

# ミッテラン政権の労働政策 についての覚え書き

村 岡 ひとみ

## はじめに

日本では、長引く不況のなか失業率が5%を超え、雇用環境はかつてなく厳しい状況にある。小泉内閣の「聖域なき構造改革」が断行されるに伴い、失業率のさらなる上昇が懸念されている。今後、日本においても、ヨーロッパ諸国と同様に、失業対策が重要な政治的課題になっていくことであろう。そうした日本社会の姿を予測してか、パートタイム労働を積極的に取り入れ、失業率を1982年の12%から2001年には2.2%にまで引き下げ、さらに経済成長を実現した「オランダ型改革」いわゆる「オランダモデル」にたいする関心が、いま非常に高まってきている。

オランダでは、1982年に有名な「ワッセナーの合意」が労使間で実現した。賃金抑制を条件に失業率の引き下げと雇用の創出を目指した労使協調が実現したのであるが、この合意を機に構造改革が急速に進み、「オランダ病」と称されていた経済がみごとに回復したのである。その成功のポイントは三点あるといわれている。一つは、企業の競争力向上につなげた賃金の抑制である。オランダでは1982年のワッセナー合意以降、実質賃金は

ほとんど上がっておらずほぼ横這いで、EU平均をも下回っている。二つ目は、労働市場における規制緩和である。人材派遣労働者などの採用に関する労働法の改正によって、企業が人材を容易に確保できるようになったことが大きいといわれている。三つ目は、労働市場の柔軟化を進める上で、パートタイム労働の促進が最重要視され、社会保障制度、労働法制におけるフルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇の実現が図られたことである。

日本では、パートタイム労働は、企業にとっていわゆるフレキシブルな労働として、またコストのかからない労働として取り扱われているが、オランダでは、パートタイム労働を保護し、均等待遇を保障する法律がいくつか制定された。たとえば、1993年1月には、最低賃金と休暇についての、フルタイム労働とパートタイム労働との格差が是正され、同一労働・同一賃金の徹底化が図られるとともに、年金制度へのパートタイム労働者の除外を禁止する法改正がなされた。さらに、1996年7月3日法では「労働時間の違いを理由として差別的な取り扱いをしてはならない」と規定され、フルタイム、パートタイムにかかわらず、均等に処遇するイコールトリートメントという原則が盛り込まれることになった。従来、一定の労働時間以下の労働者には社会保障の負担がかからないという点からも、企業にとって、パートタイム労働はコストの安い労働力と捉えられてきた。しかし、オランダでは、年金保険、失業保険、傷害保険などすべての社会保険制度が労働時間の長短にかかわらず、雇用関係があれば適用され、賃金水準によって保険料が設定され、労働時間に比例した額が給付支給されることになっている。従って、オランダでは、パートタイム労働は、社会保障負担という点では、決してコストの安い労働力にはならないのである。

こうして、オランダはOECD諸国のなかで最もパートタイム労働比率の高い国となり、その数字は約40%近い。また、男性のパートタイム労働比率も約20%と他の先進諸国に比べて高くなっている。さらに、自発的なパー

トタイム労働者が多いことも、オランダの特徴といわれている。ともあれ「オランダモデル」が日本のセーフティネットとして即導入できるか否かは、オランダと日本との福祉制度、労働と生活についての国民の価値観など、総合的視点からの比較検討が必要ではあるが、多くの示唆を我々に示してくれていることは確かである<sup>1)</sup>。

さて、フランスはオランダと同様に、「労働の分かち合い（ワークシェアリング）」によって失業率を引き下げ、雇用創出を図る取り組みをしているが、オランダとは違い、「正規雇用やフルタイム労働者の創出」を基本に据えて「ワークシェアリング」に取り組んでいる。フランスでの「ワークシェアリング」の特徴は、早期退職制度の活用や労働時間の短縮を中心に、新たな雇用を創出して失業者の減少を図るというものであり、パートタイム労働を積極的に推奨するオランダとは一線を画している。フランスでは、「ワークシェアリング」が、歴史的に労働時間の短縮による労働の分かち合いを中軸に展開されてきたという経緯もある。とくに、1981年のミッテラン政権発足以来、雇用政策において週35時間労働制の採用およびその実施が懸案事項となっており、シラク政権においても引き続きその実現が図られてきたところである。

その結果、フランスでは、1998年に週35時間労働制に係る第一法および第二法が成立し、従業員21人以上の企業については2000年1月1日から、20人以下の企業については2002年1月1日から、週35時間労働制が導入されることになった。この法律は、マルティヌ・オーブリ雇用連帯相の名をとって「オーブリ法」とも呼ばれている。

また、フランス政府は、週39時間労働制から週35時間労働制への労働時間の短縮に伴い、社会保障費の企業負担分の軽減措置を移行期間から講ずることで、新たな雇用の創出を積極的に政策誘導している。たとえば、10%の所定内労働時間の削減と6%の新規採用を1999年末までに行なう企業に対しては、新規採用者を含む全従業員の社会保障費の企業負担分を一人

あたり年9000フラン軽減するとしている。こうした負担の軽減措置は減額されてはいくが、5年間実施されていくことになっている。

「オーブリ法」の実施による雇用創出については、1999年11月の雇用連帯省による導入状況報告によれば、週35時間労働制に移行した企業では7.5%の雇用の増大がみられ、雇用の維持あるいは雇用の創出数は12万273人にのぼったということである<sup>2)</sup>。また、フランス民主労働同盟CFDTの報告によれば、2000年6月で労働人口のおよそ三分の一の750万人が週35時間労働制を適用されて働いており、労働時間の短縮による雇用効果は28万人であるとしている。その内訳は新規雇用が21万3000人、リストラ回避として維持された雇用が6万7000人である<sup>3)</sup>。

フランスでの週35時間労働制導入にみられる「ワークシェアリング」は、雇用創出効果では、オランダでのパートタイム労働者の拡大による「ワークシェアリング」に比較して、失業率を大幅に引き下げるような新規採用の増加は望めない。オランダとフランスとの雇用政策の理念の違いが大きいといえよう。ただ、フランスにおいても、パートタイム労働とフルタイム労働との均等待遇がオランダと同様に法制化されており、その点では両国共通の土俵にある。いずれフランスにおいても、パートタイム労働が雇用政策において大きな争点となっていくことであろう。

本稿では、週35時間労働制を公約として掲げて登場したミッテラン政権の労働政策を検討することで、日本にとっても今日的課題となってきた雇用問題への視座を探ることにしたい。

## 1. 労働法の改革

ミッテラン政権の労働政策は、労働者の権利拡大のための労働法の改革と失業対策としての雇用政策とに大きくわけてとらえることができる。

労働法改革のねらいは、労働者の権利を拡大し、特に企業レベルでの団体交渉を促進することによって、フランスの労使関係を近代化することにあった。フランスには、労働組合の全国組織として、最も歴史が古く、フランス最大の労働組合であり、鉱山、金属、港湾といったセクターに組合員が多い労働総同盟CGT、銀行・保険などの第三次産業や先端技術産業に基盤をもつフランス民主労働同盟CFDT、1947年に労働総同盟の分裂によって結成され、郵便・鉄道などの公共セクターに影響力が強い労働総同盟「労働者の力」CGT-FO、フランスキリスト教労働者同盟CFTC、幹部労働者の組織である管理職総同盟CGC、の五つのナショナル・センターがある。フランスではクローズド・ショップ制が禁止されていることもあり、労働者個人が自由に組合を選択する結果、たとえば同一企業に、CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGCの五つの労働組合が共存するといった事態が生じ、いわゆる労働組合の多元性の問題としてフランス特有の問題を惹起している。

こうした労働組合間の競合関係が、団体交渉を複雑かつ困難なものにしており、フランスの労使関係は、団体交渉関係が未成熟で、闘争的政治主義的な特徴をもつといわれている。また、フランスでは労使間の自主的な交渉によって労働条件を決定していくという慣行がなく、加えて労働組合は組織率が低く分裂しており、イデオロギーに支配されがちで、一揆主義的行動に走る傾向が強いともいわれている。長部重康氏は、「フランスの労使関係は未成熟なラテン型にとどまり、労使紛争や社会問題を当事者間の団体交渉によって平和的に解決するというアングロサクソン流産業民主主義は定着しなかった」とし<sup>4)</sup>、「人民戦線時の『マティニョン協定』や1968年5月の『グルネル協定』にみられたように、社会的危機の高まりを背景に、政府、使用者、組合のトップ交渉をつうじて労働者の要求を一挙的に解決する、というのがフランスの労使関係のお家芸といってよい」と述べている<sup>5)</sup>。

ミッテラン政権にとっての課題は、こうしたフランスの遅れた労使関係を近代化することであり、そのためにも、労働者の権利を拡大し、企業内における労働者の「市民権」を確立することが必須と考えられたのである。ミッテラン政権下での労働法改革の意図は、労働大臣オルーによる報告書『労働者の諸権利』として示されている。報告書では、「先進諸国をおそっている経済的危機において、先進諸国の基本的な富は、労働力の質にある」「先進諸国は、労働者がもっている技能と革新力を発現させ、活性化させることなしには、現在の深刻な経済危機から脱出することはできないであろう」とし、いかにして労働力の質と意欲を高めるかが経済危機克服にとって肝要であると捉えられている。そのためにも、「社会における市民である労働者は、企業内においても市民でなければならない」として、企業内において、労働者の人間としての自由、権利を承認することによって、労働者を能動的な生産主体にすることが企図されたのである<sup>6)</sup>。換言すれば、企業内において労働者に「新しい市民権」を保障することで、労働者の企業への参加を促し、フランスの伝統的な労使関係を改革し、ひいては経済の活性化につなげていこうと考えたといえる。このように、企業内において労働者の「発言の自由」、「発言の権利」を認め、使用者の懲戒権限の専制的行使を制限するなど、言わば労働者の権利を拡大し市民権を保障することが、ミッテラン政権の経済政策の成功にとってもきわめて重要であると理解されていたのである。

それでは、次に、従来の労働法典を大幅に書き替えることになった労働法の改革について、「フランスをして契約社会たらしめるべく断行された」<sup>7)</sup>と長部重康氏に評された、そうした大胆な労働法の改革について素描してみたい。労働者の権利拡大については、四つのオルー法と呼ばれる法律の制定によって実現された。それは、企業における労働者の自由に関する法律（1982年8月4日法）、従業員代表制度の発展に関する法律（1982年10月28日法）、団体交渉および労働争議の調整に関する法律（1982

年11月13日法)、衛生安全労働条件委員会に関する法律(1982年12月23日法)である。本稿では、上記の法律のうち企業における労働者の自由に関する法律、従業員代表制度の発展に関する法律、団体交渉および労働争議の調整に関する法律について検討する。

### (1) 企業における労働者の自由について

1982年8月4日法は、使用者の懲戒権行使に関する手続きを適正化し、就業規則に服務規律や懲戒を明記することなどを定めた。その結果、使用者は、就業規則(従業員20名以上の企業において義務づけられた)で定められた制裁のみを取り得ることとされ、制裁事由を労働者に通知し、双方の言い分を説明しあうとともに、可能な限り制裁を避けるために、事前の話し合いの機会をもたなければならないとされた。また、制裁理由が存在しないときばかりでなく、手続きの不遵守や、違反行為と釣り合いのとれない制裁行為に対しては、司法審査がなされることになった<sup>8)</sup>。従来の判例では、懲戒権は使用者の専属的権利とされ、司法裁判所はその適否について審査することはできないとされていたのであるが、懲戒権の行使に一定の制限を課した同法の制定によって労働者の権利が大きく拡大したのである。

また、同法は、労働者に対して、「表現の権利」を保障し、労働者がその労働条件について直接的かつ集団的に意見表明できるとしている。たとえば、労働者が個人として職場の上司に仕事の内容・組織・条件について意見を述べたり、要求や提案を行なう権利を持ち<sup>9)</sup>、さらに、労働者は労働時間内に集会をもち、労働条件について討議し、その変更を提起することができるようになった。但し、こうした「表現の権利」の具体的な実施方法については、企業における労使間の協定に委ねられた<sup>10)</sup>。

この表現の権利の保障で注目されることは、労働者の労働条件の改善だけでなく、労働の内容および組織についての意見表明権が認められてい

ることである。そこには、こうした意見表明権の付与によって労働者の企業への参加を制度的に保障し、企業の近代化や生産システムの効率化につなげていこうとする政策意図が見て取れる。すなわち、日本でのQCサークルのような活動が、それぞれの生産現場で活発に起こり、そのことによって、生産性の高まりや、フランス企業の国際競争力の強化がもたらされることを政策的に期待したものといえよう。もちろん、フランスにおいても、すでに一部の大企業を中心に、日本のQCサークルのような活動がみられるが、この法律の施行によって、そうした運動にさらに弾みかけられることになったのである。

## (2) 従業員代表制度について

1982年10月28日法は、従来から企業内に設置されていた労働者の代表制度である従業員代表制度、企業委員会制度、組合代表制度をそれぞれ拡大強化した。なかでも、企業委員会制度の改革が特に重要である。

企業委員会は、第二次世界大戦中にイギリスで生まれた合同生産委員会をモデルに構想された、といわれているが、1945年に50人以上の労働者のいる企業でその設置が義務づけられた。企業委員会は、従業員の利益を代表し、使用者と協議する機関である。その目的は企業の管理・運営に従業員を参加させることにあり、使用者は、人事や労務管理、合併や工場閉鎖などの経営方針について、企業委員会に対して情報を提供し、その意見を徴しなければならないとされていた。しかし、ドイツの共同決定法での共同決定のような権限はなく、あくまでもその性格は、諮問的機関にとどまっていた。すなわち、企業委員会は、使用者に対して異議を申し立てる権限はなく、協議の権限しか付与されていなかったのである。

同法は、こうした性格の企業委員会を企業活動に対する統制・監査の機関へと権限を強化した。たとえば、企業が新技術を導入する際に、企業委員会は専門家の意見を求めることができるようになった。すなわち企業委



員会は各種の専門家の助力をえて（専門家への謝礼を含む委員会の運営費は、企業負担となった）、労働者の利益を意見表明できるようになったのである。さらに、企業委員会は、企業から情報の提供を受けるだけでなく、企業委員会が独自に派遣した特別専門委員や委嘱された専門家が、会計資料を含む企業側の資料を点検する権利をもつことで、みずからも情報を探求する権利が認められたのである。その結果、経営全般にわたり重要な決定はすべて企業委員会に諮問される、という状況が生まれた。こうした改革は、労使協議制を従来の形式的なものから、真に実効あるものにする画期的な改革であったといえよう<sup>11)</sup>。

従業員代表制度は、1946年法によって11人以上の労働者のいる企業に設置されたが、「賃金に関する個人的あるいは集団的な全ての権利要求を使用者に提出する」と規定されているように、当初から労使の協議機関としてではなく、従業員の個人的な苦情や集団的諸要求を取り次ぐ機関として位置づけられていた。1982年10月28日法の制定によって、従業員代表委員の数が企業規模に応じてさらに細かく決められ、制度の拡充がなされた。

組合代表制度は、1968年の5月事件を契機に制定された「企業内における組合権の行使」に関する1968年12月27日法によって誕生した。それまで組合は、企業内で、組合費を徴収すること、組合集会を開くこと、ビラを配布することなどの組合活動を禁止されていたのであるが、この法律によって、一定の条件のもとで、こうした活動が認められた。また、50人以上の労働者のいる企業では、それぞれの労働組合が企業規模に応じて1人から4人の組合代表委員を指名できるようになり、組合の立場を主張できるようになった。今回の法律では、こうした組合代表制度の拡充が図られ、すべての企業に組合支部の設置が認められ、一定規模の企業では、経営側の中央組織との対抗上中央組合代表制を設けることになった<sup>12)</sup>。

以上、同法の制定によって企業内での労働者の権利が、一段と強化されることになった。ただ、問題点もある。企業内に労働者を代表する機関が、

企業委員会、従業員代表、組合代表と複数存在することは、たとえ、同一人物によって兼任されることがあったとしても、労使の自主的交渉を複雑かつ困難なものにしていることは否めない。残された課題といえよう。

### (3) 団体交渉について

フランスでは、団体交渉は伝統的に産業別レベルで行なわれ、全国交渉が中心であった。また、団体協約の締結・更新は産業別レベルで行なわれてきた。従って、フランスの労使関係においては、中央が大きな力を持ち、労働時間、職業訓練、失業対策、有給休暇などの労働条件は、代表制を認められたナショナルセンターと使用者団体との交渉で決定されるというのが従来のスタイルであった。今回の労働法改革の一つである1982年11月13日法は、団体交渉を中央から地方（企業）へと「分権化」したことで画期的なものといえることができる。ミッテラン大統領が、「私は、人々が生活し働いているすべての場で決定が行なわれるために、分権化が最大限推し進められることを望んでいる」と述べているように、国民の手に権力を移譲させる分権化は、ミッテラン政権の政策理念でもあった。労働政策においても、こうした政策理念が貫かれ、中央から地方（企業）へと権限を移譲させる分権化政策が実施されたのである。同法は、産業別レベルにおいて、年に一回賃金交渉を、さらに5年に一回労働者の職業資格に関する職務分類の改訂交渉を義務づけると共に、企業レベルでの団体交渉を初めて義務づけることになった。すなわち、同法では毎年使用者に対して、賃金、労働時間、労働時間の編成などを議題とする団体交渉の実施を義務づけ、団体交渉期間中における使用者の一方的決定を禁止し、また使用者が交渉義務違反をおこした時は、刑事制裁の対象になることが規定された。

ミッテラン政権は企業レベルでの労使関係をきわめて重視し、団体交渉や協約締結を産業別レベルから企業レベルへと大きくシフトさせることによって、企業内における労働組合の地位の強化やその組織的安定化を企図

したのである。また、同法の制定によって、団体交渉の重心を従来の産業別レベルから企業レベルに移すことで、企業内での労使交渉の活性化をはかると同時に、賃金等の労働条件については労使の自主的交渉に委ね、できるだけ国家の直接介入を避けたいという思惑もあったものといえる。さらに言えば、企業内での労働組合の地位を強化し、企業内での労使交渉によって賃金を決定していくこうした「分権化」の推進は、結果的には、清水耕一氏の次の指摘にあるような効果を生むことにもなったといえよう。――「国有部門や生産性の高い大企業での団体交渉によって決定された賃上げが、他部門に波及して全体として賃金が上昇するという中央集権的賃金決定様式が放棄されることになり、企業の経済状態に合わせた賃金決定という企業側の要求が、労使間交渉を前提にするとはいえ、認められたことになる」<sup>13)</sup>。すなわち、こうした企業レベルでの労使交渉を重視する分権化政策は、それぞれの企業内での労使交渉によって締結された労働協約や労働協定の地位を高めることで、賃金や労働時間の編成の弾力化を求める企業側の要請に答える結果にもなっていたのである。また、こうした企業内労使関係の近代化は、フランス企業の国際競争力の強化や近代化をめざす上で不可避なものといえるのであるが、同法の制定によって、企業内での労働組合の地位の強化が実現した反面、企業内への労働組合の取り込みによって、全国レベルでの労働運動の弱体化や「経営の効率化」の最優先化が急速に進む結果になったことも事実である。

ともあれ、産業別レベルと企業レベルとの連携がうまくなされたか否かは評価のわかれるところではあるが、この法律によって、およそ6000の団体協約が締結されたといわれている<sup>14)</sup>。また、1983年から1990年までの産業別協約と企業協定数の推移をみると、産業別協約数は毎年1000弱であるのに対して企業協定数は毎年4000～6000強となっており、企業レベルでの団体交渉の活発化を示している<sup>15)</sup>。さらに、1993年に発表された政府報告書『コフィノー・レポート』によれば、1991年時点で、賃金を中心とする

企業交渉は交渉義務のある企業（組合のある企業）の三分の二で実施され、その7割で協定が締結されたということである。企業交渉は確実にフランス社会に定着していったといえよう<sup>16)</sup>。ただ、同法は使用者に対して団体交渉を義務づけているとはいえ、アメリカや日本でのように「誠実団交義務」を規定してはおらず、団体交渉が内実の伴わない単なる形式的なものに終わる危険性はある。さらに、フランスでは、団体協約期間中の平和義務が課されていないため、労働組合は、いつでも団体協約で締結されたことを問題にしてストライキを行なうことができる。こうした点が、団体交渉に対する使用者の姿勢を消極的なものにさせているともいわれている。加えて、労働組合の複数性、いわゆる多元性の問題が、団体交渉の機能を大きく歪める結果をも引き起こしている。とはいえ、同法の制定によって、フランスにおいて団体交渉が一步前進したことは確かである。

## 2. 失業対策としての雇用政策

ミッテラン政権の経済政策の3本柱は、失業対策、社会的不平等の是正、経済の活性化であった。なかでも、失業対策は、ミッテランが1981年の大統領選挙を「反インフレ」を掲げたジスカルデスタンに対して、「反失業」のスローガンで戦い、大統領の座を射止めた経緯からも最重点の政策課題であった。新政権の誕生後、ただちに、1982年から1983年にかけての暫定的な経済計画が策定されたが、そのなかでも失業者数の縮小は基本目標に据えられている。成長の促進、不平等の除去、連帯の強化は、失業対策を実効あるものにする政策として位置づけられていたのである。

この経済計画にみられる失業対策は、具体的に次のような内容をもっていった。まず、公共部門を中心に新たな雇用を確保すること。医療、教育、郵便の各部門で公務員を15万人増やし、その他の第3セクターで6万人を

雇用することが計画された。次に、週労働時間を40時間から35時間に短縮することが提案された。また、65歳から60歳へと退職年齢を引き下げる早期退職制度の導入が盛り込まれた。さらに、年次有給休暇を4週間から5週間に増加することが提案された。かかる政策は、失業者と労働者との間での、あるいは高齢者と若者との間でのいわゆる「労働の分かち合い（ワーク・シェアリング）」によって失業者の減少を図ろうとするものであった。この他にも青年層を対象とした職業訓練の充実強化などがうたわれている。こうして、経済計画に基づいた失業対策が次々と実施されていったのである。

また、社会的格差是正にむけた諸政策も実施された。法定最低賃金SMICが10%引き上げられ、子供2人の家庭は月額5000フランまで免税されるという低所得者にたいする減税も実施された。また、貯蓄への物価スライド制の導入、必需品にたいする付加価値税免除、社会保障給付の増額（家族手当の25%引き上げ、住宅手当の25%引き上げ、老齢年金の20%引き上げ）などが実施された<sup>17)</sup>。

フランスにおいても、第一次石油危機以降、失業者が急増し、ミッテラン政権発足時の1981年には、失業者数は対前年比22.2%の大幅増加をみている<sup>18)</sup>。こうした失業問題のなかでも、ヨーロッパ諸国共通の問題でもあるが、とくに、若年労働者の失業問題はきわめて深刻な問題であった。1981年3月には若年労働者の失業率は31.3%に達していたといわれている<sup>19)</sup>。政府は、労働時間の短縮や高齢労働者の早期退職を促すことで、若年労働者の雇用増大をねらい、1982年1月16日付オルドナンスを発令した。いわゆる「連帯契約」と呼ばれるワーク・シェアリングの奨励を制度化したものである。この「連帯契約」について佐藤清氏は次のように定義している。——「『連帯契約』とは、大幅な時間短縮や早期引退によって生ずる新規雇用をできるだけ若年労働者や失業者に振り向けることを国、企業、組合（労働者）が約束することによって、限られた雇用の機会を分かち合うと

いういわゆるミッテラン政権の『国民連帯』の思想を具体化したものである」<sup>20)</sup>

このオールドナンスでは、新規雇用を創出した企業に対する社会保険料（健康保険、老齢年金、家族手当、労災保険）の免除と、早期退職者に対する所得保障が定められていた。たとえば、平均週実労働時間を1983年1月1日までに37時間以下、または1983年9月1日までに36時間以下とすることで雇用を創出し、その期間に新規採用された者の、社会保険料の企業負担分を、時間短縮が2～3時間の場合は、75%（初年度）、時間短縮が3時間以上の場合は、100%（初年度）免除するというものである。また、早期退職者への所得保障では、55歳以上のフルタイム労働者がハーフタイム労働者になる場合、従前の賃金の30%に相当する収入を60歳まで支給し、ハーフタイム労働の賃金とあわせてフルタイム労働時の収入の80%を保障する。あるいは、55歳以上の労働者が他の労働者に職をゆずって完全に自主退職する場合、退職時の賃金の70%に相当する収入を60歳まで支給する、という内容であった<sup>21)</sup>。同オールドナンスは、同時に法定週労働時間を40時間から39時間に短縮し、有給休暇を年間24日から30日に延長した。その結果、法定労働時間は1,769時間、年間最長労働時間は1,998.5時間となり、それぞれ143時間、297.5時間短縮されたのである<sup>22)</sup>。

次に早期退職制の導入を担保する定年年齢の引き下げ、すなわち年金支給開始年齢の65歳から60歳への引き下げについては、1982年3月26日付オールドナンスによって制度化された。従来、被保険者期間37.5年の者が60歳に達した時、過去最も高額であった年間賃金額の10年分の平均年額の25%に相当する年金が支給されていたのであるが、それを50%の年金を支給するという「年金支給率の引き上げ」を断行することによって、60歳での早期退職を制度的に支援することになったのである。さらに、最低老齢年金が20%引き上げられ、年額17,000フランから20,400フランになった<sup>23)</sup>。その結果、早期退職者数は1980年から1983年にかけて3倍以上増加し、

1983年にはその数は706,000人に達したといわれている<sup>24)</sup>。また、1983年の年金受給請求者は、前年比5割近い増加がみられ、高齢労働者の引退が急増したことを示している<sup>25)</sup>。

また1982年3月26日付オールドナンスでは、パートタイム労働の権利の擁護とその地位の改善が打ち出されていることが注目される。フランスにおいてもサービス経済化の進展、経済のグローバル化や国際競争の激化などから、パートタイム労働、派遣労働、有期雇用など就業形態の多様化が急速に進行していた。労働コストの削減や雇用調整の柔軟化によって国際競争力の強化を図る必要性からも、企業は、今後ますます積極的に、こうした短期的労働の活用を拡大していくものと予想される。また一方、「労働の分かち合い」の政策理念のもと政府が労働時間の短縮を推し進めていくことは、労働時間の融通性のあるパートタイム労働などの短期的労働の増加を必然的に惹起することにもなる。従って、かかる点からもパートタイム労働などの短期的労働が雇用拡大の牽引役を担っていくことは必然といえよう。福原宏幸氏は、フランスでは1970年代以降正規雇用者として身分が安定しフルタイムで働く典型的雇用が減少し始め、それにかわって、雇用身分が不安定で雇用形態も多様な非典型的雇用が増加し、こうした不安定雇用者は1987年には全雇用者の26.7%を占めるようになった、と指摘している<sup>26)</sup>。

ミッテラン政権は基本的にはフルタイム労働者の権利の拡大を重点的課題としていたのであるが、次第に、パートタイム労働にたいする積極的な取り組みを余儀なくされていくのである。もちろん、「労働の分かち合い(ワーク・シェアリング)」のもと、失業対策の基本は、労働時間の短縮を通じて雇用の維持・創出を図ることにおかれていたのであるが、失業問題がますます深刻化するにつれ、パートタイム労働の促進が失業対策の一貫として積極的に組み入れられていくことになるのである。ただ、労働組合は、従来からパートタイム労働に対しては懐疑的、消極的であった。また

法制度においても、1973年12月27日法では企業がパートタイム労働を導入する場合には企業委員会の合意を必要とし、合意がえられない場合には、労働監督官の許可をえることが必要であると定められていた。パートタイム労働を取り巻く当時の環境は、きわめて硬直的なものであったのである。

そのような状況を打開したのが、1982年3月26日付オールドナンスであった。同オールドナンスは、パートタイム労働の採用にあたっての企業委員会の合意を削除し、使用者のパートタイム労働採用の自由の原則を定めたのである。但し、かわって、使用者は毎年企業委員会にたいしてパートタイム労働の実態報告を提出することが義務づけられ、また、フルタイム労働からパートタイム労働に転換する労働者の権利を認め、従業員のフルタイム、パートタイム間移動の申し出を拒否した場合には、その理由を説明しなければならない、との新たな規定が設けられた。さらに、フルタイム労働者とパートタイム労働者との均等待遇の原則のもとで、一企業内で従業員がフルタイム労働からパートタイム労働に移行する（その逆も）、移行優先権も制度化され、両労働が等質であるとして、パートタイム労働の地位の改善がなされた。

フランスにおいては、他の欧米諸国とは異なり、派遣労働や有期雇用についてその利用がかなり制限されている。すなわち、派遣労働者や有期労働者を利用できる事由が限定されており、たとえば一時的な交替作業、仕事の例外的な急増、緊急の作業、季節作業、あるいは従来慣行となっている作業といった作業以外は認められていない。さらに、最長期間も18カ月、契約の更新は一回のみ、と定められている状況である。従って、今回のオールドナンスは、フランスにおいてパートタイム労働の活用という形態での就業形態の多様化をさらに後押しすることになるといえる。ただ、使用者によるパートタイム労働の濫用を抑制するために、パートタイム労働の労働時間枠については、従来は「当該事業所（または職場）の通常労働時間および法定労働時間を下回る」とだけ規定されていたものを、同オールドナ



ンスでは「法定労働時間あるいは当該産業（または企業）の労働協約が定めた労働時間を少なくとも五分の一は下回る」と上限を設定し、パートタイム労働とは法定労働時間を五分の一以上下回る労働時間制、あるいは一年当たりの法定労働時間を五分の一以上下回る労働者と明確に定義し、厳密な規制を設けている<sup>27)</sup>。

さて、フランスでの失業問題をきわめて深刻なものにしているのは、失業者数の41.5%が25歳以下の若年労働者（1983年当時<sup>28)</sup>）で占められているということである。こうした職業資格の低い、未熟練労働者の職業訓練の充実・強化が失業問題の解決にとって重要な課題でもあった。若年労働者の失業問題が顕在化した1970年代後半以降、前政権においても、企業の社会負担金を免除し訓練費用を国が負担して企業での職業訓練を実施する政策、たとえば訓練雇用契約、技能習得契約、雇用国民協定などの政策が採用されてきた<sup>29)</sup>。しかし、若年労働者の失業問題の状況はなかなか改善されなかった。

ミッテラン政権は、1982年3月に「若年者の職業訓練と社会参入に関するオルドナンス」を制定し、積極的に若年労働者の職業訓練に取り組むことになる。まず、1982年当初は16歳から18歳を重点目標に、16歳から18歳の若年労働者の90%以上が何らかの職業訓練をうけることができるように計画が策定され、約2,000カ所の職業訓練施設が開設されて、職業訓練センターと企業との間での交互訓練（雇用適応研修、資格取得研修、職業生活導入研修の3種類があり、訓練期間中、それぞれ定められた手当が支給される）が実施された。その後、1983年には18歳から21歳を対象に加えて、また、1984年には対象者を18歳から25歳へと拡大して交互訓練が引き続き実施されていった。こうして、1983年から1984年の期間に、各種の職業訓練を合わせて合計85万人を対象とする職業訓練が実施されることになったのである<sup>30)</sup>。

### 3. 1980年代・1990年代の労働政策

フランスでミッテラン政権が成立した1980年代は、イギリスではサッチャー政権、アメリカではレーガン政権が成立し、財政支出の削減、民間活力を引き出す大幅減税、規制緩和、通貨量の抑制などマネタリズムやサプライサイド・エコノミックスを中心とする反ケインズ主義政策が世界の潮流となっていた。こうした国際環境のなかで、ミッテラン政権は、最低賃金や老齢年金・家族手当などの増額、労働時間の短縮や有給休暇の増加による失業者削減のための「労働の分かち合い（ワーク・シェアリング）」の採用、年金の60歳支給の実質化、さらに社会的格差是正のために300万フラン以上の資産保有者からの富裕税の徴収など、いわゆるケインズ主義的な有効需要創出政策を展開していったのである。与えられたパイの分配の公正化によって経済成長をめざしたミッテラン政権の政策は、市場原理の導入によって経済的弱者を切り捨てていったサッチャー政権やレーガン政権とは対極に位置するものと規定できる。だが、他国がインフレ抑制政策を採用しているなかで、ひとりフランスだけが有効需要創出政策を実施したことは、フランス製品の国際競争力を失わせ、結果的に貿易収支の悪化を招くことになったのである。

こうした積極的財政政策の採用によって、1970年代後半200億フラン台に留まっていた財政赤字総額は、ミッテラン政権発足後1981年には807億フラン、1982年には1010億フランと急膨張していった。また、政府は財政赤字を、もっぱら政府短期証券の増発によって賄ったため、通貨供給量を増大させインフレーションを加速化させることにもなった。その結果、貿易収支や国際収支の悪化をひきおこし、三度にわたる平価切り下げを余儀なくされたのである。こうして、ミッテラン政権は、発足後一年あまりで、賃金・物価凍結令を発令し、緊縮政策へと大きく政策転換をはかることになった。この後、経済政策目標に「経済効率の追求」が掲げられ、インフ

レ抑制、財政赤字の縮小、規制緩和、国際化が打ち出されていくことになる<sup>31)</sup>。とくに、いわゆる「企業の不在」を特徴としていた政権発足当初の「反資本主義的」政策にかわって、経済主体としての企業を重視する、いわば「企業の再発見」ともいえる政策、企業財務上のコスト削減や利潤の追求などに配慮した政策が実施されていったことが注目される。

また、経済政策の失敗を受けて、労働政策も当然転換を余儀なくされることになった。厳しい緊縮政策のもとで失業や早期退職関連支出が抑制され、その結果、失業対策は若年労働者や長期失業者を対象とした職業訓練中心の職業復帰対策に重心が移されていくことになった<sup>32)</sup>。さらに失業保険に関する1982年11月24日法と疾病保険に関する1983年1月19日法は、フランスにおける社会保障政策の転換点を画するものと評されているが、この法律を分水嶺として政策上社会保障支出抑制が定着していくことになるのである<sup>33)</sup>。また同時に、こうした政策転換は、アメリカでの雇用・失業対策の中心的な手法である、労働者の職業訓練などを中心に労働者の雇用される能力を高め、福祉への依存を減らして、可能な限り就労に移行させる「Welfare-to-Work」という政策へと、フランスの労働政策を大きくシフトさせていくことをも意味する。ミッテラン政権の失業対策にも世界の潮流となっていた規制緩和の考え方が採用されていくことになるのである。

さて、緊縮政策のもとでファビウス内閣は、産業構造を転換し近代化・合理化を強力に推し進め、鉄鋼・石炭・造船といった不況業種で大幅な人員削減を断行した。こうした産業再編成にともなう雇用の再配置政策として、早期退職の促進や労働時間短縮への援助などに加えて、たとえば、職業転換訓練休暇制度を新たに設けて対応している。この制度は、鉄鋼・造船業の労働者が転職するために職業訓練を受ける場合、2年間の転職訓練休暇制度を設け、前職賃金の70%を支給するというものであった。同様の措置が、石炭業の労働者に対しても別途定められた<sup>34)</sup>。また、こうした産

業再編成過程のなかで実施された合理化・人員整理は、早期退職制度の利用による中高年労働者の速やかな退職と省力化やME化などの新鋭設備導入をささえる有資格の若年労働者の採用という形で進行したともいわれている<sup>35)</sup>。その意味では、高齢者の早期退職制度にみられる「労働の分かち合い」政策は、単に失業対策としてだけではなく、産業構造の転換に対応した労働力移動を促す役割をも果たしていたといえる。ミッテラン政権がフランス経済を刷新し経済発展を促すために技術開発や新技術の導入を積極的に推進していったことはよく知られている。先端技術の導入にとって雇用の流動化は不可欠であり、こうした点からも労働政策は労働市場の硬直化にメスをいれる方向にさらに進んでいくことになるのである。

労働政策の次の大きな転換は、1986年の保革共存政権であるシラク内閣によってもたらされた。シラク内閣は1986年7月「国有企業の民主化法」を制定し、65社におよぶ民営化プログラムを発表した。また規制緩和をさらに推し進め、法人税の軽減、富裕税の廃止などを実施した。労働政策においても、企業経営の近代化、効率化、国際競争力の強化といった「経済効率の追求」が最優先課題として位置づけられていくことになる。従前から、企業経営者は、フランスにおける雇用関係や賃金決定の硬直性こそ生産性向上を阻み、過剰雇用状態や労働コストの上昇が、企業の競争力および収益率の悪化を招いているとして、解雇の自由、不安定雇用に対する規制緩和、企業の経営状態にみあった賃金決定などを要求していた<sup>36)</sup>。既に見てきたように、オール法の制定による労働法改革は、労働者の権利を拡大して労使関係の近代化を図ると同時に、他面では経営者側のこうした要求に対する対応という面をも合わせ持っていたのであるが、シラク内閣ではそうした経営者側の要求への一層の譲歩がなされていくことになる。

まず雇用の弾力化を促す政策として1986年7月3日法の制定がある。一般にヨーロッパでは、解雇を避けようとする傾向が強く、ヨーロッパの多くの国で解雇の基準や手続きが法制化され、解雇制限の法律が整備されて

いる。フランスにおいても、1966年に雇用削減案を企業委員会に示すことが義務づけられ、さらに、経済的理由による解雇については、従業員代表との事前協議と行政による認可が義務づけられていた（1975年1月3日法）。とくに10人以上の解雇を行なう場合には行政に対する認可要請以前に従業員代表との事前協議が義務づけられ、交渉期間も細かく定められていた。たとえば、景気の悪化による解雇に関しては、解雇者が10～99人の場合には交渉期間15日間、100人以上は1ヵ月。生産技術の変更や合併など経済構造変化による解雇に関しては、解雇者が10～99人の場合には1ヵ月、200～299人の場合には2ヵ月、300人以上は3ヵ月となっていた。

こうした長期にわたる従業員代表との交渉を経てはじめて、企業は労働監督官に解雇許可を求めることになるのであるが、そこでは、解雇理由、事前の手続き、解雇者に対する保障などの妥当性が検討されて、許可、不許可の判断がなされることになる。従って、このような法規制は、それ自体解雇を禁止するものではなかったが、手続きの煩雑さや長期間を要することなどから、実際は解雇にたいする抑制効果を持っていたといえる<sup>37)</sup>。さらにまた、労働監督官は企業の経済的理由による解雇に対して、その解雇に相当の根拠があるかどうかを判断して許認可を与えるとともに、労働者の雇用を守るという視点から解雇の無効を通告する権限をも有していたのである。

しかし、1986年7月3日法は、経済解雇に対するこうした事前許認可制、すなわち解雇認可制を廃止した。その結果、企業の解雇権限が拡大され使用者は経済解雇を容易にできるようになったのである。さらに1987年6月19日法である労働時間調整法は生産性向上のために労働時間の弾力化を認め、需要変動に応じた労働時間の調整を、政府が介入せずに各企業の労使交渉に委ねることが定められた<sup>38)</sup>。

かかるシラク内閣の労働政策によって、フランスの企業は、国際競争力の強化にむけて思い切った技術革新の導入や経営の効率化を実施できるよ

うになったのである。この時期は、失業者の削減や労働者の雇用の確保よりも、むしろ企業の成長を促す労働政策が優先的に採用された時期といえるであろう。

1988年の大統領選挙で再選され二期目を迎えたミッテラン政権は、国民議会選挙で社会党が276議席を獲得し保守諸政党を数のうえで上回ったことから、ロカール内閣を発足させ、社会党政権としての特色を改めて押し出していくことになる。民営化にストップをかけ、再国有化も新たな民営化もしないという「非・非政策」(ni-ni政策)を採用し、富裕税の復活、貧困者に最低所得を支給する「最低所得保障法」の制定、住宅・教育・雇用・研究への予算の重点的配分などが実施された。ただ、社会党政権といえども、政策の選択肢は極めて限定されていたというべきで、インフレ抑制、財政赤字の縮小、規制緩和、国際化といった政策目標は引き続き堅持されていくことになる。

労働政策においては、企業の国際競争力強化が目指され労働コストの軽減化が図られた。たとえば、労働コストとして企業に重くのしかかっていた社会負担金に対しては、その軽減措置として、1988年まで賃金総額の9%に相当していた家族手当の負担金を、1989年には8%、1990年には7%に引き下げている。また、雇用対策としては、企業の近代化・合理化にともなう労働の流動化に対応して、1989年9月の雇用削減プランでは転職センターの設置、短時間勤務移行手当、遞減臨時手当の新たな支給が実施されている。さらに、1990年には連帯雇用契約が創設された。連帯雇用契約とは、3~12カ月の契約期間で、地方自治体などが提供する公共サービス、公益事業に失業者を半日労働として週20時間従事させ、賃金を支給するというものであり、使用者には社会負担金が免除され、支払い賃金の85%を政府の拠出によって賄うというものである。また、長期失業者の雇用促進のためには1989年に雇用復帰契約が創設された。これは、6カ月以上の労働契約で長期失業者を雇用した企業に対して1万フランの補助金を支給し

社会負担金を9カ月間免除するというものであった<sup>39)</sup>。

ミッテラン政権の労働政策の集大成として、第二次コアビタシオン内閣のバラデュール内閣において成立した1993年の「雇用5カ年法」をあげることができる。同法では、規制緩和と雇用の弾力化が一層追求されている。総じて、同法は、ヨーロッパ統合の深化のなかで国際競争に一段とさらされていたフランス企業の労働コスト削減要請などに応え、また、労働時間の短縮によるパートタイム労働の促進など就業形態の多様化を促していく役割を果たしたといえよう。その主な内容は以下のとおりである。①賃金が法定最低賃金SMICの1.1倍以下の労働者については家族手当の企業負担分免除、1.1倍から1.2倍の労働者についてはそれを現行の半額とする。②新規にパートタイム雇用をした企業及びフルタイム雇用を複数のパートタイム雇用に変えた企業に対しては、社会保障負担分の50%を減額する。③賃金の減額という条件つきではあるが、労働時間を短縮し、新規採用を実施した企業に対しては、新規採用労働者の社会保障負担分を、3年間、政府が一部補助する。④経済的解雇を回避するために既存のフルタイム雇用をパートタイム雇用に移行する場合、企業が政府とパートタイム移行援助契約を結び、政府に対して一定期間一定額の支払いをおこなえば、当該労働者に従前賃金の9割までの補償手当を支給する。⑤以前の連帯雇用契約や雇用復帰契約を改正し、半日労働の最長契約期間の延長、企業にたいする社会保障負担分の援助期間延長などを実施する<sup>40)</sup>。

フランスは、他の欧米諸国に比べて、社会保険料の企業負担分が重いというところに特徴がある。社会保障の財源への使用者拠出の割合は、1993年には50.1%、被用者拠出は28.3%、国庫負担が19.7%、その他が2.5%であった。フランスの使用者負担率は、スペインの52.4%に次ぐ高さで、ドイツの38.4%、イギリスの26.1%、オランダの20.1%と比較してもその企業負担の重さを窺い知ることができる<sup>41)</sup>。

ミッテラン政権は当初の政策の失敗から、ファビウス内閣以降、フラン

ス企業の国際競争力強化の必要性を認識し、「経済効率の追求」を掲げ、企業側の要請にたいして柔軟に対応する方向へと政策転換を図ってきたことは既にみたとおりである。しかし、企業にとって労働コストの軽減となる、社会保険料の企業負担分の軽減に関しては、単独で一挙に負担分の軽減を行なうという政策は採用せず、あくまでも雇用政策と連動させた政策手法を採用している。すなわち、ミッテラン政権は社会保険料の企業負担分の軽減措置を梃子に、いわば誘い水として、新たな雇用へとつなげていくことで失業者の減少を確かなものにしていこうとしたのである。ミッテラン政権にとっては、失業問題が最優先課題であったのである。失業者を減らすという優先的な政策目標の枠内での限定的な軽減措置といえよう。

ただ、その雇用政策においても、この時期に明確な変化がみられることは指摘しておかなければならない。それは、政権発足当初の、所得保障を中心とした消極的雇用政策から、すなわち、所得補助や高い失業給付など低所得者や失業者に対する手厚い政策、あるいは高賃金や解雇制限など労働者保護を主眼とした政策から、失業者の就職促進を図る職業訓練を中心とした積極的雇用政策への転換である<sup>42)</sup>。失業対策を最重点課題としたミッテラン政権にあっても、財政危機のなか従来型の福祉国家的政策の実施が困難となっていくことは必然であり、雇用政策は、フランスにおいても「福祉から雇用へ」と変化していくことになるのである。

## おわりに

2000年11月、欧州雇用・社会政策理事会はEU域内の雇用情勢やその見通しを分析した報告書「欧州の雇用2000」を発表した。それによるとEU域内において1999年には200万人以上の新規雇用が創出され、失業率は1999年の年平均で9.2%となり、失業率の低下傾向が続いているとのこ



とであった。1999年1月にスタートした欧州通貨統合の経済効果が雇用環境の改善をもたらしたといえる。

通貨統合の発足は、商品、サービス、賃金の価格の透明性を高めることで、生産拠点の統廃合を含むEU規模での産業再編成に拍車をかけるものと予想される。そうした産業再編成の動きのなかで、今後は労働力供給において優位な地歩を確保するために、EU加盟国間でのいわゆる労働市場改革競争が激化していくものといえる。企業側の視点に立てば、賃金や社会保険料などの労働コストの安さ、労働力の流動性の高さなどが企業進出にとってのインセンティブとなる。また、企業がより有利な投資機会を求めて国境を越え生産拠点を移す動きを活発化させることは、経済発展の地域間格差を拡大するだけではなく、雇用機会の格差をも生じさせることになる。従って、こうした域内レベルでの資本移動に対応した労働力の移動の環境整備が不可避なものになっていくものと思われる。各国政府は、労働者の雇用を確保するためにも、セーフティネットとしての労働力移動の自由の実質的な保証や労働市場の弾力化に早急に取り組むことが必要となる。さらに言えば、欧州統合の一層の進展のためにも、労働市場の硬直性を改革し、柔軟な労働市場を構築することが、各国政府に求められているといえよう。

本稿において、ミッテラン政権発足後の労働政策を検討してきたが、フランスでは賃金や労働時間の編成など労働条件については、国家の介入による産業別レベルでの決定から企業レベルでの労使交渉による決定へといわゆる分権化が進み、より経済実態に即した、あるいは市場原理に立った労働条件の決定がなされるようになった。その意味では、ミッテラン政権の労働政策は、フランス企業の経営内容の改善や経営体質の強化につながるものであり、欧州統合の進展のなかで、フランス企業の国際競争力の強化を後押しする政策としての一面をもっていと捉えることができる。

また、最重点課題でもあった失業対策については、ミッテラン政権発足

後、さまざまな方策が講じられて積極的に取り組まれてきたことは、これまでみてきたところであるが、その成果がなかなか出てきていないのも事実である。労働時間の短縮による「ワークシェアリング」を推し進め、期間の定めのない正規雇用の増大を軸足に政策を展開してきたにもかかわらず、あるいは、そうした政策なるが故に、失業率は1999年11.2%、2000年10.2%という数字で、微減はしているが、オランダのように失業率の大幅な低下がなかなかみられない。欧州委員会が経済成長と雇用創出のさらに一層の促進を期して発表した「2001年度雇用ガイドライン」では、フランスはイギリス、ドイツ、イタリアなど6カ国とともに若年者失業・長期失業にたいする積極的かつ予防的政策をとるようにと勧告を受けており、失業問題の解決に引き続き精力的に取り組むことが求められている。

今後、フランスでは、週35時間労働制の普及にともない、パートタイム労働など不安定雇用の増大が顕著になっていくことであろう。こうした雇用の多様化あるいは労働力の弾力化と、雇用の安定性とのバランスを如何に保つのか、政府に突き付けられた課題は重い。また、高齢者の早期退職による高齢者と若者との労働の分かち合い「ワークシェアリング」も、急速な高齢化社会の到来による財政逼迫によって、いずれ「福祉から雇用へ」、すなわち高齢者就労の促進へと政策転換を余儀なくされることであろう。さらに、欧州統合の進展は、フランス独自の労働政策の範囲をますます縮めていくことになるであろう。

ともあれ、労働政策は、各国それぞれの歴史や文化など多様かつ多面的な要素が複雑に絡み合った実社会を無視しては、有効な政策とはなり得ない。それだけに、EUとして共通の労働政策を作成することは容易なことではない。ミッテラン政権によって採用され、今日まで引き継がれてきた労働政策やその理念が、欧州委員会を中心とした政策の共通化のなかで、どのように変容を遂げることになるのか、その検討は今後の課題としたい。

〈注〉

- 1) 鶴岡志麻「最近の海外労働情勢について」(『中央労働時報』第960号 1999年12月)、山口高広「最近の海外労働情勢について」(『中央労働時報』第975号 2000年12月)、前田信彦「オランダにおけるパートタイム労働と家庭生活」(『中央労働時報』第987号 2001年9月)、参照
- 2) 山口高広 前掲論文 14頁
- 3) 松村文人「フランス労働運動の復調－35時間法と企業交渉－」(『科学的社会主義』第32号 2000年12月) 24頁、鶴岡志麻 前掲論文、山口高広 前掲論文、前田信彦 前掲論文、参照
- 4) 長部重康「欧州化で転換を迫られるフランス労働組合の政治姿勢」(『労働調査』第346号 1997年12月) 17頁
- 5) 長部重康「ミッテラン政権の構造政策」(長部重康編『現代フランス経済論』有斐閣選書 1983年) 323頁
- 6) 田端博邦「ミッテラン政権下の労働法改革」(『社会政策学会年報』第29号 1985年5月) 44～45頁
- 7) 長部重康「欧州化で転換を迫られるフランス労働組合の政治姿勢」(『労働調査』第346号 1997年12月) 17頁
- 8) Verdier, Jean-Maurice ; 山口俊夫 [訳]「フランス労働法における最近の発展と課題」(『日本労働協会雑誌』31(9) 1989年9月) 36頁
- 9) 松村文人『現代フランスの労使関係』ミネルヴァ書房 2000年 141頁
- 10) Delamotte, Yves ; 佐藤清 [訳]「ミッテラン政権下におけるフランス労使関係の諸問題」(『中央大学経済研究所年報』14 1983年) 151頁
- 11) Verdier, Jean-Maurice 前掲論文 36～38頁、Delamotte, Yves 前掲論文 146～151頁、鈴木宏昌「労働市場と雇用」(原輝史編『フランスの経済』早稲田大学出版部 1993年) 115頁
- 12) Verdier, Jean-Maurice 前掲論文 36～37頁、Delamotte, Yves 前掲論文 147頁
- 13) 清水耕一「賃労働関係のダイナミックスと産業文化」(西堀文隆編『ミッテラン政権下のフランス』ミネルヴァ書房 1993年) 113頁
- 14) Verdier, Jean-Maurice 前掲論文 38頁、Delamotte, Yves 前掲論文 145～157頁、田端博邦 前掲論文 50～52頁
- 15) 大和田敢太「ミッテラン政権と労働改革」(西堀文隆編『ミッテラン政権下のフランス』ミネルヴァ書房 1993年) 256頁
- 16) 松村文人 前掲書 132頁
- 17) 拙稿「ミッテランとブルム、二つの「実験」－その政策理念の比較－」(『北海

- 道武蔵女子短期大学紀要』第29号 1997年) 99~101頁
- 18) 小川恭子「フランスにおける雇用失業情勢と雇用対策」(『海外労働』34(5) 1984年9月) 12頁
  - 19) 長部重康「ミッテラン政権の構造政策」(長部重康編『現代フランス経済論』有斐閣選書 1983年) 321頁
  - 20) Delamotte, Yves 前掲論文 153頁
  - 21) Delamotte, Yves 前掲論文 153~154頁、長部重康 前掲論文 320頁
  - 22) 長部重康 前掲論文 319頁
  - 23) 上村政彦「左翼政権と社会保障政策—ミッテラン政権の場合」(『オイコノミカ』21(2~4) 1985年3月) 142~146頁
  - 24) 田部井英夫「戦後フランスの雇用政策(1945-1995年)」(『日仏経営学会誌』第18号 2001年) 64頁
  - 25) 小川恭子 前掲論文 31頁
  - 26) 福原宏幸「ミッテラン政権下の雇用問題」(西堀文隆編『ミッテラン政権下のフランス』ミネルヴァ書房 1993年) 64~65頁
  - 27) 葉山滉「パート労働の保護と拡大」(『経済評論』33(11) 1984年11月) 30~33頁
  - 28) 小川恭子 前掲論文 15頁
  - 29) 田部井英夫 前掲論文 62~63頁
  - 30) 小川恭子 前掲論文 35頁、長部重康 前掲論文 321~322頁
  - 31) 拙稿 前掲論文 102~103頁、125~126頁
  - 32) 田部井英夫 前掲論文 65~66頁
  - 33) 田端博邦「社会保障の歴史」(藤井良治・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障⑥フランス』東京大学出版会 1999年) 120頁
  - 34) 小川恭子 前掲論文 32~33頁
  - 35) 福原宏幸 前掲論文 62頁
  - 36) 清水耕一 前掲論文 110頁
  - 37) 清水耕一 前掲論文 110~111頁
  - 38) 田部井英夫 前掲論文 67頁、Supiot, Alain「90年代におけるフランス労働法の動向」(『日本労働研究雑誌』41(2・3) 1999年3月) 85~86頁、Verdier, Jean-Maurice 前掲論文 40~41頁
  - 39) 田部井英夫 前掲論文 68~69頁
  - 40) 田部井英夫 前掲論文 81~82頁
  - 41) 長部重康「経済と社会保障」(藤井良治・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障⑥フランス』東京大学出版会 1999年) 38頁
  - 42) 長部重康 同上論文 32頁