

フランスにおける

労働者とその家族の権利(一)

——フランス労働総同盟『ポケット法律便覧』から——

戸 木 田 嘉 久 訳

訳者のまえおき

1 これは、C. G. T., La Vie Ouvrière ≪Guide juridique de poche, Tous les droits du travailleurs et de sa famille≫, 8^e édition mise à jour au 1^{er} mars 1974.にかかげられた一八〇項目のうち、賃金、労働時間、労働条件、集団的労資関係、安全衛生、企業からの退職・解雇、社会保険、労災補償、家族手当、老齢年金などの範囲にわたる、約三分の二の項目について翻訳したものである。

2 この小冊子は、もちろんフランス労働法にかんする学術的な図書ではない。しかし、フランスの労働者の権利につ

いて、その全体像をかんとんに知るには、たいへん便利な小冊子である。それに、フランス労働総同盟としての簡単なコメントがふくまれていて、労働組合側の姿勢を推察することができる点で、ユニークな内容をふくんでいる。

もともと、これは、フランス留学中に労働組合の幹部や労働問題の専門研究者と会談するにあたり、さしあたっての必要にかられて翻訳したもので、公表するつもりはなかった。

しかし、その後、労働法関係の研究者にきくところによると、フランス労働法については、わが国ではその全体的な紹介もまだおこなわれていないとのことであり、本誌に紹介するこ

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

とにした。

3 なお、小冊子における各項目の配列は、アルファベックト順によっているが、ここでは、私の判断で大項目別にくみかえ、大項目別のなかでも、基本的な項目から副次的・具体的な項目へと配列を工夫した。また、本誌へ掲載するにあたり、訳文については改めて原本にあたり、できるだけ厳正をきした。

I 賃 金

1 賃金額

賃金決定の自由 私的部門における実際の賃金は、それぞれの企業にあって、雇用者と労働者のあいだで自由に決定される。しかしながら雇用者は、以下の事項を遵守せねばならない。

- (1) 全国最低賃金(SMIC)をまもること〔全国最低賃金〕の項・参照)。
- (2) 団体協約できめられた産業別最低賃金と格付をまもること。
- (3) 男女同一労働同一賃金をまもること。

賃労働者は、雇入れにさいしては、雇用主が提示した賃金を受諾したものとみなされる。この賃金額は、要求行動にもなつて、さらにスライド制がある場合には、それにともなつて変化する(「賃金スライド制」の項・参照)。毎月の稼得額の保障および病気のさいの賃金保障については、時として団体協定できめられている。たとえばユジノー社(冶金)の月最低賃金は、一九七四年七月現在で一、四五〇フランである。

諸手当と諸特別手当が、協定、団体協約、もしくは恒常的な慣習によるものである場合には、その支払いを請求することができる。その金額について返済を規定していない諸手当は、賃金の性格をもつものである。

欠勤にたいする控除 月毎に賃金を支払われる労働者が欠勤した場合、賃金の控除にはさまざまな方法がある。もっとも、遂行された仕事にたいして支払われるべき賃金にかんしては、何人もこれを切下げる権限をもつてはいないのである。

仲裁高等裁判所(La Cour supérieure d'arbitrage)は、以下のように判定している。当該の労働者が所定の月賃金をもつ

ているとしても、月の日数によって毎月変化する平均時間賃率を計算しなければならない、と。

たとえば、ある労働者が月一七四時間の労働を基礎として、二、〇〇〇フランを稼ぐものと仮定しよう。

彼は、短かい二月の月には、一六〇時間働かねばならなかったはずである。ところが彼は四〇時間仕事を休んだので、その分の賃金はもらえないものとしよう。彼は働いた一二〇時間にたいして、(二、〇〇〇フラン÷一六〇時間)×一二〇時間＝一、五〇〇フランを受けとることになるであろう。

彼は、長い十一月の月には、一八〇時間働かねばならなかったはずである。ところが彼は四〇時間仕事を休んだので、その分の賃金はもらえないものとしよう。彼は働いた一四〇時間にたいして、(二、〇〇〇フラン÷一八〇時間)×一四〇時間＝一、五五五フランを受けとることになるであろう。

こうして控除された額と受けとられた賃金額との合計は、つねに二、〇〇〇フランという月賃金とひとしいことになる。

2 全国最低賃金 (SMIC)

全国最低賃金は、十八才以上の心身の正常な全業種の賃労働者(家内労働者、雇用主によって食事や住居をあたえられていない

フランスにおける労働者とその家族の権利)(戸木田)

全国最低賃金で支払われる労働者の賃金
—1974年5月1日 1時間5.60フランを基礎として—
(これには超過労働時間に対する割増分を含む)

週労働時間	週 支 払 額	月 支 払 額
	F	F
40	224.00	974.40
41	231.00	1,001.00
42	238.00	1,031.32
43	245.00	1,061.66
44	252.00	1,092.00
45	259.00	1,122.32
46	266.00	1,152.66
47	273.00	1,183.00
48	280.00	1,213.32
49	288.00	1,249.72
50	296.80	1,286.12

い住込奉公人や家事従事者をふくむ)にたいして適用される。十八才以下の年少者については、「年少労働者の権利」の項をみよ。超過労働にたいする割増手当、払い戻しされた諸費用、通勤手当などは、全国最低賃金からは除かれる。

政府は、次の三つの方法で全国最低賃金を変更する。

(1) 自動的な引き上げ——国の物価指数が最低2%の上昇に照応する水準に達したさいには、全国最低賃金は、物価指数が公表された翌月の一日から、同じ率に見合せて引上げられる。

(2) 義務的な引き上げ——政府による時間当り平均賃金指数の変化におうじて、毎年七月一日に実施される。

(3) 任意的な引き上げ——それは七月一日の義務的な引き上げにたいして賦払的性格をもちうる。

総じて全国最低賃金の購買力にかんして、その増加率は、平均時間賃金における購買力の上昇の、少くとも二分の一に相当するものでなければならぬ。

3 賃金スライド制

賃金を物価とともに自動的に変動させることを認めた制度を、賃金スライド制または賃金の目減り保障 (indexation) という。

法律は、取得賃金のスライド制を規定してはいない。労働者が物価の高騰をつぐなうために、つねに賃金の引き上げを要求せねばならないのは、そのためである。それにもかかわらず、若干の工業部門や企業では、団体協約が目減り保障の

条項を規定している。おなじく公共部門や国有企業部門にあつては、《購買力の擁護》という名目的条項が、賃金報酬を物価の変動に多かれ少かれ不十分なかたちで結びつけることになっている。

適用されている物価指数

雇用主たちは、賃金スライド制を承認するにあたって、生活費の高騰を最も低くあらわす政府公式の物価指数だけをおしつけようとする。しかし、労働組合側は、労働総同盟 (CGT) の物価指数を適用することを要求している。団体協約では、しばしば政府の物価指数と労働組合の物価指数を平均することになっている。

スライド制のしくみ

団体協約によって多くのばあい、つぎのようなしくみにしたがって、賃金は引き上げられる。

(1) 選定された物価指数の変動に即応して、賃金が引きあげられる。

(2) 選定された物価指数の定められた期間にわたる変動におうじて、賃金が引きあげられる。

(3) 選定された物価指数が一定の線をこえたばあいに、賃金が引きあげられる。

スライド制による購買力の維持のうえにたった要求行動こ

そが、購買力の増大をもたらすのである。

要求されるべき賃金スライド制 つぎのことが要求されるべきである。

- (1) 物価上昇を予測した賃金引き上げ。
- (2) 毎月の物価変動、もしくはごく低い物価上昇線での賃金改訂（たとえば、選定した物価指数が一名以上あがれば、ただちに賃金をひきあげる）。
- (3) 賃金の目減りを理由とする追加的な賃上げ、または一時金の要求、つまり適及的な効果をもつ引上げ要求。

4 諸手当と諸特別手当

もし雇用者が、特定の手当もしくは特別手当を削減しようとするさいには、この問題をめぐる紛争は微妙であるから、労働組合による闘争が望ましい。

法定外の諸手当 パリ地区の二三フランの交通手当だけは、政令によっている。そのほかの諸手当や諸特別手当は、団体協約、もしくは賃金協定、企業協定、個人的な労働契約、同業部門の取極め、あるいは他の文書に明示された雇用者の約定、全く異議のない方法で賃労働者が証明しうる雇用者の口頭約定、最後に、雇用者と賃労働者が同意していると思

フランスにおける労働者とその家族の権利（戸木田）

される恒常的・一般的な所定の慣行、などによるものである。

慣行

- (1) 慣行は恒常的なものでなければならぬ… その支払いが数年まえから定期的なものになっておらねばならず、不定期的なものであってはならない。したがって、賃労働者は、とうぜんのことながら給与される金額について、計算しえていたはずのものである。最高裁判所は、この点に関しては厳格であり、給与が継続的であるだけでは充分ではないとしている。しかし、それぞれの給与が例外的なものであることを示す事実も、もしその継続性が他の点において証明されるならば、その給与の義務的性格を奪いさるものではあるまい。
- (2) 慣行は一般的なものでなければならぬ… その手当は、雇用主が恣意的に指定したあれこれの労働者にたいしてではなくて、全従業員もしくは特定の職種の全員に給与されておらねばならない。
- (3) 慣行は所定のものでなければならぬ… 手当額は、ある統一した方法、すなわち、一定の額、賃金にたいする一定の率、不変の計算方式でもってきめられねばなら

ない。たとえば、いわゆる「十三カ月目の賃金」(クリスマス手当のこと)は、もしそれまでに慣習的に同意されてきていたとすれば、とうぜん支払われるべき賃金の性格をもった特典とみなしうる。規則的に増加する年末手当についても、同様である。

手当の一部が年度の冒頭に給与された場合は、その手当全体が賃金としての性格をもつ。逆に、手当全体が直ちに弁済さるべき性格をもつばあいには、その手当の一部は債務となる。

5 賃金支払いの原則

賃金支払いの期日 工員の労働者は、せいぜい長くて十六日を期間として、最低月二回の賃金支払いをうけねばならない。

月給制の工員労働者および職員は、最低月一回の賃金支払いをうける。外交員、出張員、売捌人は最低三カ月に一回の賃金支払いをうける。労働の遂行量に依存する出来高制をとる全ての仕事では、つねに二週間ごとに請取賃金が支払われねばならない。法律は、支払いが計算の遅延によって数日おくれることを認めてはいるが、賃金支払いの期日は尊重さ

れねばならない。支払いは休日にされてはならない。企業倒産のばあいについては、「賃金の先取特権」の項を参照せよ。

その月に支払われるべき賃金の賦払いについては、慣行、内部的なとりきめ、団体協約、月払い協定によるものとされている。賦払いされた金額は、月の支払いから全面的に控除される。

将来に支払われるべき賃金にたいする前借りは、賃金の一定の範囲で天引き控除される。当該労働者が明確に同意した異なる約定のあるばあいは別であるが――。

小切手による賃金支払い 雇用主は一、五〇〇フランをこえる賃金については、銀行渡小切手または銀行口座への振込み、郵便口座への振込みによって、支払わなければならない。この法的規定は、賃労働者に郵便口座、銀行口座をひらくことを義務づけるものである。この総額一、五〇〇フランを確定するにあたっては、超過労働時間や各種手当を計算に入れてはならないことになっている。賃労働者が月のうちに数回の賃金支払いを受ける場合には、たとえ一カ月の支払総額が一、五〇〇フランを超えたとしても、小切手による支払

いは義務づけられていない。

賃金支払の遅延 もし雇用者が賃金の支払いを遅延するならば、これは法律に違反し、重大な過失をおかすことになる。労働者はこの場合には、工場監督官に口頭訴訟を申立て、告訴するように要求することができる〔告訴〕の項、参照。

賃労働者は、法律上、雇用者に賠償金を請求して離職することができ、あるいはまた賃金の支払いを獲得するために、ストライキ中の賃金支払いをも要求しつつ、仕事を中止することができ。

6 賃金明細書

交付の日付 賃金明細書は、賃金支払いのつど労働者に交付されねばならない。賃金明細書を交付しない雇用者は、労働裁判所 (La Juridiction prud'homale) の審問に召喚される。さらに雇用者に罰金を科するために、共和国検察官に書面をもって訴えすることもできる。

記載すべき事項 賃金明細書には、団体協約がより厳密に規定しているばあいは別として、以下の事項を記載することが義務づけられている。

(1) 雇用者の住所と名前、または社名。

フランスにおける労働者とその家族の権利 (一) (戸木田)

(2) 雇用者が社会保障の拠出負担金を払い込んでいる機関

名。その機関における雇用者の登録番号。この番号の冒頭3ケタの数字は、雇用者の経済活動を確認するもので、適用されるべき団体協約などが識別される。

(3) 当該労働者の名前と従事している職種。

(4) 賃金給与額にみあう労働期間と労働時間数。そのさい、通常の賃金率で支払われた時間は分けて表示すること。

そして、超過労働時間について表示すること。割増をふくんだ給与額については、適用されたいないし複数の割増率と、それ

にみあう時間を明示すること。

(5) 賃金給与額に追加される手当の種類とその額。

(6) 当該労働者によって稼得された賃金給与総額。

(7) 賃金給与総額にたいする控除の種類とその額 (社会保障拠出分担金、追加退職年金、商工業雇用保障協会の積立拠出金、月賦払金など)。

(8) 手取賃金給与額。

(9) 賃金の支払月日。

法的効力 賃金明細書は、雇用者の意志がどうであろうと、労働契約の存在を示すに充分な一つの証明である。労働

者が、賃金明細書を保管していないことを認めたとしても、そのことは、事後の賃金を請求するのに何らさまたげとはならない。

7 賃金請求の有効期間

五年の有効期間 賃労働者はとうぜんうけとるべき俸給手当、賃金の性格をもつ特別手当など、いわゆる賃金の支払請求については、五年の有効期間がある。家内労働者が遂行した仕事にたいする手間賃、仕事場の出費、有給休暇に付帯する出費の請求も、五年で時効になる。海員の賃金支払いのばあいも、また同様である。

三〇年の有効期間 雇用者によって支払われるべき賃金の性格をもたぬ金額が、一定期間支払われない場合には、時効は五年ではなくて、三〇年間請求されうる。

三〇年間支払請求が有効なものとしては、不当解雇ないし雇用者の何らかの過失にともなう損害賠償、解雇手当がある。

時効の開始と中断

時効は、支払われるべき金額が請求可能とされる日から計算が開始される。それは、賃金の支払い期日、企業が当該する事件をひきおこした日から始まる。

時効は、五年の満期の以前に中断されうる。それは、関係裁判所に権限能力がない場合であっても、法廷への召喚によって中断される。雇用者が、文書または口頭によって彼の負債を認知した場合も同様である。

中断された時効は、雇用者が法廷に召喚された日、あるいは経営者が負債を認知した日から、それぞれに応じて五年または三〇年の時効の計算がはじまる。

時効の効果 五年または三〇年の時効の期間が経過した場合には、雇用者は最終的に負債を免れる。

しかし、雇用者が、もし裁判所において弁護手段を講ぜず、抗告をしない場合には、弁護手段を放棄したものと見なされる。したがって、労働者は、時効成立以前の負債の支払いを請求することができる。しかし、もし雇用者が時効の成立を宣言するならば、労働者は、本来支払いをうけるべきものを請求さえできなくなる。たとえ、雇用者が支払っていないことを明言し、不払いについて争う余地のない証拠がある場合においても、労働者は支払い請求ができないようになる。

8 賃金報酬にたいする差押え

債務をかかえている労働者は、彼の賃金を債権者のために控除の対象にすることができる。和解の成立後、賃金の差押えを許可するのは、当該労働者の居住区の第一審裁判所（行政裁判所）の判事である。

未納の税金がある場合には、徴税官は、判事による許可がなくとも、雇用者に控除を行うよう勧告することができる。

1カ月毎の差押え可能な部分（フラン）

月支払額	差押え可能な部分	月支払額	差押え可能な部分	月支払額	差押え可能な部分
300	15.00	850	86.67	1,400	222.23
350	18.33	900	96.67	1,450	238.90
400	23.33	950	106.67	1,500	255.57
450	28.33	1,000	116.67	1,550	272.24
500	33.33	1,050	129.17	1,600	288.91
600	43.33	1,100	141.67	1,650	305.48
650	48.33	1,150	154.17	1,700	333.35
700	56.67	1,200	166.67	1,750	366.71
750	66.67	1,250	179.17	1,800	400.03
800	76.67	1,300	191.67	1,850	433.36
		1,350	205.56	1,900	466.70
				1,950	500.03
				2,000	533.37

（註） 2,000フランをこえる場合は、1466.6フランをこえるすべてが差押えの対象となりうる。

フランスにおける労働者とその家族の権利（戸木田）

しかしながら、雇用者の控除金額について異議ある場合、労働者は、地裁の第一審裁判所に訴え出ることができる。

賃金にたいする控除（差押えできる部分）の最高限度額は、上記の表に示されている。その月の扶養料は、差押えできない部分についても制限なしに控除されうる。未払の扶養料および訴訟費用は、差押えできる部分に関してのみ控除される。

例えば、一人一カ月一、五〇〇フランを稼ぐ労働者は、月最高二五五・五フランの控除を扶助料ではない負債にかんして控除をうけられる（またその月の扶助料にかんしては、二四四・四三フラン控除される）。

9 利益分配と参加制度

一〇〇人以上の従業員を擁する企業は、企業利益にたいする労働者の参加制度をつくることを、義務づけられる。労働者の権利であるこの管理の性格と方式は、法律上の最低限の要件をみたした参加に関する協定によって、決められる。

最低五年の据置 参加制度の利益分配金相当額（労働者への積立額）は、分配が開始された日からかぞえて、五年間は労働者に払戻すことはできない。しかし、一人当たり二〇フラ

ンにみたぬ金額については、雇用者によってじかに即刻支払われる。さらに、労働者の結婚・解雇の場合、定年退職、死亡、労働不能となったさいには、彼の取分は直ちに請求できる。自己退職の場合には、その積立額は五年間据置の規則に準ずる。

報奨金の払戻し

〈報奨金〉(利益分配金とその利子)の

最初の払戻しは、一九六八年の会計年度分については一九七四年におこなわれる。一九六八年について参加の協定なき場合は、最初の払戻しは八年後、すなわち一九七七年におこなわれる。最初の払戻し以後は、毎年、利益分配金は払い戻されることになる。雇用者は、賃金明細書とは別に特別の報告書をつくらねばならない。積立金を管理する会社側は、各自の労働者の取分を明示した明細書を送付せねばならない。払戻しの方式は、利益分配金の運用とそれに関する約定にしたがってさまざまである。労働者としては、彼の当然の取分を直ちに請求するのが得策である。

報奨金の法的性格

参加制度の報奨金は、有給休暇手当

の計算、社会的拠出金、裁判所の管轄に関しては、賃金の一構成要素とは見なされていない。据置かれたうえで労働者に

払い戻された報奨金は、課税されない。

10 賃金の先取得権

労働者が働いていた企業が倒産するか、もしくは倒産が法的に確定した場合には、労働者は、最高三カ月と八日の期間内に(つまり一〇〇日以内)、支払われるべき金額のすべてを受け取る権利をもっている。

しかしながら、もし管財人が直ちに処分財産を管理することになるならば、その期間はより短縮される。

現金が保有されている場合の支払期間

法規による判決

もしくは破産宣告後、管財人は、労働者の債権を優先的に支払わねばならない。

(1) 一カ月の賃金に相当する仮払金が、期間をおかずに直ちに支払われねばならない(四、六四〇フランを限度)。

(2) 倒産にさきだつ最終の六〇日間の就労による賃金と、それに附随するもの(前述した「諸手当および特別手当」)

有給休暇手当など先取特権を有する金額については、十日以内に支払われねばならない。この支払いは、就労一カ月について四、六四〇フランを限度とする。有給休暇手当は、おなじく四、六四〇フランの限度内においてし

か支払われえない。

(3) 管財人は、労働契約にもとづく他の諸債権、すなわち、利益分配もしくは利潤参与の協定、経営参加の協定、追加退職年金および退職年金の延滞利子を給与するとした団体協約または全国協定にもとづく諸債権（それらは、かつての在籍労働者と現に在籍する労働者に支払うべきであったもの、もしくは支払われるべきものである）については、三カ月以内に決済しなければならぬ。

現金が保有されていない場合の支払期間 管財人は、もし労働者に支払うにたる現金が保持されていない場合には、前記の十日または三カ月の期間内に、労働者の債権明細書を商工業雇用保障協会（ASSEDIQ）に送付せねばならない。そのさい商工業雇用保障協会は、前記(2)に該当する金額にたいしては五日以内に、そのための資金を管財人に提供せねばならない。また、前記(3)に該当する金額にたいしては八日以内に、そのための資金を提供せねばならない。

11 訴訟手続と清算

訴訟手続 或る商工業者が全く支払不能となった場合、それは、訴訟手続によるか清算手続によるかして、訴訟の対

フランスにおける労働者とその家族の権利(一) (戸木田)

象となされうる。この訴訟にあっては、債権者団は商事裁判所によって認知された管財人によって代表される。

債権者は、法律上「先取得権」をもつ債権者がまず最初に支払いをうけるといふ、所定の規則にしたがって決済される。

資金保障基金 資金保障基金とは、債権の法律上の性格

がどうであらうと（先取得権をもつ債権であらうと、普通債権とよばれる先取得権のない債権であらうと）、何らの現金も保有せぬ企業者によって労働者に支払われるべき全ての金額を、管財人をして支払いうるようになるための基金である。この基金を管理している商工業雇用保障協会は、資金とその他の債権（「資金の先取得権」の項・参照）の支払いに必要な資金を、管財人に提供する。この基金への拠出金は、雇用者の負担による。

操業の継続 企業の操業は、商事裁判所の許可があれば、

継続されうる。企業委員会は、操業の継続が決定される以前に相談をうけねばならない。操業が継続されるさいには、資金は、管財人もしくは企業の暫定的な管理者によって、労働の提供において直ちに支払われねばならない。労働契約は、それ以前の条件のままに継続する。

管財人による解雇 解雇の申し渡しを希望する管財人は、法律上の手続きを遵守せねばならない。解雇手当にかんしては、当該労働者がその企業に入社した時点からの就業年数を計算して、支払われねばならない。

ある労働者が管財人による解雇の直後、操業を継続する新たな雇用者によって再雇用されるとすれば、契約は、より有利な協定がある場合は別として、以前と同じ条件で継続される。

II 労働時間

12 四〇時間労働制に抵触するもの

抵触する時間とは、超過勤務時間にかんする合意の成立以前に、週四〇時間という法定の労働時間をこえて延長された労働時間のことである。それはつぎのように区分される。

(1) 恒常的に抵触するもの 化学装置・貨車荷積・船舶など、自分の意志で始業・終業できないような仕事にあって、当該事業所の平常の労働にかんして合意された限度外で遂行される準備作業・後続作業にたいして、このように呼称する。

(2) 臨時的に抵触するもの 突発災害への応急措置、救助隊の編成、企業の製品・建築物・施設へのさしさまった災害予防にとって、その遂行が必要とされる緊急作業にたいして、このように呼称する。

黄金支払 四〇時間をこえる抵触した時間については、

雇用者は超過勤務時間の割増率にしたがって賃金を支払わねばならない(「超過勤務時間」の項・参照)。實際上、破毀院(最高裁判所)は、恒常的・臨時的に抵触した時間を、法律に定められた割増率が適用される超過勤務時間と見なしている。

ガードマンの場合 法規は、監視と警備の仕事に従事する者の拘束時間(通常は週五六時間、建設・公共事業では週六四時間)、消防作業に従事する者の拘束時間(週四八時間)は、抵触した時間であると規定している。したがって、この時間は法定の割増率を負担せねばならない。

しかしながら、雇用者は、政令や判例に依拠して、この抵触した時間を四〇時間労働に相当するとされる、いわゆる賃金の支払対象にならぬ労働と見なしている。四八時間ないし五六時間にわたる拘束時間が、さまざまケースにおいて、単なる四〇時間労働として支払われている。この解釈は不法

であり、彼らの労働に照応すべき賃金の一部が詐取されている。

13 四〇時間労働に等値されるもの

若干の職種にかんしては、政令が、四二時間、四五時間、さらには四七時間の拘束時間を、通常の四〇時間労働に相当するものと見なしている。そこで、この四〇時間を越えた時間は、「等値された時間」(heures d'équivalence)と呼ばれている。

主要な職種一覧

以下は、四〇時間労働に相当するものと見なされている。

- (1) 四二時間——小売薬局の従業員。そのなかには四四時間労働の被雇用者も多数ある。食料品を除く小売商業の従業員。
- (2) 四五時間——病院・診療所・保養所・養老院の従業員。ホテル・カフェ・レストランの調理人。
- (3) 四六時間——食料品の小売従業員。
- (4) 四五時間ないし五二時間——美容院、手・足のマニキュア、マッサージ、美容整形など、地域の事情によって異なる。

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

- (5) 四八時間——商工業、自由業、農業における消防作業の従事者。

- (6) 五〇時間——ホテル・カフェ・レストランにおける調理人以外の従業員。

資金支払 原則として四〇時間労働に「等値された時間」は、資金支払を受けぬ労働時間である。これは、全く正当なことではない。「等値された時間」を遂行してのちの超過勤務時間についてしか、資金支払も割増もおこなわれない。

だが、若干の産業部門もしくは企業では(たとえば農業、各種の食料品工業、ビスケット製造業、チョコレート製造業、ジャム製造業、美容院、消費生活協同組合、病院、パリ地区の商店など)、「等値された時間」の廃止または短縮をかちとることができた。それは、「等値された時間」の一部または全体について、超過勤務時間の割増率をもって資金支払をやらせるようになったということであり(超過勤務時間の項・参照)、賃下げなしの労働時間短縮をかちとったというのである。

14 超過勤務時間

超過勤務時間の制限 週四〇時間を超える労働時間、も

しくは四〇時間に相当するものとされた時間を超える労働時間は、超過勤務時間と見なされる(「四〇時間労働に等価されるもの」の項・参照)。週四〇時間労働制に抵触した時間は、割増しされねばならない。

超過勤務時間は、労働監督官によって認可される必要がある。労働監督官は、認可にあたっては労働組合の意見を尊重せねばならない。認可は期間を限定され、許可される時間数は厳正でなければならない。

より有利な産業別協定は別として、週平均の労働時間が五〇時間を超えてはならない。週平均労働時間は、連続する十二週間を一期間として計算される。いかなる場合においても、一週間の超過勤務時間が十七時間を超えることはできない。

超過勤務時間の割増 より好条件の協定は別として、超過勤務は、最初の八時間にたいしては二五%の割増、それに継続する時間については五〇%の割増がおこなわれる。深夜、日曜または祭日、それにメーデーの日の特別な超過勤務時間については、団体協約の規定ある場合のみ、特別な超過勤務割増の適用をうける。月給制は、超過勤務時間にたいする割増をうける権利をさまたげるものではない。超過勤務時間

は、賃金支払が二週間ごと、あるいは一カ月ごとであるばあいでも、各週(月曜日から日曜日まで)ごとに区分して計算される。

計算基礎とされる賃金 超過勤務にたいする割増の計算にあたっては、賃金の性格をもつ諸手当(諸手当と諸特別手当)の項・参照)は、計算基礎とされる賃金につけ加えられねばならない。

超過勤務の拒否 許可された超過勤務時間の遂行についての個人的な拒否は、一般には労働者の責任であると見なされている。超過勤務の集団的な拒否は、ストライキ権の一部を構成する。

15 勤務時間割の変更

企業委員会への相談 勤務時間割の変更にさいしては、企業委員会は事前に通告と相談を受けなければならない。企業委員会(企業委員会がないばあいは従業員代表)は、企業の責任者が返答すべき事項を、とりまとめておくことができる。他方で、勤務時間割の変更が超過勤務時間の遂行に影響をあたえるばあいには、労働組合に相談することが要求される。

労働監督官への通告 雇用者は、すべての勤務時間割の

変更にすぎだつて、労働監督官に通告しなければならない。

すべての集団的な就労の休止についても、仕事の再開の仕方を明示したうえで、事前に労働監督官に通告しなければならない。もしそうした措置をとっていないければ、仕事の再開は非正常なものとなり、その就労時間は、超過勤務時間として割増賃金の支払いをしなければならない。仕事の不慮の出来事によって中断された場合にも、労働監督官は直ちに通告をうけねばならない。

事前の許可 雇用者が、集団的な勤務時間割の取り決めに反して、個人的な時間割を実施することを希望する場合には、企業委員会もしくは従業員代表の承認を必要とする。

希望する労働者だけに適用される修正された勤務時間割の雇用者による計画は、企業委員会、さもなければ従業員代表の承認をえなければならず、拒否された場合には労働監督官の承認をえなければならぬ。

勤務時間割の揭示 企業において適用される勤務時間割の一切の変更は、屋外の仕事場もふくめて労働の遂行される一切の場所において、はっきり読めるような方法で揭示され

フランスにおける労働者とその家族の権利(一) (戸木田)

ねばならない。

勤務時間割は、労働時間の配分を明示しておらねばならず、とくに各休憩時間の始まりと終りの時刻をきめておかねばならない。揭示された時間外に、事業所の全部または一部において、労働者を働かせることは、禁止される。

16 年間有給休暇

有給休暇の日数 すべての労働者は、照合されるべき期間、それは私的企業部門の大多数の労働者についていえば六月一日から五月三十一日までの期間であるが、その間になされた労働にたいして、法律によって最低各月二日間の有給休暇の権利を有している。団体協約は、もっと長い有給休暇日数を規定することができる。婦人と青年にたいしては、追加有給休暇があたえられる(「婦人労働者の社会的権利」および「青年労働者の社会的権利」の項・参照)。

祭日が日曜日と重ならないときには、有給休暇は一日延長される。有給休暇を行使する期間は、法律上では五月一日から十月三十一日の間である。もし病気がバカンスを中断させたばあいには、病気が治癒して仕事を始めたうえで、バカンスの残りを請求することができるし、また十月三十一日を経過し

てしまった場合には、より有利な協定は別として、それに代る手当を請求することができる。

分割にともなう追加有給休暇

主要な有給休暇が何回かに分割してとられ、それが五月一日から十月三十一日の期間外におよぶさいには、法定の追加有給休暇があたえられる。追加有給休暇は、期間外にとられた分割された有給休暇が最低六日あれば二日間、三日・四日・五日であれば一日と定められている。その間、労働者は、この追加有給休暇にかんして安易な放棄のサインをすべきではない。

有給休暇手当

法定有給休暇手当は、照合すべき期間（六月一日から五月三十一日の間）に受けとる報酬の十二分の一、もしくは当該労働者が有給休暇中に働いたとすれば受け取るであろう賃金額と定められている。ともあれ、それぞれの労働者にとって最も有利な方法が適用されねばならない。二番目の方式については、その月に就労したであろう時間数によって平均時間当り賃金を決めることが望ましい。

17 特別有給休暇

出産休暇 法律は、出産のばあいには（双生子であろうとなかろうと）賃労働者家族の父親に、三就業日の有給休暇をあ

たえると規定している。この有給休暇は、誕生の前後十五日の間にとられねばならない。

結婚・葬儀など

家事都合のための有給休暇は、企業内で適用されている団体協約と慣行に依る。一五〇以上の全国団体協約が、主にそれは結婚と葬儀にたいしてであるが、そのほか聖体拝領、洗礼、子供の入学式、引越し、配偶者・子供の入院と病氣、母の日、労働者の職業資格試験、養子縁組、徴兵検査などにたいしても、有給休暇を協定している。

勤続の条件——これらの有給休暇を利用するためには、当該労働者は団体協約によって要求されている適用条件をみたしておらねばならない。一般的規則として勤続年数は、労働者本人またはその子供の結婚にさいしては一年、親の葬式にさいしては六カ月に短縮されるか、もしくはまったく条件を問わない。

有給休暇の期間——有給休暇の期間は、事情の如何によつて、またその労働者の勤続年数や職種の如何によつて異なる。労働者本人の結婚にさいしては五日間、葬式にさいしては三日間。管理職員については、有給休暇の長さはきわめてしばしば管理者の裁量によつて異なる。正当な通勤の遅延にたいし

有給とされる日数は、しばしば家事都合による有給休暇を
補完するものとなっている。

有給休暇をとる日取り——有給休暇は、それが正当とみな
されるまさにその時期にとられるべきであるが、しかし若干
の団体協約は、別の時期に有給休暇をとること、もしくは年
間有給休暇とあわせてとることを認めている。

有給休暇の支払——我々の意見としては、これらの有給の
日については、諸手当・諸特別手当をふくむべきであると考
える。しかし、若干の団体協約だけは（それはきわめて稀なこ
とであるが）、一日八時間を基準にしてそれらの手当を補償し
ている。

若干の団体協約は、必要な条件をみたしていない労働者に
ついて、より短かい有給休暇の権利もしくは無給の休暇をあ
たえることを規定している。

18 労働組合教育のための休暇

労働組合教育のための休暇は、労働組合学校または認可さ
れた教育機関における講座に出席するために使うという条件
で、要求にもとづいてすべての労働者と見習工にあたえられ
る。講座の期間は、より有利な団体協約は別として年間十二

フランスにおける労働者とその家族の権利(一) (戸木田)

就業日とし、一回もしくは二回で取ることができる。ルノー
社では、この期間は三週間と定められている。

受益者の人数 一人から二五〇人の労働者を擁する事業

所では、労働者二〇人につき一人、つまり二〇分の一を限度
とする。二五〇人以上の事業所にあつては、選出されるべき
従業員代表と副代表の数にひとしい人数である。協定は、
法律を超える受益者数を規定することができる。国家公務員
については、受益者数は予算定員の五%ときめられている。

休暇の請求と賃金補償 休暇の請求は、雇業者にたいし
て三〇日以前になされねばならない。雇業者は、企業委員会
の了承をえてしか、これを拒否することはできない。

教育休暇は有給休暇ではない。しかし、賃金喪失と出費の
補償は、団体協約によつても、雇業者との協定によつても規
定されうる。靴製造業、セメント業、アトランティック造船
所、アキテーヌ石油、ルノー、プジョー、シヨオンソン、ゼネ
ラル・モーターズなどの労働者は、雇業者による補償を獲得
した。公的部門にあつても、俸給全額の補償が認められた。

最高裁判所は、社会的事業の創造という名分でもつて、有
給休暇もまた企業委員会による補償の対象となりうる、と判

決した。

指導者養成 一九六一年一月二十九日の法律は、幹部職員と青少年指導員の養成にたいして、一年につき六就業日の無給休暇を規定した。いかなる法律も、スポーツなどのコーチの指導については、休暇の規定をしていない。しかし、若干の企業では休暇が雇用者によって認められており、企業委員会のバカンス村の指導員にたいしては、企業委員会によって賃金支払いがおこなわれている。

III 労働条件

19 青年労働者の社会的権利

最低賃金 一四才から一七才未満の青年労働者は、全国最低賃金の八〇%以下の賃金を受取るがあつてはならない。一七才から十八才未満は全国最低賃金の九〇%である。年令が何才であろうと、六カ月を超える就労を証明しうる者は、全国最低賃金以下の賃金を受けとることがあつてはならない(全国最低賃金の項・参照)。

労働時間と労働条件 十四才以上の青年労働者は、少くともバカンスの半分にあたる継続した休暇をとり、資本の

「鎖」にしばられた労働はしないという条件のもとで、学校の夏休み期間中に十四日の範囲で報酬をうける仕事をすることができる。

十八才未満の青年労働者を雇用する経営者にたいして、彼らを以下のように労働させることは禁じられている。一日八時間、週四〇時間をこえて労働させること。中断なく四時間三〇分をこえて労働させること。深夜業をさせること(例外はのぞいて)。工場の休祭日に労働させること(連続操業の工場は別として)。苦汗労働もしくは危険な労働をさせること。

企業における勤続年数のいかんをとわず、当年四月三〇日現在で二二才未満の青年労働者は、それを請求するならば、年間二四日の有給休暇をとる権利がある。しかし、勤続期間におうじて獲得されたバカンス日数を上まわつて、彼が享受するバカンス日数にたいしては、有給休暇手当を請求することはできない。若干の団体協約は、青年労働者にたいする有給休暇を五週間と規定している。

企業内での選挙にかんする選挙権と被選挙権の年令については、「従業員代表と企業委員会」の項を参照されたい。

最低六カ月求職者として登録されてきた二六才未満の青年

(兵役後は二七才)は、特定の条件のもとで全国雇用基金から給付される流動化手当 (Une prime de mobilité) を請求する権利がある。この手当は、最低保障 (Minimum garanti) 二〇〇にひとしく八七五フランになる。地方職業安定所に問い合わせること。

20 婦人労働者の社会的権利

男女同一労働・同一賃金 雇用者は、同じ労働または同じ価値をもつ労働にたいして、男女同一賃金を保障しなければならぬ。男女同一労働・同一賃金の保障は、当該労働者が労働法による規制をうけていない雇用者、とくに公法上の契約によつている雇用者にたいしても、要求される。比較は、現金ないし現物でのすべての給与と手当てであると、解されるべきである。男女の間で、職種のカテゴリーと格付、昇進の基準、仕事の評価方法をふくむ賃金を構成する諸要素が、共通でなければならぬ。労働監督官は、賃金の諸要素にかんする報告を雇用者に要求し、食いちがう点を調査することができる。そのさい婦人労働者は、自分の選択する労働組合代表、もしくは従業員代表の援助を求めることができる。違反した雇用者は、賃金差額の遡及払いと罰金を言い渡される。

フランスにおける労働者とその家族の権利(一) (戸木田)

労働時間 婦人は、一日九時間をこえる仕事には雇用されえないし(十八才未満の少女については八時間)、また深夜労働にも雇用されえない(特例は別として)。

母性保護 妊娠期間中、婦人は解雇にたいして保護をうける(「解雇にたいする保護」の項・参照)。団体協約によつて、

休憩時間、勤務時間の短縮、軽作業などが規定されている。出産休暇期間中は、社会保障がほぼ一〇〇%の賃金を補償する。

有給休暇 法律は、年間に有給休暇の計算にあたって、産褥にある婦人の法定休息期間を就労した期間と見なしている。

四週間の法定有給休暇(年間有給休暇)の項・参照)にくわえて、当年四月三〇日現在で二二才未満の婦人は、既婚・未婚をとわず、一五才未満の扶養年令の子供があるばあい、二日の追加有給休暇をうけることができる(法定有給休暇が六日以下のばあいは、一日の追加有給休暇)。

21 身体障害労働者の保護

労働するに必要な肉体的・精神的能力において不十分な人は、地方公共職業安定所もしくは県身体障害者指導委員会へ提出された請求にもとづいて、身体障害労働者としての資格

を認知される。身体障害労働者は、三つのカテゴリーに区分される。カテゴリーA(軽度の身体障害者)、カテゴリーB(中位の身体障害者)、カテゴリーC(重度の身体障害者)。

雇用保障 身体障害労働者のために、企業在籍人員の三%の優先雇用が確保されねばならない(公共部門も含めて)。

解雇予告 重度の身体障害にある労働者にたいする解雇予告期間は、協定、団体協約、もしくは慣行にもとづき、二カ月を限度として加重される。

職業再教育 特別の教育施設が、職業への再適應もしくは再教育のために用意されている。身体障害労働者は、この教育施設においては、全国雇用基金によって給与される手当をうける。手当は、従事する職業訓練実習の性格と、個人々の訓練実習の状態によって相異なる。再教育の実習期間を終了後、身体障害労働者は、再格付された特別助成手当を彼の所得においてうけることができる。

扶養手当 県庁の廃疾者カードに登録された重度の身体障害者(労働不能八〇%)は、所得最高額の限度内で、廃疾の程度におうじて、公的扶助によって給与される扶助手当をうけることができる(「公的扶助」の項・参照)。

補足的な紹介 全国疾病・廃疾・身体障害者協会(A.M. I. L., Association Nationale de Défense des Malades, Invalides et Infirmes, 20, rue Douy-Deleupe, 93100-Montreuil) に関心を合せること。

22 幹部職員の社会的権利

一九四五〜四六年の賃金等級実施にかんする法令で規定された技師(ingénieurs)と管理職員(cardses)、職階係数が三〇〇ないし三〇〇をこえる技術職員(les employés techniciens)と職場長(agents de maîtrise)は、特別に幹部職員の退職年金に加入させられる。この制度の拡張が、職階係数が最低二〇〇に相当する労働者にも予定されている。

競争企業への転出禁止条項(Clauses de non-concurrence) 競争企業への転出禁止(non-concurrence)条項は有害である。労働契約のなかに挿入されたこの条項は、幹部職員にたいして当該企業で働き始めて以後は、競争企業での雇用を受諾することを禁止している。

団体協約が、しばしばかかる条項をとりいれている。団体協約はまた、こうした条項を禁止することもできる。団体協

約が、他への就労禁止は労働契約の特別条項の対象とせねばならない、と明記している場合には、労働契約へのこの協約の明解な指示は、競争企業への転出禁止条項は有害であるということである。

裁判所は、労働の自由を時間的・場所的に過度に制限する条項を無効だとしている。

幹部職員雇用協会 雇用者は、幹部職員への雇用の提供を、幹部職員雇用協会(Association pour l'emploi des Cadres)に通知する義務がある。同協会の場所は、パリ八区ジュール・リヨン、マルセーヌ、ナントにもある。

U・G・I・C・T 技師・管理職員・技術者総連合(U.G.I.C.T. CGT)の住所は、パリ一三区、イタリー大通り七五番地である。

23 移民労働者のフランス滞在与労働組合運動の権利

ヨーロッパ経済共同体の諸国民 ヨーロッパ経済共同体(C.E.E.)加盟国の諸国民は、フランス国内を自由に移動し、仕事につくことができる。彼らは三カ月後に、五年間有効で

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

あり、かつ更新可能な滞在許可証を入手することができる。

アルジェリア人 全国アルジェリア労働局(Office National algérien de la Man-d'œuvre)に登録した者は、九カ月間自由にフランスに滞在し、就労することができる。それ以後は、雇用を獲得するには居住証明書が必要である。

旧フランス領アフリカ人 コンゴ、マダガスカル、チャド、ガボン、中央アフリカ共和国の諸国民は、検疫後、仕事につくために自由にフランスへ入国することができる。マリ、モーリタニア、セネガル、コートジブール、ナイゼル、トゴ、ホートボルタ、ダオメー、カメルーン、ギニアの諸国民についても、ほぼ同様である。

他の諸国民 右以外の外国人は、滞在許可証と労働許可証を警視庁に請求せねばならない。

政治的亡命 祖国で迫害された人々は、免罪権(Le droit d'asile)を請求することができる。フランス亡命者・無国籍者援護局(Office Français de Protection des Réfugiés et Apatriés)に登録された書類は、亡命許可書の取得を許容する。この許可書は、滞在許可証と労働許可証の取得を必要としな

労働組合運動の権利 すべての移民労働者は、自由に労働組合に加入し、ストライキ権を行使することができる。ヨーロッパ経済共同体加盟国の諸国民だけは、公式に労働組合を指導・運営し、労働組合代表として選挙でえられることができる。

企業内の諸選挙ですべての移民労働者は、フランス人と同様に投票することができる。しかし、代表に選出されるためには、フランス語で読み書きができねばならない。

24 移民労働者の社会的権利

フランスに住む家族について フランスに在住する社会的保証をうけた移民労働者とその家族は、法定家族手当(出産手当はのぞく、「家族手当」の項・参照)、社会保障給付、医療費の払戻しなどすべてについて、フランス人と同様の便宜をうける。

母国に在住する家族について 母国にとどまっている家族は、たとえ彼らの国とフランスとの間に相互協約または協定があるにせよ、家族手当と医療保障の便宜をうけることはできない。彼らの国において施行されている社会立法が適用

される。

これは、ヨーロッパ経済共同体の九カ国に所属する人、アルゼリア人、モロッコ人、チュニジア人、スペイン人、ポルトガル人、ユーゴスラヴィア人、フランス語を話すアフリカ人、マダガスカル人については特例がある。ギリシア人、トルコ人、マウティウス人はのぞかれる。

家族手当は、実際に子供を扶養している人もしくは母親に、母国において支払われる。その金額は、家族が在住する国に おうじて相異なる。

家族手当の請求は、移民労働者を管轄するフランスの機関に提出されねばならない。賃金の支払いは、フランス外に居住する家族にはおこなわれない。これは、母国の「県」のなかに包括される教会領(D.O.M.)や海外領土(T.O.M.)の住民についても同様である。

母国へ帰る場合 母国へ帰る元移民は、もし彼の国がフランスとの間に協定を結んでいる場合、フランスで獲得した諸権利をひきつづき享受する。とくにヨーロッパ経済共同体の諸国民の場合にはそうである。これらの権利には、老令年金、または場合によっては廃疾年金、労働災害もしくは職業

病の補償、追加退職年金などがある。もし本人が仕事を探すために母国に帰るとすれば、彼は三カ月間失業手当をうけとる。

25 臨時労働者にかんする法規

臨時労働者 (interim) と呼称されるのは、法律で制限的に列挙された非恒常的な仕事についてのみである (或る労働者の一時的な欠勤または労働契約の中断、災害の予防・修復のための代替作業、仕事の偶発的な増大や、代替要員をまつ或る労働者の契約終了によって、新たな繁忙がみられるさい、臨時労働者の任用期間は三カ月をこえることはできない。

労働契約の記載事項 臨時雇用をする企業と、就労する臨時労働者を拘束する労働契約は、職務の種類、仕事の場所、作業時間、賃金の支払方法、賃金額、不安定就労にたいする補償率を、明示するものでなければならぬ。臨時労働者は、就業期間中、当該事業者で適用されている現行の労働条件を享受する。

契約の性格 仕事の終了時がはっきりと定めある場合には、その署名された契約は、期限の定めのあるものとなる。

フランスにおける労働者とその家族の権利 (一) (戸木田)

期限の定めなき場合、もしくは仕事が定められた期日をこえて継続している場合には、その契約は、期限の定めのないものとなる。

期限の定めなき契約 契約が期限の定めあるものであれば、臨時労働者は、不安定就労の補償手当だけしか請求をなすしえない。もし契約が期限の定めなきものであれば、臨時労働者は、適用される規定により所定の勤続の条件をみたすならば、予告手当と解雇手当についての権利を享受する。

従業員代表者 臨時労働者は、従業員代表者 (従業員代表または企業委員会の委員) あるいは労働組合代表を選出する権利をもっている。最低一〇人もしくは五〇人という人員は、過去一年間に通算して最低六カ月以上その企業に所属した常備労働者と臨時労働者の数を合計して計算される。^{*}

^{*} (訳者註) 法律は、一〇人以上のすべての企業で従業員代表制をもうけ、さらに五〇人以上のすべての企業で企業委員会を設置することを定めている。これは、そのさいの人員計算の仕方を説明したものである。

26 養成工にかんする法規

養成工であるがためには、最低一六才、最高二〇才の年齢

九七 (五八五)

でなければならぬ。養成工契約は三通作成される。その契約は、地方の労働監督局に登録される。

契約の期限は、通常二年と定められているが、特定の職業分野または特定の職能にあっては、三年間に延長される。

養成工は、義務として登録されている合同養成訓練センターにおいて、段階をおった系統だった十分な実習教育と学科教育を受けねばならない。養成教育課程の期間は、一年につき最低三六〇時間と定められ、それは労働時間に算入される。

契約は、最初の二カ月の間は、所要の手続きなしに解約される。この期間経過後は、両当事者間の契約は、法的拘束力をもつ。契約の不履行にたいして、解約を宣告するのは労働裁判所(Le Conseil des Prud'homme)である。

養成工の権利 養成工契約は、労働契約とおなじに取り扱われる。養成工は、労働基準法(賃金、有給休暇、安全衛生など)と、企業において適用される団体協約の諸条項(休祭日、特別休暇など)の恩恵に浴する権利がある。十六才以上の養成工は、企業委員会と従業員代表の選挙人となる。養成工は、労働組合に加入することができる(たとえ、雇用者が反対をした

としても)。

法定最低賃金 各養成工は、全国最低賃金にそくして計算された、つぎの最低賃金をしたまわって支払いを受けることはない。最初の六カ月間は全国最低賃金の一五%、第二の六カ月間は全国最低賃金の二五%、第三の六カ月間は四五%。この率は、十八才以上の養成工についてはそれぞれ一〇%引き上げられる。団体協約は、より高い賃金を規定しておくことができる。

養成工候補 企業内での実習期間をあとにひかえたCEGとCESの生徒(Jei Rover)は、学校規程の適用をうけ、養成工にかんする規程の便益はうけない。

27 団体協約

団体協約は、代表権を有する一ないし複数の労働組合組織と、一ないし複数の経営者、あるいは経営者団体との間にとりかわされた協定である。団体協約は、社会的法規に若干の厳密さと新たな利益を追加する。雇用者は、以下のことを遵守せねばならない。団体協約の存在を明示した通知を掲示すること。企業委員会に団体協約の写しを提示すること。労働

者にたいして、常に提示しうる団体協約の写しを保持しておくこと。

拡大適用されない団体協約 団体協約は、すべての雇

者にたいして、彼の事業所内における職業上の適用をふくめて、法的拘束力をもっている。すなわち、団体協約は、たとえば、雇業者がその団体協約に個人的に署名している場合、あるいは、その団体協約に署名なしに参加している経営者団体の会員である場合、または、かつて彼がその団体の会員であったか（それがまさしく脱退直後であったならば）、その団体に加入したばかりであった場合にも、拘束力をもっている。彼にとって、法律的義務のない団体協約に自発的に調印した雇業者は、以後、この協約を遵守しなければならない。

拡大適用されない団体協約 団体協約が大臣の命令によって拡大適用される場合には、それは当該地域と、関連する業種のすべての企業において、実施される。それには、雇業者のもとにある労働組合未加盟の労働者もふくまれる。

利益と享受する労働者 拡大適用によらないものであるうと、拡大適用によるものであらうと、団体協約によって雇業者が拘束されるさいには、この協約は、自動的に例外なく

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

彼の企業の全労働者に適用される。すなわち、団体協約は、その協約に署名をし参加している労働組合のメンバーである者、労働組合に加入していない者、またはその協約に署名していない労働組合に所属している者の区別なしに、すべての労働者に適用される。

団体協約の内容 団体協約は、現行の法規よりも有利な

条項をふくみうる。この場合には、適用さるべきものは団体協約である。反対に、団体協約は、法規にある条項の規定に抵触してはならない。団体協約のなかの非合法的条項は、記載されていないものと見なされる。拡大適用される場合にも、同様である。

28 労働条件の改善問題

労働者は、要求行動によって、**△労働条件改善に関する法律**の条文にもとづき、労働のリズム、労働時間の短縮、組作業あるいは深夜労働、騒音（企業内における危険な騒音）の項・参照、高熱、精神的疲労、衛生・安全（安全衛生規則の遵守）の項、参照）などにかかわる諸要求を、雇業者に充足するようにさせることができる。一年前から、かかる諸問題に

ついで、フランス全国経営者連盟(SNPE)との交渉が行われ
てきている。

特別委員会の設置

どの企業であろうと、企業委員会が存在するところでは、労働時間と労働時間割、設備の配置、労働環境、労働の肉体的諸要素によって規定される諸問題をいかに解決するかにかんして、年次報告を受けねばならない。企業委員会は、労働組織の新たな方法の導入、工場施設の変容にともなう労働配置の一切の変更にさきだつて、義務として協議をうけねばならない。

三〇〇人以上の企業にあつては、企業委員会は特別委員会を配置しなければならない。特別委員会は、最低年二回の会合をもたねばならない（「企業委員会の権限」の項・参照）。

雇用者は、国家市場、政府補助金ないし国家財政による便益にかかわる一切の質問について、年次報告集会で口頭説明をしなければならない。

若干の成功例

ルノー工場において、婦人は組作業を通常の昼間労働に変更することができた。さらにベルト・コンベアについては、十八人の労働者にたいして一人の交代要員から、十五人の労働者にたいして一人の交代要員をもちとつ

た。シャテル・ローのユットシャンソン工場では、労働者は、遊休時間をとるために、労働のリズムが加速化されるのを禁止させた。

全国団体協約から除かれていたガレージ、トラクター、農業機械関係の騰写係りのために、十五分の有給休憩時間が、午前と午後後に規定された。食料品の倉庫、工場における出納係りにについても、同様である。軍および官立の被服廠では、機械の護送官は、毎時間五分の休憩をとることができる。

29 仕事の場所の変更

雇用者の責に帰する契約違反 法律は、仕事の場所は労働契約の基本的な一要素をなすものと、判断している。したがつて、雇用者は、当初に合意した仕事の場所について、一方的に変更を決定することはできない。また企業委員会は、工場設備または労働組織の改変にともなう職場配置の重要な一切の変更にさきだち、その義務として協議をうけねばならない。仕事場の変更は、強制的なものであれ、また提案的なものであれ、それが疲労を増大させ、経費負担を増大させ、通勤時間を延長させるからには、労働者は、当然のことなが

らこれを拒否することができる。なお、解雇にたいする労働者の拒否も同様である。法律上の手続（解雇にさいしての雇用の義務）の項・参照）と解雇予告期間（予告—解雇と退職）の項、参照）が、遵守されねばならない。他方、これに違反した雇用者は、實際上、重大な理由をもたぬ解雇については罰せられる。

労働者の責に帰すべき契約違反 労働契約の違反は、以下のような特別の場合には、仕事場の変更を拒否する労働者の責任となる。すなわち、仕事場の転換が避けがたい職務であり、雇用にあたって仕事場は固定しないという約束があり、労働者の仕事場変更を容認している労働契約、または団体協約の特別条項がある場合。同様に、労働者が仕事場および労働条件の変更を通知する文書に回答しなかった場合は、労働契約の破棄は労働者の責に帰する。なお、無回答は、暗黙のうちに承諾したものと見なされる。

承諾した仕事場の変更 もし当該労働者が新しい仕事場を承諾したとすれば、雇用者は、引越しの費用、仕事場変更にもなる費用（ここでは家族にたいする諸費用もふくまれる）についての弁済を規定している団体協約の諸条項を、遵守せ

ねばならない。配置転換については、「配置転換または職務変更」の項を参照せよ。

移転手当と住居再確保手当は、その企業が△不完全就労地帯▽（*semi-rural*）と呼ばれる地域内に移転させられるさいには、全国雇用基金によって提供される。

30 配置転換ないし職務変更

雇用者は、当該労働者の同意なしに、労働契約の基本的な条件（職業資格、職名、賃金、仕事の場所）を、事前に予告していた場合は別として変更することはできない。仕事の場所の変更については、「仕事の場所の変更」の項を参照されたい。変更にたいして労働者が何も言わないのは、暗黙の受諾と見なされる。したがって、労働者は、おなじくその変更を仮りに受諾するばあいにも、文書（受取証明つきの書留郵便）で返答することが望ましい。公務員の配置転換は、労使同数の行政委員会の意見にしたがう。

配置転換を受諾する場合 労働者が配置転換を受諾するばあいには、彼は、賃金の変更を主張し、彼にとって有利な職務の格付を認めさせねばならない。若干の団体協約は、格

付の変更、複雑業務もしくは暫定業務にさいして、賃金の保障を規定している。たとえば、新しい業務が適当でない場合には、元の業務に復帰することを予定した試験的な就労期間など。

また雇用保障にかんする全国協定 (Iacord interprofessionale) は、企業の譲渡・合併または再建にさいして雇用者は、配置計画をたて、再適応訓練または職業訓練を実施するようつとめねばならない、さもなければ、賃金の損失を全額または一部補償せねばならない、と規定している。

配置転換を拒否する場合 労働者は、賃金の減少または労働条件の低下をとまなう職務の変更については、これを拒否することができる。

この場合に、もし雇用者が自分の態度をまげまいと思わなければ、彼は労働者に解雇を通告しなければならぬ。そのさいに雇用者は、解雇にかんする法律上の義務（従業員代表」の項、解雇にさいしての雇用者の義務」の項・参照）および事前予告を遵守し、解雇手当を支払わねばならない。労働条件の重大な変更にたいする拒否は、解雇の理由とはなりえない。

31 雇用事業所の買却と合併

雇用者の法律上の地位が変化した場合、とくに相続・買却・合併・会社の出資金の名義変更の場合、事業所の譲渡にかんして現行の労働契約は、いわゆる形式はらずに多くの権利を容認している。

労働契約は、労働者が既得している諸権利・諸便益とともに、従来と同じ賃金および労働条件で継続せられる。

雇用者が事業所譲渡の直前に、もしくは譲渡の日に或る労働者を解雇し、さらに譲受人が彼を仕事に復帰させた場合には、判例は、前者が申しわたした解雇はなかつたものと、見なしている。もし、その解雇が再雇用をとまなわなかつた場合、元の雇用者が被解雇者の権利をあざむき侵害していたとすれば、彼は有罪の判決を下される。事業所の売手と買手との間に、偽瞞的な共謀があつた場合も、また同様である。

支払い責任を負う金額 事業所譲渡後に期日のきた債務額と賃金支払い額は、新しい雇用者の責任となる（たとえば、有給休暇）。しかし、事業所の譲渡以前に期日がきていて支払うべきであった金額を、元の雇用者が支払っていなかった場合、たとえば未払賃金の遡及請求などについては、判例は、

この債務の支払い責任は元の雇用者に残る、としている。それにもかかわらず、法定相続人による事業所の譲り受けにさいしては、彼がすべての債務を負う責任がある。

解雇の予告期日 事業所の譲渡または合併によって一人から一九九人の解雇が見込まれる場合、雇用者は一カ月前に、企業委員会に予告しなければならぬ。二〇〇人から二九九人の解雇については二カ月前に、三〇〇人以上の解雇については三カ月前に、予告しなければならぬ(一九九九年一月一日の全国協定)。この解雇予告の期間は、職業訓練の実習に参加するのに利用することができる。

事業所譲渡後の解雇 新しい雇用者が、元の雇用者によって備わっていた労働者を解雇するさいには、同じ企業で就労してきた全勤続期間にたいして、彼の権利を確定せねばならない。

32 職業訓練―有給休暇の権利

企業の業態と在籍人員のいかんをとわず、すべての労働者は、職業訓練の実習に参加するために、就業時間中に職場をはなれる権利をもっている。職業訓練には、有給休暇の四つ

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

の種類がある。解雇の危険にさらされた労働者の再訓練休暇、青年にたいする特別の職業訓練休暇、成人にたいする通常の職業訓練休暇、教育休暇。職業訓練休暇を獲得するには、六カ月未満の期間の実習については三〇日前に、それ以外の実習については六〇日前に、雇用者に請求の文書を提出せねばならない。

充足されるべき条件

(1) 解雇された労働者、または解雇される危険にさらされている労働者は、予備訓練もしくは再訓練の実習に参加することができる。この休暇は、一般的な規則として、その訓練実習が国または労使同数委員会によって承認されている場合には、無条件であたえられねばならない。

(2) 何らの職業資格もたぬ二〇才未満の青年労働者は、六カ月勤続していれば、在籍する最初の二カ年内に、職業訓練休暇を権利としてとることができる。毎年の期間は、より有利な協定は別として一〇〇時間と定められている。中等教育前期終了証を持っている青年は、最低一二〇時間に相当する有給休暇をうけることができる。

(3) 年令をとわず全ての労働者は、以下の条件をみたして

いれば、技能改善の実習訓練と技能完成の実習訓練への参加を請求することができる。公式に認可された実習訓練を選択すること。その企業に二年間勤続していること。すくなくともこの三年間に技能資格証をとっていないこと。定められた実習定員内にふくまれていること（職業訓練休暇のために同時に欠勤しうる労働者の割合は、二パーセントもしくは三パーセント以下であってはならない）。もし、その労働者が、すでに職業訓練のあるコースを習得していた場合には、参加の制限期間が守らねばならない。この条件は、協定によって改善されうる。

(4) 勤続二年後には労働者は、講師として出かけるための有給休暇をうけることができる。この有給休暇をとる方式は、産業別の団体協約で定められている。

33 職業訓練—訓練実習者への手当

訓練実習者への手当金額は、訓練実習の様式・訓練実習者の状態（賃金労働者、賃金労働者でないもの、家庭の主婦など）によつて、さまざまである。

法律は、雇用者に訓練実習者への手当を支払うことを義務づけてはいないが、雇用者は、彼の職業訓練負担金のわく内

で手当を支払うことができる。さらに一九七〇年七月九日の協定は、労使双方で同意した訓練実習にたいして、雇用者による一六〇時間相当の賃金補償を規定している。同様に国は直接・間接に職業訓練手当に関与することができる。

原則として、何らかの手当をうける訓練実習者は、社会保障によつて保護されているものである。

再訓練と予備訓練の実習 解雇された労働者もしくは解雇の危険にさらされた労働者にたいして、特別に設定された再訓練と予備訓練の実習は、国の援助と商工業雇用保障協会 (ASSEDIQ) の参加を享けることができる。そのさい多くの場合、訓練実習をうける労働者は、手当の支払をうける。その実習者が解雇されていなかった場合には、それぞれのケースにおいて、全国最低賃金の九〇%、一〇〇%、一一〇%、または一二〇%に相当する手当をうけとる。企業委員会、従業員代表、または職業訓練機関は、実習の志願者を訓練することができる。

技能改善訓練と技能完成訓練の実習 雇用者が賃金を保障しないばあいには、訓練実習をうける労働者は、全国最低賃金に相当する手当をうけとることができる。職業訓練機関

で教育をうけることが望ましい。

職業資格進級実習

職業資格訓練実習の受講を許可され

た労働者は、実習訓練の段階において手当をうけとることができる。この手当は、一カ月一、一五〇フラン、一、三五〇フラン、一、六〇〇フランと定められている。

適応訓練実習

法律の条項は、実習者にたいしてそれぞ

れ特別の援助を規定してはいない。しかし、雇用者は、賃金の全額もしくは一部を補償することができる。

34 企業内における罰則

企業内における罰則が、秩序の維持を口実にして、労働者の労働組合運動を疎害する目的を、しばしば蔭蔽している場合がある。また乱用される罰則にたいして、警戒がつけねに必要である。

最高裁判所は、経営者は、経営者としての性格に根ざす固有の懲罰権を保有するものと見なしており、したがって、経営者は、就業規則に準拠すべき条項がない場合には、企業の業績上の利害に反しないかぎり、慣行をつくる権利をもっている。

フランスにおける労働者とその家族の権利(一)(戸木田)

遣責

最高裁判所は、不当な遣責にたいする損害賠償

の決定、遣責の取り消し、遣責された労働者の報告書に記載された非難の抹消を命ずることを、労働裁判所に属する権利として認めている。雇用者による懲罰のための資料作成を阻止するため、法律上の撤回の要請をただちにおこなわなければならぬ。

懲戒解雇

労働裁判所の審判官は、就業規則の適用にお

いて懲戒解雇に不確かさがある場合には、雇用者が申し立てる理由が、実施された処罰を正当化するに十分であるかどうかを、検討することができる。労働裁判所は、懲戒解雇の乱用を労働者が証明するさいには、失われた賃金および損害賠償に相当する一時金を、雇用者に支払わせることができる。その懲戒解雇が就業規則の適用によって申し渡されたものであったとしても、最高裁判所は、雇用者が企業内で行くられた慣行に違反している場合、あるいは解雇された労働者の非難されている理由が緊急事態によるものである場合、あるいは、企業活動の利益にかんがみて罰則が科せられたとは言えない場合など、雇用者が彼に固有な懲罰権を本来の目的からはみ出させてしまっている場合には、解雇の乱用を宣告する

ことができる。

団体協約 若干の団体協約は、賞罰委員会において事前協議することを義務づけ、また過失と懲罰との間の最低限の期間を規定している。また、他の団体協約は、六カ月経過後の懲罰は効力をもちえないことを規定している。

(以下次号、次号完結)