

第2章 各国の事例
第2節 フランス

第2章 各国の事例

第2節 フランス共和国 (French Republic)



■ 基礎データ¹ (2019年)

面積	54万4,000 km ²
総人口	67,063,703人 (INSEE 2020a)
首都	パリ
言語	フランス語
宗教	カトリック、イスラム教、プロテスタント、ユダヤ教
労働力率	55.1% (ILO 2020a)
失業率	8.5% (IMF 2020)
GDP	27,200億ドル (IMF 2020)
1人当たり名目GDP	41,900ドル (IMF 2020)
実質GDP成長率	1.5% (IMF 2020)

■ はじめに

世界経済フォーラムが発表した「Global Gender Gap Report 2021」によると、フランスの2021年の各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) の順位は156か国中第16位である。国立統計経済研究所 (INSEE) によると、2018年の合計特殊出生率は女性1人あたり1.87人 (INSEE 2019) で、4年間減少しているものの、依然としてEUにおいて高い出生率を誇っている (日本2019年 : 1.36 (厚生労働省 2020))。加えて、女性の労働力率も高く、子どもを産んでも女性が仕事を続けるのが当たり前であるという意識が根付いている。これらの背景には、仕事と子育ての両立支援のため、社会保障給付として各種の子育て支援給付のみならず、育児休業制度の創設と拡充、保育所や保育ママなどの育児支援の整備、父親への家庭責任の分担を促進すること、労働時間の短縮、復職における同職位・同賃金での復職義務化などを行ってきたことがある (水野 2019)。

¹ 「面積・首都・言語・宗教」は、外務省、2021、「フランス共和国 (French Republic) 基礎データ」、外務省ホームページ、(2021年8月3日取得、<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/france/data.html>) を参考に記載。

一方で日本では、5割近い女性が出産・育児により退職し（是川 2017）、キャリアを中断せざるをえなくなっている。

本節では、出生率が高く、家庭と仕事の両立がしやすいとされているフランスを取り上げ、充実した子育て支援や人々の意識がいかに形成されてきたのかの概観を示しながら、女性がキャリアを中断せずに働き続けるための各種制度やキャリアアップのための取組について紹介する。

■ 節の構成

フランスの女性—日本との比較の視点から

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史の変遷

イ 現行育児休業制度概要

(ア) 出産休暇制度

(イ) 育児休業制度

(ウ) 父親休暇

(エ) 看護休暇制度

ウ 両立・子育て支援関連施策

(ア) 保育支援

(イ) 家族を対象とする諸手当

a 乳幼児受入手当

b 多子出産支援

c 新学年手当

d 住宅手当

(ウ) 家庭内雇用支援

エ 不妊治療への支援

オ 週35時間労働制

カ 職場における男女平等に関する制度

(2) キャリアアップするための取組

ア フランスにおけるキャリア形成

イ 職業教育訓練

ウ 女性管理職・女性役員の割合

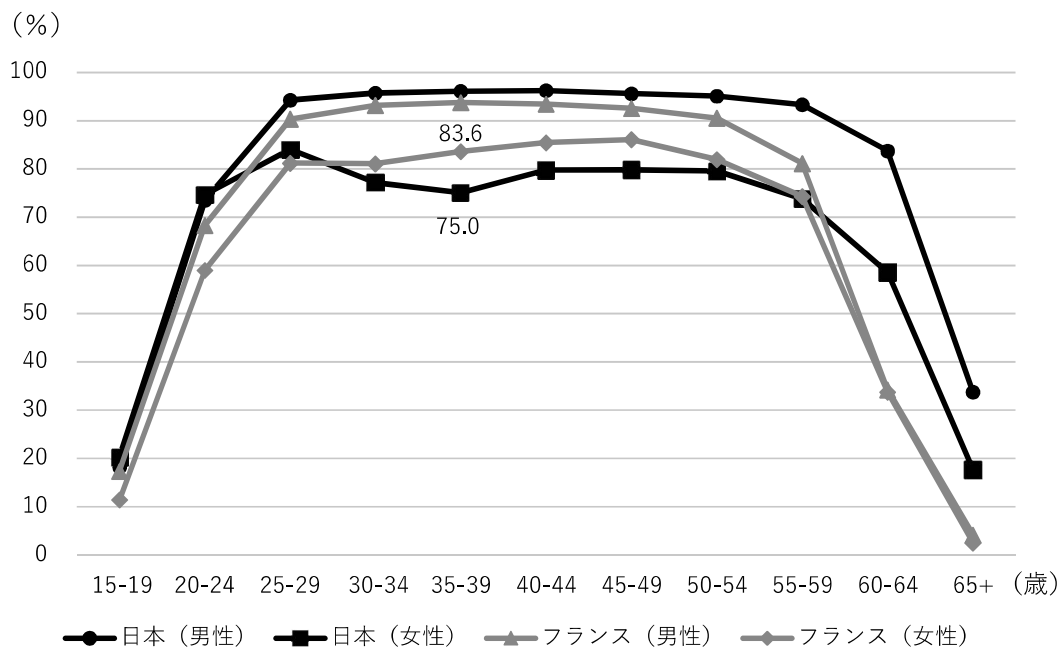
2 企業等の取組

- (1) ロレアル (L'ORÉAL) の事例
- (2) オランジュ (Orange) の事例
- (3) S N C F の事例

■ フランスの女性—日本との比較の視点から

2019年のフランスの女性の年齢階級別労働力率は、図2-1に見られるように「台形型」を描いている。日本のM字カーブの底にあたる35～39歳の値は、フランスでは83.6%であり、育児期の女性が多く働いていることが分かる。しかし、フランスでもかつては女性が子育てで仕事を辞め、労働力率はM字型だった。60年代初めには働いている女性の方が少なかったが、70年代に逆転し、80年までにM字カーブの底がほとんどなくなった(牧 2008)。このような女性の労働力率の上昇要因について、日本において今までに多くの分析がなされている。例えば、男女の均等な機会と待遇あるいは出産・育児支援など、フランスでは日本と比べて女性が働きやすい労働環境が整っていること、家族政策(家族給付制度・税制)によって出産・育児期においても就業を中断しない女性が増加したこと、高学歴女性の継続就業が増加したこと、そして、パートタイム労働者が増加したことなどが報告されている(井上 2014)。

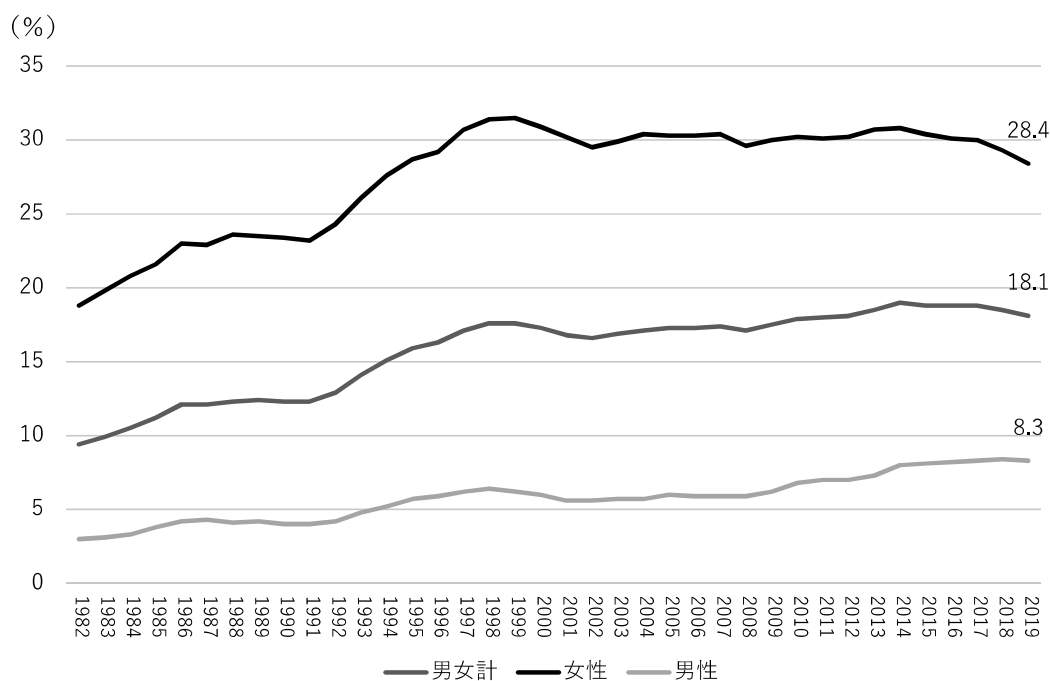
図2-1 性別・年齢階級別労働力率(2019)



(出典) ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

パートタイム労働については、図2-2のとおり、2019年の15歳以上の雇用に占めるパートタイム労働者の割合は、女性が28.4%、男性が8.3%となっており、女性のほうがパートタイム労働で働く割合が高い。ただし、フランスのパートタイム労働には正規雇用である「期間の定めのない労働契約」のパートタイム労働（部分休暇の育児休暇を取得する親など）と非正規雇用の「期間の定めのある労働契約」のパートタイム労働の2種類ある（細川2016）。ここでいうパートタイム労働は、法定時間よりも短い労働時間で働くことをいうため、正規雇用のパートタイムと非正規雇用のパートタイムの両方を含んでいる（INSEE 2020b）。

図2-2 雇用に占めるパートタイム労働者の割合の推移（1982～2019年）

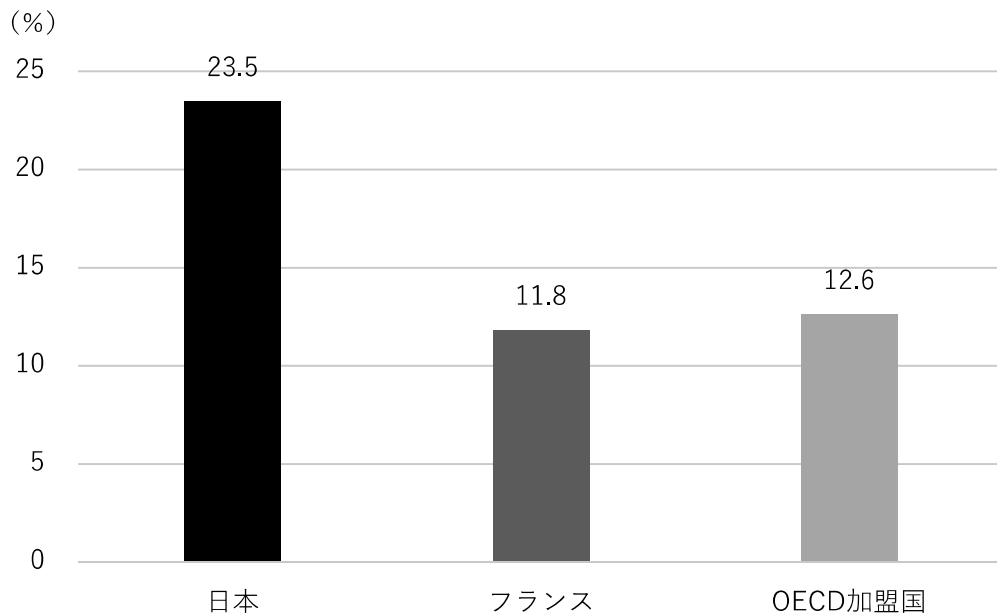


（範囲）Mayotte（フランスの島）を除くフランス、世帯人口、15歳以上の就業者

（出典）INSEE「Emploi, chômage, revenus du travail Édition 2020」に基づきかなテラスが作成。

図2-3に示す男女間の賃金格差²は、フルタイムの従業員の格差を示している。2018年時点では、フランスの男女における賃金格差は11.8%と、OECD平均を下回り、日本を11.7ポイントも下回っている。

図2-3 男女における賃金格差（2018）



（出典）OECD Data 「Gender wage gap」に基づきかなテラスが作成。

一方で、子どもがいないケースと子どもがいるケースで男女間の賃金格差をそれぞれ比べると、子どもがいない男女は平均約7%であるのに対して、子どもがいる男女の賃金格差は平均約23%となっており、特に年齢が上がるにつれて子どもがいる男女（「父親」と「母親」）の賃金格差が非常に大きくなっていく。これは、子どもを2人以上出産した後にフルタイムから転換してパートタイムで働く母親が増えるほか、父親がキャリアアップのための転職をしている時期に母親には転職する傾向があまり見られず、賃金の低い会社に勤め続けることなどが要因となっていると考えられる（Coudin et al. 2019）。

² 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。

表 2-4 によると、2019 年のフランスの就業者における平均年間総実労働時間は 1,505 時間、被雇用者は 1,418 時間となっている。対して、日本は就業者 1,644 時間、被雇用者 1,669 時間であり、その差は 139 時間、251 時間と大きい。

表 2-5 に示すとおり、2019 年のフランスの長時間労働者の割合は、男女計 10.1%、男性 13.8%、女性 6.2%となっている。日本と比較すると、特に男性において差が大きく、日本はフランスの 2 倍近く長時間労働者が多い。

フランスでは、1936 年には 2 週間の有給休暇と週 40 時間労働制が実現し、その後、有給休暇は順次期間が増やされた。1982 年に有給休暇は 5 週に増え、労働時間は 39 時間になった。2002 年には、すべての企業で法定労働時間が週 35 時間に短縮された。フランスでは有給休暇は全て消化する労働者の権利である。使用者が有給休暇を与えなければ罰金を払う罰則もある（牧 2008）。

表 2-4 1 人当たり平均年間総実労働時間の推移（2015～2019 年）

（時間）

	2015	2016	2017	2018	2019
就業者					
日本※	1,719	1,714	1,709	1,680	1,644
フランス	1,519	1,522	1,505	1,495	1,505
被雇用者					
日本※	1,734	1,724	1,720	1,706	1,669
フランス	1,422	1,428	1,414	1,406	1,418

注) フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。

※常用労働者 5 人以上の事業所が対象。

（出典）OECD Database に基づきかなテラスが作成。

表 2-5 長時間労働者の割合の推移 (2015~2019 年)

(%)

	2015	2016	2017	2018	2019
男女計					
日本	20.8	20.1	20.6	19.0	18.3
フランス	10.1	10.5	10.0	10.1	10.1
男性					
日本	29.5	28.6	29.4	27.3	26.3
フランス	14.0	14.6	13.7	13.9	13.8
女性					
日本	9.5	9.1	9.3	8.5	8.3
フランス	5.8	6.1	6.0	6.0	6.2

注) ここでいう長時間とは、ILOSTAT Database の労働時間別就業者統計において、本表掲載国に共通する最長の区分である週 49 時間以上を指す。原則、全産業、就業者（パートタイムを含む）が対象。

(出典) 総務省統計局「労働力調査」及び ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

1 国や自治体の諸制度

(1) キャリアを中断せず働き続けるための取組

ア 男女共同参画社会に向けた取組の歴史の変遷

フランスはおそらく世界で最も早く、18世紀末に長期的な出生率低下が始まった国の一つである。1900年代前半には、民間による家族扶養手当のための補償金庫が形成されたほか、政府によって家族構成に応じた所得税制度が作られた。続いて、1930年に社会保険法が成立し、1932年には家族手当が労働法に規定されるなど、家族支援は公的な家族政策へと変化を遂げる（牧 2020）。フランスでは1960年代まで「女性は家庭にいる方が子どもが増えやすい」という考えから、専業主婦世帯への給付が設けられるなど、家族政策は専業主婦と夫という伝統的家族モデルを推奨していた（牧 2008）。

しかし、1960年代後半から1970年代は、女性解放運動などの社会運動が勃興したこと、発展しつつあった第三次産業に女性が参入したことなどを理由に、女性の労働市場進出が進んだ。経済的に余裕のある中流層の既婚女性が率先して働いていることから、経済的理由のみではなく、夫からの自立や解放が目的であったのではないかと考えられる³（牧 2020）。

こうした女性の社会進出を受けて1970年代以降は、育児・保育支援の充実や職場の男女平等に関する制度が発達した。加えて、1998年ごろから雇用の創出を目的として進められた週35時間労働制の導入が、勤務体系の多様化と柔軟化を促し、女性が働き続けられるような環境づくりを後押ししたと考えられる。

育児・保育支援に関しては、1977年に第三子からの育児休暇が創設され、専業主婦手当は廃止された。1980年代後半には、第三子以降に育児休暇を取る親のための育児手当やナニー⁴を雇用する際の社会保険料を補助する在宅育児手当が設けられた（牧 2020）。同時期には、保育所の増設と保育所の不足を補うために保育ママなどの在宅保育サービスが広がっていく。

職場の男女平等に関しては、法律を制定し、罰則を設けることで強制的に実現を図ったこと、企業と労働組合との交渉を利用したことがフランスの特徴である。具体的には、「男性と女性の賃金平等に関する1972年12月22日法」において男女の同一価値労働同一賃金が規定される（水野 2019）と、「1983年7月13日法」（通称：ルーディ（Roudy）法）で、雇用・訓練及び昇進の面で男女の平等を促進した（Jaussaud・Amann 2020）。1998年の第1次オブリ法において、35時間労働制の導入が企業・事業所別協定締結によって行われると、「2001年5月9日法」（通称：ジェニッソン（Génisson）法）では、使用者に対し、毎年、女性と男性の間の労働条件について比較した報告書の作成と、その報告書に基づいて、男女

³ 1968年の女子の労働力率に占める既婚女性の割合は、ブルーカラー労働者を夫に持つ女性で28.9%であるのに対して、ホワイトカラー労働者の妻は43.6%、中流管理職の妻で45.5%であり、その割合は、82年にはそれぞれ57.3%、67.5%、79.8%にまで上昇している（牧 2020）。

⁴ 子どもの家に来て保育を行う人。詳細は、「ウー両立・子育て支援関連施策（ア）保育支援」で後述。

平等を実現するための目標や対策について、使用者から団体交渉を行うことを義務付けた（水野 2019）。そして、2006 年には、男女の職業上の平等に関する団体交渉の明確な指針を定め（2006 年 3 月 23 日法）（内閣府 2015）、2018 年には、男女間の平等に関する五つの指標に基づいて企業の男女間の平等の現状を点数化し、十分な効果をあげていない企業に対して罰金を設けた（2018 年 9 月 5 日法）（Jaussaud・Amann 2020）。また、2008 年には憲法を改正し、政治分野について規定していたパリテ⁵に関する条項が「選挙による任務及び職務並びに職業的及び社会的な要職に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される」と改められ、企業の役員の割合にも男女クォータ制の導入が可能となった（内閣府 2015）。

このようにフランスでは、1960 年代から 1970 年代の女性の社会進出をきっかけに、育児・保育支援を充実させ、同時に職場の男女平等に関する制度を整備することで、女性が働き続けやすい環境になったと考えられる。以降、フランスの女性の就業継続を可能にしている制度を紹介する。

イ 現行育児休業制度概要

（ア）出産休暇制度

フランスの出産休暇は、子どもの人数に応じて日数が異なる。1 人目と 2 人目は総計 16 週であるが、3 人目以上になると、26 週と手厚くなる。取得時期に関しても、自らの請求および妊娠に携わる医療関係者の同意を条件に、産前休業を短縮し、その分、産後休業を繰り下げる等、柔軟性を持たせることができる（神尾 2007）。2006 年には旧労働法を改正し、妊娠による差別を明確に禁止するとともに、出産休暇を取得した場合も同じ部門の同職位の同僚の平均と同じ昇給が保障されるとの規定も加えられ、仕事を続けやすい環境を整えている（水野 2019）。出産休暇中は、健康保険助成金庫から手当が支給される。また、男性は 3 日間の出生休暇の取得が義務付けられており、休暇期間中は健康保険助成金庫から欠勤保障手当が支給される（JETRO 2021a）。

⁵ 選挙民の構成や意思を限りなく忠実に反映できるような制度が望ましいとの考え方（「半代表制」論）。選挙民の構成を反映するには、例えば「30%」等の数値目標よりも、男女同数とすることが望ましいことから、フランスでは「パリテ（男女同数）」が実施された。

表 2-6 出産休暇

休業期間	<p>〈子どもが2人目までの場合〉 合計 16 週間（産前6 週間、産後 10 週間）</p> <p>〈子どもが3 人目以上の場合〉 合計 26 週間（産前8 週間、産後 18 週間）</p> <p>※双子、三つ子など多子出産の場合は期間が異なる。</p>
取得要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険の被保険者であること。 ・ 社会保険の加入期間が 10 か月以上あること。 ・ 休暇前の 3 か月間に 150 時間以上就業していること、あるいは、休暇前の 6 か月間に法定最低賃金である SMIC（時間当たり）の 1,015 倍以上の賃金に基づく保険料を納付していること。
給付の内容	<p>休暇前 3 か月間の月額賃金とほぼ同額を支給⁶。</p> <p>ただし、社会保険の年額上限額（2021 年€41,136）の 1/365 の 79%、€89.03 を日当の上限とする。</p>
その他の措置	<p>6 週間以上の早産による出産で、母親が出産休暇を延長する必要がある場合、出産休暇手当は増額される。</p>

（出典）JETRO, 2021a, 「フランスの労務知識 第 10 回 出産（または養子縁組）休暇・育児休暇」及び水野圭子, 2019, 「第 1 章 フランス」『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 9-33 を参考に作成。

（イ）育児休暇制度

フランスでは、子どもの誕生時点で、勤続 1 年を超えている場合、男女問わず、本人が望めば育児のための完全休暇、もしくは部分休暇を使用者に申請することができる。申請を受けた使用者はこれを拒否することができない。適用期間は子どもが 3 歳の誕生日を迎えるまで、いつでも取得を開始できるが、最初の申請は最長 1 年間までで、2 回更新が可能である。取得にあたり、従業員は使用者に育児休暇の開始日、期間を通知しなければならない。部分休暇の場合、労働時間で労使双方の合意が得られない場合は、使用者の決定に従わなければならない（JETRO 2021a）。なお、育児休暇中は後述する育児分担当手当が支給される。

⁶ 3 か月の給与額を 91.25（365 日 ÷ 12 か月 × 3 か月）で割った額を一日分として支給する。

表 2-7 育児休暇

休業期間	出産休暇の終了後、子どもが3歳の誕生日を迎えるまで (いつでも開始可能) 完全休暇または部分休暇(部分休暇の場合は、週の労働時間が最低16時間を超えること)で取得する。
取得要件	子どもの誕生時点で、勤続一年を超えていること。

(出典) JETRO, 2021a, 「フランスの労務知識 第10回 出産(または養子縁組)休暇・育児休暇」及び Service-Public.fr, 2021a, “Congés dans la fonction publique,” (Retrieved September 8, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>) を参考に作成。

(ウ) 父親休暇

父親は、3日間の出生休暇の他に、父親休暇として、子の生誕後4か月以内に連続して最長11日間(多胎出産の場合、最長18日間)の休暇を取ることが認められていた(経済産業省 2017)。父親休暇の取得後に復職する場合、以前の職あるいは賃金の等しい同様の職に復職することができるとしている(水野 2012)。

さらに、2021年7月からは、11日間から14日延ばして、合計で25日間の父親休暇を子の出生後6か月以内に取得することができるようになった。25日間のうち4日間は取得が義務付けられている(JETRO 2021a)。

表 2-8 父親休暇

期間	母親の出産休暇の際に取得可能な3日間の出生休暇とは別に、父親休暇を最長25日間(多胎出産の場合、32日間)取得可能。 25日間(32日間)の休暇のうち、最低4日間は取得が義務化されている(出生休暇の3日間と合わせて連続で7日間とる)。義務付けられている7日間以外は、二つの期間に分けて取ることも可能。
取得要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険の加入期間が10か月以上あること。 ・ 休暇前の3か月間に150時間以上就業していること。 ・ 子の出生後6か月以内に取得すること。
給付の内容	健康保険助成金庫から、欠勤保障手当が支給される。

(出典) JETRO, 2021a, 「フランスの労務知識 第10回 出産(または養子縁組)休暇・育児休暇」及び Service-Public.fr, 2021a, “Congés dans la fonction publique,” (Retrieved September 8, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>) を参考に作成。

(エ) 看護休暇制度

子の看護のための休暇としては以下の二つがある。

表 2-9 看護休暇制度（子どもの病気等のための休暇）

期間	1年につき最長3日 子どもが1歳未満の場合又は16歳未満の子どもが3人以上いる場合は1年につき最長5日
取得要件	扶養する16歳未満の子どもが、診断書で証明される疾病または事故により看護が必要な状況にあること。
給付の内容	無給

(出典) 表 2-9 及び表 2-10 は、水野圭子, 2018a, 「第 2 章 フランス」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 37-82 を参考に作成。

表 2-10 親付き添い休暇

期間	最長3年間（デクレ ⁷ で定めた期間） 1年間で最長310労働日の間（分割はできない） 延長する場合には、6か月ごとに医師の証明書の提出が必要であり、その証明書には付き添いを必要とする期間が明記される。
取得要件	家族給付の受給要件を満たす子どもが、疾病、身体障がい、事故による重傷によって付き添い・看護を必要とすること。
給付の内容	親付き添い給付が年間で最長310労働日の間支給される。

ウ 両立・子育て支援関連施策

(ア) 保育支援

フランスでは、1970年代に女性の社会進出が急速に進むと、まず保育所の定員増が進められた（牧 2008）。しかし、石油危機に続く不況や失業問題、自治体の財政難と保育所整備の負担があり、保育所の増設は難航した。これらを解決するために、母親自身がケアするか、設備投資のいらない保育ママやナニーといった在宅保育サービスを増やす方針がとられた。パリ市は独自に、ナニーの利用に対して補助を行っている。保育ママは主に幼稚園⁸入園前の3歳までの子どもを対象としているが、6歳までの保育が可能である（牧 2020）。現在は、表 2-11 に示すような様々な保育方法の中から、親は自分たちの保育方針や収入、勤務時間などの条件に合う保育方法を選ぶのが主流となっている（牧 2008）。

⁷ フランスの政令

⁸ フランスでは、幼稚園は3歳以上の子どもを対象とした義務教育として位置付けられており、授業などは無償で受けることができる。個人で使用する文具等は原則有償とされているが、文具や教材も市町村により無償提供されていることが多い。給食についても、希望する家庭に対して、市町村により有料（所得等に応じた料金）で提供されている（小島 2015）。幼稚園や小学校では、教育プログラムに準じた授業を受け、終わった後も多様な学校周辺活動（放課後活動）を有料（所得等に応じた料金、一部のサービスは無料）で利用できる（小林 2012）。

表 2-11 主な保育サービス

形態	保育サービス	概要
施設保育	集団保育所	公立、アソシアシオン（NPO）立のほか、企業立がある。保育時間は園によるが、多くが8時～18時か18時半まで。企業立は独自の高額な料金設定のことが多い。
	一時託児所／複合保育施設	主に公立、アソシアシオン立がある。一時託児所は週に2～3日や半日など、フルタイムではない保育施設。親の就労要件はなく、専業主婦も子どもを預けられる。幼稚園入園に向けて集団生活に慣らすために利用されることが多い。保育所が定員の一部を一時託児所として保育する「複合保育施設」が増えている。
在宅保育	保育ママ	行政の認定を受けた人が、保育ママの自宅で4人までの子どもを保育する制度。99%が女性。実際に受け入れる人数は2～3人が多い。親が使用者として保育ママと雇用契約を結んで保育を始める。母子保健センター（PMI）による保育環境の視察や指導があるほか、認定を得ると保育開始前に60時間、開始後に60時間の研修がある。認定は5年間有効。保育ママを利用する親は、使用者としての社会保険料を全額補助してもらえるほか、収入に応じた保育料補助がある。
	ナニー (ヌリス、ヌヌ、)	親がナニーを雇用し、ナニーは子どもの家に来て保育をする。保育ママと違い、行政による保育の質の指導監督はない。社会保険料の半額を国が負担し、保育料の補助もある。保育料を抑えるため、二家族で1人のナニーをシェアすることが多い。
折衷型	家庭的保育所	在宅保育と施設保育の折衷型。保育ママたちは、自治体やアソシアシオンが運営する家庭的保育所に雇用される。普段は保育ママ宅で受け入れ、週に1～2回、保育ママが子どもを連れて家庭的保育所にやってくる。家庭的保育所には、通常の保育所同様の施設があり、園長や嘱託医師・カウンセラーなどの職員がいる。数が少なくあまり知られていない。

※表 2-11 以外にも数は少ないが子どもの親によって運営される親保育所などがある。

(出典) 牧陽子, 2020, 『MINERVA 社会福祉叢書 フランスの在宅保育政策—女性の就労と移民ケア労働者』ミネルヴァ書房を参考に作成。

(イ) 家族を対象とする諸手当

フランスは早い段階から「家族」という私的領域に国家が介入することに対して、国民の高い理解があった。保育施設等の整備などは国が対応すべき公的な問題であるという認識が国民の間で広く浸透しており、国による家族政策が1930年代から進められてきた（経済産業省 2017）。

フランスの家族政策を支える制度の一つとして、家族給付制度がある。出産や育児期間中に発生する様々な費用を家族の状況及び収入に応じて支援する。具体的には、乳幼児受入手当（出産手当、基礎手当、育児分担手当、保育方法自由選択補足手当の総称）、家族手当、家族補足手当など、20種類以上の手当がある（経済産業省 2017）。手当を受給するための「扶養」の考え方は、実際かつ永続的に経済的に扶養（衣食住）し、情緒的・教育的責任を自ら引き受けていることであり、親子関係は必要とされていない（婚内子、婚外子、養子、里子、きょうだい、甥姪等）。また、家族給付の対象とする「家族」とは、法的親子関係にとらわれない⁹（神尾 2007）。

a 乳幼児受入手当

3歳未満の乳幼児を扶養する世帯に対する給付制度は、特に女性の家庭（育児）と仕事の両立を支援するために、1980年代以降、徐々に制度の拡充が図られてきた。乳幼児受入手当は、第1子より支給され、出産時及び乳幼児の育児のために就業活動を中断又は低減する場合の所得支援や保育費用を補助するものである。出産手当、基礎手当、育児分担手当、保育方法自由選択補足手当の四つの手当から構成され、所得及び就業状況に応じて子どもが3歳になるまでの所得が補償される仕組みとなっている¹⁰。なお、2015年1月以降に誕生した子どもの保護者に適用される育児分担手当は、父親の育児休暇取得を促進するため、一方の親が継続して受給できる期間を定めたことが特徴である（経済産業省 2017）。

休暇と手当の対象期間は以下のとおりである。

⁹ フランスには、1999年に制定された民事連帯契約制度「PACS (Pacte Civil de Solidarité)」という事実婚制度がある。契約を締結する場合は必要書類を揃えて公証人に依頼、または本人たちが市役所にて手続きを行い、解消したい場合はどちらかが申し立てることで完了し、煩雑な条件や手続きがない。契約を締結することで、家族手当の受給や社会保険の適用を受けられるなどの恩恵がある（CLAIR Paris 2020）。

¹⁰ 保育方法自由選択補足手当については、6歳まで対象。

表 2-12 出産手当／養子受け入れ手当

給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中に一回以上出生前健康診断が行われること。 ・下記の収入要件を満たしていること（2021年の給付は2019年の年収を基準とする）。 		
	子どもの人数	カップルで収入源が一つ	カップルで収入源が二つ あるいはひとり親
	1人	€32,455 未満	€42,892 未満
	2人	€38,946 未満	€49,383 未満
	3人	€46,735 未満	€57,172 未満
	※4人目からは、一律で1人につき€7,789が加算される。		
給付の内容	子ども1人につき、 €948.28（出産手当） €1,896.57（養子手当） ※給付が受けられるのは子ども1人につき一回のみ。		
備考	養子の場合は、前述の給付要件に加えて、児童福祉サービスや養子縁組を許可されたフランスの団体等を通じて養子を家に迎え入れていることを条件に給付を受けることができる。		

(出典) 表 2-12～表 2-17 は、経済産業省, 2017, 「平成 27 年度産業経済研究委託事業 雇用システム改革及び少子化対策に関する海外調査報告書」、水野圭子, 2018a, 「第 2 章 フランス」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 37-82 及び Service-Public.fr, 2021b, “Allocations destinées aux familles,” (Retrieved July 1, 2021, <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/N156>) を参考に作成。

表 2-13 基礎手当

給付期間	子どもが生まれた翌月の1日から子どもが3歳になるまで（3年間）		
給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3歳未満の子どもを扶養していること。 ・ 下記の収入要件を満たしていること（2021年の給付は2019年の年収を基準とする）。 		
	カップルで収入源が一つ		
	子どもの人数	収入要件1	収入要件2
	1人	€27,165 未満	€27,165～€32,455 未満
	2人	€32,598 未満	€32,598～€38,946 未満
	3人	€39,118 未満	€39,118～€46,735 未満
給付要件	カップルで収入源が二つあるいはひとり親		
	子どもの人数	収入要件1	収入要件2
	1人	€35,900 未満	€35,900～€42,892 未満
	2人	€41,333 未満	€41,333～€49,383 未満
	3人	€47,853 未満	€47,853～€57,172 未満
	<p>※4人目からは、一律で1人につき€7,789が上限額に加算される。</p> <p>※1人当たり、賃金や労災保険などを合わせて年間で€5,511以上を受け取っている場合、二つの収入があるとみなされる。</p>		
給付の内容	<p>収入要件1：€171.91（月額）</p> <p>収入要件2：€85.95（月額）</p> <p>※多胎児の場合は別途増額される。</p>		
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 養子の場合は、前述の給付要件を満たし、養子受け入れ手当の手続きをしていれば、追加の手続きなく給付を受けることができる。 養子を家に迎え入れた翌月の一日から子どもが20歳になるまでのうち3年間給付される。 ・ 後述する家族補足手当と併用して受給することはできない。 		

表 2-14 育児分担当

給付期間	<p>〈子どもが1人の場合〉 育児休暇取得開始から子どもが1歳の誕生日まで (ひとり親の場合を除き、一方の親が継続して受給できる期間は6か月)</p> <p>〈子どもが2人以上の場合〉 最年少の子が3歳になるまで (ひとり親の場合を除き、一方の親が継続して受給できる期間は2年間)</p> <p>※出産休暇の期間に応じて、育児分担当の給付期間は短縮される。</p>
給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・2015年1月以降に誕生した子どもを扶養していること。 ・育児休暇を取得して労働を中断しているか、労働時間の短縮を行っていること。 ・過去2年間で、老齢年金保険の保険料を8期以上納めていること。 <p>※子どもが2人の場合は過去4年間、子どもが3人以上の場合は過去5年間。</p>
給付の内容	<p>完全休暇 €398.80 (月額)</p> <p>50%以下 €257.80 (月額)</p> <p>50~80% €148.71 (月額)</p>
備考	<p>※以下に定める条件を満たす場合は、育児分担当を延長することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少なくとも2人以上の子どもを扶養していること。 ・保育所またはその他の子どもの保育手段が見つからないこと。 ・家族補足手当の給付要件の収入上限を下回っていること。

※上記の他に、少なくとも3人以上の子どもを扶養しており、就労を完全に中断している人を対象に、育児休暇を短縮することで、育児分担当を増額することも可能である(通常の育児分担当と増額の育児分担当のどちらかを選択する。)(水野 2018b)。

表 2-15 保育方法自由選択補足手当

○ナニーや保育ママの場合

給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6 歳未満の子どもを扶養し、ナニーや保育ママを利用していること。 ・ 保護者などの家で子どもを保育していること。 ・ 親が働いていること。 			
	カップル			
	子どもの人数	収入要件 1	収入要件 2	収入要件 3
	1 人	€21, 277 以下	€21, 278～€47, 283	€47, 283 以上
	2 人	€24, 297 以下	€24, 298～€53, 995	€53, 995 以上
	3 人	€27, 317 以下	€27, 318～€60, 707	€60, 707 以上
	4 人	€30, 337 以下	€30, 338～€67, 419	€67, 419 以上
	ひとり親			
	子どもの人数	収入要件 1	収入要件 2	収入要件 3
	1 人	€29, 788 以下	€29, 789～€66, 196	€66, 196 以上
2 人	€34, 016 以下	€34, 017～€75, 593	€75, 593 以上	
3 人	€38, 244 以下	€38, 245～€84, 990	€84, 990 以上	
4 人	€42, 472 以下	€42, 473～€94, 387	€94, 387 以上	
給付の内容	収入要件と子どもの年齢、家族形態によってひと月に受け取ることができる上限額が細かく決められている。			
	カップル			
	子どもの年齢	収入要件 1	収入要件 2	収入要件 3
	3 歳未満	€470. 70	€296. 81	€178. 06
	3 歳から 6 歳	€235. 35	€148. 42	€89. 03
	ひとり親			
	子どもの年齢	収入要件 1	収入要件 2	収入要件 3
	3 歳未満	€611. 90	€385. 85	€231. 48
	3 歳から 6 歳	€305. 95	€192. 95	€115. 74
	※最低 15%の自己負担がある。			
備考	保護者が夜間や休日に働いている場合は上限額が増額される。			

○小規模保育所などの場合

給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6歳未満の子どもを扶養し、一時間当たり€10を超えない保育所に子どもを預けていること。 ・ 少なくとも月に16時間以上利用していること。 ・ 親が働いていること。 <p>収入要件はナニーや保育ママの場合と同じ。</p>																								
給付の内容	<p>収入要件と子どもの年齢、家族形態によってひと月に受け取ることができる上限額が細かく決められている。</p> <p>カップル</p> <table border="1" data-bbox="448 763 1281 916"> <thead> <tr> <th>子どもの年齢</th> <th>収入要件1</th> <th>収入要件2</th> <th>収入要件3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3歳未満</td> <td>€860.70</td> <td>€741.95</td> <td>€623.25</td> </tr> <tr> <td>3歳から6歳</td> <td>€430.35</td> <td>€370.98</td> <td>€311.63</td> </tr> </tbody> </table> <p>ひとり親</p> <table border="1" data-bbox="448 1010 1281 1167"> <thead> <tr> <th>子どもの年齢</th> <th>収入要件1</th> <th>収入要件2</th> <th>収入要件3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3歳未満</td> <td>€1,118.91</td> <td>€964.54</td> <td>€810.22</td> </tr> <tr> <td>3歳から6歳</td> <td>€559.45</td> <td>€482.27</td> <td>€405.11</td> </tr> </tbody> </table> <p>※最低15%の自己負担がある。</p>	子どもの年齢	収入要件1	収入要件2	収入要件3	3歳未満	€860.70	€741.95	€623.25	3歳から6歳	€430.35	€370.98	€311.63	子どもの年齢	収入要件1	収入要件2	収入要件3	3歳未満	€1,118.91	€964.54	€810.22	3歳から6歳	€559.45	€482.27	€405.11
子どもの年齢	収入要件1	収入要件2	収入要件3																						
3歳未満	€860.70	€741.95	€623.25																						
3歳から6歳	€430.35	€370.98	€311.63																						
子どもの年齢	収入要件1	収入要件2	収入要件3																						
3歳未満	€1,118.91	€964.54	€810.22																						
3歳から6歳	€559.45	€482.27	€405.11																						
備考	<p>保護者が夜間や休日に働いている場合は上限額が増額される。</p>																								

b 多子出産支援

フランスでは、多子出産を奨励するため、2人以上の子どもを扶養する世帯に対して追加の支援を行っている。20歳未満の子どもを2人以上扶養する世帯を対象に毎月支給される家族手当と3歳から21歳未満の子どもを3人以上扶養し、一定の所得に満たない世帯を対象に毎月支給される家族補足手当がある。

表2-16 家族手当

給付要件	・20歳未満の子どもを少なくとも2人以上扶養していること。			
	子どもの人数	収入要件1	収入要件2	収入要件3
	2人	€69,933 以下	€69,934～€93,212	€93,212 以上
	3人	€75,760 以下	€75,761～€99,039	€99,039 以上
4人	€81,587 以下	€81,588～€104,866	€104,866 以上	
給付の内容	収入要件と子どもの人数によってひと月に受け取ることができる金額が細かく決められている。			
	子どもの人数	収入要件1	収入要件2	収入要件3
	2人	€132.08	€66.04	€33.02
	3人	€301.30	€150.65	€75.33
4人	€470.53	€235.27	€117.63	
備考	上記の金額に加えて、14歳以上の子どもを扶養している世帯には下記の金額が増額される（子どもの人数が2人の場合は、2番目の子どもが14歳以上の場合のみ）。 収入要件1：€66.04 収入要件2：€33.02 収入要件3：€16.51			
備考	子どもを3人以上扶養している家庭が、子どもが20歳になったことにより、3人以上子どもを扶養している家族手当の要件から外れると、給付額が大幅に減ってしまうことになる。そこで、家庭への影響を緩やかにするため、引き続き20歳以上の子どもを継続して扶養していること、€952.74より多い収入を得ていないことなどを条件に、子どもが21歳になる前月まで一定の額を給付する固定手当がある。			

表 2-17 家族補足手当

給付要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3 歳以上 21 歳未満の子どもを、少なくとも 3 人以上扶養していること。 ・ 下記の収入要件を満たしていること（2021 年の給付は 2019 年の年収を基準とする）。 		
	カップルで収入源が一つ		
	子どもの人数	収入要件 1	収入要件 2
	3 人	€19,562 以下	€19,563～€39,118
	4 人	€22,822 以下	€22,823～€45,638
	カップルで収入源が二つあるいはひとり親		
子どもの人数	収入要件 1	収入要件 2	
3 人	€23,930 以下	€23,931～€47,853	
4 人	€27,189 以下	€27,190～€54,373	
※5 人目からは、一律で 1 人につき €6,520 が上限額に加算される。			
給付の内容	収入要件 1 : €257.88 (月額) 収入要件 2 : €171.91 (月額)		
備考	前述した基礎手当と併用して受給することはできない。		

c 新学年手当

一定の所得以下で、6～18 歳までの子どもを扶養する世帯を対象に、新学年の学用品購入費用を補填するために新学年開始時に支給される手当。子どもの年齢に応じて給付額が異なる（経済産業省 2017）。

d 住宅手当

民間の賃貸住宅に住む世帯の住宅費の一部を支援する手当。40 歳未満で最低 5 年間結婚しているカップルなどの条件を満たすと、扶養家族の人数や居住地、家賃、世帯所得をもとに算出された額が支給される（経済産業省 2017）。

(ウ) 家庭内雇用支援

フランスでは中流以上の暮らしが可能な家庭の場合、家事を代行する人を雇い、家事負担の軽減につなげていることもある。家庭が使用者となるので、申告し社会保険料を納める必要があるが、サービス利用一般小切手 (CESU) という、申告すれば支払った給与、社会保険料などの額の半分が所得税から減額されて戻ってくる制度があるため、実質半額は国の補助をもらえる形になる（牧 2008）。掃除や食事の準備などの家事全般やガーデニング、介

護、子どもの学習支援等幅広く利用でき、CESU 関連の諸手続きはオンラインで簡単に行うことができる (Urssaf 2017)。

エ 不妊治療への支援

フランスでは、生命倫理法や公衆衛生法典によって、生殖補助医療を受けるための要件が定められている (野村総合研究所 2021)。異性カップルのほか、2021 年 8 月の法改正により女性同士のカップル、未婚の女性も対象となり、結婚しているかどうかや、性的指向により差別しない制度となっている。出産適齢期であること、生殖補助医療を受けることに同意していることなどが要件である。このような一定の条件の下で、43 歳未満の女性であること、健康保険基金の事前承認を受けていることの二つの条件を満たすことにより、社会保険の適用を受けることができる。医療関係者との複数回の面談後、治療を開始することができ、人工授精 (1～6 回)、体外受精 (1～4 回) までの費用が 100% 補償される (Service-Public.fr 2021c)。

オ 週 35 時間労働制

社会党内閣により 1998 年に法定労働時間を週 35 時間とする週 35 時間労働法が成立し、2002 年には、すべての企業に 35 時間労働法が適用された。この法律の導入により、組織における労働時間の短縮と労働時間の柔軟化が進み、労働時間の年間管理化 (週 35 時間が適用対象外である管理職に対し、年間勤務日数の契約を求めた) と短時間勤務が大きく促進された (西村 2016)。勤務時間を 35 時間とするための時短の方法としては、「一定期間内の休日の増加」(2 週に 1 日を休暇とする勤務や週 1 日を半日とする勤務、1 週間に 1 日を休暇とする勤務) のほか、「一日の労働時間の短縮」などがあげられる。2001 年 5 月にフランス雇用連帯省が発表した「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果によると、12 歳以下の子どもを持つ親の半分近くが、時短により子どもと過ごす時間が増え (林・遠藤 2002)、32%の男性、38%の女性が、時短後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったと回答している。また、週 35 時間制によって、働く男性が家事や育児に参加する時間が増加したといわれている。フランスにおいては、小学校の送り迎えが義務付けられているが、週 35 時間制以前は、小学校終了の午後 4 時台に子どもを迎えに行くことはフルタイムの男性には不可能であったが、週 35 時間制の導入により、男性が送り迎えを行うことが可能となるなど、家事の分担が進んだといわれている (水野 2018a)。

なお、フランスでは、企業協約・協定、事業所協約・協定により、あるいは部門別協定によって年間時間外労働の上限規制があり、法定労働時間を超えた場合は、割増賃金の支払いが義務付けられている。割増賃金率は、協定・協約によって 10%以上で定めることができ¹¹、さらに法定労働時間を一定以上超えた場合には、代償休息が義務付けられている。この代償休息は、半日あるいは一日単位での休暇として消化されている (水野 2018a)。

¹¹協定・協約を欠く場合、年間時間外労働の上限は 220 時間であり、割増賃金率は超過時間に応じて 25%、50%となる。

実際の時短は休日や有給休暇の増加で行われることが多いことから、ホワイトカラー層では、金曜日の「アポなし、会議なし」が定着しつつあるとも言われている。生活面においても、週休（3連休）を利用した短期旅行の増加やショッピングに費やせる時間が増大し（特に、当時、フランスでは日曜・祭日は原則として買い物が困難であったため一層効果が大きかった）、家族との時間の増加や生活のゆとりを生み出したと考えられる（林・遠藤 2002）。

このように、週 35 時間労働制は働き方の多様化と柔軟化をもたらし、フランス企業で働く労働者たちの家庭と仕事の両立をサポートしている（西村 2016）。

カ 職場における男女平等に関する制度

男女の職業的平等の実現のため、使用者に対していくつかの原則が示されている。採用では、特定の仕事を除いて、性別や家族の状況に言及して採用することは禁止されているほか、性別、結婚状況、妊娠など選考基準を設けて採用を拒否することも禁止されている。賃金については、同じ仕事、同じ価値の仕事に対して男女に同一賃金を支払うことや、訓練、昇進、異動、休暇、懲戒処分または解雇といった面で性別による差別をしてはならないなどと定められている（Travail-emploi. gov. fr 2021）。

加えて、従業員が 11 人以上の会社には従業員代表機関である社会経済委員会を設置することが義務付けられている¹²。会社の規模に応じた人数の委員が選挙によって選出され、会社の労働条件に関することなどを使用者とともに話し合う。委員の任期は最長 4 年であり、この委員会で男女平等に関することも話し合われる（Service-Public. fr 2021d）。

法律で禁止されている差別的な理由で雇用の拒否、制裁、解雇などをした場合や同一価値労働同一賃金を保障する義務を尊重しない場合には、使用者に対して刑事罰、民事罰の両方が科せられる可能性がある（Travail-emploi. gov. fr 2021）。

近年の動きとしては、2018 年 9 月 5 日法によって、従業員数 250 人以上の企業では、賃金や昇進・昇給など 5 項目（従業員数 50 人以上 250 人未満の企業では 4 項目、50 人未満の企業は対象外）の指標から算出された「男女平等指数」を公表することが義務付けられたことがある。

男女平等指数は①賃金格差（40 点）、②昇給した者の男女比率（20 点）、③昇進の男女比率（15 点）、④出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無（15 点）、⑤報酬上位 10 位に占める女性の割合（10 点）の 5 項目の 100 点満点で点数化される。全体で 75 点未満の企業は、3 年以内に是正措置を講じなければならない。是正できなければ、現金給与総額の最大 1 % に相当する制裁金を科される可能性がある（独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2019）。

¹² フランスでは、2017 年の労働法改革で 2020 年 1 月 1 日までに企業委員会や衛生・安全・労働条件委員会の役割を社会経済委員会に集約すると決定された。

(2) キャリアアップするための取組

ア フランスにおけるキャリア形成

フランスでは学歴と職種や賃金が密接にリンクする学歴重視の社会となっており、教育水準がキャリア形成と賃金・労働条件に及ぼす影響が非常に大きい（経済産業省 2017）。フランスの教育制度は前期中等教育（日本でいう中学校教育）が修了した時点で、多くがリセまたは職業リセと呼ばれる後期中等教育に進む。リセ及び職業リセには入学試験はないが、卒業時にバカロレア（中等教育修了と高等教育入学資格を併せて認定する国家資格）を取得する（文部科学省 2019）。その後、リセを卒業した者は、大半が一般的な大学か、エリートが集まるグランゼコール（専門大学院）に進学する。一般的な大学は、バカロレア資格を取得すれば、原則的に、自分の希望する大学に進学できるが、大学1、2年の段階で選抜が行われ、2割近くの学生が退学する。大学卒業後は、修士やドクターコースに進む学生が多い。一方、グランゼコールは徹底的な選抜を勝ち抜いたもののみが入学でき、就職時やその後のキャリアにおいては、グランゼコールの卒業生が圧倒的に有利である（鈴木 2018）。理系分野（工業系、数学、物理学、科学技術系）の資格が重宝される傾向があり、文系の修士の学位を持つ学生よりも、選抜的な数学の試験を通過した大学2年修了で取得できる資格を持つ学生のほうが労働市場で優位になることが珍しくない（藤本 2017）。また、前期中等教育修了後の16～25歳までの若年者を対象とし、教育機関における職業教育と企業における実践的な職業訓練を組み合わせを行い、職業資格の取得を目指す見習い訓練制度もある。同制度では、CAP¹³やBEP¹⁴のほか、BTS（上級技術者免状）や職業バカロレアのような職業資格の取得も可能である。また、見習い訓練生（apprenti）として、フランス政府認定の専門学校である見習い訓練センター（centre de formation d'apprentis : CFA）で、訓練契約に定められた教育が提供されると同時に、（一定額の賃金を得て）企業で専門的な実践活動に基づく職業訓練を受けることができる（経済産業省 2017）。就職後は、転職を繰り返すことでキャリアアップをすることが一般的である。

イ 職業教育訓練

フランスでは、2013年6月に成立した雇用安定化法により、職業訓練の権利を管理する職業訓練個人口座制度（CPF）が導入された（経済産業省 2017）。職業訓練個人口座とは、16歳以上の国民すべてを対象とする職業人生を通じた労働者のキャリア形成を目的とするものであり、職業訓練権利を管理する個人口座である。口座には、職業訓練の費用¹⁵を1年間当たり500ユーロ、最大5,000ユーロまで蓄積できることとなっており、職業訓練の費用を給与から差し引くことは禁止されている（JETRO 2021b）。労働者は在職中・求職中を問わ

¹³ 調理や製菓、工芸品など職人業に関する職が対象となる資格。

¹⁴ 経理や秘書などの事務職が対象となる資格。

¹⁵ 職業訓練個人口座は開始当初積み立てることができる権利の単位を時間数としていたが、2019年から民間従業員等を対象に単位をユーロ（金額）に移行した（公務員は時間数のままである。）（リクルートワークス研究所 2019）。

ず、公式ウェブサイト上で個人的に口座を管理し、対象となる職業訓練について検索できるほか、就業時間外の職業訓練受講には使用者の了解を得る必要がないなど、労働者が利用しやすい制度になっている（経済産業省 2017）。2018 年の CPF 利用率は男女で概ね同じくらいであるが、職階が高い人ほど利用率が高い（Balmat et Corraza 2020）。他にも、雇用労働者の雇用維持・昇進及び能力向上を目的として、使用者が訓練計画を策定し、職業訓練を受ける職業訓練計画（能力向上プラン）、使用者の意向に関係なくすべての労働者に自ら選択する職業訓練を受けるための休暇取得を認める職業訓練個人休暇がある（経済産業省 2017）。

ウ 女性管理職・女性役員の割合

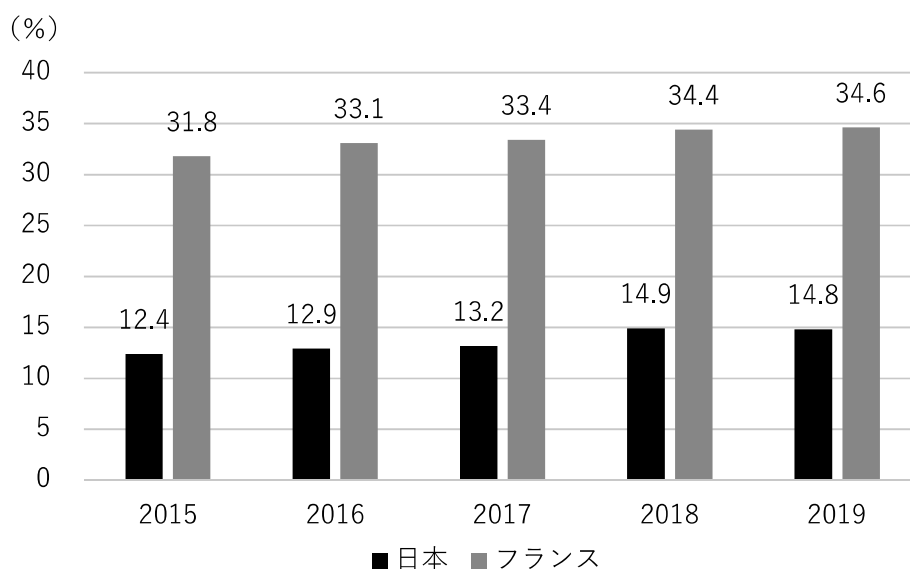
図 2-18、図 2-19 に示すとおり、フランスの女性管理職の割合は、30%台前半、フランスの女性役員比率の割合は 30%台後半から 40%台と日本と比べると高い割合で推移している。

フランスでは、まず、政治分野においてパリテ¹⁶（男女同数、同等）の導入が行われたが、2008 年の憲法改正により、基本原理として、「選挙による任務及び職務並びに職業的及び社会的な要職に対する女性及び男性の平等な参画は、法律により促進される」と規定されることとなり、経済分野においてもパリテを強制するポジティブアクションの実施やクオータ制の導入が可能となった（内閣府 2015）。

ポジティブアクションが可能となった結果、2008 年における管理職に占める女性の割合は、民間と公務員の合計では、38.5%に達したが（山極 2014）、一方で、2008 年におけるフランスの女性役員比率は 9.3%で EU28 か国の平均 10.8%を下回っていた（大野 2020）。こうした状況を変えるため、2011 年には、上場企業及び 3 会計年度連続して、従業員 500 名以上で 5,000 万ユーロ以上の総売上高・資産の非上場企業、一部の国有企業等を対象とする、取締役の女性比率に係るクオータ制が導入された。上場企業の実業取締役会は、2014 年 1 月 1 日までに取締役の女性比率を 20%以上、2017 年までに 40%以上にすることとなり、また上記の非上場企業も、2017 年 1 月 1 日以降上場企業と同様に、取締役の女性比率を 40%以上にすることとなった。このジェンダー基準を満たさない役員の任命は無効となる。同法が制定された 2011 年末の時点では上場企業全体で女性比率は 22%となり、同法制定の影響もあったためか、2010 年末の比率（12%）と比較して、10 ポイントも上昇している（内閣府 2015）。

¹⁶ フランスでは、ヨーロッパ各国で導入が進められていた「クオータ制」が性による差別に当たるとして、1982 年に違憲判決を受けた。そこで、情報収集、分析、国レベル・国際レベルで女性の状況調査等を行う首相直下の委員会を立ち上げ、なぜ女性を登用するのか等の原理が議論された。その結果、1999 年の憲法改正によって、「パリテ (parité)」の条項が憲法にて定められ、選挙における男女平等政策の導入が可能となった（内閣府 2015）。

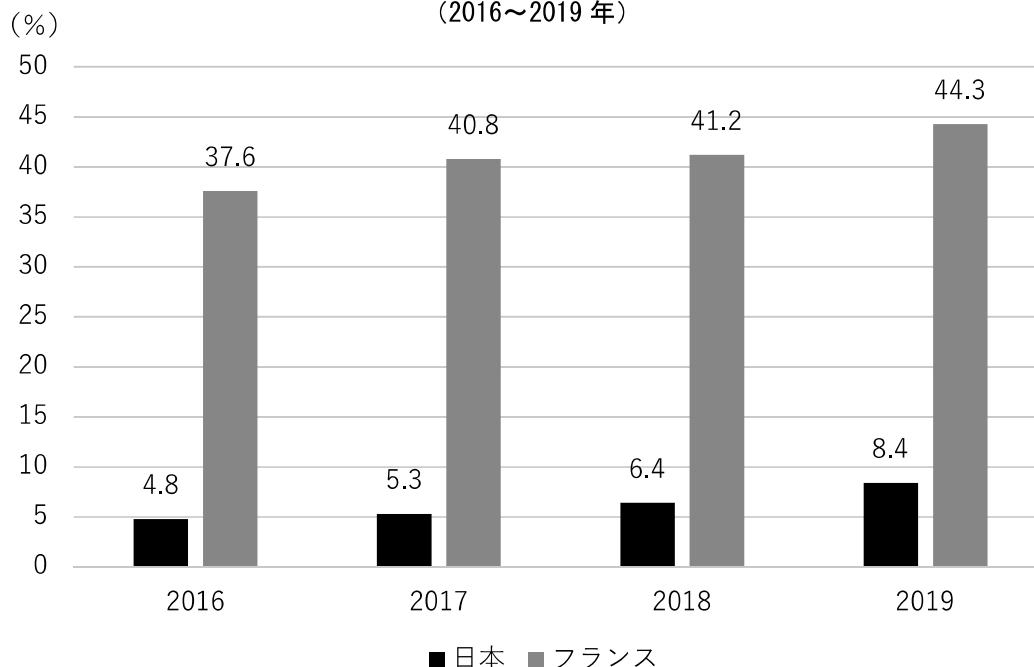
図2-18 管理的職業従事者※に占める女性の割合の推移（2015～2019年）



※総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

（出典）総務省統計局「労働力調査（長期時系列）」及び ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

図2-19 MSCI ACWI Index¹⁷構成企業（2,765社）における国別の女性役員比率の推移（2016～2019年）



（出典）MSCI「Women on boards: 2019 Progress Report」に基づきかなテラスが作成

¹⁷ 米 MSCI 社が算出・公表する、世界の株式を対象とした株価指数をいう。

2 企業等の取組

フランスでは、使用者と被雇用者の間で取り決められた協定に基づいて、賃金や労働時間、男女の職業上の平等、雇用など様々な労働環境の向上が目指される。実際に、1998年に第1次オブリ法によって週35時間労働制が取り入れられた際には、同時に、労働時間の柔軟化に関する協定が非常に多く交渉、締結され、労働時間の柔軟化に関する様々な制度が導入された（細川 2015）。フランスでは、年次有給休暇が年間で5週間と定められており、有給休暇の法定取得期間（5月1日から10月31日）に4週間を消化し、そのうち2週間は連続して取得させなければならない¹⁸（JETRO 2021c）、一定期間にまとまった休暇を取る働き方が一般的となっている。

また、2013年には、「労働生活の質（QWL：Quality of Working Life）と職業上の平等の向上」に関する業界間全国労使合意¹⁹が調印され、2017年には、テレワークで働くことが労働者の権利として位置付けられる（リクルートワークス研究所 2018b）など、各企業において、働きやすい環境づくりが進められている。本項では、女性が働きやすい環境整備に関するフランス企業の取組事例を紹介する。

（1）ロレアル（L'ORÉAL）の事例²⁰

1909年設立。フランス・パリに本社を置く世界最大の化粧品会社であり、従業員数は158か国78,600人、フランス国内では12,255人。32のブランドを世界130か国で展開している。

特別な休暇制度

出産後には、法定出産前後休暇（16週間）後に4週間の追加休暇を取得できる「Congé Schueller（シュエレル休暇）」という制度がある。「シュエレル」とは、創業者の名に由来する。休暇中の補償は100%L'ORÉAL が負担し、有給休暇と同様に、分割して使うことも可能である。また、子どもたちの学校が休みである水曜日に合わせて、12歳以下の子どもを持つ父親・母親が毎月最高で4回、水曜日を欠勤することが可能な「父親・母親水曜日休暇制度」もある。

企業託児所

2006年、L'ORÉALは社屋のあるパリ近郊クリシーに所在する他の企業と共同で複数企業共同の託児所を開設した。民間託児会社の「Babilou」と共同運営し、臨時の利用に備えて託児所のベッド数に余裕を持たせているのも特徴である。

¹⁸ フランスでは、20世紀に入ると、富裕層のみであった夏の長期休暇の慣習が、次第に中流階級の上層まで広がっていき、1936年の年休の法制化を契機に、長期休暇は労働者の労働条件の一部となった（鈴木 2012）。このような長期休暇によって、フランス人の生活は健康面からも精神面からも豊かになっていると考えられる。また、病欠期間を有給休暇にあてることは禁止されている（JETRO 2021c）。

¹⁹ 労使に何らかの義務を課すものではなく、業界ごとあるいは企業ごとの労使間交渉を通じて具体的措置の導入を目指すものではあるものの、「ワーク・ライフ・バランス」や「男女平等」の重要性にも明確に言及している。

²⁰ 以下を参照。リクルートワークス研究所、2018a、「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革（政策・事例）フランス編」。

児童センター「Filapi」、イントラネットサイト「Kids」

2011年には民間の児童センター「Filapi」と提携して、3～10歳の児童受け入れを委託している。「Filapi」は子どもを主体にした教育プログラム作りに定評があり、開園時間の柔軟さ、オフィスから目と鼻の先という立地条件などが評価されている。また、イントラネットサイト「Kids」には、L'ORÉAL社員が保育母・ベビーシッターなどについて情報交換できるプラットフォームがある。

(2) オランジュ (Orange) の事例²¹

フランスの主要な電気通信事業者の一つ。もともとは、国営の独占企業であったが、現在は民営化し2020年9月には、従業員は143,000人で、そのうち83,000人がフランスで働いている。過去には、民営化の影響等による過酷な労働環境ゆえに2008年～2009年に従業員が35人自殺する事件もあったが、その後の改革により、「雇用における男女の均等な機会と待遇に関するランキング」で一位を受賞するなど企業の組織改革分野での成功例とされている。

テレワーク環境の整備

Orangeでは、現在、「週2回は出社する」というルールのもと、7,000人が定期的にテレワークを行っており、また必要に応じてテレワークを行っている社員も5,000人に上る。テレワークでも快適に仕事ができるよう、テレワーク時に発生する手続きを一つのインターフェース上にまとめ、イントラネット上で申請や承認ができるようにし、誰がいつどこでテレワークを行っているかなどの情報を共有できるシステムを開発、構築した。加えて、テレワークの普及によって使わなくなったオフィスを閉鎖し、複数のオフィスを統合することでコストを削減し、その代わりに、テレワークをする社員に対して「テレワーク特別手当」として、年間100ユーロを還元した。一方で、自宅でテレワークをすることが難しい社員に対しても、自治体、Regus（企業向けのファシリティマネジメント会社）、CDC（預金供託金庫）と協力して「Stop&Work」というテレワーク向けのコワーキングスペースの提供を始めている。

そして、テレワークができるシステムを整えるだけでなく、テレワークで働く時に必要な「リモート・マネジメント」にも力をいれている。日ごろからテレワークを行う社員からアドバイスやレクチャーを受けることができる社員限定SNS「Plazza」の設置や管理職レベルでは、様々な業種から選ばれた30人のマネージャーがテレワーク推進チームを結成し、部下にテレワーカーを持つマネージャーの育成などに取り組んでいる。特徴的な取組は、主にマ

²¹ 以下を参照。Orange, 2021a, “Hello Women, la technique au féminin,” Orange Jobs, (Retrieved July 13, 2021, <https://orange.jobs/site/fr-stories/Hello-Women.htm>), Orange, 2021b, “Gender equality in technical roles: Orange commits,” (Retrieved July 13, 2021, <https://www.orange.com/en/newsroom/news/2021/gender-equality-technical-roles-orange-commits>), Orange, 2021c, “Appel à projets :Hello Women,” (Retrieved October 23, 2021, https://orange.jobs/media/fr-stories/UPL1774421392764165105_Brochure>Hello_women_13102020.pdf), リクルートワークス研究所, 2018a, 「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革（政策・事例）フランス編」及びリクルートワークス研究所, 2018b, 「Works Report2018—動き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク」.

ネージャーに対して行う、視覚・認識体験の研修がある。この研修では、直接対話して得られる情報と、イヤホンを通して得られる情報との間では、各個人の間で理解のレベルの違いがあることを学び、テレワーカーを含め関係者同士がより強い信頼関係を構築するには相互理解が必要であることを学ぶことができる。

「Hello Women」プログラム

技術やデジタルの専門分野における女性の活躍を進めるため2020年から開始され、「女の子や女子学生に技術職に関する意識啓発をする」「技術職に就く可能性のある女性をより多く見つけ出し、魅力を伝え採用する」「より多くの女性が技術職で学びなおせるようにする」「より多くの女性が技術分野で働き続けられるようにする」といった四つの観点から、このプロジェクトは進められている。具体的には、女子学生に向けた様々な技術職の情報の提供、転職活動中の女性を対象としたトレーニングコースの展開、ワーク・ライフ・バランス施策の実施など、様々な取組を行っている。今後は、フランス以外でもこの取組を進めていく予定である。

(3) SNCFの事例²²

フランスの国鉄。グループ全体を統括するSNCF、鉄道の運行を担当するSNCFモビリティ、鉄道インフラ運営のSNCFレゾーの3公社（EPIC）からなる。また、その傘下に都市輸送子会社ケオリスなどがある。世界120か国で事業を展開し、総従業員数は24万人を超える。性差別をなくすために、管理職向けの啓発ワークショップやセクハラに対するポスターキャンペーンなどを実施している。

男女平等のための独自のネットワーク「SNCF Mixite」を構築

SNCFグループ内の多様性を促進するため、「SNCF Mixite」という独自のネットワークがある。SNCF社員であれば性別にかかわらず会員になることができ、10,500人のメンバーのうち20%が男性である。会員はイベントに参加できるほか、メンタリングセッションを受けることもできる。SNCFの公式HPでは、社内で活躍する女性社員のインタビューや女性活躍に関連するニュースなどをみることができる。

²² 以下を参照。リクルートワークス研究所、2018a、「Works Report2018—フレキシブル・ワーク 欧米8カ国の働き方改革（政策・事例）フランス編」、リクルートワークス研究所、2018b、「Works Report2018—動き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク」、SNCF、2021a、「QUI SOMMES-NOUS ?」(Retrieved October 27, 2021, <https://www.sncfmixite.com/qui-sommes-nous/>)及び SNCF、2021b、「OFFRES & CONSEILS」(Retrieved October 27, 2021, <https://www.sncfmixite.com/offres-conseils/>).

■ 文献

- Balmat Cindy et loïse Corraza, 2020, “DARES résultats N° 009 Le compte personnel de formation en 2018—900 000 formations suivies par les salariés du secteur privé entre 2015 et 2018”, Dares, (Retrieved September 11, 2021, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_resultats_compte_personnel_formation_2018.pdf).
- CLAIR Paris, 2020, 「コロナ禍で振り返るパートナーシップ制度『PACS』」, Clair Paris Blog, 2020年12月10日, (2021年9月2日取得, <https://www.clairparis.org/ja/clair-paris-blog-jp/blog-2020-jp/1441-pacs>) .
- Coudin Élise, Sophie Maillard, SSP Lab, Insee et Maxime Tô, Institut des Politiques publiques, 2019, “Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?,” (Retrieved August 27, 2021, https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874#figure1_radio2).
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2019, 「企業における男女平等指数の公表と労働条件の男女間格差の是正」, (2021年9月11日取得, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/09/france_01.html).
- 藤本昌代, 2017, 「フランスの就業構造と高学歴のキャリア: 学歴インフレと不平等」『同志社社会学研究』21: 1-24, (2021年8月3日取得, <http://doi.org/10.14988/pa.2017.0000015532>) .
- 外務省, 2021, 「フランス共和国 (French Republic) 基礎データ」, 外務省ホームページ, (2021年8月3日取得, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/france/data.html>) .
- 林雅彦・遠藤希代子, 2002, 「特集 フランス 緊急報告—週 35 時間労働制がもたらした影響」『海外労働時報』日本労働研究機構, 321:60-73.
- 細川良, 2016, 「第2部 諸外国の法制度と実態 (各論) —EU、ドイツ、フランス、イギリス、韓国、アメリカ 第3章 フランス」『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』, (2021年1月5日取得, https://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/pdf/0715_03.pdf) .
- , 2015, 「現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約」『労働政策研究報告書』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 178.
- ILO, 2020a, “Labour force participation rate by sex and age -- ILO modelled estimates, July 2019 (%)—Annual,” (Retrieved October 27, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020b, “Employment by sex and weekly hours actually worked (thousands) - Annual,” (Retrieved November 4, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- , 2020c, “SDG indicator 5.5.2 - Female share of employment in managerial positions (%) - Annual,” (Retrieved November 21, 2020, <https://ilostat.ilo.org/data/>).
- IMF, 2020, “World Economic Outlook,” (Retrieved October 21, 2020, <https://www.imf.org/external/datamapper/profile/FRA>).
- 井上純園, 2014, 「フランスにおける女性労働力率カーブの考察」『現代女性とキャリア』6: 103-118, (2021年1月5日取得, <https://riwac.jp/admin/wp-content/uploads/2014/07/d99ad5af78dd67f1358655>)

- d79ba99705.pdf) .
- INSEE, 2020a, “Total population, on 1st January - France (including Mayotte since 2014),” (Retrieved October 22, 2020, <https://www.insee.fr/en/statistiques/serie/001641586>).
- , 2020b, “Emploi, chômage, revenus du travail Édition 2020,” (Retrieved January 5, 2021, https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4501614/ECRT2020_F4-2.xlsx).
- , 2019, “Demography report 2018 Fertility falls for four years,” Insee Première, 1730, (Retrieved July 20, 2021, <https://www.insee.fr/en/statistiques/4172984>).
- Jaussaud Jacques・Bruno Amann, 2020, 「第2章 女性と外国人の雇用・人材開発に関する日仏比較——ジェンダー・ダイバーシティと国籍ダイバーシティの視点からの分析」二神枝保編『雇用・人材開発の日欧比較——ダイバーシティ&インクルージョンの視点からの分析』中央経済社, 25-43.
- JETRO, 2021a, 「フランスの労務知識 第10回 出産（または養子縁組）休暇・育児休暇」, JETRO ホームページ, (2021年7月28日取得, https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail10_202106.pdf) .
- , 2021b, 「フランスの労務知識 第12回 職業訓練」, JETRO ホームページ, (2021年7月28日取得, https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail12_202106.pdf) .
- , 2021c, 「フランスの労務知識 第7回 有給休暇」, JETRO ホームページ, (2021年10月26日取得, https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail7_202106.pdf) .
- 神尾真知子, 2007, 「フランスの子育て支援——家族政策と選択の自由」『海外社会保障研究』160: 33-72.
- 経済産業省, 2017, 「平成27年度産業経済研究委託事業 雇用システム改革及び少子化対策に関する海外調査報告書」.
- 小林純子, 2012, 「フランスの初等教育段階における放課後活動支援——教育随伴支援策の導入」国立教育政策研究所, 76-94.
- 小島佳子, 2015, 「第4章 フランス——幼稚園について」『諸外国における就学前教育の無償化制度に関する調査研究』国立教育政策研究所, 76-94, (2021年9月9日取得, https://nier.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=1466&file_id=22&file_no=1).
- 厚生労働省, 2020, 「令和元年（2019）人口動態統計月報年計（概数）の概況」, (2021年7月27日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/dl/gaikyouR1.pdf>).
- 是川夕, 2017, 「第II部 夫婦調査の結果概要 第4章 子育ての状況」『2015年社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）現代日本の結婚と出産——第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書』国立社会保障・人口問題研究所, (2021年9月11日取得, http://www.ippss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf) .
- 牧陽子, 2020, 『MINERVA 社会福祉叢書 フランスの在宅保育政策——女性の就労と移民ケア労働者』ミネルヴァ書房.
- , 2008, 『産める国フランスの子育て事情——出生率はなぜ高いのか』明石書店.
- 水野圭子, 2019, 「第1章 フランス」『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について——フランス、ドイツ、イギリス、カナダ』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 9-33.

- , 2018a, 「第2章 フランス」『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 37-82.
- , 2018b, 「フランスにおける父親の育児休業制度——なぜ、高い就業率と特殊合計出生率が両立したのか」『Business Labor Trend 2018年10月号』34-39, (2020年9月1日取得, <https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2018/10/034-039.pdf>).
- , 2012, 「第2章 第2節 フランス」『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 61-133.
- 文部科学省, 2019, 「諸外国の教育統計 平成31(2019)年版」, 文部科学省ホームページ, (2021年8月3日取得, https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/_icsFiles/afieldfile/2019/08/30/1415074_0_1.pdf).
- 内閣府, 2015, 「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」, (2021年7月29日取得, https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku_research.html).
- 西村智, 2016, 「第4部 各国の少子化対策施策 第1章 フランス」『平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書』内閣府, 155-160.
- 野村総合研究所, 2021, 『諸外国における不妊治療に対する経済的支援等に関する調査研究報告書』令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業費補助金成果報告書, 野村総合研究所.
- OECD, 2021, “Gender wage gap(indicator),” (Retrieved November 16, 2021, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).
- , 2020, “Average annual hours actually worked per worker,” (Retrieved November 4, 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS#>).
- Olga Emelianova, Christina Milhomem, 2019, “MSCI Women on boards: 2019 Progress Report,” (Retrieved October 15, 2020, <https://www.msci.com/www/research-paper/women-on-boards-2019-progress/01667826614>).
- 大野威, 2020, 「女性役員登用の国際比較および女性役員と企業業績・株価の関係——女性役員比率30%以上の日本企業の株価とROEの分析」『立命館産業社会論集』55(4):1-20, (2021年10月12日取得, <http://www.ritsumei.ac.jp/file.jsp?id=454500>).
- Orange, 2021a, “Hello Women, la technique au féminin,” Orange Jobs, (Retrieved July 13, 2021, <https://orange.jobs/site/fr-stories/Hello-Women.htm>).
- , 2021b, “Gender equality in technical roles: Orange commits,” (Retrieved July 13, 2021, <https://www.orange.com/en/newsroom/news/2021/gender-equality-technical-roles-orange-commits>).
- , 2021c, “Appel à projets :Hello Women,” (Retrieved October 23, 2021, https://orange.jobs/media/fr-stories/UPL1774421392764165105_Brochure_Hello_women_13102020.pdf).
- リクルートワークス研究所, 2019, 「フランスのCPF(職業訓練個人口座)を活用したフリーランスの職業訓練」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2021年9月9日取得, <https://www.works-i.com/>).

- research/works-report/item/france_CPF.pdf) .
- , 2018a, 「Works Report2018—フレキシブル・ワーク欧米8カ国の働き方改革 (政策・事例) フランス編」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2020年10月27日取得, https://www.works-i.com/research/works-report/item/180531_fw02_07france.pdf).
- , 2018b, 「Works Report2018—動き始めたフランスの働き方改革 テレワーク&リモートワーク」, リクルートワークス研究所ホームページ, (2020年9月1日取得, https://www.works-i.com/research/works-report/item/181225_telecomfr.pdf).
- Service-Public.fr, 2021a, “Congés dans la fonction publique,” (Retrieved September 8, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>).
- , 2021b, “Allocations destinées aux familles,” (Retrieved July 1, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N156>).
- , 2021c, “Procréation médicalement assistée (PMA),” (Retrieved August 27, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31462>).
- , 2021d, “Comité social et économique (CSE),” (Retrieved September 9, 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).
- SNCF, 2021a, “QUI SOMMES-NOUS ?,” (Retrieved October 27, 2021, <https://www.sncfmixite.com/qui-sommes-nous/>).
- , 2021b, “OFFRES & CONSEILS,” (Retrieved October 27, 2021, <https://www.sncfmixite.com/offres-conseils/>).
- 総務省統計局, 2020a, 「労働力調査 基本集計 全都道府県 全国 年次, 表 2-8-1, 農林業・非農林業, 従業上の地位, 月末1週間の就業時間 (10区分) 別就業者数 (2011年～)」, (2020年11月4日取得, <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003037314>).
- , 2020b, 「労働力調査 基本集計 長期時系列表 6 職業別就業者数 全国」, (2020年11月4日取得, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>).
- 鈴木宏昌, 2018, 「この国の労働市場—フランスの労働市場」『日本労働研究雑誌』693: 38-47, (2021年8月3日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/04/pdf/038-047.pdf>).
- , 2012, 「フランスのバカンスと年次有給休暇」, (2021年10月8日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/08/pdf/045-054.pdf>).
- Travail-emploi.gouv.fr, 2021, “L’ égalité professionnelle Femme-Homme,” (Retrieved September 9, 2021, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>).
- Urssaf, 2017, “Tout pour se simplifier l’ emploi à domicile avec le Cesu !,” (Retrieved September 9, 2021, <https://www.cesu.urssaf.fr/info/files/pdf/Tout.pour.simplifier.l’emploi.a.domicile.pdf>).
- World Economic Forum, 2021, “Global Gender Gap Report 2021,” World Economic Forum HP, (Retrieved July 28, 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>).

山極清子, 2014, 「欧州4カ国のジェンダー平等とワーク・ライフ・バランス法制・政策の考察」『立教DB Aジャーナル』4: 43-61, (2021年8月8日取得, https://rikkyo.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=9373&item_no=1&page_id=13&block_id=49) .