



フランスの労働市場

鈴木 宏昌

(早稲田大学名誉教授)

目次

- I はじめに
- II フランス労働市場の概要
- III 労働市場に関する法の枠組み
- IV 労働市場構造の枠組み
- V フランス企業の人事管理と賃金決定の仕組み
- VI 終わりに——最近の労働法改革 (2015～2017年)

身は何だろうか、そしてどれほど既存の制度が変更されるのだろうか？ 構成としては、まず、フランスの労働市場を概観する (II)。その上で、かなり特異なフランスの労働法の枠組みを眺め (III)、次にフランス労働市場の大づかみの構造をみた (IV) 後、企業の人事と賃金決定の仕組み (V) を説明する。

I はじめに

近年のフランスでは、労働市場改革が大きな政治課題になっている。経済の低成長が続く中、失業率は二桁を長いこと記録している。しかも、EUからは財政赤字をGDPの3%以内に抑えるという財政規律の遵守を迫られている。そこで、重い腰をあげたオランド前政権の労働法改革は、一部の左翼勢力と労働組合が強く反発し、拠点ストや街頭デモが長く続き、社会党の崩壊と中道の新星マクロン政権が誕生する1つの原因となった。なぜ、今日、フランスにおいて労働市場改革の必要が叫ばれているにもかかわらず、改革は難しいのだろうか？ フランスの労働市場の特徴は何だろうか？

この稿では、フランスの労働市場の特徴を、主に日本の状況との違いを意識しながら、描いてみたい。また、2015年から続いた労働法改革の中

II フランス労働市場の概要

フランスの労働市場の枠組みは、2つの基本コンセプトを土台として、第2次大戦後の高度成長期 (1945～1973年) に形づくられた。①企業内部の組織・管理は、所有権を持つ経営の自由が尊重される (民法の原則)。このため、企業は、法律の基準あるいは産業別協約の最低基準をクリアすれば、比較的自由に採用・労働条件を決定することができた。国有企業や大企業では、この当時から、団体交渉により、成長の成果配分がなされていた。②強い影響力を持つフランスの組合は、中央レベル (政策・立法への圧力) と産業レベルで団体交渉を行った。産業レベルの労働協約は、当該産業・職業の「法」として、自動的に拡張適用され、その産業の雇用・労働条件の最低基準を設定した。しかし、ドイツと異なり、組織化されていない産業が多かったことから、一部先進産業や

企業で合意された労働条件を、立法活動によってすべての労働者に拡大する道が選ばれた。全国一律の最低賃金、年次有給休暇、利益分配制度などが次々に立法化された。

高度成長期が終わると、一方で、EUの深化に伴い、国家主導の経済運営が難しくなるとともに、雇用・失業問題が深刻化する。また、1980年代からは、社会党政権が長く続き、立法による労働市場への介入・規制が増えていく。とくに、政府主導による企業レベルの団体交渉の促進と雇用の入り口と出口規制の強化で、経営の自由は次第に制限されることになる。企業レベルの団体交渉の活性化の発想は、職場における民主主義の普及（労働者の声を反映させる）が出発点だが、それに様々な社会的な要望や目的が加わってゆく。毎年、企業は、組合代表と賃金、労働時間の編成、職務序列、男女平等の施策などを交渉することが法律で義務化される。さらに、従業員選挙で選ばれる企業委員会の役割が大幅に拡大し、企業戦略や人事管理を監視する役目を担うことになる。

雇用の入り口と出口の規制は、失業問題の深刻化と深くかかわる。フランスの労働法典は、期間の定めのない雇用を基準形態と定め、有期雇用や派遣労働などを例外的に認められる雇用と位置付ける。もし、有期労働者が遂行する職務が恒常的な職務と認められれば、直ちにその労働者の契約は無期雇用へ変更される。わが国のように、経営者が自由に雇用形態を選ぶことはフランスではできない。出口規制、すなわち経済的事由による集団解雇の規制は、ここ30年以上、もっとも議論が多く、制度変更が大きかった分野になる。1973年法で、解雇には、「実質的かつ重大な事由」が必要となってからは、解雇手続き、解雇回避の施策、再訓練や職探しのための休暇、解雇手当などが立法化され、複雑なものになっている。近年の労働法改革（2015～2017年）で、もっとも議論が白熱したのも、この解雇規制であったといえる。

こうしてみると、現在のフランスの労働市場制度は、企業の人事管理や労使関係の枠組みを法律が定め、企業レベルの裁量幅を大きく狭めている。フランスでは、戦闘的な組合が多く、労使自

治の概念が成立しないので、労使とも、法が基準を設定することを望む傾向がある。近年の労働法改革は、煩雑な手続きをある程度簡素化し、企業が市場の変化に迅速に対応することを可能にしようとしたものだが、制度を根本から変えるものではない。

フランス企業の人事管理の要は、職務あるいは職業による管理である。採用は、欠員がでたときに、外部労働市場からの補充採用が原則になる。企業人事で特徴的なことは、一般労働者とカードル層（専門職、エンジニア、管理職）で実質的に異なる人事管理が行われることにある。一般労働者（事務職、生産労働者、技術員、現場監督者）の場合、伝統的な職務序列に則って、職務と賃金表が用意される（産業別協約にある職務序列を参考にする）。労働者が職業能力を得る経路は様々で、見習い、技術バカロレアの取得、職場での経験などがある。

これに対し、カードル層の職務は裁量幅が大きく、個人の教育レベルと経験が重視される。フランス独特のグランゼコール出身者（エンジニアの養成）と有名なビジネススクール出身者は、最初からカードルで入職することが多い。一般大学出身者は、何年もの職場経験を経て、初めて、カードルに昇格することが普通である。キャリアが問題になるのは、このカードル層に限られ、転職（転社）を繰り返しながら、より責任のある地位につく人も多い。この層にとって、内部労働市場と外部労働市場は等価と言える。フランスは伝統的に学歴社会なので、企業の中でも、一部のカードルに権限が集中し、その報酬も高くなる傾向がある。

Ⅲ 労働市場に関する法の枠組み

ここ数年、フランス企業の人事・労務の責任者や労使団体の代表とインタビューする機会を得た。そこで、印象的だったのは、労働法の基準や判例に触れることが多いことだった。団体交渉に関しては、法が規定している毎年の団体交渉義務や企業委員会の細かな手続きなどに触れることが多かった。また、使用者団体や労働組合の中にも

法律の専門家がいて、それぞれのメンバーに細かなアドバイスをを行っているのが印象的だった。CFDT（フランス民主労働総連合）と並ぶナショナル・センターのCGT（フランス労働総同盟）になると、昔から権威のある労働法の専門誌すら出版している。日本では、一般的に、人事・労務部門の人が、労働法の細かな規定に触れることは稀なので、日仏間で労働法の位置づけがかなり違うと痛切に感じた。

フランスの労働法は、20世紀の中頃から大きな発展を遂げた。採用、見習い期間、最低賃金、労働時間、有給休暇、職場での均等待遇、出産・育児休業、職業訓練、解雇などに関して、様々な基準が労働法典に書き込まれている。労使関係では、法律が毎年行われるべき団体交渉事項を定めているし、従業員の選挙によって選ばれる社会経済委員会（2017年法で、企業委員会の名称が変更された）に関しては、選挙の手続き、協議の頻度、提供されるべき情報の内容、外部コンサルタントからの意見聴取などが労働法典に書き込まれている。労働法の運用・監視は、わが国より強い権限を持つ労働基準監督官がいる。個別紛争に関しては、労働裁判所が各地にあり、労働者は簡単に訴えることができる。この制度は、中世に起源を持ち、選挙で選ばれる労使の代表が案件を審議する准司法的機関で、2015年には18万件の訴訟がかかっていた。案件の大部分は解雇に関する訴えである。破毀院は、日本の最高裁判所にあたり、法解釈を行い、判例法を作り出している。さて、労働法典は、現在では、実に3000ページ以上の量に膨れ上がり、労働法学者の間ですら、煩雑な手続きなどを簡素化すべきという声は強い。ともかく、フランスでは、労働法を意識することなしには人の採用も、組合との交渉も難しい。

では、具体的に、労働法典の中には、どのような労働者保護の規定があるのだろうか？労働者保護は、主に2つの柱からなる。個別契約に関して、一般的なルールや最低基準を設け、弱い立場の労働者を保護するもの（個別労働関係）と団体交渉と労働者代表の徹底した保護（集团的労働関係）である。

1 個別労働関係に関する基準

個別労働関係に関する基準は、募集・採用、試用期間や研修に関するものから解雇規制までである。とくに、わが国と大きく違うのは、①雇用形態に関する基準、②契約条件の変更、③雇用契約の終了である。

①雇用形態 労働法典は、はっきり、期間の定めのない雇用が一般的基準であるとうたっている。これは、先進国でも珍しい規定だが、そのため、有期雇用などで雇用をするには、正当な理由が必要となる。たとえば、ある従業員が出産休暇を取っている期間の代替雇用あるいは季節的な需要変動に対応する雇用などである。しかも、有期雇用には、契約更新の上限（一般的に18カ月）などが定まっている。また、雇用期間が短いことを考慮して、雇用終了時に特別の解雇手当なども払わなければならない。もしも有期雇用の仕事で、継続的なものと判明した場合、労働裁判所が期間の定めのない雇用と認定し、使用者には違約金などが課せられる。わが国のように、使用者が雇用形態を自由に選ぶことはフランスではできない。したがって、フランスの非正規雇用（有期雇用と派遣労働）の割合は、約10%でしかなく、85%は期間の定めのない雇用である。派遣労働についても雇用期間やその契約更新、訓練コストの使用者負担に関して詳細な基準が定まっている。なお、パートタイム労働は、正規雇用の一形態と考えられている（実際に、フランスのパートタイム労働者は、その7割が期間の定めのない雇用である）。

②契約条件の変更 わが国において、正社員は、一定の雇用保障があるという名目で、頻繁な配置転換、地域移動を伴う転勤、出向などが行われるが、フランスでは、一般的にそのような人事政策は不可能に近い。というのは、雇用契約が成立する段階で、仕事（ポスト）を遂行するのに必要とされる職業資格、賃金、労働条件、勤務地などが特定化されることが原則となっている。そのため、配置転換は同一の職業資格の中でしか可能にならず、本人の同意を得ることが必要となる。このような縛りが比較的緩やかなのは、エンジニアとカードル（管理職・専門職）で、契約の際に

勤務地の変更があることを明記すれば、転勤を命令することも可能だが、その場合でも、本人の同意を得ることが原則となる。また、フランスでは、労働協約が個別の契約に優先されることはない（私法と私法の関係）ので、特別の場合（雇用安定化協定など）を除くと、労使協定で個別契約の内容を変更することはできない。

③雇用契約の終了 1973年以前には、雇用の終了は、労働者の辞職と使用者の一方的な解雇しかなく、使用者は解雇理由を説明する必要はなかった。ところが、1973年7月13日の法律で、解雇には、「実質的で重要な事由」が必要となった後、増え続ける失業問題と絡み、多くの立法とその改変がなされてきた。現在の労働法典は、個人理由による解雇と経済的解雇に分かれ、経済的解雇はさらに個別解雇と集団的解雇と整理されている。それぞれの解雇に関して、細かな解雇手続き、従業員代表の役割、社会経済委員会との協議義務、勤続年数に応じた解雇手当などが規定されている。中でも、10人以上の労働者の解雇を伴う集団的経済解雇では、雇用安定化計画の作成が求められる。この雇用安定化計画は、労使協定で実行する場合と使用者独自で定める場合が用意されているが、後者の計画は、労働局の事前許可が必要となる。企業協定による集団的経済解雇の場合、社会・経済委員会との協議、解雇を最小限に抑えるために、対象となる労働者への再訓練や配置転換、求職活動のための休暇、そして労働局への届けなどの手続きがこと細かく書かれている。

以上の解雇手続き以外に、2008年から、労働者と使用者の合意解約が可能になり、現在では、経済的解雇以上に雇用を解消する方法として定着している。この合意解約は、使用者と労働者が話し合いの上、法定解雇手当を上回る額で合意し、雇用が終了する。契約が解消された時点で、自動的に雇用局に登録され、失業給付を受けることができる。使用者側のメリットとしては、解雇に関する訴訟を避けることとともに、高齢労働者の退職を勧奨することが可能になる。

2 集団的労働関係

集団的労働関係に関しても、わが国と異なる点

が多いが、重要な違いは4つほどあるように思われる。①労働組合や使用者団体の法的地位、②産業別労働協約と企業協定、③法が定める毎年の団体交渉のテーマ、④従業員代表制度である。

①労働組合や使用者団体の法的地位 多くの労働組合が存在するフランスでは、「代表的組合」という特殊な制度がある。2008年の改革以降、4年に一回行われる従業員選挙で10%を獲得したもののみが代表的組合と認定され、企業や産業レベルで組合代表を指名し、団体交渉のテーブルにつくことができる。これらの代表的組合は、日本と異なり、組合員のために交渉するのではなく、当該すべての労働者の代表とみなされる。この論理から、労働組合やその代表に対する手厚い保護と国費による財政援助が行われている。したがって、フランスの労働組合の活動費は組合費で賄われるのではなく、政府からの補助金で支えられている。また、組合支部の活動家や従業員委員会のメンバーは、法律で定められた時間は、労働時間中に組合や従業員代表の仕事を行うことができる。また、従業員代表や組合代表には、特別の保護規定があり、解雇や差別的処遇はできない。とくに、訴訟になった場合、使用者が勝つ見込みはほとんどない。

②産業別労働協約と企業協定 1982年にオール法によって、企業レベルの団体交渉の活性化が図られるまでは、産業別労働協約のみが法的地位を持っていた。1936年の協約法で、産業別協約が当該産業の労働条件を保障する「法」と位置づけられた。そのため、締結された産業別協約は労働省令で自動的に拡張適用され、その産業のすべての企業と労働者に適用される。もっとも、産業別協約が定めているのは最低の基準であるので、実際の賃金や労働条件とは、相当異なる。とくに大企業では、協約賃金に大きな上乗せがあるようだ。さて、昨今企業協定が多くなっているため、産業別協約と企業協定の位置づけが問題となる。判例によると、下位の企業協定が産業別協約の条件を変更できるのは、労働者に「有利な」場合のみであった。しかし、労働時間に関しては、1982年法あるいは2000年のオープリ法で、企業協定が優先されることにより、「有利原則」は崩

れ始めている。2017年の労働法改革では、企業協定が優先される項目がすこし拡大された。

③法が定める毎年の団体交渉のテーマ 企業別の団体交渉の活性化は、国の音頭で発達してきたことから、毎年あるいは定期的に企業レベルの交渉で議題とされるべき事項が法律で定められている。現在、毎年、企業レベルの労使に交渉が義務化されているのは、給与、労働時間、企業の付加価値の配分、そして男女平等のための施策である。さらに、3年ごとに、雇用管理とキャリアなどのテーマが課せられている。労使自治の伝統を持つ国では、考えられないフランスの制度である。フランスでは、敵対的な労使関係の歴史があり、しかも、大企業を除くと、企業レベルの労働組合が極端に弱いことが多いので、法に強制されなければ、団体交渉が成立しないという実態があり、義務的交渉事項が立法化された。

④従業員代表制度 一般的に、労働組合が企業レベルで発達していないことから、様々な従業員代表の制度が設けられている。現在、その中心にあるのは、2017年法で名前が変更された社会経済委員会（旧企業委員会）である。従業員すべての選挙で委員が選出される（選ばれる委員はほとんど組合の活動家）。以前は、CHSCT（衛生・安全・労働条件委員会）が、企業委員会の下部機関として重要な役割を果たしていた。CHSCTは、事業所単位で設置され、安全や労働条件の監視の役割を担っていた。たとえば、企業が新技術の導入を企画したとき、それが職場の安全や労働条件に悪影響がでないかどうかを検討する。その協議の過程で、委員会は外部の専門家の意見聴取を要求することができた。2017年法で、CHSCTは社会経済委員に吸収されることになったので、CHSCTの機能がそのまま引き継がれるのかどうかは明確になっていない。

このように、フランスでは、労働法が労働市場の細かな枠組みを定めている。無論、使用者などから、労働法の簡素化や規制緩和を要求する声はあるが、フランスでは、イギリスのような抜本的な労働市場改革や労働法改革は難しい。そこで、労働法の部分的修正が2000年代に段階的に行われ、2015～2017年の労働法改革につながったと

いえる。

IV 労働市場構造の枠組み

第2次大戦後の高度成長期（1945～1973年）にフランスは農業大国から近代的な産業を持つ福祉国家へと大きく変身する。とくに、1960年代には、国家主導で国策会社や大企業を保護・育成し、大国フランスを目指した。その中には、Airbus、ルノー、Orange（昔の電話公社）、エール・フランス、サフラン（軍需）、ターレス（レーダーなど）、フランス国鉄公社、パリ地下鉄公社、EDF（電力）などの大企業が含まれる。高度成長期には、労働市場は超完全雇用の時代が続き、人手不足の解消のために、近隣諸国や北アフリカに大量の労働力源を求め、フランス企業の競争力を高めることに努めた。フランスの大企業は、中級の商品に強みを持つものが多く、比較的安価な非熟練労働者を大量に使い、競争力を確保していた。社会保障の分野では、職域の年金制度、医療保険、手厚い家族手当が発達した。

成長の30年間を通じて、労働供給は、高い出生率と女性の労働力率の増加、外国人労働者の導入により飛躍的に増加するが、企業の労働需要の伸びが大きく、失業率は低く抑えられていた。第1次石油ショック後、フランス経済の成長の歯車は狂うことになる。経済成長の急激な鈍化とともにインフレが加速し始め、政府は緊縮財政を余儀なくされる。企業の雇用意欲は衰える上に、エネルギー源の転換もあり、フォーディズム型の非熟練労働者を使う大量生産方式から、より高度の熟練を要する技術へと次第に生産方式が変化する。このような経済の構造転換の中で、非熟練労働者の長期失業などが社会問題化する。1974年からは、外国人労働者への新規労働ビザの発行を停止し、労働供給を制限する政策をとるが、人道的な家族の呼び寄せなどの名目で流入する外国人が多く、外国人人口の漸増の傾向は続いていく。1980年代になると、社会党政権が誕生し、公共投資の増加や大企業の国有化などを行うが、貿易収支の悪化などで、すぐに緊縮政策を実行せざるを得なくなる。その後は、保守と革新の政府が交互に政

表1 労働市場に関する指標 (2000～2015年)

	2000	2005	2010	2015
実質経済成長率 (%)	3.9	1.6	2.0	0.7
労働力人口 (千人)	25392	27381	28940	28940
労働力率 (%)	61.7	63.8	64.0	63.8
失業者数 (千人)	2134	2372 (Q4)	2505	2882
失業率 (%)	8.1	9.0 (Q4)	8.9	10.0
最低賃金 (時間 / ユーロ)	6.41	8.83	8.86	9.61

資料出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2017)
INSEE Tableaux de l'économie française, 2017
INSEE Séries Chronologiques

権を担当し、様々な雇用政策を行うが、失業問題は解決せずむしろ、慢性的に高い失業率を経験することになる。

2000年以降の労働市場の情勢を、代表的な指標で眺めてみよう。

経済成長率をみると、景気が顕著に回復した2000年を除くと、低成長が続いている。とくに、2012年の金融危機以降、低い水準で推移し、やっと2017年後半から景気回復が顕著になっている。興味深い数字は、労働力の増加である。2000年から2015年にかけて、実数で350万人強の増加を記録している。人口の自然増加とともに、年金受給最低年齢の引き上げ（法定受給年齢は現在は62歳）があり、生産年齢人口の就業率を引き上げた。失業者数は2000年に200万人を突破し、2015年には300万人に近づき、失業率は2桁までになった。その後、景気回復のお陰で、直近の2017年第3四半期では、失業率はわずかながら改善され、9.7%になっている。

フランスの大企業は、グローバル企業として世界展開しているため、フランス国内での雇用創出は限られている。ルノーはその典型で、東欧のルーマニアやブラジル、ロシアなどで生産を伸ばし、生産台数は全世界で280万台（2015年）に達しているが、フランス国内の生産は60万台で、国内市場の26%を占めるに過ぎず、国内の雇用者は約4万人でしかない。また、フランスの中小企業は競争力が弱く、その雇用も伸びていない。元気なドイツの中小企業とは対照的で、中小企業の弱さは、フランスの競争力が弱いことのひとつの原因となっている。

公務部門の比重が大きいこともフランスの労働市場の特徴である。公務員（国家公務員と地方公務員）のみで560万人（2014年）で、国有企業やその下請けなどを含めると、少なくともフランス人の5人に1人は公務関係で働いている。公務員には、絶対的とも言える雇用保障がある。

最後に、フランスの労働市場を語るときに、最低賃金（SMIC）の役割に触れないわけにはいかない。賃金統制が解除された1950年に創設され、1970年に最低賃金額の決定方式が現行のものとなる。最低賃金は、少なくとも、消費者物価の上昇と労働者の平均賃金の引き上げ率の半分はカバーし、毎年改定される。また、政府は、必要ならば、より高い引き上げ率を決定することもできる。最低賃金の適用範囲は広範で、すべての産業に適用され、適用除外は限られている（未経験の若年労働者など）。表2にみられるように、フランスの最低賃金の水準は高く、賃金の中位数との比率で62%（平均賃金の約45%）に達している。EU中でも、フランスの比率は際立って高く、最低賃金の引き上げが雇用や経済一般に与える影響がいかに強いかを物語っている。表1にあるように、2000年から2015年にかけて、低成長と高い失業率を記録していたにもかかわらず、最低賃金は大きく上昇している。フランスにおいても、最低賃金が高すぎるので、雇用や企業の競争力に悪影響を与えていると主張する経済学者は多い。しかし、最低賃金制度の改革が実現すると考える人は少ない。労働組合や左翼勢力が、最低賃金を福祉国家のひとつの柱と位置づけているので、こ

表2 EU内の最低賃金（月あたり）と賃金の中位数との比率
（単位：ユーロ）

	2008	2017 (1月)	中位賃金との比率
イギリス	1,242	1,397	49%
ドイツ		1,498	53%
フランス	1,280	1,480	62%
スペイン	700	826	45%
ポーランド	313	453	52%
ハンガリー	272	412	54%
アメリカ	689	1,192	

資料出所：Eurostat, プレスリリース (2017年2月10日)

の制度の改革に乗り出す政治家は少ない。改革を提案すれば、分裂している労働組合が共同戦線を張り、長期ストや街頭デモでフランス社会を混乱させることは目に見えている。労働市場改革に熱心なマクロン大統領も、最低賃金の改正は、選挙公約に盛り込まなかった。

V フランス企業の人事管理と賃金決定の仕組み

フランスの労働市場や企業人事の基本概念は職業 (métier) とポストである。日本のような学卒者の一括採用はなく、空席のあるポストに、適宜、その仕事をこなす職業資格・能力や経験を持つ労働者を採用する。大企業の中には、ジュニアポストを用意し、学校や大学を卒業したばかりで職業経験のない人を雇うこともあるが、それは主流ではない。職業資格・能力が採用や昇進の基準になるので、キャリアの意味が日本と異なる。わが国でキャリアは、特定の企業内の長期キャリアを意味するが、フランスでは職業そのものがキャリアの範囲を決める。したがって、転職 (転社) は同じ職業の範囲になる。ほとんどの労働者は、30歳代で比較的落ち着くまで、数回の転職を経験する人が多い (とくに学歴の高い人)。

ところで、職業能力とは何だろうか？ 医者や建築士のような国家資格を要する職業を除くと、学校教育、職業訓練、職業経験、適性が職業能力や資格を大部分規定することは間違いなく、その意味では、フランス企業の人事は、ドイツやアメリカなどと共通であるといえる。しかし、教育、訓練、仕事のやり方には、フランス独特のものも多い。その特徴を4つにまとめてみたい。

1 職業能力の代理指標としての学歴

フランスは名だたる学歴社会である。職業の序列や社会階層は、主に教育レベルで決まっている。現在の教育制度は相当に複雑で、職業教育と混合するものが多くなっているが、大きな基本線は変わっていない。高等教育は、一般的な大学とエリートが集まるグランゼコール (専門大学院) に分けられる。大学は、1960年代から急速に学

生数を増加させ、現在では、高等教育を受ける学生の約6割を引き受けている (2015年に144万人)。高校卒業資格のバカロレアを取得すれば、原則的に、自分の希望する大学へ進学できる (入試などの選抜制度はない)。ほとんどすべての大学は国立で、授業料はない (現在では、入学時にわずかな手数料が課せられる)。ところが、近年、バカロレアの合格率は8割近いので、まったく選抜の意味はない。その結果、学生数は増加する一方で、多くの大学で教育条件は悪化している。実際の選抜は、大学の1、2年で行われ、2割近くの学生が途中で退学している。学士は3年間なので、修士やドクターコースに進む学生はかなり多い。一方のグランゼコールは、徹底的な選抜を勝ち抜いたもののみが入学できる。グランゼコールの学生数は、200以上ある専門大学院を全部合わせても、12万人くらいでしかなく、徹底的に少数精鋭主義である。最近では、ビジネス・スクールもがグランゼコール入りしている。理系大学院の頂点は、フランス革命時に創設されたポリテクニック校で、とくに数学に強い優秀な学生が集まり、卒業生には大企業や政治家のトップの地位についたものも多い。近年人気の高くなっているビジネススクール系では、前大統領のオランダの出身校HEC (アシュセ経営大学院) がトップと言われ、ESSEC (エセック・ビジネススクール) なども評価が高い。当然ながら、これらのエリート校の出身者と一般大学出身者では、就職の経路やキャリアが異なる。理系の一般大学を修了しても、就職が難しく、半年や一年近く就職活動をする人が多いが、グランゼコールの出身者には、採用希望の大企業が殺到し、よほど良いポストと待遇を用意しなければ、採用することは難しい。なお、専門短期大学院の評価が近年高くなっている。これは中級の技術者養成が主で、企業からの評価が高い。この高等教育の下に、中学から職業リセに進んだものやバカロレアのレベルで就職するものがある。この人たちの大半は、工場労働者、事務職員、販売担当者となる。さらに、学校教育から落ちこぼれた人が相当多いのもフランスの特徴で、この層では、失業率が高い。

フランスの国立統計局 (INSEE) は様々な職業

をグループ化する社会階層調査を行っている。企業内の職階もこの社会階層に沿ったものが多いようだ。INSEEの社会階層の分類は、生産労働者、事務職員、技術者および職長、専門職、エンジニアと上級管理職である。生産労働者と事務職員は、中卒後、職業リセを卒業したものが一般的なパターンとなる。中級技術者の多くは、技術短期大学の修了者などから構成される。専門職、管理職になるためには、少なくとも大学院（修士）で、専門的な知識を得ることが求められる。エンジニアは、日本のエンジニアのような通称ではなく、グランゼコール出身者およびそれに相当する能力を持つもののみが使える資格で、その地位も上級管理職と同等の扱いとなる。なお、フランスで昔から使われているカードルとは、専門職、エンジニア、管理職が含まれる総称だが、現在のハイテク企業では、従業員の大半がカードルに属するものもあるので、ステータス・シンボルとしての価値は薄らいできている。その昔、社会学の大家ブルデューは、1960年代にフランスの学歴偏重が社会の階層化の大きな原因と鋭く指摘したが、そのような学歴社会は未だに続いている。

2 トップダウン型の意味決定

フランスの学歴重視は、企業内の意思決定のメカニズムと結びついている。1960年代に学際的な研究者のチームが、フランスとドイツの複数の大企業——同じ産業で同じ規模の企業——の賃金、労働組織、意思決定や訓練などを徹底的に比較分析を行った。この研究によると、フランス企業の管理職は、ドイツの管理職に比べて、人数が少なく、その責任と権限の範囲が広がった¹⁾。その主因が現場の技術者や熟練労働者の役割の違いからきていると考えた。すなわち、ドイツの工場では、現場の技術者や熟練労働者が生産工程に関する意思決定に参加するのに対し、フランスの工場の意思決定はトップダウンで、現場の技術者や熟練工はほとんど発言権を持っていなかった。この独仏の違いは、技術者や熟練工の教育・訓練の違いとみた。ドイツの労働者は、徹底したDual教育によりレベルの高い技術を身に付けていたのに比し、フランスの熟練工や技術者は教育レベル

も技能レベルも相対的に低かった。また、待遇面でも、フランスの管理職と現場の技術者では大きな賃金格差があったのに対し、ドイツの企業ではその格差は小さかった。この画期的研究から半世紀が経過したが、基本的にフランス企業の意思決定の構造は変わっていない、むしろ、アメリカ流のファイナンス優先の経営スタイルをとるフランス大企業が多いので、ますます、本社が戦略を決定し、指令を出す縦型の意思決定構造となっているようだ。この戦略の実行を任されるのがエンジニアや管理職なので、彼らに権限が集中する。つまり、現場の生産労働者や技術者に要求されるのは、マニュアル通り与えられた仕事を実行するだけで、日本企業のような現場重視の姿勢はみられない。

3 賃金決定の仕組み

金属産業は、金属、鉄鋼、電機などをカバーし、適用者数をもっとも大きな協約である。その賃金協定は、まずカードル層以外をカバーする地域ごとの協約と中央レベルで締結されるエンジニアおよびカードルの協約とに分かれている。2017年のカードル層以外の協約（パリ地域）をみると、生産労働者、事務職の最低保障額（係数140）は1万7931ユーロで、最高（係数395）は、事務職および技術者が3万3125ユーロであった²⁾。別協定となっているエンジニアおよびカードルの場合、賃金額は、2万4550ユーロから7万6649ユーロと大きな幅になっている。この例にみられるように、現場の労働者の賃金幅は小さく設定されているのに対し、エンジニアとカードルでは、逆に、大きなスプレッドを示している。この産業別協約は、最低保障という意味が強いので、大企業では、この最低額に相当の上乗せをしている。多分、生産労働者や事務職では、この上乗せの幅は小さく抑えられているのに対し、エンジニアやカードルでは、上乗せ額が大きいと思われる。というのは、エンジニアやカードルの場合、技能レベルを特定化することが困難であることもあり、賃金決定は個別化する傾向が強い。学歴の高いこの層は、キャリア志向が強く、個別に昇進・昇格を上司や人事部と交渉することが多い。もちろん、絶えず

転職のチャンスも視野に入れている。その一方、事務職や生産労働者のキャリアの範囲は狭く、勤続年数が増えても、あまり賃金は伸びない（勤続手当やゆっくりとした昇進・昇格があるので、高齢労働者の賃金は、比較的高くなる）。

このような職務序列の原型は、第2次世界大戦後の賃金統制の際に使われた職務序列（パロディ法）であり、それが、一部の変更・修正があったものの、産業別協約に引き継がれた。企業は、産業別の協約を参考にしながら、実際の賃金を定めるので、職務序列は大きく変化しにくい。現場の労働者の賃金が低く、エンジニアやカードルの賃金が高く設定されるのは、昔から見られた現象である。近年の違いは、昔一握りでしかなかったエンジニア、カードルの数が圧倒的に増え、すこしずつその相対的地位が低下したことにある。ただ、賃金の個別決定の傾向が強いので、彼らの賃金幅は広く設定される。

4 徹底した男女均等待遇

最近では、フランスでは、専業主婦という言葉は死語になっている。ほとんどの女性は職業を持っていて、子供を2、3人育てながらも、仕事を継続する女性が多い。出産・育児に関する社会的保護があると同時に、男親が育児を分担することは一般的な常識となっている。男女平等や差別禁止の様々な法律がある上に、企業は、毎年、職場での男女の平等を目指す施策や目標に関して、労使交渉を行うことが義務化されている。当然、職場で、育児中の女性に対し、差別的発言を行ったりすることは禁止されている。女性（あるいは父親）が育児休業を求める時は、企業は拒否することができず、休職の間は、代替要員として、有期雇用の労働者を雇うことになる。管理職の女性も多く、とくに、人事、法務関係の管理職では、女性の比率が高いようだ。

VI 終わりに——最近の労働法改革 (2015～2017年)

深刻な失業問題を抱え、EUから財政規律の遵守を迫られた前政権は、与党内左翼の反対を押し

切り、労働法改革を2015、2016年に行った。2017年に選ばれたマクロン新大統領は、国民議会で圧倒的な多数を獲得した余勢を駆り、新政権の第1目標として、労働法改革を実行した。徹底した労使との対話で、改革案は後退したところもあるが、2016年法の積み残し分を立法化するのに成功した。現状の経済・政治情勢の下で可能な限り、現行の制度に自由主義的な改革を行ったと言えるだろう。2015～2017年の改革をまとめると、①企業レベルの団体交渉で決められる分野が広がったこと、②従業員代表制度の重複をある程度整理したこと、③集団的解雇の際の煩雑な手続きをかなり簡素化し、その交渉に関して時限を設けたこと、④労働裁判所が定める不当解雇の補償金に上限をつけたこと、⑤零細企業の状況に配慮し、零細企業の手続きの簡素化が実現したことなどが挙げられる。

果たして、これらの労働法改革がどれだけ労働市場を活性化し企業の採用意欲を促進するのかを評価するには、もう少し時間と距離が必要である。とはいえ、インサイダーのみが優遇されている既存の制度に一定の穴を開けたのは間違いないだろう。マクロン政権は、失業保険、職業訓練、年金改革と労働市場に関連する重要案件を次々と実行すると宣言している。昨年ヒヤリングした労働法の大家が、マクロン改革は、経済学者の行った労働法改革で、労働法を今日のグローバル経済に適応させようとしたものだという評価が今でも印象に残っている。

- 1) Maurice, Sellier, and Silvestre, *The Social Foundation of Industrial Power*, 1986.
- 2) UIMM, accord du 6 février 2017 pour les salariés de non cadres ; accord national du 20 janvier pour les salariés cadres.

参考文献

- Bourdieu, Pierre and Jean-Claude Passeron (1977) *Reproduction in Education, Society and Culture*, London, Sage.
- INSEE Première (2017) Une photographie du marché du travail en 2016, No.1648.
- (2017) Tableaux de l'économie française.
- Maurice, Marc F.Sellier, J.J. Silvestre (1986) *The Social Foundation of Industrial Power: A Comparison of France and Germany*. The Mit Press.
- Ray, Jean-Emmanuel (2015)(2017) *Droit du travail, droit*

vivant 2016, 2018.

—— (2016) “*Revue commentaires*”.

鈴木宏昌 (2016) 「主要先進国の労働時間——多様化する労働時間と働き方」『日本労働研究雑誌』No. 677, pp. 4-14.

—— (2016) 「フランスに学ぶ——非典型雇用と企業委員会をめぐる動き」『日本労働研究雑誌』No. 668, pp. 79-82.

野田進・渋谷美羽・阿倍里香 (2017) 「フランス「労働改革法」の成立」『季刊労働法』春季 256号, pp. 126-162.

野原博淳 (1992) 「フランス技術者範疇の社会的創造——教育制度・社会階層・内部労働市場の内的連鎖構造」『日本労働研究雑誌』No. 349, pp. 24-36.

細川良 (2015) 「フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状」『日本労働研究雑誌』No. 661, pp. 42-52.

—— (2015) 「フランスにおける 2013 年雇用安定化法による経済的解雇の改革」『労働法律旬報』1834号.

労働政策研究・研修機構 (2016) 「現代先進諸国の労働協約システム——まとめと論点」, 労働政策研究報告書, No. 184.

すずき・ひろまさ 早稲田大学名誉教授, IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員。最近の主な著作に <i>Employment Relations in Japan</i> (共著), Bamber, G. et al., <i>International & comparative Employment Relations</i> , 5th edition (Allen & Unwin), 2016. 労使関係の国際比較専攻。
--