

# フランスの労働事情： 週35時間労働制と働き方の革新

しみず こういち  
清水 耕一

岡山大学社会文化科学研究科・教授

## 2つのオプリー法による 労働時間の短縮

フランスの伝統的な労働慣行は、労働時間の短縮による雇用創出を目的として左派政権が1998年6月13日に制定した「労働時間短縮に関する方向付けとインセンティブ付与のための法」(オプリー法)及び2000年1月19日に制定した「交渉にもとづく労働時間の短縮に関する法」(オプリー法)という2つの35時間労働法によって大きく変化した。

オプリー法が従業員21人以上の企業の法定労働時間を2000年1月1日より、従業員20人以下の極小企業(全労働者の20%程度を雇用)のそれを2002年1月1日より週35時間(年1,600時間)としたことから、2001年末には従業員21人以上企業のフルタイム労働者の72.6%、極小企業のフルタイム労働者の13.2%が35時間労働制で働くようになった。労働時間の短縮方法については、プジョー・シトロエン・グループやトヨタのフランス工場のように所定労働時間を週35時間に短縮した企業もあれば、ルノーのように所定労働時間を変えずに年間平均で週35時間を実現するために10日程

度の休暇を与えて年間の勤務日数を削減した企業も多く存在し、多様である。

なお、日数で勤務時間が定められた基幹職の勤務日数の上限は年間労働時間の短縮を考慮して217日となっている。この日数管理基幹職の日々の労働時間は管理されないが、彼女/彼らを含む全ての労働者には毎日連続11時間の休息、週末連続24時間の休息というEU指令に従った労働法の規制が適用されている。

## 右派政権による反35時間労働諸法

労働者のみならず経営者の多数派も35時間労働制への移行を肯定的に評価していたのであるが、2002年の大統領選挙においてシラク大統領が勝利して誕生した右派政権は35時間労働法の有名無実化を進めていった。

「賃金、労働時間、雇用促進に関する2003年1月17日の法」が法定の年間労働時間を1,607時間(日数勤務の基幹職は218日)に延長し、極小企業の35時間労働制への移行期限を事実上2005年12月31日まで延期し、行政の許可なく課すことのできる超過勤務時間の年間上限をオプリー法の定

めた130時間から180時間に延長し、さらに2004年12月21日の政令によって220時間まで延長した。

「企業内労働編成に関する2005年5月31日の法」は、労使間協定によって超過勤務時間の割増率を10%以上に定めることができるようにすると共に、「選択した時間」を法制化し、労使間協定を条件とするが、従業員が「選択した時間」として法定の上限を超えて割増率10%以上で超過勤務を行うことができるようにし、事実上、超過勤務時間の上限規制を廃止してしまった。

さらに「労働・雇用及び購買力のための2007年8月21日の法」(通称TEPA法)が、超過勤務手当に対する所得税の免除と社会保障費負担額の軽減を法制化して、長時間労働の促進を図った。

こうして労働法上は、オプリー法及びの定めた35時間労働制は形骸化し、法定労働時間週35時間は単に35時間を超えた勤務時間は割増率10%以上の超過勤務時間になるという基準でしかないことになった。

## 微増にとどまった労働時間

しかし、このような時計の針を1998年以前に戻そうという右派政権の努力は功を奏したとは言えない。

世界経済危機前の好況期である2007年の平均年総労働時間は1,650時間、したがって平均超過勤務時間は年間で43時間に止まっていた。社会保障機関中央金庫(ACOSS)がTEPA法の効果を宣伝するために公表した2007年第4四半期から2008年の第4四半期までのデータを見ても、企業規模が小さいほど超過勤務時間が長くなる傾向は存在するものの超過勤務時間のもっとも大きい従業員10~19人企業の超過勤務実施企業平均の3カ月間の超過勤務時間は最大で28.9時間であって、月10時間未満でしかない(図表1)。

図表1 労働者一人当たり4半期間平均超過勤務時間(全企業)

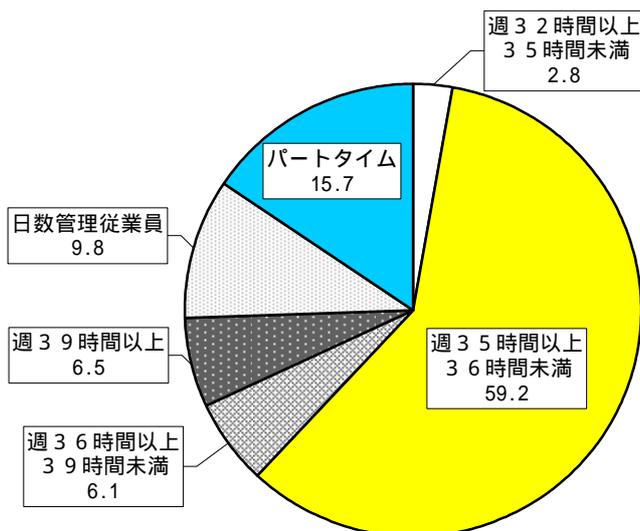
		(時間)									
		2007年第4四半期		2008年第1四半期		2008年第2四半期		2008年第3四半期		2008年第4四半期	
		超過勤務実施企業(全企業)		超過勤務実施企業(全企業)		超過勤務実施企業(全企業)		超過勤務実施企業(全企業)		超過勤務実施企業(全企業)	
企業規模	全体	13.9		15.3	(9.6)	15.7	(10.0)	14.0	(9.3)	14.4	(9.7)
	10人未満	26.9	(12.0)	27.2	(12.9)	27.3	(13.3)	25.8	(11.9)	26.7	(16.9)
	10人以上	11.7	(7.4)	13.4	(8.8)	13.7	(9.2)	12.2	(8.7)	12.6	(9.1)
	10~19人	28.9	(17.7)	28.6	(18.7)	28.9	(19.2)	26.1	(16.7)	26.9	(16.9)
	20~49人	23.5	(14.2)	23.7	(15.2)	24.1	(15.9)	21.6	(14.5)	22.3	(14.9)
	50~99人	14.1	(8.5)	16.6	(10.5)	16.4	(10.7)	15.1	(10.5)	15.6	(10.9)
	100~249人	10.8	(6.7)	13.2	(8.8)	12.8	(8.8)	12.0	(8.8)	12.9	(9.7)
	250~499人	7.0	(4.3)	9.9	(6.4)	9.5	(6.3)	8.6	(6.3)	9.3	(7.0)
	500~1999人	5.5	(3.3)	7.2	(4.6)	7.4	(4.8)	6.3	(4.5)	6.7	(5.0)
2000人以上	4.2	(2.9)	5.9	(4.0)	7.0	(4.8)	5.9	(4.5)	5.4	(4.2)	

出所) ACOSS(社会保障機関中央金庫)のプレス発表(communiqés de presse)をもとに筆者が作成(清水耕一『労働時間の政治経済学』名古屋大学出版会、2007、162頁)

注) 時間数は従業員一人当たり平均超過勤務時間であるが、括弧の外の数値は超過勤務実施企業の平均超過勤務時間、括弧内の数値は各階級の全企業の平均超過勤務時間である。

また、国立統計経済分析研究所の雇用動向・雇用条件調査によると、景気回復局面の2010年第4四半期における従業員10人以上企業（全労働者の79%を雇用）の労働時間別労働者の分布を見ると、平均週36時間以上働いている労働者は12.6%でしかなかった（図表2）。なお、2009年12月のフルタイム労働者の週平均労働時間は従業員10人以上企業で35.6時間、従業員10人未満企業でも36.4時間であった（DARES Analyses, Mars 2011, No. 017）。

図表2 従業員10人以上企業における労働時間別労働者の分布・%（2010年第4四半期）



出所) DARES Indicateurs, Mars 2011, No. 023.

## 35時間労働制、その頑健性の背景

以上のように、右派政権の反35時間労働諸法によって非35時間労働制企業の超過勤務時間が2007年第3四半期の17～18時間から2010年第4四半期の約30時間へと増加したものの全体平均では微増が観察されるに過ぎず（2010年第4四半期で10時間程度）、反35時間労働諸法は政権の期待するほ

どの効果を発揮することができないている（DARES Indicateurs, Mars 2011, No. 027）。35時間労働制がこのような頑健性を持っている理由は以下の2点にある。

### (1) オブリー法 による労使関係の革新

オブリー法Iは交渉促進法と呼ばれているように、35時間労働制の実施方法については労使間交渉に委ね、さらに労働時間の短縮と雇用を創出した企業（または維持した企業）に対する政府の財政支援（社会保障費負担の軽減）を受けるためには、従業員の多数派に支持された労働組合による労使間協定の署名が必要であるとした。この労使間交渉と労使間協定に関する多数派原則が、フランスの労使関係を革新したのである。

伝統的には、国营企業等の一部の企業を除けば企業内労使間協定は存在せず、法によって代表的労働組合と認められた労働組合の一つが経営者団体と産業部門協定を結び、これが傘下企業の全従業員に適用されていた。しかも部門協定に主に署名した労働組合は1980年代までは「労働者の力派」(F O)であり、1990年代からは「フランス民主労働同盟」(C F D T)であったが、労働組合の組織率の低さ（全国平均8%、民間部門平均5%程度）が示しているように、「代表的」とはいえいづれも労働者の多数派を代表する労働組合ではなかった。

1982年のオルー法は労働時間及び労働編成に関して企業内労使間交渉を義務づけたが、1990年代末まで企業内労使間交渉及び協定の締結は希でしかなかった。

オブリー法 はこうした伝統的労使関係を変え、労使間交渉・協定を飛躍的に増加させただけでなく、労使間協定の有効性の条件として従業員の多数派を代表する労働組合の署名を求めたことから、一般に単独では多数派を形成できない複数の労働

組合が協調して経営側と協議し、労使間協定を結ぶという結果になった。この多数派原則は2004年5月5日の法によって労使間協定のルールとして一般化されたが、2008年8月20日の法によって代表性の基準が変更され、労使間協定は従業員の30%以上の支持を得た労働組合が署名すれば有効であるとされた。ただし、結ばれた協定を破棄するには従業員の50%以上の支持が必要であるとして、同法は拒否権について多数派原則を維持した。

いずれにせよ、オプリー法以後、労使間の交渉・協議が普及して労使間に信頼関係が醸成され、また多数派を代表する労働組合が署名した労使間協定のみが有効になったことから、労使関係が安定化したのである。これが、35時間労働制企業の経営者が35時間労働制への移行を肯定的に評価し、35時間労働制を維持する一因であった。

## (2) 労働のフレキシブル化と労働時間の年間管理

経営者が35時間労働制への移行を肯定的に評価したもう一つの要因は、オプリー法によって労働時間管理がフレキシブルになったことである。すなわち、競争力を維持するためには35時間労働制の導入による賃金コストの上昇を規模の経済の実現によって吸収する必要があり、そのための労使間妥協として労働側には労働時間の短縮と賃金水準の維持が、経営側には労働時間管理のフレキシブル化がもたらされた。35時間労働制に関する労使間協定によって1日3交替勤務と週末作業班の利用による1日24時間週7日のフル稼働が実施可能になったのである（雇用調整には派遣労働者を活用）。

またオプリー法によれば、企業は1年間平均で法定の週35時間を実現すればよく、こうして労働時間の年間管理、さらには複数年管理が制度化された。すなわち、月々の超過勤務時間について超過勤務手当を毎月支払わずに年度末に清算すれば

よく、しかも超過勤務時間は割増賃金によって支払っても、割増時間での有給休暇によって支払ってもよい。

そして、この超過勤務時間を管理するために活用されたものが、未消化の有給休暇を次年度に繰り越すために1994年に法制化された「時間貯蓄口座」であった。繁忙期に週平均で35時間を超えて5時間働いた場合は週当たりプラス5時間、閑期に例えば週平均30時間働いた場合はマイナス5時間を口座に記帳し、年度末に清算するのである。年度末の清算後に口座に蓄えられているプラスの時間は、次年度以降に一時帰休時の賃金補償（失業日を有給休暇扱いする）や、従業員の有給での休暇取得に利用できる時間である。

2008年以降の経済危機における長期の工場閉鎖時には、逸失労働時間をマイナス時間として口座に記帳して管理し、景気回復後に土曜勤務を課して回収するといった、いわばマイナスの超過勤務時間の管理も行われるようになった。

このような労働時間管理は働いた時間と賃金との間の伝統的な関係を変容させるが、雇用と賃金の安定化に貢献している。もちろん、雇用・賃金の安定化は正規従業員に関してのことであり、景気変動に対する雇用調整には派遣労働者が活用され、2008年第1四半期から2009年の第1四半期までの雇用の下方調整はもっぱら派遣労働者の解雇（契約期間終了による）によって行われている（DARES Indicateurs, Mars 2011, No.022）。

ただし、派遣労働者には同一職能資格・同一業務であれば同一賃金が支払われ、年次有給休暇補償金及び不安定雇用手当（それぞれ契約期間の総賃金の10分の1）も払われる。そのために派遣労働者の受入費用は高いが、フランス企業は派遣労働者を雇用調整（雇用のフレキシビリティ）のために活用している（自動車産業では派遣期間を試用期間として、新規採用は派遣労働者から採用

するという傾向がある。

## 35時間労働制への不可逆的な 進化と残された課題

以上のように、右派政権による35時間労働制の有名無実化にもかかわらず2011年現在において35時間労働制移行企業のほとんどが35時間労働制を放棄せず、超過勤務時間も目立って増加しない理由は、35時間労働制への移行に伴って獲得された労使関係の安定化と労働のフレキシブル化にあった。また35時間労働制移行企業の労働者の多数派も、賃金補償を伴う労働時間の短縮によってワークライフバランスが改善されたことから、「より

多く稼ぐために、より多く働く」というサルコジ大統領のスローガンにもかかわらず、より多く働くとはしていない。

このようにオプリー法によって制度化された35時間労働制はフランス社会の働き方として定着したと言える。ただし、TEPA法以後、最低賃金労働者を多く抱える従業員20人以下の極小企業において超過勤務時間が増加しているように、TEPA法によって、一方の雇用の安定した相対的に高賃金の35時間労働制適用企業の多数派労働集団と、他方における雇用が不安定で最低賃金を支払われ長時間労働を行っている35時間労働制非適用企業の少数派労働者集団との間の格差が拡大したのも事実である。

労働組合のための調査情報誌

## 月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

### 最近号の特集一覧

2009年4月号 諸外国における雇用・失業情勢とその対策  
5月号 労働組合の産業政策  
6月号 介護労働の実情に迫る  
7月号 仕事と家庭の両立支援に向けて  
8月号 若者への就労支援  
9月号 新しい働き方を考える  
- 協同労働、社会起業家の可能性 -  
10月号 非正規従業員組合員の  
組合費の現状と課題  
11月・12月号 . 労働組合のIT活用  
. 労調協の仕事、この1年  
2010年1月号 これからの労働組合に大切なこと  
2月号 男女間賃金格差を考える  
3月号 勤労者の生活の現状と今後の課題

2010年4月号 労働組合の国際貢献活動  
5月号 日本のセーフティネットを考える  
6月号 一時金政策の再考  
7月号 職種別にみる処遇の課題  
8月号 定年後の雇用者の仕事と生活における  
諸問題と今後の取り組み課題  
9月号 個別労働紛争の実際  
10月号 労働時間をめぐる諸問題  
11月・12月号 . 外国人労働者問題を考える  
. 労調協の仕事、この1年  
2011年1月号 昨今の就職事情  
2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題  
3月号 「定年後の仕事と生活に関する調査」報告  
4月号 男女共同参画