

第3章 フランス

はじめに

本章では、フランスにおける労働時間に関する法規制及び諸制度を紹介するとともに、その実態を明らかにする。

第1節 法定労働時間の変遷

フランスにおける法定労働時間は、1936年以降、週40時間に定められていた¹。1981年に大統領の座に着いたミッテラン率いる左派政権は、翌年、法定労働時間を週39時間に引き下げた²。1990年代に入り、景気は低迷し、失業者が増加した。失業率は、経済成長率がマイナス0.9%となった1993年に10%³を超え、その後も高止まった。そのため、雇用創出を目的に、労働時間短縮政策が次々に実行に移された。

まず、1996年、当時の右派政権は、いわゆるロビアン法 *Loi Robien*⁴を制定し、従業員全員に適用される所定内労働時間を10%以上削減し、かつ10%以上の雇用を創出又は維持した企業に対して、社会保険料・使用者負担を30%から40%軽減する制度を導入した。

1997年に実施された総選挙では、左派政党が勝利し、ジョスパン内閣が成立した⁵。同内閣は、1998年、オブリ第1法 *Loi Aubry I*⁶を制定し、所定内労働時間を10%以上削減し、かつ6%以上の雇用を創出又は維持した企業の社会保険料・使用者負担を軽減した。したがって、社会保険料・使用者負担の軽減措置適用条件が、ロビアン法と比べて、緩和されたことになる。また、当時の法定労働時間（39時間）を10%削減した場合、 $39.0 - 3.9 = 35.1$ 時間となり、後に施行される週35時間労働制への段階的な移行を狙っていた。

2000年1月、法定労働時間が、週35時間（年換算で1600時間）へ引き下げられた⁷。また、オブリ第2法 *Loi Aubry II*が制定され、所定内労働時間を週35時間以下に定め、且つ、雇用を創出又は維持した企業における従業員の社会保険料・使用者負担が軽減された。このオブリ第2法における社会保険料・使用者負担の軽減には、前2法とは異なり、所定内労働時間の削減率が問われない。また、この軽減措置は、週35時間労働制の導入を促すと同時に、賃金月額を据え置いた上で労働時間の短縮を実行に移すことに対する雇用主及び経

¹ 週40時間労働法 *Loi du 21 juin 1936 « instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines »* による。

² 労働時間と年次有給休暇に関する1982年1月16日の政令 *Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés* による。

³ 年平均の失業率（出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE）

⁴ 与党の国民議会（下院）議員であったドゥ・ロビアン氏を中心となって法案を作成したため、このように呼ばれている。

⁵ シラク大統領（右派）とのコアピタッション（保革共存政権）であるが、内政に関しては、主に、内閣（首相）が担当する。

⁶ 当時の雇用連帯相の名前から、このように呼ばれている。

⁷ 従業員数20人以下の小規模企業における法定労働時間は、2002年1月に、週35時間へ引き下げられた。

営者団体の反発を抑える意味合いもあった。

2002年、大統領選及び総選挙で敗北した左派に代わり、規制緩和による経済活性化を掲げる右派のラファラン内閣が成立した。同内閣は、2002年10月、超過勤務の年間上限時間を、それまでの130時間から180時間へと引き上げた⁸。これは、前左派政権の目玉政策であった週35時間労働制の見直しという認識であった。というのも、週35時間労働制の賃金労働者が180時間の超過勤務に従事した場合、結果的に、週39時間労働することとなったためである⁹。

さて、2003年8月初旬、フランスを熱波が襲い、およそ15000人の死者が出たが、その大部分は、高齢者であった。そのため、政府は、高齢者や身体障害者に関する諸施策の拡充を打ち出し、その財源を確保するため、「連帯の日 *journée de solidarité*」制度を創設した。これは、就業日を1日増加させるものの、従業員に支払われる賃金を据え置き、その分（この増加した就業日に生み出される付加価値相当額）を、国が徴収する制度である¹⁰。つまり、労働者は無償で労働力を提供し、企業は生み出された付加価値相当額を国に納める。そして、それを財源として、高齢者および身体障害者に対する諸施策の充実が図られる。労使いづれも、少なくとも理論上は、経済的利益が皆無で、高齢者と身障者の為に1日就業することから、「連帯の日（高齢者及び身障者と連帯する日）」と名付けられたのである。この制度の創設により、2005年から就労日が1日増加し、それに伴い、年換算の法定労働時間が、それまでの1600時間から1607時間へと引き上げられた。

2005年に入り、右派政権は、超過勤務の年間上限時間を、更に引き上げ、220時間とした。また、小規模企業の窮状に配慮し、従業員数20人以下の小規模企業における超過勤務に掛かる割増賃金の例外規定¹¹を、3年間延長し、2008年まで継続することも決定した¹²。

2007年の大統領選挙で勝利したサルコジ大統領は、選挙公約で、「より多く稼ぐために、より多く働く *travailler plus pour gagner plus*」ことのできる社会の構築を掲げていた。大統領就任から僅か1カ月後の同年6月20日、法定労働時間を週35時間に据え置くものの、就労時間の延長を促進させることを目指した法案が、閣議に提出された。この法案では、超過勤務を促進させることを狙い、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料を減免することが盛り込まれた（後述）。これは、国会審議を経て、同年10月1日から実施されている。

2008年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施された。例えば、企業内での労

⁸ 超過勤務上限設定に関する2002年10月15日の政令 Décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002 relatif à la fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural et modifiant les décrets n° 2001-941 du 15 octobre 2001 et n° 2001-1167 du 4 décembre 2001 による。

⁹ 180時間/45週（1年52週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数）=4時間。

¹⁰ 実際には、雇用主が、年間の支払報酬総額の0.3%を、自立のための連帯全国公庫 Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie に拠出するという形を採っている。

¹¹ 従業員数20人以下の小規模企業における超過勤務に掛かる賃金割増率は、2005年末までの暫定措置として、10%（以上）と定められていた。

¹² この暫定措置は、結局、2007年9月末に廃止された。

使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることが可能となった。それまでは、超過勤務の年間上限時間は、産業ごとの交渉で決定され、それを超えることはできなかった。

第2節 労働時間に関する法規制及び諸制度¹³

1. 労働時間の定義

労働時間 *temps de travail effectif* は、使用者の指揮命令下に置かれており、労働者が自由に利用できない時間である（労働法典 L3121-1 条）。その時間に対して、報酬が支払われる。

フランスでも、食事及び休憩の時間は、通常、労働時間とは見なされていない。したがって、その時間に対して、原則として、報酬は支払われない。しかしながら、例えば、昼食時でも、使用者の指揮命令下に置かれている場合（電話への応対をしなければならないなど）は、労働時間と見なされる（労働法典 L3121-2 条）。自宅と雇用契約上の勤務地との間の通勤時間についても、労働時間とは見なされない。但し、通常の通勤時間を超える場合（例えば、他の事業所での会議へ直行する場合）、超過分は労働時間と見なされる。更に、着替えの時間も、原則として、労働時間と見なされない¹⁴。但し、不衛生又は汚れやすい職種の場合、シャワーに掛かる時間には、報酬が支払われる（労働法典 R3121-2 条）。

Astreintes（待機時間）は、呼び出しに備えて、自宅又は職場近くで待機を求められる時間で、労働時間とは見なされないが、労働協約に基づいた金銭的補償か代休が与えられる。無論、呼び出しを受けて出勤した場合は、その勤務時間が労働時間と見なされ、報酬が支払われる。待機時間については、当該従業員に対して、緊急時を除き、15 日前には通知されることとなっている。（労働法典 L3121-5 条～L3121-8 条）

（参考）労働協約

労働協約は、経営者団体（又は、使用者）と労働組合（又は、従業員代表）との間で締結される合意書である。フランスでは、労働条件（賃金や労働時間、休暇、解雇に関する規定など）や職業訓練、福利厚生などの規定を体系的にまとめた包括協約 *convention collective* と、特定の事項又は特定の事業所のみ適用される特別規定を定めた個別協約 *accord collectif* がある（労働法典 L2221-1 条及び L2221-2）。この個別協約は、包括協約を補完する働きをしている。

労働協約には、労働法典（法令）の規定と比べて（賃金労働者にとって）有利な項目を入れることや、労働法典に明記されていない項目を規定することも可能であるが、労働法典の

¹³ 本節における法規制及び諸制度は、2011年11月時点で、民間部門 *secteur privé*（民間企業）の賃金労働者に適用されているものである。

¹⁴ 法律又は労働協約、雇用契約で、服装が規定されている場合を除く。

規定に反する内容を盛り込むことは出来ない（労働法典 L2251-1 条）。また、労働協約に明記されていない項目については、労働法典における規定が適用される。したがって、労働協約は、労働法典を補完する働きを持っている。

フランスの労働協約は、締結時には、それに署名した企業・事業所及びその従業員¹⁵に適用されるが、政令により、その適用範囲が定められる（労働法典 L2261-15 条～L2261-31 条）。その結果、多くの事業所及びそこで就労する賃金労働者に、いずれかの労働協約が適用されている。どの労働協約が適用されているかは、各賃金労働者の雇用契約書に明記される。

労働協約は、産業別に定められていることが多いが、一部の県や市のみに適用される場合もある。例えば、ホテル・カフェ・レストラン業では、全国労働協約（包括協約）が存在しているが、ある地方のホテルのみ、パリ（首都圏）の高級ホテルのみ、レストランチェーンのみに適用される労働協約（これらも、包括協約）も存在している。また、企業・事業所単独で締結される場合もある。例えば、銀行業でも全国労働協約が存在しているが、一部の銀行では、独自の労働協約を締結・適用している。

産業別に定められた全国労働協約と同産業の一部地域又は一部企業にのみに適用される労働協約の間に、原則として、主従関係または補完関係はない。すなわち、産業別に定められた全国労働協約が禁止している項目を除き、一部地域又は一部企業の労働協約に、全国労働協約と異なる規定を盛り込むことも可能である（労働法典 L2253-1 条～L2253-4 条）¹⁶。また、一部地域又は一部企業の労働協約が、全国労働協約に定められていない項目のみを定めているわけでもない¹⁷。

2. 法定労働時間

現在、法定労働時間 *durée légale du travail* は、週 35 時間（年換算で 1607 時間）である（労働法典 L3121-10 条）。この週とは、月曜日の午前 0 時から日曜日の午後 12 時（深夜 24 時）までを指している。週 35 時間を超える就労には、割増賃金の支払い義務が生じる。但し、労働協約で規定がある場合は、割増賃金の支払いの代わりに、代休を付与することも可能である（後述）。週 35 時間の法定労働時間は、原則として、全ての労働者に適用されている。しかしながら、一部の業種¹⁸では、週 35 時間以上（例えば、青果小売店の場合、週 38

¹⁵ 締結した労働組合に加入している組合員にのみではなく、その企業・事業所で就業する賃金労働者全員に適用される。

¹⁶ ただし、地域又は企業で労働協約を締結するために労使交渉を行う場合、産業別に定められた全国労働協約を基準とすることが多い。

¹⁷ 既述のように、労働協約のうち、個別協約は、包括協約を補完する。したがって、例えば、全国労働協約（包括協約）が適用されている事業所において、その内容の一部を補完・修正するために、個別協約が締結・適用される場合はある。

¹⁸ フランス政府公共サービスサイトでは、医療・福祉業（介護・看護師、病院の医師など）、運輸業（救急車の運転手、トラック運転手など）、旅行業（ガイドなど）、食品販売業（青果や乳製品の小売店や小規模食料品店の販売員）を、その代表例として挙げている。（<http://vosdroits.service-public.fr/F1903.xhtml>）

時間)であっても、法定労働時間とみなされている¹⁹。その場合、割増賃金の支払い義務が生じるのは、無論、その業種の法定労働時間(例えば、週 38 時間)を超える就労時間に対してである。

3. 超過勤務

雇用主の求めに応じ、又は、雇用主の同意の下で、法定労働時間を超えて就業した場合、超過勤務手当が支払われるか、代休²⁰が付与される。代休付与は、原則として、労働協約に規定がある場合に限られる。また、超過勤務手当の支払いと代休の付与を併用することも、労働協約にその旨の規定がある場合は、可能である。(労働法典 L3121-24 条)

超過勤務は、変形労働時間制(後述)の場合を除き、原則として、週で計算される²¹。したがって、たとえ、就業規則上の労働時間を超える就業日があった場合も、1 週間の総労働時間が 35 時間を上回らない場合は、雇用主に超過勤務手当(割増賃金)の支払い義務はない。また、超過勤務は、労働協約により、上限が定められている。労働協約が無い場合は、年間 220 時間が限度となる²²。上限(労働協約が無い場合は、年間 220 時間)を超えて超過勤務をした場合、代休(年次有給休暇、労働時間と同じ扱い)を与えなければならない²³。(労働法典 L3121-11 条～L3121-21 条)

超過勤務に対して、原則として、25%増(最初の 8 時間、すなわち、通常、36 時間目から 43 時間目)又は 50%増(それ以降、44 時間目以降)の割増手当が支給される²⁴。代休が付与される場合は、賃金割増率に準じ、例えば、25%の割増賃金を支払う必要のある 1 時間の超過勤務(例えば、36 時間目の超過勤務)に対して、1.25 時間の代休を与える必要がある。(労働法典 L3121-22 から L3121-25 条)

この超過勤務手当の支払い対象となるのは、原則として、全ての賃金労働者であるが、役員(経営陣)や(年間での)みなし労働時間制が適用されている管理職などは、この超過勤務に関する規則の適用を受けない。

(参考) 超過勤務手当に掛かる税・社会保険料の減免措置

超過勤務を促進させることにより、勤労収入を増加させ、購買力が高まることを狙って、2007 年 10 月から、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料・労働者負担の支払いが、実質的に免除されている。また、社会保険料・使用者負担も、減額されている²⁵。

¹⁹ 労働法典 L3121-9 の規定による。

²⁰ フランスでは、通常、代休は時間単位で付与される。

²¹ ここでの週も、月曜日の午前 0 時から日曜日の午後 12 時(深夜 24 時)までを指している。

²² 代休が付与された超過勤務時間を除く。

²³ 代休を付与することで、年間上限を超える超過勤務が可能となるが、代休(法定労働時間内で、実際には就労しない時間)は、実際の超過勤務時間に割増されるため、実際の総実労働時間は、少なくなってしまう。

²⁴ この割増率は、労働協約で規定することもできるが、その場合、10% (増)を下回ってはならない。

²⁵ 労働・雇用・購買力向上法 Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat による。

まず、法定労働時間を超える労働に対して支払われる超過勤務手当²⁶には、所得税が課税されない。また、源泉徴収される社会保険料（税）の労働者負担分の料率は、最高で21.5%引き下げられる。通常、勤労所得には、医療保険（0.75%、労働者負担分の料率、以下同様）、年金保険（基礎部分で6.65～6.75%、強制加入の補足部分で3～8%程度）、一般福祉税²⁷（7.5%）、社会保障債務返済税²⁸（0.5%）、失業保険（2.4%）に対する社会保険料（税）が源泉徴収される²⁹。しかしながら、この措置により、超過勤務手当に掛かる社会保険料（税）の労働者負担分が、ほぼ免除されることとなる。

また、パートタイム労働者³⁰の場合も、契約時間を超える労働に対する手当部分の所得税及び社会保険料（税）・労働者負担が減免される。しかしながら、この減免は、原則として、契約時間の10%以内に制限される。例えば、雇用契約上の労働時間が週20時間の場合、週当たり2時間分の超過勤務手当に対する所得税・社会保険料（税）・労働者負担が減免されるが、それ以上の超過勤務部分に対しては、この措置が適用されない。これは、税・社会保険料の軽減を狙って、雇用契約上の労働時間を短く設定し、超過勤務を増やす、いわば「課税逃れ」を防ぐためである。

社会保険料・使用者負担分に関しては、従業員数20人以下の小規模企業では、超過勤務1時間当たり1.5ユーロ、それ以外の企業では、同様に0.5ユーロが減額される。これは、超過勤務による企業の負担増加分の一部を補填し、超過勤務を促進させるためである。また、企業規模による社会保険料・使用者負担の軽減額に差をつけたことは、小規模企業に対する超過勤務手当の割増率に関する例外規定の廃止（注12参照）に伴う激変緩和措置の意味合いもある。なお、パートタイム従業員の超過勤務には、この社会保険料・使用者負担分の定額減額は、適用されない。

この超過勤務手当にかかる所得税及び社会保険料（税）減免措置は、全賃金労働者を対象としている。すなわち、民間企業の現場労働者（ブルーカラー）や一般事務職だけでなく、管理職労働者やパートタイム労働者（使用者負担の定額減額を除く）、公共部門の職員にも適用されている。

4. 労働時間の上限（超過勤務を含む）

1日に10時間（例外として、労働協約で規定されている場合、12時間）、夜勤の場合は1日8時間（同様の場合、10時間）、1週間で48時間（同様に、60時間）、連続した12週

²⁶ 割増部分だけでなく、超過勤務に対して支払われる賃金の全額。

²⁷ 一般福祉税 Contribution sociale généralisée は、他の社会保険料と同様に、源泉徴収される。

²⁸ 社会保障債務返済税（Contribution au remboursement de la dette sociale）は、社会保障給付のために発行された公債を返済するため、大半の所得に対して0.5%の税率で徴収する租税で、1996年に導入された。

²⁹ 所得税は、賃金労働者も、申告を基に課税される。

³⁰ フランスにおけるパートタイム労働者とは、法定労働時間や労働協約で定める（フルタイム労働者の）労働時間、事業所における所定内労働時間を下回る労働時間の賃金労働者を言う（労働法典 L3123-1 条）。したがって、例えば、所定内労働時間が週35時間の事業所において、週34時間（超過勤務を除く）就業する者は、パートタイム労働者と見なされる。

間の平均で週 44 時間（同様に、46 時間まで）を超える就業は、禁止されている（労働法典 L3121-34 条～L3121-37 条）。この規定は、複数の雇用主の下で就業している賃金労働者にも適用される。

5. 休憩・休養・休日

雇用主は、原則として、6 時間に 1 度、20 分以上の休憩時間を与えなくてはならない（労働法典 L3121-33 条）。すなわち、6 時間以内に少なくとも 20 分以上の休憩時間を与えるか、6 時間の就業直後に 20 分の休憩を与えなければならない。換言すると、連続して 6 時間を超える就労は出来ない。勤務終了後は、少なくとも 11 時間、就労することが出来ない（労働法典 L3131-1 条）。また、1 週間に一度は、連続した 24 時間の休養（休日）を与えなければならない（労働法典 L3132-2 条）。これに毎日の最低休養時間の 11 時間が加わるため、少なくとも 1 週間に一度は、連続した 35 時間の休養（丸 1 日以上の日）が与えられることになる。逆に言えば、最長でも、6 日連続の勤務しか出来ない。なお、休日は、原則として、労働者の利益のため、日曜日に与える必要がある（労働法典 L3132-3 条）。

警備・管理業や継続したサービスの提供をする業種、連続稼働している製造業の事業所（発電所や製鉄所など）、運輸・倉庫業、あるいは、繁忙期などでは、例外として、法定基準を下回る休養時間を労働協約に盛り込むことが可能であるが、その際も、少なくとも、毎日、9 時間以上の休養を付与しなければならない（労働法典 D3131-3 条）。また、労働協約が無い場合でも、労働監督官が許可した場合や、緊急時（業務上の事故処理など）には、この休養規定の適用の除外を受けることができる。

これらの規定は、民間企業及び公共部門（商工業）の全ての雇用主及び賃金労働者（従業員）に適用される。但し、企業の役員、独立営業職員 VRP（フリーで活動するセールスマン）、住宅の管理人、家政婦、ベビーシッターは除かれる。また、農業、運輸業（トラック運転手）、港湾関係企業では、特別の規定が適用される。

6. 日曜労働

上述のように、休日は、原則として、日曜日に与えることが定められている。しかしながら、例外として、日曜日の就労も可能である。日曜日の就労が認められるのは、緊急工事や季節労働、駅・港等での荷役業務、清掃や保守管理業務、国防に関連する業務、運輸業（交通機関）、腐敗しやすい原料を加工する事業所（一部の食品加工業など）、連続稼働している製造業の事業所（発電所や製鉄所など 24 時間稼働している事業所）、ホテル・レストラン・カフェ、興行施設（劇場、映画館など）、レジャー施設、病院、市場（マルシェ）や展示場、警備員や管理人などである。また、食料品販売店では、午後 1 時まで、就労することができる。（労働法典 L3132-4 条～L3132-19 条）

また、人口 100 万人を超える大消費都市圏 *périmètre d'usage de consommation*

exceptionnel (パリ、マルセイユ、リール) では、小売店の日曜営業が認められる場合がある。この場合、日曜日に就業できるのは、書面で同意した従業員に限られる。逆に、日曜日の就労の拒否は、解雇の理由とは認められず、また、他の従業員との差別も禁じられる。更に、3カ月前の通告を条件(原則)に、日曜労働への同意の撤回も可能である。また、1年に3回まで、1カ月前の通告で、日曜労働の拒否もできる。(労働法典 L3132-25-1 条～L3132-25-6 条)

観光地及び温泉保養地 *commune d'intérêt touristique ou thermale et zone touristique du territoire*³¹では、小売店の日曜営業が認められる(労働法典 L3132-25 条)。そこでは、雇用主が、従業員に対して、日曜労働を強いることが可能である。無論、少なくとも週に1度の休日付与は、義務付けられている。

その他に、小売店は、地元市長が同意した場合、年5回まで、日曜日に営業することが可能である³²。(労働法典 L3132-26 条)

日曜労働に対する報酬として、大消費都市圏における小売店での就労と、年5回まで認められる小売店での就労の場合、通常の2倍(以上)(労働法典 L3132-25-3 条)、交代制勤務の一部の製造業では、同じく1.5倍(以上)の賃金を支払わなければならない(労働法典 L3132-19 条)。それ以外の場合、割増賃金の支払いは、法的には義務付けられていないが、労働協約で定められている場合が多い。

(参考) 法定祝日

フランスにおける法定祝日(祝祭日)は、年間11日³³で、日曜日にその日が当たった場合も、翌日への振り替えはない。法定祝日に就労した場合、割増賃金などの支払い義務は無いが、労働協約により、割増賃金が支払われることが多い。法廷祝日のうちの5月1日(メーデー)は、病院や公共交通機関などを除いて、就労が禁止されている(労働法典 L3133-4 条)。5月1日に、例外的に就労した場合は、通常の2倍(以上)の賃金が支払われる(労働法典 L3133-6 条)。

7. 夜間労働

フランスでは、原則として、午後9時から翌朝6時までの間の就労は、夜間労働 *travail de nuit* と見なされる³⁴。労働協約で、夜間労働の時間帯を独自に定義することができるが、その場合、午前0時から午前5時の5時間が含まれていなければならない。

夜間労働は、例外として、認められる。夜間労働を実施するためには、まず、夜間の経済

³¹ この地域の指定は、知事 *préfet* が行う。

³² クリスマス前の繁忙期に、日曜営業が許可されることが多い。

³³ 労働法典 L3133-1 条

³⁴ 労働法典 L3122-29 条。但し、報道出版社(新聞社など)、ラジオ・テレビ局、映画館、劇場及びディスコでは、午前0時から午前7時までの就労を、夜間労働と定めている(労働法典 L3122-30 条)。

活動の必要性及び社会的有益性を明確にしなければならない。その上で、夜間労働に関する労働協約を締結しなければならない。それには、夜間労働の必要性、代休や金銭的補償、休憩時間、通勤に掛かる交通手段などを盛り込む必要がある。さらに、夜間労働者の健康³⁵や安全に配慮することが、経営者に義務付けられている。(労働法典 L3122-32 条～L3122-42 条)

夜間労働には、女性も従事することが出来るが、妊娠中には、特別の配慮を受けることができる。また、子供の世話や介護など、家庭事情で夜間労働に従事できない場合、従業員は、それを拒否することができる。その場合、雇用主は、それを理由に、当該従業員を解雇することはできない³⁶。

夜間労働は、原則として、1 度に 8 時間（例外として、労働協約で規定されている場合、10 時間）を超えることはできない(労働法典 L3122-34 条)。また、連続した 12 週間の平均で、週 40 時間（例外として、44 時間）を超えることのないようにしなければならない(労働法典 L3122-35 条)。他の賃金労働者と同様に、夜間労働者も、毎日、少なくとも 11 時間の休養を取らなければならない。

夜間労働者には、代休が与えられる(労働法典 L3122-39 条)。代休は、夜間労働時間の 1 %程度から数 10%程度まで、労働協約により大きく異なっている。また、代休に加えて、金銭的補償（割増賃金）が支払われる場合もある。

8. 年次有給休暇 congés payés（ヴァカンス）

年次有給休暇は、原則として、前年の 6 月 1 日からその年の 5 月 31 日までの間の就労期間を基準に算定される(労働法典 R3141-3 条)³⁷。年次有給休暇日数算定のための就労期間には、実際に就労していた期間だけでなく、年次有給休暇、超過勤務により付与された代休、労災による休業期間なども含まれる。

年次有給休暇は、同一企業で 10 日間以上就業した全ての賃金労働者に対して付与される³⁸。年次有給休暇の付与日数は、1 カ月間の就業につき、2.5 日である(労働法典 L3141-3 条)。したがって、1 年間就業した者に対しては、30 日間の年次有給休暇が与えられるが、この 30 日間とは、1 週間に 1 日の休日以外の休暇と規定されているため、5 週間に相当する³⁹。

³⁵ 夜間労働者 *travailleur de nuit* とは、（労働協約で定義されていない場合）、少なくとも週に 2 回、それぞれ 3 時間以上の夜間労働に従事するような勤務時間体系となっている者か、連続する 12 カ月間に、270 時間以上の夜間労働をした者を指す。この夜間労働者は、少なくとも 6 カ月に 1 度は、産業医による定期健診を受けなくてはならない。

³⁶ 換言すると、家庭事情が許す場合は、夜間労働を拒否できない。ただ、労働協約で、夜間労働（回数など）を制限している場合も少なくない。

³⁷ 建設・土木業では、4 月 1 日から 3 月 31 日など、産業又は労働協約により、異なる場合もある。

³⁸ 同一企業で 10 日間就労した時点で、年次有給休暇の権利が生まれるだけで、それを、すぐに行使できるとは限らない。例えば、年次有給休暇日数算定のための期間が、前年の 6 月 1 日からその年の 5 月 31 日までの場合、5 月 31 日に、その年の年次有給休暇日数が確定する。実際の年次有給休暇付与は、この確定日（5 月 31 日）以降となることもある。

³⁹ 端数は、切り上げられる。例えば、7 ヶ月就労した賃金労働者の年次有給休暇日数は、 $7 \times 2.5 = 17.5$ 日であるが、小数点以下を切り上げて、18 日となる。

年次有給休暇期間中は、他の雇用主の下で、報酬を伴う就労を行うことは禁止されている。

年次有給休暇の日程は、原則として、従業員が決めるわけではなく、雇用主が決定する(労働法典 L3141-14 条)⁴⁰。逆に言えば、雇用主の同意なしに、(有給)休暇を強行した場合、それは、解雇事由になり得る。事業所を長期休暇で閉鎖する場合、その時期及び長さ(例えば、8月の1カ月間)を、雇用主が決定することができ、その間を、年次有給休暇とする場合が多い。事業所の業務を継続する場合も、年次有給休暇の時期や日数の決定権は、原則として、雇用主にある。しかしながら、実際には、業務の状況や従業員の希望、家庭状況、勤続年数などを考慮して、年次有給休暇の日程が決定される⁴¹。さらに、結婚又はパックス⁴²を締結しているカップルが同一企業で就業している場合、年次有給休暇を同時に取る権利がある(労働法典 L3141-15 条)。

年次有給休暇は、原則として、24日間(4週間)以上連続することはできない。したがって、合計で30日間(5週間)の年次有給休暇を付与される者には、少なくとも2回に分けて、年次有給休暇を割り当てる必要がある。また、原則として、少なくとも1回は、12日間(2週間)以上連続(24日間以下)で⁴³、且つ、5月1日から10月31日までの間に年次有給休暇を与えなければならない(労働法典 L3141-13 条)。年次有給休暇は、原則として、翌年の4月30日までに、付与しなくてはならない⁴⁴。

9. 未成年者(18歳未満)の労働

フランスでは、年少者保護の観点から、18歳未満の労働に、制限を設けている。まず、義務教育が終了していない16歳未満の若年者は、原則として、就労することはできない⁴⁵。しかしながら、14歳以上16歳未満の場合は、14日以上長期休暇に、休暇の半分を超えない期間、危険や極度の疲労を伴わない業務でのみ、労働監督官 *inspecteur du travail* の許可の下、就労することができる。

未成年者の場合、原則として、1日当たり8時間、週35時間を上回る就労は出来ない(労働法典 L3162-1 条)。すなわち、超過勤務は、原則として、出来ないことになる⁴⁶。また、4時間半に1度は、少なくとも30分の休憩を与えなくてはならない(労働法典 L3162-3 条)⁴⁷。勤務終了後は、16歳未満の場合、少なくとも14時間、16歳以上18歳未満の場合、少なくとも12時間、就労することが出来ない(労働法典 L3164-1 条)。また、週に、連続した

⁴⁰ 労働協約で規定されている場合を除く。

⁴¹ 子供がいる従業員には、学校の休暇期間に、年次有給休暇が付与されることが多い。

⁴² パックス *Pacs* (*Pacte civil de solidarité* : 連帯市民契約)を締結した共同生活を営む非婚姻カップル(同性でも可)には、税控除や遺産相続、年金・保険給付など、夫婦に準じる法的権利が与えられる。

⁴³ 年次有給休暇の付与日数が12日(2週間)以下の場合、1回で与えなければならない(複数回に分けて、年次有給休暇を付与することは出来ない)。

⁴⁴ 5週間目の年次有給休暇のみ、最長で6年まで繰り越すことができる。

⁴⁵ 俳優(舞台や映画)、ラジオ・テレビタレント、声優、モデルなどは除く。

⁴⁶ 例外として、18歳未満の場合でも、産業医等の同意の上で、週5時間を限度に超過勤務を行うことが出来る。

⁴⁷ 既述のように、18歳以上の場合には、6時間に20分以上の休憩を与える必要がある。

2 日間の休日を付与しなければならない(労働法典 L3164-2 条)⁴⁸。

原則として、未成年者は、法定祝日及び日曜日に就労することは出来ない。但し、ホテル・レストラン業、惣菜・仕出業、カフェ・バー、タバコ屋、パン屋及び菓子屋、鮮魚販売店及び精肉店、乳製品店、生花販売店、個人向け生鮮食料品店では、祝日に就労することができる⁴⁹。(労働法典 L3164-5 条～L3164-8 条)

未成年者は、夜間の労働が禁止されている。具体的には、16 歳未満の場合、20 時から 6 時までの間、16 歳以上 18 歳未満の場合、22 時から 6 時までの間の就労は禁止されている。(労働法典 L3163-1 条及び L3163-2 条)ただ、例外措置として、労働監督官の同意の下で、特定の産業や娯楽業(興行)では、夜間の労働が認められることもある。例えば、製パン業では、パン製造の全工程に参加させることが 6 時から 22 時の間では不可能な場合に、午前 4 時以降であれば、未成年者の就労が認められる。また、ホテル・レストラン業では、23 時 30 分までの就労が認められる。

10. みなし労働時間制

フランスでは、一定の条件の下で、従業員に対して、みなし労働時間制を適応することが法的に認められている。(労働法典 L3121-38 条～L3121-48 条)

(1) 包括労働時間制

包括労働時間制 *Forfait en heures* は、恒常的に行われる法定労働時間を超える勤務時間も含めて、通常の勤務時間(所定内労働時間)と定め、その総労働時間(法定労働時間内及びそれを超える時間)に対する賃金を、予め設定しておく制度である⁵⁰。この制度を利用する場合、1 週間、1 カ月、又は 1 年単位で、労働時間及び賃金を設定することができる。賃金設定の際、所定内労働時間が法定労働時間を超える場合、超過時間に対しては、割増手当が加算される。1 週間、1 カ月間、又は 1 年間の実労働時間が、所定内労働時間に達するまでの賃金は定額であるが、それを超えて就業した場合は、超過勤務手当が支払われる。

週単位又は 1 カ月単位でこの制度を適用することは、従業員の同意があれば可能である(労働法典 L3121-38 条及び L3121-40 条)。しかしながら、1 年単位の場合は、労働協約の締結が必要で、適用者も、事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職及び労働時間の配分の裁量をゆだねられた労働者に限られる(労働法典 L3121-39 条及び L3121-42 条)。

(2) 年間労働日数制

年間労働日数制 *forfait en jours* は、事前に、年間の労働日数とそれに対する報酬を定めしておく制度である。この制度が適用されている労働者の賃金支払には、実際の労働時間数が

⁴⁸ 16 歳以上の場合は、例外として、週に、連続した 36 時間の休養(丸 1 日以上の日)の設定で、容認される場合もある。

⁴⁹ 見習 *apprenti* の場合、日曜日も、これらの産業で、就業することができる。

⁵⁰ フランスでは、法定労働時間を超える所定内労働時間を設定することは可能である。

問われない。この制度を適用できるのは、労働時間の配分を自由に決めることができ、且つ、事業所における通常の就業時間を適用することが不可能な管理職、または、労働時間を予め予測することが出来ず、且つ、労働時間の配分の裁量をゆだねられた労働者に限られる(労働法典 L3121-43 条)。この制度を従業員(の一部)に適用する場合、労働協約を締結しなくてはならない(労働法典 L3121-39 条)。年間労働日数は、労働協約により決められるが、原則として、218 日を限度とする(労働法典 L3121-44 条)。当該従業員は、労働協約が認める日数内での就労が可能である。事前に定められた労働日数を超えて就労した場合、代休が付与される。

この年間労働日数制で就労する賃金労働者に関しても、休憩や休日、年次有給休暇などの規定は、適用される(労働法典 L3121-45 条)。しかしながら、法定労働時間(週 35 時間)及び労働時間の上限(1 日 10 時間、12 週間の平均で最長週 44 時間)及び超過勤務手当に関する規制は受けない(労働法典 L3121-48 条)。

なお、雇用主は、毎年、この年間労働日数制を適用されている従業員と、業務や賃金に関する面談を行わなければならない(労働法典 L3121-46 条)。

この制度は、ホワイトカラーエグゼンプションに近いものの、賃金要件(最低年収)がないことと、休憩や労働日数などの規定が適用される点で、異なっている。

1 1. 変形労働時間制

フランスでは、変形労働時間制を導入することができる。これは、繁忙期の労働時間を長くする反面、閑散期の労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて効率的に労働時間の配分を行うことのできる制度である。(労働法典 L3122-1 条～L3122-5 条)

労働協約に規定がある場合、最長で、1 年単位の変形労働時間制を導入することができる。労働協約がなくとも、雇用主は、変形労働時間制を導入することができるが、その場合、4 週間を限度としなくてはならない(労働法典 D3122-7-1 条)。

複数の月にまたがる変形労働時間制を導入している場合、収入の大きな変動を避けるため、毎月の賃金を、就業時間に関わらず一定にすることも可能である。その詳細は、労働協約に規定しなくてはならない。(労働法典 L3122-5 条)

変形労働時間制が適用されている労働者に対しては、労働時間が年 1607 時間⁵¹を超えた場合、又は、一定期間の平均労働時間⁵²が週 35 時間を超えた場合などに、超過勤務手当が支給される(労働法典 L3122-4 条)。

⁵¹ 又は、労働協約で規定される時間。但し、1607 時間を上回ることはできない。

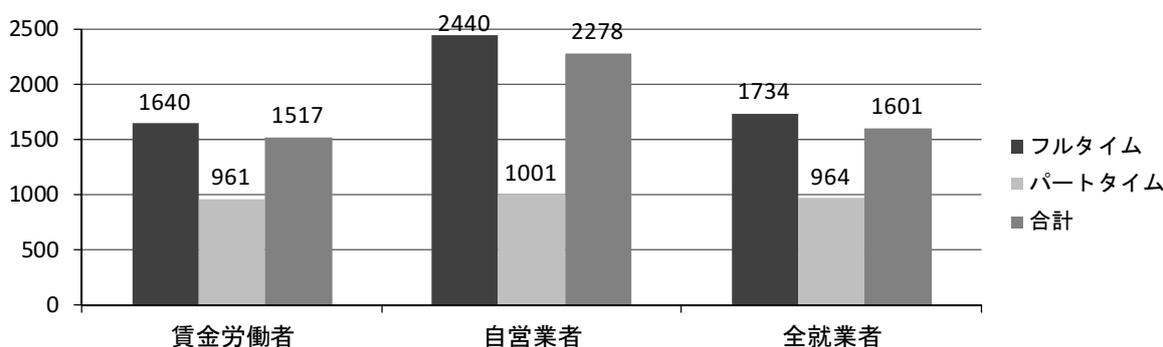
⁵² 通常、労働協約に明記される。

第3節 労働時間の実態

1. 実労働時間

1人当たり年平均実労働時間は長期的な減少傾向にあったが、1990年代後半から、週35時間労働制に移行した2000年代初頭にかけて、それが加速した。その後は、大きな変化は見られずに推移している。また、自営業者の実労働時間は、賃金労働者のそれと比べると、非常に長い（図表3-1）。

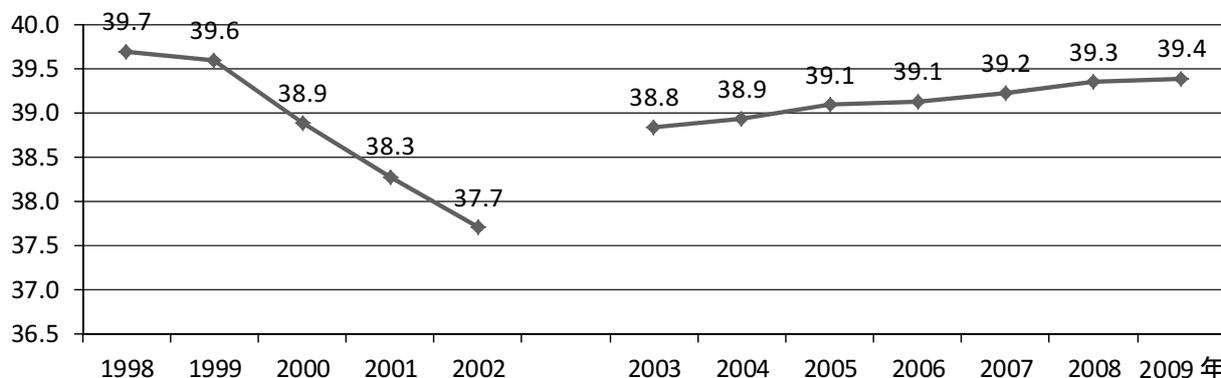
図表3-1 1人当たり年平均実労働時間（2009年、単位：時間）



出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi en continu 2009

また、1週間の平均実労働時間は、法定労働時間の引き下げで、大きく短縮したが、その後は、微増傾向にある（図表3-2）。なお、ここでは、祝日や年次有給休暇を一切含まない週の平均実労働時間を示しているため、年間実労働時間（2009年の場合1640時間、図表3-1参照）を就業週数⁵³で除したもの（36.4時間）と比べて長くなっている。

図表3-2 フルタイム賃金労働者の平均週間実労働時間（単位：時間）



注：調査及び集計方法が変更されたため、2002年と2003年のデータは接続していない。

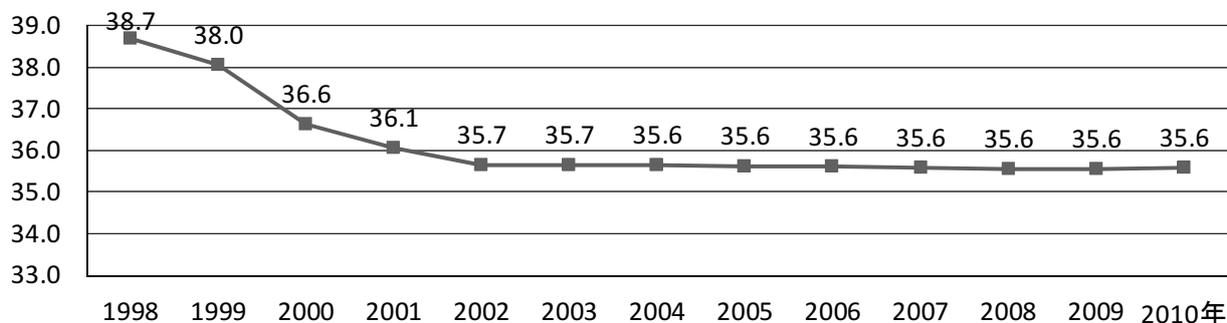
出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi annuelles 1998-2002；Enquêtes Emploi en continu 2003-2009

⁵³ 45週：1年52週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数

2. 所定内労働時間

フルタイム労働者の所定内労働時間は、法定労働時間が週 39 時間であった 1999 年 12 月には、38.0 時間であった。既に時短促進政策が推進されていたこともあり、所定内労働時間は短縮傾向にあったが、2000 年 1 月の従業員数 20 人以上の企業における法定労働時間引き下げで、それが加速した。2000 年 3 月に 37.2 時間となった所定内労働時間は、35 時間・法定労働時間が完全実施された直後の 2002 年 3 月には、35.8 時間まで短縮した。その後は、35.6 時間程度で推移している（図表 3-3）⁵⁴。したがって、法定労働時間の引き下げが、所定内労働時間の変化に大きな影響を与えたと言える。

図表 3-3 所定内労働時間の変遷（各年 12 月、単位：時間）



注：従業員数 10 人以上の事業所でフルタイム労働者に適用される所定内労働時間

出所：フランス労働省⁵⁵の調査・研究・統計推進局⁵⁶、Enquêtes ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Œuvre)

3. 超過勤務時間

フルタイムで就業する賃金労働者の年平均超過勤務時間は、2007 年以降、大幅に増加している（図表 3-4）。これは、超過勤務手当に賦課される所得税及び社会保険料の減免措置が影響していると考えられる（p.43 参照）。また、年間の超過勤務時間（2009 年の場合、38.52 時間）から算定した 1 週間当たりの超過勤務時間は、1 時間にも満たないことがわかる（2009 年の場合、およそ 51 分⁵⁷）。

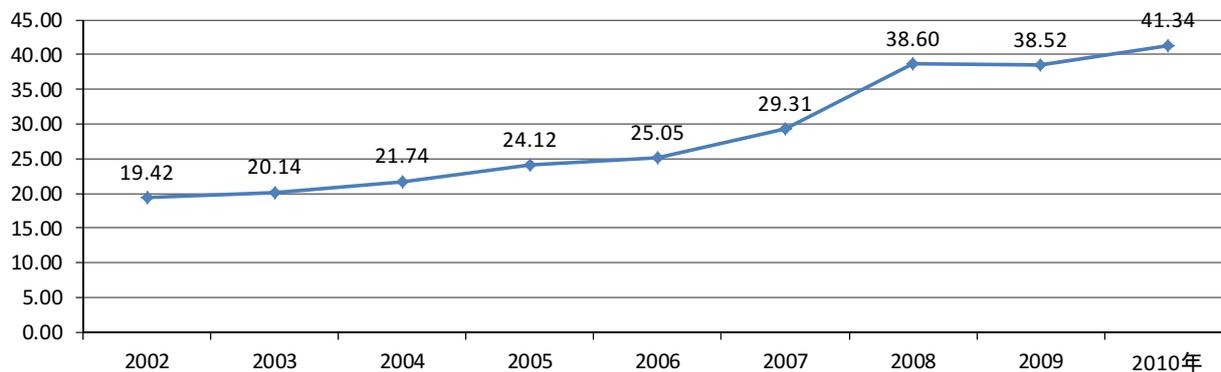
⁵⁴ 記述のように、フランスでは、法定労働時間を超える所定内労働時間を設定することは可能である。無論、法定労働時間を超える就労に対しては、所定内労働時間であれ、割増賃金を支払わなければならない。

⁵⁵ 正式には、労働・雇用・保健省 *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé* であるが、本稿では、労働省と記す。

⁵⁶ *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)*

⁵⁷ 就業週数 45 週（1 年 52 週から、年次有給休暇及び祝日を差し引いた週数）で除した場合。

図表 3-4 フルタイムの賃金労働者の年間超過勤務時間 (単位: 時間)

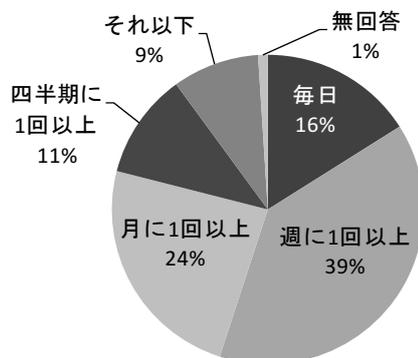


注: 従業員数 10 人以上の事業所のみ
出所: フランス労働省、Enquêtes ACEMO

また、フランス労働省の聴き取り調査 (DEMOLY, 2011)⁵⁸によると、フルタイムで就業する賃金労働者のうち、2009 年に超過勤務を行った者は 66%であった⁵⁹。1 週間に 1 回以上、超過勤務を行った者が、フルタイム賃金労働者の 3 分の 1 に上る一方、2009 年の 1 年間に、超過勤務を全く行わなかった者も 3 分の 1 に達している。したがって、超過勤務を比較的頻繁に行う者と、全く行わない者、そのどちらでもない者にとり 3 分されていることが判る。なお、職業階級別⁶⁰の超過勤務を行った者の比率は、いずれも 6 割から 7 割で、大きな差は見られない。

また、超過勤務手当の支給も代休の付与もなかった超過勤務 (「サービス残業」など) を 2009 年に行った経験のあるフルタイム賃金労働者は 14%であった。この割合は、管理職・技術職では 35%に上り、逆に現場労働者 (ブルーカラー労働者) では 5%に過ぎなかった。

図表 3-5 超過勤務の頻度 (2009 年)



注: フルタイムで就業する賃金労働者のうち、2009 年に超過勤務を行った者のみ
出所: フランス労働省の調査・研究・統計推進局

⁵⁸ フランス労働省の調査・研究・統計推進局が電話で行った聴き取り調査で、フランス本土に居住する 5500 人の賃金労働者を対象として、2010 年 1 月に、実施された。

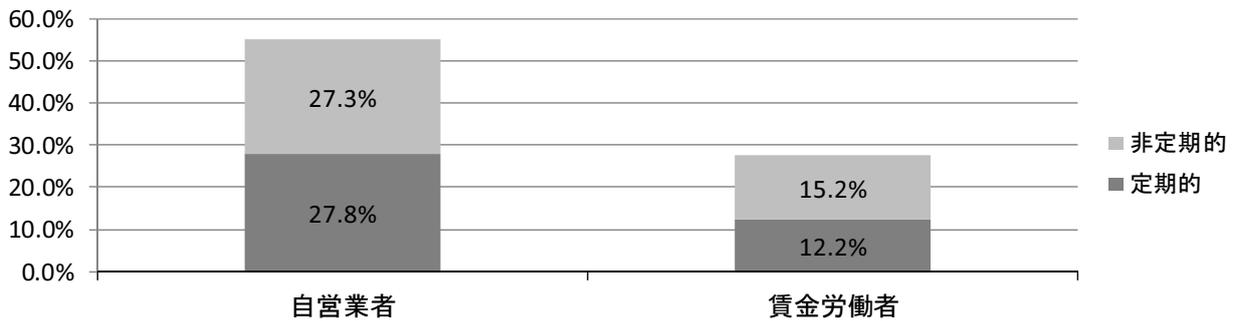
⁵⁹ 男性の 68%、女性の 62%が超過勤務を行っていた。

⁶⁰ 現場労働者 (ブルーカラー労働者)、一般事務職、...、管理職などによる区別。

4. 日曜労働

日曜日に就労する賃金労働者の比率は増加傾向にあるが⁶¹、自営業者と比べると、相当低い（図表3-6）。賃金労働者の場合、ホテル・レストラン業で就労する者や、放送（テレビ・ラジオ）、保安・警備、医療、芸能・芸術に関わる業務に就いている者の半数以上は、日曜日に就労している。逆に、建設業や金融・保険業で就労している者で、日曜日に就労している者は、1割に満たない⁶²。

図表3-6 日曜労働に従事している労働者の比率（2009年）

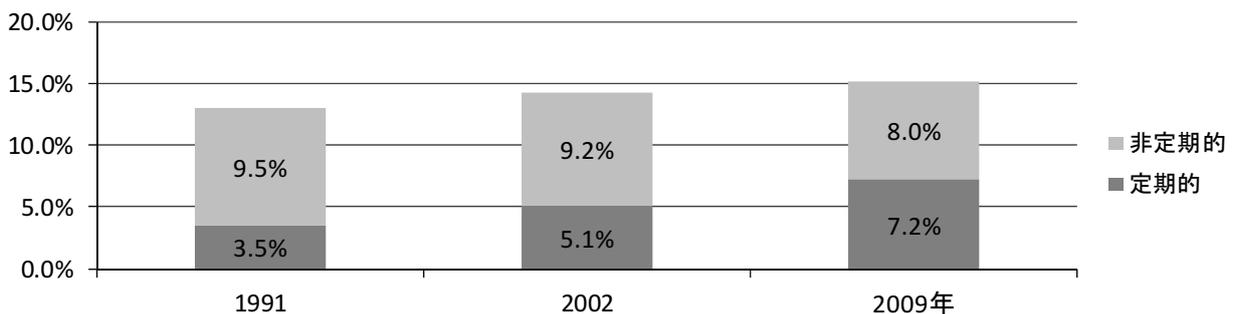


出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi 2009

5. 夜間労働

夜間労働を行った賃金労働者は増加傾向にあり、2009年には、およそ350万人であった。これは、賃金労働者全体の15.2%に相当する（図表3-7）。とりわけ、定期的に夜間労働に従事する賃金労働者が大きく増加している。

図表3-7 夜間労働従事者の賃金労働者に占める比率



出所：フランス国立統計経済研究所 INSEE, Enquêtes Emploi

ALGAVA (2011) によると、夜間労働に従事する女性も増加している。しかしながら、2009年に夜間労働を行った女性は、女性賃金労働者の9.0%にとどまっている（男性は、

⁶¹ 日曜日に就労する賃金労働者の比率は、1990年で20.4%、2000年では25.5%だった。

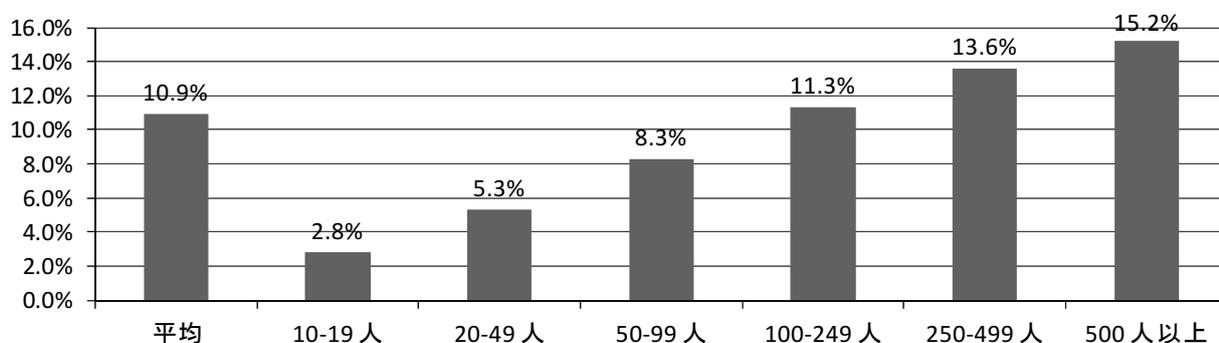
⁶² 出所：フランス国立統計経済研究所 Insee, Enquêtes Emploi 2009

21.4%)。産業別では、医療業（病院）や警備・保安業、運輸業での夜間労働が多いが、製造業でも増加傾向が見られる。

6. 年間労働日数制（見なし労働時間制）

2009年第4四半期の時点で、フルタイムの賃金労働者の10.9%が、年間労働日数制で就労していた⁶³。年間労働日数制で就労する者の比率は、企業規模が大きくなるほど、高くなる（図表3-8）。この比率を産業別でみると、金融・保険業（26.1%）や情報・通信業（25.8%）などで高く、逆に、運輸・倉庫業（2.8%）やホテル・レストラン業（2.9%）などでは低い。

図表3-8 企業規模別・年間労働日数制労働者の比率（2009年第4四半期）



注：フルタイムの賃金労働者に対する年間労働日数制労働者の比率、従業員数10人以上の事業所のみ
出所：フランス労働省、Enquêtes ACEMO

また、フランス労働省の聴き取り調査（DEMOLY, 2011）によると、2009年に、管理職・技術職の44%が、年間労働日数制で就労していた。この比率は、現場労働者（ブルーカラー労働者）や一般事務職では、1%に過ぎなかった。

結語

フランスでは、労働時間に関する様々な規制がある。強い影響力を持つ労働組合が、労働条件の改善を目指して、法整備を歴代政権に働きかけてきた結果である。つまり、労働時間に関する規制は、EU指令を意識して整備してきたわけではないが、それに概ね適合している。

労働時間に関係する規制は、国レベルで法的な枠組みが作られているが、産業や企業ごとの事情に応じて、柔軟に運用されている。すなわち、労使が交渉し、協定を締結することで、ある程度自由に、労働時間に関連する規定を取り決めることができるようになっている。例

⁶³ LEZEC (2011) によると、2011年第2四半期では、12.0%だった。

えば、法定労働時間は週 35 時間であるが、週 39 時間の就業を行い、その分、休日を増やし、総労働時間では、週 35 時間労働制と変わらないように調整している事業所も少なくない（変形労働時間制の一種）。

労働時間に関する規制は、概ね守られているように思われる。これは、法規に違反する行為を雇用主が行った場合、発言力の強い労働組合が強硬に抗議することが少なくないこと⁶⁴、労働者保護が徹底している（解雇に厳しい条件が付けられていることなど）ため、従業員が雇用主に対して遠慮なく具申できること、労働時間以外にも多くの規制があること⁶⁵など、複雑な事情が存在しているためである。したがって、労働時間に関する規制自体が機能的であると結論付けることは出来ない。

フランスの労働時間に関する規制は、労働協約で詳細を規定する余地を残していることから、過剰かどうかは一概には言えない。ただ、公的年金制度の支給開始年齢を 60 歳から 62 歳へ引き上げる際も、大きく抵抗したことから判るように、労働組合は、既得権に執着することが多い。そのため、労働者に不利な規制緩和の場合は、その実施に大きな困難の伴うことが、容易に想像できる。

2002 年以降政権の座にある右派の現政府・与党は、経済の低成長が続いている原因の一つとして、週 35 時間労働制を挙げている。労働時間短縮が、生産効率や企業の競争力の低下、賃金上昇率や購買力の低迷につながっていると考えているのである。そのため、右派政権はその見直しに積極的である。しかしながら、週 35 時間労働制は、導入後、既に 10 年が経過し、国民に定着している。世論調査でも、過半数の国民が、週 35 時間労働制の廃止に反対している⁶⁶。今後、週 35 時間労働制の大幅改正や法定労働時間の引き上げなどが実行されるのか、注目される。

⁶⁴ フランスでは、交渉が決裂した場合にストライキに入るのではなく、まず、ストライキを実施してから、労使交渉を開始することが少なくない。

⁶⁵ 例えば、大型トラックの走行が、原則として、日曜日は禁止されている。そのため、日曜日には、物流が止まってしまう。

⁶⁶ 世論調査会社 Ifop が 2011 年 1 月に実施した調査では、52%の国民が、35 時間労働制の廃止に反対している。

主要参考文献・サイト

ALGAVA Elisabeth (2011), « Le travail de nuit des salariés en 2009 », *Dares Analyses*, 2011 - no 009, Dares

DEMOLY Elvire (2011), « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés », *Dares Analyses*, 2011 - no 054, Dares

DUBREU Nathalie (2010), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4ème trimestre 2009 - Résultats définitifs », *Premières Informations Premières Synthèses*, 2010 - no 013, Dares

INSEE (2011), « Emploi et salaires », *Insee Références*, Édition 2011, INSEE

LEZEC Florian (2011), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 2ème trimestre 2011 - Résultats définitifs », *Dares Analyses*, 2011 - no 070, Dares

Ministère du travail de l'emploi et de la santé (2011), *Guide pratique du droit du travail 11ème édition 2011*, La Documentation Française, Paris

フランス国立統計経済研究所 INSEE <http://www.insee.fr>

フランス政府公共サービスサイト

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N19806.xhtml>

フランス労働・雇用・保健省 http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=fiche-pratique&id_mot=526&id_rubrique=91

労働法典

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20111129>