

連載

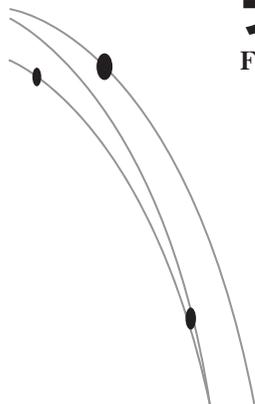
フィールド・アイ

Field Eye

パリから——①

中京大学 柴田 洋二郎

Yojiro Shibata



いかなる「保障」(sécurité) か？

パリで在外研究を始めて1年が経とうとしている。今なお高い言葉の壁に困惑することも多々あるが、それでも何がしかの成果を求めて受入先のパリ西大学の講義やゼミに参加している。議論好きの彼の国はゼミでの議論も盛り上がるが、終了時間は(少なくとも私が参加しているゼミでは)きちんと守られる。したがって、物足りない学生たちは仲の良い数名とカフェに場所を移し(時にはアルコールとともに)、「延長戦」を行うことも多い。若者同士のめまぐるしいやりとりについていけない私は聞き役に回らざるを得ないが、最近こうした状況になったときに友人の1人がふと私に言った。「『自由・平等・友愛』(liberté, égalité, fraternité)がフランスの標語だっていうのは知ってるだろ? でも労働法のトレンドはそうじゃない。『保障・平等・多様性』(sécurité, égalité, diversité)さ」。その後、彼はその根拠を具体例を交えて説明した。なるほど、たしかに彼の説明には首肯すべき点もある。ここは、フランス労働法において近年「保障」がどのような形で具体化されているのかを考えてみることにしよう。

聴講していた労働法講義で何度となく耳にした言葉が「ラニー」だった。それが「ANI」と言っているのだとわかったのはしばらくしてのことだったが。「ANI」とは「Accord National Interprofessionnel」の略語であり、「全国職協約」(代表的な使用者団体と代表的な労働組合との全国レベルの交渉を経て締結され、産業および職種を超えて適用される労働協約)のことである(「ANI」は冠詞)。講義では2013年1月

11日に締結された協約(以下、2013年ANI)を指していた。

2013年ANIの背景には長引く失業者数の増大がある。フランスでは、2011年4月から一貫して失業者数(カテゴリーAと呼ばれる、雇用形態を問わず積極的な求職活動を義務付けられる失業者の数)が増大を続けた。その数は2013年3月には322万4600人に達し、従来の最多失業者数であった1997年1月の319万5000人を更新するに至ったのである(なお、失業率は過去最高には至っていない。失業者数はその後も増大を続けたが、2013年8月に前月比減となり、27カ月続いた失業者数の増加はようやくストップした。しかし、翌9月には再び最多失業者数を更新するまでにリバウンドしている)。

そこで、2012年5年に就任したFrançois Hollande大統領が公約の1つに掲げた「職業課程の安定化(sécurisation des parcours professionnels)」に基づき、同年10月から行われてきた労使協議の成果としての合意が2013年ANIである。そして、Jean-Marc Ayrault首相は、この合意を「ここ30年来で最も重要な合意である」(協約締結翌日の*le Parisien*紙ネット配信記事)と評価している(実際、その重要性を示すかのように労働法関連各誌で2013年ANIの特集号が生まれ、パリ西大学でも労働法・社会保障法教員を中心に2013年ANIをテーマとするシンポジウムが開催された)。近年フランスでは、あるテーマについて労使協議を先行させて問題点や妥協点を炙り出し、そこで合意に基づいて法律を制定するという傾向がみられている(労働法典L1条も参照)。2013年ANIもその傾向に従ったものであり、2013年ANIをほぼそのまま盛り込んだ「雇用の安定化(sécurisation)に関する法律」が2013年6月14日に成立した。同法(およびその前提としての2013年ANI)はいかなる「保障」(sécurité)を通じて雇用に「安定化」(sécurisation)させようとするのか。

同法では、「労働契約の期間や被用者の年齢を考慮した失業保険料率の決定(有期契約の労働者にかかる使用者負担保険料率の引き上げや、若年者と無期労働契約を締結した場合の一定期間の使用者負担保険料免除が念頭に置かれている)」「短時間労働者の週労働時間に下限を設定(24時間)」「契約で定める労働時間を超過して就労した短時間労働者に対する超過労働時間に応じた割増賃金の設定」「職業訓練を受ける権利

(年間20時間)を累積(最長120時間)できる個人口座を新設し、キャリア全体を通じた職業訓練の受講の促進」「現職への再雇用保障付で自発的な転職を可能とする制度の新設」「企業規模に応じた被用者代表の取締役会への参画」「企業の戦略的方針に対する企業委員会への諮問」「被用者の補足医療保険(公的医療保険が保障しない患者負担分をカバーする)への加入を使用者に義務付け」「失業保険の受給権を残したまま再就職し、その後再失業した場合の受給権の維持」が定められた。これらは、不安定雇用に対する規制を強化することで労働者の雇用の「保障」(雇用の「安定化」)を提供するばかりでなく、失業保険や医療保険といった被用者の社会「保障」上の権利を拡大するものである。

より注目されるのは労使協議において使用者側が求めていた点の法制化である。同法により、①深刻に経営状態が悪化した企業は、雇用を維持する(経済的理由による解雇を行わない)代わりに、最長で2年間、賃金の減額や労働時間の延長について企業レベルの労働協約で定めることができる(ただし、最低賃金、日および週あたりの最長労働時間・休憩・休息・休日、法定の有給休暇といった公序としての規則に反することはできない)。また、②被用者300人以上の企業では、企業内配転を3年に一度交渉の対象としなければならない。それにより、人員削減を伴わない企業内配転の条件について、配転に対する支援措置(職業訓練、金銭負担)、地理的範囲の限界、仕事と家庭の両立に関する措置を定めて労働協約を締結することができる(ただし、配転により賃金・職階・職業資格を下げることはできない)。これにより、労働者の同意なく配転を命じることができる。③被用者50人以上の企業で30日以内に10人以上の被用者を解雇する場合に、以下の2つの方法で解雇手続(企業委員会への情報提供の方法および諮問、被解雇者選定の基準、解雇スケジュール、被解雇者数および対象となる職域、職業訓練・適応・再配置措置の実施方法)および雇用保護計画(使用者による解雇回避措置の提案文書)の内容を定めることができる。④企業委員会への諮問を経

て、被用者の過半数の支持を得ている1または複数の被用者組織が締結した解雇手続に関する労働協約(この方法は労働法典の例外として認められることになる)。⑤使用者が作成し、企業委員会への諮問を経た雇用保護計画で、行政当局が承認したもの。これらは、労使間の合意に基づいていることから訴訟となく(③)、企業委員会の合意がなくても行政当局の承認があれば解雇できること(④)から解雇手続が長期化するのを避けることができると考えられている。つまり、賃金・労働時間・配転に対する調整措置(①・②)と、集団的解雇手続の簡素化(③)であり、内的・外的柔軟性を高める措置が定められたのである(解雇手続についてはさらに、①・②による労働協約に基づく賃金の減額や労働時間の延長、配転を拒否した労働者は、経済的理由による個別的解雇として解雇することができるため、経済的理由による集団的解雇と比べ使用者の負担が軽く、かつ簡素な手続で解雇することが可能となる)。同法がフレキシセキュリティ(flexisécurité)に関する法と評されているゆえんである。

このような、労働者に不利益を甘受させる措置や解雇を容易にする措置は、一見「保障」や「安定化」とは相反するようにみえる。しかし、①から③のいずれの場合にも、企業レベルでの労働協約が要件となっていること——集団の関与——を合わせ考えると、「労働者の集団による決定の効力」の「保障」を通じて「使用者の決定」を「安定化」し、経営判断の法的不安定性を回避しているとみることができる(法による法的安定性の「保障」。ただ、この労働協約を通じて労働者に不利益な措置を認める方法には当然強い反対もあることも付言しておきたい)。このフランス型フレキシセキュリティは労働市場にいかなる影響をもたらすのか。今後の動向が注目される。

しばた・ようじろう 中京大学法学部准教授。最近の主な著作に、「Le système de santé japonais confronté aux effets du vieillissement de la population », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 4/2013, pp.661-670. 社会保障法・労働法専攻。