

## 第3章 フランス



## 第3章 フランス

### 第1節 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金は、「全産業一律スライド制最低賃金」(salaire minimum interprofessionnel de croissance) と称し、一般的には頭文字をとってSMICと略称されている。フランスにおける法定最低賃金制度は、1950年に創設された「業種間保証最低賃金」(Salaire minimum interprofessionnel garanti: SMIG) まで遡ることができる。SMICは、SMIGを引き継ぐかたちで1970年に創設された制度である<sup>1</sup>。

#### 1. 最低賃金制度について（政労使の関与方法）

##### (1) 制度概要

SMICは、フランスにおける全国一律の法定最低賃金のことであり、本土及び全ての海外県・海外領土のうち、サン・ピエール・エ・ミクロンで就業する雇用労働者に適用されている。国内の物価は地方により異なるが、SMICの額は全国一律である。また、1時間当たりの賃金額が定められるが、国民へ解かりやすく通知するためにフルタイム労働者の1カ月当たりの最低賃金が同時に定められる。2017年1月1日の改定で1時間当たり9.76ユーロと定められ、週35時間のフルタイム就労による換算で、月額1,480.27ユーロとなっている<sup>2</sup>。

SMICは、毎年、原則として1月1日に改定されている。改定率は、物価と賃金の変動などにに基づき決定される。ここでいう物価とは、消費者物価指数 (indice des prix à la consommation) のことである。但し、タバコの価格の変化は、SMIC改定率の基準となる指数からは除かれる。政治的な理由により、改定率を物価と賃金の変動に上乗せすることもある。SMICの引上げは、最低賃金の水準で就業する者の所得を引き上げる効果があるため、政権に対する支持を得ることを目的としている側面がある。消費者物価を指標として引上げを決定するため、後述するとおり2%を超える上昇があった場合には、年に1回の改定とは別に引上げがなされる。

##### (a) 最低賃金の適用

民間セクターの被用者で、18歳以上であれば、職業や企業規模に関係なく、一様にSMICが適用される（労働法典L. 3211-1条）。これは、家庭内労働者、ビルやアパートの管理人、在宅労働者、家事補助者などについても同じである。また、公的行政機関、公共セクターの

<sup>1</sup> 神吉（2011）209～210ページ参照。

<sup>2</sup> 労働省ウェブサイト（Le montant du SMIC brut horaire）参照。なお、本章で引用したウェブサイトの最終閲覧日は、特に断りのない限り2016年12月28日である。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/smic/article/le-montant-du-smic-brut-horaire>

被用者であっても、私法上の権利を有する労働者（嘱託、臨時職員など）についてはSMICが適用される<sup>3</sup>。

## （b） 最低賃金の減額適用

以下の被用者については、SMICの減額適用が可能となる。

- ① 18歳未満の被用者で、当該業種における職歴が6カ月に満たない者。この場合の減額率は、被用者が17歳未満であれば20%、17歳以上18歳未満であれば10%となる（労働法典D. 3231-3条）。
- ② 見習契約による若年雇用者及び職業化契約（Contrat de professionnalisation）による若年雇用者、見習契約者の場合、減額率は年齢と契約経過年数により22%から75%の間となる（労働法典D. 3211-1条）。職業化契約の場合、減額率は年齢と職能・資格により20%から45%の間となる（労働法典L. 6325-8条）。

## （2） SMIC額の決定手続き

### （a） 最低賃金の決定方式

後述する物価スライド制、賃金スライド制に基づく指標によって、毎年改定率が決定される。政府裁量による引上げを行う場合には、団体交渉全国委員会（Commission nationale de la négociation collective）に諮問することが義務づけられている。

### （b） 決定基準

SMICの額の決定は、次の3つの指標に基づく。

#### ① 物価スライド制

消費者物価に基づく購買力保障を目的とする指標である。直近のSMIC改定時からの消費者物価上昇率（タバコを除く）が2%を超えた場合、当該消費者物価指数公表の翌月1日にSMICは物価上昇分だけ自動的に引き上げられる（労働法L. 3231-4条）。既述のとおり、引上げの時期は原則として1月1日であるが、08年、10年、11年には年に2回改定が行われている。

この消費者物価指数の基準となるものは、労働省が実施している『労働力の活動及び雇用条件に関する調査（enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (Acemo)）』<sup>4</sup>において分類される競争部門（secteur concurrentiel）である。

#### ② 賃金スライド制

経済成長による平均賃金の年次の増額分を考慮した指標である。SMICは毎年1月1日に、団体交渉全国委員会による答申の後に、大臣会議（閣議）のデクレによって改定

<sup>3</sup> 神吉（2011）212～213ページ及び高津（2009）37ページ参照。

<sup>4</sup> 従業員10人以上の事業所を対象とする調査で有効回答数は各調査とも22,000社前後である。

される。その際に、SMICの購買力の上昇率は、労働者（ブルーカラー）基本時給の購買力上昇率の半分を下回ってはならないとされている（労働法L. 3231-8条）。

### ③ 政府裁量

政府は、年度中あるいは毎年1月1日のSMIC改定の際に、上記①②のメカニズムから算定される率を超えてSMICを引き上げることができる（労働法典L. 3231-10条）。これは、政府による「後押し分 (coups de pouce)」と呼ばれるものである。2007年7月1日、サルコジ大統領に代わって初めてのSMIC見直しで、政府の自由裁量による後押し分はなく<sup>5</sup>、引上げは法定分に限られ、それ以降は「後押し分」の引上げは行われていない。

## (3) 政労使の関与等

### (a) 団体交渉全国委員会

政府が裁量によってSMICの引上げを決定する際に諮問が義務づけられているのが、団体交渉全国委員会である。政府代表4名、労使代表各18名の三者構成と定められている（労働法典L. 2271-1条）。

### (b) 専門家委員会

2008年12月3日の法律によって最低賃金決定に関与する新たな委員会、専門家委員会 (groupe d'experts SMIC) を設置することになった。この専門家委員会は、毎年のSMICの改定に関して意見を述べる独立の機関となっている。この委員会が作成した報告書は、団体交渉全国委員会と政府に提出される<sup>6</sup>。

専門家委員会のメンバーは、雇用労働及び経済担当大臣の提案に基づき、首相によって5人が任命される。2009年5月19日のデクレに基づき、同年5月23日のアレテによってSMIC専門家委員会が任命された。最初の委員会報告書は、09年6月に提出されている。

## (4) 最近のSMIC引上げと影響率

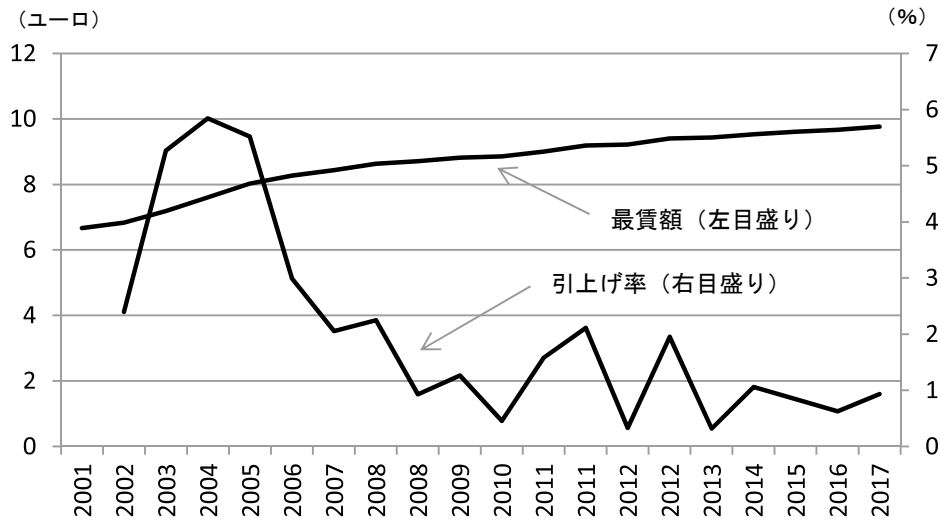
直近のSMIC引上げは、2017年1月に従来の9.67ユーロからは9.76ユーロへの改定である(0.93%引き上げ)<sup>7</sup>。2001年以降の最賃額と引上げ幅の推移を示したのが図表3-1であるが、2008年以降、小幅な引上げで推移していることが見て取れる。

<sup>5</sup> 高津 (2009) 33ページ参照。

<sup>6</sup> この委員会が提出した2012年以降の報告書は以下のウェブサイトで見ることができる。労働省ウェブサイト (Rapports annuels du groupe d'experts SMIC) 参照。  
[http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636\\_rapport-du-groupe-dexperts-smic](http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636_rapport-du-groupe-dexperts-smic)

<sup>7</sup> 労働省ウェブサイト (Smic : + 0, 93% au 1 er janvier 2017) 参照。  
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A11216>

図表 3-1 最低賃金額と引上げ割合の推移 (2001年～2017年)



出所：INSSE（国立統計経済研究所）ウェブサイト（Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2016）等より作成。

注：2008年、2011年、2012年には2回の引上げが実施された。

この引上げ公表に先だって発表された最低賃金影響率に関する統計数値によると、2016年1月の引上げ時にSMICの水準で就労する雇用労働者は160万人で、民間部門雇用労働者の10.5%に相当する<sup>8</sup>。

最低賃金水準で就労する労働者が全体に占める割合の推移を振り返ると、1990年から2005年にかけて上昇を続け、2005年にピークとなり16.3%に上った（図表3-2）。この要因には、週35時間制導入に伴って賃金水準を維持するために、最低賃金労働者に対する月額補償賃金を設定したこと等が挙げられている。2006年以降は低下し、2010年には9.8%になったが、それ以降は10%から11%前後で大きな変化がなく推移している。この安定的な推移の要因は、最低賃金の改定が物価上昇の連動分のみになっていることだとされる。

2016年の最低賃金引上げにより影響を受ける労働者の割合を示す率（影響率）を従業員規模別にみた場合、10人未満の小規模事業所では24.2%、10人以上では7.2%、その中でも500人以上の事業所では4.2%となっており、規模が大きいほど最賃引上げの影響率が低くなる。雇用形態別では、フルタイムの影響率が7.3%であるのに対して、パートタイムは24.3%と、パートタイム労働者の影響率が大きい。

<sup>8</sup> Line Martinel, Ludovic Vincent (2016), «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2016», DARES RÉSULTATS, novembre 2016, N°068.

図表 3-2 最低賃金影響率の推移（1987年～2016年）



出所：Line Martinel, Ludovic Vincent (2016) et (2013).

主な業種別の影響率は図表 3-3 の通りである。

図表 3-3 主な業種別影響率（2016年1月） (%)

電力・ガス等の供給	0.5
製造業	5.2
建設業	8.2
医療・社会福祉	20.0
その他サービス業	22.3
ホテル業・レストラン業	38.3

出所：Line Martinel, Ludovic Vincent (2016).

## 2. 最低賃金に関する労使学識等の主張等

SMICの制度枠組みに対する労使学識等の見解を概観すれば、基本的に現行制度を問題視する見方はない。労働時間制や労使合意の決定プロセスに関する労働法改革が進められているのに比して、法定最低賃金を改革する必要性は議論されていない。

一部の研究者から、SMICの水準が高すぎることにに関する指摘や全国一律ではなく地域別に設定すべきとの指摘がある。一方で、労組の一部からは平均的な賃金水準との差を狭めるためにSMICの水準を更に高くすべきとの指摘もある。

### (1) 専門家委員会の報告書

2016年12月5日に公表された最新の報告書の結論は、次のような趣旨となっている。ドイツの最低賃金制度導入と生活賃金を目標値としているイギリスでの最低賃金引上げ動向を踏まえて、検討すべきである。フランスのSMICは、平均賃金（中央値）の60%程度になっているが、この水準についていまひとつ検討すべきであるという提案をしている<sup>9</sup>。

<sup>9</sup> 政府ホームページ Rapports annuels du groupe d'experts SMIC参照。  
[http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636\\_rapport-du-groupe-dexperts-smic](http://www.tresor.economie.gouv.fr/3636_rapport-du-groupe-dexperts-smic)

## (2) 労働組合

組織によってそれぞれ見解が異なる。フランス民主労働同盟（CFDT）は、現行制度で問題ないとしている一方で、労働総同盟労働者の力（CGT-FO）は、SMICの水準を決定する制度枠組みは現行制度のままで問題ないとしながら、水準を平均賃金の8割程度まで（現行では6割程度）金額を引き上げるべきとしている<sup>10</sup>。

## (3) 使用者団体

企業経営者からは、SMICを引き下げることによって雇用創出が可能といった趣旨の発言は散見されるものの、MEDEF（フランス企業運動）等の使用者団体が正式なかたちでSMICの改革を求める主張をしているわけではない。MEDEFのピエール・ガタズ会長の過去の発言を確認すると、2014年4月には一時的に失業者が最低賃金以下で就労する制度を創設すべきという趣旨の発言をしたことがある。失業状態が続くよりも、法定最低賃金を下回る就労条件であったとしても、何らかのかたちで就労する道を探ろうという趣旨である<sup>11</sup>。

## (4) 学識経験者等

SMICの制度そのものを問題として指摘するものは確認されていない。現行の法定最低賃金制度は、半世紀以上もの長い期間、実施されている制度であり、大きな問題もなく定着している制度である。強いて問題点を挙げるとすれば、最低賃金を毎年引き上げて高い水準を維持するために、中小企業を対象として労働コストを引き下げることが目的として、社会保障負担を軽減するかたちで、政府が助成を行っていることを問題とする指摘がある<sup>12</sup>。政府が中小企業の税を肩代わりしているために、拠出する予算が決して小さくないことを指摘する研究者もいる。

## 第2節 最低賃金制度の運用方法

### 1. 最低賃金制度の運用を管轄している機関・組織（周知・履行確保等）

フランスにおいてSMICを運用しているのは、労働・雇用・職業教育・労使対話省（Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social）（以下、労働省）である。労働省の中で、SMICの制度枠組みの企画運営を担当するのが労働総局（DGT: Direction générale du travail）であり、SMICを含む労働分野の監督行政を担当しているのが、地方圏の組織、企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi）で

<sup>10</sup> 2016年10月12日、FOのSMIC担当者に対するヒアリング調査結果に基づく。

<sup>11</sup> Le Medef prône l'instauration d'un salaire transitoire en-dessous du Smic, Économie Actualité économique, L'Express, 15/04/2014.

<sup>12</sup> 2016年10月11日、OECDエコノミストに対するヒアリング調査結果等に基づく。



ある。また、労働本省において最低賃金関連の統計数値をとりまとめて情報提供しているのは、調査統計局(DARES: Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques)である。

## 2. 具体的な周知・履行確保手段

SMICを含む労働基準の監督行政を直接職場に出向いて行っているのがDIRECCTEに所属する労働監督官 (inspecteurs du travail) 及び労働監督官補 (contrôleur du travail) である。

### (1) 労働監督制度概要

労働監督官は、労働分野に関する権利や義務などを労働者や使用者に周知させるとともに、違法行為を見つけ出し、違法が確認されれば当該の雇用主の処罰を決定する。労働監督官の任務は、労働法典や労働に関する法規約、労働協約や労使合意 (conventions et accords collectifs de travail) で定められた規則の適用を促すことである (労働法典L8112-1条)。つまり、労働監督官は、SMIC以上の賃金の支払いがなされているか監督するだけでなく、労働協約に盛り込まれた賃金に関する規定を雇用主に遵守させることが任務である<sup>13</sup>。

### (2) 労働監督官による監督体制

2014年の時点の数値として、労働監督官の総数は2,236人である。そのうち労働監督官 (inspecteur du travail) が1,060人で、労働監督官補 (contrôleur du travail) が1,176人である。労働監督官が1人当たり監督対象とする労働者数は、8,139人である (図表3-4)<sup>14,15</sup>。2005年以降の推移をみると、2009年に増員されたこと、2005年から2009年までは労働監督官と労働監督官補ともに増加しているのに対して、2010年から2014年にかけては労働監督官が増加し、労働監督官補が減少していることがみてとれる。

労働監督官と労働監督官補の違いは、対象とする企業の規模によって区別されており、50人以上の企業を担当するのが労働監督官で、50人以下の企業を担当するのが労働監督官補となっている。その他、労働組合に加入している者の解雇に関する案件や、労働時間の例外規定に関する処分の決定権は、労働監督官は認められているが、労働監督官補にはないといった違いもある。

労働監督官及び労働監督官補の採用資格の基準は、ともに高卒程度となっているが、労働監督官の場合は、職業経験が3年以上必要となっている。ただし、実際に採用される労働監督官の80%程度は、職業経験が5年以上の者である。

この労働監督官と労働監督官補の区分は、3年後をめどに労働監督官に統合予定である。

<sup>13</sup> 藤本玲 (2016) 参照。

<sup>14</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a), p. 5.

<sup>15</sup> 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査では、対象となる事業所数は120万である。

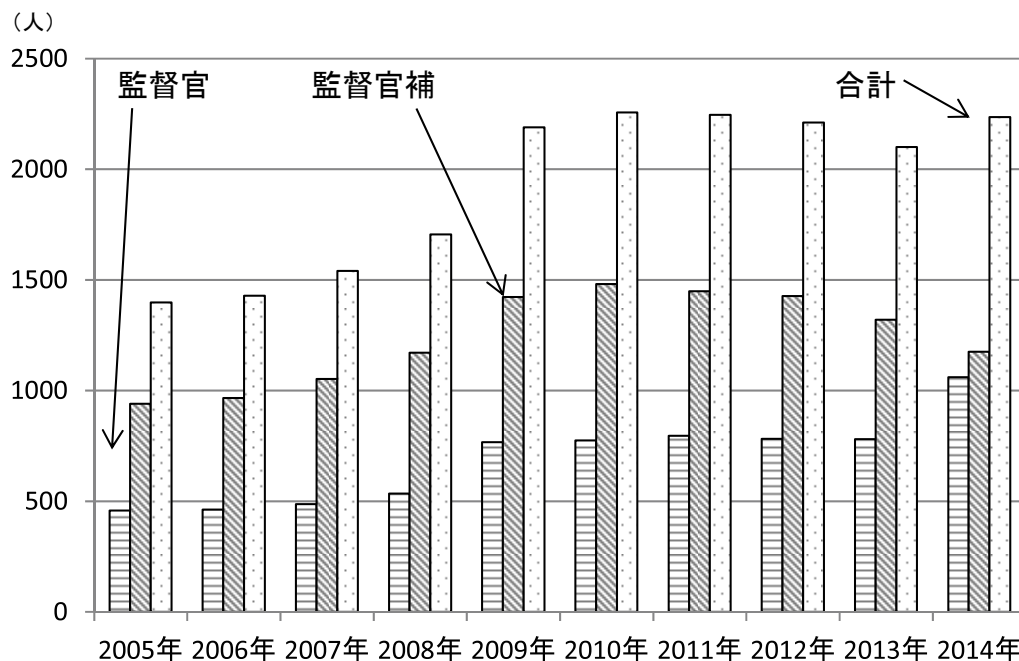
その目的は、労働監督官に集中している業務量を分散し、労働監督官補を含めた労働監督官全体の体制で対応することである。

現行の労働監督官の体制や人数について本省の担当者は、十分であり問題はない、としている<sup>16</sup>。

なお、労働監督官及び労働監督官補を育成するための研修は、国立労働研究所で行われている。

図表 3-4 労働監督官と労働監督官補の人数の推移

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
監査官	767	775	796	783	781	1,060
監査官補	1,423	1,482	1,450	1,428	1,320	1,176
合計	2,190	2,257	2,246	2,211	2,101	2,236



出所：Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a) 等より作成。

<sup>16</sup> 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

### (3) インターネット活用による監督

フランスでの労働監督行政は、「SITERE」(Système d'Information Travail En Réseau) と呼ばれるインターネット・ネットワーク・システムを活用した体制となっている。2000年に導入されたシステムであり、労働監督官の業務のサポートや、行政文書等のデータベースの提供、労働監督官どうしの情報交換等を目的とするシステムである<sup>17</sup>。2008年の報告書によれば、このネットワーク・システムには、中央政府及び地方自治体の行政文書3,000余りが蓄積されており、労働監督官が日常の監督業務を遂行する上で活用されている。労働監督官は、蓄積された文書を参照することによって、今後の監査計画を立案するほか、年次報告書に掲載する統計資料の作成に活かされている。

2014年の年次報告書によれば、Cap Sitereというアプリケーションを用いて、労働監督官は監督業務内容をシステムに入力し、情報が共有されるようになっている。2014年には、Cap-Sitere, Rec-RH, Rédacといったアプリケーションを統合して、新しいネットワーク・システム「Wik'IT」を導入する準備に取りかかっており、2015年の後半には4,500人のユーザーによって活用される見込みとなっている(報告書発行時)。

「SITERE」の2015年の活用実績は、3,000人のユーザーから65,000件のアクセスがあったとされている<sup>18</sup>。

### (4) SMICが周知されるその他の機会・媒体：全国紙による周知

SMICは、既述のようにフランス全土で一律であり、県別で異なる額を規定しているわけではない(一部の海外県・海外領土を除く)。全国紙(日刊新聞)等で、SMIC額を日常的に目にする。例えば、日刊の経済紙のLes Echosの18面の上部には、経済指標として、GDP(Produit intérieur brut: PIB)やILO基準の失業率(Taux de chômage (BIT))<sup>19</sup>、物価とともに、1時間当たりのSMICを毎日掲載している(図表3-5)。額が全国一律であること、その上、日常的に額を目にする機会が頻繁にあることによって、フランスにおいて法定最低賃金の認知度は高いと言える<sup>20</sup>。

## 3. 最低賃金額の認知度、履行状況、把握の方法

SMICの認知度を把握することを目的とした統計調査等は、特に行っていない。現地調査の聞き取り結果を踏まえれば、使用者によるSMICの適用範囲や額に関する認知度は極めて高いとされている。「SMICの制度及び額を経営者が知らないはずはない」という表現を幾度

<sup>17</sup> Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville Direction générale du travail (2009), p. 125.

<sup>18</sup> 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

<sup>19</sup> フランス語による国際労働機関(Bureau international du travail: BIT)に基づく失業率のこと。

<sup>20</sup> この他、2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査では、労働大臣がテレビ報道を通じてSMICに関して言及することも周知方法の1つとして指摘している。

となく聞かされた<sup>21</sup>。

そう判断する根拠の1つとして、企業が用いる会計ソフト等に毎年改定される最低賃金がデフォルトとして入力されていることが挙げられる。SMICを下回る賃金が支払われていることが判明した場合に、当該企業の公認会計士等が罪に問われることになり、SMICを下回る賃金を支払う行為はリスクが大きいという指摘があった<sup>22</sup>。既述のとおり、全国一律であるという点、全国紙の欄外にほぼ毎日SMICの額が明示されていること等、周知される機会が多く、フランスにおいてはSMICの額の認知度が高い条件や機会が整っていると言える。

図表3-5 Les Echos紙面 (2016年6月27日付)



<sup>21</sup> 2016年10月10日～14日までパリで行った現地調査で労働省担当官や研究者等に対するヒアリング調査結果に基づく。

<sup>22</sup> 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

#### 4. 最低賃金違反に関する取締機関と取締状況

##### (1) 取締状況に関する統計数値

SMICの違反に関する取締を担当する行政機関は、労働省のDIRECCTEである。

SMIC履行状況に関する統計数値として、「Inspection du travail en France（フランスにおける労働監督）」がある<sup>23</sup>。2013年と2014年の取締状況は、**図表3-6**の通りである。ただし、監督分野の区分が異なるため厳密には比較することができない。

図表3-6 分野別労働監督件数

	2013年	2014年
違法労働		16,648
安全衛生	573,172	402,786
集团的労使関係		42,963
個別労使関係		59,119
労働契約	173,457	
労働時間・報酬		70,114
賃金	22,854	15,199
SMIC	471	445
従業員代表組織	47,709	
基本的な権利と自由	21,455	
団体交渉	19,276	
雇用・職業訓練	5,837	4,069
一般的な義務	42,396	11,690
その他	1,905	4,818
	885,207	612,207

出所：Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b) 及びMinistère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2014b) より作成。

注：2013年報告では、SMIC及び賃金は「労働契約」に区分されており、2014年報告では「労働時間・報酬」という区分になっている。

2014年の統計によると、DIRECCTEによる監督行政によって、年間61万2,207件の法令違反が確認できた。そのうちSMICに関する法令違反は445件、監督件数全体に占める割合では0.07%であり、小さな割合となっている。さらに、そのうちの4件について、調書を検察側に送る措置がとられた。また、2013年には年間88万5,207件の法令違反が見つかり、SMICに関する法令違反は471件（同：0.05%）で、そのうちの36件が、調書を検察側に送る措置が取られている<sup>24</sup>。

<sup>23</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b).

<sup>24</sup> ちなみに2005年の統計で、9万42の事業所に対して総計21万6,892回の取締りが実施され、合計で73万6,203件の法令違反が確認されている。そのうちSMICに関する法令違反は424件で、そのうちの19件について調書を検察側に送る措置をとった。また、団体協約に定められた最低賃金に関する条項違反は453件確認されていて、そのうち調書を検察側に送ったものは33件となっている。

『Inspection du travail en France en 2005』参照。

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan\\_BIT\\_2005-2.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_BIT_2005-2.pdf)

## (2) 取締対象となる業種の設定等に関する方針

監督行政を効率よく実施するために、監督対象の業種や職種を絞って、選択と集中の方針をもって当たるという考え方もある。日本では、低賃金の業種・職種に絞って監督をする方針をとっているが、フランスでは、監督の対象とする業種や職場は、違反の可能性が高い業種や職種を集中的に監督対象とするよりも、全産業を事業規模の偏りなく監督する方針をとっている。ただ、政労使で協議した結果として特定の業界を優先的に監督する場合もあり、例えば輸送業・運送業界がそういった労働監督の優先度の高い業界となっている<sup>25</sup>。

## 5. 最低賃金支払違反を防止する法的枠組み等

フランスには、SMIC違反を防止するための法的な枠組みがある。例えば、重い罰則を規定しており、経営者が法令を遵守するインセンティブを高める施策であると言える。その他、労働者が違反を訴える手段として労働裁判所がある。また、法的なもの以外にも、行政や労働組合が監視することにより違反を防止する方法もある。以下では刑事罰、労働裁判所、労働組合による相談窓口といったSMIC違反防止の仕組みを紹介する。

### (1) 刑事罰

経営者が法定の最低賃金額を支払わず、SMIC未満の賃金を支払っていることが確認された場合、第5級の違警罪 (contravention) に相当する罰金刑に処せられる。違反に該当する従業員1人当たり1,500ユーロの罰金が、雇用主に科される可能性がある (労働法典R3233-1条)。1年以内の再犯の場合は、罰金額が増額される (刑法典Code pénalの132-11条及び132-15条)<sup>26</sup>。

### (2) 労働裁判所

フランスの労働裁判所は、日本の簡易裁判所とも異なる裁判所であり、裁判官が判決を下すわけではなく、労使のOBが紛争解決にあたる裁判所である。比較的簡素な手続きで裁判を起こすことができるため、SMICに違反する使用者を労働者が訴えることは難しくない。労働全般に関する紛争が年間10万件ほど訴えられており、フランスでは、労働裁判所に訴え

<sup>25</sup> 2016年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく。

<sup>26</sup> 神吉 (2011) 216ページ及び前掲4注、藤本玲 (2016) 参照。ちなみに、刑法典では、第1級から第5級に分類して違警罪を規定している。第1級から第4級の違警罪として、人に対する違警罪、財産に対する違警罪、国家または公共の平穏に対する違警罪がある。人に対する第1級から第4級の違警罪の例として、非公然の名誉毀損、軽微な暴行など、財産に対する第1級から第4級の違警罪の例として、軽微な破壊等の脅迫、汚物等の放置など、国家または公共の平穏に対する第1級から第4級の違警罪の例として、武器の放置、司法機関または行政機関の要請に対する拒否、公道交通の妨害などである。刑法典131-13条1項において、「法律が、3,000ユーロを超えない罰金で処罰する犯罪は、違警罪とする」と規定し、2項において、罰金の額が次のとおり定められている。第1級 (1 ère classe) の違警罪については38ユーロ以下、第2級 (2 ème classe) の違警罪は150ユーロ以下、第3級 (3 ème classe) の違警罪は450ユーロ以下、第4級 (4 ème classe) の違警罪は750ユーロ以下、第5級 (5 ème classe) の違警罪は1,500ユーロ以下であるが、再犯の場合には規則が定めるときはその額は3,000ユーロに達することができる。

て労働問題の解決をすることは日常的なことであると言える。後述する（５）では、SMIC違反が争われた裁判例を紹介する。

### （３） 職場における労働監督官の連絡先の明示義務

行政による監視の仕組みとして、職場における労働監督官の連絡先の明示義務がある。労働者が雇用主の不法行為等を訴えることを容易にするため、雇用主は事業所内に労働監督官の連絡先を掲示しなくてはならない<sup>27</sup>。

### （４） 労働組合による相談窓口

労働組合が相談窓口を設けており、SMIC支払いに関する問題を労働者が労働組合に訴えることもある<sup>28</sup>。

### （５） SMICに関連する裁判例

今回の調査結果から判断すれば、フランスにおけるSMICに関連して裁判で争われる事例において、明らかな最低賃金違反の例は確認できない。つまり、SMIC額を明らかに下回った支払いをするような企業経営者の違法性が問われることは、ほとんどないと判断できる。違反が確認できるとすれば、労使合意に記される労働条件の解釈上の相違に起因しているものと考えられる。つまり、残業時間を含めた場合の総労働時間を割り出した場合に、わずかにSMIC額を下回ってしまった結果として違法性が問われるケースや、休憩時間の解釈の仕方によって総労働時間数に関する労使の見解に相違があり、SMIC額を下回ると判断できるのかを争うケースである。以下では、大手スーパーマーケットのカルフルーがSMIC違反と判断された裁判例を紹介する。

2008年10月、リヨン違警罪裁判所（Tribunal de police de Lyon）は、大手スーパーマーケットのカルフルー（Carrefour）が従業員に対してSMICを下回る賃金を支払ったことを違法として、120万ユーロの罰金を科す決定を下した。カルフルーは、2011年にも、パリ近郊のエヴリー（Evry）の違警罪裁判所から、350万ユーロの罰金の支払命令を受けた。

カルフルーなど食料品を主に扱う小売業及び卸売業の従業員に適用されている労働協約（Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire）の第5.4条では、「実際の労働時間の5%に相当する有給休憩手当（pause payée）を付与する」と規定されている<sup>29</sup>。つまり、例えば、1週間の労働時間が35時間のフルタイムの従業員の場合、

<sup>27</sup> 労働省ウェブサイト（Dans quels cas recourir à l'inspecteur du travail?）参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>

<sup>28</sup> 2016年10月12日、FOのSMIC担当者に対するヒアリング調査結果に基づく。労働省の出先機関で労働者からの相談や情報提供を受けることもある。ただ、労働者の秘匿性を守るという観点によって、その労働者からの情報提供に基づいて当該の企業に対して監督指導を行うことはしていない。労働省としては、より客観的な統計等を優先した監督を心がけているという（2013年10月13日、労働省担当官に対するヒアリング調査結果に基づく）。

<sup>29</sup> Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

35時間+1.75時間 (35時間×0.05)=36.75時間分の賃金が支払われることとなる。

カルフルは2005年、賃金の算定方法を変更した<sup>30</sup>。最も賃金額が低い層の第1等級のフルタイム従業員の最低支払い賃金額を月額1,220ユーロと定めた。1,220ユーロのうち58ユーロは、有給休憩分と計算できると定めた。この月額1,220ユーロを時給換算する際、35時間×4.333週<sup>31</sup>で除すると、8.04ユーロとなり、当時のSMICの時給8.03ユーロを上回っている。既述のように、基本賃金額だけでなく、一部の手当額を含めた総支給額を労働時間で除して算出した時給が少なくともSMICであれば合法と見なされるため、35時間として考えれば、問題はない。しかし、休憩時間を勘案して1,220ユーロを36.75時間×4.333週で除すると時給7.66ユーロとなり<sup>32</sup>、この額はSMICを下回るることとなる。そのため、労働者側は訴えを起こしたのである。

裁判所は労働者側の主張を認め、一部の従業員の賃金がSMICに達していないとして、カルフルに罰金の支払いを命じた。SMIC以上の賃金が支払われているかの判断において、実際の労働時間の5%に相当する有給休憩手当を含めない額が基準とされたのである<sup>33</sup>。労働省も、2007年8月、労働組合に対して、休憩時間に対する手当は、SMIC以上の賃金が支払われているか判断する際に考慮(加算)するべきではない旨の見解を明らかにしていた<sup>34</sup>。

カルフルは、単純に、つまり誰からも疑いのないかたちでSMICに満たない賃金を支払っていた訳ではない。有給休憩手当を含めて法定以上の賃金を支払っていれば法令順守していると解釈していたが、その解釈が裁判所では認められず、最低賃金違反が指摘されたのである。

#### [参考資料]

神吉知郁子 (2011) 『最低賃金と最低生活保障の法規制：日英仏の比較法的研究』 信山社。

高津洋平 (2009) 「第3章フランスの最低賃金制度」 『欧米諸国における最低賃金制度』 資料シリーズ No.50所収。

藤本玲 (2016) 「最低賃金SMICの周知・遵守」 (JILPT海外情報協力員レポート) (2016年6月)。

CFDT, Carrefour, 2008, 《L'Hyper》, n° 281/08 du 12 novembre 2008.

(<http://cfdt.carrefour.free.fr/carrefour/hypers/Hyper%20281.pdf>)

INSSE, 2016, Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2016 (国立統計経済研究所ウェブサイト)。

Line Martinel, Ludovic Vincent (2016), 《La revalorisation du Smic au 1er janvier 2016》, Dares Résultats, novembre 2016, n° 068.

Line Martinel, Ludovic Vincent (2013), 《Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013》, Dares Analyses, décembre 2013, n° 076.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/076-2013.pdf>

Etendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?idArticle=KALIARTI000005769374&cidTexte=KALITEXT000005640939&dateTexte=20080511>

<sup>30</sup> カルフルの労働組合CFDTの情報誌『L'Hyper』のN°281/08号 (pp.9-11) による。

<sup>31</sup> 52週÷12カ月で計算。

<sup>32</sup> 基本賃金相当額が1,220ユーロの場合、就労時間が36.75時間であるので、35時間分の賃金1,162ユーロ (1,220ユーロから58ユーロ減じて) を「35時間×4.333」で除したと考えると、7.66ユーロになる。

<sup>33</sup> 労働法典には、休憩時間に対する賃金支払い義務規定はない。

<sup>34</sup> カルフルの労働組合CFDTの情報誌『L'Hyper』のN°281/08号 (p.11) による。



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2014a), «L'inspection du travail en France en 2013».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, (2014b) «2013: Rapport sur l'inspection du travail – Annexes», «Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Documents disponibles sur le CD annexe».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015a), «L'inspection du travail en France en 2014».

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015b), «2014: Rapport sur l'inspection du travail - Annexes», «Effectifs et Établissements 2014».

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Direction générale du travail (2009), «L'inspection du travail en France: rapport DGT 2008».

Ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité, Direction générale du travail (2005), «L'inspection du travail en France 2005: Rapport au Bureau International du Travail».

Rapport du Groupe D'experts (2016), Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, 5 DÉCEMBRE 2016.

