

フランス 35 時間労働法の性格と意義

清水耕一

はじめに

長期不況によって失業率が上昇した日本においてもワークシェアリングが議論され始めたが¹、フランスにおいては、1998年6月13日と2000年1月19日の2つの35時間労働法、いわゆるオプリー法 I&II が、従業員 21 人以上の企業については 2000 年 1 月 1 日より、従業員 20 人以下の企業については 2002 年 1 月 1 日より法定労働時間の週 35 時間への移行を定めた。

同法の効果については、右翼のラファラン内閣がオプリー法 II にもとづいて作成した報告書 (Gouvernement français, 2002a) によれば、2001 年末までに民間部門従業員の 53%、860 万人 (内フルタイム労働者は 740 万人) が 35 時間労働制に移行し、オプリー法 I によって 16 万人、オプリー法 II によって 5 万 8 千人の雇用が創出されたと推定されている²。2002 年 9 月段階において右翼政権はフィヨン法案 (Gouvernement français, 2002b) によって 35 時間労働法の運用上の「緩和」を行なおうとしてはいるものの、左右は共に 35 時間労働法によって「雇用のための戦いにおいて重要な一歩」を踏み出したという評価 (ラファラン首相、Le Monde interactif, 2002 年 19 月 19 日による) を共有している。

このフランスの 35 時間労働法による雇用創出はワークシェアリングが議論され始めた日本においても紹介され、政労使合意に基づいて進められたオランダの「多様就業型」ワークシェアリング、もっぱら労使間交渉にもとづいて企業レベルで雇用の維持を進めたドイツの「緊急避難型」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」ワークシェアリングであると特徴づけられている (脇坂 [2002]、橘木 [2002])。

このような一般的な特徴づけはそれ自体として間違いではない。確かに、フランスの 35 時間労働法は政府主導のワークシェアリングであると言え、経済問題に関して政府が決定し民間経済を方向づけるというフランスの伝統的なディリジスム (dirigisme) に属す。とはいえ、35 時間労働法は政府がすべてを決定し、政令や法によって無条件に執行を強制するという伝統的手法とはやや異なっている。すなわち、35 時間労働法の立案に寄与した研究者達は、フランス

¹ 厚生労働省が 2002 年 3 月 29 日に公表した「ワークシェアリングに関する政労使合意」(厚生労働省、2002) は、パートタイム労働等の雇用形態の多様化によって雇用促進を図る「多様就業型ワークシェアリング」と大量解雇を回避するための「緊急対応型ワークシェアリング」を日本に適合したワークシェアリングであるとしているが、環境整備や労使間での柔軟な対応を求めるのみで、政府にはワークシェアリングを積極的な雇用政策として促進しようという積極的姿勢は見られない。

² 1996 年のロビアン法から 2001 年までに創出された雇用量は 165 万人であり、そのうち労働時間短縮によって生みだされた雇用量は 18% の 30 万人であり、しかもその半数は 2001 年の 1 年間に生みだされたと推定されている (Gouvernement français, 2002a)。

的ディリジズムの典型とも言える 1982 年の第 1 次モロワ内閣の 39 時間労働政令の失敗、並びにその後の労働時間短縮と労働のフレキシビリティをめぐる政争の経験を考慮して、35 時間労働実現のための労使間交渉を重視し、具体的方法については労使間協定を義務づけて労使間交渉に委ねようとした。

よって以下本稿においては、以上のようなフランス 35 時間労働法の性格と意義（考え方と成果）を確認しておきたい。まず第一に、フランス政府の政策レベルにおける労働時間短縮と労働のフレキシブル化問題の歴史を概観することによって、オプリー法 I&II 誕生の歴史的背景を明らかにする（第 1 章）。次いで、オプリー法の作成に貢献したパリ第 13 大学教授、経済社会審議会会長ドミニック・タデイ（Dominique Taddei）³とマルティヌ・オプリー雇用連帯相の政策顧問でリヨネル・ジョスパン首相の経済分析審議会委員ジルベール・セツ（Gilbert Cette）に対するインタビューと彼らの研究にもとづいて、オプリー法の基本的な考えとタデイによる評価を示す（第 2 章）。そして最後に、ラファラン内閣の報告書にもとづいてオプリー法の効果を示すことにする（第 3 章）。

1 35 時間労働法への歩み

フランスの 35 時間労働法は 1990 年代末に突然準備されたものではなく、1970 年代末からの労働時間短縮（以下 RTT）と労働のフレキシブル化（以下 ATT⁴）をめぐる経験と研究を背景にもっている。

フランスにおいては第 1 次石油ショック以後の 1975 年に失業率が 4%を越え、1985 年には 10%を越えた。このような雇用状況の悪化に直面し、1978 年にはレイモン・パール内閣が特に若年層の雇用促進のための労使間交渉を進めようとし（交渉が進まず失敗）、他方では、労働組合と社会党がヨーロッパ労働組合連合（Confédération européenne des syndicats）の 1976 年運動方針にならって週 35 時間労働を政策目標として定め、RTT による雇用創出を追求するようになる。こうして、1981 年のミッテラン大統領の誕生と国民議会選挙における左翼の勝利によって成立したモロワ内閣は 1982 年に政令によって法定労働時間週 39 時間を制定した。しかし、この政策は 1 年で失敗し、以後、フランス経済の停滞と企業競争力の低下を原因として、RTT

³ D.タデイはジャック・ドロール EC 委員長の側近で、1981-85 年には社会党議員として国民議会の財務委員会副委員長を務め、またドロールがパリ第 9 大学に設立した研究機関 Travail et Société（TS）を指導していた。TS は 1985 年頃にはジャック・アタリとマルク・ギヨームがパリ第 9 大学に設立した研究機関 IRIS (Institut de recherches et d'information socio-économiques)と合体して IRIS-TS となった。タデイはエクス・マルセイユ大学教授であるとともに IRIS-TS の副所長（所長はギヨーム）として、G. セツ、ジョン・イブ・ブラン等と労働時間短縮のための研究を続け、1985 年にはファビウス首相に対する報告書（Taddei, 1986）を提出し、雇用創出のために労働時間の短縮と労働のフレキシブル化を同時に進める 2RTT を提唱した。

⁴ ATT（aménagement du temps de travail）は労働時間をフレキシブルに編成することを意味するが、実質的には労働のフレキシブル化を意味するものである。

問題は背景に退き、ファビウス内閣以後、ATT 問題が主要な労働問題になる⁵。ところが 1990 年代に入ると、失業問題がさらに深刻化し、左右を問わず政府は RTT による雇用創出を雇用政策として追求せざるをえなくなる。実際、この時期になると、ヨーロッパでは、もはや経済成長のみによって完全雇用に復帰することは不可能である、と認識されるようになっている (Hoffmann, Lapeyre, 1995)。1998 年時点のフランスについてみれば、Blanchard, Fitoussi (1998) は、12.5%の失業率を 5 年後に 7.5%に引き下げるのに年平均 3.6~3.8%の実質成長率が必要であると推定している。失業率を 1%引き下げるのに、4%近くの実質成長率が必要であるという推定である。しかも、この 4%前後の平均成長率は、1975-85 年の平均成長率 2.3%、1985-95 年の平均成長率 2.2%という数字を考慮すれば、実現不可能な目標である。したがって雇用創出によって失業者を救済するためには、論理必然的に、景気刺激策以外にワークシェアリングを進めざるを得ない。とは言え、1982 年以降のフランスの労働政策の経験が示しているように RTT による雇用創出は容易ではない。

1.1 1982 年の 39 時間労働に関する政令

フランス左翼政権はその誕生直後から RTT による雇用創出を目的として、労使に 5 年間で 35 時間労働を実現するという意志を示した。その結果、モロワ内閣成立から僅か 1 ヶ月後の 1981 年 7 月 17 日にフランス経団連 (CNPF) と、CGT (労働総同盟 - 共産党系) を除く労働組合の間で全産業を対象とする合意がなされ、各産業部門内での労使間交渉によって 1981 年末までに法定週 39 時間労働への移行、有給休暇 5 週間の一般化、労働監督局の許可なしに行える残業労働時間の上限設定、労働時間編成の柔軟化 (ATT) を決定することになった (Cette, Taddei, 1994; DARES, 1997)。政府もまた 11 月の『過度的政策、1982-1983 年の戦略』によって、雇用創出のための 35 時間労働実現への意志を表明し⁶、雇用創出のための条件として、RTT による賃金低下の補償の抑制と、企業の設備稼働率の維持・向上を挙げていた。しかも、この時点においてモロワ内閣は、オプリー法と同じように、RTT およびその諸条件については労使間交渉に委ね、政府は交渉結果を踏まえて法及び規制を改定し、RTT へのインセンティブを与えるに留めようとしていた。こうして、労使は 7 月 17 日の合意にもとづいてほとんどの産業部門において部門交渉を開始し、歴史上「初めて」、労働時間問題について基準を設定するための労使間交渉が開始された (Cette, Taddei, 1994)。しかし、経営側の躊躇や労働組合間の意見の不一致などが原因で 1981 年 12 月までに結ばれた部門協定は 18 にすぎなかった。遅々として進まない交渉に

⁵ フランスの 80 年代における労働のフレキシブル化の問題については、清水 [1993] を参照されたい。

⁶ 「政府は労働時間短縮を失業との戦いにおける中心的戦略であると考え、今から 1985 年までに年次有給休暇と祝日を除く実質週平均労働時間を 35 時間に引き下げることを目標にしている。」 (Gomissariat général du plan, 1981-Cette, Taddei, 1994, p. 141 による)

業を煮やした政府与党は1982年1月16日の政令によってRTTを強制し、労使間交渉も停止してしまう(Cette, Taddei, 1994, p.142)。1982年11月のオレー法は団体交渉の分権化のために、労働時間、勤務時間編成について企業内における毎年の労使間交渉を義務づけ、企業内労使間交渉を促進しようとしたが、労使間交渉は期待されたほど増加せず、その後も企業内労使間交渉の制度化は進まなかった⁷。

1982年1月16日の政令は法定労働時間を週40時間から週39時間に短縮し(ただし100%の賃金補償によって労働者の購買力を維持⁸)、有給休暇を4週間から5週間に延長⁹し、退職年齢を65歳から60歳に引き下げ、年間の残業時間の上限を130時間に引き下げ、週労働時間・年間労働時間・生涯労働時間を短縮するものであったが、しかし同時に企業のためにATTを進めるという配慮が行われている。すなわち、

- ・ 製造業における交代勤務(ただし、1983年12月31日以降、交代勤務制の場合1シフトの週労働時間は年間平均で35時間を超過してはならない)や土日作業班(賃金は50%増し)の導入を承認した。その結果として80年代を通じて交代勤務制や週末労働が普及し始めることになる¹⁰。
- ・ 労使間協定を前提に特例措置を認め、深夜労働や週労働時間・年間労働時間のモジュール化が可能になる。このモジュール化は後に「タイプIのモジュール化」(コラム参照)と呼ばれることになるが、モジュール化の期間全体で法定労働時間を超過しないという条件で、労使間協定によってこの期間中に週労働時間を調整・変動させるものである。

こうして、労使間協定を前提にしてであるが、企業にとっては季節変動や需要変動に合わせて労働量を調整する道が開かれ、また平日の3シフト制と週末作業班2シフトという週5シフト制による設備のフル稼働による操業さえも可能になった。タデイとセツト(Cette, Taddei, 1994)はこの点をRTTによる雇用創出¹¹とともに、1982年の政令の成功面として評価している。振り返ってみれば、オプリー法の基本的な考え方は、素朴な形態においてではあったが、この39時間政令に示されていたと見ることができる。

しかし、1982年の政令は政府自身が大失敗であったと認め、翌年には政策を180度転換して

⁷ オレー法については松村(2000)第4章を参照されたい。

⁸ 賃金補償問題については政府、与党、労組内で意見が分かれ、最終判断をミッテラン大統領に委ねた。しかし、大統領は産業部門ごと、企業ごとに存在する事情を無視して一律に100%の賃金補償を決定した(Cette, Taddei, 1994, p. 142)。ただし、1982年末には政府は賃金凍結を決定し、1983年には賃金の物価へのインデクセーションを廃止している。

⁹ フランスの年次有給休暇は1936年の人民戦線内閣が2週間と定めて以降、1956年3月27日の法によって3週間となり、1963年5月16日の法によって4週間に延長された。

¹⁰ 1982年末にINSEEが調査した企業4000社のうち交代勤務制を導入済み、もしくは導入予定の企業は18%でしかなかったが、1986年には製造業企業の事業所の69%が交代勤務制を導入している(Cette, Taddei, 1994, p.144による)。

¹¹ 1年目に8万5千人、3年目までには14万5千人の雇用が創出されたと推定されている(Cette, Taddei, 1994, p. 149-150)。

しまう。ただし、Cette, Taddei (1994)は、この失敗は経済的失敗ではなく「政治的および象徴的失敗」であったと分析し、その理由を、多くの混同を犯した過度に楽天的であった政治的発言に帰している。すなわち、雇用量の純増と雇用増の混同、雇用増と失業の減少との混同、そして短期的効果と長期的効果との混同が行なわれ、政令発令後の僅か数カ月後に、したがって効果が出る前に政府自身が「失敗」であるという「性急な判断」を下してしまった、と。

いずれにせよ、1983年にモロワ内閣は法ではなく団体交渉、中央集権的ではなく分権的な手続、包括的基準ではなく選択的基準の設定によってRTTを進める方向に方針転換し、政府は「労働時間短縮・連帯契約」による財政的支援に留めて、すべてを労使間交渉に任せることになった。その結果、労働時間短縮に関する労使間交渉はほとんど進まず、RTTによる雇用創出というテーマはATTというテーマにとって代わられてしまう。

コラム：労働時間のモジュール化

1982年のタイプIのモジュール化では、法定週労働時間を超過した時間は上限設定された残業労働時間に組み込まれないが、残業手当または相当の休日が与えられる。

1987年のタイプIIのモジュール化においては法定時間を越えた残業労働時間は労働者に残業手当もしくは相当の代休に対する権利を無条件に与えず、残業労働時間に対する対価は労働時間短縮、研修、超過勤務手当、雇用等の形態で労使間協定で決定する。この種のモジュール化は企業内協定（週労働時間の上限44時間）あるいは部門協定（上限48時間）によって可能になる。

1993年のタイプIIIのモジュール化においては、労働時間の上限は労働法に従って、1日10時間、週48時間（12週連続の場合は、46時間）であるが、所定労働時間は労使間協定によって定め、所定労働時間を超過した時間は残業労働時間として、残業時間手当を支給するか、あるいは相当の代休を与えることになる。

（Cette, Taddei, 1998, p. 111）

1.2 労働のフレキシブル化（ATT）の時代

80年代のフランスは長期的不況局面にあり、企業競争力の低下が深刻化し、企業側は価格競争力回復のための労働コストの低下を目標に、「解雇の自由」やパートタイム労働・派遣労働・期限付き雇用契約等に対する規制緩和を要求するようになった。左翼政権もまた構造的な不況と失業率の上昇に対処するための古典的ケインズ政策が失敗したことから企業の要求を無視しえ

なくなり、結局は 1984 年 7 月に成立したファビウス内閣以後、企業側の要求する ATT や規制緩和を進めることになる¹²。

まず、1984 年 5 月に経営側のイニシアティブによって「雇用条件の適応」あるいは「フレキシビリティ」に関する労使間交渉（中央交渉）が始まった。経営側の要求は、労働時間の年間管理化(*annualisation des horaires*)とモジュール化、残業労働時間、フレックス・タイム制(*travail à temps choisi*)、女性の深夜労働、週休、祝日及び有給休暇に関する 1982 年の 39 時間政令における特例措置の一般化であった(DARES、1997)。この「大交渉」は 1984 年の秋に政府のイニシアティブの下で進められ、同年 12 月には CFTD (フランス民主労働同盟) と FO (労働者の力) の代表が経営側との合意に達したが、両労組ともこの合意を拒否したために、「大交渉」は失敗に終わった(Cette, Taddei, 1998)。拒否の理由は、経営側が一方向的に、すなわち RTT や賃金保証といった労働側への見返り無しに、ATT を要求したことにあつた(DARES、1997)。

中央交渉の失敗の結果、以後、経営側は中央交渉を放棄し、産業部門あるいは企業内の労使間交渉によって ATT を進めるようになり、部門協定あるいは企業内協定によって特例措置として認められた労働時間のモジュール化等が進むことになる。

他方、政府は、D.タデイに RTT と ATT に関する調査研究を委託しており、1985 年にタデイ報告(cf, Taddei, 1985 - なお、最終報告書は Taddei, 1986)が提出された。タデイ報告の特徴は、2RTT、すなわち労働時間の短縮(*Réduction du temps de travail*)と労働時間の再編成(*Réorganisation du temps de travail*)の結合にある。すなわち、(1 番目の) RTT によって雇用増加を図るが、そのためには資本設備の稼働時間の延長を可能とする ATT (2 番目の RTT)を進めるべきであるという主張である。例えば、1 日 3 交代制による 24 時間操業、さらには土日作業班の導入による週 7 日操業¹³が可能となるように就業規制を緩和すれば、労働時間の短縮と生産の力の増強および雇用増が同時に実現できることになる。このように、タデイ報告は設備稼働率の向上(資本の節約)と労働時間の短縮(休息時間の短縮や労働密度の上昇等)、労働生産性の向上効果とワークシェアリングを結合した雇用政策の必要性と可能性を主張した。そして政府については、2RTT を進めるために、企業に対する財政的支援とインセンティブ付与を行って企業負担を軽減し、また規制変更をすべきであると提案した¹⁴。

¹² フランスの 80 年代における賃労働関係の変容については清水 [1993] が説明・分析している。また、この時期の「労働のフレキシブル化」問題については Boyer (1986) が包括的に論じている。

¹³ タデイは実態調査によって事業形態に適合するとともに、労働者の期待に応えられるような様々な勤務形態を提案している。例えば、個人的勤務時間(*horaires individuels*)と表現されるフレックスタイム、連続二交代制、3 交代週 4 日勤務、週末作業班の採用、長期有給休暇期間中の臨時作業班の雇用、年間労働時間のモジュール化等である(Taddei, 1985)。

¹⁴ もちろん、稼働時間の延長によって雇用が増加するためには「企業が販売量を増加することができる」のでなければならず、そうした企業は不均衡理論の言う「古典派的失業」状態にある(Gazier, 1992)。現実の経済が「古典派的失業」状態にあるのであれば、企業は労働の超過供給と財の超過需要に直面しているわけであるから(cf., Bénassy, 1984)、2RTT 政策は有効であるろうが、国際化した市場において価格競争のみではなく品質競争力が重視される市場において

タデイ報告はファビウス内閣の労働政策に大きな影響を与えることはなかったが、報告に示された「20 の提案」はデルパール法、セガン法、ロカール内閣の「雇用プラン」等に部分的に採用されたと言われている（Cette, Taddei, 1998; Gazier, 1992）。

労働時間についての団体交渉に関する 1986 年 2 月 26 日のデルパール（Delebarre）法は、法を逸脱したモジュール化に関する企業内協定が増加したために制定された。同法は部門交渉を促進するとともに、モジュール化は部門協約もしくは協定がある場合にのみ可能であるとともに、RTT を条件とした。また残業労働時間に関する規制を簡素化し、労働監督局の許可なしに実施できる残業労働時間の上限を 80 時間に設定するとともに、残業労働時間に対する報酬について残業手当で支払う代わりに休暇を与えることもできる等々といった措置がとられた（DARES, 1997）。

このようにファビウス内閣の下では RTT は ATT の代償として要求されたが、1986 年 3 月の国民議会選挙における右翼の勝利によってシラク内閣が成立し、RTT を無視して ATT を進める企業よりの労働政策が採られることになる。

1987 年 6 月 19 日のセガン（Séguin）法は特例措置を拡大するとともに、部門交渉よりも企業内交渉を優先させた。モジュール化（タイプ II のモジュール化 - コラム参照）の代償については労使間交渉に委ねられ、デルパール法で定められた RTT の義務化は廃止された。残業時間の上限は 130 時間に戻され、残業時間を 8~12 週単位で計算することも可能となり、また操業短縮時の喪失時間を後に企業が回収できるケースが拡大された。さらに、部門あるいは企業内あるいは事業所内協定によって女性の深夜労働も可能になった（DARES, 1997, p. 51）。

ところが 1988 年 5 月の大統領選においてミッテランが再選され、6 月の国民議会選挙において左翼が勝利してロカール内閣が正式に成立し、RTT 政策が復活する。1989 年 3 月 21 日の「企業の現代化に関する」全国協定は再び部門内交渉を重視したが、労使間交渉を義務づけなかった。また、協定内容は ATT の経済的社会的目的、労働者に対する追加的な制約に対する補償、残業労働時間の上限設定等を確認しただけのものであって影響力は小さく、化学産業がこれにしたがって ATT の代償として RTT を交渉した程度であった（DARES, 1997）。他方、ロカール内閣は、ミッテラン派に足を引っ張られながらも、毎年の雇用プランを通じた RTT 企業に対する課税優遇措置（その条件は稼働率向上と雇用増）など、徐々にではあるが 2RTT を進めようとした。

しかし 1991 年 5 月 15 日に成立したクレソン内閣は、ロカールの政策を完全に無視した¹⁵。

は、2RTT の考えはやや説得力を欠くように思われる。

¹⁵ このクレソンのあからさまな反ロカールの姿勢の背景に、ミッテラン以後を巡る主導権争いが存在した。すなわち、ミッテランの対抗馬であったロカール（ジョスパン派はロカールを支持）が首相に任命されたことから、ロカールがミッテラン以後の有力候補になったと見なされた。これに対してミッテラン派では、ファビウスが首相就任以来ミッテランの後継者を自認し、ロカールの台頭を阻止しようとしていた。従って、ロカール内閣時代にロカールが打ち出した政策に対して、与党内のみならず内閣内でもミッテラン派の抵抗があった。後に首相になって

この点では労働相の M.オブリーも同様であり、RTT による雇用創出には懐疑的であった。皮肉なことに、35 時間労働法はこの同じオブリー雇用連帯相によって準備されるのである。転機は 1992 年 4 月 2 日の、クレソンと同じミッテラン派の P. ベレゴボワ (Bérégovoy) の首相就任であった。経済・雇用情勢の悪化を背景にベレゴボワは就任演説においてワークシェアリングを政策目標の一つにし、オブリーもベレゴボワに従ったのである。

ベレゴボワ内閣の政策はパートタイマーの雇用促進であって、そのためのパートタイマーに対する雇用主の社会保障費負担額の軽減措置であった。その場合、パートタイマーの時間給は最低賃金 (SMIC) 時間給と同一であり、雇用主に対する軽減措置は雇用主負担額の 25% の控除であり、控除総額は雇用量不変の仮定の下で賃金コストの 18% に相当したと言われている (Cette, Taddei, 1998, p. 107)。ところが、この措置は労働時間に関する規定が無かったために、事実上、企業のモラル・ハザードを引き起してしまった。すなわち、フルタイム労働者を労働時間を短縮することなしにパートタイマー扱いし、社会保障費負担額の軽減措置を享受するという企業が少なからず出現したのである。よって、ベレゴボワ内閣の雇用政策は完全な失敗であった¹⁶。ところが、1993 年 3 月の国民議会選挙において右翼の RPR (共和国連合) -UDF (フランス民主連合) 連合が勝利し、以後は (中道) 右翼内閣のもとで社会党よりも大胆なワークシェアリング政策が実施されることになる。

1.3 ロビアン法：雇用創出のための労働時間短縮

RPR-UDF 連合の大勝利 (社会党の 70 議席に対する 460 議席) によって成立したバラデュール (Balladur) 内閣は 1993 年 12 月 20 日の「労働・雇用・職能養成に関する」5 年法によって失業対策として RTT を進めようとした。しかもすべての労働者の法定労働時間を週 4 日 32 時間に短縮するという、「もっとも向こう見ずな左翼議員にとってすら不可能であると思われるものが、今や『まじめに』右翼議員によって提起された」のである (Cette, Taddei, 1998, p. 108)。とはいえ、5 年法を巡る右翼内の RTT 派と批判派の論争の結果として採択された 5 年法は結局、以下のように大幅にトーンダウンしたものになった。

- ・労働時間の年間管理化 (annualisation) あるいはタイプ III のモジュール化 (コラム参照) を進めようとする企業は年間総労働時間を短縮しなければならない。しかし短縮時間を設定しなかったために、極端に言えば時短が 1 分であってもモジュール化に関する労使間協定が有効になった。実際、週に 5 分の時短 (つまり年に半日の休暇増) しか行わなかった

ロカールの政策を取り込むベレゴボワ蔵相も、雇用促進のためにロカールが実施しようとした雇用主の社会保障費負担の軽減措置を、社会保障会計の悪化を理由に、拒否した (Cette, Taddei, 1998, p. 105)。

¹⁶この時期でも労使協定によって大量解雇を避けるためのワークシェアリングを行った企業としてリヨンの Potain 社の例が知られている (La Découverte, 1996, p. 604)。

企業も観察されている (Cette, Taddei, 1998, p. 108)。ただし DARES (雇用連帯省研究機関) の分析によれば、1995 年に結ばれたモジュール化に関する 68 の協定の平均的な時短は週 30 分から 1 時間であった (DARES, 1997, p. 51-52)。

- ・ 労使間協定・協約によってタイプ III のモジュール化の枠内で年間総労働時間を 15% 削減し、賃金を引き下げ、協定後 6 ヶ月以内に従業員の 10% 相当の新規雇用を行ない、雇用水準を 3 年間維持する場合には、雇用主の社会保障費負担額を 1 年目は 40%、2~3 年目には 30% を免除する (Cette, Taddei, 1994, p. 159)。この公的支援は制約が厳しく、特に賃金引き下げは労働側に受入れられず、この条件を充たした協定は 12 (そのうち 9 協定は同一企業グループ内のもの) でしかなかった (Cette, Taddei, 1998, p. 110)。
- ・ 残業時間については、団体協約、部門協定、企業内協定、事業所内協定等によって残業手当の支払いや増額分を休日に振替えることができる。ただし、残業労働の扱いについては労使間の利害が対立し、そのために残業時間を休日に振り替える協定は稀であった (Cette, Taddei, 1998, p. 110)。
- ・ 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することができるようにし、したがって週によっては上限時間を越えることができるようにした。また、ベレゴボワ内閣の導入したパートタイム雇用の促進のためのインセンティブを拡大し、パートタイム雇用時の雇用主の社会保障費負担の控除を 30% に引き上げた。しかし、この措置によっても雇用は増加しなかった (Cette, Taddei, 1993, p. 160)。

結局、5 カ年法は雇用創出という点では全く限られた効果しかもたらさなかった (Cette, Taddei, 1993, p. 160)。そのため、5 カ年法は 1996 年 6 月 11 日のロビアン (Robien) 法によって修正されることになる。

ロビアン法は 5 カ年法の措置をさらに促進・柔軟化するためのもので、主な措置は賃金引き下げ条件を廃止し、労働時間の 10~15% の短縮 (積極的協定) を条件として、あるいは「社会計画 (plan social)」¹⁷ の場合には雇用の部分的維持を条件 (防衛的協定) としてインセンティブ

¹⁷1989 年 8 月 2 日の法によって制定された「社会計画 (plan social)」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、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目的に企業が行うべき措置を定めるもので、企業は従業員に解雇計画を伝えると同時に、「社会計画」を提出し、企業委員会 (労使協議機関) において内容を検討することになっている (『労働法』321 条 4 項)。「社会計画」の内容は『労働法』321 条 4-1 項の規定によって、企業内の配置転換または他企業への再就職のためにとるべき措置、(解雇対象者の配置転換のための) 新業務の創出、職能訓練方法、労働時間短縮・勤務体制再編成 (によるワークシェアリング) などとなっている。なお、技術進歩、生産条件の変更、新業務の出現等のために企業が行う従業員再教育・訓練に対する国家の財政的支援は、同じく 1989 年 8 月 2 日の法によって定められた「国民雇用基金 (Fonds national de l'emploi)」(『労働法』322 条第 1~4 項) に関する規定に従う。

フランスの雇用調整については松村 (2000) が参考になるが、Plan social を「雇用削減プラン」と訳し、合理化案であるとしている点は (p. 198)、不適切である。Plan social はリストラ

付与期間を3年から7年に延長するものである。すなわち、企業内、事業所内、あるいは部門内の労使間協定によって、10%のRTTと10%の雇用増（積極的協定）か、「社会計画」による解雇の回避（防衛的協定）を行った企業は政府の財政支援を受けることができる。財政支援は、雇用水準を最低2年間（積極的協定）あるいは協定に示された期間（防衛的協定）維持することを条件として、雇用主の社会保障費負担額（社会保険、労災保険、家族手当を含む全費用）の40%（1年目）、次いで30%（以後）を控除するものであり、期間は前者が7年、後者が3年である。雇用を増加させる積極的協定で、しかも15%のRTTと15%の雇用増を行う企業の場合、控除額は1年目50%、2年目以降40%である。もちろん、雇用を維持できなかったり、労働時間を延長した場合には財政支援は停止され、しかも協定に示された新規雇用は政府との協約の調印後1年以内に実行されねばならない。

このロビアン法によって1998年6月中旬までに結ばれた協定数は2953であり、カバーされた労働者は28万人であった（Gubian, 1999, p. 5）¹⁸。ジョスパン内閣の雇用連帯省の総括においては、ロビアン法はRTTのための企業内交渉の発展に大きく貢献し、「労働編成、雇用創出および賃金抑制を進める協定に関する労使の交渉能力」を証明したと評価されてもいる¹⁹。とは言え、Cette, Taddei (1998)は、ロビアン法の大きな問題として以下の諸点を挙げている。

(1) まず、企業全体あるいは事業所全体の従業員に適用されるRTT（全社的RTT）と、パートタイム労働化による個人のRTT（個人的RTT）の間の矛盾である。

- ・ 政府の財政支援の期間はパートタイマー雇用の場合（5カ年法による控除30%）は永続的であるのに対して、全社的RTTの場合には最大7年間に限られているため、企業にとってはパートタイム雇用が有利になる。
- ・ 個人のRTTの場合、すなわち労働者がパートタイムで働くに際して協定は不要であり、そのために「労働者の望まない反社会的なパートタイム労働形態」が発展することになる。
- ・ パートタイム雇用促進のための政府の支援は、ロビアン法のような全社的RTTの場合と異なって、労働条件に関する制約を含まない。また、ロビアン法の場合でさえ、この制約は2年間にすぎず、また財政支援を受ける企業が実際にこの制約を守っているかどうか確認する術が無い。

(2) 第2に、ロビアン法の財政支援では政府の財政負担が大きすぎる。例えば10人の従業員について10%のRTTを行い、追加的労働者を1人雇用したと仮定した場合（税込み月額賃金を1万フラン/人で賃金低下無しと仮定）RTT1年目に社会保障費負担額の40%の控除が受けられるが、その年間控除額は、 0.4 （控除40%） $\times 0.3$ （保険料点数30点） \times 税込み月額賃金

計画ではなく、リストラの犠牲になりそうな労働者の支援計画である。

¹⁸ 1997年4月のBernard Brunhes Consultants社の行った評価は、ロビアン法によって創出および維持された雇用の総量を72~90万人としているが、これはかなりの過大評価であろう（cf., <http://www.brunhes.com/EtudLigne/Etudes/LoiRobian.htm#Résumé>）。

¹⁹ Cf., Ministère du travail et de la solidarité, “La démarche de la réduction du temps de travail. Quel est le bilan de la loi Robien ?”, <http://www.35h.travail.gouv.fr/guide/detail/1partie/question7.htm>

1 万フラン×12 カ月×11 人 =158 400 フランにもなる（2~7 年目は控除 30%で年約 12 万フラン）。つまり、それだけ政府の財政負担が増加するのである。さらに RTT による新規雇用 1 人当たりの行政側の年間費用も最良のケースでも初年度で 8 万フラン、次年度から 5 万フランであると推定されている（Cette, Taddei, 1998, p. 115-116）。

結局、ロビアン法は 1996 年以前に比べれば企業内労使交渉を大幅に促進し、雇用を創出したとはいえ、後に見るように効果は小さく（後出図 1 参照）また上記のように多くの矛盾や問題を含んでいる。とは言え、右翼政権によって制定されたロビアン法によって RTT に関する論争が再燃し、法定労働時間の短縮を受入れるような政治的環境が生まれた。1998 年のオプリー法 I は、このような政治的社会的環境の中で、RTT と ATT を巡る過去の経験を踏まえて登場することになる。

2 2つのオプリー法

フランスにおける法定労働時間の 39 時間から 35 時間への短縮は 1998 年 6 月 13 日の「労働時間短縮に関する方向づけとインセンティブ付与のための」法（いわゆるオプリー法 I）と、2000 年 1 月 19 日の「交渉にもとづく労働時間の短縮に関する法」（オプリー法 II）という 2 つの法によって進められた。よって以下では、主に D.タデイと G.セットに対するインタビューにもとづいて、「2つのオプリー法」の考え方を説明することにしよう。

2.1 2つの法を準備した理由：RTT のための労使間交渉の促進

1997 年 5 月の国民議会選挙において左翼が勝利し、ジョスパン内閣が誕生し、ジョスパン内閣の下で法定労働時間の週 35 時間への短縮が経済政策の柱になる（1997 年 6 月の国会における首相就任演説）。2 つの法によって法定 35 時間労働制に移行するという方針は、G.セットによれば、1997 年に徐々に形成されたようである。いわく、

「政府の考えは - もちろん、このアイデアを生んだのはドミニック [D. タデイ] でもないし、僕でもなく - 1997 年に左翼が勝利した後に徐々にできてきた。唯一の包括的な法によって行うよりも、2 つの法によって行うという決定がなされたが、その理由は 35 時間への移行が複雑で、下手をすると経済的に有害な結果をもたらすからだ。成功しなければならぬ。……しかし最初は、僕ら、ドミニックと僕にも、首相にとっても、また皆にもはっきりとした考えはなかった。1997 年の後半に徐々に考えが固まってきて、1997 年の 10 月には方針が決まり、1997 年末になってやっと 2 つの法を準備するという

考えが固まった。」²⁰

ジョスパン首相は 1997 年 7 月 24 日にジョスパン自身を議長とし、フランスの左派系の著名な経済学者および法学者 39 人を結集²¹した経済分析審議会 Conseil d'Analyse Economique を設立し、9 月 4 日の第 1 回会議では D.タデイが労働時間短縮について報告し、討論がなされている。同報告において、タデイは以下のような提案を行っている (Taddei, 1997a)。

- ・ 緊急にすべきことは、法案の内容、特に法定 35 時間労働への移行日程に関する政府の決定を周知させることである。遅延は優柔不断に繋がり (ロカール内閣時代の教訓)、また交渉期間を短縮してしまう。
- ・ 35 時間への移行までには十分な交渉期間 (1 年程度) を設け、また RTT が最大限の雇用を創出するのに必要な時間を考慮すべきである (1982 年 39 時間政令時の教訓)。
- ・ RTT による企業のコスト負担増を避けるべきである。
- ・ 政府による財政支援も、政府にとってのコスト負担をゼロにするような支援にするとともに、明快なものにする必要がある。つまり、全社的 RTT に対する支援 (ロビアン法) とパートタイム雇用に対する支援 (5 カ年法) を統合し、労使間協定の対象にする。移行期日以前に 35 時間に移行した企業にも財政支援を行う。
- ・ 法定労働時間の短縮によって現実に雇用を創出するためには、残業労働時間やその他の不当労働時間を厳密に取り締まる必要がある。そのために、残業労働時間を徐々に短縮するための労使間交渉、新たな残業労働時間を休日で支払うことを義務化、所定労働時間および実労働時間についての労働監督局の監視の強化などを進める必要がある。
- ・ 強制されたパートタイム労働から自ら選択した短時間労働への変更を進める。

以上の提案がそのまま採用された訳ではないが、早急に政府方針を示すために、1997 年 10 月 10 日のマティニオン宮での「雇用・賃金・労働時間についての国民会議」においてジョスパン首相は以下の方針を示した。

- ・ 2000 年 1 月 1 日、10 人以上の企業において 35 時間法定労働時間を実施することが目標。
- ・ RTT は各企業の特殊な事情を考慮して進められるべきである。
- ・ したがって、具体的な方法については労使間交渉に委ねる。

このタデイ提案やジョスパンの方針決定を経て、1997 年末になって 2 つの法によって、いわば「三段変速」(D.タデイ)²²で RTT を実現するという考えが固まった。すなわち、法 I によっ

²⁰ 以下、G.セットの発言は 2000 年 6 月 15 日に Conseil d'Analyse Economique において筆者が G.セットに対して行ったインタビューによるものである。

²¹ 一部のみを紹介すれば CAE には M. アグリエッタ、R. ボワイエ、A. リピエツ、E. マランヴォー、P. アルチュス、D.タデイ、G.セット等の他にアメリカ MIT 教授 O. ブロンシャル (Blanchard)、イギリスのオックスフォード大学教授 T. アトキンソン (Atkinson) が名を連ねている。

²² 以下、D.タデイの発言は、2000 年 6 月 14 日のイエナ宮の Conseil Economique et Social にお

て法定労働時間の短縮期日と RTT のための政府の援助を規定することによって労使間交渉を促進し、法 II によって労使間交渉の結果を踏まえて残業時間その他に関する規定を行う予定であった。つまり、

「第 1 の法は労使間交渉を強化する。具体的な内容を厳密に定めるのは労使間協定である。」(G.セット)

「最初の法は、労使間交渉を強制するという目的を持っている。」「最初の法によって交渉を開始させ、交渉が十分に進展した段階で、最初の法の結果を考慮し、それを補完し完成する法を制定する。」(D.タデイ)

では、法定労働時間を週 35 時間に短縮するのに、なぜ法によって労使間交渉を促進しようとしたのであろうか。タデイは、1982 年以降の経験を踏まえて、その理由を次のように述べた。

「はっきりと理解すべきことは、フランスにおいては自然発生的に労使間交渉が一般化することは決して無いということ、そして労働組合が弱すぎるうえに分裂しているのに対して、経営者の方は偏りすぎたイデオロギーを持っているということだ。両陣営間には紛争のイデオロギー、力関係のイデオロギーがあって、他の国のようなコンセンサスを得ようという考えが無い。だから、フランスにおいて労使間交渉を一般化させようと思うならば、法を通じて行わざるを得ない。しかし、労使間交渉と法を対立させようという、外国で、特にアングロサクソン諸国で行なわれている解釈は、間違っている。フランスに関しては、労使間交渉を法に対立させるべきではない。法と労使間交渉は補完関係にある。この点が、絶対に理解すべき基本的な事柄である。」

「1982 年の政令は 39 時間労働を定めたが、その後 17 年間で労働時間短縮について労使間交渉を行った企業は 1%に満たない。17 年間で、1%未満だ！つまり、フランスにおいては、法が無ければ、労使間交渉も存在しないということだ。そして、期日を定めた法が生まれた時から、明らかに法の適用のために、労使間交渉が始まる。」(2000 年 6 月 14 日のインタビュー)²³

実際、フランスにおける労働組合の組織率は 9%と低く、しかも民間部門だけで見れば 5%に過ぎない。したがって、タデイ = セットの考えによれば、産業部門や企業の特殊な事情を無視して法によって画一的にすべてを定めることはできない(しても効果がない)が、他方で、1982 年以降の経験が示しているように、自発的な労使間交渉では何も決まらないか、あるいは労使

いて筆者が D.タデイに対して行ったインタビューによるものである。

²³ タデイ・グループは同様の考えを繰り返し強調している。例えば、Boulin, Cette (1999)。

間協定が結ばれる場合でも、大部分は経営側の要求する ATTのみが実現されるに過ぎない(Cette, Taddei, 1993)。したがって、法によって RTT の時期と交渉項目を示し、あとは労使間交渉に任せようとしたのである。そして、交渉を促進するために、オプリー法 I は「アメとムチ」を備えた。すなわち、期限内に所定労働時間を 35 時間に短縮した企業には「アメ」(政府の財政支援) を、法の規定する期限になっても労働時間を短縮できない企業に対しては残業労働時間の増加と超過勤務手当支給率の上昇という「ムチ」である。以下にオプリー法 I の主要な内容を、解説を加えながら示しておこう。

2.2 オプリー法 I の内容

前記の事情から制定された 1998 年のオプリー法は僅か 14 条からなり、しかも RTT に対する政府の財政支援を詳述した第 3 条を除けば、各条項は短く、主に労働法の関連条項の変更内容を示しているに過ぎない。

- ・ 第 1 条：法定労働時間週 35 時間への短縮。21 人以上の企業は 2000 年 1 月 1 日から、20 人以下の企業は 2002 年 1 月 1 日から法定労働時間を週 35 時間にする。もちろん、これは法定労働時間の規定であって、実労働時間の上限を決めたものではなく、法定労働時間を越える労働時間は残業労働時間になる。
- ・ 第 2 条：35 時間労働の実施のために、定められた期限内での労使間交渉(企業、産業部門、あるいは地域) を要請。
- ・ 第 3 条：上記期限内に 35 時間労働に移行し、雇用創出または維持する企業に対する財政支援の条件。RTT は企業内もしくは事業所内労使間協定、団体協約か部門協定の適用等によるものでなければならない。無組合で部門協定の無い企業の場合は全国レベルで「代表的」(『労働法』第 133 条第 2 項の規定) と認められている労働組合に委任された従業員が協定を結ぶことができる。財政支援を受けられるのは 10% の RTT によって 6% の新規雇用を行った、または雇用維持した企業であり、15% の RTT と 9% の新規雇用の企業には支援額が増額される。支援は社会保障費の企業負担分の定められた額での控除である。なお、控除額は 1999 年前期末までに協定を結んだ企業の場合、1 年目は 9000F、2 年目から 8000F..... と減額され、5 年目には 5000F になる。1999 年後期末までに協定を結んだ企業の場合は 1 年目 7000F、2 年目 6000F、3 年目 5000F となる(MES, 1998)。(ただし、控除額についてはオプリー法 II で、賃金水準の上昇に連れて控除額を低下させることで、雇用促進をはかる措置がとられる。)
- ・ 第 4 条：RTT の方法に関する柔軟化(有給休暇の資本化)。RTT 分を年間の有給休暇増として処理したり、一部を時間貯蓄口座(compte épargne-temps) に貯蓄できる(4 年間の限度で)。時間貯蓄口座は 1994 年 7 月 25 日の法によって制定された制度(『労働法』第 227

条第 1 項)であるが、35 時間労働への移行に関しては残業労働時間がひとまずこの口座に記帳される。ただし、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。

- ・ 第 5 条：実質的労働時間 (durée du travail effectif) の定義。「労働者が雇用主の意志に従い (à la disposition) 雇用主の命令に従って行動しなければならず、自分の都合で自由に使うことのできない時間である」。この定義は短縮時間の計算において重要な意味を持ち、休息時間を非実質的労働時間扱いすることで何もせずに最大週 2 時間の RTT を進めることができることから、労使間交渉では特に休息時間の取り扱いが争点になった。
- ・ 第 8 条：残業時間手当規定。1999 年 1 月 1 日から週 41 時間以上は残業手当を 50%増とし、もしくはそれに相当する超過勤務手当を支払うか休日を付与しなければならない。また、所定労働時間を 39 時間に留めている企業は自動的に 4 時間の残業労働時間を課したことになる、しかもこの 4 時間に対して時間給の 1.25 倍の手当を支払わなければならないことになる。
- ・ 第 9~12 条：パートタイマー雇用に関する規定。週 18~32 時間労働パートタイム労働と規定するが、労使間協定によってパートタイム労働の年間管理化 (annualisation) も可能である。したがって、パートタイマーも一定期間フルタイムで働くことが可能になる。
- ・ 第 13 条：1999 年 9 月 30 日までに法の実施状況に関する報告を議会に提出し、政府は第 2 法案を作成する。
- ・ 第 14 条：公共部門の RTT 案はこの法の発令から 12 カ月後に作成される。

以上のように、オブリー法 I が法定労働時間週 35 時間に移行し、RTT と ATT (タデイの言う 2RTT) を実現するために労使間交渉を促進する法であったことは明らかであろう。なお、賃金については具体的な規定はなく労使間交渉に委ねられ、オブリー法 II において規定すると説明されていたが、政府は最低賃金 (SMIC) 労働者の購買力 (月額) の低下が無いことを要望していた (MES, 1998)。現実には多くの労使間協定において (労働者の 70%相当) 賃金引き下げは無く、2~3 年にわたる賃金凍結もしくは賃上げ額の抑制が決められていた (Gouvernement français, 2002a)。

2.3 労働時間短縮コストの問題とオブリー法 I の評価

ところで、RTT にはコストがかかる。RTT にともなって賃金補償が行なわれなければ、労働者が所得低下という犠牲を払うことになる。100%の賃金補償を行なう場合、時間給が上昇し、企業の労働コストが上昇する。そして政府が企業の RTT と新規雇用を促進するために財政支援を行えば、政府の財政負担が増大する。39 時間政令やロビアン法などの先行法令と異なったオブリー法 I&II の特徴の一つが、このコスト問題を考慮している所にある。すなわち、労働時間短縮のコストを労働者にも、企業にも、政府にも負担させることはできない、というのが法

案作成者達の基本的な考えであった (Taddei, 1997)。

この考えは、既に見たように 1985 年のタデイ報告や Taddei (1997a) に示されているが、理論的にも Taddei (1986) (1988) (1995) 等で繰り返し、論じられている。とは言え、以下では、理論的厳密さには欠けるが、考え方が率直に示されていることから 2000 年 6 月 14 日の筆者のインタビューにおけるタデイ自身の説明を紹介しておこう。

35 時間労働への移行コストは、労働者、企業、政府が、「単純化して言えば」3 分の 1 ずつ負担する。

(1) 第 1 に、労働時間の短縮によって引き起される労働生産性の上昇がある。良く知られているように、労働時間の短縮があった場合、企業内、工場内の労働の再編成があり、また休息時間が廃止されたり、あるいは不生産的時間 (temps mort) を短縮したりする。また、実証研究によれば、労働時間を短縮した場合、アブソンティズムが減少する。また、労働時間を短縮した場合、不良品が減少し、ライン・ストップも減少する。このような不生産的時間の短縮による生産性の上昇に加えて、交代勤務制による設備の稼働時間の延長 (24 時間稼働、週 7 日稼働等) による規模の経済が期待できる。以上を総合すれば、移行コストの 3 分の 1 を負担できるだけの生産性の上昇を期待できる。

(2) オブリー法 I では、RTT 適用労働者および新規雇用労働者のそれぞれについて 1 人当たり年額で最低 5000 フランの社会保障費負担額の控除を行うが、この財政支援の総額は、新規雇用によって生まれる義務的徴収額 (税プラス社会保障費負担) と失業保険給付金の節約の合計に相当する。したがって、初期には政府の財政負担は増加するが、一定の期間後には上記の税收等によって相殺される。このようにして政府が負担するコストが移行コストの 3 分に 1 である。

(3) 以上の残りの 3 分の 1 の移行コストは賃金抑制によってもたらされる。35 時間への移行に際して、経営者側は 35 時間は 35 時間で支払われるべきであると主張 (4 時間分の賃金カット) し、労働組合側は 35 時間は 39 時間で支払われるべきであると主張 (時間給の割り増し等によって賃金水準を維持) していた。問題は、賃金は労働時間の短縮のみによって決まらないことである。つまり、インフレ、生産性上昇、職能昇格、スト等々によって賃金は上昇する。したがって、賃金問題は静学的にではなく動学的に考える必要がある。他方、フランスでは賃金引き下げを行うことは不可能である。しかも、1997-98 年のフランスは景気回復局面にあり、しかもこの景気回復は消費需要の成長によってもたらされた。そして、フランスでは 90% の家計が賃金生活者である。よって、賃金を引き下げた場合、景気回復そのものを破壊してしまう。したがって、賃金を上げることもできないが、引き下げることもできない。こうして、労使間交渉では賃金抑制 (一定期間の賃金凍結もしくは賃上げ額の抑制) が選択された。その結果、労働者側の移行コスト負担は、さも無くば得られたはずの所得増加分を放棄するという、機会費用を支払うという形態で行なわれた。

以上のような移行コストの配分が意図されたのであるが、オプリー法 I の枠内での結果について、タデイは以下のように評価している。

全体的に見れば、オプリー法 I は労使間交渉を促進するための法であり、この点では成功した（図 1）。特に、初めてのことであるが、産業部門内での交渉の枠組みを決めるために、部門レベルでの労使間交渉が経営者側の要求で生まれた。また、当初は管理職層が RTT に反対すると思われていたが、管理者層も RTT を要求するようになった。

また 35 時間への移行に伴うコスト負担について見れば、労働時間短縮によって労働生産性が上昇し、設備の稼働率が向上したことで、賃金コストの上昇を相殺してあまりある利益が生まれた。また政府による 1 人当たり年 5000 フランの社会保障費負担の控除分も雇用増による税収増等によって相殺された。そして賃金上昇率を抑制したことから、企業の賃金コストの上昇を抑制、さらには単位当たり賃金コスト低下させることができた。よって結果として、10%の RTT と 6%の雇用増を実現できたが、企業の生産コストも上昇しなかった。

こうしてタデイはオプリー法 I は「大成功」であったと評価した。

2.4 オプリー法 II とその評価

オプリー法 I の第 13 条によってオプリー法 II は 1999 年末までに制定されねばならなかったが、法案作成が予想以上に手間取り、21 人以上の企業に対する法定労働時間 35 時間が実施された後に定められた。すでに述べたように、オプリー法 II は 1997 年末の時点ではオプリー法 I を補完するはずであったが、オプリー法 I の制定後には、オプリー法 I による労使間交渉の結果を踏まえて、35 時間労働制に関する詳細な規定を行う、G.セットの言う「35 時間労働法」になった。このオプリー法 II は 7 章 37 条からなり、本稿において内容の検討をする余裕はないが、Cette (2000)を参照しながら、要点のみを記しておこう。

- ・ 第 1 条：法定労働時間週 35 時間への短縮。21 人以上の企業は 2000 年 1 月 1 日から、20 人以下の企業は 2002 年 1 月 1 日より（オプリー法 I と同じ）。
- ・ 第 2 条：実質的労働時間に関する規定。
- ・ 第 5 条：残業時間手当規定。残業時間手当の代わりに休暇を取得する場合の条件。交渉のための移行期間措置。残業時間の扱いは複数年で調整できる。
- ・ 第 8 条：労働時間に関する規則の簡素化。年間を通じた労働時間のモジュール化の許可。
- ・ 第 11 条：労働時間に関する法的規制を企業内の実情に適合させる。労使間合意・協定を

前提に、管理者層の RTT は以下のように進めることができる。

経営者：時間規制無し

日数で働く管理者：年間 217 日（RTT は時間ではなく日数で実現）

労働時間で働く管理者：労働者と同様の RTT

- ・ 第 16 条：労働時間管理のフレキシブル化。RTT 分は時間貯蓄口座に数年間にわたって貯蓄することができる。1 年間トータルで平均週 35 時間を実現すればよい。
- ・ 第 19、21 条：財政支援（RTT ではなく、35 時間を維持することに対する支援）
- ・ 第 21、32 条：賃金水準の維持。最低賃金(SMIC) 労働者に対する月額補償賃金を設定。
- ・ 第 28、30 条：既存の協定についての有効性の保証等

以上簡単に紹介したオプリー法 II について、タデイは以下のような評価をしている。

(1) 全体的評価として雇用の点では有効であったが、しかし目標値が低下し、雇用増加は46万人を越えない。しかし質的には肯定的評価を与えられる。というのも、企業において「交渉にもとづくフレキシビリティ *flexibilité négociée*」が普及し、35 時間労働制になって生産形態がよりフレキシブルになり、また労働者の勤務様態の多様化・柔軟化において労使双方にプラスであった。かつては残業時間制限（年 130 時間）や硬直的な勤務体制のために景気上昇期にも稼働率を上げられなかったが、RTT によって雇用増と交代勤務が拡大（3 シフト、週末作業チーム）し、企業の設備稼働率が未曾有の上昇を記録した。

(2) しかし、他方で、オプリー法 II においては RTT は主要な目標ではなくなった。残業手当も 25% 増しから 10% 増しに低下し、労働時間を短縮しない企業に対するペナルティーの意味が低下してしまった。また、実質的労働時間の計算法が変更され、かつての 39 時間は 37 時間と計算でき、したがって RTT は 4 時間ではなく、2 時間で済む。つまりオプリー法 II は RTT10% 法ではなく、RTT5% 法でしかない。したがって、雇用創出も半分しか期待できない（100 万人ではなく、50 万人）。結局、オプリー法 II は、RTT を条件とした企業の社会保障費負担額の削減を目的とした法だ。（以上、2000 年 6 月 14 日のインタビュー）

G. セットはタデイとはやや異なって、2 つのオプリー法は論理的一貫性を持っているが（2002 年 6 月 15 日のインタビュー）、しかし、タデイの指摘する問題点が存在していることも確かである。もっとも、35 時間制の具体的な実施法は労使間交渉による企業内協定や部門協定によって定められていることから、タデイの指摘する問題の処理については労使間協定に関するケース・スタディーが必要になる²⁴。

²⁴ 著者はルノー、プジョー SA およびプジョーとフィアットの合併会社スベルノール社の聞き取り調査を終えているが、その結果については別稿に委ねる。

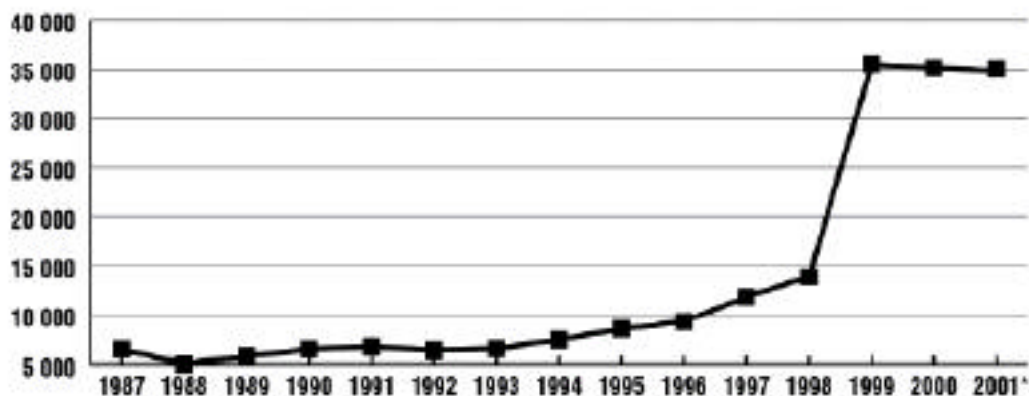
3 オブリー法 I&II の効果

最後に、ラファラン内閣による 2002 年の報告書、Gouvernement français (2002a)および MASTS (2002)によって、オブリー法の主な論点、つまり労使間交渉促進効果と、労働時間短縮の雇用創出（ワークシェアリング）効果を見ておこう。

(1) Gouvernement français (2002a)によれば、2001 年末において、交渉によって法定 35 時間労働制に移行した企業に雇用されている従業員数は、860 万人であり、35 時間適用企業・機関従業員の 53%に相当する。つまり、賃金生活者の半数が 35 時間労働制に移行している。

(2) MASTS (2002)によれば、企業内協定数は 1997 年に 1 万件に達した後、オブリー法 I の制定された 1998 年から急増し、1999 年以降は年間 3 万 5 千件のレベルを維持している(図 1)。したがって、交渉促進法としてのオブリー法 I はフランスの労使関係史において目覚ましい成果をあげたといえる。

図 1：1987-2001 年に交渉された企業内協定数



出所：MASTS (2001)

なお、オブリー法が規定するように 35 時間労働への移行は労使間協定を前提にしているが、労働組合の存在するのは、大企業や公共部門であって、多くの中小企業は無組合企業である。このような無組合企業の場合、従業員の代表が企業の属す地域に存在する「代表的」(労働法)労働組合の委任 (mondatement) を受けて経営者と交渉して協定を結ぶか、あるいは企業の属す産業部門の部門協定を直接に適応するかである。表 1 の企業内協定は、よって経営側と労働組合の交渉によって結ばれた協定と、経営側と労働組合に委任された従業員との間で結ばれた協定²⁵を含んでいる。表 1 から分かるように、従業員 50 人以上の企業ではオブリー法 II 以前と以後のいずれにおいても 100%企業内協定が結ばれている。そして従業員 20 人以下の小企業の場合

²⁵ CFDT は、労働組合の委任を受けた従業員が協定を結んだケースは全企業内協定の 40% であるとしている (<http://www.cfdt.fr/pratique/rtt/accords.htm>)

合、35時間労働への移行は2002年1月1日からということもあって、2000年以降に35時間制に移行した企業が圧倒的に多いが、その4分の3の企業が部門協定を直接適用している。

表1：RTTの実施方法（2001年末）

企業規模	企業内協定		直接的適用*		企業数	
	2000年以前	2000年以後	2000年以前	2000年以後	2000年以前	2000年以後
20人以下	68.6%	26.6%	31.4%	73.4%	14 667	89 477
21人～50人未満	84.9%	58.0%	15.1%	42.0%	11 927	13 388
50人以上	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	10 747	10 840
企業数	30 361	41 516	6 980	72 189	37 341	113 705

出所：Gouvernement français (2002)

注：「直接的適用」とは企業内交渉を行うことなく、部門協定を直接採用するものである。

表2：協定締結組合および委任組（％）

	CFDT	CGT	CGT-FO	CFTC	CGC
労働組合代表が署名した協定：署名率*					
2000年以前	54.4	37.9	22.4	27.5	18.5
2000年以後	50.3	41.7	30.5	21.1	21.5
労働組合の委任を受けた従業員が署名した協定：署名率*					
2000年以前	44.4	15.7	23.6	12.8	2.7
2000年以後	41.1	15.5	16.3	24.8	2.9
労働組合代表の署名性向**					
2000年以前	96.2	86.4	95.2	88.9	94.5
2000年以後	93.5	85.8	90.7	93.5	93.2

出所：Gouvernement français (2002)

注：署名率*とは、例えば54.4%の協定がCFDT代表によって署名されたことを意味するが、行の総計は100%にはならない。理由は、同一の協定に複数の労組が署名することがあるからである。署名性向**とは、例えば、CFDT組合員が企業内に存在する場合、その96.2%が協定に署名しているということの意味している。

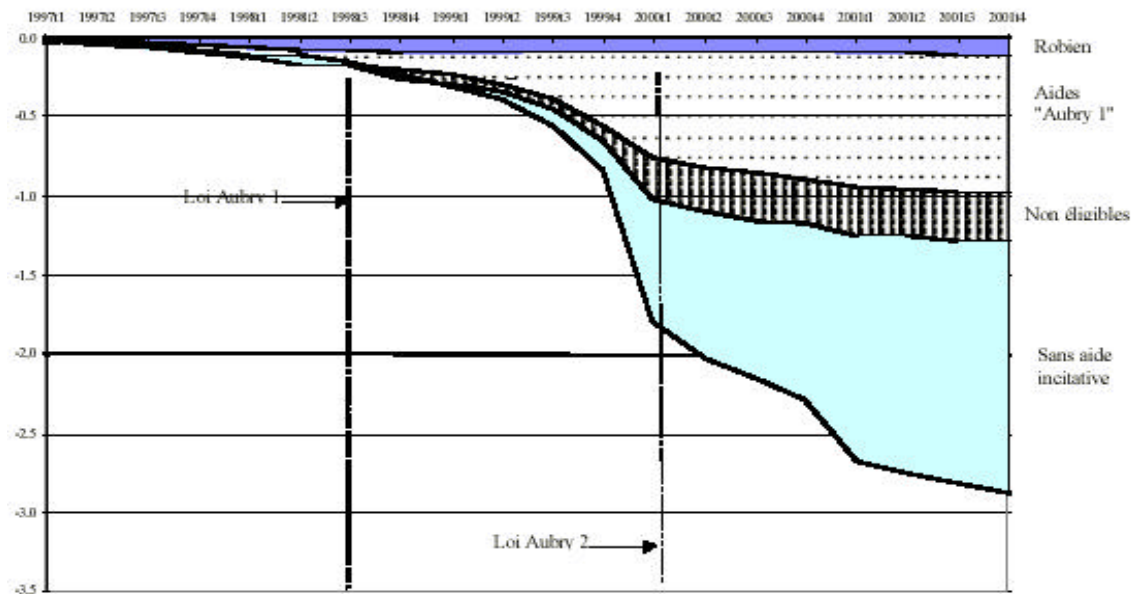
また、協定に調印した労働組合については表2のごとくである²⁶。この表から分かるように、労働組合員が存在する企業の場合、労働組合はほとんどのケースで協定に署名しているが、CGT（労働総同盟）と2000年以前のCFTC（フランス・キリスト教労働者連合）の署名率がやや低い。全体として見れば、2000年以前も以後もCFDTが約半数の協定に署名しており、またCFDTの委任を受けた従業員が署名した協定が40%を越えており、CFDTが抜きん出ている。これは「労働組合の署名性向」が示すように、他組合が署名を拒否するというよりも、企業や地域における組合のプレゼンスの問題（存在するか否か）である。逆に言えば、CFDTのプレゼンスがそれだけ大きいということである。

²⁶ただし、CFDTによれば、企業内協定の1%は表1に示された労働組合以外の労働組合（おそらく独立系の労働組合連合UNSAであろう）が調印したものである。

なお、労使間協定については企業の従業員の過半数を代表する労働組合でなければ協定を結べない。従って、協定に単組で署名する場合もあるが、複数の労組が協力して多数派を形成して署名（全組合が署名）する場合もある。署名率の合計が 100%にならないのはそのためである。

(3) 労働時間短縮については、Gouvernement français (2002a)によれば、従業員 10 人以上の企業におけるフルタイム労働者の所定労働時間は 1996 年末（ロビアン法）から 2001 年末にかけて平均 2.9 時間短縮し、2001 年の第 4 四半期には平均 36 時間になっている。そして、図 2 から分かるように、平均所定労働時間はオプリー法 I 以降、特に 2000 年の第 1 四半期に加速的に減少し、またオプリー法 II の制定以後も 2001 年の第 4 四半期までに 1 時間程度減少している。したがって、オプリー法 I&II の時短効果は大きく、この点でも成功したといえる。

図 2：所定労働時間の短縮



出所：Gouvernement français (2002)

注：Aides "Aubry 1"はオプリー法 I の定める政府の財政支援を受けた企業の時短貢献分。Non éligibles は独占的企業、国家が資本参加や事業協力している企業、さらには国家に従属する一定の組織の時短貢献分であって、これらの企業・組織は時短を進めるが、政府の財政支援を受ける権利はない。Sans aide incitative は国家の財政支援を得られない企業の時短貢献分である。これらのオプリー法 I の定める財政支援を受けられなかった企業・組織の週労働時間の平均短縮率は、10%ではなく 8%であった。

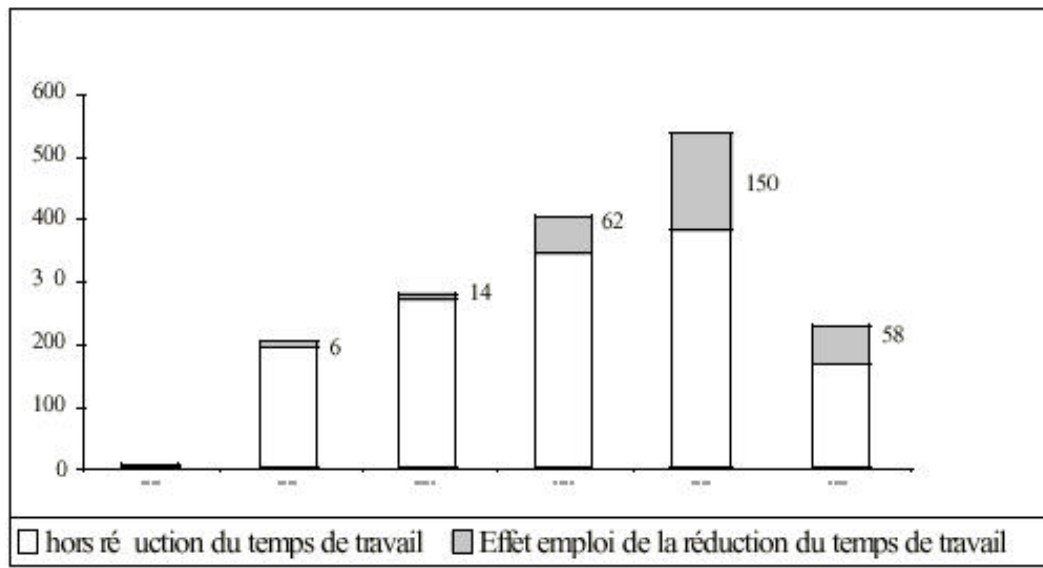
もちろん、所定労働時間と実労働時間は異なる。つまり、実労働時間は残業労働時間の分だけ、所定労働時間より大きくなる。Gouvernement français (2002)によれば、2000 年において従業員 20 人以上の企業では、労働者 10 人に 1 人の割合で年間 130 時間以上の残業を行い（特に自動車産業と建築業）、30%が 55 時間の超過勤務を行っていた。全体として見れば、当然であるが 35 時間制に移行した企業の残業時間は短く、それには労働時間のモジュール化が貢献してい

る。

また、パートタイム労働について見れば、1998 年以降、パートタイム労働者は減少傾向にあり、フルタイム労働への移行が多く見られる。ただし、Gouvernement français (2002)は、こうしたパートタイマーのフルタイム労働者への移行に関する 35 時間労働制の影響は「部分的」であるとしている。フランスでは自主的にパートタイム労働を選好する労働者は少なく、多くのパートタイマーがフルタイムへの移行を希望している。他方、35 時間労働制に移行した企業においてパートタイマーに留まっている労働者の労働時間は短縮しているようである。

(4) 最後に RTT による雇用創出効果であるが、Gouvernement français (2002)は、1996 年(ロビアン法)から 2001 年末までに RTT によって創出された新規雇用数は約 30 万人(新規雇用総数 165 万人の 18%)であり、しかもその半分が 2001 年に生みだされたと推定している。また、タデイが指摘したように、オブリー法 II によって創出された新規雇用は 5 万 8 千人で、タデイの指摘したように、オブリー法 I によって創出された雇用数の半分にも満たない。図 3 は 1996-2001 年の新規雇用総数と RTT による新規雇用数を示しているが、ロビアン法とオブリー法 I の雇用創出効果は同程度であるとする Gouvernement français (2002)にもかかわらず、現実にはロビアン法はせいぜい 2 万人強の雇用を生み出したに過ぎないが、オブリー法 I&II は 27 万人の雇用を生み出している。したがって、オブリー法は雇用創出効果の点でも、オブリー法以前のいかなる法・政令よりも大きな効果をあげたといえる。

図 3 : 1996 ~ 2001 年における雇用創出効果



出所：Gouvernement français (2002)

[hors réduction du temps de travail RTT 以外による新規雇用、 Effet emploi de la réduction du temps de travail RTT による新規雇用、に変更。縦軸は新規雇用数(単位千人)]

ただし、Gouvernement français (2002)が指摘するように、この 1998-2001 年は景気回復局面に

あって、企業が供給能力の増強のためにより多くの労働力を必要としていたという事情と、政府の35時間制に伴う雇用促進政策とが偶然に一致したとも考えられる。この記述は右翼政権であるラファラン内閣がオプリー法の効果に疑念を抱かせようとしたものだともいえるが、筆者が2001年2月5日にプジョーSAのオルネイ工場に対してヒアリング調査を行った際に、プジョーSAの研究者が同様の危惧を漏らしていた。すなわち、「今は景気が良いから週4日3交代プラス週末作業班でフル稼働しているが、景気が悪くなればまずは週末作業班が解雇されるし、3交代のために雇用されている派遣労働者たちも解雇されることになる……」と。結局は、オプリー法はワークシェアリング法としては短期的に成功したといえるが、長期的には、つまりオプリー法IIが特に対象としている雇用増加の後の雇用維持という点では、現状では不確定だということであろう。

結論

以上に見たように、フランスの35時間労働法（オプリー法I&II）は、突然に登場してきたものではなく、1982年の39時間政令以降の労働時間短縮（RTT）と労働のフレキシブル化（ATT）に関する経験と問題点を考慮し、また2RTTを理論的根拠として、周到に準備された法であった。その基本的な特徴は、以下の3点にある。

第1に、35時間労働への移行を進めるに当たって労使間協定を義務化することによって、企業内あるいは産業部門レベルでの労使間交渉を促進・制度化し、労使関係を対立的労使関係から「協調的な」労使関係に転換しようとした。「協調的」という表現は強すぎるかもしれないが、要は、タデイの言うような交渉あるいは対話によって「コンセンサス」を求める労使関係への移行である。

第2に、最低賃金労働者の月額賃金保証（GMR）を行うことで（オプリー法II）、労働者に所得保証をしたうえで労働時間を短縮する（従って休日増加）というプレゼントをただけではなく、企業に対してもプレゼントが用意されていた。すなわち、35時間労働に移行する企業に対する財政支援と同時に、労働条件に関する規制を緩和して労働編成のフレキシブル化を可能にするという、企業の競争力向上に配慮した措置がとられている。35時間法は2RTT、すなわちRéduction du temps de travail（労働時間短縮）とRéorganisation du temps de travail（労働時間の再編成＝労働時間編成のフレキシブル化またはATT）を同時に実現しようという法である。

第3に、同法は労働時間短縮に伴うコスト問題の解決をも考慮している。すなわち、労働時間短縮のコストを労働者にも、企業にも、政府にも負担させることはできない、というのが法案作成者達の基本的な考えであった。とはいえ、静学的には、あるいは単年度決済では、このコスト問題の解は存在せず、政府の財政支援さえ不可能になる。したがって、コスト問題は設備稼働率の向上と生産性上昇および労働時間短縮による雇用増を考慮した動学的な観点にもとづいて解決されるべきであるとされている。

2002年時点において35時間労働法は以上の3点に関して十分な成果を挙げている。労使間交渉の促進に関しては、対立的労使関係が解消されたとは言えないが、フランスの労使関係史上画期的な数の労使間交渉および労使間協定が記録された。また、労働時間の短縮だけでなく、同時に労働のフレキシブル化が進められたことによって、35時間労働法は労使双方に利益を与えた。オプリー法の雇用創出効果も、ロビアン法に比べて遥に大きなものであった。そして、移行コストの面でも、期待通り、企業、労働者、政府の動学的コストは増加しなかった。よって、中小企業や医療機関従業員（医師、看護師等）等における35時間労働への移行において問題を残すとはいえ、上記の3つの政策的課題に関しては、フランスの35時間労働法は、大成功であったといえる。

[付記] 本稿は科研費助成研究費補助金による研究「35時間労働下のトヨタ生産システムの研究」(基盤研究(B)(2)、課題番号12572017、研究代表者 清水耕一)の研究成果の一部である。

【参考文献】

- Alaluf, M., Boulin, J-Y., Plasman R. (1995), “Durée et organisation du temps de travail: la tension entre régulation collective et choix individuels”, dans R. Hoffmann, J. Lapeyre (éd.), *Le temps de travail en Europe*, ISE/Syros
- Bénassy, J-P. (1984), *Macroéconomie et théorie du déséquilibre*, Dunod (辻正次訳 『マクロ経済学 - 非ワルラス・アプローチ入門』 多賀出版 - 本書は英語版からの訳である)
- Blanchard, O., Fitoussi, J-P. (1998), “Croissance et chômage”, dans CAE (Conseil d'Analyse Economique), *Croissance et chômage*, La documentation française
- Boyer, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Editions La Découverte
- Boulin, J-Y., Supio, Cl. (1999), “La réduction du temps de travail: les 35 heures”, *Les Cahiers du Dialogue Social*, No. 9, Réalité du Dialogue Social, février
- Boulin, J-Y., Cette, G. (1998), “Les politiques du temps de travail en Europe”, *Futuribles*, No. 237, décembre
- Boulin, J-Y., Cette, G. (1999), “Temps de travail et emploi en France: entre production réglementaire et innovations dans l'entreprise”, Communication à la conférence: « Temps de travail en Europe. Vers une politique européenne de la durée du travail », Helsinki, 10-11 octobre, 1999
- Catinat, M., Cette, G., Taddei, D. (1988), *Essais sur des nouvelles politiques d'offre: La réorganisation-réduction du temps de travail; les situations de chômage mixte*, Editions de l'IRIS, Université de Paris IX-Dauphine
- Cette, G., Taddei, D. (1994), *Temps de travail, modes d'emplois: vers la semaine de quatre jours ?*, Editions La Découverte
- Cette, G., Taddei, D. (1998), *Réduire la durée du travail, Les 35 heures*, Le Livre de Poche
- Cette, G. (2000), “Employment, Unemployment and Reducing Working Time: The General Framework and the Case of France”, Document de travail du Conseil d'Analyse Economique
- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère de l'emploi et de la solidarité) (1997), “Les grandes étapes institutionnelles en matières de durée du travail et l'évolution de l'articulation entre la loi et la négociation collective en France”, dans CAE (Conseil d'Analyse Economique), *La réduction du temps de travail*, La documentation française
- La Découverte (1996), *L'état de la France, 96-97*, Editions La Découverte
- Gazier, B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, 2e édition, Précis Dalloz
- Gouvernement français (2002a), *La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2000-2001*
- Gouvernement français (2002b), *Projet de loi relatif aux salariés, au temps de travail et au développement de l'emploi: assouplissement des 35 heures*

- Gubian, A. (1999), “Les 35 heures et l'emploi: d'une loi Aubry à l'autre”, *Regards sur l'actualité*, No. 259, La documentations française
- Hoffmann, R., Lapeyre, J. (éd.) (1995), *Le temps de travail en Europe*, ISE/Syros
- Holcblat N. (1998), “La politique de l'emploi en France”, dans J-Cl. Barbier, J. Gautié, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF
- 厚生労働省 (2002) 「ワークシェアリングに関する政労使合意」, www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0329-1.html
- MASTS (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité) (2002), *Le Bilan de la négociation collective*
- 松村文人 (2000) 『現代フランスの労使関係 - 雇用・賃金と企業交渉』 ミネルヴァ書房
- MES (Ministère de l'emploi et de la solidarité) (1998), *35h, Mode d'emploi: Les idées nettes pour négocier*
- MES (2000a), *Durée, réduction et aménagement du temps de travail*, La documentation française
- MES (2000b), *Tout savoir sur la réduction du temps de travail*
- 清水耕一 (1993) 「賃労働関係のダイナミクスと産業文化」, 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
- Taddei, D. (1985), “Rapports de Taddei: des machines et des hommes pour créer des emplois”, *Lettre d'information 101*, Ministère du Redéploiement industriel et du Commerce Extérieur, Supplément au No. 210, décembre
- Taddei, D. (1986), *Des machines et des hommes pour l'emploi, par une meilleure utilisation des équipements*, rapport au Premier ministre, La documentation française
- Taddei, D. (1988), *Le temps de l'emploi*, Hachette
- Taddei, D. (1995), Un contrat social pour l'emploi, in R. Hoffmann, J. Lapeyre (éd.), *Le temps de travail en Europe*, ISE/Syros
- Taddei, D. (1997a), “Quelles leçons tirer des expériences européennes récentes pour la politique française de réduction du temps de travail”, in CAE (Conseil d'Analyse Economique), *La réduction du temps de travail*, La documentation française
- Taddei, D. (1997b), “La réduction du temps de travail: questions en suspens. Les enjeux de la seconde loi sur la réduction du temps de travail”, *Futuribles*, No. 237, décembre
- 橘木俊詔 (2002) 『失業克服の経済学』 岩波書店
- 脇坂明 (2002) 『日本型ワークシェアリング』 PHP 新書