

# フランスにおける賃金決定

## ——産業別労働協約と企業レベルの団体交渉との微妙な関係

鈴木 宏昌

(早稲田大学名誉教授, IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員)

フランス企業の賃金決定は、企業外・内の重層な制約があり、企業が独自に賃金政策を定める自由度は比較的少ない。賃金の下限を設定する法定最低賃金は、全国一律で、その水準は高く、影響も大きい。2層目を形成する産業別労働協約は、職種別の最低賃金を決めたり、勤続手当などのベネフィットを定め、当該産業における法となり、守るべき最低基準である。企業レベルの毎年の団体交渉は法律で義務化され、しかもその交渉項目（義務的交渉項目）も定められている。近年、次第に企業別の団体交渉の重要性が増してはいるが、労働時間などを除くと、企業の団体交渉で決められるのは、産業別労働協約を上回る部分のみである（有利原則）。産業別労働協約と企業協定の関係は複雑で、産業の性格や企業規模による違いが大きい。産業の範囲は多様で、金属産業や銀行のような大産業とともに、多数のクラフトユニオンと呼ばれるべき少数の職種に限定された産業までが混在している（産業別労働協約は、全部で700近くあり、そのうち、1割が中・大産業に属する）。産業別協約と企業レベルの賃金を比較分析したある研究によると、企業の賃金政策は、大きく分けて、3つのタイプがあり、①企業レベルの団体交渉を重視する（例：製造業の大企業）、②産業別労働協約を参考とすることはなく、企業レベルの団体交渉も停滞している（テレコミュニケーション）、③産業別協約賃金の影響力が強く、企業レベルの団体交渉は発達していない（医療産業など）となる。ただし、①といえども、原則的な項目（男女平等賃金）や職業序列になると、産業別協約を重視する傾向がある。産業別労働協約が定める職業序列は、個人の賃金を決定する重要な要素だが、その序列は長期間安定している。多くの産業別労働協約の職業序列の原型は、第2次大戦直後の賃金統制で使われたパロディ・システムにあるが、その源泉はさらに19世紀末まで遡ることができる。この不思議な現象を説明するのは、一つには、職種序列が大まかな分類で、各企業は柔軟に運用できることがあるが、同時に職業に対する社会的評価が変わりにくいことを示している。フランスは伝統的に知的労働に対する評価が高く、現場の労働を軽視する傾向があった。これが、教育制度、とくにエンジニアなどのエリート教育と結合し、知的職種の社会的評価を継続させているものと思われる。

目次	金格差の源泉
I はじめに	VI 結びにかえて
II 賃金決定制度の歴史的展開	
III 最低賃金と賃金格差	
IV 産業別協約と企業協定の微妙な関係	I はじめに
V 変わらぬ職業序列（classifications）——企業内賃	フランス企業における賃金決定は、歴史的経緯

の中で生成した制度が重層にあり、企業の自由度はかなり制約されている。我が国では、企業外の制約は少なく、個別企業は、独自の賃金政策を計画し、自由に賃金水準や、所定賃金とボーナスとの配分を変えたりすることができるが、フランス企業にはそのような自由はない。この論文をまとめながら、果たして、文脈の異なるフランスの賃金制度をどこまで理解してもらえるかと不安に駆られることが多かった。そこで、各論に入る前に、日仏間の比較で、フランス人にとっては当然で、議論の組上に上ってこない基本的な前提を書きだすことにした。第1の前提は、賃金決定における国の役割である。後述するように、フランス政府は、経済全体に影響の強い法定最低賃金を毎年改定するとともに、日本の数倍の規模である公務部門の賃金を決定する（フランスの公務員は約500万人、労働者の5人に1人は公務部門で働いている）。ただし、国の役割はそれにとどまらず、様々な法律で、代表的組合の認定、団体交渉の頻度や義務的交渉項目、産業別労働協約あるいは企業協定の効力などを規定している。例えば、フランスの組合の組織率は非常に低いですが、それでも影響力が強いのは、ひとたび代表的組合と認定されれば、組合加入者数とは関係なく、全国レベル、産業、企業の団体交渉に参加する権利が与えられる。産業の団体交渉の場合、30%以上の組合（あるいは複数の組合）が署名すれば、労働協約として成立し、ほぼ自動的に労働省令で拡張適用となり、組合や使用者団体への加盟・非加盟を問わずその産業のすべての労働者や企業に適用される。さらに、国は、企業別団体交渉を活性化させるためとして、企業別団体交渉に関して、毎年の交渉を義務化し、しかも交渉すべき項目までも規制している。したがって、ドイツやイギリスのような「労使の自治」は、フランスに関しては存在しない。もっとも、国の役割は、団体交渉のルールを決めているだけで、直接、民間の団体交渉に関与することはない。第2の違いは、職業資格の概念である。フランス企業が人を採用する際の基本は、個別労働者が持つ職業資格である。職業資格は、もともと、ギルドが職業（Métier）の見習い期間や資格を規制したこと由来すると思われ

るが、現在では職業教育と合体し、一種の公認資格である。わが国のような高卒、大学卒といった一般的な学歴ではなく、どのような職業教育のコースで資格を得たのかが問題になる。現在の教育制度では、バカロレアの種類は90近くあり、電気工、自動車のメンテナンス、食肉業、パン屋などと幅広くある。専門職の採用の場合は、バカロレアから5年あるいは6年という基準と専門性が問われる。これらの資格は、個別労働者の能力を表す指標なので、原則的に、この職業資格に基づき、個別賃金が決められ、その後、勤続手当などが加算される。産業別労働協約にある職業序列や協約最低賃金は、この職業資格を序列化し、その最低の賃金を保障する。このように、フランスでは職業資格と賃金は密接な関係を持っている。第3の前提は、外部労働市場と内部労働市場がほぼ等価と考えられている。大企業では、賃金水準が高く、労働者の定着率も高いが、キャリアを求める専門職などは、絶えず外部市場に目を光らせ、転社で自己のキャリアアップを図る。とくに、30歳以下の若い世代では、転職を何回かすることは当然と考えられている。さらに付け加えれば、生産労働者や事務職員の場合、昇進・昇格のチャンスは少なく、キャリアという表現は適しない。勤続手当は普及しているが、その額は限られているので、彼らは、より上位の資格を取らない限り、賃金が大きく増えることはない。我が国のような、長期雇用を前提とした初任給の制度は、フランスにはない。

以上のような文脈の違いを意識した上で、フランスにおける賃金決定の仕組みを紹介したい。まず、簡単に賃金決定の仕組みの変遷（Ⅱ）を歴史的に眺めた後、経済一般に影響力の強い最低賃金と低賃金問題の近年の状況を見てゆく（Ⅲ）。次に、伝統的な産業別協約と企業別団体交渉の関係（Ⅳ）を検討した後、職業資格と深く関係する職業序列（Ⅴ）で結びたい。

## Ⅱ 賃金決定制度の歴史的展開

今日のフランスの賃金決定は、全国一律の最低賃金、産業別協約賃金、企業レベルの団体交渉、

個別の賃金交渉と重層な枠組みとなっている。これらの制度は、それぞれ近年のフランスの歴史の中で、生成、変化してきたものであるので、簡単に賃金制度の歴史の変遷を追ってみたい。

第2次大戦以前には、賃金決定に国が直接介入することはなく、使用者は市場賃金に応じて、労働者の賃金を定めていた。ただし、19世紀の終わりごろには、炭鉱、製鉄業、繊維産業などで、賃金をめぐり、多くの労使紛争が起り、警察権を持つ知事が調整に乗り出し、当該産業・地域の協定賃金を定め、紛争を解決させた。これらの協定は、1919年の労働協約法で初めてその法的地位が認められることとなった。労働者の蜂起<sup>1)</sup>の結果、人民戦線が政権を握った1936年には、労働協約法が改正され、そこで初めて産業別労働協約の拡張適用が採択された。その結果、多くの労働協約が結ばれるが、すぐに、戦時の賃金統制の時代に入る。

第2次大戦後になると、労働省が中心となり、パロディ・システムと呼ばれる、産業別の職業序列が作成される（パロディ・システムは後述する）。国は、その職業序列に、技能レベルに応じた係数が与えることで、企業の賃金を統制した。しかし、時が経るに従い、この職業分類と現場の労働との乖離が目立つようになり、労使双方から不満の声が高まる。1950年に賃金統制は廃止され、民間企業は自由に賃金を決定することが可能になるが、最低賃金（SMIG, SMAG）は国が定めることとなる。また、多くの場合、産業別労働協約はパロディ・システムの職業序列をそのまま継続するので、最低賃金の引き上げは、すぐに全体の賃金水準を引き上げることになった。

高度成長が本格化すると国有企業を中心として、賃金、労働条件の向上を求める労働運動が高揚する。ルノー公団、電力、ガス公社などの組合が、大幅な賃金引き上げ、労働時間の短縮とさらなる年次有給休暇を獲得するとそれが次第に経済全体に波及していった。当時は、高度成長とともに物価上昇も高い水準にあったので、企業はそのような賃上げのコストを処理することができた。

このような賃金決定の仕組みに大きな変化があったのは、1968-1970年である。1968年の大々の

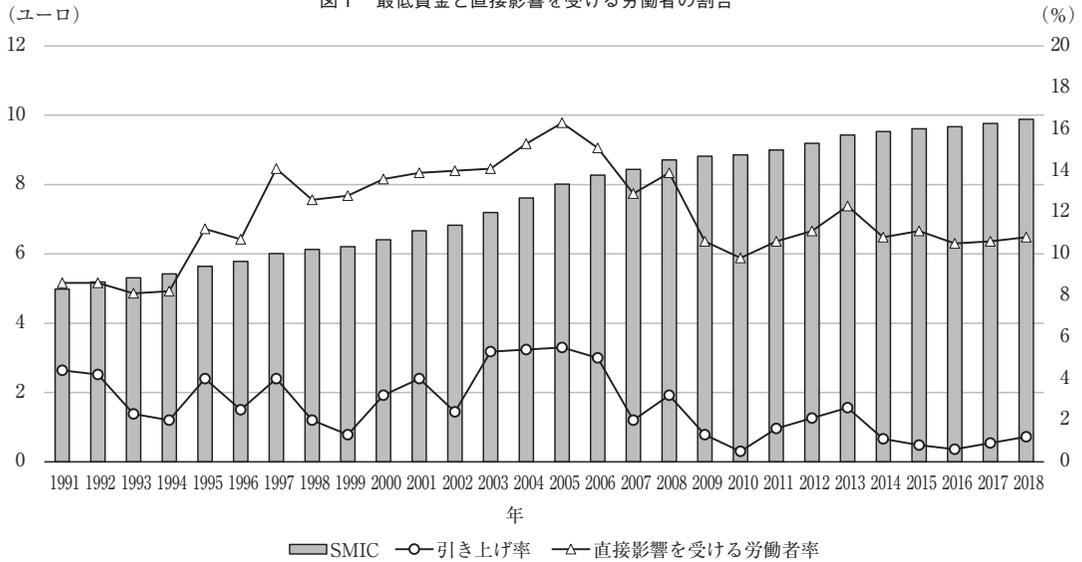
なゼネストは、ドゴール政権を揺らし、結局、グルネル協定で、30%を上回る大幅な最低賃金の引き上げと企業内の組合支部の設置が認められた。1970年には、経済成長の成果を労働者に配分することを目的として、最低賃金は現在のSMICと名称を変更するとともに、改訂の基準が変更され、物価上昇以外に労働者の平均賃金の上昇をスライドすることとした。その上、政府は、毎年、政治・経済の状況を勘案し、最低賃金引き上げ額を上乗せすることができるようになる。

1982年には、企業別の団体交渉を活性化させるために、労働組合代表がいる企業（従業員50人以上の企業）では、賃金、労働時間、職業序列などにいくつかの項目に関して毎年労使交渉を行うことが義務化される。ただし、企業別団体交渉が大きく発展するのは、2000年の時短法（オブリ法）が企業の社会負担減免の条件として、企業協定の締結を定めたことに起因する。

2000年以降になると、労働法の改正が矢継ぎ早に採択され、次第に企業別の団体交渉が労使関係の柱になってくる。もっとも、こののち詳しく検討するように、産業別協約と企業協定の関係は、産業や企業規模などで大きく異なるので、必ずしも団体交渉のレベルが、企業レベルへと移行したということは正確ではない。

このように、フランスの賃金決定の歴史を振り返ると、いくつかのフランスの特徴が見えてくる。まず、第一に、他の先進国と比べて、賃金決定における国の役割が非常に大きい。国が直接的に民間企業の賃金決定に介入するのは非常時に限られるとしても、国は毎年、最低賃金の決定や公務部門の賃金決定を行うので、国の政策は一般の賃金水準に大きな影響力を持つ。2番目の特徴としては、特殊な労使関係の実態がある。フランスの労働組合は、複数に分かれ、国のレベルでは、5つの代表的組合が存在し、そのイデオロギーも反資本主義のCGT、最近ラディカル化しているFO、穏健な組合主義のCFDT, CFTCがある上に、専門職・管理職の組合（CFE-CGC）も代表的労働組合として、団体交渉に参加する。しかも、これらの代表的労働組合は、組織率やその影響範囲とは無関係に、すべての労働者の声を代表する

図1 最低賃金と直接影響を受ける労働者の割合



出所：DARES, Dares Résultats, No.052, novembre 2018.

建前となっている。

### Ⅲ 最低賃金と賃金格差

フランスの最低賃金 (SMIC) は国際的に珍しい制度である。まず第一に、最低賃金改定の基準がはっきり法律に定められている。従来の最低賃金 (SMIG/SMAG) を改革し、現在の SMIC を設定した 1970 年の法改正は、経済成長の恩恵を最低賃金層にも配分するとして、毎年の最低賃金は、消費者物価の上昇分以外に、生産労働者の平均賃金の変化の少なくとも半分以上であることが明記された。また、改訂時に、政府がそのときの経済情勢を考慮して、「上乘せ」を行うことができる。さらに、物価上昇が一定のレベル (現在は 2%) を超えたときには、自動的に最低賃金が引き上げられるセーフガードも付いている。SMIC の創設時、労働者の生計費の問題で、労働組合と折り合うことが困難だった経験から、議論の余地のない指標のみが法に書き込まれた。2 つ目の特徴は、最低賃金の決定に労使が関与しないことである。これは、労使の代表が主体的に最低賃金決定を行うドイツやイギリスとは対照的である。もちろん、形の上では、労使代表と協議するメカニズムは設けてあるが、その役割は形式的なものに

とどまり、最低賃金の決定は政府が行う。労働組合間の対立、複雑な使用者代表の立場などから、労使の関与は適切でないという現実的な判断の結果である。3 番目の特徴として、フランスの制度は、全国一律で、すべての産業、企業に適用され、適用除外あるいは減額は、労働時間の把握できないもの、満 18 歳未満の労働者、研修中の者及び見習いに限られる。第 4 の特徴は、最低賃金あるいは最低賃金近辺で働く低賃金労働者を雇う企業は、社会負担が減免されている。これは、高い水準の最低賃金が若年の雇用を阻害し、失業率に悪影響を持つという議論を受け、1990 年代に採用されたもので、そのまま 30 年間続いている。したがって、最低賃金の引き上げは、直接的に低賃金労働者を雇う企業の人件費の上昇にはつながらない。

さて、最低賃金の引き上げは、実際にどの程度の労働者に直接影響を持つのだろうか？ 労働省は、前年の末の賃金調査 (ACEMO) を使い、新しく引き上げられた最低賃金額以下の労働者を最低賃金の引き上げが直接影響する労働者とみなし、定期的にその計算をしている<sup>2)</sup>。図 1 にみられるように、最低賃金労働者は、ここ 30 年間に全労働者の 8% から 16% の間で推移していて、いかに最低賃金の引き上げの影響が大きいかを物語

っている。2000年から2005年にかけて、引き上げ額も影響率も高いが、これは、2000年に法定時間が35時間に短縮された際、最低賃金労働者の月収が減るのを防ぐために、段階的に、最低賃金額が引き上げられたためである。その後は、最低賃金の引き上げ率は、物価が安定したこともあり、低く落ち着いている。

国際的にみると、フランスの最低賃金がOECD諸国の中でもトップレベルであることは知られている。OECDの2014年の調査では、フランスの最低賃金は賃金の中位数の60%に及び、OECDの平均(約50%弱)や日本(4割弱)の水準を大きく上回っている<sup>3)</sup>。絶対額でみても、フランスは、2019年に時間当たり10.03ユーロで、ドイツ(9.19ユーロ)、イギリス(9.54ユーロ)、スペイン(6.09ユーロ)、ポーランド(2.84ユーロ)を上回っている<sup>4)</sup>。

では、最低賃金あるいはその近くの賃金で生活している人はどんな人だろうか？ フランス国立統計局の二人の研究者は、民間企業が毎年報告する労働者の収入(DADS)と社会保険関係のデータを組み合わせ、1995-2007年間のパネル統計を作成し、コホートごとに5年間の賃金の推移を調べた<sup>5)</sup>。その結果を6つの類型に落とし込んでいる。一番多いタイプ(約3割)は、最低賃金近くの労働者が時間の経過とともに、より高い水準の賃金に移動し、勤続年数も増えたケースだった。他の類型には、より高い水準の賃金を得たのち、最低賃金近くに舞い戻るケース(2割弱)やパネルから消えるケースも2割弱あった(失業、無業への転換、あるいは公務部門への移動)。長期間、最低賃金にとどまる人口は、このパネルの約6%で、それほど大きな数字ではない。この多くは、女性労働者で比較的年齢層が高く、技能レベルの低い生産労働者か事務職だった。以上は、多少古いデータを使ったものだが、同じような傾向は、最近のデータからも読み取ることができる。2018年1月1日の最低賃金引き上げ(1.2%)の影響を推計した労働省の調査によると、最低賃金の引き上げの恩恵を受けるのは、約200万人で、ほとんどが従業員50人以下の小・零細企業で、サービス業が多い<sup>6)</sup>。

以上は、最低賃金の引き上げの影響を直接受ける労働者だが、最低賃金の引き上げの影響はそれだけにとどまらない。一般的に、最低賃金の引き上げは、その1.4あるいは1.5倍までの賃金の引き上げを促すと推計されているが、研究者によっては、タイムラグはあるものの、最低賃金の引き上げは、全産業の平均賃金に強い影響を及ぼすとする研究もある<sup>7)</sup>。

ではなぜ、フランスの最低賃金は高い水準で推移し、その影響力が大きいのだろうか？ 多分、一つには、1980年以降、社会党政権の時代が長く、低所得層への対策として、最低賃金を活用し、政府裁量の毎年の最低賃金への上乗せを実施したことがあげられる。とくに、2000年の労働時間短縮に伴う措置は、最低賃金のかかなり大幅な引き上げにつながった。2番目の要因としては、最低賃金と産業別協約賃金との微妙な関係がある。その昔、産業別労働協約の多くは、最低賃金の上昇に直結したスライディング制を持っていたが、インフレが悪化するとして、自動スライドは、法律で禁止された。しかし、実際には、協約の最低賃金と法定の最低賃金は一定の関係を持ち、法定最低賃金の引き上げは、協約最低賃金の一部破棄を意味し、結局、賃金表全体の改訂になることが多い。

最後に、最低賃金と賃金格差との関係を賃金の分散で見てもみよう。2016年の賃金格差を階層別の数字で見ると、中位の月収(D5)は、1789ユーロであったのに対し、最も賃金の低い第1十分位(D1)は、1189ユーロであった<sup>8)</sup>。これに対し、高賃金の第9十分位は、3576ユーロと中位賃金の2倍の水準となっていた。2000年から2015年にかけての賃金の分散を見ても、賃金格差の大きな変化は見られない(表1)。強いて言えば、第9十分位と中位賃金の比率が2008年から広がる傾向が見られる。それに対し、中位賃金は、最低賃金のわずか1.5倍前後で推移していて、中位以下の低賃金層で格差縮小が目立っている。2017年の調査では、フランスの賃金労働者の8割は、SMICの水準から月収3000ユーロの中に納まっていた。もっとも最上位層の賃金は近年上昇傾向があり、世界的な高賃金労働者の賃金上昇による

表1 賃金格差の推移：中位賃金 (D5)/ 第1十分位 (D1), 第9十分位 (D9)/D5

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
D5/D1	1.56	1.57	1.55	1.54	1.53	1.53	1.51	1.51	1.51	1.49	1.48	1.48	1.49	1.49	1.49	1.50	1.50	1.49	1.50	1.50	1.50
D9/D5	2.00	1.99	1.98	1.97	2.00	2.01	2.02	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.99	1.98	1.99	2.00	2.00	2.01	2.03	2.04
D9/D1	3.12	3.12	3.08	3.04	3.06	3.08	3.06	3.03	3.03	2.99	2.97	2.96	2.99	2.97	2.96	2.97	2.99	2.98	3.01	3.04	3.06

出所：INSEE, Rapport interdécile, D5/D1, D9/D5, D9/D1, アクセス 2020年7月19日。

格差拡大はフランスでも見られる。2017年の高賃金の雇用労働者1%に着目した国立統計局の調査では、トップ1%の雇用労働者は、16万人で、その平均月収は、8686ユーロで、SMICの約7.5倍であった。その職業を見ると大企業の幹部役員が多く、金融などサービス業で働く人の割合が高かった。さらに、その上の0.1%になると、人数は、1万6000人に絞られるが、月収は2万2860ユーロとSMICの20倍であった。長期的には、上位1%の受け取った賃金総額は、1990年代以降少しずつ上昇しているが、とくに0.1%の高所得者の賃金が上昇している。

フランスの最低賃金は、現在では、経済・社会政策の一つの柱として大きな役割を果たしている。失業率が高止まりしているフランスでも、高い水準の最低賃金のあり方は専門家間で議論され続けているが、保守が政権を握っていた時代でも、最低賃金制度の変更を言い出すことはできなかった。最低賃金はフランス人が強く執着する社会福祉モデルの一つの柱なので、その改革を言い出すことは政治的リスクが大きすぎるのであろう。

#### IV 産業別協約と企業協定の微妙な関係

大きな流れでみると、産業別労働協約と企業協定の関係は、次第に企業レベルに移っていることは否定できない。近年の労働法改革——とくに2015年から2017年の改革——は主に現場に近い企業（あるいは事業所）レベルの団体交渉を重視することを目的としていた。しかし、フランスの動向を、他の先進国と同様に、団体交渉レベルが企業レベルへと分権化したと解釈することは間違いである。とくに、賃金決定に関しては、近年大きな変化が起きた兆候は見られない<sup>9)</sup>。ま

ず、2015–2017年の労働法改革（エルコムリ法及びマクロン改革）は、主に労働時間と解雇問題に関する法改正で、賃金の分野にはほとんど関係しない。今回目を通した論文・調査は、大部分、10年近く前のものだが、賃金決定に関しては大きな変化はないと考えている。

##### 1 産業別労働協約<sup>10)</sup>

一般的に、産業別労働協約というと、ドイツや北欧諸国のような大産業ごとの団体交渉を想定するが、フランスの産業の定義は独特で、この産業の中には、金属、化学、銀行といった大産業も含まれるが、数百人規模で、クラフトユニオンに該当する産業別労働協約も多い。このような産業区分は、歴史の中で、主に使用者側の事情で産業の範囲が決まったため、同質的な使用者を重視するものと、広く大企業から零細企業までをカバーし、産業内の秩序や公正競争を目指す大産業まで含むものが混在する。この背景には、フランスの産業別労働協約は、法的拘束力を持つという特殊性がある。しかも、多数ある労働組合の一部が署名すれば、労働協約は、ほぼ自動的に労働省令で拡張適用となり、使用者団体や労働組合に加盟していないものにも適用され、賃金・労働条件を定める。このようなフランスの産業別労働協約の特殊性は、その歴史なしには説明できない。

労働者と使用者の合意の法的性格が議論されたはじめは、19世紀後半に頻繁に起こった労働争議（その多くは、賃金問題）を収めた労働者と使用者の合意文書に関してだった。自然発生的に始まる労働争議は、社会的混乱を回避するために、国（警察）が介入し、双方が合意する文書で紛争を解決させた。この合意文書を単なる労働契約と見るのか、あるいは一定の強制力を持つ産業の法と見るのかで、当時の労働法学者の間で活発

な議論が行われた<sup>11)</sup>。その結果、第1次大戦後の1919年に、最初の労働協約法が採択され、はじめて使用者あるいは使用者団体と労働組合が合意文書が労働協約として法的地位を獲得する。ただし、当時の適用範囲は、使用者団体あるいは労働組合の加盟が条件になったので、使用者団体から抜けることで、その適用から逃れることが可能だった。労働協約法は1936年に大きく改正され、現在まで続く協約の拡張適用、賃金、職業序列などの義務的締結事項などが盛り込まれた。しかし、産業別労働協約が大多数の産業・労働者をカバーするようになるのは高度成長期となる。さらに、近年、労働省が積極的に労働協約の適用範囲を拡大する政策を取った結果、ホテル・カフェ・レストランなどそれまで未組織だった産業で労働協約が結ばれ、今日では、ごく少数のセクターと労働者を除けば、ほとんどすべての労働者が何らかの労働協約の適用を受けている。こうして、先進国で最低の労働組合組織率（民間企業で8.5%）でありながら、労働協約の適用範囲では90%を超えるという不思議なフランスの労使関係となる。このパラドクスを理解するカギは、産業別労働協約が私的な契約ではなく、その産業の法として、順守されるべき賃金・労働条件の最低基準を規定していることにある。

労働省（Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion（労働・雇用と統合省、以下労働省））の調査によれば、2016年末に674の産別労働協約があり、約1600万人の民間労働者がその適用対象となっていた。これらの協約の規模は多様で、67の協約が全体の労働者の76%をカバーしていたのに対し、76の小さな協約は、わずかに0.2%の労働者にしか適用されていなかった。規模の大きな産業としては、金属産業（160万人）、建設業（130万人）、食料品産業（83万人）、交通関係（105万人）、ホテル・レストラン・観光業（96万人）、医療関係（203万人）、コンサルタント・企業へのサービス（102万人）、清掃業・倉庫・警備（66万人）などとなっている。もっとも、労働協約自体はさらに細分化された産業や職域のレベルで結ばれる。例えば、金属産業は、最も歴史の長い産業で、自動車製造、航空機産業、造船などを

含むが、生産労働者・事務職員、職長までのレベルでは、地域ごとの協約（約80）に分かれる。専門職・管理職（カードル）は、全国協約が結ばれている。金属産業や化学あるいは銀行は主に大及び中企業を構成員としているが、理髪業やビル・マンションの管理業になると圧倒的に10人以下の零細企業が構成員となる。労働者の特性も産業ごとで大きく異なり、専門職・管理職が半数以上を占めるコンサルタント・企業へのサービスやテレコミュニケーションから、ほとんどの労働者が若く、最低賃金に近いファストフードなどと格差も大きい。産業による賃金格差も大きく、全体的に、規模の大きな企業が集まる産業ほど賃金は高くなる傾向がみられる。

産業別団体交渉の大きな問題は、現場の労働者の声と交渉の当事者との距離、そして労働者あるいは使用者代表としての正統性にあると思われる。2008年の労働法改正までは、政府が認定した5つの代表的組合は、その産業における実際の労働組合員あるいはその影響力とは関係なく、自動的に団体交渉に参加し、結ばれた協約案に署名する権利を持っていた。現在では、職場選挙で最低8%を超えた労働組合が、労働者代表として団体交渉に参加する。そのうち、30%以上を代表する労働組合が署名すれば、正式の労働協約となり、その属する産業のすべての労働者と使用者に適用される。大きな産業の場合、現場の労働者の声を直接聞くことはできないので、結局、ナショナル・センターの意向や大企業の組合代表との意見交換で、団体交渉に臨むことになる。組合のスタンスが大きく分かれているので、産業レベルの交渉は定型的なものが多くなり、枠組み協定は不変で、別協定で協約最低賃金を引き上げることが多い。昔の労働協約には有効期間の定めがないものが多かったので、数10年も眠ったままの協約もあり、しばらく前から、労働省は、産業別協約の整理を企画しているが、あまり進んでいない。

## 2 企業別団体交渉と企業協定<sup>12)</sup>

前述の産業別労働協約の網の上に、企業別の団体交渉が近年その比重を増している。長い間、企業協定は法的根拠を持たずに一部の大企業で発達

してきた。ルノー公社、電力・ガスなど国有企業に近い大企業で団体交渉が活性化していたが、民間の企業の多くは、労働組合を敵視したり、無視していた。最初の転機は、1968年のグルネル協定で、企業内部に組合支部の設立が法的に認められることになり、しかも団体交渉の当事者は組合代表のみに限定された。第2の転機は、1982年のオール法で、職場での民主化促進という名目で、組合支部がある企業は、毎年、実質賃金、労働時間、職場の組織、職業序列、職業訓練などに関する団体交渉が義務化され、従うべき細かなルールなどが定められた（その後、男女の賃金格差は正やキャリアの予測などが義務的団体交渉項目に追加された）。ただし、団体交渉を行う義務であって、協定締結の義務ではない。この結果、民間の中・大企業では、団体交渉が活性化するが、組合支部が積極的でない企業では、団体交渉は行われないことが多かった。

企業別団体交渉が急速に進展したのは、1998年以降である、とくに、2000年の時短法（オブリ法）が、企業協定の締結を条件として、企業の社会負担を減免したことが契機になった。また、2013年からは、不況産業では、雇用を維持する目的で、賃金の凍結や労働時間を延長する協定を結ぶことが可能になり、自動車産業などがこのような協定を結んでいる。

なお、2015-2017年の労働法改革では、企業の団体交渉が産業別協約より優先され、伝統的な有利原則が崩れるとして、一部労働組合の強い反発を招いたが、実は、それは、労働時間のみに関するものだった。現在でも、労働者にとって、最も重要な項目である賃金、職業序列、職業訓練、男女平等などは、依然として産業別労働協約の優位が規定されている。

### 3 賃金決定にみる産業別労働協約と企業協定の微妙な関係

教科書的には、「有利原則」の伝統から、産業別労働協約と企業協定の関係は上下の関係となるが、実際の賃金決定は複雑である。産業別労働協約あるいは企業協定を分析した研究は多数あるが、この二つのレベルの関係に着目した研

究は少ない。私の知る限り、このテーマに関して、最も包括的に分析したのは、H. Petitらの一連の研究である。これは、労働省が1990年代から4年に一度くらいの頻度で行う大規模な企業調査（Reponse）の2004-2005年のデータを分析したもので（標本抽出された約3000の企業または事業所が対象）、それを、自動車メーカーとコールセンターなどのケース・スタディで補完した<sup>13)</sup>。H. Petitらは、賃金関係の項目を丁寧に集計し、企業の賃金政策には、3つの基本タイプがあるとした。タイプ1は、産業別協約と企業協定を併用するもので、この調査の42%の企業、労働者数で49%となる。このタイプでは、組合活動も活発で、企業レベルの団体交渉も頻繁に行われる（55%）。製造業が多く、比較的大規模な事業所がここに入る。タイプ2は、産別労働協約を重視せず、その上、団体交渉が行われない企業で、企業の割合で31%、労働者の比率で25%を占めていた。主に、サービス業が主体で、ホテル・レストラン・観光業やコンサルタント・企業へのサービスなどがこのタイプに含まれ、組合活動は低迷している。タイプ3は、産業別協約に強く影響を受けるもので、建設業、食品販売、清掃・予防、医療・アンシエーションなどがこれに相当する（27%の企業、25%の労働者）。このタイプの企業は産別協約を重視し、企業別の団体交渉は発達していない。賃金が低い企業が多く、最低賃金の引き上げはこれらの企業に直接大きな影響を及ぼす。この研究は、さらに、団体交渉以外にも、賃金決定には、企業外部の要因と個別労働者の交渉という要因もあることを確認している。例えば、自動車メーカーやコールセンターの現地調査では、賃金総額はグループ企業のトップが決めるので、現場の企業代表や組合代表は、事業所レベルでは、交渉の余地が少ないと述べている。さらに、専門職・管理職を中心として、個別労働者のレベルで、昇給などに関する交渉が行われることが指摘されている。

このPetitらの研究を延長して、労働省の研究者は、2010年の企業調査（Reponse）のデータを解析した。2010年に、20人以上の事業所の73%は一律の賃金引き上げを専門職・管理職以外の層

に適用し、専門職・管理職層にも52%の企業が一律の賃金引き上げを行っている<sup>14)</sup>。2004年との調査との比較では、賃金の一律引き上げの割合が増加したのに対し、賃金の個人化は、2004年から2010年にかけて変化がなかったとしている。同時に、個人ごとの昇給や集団的な奨励給も半数を超える企業が与えている、1998年と比較すると、専門職・管理職層とその他の層で区別した賃金管理は減っている印象があるが、もしかすると、2008年の経済危機の影響かもしれない。

最後に、もう一つの興味深い研究を紹介したい。労働省の調査部の専門家は、産業別労働協約における協約賃金を2009年の賃金調査で推計し、それと企業統計である人件費と賃金調査を突き合わせ、協約賃金と実際の賃金の差を計測した<sup>15)</sup>。全体的には、実際の賃金は、協約賃金を平均47%上回っていたが、産業、企業規模、職種によりこの差は異なっていた。例えば、生産労働者と事務職では、この差は40%弱だったが、専門職・管理職では69%と拡大する。賃金水準の低い産業、例えば、ホテル・レストラン・観光業あるいは清掃業では協約賃金との差はわずかであるのに対し、化学産業や銀行では、差が大きかった。同様に、企業規模が大きいほど、協約賃金と実収の賃金との差が大きかった。

少々、引用例が長くなったので、産業別労働協約と企業別団体交渉の関係をまとめてみよう。産業別協約と企業別団体交渉の関係は単純ではなく、産業の特性、企業規模と組合運動の伝統などが絡み合っている。産業別労働協約は、守るべき最低の賃金を定めているだけなので、経済的余裕があり、団体交渉が活性化している中・大企業では、協約賃金は参考程度にするかごく一部の職種に適用しているものと思われる。その一方、低賃金の産業や小零細企業では、産業別最低賃金の影響は依然として強い。また、新技術を使ったサービス業などでは組合活動は弱く、産業レベルの労使関係も発達していないので、賃金決定は企業の自由である。このように、フランスに関しては、一概に、団体交渉のレベルが企業レベルに移行したとは言えない。

では、賃金水準の高い企業は、産業別労働協約

を無視しているのだろうか？ 答えは否である。賃金関連の条項だけでも、勤続手当、13カ月あるいは14カ月ボーナスを労働協約通り適用している大企業は多い。全体的に、原則的な項目では産業別協約が優先し、個別項目になると企業レベルの団体交渉が決定する傾向がある。その端的な例を、賃金と深くかかわる職業序列でみてみよう。

## V 変わらぬ職業序列 (classifications)

### ——企業内賃金格差の源泉

職業序列は、企業組織の中で、個別労働者の職務を定め、賃金を決める重要な役割を持つので、産業別労働協約や企業協定の中には必ず賃金とともに職業序列の項目がある。例示のために、表2で、2017年のパリ地域における金属産業の職業序列と協約賃金を載せる。一瞥して分るように、個別労働者は、その人の職業資格に相当する階層に位置づけられ、賃金が決まる。産業別労働協約の職業序列には、各レベルに相当する最低の職業資格が例示されることが一般的である。したがって、この職業序列は、企業にとっても、労働者にとっても最重要な項目である。同時に重要であるだけに、職業序列の修正や改革は難しい。上記に例示した金属産業の職業序列をとると、パロディ・システムを大きく変革し、いくつかの基準に基づいて整理された新しい職業序列が実現したのは1975年であった。その後、現在まで、約半世紀間、同じ職業序列が使われている<sup>16)</sup>。また、Petit教授たちは、すでに引用した論文の中で、賃金に関しては、協約最低賃金を参考程度にしか見ていない企業も、職業序列に関しては産業別労働協約をそのまま使う傾向があることを確認している。

ところで、この論文をまとめるために、かなりの数の賃金関係の論文に目を通したが、大変に衝撃を受けたのは、著名なSaglio教授の職業序列に関する一連の論文であった<sup>17)</sup>。教授は、労働省の過去の公文書に当たり、第二次大戦直後の賃金統制の基となった有名なパロディ・システムの起源を研究した。パロディ・システムは、要求

表2 バリ地域金属産業における協約年間最低保障賃金, ユーロ, 2017年1月より有効

	係数	事務職, 技術労働者	職長	生産労働者
レベル I	140	17931		17931
	155	17976		18103
レベル II	170	17963		18097
	180	17990		
	190	18020		18193
レベル III	215	18546	18546	19472
	225	19380		
	240	20629	20629	21659
	255	21632	21632	22713
レベル IV	270	22910		24054
	285	24189	24189	25398
	305	25709	25709	
レベル V	335	28227	28227	
	365	30580	30580	
	395	33125	33125	

資料出所: Avenant du 9 février 2017 à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne.

される技能や資格を、生産労働者、事務職員、職長・下級専門職、専門職・管理職群に分け、技能レベルを設定し、それに係数を与えた。生産労働者の場合、単純労働者、半熟練労働者、専門労働者 (manoeuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers professionnels) に分類した。Saglio 教授は、このような分類の原型は、1939 年以前に存在した金属産業のバリ地域の労働協約であることを示した。また、その金属産業の労働協約を遡ると、すでに 1919 年の金属産業の労働協約、果ては 19 世紀後半のいくつかの労使協定との連続性があることを指摘した。

これらの論文は、私にとってショックだった。パロディ・システムは、現在の多くの産業別労働協約や企業の職業序列と賃金表の基となっているので、その原型が、19 世紀の終わりまで遡るとは想像もしていなかった。19 世紀終わりといえは、まだ大企業は数が限られていて、多くの零細な職場が生産活動の中心で、繊維産業では、まだ家内労働が力を持っていた。なぜ、職場の組織、技術、教育制度が全く変化したのに、職業序列の原型は時代を超え、現在まで残っているのだろうか？ これには、三つほどの解釈が可能なるように

思われる。第一は、このような職業序列の柔軟性である。産業別労働協約の職業序列は、大まかな技能レベルを定めているが、細かく職業やその水準を規定することは希である。各企業は、その実際の適用では、かなりの裁量幅を持っている。また、産業別労働協約は、各技能レベルの最低賃金を決めるのに過ぎない。零細企業は、その最低賃金に影響されずとも、大企業では、産業別労働協約は参考でしかない。2 つ目の解釈は、職業間の相対賃金を労使で議論することの困難さである。とくに、労働組合代表は一般的にこの問題に深入りを避ける傾向が強しに、専門職・管理職の組合 (CFE-CGC) も団体交渉に参加している。また、経営者側は、企業における裁量幅を維持するために、協約上の職業序列が一定の抽象度であることを望む。つまり、職業序列は、産業レベルの労使が避けたいテーマであり、改革が難しい。3 番目の解釈としては、職業に対する社会的評価が考えられる。ある職業の経済的価値は、経済学が想定するような、需要と供給、あるいは投下された人的資本に単純化されるものではなく、多くの人が共有する特定の職業に対する社会的評価も間違いなく関連する。パロディ・システムを、当

時の多くの企業や労働者が受け入れていた様々な職業に対する経済的・社会的評価と考えれば、その影響の永続性は、フランスの社会階層に対する評価が大きく変わっていないことを示すのではないだろうか？ マルク・モーリスらは、その古典的な研究で、すでに1970年代にフランス企業とドイツ企業の比較で、フランスでは、管理職に権限が集中し、現場の労働者への責任の移譲がないことを指摘した<sup>18)</sup>。そして、その背景に、フランスの教育制度が、知的労働を優遇し、肉体労働を軽視することから、職業教育が機能していないことを読み取った。半世紀後の現在でも、依然として職業教育コースは成績の悪い生徒の行くコースという社会的評価がある。その対極は、専門職・管理職の中核を形成するエンジニアの養成である。フランスのエンジニアは、単に理系大学出身者ではなく、特殊なエリート集団である。エンジニアを養成するのは、一般大学（教育省の管轄）ではなく、独立した大学院大学（グランゼコール<sup>19)</sup>）で、伝統のあるポリテクニクやセントラルを筆頭として、各界の指導者やトップの経営者を輩出している。全国の高校の秀才たちが、バカロレア修得後、約2年間徹底的に高等数学などの訓練を経て、厳しい入試で選抜される。これらのエリート校出身者を総称する呼び名がエンジニアであるので、初職の時から、管理職の地位が与えられ、その待遇は、一般大卒者や職業教育出身者とは全く異なる。現在の金属産業などの労働協約が、カードル層（全国協約）とその他の職業群（地域協約）と厳然と区別しているのは、このような社会的評価が長く続いていることを示している。

## VI 結びにかえて

私は、長い間、産業別労働協約と企業協定の関係を、「有利原則」の通り、上下の関係と考えていた。しかし、最近、毎年のように行われるJILPTのミッションに同行するチャンスに恵まれ、現場の労使関係者とインタビューすることができて、私の理解は大きく修正された。この関係は、産業別労働協約が上位というよりは補完関係

であると考えようになった。まず、産業別団体交渉の当事者は絶えず同じ系統の企業組合と、使用者団体も大企業などと連絡を取りながら交渉を進める。したがって、成立する協約は、大企業などが許容できる範囲でしかない。企業レベルの団体交渉は、産業別労働協約の基準が与件としてあるので、それに対する上乘せのみが議論される。例えば、企業側にとって、産業別労働協約が定める勤続手当の表は、労働組合からの要求を拒む隠れ蓑の役割を果たす。企業レベルの団体交渉の当事者は、主に、賃金水準を巡り交渉が行われることになる。

この賃金水準との関連で、昔から私が不思議に思っていたのは、産業別労働協約にある職業序列である。個人労働者の相対賃金を決める重要なこの序列が、ほとんど修正することなく、半世紀も続いているのに驚く。あれこれと考えているうちに、私がしばらく前に衝撃を受けたある研究にたどりついた。私の友人 Robert Salais は、1970年から1980年代にかけて——フランスで失業率が上昇し、大きな政治問題になった頃——国立統計局の雇用部長の要職にあった統計・経済の専門家だが、歴史研究に没頭し、研究協力者とともに、『失業の発見』という本を著した<sup>20)</sup>。国勢調査の歴史を遡り、19世紀終わりに、それまで乞食・浮浪者と一緒にされていた失業者が、はじめて、個人の働く意思とは無関係に、不況時に失職する労働者数を把握する独立した統計の欄として出てくることを発見し、その社会的背景を研究した。それまでも不況時の失業は絶えず存在していたが、その時代に初めて、失業者の救済は、慈善の対象ではなく、社会全体の責任であるという社会意識が共有され、統計のカテゴリーが出現する。私は、Salais たちの本を読むまで、漠然と失業率の変化などに関して論評していたが、統計のカテゴリーのバックには、社会的な意識の形成があることを知った。

同様に、それぞれの職業の価値は、労働市場の需給関係以上に、社会的評価で決まってくるのではなかろうか？ フランスで、生産労働者、事務職、中間技術者、カードルという職業序列の改革が難しいのは、背景にある社会的な価値意識と関

連するのだろう。フランスでは、知的な労働を高く評価する傾向は昔からあり、それが、教育制度に持ち込まれ、学歴の偏重と肉体労働などの現場の労働の低い評価と結びつく。職業序列の固定化は、この社会的意識の変革がいかに難しいかを物語っている。

フランスと同じように、日本の賃金制度にも、多くの隠された社会的な価値意識があるのではなかろうか？ 日本企業の賃金制度の特徴は、長期雇用を前提とした低い初任給と勤続による賃金上昇と昇進機会だろう。そして、対外的には、会社内の職務ではなく、会社の名前が社会的評価の対象となる。現場の訓練と経験への評価が高いため、長期の勤続が社会的な評価の対象となる。賃金形態は、年功賃金、職能給、成果賃金など名義の変更はあったが、実際の賃金決定には大きな変化はなかったように思われる。長期雇用に対する社会的意識は、昔から大きく変わっていないのではなかろうか？ 賃金制度の国際比較の難しさは、統計や言葉で表現できない暗黙の前提——社会的な意識——の違いが根底にあると考えている。

- 1) 1936年春、大規模な職場放棄が各地に発生し、その処理にあたった左翼連合の政府（人民戦線）の下で、労働時間の短縮、年次有給休暇の付与とともに労働協約法の改正が行われた。
- 2) DARES, Dares Résultats, 'La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2018', No.052, novembre 2018.
- 3) OECD, Employment Outlook, 2014, p. 68.
- 4) Eurofound, Minimum wage annual review, 2019.
- 5) Ananian, S. et Calavrezo O. 'Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé', Économie et statistique, No.448-449, 2011.
- 6) DARES, Dares résultats, 'La revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2018', No. 052 novembre 2018.
- 7) Cette G., Chouard V. et Verdugo G. 'Les effets des hausses du SMIC sur les salaires moyens', Économie et statistique, No. 448-449, 2011.
- 8) INSEE, Références, Revenus-Salaires édition 2020.
- 9) 私の知る限り、近年、企業レベルの賃金決定を調べた研究は少なく、2017年以降の調査・研究は皆無のようである。友人の賃金関係の著作の多いパリ第一大学の J. Gautié 教授、リール大学の H. Petit 教授からも、この分野の最近研究を知らないとのメールをもらった。
- 10) Convention collective de branche を「部門別労働協約」と訳する人もいるが、ここでは、労使関係の用語として一般的に使われている産業別労働協約あるいは団体交渉を使う。
- 11) Didry C., Naissance de la convention collective. Debats juridiques et luttes sociales en France au début du XX<sup>e</sup> siècle, Paris, édition de l'EHESS, 2002.
- 12) 労働協約と企業の協定は同じものだが、習慣上、フランスでは、企業の場合は、企業協定の用語を使い、産業の場合に労働協約が定着している。なお、拡張適用の対象になるのは、産業別協約のみである。
- 13) Castel N., Delahaie N. et Petit H., 'L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires', Travail et emploi, No. 134, avril-juin 2013.
- 14) DARES Analyses, 'Les pratiques salariales des entreprises', No.092, décembre 2014.
- 15) DARES Analyses, 'Salaires conventionnels et salaires effectifs', No. 093, décembre 2012.
- 16) 数年前に、UIMM（金属産業の使用者団体）にヒヤリングに行った際、職業序列の改正は交渉中と聞いたが、現在まで、協定は結ばれていない。
- 17) Sagilo J., 'Hiérarchies salariales et négociations de classifications France, 1900-1950', Travail et emploi, No. 27, 1986. 'Les arrêtés Parodi sur les salaires : un moment de construction de la place de l'État dans le système français de relations professionnelles', Travail et emploi, No. 111, juillet-septembre 2007.
- 18) Maurice M., Sellier F., et Sylvestre, J.-J., (édition), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, 1982.
- 19) 現在では、一般的に、グランゼコールの中にビジネス系の HEC やパリ政治学院などを含めている。いずれも、教育省の管轄ではなく、入学時には選抜がある。
- 20) Salais R., Baverez N., et Reynaud B., L'invention du chômage, Paris, PUF, 1986.

すずき・ひろまさ 早稲田大学名誉教授、現 IDHE-ENS-Paris-Saclay 客員研究員。最近の著作に「フランスの労働市場」日本労働研究雑誌、No. 693, pp.38-47 (2018)。労使関係の国際比較専攻。