

フランスにおけるフレキシキュリティ法制

—労働市場の柔軟性と安定性を確保するヨーロッパの取組み

鈴木 尊紘

【目次】

はじめに

I なぜEUはフレキシキュリティ法制を導入したのか

- 1 フレキシキュリティ法制を構成する3要素
- 2 EUがフレキシキュリティ法制を導入した理由

II デンマークにおけるフレキシキュリティ法制

III フランスにおけるフレキシキュリティ法制

- 1 なぜフランスはフレキシキュリティ法制を導入したのか
- 2 フランスにおけるフレキシキュリティ法制の具体的内容

IV フレキシキュリティ法制の諸形態と我が国への示唆

- 1 フレキシキュリティの諸形態
- 2 我が国への示唆

おわりに

付表：ヨーロッパ主要国のフレキシキュリティ対応状況

翻訳：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(抄)

：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(抄)

はじめに

現在、ヨーロッパの労働政策に目を向けると、フレキシキュリティ (Flexicurity) という耳慣れない言葉が飛び込んでくる。これは、英語で労働市場の「柔軟性」を示す“flexibility”と「安定性」を示す“security”を組み合わせた造語である。すなわち、労働者の転職や解雇を含む労働市場の柔軟性及び流動性の確保を行うとともに、労働者にとって失業することが極度の恐怖の対象ではなくなるような労働社会全体の安定性及び

社会保障を充実させるという2つの労働政策を組み合わせた政策を指している。

こうしたフレキシキュリティに関する法制は2000年代に入りEUで本格的に取り組みられるようになってきたが、この法制が国家的に導入され、大きな成功を収めたのは、デンマーク及びオランダであった。本稿では、まず、デンマークの例を取り上げ、フレキシキュリティ法制の概要を説明する。その上で、先駆的なデンマーク等に触発されて法整備が進められたフランスに目を移していく。フランスでのフレキシキュリティ法制は、以下の2つの法によって、その導入が進められている。第1に、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(以下「労働市場改革法」という。)であり、第2に、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(以下「求職者の権利義務法」という。)である。本稿の中心的課題は、このフレキシキュリティ関連2法の内容を詳しく解説することである。それを受けて、ヨーロッパのフレキシキュリティ法制が、我が国の労働政策に投げかける示唆について検討を行いたい。なお、本稿の末尾に、ヨーロッパ主要国のフレキシキュリティ対応状況についての表及び上記フレキシキュリティ関連2法の抄訳を掲載する。

I なぜEUはフレキシキュリティ法制を導入したのか

1 フレキシキュリティ法制を構成する3要素

フレキシキュリティとは、抽象的には、共時的かつ周到な方法で、一方では、労働市場、労働組織及び労使関係の柔軟性を拡大し、他方では、労働市場内外の弱い立場にあるグループの

安定性(雇用保障及び社会保障によるサポート)^(注3)を拡大しようと試みる政策である。

欧州委員会作成のフレキシキュリティ法制に関する説明文書によれば、同法制の重要な要素は、①柔軟かつ信頼できる労使協定の確立、②包括的な生涯教育、③効果的な積極的労働市場政策、④現代に適応した社会保障制度の4つであるとされる。そして、フレキシキュリティ法制をより分かりやすく説明する上では、これらの要素をさらに3つにカテゴライズすることができる。すなわち、

- ①労使協定の上に立った解雇・転職を含む柔軟な労働市場(フレキシビリティの確立)
 - ②現代に適応した手厚い社会保障
 - ③労働者の生涯を通して行われる職業教育と積極的労働市場政策(生涯教育と積極的労働市場政策によるセキュリティの確立)
- である。

2 EUがフレキシキュリティ法制を導入した理由

なぜEUはフレキシキュリティ法制を導入する必要があったのだろうか。その答えは、フレキシビリティとセキュリティ^(注5)の双方の必要性から導き出すことができる。

<フレキシビリティの必要性>

- ①産業全体のイノベーションの重要性が増大し、それに迅速に対応する必要性が生じてきたことである。先進各国がグローバルに進行する価格競争を生きぬき、競争力を強化していくためには、高付加価値の製品やサービスを創出する必要がある。そのためには、市場ニーズの変化や技術の進歩等にマッチした人材を迅速に社内外から確保することが重要になってくる。そのため柔軟性をもった労働市場が必要になってきた。
- ②国内雇用の空洞化リスクが増大してきたことである。EU以外の国々(中国、インド及び

東欧諸国等)が価格競争力を武器に台頭している中で、先進諸国は生産拠点を上記の国に移転し、かつ、国内ではそれらの国と競合する産業に対して割り当てる人員を減少させてきた。こうした状況の中で、使用者側は、労働市場の流動性を高め、より高度で付加価値の高い雇用機会を提供するようにシフトしてきた。

<セキュリティの必要性>

- ①社会的強者と弱者という社会的断絶(segmentation)を回避し、同時に社会的包摂政策を実施する必要性が生じてきたためである。EUは、独自の「ヨーロッパ社会モデル(European Social Model)」を構築してきた。このモデルは、経済成長と社会的公正(社会的平等)の均衡を政策目的とする経済的かつ社会的なモデルであり、そのための手段として、組織化された労使関係(労働者の政策決定過程への参加)と高度な社会保障を特徴とするものである。しかし、こうしたモデルがあるにもかかわらず、例えば、正規労働者と非正規労働者という社会的断絶がEU各国で見られるようになってきた。これを防ぐために、一つの職に居続けることが安全につながる「ジョブ・セキュリティ」ではなく、充実した職業訓練と手厚い社会保障を通して生涯において多様な職に就くことができることを社会全体が協力し、保障する「エンプロイメント・セキュリティ」が要求されてきた。

ある論者は、フレキシキュリティ法制とは、労働市場が非常に流動的で柔軟性のあるアングロサクソンモデルと社会保障が高負担ではあるが高福祉が保障される欧州社会モデルとの間にある「第3の道」^(注6)であると説明している。しかし、フレキシキュリティというシステムが成立するプロセスは、政府がトップ・ダウンで推し進めるという形では決してなく、まずは政労使の社

会的対話と社会的合意があり、その上で法律が制定されるという、いわばボトム・アップ的なプロセスであったことに留意が必要であると思われる。

II デンマークにおけるフレキシキュリティ法制

フランスがフレキシキュリティ法制の先駆例として模範としているのが、デンマークである。本章では、デンマークのフレキシキュリティ法制につき、同法制の3要素に焦点を当て説明を行いたい。^(注7)

デンマークのフレキシキュリティ制度は、「黄金の三角形(ゴールデン・トライアングル)」と言われる。すなわち、①解雇しやすい柔軟な労働市場、②手厚い失業手当、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。

○フレキシブルな労働市場

デンマークでは、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(ただし、著しい非行の場合は即時解雇が可能であるが、通常は、使用者は解雇に当たって正当な理由を示すことが必要である。また、使用者は、勤続年数に応じて、3か月から6か月の解雇予告期間を労働者に与えなければならない)。デンマークにおける労働者は280万人であるが、毎年、約30万の雇用が喪失する一方、ほぼ同数の雇用が創出されている。^(注8)なぜこうした現象が生じるのだろうか。その理由は、2つある。一つは、デンマークの産業構造に起因する。すなわち、企業のほとんどが中小企業であり、大企業における安定した長期雇用が期待できないという構造的な問題がある。産業のイノベーションに対応するために中小企業は労働者を解雇し、イノベーションに即応した人材を雇用しな

なければならないのである。^(注9)もう一つは、解雇・退職自由原則の歴史が非常に古く、社会的なコンセンサスを形成しているということに原因がある。1899年のいわゆる「9月の和解」^(注10)によって、使用者は随意雇用の権利を獲得し、それ以降デンマークでは解雇規制がほとんど存在しない状態が続いている。^(注11)しかし、労働者はこれと引き換えに非常に広範な社会保障制度を獲得している。こうした協定が締結された背景には、極めて高い労働組合の組織率がある。^(注12)上述したように、フレキシブルな労働市場は、政府がトップ・ダウンで作りに出したのではなく、労使の自主的な交渉によって熟成されてきた結果なのである。なお、デンマークでは、労働者の正規から非正規[有期雇用契約]の移動(又はその逆の移動)も非常に容易であり、それらの待遇格差は非常に小さい。それ故、個人が望まない非正規労働者はほとんどいない。また、非正規労働者は、労働者全体のわずか9%である。^(注13)

○充実した社会保障制度

デンマークでは、手厚い失業手当が存在する。失業手当は前職の給与(失業直前12週間の平均賃金)の最大90%であり、年18万クローネ(1クローネ約18円として、324万円)まで最長4年間支給される(低賃金層の失業給付は最大90%であり、高賃金層の給付率は低くなる)。しかしながら、他国に比して高水準であることには変わりはない)。さらに、この期間に職に就けなかった場合には、福祉手当を受けることができる。^(注14)こうしたセーフティーネットの充実によって、失業は恐怖の対象ではなくなっているのである。ただし、こうした手厚い社会保障制度は政府に対して大きな財政負担を要求することになる。したがって、国民の税負担も高く、所得税率は平均で40%を超え、累進課税の割合も高く、高額所得者の所得税率は70%を超える。^(注15)しかし、高福祉がセーフティーネットと

して機能しているのならば、高負担も受け入れるべきであるという国民的コンセンサスが確立している。

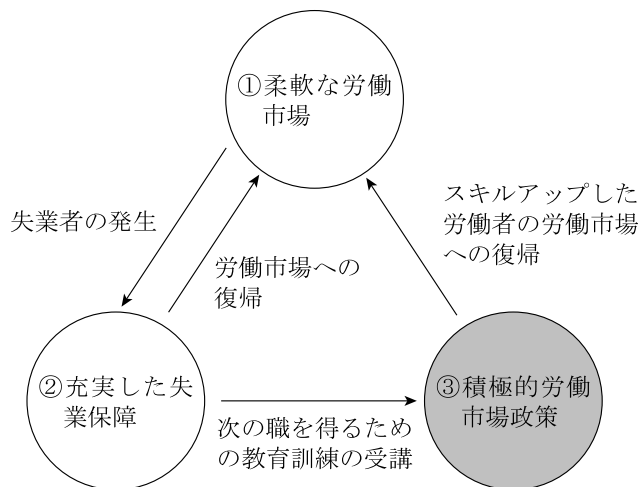
○積極的労働市場政策

この政策の目的は、まず、失業した時点での技能をメンテナンスすること、次に、より高い技能を身につけて職業資格を高めることにある。政策の具体的内容は次のとおりである。通常、失業登録から1か月以内に公共職業紹介サービスのカウンセラーと面談を行い、その後も3か月毎に面談を繰り返す。職業訓練が始まるのは、原則的に、失業から9か月後(29歳以下の若年失業者及び60歳以上の高齢失業者は6か月後)であるが、失業手当受給から2年半を経過した失業者は、失業手当を受ける残期間(すなわち1年半の間)、積極的求職活動を含むプログラムに参加しなければならない。^(注16) 参加しない場合には、失業手当を受けることができなくなる。このように、失業者が働かないまま失業手当に頼り続けられれば、社会支出がかさみ、社会保障財源への大きな負担となることを考慮し、デンマークは、失業手当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ている。また、そうした消極的理由だけではなく、ある求職者が以前勤めていた特定産業だけではなく、別の産業へ移行すること(すなわち、外部労働市場で活用できるスキルを習得すること)^(注17)をも目的としている。加えて、この積極的労働市場政策に関して特記すべきこととして、当該政策が非常に地方分権化しているということが挙げられる。積極的労働市場政策の大枠は中央政府が決定するが、14の独立性の高い地方自治体(県)が地域の実情に合わせた政策を実施している。

デンマークは、1990年代に、こうしたフレキシキュリティ制度を導入し、1990年代前半には最高10%を超えていた失業率を、2008年4月時点で1.8%まで減少させた。これは、過去最低の水準である。^(注18) ただし、注意すべき点は、こうした労働市場の形成にかかる経費は、GDPの4.5%(2004年時点)に及ぶということである。^(注19) この額はOECD加盟国の中でも最も大きな費用を労働政策にかけていることを示している。なお、我が国における当該経費は、GDPの0.59%

図1 デンマーク労働市場政策の「黄金の三角形」



出典: 松井祐次郎「若年者の就業支援—EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に—」『総合調査 青少年をめぐる諸問題』2009.2, p.177から引用。

(2006年時点)にすぎない。^(注20)また、日本ではジョブ・セキュリティが高いが、デンマークではエンプロイメント・セキュリティが高いという比較がなされることがある。^(注21)ジョブ・セキュリティとは、正規労働者に対してある企業が雇用の維持を図り、できる限り解雇しないという安全性であり、職業教育は企業内でのオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)による、外部労働市場では評価されにくい技能を教育するものが中心となっていることを示す。その一方で、エンプロイメント・セキュリティとは、労働社会全体のセキュリティが確保されており、労働条件が下がることなく他の職にも就くことが可能な状態を意味している。そして、どの企業においても評価が同一の職業資格を高めることのできる(つまり、外部労働市場でも客観的に評価される)職業訓練を受けることが可能であることを示している。

なお、デンマークにおけるフレキシキュリティ法制を概念的に示した図1に示す。

Ⅲ フランスにおけるフレキシキュリティ法制

1 なぜフランスはフレキシキュリティ法制を導入したのか

フランスがフレキシキュリティ法制を採用した理由は、主として、以下の2点にあると考えられる。

①「フランス病」の克服の必要性

戦後フランスでは、市場経済を前提としながら、国有化や行政指導、公共サービスの強化等を通して国家が介入した経済社会が成立していた。しかし、1973年の第1次オイルショックを契機に、こうした社会モデルは維持困難になり、フランス型福祉社会は、1980年代から1990年代にかけて、国家による産業政策の無力、失業の増加、労働機会を奪う移民に対する嫌悪、不十分な職業教育制度など、ほとんど破たんした

状態であった。その上で、現在、問題になっているのは、第1に、特定の同一企業でのポストにおける安定した雇用を提供することがフランス社会モデルの特徴であり、そのため、労働市場への新規の参入が極度に困難である現象が生じていることである。第2に、期限付き雇用、^(注22)臨時雇用、援助契約等の非正規雇用が微増しており、現在、総労働人口の13.35%^(注23)(2006年時点)が非正規労働者である。また、6か月以上の長期失業者の割合は、総失業者の44%^(注24)(2006年時点)にのぼっていることがある。このように、フランス社会内での断絶があり、より効果的な社会統合の必要性が生じてきている。この問題をフレキシキュリティ法制で打開したいという政府の思惑がある。

②サルコジ大統領の新自由主義への傾倒と抑制された資本主義

サルコジ大統領は、大統領選挙時から、社会保障偏重から、柔軟な雇用形態や競争主義を導入したアングロサクソンの社会への変換を説いていた。確かに、EUが掲げている欧州社会モデルには変革が必要であり、フランス的社会モデルの中心的基盤であった、社会保険方式での社会保障システムは行き詰まり、ベーシック・インカムである社会復帰最低所得保障(RMI :^(注25) Revenu minimum d'insertion)によって普遍主義的に社会的排除を解消する方法には限界が見え始めている。しかし、サルコジ大統領は、就任前において、労働組合代表と会談し、その中で、不安定な雇用契約を廃して通常の雇用を正規雇用に一本化する統一雇用契約の導入を掲げ、同時に、大企業と中小企業との間にある賃金格差の是正を主張した。すなわち、超過勤務手当の割増率が中小企業では10%にすぎないことを指摘し、すべての企業が25%の割増率にすべきであるとの主張を行った。このように、サルコジ大統領は、完全に新自由主義に傾斜したので

はなく、道義なき資本主義と距離を置き、抑制された資本主義とでも呼ぶべきものを政策の中心としているのである。こうした態度から、労働者の解雇を一面では容易にするが、それが生活保障と再就職支援とセットになっているフレキシキュリティ法制を選択し、フランス労働政策の大きな柱にしたことが窺える。^(注26)

2 フランスにおけるフレキシキュリティ法制の具体的内容

デンマークの例で見たように、フレキシキュリティ法制は3つの柱からなる。すなわち、①雇用の柔軟性を求める労働市場改革、②労働者の権利の確保及び充実した社会保障、③エンプロイアビリティ（雇用能力）を向上させる積極的労働市場政策である。

フランスの労働市場改革法及び求職者の権利義務法は、この3点を明確に規定しており、フランス型のフレキシキュリティ法制を形成している。本稿では、上記2法を順に逐条解説するのではなく、以上で述べた3つの観点から、フランスのフレキシキュリティ法制の中身を整理したい。その説明の中で、上記2法のどの条文が何を規定しているのかをその都度示すこととする。

(1) 労働市場改革——フレキシビリティの確保

労働市場改革法によるフランスの労働市場改革は、次の3点を大きな柱として有している。第1に、CDI (Contrat de travail à Durée Indéterminée : 無期限雇用契約) を通常の雇用形態としたことと試用期間の延長である。第2に、CDD (Contrat de travail à Durée Déterminée : 有期雇用契約) の範囲の拡大である。第3に、新たな解雇形態ともいえる、労使の双方の合意による「労働契約の解消」が導入されたことである。以下、順に説明する。

(i) CDI (無期限雇用契約) の明確化と試用期間の延長

労働市場改革法第1条は、「無期限雇用契約は、労使関係上の標準的かつ一般的な形式である」と定義し、フランスにおいて労使関係が設定される際には、原則として、無期限雇用契約を締結しなければならないと明確に定めている。

CDIを原則とする雇用形態は、EUの指令(有期労働に関する枠組み協約に関する閣僚理事会指令(1999/70/EC))によっても求められている雇用形態であり、有期雇用契約(CDD)を使用する場合には、「客観的な理由」が必要であるとされる。

しかし、労働市場改革法は、同時に、CDIを労働者と締結する前の試用期間につき、延長する規定を第2条に設けた。フランスは、他のEU諸国に比して、試用期間が短い国の一つであった。さまざまな職に応じて試用期間は異なるが、その平均は、1か月半であった。^(注27)立法者は、表1に示すように、この試用期間を延長し、また、更新も可能であると定めた。ただし、この更新は、1回限り可能である。また、更新が可能であるのは、産業別労使協定がそれを認める場合に限られる。

表1 フランスにおける労働者の試用期間

職業	通常の試用期間	更新した場合の試用期間
工員及び事務職員	2か月	4か月
中間管理職及び技術者	3か月	6か月
管理職	4か月	8か月

(出典) 筆者作成

(ii) 新たなCDD (有期雇用契約) の導入

労働市場改革法第6条は、従来のCDDに加え、特殊なCDDを加えることを定めているが、そのCDDについて言及する前に、フランスにお

けるCDD全般について説明したい。

そもそも有期雇用契約の法律的根拠は、上述したEUの指令にある。すなわち、有期労働に関する枠組み協約に関する閣僚理事会指令である。当該指令第5条[有期限労働者の]濫用防止措置は、次のように定めている。^(注28)「有期雇用契約又は有期雇用関係の反復した利用から生ずる濫用を防止するために、加盟国は、国内法、労働協約又は慣行に従い労使と協議し及び/又は各国労使は、濫用を防ぐ同等の法的措置がない場合には、特定の業種及び/又は労働者範疇の必要を考慮して、以下のうち一又はそれ以上の措置を導入するものとする。

- (a) そのような雇用契約又は雇用関係の更新を正当化する客観的な理由
- (b) 反復継続的な有期雇用契約又は有期雇用関係の最長総継続期間
- (c) そのような雇用契約又は雇用関係の更新回数」

このように有期雇用契約を締結する場合には、客観的な理由が必要であるとされる。フランスにおいては、次のようなケースに客観的な理由のある有期雇用が認められている。^(注29)

- ・ CDIの労働者が一時的に職に就けない状態に陥った場合に、その代替要員としての雇用
- ・ 企業において人手が足りなくなり、人員の補充としての雇用
- ・ 季節労働者としての雇用
- ・ 援助契約としての雇用
- ・ デクレやアレテで規定されている産業部門での通常の形態としての雇用

こうしたCDDは、1回しか更新ができない。また、CDDの継続期間の上限は、職業によって異なるが、原則的に18か月を超えてはならない。例外的な職業に関しては、24か月までの延長が可能である。加えて、反復してCDD契約を労働者と結ぶ場合、雇用期間の1/3以上又は14日以上の間隔を空けることが必要となる

(以上に述べたCDD労働者に対する保護以外にも、①CDD労働者に重大な過失がない場合には、使用者は一方的に解雇することはできない。②雇用期間が終了する前にCDD労働者を解雇する場合には、使用者は、当該雇用期間に与えられる報酬を全部支払う必要がある。③使用者が、こうしたさまざまな規定に違反した場合には、CDD労働者をCDIに自動的に移行しなければならない、という保護規定がある)。

こうした以前からあるCDDに加え、労働市場改革法第6条は、「特定目的のための有期雇用契約(Contrat de travail à objet défini)」を創設した。当該CDDは、企業等がある目的を遂行するために、かつ、経済的な必要性に応じて締結される労働契約であり、その目的が完遂されれば労働契約が自動的に終了するものである。特に、以下のような特徴を有する。

- ・ 最短契約期間を18か月、最長契約期間を36か月とし、エンジニア及び管理職の採用の際に利用することができる。
- ・ 当該契約は、更新することはできない。
- ・ 現実かつ重大な理由が存在する場合には、労使双方により、一方的に当該契約を解除することができる。使用者が解除を通告した場合には、その時点まで労働者が得ていた賃金の10%を補償金として支払う義務が生じる。こうした理由が存在しない場合には、使用者は、当該契約期間内に支払われる賃金全額を支払う必要がある。
- ・ このCDDが終了した後、CDIに移行しない場合には、使用者は、労働者に対して、総賃金の10%に等しい額を補償金として支払わなければならない。

このCDDは、上述した以前から存在するCDDに比べて、使用者にとって比較的自由に(労働者にとっては自己責任的に)用いることのできる労働契約である。このように、立法者は、時宜に応じて利用される特殊なCDDを挿

入することで、労働市場のフレキシキュリティを高めようとしている。

(iii) 合意解除の導入

労働市場改革法第5条は、労使双方が同時に取り決めることのできる「契約の解除 (rupture conventionnelle)」を規定している。それでは、この労働契約の解除とはどのようなものだろうか。

- ・ 解雇又は辞職と異なり、労使の一方が他方に対して、契約の解除を申し出るのではなく、労使双方が話し合い、合意をした後に、労働契約を解除するというものである。なぜこうした措置が立法化されたのか。仮に労働者が解雇を受けた場合には、その労働者の能力が他人に疑問視されるという危惧が生じ、解雇という形態を採りたくないという心理が働く。また、仮に労働者が辞職を申し出た場合には、その労働者が自分の都合だけで動く者と思われるのではないかという心理が働くからである。こうした理由により、労使の協定に基づいた「友愛の情のある (aimable)」^(注30)契約の解消を公的に立法化する必要があったわけである(なお、立法者は、この措置により、特にCDIの解除が円滑に行われることを目的としている)。
- ・ 労使双方が契約の解除を合意した後も、15日間の当該解除を撤回するための猶予期間が設けられている。
- ・ この15日が経った後で、労使のどちらか一方が、行政機関(県労働雇用職業訓練局: DDTEEP)にその契約解除を通知し、当該行政機関がそれを法的に認可した後、初めて契約解除が成立する。
- ・ この労働契約解除(及びその法的認可)をめぐる訴訟は、労働審判機関で扱う。また、裁判による契約解除に関する不服申立ては、契約解除が法的に認可されてから12か月以内

に行わなければならない。

ル・モンド紙の報道によれば、2008年夏から11月末にかけて、この合意方式による契約の解除の件数はおおよそ2万件であり、これはCDIの解除全体の約5%を占めている。また、地域によって異なるが、大企業よりも中小企業で行われるケースが多い。^(注32)

(2) 労働者に対する充実した社会保障

フランスの社会保障制度における失業者概念が、我が国に比して非常に広いこともあるが、フランスの労働者に対する社会保障は手厚いと言える。失業手当は、求職者登録をしている限り、月78時間未満の就労者も失業者として認められ支給される。また、失業手当受給者が就労を再開しても労働時間が月137時間未満で(現在、法定週労働時間は35時間であり、137時間はフルタイムの労働者に近い。)、かつ、失業前賃金の70%未満の賃金しか受け取っていない場合には、求職者登録をしている限り、1年半の期間限定及び所得制限の上で、失業手当の支給が継続される。さらに、55歳以上の者には、求職活動の免除措置があり、求職活動をしていなくとも失業手当が支給される。

フランスの失業対策には、積極策と消極策があるが、本稿では、所得補償を中心とする消極策を簡単に見ることとする。

大部分の失業者に支給されているのは、雇用復帰支援手当 (ARE: Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi) である。AREの受給は、非自発的に職を失い、主として次の条件を満たしている場合に認められる。①雇用契約終了前22か月間に少なくとも6か月間働いていたこと、②求職者登録をしているか又は個別就職計画 (PPAE: Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) に登録された職業訓練活動を終えていること (PPAEに関しては後述する。)、③効果的かつ持続的な方法で仕事を探している、④60歳以下である、等

である。手当額は、基準日額 (salaire journalier de référence) の40.4% + 固定部分 (2007年7月1日現在で10.66ユーロ (1ユーロ130円として、約1,385円)) 又は基準日額の50.7%のうち、金額の高い方を選択する形になる。しかし、同時に、基準日額の75%以上であってはならない。すなわち、雇用復帰支援手当は、当該労働者が以前に支給されていた賃金の50.7%以上75.0%未満の範囲である。支給期間は、最長で3年である。

この雇用復帰支援手当の権利がない場合又は支給が打ち切られてしまった場合には、特別連帯手当 (ASS : Allocation de Solidarité Spécifique) が支給される。特別連帯手当の対象は、①雇用復帰支援手当等を支給されたこと、②特別連帯手当を自発的に選択した50歳以上の雇用復帰支援手当対象者、③特定職種 (例えば、芸術家、漁師又は港湾労働者等) の求職者である。特別連帯手当の額はデクレで定められ、2007年1月1日時点で日額14.51ユーロ (1ユーロ130円として、約1,886円)、月額で435.30ユーロ (1ユーロ130円として、約56,500円) である。特別連帯手当は一般に支給期間が長く、支給を受けている者の3/4が1年後にも同様の支給を受けているとされる。^(注33)

こうした労働者への手厚い社会保障に対して、労働市場改革法は以下の2点を追加した。

- ・ 同法第3条は、労働法典L.第1226-1条を改正し、医療保障を受けるために必要な勤続年数を3年から1年に引き下げた。また、同法第6条は、労働法典L.第1234-9条を改正し、失業手当を受給するために必要な勤続年数を2年から1年に引き下げた。
- ・ 同法第7条は、解雇に係るコスト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ための基金を創設することを規定した。これは、特に、労働者の職業に関係のない病気又は事故によって、当該労働者を解

雇しなければならぬ場合に、中小企業が、解雇補償金等の過剰な負担を強いられるという背景があったために講じられた措置である。

(3) 積極的労働市場政策

求職者の権利義務法は、フランスの積極的労働市場政策について規定している。当該政策は、2つの柱からなる。第1に、失業者に対する個別的で、手厚い求職相談と求職支援である。第2に、第1のサポートを拒否した者に対する不利益な取扱いを設けることである。すなわち、同法は、失業者に対する個別の雇用復帰支援を充実させると同時に、失業保険制度を悪用して長期にわたり就職せず、手当をもらい続ける者に対しペナルティーを科すという方針を打ち出しているのである。なお、フランスは、労働政策対GDP比で2.32% (2006年時点) の公的支出を行っており、これはヨーロッパ主要国のなかでも比較的高い部類に入る。

(i) 個別就職計画 (PPAE) と妥当な求人

個別就職計画とは、個々人が求職活動を行うに当たっての基本行動計画となるもので、失業者の再就職活動を円滑に進めることを目的として、公共職業安定所が失業者の状況に合わせて個別に作成するものである。失業者は、求職登録後、公共職業安定所による聞き取り調査を受ける。具体的には、学歴、資格、職業経験、家庭事情 (子の有無等により、どの程度の就労が可能かどうか等)、通勤事情、その地域の雇用情勢などが調べられる。その上で、求職者の希望を考慮して、再就職にふさわしい業種や職種、雇用形態、希望賃金、勤務地及び必要な職業訓練等を定めたPPAEが作成される。

こうした個別就職計画に基づき、公共職業安定所は、「妥当な求人 (les offres raisonnables d'emploi)」を求職者に対して紹介する。この妥

当な求人(注34)の条件は、失業期間が長ければ長いほど厳しくなる。しかし、その地域・職業で慣例になっている賃金又は全産業一律スライド制最低賃金(SMIC : Salaire minimum interprofessionnel

(注34) de croissance) を下回る水準の賃金を強制されることはない。求職者の権利義務法第1条に規定される妥当な求人は、次の表2のように示される。

表2 妥当な求人に関するカテゴリー表

失業期間	妥当な求人
3か月を超えて失業している者	職業的資格及び能力に合致し、かつ、従前の賃金の95%の賃金を保障する求人
6か月を超えて失業している者	従前賃金の85%以上の賃金を保障する求人で、その勤務地が公共交通機関を利用して最大1時間、距離にして30キロ以内にある求人
1年を超えて失業している者	失業手当(多くの場合、従前賃金の約57%)の賃金を保障する求人で、その勤務地が公共交通機関を利用して最大1時間、距離にして30キロ以内にある求人

(出典) 筆者作成

(ii) 求職者の義務と失業手当

求職者の権利義務法第2条は、課せられた義務を順守しない求職者に対する不利益を主として規定している。その不利益とは、公共職業安定所が作成する求職者のリストからの削除であり、また、失業手当の減額又は停止である。同条は、次に掲げる者を不利益の対象者として規定している。

- ・ 求職活動を積極的にかつ繰り返して行っていることを公的に証明できない者

- ・ 正当な理由なしに、(i) で述べた妥当な求人を2回拒否する者
 - ・ 個別就職計画の作成・更新作業を拒否する者、又は個別就職計画が提案する職業訓練教育等を拒否する者
 - ・ 公共職業安定所の呼出しを無視する者、又は必要な健康診断を受診しない者
- こうした者に対する不利益な取扱いは、次の表3のように整理することができる。

表3 義務を遵守しない求職者に対する不利益な取扱いに関する表

違反事項	名簿からの削除期間	内容
積極的な就職活動又は職業教育訓練等の拒否の場合	15日	失業手当を2～6か月間20%減額する。
上記を繰り返す者	1～6か月	失業手当を2～6か月間50%減額する、又は完全な給付停止。
公共職業安定所の呼出しの無視又は健康診断を受診しない場合	2か月	2か月間の失業手当の中止、又は完全な給付停止。
上記を繰り返す者	2～6か月	2～6か月間の失業手当の中止、又は完全な給付停止。
個別就職計画等の作成の際に、意図的に間違った記載をした場合	6～12か月	失業給付の完全な停止、及び3,000ユーロを上限とした罰金

(出典) “Assemblée Nationale Rapport no.1043,” p.52.

<<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r1043.pdf>>

IV フレキシキュリティ法制の諸形態と我が国への示唆

以上において、デンマークを模範とするフランスのフレキシキュリティ法制について概観した。本稿では、以下において、こうしたフレキシキュリティ法制が我が国に導入可能なのか、もしそうであれば、主としてどのような施策を積極的に参照することができるのかについて考察する。

1 フレキシキュリティの諸形態

欧州委員会は、2007年に、「フレキシキュリティの共通の原理に向けて (Towards Common Principles of Flexicurity)」という文書を発表している。その中で、フレキシキュリティは、第I章で述べた3つの要素からなることを前提とした上で、各国の現状に合わせて以下の4つの形態^(注35)を採りうることを説明している。

(1) 労働契約上の断絶 (segmentation) が見られる社会の場合

<現状>

無期限雇用契約が主たる労働契約であり、労働市場の流動性を確保するために有期雇用契約が発達しており、この労働者は無期限雇用契約に到達する前に、有期雇用契約を繰り返さなければならない傾向にある。したがって、こうした国では、ジョブ・セキュリティに依拠し、失業手当も低く、脆弱な積極的労働市場政策しか持たない。

<改善策>

【労働契約】

- ・ 有期雇用契約の労働者の地位を改善する。すなわち、正規労働者と非正規労働者との均等待遇を図る等の措置を講ずるべきである。
- ・ ジョブ・セキュリティの確保は勤続年数に従って実施されるべきである。採用時直ちに無期限雇用契約が結ばれ、ジョブ・セキュリ

ティが確保されるのではなく、勤続年数が増加するごとに徐々にセキュリティの度合が増えていくように制度を変えるべきである。

【職業教育と積極的労働市場政策】

- ・ 有期雇用契約の労働者に焦点を合わせて制度設計がなされるべきである。特に地方分権化された形での職業教育が行われ、こうした職業教育に参加するように労働者及び企業に対して何らかのインセンティブが与えられるシステムが必要である。

【社会保障制度】

- ・ 有期雇用契約の労働者のための制度設計をすべきである。例えば、会社が変わっても権利が消滅せず生涯にわたり保有することができるような仕組みを構築する必要がある。

【社会的パートナー】

- ・ 労使の社会的パートナーの信頼関係の構築が必要である。

(2) 企業内でのフレキシキュリティは確保されているが、ジョブの移動がない社会の場合

<現状>

大企業がその国の労働市場の中心的存在であり、同一企業内でのジョブ・セキュリティは確保されている。すなわち、雇用保護が強く、ジョブからジョブへの移動が少ない。また、積極的労働市場政策は発達しているが、長期失業者を雇用させる上での対費用効果が低い。

<改善策>

【労働契約】

- ・ 企業は労働時間のフレキシビリティを保障し、仕事に結びつく労働者の学習の機会を確保するべきである。また、労働契約条項に、そうした学習の便宜を企業が整備することを明記する必要がある。

【職業教育と積極的労働市場政策】

- ・ 企業には、職業教育と結びつく生涯学習への投資が求められる。そして、そのことによっ

て社会全体が、ジョブから別のジョブへと移行するために必要なエンプロイメント・セキュリティを向上させることが必要である。そのためには、企業の多様性(大企業だけではなく中小企業)にも適応する、個々人に合わせた職業教育を行うべきである。

- ・ 公共職業サービスの焦点は、長期失業者に合わせてられるべきである。

【社会保障制度】

- ・ ジョブから別のジョブへ移行しようとしている求職者に、多くの失業手当等が支払われるべきである。同時に、こうした手当の給付条件と求職努力とをリンクさせる必要がある。

【社会的パートナー】

- ・ 労使の社会的パートナーの信頼関係の構築が必要である。

(3) 労働者間に大きな技能及び機会格差のある社会の場合

<現状>

就業率は高く、ジョブから別のジョブへの移動もあるが、高度な技能を有する労働者と低技能労働者との分割が見られる。いいかえれば、低技能者が労働人口の中に多く存在し(例えば、女性、シングル・マザー、移民、障害者、若年及び高齢労働者等)、労働市場から排除されているケースが見られる。

<改善策>

【労働契約】

- ・ 低技能労働者が労働市場に参入できるよう、技能を磨くことができるような労働契約条項を挿入するべきである。

【職業教育と積極的労働市場政策】

- ・ 初等教育制度を重視すべきである。初等教育から離脱してしまう者をなくし、教育の全体的水準を上げるよう努力すべきである。
- ・ 公共職業サービスの焦点は、低技能者に合わせられるべきである。特に、そうした者に対

する教育に投資を行う企業及び当該教育を受ける労働者へインセンティブを与える必要がある。

【社会保障制度】

- ・ 低技能労働者へ焦点を合わせ制度設計がなされるべきで、特に、ワーキング・プアを生み出さないように配慮する必要がある。

【社会的パートナー】

- ・ そもそも労使の社会的パートナーが発達していない社会なので、社会が、この双方の組織を明確に形成する必要がある。

(4) 失業手当受給者及び非正規労働者の立場の改善を図らなければならない社会

<現状>

最近の大きな社会・経済変革の影響を受け、多くの労働者が労働市場へ参入できなくなっている。全般的に、就業率が低く、十分な積極的労働市場政策が行われていない。ジェンダー・ギャップも依然として社会内に残存している。

<改善策>

【労働契約】

- ・ 有期雇用契約の労働者に対する保護が、労使で図られる必要がある。こうした労働者に対する個別の職業教育等を労働契約で保障し、当該労働者の地位を高めるべきである。

【職業教育と積極的労働市場政策】

- ・ 企業との密接なコンタクトの上で、職業教育に直接結びつく生涯教育を実施すべきである。また、こうした教育への企業の投資を刺激すべきである。
- ・ 公共職業サービスがそもそも十分に構築されていないケースが多いので、当該サービスを拡充する必要がある。そして、このサービスは、特に、長期失業者、障害者、解雇を懸念する労働者に対して提供されるべきである。

【社会保障制度】

- ・ 一旦解雇されても、労働市場に再復帰できる

ように、失業手当が十分に支給される必要がある。

【社会的パートナー】

・労使とも頂上団体が創出されていないケースが多いので、政府は、労働者及び使用者を包括的に代表する団体が形成されるよう促していく必要がある。

2 我が国への示唆

欧州委員会は、以上のように、その国の労働市場の現状に応じて、どのようなフレキシキュリティ法制を採るべきであるのかを4つのタイプに集約している。

フランスは、同一企業内でのジョブ・セキュリティが非常に発達しているが、それ故、解雇規制が厳しく、若年者等の新規労働者が労働市場へ参入するのが困難になっている。この点から、フレキシキュリティ法制(2)のタイプが該当すると考えるのが適当であろう。実際、上述のように、フランスは、特に、CDDの拡張及び失業手当と職業のリンク付けを行おうとしている。

我が国の現状と照らし合わせてみると、フレキシキュリティ法制(1)及び(2)が該当し、その改善策が有効であるように考えられる。すなわち、(1)が示すように、我が国の労働市場は、無期限雇用契約が主流であり、労働市場の流動性を確保するために有期雇用契約が使用されており、そのため社会内の断絶が見られる。また、失業手当も8か月と他国に比して給付期間が短い^(注36)。また、(2)が示すように、同一企業内でのジョブ・セキュリティは確保されているが、ジョブからジョブへの移動が少なく、社会全体でのエンプロイメント・セキュリティが低い。

こうした現状を考慮した上で、以下において、フランスが採用しようとしているフレキシキュリティ法制が我が国に与える示唆について、その論点を考察したい。

①積極的労働市場政策の導入

我が国は、上述したように、ジョブ・セキュリティは高いと言えるが、エンプロイメント・セキュリティは非常に低いと言わざるをえない^(注37)。こうした我が国の労働市場に対し柔軟性と安定性を与えるためには、労働者や求職者が自分の職業能力の向上や新たな開発を図り、外部労働市場での市場価値を高めることのできる制度が必要である。そのようにして、ある雇用形態から別の雇用形態への移行が可能となり、転職の際にも、以前の職と同等かそれ以上の雇用条件で企業を変わることができるようになると考えられるからである。

我が国での公共職業訓練については、実は、かなりの予算が割り当てられている。当該訓練業務は、独立行政法人雇用・能力開発機構が中心的に実施しているが、同機構の全体予算は、2007年度は約1272億円であった^(注38)。公共職業訓練施設としては、職業能力開発大学校、職業能力開発学校及び職業能力開発促進センター等、8種類284か所の施設がある。しかし、ある論者によれば、相当の予算が割り当てられ、多くの施設を整備している割には、公共職業訓練に対する認知度が低いという実情がある^(注39)。2006年の実績で、離職者17万人、在職者14万人、学卒者3万人の合計34万人しか、こうした公共職業訓練を受けていない。翻って、デンマークの職業訓練制度のAMUプログラムは、2005年時点で、61万7000人が受講している。同国の人口(約540万人：2005年時点)や就業者数(約277万人：2005年時点)に比較すると我が国に比していかに多くの割合で労働者が職業訓練を受けているのかが分かる。さらに、AMUプログラムへの参加者の大多数は、離職者ではなく在職者である。

以上から考えると、第1に、フレキシキュリティ法制(2)の改善策が示すように、企業は、労働時間のフレキシビリティを保障し、ジョ

ブに結びつく労働者の職業訓練の機会を確保することが有効であるように考えられる。つまり、失業してから職業訓練を受けるのではなく、ジョブからジョブへと移ることが可能になるように、在職しながら、他の組織へインターンで働くことを認めるなどの制度が考えられる。こうした制度は、付表に示すように、スペイン、ノルウェー及びルクセンブルク等で法制化されている。

第2に、デンマークの例が示すように、地方公共団体に分権化した職業訓練の実施がある。上述したようにデンマークにおいては、積極的労働市場政策の大枠は中央政府が決定するが、14の地方自治体が地域の実情に合った政策を実施している。昨今、我が国においては、雇用危機の受け皿に就農相談会等が行われているが、こうしたことは中央政府組織が行うよりも、全国の農地情報をデータベース化した上で、都道府県の農業普及課や農協が積極的な仲介、斡旋を行うべきであるという意見も提示^(注41)されている。

②失業手当と求職のための努力とのリンク

フランスのフレキシキュリティ法制で注目すべきなのは、失業者に対する手厚い失業手当と同時に、そうした者が個別的なプランに沿って求職の努力をすることを義務化しているということであろう。我が国でも、こうした政策が徐々に形成されつつある。

第1に、2008年12月から始まった「就職安定資金融資」制度である。これは、離職に伴ってそれまで入居していた社員寮等から退去を余儀なくされるなどして住居喪失状態となっている者に対して、住宅入居初期費用等の必要な資金を貸し付けることにより、これらの者の住居と安定的な就労機会が円滑に確保できるようになることを目的としている。報道によれば、開始1か月間で利用者が738人(2009年1月23日時

点)で、融資決定額が4億3751万円にもものぼっている。融資は全国の労働金庫が行い、利率は1.5%で、返済は10年以内である。ただし、貸し付けの6か月後に雇用保険一般被保険者として就職していた場合には、返済額の一部が免除^(注42)される。

第2に、現在(2009年3月時点)国会で検討されている「求職者支援制度」である。これは、失業手当の支給期間が終わってもなお就職が困難な長期失業者や、雇用保険に入っていない非正規労働者、廃業で職を失った自営業者の再就職等を目的とし、職業訓練と生活支援を一体的に支援する制度である。ハローワークを中心に月10万～12万円程度を、その者が職業訓練等を受けることを条件に支給するシステムを構築予定である。政府・与党は、この施策のために、7千億円から1兆円規模の基金を創設したい考^(注43)えである。

このように職業訓練を受けることを条件として生活費を支給する制度は、現在、拡大する傾向にある。不安定な立場にある非正規労働者等が、技能等を身につけて労働市場に復帰することを支援するために、こうした制度は不可欠であるからであると考えられる。

しかしながら、「フランス病」がその病状を呈していたように、就職せずに手当のみを受給し続けるというモラル・ハザードが生じる可能性があるとの指摘^(注44)がある。したがって、職業訓練を受けるだけではなく、どのような求職活動を行っているかを考慮に入れた上で、手当を支給する制度が重要ではないかと考えられる。

③正規労働者と非正規労働者という社会内の断絶の回復

我が国では、現在、有期雇用契約の労働者(非正規労働者)の労働市場内での地位が低い。そして、その雇用環境はかなり劣悪なものであ^(注45)ることが指摘されている。フレキシキュリティ

法制(1)が示していたように、労働契約上、有期雇用契約の労働者の地位を改善する、いかにすれば、正規労働者と非正規労働者との均等待遇を図る措置を講ずることが最近議論されて^(注46)いる。

フレキシキュリティ法制は、解雇法理を緩和すると同時に、エンプロイメント・セキュリティを向上させる政策であるから、正規労働者に対する過剰保護を緩め、非正規労働者に対する過剰排除を改善する役割を果たす目的を有している。しかしながら、フレキシキュリティの我が国への導入が、正規労働者の安易な解雇を助長するものであったら、それは^(注47)適当ではないとの指摘がある。正規労働者及び非正規労働者の解雇には、「現実かつ重大な理由」が必要であるというのが、ヨーロッパ・スタンダードであるという^(注48)指摘があるが、このようなスタンダードが我が国でも適当であるのか、又は、解雇予告期間なしの解雇等を企業から支払われる補償金等で解決するべきであるのか、そういった方向性での根本的な議論が重要であると考えられる。しかしながら、非正規労働者の現状以上の解雇法理の緩和に関する議論は困難であると思われる。

また、「同一価値労働同一賃金」という観点からの正規労働者と非正規労働者の均等待遇を求める声があるが、この均等処遇を導入しているEUでさえも、正規労働者と非正規労働者との間で10～20%の賃金格差が存在するとの^(注49)指摘もある。また、我が国でも2008年4月に改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成19年法律第72号))によって、正規労働者と同視すべき非正規労働者については賃金決定をはじめとして、非正規労働者であることを理由とした差別を行うことを禁止している。しかし、EUでも実効性が伴っていないだけに、当該法律の効果を過度に期待することには無理がある

^(注50)との指摘もある。したがって、短いスパンで正規労働者と非正規労働者との均等待遇を求めるのではなく、正規労働者の既得権益をどの程度縮減し、同時に、非正規労働者の権利をどの程度増加させていくのか、そうした点に関する議論を進めて、社会的コンセンサスを熟成させていくことが重要であると思われる。総じて、フレキシキュリティ法制を通じて、非正規労働者の貧困に象徴される社会的排除を可能な限り撲滅し、そうした者を社会的に包摂していくことが求められていると言える。

おわりに

フレキシキュリティ法制を先駆的に推進しているデンマークでは、労働市場の形成に支出される経費は、上述したように、GDPの4.5%(2004年時点)に及ぶ。また、デンマーク及びフランスを含めたヨーロッパ主要国(合計13か国)の労働市場への公的支出の平均額は、GDPの約2.13%である(以下の付表を^(注51)参照)。それに比して、我が国における当該経費は、0.59%(2007年^(注52)時点)に過ぎない。特に、デンマークは、政労使3者の歴史的に長い議論が土台にあって現在の制度が成立しているわけであり、こうした制度をそのまま我が国に導入することは容易ではないだろう。しかしながら、フレキシキュリティ法制は、労働市場とそれにかかわる人々の生存の持続可能な在り方を示唆していると思われる。こうした観点から、我が国にとって参考とすべき政策は導入し、現在の労働市場の在り方が改善されるよう、一層議論を深めていくことが重要であろう。

付表 ヨーロッパ主要国のフレキシキュリティ対応状況

国	当該国のフレキシキュリティへの対応状況	労働政策への公的支出 (対GDP比)
アイルランド	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>解雇には正当な理由が必要である。正当な理由がない場合には、権利委員又は雇用審判所が復職又は金銭的補償を命ずる。解雇予告は、勤続年数に応じて1週間から8週間である。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>労使が現在、生涯教育に関して、職業的スキルの向上及びエンプロイヤビリティ（雇用能力）に直接的に結び付ける改革を行っている。特に、高齢労働者及び非熟練労働者に焦点を当てている。</p> <p>社会保障</p> <p>あらゆる人々がその潜在能力を発揮することができるようなサポートを中心に考慮し、社会保障を構築している。特に、子ども、高齢者及び障害者をサポートしようとしている。</p>	1.48%
イギリス	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>コモンロー上、労働者が重大な契約違反を行った場合には即時解雇、そうでない場合には適当な予告期間（勤続年数に応じて1週間～12週間）をおいて解雇できる。制定法上は、予告期間があっても不公正解雇に対する訴えを、政労使の三者構成の雇用審判所に提起することができる。イギリスの解雇法理は、アングロサクソン型の極めて緩いものである。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>各地方に応じた生涯教育及び職業教育が行われている。また、職業教育の特徴として、①ある特定の職に就くことを促進するため、求職者に対し、個別的な職業教育、補助金付き雇用及び職業体験を実施している。②求人に積極的にエントリーする態度に応じて（すなわち、労働市場への参加の積極度を見て）失業手当が増減するシステムを構築している。</p> <p>社会保障</p> <p>職業訓練及び社会的支援活動を受けて復職しようとする者に対して、手厚い社会保障がある。</p>	0.61%
イタリア	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>労働者一般又は企業の生産組織にかかわる解雇については、正当な理由が必要である。その上で、職種及び勤続年数による予告期間がある。試用期間中の者、家事使用人、年金受給可能者及び会社役員については、正当な理由なく一定の期間をおいた予告のみで解雇することができる。イタリアは、2007年7月にフレキシキュリティ法制に沿った全国的な労</p>	1.32%

	<p>使協定が締結され、より柔軟な解雇が可能となったが、労働市場の中で の弱者(若年労働者及び女性等の非正規労働者)に対しては、安定した職 を与える方策が示されている。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>1990年代から地方に権限が委譲される形で、当該政策が行われている。 また、2003年2月14日の法律第30号(雇用及び労働市場に関する政府へ の委任)^(注53)により、就職斡旋サービスを私企業でも行うことができるよう になった。</p> <p>社会保障</p> <p>上記2007年の労使協定により失業手当の給付が強化された。その法的 根拠は、2007年12月24日の法律第244号(単年度及び多年度国家予算の ための規定[2008年財政法])^(注54)にあり、この法律により、一般的に失業手 当は失業後8か月支給され、失業者が50歳以上である場合には12か月支 給されることになった。また、失業手当の割合も失業以前の賃金の60% を保障するものとなっている。</p>	
オースト リア	<p>労働市場の流動性(解雇法理)</p> <p>解雇予告期間(ブルーカラー:14日、ホワイトカラー:勤続年数により 6週間~5か月)を守れば解雇に理由は不要である。しかし、即時解雇に は正当な理由を要する。いずれの場合でも解雇に際しては労使協議会へ の協議が必要となる。当該労使協議会が異議を申し立てても直ちに解雇 の効力に影響しないが、労働裁判所に訴えた場合には、その解雇に社会 的正当性がないことの根拠となる。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>労働市場における弱者(若年及び高齢労働者、女性、非熟練労働者等) に対する特別な労働市場政策がある。また、こうした弱者の雇用を強化 するための労使協定が、2007年秋に締結された。</p> <p>社会保障</p> <p>失業保険法に基づく失業時の主たる保障として、失業給付金 (Arbeitslosengeld:失業状態にあり、2年以内に52週分の掛け金を支払っ ている者を対象とする失業手当)、移行給付金(Übergangsgeld:退職年齢 が引き上げられたため、年金生活に入ることができずにいる高齢労働者 への手当)、失業援助給付金(Notstandhilfe:前述の失業給付金及び移行給 付金を使い果たしてしまった者を対象とする手当)があり、ヨーロッパ でも高レベルの社会保障体制が存在する。</p>	2.10%
オランダ	<p>労働市場の流動性(解雇法理)</p> <p>デンマークと同様、フレキシキュリティ法制の先駆国である。1999年 の「柔軟と保障法」^(注55)によって、解雇規制法律(労働関係に関する特別布告: 1945年制定)を改正し、解雇法理を緩和すると同時に、非正規労働者の</p>	2.68%

	<p>法的地位の向上 (31日間において有期雇用で再契約を行う連鎖契約を廃し、長期にわたる有期雇用は無期限雇用契約へと移行することを確約)を行った。また、1996年の労働時間差別禁止法によって、正規労働者と非正規労働者との均等待遇を保障した。解雇法理は、解雇には職業所得センターの許可又は裁判所による決定が必要というものである。労働者を解雇しようとする使用者は、職業所得センターの地域事務所に解雇の理由と状況を記載した書面で申請する必要がある。労使双方で構成される解雇委員会が正当な理由があるかどうかを審査する。労働者の能力不足又は非行、企業の経済的理由又は労働関係の長期的障害があれば通常認められる。解雇予告期間は、勤続に応じて1か月～4か月である。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>2005年に教育、文化及び科学省並びに社会関係及び雇用省が連携して、職業教育プログラムを実施する公共職業サービスセンターを発足させた。このサービス機関により、個々人に合わせた職業教育がきめ細やかに行われている。また、こうした職業訓練を受けるための託児所等も設置されている。加えて、求職の意思が弱い者に対する失業手当等の減額等も実施されている。</p> <p>社会保障</p> <p>失業しているが、同時に、長期に失業手当等を受給することを防ぐために、失業手当等の受給条件が厳しく定められている。しかし、病休等で離職せざるを得ない等の場合には手厚い保護^(注56)がある。</p>	
<p>スウェーデン</p>	<p>労働市場の流動性 (解雇法理)</p> <p>労働者が雇用契約上の義務に著しく違反した場合は予告なしに即時解雇できる。それ以外は、客観的理由が必要であり、解雇予告は勤続年数に応じて1か月～6か月が必要となる。いずれの場合も、労働者が裁判所に訴えて客観的な理由がないとされれば、解雇は無効になり、雇用は維持される。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>多様なプログラムを失業者に対し提供しており、失業者は、公共職業安定所に登録し、失業保険の有資格者であることが確認されると、必要に応じて積極的労働市場政策のプログラムを受けることができる。基本的に、当該プログラムへの参加は強制ではない。さらに、プログラムは、失業者個々の適性に合わせて選択され、終了までの計画の策定、実施状況の確認、終了時の評価等が系統的に実施される。</p> <p>社会保障</p> <p>世界的にも非常に精緻な社会保障システムを有している。特に「ワークライン(スウェーデン語ではArbetslinjen)」という理念があり、男女を問わずすべての市民が働き福祉国家を支えるが、同時に、福祉国家は、</p>	<p>(注57) 1.82%</p>

	教育、介護・育児サービス、職業訓練等の社会サービスを支え、必要な所得保障を行っている。 ^(注58)	
スペイン	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>懲戒解雇及び客観的解雇については、法律に正当理由が限定列举されている。正当な理由なき解雇の場合には、使用者は労働者の復職又は補償金の支払いを選択することができる。解雇予告期間は、3週間である。また、スペインは有期雇用契約の労働者が労働者全体の35%弱を占めるが、政労使3者の2006年5月9日の協定に基づく2006年12月29日の法律第43号^(注60)（雇用の成長を促進することに関する法律）^(注61)が制定され、有期雇用契約の労働者数を減少させることを目指している。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>2006年2月に政労使3者によって、それまで別個のものとして行われていた職業・生涯教育を国として一つに整理して行うことが規定された。労働者は休暇を取得し、職業教育を受けることができる。そうしたことを許可する企業には政府から補助金等が出る。また、女性の労働市場への参加を促進するために、250人以上の労働者を雇用する企業は、男女平等に関する労使交渉を行うことが、2007年3月22日の組織法律第3号^(注62)（女性と男性の効果的な平等に関する組織法律）によって規定された。</p> <p>社会保障</p> <p>2007年7月11日の法律第20号^(注63)（自営業者の地位に関する法律）によって、300万人の労働者が社会保障に加入することになった。</p>	^(注59) 不明
ドイツ	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>普通解雇、即時解雇いずれについても正当な理由が必要である。解雇が労働者個人の行動又は企業に係る緊急の理由に基づくのではない限り、社会的正当性は認められず、無効となる。いかなる解雇についても労使協議会への事前協議が必要で、これを欠いた場合は無効となる。ただし、非正規雇用に関する規制が近年緩められている。しかし、過剰に非正規雇用に依存することは法的規制の対象となる。なお、解雇予告期間は、4週間である。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>職業教育をサポートするさまざまな措置が講じられている。同時に、長期失業者の社会統合（労働市場への参入）を促進するため、長期失業者への失業手当を減少させている。</p> <p>社会保障</p> <p>最低賃金に係る労使協定が、近年、さまざまなセクターで締結されつつある。^(注64)</p>	2.97%
フィンランド	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>解雇には労働者個人又は企業の経済状況に関する正当な理由が必要で</p>	2.58%

	<p>ある。解雇予告期間は、勤続に応じて14日～6か月である。雇用契約上の違反等、雇用を継続しがたい重大な理由がある場合には、即時解雇できる。また、近年、有期雇用契約が連続して締結されることを禁止する規定が作られた。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>生涯教育が比較的発達しており、積極的労働市場政策に費やされる投資も非常に多い。また、個別的な雇用サービスやガイダンスが発達しており、そのアクセスも良いが、同時に、そうしたサービスを受ける者が職業訓練や求職活動を行うことを義務付けている。</p> <p>社会保障</p> <p>非正規労働者に対する社会保障が近年強化された。そのことにより、非正規労働者が病休、職業訓練のための休暇等を取得しやすい環境が整えられた。</p>	
ベルギー	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>解雇予告（ブルーカラー：28日～56日、ホワイトカラー：3か月～勤続5年ごとに3か月増加）を与えれば予告期間終了により雇用関係は終了する。あるいは、予告期間に相当する補償金を支払ってもよい。正当な理由があれば、予告期間又は予告手当なしで即時解雇できる。このように解雇法理は緩いが、非正規労働者が無期限雇用契約の労働者になることができるように手厚いサポートがある。同時に、有期雇用契約を連続して結ぶことに対する法的規制がある。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>失業者に対する個別の職業教育が制度化されている。しかし、この教育訓練プログラムに参加しない失業者に対しては失業手当を減額する等の措置が採られる。職業教育のために労使協定で設置される企業ごとの「訓練センター」がある。また、50歳以上の労働者に対しては、雇用サービスセンターが地方ごとの実情に合わせた個別の教育訓練を行う。</p> <p>社会保障</p> <p>60歳以上の高齢労働者を労働市場内に参入させるための措置が講じられている。</p>	2.90%
ノルウェー	<p>労働市場の流動性（解雇法理）</p> <p>解雇には客観的な理由が必要である。使用者の経済的な理由による解雇においても、使用者が労働者に対し当該企業において他の適当な職を与えられないということが明白でない限り、正当な理由にはならない。また、外部委託による解雇も、その外部委託が絶対的に不可欠でない限り、正当な理由にはならない。^(注65)</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>職業訓練を受けるために無給ではあるが、3年間、職を一時的に離れ</p>	1.08%

	<p>る権利を労働者は有している。また、オン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)によって得たスキルについても認定制を採用しようとしている。加えて、長期に失業手当等を得るためには、その者が置かれている状況が常に確認されるという制度がある。</p> <p>社会保障</p> <p>手厚い社会保障があるが、現在、使用者及び政府は、標準退職年を67歳にすることを検討している。つまり、高齢労働者の労働市場への参入を促進しようとしている。</p>	
ポルトガル	<p>労働市場の流動性(解雇法理)</p> <p>解雇には、正当な理由が必要である。正当な理由なき解雇の場合には、労働者は復職又は補償の選択権を有する。解雇予告期間は、60日である。ただし、労働者の重大な非行による解雇は、労働者及び労働者代表が出席する懲戒手続きを必要とするが、補償は要しない。労働者の能力を理由とする解雇は、使用者が当該労働者に十分な職業訓練を提供したことを前提とし、基本給と勤続年数に応じた補償を要する。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>2006年に、失業手当給付には、妥当な職への就職、職業訓練、2週間ごとのジョブ・センターでの求職活動が条件とされるようになった。これらの条件を2つ以上違反した場合には、失業手当は給付されない。</p> <p>社会保障</p> <p>2005年に、社会参入給付が改革・拡大したが、それを受けることのできる条件は厳格化されている。</p>	不明
ルクセンブルク	<p>労働市場の流動性(解雇法理)</p> <p>解雇には、現実かつ重大な理由が必要である。雇用継続が不可能な場合の即時解雇を除き、予告期間及び解雇手当が必要である。現実かつ重大な理由が存在しない解雇の場合、使用者の同意があれば復職できるが、それ以外の場合には、裁判所は使用者へ補償金の支払いを命ずる。</p> <p>積極的労働市場政策</p> <p>2007年10月に、労働者が職業訓練のために1年につき8日間の有給休暇を取得できるという法律が制定された。また、失業登録をする際には、雇用行政当局と「アクティベーション協定」を結ぶ必要がある。当該協定は、求職者の受けられるサービスを明確化し、同時に、求職における個人的な努力を求める内容となっている。加えて、求職して職に就いたが前職よりも賃金が低い場合には、給付を得ることのできる制度がある。</p> <p>社会保障</p> <p>所得水準とともに、社会保障は、世界最高水準にある。</p>	1.08%

(出典) “Flexicurity and industrial relations”^(注66)、濱口桂一郎「解雇規制とフレキシキュリティ」^(注67)及びOECD *Employment Outlook (2008)*^(注68)^(注69)を参照の上、筆者作成。

注

* インターネット情報はすべて2009年3月27日現在である。

- (1) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
- (2) Loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi
- (3) こうした定義に関しては、藤川恵子「日本版フレキシキュリティ構築への課題—転職と多様な働き方を支援する労働市場政策」『Works Review』vol.3, 2008, p.184. を参照した。しかし、この定義そのものは、以下の論者の論文から取られたものである。Ton Wilthagen and F. Tros, “The concept of Flexicurity: A new approach to Regulating Employment and Labour Markets,” The European Trade Union Institute Conference on “Flexicurity” ---conceptual issues and political implementation in Europe, 2002.
- (4) European Commission, “Towards Common Principles of Flexicurity,” p.12. <[http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity % 20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity%20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf)>
- (5) *ibid.*, pp.7-9. 及び藤井英彦「急がれるわが国労働市場改革—フレキシキュリティ政策への転換を」『Business & economic review』17 (6), 2007.6, p.5. を参照。
- (6) こうした表現については、以下を参照。坂井澄雄「雇用政策の成功例として注目を集めるフレキシキュリティ—デンマークの積極的労働市場政策」『Business labor trend』2007.4, p.51.
- (7) これ以下の記述に関しては、「再挑戦できる国 デンマーク (上) (下)」『日本経済新聞』2008.7.8. 及び2008.7.9. 夕刊. 並びに松井祐次郎「若年者の就業支援—EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に—」『総合調査 青少年をめぐる諸問題』2009.2, pp.166-189. <<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2009/200884/34.pdf>> を特に参照した。
- (8) 坂井 前掲注 (6), p.52.

- (9) 同上, p.51.
- (10) 1890年代において、オランダでは、使用者側と被用者側での対立が深まっていた。特に、1899年に100日にも及ぶジェネラル・ストライキが行われた結果、使用者団体と被用者団体とが妥協をし、本文に示すような団体協約を結ぶに至った。この一連の動きを、「9月の和解」という。
- (11) 藤川 前掲注 (3), p.184. デンマークにおいては、正規労働者及び非正規労働者に関して、正当な理由があり、解雇予告期間を守れば、使用者は当該労働者を容易に解雇することができる。国際的にみた雇用保護法制レベルは、アングロサクソンモデルに近いとの指摘もある。
- (12) デンマークにおける現在の労働組合組織率は、55%である。これは世界の他の国に比して非常に高い組織率である。坂井 前掲注 (6), p.52.
- (13) この点に関しては、次の記事を参照。ロバート・カッター「World Voice 世界の異見 企業による自由な解雇と雇用拡大の二兎を追うフレキシキュリティの勧め 驚異のデンマークモデル」『週刊ダイヤモンド』96 (20), 2008.5.24, p.23.
- (14) 坂井 前掲注 (6), p.52.
- (15) 同上
- (16) 同上 p.53.
- (17) 藤川 前掲注 (3), p.185
- (18) この数値については、「再挑戦できる国 デンマーク (上)」前掲注 (7) を参照した。
- (19) 坂井 前掲注 (6), p.53.
- (20) OECD, *OECD Employment Outlook (2008)*, p.363.
- (21) 坂井 前掲注 (6), pp.53-54.
- (22) 援助契約とは、学歴や職業資格のない長期失業者や若年者を対象に、雇用契約と同時に、学位や職業経験認定証 (VAE)、職業資格認定証 (CQP) 等の技能習得を契約期間中に提供する制度である。詳しくは、高山直也「フランスにおける長期若年失業者と援助契約」『外国の立法 (特集：格差問題)』236号, 2008.6. <<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/236/023614.pdf>> を参照。

- (23) OECD Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics, “Incidence of part-time employment,” <<http://ocde.p4.siteinternet.com/publications/doifiles/06-01-03-g1.xls>>
- (24) *ibid.*, “Long-term unemployment,” <<http://ocde.p4.siteinternet.com/publications/doifiles/06-02-02-g1.xls>>
- (25) RMIとは、社会復帰最低所得保障のことであり、フランスでの貧困対策として採られている最低所得保障制度である。最低限所得基準額は単身者でSMICの約50%、2人の子がいるカップルでは約100%である。RMI制度の詳細については、以下の書籍を参照した。都留民子『フランスの貧困と社会保障—参入最低限所得への途とその経験』法律文化社、2005。特に第II部第2章。
- (26) ②の記述に関しては、主として次の記事を参照。薬師院仁志「サルコジ新大統領の公約」『東京新聞』2007.6.21, 夕刊。
- (27) “Assemblée Nationale Rapport no.789,” p.40. <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0789.pdf>>
- (28) 「有期労働指令」小宮文人・濱口桂一郎訳『EU労働法全書』旬報社、2005, pp.203-204.
- (29) CDDの限定列举については、“Assemblée Nationale Rapport no.789,” *op.cit.* (27), p.66. を参照した。
- (30) こうした表現については、*ibid.*, p.55. を参照。
- (31) こうした表現については、“Contrat de travail : la rupture à l’aimable se répand,” *Le Monde*, 2009.1.20. を参照した。
- (32) *ibid.*
- (33) (2)の記述全般については、松村文人「フランスの失業保険と雇用政策」『海外社会保障研究(特集 フランス社会保障制度の現状と課題)』(161), 2007.Win, pp. 61-78. を参照した。
- (34) SMICとは、時間当たりの最低賃金であり、消費者物価の一般的水準によりスライドし、また、経済状況を勘案の上、団体交渉全国委員会の意見を徴した後で、政府により毎年7月1日に決定されるものである。
- (35) European Commission, *op.cit.* (4), pp. 28-35.
- (36) OECD (日本労働組合総連合会総合政策局訳)『図表でみる世界の最低生活保障：OECD給付・賃金インディケータ：働くための福祉の国際比較』明石書店、2008, p.104.
- (37) こうした指摘に関しては、藤川 前掲注(3), p.190. を参照。
- (38) 同上, p.191.
- (39) 同上, p.192.
- (40) AMUプログラムについては、「再挑戦できる国 デンマーク(下)」前掲注(7)を参照した
- (41) こうした指摘に関しては、「(社説) 就農支援：仕組みから変えないと」『東京新聞』2009.2.5.を参照。
- (42) 就職安定資金融資に関しては、「解雇等による住居喪失者に対する『就職安定資金融資』事業を開始します」2008.12.19. 厚生労働省HP <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1219-8.html>> を参照。
- (43) この制度に関しては、「求職中の生活費支援：失業手当ゼロを救済」『朝日新聞』2009.3.14.を参照。
- (44) こうした指摘に関しては、「雇用安全網 知恵比べ：民主案 失業手当後も支援」『朝日新聞』2009.2.19.を参照。
- (45) こうした指摘に関して代表的な書籍として、湯浅誠『反貧困—「すべり台社会」からの脱出』岩波新書、2008.がある。
- (46) こうした議論に関しては、濱口桂一郎「EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」『大原社会問題研究所雑誌』(604), 2009.2, pp.25-35. 及び「(社説)『言行一致』で非正規を守れ」『毎日新聞』2009.1.21.を参照。
- (47) こうした指摘に関しては、「ワークシェア 何めざす」『朝日新聞』2009.2.22.を参照。
- (48) こうした指摘に関しては、濱口桂一郎「解雇規制とフレキシキュリティ」『季刊・労働者の権利』vol.270, 2007.7, p.47. を参照。
- (49) こうした指摘に関しては、鶴光太郎「(経済教室) 非正規雇用と格差(上)：処遇の均衡へ制度改革」『日経新聞』2008.5.13.を参照。
- (50) 同上
- (51) この約2.13%という数値は、デンマーク及びフラ

- ンスを含む、付表にあるヨーロッパ主要国の労働政策への公的支出を合計し、国の数で割った平均値である。
- (52) 注(20)を参照。
- (53) Legge 14 Febbraio 2003, no.30, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.
- (54) Legge 24 Dicembre 2007, n.244, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008) .
- (55) 1999年制定の「柔軟と保障法」に関しては、以下の文献を参照。G. J. J. H. フォス(大和田敢太訳)「オランダにおけるワークシェアリング政策と労働市場の柔軟化」『日本労働研究雑誌』no.508, 2002, pp.79-91. 及び ヤン・ハインシュス(川田琢之訳)「20世紀末期のオランダ労働法」『日本労働研究雑誌』no.464, 1999.3, pp.108-119.
- (56) オランダのフレキシキュリティ法制の詳しい解説については、水島治郎「オランダにおける新しい雇用・福祉国家モデル」『思想(特集:福祉社会の未来)』983号, 2006.3. pp.167-184. がある。
- (57) スウェーデンのこの数値は、1999年のものである。
- (58) スウェーデンの記述全般については、以下の論考を参照した。宮寺由佳「スウェーデンにおける就労と福祉—アクティベーションからワークフェアへの変質」『外国の立法(特集:格差問題)』no.236, 2008.6, pp. 102-114. <<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/236/023617.pdf>>
- (59) 労働政策への公的支出に関しては、*OECD Employment Outlook (2008)* を参照したが、それに記載のないものは、原則的に、「不明」とした。
- (60) この点に関しては、“Assemblée Nationale Rapport no.789,” *op.cit.* (27), p.34. を参照。
- (61) Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
- (62) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- (63) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
- (64) ドイツにおける最低賃金策定の試みについては、以下の論考がある。齊藤純子「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」『外国の立法(特集:格差問題)』no.236, 2008.6, pp.75-101.<<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/236/023616.pdf>>
- (65) 労働市場の流動性(解雇法理)に関しては、基本的に、濱口 前掲注(48)を参照したが、ノルウェーに関しては記載がなかったので、ノルウェー政府によるノルウェーの労働者保護及び労働環境法の英訳を参照した。“Act relating to worker protection and working environment,” <<http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19770204-004-eng.pdf>>
- (66) European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, “Flexicurity and industrial relations,” pp.25-37. <<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0803038s/tn0803038s.pdf>>
- (67) 濱口 前掲注(48), pp.45-47.
- (68) OECD, *op.cit.* (20), pp.360-366.
- (69) 当館調査及び立法考査局の調査資料として、以下の論考も参照されたい。柳沢房子「フレキシキュリティー—EU社会政策の現在」『レファレンス』no.700, 2009.5. pp.81-103.

(すずき たかひろ・海外立法情報課)

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(抄)

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

鈴木 尊紘訳

第1条

I 労働法典L.第1221-2条を次のように改める。

1° 次の第1項を加える。

無期限雇用契約(CDI : Contrat de travail à durée indéterminée)は、労使関係における標準的かつ一般的な形式である。

(以下、略。)

第2条

I 労働法典第1部第2篇第2章第1節に次の第4款を加える。

第4款 試用期間

L.第1221-19条

無期限雇用契約は、試用期間を含むことができる。当該試用期間の上限は、次に掲げるとおりとする。

1° 工員(ouvrier)及び事務職員(employé)

については、2か月間

2° 中間管理職者(agent de maîtrise)及び

技術者(technicien)については、3か月間

3° 管理職(cadre)については、4か月間

L.第1221-20条

この試用期間により、使用者は、特に労働者が有する経験に照らして、当該労働者の能力を評価することができる。また、労働者は、就くべき職が自分に合っているか否かを判断することができる。

L.第1221-21条

試用期間は、1回のみ更新することができる。ただし、拡張産業別協定が、その旨を規定している場合に限る。この協定は、更新の条件及び期間を定める。

試用期間は、その更新も含めて、次に掲げ

る期間を超過してはならない。

1° 工員及び事務職員については、4か月間

2° 中間管理職者及び技術者については、6か月間

3° 管理職については、8か月間

(L.第1221-22条は、略。)

L.第1221-23条

試用期間及びその更新の可能性は、推定の形で提示されてはならない。それらは、採用通知又は労働契約書で明確に規定するものとする。

(以下、略。)

第4条

II 労働法典第1部第2篇第3章を次のように改める。

1° 次のL.第1232-1条を加える。

L.第1232-1条

労働者個人の理由によるあらゆる解雇は、この章が規定する条件でその理由を明示する。

この解雇は、現実かつ重大な理由により、正当化される。

2° 次のL.第1233-2条を加える。

L.第1233-2条

経済的理由によるあらゆる解雇は、この章が規定する条件でその理由を明示する。

この解雇は、現実かつ重大な理由により、正当化される。

(以下、略。)

第5条

(I及びIIは、略。)

III 労働法典第1部第2篇第3章第7節に次の第3款を加える。

第3款 契約の解除

(rupture conventionnelle)

L. 第1237-11条

使用者及び労働者は、当該人らを結んでいる労働契約の解除の条件を、共同で取り決めることができる。

契約の解除は、解雇又は辞職とは異なり、当事者の一方の側から強制することはできない。

この契約の解除は、当該契約の両当事者が署名する[労働]協約に基づいて行うものである。契約の解除は、両当事者の同意の自由を保障する、この款の諸条項に従って行う。

L. 第1237-12条

契約の両当事者は、原則として、1回又は複数回の面談を経て、契約の解除を行う。その面談の際に、労働者は、次に掲げる者の補佐を受けることができる。

1° 労働組合の委任を受けている正規労働者、労働者代表組織の一員である労働者又はその他のあらゆる労働者で、当該企業に属し、かつ、当該労働者が自ら選んだ者1名

2° 当該企業において労働者代表組織が存在しない場合には、行政機関が作成したリスト(注1)に選ばれた労働相談員1名

1回又は複数回の面談の際に、労働者が補佐を受ける場合には、使用者も補佐を受けることができる。労働者は、面談以前に、補佐を受けることを使用者に通知する。使用者が、労働者同様、補佐を受けることを望んでいる場合には、その旨を労働者に通知する。

使用者は、自己の企業に属している者又は、50人以下の企業の場合には、使用者の組合組織に所属している者若しくは同一の産業に属しているその他の使用者で、当該使用者が

自ら選んだ者1名の補佐を受けることができる。

L. 第1237-13条

契約解除に関する合意は、契約解除の諸条件、特に、契約解除における特別な補償金について定める。ただし、この場合の補償金額は、L. 第1234-9条(注2)に規定する金額を下回ってはならない。

当該協定は、労働契約の解除日を定める。ただし、この解消の発生は、契約解除が法的に認可される日の翌日以前であってはならない。

労使二者による署名の日から、当該当事者のそれぞれは、契約解除を撤回する権利を行使するための15日間の[猶予]期間を有する。この権利は、他方の当事者の受取り日を証明するあらゆる手段によって送付される手紙の形式で行使される。

L. 第1237-14条

契約解除の撤回期限経過後、任意の当事者は、契約解除合意文書の写しとともに、[契約解除の]法的認可を求める申請を行政機関に送付する。この申請書の様式は、労働担当大臣が発するアレテで定める。

行政機関は、この款に規定する諸条件の尊重及び両当事者の同意の自由を保障するため、申請の受取りから15営業日の指示期間を有する。この期間内に行政機関による通知がない場合には、法的認可が行われたものとみなされ、行政機関は、指示権限を喪失する。

契約解除の効力は、その法的認可に拠る。

契約解除の法的認可が対象とするのは、この同意に関する紛争のみである。同意、法的認可又は法的認可の拒否に関するあらゆる紛争は、裁判上の不服申立て又は行政上の不服申立てを除き、労働審判機関の権限内で扱う。当該契約解除に関する不服申立ては、法的認可が受理されない場合を除き、契約解除の同

意が法的に認可された日から12か月を経過する前に行わなければならない。
(以下、略。)

第6条

有期雇用契約(CDD: Contrat de travail à durée déterminée)で、その期限が事前に決められた目的の実現である契約期間は、最小契約期間を18か月間、最大契約期間を36か月間とし、労働協約の意味におけるエンジニア及び管理職の採用につき、締結することができる。当該契約への依拠は、産業別拡張協定又は、それが無い場合には、企業別協定の締結に基づく。

産業別拡張協定又は企業別協定は、次に掲げる事項を規定する。

- 1° 当該契約が適切な対応を取りうる経済的必要
- 2° 目的実現型の有期雇用契約を結んでいる労働者が、転職斡旋の援助、労働経験の証明、再雇用の優先及び持続的職業訓練へのアクセスの保障を受ける場合並びに当該労働者が、その事前通告期間内^(注3)に、職業の継続を準備するために有用な手段を用いる場合の諸条件
- 3° 当該労働者が、当該企業への無期限雇用契約での採用に関して優遇を受ける場合の諸条件

(中略。)

有期雇用契約は、最小で2か月間である事前通告期間の後、当該契約がそのために結ばれた目的が実現された場合には終了する。当該契約は、その契約締結日から18か月間を経過した後、現実かつ重大な理由が生じた場合には、労使の一方又は他方により破棄することができる。当該契約は、更新することができない。当

該契約終了後、無期限雇用契約の形で労働契約関係が継続されない場合には、労働者は、当該労働契約で得た総収入の10%に等しい額の補償金を得る権利を有する。

(中略。)

この法律の公布から5年間は、当該契約は、試行的に実施する。

この試行期間後、政府は、当該契約の適用状況及びそれを永続化した場合の予想される状況について、社会的パートナー及び団体交渉全国委員会^(注4)の意見を徴した後に、報告書を作成し、国会に提出する。

注

- (1) 労働相談員とは、労働省の発行する正規の免状を所持し、労働者に対する企業による福祉厚生事業及び、特に女子又は年少労働者の福祉のため、企業委員会の活動に参加する者。企業によって雇用される者と企業委員会によって雇用される者の2通りがある。
- (2) 労働法典L.第1234-9条は、無期限雇用契約を結んでいた者の解雇時に支払われる補償金につき定めている。すなわち、当該補償金額は、無期限雇用契約を結ぶ者の勤続年数に従って決められる。この文脈では、労働契約の解除という新たな状況でも、無期限雇用契約を締結している者と同等の補償金が保障されることが規定されている。
- (3) 事前通告期間(délai de prévenance)とは、労働者が退職を希望する場合又は使用者が労働者を解雇する場合に、いつ退職又は解雇するかを通告する期限のことである。
- (4) ここでいう「社会的パートナー」とは、労使双方のことである。

(すずき たかひろ・海外立法情報課)

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 (抄)

Loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi

鈴木 尊紘訳

第1条

I 労働法典L.第5411-6条を次のように改める。

L.第5411-6条

直ちに職に就くことのできる求職者は、^(注1)L.第5312-1条に規定する施設により、その者の求職活動につき、助言及び介添えを受ける。当該求職者は、L.第5411-6-1条に規定する個別就職計画 (PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) の作成及び更新作業に参加し、求職活動を積極的かつ繰り返して遂行し、並びにL.第5411-6-2条及びL.第5411-6-3条に規定するような妥当な求人 (les offres raisonnables d'emploi) に応じなければならない。

II 労働法典L.第5411-6条の次に次のL.第5411-6-1条からL.第5411-6-4条までの4条を加える。

L.第5411-6-1条

個別就職計画は、求職者及びL.第5312-1条に規定する施設又は、当該施設と結ばれた協定が規定する場合には、雇用に関する公役務に参加する機関が、協力して作成及び更新をする。当該計画及びその更新に関する情報は、L.第5312-1条に規定する機関に伝えられる。

個別就職計画は、求職者が受けた教育、資格、職業的経験から得た知識及び能力、私的かつ家族上の状況並びにその地方の労働市場状況、一般的な雇用又はその者が求める雇用の性質及び性格、特定地域圏^(注2)及び求める給与のレベルにつき考慮し、これらの点を明記する。

個別就職計画は、L.第5312-1条に規定する施設が、雇用に関する公役務の範囲内で、特に、求職者への個別の付添い又は、必要な

場合には、その者への教育及び転職手当の支給を行ったことを記す。

L.第5411-6-2条

妥当な求人という概念を構成するのは、個別就職計画が示すような、一般的な雇用又は求職者が求めている雇用の性質及び性格、特定地域圏並びに期待する給与である。

L.第5411-6-3条

個別就職計画は、定期的に更新する。その更新の際に、妥当な求人という概念を構成するデータにつき、その者が職に復帰する見通しを高めるため修正を加える。

求職者のリストに3か月を超えて登録している求職者の場合は、その者の職業的資格及び能力に適合し、かつ、以前に得ていた賃金の少なくとも95%を支払う求人を、妥当であるとみなす。この賃金の値は、当該リストに6か月を超えて登録した場合には、85%となる。1年を超えてリストに登録している場合には、求職者の職業的資格及び能力に適合し、少なくともL.第5421-1条に規定する復職時の賃金^(注3)と同等である求人を、妥当であるとみなす。

6か月を超えて求職者のリストに登録している場合は、公共の交通機関を使用した上でその者の住居と職場との通勤時間が(行き帰り共に)最大1時間以内であり、又は当該職場が最大30キロメートル以内の距離にある場合、妥当であるとみなすこととする。

求職者が個別就職計画に従って教育を受けている場合には、この教育期間は、この条で定める[求職者リスト登録の]期間には算入されない。

L.第5411-6-4条

この款及びL.第5412-1条の2°の条項に

よって、求職者が住む地域圏及び就く職で通常得られる賃金以下の水準を受け入れることを、当該求職者に強制することはできない。効力を有する法令及び労使協定の規定がある場合を除き、特に、全産業一律スライド制最低賃金^(注4)に関する規定が適用される。個別就職計画が求めている職がフルタイムの職であることを示している場合には、求職者に対し、パートタイムの職を受け入れるよう強制することはできない。

第3条

労働法典L.第5412-1条を次のように改める。
L.第5412-1条

次に掲げる者は、コンセイユ・デタの議を経るデクレにより規定する条件に従い、求職者のリストから削除する。

- 1° 職を見つけ、企業を創設又は再開するために、積極的にかつ繰り返して活動を行っていることを公的に証明できない者
- 2° 正当な理由なく、L.第5411-6-1条に規定する妥当な求人^(注5)を2回拒否する者
- 3° 正当な理由なく、
 - a) L.第5411-6-1条に規定する個別就職計画の作成又は更新作業を拒否する者
 - b) 個別就職計画に登録し、L.第5311-2条に規定する役務を実施する施設の課又は組織が提案する、求職のための教育又は援助を受けることを拒否する者
 - c) L.第5311-2条に規定する役務を実施する施設の課及び組織又は当該課及び組織から委任を受ける課及び組織によるあらゆる呼出しに応じることを拒否する者
 - d) 労働一般及びある種の労働に対する適性を確かめるために、労働者に対して医療役務により実施される健康診断を受けることを拒否する者

- e) ^(注6)見習契約及び^(注7)熟練契約を拒否する者
- f) この部の第1篇第3章第2節及び第4節に規定する社会復帰活動及び援助^(注8)契約の提供を拒否する者

注

- (1) 労働法典L.第5312-1条は、法人としての資格及び財政的自律性を与えられる、求職者補助の国家施設について規定している。
- (2) 特定地域圏とは、求職者が住む特定の地域圏(州)を意味する。個別就職計画は、その求職者が住む地域圏の労働状況を勘案し、作成及び更新される。
- (3) 労働法典L.第5421-1条は、復職又は転職する際に給付される最低賃金を規定している。
- (4) いわゆるSMICである。SMICとは、時間当たりの最低賃金であり、消費者物価の一般的水準によりスライドし、また、経済状況を勘案の上、団体交渉全国委員会の意見を徴した後で、政府により毎年7月1日に決定されるものである。
- (5) 労働法典L.第5311-2条は、雇用に関する公役務施設を規定している。
- (6) 見習契約とは、企業で有期雇用職員として働きながら、国又は地方公共団体から認可を受けた見習訓練センター(CFA)で、年間400時間以上(資格によっては750時間以上)の学習が認められるというものである。労働時間は、CFAの受講時間も含め、いわゆるオプリー法が定める法定週労働時間(週35時間)が上限とされる。
- (7) 熟練契約とは、低資格者や労働市場から離れている者を対象に、有給で働きながら、特定の職種に就くために必要な資格等を職業訓練を通して習得させる雇用契約のことである。
- (8) 援助契約とは、学歴や職業資格のない長期失業者や若年者を対象に、雇用契約と同時に、学位や職業経験認定証(VAE)、職業資格認定証(CQP)等の技能習得を契約期間中に提供する制度である。

(すずき たかひろ・海外立法情報課)