

## 《論説》

## フランスのホワイトカラーの賃金と法的諸問題

山 崎 文 夫

## はじめに

現在わが国では、各企業において、いわゆる日本的労使関係の見直しが進んでいる。なかでも、賃金については、ホワイトカラーを中心に、従来の勤続年数を重視した年功賃金から職務能力・業績を重視した賃金体系へ移行しつつあり、ベア・定昇の抑制・廃止、賃金における能力的部分の拡大（賃金構成・昇給・ボーナス）、裁量労働の拡大、年俸制の導入などの問題が、連日マスコミをにぎわしている。

だが、このような状況に対する法的対応は始まったばかりであり、法的な蓄積も十分とはいえない状況にある。本稿では、このような状況に対応するための予備的作業として、フランスのホワイトカラーの賃金とそれに関わる法的諸問題を検討するものである。

## 一 フランスの賃金決定

## 1. フランスのホワイトカラー

フランスでは、労働者を区別するホワイトカラー・ブルーカラーの分類は一般的ではない。フランスの労働者は、まず、ウブリエ（ouvrier・工員）とアンプロワイエ（employé・職員）に区別される。前者は、一般的には、生産に直接関わる技能労働（travail manuel）に従事する労働者を意味する。後者は、企業管理に関わる職務又は公衆との関係に直接関わる職務を行う労働者を意味し、技術短大出のテクニシャン（technicien）から、現場の職長

(agent de maîtrise), 事務職員, 販売員までを含む幅広いカテゴリーである。この両者の上に, カードル (cadre・幹部職員) と生産システム担当の技術系カードルであるエンジニア (ingénieur) が存在する。カードルは, 直接使用者の委任を受けて, 他の労働者に対して権限を行使することができる<sup>(1)</sup>ことが, 他の労働者と異なる点である。

カードルは, カードル心得 (cadre débutant・30歳未満の学位所持者又はノン・カードル層からの内部昇進者), 中堅カードル (cadre confirme・カードル心得で数年を過ごし一定の経験のある者), 上級カードル (cadre supérieur・かなりの経験を有し, 責任と指揮命令権を行使する者), 役員カードル (cadre de direction・企業長を直接補佐し, 実際に事業責任を負う者)<sup>(2)</sup>に区別される。

これらのうち, カードルとアンブロワイエが, ホワイトカラーにあたるが, 学歴社会であるフランスでは, 企業組織及び賃金に関しても, 学歴を反映して, ウブリエ・下級アンブロワイエ層, 職長・テクニシャン層, カードル層の三層間に断絶<sup>(3)</sup>があり, 特にカードルとノン・カードルの区別は鮮明であるといわれている。本稿では, カードルを中心に, フランスのホワイトカラーを論ずることとする。

## 2. カードルへの入職と賃金

カードルへの参入は, グラン・ゼコールと呼ばれる, 大学とは別の, フランス独特のエリート養成のための高等教育機関や, 大学の新旧学卒者の外部からの直接参入と, 比較的低学歴者の内部昇進により行われる<sup>(4)</sup>。

フランスでは, わが国の大学就職部のようなものは存在せず, 新聞や就職情報誌の求人広告を頼りに, 各人が各企業と交渉し, 就職することになる<sup>(5)</sup>。採用は補充採用が原則であるが, エール・フランスなどの大企業では, 毎年一定数の新規学卒者を採用している。

採用に当たり, 労働者は, 使用者との交渉により, 労働条件を個別的に取り決める。労働条件の大半は, 労働協約 (試用期間, 解雇予告期間, 有給休

暇、特別休暇、疾病・出産の際の賃金保証、勤続手当などの一般的労働条件）や就業規則や企業慣行により定まっており、労働契約書は、ただの採用確認書にすぎない場合がある。しかし、採用するポストが重要であればあるほど、労働契約書の内容は個別詳細になる傾向がある。ポストの定義、職階、試用期間（アンプロワイエーケ月、カードル三ヶ月が一般的）、賃金（基本賃金、手当、利益配分、現物支給、試用期間満了後の初任給の調整等）、解雇条件（解雇予告期間、解雇補償額）、転勤条件（転勤条項、転勤費用）などが、重要な事項となる。<sup>(9)</sup>

カードル心得の初任給は、一般に高額であり、ウブリエの半熟練工（OS）と熟練労働者の賃金格差が二倍に達しないのに、カードル心得の賃金は、半熟練工の約三倍といわれる水準にある。<sup>(10)</sup> しかも、最初の五年間は、見習いの意味から、賃金は抑えられているが、五年後の賃金としては、初任給の二倍が見込まれる企業も珍しくはない。ただし、グラン・ゼコールや大学などの出身校によって、また、何学年目まで修得したかにより初任給に格差があることは、フランスが厳格な学歴社会であることを反映している。<sup>(11)</sup> もっとも、最近では、総合大学の台頭が目立ち、ポリテクニクは別格として、その他のグラン・ゼコールと総合大学卒業者の初任給格差は、それほどでもない（年間所得総額にして1万フラン程度・約20万円）との指摘もある。<sup>(12)</sup>

### 3. フランス大企業の賃金決定方式

#### ①総賃金額の決定

大企業では、まず、企業の総賃金額（mass salariale・会計学における人件費。賃金・報酬・基礎コミッション、有給休暇、手当、各種補償・給付、家族給付上積み、現物給与を含む）が決定され、その範囲内で、各人の賃金<sup>(13)</sup>が決定される。1983年当時のドロール蔵相が、ドロール・システムという新しい賃金交渉方式を労使に勧告したことにより、従来支配的であった賃金の最低基準を決定する水準交渉方式が、企業収益を考慮した総額交渉方式に移行したことによる影響が大きい。<sup>(14)</sup>

総賃金額は、政府のインフレ予測率、企業業績、賃金市場（marché・世間相場）などを考慮して決定される。国営企業などの公共部門と価格競争に巻き込まれている民間企業では、賃金をコストと考える傾向が強いが、民間企業においては、一般的には、賃金が労働者のパフォーマンスに報いるという機能や戦略的な機能を重視する傾向がある。

## ②賃金階梯表

労働者各人の賃金は、賃金階梯表にしたがって決定されるが、この傾向は、1982年のいわゆるオールー法（1982年11月13日の法律）による賃金年次交渉義務の設定以来顕著である。同法は、産業別レベルでは、毎年賃金に関して交渉すべきことと、五年ごとに職務等級表の改訂の必要性を検討すべきことを労使双方に義務づけ（労働法典 L.132-12条）、企業レベルでも毎年実質賃金<sup>(15)</sup>について交渉すべきことを使用者に義務づけている（L.132-27条）。

企業は、カードルとノン・カードルに分けて賃金管理を行い、各カテゴリーごとに、初任給表と、賃金階梯表（grilles de salaire）<sup>(16)</sup>を作成する。初任給表は、学位（diplôme）や経験を考慮して定められるが、賃金階梯表を用いて初任給を定める企業もある。

賃金階梯表は、ポスト、職務、学位などにより労働者の相対的地位を定める職務等級表（grille de classification）<sup>(17)</sup>とともに作成される。各企業は、最低賃金（SMIC）<sup>(18)</sup>や産業別労働協約による賃金階梯表を遵守した上で、「市場」や、ポスト点数表（ヘイ・システムなど）や、産業別賃金階梯表・公務員の俸給表を参考にして、企業独自のより有利な賃金階梯表を作成する。ノン・カードルについては、産業別協約や公務員の俸給表に厳格に準拠して賃金階梯表を作成することが多いが、カードルについては、比較的自由に決定され、ポスト、学位、経験が重要な要素になるといわれている。市場を参照して作成される賃金階梯表は、毎年定期的に改訂されるが、職務等級表は必ずしもそうではないようである。

## ③ 個別賃金の決定

個々の賃金は、基本的には、職務等級表によるポストの格付けと、賃金階

梯表に依拠して定められる。賃金はポストの関数としての側面が大きい。ノン・カードルの賃金は、賃金階梯表により決定されるが、カードルの賃金は、このほかに「市場」も反映して決定されるのが一般的である。テクニシャンと呼ばれるノン・カードルの上層（カードル予備軍）についても同様である。このほか、効率的なキャリア管理を行っている企業では、内部昇進の隘路を賃金で補う場合もある。

しかし、これで、個別労働者の具体的賃金がすべて決定されるわけではない。以上に述べたことを、「第一次ルール」とするなら、このほかに、具体的賃金決定の「第二次ルール」というべきものが存在する。すなわち、フランスの企業は、一律昇給 (*augmentation générale*)、個別昇進 (*augmentation individuelle*)、個別ボーナス (*bonus individuel*)、一律ボーナス (*bonus collectif*) を行う余地があるのである。ただし、こうはいても、フランスでは、企業全体として査定制度を設けている企業が少ないことは注意を要することである。<sup>(19)</sup>

第二次ルールには、V・ナジュマンとB・レイノーの調査によれば、次の四つの類型がある。<sup>(20)</sup>

まず第一は、「全従業員に対する一律昇給＋カードルに対する個別昇給」の類型である。この類型を採用する企業は、集団としての企業を維持することに第一の価値を認める企業である。個別昇給は、カードルにしか適用されない。

第二の類型は、「ノン・カードルに対する一律昇給＋全従業員に対する個別昇給」の類型である。この類型では、個別昇給と一律昇給のトータルは一定である。個別昇給は、カードルのみならず、ノン・カードルも対象である。この類型は、効率賃金戦略を採っている石油会社などに見られ、労働力の質を選抜する目的を有する類型である。この類型を採用する企業では、企業内部労働市場における労働者間競争が引き起こされる。

第三の類型は、「ノン・カードルの一律昇給＋中程度の賃金柔軟化」の類型である。中程度の賃金柔軟化とは、個別ボーナスと一律ボーナスによる賃

金の可変的部分が年収の10%から19%であることを意味する。ボーナスの支給は、アプリオリに定められた目標の達成にしたがうが、カードルとノン・カードルでは、ボーナスの性格が異なる。カードルのボーナスは、一律昇給、個別昇給とともに、基礎賃金 (salaire de base) に加えられ、リバーシブル (réversibilité) である。ただし、実際には、賃金引き下げは、フランス文化には存在せず、賃金管理方法としてもないといわれており、引き下げは例外的である。これに対して・ノン・カードルのボーナスは、基礎賃金には含まれず、リバーシブルであるが、最悪の場合でも金額が一定額以下に下がることはないといわれている。この類型を採用する企業は、労働者の企業定着率を高めることを目的とする企業である。

第四の類型は、「すべての従業員に対する一律昇給＋強度の柔軟化」の類型である。強度の柔軟化とは、ボーナスによる賃金の可変的部分が年収の19%以上であることを意味する。この類型を採用する企業は、強度の競争にさらされている企業であり、企業内部労働市場における労働者間競争と、内部労働市場相互間の労働者間競争を引き起こすことを目的として、この類型を採用している。結局、賃金を企業業績に結びつけるが、他面すべての労働者に昇給を保障するという戦略である。

以上、四つの類型に共通してみられるのは、ノン・カードルを中心に全員一律の昇給を保障した上で、個別昇給、ボーナスがあるということである。これがフランスの賃金決定の第二次ルールの基本である。

ちなみに、フランスにおける賃金の柔軟化 (flexibilité du salaire) とは、ボーナスによる柔軟化を意味するようである。元々個別昇給が幅広く行われており、ガイドラインさえないことも珍しくないフランスでは、賃金柔軟化の採用理由は、労働力代謝率の抑制や、労働者のパフォーマンスに報いるためである。それゆえ、フランスでは、賃金柔軟化は、賃金引き上げにしか働かず、賃金コストを削減しようとする企業は、むしろ賃金の柔軟化を行わないようである。<sup>(21)</sup>

## 二 賃金に関わる法的諸問題

本章では、賃金に関わる法的問題をいくつか検討する。

### 1. 賃金の引き下げ

フランスでは、一般的には、「フランス文化には賃金引き下げはなく、実際の賃金管理方法としてもない」といわれているが、現実には賃金引き下げが問題になる場面が全くないわけではない。

法的には、フランスにおいて、賃金は、労働契約の本質的要素であり、使用者は、労働者の同意なく、賃金を一方的に引き下げることはいできない。賃金の引き下げを拒否した労働者を解雇した場合、それは濫用的解雇となり、使用者は、<sup>(22)</sup>法所定の解雇補償金を支払わなければならない。破毀院は、企業の損失を労働者に転化せしめるような賃金の引き下げを受け入れない労働者を解雇することは正当な事由のない解雇であるとの見解である（Soc. R., 8 juin 1978, J. C. P. 1978, I. R. 242 ; Soc. 13 mars 1968, D. 1968. 626. ）。

経済的理由から賃金の引き下げを望む使用者は、企業内の賃金年次交渉において、労働組合の同意を得ようとする<sup>(23)</sup>ことが可能である。その場合、使用者が、組合の同意を得て、賃金引下げの労働協約を締結したとしても、フランスでは労働協約は賃金・労働条件の最低基準を定めるものでしかなく、このような協約は、使用者・組合間の契約として、労働者個人に対しては道義的効力しか有しないから、使用者・組合とも、組合員に対しては、賃金引き下げに<sup>(24)</sup>応じるよう勧告することができるにすぎない。ただし、民間病院に雇用される医師について、その医師の加入する労働組合と他の同僚医師が賃金引き下げに同意しているにもかかわらず、賃金引き下げに同意しない医師を解雇しても濫用的解雇ではないとする破毀院判決もある（Soc. 25 février 1970, J. C. P. 1971. II. 16676 ）。

労働協約により獲得した利益は、個別労働契約に化体しないのが原則であるから、協約により獲得した手当等の賃金は、協約の変更・失効にしたがう

(25)  
こととなる。

なお、企業の経済的困難又は新技術導入に引き続きなされる経済的事由による解雇 (licenciement pour motif économique・整理解雇) に関して、従来の判例は、賃金引き下げなどの本質的な労働契約変更に同意しない労働者の解雇を、人的事由による解雇 (普通解雇) として取り扱っていたが (Soc. 9 mai 1984, Dr. soc. 1984. 544; Conseil d'Etat, 13 mai 1983, Dr. soc. 1984. 544), 経済的解雇の予防と職業転換の権利に関する1989年8月3日の法律及びその後の立法による労働法典改正により、現在では、このような解雇は、経済的事由による解雇と規定され (L. 321-1条), 経済的事由による解雇の手続と基準のもとに置かれている (L. 321-1-3条)。すなわち、使用者は、労働契約の本質的変更を、受領証明付き書留文書により労働者に通知し、労働者が、同文書受領後一ヶ月以内に変更拒否の返答を行わないときは、法律上労働者が変更を承諾したものとみなされるが (L. 321-1-2条), 労働者が変更を許否した場合は、解雇手続きにはいることとなる。すなわち、労働者の呼び出しと事前面談 (L. 122-14条), 解雇及び解雇理由の通知 (L. 122-14-1条・L. 122-14-2条) の手続である。訴訟において、裁判官は、労使両当事者の提供する資料に照らして心証を形成するが、疑いが残るときは、労働者の有利に帰することとなる (L. 122-14-3条)。審理の結果、解雇手続が遵守されていないと判定された場合、裁判所は、一ヶ月の賃金額を超える補償金の支払いを使用者に命ずることができ、解雇が真実かつ重大な解雇事由に当たらないと判定された場合は、六ヶ月分の賃金額以上の補償金の支払いを命じることができる (L. 122-14-4条)。このほか、使用者は、経済的解雇を避け、解雇数を減じるために、社会計画を作成する義務を負っている (L. 321-4-1条)<sup>(26)</sup>。

## 2. ボーナスと支給要件

フランスでは、個別・一律ボーナスがあることは前述の通りであるが、これまで述べてきたことは、あくまでも使用者の裁量による任意的なボーナス



(*gratification bénévole*) が基本である。しかし、フランスではこのほかに、トレージエーム・モワ (*un treizième mois*・13ヶ月目の給与)、モワ・ドゥーブル (*mois double*・二倍の給与)、年末手当 (*une prime de fin d'année*)、バカンス手当 (*une prime de vacances*)、決算手当 (*primes de bilan*) などと呼ばれる、基礎賃金に基づいて計算され、クリスマス・年末やバカンス前の所定の日に一律に支給される、義務的な性格を有するボーナス (*gratification contractuelle*・約定によるボーナス) が存在する。<sup>(27)</sup>

このボーナスは、使用者が年末に一方的かつ恩恵的に与えていた心付けに起源を発するが、現在では、使用者の法的義務の根拠は、産業別協約（特に第三次産業。金融、保険、マスコミなど）、企業協約（年次賃金交渉が良好な企業）、企業慣行（恒常的反復的一般的慣行）や従業員集団に対する使用者の一方的な約定（従業員代表の前での誓約、業務指示書への記載）<sup>(28)</sup>に見いだすことができる。しかし、個別労働契約で定めるものはないようである。

このボーナスは、支給要件が明確に規定されているため、企業が経営難に陥った場合でも、支給を取り止めることはできない性格のものである。そのような状況に陥った場合、使用者は、協約解約や慣行破棄を行っているようである。ただし、このボーナスとは区別される、企業業績と結びついた、業績手当 (*une prime de résultat*) の形態をとることは可能である。このような形態であれば、このような問題は生じないのである。<sup>(29)</sup>

このボーナスに関しては、支給日前に退職した労働者の対象期間在籍比例的な請求権の存否が問題となっている。この問題は、産業別協約では、途中退職者に対する在籍期間比例給付が規定されるのが一般的であるため、企業協約や企業慣行特有の問題である。

破毀院は、この問題は、基本的には協約・慣行の解釈問題であり、支給日  
在籍要件を定める協約の規定は有効であると解している (Soc. 5 nov. 1987, Bull, V. no 620)。支給日  
在籍要件が明確でない場合、破毀院は、従業員の勤続を促すために支給日  
在籍従業員にのみ年間ボーナスを慣行的に支給してきたとの使用者の主張を認め、退職した労働者の在籍期間比例給付の請求を

棄却している（Soc. 8 janvier 1965, J. C. P. II. 1965. 14082）。だが、他方、破毀院は、業務指示書により計算方法を定めるだけで支給日在籍要件の規定がない、半期ごとの慣行によるトレッジーム・モワについて、支給日数日前の12月16日に解雇予告期間満了により解雇された労働者の、下半期の在籍期間比例給付の請求を認容している（Soc. 5 mars 1993, Dr. soc. 1993. 382）。使用者が、給付を免れることによる不公平を避けるための判断であるといわれている<sup>(30)</sup>。

なお、フランスでは、労働法典 L. 122-42条により、懲戒処分としての金銭的制裁が一切禁止されているので、懲戒解雇などの懲戒処分を受けた労働者に、ボーナスを支給しないとの要件を付することは、禁止された金銭的制裁に当たると判断されている（Soc. 19 mai 1988, D. 1988, somm. 331<sup>(31)</sup>）。

### 3. ホワイトカラーと時間外労働（賃金定額制）

フランスでは、時間外労働の賃金について、定額制<sup>(32)</sup>が用いられることがある。すなわち、賃金が、所定労働時間と一定の時間外労働を含むものとして約定される賃金定額制（forfait de salaire）の形態がとられるのである。ただし、ホワイトカラーなどの月給労働者については、賃金毎月一回以上支払いの原則（L. 143-2条）があり、労働者への給与明細書交付及び同書への所定労働時間と時間外労働の区別した記載が義務づけられており（L. 143-3条, R. 143-2条）、そのように記載されない場合は定額制とは見なされない<sup>(33)</sup>（Soc. 28 oct. 1981, Bull. V. no 839.）。

この定額制は、労働者にとって不利でない限り、すなわち、法令の規定を下回らない限り有効である（Soc. 5 février 1959, J. C. P. 1960. 11608）。したがって、労働者は、実際の労働が所定の時間外労働時間数を下回っても定額の賃金を受領することができるが、所定の労働時間数を超えて時間外労働が行われた場合は、その分の時間外割増賃金を請求することができるし、代償休暇を請求することもできる（Soc. 2 février 1994, Dr. soc. 1994. 347）。この第一のタイプの賃金定額制は、カードル心得などにも用いられることが

<sup>(34)</sup>  
ある。

しかし、一般にカードル、特に上級カードルについては、労働時間を明確にすることなく賃金総額だけを合意する第二のタイプの賃金定額制が用いられている。<sup>(35)</sup>このタイプの定額制について、破毀院は、訴訟担当部長や耕作部長や経営本部長補佐のように重要な職責を有し、かなり高額な報酬を受け、責務の代償として職務遂行の独立性を有するカードルは、職務の性質上、所定労働時間に服することを前提としていないので、割増賃金を請求することができないと判示している（Soc. 5 janvier 1945, D. 1945, 188 ; Soc. 27 oct. 1959, J. C. P. 1960. II. 19479 ; Soc. 20 et 26 nov. 1959, D. 1960. somm. <sup>(36)</sup>40.）。

ここでいう、高額な報酬とは、賃金が、時間外労働の可能性も考慮して決定されたと推定される程度の額を意味し、職務遂行の独立性とは、労働組織と労働時間における独立性を意味するものと理解されている。<sup>(37)</sup>このタイプの定額制については、上級カードルは、結果責任に同意したとの解釈も存在する。<sup>(38)</sup>

#### 4. 欠勤・年俸制年度途中退職者と賃金

一般に、労働者の遅刻・欠勤は、賃金カットの対象となる。使用者は、ノー・ワーク・ノー・ペイの原則にしたがって、月給その他の賃金支払いの態様にかかわらず、労働者の労務不提供に対応する時間分の賃金をカットすることができるのである。賃金支払形態が、前述の第一のタイプの賃金定額制の場合も同様である。しかし、労働時間を明確にすることなく賃金総額だけを合意する、上級カードルなどの、第二のタイプの賃金定額制については、<sup>(39)</sup>この原則を適用することはできない。

出勤停止の懲戒処分、私傷病欠勤についても同様である。ただし、後者については、社会保障の傷病手当金、1977年12月10日の産業横断的全国協約による上積給付、企業レベルの上積給付が給付されるし、月給労働者については、賃金カットされない取り扱いがある。また、ストライキについても同様である。ストライキの賃金カットは、賃金に付随的な手当のカットも認めら

れている。<sup>(40)</sup>個人主義的なストライキ権観念を有するフランスでは、カードルにもストライキ権は認められているので（Soc. 27 mars 1952, Dr. soc. 1952. 532.）<sup>(41)</sup>，第一のタイプの賃金定額制については、賃金カットが可能である。

年俸契約者が、年度途中で退職した場合、カードルについては、賃金は退職時まで支払われる。これに対して、「月給の13倍」で年収を契約したカードルは、在籍期間に比例して、ボーナスを請求することができるかどうか<sup>(42)</sup>が論じられることとなる。

### むすびにかえて

本稿では、カードルを中心に、フランスの賃金決定の仕組みと法的諸問題を検討した。わが国の賃金とフランスの賃金はかなり異なるものであることは、一目瞭然であるが、それでも我々は、この検討から、いくつかの示唆を引き出すことができる。

第一に、変更解約告知の問題としての賃金引き下げの問題である。わが国では、スカンジナビア航空事件（東京地決平7.4.13労判675-13）をきっかけとしてこの問題が論じられ始めたばかりであるが、これまでの論考は、主として、労働者の雇用保障が立法的に進んだドイツの理論に依拠するものが大半であった。<sup>(43)</sup>フランスは、変更解約告知を経済的解雇に含めて手続的な面から規制しようとしている。わが国でも、整理解雇同様、手続的な整備が図られるべきであろう。

第二に、ボーナス（賞与・一時金）の支給日在籍要件の問題である。わが国では、大和銀行最高裁判決以来（大和銀行事件・最一小判昭57.10.7労判399-11、京都新聞社事件・最一小判昭60.11.28労判469-6）、支給日在籍条項の適法性は疑われていないが、今後雇用の流動化が進み、ボーナスが成果配分的性格を強めていくことを考えると、退職者に対する在籍期間比例的なボーナス支給も考えられるのではなかろうか。<sup>(44)</sup>

第三に、裁量労働制の拡大採用と賃金定額制の問題である。わが国では、労働基準法上は一定の職種にしか裁量労働制は許容されていないが（研究開

発、デザイナーなど5業務+労働大臣の指定する7業務・38条の2,4項, 施行規則24条の2,6項), すでに, トヨタ自動車のUタイム制度<sup>(45)</sup>や, 富士通のスピリット制度<sup>(46)</sup>などにおいて, 時間外手当定額制による一般ホワイトカラー労働者への裁量労働制の拡大適用が行われている。この制度は, 適切に運用されれば, ホワイトカラーの労働に適合したものであり, 最高裁(小里機材事件・最一小判昭63.7.14労判523-10)も, 時間外手当定額制を, 基本給と割増賃金の部分が明確に区分されて合意され, 労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を支払うことが合意されていることという要件の下にこの制度を許容している。この労働形態は, 今後わが国において普及することが予想されるが, それに関わる法的問題を十分に検討しておく必要があるだろう。

- (1) Jean Rivéro et Jean Savatier, Droit du travail, P. U. F. 1993, pp. 92 et s.; Lexique de termes juridiques, Dalloz, 1978; G. H. Camerlynck, Le contrat de travail, Dalloz, 1882, pp. 198 et s. 役員カードルの労働者性については, Hilène Synay: Le statut juridique des cadres dirigeants, Dr. soc. 1982, pp. 70 et s. を参照。
- (2) Dictionnaire social 1986, La villeguerin, 1986, p. 63.
- (3) 中川洋一郎「フランス企業内組織における3階層間の断絶—労働伸縮性の欠如, その原因と結果」経済学論集(中央大学)36巻1=2号329頁以下。
- (4) 葉山滉「フランスのカードル階層—その賃金とキャリア」千葉大学経済研究2巻1号, 38頁, 同「フランスのカードル—その拡大過程と特性」(神代和義・桑原靖夫編『現代ホワイトカラーの労働問題』日本労働協会, 1988年所収)211頁。
- (5) グラン・ゼコールについて詳しくは, 柏倉康夫『エリートのつくり方—グラン・ゼコールの社会学』ちくま書房, 1996年, 八幡和郎『フランス式エリート育成法—ENA 留学記』中央公論社, 1984年ほかを参照。
- (6) 技術系カードルの労働市場構造については, 野原博淳「フランス技術者範疇の社会的創造—教育制度・社会階層・内部労働市場の内的連鎖構造」日本労働研究雑誌393号24頁以下を参照。
- (7) フランスでは, Le guide des entreprises qui recrutent, Bac+4, +5, jeunes diplômés/jeunes cadres, édition 1989, L'Etudiant. のような, 学卒者向け就職情報誌が発行されている。採用については, 増田一美・稲生永『フランスビジネスガイド』有斐閣, 1985年, 43頁以下を参照。

- (8) 1988年10月21日のオルドナンスと1991年1月7日の法律により（その後の改正を含む）、労働者利益参加制度が定められている。この制度により給付されるものは、法的には賃金ではないが、企業は、緊縮政策と結びついた低賃上げを埋め合わせるためにこの制度を用いており、労働者にとっては実質賃金であるという側面もある。現在では、1990年11月7日の法律により、利益配分総額は、関係者に支払われる賃金総額の10%を越えてはならないと定められている。1990年末で10,777（適用労働者1,700,517人）の利益参加協定が存在する。利益参加制度の概要については、Jean Savatier ; Les accords collectifs d'intéressement et de participation, Dr. soc. 1988, pp. 89 et s. 加瀬幸喜「立法紹介－従業員参加」日仏法学15号121頁以下を参照
- (9) Gérard Roudaut, Réussissez vos entretiens d'embauche, L'Etudiant, 1989, pp. 149 et s.
- (10) 鈴木宏昌「フランスのホワイトカラーのキャリアーと労働時間」季労165号115頁。
- (11) Le guide des entreprises qui recrutent 記載の各企業の求人票参照。
- (12) 今村肇「フランスの賃金決定機構の変容－硬直的社会制度と労働市場メカニズムの相克の解明へのプロローグ」日本労働研究雑誌413号23頁。
- (13) Vladimir Najman et Bénédicte Reynaud, Les règles salariales au concret -Enquête auprès des grandes entreprises en France, La Documentation Française, 1992, pp. 27 et s.
- (14) ドロール方式については葉山滉『現代フランス経済論』日本評論社、1991年、172頁以下が詳しい。
- (15) 年次交渉義務について詳しくは、盛誠吾「フランスにおける企業交渉と企業協定」（蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』到草書房、1986年所収）374頁以下を参照。最近の賃金交渉に関するフランスの研究動向については、松村文人「フランスの労働研究の動向－1990年代の労使関係研究」日本労働研究雑誌431号65頁以下を参照。オール法以前の賃金決定については、拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」労働法律旬報1231・32号48頁以下を参照。
- (16) V. Najman et B. Reynaud, op. cit, pp. 35 et s.
- (17) フランスの最低賃金については、ミシェル・デスパックス（神尾真知子・野間賢訳）『労働法』白水社、1993年、64頁以下、川口美貴「フランスにおける賃金決定の法構造－法定最低賃金」法経研究40巻1号69頁以下ほかを参照。
- (18) フランスの職務等級表については、村松文人「フランス職務等級表の考察－国際比較の視角から」（石田光男ほか編『労使関係の比較研究』東京大学出版会、1993年所収）131頁以下を参照。
- (19) 中川洋一郎「職務重層性の発展段階－現地進出日系企業フランス企業内組織に対するインパクト」経済学論集（中央大学）35巻4号322頁。
- (20) V. Najman et B. Reynaud, op, cit, pp. 53 et s.
- (21) V. Najman et B. Reynaud, op, cit, pp. 63 et s.

- (22) 詳しくは、前掲拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」54頁以下を参照。
- (23) Bernard Teyssié : La réduction du salaire, Dr. soc. 1984, p. 706.
- (24) Michel Despax : Note de Cass, soc. 25 fév. 1970, J. C. P. 1970. II. 16676. 前掲拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」54頁。
- (25) 前掲拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」48頁以下。Michel Despax : Dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération, Dr. soc. 1990, pp. 156 et s.
- (26) 詳しくは、野田進「フランスにおける経済的事由による解雇(1)－経済的事由による解雇の概念」法政研究59巻2号193頁以下、及び同「変更解約告知の意義－フランス法研究の視点から」日本労働法学会第19回大会レジュメ集12頁以下を参照。
- (27) Jean Savatier : Treizième mois de salaire et primes analogues, Dr. soc, 1993, pp. 641 et s.
- (28) Cass. soc. 5 mars 1993, Dr. soc. 1993, p. 382.
- (29) J. Savatier : Treizième mois . . . , p. 642.
- (30) J. Savatier : Treizième mois . . . , p. 643.
- (31) J. Savatier : ibid. 金銭的制裁禁止については、拙稿「フランスにおける懲戒権」季刊労働法177号21頁以下を参照。
- (32) フランスの時間外・休日労働法制については、拙稿「フランスの時間外労働と労働協約」季刊労働法159号168頁以下、および同「フランスの休日労働」比較法制研究18号63頁以下を参照。
- (33) Hilène Sinay : Les forfaits de salaire, J. C. P. 1960 II. 1586. 島田陽一「フランスの年単位変型労働時間制と幹部職員の労働時間管理」日本労働研究雑誌399号27頁以下。
- (34) Gérard Lyon-Caen et Jean Pélissier, Droit du travail, 16e éd., Dalloz, 1992, p. 385.
- (35) Gérard Lyon-Gaen et Jean Pélissier, Les grands arrêts de droit du travail, Sirey, 1980, pp. 267 et s.
- (36) 島田前掲論文28頁。
- (37) Mémento pratique Francis Lefebvre-social 1994, Ed. Francis Lefebvre 1994, 3933.
- (38) C. M. : Note de Soc. 27 oct. 1959, J. C. P. 1960. II. 11479.
- (39) B. Teyssié, op. cit. p. 697.
- (40) B. Teyssié, op. cit. p. 697 et s. 前掲拙稿「フランスにおける懲戒権」22頁。
- (41) P. D. : Nouvelles contributions au droit jurisprudentiel de la grève, Dr. soc. 1952, pp. 530 et s. フランスの個人主義的なストライキ権観念については、拙稿「フランスにおけるストライキ権の主体」法律論叢58巻4・5号107頁以下を参照。
- (42) Mémento pratique Francis Lefebvre, 8462.

- (43) 同事件については、毛塚勝利「労働条件変更法理としての『変更解約告知』をどう構成するか」労働判例680号6頁以下，野田進「変更解約告知と整理解雇」ジュリスト1084号112頁以下，荒木尚志「いわゆる『変更解約告知』の効力」ジュリスト1072号127頁以下ほかを参照。
- (44) 労働者の年間営業実績に対応する比率で支払われるコミッションに対する支給日在籍条項は公序良俗に反し無効である（イーストウエストコンサルティング事件・東京地判平7.8.15労判ダイジェスト683-93）。
- (45) 日本経済新聞1995年12月15日。
- (46) 朝日新聞1993年12月23日。