

## フランス経済と労働

村 岡 ひとみ

### I はじめに

EUの雇用政策は、アメリカやイギリスなどの新自由主義政策とは一線を画し、ヨーロッパ大陸諸国に伝統的な労働者保護と福祉の拡充を追求する「ソーシャル・ヨーロッパ」路線を特徴としている。従来、そうした路線にたつて、若年者失業や長期失業といった構造的失業問題が取り組まれてきた。だが、近年、高齢化の進展や厳しい財政赤字問題に直面するなかで、その雇用政策は、いわゆるイギリス型の「福祉から就労」へ、すなわち非就労者の活性化政策へと転換しつつあるようである。たとえば、2002年3月のバルセロナ欧州理事会では2010年までに就労引退年齢を60歳から65歳へと5歳引き上げるといった数値目標が設定された。象徴的な動きといえよう。ヨーロッパでは、これまで失業が若年者に集中していたこともあり、高齢者は早期退職によって若年者に雇用機会を提供するといった、高齢者と若年者との間での労働の分かち合い、いわゆるワークシェアリングの考え方が根強くあり、特にフランスではそうした方向で雇用政策が実施されてきた。しかし、急速な高齢化社会の到来によって年金や医療・介護など社会保障費の増大が財政をますます圧迫している状況にあっては、早晩いわゆる高齢者就労の促進へと政策を転換していかざるをえないといえ

よう。実際、ヨーロッパ諸国においても、職業訓練などによって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といった政策が積極的に採用されてきている。たとえば、失業給付の代替率の引き下げや支給要件の厳格化などによって、就労へのインセンティブを強化しようとする政策が多く、多くの国で実施されているのが現状である。

このように、今日ではEUの雇用政策は、いかに失業率を引き下げるか、ではなく、いかに就業率を引き上げるかに、その政策の軸足が移りつつあるようである。たとえば、EUは、2005年までに、すべての失業者に対して、失業後12ヶ月以内に（若年者は6ヶ月以内）職場実習や職業訓練を提供すること、2010年までに、長期失業者の30%が職場実習や職業訓練に参加すること、といった数値目標を設定して、非就業者の活性化政策に積極的に取り組んでいる。ただ、アングロサクソンの新自由主義政策が採用されてきているとはいえ、社会的な公正をめざす「ソーシャル・ヨーロッパ」の理念は現在も健在であり、就業率を高めるといっても、アメリカでワーキング・プアーとして問題になっているような生産性の低い低賃金労働者を増やすことが追求されているわけではない。また、従来の労働者保護政策が企業の国際競争力を削いでいるという批判については、企業の競争力を高め効率的な生産を実現するには硬直的な労働市場の柔軟化が必要であるとしつつも、一方でそうした労働市場の柔軟性は、雇用が維持されるという安定性があるからこそ可能であるとして、柔軟化と安定性とがともに追求されている。そうしたところが、アメリカやイギリスとは大きく異なるところである。

労働市場の柔軟化はEUの雇用政策においても大きな柱であり、これまでは制限されていたパートタイム、有期雇用、派遣労働などの非典型雇用の積極的な活用が進められている。ただ、こうした就業形態の多様化はあくまでも均等待遇という一定の保護を加えた上での許容であることを忘れ

てはならない。また、柔軟化の方向として、労働組織の柔軟化、たとえば、労働時間規制の緩和や労働時間編成の柔軟化などが取り込まれてきている。安定性を伴った柔軟化の実現はきわめて困難な課題ではあるが、濱口桂一郎氏は、「こういった安定性を伴った柔軟化を、労使の密接な対話を通じて実現していこうという社会的パートナーシップのアプローチが、欧州雇用戦略を最も特徴づけるものとなっている」と述べている。<sup>1)</sup> とはいえ、社会的パートナーシップの下で、安定性と柔軟化を追求するこうしたアプローチが、これからも揺ぎ無いものであるとは断言できない。EUは、企業の競争力を強化するための措置を加盟国に提言しており、また、2003年6月に採択された包括的経済政策指針では、マクロ経済政策の観点から「賃金交渉システムに生産性を反映するようにすること」として賃金抑制を求めている。したがって、EUの雇用政策は、いずれこれまでの手厚い労働者保護政策を大幅に修正し、雇用保護法制の見直しや解雇規制の一層の緩和へと突き進んでいくものと予測される。安定性を伴った柔軟化は、重要な岐路に立たされているといえよう。

翻って、フランスでは、失業対策として、労働時間の短縮や有給休暇の増加による就業者と失業者との間での労働の分かち合い、いわゆるワークシェアリングが積極的に採用されてきた。その結果、先進国では最短水準といわれる「週35時間労働制」が、2000年ジョスパン社会党内閣のもとで実現した。しかし、その後、労働時間の短縮によって労働生産性が低下し、フランス企業の国際競争力が奪われているとして、産業界を中心に見直しの動きが活発化している。また、EUにポーランドやハンガリーといった中東欧諸国が新規加盟したことで、こうした賃金の安い新規加盟諸国に企業が生産拠点を移し空洞化が進むことが懸念され、労働者側にも見直しの動きが出てきている。たとえば、2004年、ドイツ系家電大手ボッシュのフランス工場では、チェコへの工場移転を避けるために、労働者が賃金を据え置いて週36時間への労働時間の延長に同意した。当時大きな話題となっ

たが、このように労働者側が譲る形で「週35時間労働制」の労働協約の見直しが始まり始めているようである。

さらに、2005年3月には、「週35時間」の枠組みは残すものの、年間180時間の時間外労働の上限を年間220時間にまで延ばし、また、35時間を超えて働いた分について代替休暇のほか現金でも受け取れるようにすることで、実質的に「週40時間」労働を可能にする、といった法律が成立している。時短を進めてきた社会党や主要労組は、「時代を40年間逆行させるようなもの。40万人が職を失う」<sup>2)</sup>として猛反発したが、「週35時間労働制」を実質的に空洞化する動きが止まらないというのが、フランスのいまの状況である。

本稿では、いまや風前の灯火となっている「週35時間労働制」が成立した背景や経緯を改めて振り返りながら、フランスの経済政策の一環でもある雇用政策の有り様について考察することとしたい。<sup>3)</sup>

## Ⅱ 「35時間労働法」の特徴

「35時間労働法」は、第五共和制下での三度目の保革共存政権であるジョスパン内閣の時に制定された。1997年に成立したジョスパン内閣（在任期間1997年6月3日～2002年5月6日）は、その公約で30歳未満の若者を対象に、今後3年間に公共部門で35万人を雇用すること、そして、週35時間労働法の制定によって雇用の維持・拡大を目指すことを掲げていた。公約の一つの柱でもあった週35時間労働制の実施は、1981年のミッテラン政権発足時からの社会党にとってのいわば懸案事項でもあり、それが、シラク大統領下での社会党内閣においてようやく実現したのである。「35時間労働法」は、1998年6月13日付「労働時間短縮の導入と奨励に関する法」と、2000年1月19日付「交渉による労働時間短縮に関する法」との2法からなっている。この法律は、ジャック・ドロールの娘で、当時の雇用連帯相であったマルティヌ・オブリーの名をとってオブリー法とも呼ばれ、前者をオブ

リー法Ⅰ、後者をオブリー法Ⅱと呼んでいる。「35時間労働法」が制定されることによって、従業員21人以上の企業では2000年1月1日から、従業員20人以下の企業では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のである。

「35時間労働法」の特徴は次の点にある。まず第一に、オブリー法Ⅰの第一条で法定労働時間を週35時間とすると規定し、週35時間労働制への移行を法律で強行した点である。もちろん、こうした政府主導による労働時間短縮の実施は、特別で稀有な事例とまではいえない。なぜなら、フランスでは、法律や政令によって政策を具体的に実施していく「ディリジズム型」の政策運営が一般的であり、したがって、政策全般にみられるフランス的特徴ともいえる手法である。

つぎに第二の特徴として、その第二条で、週35時間労働制を実施するにあたって、定められた期限内での労使間交渉を要請すると規定し、こうした交渉促進規定によって労働時間短縮に向けた団体交渉の促進策が講じられた点である。また、さらにその第三条では、労働時間短縮は、あくまでも企業内もしくは事業所内労使間協定、あるいは団体協約か、部門協定の適用などによるものでなければならぬと規定し、当事者間での交渉そして決定のプロセスを指示することで、分権的で柔軟な話し合いによる問題解決を重視する手法を採用している点である。こうした当事者間での合意を重視する考え方は、ミッテラン政権の政策理念である分権化の考えを継承したものと理解できる。

すなわち、従来、フランスでは、日本における企業内での労使協議のように分権的で柔軟な当事者間での話し合いによって問題解決を図るというシステムはなく、「フランスは、他のヨーロッパ諸国に比べて、伝統的に法律による規整を柱として労働関係が形成されていたことに特色をもっていた」<sup>4)</sup>と奥田香子氏も述べているように、法律によって規定していくという、いわば画一的・硬直的なシステムを特徴としていた。しかし、ミッ

ミッテラン政権発足によって当事者間での決定が重要視されることになる。ミッテラン政権は、中央政府から地方政府への権限委譲など多岐にわたって積極的に分権化政策を展開したのであるが、そうした分権化政策は労働政策においても追求されている。たとえば、フランスでは、団体交渉は伝統的に産業別レベルで行われ、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われてきた。換言すれば、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、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（主要な労働組合）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。そこで、ミッテラン政権は、1982年11月13日付「団体交渉および労働争議の調整に関する法律」を制定して、分権化へと大きく舵を切ったのである。すなわち、この法律によって企業内において、賃金、労働時間、労働時間の編成などを議題とする労使間の団体交渉を毎年行うことが義務づけられ、団体交渉を中央から企業内へと分権化する方向が打ち出されたのである。もちろん、企業の経営実態に即した賃金や労働条件などの決定を可能とするこうした法律の制定は、EU統合の進展に伴いフランス企業が厳しい国際競争に晒されていたことと決して無縁ではない。そのことはEU統合が進むにつれて、いわゆる労働法のフレキシブル化がますます大きな潮流となっていくことから看取できる。

第三の特徴は、労働時間短縮に伴う賃金の扱いなど具体的な実施方法については労使間協定に委ねている点である。その第四条では、労働時間短縮分を年間の有給休暇増として扱ったり、あるいは、一部を時間貯蓄口座に貯蓄したりすることができるとし、貯蓄された時間の利用法は労使間協定によって決められると規定している。そこには、分権化の一環として労使間の団体交渉を促進することで労使間自治を構築しようとする政策意図をみることができる。また同時に、賃金等の労働条件についてはできるだけ政府の直接的介入を避けたいという思惑や「フランス企業の競争力を損

なう」ことなく企業の経営実態に即した協定が締結されることへの期待が込められているとみることもできる。

第四の特徴は、雇用創出・維持に関して一定の要件を満たす労働時間短縮協定を締結した企業に対して、社会保障負担金の軽減という財政的援助を行うことが規定された点である。すなわち、その第三条では、10%の労働時間短縮によって6%の新規雇用または雇用維持をした企業の場合、1999年前期末までに協定を締結した企業に対しては、1年目は9,000フラン、2年目から4年目まで8,000フラン、5年目は5,000フラン、1999年後期末までに協定を締結した企業に対しては、1年目7,000フラン、2年目6,000フラン、3年目5,000フラン、と社会保障費の企業負担分（一人当たり年額）を控除するという財政的支援が規定された。また、15%の労働時間短縮と9%の新規雇用の企業の場合は、さらに支援額が増額されることが規定された。このように、社会保障費の企業負担分を軽減する財政的措置を2000年の導入時期以前から講じることで、団体交渉の促進と新たな雇用の創出を政策的に誘導しようとしたことがわかる。

第五の特徴は、こうした財政的支援を受ける前提となる労働時間短縮に向けての労使間協定に対して、オプリー法Ⅱで新たな枠組みが導入されたことである。フランスでは代表的組合のいずれか一つでも署名をすればその労働協約が当該企業の全従業員に適用されるというシステムが確立しているが、それゆえに、少数派組合による協約締結の妥当性については従前から疑問視され議論が続いていた。そこで、そうした協定の正当性をめぐる論争に決着をつける必要性からも、今回労使間で締結された協定が財政的支援を受けるための要件として、従来の組合代表性システムに加えて新たに多数決原則が導入されたのである。<sup>5)</sup> この新たな枠組みについて、矢野昌浩氏は「企業における時短協定の締結については、……中略……、従業員代表選挙で有効投票の過半数を獲得した組合が時短協定に署名すること、この要件が満たされない場合には従業員投票の過半数により時短協定

が承認されること、交渉担当者となる組合代表委員が存在しない企業においては、組合から委任を受けた労働者が時短協定を締結できるが、このときにも従業員投票により承認されることが必要とされる」ようになったとし、「組合的の代表制と選挙的の代表制、複数的の代表制と過半数的の代表制、代表と委任といった制度を組み合わせながら、企業内労働条件決定に対する労働者参加の実質化が図られた」と述べている。<sup>6)</sup>

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できる結果、同一企業に、CGT（フランス労働総同盟）、CFDT（フランス民主主義労働同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CGC（幹部職総連合）といった五つのナショナルセンター（主要な労働組合）が共存する状況が生じ、その結果、いわゆる労働組合の多元性として多くの問題を抱えていた。一方、フランスでは労働組合組織率が極めて低く、8%程度と言われている。<sup>7)</sup> こうした低い組織率は、組合活動が従来ともするとイデオロギーに支配され、政治主義的の傾向が強かったため、組合への新規加入や残留を妨げている結果ともいわれている。フランスの組合は、かつてのアナルコ・サンディカリズムの影響などもあり、新規加入者を積極的に獲得して組合員数を安定的に確保することよりも、むしろ「組合活動家」を擁することを最優先とする傾向が強い。換言すれば、ストや政治活動の促進を自らの役割と考える「組合活動家」を中心とする組合活動は、争議志向が強く、従って使用者との団体交渉を軽視する傾向が強いともいえる。<sup>8)</sup> また加えて、フランスでは、チェック・オフも厳格に禁止されており、組合員は組合カードに組合費納入のスタンプを毎月貼っていくことから、各労組の勢力関係は毎月変化するといっても過言ではないともいわれている。また、企業を退職した者も相当数が組合員として集計されていることなどの事情もあり、組合員数の把握が難しく、フランスでは、労働組合員数の公式統計は存在していない。



しかし、こうした労働組合組織率の低さからは想像ができないほど、フランスの労働組合の社会的影響力は極めて大きい。その一つの要因として、前述したいわゆる「代表的組合」制度の存在がある。フランスでは、「代表的組合」を当事者として締結された合意文書のみが、特別の法的効力を承認される労働協約となる。ここでいう「代表的組合」とは、労働法典L133-2条に規定された5つの基準(①組合員数、②独立性、③組合基金、④組合としての経験と古さ、⑤被占領下における愛国的態度)に基づいて認められた組合で、上記の五つのナショナル・センターが「代表的組合」として、いくつかの独占的権利を与えられている。<sup>9)</sup>たとえば、団体交渉権、企業内の従業員代表制のもとでの候補者の指名権、政府の協議機関への代表選定に関する権利などである。そうした「代表的組合」制度において、組合の影響力をさらに強めているものとして、前述したいわゆる労働協約拡張適用制度を挙げることができる。労働協約拡張適用制度とは、「代表的組合」のいずれか一つでも署名をすればその労働協約が有効に成立し、それに拘束される使用者との間で締結されている全ての労働契約に、労働者の組合所属とは関係なく適用されるという制度である。すなわち、当該組合員であるか否かを問わず、協約が調印された後直ちに当該企業の全従業員にその協約が適用されるという制度である。<sup>10)</sup>従って、賃金・労働条件に関する労働協約が適用される労働者の割合を示す労働協約適用率をみると、フランスは労働組合組織率が低いにもかかわらず、90~95%と極めて高い数字を示しており、労働組合の社会的影響力の強さを物語っているといえよう。<sup>11)</sup>

オブリー法Ⅱで導入された多数決原則は、こうしたフランス独特の労働組合のあり方に対して、その変容をもたらすものといえる。労働協約を締結した「代表的組合」が、企業内において少数派である場合、従業員投票の過半数を要件とすることで多数派組合がいわゆる「拒否権」を発動することが可能となり、従来の複数代表制としての労働組合の代表制に見直し

を迫るものといえる。さらにいえば、労働組合よりも従業員の多数意見が尊重されるシステムが導入されたことにもなる。フランスでは、1982年8月4日法によって、就業規則に明記される使用者の権限事項は懲戒と安全衛生に関する事項のみに限定されており、日本での就業規則のように賃金や労働時間など主要な労働条件は規定されていない。従って、労働条件の決定は、労使間協定に委ねられていたのであるが、そこに、従業員の投票によって過半数を獲得した協定を法的に有効とする新しい枠組みが導入されたのである。労働組合の多元性、複数主義が大きく修正されていくものと思われる。

### Ⅲ 「35時間労働法」への歩み

#### (1) 高失業率と「ワークシェアリング」

ヨーロッパ諸国共通の問題ではあるが、フランスにおいても若者の失業問題は深刻な社会問題となっている。フランスでは補充採用が一般的であるため、技能も経験もない若年失業者が仕事に就くことは難しく、若年失業者が長期失業者として滞留する傾向がきわめて大きい。また、こうした若者の失業問題は、フランスの硬直的な教育システムに起因しているともいわれている。たとえば、日本の普通科高校にあたるリセに進学した場合、バカロレア（大学入学資格:不合格は一回しか認められていない。）を取って大学に進学する道しかないというシステムになっており、高卒で社会に出るのであれば、職業リセと呼ばれる職業訓練系のコースに入って職業資格を取らなければならない。従って、バカロレアに合格できなければ、何の職業資格もないまま、社会に放り出されてしまうのである。また、バカロレアに合格して大学に入っても、大学を卒業する学生は、全体の50%といわれている現状では、挫折した若者が同様に、何の職業資格も持たない状態で、求職せざるをえないのである。こうした若者が失業問題の中核になっているといわれている。<sup>12)</sup>

フランスでは1990年代を通して二桁であった失業率は、積極的な失業対策や比較的安定した経済成長に支えられて2000年以降は、8～9%と微減しているのであるが（表1参照）、若者の失業率は依然として高い。表2で示されているように、15～19歳で17.5%（男子、2002年）、20～24歳で18.3%（男子、2002年）である。こうした若者の深刻な失業問題に対して、フランス政府は失業対策として労働時間短縮による「労働の分かち合い」政策を採用してきた。フランスの「労働の分かち合い」、いわゆるワークシェアリングは、一般に、パートタイム労働など雇用形態の多様化によって雇用促進を図るオランダの「多様就労型」のワークシェアリングや、1993年にドイツのフォルクスワーゲン社で大量解雇を回避するために、労働協約で労働時間短縮（週28.8時間制）による週休3日制を採用したような「緊急避難型」のワークシェアリングに対して、政府主導の労働時間短縮による「雇用創出型」のワークシェアリングと呼ばれている。すなわち、労働時間短縮によるワークシェアリングを、法律の制定や政令の発布によって政府主導で実施していくという、いわゆる「ディリジズム型」のワークシェアリングを採用しているところにフランスの特徴があるといえよう。

表1 各国の失業率の推移

国または地域名	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002年
日本	2.1	2.1	2.2	2.5	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4
アメリカ	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8
イギリス	5.9	8.2	10.2	10.3	9.4	8.5	7.9	6.5	5.9	6.0	5.5	5.1	5.2
ドイツ	6.2	5.4	6.3	7.6	8.2	7.9	8.6	9.5	8.9	8.3	7.5	7.3	7.8
フランス	8.9	9.4	10.4	11.7	12.2	11.6	12.3	12.4	11.8	11.2	9.4	8.6	8.9
イタリア	9.1	8.6	8.8	10.2	11.2	11.7	11.7	11.8	11.9	11.5	10.7	9.6	9.1
カナダ	8.1	10.3	11.2	11.4	10.3	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7
オランダ	6.0	5.4	5.4	6.6	7.6	7.1	6.6	5.5	4.2	3.2	2.6	2.0	2.5
ベルギー	6.7	6.6	7.2	8.8	10.0	9.9	9.7	9.4	9.5	8.8	6.9	6.7	7.3
スウェーデン	15.7	15.8	17.9	22.2	23.7	22.7	22.2	20.8	18.8	15.9	11.4	10.5	11.4
オーストラリア	4.2	4.5	4.7	5.4	5.2	5.2	5.6	5.6	5.7	5.3	4.7	4.8	5.3
デンマーク	7.7	8.4	9.2	10.2	8.2	7.3	6.8	5.6	5.2	5.2	4.4	4.3	4.5
スウェーデン	1.7	3.0	5.3	8.2	8.0	7.7	8.0	8.0	6.5	5.6	4.7	4.0	4.0
ノルウェー	5.2	5.5	5.9	6.0	5.4	4.9	4.8	4.0	3.2	3.2	3.4	3.5	4.0
ロシア	-	-	5.2	5.9	8.1	9.5	9.7	11.8	13.3	13.4	-	-	-
韓国	2.4	2.3	2.4	2.8	2.4	2.0	2.0	2.6	6.8	6.3	4.1	3.7	3.0
シンガポール	1.7	1.9	2.7	2.7	2.6	2.7	3.0	2.4	3.2	4.6	4.4	3.4	5.2
中国	2.5	2.3	2.3	2.6	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	3.6	4.0
香港	1.3	1.8	2.0	2.0	1.9	3.2	2.8	2.2	4.7	6.2	4.9	5.1	7.3
オーストラリア	7.0	9.5	10.7	10.9	9.7	8.5	8.5	8.6	8.0	7.2	6.3	6.8	6.3
ニュージーランド	7.8	10.3	10.3	9.5	8.1	6.3	6.1	6.6	7.5	6.8	6.0	5.3	5.2

出所：『海外情勢白書 世界の厚生労働2004』、付13

表2 主要国の性別・年齢階層別失業率

年齢	日本			アメリカ			イギリス			ドイツ			フランス			イタリア			カナダ			韓国				
	2003年			2002年			2003年			2002年			2002年			2002年			2003年			2003年				
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男
計	5.1	5.3	4.8	5.8	5.9	5.6	5.0	5.6	4.4	8.6	8.7	8.3	8.9	7.9	10.1	9.1	7.1	12.2	7.6	8.0	7.2	3.4	3.6	3.4		
15～19歳	12.1	13.6	10.5	16.5	18.1	14.9	21.1	23.7	18.5	9.7	8.1	7.4	20.2	17.5	30.0				18.1	20.0	16.2	12.0	12.9	12.6		
20～24	9.5	11.0	7.9	9.7	10.2	9.1	10.7	12.1	9.1		12.8	8.1		18.3	21.9				10.9	12.8	8.9	9.2	10.6	9.1		
25～34	6.2	5.9	6.7	5.9	5.8	5.9	4.7	5.1	4.1		8.7	7.3		9.4	11.6				7.3	7.6	6.9	4.6	4.9	3.7		
35～44	4.0	3.6	4.6	4.6	4.5	4.6	3.3	3.6	3.0	8.2	7.6	8.1	8.1	6.2	8.9	9.1	7.0	12.3	6.6	6.4	6.7	2.2	2.4	2.3		
45～54	3.6	3.9	3.2	4.0	4.2	3.8	3.3	3.9	2.5		8.9	8.5		5.5	7.8				5.7	5.9	5.5	1.9	2.3	2.2		
55～64	5.3	6.5	3.6	3.9	4.3	3.5				10.6	10.0	11.7	5.8	6.0	5.5				6.3	6.8	5.6	2.3	3.0	1.5		
65歳以上	2.5	2.9	4.6	3.6	3.4	3.9	1.8	-	1.6	1.0	0.8	1.3	1.2	0.9	1.6	2.8	1.5	5.2	3.4	3.5	3.3	0.9	1.5	0.7		

出所：『海外情勢白書 世界の厚生労働2004』、付15

さらに付言すると、フランスでは、失業率を引き下げ、新たな雇用創出を図る手段として、労働時間短縮によるワークシェアリングを採用してきたという歴史的経緯がある。たとえば、第二次世界大戦前の1936年、ブルム人民戦線内閣は、失業対策として労働時間の短縮や有給休暇制度の新設を行い、「40時間労働法」を制定して、週40時間労働制と2週間の有給休暇を実現した。また、1981年のミッテラン政権発足時には、1982年1月16日付オールドナンスが公布され、法定週労働時間は40時間から39時間へ、有給休暇は年間24日から年間30日となった。こうして1998年に「35時間労働法」が成立するまでの間、フランスでは週39時間労働制が実施されてきたのである。以前から社会党は、労働時間短縮による雇用創出を目指し、ヨーロッパ労働組合連合の1976年運動方針にそって週35時間労働制を政策目標に掲げてきた。また、前述したように、週35時間労働制は、ミッテラン政権の公約にもなっていたのである。だが、週35時間労働制の導入にむけた労使間交渉が難航し遅々として進展しない状況に業を煮やした政府は、上記の政令を公布することで、取り敢えず週39時間労働制で、この問題の短期決着を図ったのである。それゆえに、週35時間労働制の実現は、長年に

わたる社会党の懸案事項でもあった。

## (2) ミッテラン政権の成立とその政策の特徴

「35時間労働法」に盛り込まれた基本的な考え方や手法は、ミッテラン政権下で雇用政策として実施されてきた政策を継承したものと捉えることができる。その意味で、ミッテラン政権は労働時間短縮によって雇用創出を図る、といった政策の枠組みを確立した政権といえよう。同政権は、政権誕生直後に起案した「暫定計画」である『過渡的政策、1982～1983年の戦略』のなかで、労働時間短縮を失業との戦いにおける中心的戦略として位置づけており、1985年までに年次有給休暇と祝日とを除く実質週平均労働時間を35時間に引き下げるといった具体的な目標を掲げていた。

ただ、ここで留意しておかなければならないことは、同政権のワークシェアリングの考え方が、労働時間短縮という手法による就業者と失業者との間でのワークシェアリングだけでなく、高齢者と若者との間でのワークシェアリングも追求していた点である。いわゆる早期退職制の導入である。前述した1982年1月16日付オルドナンスは、労働時間の短縮や高齢者の早期退職によって生ずる新規雇用を、できるだけ若年失業者に振り向けようとする、いわゆる「連帯契約」とよばれるワークシェアリングの考え方を具体化したものであった。早期退職制に関しては、同オルドナンスで、早期退職者の所得保障が規定されている。その内容は、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譲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ものであった。さらに、1982年3月26日付オルドナンスは、65歳から60歳への定年年齢の引き下げ、年金支給開始年齢の65歳から60歳への引き下げ、年金支給率の25%から50%への引き上げ

を実施した。<sup>13)</sup> その結果、1983年の年金受給請求者は、前年比5割近く増加し、高齢労働者の引退が急増したことを示している。<sup>14)</sup>

また、こうした高齢者と若者との間でのワークシェアリングの考え方は、フランス国民に広く支持されており、今日でもフランスでは高齢者の労働

表3 各国の性別・年齢階層別労働力率

年齢階層	日本(2003年)		アメリカ(2002年)		カナダ(2002年)	
	男	女	男	女	男	女
計	74.1	48.3	74.1	59.6	73.3	60.7
15～19歳	16.6	16.6	47.5	47.3	54.2	54.6
20～24	70.8	69.4	80.7	72.1	81.1	74.9
25～29	94.4	73.4	91.4	75.7	90.9	80.6
30～34	96.7	60.3	93.4	74.6	93.1	80.0
35～39	96.9	63.1	92.7	75.3	92.8	81.5
40～44	97.5	70.3	91.6	77.5	92.8	82.4
45～49	97.2	72.5	90.2	77.8	91.3	81.2
50～54	96.0	68.1	86.5	74.0	87.7	74.4
55～59	93.5	58.9	78.0	63.8	73.9	54.2
60～64	71.2	39.4	57.6	44.1	50.9	30.4
65歳以上	29.9	13.0	17.9	9.8	10.5	3.7

年齢階層	ドイツ(2002年)		フランス(2001年)		イタリア(2001年)	
	男	女	男	女	男	女
計	65.8	48.9	61.8	48.3	62.0	36.4
15～19歳	33.6	27.5	11.0	6.2	19.8	14.0
20～24	75.4	66.4	56.2	46.9	62.1	48.4
25～29	86.2	74.8	91.9	78.5	81.0	62.8
30～34	94.7	77.2	95.6	78.6	93.2	65.4
35～39	95.9	78.8	96.1	79.6	95.7	63.7
40～44	95.4	81.6	95.6	81.3	96.0	61.8
45～49	94.3	81.2	94.6	79.9	94.3	56.4
50～54	90.3	73.8	90.5	74.2	83.9	43.7
55～59	78.0	58.2	66.9	52.0	53.8	25.8
60～64	34.0	16.4	15.5	13.0	31.0	8.7
65歳以上	4.4	1.8	3.3	2.3	6.0	1.6

年齢階層	イギリス(2003年)	
	男	女
計	71.1	55.6
16～17歳	54.1	55.4
18～24	79.2	69.5
25～34	92.5	74.4
35～49	92.0	78.0
50～64(女性は50～59歳)	74.7	68.7
65歳以上(女性60歳以上)	8.8	9.1

出所：『海外情勢白書 世界の厚生労働2004』、付8

力率が他の先進諸国と比較して極めて低い。たとえば、表3が示すように60～64歳の年齢階層別労働力率を比較してみると、日本では71.2（男、2003年）、アメリカでは57.6（男、2002年）、ドイツでは34.0（男、2002年）、イタリアでは31.0（男、2001年）に対して、フランスでは15.5（男、2001年）という数字になっている。

さて、同政権は、労働時間の短縮によって就業者と失業者との間でのワークシェアリングを進め、新たな雇用を創出する政策を採用したのであるが、そうした労働時間の短縮を誘導する手法として、今回の「35時間労働法」と同様に、社会保険料の軽減という財政的援助を梃子に使っている。たとえば、1982年1月16日付オルドナンスでは、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）の免除が規定された。その中身は、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新たな雇用を創出した場合、新規採用された者の社会保険料の企業負担部分を、時短が2～3時間の場合は75%（初年度）、時短が3時間以上の場合は100%（初年度）、免除するというものであった。<sup>15)</sup>

なお、同政権発足当初、週40時間から週39時間へと労働時間が短縮されたことでどれだけの新規雇用が生まれたかについては、工業分野の2,500事業所、商業分野の1,200事業所を調査した政府報告書がある。それによれば、時短によって追加的な採用を行った事業所は、工業で26%、商業で18%となっており、新規雇用数はおよそ8万人とされている。また、労働時間の短縮が雇用に向けられた比率は10%程度で、ほとんどは生産性向上に吸収されたとされ、新たな雇用を生むという意味ではあまり政策的効果がみられなかったといわれている。<sup>16)</sup>

このように雇用創出という点では、具体的に明確な成果を生むことができなかったミッテラン政権ではあったが、かかる政策の採用に先鞭をつけ、フランスの雇用政策の方向性を決定づけたことは明記されなければならない。

ともあれ、これまでみてきたように、同政権の登場によって、当事者間での交渉や決定を重視する、いわゆる分権的な手法が積極的に採用され、それまでの労使関係が大きく変化したことは確かである。他方、1982年11月13日付の「団体交渉および労働争議の調整に関する法律」によって企業レベルでの団体交渉が義務づけられたことで、労働法のフレキシブル化と呼ばれる流れが決定づけられたことも留意されなければならない。<sup>17)</sup>

### (3) 保守政権下での時短促進法

労働時間の短縮によって雇用を拡大しようとする取り組みは、ミッテラン政権以降、左派・保守派を問わず、継承されてきたといえる。ただ、1982年の労働法改革によって、法定労働時間が週40時間から週39時間に短縮されてからは、奥田香子氏の指摘にもあるように、更なる労働時間の短縮を梃子に雇用拡大を図ることよりも、むしろ変形労働時間制や交代労働制といった労働時間の柔軟な調整やパートタイム労働のより積極的な活用に政策の重心が移されていった。<sup>18)</sup> 従って、労働時間の短縮と雇用の創出とが再び政策として結び付けられたのは、約10年が経過した1993年の「雇用5ヵ年法」においてであった。

1993年という年は、ドイツのフォルクスワーゲン社で賃下げを伴う週28.8時間労働制が採用され、「ワークシェアリング」に対する社会的関心が高まった時期でもあった。そうした時代環境のなかで、ミッテラン政権下での2度目の保革共存内閣になるバラデュール内閣（在任期間1993年3月29日～1995年5月17日）において、1993年12月20日付「雇用5ヵ年法」が制定された。バラデュール内閣は、当初、法定労働時間を週4日32時間に短縮することで失業対策を強力に推し進めていこうと考えていたようであるが、当時のフランスではそれは余りにも急進的な考えと受け取られたため、最終的には、次のような内容に落ち着いた。

まず総じて、同法において、一層の規制緩和と雇用の弾力化が追求され



ている。同法第39条では、労使間交渉によって労働時間の短縮と雇用の増加を促す規定がなされ、労働時間の短縮によって雇用拡大を実現した企業に対しては、財政的支援として社会保障費の企業負担部分の軽減措置が講じられている。具体的には、賃金の引き下げという条件つきではあるが、労使間協定あるいは協約によって年間総労働時間を15%削減し、協定後6ヶ月以内に従業員の10%相当の新規雇用を行い、その雇用水準を3年間維持した場合、企業の社会保障負担額を1年目は40%、2～3年目には30%免除し、3年間にわたって政府補助を行うというものであった。かかる規定から、財政的援助を梃子に、労働時間の短縮を誘導して新たな雇用の創出を実現するという、ミッテラン政権発足当初からの政策手法が、保守系内閣であるバラデュール内閣においても踏襲されていることがわかる。

また、企業のリストラクチャリングによる経済的解雇によって失業者が増加することを回避するために、同法では、企業がフルタイムからパートタイムへと労働契約の切り替えを行った場合にも同様に財政的支援を行うことが規定された。たとえば、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行えば、当該労働者に従前賃金の9割までの補償手当が支給されることになった。さらに、同法は、新規にパートタイム雇用をした企業およ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、企業の社会保障負担を30%減額するという財政的支援を打ち出し、パートタイム雇用の促進を図った。<sup>19)</sup> また、パートタイム労働の定義が拡張され、パートタイムと認められる労働時間を週19～30時間から、週16～32時間に拡大し、さらに、パートタイム労働時間を年間で管理できるようにすることで、週によっては上限時間を超えて就業させることが可能となるなど、同法の制定によってパートタイム労働の積極的な活用が促進された。<sup>20)</sup> このように、同法は、結果的に、規制を緩和し雇用の弾力化を更に一層推し進めるという役割、

すなわち、パートタイム労働を奨励し就業形態の多様化を促すという役割を果たしたといえよう。同法制定の背景には、フランス企業の労働コスト削減要請があったとみることができる。また加えて、フランスでは他の欧米諸国に比較して社会保険料の企業負担が重く、そのことが企業の国際競争力を削いでいるという経営側の予ねてからの批判に配慮して、同内閣においても社会保障負担部分の軽減措置という政策手段が採用されたと捉えることができよう。

ただ、同法の財政的支援条件が厳しいことに加え、賃金引下げを伴う労働時間の短縮には労働側が難色を示したこともあって、同法の要件を満たして締結された協定は12にすぎず、その12協定のうち9協定は同一企業グループでの協定であった。従って、同法は極めて限定された政策効果しか上げることができなかつたのである。

次に、バラデュール内閣時の「雇用5ヵ年法」を部分的に修正して引き継いだ法律が、シラク大統領政権下でのジュペ内閣（在任期間1995年5月17日～1997年6月3日）の時に制定されている。1996年6月11日付「ロビアン法」である。この法律は、「雇用5ヵ年法」がその厳しい要件のために殆ど利用されなかつたことを踏まえ、賃金減額要件の削除や新規雇用した従業員規模を維持する期間を3年から2年へと短縮して要件の緩和を行なった。さらに、労働時間の短縮が15%の場合には、社会保障費の企業負担部分の控除を50%とするといった財政支援の拡充がなされるなど、大幅に内容が改善されている。また、「ロビアン法」の特徴として、労使間協定で労働時間の短縮によって新たに雇用を創出した場合（積極的協定）だけではなく、いわゆる「社会計画」<sup>21)</sup>によって解雇を回避した場合（防衛的協定）にも、企業に対する財政的支援が規定された。その財政的支援の内容は、以下のとおりである。積極的協定によって、10%の労働時間短縮と10%の雇用増を実現し、その雇用水準を最低2年間維持した企業に対しては、社会保障費の企業負担部分を1年目は40%、2年目以降は30%控除

し、7年間にわたって財政的支援を行う。さらに、15%の労働時間短縮と15%の雇用増を行う企業に対しては、1年目は50%、2年目以降は40%を控除するとしている。また、防衛的協定に対する財政的支援は3年間とし、積極的協定と同様の条件と内容で社会保障費負担部分の控除がなされることになった。<sup>22)</sup>

清水耕一氏によれば、「ロビアン法」によって1998年6月中旬までに締結された協定数は、2,953で、それらの協定の対象となった労働者は28万人であったという。<sup>23)</sup> 同法によって、労働時間短縮のための企業内労使交渉が活発化したことを示している。奥田香子氏も、「ロビアン法」以降は企業協定数が飛躍的に増大し、その協定事項をみても労働時間が賃金を抜いて最多になっていると指摘している。<sup>24)</sup> ただ、留意しておかなければならないことは、「雇用5ヵ年法」も「ロビアン法」も、「35時間労働法」とは異なり、法律によって法定労働時間の短縮を実施するという手法は使わずに、政府による財政支援政策によって、労使間交渉を促進させ、労働時間の短縮と雇用の増加を誘導するという政策手法を採用していることである。

ともあれ、保守政権によって制定された「雇用5ヵ年法」や「ロビアン法」にも、労働時間の短縮によって雇用を創出し、さらに労使間交渉を促すことで個々の企業の経営状況に沿った決定に委ねていこうとするミッテラン政権発足当初からの分権化の政策理念が、継承されているとみることができよう。もちろん、労働市場の硬直性を嫌い、雇用や賃金などの労働条件については企業の個別的な経営状況に応じて柔軟に決定したいという経営側の意向がその背景にあったことは指摘しておかなければならない。

### Ⅲ 「35時間労働法」の見直しの動き—むすびにかえて

「35時間労働法」による雇用創出効果については、2001年6月にフランス政府による報告書（ルイヨール報告書）が公表されている。それによれば、

1996年6月から2000年12月までに24万人、特に2000年においては16万5,000人の雇用創出があったとされる。<sup>25)</sup> また、労働時間短縮による「ワークシェアリング」に対するフランス国民の支持も大きいものがある。たとえば、1998年1月28日付ルモンド紙の世論調査によれば、63%が「35時間労働法」に賛成しており、反対の34%を大きく上回っている。また、1997年7月2日付ルモンド紙が行った「自分の企業の従業員の解雇を防ぐためなら、たとえ賃下げをともなった時短でも受け入れられますか？」というアンケートでは、「はい」67%、「いいえ」30%であった。一方、金属産業経営者連盟を中心とするフランス経団連は、労働時間の短縮は、労働コストの上昇などによってフランス産業の国際競争力を損ない、また生産拠点の海外移転や雇用喪失などを引き起こすとして一貫して反対の立場を表明していた。

2002年5月、再選されたシラク大統領は、その選挙公約で、就職が困難な若年者の社会復帰をサポートする「社会生活復帰契約」や低資格若年者を対象とする「企業での若年者法」の導入を約束し、また、週35時間労働制についても取り消しはしないが、緩和する必要があると訴えていた。折りしも2002年1月1日からは、オブリー法に基づき従業員20人以下の企業で週35時間労働制が導入されることになっていたのであるが、実際には、その実施率が低迷しており、労働時間の短縮が中小・零細企業にとって大きな負担となっていることを示していた。そうした現状などから、シラク大統領は見直しの必要性を主張していたのである。

大統領選挙後シラク政権は、選挙公約であった週35時間労働制の緩和に向けて、ラファラン首相やフィヨン社会問題・雇用・連帯相を中心に労使との対話に精力的に取り組んでいった。だが、労使間の話し合いによる歩み寄りは見られず、結局、2002年9月法案が提出され、2002年12月19日付「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)が成立したのである。一方、超過勤務時間の上限の緩和については、2002年10月15日の閣議において政

令が制定され、2002年10月18日から施行されている。フィヨン法では、変形労働時間制に係る規制の緩和、超過勤務手当の割増率および支払い方法の変更、法定最低賃金の整理などがなされ、政令では、超過勤務時間の年間上限が現行の130時間から180時間に緩和された。その概要は次のとおりである（表4参照）。

まず、フィヨン法では、労働時間規制が緩和され、変形労働時間制の導入の要件について改正がなされた。具体的には、従前は、1年間を平均して1週間当たりの労働時間が35時間を超えず、かつ1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこととされていたが、同法では、平均週35時間という縛りを撤廃し、1年間の総労働時間が1,600時間を超えないことのみ規定された。この改正によって現行よりも柔軟に、繁閑に応じて労働時間の編成が可能になったとみることができる。また、超過勤務手当の割増率

表4 超過勤務手当の割増率及び支払方法の変更

労働時間 企業規模		35時間を超え 39時間以下	39時間を超え 43時間以下	43時間を超える
従前	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>10%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払であるが、労働協約のないものについては代休として与える（超過勤務1時間に対し6分の休暇）。</li> <li>2002年における経過措置。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>25%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>50%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>
	21人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>25%の超過勤務手当。</li> <li>原則代休によるが、労働協約で合意した場合には賃金で支払うことも可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>25%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>50%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>
フィヨン法	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>10%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> <li>2005年12月31日までの経過措置。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>50%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>
	21人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>10%の超過勤務手当。ただし、労使協約でこれより高い割増率を定めることができる。</li> <li>原則賃金による支払いとなるが、労使協約で代休によることも可能。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>50%の超過勤務手当。</li> <li>賃金による支払い。</li> </ul>

出所：『海外情勢白書 世界の厚生労働2003』 p.146

および支払い方法については、従前は、35時間を超え39時間以下の場合、39時間を超え43時間以下の場合、43時間を超えた場合とで、超過勤務手当の割増率が違っていたが、同法は、従前、従業員20人以下の中小・零細企業への負担軽減の必要性から経過措置として採用されていた10%という最低の割増率を、35時間を超え43時間以下であれば、企業規模に関係なく、一律に適用した。さらに、支払い方法については、従前は、従業員21人以上の企業では、原則代休を与えることとし、20人以下の企業については、その負担も考慮して2002年のみの経過措置として賃金による支払いを認めていたのであるが、同法では、企業規模に関係なく、いずれも賃金による支払いとなった。こうした同法による改正内容を見ると、特に大企業を中心とした労働コスト低減要請に応えた内容になっていることがわかる。法定最低賃金については、当時、週35時間制の導入に伴い6種類になっている最低賃金を、2005年までの3年間で一本化することが示された。この措置によって法定最低賃金の引き上げが予測され、労働者にも配慮した内容になっているが、こうした賃金上昇に伴う社会保障費負担に対しては、法定最低賃金の1.5~1.7倍を上限とする低賃金労働者に係る社会保障費の減免を行うとしている。<sup>26)</sup>

また、2002年10月18日から施行された政令では、超過勤務時間の年間上限が180時間と緩和された。ジョスパン内閣の時に、従業員20人以下の企業では週35時間制がなかなか導入されなかったため、2002年の経過措置として、上限を180時間としていたのであるが、それが、今回の改正で、企業規模に関係なく、恒常的なものとして採用されたのである。計算上、週39時間と週35時間の差である週4時間分については、5週間程度のバカンスや祝祭日を除くと、年間(47週)で約180時間の超過となる。従って、超過勤務時間を180時間認めたということは、超過勤務手当を払えば、週39時間労働が可能になったということを意味する。このように、政令は、企業での設備稼働率向上にも配慮した内容になっており、労働時間の再編

成がさらに弾力化されることになる。換言すれば、フィヨン法および政令によって、週35時間労働制が実質的に形骸化されたといえるであろう。ラファラン内閣は「もっと稼ぎたい人はもっと働けるようにすべきだ」という方針であるが、そうした政策意図がフィヨン法や政令によって具体化されたといえる。

ともあれ、週35時間労働制は、フランスの人々の生活のなかに定着しつつあるようにも見える。たとえば、環境の良い田舎暮らしを求めて、都会から通勤距離圏の地方へと人口移動が起きているとの指摘もある。労働時間の短縮がこうした現象を可能にしているといえよう。また、フランスでは、合計特殊出生率が平均1.9と、EU平均の1.5を大きく上回っているが、週35時間労働制によって夫婦が家事や育児を分担できていることも大きく寄与しているともいわれている。<sup>27)</sup>

しかし、一方で、週35時間労働制の緩和の動きにストップがかかる気配はない。前述したように、2002年のフィヨン法や政令に続いて、さらに一層、週35時間労働制が緩和された。2005年3月に制定された法律では、週35時間の枠組みは残すものの、時間外労働の上限をさらに年220時間まで認め、実質的に週40時間労働を可能とした。もちろん、こうした週35時間労働制の度重なる緩和に対しては、フランス国内で強い反発もあるようであり、2005年5月の国民投票で欧州連合憲法条約が拒否された一因にまでなったともいわれている。したがって、労働時間を延長する企業の動きは、まだ限定的で緩慢なようではある。米英型の新自由主義的政策と伝統的な労働者保護政策とのせめぎあいは、まだ暫くは決着をみることなく続くことになりそうである。しかし、EU統合を推し進めていく限り、35時間労働制の緩和の動きは、更なる労働法のフレキシブル化を伴いながら、抗し難い動きとなってフランス社会にその変容を迫っていくように思われてならない。

## 注

- 1) 濱口桂一郎 「労働市場の改革」(田中友義・久保広正編著『ヨーロッパ経済論』、ミネルヴァ書房、2004年4月、P.180)
- 2) 2005年2月5日付朝日新聞
- 3) 濱口桂一郎 『EU労働法の形成』 日本労働研究機構、平成13年3月、参照、濱口桂一郎、前掲論文、参照
- 4) 奥田香子 「フランスにおける労働条件の決定・変更」(『講座21世紀の労働法第3巻』、2000年5月、P.302)
- 5) 奥田香子 「『三五時間法』をめぐる諸問題—フランス時短法制の新たな展開」(『労働法律旬報』1476号、2000年3月25日号、pp.14~15)
- 6) 矢野昌浩 「週三五時間労働時間法と雇用連帯省報告」(『労働法律旬報』1524号、2002年3月5日号、p.27)
- 7) 『海外情勢白書 世界の厚生労働2003』、P.196、田端博邦 「各国・地域の労使関係の構造と変化 7」(『労委労協』2005年第590号) 参照
- 8) ジャニーヌ・ゲッチイ、ジャック・ロジョ 「フランスの労使関係」(桑原靖夫他編『先進諸国の労使関係—国際比較：成熟と要因の変化の諸要因—』、日本労働協会、昭和63年9月12日、p.185)
- 9) 川口美貴 「フランスにおける企業倒産と労働者保護」(『季刊労働法』201号、2002年11月30日、p.169)
- 10) 奥田香子 「フランスにおける労働条件の決定・変更」、pp.293~294
- 11) 田端博邦 「各国・地域の労使関係の構造と変化 5」(『労委労協』2005年第588号、pp.25~26)
- 12) 林 雅彦 「フランスの社会労働事情」(財団法人日本ILO協会『世界の労働』2003年9月号、p.48)
- 13) 拙稿 「ミッテラン政権の労働政策についての覚え書き」(『北海道武蔵女子短期大学紀要』第34号、p.184)



- 14) 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、p. 12)
- 15) 拙稿 前掲論文、p. 184
- 16) 松村文人 『現代フランスの労使関係』 ミネルヴァ書房、2000年4月、p. 222
- 17) 労働法のフレキシブル化については、三井正信 「フランス労働契約理論の現代的展開 1～5」(『広島法学』14巻2～4号、15巻3号、16巻2号) 参照
- 18) 奥田香子 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」(『日本労働研究雑誌』 496号、2001年11月号、p. 50)
- 19) 田部井英夫 「戦後フランスの雇用政策(1945～1995)」(『日仏経営学会誌』第18号、2001年、pp. 81～82)
- 20) 清水耕一 「フランス35時間労働法の性格と意義」、<http://www.e-okayama-u.ac.jp/~kshimizu> pp. 8～9
- 21) 経済的解雇を企業が行う場合、1989年8月2日付法律によって「社会計画」と呼ばれる雇用調整計画の作成が義務づけられた。その狙いは、企業が30日の期間内に10人以上の解雇を予定した場合、解雇を避けるか、あるいは解雇者数を抑制すること、ならびに解雇を避けられない従業員の再就職支援を容易にすることなどを図るために、企業が行うべき手続きなどを定めている。島田陽一「フランスの解雇規制法の概要」(『世界の労働』50巻7号、2000年7月号、pp. 23～24) 清水耕一、前掲論文、p. 9
- 22) 奥田香子 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」、pp. 52～55、清水耕一、前掲論文、pp. 9～10
- 23) 清水耕一、前掲論文、p. 10
- 24) 奥田香子、前掲論文、p. 50
- 25) 『海外情勢白書 世界の厚生労働2003』、p. 145

- 26) 『海外情勢白書 世界の厚生労働2003』、pp. 143～148、林雅彦、前掲論文、pp. 46～50
- 27) 2005年7月20日付朝日新聞