

フランス 緊急報告「週35時間労働制がもたらした影響」

報告者：林 雅彦 (JETROパリセンター／JIL欧州事務所長)

遠藤 希代子 (JETROパリセンター／JIL欧州事務所)

ワークシェアリングの草分けとして1998年後半から週35時間労働制を実質的に導入したフランス。時短による雇用創出、余暇の増大に代表される労働者福祉の向上などの効果について報告は「ここまでのところ十分な成果を収めている」と評しつつも、その成果は「運よく好況の波が押し寄せたことに多くをよっている」とクギを刺し、「そうでなければ賃金を維持したうえで時短、時短に伴う雇用創出などはすべて画餅に帰した可能性が高い」と警鐘を鳴らす。わが国でも議論高まるワークシェアリングだが、フランスの経験は、失業率急騰に苦悩するわが国に何を伝えるのか。JIL欧州事務所からの緊急報告を紹介する。(編集部)

1. 週35時間制の意義とその適用状況

1. 週35時間制導入の目的・意義

フランスの週35時間労働制は、2000年2月1日から従業員21人以上規模事業所を対象に施行された(20人以下の事業所については2002年1月1日から施行された)。しかし、これに先行してジュッペ保守政権時代に作られた雇用促進のための労働時間の短縮に関するロビアン法(1996年6月11日付法律第96-502号)により、当時の週法定労働時間39時間を下回る時短が促進されている^{注1)}。同法に基づき、約2000の労使間合意に基づく国との協定により社会保険料の企業側負担の軽減措置がとられ、4万2000人の雇用増ないしは雇用維持が図られたとされている^{注2)}。この方法は、法定労働時間は比較的高い水準で設定しつつ(ただしフランスにおいては1982年法により週法定労働時間はすでに39時間となっていたが)実態において労使間の協定によりそれぞれの企業に合った方式で労働時間を30時間台に短縮していくという、多くの欧州諸国がとっている非強制方式といえよう。

しかしながら、非強制方式ではなかなか雇用創出に結びつく時短の実現が難しく、奨励措置を伴う強制的方

法で時短を推進し雇用を拡大していく必要があるとの考えにより、1997年総選挙に勝利した左派政権は、社会党の公約でもあった今回の週35時間制に踏み切ったと考えられる。

なお、今回の週35時間制について、フランス政府では「ワークシェアリング」という語を用いない。その理由について、雇用連帯省担当者の言によれば、今回の時短は、グローバル化の進展の下、時短を契機に変形労働時間制の導入など企業の労務体制にダイナミズムをもたらす組織の適応性を高めるとともに、労働者には時短による生活の向上、社会に対しては雇用創出、失業の減少という果実をもたらすことを目的としたものであり、「ワークシェアリング」という語には、現在あるものをただ分かち合うというイメージしかないため、不適切であるとのことである。

とはいえ、以下で述べるように、週35時間制による時短の実行分を新たな雇用創出に向けようとするフランス政府の強い方針を見れば、社会全体でのワークシェアリングを目指した施策であることは明らかといえよう。

2. 35時間制適用の推移

上述のとおり、法律上の週35時間労働制は2000年2月

1日からスタートしている。しかし、オブリ第1法^{注3)}により、1998年6月から労働時間を週35時間制として雇用を維持または創出(6%の新規雇用またはそれに相当する雇用維持)する企業に対しては社会保障の保険料の軽減措置を受けられるという奨励策がとられてきたこともあり、週35時間制施行による雇用創出効果は、98年後半から発生していると考えられる。

フランスでは、業種別労使協約や拡大業種別労使協約により最低労働条件が決定される労働者の比率が多く、オブリ第1法により、実際に、1998年6月以前に締結された労働協約により所定内労働時間が週35時間以下となっている労働者も少なからずおり、21人以上規模事業所への施行4カ月後の2000年6月末時点で、21人以上規模事業所(非独占的分野における企業に限る^{注4)})の60.6%(パートタイム労働者含む)、10人以上規模事業所(非独占的分野の企業に限る)の48.6%(フルタイム労働者)の労働者がすでに週35時間制(またはそれ以下)となっていた(表1参照)。

適用労働者比率を示す直近の公表値は、2001年9月末の10人以上規模事業所に属するフルタイムの68%に適用済みとの値である。

3. 所定内労働時間の推移

このような適用拡大の推移は、所定内労働時間の統

計からもみてとることができる(図1参照)。ロビアン法の効果からか1990年代中盤には実労働時間はごく緩やかな減少傾向が続いていた。統計上の制約により1998年第4四半期で断裂があるが(図1注参照)、1998年後半から、週所定内労働時間は徐々に減少幅が大きくなり、1999年後半から2000年前半に一気に減少し、直近の2001年第3四半期では、36.10時間となっている。

しかし、週39時間制時代の実労働時間が39時間弱であったことからみると、現時点で週所定内労働時間が36時間強の水準になっていることは、20人以下事業所では法律上依然週39時間であることの影響に加え、21人以上規模事業所でも35時間を超える所定内労働時間の事業所が依然存在する可能性を示唆している。

II. 週35時間制導入による雇用創出効果について

1. 35時間法による雇用創出効果をどうとらえるか

非常にラフに考えて、35時間制への時短により新たに必要となる労働投入量はどの程度であろうか。仮に、法施行前、すべての事業所が週39時間制をとっており、2004年の20人以下事業所に対する導入移行期間が終了した時点ですべての事業所の週所定内労働時間が35時間となったと仮定すると、所定内労働時間にして約10%削

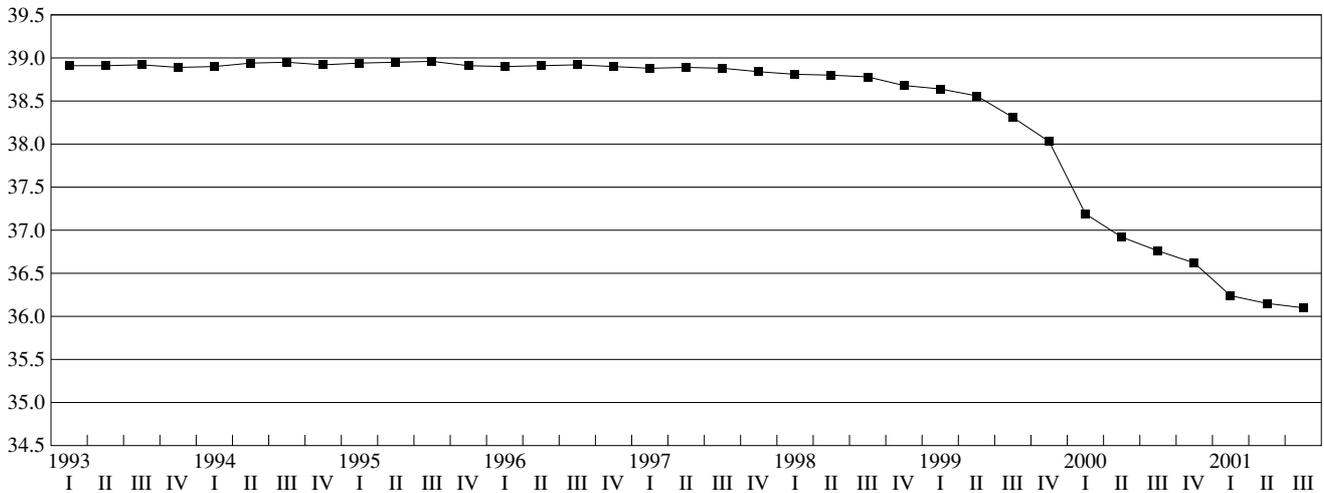
表1 週35時間制適用労働者比率の推移^{注)}

	1999年6月末	2000年3月末	2000年6月末	2000年9月末	2001年3月末	2001年9月末
21人以上規模事業所に属する雇用者(パートタイムを含む)で週35時間以下の適用を受けている者	-	-	60.6%	64.8%	-	-
10人以上規模事業所に属するフルタイムで週36時間未満の適用を受けている者	-	42.5%	-	-	65.0%	68.0%
10人以上規模事業所に属するフルタイムで週35時間制の適用を受けている者	9.0%	-	48.6%	-	-	-

資料出所：雇用連帯省発表

注：週35時間制適用労働者比率、労働者数については、雇用連帯省発表ごとにベースが異なっているので注意を要する。事業所規模10人以上のデータが中心となっているのは、雇用連帯省の調査研究統計局(通称DARES)が定期的に行っている「労働者の活動と労働条件に関する調査」(通称ACEMO)が10人以上規模事業所を調査対象としており、この調査により週35時間制の適用状況を把握していることによる。

図1 フランスにおける週労働時間の推移(フルタイム雇用者)



資料出所：雇用連帯省「労働者の活動と労働条件に関する調査」(ACEMO)

注：1998年第4四半期から調査方法が、それまでの「実労働時間」から「習慣的な所定内労働時間」へと変更となっているため、このように接続して見ることは本来適切でない。なお、この数値は各四半期の最終月の調査による値である。

減されることとなる(35÷39=0.897)。フランス全体の雇用者数は約1500万人であることから注5)、その10%は約150万人ということとなる。とはいえ、当然のことながら、この削減分がそのまま雇用増に直結するわけではない。

新規雇用にはリスクがあり、コスト増にもつながると考えられることから、事業主は、まず、この減少分を従来の体制のなかで吸収しようと努めるであろう。具体的には、①無駄な作業の排除など業務体制の見直しや設備投資等による生産性向上で吸収、②変形労働時間制の導入により繁閑のなかで吸収、③短時間労働者の所定内労働時間増で吸収、④労働時間の定めのない契約をしている幹部職などがその業務量増加で吸収、⑤ある程度の恒常的な超過勤務で吸収、などの方法が考えられる。事業主としては、これらの方法を組み合わせできるだけ雇用増なしに時短分を吸収しようとすることから、実際の雇用創出につながるのは、150万人よりはるかに少ない数字となると予想される。

2. 政府による雇用創出策

一方、週35時間制は、雇用創出をその大きな目的の1

つとして掲げていることから、政府としては、こうした雇用増につながらない時短が一般化するという事態を極力避けるよう誘導することが必要となる。そのため、1998年6月成立のオブリ第1法で「99年末までに、10%以上の所定内労働時間の削減または労働時間を週35時間の水準にまで短縮し、それに伴い少なくとも2年間雇用を継続する前提で、少なくとも6%の新規雇用または雇用の維持注6)を行う事業所に対して当該事業所の雇用者全員に対して雇用者1人当たり初年度9000フラン、1年ごとに1000フランずつ減額し、5年目の5000フランまで社会保険料の減免を行う(結局1人当たり総額3万5000フランの減免となる)」という時短導入のための奨励策を打ち出している注7)。また、この奨励策は2000年1月のオブリ第2法注8)で、さらに、最低賃金の1.8倍以下の賃金の労働者について減免額が割り増しされるなど、低中賃金労働者に対する減免額を大きくする形で拡充して継続している。

この奨励策の効果はかなり大きなものであったと考えられる注9)。なぜならば、1998年から2000年にかけてフランスはかなりの好況にあり、業容拡大のための新規雇

用とタイミングを合わせて時短を含む新規労働協約を交わせば、全体の労働コストをかなり低く抑えることができるからである。MEDEFをはじめ経営者サイドが週35時間制導入に強硬に反対していたにもかかわらず一気に導入が進んだのはまさにこの奨励策のためであり、経営者側も雇用者増を伴う経営拡大の好機ととらえたからにはほかならない^{注10)}。このように考えると、時短分を事業所内で吸収し、実際は業容拡大のための新規雇用を時短に伴うワークシェアリングの新規雇用としてカウントされている部分が少なからずあることとなる。ここが、週35時間制導入による純粋な雇用創出効果を図ることを困難としている最大の要因である。

また、週35時間制に移行後も実質的な所定内労働時間を35時間超に設定する場合(当然その超過分は超過勤務扱いとなるわけであるが)、賃金の割増分に当たる部分を一定範囲までは代休(bonification)による支払いしか認めないという措置^{注11)}も、恒常的な超過勤務による時短分の吸収を一定限度抑えるためのものと理解できる。

3. フランス政府の雇用創出効果に対する見解

(1) 直近の公式発表

フランス政府は、年数回、週35時間制への移行およびそれに伴う雇用創出効果等について発表を行っている。直近の発表は、2001年8月16日付のものである。

これによれば、8月16日時点で所定内労働時間35時間をクリアしている事業所数は19万7696、企業数にして8万3985、そして35時間適用雇用者数は709万6143人、時短に伴い新規雇用または雇用維持された雇用者数(すなわち時短による雇用創出)は36万4000人となっている。この36万4000人のうち、政府の奨励策により生み出された分は31万4000人分となっており、大部分が奨励策の下で創出された雇用である。

(2) アンリ・ルイヨー委員会報告

2001年6月18日、首相府直属の計画総局は、2000年1月から設置している時間短縮委員会(アンリ・ルイヨー国立労働条件改善局総局長が委員長を務めることからアンリ・ルイヨー委員会と呼ばれる)による、これまでの労働時間短縮の成果などに関する報告書を公表した。

この報告者によると、2000年末の段階で、21人以上規模事業所の雇用者のうち62%が、20人以下規模事業所では8%が週35時間以下の所定内労働時間となっている。また、1996年6月から2000年12月までの間の非独占的分野における雇用増137万5000人のうち26万5000人分が労働時間短縮の協定により創出^{注12)}されたと見られ、特に2000年に限って見ると50万6000人と雇用創出が大きく、そのうち16万5000人分が時短によるものと推定している。

失業率との関係では、1997年6月から2000年末までの失業率の低下分4ポイントのうち0.8ポイントが労働時間短縮によるものと説明できるとしている。

さらに報告書では、今後、フルタイム労働者の約80%が平均3時間週労働時間を短縮し、その他の者が残業時間とそれに相当する代休を含め週39時間労働にとどまると仮定した場合、最終的に総計約50万人分の純雇用創出を生み出すことが可能であるとしている。

4. Aterenerative Economique による分析と評価

では、民間では、雇用創出効果をどのように見ているであろうか。少し古いだが、Aterenerative Economique誌は2000年第2号において、1999年を中心とした雇用増の要因の分析を行っている。

同誌によれば、景気の回復が雇用増の第1の要因に挙げられるが、それ以外にも、政府の雇用対策、特に使用者に対する社会保障負担の軽減、若年者雇用対策なども雇用創出に貢献したと評価し、また、週35時間制による雇用創出については、成功とは言えないが、失敗

とも言えないであろうと結論づけている。具体的には、1999年に創出された42万人の雇用の半分は、社会保障の使用者負担軽減、若年者雇用促進、35時間制など政府の雇用政策によるもので、残りの半分は景気の回復によるものとしている。

もう少し詳細に見ることとする。1990年から96年にかけて労働市場は急速に悪化し、経済成長率も平均1.1%と国家会計始まって以来の長期的低成長を記録した後、97年以降は3%前後の成長率に戻った。この間、経済成長率が2.9%であった1999年は、単発的好況により3.3%成長であった95年の2倍もの雇用を創出している。このことから分かるように、経済成長が必ずしも雇用増に結びつくわけではない。この現象は、1995年の景気回復はまだ力強さに欠けており、多くの使用者は新規雇用を抑制し、慎重に今後の進展を見守っていたのに対して、99年には景気の回復も安定し、今後の景気の拡大を先取りして、雇用が増大したためとする。この雇用増の要因として、まず第1に、社会保障の使用者負担金軽減措置という労働コストの軽減を図った政府の雇用政策の役割を大きく評価している。また、1992年から実施されたパートタイム労働者を対象とする社会保障費軽減措置により、パートタイム労働者は、92年の2400万人から99年には3900万人と増加した(98年まで、月単位でのSMICの1.3倍までの賃金を受け取る労働者には、2重の軽減措置を受けることができた)。しかし一方で、労働時間の増加を希望する労働者も増えた。

これらの措置は、経済成長が停滞している時期に、雇用創出を促進したが、その代償として、賃金上昇率の低下(10人に9人の女性はその影響を受けたとされる)をもたらすとともに、パートタイム労働者の収入と失業者の収入の格差を維持するために最低生活水準の抑制圧力となった。低賃金労働者を対象とした社会保障負担金の軽減措置は、1995年から98年の間に18万人の雇用創出に貢献し、国立統計経済研究所(INSEE)等による

と99年には3万から4万の雇用創出が予測されていた。

2番目に重要な政府の政策として若年者雇用促進施策を挙げている。この政策によって1999年には9万5000人の雇用が創出された。雇用強化契約(CEC)は、雇用連帯契約後に職に就けなかった労働者に提供されるもので5万人の雇用をもたらしたが、この雇用創出は他の援助措置(雇用連帯契約、社会同化契約、雇用イニシアティブ契約)の減少を穴埋めするにすぎない。政府は、合計で10万のポストに対して支援を行った。若者雇用措置は、賃金や職歴を若者に提供しながら、社会疎外の防止へ貢献し、地下経済に頼る傾向を減らしていると評価している。

この分析では、週35時間制については、雇用創出に貢献した3番目に重要な政策として挙げているにすぎない。INSEEは、当時、1999年の週35時間制による非独占的部門での雇用創出は6万人と見ており、この数字は2000年には倍増すると予測している。この雇用創出数は、その実施に遅れが伴うことから、実際に企業協定で約束されている雇用数の半分以下である。また、時短による社会保障の雇用者負担金軽減の代償、すなわち新規雇用の財政的負担も大きい。ただし、景気の回復が生産量を増加させ、労働時間の短縮による労働コストの上昇を和らげるといった効果もあり、週35時間の実施を容易にしていると分析している。

一方でこの雇用の発展にはマイナス面もあるとする。1999年の雇用は1.8%伸び、経済成長は3%だったが、労働生産性は1.2%しか伸びていない。雇用の大量創出時、総賃金が付加価値(国民所得)より早く増大した場合を除いて、労働者1人当たりの労働量は減る。現時点では、企業活動より早いテンポで総賃金上がることは想定しにくく、今後の雇用の増加は、賃金の厳しい抑制の上になり立つと予測している。この予測は、次章でも見るように、成長率、労働生産性に比べ、賃金が抑制的であったという事実が物語るように、当たっていたといえよう。

大部分の協定において賃金の維持が約束されており（多くは賃金凍結や変形労働制導入と引き換え）、その結果として企業は、労働の再構成、変形労働時間制、労働強化によって新規雇用を最低必要限に抑えようとする結果、今後2年間（2000～2001年）で35時間制の協定を締結する予定の企業（500万から600万人の労働者が対象）において、オブリ第2法による企業での雇用の創出は3%を超えることは困難であり、今後2004年にかけて、35時間制によって創出される雇用は30万人程度であろうと結論づけ、この数字は勝利とは言えないが失敗とも言えない、と評価している。

この分析は、かなり実態を正確にとらえていたといえよう。すでに見たように政府発表では2001年8月段階で30万人を超える時短による雇用創出が実現したとしており、この分析を上回る成果を得たともいえようが、これは予想以上に週35時間制の適用が早かったためであり、2004年時点でもさらに時短による雇用創出を上乗せできているかは疑わしく^{注13}、総雇用創出は、最終的にも30万人台ないしは40万人程度にとどまると見るのが妥当だからである。

5. OECDによる雇用創出効果の予測と結果

1999年夏に公表された経済協力開発機構（OECD）のシミュレーションでは、「単位当たりの賃金コストが大幅に上昇すれば、結局のところ潜在のおよび実際の生産を収縮させる可能性があるので、法定労働時間を35時間に短縮する措置は失業減少に少し貢献するにすぎない」と指摘されていた。

この OECD の研究時点ではまだオブリ第2法の内容も固まっておらず、週35時間制のパートタイム労働に対する影響も不明だとしながらも「雇用面での改善は疑わしい」と指摘している。具体的には、「法定労働時間の短縮措置によって今後2年間（～2001年夏）に創出される雇用は、若年者雇用政策による創出分、すなわち20万

人を下回りそうだ」と予想していた。

予測の対象となっている5年間（1999～2003年）全体を見た場合、雇用の伸びは0.2%から2.2%の間と予測されていた。すなわち、雇用創出数は10万人未満から50万人をやや上回る水準までの間に位置することになる^{注14}。また、失業率の低下は0.2ポイントから1.3ポイントまでの間となる^{注15}。

このシミュレーションでは2種類の影響が予測されている。短期的には、雇用創出が家計所得全体に与える影響が賃金抑制の影響を上回り、需要にプラスの影響を与える。しかし、この影響は競争力の悪化と関連する純輸出の減少によって徐々に相殺される。もっと長期的に見ると、労働時間短縮は供給条件を変える。すなわち、時短によって労働力の単位当たりコストが上昇するとともに労働時間数全体が減少し、潜在のおよび実際の生産水準が収縮するという。OECDは、「法定労働時間の短縮は失業減少にわずかながら貢献する可能性があるとしても、労働コスト以外の様々な市場のコスト（主として賃金抑制の程度に依存する）を引き起こすことになりそうだ」と結論づけている。

発表から2年経過した現在、振り返って見ると、このシミュレーション結果は、雇用創出について相当懐疑的であったことから、多少的外れであったとの評価もできようが、その内容を見ればかなり正鵠を得ていたといえよう。2種類の影響のうちの短期的影響について見てみると、1998年以降約3年続いた好況を支えてきたのは個人消費の拡大である。これには、雇用の拡大だけでなく、時短による余暇の増加が寄与しているものと考えられる。現在景気が急速な冷え込みを見せるなかで個人消費はかろうじて踏みとどまっており^{注16}、大きな落ち込みは今のところ見られないが、今後の拡大はなかなか望めないものと考えられる。

また、雇用創出数については、最初の2年間で30万人を超える雇用創出（解雇回避者数含む）があったとする

フランス政府発表の数値は、OECD予測値の幅のなかにある。2003年までまだ2年残しているが、①未達成企業には中小零細企業が多く今後雇用創出はあまり多くは望めないこと、②前述のようにフランス政府発表の雇用創出数には好況に伴い業容拡大のための雇用増も含まれていると考えられること、等を勘案すると、ほぼ予想の範囲で収まるものといえよう。

失業率については、2000年の段階ですでに1.3ポイントの低下を実現しているが、現在足下で失業率が反転上昇を始めていることを勘案すると、最終的に予想の範囲内となる可能性が高い。

長期的な影響については今後の動向を待たねばならないが、現時点で世界同時不況の様相を色濃くしており、結果として生産水準の収縮が生じることは十分ありうるところである。ただし、それが単位労働コスト上昇によるものかどうかは見極めが難しい。後で触れるように、

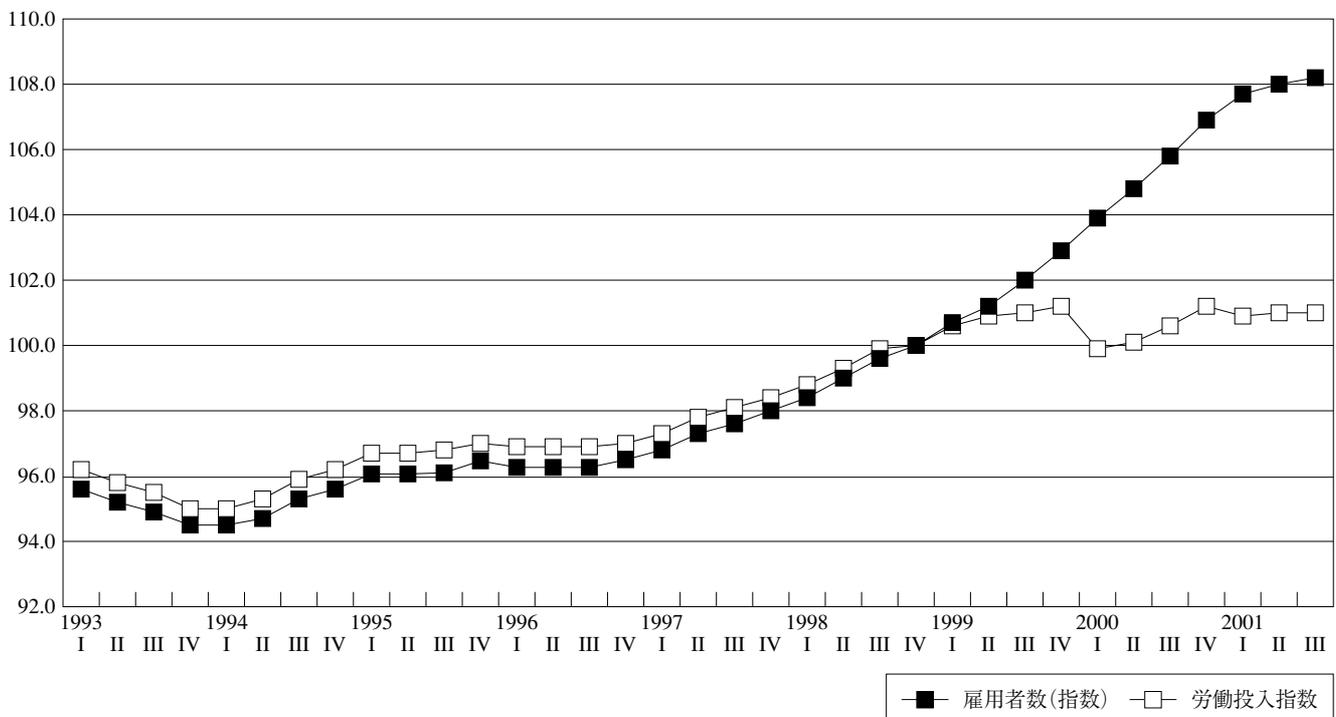
企業は労働コストの上昇分を賃金上昇抑制である程度緩和していると考えられるからである。

III. 週35時間制が労働市場にもたらした影響・効果

1. ワークシェアリング効果^{注17)}

雇用指数と労働投入指数^{注18)}の推移を見ると(図2参照)、1998年まではほぼ並行して動き、好況が明らかとなってきた98年以降の緩やかな上昇においても並行した動きを示してきたのに対して、99年以降大きな乖離を示している。すなわち、週35時間制導入以降、雇用者数は大きな伸びを示す一方、実際の労働投入量はあまり変化がなく、結果として社会全体としてのワークシェアリングには相当程度成功しているとの評価を下しうるのではないかと考えられる。

図2 雇用者数の推移と労働投入量の推移(1998年第4四半期=100)



資料出所：INSEE発表(全国商工業雇用協会連合、社会保障・家族手当保険料徴収機構への登録労働者数、福祉および医療機関従事者数による)

注：図1と同様労働時間統計には1998年第4四半期で断裂があり、それ以降については「習慣的な所定内労働時間」であるので、それをを用いた本労働投入指数はあくまで目安にすぎない。

また、1998年～2000年のGDPの伸びが十分大きなものであったことを勘案すると(図3参照)、この間、労働生産性は相当上昇したこととなり^{注19)}、時短分の大部分については、生産性の向上、変形労働時間による繁閑のなかでの吸収、労働時間の定めのない幹部職^{注20)}の業務量増加などで吸収されている^{注21)}ことが分かる。すなわち、政府が目指した「時短による企業の適応性の増大」にも、ある程度成功しているといえよう。しかし、次章で見るように、幹部職層での労働強化は進行している兆候があり、労働強度の二極分化傾向や家事責任を負っている者を中心とした変形労働時間制による負担増などが、今後新たな問題としてクローズアップされていく可能性は高い。

2. 賃金への影響

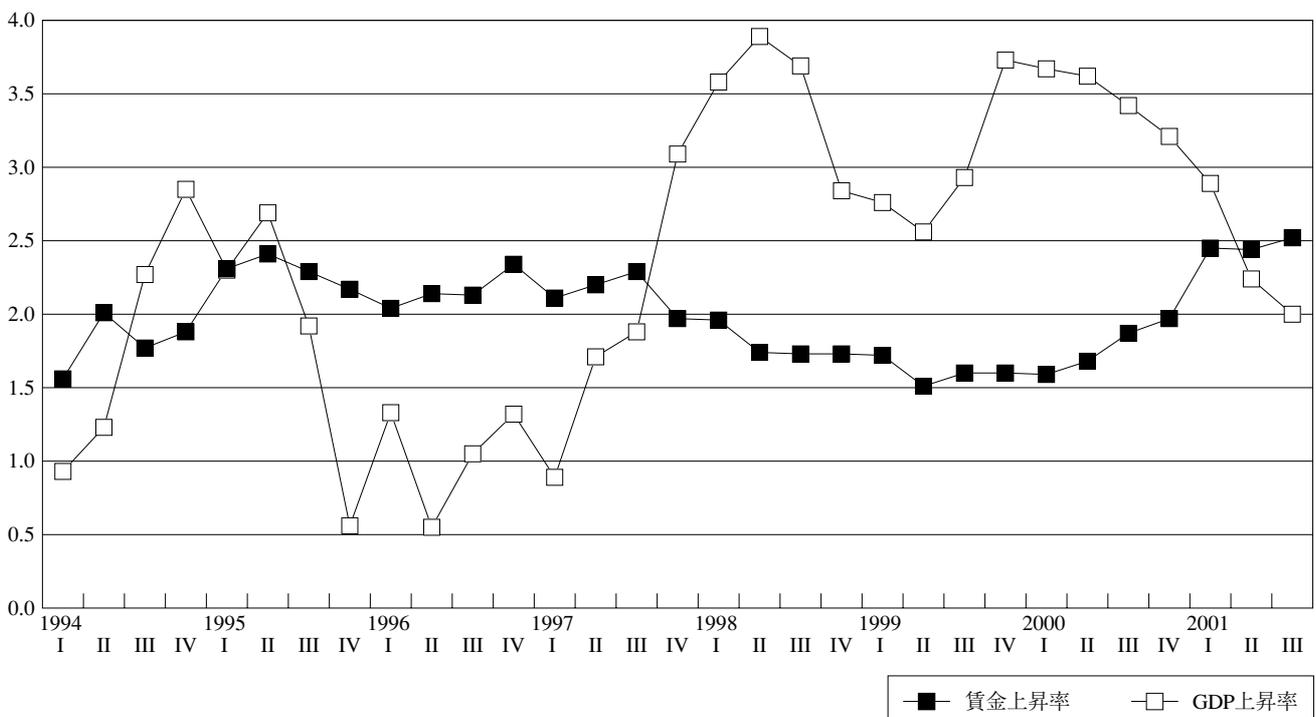
賃金の伸び率を見ると、この7年間、概ね2%前後で安定的に推移している。しかし、週35時間制に係る協

定締結が本格的に始まる1998年第2四半期からは、好況にもかかわらず、賃金伸び率は1%台後半で安定的に推移し、GDPの伸び率との乖離が著しいものとなっている(図3参照)。

1996年、97年の低成長期にも賃金上昇率は2%を超えていたことを勘案すると、時短導入と引き換えに賃金凍結ないしは抑制的な賃金上昇を余儀なくされたことが見てとれる。このことは、次章の労働者へのアンケート調査結果でも「賃上げが抑制された」と答えた者が約7割に上っていることから裏づけられる。労働者の同意が必要となる賃金カットは事実上不可能ななか、週35時間制の施行が好況下であったため、賃金凍結または上昇抑制により労働コスト上昇分をよりスムーズに吸収できたことが円滑な適用につながっていたものといえよう。

なお、2001年に入ってGDP上昇率が鈍化しているにもかかわらず、逆に賃金上昇率が上昇しているのは、それま

図3 GDPの伸び率と賃金の伸び率(ともに前年同期比)



資料出所：GDP：INSEE “National Accounts”
賃金：雇用連帯省「労働者の活動と労働条件に関する調査」(ACEMO)

での抑制的であった賃金設定分を取り戻そうとする労働側の要望が一部実り始めているためとも考えられる^{注22)}。

IV. 週35時間制に対する労働者の評価

35時間制に対する労働者の評価をアンケート調査により調べたものがいくつかある。これらからは、総じて労働者サイドから歓迎されているようすが窺える一方、どの層に時短の悪影響が及んでいるかも見てとれる。

1. CSA (世論調査会社) によるアンケート調査 (2000年8月)

世論調査会社CSAが2000年8月に行った電話アンケート調査には、週35時間制についての評価に関する質問事項がある。

これによると、35時間制導入によって「賃上げが抑制された」(68%)、「労働の柔軟化が進んだ」(66%)、「従業員の生活の質を向上させた」(60%)などとなっている。また、「雇用創出を可能にした」(47%)、「フランス企業の競争力を低下させた」(42%)となっている。

このように週35時間制の評価としては、賃上げの抑制と労働の柔軟化が第1に挙げられており、功罪相半ばする結果といえようが、約半数が雇用創出効果を認めているところにも注目する必要がある。また、前述のとおり、企業サイドが賃上げ抑制により労働コスト上昇を抑えていることの1つの裏づけともいえよう。

2. 雇用連帯省による「週35時間制導入が生活に与えた影響に関する調査」(2001年5月)

2001年5月、雇用連帯省が発表した同調査は、2000年11月から2001年1月にかけて、35時間制に移行済みの労働者1618人を対象に面接調査を行い、結果を集計したものである。

この調査結果の概要、およびそこから読み取れる内

容については以下のとおりである。

- ① 59%の労働者が時短により「生活が向上した」、13%が「悪化した」、28%が「変わらない」としているが、職階が高いほど生活が向上したとする認識が高く、特に女性でその差が大きい(男女それぞれ管理職(cadre)が64.9%、72.5%、無資格労働者(non qualifié)で57.2%、40.2%が「向上した」としている)。このことは、比較的時間の裁量性の高い幹部職では、家事責任との両立の観点から時短が女性により支持されている一方、次の②の結果なども併せ見ると、無資格労働者層などでは、労働密度の強化、変形労働時間制の導入などが逆に家事責任との両立の阻害要因となっていることなどから評価していないという可能性を示しているといえよう。
- ② 労働条件への影響については、45.6%の労働者が「変化なし」とし、「改善された」「悪化した」がそれぞれ26.4%、28.0%で、時短の労働条件への影響は曖昧なものとなっている。ただし、職階・性別に見ると女性の無資格労働者で「悪化した」とする者が多い(35.4%)。労働量増加については、41.9%が「短縮された時間内で以前と同量の業務をこなさなければならない」としており、「仕事の兼務が増加した」とするものも48.4%に上っている。「ストレスの増加」を訴える者が31.7%あり、特に労働条件が「悪化した」とする者のなかでは63.7%にも達しており、労働密度の増加が労働条件の悪化ととらえられているようである。ただし、時短により「部署の人員が増加」した者も半数(50.4%)いる。なお、前述のアンリ・ルイヨー委員会報告においても以上の結果をとらえ、仕事の増大や予想不可能な労働時間調整形態が賃金労働者の重圧となっていると見ている。
- ③ 賃金変化への影響としては、「凍結」を挙げた者が48.2%と最も多く、「影響なし」(31.0%)、「低下」

(12.0%)の順となっている。ここでも時短が賃金抑制的に働いていることが裏付けられる。

- ④ 25.2%の労働者の実労働時間は協約上の労働時間を超えている。特に管理職で6割近く(57.4%)あり、その大部分(72.6%)は代償措置がないとしており、サービス残業的な超過勤務の広がりが見られる。ただし、これが生活や労働条件悪化の判断には直接結びついていない点も興味深い(①、②参照)。
- ⑤ 時短の方法を見ると、「一定期間内の休日の増加」(37.1%)が最も多く、そのなかの34.2%が2週間に1日の休暇を与えられ、23.4%が1週間に半日、21.6%が1週間に1日の休暇を与えられている。約6割ではこれらの休暇日が決められており、金曜日が33%、水曜日15%、月曜日11%となっている。このことから、少なく見ても5%程度の者が2週間に1度以上は週末3連休を享受していると見ることができる。その他の時短の方法については、以下、「有給休暇の増加」(30.8%)、「1日の労働時間の短縮」(24.2%)、「変形労働時間」(18.9%)、「労働時間貯蓄等^{注23)}」(12.0%)、「その他」(3.5%)の順となっている。「有給休暇の増加」では、その追加的付与日数の平均は約16日となっている。
- ⑥ 時短により約3分の1が家庭生活と職業生活の両立が「しやすくなった」としている一方、57%は「不変」としている。また、12歳以下の子どもを持つ親の半分近くが、時短以降子どもと過ごす時間が増えたとしており、特に、休曜日、水曜日^{注24)}または他の週日(月、火、木、金曜)に以前と比べて子どもと過ごす時間が増えたとしている。
- ⑦ 時短はレジャー活動の内容については大きな変化をもたらしていない。女性は読書、音楽鑑賞、縫い物、または自分を磨くために時間を費やし、男性はスポーツ、コンピューターなどに余暇の時間を使っている。旅行については、28%が時短によって、週末

旅行や短期旅行に出やすくなったとしている。

以上のように、時短は相当割合の労働者に対して、労働密度の増大など主観的な労働条件の悪化をもたらしているものの、生活面ではゆとりが増えたことを実感している者も多く、総じて歓迎されているものととらえることができよう。

また、代償措置のない超過勤務が増加はしているものの有給休暇や休日の増加という形を歓迎してか、管理職層で満足度が高い一方、労働時間の弾力化を要求されることが多い非管理職層では満足度は相対的に低いといえよう。また、女性のほうが総じて時短に対する満足度が高いのは、相対的に家事責任と職場との両立により負担を感じてきたことの裏返しともいえよう。

実際の時短が休日や有給休暇の増加で行われることが多いこと、また、短期旅行に出やすくなったと答えている者が多いことは、消費支出の増加要因として重要であろう。有給休暇や休日増が定期的にかつ週末と連続して消化されていくと仮定すれば、月に1~2回は週末が3連休となる可能性が高いということであり、実際にホワイトカラー層では、金曜日の「アポなし、会議なし」が定着しつつあるともいわれている。週末3連休の短期旅行の増加やショッピングに費やせる時間の増大(特にフランスでは日曜・祭日は原則として買い物困難であるためいっそう効果大きい)は確実に消費支出増に貢献しているものと考えられる。

V. フランスの経験から得られるもの

1. フランスの経験をどう評価するか

2002年1月1日から20人以下規模事業所へ週35時間制の適用が開始されたばかりの現在、週35時間制導入をめぐるフランスの経験の全体的評価を下すのは困難であるが、これまで見てきたことをもとに、私見による中間的な評価を試みることにする。

まず、全体として、週35時間制導入に当たってフランス政府が目的としてきたところ、すなわち、①雇用創出、②余暇の増大、家事責任との両立の円滑化等労働者福祉の向上、③企業の適応性の向上、については、ここまでのところそれぞれ十分な成果を収めているものと評価できよう。また、①、②からの派生効果として個人消費拡大の原動力となったことも副次的成果とはいえ、意義の大きなものであったと思う。

しかしながら、このような成功を収めたのは、導入期に当たる1998-2000年にかけて運よく好況の波が押し寄せたことに多くをよっていることを忘れてはならない。そうでなければ、賃金を維持したうえでの時短、時短に伴う雇用創出などはすべて画餅に帰した可能性が高い。すでに、足下の景気状況に悪化の兆しが色濃くなっている現在、20人以下規模事業所への週35時間制導入のための移行措置の一部緩和を図る動きなどは^{注25)}、時短導入に一定の良好の経済状況が不可欠であることを自ら語らしめているものといえよう。

また、最も解雇規制の厳しい国の1つといわれているフランスにおいて^{注26)}、短期間でこれだけの雇用増が生じたこと自体、好況と事業主にとって極めてメリットの多い社会保障費減免措置があつてのものと考えざるをえない。

このように、週35時間制導入による成果の多くは、社会保障費減免による奨励策に多くを負っているわけであるが、それに要した費用と見合う成果であったか否かという点については、さらに詳細な検討が必要である。今回は時間の制約上、そこまでの分析に入れなかったが、その社会保障費減免による負担を社会保障会計から支出することに反対してフランス企業運動(MEDEF)等の使用者団体が社会保障公庫の運営から脱退したり(2001年10月)、政府の社会保障会計予算案が憲法評議会で一部否認される(2001年12月)など、別の問題を発生させている。

一方、今回の時短は、細かなところでは、部分的に労働者の労働条件の悪化を引き起こしていることにも注意

を払う必要がある。特に、労働日数契約で労働時間に定めのない幹部職(自律管理職)での業務量増加、変形労働時間制導入に伴う単純・定型的作業労働者への負担の増大、労働協約を上回り代償措置のない超過勤務(一種のサービス残業)の広がりなどが労働者への調査結果から垣間見ることができる。

これから本格化するであろう20人以下規模事業所での週35時間制導入については、少なくとも雇用創出という面では大きな期待を抱くことは不可能であろう。このような中小規模企業では、10%程度の時短により新たに新規雇用を必要とするだけのまとまった業務量発生は想定しにくいことに加え、解雇規制強化をその内容の一部として含む「労使関係近代化法案」の成立、施行(2002年1月)により、さらに新規雇用に事業主は慎重になっていくことが予想されるからである^{注27)}。

2. 今後のワークシェアリングの議論のために

現在わが国でワークシェアリングの議論が、盛んに行われている。いうまでもなく、ワークシェアリングについて議論を行う際に最も重要なことは、その目的を明確にすることである。

ワークシェアリングの議論においては、まず、学習院大学協坂教授による3つの分類を常に頭に入れておくのが有益であると思われる^{注28)}。

協坂教授は、ワークシェアリングを「緊急避難型」、「立法契約型」、「多様な働き方を指すもの」の3つにわけて考えることを提唱している。「緊急避難型」の典型例としてはVW社や日野自動車の例が挙げられているが、要するに、当面の雇用危機を、現在雇用されている従業員の間で雇用を分かち合うことによって切り抜けようとするものである。「立法契約型」は、現在のドイツやフランスに見られるように、法律や団体交渉・協約により一般的な労働時間の短縮を目指すものである。「多様な働

き方を目指すもの」は、特定の制度によるワークシェアリングの実現を目指すものであり、育児休業、介護休業、教育訓練休業などの制度の導入や拡大により仕事の分かち合いを目指すものである。全国的にパートタイム労働を奨励し経済的成功を収めたオランダも3番目のタイプに属すると見ている。

「緊急避難型」は、まさに現在の目の危機をいかにして乗り切るかに目的があり、ワークシェアリングの永続性は念頭にない。一方、「立法契約型」や「多様な働き方を目指すもの」については、単に解雇、失業の防止のみならず、労働者福祉の向上を大きな目的の1つとしているところに「緊急避難型」との大きな違いがある。フランスにおいても、雇用創出効果ばかりが注目されがちであるが、①雇用創出、②余暇の増大、家事責任との両立の円滑化等労働者福祉の向上、③企業の適応性の向上、という3つの目標を掲げていたことに留意すべきである。

翻って、わが国での議論においては、ともすると、この目的的部分が不明確、というより、立場により目指す目的が異なるにもかかわらず、同一の土俵で議論をする傾向が見られるため、議論が噛み合わない場合が散見される。一般に、経営者サイドのワークシェアリング論の前提には「緊急避難型」があり、「雇用維持のための賃金分割によるワークシェアリングの導入を視野に入れることが望まれる」^{注29)}という文言からもそれが明らかである。企業別組合を基礎とし、業種横断的労働協約やその拡大適用制度が基本的でないわが国においては、このような「緊急非難型」ワークシェアリングは、個別企業内の労使で対応していく問題といわざるをえない。経営者サイドがワークシェアリングを唱えるときは、あくまでもその点を踏まえたくて、それを社会的コンセンサスにしていこうとする運動であるわけで、その議論のなかにその他のタイプのワークシェアリング議論をかませることによって、論点がぼけてしまうことに注意を払うことが肝要である^{注30)}。

一方、「立法契約型」に属するタイプの時短とセットにし

たワークシェアリング議論を社会的に行う価値は大いにあるが、フランスの例でも見てきたように、その成功には一定の景気回復が不可欠であるといわざるをえない。

「多様な働き方を目指すもの」については、様々なアプローチが可能で、検討する価値はある。ただし、巷間ワークシェアリングの成功例としてしばしば取り上げられるオランダモデルについては、当然のことながら、パート労働者の均等待遇の問題から論じ始める必要があるだけ、わが国ではハードルが高い^{注31)}。むしろ、協坂教授の提唱するファミリーフレンドリー施策の観点からのワークシェアリング論や、労働者の職業能力を高めるというアプローチからのワークシェアリング論などは、今後議論の価値があろう。

注1) これによれば、10%の時短かつ10%の雇用の拡大・維持(時短がなければ解雇を余儀なくされる者の雇用維持)を行うことにつき国と協定を締結した企業は、企業側の社会保険料を7年間にわたり40ないし30%軽減する。15%の時短、15%の雇用拡大・維持の場合には50ないし40%を軽減する旨規定している。なお、この規定はオプリー第1法の公布とともに廃止されたが、新法の公布前に締結された時短に関する政府・企業間協定はロビアン法に従い7年間にわたり奨励措置の適用を受けられる。

注2) CFDTの調査結果による。

注3) 正式には「労働時間の短縮に関する導入・奨励法」。

注4) 公務員など競争相手がいない部門を除いたものを指す。

注5) 非独占的分野における企業に属する雇用者数。前出のとおり、この1500万人には、公務員など競争相手がいない部門を除いたものを指す。

注6) 雇用回避者。時短が行われなければ解雇されていた労働者のことをいう。

注7) このほかに、「15%以上の時短を行い、少なくとも2年間雇用継続する前提で少なくとも9%の新規雇用または雇用維持を図る場合には、雇用者1人当たり初年度1万3000フラン、1年ごとに1000フランずつ減額し、5年目の9000フランまで社会保険料の減免を行う(結局1人当たり総額5万5000フランの減免となる)」という奨励策も用意されていた。

注8) 正式には「労使交渉による労働時間短縮に関する法律」。

注9) 実際に施行4カ月後で対象の21人以上規模事業所の6割以上の労働者が35時間制となっていたことから推し量ることができる。

注10) 松村文人「フランスモデルの検討—週35時間法によるワークシェアリング—」(産政研フォーラム48号)

注11) 具体的には次のページの(参考)を参照のこと。

注12) ここでは雇用維持された者(解雇回避者)は含まれていない。なお、採用時期を考慮した場合の2000年末での純雇用創出数は約24万人としている。これらの数値はACEMOの調査結果をベースとしているため、基本的には10人以上規模事業所がベースとなっている。

- 注13) 実際、2001年の3月末と9月末の間の週労働時間36時間未満の労働者は微増したにとどまっている。
- 注14) ここでの雇用の伸びは労働力人口に対する比率で表されている。
- 注15) OECDの標準化失業率ベースで見て、1998年は0.5ポイント、99年は0.6ポイント、2000年は0.7ポイント低下している。
- 注16) 2001年年末のクリスマス商戦での個人消費の動向が堅調であったことなどから、2002年になってから欧州の景気は底を打ったとの論調も出始めている。
- 注17) 本稿では、時短導入による雇用創出の効果に着目する際には「雇用創出効果」、時短が結果として雇用創出や雇用維持につながったとするメカニズムに着目する際には「ワークシェアリング効果」という言葉を用いているが、結果としての効果は同様のものである。
- 注18) 図2の労働投入指数は、雇用者数指数と労働時間（フルタイム）指数（図1で用いたもの）の積によって算出しているため、パートタイマーの実労働時間変化は織り込まれていない点に注意が必要。
- 注19) 前出のアンリ・ルイヨール報告でも、政府内の事前予想より時間当たりの生産性の向上は1ポイント高かったとしている。
- 注20) フランスの幹部職（cadre）には、労働時間規定がそもそも適用されないトップマネジメント等の「経営者に準じる管理職」、企業の基準労働時間に従う「現場管理職」のほかに、団体合意及び個人との契約書を要件として労働時間包括契約を結べる（年間217日を上限として労働日数による契約）「自律管理職」がある。
- 注21) 本稿IV章参照のこと。
- 注22) ただし、2001年9月の米同時多発テロ以降、仏企業は経済の減速を恐れ、賃金抑制に向かうとする見方が強く、2002年の賃金上昇率は2001年を下回るとする予測が多い。
- 注23) 労働時間貯蓄制度は、35時間制導入以前から存在するもので、労働協約・協定により導入できる。有給休暇は年10日を限度に、超過した労働時間については年5日を限度に計15日を限度として貯蓄できる。ただし、35時間制の導入により、振替休憩時間、

代休時間、労働時間の短縮によって生じた労働時間についても対象となり、その結果、それらを含め年22日まで貯蓄が認められることとなった。なお、貯蓄の有効期間は5年であるが、一定の条件を満たす者（16歳未満の子どもがいる等）については10年となる。

- 注24) フランスでは地域によって異なるものの、パリなど学校を水曜日休みとしているところ（その場合土曜日は半日）も多い。
- 注25) この措置により、実質的にはほとんど追加的労働コストを負担せず、週39時間労働をもう1年継続できることとなった。
- 注26) 2001年のOECDの「Employment Outlook」第2章の定量的研究によれば、1990年代後半の解雇規制の強度はOECD加盟26カ国中6番目に位置している。
- 注27) ただし、解雇規制策のなかの「経済的理由による解雇」の定義の厳格化については憲法評議会により削除されている。
- 注28) 以下、分類方法については、脇坂明「ワークシェアリング論議で重要なこと」（産政研フォーラム48号）による。
- 注29) 日経連「1999年度労働問題研究委員会報告」
- 注30) 現在（2002年1月）のところ、2002年春の労使交渉をめぐっては、連合が賃金カットを伴うワークシェアリングに理解を見せていることから、緊急避難型ワークシェアリングを中心に焦点が取れんしつつあるように感じられる。
- 注31) 一般にわが国では、パートタイム労働者の均等待遇問題については、現在のパートタイム労働者の正社員並みの待遇改善の実現や正社員化を目指す方向で議論されることが多い。わが国のパートタイム労働者と類似した雇用形態（フランスにおいては例えば有期契約社員や学生などによるアルバイト）は欧州にもあり、待遇は正社員より多少下回る場合が多い。むしろ、議論の方向としては、「短時間正社員」（これこそが欧州でいうところのパートタイム労働者である）という新たな雇用形態を広く提案、奨励し、従来のパートタイム労働者をそのカテゴリーのなかに転換していく方法をとっていくほうが、議論が錯綜せず、漸進的ではあるが、均等待遇実現への近道であると筆者は考えている。

(参考) フランスにおける 超過勤務時間および割増賃金率の概要

- 2000年2月1日より21人以上規模事業所における法定労働時間は週35時間となった。週35時間を超える時間について、週35時間から39時間までの超過勤務については、25%の割増代休（Bonification）を代休として与えなければならない（割増賃金支払いでの補償は協定により可能）。40時間から43時間の超過勤務時間については、25%の賃金の割り増し（Majoration）となり、43時間を超える超過勤務については、割増率は50%となる。
- 12週間連続した週44時間以上の労働と週48時間以上の労働は原則的に禁止されている。
- 従業員20人以下規模の事業所については、週35時間労働制は2002年1月1日より適用される。
- 超過勤務時間の上限は、原則として年間130時間である。
なお、労働時間を週単位同時間で設定した場合、もしくは、週単位の労働時間31-39時間の間で設定された変形労働時間制を導入した場合、変形労働時間制による35時間を超える超過時間が合計70時間を超えない場合には年間上限は130時間となるが、重大な変形労働時間制導入の場合には、年間上限は90時間となる。
- 幹部職（カールドル）として労働契約を結び、日数単位での労働時間の規定についての業種別労使協定または企業内労使協定を締

結した企業に属するものについては、年間217日を超えない部分において、超過勤務時間の規定はない。

- ・ 経営陣(トップマネジメント)には労働時間の規定はすべて適用されない。

39時間から35時間までの移行期間中の超過勤務時間の特例

1) 超過勤務時間の割増代休率 (Bonification)

- ① 従業員21人以上の事業所
 - ・ 移行期間は2000年1月1日から12月31日までの1年間とし、35時間から39時間までの割増代休率は10% (6分)となる(協定締結により賃金での支払い可能)。
 - ・ 上記割増分の代休取得は、発生より2カ月を限度に半日または1日の休暇として消化する(協定締結により6カ月まで延期可能)。
- ② 従業員20人以下の事業所
 - ・ 移行期間2001年1月1日から2003年12月31日までの2年間とし、割増代休率は2002年中については10%、2003年は25%となり、賃金での支払いはできない。

2) 超過勤務時間の年間限度(代休を与えたり、労働監督官の許可が必要となる超過勤務時間の限度)

- ① 従業員21人以上の事業所
 - ・ 21人以上の事業所では2000年は週37時間、2001年は週36時間を超えるところから、超過勤務時間の上限と判定のために繰り入れる。
 - ・ 変形労働時間制を導入しているところについては、2000年は1690時間、2001年は1645時間を超えるところから、超過勤務時間を計算する。
- ② 従業員20人以下の事業所
 - ・ 2002年の1年間は37時間、2003年は36時間を超えるところから、超過勤務時間の上限と判定のために繰り入れる。
 - ・ 変形労働時間制を導入しているところについては、2002年は1690時間、2003年は1645時間を超えるところから、超過勤務時間を計算する。
 - ・ 日数単位での労働契約を結んでいない幹部職(カードル)については、年間超過勤務時間の上限は年間180時間となる(2004年以降も同様)。

なお、以上に記した2002年からの20人以下の事業所に適用される35時間制移行のための移行期間中の暫定措置についてまとめると、以下の表のとおりである。

これらの移行措置によって、例えば、現在週所定内労働時間39時間の中小企業は、実質的に週39時間労働を2002年も続けた場合、労働週を年47週と仮定すると(有給休暇等があるため)、週4時間の超過勤務×47週=188時間が法定労働時間からの年間超過分となる。この分は2002年に限っては10%(それ以降は25%)の代休の形で補償されることとなっているので、18.8時間=約2.5日の代休を与えるだけの追加労働コストにとどまる。一方、週37時間を超えた分のみ超過勤務時間の上限判定に参入されるので、188時間の半分の94時間分が年間超過勤務時間として上限の判定に参入され、180-94=86時間分、さらに超過勤務を命ずる余地が残ることとなる。

従業員20人以下事業所に適用される週35時間制導入に係る移行措置

	2002年	2003年	2004年以降
年間超過勤務時間の上限	180時間 (幹部職を含む) 変形労働時間制度採用の場合は 90時間	170時間 (幹部職については180時間) 変形労働時間制度採用の場合は 90時間	130時間 (幹部職については180時間) 変形労働時間制度採用の場合は 90時間
年間超過勤務時間の上限判定のために繰り入れられる超過勤務時間	週37時間を超える部分 変形労働時間制度採用の場合は 年間1690時間を超える部分	週36時間を超える部分 変形労働時間制度採用の場合は 年間1645時間を超える部分	週35時間を越える部分 変形労働時間制度採用の場合は 年間1600時間を超える部分
週35時間を超え39時間までの代休として補償される超過分に対する割増率 ^{注)}	10%	25%	25%

注：週39時間を超える部分については、賃金割増によって補償。2002年より43時間までは賃金割増率25%、43時間を超えるものについては50%となる(現在は47時間までは25%)。