

「福祉的」性格を有する労働：フランスの「援助付契約」をめぐる議論と最近の動向

笠木, 映里
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/1445851>

出版情報：法政研究. 80 (4), pp.465-490, 2014-03-13. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

「福祉的」性格を有する労働・フランスの「援助付契約」をめぐる議論と最近の動向

笠木 映里

I はじめに

(1) 一般就労・中間就労・福祉的就労

今国会（一八五回国会・臨時会）において成立したばかりの、いわゆる「生活困窮者自立支援法」（施行は平成二十七年四月。なお、同内容の法案が一八三回国会にも提出されていたものの、一旦廃案となっていた）においては、「雇用による就労を継続して行うことが困難な生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する事業」として都道府県知事の認定を受けた「認定生活困窮者就労訓練事業」（以下、単に「事業」という）の創設が予定されている（法一〇条。な

お、「生活困窮者」とは、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者という（二条一項）。事業の具体的内容は法の規定からは明らかではないが、一八三回国会での法案の提出に向けて厚生労働省が作成した「中間的就労のモデル事業実施に関するガイドライン（案）」では、事業において提供される就労の機会が「中間的就労」と呼ばれ、この中間的就労につき、以下のようなより具体的なイメージが示されていた。すなわち、中間的就労は一般就労（一般労働市場における自律的な労働）と、いわゆる福祉的就労（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）に基づく就労移行支援事業等）との間に位置する就労（雇用契約に基づく労働及び：一般就労に向けた就労体験等の訓練を総称するもの）の形態として位置づけられる。対象者として想定されているのは、①直近の就労経験が乏しい者、例えば、ひきこもりの状態にある者、あつた者、ニートの者、長期間失業状態が続いている者、未就職の高校中退者等、あるいは、②法令に基づく身体障害者等であって、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業等の障害福祉サービスを受けていないものや、身体障害者等とは認められないが、これらの者に近似して一定程度の障害

を持つと認められる者や、障害を有する疑いのある者、である。具体的な対象者は、市町村またはその委託を受けた者の運営する相談支援の仕組みの中で選ばれる。事業の最終目的としては、対象者が「支援を要せず自律的に一般就労に就くことができるようになること、ひいては困窮状態から脱却すること」が想定されている。

このような中間的就労の仕組みについては、法律上は具体的な内容が全く明らかでなく、施行規則等の成立を待たなければ議論がしにくい状況である。ただ、既に、雇用契約に基づく労働と雇用契約が締結されない訓練との境界が必ずしも明らかでなく、本来労働者として保護を受けるべき者について労働法の規制を潜脱することを許すのではないかとといった懸念が表明されている。¹⁾確かに、ガイドライン(案)がいうところの中間的就労を行う労働者の労働者の有無は、法律の施行に向けて、この制度をめぐる重要な論点となるだろう。この点は、一般就労と中間的就労の区別にかかる論点であるといえようか(但し、中間的就労と同じく「一般就労」も法令上の概念ではなく、その意味するところは必ずしも明らかとはいえない)。他方で、中間的就労は「一般就労」と「福祉的就労」との「中間」に位置づけられるものと整理されているため、一般就労との

区別だけでなく、福祉的就労との関係についても考察が必要なのではないかと思われる。

福祉的就労は、これまでも障害者の雇用について用いられてきた言葉であるが、やはり法令上の根拠をもつ概念ではない。講字上も、福祉的就労に付された「福祉的」という語の厳密な意義は必ずしも明らかではないが、福祉的施策の下で就労の場の提供を受けることを意味している、等と緩やかに定義されているものと考えられる。福祉的就労と呼ばれるものの中にも、雇用契約が締結され労働関係法規が適用されるものと考えられているいわゆる雇用型と、そのような関係を想定しない非雇用型が存在し²⁾、その内容は多様といえる(もつとも、雇用型の福祉的就労はごく一部に留まっており、福祉的就労が議論される際には主として労働関係法規の適用のない就労が想定されているように思われる)。障害者の福祉的就労については、少なからぬ障害者がこうした就労に長期間留まっている状況を前提として、福祉的就労を福祉施策から切り離し、雇用施策の一環として位置づけるか、あるいは雇用施策と密接にリンクさせて、障害者にとつての望ましい「労働」環境を調えるべきとの指摘がある。⁴⁾また、一見逆の見解に読めるがおそらくは同様の方向性の議論として、労働と福祉の連続性を

重視し、両領域にまたがる中間領域での就労拡大や賃金補填制度の導入を主張する見解もある⁵。これらの見解は、いずれも、福祉的就労と一般就労の完全な分断に疑問を呈し、まさに「中間的」な就労という領域を構想することを目指すものと整理できるが、こうした福祉的就労の側から目指されるところの「中間的」就労の具体的なあり方や、そうした就労が一般就労とどの程度連続性のあるものなのか（さらにいえば、一般就労への移行をどの程度想定するものなのか）等については、必ずしも見解が一致しない状況と思われる。

今回の立法において生活困窮者につき論じられている「中間的」就労は、長期失業（未就職失業も含む）が個人を社会から切り離し孤立させてしまう問題がしばしば指摘される日本の現状において、そのような場がまずは個人の社会生活への参加のために必要不可欠であることを前提として構想されてきたものと思われる。そうだとすれば、このような就労の場は、必ずしも賃金による所得の確保・生活の維持を主眼とせず、むしろ社会参加の場を提供する福祉サービスとしての意味を少なくとも部分的に有するものとして提供されていると考えることも可能ではないかと考えられる。上述の通り、福祉的就労も、その対立概念と考

えられる一般就労も、法令上の根拠をもたない多義的な概念であるが、生活困窮者の中間的就労をめぐる最近の議論は、従来基本的には障害者の福祉・雇用政策の問題として論じられてきた福祉的就労について、労働者一般についての、「福祉的な性格を有する」就労・労働というより広い観点から議論をし、福祉と労働の間にある多様な活動についての一般論を構築する契機を提示しているように思われるのである。

(2) フランスの援助付契約

本稿では、上記のような問題について理論的な検討を行うための（あくまで）一つの出发点として、フランスにおけるいわゆる「援助付（労働）契約（*contrats aides, contrats du travail aides*）」の最近の動向を取り上げる。

近年のフランスでは、若年者の失業問題が（他のヨーロッパ諸国と同様に）きわめて深刻な問題として意識されている⁶。そのような中で、二〇一二年に成立した社会党政権は、二〇一二年から二〇一三年にかけて、若年者雇用について二つの新しい制度を相次いで導入した。これらの制度は、労働契約に社会保険料免除や使用者への補助金等の公的な支援を結びつけることで雇用の場を創出しようとす

る、いわゆる「援助付（労働）契約」⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾の新しい類型として整理されるものと思われる。こうした制度は、フランスにおいて一九七〇年代に遡る比較的長い歴史を有する雇用政策の類型であり、その出発点は低賃金の労働者についての社会保険料の免除であった。⁽¹⁴⁾特に八〇年代に行われたパートタイマーについての社会保険料免除はその規模も大きく、雇用創出にも一定程度貢献したものと評価されている。⁽¹⁵⁾また、九〇年代以降は、雇用市場への参入が困難な労働者に着目した、職業訓練と雇用契約の組合せという性格をもつ契約類型が多数導入されている（その出発点は一九八九年に導入された雇用・連帯契約（*contrat emploi-solidarité*）であると思われる⁽¹⁷⁾）。こうした契約は、公的扶助である参入最低所得（*revenu minimum d'insertion, RMI*）およびその発展型である現行法上の連帯活動所得（*revenu solidarité active, RSA*、社会扶助・家族給付法典L.二六二―一条以下）の受け皿としての役割も果たしている。⁽¹⁸⁾このような形での雇用への公的支援はこれまでヨーロッパ各国において検討され実施されてきたが、少なくとも今日においては、その規模でフランスは群を抜いている。⁽²⁰⁾

本稿で追って詳しく述べる通り、このような援助付契約は、雇用政策としての失業対策という性格を有すると共に、

失業問題に対する社会的対応と（フランスの文脈では、就労に結びつかないという意味でネガティブな意味もこめて）呼ばれることもあるように、雇用から遠く離れた存在となっている長期失業者や未就職者を社会に参入させるための手段として用いられることがある。そのような観点からは、本稿で出发点とした、福祉的な意味を有する就労という問題関心に、何らかの示唆をもたらす制度ではないかと考えられる。

本稿では、以上のような問題意識から、フランスの援助付契約についての議論の第一歩として、二〇一二年以降に導入された上記の二つの制度を取上げ、まずはその制度の内容を把握するよう努めると共に、援助付契約の目的、新しい制度の特徴や、これらの制度に関する学説の評価等について、考察を行う。なお、上記の通り、これらの制度はいずれも、フランスにおける雇用市場にかかる今日の主たる関心を背景として若年者の失業・就労支援という問題を扱うものであるが、本稿は、若年者雇用の問題について示唆を得ることを目指すものではない。また、雇用に対する公的支援という観点から見た場合、フランスには他にも多様なスキームが存在している。特に、このような長期失業者等を念頭においた公的支援付きの雇用という観点からは、

個別の労働契約でなく企業に対する支援として、参入支援企業 (entreprise d'insertion) の制度等も存在するが、本稿では差しあたり援助付契約、特に新しい二つの制度と、その前身となっているこれまでの制度に対する評価に着目することとする。

II 未来雇用 (emploi d'avenir)

(1) 検討の前提…法典上の位置づけ

未来雇用は、既に存在する援助付契約の枠を基礎としつつ、特別規定を加える形で導入されている⁽²³⁾。そのため、この制度について理解するために、まず、基礎とされるところの援助付契約について検討しておく必要がある。

未来雇用を含む各種の援助付契約は、労働法典第五部第一編「雇用促進のための諸制度 (les dispositifs en faveur de l'emploi)」の中の第三章「雇用への参入・アクセス・復帰のための援助 (aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi)」第四節「援助付労働契約」の中に整理されている。

未来雇用は、従来から存在する援助付契約の一類型である社会的参入契約 (contrats unique d'insertion : L. 五

三四・一九一一条以下) に改善が加えられたものという性格を有している⁽²⁴⁾。社会的参入契約は、契約が締結される事業の類型に応じて、異なる二つの契約類型に分かれており、未来雇用についても同様である (L. 五・一三・四一・二二条)。すなわち、未来雇用が、非営利の民間事業者や地方公共団体等の公的機関 (国を除く) 等のいわゆる非市場的 (non-marchand) セクターにおいて行われる場合には、雇用におけるサポート契約 (contrat d'accompagnement dans l'emploi, L. 5134-20 条以下)、それ以外のいわゆる市場的 (marchand) セクターにおいて行われる場合には、雇イニシアティブ契約 (contrat initiative-emploi, L. 5134-65 条以下) のそれぞれの契約類型にかかる規定が一般規定として適用される。すなわち、未来雇用について特別な規定がおかれぬ部分は、これらの契約類型に関するルールが、そのセクターに応じて適用される (L. 五・一三・四一・九一三条)。

若年失業者が利用できる既存の就職支援に加えてこのような制度が必要な理由として、立法時の説明では、これまでの援助付契約との関係でおおむね以下のような理由が述べられている⁽²⁵⁾。すなわち、従来の社会的参入契約は多くの場合きわめて短い期間の契約であり (二〇一二年において

は平均六・四五ヶ月)、また、週の労働時間も二一時間前後に留まり(社会的参入契約については週二〇時間が最低限労働時間とされている)、就労経験のない若者に通常の就労のリズムを体験させ、真の職業能力(competence)を身につけさせるには不十分である。また、こうした若年労働者のニーズに応じたサポートも不十分なものに留まっている。以下で見えるように、未来雇用は、社会的参入契約を改良するような内容の労働契約を、より限定された若年労働者に提供するような内容となっている(社会的参入契約は、過去に存在した他の制度と整理された経緯もあって若年労働者以外の多様な労働者をも対象としうるため、制度の対象を改めて若年労働者のみに絞るという意味もある)。

未来雇用の目的は、若年労働者を「社会・環境の観点から有用な性格を有する活動あるいは大きな雇用創出の潜在的可能性を有する活動」³⁰⁾に雇い入れることによって、職業的参入(insertion professionnelle)及び職業資格(qualification)へのアクセスを容易にすることである(L.五―三―四―一〇条のI)。³¹⁾いかなる活動がこのような性格を有するかについては、後述の通り、地域ごとに定められる計画の中で具体的に特定されることとなっている(↓③)。

(2) 対象となる労働者

未来雇用は、職業資格を有しない、あるいはきわめて僅かな職業能力しか有しない、³¹⁾雇用へのアクセスについて特別な困難を抱えている若者(労働契約締結時点において一六歳から二五歳)、あるいは三〇歳未満の障害者で同様の条件を満たす者を対象とする(L.五―三―四―一一〇条のI)。³²⁾また、公的扶助制度である連帯活動所得(RSA)の受給者も、上記の要件を満たす若年者であれば、この制度の対象となりうる。

(3) 対象となる職種・領域

上述の通り、未来雇用は法典上非市場的セクターと市場的セクターの両方について想定されているが、実際には、この制度の対象となるのは主として非市場的なセクターの使用業者である。労働法典L.五―三―四―一一一条は、この制度を利用して労働契約への援助を受けることのできる使用者を列挙している。同条によれば、①非営利の私法上の組織、②地方自治体及びその連合、③国以外のその他の公法上の法人、④参入支援と職業資格取得支援のプロセスを組織する、L.一二五―三―一条の適用を受ける使用者グループ、⑤L.五―三―二―四条の適用を受ける経済活動による参入支

援を行う組織、⑥公的サービスの管理運営を担当する私法上の法人がこの制度を利用できるが（以上のうち①、②、③、⑥がいわゆる非市場的セクターの使用者であり（参照、L.五三四―二二条）、④、⑤は市場的セクターに属するものの社会的参入や能力開発自体を目的とする組織である）、例外的に、労働法典L.五四二―一三条およびL.五四二四―一条の三及び四に列挙された使用者で、活動領域および彼らが提供しうる参入・能力開発のプロセスに関する条件を満たすものも、参入が可能である。そして、この規定を受けてR.五三四―一六四条は以下のようにその条件を定める。すなわち、①対象となる労働者に、安定した職業能力開発と職業的参入の見通しを提供できること、②雇用創出の強いポテンシャルを有する、あるいは、新しい活動の発展の見通しを提供する活動のセクターに属することである。

地域ごとに知事の定める計画（「地域枠組計画（*chéma d'orientation régional*）」が、未来雇用の実施の地域的な戦略を決定する。とりわけ①雇用契約の実施の際に優先される活動の部門・セクター（*filieres et secteurs*）、特に、地域レベルの経済発展・能力開発に関する戦略との整合性の下で雇用創出の強い潜在力を有する、あるいは、新しい

活動の発展の見込みを提供するような部門・セクターを特定する。また、②これらの異なる部門・セクターにおいて提供され得る主要な参入及び職業能力開発のプロセスを示す（R.五三四―一六二条）。

このように、未来雇用制度は、非市場的セクターないしは市場的セクターのうち特定の活動領域に重点を絞った制度となることが予定されており、地域ごとの計画においては、その地域においてニーズが存在するにもかかわらず市場的活动によつては十分にカバーされない分野を特定することが期待されている。また、上述の通り地域ごとの経済戦略との結びつきが想定されていることも興味深い。

(4) 労働契約

労働契約は有期でも無期でも構わない（L.五三三―一五一条一項³³）が、原則としてフルタイムでなければならぬ。有期契約の場合、契約期間は三年である（同条二項³⁴）。

(5) 職業訓練とパーソナル・サポート

従来から存在する社会的参入統一契約一般と比較した未来雇用の特徴は、①地域の若年者雇用のサポートの拠点ともいえる地域青年支援センター（*mission local*、L.五三二

四一条。国、自治体、公的機関、職業団体や組合等によって共同で設立されうる³⁵⁾の担当者による若年労働者のパーソナル・サポート (suivi personnalisé) が存在すること (L.五二三四一一二条二項)、及び、②労働者の指導・教育 (tutorat) に関わる条件及び職業訓練 (formation) 活動等について使用者が明示的に (以下で見るように給付金との対価関係にあるものとして) 義務を負っていること (L.五二三四一一四条) である。³⁶⁾

地域青年支援センターには未来雇用を締結する労働者について担当者がおかれ、この担当者は定期的な、対象となる若年労働者と企業内のチューターとの面談を組織する。とりわけ、契約の初期においてはこうしたサポートは集中的に行われることが想定されている。労働者は、このような第三者のサポートを受けながら、会社との労働契約を遂行する。②の点については、補助金の付与に関する箇所を改めて取り上げる (↓(6))。

(6) 教育訓練の対価ないし特殊な労働契約の前提としての賃金補助的給付金…三面関係

(一) 給付金の額・支給される期間
未来雇用に関する金銭的な援助である給付金の額は、雇

用担当大臣および予算担当大臣のアレテによって決定される (労働法典 R.五二三四一六六条)。二〇一二年一〇月三日アレテによれば、雇用におけるサポート契約の形で (すなわち非市場的セクターにおいて) 締結される場合には時間当たり S M I C の七五%、雇用イニシアティブ契約の形で (すなわち市場的セクターにおいて) 締結される場合には「原則として」時間あたり S M I C の三五%が支給される。³⁷⁾この給付金は、「職業的参入のための支援 (aide à l'insertion professionnelle)」と呼ばれ (L.五二三四一一三条)、「提示されたポストの内容、: 利用者 (beneficiaire) を採用する組織における、そのポストの位置づけ、指導・教育にかかる条件、そして、未来雇用の契約期間中に獲得することが目指される職業資格ないし職業能力に関する使用者の義務を考慮して給付される」(L.五二三四一一四条)³⁸⁾。給付金は最大で三六ヶ月間支払われる (L.五二三四一一三条)、職業訓練を完遂するために必要な場合には、六〇ヶ月を上限として、給付決定を行った機関によって延長されうる (R.五二三四一六七条)。

この給付金の支給は、使用者による教育訓練の提供の対価として行われるものであり、支給に際しては、使用者が労働者に対して負う義務を明確化するために、以下の通り、

給付の決定権者・使用者・労働者の三者が関与する手続が法令上予定されている。

(ii) 給付の決定権者

まず、給付金の決定権者は、未来雇用の対象となる労働者のカテゴリー（ないし、財源の拠出主体）によって異なっている（社会的参入契約に関する一般規定が適用される。労働法典L.五一三四―一九一条参照）。国庫負担から補助金が拠出される未来雇用については、①地域青年支援センター、②障害者職業紹介組織（Cap Emploi）が決定権限を有し、県によって財源が拠出されるRSAの受給者が受益者となる場合には、県の会長が決定権限をもつ。なお、失業保険・職業紹介機構（Pole emploi）にも、この制度への深い関与が予定されているが、支給決定の主体にはならないものとされている。また、RSA受給者に関する支給決定も地域青年支援センターないし障害者職業紹介組織に委任されることがある。⁽⁴⁰⁾

(iii) 当事者の関与による文書の作成

給付決定権者は、労働者に対して提示されるポスト、指導・教育の条件、未来契約の間に取得が目指される職業資

格・職業能力を使用者と交渉する。そして、使用者は当該技能等の取得に役立つような職業訓練の活動を行うことを約束する。労働者のポストや指導・教育等に関して使用者が負うべき義務は、給付決定権者・使用者・労働者の三者によって効果を付与される書面に明記される。⁽⁴¹⁾

なお、当初は国と使用者との間の合意（convention）を前提とした契約的な制度が構想されたが、事務手続の簡素化の観点から補助金を給付する行政決定の法形式が選択された。⁽⁴²⁾ 結果として、使用者が負う教育訓練にかかる義務等は、上記の通り三者が「有効と認める（valider）」するところの書面に記載されるが、この文書自体は直接には私法上の契約としての意味をもたないものと考えられる。⁽⁴³⁾ なお、この書面は、労働契約の締結の前提として作成される。

(iv) 義務の履行・不履行

上記の書面に記載された使用者の義務についての不履行は、給付金の打ち切りあるいは返還請求を導きうる（但し、労働契約の期間途中で、状況の変化によって義務の内容を変更することは常に可能である⁽⁴⁴⁾）。使用者が教育訓練の義務を果たしているかは、毎年一度、給付決定を行った機関によってチェックされる（R.五一三四―一六八条）。地域青

年支援センターの担当者が義務の履行を確認する役割を担う。

(v) 給付金の財源

財源は、事前に国から各地域の地域青年支援センターと障害者職業紹介組織に交付される予算によって賄われる(想定される契約数と共に予算が決定される)⁽⁴⁵⁾。RSAの受給者が契約締結当事者となる場合には、県会もこの給付金の財源を拠出する。

(7) 解雇規制の緩和

未来雇用が有期契約を用いて行われる場合、解雇規制との関係でも特別なルールが予定されており、有期・無期の解雇規制のハイブリッドともいえるルールが構築されている⁽⁴⁶⁾。すなわち、契約期間の満了前であっても、契約締結から一年が経過するごとに、労働者は二週間の予告期間を遵守して契約を解約することができる。また、使用者も、真実かつ重大な理由 (cause réelle et sérieuse) を正当化し、一ヶ月の予告期間及び労働法典L.1122-12条に定められた手続(期間の定めのない雇用契約についての普通解雇に要求される手続)を遵守すれば、期間満了前であっても

契約を解約できる。

(8) 特徴・評価

以上のような未来雇用制度について学説が指摘する特徴や評価について、ここで簡単に整理しておきたい。

未来雇用制度を従来の援助付契約と比較した場合の特徴は、まず、①教育訓練に関する使用者の義務が強化され、補助金がこうした教育訓練の対価として付与されることが制度上明らかにされている点である。例えば、従来から存在するCAEについても、例えば契約期間の延長の際にそれまでの使用者の行動が評価される旨の規定があるものの(L.1513-41-12条)、このような定期的な義務の遵守のチェックや補助金の返還までは定められていない。次に、②地域青年支援センターによる対象労働者のパーソナル・サポートもこの制度の新しい点である。地域青年支援センターは一九八〇年代のはじめに創設された組織であり、若年者について、失業問題のみならず健康や住居の問題等について総合的な支援を行ってきた⁽⁴⁷⁾。三〇年にわたる若年者支援の経験の蓄積のあるこの組織が、若者を総合的な観点から支援し、かつ、そうした支援を、未来雇用制度を通じて雇用へとより強く方向付ける必要性が意識された⁽⁴⁸⁾。

また、この制度については、この地域青年支援センターの重要な役割を含め、③地方ごとのイニシアティブの重要性が高いことも改めてその特徴として指摘しておきたい。地方ごとに定められる計画が、優先される職種・分野等を決定し、補助金の付与はこの計画を基礎として行われることが予定されている。

III 世代契約 (contrat de génération)

(1) 制度の概要と特徴

二〇一三年三月一日法律⁽⁴⁹⁾は、労働法典L.五二二一六条以下に「世代契約」という節を創設し、制度の枠組みを設定している（「雇用の維持と確保 (sauvegarde)」という章に整理されている）。世代契約は、もともと二〇一二年一〇月一九日の全国職協定 (Accord national inter-professionnel) によって構築された制度であり⁽⁵⁰⁾、法はこの内容に修正を加えつつ法典化するものとなっている。労使の主導によって構築されている制度である点において、従来の援助付契約とは異なっており、また、後述の通りこの制度を援助付契約に整理するべきか否かについては見解の対立がある。

この制度は、大まかにいえば、企業が若年労働者と高齢労働者を併せて雇用する場合に、企業に対して一定額の給付金を付与するというものであり、若年者の雇用問題と高齢者の雇用問題に同時に対応しようとする点に特徴がある。以下、法令上の規定を手がかりに具体的な制度の構造を明らかにしておこう。

(2) 世代契約

労働法典L.五二二一七条によれば、企業は、以下の二つの条件を同時に満たす場合に、原則として年間四〇〇〇ユーロの給付金を最大三年間獲得する（D.五二二一四二条、D.五二二一四四条）。給付金の対象となるのは、三〇〇名以下の被用者を擁する企業である（L.五二二一七条、五二二一八条。五〇名以上三〇〇名以下の被用者を擁する企業では、所定の事項を定めた後述の労使協定の適用を受けていること等が要求されている。L.五二二一〇条、L.五二二一一一条⁽⁵¹⁾）。この制度は、私法上の使用者および商工業的性格を有する公的な組織に適用される（L.五二二一六条三項）。

① 当該企業が二六歳以下（障害者の認定を受けている労働者の場合三〇歳以下）の若年者を無期・フルタ

イムの契約で雇用し、補助金が支給される期間についてこの雇用を維持すること（本人の経歴や状況により正当化される場合には、本人の合意を得て、一日の労働時間がフルタイム労働者の五分の四を下回らない限りでパートタイム雇用とすることができ⁵³⁾る。

② a) 五七歳以上の高齢被用者、b) 採用時に五五歳以上の高齢被用者、c) 障害を有する五五歳以上の高齢被用者、のいずれかを、補助金が支給される期間あるいはその引退退職までの間、無期契約の雇用において維持すること

なお、これらの条件を満たす場合でも、以下の場合には給付金が付与されない。すなわち、i) 若年労働者の採用に先立つ六ヶ月の間に、当該採用が予定されているのと同じ職種 (catégorie professionnelle) に属するポストについて、経済的理由による解雇の手続を行った、あるいは、採用が予定されているポストについて、認証された合意による契約解消 (rupture conventionnelle homologuée) を行った、あるいは、重大な有責行為・重過失 (faute grave ou lourde) ・就労不能以外の理由による解雇の手続を行った企業、ii) 社会保険料や失業保険料の徴収機関との関係

で、申告・支払義務を適切に履行していない企業、には、給付金が付与されない⁵⁴⁾。

法は、世代契約の目的として、①無期契約へのアクセスを通じて、若年者の雇用への持続的な (durable) 参入を容易にすること、②高齢労働者の採用及び雇用維持を促進すること、③知識と技能 (savoirs et compétences) の継承を確保すること、の三点を挙げている (L. 五二一―六条)。若年者と高齢者を同時に雇用することを義務づける点にこの制度の新しさがあることはいうまでもないが、若年者の雇用契約が無期契約であることを義務づける点でも、これまでの援助雇用、ひいては若年者の雇用政策をめぐる考え方とは異なっているといえよう。

世代契約において、上述の通り若年者には雇用への参入が確保され、高齢労働者・若年労働者間で知識と技能の継承が確保されなければならない。但し、具体的に使用者の負う義務は、国と企業の間で交渉されるのではなく、労使交渉によって定められる⁵⁵⁾。上述のように、法律が定める給付金取得のための要件は主として若年労働者と高齢労働者の雇用の維持に留まるのであり、若年労働者の教育訓練を行う義務等は使用者にとってあくまで労使協定上の義務ということになる。繰り返しになるが、五〇名以上の労働者

を有する企業においては、前もって労使協定を締結することが給付金を受け取るための条件となっている（労働法典L.五二二—一〇条、L.五二二—一一一条）。

(3) 援助付契約か？一般的な労働契約か？

世代契約については、この契約が従来への援助付契約の文脈に属するものなのか否かが立法時に議論となり、立法者と学説の多数とで見解が異なっている状況にある。上記の通り、世代契約は他の援助付契約とは異なる章の中に規定されており、法典上の位置づけという観点からはこの点は明らかでないともいえる。見解の相違は以下で見る通りもつばら援助付契約の定義に由来しており、いずれの立場が正しいかを論じることには意味がないが、特に立法者の見解には援助付契約が一般的な就労と質的に異なるものであることが意識されているようにも思われるため、ここで検討を加えておく。

学説の多くは、世代契約を援助付契約の新しい類型と位置づけている⁽⁵⁶⁾。学説によれば、講学上「援助付契約」と呼ばれる契約は、法典上この名称が付けられた章に規定のあるものに限定されない⁽⁵⁷⁾。援助付契約は、広く、①初期の職業訓練と雇用の間をつなぐ移行の手段としての教育・訓練

契約、②国家のサービスによって誘導された職業的生活への参入 (insertion professionnelle) の行程を形成する法的な道具であるところの参入契約、の二つの類型の契約を包含する概念である⁽⁵⁸⁾。また、別の論者によれば、援助付契約は、労務の提供と職業訓練ないし参入のための活動 (action d'insertion) が組み合わせられた特殊な労働契約であり、国家によって財政的に援助された雇用としての意味を有する。世代契約も、高齢労働者から若年労働者への職業能力の承継を通じた若年労働者の職業訓練という制度趣旨と、これに対する国家の財政的支援・誘導という特徴を有しており、この点で、上記のような広い意味での援助付契約に当たると整理することが可能であろう。

これに対して、立法者の見解は、この契約があらゆる若年者を対象とする点において伝統的な援助付契約のロジックとは異なっているというものである。立法者によれば、この制度は、若年者の採用を媒介とした企業内の労働者の年齢構成の管理へと企業を誘導する仕組みである⁽⁶⁰⁾。また、採用された若年労働者について、特別な職業訓練や能力の獲得等は（労使協定によって合意されるものを越えては）予定されず、給付金を受け取るための条件も上記の通り緩やかなものである⁽⁶¹⁾。他方で、若年労働者が締結する契約は

当該企業の通常の無期契約の被用者としてのものであり、逆にいえば、企業内の職業訓練についても、その職場における労働者としての完全な権利を有しなければならぬ。こうして、世代契約の対象となる労働者は、「他の労働者と同じ」労働者になるのである。⁶²⁾立法時の議論では、若年労働者が他の援助付契約における場合のように労働者を「別の、特異な (Special)」存在に位置づける制度ではないことが強調されている。

(4) 特徴・評価

若年労働者と高齢者労働者という、ともすれば限られた雇用をめぐって対立する立場となりうる者について一つの施策で対応しようとする世代契約には、従来の援助付契約にはない新しさがある。こうした理念それ自体に反対する見解は見られないが、法により押しつけられた制度によって、真の世代間の経済的・社会的連帯が実現するかどうかについては疑問も提示されている。⁶³⁾実際にこの制度が期待された機能を果たすか否かは、以下で述べる労使協定の内容とその実施に大きく依存している。

上記の通り、実際に世代間の知識と技能の継承のためにいかなる手段が用いられるかは労使協定によって定められ

ることになっている。このような労使合意の役割の重要性も、世代契約の重要な特徴である。⁶⁴⁾フランスでは、一九八〇年代以降、一時的に失業状態にある労働者については労使が失業保険制度等の労使合意に基づく仕組みにより責任を負う一方で、継続的に雇用の機会を奪われている失業者については国の施策の対象とする、という全体的な政策の方向性が国と労使代表の間で共有され、その枠組みの中で RMI や RSA といった包括的な公的扶助、援助付契約のような雇用への参入のための様々な仕組みがあくまで国の責任として発展してきたという経緯があった。今回、この制度の創設・運用につき労使代表に重要な役割が付されていることは、長期失業者施策に関する従来为国と労使の責任の分担のラインが揺れ動いており、今後、この分野における労使代表の役割の重要性が拡大する可能性を示している。⁶⁵⁾

IV 援助付契約に関する評価と「未来雇用」・「世代契約」の位置づけ

- (1) 雇用創出・就労支援・教育訓練・社会参入
援助付契約については、これまで、多くの批判が加えら

れてきたが、それらの批判を理解するためには、そもそも援助付契約が有する目的について、これまでの制度に関する学説の議論を整理しておく必要がある。

論者によって異なるもの⁽⁶⁶⁾、援助付契約が有しうる目的としては、以下の四つのものを区別することができると思われる⁽⁶⁷⁾。以下の目的は必ずしも互いに排斥し合うものではなく重なる部分も大きい⁽⁶⁸⁾が、時に矛盾することがある。

まず、①景気動向によって拡大する失業に対する直接・一次的な対策という目的である。つまりは、国が財政的支援を行うことによって非熟練労働者の採用を企業に促すことにより、雇用される労働者を増やし、失業者を減らすという目的である。この場合、公的な支援は雇用への補助金として機能する。次に、②労働契約の遂行に伴って行われる職業訓練によって、労働者のエンプロイABILITYの改善を行い、失業状態から安定した雇用へのトランポリンとして機能するという目的である⁽⁶⁹⁾。この場合には、使用者によって施される教育訓練への対価として公的な支援が行われることになろう⁽⁷⁰⁾。次に、③企業内で一般の労働者と同様の仕事をすることにより、就労の経験を積み、その後の一般就職へとつなげるという目的である。この場合には、単に一時的に失業率を減らすことが目的というわけではなく、

その後の一般雇用への移行が期待されているのであるが、他方で特別な職業訓練・教育は想定されていない。むしろ、他の労働者と同様の就労環境におかれることがこうした契約の趣旨であるとされる⁽⁷¹⁾。②、③が想定する一般雇用への移行は、「トランポリン」の機能として援助付契約について学説・政府の文書等においてしばしば指摘される⁽⁷²⁾。また、形式的には②を旨とする援助付契約であっても、実際に使用者が職業訓練を施すことが担保されなければ、実質的には契約の機能は③に接近するだろう（そうした背景もあり、②、③は必ずしも常に意識的に区別されて論じられていない）。最後に、④失業状態が長く続き雇用から遠く離れた存在となることによって社会とのつながりを失いつつある者について、労働契約の遂行に伴って職業生活のリズムを学習し、社会への参入を促すという目的である。こうした目的から援助付契約を捉える場合、一般雇用への移行は、当然望ましいことと捉えられるにせよ、必ずしも最大の目的ではないことになる。上述の通り、これらの目的は並列的に追求されるものであり、他の目的を排斥するものではないが、いずれを重視するかによって制度への評価や制度が備えるべき条件が変わってくると考えられる⁽⁷³⁾。

(2) 援助付契約への批判的・消極的評価と反論

(i) これまで、援助付契約については批判的な評価が支配的といえる状況である。以下、そうした批判的評価を、(1)で整理した援助付契約の目的との関係で検討する。

まず、①一時的な雇用創出効果を狙った社会保険料免除等の政策については、不安定・低賃金の労働を増やすだけであるとの理解が九〇年代以降は通説的になっており、⁽⁷⁵⁾現在ではそのような政策が正面から主張されることはほぼ無くなりつつある。

次に、上記の②、③が掲げるトランポリン効果については、援助付契約の後に一般雇用へと移行する労働者が少ないこと、移行している労働者については、そもそも使用者が当該労働者を採用することを予定していて、単に給付金等を獲得するために援助付契約を利用していること (effet d'aubain)⁽⁷⁶⁾などが指摘されている。会計検査院は、二〇一一年に行われた援助付契約に関する詳細な調査において、雇用への参入という観点から見た場合、この制度は効果を発揮していないと結論付けている。⁽⁷⁷⁾例えば、未来雇用制度の基礎でもあり援助付契約の中心に位置づけられている社会参入契約については、二〇一〇年の統計において、市場のセクターにおいては六九・六%、非市場のセクター

においては四一・四%が援助付契約の終了後に別の労働契約を獲得しているが、六ヶ月以上の期間の有期契約まで含むものとしての「継続的な (durable)」労働契約に到達しているのは順に五九・〇%、二六・一%に留まっている。⁽⁷⁸⁾援助付契約と失業を繰り返し、安定した雇用を獲得しえない労働者が多数存在すると思われるのである。⁽⁸⁰⁾

(ii) もっとも、このような雇用創出・就労支援に向けた効果については、市場セクターと非市場セクターについての異なる議論の必要性も主張されている。すなわち、非市場のセクターにおいては、こうした不安定雇用の継続という状況をふまえてもなお、援助付契約に積極的な意味を認める見解がある。こうした論者によれば、このような「二つ目の労働市場」を生み出す事業は、安上がりな労働市場ではなく、連帯的な経済あるいは近接する者同士のコミュニティによる経済の発展に寄与し、通常の市場ではカバーされないニーズをカバーする。⁽⁸¹⁾⁽⁸²⁾そして、この分野においては、このような特別な労働力がなければ生じえないようなイニシアティブが援助付契約によって支えられているのであり、⁽⁸³⁾こうした契約を積極的に利用することは社会的に有用な事業の発展のためにむしろ望ましいという。⁽⁸⁴⁾

(3) 社会参入・社会統合の手段としての援助付契約

前述した会計検査院の報告書は、雇用への参入という観点からは、こうした仕組みは効果を発揮していないと結論付ける一方で、全体の八割を占める非市場セクターの援助付契約は、雇用市場への参入を助けるものではないが、社会的参入 (inclusion sociale) 及び購買力維持のためには一定の意味を有しているとの指摘を行っている。そして、援助付契約は雇用政策というよりも、社会統合 (cohesion sociale) のための手段であり、従って、雇用から最も遠く離れた人々に照準を合わせ、かつ、必要なサポート (accompagnement) の活動が伴ったものでなければならぬとする⁽⁸⁵⁾。学説にも、この報告書を参照しつつ、援助付契約を締結する労働者は契約期間中、賃金という現金給付と、労働者に対するサポートや職業訓練という現物給付という二種類の給付を受け取るものと整理するものがある⁽⁸⁶⁾。このような議論からは、援助付契約について、上述の(1)の中で挙げた目的のうちの④、つまり、労働という活動を通じて社会とのつながりを取り戻すという機能がある程度重視されていること、そして、援助付契約が、労働契約よりもむしろ国によって提供される賃金補助や福祉サービスの領域に近いものとしての役割を發揮していることが読み取

れる。

(4) 「未来雇用」・「世代契約」の位置づけ

以上の検討をふまえて、本稿のⅡ・Ⅲで検討した新しい制度について、どのように評価することができるだろうか。まず、「未来雇用」は、若年失業者の中から特に職業能力の低い、雇用からの距離が遠い者を対象者として限定した上で、若年者の住居・医療等についてもサポートの経験のあるパーソナル・サポートを組み合わせるという形で、対象を限定し必要なサポートを行うべきとする上述の会計検査院の報告書の結論に沿った方向性の内容となっている。未来雇用には、雇用から遠く離れた状態にある者について労働を通じた社会参加を促すという、社会統合のための役割が強く期待されているといえよう。他方で、基本的な非市場的セクターを想定し、職業訓練についての使用者の義務を厳格化していることからすれば、一般雇用へのトランポリン効果が特に低い状況にある非市場的セクターについて、援助付契約のこのセクターにおける重要性を認めつつ、一般雇用への移行を強化しようとする意図を読み取ることもできよう。

次に、「世代契約」については、期間の定めのない契約

が前提となつている点で、不安定雇用やそのような雇用の連続を生み出すという従来の援助付契約への批判との関係では、これをクリアしているといえる。また、この制度が援助付契約でないことを強調する立法時の議論と、上記のような援助付契約の不十分なトランポリン効果を全体として考慮すれば、従来の（狭義の）援助付契約に留まる労働者が少なからずおり、それゆえに、援助付契約の対象者には国の施策の対象となる「特別な労働者」としての性格が付与されていることがうかがえる。世代契約について労使合意の役割が重視されていることから、世代契約においては、社会統合のための施策としての色合いが強くなりつつある援助付契約とは方向性の異なる形での、いわば純然たる「雇用」政策が模索されていることがわかる。

V 終わりに

(1) 本稿で検討した二つの新しい制度、及び、援助付契約についての従来の議論の整理は、公的な援助を受ける労働契約の多様性を示すものである。そこから明らかになるのは、まず、当たり前のことでもあるが、このような中間的な性格の労働契約について、何よりも、そのような契約の

目的が明らかにされる必要があるということである。日本の「福祉的」就労、「中間的」就労についても、差しあたりの収入を確保するための雇用維持の制度であるのか、あるいは、職業訓練を経て一般就労への移行を想定した制度であるのか、それとも、一般就労への移行が必ずしも期待されないとしても必要な社会参加のための就労の場として考えるべき制度なのか、等の観点からの整理が可能であろう。

(2) 結びに変えて、福祉的な性格を有する就労という観点から、特に未来雇用制度に着目しつつ、日本において今後議論すべきと思われる論点を提示しておきたい。

まず、援助付契約に共通する特徴であるが、未来雇用制度においては、あくまで労働契約が締結される。期間の定めや解雇規制等の法令の適用が排除されることはあるものの、特別な規定の無い限り労働契約としての法的性格を維持している。結果として、未来雇用制度を享受する労働者は最低賃金レベルの賃金を獲得するが、既に検討したように、その賃金レベルの七五%まで及びうる給付金が使用者に付与され、実際にはこの給付金が賃金を補填する役割を担っていると思われる。他方で、繰り返し指摘した通り、この給付金は、制度上はあくまで、使用者が労働者に行う

職業訓練の対価として位置づけられている。賃金補助については、労働市場への歪んだ効果をもたらし、低賃金を固定化するといった批判が通説的であるが、近年では、改めてこうした制度の意義を主張する見解も散見される。援助付契約が単なる不安定雇用の増加をもたらししてきたとの批判をふまえたものと思われる上記のような給付金付与の仕組みは、日本においてもある程度参考になりうるのではないだろうか。⁸⁸⁾

このように、未来雇用制度は、あくまで形式的には「一般就労」としての枠組みを維持する。また、援助の付されない一般就労への移行も、職業訓練についての使用者の義務の強化という形で、相当程度強く意識されているといえよう。

他方で、援助付契約において就労参入の効果はほぼ否定されていること、それと同時に、非市場セクターについてはこの点のある程度割り切った上でなお、そうした契約の重要性を評価する見解があるという状況があることや、対象者を限定しつつ、地域青年支援センターによるきめ細やかなサポートを想定していることから、この契約の福祉サービスの性格も読み取れる。若年者の失業率が著しく高く、移民を中心とした貧困層が固定化し、社会とのつな

がりやを失う危険を常に抱えるフランスにおいては、一般就労への移行が必ずしもあらゆる労働者にとって可能でないことをある程度割り切って受け入れつつ、若者に対する総合的な支援の一環としてこうした労働契約が用いられている面もあるように思われる。⁸⁹⁾

会計検査院の報告書も指摘する通り、就労の有する福祉的な性格を重視するのであれば、対象者を的確に限定・画定した上で、そうした対象者のニーズに合致したサービスが行われる必要があり、地域福祉を担う組織の人的なインフラ等の裏付けも重要な意味をもつ。こうした観点は、日本における福祉的就労・中間的就労に関する今後の議論にも示唆をもたらすものとも思われる。

また、未来雇用制度は、障害をもつ労働者・公的扶助受給者等も、特別な区別をすることなく制度の対象としている。特に公的扶助受給者との関係で、日本では、生活困窮者支援法が生活保護受給者について適用されることは想定されていないが、対象となる労働者層の総合的・連続的な支援という観点からは、将来的には、中間的就労と生活保護受給者の就労とをカテゴリーカルに区別することについては再考の余地もありえよう（但し、この点については生活保護制度および同制度の補正性の原則（生活保護法四条）

との関係をめぐってさらに議論があるだろう)。

最後に、本稿では十分に検討することができないが、福祉的な性格を有する就労について考えるにあたって、非営利の事業者や地方自治体を中心とした非市場的セクターという領域の位置づけや意義についてさらに詳細な検討が必要と考える。中間的就労に関与することが予定されている民間事業者の認定(生活困窮者支援法一〇条以下)等との関係でも有益な考察となりうると思えられるため、この点については別稿で改めて検討したい。

本稿は、科学研究費「基盤(C)」の助成を受けた研究課題(研究課題：低所得労働者に対する所得保障の可能性と社会保障法体系の再構築)の成果である。

- (1) 中村和雄「生活困窮者自立支援法案における『中間的就労』の問題点」季刊労働法二四二号(二〇一三)九三頁。
- (2) この点も含め、日本における障害者の福祉的就労の状況については、福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会「福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書」(二〇〇九年)第一章(佐藤宏・古田清美執筆箇所)参照。なお、報告書は全文が以下のサイトで閲覧可能である。http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/hikaku/matsu091130/1_hazimeni.html (最終閲覧日：二〇一三年一月二日)

resource/hikaku/matsu091130/1_hazimeni.html (最終閲覧日：二〇一三年一月二日)

- (3) 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会・前掲注(2)報告書「はじめに」(松井亮輔執筆箇所)
- (4) 松井亮輔「障害者雇用の今後のあり方をめぐって―福祉と雇用の分立から融合へ」(特集 障害者雇用の方向性を探る)季刊労働法二二五号(二〇〇九)三一―三九頁。
- (5) 福祉的就労における労働法適用に関する研究会・前掲注(2)報告書第五章(岩田克彦執筆箇所)
- (6) 障害者の雇用の受け皿となる雇用創出の必要性を指摘する文献として、福島豪「障害者にとっての就労と労働市場」法律時報八五巻三号三六頁。
- (7) 社会的孤立と「無業」(求職者だけでなく、収入を伴う仕事をしていない状態を全体として指す)との関係に関する研究として、玄田有史「孤立無業(SNEP)」日本経済新聞社(二〇一三)。
- (8) 松原仁美「フランスの社会的排除と公的雇用契約の展開」経済学雑誌一一三巻一号八九頁以下は(おそらく、援助付契約の中から非市場的セクターで締結されるものを取り出して)「公的雇用契約」と呼んでいるものと思われる。
- (9) Borgetto (M.), Les contrats aidés en question(s), RDSS, 2013, pp. 187 et 188; Bousez (F.)=Martinon (A.), Le dédale des contrats aidés, RDSS, n° 4, 2006, p. 596.
- (10) Garnet (L.), *Les contrats de travail conclus au titre*

- des dispositifs publics de mise à l'emploi*, L. G. D. J., 2002, pp. 48 et s.; Sous la responsabilité de Wolmark (C.), Les emplois d'avenir ont-ils un avenir?, *Revue de Droit du Travail*, fév., 2013, p. 76.
- (11) 援助付契約については法令が定義規定をおいておらずその理解には論者による幅がある。ここでは本文で述べたような広い定義を採用する。定義については、注16・89本文IIIを参照。
- (12) フランス労働法の代表的な教科書では、これらの契約を「社会保険料免除等と共に」「雇用への補助金 (subvention de l'emploi)」のカテゴリリーに整理している。Pélissier (J.) et al., *Droit du travail*, 25^e édition, Dalloz, 2011.
- (13) Pélissier (J.) et al., op. cit., p. 213.
- (14) Petit (F.), Les emplois d'avenir : un tremplin vers la professionnalisation, *Revue de droit du travail*, 2013, n. 2, p. 76; Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2006, p. 596.
- (15) 参照、笠木映里「フランスの雇用政策」季労1113号。九〇年代以降に採用された低賃金労働者についての社会保険料減免については、Boissinot (J.) et al., Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2007, *Salaires minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique?*, La documentation Française, 2008, pp. 219 et s.
- (16) 援助付契約の狭義の定義と見えよう。後で本文でも紹介する会計検査院の報告書は（報告書の中で正式な定義は行われていないが）このような狭義の定義をやるものとして理解している。Cours des comptes, Les contrats aidés dans la politique de l'emploi, communication à la Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Ass. nat., 2011, p. 15.
- (17) Verkindt (P. Y.), Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, *Droit Social*, 2005, p. 441.
- (18) 松原・前掲注(8)論文(113巻)107頁。
- (19) (sous la direction de) Supiot (A.) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 1999, pp. 66 et s.
- (20) シンゴも、こうした政策が九〇年代末までは重要性を有していたが、現在では著しく縮小されている状況を指摘する文献として、Cours des comptes, op. cit., p. 26.
- (21) Kerchen (N.), Les engagements dans les contrats aidés, *RDSS*, 2013, p. 202.
- (22) なお、未来契約 (contrats d'avenir) という制度が二〇〇五年一月一八日法律により導入され、二〇〇八年一月一日法律により廃止されている。非市場のセクターのみを対象として、RMI等の各種の給付の受給者を労働契約の当事者とする援助付契約であった。Bousez (F.)=Martinon (A.), Les contrats aidés en proie à la démesure, *RDSS*, 2013, pp. 193, 194. 名称が紛らわしいが、現行法上

の未来雇用制度との特別な関係を示唆する文献は見当たらない。

(23) 未来雇用の創設に関する二〇一二年一〇月二六日、2012-1189 法律によって導入された。

(24) 社会参入契約の創設の経緯や内容についての詳細は、服部有希「フランスにおける最低所得保障制度改革—活動的連帯所得手当RSAの概要—」外国の立法二五三号三七頁以下を参照。

(25) Kerchen (N.), op. cit., pp. 206, 207.

(26) Penaud (P.) et al., *Politiques sociales*, 2^e édition revue et mise à jours, 2013, Dalloz, p. 349; Bousez (F.) = Martinon (A.), op. cit., 2013, p. 199.

(27) *Projet de loi portant creation des emplois d'avenir, Étude d'impact*, août 2012.

(28) また、雇用・訓練契約 (contrats en alternance)、『熟練化契約 (contrats de professionnalisation)』は、『法典上援助付契約ではなく、雇用と職業訓練とを結びつける契約と整理されるが、同様の機能を有することがあり、IIIで後述するところの広義の援助付契約に含まれると考えられる。これらの契約類型は比較的うまく機能していると考えられている一方で、職業能力をたず就職に困難を抱える若者には、こうした契約の機会を得ることも難しいという実態がある。

(29) 例えばRSAの受給者は全てこの制度の対象となりう

る。

(30) このように社会的に有用な活動に焦点を絞った援助付契約は、直接には一九九七年に導入された若年者雇用契約制度 (contrats emploi-jeune) に始まるものである。

Supiot (A.), op. cit., p. 69. なお、異なる文脈ではあるが、同じく未来雇用と同種の性格の制度として一九九七年の若年者雇用契約制度を挙げる文献として、Wolmark (C.), op. cit., p. 77. 非市場的セクターの援助付契約の背景にある社会的有用性の理念については、松原・前掲注(8)論文九七頁以下。

(31) ①初期教育訓練において何らのディプロムも有しない者に加え、②全国職業資格総覧 (Répertoire national des certifications professionnelles, 教育法典L1333五十六条) 上の就職目的のディプロムないし資格をいづれか一つしか有しない者で、職業能力水準分類表 (Nomenclature interministérielle des niveaux de formation, 教育法典R.三三五―三三条) 上で第五レベルに位置づけられ、かつ、直近一二ヶ月において最低合計六ヶ月の間求職活動を行っている者も対象となる。居住地域による例外も存在する。

労働法典R.五―一三四―一六一一条。

(32) 就職が困難と考えられる特定の地域の若者が優先される。労働法典L.五―一三四―一〇条のII。

(33) 無期契約の可能性を認めることで雇用が永続化されることが期待されるものの、実際に締結される契約の多くは

- 有期契約となることが予想される。Petit (F.), op. cit., *RDT*, p. 78.
- (34) 特別の事情がある場合には、一二月以上三六ヶ月以下とすることができるとある。この場合、三六ヶ月までの延長が可能である。労働法典L.5134-11五條三項・四項。
- (35) Kerchen (N.), op. cit., p. 207.
- (36) *Ibid.*
- (37) Petit (F.), *Emplois d'avenir : un défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation*, *RDSS*, 2013, p. 225.
- (38) なお、フランスのSMICは日本の最賃に比較して高い水準にあること（フルタイム労働者の賃金の中央値に対する比率によって比較した場合）等について、「三谷直紀」フランスの最低賃金制度について「日本労働研究雑誌五九三号（二〇〇九）六九頁以下。
- (39) なお、非市場的セクターについては、このような賃金補助的給付に加え、社会保険料免除も存在している（雇用におけるサポート契約の一般規定が適用される）。
- (40) 以上「Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, *Emploi d'avenir, Guide de l'opérateur - Pôle emploi, missions locales, Cap emploi*, p. 6.（この文書はインターネット上で閲覧可能である。http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_de_l_opérateur.pdf 最終閲覧日：二〇一三年一〇月三十一日）
- (41) この時に作成される書面（「義務（engagement）」とサポート（suivi）に関する文書」と呼ばれる）のひな形はインターネット上で入手可能となっている。http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier-engagement-et-suivi-3.pdf（最終閲覧日：二〇一三年一〇月二十日）
- (42) Petit (F.), op. cit., *RDT*, p. 77.
- (43) 但し、使用者と労働者との間で締結される労働契約はこの文書を前提として締結される以上、その内容を契約内容として取り込むこととなる可能性がある。援助付契約における契約解釈の問題、また、これとは異なる観点ではあるが同じく契約解釈の問題として、使用者に義務違反があった際の契約の法的性質の再決定（requalification）のあり方等についても議論がありうるが、これらの労働契約に関わる論点については別稿において検討した。
- (44) Kerchen (N.), op. cit., p. 207.
- (45) Assemblée Nationale, n°1362, Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des affaires sociales. 例えは二〇一一年末から二〇一二年にかけての予算配分については、九四〇〇〇の未来雇用が想定され、この九四〇〇〇の枠が、特に困難を抱える地域を優先して各地域に配分されてくる。DGEFP n° 2012-21 du 1^{er} novembre 2012 relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1^{er}

- novembre 2012.
- (46) Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2013, p. 198.
- (47) 地域青年支援センターの活動の概要については、差しあたり Inspector général des finances, Rapport n° 2010-M-019-2, Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, juillet 2010. また、現地での調査の報告として、松原仁美「フランス地域総合就労支援の実態調査：パリの青年支援センターを訪ねて」フランス地域総合就労支援の実態調査：パリの青年支援センターを訪ねて」都市文化研究一三号（二〇一〇）一四頁がある。
- (48) Sénat, Rapport n° 768 (2011-2012) de M. Claude JEANNEROT, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 18 septembre 2012.
- (49) Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.
- (50) Projet de loi portant création du contrat de génération, n° 492, Assemblée nationale, 1^{er} lecture, Étude d'impact, portant création du contrat de génération, 11 décembre 2011, Assemblée nationale, 1^{er} lecture.
- (51) フランスの中高年の就労率は、五〇―六四歳で五四・八％、五五―六四歳では四一・五％、六〇―六四歳では一八・九％に留まる（いずれも二〇一一年）。これらの数値はヨーロッパ諸国の中でも特に低いものである。Willman
- (C), Politiques de vieillissement actif : le contrat de génération, une nouvelle étape, RDSS, pp. 231 et 232.
- (52) 三〇〇名以上の被用者を擁する企業については給付金の支給はなく、むしろ、高齢者と若年者の雇用について労使協定を締結することが、金銭的な制裁を背景として義務づけられている。L.五二二―九条。
- (53) この場合、補助金の額は割合的に減額される。L.五二二―二条。
- (54) また、契約途中で、給付金の対象となっている労働者について、認証された合意による契約解消 (rupture conventionnelle homologuée) ないし重大な有責事由・過失 (la faute grave ou lourde) ・就労不能 (inaptitude) 以外の理由による解雇を行った場合には給付金が停止される。その他の条件については同じ労働法典L.五二二―七条を参照。
- (55) Kerchen (N.), op. cit., p. 208.
- (56) 福祉分野の代表的な研究雑誌である保健・社会法雑誌 (Revue du droit sanitaire et social) の援助付契約に関する特集号（二〇一三年第二号）において、援助付契約の「類型とごう位置づけで世代契約が扱われている」。
- (57) Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2013, p. 189.
- (58) Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2013, pp. 189 et 190. この分野の代表的な研究者は、「就労支援の公的制度的な下で締結される労働契約 (contrats de travail conclus

- au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi」の名称を用いる。Garnet (L.), op. cit. 本稿のIIIで見るように、より狭く、対象者を何らかの困難を抱える特定のグループに限定した契約のみを援助付契約と定義する立場もある。この立場からは、世代間契約は、援助付契約には分類されないことになる。もっとも、本文で述べた広い定義を採用した上で、世代間契約も援助付契約に含めて議論する方が通説的であると思われるため、本稿も差しあたりそのような広い定義を採用して検討を進める。
- (65) Garnet (L.), *Emploi d'avenir et avenir de l'emploi, Revue de Droit du Travail*, 2013, p. 79.
- (66) Dauxerre (L.), *Le contrat de génération : l'alliance des âges, JCP/La semaine juridique — édition sociale* n. 11-12, 1119, 12 mars 2013, p. 12.
- (67) Rapport Assemblée Nationale, *Commission des affaires sociales* n° 570, déc. 2012.
- (68) *Ibid.*
- (69) Dauxerre (L.), op. cit., p. 18.
- (70) Rapport Assemblée Nationale, *Commission des affaires sociales* n° 570, déc. 2012.
- (71) Kerchen (N.), op. cit., p. 209. 同論文は、その背景としてEU法からの影響を指摘している。
- (72) 援助付契約の目的の多様性を指摘する文献として、Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2006, p. 598.
- (73) Penaud (P.) et al., op. cit., p. 349.
- (74) Cours des comptes, op. cit., p. 8.
- (75) Kerchen (N.), op. cit., p. 202.
- (76) 未来雇用および一九九七年に導入された若年者雇用契約制度 (contrats emploi-jeune) について、Petit (F.), op. cit., *RDT*, p. 77.
- (77) Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2006, p. 598.
- (78) 破産院は従来の援助付契約について、援助付契約が企業の通常かつ持続的な活動にかかるとポストについて用いられることを許容する判断をしている。例えば雇用インシマティブ契約についての判断として、Cass., soc. 18. nov. 2003, *Dr. Soc.* 2004, p. 131. 半説は、このような判決について、援助付契約を職業訓練でなく職業への参入を目的としたものと理解するものと分析している。Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2006, p. 598.
- (79) Bousez (F.)=Martinon (A.), op. cit., 2013, p. 190.
- (80) 参照、Kerchen (N.), op. cit., p. 202.
- (81) Peïssier (J.) et al., op. cit., p. 213.
- (82) Cours des comptes, op. cit., pp. 122 et s.
- (83) 以下、Cours des comptes, op. cit., pp. 134 et 135.
- (84) Penaud (P.), et al., op. cit., p. 345.
- (85) この統計から分かることは、市場セクターにおける援助付契約の方が、少なくとも中期的な職業生活への参入に有用であると見える。同前、Cours des comptes, op.

- cit., p. 8.
- (80) 笠木・前掲注(15)論文参照。
- (81) Suptot (A), op. cit., p. 70.
- (82) 市場的セクターにおける援助付契約は、新しく労働者を雇用する可能性のある使用者について雇用にかかるコストを下げ、失業率を下げることを目的とするのに対して、非市場的セクターにおける援助付契約は新しい雇用の金脈を掘り起こすことが目的であり、公的に必要であるが市場セクターによっては十分に満たされていないニーズについて雇用を創出し、最終的には、非営利団体や公的セクター、さらには市場セクターにおいてそうした市場が自力で発展していくことを期待するものである。Suptot (A), op. cit., pp. 65, 68.
- (83) Françon (G.), Les contrats aides dans le secteur associatif, RDSS, p. 614.
- (84) *Ibid.*
- (85) Cours des complexes, op. cit., p. 10.
- (86) Kerchan (N.), op. cit., p. 202.
- (87) 石田眞「ワーキング・プアと賃金補助——現代の「ス・ヒナムランド制度」は可能か」労働法律旬報一七八三・八四号四頁。
- (88) もっとも、職業訓練が労働者に付与されている場合のみ給付金を支給する制度は、職業訓練と通常の労務の提供とを明確に区別することが可能であるという状況を前提

としている。明確な法令上の職業資格や公的な職業能力認証制度 (certification professionnelle) 等が存在・普及し、労働者が雇用されるポストについて職務が限定され、個々の労働者の職業能力に対応しているフランスにおいてこそ可能な議論ともいえる。フランスの職業資格・職業訓練については、中上光夫「フランスにおける「職業訓練」と職業資格」国際地域学研究一〇号(二〇〇七)四七頁を参照。

(89) この問題は、さらに遡れば、労働という営みをどのような性格のものと捉えるのかという論点にも関連すると思われる。水町勇一郎「労働法の新たな理論的潮流と政策的アプローチ」RIETI ディスカッションペーパー一三—J—〇三一 一八頁。

(90) 「生活困窮者」の定義規定からそのような趣旨が読み取れる。生活困窮者支援法案二条。但し、「最低限度の生活を維持できなくなるおそれのある者」(同条)と「最低限度の生活を維持することのできない者」(生活保護法一二条等)との区別は、実際には微妙なものになりえよう(生活困窮者支援法が対象とする「生活困窮者」を誰がどのように決定するかについて、法律案には規定がない)。また、生業扶助については生活保護法一七条が「最低限度の生活を維持することのできない…おそれのある者」についても給付を予定しており、この部分では生活保護制度と生活困窮者支援制度とが重なる。