

# フランスの現下の雇用政策に関する覚え書き

## ——フランス型のフレキシキュリティか——

荒 井 壽 夫

### I. はじめに

2008年9月のいわゆるリーマン・ショックは、各国の国民経済に未曾有の打撃をもたらし、基幹的な産業部門の大企業から地域の中小零細企業まで経済的活動の急激な収縮に追い込み、それによって大きな雇用の削減を招いている。このような未曾有の経済危機とそれによる雇用危機に対して、どのような公共政策とくに雇用政策が有効であるのかについて、今、各国政府はその試行中であると見えよう。フランスにおいては現在、サルコジ大統領のもとで国家資金も動員した大規模な雇用政策が展開されているが、それは、就任直後に目指された労働市場の改革構想、すなわち労働市場のより一層の流動化、失業補償のより一層の充実化、職業訓練の充実と雇用確保との結合の一層の強化という三つの大きな方向の整合化の追求とされる政策構想とどのような関連にあるのか、そして現下の政策は、雇用危機克服に向けてどのような独自性を持っているのか、が問われていると見えよう。本稿はこのような問題関心からフランスにおけるこの間の雇用政策の基本骨格をとくに主要な全国的労使協定の内容を概観することによって明らかにし、さらには基幹産業である自動車産業の集積地の一つの事例を通じて地域雇用政策も瞥見することによって、現下の政策の独自性に接近しようとするものである。本稿は、現在進行中の事態が対象であるがゆえに、もっぱら政策の制度的観点から考察を行うことになり、その数量的成果等の検討は今後の課題である。タイトルを覚え書きとする所以である。とはいえ、本稿はそうすることによって、2000年代の前半に明瞭になったEUレベルの新しい雇用戦略とされるいわゆる「フレキシキュリティ」とフランス

の現下の雇用政策がどのような関連にあるのかの糸口を掴みたいと考えている。

## II. フランスにおける現下の雇用政策の前提

以下の考察は、フランスにおけるリーマン・ショック以降の新たな雇用政策の現下の展開を主たる対象にするのであるが、政策の継続性または断続性の観点から遡及すべき過去の政策については、基本的にはサルコジ大統領就任以降に限定することにする。それゆえ、以下の考察は端的に言えば、フランスのマスコミが言ういわゆるサルコジ政権におけるリーマン・ショックの前と後の政策の比較ということになる。

### (1) 労働市場改革構想

そこですでに、サルコジ大統領が2007年5月の就任直後から実現を目指してきたフランスの労働市場改革に関する構想の基本的な内容を確認しておこう。それは、「労働市場の現代化に関する職業間全国協定」(2008年1月11日付)に反映されているものであり、その要点は次のとおりである<sup>1)</sup>。

第一に、試用期間の延長の設定であり、生産労働者と事務職員については1ヶ月から2ヶ月、監督要員と技術職員については2ヶ月から3ヶ月、幹部職員については3ヶ月から4ヶ月であり、この期間は一度だけ更新可能であるというものである。

第二に、労働契約の破棄に安心感を与える措置である。それは、「労働契約の正常で一般的な形態」としての無期契約(CDI)と「企業委員会のまたはそれがなければ従業員代表によって客観的に識別できる応援、移行、代替の一次的需要に対処するためにのみ正当化される」形態としての有期契約(CDD)の区別、全ての解雇における「現実かつ重大な理由」の明示の原則の確認、通

---

1) Les partenaires sociaux ont bouclé un projet d'accord sur marché du travail, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15035, le 15 janvier 2008. 全文は、次のとおり。Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No.22/2008, le 28 janvier 2008.

常の失業手当に加えて労働契約「破棄の特別手当」の支給、上記理由の明示なき解雇の場合の損害賠償の金額の上限設定、等から構成される。

第三に、解雇と辞職に加えて、労働契約破棄の新しい形態である「合意にもとづく破棄」(rupture conventionnelle)の制定である。それは、雇主と賃労働者の立会人一名出席下での面談を通じて合意可能であるものの、合意後15日間は撤回可能であり、それが過ぎれば県労働雇用訓練局への届け出によって認可されるという仕組みである。当該労働者には上記の「特別手当」が支給される。

第四に、技術者と幹部職員についての「明確な目的」をもった有期契約の試験的導入であり、それは、経済的必要性を明示した協定締結を条件として、18ヶ月から36ヶ月までの期間について認める契約である。

第五に、失業期間または職業移行中の諸権利の持ち運び可能性に関する措置である。それは、「職業行程の安定化」(sécurisation des parcours professionnels)換言すれば職業変遷過程のセキュリティの確保の観点から、失業手当受給期間中の健康と生活保障の保険の時限的継続、就業期間に応じての「訓練を受ける個人的権利」(DIF)の残余の持ち運びと新しい就職先での行使の権利、等から構成される。

第六に、不安定雇用の若者への支援措置として、25歳未満で失業手当を享受していない若者への補償金の一括支給、「職業段階の総合評価」とその「訓練パスポート」への記載、等が定められる。

こうして、この協定は、一方において、企業にとっては「合意にもとづく破棄」の他に、一般従業員の試用期間延長、技術者・幹部職員の特定目的の有期契約、不当解雇時の賠償金の上限設定、等による従業員管理における「もう少し大きいフレキシビリティ」、労働者と失業者にとっては「契約破棄特別手当」と失業手当の二重の享受、失業時の訓練享受の権利の持ち運びや健康保険等の時限的継続、若年失業者への補償、等によって失業ないし職業移行の期間における「もう少し大きい保障」をもたらすことによって、論者によって「フラン

---

2) D.Boissard, Flexicurité l'essai reste à transformer, in *Liaisons sociales Hors-serie du 30 décembre 2008*.

ス型の妥協」の産物であるものの「フレキシキュリティの論理に明示的に組み込まれうる最初の協定」<sup>2)</sup>と評価されているのである。

とはいえ、それは、フランスにおける「雇用の一般的形態」である無期契約と「特殊形態」である有期契約の区分を曖昧にするものではない。この協定にはサルコジ大統領が当初、主張していた両者の区分をなくす「単一労働契約」は導入されていない。この協定はむしろ延長された試用期間も含めて解雇理由明示の原則を確認することによって、先行のドゥヴィルパン政権のもとで2005年8月に導入された「新規採用契約」(CNE)すなわち従業員20人未満企業における無期契約ながら2年の試用期間中に理由を明示する必要なしに解雇することが可能である契約を事実上、葬り去る内容を備えている。事実、この協定にもとづいて制定された「労働市場現代化法」(2008年6月25日付)は、ILOの解雇に関する第158号条約違反の通告もあって、CNEを正式に廃止している<sup>3)</sup>。

他方、協定においては若年失業者や不安定雇用者の職業訓練の確保や一般失業者や職業転換希望者についての職業訓練の継続と再就職、雇用確保の関連等が不明確であり、ましてや2008年9月以降の経済危機、雇用危機のもとでは十分な効果を持たないことは明らかであり、それが政府と労使の以後の対応を促すことになる。

## (2) 失業保険制度の改革

なお、以上のような協定による「フレキシビリティ」と「保障」の新たな形態および「職業行程の安定化」に関する措置の提出は、当然ながら失業保険制度の修正を要請することになる。この点に関する労使交渉は、2008年末に合意に達し「失業保険制度の安定化協定」(2008年12月23日付)を成立させるが、ここで関連するその要点を摘記しておこう<sup>4)</sup>。

3) La loi de modernisation du marché du travail est adopté, in *Liaisons sociales: Bref social*, No. 15140, le 16 juin 2008. 全文は次のとおり。Loi No.2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, in *Liaisons sociales: Législation sociale*, No.164/2008, le 18 juillet 2008.

第一に、失業保険給付の単純化、短縮化である。それは、50歳未満の求職者が最低6ヶ月以上の拠出・就労で7ヶ月給付、16ヶ月以上の拠出で23ヶ月給付、50歳以上の求職者が最低27ヶ月以上の拠出で3年間給付、57歳以上者が3年半給付という四つの経路を、最低拠出期間の4ヶ月への短縮そして50歳未満は2年間、50歳以上は3年間の限度のもとに「一日の拠出は一日の給付」という拠出と給付の期間均等の原則と単一の経路に単純化、短縮化することを定めている。

第二に、失業保険給付の権利を享受できる「職（雇用）の非自発的喪失」の定義の労働市場現代化協定に応じた変更ないし追加である。それは、「解雇」[合意にもとづく破棄]「とりわけ特定目的契約を含む有期契約の終了」「正当と見なされる辞職」または「経済的理由による解雇」による喪失として定めている。

第三に、失業保険給付の不安定労働者への拡張であり、それは、3年連続の季節労働者の場合の給付対象からの除外の廃止、短期的臨時的労働者への給付の開放を定めている。なお、これに関連して、経済的理由による被解雇者が対象の「個人的再就職斡旋契約」(CRP)における「特別手当」支給期間の8ヶ月から12ヶ月への延長とそして支給額の基準賃金の80%の3ヶ月支給から8ヶ月支給と70%の残り5ヶ月間支給から4ヶ月間支給への変更が定められている。

こうして本協定は、失業保険給付の単純化、短縮化と給付対象者カテゴリーの追加、不安定労働者への拡張、給付の改善によって「職業行程の安定化」に資するとともに、いわゆる「福祉から就労へ」を促進する役割をも果たすものと言えよう。

---

4) Un projet d'accord sur l'assurance chômage ouvert à la signature, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15268, le 26 décembre 2008. 全文は次のとおり。Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No.94/2009, le 2008 avril 2009. なお、フランスにおける失業保険制度については、都留民子「フランスの失業対策における失業者」(加瀬和俊編『国際比較の中の失業者』東京大学社会科学研究所 ISS シリーズ19, 2006年, 所収) 参照。

### (3) 職業訓練制度の改革

以上のように、労働市場改革に関する職業間全国協定は、労働市場の流動化と労働者の失業補償、さらには訓練をうける権利の保障までそれぞれ一歩進んだ方向を打ち出したが、リーマン・ショックによる国民経済と雇用の未曾有の危機の勃発の状況のもと、政府の強力な後押しと労働組合の雇用擁護の運動の始まりのなかで、労働市場改革を補完する職業訓練制度の改革に関する中央労使交渉が行われることになる。その際、政府によって労使に提起された改革の方向は、次の四点である。すなわち「訓練と雇用の関連を強めること、より公平なシステムを構築すること、訓練の効果を増大させること、個人をその職業行程の当事者にすること」<sup>5)</sup>である。

こうして2009年初頭に成立したのが、「職業生涯を通じての訓練の発展、職業能力実現、職業行程安定化に関する職業間全国協定」(2009年1月7日付)であり、その要点は次のとおりである<sup>6)</sup>。

第一に、訓練へのアクセスの容易化であり、それは、就業中に訓練が含まれるいわゆる「デュアルシステム」の契約の一つである「職業能力実現契約」の低技能資格・雇用確保困難者への開放、中学校中途退学者への延長教育訓練、「職業行程の安定化」の手段としての「職業段階の総合評価」の実施とその「訓練パスポート」への記載、等から構成される。

第二に、「訓練を受ける個人的権利」(DIF)と「個人的訓練休暇」(CIF)の活用可能化である。前者については、職業移行の際の持ち運びの可能化と訓練時間あたり9.15ユーロの2年間保証、後者については、雇主との合意によってフルタイムでは1年間、パートタイムでは1200時間の享受が定められる。

第三に、標的とする訓練対象者の明示と目標数、それを達成する基金の再整

5) A-C.Geoffroy, Formation professionnelle: Bras de fer sur la réforme, in *Liaisons sociales Hors-serie* du 30 décembre 2008.

6) Un accord sur la formation professionnelle ouvert à la signature, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15277, le 9 janvier 2009.全文は次のとおり。Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No. 48/2009, le 3 mars 2009.

備である。これらに関しては、最も技能資格が低く訓練が不足している労働者を対象者として年間目標が50万人および失業中の求職者を対象者として年間目標が20万人、そして新たにこれらの訓練に資金提供する基金として「職業行程安定化労使同数代表基金」(FPSPP)による従来の「均等調整単一基金」(FUP)の代替と整備、そしてこれらの対象者の技能資格獲得を促進するための国家、地域圏、「雇用拠点」(失業保険と職業安定所の新統合機関)、「欧州社会基金」等による共同資金調達が定められる。

第四に、「経験的成果の有効認定」(VAE)の保証であり、保証人による認定候補者への情報提供と付き添い援助の改善によるアクセスと準備手続きの容易化が定められる。

第五に、職業訓練関係機関の統治と訓練資金徴収者機構の役割の明確化である。これに関しては、訓練の基本方針を決定する全国機関として「職業訓練労使同数代表全国委員会」(CPNFP)、資金管理機関として上記のFPSPP、訓練結果の評価機関として「職業訓練評価全国評議会」(CNEFP)が識別されること、資金徴収者である「公認徴収者労使同数代表機構」(OPCA)の役割として特に中小零細企業に情報提供し付き添い援助を行い訓練対象者の職業能力実現と職業行程の安定化を促進すること、そして活動の透明性を確保するための管理と費用負担のルールが設定されることがそれぞれ定められる。

こうして、この職業訓練協定は、雇用危機の進行をある程度反映して、若者中心の低技能資格者、雇用確保困難者の訓練へのアクセス容易化、中小零細企業とその従業員、被解雇者をも対象とした「訓練を受ける個人的権利」や「個人的訓練休暇」の活用促進、「経験的成果の有効認定」の活用による技能資格取得の促進を可能にすることによって、労働市場現代化協定において不十分であった若年失業者、不安定雇用者等の訓練へのアクセスや一般失業者、職業移行希望者における訓練継続と雇用確保との結合を一定程度、容易にするのを可能にしていると言えよう。

(4) フランス型のフレキシキュリティか

以上の三つの職業間全国協定を総括するならば、基本的には当初の労働市場改革構想を体現する雇用政策として三つの基本的な方向が明瞭になろう。第一の方向は、労働市場の一層の流動化であり、第二の方向は、失業補償の一層の充実であり、そして第三の方向は、職業訓練の充実と雇用確保との結合の一層の強化である。この三つの方向が、流動的な労働市場、手厚い失業・社会保障、積極的労働市場政策から構成されるデンマークの雇用政策体系である「フレキシキュリティ」を支えるいわゆる「黄金の三角形」に対応していることは確かである<sup>7)</sup>。この関連を示すならば、図1のようになろう。とはいえ、この段階においてこれを「フランス型のフレキシキュリティ」と呼ぶのは、はたして妥

図1 フランス型のフレキシキュリティか



(出所)「労働市場の現代化に関する職業間全国協定」(2008年1月11日付)「失業保険制度の安定化協定」(2008年12月23日付)、「職業生涯を通じての訓練の発展、職業能力実現、職業行程安定化に関する職業間全国協定」(2009年1月7日付)の内容にもとづいて作成。

7) R.boyer, La flexicurité danoise: quels enseignements pour la France? Cahiers du CEPREMAP, avril 2006. Ch.Erhel, Les politiques de l'emploi, PUF, coll.《Que sais-je ?》, 2009.

当であろうか。詳細な検討は今後の課題であるが、この間の労使交渉の過程から浮かび上がるのは、労使間における労働契約と雇主の社会的責任に関する見解の対立、新たな技能資格取得のための継続訓練への全ての労働者のアクセス可能性と労働者の自律性実現の困難、技能資格が低い労働者・失業者への失業補償の全くの不十分性、転職ないし職業変遷過程における制度的セキュリティ確保とそれへの労使双方の参画の未整備、さらには労働市場のフレキシビリティと職業変遷過程のセキュリティの現実的妥協の場としての管轄地域における労使双方、公的私的関係諸機関の補完性と連帯の未整備、等の諸問題である。それゆえ、この段階までの労働市場改革構想は、政府も含む政労使三者間の社会的討議を促しているとはいえ、フランスにおいてはまだ「不明瞭な概念」とどまっていると言うほうが正確であろう<sup>8)</sup>。

### Ⅲ. 現下の雇用政策の展開

#### (1) 緊急雇用対策と労働組合の要求

リーマンショックを発端とする金融危機は、フランスにおいて実体経済の危機に転化し、雇用危機を招くことになる。例示すれば、下記の表1の国立統計経済研究所(INSEE)の速報値に見られるように、フランスの失業率は、2008年の第4四半期から急速に上昇している。こうした雇用危機に対して、サルコジ政権が最初のまとまった雇用政策を打ち出すのは、2009年初めの政労使サ

表1 フランスの最近の失業率(%)

2008年Ⅰ	2008年Ⅱ	2008年Ⅲ	2008年Ⅳ	2009年Ⅰ	2009年Ⅱ
7.6	7.7	7.8	8.2	8.9	9.5

(出所) INSEE cité par *Liaisons sociales: Bref social*, No.15433, le 4 septembre 2009

8) J.Freyssinet, Flexicurité et sécurité: quelles stratégies d'acteurs? in *Travail et Emploi*, No.118, avril-juin 2009. D.Clerc, Une flexicurité à la française? in *Alternatives économiques*, No.265, janvier 2008. なお、サルコジ政権以前のフランスの雇用政策については、樋口美雄・平川伸一・廣部直子「フランスの雇用政策・人材育成政策とその評価制度」(樋口美雄他編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社、2006年、所収)参照。

ミット(2月18日)においてである。それは、危機の犠牲者への援助に充てられる一連の暫定的措置であり、総額26億ユーロの充当をもって危機と経済社会政策に関する政労使三者による評価と追跡調査委員会の設置を通じて具体化されるものであるが、その要点は次のとおりである<sup>9)</sup>。

第一に、困難な状況にある労働者と若者への支援措置である。それは、「操業短縮による休業」(*chômage partiel*) (以下、「操業短縮休業」と表現) におかれている労働者への補償の時間賃金総額の60%から75%への引き上げと休業期間中における職業訓練への動員、失業保険を享受していない求職中の不安定労働者への500ユーロの特別手当の12ヶ月にわたる支給、技能資格をもたない若者を対象とした訓練の実施と「デュアルシステム」とりわけ「職業能力実現契約」の対象者の拡大、等から構成される。

第二に、雇用と職業訓練との支援策に資金提供し、それらの支援策を調整するための新たな基金としての「社会的投資基金」(*FISO*) の設立である。それは、国家から半分、労使運営の失業保険と職業訓練の基金から半分が拠出され総額25億ユーロから30億ユーロが充当されることが予定され、政労使三者間の監視委員会によって2年間にわたって推進される基金である。その主な目的は、上記の不安定労働者と若者への支援策を支える他、特に経済的理由で解雇される予定の者への職業訓練支援と生活支援、再就職支援およびすでに解雇された者への生活支援と再就職支援を支えることになる。具体的には「職業移行契約」(*CTP*) と「個人的再就職斡旋契約」(*CRP*) が対象になり、特に前者の増加とそれへの資金投入が重視される。

第三に、国家、地方自治体、欧州連合、等から直接に公的資金援助をうける従業員50人以上の企業に対する措置である。それは、資金援助の使い道に関する企業委員会への情報提供と協議の企業への義務づけ、大規模な「雇用保護計画」(*PSE*) (2001年以前の「雇用調整計画」) を実施または大量の「操業短縮休業」に依拠する企業の経営者における報酬の変動部分であるボーナスの放棄

9) Les mesures anticrise issues du sommet social, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15307, le 20 février 2009.

の要請，等である。

以上のようなサルコジ政権による緊急雇用対策のなかには，経済危機と雇用危機の急速な拡がりに直面して，2009年1月から五回にわたり100万人から300万人規模の動員というかつてない統一行動の継続を実現してきた代表的労働組合（CFDT，CFTC，CFE-CGC，CGT，FO，FSU，Solidaires，UNSA）による統一要求が部分的に反映されている。その統一要求とは，2009年初頭に発表された「提案と権利要求の共同宣言」（2009年1月5日付）によって示されたものであり，それは次の五つの柱から構成されている<sup>10)</sup>。

第一に，雇用維持を最優先課題にすることであり，雇用維持，操業短縮休業補償改善，訓練による職業能力向上，等が必要である。第二に，購買力向上と不平等を減らすことであり，賃金と利益分配を犠牲にした株主配当金支払い優先の停止，購買力維持の賃金交渉，等が必要である。第三に，雇用と購買力を経済再建に組み込むことであり，低賃金者の所得重視の消費拡大，公的援助を受けた企業の従業員代表制を介した雇用維持等の代償義務づけ，等が必要である。第四に，集团的決定の枠組みを通じて労働生活条件を維持改善することであり，労働時間短縮見直し法制の廃止，等が必要である。第五に，国際金融の領域を抑制することであり，投機・タックスヘイブン・不透明国際金融システムへの終止符，等が必要である。

こうして明瞭になるのは，次のような雇用政策の基本方向である。すなわち，労働組合の要求も一部取り入れた操業短縮休業の補償の改善を媒介とする雇用維持と職業訓練充実・職務能力向上との結合，不安定労働者の所得補償と訓練機会の増加等，そしてそれらの措置による労働者の購買力の維持向上と個人消費の下支えによつての国民経済の内需主導型の再建への貢献というものである。同時に確認すべきは，国家の公的資金の投入による操業短縮休業補償の改善の代償として企業に雇用維持を義務づけ，社会的責任，経営者責任を果たさ

---

10) Appel du 29 janvier 2009: Déclaration commune de propositions et revendications des organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, [http://www.cfdt.fr/content/medias/media14421\\_JRbcJVYtTgPSOjp.pdf](http://www.cfdt.fr/content/medias/media14421_JRbcJVYtTgPSOjp.pdf)

せていることである。ここにフランスのいわば労使妥協のうえに立つサルコジ政権による現下の雇用政策の独自性の一面があると言えよう。

## (2) 経済危機の雇用への影響の社会的管理

これらの雇用政策の基本方向は、経済危機と雇用危機の深化のなかでの政労使三者間の協議と労使交渉を経て、「交渉の第一段階」の結果として2009年初夏に「経済危機の雇用への影響の社会的管理に関する職業間全国協定」(2009年7月8日付)によって具体化されることになる。その要点は、次のとおりである<sup>11)</sup>。

第一に、「解雇を避け企業内部で職務遂行能力を維持するための適切な措置」である操業短縮休業の改善についてである。それは、アクセスの具体化として、事業所委員会での事前協議、250人超の事業所では国家との「長期部分的活動協約」(APLD)の締結とその有効期間の二倍の期間の雇用維持を条件とする従業員の休業の享受、補償の改善として補償時間の800時間から全産業一律1000時間への増加、職業訓練との連結として団体協定の締結による従業員の職務遂行能力と技能資格を向上させるための休業期間中の訓練実施または若者のデュアルシステムによる受け入れを促進するための「後見訓練指導員」の機能向上の訓練実施、等を定めている。

第二に、「働き手の貸出し」のセキュリティと「内部的移動」の促進についてである。前者については、非営利部門に限定された措置であり、貸し手企業と借り手企業の間で「利用提供協約」の締結と双方の従業員代表の意見聴取そして対象者本人の特別な事前合意と拒否権、さらには「貸出し全期間にわたる労働契約とその内容の維持」を条件とすることが定められる。後者については、企業内部または企業グループ内部の労働者の地理的職業的移動による「職業行程の安定化」と雇用維持の施策として、企業は「職と職務遂行能力の予測にもと

11) L'ANI sur la gestion des conséquences de la crise sur l'emploi bientôt signé, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15399, le 10 juillet 2009. 全文は次のとおり。Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No.204/2009, le 6 octobre 2009.

づく管理」(GPEC)の交渉の義務づけという条件のもとで移動を促進するために「職の取引所」を設置し、新しい職を見つけるために「移動実験期間」を設定することが定められる。

第三に、経済的理由で解雇された者またはその予定者を支援する契約である「個人的再就職斡旋契約」と「職業移行契約」の連動の措置そして後者の契約の対象者の拡大についてである。これら二つの契約の連動の措置については、前者の「特別手当」を後者に連動させて12ヶ月間、基準賃金の80%支給に4月1日に遡及して変更すること、後者の契約の対象者の拡大については、有期契約と派遣契約にある労働者にその門戸を開くことが定められる。

第四に、危機に最もさらされている人々に対する支援措置である。それは、中小零細企業の若年労働者への大企業の訓練センターの開放、デュアルシステムの契約について決められている手当の企業国際ボランティアの一環として採用された若者への拡張、等を定めている。

こうして、第一段階の労使交渉にもとづく合意は、何よりもまず操業短縮休業補償を「解雇を避け企業内部で職務遂行能力を維持するための適切な措置」として改めて確認し、この措置こそが失職の可能性にさらされている労働者の雇用維持と職務遂行能力維持さらにはその向上を同時に実現しうる現下の雇用危機への効果的対策であることを強調している。その観点から、さらなる改善を打ち出している。同時に、非営利部門限定とはいえ企業間の労働力の貸借そして企業または企業グループの内部での従業員の仕事地変更と職種転換についての条件明示という職業行程の安定化にかかわる措置をも定めている。とはいえ、一般企業間の労働力移動や職種転換にかかわるセキュリティや危機からの脱出の先取り策は先送りされ、2009年後半以降の第二段階の交渉テーマとされることになる。なお、ここでも操業短縮休業の補償改善は、国家との「長期部分的活動協約」締結による企業への協約有効期限の二倍の期間の雇用維持の義務づけという代償措置を伴って実現されていることに注意しておきたい。

なお、操業短縮休業の補償に関しては、すでに2月段階において国家と企業双方の負担分を引き上げ、時間給総額の50%を60%にする法令(アレテ)が施

行されていたが、政労使サミットで発表された75%への引き上げは、国家と失業保険の統括機関である「商工業雇用職業間全国連合」(UNEDIC)との資金提供に関する協約締結(2009年4月15日付)を經由して、最終的には9月はじめの法令(2009年9月2日付)によって確認される。それによれば、全産業一律1000時間の補償時間と手当金の時給総額の75パーセントへの引き上げ、その手当金のうち国家が負担する「特別手当」の最低時給額を従業員250人までの企業については3.84ユーロ、250人超の企業については3.33への引き上げ、そしてさらに企業が負担する「補足手当」との合計最低手当金の6.84ユーロへの引き上げとその2009年1月1日への遡及適用が決定される<sup>12)</sup>。

### (3) 派遣労働者の保護と職業訓練

なお、最後にもう一つ、雇用の特殊形態ないし非典型雇用の一つである派遣労働者の保護と職業訓練に関する諸協定がこの間、派遣業者の団体プリズムと労働組合の間で成立していることに触れておきたい。それは、上記の協定とほぼ同時期に成立した「派遣労働者の生活保障と訓練に関する諸協定」(2009年7月10日付)であり、その要点は次のとおりである<sup>13)</sup>。

第一に、生活保障の改善である。それについては、仕事停止・廃疾・死亡保険の維持と拠出金額は従来どおりであるが、労働災害、病気、出産の保障が補足手当の8日目からの支払いに改善され、任務終了後15日以内に認められる重大で危惧される病気の場合に補償するために試験的に「職業連帯基金」が52万5000ユーロの予算をもって創設されることが定められる。

第二に、諸権利の持ち運びの保証である。それについては、7月1日から2年間の試験期間として相互扶助の原則、例えば失業保険制度による費用負担の裏付けによって保険者機関に対して給付の権利を保障する仕組みが定められる。

12) Chômage partiel: nouvelle hausse du contingent d'heures indemnisables, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15433, le 4 septembre 2009.

13) Prévoyance et formation professionnelle des salariés interimaaires, in *Liaisons sociales: Bref social*, No.15435, le 8 septembre 2009.

第三に、初めて定められた派遣労働者の職業訓練に関する措置である。それは、まず45歳以上の者、育児による離職者、起業予定者、就業と失業の頻繁な反復者を対象として訓練開始前の1年間で210時間の勤続経験という条件のもとに、訓練行動と派遣の仕事によってそのような対象者の職業生活への参入を強め求職者を新しい職業機会にアクセスさせるために「職業能力実現期間」を制度化すること、そして2010年末日までの有効期限のもとに既存の「派遣労働者職業発展契約」(CDPI)の享受の条件を、派遣雇用を促進するために国家との「職と職務能力の発展契約」(2009年5月25日付)の調印によって、基準期間を12ヶ月から18ヶ月に延長し、その間で450時間の勤続経験があることに弾力化することを定めている。

これらの措置は、派遣労働者に対する生活と失業に対する補償を充実させるとともに、職業訓練の機会を提供し職務能力の向上を可能にするという点において、彼らの職業行程の安定化に資するものであることは明瞭である。

以上のように、雇用危機の渦中における新たな雇用政策の展開を、労使間の全国協定の内容に沿って概観してきたが、この労使交渉の第一段階においては、それ以前の労働市場の一層の流動化の方向とは異なった新たな方向が打ち出されている。すなわち、雇用危機の勃発と深化のもとで新たな効果的対策として国家が公的資金を投入する操業短縮休業補償が重視され、その改善を媒介とする雇用維持と職業訓練充実、職務能力維持・向上を企業の代償措置として義務づけることによってそれらの結合を強めること、そして同時に不安定労働者の所得補償と訓練機会をともに充実させるという方向が明瞭に打ち出され、そのための具体的な措置が定められてきていると言えよう。

#### (4) 地域雇用政策

以上のような現下の雇用政策は、圧倒的多数の中小零細企業とそこで働く従業員にとっては、現実には立地している地域圏や県などの管轄地域における公的機関、出先機関との契約を通じて適用されることになる。同時にそこで生活

している労働者は、地域によっては経済危機、雇用危機の打撃を集中的に被っているがゆえに、地域独自のあるいは地域先取りの協定や制度の恩恵に多少とも浴する余地があり、管轄地域こそは、いわば労働市場のフレキシビリティと職業変遷過程のセキュリティの現実的妥協の場として存在していると言える。

ここでは、フランスの最大の自動車産業集積地の一つ、特に自動車メーカー、ルノーの国内最大の乗用車組立拠点であるドゥーエ工場やトヨタのフランスでの生産拠点であるヴァランシエンヌ工場等が立地しているノール・パ・ドゥ・カレ地域圏の事例に焦点を当てつつ、現下の地域雇用政策の枠組みに接近しよう。自動車産業集積地は、今回の経済危機によって最も大きな打撃を受けているだけに、政府による政策の動員と管轄地域独自の政策的制度的工夫とが交差しており、フランスの現下の雇用政策の特徴と独自性を体現していると思われるからである。

こうした観点から重要であるのは、すでに触れた「社会的投資基金」の当該地域圏での活用形態と「職業移行契約」の拡張である。

「社会的投資基金」は、政府労使サミットの際に発表されたが、その後4月に正式に発足している(4月10日)。そこで確認された基本的事項は、次のような点である。その目的は「雇用と職業訓練を支援するための様々な努力を調整する」ことであり、失業保険を享受できない不安定労働者への一括手当支給、若者の雇用促進措置の支援、操業短縮休業補償、求職者の訓練給付、経済的理由で解雇された者に対する付き添い援助、等を含んでいる。14億5000万ユーロの国家予算をもって出発した基金は、労使双方の運営機関に同額の拠出を要請して、運営も独自の立法的措置によることなく政労使三者間で行われ、基金の運用も三者による運営小委員会によって具体的なプロジェクトを設定して行われる。

その後、6月の運営小委員会において、二つの全国的プロジェクトと二つの管轄地域プロジェクトが設定される(6月25日)。全国的部門のプロジェクトとしては、航空部門とパルプ、ボール紙、印刷の関連諸部門が選ばれ、当初想定されていた自動車産業は選ばれていない。他方、管轄地域のプロジェクトと

しては、シャンパーニュ・アルデンヌ地域圏とノール・パ・ドゥ・カレ地域圏が選ばれている。前者の地域圏は、「企業と労働者が危機による活動の減少に対処するのを可能にするのに向けられる国家、労使双方、管轄地域自治体の間の参画の憲章の作成」とそれにもとづく活動が対象とされる。後者の地域圏は、「経済的变化を先取りし職業行程を安定化させるための職業継続に関する地域圏協定」とそれにもとづく活動が対象となる<sup>14)</sup>。

こうして、この基金の最初の活用対象の一つとして、自動車産業集積地であるノール・パ・ドゥ・カレ地域圏が選ばれている。当地域圏ではすでに、国家、地域圏、労使双方の間で「職業継続に関する地域圏協定」（5月14日付）が締結されているが、その基本的目的は、「地域圏の経済的發展は、企業とりわけ中小零細企業の活力、賃労働者の職務能力と技能資格に依存する」がゆえに、地域で就業している「労働者に新たな職務能力を身に付けさせることによって、ありうる職業移行に準備させ、職業行程のなかで付き添い援助すること」である。この協定の当事者は、国家、地域圏、地域圏支部をもつ五つの代表的労働組合、同じく三つの全国的経営者団体そして「雇用職業訓練地域圏調整委員会」（CCREFP）であるが、実はこの委員会は、地域圏の労働局、職安、失業保険、地域圏議会議員、労使代表者、等が集合して具体的なプロジェクトとテーマの運営を調整する組織である。この協定は、2009年から2013年までを有効期限とし、当面、地域圏によって730万ユーロが資金提供され、7000人以上の労働者が職業訓練行動の対象になることが予定されている。同時に、当面の優先活動として、経済危機によって経営困難にある遠隔販売、自動車部品、繊維の三部門を対象として、訓練行動が実施されるが、最初の遠隔販売においては、多くが女性であり、失職の可能性に直面している約5000人の労働者に対して、今後3年間に450000時間の職業訓練を実施することが決定されている<sup>15)</sup>。

現下のもう一つの地域雇用政策の装置は、「職業移行契約」であり、その適

14) E.Zapalski, Le Fonds d'investissement social entre en action, le 26 juin 2009. <http://www.locatis.info/>

15) G.Hermann, Nord-Pas-de-Calais: Amplifier les mesures gouvernementales, in *L'usine nouvelle*, No.3155-3156, le 9 juillet 2009.

用の拡張である。この契約は、1000人未満の企業の従業員で経済的理由による解雇の予定者を対象に、文字通り「職業行程の安定化」のための装置として、設定当初にはヴァランシエンス他、7つの「職住接近地域」に限定して適用され、一年間の職業訓練と年間平均賃金の80%に相当する「職業移行手当」を支給するという試行的な地域雇用政策の装置である（2006年4月16日付オールドナンス）。

それが今や、経済危機と雇用危機の深化のもとで、地域において被解雇予定者を支援するための装置として注目され、サルコジ政権によって、21さらには25の職住接近地域が適用の対象として挙げられている。すでに触れたように、賃金の代わりの上記手当の財源として「社会的投資基金」も活用されることになるが、当面は失業保険から約50億ユーロの支出が見込まれている。また、職業訓練のための資金としては、「公認徴収者労使同数代表機構」(OPCA)から調達されることになる。注目されるのは、この契約が、訓練期間の他に短期的有給労働に就くこともでき、「成人職業訓練全国協会」(AFPA)の支部の担当者による毎週の面談によって訓練と就労の追跡調査を享受することができ、新しい技能資格の取得と新しい職の確保を高い確率で可能にする契約者には有利で有効な措置であるからである<sup>16)</sup>。

この契約に関して、ノール・パ・ドゥ・カレ地域圏においては、圏内の特に自動車産業集積地であるヴァランシエンス、ドゥーエ、モーブージュ、等がすでに適用地域に指定されており、実際に例えば、ドゥーエのルノー工場の取引部品供給業者であるワゴン・オートモティブの倒産による事業撤退の際、金融会社スノップによって買い取りされながら再雇用されなかった20人がこの契約の適用を受けていることが報告されている<sup>17)</sup>。また、この契約の適用地域に指定されていない職住接近地域において、被解雇者が対象である「個人的再就職斡旋契約」の契約者にこの契約と同じ内容の訓練と補償を享受させる「地域

16) N.Tran, Le CTP trois lettres contre le chômage, in *L'usine nouvelle*, No.3154, le 2 juillet 2009.

17) C.Legrand-Steeland, Embellie pour Wagon Automotive dans un ciel bien incertain, le 4 juillet 2009. <http://www.unionlocalecgtdouai.wifeo.com/documents/>

圏個人的再就職斡旋契約」(2009年5月14日付)が280万ユーロの予算枠をもって地域圏議会によって採択されている。要するに、地域圏が、その後の7月の「経済危機の雇用への影響の社会的管理に関する職業間全国協定」を先取りして、この再就職斡旋契約における8ヶ月から12ヶ月までの賃金の10パーセントに相当する手当を負担するとともに、本来のこの契約には十分には含まれていない訓練行動と付き添い援助が享受される仕組みを独自に提供しているのである<sup>18)</sup>。

最後に、同地域圏においては、フランス国内で初めて自動車産業で解雇された派遣労働者と有期契約労働者を対象とした職業移行の支援措置「ポール・ポジション」が制度化されたことに触れておきたい。それは、過去18ヶ月で4ヶ月以上、派遣または有期契約で就業し解雇された求職者を対象として、求人情報提供、就職プロジェクト作成支援、職務能力向上と訓練計画作成への支援、起業支援、等の個人的な付き添い援助を一年間にわたって実施する制度である。この制度は、地域圏の労働局、「成人職業訓練全国協会」、「雇用拠点」、地域圏、「欧州社会基金」そして5つの民間派遣会社が300万ユーロを拠出して、域内の4つの拠点(ドゥーエ、ヴァランシエンヌ、モーブージュ、リエヴァン)において共同運営するパートナーシップ制度である。この独自の制度は、4月1日に始まり、正式には5月12日に署名されているが、すでに1ヶ月程度の試行によって数百人が制度に加入してその一部が新たな職を獲得しており、効果の高い制度として期待されている<sup>19)</sup>。

以上のように、地域圏とりわけ自動車産業集積地においては、雇用危機が深化しているだけに、国家による制度や措置が活用されつつも、地域圏独自に国家と地域の公的機関の間あるいは民間機関も含めた独自のネットワークまたはパートナーシップの形成によって、地域の労働者や失業者に対する職業行程の安定化ないし職業移行への支援の仕組みが整備されている。ここでは、地域で

18) La Voix du Nord, Un virage sur la formation professionnelle pour amortir la crise et préparer l'avenir, le 19 mai 2009. [http://www.lavoixdunord.fr/Region/actualite/Secteur\\_Region/2009/05/19/article](http://www.lavoixdunord.fr/Region/actualite/Secteur_Region/2009/05/19/article)

19) Avec Pole Position, les ex-interimaires de l'automobile outillés pour retrouver un emploi, le 18 juin 2009. <http://www.nord-pas-de-calais.alpa.fr/actualites-nord-pas-de-calais/>

は中小零細企業が圧倒的であり、操業短縮休業時の賃金の7割5分補償は、必ずしも所得補償として十分ではないという事情を推察すれば、企業内の操業短縮休業時の雇用維持、賃金補償と職業訓練推進の結合と同時に、それよりもむしろ先取りの職業訓練推進、職務能力向上、新たな技能資格取得による地域内での新たな職の確保、職業移行の安定化に力点が置かれているように見える。今後、地域雇用政策のそうした方向がどのように具体化され成果を上げるのが注目される。

#### IV. おわりに

以上、見たように、フランスのこの間の雇用政策は、リーマン・ショックを契機とする経済危機と雇用危機の勃発、特に後者の深化のもとで、それ以前に打ち出された労働市場改革構想による労働市場の一層の流動化の方向はこれを進めずいわば放置する一方、失業補償については不安定労働者、若者を中心に一定の充実を進めるとともに、雇用危機への効果的対策として操業短縮休業補償の改善を媒介とした職業訓練充実と雇用確保との結合の方向を最も力を入れて進めているように思われる。その方向はすでに見たように、フランスの労使妥協を前提として、優れて国家による公的資金の投入の代償措置として雇用維持、いわば雇用と訓練のセキュリティ確保が企業に義務づけられて実現されているのであり、ここに現下の雇用政策の独自性が現れていると言えよう。他方、地域圏ここでは自動車産業集積地における雇用政策は、就業中の労働者、被解雇者、被解雇予定者いずれに対しても特に職業訓練機会の独自の工夫と提供によって、職業移行、新たな職の確保への先取りの対処に力点が置かれている。要するに、地域圏においては、職業変遷過程のセキュリティ確保に政策、制度上の力点と独自の工夫が行われているのである。総じて、フランスにおける現下の雇用政策が、現在の危機の継続のなかで、国家の公的資金の投入とその代償措置としての企業による雇用維持、訓練機会充実の義務づけとその両者間の結合にあるとすれば、今後、現在の地域圏が努力している職業移行ないし職業行程の安定化すなわち職業変遷過程のセキュリティは全国共通の雇用政策とし

てどのように政策化, 制度化されていくのであろうか。いわゆるフランス型のフレキシキュリティについて語りうる方向の一つがそこにあるであろう。労使交渉の第二段階の行方が注目されるところである。

# Present Employment Policy in France

Hisao Arai

## Abstracts

Present employment policy in France is composed of three objectives: firstly, further flexibility in the labour market; secondly, further consolidation of the unemployment benefit system; and thirdly, further integration between completion of vocational training and increase of employment.

There is a closed relationship among these three objectives, since this French style of Flexicurity is based on the Danish model. However, such employment policy has changed slightly since the financial crisis in September 2008. The first objective has been weakened, while the second and third ones have been strengthened.