

第3章 フランス

第3章 フランス

はじめに

フランスの労働時間法制は、20世紀末から21世紀初めにかけて行われた2つの大きな改革によって再編された。第1の改革は1997年に成立した左派政権（ジョスパン政権）の下で行われた。1998年6月13日の法律（いわゆる第1次オプリー法）及び2000年1月19日の法律（第2次オプリー法）は、法定労働時間を週39時間から35時間に短縮するとともに労働時間の柔軟な編成を可能とする法改正を行い、社会の変化にあわせた労働時間法制の明確化・柔軟化を図った¹。これに対し、2002年の総選挙で政権を奪取した右派政権（ラファラン政権）は直ちにその軌道修正を図る改革を行った。週35時間の法定労働時間自体は維持しつつも、2003年1月17日の法律（フィロン法）等によって、より簡潔で柔軟な労働時間編成を可能とする法改正を行ったのである^{2,3}。ここでは、これらの新たな改革の動向を踏まえながら、フランスのホワイトカラー労働者の労働時間法制の概要を明らかにすることにする。

フランスでは法律上「ホワイトカラー」労働者という概念は用いられていない。いわゆる「ホワイトカラー（col blanc）」にあたる労働者のうち、一部は労働時間法制からの適用除外者、一部は幹部職員（cadres）としての取扱いを受け、その他は一般の労働者としてブルーカラー労働者と同様に一般的な労働時間法制の下に置かれている。以下、一般の労働者に適用される労働時間法制の概要(1)に触れた上で、例外的取扱いとしての適用除外(2)と幹部職員の取扱い(3)について概観する。そして、最後に、日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制との比較法的検討を行うことにする(4)。

¹ フランスの労働時間法制の一般的な動向については、PELISSIER(J.), SUPLOT(A.) et JEAMMAUD(A.), *Droit du travail*, 21^e éd., Paris, Dalloz, 2002, pp.1012 et s.; RAY(J.-E.), *Droit du travail: Droit vivant*, 11^e éd., Paris, LIAISONS, 2002, pp.97 et s.、ホワイトカラーの労働時間法制（特に幹部職員の取扱い）については、RAY(J.-E.), 《Temps de travail des cadres et 35 heures: Un tournant à négocier collectivement》, *Droit social*, 1998, pp.979 et s.; ANTONMATTE(P.-H.), 《Les cadres et les 35 heures: la règle de trios!》, *Droit social*, 1999, pp.996 et s.; ANTONMATTE(P.-H.), 《Les cadres et les 35 heures: de la règle de trios à la règle de quatre!》, *Droit social*, 2000, pp.159 et s.; GOMEZ-MUSTEL(M.-J.), 《Les cadres et le temps de travail》, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2000, pp.158 et s.; *liaisons sociales*, 《Les cadres dans l'entreprise》, supplément au numéro 13796 du 27 décembre 2002 等を参照。ジョスパン政権下の労働時間法制改革に関する邦語文献として、奥田香子「『三五時間法』をめぐる諸問題 - フランスの時短法制の新たな展開」労働法律旬報1476号（2000年）4頁以下、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）49頁以下、V. ヴォキエ（柴田洋二郎訳）「フランス労働法制改革の動向 - 社会的目標の実現と企業経営の自由の均衡の観点から」日本労働研究雑誌508号（2002年）50頁以下等がある。

なお、本調査研究を行うにあたり、カテリーヌ・ボン、ジュリアン・シュミット、エリック・バート、マルク・ラクロワ（以上、ルノー社）アントワーン・リヨン＝カーン（パリ第10大学）、ラック＝ルイ・ブルカンシエ（パリ労働審判所）、G.ベリエ（弁護士）、T.グランバック（弁護士）、ヤニック・プロスト（雇用労働社会連帯省）、リュシール・キャステ（CGT-FO）を初めとするフランスの研究者・実務家の方々に対して、2004年9月上旬にヒアリング調査を行った。

² フィロン法等による改革については、さしあたり*liaisons sociales*, *Législation sociale*, N° 8360, 30 janvier 2003; *liaisons sociales*, Documents, N° 17/2003, 27 février 2003; *liaisons sociales*, Bref social, N° 13874, 17 avril 2003 等を参照。

³ フランス政府は、さらに現在、週35時間労働制の見直しを検討している（*Le Monde*, le 10 septembre 2004, p.1 et 8; 日本経済新聞朝刊2004年12月10日等参照）。しかし、この法改正の具体的な内容は現時点では明らかでないため、ここでは、2003年フィロン法による改正後の制度を前提に、フランスのホワイトカラー労働者の労働時間法制の概要・動向を紹介することにする。

1 一般の労働者の労働時間法制

フランスの労働時間法制の主な枠組み・内容は、労働法典（code du travail）の中の第二部「労働に関する規制」第一編「労働条件」第二章「労働時間」（L.212-1条以下）を初めとする諸規定によって定められている。実効性を確保する手段としては、労働監督官による法遵守等についての管理・監督⁴のほか、法律規定を根拠に裁判所に救済を求めることができる。裁判所の管轄は、使用者と労働者との個別的紛争を管轄する労働審判所、労使間の集団的紛争を管轄する民事通常裁判所、罰則の適用を管轄する刑事通常裁判所に分かれている。

フランスの一般的な労働時間法制の概要は、以下のとおりである。

(1) 法定労働時間

フランスの法定労働時間は、1936年に週40時間、1982年に週39時間とされていたが、第1次オブリー法により、2000年から（従業員数20人以下の企業については2002年から）週35時間に短縮された（労働法典L.212-1条）⁵。これを超える労働をさせる場合には、下記(2)の超過時間労働の要件を満たさなければならない。

(2) 超過時間労働

法定時間労働を超える労働（超過時間労働）をさせるためには、使用者は、原則として、労働監督官の許可を得、かつ、一定の割増賃金を支払わなければならない。

ア 労働監督官の許可

1982年以前には、すべての超過時間労働に労働監督官の許可が必要とされていたが、1982年6月16日のオルドナンス（委任立法権限に基づく緊急命令）は、超過時間労働の実施に一定の柔軟性を付与するため、労働監督官の許可を要しない年間枠（contingent annuel d'heures supplémentaires）を設定した（L.212-6条）⁶。この年間枠はデクレ（行政命令）によって定められる（従来は130時間とされていたがラファラン政権下の2002年10月15日のデクレによって180時間に改められた。）が、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定⁷によってこれと異なる年間枠を定めることも可能とされている。法定労働時間が週39時間から35時間に短縮される際には、多くの産業部門でこの年間枠を拡大する協約・協定が締結され、その拡大された枠の中で労働時間の柔軟な調整が行われた。

イ 割増賃金

⁴ 労働監督官は、労働時間等に関する労働法典及び非法典化法文の諸規定ならびに労働協約・労使協定の規定について、その実施状況を司法警察官とともに監視し、必要あるときには違反の事実を確認するものとされている（労働法典L. 611-1条）。

⁵ なお、第1次オブリー法は、この労働時間性を判断するための基礎となる「実労働時間」概念につき、それまでの判例を参考にして、「実労働時間とは、労働者が使用者に使用されている時間で、使用者の指揮命令に従わなければならないが、個人的活動に自由に従事することができない時間をいう。」との定義規定を設けた（L.212-4条1項）。

⁶ この年間枠内での超過労働時間の実施には労働監督官の許可は不要であるが、労働監督官及び従業員代表が存在する場合には従業員代表（企業委員会又はそれを欠く場合には従業員代表委員）に、事前に通知することが必要とされている。年間枠を超える超過労働時間の実施には労働監督官の許可が必要となる。

⁷ 労働協約の拡張適用とは、労働協約の適用範囲において代表性を有する使用者団体又は労働組合の一つからの要求、又は、労働大臣自身の発意に基づき、大臣の命令（アレテ）により、労働協約の職業的・地域的適用範囲に含まれるすべての使用者及び労働者に対し、その効力を及ぼすことをいう（L.133-1条以下）。

2000年の第2次オプリー法は超過時間労働に対してより厳格な規制を定めていた⁸が、2003年のフィロン法はこの規制を緩和・簡素化し、超過時間労働に対しては、原則として、拡張適用される産業部門労働協約・労使協定によって定められる10%以上の割増率で割増賃金を支払えばよいものとした。なお、当該協約・協定を欠く場合には、最初の8時間（週35時間から43時間まで）については25%、それを超える部分については50%の割増賃金を支払うべきものとされている（L.212-5条⁹）。

ウ 代償休日

さらに、法は、超過労働時間の長さに応じて代償休日を付与することを義務づけている（L.212-5-1条）。従業員数21人以上の企業¹⁰については、上記（（a））の超過時間労働の年間枠（拡張協約・協定が定める時間又は180時間）の枠内で行われた超過時間労働で週41時間を超える部分については当該時間の50%に相当する代償休日、年間枠を超えてなされた超過時間労働部分については当該時間の100%に相当する代償休日を、原則として2か月以内に、全日又は半日単位のうち労働者が希望する単位で付与しなければならない。従業員数20人以下の企業については、超過時間労働の年間枠を超えた部分の50%に相当する代償休日を付与しなければならない¹¹。

エ 最長労働時間

法はさらに、上記のような超過労働時間の要件を満たした場合にも超えてはならない最長労働時間を定めている。原則として、1日については実労働時間10時間（L.212-1条2項）¹²、1週については実労働時間48時間（かつ、継続した12週間で平均実労働時間が週44時間を超えないこと。）（L.212-7条）¹³である¹⁴。

⁸ 第2次オプリー法は、法定労働時間を超える最初の4時間（週35時間から39時間まで）については25%の代償休息の付与又は25%の割増賃金の支払い（代償休息の形態をとるか割増賃金の形態をとるかは拡張適用される労働協約・労使協定又は企業・事業場協定で定めるものとされ、当該協約・協定を欠く場合には代償休息の形で付与しなければならない。）週39時間から43時間までの分については25%の割増賃金の支払い、週43時間を超える部分については50%の割増賃金の支払いを義務づけていた（旧L.212-5条⁹）。

⁹ なお、拡張適用される労働協約・労使協定又は企業・事業場協定は、これらの割増賃金の支払いをそれに相当する代償休息の付与に代えることを定めることができる（L.212-5条⁹）。この規定は第2次オプリー法によって定められ、フィロン法においても維持されたものである。

¹⁰ フィロン法によってこの企業規模が11人以上から21人以上に改められ、11人から20人規模の中小企業の負担が軽減された。

¹¹ これらの代償休日の期間は、実際に労働した期間に相当するものとして取り扱われ、使用者は少なくとも実労働した場合に支払われる報酬に相当する手当を支払わなければならないものとされている。したがって、代償休日の対象とされる超過時間労働については、使用者に対し、超過勤務に対する通常の報酬と割増賃金とともに、有給の代償休日の付与という重い負担が課されることになる。

¹² この1日10時間の上限は、拡張適用される労働協約・労使協定又は企業・事業場協定によって12時間まで引き上げられる。また、企業活動の一時的な増加を理由として労働監督官により上限の引き上げが承認されることもある。

¹³ 週的最長労働時間の例外として、労働大臣又は地方労働雇用長官の命令・決定によってこの上限を超える労働をさせることも認められているが、この例外的な場合にも週60時間を超えて働かせることはできない。

¹⁴ かつて労働法典は、女性の深夜労働（22時から6時まで）を原則として禁止していた（旧L.213-1条以下）が、2001年5月9日の社会近代化法によって男女に共通する規制に改正され、現行法では、深夜労働（21時から6時まで）は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ、例外的に実施することができるものとされている（L.213-1条以下）。

(3) 弾力的労働時間制度

2000年の第2次オプリー法は、週35時間制への移行と同時に労働時間制度の柔軟化を図るために、従来3種類あった変形労働時間制を年単位の変形労働時間制に一本化する改革を行った¹⁵。この新たな年単位の変形労働時間制を実施する要件として、法は、拡張適用される労働協約・労使協定又は企業・事業場協約・協定を締結して一定事項を記載すること、労働時間が年間1,600時間を超えないこと¹⁶、上記(2)(d)の1日及び1週単位の最長労働時間を遵守することを要求している(L.212-8条)。これらの要件が満たされている場合には、当該協約・協定の範囲内でなされた労働時間は法定労働時間を超えている場合にも超過時間労働として割増賃金や代償休日の対象とならず、超過時間労働の年間枠にも繰り入れられないものとされる。したがって、使用者は、労働時間を年単位で柔軟に配分することによって、部分的に週35時間を超える週があったとしても、年間1,600時間を超えないようにすれば、割増賃金や代償休日の付与を回避することができる¹⁷。

(4) 休息、休日、年次有給休暇

そのほか、法は、原則として、継続11時間の休息時間の保障(L.220-1条)、週1日の休日の付与(L.221-2条)(原則として日曜日に付与(L.221-5条))年間30週日(5週)の年次有給休暇の付与(L.223-1条以下)を定めている。これらの規定は、原則として、幹部職員(cadres)や事務職員(employés)を含むすべての労働者に適用されるが、後述する「経営幹部職員」については休息、休日に関する規定の適用はない(年次有給休暇に関する規定は適用される。)

2 労働時間法制の適用除外制度

労働時間法制の適用範囲は、広く労働者一般に及ぶものとされているが、次に掲げる一定の職業・職種に属する者については、法律上又は理論上、労働時間法制(法定労働時間制度及びその例外的制度である超過時間労働や弾力的労働時間制度等)の適用範囲から除外される者として取り扱われている。

¹⁵ 第2次オプリー法は、同時に、労働時間の配分がサイクル(数週単位の期間)ごとに同様の形で繰り返されるサイクル労働の実施を促すための法改正を行った。同法によると、サイクル労働は、継続的に操業される企業において、その可能性がデクレ又は拡張適用される労働協約・労使協定若しくは企業・事業場協定によって定められている(これらの協約・協定にはサイクルの最長期間を定めておかなければならない)場合に、実施可能なものとされる。この場合、労働サイクル期間を平均して週35時間を超える部分のみが超過時間労働として割増賃金、代償休日、超過時間労働の年間枠の対象とされる(L.212-7-1条)。

¹⁶ 第2次オプリー法は、年間1,600時間とともに、週平均で35時間を超えないことを要件としていたが、フィロン法はこの週平均時間要件を削除し、制度の簡素化を図った。フィロン法は同時に、当該協約・協定によって年間1,600時間より低い上限時間を定めることもできる旨の条項を加え(L.212-8条1項2文)、労使による柔軟な交渉の可能性を広げた。

¹⁷ なお、使用者はこの年単位の変形労働時間制の実施にあたり労働協約・労使協定に記載されるべき労働時間配分プログラムについて、その実施前に企業委員会(企業委員会が設けられていない場合には従業員代表委員)の意見を聴取しなければならない、かつ、少なくとも年に1回はその実施状況報告書を企業委員会(企業委員会が設けられていない場合には従業員代表委員)に通知しなければならない。

農業に従事する労働者については、農事法典上の労働時間規制の下に置かれ、労働法典上の労働時間法制の適用はない。海上労働（海洋漁業、商船等）に従事する労働者については、海上労働法典及びその関係法規上の労働時間規制の下に置かれ、労働法典上の労働時間法制の適用はない。公立の病院・医療施設等で働く労働者（公衆衛生法典792条）については、労働法典とは別に、1982年3月26日のオールドナンスが労働時間を規制している。国有企業（ガス、電気、国鉄等）で働く労働者については、特別の身分規程によって労働時間が定められている。坑内労働の労働時間については、労働法典上の特別な規定（L.711-1条以下）により地下坑内に滞在する時間を実労働時間とみなし、その時間が週38時間40分を超えてはならないものとされている。家内労働者の労働時間については、労働法典上の特別な規定（L.721-16条）により時間外労働（1日8時間を超える活動）や割増賃金の算定に特別の方法が定められており、35時間労働制を適用しても意味がないものとなっている。

商業代理人については、労働時間規制を適用することの実際上の困難さ・監督上の困難さゆえに、判例・学説上、労働時間規制の適用から除外されるものと解釈されている。家事使用人、住み込み不動産管理人・守衛についても、商業代理人と同様の理由で、労働時間規制から適用除外されるものと解釈されている。なお、取締役・幹部職員については、従来労働時間法制上の取扱いが不明確なものとされていたが、2000年第2次オブリー法はこれを3つの類型に分けてその適用の有無・方法を定め、その法的位置づけの明確化を図った（後記3参照）。

このように、フランスでは、法律又は判例・学説上、特別の性質をもつ職業・職種の範囲を客観的に画定することによって、労働時間法制からの適用除外者が定められている。

3 幹部職員に対する労働時間法制の適用

(1) 法制度について

法定労働時間の週35時間への短縮に際し、平均的に長時間労働を行っていることが多い幹部職員（cadres）の法的な取扱いが重要な問題として取り上げられた。これを受けて、2000年の第2次オブリー法は、労働法典の中に「幹部職員に関する特別規定」という新たなセクションを設け、幹部職員の労働時間法制上の位置づけを明確にした¹⁸。

¹⁸ 従来の39時間法制の下では、男性幹部職員は平均して週46時間、女性幹部職員は週41時間働いていたが、その法的な取扱いは曖昧なままとされていた（厳密に言えば多くの場合は法律違反に当たるが、幹部職員の労働時間の算定や監督は実際には困難であったため、法律違反の存在が明らかにされることなく放置されていた）。オブリー法によって法定労働時間が39時間から35時間に短縮されると、この実態と法律規定との乖離はより大きなものになってしまう。そこで、オブリー法は、幹部職員を類型化し、一方の幹部職員についてはその独立性・自律性と高報酬のゆえに労働時間規制の適用を除外、また他方の幹部職員については一般の労働者と同様の規制の適用、そしてその他の中間的な幹部職員については新たに設けられた柔軟な法規制（労働時間の概算見積り制度）を適用することとし、従来事実上曖昧なまま放置されていた幹部職員への労働時間法制の適用関係を明確化することを試みたのである（cf. PELISSIER(J.), SUPLOT(A.) et JAMMAUD(A.), *op. cit.* note.2, pp.1012 et s.）。

これによると、幹部職員は、その職責上の位置づけや業務の遂行状況に応じて、次の3つの類型に分類される¹⁹。

ア 幹部職員の3類型

第1に、労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられ、自律性の高い方法で決定を行う権限を与えられており、かつ、当該企業ないし事業場における報酬システムのなかで最も高い水準の報酬を得ている幹部職員は、「経営幹部職員 (cadres dirigeants)」として、労働法典上の労働時間規制 (労働時間、休息、休日等の諸規定) の適用を受けないものとされる (ただし、年次有給休暇規定は適用される。)(L.212-15-1条)。

第2に、産業部門労働協約又は1947年3月14日の全国幹部職員退職年金 (AGIRC) 労働協約4条1項にいう幹部職員の資格をもち、その職務の性質ゆえに、自らが組み込まれている作業場、部課、作業班に適用される集団的労働時間に従って勤務している労働者²⁰については、「労働単位に組み込まれた幹部職員 (cadres intégrés)」として、一般の労働者と同様に、労働法典上の労働時間規制の適用下に置かれる (L.212-15-2条)。支店長、作業現場長、部長の多くがこれにあたりと解されており、幹部職員全体のおよそ58%がこの類型に属するものと推計されている²¹。

第3に、上記の労働協約にいう幹部職員の資格をもち、 「経営幹部職員」の要件を満たさず、「労働単位に組み込まれた幹部職員」にもあたらない労働者 (いわゆる「その他の幹部職員 (autres cadres)」) は、実質的な労働時間短縮の対象とされなければならないが、その労働時間の長さは個別の概算見積合意 (conventions individuelles de forfait) によって週、月又は年単位で決定されうるものとされている。この労働時間の長さに関する概算見積合意の締結は、その対象となる幹部職員の範囲、同合意の主たる形態・性格をあらかじめ定めた拡張適用される労働協約・労使協定又は企業・事業場協約・協定に従ったものでなければならず、このような協約・協定を欠く場合には、概算見積合意は週又は月単位でしか労働時間の長さを決定できないものとされる (L.212-15-3条)。この第3類型の幹部職員 (労働時間規制の適用を受けない第1類型にも、適用を受ける第2類型にもあたらない、中間的な幹部職員) については、労働時間規制が適用されることを前提にしながら、個別の合意によって労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定することが認められ

¹⁹ フィロン法は、第2次オプリー法の「幹部職員」の枠組み自体は維持しつつ、これに若干の修正を加えた。以下の記述はフィロン法による修正をも加味したものである。

²⁰ 第2次オプリー法では、に加えて、「自らが組み込まれている作業場、部課、作業班に適用される集団的労働時間に従って業務に従事し、その労働時間の長さを予め定めることができない労働者」と定義されていた。フィロン法は、このうち、の基準は検証が困難で無用な紛争の元になるとしてこれを削除し、の基準については「職務の性質」への言及を加える形で、この定義に修正を加えた。2003年4月14日の労働関係局長通達によると、この新たな定義は、「その労働のリズムが集団的労働時間に沿って進む可能性がある者」を意味するものとされ、例えば、部下に指示を出すために他の従業員よりも少し早く出勤し、翌日以降の仕事の準備のために少し遅く退勤する者についてもこれに含まれるとされている (Circ.DRT n° 06 du 14 avril 2003, Fiche n° 6)。なお、第1類型、第3類型の幹部職員の定義には修正は加えられていない。

²¹ cf. PELISSIER(J.), SUPLOT(A.) et JEAMMAUD(A.), *op. cit.* note.2, p.1027. ただし、この推計は第2次オプリー法による定義を前提としたものである。

たのである²²。

以上のように、幹部職員については、その職責の重さ・独立性や報酬・労働時間制度上の位置づけによって3つの類型に分類され、その類型ごとに労働時間法制上の取扱いが定められている。

イ 労働時間の概算見積りの効果

上記の第3類型の幹部職員について労働時間の概算見積りが認められる場合にも、実労働時間に基づく規制が排除されるわけではない。

例えば、年単位での労働時間数の概算見積りを定める労働協約・労使協定には、法定労働時間の年間相当時間（1,600時間）と超過時間労働の年間枠（拡張協約・協定が定める時間又は180時間）とを合計した時間を超えない範囲内で年間の見積労働時間を定めなければならない²³、また、同協約・協定は、休息及び休日に関する法定基準を遵守することを条件に、1日又は1週の最長労働時間（1日10時間、1週48時間及び12週平均44時間）に代わる上限を定めることができるとの例外規定が置かれている（L.212-15-3条 第1項）²⁴。また、労働時間数の概算見積りの場合、その報酬額は、少なくとも当該企業に適用される最低賃金及び超過時間労働に対する加算・割増しを考慮して当該労働者が受け取るであろう額以上のものでなければならないとされており（L.212-15-4条）、そこで合意された時間・報酬を超えて実労働がなされた場合には、使用者は超過時間労働として割増賃金等を支給しなければならない²⁵。

このように、第2次オプリー法によって新たに定められた個別の概算見積合意は、労働時間法制の適用の排除や労働時間の「みなし」を認めるものではなく、常態的に超過時間労働を行う労働者と、事前に超過時間労働を含む労働時間の長さ及びそれに相応する報酬額を合

²² この第3類型の幹部職員の中でも、年単位で労働「日数」の概算見積りが可能な者は「自律的な幹部職員（cadres autonomes）」として特別に定義されている。第2次オプリー法は、この年単位での労働日数の概算見積合意について、労働協約・労使協定は「その職務の性質、職責及びその労働時間編成上の自律性の程度ゆえに、労働時間の長さを予め定めることができない労働者」をその適用対象者として定めることができると定義していた。これに対しフィロン法は、同条項を、労働協約・労使協定は「労働時間編成上の自律性に照らし、その適用対象となる幹部職員」の範囲を定めることができると改め（L.212-15-3条 1項4文）、複雑であった判断基準を労働時間編成上の自律性のみに簡略化するとともに、労使交渉の自由度を拡大した。

²³ cf. PELISSIER (J.), SUPLOT (A.) et JEAMMAUD (A.), *op. cit.* note.2, p.1028.

²⁴ なお、年単位で労働時間数の概算見積りを定める合意については、「幹部職員ではない事業場外勤務労働者（salariés itinérants non cadres）」（例えば営業職員）についても、労働時間の長さを予め定めることができない、又は、その職責を果たすために労働時間を自律的に利用することが労働時間編成上実際に認められている者であれば、労働協約・労使協定によってこれを適用することを定めることができるとされている（L.212-15-3条 第2項）。第2次オプリー法はこの射程を「かつ」としていたが、フィロン法はこれを「又は」に改め、労使交渉によって適用可能とされる者の範囲を拡大した。

²⁵ 労働協約・労使協定が年単位で労働「日数」の概算見積りを定める場合（その適用対象者については前記注22参照）には、同協約・協定は年間217日を超えない範囲内で労働日数を定めなければならない、実際の労働日数がこの協約・協定上の上限日数を超えた場合には、その超過日数に等しい代替休日を翌年の最初の3か月間以内に付与しなければならないとされている（L.212-15-3条）。また、この幹部職員が実質的な労働時間短縮を享受しておらず、若しくは、使用者から課される拘束とは明らかに無関係な報酬が支給されている場合には、当該幹部職員は、これに反する協約・契約上の合意の存在如何にかかわらず、被った損害に応じて算定された賠償手当（特に当該企業に適用される最低賃金の水準及び同職員の格付けを考慮して算定された賠償手当）の支払いを求めて裁判所に訴えを提起することができる（L.212-15-4条）。

意することを認めることによって、使用者の賃金計算を容易にしようとするものである²⁶。

なお、対象労働者に対して特別な健康福祉確保措置や苦情処理措置を講じることは法律上特に要求されてはいない。

(2) 幹部職員に対する労働時間法制に関する運用実態について

ア 対象労働者の状況・実態

雇用労働社会連帯省によると、労働者全体のうち約2割が幹部職員であるが、そのうち第3類型の幹部職員として概算見積合意を結んでいる幹部職員がどの程度いるかについての統計は今のところ存在しない。幹部職員の学歴や経験についても統計的な資料はない。幹部職員の賃金の平均額は月額4,770ユーロ（2002年）である²⁷。

幹部職員の過重労働の問題は、フランスでも最近盛んに議論されている問題であり、企業の中には過重労働対策をとっている例もみられているようである（例えば、ルノー社では、健康診断の際にストレス・テストをする、休日を取るよう促す、夏期に事業所を閉鎖するなどの対策がとられている。）²⁸。第1類型（経営幹部職員）以外の幹部職員には休息に関する規制（継続11時間休息）（1(4)参照）が適用されるが、雇用労働社会連帯省によれば、実際には継続11時間休息がとれない（使用者の圧力の下で労働者は拒否できない）こともあり、労働監督官による監督も幹部職員の労働時間にまでは行き届いていないのが現状であるとされている²⁹。

もっとも、フランスの幹部職員の過重労働の問題は、「過労死」に結びつく問題というより「ストレス」の問題として捉えられており、上記のルノー社の例にみられるように労働安全衛生におけるストレス対策として取り組みが進められているようである。

イ 概算見積合意の状況・実態

概算見積合意には、大きく分けると、労働日数での概算見積り（年単位）と労働時間での概算見積りがあるが、大企業では前者がとられることが多く、幹部職員の36%（従業員数500人以上の企業では幹部職員の42%、従業員数10人～20人の企業では管理職の12%）が年単位の労働日数での概算見積合意を利用している³⁰（ルノー社でもこの制度が広く利用されている）。この労働日数での概算見積合意において、実際の労働日数が最長労働日数（年217日）を超えた場合には、翌年の初めに代替休日を取るか、労働時間貯蓄をすることになるが、雇用労働社会連帯省によると、実際には労働時間貯蓄が利用されることが多いとされている。労働組合（CGT-FO）からは、実際には第2類型の幹部職員（労働単位に組み込まれた幹部職員）であるにもかかわらず、第3類型の幹部職員（その他の幹部職員）として労働日数で

²⁶ ヴォキエ・前掲注1論文・52頁以下（柴田訳注）参照。

²⁷ 以上の点については、雇用労働社会連帯省のヤニック・プロスト氏からのヒアリングによる。

²⁸ ルノー社のカテリーヌ・ボン、ジュリアン・シュミット、エリック・パート、マルク・ラクロワ各氏からのヒアリングによる。

²⁹ 雇用労働社会連帯省のヤニック・プロスト氏からのヒアリングによる。

³⁰ 雇用労働社会連帯省のヤニック・プロスト氏からのヒアリングによる。

の概算見積りが適用されている場合があるとの指摘もみられる³¹。

労働時間での概算見積合意が利用されることはあまりない。また、この制度の下で実際には概算見積時間数を超えた実労働が行われたとしても、幹部職員の場合労働時間の把握が困難であることが多い。そのため、労働時間で概算見積合意がなされ、実労働時間がこれを超えているとして割増賃金請求がなされた実例は、今のところみられていない³²。

ウ 関係者の評価

パリ第10大学教授でフランス労働法学界の中心的人物であるアントワーン・リヨン＝カーン氏によると、2000年の第2次オプリー法によって定められた幹部職員に対する労働時間法制は、法律の失敗例のひとつだと評されている。その最大の問題は、基本的な概念（特に第3類型の幹部職員の概念）について法律上明確な定義がないことであり、法解釈上大きな混乱がみられているとされている。

また、雇用労働社会連帯省の労働時間室長であるヤニック・プロスト氏は、幹部職員の労働時間といっても、在宅でパソコン等を使って仕事をしていることも多く、どこまでを労働時間の範囲と捉えるかは難しい問題（現在、学界等で議論されている課題）であるとして、幹部職員の労働時間法制を設計する上での根本的な課題を指摘している。

(3) 今後の政策動向

雇用労働社会連帯省によると、35時間労働法制に関しては現在見直しが議論・検討されているが、幹部職員の労働時間法制については現在のところ大きな改革は予定されていないとされている。

また、労働者の個別の同意による適用除外制度（いわゆるオプト・アウト）の導入可能性について、経営者側弁護士 G. ベリエ氏、及び、労働者弁護士の T. グランバック氏はいずれも、フランスの伝統からすると考えられないと述べている。労働時間規制に対する例外を設定する際には、労働者の全体的な構造を考慮し集団的なプロセスを踏むことが重要であり、個別の合意によって例外を設定することは適当でないからである³³。

以上概観したフランスの制度を比較法的な観点からみた場合、次のような特徴を指摘することができる。

第1に、週35時間という法定労働時間、超過時間労働に対する代償休日の付与、最長労働時間の存在等、原則として非常に厳格な労働時間法制（特に長時間労働に対する厳しい規制）が定められていることである。その背景には、深刻化した失業状況の克服（時短によるワーク・シェアリング）という事情のみならず、失われつつある社会性や連帯の再構築、自

³¹ CGT-FOのリュシール・キャスト氏からのヒアリングによる。

³² パリ労働審判所のラック＝ルイ・ブルカンシエ氏、及び、CGT-FOのリュシール・キャスト氏からのヒアリングによる。

³³ 「集団」を重視するフランスの思想の歴史的・哲学的背景については、水町勇一郎『労働社会の変容と再生 - フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001年）を参照。

由 = 人間性の回復という歴史的・哲学的思惟が存在していることを忘れてはならない³⁴。

第2に、一方でこのような厳格な労働時間規制が存在すると同時に、他方で1980年代以降その例外を許容しようとする柔軟化政策が推進されている³⁵。その代表的な例は、法律に定められた条件に従って代表的労働組合と労働協約・労使協定（拡張適用される協約・協定）を締結することを要件に例外を許容するもの（変形労働時間制等）であるが、そのほかにも、一定の職業・職種に属する者についての適用除外、職責上の位置づけや業務の遂行状況によって3つに類型化される幹部職員の取扱い等、特定の労働者に対する特別の規制も存在しており、社会の多様化・複雑化の中で労働時間法制の柔軟化が進められている。

もっとも、第3に、例外を設定・創出する方法としては、法令等の定めに基づき客観的に画定される者を労働時間規制の射程外とするか、労働組合との集団的な合意（労働協約・労使協定）によって例外を創出するという方法がとられており、労働者の個別的同意を要件として例外的取扱いを認める方法（オプト・アウト）はとられていない³⁶。

中でも、ホワイトカラー労働者との関係で特に注意すべき点（フランスのホワイトカラー労働時間法制の特徴）は、企業編成上管理・監督的な地位に置かれている幹部職員のうち労働時間法制の適用から除外される者は、その最上位に位置づけられるごく一部の「経営幹部職員」のみとされていること（前記3(1)ア参照）及び、近年の改革によって設けられた中間的形態の幹部職員に関する個別の労働時間概算見積合意制度は、労働時間法制の適用を排除する効果をもつものではなく、報酬額が実際になされた労働時間数に見合わないときには労働者は実労働時間数に見合った報酬を請求できるものとされていること（前記3(1)イ参照）である。

今日においてもなお個別交渉の場面では大きな譲歩を余儀なくされることが多い労働者の状況や長時間労働が人間や社会のあり方に対してもたらす影響を考慮して、容易にはオプト・アウトを認めようとせず（例外創出には原則として集団的合意を要求する。）ホワイトカラー労働者についても労働時間規制からの適用除外の範囲を極めて狭く限定しているフランス法の態度は、比較法的な観点から1つの重要なモデルを提供しているものといえよう。

もっとも、このようなフランスの法制にも問題点がないわけではない。ホワイトカラー労働者（特に幹部職員）の労働時間を厳密に把握することはフランスにおいても難しく、厳格な法と柔軟な実態との乖離がみられている。また、日本ほど深刻ではないが、幹部職員の過重労働の問題も生じており、幹部職員のストレス対策が検討されている。このような問題は、

³⁴ フランスの労働政策の歴史的・哲学的背景（特になぜ国際競争が激化するなかフランスは週39時間から35時間という大きな労働時間短縮を実行したか）については、水町・前掲注33書・163頁以下、232頁以下を参照。

³⁵ フランス労働法における柔軟化政策の展開については、盛誠吾「フランスにおける労働法の規制緩和と弾力化」日本労働法学会誌93号（1999年）81頁以下、水町・前掲注33書・125頁以下等を参照。

³⁶ 2002年に成立した右派政権による改革によってもこの点は維持されている。フィロン法による改革の眼目は、労使の集団的交渉に対しより大きな自由を与えることによって週35時間労働制下での柔軟な労働時間編成を促していくことにある。

特に労働組合による代表が存在しないところで多く生じている³⁷。

社会や労働の多様化・複雑化に適応するための法の柔軟化の程度（例外の範囲をどれくらいにするか。）及び、その手法（特に集団的な関与や決定のあり方）について、フランスの例をひとつの参考にしながら、もう一度深く考察することが必要であろう。

³⁷ CGT-FO のリュシール・キャスト氏からのヒアリングによる。