

〈表2-38〉フランスの労働災害・職業病件数の推移

(件)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働災害	737,499	759,980	721,227	692,004	699,217	700,772
職業病	24,220	31,461	34,642	36,871	41,347	42,306

資料出所 Statistiques technologiques-Bilan 2006
CNAMTS/DRP

(2) 最低賃金制度

フランスの法定最低賃金 (SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance 「全産業一律スライド制最低賃金」) は、消費者物価指数と労働者の購買力指数をもとに毎年7月1日に改定される (定時改定方式) ほか、消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合にその上昇分だけ改定される (物価スライド方式)。

定時改定では、法律に基づき政府が政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている^(注19)。

2008年は、物価スライド方式に基づいて5月に2.25%引き上げられ、また7月の定時改定により更に0.9%引き上げられた結果、時間当たり8.71ユーロ、月額換算で1,321.02ユーロ (8.71ユーロ×35時間×52/12)となっている。

〈表2-39〉フランスの法定最低賃金額 (SMIC:1時間当たり)の推移

(ユーロ、%)						
	2004.7	2005.7	2006.7	2007.7	2008.5	2008.7
SMIC	7.61	8.03	8.27	8.44	8.63	8.71
引上げ率	5.80	5.50	3.05	2.10	2.25	0.9

資料出所 仏国立統計経済研究所(INSEE)、「Liaisons sociales」
2007年7月2日付
JETRO通商弘報2007年6月27日付等

また、SMICは、以下に該当する労働者については減額することができる^(注20)とされている。

a 年少者(入職後6か月まで)

- 17歳未満の者については20%減額可。
- 17歳の者については10%減額可。

b 職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者

年齢及び訓練期間に応じて、22～75%減額可。

c 障害者

減額措置は廃止された (ただし、経過措置として2006年1月1日以前に雇用した障害者に対しては、2007年12月31日まで10～20%の減額が認められていた)。

なお、最低賃金については、SMICとは別に労働協約による拡張適用が認められている。業種レベルの賃金交渉は年に1回行うことが法律で義務付けられており、SMICを下回る労働協約の規定は、SMIC以上になるよう改定しなければならない^(注20)。

(3) 労働時間制度^(注21)

2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律^(注22)」が制定された。当該法律は、①労使関係制度の改革 (従業員代表制度の近代化、労働協約の効力強化及び労働組合の財政運用の透明化等) と、②労働時間制度の改革 (時間外労働、労働時間編成、労働時間貯蓄等の運用における労使交渉の権限の拡大等) を目的とする2部構成である。

このうち労働時間制度改革については、法定労働時間35時間を保持しつつ、時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大され、事実上35時間労働時間制からの脱却が図られたといえる。

a 法定労働時間の原則

1週35時間である。

b ホワイトカラー労働者に係る適用除外

経営幹部職員 (cadres dirigeants) については、労働時間制度 (労働時間、休息、休日等の諸規定) の適用が除外されている。ただし、年次有給休暇の規定は適用される。

経営幹部職員の要件は次のとおりである。

- ① 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられていること
- ② 自立性の高い方法で決定を行う権限を与えられていること

③ 当該企業又は事業所における報酬システムの中で最も高い水準報酬を得ていること

このほか、労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の合意あるいは書面による契約によって、労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定する制度(週間・月間・年間労働時間契約、年間労働日数契約)がある。2008年8月20日付法律により、これらの契約対象者の範囲が拡大されたところである。

c 時間外労働

使用者は、1日について10時間を超えて労働させてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させてはならない。1年間の時間外労働の上限(年間時間外労働時間枠)はデクレで220時間と規定されているが、労働協約等による定めがあること等を要件に引上げが可能である。

割増賃金率は、35時間超から43時間までが25%、43時間超が50%となっている(表2-40参照)。なお、2008年8月20日付法律で割増賃金率の改定は行われていない。

〈表2-40〉 時間外労働に対する割増賃金

企業規模1~20人		企業規模20人超
2007年9月まで	2007年10月~	2001年~
35時間超39時間まで 10%	35時間超43時間まで 25%	35時間超43時間まで 25%
39時間超43時間まで 25%	43時間超 50%	43時間超 50%
43時間超 50%		

(注) 企業規模20人以下の企業における35時間超39時間以下の時間外労働に対する割増賃金率10%は、2008年末までの特例措置とされていたが、前倒しで2007年9月末で廃止された。

また、一定の時間外労働に対しては、代償休息の付与が義務付けられている(表2-41参照)。2008年8月20日付法律により、年間時間外労働時間枠内の時間外労働に対する代償休息の付与の義務は廃止されることとなった。

〈表2-41〉 時間外労働に対する代償休息

時間外労働の種別	企業規模	代償休息 ^(注1)	2008年8月20日付法律による改正
年間時間外労働時間枠内	20人超	41時間超 50%	廃止
年間時間外労働時間枠外 ^(注2)	1~20人	法定時間超 50%	従前どおり
	20人超	法定時間超 100%	従前どおり

(注1) 代償休息50%とは、例えば3時間の時間外労働に対し1.5時間の代償休息が付与されること。

(注2) 枠外時間外労働制度(heure choisie)適用者を除く。枠外時間外労働制度とは、年間の時間外労働時間の枠を超えて時間外労働をおこなうことができる制度で、企業別労使協定の規定と労使間の個別合意を要する。枠外時間外労働は使用者が命じて行わせるものではなく、労働者の希望により行うものである。なお、当該制度は2008年8月20日付法律により廃止されることとなった。

d 弾力的労働時間制度

労働協約の定めがあること等を要件とした1年単位の変形労働時間制がある。

e 深夜労働

深夜労働(21時から6時まで)は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができることとされている。

f 休息・休日

(a) 1日の休息时间

使用者は、2労働日^(注23)の間に少なくとも連続11時間の休息時間を保障しなければならない。

(b) 1週の休息时间

使用者は、1週につき6日を超えて労働させてはならない。また、週休は少なくとも連続24時間((a)の休息時間を加えて合計35時間)としなければならない。

(c) 日曜休日制

週休は、原則として日曜日に与えなければならない。ただし、ホテル、レストラン等法制により認められている業種については、日曜日に労働させることが可能である。

g 年次有給休暇

年休基準年度(6月1日～翌年5月31日)内に、少なくとも10日間継続勤務した場合、1か月につき2.5労働日の年次有給休暇が発生する(年間30労働日)。使用者は、5月1日～10月31日の間(法定期間)に、30労働日(5週間)の有給休暇のうちメイン休暇として最長24労働日(4週間)を連続して取得させなければならない。このメイン休暇を分割して取得させることもできるが、その場合は、一度は連続12労働日(2週間)以上の休暇でなければならない。24労働日の休暇のうち法定期間内に取得させきらない分をこの期間外(11月1日～翌年4月30日)に取得させる場合、残日数が3～5労働日の場合は1労働日、6労働日以上の場合は2労働日の追加休暇を付与することが義務付けられる(24労働日を超える分については、法定期間外に取得させても追加休暇を付与する義務はない)。

有給休暇取得中は、年休基準年度(6月1日～翌年5月31日)における総賃金の10分の1又は休暇期間中に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者に有利な方が有給休暇手当(indemnité de congés payés)として支給される。なお、有給休暇の取得(付与)は労働者の権利であるとともに使用者の義務であり、繰り越しや使用者による買い取りは認められない。また、使用者には、従業員代表の意見を聴いた後に個々の有給休暇取得日を決定し、企業内において掲示する義務がある^(注24)。

(4) 解雇規制^(注25)

a 個人的理由による解雇(普通解雇)

(a) 実体的要件

労働法典において、解雇に当たっては「真実かつ重大な事由」が必要とされている。解雇理由の真実性は、①その理由が実際に存在するかどうか、②その理由が解雇の真の理由であるかどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって労働の継続を不可能とし、解雇を必要とするかどうかという点から判断される。

(b) 手続的要件

解雇が個人的理由に基づく場合、次の手続きが必要

要である。

- ア 書面による事前面談実施の通知
- イ 事前面談
- ウ 解雇通知書の発送(この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。)
- エ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要(勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による)。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い
- オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の1の解雇手当の支払い(勤続11年以上の場合は加算あり)。

(c) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。解雇が不当である(真実かつ重大な理由がない。)と認められた場合、労働者は企業規模と勤続年数に応じて賠償金を請求することができる(上記(b)オとは別)。企業規模が11人以上の場合には、裁判官は(賠償金の支払いではなく)復職の提案をすることもできる。

b 経済的理由による解雇(整理解雇)

(a) 実体的要件

個人的理由による解雇の場合と同様、「真実かつ重大な事由」が必要とされている。具体的には、経済的困難が確かに認められる場合、又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする企業再編のために再配置義務(労働者に対する再配置のための教育訓練)を履行して成果が上げられなかった場合に認められる。

(b) 手続的要件

解雇が経済的理由に基づく場合、次の手続きが必要である。

- ア 書面による事前面談実施の通知
- イ 事前面談
- ウ 解雇通知書の発送(この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。)
- エ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要(勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協

- 約又は慣行による)。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い
- オ 解雇予告手当とは別に、勤続年数1年につき1か月分の賃金の10分の2の解雇手当の支払い(勤続11年以上の場合は加算あり。)
- カ 従業員代表や県労働局長への情報提供
- キ 労働者の再雇用優先権、企業による再就職休暇(4~9か月の有給)の付与等、再就職支援措置の実施

(c) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。救済内容は個人的理由による解雇の場合と同様である。

さらに、従業員代表や県労働局長への情報提供を欠く場合には、刑事制裁も予定されている。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

a 出産休暇制度

出産予定のある女性労働者は、最低8週間(出産前2週間、出産後6週間)の休暇を取得することが義務づけられており、また、最大16週間(出産前6週間、出産後10週間)の休暇を取得することが認められている^(注26)。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇手当として休暇前賃金の日額基本給と同額が支給される。

また、2001年12月21日社会保障予算法^(注27)によって、父親休暇が新設された。父親は、子どもの誕生から4か月以内に11日間(多胎の場合は18日間)の休暇を連続して取得することができる^(注28)。休暇期間中は医療保険制度から賃金の日額基本給と同額が支給される。

b 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、または②パートタイム労働への移行のいずれかを選択することができる。父親、母親ともに取得でき、両方が同時にあるいは交代で取得できる。休暇中は原則として無給であるが、「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE^(注29): Prestation d'Accueil du Jeune Enfant) から第1子は最長6か月、

第2子以降は対象となる子どもが3歳になる前の月まで(乳幼児迎え入れ手当の)賃金補助を受けることができる。

2005年9月22日の全国家族会議(Conference nationale de la Famille)^(注30)において、ド・ビルパン首相(当時)は育児休暇制度を改正する方針を打ち出した。これにより、第3子に係る育児休暇について、期間を1年に短縮する代わりに、(乳幼児迎え入れ手当の補助手当のうち)賃金補助を月額524ユーロから750ユーロに引き上げる選択肢が設けられることとなった(2006年7月1日以降に出生(又は養子縁組)した第3子から実施。なお、2008年現在で月額538.72ユーロから770.38ユーロに引き上げる選択肢となっている)。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

フランスの労働組合員数は184万5千人、組織率は8.2%である(2003年)。このうち公共部門の組織率は約15%、民間部門の組織率は約5%となっている^(注31)。労働組合組織率は、ここ10年来ほぼこのレベルで推移している。

b 労働者団体

労働者団体としては、背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違いにより、複数のナショナルセンターが存在しており、主要なものとして、下表のようなものがある(組合員数は当該団体の発表)。このうち、統一組合連盟(FSU)以外については、組合員数、独立性、組合基金、歴史及び(第2次世界大戦中のドイツによる)占領下における愛国的態度の5つの基準により、「代表性を有する労働組合」とされ、政府機関へ代表者を送り込んだり、全国レベルの労働協約について協議し又は調印する権利を有する等の特別の権利を認められた団体となっている。