寄稿

フランスにおける非正規労働者への均等待遇制度

大山　盛義
（山梨大学教授）

はじめに

日本では昨今の労働者派遣法改定に絡めて派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇の問題が論じられている。そこで本稿では、こうした議論の一助となることを期待して、1982年に派遣労働者に対する均等待遇制度を導入したフランスの派遣労働の制度内容を紹介する。なおフランスの有期労働契約規制と労働者派遣規制は共通する部分が多いので、有期労働契約の場合についても付加的に言及する[1]。

Ⅰ　均等待遇制度導入（1982年）

1　沿革[2]

フランスで労働者派遣法が制定されたのは1972年のことである。この1972年法は、労働者派遣という事業形態の法認と派遣労働者に一定の法的権利の付与ということが主な内容であったが、派遣労働者に対する均等待遇制度は存在していなかった。しかし派遣労働者の労働条件の低さが社会的に認識されるようになると、1970年代後半には派遣労働者の処遇問題は重要な政治的課題として議論されるようになった。当時の議論を振り返ると、特に報酬面での均等待遇については「契約自由の原則」に委ねられるべきであるとの主張も根強かったことがうかがわれる。

そうした中で1981年にミッテラン左翼政権が誕生し、最終的に労働法の3分の1が改定される、時の労働大臣の名前をとったいわゆる「オルー労働法改革」（1982年）が断行された。その一つとして労働者派遣法についても、「派遣労働利用の抑制」「派遣労働者への均等待遇」という二本柱の改革が行われた。ここで初めて従来の「契約自由の原則」論を乗り越え、新たに派遣労働者への均等待遇制度が導入されることになった。なお同時に有期労働契約に関しても派遣法制と同様の法規制がなされている。

この労働法改革に先立ちモーロワ首相（当時）に対して行われた「オルー報告」[3]（1981年）では、派遣労働法制・有期労働契約法制のあり方について次のような認識・方向性が示されている。

「企業は一時的労働力を恒常的に利用するようになり、派遣労働に関する1972年法および有期労働契約に関する1979年法の趣旨が没却されている。こうした労働力が濫用的に利用されている。したがって一時的労働力の利用可能性を明確にする必要がある。具体的には利用事由を制限し、長期もしくは不確定期間の利用を禁じ、契約の更新を制限する。これらに違反した場合には、派遣元・派遣先ともに刑事制裁を科し、派遣労働契約の再性質決定による民事制裁も科す」

「派遣労働者の地位は派遣先企業の常用労働者の地位と可能な限り類似でなければならない。加えて社会的諸権利に関しても同一の方法での待遇が要請されるため、コスト削減のために不安定な労働力を利用するといった

派遣先企業のメリットは今後存在しなくなる。」

フランスの労働者派遣法制度は1980年代に三度の法改正を経験し、現行法は1990年に改正されたものであるが、均等待遇制度については補足追加的に微修正はあるものの、1982年に導入された基本的枠組みが維持されている。

2　労働者派遣法の位置づけと概要

①労働関係は「期間の定めのない契約」が基本

フランス労働法L.1221-2条1項は「期間の定めのない労働契約が労働関係の通常かつ一般的な形態である」と規定しこれを原則としている（以下引用条文は全てフランス労働法典から）。同2項では、法で定められている事由と条件で労働契約に期間を定めることは（有期労働契約を締結）できる、と規定されている。したがって有期労働契約については特別な規定（L.1241-1条）があり、基本的に有期契約である派遣労働契約（L.1251-11条）[4]も、特別な制度として位置づけられており、またその規制内容も有期労働契約と共通する部分が多い。

②利用事由による制限

フランス法は、「派遣労働契約（contrat de mission）は、いかなる理由にせよ、派遣先の通常かつ恒常的な活動としての雇用に長期的に就かせる目的も効果も有することはできない」とする（L.1251-5条）。すなわち派遣先の「通常かつ恒常的活動」と結びつく雇用に派遣労働者を「長期にわたって」利用することはできないとし、派遣労働者が常用代替的に継続して派遣先で利用されることをフランス法制度は認めていない。

加えて、派遣労働者を利用するためには法律で定められた「事由」がなければならない。

例えば、期間の定めのない労働契約を締結している派遣先の労働者が一定の事由（病気や有給休暇など）で不在にしている場合の代替のため、廃止予定の労働ポストでの業務のため、新採用労働者が実際に業務に就くまでの間の業務に従事するため、業務の一時的増加に対応するため、季節的雇用や性質上期間の定めのない契約を利用しない慣行がある業種での雇用のため、専門職や自由業の企業主の代替のため、農場経営者などの代替のため（L.1251-6条）、あるいは職業訓練等を目的とする場合（L.1251-7条）などがある。

労働者派遣期間は利用事由によって異なるが、最大9ヶ月から24ヶ月となっており、更新は1回のみ認められる（L.1251-11条～13条）。

また日本での整理解雇に相当する経済的解雇が派遣先で行われた後の一定期間、および派遣先のスト参加者の代替、特定の危険作業遂行などについて派遣先が派遣労働者を利用することは禁止されている（L.1251-9条、1251-10条）。

Ⅱ　派遣労働者への均等待遇

1　労働者派遣契約と派遣労働契約の要式性

派遣労働契約は要式契約であり、派遣先と派遣元が締結した労働者派遣契約の写しが転載される（L.1251-16条）。労働者派遣契約の必要的記載事項は、派遣労働者を利用する事由、被代替労働者の氏名と職業格付け、派遣期間、業務の特徴や労働場所および労働時制、被代替労働者が試用期間後に受領する報酬等である（L.1251-43条）。これらが派遣労働契約にも記載されることになる。

このようにして派遣労働契約において派遣労働者が受け取るべき報酬基準などが明確化される。

では派遣労働者への均等待遇が具体的にどのような部分に及ぶのかを、次に見ていく。

2　報酬等に関する均等待遇

①基本的報酬

労働法L.1251-18条は、派遣労働者が受け取る報酬は、派遣先で同一ポスト同一職業格付けで期間の定めなく働く労働者が試用期間後に受け取る報酬を下回ることはできない旨を定める。この報酬は、労働者派遣契約に記載しなければならず、また特別手当および付加給付などがある場合にはそれも一緒に記載する（L.125-43条6項）。この場合、派遣先が必要とする派遣労働者は必ずしも期間の定めのない労働契約で働く労働者と同等の職業格付

けである必要はなく、それよりも低い職業格付けの派遣労働者を利用することも可能であるが、報酬は派遣先の被代替労働者の職業格付けと同じもの（すなわち、派遣労働者の職業格付けよりも上級の報酬）でなければならないとされる[5]。これは労働者派遣法制度が定める均等待遇原則の潜脱防止が理由である。

②諸手当

派遣先の労働者に祝祭日手当が支払われている場合には、その在職期間にかかわらず派遣労働者もこの手当を支払われる（L.1251-18条2項）。

さらにこれも在職期間に関係なく、派遣労働者は派遣業務毎に有給休暇補償手当が派遣終了後に支払われる。その額は派遣期間に応じて計算されるが、少なくとも派遣労働者が受け取った総報酬額の10％を下回ることはできない。またこの計算のためには、派遣労働者の産休または養子縁組休暇、労働災害等で休職した期間、派遣期間中に兵役召集された場合、実際には労働していない期間も派遣期間とみなされる（L.1251-19条）。

雷雨・雪などの悪天候による作業中断の場合、労働停止による収入減を補うために支払われる悪天候手当を派遣先の労働者が受け取っている場合には、在職期間にかかわらず派遣労働者も当該手当を受け取る（L.1251-20条）。

なお派遣元が派遣労働者の最低報酬に関する規定に違反した場合には以下の刑罰が科せられる。すなわち、「派遣元が次の規定に違反した場合、3750ユーロの罰金に処す。」「再犯の場合、6ヶ月の禁固と7500ユーロの罰金に処す。」「裁判所は、派遣元の活動を2年から10年の間禁止する旨を言い渡すことができる。」と定められている。（L.1254-2条）

③派遣労働独特の手当

契約終了の際に派遣労働者は、雇用の不安定さを補償するため（à compenser la précarité de sa situation）の「派遣終了手当（une indemnité de fin de mission）」を受領する。すなわち「派遣労働終了後、派遣労働者が派遣先に期間の定めのない契約で採用されなかった場合、派遣労働者は不安定雇用状況を補償するために契約終了手当の権利を有する。この場合、派遣期間中に支払われた全報酬額の10％を下回ることはできない」ものである。この総報酬額とは、派遣労働者の通常の手当にボーナス・年末手当・休暇手当など全てを含んだ額である（L.1251-32条）。

ただし引用条文にもあるように、派遣労働者が派遣先に期間の定めのない労働契約で雇われた場合には派遣終了手当は支払われない。また季節的業務に派遣された派遣労働者について労使協定などで派遣終了手当を支払わない旨定めているときや、非行などによって労働者が自ら契約期間前に辞めたときなどの場合も同様である（L.1251-33条）。

3　労務提供場面における均等待遇制度

①派遣先に適用される法規・労働協約

労働現場に適用される、法規もしくは労働協約の規定を派遣労働者にも適用することについて、派遣先がその責任を負う（L.1251-21条）。

派遣労働者が業務に使用する基本的装備は派遣先から供給されるが、協約等があって労働者個々の特別な装備については派遣元が派遣労働者に与えることになる(L.1251-23条)。

②施設等の利用

通勤バスなどの共同交通手段、レストラン（や食券）、シャワー室、更衣室、図書室などの共同施設の利用について、派遣労働者は派遣先の労働者と同一の条件で利用できる（L.1251-24条）。仮に、派遣先でこれらの運営について責任を有する者が派遣労働者の利用を妨げた場合には、その者は第5級違警罪で罰せられる（R.1254-2条）。

Ⅲ　有期契約の労働者への均等待遇制度

1　利用事由による制限

先述の通り、有期労働契約と労働者派遣は類似の法規制下にある。

労働法L.1241-1条は次のように定める。「期間の定めのある労働契約は、いかなる理由にせよ、企業の通常かつ恒常的な活動としての雇用に長期的に就かせる目的も効果も有する

ことはできない」。これは先述した派遣労働に関する労働法L.1251-5条の文言とほとんど同じ内容であることがわかる。

また企業が労働者と有期労働契約を締結できる場合も先の派遣労働の利用の場合と同一である（L.1242-2条）。ただ有期労働契約の場合には、これに加えて、経済的必要性があり、再雇用や職業経験、職業訓練などに関する定めがあり、働いた企業で期間の定めのない契約で優先的に雇用される条件が定められている場合など、限定された目的のために技術者もしくはカードルを有期契約で雇用することができる（同条6項）。他に、失業者の職業促進や見習い契約などの場合にも有期労働契約は利用できる（L.1242-3条、L.1242-4条）。

また利用禁止事項として、経済的解雇後一定期間やスト参加者の代替などの場合も派遣労働と同じである（L.1242-5条、L.1242-6条）。

2　報酬面での均等待遇

有期契約の労働者の報酬は、同一企業において、同等の職業資格を有し、同じ業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結している労働者が試用期間後、受け取る額より低くすることはできない（L.1242-15条）。

また派遣労働者の場合と同じく、契約終了時に有給休暇手当と契約終了手当の権利を有し、そのいずれも報酬総額の10％を下回ることはできない（L.1242-16条、L.1243-8条）。

3　労務提供場面における均等待遇制度

労働契約の破棄に関する規定は除き、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律、協約上の規定、慣行は、期間の定めのある労働契約を締結した労働者にも等しく適用される（L.1242-14条）。

ただし、有期労働契約の労働者に認められる権利の多くが、その企業での在職期間に関連づけられることが多いので、この平等原則の射程は限定的であるとも指摘されている[6]。

さいごに

まず大きな問題として、フランスにおける派遣労働者への均等待遇制度は、派遣労働者の労働条件悪化という社会問題に直面した政治がそれを改善しようと大胆に決断・介入した結果である。その後の労使双方がこうした均等待遇制度を受け入れることによって安定性を維持しているといえよう。

次に法技術的面として、フランスの労働者派遣法は、利用事由によって派遣労働を制限し、かつ、均等待遇を実施するために実行可能な明確で客観的な基準を打ち立てている。そして、その違反に対して刑罰でもって対応する、こうしたシステムによって均等待遇制度の実効性は担保されているといえる[7]。

1　なお日本では「労働者派遣法」（略称）として独立した法が存在しているが、フランスでは労働法典の中の一つの項目として労働者派遣に関する規定が置かれている（労働法L.1251-1条以下。有期労働契約に関する規定は労働法L.1241-1条以下である）。

2　フランス労働者派遣法の変遷の詳細については、拙稿「労働者派遣法制の研究（1）」東京都立大学法学会雑誌40巻1号445頁以下参照。また特に均等待遇制度の問題については、拙稿「フランス派遣労働法制における均等待遇原則―その沿革と現状―」季刊労働法225号（2009年）123頁以下および拙稿「労働者派遣法制の研究（三）」東京都立大学法学会雑誌41巻1号（2000年）149頁以下参照。

3　Documentation fracaise., Liaisons sociales. Documents. No 114/81 du 9 octobre 1981.pp.1 et s.

4　ただし、2013年7月10日労使協定およびそれの2014年2月22日拡張アレテにおいて、連続する派遣労働業務の場合、派遣労働者が安心して働けるように派遣元は派遣労働者と期間の定めのない契約を締結することも可能となっている（フランス雇用労働省HP http://travail-emploi.gouv.fr/のLe contrat de travail temporaire　解説参照）。

5　Circulation.DRT.No 90-18 du 30 octobre 1990.

6　G.Auzero et E.Dockés. Droit du travail. Dalloz.29édition.p.283.,

7　ちなみにパートタイム労働者は基本的に法定労働時間（週35時間）以下等で働く者と定義され（労働法L.3123-1条）、派遣労働や有期労働契約のような利用事由等の制限はない。またパートタイム労働者の報酬や手当等は、労働時間および在職期間を考慮した上で、その企業でフルタイムで働く労働者の報酬と比例的なものとなる（労働法L.3123-10条、L.3123-12条、L.3123-13条）。