

第1章 フランス (French Republic)

(参考) 1ユーロ=126.48円 (2017年期中平均)

1 概要

かつては若年者雇用対策の一環として早期引退を促進する諸施策が実施されたことから高齢者の就業者数は比較的少なかったが、高齢者の就業継続に方針を切り替えた後は増加傾向にある。高齢者雇用が増加している主たる要因は、年金制度や失業保険制度の改正である。

高齢者雇用を目的とした諸制度の利用は限定的であり、若年者雇用創出と高齢者雇用維持を組み合わせた「世代契約制度」は2017年に廃止されている。

2 高齢者の就業状況

(1) 就業率・求職者数

1970年代以降、若年者の雇用確保を目的とした早期引退を促す諸制度が導入され、1970年には55.5%あった高齢者の就業率(55~64歳、OECD)は、1978年には50%を切り、1990年代には30%前半まで低下した。その後財政状況が悪化したことなどから方針を転換、1990年代以降に早期引退制度を段階的に廃止し、年金及び失業保険の改革など¹⁾を行った結果、高齢者の就業率は徐々に上昇し、2016年には49.9%となっ

ている。高齢の求職者も増加しており、特に60歳以上の求職者数が急増している。雇用センター(Pôle emploi)への60歳以上の求人登録者数は、2000年代半ばまでは1万人前後で推移していたものが、2015年末には初めて20歳未満の登録者数よりも多くなり、2017年10月には32万人を超えている。

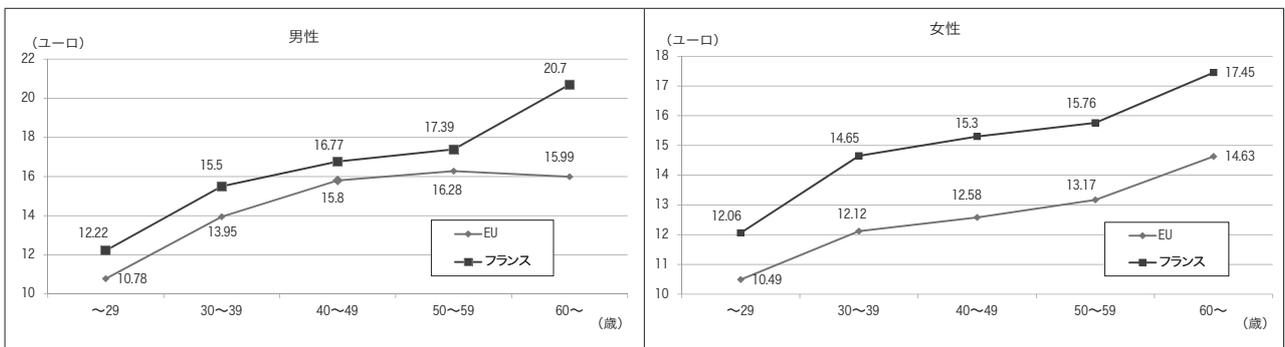
(2) 賃金・雇用形態

EU全体と比較して特徴的なのが、フルタイム労働者のうち、60歳以上の男性の賃金が大幅に上昇している点である(図 特1-1)。この点については管理職以外の高齢労働者がパートタイム労働に移行することが原因として指摘されている²⁾。

2016年に行われた調査³⁾によると、パートタイム労働者の割合は30~54歳の17.6%に対し、55歳~64歳では23.5%と増加しており、64歳では41.5%まで増加している⁴⁾。

パートタイム労働者における一週間あたりの平均労働時間は、30~54歳の24.7時間に対し、年金を受給していない55~64歳は22.1時間、年金受給をしている

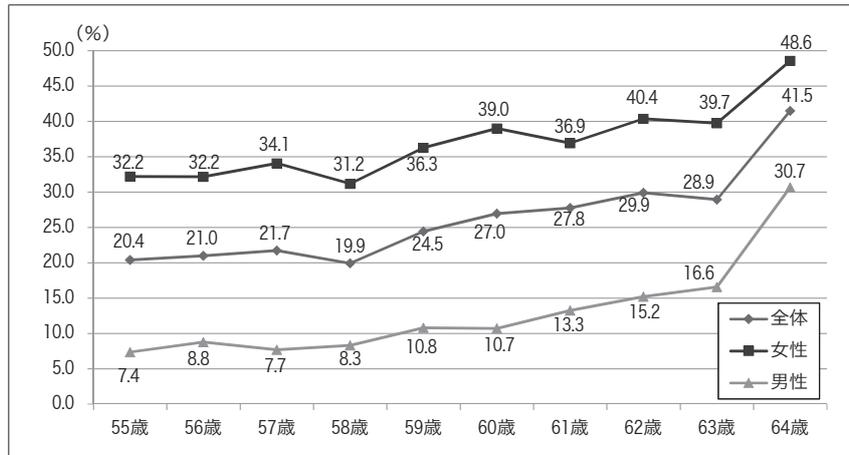
図 特1-1 フルタイム労働者の年齢別時給額(中央値、ユーロ、2014年)



資料出所: Eurostat

■1) 2001年3月のEU首脳会議において、2010年までに55~64歳の就業率を50%にする目標が決定されたことを受け、2006~2010年の行動計画を策定するなど、高齢者雇用施策が推し進められた。2010年1月以降には、「2009年社会保障財政法」に基づき、高齢者の雇用促進に関する労使協定または行動計画を策定していない企業には、全従業員の時給総額の1%の社会保険料を課徴金として徴収するなどを行っている。なお、当該制度は2012年の「世代契約制度」の導入時に廃止されている。
 ■2) OECD "Working Better with Age FRANCE" (2014年)
 ■3) 調査研究統計推進局 (DARES) 「Les seniors au travail La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite?」(2017年8月)
 ■4) 就業しながら年金を受給している者を除いた30歳から64歳の労働者(海外県を除く)を対象。

図 特1-2 年齢別パートタイム労働者の割合（2016年）



資料出所：Insee, enquête Emploi 2016

55～64歳では16.9時間となっている。パートタイム労働者を選択した理由については表 特1-3のとおりとなっている⁵。

表 特1-3 パートタイムで働く理由（2016年、%）

	30-54歳	55-59歳	60-64歳
現在の仕事より多く働ける機会がないため	40.9	41.8	38.3
他の仕事や教育、訓練のため	5.1	5.2	4.0
年金などの収入を補足するため	0.7	1.6	10.0
健康上の理由	7.2	15.5	11.6
子育てや介護のため	32.8	5.8	4.4
自由な時間または家事の時間のため	8.5	21.0	20.2
その他の個人または家庭の理由	4.4	9.1	11.6

資料出所：Insee, enquête Emploi 2016

3 高齢者雇用対策等の概要

(1) 雇用促進施策（高齢者を対象とする職業紹介、雇入助成、税制優遇措置、能力開発）

イ 概要

複数の施策が存在するものの、利用実績は伸び悩んでいる。2017年には高齢者雇用維持及び技能承継を目的とした「世代契約制度」が廃止された。

ロ 高齢者を対象とした職業紹介

高齢の求職者数は近年大幅に増加しているものの、国

レベルで高齢者を対象とした職業紹介の目立った施策はない。なお、毎年パリで雇用主団体などが雇用センターと協力し「高齢者就職フォーラム（FORUM EMPLOI SENIORS）」を開催しており、高齢の求職者と企業のマッチングを行っている。9回目の開催となった2017年3月のフォーラムにおいては8千人以上の求職者が参加し、様々な職種から5千件以上の求人情報が提供された。

ハ 高齢者の雇入助成等

(イ) 統一参入契約（contrat unique d'insertion: CUI）

事業者が公的な雇入助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度である⁷。最高で法定最低賃金（SMIC）の47%まで国から補助金が原則24ヵ月支給される。雇用に際しては、期間の定めのない労働契約又は6ヵ月以上の期間の定めのある労働契約（CDD）を締結する必要がある。50歳以上の者についてはCDDの期間を最大60ヵ月まで、58歳以上の者については年金支給開始年齢まで更新することができ、それぞれ契約期間中に企業が提供する職業訓練や参入支援の期間に応じて補助金が支給される。

2016年における50歳以上の利用者は23%、件数にして約9万件（CUI-CIE⁸とCUI-CAE⁹の合算）となっ

■5) 「年金などの収入を補足するため」と回答した55～64歳の83%は年金を受給している。
 ■6) 年により共催団体は異なるが、2017年はMEDEF Ile-de-FranceとIle-de-France地域圏知事の共催。
 ■7) 2008年に制定、2010年1月1日より実施。
 ■8) 詳細は定例労働施策2(4)イ(イ)参照。
 ■9) 詳細は定例労働施策2(4)イ(ロ)参照。

ている。

(ロ) シニアCDD (CDD senior)

年金の満額支給年齢まで働けることなどを目的として、高齢者を対象とした有期雇用契約の形態がある。①57歳以上で、②雇用センターに3カ月以上登録して就職活動をしている者、または経済的解雇に伴い職業安定化契約 (CSP) を締結した者を対象とし、最長18カ月まで (1回のみ更新可能、最初の契約とあわせて最長で36カ月まで) 締結することができる。農業部門以外であればどの業種においても利用できる。

世代契約制度 (contrat de génération) < 2017年廃止 >

若年者の雇用促進と高齢者の雇用維持の両立かつ企業内の技能承継を目的とした制度。制度の内容は企業規模に応じて異なる。従業員300人未満の企業の場合、16歳以上26歳未満6の若年者を期間の定めのない労働契約 (CDI) で雇用し、かつ57歳以上の高齢者で当該若年者の指導員となることを希望する者と、雇用主の三者で世代契約を締結する。世代契約を締結した場合、国から若年者及びシニア従業員の賃金に対して助成が行われ、年間4,000ユーロが最長3年間支給される。300人以上の企業の場合、雇用主は世代契約に関する労使協定の締結が義務づけられており、公的助成は行われない。協定の内容としては、期間の定めのない労働契約での採用人数の目標値、若年労働者の採用に占めるCDIの割合、退職までの労働環境の整備等が盛り込まれる。

年間受理件数は約1万5千件、若者及び高齢者の利用者は共に3人に2人が男性である。また、雇用形態は若者の95%が、高齢者の87%がフルタイム雇用となっている。当該制度の成果については疑問視する声が高く、2017年の労働法典改正時に世代間契約は廃止された。2016年2月の会計検査院による報告では、世代契約は成立件数が低だけでなく、当該契約で採用された若者の3分の2が既にその企業で働いているなど雇用を改善する効果はほとんど見られず、世

代契約の創設がシニア労働者の雇用維持に影響があったかどうかわかりかねると厳しい評価を下している。世代契約が活用されない理由として、①企業規模により条件が異なるなど、制度がわかりにくく実際に使いにくい、②部門や企業の雇用促進・維持に関する労使協定ではあまり意欲的な目標が掲げられておらず、現状維持や若干の改善程度にとどまっている、③若年者とシニア労働者をペアにする意義が企業で十分生かされておらず、単なる数字合わせになっている、と指摘されていた。

二 税制・社会保険料の優遇措置

熟練化契約 (contrat de professionnalisation) における優遇措置がある。

労働者と雇用主との間で期間の定めのない労働契約もしくは原則6か月～12か月 (一定の要件を満たす場合は24か月) の期間の定めのある労働契約を締結し、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事する。企業は任意でチューターを置き労働者の指導を行うことができ、社会保険料軽減措置等が受けられる (定例報告労働施策を参照)。

45歳以上の者を雇用する場合については、法定最低賃金水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除される。また、26歳～44歳の雇用助成金の倍にあたる4,000ユーロが支給される。

しかし、熟練化契約の利用者は大半が若者で、45歳以上の利用は全体の3%弱、新規契約件数は5～6千件にとどまっている。

ホ 能力開発

高齢者に特化した制度ではないが、上記の熟練化契約がある。職業訓練費徴収機関¹⁰は、企業が配置したチューターの費用として熟練化契約の労働者1人につき最高230ユーロ/月、最高で6か月分を負担する。このチューター費用について、45歳以上の労働者あるいはバカロレア未取得の労働者を監督する場合は50%増額される。(2017年11月時点)

■10) OPCA (Organisme collecteur paritaire agréés)、労使によって設立された政府公認組織。

(2) 雇用保護施策（定年年齢、年齢を理由とする差別禁止や解雇制限など）

イ 概要

2008年の差別禁止法制定によって労働法典が修正され、年齢による差別を広く禁止している。一方で、雇用主は70歳以上の労働者を強制的に退職させることができる。

ロ 定年年齢等

雇用主は労働者が70歳に達した場合に本人の意思に関係なく退職を強制することが可能である。70歳未満の定年退職は、原則年金の満額支給開始年齢（1955年以降に生まれた者は67歳）に達した労働者が承諾した場合にのみ認められる。70歳未満の定年退職を希望する雇用主は、誕生日の3ヵ月前までに定年退職の意思について文書にて質問する必要がある。退職手当の金額について、労使協定によって定められていない場合は、解雇手当と同額を支払わなければならない。金額は勤続年数×1/4ヵ月分の賃金相当分に、10年を超える年×2/15ヵ月分の賃金相当分を加算した額である。

ハ 年齢を理由とする差別禁止

EUの「一般雇用均等指令（2000/78/EC）」に基づき、求職者及び労働者を職業生活における差別から広く保護することを目的として、「差別防止法¹¹⁾」（2001年11月16日付）が制定された。さらに、2008年5月には、差別防止を強化する「差別禁止法¹²⁾」（2008年5月27日付）が制定された。これらの法律により労働法典が修正され、労働者の年齢などを理由とした採用、企業での研修への参加、懲戒、解雇、報酬、利益分配、職業訓練、再就職のあっせん、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新、その他直接的・間接的な差別的処遇が禁止されている（定例報告労働施策を参照）。

二 解雇制限

労働者の年齢または年金の受給権発生を理由として、

労働契約の破棄を定める労働協約や労働契約の規定は無効であると定められている。

また、労働者50人以上の企業において、経済的理由による解雇を30日以内に10人以上の従業員を対象に行うには、解雇の回避または解雇者数を減らすための雇用保護計画（plan de sauvegarde de l'emploi: PSE）の作成が必要となるが、PSEでは解雇が避けられないとされる労働者、特に高齢の労働者について再配置を容易にするための内容を盛り込むとされている。

4 年金及び失業保険制度……………

(1) 概要

これまで若年者雇用施策の一環とした早期引退制度と連動する形で、年金や失業保険の制度改正が実施されてきた。1970年代には早期引退制度の導入によって60歳からの年金満額受給を可能とする要件が緩和された。1983年にはそれらの制度に代わって年金支給開始年齢が65歳から60歳に引き下げられた。同時に年金の受給開始を遅らせることによる増額措置も廃止されたことで、高齢者就業率は大きく低下した。

その後財政状態の悪化等を受けて高齢者雇用維持へと政策転換し、各種早期引退制度における支給対象の限定や廃止が相次いで行われ、失業保険においては2012年に高齢者を対象とした支給要件の求職活動義務を免除する措置が完全に廃止された¹³⁾。年金においても、支給開始年齢や満額支給に必要な被保険者期間の延長、勤労所得の併給規則の緩和など3度にわたって制度改正が行われ、高齢者就業率は大幅に上昇している。

また、失業保険制度においては、高齢失業者に対する給付期間延長措置がなされている。

(2) 年金制度

イ 概要

公的年金制度（法定基礎制度）としては①一般被用者を対象とした「一般制度」、②公的機関（または準公的機関）の被用者を対象とした「特別制度」、③農業従事

■11) LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

■12) LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

■13) 高齢者に対する求職活動義務の免除は1984年に導入され、2009年以降段階的に廃止、2012年に完全に廃止された。2008年時点での免除対象者は次のとおり。①57.5歳以上の失業手当受給者、②160四半期の保険料納付期間を証明した55歳以上の失業手当受給者、③55歳以上の特別連帯手当（ASS）の受給者。

者を対象とした「農業制度」、④その他自営業者を対象とした諸制度が存在する。

企業年金制度として、①全ての民間被用者に強制適用され準公的年金の性質を持つ「補足制度」と、②企業任意の「追加補足制度¹⁴⁾」が存在している。

□ 公的年金制度

定例報告社会保障施策を参照。

ハ 企業年金制度

補足制度は職種に応じて多数の制度が存在するが、大きく一般労働者向けの制度と管理者向け制度に分かれる。一般労働者を対象とした制度は補足年金制度連合 (ARRCO) が、管理職の制度については管理職年金制度総連合 (AGIRC) が主な補足年金の運用主体となっている。1997年以降¹⁵⁾、労働協約の拡張制度¹⁶⁾によって広く強制適用されている。なお、AGIRC加入者はARRCOにも加入することとされ、両方の適用を受ける (定例報告社会保障施策を参照)。

2015年10月30日には、補足年金に関する新たな全国協約が締結され、2016年1月に一部が、2019年1月に全面的に施行されることとなった。新たな協約においては、現在、一般労働者と管理職員に分かれている制度を統合するとともに、早期に受給を開始した場合には一定年数10%減額されるとともに、受給開始を遅らせた場合は、受給開始年齢に応じて一定の加算 (10%~30%) される仕組みが設けられることとなった。

二 年金制度改革

高齢者就業促進への転換が図られてから、大きく3回にわたって年金制度改革が行われた。高齢者の就業・退職と関連のある主な制度変更は以下のとおり。

● 2003年の改革 (シラク大統領)

満額支給に必要な拠出期間の段階的な引き上げを決定した。具体的には2009年よりそれまでの40年か

ら毎年1四半期ずつ延長し、2012年には41年に延長することを決定した。また、強制退職が可能となる年齢 (定年) について60歳から65歳へ引き上げられた。

14~16歳に働き始めた者については、56~58歳からの早期受給が可能となった (通常の支給開始年齢は60歳)。

● 2010年の改革 (サルコジ大統領)

公的年金の支給開始年齢を60歳から62歳に、拠出期間に関わらず最高支給率が適用される年金開始年齢を65歳から67歳にそれぞれ段階的に引き上げることを決定した。また、強制退職が可能な年齢について65歳から70歳へ引き上げた。

早期支給については年金支給開始年齢の引き上げを受け、就労開始年齢18歳未満を対象を広げたうえで、早期支給開始年齢を58~60歳に引き上げた。

● 2014年の改革 (オランド大統領)

満額受給に必要な拠出期間の段階的引き上げを決定した。年金を満額受給するのに必要となる拠出期間については、2020年以降は3年ごとに1四半期引き上げられ、2035年には43年になることとなった (1973年以降に生まれた者が該当)。

また、年金と勤労所得の併給規則の緩和も決定し、2017年4月より施行された。一般制度を含むほぼ全ての公的年金制度に適用され、従来までは勤労所得が一定の基準 (退職前賃金と法定最低賃金の160% (2017年は月額2,368.43ユーロ) のうちいずれか高い方) を超えた場合には原則として年金を受給することができなかったが、改正後には基準額を超えた収入分と同額を差し引いた年金が受給可能となっている。満額受給の要件を満たした者については、従来どおり収入の額に関わらず満額受給が可能である。

なお、オランド政権は前政権での年金支給開始年齢の引き上げに対し、2012年9月以降、早期支給の対象を20歳未満に拡大した¹⁷⁾。これに伴い、段階的に年金保険料の引き上げを行っている¹⁸⁾。

■14) 企業の任意の制度であり、確定拠出型制度及び確定給付型制度が存在する。追加補足制度の年金制度全体に占める掛金額と年金額は4.2%と2.1% (2014年)

■15) 1972年12月29日「補足退職年金の一般化に関する法律」(Lo. No72-1223)

■16) 労働協約の当事者たる使用者と労働組合 (及びその組合員) 以外にも労働協約で定めたことを広く一般に適用する制度

■17) 満額受給に必要な拠出期間があり、20歳になるまでに就労を開始している者は60~61歳からの受給が可能となった。また、満額受給に必要な拠出期間+4四半期ないし8四半期の拠出期間があり、16歳になるまでに就労を開始している者は60歳未満での受給が可能である。

■18) 上限報酬限度額 (Plafond de la Securite Sociale、2017年は月額3,269ユーロ) までについては、2012年10月時点の使用者負担8.30%、被用者負担6.65%から2016年まで段階的に引き上げられ、8.55%及び6.90%となった。給与全額を対象とした保険料についても、使用者負担1.6%、使用者負担0.1%から2014年以降段階的に引き上げられ、2017年には1.90%及び0.40%となっている。

ホ 年金制度改革の影響

年金受給を実際に開始した年齢及び理想の退職年齢は年々高くなっている（図 特1-4）。また、高齢者労働力人口比率においても90年代後半と比較して男女ともに20%ポイント程度上昇しており（図 特1-5）、年金制度改革をはじめとした高齢者就業施策が一定の成果を上げている。年金を受給しながら就業している者は近年増加傾向にあり、2016年は368,504人と2009年時点の242,972人から1.5倍に増えている。

なお、若年者の雇用確保を目的とした様々な早期引退制度が廃止された一方で、公平性の観点から若くして働き始め就労期間の長い労働者への早期支給措置が導入され、平均退職年齢に一定の影響を及ぼしている。当該措置にて新たに年金の受給を開始した者は、導入当初の126,412人（2004年）から、一時30,689人（2009

年）にまで落ち込んだが、対象者の拡大に伴い急増し、2016年は公的年金全体の新規受給者の27.3%にあたる167,659人となっている。2016年における新規の年金受給開始年齢は、全体で62.4歳であるが、早期支給¹⁹を除くと63.2歳となり、約10か月の差が生じている。²⁰

全体を通して退職の強い動機となったものが「年金の満額支給の年齢に達したから（2年前の調査から6ポイント増）」、「法定支給開始年齢に達したから（同10ポイント増²¹）」であり、大きな理由となった、または十分理由となったと回答した者はそれぞれ7割近くを占めている（図 特1-6）。

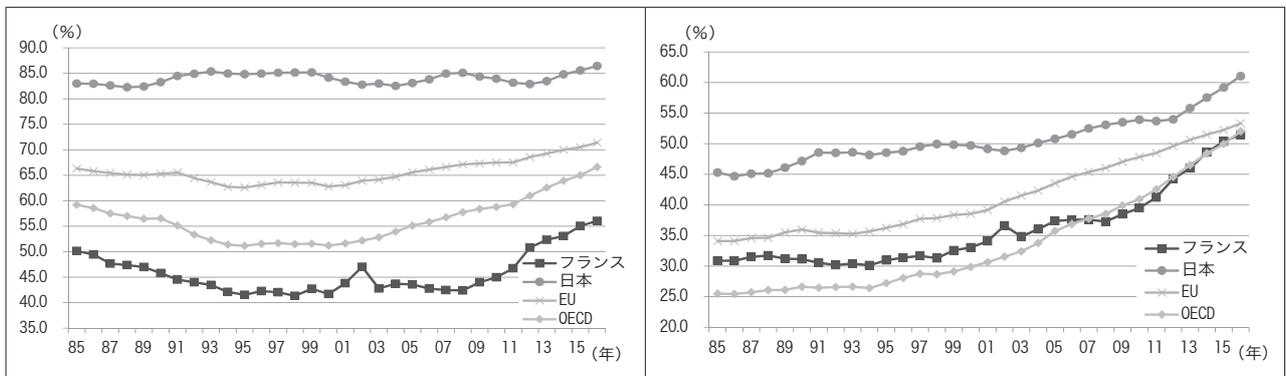
個人的理由としては「年金生活をできるだけ長く楽しみたいから」と答えた者が、4年前の調査と比較して6%ポイントの増加となり、6割を超えている（図 特

表 特1-4 新規退職者が望む退職年齢

	(歳、%)			
	2010年	2012年	2014年	4年間の増減
実際の退職年齢 (年金受給開始年齢)	61.2	61.4	62.0	0.8
理想の退職年齢	60.1	60.2	60.6	0.5
退職できるようになるとすぐに退職した	77.0	74.7	73.3	-3.7
退職できるようになってもすぐには退職しなかった	23.0	25.3	26.7	3.7
自分の望んだ年齢で退職した	64.6	64.2	60.1	-4.5
それよりも早くに退職した	22.2	22.7	19.3	-2.9
それよりも遅く退職した	13.2	13.1	20.6	7.4

資料出所：DREES "Les retraités et les retraitées – édition 2017"

図 特1-5 高齢者の労働力人口比率（55～64歳、左図が男性、右図が女性）



資料出所：OECD Statistics

■19) 障害を持つ者への早期支給など、他の早期支給措置を含める。
 ■20) 新規受給者数及び年齢は全国老齢保険金庫（CNAV）の数字。
 ■21) なお、「法定支給開始年齢に達したから」については、2012年の調査まで「60歳になったから」という質問であった。

図 特1-6 年金制度に関する動機 (2014年)

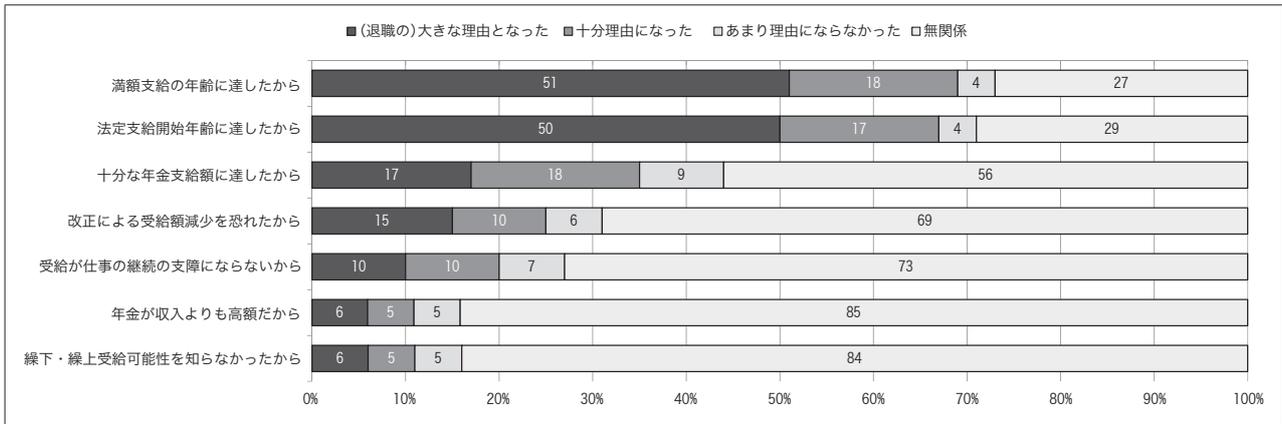


図 特1-7 仕事に関連した動機 (2014年)

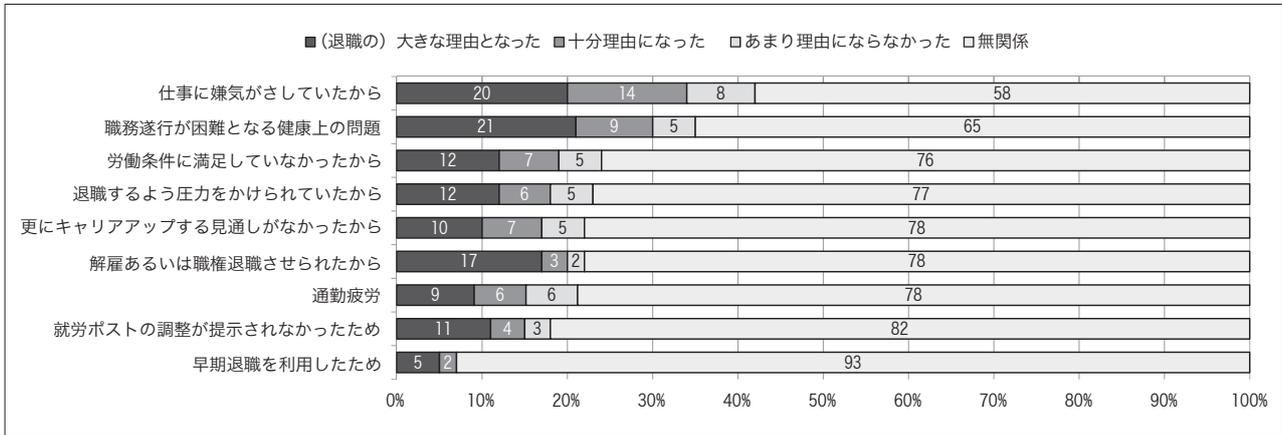
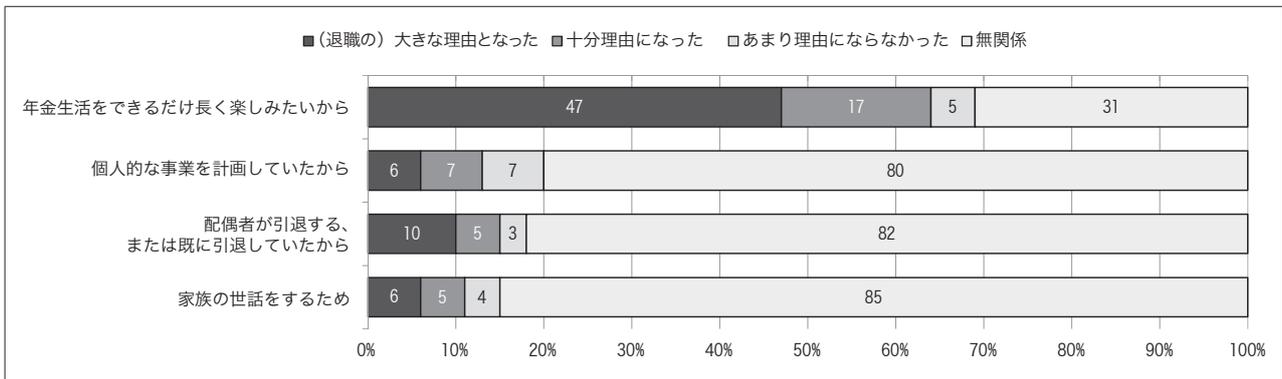


図 特1-8 個人的理由 (2014年)



資料出所：DREES “Les retraités et les retraites – édition 2017”

1-8)。様々な制度改革が行われた後でも、早期に退職して老後の生活を楽しまたいと考える傾向が根強く存在していることがうかがえる。配偶者の引退が動機となった退職は性別によって大きく開きがあり、女性の25%

に対して男性は12%となっている。なお、上記以外の項目では、2010年及び2012年の調査と比較して大幅な変動は見られなかった。

へ 段階的引退制度 (RP: retraite progressive)

フルタイム就労からパートタイム就労に移行した場合、その就労時間の削減割合に応じ年金の一部が支給できる「段階的引退制度」がある。

(イ) 対象者及び支給要件

- ・ 60歳以上
- ・ 150四半期 (37.5年) 以上の拠出期間 (全ての強制加入の年金が対象)
- ・ 1つのパートタイム労働 (フルタイムの労働時間の40%以上、80%以下の労働時間) のみを行っている者

(ロ) 支給水準

削減した就労時間に比例して満額年金額の一部が支給される。フルタイムの場合の労働時間を100%としたときの労働時間と、自らパートタイムで働いたときの労働時間の差によって決定する。

例) フルタイムの6割の時間を働く場合、年金額の4割が支給される。

満額年金額は通常の年金額と同様に計算するが、満額給付の要件を満たしていない場合は最大25%を上限に減額される。

(ハ) 利用実績

当該制度は1988年に創設されたが、2007年まで受給者数は年間500~1,300人の間を推移しており、利用は非常に限定的である。

2003年の年金改正においてパートタイム就労期間が完全に引退した際の年金額算定に反映されるように改正され、2006年7月から拠出期間を160四半期から150四半期に変更、2014年の改正では年金支給開始年齢よりも早い60歳に当該制度の利用開始要件が緩和された。これらの改正の結果、2015年には5,208人が利用を開始したものの、これは全年金受給を開始した者のわずか0.6%にすぎない。

利用者が少ない一方で、2011年に行われた調査では3人に2人が完全に引退するよりも、パートタイムで働

きながら年金を受給したいと回答している。このギャップについては制度の認知度が低いことが指摘されている²²。

ト 一受給開始を遅らせることによる増額措置 (surcote)

法定支給開始年齢に達している労働者が満額受給に必要な加入期間を超えて就労する場合には、超えた期間に応じて年金が増額される。具体的には超過1年目は3か月ごとに0.75%、2年目以降は1%、65歳以上は1.25%が増額される。

(3) 失業保険

フランスにおける失業保険制度 (雇用復帰支援手当 (ARE)) は、労働組合の中央組織と経営者団体が労使協定を締結することで内容が決定され、政府は労使協定で決定した内容を民間のすべての労働者に適用できるよう法整備を行う。(失業保険全般については定例報告労働施策を参照)

2017年4月14日に新協定が成立し、同年10月1日より3年間適用されることとなった。新たな協定では高齢失業者を対象とした給付期間延長措置の適用年齢引き上げや、雇用主の保険料負担を最長で3年間給与の0.05%の上乗せをすることなどが盛り込まれた。

高齢失業者に対し通常より長く設定されたAREの給付期間について、その適用年齢が引き上げられた一方で、給付期間が短縮された層を中心に職業訓練の支援が強化されている。

従来、AREの給付期間は通常最長24ヵ月で、高齢失業者の優遇措置として50歳以上は最長36ヵ月となっていたが、改定によって当該優遇措置の適用年齢が引き上げられ、53歳未満は最長24ヵ月、53~54歳は最長30ヵ月、55歳以上は最長36ヵ月とされた。

また、52~54歳までの受給者が職業訓練を希望する場合、最大500時間分の職業訓練を受講する権利が与えられることとなっている。更に、53~54歳の受給者が職業訓練を受講する場合は失業保険の受給期間が最長で6ヵ月延長される。

■22) 2014年の新規年金受給開始者を対象とした調査では44%が当該制度を聞いたことがないと回答している。(CNAV, COR, DREES, DSS)

5 その他……………

特段高齢者の雇用を目的としたものではないが、2017年の労働法典改正でテレワークの利用が容易になった。具体的には、従来テレワークを利用するためには雇用契約にて規定する必要があったが、改正後は労使協定または社内規定（憲章）に規定すれば足りることとなった。労使協定や社内規定に規定された条件下でテレワークが認められたポストに就いている労働者であれば、誰でもテレワークの利用を使用者に求めることができ、使用者はテレワークに同意しない場合はその理由を明らかにしなければならないと定められた。また、テレワークの時間帯に発生した事故は労災とみなされることも明記された。

(参考文献)

- ・ 政府広報 (service-public.fr)
<http://www.service-public.fr/>
- ・ 労働省
<http://travail-emploi.gouv.fr/>
- ・ 調査研究政策評価統計局 (DREES)
「Les retraités et les retraites - édition 2017」
(2017年5月)
<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2017>
- ・ 調査研究統計推進局 (DARES)
「Les seniors au travail La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite?」
(2017年8月)
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-seniors-au-travail>
- ・ 経済分析評議会 (CAE)
「L'emploi des seniors: un choix à éclairer et à personnaliser」 (2016年5月)
<http://www.cae-eco.fr/L-emploi-des-seniors-un-choix-a-eclairer-et-a-personnaliser.html>
- ・ 雇用センター (Pôle emploi)

<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
「PORTRAIT STATISTIQUE DU DEMANDEUR D'EMPLOI: 20 ANS D'ÉVOLUTION」 (2016年10月)
<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajectoires-et-retour-a-lemploi/portrait-statistique-du-demandeu.html?type=article>

・ JILPT