

第3章 フランスの社会的企業

本章では、フランスにおける社会的企業の展開とその事例を挙げることを目的とする。フランスを例に取り上げたのは、日本と同様に雇用率制度を採用していること^{注(1)}、アソシアシオンなどの非営利団体が伝統的に存在し、そこから発展した社会的企業が見られるためである。そのため障害者のみを対象とした社会的企業というよりも、社会的に不利な立場にある人々を包括的に社会に統合することを目的とした社会的企業が多いという特徴がある。

1 フランスにおける社会的企業登場の背景

フランスでは社会的経済と呼ばれる経済の流れから社会的企業は考えられてきた。社会的経済は連帯経済とも呼ばれており、その担い手は連帯企業と呼ばれる。フランスにおける連帯企業とは、営利企業とは異なる公益を実現する企業であり、この場合の公益とは、社会的排除の克服、環境保護、公共が取り組まない文化的な事業などをさす。社会的排除の克服を実現する企業とは、具体的には、失業者や障害者の雇用を3分の1以上行う企業や非営利目的・民主的経営を行う企業である。連帯企業は、経済的な活動を通して社会サービスや財の提供を第三者（国、自治体、その他）に行うものであり、特に社会的弱者に対する雇用創出の役割を果たしていると指摘される（石塚, 2007）。

このような連帯企業や社会的企業を政府が積極的に支援してきた背景には、伝統的な産業の衰退が挙げられる。鉄鋼・造船・石炭など、ヨーロッパ各国で産業革命以降の経済発展を支えてきた伝統的な産業が、石油ショックの前後から衰退していった。また、第二次世界大戦後の高度経済成長を支えてきた新しい産業、自動車、家電なども、経済のグローバル化の中で厳しいリストラが進められ、その結果雇用の場が失われて大量失業につながっていったのである。鉄鋼や造船などで栄えた町では、強力な労働組合をベースにして団体がつくられており、町自体には市民組織が発達していなかった。そこで、このような産業の衰退が起こると、労働者のコミュニティが弱まり、ひいては社会的排除という現象をつくっていったと考えられる（北島, 2005）。そこで、社会的排除に対抗する手段として社会的企業が登場したのである。

2 社会的企業に関する政府の取り組み

フランス政府における社会的企業に関する取り組みを表3-1にまとめた。

表 3-1 社会的企業に関する政府の取り組み年表

年	事項	法令
1901	アソシアシオンを規定する法律を設ける	1901 年法
1947	協同組合を規定する法律を設ける	1947 年法
1955	共済組織を規定する法律を設ける	1955 年法
1981	社会的経済・連帯経済を担当する省庁として、社会改革・社会的経済推進各省合同代表部 (DIES) を設置	政令 (No.81-1125)
1985	社会的経済連合 (協同組合や共済組合、アソシアシオン、保険会社などが集まって作る組織) を設置	1985 年法
1987	仲介的アソシアシオン (AI: 企業、地方自治体などに賃金労働者を参入させる非営利活動) を設置	1987 年法
1992	職業参入企業 (EI: 財とサービスの営利活動を通して労働者の職業参入を実現する企業) を設置	1992 年法
2000	DIES が、社会的経済連帯庁のもとに統合される	
2002	社会的共通益協同組合 (SCIC) 法を制定	2002 年法

(石塚, 2003 より作成)

フランス政府には、人々の暮らしの質を高めるためには、経済活動への市民の民主的な参加が必要だという基本的な哲学がある (石塚, 2007)。市民の民主的な参加の足場となっているのが、1901年に制定されたアソシアシオンである。そして、このアソシアシオンは現在も多くの社会的企業の法的枠組みとして利用されている。フランスはヨーロッパの中でも、社会的経済を担当する省庁を設置する国でもある。1981年には社会的経済・連帯経済を担当する省庁として設置されたのが、DIES (社会改革・社会的経済推進各省合同代表部) であり、この設置によりフランスの社会的経済は大きく促進されることとなった。1987年には、仲介アソシアシオンが設けられた。次いで、1992年には、職業参入企業 (「参入」 (insertion) という言葉については章末の注(2)を参照) 等が設立された。仲介アソシアシオンや職業参入企業などは、政府主導の社会的企業である。

2. 1 フランスの社会的企業にかかわる省庁の変遷

フランスでは、社会的企業にかかわる省庁が設置されている。1981年の政令 (No.81-1125) に基づいて、社会的経済連帯庁の下に社会的経済推進各省代表部 (DIES) が設立された。これは、社会的経済概念に基づき、協同組合、共済組合、アソシアシオンの振興をはかることが目的であった (石塚, 2003)。2000年4月には、社会的経済連帯庁に統合された。そして、2006年2月からは、社会問題雇用連帯省 (旧連帯雇用省) の下、社会改革・社会的経済各省委員会 (DIIESES) へと変更されている。

2. 2 経済活動による職業参入

経済活動を通じての職業参入企業は、1998年7月29日の社会的排除との闘いに関する法律により設置されたものである。この法律は、3つの原則に基づく総合的な法律の枠組みをつくることで、失業者の雇用促進、すなわち経済活動による職業参入という分野を認識させ明確化した。3つの原則とは、以下の通りである。

- ① 経済活動による職業参入分野に関連する機関をすべて、ひとつのシステムのもとに国と協約を結ぶ。この協約を提携したものは、失業と排除との闘いへの参加という名目により、国から支援を受けることができる。
- ② 職業安定所 (ANPE) によって行われる認可は、労働市場から最も遠い人々の効果的採用のための機関であることを保証する。
- ③ 各県に置かれた CDIAE (Conseil Departmental de l'Insertion par l'Activite Economique) によって、その地域の方針が推進されるが、国の代表の責任下で推し進められる。

経済活動による職業参入分野は、1998年の社会的排除との闘いに関する法律により、職業参入企業が設置されたことからわかるように、政府が主導となって職業参入のための社会的企業の設立を行ったものである。ここでは、経済活動による職業参入の例として、仲介アソシアシオン (AI)、職業参入企業 (EI)、一時的職業参入企業 (EITT) の概要を見ていくこととする。

(1) 仲介アソシアシオン (Associations Intermédiaires, AI)

仲介アソシアシオンとは、社会的、職業的に困難を抱えている失業者を雇用し、彼らを法人や個人に有償で派遣することで社会参入や社会復帰を促すことを目的としたアソシアシオンである (松村・出雲・藤森, 2005)。仕事の内容は、庭の手入れや子守り、高齢者の世話や見守りなどである。AI の対象となるのは、参入最低保障 (RMI) 注⁽³⁾ 受給者、職業指導・職業再配置専門委員会 (COTOREP) によって障害者と認定された者、18歳以上25歳以下の資格などをもたない若者、50歳以上の長期失業者、連帯失業手当 (ASS)、片親手当 (API) の受給者などである。

2005年現在、842のAIがある。職業安定所 (ANPE) によって認められた雇用者は、20,599人である (DARES, 2007)。

(2) 職業参入企業 (Entreprises d'Insertion, EI)

職業参入企業とは、経済活動を行う企業である。アソシアシオン、有限会社、株式会社など、様々な形態を

とっている。2005年現在、509のEIがある。法的には、アソシアシオンの形態をとっているものが49%、有限会社（SARL）の形態をとっているものが44%、株式会社（SA）の形態をとっているものが、7%である。2003年に、EIを通じて新しくフルタイムの職業参入を果たした者は24,410人である。その内、8,600人（35.2%）は、無期限契約である。また、15,810人（64.8%）は、有期限での契約である。

EIの活動分野は多岐にわたるが、最も多いのは、一時的な労働で16.6%を占める。次いで、建築関連の仕事が15%、企業へのサービスが13%である。わずかであるが増加傾向にあるのが、環境・公園の整備と維持で12%である（C.N.E.I, 2006）。

(3) 一時的職業参入企業（Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire, EITT）

一時的職業参入企業とは、派遣によって、一時的な職業参入を支援する企業である。2005年現在、101のEITTがある。法的形態は、アソシアシオンが35%、有限会社（SARL）が54%、（株式会社）SAが11%である。EITTを通して30,470人が新たに職業参入を果たした。その内、3,510人（11.5%）が無期限契約であり、6,960人（88.5%）が有期限契約であった（C.N.E.I, 2006）。

(4) 仲介アソシアシオン（AI）、職業参入企業（EI）、一時的職業参入企業（EITT）の比較

仲介アソシアシオン（AI）、職業参入企業（EI）、一時的職業参入企業（EITT）の3つの比較を表3-2にまとめた。

表3-2 AI、EI、EITT の比較

(続く)

	AI	EI	EITT
形態	AI は、アソシアシオンである。	EI は経済活動を行う企業である。株式会社、有限会社、アソシアシオン、EURL、協同組合など、様々な法的形態をとる。	EITT は、派遣業を行う企業である。
介入の方法	個人、アソシアシオン、地方自治体、企業が困難を抱えた人を臨時の仕事に就けるようにする。	EI は物やサービスを生産する。	EITT は、派遣業の枠の中で、派遣業に関する法律に従い、困難を抱えた人々を顧客である企業が利用できるようにする。
職業安定所 (ANPE) との関係	企業において 16 時間以上従事するには、前もって職業安定所 (ANPE) によって交付される雇用の認可を受ける必要がある。	雇用される者は、あらかじめ職業安定所 (ANPE) の認定を受けなければならない。	雇用される者は、あらかじめ職業安定所 (ANPE) の認定を受けなければならない。
雇用契約の種類	従業員は、AI と雇用契約を結ぶ。	従業員は、EI によって有期限契約 (CDD) で雇用される。	従業員には、派遣業の契約が適用される。就労する者は、仲介会社の従業員となる。
具体的な支援内容	AI は、困難を抱えた人の雇用、求職者の受け入れと求人への受け付け、職業訓練、関心のある人への権利に関する情報提供、CCAS 注(4) に向けた訓練の実施。	EI は、困難を抱えた人々に対して、この人々を雇用することに関心を持っている人のニーズ (仕事のリズムに合わせた訓練、職業訓練、社会的随行など) に合わせた活動を提案する。	EITT の活動は、困難を抱えた人々との特定の職業の就労支援が中心である。当機関の関与機関の内外において、社会生活や職業に参加するための仲介に関する提案を行う。
雇用契約の期間	使用期間の総時間数は、企業における受け入れが行われた日から 240 時間を越えてはならない。	更新を含めて、24 ヶ月以内の有期限契約 (CDD) である。報酬は少なくとも最低賃金 (SMIC) 注(5) に等しい額である。	派遣業に関する契約は更新も含めて 24 ヶ月である。報酬は少なくとも最低賃金 (SMIC) に等しい額である。

<p>国の補助金の性格</p>	<p>受け入れが行われた困難を抱えた人に対する社会保障、付加価値税、法人税、職業税、見習い税の事業主負担の免除。</p> <p>随行に対する補助金は、就労支援の対象である人に対して歩行ルートを選択を手助けする AI に対して支払われる。定められたシステムで割り当てられるものではなく、額は AI によって提案される随行計画に応じて変更可能である。2005 年 1 月 1 日時点で、上限は 30,000 ユーロである。</p>	<p>2005 年 7 月 1 日より、職業安定所 (ANPE) によって参入 (就労) が許可された全従業員に対して、社会保障の事業主負担額が軽減される。</p> <p>就労ポストに対する補助金には、EI によって、雇用が認可された従業員の報酬と随行の費用が含まれる。この措置は最高 50%まで FSE (Foundations Social European) と協同出資される。2005 年 1 月 1 日以降、その額は、参入されたフルタイムの職あたり、9,681 ユーロである。</p>	<p>職業安定所 (ANPE) によって派遣業が許可された全従業員に関して、社会保障の事業主に負担額が軽減される。</p> <p>随行ポストに対する補助金には、職業安定所 (ANPE) によって認可された受け入れ、継続 (仲介)、職業化、社会生活や職業上の随行を保障する企業の正社員の報酬にかかる費用が含まれる。その額は、職業安定所 (ANPE) によって認可された参入に関して 12 人の随行で (フルタイム換算) 年間 51,000 ユーロである。</p>
-----------------	---	---	--

(出典 : DARES, 2007)

2. 3 SCIC 法の制定

フランス政府の社会的企業に関する取り組みとして、重要な転換点と考えられるのが、2002 年法による SCIC の設置である。SCIC は、SCOP 等の協同組合をさらに発展させたものである。

SCIC は、民間企業に分類され、経済活動によって利益をあげることが認められている。そのため SCIC は、社会的利益を生み出すためのサービスの販売と、公的調達の方を通して財政的にアクセスすることが可能となった (Lindsay 他, 2004)。

SCIC と従来の協同組合である SCOP の違いは、マルチステークホルダー制をとっていること、また、経済活動による利益が認められている点である。

このような SCIC を規定する「社会的共通益協同組合 (SCIC)」法は 2002 年に制定された。その目的は、雇用促進のための受け皿的企業を増やすことであった。

SCIC 法の特徴を表 3-3 にまとめた。

表 3-3 SCIC 法の特徴

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">① マルチステークホルダーを採用（受益者、利用者・顧客、自治体、法人、個人などが組合員として登録される）② 従来の協同組合原則のひとつである「一人一票」制度は原則として保持されるが、各利害グループの利害も反映するという現実的な対応の必要から一定の規則を設けている。③ 自治体は、参加する SCIC 協同組合において資本の 20%以上を所有してはならない。また、組合員集団がもてる投票権の比率は全体の最低 10%から最大 50%とする。④ 利潤分配を目的としてはならない（共同所有、民主的管理、剰余金非分配という非営利・協同組織としての原則を取り入れている）。 |
|--|

（出典：Lindsay 他, 2004）

SCIC 法は、①アソシアシオンから SCIC 型の企業への転換を促進させる、②従来型の協同組合などから SCIC 型の企業への転換または創設、の 2 点を目指したものである。

(1) アソシアシオンから SCIC 型企业への転換

アソシアシオンは、事業活動や市場参入を制限されており、その限界を克服するために、アソシアシオンとは異なる法的枠組みが必要となった。そこで、SCIC 法により、アソシアシオンから SCIC 型企业への転換を促進しようとした。

(2) 協同組合から SCIC 型企业への転換／SCIC 型企业の創設

従来型の協同組合、とりわけ SCOP の全国組織である CGSCOP が新しい社会的ニーズに取り組むときに新しい枠組みが必要となった。そこで、協同組合から SCIC 型企业への転換、もしくは、SCIC 型企业の創設を目指した（石塚, 2007）。

以上のことから、フランス政府による社会的企業に関する取り組みは、①既存の法的枠組みを社会的企業の実態に即したように修正する、②新しい社会的企業を創設しやすくするように法的枠組みを設ける、という 2 つに整理できる。しかしながら、2002 年に設置された SCIC に対するフランス国内の評価はまだ定まっていない。そのため、SCIC が、政府が狙ったようなアソシアシオンからの転換や協同組合からの転換を促し、社会的企業の設立促進に有効かどうかはさらに検討する必要があると思われる。

3 フランスにおける社会的企業の概要

3. 1 フランス経済における社会的経済の占める地位

フランスにおいて、社会的経済の事業体は全国に約 90 万あるといわれる（中川, 2007）。その内訳は、アソシエーションが 850,000、協同組合が 21,000、共済組合が 2,250、財団が 2,100 である。これらの事業体、組織、団体に雇用される人間は 200 万人を超える。そして、これらの事業が産出する財やサービスは 200 億ユーロになる。社会的経済の事業体は、フランス人の 12%を雇用し、GDP の 10%を占める計算となる（中川, 2007）。

退職者の住宅供給・管理サービス、高齢者や障害者の介護、失業者の職業（再）訓練や移民の生活環境の改善、学齢未満の児童を対象としたチャイルドケアなどの“対人サービス”分野は、社会的企業の役割が最も注目され、将来的に成長が期待される分野の 1 つである。こうしたサービスの提供は、地方公共団体や地元企業などの強力や連携のもとで地域住民による社会的企業が主役となって運営されることが多く、地域の雇用創出にとどまらず、地域の再開発や振興につながると高く評価されている。このような対人サービス分野での雇用は 100 万人を超え、1990 年代後半から 10 年間、毎年 70,000 人前後の雇用を創出している（中川, 2007）。

3. 2 フランスにおける社会的企業の分類

(1) ラヴィル(2004)の分類

フランスにおいて社会的企業を規定する法律はない。そのため、社会的企業の定義は、公益性、社会的有用性などの外部性とガバナンスの民主性という実質的な内部性による分類となる（石塚, 2007）。

ラヴィル（2004）は、フランスの社会的企業を二つに分類した。①経済活動を通じて労働市場へ人々を参入させる組織と、②地域開発の中で不十分な社会的ニーズを満たすサービスを創出するために設立された組織、である。

a. 経済活動を通じて労働市場へ人々を参入させる組織

経済活動を通じて労働市場へ人々を参入させる組織の目的は、労働の質が低い水準にあるために労働市場から排除されている失業者に仕事を創り出すことである。有償労働は社会的統合に不可欠な車輪の片方であると考えられる。これらの組織は主として、製造業やサービス業においてマニュアル化された業務分野、あるいは商業ホテル、仕出しといった対人サービスの分野で発展してきた。また、仕事のやり方を組替えて、障害者等雇用の対象となる人々が適応できるようにしている（ラヴィル, 2004）。

b. 地域開発の中で不十分な社会的ニーズを満たすために創出された組織

地域開発の中で不十分な社会的ニーズを満たすために創出された組織の多くは、「近隣サービス」分野で設立される。この「近隣サービス」とは、近隣、すなわち地域エリアとして客観的に把握されうるであろう範囲内で個人やコミュニティのニーズに対応しようとするサービスとして定義される（ラヴィル, 2004）。

「近隣サービス」を供給する社会的企業は、サービス提供が特定の「対象者たち」に限定されるのを避けてきた。こうして社会的排除と闘う社会的企業は、サービス供給を市民の企業家精神に依拠し、同時に、供給されるサービスが地域住民の誰もが利用可能であるように配慮したのである（ラヴィル, 2004）。

ラヴィル（2004）は、社会的企業は同じ分野の民間企業と次の3つの点で違いがあるという。

第1に、社会的企業は、資本投資による利潤を期待しない。第2に、社会的企業における利用者は単なる消費者ではなく、サービスにおけるステークホルダーである。第3に、社会的企業は、社会的正義の名において支払能力に応じた顧客の選別はしない、の3点である。

(2) AVISE の分類

AVISE（Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques）は、フランスにおける社会的企業家のためのネットワークである。AVISE は、フランスの社会的企業を6つの目的と4つの方法を挙げて整理している（表3-4）。

表3-4 社会的企業の6つの目的と4つの方法

6つの社会的目的	4つの社会的企業の方法
障害者の統合	法的地位によって
排除された人々の統合	製品またはサービスによって
公正な取引	利用者またはクライアントによって
貧困の除去	労働力によって
コミュニティに対する貢献	
社会的機構の強化	

（出典：European Commission）

(3) EMES の分類

EMES は、第三セクターや社会的企業について研究をしているヨーロッパの研究グループであるが、それによると、フランスの社会的企業は、次の3つに分類されるという（表3-5）。

表 3-5 EMES の分類

社会的企業の種類	該当する社会的企業
政府主導の社会的企業	AI、EI、EITT
地域・民間企業主導の社会的企業	RQ、GEIQ
助成金に頼らない社会的企業	SCOP、SCIC

(出典：EMES, 2003)

このような 社会的企業の分類や整理は、ヨーロッパにおけるフランスの社会的企業の位置づけを様々な観点から検討するときには有用である。

4 フランスの社会的企業で使用される法的枠組み

フランスには、社会的企業を承認する法的規定は存在しない。そのため、社会的企業は、既存の法的枠組みを利用している。以下に、社会的企業において主に利用される法的枠組みを挙げる。

フランスの社会的企業では、協同組合、共済組合、アソシアシオンに加えて、株式会社 (SA)、有限会社 (SARL)、有限会社の変形である 1 人有限会社 (EURL)、民事会社 (SC)、一時的職業参入企業 (EITT) などの形態が利用されている。なお、フランスでは、協同組合は、株式会社 (SA) や有限会社 (SARL) の形態が適用されている (石塚, 2007)。

4.1 社会的経済セクターの構成

(1) 協同組合 (coopérative)

中小業者や消費者による低廉な費用での効率的な各種サービス (例、生産、消費、農業、手工業、小売、住宅、信用) を目的とした組合組織である。一定の地域や職域による人的相互扶助組織として、出資口数に拘らず 1 組合員 1 票の組合運営の平等的権利が特徴である (山口, 2002)。

協同組合は、主として資本家の集中度の弱い領域で生き残っているが、組織を維持、存続させることを目的としたために、現在は、その存在意義が曖昧になっているとの指摘もある (エバース他, 2007)。

(2) 共済組合 (mutualité)

共済組合とは、連帯と扶助の思想に基づき、商事組織ではない、民事組織の非営利社団 (アソシアシオン) としての性格を法的根拠として、商事の資本会社 (société de capitaux) よりも緩やかな財政原則に従い、相互組織加入者の多数性により維持される保険組織である。従来、多様な形態で存在したものを 1989 年 12 月 31 日法により統一形態で統合した。

(3) アソシアション (association)

アソシアションとは、1901年7月1日法によって規定された非営利社団である。アソシアションの活動分野は多様であり、教育、健康、社会・文化、スポーツ、余暇、職業参入などがある（山口, 2002）。

社会的企業の枠組みとして広く利用されるアソシアションは、従来、運営費を除いて余剰金が生じること、不動産を所有することが禁じられている。そのため、組織的に資金集めをすることが困難な状態である。また、1901年法には、規定されていないものの、アソシアションでは、マネージャーへの給料の支払いがされないのが通例であった。これは、ノブレス・オブリージュとして解釈されていたためである。その結果、アソシアションは、企業的活動が禁止されるだけでなく、専門的組織へと発展するのが妨げられていると指摘されていた（Lindsay 他, 2004）。首相からの諮問を受けて、2001年にアソシアション活動全国評議会（Conseil National de la Vie Associative, CNVA）が発表したレポートでは、他の非営利セクターのような金銭上の利益と、アソシアション内の個人の地位と責任につりあいのとれた給料との区別がないことが問題であると指摘された（Lindsay 他, 2004）。2002年に、財政法が改正され、アソシアションのマネージャーへの報酬の支払いが認められるようになった（石塚, 2007）。このような法改正により、アソシアションは、余剰金が生じることは制限されながらも、社会的企業の法的枠組みを担う下地が整ったといえる。

(4) 財団 (Fondation)

財団とは、1人または複数の個人または法人が、財、権利または財源を公益的な非営利目的の事業へ贈与・遺贈などにより寄進する行為及びそれにより創設される団体・施設のことである（山口, 2002）。

社会的経済は、これまで見てきたような、アソシアション、協同組合、共済組合、財団から構成されると考えられている。それぞれの特徴を表3-6にまとめた。

表3-6 社会経済組織の法的形態

	アソシアション	財団	共済組合	協同組合
概要 (Description)	社会	信用	友愛 (Friendly society)	協同組合
動機	非営利	非営利	営利	営利
サービスの実施	あり	なし	あり	なし
受益者	含む	含まない	含む	含まない
ステークホルダーの原則	メンバー	援助資金供与者	メンバー	社員
統治	Unistakeholder	管理者理事会	Unistakeholder	Unistakeholder
主要な財源	メンバーシップフィー, ボランティア	寄付	商取引	商取引
利益分配	なし	なし	なし	あり

(出典 : Lindsay 他, 2004)

4. 2 社会的企業で利用される法的形態

社会的企業は、様々な既存の形態を利用している。その中で、もっとも利用されているのはアソシアシオンである。アソシアシオンは先に述べたので、社会的企業に利用されるその他の形態を以下に挙げる。

(1) 有限責任1人企業 (Entreprise Unipersonnelle a Responsabilité Limitee, EURL)

有限責任1人企業 (EURL, 2003.8.1. Decret No. 2003-721) は、2003年の政令によって1人だけで資本金1ユーロから設立できる有限会社的一种である。この政令によって有限会社自体も資本金2ユーロで設立できることになった。通常、株式会社の最低資本金は37,000ユーロである (石塚, 2007)。

(2) 株式会社 (Société Anonyme, SA)

株式会社とは、少なくとも社員7名によって構成され、社員の責任は出資分を限度として有限であり、社員の利益は流通性をもつ有価証券 (株式) によって表象される会社である (山口, 2002)。

(3) 有限会社 (Société À Responsabilité Limitée, SARL)

有限会社とは、社員の責任はその持分を限度として有限であるが、この持分に流通性がなく、会社資本の4分の3を代表する社員の過半数の同意がなければ譲渡することはできない会社である (山口, 2002)。

(4) 民事会社 (Société Civile)

民事会社は、商事以外の活動を目的とし、法律がその形式、性質または目的を理由として他の性格を付与していない会社で、民法典1845条以下の民事組合一般の規定をもって規律されるものである (山口, 2002)。民事会社は、きわめて融通性の高い企業として活用されている合資会社であり、家族経営に適用される場合がある。最低資本の規定はない (石塚, 2007)。

(5) 社会的共通益協同組合 (SCIC)

2002年に制定された新しい形式の協同組合である。公共領域への門戸開放を前提とした形式で、職業参入を主たる目的としている。

5 障害者雇用の動き－適応企業への転換－

ここでは、障害者雇用の側面から適応企業の動向を検討する。適応企業（Entreprise Adaptée）は、1988年2月22日の政府の通達によって設置された、障害のある労働者のニーズに合わせた状況で職業的活動を行い、労働市場への統合を支援する企業である。

近年、フランスでは保護雇用の場であった保護作業所（Atelier Protégé, AP）と、在宅就労（Centre de Distribution de Travail à Domicile, CDTD）が適応企業に変更された。また、2006年1月から、適応企業では障害のある労働者に最低賃金（SMIC）を下回る賃金の支払いが禁じられた。そして、実際の職業上の能力と賃金の差額は、国が補助金を出すこととなった。このような変化は、障害者雇用の側面から社会的企業へと合流する動きとなるのだろうか。まずは、適応企業の概要から見ていくこととする。

(1) 適応企業（Entreprise Adaptée）

適応企業とは、障害のある労働者が特定の労働条件で働く、保護雇用の場である。そして、適応企業は、障害者自立・権利委員会（CDAPH）によって障害のある労働者だと認定されたスタッフが少なくとも80%を占めなくてはならない。障害者自立・権利委員会（Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, CDAPH）とは、各県ごとに設置されるもので、成人障害者のための施策の全体調整、障害状態の認定から職業訓練、一般雇用、保護雇用等の方向づけと指導を行う機関である（澤邊, 2007）。障害のある労働者は適応企業から賃金が支払われ、労働法典の労働協約の権利を有する（SAPRENA）。

適応企業は障害のある労働者のニーズに合わせた状況で、職業的活動を行い、労働市場に向けて支援し、効率が低下した障害のある労働者がその職場や他の職場で価値を高め、昇進できるようにすることを目的とする。そして、その目的を達成するため、適応企業は就労計画の初期及び確定期に支援したり随行を行ったりする。

これまで、障害のある労働者の職業上の能力により、最低賃金（SMIC）を下回る賃金が認められていたが、2006年1月以降、最低賃金（SMIC）を下回る賃金は認められなくなった。そして、その差額は国から補助金が出されることとなった。

(2) 障害者労働支援センター（Centres d'Aide par le Travail, C.A.T）

適応企業の他に、障害者が働く保護雇用の場としては、障害者労働支援センター（C.A.T）がある。障害者労働支援センター（C.A.T）は、フランスに1,400存在し、障害者が職業的活動を行うときに随行なども行う機関である（France 5）。

ここで障害者労働支援センター（C.A.T）を例にあげたのは、適応企業が、社会的企業に向かうのか、保護雇用の枠組みの中にとどまるのかを検討するためである。適応企業と障害者労働支援センター（C.A.T）を比較したのが、表3-7である。

表3-7 適応企業とC.A.Tの比較

	適応企業	C.A.T
設立の性質	企業	Medico-Social
参照する法律	労働法典	家族と社会扶助の法典
監督省庁	労働・社会関係・連帯省	厚生省 (Ministry de la Sante)
障害のある労働者の参入	雇用による	採用決定、労働許可による
COTREP の指導	ある	ある
有給従業員の地位 (身分規定)	ある	ある
職業能力の程度	通常の 33%以上	通常の 33%以下
使命	職業	治療と教育
幹部のタイプ	技術者、職工長、職場の監督者	教育者、心理学者、医者、技術訓練者
幹部への報酬	事業体からの報酬	国からの報酬
仕事の資金調達	事業による	国から
障害のある労働者への報酬	最低賃金 (SMIC) の 90~130%の間であったのが、2006 年 1 月以降、最低賃金以下の報酬が禁止されることになった	最低賃金 (SMIC) の 70~110%の間

(出典：SAPRENA)

6 障害者を雇用している社会的企業の事例

最後に、フランスにおいて障害者を雇用している社会的企業の事例を挙げる。ここに挙げた社会的企業は、根拠となる法律や形態は異なるものの、近隣サービスをもとにした社会的企業として RQ を、経済活動による職業参入を目指す社会的企業として、SCOP と GEIQ を取り上げる。

6. 1 地区事業体 (Régie de Quartier, RQ)

6. 1. 1 概要

RQ は、第三セクターの組織であり、自治体によって強力にバックアップを受けている組織である。RQ はアソシアシオンから始まったものである。RQ は失業者に家を提供したり、空き地の管理、住宅地の階段のメンテナンス、共有スペースの清掃といった、環境サービスの仕事を提供したりする。RQ は、自治体の資金と法的承認から利益を得ている。包摂のためのアソシアシオンとしての法人組織となるために、RQ は国の資金プログラムに参加している (European Commission, 2004)。

RQ は、70 年代の終わりに北フランスの住民によって、人口増加のため近隣地区におけるメンテナンスと清掃サービスを効果的にするために始められた。1985 年に、研究者とフィールドワーカーによって RQ は再発見された。一連の RQ の活動は、職業統合の社会的企業の起源であると考えられている。それは、地域に深く根付いており、住民、公共住宅供給会社、地方自治体によって、都市の住宅環境に関するサービスを民主的に運営することが目指されていたためである。RQ の目的は、職業統合と近隣サービスへの住民参加を結び付ける社会的企業を創造することであった。1988 年に、6 つの RQ によって、RQ のネットワークである CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier) が設立された (EMES, 2003)。現在、フランス全土で多数の RQ が活動している。

RQ で雇用される対象者は、責任者や時々モニターを行うスタッフを除いて、RQ が活動している地域の近隣に住む者でなければならない。職業統合が困難な人や、一般労働市場に向かう前の一時的な段階、または、長期的な職業統合を求める人を対象とする。多くは技術のない女性や、高齢者、長期失業者、身体障害または精神障害のある若者、学校を中退した若者などである。

RQ は、その後、オランダの近隣開発プログラム (BuurtBeheer Bedrijven, BBB) に影響を与えるなど、ヨーロッパの社会的企業による近隣サービスの先駆けといえるものである。

6. 1. 2 法的枠組み

多くは、アソシアシオンの形態をとっているが、SCOP の形態をとる RQ もある。RQ という名称は、CNLRQ によって認定される。

6. 1. 3 活動内容

RQ の活動は、主に、3 つに分類することができる。1 つめは、ホールや階段の掃除などの掃除とメンテナンスである。2 つめは、公園や道路のオブジェ、公衆トイレなど、公共空間のメンテナンスである。3 つめは、園芸、道路の補修、塗装、石造建築の修理、鍵の修理など、技術的なメンテナンスである。また、RQ は、失業者に家を提供することもある。

6. 1. 4 組織の状況

2000 年現在、130 の RQ が存在する (EMES, 2003)。

6. 2 生産協同組合 (Société Cooperative de Production, SCOP)

6. 2. 1 概要

SCOP は、商事企業と同様、会社法にのっとっている。設立に際しては、Limited Liability Company (以下、LLC) か、企業かを選択しなければならない。LLC と企業は、協同組合に関する法律の保護の下に等しい立場にある。SCOP のパートナーである従業員は、最大限に透明化が図られた、年に 1 回の企業の戦略的経営会議に参加する。

SCOP の特徴を以下の 4 つにまとめることができる。

- ① 従業員は企業の経営に関わる。企業資本の少なくとも 51% を所有するのは、少なくとも 65% の株主である。
- ② 労働と企業の価値付けは、資本と株主のものではない。その結果、パートナーは、資産の配当金を扱うことはできるが、いかなる価値の増大も引き出すことはできない。これは、SCOP は利益をあげることではできないことを意味する。
- ③ 従来の企業では、出資金や株を転売し利益を増加させるが、従業員に返金されることはなかった。しかし、SCOP では、従業員は従業員自身に還元される資産を形成する。
- ④ すべての協同組合は、一人一票の法則を持っている。資産の総計にかかわらず、最近雇用されたばかりであるかどうか、給料が多いか少ないかにかかわらず、経営会議においては出資者または経営スタッフとして扱われる。従業員は企業の経営者を選挙で決める。

フランスにおいて SCOP のネットワークとして、12 の異種職業間の地域連合と 3 つの職業連合 (建設と公共事業、コミュニケーション、電気と金属加工業)、1 つの国立の連合 (CGSCOP) がある。これらの設立によって、SCOP の枠組みの下、事業を具体化するために助言や有益なサポートを得られるようになった。地域連合の目的は、事業の実現可能性の調査から助言など、特に財政面のサポートにある (Renard, 2001)。

6. 2. 2 法的枠組み

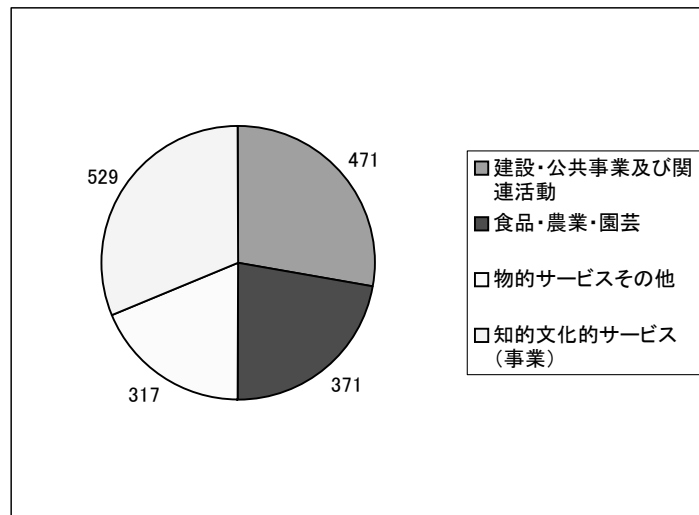
SCOP の法的枠組みは、アソシアシオン、協同組合、商事会社など、様々である。

SCOP は、商事会社 (Société Commerciale) として、付加価値税 (TVA) と通常の利率の税金を支払っている。しかし、非営利目的のため、SCOP は事業税を免除されている。そのため、収益において大変な税率の減少がなされ、税金を免除された資金によって設備投資を行うことが可能となっている。

6. 2. 3 活動内容

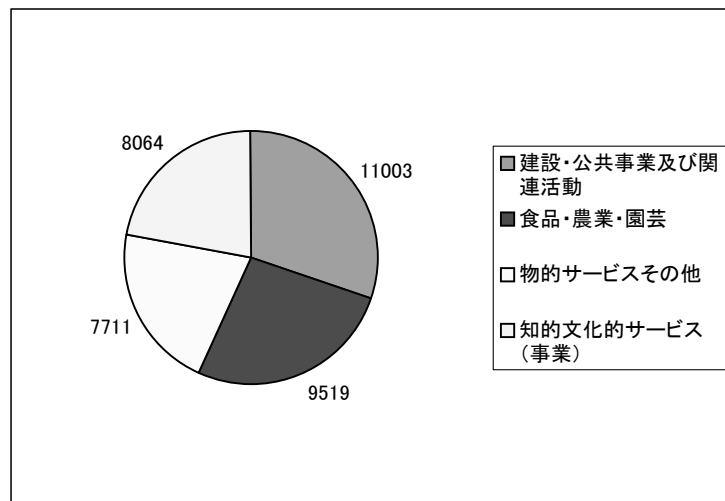
SCOP の活動領域は多岐にわたる。主要なものは、建設・公共事業関連、食品や農業、園芸関連、物的サービス、知的文化的サービスなどである。

分野別 SCOP の数と雇用者数は、図の通りである（図 3-1，図 3-2）。



(出典：SCOP, 2007)

図 3-1 分野別 SCOP の数 (2006)



(出典：SCOP, 2007)

図 3-2 分野別 SCOP の雇用者数 (2006)

図から、建設・公共事業関連分野が SCOP の数、雇用者ともに多くを占めることがわかる。そして、知的文化的サービスは、雇用者数の数こそ少ないものの、SCOP の数は多いことがわかる。

SCOP の中で、最大規模である Acome は、ケーブル、光ファイバーと暖房装置を製造しており、2006 年現在で、従業員 1,100 人を要している。その大半が常勤雇用である。

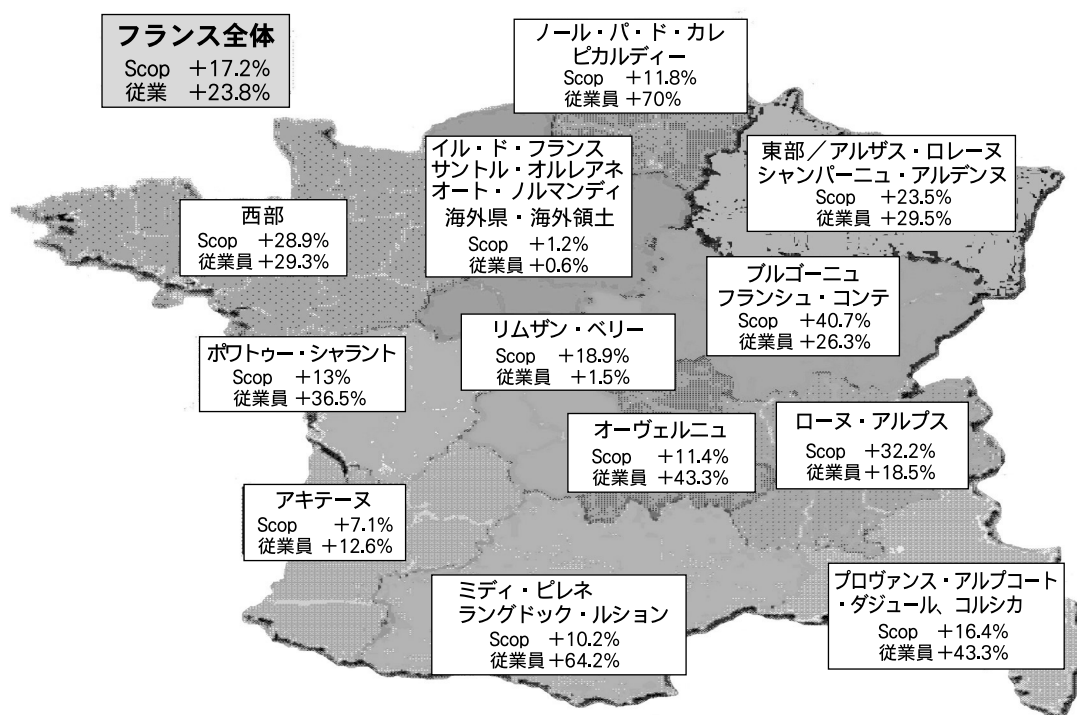
6. 2. 4 組織の状況

2005 年末現在の SCOP の主なデータは表の通りである。

表 3-8 SCOP の主なデータ

SCOP の数	1,688
従業員 (2006 年末現在、子会社を除く)	36,297 人
売上高	31 億ユーロ
純利益	1,380 億ユーロ
平均従業員人数	22 人
平均賃金総額	35,219 ユーロ
共同出資者の率	従業員の 58%が共同出資者
2年以上共同出資者である率	85%

(出典 : SCOP, 2007)



(出典 : SCOP, 2007)

図 3-3 SCOP の数と従業員の増加率

6. 3 職業参入・品質のための経営者グループ（GEIQ）

6. 3. 1 概要

GEIQ は、障害者を含む就職が困難な人々の潜在能力に期待する企業を結集した経営者によるアソシアションである。職業資格をもたない若者、長期の雇用を求める休職者、参入最低保障（RMI）の受給者を対象として、彼らを直接採用し、加盟企業の必要に応じて、就業期間と研修期間を組み合わせ提供する。GEIQ は、企業側に主導的な地位を与えるという特徴がある（AVISE, 2006）。

2005年12月から、政令により GEIQ は、経済活動を介した社会参入の全国評議会（Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique）に合流し、以降、経済活動を介した参入の分野で活動している（AVISE, 2006）。

6. 3. 2 法的枠組み

GEIQ は、既存の法的枠組みに依拠したアソシアションであり、有給労働者を共有して、労働契約のもと職場に配置する。1997年以降、GEIQ の名称を用いるためには、全国調停機関である CNCEGEIQ への申請が必要となった。ネットワーク憲章と調査書類に基づいて、GEIQ に加盟する企業には、毎年認定が行われる。

6. 3. 3 活動内容

資格取得と職業統合は、労働契約と訓練期間に基づいた職業統合経路に基づいたものであり、労働と訓練の間の分断をなくすことを目的としている。GEIQ は、訓練を伴う雇用主組織内の仕事を通して職業統合を目指す。この訓練のメリットは、実際的なノウハウを学べるだけでなく、資格が取得できる点である（EMES, 2003）。

GEIQ を利用する企業側の利点としては、①企業に必要とされる能力の取得と刷新、②働き口または活動分野を求める志望者育成の場の設定、③直接対処が困難な交互契約 ^{注(6)} を成立させること、④従業員だけでなく組織のパートナーに対して、その職業や領域の魅力的なイメージを造成すること、⑤交互訓練の手段や管理を容易にすること、の5点が挙げられる。一方、従業員や求職者側の利点としては、①単一の雇用主とのより安定した、あるいは期間の長い雇用の機会を創出する可能性、②異なる労働環境に関する知識と連続した能力育成による継続した能力の向上、③GEIQ によって可能になった熟練コースを通じた、原則として職能レベルVの資格の獲得と持続的な雇用の見通しの拡大、の3点である。

GEIQ は、企業、従業員、職業訓練機関間の独自の仲介手段を提供し、①就業期間と研修期間を交互に組み合わせた契約及び個人指導の契約に基づいた、職業領域に関する知識や技能の伝達、②能力の向上と刷新、③企業、とりわけ小規模企業の雇用主としての役割付与、④職業参入を容易にする可能性のある多種多様な

労働状況に関する従業員への情報提供、の4点を促進する。

このような GEIQ の活動に対して、26 歳未満と 45 歳を超える人々との熟練契約を対象にした正規社員 1 人あたりに、国から年 686 ユーロの援助が行われている (AVISE, 2006)。

GEIQ の資金の流れを図 3-4 に示す。

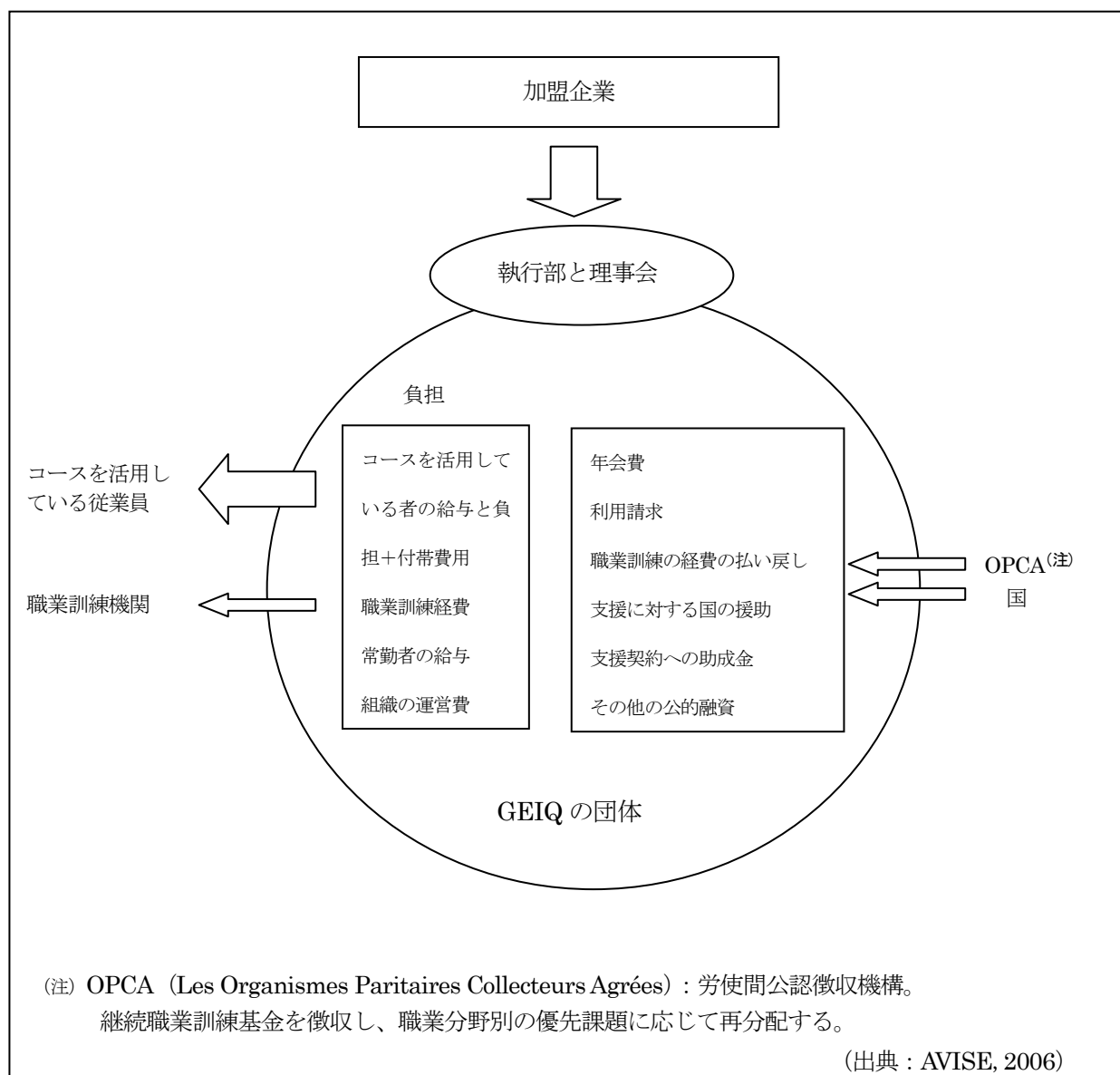


図 3-4 GEIQ の資金の流れ

6. 3. 4 組織の状況

2005 年現在、GEIQ は、21 の地域に 97 の組織を有する。平均 50 人の従業員を要する 3,300 の加盟企業がある。社会参入及び資格取得コースを活用した従業員は 2,601 名である。その内、1,584 名は、26 歳未満であった。平均雇用復帰率は 66% である。目標資格取得達成率は 84% である (主として職能レベル V)。GEIQ の常勤の従業員は 220 人である。

表 3-9 GEIQ の主な活動指標

コースあたりの正規社員数	26.5
正規社員数／常勤人数	11.8
加盟会員数	34
GEIQ の総取引額	468,000 ユーロ
訓練時間／正規社員	346
設定料金	14.82 ユーロ
無資格または再指導をした人々	77%
資格取得率	84%
試雇期間中の契約解消	14%
試雇後期限前の契約解消	28%
肯定的な終了結果	66%

(出典：AVISE, 2006)

7 フランスの社会的企業の今後

7.1 「伝統的社会的経済」から「新しい社会的経済へ」

近年、「伝統的な社会的経済」と「新しい社会的経済」の二つのカテゴリーに分ける議論がある(石塚, 2007)。「伝統的な社会的経済」は、協同組合、共済組合、アソシアション、財団をその対象とする。そして、「新しい社会的経済」は、準市場(非営利セクターによる市場、または一般的な市場原理に基づかない市場)や非市場(市場セクターと政府セクターによる仕組みの中間的な仕組み)、地域開発などを視野に入れたものである(石塚, 2007)。今後、「新しい社会的経済」の対象に社会的企業が加えられることになると考えられるが、このことがフランスの社会的経済にどのような影響を与えるのかは注目する必要がある。

7.2 社会的企業と障害者雇用

フランスの社会的企業の流れを図3-5に示す。

フランスにおける社会的企業は、社会的包摂の流れによる社会的企業と、障害者雇用の流れによる適応企業という、2つの流れができつつあることが確認できる。社会的包摂から社会的企業への流れの中には、職業統合(参入)によるものと、地域サービスによるものの2つが中心であった。障害者雇用から社会的企業への動きは、まだ始まったばかりであり、適応企業を本当に社会的企業と捉えてよいのかについては、議論の余地がある。そのため、図3-5では障害者雇用から社会的企業の矢印を点線で示した。

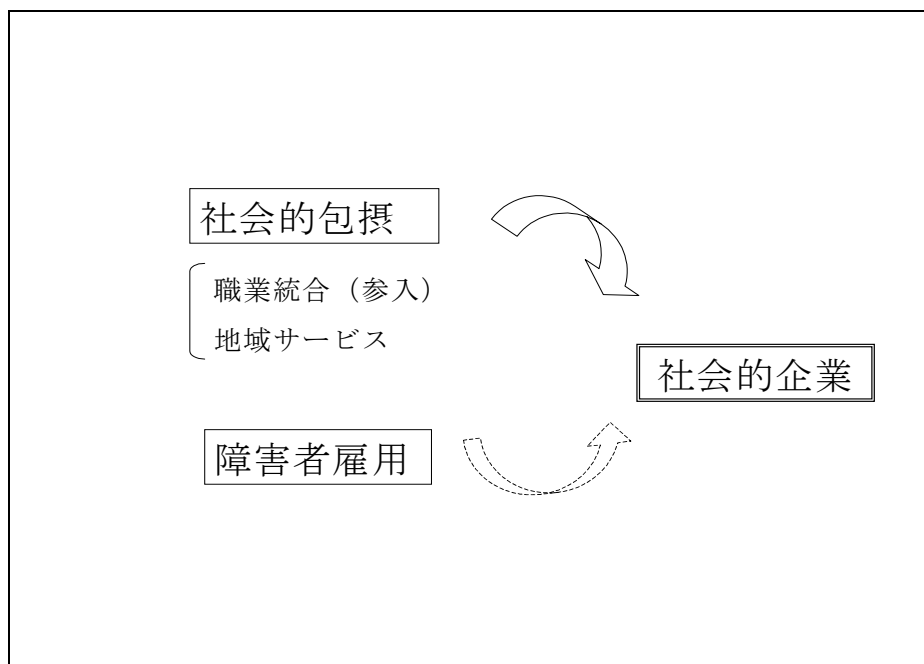


図3-5 フランスの社会的企業の流れ

フランスでは、障害者雇用とは別に、社会的包摂の考えから社会的企業は設立されており、その中で障害者が雇用されているというのが特徴的であった。このことは、障害者雇用という枠組みの中だけでなく、社会的包摂というより大きな枠組みの中でも障害者の雇用を開拓することができることを示唆している。社会的企業において、法的枠組みとして最も利用されていたのは、1901年法によって規定されたアソシアシオンという伝統的な非営利社団であり、そのアソシアシオンを社会的企業の実態に合うように変化させ利用していた。このように長い歴史を持つアソシアシオンを足場として社会的企業が発展していることからこそ、社会的企業は地域に住む人々や利用する人々にとってより身近で生活に根ざしたものとなっていたと考えられる。

【注】

- (1) フランスは、1987年7月10日法により、従業員が20名以上の企業は、総数の6%の割合で障害者を雇用することが義務付けられている。
- (2) 「参入」(insertion)という言葉について、松村ら(2005)は、「さまざまな理由から自立した生活を営むことが困難な人々に対して、経済的な保障を含めた広範な生活機会を保障することで、社会関係や社会的ネットワークを回復させ、自律した主体として社会に参加し、社会の中で自己実現を図っていくことである」と定義する。そして、参入の概念は、排除に対峙するものであると位置づけている。また、「参入」という言葉は、社会の側が主体となって困難を抱えている人を社会の一員になることを支援することを意味し、個人に責任を負わせるのではなく、社会の責任という言葉であるという指摘もある(C-STEP労働政策研究会, 2006)。

- (3) RMI とは、参入最低保障に関する 1988 年法により創設されたものであり、最低限所得を保証しながら、RMI 受給者が社会的、職業参入を果たすことを目的としたものである。受給者は、2006 年現在、約 125 万 5 千人である（出雲, 2007）。
- (4) CCAS とは、1986 年 1 月 6 日法によるもので、地域社会福祉センターのことである。社会参入最低所得（RMI）導入以来、その活動範囲は広がっている（松村, 2005）。また、雇用されにくい人の随行も行う。
- (5) SMIC とは、スライド制最低賃金(Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)の略で、1970 年 1 月 20 日法により設けられた時間あたりの最低賃金をさす（山口, 2002）。
- (6) 交互契約とは、企業において技能を修得する研修期間と、就業期間を組み合わせた契約のことである（Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité）。

【文献】

雨森孝悦：テキストブック NPO，東洋経済新聞社（2007）

AVISE：Les GEIQ（2006. 3）

C.N.E.I：Observatoire 2005 des entreprises d'insertion（2006）

C-STEP 労働政策研究会：第 6 回 C-STEP 労働政策研究会資料（2006. 7）

DARES：L'insertion par l'activite economique en 2005（2007）

EMES：National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France（2003）

European Commission：Practical Handbook on Developing Local Employment Strategies in France.（2004）

European Commission：http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200611-se-avise_en.cfm

エバース, A.&ラヴィル, J-L, 内山哲朗・柳沢敏勝（訳）：欧州サードセクター，日本経済評論社（2007）〔Evers, A. & Laville, J.-L.: The Third Sector in Europe, Edward Elgar Publishing Ltd. (2004)〕

France5：<http://emploi.france5.fr/emploi/droit-travail/handicap/10148583-fr.php>

石塚秀雄：フランスの地域雇用創出と社会的連帯，「協同の発見」，137，pp. 62-67（2003）

石塚秀雄：第 7 章フランス社会的経済セクターのネットワーク化—連帯金融を中心に—，ポスト福祉国家における非営利・協同セクターの役割に関する日米欧比較研究，（中川雄一郎），平成 14 年度～平成 17 年度科学研究費補助金基盤研究（A）研究報告書（2007）

出雲祐二：フランスの所得格差と RMI，「海外社会保障研究」，159，pp. 48-58（2007）

北島健一：第 3 章社会的企業論の射程，社会的排除をめぐる諸問題，「社会的排除とコミュニティアクア」研究会中間報告書，pp. 38-47（2005）

ラヴィル, J-L：フランス：社会的企業による「近隣サービス」，ボルザガ, C.・ドゥフルニ, J., 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝（訳）：社会的企業—雇用・福祉の EU サードセクター—，日本経済評論社，pp. 133-158（2004）〔Borzaga, C. Defourny, J. : The Emergence of Social Enterprise, Taylor & Francis Books

- Ltd.(2001)]
- Lindsay, G. & Hemes, L.: Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif : The Arrival of Social Enterprises Within the French Social Economy, 「International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations」, 15(3), pp.265-286 (2004)
- 松村祥子・出雲祐二・藤森宮子：社会福祉に関する日仏用語の研究 (2), 「放送大学研究年報」, 23, pp. 97-107 (2005)
- Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité (フランス労働・社会関係・連帯省) : <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/les-contrats-formation-alternance-1077.html>
- 中川辰洋：社会的経済論ノートーフランス型「社会的企業」を中心にしてー, 「青山経済論集」, 59 (1), pp. 15-52 (2007)
- Renard, P. : Créer une SCOP (2001)
- SAPRENA : <http://www.saprena.com/index.php/content/view/full/106>
- 澤邊みさ子：第 5 章雇用支援サービスの動向, EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向 (高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター), 調査研究報告書 No.81, pp. 70-78 (2007)
- SCOP : Bilan 2006 (2007)
- 山口俊夫：フランス法辞典, 東京大学出版会 (2002)