

法と労使関係

－フランスの35時間労働制をめぐる金属産業の労使間協定とカードル問題－

清 水 耕 一

フランスの1998年6月13日の35時間労働法（オプリー法^I）は35時間労働制の実施方法を労使間協定、すなわち産業部門毎の労使間協定（部門協定）あるいは企業内・事業所内の労使間協定に委ね、また35時間制への移行に際して政府の財政支援を受けるためには部門協定の直接適用か、企業内・事業所内労使間協定を条件としていた。このような企業内協定による35時間労働法の適用の事例として拙稿（清水, 2006）は自動車産業を取り上げ、聞き取り調査と労使間協定をもとにルノー、プジョー SA 及びフランス・トヨタの3社における35時間労働制の実態を説明した。その際、各社の企業労使間協定の前提となっている金属産業の部門協定の要点と問題にも言及したが、説明が不十分であったことから、本稿で改めてフランス金属産業における労使間協定を検討し、労働時間法に対する金属産業連盟（UIMM : Union des industries et des métiers de la métallurgie）の戦略を説明し、法と労使関係との間のダイナミックな関係という一般的な問題に光を当てることにしたい。

本稿は、まず第1節において、自動車産業、製鉄業、電気産業から時計製造業までの広範な製造業を含み、全産業に影響力を持つ金属産業の1998年7月28日の労使間協定、及び2000年1月29日の1998年協定の修正（修正部門協定）を検討して、35時間労働制に対する金属産業連盟の政策を明らかにする（金属産業の部門協定の詳細については清水（2005）の「資料 労使間協定」を参照のこと）。第2節は、金属産業が労働時間規制を回避するために非カードル従業員をカードル扱いするために行った職務等級表の見直しについて、1972年の全国協定に従ってそもそもカードルとは何かを示し、次いで金属産業の「2000年1月29日の全国協定」にもとづいてカードル層の拡大問題を説明する。最後に、2003年の右翼政権の誕生以降、右翼政権は2003年のフィヨン法を始めとして徐々に35時間労働法の有名無実化を図ったことから（清水, 2007）、第3節では、このような法の修正に反応して行なわれた金属産業部門協定の修正内容を示す。

以上のように、本稿は労働時間法に関する金属産業の労使間協定を検討することによって労働時間法に対する金属産業連盟（UIMM）の戦略を明らかにすると共に、より一般的に、法と労使関係のダイナミックな関係を示し、フランスにおいても法そのものによって労使関係が決定されるのではなく、法をゲームのルールとしながらも労働慣行の決定においては労使関係が決定的に重要であるということを示すことにしたい。

1 35時間労働法に対する金属産業連盟の戦略

1998年6月13日のオブリー法^Iは35時間労働制の実施方法を労使間協定、すなわち産業部門毎の労使間協定（部門協定）あるいは企業内・事業所内の労使間協定に委ね、また35時間制への移行に際して政府の財政支援を受けるためには部門協定の直接適用か、企業内・事業所内労使間協定を条件としていた。この法による35時間労働制への移行の強制に対してフランス経団連（MEDEF）は金属産業連盟を先頭に、労働時間短縮の効果を骨抜きにする労使間交渉を進めた。その主な戦略は、①実質的労働時間から休息時間、着替え時間、職能訓練時間の一部を除外すること、②労使間協定によって法の定める年間の超過勤務時間の上限を超える上限設定を行うこと、③労働時間の年間管理化を進め、超過勤務手当の支払いを避けること、そして④労働時間ではなく労働日数で管理されるカードル層の増加（カードルとして扱われていなかった職層をカードル扱いすること）、であった。まずは、この経営側の反35時間労働法戦略をリードした金属産業における労使間協定の内容と問題を見ておこう。

1.1 1998年7月28日の部門協定の問題

1998年7月28日の部門協定に署名した労働組合¹はCFE-CGC、CFTC及びFOであって、金属産業内の多数派労組CGTとCFDTは協定内容がオブリー法^Iの精神と目的に反する協定であると非難して署名を拒否した（Doré, 2000）。他方、政府もまた同協定を35時間労働法に適合した協定ではないと批判し、同協定の直接的適用を認めなかった。そのため、UIMMと3労働組合は、2000年1月29日にオブリー法^{II}の諸規定に適合し直接適用可能な修正部門協定を結ぶことになる。この政府によって批判された1998年の部門協定の要点と問題点は以下のごとくであった。

まず、法定労働時間週35時間というオブリー法^Iの規定が年間総労働時間を定めていなかったことから、1998年協定は労働時間の短縮後のフルタイム労働者の所定年間総労働時間を、年52.14週間から5週間の年次有給休暇と5月1日の休業日を除いた実質的労働時間1645時間とした。ただし、1996年5月7日の労働時間の年間管理化に関する協定によって生み出された「第6週目の有給休暇」（FOの表現による）は維持されたことから、労働時間を年間管理した場合には所定年間総労働時間は年1610時間になる。

行政の許可なく行ない得る年間の超過勤務時間の上限については、オブリー法^Iは130時間と定めていたが、1998年協定は180時間、また年間管理化の場合は150時間と定めた。しかも、この上限は、労働組合代表または従業員代表の同意があれば、2000年1月1日からの2年間について年間で労働者1人当たり25時間増加させることができるものとされた。この場合、行政の許可なしに課すことのできる年間総労働時間は最大 $1645+180+25=1850$ 時間ということになり、これは事実上、35時間労働制を骨抜きにする措置であった。さらに超過勤務時間については超過勤務手当を支払う代わりに代休を与えることを可能とし、しかも代休の場合は、代休相当時間を超過勤務時間の上限の計算に繰り入れられないものとした。したがって、1998年協定は年間総労働時間の上限を大幅に上昇させたのみではな

1 フランスの労働組合については本稿末に付した Appendix を見られたい。

く、代休を与える限り上限を超えた労働時間を課すことができるようにしたのである。

日々及び週の労働時間の上限については、1998年協定は1日の最長労働時間を組立部門労働者の場合は10時間、保全・アフターサービス要員の場合は12時間とし、週の最大労働時間を48時間、連続12週間の平均週労働時間を42時間とした。この後者はモジュール化（数週間を1サイクルとしてサイクルごとに週平均労働時間を変更して年間で週平均35時間労働を実現する）を行った場合の規定であるが、その場合でも連続12週間の平均週労働時間の上限を44時間まで延長できるものとされ、さらに、部門協定の定める上限は企業内協定によってさらに延長できるものとされている。

以上の労働時間に関する協定内容以上に巧妙な仕掛けは、「労働契約の新しい現実を考慮」という名目で定めた3つのタイプの固定給制の勤務体制（フォルフェ）である。1998年協定によってフォルフェが適用される従業員は、国際化、自動化及び情報化の故に、「勤務時間に拘わらず業務命令に^レ応えなければならぬ従業員、あるいは勤務時間の編成について一定の自律性をもっている従業員」であるとされ、フォルフェ導入の目的は「次第に妥当性を失いつつある... 仕事場での勤務時間という唯一の基準」を乗り越えること、つまり、勤務時間という制約を受けずに業務の遂行をさせることにあるとされた。こうして、1998年協定は、エンジニア及びカードルに適用されていたフォルフェを拡大適用するために以下の3つのタイプのフォルフェを定義した。

①月間労働時間を基礎としたフォルフェで、これについては適用従業員に関する規定は無い。このフォルフェは月々の超過勤務時間数をあらかじめ定めたもので、超過勤務手当も定額の月額賃金に含まれている。いわば、賃金は「見なし残業手当」込みの固定給であり、賃金明細は定額賃金の基礎となっている月々の労働時間を記載することになっている。②年間の労働時間を基準とするフォルフェで、適用可能な職層はエンジニア・カードル層及び金属産業の1975年の職務等級表のIV以上の管理職及び非管理職である（職務等級については表1を参照のこと）。適用労働者の年間の総労働時間は最大1610時間の20%増し、すなわち1932時間であり、週平均労働時間の上限は35時間の20%増し（=42時間）とされているが、このフォルフェでは法定労働時間を超えた労働時間は超過勤務時間として扱われない。ただし、勤務時間の上限は1日10時間、週48時間（12週間平均で42時間）とされている（製造部門の対象従業員については1日12時間、12週間平均で週44時間である）。賃金は年俸制であり、月額賃金は週平均労働時間を基礎に計算されるが、欠勤については相当額が減額されることになる。これは事実上、エンジニア・カードル層については1日あるいは週の労働時間の上限を示しているものの労働時間管理を行わず、年間の総労働時間で管理することを意味し、さらに1975年の職務等級表のIV以上の従業員をカードル扱いするものであった。③勤務時間を基準としない任務を果たすためのフォルフェで、エンジニア・カードル層以外に適用可能な職層は金属産業の階層分類のV以上の管理職及び非管理職である。このフォルフェ適用者の月額賃金は実際に行なわれた労働時間とは無関係な固定給であり、一時的失業によっても1日以上欠勤によっても減額されることはない。

このような伝統的なエンジニア・カードル層（エンジニア・カードル層の職務等級については第2節及び表3を見よ）のみならず、職務等級IV以上の従業員に対してもフォルフェを適用するという、勤務時間で管理されない従業員の拡大戦略に対して、政府はフォルフェの乱用を避けるためにオプリー法IIにおいてカードル層の分類と労働時間短縮方法を規定したのである。

表1：金属産業の職務等級表（現行）

水準	等級	賃金係数	製造部門労働者	事務職・技術工	製造部門以外の管理職 (AM)	製造部門管理職 (AM)
V	3	365		3級	AM7	AM7
	2	335		2級	AM6	AM6
	1	305		1級	AM5	AM5
IV	3	285	TA4	3級	AM4	AM4
	2	270	TA3	2級		
	1	255	TA2	1級	AM3	AM3
III	3	240	TA1	3級	AM2	AM2
	2	225		2級		
	1	215	P3	1級	AM1	AM1
II	3	190	P2	3級		
	2	180		2級		
	1	170	P1	1級		
I	3	155	O3	3級		
	2	145	O2	2級		
	1	140	O1	1級		

出所) Eyraud et al (1989)。松村 (2000) p. 22の表1-1をも参照した。

注) 金属産業の職務等級は1975年7月21日の全国協定を基本としている。製造部門労働者 (ouvriers) の列のO1~O3は旧OS (ouvriers spécialisés) であって、1980年1月30日の改訂によってそのほとんどがP1に格付けされ、同改訂以降は、O1~O3は研修員等の例外的な雇用にのみ適用されている (村松, 2000, p. 25)。また、Pは専門工 (professionnels), TAは工場技術工 (techniciens d'atelier) である。AM (agents de maîtrise) は管理職であり、同じAMであっても製造部門と製造部門以外では最低保障賃金が異なる。例えば、2008年の製造部門のAM1の年間保証賃金は17,931ユーロであるが、製造部門以外のAM1のそれは16,794ユーロである。

なお、労働時間の短縮法については、1998年協定は既に存在したモジュール化、労働時間の年間管理化等々といった方法以外に、日々の労働時間を短縮する代わりに追加的休日を付与することによって年間の総労働時間を短縮するという方法を編み出した。この場合、また企業内協定によって規定がなされない限り、従業員は時間短縮分に相当する追加的休日の25%に関して休日取得日を選択できるものとしていた。逆に言えば、追加的休日の75%は経営側の都合で休日付与日を決定できるというものであった。

また、時間管理のための時間貯蓄口座については、オプリー法Iは時間貯蓄口座の制度化は労使間交渉によって定めるものとしていたが、1998年協定は企業内労使間協定が存在しなくても、時間貯蓄口座を希望する従業員が存在する限り、経営側が企業委員会あるいは従業員代表に諮った後に、また企業委員会や従業員代表が存在しない場合には希望する従業員に通知するだけで、口座を開設することができるものとした。なお、1998年協定はオプリー法Iに従って、時間貯蓄口座は基本的には休日の積立てとするものの、「例外的」に時間を金額に換算して積立てることができる (その場合、利子率は年3%) としている。時間貯蓄口座には代休、労働時間短縮のために付与される休日、超過勤務

時間等を積立てることができることとしていることから、この「例外」措置によって、企業はこれらの時間を金銭で清算することによって当該時間数の休日を与えなくて済む、つまり労働時間を確保することができるようになるのである。

以上のように、金属産業の部門協定は本節の冒頭で指摘した戦略のうち、②法の定める年間の超過勤務時間の上限を大きく超える上限設定を行い、③時間貯蓄口座の適用範囲の拡大によって年間管理化を進め、そして④職務等級表の水準IV以上の従業員を労働日数で管理されるカードル扱いすることによって、35時間労働制に拘束されない管理職層を拡大するものであった。ただし、①の実質的労働時間の実施上の規定については休息时间、着替え時間等の扱いが労使間の係争点になり、1998年協定は職能訓練時間の一部を除外することを除けば、これを企業内の労使間協定に委ねている。結局、1998年協定は35時間労働制の適用を回避するための工夫を行ったものであり、労働時間の短縮と雇用創出を結びつけているオブリー法Iの意図に沿うものではなかった。それゆえに、オブリー労働大臣は1998年7月29日に、この協定は「35時間に関する協定ではない」、「今のままでは適用できない」と警告を発したのである (Doré, 2000)。その意味は、金属産業に属す企業は政府の承認を得ない部門協定を適用できないということであり、したがって同協定によってはオブリー法Iに定める35時間労働への移行に伴う社会保障費負担額の軽減措置も受けられないということであった。

この問題のゆえに、1998年協定は従業員21人以上の企業においては2000年1月1日に、従業員20人以下の企業においては2002年1月1日に発効すると謳ってはいるものの、署名当事者は7月28日の署名と同時に行った共同声明において、法的に7月28日に結ばれた団体協約の規定を検討する前に、企業が労使間協定によって自社の実質的労働時間を法定35時間労働に適合させるように奨励した (Déclaration commune No.1 du 28 juillet 1998)。その結果、清水 (2006) で説明したように、各自動車メーカーはこの金属産業の部門協定を基準にしながらも、各社の労使関係をもとにオブリー法Iに適合した独自の協定を結ぶことになる。そして、金属産業の1998年部門協定は、オブリー法IIの制定以後に修正されることになる。

1.2 2000年1月29日の修正部門協定

1998年部門協定を修正した修正部門協定 (Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie) は、UIMMとCFTC及びFOが2000年1月29日に署名し、CFE-CGCが遅れて2月14日に署名した。1998年協定に署名しなかったCGTは否定的な態度を変えなかったが、CFDTは署名こそしなかったものの、新しい協定内容について「前進」が見られると評価した (Doré, 2000)。ところで、この修正協定はオブリー法IIの規定を考慮して「有用な調整」を行なったのに留まらず、35時間労働制の適用を回避するためにさらなる巧妙な工夫を行った。すなわち、それがオブリー法IIによるカードル層の分類と、1998年協定のフォルフェに関する取扱いを調和させるための職務等級分類の見直しであった。すなわち、職務等級表におけるカードル層の下限を引下げ、一挙に40万人の労働者が新たにカードルに格付けされ、エンジニア・カードルに関する団体協約を適用され、時間管理されない従業員となった (Doré, 2000)。このカードル層の拡大問題については次節で改めて説明することにして、以下では1998年の協定内容からの変更点に注目し

て2000年の修正部門協定の要点を説明することにする。

労働時間について、2000年修正協定は、所定年総労働時間をオブリー法Ⅱに従って法定の1600時間とし、その代わりに1996年5月7日の協定によって労働時間の年間管理化の代償として認めた6週間の有給休暇を廃止した。労働時間短縮に関しては、1998年協定と同様に、モジュール化、年間管理化が可能であり、また休日付与による年間総労働時間の短縮を認めている労働時間短縮方法に関して、2000年修正協定は勤務体制のフレキシブル化のために、新たに「労働時間を1週間の内部の5日に配分し、日曜日を除外すべし」とした1936年10月27日の法令(Décret)に反して週4日、4日+半日、あるいは3日という勤務形態も可能であるとした。この規定は、VSDと呼ばれる週末作業班(金[vendredi], 土[samedi], 日[dimanche]の3日勤務する作業班)の雇用を可能としたものである。

行政の許可なしに行なえる超過勤務時間の上限もまた1998年協定と同じく、1週間ごと、あるいは数週間からなる1サイクルの勤務体制(モジュール)ごとに労働時間を計算する場合、また労働時間の短縮を休日取得の形態で行なう場合には180時間であり、労働時間の年間管理の場合には150時間である。ただし、労働組合代表や従業員代表の同意があれば2000年1月1日からの2年間について超過労働時間の上限を25時間増加させることが出来るという1998年協定の規定は破棄された。こうして、行政の許可無しに課すことのできる年間総労働時間は $1600+180=1780$ 時間となり、1998年協定時から70時間短縮された。なお、1日及び週の最長労働時間については、1998年協定のままで変更はない。

超過勤務時間の対価については、1998年協定と同じく超過勤務手当の支払または代休付与が選択可能である。ただ、2000年修正協定は超過勤務が規則的に行なわれている場合には、超過勤務手当を年間で平準化して支払うことができることとした。また代休について同協定は、代休取得期間は企業毎に定めるものであるが、代休取得は権利発生から6ヶ月以内に行わなければならないとした。つまり、同協定は、超過勤務時間を代休取得権として時間貯蓄口座に蓄えるにしても、6ヶ月を超えて権利を維持することができないとしたのである。なお、時間貯蓄口座について、2000年修正協定は「時間で評価されている時間貯蓄口座」と「金額で評価されている時間貯蓄口座」の規定を区別して示し、参加企業はいずれの時間貯蓄口座でも導入することができるようにした。

1998年協定では言及されなかった休息时间等の取扱いについては、2000年修正協定は傘下企業の企業内協定及びオブリー法Ⅱにもとづいて、以下のように定めている。食事時間及び休息時間は、「実質的労働時間とは労働者が雇用主の意志に従い、雇用主の命令に従って行動しなければならず、自分の都合で自由に使うことのできない時間」というオブリー法の定める条件が満たされているかぎり、実質的労働時間とみなされる。また、実質的労働時間と認められない食事時間及び休息時間、シャワー時間、企業内での着替え時間も、法規定・規制、団体協約、社内規定、労働契約等によって義務化されている場合には、実質的労働時間から除外されるものの代休付与あるいは賃金支払の対象となる。

職能訓練時間の取扱いについては、2000年修正協定は、職能養成計画に従って組織された職能訓練時間は、たとえ支払われるにしても、実質的労働時間とは同一視しないことにした。労働法 L. 932-

2条（2000年版）は、雇用主に対して職務内容の高度化に従業員を適応させるための職能訓練を義務化し、このような職能訓練時間は実質的労働時間であると規定しているが、修正協定は、従業員の能力の向上のための職能訓練をL 932-2条に示された法的義務の対象ではないとして、訓練時間の90%までは実質的労働時間外に行うことができるとしたのである。

他方、従業員が「知識の取得・維持・精緻化」のために勤務時間外に受ける職能養成教育のうち、年50時間あるいは年10日を超える教育時間については通常の賃金率による賃金が支払われるとされた。また、昇格や資格取得のために実質的労働時間外に受ける訓練・教育時間については、年100時間あるいは20日を超えた時間について、通常の賃金率による賃金が支払われるとされている。なお、技術教育によって資格を取得した場合、あるいは職能訓練修了時の試験に合格した場合には、企業は1年以内に資格や獲得した能力に相応しい職務等級に昇格させなければならないことも明記されている。さらに、修正協定は不安定雇用問題として議論されている期限付き雇用契約（CDD）従業員に対しても持続的職能養成の必要性を認め、勤務時間外においてであるが企業の負担によって毎月15時間の職能訓練の実施を提案し、また金属産業部門が行なう職能診断による職能資格付けを提案している。この職能訓練時間は実質的労働時間外であるが、訓練費は、従業員10人以上の企業の場合、職能養成計画に費やされる費用の0.1%であるとされている。

週35時間労働制という時間管理の適用を迂回するために1998年協定が導入したフォルフェについては、オプリー法Ⅱが3つのタイプのカードル、すなわち指導的カードル、集团的勤務時間に従うカードル、及び勤務時間を規定できないカードルを定義したことから、2000年修正協定はオプリー法Ⅱに準拠して4つのタイプのフォルフェを定義した。すなわち、①月間の労働時間が定められたフォルフェ。これは1998年の協定に示されていたもので、行政の許可無く課すことのできる超過勤務時間の上限の範囲内で毎月の超過勤務時間を設定し、超過勤務手当を含む定額の月給を支払うものである。②年間の労働時間が定められたフォルフェ。これも1998年の協定に示されていたが、年間の総労働時間の上限が1932時間から1920時間に短縮された。このフォルフェは勤務時間編成について実際に自律性をもっているカードルや巡回職従業員（巡回セールスマン等）に適用される。③日数で定められたフォルフェ（日数フォルフェ）。修正協定であらたに導入されたフォルフェであり、年間の労働日数は年217日を上限とする。この勤務体制は金属産業の団体協約及び協定の意味でのカードルの資格をもち、集团的労働時間に制約されない従業員に適用される。雇用主は休日及びその内訳（有給休暇、労働時間短縮分、団体協約による休日、週休）を説明する書類を作成しなければならず、また雇用主は毎年、該当する従業員に職務内容を説明しなければならないことになっている。④時間を基準としないフォルフェ。これも1998年の協定に示されていたものであるが、対象は高給かつ自律的な従業員であり、オプリー法Ⅱが定義した指導的カードルに当たる。以上の②～④つの勤務体制は、職務等級別最低賃金の30%増に等しい報酬を保証されている（年間勤務時間が1760時間を超えないフォルフェの場合は15%増）。参考までに、2007年12月13日の全国協定によって定められた2008年以降のエンジニア・カードルの係数別最低保証賃金を表2に示しておく。

表2：エンジニア・カードルの最低保証賃金（年額、単位はユーロ）

エンジニアとカードルに関する1972年団体協約による係数	時間フォルフェ (週35時間, 月151,66時間)	時間フォルフェ (年1607~ 1767時間)	時間フォルフェ (年1767~ 1927時間)	日数フォルフェ	時間を基準としないフォルフェ
240	—	68,928	68,928	68,928	68,928
180	—	51,696	51,696	51,696	51,696
135	33,715	38,772	43,829	43,829	43,829
130	32,466	37,336	42,206	42,206	42,206
125	31,217	35,900	40,583	40,583	40,583
120	29,969	34,464	38,959	38,959	38,959
114	28,470	32,741	37,011	37,011	38,772
108	26,972	31,018	35,063	35,063	38,772
100	24,974	28,720	32,466	32,466	38,772
92	22,976	26,422	29,869	29,869	38,772
86	21,478	24,699	27,921	27,921	38,772
80	19,979	22,976	25,973	25,973	38,772
76	18,980	21,827	24,674	—	—
68	16,982	19,530	22,077	—	—
60	14,984	17,232	19,480	—	—

出所) 金属産業の2007年12月13日の全国協定 (Accord national du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2008)。

注) 時間を基準としないフォルフェを除いて、係数1ポイント当たりの賃金額は、係数100の賃金を基準に計算されている(少数以下は四捨五入)。例えば、週35時間で働く時間フォルフェの係数114の賃金は $24974 \div 100 \times 114 = 28,470.36$ であるから、28,470ユーロと定められている。

2 カードル層の拡大問題

以上のように、1998年協定および2000年修正協定によって金属産業においてはフォルフェを適用されるカードル層が大幅に拡大された。本節では、金属産業におけるカードル層の格付けを説明したうえで、金属産業のカードル層も含む職務等級表の見直しを詳しく説明することにする。

2.1 1972年3月13日の金属産業全国団体協約にもとづくエンジニア及びカードルの職位分類

「カードル (cadres)」という職層はフランスに独自の職層分類である。このカードルは、「管理職」あるいは「幹部職員」等と訳されているが、このような訳語でイメージされる職層とは異なっている。カードルとはもともと1936年に国立高等鉱業学校 (École des Mines) や国立高等工芸学校 (École centrale) といった高等専門大学 (grandes-écoles)²を卒業したエンジニアを指すのに使用されるようになった用語である。1982年のINSEEの職種・職位分類 (PCS) によると、カードルの資格を得るには高等専門学校・大学水準の教育を受けていること、あるいはそれと同等水準の職業経験を持って

表3：金属産業における職務等級、職能資格カテゴリー、教育水準の対応表

エンジニア及びカードル				一般従業員・管理職					
エンジニア・カードルの係数	地位	職能資格カテゴリー	教育水準	一般従業員・管理職の係数	格付け		職能資格カテゴリー	最低教育水準	
240	Ⅲ C	-	-	-	-	-	-	-	
180	Ⅲ B								
135	Ⅲ A								
130	Ⅱ								
125									
120									
114									
108									
100									
92	Ⅰ	D	高等教育（1972年団体協約I-1-aに示された地位Ⅰのエンジニア・カードルに要求される学位資格）	365	v 3	v 3 (AM7)	C*	IV （技術・職業系バカロレア、または技術者免許BP、BT）	
86				335	v 2	v 2 (AM6)			
80				305	v 1	v 1 (AM5)			
76				285	IV 3	IV 3	IV 3 (AM4)		C
68				270	IV 2 (TA 3)	IV 2			
60				255	IV 1 (TA 2)	IV 1	IV1 (AM3)		
240				Ⅲ 3 (TA 1)	Ⅲ 3	Ⅲ 3 (AM 2)	B	v ,IVb (CAP, BEP, CFPA)	
225					Ⅲ 2				
215				Ⅲ 1 (P 3)	Ⅲ 1	Ⅲ 1 (AM 1)			
190					Ⅱ 3 (P 2)	Ⅱ 3	A	v , Vbis (CAP, BEP, CFPA)	
180					Ⅱ 2				
170				Ⅱ 1 (P 1)	Ⅱ 1				
155					Ⅰ 3 (O 3)	Ⅰ 3	無資格		
145					Ⅰ 2 (O 2)	Ⅰ 2			
140					Ⅰ 1 (O 1)	Ⅰ 1			
				製造部門労働者	事務職・技術員	管理職			

出所) 金属産業団体協約による職務等級表及び CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) の教育水準規定 (décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969)による), UIMM の示す職能資格カテゴリーと教育水準との対応表に基づいて、筆者が作成。

注) CFPA (Certificat de formation professionnelle des adultes) はCAP (職業適性証), BEP (職業教育修了免状) 等の職能資格を持たない社会人が、社会人向け職能教育機関において取得するCAP相当の職能資格である。

いることが条件とされ、したがって、この定義に合致する限り、芸術家やジャーナリストを含む自由業者もカードルとして分類されることになる (Boltanski, 1982 ; Desrosières, Thévenot, 1996)。このように INSEE の定義はあいまいであり、また法制度の定義は存在せず (Favennec-Héry, 2003)、一般に「誰がカードルか」という問題については、産業部門毎の団体協約によって定義されたカードルが社会的にもカードルとして認められている。

金属産業においては、エンジニア及びカードルの格付けは1972年3月13日の金属産業全国団体協約を基礎とし、1982年3月18日、1983年9月12日、1990年1月25日、2000年1月29日の修正協定 (avenants) によって修正が加えられてきた。以下では、この1972年団体協約、その後の修正協定 (現行は2006年3月3日の修正協約) に依拠して金属産業におけるエンジニアおよびカードルの格付けを説明しておこう。

表3に見るように、エンジニア・カードル層の地位 (positions repères) にはⅠ, Ⅱ, Ⅲがあり、最上位のⅢ水準にはⅢA, ⅢB, ⅢCの地位が設けられ、係数はⅠが60~92, Ⅱが100~130, ⅢAが135, ⅢBが180, そしてⅢCが240となっている。

地位Ⅰは、エンジニアあるいはカードルとして新規採用された有資格者 (カテゴリーDの職能資格保有者) の格付けであって、彼/彼女らは水準Ⅰに3年間は留まり、少なくとも1年の実務を経験して実務能力を証明し、27歳に達していれば、地位Ⅱまたは地位Ⅲの正規のエンジニア・カードル (ingénieurs et cadres confirmés) に格付けされる。ここで有資格者とは、①1934年7月10日の法 (Loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur diplômé) の定義する「認定エンジニア (ingénieur diplômé)」であって、直ちに、あるいは一定期間後に、エンジニアの職務を遂行するために雇用される者、及び②「認定エンジニア」以外の高等教育修了証書を持つ有資格者であって、直ちに、あるいは一定期間後に、技術、管理運営、あるいは商業の分野でカードルの職務を遂行するために雇用される者である。「認定エンジニア」とは、エンジニア資格委員会の認定した資格で、国家の認定した高等教育機関においてバカロレア取得後の5年の技術系高等教育 (つまりは準備課程2年+高等専門学校 [grandes écoles] 3年の教育) を修了した者である。なお、1999年よりボローニャ・プロセスに従って進められたEU共通学位制度に対応させるために「認定エンジニア」には修士号が与えられた (高等教育における新学位制度についてはコラム参照)。他方、「認定エンジニア」以外の②の高等教育修了証とは、1972年の団体協約に具体的に列挙されている教育機関の修了証であって、高等商業学校 (École des hautes études commerciales : いわゆるビジネススクール)、高等政治研究学院 (いわゆるシオンス・ポ)、ビジネス高等学院 (商工会議所が設立) 等々の国立または私立の高等研究教育機関の修了証書以外に、大学によって与えられた教授資格、博士号、DEA (研究資格証)、DESS (専門高等研究資格証)、修士号、学士号が含まれている。地位Ⅰの謂わば「見習エンジニア・カードル」の格付けは年齢及び経験を考慮してなされ、1983年9月12日の修正協約によって、21歳の係数は60、23歳の係数は76、そして23歳以上では経験年数が増すごとに係数が上

2 代表的な高等専門大学としては国立行政学院 (ENA)、ポリテクニーク、高等師範学校、高等商業学校、陸軍士官学校、等がある。この高等専門大学にはバカロレア取得後の2年の高等専門大学進学準備学級で学んだ後に、入学試験を受けて入学する。

コラム：新学位（LMD）制度

1999年にイタリアのボローニャで開催された閣僚会議において2010年までにEU加盟国の大学教育に共通学位制度を導入するという決定を行ない、この「ボローニャ・プロセス」に従って、フランスでは2002年4月8日の政令(Décret No. 202-482)によって、1966年のフシェ(Fouchet)構想にもとづいて導入された旧制度をLMD(Licence, Master, Doctorの略)とよばれる新制度に移行した。旧制度と新制度の関係は以下のとおりである。

第3期	博士論文課程（3年）	博士課程（3年）
	DEA 課程（1年）	修士課程（2年）
第2期	修士課程（1年）	
	学士課程（1年）	学士課程（3年）
第1期	大学一般教育課程（2年）	
旧制度		新制度

昇するものとされ、1990年修正協約以降に22歳の係数68が追加され、また23歳以上は経験年数が1年増すごとに係数8が加算されることになった。参考までに言えば、2007年時点で、順調に進学してバカロレア+5年の高等専門学校を修了した23歳の見習エンジニアの場合、週35時間の時間フォルフェであれば最低保証初任給は月23～24万円になるし、勤務時間を年1607～1767時間としたフォルフェの場合は月27万円以上になる（表2参照）。

この地位Ⅰの見習エンジニア・カードルは、その見習期間(années du début)の研究・実務を経て地位Ⅱまたは地位Ⅲに格付けされる。

地位Ⅱの正規のエンジニア・カードルは一般に地位Ⅰの見習エンジニア・カードルを支援するための指導的職務に就くか、あるいは科学的研究、技術、管理運営、取引の分野において定められた業務を行うか、あるいは上司の指示した任務を遂行するものとされている。この地位Ⅱへの格付けは「実施している業務」のみを基準として行なわれ、高等教育修了者の場合は上述の地位Ⅰの見習期間を経て昇格するか、高等教育修了者でない場合であってもキャリア・アップの結果として昇格することが可能である。この後者の場合、1975年の職務等級表のⅤ3の地位にあり、バカロレア+3年の大学教育によって獲得できる知識に相当する一般および専門的知識を持つと認められれば、地位Ⅱに格付けされ、最低保障係数108が与えられる。また、Ⅴ3の等級に無い従業員の場合でも、働きながら地位Ⅰの資格要件に定められている高等教育機関に通って修了証書を獲得した場合には、彼/彼女は地位Ⅱに格付けされ、最低保障係数108が与えられることになっている。なお、一般に地位Ⅱの係数は100から出発するが、3年の経験年数を経るごとに上位の係数に昇格していく。なお、表3に示されている地位Ⅱの最高係数は130であるが、Ⅱの最高係数はⅡに格付けされて15年の経験年数を経た場合の135であり、これは地位ⅢAの係数と同じである。

他方、ⅢA、ⅢB、ⅢCの地位は地位Ⅰ及びⅡのエンジニア・カードルの存在とは無関係に存在し（また地位Ⅰ及び地位Ⅱが存在するからといって地位Ⅲが存在するとは限らず、またその逆も真）、企業の事業、規模、組織ならびに職務上の責任の大きさによって地位ⅢA、ⅢB、ⅢCが設けられ、格付けが行なわれる。すなわち、地位Ⅰに関して述べたように、地位Ⅱから地位Ⅲへの昇格という

キャリアパスは制度化されておらず、一般にⅡからⅢへの昇格は存在しないと考えて良い。このⅢA、ⅢB、ⅢCの地位の資格・職務及び係数は以下のごとく定められている。ⅢAのエンジニア・カードルは取得した高等教育修了証に相応しい知識を持つのみではなく、専門領域における幅広い知識が求められ、中下層管理職 (agents de maîtrise) 及びⅡのエンジニア・カードルの上位に格付けされる。業務に関してはⅢAのエンジニア・カードルは上司である企業主・経営者によって直接に業務が決定される立場にあり、業務に関して決定権並びにイニシアティブを認められている。このⅢAの係数は135である（賃金については表2参照）。ⅢBのエンジニア・カードルは理論的知識、及び専門的知識を超えた高度な専門知識や専門領域における幅広い知識が求められる業務を遂行し、地位Ⅱ以下のエンジニア・カードルを指揮・管理・指導する立場にあるか、大きな決定権並びにイニシアティブを与えられた業務を遂行する。このⅢBの係数は180である。そしてⅢCのエンジニア・カードルはⅢA、ⅢBのエンジニア・カードル以上の知識と経験を必要とし、地位Ⅱ以下のエンジニア・カードルを指揮すると共に、大きな決定権並びにイニシアティブを与えられる。ただし、ⅢCという職位の存在を正当化するものは企業の業態、事業所の規模、あるいは複数の部署あるいは事業の間のコーディネーションの必要性のみであるとされている。このⅢCの係数は240である。

なお、従業員中の「サラリーマン重役及び上級カードル」は、以上のⅢCの上位に格付けされている。

2.2 2000年1月29日の全国協定による職務分類の修正

以上が、2000年以前に実施されていた金属産業におけるエンジニア及びカードルの格付けである。正規のエンジニア及びカードルとは基本的にはカテゴリーDの職能資格を持ち、1972年3月13日の全国協定における係数100以上に格付けされた従業員であると考えて良い（表3参照）。ところが、すでに見たように、金属産業は1998年の労使間協定におけるフォルフェをオプリー法Ⅱに適合させるために、2000年の修正協定と同時に「金属産業における格付けの暫定的修正に関する2000年1月29日の全国協定」を結び、フォルフェを適用できる従業員、したがってカードル層を上記の正規カードル層よりも下層の職位にまで拡大した。そのために、金属産業のUIMMと署名労働組合は、従来のエンジニア・カードルに関する1972年の団体協約におけるフォルフェを適用されるエンジニア・カードルの職位分類と、1975年の月給制の一般従業員および管理職に関する職務等級表とを統合した統一職務等級表のための「移行表」を提示した。それが表4であり、同表の最後列の「読替え後の等級」が提案されたエンジニア・カードルを含む全従業員に適用される統一職務等級である。ただし、この等級は現実には適用されず、したがって、2000年全国協定以後も職務等級分類はエンジニア・カードルと一般従業員・管理職の2本建になっている。

この職務等級分類の修正に関する2000年の全国協定は、エンジニア・カードルと一般従業員・管理職の職務等級表を統合することによって、以下のようにフォルフェを適用される可能性のある従業員の職務等級を下層にまで拡大し、新たにフォルフェを適用される従業員に金属産業のエンジニア・カードルに関する団体協約を適用するようになった（ただし、VRPと呼ばれる外回りの外交員 [voyageurs], セールスマン [représentants], 取次販売員 [placiers] は対象から除外されている）。

表4：金属産業における職務等級移行表（2000年）

参考： エンジニアとカードルに関する1972年団体協約による係数	参考： 975年7月21日の全国協定による係数	現在の格付け			読替え後の等級
240			Ⅲ C		24
180			Ⅲ B		23
135			Ⅲ A		22
130			Ⅱ		21
125			Ⅱ		20
120			Ⅱ		19
114			Ⅱ		18
108			Ⅱ		17
100	395		Ⅱ		16
92	365		v 3	v 3 (AM7)	15
86	335		v 2	v 2 (AM6)	14
80	305		v 1	v 1 (AM5)	13
76	285	IV3 (TA4)	IV3	IV3 (AM4)	12
68	270	IV2 (TA3)	IV2		11
60	255	IV1 (TA2)	IV1	IV1 (AM3)	10
	240	Ⅲ 3 (TA1)	Ⅲ 3	Ⅲ 3 (AM2)	9
	225		Ⅲ 2		8
	215	Ⅲ 1 (P3)	Ⅲ 1	Ⅲ 1 (AM1)	7
	190	Ⅱ 3 (P2)	Ⅱ 3		6
	180		Ⅱ 2		5
	170	Ⅱ 1 (P1)	Ⅱ 1		4
	155	I 3 (O3)	I 3		3
	145	I 2 (O2)	I 2		2
	140	I 1 (O1)	I 1		1
		製造部門労働者 (Ouv.)	事務職・技術員 (AT)	管理職 (AM)	現行の職務等級を基礎とした等級

出所) Accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

注) 2000年1月29日の協定以前は、二重線より上のⅡおよびⅢA～ⅢCが正規のエンジニア及びカードルの等級であり、同協定によって太い実践の等級までがカードル扱いになった。なお、本表と同じであるべき清水(2006) p.17の表1は明らかに間違いであった。これは、同稿が参照したDoré(2000)の部門協定集CDに収められた2000年1月29日の協定に含まれていた表そのものが間違っていたことから生じたミスであった。

まず、「カードルの資格 (qualité)」は、従業員が担当している職務の格付け、雇用契約に示された業務を果たす上で認められた自律性の程度、雇用主との間で結んだフォルフェ契約に従って自律的職

務を果たそうという意欲の結果であるとされた。このように、1972年の団体協約に示された地位Ⅰのカードルに要求される教育水準・職能資格はカードルであるための必要要件から意図的に排除された。そして、2000年全国協定はカードルについてオブリー法Ⅱに従って3つのタイプのフォルフェ、及びフォルフェの適用対象となる職務等級を示した。

年間労働時間を定められたフォルフェの対象は、工場、部署、作業班に適用される集団的勤務時間に服さない労働契約を結び、勤務時間を予め決定することができず、労働契約において業務遂行のための勤務時間の設定において一定の自律性あるいは自由を与えられている従業員であるとされた。この対象従業員の職務等級は統一制度の10ランク以上であり、したがってフォルフェ契約を結ぶことによって製造部門では1975年職務等級のIV 1以上の技術工（TA：techniciens d'atelier）、レベル3以上の現場管理者（AM：agents de maîtrise）、及び事務・技術部門のIV 1（係数255）以上の事務職員・技術者にこの年間労働時間フォルフェを適用することが可能となった。

日数でさだめられたフォルフェは、年間労働時間を定められたフォルフェと同様の条件を満たす従業員であるとともに、勤務時間管理に服さない、統一制度の13ランク以上の職務を遂行する従業員に適用される。つまり、1975年全国協定の水準v（係数305）以上の従業員、すなわち製造部門および事務・技術部門のAM 5以上の管理職がこの日数フォルフェの対象である。

最後に、時間を基準としないフォルフェの対象は、企業あるいは事業所において採用されている賃金表の最上位の水準の賃金を受取り、勤務時間の設定および業務において自律的決定権を持っている従業員であって、統一等級の13ランク以上の職務を遂行する従業員である。この時間を基準としないフォルフェの最低職務等級は日数フォルフェの対象者のそれと同じであるが、それはこの時間管理の対象外となっている指導的カードルの職務等級が企業規模や業態に応じて多様であることを理由として、低く設定されたのである。

以上の様に、2000年の全国協定は、過渡的措置としながらも、1975年の全国協定における水準IV及びvの月給制従業員を、フォルフェ契約の締結を条件にしてのことであるが、カードル扱いすることを可能にした。よって、形式的にみれば、統一職務等級上は、エンジニア・カードルに関する1972年団体協約の地位Ⅰ（係数60～92）と、1975年の月給制従業員の水準IV（係数255～285）及びv（係数305～365）は同一水準の従業員と見なせることから、水準IV及びvの月給制従業員をカードル扱いすることには合理性が認められる。こうして、同協定は係数255～395水準IVおよびvの従業員（係数395はv 3のAM 7として10年以上の経験を持った管理職の係数）を、1972年団体協約のエンジニア・カードルの地位Ⅰの係数（60～100）に格付けし、カードルの係数に従って、少なくともカードル移行以前の賃金の15%増しの賃金を支払うものとした。

ただし、先に指摘したように、現実には、統一職務等級は採用されず、職務等級はエンジニア・カードルと一般従業員・管理職の2本建になっている。実際、同協定第3条は、エンジニア・カードルに関する1972年団体協約の地位Ⅰに関する規定とは異なって、「地位Ⅰに並行して、そしてまた年齢あるいは勤続年数を条件とせず、60、68、76、80、86、90という6つの格付け係数を追加する」としている。すなわち、カードルに移行した水準IV及びvの従業員は、旧賃金の15%増しの賃金を受取るとはいえ、地位Ⅰのカードルではなく、また地位Ⅱ以上の「正規カードル」に昇格することもほと

んど無いと思われる³。よって、水準IVおよびVの従業員は15%増しの賃金と引き換えに、日々の勤務時間については管理の対象外となっているカードルとして残業手当の無い長時間労働を余儀なくされることになる。

以上の様に2000年の全国協定によってカードルと非カードルの境界が再定義され、全従業員に適用される職務等級表が示され、すでに見たように金属産業の部門協定はオプリー法IIに適合するよう修正された。金属産業の団体協約および全国協定に示される職務等級表は、基本的に金属産業内の全ての企業において適用可能であることから、各企業はこれを基礎に、労使間交渉によって水準IV及びVの従業員のカードルへの格付けを決定している。例えば、フランス・トヨタ（TMMF）においては、グループリーダー（GL）の職務等級はV2、係数は335相当の職位であるとしてカードル扱いし、日数フォルフェを適用している。その結果、午前直の場合、GLは管理している作業グループの生産終了後も残業手当無しで2時間程度の品質改善活動を行っている。比喩的に言えば、トヨタの日本本社で日数フォルフェに相当するのは課長級以上であったから、日本では時間管理されているグループリーダー、チーフリーダーがフランス・トヨタでは課長級と同じ扱いを受けているのである。また、同地域のスベルノール社では職務等級V1、係数305以上の管理職がカードル扱いされている⁴。

3 2003年のフィヨン法以後における労使間協定の修正

以上に説明したように、金属産業の1998年7月28日の部門協定は、オプリー法Iによる35時間労働制への移行の影響を最小限に抑えるために、労使間協定に法の定める年間の超過勤務時間の上限を超える上限設定、労働時間の年間管理化、超過勤務手当の支払いに代わる代休付与、労働時間ではなく労働日数で管理されるカードル層の増加、等々の措置を定め、一般従業員の場合、行政の許可なしに行える年間総労働時間1850を確保しようとした。この金属産業の戦略はジョスパン政府が1998年7月28日の協定をオプリー法Iに適合しない労使間協定であって、適用できない協定であると批判したことから修正を余儀なくされた。こうして、UIMMと署名3労働組合との間で部門協定の修正が行われ、35時間労働法（オプリー法II）に適合した、したがって傘下企業が直接適用可能な2000年1月29日の修正部門協定が結ばれた。UIMMからすれば、当初の戦略は頓挫し、かくして2000年1月29日の修正部門協定は確かに大幅な後退ではあった。しかし、休日付与による年間総労働日数・時間の短縮（そのためRTT休暇と呼ばれた）、VSD作業班の導入による労働時間編成のフレキシブル化、集团的勤務時間に拘束されず時間管理されないカードル層（特に日数フォルフェ適用カードル）の下層職務等級への拡大という実を確保することはできたと言ってよい。ところで、2002年5月に誕生した

3 2006年3月3日の全国協定による修正後も地位Iのカードルに関する1972年の団体協約第1条に示された教育水準及び職能資格に関する規定には基本的には変更はない。また、V3の従業員の地位IIのカードルへの昇格も可能であるが、その条件は1975年の全国協定の第7条に示されている。すなわち、水準IIIの教育水準（BTS、DUTあるいはバカロレア・プラス・2年の高等教育）に相当する一般知識及び専門知識を持つと認められれば、V3の従業員もカードルに昇格することができる。

4 2001年9月3日における聞き取り調査時のスベルノール社人事部門サービス・開発・雇用室長ヘルヴェ・ドゥラトル（Hervé Delatre）氏及び人事部長イヴ・シェヴァリエ（Yves Chevalier）氏による。

右翼政権は2003年1月17日の法、2005年3月31日の法、2007年8月21日の法によって徐々に35時間労働法の有名無実化を進めた。そして、この法改正に合わせて金属産業の部門協定も修正されていくことになる。

3.1 2003年4月14日の修正協定

2003年1月17日のフィヨン法を考慮して、金属産業の1998年の部門協定署名労使（UIMM 及び FO, CFTC, CFE-CGC）は2000年の修正部門協定を2003年4月14日の修正協定（Avenant du 14 avril 2003 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000）によって修正した。その主要な変更点は以下である。

超過勤務時間についてフィヨン法は、行政の許可なく行える超過勤務時間の上限を年130時間から180時間に引き上げたが、これは金属産業の2000年修正部門協定の規定を追認するもので、2003年4月14日修正協定は上限については2000年修正部門協定を変更してはいない。2003年4月14日修正協定による変更点は、以下である。

（1）労働時間を年間管理した場合の超過勤務時間の上限を160時間から150時間に短縮した（2000年修正部門協定の6.1項）。

（2）労働時間を年間管理化した場合、工場あるいはサービス部門の従業員全員に適用される集団的勤務時間表（calendriers collectifs）に従って計画的に勤務時間を変更することができるとされていたが、これに該当する従業員が受容することを条件にして個人的勤務時間表（calendriers individualisés）を導入して個人ごとに勤務時間を変動させることができるようにするとともに、いずれの場合も勤務時間は週35時間を超えて設定できるように変更した（同8.5）。

（3）フィヨン法が最初の4時間の超過勤務の割増率を10%にするというオプリー法Ⅱの特例措置（bonification）を破棄したことから、年間管理した場合の超過勤務時間に関する規定（8.9項）は単純化され、実質的労働時間が年間で1600時間を超えた時間を超過勤務時間とすることとし、団体協約あるいは企業内協定によって定める所定年間労働時間は法定の1600時間を超えてはならないという規定は削除された。

（4）時間貯蓄口座について、2000年修正部門協定によって「時間貯蓄口座は、例外的に、金銭で表される」（11.2.6項）とされたが、フィヨン法による修正を受けて、「時間貯蓄口座は時間で表されていないのであれば、金銭で表すことができる」として、時間で表される口座と金銭で表される口座を自由に選択できるように変更された。同時に、時間貯蓄口座に蓄えることのできる時間（11.1.4及び11.2.4項）から、最初の4時間の超過勤務についての特例によって与えられる休暇についての文章が削除された。

（5）日数フォルフェを適用できるカードル従業員（地位Ⅰを除く）の職位の下限を1972年団体協約の定めた係数80から76、したがってTA4、AM4の技術工及び管理職にまで引下げた。

以上から考えれば、2003年の修正協定がフィヨン法の影響で変更した条項は、フィヨン法自身がオプリー法Ⅱの部分的修正に留まったこともあって、超過勤務時間に関する最初の4時間についての特例の破棄と、時間貯蓄口座を貨幣化できるという修正に留まった（（3）、（4））。他方、（1）は労働

側へのささやかな譲歩であろうが、(2)及び(5)は労働時間編成のフレキシブル化を要求する経営側(UIMM)に労働側が屈した結果であったと言える。ただ、2003年修正協定の労働者に対する影響は小さい。個人的勤務時間表の導入は当該従業員の同意を必要とし(拒否しても解雇してはならない)、また日数フォルフェ適用(擬装)カードルの係数80から76への拡大は、年間労働時間フォルフェ(年1920時間)を適用されていたTA4、AM4の日数フォルフェ(年217日)適用カードルへの転換に留まっている。したがって、フィヨン法によってオプリー法Ⅱの有名無実化が開始されたとはいえ、2003年時点において、金属産業の労使は基本的には、オプリー法Ⅱに従って締結した2000年修正部門協定を維持していた。さらに、右翼政府は2004年の6月30日の法によって、法定年間総労働時間を1600時間から1607時間に延長し、日数フォルフェの場合の年間労働日数の上限を217日から218日に増加したが、金属産業労使はこれに反応せず、2000年修正部門協定の規定を維持した。言わば、2000年修正部門協定のための交渉において成立した労使関係が頑健性を示したと言える。ところが、2005年3月31日の法以降、金属産業においても労働側は経営側に譲歩することになる。

3.2 2006年3月3日の全国協定

2005年3月31日の法は、時間貯蓄口座に関して運用を弾力化(積立て日数の上限と利用法は労使間協定で定め、また利用期限に関する規定を破棄)、「選択した時間」制の導入による超過勤務時間の上限規制の事実上の廃止、従業員20人以下企業の法定35時間労働制への移行期限の2008年末までの延期、企業によるRTT休日(労働時間短縮のために設けられた休日)の買い戻し、を可能とした。こうして、2005年3月31日の法によって35時間労働法は事実上死んでしまったとも見なされた。この2005年3月31日の法は金属産業にも大きな影響を与えることになるが、しかし、2003年4月14日によって部分的に修正された2000年の修正部門協定の修正までには同法の発行から1年を要した。それが2006年3月3日の修正協定であり⁵、主要な変更点は以下のとおりである。

(1) 行政の許可なく課すことのできる超過勤務時間の上限を年180時間から220時間(年間管理の場合は150時間から175時間)に延長(2004年12月21日の政令による延長)するとともに、「選択した時間」に関する規定を追加している。この変更によって、企業内の労働編成上可能であり、従業員が望む限り、従業員は雇用主との合意のもとで一定の期間に渡って上限220時間を超えた超過勤務(「選択した時間」)を行うことができるようになった。また、上限内で行なわれる超過勤務に対する代休取得の権利は廃止され、超過勤務手当の割増率は最初の8時間までは25%以上、その後は50%(従業員20人以下企業の場合、最初の4時間の割増率は10%)とされた。さらに超過勤務時間について、2003年4月14日の修正協定は実質的労働時間が年1600時間を超えた時間であると定めたのであるが、祝日の関係から週35時間であっても年間で1600時間を超える可能性があることから、時間数を限定せずに単に法定労働時間週35時間に対応する法定の年間総労働時間を超えた労働時間を超過勤務時間と規定した。

(2) 時間貯蓄口座については、2005年3月31日の法が運用を弾力化したことから、2006年の修正協定は時間で表される時間貯蓄口座(11.1条)と金銭で表される時間貯蓄口座(11.2条)を第11条に統合し、「時間貯蓄口座は時間又は金銭で表す」(11.5項)ことができるとした。口座に積立てること

のできる時間についても範囲が拡大され、年間で24日を超えた年次有給休暇、労働時間短縮によって生じた休日及び半日休日、超過勤務手当の代わりに取得する代休時間、超過勤務に対して与えられる代休時間、時間フォルフェ適用労働者が契約時間を超えて実施した時間、基本給に対する付加分、従業員に対するインセンティブ、従業員参加制度および企業内貯蓄制度によって従業員が拠出している金額を口座に蓄えることができるようになった。これらの口座に積立てられた権利は金銭で清算することも（この場合、賃金所得として課税される）、有給休暇の取得あるいはパートタイムに移行した場合の賃金補償に使うこともできる。

（3）日数フォルフェを適用可能な従業員についても2006年の修正協定はさらなる拡大を行った。日数フォルフェを適用できる従業員は1972年団体協約の係数76以上のカードルに加えて、非カードル従業員のうち以下の条件を満たす総ての従業員とされた（表4参照）。すなわち、従業員個人の文書による同意のもとで、①組立ラインに関わる組立シヨップ外で行う業務を遂行する従業員で、1975年全国協定の係数190以上の従業員、②商取引、販売会社に対する技術的支援、監査、技術監督等の業務のために社外に派遣されている従業員、研究部門の技術員、担当工程の外部に所属する保全要員およびアフターサービス要員で、1975年全国協定の係数215以上の従業員、及び③1975年全国協定の係数240以上の管理者に日数フォルフェを適用することができるようにした。もちろん、経営側が日数フォルフェを要求した従業員がこれを拒否したとしても、経営側はこの従業員を解雇することはできないと定められている。

以上の修正のうち、時間貯蓄口座の弾力化は従業員にとってもメリットはあるが、企業側からすれば時間貯蓄口座を使って時間をカネで買うことによって稼働日数を確保することができるという利点がある。他方、金属産業においても「選択した時間」制度が導入され、2006年3月3日の全国協定を直接適用する限り、行政の許可なしに行える超過勤務時間を超えて、従業員の「選択した時間」として行政の許可なしに自由に超過勤務を課すことができるようになった。また、日数フォルフェを適用できる従業員をカードルのみではなく、業務に制限はあるものの職務等級Ⅱ 3・係数190以上の製造部門労働者、職務等級Ⅱ 3・係数215以上の事務・技術員、職務等級Ⅲ 3・係数240以上の管理職（AM 2）にまで拡大し、従業員の合意を必要とするとはいえ、ライン労働者および一般事務・技術職（集

5 2006年3月3日の修正協定については公報（JO 3109）において公布されたテキストでは Avenant du 3 mars 2006 であるが、金属産業では Accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du temps de travail dans la métallurgie, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifié, et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation となっている。なお、2006年3月3日の修正協定は2000年修正協定の第5条の第6段落から第9段落まで、および最後の第16段落を削除している。すなわち、実質的労働時間の短縮は2000年1月19日のオプリー法Ⅱの雇用主の社会保障費負担額の軽減措置に関する条項（第19条）に違反しないように行なうということに関する件、勤務日の編成に関して1936年10月27日の政令に反しても良いという件、およびフルタイム労働者の労働時間短縮割合をパートタイム労働者にも適用するとした件が削除された。オプリー法Ⅱの第19条は2003年のフィヨン法による修正によって失効し、オプリー法Ⅱによる財政支援は2003年で終了していた。また、1936年10月27日の政令に関する件は第10段落（労働時間は週内の4日+半、4日、あるいはそれ以下に配分することができる）以下の件を維持していることから実質的な意味はない。よって、パートタイム労働者の労働時間をフルタイム労働者の短縮率を機械的に適用して短縮する件を削除したことから、パートタイム労働者の労働時間を短縮する必要がなくなったことは、体制に影響は無いとはいえ、低所得のパートタイム労働者に配慮した結果であると見なせる。

团的勤務時間に拘束される管理職を含む)以外の従業員を、日々の所定労働時間によって管理されずに、したがって最低11時間の連続的の休息を保証する限りで長時間勤務させることも可能になった。ただし、この全国協定による修正があるとはいえ、労働組合の存在する企業・事業所における労働条件は労使間交渉に委ねられることから、金属産業の全国協定がそのまま適用される訳ではない。

4 結 論

以上に見たように、金属産業はオプリー法Ⅰの精神に反した長時間の労働時間を確保する戦略をとって3労組(FO,CFTC及びCFE-CGC)との間で1998年の全国協定を結んだが、ジョスパン政権の批判によって部門協定をオプリー法Ⅱに適合するように修正せざるを得なかった。しかし、この2000年の修正部門協定は一定の頑健性を持ち、労働時間に関しては2003年のフィヨン法や2004年の超過勤務時間の上限を延長した政令にも関わらず本質的な変更はなかった。UIMMの立場から見れば、2005年3月31日の法の1年後の2006年の修正協定によって「選択した時間」制を導入することによって、やっとオプリー法Ⅱによる労働時間規制を葬ることができたのである。逆に言えば、1998年の部門協定に署名した3労組は、オプリー法Ⅱを後ろ盾とした2000年修正部門協定による労働条件の制度化を支持し、修正法による労働条件の改悪に抵抗したと言える。ただ、この過程でUIMMが一貫して追求したのは日数フォルフェ適用従業員の拡大が示すように、労働時間編成のフレキシブル化であった。そしてこうしたUIMMの戦略に対して、部門協定の修正過程が示すように、署名3労働組合はフレキシブル化を受入れてきた。2002年5月の右翼政権の登場、そしてその裏面である社会党の弱体化が、部門協定上は労使関係にも可逆的な影響を及ぼしたように思われる。

ただし、2008年末時点において、金属産業労使は2007年8月21日の「労働・雇用および購買力のための法」(Loi No. 2007-1223-通称TEPA法)、およびカードルの年間総労働日数を235日まで延長した2008年8月20日の「社会民主主義の革新と労働時間改革に関する法」(LOI No. 2008-789)に対応する部門協定を結んではない。労働組合がTEPA法および2008年8月20日の法に批判的であり、政府が労働条件に関しては労使間交渉に委ねるとしている以上、これは当然の結果であると言えよう。結局、右翼政権による「社会民主主義」の装いの下に進められた労使関係の「現代化」政策によって、企業レベルにおける労使関係が決定的な重要性を持つようになったのである。

[付記] 本稿は、平成19~22年度科学研究費補助金の助成研究「フランスにおける35時間労働制の実態と雇用政策に関する研究」(基盤研究(B)海外)の研究成果の一部である。

Appendix : フランスの労働組合全国組織

CGT(労働総同盟)は1895年に創出された1980年代までのフランス最大の労働組合(2003年で組合員数は自称68万5千人)であり、フランス共産党と密接な関係をもっていた。しかしCGTは、1998年からはCFDTに接近し、2001年にはCGT書記長が共産党中央委員のポストを辞して共産党離れを

進めている。

CFDT（フランス民主労働同盟）はCFTCを脱宗教組織化のために改称した労働組合として1964年に誕生した（CFTCは消滅）。1964年にはCGTと同盟を結んでいたが、1970年にPSU（統一社会党）に接近して「自主管理社会主義」路線を採用する。1978年には書記長エドモン・メール（Edmond Maire）の指導のもと、政治化路線を放棄してCGTとの同盟を離脱し、「再労働組合化」を進めるとともに、「自主管理社会主義」路線を放棄した。CFDTは1990年以降に組合員を増加させ、2003年の組合員数は自称88万9千人（推定では約70万人と言われている）であって、フランス最大の労働組合となっている。特にニコール・ノタ（Nicole Notat）が書記長の時代（1992-2002年）には政治的にも自主路線をとっていたが、CFDT組合員には社会党支持者が多い。

FO（労働者の力派）は1948年にフランス共産党のCGT支配に反対するCGT内の社会主義者、トロツキスト派、ドゴール派が結成した労働組合で、反共産党の立場をとっている。FOは特にオンドレ・ベルジュロン（André Bergeron）の書記長時代（1963-1989年）には労使間交渉を重視し、社会保障やUNEDIC（全国商工業雇用協会-失業保険の管理運営機関）の管理運営および制度改革において経営団体の優先的交渉相手であった。ただし、1989年以降は書記長に就任したマルク・ブロンデル（Marc Blondel）のもとで「急進化」し、次第にトロツキスト派（労働者党のロンベール派 [lambertistes]）の影響力が増していると言われている。FOの組合員数は自称60万人であるが、実際には25~30万人程度であると推定されている。

CFTC（フランス・キリスト教労働者同盟）は1919年に設立され、CFDTへの改組によって消滅したが、CFDTの結成に反対する少数派（フランス北東部の炭鉱労働者や私立学校教員）がCFTCを再結成した。CFTCは労働運動の政治化に反対し、キリスト教的社会道徳を重視し、1980年代まではFOおよびCGCと結びつき、改良主義路線をとっていた。CFTCの組合員数は2002年時点で自称13万人である。

CFE-CGCはカードル層（主にエンジニア）の労働組合として1944年に設立され、1981年にCFE-CGC（CFEはフランス管理者同盟の意味）となったが、単にCGC（カードル総同盟）と呼ばれることも多い。ブルーカラーの労働組合である上記4労働組合とは異なって、CGCは主としてホワイトカラーの管理職やエンジニアの利益を代表しようとするものであり、組合員数は大企業と銀行業を中心とし、2001年で自称13万5千人である。

フランスの労働組合の全国組織には以上の「代表的労働組合」のほかにUNSA（独立派労働組合全国同盟）、G-10連帯およびFSU（統一労働組合同盟）が存在する。UNSAは上記5労働組合に属さない独立派の地域的労働組合が1993年に結成した全国組織（組合員数は2002年時点で自称36万人）であり、またG-10は教育関係の労組FENの反対派が1993年に結成した全国組織（組合員数は2003年時点で自称16万5千人）であるが、1989年にCFDTから追放されたPTT（郵便電信電話公社-現在は郵便公社とフランス・テレコム社に分割されている）内CFDT組合員が結成したSUD（連帯）と国鉄（SNCF）内の連帯派（SUD-Rail）が中心労組である。またFSUは教育・訓練、研究、文化関係の公的部門の労働組合の連合体であり、教育部門の労働組合（FEN）が主要労組である。

以上の労働組合のうち1966年3月31日の法によって「代表的」労働組合として認められているのは

CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC の5 労組である。ただし, UNSA, SUD および FSU は公的部門においては「代表的」労組と認められている。

(以上, La Découverte, 2004 ; Andolfatto, Labbé, 2000 による。)

【参 照 文 献】

Andolfatto, D., Labbé, D. (2000) Sociologie des syndicats, Repères, Éditions La Découverte, Paris.

Boltanski, L. (1982), Les cadres : la formation d'un groupe social, Les Éditions de Minuit, Paris.

Doré, D. (2000) 35 heures : comprendre et négocier, Éditions Liaisons, Paris.

Desrosières, A., Thévenot, L. (1996) Les catégories socio-professionnelles, Éditions La Découverte, Paris.

Favennec-Héry, F. (2003) Temps de travail des cadres, temps de travail de demain?, Editions Liaisons, Paris.

La Découverte (2004) L'état de la France 2004, Éditions La Découverte, Paris.

松村文人 (2000) 『現代フランスの労使関係－雇用・賃金と企業交渉』 ミネルヴァ書房.

清水耕一 (2005) 『「35時間労働下のトヨタ生産システム」の研究』平成12年度～平成15年度科学研究費補助金(基盤研究(B))(2), 研究代表者: 清水耕一) 研究成果報告書.

清水耕一 (2006) 「フランスの自動車産業における35時間労働」『岡山大学経済学会雑誌』Vol. 37, No. 4, 13-35.

清水耕一 (2007) 「フランス35時間労働法の命運－労働時間の政治経済学－」『研究論集』(河合文化教育研究所), 第4集, 171-181.

Laws and Union-Management Relations : Union-Management Agreements and ‘Cadres’ Issue in the French Metal Industry facing the 35-Hour Working Week

Koichi Shimizu

Abstract :

In 1998, the French socialist Government stipulated the first law on the 35-hour working week, which fixed the conditions for a company receiving a reduction in social security payments. That is, the company had to conform working hours to the legal 35 hours a week by concluding a union-management agreement. In this paper, we show the strategies of the French Employers’ Association of the Metal Industry (UIMM) facing such a situation by analysing its agreements concluded with unions. The first issue treats the reaction of the UIMM, which aimed to sidestep the impact of the 35 hours law, but had to make a concession facing the critique coming from the socialist Government. Second, we explain what the French ‘cadres’ are, and the UIMM’s strategy to accord a qualification of the cadre to lower hierarchy of managers for assuring sufficient working hours of these people. This is because the 35-hour working week is not applied to the cadres. Third, we show the modifications of the union-management agreement after the right-wing Government amending the working hours laws, stipulated by the left-wing Government. Showing the dynamic relations between laws and union-management agreements, we can explain the dynamics between the law as a rule of the game and the behavior of the players, i.e. the employers’ association and the unions, as well as the importance of the union-management relations in deciding labor conditions even in the France.