

## 【フランス】フレキシキュリティ関連 2 法の制定

海外立法情報課・鈴木 尊紘

\*フレキシキュリティ(Flexicurity)とは、Flexibility と Security を合体させた造語であり、解雇等を含めた柔軟な労働市場の形成と手厚く充実した失業保険・職業訓練制度の確立を同時に行おうとする政策である。デンマーク等が先んじて制度化したが、2008 年には、フランス版のフレキシキュリティ法制が成立した。

### 「黄金の三角形(ゴールデン・トライアングル)」としてのフレキシキュリティ

デンマークのフレキシキュリティ制度は、「黄金の三角形」と言われる。すなわち、①解雇しやすい柔軟な労働市場、②手厚い失業給付、③充実した職業訓練プログラムを軸とする積極的労働市場政策が、有機的に連携しているからである。第 1 に、基本的に終身雇用制度は存在せず、使用者は、解雇規制の緩和により、容易に被用者を解雇することができる。逆の視点から言えば、労働者は比較的頻繁に転職することができる(なお、デンマークでは、労働者の正規⇄非正規の移動も非常に容易であり、正規と非正規間の待遇格差は非常に小さい)。このようにして、企業は、産業構造の転換に対応することができるようになる。第 2 に、手厚い失業給付制度(最長で 4 年。失業給付のレベルも前職の所得の 63~78%に及ぶ。低所得者に対しては 89~96%にも達する。)がある。こうしたセーフティーネットの充実によって、失業は極度の恐怖の対象ではなくなる。第 3 に、積極的な雇用政策がある。失業者が働かないまま失業給付に頼り続ければ、社会支出がかさみ、社会保障財源への大きな負担となる。それを防ぐために、デンマークは、失業保険を受け取るための条件として、職業訓練プログラムへの参加を義務付け、失業者のスキルを向上させ、再就職を促すとともに、産業構造転換に対応できるようにしている。このようなフレキシキュリティ制度の導入と制度化により、1990 年代前半には最高 13%にも及んだ失業率は、2005 年時点で 5%台まで減少した。

### フランス版フレキシキュリティ法制①

フランスも 2008 年に上記のようなフレキシキュリティ制度の導入を図っている。第 1 次法として、「労働市場の現代化に関する 2008 年 6 月 25 日の法律第 2008-596 号」が挙げられる。この法律の制定のために、2007 年 9 月から、政労使 3 者による交渉が行われ、2008 年 1 月 11 日に労使協定が妥結した。同法の内容は以下のとおりである。

<被用者の権利>

- ・雇用形態は、従来通り「無期限労働契約(CDI: Contrat à durée indéterminée)」を原則とする。解雇には「正当な理由」が必要となる。また、CDI の前の試用期間に上限を設ける(事務職及び現場労働者は 1~2 か月、管理職は 3~4 か月等)。

- ・失業保険を受け取れる勤続年数を 2 年から 1 年へ引き下げる。同時に、医療保障を受けることのできる勤続年数を 3 年から 1 年へ引き下げる。

<使用者の権利>

- ・予め定められたミッションの終了に際して、雇用契約も自動的に終了する「有期労働契約（CDD : Contrat à durée déterminée）」を設ける。契約期間は 18 か月～36 か月とし、管理職及び技術者を主たる対象とする。
- ・雇用に関するコスト（解雇に伴って支払う手当や再就職支援のための職業訓練に支出する費用等）について負担の大きい中小企業に配慮し、企業間で相互扶助を行う。

## フランス版フレキシキュリティ法制②

第2次法として、「求職者の権利及び義務に関する 2008 年 8 月 1 日の法律第 2008-758 号」が制定されている。同法は、失業保険等の給付制度と就職活動をリンクさせることを目的としている。いいかえれば、失業者に対する個別の雇用復帰支援を充実させる一方で、失業保険制度に安住しいつまでも手当をもらい続ける者に対してはペナルティーを与えるというものである。

<求職者の権利>

- ・公共職業安定所（ANPE-UNEDIC）は、求職者一人一人に、個別就職計画（PPAE : *Projet personnalisé d'accès à l'emploi*）を作成し、その者の職業的キャリア、専門知識・能力、職場の地理的条件、希望給与額及び職業訓練プラン等を記録し、そのデータに基づき、「合理的な職」を斡旋する。失業者がこの斡旋に応じた場合には、失業から 4 か月経過した者に対しては前職の賃金の 95%、同じく 6 か月を経過した者に対しては 85%の賃金が支払われることが保障される。

<求職者の義務>

- ・原則的に、求職者は、公共職業安定所が斡旋した「合理的な職」を 2 回以上拒否することはできない。もし拒否した場合には、求職者リストから 2 か月間削除され、かつ、失業手当の支給が止められることになる。

## フランス版フレキシキュリティ法制の問題点

フランス政府は、フレキシキュリティ法制によって、デンマークが実現したように、現在慢性的に高い失業率を可能な限り低い水準に移行させていきたいと望んでいる。しかし、フランス版フレキシキュリティ法制の問題点として、CDI を中心に据えたことで、従来の解雇規制について根本的には手をつけなかったことが指摘されている（注 1）。こうした問題を超えて、当該法制がフランスの労働市場に対してどのような影響を与えていくのか今後も注目する必要がある。

### 注

- (1) François Gaudu, “L'accord sur la « modernisation du marché du travail » : érosion ou refondation du droit du travail,” *Droit Social*, 3(2008), pp.267-271.