

フランスにおける賃金決定の法構造：法定最低賃金

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-06-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008697

フランスにおける賃金決定の法構造

—法定最低賃金—

川口美貴

序

一 問題の所在

労働者が生活を維持するために必要な賃金所得をいかにして保障するかは、いうまでもなく労働法および社会保障法の重要な課題の一つである。労働者は労働契約を締結し、契約相手方である使用者に対し労務を給付し、その対価として賃金を受け取ることによりその生活を維持せざるをえない。契約内容自由の原則に従えば、賃金額は、使用者および労働者の両当事者の合意により自由に決定されることになる。しかしながら、賃金額の決定に関し、そのすべてが個々の労働者と使用者の「自由」な交渉に委ねられた場合、決定された賃金額が労働者およびその家族の必要性を充足し、かつ労働の内容、労働者の資格・技能等に対応した「公正」なものとはなりえないことは、歴史の証明するところである。したがって、労働者に対して豊かな生活を保障しかつ公正な賃金額を保障すること、具体的には、①その労働が何であれ、少なくとも当該社会・時代の水準に照らして必要とされる最低限の要求を充足しうる賃金額の保障、②労働の内容、労働者の資格・技能等に対応した客観的かつ公正な賃金基準の確立、③同一価値労働同一賃金の保障（労働内容・労働能力以外の事由、すなわち、性、国籍、信条等による賃金差別の禁止、および、労働形態、帰属する企業等による賃金格差の緩和）、等を実現するためには、賃金額決定において、公権力または集团的レベルにおける規整が、いかなる方法・いかなる内容でどの程度行われるべきか、換言すれば、法令、協約・協定、および労働契約のそれぞれがどのような機能を果たすべきか、が第一の課題として検討されなければならない。

しかしながら、労働者の所得保障として考慮されるべきことは、具体的労務

給付に対応する報酬にとどまらない。労働者の生活においては、様々な社会的リスク、具体的には、老齢・廃疾、疾病・事故、妊娠・出産、育児・介護、休業・操業短縮、失業等を原因として、労務給付を一時的もしくは恒久的になしえない事態、または労務給付を行う時間を短縮せざるをえない事態が発生する。このような事態が招来した場合、労働者は、労働契約の当事者たる地位を失っているか、または契約関係にあっても労務給付義務の履行を一時的に中断（あるいは給付時間を短縮）している状態にあり、前者の場合はもちろんのこと、後者の場合であっても特約のない限り、契約上の賃金請求権を主張することはできず（あるいは部分的にしか主張することができず）、所得の喪失・減少という危険にさらされることになる。したがって、これらの社会的リスクを原因とする労務給付の不能・減少期間中、どのような公権力または集団的規整によりいかなる法的根拠に基づいて、労働者に対し賃金または社会的給付という形でその所得を保障するか、が第二の課題となるであろう。

さらに、疾病・事故、妊娠・出産、育児といった社会的リスクは、単にその間の具体的労務給付の不能・減少、それに伴う所得の喪失・減少を結果するのみならず、医療費、育児費用その他様々な出費の増大をもたらす。したがって、これらの社会的リスクに伴う出費をどのように補償すべきかも考慮すべき課題として登場するであろう。

以上のように、労働者に対してその生活を維持するための所得を保障するためには、①労務給付に対する十分かつ公正な賃金額の保障、②様々な社会的リスクを原因とする労務給付中断・減少期間中の所得保障、③社会的リスクに伴う出費の補償、という目的を実現するために、公権力による規整、および産業部門または企業・事業場レベルでの集団的規整は、いかなる方法・どのような内容で・どの程度行われるべきか、諸課題を視野に入れた総合的な法理論・制度が検討されなければならないであろう。

二 分析対象・視角

1 フランスにおける所得保障

ところで、フランスにおいては、労働者に対する十分かつ公正な賃金の保障という課題を視野に入れ、歴史的経験をふまえて、法令による公序的規制、産業部門別協約・協定、企業・事業所レベルの協約・協定、および労働契約のそれぞれの機能分担に留意した賃金決定の枠組みが設定されている。他方におい

て、「賃金 (salaire) 概念」の拡大⁽²⁾、労務給付と厳密に結合した「賃金」から労務給付に対応しない給付をも含む「賃金所得 (revenu salarial)」の保障⁽³⁾へ、あるいは、「個別的賃金 (salaire individuel)」から「社会的賃金 (salaire social)」の保障⁽⁴⁾へ、という理論のもとに、社会的リスクを原因とする労務給付不能・短縮中の所得保障制度が展開され、両者が相互に補完しあってひとつの所得保障制度・理論を形成している。これらの制度・理論は流動的であり、完全なものでないことはいうまでもないが、その不十分点、構造的問題点をも含めて比較法的検討を行うことは、一で述べたような諸課題に対応する所得保障制度・理論を検討するにあたり、わが国に重要な示唆を与えてくれるものも思われる。

以上のような問題意識から、筆者は、フランスを比較対象として、その所得保障制度およびそれをめぐる理論を検討し、翻って日本の所得保障制度の問題点、その構造的な原因、今後の方向性を考えていくうえでの示唆としたいと考えている。具体的には、「労働者に対し、労務給付の対価として使用者により支払われる賃金、および、労務給付が行われない期間の所得保障を目的として使用者または第三者によって支払われる賃金または社会給付」に関する制度・理論を、①主として労務給付に対する十分かつ公正な賃金額保障という観点から発展させられてきた、賃金額の決定に関する法制度・理論、および、②賃金概念の拡大あるいは賃金の社会化という観点に基づき発展してきた、社会的リスクを原因とする労務給付不能・短縮中の所得保障制度、の二つに大別し、それぞれ相互の連関に留意しつつ、まずは、前者の検討を進めていきたいと考える。

2 フランスにおける賃金決定の法構造

フランスにおいては、賃金決定の枠組みは、①個別労働契約によって自由に決定されていた時期(19世紀)、②公共事業の請負業者に雇用される労働者、家内労働者等に対してのみ公権力による個別的規制が行われていた時期(～1936年)、③労働協約の拡張適用による最低賃金保障制度が導入された時期(1936～1939年)、④公権力による全面的賃金統制が行われていた時期(1939～1950年)、をへて、現在、概略以下のような構造になっている。すなわち、第一に、法令により遵守すべき公序 (ordre public) として、①法定最低賃金を下回らない賃金額の支払(最低賃金保障)、②時間外労働に対する割増賃金の支払、③差別の禁止、④自動スライド制の禁止、が設定され、第二に、集団的規整として、産業部門レベル、さらには企業・事業所レベルで協約・協定により各カテゴリーの労働者の職務別・熟練度別最低賃金体系が設定されており、

これら法令および協約・協定の基準を上回ることを条件として、個々の労働者の具体的な賃金額が労働契約によって決定されるという構造である⁽⁶⁾。

したがって、フランスにおける賃金決定の法構造を明らかにするために、まず、第一に、賃金額決定に関する各公序の内容、第二に、集団的決定システム、第三に具体的な賃金額の決定・変更に関する契約理論を考察し、フランス労働法においては、①労働者とその家族の生活の必要を充足する額の保障、②労働の内容、労働者の資格・技能等に対応した公正な賃金基準の設定、③同一価値労働同一賃金の原則の追求(性、国籍、信条、労働形態、帰属する企業等による賃金の差別・相違の解消)という前記の課題にどのように・どこまで応えているかを検討する。ついで、1950年以降現在のような賃金決定の枠組みが形成された理由を明らかにするため、賃金決定の枠組みの歴史の変遷を分析する。そして、以上のような作業を踏まえたうえで、フランスにおける賃金決定の法構造全体の分析を行い、日本の賃金決定に関する法制度・理論の特色、問題点、今後の方向性を考えていくうえでの示唆とすることにしたい。

3 本稿の考察対象

本稿においては、フランスにおける賃金決定の法構造を分析検討する出発点として、その公序的規制の一つである法定最低賃金を検討対象とする。フランスにおける法定最低賃金は、その主たる機能として、全国全産業一律の最低賃金を設定し、すべての労働者に対して生活ミニマムを保障することにより、産業部門レベルおよび企業・事業所レベルの協約・協定によって設定される職務別・熟練度別最低賃金体系とともに、賃金決定における最低保障を行う。と同時に、補足的機能として、社会給付額や給付の所得限度額の算定単位となり、これらの額の決定に影響を与えるものである。そこで、以下においては、その創設と歴史的発展(第一節)、および、現行制度の内容(第二節)、を検討し、フランスにおける法定最低賃金は、労働者に対する十分かつ公正な賃金保障という課題にどのように・どこまで応えているか、他の賃金、所得保障制度⁽⁷⁾⁽⁸⁾にどのような関連を有するものであるかを明らかにすることにする。

なお、フランスの法定最低賃金は、集団的レベルにおいて設定される職務別・熟練度別最低賃金体系とあいまって最低賃金保障の機能を有するものであり、フランスの賃金決定の法構造全体においてはその諸要素のひとつにすぎない。日本法との比較検討は、別稿において、フランスの賃金決定の法構造全体と日本のそれとの比較という形で予定しており、すべてそちらに譲ることにしたい。

注

- (1) さしあたり、G. Lyon-Caen, *Les salaires*, 2^eédition, Dalloz, 1981, p. 22
- (2) さしあたり、G. Lyon-Caen, *Les salaires*, op. cit., p. 226 et s.
- (3) Y. SAINT-JOURS, *Du salaire au revenu salarial*, Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz, 1989, p. 317 et s.
- (4) F. PIPPI, *De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social*, L. G. D. J., 1966.
- (5) さしあたり、J.-J. DUPEYROUX, *Droit de la sécurité social*, 11^eédition Dalloz, 1988 等参照。
- (6) G. Lyon-Caen, *Les salaires*, op. cit., p. 15, n. 11 et s.
- (7) なお、フランスにおいては、本稿において考察の対象とする法定最低賃金(全産業一律経済成長スライド制最低賃金 (Salaire minimum interprofessionnel de croissance、以下、S. M. I. C.と呼ぶ)に類似の制度として、最低月額報酬制度がある。これは、少なくとも法定労働時間(週 39 時間)に等しい労働時間を契約内容とする労働者に対し、 $S. M. I. C. \times$ 当該月の法定労働時間数の金額を最低月額報酬 (Rémunération mensuelle minimale) として保障する制度であるが、部分的失業(「部分的失業 (Chômage partiel)」)とは、使用者と労働者との間に労働契約が存在しているが、操業短縮、企業の一時的閉鎖等により労働時間が法定労働時間を下回り、この労働時間の縮減により当該労働者が賃金喪失を被っている状態をいう)期間、すなわち労務給付が一時的に中断されていた期間も含めた一月の最低報酬を設定するもので、労務給付中断中の所得保障制度の一つである。したがって、同制度は、別稿にてフランスの労務給付中断中の所得保障制度を考察する際に検討することとし、本稿では取り扱わない。
- (8) フランスの最低賃金制度を扱った邦文献として、外尾健一「フランスの最低賃金制」(季労 9 号 123 頁)、細迫朝夫『最低賃金読本』(水曜社、1975 年)、春闘共闘最賃対策委員会編『諸外国の最低賃金制度』(労働教育センター、1978 年)、黒川俊雄『最低賃金制論』(青木書店、1958 年)、相沢与一『現代最低賃金制論』(労働旬報社、1975 年)等がある。

第1節 法定最低賃金制度の創設と発展⁽¹⁾

一 概 説

現在のフランスにおける賃金決定の基本的枠組みを形成したのは、「労働協約と集団的労使紛争の規整手続に関する1950年2月11日の法律」である。同法律は、19世紀の公権力の不介入主義⁽²⁾と1939年以後の戦時中・戦後の公権力の統制主義⁽³⁾を共に拒絶し、「組合組織と国家の協働(collaboration)を予定」した独自の矛盾な⁽⁴⁾賃金決定制度を採用した。すなわち、1939年以降、公権力の統制に委ねられていた賃金額の決定を労使の組合組織間の自由な交渉に委ね、労使の賃金額決定自由の原則を確認すると同時に、公権力に対し全産業一律最低賃金の決定権限を付与したのである。

このように、法定最低賃金の設定という形態で、賃金額決定における公権力の規制が行われることになったのは、第一に、いかなる労働協約も適用されず、団体交渉から利益を獲得することのできない最も不利な立場にある労働者にも、生活に必要な不可欠な最低賃金を保障すること、すなわち、すべての労働者に対する生活ミニマム(minimum vital)の保障という社会的観点に基づくものである。しかしながら、第二に、そこには、賃金全体、物価、さらには公務員の待遇に間接的ではあるが不可避免的に影響を及ぼす最低賃金⁽⁵⁾を公権力のコントロールのもとにおこうとする政府の経済的観点も含まれていた。

1950年2月11日の法律によって創設された法定最低賃金、すなわち、全産業一律保障最低賃金(salaire minimum interprofessionnel garanti, 略称S. M. I. G.)は、以後、その適用範囲および決定方法に関し修正を受け、1970年1月2日の法律により、現行の法定最低賃金である全産業一律経済成長スライド制最低賃金(salaire minimum interprofessionnel de croissance, 略称S. M. I. C.)へと変更されるにいたった。そこで、以下においては、1950年法によって創設されたS. M. I. G.の内容をその適用範囲および決定方法を中心に検討したのち、同制度がどのような批判・修正を受け、1970年法のS. M. I. C.へと発展していったのかを明らかにすることにする。なお、法定最低賃金が遵守されているか否かを評価するにあたって考慮されるべき「賃金」の範囲については、1950年8月23日の適用デクレ第3条に規定があるが、現行最低賃金に関する条文と同一であるので、その検討は第二節であわせて行うことにする。

二 S. M. I. G.の創設⁽⁶⁾

1950年2月11日の法律は、第1条において、賃金額の決定を公権力に帰属させた1946年12月23日の法律を廃止し、労使による賃金自由決定の原則を回復すると共に、(旧)労働法典第一部第二編第四章の二第31 x条として、全産業一律保障最低賃金(S. M. I. G.)を創設するという条文を付加した。このS. M. I. G.は、労働契約⁽⁷⁾も労働協約⁽⁸⁾もこれを下回ることのできない法定最低賃金⁽⁹⁾であった。

1 適用範囲

S. M. I. G.の適用範囲は、同法律の適用デクレである1950年8月23日のデクレ⁽¹⁰⁾、および、その適用に関する1950年8月25日の通達⁽¹¹⁾によって以下のように規定された。

(1) 適用領域

S. M. I. G.はフランス全国に適用される(同デクレ第1条第一項)。しかしながら、生活費の相違に応じて地域減額制度が存在(同デクレ第2条第二項)しているためその額は全国一律ではない。すなわち、全国の地域は、パリ地域を減額率ゼロとしてその減額率により当初11段階の地域に区分され、最も低い地域における減額率は20%であった。

(2) 適用される職業

S. M. I. G.は、労働協約⁽¹²⁾の適用範囲を規定した旧労働法典第一部二編第四章の二第31条によって規定されているすべての職業、すなわち、商工業部門、農業部門、自由業、公的施設、家事使用人、公営事業、住宅用・非住宅用・住宅併用の建物の管理人、家事使用人、普通貯蓄銀行・民法上の組合・職業組合・社団等の従業員、特別の法令による別段の定めのない公営企業の従業員、に広く適用される(同デクレ第1条第一項)。しかしながら、農業、海上労働者、従業員の報酬が通常一部食事または住居の提供によって構成されている職業には別のデクレが適用条件を規定することが予定され(同条第二項)、これに基づき1950年10月9日のデクレ⁽¹³⁾は、農業についてはS. M. I. G.とは異なる低額の農業保障最低賃金(salaire minimum garanti en agricole, 以下、S. M. A. G.)を設定した。

(3) 適用される労働者

S. M. I. G.は、性の区別なく、18歳以上の通常の身体的能力(aptitude physi-

que normale) を有するすべての労働者に適用される。ただし、見習契約 (contrat d'apprentissage) によって報酬条件を決定されている見習 (apprenti) には S. M. I. G. は適用されない (同デクレ第2条第一項)。

S. M. I. G. の適用を受けない労働者につき、1950年8月25日の通達は、次のように指示している。すなわち、第一に、18歳未満の労働者については、S. M. I. G. はその額を減じて適用される。その減額率は、14～15歳が50%、15～16歳が40%、16～17歳が30%、17～18歳が20%である。

第二に通常の身体的能力を有さない者については、省令により承認された最低賃金の減額を行いうる。しかしながら、その減額率は10%を超えてはならない。なお、「通常の身体的能力を有さない者」の定義につき、同デクレと通達は何も述べていないが、破毀院は、単なる未熟練や器用でないことは「通常の身体的能力を有さない者」の概念に含めてはならない、と判示している⁽¹⁴⁾。

2 S. M. I. G. 額の決定方法

S. M. I. G. の額は以下のような手続で決定される。すなわち、まず、政府代表3名、労働者代表15名、使用者代表15名、家族組合連合3名によって構成される労働協約高等委員会 (la Commission superieure des conventions collectives)⁽¹⁵⁾ が、S. M. I. G. の算定に使用される標準生計費 (budget type) を検討し (旧労働法典第一部第二編第四章の二第31 x 条第一項)、ついで、労働協約高等委員会の理由を付した意見および一般的経済情勢を考慮し、労働・社会保障担当大臣および経済担当大臣の報告に基づき、閣議を経たデクレが S. M. I. G. の額を決定するのである (同条第二項)。

この手続により、最初の S. M. I. G. は 1950年8月23日のデクレで1時間78 (旧) フランと決定された⁽¹⁶⁾。

3 S. M. I. G. をめぐる評価

以上、要約すれば、S. M. I. G. は、創設時次のような特徴を有するものであったといえよう⁽¹⁷⁾。第一に、S. M. I. G. は、労働協約および労働契約による賃金額決定の最低限を規制する最低保障賃金である。第二に、S. M. I. G. は、全国に適用される最低賃金である。しかしながら、地域減額制度が存在し地域別最低賃金制度を採用しているため、その額は「全国一律」ではない。第三に、S. M. I. G. は、「全産業一律」最低賃金である。しかしながら、農業部門については別個の最低賃金が設定されており、完全に「全産業一律」とはなっていない。また、産業部門別最低賃金は、S. M. I. G. に上乗せする形で労働協約によって決

定されることが予定されている。第四に、S. M. I. G.の決定については、労働協約高等委員会が標準生計費の算定という形で関与するが、政府はこれに拘束されず一般的経済情勢を考慮して決定しうる。また、1950年法は、S. M. I. G.の改訂方法については何ら規定をおいていなかった。

このような内容を有する S. M. I. G.に対しては、主として次のことが改正されるべき点として主張された。すなわち、第一に、その適用範囲について、完全な「全国全産業一律」最低賃金とするために、地域減額制度を廃止し、また、農業最低保障賃金 (S. M. A. G.) を廃止して S. M. I. G.に統合すること、第二に、その決定方法について、政府の恣意的裁量を排し、かつその改訂にあたっては、生活費の上昇と S. M. I. G.をリンクさせる自動スライド制を採用すること、である⁽¹⁸⁾。また、S. M. I. G.額決定の基礎とされる標準生計費の算定は、そもそも労働者の「生活ミニマム」とはいかなるものかを決定するのは困難である⁽¹⁹⁾という問題とからんで、しばしば労使の激しい議論の対象となった。⁽²⁰⁾

以後、これらの批判に 대응するという形で、法定最低賃金をめぐる改正が行われることになる。

三 適用範囲の拡大—「全国全産業一律」最低賃金へ

前述のように、1950年法に基づく法定最低賃金制度は、適用地域についていえば、全国に適用されるもののパリ地域を基準とする地域減額制度を有していた。すなわち、全国の地域は、当初はパリ地域を減額率ゼロとしてその減額率により 11 段階の地域に区分され、最も低い地域における減額率は 20%であった。しかしながら、以後のデクレは、この地域減額の段階区分およびそれぞれの段階の減額率を次第に縮小し、1968年5月31日のデクレは地域減額制度を完全に廃止した。⁽²¹⁾⁽²²⁾

また、1950年法に基づく法定最低賃金制度は、適用産業については、全産業一律を原則としつつも農業部門については別個の最低賃金 S. M. A. G.を設定していた。しかしながら、この S. M. A. G.も 1968年6月1日のデクレにより⁽²³⁾ S. M. I. G.へ統合され、これにより、S. M. I. G.は「全国全産業一律」法定最低賃金となった。

四 S. M. I. G.額決定方法の改正

1 1952年7月18日の法律⁽²⁴⁾

1952年7月18日の法律は、S. M. I. G.額決定方法に関し、主として次の二点の改正を行った(旧労働法典第一部第二編第四章の二第31 xa条)。

第一に、労働協約高等委員会の権限と役割を強化した。すなわち、労働協約高等委員会は、少なくとも年に一回招集され、小委員会を指名することとなった(同条第一項、なおその構成は経済担当大臣および労働・社会保障担当大臣の連署によるアレテにより決定される)。そして、同小委員会は国立統計経済研究所(Institut national de statistiques et des études économique, 以下、I. N. S. E. E.)とともに生活費の上昇を検討し、毎月、S. M. I. G.額の算定基礎となるパリ家族消費者物価総指数の設定に必要な諸要素の報告を行うことになった(同条第二項)。

第二に、S. M. I. G.額の改訂に際し、スライド制を採用することとした。すなわち、I. N. S. E. E.の公表する213品目のパリ生計費指数の上昇にS. M. I. G.額の引き上げをリンクさせ、生計費指数が5%以上上昇したときは、その上昇の割合に応じてS. M. I. G.額が自動的に引き上げられ(同条第四項)、この手続に基づいて決定された最低保障賃金および利用された参照指数は、経済担当大臣、労働・社会保障担当大臣、および関係大臣の連署によるアレテにより周知されることになった(同条第六項)。かくして、S. M. I. G.額は、デクレによる政府の任意の引き上げのみならず、アレテによる自動スライド制に基づく義務的引き上げという方法⁽²⁵⁾により決定されうることになったのである。

2 1957年6月26日の法律

さらに、1957年6月26日の法律は、その改正の一つとして、1952年7月18日の法律によって導入されたスライド制を次のように修正した(旧労働法典第一部第二編第四章の二第31 x条および第31 xa条の改正)。すなわち、毎月のパリ家族消費者物価指数が連続2か月2%以上上昇したときは、S. M. I. G.額はその平均上昇率に比例して自動的に引き上げられることとしたのである。

五 S. M. I. G.からS. M. I. C.へ

以上、三および四で検討したように、1950年創設以後のS. M. I. G.の適用範囲および額の決定方法の改正は、当時指摘されたS. M. I. G.の問題点のある程度克服するものであった。すなわち、S. M. I. G.は、その適用範囲の拡大、一律化により「全国全産業一律」の最低保障賃金となり、スライド制を導入することにより、最も弱い立場にある労働者に対して購買力の維持を保障するとい

う機能を一定程度果たすものとなった⁽²⁶⁾。

しかしながら、S. M. I. G.は、その決定手続上、労働者の購買力の保障という機能は果たしえても、経済発展、国民所得の増大を反映しうるシステムとはなっていなかったため、'60年代の高度成長期、平均賃金とS. M. I. G.の額との格差の拡大が大きな問題となるにいたった。政府は、国民所得の発展を考慮し、格差を是正する目的で、1962年10月30日のデクレ⁽²⁷⁾、1963年6月29日のデクレ⁽²⁸⁾で、それぞれS. M. I. G.の額を4.5%および4.22%引き上げる等、度重なるS. M. I. G.額の改定を行い、1968年5月31日のデクレ⁽²⁹⁾においては、一挙に35%の引き上げを行ったが、もとより、これらの措置は格差の拡大を当面緩和するものにすぎず、抜本的解決⁽³⁰⁾方法ではなかった。

そこで、1970年1月2日の法律は、全産業一律経済成長スライド制最低賃金(salaire minimum interprofessionnel de croissance, 以下、S. M. I. C.)を創設し、法定最低賃金と平均賃金との格差の増大という状況に終止符を打ち、その不均衡を是正しようと試みた。

注

- (1) 1950年以前の賃金額決定における公権力の規制については、P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 4^e édition, A. R. E., 1912, p. 776, n. 940 et s., G. BRY, *Les lois du travail industriel et de la prévoyance social*, Sirey, 1921, p. 132 et s., H. CAPITANT et P. CUCHE, *Cours de législation industrielle*, 2^e édition, Dalloz, 1921, p. 181 et s.; *Précis de législation industrielle*, 4^e édition, Dalloz, 1936, p. 197 et s., G. SCALLE, *Le droit ouvrier*, Almand Collin, 1922, p. 188 et s.; *Précis élémentaire de législation industrielle*, Sirey, 1927, p. 261 et s., P. DURAND, *Traité de droit du travail*, tome II, Dalloz, 1950, p. 619 et s.等参照。

1950年以後の法定最低賃金制度の発展に関する主な参考文献としては、M. VANEL et H. DESPOIS, *Cours de législation du travail*, nouvelle édition, Librairie Fernand Lanore, 1952, p. 119 et s., A. ROAST, *Contrat de travail*, *Traité pratique de droit civil français*, 2^e édition, tome VI, Contrat civils, 2^e partie, 1954, p. 61 et s., A. ROAST et P. DURAND, *Précis de législation industrielle (droit du travail)*, 4^e édition, Dalloz, 1953, p. 366 et s.; *Précis de droit du travail*, 2^e édition, Dalloz, 1961, p. 420 et s., J. BROCHARD, *Manual du contrat de travail*, Dalloz, 1960, p. 54 et s., G.H. CAMERLYNCK et G.

LYON-CAEN, Précis de droit du travail, Dalloz, 1965, p. 192 et s., G. Lyon-Caen, Manuel de droit du travail, L. G. D. J., 1955, p. 287 et s., P. DUPUIS et J. GAGNIERE, Manuel de législation ouvrière, Charle-Lavauzelle & C^e, Editeurs, 1954, p. 32 et s., J.-M. VERDIER, Droit du travail, 2^e édition, Dalloz, 1970, p. 68 et s., A. BRUN et H. GALLAND, Droit du travail, tome I, Sirey, 1978, p. 659 et s., J. PELISSIER, Documents de droit du travail, Editions Montchretien, p. 725 et s., J.-P. COUTHEOUX, Principes, fonctions, complémentaires et dépassement du salaire minimum, D.S. 1978, p. 276 et s., J.-C. JAVILLIER, Droit du travail, L. G. D. J., 1978, p. 361 et s.; Droit du travail, 2^e édition, L. G. D. J., 1981, p. 388 et s.; Manuel de droit du travail, L. G. D. J., 1986, p. 162 et s., B. TEYSSIE, Droit du travail, L. I. T. E. C., 1980, p. 263, n. 575 et s., G. Lyon-Caen, Les salaires, 2^e édition, Dalloz, 1981, p. 31 et s., Hubert GROUDEL, Salaire (Fixation, montant), Répertoire de droit du travail, n. 86 et s., Cendra VERNAZ, Le salaire, Liaison Social n. special No. 1025, 1988, p. 50 et s., G. Lyon-Caen et J. PELISSIER, Droit du travail, 14^e édition, Dalloz, 1988, p. 554, n. 486 et s., J. RIVERO et J. SAVATIER, Droit du travail, 11^e édition, P. U. F., 1989, p. 682 et s., G. PIGNARRE, Salaire et accessoires (fixation autoritaire des salaires par les pouvoirs publics), Juris-classeur du travail, Edition Technique, S.A., 1989, fasc. 26-20, G. Lyon-Caen, Du S. M. I. G. au S. M. I. C. et au minimum garanti, D. 1970, Chron, IX p. 9 et s.

- (2) 19世紀、私企業部門において雇用される労働者の賃金額は、労使の自由な交渉に委ねられていた。公権力が賃金額決定に関し最初の直接的介入を行うのは、1899年8月10日のデクレ(公共事業請負業者に雇用される労働者の賃金額の規制)においてである。
- (3) 1899年8月10日のデクレ以後、①公権力が一部の労働者に関してのみその賃金額を規制していた時期(～1936年)、および、②協約の拡張適用による最低賃金制度が導入された時期(1936年～1939年)をへて、③公権力は戦時・戦後という特別な状況のもとで全面的賃金統制を行うにいたった(1939～1950年)。戦中(1939～1944)は、賃金凍結を実現し経済を安定させるため、1939年11月10日のデクレ=ロワ～1940年6月1日のデクレ=ロワ(同年9月1日の各熟練度等級の平均賃金を最高賃金とする)、1941年11月30日の法律(同制度を労働大臣のアレテにより他の職業に拡張しうることを規定)、1942年1月2日のアレテ、1941年10月4日の労働憲章、1941年11月31日のデクレ=ロワ等に

フランスにおける賃金決定の法構造

より、公権力による直接かつ全般的な介入が行われた（授権法であるデクレ＝ロワについては、村田尚紀『委任立法の研究』（日本評論社、1989年）13頁以下を参照）。解放後（1944～1950）は、むしろ労働者の生活ミニマムの保障のため、1944年8月24日、9月14日のオルドナンス（賃金の引き上げ）、1946年12月23日の法律（第10条において、労働協約は賃金に関するいかなる条項も含んではならず、賃金は公権力の専権に属すると規定）、パロディ命令（1946年～1950年の一連の賃金命令、産業部門毎に各職業カテゴリー毎の賃金額を決定）、1947年12月31日、1948年9月28日のアレテ等により、国家の賃金額統制制度が維持された。

なお、1950年以前の公権力の賃金額規制、特に戦中・戦後の賃金統制は、制度的にはその一部が現在の法定最低賃金制度に継受されており、現行法定最低賃金制度を理解するうえで重要であるが、同制度は、法定最低賃金制度のみならず、産業部門別労働協約・協定の設定する職務別・熟練度別最低賃金体系にもその一部が引き継がれており、現在の賃金決定の枠組み全体の組織的基盤を準備したものであるため、賃金決定の枠組み全体の変遷という観点から把握すべく、別稿にて、フランスの賃金決定の法構造の歴史的変遷の検討の中で詳細に分析する予定である。

- (4) G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *Précis de droit du travail*, op. cit., p. 194, n. 228
- (5) G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *Précis de droit du travail*, op. cit., p. 194, n. 228 et s. また、A. ROAST et P. DURAND は、協約において不十分な報酬しか規定されないという危険と高すぎる最低賃金が規定されそれが公共部門に働く労働者の報酬に影響を与える危険の双方を避けるためであると説明している（*Précis de droit du travail*, 2^e édition, Dalloz, 1961, p. 425, n. 346）。
- (6) D. 1950, p. 52
- (7) Soc. 19 nov. 1959, D. 1960, p. 74
- (8) Soc. 28 avr. 1956, Bull. civ. IV, n. 278
- (9) G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, op. cit., p. 197, n. 229
- (10) D. 1950, p. 199
- (11) D. 1950, p. 200
- (12) D. 1950, p. 52
- (13) D. 1950, p. 241
- (14) Soc. 3 juin 1955, Bull. civ. IV, n. 497, Soc. 20 nov. 1959, Bull. civ. IV, n. 926

法経研究40巻1号(1991年)

- (15) 1950年2月11日の法律により旧労働法典第一部第二編第四章の二第31w条として規定された。
- (16) D. 1950, p. 199
- (17) A. ROAST et P. DURAND, Précis de droit du travail, 2^e édition, op. cit., p. 426, n. 347
- (18) G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, Précis de droit du travail, op. cit., p. 195, n. 229, p. 196, 注2
- (19) A. ROAST et P. DURAND, Précis de droit du travail, 2^e édition, op. cit., p. 427, n. 348
- (20) 1953年9月23日、労働協約高等委員会においては使用者代表棄権のまま標準生計費が作成され採用された(G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, Précis de droit du travail, op. cit., p. 198, 注3)。
- (21) 1956年以前の減額率縮小の動向については、M. P. FOURNIER, La suppression progressive des zones de salaire, D.S. 1956, p. 281 et s.
- (22) D. 1968, p. 207
- (23) D. 1968, p. 213
- (24) D. 1952, p. 259
- (25) D. 1957, p. 201
- (26) もっとも、労働組合の側からは、I. N. S. E. E.によって算定される標準生計費は低すぎ、S. M. I. G.の額も不十分であるという指摘がなされていた(G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, Précis de droit du travail, Dalloz, 1965, p. 199, n. 232)
- (27) D. 1962, p. 353
- (28) D. 1963, p. 194
- (29) D. 1968, p. 207
- (30) D. 1970, p. 36

第2節 全産業一律経済成長スライド制最低賃金(S. M. I. C.)の内容と論点⁽¹⁾

前節において検討したように、フランスにおいては、1950年2月11日の法律により現行の賃金決定制度の枠組みが形成され、同法律により、法定最低賃金として全産業一律保障最低賃金(S. M. I. G.)が設定された。以後数回の改正の後、法定最低賃金は、1970年1月2日の法律により、全産業一律保障最低賃

金 (S. M. I. G.) から新たに制定された全産業一律経済成長スライド制最低賃金 (S. M. I. C.) へと発展した。⁽²⁾

そこで、以下においては、全産業一律経済成長スライド制最低賃金（以下、S. M. I. C.と略称）の内容およびこれに関わる論点について、全産業一律保障最低賃金（以下、S. M. I. G.と略称）との異同に留意しつつ、その目的、効力、適用範囲、最低賃金額の決定方法、実際に支払われた賃金と S. M. I. C.の額との比較、監督と罰則、の順に具体的に考察していくことにする。

一 目 的

S. M. I. C.の目的は、最も低額の報酬しか受け取っていない労働者に対し、購買力を保障すること、および、国家の経済発展の成果を享受させることにある（労働法典 L. 第 141—2 条）。前者の購買力の保障という目的は、S. M. I. G.の改正時に考慮されたことを引き継ぐものである。すなわち、名目賃金の保障ではなく、「物価の上昇にスライド」した「一定の購買力」を維持し得る賃金額の保障である。しかしながら、後者の目的は、1960 年代以降、平均賃金と法定最低賃金との格差の拡大という状況において、国家全体の経済発展、国民所得の増大が法定最低賃金に反映され、国民全体の購買力の増大が最も低い報酬しか受け取っていない労働者の購買力の増大に結び付けられるべきであるという主張を制度的に導入したもので、S. M. I. C.独自の新たな目的である。⁽³⁾すなわち、一定の購買力の維持ではなく、⁽⁴⁾「経済成長にスライド」した「購買力の発展」を保障し得る賃金額の保障である。

法定最低賃金の目的として「経済発展の成果を享受させる」ことが導入されたのは、最低賃金が保障すべき「最低生活」に関する次のような考えが基本にあるといえよう。すなわち、「最低生活が維持されない状態」=「貧困」とは、単に生存を維持するのが困難であるという状況にのみ存するのではなく、その帰属する社会において、他の家族とは著しく異なった状態で生活せざるをえない状態、当該社会において確立している慣習を維持できないという状態にある。したがって、最低賃金が最低生活を維持しうるものとなるためには、その額は⁽⁵⁾当該社会の経済発展に並行するものでなければならない、という考えである。

二 効 力

労働法典 D. 第 141—2 条は、S. M. I. C.の適用を受ける労働者は、その契約

上の時間当たり賃金が S. M. I. C. を下回るときは、その差額を使用者から受け取る、と規定している。この S. M. I. C. の効力に関して、破毀院は、いかなる労働者も最低賃金より低い額の報酬を受け取ることはできず、使用者に対する労務給付の対価として労働者は少なくとも最低賃金に等しい額の賃金請求権を有するのであって、この最低賃金保障は公序であると判示している。

以上のように、S. M. I. C. は、労働者が実際に支払われる賃金の最低額を強行的に規制するものであるが、これとは別に、その効力をめぐっては次の二つの論点が提起されてきた。第一は、労働協約において、賃金体系の起点として基礎賃金 (salaire base) を決定する場合、その基礎賃金が S. M. I. C. を下回ることができるかどうか、すなわち、S. M. I. C. と協約上の最低賃金との効力関係についてである。第二は、S. M. I. C. の額が引き上げられた場合、実際に支払われている実収賃金 (salaire réel) が新たな S. M. I. C. の額を上回っている労働者の賃金もそれに応じて引き上げられるかどうか、すなわち、S. M. I. C. の額の引き上げが労働者の賃金全体に及ぼす効果についてである。

第一の問題について、破毀院は次のように判断している。すなわち、S. M. I. C. が設定しているのは、労働者が実際に支払われる賃金の最低額であって、賃金体系の起点ではない。したがって、最低の格付けにある労働者が実際に受け取る賃金が少なくとも S. M. I. C. に等しければ、労働協約において、賃金体系の起点として S. M. I. C. を下回る基礎賃金を設定することは可能であり、裁判官は協約上規定された基礎賃金を S. M. I. C. に置き換えることはできない。

第二の問題については、破毀院は、法定最低賃金額の引き上げは、実収賃金が新たな最低賃金額を下回る労働者の賃金額を引き上げる効果のみをもたらすのであって、最低賃金額以上の実収賃金に対して直接影響を及ぼすものではないと判示している。すなわち、法定最低賃金の引き上げは、賃金体系全体の引き上げという効果を直接もたらすものではないのである。

三 適用範囲

S. M. I. C. の適用については、第一に地域、第二に職業、第三に人、第四に賃金の計算・支払形態が問題となる。

(1) 適用地域

S. M. I. C. は、旧制度の S. M. I. G. と同様国内すべての地域に適用される。以前は地域控除が存在したが、1968年5月31日のデクレにより地域控除が廃

止されたため、現在では S. M. I. C. の額は全国一律である。ただし、海外領土については、別の定めがある⁽¹⁰⁾。

(2) 適用される職業

S. M. I. C. は、工業的および商業的職業、農業的職業、自由業、公的および省庁の施設、家事使用人、アパート・不動産の管理人、助産婦、民社会社・職業的組合・共済会社・公的事業所としての性格をもたない社会保障組織・非営利社団およびその形態および目的の如何を問わず民事上のすべての組織の従業員に適用される。また、工業的または商業的性格を有する公的企業および事業所、並びに、デクレで定められた行政的であるとともに工業的または商業的性格を有する業務を行う公的企業および事業所において、私法上の条件で雇用されている従業員に対しても適用される(労働法典 L. 第 141—1 条、第 131—2 条、第 134—1 条第一項)。以上のように、S. M. I. C. は広範囲に適用され、公共部門のかなりの部分にも適用されている。以前は、前述のように、農業部門に関して別個の最低賃金が存在していたが (S. M. A. G.)、1968 年 6 月 1 日のデクレにより廃止された。

海上労働者もまた S. M. I. C. の適用を受ける (労働法典 L. 第 742—2 条、R. 第 742—1 条以下、D. 第 742—1 条)。しかしながら、家内労働者については特別規制がある (労働法典 L. 第 721—9 条)。

(3) 適用される人

S. M. I. C. は、見習契約を締結している者を除く、18 歳以上の、通常の身体的能力を有する男女の労働者に対して適用される (労働法典 D. 第 141—2 条)。すなわち、原則としてすべての労働者が完全な額の S. M. I. C. を享受するが、① 18 歳未満の労働者、② 通常の身体的能力を有さない労働者、および、③ 見習労働者、の三つのカテゴリーの労働者については、S. M. I. C. の額を一定割合減額した額が法定最低賃金となるのである。これら三つのカテゴリーの労働者に対する減額制度は、S. M. I. G. から引き継いだものである。

第一に、18 歳未満の労働者については、年齢により減額の割合が異なる。17 歳未満は S. M. I. C. の額の 20%、17 歳以上 18 歳未満は 10% 減額した額が法定最低賃金となる。ただし、6 か月以上の職業経験を有する者は、S. M. I. C. 全額が法定最低賃金となる (労働法典 R. 第 141—1 条)。この年齢減額制度は、S. M. I. G. 時代に比べてその減額率を緩和したものとなっている。

このように、年齢減額制度がとられているのは、18 歳未満の労働者の労働の

価値は成年労働者のそれよりも低いという前提に基づくものと考えられている。したがって、6か月以上の職業経験を有する者についてはこの前提が妥当しないこととなり、減額制度は適用されない⁽¹¹⁾。

第二に、通常の身体的能力を有さない労働者については、S. M. I. G時代と同様、法令は、その定義および具体的に服すべき規制を何も定めていない。この点については、前述のように、「通常の身体的能力を有さない労働者」の定義に関わる破産院のいくつかの判断、および最高減額率を10%と指示した1950年8月25日の通達⁽¹²⁾が存するだけである。

第三に、見習労働者については、その勤続年数によって減額率が異なる。原則として、第一半期はS. M. I. C.の額の15%、第二半期は25%、第三半期は35%、第四半期は45%、三年目は60%が法定最低賃金である(労働法典D. 第117-1条⁽¹²⁾)。この最高減額率に関する規制はS. M. I. C.において新たに導入された。

(4) 適用される賃金の計算・支払形態

S. M. I. C.は「時間当たり賃金」の最低額を定めるものである(労働法典D. 第41-3条)。したがって、S. M. I. C.が適用されるのは時間当たりで報酬を支払われている労働者だけであるかどうか、すなわち、出来高給やチップで賃金を支払われている者にもS. M. I. C.が適用されるかどうか、が問題となる。

この点に関して、破産院は、第一に、法定最低賃金は見習契約を締結している者を除く、18歳以上の、通常の身体的能力を有するすべての労働者に対して支払われるべき社会的最低賃金という考えられるべきであること、第二に、条文上使用されている「時間当たり賃金 (salaire horaire) は、時間当たりで報酬を支払われる形態のみをさすものという限定的意味で解釈されるべきではないこと、を理由として、この「時間当たり賃金」という表現は、報酬の形態がどのようなものであれ労働者が実労働一時間当たり⁽¹³⁾に支払われているすべての賃金に拡大されるべきであると判示し、出来高給で支払われている労働者に対する法定最低賃金の適用を認めた。この点は学説も異論のないところであり、S. M. I. C.はその報酬の計算方法に関係なく適用されることが確認されている。

四 S. M. I. C.の額の決定

前述のように、S. M. I. C.の目的は、最も低額の報酬しか受け取っていない労働者に対し、購買力を保障すること、および、国家の経済発展の成果を享受

させることにある(労働法典L. 第141—2条)。これらの目的を実現するため、S. M. I. C.の額の改定方法については次の三つの方法が定められている。

(1) 購買力の保障

第一に、最も低額の報酬しか支払われない労働者に対しその購買力を保障するため、S. M. I. C.は、全国団体交渉委員会(Commission nationale de la négociation collective)への諮問の後、閣議を経たデクレによって参照すべきであると設定された全国消費者物価指数の上昇にスライドして引き上げられる(労働法典L. 第141—3条第一項)。全国団体交渉委員会とは、政府代表4名、労働者代表および使用者代表各18名の三者構成の委員会である。⁽¹⁴⁾S. M. I. C.は、具体的には、以前のS. M. I. C.額決定時に比して少なくとも2%消費者物価指数が上昇したとき、その消費者物価指数が公表された翌日の1日から、その上昇の割合に応じて自動的に引き上げられる(労働法典L. 第141—3条第二項)。

S. M. I. C.額引き上げの算定基礎となる消費者物価指数とは、世帯主が賃金労働者(salarié)(現場労働者ouvrierまたは職員employé)である都市家族をモデルとした295項目の消費者物価を対象として算定された毎月の指数である(労働法典D. 第141—4条)。この指数はI. N. S. E. Eによって算出されている。

新たなS. M. I. C.額は、労働担当大臣、農業担当大臣および経済問題担当大臣の連署によるアレテによる決定という手続を踏むが、このアレテは新たなS. M. I. C.額を周知させるにすぎず(労働法典D. 第141—1条)、担当大臣はS. M. I. C.額の評価に関していかなる権限も有していない。

このように、物価スライド制を導入し、物価の上昇が購買力の実質的減少を引き起こすのを防ぐことを目的とするS. M. I. C.額の決定方式は、1952年法および1957年法により改善されたS. M. I. G.額の決定方式を基本的に踏襲するものである。しかしながら、第一に、より正確に物価の上昇を反映しうるシステムとなっている点(1957年法においては、義務的引き上げは、2か月連続して2%以上物価が上昇したときに限定されていた)、第二に、行政府の裁量の余地をほぼなくしてしまった点が重要な相違点であるといえよう。

(2) 国家の経済発展への参加

S. M. I. C.額の引き上げは、生活費の上昇にスライドさせるだけでは不十分である。それだけでは購買力の「維持」は保障しうるが購買力の「増大」はもたらさないからである。それゆえ、第二に、最も低額の報酬しか受け取ってい

ない労働者に対し国家の経済発展の成果を享受させるため、政府は、毎年、全国団体交渉委員会への諮問の後、閣議を経たデクレにより、7月1日付発効の新たなS. M. I. C.の額を決定することを義務付けられている(労働法典L. 第141—4条)。このS. M. I. C.額の改定にあたっては以下のようなことが考慮されなければならない。まず第一に、いかなる場合においてもS. M. I. C.の年の購買力の増大は、労働省によって四半期ごとに行われる調査によって記録される時間当たり平均賃金の購買力の上昇の半分を下回ることはできない。この参照指数は、全国団体交渉委員会への諮問の後、閣議を経たデクレにより変更される(労働法典L. 第141—5条)。第二に、毎年のS. M. I. C.額の引き上げは、S. M. I. C.の進展と一般的経済状態および所得との間の歪みを除去しようとするものでなければならない(労働法典L. 第141—6条)。

この改定方法は、以前のS. M. I. G.にはなかった最低賃金改定のメカニズムであり、経済発展に基づく平均賃金の購買力の上昇にS. M. I. C.の引き上げを連動させることにより、平均賃金と最低賃金の購買力の乖離を防止し、もって最も低額の報酬しか受け取っていない労働者に対し国家の経済発展の成果を享受させるものである。しかしながら、第一の物価スライドによる決定方法が、物価上昇率と同率のS. M. I. C.額の引き上げを自動的に招来するのに対し、この決定方法は、S. M. I. C.額の引き上げ幅につき、平均賃金の購買力の上昇と「同率」ではなく「半分以上」を要請するのみで、政府に対して一定の裁量を委ねている。したがって、「購買力の維持」という目的に比して、「最も低額の報酬しか受け取っていない労働者に対し国家の経済発展の成果を享受させること」、すなわち、「経済発展に伴う購買力の増大」という目的は、少なくとも制度的にはその保障は不十分であるといえよう。しかしながら、現実には、同改定方法によるS. M. I. C.の引き上げは、平均賃金の購買力の上昇と同率⁽¹⁵⁾またはそれ以上の率で行われており、賃金格差の縮小という機能を果たしている。

(3) 任意の改定

以上の二つの場合とは別に、政府は、いつでも全国団体交渉委員会への諮問の後、閣議を経たデクレにより、物価上昇により要請される率以上の率でS. M. I. C.額を引き上げることができる(労働法典L. 第141—7条)。

四 法定最低賃金と実際に支払われた賃金の比較

それでは、労働者が法定最低賃金以上の賃金を支払われているか否かはどの

ようにして判断されるのであろうか。労働法典D、第141—3条は、「〔S. M. I. C.〕の適用にあたって考慮されるべき時間当たり賃金は、事実上賃金の補完物としての性格を有する現物給付および種々の付加手当を含み、費用の償還、法定時間外労働に対する割増として支払われたものおよびパリ地方においては通勤手当を除外した実労働一時間に対応する賃金である」と規定している。しかしながら、この規定を適用し、労働者が法定最低賃金以上の賃金を支払われているか否かを検討するにあたっては、第一に、労働者が実際に支払われたものと法定最低賃金の比較の方法、第二に、「実労働」の概念、第三に、法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」⁽¹⁶⁾の構成要素、第四に、現物給付の金銭への換算方法、が明らかにされねばならない。以下、この順で検討をすすめることにする。

1 比較の方法

S. M. I. C.は「一時間あたり最低賃金」であるから、その遵守の有無を検討するにあたって考慮されなければならないのは、当該労働者が受け取っている「時間当たり賃金」である（労働法典D、第141—3条）。両者の比較にあたっては、S. M. I. C.と労働者が受け取った賃金額を実労働時間数で除したものを比較する方法、および、S. M. I. C.に実労働時間数を乗じたものと受け取った総賃金額を比較する方法が考えられるが、結果に差異はない。⁽¹⁷⁾

S. M. I. C.と当該労働者が受け取っている「時間当たり賃金」との比較において問題となるのは次の二点である。第一は、出来高給で支払われる賃金の比較方法、第二は、比較対象を行う期間の長さである。

第一の問題については、出来高給で賃金を支払われる労働者についてもS. M. I. C.の適用がある以上⁽¹⁸⁾、定額給で支払われる労働者と同一に取り扱わなければならないと考えられている。したがって、支払われるべき法定最低賃金は、当該労働者がその仕事を履行するために費やされた時間数を基礎として算定されることになる。この時間数は当該労働者について算定されるものであって、平均的能力を有する労働者が当該仕事を遂行するのに必要な時間が算定されるのではない。⁽¹⁹⁾

第二の問題については、破産院は、労働者は賃金支払期間毎に、少なくともS. M. I. C.にその期間中の時間数を乗じた金額に等しい賃金を支払われなければならないと判示している。⁽²⁰⁾したがって、法定最低賃金以上の賃金が支払われているか否かは、賃金支払期間ごとに判断されることになる。

2 実労働の概念

前述のように、労働法典D、第141—3条は、S. M. I. C.の適用にあたって考慮されるべき時間当たり賃金は、「実労働(travail effectif)」—一時間に対応する賃金であると定めている。したがって、この法定最低賃金制度は具体的労務給付のない期間の所得保障の機能を有するものではなく、労働者は現実に労務を給付したときのみ、最低賃金を請求する権利を有する。その意味では、この規制は、賃金は労務給付の対価であるという一般原則の個別的適用にすぎないのである。⁽²²⁾

法定最低賃金と比較されるのは「実労働」に対応する賃金であるということから問題となるのは、換算制度を適用されている労働者の賃金が最低賃金以上であるか否かを判断する方法である。すなわち、換算制度を適用されている労働者が支払われるべき最低賃金は、現実に労働している時間を基礎として算定されるのか、それとも換算後の時間数を基礎として算定されるのか、という問題である。この点については、換算後の時間数を基礎として最低賃金を算定すると考えられている。すなわち、換算制度を適用されている労働者の場合は、換算後の時間が実労働時間であるとみなされることとなるのである。⁽²³⁾

3 法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」

使用者から労働者に対して支払われるもののうち、いかなるものが法定最低賃金との比較の対象としての「賃金」に算入されるのか。この問題は、基本賃金(salaire de base)、あるいは定額給(salaire fixé)といった主たる賃金のみでは法定最低賃金に達しない場合、主たる賃金に付加して支払われる諸手当を法定最低賃金との比較の対象としての「賃金」に算入することができるかどうか、という形で提起される。労働者が、より多くの賃金を獲得するため、法定最低賃金との比較の対象としての「賃金」に算入される要素を限定的に把握しようとするのに対して、使用者は、特に法定最低賃金が引き上げられた場合それに伴う労働費用の増大を最小限に押さえることを目的として、法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」に算入される要素を広くとらえることを主張する。したがって、この問題は、法定最低賃金をめぐる解釈上の最大の論点となっている。

この問題に関して、労働法典D、第141—3条は、前述のように、「事実上賃金の補完物(complément)としての性格を有する現物給付および種々の付加手当(majoration)を含み、費用の償還(remboursement de frais)、法定時間

外労働に対する割増として支払われたもの、およびパリ地方においては通勤手当を除外した・・・賃金」が法定最低賃金との比較の対象としての「賃金」である、と一般的に規定しているのみである。そのため、この規定については、特に、「費用の償還として支払われたもの」および「事実上賃金の補完物としての性格を有する現物給付および種々の付加手当」の内容をめぐり、諸手当の「賃金」該当性に関する議論が展開されている。以下、これらの議論の検討を行うが、その理解にあたっては、賃金の一般的概念、すなわち、使用者が労働者に対して支払うもののうち「賃金 (salaire)」たる性格を有するものは何か、をめぐる議論状況の把握が不可欠である。そこで、まずはじめに賃金概念に関する一般的議論の概略を考察し、ついで、法定最低賃金との比較の対象としての「賃金」に算入される要素をめぐ⁽²⁶⁾る学説、行政解釈、判例の見解を検討する。

(1) 「賃金」の一般的概念

使用者が労働者に対して支払うもののうち、「賃金」と区別されるべきものとしては、費用の償還 (remboursement de frais)⁽²⁷⁾、恩恵的給付 (libérarité)、および、1986年10月21日のオールドナンスによって規定された利益参加制度による支払、がある。同利益参加 (participation)⁽²⁷⁾ が「賃金」たる法的性質を有さないことについては、同オールドナンス第14条がこれを明示している。

費用の償還とは、その雇用に固有の理由に基づいて労働者によって支払われた費用の払い戻しであり、1950年8月25日の労働・社会保障担当大臣通達⁽²⁸⁾は、法定最低賃金から除外される費用の償還として、食事手当、工具・器具に対する手当、衣服の消耗に対する手当、自転車手当、よごれに対する手当、移動(出張)手当等を例として掲げている。

恩恵的給付とは、一定の条件で使用者に対して支払が義務づけられていないものであり、前述の1950年8月25日の労働・社会保障担当大臣通達は、不確実で予見不可能な手当は恩恵的給付であるとのべている。

(2) 法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」

以上のように、費用の償還、恩恵的給付、および、1986年10月21日のオールドナンスによって規定された利益参加制度による支払は、そもそも賃金たる性格を有しないので、当然法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」に算入されない。他方、時間外労働に対する割増支払は、明らかに賃金たる性格を有するが、明文で除外されているため法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」には算入されない。

それでは、時間外労働に対する割増支払以外の賃金は、すべて法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」に算入されるのであろうか。具体的に法定最低賃金との比較の対象としうる「賃金」への算入の可否が議論の対象となったのは、①賃金支払期間をこえた期間に基づいて算定される手当(年末手当、パカンス手当等)、②勤続手当、精勤手当、③生産性に結合した手当、④労働の特別な状況を理由として支払われる手当の四つである。そこで、以下においては、この問題をめぐる行政解釈、判例理論、および学説を検討することにする。

イ 行政解釈

この問題をめぐる行政解釈としては、5つの通達(①1950年8月25日、②1950年9月23日、③1954年10月28日、④1957年8月8日、⑤1981年7月29日)が出されている。その内容は要約以下のようなものである。

第一に、賃金支払期間をこえた期間に基づいて算定される手当については、②③の通達は、恩恵的給付でなければ算入するべきであるとしていた。しかしながら、⑤の通達は、法定最低賃金は賃金支払期ごとに保障されねばならないので、賃金支払期をこえて算定される手当は分割払の対象となっているときのみ算入すべきである、と解釈を変更した。

第二に、勤続手当、精勤手当については、②の通達は、勤続手当につき、労働者の個別的状況に結び付けられたもので労働者の企業への勤続に報いることを目的としているときは除外すべきであるとし、③の通達は、勤続手当、精勤手当が労働者の企業への定着に報いることを本質的目的とするときは、これを法定最低賃金に算入すると目的を達せられないため除外すべきであるとした。④⑤の通達は、②③を確認し、これらの手当が特に企業への勤続、精勤さに応じて労働者に付与されるときは除外すべきであり、ただし、一定の条件を充足したかどうかに関わりなくすべての労働者に保障される賃金の補完である場合は算入すべきであるとしている。

第三に、生産性に結合した手当については、①の通達は、これが賃金の補完物たる性格を有するものであるときは算入、企業の利益に関与・参加させるものであるときは除外すべきであるとした。④の通達は、個人の生産性を基礎として算定された手当は算入、「集団的生産性手当」であるときはこれをさらに二つに区別し、企業あるいは事業場全体の生産・収益に結びついた手当は除外、労働者のグループの生産性を基礎として算定された手当であって個人の生産性を算定することができない場合は算入すべきであるとしている。⑤の通達は④

を踏襲し、企業あるいは事業場全体の生産・収益に結びついたもので、その額が当該労働者の活動よりは当該労働者が直接影響を及ぼさない要素に基づいている集団的手当は「賃金」から除外し、個人の生産性を基礎として算定された手当または労働者グループの生産性を基礎として算定された手当であって個人の生産性を算定することができない場合はこれを「賃金」に算入するとしている。これは、企業の利益・生産性に結びついた手当を「恩恵的給付」、固定的要素および労働の程度を基礎として算定される手当を「賃金補完物」と判断する判例の基準に対応するものである。

第四に、労働の特別な状況を理由として支払われる手当については、①の通達は、物別の労働条件により労働者に対して課せられる苦痛に対応する手当(危険手当、寒冷手当、建設現場、ダム、滝といった特定の場所で仕事に従事していることに対する手当、深夜労働手当、日曜・祝日労働手当等)は除外すべきであるとした。⑤の通達は①を踏襲し、実際に労働の性質または特別な状況により労働者に対して追加的に課せられる苦痛に対して支払われている手当は除外するとしている。

このように、行政解釈は、労務給付の厳密な対価といえるかどうかを法定最低賃金との比較対象としうる「賃金」算入の可否基準としているといえよう。

ロ 判例

これに対して、破毀院は要約以下のような判断を行っている。

第一に、賃金支払期間をこえて支払われる手当につき、その手当が支払われた支払期については算入すべきであるとしている。ただし、その手当が支払われた支払期間をこえて全体に平均化することはできない(法定最低賃金は支払期ごとに遵守されねばならない)⁽³³⁾と判示している。

第二に、勤続手当、精勤手当につき、破毀院は、この手当を法定最低賃金の比較対象たる「賃金」に算入すると、法定最低賃金が引き上げられた場合、基本賃金だけでは最低賃金を上回らないがこの手当を含めると最低賃金以上となるという事例において、この手当を受け取っている労働者については基本賃金を引き上げる必要がないのに対し、受け取っていない労働者については基本賃金を引き上げなければならないという奇妙な結果を招来することを理由として、同手当を法定最低賃金の比較対象たる「賃金」から除外している。⁽³³⁾

第三に、生産性手当については、恩恵的給付か否か、個別労働者の能力に結びついたものか否かを基準としている。⁽³⁴⁾

第四に、労働の特別な状況を理由として支払われる手当についての判示はないが、学説は、破毀院は、この手当が実労働に対する報酬ではないという考えをとらないかぎり行政解釈と同じ見解はとらないであろうが、勤続・精勤手当と同様の理由からこれを除外するであろうと、予測している⁽³⁵⁾。

このように、「賃金」か否かについて、破毀院は、一定の条件の充足により使用者に支払い義務が課せられるか否か、を基準としている。そして、支払義務が明確であるかぎり、労働の対価または労働を機会として支払われるすべてのものを算入する立場を原則として採用している。ただし、勤続手当・精勤手当、労働の特別な状況を理由として支払われる手当については上記の理由により除外し、賃金支払期間をこえて支払われる手当については支払期間との関係から算入に制限を加えているといえよう。

ハ 学説の批判

このような行政解釈、判例の判断に対し、Savatier は、S. M. I. C.の目的は購買力の保障にあるのであるから、賃金支払期に支払われている手当はすべて算入すべきであるとの立場をとっている⁽³⁶⁾。これに対して、Grouitel は、S. M. I. C.は労働者に対し、その給付する労務の質、給付の条件等にかかわらず労務を給付したという事実のみによってそれに対応して保障されるものであり、上記問題となっている諸手当は算入すべきでない⁽³⁷⁾と批判している。

4 現物給付の換算方法

労働法典D、第141—3条は、「事実上賃金の補充物としての性格を有する現物給付」は、法定最低賃金と比較対象しうる「賃金」に算入されると定めている。したがって、その算入にあたって、現物給付を金銭に換算する方法が問題となる。これに関して一定の労働者については労働法典に規定がある。

第一に、通常その報酬が部分的に食事または住居の支給によって構成されている労働者（農業労働者、船員、建物の管理人、ホテル・カフェ・レストラン従業員、全事業所の料理人を除く）の場合、原則として労働協約・協定により定められた額であり、定めがない場合は一日あたりの食事が2×M.G.、食事が一回の場合は1 M.G.、住居は一日0.15フラン、月4.5フランと換算する（労働法典D、第141—6条）。

第二に、農業労働者の場合、同じく原則として労働協約・協定により定められた額であり、定めがない場合は一日食事2.5 M.G.、住居は月8 M.G.である（労働法典D、第141—11条）。

第三に、ホテル・カフェ・レストラン従業員、全事業所の料理人の場合、同じく原則として労働協約・協定により定められた額であり、定めがない場合は一日の食事1 M.G.、食事が一回の場合は0.5 M.G.、住居は一日0.15フラン、月4.5フランである（労働法典D. 第141—8条）。

五 監督と制裁

S. M. I. C.に関する規制の監督は、労働監督官および司法警察官に委ねられる（労働法典L. 第611—1条以下）。

S. M. I. C.を下回る賃金額しか支払わなかった使用者は、支払った賃金とS. M. I. C.との差額を当該労働者に支払うよう命ぜられる。また、刑事上の制裁として、2,500フランから5,000フランの罰金に処せられる（労働法典R. 第154—1条第一項）。罰金はS. M. I. C.を下回る賃金額しか支払われなかった労働者一人あたりにつき科せられる（同条第二項）。1年以内の再犯の場合、5,000フランから10,000フランの罰金および1か月から2か月の禁錮が科せられる（同条第三項）。また、裁判所は使用者に判決文の掲示を命じることができる（同条第五項）。

六 小 括

以上、S. M. I. G.との異同に留意しつつ要約すれば、S. M. I. C.は次のような特徴をもつ最低賃金保障制度として位置付けられる。

第一に、S. M. I. C.は、S. M. I. G.と同様、公権力による規制という方式によって決定される法定最低賃金である。すなわち、S. M. I. C.を設定する役割は国家が留保している。国家が最低賃金設定という役割を保持していることにつき、その理由は次のように説明されている。すなわち、第一に、社会的理由として、いかなる協約によっても規制を受けない労働者であっても、必要不可欠と判断された最低水準を下回らない報酬を受け取ることを可能にするため、第二に、経済的理由として、労働者全体の賃金、物価、さらには公務員の待遇に影響を及ぼす最低賃金額を公権力のコントロールのもとにおくため、である。

第二に、S. M. I. C.の目的は、最も低額の報酬しか受け取っていない労働者に対し、購買力を保障すること、および、国家の経済発展の成果を享受させることにある。前者の購買力の保障という目的はS. M. I. G.（特に1952年法のスライド制導入以後）から受け継いだものであるが、後者の国家の経済発展の

成果を享受させるという目的は、S. M. I. C.において導入された新たな目的である。したがって、S. M. I. C.は、単に、物価の上昇に対応した購買力の保障のみならず、経済発展に伴う購買力の増大を保障し、賃金における不平等を縮減する⁽³⁹⁾という二重の機能を有している。

第三に、S. M. I. C.は、S. M. I. G.と同様、公序たる性格を有する「最低」賃金である。S. M. I. C.の適用を受ける労働者の賃金は、S. M. I. C.の額を下回ってはならない。しかしながら、S. M. I. C.は、労働者が実際に支払われる賃金の最低額を規制するものであって、産業部門別協約・協定によって決定される労働者のカテゴリー毎の職務別・熟練度別最低賃金体系の最低基準点を設定するものではなく、同賃金体系に対する直接的効果をもたない。すなわち、産業部門別協約・協定によって決定される労働者のカテゴリー毎の職務別・熟練度別最低賃金体系は、S. M. I. C.とは一応別個に存在する。したがって、同賃金体系全体の最低基準である部門別最低賃金をS. M. I. C.以下の額に設定することも可能である。また、S. M. I. C.の額の引き上げにより、同賃金体系全体が引き上げられるわけではない。

第四に、S. M. I. C.は、全国全産業に適用され、その額は一律である。S. M. I. G.は、1968年5月31日のデクレ以前は地域減額制度を採用し地域により最低賃金額を異にしていた。また、農業については、1968年6月1日のデクレ以前はS. M. I. G.とは別の最低賃金（S. M. A. G.）が適用されていた。

第五に、S. M. I. C.は、S. M. I. G.と同様、労働された時間一時間を基礎として算定される時間当たり賃金である。したがって、これは実際に労務を給付した時間に対して支払われる報酬の最低限度を設定するものであって、労務給付が行われない時間も含めた所得保障を行うものではない。

第六に、S. M. I. C.は、その目的に対応した改定方法として、消費者物価の上昇に伴う自動スライド制、および、平均賃金の上昇に伴う引き上げを予定している。前者はS. M. I. G.と共通するが、後者は新たに創設された改定方法である。後者は、制度的には平均賃金の購買力の上昇率と最低賃金のそれとを完全にスライドさせるものではなく、政府の裁量権を認めたものであるが、現実にはこの方法により平均賃金の上昇以上の最低賃金の引き上げが行われ、賃金格差の縮減という機能を担うものとなっている。

以上のように、S. M. I. C.は、労務給付に対し労働者に支払われる報酬の最低限度を設定する全国全産業一律法定最低賃金である、という点において、S.

M. I. G.の機能を継承するものであるが、購買力の保障という機能を制度的に強化し、かつ、経済発展に伴う平均賃金の購買力の上昇を最低賃金に反映させ、賃金格差の縮減という機能を新たに付与された制度であるといえよう。

注

- (1) 現行制度全般に関する主な参考文献として、G. Lyon-Caen, *Du S. M. I. G. au S. M. I. C. et au minimum garanti*, op. cit., p. 9 et s., J.-M. VERDIER, *Droit du travail*, 2^e édition, op. cit., p. 68 et s., J.-P. COUTHEOUX et M. Yves LACONBE, *Les fonctions complémentaires des salaires minima*, D. S. 1972, p. 450 et s., A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, tome 1, op. cit., p. 659 et s., J. PELISSIER, *Documents de droit du travail*, Editions Montchretien, p. 725 et s., J.-P. COUTHEOUX, *Principes, fonctions, complémentaires et dépassement du salaire minimum*, op. cit., p. 276 et s.; *Le salaire minimum, étalon de valeur*, D. S. 1984, p. 100 et s.; *Le salaire minimum, salaire de référence*, D. S. 1990, p. 836, J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail*, op. cit., 1987, p. 361 et s.; *Droit du travail*, 2^e édition, op. cit., p. 388 et s.; *Manual de droit du travail*, L. G. D. J., 1986, p. 162 et s., *Le salaire minimum obligatoire*, R. P. D. S. 1978, n. 399-400, p. 205 et s., B. TEYSSIE, *Droit du travail*, op. cit., p. 263, n. 575 et s., G. Lyon-Caen, *Les salaires*, op. cit., p. 31 et s., Hubert GROUDEL, *Salaire (Fixation, montant)*, op. cit., n. 86 et s., Cendra VERNAZ, *Le salaire*, op. cit., p. 50 et s., G. Lyon-Caen et J. PELISSIER, *Droit du travail*, 14^e édition, op. cit., p. 554, n. 486 et s., J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, 11^e édition, op. cit., p. 682 et s., G. PIGNARRE, *Salaire et accessoires (fixation autoritaire des salaires par les pouvoirs publics)*, op. cit., fasc. 26-20, Jean Marc BERAUD, *Manual de droit social*, L. I. T. E. C., 1989, p. 221, n. 465等参照。
- (2) ただし、S. M. I. G.とS. M. I. C.との関係は複雑で、S. M. I. G.がそのままS. M. I. C.に置き換えられたわけではない。S. M. I. G.は、最低賃金としての機能のみならず、社会給付額、社会給付の所得限度額、課税額等の基準単位としての機能を有していた。しかしながら、1970年1月2日の法律において法定最低賃金制度が改正され、法定最低賃金がS. M. I. G.からS. M. I. C.へと変更された際、同法律は、S. M. I. G.を基準単位として援用している法令の条文についてもS. M. I. G.をS. M. I. C.に置き換えたわけではなかった。すなわち、1970年1月2日の法律は、「最低保障 (minimum garanti, 以下、M. G.と略称)」と

いう新たな、しかしながらその内容は S. M. I. G. と同一の概念を創設し、基準単位として様々な法令の条文において援用されていた S. M. I. G. を S. M. I. C. ではなく M. G. に置き換えたのである(労働法典 L. 第 141—8 条第一項)。したがって、S. M. I. G. の機能のうち、法定最低賃金としての機能は S. M. I. C. が受け継ぎ、社会給付等の基準単位としての機能は M. G. が受け継いだのである。しかしながら、S. M. I. C. 創設以降の新たな社会給付等の多くは S. M. I. C. を基準単位として利用するにいたっている。したがって、現行制度においては、法定最低賃金の機能を果たしているのは S. M. I. C. であり、諸給付等の基準単位としては S. M. I. C. と M. G. が併存しているという、やや複雑な構造となっているのである。具体的に S. M. I. C. および M. G. がいかなるものの基準となっているかについては、J.-P. COURTHEOUX, *Le salaire minimum, étalon de valeur*, op. cit.; *Le salaire minimum, salaire référence*, op. cit., G. Lyon-Caen, *Les salaire*, op. cit., p. 44, p. 57 et s., Hubert GROUDEL, op. cit., n. 267 et s. 等参照。

- (3) そのため、「経済成長〔スライド制〕(de croissance)」最低賃金という用語がもちいられている(G. Lyon-Caen, *Les salaire*, op. cit., p. 33)。
- (4) J.-P. COUTHEOUX, *Principes, fonctions, complémentaires et dépassement du salaire minimum*, op. cit., p. 278
- (5) J.-P. COUTHEOUX, *Principes, fonctions, complémentaires et dépassement du salaire minimum*, op. cit., p. 277 et s.
- (6) Soc. 19 nov. 1959, D. 1960. p. 74
- (7) Soc. 24 mars 1960, D. S. 1960. 494
- (8) Soc. 11 juill. 1956, J. C. P. 1956. II. 9684
- (9) Soc. 10 juin 1960, Bull. civ. IV, n. 599
- (10) 後述する最低賃金の改定方法のうち、物価スライド制にもとづいて国内の最低賃金が引き上げられた場合は同一の日に同一の率で海外領土の最低賃金も引き上げられる(労働法典 L. 第 814—4 条)が、国家の経済発展の成果を享受させるために改定される最低賃金については、その地方の経済的状況を考慮して引き上げられる(労働法典 L. 第 814—2 条)。
- (10) Soc. 10 dec. 1953, D. 1954. p. 77
- (11) G. PIGNARRE, op. cit., p. 9, n. 25
- (12) なお、年齢による加算等の例外については、労働法典 D. 第 117—2、117—3、117—4 条参照。
- (13) Soc. 10 dec. 1953, D. 1954, p. 77, Soc. 16 dec. 1981, Bull. civ. V, n. 721

- (14) 同委員会の構成、選出方法、機能についての詳細は、労働法典L. 第146—1条以下、R. 第136—1条以下参照。
- (15) S. M. I. C.額の引き上げと平均賃金の上昇率との関係については、Statistiques du travail, bulletin mensuel, sept. 1990, p. 24 参照
- (16) フランスにおいては、賃金概念はその定義の目的によりその範囲を異にする（たとえば、保険料支払の基礎となる「賃金」、課税対象となる「賃金」、支払方法に関する労働法上の規制の対象となる「賃金」等）ので区別が必要である。
- (17) しかしながら、月給で支払われている労働者については、一般に後者の方法が採用されている（Hubert GROUDEL, op. cit., n. 186）
- (18) 前述三（4）参照
- (19) Soc. 16 dec. 1981, Bull. civ. V, n. 721
- (20) Soc. 28 oct. 1968, Bull. civ. V, n. 469 et 470, Soc. 18 oct. 1972, Bull. civ. V, n. 555
- (21) Soc. 24 avr. 1963, Bull. civ. IV, n. 339, Soc. 24 fev. 1965, Bull. civ. IV, n. 157, Soc. 18 mars 1970, Bull. V, n. 206, Soc. 11 fev. 1971, Bull. civ. V, n. 112
- (22) Hubert GROUDEL, op. cit., n. 190
- (23) 換算制度とは、不活動時間を常態的に含む断続的・監視的職業につき、法定労働時間を上回る週労働時間を換算労働時間として適用デクレで定め、これを法定労働時間と同一視すべきものとして算定基礎とする制度である。同制度の詳細については、野田進「フランスの労働時間制度」『変容する労働時間制度』（山口＝渡辺＝菅野編、日本労働協会、1988年）143頁以下参照。
- (24) Hubert GROUDEL, op. cit., n. 193. ただし、ホテル、カフェレストランの従業員については、1989年6月30日のデクレ（J. O. 2 juill. 1989）により、換算前の決定労働時間と同一視すべきものとして設定されている拘束時間数を基礎として算定されることになった。
- (25) この問題をめぐる議論、判例の動向等については、特に、G. Lyon-Caen, Les salaire, op. cit., p. 46 et s., Hubert GROUDEL, op. cit., No. 195 et s., Cendra VERNAZ, Le salaire, Liaison Social, No. 1025, p. 51 et s., G. PIGNARRE, op. cit., p. 12, n. 34 et s., Jean SAVATIER, La portée du droit au SMIC selon les modalités de rémunération., D. S. 1985. p. 811 et s., Jean ROCHE, A propo du SMIC, D. S. 1988, p. 292 et s.等参照
- (26) 賃金概念についてはさしあたり、G. Lyon-Caen, Les salaire, op. cit., p. 226 et s., J. BEDOURA, Salaire (Définition, forme), Répertoire de Droit du travail, Le Salaire, Liaison Social, op. cit., p. 11 et s.等参照。

- (27) J. C. P. 86, III, 59346, なお同利益参加制度については、さしあたり、G. Lyon-Caen et J. PELISSIER, *Droit du travail* op. cit., P.598 et s., D. GATUMEL, *Participation aux Résultats*, *Juris-classeur du travail*, Edition Technique, S. A., 1989, fasc. 25-25等参照。
- (28) D. O. 1950, p. 411 ; D. 1950, p. 200
- (29) D. O. 1950, p. 490
- (30) D. O. 1954, p. 477
- (31) D. O. 1957, p. 378
- (32) D. O. 1981, p. 334
- (34) Soc. 6 nov. 1985, D. 1986, p. 179
- (34) Soc. 1 juin 1983, Bull. civ. V, n. 295
- (35) Cendra VERNAZ, op. cit., p. 52
- (36) Jean SAVATIER, op. cit., p. 811 et s.
- (37) Hubert GROUDEL, op. cit., n. 195 et s.
- (38) M. G. (minimum garanti) は、注(2)で説明したように、その額の決定方法等、内容的には旧法定最低賃金である S. M. I. G. を引き継ぐものであり、その額は物価にのみスライドし、経済成長にはスライドしない。したがって、その額は S. M. I. C. の額を下回るものであり、1990年7月1日現在、S. M. I. C. が 31.28 フランであるのに対し、M.G. は 15.88 フランで約半分である。
- (39) J.-C. JAVILLIER, *Manual de droit du travail*, op. cit., p. 162

結 び

一 法定最低賃金の機能

以上、フランスにおいて、労働者に対する十分かつ公正な賃金の保障という課題は、どのような法制度・理論によりどこまで実現されているのか、その賃金決定における法構造を明らかにすることを目的として、本稿においては、その法定最低賃金制度の創設と発展、および、制度の内容を検討した。同制度が、賃金決定さらには所得保障制度全体において果たしている機能を整理・要約すれば、以下になるであろう。

第一に、賃金額決定における法定最低賃金 S. M. I. C. の機能は、18歳以上の通常の身体的能力を有する男女の労働者に対して適用される全国全産業一律の

最低賃金を設定し、使用者に対し法定最低賃金以上の賃金支払を義務づけることにより、すべての労働者に対し必要不可欠と判断された最低基準以上の報酬を受け取ることを保障することにある。最低賃金の具体的内容として、S. M. I. C.は、物価スライド制を採用することにより一定の購買力の維持を保障し、さらに平均賃金の購買力の増大に伴うスライド制を導入することにより、経済発展に伴う最低賃金の購買力の発展を保障している。

しかしながら、S. M. I. C.は全国全産業一律の最低賃金であるがゆえに、その額をある一定以上の高水準に設定することは困難である。また、当然これのみによって公正な賃金が実現されるわけではない。したがって、産業部門、個別企業の状況を考慮し、あるいは労働者の職務の内容、熟練に対応した最低賃金体系を設定することにより、全国全産業一律最低賃金の額に上積みを行うとともに、公正な横断的賃金基準を設定し平等な賃金を実現する役割は、部門別協約・協定、および企業・事業所レベルの協約・協定に委ねられることになる。

また、S. M. I. C.は、部門別協約・協定により決定されるカテゴリー別・等級別最低賃金に対する直接的効果をもたないため、部門別協約・協定は法定最低賃金を下回る部門別最低賃金を設定することができ、また、S. M. I. C.の引き上げは、部門別協約・協定により決定されるカテゴリー別・職務・熟練度別最低賃金体系全体の引き上げという効果をもたらすものではない。

第二に、所得保障制度との関係では、S. M. I. C.は実労働に対して支払われる賃金額を規制するものであり、労務給付が行われなかった期間の所得保障を行うものではない。労務給付が行われなかった期間の所得保障⁽¹⁾という機能は、他の制度に委ねられることになる。

二 今後の課題

法定最低賃金が、単に政府の経済政策推進の道具ではなく、労働者の生活ミニマムを保障するものたりえているか否かは、いうまでもなくその制度の内容いかんによる。この点につき、フランスの法定最低賃金制度は、1950年創設以降数度の改正をへて改善され、適用範囲が拡大し、かつその決定方法もかなりの程度生活ミニマムを客観的に政府の恣意を排して反映しうるシステムとなっているように思われる。しかしながら、その機能の評価にあたっては、①賃金額決定の基礎となる標準生計費が客観的に算定されているかどうか、②諮問機関である全国団体交渉委員会において労働者代表が民主的に関与ししているか

どうか、等さらに立ち入った検討が不可欠であると思われる。これらについては今後の検討課題としたい。

また、賃金決定に関し、法定最低賃金の設定という形式により公権力による規制が行われていること、および、最低賃金保障において、前述のように公権力による規制と集団的レベルにおける規制が役割分担を行っていることをどう評価するか、そもそもなぜそのような構造になっているのか、具体的実態等については、労働協約・協定による規制、賃金決定の法構造の歴史的要因等の今後の検討を待つて明らかにすることにしたい。

注

(1) これに対し、フランスの代表的労働組合の一つである C. G. T. (Confédération générale du travail) は、第 43 回大会 (1989) において以下のような要求を提示している (Le peuple, supplément au numero 1291/92/93-22 juin 1989)。

① 法定最低賃金を時間当たり賃金ではなく月額最低保障賃金とし、かつ週労働時間 39 時間を基準として月 6,500 フランに引き上げること (1990 年 7 月 1 日現在 S. M. I. C. の額は一時間 31.28 フラン、月 169 時間 (週 39 時間で算定) で計算すると 5,286.32 フランである)

② 無資格の労働者に対して法定最低賃金が保障されるだけでなく、現場労働者、有資格職員、上級有資格職員、職長、技術、技術者、上級幹部職員に対して、最低点が少なくとも S. M. I. C. に等しい賃金体系表に位置付けられた最低賃金を保障すること

③ より正確な物価スライド制を導入し、指数が 1% 上昇した場合上昇を記録した月からこれにスライドして S. M. I. C. を引き上げること

④ 年齢による減額制度の廃止

⑤ 法定最低賃金が遵守されているかどうかを判断する際、諸手当を S. M. I. C. と比較対象しうる「賃金」へ算入することの禁止

また、「SMIC et grilles de salaire rénové」Communiqué de la CGT (1990 年 6 月 26 日付) (Le peuple, No. 1314-30 aout 1990) も同趣旨の主張を掲げている。