

## 第3章 フランスの概要

永野仁美

### 3.0 はじめに<sup>35</sup>

#### 3.0.1 近年における雇用・失業問題の深刻化

第2次世界大戦後以降、フランスは、経済成長の黄金の30年を経験したが、第1次石油ショック以降、経済成長は急激に鈍化することとなった。近年でも、経済の低成長は続いており、失業者数の増大は、大きな社会問題となっている。実際のところ、失業率は10%前後で慢性的に高い水準となっている。

失業に関しては、特に、若年者の失業率が高いこと、及び、長期失業者の占める割合が高いことが、大きな課題として捉えられている。また、ILOの定義による失業者には該当しないが、就労を希望している者も150万人ほど存在し、失業の外縁を構成している。その数も、ここ10年で30万人程度増加している<sup>36</sup>。

#### 3.0.2 フランスの労働市場の特徴

##### 3.0.2.1 採用の在り方：職務・職業による管理

本テーマとの関連で重要なフランス労働市場の特徴としては、採用の在り方をあげることができる。採用に関しては、欠員が出たときに、当該欠員が出たポストの職務を行うことのできる者を外部労働市場から補充する方法が、原則として採られている。この点で、新卒採用の慣行がみられる日本とは大きく異なっている。

採用に際して重要視されるのは、職業資格（教育レベル）や職業経験である。そのため、ポストを得るためには、職業資格や職業能力を得るための職業訓練が、重要となる。なお、障害者をはじめとする、社会的に不利な状況に置かれた者は、職業資格・能力が低いことが多く、それが職に就くことを困難にしている側面もあることが指摘されている。

##### 3.0.2.2 人件費の高さ

人件費の高さもフランス労働市場の特徴として挙げるることができる。時間当たり最低賃金（SMIC）は、10.15ユーロ（手取り8.03ユーロ）であり、欧州の中でも高い水準にある（2020年1月現在）<sup>37</sup>。また、社会保障費の負担も、事業主に重くのしかかっている。フランスにおける失業率の高さの背景には、こうした人件費の高さもあることが指摘されており、失業対策として、労働者の雇用に伴いかかってくる事業主の負担を軽減することも重要視されている。

<sup>35</sup> 鈴木宏昌「フランスの労働市場」日本労働研究雑誌 693号（2018年）38頁以下。

<sup>36</sup> INSEE, Informations rapides, 20 novembre 2018-no300, pp.1-2.

<sup>37</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

### 3. 1 障害者に対する雇用・就業支援<sup>38</sup>

障害者は、労働市場において不利な立場にある者と考えられており、障害者を対象とする様々な雇用・就労政策が展開されている。雇用・就労の分野では、「障害労働者」の認定を受けると、様々な障害者を対象とする仕組みを利用することが可能となる<sup>39</sup>。

#### 3. 1. 1 障害労働者の定義

障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退しているすべての者」をいうとされている（労働法典 L.5213-1 条）。

障害労働者の認定は、県障害者センター（MDPH : Maisons départementales des personnes handicapées）内に設置された障害者権利自立委員会（CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées）が、同センター内の学際チームの意見を聴取した後に実施することになっている（労働法典 L.5213-2 条）。認定に際し参照される基準は、特に用意されておらず、障害労働者認定の申請を行ったものが、上記の定義に当てはまるかどうか、個別具体的に検討される。検討に際しては、特に、①1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化と、②その者が、雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。

障害労働者認定には期間の設定があるが、2018年の法改正により、一部の障害者（障害の状態が恒久的に変わらない者）については、期間の定めなく認定がなされることとなった（労働法典 L.5213-2 条）。有効期間の渡過に気が付かず、雇用義務制度の対象障害者としてカウントされなくなる等の手続き的な問題に対応するためである。

#### 3. 1. 2 差別禁止と適切な措置の提供

##### 3.1.2.1 経緯

障害者に関する雇用政策としては、まず、障害を理由とする差別禁止を挙げることができ、フランスでは、社会における障害者差別禁止原則の導入に向けた社会的関心の高まりの中で、1990年に「障害及び健康状態を理由とする差別を禁止する法律（1990年7月12日の法律）」が制定され、雇用分野に関しても、労働法典において、障害及び健康状態を理由とする懲戒処分や解雇等が無効とされた（旧労働法典 L.122-45 条）。

その後、2000年 EC 指令（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令（2000/78/EC）等の影響のもと、広範囲にわたる障害者施策に関して大規模な改正を行

<sup>38</sup> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』調査研究報告書 110号（2012年）（第2章「フランス」永野執筆部分）を参照しつつ、アップデート。2018年法改正については、[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-06/Guide%20pratique%20réforme%20OETH\\_BD\\_0.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-06/Guide%20pratique%20réforme%20OETH_BD_0.pdf) を参照。

<sup>39</sup> 障害者は、社会的職業的参入に困難を抱える者として、3.2で紹介する施策の対象にもなるが、ここでは、特に、障害労働者を対象とする施策を取り上げることとする。

った「障害者の権利と機会の平等、参加、及び、市民権に関する法律（2005年2月11日の法律）」において、障害を理由とする差別禁止原則に「適切な措置」（アメリカ法に言う「合理的配慮」と同義）概念が導入され、現在に至っている。

### 3.1.2.2 差別禁止と適切な措置

労働法典が禁止しているのは、障害を理由とする募集手続きや企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再配置・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別的取扱いである（労働法典 L.1132-1 条）<sup>40</sup>。

また、使用者が「適切な措置」の提供を拒否することも、差別に該当するとされている。使用者には、不均衡な負担が生じる場合を除き、障害者に対し、具体的な状況に応じて資格に対応した雇用又は職業訓練が提供できるように、「適切な措置」を講ずることが求められている<sup>41</sup>。なお、不均衡な負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮される（労働法典 L.5213-6 条）。フランスでは、この助成は、主として、雇用義務制度で生じる納付金を管理・運営する障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）が行っている<sup>42</sup>。こうした助成を考慮しても、なお、過度の負担が生じる場合にのみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることができる。

### 3.1.2.3 差別に該当しない場合

ただし、以下の場合については、労働法典が定める障害を理由とする差別禁止原則には抵触しない。

まず、一般論として、本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異で、目的が正当であり、要請と均衡のとれた取扱いの差異は、差別禁止原則に抵触しない（労働法典 L.1133-1 条）。

次に、障害に特有のものとして、以下の2つの取扱いの際も、差別禁止原則には抵触しない。第1に、労働医が認定した労働不適性に基づく取扱いの差異は、客観的かつ適切で必要なものである限り、差別には当たらない（労働法典 L.1133-3 条）。第2に、平等取扱いを促進するために障害者に対してなされる「適切な措置」も差別には当たらないとされている（労働法典 L.1133-4 条）。

<sup>40</sup> この他、刑法典においても、障害を理由とする採用拒否や懲戒、解雇、及び、障害に依拠する条件を雇用の提供や研修・職業訓練の申込みに付すことが禁止されている（刑法典 225-1 条、225-2 条）。

<sup>41</sup> 「適切な措置」の対象となる障害者の範囲は、雇用義務の対象となる障害者の範囲（下記、1.3 を参照）と同じである（労働法典 L.5213-6 条、L.5212-13 条）。

<sup>42</sup> 障害補償、ポストの調整、雇用維持、採用、雇用義務に関すること、啓発・社員教育、人事政策への障害の導入、職業プロジェクトの作成、障害認定、職業訓練等に対して、様々な支援が AGEFIPH により提供されている。

### 3. 1. 3 雇用義務制度

#### 3.1.3.1 経緯

フランスは、雇用義務制度も整えている。雇用義務制度は、第1次世界大戦後に傷痍軍人を対象とする制度としてスタートした（1924年戦傷者雇用義務法）。その後、1957年にすべての障害者を対象とする雇用義務制度が整備され、1987年の法改正で、納付金制度を導入する等して、実効性のある雇用義務制度が形作られた。このとき、雇用義務の履行方法として、直接雇用以外に、保護雇用・就労部門への発注や研修の受入れ、労働協約の締結という履行方法も認められることとなった。これについては、障害者の雇用について「契約的戦略（politique contractuelle）」を採ることを検討した結果であるとの説明がなされている<sup>43</sup>。

雇用義務制度は、その後、2005年の法改正、さらには、2018年の法改正で、障害者の職業参入を強化する観点から、いくつかの見直しが行われて現在に至っている。以下で、2018年の法改正で変わった部分への言及も行いながら、現行の雇用義務制度について確認する。

#### 3.1.3.2 雇用率

フランスでは、法定雇用率は、1987年の法改正以降、6%に設定されてきた。2018年の法改正により、今後は、全国障害者諮問評議会（Conseil national consultatif des personnes handicapées）の意見を聴取した上で、5年毎にこのパーセントが見直されることになる（労働法典 L.5212-2 条）。

雇用義務を負うのは、従業員数20名以上の企業・公的機関である。2018年の法改正により、義務を負う単位が事業所から企業へと変更され、義務を負う対象範囲が拡大された。また、従業員数20人未満の企業も、障害者雇用の実態をより明らかにし、企業に対してより適した支援を行うために、障害者雇用に関する報告義務を負うこととなった（労働法典 L.5212-1 条）<sup>44</sup>。

雇用義務の対象となる障害者は、障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者認定を受けた者、労災年金受給者、障害年金受給者、傷痍軍人年金受給者、志願消防士障害者手当・年金の受給者、モビリティ・インクルージョン・カードの保有者、成人障害者手当の受給者、戦争犠牲者遺族である（労働法典 L.5212-13 条）。

<sup>43</sup> 永野仁美『障害者の雇用と所得保障—フランス法を手がかりとした基礎的考察』信山社（2013年）135-136頁。

<sup>44</sup> なお、これまで AGEFIPH に対してなされていた申告は、DSN（Déclaration sociale nominative）を通じた申告へと変更された。DSN は、社会保険料や社会保障税の徴収、社会保障給付の手続きと情報管理を効率化するために構築されているネットワークシステムであり、従業員の情報が、毎月の給与の支払いデータを通じて Urssaf（社会保障・家族手当負担金徴収機関）又は MSA（農業社会共済）に伝達され、Urssaf 又は MSA が納付金を徴収する。

### 3.1.3.3 履行方法

雇用義務は、上記の雇用義務対象者を雇用することにより履行される（直接雇用）<sup>45</sup>。これにより雇用義務を達成することができない場合には、納付金の支払いを課せられることとなる（L.5212-6条、L.5212-9条）。2018年の法改正以前は、保護労働・就労セクターへの発注によっても雇用義務を履行することもできていた。しかし、保護労働・就労セクターへの発注は、2018年法改正により納付金の減額事由として整理しなおされることとなった。こうした変更がなされた背景には、企業が障害者の直接雇用によって雇用率を達成している率を明確にし、企業における障害者の直接雇用をより一層推進していくという目的があった<sup>46</sup>。

この他、企業は、労働協約を締結することにより、雇用義務を履行することもできる。この方法で義務の履行を行う場合には、納付金の支払い等は発生しない。以前は、この履行方法について期間の上限は付されていなかったが、2018年の法改正で、この方法による履行は、最大で6年までしか認められないこととなった（3年の期間で、更新が1回可能）（労働法典L.5212-8条）。労働協約の締結は、今後は、企業が障害者雇用に取り組む「きっかけ」を提供するものとして位置づけられる。

### 3.1.3.4 納付金の計算

直接雇用により雇用義務を達成できない場合の納付金は、次のように計算される（労働法典L.5212-9条～L.5212-11条）。

まず、減額前の納付金額が、次の計算式で決まる。

減額前の納付金額 = (雇用すべき障害者数 - 雇用した障害者数) × 特別な適性を要する雇用に関する率<sup>47</sup> × 企業規模ごとの SMIC の倍数 \*\*

\* 50歳以上の障害労働者は1.5人としてカウント<sup>48</sup>

\*\* 企業規模ごとの SMIC の倍数

企業規模が 20 人以上 250 人未満	SMIC の 400 倍
企業規模が 250 人以上 750 人未満	SMIC の 500 倍
企業規模が 750 人以上	SMIC の 600 倍

その後、減額事由により納付金の減額がなされる。1つめの減額事由は、保護労働・就

<sup>45</sup> 研修での受入れ、職業実地期間（PMSMP : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel）での受入れ（2.1.を参照のこと）、派遣企業やグループ企業からの受入れも、認められている（労働法典L.5212-7条）。

<sup>46</sup> 従前、企業は、直接雇用で達成する部分を直接雇用率（taux d'emploi direct）、みなし雇用等も含めて達成する部分を包括雇用率（taux d'emploi global）として公表することができていた。今後、企業は、直接雇用率しか対外的に示さないこととなる。

<sup>47</sup> 特別な適性を要する雇用（ECAP）については、新しい計算方法が近日公表される予定である。

<sup>48</sup> 例えば、7月1日から、フルタイムの80%で働く50歳以上の者は、 $[0.8 \times (6/12)] \times 1.5$ で計算される。



労セクターへの発注である。適応企業や ESAT、独立障害労働者への発注について、契約書に掲載されている発注額（税抜き）から原材料費や販売コスト等を引いた額の 30%が減額される。ただし、上限が設定されており、雇用率が 3%未満の場合は減額前納付金の 50%、雇用率が 3%以上の場合は減額前納付金の 75%までとされる。2つめとして、障害者の雇用に関連する支出の一部も減額される。受入れ促進、参入・雇用維持を目的とする支出については、減額前納付金の 10%まで減額が認められる。

なお、3 年を超えて、直接雇用も保護雇用・就労セクターへの発注もしておらず、労働協約による履行もしていない場合には、納付金の額は SMIC の 1500 倍となる（労働法典 L.5212-10 条）。

### 3. 1. 4 支援付き雇用 (L'emploi accompagné) <sup>49</sup>

この他、2016 年 8 月 8 日の法律で、支援付き雇用 (L'emploi accompagné) の仕組みも法定化されている（労働法典 L.5213-2-1 条）。これは、16 歳以上の障害労働者が、労働市場で賃金を得られる雇用を獲得・保持できるよう、支援を提供するものである。支援を受けるためには、障害者権利自立委員会 (CDAPH) の決定が必要で、決定がなされると、この制度を運営する法人、障害者、使用者の間で個別支援協定が締結される。

支援付き雇用の枠の中で、少なくとも、次のような支援が提供される。①障害者の状況評価（職業計画、能力・ニーズ、使用者のニーズなど）、②職業計画の決定／作成支援、③求職支援、④雇用における支援（職業訓練・能力評価へのアクセス、使用者との間の仲裁、合理的配慮の提案等）である。使用者に対する支援もある。

### 3. 1. 5 職業リハビリテーション

障害労働者は、リハビリテーション (réadaptation)、機能回復指導 (rééducation)、職業訓練を享受することができる（労働法典 L.5213-3 条）。障害労働者は、もちろん一般の職業訓練を受けることができるが（2.1.参照）、全国に散在する職業リハビリテーションセンター（労働法典 R.5213-9 条以下）での障害労働者を対象とする職業訓練も受けることができる。

また、障害者専用の職業紹介機関として、キャップ・アンプロワ (Cap Emploi) が全国に設置されている。キャップ・アンプロワは、一般の職業紹介機関であるポール・アンプロワ (Pôle Emploi) と連携して、障害者の職業参入活動を実施することとなっている。

### 3. 1. 6 適応企業・ESAT (適応した、あるいは、保護された環境での就労)

一般企業での雇用や公的部門での就労が困難な障害者に対しては、適応企業や ESAT での就労が提供される。これらは、障害者に適応した環境、保護的な環境を提供するものと

<sup>49</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

位置付けられる。2018年の法改正では、企業による障害者の「直接雇用」を促すことを目的とした改正がなされたが（保護労働セクターへの発注を雇用義務の履行方法から納付金の減額事由へ変更）、適応企業や ESAT の存在は、就労に大きな困難を有する障害者が就労する場所として、引き続き重要視されている。

### 3.1.6.1 適応企業

適応企業は、少なくとも障害者が 55%を占める企業である（労働法典 L.5213-13 条以下）。適応企業での就労は、障害者に適応した環境の中で提供されるが、通常の労働市場での就労とみなされており、労働法典の適用がある。適応企業で働く障害者は、最低賃金を保障されており、また、被用者としての地位に付随する利益も当然に享受できる（社会保障（年金・医療・労災等）に関する権利もここに含まれる）。

適応企業での就労を保障するために、国は様々な助成を行っている。まず、ポストへの助成金として、50歳未満の障害労働者 1人（フルタイム換算、以下同じ）について年額 15,585 ユーロ、50歳から 55歳までの障害労働者について年額 15,757 ユーロ、55歳以上の障害労働者について年額 16,192 ユーロが支給される<sup>50</sup>。また、適応企業変革支援基金から、事業所の創設や拡大、生産の多様化・生産過程の変更等のために、様々な助成も提供されることとなっている。

近年では、2018年法によって、一般企業での就労を目指すことを目的として、トランポリン型有期雇用契約も実験的に導入されている。すなわち、適応企業は、2018年11月から 2022年12月31日の期間、この契約により、障害労働者に一般就労に向けた支援を実験的に行うことができる。また、同じく 2022年12月31日までの期間、障害労働者の派遣を可能にする観点から、適応企業が派遣事業を実験的に行うことも可能とされている<sup>51</sup>。

### 3.1.6.2 ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail : 就労支援機関・サービス)

適応企業が労働市場での就労を提供するものであるのに対して、ESAT は、社会福祉・家族法典に根拠規定のある医療・福祉施設である（社会福祉・家族法典 L.312-1 条）。障害者権利自立委員会（CDAPH）により ESAT での就労を方向付けられた障害者は、労働者ではなく、福祉サービスの利用者として位置付けられている。したがって、ESAT で就労する者が解雇されることはない。ESAT では、様々な職業活動とともに、医療福祉的、教育的支援も提供される。労働法典の適用は、労働安全衛生及び労働医に関する規定のみと部分的であり（社会福祉・家族法典 R.344-8 条）、最低賃金の保障はない。ただし、ESAT で働く障害者には、保障報酬（*rémunération garantie*）の仕組みが用意されており（社会福祉・

<sup>50</sup> この額は、最低賃金（SMIC）を参照して、毎年見直される。

<sup>51</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>

家族法典 L.243-4 条)、また、休暇の取得に関する権利や職業訓練等へのアクセスも保障されている。

ESAT で就労する障害者は、最賃の 55.7%から 110.7%の保障報酬と成人障害者手当 (AAH) <sup>52</sup>とによって、1 カ月につき概ね 1,200 ユーロの所得を得ている。保障報酬は、ESAT が直接支払う部分と国が負担する部分とから構成されている。ESAT の最低負担分は SMIC の 5%であり、ESAT が 5%から 20%の負担を行うとき、国は SMIC の 50.7%を負担する。その後は、ESAT の負担分が 1%増えるごとに、国が負担する部分は 0.5%ずつ差し引かれることになる (R.243-5 条以下) <sup>53</sup>。

### 3. 2 生活困窮者・その他の働きづらさを抱える者に対する雇用・就業支援

労働市場には、障害者の他にも職業的参入に困難を抱える者がいる。若年者や長期失業者等である。続いて、困難な状況に置かれた者を対象とする仕組み (職業訓練や経済活動を通じた支援の仕組み) を確認していきたい。

#### 3. 2. 1 職業訓練

##### 3.2.1.1 生涯を通じた職業訓練

まず、フランスでは、先に説明したような採用の在り方から、仕事を見つけるにあたっては、職業訓練が非常に重要だとされている。生涯を通じた職業訓練の保障は、国の義務とされており (労働法典 L.6111-1 条)、その一環として、職業訓練個人口座 (CPF : *Compte personnel de formation*) と呼ばれる仕組みが整えられている。この仕組みを通じて、すべての 16 歳以上の就業者は、労働市場に入ってきた時から退職する日まで、職業訓練を受ける権利を保障されることとなっている (労働法典 L.6323-1 条以下)。

2019 年 1 月以降、CPF には「時間」ではなく「ユーロ」が積み立てられることとなった。例えば、2019 年に法定又は協約労働時間の半分以上の労働時間で働いた者には、2000 年の分として 500 ユーロが与えられている (上限 5,000 ユーロ)。職業資格の低い者については、800 ユーロ (上限 8,000 ユーロ) が与えられる<sup>54</sup>。

##### 3.2.1.2 就職困難者を対象とする職業訓練

以上のような職業訓練に関する一般的な仕組みの他に、就職に困難を抱える者を対象として、特別な職業訓練も用意されている。例えば、以下のようなものを挙げることができ

<sup>52</sup> 満額で、902,70 ユーロ (2020 年 4 月現在)。保障報酬との間で支給調整がなされる。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

<sup>53</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablisements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

<sup>54</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation> なお、ESAT で働く者にも CPF の仕組みは保障されており、年間 800 ユーロが保障される (上限 8000 ユーロ)。



る。

#### ①交互訓練 (Formation en alternance) <sup>55</sup>

まず、一定の所得保障を行いつつ、職業訓練を提供するものとして、「交互訓練」と呼ばれるものがある。職業訓練機関での座学と企業内での実践訓練を交互に行うもので、見習い契約 (Contrat d'apprentissage) と熟練化契約 (Contrat de professionnalisation) の2種類がある。免状・職業資格の獲得、職業経験の取得等を目指すもので、雇用へのトランポリンとなることが期待されている。

見習い契約は、16歳から29歳を対象とするものであるが、30歳以上の場合でも、障害労働者や起業・企業再建計画を持ち、そのために資格を必要としている者は利用可能とされている。熟練化契約は、16歳から25歳が対象であるが、26歳以上でも、求職者、活動的連帯所得 (RSA : Revenu de solidarité active) や特別連帯手当 (ASS : Allocation spécifique de solidarité)、成人障害者手当 (AAH : Allocation adulte handicapé) 等の最低所得保障給付の受給者等が利用できる。

#### ②職業実地期間 (PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel) <sup>56</sup>

職業実地期間と呼ばれる仕組みもある。これは、仕事の現場を知ることが目的とするので、仕事や就業セクターの発見、職業計画の確認、採用手続きを進めること等を可能にする。原則1カ月の期間で、12カ月で最大2カ月とされる。

対象者は、求職者 (ポール・アンプロワへの登録は問わない)、ミッション・ロカール (Mission locales : 若年者の支援機関) の支援を受ける参入希望の若年者、ポール・アンプロワ又はキャップ・アンプロワの支援を受ける障害労働者、一定の要件を満たす RSA の受給者、経済活動を通じた参入支援 (IAE) (3.2.2 参照) の支援を受けている労働者、ESAT で働く障害労働者、雇用維持の手続きの中で就労不能とされる恐れのある労働者等である。

#### ③雇用に向けた集団的実地準備 (POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective) <sup>57</sup>

57

集団的実地準備は、産業界から必要とされている求人の多いポストに就けるよう必要な能力を獲得し、安定的雇用に早急にアクセスできるようにすることを目的とする職業訓練である。

対象者は、ポール・アンプロワに登録した求職者で、最大400時間の訓練を無料で受けることができる。集団的実地準備は、求職者の職業的参入に効果があるとされている。

<sup>55</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/>

<sup>56</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

<sup>57</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/preparation-operationnelle-a-l-emploi-collective-poec>

### 3. 2. 2 経済活動を通じた参入支援 (IAE : Insertion par l'activité économique)

以上のような職業訓練の他に、困難な状況に置かれた者を対象とする経済活動を通じた参入支援 (IAE) も実施されている。これは、社会的・職業的な困難 (年齢、健康状態、不安定等) を理由として雇用から遠ざかっている人たちが社会的・職業的参入を果たせるよう、次に挙げる機関により雇用における支援を提供するものである (労働法典 L.5132-1 条以下) <sup>58</sup>。

フランスでは、第二次世界大戦後の「黄金の 30 年」が終了した 1970 年代半ばごろから、次第に、労働者の「不安定 (précarité)」や「社会的排除」といった問題が社会政策上の課題となっていく。そして、とりわけ、1980 年代以降、雇用政策においては、困難な状況に置かれた者の「包摂 (inclusion)」を促すことを目的として、各種の「支援付き雇用 (contrats aidés)」の仕組みが整えられていく<sup>59</sup>。「経済活動を通じた参入支援 (IAE)」の仕組みも、こうした流れの中で登場したものである。

#### 3.2.2.1 経済活動による参入支援を行う機関 (SIAE : Structures de l'insertion par l'activité économique)

2018 年末の段階で、フランスには、3803 の経済活動による参入を行う機関 (SIAE) が存在している。その内訳は、参入支援作業所・現場 (ACI : Atelier et chantiers d'insertion) が 1,900、仲介アソシエーション (AI : Association intermédiaires) が 663、参入支援企業 (EI : Entreprise d'insertion) が 962、参入支援派遣企業 (ETTI : Entreprise de travail temporaire) が 278 であり、これらの機関が、国と協定を締結して、各種の支援や社会保険料の事業主負担の減免等の措置を受けながら、困難を抱える者の受入れ・支援を実施している。

それぞれの機関は、次のようなものである。

①参入支援作業所・現場 (ACI) : 地方自治体や非営利法人 (例えば、アソシアシオン) 等が運営するもので、社会的職業的困難に直面し、雇用を得られてない対象者に対して、支援と職業活動とを提供する。ACI の被用者には、少なくとも最低賃金 (SMIC) が保障されている。また、週の労働時間は、原則として 20 時間以上である。この枠内で、他の使用者 (特に企業) の下で、職業実地期間 (PMSMP) を利用することも可能である。

<sup>58</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-par-l-activite-economique/>

<sup>59</sup> 「支援付き雇用」の歴史的な経緯等については、松原仁美『排除と包摂のフランスー支援付き雇用の意義と課題』晃洋書房 (2018 年) を参照。2018 年以降の「支援付き雇用」は、営利部門を対象とする単一参入契約ー雇用発意契約 (CUI-CIE : Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi) と非営利部門を対象とする雇用能力経路 (PEC : Parcours emploi compétences) とに整理されている。ただし、前者は、2018 年 1 月以降、適用範囲が大きく限定されており (海外県又は県が全額助成する場合に限定)、事実上廃止されていると言って良い。後者の PEC は、雇用・職業訓練・支援の 3 つからなり、非営利部門の一定の要件を満たした使用者の下で実施される。<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/article/le-contrat-unique-d-insertion-cui-dispositions-generales>

②仲介アソシエーション (AI) : 社会的困難に直面する対象者に対し、登録機関 (個人、アソシエーション (非営利団体)、地方自治体、企業など) での臨時の仕事をあつせんすることで、職業参入や雇用への復帰を支援する。これを通じて、永続的な職業参入を目指すことになる。法律関係は、派遣の場合と同じであり、他の労働者と同様の権利を保障される。ただし、週の労働時間については、パートタイムについての最低労働時間 (週 24 時間) を下回る労働時間を提案することができる。

③参入支援企業 (EI) : 社会的な目的をもって営利部門で操業する企業 (アソシエーションや有限会社など、企業形態に縛りはない) であり、雇用から遠ざかっている困難を抱えている者に対し、雇用へのアクセスと特別な支援を提供する。生産活動とニーズに応じた職業訓練 (経験・資格の取得) や社会的支援 (労働リズムの習得等) とを提供することで、永続的な社会的職業的参入の道を作る。最低賃金 (SMIC) が保障され、週の労働時間は 20 時間以上とされる。ACI の場合と同様、職業実地期間 (PMSMP) を利用することも可能である。

④参入支援派遣企業 (ETTI) : 派遣会社として、派遣登録した対象者に対して、派遣労働をあつせんするとともに、就労支援を行う。派遣に関するルールに服するが、派遣期間は、一般的な 18 カ月ではなく 24 カ月 (更新を含む) も可能である。また、最低賃金 (SMIC) が保障される。

### 3.2.2.2 対象者

上記の機関で経済活動を通じた参入支援を受けられる者には、大きな困難な状況にある 26 歳未満の若年者、RSA (活動的連帯所得) や ASS (特別連帯手当) 等の社会的最低所得の受給者、長期失業者、障害労働者、社会扶助の支給対象者等が含まれている。なお、どの機関で支援を受けるかの振分けは、職業紹介機関であるポール・アンプロワが実施する。

また、この経済活動を通じた参入支援を受けるためには、上記の機関と特別な労働契約 (例えば、CDDI (参入有期労働契約 : Contrat à durée déterminée d'insertion)) を締結する必要がある。契約は、原則として<sup>60</sup>、合計 24 カ月の範囲内で更新される。

### 3. 2. 3 社会連帯経済 (ESS : Economie sociale et solidaire)

以上のような経済活動を通じた社会参入支援 (IAE) と関連の深い近年の動向として、「社会連帯経済」に関する法の制定も挙げることができる<sup>61</sup>。

<sup>60</sup> 50 歳以上の者や障害労働者が、特に永続的な職業参入に障壁を感じている場合等が、例外として認められている。

<sup>61</sup> <https://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire> 服部有希「【フランス】社会的連帯経済法—利益追求型経済から社会の再生へ」外国の立法 261-2 号 (2014 年) 8-9 頁。立見淳哉「フランスにおける社会連帯経済の展開—『もう一つの経済』に向けた試み」経営研究 346 号 (2018 年) 19-39 頁。

### 3.2.3.1 社会連帯経済企業

社会連帯経済とは、経済部門の1つであり、利益追求を抑制し、民主的な経営により公益事業を実施する点に特徴がある。失業や貧困が蔓延する中で、公共部門が担うべき「社会の再生」を補助する社会的な役割を担うとされ、2000年代に入って以降、それまでの関連する諸概念（社会的経済、連帯経済、社会的起業家等）を包括・融合する形で、次第に発展・展開してきた。社会連帯経済は、また、地域に根付いたものであり、地域のニーズや雇用創出を重視するものであるという特徴も備えている。

社会連帯経済を担う事業者の代表的な形態としては、協同組合、共済組合、アソシエーション（非営利団体）、財団、一定の要件を満たした株式会社等を挙げることができ、これらが、社会連帯企業として、その活動を行っている<sup>62</sup>。現在、社会連帯企業では240万の従業員が働いており、それは、民間セクターにおける雇用の14%程度を占めるに至っている。また、2010年から2018年の間に、社会連帯経済企業によって71,100人の雇用が生み出されてもいる。

社会連帯経済が発達している分野としては、社会福祉、教育などを挙げることができるが、農産加工や建設、工業デザイン等にも広がっている。

### 3.2.3.2 2014年7月31日の法律（no2014-856）

以上のような社会連帯経済の動きは、近年、重要性を増して来ていたが、法的な根拠を欠くものであった。そこで、「社会連帯経済に関する2014年7月31日の法律（no2014-856）」によって、法的枠組みが規定されることとなった。その目的は、社会連帯経済を支援、発展させることにある。

まず、社会連帯経済について、定義が置かれた。それによると、社会連帯経済とは、次の条件を満たす私法上の法人が担うものを言う。すなわち、①利益の分配だけではない目的を有する、②会員/組合員、従業員及び利害関係者による民主的な統治を実現する、③利益は、主に企業活動の維持・拡大に利用する、④法定準備金を取り崩して分配してはならない、⑤解散の場合は、原則として全資産を他の社会連帯経済の法人に譲渡するという条件である（2014年法1条）。こうした条件を満たすことで、社会連帯経済を対象とする公的・私的資金へのアクセスが可能となる。

また、社会連帯経済は、「連帯」や「社会的有用性」という共通原則に基づくものとされている。社会的有用性を有する活動として、2014年法は、①経済・社会的な状況、健康面での状況等から不安定な状況にある者の支援、②社会的排除・不平等対策、市民教育、社会的紐帯の保全・発展又は地域の一体性の維持・強化、③①又は②に資する持続可能な発展、エネルギー転換又は国際的な連帯への貢献を挙げている（2014年法2条）。

<sup>62</sup> 社会連帯企業の活動の1つとして、「経済活動を通じた参入支援（IAE）」を通じた困難を抱える者の受入れを挙げることができる。「経済活動を通じた参入支援（IAE）」と社会連帯経済には、重複する部分がある。

さらに、2014年法は、首相の所管のもとに置かれる社会連帯経済高等評議会（Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire）や社会連帯経済の全国規模の代表機関である社会連帯経済会議所（Chambre française de l'économie sociale et solidaire）の設置も行った（2014年法4条、5条）。これらの設置の目的は、社会連帯経済の事業者と行政機関との間の対話の促進にある。

### 3.3 小括

フランスでは、労働市場において不利な立場にある者として、障害者に関する雇用・就労政策（雇用義務制度、職リハ、差別禁止、福祉的就労等）を整えてきた。2018年の法改正からも分かるように、近年のフランスでは、障害者の職業参入（特に、労働市場への参入）が重要な政策課題と位置付けられている。その一方で、適応企業やESATの存在も、障害者に就労の機会を提供するものとして重要視され続けている。

労働市場において不利な状況におかれている者は、障害者だけではない。若年者や低資格の者など、長期に渡り仕事を見つけることができない者がおり、こうした長期失業者の存在は、フランスにおいても課題とされている。そうした中で、こうした者に重点化した職業訓練や経済活動を通じた参入支援の仕組みを整えると同時に、「社会連帯経済」という考え方の下で、彼らの職業参入を支援する施策が展開されている。