

国際・国内動向

第2ラウンドを迎えた フランスの週35時間制闘争

宮前 忠夫

フランスの週35時間法（労働時間短縮に関する指針・奨励法）がジョスパン首相（社会党）の選挙公約の実行という形で98年6月13日公布・施行されてから、約1年経った。この間、同法にもとづき週35時間制を労働協約化する産業・企業レベルの労使間の交渉・闘争が展開されてきた。今、政府が進めている、時間外労働の計算基準など週35時間制の実施細目を定める法案（通称「第2法」。なお、第2法との関連で98年6月13日公布の法律を「第1法」とよぶ）の策定作業が大詰めを迎えている。そして、ひきつづく協約化闘争と、この第2法の内容をめぐる財界団体「フランス企業運動」と労働組合のそれぞれがとりくんでいる対政府闘争を軸に、フランスの週35時間制闘争は第2ラウンド迎えている。本稿では、この間の労働協約化の状況と問題点、第2法をめぐる問題点などをレポートしたい。なお、そこにいたる経過と週35時間法の内容に関しては「EU通貨統合と欧州労働組合運動の課題」（本誌第29号）、「新たな局面を迎えたヨーロッパの時短闘争」（『労働運動』98年7月号）、「世界初の週35時間労働の法制化」（同99年1月号）、「フランスの週35時間法とCGTのたたかい」（全労連『国際労働情報』第5号）（以上いずれも宮前）を参照されたい。

本格化する協約化闘争と協約の問題点

フランスでは1998年年末から、週35時間制の具体化のための産業・企業レベルの交渉・妥結・調印が勢いを増し、協定成立が増加している。さらに、昨年末までは協定を締結したのは中小企業が大半だったが、今年に入って変化が現れた。フランス電力・ガス公社（対象労働者13万9000人余）を筆頭に、エール・フランス、ルノー、プジョー・シトロエン、

郵便局などの大企業で協定が締結された。

このうち、1月25日に調印された、公企業であるフランス電力・ガス公社の週35時間制協定は立法の趣旨に沿った画期的内容のものである（第1法では、公務員は適用対象から除外され、今年6月までに別途、時短措置がとられることになっている。公企業に関しては45企業が適用対象から除外されているが、電力・ガス公社は除外されていない）。同協定は賃下げなしで雇用増（向こう3年間に実質3～5千人増）や時間外労働の削減を保証するなどを含んでいる。この協定にはCGT（労働総同盟）、CFDT（民主労働総同盟）、FO（労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CFE-CGC（フランス職制・管理職同盟）というフランス5大労連の傘下組合が揃って調印した。しかも、同公社内で最大の組織勢力CGT（労働総同盟）が内容を受け入れ、公社との労働協約に調印したのは1982年以来的のことだった。

98年末には繊維産業で、賃下げなし、年労働時間1610時間、時間外上限・年130時間、雇用増の努力などをうたった協定が5大労連と繊維企業連盟との間で調印された。政府もこれを歓迎し、早速、同協定の拡張適用措置をとり、労組のない企業を含む全産業への適用がきまった。繊維産業は他産業と比較して競争条件が厳しく、労働条件も低い分野であり、経営者側も、競争条件を公平にするものとして、産業全体への適用を歓迎している。この繊維での協定とその拡張適用措置は、底上げ効果など、他の分野への波及効果も大きい。

こうして、労働省（正式名称は雇用・連帯省）の集計によれば、3月末現在で、3291件の企業レベルの協定が締結され、2万9242人分の雇用が創出

され、1万4236人の雇用が保持された。その後も協定締結のペースは速まっている。

しかし、第1法が週35時間制の内容の大枠のみ定め、具体化の多くを労働協約に委ねているために、問題も多い。深刻な問題は賃金である。たとえば、金属産業、銀行業などのこれまで調印された産別協定では労働時間の年間単位化がもちこまれており、CGT傘下労組などが実質的賃下げを含むなど内容が不十分として、調印していない。

大半の協定は週当たりの賃金水準を保持しているため、労働時間短縮が対応した賃金カットを含まない場合は問題ないが、一部の協定は週当たりの賃金水準が保持されると保証していない。たとえば、金属産業の協定はその顕著な例であり、CFDT（民主労働総同盟）、CGT（労働総同盟）の双方から非難されている。

また、企業別、産業別の協定を問わず、しばしば、週当たり賃金水準の保持が、何らかの将来の賃上げ無し、を意味している協定もある。たとえば、クリーニング産業の協定では、労働時間が短縮されるフルタイム労働者の週当たり賃金は、向こう3年間凍結される（時間当たり賃金は11.4%上昇。労働時間数が変わらないパートタイム労働者は賃上げになる）。企業レベルでは、約3分の1の協定が何らかの将来の賃上げ抑制を含んでいる。

次に大きな問題は「弾力化」であり、雇用への否定的影響を及ぼすために、とりわけ激しい対立を招いている。たとえば、小売業（スーパーマーケットとハイパーマーケット）を対象とした協定は年間単位の労働時間と、例外的事情の下での12時間労働日をうたっている。建設および公共事業関係の協定は労働時間の短縮を年間労働時間の変動と連結させている。エール・フランス社の協定は営業時間の延長と、設備利用時間の延長を認めている。

フランスの労働法は年間の時間外労働を130時間に制限している。この制限は労働協約によるか、労働省の地方機関の許可によってのみ変更できる。CGT、CFDTなどが金属産業の協定を批判した理由は、労働時間を年間単位化したことに加えて、時間外労働の上限を従来協定の年94時間からほとんど2倍の同180時間にしたことである。これは雇用創

出のために週当たり通常労働時間を4時間短縮するという第1法の趣旨と大きく矛盾するものである。

労働組合側は、使用者側の、時間外労働を増加させようという動きと、既存の休憩時間（有給休暇・休憩）を、時短分に繰入れようとしていることも批判している。これはたとえば、一労連のみが調印し、他の全労連が批判している、銀行業の協定にみられる。使用者側は先ず、法定年次有給休暇25日（5週間）に加えて17日を供与する従来の協定を破棄し、その後、この17日のうち12日をまるまる時短分に算入できるように協定した。マーク・アンド・スペンサー商店は休憩時間に関して同様の計算方法を導入した。今後、労働者は15分の休憩時間中、職場を離れることができるが、休憩時間は労働時間ではなく、無給時間（欠勤と同格）とみなされ、週39時間制から週35時間制への短縮分に算入される。

激しさを第2法をめぐるたたかい

第2法は今秋の国会で審議され、年内採択が予定されている。これまでの協約化闘争と協約の内容の問題点の一定部分は第2法で明確にされるべき事項である。それだけに、第1法の成立当時からいわれていたことでもあるが、第2法のもつ重要性が改めて浮き彫りになり、その内容をめぐる労使の、あるいは労働運動内の対立、対政府要求・闘争が強まっている。

労働組合運動のなかでは、たとえば、CGTは1月末～2月始めに開いた大会で、次のような要求を表明している。

第2法は雇用、労働福祉上の進歩、経済的發展を促進するための選択を明確にしなければならない。第2法は報酬、賃金、手当、各種追加給といった、すべての要素の総合的維持を明確にしなければならない。時間当たりSMIC（法定最低賃金）を11.4%引き上げることが不可欠である。

基準（基本）は安定雇用でなければならない。不安定性、弾力化は除外すべきである。週労働時間の上限は現行の46時間から42時間に引き下げられるべきである。

時間外労働の割当は現行の130時間より少ない限度が設定され、産業部門と企業に対して義務づけら

国際・国内動向

れる天井（上限）とすべきである。

第2法は労働協約上の既得権の維持原則——とくに、休憩と有給休暇について——を明確にすべきである。

幹部（管理的）職員も他の労働者と同様、労働時間の集团的保障と短縮メリットの恩恵に浴すべきである。全時間請負（裁量労働制）は禁止されなければならない。

一方、「フランス企業運動」は3月15日、第2法についての提案という形の反対意見を発表した。その主な内容は次の諸点である。

①実施の延期と企業規模の変更——対象企業規模と時期を、第1法では労働者20人超の企業で2000年1月から、労働者20人以下の企業で2002年1月からとしているのを、労働者50人超の企業で2001年1月から、50人以下の企業では2003年1月からにする。

②労働協約の優先——最長労働時間の範囲内で、適用方法を労働組合と使用者が産業または企業レベルの協約で決められるよう、労働協約の優先性を認める。

③労働時間算定の年間単位化——労働協約の適用対象外の企業に、平均・週35時間に相当する年間労働時間1645時間（＝47週×35時間）を基礎として、労働時間算定を年間単位化することを認める。

④時間外労働枠の拡大——現行130時間の年間割当を188時間に拡大し、これを超える分は現金ではなく、代償休暇で弁済する。時間外割増は週35時間を超え39時間までは5%、39時間超は25%とする。

⑤法定最低賃金（SMIC）の補償——週39時間制から週35時間制への移行にともなって生じる賃金低下がSMICを下回る低賃金労働者層の場合、不足分を国が負担する。

「フランス企業運動」の要求は週35時間法を事実上、骨抜きにし、失敗させようとするものである。オーブリ労働相が直ちに延期要求の断固拒否を表明したのも当然である。

オーブリ労働相はさらに、4月12日、パッソリーノ・イタリア労働相とともに、「雇用のための欧州社会協定」（EU雇用協定）成立をめざす「共同モメンダム（覚書）」を作成し、EU（欧州連合）労働相

会議、EUサミットなど各レベルの会議で検討するよう、EU各国労働相宛てに送付した。

覚書の基本的立場は雇用確保が「社会福祉上の目標であるだけでなく、経済上の目標でもある」、さらに、「経済当事者の信頼を確保する要因であり、経済成長を促進する」というものである。オーブリ労働相はフランスの「事例」を引き、フランス政府の積極介入政策が失業率の漸減「傾向」に具体化されたことを強調。これが内需喚起のための信頼感を生み出し、98年の経済成長率3.2%（スペインに次いでEU第2位）の支柱になった、「要するにこの取り組みが良循環を作り出すことは確実であり、今や誰もその効果を否定できない」と強調している。同覚書が「労働市場の弾力化」という「きまり文句」を含んでいないことも大きな特徴である。

緊迫した第2ラウンドをめぐる情勢のなかで、フランス政府がどのような第2法法案を提出するのかが目ざされ、左翼連立政権の真価が改めて問われている。

なお、最後に、イタリアの週35時間法案のその後の経過について、簡単に記しておきたい。

イタリアの週35時間法案については、法案の全文訳を含む紹介を本誌98年夏季号（No.31）で報告した。そこで記したように、法案は98年3月24日、当時のプロディ政権の閣議で決定された。同法案は国会に送付された後、下院労働委員会に付託され、具体化に関する多くの施行法案が各党から提出されたが、10月に政権が倒れるまで放置された。新しく成立した「左翼民主」ほかの連立によるダレーマ政権は同法案を引き継ぎ、98年末から委員会審議を開始した。しかし、主に連立与党内の政治的事情により法案の内容審議に入れないでいる。その事情の第1は新政権成立に際し新たに連立与党となったUDF＝共和国民主連合が時短そのものに反対していることであり、第2は共産主義再建党から分裂した新党PDCI＝イタリア共産主義者党が——週35時間制推進の立場ではあるが——いわゆるトレウ法との整合性など法案内容そのものの見直し・再出発を主張していることである。当面、審議の行き詰まりが開かれる見通しは立っていない。

（会員・欧日問題研究者）