

フランスにおける長期若年失業者と援助契約

高山 直也

はじめに

フランスでは最近失業率が低下してきているものの、学歴や職業的資格をもたないために長期にわたって失業している若年者、特に都市の問題多発地区（quartier sensible）に集中して住んでいる移民の第二世代、第三世代の失業率は依然として高く、フランスの大きな社会問題となっている。

若年失業は失敗の連鎖に巻き込まれやすく、そこから抜け出すことが困難となり、やがては社会生活からも排除される結果を招いてしまう。フランス政府はこの問題を解決するために、これまで長期若年失業者に対し様々な就職支援策を講じてきたが、そのひとつに援助契約（contrat aidé）といわれるものがある。

援助契約は単なる就職の斡旋や職業訓練研修とちがって、労働契約でありながら、学歴も職業資格ももたず長期にわたって失業している若年者を対象に、援助契約の期間中に職業訓練等をおこなうことによって職業資格を得させ、契約終了後に安定した雇用に就かせることを目的とした制度である。

援助契約にもいろいろな種類があるが、本稿では、2005年の「社会統合計画法」^(注1)（以下「2005年法」という）によってそれまで7つあった職業訓練研修や援助契約を統廃合してできた4つの援助契約について紹介する。

I フランスにおける長期若年失業者

国立統計経済研究所（Insee）の統計^(注2)によると、2005年現在のフランスの失業者の数は2,717

万人である。これは労働力人口の9.8%に当たる。15歳から24歳までの若年失業者に関しては、女性が22.2%、男性が19.9%と平均を大きく上回っている。

その中でも問題多発地区に住む移民の第二世代、第三世代に当たる若年者の失業率は50%に達している^(注3)という。

このようにもっとも活動的であるべき若年者が長期にわたって就職できない状況は本人たちにとっての不幸であるだけでなく、国民負担を増やし、フランス経済にとっても重荷となっている。ちなみにフランスで大量失業と社会的排除が問題となった1988年に創設された参入最低所得保障（RMI）^(注4)の受給者は2006年現在で125万5,000人にのぼり、その支出総額は53億ユーロ（1ユーロ160円として約8,480億円）^(注5)となっている。

そのように長期にわたって就職できない、いわば社会から排除された若年者が多く存在することは、ただ単にフランス経済にとってマイナスというだけでなく、2006年11月にフランス全国でおきた暴動に見られるように、フランスの国家としての社会統合を妨げる要因にもなっている。

そういうわけでフランス政府はこれまで、それらの長期若年失業者を安定した雇用に就かせ、社会復帰させるための対策を様々な講じてきたわけである。

II 援助契約とは

1 援助契約の定義

援助契約は、Inseeの定義^(注6)によると、次のよ

うに説明されている。

援助契約は、一般法の例外となる労働契約であり、その契約によって雇用主は援助を受ける。それは雇用に対する補助金、一定の社会保障分担金の免除、職業訓練に対する援助の形をとることができる。その一般的原則は、直接または間接の援助によって、雇用主にかかる雇用および（または）職業訓練の費用を減らすことである。これらの援助雇用は、一般的に、「労働市場で困難を抱えている」人々または若年者といった特定対象に優先的に開かれている。

援助契約が普通の労働契約とちがうところは、雇用主と被雇用者との間で雇用契約が結ばれる前または同時に、雇用主と国または地方公共団体との間に協定が取り交わされることである。雇用主の側は被雇用者に対する職業訓練等の実施計画について協定に記載してその実行を約束し、その見返りとして国や地方公共団体から上の定義に書かれているような援助を受けるわけである。

2 援助契約の種類

現存する援助契約の種類は以下のとおりである。◎が2005年法で4つに統合された援助契約である。

- ・見習契約 (contrat d'apprentissage)
- ・職業化契約 (contrat de professionnalisation)
- ・社会参入契約 (contrat d'insertion dans la vie sociale: CIVIS)
- ・企業における若年者契約 (contrat jeunes en entreprise : CJE ou SEJE)

◎雇用主導契約 (contrat initiative emploi : CIE)

◎活動最低所得保障参入契約 (contrat

insertion-revenu minimum d'activité : CI-RMA)

◎雇用付添契約 (contrat d'accompagnement dans l'emploi : CAE)

◎未来契約 (contrat d'avenir : CAV)

Ⅲ 2005年法で統廃合された援助契約

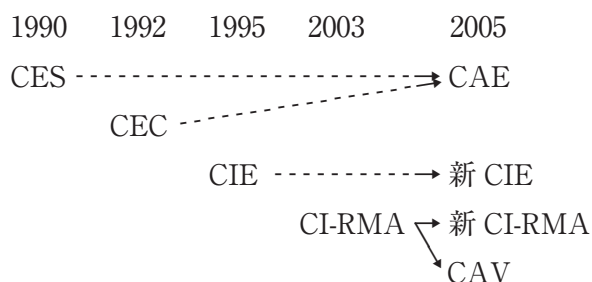
2005年法で4つに整理統合される前の長期若年失業者を対象とする職業訓練研修や援助契約は2005年の時点で次の7つであった。

- ・雇用連帯契約 (contrat emploi-solidarité : CES)
- ・雇用強化契約 (contrat emploi consolidé : CEC)
- ・雇用主導契約 (contrat initiative emploi : CIE)
- ・活動最低所得保障参入契約 (CI-RMA)
- ・個人的「参入雇用訓練研修」(stage d'insertion et de formation à l'emploi individuel : SIFE)
- ・集团的「参入雇用訓練研修」(SIFE collectif)
- ・企業アクセス研修 (stage d'accès à l'entreprise : SAE)

2005年法はこの7つを雇用主が営利部門であるか非営利部門であるか、最低社会保障手当の受給者が対象であるか否かによって、次の4つに整理統合した。

	営利部門	非営利部門
最低社会保障手当の非受給者	雇用主導契約 (CIE)	雇用付添契約 (CAE)
最低社会保障手当の受給者	活動最低所得保障参入契約 (CI-RMA)	未来契約 (CAV)

新旧援助契約の関係を示すと、以下のとおりである。



旧援助契約のうち、契約終了後安定した雇用に就かせる上で一番効果を発揮したのは営利部門のCIEである。2003年にはCIE契約者の74%が援助契約でない通常の雇用を獲得しているのに対して、SIFE研修生は49%、CES契約者は38%という結果が出て^(注7)いる。

これらの援助契約を経験した者がその後安定した雇用に就く上で年齢や資格は確かに決定的な要素ではあるが、それよりもどの援助契約を選んだかにより多く左右されている。例えばCIE契約者の場合、免状をもたない50歳以上の54%が通常の雇用を獲得しているのに対して、おなじく免状をもたない30歳から49歳のCES契約者の場合は43%である。またバカロレア(大学入学資格)以下の職業教育レベルのCIE契約者の71%が職を得ているのに対して、学士以上のCES契約者は48%にすぎ^(注8)ない。

このように営利部門の援助契約のほうが非営利部門にくらべ安定した就職先を見つける上で有効であるのは明らかだが、営利部門の援助契約に適応できない者もいるという理由から、2005年法は非営利部門も残したと国民議会報告書は述べて^(注9)いる。

IV その他の援助契約

2005年に統廃合された4つの新援助契約について述べる前に、見習契約等のその他の援助契

約についても、簡単にその特徴に触れておきたい。

見習契約の起源は18世紀の徒弟制度時代にまでさかのぼるが、現在では高校や大学で教えられる理論的、総論的な職業教育の授業と平行して、企業と労働契約を結び実際の仕事を体験することによって職業能力を高める制度へと変わっており、若年者にとって安定した仕事に就く最も確実な方法とな^(注10)っている。

職業化契約のほうは、職業的資格を得ないまま学校を出た若年者に対して、学校や職業教育訓練センターでおこなう理論的、総論的職業教育と企業でおこなう職業訓練を交互におこなうことによって、免状や職業的資格を得させて、安定した職業に就職できるようにすることを目的とした労働契約である。

職業化契約は2004年にそれまでの資格契約(contrat de qualification)と適応契約(contrat d'adaptation)、指導契約(contrat d'orientation)を統廃合して創設された。学校でおこなわれる初期職業教育についていけず、職業的資格を得ないまま学校を出たために就職できない若年者を対象としているところは本稿でとりあげる4つの援助契約とも共通しているが、職業化契約は交互制職業教育訓練を受けることが義務付けられているという点が4つの援助契約とは異なっている。

社会参入契約は、学歴も職業的資格ももたず就職に特別の困難を抱えている若年者を対象としているところは職業化契約や4つの援助契約とも共通しているが、後者と異なるのは労働契約ではないという点である。

2002年に創設された企業における若年者契約(CJE)も、職業的資格を得ないまま学校を出て、就職できない若年者を対象とする労働契約である。見習契約や職業化契約とちがって、職業教育訓練を受けることを義務付ける代わりに、企業で働いた実務経験を評価して免状

や職業資格を与える道を開いているところは4つの新援助契約と似ているが、新援助契約が有期契約であるのに対して、CJEは無期契約である点が異なる。

CJEは2002年創設の時点では、16歳から22歳の若年者が対象であったが、2005年法で25歳以下に引き上げられた。

4つの新援助契約の対象者は25歳以下に限定されていないが、学校でおこなわれる初期職業教育についていけなかった若年者を対象としており、それらの若年者は職業教育訓練を受けることを義務付けることには拒否反応を示すと考えるところはCJEとおなじである。そしておなじように職業訓練を義務付ける代わりに仕事の実務経験を経験取得認証 (validation des acquis de l'expérience : VAE)^(注11) 制度によって評価し、免状や職業資格を与えようとしている。

V 新援助契約

非営利部門の旧CESやCECについては、景気対応的に失業者の数値を短期的に改善することが目的で、雇用主にとっての「恩恵的効果」^(注12) しかないこれまで繰り返し批判されてきた。

会計検査院も、2002年の年次報告で、CECについて、雇用主である公共団体又は非営利組織であるアソシアシオンの「運営の安易さ」に言及している。またCECに関して、法律に規定はあるものの「職業訓練」の面が弱く、1996年から2001年までに毎年職業訓練を受けたのは11%から13%であると指摘している。^(注13)

2005年法の特徴は、もっとも困難を抱えている若年失業者に対象者を絞ったこと、職業訓練を強化したこと、その一環として職業的付添 (accompagnement professionnelle)^(注14) や経験取得認証 (VAE) 制度を導入したこと、地域の実情に密着したものとすることが意図されていることである。

以下新援助契約について、個別に見ていくことにする。

1 雇用主導契約 (CIE)

CIEは、CES (1990年) やCEC (1992年) よりあとの1995年に創設されている。

CIEは先述したとおりCESやCECにくらべうまくいっているということから、国民議会の報告書はその「考え方」については改めず、ただその法的定義を簡略化して今度新設されたほかの契約との調和をはかるだけにしたと述べている。^(注15)

(1) 対象者

CIEの対象者については、2005年法以前は「長期雇用の求職者、最低社会保障の受給者及びその年齢、障害、社会的又は家族的状态の理由によって、職に就くことに特別の困難を抱えている者」(労働法典L第322-4-2条)と規定されていたが、最低社会保障の受給者は2005年法でCI-RMAに移され、ほかの制限的条件も削除されて、「仕事がなく、就職に社会的及び職業的困難を抱えている者の職業的参入 (insertion professionnelle) を容易にするために」国は雇用主と協定を結ぶことができると改められた (労働法典L第322-4-8条、2005年法第45条)。

そして雇用主は「参入及び資格のコースを組織する」ということも新たに明記された。

(2) 職業的付添等を明記

2005年法以前は、この協定は「雇用付添、企業活動と結びついた職業訓練への援助及び後見 (tutorat) 援助を予定することができる」となっていたが、2005年法では「職業的付添」と「経験取得認証」が明記され、「CIE契約者の職業計画の実施を容易にするようなオリエンテーション、職業訓練若しくは経験取得認証活動又は職業的付添措置を予定することができる」と

より詳しい規定になっている（同上）。

雇用主は契約者の「職業計画」が効果的に実施されるようにするために、付添役の後見人を任命することができる。契約者は企業の中でおこなわれる職業訓練を補完するために、外部機関で職業教育訓練を受けることもできる。

(3) 雇用主の資格条件

営利部門の援助契約である CIE には、それが現被用者を解雇して、その代替に利用されることを防ぐために、雇用主の資格として次のような条件が規定されている。

- ① 契約の発効に先立つ 6 か月以内にその企業が経済的解雇をおこなっていないこと
- ② この雇用が、無期契約被用者の解雇の直接の結果でないこと

この条件は、1998年の「排除に対する闘いに関する」法律^(注16)によって、CES について設けられたものである。

CIE による雇用の結果として、上にあげるような解雇がおこなわれたと見られるときは、その協定は国によって取消することができる。協定が取消された場合は、雇用主は協定が予定している援助名目で受け取った補助金を全額返還する義務が生ずる。

(4) 契約の解消

雇用主は、被雇用者に重大な過失があった場合や不可抗力の場合等特別な場合を除いては契約を一方的に解消することはできないが、被雇用者に関しては、安定した雇用に就けることが第一に考えられており、被雇用者のほうから雇用契約を解消または中断することができるという規定が2005年法で設けられた。

すなわち労働法典 L 第122-3-8条第 2 項の例外として、有期契約は次の条件を満たせば契約期限前であっても解消することができる。すなわちその契約解消が、その被雇用者が 6 か月以

上の有期若しくは無期の契約で雇用されること又は同法典 L 第900-3条第 1 項から第 4 項までに規定しているような資格に導く職業訓練を受けることを目的としている場合である。

また被雇用者のほうから次の目的のためであれば契約を中断することができる。すなわち無期又は 6 か月以上の有期契約で雇用されることを目的として、その雇用の提供に付随する試用期間を同被雇用者に経験させることが目的の場合である。試用期間が終了して雇用された場合は、その契約は予告なしに解消される。

2 活動最低所得保障参入契約 (CI-RMA)

CI-RMA は「RMI の地方分権化と CI-RMA の創設」に関する2003年12月18日の法律^(注17)（以下「2003年法」という）によって創設されたが、2005年法によって CI-RMA は最低保障手当受給者を対象とする営利部門として残ることになり、非営利部門については未来契約 (CAV) が新設されることになった。

(1) 対象者

2003年法では CI-RMA の目的は「RMI の受給者で、就職に特別な困難を抱えている者の社会的及び職業的参入 (insertion sociale et professionnelle) を容易にすること」と規定されていたが（労働法典 L 第322-4-15条）、2005年法では単親手当 (allocation de parent isolé : API)^(注18) 又は特別連帯手当 (allocation de solidarité spécifique : ASS)^(注19) の受給者にまで対象が拡大された。

(2) 協定

2003年法では協定は県と雇用主が結ぶことになっていたが、API と ASS の給付者は県ではないので、2005年法では「給付の債務者である団体」(collectivité débitrice de la prestation) と規定されることになった。

2005年以前は、雇用主には民間の企業だけでなく、地方公共団体等の公共機関も含まれていたが、2005年法は非営利部門を新設のCAVに移した。

協定の内容に関しては、協定が「当該被雇用者の職業的参入計画 (projet d'insertion professionnelle) をその参入コースの枠内で実施する条件を定める」という規定 (労働法典 L 第 322-4-15-2条第 1 項) も、また協定は「それらの活動を予定し、職業的オリエンテーション、後見、個別的追跡 (suivi individualisé)、雇用付添、職業訓練及び経験取得認証の分野で目標を定め、雇用主がそれらを実施する条件を定める」(同第 2 項) という規定も、2005年法で変更は加えられていない。

CI-RMA による雇用が現被用者を解雇してその代替に利用されることを防止する規定は CIE と変らない。

被雇用者のほうから雇用を解消又は中断する規定は2003年法のと時からあったが、2005年法でさらに改正されて CIE とおなじ規定になった。

3 雇用付添契約 (CAE)

CAE は CES (1990年) と CEC (1992年) を統合して2005年法で新設された公共部門の援助契約である。

CES や CEC が景気対応的で、職業訓練の面が弱く、その契約者を安定した雇用に就かせる効果は CIE などにくらべて低かったことは先述のとおりであるが、CAE はどういう点が改善されたのであろうか。

(1) 協定

CES は協定について次のように規定していた。

「これらの協定は、雇用への復帰を容易にするための活動及び特に職業的オリエンテーショ

ンの活動について予定する」(労働法典 L 第 322-4-7条)。

また CEC は「これらの協定は、特に職業的オリエンテーション及び当該人たちの職業計画の実現を組み立て、かつ容易にするための経験認証活動を含む体制を予定する」(L 第 322-4-8-1条) と規定していた。

CAE では、「雇用付添契約」という名称が示すように、協定に関する規定にさらに職業的付添が加えられ、次のように改められた。

「これらの協定は、仕事をもたない各個人のオリエンテーションの態様及び職業的付添について定め、当該人の職業的計画の実現に必要な職業訓練及び経験取得認証の活動を予定する」(労働法典 L 第 322-4-8-1条、2005年法第 44 条)。

(2) 対象者

対象者については、旧 CES は国が地方公共団体等の雇用主と結ぶ協定の目的を「就職に困難を抱えている者の統合を容易にするため」(労働法典 L 第 322-4-7条) と規定していたが、契約の項のところでは次のように対象者として予定される者をもっと具体的にあげていた。

- ① 長期失業者
- ② 50歳以上の高齢者
- ③ RMI 受給者
- ④ ASS 受給者
- ⑤ API 受給者
- ⑥ 寡婦手当受給者
- ⑦ 雇用義務の対象となる障害者等
- ⑧ CES 等の契約が終わったあとも雇用又は職業訓練を見つけることができない者
- ⑨ 就職に特別の困難を感じている18歳以上26歳未満の若年者
- ⑩ 就職に特別の困難を抱えている者

CES 契約が終わってもまだ就職できない者のために創設された CEC は、協定のところでそれらの対象者を列記し、協定の目的がそれ

らの者の「雇用を容易にするため」に結ばれると明記しているというちがいはあるが、予定されている対象者はおなじである（同L第322-4-8-1条）。

2005年法で最低保障手当の受給者は新設のCAVが引き受けることになったが、CAEはその対象者について、「仕事がなく、就職に特別の社会的及び職業的困難を抱えている者の職業的参入を容易にするために」、国は地方公共団体等の雇用主と協定を結ぶことができるとだけ規定している（同上）。

これは対象者が変わったわけではなく、雇用主である地方公共団体等がそれぞれの地方の実情に合わせて対象者を決められるようにするための配慮である。

CAEによる雇用が現被用者を解雇してその代替に利用されることを防止する規定や被雇用者のほうから契約を解消又は中断できる規定はCIEやCI-RMAとも共通している。

(3) 国の援助

雇用主がこれらの対象者を雇用した見返りとして、国は雇用主がそれらの対象者を雇用するのにかかった費用の一部を負担する。CECではこの援助は「雇用に就く困難さの重大さに応じて変化をつけることができる」となっていたが、CAEではこれを次のように改めた。

「この援助は、雇用主が属する種類、当該契約者のために付添及び職業訓練の分野でとられたイニシアチブ、地方の経済状況並びに雇用に就く困難さの重大さに応じて変化をつけることができる」（労働法典L第322-4-8-1条、2005年法第44条）。

4 未来契約（CAV）

CAVは、2005年に新設された最低保障手当の受給者を対象とする公共部門の援助契約である。長期失業者を安定した雇用に就かせるとい

うことでは、民間部門のCIEがもっとも効力を発揮してきたわけであるが、2005年法の改正が長期失業者の中でも「就職に特別の社会的及び職業的困難を抱えている者」に特に照準を当てており、民間部門の援助契約には適応できない者もいるという理由から、非営利部門を残したという意味では、CAVは2005年法の考え方をもっともよく表わしている援助契約といえるであろう。

(1) 対象者

CAVは、RMI受給者、ASS受給者及びAPI受給者の「社会的及び職業的統合を容易にするために」創設されると規定されている（労働法典L第322-4-10条、2005年法第49条）。

2005年7月に制定された「対人サービスの発展に関する、及び社会統合のための諸措置に係る」法律以来、成人障害者手当（AAH）^(注20)の受給者も対象に含まれることになった。

(2) 雇用主

CAVが対象とする職業分野は、「満たされていない公共的需要を満たすことを目的とする」雇用である。

2005年法が地方の実情に密着することを目的としているところに特徴のひとつがあるということは先述したが、就職に特別の困難を抱えている失業者ほどそういう細かい配慮が必要になってくる。

したがって、CAVが予定している雇用主は、当該最低保障手当の受給者が住んでいる県又は市区町村（commune）若しくは必要があれば、当該市区町村が属する広域行政組織（établissement public de coopération intercommunale）となっている。

またこれらの地方公共団体は、協定によって、契約の実施を「参入及び雇用のための数か年地方計画」にもとづいて職業安定所（maison de

l'emploi) に、又は若年者に対する就職相談窓口である地方ミッションに、委任することもできる。

各県では、運営委員会 (commission de pilotage) が CAV の実施を調整し、この契約者の「個別的追跡」の態様を組織する。運営委員会は県会議長と地方長官が共同議長を務め、委員には特に CAV を実施する権限をもっている市区町村代表又は広域行政組織の代表が含まれる。

契約書には契約者と雇用主のほかに、県会議長又は市区町村長若しくは必要があれば、広域行政組織議長及び地方長官が署名する。契約者は契約書に規定されているすべての活動に参加することをそこで約束するわけである。

雇用主には次のものが予定されている。

- ① 地方公共団体及びその他の公法上の法人
- ② 公役務を担う私法上の法人
- ③ その他の非営利目的の私法上の組織 (アソシアション)
- ④ 労働法典 L 第322-4-16条及び L 第322-4-16-8条で規定する雇用主

CAV は、協定において、「CAV 契約者に提案される職業計画を定め」、「特に契約者の雇用付添及び職業訓練又は経験取得認証活動の条件を定め、それらは労働法典 L 第935-1条で規定する条件で当該人のために実施されなければならない」と明記している。

県会議長又は市区町村長若しくは必要があれば、広域行政組織議長は、「指導相談員 (référent)」として契約者の職業的参入コースを確実なものにする責任をもつ人物を協定締結の最初から任命する。

この任務はまた、就職斡旋又は参入に責任をもつ機関、特に職業安定所又は労働法典 L 第311-1条第1項から第3項にあげられている機関の一に委嘱することができる。

(3) 協定および契約

協定の期間は2年である。協定は12か月更新できる。そして契約者の状態が「6か月ごと」に再検査されることになっている。

CAV の契約期間は2年である。更新は12か月に限りすることができる。ただし50歳以上の契約者については、36か月まで更新することができる。

協定書でそれより短い期間を規定していない限り、試用期間は1か月である。

週労働時間は26時間である。

CAV 契約はほかの契約とちがって、「労働時間の内外でおこなうことができる契約者のための職業訓練及び付添活動」を規定することが義務付けられている。この契約は、雇用主が発行する「能力証明 (attestation de compétences)」の権利を生じ、その証明は「経験取得認証」のために必要とされる経験として考慮される。

契約者は、それより有利な取り決めがない限り、1時間当りスライド制最低賃金 (SMIC) に労働時間数を掛けたものに等しい賃金を受け取る。

(4) 国等の援助

雇用主が援助を受け取る相手とその性質や額等は以下のとおりである。

(i) 契約者に手当を給付している機関

その援助額は、社会福祉及び家族法典 L 第262-2条を適用して単身者に支給される RMI と同額である。

(ii) 国

・契約期間に応じて漸減する手当を上の手当と併せて受け取ることができるが、その額は契約者に支払われる賃金の水準を超えることはできない。労働法典 L 第322-4-16-8条の名目

で補助を受ける雇用主の場合^(注21)は、援助額は漸減されない。

- ・労働法典 L 第322-4-11条で規定する協定の定める条件で無期契約で雇用した場合は、さらに雇用主に定額の補助金が支払われる。

(5) 手当の維持等

有利な就職先が見つかった場合に、被雇用者のほうから契約を解消または中断することができるのはほかの契約とおなじである。

CAV はそれだけでなく、次の場合は契約者が契約を結ぶ前に受け取っていた手当が維持又は復活されると規定している。

- ① 有利な就職先が見つかった等以外の理由で契約が解消された場合
- ② 契約が更新されず、契約者が給与が支払われる職業活動をおこなっていない場合

以上4つの援助契約の内容や特徴を対照表にしたのが表1（本文末に掲載）である。

VI 新援助契約の総括

新援助契約が実施された翌2006年に、雇用省調査統計局（DARES）がその最初の総括^(注22)をおこなっているので、その中から必要な部分を紹介することにしたい。

1 契約者の特徴

2005年に新援助契約で雇用されたのは24万7,000人で、CAE 契約者が13万5,000人、CAV が1万8,000人、CIE が8万8,000人、CI-RMA が6,000人であった。

(1) 若年者

CAE 契約者の35%は25歳以下であった。CES/CEC のもとでは25歳以下の占める割合は2004年は14%であったから、若年者の割合は増

えている。CIE の若年者の割合も、2004年の旧CIE の9%に対して2005年は21%と2倍に増えている。特に資格をもたない若年者のCIE 契約者に占める割合は2004年から2005年の間に1.2%から2.3%と2倍に増えている。2002年以来、旧CIE は主として長期失業者と最低社会保障の受給者を受け入れてきており、25歳以下の占める割合は少なかったが、2005年法はそれまでの制限的条件を廃止したため、若年者がCIE にアクセスする機会が増えてきたわけである。しかし高齢者の割合も依然として高く、50歳以上のCIE 契約者は2004年の1万7,000人であったのに対し、2005年は1万5,000人であった。

CAE 契約者の65%は、職業リセ（高校）の短期2年で取得する職業適正証書（certificat d'aptitude professionnelle : CAP）や職業学習修了証書（brevet d'études professionnelles : BEP）以下の職業教育レベルであった。CAV では、その割合は78%に達する。CAV 契約者は以前のCES/CEC 契約者の特徴により近い（CESまたはCEC 契約者の83%はCAP-BEP以下の職業教育レベルであった）。

新CIE 契約者の場合は、旧CIE にくらべ比較的職業教育レベルは上がっている。2004年は旧CIE 契約者でバカロレア以上の職業教育レベルの者は3分の1であったのに対し、2005年は10人に4人の割合となっている。

(2) 女性

CAE は以前のCES/CEC がそうであったように、大部分は女性を受け入れている。CAE 契約者の3人に2人は女性である。パリテ（男女同数）はCAV でも尊重されている。CIE 契約者の大部分はまだ男性であるが（54%）、女性進出も漸次進んでいる。

(3) 最低社会保障の受給者

非営利部門の援助契約は2005年は新旧の契約

を合せて（新援助契約の実施は5月から）最低社会保障の受給者（RMIとASS）の37%を受け入れている。これらの最低社会保障受給者は非営利部門の新援助契約の中で30%を占める。RMIが23%、ASSが7%である。彼らの割合は旧制度のもとではもっと多かった。2004年には最低社会保障の受給者はCES/CECの中で43%を占めていた（34%がRMI、9%がASS）。

旧にくらべ新援助契約に占める最低社会保障受給者の占める割合が減ってきた要因のひとつは、彼らを特定対象としているCAVの受持ちが少しずつ増えてきたことである。2005年においてはCAEがこれらの最低社会保障受給者が雇用就く主な方法となっている。2万1,000人のRMI受給者がCAE契約を結び、1万4,000人がCAV契約を結んでいる。

CIEにおいても、最低社会保障受給者の占める割合は旧CIEにくらべて減っている。2004年には28%を占めていたのに対し、2005年は18%となっている。

(4) 障害者

2005年は障害者の新援助契約に占める割合も減っている。障害者が旧CIEに占める割合は18%、CES/CECに占める割合は13%であったのに対し、CAEと新CIEに占める割合は11%、CAVは8%となっている。しかし2006年に成人障害者手当（AAH）の受給者がCAVの対象に加えられたことによって、CAVに障害者の占める割合は増えると思われる。

おわりに

失業者に対するフランスの就職支援制度は就職斡旋のほかに、職業教育訓練のための研修や見習制度、職業化契約、社会参入契約、企業における若年者契約、そして本稿で取り上げた援助契約と多岐にわたっている。

本稿で取り上げた4つの援助契約は単なる就職の斡旋や職業訓練研修とちがって、労働契約でありながら、学歴も職業資格ももたず長期にわたって失業している若年者を対象に、契約期間中に付添制度を伴った職業教育訓練をおこない、経験取得認証制度によって資格を得させ、契約終了後に安定した雇用に就かせることを目的とした制度である。

2005年に新制度になってまだそれほど時間がたっていないので、その効果について本当の評価を下すのはまだ早いかもしれないが、おなじような問題を抱える日本にとっても、フランスの援助契約は参考にできる部分を含んでいるように思われる。

注

*インターネット情報はすべて2008年4月30日現在である。

- (1) Loi no 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.
- (2) Insee HP. <http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATCCF03302&tab_id=313>
- (3) *Plan de cohésion sociale*, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2004, p. 3.
- (4) 長期失業者や学歴が低く雇用が得られない若年者に対して最低所得を保障するとともに、社会生活や職業生活への参入を図ることを目的としている。受給資格はフランスに居住する25歳以上の者または25歳未満でも扶養する子どもがいる者。出雲祐二「フランスの所得格差とRMI」『海外社会保障研究』summer 2007, No. 159, p.48, 54. <<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18429305.pdf>>
- (5) 同上, p.48-58.
- (6) Insee HP. <http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/definitions/html/contrat-aide.htm>
- (7) *AN Rapport*, no 1930 (2004.11.18), t. 1, p.43.
- (8) *Ibid.*
- (9) *Ibid.*, p.265.

- (10) *Ibid.*, p.28-30. 雇用省調査統計局 (DARES) が 2004年1月におこなった調査によると、見習契約者は契約終了後2年半で82%が就職している。
- (11) VAE は、仕事の経験によって取得した能力によって、免状のすべてまたは一部を取得したり、さらには目指す免状を準備するのに必要な資格または免状を免除されることを可能にする。青年スポーツ省 HP 〈http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/emploi-formations_4/validation-acquis-experience-vae_104/index.html〉
- (12) *Op.cit.* (7), p.266.
- (13) *Ibid.*
- (14) 「付添」(accompagnement) ということばは、今日では、教育、保健衛生、経済、社会そして精神生活と、幅広い分野で使われている。付添は互いに密接不可分の3つのプロセスでつながっている。①受け入れて、話を聴くこと、②判断の手助けをすること、③付き添って、目的に導くこと。付添は一定期間内におこなわれ、被付添者に代って何かをしてやるのではなく、本人が自分で行動するようにしなければならない。そして究極的には本人が自立できるようにすることである。RANFOR, *L'accompagnement*, p.2.
- (15) *Op.cit.* (7), p.281.
- (16) Loi no 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.
- (17) Loi no 2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenue minimum d'insertion et créant un revenue minimum d'activité.
- (18) 一人で一人以上の子どもを養育しなければならないフランスに居住する片親に対して、収入の条件によって支給される家族手当。Guide du travail HP 〈<http://www.guide-du-travail.com/lexique/allocation-de-parent-isele-api.html>〉
- (19) 失業保険制度を補足する扶助制度の一つである連帯制度の手当の一つ。失業保険給付の受給資格が終了した長期失業者または失業保険給付と連帯制度の給付の間での選択権をもっている50歳以上の失業者を対象に支給される。「第2部 フランスにおける労働・雇用政策と社会保障」, p.118-120. 〈http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/documents/084_02.pdf〉
- (20) Loi no 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.
- (21) 雇用主が、「仕事がなく、特別の社会的及び職業的困難を抱えている者」の「社会的参入を容易にし、持続的な職業的参入の条件を探す目的で、追跡、付添、技術の習得 (encadrement technique) 及び職業訓練」を組織的にこなうために、「参入のための作業場 (ateliers et chantiers d'insertion)」を活用している場合。
- (22) DARES, *Premieres information et premieres synthèses*, no 37-3 (2006.9).
- (たかやま なおや・前海外立法情報調査室主幹)
(本稿は、筆者が在職中に執筆したものである。)

表1 援助雇用対照表

	営利部門	
	雇用主導契約 (CIE)	活動最低所得保障参入契約 (CI-RMA)
対象者	仕事がなく、就職に社会的及び職業的困難を抱えている者	就職に特別の困難を抱えている次の者 ・参入最低所得保障 (RMI) 受給者 ・特別連帯手当 (ASS) 受給者 ・単親手当 (API) 受給者
雇用主	・労働法典 L 第351-4条、L 第351-12条3° 及び 4° に規定する雇用主並びに L 第127-1条に規定する仕事への復帰コースを組織する雇用主団体 ・上記に該当しない海洋漁業の雇用主 ・公共部門の雇用主である国、地方公共団体及び行政的公施設並びに個人雇用主はこの契約を結ぶことはできない	・労働法典 L 第351-4条、L 第351-12条3° 及び 4° に規定する雇用主 ・上記に該当しない海洋漁業の雇用主 ・個人雇用主はこの協定を結ぶことはできない
雇用主の適格条件	・契約の発効に先立つ6か月以内にその企業が経済的解雇をおこなっていないこと ・この雇用が、無期限契約被用者の解雇の直接の結果でないこと	・契約の発効に先立つ6か月以内にその企業が経済的解雇をおこなっていないこと ・この雇用が、無期限契約被用者の解雇の直接の結果でないこと
協定	国、実際には国の代理人としての国立雇用局 (ANPE) と雇用主	雇用主と ASS 及び API に関しては国の代理人として ANPE、RMI に関しては県会議長
協定期間	全体として24か月の限度内で2度更新できる	・18か月を超えることはできない ・デクレ (政令) で定める
協定の目的及び内容	・仕事がなく、就職に社会的及び職業的困難を抱えている者の職業的参入を容易にするため ・雇用主は「参入及び資格のコースを組織する」 ・CIE 契約者の職業計画の実施を容易にするようなオリエンテーション、職業教育訓練若しくは経験取得認証活動又は職業的付添措置を予定することができる	・RMI、ASS 又は API の受給者で、就職に特別の困難を抱えている者の社会的及び職業的参入を容易にすること ・当該被雇用者の職業的参入計画をその参入コースの枠内で実施する条件を定める ・それらの活動を予定し、職業的オリエンテーション、後見、個別的追跡、雇用付添、職業訓練及び経験取得認証の分野で目標を定め、雇用主がそれらを実施する条件を定める
契約期間及び態様	・有期又は無期の労働契約 ・パート又はフルタイム ・有期契約は24か月を超えることはできない	・有期労働契約 ・パート契約を結ぶこともできる ・更新できる、必要があれば2度更新できる ・18か月を超えることはできない
労働時間	・週労働時間は20時間以上、ただし被用者がその時間を確保できない困難な事情がある場合を除く	・週最低労働時間は20時間

非営利部門	
雇用付添契約 (CAE)	未来契約 (CAV)
仕事がなく、就職に特別の社会的及び職業的困難を抱えている者	<ul style="list-style-type: none"> ・ RMI 受給者 ・ ASS 受給者 ・ API 受給者 ・ 成人障害者手当 (AAH) 受給者
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公共団体 ・ その他の、国を除く公法上の団体 ・ 非営利目的の私法上の団体 (1901年法で規定するアソシアシオン等) ・ 公役務の運営を担う法人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公共団体及びその他の公法上の法人 ・ 公役務を担う私法上の法人 ・ その他の非営利目的の私法上の団体 (1901年法で規定するアソシアシオン等) ・ 労働法典 L 第 322-4-16条及び L 第 322-4-16-8条に規定する雇用主
<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約の発効に先立つ 6 か月以内にその企業が経済的解雇をおこなっていないこと ・ この雇用が、無期限契約被用者の解雇の直接の結果でないこと 	
国と雇用主	契約者と県会議長、市区町村長又は必要があれば国の代表としての広域行政組織議長と雇用主
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用参入についての被雇用者の困難さの程度を考慮 ・ コンセユ・デタの議を経るデクレで定める 	期間は 2 年。12か月更新できる。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事がなく、就職に特別の社会的及び職業的困難を抱えている者の職業的統合を容易にするため ・ これらの協定は、仕事をもたない各個人のオリエンテーションの態様及び職業的付添について定め、当該人の職業的計画の実現に必要な職業訓練及び経験取得認証の活動を予定する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ RMI 受給者、ASS 受給者及び API 受給者の社会的及び職業的統合を容易にするため ・ この協定は、CAV 契約者に提案される職業計画を定める ・ この協定は、特に契約者の雇用付添及び職業訓練又は経験取得認証活動の条件を定め、それらは労働法典 L 第935-1条で規定する条件で当該人のために実施されなければならない
<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約 ・ パート又はフルタイム ・ 6 か月から24か月 (更新を含む) ・ 6 か月を下回ることはいできない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期労働契約 ・ 契約期間は 2 年、12か月だけ更新できる、したがって最大 3 年 ・ 50歳以上については、更新の限度は36か月、したがって最大 5 年 ・ この契約は、労働時間の内外でおこなうことができる契約者のための職業訓練及び付添活動を規定することが義務付けられる ・ この契約は、雇用主が発行する「能力証明」の権利を生じ、その証明は「経験取得認証」のために必要とされる経験として考慮される
<ul style="list-style-type: none"> ・ 週労働時間は20時間以上、ただし被用者の特に重大な困難に応える必要がある場合を除く 	週労働時間は平均26時間

	営利部門	
	雇用主導契約 (CIE)	活動最低所得保障参入契約 (CI-RMA)
給与	スライド制最低賃金 (SMIC) を下回ることはできない	SMIC に実労働時間数を掛けた額
契約の解消又は中断	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期契約は、その契約解消が、その被雇用者が6か月以上の有期若しくは無期の契約で雇用されること又は労働法典L第900-3条第1項から第4までに規定しているような資格に導く職業教育訓練を受けることを目的としている場合は、契約期限前であっても被用者のほうから解消することができる ・ 無期又は6か月以上の有期契約で雇用されることを目的として、その雇用の提供に付随する試用期間を同被雇用者に経験することが目的の場合は、被用者のほうから契約を中断することができる。試用期間が終了して雇用された場合は、その契約は予告なしに解消される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ その契約解消が、その被雇用者が6か月以上の有期若しくは無期の契約で雇用されること又は同法典L第900-3条第1項から第4までに規定しているような資格に導く職業教育訓練を受けることを目的としている場合は、契約期限前であっても被用者のほうから解消することができる ・ 無期又は6か月以上の有期契約で雇用されることを目的として、その雇用の提供に付随する試用期間を同被雇用者に経験することが目的の場合は、被用者のほうから契約を中断することができる。試用期間が終了して雇用された場合は、その契約は予告なしに解消される。
手当の給付機関からの援助		<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約者が手当の給付を受けている機関から、社会福祉及び家族法典L第262-2条を適用して単身者に支給されるRMIと同額の援助
国又は県の援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ これらの協定は、こうして結ばれた契約及び必要があれば協定で予定する職業訓練若しくは付添行動の費用の一部を負担することを目的とする援助の権利を生ずる ・ 援助の最高額並びに契約者の状態、彼らの雇用主の状態、付添及び職業訓練の分野で雇用主のといったイニシアチブ並びに地方の経済状態に応じて変化をつけることができる条件は、コンセイユ・デタの議を経るデクレで決定 ・ 国の援助はいずれにせよ週35時間の限度内で、税込みSMICの47%を超えることはできない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ RMI受給者に関しては、雇用に伴う費用の一部を県が負担することができる
社会保険料の免除	社会保険の雇用主分担金を軽減又は免除	社会保険の雇用主分担金を軽減又は免除

(出典：2005年の「社会統合計画法」にもとづいて筆者作成)

非営利部門	
雇用付添契約 (CAE)	未来契約 (CAV)
SMIC に労働時間数を掛けた額	SMIC に労働時間数を掛けた額
<ul style="list-style-type: none"> ・その契約解消が、その被雇用者が6か月以上の有期若しくは無期の契約で雇用されること又は同法典L第900-3条第1項から第4までに規定しているような資格に導く職業教育訓練を受けることを目的としている場合は、契約期限前であっても被用者のほうから解消することができる ・無期又は6か月以上の有期契約で雇用されることを目的として、その雇用の提供に付随する試用期間を同被雇用者に経験することが目的の場合は、被雇用者のほうから契約を中断することができる。試用期間が終了して雇用された場合は、その契約は予告なしに解消される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・その契約解消が、その被雇用者が6か月以上の有期若しくは無期の契約で雇用されること又は労働法典L第900-3条第1項から第4までに規定しているような資格に導く職業教育訓練を受けることを目的としている場合は、契約期限前であっても被用者のほうから解消することができる ・無期又は6か月以上の有期契約で雇用されることを目的として、その雇用の提供に付随する試用期間を同被雇用者に経験することが目的の場合は、被雇用者のほうから契約を中断することができる。試用期間が終了して雇用された場合は、その契約は予告なしに解消される。
	<ul style="list-style-type: none"> ・契約者が手当の給付を受けている機関から、社会福祉及び家族法典L第262-2条を適用して単身者に支給されるRMIと同額の援助
<ul style="list-style-type: none"> ・国は雇用に伴う費用の一部を負担する ・この援助は、雇用主が属する種類、当該契約者のために付添及び職業訓練の分野でとられたイニシアチブ、地方の経済状況並びに雇用に就く困難さの重大さに応じて変化をつけることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・契約期間に応じて漸減する手当を上の手当と併せて受け取ることができるが、その額は契約者に支払われる賃金の水準（週26時間の場合で税込み857.39ユーロ）を超えることはできない。結局のところ、国の援助は1年目が契約者に支払われる給与の75%まで、2年目が50%、3年目が25%まで。労働法典L第322-4-16-8条の名目で補助を受ける雇用主の場合は、援助額は漸減されない。 ・労働法典L第322-4-11条で規定する協定の定める条件で無期契約で雇用した場合は、雇用主に定額の補助金（1,500ユーロ）が支払われる。
<ul style="list-style-type: none"> ・SMICの限度内で社会保険の雇用主分担金を免除 ・給与税、見習税及び建設促進課徴金（participation au titre de l'effort de construction）の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・給与額の限度内で、社会保険（疾病・出産・養老）、労災、職業病及び家族手当の名目で雇用主が負担する保険料の免除 ・給与税、見習税及び建設促進課徴金の免除