



風力発電の電気を一部使用して走行する電車(マルメ、スウェーデン)

海外トピックス

フランスにおける企業の通勤費負担の義務化

いた や かず や
板 谷 和 也 調査研究センター副主任研究員

はじめに

フランスの都市交通政策は、計画が短期間のうちに実現する傾向にあり、ここ10年ほどの間にトラム(LRT・路面電車)を導入した都市圏が多数存在する。フランスにおける計画の実効性の高さの背景には財源制度の裏づけがあるということは、わが国でもよく知られている。

中でも特に著名なのが交通負担金(Versement Transport・VT、交通税)である。これは各都市圏内の一定規模(従業員9名)以上の事業者の、給与総額という外形標準に対して課税し、その収入を全額都市圏内の交通政策のみに用いるという枠組みである。交通負担金制度はもともと1971年に、パリ圏において公共交通の財源を確保するために導入されたものだが、その際の課税根拠として「パリに立地する雇用者は公共交通システムによって形成される広大な単一労働市場の受益者であるから、その受益に対して適正な負担をするべき」という理由付けがなされている(氏岡庸士「フランスの都市交通と費用負担—事業所税の実態と役割」本誌1997年6号)。

フランスでは交通費を企業が負担する慣習がなく、わが国のように企業が広く慣習として従業員の通勤費を負担している状況とは大きく異なると

されてきた。そのためフランスのような交通負担金制度をわが国で導入するのは難しいと言われている。

ところが近年、フランスでは通勤費を企業が負担することを義務化する法律が成立した。本稿ではこの法律の内容と制定された社会的背景について簡単に紹介し、わが国の現状と比べたい。

1. 通勤費負担義務化の背景と内容

上述のようにフランスでは通勤費を雇用者側が負担する慣習はなかったとされる。例外はパリ圏(イルドフランス地域)で、公共交通を利用して通勤する際の通勤費の50%について雇用者側が負担することが1982年から義務づけられていた。パリ圏ではカルト・オランジュ(Carte Orange・現在はICカードNavigoに移行)という愛称のゾーン内フリー定期券が1970年代から導入されており、その購入費用の半額を企業が負担するというのがその趣旨である。

カルト・オランジュはパリ圏の公共交通における運賃制度の分かりにくさを解消し、フリーパスでかつ安価に移動できる手段として普及したが、導入時には通勤目的でのみ購入することが可能だったという経緯もあり、通勤目的でカルト・オラ

ンジュを購入する住民に対して厚遇する必要があったとも考えられるが、いずれにしてもこれ以外では企業が従業員の通勤費を負担することは義務づけられていなかった。

そうした中、2008年に原油価格の高騰が起こった。これによる国民生活への影響は大きく、その対策の一環として通勤費を雇用者側が負担する法案が作られた。議論の末に法律が成立し、2009年から適用されている。

この法律は、それまでのパリ圏における公共交通を利用した通勤費負担の枠組みに近いものとなっている。つまり、フランス国内で公共交通を利用して通勤する場合の通勤費の50%を雇用者側が負担しなければならないというルールがこの法律の軸である。一方、公共交通以外を利用する場合には義務的な負担ではなく各雇用者が任意に通勤費を負担するかどうかを判断することとなっており、年間200ユーロが上限とされる。

またこの制度はフルタイムで働く労働者全てに適用される。パートタイムの場合にも法定勤務時間の半分以上働いていればフルタイムの場合と同様に適用され、それ以下でも相応の金額が支払われることとなっている。

法律には、費用の計算は2等運賃を用いることや、レンタサイクルの利用料金もこれに含めることができるなど、細かな規定も盛り込まれている。

この法律の制定に際しては、法人税の負担が重いとされるフランスの企業にとって大きな負担増であるとの批判も多かったようである。それでも法案が成立したのは、世界的な原油高もあり、国民の4人に3人が自動車で通勤するとされるフランス人の家計圧迫が大きかったこともあり、国内でのガソリン消費量を抑えるために公共交通の利用を促進しようとしたからだという。

そのため、フランスの現在の通勤費負担に関する制度では、公共交通を利用して通勤する場合は必ずその費用の半額が雇用者から返ってくる一方で、自動車利用の場合には上限が決められて

るだけであり適用するかどうかは事業所の判断によるというかたちになっている。そのため公共交通利用に対して強いインセンティブをかける制度であるともいえそうである。

2. わが国の現状と比較して

わが国では、前述のように雇用者による通勤費負担は義務ではなく、一般的な慣行として行われている。従って、具体的な運用方法は各事業所の判断に任せられているというのが実情であろう。

この慣行を後押しする制度として、通常の給与に加算して支給する通勤手当などについては1か月あたり10万円を限度として非課税になるというものがある。この制度は、公共交通利用の場合だけでなく、自動車利用の場合にも適用される。その際、並行する公共交通機関を利用した場合の通勤定期券1か月分の金額までは非課税となる。従って少なくとも制度設計上は公共交通と自動車のどちらを使っても同じ扱いということになる。

またこの制度は、派遣労働者や契約労働者には適用されないことも多い。この場合には、交通費は通常の給与に含めて支給されるのが通例であるが、通勤費を雇用者側が負担しているとはいえない状態である。

従って、現在の制度に関していえば、わが国の通勤費負担制度はフランスのそれと比べて法的なサポートが弱いといえそうである。つまり雇用者側の裁量に委ねる度合いが大きく、今後社会的に弱い立場の人間にしわ寄せが行く可能性がある上、公共交通の利用を促すような制度とはなっていない。

フランスでは長らくの慣行を改めて、公共交通を利用した場合の通勤費負担を企業の義務とした。わが国でも今後の通勤費をどの主体がどのように負担するか、交通負担金制度の導入なども含めて議論する必要があろう。