

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開：
多様な利益調和とワークシェアリング

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/10.14945/00008698

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

―多様な利益調和とワークシェアリング―

川口美貴

〈目次〉

はじめに

一 柔軟化と労働者保護

1 労働時制の多様化

(A) 年単位のパートタイム労働時制

(B) 数年単位のパートタイム労働時制

2 パートタイム労働の枠組み

(A) 企業への導入

(B) 労働契約の締結・更改

(C) 労働契約の形式

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

法経研究四四卷二号(一九九五年)

(D) 労働時間

3 小括

二 機能の多様化

1 職業生活と私生活の調和

(A) 職業生活と家庭生活の調和

(B) 職業生活から引退への円滑な移行

2 失業問題の克服

(A) 職業生活接近への援助

(B) 経済的解雇の回避

(C) 雇用創出とワークシェアリングの実現

3 小括

三 誘導と促進

1 負担の均衡化

(A) 従業員数の算定

(B) 社会保障保険料算定基礎の減額

2 負担の軽減

(A) 使用者負担社会保険料の一部免除

(B) 複数の社会保険料免除の適用

(C) 補足手当に関する社会的負担免除

(D) 雇用連帯契約における社会的負担免除

3 小括

残された課題—むすびにかえて

はじめに

1 フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

近年フランスにおいて、パートタイム労働は、様々な利益を調和し、社会の諸課題を解決しうる手段として、大きな期待を担っている。すなわち、労働者のより自由な時間編成と他の諸活動との調和、企業における労働時間編成の柔軟化と生産性の向上、労働者の家族的責任と職業生活の両立、職業生活から引退への円滑な移行、就職困難者の訓練と職業活動参加への援助、経済的解雇の代替措置、雇用の創出、そして、ワークシェアリングの実現と失業問題の克服、である。

フランスにおけるパートタイム労働に関する立法は、一九七三年二月二七日の法律にさかのぼるが、最初の本格的なパートタイム労働立法は、一九八一年一月二八日の法律である。同法は、一九八二年三月二六日のオールドナンスにより改正され、パートタイム労働の一般的規整の枠組みがつくられた。しかしながら、その後も、一九八六年八月一

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

日のオールドナンス、一九九一年一月三日の法律、一九九二年二月三十一日の法律、一九九三年二月二〇日の労働、雇用、職業教育に関する五か年法、一九九四年七月二十五日の家族に関する法律等、パートタイム労働法制については、多くの立法、改正がなされ、現在にいたっている。

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開は、前述のような多様な期待に応えるべく、以下のような三つの大きな流れによって特徴づけられると思われる。すなわち、パートタイム労働の柔軟化と労働者保護の調和、パートタイム労働の機能の多様化、そして、パートタイム労働の誘導と促進、である。

立法者は、第一に、一方で使用者の労働時間編成における柔軟化への要望、他方で労働者の様々な理由による短時間労働の希望の双方を実現させる労働形態として、パートタイム労働を位置づけ、その労働時制を多様化した。特に、一九九三年二月二〇日の五か年法は、従来の週、月を算定基礎とするパートタイム労働時制に加えて、年を算定基礎とする年単位パートタイム労働時制を導入し、また、段階的早期退職制度においては、数年を算定基礎とするパートタイム労働時制の導入も行った。他方、パートタイム労働の導入、労働契約の形式、労働時間については、労働者保護の基本的枠組みを維持しつつ、規制を一定緩和し、パートタイム労働の柔軟化とその発展を図っている。

第二に、立法者は、特定の目的・機能を担う特別のタイプのパートタイム労働を發展させ、家族的責任を有する労働者、あるいは、高齢者の職業生活と私生活の調和を可能にするものとして、就職困難者の訓練と職業生活への統合の機会として、あるいは、直接的に雇用の維持・創出を実現する手段として、パートタイム労働を位置づけている。具体的には、家族的理由に基づくパートタイム労働制度、段階的退職制度、職業生活接近への援助を目的とする雇用連帯契約、雇用全国基金のパートタイム労働への移行協定に基づくパートタイム労働制度、段階的早期引退制度、等が挙げられよう。

第三に、立法者は、これらパートタイム労働を發展させ、雇用創出・ワークシェアリングを実現するために、パートタイム労働導入の促進政策を展開している。具体的には、パートタイム労働者の使用者の負担をフルタイム労働者の使用者の負担と均衡化するための措置、新たなパートタイム労働者の雇用等に対する、社会保障の使用者負担保険料の一部免除制度、同制度と法定最低賃金レベルの賃金に関する家族手当保険料の軽減制度との同時適用、家族的理由に基づくパートタイム転換者への補足手当に関する保険料等負担の免除、雇用連帯契約における社会的負担の免除である。

このような、フランスにおけるパートタイム労働の位置づけ、および、パートタイム労働法制の展開は、わが国のパートタイム労働法制を考えていくうえでも、興味深い検討対象であるといえる。なぜなら、フランスが、パートタイム労働法制において、試みようとしていること、すなわち、第一に、パートタイム労働の柔軟化と労働者保護の調和、第二に、短時間労働としてのパートタイム労働の特徴を生かしての、様々な諸要求の実現、第三に、パートタイム労働を發展させるための有効な促進政策の実施、そして、全体としてのパートタイム労働の發展によるワークシェアリングの実現と失業問題の克服は、わが国においても、現在の、または、将来の課題となりうるからである。高い失業率を背景に、ワークシェアリングの実現が、パートタイム労働政策の中心的柱の一つであり、その要求が各法制度にも反映しているフランスと、相対的に失業率が低く、むしろパートタイム労働者の均等待遇がパートタイム労働法制の現在の中心的課題であるわが国とは事情は異なるものの、フランスにおける試みの検討が示唆に富むことには変わりはないと思われる。

したがって、本稿においては、フランスにおいて、多様な利益調和と雇用創出の実現の期待を担うパートタイム労働と法制度の展開につき、特に、一九九三年二月二〇日の労働、雇用、職業教育に関する五か年法と同法を具体的に実施するための適用デクレ、および、一九九四年七月二五日の家族に関する法律による改正に焦点をあてながら、パート

タイム労働の柔軟化と労働者保護の調和(一)、パートタイム労働の機能の多様化(二)、パートタイム労働の誘導と促進(三)、の流れを検討することにした。

パートタイム労働に関しては、パートタイム労働者の待遇と地位、すなわち、その権利保護とフルタイム労働者との平等原則、社会保障法上の権利と義務等が、課題となるもう一つの大きな柱であるが、同課題についてはすでに詳細な研究もあり、本稿においてはさしあたりこれを検討の対象とはしない。

2 パートタイム労働の定義

なお、本論に入る前に、パートタイム労働の定義について、若干のことを明らかにしておきたい。パートタイム労働の定義は、後述するように、その週、月、または、年の労働時間数が、同期間に法定労働時間または協約の定める労働時間を適用して得られる時間の五分の四以下であること(年を算定基礎とする場合はさらに法定休暇または協約の定める休暇に対応する時間を差し引く)である。このような、パートタイム労働の一般的法的定義の存在は、フランス法の特徴であると思われる。

ところで、フランスにおいては、「パートタイム労働」に類似する概念として「部分的失業(chômage partiel)」がある。「部分的失業」とは、事業場の全部もしくは一部の一時的閉鎖、または、当該事業場で通常実施されている労働時間の法定労働時間を下回る短縮により、賃金の喪失を余儀なくされる状態である。

どちらもその労働時間は法定労働時間より短いが、パートタイム労働は「選択された」形態であり、その決定は個別の性質をもつが、部分的失業は、経済的理由により「強いられた」ものであり、企業の閉鎖や労働時間の短縮など集団

的措置に対応するものである。パートタイム労働者は、特別のタイプのパートタイム労働契約に基づく場合を除き、その報酬は労働時間に比例し、フルタイム労働者のそれとの差額が補填されることはない。これに対し、部分的失業を受け入れた労働者は、その喪失した賃金の一部を補償する手当として、国から特別手当 (allocation spécifique) を、使用者から同特別手当を補充する手当を受け取り、さらにその以前の所定労働時間が少なくとも法定労働時間に等しい場合は、月額最低報酬 (remuneration mensuelle minimale) が保障される。

しかしながら、両者の区別、すなわち「選択された」のか「強いられた」のかは、特に、パートタイム労働への転換の提案が解雇代替措置として行われた場合などを想定すると、明確ではない。また、パートタイム労働への転換についても、後述するように、労働時間の短縮に伴う賃金の減額分の一部補填が行われる特別のタイプのパートタイム労働が展開されており、両者の区別はさらに相対的になっているといえるであろう。⁽⁶⁾

- (1) 一九九三年二月二〇日の五か年法以前のフランスにおけるパートタイム労働法制については、水町勇一郎「パートタイム労働の法律政策—フランス法とドイツ法の比較法的検討(1)」法学協会雑誌第一一〇巻第二号一八五七頁以下、および、「同(2)」法学協会雑誌第一一巻第五号六四八頁以下が、その全体につき、社会保障法、税法も含め、詳細に検討している。また、その他、フランスのパートタイム労働の法規制を検討した邦文献として、野田進「パートタイム労働の法規制—フランス一九八一年法および一九八二年オールドナンスの検討」日本労働協会雑誌二八四号(一九八二年)五〇頁以下、同「外国論文紹介・ジャン・ペリシエ著『間歇的労働』季刊労働法一四四号(一九八七年)二〇八頁以下、同「フランスの労働時間制度」山口浩一郎、渡辺章、菅野和夫編『変容する労働時間制度』(一九八八年)二〇八頁以下、岩村正彦「フランスの非典型雇用」日本労働法学会誌八一号(一九九三年)一〇五頁以下等がある。

(3) C. trav., art. L. 351-25.

(3) C. trav., art. L. 351-25. et art. R. 351-50 et s.

(4) Accord national interprofessionnel du 21 fév. 1968.

(5) C. trav., art. L. 141-10 et s.

(6) J.G. 労務摘録の6-2-17' Françoise FAVENNEC-HERY, Le travail à temps partiel, Dr. soc. 1994, p. 172.

一 柔軟化と労働者保護⁽¹⁾

パートタイム労働の特徴は、いうまでもなく、その労働時間がフルタイム労働の労働時間よりも短いことにある。しかしながら、パートタイム労働時制の定義は、パートタイム労働とみなされる労働時間およびその労働時間の算定基礎期間によって異なる。

一九八二年三月二六日のオールドナンス(以下「八二年オールドナンス」と省略)は、「その労働時間が法定労働時間または協約の定める労働時間を五分の一以上下回る労働時制」をパートタイム労働時制とし、「その月労働時間が一か月あたりの法定労働時間または協約の定める労働時間を五分の一以上下回る労働者」をパートタイム労働者と定義した。⁽²⁾すなわち、パートタイム労働時制とは、その労働時間が、法定または協約の定める労働時間をその五分の一以上下回る時制であり、その算定基礎期間は週または月であった。

しかしながら、一九九三年二月二〇日の五か年法 (loi quinquennale)⁽³⁾ (以下「九三年五か年法」と省略)は、

パートタイム労働時間の算定基礎期間を拡大して、パートタイム労働の定義を拡大し、その労働時制を多様化した(1)。他方、九三年五か年法は、パートタイム労働の導入、パートタイム労働契約の締結と形式、および、その労働時間に関する規制を、基本的枠組みは維持したものの一部緩和し、パートタイム労働の柔軟化とその発展を図った(2)。

1 労働時制の多様化

九三年五か年法による、パートタイム労働時制の多様化としては、次の二点が注目される。すなわち、パートタイム労働の一般的定義の拡大による、パートタイム労働時制の年単位化 (annualisation) (A)、および、段階的早期引退制度におけるパートタイム労働時制の数年単位化 (pluriannualisation) (B) である。

A 年単位のパートタイム労働時制

前述のように、九三年五か年法以前は、二つのタイプのパートタイム労働時制しか存在していなかった。すなわち、週単位および月単位のパートタイム労働時制である。他方、「パートタイム労働」は、労働する期間と労働しない期間が交互に繰り返される形態の労働である「間歇的労働 (travail intermittent)⁵⁾」とは、区別されていた。

九三年五か年法は、新たに年単位パートタイム労働を導入し、他方、間歇的労働に関する規定を削除した。換言すれば、同法は、パートタイム労働の定義を拡大し、パートタイム労働と間歇的労働の概念を融合させたのである⁶⁾。しかしながら、後に見るように、年単位パートタイム労働と間歇的労働との間には重要な相違がある⁷⁾。

したがって、九三年五か年法以降、パートタイム労働には、労働時間の算定基礎期間により三種類の定義が存在する

ことになった。すなわち、週単位、月単位、および、年単位パートタイム労働である。

ここで注目されるのは、法律上、パートタイム労働を定義するにあたり、週、月、あるいは、年あたりの労働時間の上限は規定されているが、下限に関する規定は、後述する一部の特定のタイプのパートタイム労働を除き、存在しないことである。

なお、パートタイム労働の定義に適用される労働時間の上限は、後述のように算出された時間の直近上位の時間数であり、1時間未満の端数は切り上げられる⁸⁾。

(a) 週単位パートタイム労働

週単位パートタイム労働の労働時制は、その労働時間が、法定労働時間または当該産業部門もしくは企業につき協約上定められた労働時間を少なくとも五分の一回回る労働時制である⁹⁾。

(b) 月単位パートタイム労働

月単位パートタイム労働の労働者は、その月あたりの労働時間が、法定労働時間または当該産業部門もしくは当該企業につき協約の定める労働時間を適用することにより得られる月あたりの労働時間を少なくとも五分の一回回る労働者である¹⁰⁾。

(c) 年単位パートタイム労働

年単位パートタイム労働の労働者は、その労働期間と非労働期間が繰り返され、その年労働時間が、法定労働時間ま

たは当該産業部門もしくは当該企業につき協約の定める労働時間を適用し、法定休暇または協約の定める休暇に対応する時間を差し引いて得られる年労働時間を少なくとも五分の一下回る労働者である。

この新たな形式のパートタイム労働は、以下の点で特徴づけられる。すなわち、第一に、一年の間に、労働期間と非労働期間が繰り返されることである。これは、間歇的労働の本質的特徴であった。そして、第二に、年労働時間が、法定労働時間または協約の定める労働時間を適用して得られる年あたりの労働時間から法定休暇または協約の定める休暇に対応する時間を差し引いた時間を少なくともその五分の一下回ることである。

この年単位パートタイム労働の定義については、間歇的労働との重要な相違を二点指摘しておく必要があるであろう。九三年五か年法により削除された労働法典L. 222-141-18条によれば、間歇的労働契約は、恒常的、かつ、その性質上、労働期間と非労働期間が繰り返される雇用のために締結せられるものであった。

それゆえ、第一に、間歇的労働契約は、その性質上、期間の定めのある契約とは相入れないものであった。なぜなら、期間の定めのある契約は、通常のかつ恒常的活動を行うことを目的とする事はできないの⁽¹⁰⁾に対し、間歇的労働契約は、恒常的雇用の為に締結されなければならないからである。したがって、間歇的労働契約は期間の定めのない契約として締結されなければならないかった。

しかしながら、年単位パートタイム労働の定義は、恒常的雇用に関する要件を削除した。すなわち、新たな年単位パートタイム労働契約は、期間の定めのある契約として締結せられることになったのである。

第二に、間歇的労働契約は、その性質上、労働期間と非労働期間を繰り返す雇用のために締結されなければならないかった。

しかしながら、年単位パートタイム労働の定義は、雇用の性質に関する要件を削除した。すなわち、全ての雇用が、

年単位パートタイム労働としてなされることになったのである。

なお、労働者が、年単位パートタイム労働を行う場合、労働契約においては、月給化された報酬の計算方法が規定されなければならない。したがって、報酬は、年間総報酬額の各月への均等配分、すなわち、当該月の現実に履行された労働時間数に関わらず、毎月同一額の報酬を労働者に支払うこととなる。これは、当該月に現実に履行された労働時間について報酬を支払うという月払い原則の例外をなすものである。

(1)以下、本稿の検討にあたっては、以下の文献等を参考とした。J.BARTHELEMY, Travail à temps partiel, Juris Classeur, Ed.techniques, Fasc.21.35.; Travail à temps partiel, travail intermittent, Liaisons sociales numéro spécial, N° 10369, 1988.; Les salariés plus de 50 ans et l'emploi, Liaisons sociales numéro spécial, N° 11487, 1993.; Travail à temps partiel, Liaisons sociales supplément au N° 11786, 1994.; J.-B.AUBY, Travail à temps partiel, Encyclopedie Dalloz, 1983, mise à jour 1994.; P.GOSLEY, Travail intermittent, Encyclopedie Dalloz, 1989.; Lamy social, 1994, n° 199 et s.,363 et s.,1748 et s.,3637 et s.; Mémento pratique Social, 1995, Ed.Francois Lefevre, n° 8850 et s.; Action juridique, n° 105 mars 1994, p.3.; Semaine soc.Lamy, n° 637 p.6, n° 638 p.6, n° 645 p.14, n° 664 p.6, n° 686 p.13, n° 689 p.13, n° 704 p.8 n° 705 p.7 et 13.; B.TEYSSIE, La loi du 28 janvier 1981 sur le travail à temps partiel, Dr. soc. 1981, p.519.; J.GUILLEMOT, Le travail à temps partiel, Dr.ouvrier 1983, p.207.; P.HOFMAN, Choisir et/ou partager le temps de travail. Une illusion en forme de dogme, Dr.soc.1983, p.458.; J.PELLISSIER, La relation de travail atypique, Dr.soc.1985, p.531.; Le travail intermittent, Dr.soc.1987, p.93.; J.SAVATIER, Le travail à temps partiel, Dr.soc.1988, p.438.; A.SUPIOT, Le travail, liberté partagée,

Dr.soc.1993, p.715.; J.-Y. TOLLET et C.GAVINI, La durée du travail : construction et décontraction d'une norme, Dr. soc. 1994, p.365.; G.BELLIER, Le travail à temps partiel annuel : un nouveau pas vers (l'indétermination) dans le contrat de travail, Dr.soc.1994, p.176.; F.FAVENNEC-HERY, op.cit.; D.MEDA, Travail et politiques sociales à propos de l'article d'Alain SUPIOT : (Le travail, liberté partagée), Dr.soc. 1994, p.334.; J.-E. RAY, Partage du travail et plan social, Dr.soc.1994, p.444.; D.WELCOMME, Les exonérations des cotisations sociales, Dr.soc.1994, p.95. J.-P.PROBST, L'exonération des cotisations d'allocations familiales pour favoriser l'emploi, Dr.soc. 1994, p.195.

(2) C. trav. art.L.212-4-2. al.2.

(3) C. trav. art.L.212-4-2. al.3.

(4) loi quinquennale n° 93-1313 du 20 déc.1993, J.O.21 déc.1993.

(5) 間歌的労働は「一九八六年八月一日のオルドナンスによってパートタイム労働とは別の新しいカテゴリーとして創設された。労働法典旧L.1111-1-14条は「……間歌的労働契約は、その性質により労働期間と非労働期間が交互に繰り返される……恒常的雇用を行うための締結される」と規定していた。

(6) 九三年五月廿五日回諭H2173737 Legis. soc. -A2- N° 6999 du 23 fév. 1994. 参照 但し Circ.DRT 94/4 du 21 avr.1994 relative à l'organisation du travail, Legis. soc. -A2- N° 7029 du 28 avr.1994.参照。

(7) 上記7373737 G. BELLIER, op.cit.参照。

(8) C. trav., art.L.212-4-2.al.4.

(9) C. trav., art.L.212-4-2. al.2.

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

⑨ C. trav., art. L.212-4-2. al. 3.

⑩ C. trav., art. L.212-4-2. al. 4.

⑪ C. trav., art. L.122-1. al. 1.

⑫ C. trav., art. L.143-2. et L.144-2.

⑬ C. trav., art. L.212-4-3. al. 2.

B 数年単位のパートタイム労働

九三年五か年法(四三条IV)、一九九四年三月二日の雇用全国基金の段階的早期退職手当に関するデクレ、および、一九三年一月三〇日のアレテは、段階的早期引退制度において、別の新たな形式のパートタイム労働契約を創設した。すなわち、数年単位のパートタイム労働契約(contrat de travail à temps partiel pluriannuelisé)である。

同契約においては、段階的早期引退の過程にある労働者の労働時間は、当該労働者が段階的早期引退手当を受給中の数年間、全期間を通じてその平均労働時間が以前のフルタイムの労働時間の五〇%であれば、年の労働時間数を、以前のフルタイムの年間労働時間数の二〇%から八〇%の間で、各年異なって決定することが可能となる。同パートタイム労働の最大算定基礎期間は五年である。

同時制においては、各年につき、後述(2)のパートタイム労働の労働時間に関する一般的規制が適用される。

なお、数年単位のパートタイム労働の場合、年単位パートタイム労働の場合と同様、段階的早期引退者の総収入額(賃金プラス段階的早期引退手当)は、現実に履行される労働時間とは無関係に、各月に均等配分される。

⑤ J. O. du 22 mars 1994.

⑥ J. O. du 31 déc. 1993.

⑦ 以下の条文の具体的語句は「circ. CDE n 94/36 du 12 août 1994, Légis. soc.-D4 N° 7099 du 1er septembre 1994. 参照。」

⑧ 同制度についての詳細は、後述二の2のB参照。

⑨ C. trav., art. R.322-7. II. al.3.

⑩ C. trav., art. R.322-7. II. al.3.

2 パートタイム労働の枠組み

フランスにおいては、労働者の選択の自由の保障と労働条件保護のため、企業におけるパートタイム労働時制の実施、パートタイム労働契約の締結、パートタイム労働契約の形式、および、労働時間につき、特別な規制を行っている。しかしながら、九三年五か年法は、これらの規制につき、その枠組は基本的に維持したものの、これを一定緩和し、柔軟化をより促進した。

以下、パートタイム労働時制の導入(A)、パートタイム労働契約の締結・更改(B)、パートタイム労働契約の形式(C)、および、労働時間(D)について、これに関する規整を検討することにした。

A 企業への導入

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

パートタイム労働時制は、使用者のイニシアチブ(1)、および、労働者の請求(2)により、実施することができる。⁸⁰⁾

(1) 使用者のイニシアチブによるパートタイム労働時制の導入

パートタイム労働時制は、使用者のイニシアチブにより自由に当該企業において実施することができる。⁸¹⁾ 使用者は、自由にパートタイム労働のポストを創設し、同ポストの数、その労働時間等を決定することができる。ただし、立法者は、パートタイム労働の実施が重大かつ長期間にわたる不均衡を引き起こす恐れのある産業部門あるいは職業においては、使用者および労働者組織への諮問の後、デクレによりその制限を定める可能性を残している。⁸²⁾

九三年五か年法以前、間歇的労働の実施は、パートタイム労働(当時は週単位および月単位のみ)の実施とは異なる規制に服し、その要件として、間歇的労働を行う雇用を特定し、最低保障を定める、拡張された労働協約・協定または企業もしくは事業場協定の締結が必要とされていた。⁸³⁾

しかしながら、九三年五か年法は、年単位パートタイム労働の実施については、この協約・協定の締結を要件から除外し、その導入を容易にした。

したがって、企業における全てのパートタイム労働時制の導入については、以下のような二つのコントロールのみが存在する。

(a) 事前のコントロール

企業においてパートタイム労働時制を導入する場合は、必ず事前に企業委員会 (comité d'entreprise)⁸⁴⁾ またはこれ

がない場合は、従業員代表委員 (délégué du personnel) の意見を聴取しなければならない。ただし、同意見は使用者を拘束するものではない。同意見は、一五日以内に労働監督官 (inspecteur du travail) に送付される。したがって、パートタイム労働時制の導入には、組合の同意 (協約・協定の締結) も従業員代表の同意も必要ではない。

従業員代表が存在しない企業 (従業員一人未満の企業) においては、パートタイム労働時制は、労働監督官への通知の後、実施される。

(b) 事後のコントロール

パートタイム労働実施に対する事後の規制としては、以下のようなものがある。

第一に、企業長 (chef d'entreprise) は、少なくとも年に一回、企業委員会、またはこれがない場合は、従業員代表委員に対し、当該企業で行われているパートタイム労働についての報告を行わなければならない。同報告は、当該企業の組合代表にも通知されなければならない。

同報告は、特に、パートタイム労働者の数、性、格付けを含むものでなければならない。また、一九九二年二月三十一日の法律以後、実施されているパートタイム労働時制と使用者保険料免除制度の対象となりうるパートタイム労働契約の数も同報告の対象とされることとなった。

第二に、同報告を協議する場において、企業長は、フルタイム労働者のパートタイム労働者への転換を拒否した事例、あるいは、パートタイム労働者のフルタイム労働者への転換を拒否した事例があった場合は、その理由を説明しなければならない。

(2) 労働者の請求によるパートタイム労働の導入

一九九二年一月三日の法律は、企業長のイニシアチブによるだけでなく、労働者の要求による企業へのパートタイム労働時制の導入の可能性を規定した。この結果、労働者はパートタイム労働への転換を要求する一般的可能性を得た。

しかしながら、同法律は、労働者の請求によるパートタイム労働導入の要件は、拡張適用される部門別労働協約または協定により規定されなければならないとした。このように、拡張適用される部門別労働協約または協定による枠組みが要求されるのは、労働者の要求によるパートタイム労働導入について、同一部門における各企業 conditions を統一し、不平等な状態の現出を防ぐためと説明されている。

同協約・協定は、以下の条項を規定しなければならない。すなわち、第一に、労働者がパートタイム労働を享受する条件、第二に、フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者あるいはパートタイム労働への転換を希望するフルタイム労働者が、その職業カテゴリーの雇用あるいは同等の雇用への優先権を享受する要件、第三に、申請の手続、そして、第四に、使用者が労働者の要求を拒否できる理由、その拒否の通知手続、および、同拒否に対して労働者の意義申し立てがあった場合の解釈と和解手続、である。

① C. trav., art. L. 212-4-2. a.1.1.

② C. trav., art. L. 212-4-2. a.1.1.

③ C. trav., art. L. 212-4-7. a.1.2.

④ C. trav., ancien art. L. 212-4-8.

⑤ 企業委員会は、従業員五〇人以上の企業において設置が義務づけられている (C. trav., art. L. 431-1. a.1.1.) 法定従業員代表組織

である。

④従業員代表委員は、従業員一人以上の企業に設置が義務づけられている（C. trav., art. L. 421-1, al. 1.）法定従業員代表である。

⑤C. trav., art. L. 212-4-2 al. 6.

⑥C. trav., art. L. 212-4-2 al. 7.

⑦C. trav., art. L. 212-4-5 al. 3.

⑧C. trav., art. L. 212-4-2, al. 1.

⑨C. trav., art. L. 212-4-5, al. 2.

⑩Circ. DRT N° 8/91 du 8 avr. 1991. v. Légis. soc. N° 6529 du 10 juin 1991.

⑪C. trav., art. L. 212-4-5, al. 2.

⑫その他、前記通達（Circ. DRT N° 8/91 du 8 avr. 1991.）は、規定が望ましい条項について詳細に規定している。

B 労働契約の締結・更改

労働契約の締結において特に問題となるのは、フルタイム労働者は使用者のパートタイム労働への転換の提案を拒否することができるか（1）、あるいは逆に、労働者は使用者にパートタイム労働への転換・復帰（あるいはパートタイム労働からフルタイム労働への転換・復帰）を請求することができるか（2）、である。

（1）労働者の拒否の自由

使用者の発意によりパートタイム労働を実施する場合、契約締結（更改）自由の原則により、労働者がパートタイ

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

ム労働への転換を拒否することができるのは、いわば当然である。しかしながら、労働法典においては、労働者保護のため、この労働者の拒否の自由を明定した。すなわち、使用者は、フルタイム労働からパートタイム労働への転換を、労働者に対して強制することはできず、フルタイム労働者のパートタイム労働への転換の拒否は、解雇の正当な理由や有責行為 (faute) を構成しないと定めたのである。

しかしながら、この労働者の拒否の自由が現実的なものであるかは疑わしい。企業が経済的に困難な状態にある場合、使用者は、経済的理由による解雇を回避するための手段としてパートタイム労働を提案することができる。そして、もし労働者がその提案を拒否すれば、当該労働者は、パートタイム労働への転換を拒否したからではなく、企業の状態が雇用の削減を必要とするとの理由により解雇されうるからである。

(2) パートタイム(フルタイム)労働への転換の権利

それでは、前述の拡張適用される産業部門別労働協約・協定が、パートタイム労働への転換・復帰の権利(あるいはパートタイム労働からフルタイム労働へ転換・復帰する権利)を規定する場合以外に、労働者は、同転換・復帰を請求する権利を持つのであろうか。

(a) 家族的理由に基づくパートタイム労働への転換およびフルタイム労働への復帰

後述するように、労働者は、子を養育する目的で、あるいは、子が重大な疾病等を有している場合、所定要件を充足すれば、パートタイム労働に転換する権利を有する。また、同パートタイム労働への転換期間終了後、当該労働者は、以前の雇用または類似の雇用を同等の報酬と共に保障される。したがって、家族的理由に基づく場合は、パートタイム

労働への転換およびフルタイム労働への復帰は保障されているといえよう。

しかしながら、それ以外の場合については、使用者は、異なる定めのない限り、労働者の提案を自由に拒否することができる。

(b) パートタイム（フルタイム）労働への転換の優先権

しかしながら、労働者はパートタイム労働（あるいはフルタイム労働）への転換に関する優先権をもつ。すなわち、パートタイム労働への転換を希望するフルタイム労働者、あるいは、フルタイム労働への転換を希望するパートタイム労働者は、当該事業場内、あるいは、当該企業内で、その職業カテゴリーの雇用または同等の雇用を与えられる優先権を持つのである。使用者は、その雇用転換への希望を表明した労働者に対し、対応する空きポストのリストを示さなければならぬ。

前述のように、企業長は、少なくとも年に一回、企業委員会、またはこれがない場合は、従業員代表委員に対し、当該企業で行われているパートタイム労働についての報告書を提出するが、その際、労働者の時制変更の請求を拒否した場合はその理由を説明しなければならぬ。

⑧C.trav., art. L.212-4-2, al. 8.

⑨G. LYON-CAEN, J. PELLISSIER, A. SUPROT, *Droit du travail*, 17e édition, Dalloz, 1994, p.411.

⑩Cass. soc. 30 juin 1992, RJS 1992, p.962.

⑪C.trav., art. L.122-28-3.

⑧C. trav., art. L. 122-28-3.

⑨C. trav., art. L. 212-4-5.

⑩C. trav., art. L. 212-4-5 al. 3.

C 労働契約の形式

パートタイム労働契約については、立法者は、以下のような一定の形式の遵守を要求している。すなわち、書面による契約(a)、一定の義務的記載事項(b)、および、特別の記載事項(c)である。

(a) 書面による契約

一九八二年三月二六日のオルドナンスは、パートタイム労働契約は、最初の契約あるいは当初フルタイム労働契約であった契約が更改されてパートタイム労働契約になったときは、期間の定めの有無に関わらず、書面により作成されなければならないとした。⁸⁴⁾

書面による契約の不存在は、破産院の判断によれば、単にフルタイム労働契約であるとの推定を受けるだけで、使用者はその反証が可能である。⁸⁵⁾

しかしながら、期間の定めのあるパートタイム労働契約については、書面による契約がなければ、同契約は、反証を許さず、期間の定めのない契約とみなされる。⁸⁶⁾

(b) 義務的記載事項

パートタイム労働契約には、一定の事項、すなわち、当該労働者の格付け（qualification）、その報酬の要素、そして、当該労働者が年単位パートタイム労働に従事しているときは、月額化される報酬の計算方法、が記載されていなければならない。

これらの記載事項は、当該パートタイム労働者が、その労働時間により、格付けが同じで同等の職に従事しているフルタイム労働者の報酬に比例した報酬を受け取っているかどうか、その算定を可能にするものである。

さらに、労働時間について、週単位および月単位パートタイム労働契約には、週または月あたりの労働時間、週における各日の労働時間配分または月における各週の労働時間配分、同配分方法の変更条件、所定外労働時間の上限を記載しなければならない。

また、年単位労働契約には、年における労働期間と非労働期間、労働期間内における労働時間の配分、同配分の変更条件、所定外労働時間の上限を記載しなければならない。しかしながら、当該労働の性質上、労働期間とその期間内での労働時間配分を正確に規定できないときは、契約においては、使用者が七日の予告期間をもって労働者を呼び出すことのできる期間のみを規定すればよいとされた。このような規定の許容は、使用者にとっては非常に柔軟な労働時間編成を可能にするが、労働者にとっては不安定で曖昧な労働条件の下におかれることになる。

(c) 特別の記載事項

さらに、後述するように、使用者が、社会保障の使用者負担保険料の部分的免除を享受するためには、当該労働契約には、前述の記載事項に加えて、一定の事項が記載されていなければならない。

⑧ C.trav., art.L.212-4-3.a1.1.

⑨ Cass.soc.14 mai 1987, Bull.civ.V n° 337.

⑩ C.trav., art.L.122-3-1.a1.1.

⑪ C.trav., art.L.212-4-3.a1.2.

⑫ C.trav., art.L.212-4-3.a1.3.4.et 6.

⑬ C.trav., art.L.212-4-3.a1.5

⑭ 三の2のa参照。

D 労働時間

パートタイム労働契約の労働時間については、その労働時間の長さ(durée du travail)((1))、および、労働時間の配分方法(repartition du temps)((2))につき、特別の規制が行われている。

(1) 労働時間の長さ

パートタイム労働契約の労働時間については、契約上定められた労働時間(durée du travail prévue au contrat de travail)(所定労働時間)(a)、追加労働時間(heures complémentaires)(所定外労働時間)(b)、超過労働時間(heures supplémentaires)(法定外労働時間)(c)について特別の規制が存在する。

(a) 契約上定められた労働時間(所定労働時間)

その定義により、パートタイム労働契約上定められた労働時間は、以下のようでなければならない。すなわち、①週単位パートタイム労働契約の場合は、週労働時間が法定労働時間または当該部門もしくは企業につき協約の定める労働時間より少なくともその五分の一少ないこと、②月単位パートタイム労働契約の場合は、月あたりの労働時間が、法定労働時間または当該部門もしくは企業につき協約の定める労働時間を同時期に適用して得られる時間より少なくともその五分の一少ないこと、③年単位パートタイム労働契約の場合は、年労働時間が、法定労働時間または当該部門もしくは企業につき定められた労働時間を同時期に適用して得られる時間から法定休暇または協約の定める休暇に対応する時間を差し引いた時間より少なくともその五分の一少ないこと、である。

これに対して、立法者は、最低労働時間については定めていない。ただし、労働協約は、最低労働時間を定めることができる。

(b) 追加労働時間（所定外労働時間）

追加労働時間は、契約上定められた労働時間を超えてなされる労働時間である。法定労働時間を超えてなされる超過労働時間とは異なり、労働基準監督官へのいかなる通知、許可も必要とせず、また、異なる定めのない限り、労働法典L. 222-15条に規定された割増賃金の対象とはならない。

契約上定められた労働時間（所定労働時間）は、基礎的な時間（*horaire de base*）であり、固定的な要素であるが、追加労働時間は、補完的な時間（*horaires complementaire*）であり、同時に労働者を働かせるか否かは、企業の必要により使用者の判断に委ねられている。追加労働時間に労働が行われた場合、使用者は、割増しではなく通常の賃率で、その時間に対する報酬を支払い、労働が行われなかった場合、使用者はいかなる補償手当も支払う必要がない。

追加労働時間は、使用者にとって非常に利便な柔軟性を保障する。なぜなら、使用者は追加的な労働をこれにより得ることができ(追加労働時間の労働の拒否は「有責行為(culpable)」となる)、また、追加労働時間を利用しなくても、賃金補償等いかなる義務も労働者にたいして負わないからである(「部分的失業(chômage partiel)」には該当しない)。⁸³このような追加労働時間は、特に契約上定められた労働時間の短いパートタイム労働者にとっては、大きな不安定性と不利益をもたらすおそれがある。

そこで立法者は、パートタイム労働契約における追加労働時間の利用に限定を加えた。

(1) 追加労働時間の上限

まず第一に、労働契約は、労働契約上定められた労働時間を超えて行われうる追加労働時間の上限を規定しなければならぬ。⁸⁴

追加労働時間を制限するために、一九八二年三月二六日のオールドナンスは、週総労働時間を制限した。すなわち、追加労働時間により、当該労働者の週あたりの実労働時間が法定労働時間(週三九時間)または協約上定める労働時間に達してはならないとした。⁸⁵

ついで、一九九二年二月三日の法律は、追加労働時間の最大時間数を規定した。すなわち、パートタイム労働者により一週または一月に行われる追加労働時間数は、契約上定められた週または月の労働時間の一〇分の一を超えてはならないこととされたのである。⁸⁶

したがって、パートタイム労働契約における追加労働時間は、第一に、週単位パートタイム労働であれ月単位パートタイム労働であれ、追加労働時間を含めた週実労働時間が法定労働時間または協約の定める労働時間未満であること、第二に、週または月の総追加労働時間数は週または月の所定労働時間の一〇分の一以下であること、という二重の規制

を受けることになったのである。

(2) 協約による修正

しかしながら、追加労働時間の最大時間数を規定した一九九二年二月三十一日の法律は、同時に、拡張適用される部門別労働協約・協定が、追加労働時間の最大時間数を、契約上定められた労働時間数の三分の一まで引き上げることが認められた。

ただし、当該部門別労働協約・協定は、拡張適用されるためには、①労働者の請求によるパートタイム労働の実施要件、②パートタイム労働者に対するフルタイム労働者と同等の権利保障、特に昇進と教育訓練に関する平等取扱、③労働継続の最低期間と一日の労働中断回数制限、について規定しなければならぬ。

この追加労働時間制度について、九三年五か年法は、以下のような修正を行った。すなわち、拡張適用される部門別労働協約・協定のみならず、企業または事業場協定も、追加労働時間の最大時間数を、契約上定められた労働時間数の三分の一まで引き上げることが認められたのである。このように、九三年五か年法は、追加労働時間の最大時間数を引き上げる要件を緩和し、その利用をより柔軟化したといえよう。

(3) 年単位パートタイム労働に対する規制

他方、九三年五か年法は、年単位パートタイム労働時制を導入すると同時に、同時制についてもその追加労働時間を制限する規定をおいた。

第一に、年単位パートタイム労働者は、追加労働時間を契約において定められた労働期間内においてのみ行いうる。

第二に、労働期間内において、追加労働時間数は、契約上定められた年労働時間の一〇分の一を同一年に超えてはならない。しかしながら、週単位または月単位のパートタイム労働契約の場合と同様、所定の条件を充足する拡張適用さ

れる部門別労働協約・協定または企業もしくは事業場協定は、追加労働時間の最大時間数を、契約上定められた労働時間数の三分の一まで引き上げることができる。⁸⁰⁾

(4) 労働者の拒否

労働者の、契約上定められた上限を超える追加労働の拒否については、一九八二年三月二六日のオールドナンスにより、同拒否は有責行為も解雇理由も構成しないことが労働法典に明記された。⁸¹⁾

(c) 超過労働時間(法定外労働時間)

ここで注意を喚起しておきたいのは、週単位または月単位パートタイム労働者は、超過労働(法定外労働)を行うことができないということである。なぜなら、当該労働者の週労働時間は、追加労働時間も含め、法定労働時間または協約上定められた労働時間を超えることはできないからである。

これに対して、年単位パートタイム労働者については、九三年五か年法は、超過労働を行う可能性を規定した。⁸²⁾ しかしながら、立法者は同時にその限界も規定した。すなわち、契約上定められた労働時間を超えて労働される時間の最大数は、追加労働時間および超過労働時間を併せ、契約上定められた年労働時間数の一〇分の一とされたのである。ただし、所定の条件を充足する拡張適用される部門別労働協約・協定または企業もしくは事業場協定は、同最大時間数を、契約上定められた労働時間数の三分の一まで引き上げることができる。⁸³⁾

なお、いうまでもなく、年単位パートタイム労働者が超過労働時間を行った場合、同時間は割増賃金の対象となり、⁸⁴⁾ 場合によっては補償休日(repos compensateur)を付与される。⁸⁵⁾

(2) 労働時間の配分

立法者は、特に、パートタイム労働の労働時間の配分に関して、その方法(a)、および、契約当事者による後の労働時間配分の変更(b)について、特別の規制を行っている。

(a) 労働時間配分方法

(1) 週単位および月単位パートタイム労働

一九八二年三月二六日のオールドナンスにより、週単位および月単位パートタイム労働の所定労働時間の配分は、契約により、週または月を単位として明確に定めなければならない。

週単位のパートタイム労働の場合、週における各日への時間配分は均等でなくてもよい。ただし、一日の労働時間は、法定一日最長労働時間である一〇時間を超えてはならず、また、各週その週所定労働時間を超えることはできない。また、各週その配分方法は同じでなければならない。

月単位パートタイム労働の場合、その配分方法はより柔軟である。なぜなら、各日、各週の時間配分が不均等であってもかまわないからである。ただし、第一に、一日の労働時間は法定一日最長労働時間を超えてはならず、第二に、各週の労働時間は、法定労働時間(週三九時間)または協約の定める労働時間を超えてはならず(なぜなら、前述のように、パートタイム労働においては、追加労働時間を含めた総労働時間が法定労働時間または協約の定める労働時間未満でなければならないからである)、第三に、各月その月所定労働時間を超えることはできない。また、各月その配分方法は同じでなければならない。

(2) 年単位パートタイム労働

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

年単位パートタイム労働の所定労働時間配分については、九三年五か年法は、前述のように、労働契約は、年における労働期間と非労働期間、および、労働期間における労働時間配分を明確にしなければならないと定めた。¹⁰⁾

しかしながら、当該労働の性質上、年における労働期間と同期間内における労働時間配分を特定できない場合は、契約は、七日間の予告期間をもって労働者を呼び出すことのできる期間のみを定めればよい。この場合、当該労働者は、使用者により提示された労働期間および労働時間配分につき、年所定労働時間の枠内であれば二回、所定労働時間を超える場合は四回まで拒否することができる。¹¹⁾

したがって、年単位パートタイム労働の労働時間配分は、非常に柔軟で労働者にとっては不安定なものといえよう。

(b) 労働時間配分の変更

契約当事者は、異なる定めのない限り、契約において定められた労働時間配分を変更することができる。しかしこの変更可能性は、次の二点において規制されている。

(1) 要件の明確化

第一に、一九八二年三月二六日のオールドナンスにより、労働時間配分の変更要件は、契約により規定されなければならない。¹²⁾

(2) 事前の通知

第二に、同じく、一九八二年三月二六日のオールドナンスにより、使用者は、時間配分変更の意思を、変更の予定される日の少なくとも七日前までに当該労働者に通知しなければならない。¹³⁾ この法定予告期間は、使用者による突然の時間配分変更から労働者を保護するため規定された。

しかしながら、一九九二年二月三十一日の法律は、この予告期間を、拡張適用される部門別労働協約・協定により三労働日前まで短縮することを認めた。⁸⁰⁾ただし、同協定は、追加労働時間の最大時間数を延長する場合に要求されるものと同じ要件を充足しなければならない。⁸¹⁾

ついで、九三年五か年法は、同予告期間の短縮の可能性を企業または事業場協約・協定にも認めた。⁸²⁾したがって、同法は、年単位パートタイム労働において柔軟な労働時間編成を認めただけでなく、労働時間配分の変更についても、より柔軟な方向で改正を行ったのである。

(3) 罰則

他方、一九九三年三月二十九日のデクレは、使用者が一定のパートタイム労働に関する規定に違反した場合、労働者一人につき第五段階の違反に相当する罰金(最高一万フラン)を刑事罰として科すこととした。⁸³⁾

同刑事制裁の対象となるのは、所定の事項(労働法典L. 二二二―四―三条)を記載した書面による契約を作成することなく労働者をパートタイムで使用した使用者、法定の上限(労働法典L. 二二二―四―三条第二項および五項)を超えてパートタイム労働者に所定外労働をさせた使用者、および、所定の予告期間(労働法典L. 二二二―四―三条第一項および三項)を遵守せずにパートタイム労働者の労働時間配分を変更した使用者、である。

⁸⁰⁾ *Chrav.*, art. L. 212-4-2. al. 2, 3 et 4.

⁸¹⁾ *Soc.* 19 mars 1987, *Bull. civ.* V, n° 177.

⁸²⁾ *G. LYON-CAEN, J. PELISSIER et A. SUPPIOT, op. cit.*, p. 412.

⁸³⁾ *G. LYON-CAEN, J. PELISSIER et A. SUPPIOT, op. cit.*, p. 412.

- ㉔C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6.
- ㉕C. trav., art. L. 212-4-3. al. 9 actual.
- ㉖C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6.
- ㉗C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6 actual.
- ㉘C. trav., art. L. 212-4-3. al. 8.
- ㉙C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6.
- ㉚C. trav., art. L. 212-4-3. dernier alinea.
- ㉛C. trav., art. L. 212-4-3. al. 8.
- ㉜C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6.
- ㉝C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6.
- ㉞C. trav., art. L. 212-4-3. al. 10.
- ㉟C. trav., art. L. 212-4-3. al. 8.
- ㊱C. trav., art. L. 212-4-3. al. 10.
- ㊲C. trav., art. L. 212-5.
- ㊳C. trav., art. L. 212-5-1.
- ㊴C. trav., art. L. 212-4-3.
- ㊵C. trav., art. L. 212-1.
- ㊶C. trav., art. L. 212-4-3. al. 3.

- 13) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 3.
- 14) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 4 actual.
- 15) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 4 actual.
- 16) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 7 actual.
- 17) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 8 actual.
- 18) C. trav., art. L. 212-4-3. al. 6 et 7.
- 19) C. trav., art. R. 261-3-1.

3 小括

以上のように、九三年五か年法は、一般的パートタイム労働時制として、以前の「間歇的労働」をより実施要件を緩和した形で年単位パートタイム労働時制として導入し、また、段階的早期引退制度においては、数年単位のパートタイム労働時制の導入を認め、パートタイム労働時制を多様化・柔軟化した。

また、同法は、年単位パートタイム労働時制の実施や契約、労働時間に関する制度を整備したほか、パートタイム労働の導入、契約締結、契約の形式、労働時間等、労働者保護のための規制について、その基本的枠組みは維持したものの、追加時間の最大時間数の修正や労働時間変更予告期間の短縮において、企業または事業場協定による柔軟化を認めた。

これらの柔軟化は、特に使用者にパートタイム労働を愛好させ、パートタイム労働を発展させる要素として位置づけ

られている。

しかしながら、特に、年単位パートタイム労働時制の導入とこれに関わる規整は、すでに厳しい批判の対象となっている。⁸⁸

第一に、年単位パートタイム労働は、労働者にとって不規則かつ不利益な労働形態である。同労働形態は、一年において、集中的活動期間と不活動期間を含み、不活動期間については、労働していないが故に報酬は支払われず(ただし賃金は均等に月額化されるが)失業者ではないが故に(契約は存続している)失業補償の対象とはならない。さらに、法律上は最低労働時間の定めがないので、最低補償労働時間も存在しない。

第二に、年単位パートタイム労働は、労働時間編成の柔軟性の高いパートタイム労働の中でも柔軟な形態であるが、その導入に当たって協約・協定の締結は必要とされないため、具体的編成や柔軟性に対する対価の獲得などは、労働契約に委ねられることになる。労働協約・協定が機能するのは、追加時間の最大時間数の修正や労働時間変更予告期間の短縮等、規制緩和の場面のみで、柔軟化の規制ではない。

第三に、契約において、使用者が労働者を七日の予告期間で呼び出さうる期間のみが定められる場合、その期間の定め方によっては(これを定めるのは協約ではなく契約である)、労働時間編成は極めて不安定なものとなるであろう。

⁸⁸Françoise FAVENNEC-HERY, op. cit., p. 169, p. 173 et s.

二 機能の多様化

近年のパートタイム立法のもう一つの大きな流れは、特定の目的を果たすことを期待され、かつ、一の2で述べたパートタイム労働に関する一般的规定とは一部異なる規定に服する、特別のタイプのパートタイム労働契約の発展、換言すれば、パートタイム労働の機能の多様化である。

これら特別のタイプのパートタイム労働契約は、パートタイム労働の特徴、すなわち、その労働時間の短さにより、多様な要求と課題を解決する有効な手段として機能することが期待されている。すなわち、一方で、労働者の職業生活と私生活の調和(1)、たとえば、家族の責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の調和、あるいは、高齢者の職業生活から引退生活への円滑な移行を実現する手段として、他方で、失業問題の克服(2)、たとえば、就職困難者の職業生活接近の援助として、経済的解雇を回避する代替措置として、あるいは、雇用創出措置として機能することが期待されている。

しかしながら、深刻な失業問題を背景として、全てのパートタイム労働は、雇用の創出あるいは維持とワークシェアリングを実現する重要な手段として位置づけられており、労働者のニーズに対応するタイプと一応位置づけられるものも、同時に雇用創出と失業問題の解決をはかる手段として期待されている。

1 職業生活と私生活の調和

職業生活と私生活を調和させることを期待されることを期待されるパートタイム労働契約として、二つのタイプの労働

働契約を指摘することができる。一つは、職業生活と家族生活を調和させるパートタイム労働契約(A)、もう一つは、職業生活から引退への円滑な移行の援助を期待されるパートタイム労働契約(B)である。

A 職業生活と家族生活の調和

(1) 家族的理由に基づくパートタイム労働契約の展開

職業生活と家庭生活を調和させることを目的とするパートタイム労働に転換する権利を最初に承認したのは、一九八四年一月四日の法律であった。

同法律は、子の出生または養子として迎えた三才未満の子の受け入れ日以前に少なくとも一年の勤続年数を有する全ての労働者に対し、養育親休暇 (cong  parental d'education) と二者択一の選択肢として、その労働時間を当該事業場に適用される労働時間の半分に短縮する権利を規定した。⁽¹⁾

ハーフタイム労働期間(または養育親休暇期間)は、最長一年で、一度だけ延長することができ、その開始日に関わらず、出産または養子休暇終了後二年以内に終了しなければならないこととされていた。

ついで、一九八六年二月二十九日の法律は、ハーフタイム労働期間(または養育親休暇期間)を拡大した。すなわち、同期間は、二度まで延長が認められ、当該子の三回目の誕生日までに終了することとされた。

その後、一九九一年一月三日の教育訓練、社会的・職業的統合、および、労働時間の規整に関する法律は、同権利に關し、重要な修正を行った。⁽²⁾ 同法律は、労働者に対し、単にハーフタイム労働への転換のみならず、週一六時間から三二時間の間でパートタイム労働に転換する権利を承認したのである。⁽³⁾

他方、同法律は、パートタイム労働への転換（または養育親休暇取得）の権利を養子の場合にも拡大し、パートタイム労働期間（または養育親取得期間）を当該子を迎え入れてから三年までの期間とした。⁽⁴⁾

さらに、一九九三年一月二七日の法律は、子の養育を目的とするパートタイム労働期間（または養育親休暇期間）終了後、労働を再開する労働者に対して、特に技術や労働方法の変化があった場合、職業教育を受ける権利を規定した。⁽⁵⁾

以上のように展開してきた、家族的理由に基づくパートタイム労働（および養育親休暇）に関する制度について、一九九四年七月二五日の家族に関する法律（以下、「九四年家族に関する法律」）（一二条から二〇条）は、以下の点につき、重要な修正を行った。

第一に、同法は、子の養育を目的とするパートタイム労働（または養育親休暇）に転換する権利を拡大した。

第二に、同法は、子の重病、事故、または、重いハンディキャップを有している場合、パートタイム労働（または養育親教育休暇）に転換する権利を創設した。

第三に、同法は、病気の子のため休暇を取得する権利を創設した。

他方、同法は、家族的理由に基づきパートタイム労働に転換した労働者に対する経済的援助措置を行った。すなわち、従来原則として職業活動を行っていない者に対して支給されていた養育親手当（allocation parentale d'éducation）の対象をパートタイム労働者にも拡大し、フルタイム労働者に対する自宅保育手当（allocation de garde d'enfant à domicile）⁽⁶⁾ の充実にともに、パートタイム労働者として職業生活と家庭生活の調和をはかる者に対する経済的支援策を導入したのである。

また、同法は、子の養育を目的とするパートタイム労働転換中、または、養育親休暇期間中、企業から当該労働者に支払われる補足手当（allocation complémentaire）⁽⁷⁾ について、保険料等免除制度を創設した。⁽⁸⁾

以下においては、家族的理由に基づくパートタイム労働制度につき、九四年家族に関する法律により改正・創設された、子の養育を目的とするパートタイム労働(2)、子の重病等の場合のパートタイム労働(3)、および、養育親手当(4)を対象として検討することにする。

(2) 子の養育を目的とするパートタイム労働

(a) パートタイム労働に転換する権利の取得要件

パートタイム労働への転換(または養育親休暇)を享受するためには、労働者は、子の出生または三才未満の子を養子として迎え入れた日以前に少なくとも一年の勤続年数を有していなければならない。

さらに、その労働時間の短縮は、当該事業場に適用される労働時間の少なくとも五分の一に等しくなければならない。ただし、短縮後の労働時間は少なくとも、週一六時間を下回ってはならない。

九四年家族に関する法律以前は、労働者数一〇〇人未満の企業においては、使用者は、労働者の休暇の取得またはパートタイム労働への転換が企業の生産と良好な活動に損害を与えることを立証すれば、企業委員会(またはこれがない場合は、従業員代表委員)の意見聴取の後、当該変更を拒否することができた。

しかしながら、九四年家族に関する法律は、同規定を削除し、全ての労働者は、その企業の労働者数に関わらず、パートタイム労働への転換(または養育親休暇)を享受しうることとなったのである。

(b) パートタイム労働期間

パートタイム労働への転換期間(または養育親休暇)は、最長一年である。同期間は二度まで延長することができる。

が、遅くとも子の三回目の誕生日まで、または養子の場合は当該子を迎え入れた日から三年以内に終了しなければならない。

九四年家族に関する法律は、子が病気、事故、または重いハンディキャップを有している場合、子の三回目の誕生日、または養子の場合には当該子を迎え入れた日から三年をすぎても、さらに最長一年、パートタイム労働への転換期間（または養育親休暇）を延長することを、新たに認めた。

パートタイム労働への転換期間または養育親休暇を延長する場合、養育親休暇からパートタイム労働への転換、またはその逆を行うことも可能である。ただし、パートタイム労働に転換している場合、使用者の同意または明示の約定のない限り、同期間の延長の際、その労働時間を変更することはできない。

パートタイム労働に転換した場合、短縮された労働時間は報酬を伴わないが、約定により賃金の全部または一部を維持することは可能である。

他方、当該労働者は、要件の充足により、後述の養育親手当を受給することができる。

(c) フルタイム労働への復帰

パートタイム労働期間（または養育親休暇期間）終了後、当該労働者は、従前の雇用または類似の雇用を同等の報酬と共に保障される。

(3) 子の重病等の場合のパートタイム労働

九四年家族に関する法律第一四条は、子が重病、事故、または、重いハンディキャップを有している場合、パートタ

イム労働に転換する権利を創設した⁸⁴。このパートタイム労働転換制度は、子の年齢により、前述の、子の養育を目的とするパートタイム労働への転換または養育親休暇をもちや享受しえない労働者の、職業生活と家庭生活の調和を支援する制度である。

(a) パートタイム労働に転換する権利の取得要件

同権利は、少なくとも一年の勤続年数を有する全ての労働者に対し、社会保障法典L. 五二一一条にいう扶養する子であつて、同法典L. 五二一三条に規定された家族手当付与要件の一つを充足する子、すなわち、①一六才未満の子(義務教育終了まで)、②一八才以下の子で、その月額報酬が一六九時間を基礎として算定される法定最低賃金(salaire minimum interprofessionnel de croissance: SMIC)の五五%を超えない者、または、③二〇才以下の子で、その月額報酬が一六九時間を基礎として算定される法定最低賃金(SMIC)の五五%を超えない見習い、職業訓練従事者、もしくは、教育期間中の者、または、身体障害または慢性的疾病により、職業活動を行うことができない者もしくは特別教育手当(allocation d'éducation spéciale)⁸⁵受給の対象となる者、の重病、事故、または、重いハンディキャップの場合に付与される。

当該疾病、事故、またはハンディキャップの重大性の評価については、コンセイユ・デタの議を経たデクレにより規定される⁸⁶。

(b) 期間・手続

パートタイム労働転換期間は最長六か月であり、一度だけさらに最長六か月まで延長することができる。

同制度において、必要とされる手続、実施方法等は、子の養育を目的とするパートタイム労働への転換制度と同様である。すなわち、パートタイム労働転換の開始希望日の少なくとも二か月前、期間延長の場合は少なくともその一か月前に、書面で使用者にその申し入れをすること、使用者の同意または約定のない限り、最初に選択した労働時間の変更はできないこと、等である。⁸⁰

(c) フルタイム労働への復帰

子の養育のためのパートタイム労働への転換（または養育親休暇）の場合と同様、当該労働者は、パートタイム労働転換期間終了後、従前の雇用または類似の雇用を同等の報酬と共に保障される。⁸¹

同様に、子の死亡、または、家計の収入の重大な減少の場合、当該労働者は、所定の形式に基づき、従前の雇用または類似の雇用を同等の報酬と共に保障される。⁸²

(4) 養育親手当

九四年家族に関する法律、および、一九九四年九月一日のデクレは、家族給付の一つで、家族手当金庫から支給される養育親手当のシステムを改正し、第二子からの支給を可能にする⁸³とともに、パートタイム労働に従事している者、または、パートタイムで報酬を伴う職業教育訓練に従事している者に対する、部分的割合の (*a taux partiel*) 養育親手当を新たに創設した。⁸⁴

(a) 改正前の制度

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

一九八五年に創設され、一九八六年二月二十九日の家族に関する法律により大きく改正された養育親手当は、子の出生、または、三才未満の子を養子としあるいは迎え入れたことにより三人以上の子を扶養する事になったとき、当該子が三才になるまで支給されることとされていた。

同手当の支給要件は、これに加えて、第一に、先立つ二〇年間に最低二年以上の職業活動期間があること、第二に、職業活動をまったく行っていないこと、であった。パートタイム労働、または、パートタイムの報酬を伴う職業訓練活動の再開は、子が二才から三才までの間、雇用への復帰を段階的に準備するためにのみ認められた。その場合、養育親手当は、労働時間がハーフタイム以下であることを条件として、半額支払われた。養育親手当の額は、家族手当算定基礎月額の一四二、五％であり、一九九四年七月一日現在、満額で二九二九フラン、半額で一四六五フランであった。

(b) 改正後の養育親手当

(1) 受給者の拡大

九四年家族に関する法律、および、一九九四年九月一日のデクレは、第一に、養育親手当は、職業活動を行っていない者のみならず、パートタイム労働、または、パートタイムの報酬を伴う職業訓練活動に従事している者に対しても、部分的割合で付与されることとした。

第二に、同法律およびデクレは、第三子からではなく、第二子から養育親手当を支給することとした。

第三に、支給要件である以前の職業活動については、受給に先立つ二〇年間に少なくとも二年の要件ではなく、第二子については、子の出生、養子または迎え入れに先立つ五年間に、職業活動、手当を支払われる失業、または報酬を伴う職業訓練期間が二年以上あること、第三子については、子の出生、養子または迎え入れ、もしくは手当請求時に先立

つ一年間に、職業活動、手当を支払われる失業、または報酬を伴う職業訓練期間が二年以上あること、とした。

養育親手当は、職業活動をもはや行っていない者については、満額、すなわち、家族手当算定基礎月額の一四二、五％であり、一九九五年一月一日現在、二九六四フランである。

パートタイム労働、または、パートタイムの報酬を伴う職業訓練活動に従事している者に対しては、①その活動時間が、法定労働時間またはそれと同等とみなされる時間の五〇％以下である場合は、家族手当算定基礎月額九四、二七％、一九九五年一月一日現在、一九六〇フランであり、②五〇％を超え、八〇％以下である場合は、家族手当算定基礎月額の七一、二九％、一九九五年一月一日現在、一四八二フランである。八〇％を超える場合は、養育親手当は支払われない。

なお、同手当の支給には所得要件は存在しない。

(2) 養育親手当の変更

満額の養育親手当を受給している者がパートタイム労働またはパートタイムの報酬を伴う職業活動を再開した場合、当該人は、活動を再開した最初の日から部分的割合の養育親手当を受け取ることになる。

他方、部分的割合の養育親手当を受給している者が、その活動をやめる場合、当該人は、活動をやめた月の最初の日から満額の養育親手当を受給する。

(3) 養育親手当の併給

カップルの二人とも、パートタイム労働またはパートタイムの報酬を伴う職業活動に従事している場合、それぞれが、部分的割合の養育親手当を受給することができる。しかしながら、同一家族に支給される二つの部分的割合の養育親手当の合計額は、満額の養育親手当の額を超えることはできない。

- ① C. trav., ancien art. L.122-28-1.
- ② 同法律の適用については Circ. N° 91/3 du 1 sept.1991, Légis.Soc.-D4-N° 6588 du 4 nov.1991.
- ③ C. trav., art. L.122-28-1.al.1.
- ④ C. trav., art. L.122-28-1.al.2.
- ⑤ C. trav., L.122-28-7.
- ⑥ J. O.26 sept.1994.
- ⑦ 自宅保育手当は、三十未満の子を自宅で保育するために一人または複数の者を雇用するカップルまたは単親者に対して、カップルのそれぞれあるいは単親である場合はその者が一定以上の職業活動をしていることを要件として、同費用を補填するために支給される、所得要件のなご家族手当の一つである (C.S.S., art. L.842-1)
- ⑧ 同趣旨については、三〇のA及び後述である。
- ⑨ C. trav., art. L.122-28-1.al.1.
- ⑩ C. trav., ancien art. L.122-28-4.
- ⑪ C. trav., art. L.122-28-1.al.2.
- ⑫ C. trav., art. L.122-28-3.
- ⑬ C. trav., nouvel art. L.122-28-9.
- ⑭ 同法第11条、一定の職种と職務を有するコンテキストを有する子を共養している者に対する家族手当 (C.S.S., art. L.541-1. et art. R. 541-1.)° 註釋は、Mémentos pratiques Francis Lefevre Social, Ed. Francis Lefevre 1995, n° 4932 参照。
- ⑮ C. trav., art. L.122-28-9. nouvel al.1.

90 C. trav., art. L.122-28-9. nouvel al.3.

91 C. trav., art. L.122-28-9. nouvel al.4.

92 C. trav., art. L.122-28-2.

93 C. trav., art. L.122-28-9. nouvel al.5.

94 J.O. 2 sept.1994.

95 同前項の註釋に「C.P.P.」 Circ. DSS/PFL 94/63 du août 1994, Légis.soc.-H. N° 7098 du 26 août 1994. 参照。

96 C. trav., art. D.532-1.

97 C. trav., art. D.532-1.

B 職業生活から引退への円滑な移行

フルタイムの職業生活から完全な引退生活への円滑な移行を促進する機能を期待されているのが、段階的引退制度 (retraite progressive) である。⁹⁸ 後述の、段階的早期引退制度 (préretraite progressive) とは異なる制度である。

(a) 段階的引退制度

段階的引退制度は、一九八八年一月五日の法律⁹⁹および一九八八年五月二日のデクレ¹⁰⁰により導入されたもので、希望する労働者が、パートタイム労働に従事しながら、老齢年金の一部を受給することを可能とする制度である。この制度を利用するためには、労働者は、年齢と保険期間に関する要件を充足する必要がある。

要件を充足する場合、当該労働者は、老齢年金清算ののち、従事するパートタイム労働の労働時間数に応じて、異なる

る額の年金を受給する。

(b) 段階的引退制度を利用するための要件

段階的引退制度を利用するための要件は、以下のとおりである。

第一に、被用者として、社会保障の法定基礎制度である一般制度あるいは農業制度に加入していること、第二に、老齢年金を清算しうる年齢に達していること(同年齢は、関係全制度において、六〇才である)、第三に、老齢保険において、必要な保険期間を充足していること、第四に、もっぱら一つの職業活動のみを行っていること(従って、複数の雇用を有している者は、例外を除き、段階的引退制度を享受できない)、そして第五に、パートタイム労働を行うことである。パートタイム労働の定義は、前述の、労働法典L. 二二一四―二条に規定されたパートタイム労働の法的定義に従う。

労働法典L. 二二一四―二条にいうパートタイム労働者は、直接その年金の清算を請求し、段階的引退制度を享受することができるが、フルタイム労働者は、同制度を享受するためにはその労働時間を短縮しなければならない。

(c) 部分年金 (fraction de pension) の計算と支払

前述の要件を充足する労働者(被保険者)は、その老齢年金清算後、年金の一部(部分年金)を受給する。

(1) 部分年金の額

部分年金の額は、当該労働者の履行するパートタイム労働の労働時間に応じて異なり、完全年金 (pension complète) における割合により決定される。すなわち、パートタイム労働の労働時間が、フルタイム労働の六〇%以

上八〇%以下である場合は、完全年金の三〇%、その労働時間がフルタイム労働の四〇%以上六〇%未満である場合は、完全年金の五〇%、その労働時間が四〇%未満である場合は、完全年金の七〇%である。

当該労働者の従事するパートタイム労働の労働時間が変更され、部分年金額決定のために適用される率に影響を及ぼす場合は、同率の変更は、段階的引退制度開始日から一年経過後に行われる。同規則の適用のため、労働者は、毎年その労働時間を明らかにしなければならない。¹⁰⁰

(2) 部分年金の支払期間

部分年金は、要件を充足するパートタイム労働が行われている間支払われる。ただし、以下の場合、同年金の支給は停止され、その支給は再開されない。¹⁰¹

第一は、当該労働者が最終的にその労働をやめる場合である。その際、当該労働者は、その請求により、完全年金を受給する。

第二は、当該労働者が、フルタイム労働を再開し、あるいは、さらに別のパートタイム労働を行う場合である。この場合、労働者がその職業活動をやめ、完全年金を請求するまで、部分年金は支給されない。

他方、当該労働者が、パートタイム労働を一時的に停止し、後に再開する場合は、部分的年金の支給は停止されるが後に再開される。ただし、パートタイム労働の停止から再開までの間に完全年金を請求しなかったことが、その要件となる。

¹⁰⁰C. trav., art. L. 351-15. à L. 351-16.

¹⁰¹C. trav., art. R. 351-39. à L. 351-44.

¹⁰²C.S.S., art. L. 251-15.

⑧フランスにおいては、「社会保障 (sécurité sociale)」は、社会保険、労災補償、家族手当の三部門を含む概念であり、同保障は、各職業カテゴリー別に分立する法定基礎制度、すなわち、一般被用者を主として対象とする一般制度、特定のカテゴリーの被用者を対象とする特別制度、自営農業者および農業労働者を対象とする農業制度、自営商工業者および自由業者を対象とする自立制度、により制度的に担われている。

⑨なお、段階的引退制度の対象は、一九九一年二月一日以降、一定の自営業者にも拡大されている。

⑩C.S.S., art.L.351-1.a1.1 et art.R.351-2.

⑪満額で老齢年金を受給するために必要な保険期間は現在一六〇・四半期であるが (C.S.S., art. R.351-36.)、受給権は一・四半期のみで発生する。

⑫なお、自営業者については、「パートタイム労働」を行っているか否かの評価は、労働時間ではなく、減じられた収入の割合によって決定される。

⑬C.S.S., art.L.351-15.

⑭C.S.S., art.R.351-41.

⑮C.S.S., art.R.351-42.

⑯C.S.S., art.L.351-16.

2 失業問題の克服

1 において検討した、家庭生活と職業生活の調和を目的とするパートタイム労働のタイプも、その固有の目的の実現

と同時に、フルタイム労働者のパートタイム労働への転換による雇用の創出効果を期待されている。しかしながら、それとは別に、より直接、失業問題の解決を目的として創設されたパートタイム労働のタイプが存在する。具体的には、第一に、特に雇用の接近に困難を有する者に職業経験の機会を与え、その職業生活への接近を援助することを目的とするパートタイム労働契約(A)、第二に、当該労働者の経済的解雇を回避するための代替措置としてのパートタイム労働契約(B)、第三に、補填的雇用を伴いつつ高齢者の労働時間を短縮し、ワークシェアリングを実現することを期待されるパートタイム労働契約(C)が挙げられる。

A 職業生活接近への援助

雇用への接近に特別の困難を有している者に、職業経験の機会を与え、その職業生活への接近を援助することを目的とするパートタイム労働契約が、「雇用連帯契約 (contrat employ-solidarite)」である。

(a) 雇用連帯契約

雇用連帯契約は、雇用への接近に特別の困難を有している者に、職業経験の機会を与え、と同時に、公的部門または非営利私的部門において、社会福祉、環境美化、文化活動等、集団的要求に応える活動を発展させることを目的とする期間の定めのある特別のタイプのパートタイム労働契約である。同契約は、使用者と国家との協定に従って締結され、賃金(または教育訓練費用)の一部は国により負担される。

同契約は、一九八九年二月一九日の法律および一九九〇年一月三〇日のデクレにより創設され、一九九〇年七月三〇日のデクレ、一九九二年七月二九日の法律、一九九二年七月三〇日のデクレ、および、九三年五か年法により修正

を受けた。

(b) 契約締結

(1) 手続

雇用連帯契約の締結は、使用者と国家の協定に従ってなされる。使用者は、雇用の前に、県労働雇用局 (direction departementale du travail et de l'emploi : DDTE) に協定の締結を申請しなければならない。

(2) 契約当事者

雇用連帯契約における使用者は、地方公共団体、公的機関、非営利法人、公的サービスを管理する法人に限定される。雇用連帯契約を締結しうる労働者は、長期失業者、障害者、社会参加最低収入 (revenu minimum d'insertion : RMI) 受給者、五〇才以上の失業者、および、社会への参加 (insertion) に特別の困難を有する一八才以上二六才未満の若者、である。

(c) 雇用条件

雇用連帯契約は、期間の定めのあるパートタイム労働契約である。同契約は、他の職業活動あるいは報酬を伴う職業訓練と兼ねることはできない。

同契約の週労働時間は二〇時間である。同契約期間は三か月から一年の間であるが、最大期間は、場合により二年、例外的に三年まで延長することができる。

賃金は、より有利な約定のない限り、実労働時間に法定最低賃金 (SMIC) を適用して支払われる。国は、その協定

に基づき、法定最低賃金を基礎として算定される賃金の六五％を負担する（したがって、使用者が法定最低賃金以上の賃金を支払う場合は、その超える部分は全て使用者負担となる）。また、当該労働者は、同契約の枠内で、国と使用者の協定に基づく、知事の認可を受けた教育訓練に従事することもできる。この場合、国は、教育訓練費用として、四〇〇時間を限度として一時間あたり二二フランを負担する。⁴⁴⁾

なお、後述（三の２のD）のように、使用者は、国との協定期間中、社会保障の使用者負担保険料を免除される。

(d) 雇用連帯契約終了後の雇用

一九九二年七月二九日の法律は、雇用連帯契約終了後の雇用援助措置の規定を追加した。⁴⁵⁾ すなわち、雇用連帯契約締結時に、一年以上失業していた五〇才以上の者、一年以上失業していた社会参加最低収入（RMI）受給者、三年以上失業していた者、および、障害者で、同契約終了後、いかなる雇用も教育訓練の機会もない者と、同契約上の使用者が、使用者と国の協定に基づき、新たに契約（期間の定めの有無を問わない）を締結した場合、国は最大五年間にわたり、賃金の一部を負担する。国の賃金負担は、法定最低賃金の一三〇％、週三〇時間を限度として計算される賃金について、一年目はその五〇％、二年目は四〇％、三年目は三〇％、四年目は二〇％、五年目は一〇％である。国の援助期間中は、社会保障の使用者負担保険料は免除される。

⁴⁴⁾ C. trav., art. L. 322-4-7. al. 1 et 2.

⁴⁵⁾ C. trav., art. L. 322-4-7. al. 1.

⁴⁶⁾ C. trav., art. L. 322-4-7. al. 1.

④「社会参加最低収入 (revenu minimum d'insertion : RMI)」は、二五才以上の全てのフランス居住者に対して最低収入を保障するために支払われる社会扶助手当であり、一九八八年二月一日の法律を適用する一九九二年七月二九日の法律により、具体的に実施された。

⑤C.trav., art.L.322-4-7.al.2.

⑥C.trav., art.L.322-4-8.al.1.

⑦Decr. 30 janv.1990, art.2 et 3.

⑧C.trav.,art.L.322-4-11. et art.L.322-4-12., Decr. 30 janv.1990, art.5 a 8.

⑨C.trav.,art.L.322-4-8-1.

B 経済的解雇の代替措置

労働者の経済的解雇を回避するため、その代替措置としての機能が期待されるものとして、雇用全国基金 (Fonds National de l'Emploi) の「パートタイム労働への移行 (passage à temps partiel)」協定の枠組みにおけるパートタイム労働契約がある。

(a) 雇用全国基金の「パートタイム労働への移行」協定

雇用全国基金の「パートタイム労働への移行」協定に関する制度は、九三年五か年法、一九九四年三月二一日のデクレおよび一九九四年四月二二日のアレテにより、同基金の「ハーフタイム労働への移行」協定に関する制度が修正されたものである。

雇用全国基金の協定とは、国と企業（または、職業別もしくはは職歴組織、もしくはは組合組織）との間での締結され、経済的解雇の脅威にさらされている労働者の再適応・職業転換、雇用の維持・発展、解雇の回避、労働者の引退を容易にすること等を目的として、その計画と全国雇用基金の資金援助を規定する協定である。同協定は、県もしくはは地方の知事または労働担当大臣の管轄に属する。⁸⁰

「パートタイム労働への移行」協定は、同基金の協定の一つであり、経済的解雇を回避するため、自発的および一時的にフルタイム労働からパートタイム労働への転換を受け入れた労働者に対し、補足手当を支給することを規定するものである。

(b) 制度実施の手続・要件

同協定の締結は、その計画の適用範囲が県または地域である場合は、県もしくはは地域の労働局、または、県庁に、計画の適用範囲がこれらを超える場合は、雇用局 (Delegation a l'emploi) に申請される。

同協定の締結に先立ち、同協定の計画は、従業員の代表者（企業委員会もしくはは事業場委員会、またはこれが存在しない場合は、従業員代表委員）に諮問しなければならない。⁸¹

同協定参加労働者の転換後のパートタイム労働は、少なくとも法定労働時間よりその五分の一以上少ない時間でなければならぬ。しかしながら、短縮された時間が、以前の労働時間の一〇%以上であれば、転換後の労働時間は、協約により定められた労働時間より五分の一以上少なくともなくてもよい。

同協定に参加し、パートタイム労働に転換し、補足手当を受給する労働者は、身体的に労働可能であり、同協定参加以前一二か月間、当該協定締結企業においてフルタイム労働を行っていたか、あるいは、参加以前一二か月間の間に労

働契約停止期間があった場合は、その停止以前一二か月間フルタイム労働を行っていた者でなければならぬ。

(c) 補足手当の算定と支払

補足手当は、短縮された労働時間分につき、最長二年間支払われる。一年目の手当額は、転換以前のフルタイム労働期間一二か月間の失業保障制度の保険料算定基礎となる報酬(ただし、社会保障の保険料の算定基礎となる報酬の上限額の二倍を限度として)を基に算定される、基礎賃金(salaire de référence)の四〇%、二年目はその二〇%である。ただし、同手当は、一年目は一時間二二フラン、二年目は一八フランを下回ってはならない。

しかしながら、保障される収入(賃金および補足手当)の保険料控除後の額は、以前の報酬の保険料控除後の額の九〇%を上回ってはならない。

同手当の支払は、所定外労働が行われたときは停止される。

他方、疾病、出産、労働災害・職業病を理由とする欠勤の場合、同手当の支払は継続される。

なお、同手当の支払に必要な費用は国と企業がこれを分担する。

⑤ C. trav., art. L. 322-4 et art. R. 322-7.

⑥ C. trav., art. L. 322-1 et s.

⑦ C. trav., art. R. 322-8, al. 1.

⑧ Arr. du 12 avr. 1994, op. cit.

⑨ C. trav., art. L. 322-2-4, 5°

C 引退生活への移行と新たな雇用創出

補填的雇用を伴いつつ高齢者の労働時間を短縮し、ワークシェアリングを実現することを期待されるパートタイム労働契約として、「段階的早期引退制度 (préretraite progressive)」におけるそれが挙げられる。

(a) 段階的早期引退制度

「段階的早期引退制度」は、一九九二年二月三十一日の雇用、パートタイム労働の発展および失業保障に関する法律、ならびに、これに関連する、一九九三年三月二四日のデクレ第四五〇号と第四五一号および一九九三年三月二四日のアレテにより、ハーフタイム労働の早期引退制度と段階的早期引退連帯契約が廃止・統合されて創設されたものである。

同制度は、雇用全国基金の協定の一つである、「段階的早期引退に関する協定」の枠組みで実施される。

同制度は、先に検討した段階的引退制度と同様、高齢労働者が、フルタイムの職業活動から完全な引退へと段階的に移行することを可能にする。しかしながら、同制度は、高齢労働者がフルタイム労働からパートタイム労働に転換することにより、当該企業に新たな雇用を創出し、企業に新たな労働者を雇用させること、または、経済的解雇者数を減じることとを特に目的とする。

(b) 制度実施の手続・要件

(1) 協定の締結

段階的早期引退に関する協定は、高齢労働者のその同意に基づくフルタイム労働からパートタイム労働への転換により、求職者の新たな雇用が可能となる場合、あるいは、経済的理由に基づく解雇者数を減じることができる場合、国と

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

企業の間で締結することができる。フルタイム労働からパートタイム労働への転換を受け入れた高齢労働者は、同協定に基づき、段階的早期引退手当を受給することができる。

段階的早期引退協定の計画は、従業員代表者(企業委員会もしくは事業場委員会、またはこれが存在しない場合は、従業員代表委員)に諮問しなければならない。また、同協定が、経済的理由による解雇計画の際に予定されている手段の一部である場合は、同協定は、解雇計画が諮問されている企業委員会の会議の場で提示されなければならない。

(2) 労働者の参加 (adhesion)

段階的早期引退手当を受給するためには、労働者は個別的に段階的早期引退協定に参加しなければならない。

しかしながら、使用者は、以下の要件を充足する労働者に対してのみ、段階的早期引退協定への参加と手当の享受を提案することができる。すなわち、第一に、被用者としての資格で社会保障の法定基礎制度に少なくとも一〇年間加入していること、第二に、フルタイム労働からパートタイム労働への転換日以前に、協定締結企業において少なくとも継続一年間フルタイム労働者として勤務していること、第三に、五五才以上六五才未満であること、第四に、六〇才以上の労働者の場合は、老齢保険において一六〇・四半期の保険期間を充足していないこと、第五に、身体的労働能力のあること、第六に、労働不適応を理由とする老齢年金受給者ではないこと、第七に、季節的失業者でないこと、第八に、他のいかなる職業活動も行っていないこと、である。

(3) 段階的早期引退者の労働時間

段階的早期引退手当を享受するためには、当該労働者の労働時間は、以前のフルタイム労働時間の四〇%から五〇%の間でなければならない。

しかしながら、九三年五か年法により、デクレにより定められた年最低労働時間数と段階的早期引退協定により定め

られた制限の枠内で、段階的早期引退者の各年の労働時間は、段階的早期引退手当を受給している数年間の期間中異なってもよいこととされ、数年単位のパートタイム労働時制が許容された。⁸⁵ すなわち、①各年の労働時間が、以前のフルタイム労働時間の二〇%から八〇%の間であり、②手当の支払われる全期間の平均労働時間が、以前のフルタイム労働時間の五〇%であれば、同期間中の各年の労働時間は異なりうる。この数年単位のパートタイム労働時制を導入する場合、段階的早期引退協定は、その定める期間中の労働時間配分、および、現実に履行される労働とは無関係に各月均等な月額報酬の算定方法を定める。⁸⁶

この数年単位のパートタイム労働の各年度の労働時間編成については、前述の、パートタイム労働の労働時間に関する一般的規制が適用される。⁸⁷

なお、この数年単位の労働時間編成の期間は最長五年間である。

この段階的早期引退過程にある労働者の労働時間編成については、様式に従い契約の付則に規定されなければならない。各労働者に適用される労働時間編成は、当該労働者が段階的早期引退過程に入る時点で決定されなければならない。

(4) 補填的雇用または補償金の支払

段階的早期引退者のフルタイム労働からパートタイム労働への転換は、求職者の採用または経済的理由による解雇の数の減少をもたらすものでなければならぬ。⁸⁸ このため、段階的早期引退協定は、段階的早期引退を受け入れた労働者の短縮された労働時間を補填するために企業が採用する者の数、または、求職者の雇用により労働時間が補填されない場合、企業が支払を義務づけられる補償金を定めなければならない。⁸⁹

したがって、第一に、同協定が、経済的解雇の数の減少を目的とするのではない場合、企業は、段階的早期引退者のフルタイム労働からパートタイム労働への転換による労働時間の短縮部分を求職者の採用によって補填することを義務

づけられる。

同補填的雇用は、段階的早期引退者のパートタイム労働への転換から三カ月以内に、期間の定めのない労働契約により、同転換により空いた時間量に対応して行われなければならない。しかしながら、数年単位パートタイム労働時制を採用している場合は、同補填的雇用は、協定の適用される最初の年に、段階的早期引退者の段階的早期引退期間の平均労働時間を基礎として行われる。

企業が所定の補填的雇用を行わなかった場合、同企業は、補填されなかった段階的早期引退者の労働時間の短縮部分につき、補償金を支払わなければならない。

第二に、同協定が、早期引退者のパートタイム労働への転換により経済的解雇の数を減じることを目的として、経済的解雇手続の枠組みにおいて締結された場合、企業は、協定で定められた補償金を支払わなければならない。

(c) 段階的早期引退手当の算定と支払

段階的早期引退協定に参加する労働者は、段階的早期引退手当を受給する。

(1) 手当の額

段階的早期引退手当は、日額基礎賃金のうち社会保障の保険料算定基礎の上限額を下回る部分についてはその三〇%、同上限額を超えその四倍の額までの部分については、その二五%に等しい額である。ただし、同手当は、一九九五年一月一日現在、日額七七、九七フランを下回ってはいけない。

基礎賃金 (salaire reference) は、当該労働者の最終労働日以前一二か月間の失業保障制度の保険料算定基礎となった報酬により算定される。

(2) 手当の支払

同手当は、当該労働者が一六〇四半期の保険料支払を終えている場合は六〇才まで、終えていない場合は六五才を限度として同終了時点まで支払われる。

しかしながら、同手当の支払は、協定締結企業における受給者の労働時間が増加したとき、または、受給者が協定締結企業におけるパートタイム労働に加え、他の企業でも職業活動を再開したとき、一時的に停止される。

他方、受給者が、その者の名において取得した終身的性格の老齢手当の清算を実施したときは、段階的早期引退手当の支払は打ち切られる。

(d) 段階的早期引退者の報酬

数年単位のパートタイム労働の場合、立法者は、年単位パートタイム労働の場合と同様、段階的早期引退者の総収入額を各月に均等配分することを認めた。すなわち、段階的早期引退協定は、現実に履行される労働時間とは無関係に、当該労働者の各月均等な月報酬額の計算方法を規定する。

企業により支払われる報酬は、段階的早期引退過程に入る以前の半分の労働時間に対する賃金と段階的早期引退手当を基礎として計算される。

(e) 段階的早期引退者の労働時間に関する監督

数年単位の労働時間編成の監督のため、使用者は、段階的早期引退協定の適用される各年度末に、段階的早期引退者の状況と当該年度の実労働時間に関する様式に従った書類の作成を義務づけられる。同書類は、所轄官庁である県労働・

雇用・職業教育局 (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : DDTF) に毎年送付される。

段階的早期引退手当の支払は、当該労働者が所定の労働時間編成と異なった労働時制に基づき働いた場合、残された期間の個別的労働時間編成が、全期間の所定の労働時間が遵守されるよう修正されるまで停止される。⁸⁵⁾

段階的早期引退者の平均労働時間が遵守されなかった場合、段階的早期引退手当は償還されなければならない。⁸⁶⁾

段階的早期引退手当支払期間が終了したとき、または、その終了以前に労働契約が解除されたとき、当該企業は、当該労働者の段階的早期引退開始日から同時点までの平均労働時間の決算表を県の労働・雇用・職業教育局に提出しなければならない。

段階的早期引退手当支払期間終了時点、または、それ以前に労働契約が解除されたとき(合意解約を含む、ただし、重大または重い非行 (faute grave ou lourde) もしくは、不適応 (inaptitude) を理由とする解雇の場合を除く)、平均労働時間が以前の労働時間の半分となっていない場合、使用者は、当該労働者に支払われた段階的早期引退手当の全部または一部を、県の労働・雇用・職業教育局に償還しなければならない。

同償還額は、当該労働者の以前のフルタイム労働時間に対する実労働時間の割合に応じて算定される。

⁸⁵⁾ C. trav., art. L. 322-4.3°

⁸⁶⁾ C. trav., art. R. 322-8. al. 1.

⁸⁷⁾ Arr. du 24 mars 1993, J. O. 25 mars 1993.

⁸⁸⁾ C. trav., art. R. 322-7. II. al. 2.

- 323 C. trav., art. L. 322-4.3° et art. R. 322-7. II. al. 3.
324 C. trav., art. R. 322-7. II. al. 3.
325 C. trav., art. L. 212-4-3.
326 Cir. CDE n° 94/36 du 12 août 1994., Légis. soc.-D4- N° 7099 du 1er septembre 1994.
327 C. trav., art. R. 322-7. II. al. 1.
328 C. trav., art. R. 322-7. II. al. 5.
329 C. trav., art. R. 322-7. II. al. 4.
330 Decr. 24 mars 1994.
331 C. trav., art. R. 322-7.
332 C. trav., art. R. 322-7. II. al. 3.
333 Cir. CDE n° 94/36 du 12 août 1994, 1.1.3., Légis. soc.-D4- N° 7099 du 1er septembre 1994.
334 Cir. CDE n° 94/36 du 12 août 1994, 1.3.2., Légis. soc.-D4- N° 7099 du 1er septembre 1994.

3 小括

以上のように、立法者は、家族的理由に基づくパートタイム労働契約、段階的引退制度におけるパートタイム労働契約、職業生活への接近を援助するパートタイム労働契約、経済的解雇代替措置としてのパートタイム労働契約、段階的早期引退制度におけるパートタイム労働契約など、特定の目的・機能を有する特別のタイプのパートタイム労働契約を

発展させている。

しかしながら、立法者は、単にパートタイム労働契約を多様化し、労働者および使用者の選択の幅を広げただけではなく、両者にパートタイム労働の選択を促すための、様々な工夫を凝らしている。

パートタイム労働の一般的規整においては、労働時間の配分方法の柔軟化やパートタイム労働の実施要件の緩和により、特に使用者にパートタイム労働の選択を促した。

他方、本項で検討した特別のタイプのパートタイム労働においては、パートタイム労働者に対しては、養育親手当、部分年金、補足手当、段階的早期引退手当、という形で、労働時間の短縮に伴う賃金の減額、収入の減少を一部補完するための手当が用意されている。その総収入は、フルタイム労働時に比べて減少するものの、その労働時間に鑑みれば、相対的に有利なものといえよう。また、使用者にとっては、これらの補完的手当を負担せずにはむ他、雇用連帯契約においては、賃金負担を一部免除されることになる。

このように、パートタイム労働の選択を促そうとしているのは、いうまでもなく、パートタイム労働の発展により、ワークシェアリングを実現させ、失業問題を緩和するためである。

しかしながら、立法者は、さらに、特に使用者に対して、パートタイム労働の導入を促す一連の制度を発展させた。次項においてはこれを検討することにする。

三 誘導・促進

使用者に対しパートタイム労働者の雇用を促すため、立法者は、二つの措置を採用した。一つは、パートタイム労働

者を雇用する使用者とフルタイム労働者を雇用する使用者の労働法・社会保障法上の負担を均衡化する措置(1)、もう一つは、新たなパートタイム労働の雇用を創出した使用者の負担を軽減する措置(2)、である。

1 負担の均衡化

立法者は、パートタイム労働者を雇用する使用者とフルタイム労働者を雇用する使用者の労働法・社会保障法上の負担を均衡化する措置として、パートタイム労働者に固有の従業員数計算方法の導入(A)、および、社会保障の保険料の算定基礎の減額措置(B)を採用した。

A 従業員数の計算

フランスにおいては、一定の従業員数に連動して使用者に課せられる様々な義務が存在する。たとえば、障害者の雇用義務、様々な従業員代表の選出、委員会の設置、労働組合との年次交渉義務、就業規則の作成、解雇に関わる諸義務、多様な休暇の付与義務、等である。¹⁰⁾

他方、いうまでもなく、一定の時間の労働を得るために必要な労働者数は、パートタイム労働者を雇用する場合の方が、フルタイム労働者を雇用する場合よりも多くなる。したがって、使用者は、パートタイム労働者を雇用すると、同じ時間の労働を得るためにフルタイム労働者を雇用していたならば負わなかったであろう義務を課せられることになる。そこで、パートタイム労働者を雇用する使用者をフルタイム労働者を雇用する使用者より不利に取り扱う結果とならないように、パートタイム労働者の人数計算に関する特別の規定がもうけられた。すなわち、一定の従業員数に連動し

て課せられる義務の適用については、労働法典L.222-1-2にいうパートタイム労働者は、当該事業場または事業場の一部の通常の労働時間に対する当該パートタイム労働者の所定労働時間の割合に比例して人数計算されることとされた。^②

したがって、たとえば、当該事業場の通常の労働時間が三六時間であれば、労働時間一八時間のパートタイム労働者は、 $18 \div 36 = 0.5$ 、五人として計算されることになる。

(1) 従業員数により異なる一連の使用者の諸義務についての詳細は、*Mémento pratique Francis Lefebvre sociale*, 1995, Ed.

Francis Lefebvre, N° 9807. 参照。

(2) *C. trav.*, art. R.212-1.

B 社会保障保険料の算定基礎の減額

フランスにおいては、全てのパートタイム労働者は、その報酬や労働時間に関わりなく、フルタイム労働者と同じ資格で社会保障の法定基礎制度、補足的退職制度、および失業保険の被保険者となる。したがって、一時間でも労働し賃金を得れば、その賃金に対し、使用者および労働者は保険料支払義務を負う。このように、全てのパートタイム労働者の賃金につき、使用者および労働者は、フルタイム労働者のそれと同じように保険料支払義務等、社会的負担を有するのが原則である。

しかしながら、社会保障の保険料の算定基礎となる報酬について単一の上限しかない場合、パートタイム労働者を雇用する使用者は、その使用者負担保険料の支払において、フルタイム労働者のみを雇用する使用者に比べて不利益を被

る場合がある。たとえば、一九九五年七月一日現在、算定基礎報酬の上限は月一三〇六〇フランであるが、フルタイム労働者に月一六〇〇〇フラン報酬を支払う場合、保険料負担はそのうち一三〇六〇フラン分ですむのに対し、同じ仕事につきハーフタイム労働者を二人雇用し、月八〇〇〇フランずつ支払うと、同報酬は上限額を下回っているのでその全額について保険料を負担することになり、結局一六〇〇〇フラン分全てにつき保険料を支払うことになる。

そこで、一九八一年一月二八日の法律および一九八一年五月二二日のデクレは、パートタイム労働者を雇用している使用者が不利益を被ることのないよう、社会保障の使用者負担保険料の算定基礎の減額を導入した。

同制度は、その後、一九八六年一月一七日の法律と一九八六年七月一六日のデクレにより修正され、算定基礎の減額制度は、労働者負担保険料の算定についても適用されることとなった。

現行の社会保障保険料算定基礎の減額制度は、上限のある使用者および労働者負担の保険料の算定において、その基礎となる報酬の上限額を労働時間に比例して減額する制度であり、フルタイム労働者の報酬に対して課せられる保険料の額と、同一時間の労働を得るためにパートタイム労働者を雇用した場合に課せられる保険料額との差異を解消することを目的とする。⁽³⁾

同減額制度を享受することができるのは、法律上の定義⁽⁴⁾におけるパートタイム労働契約の当事者である。ただし、同減額制度が適用されるためには、以下の条件が充足されなければならない。

(a) 減額の条件

(1) 使用者

パートタイム労働時制を実施しうる使用者について規定した労働法典L. 二二二―四―二条により、同減額制度は、

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

労働法典L.二二二—四—一条に規定された企業、職業、機関において享受しうる。すなわち、工業、商業、または、農業的企業、公的機関、自由業、民事上の組合、職業組合、および、非営利法人である。

(2) 労働契約および労働条件

第一に、月あたりの労働時間は、所定外労働時間も含め、法定労働時間または協約の定める労働時間より少なくともその五分の一短くなければならない¹⁰⁾。所定労働時間だけではなく、所定外労働時間も含めた実労働時間が法定労働時間または協約の定める労働時間より五分の一以上短くなければならない点で、一般の月単位パートタイム労働の定義よりも限定的である。

第二に、パートタイム労働契約は、書面によらなければならない¹¹⁾。破毀院は、書面の不存在は、当該契約がフルタイム労働契約であることを単に推定させるだけで反証可能であると判断した¹²⁾。しかしながら、行政府は、口頭による不正確な契約に基づく保険料の過小払いを防ぐため、当該パートタイム労働契約は必ず書面によらなければならないとしている¹³⁾。

第三に、算定基礎の減額は、一年の数カ月だけではなく、一年全体について、当該パートタイム労働者がフルタイム労働者として働いていたならば得ていたであろう報酬が、社会保障保険料算定基礎の上限を超えるときに行われる¹⁴⁾。一年後この要件を充足しない場合は、年度中に行われた減額は、年度調整の際に無効とされる。

前述の、段階的早期引退者や雇用全国基金の「パートタイム労働への移行」協定参加者も含め、上記の条件を充足する全てのパートタイム労働者には、同減額制度が適用される。

(3) 適用除外される労働者

しかしながら、以下の一定のカテゴリーの労働者については、同減額制度は適用されない¹⁵⁾。すなわち、すでに特別の

率、算定基礎、額の保険料が適用されている労働者、複数の使用者のもとで恒常的に働いており、すでに、他の使用者からの報酬につき同減額制度の適用を受けている労働者、派遣労働者、部分失業制度により保障を受けている労働者および、その報酬の全てあるいは一部がチップである労働者である。

(b) 減額の算定

(1) 上限のある保険料

算定基礎報酬に上限のある使用者および労働者負担の保険料は、老齢保険の使用者および労働者負担の保険料、住宅援助全国基金の使用者負担保険料、失業保障の使用者および労働者負担の保険料、ならびに、補足的引退制度の使用者および労働者負担保険料である。

(2) 減額の期日

報酬算定基礎の減額は、各賃金支払期毎に行われなければならない。

しかしながら、当該パートタイム労働者の報酬が、もしフルタイム労働であれば年の上限額を超えるかどうか予見できないときは、同減額は、年度調整の実際施される。

(3) 減額後の算定基礎報酬の上限額の算定

パートタイム労働者の保険料算定基礎報酬の上限額と一般の上限額は、パートタイム労働者の報酬と、当該パートタイム労働者がフルタイムで働いていたならば得られたであろう報酬と比例関係になければならない。したがって、同上限額は、 $P \times (SP \div SC)$ (P 一般の上限額、 SP パートタイム労働者の賃金、 SC パートタイム労働者がフルタイム労働であれば得られたであろう賃金) であらわされる。

たとえば、週労働時間二七時間のパートタイム労働者の賃金が月二〇〇〇フラン、当該事業上の通常の労働時間が

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

三六時間である場合、フルタイムで働いていればその賃金は、 $12000 \times (36 \div 27) = 16000$ フランと考えられる。一九九五年七月一日現在、算定基礎報酬の上限は月一三〇六〇フランであるので、その算定基礎報酬の上限額は、 $13060 \times (12000 \div 16000) = 9795$ フランとなる。

⑥C.S.S., art. L. 242-8.

⑦C. trav., art. L. 212-4-2.

⑧C.S.S., R. 242-8.

⑨C. trav., art. L. 212-4-3.

⑩Cass. soc., 19 sept. 1991, Bull. civ. V, N° 375.

⑪Rep. min., JOANQ, 11 janv. 1988, p. 109.

⑫C.S.S., art. R. 242-7.

⑬C.S.S., art. L. 242-10.1° et 2°

⑭C.S.S., art. R. 242-7 al. 1.

⑮C.S.S., art. R. 243-10.

2 負担の軽減

前述の、パートタイム労働者に固有の従業員数の算定方法、および、保険料算定基礎報酬の上限額の減額制度は、使

用者についていうならば、パートタイム労働者を雇用する使用者とフルタイム労働者を雇用する使用者の負担を均衡させ、両者を平等に取り扱うことを目的としていた。また、保険料算定基礎報酬の減額制度は、労働者にとっても、その社会的負担が、フルタイム労働者として働く場合とパートタイム労働者として働く場合とで均衡化されることを意味していた。

しかしながら、近年では、さらに、一定の要件のもとで、パートタイム労働者を雇用する使用者の社会的負担をフルタイム労働者の使用者のそれよりも軽減する、より直接的かつ強力な、パートタイム労働の誘導・促進政策が展開されている。

具体的には、期間の定めのないパートタイム労働契約に基づき新たな雇用が行われた場合、あるいは、補填的雇用を伴うフルタイム労働からパートタイム労働への転換がなされた場合、社会保障の使用者負担保険料を一部免除する制度（A）、同免除制度と低い賃金に適用される家族手当保険料の免除制度との同時適用の承認（B）、子の養育を目的とするパートタイム労働（または養育親休暇）中、約定により使用者から支払われる賃金補填のための補足手当に関する社会的負担の免除（C）、および、雇用連帯契約における賃金の使用者負担保険料免除（D）、である。

A 新たな雇用創出に伴う使用者負担保険料の一部免除

期間の定めのないパートタイム労働契約に基づき新たな雇用が行われた場合、あるいは、補填的雇用を伴うフルタイム労働からパートタイム労働への転換がなされた場合、社会保障の使用者負担保険料を一部免除する制度は、一九九二年九月一日より一時的に導入され、一九九二年二月三十一日の法律により労働法典に法典化された。¹⁰⁰ 同法律の適用デクレは、一九九三年二月二二日のデクレである。¹⁰¹

同規定によれば、使用者は、社会保障、すなわち、社会保険(出産、疾病、廃疾、死亡、老齢)、労働災害補償、家族手当の使用負担保険料の一部免除(一九九三年一月一日以降五〇%)を享受することとされていた。

九三年五か年法第四三条、および、一九九四年四月五日のデクレは、同制度を部分的に修正した。⁸⁵ すなわち、第一に、保険料免除率を五〇%から三〇%に引き下げ(一九九四年四月八日以降)、第二に、年単位パートタイム労働時制の導入に伴い、同免除制度を適用しうるパートタイム労働の労働時間の上限と下限の算定方法を緩和し、第三に、フルタイム労働からパートタイム労働への転換については、同免除制度適用の要件である補填的雇用義務の例外を拡大した。

(a) 適用範囲

(1) 適用を受ける使用者

同免除制度の適用を受けうる使用者は、労働法典L.三五一一四条とL.三五一一二条³と⁴に規定された、失業保険制度への加入が強制されている使用者、および、海洋漁業を営む使用者である。⁸⁶

(2) 対象となる労働者

その賃金が同免除の対象となる労働者は、前述の使用者に雇用されている者で、期間の定めのないパートタイム労働契約により新たに雇用された者、または、すでに当該企業における労働者であって、そのフルタイム労働契約が期間の定めのあるパートタイム労働契約に転換された者である。

部分的養育親手当受給者を含め、子の養育を目的とするパートタイム労働への転換者、雇用全国基金の段階的早期引退協定または「パートタイム労働への移行」協定参加者等も同免除の対象となりうる。また、フルタイム労働者からパートタイム労働者に転換した労働者の労働時間を補填するために新たにパートタイム労働者として雇用された者も同免除

の対象となる。家内労働者および商業代理人は、明確な労働時制に従う例外的な場合を除き、対象とはならない。

しかしながら、一人の労働者が同時に複数の免除の対象となることはできない。實際上、一人の労働者が複数のパートタイム労働を行うことは、労働法典L. 2221-1条およびL. 2221-7条に規定される最長労働時間（一日一〇時間、週四八時間、一週平均四六時間）の枠内であれば可能であるが、免除制度を享受しうるのは一人の利用者だけである。

(b) 適用要件

同保険料免除制度の適用を望む使用者は、以下の要件を充足しなければならない。すなわち、第一に、期間の定めのないパートタイム労働契約に基づき雇用を行うこと、または、労働者の期間の定めのないフルタイム労働契約からパートタイム労働契約への転換を、例外を除き、転換された契約の労働時間短縮分を補填する雇用を伴いつつ行うこと、第二に、当該労働者と一定の義務条項を含む契約を締結すること、第三に、実労働時間が一定の枠内であること、第四に、行政官庁への一定の手続の開始、特に、パートタイム労働者の雇用またはパートタイム労働への転換後三〇日以内にその旨を書面により届け出ること、である。

(1) 雇用に関する要件

期間の定めのないパートタイム労働契約（労働法典L. 2221-4-2条第一、三、四項の定めるパートタイム労働の概念に該当するもの）に基づく雇用は、保険料免除への権利を発生させる。

しかしながら、同雇用は、以下の場合、免除の対象とはならない。すなわち、第一に、同雇用が、期間の定めのない

フルタイムあるいはパートタイム労働契約を締結していた労働者の解雇の結果行われたとき、第二に、同雇用の結果、そのような解雇が行われたとき、第三に、同雇用の対象となった労働者が、それ以前三か月以内にすでに同じ使用者に雇用されていたとき、である。ただし、同雇用が、当該使用者と労働者との間で締結されていた期間の定めのある契約の終了後行われたときは、同使用者は免除の適用を受けうる。また、雇用連帯契約 (contrat emploi-solidarite) を締結している使用者が、当該労働者との合意に基づき、同契約を解除し当該労働者を期間の定めのないパートタイム労働契約に基づき雇用するときは、同雇用は免除の対象となる。

他方、先立つ六か月に経済的解雇を行った使用者が、同雇用に基づく保険料の免除を受けるためには、所轄行政官庁(一般には県労働雇用職業訓練局)の事前の許可が必要である。同官庁は一か月以内に使用者の許可申請に対し返答せねばならず、同期間内に理由を付した拒否のない場合は、許可されたものとみなされる。

(2) 雇用の転換に関する要件

フルタイム労働からパートタイム労働への転換は、保険料免除の適用を受けるためには、転換された契約の総労働時間数を維持するよう、期間の定めのない契約に基づく補填的雇用を伴わなければならない。

同補填的雇用は、労働契約の転換後六〇日以内に行われなければならない。同期間内に全ての補填的雇用が行われなるときは、契約転換後の保険料免除は削除される。

しかしながら、契約転換後、新たな雇用により転換以前の総労働時間数を維持する義務には例外がある。

同例外は、九三年五か年法以前は、労働契約の転換が、五〇人以上の企業において三〇日の間に一〇人以上の解雇を行うときに作成が義務づけられる「社会計画(plan social)」の枠内で行われたときに限られていた。

しかしながら、同例外は、九三年五か年法により拡大の対象とされた。すなわち、労働契約の転換が、企業の従業員

数、解雇者数に関わらず、三〇日以内に行われる経済的理由に基づく集団的解雇の代替措置として、労働法典¹三二二―二条に規定される手続に基づき行われる場合は、補填的雇用を伴うことなく保険料の免除を受けうることとなったのである。⁸⁰

(3) 労働時間に関する要件

同免除制度を享受するためには、当該パートタイム労働契約の、週または月単位で算定される労働時間が、所定外労働時間を含めず週一六時間以上、所定外労働時間を含め週三二時間以内でなければならぬ⁸¹。これは、換言すれば、週平均労働時間が、所定外労働時間を含め法定労働時間の五分の四以下、所定外労働時間を含めずその半分以上でなければならぬということである。⁸²

年単位パートタイム労働の場合は、一年を基礎として算定される週平均労働時間が同枠内であればよい。具体的には、労働時間は、所定外労働時間を含め、法定または協約上の休暇に対応する時間を差し引いた年間法定労働時間の五分の四以下、所定外労働時間を含めずその半分以上であればよい。

(4) 労働契約に関する要件

同免除制度を享受するためには、当該労働契約は、パートタイム労働契約一般に関する要件、すなわち、格付け、報酬、労働時間、労働時間配分方法、労働時間配分の変更要件、所定外労働の上限等を含む書面による契約であること⁸³、に加えて、以下の要件を充足していなければならない⁸⁴。すなわち、第一に、拡張適用された協約・協定の条項、またはそれらが存在しない場合は企業協定の条項を含むこと、第二に、これらの協定が存在しない場合は、労働継続の最低時間の保障、空きのできた、または、新しく創設されたフルタイム労働のポストへの転換の優先権、および、同一の勤続年数、同格の格付けのフルタイム労働者との平等取扱に関する規定を含まなければならない。

さらに、フルタイム労働からパートタイム労働へ転換した労働者の契約は、同転換が当該労働者の自由意思に基づくことを証明するものでなければならぬ。すなわち、当該労働者の自筆によるその意思の明示的記載および署名が必要となる。

他方、同契約は、拡張適用される産業部門別協約・協定に異なる定めのない限り、一日一回以上の労働中断を規定してはならない。

(c) 手続と形式

(1) 届出と許可の申請

保険料免除を受けようとする使用者は、当該労働契約の効力発生後三〇日以内に、書面により、県労働・雇用・職業訓練局 (DDTEF) および社会保障および家族手当保険料回収連合 (les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales : l'URSSAF) に届出をしなければならぬ。届出には、当該契約と存在する場合は、企業協定または部門別協定を添付しなければならない。

免除の対象となりうる雇用に先立つ六か月以内に経済的解雇を行った使用者は、事前に所轄行政官庁の許可を受けなければならぬ。

(2) 所轄行政官庁の監督

免除申請に添付された契約の適合性に関する審査を行うのは、一般には県労働・雇用・職業訓練局 (DDTEF) である。

同所轄行政官庁は、特に、使用者が、保険料免除を受ける目的で、当該パートタイム労働者を雇用する以前にフルタ

イム労働者を解雇しなかったかどうか、当該労働者との合意のもと、同労働者の退職後これを再雇用しなかったかどうか、あるいは、当該パートタイム労働者の雇用後フルタイム労働者を解雇しなかったかどうかを審査する。

(d) 適用方法

(1) 免除の対象

免除の対象となるのは、社会保険、労働災害補償、および、家族給付の使用者負担保険料である。他方、免除の対象とならないのは、全ての労働者負担保険料、失業保障および補足的年金制度の使用者負担保険料、その他の負担金等である。

(2) 免除率と期間

九三年五か年法および一九九四年四月五日のテクレに基づき、一九九四年四月八日以降、同免除率は五〇％から三〇％に減率されることになった。同免除は、適用要件が充足されている限り、期間の限定なく適用される。

⑧C.trav., art. L. 322-12.

⑨雜罷法' Circ. CDE/DRT n° 93-8 du 22 fév. 1993.

⑩雜罷法' Note technique DE/DRT n° 94/10 du fév. 1994, Lettre-circ. ACOSS n° 94/33 du 12 avr. 1994, Circ. CDE/DRT n° 94/37 du 25 août 1994.

⑪C.trav., art. L. 322-12, al. 8.

⑫Circ. CDE/DRT n° 93-8 du 24 fév. 1993.

フランスにおけるパートタイム労働法制の展開

80 C.trav., art. L.322-12.al.10.

81 Lettre min.26 mars 1993, diffusée par Lettre-circ.ACOSS n° 93-43 du 13 avr.1993.

82 C.trav., art. L.322-12. al.1.

83 C.trav., art. L.322-12. al.13.

84 C.trav., art. L.322-47.et s.前述(1)の2のA)のように、「雇用連帯契約」は、「一八才から二五才の若年者、障害者、長期失業者」等の雇用援助を目的とする特別のタイプの期間の定めのあるパートタイム労働契約であり、これらの者と、地方自治体、公法人、非営利法人等一定の受け入れ機関との間で締結される。同契約の締結は、これら受け入れ機関と国との協定に基づいて実施され、報酬の一部は国家から援助される。

85 C.trav., art. L.322-12.al.15.

86 C.trav., art. L.322-12.al.2.

87 Decr.N° 93-238 du 22 fév.1993, art.3.

88 C.trav.,art.L.321-4-1.

89 C.trav., art. L.322-12.al.2.

90 C.trav., art. L.322-12.al.3.

91 法定労働時間(週三九時間)の五分の四は、一時間未満は繰り上げて計算されるので、三二時間である。

92 Circ.CDE/DRT n° 94/37 du 25 août 1994.

93 C.trav., art. L.212-4-3.

94 C.trav., art. L.322-12.al.6.

②C.trav., art. L.322-12.a1.7.

③C.trav., art. L.322-12.a1.12.

④Decr. N° 93-238 du 22 fév.1993.

⑤C.trav., art. L.322-12.a1.12.

⑥の場合により、県労働雇用農業社会保護センターあるいは県労働運送労働者センターが所轄官庁となる (Decr. N° 93-238 du 22 f év.1993, art.7)°

⑦Circ.min.CDE/DRF n° 93-8 du 24 fév.1993.

B 複数の保険料免除制度の適用

低い賃金に対する社会的負担を軽減し、最も格付けの低い労働者の雇用を促進するため、一九九三年七月二七日の雇用と見習の発展に関する法律は、同年七月一日付で、法定最低賃金に近い低い賃金につき家族手当の保険料を全部あるいは一部免除する制度を導入した。^⑧

同制度は、失業問題に対処するため、雇用援助として行われている一連の制度の一つであり、一九九五年の場合、法定最低賃金の二二〇%以下の賃金については一〇〇%、一二〇%をこえ一三〇%以下の賃金については五〇%、家族手当の保険料支払を免除する制度である。なお、フランスにおいて、家族手当の保険料は使用者のみの負担で、賃金の五、四%である。

同法は、他法において、同保険料免除と、他の社会保障の使用者負担保険料の免除を同時に適用することを禁じた。^⑨

しかしながら、九三年五か年法は、同禁止規定に対する例外を承認した。すなわち、一九九三年二月三日以降、パートタイム労働に対する社会保障の使用者負担保険料免除は、低い賃金に対する家族手当の保険料免除制度と同時に適用されうることになったのである。¹⁰⁾

⑧C.S.S., art.L.241-6-1. et.s.

⑨C.S.S., art.L.241-6-1.al.9.

⑩C.S.S., art.L.241-6-1.al.9.

C 補足手当に関する保険料・社会的負担の免除

九四年家族に関する法律は、使用者が労働者に対し、当該労働者の子の養育のためのパートタイム労働への転換(または養育親休暇)期間中、パートタイム労働への転換(または養育親休暇取得)の結果減額する報酬の全部あるいは一部を補填する目的で、労働協約に基づき補足手当を支払う場合、同手当については、法定または協約の定める全ての使用者負担および労働者負担の保険料および負担金の支払を免除することとした。¹¹⁾

しかしながら、同免除制度の適用を受けるためには、以下の要件を充足する必要がある。すなわち、第一に、パートタイム労働への転換の場合、労働者の報酬の減額分が、その労働時間の短縮分を超えてはならない。¹²⁾これは、使用者が、実際は労働者の労働時間に対応する報酬の一部を「手当」とし、保険料免除を受けるのを防止するためと思われる。

第二に、使用者は、当該労働者の子の養育のためのパートタイム労働への転換(または養育親休暇)期間中、その短

縮された労働時間を補填するための雇用を行わなければならない。同補填的雇用が、当該労働者のパートタイム労働への転換（または養育親休暇）後三〇日以内に行われない場合は、同免除を受ける権利は、最初の手当支払にさかのぼって消滅する。

なお、同保険料免除は、一九九四年一〇月一日から一九九九年二月三十一日までの間に支払われる手当について適用される。

⑨ Civ. av. L. 122-28-1.

⑩ Art. 15. al. 1.

⑪ Art. 15. al. 2.

⑫ Art. 15. al. 3.

⑬ Art. 15. al. 4.

D 雇用連帯契約における使用者の社会的負担の免除

雇用連帯契約においては、法定最低賃金を実労働時間に適用して算出された賃金部分について、社会保障（社会保険、労災補償、家族手当）の使用者負担保険料は、一〇〇%免除される。ただし、労働者はその保険料を負担する。

また、それ以外の、法定または協約の定める全ての社会的負担、税負担は、失業保険の保険料をのぞき、労使ともに免除される。

なお、前述のように雇用連帯契約においては、賃金（および場合によっては、教育訓練費用）の一部も国により負担

される。

⑤C. trav., art. L. 322-4-13.

3 小括

以上のように、フランスにおいては、パートタイム労働の導入を促進するために、まず第一に、パートタイム労働者を雇用する使用者が、フルタイム労働者を雇用する使用者よりも重い義務や社会的負担を負う結果とならないよう、従業員数の計算、および、保険料算定基礎報酬の上限額につき、パートタイム労働者に関する特別規定を設けた。後者は、使用者負担の保険料のみならず、労働者負担の保険料にも影響を与えるので、パートタイム労働者にとっても、その社会的負担がフルタイム労働者のそれと均衡化されることになる。

そしてさらに進んで、第二に、パートタイム労働者を雇用する使用者の社会的負担を、フルタイム労働者を雇用する使用者のそれよりも軽減するために、社会保障の使用者負担保険料を一部免除する制度等が創設された。

しかしながら、同制度は、単にパートタイム労働の導入を促進するものではなく、保険料の一部免除と引換えに、ワークシェアリングの具体的実現をはかるものである。すなわち、同免除は、原則として、新たなパートタイム労働者の雇用もしくは補填的雇用を伴うフルタイム労働からパートタイム労働への転換、換言すれば、雇用者数が増加する場合、または、経済的解雇の代替措置としてのパートタイム労働への転換、換言すれば、雇用減少が回避される場合に適用され、具体的雇用創出・維持の効果を持つ。

他方、同制度は、保険料一部免除の要件として、当該パートタイム労働契約が期間の定めのないものであることや一定の義務的記載事項を含むこと等を要求し、パートタイム労働者の地位の安定や保護をはかっているといえよう。

残された課題―結びにかえて

以上のように、近年のフランスのパートタイム労働法制は、パートタイム労働の柔軟化と労働者の利益の調和、パートタイム労働の機能の多様化、パートタイム労働導入の促進、を軸として展開し、パートタイム労働により、使用者の柔軟化への要望、労働者の短時間労働と自由な時間選択の要望、職業生活と私生活の調和、雇用の維持と創出、といった多様な要求を実現しながら、パートタイム労働の発展を通して、ワークシェアリングの実現と失業問題の克服を試みようとしている。

それでは、これらの多様な利益調和とワークシェアリングというパートタイム労働に対する立法者の期待は、実現されつつあるのであろうか。このパートタイム労働法制の効果の分析は、今後の大きな課題の一つであると思われる。そのためには、具体的に、各企業において、パートタイム労働時制がどのように実施されているか、どのような協約・協定が締結されているか、労働者、使用者、組合の同法制に対する評価等の検討が必要とされるであろう。

また、同法制の目的・内容をどのように評価するかも当然問題となる。その評価にあたっては、一般的パートタイム労働契約、いくつかの特定のタイプのパートタイム労働契約の個々の制度につき、詳細な検討が必要であるが、特に、労働者の選択の自由と適切な労働条件、待遇の保証の有無が検討課題となるであろう。

労働者の選択の自由については、フルタイム労働からパートタイム労働への転換の場合は、一応労働者の拒否の自由があり、また、労働者固有の利益に基づく、積極的に「選択された」パートタイム労働への転換ではなくても、それに伴う経済的利益（手当の支給等）あるいはより大きな損失（解雇など）の回避等、労働者が一定のメリットを感じて転換を「選択」するような制度が整備されているので、まだ問題は少ないといえるかもしれない。しかしながら、新しく雇用される労働者が、フルタイム労働を希望するにも関わらず、パートタイム労働のポストしかなく、パートタイム労働をやむをえず「選択」する場合、これは「部分的失業」には該当せず、フルタイム労働とパートタイム労働の報酬差額の補填措置は存在しない。このような、フルタイム労働のポストの不足とやむをえず強いられたパートタイム労働の「選択」という問題は、パートタイム労働導入の促進政策に伴い、より顕在化してくるものと思われる。

さらには、ワークシェアリングの実現という、いわば社会連帯的観点から、直接的（たとえばパートタイム労働のポストしかない）あるいは間接的（たとえばパートタイム労働への従事に補完手当の支給などの利益が付加される）に、フルタイム労働ではなくパートタイム労働の選択を促す政策をどう評価するのか、換言すれば、個人の労働の自由と社会連帯（ワークシェアリング）との関係をどのように考えるのか、が問われるであろう。

他方、ワークシェアリングを実現する手段としては、パートタイム労働の発展のみならず、フルタイム労働者も含めた全体的労働時間短縮が考えられる。フランスにおいては、全体的労働時間短縮のためにどのような法政策がとられているか、これも興味深い検討対象である。

これらの問題については、今後の検討課題とすることにしたい。