

【フランス】将来の職業選択の自由のための法律

海外立法情報課 安藤 英梨香

* 2018年9月5日、職業訓練制度及び失業保険制度を改善し強化することを目的として、将来の職業選択の自由のための法律第2018-771号が制定された。

1 経緯

マクロン (Emmanuel Macron) 大統領は、大統領就任前から、国民が自分の仕事で生計を立てられるように、誰もが平等に職業を得る機会をつくと共に、人生の選択を可能にするための職業訓練制度をより充実したものにすることを、政策目標に掲げていた¹。政府はこれを踏まえ、2018年4月27日、職業訓練制度及び失業保険制度の改善を目的とした法案を提出した。法案は、同年9月5日に将来の職業選択の自由のための法律第2018-771号² (以下「法律第2018-771号」) として成立し、翌6日に公布された。政府は、この法律による制度改正を、2017年の労働法の改正に続く重要な労働制度・社会保障制度の改革であると位置づけている。

2 構成

法律第2018-771号は、全3章116か条から成り、その構成は、第1章：新しい能力社会に向けて (第1条～第48条)、第2章：より普遍的で公正な失業手当 (第49条～第65条)、第3章：雇用に関する規定 (第66条～第116条) である。第1章は職業訓練の選択における個人の自由の強化及び支援、労働者の能力の向上並びに職業訓練制度の改善について、第2章は失業手当を受ける新しい権利の創設、求職者の権利及び義務並びに不安定な雇用への対策について、第3章は包摂的 (inclusif) な社会の実現のための賃金における男女平等、障害者雇用及び性的・性差別的暴力への対策について定めている。

3 主な規定

(1) 職業訓練制度の改善

第一に、より明確で簡潔に情報提供を行い、職業訓練の受講を選択しやすくする目的で、2015年から導入された職業訓練個人口座 (Compte personnel de formation: CPF) の制度を改正する。CPFは、職業経歴により生じた職業訓練を受ける権利を転職後又は失業中も保持できる制度である。これまで職業経歴に応じて時間単位で付与されていた権利を、金額単位での付与に変更する。通常年間最高500ユーロ³、職業資格などを持たない被用者には年間最高800ユーロが付与され、それぞれ付与額の10倍を上限として保持することができる。これにより自分が有する権利が資産価値として数量化され、わかりやすくなる。また、CPFの残高確認、職業訓練の申込み、インターネット上での支払がリアルタイムでできるアプリが導入され、これにより、受

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2018年10月12日である。

¹ En Marche!, *Le programme d'Emmanuel Macron*, p.6. <<https://storage.googleapis.com/en-marche-fr/COMMUNICATION/Programme-Emmanuel-Macron.pdf>>

² Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&dateTexte=20180905>>

³ 1ユーロは約128円 (平成30年10月分報告省令レート)。

講者の満足度や修了率などから、職業訓練講座の比較もできるようになる。

第二に、若年の職業訓練の対象者の権利・支援を拡充する。これまで若年者（16歳以上26歳未満）を対象としていた見習い契約制度（労働者が企業から給与を支給されながら、職場、他の企業又は見習い訓練センターでの訓練を通じて職業資格の取得を目指す制度）の年齢制限を、29歳以下まで引き上げる。また、見習い契約を締結している者に対して、賃金引上げが図られ、20歳未満の場合は手取り給与の月額30ユーロの増加、26歳以上の場合は法定最低賃金以上が支払われることが定められた。他に、18歳以上の場合は、運転免許取得のために500ユーロの補助金が支給される。

（2）失業保険制度の改善

これまで失業手当の受給が制限される自己都合による離職者（自発的離職者）と、失業保険の対象とならない独立自営業者は、失業リスクの保護が十分でなかったとして、失業保険の適用対象が拡大された。

第一に、自発的離職者のうち、転職や起業などの計画実現のために必要な活動を行っており求職者として登録されている者は、退職前に5年以上の勤務実績を有するなどの条件を満たす場合に、他の離職者と同様の失業手当を受けることができる。

第二に、独立自営業者でその活動を中断した者のうち、裁判上の清算⁴又は裁判上の更生⁵の対象となった者で、収入等の条件を満たす場合は、別途、保険料を負担することなく、6か月間、月800ユーロの定額手当を受けることができる。

（3）男女平等規定及び障害者雇用規定

男女間による賃金格差の是正措置については、従業員50人以上の企業では、毎年男女間の賃金格差の指標及びその解消のために実施した措置について報告書を作成する。この措置による男女間の賃金格差が法定水準を満たさない場合、企業は3年以内に更なる改善を行うことに注力しなければならず、3年経過後も水準を下回っている場合には、収益の1%を限度とする経済制裁を受ける可能性がある。8割が女性であるパートタイム労働者も、勤務時間等に応じて、フルタイム労働者と同様の職業訓練を受ける権利を有する。

また、包摂的な社会実現のため、企業における包摂性⁶を高めることを目標とし、障害者雇用についても定めている。従業員250人以上の企業では、障害を持つ従業員を指導し、情報を提供し、付添支援を行うための担当者を置かなければならない。また、職業訓練機関においても障害者支援の担当者を置き、通常の支援に加えて補足的支援を提供する。政府は、これらの措置を通じて、2022年までに10万人の障害者雇用を創出したいとしている。

参考文献

- ・厚生労働省「第3章 欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 第1節 フランス共和国」『2017年海外情勢報告』2018.3, pp.101-135. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/18/dl/t3-01.pdf>>
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「失業保険改革の動き―適用対象の拡大と保険料拠出額の差別化」2018.6. <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2018/06/france_01.html>

⁴ 支払停止状態にあり、その更生が不可能な債務者の過剰債務状態を終了させるための手続。

⁵ 支払停止状態にある債務者の、企業活動及び雇用の維持並びに負債の返済を可能とさせながら更生を図る手続。

⁶ 企業における包摂とは、障害の有無や性別、年齢にかかわらず全ての従業員が仕事に参画する機会を持ち、他と異なる個性が特別に区別されることなく、それぞれの経験や能力、考え方が認められ活かされる状態を指す（Union Nationale des Entreprises Adaptées, L'Entreprise Adaptée est une Entreprise Inclusive. <<https://www.unea.fr/entreprise-adaptee-est-une-entreprise-inclusive>>）。