

フランスに学ぶ

——非典型雇用と企業委員会をめぐる動き

鈴木 宏昌

大学を退職したのを契機に、フランスに本拠を移し、主にフランスの労使関係を中心として研究活動を続けて5年目になった。文献を通して、フランスの労使関係の概要は知っているつもりでいたが、実際に現地で多くの労使関係者や研究者と話す機会に恵まれ、改めてフランスの労使関係の複雑さと特異さに驚いている。たとえば、団体交渉とその結果である労働協約。一般的に、多くの国で、団体交渉は労使が自主的に交渉を行い、労働条件を決定する制度と理解されているが、フランスでは労使自治という概念は弱く、国が法律で団体交渉のレベル、頻度、交渉項目を定め、労使交渉を促進しようとしている。団体交渉のレベルも、伝統的な産業レベルから、近年は企業レベルあるいは中央レベルと重層化している。伝統的な産業レベルの協約は、ほぼ自動的に労働省の政令で拡張適用され、当該産業の労働者および企業を拘束する。やはり、労使関係の制度は、歴史の中で生まれ、政治・経済情勢の変化という文脈の中で作られていることを実感する。したがって、文脈の異なる日本に参考になるテーマをフランスの労使関係の中から探すことは、たやすいことではない。そこで、発想を転換し、わが国の大きな課題にフランスはどう対処しているかを考えてみたい。

日本が現在直面している大きな問題として、まず非正規雇用の増加が挙げられる。フランスにおいても、非典型雇用あるいは不安定雇用は大きな問題であるので、まず、この問題に対するフランスの対応を検討してみる(1)。なお、日本の非正規雇用とフランスの非典型雇用は必ずしも同じではないが、本質的に安定した雇用から外れた周辺

部の労働者であることには変わりはない。次に、従業員の声を代表する企業委員会の役割を検討してみる(2)。フランスの企業内の従業員代表はいくつもの制度が乱立気味だが、その中で、近年、企業委員会が中核的な役割を担っている。企業委員会は、企業の雇用情勢などを監視する機能を持ち、委員はすべての従業員の選挙で選ばれる。共同決定権を持つドイツの従業員代表とは異なり、企業委員会は、情報開示と協議の機関で、決定権は有しない。フランスでは、わが国以上に、労働組合の組織率が低く、一部の大企業を除けば、組合活動はまったく振るわない。ある意味、組合の空白を埋める役割を担っているのが企業委員会であり、その活動に対する一般労働者の関心も強い。今日、50人以上の企業の8割は企業委員会を持ち、機能していると見られている。

周知のように、わが国の労働組合の組織率は18%を切り、大部分の労働者は組合のない職場で働いている。雇用不安の時代に、まったく集团的労働者の声がなくてよいものだろうか？ 近い将来、わが国でも、何らかの形で従業員代表制を立法化する必要があるのではなかろうか？ 従業員代表制の一例として、フランスの企業委員会の展開を紹介する意味はあるだろう。

1 フランスの非典型雇用

フランスの雇用統計では、非典型雇用は、標準的な雇用(期間の定めのない雇用)以外なので、有期雇用、派遣労働、季節労働、一時的労働がその主なものになる。2013年の数字をみると、雇用労働者のうち、期間の定めのない雇用が86.5%を占め、残りが有期労働者(9.5%)、派遣労働者

(2.2%), 見習い (1.8%) であった (INSEE 2014)。この非典型雇用の割合は、ここ 30 年ほどあまり変化なく、1 割ぐらいで推移している。日本との対比では、パートタイム労働者が標準的労働者の範疇に入っているのが目立つ。パートタイム労働者の比率は 18.4% で、そのうち約 3 分の 1 が非自発的な短時間勤務とみなされ、より長時間の勤務を望んでいる。このほか、自営業ながら極端に収入の少ない労働者も多少増加傾向にある (自営業全体で、約 11%)。こうして、非典型雇用の枠を広げてみると、フランスの雇用者の約 2 割が、日本で言う非正規労働者に属するように思われる。その上、フランスの失業率は高止まりしているので (2013 年 9.8%), 失業者を視野に入れると、わが国との差はさらに少なくなる。とはいえ、日本の非正規労働者の 37.4% (2014 年) と比べると、フランスの非典型雇用は、かなり低い割合に収まっている。

フランスで、非典型雇用が限られている要因は、期間の定めのない雇用が雇用形態の標準と法で定められていることにある。歴史的には、日本の民法と同様に、期間の定めのない雇用は、一つの雇用形態でしかなかった。しかし、1973 年に初めて解雇には、「実質的で重大な」(cause réelle et sérieuse) 理由を必要とすることが定められて以降、解雇規制は次第に強化された。2008 年には、期間の定めのない雇用が標準的雇用と明記される。その結果、有期雇用などの非典型雇用は、一定の条件の下でのみ許される例外的な雇用形態となる。現在の労働法典では、五つのケースの際に有期雇用を認めている。①病気・育児休業などの理由で欠勤する労働者の代替、②経済活動の一時的増加に対する対応、③季節的労働、④慣習上、雇用期間の定めのない雇用を使わない職種・産業 (ホテル・興行)、⑤公共政策としての雇用促進 (若年層など)。有期の雇用契約は、有期の契約の理由を明示した書面で交わさなければならない。もしも、与えられた職務が恒常的な性質と分かった場合、有期雇用は、自動的に期間の定めのない雇用に切り替えられ (requalification)、企業は制裁として大きな違約金を払わなければならない。また、有期労働者の賃金は、同等の仕事を行う標準

労働者と同等でなければならない (均等待遇の原則)。さらに、有期雇用が短期の契約であることを考慮し、解雇手当に相当する特別手当を企業は払う義務を負う。このように、非典型雇用が例外的な雇用という位置づけから、その使用に様々な規制が課せられる。なお、EU レベルでも、有期雇用および派遣労働に関して、EU 指令があり、有期雇用の更新、最長契約期間などを国内法で規制するとともに、標準的労働者との均等待遇を保障することが定められている。

以上は、非典型雇用の法規制だが、実態はかなり異なるようだ。まず、新規採用者をストックでみれば、非典型雇用は雇用者の約 1 割と少ないが、フローでみると、その約 9 割が有期労働者 (派遣労働者を含む) である。その上、これらの有期雇用の期間は短くなっている。1982 年に、採用の 3 分の 1 は 3 カ月以内の有期雇用であったものが、2011 年にはその比率は 9 割にまで上昇した (INSEE 2014 : 38)。これらの統計が示すものは、一方で企業は労働者の質をみるために、短期の契約を結び、その後、期間の定めのない雇用を提供する。他方、サービス業を中心として、有期雇用を繰り返す技能の低い労働者層がいる。慢性的な雇用不足の状況が続くフランスでは、このような若年労働者が労働市場の周辺部を形成し、失業予備軍になっているものとみられる。経済学者を中心として、現在のフランスの雇用システムは、雇用されているインサイダーへの雇用保障を手厚くしたため、職歴を持たない若年層の労働市場への参入を困難なものとしているという批判がある。ただし、2006 年に若年層を対象とした初期雇用の試み (contrat de première embauche) が失敗した経験があるだけに、思い切った雇用制度の改革は難しいだろう¹⁾。

このように、フランスの法制度は、期間の定めのない雇用を標準的な雇用と規定し、例外的な雇用の使用を限定している。そして、標準労働者との均等待遇を保障することで、非典型労働者の権利を守ろうとしている。わが国では、非正規労働者の問題を格差の視点で接近することが多いが、個別労働者の権利という側面がもっと強調されてもよいのではなからうか? 非正規労働者の権利

の中には、均等待遇の原則や労使協議への参加が含まれる。

2 企業委員会

フランスの労働組合の組織率は先進国ではもっとも低く、全国平均で約8%、民間の企業では5%くらいと見積もられている。公務部門、公共企業では、先鋭化した労働組合が多いが、民間の企業で組合活動が活発なのは、大企業の一部に限られる。伝統的に、労働組合の組織は、ナショナルセンターの機能と産別組合が主で、1968年に初めて企業内に組合支部が正式に認められるまでは、労働組合は企業内部に基盤を持つことができなかった（大企業は例外）。企業の中では、経営者が絶対的な権限を持ち、経営一般そして人事を一方的に決定していた。

この状況の中で、従業員の選挙によって選ばれる企業委員会は例外であった。企業委員会は、第二次大戦直後の1945年にドゴール臨時政権の下で法制化されるが、その役割は情報交換と企業の福利厚生運営のみに限定されていた。というのは、従業員の選挙で選ばれる企業委員会が組合によって支配され、経営の専権事項に組合が介入することを警戒したためと言われる（当時は、レジスタンス運動の一角を形成した共産党系のCGTが圧倒的に強かった）。そのため、フランスの企業委員会は、長い間、従業員の福利厚生を担当する目立たない存在でしかなかった。この情勢が大きく変化するのは、社会党のミッテラン氏が初めて大統領に就任したときである。職場レベルでの民主化を旗印に、企業レベルの団体交渉の活性化を目指す（オールレー法、1982年）。この一連の改革の一つとして、企業委員会は、企業の経営情報の監視と協議の権限が与えられる。このオールレー法以降、経済のグローバル化の進展とともに、大規模な企業リストラが社会問題化し、解雇規制などが大幅に強化された。その中で、雇用を監視する企業委員会の役割が増大した。

現在の企業委員会の仕組みは、以下のようになっている。50人以上の従業員を持つ企業では、企業委員会の設置が義務付けられていて、その委員はすべての従業員の選挙で選ばれる。委員の任

期は原則的に4年で、1回目の選挙の際には、組合別の候補者リストから選挙される。委員の数は、企業規模に応じ、3人から15人となる。企業委員会のレベルは法律で規制され、大企業の場合、事業所レベル、企業レベル、グループ企業のレベルのそれぞれに企業委員会が置かれる。EU企業の場合には、さらにEU企業委員会が置かれることになる。企業委員会は、経営者代表が座長を勤め、最低毎月1回は開かれなければならない。企業委員会の主な任務は、①企業の福利厚生を運営すること、②企業の経済・雇用情勢に関する情報交換と協議である。①に関しては、企業は、賃金総額の0.2%以上を企業従業員の福利厚生費として、企業委員会に付託しなければならない。②に関しては、従業員代表が企業情報を分析するために、外部の会計事務所の意見を求めることができる（費用は会社持ち）。また、企業がリストラを考えている場合には、なるべく早い時期に企業委員会に諮問することが要求される。ただし、企業委員会は協議機関なので、拒否する権限はない。しかし、企業委員会への協議がなされなかった場合は、正統な手続きを踏まなかったとして、リストラ案は裁判所で無効とみなされる。なお、企業委員会は建前上、諮問・協議の機関と定義され、交渉権は持たない。団体交渉は、組合代表の権限とされているが、実態は組合と企業委員会がタイアップしていることが多い。つまり、組合にとって重要な情報は、企業委員会に提出されるので、企業委員を持たない組合は交渉活動が制限されることになる。

このように、フランスの企業委員会は、外部から指名される組合代表と異なり、従業員の選挙により選ばれたという正当性を持っている。だからこそ、国は、企業委員会に戦略的な地位を与え、企業情報の監視と協議という重要な役割を与えている。ただし、その権限を協議に抑えているところが、フランス流の現実主義なのだろう。

最後に、フランスの企業委員会の展開から日本にとって参考になるものはなんだろうか？ 私見ながら、二つのポイントを指摘したい。まず、第一は、日本でも、企業で働くすべての従業員によって選ばれる従業員代表制を設けることが望まし

い。雇用、労働条件、安全衛生などの問題に現場の声を吸い上げることは大切である。規制改革ばかりがスローガンの現在の政治情勢では、大きな変革は望めないかもしれないが、すでに多くの労働法の中に労使協定を前提とした仕組みがあるので、それをきっちりと制度化するのが早道かも知れない。第二のポイントは、企業の経済・雇用関連の重要情報の開示・監視はフランスのみでなく、EU全体の流れになっているという事実である。多くの企業グループが経営の合理化、多国籍化の流れの中で、関連企業の売却・海外生産シフトが日常化しているとき、従業員は一握りの経営者に経営を全面的に任せてよいのだろうか？ アメリカ系の企業は、財務により経営戦略を立てる傾向が強く、雇用問題に理解を示さない。フランスが企業委員会の権限を強化したのも、EUが企業情報の開示・協議に関する指令を採択したのも、従業員がステークホルダーであることを明確にし、雇用を最大限守ることが企業の社会的責任であるというコンセンサスがあることからくる。「終身

雇用」という神話が、日本の大企業でも崩れているので、経営情報の早期開示と監視の仕組みは、今、みんなが考えるべき課題だろう。

- 1) ドヴィルバン首相は、若年者の失業を軽減するために、26歳以下の若者を初めて雇用する際、解雇規制を2年間緩和する立法を行ったが、学生と労働組合が強行に反対し、首相退陣に追い込まれた。

参考文献

- シルヴェール・ロロム (2013) 「フランスにおける企業内従業員代表制度」日本労働研究雑誌 No.630.
- A Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (sous la direction) Dictionnaire du travail, Presse Universitaire de France (2012).
- P. Cahuc et F.Kramarz, De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, la Documentation française (2004).
- INSEE, Emploi et salaires, édition (2014).
- INSEE, Insee Premières, No.1516, Une photographie du marché du travail.
- J. E. Ray, Droit du travail droit vivant, 24^e éd. Wolters Kluwer (2015).

(すずき・ひろまさ 早稲田大学名誉教授)