.6%
単身者	56.3%
・女性	20.2%
・男性	36.1%
計	100.0%

（資料出所）CAF

㊦) 失業保険手当受給者と RMI 受給者との相違

失業保険手当を受給中の失業者と RMI 受給者との間には、表 14 にみられるような相違が存在する。

両者間の違いは、まず、失業期間に顕著に見て取れる。失業保険手当受給者は失業期間 12 ～ 17 ヶ月の者が全体の 34.2% で最も多いが、RMI 受給者の場合は、失業期間 36 ヶ月超が 4 1.6% と最も多く、長期失業者が圧倒的に多いことを示している。

婚姻の状態に関しては、失業保険手当受給者は全体の 52.6% が既婚者であるのに対して、RMI 受給者では独身が 58.5% と最も多く、次いで離婚者が 21.3% となっている。

学歴の程度に関しても違いが見られる。失業保険受給者では無資格者が 40.3% であるのに対し、RMI 受給者では 51.6%、バカロレア（高校卒業）以上の学歴をもつ者は、前者で 15. 8%、後者で 8.9% となっている。

³⁰ CDI あるいは CDD で就労している RMI 受給者の 60% 以上が、月 763 ユーロ以上の給与所得を得ている。

これらを総合すると、RMI 受給者は、通常の失業保険手当を受給している者に比べて、失業期間が長く、低学歴で、独身あるいは離婚経験者が多いというように、社会的に疎外された者であることが分かる。これらは両者の給与希望価格の相違にも反映されている。失業保険手当受給者が 6.38 ユーロの時給を希望するのに対して、RMI 受給者では 5.29 ユーロと低い。

表 14 失業保険手当受給者と RMI 受給者の相違

	失業保険手当受給者	RMI 受給者
希望給与（時給）	6.38 ユーロ	5.29 ユーロ
失業の期間	13.84 ヶ月	36.9 ヶ月
失業の期間		
< 6 ヶ月	19.2%	12.5%
6-11 ヶ月	20.4%	6.1%
12-17 ヶ月	34.2%	12.1%
18-23 ヶ月	11.5%	11.2%
24-35 ヶ月	12.2%	16.5%
> 36 ヶ月	2.5%	41.6%
性別		
男	48%	57%
女	52%	43%
平均年齢	36.09 歳	36.18 歳
婚姻関係		
独身	36.3%	58.5%
既婚	52.6%	18.1%
寡夫/寡婦	1.8%	2.1%
離婚	7.3%	21.3%
学歴		
・ 免状なし	40.3%	51.6%
・ CAP-BEP （職業教育終了証書、前期中 等教育終了証書）	31.8%	30.8%
・ 技術バカロレア （中等教育終了）	5.7%	2.6%
・ 普通バカロレア	6.4%	6.1%
・ バカロレア以上	15.6%	8.9%

（注）数字は通常の失業者が 1996 年 10 月、RMI が 1998 年 9 月

（資料出所） 国立統計経済研究所（INSEE）

3 早期退職制度

早期退職制度（préretraite）は、退職年齢に達していない者が、前倒しで年金の受給を開始する制度で、雇用創出政策の一環として導入された。高齢従業員の全面的あるいは部分的退職を促進することで、新規人員採用につなげることをねらいとしている。完全早期退職の適用を受ける者は、もはや失業者とはみなされず、手当を受給しながら外国に居住することも自由である。早期退職制度を適用する企業は国と協約を締結し、その内容に準じて一定の拠出金を国に納める³¹。協約締結企業は、早期退職制度を経済的解雇の手段として用いることもできる。

以下、1984 年以来実施されている国の仏雇用基金（FNE）による早期退職の二つの手当を概観する³²。

(1) 早期退職解雇手当（AS-FNE）

経営難に陥っている企業は、57 歳以上（例外的に 56 歳以上）の従業員に対して、本来の退職年齢までのあいだ早期退職手当（年金）を受給することを提案できる。この場合、早期退職手当（年金）の給付額は、月給与総額が社会保障上限額（2002 年 1 月 1 日現在、2352 ユーロ）以下であればその 65%、社会保障上限額を上回る場合には、給与総額がその 2 倍（同 4704 ユーロ）以下であることを条件に、給与総額の 50%となる。

(2) 漸次早期退職手当（APP）

56 歳以上（例外的に 55 歳以上）の被用者は、本来の退職年齢に達するまでの間、フルタイム労働をパートタイムに切り替えて、給与と同時に早期退職手当（年金）を受給することができる。その給付額は、月給与総額が社会保障上限額以下であればその 30%、社会保障上限額を上回る場合には、給与総額がその 2 倍以下であることを条件に、給与総額の 25%となる。

³¹ この拠出金は仏雇用基金（Fonds national de l'emploi: FNE）によって管理される。

³² より詳しくは、特別レポート Vol.4「フランスの社会保障制度の概要 - 年金制度及び年金改革の動向を中心に -」第 5 章を参照されたい。

職業訓練制度

フランスでは、職業訓練の推進が雇用政策上、重要な位置を占めている。特に 1970 年以降、職業訓練の制度化が進み、1998 年 3 月には職業訓練担当相が置かれるに至った。

1999 年 3 月に職業訓練に関する現状報告に政府提案を併せて発表された白書によると、フランスにおける職業訓練は以下の 4 点を柱としている。

- すべての人に職業訓練の機会を提供する
- 職業上獲得した能力知識を認定するシステムを確立する
- 職業見習いと学業とを統一した教育システムを発展させる
- 関係者（国、労使、地方自治体）それぞれの役割を明確にする。

以下ではまず、フランスにおける継続的職業訓練制度について見る。次いで、職業訓練と雇用契約を組み合わせた特殊な形の雇用契約を取り上げ、職業訓練は失業対策としても重要な役割を果たしていることを示す。

1 フランスにおける継続的職業訓練制度

有能な人材の育成のためには、学校や大学における教育が重要なのは当然だが、それに加えて、フランスでは 1970 年代初頭から、職業訓練の重要性が注目されるようになった。以来、国、企業、地方地自体、公共団体、公立及び私立の訓練機関、職業団体、労働組合などが独自に、あるいは連携しながら職業訓練制度を発展させてきた。

図 16 フランスにおける継続的職業訓練の位置づけ

5/6 歳	11 歳	14/15 歳	17/18 歳	25 歳	55 歳	60 歳	65 歳
初等教育	中学	高校	大学			社会活動	
						第三世代の大学	
						年金生活	
義務教育		16 歳	就労 失業 訓練		早期退職		退職
学業教育				継続的職業訓練			
生涯教育							

フランスの継続的職業訓練は、団体交渉による決定が重視されている点、年齢や経験に応じて各個人に適したさまざまな訓練を用意している点が特徴である。

継続的職業訓練に関する措置は、労使交渉による業種別組合協定か国の法律・デクレに拠

る。労使団体と国は、各職種に特有の問題点を考慮した上で、適切な措置をとる必要がある。なお、継続的職業訓練はフランスの GDP 全体の 1.7% に相当し、経済的にもその比重は大きい。

(1) 若年者向けの職業訓練制度

若年者に対しては、職種別に初歩的な職業訓練が中学レベルから開始され、以下の三つのレベルに分かれる。

職業訓練教育課程

中学レベル：職業適性証書 (certificat d'aptitude professionnelle: CAP)

職業学習修了証書 (brevet d'études professionnelles: BEP)

高校レベル：職業バカロレア

技術教育課程

高校レベル：技師免状 (brevet de technicien: BT)

技術バカロレア

大学レベル：高等技師免状 (brevet de technicien supérieur: BTS)

職業別高等教育長期課程

これらの職業訓練は、見習契約という雇用契約の一形態と連関している。見習契約は、16 歳から 25 歳の若年者を対象に、一般教育、理論、実践を施し、CAP/BEP から技術者資格に至る各種職業資格を取得させることを目的とする雇用契約である。見習い期間中、契約当事者は各企業の従業員として賃金報酬を受けると同時に、見習い訓練センター (centre de formation d'apprenti: CFA) の生徒でもある。

(2) 継続的職業訓練制度の概要

継続的職業訓練は、就労者を対象に、業務上の技術の進歩や条件への適応、職能の維持・向上、社会的あるいは職業的昇進、を目的として、国、地方自治体、企業、労使団体などの協力のもとに実施される。

1) 実施主体

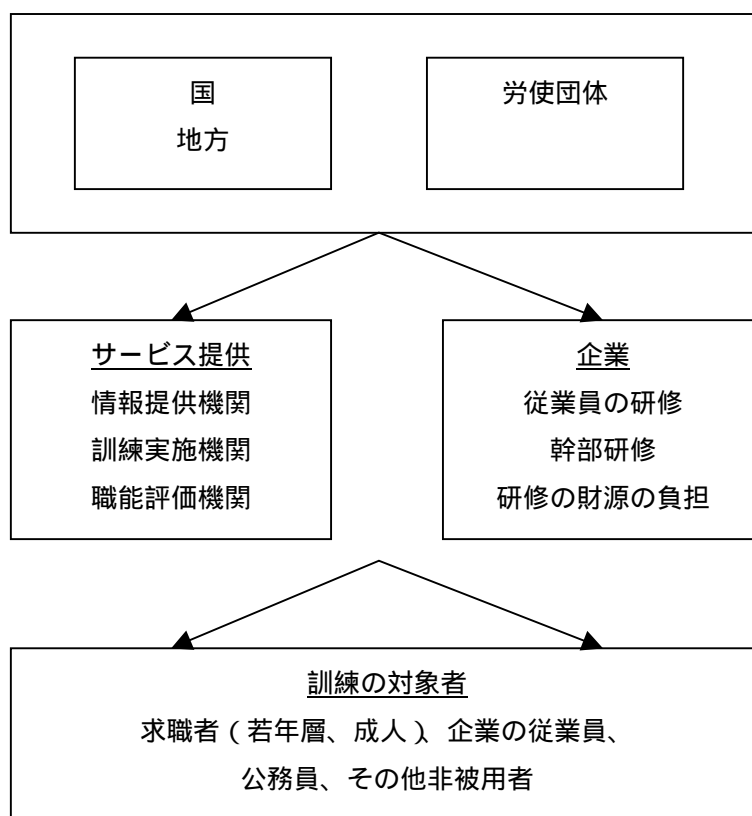
継続的職業訓練制度は国と地方自治体の責任のもとで運営されるが、通常の職業訓練においては地方が主導的な役割を果たす。主幹産業や雇用に関する諸問題は地方によって異なるため、各自治体は地元のニーズに即した職業訓練政策を策定することができるというメリットがある。したがって、国はその法的枠組みを提供するにとどまり、その役割は限定的である。国と各地方間での政策実施の一貫性と整合性を保つため、全国レベルの調整機関 (見習・職業訓練地方プログラム調整評議会) が置かれている。

実際の職業訓練で最も有効と考えられるのは、企業内部における研修である。国と地方自

治体は、研修を実施する企業に助成金を交付して、職業訓練の実施拡充を図っている。

労使は、同数の代表からなる運営機関を設立して、継続的職業訓練プログラムの作成に参加する。

図 17 継続的職業訓練の実施主体



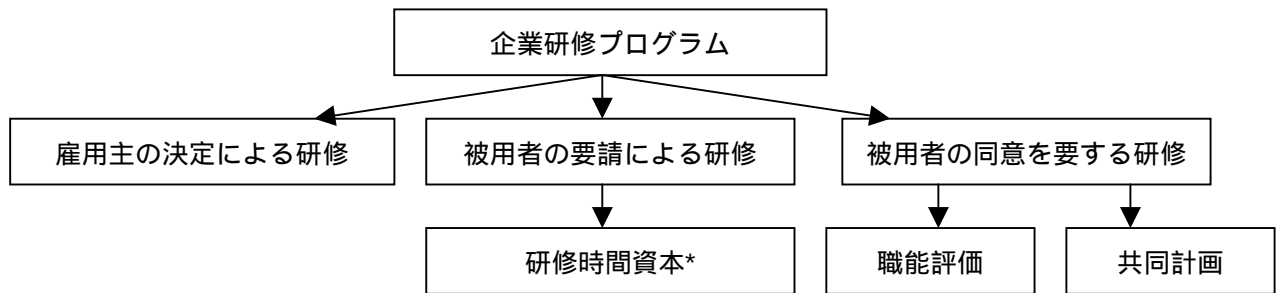
ロ) 対象

ロ) 民間部門の被用者

民間企業の従業員は、就労中に継続的職業訓練を受けることができる。この場合、企業単位の研修制度と個人単位の研修制度との2種類がある。企業単位の研修の場合、研修の責任者は雇用主で、被用者への報酬も企業の負担となる。通常、研修はそれに充てられる時間枠を利用して行われるが、労働時間外の研修については、雇用主と従業員の間で作成される共同計画の取決めにしたがって実施される。

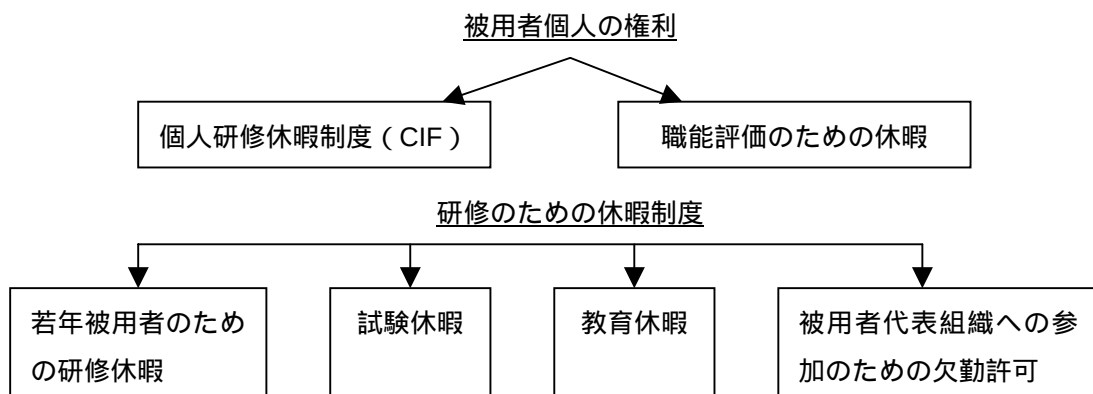
企業研修のほかに、各被用者は希望すれば個人単位で研修に参加することもできる。この場合は、個人研修休暇 (congé individuel de formation: CIF) を利用することになる。

図 18 企業単位の研修制度



(*研修時間資本 (capital temps de formation) : 職業団体の取決めにより、勤務時間中に研修を行うことを認めたもの。研修中の給与は維持される。研修費用は企業が負担するが、企業の申請により、職業訓練制度運営機関 OPCA が最高 50%まで負担することができる。)

図 19 個人単位の研修制度



） 公務員

公務員は、行政機関の主導により実施される研修、あるいは研修休暇を利用する研修に参加することができる。所属の行政機関による研修への参加は就労時間とみなされ、給与は減額されない。各人の選択において研修休暇を利用する場合は、研修期間中の給与補償を受けることができる。

） 非被用者

農業従事者、職人、フリーランス、商人、自由業者などの非被用者も、職業訓練に参加することができる。その場合、非被用者は訓練費用を自己負担しなければならない。

） 求職者

すべての求職者は、一定の条件のもとで、報酬をとまなう職業訓練を受けることができる。

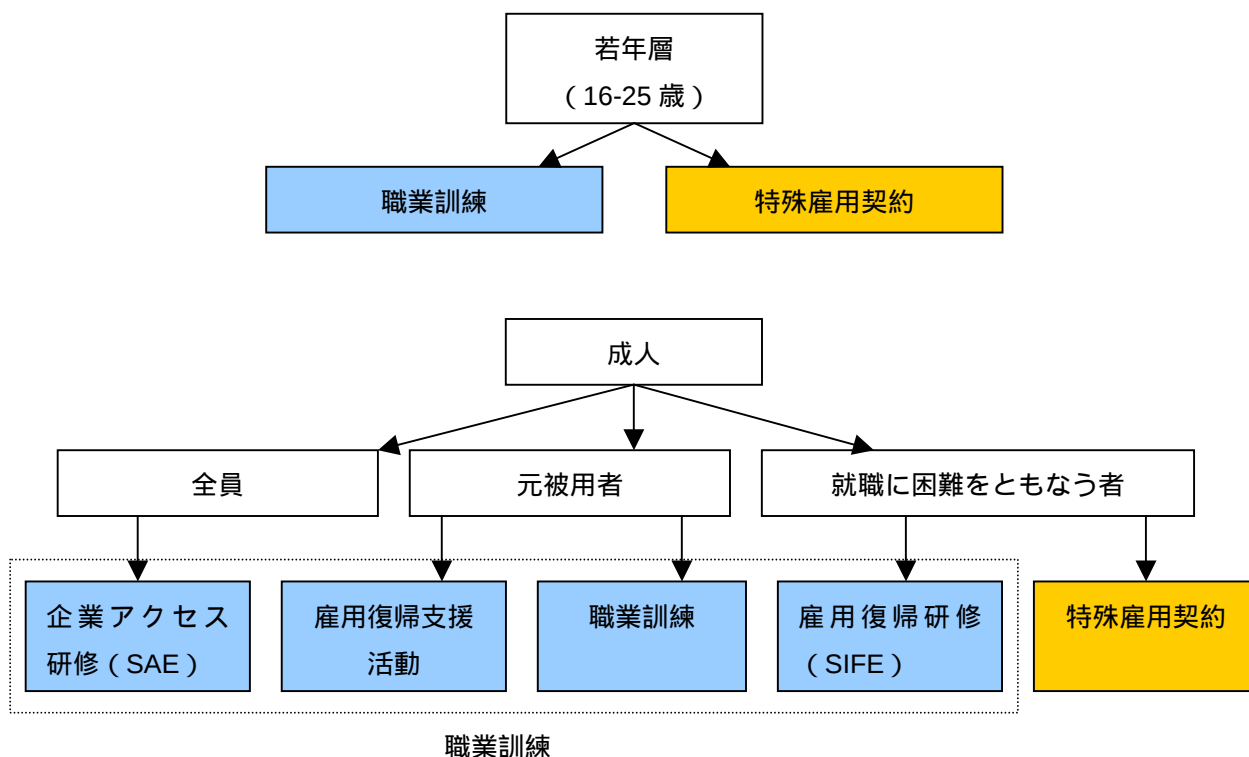
16～25歳の求職者

- ・企業の負担による特殊な雇用契約（以下の3種類、詳細は後述）の枠内での職業訓練
 - 職業指導契約（企業の「発見」を目指す）
 - 資格取得契約（職業資格あるいは免状の取得を目指す）
 - 雇用適応契約（何らかの資格をもつ者の特定のポストへの適応を目指す）
- ・地方自治体の負担による職業訓練

失業者、その他の求職者

- ・就職が困難な者を対象とする特殊な雇用契約の枠内での職業訓練
- ・国あるいは地方自治体の負担による職業訓練

図 20 求職者向けの研修制度



ハ) 費用の負担

継続的職業訓練の費用は、おもに国、地方自治体（地域圏）及び企業によって負担される。国と地域圏の管轄は法律によって規定される。

継続的職業訓練においては、地域圏が包括的な管轄を有する。16～25歳の若年者を対象とする職業訓練も、地域圏の所轄である。国は、就職が困難な者、業界団体、企業を対象に介入する。また企業による負担は、法的義務にしたがう。

以下に、国、地域圏、企業それぞれの負担について詳述する。

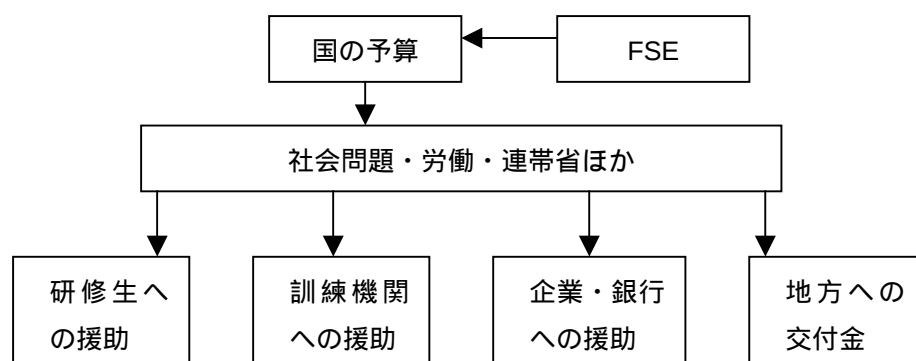
） 国の負担

職業訓練費用に関する国の負担は次の通りである。

求職者に対する職業訓練費用・研修報酬の全部または一部
障害者、移民労働者、被勾留者、文盲などの特殊ケースの職業訓練費用
特定分野における職業訓練費用（新技術部門など）
職業訓練制度に関する広報費用
地域圏への交付金
企業あるいは業界団体内での職業訓練計画策定・実施への援助

国の負担分は、社会問題・労働・連帯省等を通じて全国あるいは地方レベルで歳出される。
欧州社会構造基金（Fonds social européen: FSE）³³から助成金が交付されることもある。

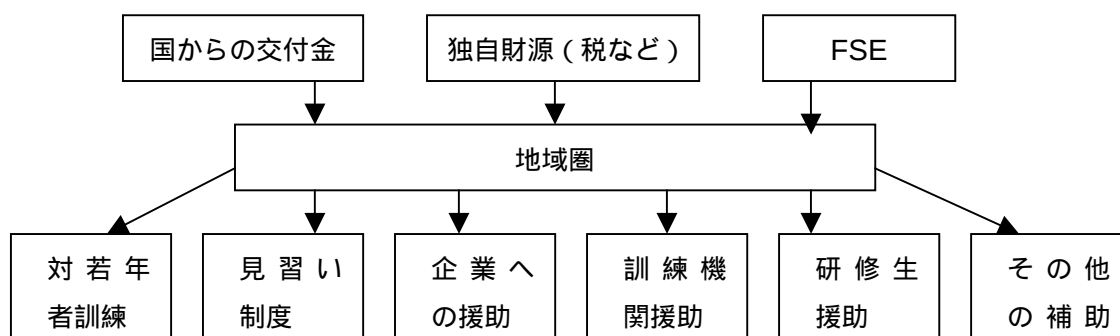
図 21 国の負担



） 地域圏の負担

地域圏は、とりわけ 16～25 歳の若年者向けの職業訓練と、各地方の優先事項に応じた職業訓練を管轄する。若年者に関しては、国及び労使との協議の上、地域圏は圏内で若年者に提供される職業訓練の全体（学校教育も含めて）を調整する。そのほか、国と地域圏は、5 年ごとに更新される国 - 地域圏契約の枠内で、共通・共同負担の優先課題にそって取り組む。

図 22 地方圏の負担



³³ 加盟国の職業訓練・雇用政策に介入する EU の機関。

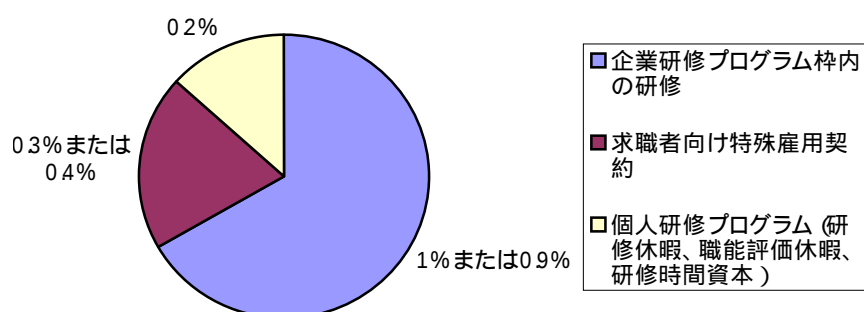
）企業の負担

企業は職業訓練及び職能評価の費用を毎年負担して、職業訓練制度の発展に協力する。負担の態様は、企業規模によって異なる。企業の負担金は、労使間で設立され国の認可を受けた機関によって徴収される。

従業員 10 人以上の企業

法定負担分は従業員の総給与額の 1.5%。実際は、法定負担分を大きく上回って負担金を納める企業があり、平均負担率は 3% となっている。

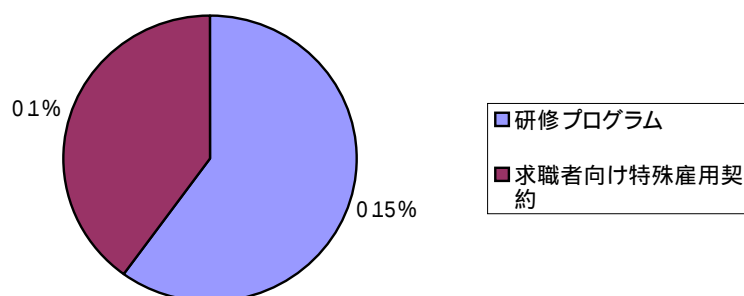
図 23 従業員 10 人以上規模企業による 1.5% 負担分の使途内訳



従業員 10 人未満の企業

法定負担分は従業員の総給与額の 0.15%。当該企業が見習税 (taxe d'apprentissage) の課税対象となっている場合には 0.25%。

図 24 従業員 10 人未満規模企業による 0.25% 負担分の使途内訳



企業経営者・非被用者

法定負担分は特別な基準によって算定される収入の 0.15%。業界によって、労使交渉の結果、負担分が法定よりも高く設定されることがある。

二) 職業訓練機関

継続的職業訓練の実施に当たる機関には、職業訓練機関と職能評価機関とがある。フランスには現在 4 万 5000 以上の職業訓練機関が存在し、その市場は開放されている。

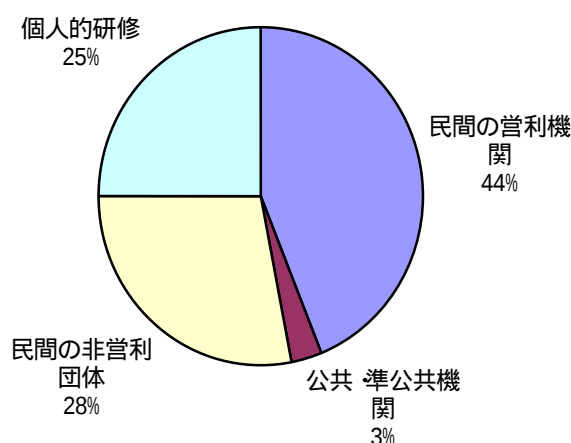
公共・準公共職業訓練機関

- ・ 教育省所管の機関
- ・ 他省庁所管の機関
- ・ 全国成人研修協会 (Association nationale pour la formation des adultes: AFPA)
- ・ 農業省所管の農業振興職業訓練所
- ・ 農業会議所、商工会議所、職業組合

民間職業訓練機関

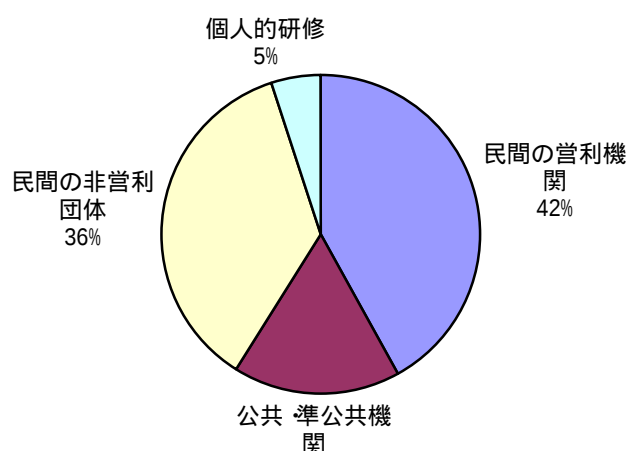
- ・ 非営利団体 (1901 年任意団体法による)
- ・ 営利機関

図 25 研修機関数の種類別割合 (1998 年)



1998 年に、フランスにおける全職業訓練機関の売上高は 424 億フラン (= 64 億 6400 万ユーロ) であった。全機関の 76% は売上高が 50 万フラン未満で、売上高上位 7,600 機関が総売上高の 3 分の 1 を占めている。

図 26 各種職業訓練機関の売上高シェア



㊦ 情報提供機関

職業訓練に関する情報を欲する実施主体と受益者に応えるため、全国各地に情報提供の場が設置されている。

実施主体を対象とする情報提供機関

- ・ 職業訓練推進・資料・情報センター (Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation: CARIF): 各地方で公共団体、職業訓練機関、企業等に情報を提供する。
- ・ センターINFFO (Centre pour le développement de la formation professionnelle): 1976年に設立され、継続的職業訓練に関する情報提供、資料収集、調査研究を行う。労使間で構成される任意団体で、国の助成金を受けている。
- ・ 欧州職業訓練開発センター (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle: CEDEFOP): 1975年に設立され、欧州連合の各加盟国で職業訓練に関する情報の収集と発信、とりわけ比較調査研究を行う。職業訓練の専門家の視察プログラムも主宰する。

受益者を対象とする情報提供機関

すべての受益者: 公共職業安定所 (ANPE)

職業訓練情報館 (MIF) 職業情報館 (MIP)

各種地方機関

特定の受益者: 女性・家族情報資料センター (CIDFF)

管理職雇用協会 (APEC)

農業管理職・技師・技術者雇用協会 (APECITA)

障害者就職・オリエンテーション専門委員会 (COTOREP)

若年者： 受入・情報・オリエンテーション常設センター（PAIO）
地方ミッション（ML）
「Espace Jeunes」（情報集約の目的で 1994 年に設置）
情報・オリエンテーションセンター（CIO）
若年者情報資料センター（CIDJ）

4) 運用実態

2000 年において、従業員 10 人以上の企業の職業訓練への参加率は 3.18%と、前年(3.23%)から若干下がっている。1994 年の参加率は 3.29%であり、この数字は近年低下傾向にある。

2000 年に職業訓練を受けた就労者の数は 365 万 6,395 人で、やはり前年(373 万 7,155 人)から減少している。このうち 286 万 6,319 人は、企業によって直接負担される職業訓練計画の枠内で訓練を受けた。

被用者を対象とする全企業の総職業訓練時間数は、2000 年に 1 億 6,200 万時間と、前年(1 億 5,100 万時間)から増加した。

2000 年は求職者を対象とする職業訓練の活性化が顕著であった。これは、見習契約も含めて、成人・若年者を対象とする特殊雇用契約の件数が前年から 4%増えて 45 万 2,000 件に達したためで、なかでも成人資格取得契約は前年比 106%増、7,000 件の増加となった。

(3) 国及び地域圏による職業訓練

ここでは、国及び地域圏が実施主体となる職業訓練について概観する。

継続的職業訓練に関する国と地域圏の役割分担は、上述の通り、就職が困難な者を対象とする職業訓練は国が担当し、一般的な職業訓練や若年者を対象とする職業訓練については地域圏が主導的役割を果たすとなっている。ただし、実際の職業訓練の実施や費用の負担には、複数の当事者（国、地域圏、県、ANPE、ASSEDIC など）が関与している場合が多い。

1) 全国雇用基金（FNE）による職業訓練

全国雇用基金（FNE）は成人の長期失業者を対象に職業訓練を実施しており、費用は国と地域圏が共同で負担している。実際の職業訓練は雇用担当省の出先機関である県労働・雇用・職業訓練総局（DDTEFP）の所管で、訓練の期間は最低 40 日、最高 3 年まで。国または地域圏によって認可された職業訓練に限られ、訓練センターまたは企業内部で実施される。FNE による職業訓練費用の負担は 70%が限度である。

FNE はまた、従業員 250 人未満の中小企業を対象に、人員採用や人材管理の支援も行っている。ここでは、失業のおそれのある低職能の従業員あるいは管理職、特定技術の分野に従事する者が職業訓練の対象となる。

2) 企業アクセス研修（stage d'accès à l'entreprise: SAE）

ANPE が主宰する職業訓練で、ある特定のポストに採用が見込まれる求職者と企業内での昇進のために資格取得を必要とする被用者を対象とする。この職業訓練には、年齢や ANPE 登録期間による制限はない。長期失業者、被勾留者、26 歳未満の若年者なども対象となる。

SAE はフルタイムで実施され、無償である。費用は国が負担する。ANPE は、企業及び職業訓練機関と協議の上で、当該ポストにふさわしい研修の内容・実施方式を決定する。研修期間は内容により 40 時間から 500 時間の間で設定できる。ANPE 登録が 1 年を超える者については、750 時間まで研修が認められる。

SAE の受講者は研修生扱いとなり、求職者の場合はその資格で報酬を得るか、雇用復帰支援訓練手当 (AREF) あるいは国・地域圏による各種手当を受給できる。社会保険は、各人の資格によって、国、地域圏あるいは ASSEDIC が保障する。研修の終了後は、原則として、無期限雇用契約または 6 ヶ月以上の有期雇用契約によって当該ポストに採用される。被用者の場合は、雇用契約が維持され、研修中も継続して給与の支払いを受ける。

ハ) 社会参入雇用訓練研修 (stage d'insertion et de formation à l'emploi: SIFE)

就職が困難な者を対象に、ANPE あるいは成人職業訓練協会 (AFPA) が提供する研修で、特に、RMI 受給者、ASS 受給者、1 年以上の長期失業者、扶養家族を抱える (あるいは抱えていた) 単親者などを対象として想定している。

研修の大半は集団的に実施されるが、個人的な研修も場合によって可能である。

SIFE を受けるには、過去 18 ヶ月中に 12 ヶ月以上の ANPE 登録期間があるか、12 ヶ月以上継続して求職者登録していることが必要である。2 年以上の長期失業者は優先的扱いを受ける。すでに職業経験があり、ANPE に 3 ヶ月以上求職者登録している 26 歳以上の者は、個人的 SIFE を受けることができる。その場合、長期失業に陥りかねない重要なリスクに脅かされていることを示す必要がある。25 歳以下の求職者は、地域圏によるプログラムまたは特殊雇用契約が推奨されるため、SIFE の対象とはならない。

集団的 SIFE の内容は、ANPE と AFPA が各地域の雇用状況に応じて決定する。研修は原則として実地研修で、最低 40 時間、最高 1200 時間とされているが、低資格者が技能習得のために SIFE を受ける場合は、期間の延長が認められている。

SIFE 受講中は、研修生としての身分で、報酬を受けるか、ASSEDIC によって AREF などの手当を受ける。

2 職業訓練制度と雇用・失業対策の結合

(1) 特殊雇用契約

フランスでは、失業者の再就職を支援するために、職業訓練と雇用とを組み合わせた特殊雇用契約が設定されている。これは、特に若年者の (長期) 失業を改善するために導入されたもので、職業訓練が強制される契約と任意のものとの大きく分かれる。若年者に限らず、就職がきわめて困難な者に対しても適用されることがある。

強制的職業訓練を伴う契約： 見習契約 (contrat d'apprentissage)
資格取得契約 (contrat de qualification)
雇用適応契約 (contrat d'adaptation à l'emploi)
職業指導契約 (contrat d'orientation)

任意の職業訓練をともなう契約：連帯雇用契約（contrat emploi solidarité: CES）
 雇用補強契約（contrat emploi consolidé: CEC）
 雇用主導契約（contrat initiative emploi: CIE）

このほかに、若年者の社会参入をより促進する目的で、1997 年に若年者雇用（emplois jeunes）が導入された。

1) 見習契約

目的： 何らかの職業資格の取得。

対象： 16-25 歳の若年者で中等教育の第一課程を修了した者。26 歳の若年障害者も対象となる。

雇用主： すべての使用者（公共セクターも含む）

契約： 職業訓練と取得目標資格に応じて 1-3 年。あるいは少なくとも契約の目的となる教育期間以上。

職業訓練： 職業訓練は見習い訓練センター（CFA）か（企業の）見習い部門で実施される。年間最低 400 時間で、取得目標資格による。見習い指導員は一定の要件を満たした品行方正の成人でなければならない。

報酬

（対 SMIC 比）

契約年数	17歳以下	18-20歳	21歳以上*
1年目	25%	41%	53%
2年目	37%	49%	61%
3年目	53%	65%	78%

（*21 歳以上については、協定最低賃金（MC）がこれを上回る場合は MC）

費用負担

・ 一律補償金

契約時の被採用者の年齢	18歳未満	18歳以上
採用援助(1)	915ユーロ	915ユーロ
職業訓練援助(2)	1525ユーロ	1830ユーロ

(1)従業員 20 人以下の企業の場合

(2)海外県の場合は+305 ユーロ

- ・ 社会保険料雇用主負担分減免（従業員 10 人以下の企業は完全免除、11 人以上の企業では SMIC の 11%（海外県では 20%）まで控除が認められる）

財政

2000 年に企業が拠出した見習税は 13 億ユーロに上る。そのうち 3.9 億ユーロが見習い訓練センター（CFA）及びその他の見習い機関に投じられた。CFA は、その他に、地域圏から 7 億 5000 万ユーロ、適正配分基金から 1 億 500 万ユーロの助成金を受けている。2000 年に国は 14 億ユーロを見習い制度に支出している。そのうち 7 億 4300 万ユーロが一律補償金に充てられ、7 億 1900 万ユーロが雇用主に対する社会保険料減免分である。このほかに、欧州社会構造基金から 9000 万ユーロの交付金があり、見習契約に関する 2000 年の総支出は 28 億ユーロであった。

利用者の実態

2000 年には新たに 24 万人が見習契約を締結して職に就いた。そのうちの 64%が学校教育を終えた直後に見習契約を開始し、26%はすでに何らかの見習いを経験済みの者である。V レベルまでの教育を修了した者が契約者の大半（82%）を占め、取得目標資格は CAP あるいは BEP が 70%となっている（表 15）。

利用企業

見習契約を利用する企業のセクター別割合では、サービス産業が最も多く 53.1%を占め、そのうちの約半数は商業である。製造業では、食品関係の職人が全体の半分を占めている。企業の規模別では、従業員 10 人未満の企業による見習契約の利用が多く、全体の 3 分の 2 以上を占めている（図 27）。

表 15 見習契約の利用者の内訳（1999-2000 年、％）

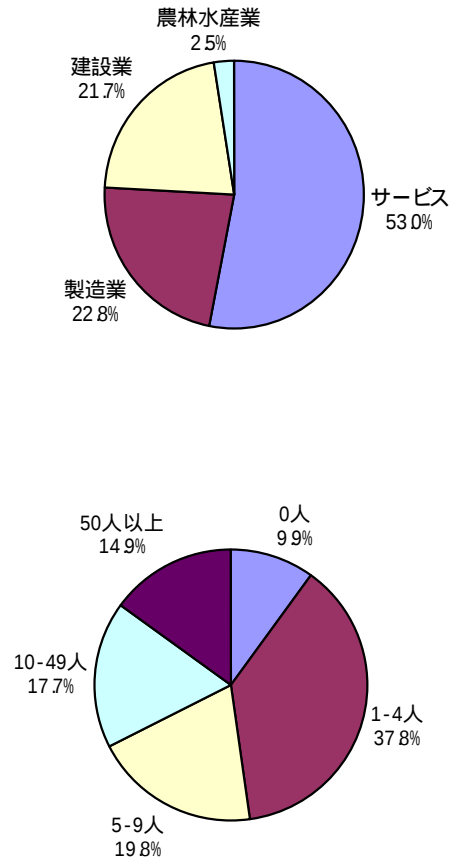
	1999 年	2000 年	2000/99 の推移
新規契約数	28,422	237,876	+4.1%
性別			
男性	71.2	70.8	-0.4%
女性	28.8	29.2	+0.4%
年齢			
17 歳以下	49.9	51.5	+1.5%
18 歳以上	50.1	48.5	-1.5%
契約開始時の職能レベル			
II, III または IV	18.0	17.9	-0.1%
V	34.5	33.2	-1.3%
V bis 、 VI	47.5	48.9	+1.4%
取得目標資格レベル			
I - III (bac + 2 以上)	9.6	9.9	+0.3%
IV (bac Pro、 BP)	16.5	17.0	+0.5%
V (CAP、 BEP) ³⁴	70.7	70.2	-0.5%
補足資格	3.2	2.9	-0.3%
契約期間			
12 ヶ月以下	19.1	18.7	-0.4%
13-24 ヶ月	72.5	72.8	+0.3%
25 ヶ月以上	8.4	8.5	+0.1%

*レベルを示すローマ数字は、数字が大きいほど低資格となっている。

（資料出所）Centre INFFO 2000 年統計

³⁴ 例えば、「職業資格レベル」の者とは、CAP（職業適性証）又は BEP（職業学習免状）の所持者若しくはリセ（我が国の高等学校に相当、3 年制）には進学したもののバカロレア（大学入学資格）を取得できなかった者をいう。CAP は、コレ - ジュ（我が国の中学校に相当、小学校が 5 年制のため 4 年制）の第 5 学級（コレ - ジュの 2 年生に相当）終了の時点で 14 歳に達してしまった者（フランスには小学校段階から落第がある）又は調整第 4 学級（3 年生に相当する第 4 学級に成績不良にて進めなかった者が進むコース）に入っている者を対象に、3 年間一般教養と職業教育の授業を行い、試験に合格した者に与えられる資格。一般に BEP より高度な専門的技能を持つとみなされる。BEP は、第 3 学級（コレ - ジュの 4 年生）修了者に 2 年間職業教育を行い、修了者に与えられる資格。そのうち優秀な者には技術リセ第 1 学級（リセの 2 年生）への編入が認められる。ただし、BEP は団体協約の認定外の資格であるため、これだけでは技能保持者とは認められない。CAP、BEP 保持者は、一般には熟練工としての道を歩むことが想定されている。

図 27 見習契約利用企業のセクター・規模別割合



(資料出所) Centre INFFO 2000 年統計

Q) 資格取得契約

目的： 以下の職業資格の取得

- i) 職業教育あるいは技術教育修了の学位・免状
- ii) 業界労使協約によって認定された資格
- iii) 全国雇用労使委員会 (CPNE) が作成するリストに含まれる資格

対象³⁵： 16～25歳の若年者で資格を持たないか、資格を有していても就職を果たせない者

雇用主： 継続的職業訓練制度への拠出義務を負うすべての使用者（国、地方自治体、継続的職業訓練制度への拠出義務を負わない公共機関、管理人・住宅管理人・

³⁵ 2000年12月31日までは、試験的措置として、対象が社会的・職業的困難に直面して過去12ヶ月間失業中の26歳以上の者にも拡大されていた。

使用人・育児補助者の使用者を除く)

契約： 6～24 ヶ月の有期雇用契約（目的が達成されない場合 1 回だけ更新可能）

職業訓練：契約期間の最低 25%。指導員は最低 2 年の職業経験がなければならない

報酬

	16-17歳	18-20歳	21歳-
契約1年目	SMICの30%	SMICの50%	SMICの65%
契約2年目	SMICの45%	SMICの60%	SMICの75%

費用負担

職業訓練に関しては、1 時間あたり 9.15 ユーロが労使間公認徴収機構（Organisme paritaire collecteur agréé: OPCA）によって負担される。

また、国は SMIC を超えない限りにおいて、雇用主の社会保険料負担分を控除する。

利用者の実態

2000 年の新規契約者は 13 万 4000 人で、前年から 13% 増加した。そのうち 41.4% は学業修了と同時に資格取得契約を結んだ者で（前年比+6.5%）、高校卒業程度の学歴を有する者の割合も前年から約 5% 増えて 43.8% となっている。

利用企業

資格取得契約を利用する企業のセクター別割合と企業規模別割合は図 28 のとおりである。

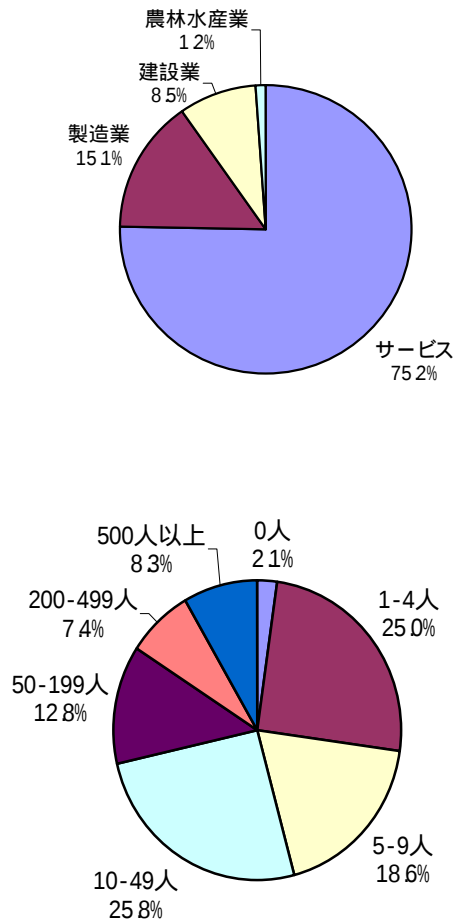
表 16 資格取得契約の利用者の内訳（1999～2000 年、％）

	1999	2000	2000/99 の推移
新規契約数	118,548	134,306	+13.3 %
性別			
男性	54.1	52.7	-1.4%
女性	45.9	47.3	+1.4%
年齢			
16-20 歳	46.5	50.5	+4.0%
21-24 歳	46.4	42.5	-3.9%
25 歳以上	7.1	7	-0.1%
契約開始時の職能レベル			
I 、 III	18.4	16.4	-2.1%
IV	39	43.8	+4.8%
V	32.4	29.4	-3.0%
V bis 、 VI	10.3	10.4	+0.2%
契約前の状況			
就学期間修了	34.9	41.4	+6.5%
見習い期間修了	7.1	6.8	-0.3%
被用者	17.2	18.2	+1.0%
求職者	24.6	19.9	-4.7%
その他	16.2	13.7	-2.5%

*レベルを示すローマ数字は、数字が大きいほど低資格となっている。

（資料出所）Centre INFFO 2000 年統計

図 28 資格取得契約利用企業のセクター・規模別割合



(資料出所) Centre INFFO 2000 年統計

ハ) 雇用適応契約

目的： 補完研修により雇用あるいはある特定のタイプの雇用への適応を可能にする

対象： 16-25 歳の若年者

雇用主： 継続的職業訓練制度への拠出義務を負うすべての使用者（国、地方自治体、継続的職業訓練制度への拠出義務を負わない公共機関、管理人・住宅管理人・使用人・育児補助者の使用者を除く）

契約： 6 ヶ月あるいは 12 ヶ月の有期雇用契約（目的が達成されない場合に 1 回だけ更新可能）。あるいは無期限雇用契約（6～12 ヶ月の適応期間を伴い、その間に職業訓練が実施される）

職業訓練： 200 時間（OPCA の定める条件のもとで 200 時間を超えることも可能）

指導員は最低 2 年の職業経験がなければならない

報酬：

契約の種類	報酬（対協定最低賃金比）
有期雇用契約	80%
無期限雇用契約	適応期間（最長1年）は80%。その後は100%。

費用負担

職業訓練に関しては、1 時間当たり 7.62 ユーロが OPCA によって負担される。国による援助はない。

利用者の実態

2000 年の新規契約者は 65,000 人で、前年から 15% 増えた。契約者の増加は製造業において特に顕著で（前年比+23%）、この部門は全新規契約者の 35% を占めている。一方新規契約者の 60% はサービス業部門であり、なかでも商業がその 3 分の 1 を占める。

表 17 雇用適応契約の利用者の内訳（1999-2000 年、%）

	1999	2000	2000/99 の推移
新規契約数	56,261	64,975	15.5%
性別			
男性	68.6	68.2	-0.4%
女性	31.4	31.8	0.4%
年齢			
16-20 歳	24.1	27.5	3.4%
21-24 歳	63.8	61.2	-2.6%
25 歳以上	12.1	11.3	-0.8%
企業規模（従業員数）			
10 人未満	17.7	14.4	-3.3%
10 -49 人	29.2	27.9	-1.3%
50 -199 人	20.5	20.2	-1.3%
200-499 人	10.4	10.5	0.1%
500 人以上	22.1	27.0	4.9%
契約前の状況			
6 ヶ月の有期契約（CDD）	19.6	20.2	0.5%
7-12 ヶ月の CDD	5.7	5.4	-0.3%
12 ヶ月の CDD	9.1	8.9	-0.2%
CDI（無期限契約）	65.4	65.5	0.1%

（資料出所）Centre INFFO 2000 年統計

二) 職業指導契約

目的： 雇用へのアクセスがとりわけ難しい若年者に対し職業上の方向付けを行う。

対象： 学位を取らずに中等教育の第 2 課程までを終えた 22 歳未満の若年者（職業教育・技術教育免状をもたない）
中等教育第 2 課程修了の学位は有するが、職業教育免状はもたない 25 歳未満の若年者で、高等教育の第 1 課程を学位を取得せずに途中で放棄した者

雇用主： 継続的職業訓練制度への拠出義務を負うすべての使用者（国、地方自治体、継続的職業訓練制度への拠出義務を負わない公共機関、管理人・住宅管理人・使用人・育児補助者の使用者を除く）

契約： 最長 9 ヶ月間の有期雇用契約（更新不可）
最長 6 ヶ月間の有期雇用契約（更新不可）

職業訓練： 契約期間の 25%以上
契約期間の 20%以上
職業指導活動には、個別フォロー、職能診断、職業訓練が含まれ、職業訓練の最低 75%は企業外の期間で実施されなければならない。指導員は最低 2 年の職業経験がなければならない

報酬

若年者の年齢	対 SMIC 比
16-17 歳	30%
18-20 歳	50%
21 歳以上	+65%

費用負担

職業訓練に関しては、1 時間当たり 7.62 ユーロが OPCA によって負担される。また、国は SMIC を超えない限りにおいて、雇用主の社会保険料負担分を控除する

利用者の実態

2000 年の新規契約者は 7,900 人で、前年から 20%増加した。契約者の 75%は、学歴がレベル V（CAP-BEP）あるいはそれ未満である。より詳しく見ると、義務教育修了程度の者が減少したのに対して、レベル V の者が前年から 10%増えて全体の 35%を占めている。契約の 63%はサービス産業であるが、この割合は前年から 3 ポイント下がった。一方、建設業における職業指導契約の利用が大幅に増え（前年比 42%増）

全体の 20%を占めている。

㌵) 連帯雇用契約 (CES)

目的： 不足する公共サービスを補うパートタイムの雇用を通じて、雇用へのアクセスが困難な者を就労させてその社会参入を図る

対象： ・ 社会参入がとりわけ困難な 18-25 歳の若年者
・ 長期の（過去 18 ヶ月中に 12 ヶ月以上）あるいは 50 歳以上の求職者
・ RMI、ASS、片親手当等の受給者
・ そのほか雇用へのアクセスがとりわけ困難な失業者

雇用主： 地方自治体、自治体間団体、公共企業、非営利団体、公共サービス請負法人（国の諸機関は除く）

契約： 3～12 ヶ月の有期雇用契約（24 ヶ月までの延長も可能）、週 20 時間のパートタイム勤務。

職業訓練： 勤務時間外で任意の職業訓練を受けることができる（職業訓練、適性診断、職能評価、再動員準備、資格取得準備、資格取得など）

報酬： SMIC 以上（CES 契約者は、一定の条件を満たせば、他の就労による給与所得も並行して認められる）

費用の負担

職業訓練の費用は、400 時間を限度に、1 時間当たり 3.35 ユーロが国から補償される報酬に関しては、SMIC の 65-95%が国により負担される

さらに、国は SMIC を超えない限りにおいて、また週 20 時間労働を超えない限りにおいて、雇用主の社会保険料負担分を控除する（場合によっては失業保険料についても）

㌶) 雇用補強契約 (CEC)

目的： ある特定カテゴリーの者、とりわけ CES を終了してもなお就職できないか、職業訓練を受けられないでいる者の持続的な社会参入を支援する

対象： ・ 社会参入がとりわけ困難な 18-25 歳の若年者
・ 長期の（過去 18 ヶ月中に 12 ヶ月以上）あるいは 50 歳以上の求職者
・ RMI、ASS、単親・寡婦手当等の受給者
・ 雇用へのアクセスが特に困難な失業者、CES 期間を終了した失業者

雇用主： 地方自治体、自治体間団体、公共企業、非営利団体、公共サービス請負法人

(国の諸機関は除く)

契約： 12-60 ヶ月の有期雇用契約、または無期限雇用契約
週 30 時間のパートタイム勤務

職業訓練：CES にならい、長期の職業訓練が可能になる。CEC は、契約者の職業計画の実現を助けるために、職業指導、職業経験認定などを含む

報酬： SMIC 以上

費用の負担

職業訓練の費用は、400 時間を限度に、1 時間当たり 3.35 ユーロが国から補償される報酬に関しては、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同じく 60-20% (漸減制) が国により負担される

さらに、国は SMIC の 120%を超えない限りにおいて、また週 30 時間労働を超えない限りにおいて、雇用主の社会保険料負担分を控除する(場合によっては失業保険料についても)。

ト) 雇用主導契約 (CIE)

目的： ある特定カテゴリーの者の職業的社会参入を支援する

対象：

- ・ 長期失業者
- ・ RMI、ASS、片親手当等の受給者、障害者
- ・ 50 歳以上で、求職者登録期間が過去 18 ヶ月中に 12 ヶ月を超える者
- ・ 脆弱都市地域 (zone urbaine sensible: ZUS)³⁶の居住者で、求職者登録機関が過去 18 ヶ月中に 12 ヶ月を超える者
- ・ 禁錮刑の対象者で、雇用へのアクセスがとりわけ困難な者
- ・ 例外的に、年齢の割に、その家族的・社会的状況が雇用へのアクセスの大きな障碍となっている者

雇用主： すべての使用者
(過去 6 ヶ月間に経済的解雇を実施した企業、国、地方自治体とその機関、育児補助者の使用者は除く)

契約： 12 ~ 24 ヶ月の有期雇用契約あるいは無期限雇用契約

職業訓練：勤務先の業務に係る職業訓練を任意で 200-400 時間受けられる
任意の後見指導 (チュートリアル) もある

³⁶ ZUS は被剥奪住民が多く、住民と雇用の間に不均衡が生じている地域。

報酬： SMIC 以上。協定最低賃金（MC）が SMIC を上回る場合は MC

費用の負担

職業訓練の費用は、1 時間当たり 7.62 ユーロが国から補償される。後見指導が行われる場合は、国が 535 ユーロを負担する

また、OPCA は後見指導費用の 230 ユーロ負担するが、国による負担と共に二重に受けることは不可

さらに、契約者のタイプによって、国から 330-500 ユーロの一律補償金が支払われる

㊦) 若年者雇用

目的： 地域のニーズに即した持続性のある社会的に有用な事業を創出するとともに若年者の就職を支援する。

対象：

- ・ 18-25 歳の無職の若年者（求職者登録の如何によらない。また CES あるいは CEC の契約中でも可）
- ・ 26-29 歳の若年者で、無職かつ失業保険手当受給要件を満たさない者（CES、CEC、資格取得契約、雇用適応契約、見習契約などの期間によって失業保険手当受給要件を満たす場合を除く）
- ・ 30 歳未満の障害者

雇用主： 地方自治体、公共サービス請負法人（国鉄、郵便局、フランス電力、住宅公団、高速道路会社など）、公立病院、公立学校、非営利団体

契約： 私法上の真正な雇用契約で、原則としてフルタイム勤務
無期限雇用契約、または 60 ヶ月の有期雇用契約
職務の内容は、地域のニーズまたは不足に応える社会的に有用な新しいタイプのものでなければならない。分野としては、教育、家族・保健衛生、住宅・都市、環境、文化、スポーツ・余暇、連帯、交通、司法、治安、観光などがある。

職業訓練： 職業訓練、個別フォローとともに義務ではないが、雇用主は、場合により地域圏の援助を受けて、職業訓練、職能評価、職業経験認定を提案することができる

報酬： SMIC あるいは各企業の協定最低賃金以上

費用の負担

国は雇用主に対して、若年者雇用 1 件あたり年間 15924.55 ユーロ（2002 年 7 月 1 日

現在)を5年間援助する。契約がパートタイム雇用の場合は、勤務時間数に応じて援助金が減額される。5年が経過した後に、当該若年者雇用を通常の雇用に転換して維持しようとする雇用主に対しては、国からさらに援助金を受けることができる。

現状と実績

ジョスパン政権下での若年者雇用対策の中心的役割を果たした施策であるが、2002年春の政権交代により、新たにラファラン内閣では、「若年者契約」(下記「参考」参照)と呼ばれる新施策を導入した³⁷。このため、現在では、「若年者雇用」の新規雇い入れは終了しており、契約期間(最大5年)が残存している者がいなくなり次第、施策として終了することとなっている。

本施策により、2001年4月30日時点までで、31万2000人の若年者が雇用され(契約ベース)、27万2000人分の雇用創出(ポスト数)を果たしており、2001年春の段階でジョスパン内閣では、2001年秋には当初目標の35万人に達する見込みであるとされ、2002年には、さらに1万人の新規雇用を地方自治体と各種団体において追加、実現する方針としていた。

なお、2001年春までに本枠組みで雇用された31万2,000人の内訳をみると、各種団体及び地方自治体で19万7,600人、教育(教育補助員)で89,550人、警察(治安補助員)で23,650人、司法(司法補助員)で1,200人となっている。現在、この若年者雇用の契約が切れた若者の処遇が問題となっている。

(参考)「若年者契約」の概要

対象・措置内容

- ・ 期間：無期限
- ・ 対象者：16～22歳の若年者

職業資格レベル (CAP 職業適性証、BEP 職業学習免状の所持者、及びバカリア(大学入学資格)を持たない者)もしくはそれ以下の者(無資格者)

この措置は、職業資格のレベルを理由に労働市場参入が最も困難な若者を対象とする。

[職業資格別若年者の失業率：無資格 33.1%、第一段階初等免除(リセに進学できない者) 24.8%、CAP/BEP 16.4%、バカリア 13.5%、バカリア+2年(短大、専門学校レベル) 8.7%]

³⁷ 学業に挫折した若者、具体的には「職業資格レベル 若しくはそれ以下の者」という最も低資格の若年者(16～22歳)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た雇用促進策であり、職業訓練施策としては位置付けられない。学業のドロップアウトから就職までの間に期間が空くことが社会的孤立につながるとの考えから、16歳という低年齢から本措置の対象としている。これらの若年者を雇い入れた企業は、雇用2年目までは雇用主負担分の社会保険料の全額が、3年目には半額が免除される。その際の採用形態は、無期限労働契約(CDI)に限定されており、このことにより、解雇規制の厳しいフランスでは、一旦採用された若年者が当該企業に定着することが期待できる。この点、公共部門を原則とし、契約期間が終了すれば大部分は再び失業者となってしまう、ジョスパン政権の下で策定された「若年者雇用」とは対照的であるといえよう。

- ・ 対象企業：全国商業工業雇用協会連合（UNEDIC）に加盟する企業又は事業所
- ・ 採用形態：フルタイムまたはパートタイムでの無期限労働契約（CDI）に限る
- ・ 国の援助：社会保険料を3年間減免、最初の2年間は100%、3年目は50%の減免。
- ・ 企業での経験の既定承認：業界別労使により様式を規定する
- ・ 対象者人数：年間での利用見込み人数（3年間の措置のため累積していく）

2002 年	2003 年	2004 年	2005 年
18,000 人	74,000 人	144,000 人	204,000 人

国による援助

- ・ 国からの援助は、月額 225 1- $\square$ の一定金額とし、オブリ法、ジュペ法などその他の助成金と重複受給可。225 1- $\square$ とは週 35 時間で労働する月額最低保証賃金の 1147.52 1- $\square$ の雇用主負担金分である。
賃金の幅によって、援助金額も増えるが、その一覧表はデクレにより規定される。
- ・ この措置は雇用主負担分の社会保障の軽減措置の全体的見直しを予示する。低賃金労働者に関する負担を少なくし、資格の低い労働者の採用を支援することを優先する。
- ・ またこの措置は週労働時間 35 時間の企業と 39 時間の企業の扱いを平等とすることを尊重したシステムとなっている。
- ・ 国の費用負担は 2003 年は 1.9 億 1- $\square$ 、2005 年は 5 億 1- $\square$ 。2002 年に関しては施行を 7 月 1 日とし 2500 万 1- $\square$ の負担見込み。
- ・ 労働・雇用・職業訓練局がこの措置のフォローを行う
- ・ 管理運営は UNEDIC が行う

措置にかかる手続

- ・ 企業の若年者契約については法律によって規定。
- ・ 若年者契約は企業での若年者採用を鈍化させないために、2002 年 7 月 1 日より遡及的に適用する。

問題点

本施策は、職業訓練援助とセットとなっていないため、この雇用が職業資格取得にはつながらず、低資格者の資格向上を促進する措置も含まれていない点が批判されている。

(2) 職業訓練と再就職支援

職業訓練は、雇用の前段階の就職支援においても重要な役割を果たす。ここでは、長期失業者に対する就職支援プログラムである「ニュー・スタート（Nouveau Départ）」と、若年失業者対策である「TRACE プログラム」について、職業訓練の位置づけに留意しつつ概観する。

イ) ニュー・スタート

1997 年 11 月のルクセンブルク EU サミットで採択された共通目標に沿って、フランスでは、長期失業を予防し、また長期失業者の再就職支援を強化するための「ニュー・スタート」プログラムが導入された。

ニュー・スタートの対象となるのは、

- ・ 失業期間 6 ヶ月目を迎える 16～25 歳の若年求職者
- ・ 失業期間 12 ヶ月目を迎える求職者
- ・ 社会的疎外の危機にある者（若年長期失業者、求職登録期間が 2 年を超える成人失業者、RMI 受給者）

である。ニュー・スタートの対象者は、新しい職業的出発を果たすために、職業訓練、個別サポート等によって再就職の道を模索する。

具体的には、まず、ANPE はすべての対象者に対して、

受入 職能評価 職業指導

を実施する。さらに、ニュー・スタート登録から 6 ヶ月目の若年者、12 ヶ月目の成人、24 ヶ月を超えた成人を対象に、各人のニーズを探知・分析するための精密面談を行う。

ANPE は、こうして把握された各求職者のニーズに応じて、

- ・ 就職斡旋（必要があればその前に職業指導と求職支援）
- ・ 職業訓練（個別活動計画の枠内で）
- ・ 3 ヶ月ごとに更新される個別フォロー

を提示する。全国成人職業訓練協会（AFPA）による職業経験の評価、職能診断、職業訓練の方向付けなども可能である。

ANPE はこれらの支援活動を追跡・監督し、最初の面談から 4 ヶ月後に各求職者の状況をチェックして、実施された求職支援の結果を吟味する。ニュー・スタートによる求職支援期間が終了しても（最長 24 ヶ月）再就職できなかった場合には、ANPE は当該求職者とともにその原因を検討し、新規の支援活動を提案する。

II) TRACE プログラム

ニュー・スタートと同時期に導入された TRACE プログラム（Trajet d'accès à l'emploi : 雇用への道のり）は、若年者に対象を絞って、その社会参入を支援し持続的な雇用へと導くことを目的としている。

TRACE プログラムの対象となるのは、雇用から最も遠い若年者で、求人に応募しても労働市場の慣行に照らせば採用の見込みのほとんどない者である。具体的には、

- ・ 学位や職業資格を得ないままに学業を終えた若年者
- ・ 一定の学位（CAP あるいはそれ以上）は取得しながらも、その職業的方向付けのため（とくに若年女性の場合）あるいはそのほかの問題解決のために（差別、地理的移動の制限、障害など）個別サポートを必要とする若年者

が対象となる。

TRACE プログラムは、これらの若年者が自己の現在地を知り、自己の能力を見きわめ、企

業における労働の実態を知り、当面の問題（健康、住居、地理的移動）を解決できるように手助けするものである。TRACE プログラムによって提供される支援サービスには、具体的には、

- ・ 診断、社会参入支援
- ・ 職業訓練研修
- ・ 就労の経験
- ・ 雇用支援措置へのアクセス
- ・ 単発的金銭支援
- ・ 医療及び住居へのアクセス

などがある。また、同一の相談員が定期的な面会によって 18 ヶ月間若年者をフォローする。この相談員が、担当する若年者の社会参入の道すじを立て、求職活動と職業訓練に関してアドバイスし、また日常的な問題の克服に力を貸す。

最終的には、若年者が無期限雇用契約あるいは最低 6 ヶ月の有期雇用契約、見習契約、資格取得契約、雇用適応契約、職業指導契約などによって、持続的な雇用に到達することが目標である。

2002 年には、時限措置として、TRACE プログラムに参加する無収入の若年者に対して、支援金が支給されることが決まった。2002 年 12 月 31 日までに TRACE プログラムに加入すれば、6 ヶ月を期間として（2 回更新可、例外として 3 回）、同プログラムの義務を果たし諸活動に実効的に参加していることを条件に、月 300 ユーロ（四半期あたり 900 ユーロ）の支援金を受給することができる。

このほかにも、若年者支援基金（Fonds d'aide aux jeunes: FAJ）による金銭的支援の制度がある。FAJ は、18-25 歳の若年者が、社会参入上の困難と金銭的支援、さらに場合によっては社会的サポートを必要としている場合に、

- ・ 緊急金銭支援
- ・ 社会参入計画と連関するより長期的な金銭支援
- ・ 個別社会的サポート
- ・ 住居援助

を実施する。また、TRACE プログラム参加者は、職業訓練研修生と同じ条件で社会保障制度の一般制度に加入できる。TRACE プログラム終了後も、1 年の間は、継続して社会保護の対象となる。

TRACE プログラムは、各自治体レベルで実施される。諸地方機関と受入・情報・オリエンテーション常設センター（PAIO）とが、各地域の TRACE プログラムの運営委員会を主宰し、関係者間の調整に当たる。この委員会には、県労働・社会活動局、ANPE、地域圏の自治体代表部、地方の諸団体、経済団体などが参加する。

3 地域圏による職業訓練への取り組み：オート・ノルマンディーの場合

前述の通り、16-25 歳の若年者を対象とする職業訓練は、地域圏がその主導的役割を担うこととなっている。ここでは、地域圏が独自に運営する職業訓練の事例として、オート・ノ

ルマンディー地域圏のケースを取り上げよう。同地域圏では、若年（求職）者を対象として、2001～2002年に以下の各種職業訓練を実施している。また、若年者を対象とする職業訓練にとどまらず、地域圏はさまざまな形で職業訓練の発展に取り組んでいる。

(1) 地域圏職業訓練奨励金（FORM+）

目的： 職業訓練・技術研修により職能の向上を目指す就労者・就労経験者の支援

対象： ・ 26歳以上の者で、オート・ノルマンディーに生まれたか、6ヶ月以上居住している者
・ 5年以上の就労を証明できる者
・ 失業保険手当受給中の求職者で職業訓練コストが2290ユーロを超える者
・ 給与所得者で職業訓練期間中の報酬が通常の75%以下の者
(公的財源によって費用を負担される職業訓練を受け報酬を得ている求職者、地域圏職業訓練プログラムによって研修を受けている者、はじめての職業訓練を受ける学生は対象外)

奨励金額：年間763-6102ユーロ。金額は申請者の諸条件（訓練内容、履歴、動機及び将来展望など）によって決まる。3年を限度に更新可能。

欧州社会構造基金（FSE）からの交付金を受ける場合がある

(2) 職業経験認定コース（Parcours+）

目的： 職業経験を資格として認定し、それにより再就職を容易にする

対象： ANPEに登録している求職者で、5年以上同種の仕事に従事し、かつ職業上の認定証の取得を希望する者

内容： 必要に応じて、職能診断（18-24時間）認定計画への個別サポート（12～14時間）などのプログラムがある

(3) 語学研修小切手帳（Chèque-Langues）

目的： 外国語能力を高めることで、雇用へのアクセスをより容易にする

対象： 独、英、スペイン語の語学研修を受け、職業上の資格を補充することを望む求職者

研修： 語学研修の必要が認められる者に、研修期間分（60-180時間）の研修費用に相当する小切手帳が渡される

研修終了後、受講者は言語評価センター（Centre d'évaluation linguistique: CEL）で試験を受け、各人の外国語レベルを証明する免状（Diplôme de

compétences en langues: DCL、1995 年に教育省が制定) がオート・ノルマンディー地域圏によって発行される

費用の負担

研修費用の大部分、及び場合によってはテスト費用の一部も、オート・ノルマンディー地域圏によって負担される。受講者は 1 時間当たり 0.90 ユーロを負担する。

報酬： 求職者として ASSEDIC による失業保険手当が維持される

なお、1999 年に導入された地域圏企業国際発展援助 (Aide régionale pour le développement international des entreprises: ARDIE) を申請する企業は、その従業員あるいは管理職に語学研修を受講させることができる。

(4) 情報処理研修小切手帳 (Chéquier-Micro)

目的： 求職者の雇用復帰の可能性を高めるため、情報処理に関する知識と経験を付与する。

対象： 情報処理に関する知識能力を獲得する、あるいは向上させることにより、職業上の資格を補完することを望む求職者

研修： 情報処理研修の必要が認められる者に、研修期間分 (12-90 時間) の研修費用に相当する小切手帳が渡される。
研修終了後、受講者は情報処理評価センター (Centre d'évaluation informatique: CEI) で試験を受け、その情報処理能力レベルを証明する証明書がオート・ノルマンディー地域圏から発行される。

費用の負担

研修費用の大部分、及び場合によってはテスト費用の一部も、オート・ノルマンディー地域圏によって負担される。受講者は 1 時間あたり 1-1.50 ユーロを負担する。

報酬： 求職者として ASSEDIC による失業保険手当が維持される。

(5) 地域圏恒常的教育援助 (Aide régionale à l'éducation permanente: AREP)

目的： オート・ノルマンディー地域圏は、個別教育アトリエ (Atelier de pédagogie personnalisée: APP) に予算を拠出して、求職者に一般的研修、責任感の育成、職業計画上有用な研修を施す。

対象： ANPE に登録している求職者で地理的移動や財政面で困難な状況にある者

研修： 一般教育あるいは職業教育のための試験・入試の準備。就職あるいは資格取得のための選抜テストの準備
基礎知識の補充・維持
（教育内容は一般領域あるいは基礎的な技術分野に限られる）
研修は1回15時間で、1回の更新が可能

費用の負担

オート・ノルマンディー地域圏が1時間当たり6.10ユーロを負担する

(6) 研修カウンセリング援助 (Aide au conseil en formation)

目的： 企業がその持続的発展のために、研修の必要性についてカウンセリングによって正確な情報を得られるよう支援する。

対象： オート・ノルマンディー地域圏内で操業し、財務状況が健全で、研修制度の自ら管理している企業

費用の負担

オート・ノルマンディー地域圏がカウンセリング費用の70%まで負担する。ただし、支援額には上限があり、従業員500人未満の企業の場合は2万2,867ユーロ、500人以上の企業の場合は5万3,357ユーロ

(7) 企業従業員研修計画援助

(Aide aux plans et formation des salariés d'entreprise)

目的： 技術革新に直面し、大規模な投資や人材育成を余儀なくされる企業への支援。中小企業の社員に対する研修機会の付与。
オート・ノルマンディー地域圏内の人材レベルの向上。

対象： オート・ノルマンディー地域圏内で操業し、財務状況が健全で、研修制度の自ら管理している企業のうち、以下の条件を満たすもの
研修期間が2年間であるもの
研修費用が給与支給総額の3.5%に相当するもの。
サービス産業部門の場合、従業員の5%増加が見込まれるもの。

費用の負担

オート・ノルマンディー地域圏は、9万1,455ユーロを限度に、企業の研修費用を負担する。国やEUの援助が受けられる場合もある

(8) OPCA 研修プログラム計画援助 (Aide aux programmes de formation des OPCA)

目的： 零細企業の社員の研修を支援して、その人材レベルの向上を図る

研修： 当該企業が加入する OPCA³⁸が研修内容を提案する

費用の負担

オート・ノルマンディー地域圏は、研修費用の 8～10%を負担する。同プログラムには国及び EU の援助が実行されることもある

(9) 職業訓練センター規格向上援助

(Aide à la mise en place d'une démarche qualité dans les centre de formation)

目的： 品質規格を適用する職業訓練センターを支援して、その質の向上を図る。

対象： 地域圏継続的職業訓練プログラムに参加する職業訓練機関

費用の負担

ISO9000 と AFNOR の規格取得の場合は、外部のサービス企業の介入費用の 70%までをオート・ノルマンディー地域圏が負担する。

OPDF (職業訓練機関資格専門協会) の資格を取得する場合は、3051 ユーロを上限に、支出総額の 80%までを地域圏が負担する。

(10) 職業訓練センター設備投資援助

(Aide à l'investissement et à l'équipement des centres de formation)

目的： 職業訓練センターの設備投資を支援して、その近代化を図る

費用の負担

オート・ノルマンディー地域圏は、設備投資費用の 50%までを負担する。

4 職業訓練によるエンプロイアビリティの向上：研修休暇制度

ここでは、被用者が利用できる職業訓練の一形態である研修休暇制度を改めて取り上げる。求職者に対する職業訓練は、再就職を促進するという点で、雇用・失業対策上の重要性が再認識されているのはこれまでに見た通りであるが、就労中の被用者が、各自のイニシアチヴによって継続して職業訓練を受けることも、エンプロイアビリティを高めることにつながり、将来の労働市場内での移動を容易にするという点で、労働市場の構造改革を目指す雇用政策の観点からやはり重要性を増している。

³⁸ OPCA (労使間公認徴収機構) は企業研修の財政支援・管理を行う機関。

(1) 職能評価休暇

個人的な職業計画を立てる前段階として、各人の職能や動機を分析するために取得する休暇で、これにより各人に必要な職業訓練が診断されることもある。職能評価休暇は、原則としてすべての被用者を対象とするが、以下の条件を満たしていなければならない。

- ・ 被用者として通算 5 年以上就労していること。そのうち 12 ヶ月は現在所属する企業に勤務していること。
- ・ 前回の職能評価から 5 年が過ぎていること。ただし雇用主が変わった場合はこの限りではない。
- ・ 職能評価は指定された機関で実施する。

職能評価は勤務時間内に実施することも可能である。その場合、被用者は、職能評価検査の実施団体と実施日（期間）を明記して、実施日の 60 日前までに「欠勤許可」を申請する。雇用主は、申請受理から 30 日以内に当該被用者に可否の回答をしなければならない。原則として、上記の条件を満たしていれば、雇用主は申請を却下できないが、業務上正当な理由があれば、6 ヶ月まで先延ばしすることができる。許可が認められた場合、雇用主が所属する個人研修休暇制度運営機関（FONGECIF または OPCA）に休暇分補償の申請を行う。

職能評価の実施には、研修休暇制度の一環として指定された外部の機関が当たり、検査結果は被用者本人に直接通知される。こうした職能評価や、それにより処方される職業訓練は、被用者が所属する企業内部の研修制度と無関係のものであってもよい。

(2) 個人研修休暇（CIF）

被用者が、同一職種内における資格取得や職能向上、転職・転業などを目的として、自ら決定した職業訓練に参加する場合、個人研修休暇（CIF）を取得することができる。この職業訓練は、被用者が所属する企業内の研修制度と無関係のものでよい。

個人研修休暇は、原則としてすべての被用者（公共部門を含む）を対象とするが、以下の条件を満たしていなければならない。

- ・ 被用者として通算 24 ヶ月以上就労していること。そのうち 12 ヶ月は現在所属する企業に勤務していること。
- ・ 前回の個人研修休暇取得から、一定の期間を経ていること。

就労時間内に職業訓練を受けることも可能であるが、その場合、職業訓練の内容と期間を明記した欠勤許可申請を規定期日までに雇用主に提出する。雇用主は、被用者が上記の条件を満たしている場合、原則として申請を却下することはできない。

職業訓練期間中の給与は、個人研修休暇制度運営機関によって次の通りに補償される。

- ・ 被用者の給与が SMIC の 2 倍未満の場合、給与の 100%
- ・ 被用者の給与が SMIC の 2 倍以上の場合、給与補償額は職業訓練期間による
 - i) 訓練期間が 1 年以内、あるいはパートタイムで 1200 時間以内の場合、SMIC の 2 倍を上限として、給与の 80% が補償される。ただし優先的な職業訓練の場合は 90%。
 - ii) 訓練期間が 1 年超、あるいはパートタイムで 1,200 時間超の場合、最初の 1 年または 1,200 時間は、SMIC の 2 倍を上限として、給与の 80%（優先的な職業訓練の場合は 90%）が補償され、それ以降は 60%。

職業訓練期間中、被用者の雇用契約は一時的に中断していると見なされる。訓練終了後、被用者は職業訓練受講証明を提出し、訓練開始前と同じあるいは同等のポストに復帰できる。

(3) 職業経験認定休暇 (Validation des acquis de l'Expérience: VAE)

職業経験認定休暇は、被用者の現時点までの職業経験を資格の形で認定する制度で、高学歴社会における低学歴(無学歴)者のエンプロイアビリティを高めることを目的としている。具体的には、職業経験によって獲得した知識・技能を、被用者の就労前の最終学歴の1段階上の学位に相当するものとして認定する。

とりわけ、高校卒業資格(バカロレア)を未取得の場合、職業経験によって大学入学可能なレベルに達した被用者は、大学入学資格を取得できる。ただし、これによってアクセスできる高等教育は職能に結びつくものに限られ、また、受入れ高等教育機関の側の判断で、実際の入学までに準備講習が実施される場合もある(技師養成機関など)。受入れ高等教育機関の資金・人材確保を支援するため、VAE 制度には国の予算及び欧州社会構造基金(FSE)からの交付金があてられている。

被用者は、こうして職業経験の資格認定を受ける際に、試験あるいは試験準備のため、24時間を限度として休暇を取得することができる。その申請には、資格認定対象分野において3年の職業経験を有することが条件である。資格認定の費用は個人研修休暇制度運営機関によって負担され、休暇中も給与は継続して支払われる。

フランスにおける Welfare to Work 政策

フランスにおいても、すでにみてきたように、EU 全体の政策方針に沿って、1990 年代終盤あたりから Welfare to Work ともいうべき方向に政策の舵取りがなされている。その代表的存在は、失業者に対する PARE 制度であり、失業に滞留して長期失業となることを防止することに施策の重点が置かれている。しかしながら、これらの取組みは英国のニューディール政策などと比較すると多少遅くスタートとしたといえよう。

フランスの労働市場の特徴の一つとして、厳しい解雇規制があるが、そのためか、雇用主の新規雇用に当たっての態度は比較的慎重であり、職業経験の浅い者、特に若年者雇用には非常に厳しいものがある。このため、すでにみてきたように、無資格者、低資格者、及び若年者を対象とした職業訓練施策や社会（再）参入支援措置には、様々なものが用意されてきている。

フランスでは、無資格者、低資格者、及び若年者は、常に潜在的な社会的疎外者予備軍であるとみなされてきた。社会的疎外の防止を国の政策の根幹に据えているフランスにおいては、ここ 10～20 年来、連帯制度、RMI などの創設にみられるように、社会的疎外者対策が非常に重きを占めてきていた。しかしながら、それらの者の生活維持にはこれらの施策は多大な貢献をしたと考えられるが、連帯制度や RMI が本来予定している社会再参入効果については、十分な成果が上がってきたとは言い難い。21 世紀を迎え、これらに加えて、失業者が滞留・長期化して社会的に疎外されていくというもう一つのルートについても、疎外防止・再就職促進のための PARE 制度がスタートしたことによって、フランスの Welfare to Work 政策はようやく本格的に始動したと考えてよい。

しかしながら、PARE 等の施策の評価を現時点で下すのは困難である。スタートして 2 年足らずしか経過していないということもあるが、まず、失業手当を「権利」として捉えていた失業者の発想を、その「権利」享受のためには、「義務」＝「積極的求職活動」が伴う、という認識に改めなければならず、それには相当な時間が要するものと考えられるからである。そのため、PARE は、失業者と公的機関との間の「契約」、すなわち契約上の義務を明確にする、という形をとることとなる。

PARE 導入により、その中心的役割を果たす ANPE では、1998 年以降大増員がなされ、現在、それらの職員に対して順次研修を施しているとの説明をしている。しかし、同時期に、週 35 時間労働制が導入されたこともあり、その増員分の相当割合が時短の穴埋めに使われてしまっているとの指摘をする向きもあり、職員の習熟に要する期間も勘案し、一定の評価を下すには、もう 2 年程度要しよう。

2002 年春に発足した保守派・ラファラン政権では、所得再配分型の社会政策から、より自由主義的色彩の強い施策体系へと転換している。一般に、左派は、低所得者層・貧困層への給付増対策を基本とし、消費性向の高いこれらの層の可処分所得を上げることにより個人消費を刺激し、経済全体を浮揚させることが雇用増につながると主張する。この観点から、ジョスパン政権下では、低所得者層へのテコ入れとして、SMIC の上乘せ改定、雇用手当の創設などが行なわれた。

一方、保守派は、消費性向が相対的に低い富裕層の購買力拡大による消費拡大が経済の下支えに資すると捉えおり、所得税減税などを公約としてきた。逆に SMIC の改定は法定スライド制の義務的引き上げのみに留めるなど、社会的貧困層への対策については極めて抑制的である。また、保守派は、労働コストの削減こそがグローバリゼーション下で生き残る唯一の方法であり、海外からの直接投資を維持、促進する上で不可欠な課題であるとして、社会保障負担の減免の拡大を模索している。雇用対策においても社会保障費の雇用主負担減免が、現在の最も典型的な政策手段である。具体的には、若年者雇用対策について、ジョスパン政権下の一種の失対事業的な「若年者雇用」に対抗するかのように「若年契約」施策の導入などに、その姿勢は現われている。

社会保障の雇用主負担減免に対して、左派は、その結果として低所得者層への社会保障給付水準が低下するとすれば、一種の逆所得再配分となりかねないという観点から強く反発する。また、1990 年代後半の好況期は、1980 年代後半の好況期に比べ労働分配率の低下幅が大きかった点も、これらの主張の背景にある。「若年契約」にしても、主に批判の矛先は強制的な職業訓練付与が付随していない点に集中しているが、企業に雇われる若年は本当の社会的弱者ではなく、その結果、最貧困層へ与えられるべき分がこれらの若年層へ移転してしまうという危惧を述べる者もいる。

現在、ラファラン政権は、単に、無資格者、低資格者、若年者のエンプロイアビリティを高めても肝心の雇用創出が十分でなければ、それらが画餅に帰するという点を認識し、かなり大胆な起業家支援策のパッケージの取りまとめを進めている。起業家精神を刺激して、雇用創出を図り、社会的疎外者対策をこれ以上拡充することはないにせよ維持し、自発的な労働市場（再）参入へのバックアップを労使対話に出来る限り任せて進めていくというのが、ラファラン政権の基本的な政策デザインであると考えられる。無論、この背景には、国家財政、社会保障財政それぞれの厳しい財政事情があることはいうまでもない。

社会的連帯による社会的疎外者保護を重視するフランスにおいて、ある意味で、アングロサクソン流の政策ともいえる Welfare to Work 政策が、ラファラン政権下で今後どのように発展、展開し、どのような成果を収めるか、今後数年が大きな岐路であると思われる。

（林 雅彦、 高津 洋平）