

94-J-7

フランス； Peugeot 社の “Bulletin de Paie”

— 〈給料袋〉の国際比較：その4^{*}—

中西 洋（東京大学経済学部）
花田昌宣（パリ第13大学経済経営学部）

1994年3月

*比較の7ケースは、現地調査を行った順に

1. Austin-Rover (Oxford, U.K.)
2. Fiat (Torino, Italia)
3. Daimler-Benz (Stuttgart, B.R.D.)
4. Peugeot (Paris, France)
5. 日産自動車（東京、日本）
6. 現代 (Hyundai) 自動車（蔚山、大韓民国）
7. 中国第二汽車製造廠（十堰、中華人民共和国）

である。

目次

細目次；表目次；略語表；基本的タームの訳語表〔仏和・和仏〕

〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”（中西洋）

0. はじめに — 調査の経過と謝辞、プジョー社の従業員構成
1. プジョー社の給与明細表〔Bulletin de paie〕
- 1'. 課題のしぼり込み — 月賃金率 = Taux Mensuel の解明へ
2. 賃金決定の枠組み — 格付け表 = Grille de Classification
3. 賃金決定の前提条件 — 法定最低賃金 = SMIC
4. 賃金の団体協約／協定；ベルフォール—モンベリヤール地区
5. プジョー社内の賃金決定
6. 総括 — Peugeot 社《賃金》の特質

巻末資料（1～5）

年表

文献目録

細目次

1. プジョー社の給与明細表 [Bulletin de paie]

1-1. 給与明細書の歴史と法的根拠

- 1-1-1. 給与明細書略史
- 1-1-2. 給与明細書の法律上の意味
- 1-1-3. 給与明細書の記載事項
- 1-1-4. 給与明細書と団体協約
- 1-1-5. 小 括

1-2. 給与明細書のレイアウト

1-3. 給与明細書の解説

- ① 雇用契約にかかわる identification ブロック
- ② 月賃金率ブロック
- ③ 労働・休暇時間にかんする個人情報ブロック
- ④ 活動 [Activité] = 支払い時間ブロック
- ⑤ 貨幣表示ブロック：支払時間の貨幣換算
- ⑥ 社会保障費負担内訳ブロック
- ⑥' 社会保障費負担の年間累積額表示ブロック
- ⑦ 経費払い戻し [FRAIS REMBOURSÉS] ブロック
- ⑧ 賃金受取り額ブロック

1' . 課題のしぼり込み — 月賃金率 = Taux Mensuel の解明へ

2. 賃金決定の枠組み — 格付け表 = Grille de Classification

- 2-1. 1975年全国協約による格付け表
- 2-2. プジョー社の格付け表
- 2-3. “75年型”格付け表と入職者の資格・学歴
- 2-4. 格付け表の生成史
 - 2-4-1. “パロディ型”格付け表
 - 2-4-2. “パロディ型”の変質

3. 賃金決定の前提条件 — 法定最低賃金 = SMIC
 - 3-1. SMIC
 - 3-2. 法定最低賃金制前史 — SMIGまで —
 - 3-3. SMIG
 - 3-4. 最低賃金決定の制度的メカニズム
 - 3-5. フランス的な最低賃金制

4. 賃金の団体協約／協定；ベルフォールーモンベリヤール地区 — 階層別最低報酬表 = RMH と年間最低報酬表 = RMA
 - 4-1. 協約最低賃金の復活
 - 4-2. 団体協約の拡張適用
 - 4-3. 2種類の“協約最賃” — RMH と RAG = GRE = RMA —
 - 4-4. RMHとRMAとの相異
 - 4-5. RMAとSMICとの相異

5. プジョー社内の賃金決定
 - 5-1. プジョー社レベルの賃金協定
 - 5-1-1. 企業レベル団体協約／協定の不安定性
 - 5-1-2. 1990年7月17日付け賃金協定

 - 5-2. プジョー社の“賃金プラン”
 - 5-2-1. 1992年の賃上げ実績
 - 5-2-2. 1988年の賃上げ実績

 - 5-3. プジョー社の“賃金個人別化”協定
 - 5-3-1. 1975年9月3日；プジョー社 Classif. 協定への注解 [Note]
 - 5-3-2. 1983年2月28日；プジョー社 Classif. 協定
 - 5-3-3. 1990年6月22日；プジョー社 Classif. 協定

 - 5-4. プジョー社の“賃金管理曲線”
 - 5-4-1. 属人的昇給

5-4-2. 昇給と昇格

5-4-3. “企業的賃金”と“社会的賃金”

5-5. 職能 [Fonction] と人 [Homme] との動態的結合

5-5-1. 職業的キャリアール [Carrière professionnelle] の追求

5-5-2. 全従業員同質化

6. 総括 — Peugeot 社《賃金》の特質

A. 全労働者共通の〈Bulletin de Paie: 給与明細書〉

— “工員: Ouvrier” 《賃金》の“月給化: Mensualisation” —

B. 〈Bulletin de Paie〉の表と裏

C. 〈活動: Activité〉への《賃金》支払

D. 〈休息: Repos〉ないし〈休暇: Congé〉の量的・質的な重視

E. “法的・社会的”最低賃金と“企業的”賃金

— 《賃金》決定メカニズムの4層構造 —

F. 〈基礎賃金率: Taux de Base〉+ 〈勤続手当: Primes d'ancienneté〉の

形式と内実 — “生活賃金”・“市場賃金”・“組織賃金” —

G. 〈格付け: Classification〉と〈資格: Qualification〉

— 産業的職業秩序と社会的学歴秩序 —

H. “プジョー社のY”と“職業的キャリアールの形成: le déroulement de

Carrière professionnelle”

I. プジョー社の〈自由〉とフランス的〈平等〉

巻末資料 - 1

もう1枚の Bulletin De Paie [1993年3月]

卷末資料 - 2

“家族手当 : Allocations Familiales” とその歴史

卷末資料 - 3

Accord national du 9 decembre 1988 fur le BAREME DES APPOINTEMENTS
MINIMA GARANTIS DES INGENIEURS ET CADRES [エンジニアおよびカードル
の最低保証俸給表に関する1988年12月9日付け全国協定]

卷末資料 - 4

Accord d'intéressement des salariés aus résultats de l'entreprise
[企業業績への従業員利益分配協定]

卷末資料 - 5

Avenant à l'accord de classification du personnel d'atelier du 23 f
évrier 1983 [1993年2月28日付け工場従業員 Classification に関する協定
への補足] — 1990年6月22日 Classification に関するプジョー社団体協
定 —

表 目 次

- 表 0 - 1 Peugeot 社・Sochaux 工場の立地
- 表 0 - 2 プジョー社の従業員構成〔Cadre を含まない〕〔1989年5月31日現在〕
- 表 1 - 1 a プジョー社の給与明細書と調整明細書
- 表 1 - 1 b プジョー社給与明細書のレイアウト
- 表 1 - 2 プジョー社の〈Bulletin de Paie〉〔1989年5月〕
- 表 1 - 3 Peugeot 社1989年5月カレンダーと〈TA-3/270〉氏の“活動〔activité〕”
- 表 1 - 4 プジョー社の格付けグリル〔Grille de Classification, Automobile Peugeot〕〔1983年〕
- 表 1 - 5 ベルフォールーモンベリヤール地域の年間最低報酬表〔BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES〕；Accord du 22 Avril 1991
- 表 1 - 6 a ベルフォールーモンベリヤール地域の階層別最低報酬表〔BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES〕；Accord du 22 Avril 1991
- 表 1 - 6 b ベルフォールーモンベリヤール地域の勤続手当月額表〔BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE〕；Accord du 22 Avril 1991
- 表 1 - 7 金属産業パリ地区団体協定〔Conventions Collectives des Industries Métallurgiques et Connexes de la Région Parisienne, 14 décembre, 1988〕 — 1989年、年間保証賃金率表〔Barème des taux garantis annuelle … pour l'année 1989〕および勤続手当月額表〔Barème des primes mensuelles d'ancienneté … applicable au 1^{er} janvier 1989〕
- 表 2 - 1 〈Classification: 格付け〉の変遷
- (i) 1975年金属産業全国協約
 - (ii) GRILLE DES CLASSIFICATIONS
 - (iii) 〔再掲←表 1 - 4〕
 - (iv) TABLEAU SYNOPTIQUE DES NOUVELLES FONCTIONS EXERCEES EN MILIEU AUTOMATISE
 - (v) GRILLES DES CLASSIFICATIONS PEUGEOT SUITE À AVENANT DE JUIN 90

- 表 2 - 2 “75年型”金属産業〈Classification: 格付け〉協定の分類基準
 A. — Niveau
 B. — Echelon と Coefficient
- 表 2 - 3 Grille des classifications — 表 2 - 1 の (iv) の (iii) への組
 入れ —
- 表 2 - 4 フランスの教育システム概観
- 表 2 - 5 プジョー社の〈Classification〉表と入職者の資格・学歴
- 表 2 - 6 金属産業における賃金に関する“Arrêté Parodi: パロディ命令”
 [1945年]
- 表 2 - 7 〈Classification〉の発展 — 1936、1945 [パロディ型]、1950、
 1975 [75年型] —
- 表 4 - 1 1991年ベルフォール—モンベリヤール金属産業団体協定;
 Accord relatif a la Garantie des Remunerations Effectives
 [= RMA] および Accord relatif aux Rémunérations Minimales
 Hiérarchiques [= RMH] の署名者たち
- 表 4 - 2 RMH と RMA — 1991年4月; ベルフォール—モンベリヤール団体
 協定 —
- 表 4 - 3 “SMIC” と RAG [= “RMA”] の算出法
- 表 5 - 1 1990年7月17日付賃金協定 [Accord Salarial du 17 Juillet 1990]
- 表 5 - 2 AUTOMOBILES PEUGEOT PLAN SALARIAL 1992
- 表 5 - 3 プジョー社 “賃金諸施策、1988年: Mesures Salariales, 1988”
- 表 5 - 4 一率昇給分 [AG] の算出法1987~88年
- 表 5 - 5 プジョー社における1992年中の昇格者
- 表 5 - 6 ソショー工場における従業員個人別面接マニュアル
 — “進歩のための対話: L'Entretien de Progres” —
- 表 5 - 7 プジョー社の “賃金管理曲線”
- 表 5 - 8 “Peugeot 社賃金” と “社会的賃金” との構造的連関
- 表 5 - 9 OUVRIERS (Taux de Base) 1992/12/31
- 表 5 - 1 0 プジョー社における〈Fonctions〉と〈Hommes〉のマッチング
- 表 6 - 1 Peugeot 社をとりまく《賃金》決定機構

略語表

本文中に用いた略号については訳語ないし原語を文中に付すようにしてあるが
主なものについて原語と訳語をアルファベット順に再掲しておく。

A.-M	Agent de maîtrise 職長
A.T.	Administration, Technicien 事務員および技術員
Ad.-Tec	Agent technique 技術員
AF	Agent de Fabrication 製造工員
AG	Augmentation Générale 賃上げの一般上昇分
AI	Augmentation Individuelle 賃上げの個人上昇分
APF	Agent professionnel de Fabrication 製造専門工員
APHQ	Agent professionnel Hautement Qualifié 高度熟練専門工員
AQF	Agent qualifié de Fabrication 製造熟練工員
Bd.P	bulletin de salaire 賃金明細書
BMAF	Base Mensuelle des Allocations Familiales 家族手当基礎月額
C.C.	convention collective 団体協約
Classif.	classification 格付け表 / 格付け
Coeff.	coefficient 係数
ech.	échelon 等級、段階
ETAM	Employé, Technicien et Agent de Maîtrise 職員（事務員）、技師（技術員）および職長
Ouv.	ouvrier 工員、現場労働者

P de Anc.	Prime d'Anciennet 勤続手当
PCC	Point Convention Collective 団体協約ポイント
RAG	Rémunérations Annuelles Garanties 年間保証報酬
RMA	Rémunération Minimum Annuelles 年間最低報酬
RMH	Rémunérations Minimum Hiérarchiques 階層別最低報酬
S.S.	Sécurité Sociale 社会保障
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance 全産業成長最低賃金
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti 全産業保証最低賃金
T.A.	Technicien d'Atelier 現場技術員
T.M.	Taux Mensuel 月賃金率
Td.B	Taux de Base 基礎（賃金）率
V de P	Valeur de Point 単位価値、単価

労働組合組織

ナショナルセンター

CGT	Confédération Générale du Travail 労働総同盟
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail フランス民主総同盟
CGT-FO	Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière 労働者の力
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens フランスキリスト教労働者総同盟
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres フランス職制同盟－管理職総同盟（1981年以前は単にCGC）

CSL Confédération des syndicats libres
自由労働組合同盟

金属産別組織（括弧内は略称）

Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T. (FTM-CGT)
CGT金属労連

Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T. (FGM-CFDT)
CFDT金属総連合

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.
CGT-FO金属連盟

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.
CFTC金属キリスト教労組連盟

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens C.G.C.
CGC管理職・職長・技能員連盟

Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes
金属・鉱山・関連産業独立全国連盟(C.S.L.の金属産別)

金属産業地域組織

Union Mines Métaux du syndicat C.F.D.T. de Franche-Comté
CFDT労組フランシュコンテ鉱山金属連盟

Union des syndicats C.G.T.-F.O. de la Métallurgie de Belfort-Monbéliard
CGT-FOベルフォール・モンベリヤール金属労組連盟

経営者団体

全国組織

CNPF Conseil National du Patronat Français
フランス経営者全国評議会（フランス経団連）

全国産業組織

UIMM Union des Industries Métallurgiques et Minières
金属産業・鉱業（経営者）連合

地域経営者組織

Chambre Syndicale des Métaux de Belfort-Monbéliard
ベルフォール・モンベリヤール金属経営者組合

（金属産業地域労働組合組織については上記2組織以外現在の正式名称不明のため掲載しなかった。地域団体協定書にもCGTとかCFTCといった全国組織名が記されているだけである。）

〈基本的タームの訳語表・仏和〉

absentéisme	欠勤
accident du travail	労働災害
accord collectif	団体協定
accord collectif d'entreprise	企業内団体協定
accord territoriale	地域協約
agent de maîtrise	職長
allocation d'orphelin	孤児手当
allocation d'éducation spécialisée	特別教育手当
allocation de garde d'enfant à domicile	在宅養育手当
allocation de logement	住宅手当
allocation de maternité	出産手当
allocation de parent isolé	単親手当
allocation de rentrée scolaire	新学年手当
allocation de salaire unique	単一賃金世帯手当
allocation de soutien familial	家族援助手当
allocation parentale d'éducation	育児手当
allocation post-natale	産後手当
allocation pour jeune enfant	乳幼児手当
allocation prénatale	産前手当
allocations familiales	家族手当
analyse du travail	職務分析
ancienneté	勤続（年数）
appointements	俸給
apprenti	見習、（見習生）
apprentissage	見習研修
aptitude	適性
atelier	職場、工場
augmentation générale	賃上げの一般上昇分
avantage en nature	現物支給
avenant	補則
Base Mensuelle des Allocations Familiales (BMAF)	家族手当基礎月額
bulletin de paie (paye), bulletin de salaire,	賃金明細書
Bureau de méthode	生産管理部
cadre	管理職
Caisses d'Allocations Familiales	家族手当金庫
capacité	能力
catégorie professionnelle	職業カテゴリー
champs d'application	適用領域（団体協約の）
classement	分類

classification	格付け表 / 格付け
coefficient	係数
comité d'entreprise	企業委員会
Commission nationale de la négociation collective	団体交渉全国委員会
Commission supérieure d'arbitrage	高等仲裁院
Commission supérieure des conventions collectives	団体協約高等委員会
complément familial	家族追加手当
compétence	能力
conflit de travail	労働争議、労働紛争
congé payé	有給休暇
conseil de prud'homme	労働審判所
contrat	契約
contrat collectif	集团的契約
contrat individuel	個別的契約
Contribution Sociale Généralisée (CSG)	全般的社会貢献税
convention collective	団体協約
cotisation sociale	社会保険料
cotisation sociale	社会保障負担
décret	政令
décret d'application	適用政令
déduction	控除
délégué du personnel	従業員代表
délégué syndical	(企業内) 組合代表
déroulement de carrière	キャリア形成
dé livraison	交付
durée conventionnelle du travail	協定労働時間
durée légale du travail	法定労働時間
échelon	等級、段階
emploi	職務
employeur	雇用者
employeur	雇用主
employé	職員
encadrement	職制、職長以上
établissement	事業所
Etat providence	福祉国家
extension	拡張適用 (団体協約の)
fiche de salaire, fiche de paie	賃金明細書
fonction	職能
formation professionnelle	職業訓練
gestion du personnel	人事管理
gratification	賞与

heures supplémentaires	超過労働時間、残業時間
indemnité	手当
individualisation	個人化
individualisation des salaires	賃金の個人化
individualisation des salaires	能率給化
industrie métallurgique	金属産業
innovation organisationnelle	組織革新
innovation technique	技術革新
INSEE	国立統計経済研究所
industrie métallurgique	金属産業
inspection du travail	労働監督局
instruction	作業指示書
intéressement	利益分配制度
juste salaire	公正賃金
mainoeuvre	単純作業労働者
mensualisation des salaires	月給化、(工職分離の撤廃)
métallurgie	金属産業
métier	職種
mouvement syndical	労働組合運動
ordonnance	オールドナンス
organisation de travail	作業組織、労働の組織的編成
ouvrier	工員、現場労働者
ouvrier de fabrication	製造工員
ouvrier professionnel	専門工員、専門労働者
ouvrier professionnel de fabrication	製造専門工員
ouvrier professionnel hautement qualifié	高度熟練専門工員
ouvrier qualifié de fabrication	製造熟練工員
ouvrier spécialisé	単能工
paie	給料
participation	参加分配制度
paye	給料
point de convention collective	団体協約ポイント
pouvoir d'achat des salaires	賃金購買力
prestations familiales	家族給付
prime	手当
prime d'ancienneté	勤続手当
prime de transport	通勤手当
prix à la consommation	消費者物価
profession	職業
promotion	昇進
promotion interne	内部昇進

qualification	資格、熟練
relation contractuelle	契約關係
relations industrielles	勞使關係
relations professionnelles	勞使關係
rémunération	報酬
rémunérations annuelles garanties (RAG)	年間保證報酬
rémunérations minimum annuelles (RMA)	年間最低報酬
rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	階層別最低報酬
repos compensateur	補償休暇
salaire	賃金
salaire de base	基礎賃金
salaire direct	直接賃金
salaire indirect	間接賃金
salarié	被雇用者
savoir faire	熟練
Sécurité sociale	社會保障
SMIC	全產業成長最低賃金
SMIG	全產業保證最低賃金
syndicalisme	勞働組合運動
syndicat	勞働組合
syndicat représentatif	代表權を有する勞働組合
système d'arbitrage	仲裁制度
tarif	最低工賃表
taux horaire du salaire	時間賃金率
technicien	技術員
technicien d'atelier	現場技術員
URSSAF	社會保險・家族給付徴収連合
usine	工場
Valeur de point	單位価値、単価

〈基本的タームの訳語表・和仏〉

オールドナンス	ordonnance
キャリア形成	déroulement de carrière
育児手当	allocation parentale d'éducation
家族援助手当	allocation de soutien familial
家族給付	prestations familiales
家族手当	allocations familiales
家族手当基礎月額	Base Mensuelle des Allocations Familiales (BMAF)
家族手当金庫	Caisses d'Allocations Familiales
家族追加手当	complément familial
階層別最低報酬	rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
拡張適用 (団体協約の)	extension
格付け表 / 格付け	classification
管理職	cadre
間接賃金	salaire indirect
企業委員会	comité d'entreprise
企業内団体協定	accord collectif d'entreprise
基礎賃金	salaire de base
技術員	technicien
技術革新	innovation technique
給料	paie, paye
協定労働時間	durée conventionnelle du travail
勤続 (年数)	ancienneté
勤続手当	prime d'ancienneté
金属産業	métallurgie, industrie métallurgique
係数	coefficient
組合代表 (企業内)	délégué syndical
契約	contrat
契約関係	relation contractuelle
欠勤	absentéisme
月給化、(工職分離の撤廃)	mensualisation des salaires
見習、(見習生)	apprenti
見習研修	apprentissage
現場技術員	technicien d'atelier
現場労働者	ouvrier
現物支給	avantage en nature
個人化	individualisation

個別的契約	contrat individuel
孤児手当	allocation d'orphélin
雇用者	employeur
雇用主	employeur
交付	dé livrance
公正賃金	juste salaire
工具	ouvrier
工場	usine, atelier
控除	déduction
高度熟練専門工具	ouvrier professionnel hautement qualifié
高等仲裁院	Commission supérieure d'arbitrage
国立統計経済研究所	INSEE
最低工賃表、	tarif
在宅養育手当	allocation de garde d'enfant à domicile
作業指示書	instruction
作業組織	organisation de travail
参加分配制度	participation
産後手当	allocation post-natale
産前手当	allocation prénatale
残業時間	heures supplémentaires
資格	qualification
事業所	établissement
時間賃金率	taux horaire du salaire
社会保険・家族給付徴収連合	URSSAF
社会保険料	cotisation sociale
社会保障	Sécurité sociale
社会保障負担	cotisation sociale
手当	indemnité
手当	prime
集団的契約	contrat collectif
住宅手当	allocation de logement
従業員代表	délégué du personnel
出産手当	allocation de maternité
熟練	qualification, savoir faire
昇進	promotion
消費者物価	prix à la consommation
賞与	gratification
職員	employé

職業	métier, profession
職業カテゴリー	catégorie professionnelle
職業訓練	formation professionnelle
職種	métier
職場	atelier
職場技術工	technicien d'atelier
職制、職長以上	encadrement
職長	agent de maîtrise
職能	fonction
職務	emploi
職務分析	analyse du travail
新学年手当	allocation de rentrée scolaire
人事管理	gestion du personnel
政令	décret
生産管理部	Bureau de méthode
製造工員	ouvrier de fabrication
製造熟練工員	ouvrier qualifié de fabrication
製造専門工員	ouvrier professionnel de fabrication
専門工員、専門労働者	ouvrier professionnel
全産業成長最低賃金	SMIC
全産業保証最低賃金	SMIG
全般的社会貢献税	Contribution Sociale Généralisée (CSG)
組織革新	innovation organisationnelle
代表権を有する労働組合	syndicat représentatif
単位価値、単価	Valeur de point
単一賃金世帯手当	allocation de salaire unique
単純作業労働者	mainoeuvre
単親手当	allocation de parent isolé
単能工	ouvrier spécialisé
団体協定	accord collectif
団体協約	convention collective
団体協約ポイント	point de convention collective
団体協約高等委員会	Commission supérieure des conventions collectives
団体交渉全国委員会	Commission nationale de la négociation collective
地域協約	accord territoriale
仲裁制度	système d'arbitrage
超過労働時間	heures supplémentaires
直接賃金	salaire direct

賃金	salaire
賃金の個人化	individualisation des salaires
賃金購買力	pouvoir d'achat des salaires
賃金明細書	bulletin de paie (paye), bulletin de salaire, fiche de salaire, fiche de paie
賃上げの一般上昇分	augmentation générale
通勤手当	prime de transport
適性	aptitude
適用政令	décret d'application
適用領域（団体協約の）	champs d'application
等級、段階	échelon
特別教育手当	allocation d'éducation spécialisée
内部昇進	promotion interne
乳幼児手当	allocation pour jeune enfant
年間最低報酬	rémunérations minimums annuelles (RMA)
年間保証報酬	rémunérations annuelles garanties (RAG)
能率給化	individualisation des salaires
能力	capacité, compétence
被雇用者	salarié
福祉国家	Etat providence
分類	classement
俸給	appointements
補償休暇	repos compensateur
補則	avenant
報酬	rémunération
法定労働時間	durée légale du travail
有給休暇	congé payé
利益分配制度	intéressement
労使関係	relations industrielles, relations professionnelles
労働の組織的編成	organisation de travail
労働監督局	inspection du travail
労働災害	accident du travail
労働審判所	conseil de prud'homme
労働組合	syndicat
労働組合運動	syndicalisme, mouvement syndical
労働争議	conflit de travail
労働紛争	conflit de travail

〈給与明細書〉——あるいは“月給袋”——の国際比較というこの調査のテーマの設定は、理論的・実証的に、以下のような含意をもっている。

1. 調査の前提と眼目

まず前提としていえば、ここには、“われわれが自分の労働ないしはサービスの提供によって受けとる賃金、給料、給与ないし月給などと呼ばれる報酬は、近代このかたの社会の仕組みの最も基底的なカテゴリーである”という見方がある。つまり、賃金ないし給料は、自立した人間個々人が社会——自分以外の人たち——と結びつく接点をなすものとして、いわば、各人が社会人であることを確認する第一のアイデンティティであるというものの見方に立っている。しかし、《賃金》——以下では、この表現で給料、給与、月給などを代表させることにする——が近代的に成熟した諸社会にひろく見出される普遍的な事実であるということは、“《賃金》とは何か？”が明確に認識されているということとは別である。一見自明であるかのように思われるこの間に、一般的な回答を準備することは思いのほかむずかしい。

《賃金》とは、〈労働力〉の“売買”に際してその買い手から売り手に支払われる市場価格なのか、それとも〈労働力〉の“賃貸借”に際してその借り手から貸し手に支払われる使用料ないし賃借料なのか？あるいはまた、そもそもここで売買されたり賃貸借されたりするものは〈労働力〉なのか、それとも〈人間能力〉それ自体なのか？そして、その各々の場合に、“賃労働”はどのようなものと観念され、《賃金》はどのような諸要因によって決定されると考えられるのか？こうした疑問に成心なく答えようとするなら、われわれは、極めて近い文化伝統をもつ諸社会——例えば、近代の中枢地域を形造ったイタリア、イギリス、フランス、ドイツといった諸社会——の間でさえ、驚くほど大きな相異を見出すことになる。しかも、そのそれぞれの社会のなかでも、時の経過のうちにその《賃金》観はこれまた驚くほど大きな変容を遂げることを見出すのである。この点の論理的な吟味は、別稿「賃金の一般理論のために」*で試みたので繰り返

返さないが、ここで強調したいのは、“この〈給与明細書〉の調査は、〈給与〉ないし《賃金》というものはすでに原理的にわかっていると考えてその“明細”をみようとするものではなく、全く逆に、給与の明細を究明したあとではじめて、〈給与〉ないし《賃金》とは何かということに確かな答えを発見できるのではないか”と考えていることである。そしてそれが何であるかを言えたとき、われわれはその〈給与〉ないし《賃金》表を自己のアイデンティティ・カードとして保持する私や私の隣人、つまりは〈個人〉と〈社会〉とが何であるかを明確に語りうることになるだろうと期待しているのである。

2. 調査の視点と方法

調査の背後にあるこのような理論的関心は、必然的に調査対象へのアプローチを“個人主義的”にする。むろん〈個人〉は社会人である以上、〈社会〉の一員であって、ほとんど全面的に“社会によって規定されている”のであるが、にもかかわらず、ここでは“私の労働と生活にとって、この社会はどのようにかかっているのか”という視角から対象を観察しようとしている。現代の労使関係構造はどの社会においても、多かれ少なかれ —— 国家機関をも含めて —— “集団主義的”なのであるから、この視角へのこだわりは“近代”の原理的視点から“現代”の現実をとらえ返そうとするものだともみられてもよい。

〈給与明細書〉のサンプルの入手については、それ故、その姓名を特定できる文字通り個人の“所有物”であることにこだわり、あらかじめ代表性をもつようにつくられたモデルないし統計的平均値は —— 必要にせまられた場合のほかは —— 補助的にしか使わなかった。このある意味でプリミティブな観察法は当然に限界をももつが、ここで企図している“定性分析”的手法についてのメリットは大きい。というのも、〈給与明細書〉に表示された各アイテムの数値の計算根拠と手続きを厳密に特定できるし、また推定された計算式と数値が正確に一致しないときには、そのよって来る理由の究明に進むことが可能になるからである。“おおよそこのような《賃金》構造である”というようなあいまいな解説を拒むには、このアプローチしかない。

3. 調査対象の特定

とはいえ、国際比較のためには、調査対象の等質性が可能なかぎり確保される

ことが望ましいのはいうまでもない。この点を意識して、対象は、それぞれの国の最も代表的な自動車製造企業で働いている従業員に特定した。“最も代表的な”というとき強く考慮されたのは、(i)他国資本との合弁企業でないこと、(ii)国営ないし公営企業でないこと [ただし、中国は例外とする]、の2点である。調査サンプルは、それぞれの企業の従業員について、最小限2例、“労働者”即ち現場作業職のもの（ブルーカラー）と、“職員”（ホワイトカラー）のものを採ることとした。

4. 調査の範囲

調査対象は、以下に示す7つの国から各1企業を選定した。7つの国に限定したことは、消極的にいえば時間と経費の制約によるといってもよいが、多ければ多いほどよいというものでもあるまい。積極的にいえば、(i)社会文化史的にみて、近・現代世界の形成にポジティブで個性的な貢献を果たした代表的な国として、イギリス、ドイツ、フランス、イタリアの4国を選び、(ii)これら西ヨーロッパ諸国とおそらく極めて対照的な性格を示すであろう東アジアの3国、即ち日本、韓国、中国、を意図的に選び出したのである。いま1歩踏み込んでいえば、ここには、“近代社会”を分析する尺度が西ヨーロッパに求められることは当然であるとしても、“現代社会”のそれに関してはもはやそうはいえまい、もし日本でこれを行おうとすれば、東アジアにいまひとつの観測点を設けることが自然であろう、という見方がある。

5. 調査の経過と分析手続き

調査は、1989年3月から1991年5月にかけて、中西が以下の各企業とそこで働いている労働者・職員を訪問し、資料蒐集とインタビューを行った結果を、第一次的な素材としている。

1989年3～7月

- (1) Austin-Rover社 (イギリス・Oxford)
- (2) Fiat社 (イタリア・Torino)
- (3) Daimler-Benz社 (ドイツ・Stuttgart)
- (4) Peugeot社 (フランス・Paris)

1990年8～10月

(5) 日産自動車会社 (日本・東京)

(6) 現代自動車会社 (韓国・蔚山)

1991年5月

(7) 中国第二汽車製造廠 (中国・十堰)

以上によって蒐集した資料は、それぞれの国の専門的研究者各1名の協力をえて整理・分析し、必要な場合には補足調査を行いつつ、まず各国別に報告書にとりまとめる。もともと集めえた素材にもバラエティがあり、究明すべき論点も国別にさまざまであろうから、この段階の報告書に画一的なスタイルを強要することは避けた方がよいであろう。こうしてつくられた7本の独立論文すべてが出そろったところで、それらを総合する比較分析のための試論を調査参加者各自がつくり、それをもちよって、最終的な取りまとめを行うことにしたい。

0. はじめに — 調査経過と謝辞、プジョー社の従業員構成

0-1. Peugeot 調査の経過と謝辞

0-1-1. この報告書は、冒頭に掲げた〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”に基づき、その一環として“Peugeot 社における《賃金》決定メカニズム”の実際を究明したものである。

0-1-2. この調査報告に直接かかわる情報と資料を提供して下さった方々とそのインタビューの日時は以下のようなものである。

- (1) 1989年6月12日 UIMM〔金属産業経営者連盟〕 Conseiller de Service de Competitivité d'entreprise〔企業競争課顧問〕 RICHARD (リシャル) 氏
- (2) 1989年7月4日 Patrick ROSENBLATT (パトリック・ローゼンブラット) 氏、CNRS〔国立科学研究センター〕
- (3) 1989年7月5日 Daniel RICHTER (ダニエル・リシュテール) 氏、CFDT ルノー支部
- (4) 1989年7月6日 Michel FREYSSENET (ミシェル・フレスネ)〔GIP mutation industrielle; 当時〕。現在都市社会学センター IRESCO 研究員および GERPISA〔自動車産業研究国際ネットワーク代表〕
- (5) 1989年7月7日 Peugeot 本社、社会問題部長 MILCENT (ミルサン) 氏、人事部長 VARDANEGA (ヴァルダネガ) 氏、人事部統計係 J.-P. BUSSEIL (ブッソイユ) 氏
- (6) 1993年9月16-17日 CFDT プジョー・ソショー支部 Jean-Louis GUICHARD (ジャンルイ・ギシャル) 氏、Jean-Claude GRAFF (ジャンクロード・グラフ) 氏
- (7) 1993年11月15日 CFDT-FGMM〔フランス民主労働連盟・金属産業連合〕本部全国書記 Jacques DEZEURE (ジャック・ドゥズール) 氏
- (8) 1993年11月26日 自動車産業研究国際ネットワーク GERPISA における討論

1989年6~7月の調査(1~5)は中西・花田の両名で、1993年9~11月の補足調査〔6~8〕は花田が単独で行った。また、以上のほか、もとGMフランスの組合委員 Claude HIRSCH (クロード・イルシュ) 氏、CISE〔Centre d'Intervention Sociale et Economique〕の Frédéric BRICNET (フレデリック・ブリクネ) 氏も

力を貸して下さった。

0-1-3. しかし、この実地調査が対象を Peugeot 社にしぼるまでには、かなりの曲折があった。この報告書に目に見える形で盛り込まれていない有益な情報と助力を提供して下さったのは、以下の方々および諸組織である。

(9) 1989年5月16日 Benjamin CORIAT (バンジャマン・コリア) [LAREMI : パリ第7大学産業変化および経済調査所長 ; 当時]。現在、パリ第13大学教授

(10) 1989年5月19日 Citroën (シトロエン) 自動車オルネー [Aulnay] 工場 — 工場見学およびインタビュー

(11) 1989年6月8日 Yves DELAMOTTE (イーヴ・ドラモット) 氏、CNAM [Conservatoire National des Arts et Métiers : 国立技術・工芸研究院] 教授 ; Département “Travail et Entreprise” [“労働・企業” 部門] 主任

(12) 1989年7月5日 Renault (ルノー) 自動車本社、Christian MOREL (クリスチャン・モレル) 氏、および DECOSTER (デコステ) 氏

これらのインタビューおよび現場見学のうち、(10)(12)は中西が単独で、(9)(10)は花輪宗命氏〔後出〕の助力をえて行った。コリア教授は(2)(3)(4)を紹介して下さったばかりか、その後も花田との対話を通して有益な助言を与えて下さった。ドラモット教授はフランス労使関係システムの現況と問題点について有用な示唆を与えられたうえ、(1)および(12)を紹介して下さった。シトロエン社の工場を実地に見る機会を与えて下さったのは、日本自動車工業会パリ出張所長の鎮目氏である。

0-1-4. 以上のような現地調査の準備と実施について設計段階で中西に助力を与えられた方々は、隅谷三喜男・東京大学名誉教授、佐藤清・中央大学経済学部教授、山田鋭夫・〔大阪市立大学教授 ; 当時〕名古屋大学経済学部教授、岡野行秀・〔東京大学経済学部教授 ; 当時〕創価大学経済学部教授であり、パリ現地で Peugeot 社とのコンタクトに辛抱強く努力を払って下さったのは、安本皓信 [OECD 日本代表部参事官 (通産省出向) ; 当時] 氏および都築譲 [OECD 日本代表部1等書記官 (労働省出向) ; 当時] 氏である。旧知の友人、花輪宗命 [東京都パリ出張所 ; 当時] 氏はコリア、ドラモット両教授との議論に同行して下さり、不自由な対話を補うべく通訳の労をとって下さった。また同所長秘書、足柄るり子さんは中西がこの調査に前後して行った FIAT (イタリア) および Daimler-

Benz（ドイツ）の調査との日程調整などにも細かく気を配って下さった。

以上すべての方々のご好意とご助力に深い感謝をささげたい。

0-2. 報告書の取りまとめ

0-2-1. 中西と花田は1989年5月11日パリのサン・ミッシェルのカフェではじめて出合った。山田鋭夫氏の紹介を機縁とするこの邂逅がなければ、このような形に調査をまとめることは到底できなかつたであろう。といっても、等しくフランス人の〈労働〉と〈賃金〉に関心を寄せることになっていたとはいえ、両名のディプリン — いわゆる“レギュラシオン派”の理論に強く惹かれながら、これを超えようとしていた花田と、日本における労働問題研究の伝統から出発して、その思考の枠組みを突破しようとしていた中西と — の隔たりに由来するスタンスの違いは、決して小さなものではなかつた。まず未知の事実を発見し、それを理解しようと努めるなかで、一步一步相互理解が深まるというのが2人の協働がたどった道筋であつた。

0-2-2. 両名の居住地の隔たりのため、蒐集した諸資料とインタビューによつてえた情報の解析は、郵便や Fax の交換という不便をしのばねばならなかつたが、仕事の節目には直接に会合して検討会をもつた。東京で2度（1989年8月、1992年11月）、パリで1度（1993年9月）である。

0-2-3. 課題のむずかしさを見くびつていたわけではないが、実際の困難は予想を越えていた。聴取りで知りえた情報をたよりに、〈Bulletin de Paie: 給与明細書〉のサンプルの一通りの解読を試みた時点で、われわれはもうわからないことのあまりの多さにたじろいでいた。だが、それにもかかわらず、はじめの頃のわれわれは、この困難は主として技術的なものであらうと推測していた。略語や術語を判読し、さまざまな細部の事情にいま少し通じれば、自ずと道は開けてゆくだろうと考え、とりあえず補足的な資料と情報の蒐集を進めることになつた。

しかし、作業はその後中断状態におち入つた。ひとつには予定していた追加資料が入手できなかつたばかりか、花田の身边に思いがけない事故が生じたためであり、いまひとつは中西が1990年から91年にかけて、残る3カ国の実地調査 — 日産（日本）；現代（韓国）、第二汽（中国） — に多くの時間を割かねばならなかつたからである。

1992年に入つて作業は徐々に再開された。この間、花田は別個の調査でわれわれのサンプルがそこに所属する Peugeot 社 Sochaux 工場を訪れる機会があり、

また当面の主題に関連する文献の渉猟によって知識を広め、中西はこの調査シリーズの第2報告書 — FIAT の “busta paga” — [1992年7月] を完成して、ラテンの社会のあり方について理解を深めてきていた。

0-2-4. こうした経過のなかで、われわれの対象を見る眼に変化が生じた。解読の困難は、周辺や細部にあってだけでなく、その最中枢部にあり、それをそうと読めなかったのは、資料の不足というよりは、われわれの先験的な思い込みにあったのだということに覚ったのである。その思い込みとは、いってみれば事象の概略的な解説を実在と思い込み、具体的に目の前に見ている事実をこれで説明してしまおう；説明し切れない部分は個体のバイアスないし誤差として処理してしまおう、という — この調査のはじめに自らかたく戒めてきた — 非科学的な態度に由来するものである。このことを自覚した瞬間から、Peugeot の《賃金》決定というわれわれの主題は突如輝きを増した。それは、われわれの挑戦意欲をかきたてるものとなった。1993年9月の補足調査から集めたデータは、この視点の転換の正しさを裏付けるものとなった。

0-2-5. 最終報告書の作製は、(1)1993年9月のパリでの研究会で論旨の骨格を固め、(2)まず花田が3部構成の草稿とその土台をなす蒐集諸資料のファイルを作製し、(3)それらを中西がこの報告書にみる本論5節〔1. ～5. 〕に書きかえ、(4)花田がそれに補訂・加筆をほどこし、中西が仕上げる、という手順をとり、(5)最後に、中西が第6節“総括”と第0節“はじめに”を起草して、花田がこれに手を加えて、完成をみた。両名がここに用いられた素材をもとに各々の議論を更に展開すれば、見解の相違が目に見えるものとなる可能性も無くはなからうが、それは自ずから研究の次のステップに属する。ここにまとめられた限りでいえば、われわれの間にはニュアンスの差以上のズレはない。

0-3. プジョー社の従業員構成

0-3-1. プジョー〔Peugeot〕社はルノー〔Renault〕社と並んで、フランスを代表する2大自動車製造会社の1つであり、シトロエン〔Citroën〕社とともにP. S. A. グループ（年生産198万台、フランスにおけるマーケットシェア34%、1991年）に属する。これらのうちルノー社は国営企業として展開してきた歴史をもつ点で特異な位置にあり、“労使関係”領域の研究対象としては、一貫した私営の最大企業であるプジョー社に優るものはない。

0-3-2. 同社の本社はパリ〔Paris〕にあるが、その中心工場はそこから約350Km 東南東に位置するソショー〔Sochaux〕に立地している〔表0-1〕。

プジョー社全体の従業員数は、1986年時点で55,806人；うち(1) Cadres〔管理職および技師〕は2,223人、(2) Collaborateurs〔協働者（=職長・事務職・技術職）〕（→現在のETAM）は13,288人、(3) Ouvriers〔工員；現場労働者〕は40,295人であった。これらのうち(1)と(2)(3)とは、団体協約〔Convention Collective〕上でも、会社の人事処遇上でも、別個に扱われている。ここで主たる研究対象とするのは(2)と(3)、とくに(3)である。われわれの調査時点直前〔1989年5月31日〕での(2)および(3)の従業員構成を表0-2としてここに掲げておこう。その内部編成については、第2節で詳しくみる。

0-3-3. われわれのサンプルが所属するソショー工場は、団体協約地域としては Territoire Belfort-Monbéliard〔ベルフォール-モンベリヤール協約地域〕に属する。同地域内の金属労働者数は50,470人。このうちプジョー・ソショー工場の従業員数は23,000人であり、同協約地域でのプジョーの影響力は極めて強い。同社はもともと古くからこの地で有力な同族集団の興した企業であり、家父長的な組織観を強く抱いてきたと言われている。この点はここでのケースに独特な性格を付与することになってまいようが、以下の分析ではその点を説明要因として用いることはしない。“プジョー的体質”を計量するには、他企業のこれと同様なケース・スタディが必要になるであろう。

表 0 - 1 ^{プジョー} Peugeot 社・^{ソショー} Sochaux 工場の立地

Europe



表 0 - 2 プジョー社の従業員構成 [Cadre を含まない] [1989年5月31日現在]

EFFECTIFS PAR CLASSIFICATIONS AU 31/05/89 COEFFICIENT >155

			O U V R I E R S					ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS				T O T A L	
F A M P R O			1	3	4	5	6	7	8	9			
N I V E A U	E C H E L O N	C O E F F I C I E N T	A g e n t s	A g e n t s	R e g l e u r s	p r o f e s s i o n n e l s	A g e n t s d e	M a i t r i s e	A g e n t s	A d m i n i s t r a t i f s	A g e n t s		C o m m e r c i a u x
V		H.C											1206 '17'
	3	365						156 '17'	728	201	121		1495 *7* '18'
	2	335						265 *7* '18'	955	201	74		2021 *16* '16'
	1	305						357 *16* '16'	1282	331	51		2563 *49* '18'
IV	3	285				113		561 *49* '18'	1457	397	35		2238 (18) *43* '1'
	2	270				471 (18)		502 *43* '1'	886	345	34		2324 (52) *6*
	1	255				1092 (52)		254 *6*	525	415	38		2552 (89) *1*
III	3	240			117	1723 (89)		50 *1*	259	367	36		3118 (82)
	2	225	322	158	626	1506 (82)		7	122	350	27		3548 (164)
	1	215	923	123	296	1827 (164)			56	304	19		5845 (217)
II	4	200	3083	130	131	2501 (217)							7865 (163)
	3	190	6099		10	1589 (163)			8	151	8		10879 (40)
	2	180	10304			517 (40)				55	3		5940
	1	170	5909							29	2		1240
I	5	165	1240										133
	4	160	133										52967
TOTAL			28013	411	1180	11339 (825)		2152 *122* '70'	6278	3146	448		12024
			40943				12024						

() = dont Conducteurs d'installation
 * = dont Pilotes d'installation
 ' = dont Chefs de secteur

1. プジョー社の給与明細表 [Bulletin de Paie]

1-1. 給与明細書の歴史と法的根拠¹⁾

1-1-1. 給与明細書略史

フランスにおいて、給与明細書の交付が広く普及しはじめたのは、一般に20世紀に入ってからといわれている。法文上に、給与明細書の交付の義務づけが初めてあらわれるのは、1931年3月4日法 (R. 516-18) である。この背景には、産業の発展、労働組織の近代化にともない、賃金形態ならびに賃金支払方法が複雑になっていったという事情と労働運動の進展という事実がある。賃金をめぐる紛争において、労働者が支払われた金額を正確に把握し確認できることが必要になったのであった。²⁾ 記載が義務づけられていたのは、労働者氏名、資格 [Qualification]、支給額総計、手取り額、種々の控除の内容と金額である。この時点では、賃金明細書の交付が義務づけられたのは、工業、商業および自由業 [profession libérale] であった。その後、記載事項が法改正ごとに増加していく。1942年に、雇用者の名前と住所の記載が義務づけられ、1986年8月18日の法で、社会保障の雇用者負担分の明記が、経営者団体の要求を入れて義務づけられた。³⁾

因みにいえば、1831年法以前に賃金に関する法律上の記述があらわれるのは、1804年の民法典1781条である。

¹⁾ 本節は個々引用することはしないが主に以下の文献に依拠している。

BLAISE Henry et LORANS Marie-Thérèse (1992), DATHEE Michel et GSI (1992), RABATEL Daniel (1989), Lyon-CAEN G. et PELISSIER J. (1990).

²⁾ 「調停委員会は、手続きのあらゆる例外規定にもかかわらずまた弁護人が出席していなくとも、雇用者が法律上交付を義務づけられている労働証明書、賃金明細書およびすべての書類の提出を命令でき、不履行の場合罰金が課せられる。」
Le bureau de conciliation peut, nonobstant toute exception de procédure et même si le défenseur ne se présente pas, ordonner: La délivrance, le cas échéant sous peine d'astreinte, de certificat de travail, de bulletin de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer.

³⁾ 実施に時間がかかることを考慮にいれて、施行にうつされたのは1989年4月1日からである。

「主人〔Maître〕は、報酬額〔quotité de gages〕、過年の賃金支払、および進行中の年の所定の前払金〔acomptes〕を確認するものと見なされる。」¹⁾

この規定は、近代社会の生成期における主人とその使用人の雇用契約関係が労使の対等性を有しなかったことを端的に証言している。むろん、何ら賃金支払にかかわる文書交付を義務づけているものではない。この条項が廃止されたのは、1868年であった。

1-1-2. 給与明細書の法律上の意味

法律上は、給与明細書は情報提供の手段であるが、同時に民法上の不備があるところでの賃金支払いや雇用契約に関する証拠能力を持つ文書と見なされている。²⁾ 雇用契約の存在とその更新の証拠とされ、解雇手当などの算出の根拠とされる。また、住宅ローンを受けたり住居の賃貸契約をする際、賃金明細書の提出を求められることが通例であり、それは一定の所得証明の役割を演ずるとともに、労使紛争の際、労働者が一定期間、特定の資格〔Qualification〕で労働したという事実の雇用者による承認の法律上の推定根拠とされる。

1-1-3. 給与明細書の記載事項

上述のように、給与明細書の最も新しい記載事項の規定は1986年8月16日法であり、1988年8月22日の適用政令〔décret d'application〕によって施行にうつされた。

L. 143-3 において、給与明細書の交付の義務づけとともに、この交付を享受するものが規定されている。労働の対価として実質上賃金を受け取る者は雇用形態、産業部門、賃金形態を問わず給与明細書の交付を受ける。

「本条項での規定は、見習い、賃金雇用者あるいは1人ないし複数の雇用者にいかなる資格であれまたいかなる場所であれ労働する者に、報酬の金額や性格、契約の形式や有効期間がいかなるものであろうと適用される。報酬支払の際、雇用者は上記のものに対して給与明細書と呼ばれる証明書

¹⁾ Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité de gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés dans l'année courante.

²⁾ 給与明細書についての法律学上の最も新しい検討は BLAISE et LORANS (1992) に於いてなされている。

類を交付しなければならない。賃金支払の際、受け取り金額が給与明細書上に記された金額と一致することを確認する文書以外いかなる署名手続きも要求されてはならない。」

給与明細書に記載が義務づけられている項目は、R.143-2 で規定されている。

1. 雇用者の住所および氏名、必要に応じて、被雇用者が属する事業所の表示
2. 雇用者が社会保障負担を支払う機関、雇用者（企業）の社会保障番号、企業の活動分野を示す分類番号（Code APE）
3. 従業員に適用されうる部門別団体協約（もしそれがあつる場合）

法の文言は「適用されうる〔applicable〕部門別団体協約」であり、雇用者が部門別団体協約を締結する経営者団体に属しておらず、任意に部分的に協約を適用する場合には、あいまいさが残る。また、企業内協約の記載は義務づけられていない。
4. 従業員の氏名および職務〔emploi〕、適用される協約の格付け表における位置。この位置は、従業員に与えられている格付け表上のレベルないし係数によって定義される。
5. 支払対象となる労働時間

とりわけ有給休暇の期間が明記される。単に有休期間中も賃金が同率で支払われるのであれば、休暇取得期間を明示するだけで事足りるが、有給休暇手当の計算を「年間報酬の10分の1計算」とよばれる方式である場合には、有給休暇手当額が賃率を上回ることがあり、その明示が要求される。
6. 労働時間、基準労働時間と、割増の適用される超過労働時間などの区別の明記
7. 社会保障負担の適用対象となる付随的賃金の性質と金額

ここでの付随的賃金とは、労働の対価と見なされる諸手当〔primes et indemnités diverses〕、賞与〔gratifications〕のみならずチップや住居手当、食費補助、作業着代供与などの現物支給〔avantages en nature〕も含む。
8. 控除前の報酬総額〔rémunération brute〕
9. 全般的社会貢献税〔CSG, Cotribution sociale généralisée, 1991年より〕の金額
10. 種々の社会保障労働者負担の性質と金額
11. 種々の社会保障雇用者負担の性質と金額
12. 必要に応じてなされる報酬からの控除の性質と金額

13. 報酬に追加され、社会保障負担の算出の根拠とならないものの金額とその性質
14. 労働者の実際の手取り金額
15. 支払い日
16. 有給休暇取得日と有給休暇手当の金額

なお、給与明細書に掲載されないが、労働者が支払いを受けることがあるものとしては、100人以上の企業に義務化されている企業の業績におうじた利益参加制度〔participation〕や任意の利益分配制度〔intéressement〕に基づく支給があるがこれらは賃金としての性格をもたないとされ、給与明細書には記載されず別途文書が交付される。

ストライキ権行使による非労働日や従業員代表としての活動時間は給与明細書には記載されてはならない。ストライキ参加による賃金カットがある場合には、給与明細書の上に非労働時間としてあらわれるが、その理由を記載することは禁じられている。従業員代表としての活動時間は有給であり、別途文書を交付することとされている。この点は、求職活動において、雇用者より前職の雇用証明として給与明細書の提示を求められるのが通例であり、その際に労働組合に参加したことによって就職差別などの不利益をこうむらないようにすることを目的としたものである。

1-1-4. 給与明細書と団体協約

団体協約においても、給与明細書に関する規定がみられる。金属産業においては、全国協約ではなく、地域協約に見られ、例えばパリ地区においては、月給化〔mensualisation〕に伴って結ばれた協定の第6条に記されている。¹⁾ この協定で記載が義務づけられているのは労働法上のそれに次の2点——「賃金の前払いを受けた場合その金額」「当該労働者の（格付け表上の）レベルと等級の年間保障賃金率」——²⁾を加えたものである。のちにみる協約最低賃金の保障を明示しようというのである。

1-1-5. 小括

¹⁾ Avenant 《mensuel》, l'accord du 2 mai 1979 des industries métallurgiques de la région parisienne.

²⁾ ただし、後者に関しては、我々の給与明細書上には見られない。これは後にみるように、我々が検討対象としている給与明細書の所有者の所属している地区におけるこの点に触れた協約の不在を意味していると考えられる。

給与明細書に関する研究文献は、労働法概説書での解説、法解釈や判例研究、経営実務書を別にすると、きわめて少ない。¹⁾ とりわけ1931年法以前については全く見つけだせなかった。しかし、以上の簡単な検討から、さしあたり次の様な点がフランスの特質として確認されうるであろう。

第1は、1931年という給与明細書の法制化の時期のもつ意味である。1920年代はこの国で賃労働者階級が大量に出現した時期であった。労働力人口中、賃金雇用者の比率は1921年50.8%、1926年には54.5%に達しており、工業部門だけをとりだしてみると、1921年67.5%、1926年には75.2%にのぼる。²⁾ 給与明細書義務づけ以降の記載事項の歴史的発展も、給与明細書が賃労働関係の集約点であるとする我々の推測を裏付ける。

第2は、法律が実に詳細に記載事項を定めているという事実である。単に賃金支払金額とその内訳のみに限らず、個人的契約関係であるはずの文書に適用団体協約といった集団的労使関係にかかわる事項まで記載するよう指示している。このことは、現代フランスにおける労使関係への国家介入の深さを示しているといえよう。

1-2. 給与明細書のレイアウト

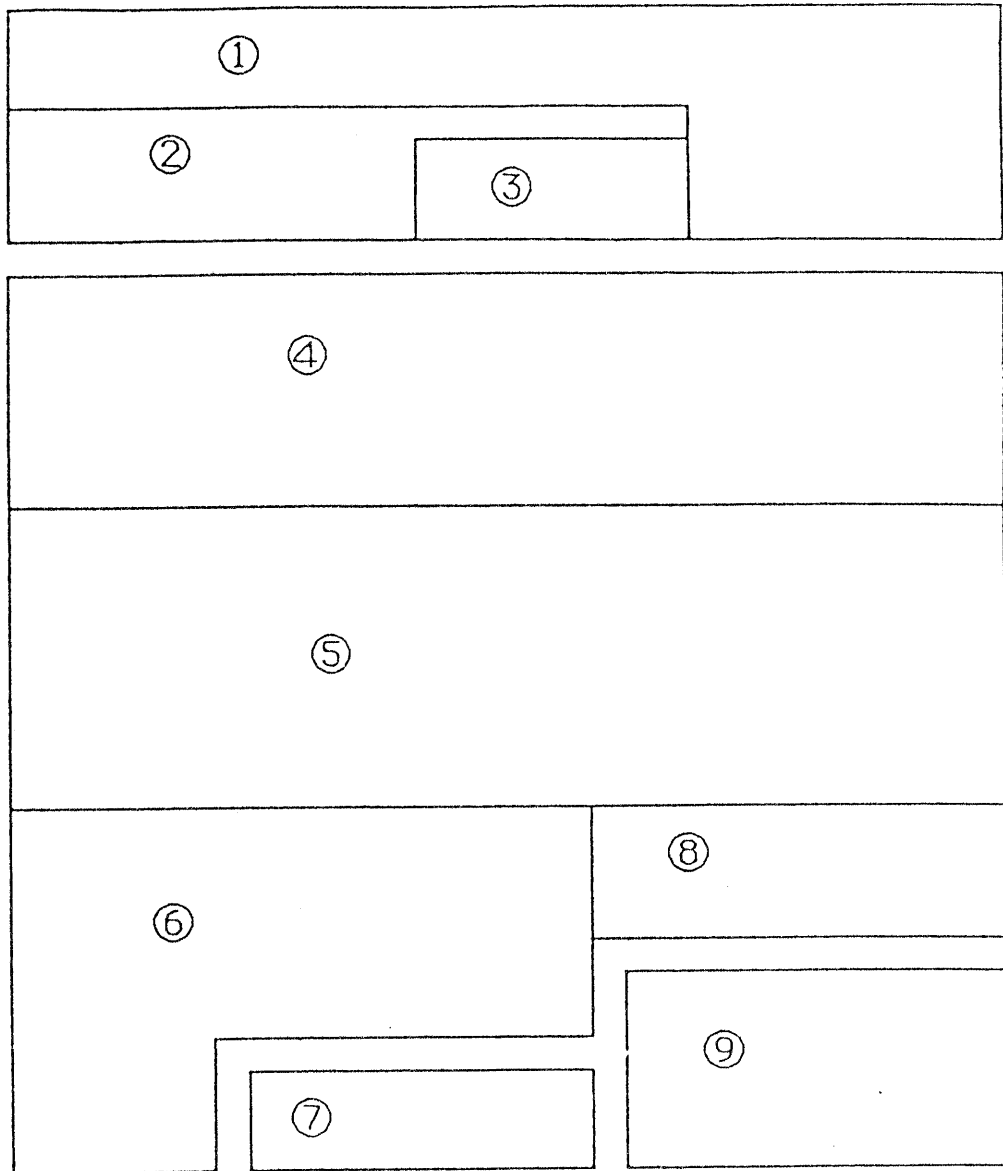
プジョー社の給与明細書〔Bulletin de Paie〕には、先に見た法律に規定された事項に加えて、プジョー社固有の事項も記載されている〔表1-1a〕。種々の項目が賃金明細書のいかなる場所に、どのように配置されているのかは、その背後にある〈賃金〉観を示すものであるから、まず、そのフォームをこれを構成するいくつかのブロックに分けて示そう〔表1-1b〕。また、表1-2は、本稿が分析の素材とするある実在の労働者の給与明細書である。

①のブロックには、雇用契約にかかわる identification (個人を特定する) 事項が記載される。いかえれば対象となっている労働者の社会的な位置づけがなされるのである。労働者と雇用者との個別的契約関係の存在とともに、この両当事者にかかわる集団的労使関係を規制する地域協約が明示され、また、労働者の格付け〔classificaiton〕と職業カテゴリー上の位置 (TA3/270) が明記されて

¹⁾ 本節では細かな法律上の議論には立ち入らなかったが、さしあたり、上記の本節冒頭注以外の法学上の文献として主だったものを指摘しておけば、M. MEUNIER (1954), F. SIGNORETTO (1986), J. M. VERDIER (1989), B. WALLON (1987) があり、より詳細な研究の手掛かりとなる。

²⁾ R. DELORME et Ch. ANDRE (1983), pp. 389-390.

表 1 - 1 b プジョー社給与明細書のレイアウト



AUTOMOBILES PEUGEOT		BULLETIN DE PAIE	
CENTRE DE PRODUCTION DE SOCHAUX 57, AVENUE DU GENERAL LECLERC 25600 SOCHAUX CONVENTION COLLECTIV. METAUX BELFORT MONTBELIARD		DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE	
		MAI 1989	SIRET : 552 144 503 00216 URSSAF : 25J2 100083 APE : 3111
TAUX MENSUEL : 9987,00	HORAIRE MENSUEL DE BASE : 169,00 TAUX HORAIRE : 59,09	DATE D'ENTREE : 16-02-60	CLASSIFICATION: TA3 /270 SOUDEUR/QUAL.
DONT TAUX DE BASE : 8711,00 DONT ANCIENNETE : 1276,00	REPOS COMP. DU MOIS : 0,70 CUMUL REPOS COMPENS. : 1,58 BANQUE HEURES DU MOIS : 1,90 CUMUL BANQUE HEURES : 1,80 CONTINGENT HRES SUPPL. : 59,20 REM. CONGES 86-89 : 555,43 CONGES PAYES : 050589 AU 050589	NUMERO SPU AFFECTATION NO ORDRE 100 01 35 124 82 380 00 22	

ACTIVITE	REPORT	SEMAINES DU MOIS					TOTAL MOIS	MAJOR. H SUPPL.	H PAYEES MALADIE
		18.0	19.0	20.0	21.0	22.1			
HORAIRE DE BASE LEGAL DU MOIS		39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	179,40		
HORAIRE AFFICHE		38,70	38,90	38,90	39,00	23,40	178,90		
TOTAL HEURES PAYEES		45,70	45,90	45,90	46,00	23,40	206,90		
HEURES PAYEES DANS L'HORAIRE LEGAL		39,00	39,00	39,00	39,00	23,40	179,40		
HEURES PAYEES AU DELA DE L'HOR.LEGAL		6,70	6,90	6,90	7,00		27,50		
HEURES MAJOREES A 25%		3,00	3,00	3,00	3,00		12,00	3,00	
HEURES MAJOREES A 40%		3,40	3,50	3,50	3,50		13,90	5,56	
JOUR FERIE		15,40	7,70	7,70			30,80		
CONGE PAYE ANNUEL		7,70					7,70		

LIBELLE DES RUBRIQUES DE PAIE	HEURES-NBRE	TAUX	GAINS	RETENUES
HEURES PAYEES DANS L'HORAIRE LEGAL	179,40/179,40	9987,00	9987,00	
HEURES PAYEES AU-DELA DE L'HORAIRE LEGAL	27,50 H	59,09	1624,98	
VALORISATION PART HEURES MAJOREES	8,56 H	59,09	505,81	
INDEMNITE DE DOUBLAGE	28,00 H	1,16	32,48	
INDEMNITE TEMPS CASSE CROUTE	28,00 H	3,08	86,20	
PRIME JOUR SUPPLEMENTAIRE	1	55,00	55,00	
PRIME JOUR SUPPLEMENTAIRE FIN DE SEMAINE	3	75,00	225,00	
PROVISION PRIMES DE POSTE / INSALUBRITE			300,01	
PRIMES TRANSPORT PART EXO. SS ET IMPOSABLE	22	1,45	31,90	
PRIMES TRANSPORT PART SOUMISE ET IMPOSABLE	22	3,18	69,96	
MONTANT BRUT REGULARISE			135,66	
PROVISION BANQUE D'HEURES PONTS 1989	1,90 H	59,09		112,27

COTISATIONS SOCIALES	BASE	TAUX SALARIAL	MONTANT SALARIAL	TAUX EMPLOYEUR	MONTANT EMPLOYEUR	MENSUEL		ANNUEL	
						BRUT IMPOSABLE	TOTAL COTISATIONS	NET DE LA PAIE	MONTANT A DECLARER AUX CONTRIBUTIONS DIRECTES
SS MALADIE + VEUVAGE	12911,28	6,000%	774,68	12,600%	1626,82			12941,73	69719,16
SS VIEILLESSE	10340,00	7,600%	785,84	8,200%	847,88				
ALLOC.FAMILIALES	10340,00			4,500%	465,30			-2352,54	-12496,76
ALLOC.FAMILIALES	12911,28			3,500%	451,89				
ACCIDENT DU TRAVAIL	10340,00			1,420%	146,83				
ACCIDENT DU TRAVAIL	10340,00			0,370%	38,26				
TAXE SUR TRANSPORTS	10340,00			1,000%	103,40				
FONDS AIDE LOGEMENT	10340,00			0,100%	10,34				
FONDS AIDE LOGEMENT	12911,28			0,200%	25,82				
RETRAITE IRPSIMEC	10340,00	1,920%	198,53	2,860%	297,79			10664,30	57586,81
RETRAITE CAPIIMEC	2601,73	4,536%	118,01	9,072%	236,03				
RETRAITE CAPIIMEC			103,58		207,15				
PREVOYANCE C.M.A.V.	10340,00			1,400%	144,76				
PREVOYANCE C.M.A.V.	2601,73	1,000%	26,02	0,400%	10,41				
PREVOYANCE URRPIMEC	10340,00	0,090%	9,31	0,270%	27,92				
PREVOYANCE URRPIMEC	2601,73	0,150%	3,90	0,480%	12,49				
CHOMAGE ASSEDI	12941,73	2,470%	319,66	4,430%	573,32				
CHOMAGE ASSEDI	2601,73	0,500%	13,01						
FONDS GAR.SALAIRES	12941,73			0,240%	31,06				
TOTAL COTISATIONS			2352,54		5257,47				

CUMUL ANNUEL BASE S.S. : 69562,56	FRAIS REMBOURSES	
CUMUL ANNUEL PLAFOND S.S. : 51700,00	INDEMNITE PAIER JOUR 4 X 12,74 =	50,96
CUMUL ANNUEL COT.EMPLOYEUR : 27835,99	PRIMES TRANSPORT 22 X 1,15 =	25,30
N° SECURITE SOCIALE	REGUL.FRAIS REMBOURSES	-1,15
	TOTAL :	75,11

OPERATION DE CAISSE	MONTANT
NET DE LA PAIE	10664,30
COTISATION MUTUELLE D'ENTREPRISE	-219,49
CAISSE OBSERVEES	-5,67
AMICALE DES COMMISSIONNES	-12,00
MONTANT VERSE LE :	30/05/1989
	10427,14

いる。それは、この労働者の報酬条件を、少なくとも協約上の最低条件を、示している。

②のブロックでは、この労働者の基礎賃金率が確認される。これが、彼の賃金額計算のベースとなる。この金額がいかにかに決定されるのかは給与明細書から読み取ることはできない。①で見た団体協約は、あくまでカテゴリーごとの最低を決めるだけであって、実際の賃金率の決定は、この最低基準をクリアするかぎりにおいて、雇用者の専権事項に属するのである。

③では、各人の労働時間の調整や有給休暇にかかわる種々の情報が記入されている。その内容は、のちにみるようにフランス的にユニークなものである。

④では、支払い対象となる労働時間が明らかにされる。ここにあげられているのはあくまで「支払い対象となる労働時間」であって、実際に労働者が彼の課業に従事した時間ではないことに注意しておこう。何に対して賃金を支払うのか、という核心問題がここに示されている。

⑤で、④での時間表現が貨幣表現に転化される。そしてそれとともに、④とは比例的に対応するわけではないいくつかの手当が貨幣表現で示される。

⑥では、社会保障負担の内訳が示されている。これは⑤で示された直接賃金から控除される金額の確認であると同時に、間接賃金の請求権利確認でもあるといっておく。

⑦は、労働者が労働に従事する際にかかる経費の払戻しである。

⑧は、労働者が⑤、⑥、⑦、の計算を集約した賃金所得金額である。そのうちには課税対象額も示されている。

⑨にいたって、法定外の種々の積立が控除され、ようやく労働者が実際に受け取る給料袋に入っている（口座に振込まれる）金額が明らかになる。

（補1）給与明細書作成手続きについて

毎月の賃金は、各月末、従業員の銀行口座に振り込まれるが、同時に従業員にはその明細を記した給与明細書〔Bulletin de paie〕が交付される。しかし、3万人を越える従業員に関して、月末支払時点までの労働、すなわち残業時間、欠勤その他をすべて計算することは技術的に不可能である。従って、1か月のある時点以降（月の後半3分の1）は推定に基づいて算出されることとなる。プジョー社ソショー工場人事部編の給与明細書の手引き¹⁾によれば、各月の20日頃、そ

¹⁾ Notice explicative du bulletin de paie, Automobiles PEUGEOT Centre de Sochaux, DPRS/ADM, Novembre, 1990.

の月の賃金支払計算がなされ、その月の最終日に賃金明細書が交付される。したがって、そこに記載されるのは以下の内容になる； —

当該月の3分の2（20日まで）に実際になされた活動〔Activité〕、
残りの3分の1についての推定、
先月の推定と実際との誤差、
社会保険料天引き分。

これに基づいて、その月の賃金が算出され、口座に振り込まれる金額が確定する。

当然のことながら、推定部分に関しては、実際とはずれが生じうる。毎月6日に前月分の調整についての計算がなされ、15日に交付される「調整明細書〔Décompte de Régularisation〕」〔前掲表1-1_a〕に記載され、翌月の賃金支払に加算ないし減算される。

こうした調整システム自体は給与明細書分析そのものに本質的な影響をもたらすわけではないが、後に見るように月給制をとっていても、諸手当の計算に時間給的色彩が残っており、実労働時間に対応して計算される部分が少なからずあるため差が無視できなくなるほど大きくなることがあることを確認しておこう。

〔補2〕1989年5月のプジョー社ソショー工場のカレンダー

表1-2を解読するための準備作業として、あらかじめ給与明細の月である1989年5月がいかなる月であったかを調べておこう。まず(1)ソショー工場の操業カレンダーをつくり、そのうえで(2)この労働者の出勤態様を確認しなければならない。(2)の部分は、実は、以下の解析をある程度先取りすることになるのであるが〔表1-3〕。

1-3. 給与明細書の解読

うえに見たブロックごとに、記載項目を1つ1つ詳細に検討していくことにする。とりあえずの目的は記載事項のすべてを1つもないがしろにせず解明していくことであって、そこから引出される本質的な論点については、簡単に問題の所在を示すにとどめ、章をあらためて検討することとする。しかし、それぞれの項目が互いに関連しあっており、給与明細書の記載順序にしたがって分析を加えていくので、多少とも論点の先取りや重複はさけがたい。また、労働のありようを浮かび上がらせるためには、わき道に逸れることも必要となろう。わからなかつ

表1-3 Peugeot 社 1989年5月カレンダーと〈TA-3/270〉氏の“活動 (activité)”

	第18週	第19週	第20週	第21週	第22週
	① 2 3 ④ ⑤ ⑥ ⑦ 月 木 土 日	⑧ 9 10 11 12 ⑬ ⑭ 土 日	⑮ 16 17 18 19 ⑳ ㉑ 月 土 日	22 23 24 25 26 ㉗ ㉘ 土 日	29 30 31
	メーデー	W W II 戦勝記念日	精霊降臨祭		
	キリスト昇天祭 ↑ ボン				
	休日出勤	休日出勤	休日出勤	休日出勤	
	2日	4日	4日	5日	3日
	+	+	+	+	
	3日	5日	5日	6日	8日
定常出勤日 (18日)	2日	4日	4日	5日	3日
休日出勤					
総出勤日 (22日)	3日	5日	5日	6日	8日
定常実働時間 7.7 × x 日	15.4 ^h	30.8 ^h	30.8 ^h	38.5 ^h	23.1 ^h
超勤時間	7.0 ^h	7.0 ^h	7.0 ^h	7.0 ^h	0.0 ^h
ボンの(Pont)ハンカ 0.1 × x 日	0.2 ^h	0.4 ^h	0.4 ^h	0.5 ^h	0.3 ^h
総実働時間	22.6 ^h	38.2 ^h	38.2 ^h	46.0 ^h	23.4 ^h
法定労働週 (39 H/S) 超過時間	6.7 ^h	6.9 ^h	6.9 ^h	7.0 ^h	
支払時間	38.5 (= 7.7 × 5) 0.2 7.0 45.7	38.5 0.4 7.0 45.9	38.5 0.4 7.0 45.9	38.5 0.5 7.0 46.0	(= 7.7 × 3) 23.1 0.3 23.4

た点や今後深めていくべきであろう点などは、そのように記すことにする。

① 雇用契約にかかわる identification ブロック

1. 左上の AUTOMOBILE PEUGEOT〔プジョー自動車〕とあるのが雇用者名であり、その下の CENTRE DE PRODUCTION SOCHAUX〔ソショー生産センター〕が事業所名である。その下に所在地が記載されている。これはなにげない記載であるように思われるが、労使関係にとって重要な意味を持っている。雇用者名が労働契約の一方の当事者を示していることは当然であるが、事業所名およびその所在地の記載は、労使紛争の際、いかなる労働審判所〔Conseil de prud'hommes〕の管轄であるのかを示しているのである。もし、紛争がおきた場合、この工場の立地する地域を管轄する労働審判所はモンベリヤール市労働審判所であるので、問題はまずそこへ持ち込まれることになる。

2. ベルフォール・モンベリヤール地域金属産業団体協約〔CONVENTION COLLECTIVE METAUX BELFORT MONTBELIARD〕は、この労働者と雇用者に適用される団体協約を示している。

さきにみたように、労働法は適用される団体協約を明示することを義務づけている。一般に、団体協約には3種類ある。部門別全国協約、部門別地域協約、そして企業内協約である。企業内協約は記載が義務づけられているわけではなく、一般に記載が望ましいとされているだけであり、我々の給与明細書には見ることができない。

地域協約は、フランス本土に95ある県〔DEPARTEMENT〕を単位とするが、産業が集中していたり地域的特殊性のある場合には、それにこだわらない。金属産業の場合、締結された地域別団体協約は海外領土のマルチニックを含めて62あり、17の地域には地域協約はない。ベルフォール・モンベリヤール地域も協約のない地域であるが、ただしそれは法で定められた諸条件を満たす団体協約〔CONVENTIONS COLLECTIVES〕がないということであって、団体協定〔ACCORDS COLLECTIFS〕は存在する。¹⁾

3. BULLETIN DE PAIE〔給与明細書〕という記載は、これが同様の別の文書例えば「調整明細書」や利益分配制度に基づくそれと区別するために無視できない。また、その下に見られる DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

¹⁾ 団体協約の成立条件、協約と協定の区別については後に検討する。

〔無期限に保存すべき文書〕 という記載は、労働者に保管を促すべく労働法 R. 143-2で義務づけられているものである。保存を必要とする理由は、単にありうべき労使紛争にそなえてというのみならず、退職時の年金受け取りの際、いくつもの職を経験し複数の追加年金制度にまたがって追加年金を受ける場合などに、社会保障負担支払期間の証拠として必要となる場合があるからである。

4. MAI 1989〔1989年5月〕

これは支払い対象となる期間である。月給制が適用される以前は時給制であり、支払いは月に2度なされていた。

5. SIRET, URSSAF, APE

これらは雇用者企業およびその活動領域を同定する番号である。

SIRET。政府統計局によって企業に付与された登録番号

URSSAF〔Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et de l'Allocation Familiale 社会保険ならびに家族給付徴収協会〕。これは、種々の社会保障制度の社会保険料を代行し一括して徴収にあたる機関で、番号はこの協会への企業の登録番号を示している。

APE〔ACTIVITE PRINCIPALE EXERCEE 主要業務領域〕。これは政府統計局の産業部門分類〔Nomenclature des activités économiques〕にしたがって、事業所の主たる活動を示すコード番号で、3111は乗用車製造業〔Construction de voitures particulières〕を意味している。

6. DATE D'ENTREE〔入社年月日〕

この労働者がプジョー自動車に採用された日付（1960年2月16日）を示す。後に取り上げる勤続手当の計算に必要である。というのも、算出の基礎が同一企業における勤続年数であり、同一職種における経験年数ではないからである。この労働者は賃金支払い時点で29年2.5カ月の勤続年数を有している。

ちなみにフランスにおいては、日本におけるような新規学卒一斉採用といった慣行はなく、また新規学卒と中途採用といった区別も基本的にはない。なお、80年代以降の新規採用は臨時工の中からよりすぐってなされるようになっていく。

7. CLASSIFICATION〔格付け〕 TA3 /270

SOUDEUR/QUALIFIE〔溶接工／熟練〕

ここには、この労働者が格付け表〔GRILLE DE CLASSIFICATION〕上で、TA3すなわち Technicien d'atelier〔直訳すれば職場技術工〕で係数270を持つ職務を担当していることが示されている。その下に熟練溶接工とあるのは彼が従事している職の内容を示している。プジョー社における1983年に改訂された“格付け表”を示そう〔表1-4〕。この現行のグリルは、1975年に締結されたCLASSIFICATIONに関する金属産業全国団体協定を原型とするが、当時の係数は240までで270はなく、80年の改訂で270が設置され、その後、83年の改訂でそのうえに285が設置された。格付けレベル〔Niveau IV〕およびTA3/270の定義をもあわせて示す。この格付け〔CLASSIFICATION〕の方法は— 75年以前のパロディ型格付け表が職務そのものを分類したのとは違って—、職務を直接分類して示すのではなく、職務を分類する基準を提示している。具体的な職務やポストの分類は企業に委ねられる。われわれの調査時点の数値〔表0-2〕によれば、TA 270に位置する労働者〔ouvrier〕は471人であり、そのうえには285の113人しかいない。したがって労働者〔ouvrier〕総数40943人から見れば、労働者キャリアの— より正確を期していえば専門労働者〔ouvrier professionnel〕のキャリアの— ほぼ最高位に位置していることを意味する。労働組合関係者にこの給与明細書を見せて行なった聞き取りによれば、この労働者は班長クラスで、直接労働に従事しているというよりは、むしろそれを統轄する監督労働を行なっているであろうということであった。

8. 最後にプジョー社による労働者を同定する番号が記されている。この数字が意味するものは人事課のみが掌握しており、労働者には知らされていない。我々が入手したプジョー社の給与明細書の手引きにも簡単な説明があるだけである。また、この手引書もすべての労働者に配付されたものではなく（おそらく班長ないしそれ以上に配付されたものと考えられる）、労働組合は会社より大量に入手して労働者に配付していた。

NUMERO D'EMBAUCHE〔採用番号〕

採用時に労働者に付与された番号で、普通7桁の数字とアルファベットで示される。われわれが検討している給与明細書上では、我々に手渡される以前に消されている。

SPU (010) 100 10 は彼が労働する事業所の番号および彼が属する人事課の番号を示す。ただし、ここでも、ソショー工場を意味する010は消されている。

AFFECTATION〔配属〕 35 124 82 380 00 は、彼の配属を示し、彼が労働に従事

表1-4 プジョー社の格付けグリル [Grille de Classification, Automobile Peugeot] (1983年)

AUTOMOBILES PEUGEOT Centre de SOCHAUX DPRS/GP			CLASSIFICATIONS Grille de classifications Accord du 28 Février 1983						
GRILLE DE CLASSIFICATIONS. (07-04-1983)									
FAM - PRO		1	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU	- ECHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS			AGENTS DE MAITRISE	ADMINISTRATIFS & TECHNICIENS		
			FABRICATION	AGIS PROF. FABRIC. AUTOMOBILE	REGLEURS		PROF.	AGENTS TECHNIQUES	AGENTS ADMINISTRAT.
V		HC					CA	CA	CA
	3	365					AM53	AT53	AA53 AC53
	2	335					AM52	AT52	AA52 AC52
	1	305					AM51	AT51	AA51 AC51
IV	3	285				TA4	AM43	AT43	AA43 AC43
	2	270				TA3	AM42	AT42	AA42 AC42
	1	255				TA2	AM41	AT41	AA41 AC41
III	3	240				TA1	AM33	AT33	AA33 AC33
	2	225	APHQ	APFA3	R3	P3HQ	AM32	AT32	AA32 AC32
	1	215	APF5	APFA2	R2	P3	NON UTILISE	AT31	AA31 AC31
II	4	200	APF4	APFA1	RT	P2			NON UTILISE
	3	190	APF3			P1C			AA23 AC23
	2	180	APF2			P1			AA22 AC22
	1	170	APF1						AA21 AC21
I	5	165	AQF2						
	4	160	AQF1						
	3	155	AF						
	2	145	NON UTILISE						
	1	140	NON UTILISE						

する部門、彼の職業上の経費を管理するセンター、彼が属する作業班さらに彼の労働時間形態を読み取ることができるものとされている。

NUMERO D'ORDRE〔整理番号〕 22 は賃金明細書作成発行の際の純粹に技術的な情報で給与明細書作成部局用の数字。これは普通4桁なのであるが下位2桁が消されている。

② 月賃金率ブロック

TAUX MENSUEL〔月賃金率〕 9987.00

直訳すれば月レートであるが、この金額がこの労働者の月間報酬の基準額である。もし残業も何もなかったとすれば、たとえばバカンス期間の場合は、この金額から社会保障の労働者負担分を引いた金額が月々の所得金額である。この月賃金率は、基礎賃金率と勤続手当とからなる。

1. TAUX DE BASE〔基礎レート〕 8711.00

これは一般に Salaire de base〔基礎賃金〕¹⁾ といわれているものである。労働組合の1つ、CFDTは「提供された労働の対価として雇用者が支払うべき安定的報酬であって、これに時におうじて種々の手当、賞与がつけ加わる」と説明している。²⁾

この金額は、入職時の格付けに対応した採用時の賃金に、在職中に得た賃金上昇、すなわち一般上昇分〔augmentation générale〕と個人上昇分〔augmentation individuelle〕が累積していったものである。すでに格付け〔Classification〕によって決定された TA3/270 という係数が示されているのであるから、団体交渉でその格付け表に書き込まれた当該職位にたいする賃金レートがこれであろうと推理するむきが多いであろうが、少なくともプロジェクトに関していえば、そのような決まり方はしていない。

我々のインタビューに応じてくれたプロジェクトの人事担当者が「我が社の賃金は協約とは関係なく個人化〔individualiser〕されているのだ」という旨を表現をいろいろかえながら繰り返していたのは、格付けにしたがった協定賃金がまずあり、そのうえにプロジェクト社の割増しないし個人査定分がのっていると

¹⁾ 労働組合とのインタビューにおいてはこれがしばしば、固定率〔taux fixe〕とか、採用賃金〔salaire d'embauche〕といいかえられていた。

²⁾ CFDT (1987) p.117

いうように理解されるべきではないということの強調であった。この点に関して、労働組合(CFDT)リーダーは「プジョーにおいては格付け〔classification〕とは会社の賃金政策の結果であり、したがって所詮賃金額決定の後の結果なのでありその逆ではない」という表現をしていた。いずれにしてもマネジメントおよびユニオニストのポリシーを反映したディスクール（言説）である以上、額面通りに受け取るわけにはいかないとしても、この文脈の裏付けとして引用するに値する。

では、団体協約による制約がまったくなくプジョーのフリーハンドで決定されているのかというと、そうもいえない。いま法定最低賃金〔SMIC〕の制約があることをひとまず別にしても、金属産業全国協定 — 1978年7月19日付年間保障報酬〔rémunération annuelle garantie〕に関する協定および1983年7月13日付階層別最低報酬〔rémunérations minimales hiérarchiques〕に関する協定 — は、カテゴリー別の最低額を定める旨を宣っており、金額については地域別協定で決定されると明確に規定している〔その内容は第4節でみる〕。したがって、プジョーはこれを遵守しなければならない。ただ、これにもとづいて定められる金額はいわば限界的企業を念頭において定められたものであり、自動車メーカーの様な大企業は常にそれを上回って支払ってきているので、それを念頭におかないかのように言うのである。プジョー・ソショー工場の場合、先に見たようにベルフォール・モンベリヤール地域金属産業団体協定が適用され、この地域での交渉に基づいて締結された最低賃金表が適用されるのであるが、毎年協定締結にいたるわけではない。最も最近のそれは1991年5月であるが、我々の検討対象となっている給与明細書は1989年5月付であって、その直前の協定は3年前の1986年である。この協定における最低額が制約条件となっているのである。

1986年協約を入手していないので、このサンプルとの格差を直接示しえないが、1991年協定における「年間最低報酬表〔Bareme des Remunerations Minimales Annuelles〕=RMA」〔表1-5〕によって対比すれば、同じTA3 (270) で、

(i) サンプル〔1889年〕の Taux de Base	8711.00 F
(ii) B-M 地域 RMA〔1991年〕	7250.00
差額 (i) - (ii)	1461.00

となり、なお20.2%も上廻っている。プジョー社が“団体協約とは関係なく・・・”と言うことは、賃金額に限っていえば、その通りというほかはない。

表1-5 ベルフォール-モンベリヤール地域年間最低報酬表
 [BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES] ;
 Accord du 22 Avril 1991

① Coefficient	REMUNERATIONS ANNUELLES Base 39 h hebdo	参 考	
		② / 12	② / ①
395	130.000	10,833	329.1
365	122.000	10,167	334.2
335	114.000	9,500	340.3
305	97.000	8,083	318.0
285	88.000	7,333	308.8
270	87.000	7,250	322.2
255	84.000	7,000	329.4
240	80.000	6,667	333.3
225	77.000	6,417	342.2
215	75.000	6,250	348.8
190	73.000	6,083	384.2
180	72.000	6,000	400.0
170	69.000	5,750	405.9
155	67.550	5,629	435.8
145	66.900	5,575	461.4
140	66.600	5,550	475.7

CHAMBRE SYNDICALE METAUX DE BELFORT-MONTBELIARD
 Accord de Remunerations au 01. 05. 1991

2. ANCIENNETE [勤続手当] 1276.00

これは勤続手当 [prime d'ancienneté] と呼ばれるもので、企業内勤続年数に応じて支給される。金額は地域協定である階層別最低報酬 [rémunérations minimales hiérarchiques=RMH] 協定で決定される。プジョー社ではこの協定金額をそのまま適用しているの、決定方式はきわめて簡単である。協定ではまず単価 [Valeur de point] が決定される。それに格付け表における係数 [coefficient] を乗じ、さらに勤続年数に応じたパーセンテージをかける。工員 [ouvrier] の場合はそれにさらに5%、職員、技師、職長クラス (ETAM) の場合は7%が上積みされる。したがって算出式は工員 [ouvrier] の場合

$$[(\text{単価} \times \text{格付け係数}) \times \text{勤続年数に基づく}\%] \times 105\%$$

である。

勤続年数に基づくパーセンテージ [勤続3年以上；勤続1年あたり1%] は、団体協定では15年が限度となっており、それ以上は上昇しないが、プジョーではその後も延長して30年目まで上昇させる仕組みになっている。

団体協定		プジョー社上積み	
3年	3%	20～24年	17.5%
4年	4%	25～29年	20%
↓		30年	22.5%
14年	14%		
15年	15%		

1989年の勤続手当を規制するこの地区の協定を入手しえていないので、この点を確認出来ないが、後に入手した別の労働者の給与明細書 [1993年3月付、巻末資料-1、参照] では計算はぴたりと一致する。

勤続手当 767フラン
 単価 23.18
 格付け係数 180
 勤続年数 24年
 $23.18 \text{ [単価]} \times 180 \text{ [格付けの係数]} \times 17.5\% \text{ [勤続年数に基づく}\%] \times 105\% \doteq 766.7$ 小数点以下を切り上げて767

したがって我々のケースについて逆算すれば、この年に適用された単価 [Valeur de point] は22.50ということになる。なお、因みにこの年のパリ地区の場合は28.50であり、地域間格差は無視しがたい。パリ地区では、この年つまり1989年に3年ぶりの単価改訂が行なわれ、86年の27.82から28.50に引き上げられたのである。我々の労働者の勤続手当は1276フランであるが、いま仮にこ

れがパリ地区の工場であるとすれば、1616フランとなるであろう。

この勤続手当は、そもそもは管理職〔Cadre〕や職員、技師、職長クラス〔ETAM〕に限定されていて、工員〔ouvrier〕階層には適用されておらず、70年代の“月給化〔mensualisation〕”以降、はじめて工員〔ouvrier〕階層にも適用されるようになった。金属産業ではいわゆる“月給化〔mensualisation〕”協定は、他部門に先駆けて1970年に締結されているが、プジョーではすでに60年代にはこの手当が行われはじめたといわれている。近年、経営者サイドではこれを削減ないしカットしたいという意向が強くなっているといわれるが、それが実現したケースはない。

表1-5と対応している、1991年のベルフォールーモンベリヤール地区での階層別最低報酬表と勤続手当月額表〔Bareme des Primes Mensuelles d'Ancienneté〕を表1-6 a、6 bとして掲げ、なお、参考のために、1989年のパリ地区の「年間保障賃率表」および「勤続〔手当〕月額表」を示そう〔表1-7〕。

3. HORAIRE DE BASE〔月基礎労働時間〕 169.00

フランスでは、1982年1月16日のオルドナンス〔ordonnance〕以降、法定労働時間は週あたり39時間とされている。これを越えて働く場合には超過労働時間として割増が支払われるという意味での法定労働時間である。しかし、金属産業での団体協定は独自に38.5時間を、プジョーにおいても38.5時間を協定労働時間としている。

最長労働時間は、労働法では1日あたり原則として10時間、1週あたり48時間、12週間を平均して1週あたり46時間とされている。また、超過労働については、年間130時間を限度として雇用者は労働監督官の許可なしに超過労働をさせることができ、それを越える場合には許可を必要とする。なお、金属産業ではこの超過労働時間限度は94時間とされている。これらの労働時間の限度については、労働時間の弾力化にともない相当複雑になっているが、その検討は我々の目的を越える。

さて法定時間が週39時間なので、月間労働時間は169時間となる。

$$(39時間 \times 52週) \div 12月 = 169時間$$

金属産業では先に触れた1970年“月給化〔mensualisation〕”協定以降、工員層〔ouvrier〕にも月給制が適用されるようになり、月あたりの労働日の変動にもかかわらず、この169時間に基づいて次の時間賃率が算出されるのである。

表 1 - 6 a
 ベルフォールーモンベリヤール地域の階層別最低報酬表
 [BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES] ;
 Accord du 22 Avril 1991

Accord du 22 Avril 1991

BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Applicable à compter du 01 Mai 1991

Pour un horaire de 39 Heures semaine

Valeur du point : 23.18

NIV	Ech	Coef	Ouvriers	Agents Mait.	Ag. Adm. Tec.	Ag. Mait. At.
V	3	365		8 461 AM7	8 461	9 053 AM7
	2	335		7 766 AM6	7 766	8 309 AM6
	1	305		7 070 AM5	7 070	7 565 AM5
IV	3	285	6 937 TA4	6 607 AM4	6 607	7 069 AM4
	2	270	6 572 TA3		6 259	
	1	255	6 207 TA2	5 911 AM3	5 911	6 325 AM3
III	3	240	5 842 TA1	5 564 AM2	5 564	5 953 AM2
	2	225			5 216	
	1	215	5 233 F3	4 984 AM1	4 984	5 333 AM1
II	3	190	4 625 F2		4 405	
	2	180			4 173	
	1	170	4 138 F1		3 941	
I	3	155	3 773 O3		3 593	
	2	145	3 530 O2		3 362	
	1	140	3 408 O1		3 246	

1) Conformément à l'accord national du 30 Janvier 1980, le bareme 'Ouvrier' ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2) Conformément au protocole d'accord national du 30 Janvier 1980, les agents de Maîtrise d'Atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

出典) Accord Relatif Aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques, 22. 4. 1991.

[La Chambre Syndicale des Métaux de Belfort-Montbéliard — ○C.F.D.T., ○C.G.C., ○F.O. ×C.F.T.C., ×C.G.T.]

表1-6 b ベルフォールモンペリヤール地域の勤続手当月額表 (BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE) ; Accord du 22 Avril 1991

Accord du 22 Avril 1991
 BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE
 Applicable à compter du 01 mai 1991
 Pour un horaire de 39 Heures / semaine

Valeur du point : 23,18

Ouvriers

IV	ECH	COEF	R. M. H	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
IV	3	285	6 937	208.11	277.48	346.85	416.22	485.59	554.96	624.33	693.70	763.07	832.44	901.81	971.18	1040.55
	2	270	6 572	197.16	262.88	328.60	394.32	460.04	525.76	591.48	657.20	722.92	788.64	854.36	920.08	985.80
	1	255	6 207	186.21	248.28	310.35	372.42	434.49	496.56	558.63	620.70	682.77	744.84	806.91	868.98	931.05
III	3	240	5 842	175.26	233.68	292.10	350.52	408.94	467.36	525.78	594.20	642.62	701.04	759.46	817.88	876.30
	2	225	5 477	164.31	218.44	276.86	335.28	393.70	452.12	510.54	568.96	627.38	685.80	744.22	802.64	861.06
	1	210	5 112	153.36	203.57	261.99	320.41	378.83	437.25	495.67	554.09	612.51	670.93	729.35	787.77	846.19
II	3	190	4 625	139.75	185.00	231.25	277.50	323.75	370.00	416.25	462.50	508.75	555.00	601.25	647.50	693.75
	2	180	4 440	133.80	178.40	224.80	271.20	317.60	364.00	410.40	456.80	503.20	549.60	596.00	642.40	688.80
	1	170	4 158	124.14	165.52	206.90	248.28	289.66	331.04	372.42	413.80	455.18	496.56	537.94	579.32	620.70
I	3	155	3 773	113.19	150.92	188.65	226.38	264.11	301.84	339.57	377.30	415.03	452.76	490.49	528.22	565.95
	2	145	3 530	105.90	141.20	176.50	211.80	247.10	282.40	317.70	353.00	388.30	423.60	458.90	494.20	529.50
	1	140	3 408	102.24	136.32	170.40	204.48	238.56	272.64	306.72	340.80	374.88	408.96	443.04	477.12	511.20

表1-7 金属産業パリ地区団体協定 [Conventions Collectives des Industries Métallurgiques et Connexes de la Région Parisienne, 14 décembre, 1988] — 1989年、年間保証賃金率表 [Barème des taux garantis annuels pour l'année 1989] および勤続手当月額表 [Barème des primes mensuelles d'ancienneté ... applicable au 1^{er} janvier 1989]

I. Barème des taux garantis annuels (base 169 heures par mois soit 39 heures par semaine) pour l'année 1989

Barème applicable pour l'année 1989 à compter du 1 ^{er} janvier 1989							Vérification semestr. applicable pour le 1 ^{er} semestre 1989									
Niveau	Coeff.	Échelon	Administrat. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf a.m. d'atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier	Administrat. et techniciens	Agents de maîtrise (sauf a.m. d'atelier)	Ouvriers	Agents de Maîtrise d'atelier						
I	140	1	60.500		O1	60.500	29.800		O1	29.800						
	145	2	60.700		O2	61.300	29.900		O2	30.100						
	155	3	61.000		O3	62.500	30.050		O3	30.800						
II	170	1	62.000		P1	65.100	30.400		P1	31.900						
	180	2	65.600				32.150									
	190	3	69.200		P2	72.700	33.900		P2	35.650						
III	215	1	78.400	AM1	78.400	P3	82.300	AM1	83.800	38.400	AM1	40.350	AM1	40.950		
	225	2	82.000							40.200						
	240	3	87.500	AM2	87.500	TA1	91.800	AM2	93.600	42.850	AM2	42.850	TA1	45.000	AM2	45.850
IV	255	1	92.900	AM3	92.900	TA2	97.600	AM3	99.400	45.550	AM3	45.550	TA2	47.850	AM3	48.750
	270	2	98.400			TA3	103.300			48.250			TA3	50.650		
	285	3	103.900	AM4	103.900	TA4	109.100	AM4	111.100	50.950	AM4	50.950	TA4	53.500	AM4	54.500
V	305	1	111.200	AM5	111.200			AM5	118.900	54.500	AM5	54.500			AM5	58.300
	335	2	122.100	AM6	122.100			AM6	130.600	59.850	AM6	59.850			AM6	64.050
	365	3	133.000	AM7	133.000			AM7	142.300	65.250	AM7	65.250			AM7	69.800

II. Barème des primes mensuelles d'ancienneté (base 39 h) applicable au 1^{er} janvier 1989

Niv.	Éch.	Coefficients	Salaires minimaux hiérarch.	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf A.M. d'atelier)																
I	1	140	3.990,00	119,70	159,60	199,50	239,40	279,30	319,20	359,10	399,00	438,90	478,80	518,70	558,60	598,50
	2	145	4.132,50	123,97	165,30	206,62	247,95	289,27	330,60	371,92	413,25	454,57	495,90	537,22	578,55	619,87
	3	155	4.417,50	132,52	176,70	220,87	265,05	309,22	353,40	397,57	441,75	485,92	530,10	574,27	618,45	662,62
II	1	170	4.845,00	145,35	193,80	242,25	290,70	339,15	387,60	436,05	484,50	532,95	581,40	629,85	678,30	726,75
	2	180	5.130,00	153,90	205,20	256,50	307,80	359,10	410,40	461,70	513,00	564,30	615,60	666,90	718,20	769,50
	3	190	5.415,00	162,45	216,60	270,75	324,90	379,05	433,20	487,35	541,50	595,65	649,80	703,95	758,10	812,25
III	1	215	6.127,50	183,82	245,10	306,37	367,65	428,92	490,20	551,47	612,75	674,02	735,30	796,57	857,85	919,12
	2	225	6.412,50	192,37	256,50	320,62	384,75	448,87	513,00	577,12	641,25	705,37	769,50	833,62	897,75	961,87
	3	240	6.840,00	205,20	273,60	342,00	410,40	478,80	547,20	615,60	684,00	752,40	820,80	889,20	957,60	1.026,00
IV	1	255	7.267,50	218,02	290,70	367,37	436,05	508,72	581,40	654,07	726,75	799,42	872,10	944,77	1.017,45	1.090,12
	2	270	7.695,00	230,85	307,80	384,75	461,70	538,65	615,60	692,55	769,50	846,45	923,40	1.000,35	1.077,30	1.154,25
	3	285	8.122,50	243,67	324,90	406,12	487,35	568,57	649,80	731,02	812,25	893,47	974,70	1.055,92	1.137,15	1.218,37
V	1	305	8.692,50	260,77	347,70	434,62	521,55	608,47	695,40	782,32	869,25	956,17	1.043,10	1.130,02	1.216,95	1.303,87
	2	335	9.547,50	286,42	381,90	477,37	572,85	668,32	763,80	859,27	954,75	1.050,22	1.145,70	1.241,17	1.336,65	1.432,12
	3	365	10.402,50	312,07	416,10	520,12	624,15	728,17	832,20	936,22	1.040,25	1.144,27	1.248,30	1.352,32	1.456,35	1.560,37
Ouvriers																
I	1	140	4.189,50	125,68	167,58	209,47	251,37	293,26	335,16	377,05	418,95	460,84	502,74	544,63	586,53	628,42
	2	145	4.339,12	130,17	173,56	216,96	260,35	303,74	347,13	390,52	433,91	477,30	520,69	564,08	607,48	650,87
	3	155	4.638,37	139,15	185,53	231,92	278,30	324,68	371,07	417,45	463,84	510,22	556,60	602,99	649,37	695,75
II	1	170	5.087,25	152,52	203,49	254,36	305,23	356,11	406,98	457,85	508,72	559,60	610,47	661,34	712,21	763,09
	2	180	5.382,50	159,07	214,44	270,31	326,18	382,05	437,92	493,79	549,66	605,53	661,40	717,27	773,14	829,01
	3	190	5.685,75	170,37	227,43	284,29	341,14	398,00	454,86	511,72	568,57	625,43	682,29	739,15	796,00	852,86
III	1	215	6.433,87	193,02	257,35	321,69	386,03	450,37	514,71	579,05	643,39	707,72	772,06	836,40	900,74	965,08
	2	240	7.182,00	215,46	287,28	359,10	430,92	502,74	574,56	646,38	718,20	790,02	861,84	933,66	1.005,48	1.077,30
	3	255	7.630,87	228,93	305,23	381,54	457,85	534,16	610,47	686,78	763,09	839,39	915,70	992,01	1.068,32	1.144,63
IV	1	270	8.079,75	242,39	323,19	403,99	484,79	565,58	646,38	727,18	807,97	888,77	969,57	1.050,37	1.131,16	1.211,96
	2	285	8.528,62	255,36	341,14	426,43	511,72	597,00	682,29	767,57	852,86	938,15	1.023,43	1.108,72	1.194,01	1.279,29
	3	285	8.528,62	255,36	341,14	426,43	511,72	597,00	682,29	767,57	852,86	938,15	1.023,43	1.108,72	1.194,01	1.279,29
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	6.556,42	196,69	262,26	327,82	393,38	458,95	524,51	590,08	655,64	721,21	786,77	852,33	917,90	983,46
	3	240	7.318,80	219,56	292,75	365,94	439,13	512,31	585,50	658,69	731,88	805,07	878,26	951,44	1.024,63	1.097,82
IV	1	255	7.776,22	233,29	311,05	388,81	466,57	544,33	622,10	699,86	777,62	855,38	933,15	1.010,91	1.088,67	1.166,43
	3	285	8.691,07	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37	695,28	782,20	869,11	956,02	1.042,93	1.129,84	1.216,75	1.303,66
V	1	305	9.300,97	279,03	372,04	465,05	558,06	651,07	744,08	837,09	930,10	1.023,11	1.116,12	1.209,13	1.302,13	1.395,14
	2	335	10.215,82	306,87	408,63	510,79	612,95	715,11	817,26	919,42	1.021,58	1.123,74	1.225,90	1.328,06	1.430,21	1.532,37
	3	365	11.130,67	333,92	445,23	556,53	667,84	779,15	890,45	1.001,76	1.113,07	1.224,37	1.335,68	1.446,99	1.558,29	1.669,60

これは月賃金率を月基礎労働時間で除して得られる。即ち、

$$9987.00 \div 169.00 = 59.09467\dots$$

端数を4捨5入して59.09となる。月あたりの労働日の変動しても、これは変化しない。この時間賃金率が超過労働時間の割増の算出ベースとなるのである。

③ 労働・休暇時間に関する個人情報ブロック

この欄には労働時間および有給休暇に関する雑多な情報が記載されている。これらは、訳出したものを見ても、一目で分かるという性質のものではなく、フランスの制度を知らなければ理解しえない。

1. REPOS COMPENSATEUR DU MOIS〔月間補償休暇〕 0.70時間

これは労働者が行なった超過労働時間に対応して与えられる有給の休憩時間であり、超過労働時間の累計が8時間に達すると、1日単位で有休を取得することができる。対象となるのは1週42時間以上労働した場合で、42時間目以上の超過労働時間がこの補償休暇の対象となり、与えられる時間は年間の超過労働時間限度（金属産業の場合は94時間）との関係で決まる。

年間超過労働時間	補償休暇
94時間以内	20%
94時間以上130時間以内	50%
130時間以上	100%

なお労働法上の規定は、これよりは条件が悪く、また企業規模によっても異なっている。

年間超過労働時間	補償休暇
130時間以内	補償休暇なし (10人以下)
130時間以上	週42時間を越える超過労働時間の50% (10人以下)
	週42時間を越える超過労働時間の20% (11人以上)
	週42時間を越える超過労働時間の50% (11人以上)

我々の労働者の場合、次項でみる「支払い〔労働〕時間」の内訳を記した欄を見れば毎週7時間前後超過労働をしており、最終週を除くすべての週で42時間以上労働したように見えるが、それは祭日も「支払い〔労働〕時間」と計上しているからであって、必ずしも実際の労働時間には対応するわけではない。さ

きにみた〔表1-3〕ように、実際に42時間以上労働した週は第21週のみなのである。

この週の彼は46時間就業しており、超過労働時間は7時間であるが、そのうちの0.5時間は次に見る「労働時間バンク」にあてられるから、42時間を越える分は3.50時間となる。また彼の年間超過労働時間は、すぐあとに見るように、この月までの累積が59.20時間で94時間以下である。したがって、この3.50時間にたいして20%の補償休暇が与えられる。

$$3.50 \times 20\% = 0.70$$

2. CUMUL DU REPOS COMPENSATEUR〔補償休暇累積〕 1.58時間

これは補償休暇の累計である。しかし、ここにあらわれている1.58時間は、これまでのつまり前年9月1日以降の累計ではない。というのは、補償休暇の累計が8時間に達した時点で、2ヵ月以内に1日単位での有休〔une journée de repos compensateur〕取得の権利を行使しなければならず、さもなければ権利を失う。したがって彼は前月以前にこの権利を行使したものと考えられる。

この労働者の場合、ケースにいま少し立ち入ってみると、今月の補償休暇が0.7時間であるから、前月の4月末時点で0.88時間もっていたことになる。これは週42時間を越える労働を、4.4時間したことに対応する。また、後にみるように、この労働者の「超過労働時間の累積」は59.20時間とあり、5月の超過労働時間は第21週だけでそれが6.5時間（46.0-39.0-0.5）であるから、前月の4月末時点では52.7時間分超過労働をしていたことになる〔なお、超過労働時間限度は Année civile で、つまり1月1日を起点とする1年間で計算する〕。超過労働は原則として土曜日〔7時間/日〕になされ、1日の労働時間の延長という形をとることはQCサークル参加の場合などを除けば例外的であるから、おそらく彼は、土曜出勤を祭日のない週におよそ8回行なったものと考えられる。もし、その週に祭日がなければ、土曜出勤を行なうと42時間を越える分は3.5時間であり、それによってえられる補償休暇は、 $3.50 \times 20\% = 0.70$ 時間となり、それを9回行なえば6.3時間の補償休暇の累積が得られる。それに、それ以前に累積していた補償休暇がつけ加わる。いつの時点でこの労働者が権利行使したかまでは分からないが、4月以前のどこかの時点で彼は1日の補償休暇を使っているのである。

3. BANQUE HEURES DU MOIS〔月間労働時間バンク〕 1.90時間

労働法L.212-2条および212-2-2条は、労働時間が個人の理由によってではな

く集団的に失われた場合に、それを他の日に労働することで埋め合わせることができることを定めている。これはフランスで一般に PONT〔橋〕とよばれるもので、木曜日が祭日にあたる場合、金曜日を非労働日（振替休日）として連休にする習慣に基づいている。その場合、前後12ヵ月以内に1日1時間を越えない範囲で分散して労働することで埋め合わせることができる。これはあくまでも労働日が移転されるだけのことで、この制度によって1日の労働時間が延びても超過労働時間とは見なされず、残業手当の対象とはならない。なお、この埋め合わせの実施にあたっては、企業委員会〔comité d'entreprise〕での協議が義務づけられている。

プジョー社においては、毎日の労働時間を0.1時間、6分ずつ延長し、それを累積することで対応し、それを“労働時間バンク”と呼んでいる。したがって、この0.1時間に出勤日数を掛け合わせたものが“当月の労働時間バンク”となる。この労働者の場合、就業日数が19日であった¹⁾ので、

$$0.1 \times 19 = 1.90 \quad \text{時間}$$

となる。

4. CUMUL BANQUE HEURES〔労働時間バンク累積〕 1.80時間

これは年初よりの労働時間バンクの累計である。もし上記の振替休日PONTが実施されれば、その分が彼が有している累計時間から差し引かれる。したがって、マイナスにもなりうる。

ところでこの累積1.80が今月の労働時間バンク1.90よりも少ないのは、今月実際に PONT が行われ、それによって累積分が取りくずされたからである。前掲表1-3にみるように、この振替休日〔PONT〕は、5月4日（木）のキリスト昇天祭の翌日の5日、金曜日である。以下に計算を示しておこう。

$$\begin{array}{r} \text{先月分までの累積分} + \text{今月の労働時間バンク} - \text{PONT} = 1.80 \\ X \quad \quad \quad + \quad \quad \quad 1.90 \quad \quad \quad - 7.70 = 1.80 \quad \quad \quad X = 7.60 \end{array}$$

つまりこの労働者は4月末には7.6時間分の労働時間バンクをもっていたのである。

¹⁾ 一般には、5月の定常就業日は18日であるが、この人物は「ポンの日」に有給休暇をとったので、例外的にこの日も就業日に数えたのだと思われる。

5. CONTINGENT HEURES SUPPLEMENTAIRES〔超過労働時間限度〕 59.20時間

さきに労働監督官の許可なく雇用者が命ずることのできる「超過労働時間」の年間の限度が、金属産業では94時間であることを指摘しておいた。ここに示されている時間数は、この労働者が1月1日より行なった「超過労働時間」の合計であり、5月末現在で59.2時間となっていることを示す。

ここで注意を要するのは、この「超過労働時間」は「支払い超過労働時間」ではないということである。「支払い超過労働時間」を計算するときには、祭日は実際の労働日に同じとみなされるのにたいし、“超過労働時間限度にかかわる超過労働時間”の合計はあくまでも実際に労働に従事した週あたり時間が法定労働時間の39時間を越えた場合にカウントされるのである。第18週の「法定労働時間を越える支払い超過労働時間」は27.5時間となっているが、実働時間は22.4時間にすぎない。さきにも見たように、彼が実際に39時間を越えて労働した週は第21週だけであり、今月分として加算されるのはこの超過分、6.5時間のみなのである。つまり、この労働者は4月末までで52.7時間の超過労働時間を行っていたことになる。

それが約8回の土曜出勤に対応することについてはすでに言及した。さらにいえば、3月最終週には祭日があり、もし彼がこの週土曜出勤していても、残業割増と土曜出勤割増は支払われているが、超過労働時間の累計にはカウントされない。もしそうであったとすると、この労働者は1月から4月までの17週間のうち9回以上は土曜出勤をしたことになる。それとは別に有給休暇をとった週もあるから、この人物は、5月ばかりではなく、年初以来、土曜出勤が常態化していたということになる。

6. REMUNERATION CONGES PAYES〔有給休暇報酬〕 555.43

7. CONGES PAYES〔有給休暇〕 : 050589 au 050589

これはこの労働者が5月5日に取得した年次有給休暇に関する記録である。その計算方法には「賃金維持ルール」と「10分の1ルール」との2種類がある。

(i)「賃金維持ルール」は単純明快で、あたかも休暇取得日を労働日のように見なして支払われるもの。

(ii)「10分の1ルール」とは年間の報酬の1/10を年次有給休暇手当総額とするもの。1982年以降、年次有給休暇は、5週間（30日に相当すると計算される）であるので、1日あたりの手当の計算式は次のようになる。

$$(\text{年間報酬} \times 10\%) \div 30 = \text{1日あたり有給休暇手当}$$

ここにいう「年間報酬」とは、年休の計算期間〔6月1日から5月31日の1年間〕に労働者が賃金として受け取ったもの——基準賃金、超過労働賃金、諸手当——の合計である。クリスマス・ボーナス〔13ヵ月目手当 13e moisといわれるもの〕、危険作業手当などの特定の労働条件に対応した手当、経費の払戻し、利潤分配制度に基づく報酬は計算に入れられない。

(i)と(ii)のどちらが有利であるかは、普通年間に数度行なわれる昇給、超過労働時間の多少、個々人の欠勤日数など、ケース　バイ　ケースで変動するので、一概にはいえない。いずれにもせよ、雇用主は、両者のうち労働者に有利な方を適用するよう義務づけられている。有休手当は取得時点で支払われるのを原則とする。

さて、ここに表示された555.43フランは(ii)の金額である。これに対して、(i)によって計算すれば、超勤手当なし〔つまり、その週の「支払い時間」が39時間以内〕の場合では、 $59.09 \times 7.7 = 454.99$ フランとなり、(ii)の方を採るべきことになるが、具体的に第18週についてみると、

(i)ならば、6.70時間の超勤となるので、この有休日の取得方法によってうる金額は、

$$59.09^F \times \{7.7 + (3.0 \times 25\%) + (3.4 \times 40\%) \} = \underline{579.67^F}$$

となる。

他方(ii)をとるなら、有休取得日をこの週の就業日計算から除外することになるため、「支払い時間」= $45.70 - 7.7 = 38$ 時間となって、超勤手当は0となり、555.43^Fをうるのみなのである。

ここで有給休暇に関する手当〔indemnité de congé〕についての労働法L223-11の規定を引用しておこう。

L223-2で定められている休暇（有給休暇）に帰属する手当は当該期間に労働者が受け取る全報酬の10分の1と等しいものとする。（…）

休暇期間がL223-2条で定められた期間と異なる場合（つまり休暇を分割して取る場合）、手当は上記のルールに従い、実際に取られた休暇期間に比例して計算される。

とはいえ、上記2段落にて定められている手当は、休暇期間労働者が働き続けていれば受け取ったであろう報酬額を下回ってはならない。この報酬額は、現行法規に抵触しないことを条件として、休暇に先立つ期間支払われていた賃金ならびに事業所の実労働時間に応じて計算される。

この条項にしたがって、有給休暇の報酬に関しては「賃金維持ルール」と「10分の1ルール」の2つを比較して労働者に有利な方を採用することとなるのである。

労働法の全体的な趣旨から言えば、1日単位で有給休暇を取ることを行わずに予定しておらず、少なくとも80年代はじめ頃までは休暇は1度にまとめて取るのが一般的であったと言われている。その際には、この両者を単に比較すればよいことになる。ただ、82年より、有給休暇が4週間から5週間に延長され、4週間を超える分については分離して取るようになった。この条文はその際に改訂されたものである。2つの方法の比較については2通りある。第1は休暇を取るとに計算して有利なほうで支払う方法であり、第2は休暇のごとに「賃金維持ルール」で支払い、法定有給休暇を全て消化し終わった後に改めて計算し直し、「10分の1ルール」が有利であればその差額を支払うとする方法である。前者の場合には賃金明細書上には、休暇による欠勤からする賃金からの控除額と有給休暇報酬額とが明記される。後者を採用していれば、休暇日はあたかも働いていたかのように見なされるので控除額は明細書上には表れてこない。どちらを採用するかは企業が定めればよい。プジョー社においては後者が採用されており、「10分の1ルール」に基づく計算結果が、1-3で見た「賃金明細書の記載を義務づけられている項目」にしたがって特掲されているのである。

因みに、フランスでの有給休暇は — 公務員や一部のセクターはそれ以前からあったものの — 一般に制度化されたのは、1936年6月20日法によるのである。そして、1962年ルノーにおける4週間の有給休暇協定成立以降、それが他部門に波及。82年に法改正によって4週間から5週間に延長された。金属産業では、この5週間に更に勤続年数に応じた有休（10年=1日、15年=2日、20年=3日）がつけ加わる。

なお、労働法および金属産業の協定においては年休以外の休暇も定められている。冠婚葬祭にかかわる休暇、職業訓練、組合活動および研修その他。さらにそれらに無給あるいは賃金減額を伴う休暇が種々つけ加わる。現在、失業率上昇（94年12%。95年には14%に達すると見なされている）に対する政策として労働時間短縮があらためて問題となっており、有休についても論議がある。

④ 活動〔Activité〕 = 支払い時間ブロック

このブロックには賃金支払い対象となる時間が種々に記載されている。実際

に労働者が出勤し作業に従事した実労働時間が記載されているわけではない。

まず表題の項目名について簡単にみておこう。

ACTIVITES〔諸活動〕

労働時間にかかわって賃金算出の基礎となる種々の項目名がここに記される。Activités〔諸活動〕と記されている所以は、それが実際の労働に限らず、休暇も含めた非労働時間をも含んでいるからである。

REPORT〔繰越〕

その月の第1週が週の半ばから始まり、不完全である場合、その週の先月にかかっている分がここに示される。これは、超過労働時間やそれに伴う補償休暇が週を単位として計算されるため、補助的な情報としてここに示されるのである。ただ、1989年5月は月曜日から始まり、この月の第1週がすべて5月に入り先月からの繰越がないため、我々のケースでは空欄となっている。

SEMAINES DU MOIS〔今月の週〕

うえに述べたように、フランスでは労働時間の計算は週単位でなされる。したがってここでも週毎に内訳が示されるのである。

各週を示す数字は3桁よりなっており、さいしょの2桁がその年の第何週にあたるかを示している。コンマ以下の数字はその週のありようを示す。

- 0 その週のすべてがその月に含まれる。
- 1 その週の前半部分のみがその月に含まれる場合、つまり第1週で途中から始まる場合。
- 2 その週の後半部分のみがその月に含まれる場合、つまり最終週で途中で終わる場合。

TOTAL MOIS〔今月の合計〕

その月の合計である。ただし、さきにも見たように、給与明細書作成時点以降は推定に基づく。

MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES〔超過労働時間割増〕

超過労働時間の割増時間分を時間表示で示す欄である。

HEURES PAYEES MALADIES〔病欠支払い時間〕

疾病や事故のための欠勤による不労働時間は、一定の条件のもとで社会保障

から50%賃金保障され、残りは団体協約による規定で雇用主が賃金保障し、欠勤中も賃金の維持がはかれるようになっている。

例えば、作業中に怪我をしたり、気分が悪くなったりした場合、上司の許可を得、作業離脱証明書をもって診療室に行き、また作業に戻るのだが、この証明書の上に作業離脱時間や復帰時間が記入され、病欠時間の管理に用いられる。以前はソショー工場全体に診療室が1つしかなく、例えば、頭痛による職場離脱は往復に友人の職場を回って道草を食ったりするある意味で息抜きとして用いられることもあり、それがライン労働の苛酷さにたいする代償（ないしは既得権）として、ある程度まで黙認されていた。80年代以降、管理は厳しくなり、また各建屋に診療室が設けられ、多能工化の推進にしたがってリリーフ要員(dépanneur)も削減され、そうした「牧歌的雰囲気」はなくなってきたといわれる。なお、リリーフ要員が足りない場合には、班長ないし職長がラインに入る。この種の欠勤が当然査定に影響してくることは容易に想像できよう。また、病気による欠勤の場合、上司から自宅に電話が入ったり、長期にわたる場合は会社の労働医の訪問があったりする。

以下は、諸活動〔ACTIVITES〕の内訳である。

1. HORAIRE DE BASE LEGALE DU MOIS〔月間法定労働時間〕

法定労働時間（39時間）が週ごとに示され、その合計が月間合計として記載される。ただし最終週は3日しかないので、ここには7.8時間の3日分、23.40時間、つまり法定労働時間の3日分〔 $(39 \div 5) \times 3$ 〕が示される。

2. HORAIRE AFFICHE〔所定労働時間〕

直訳すれば、「掲示された労働時間」。これはプジョー社での所定労働時間をさす。労働法で雇用主が従業員に命ずる労働時間を掲示する〔afficher〕ことが義務づけられているのでこのように呼ばれる。しかし、プジョーの場合、この労働時間は一率ではない。とくに労働時間の弾力化以降、変形労働時間が増え、また、雇用形態や職場その他の理由から、100以上の異なった労働時間形態があるといわれている。「労働時間バンク」も加算されていることに注意しなくてはならない。

いま例に第18週をとってみれば、38.5時間の金属産業の週労働時間に「労働時間バンク」（1日あたり0.1時間）が加わる。この週の労働日は3日だが、ポンの日〔5月5日〕があるので、実際に就業した週日は2日で、労働時間バンク0.2時間が加わり、38.7時間となる。

また、第22週の23.40時間は、前項の「法定労働時間」〔3日分〕、7.8時間×3=23.40時間と同じでまぎらわしいが、この内訳は(7.7時間×3)+0.3=23.4である。

3. TOTAL HEURES PAYEES〔支払い労働時間合計〕

賃金支払いの対象となる時間の合計であり、週ごとに計算されて、月間のトータルが示される。これに含まれるのは、超過労働時間を含む実際に労働した時間と、支払い非労働時間(祭日や有給休暇)である。

第18週を例にとって見よう。この週の支払い労働時間は45.7時間となっているが、この週は祭日が2日と有給休暇が1日あり、彼が実際に労働したのは22.6時間にすぎない。この22.6時間は、週日2日、労働時間バンク、そして土曜出勤を含んでいる。即ち、

2労働日	7.7×2=15.4時間
労働時間バンク	0.1×2=0.2時間
祭日2日	7.7×2=15.4時間
有給休暇1日	7.7時間
土曜出勤	7.0時間
<hr/>	
合計	45.7時間

他の週も同様に計算できる。

4. HEURES PAYEES DANS L'HORAIRE LEGAL〔法定時間内支払い時間〕

法定労働時間(39時間)内であって、超過労働時間の割増がつかない労働時間をさす。我々のケースは、どの週においても39時間以上の支払い労働時間があるから、この数値は最上段の法定労働時間と同じになる。もし、超過労働時間がなく、遅刻、早退あるいは賃金支払いの対象とならない欠勤(ポカ休など)がある場合には、当然法定労働時間を下回ることになる。

5. HEURES PAYEES AU DELA DE L'HORAIRE LEGAL〔法定労働時間を越える支払い時間〕

これは法定労働時間を超過する時間であり、計算は週ごとに、39時間を越える「支払い時間」つまり3と4の差がカウントされ、月間の合計が導きだされる。ただし、ここに計上された時間のすべてに、超過時間割増が付くわけではない。すでに見たようにこの中に「労働時間バンク」が含まれているからである。それは次項で見る。

6. HEURES MAJOREES A 25 % [25%割増労働時間]
HEURES MAJOREES A 40 % [40%割増労働時間]

ここで注意すべきことは、時間賃金率の割増の対象となる超過労働時間は、金属産業協定＝プジョー社の所定労働時間（我々のケースでは週38.5時間）ではなく、法定労働時間（週39時間）を越える時間である。割増率は、労働法L. 212-5条で定められており、金属産業全国協定においてもこの条文を適用すると規定されている。これによれば、週39時間を越えて47時間までが25%、47時間を越える時間に関しては50%の割増となっている。

しかし、プジョーでは、これらの規定よりも条件を改善させている。

39時間～42時間	25%割増
42時間～47時間	40%割増
47時間以上	50%割増

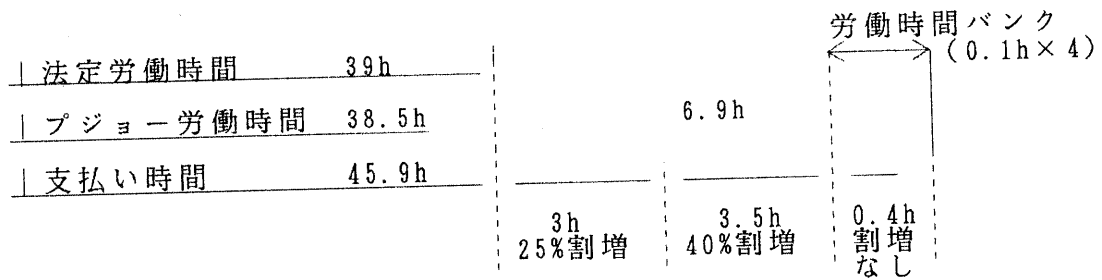
我々のケースでは、25%割増にあたる超過労働時間が12.00時間、40%割増にあたる超過労働時間が13.90時間となっている。この割増分は、直接に貨幣換算されるのではなく、ここで通常の時間単位に換算され、それが「超過時間割増 MAJOR. H SUPPL.」欄に記載される。したがって、25%割増の時間表現が $12 \times 0.25 = 3.00$ 、40%割増の時間表現が $13.90 \times 0.4 = 5.56$ となるのである。

ここで問題となりうるのは、5で見た「法定労働時間を越える支払い時間」と「割増〔支払い〕時間」の合計との差である。

	法定労働時間を越える 支払い時間	割増支払い時間の合計	差
第18週	6.70	6.40	0.3
第19週	6.90	6.50	0.4
第20週	6.90	6.50	0.4
第21週	7.00	6.50	0.5

この差が労働時間バンク分である。具体的に第19週をとって検討してみよう。この週、彼は祭日が1日あるため週日4日、および土曜日に出勤している。この週日に、1日あたり0.1時間ずつ労働時間バンクにあたる時間働いており、この週の労働時間バンクは0.4時間となる。この0.4時間は割増の対象とはならない。したがって、割増対象となる時間は、支払い労働時間45.90から法定労働時間39.00を引き、さらにこの労働時間バンク0.40時間を差し引いた6.50時間となるのである。そしてこの6.50時間が25%割増時間と40%割増時間に分かれる。以上を図示しておくると以下のようになる。

第19週の「諸活動〔Activité〕」の内訳



先に見たように「労働時間バンク」は就業日の分割振替という性格のものであり、この図に示したように、通常の週労働時間のあとに、別の労働日が接ぎ木されているかのように扱われている。

ただし、第18週に関しては疑問が残る。さきに見たように、この週に彼が出勤したのは、週日が2日と土曜日〔休日出勤〕である。したがって労働時間バンクは0.2時間のはずである。ところが割増対象時間は6.40時間(3.00+3.40)で「法定超過時間」6.70時間との差は0.3時間ある。あたかも「労働時間バンク」が0.3時間あったかのように計算されており、0.1時間の差が生じている。実は、先に第③ブロックで「労働時間バンク」を検討したおりに、なにも触れなかったのであるが、この週に0.3時間の労働時間バンクがあるとしてはじめて月間合計〔第③ブロックの3〕1.9時間が得られていたのである。振替休日〔PONT〕に有給休暇をとるという例外的な行動をとったことと何らかの関係があるのかもしれない。

7. JOURS FERIES〔祭日〕

国民の祝祭日である。年間を通して11日ある。労働法で休日とすることが義務づけられている5月1日のメーデーを除き、祭日を休業日にするか否かは経営者の専権事項となっている。金属産業においては協定で有給の休日とすることになっている。ただしこれが労働者(工員; ouvrier)に適用されたのは比較的最近のことで、金属産業では1970年の月給化によって、それまでホワイトカラーのみに適用されていた種々の特典が工員にも及ぶようになってからのことである。全国協約は、ETAM〔Employé, Technicien et Agent de Maîtrise; 職員、技術員、職長〕に適用されていた祭日条項を、1970年に月給化された労働者にも適用するという表現をとっている。

それ以前どうなっていたかについてはベルフォール・モンベリヤール地

域の協約¹⁾に記載がある。「祭日による休業で労働日を失った3ヵ月以上の勤続を有する工員〔ouvrier〕は、5月1日を除き、5日に限って手当を受け取るものとする。これらの日の支払いは5月1日に関する法が定める条件にしたがう。(.....)この項は、祭日の支払い条件が1946年5月31日法の適用されている月給労働者には適用されない。」すなわち工員層は、5月1日に加えて、年間5日まで祭日が有給とされていたのである。なお、1946年5月31日法は、「月極めで報酬の支払いを受けている従業員は、祭日が休業日となった際には、賃金減額を受けない」と規定していたのである。

8. CONGE PAYE ANNUEL〔年次有給休暇〕

すでにふれたように、1982年以降、年次有給休暇は5週間、計算期間は6月1日から5月31日までとなっている。

われわれのサンプルでは、第18週に1日、即ち7.70時間が有給休暇として取得された。これは — 前項の「祭日」30.80時間も同様であるが — ここ「Activité〔諸活動〕」のブロック④の末尾に独立の項目として示されてはいるが、すでに第3項「支払時間合計」の中に合算されているので、賃金計算〔ブロック⑤〕に使われるわけではない。

ところで奇妙に思われるのは、この労働者は5月5日、つまりポンの日として会社が休みになる日にこの有休を取得していることである。組合に尋ねたところ、PONTの日には有休をとるということはありうる、ただそれ以上は、その時期の生産の状況や労働時間形態を詳細に検討しないと答えられないということであった。第1に有給休暇の計算が6月1日から5月31日までを単位としており、彼が1日有休を取り残していたと考えられること、第2に、有給休暇手当が休日手当より率がいいことがあり、更に推測の域を出ないが、成績査定ともかかわりがなくはない。有休は当然の権利行使であるが、同時に理由が何であれ、欠勤は上司の評価にひびく。とりわけ生産増強の時期にははばかりがある。取り残しの1日をPONTに日にあてることによって生産体制に協力しているのだと

¹⁾ 1955年3月28日付ベルフォール地区および隣接地区金属機械産業協約。

も言えなくはない。¹⁾

⑤ 貨幣表示ブロック：支払時間の貨幣換算

このブロックでは、前のブロック(④)で時間で表示されていた報酬が貨幣単位に転化される。したがって形式としては、支給項目内訳〔LIBELLE DES RUBRIQUES DE PAIE〕ごとに、時間あるいは数(すなわち日数ないし回数)〔HEURES-NOMBRES〕に率〔TAUX〕をかけあわせたものが支給金額〔GAINS〕ないし控除金額〔RETENU〕として表示される。

支給項目の構成は、“月給”〔法定時間内賃金〕と超過勤務給を主とし、これに種々の手当が加わる。あらためて確認しておくが、ここにおいても“月給”〔月間基礎賃金率〕の内訳が示されるわけではない。さしあたりこの場では、この金額を所与として、以下の計算を行なおう。

1. HEURES PAYÉES DANS L'HORAIRE LÉGAL〔法定時間内支払時間〕

ここで算出の基礎となるのは第②ブロックで見た月間基礎賃金率9987.00である。これは、金属産業での1970年における MENSUALISATION〔月給化〕以降、工員〔ouvrier〕にも月給制が適用されて以来のシステムである。

金属産業全国協定を引用しておく —

「報酬は、定められた実労働時間に対し、月間の労働日数とは係りなく、月

¹⁾ 近年の個人査定による労務管理の強化のもとでの職場の雰囲気は、プジョー労働者の手記 M. DURAND (1990) や M. PIALOUX の一連の研究がヴィヴィッドに描き出している。例えば、90年から稼働しはじめた新工場 — 労働組織やオートメ化などの面で実験的な工場 — であるが、ここで働く労働者にはグループごとの生産手当が設けられている。「これはね、週あたりの手当でね、生産目標と品質目標をこなすと75フランつくんだ。でも、グループのなかに誰かポカ休をするやつがいるとこの手当はふっとんじゃう。冠婚葬祭の休暇をとっても同じこと、手当はふっとんじゃう...個人手当(賃金の査定に基づく個人上昇分をさす)もなくなるしね。」〔M. PIALOUX (1993) に収録された労働者からの聞き書き。〕

なお、89年争議に際して作成されたドキュメンタリービデオ“Voyage au pays de Peugeot” (Agence IM'média 作成) もこの工場の労働と管理の実態を描き出している。最近日本語字幕が付けられて発売されたので参照されたい(「ドキュメント・プジョー労働者の闘い」63分、発売APWSL日本委員会、東京都港区新橋4-21-7 加藤ビル)。

ぎめでなされる。」〔月給化協定（1970年7月10日）、第5条〕

パリ地域協定では同一の趣旨であるがもう少し細かく書かれている —

「月給労働者〔Mensuels〕は、月に1度支払われ、報酬は月間の労働日数とは独立に、所定の時間〔HORAIRE〕に対してなされる。…月間実報酬は週39時間で月169時間に対応する。」〔月給労働者に対する補則 1979年5月2日協定、第11条、1987年7月1日改訂〕

この率にかけあわされるのが、

法定時間内支払い時間〔HEURES PAYÉES DANS L'HORAIRE LÉGAL〕

月間法定基礎時間〔HORAIRE DE BASE LÉGAL DU MOIS〕

であり、我々のケースでは $\frac{179.40}{179.40}$ である。我々のケースでは分子・分母が同一であるので、得られる支払い金額〔GAIN〕は月間基礎賃金率〔TAUX MENSUEL〕と同額になる。分子が分母より小さくなるケースがありうることはすでに指摘しておいた。個人的理由による欠勤、早退、遅刻、外出ないしストライキなどで不払時間（賃金カット）がある場合である。

細くなるが、この賃金カットは、超過労働時間への報酬が月間169時間をベースに算出をされた時間率59.09フランを基礎として計算されるのとは異なり、その月間の法定労働時間 — 大の月、小の月に応じて、週39時間にもとづく各月の法定労働時間は169時間を上下する — （この月は179.40時間）に基いて計算される。つまり、その月の月給は

月賃金率 × $\frac{\text{（実際に）労働〔活動〕した時間}}{\text{労働〔活動〕すべき時間}}$

であらわされているのである。むしろ、時間率59.09こそが“理論上”のものという性格をもつ。

2. HEURES PAYÉES AU-DELA DE HORAIRE LÉGAL〔法定時間を超える支払時間〕

3. VALORISATION PART HEURES MAJORÉES〔割増時間分の（貨幣）価値換算〕

ここでは超過労働時間が貨幣価値に換算され支払額が確定される。算出の単位となる時間賃率は169時間をベースに算出されていた時間率〔TAUX HORAIRE〕であって、我々の労働者のケースでは59.09フラン。

計算は2段階においてなされる。

まず、「法定時間を超える支払時間」27.50時間に割増のない時間賃金率59.09がかけあわせられ、1624.98フランが得られる。次に割増分の計算がなされる。この割増分についてはすでに前のブロックで時間表示で換算されていた。25%割増分が3.00時間、40%割増分が5.56時間である。この時間は、時間賃金率に対応するものであるから、3.00と5.56の和8.56が59.09にかけあわせられ505.81が得られる。

4. INDEMNITE DE DOUBLAGE [交替労働手当]

プジョーにおいては現在2交替制がとられているが、この交替制で働く労働者、したがって早朝労働ないし深夜労働を含む労働時間形態が適用される労働者に対して支払われる手当である。

しかし、この労働者の場合の28時間というのはいささか異例である。一般には、自分の職務に規定され、したがって月間を通して交替制労働に入るか否かが定まるはずであるのに、我々のケースでは28時間という中途半端な数値である。これはこの労働者が、各土曜日計4日間、7時間ずつ、交替制の労働に入らって勤務したことによるのであろう。CFDTによれば、ouvrier professionnel [専門工員] で、TA3/270 という相当高い位置に格付けされる労働者が、このように変則的な労働形態をとるのは、理解しにくいとのことであったが、この時点が新モデル605生産と市場拡大による生産増強という特殊な時期であったことによるのであろう。

5. INDEMNITE TEMPS CASSE CROUTE [直訳すれば弁当時間手当]

これは、上記の DOUBLAGE [交替制] と連動している。つまり、2交替ないし3交替制で勤務する労働者に支払われるもので、労働時間に対応して支払われる。変則的労働時間に対する補償としての性格をもつ。この手当がもうけられたのは50年代ないし60年代初めで [cf. J. L. Loubet]、低賃金であったOS [ouvrier spécialisé 単能工] の賃金引上げという性格をもっていた。

算出方法は

$$\begin{array}{rcccl} & & \text{支給率} & & \text{時間賃金率} \\ & & 0.0521 & \times & \text{TAUX HORAIRE} \\ \text{当該労働時間} \times & & & & \underbrace{59.09} \\ & & & & \\ 28^{\text{H}} \times & & 3.0785\cdots & & = 86.2005 \end{array}$$

である。

6. PRIME JOUR SUPPLÉMENTAIRE〔超過（労働）日手当〕

これは、月曜日午前4時－土曜日正午までのあいだに、1日の超過労働（6.5時間以上）をした者に支払われる手当である。

7. PRIME JOUR SUPPLÉMENTAIRE FIN DE SEMAINE〔週末超過（労働）日手当〕

土曜日正午より月曜午前4時の間に6.5時間以上の1労働日、労働した者に支払われる。

我々のケースでは土曜日午前朝番1度、土曜日午後3度出勤し、7時間ずつ労働している。TAUX〔率〕はそれぞれに定められており、日数×率で算出される。

8. PROVISION PRIMES DE POSTE ET D'INSALUBRITÉ〔ポストおよび不衛生手当仮払い（リザーブ）〕

特定の制約（汚染、etc.）をもつ一定の労働ポストに従事する労働者に支払われる手当であり、実労働時間に基いて計算される。ただ、給与明細表〔Bd.P〕作成時点では、実労働時間が未確定であることから Provision〔リザーブ、仮払い〕と呼ばれる。

〔9.～10.〕 PRIME DE TRANSPORT〔通勤手当〕

会社の送迎バスを利用しない労働者に対して支払われるもので、実際の出勤日数を乗ずる。

これは2つに分けられる。

9. PRIME DE TRANSPORT PART EXONÉRÉE SÉCURITÉ SOCIAL

Sécurité Sociale〔社会保険料〕の負担を免除されている部分。ただし ASSEDIC〔失業保険〕、Retraite complémentaire〔追加的退職年金〕などからは免除されない。

10. PRIME DE TRANSPORT PAR SOUMISE ET IMPOSABLE

社会保険料の算出の際にふくまれる報酬部分。

なお、上の両者とも所得税の課税対象である。のちに経費払戻欄でもう1度 PRIME TRANSPORT に会うことになるが、これは、社会保険、所得税のいずれからも非課税対象とされる。

11. MONTANT BRUT REGULARISÉ [税込調整金額]

これは、給与明細書 [Bd.P] 作成の方法の項でみた、前月分の「調整額」である。金額の明細は、すでに当月半ばにうけとった「調整明細書 [décompte de régularisation]」で明らかにされている。

12. PROVISION BANQUE D'HEURES PONT 1989 [PONT 時間^{ボン}バンクリザーブ、1989年]

PONT のための「労働時間バンク」が毎日6分(0.1時間)ずつの追加労働によって積み立てられていることについてはすでにみた。ここでは、この時間が金額に換算され、支払賃金から控除されている。

算出は Taux horaire をベースになされるので、当月の時間バンクがそれに乗ぜられることになる。

$$1.9 \times 59.09 = 112.27$$

この仕組みの目的は、PONT がなされた月の急激な受取り賃金の変動をさけ、年間を通してまんべんなくならずことにある。

仮に、この“Banque d'heure”がないとすると、

$$7.7\text{時間} \times 59.09 = 454.99\text{フラン}$$

が PONT がなされた月に減額されることになる。

⑥ 社会保障費負担内訳ブロック

このブロックでは、Sécurité Sociale [社会保障] に関して、給料から控除される金額の明細が明らかにされる。同時に雇用者負担分も明示され、この労働者にかかる“間接的賃金コスト”が読みとれるようになっている。

この社会保障負担 [Cotisations Sociales] は、大別すれば

- (I) Sécurité Sociale — 健康保険(疾病)、出産、障害、死亡、老齡(年金)、寡婦(年金)などで、これらはまとめて、URSSAF が徴収する。
- (II) Retraité complémentaire — 追加(ないし補足)年金。上記の Sécurité Sociale による老齡(退職)年金の不十分さを補う制度。
- (III) Assurance chômage — 失業保険

の3つに分けられよう。そのいずれもが全産業レベルでの労・使の Convention Collective [集団協約] に基いて設置されている。

Cotisations 算出のベースとなるのは、BASE ないし ASSIETTE〔基準、皿〕と TAUX〔率、ないし単価〕であり、いずれも各制度毎に決定される。

(i) BASE となるのは、原則として Salaire Brut〔税込賃金〕〔第⑧ブロック-①の Brut Imposable〕であるが、そこからさらにさしひかれるものがないわけではない。¹⁾

(ii) Taux は、収入に応じて、変動するようになっている。その区分には PLAFOND〔限度、上限〕が用いられる。我々のケースでは、Plafond は10340フランである。段階区分は、以下のようである。

- Salaire brut	すべて			
- Tranche A	A 区分	0 フラン	→	Plafond〔限度額〕
- Tranche B	B 区分	Plafond〔限度額〕	→	Plafond の 4 倍
- C		Plafond の 4 倍	→	8 倍
- D		8 倍	→	12ないし16倍

我々のケースでは、Salaire brut が plafond を上回っているので、B 区分を支払うこともある。ただし、Salaires のどの部分をいかに社会負担算出のベースにするかは制度によってことなるので、以下順次にみてゆくことにする。

なお、この Plafond は、月給を対象としており、月々によって賃金の変動があつて、B に達する月もあればそうでない月もあるということが発生しうる。そうしたケースは、年間を通して調整する仕組がつくられているが、あまりに技術的で煩瑣になるので立ち入らない。

以下、社会保障負担額を各項目毎に見ていくこととする。Bd.P 上の順序に従うが、それ自体が徴収主体によって並べられているので、それにしたがうことにもなる。

¹⁾ 我々のケースでは、indemnité transport part exonéré SS〔第⑤ブロック-9〕がそれにあたる。その控除後の額を Brut Sécurité Sociale と呼ぶこともある。

$$\begin{array}{r r r r r} \text{Salaire brut} & - & \text{transport exo SS} & = & \text{Brut SS} \\ 12941.73 & - & 31.90 & & 12909.83 \end{array}$$

因みに、我々がこの給与明細書上で Brut SS としてみることができるのは 12911.28 であり、1.45フランの違いが出る。たんに端数の切上切捨だけでは説明がつかない。

I. URSSAF によって徴収されるもの

URSSAF Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale
et d'Allocation Familiales [社会保険・家族手当負担金徴収連合]

これは、単なる徴収機構であって、雇用者から徴収したのち、それをそれぞれの Caisse [金庫]、制度に分配するだけで、Sécurité Sociale の運営そのものに関与するわけではない。

疾病保険、出産、障害、死亡、寡婦、これらが、上の 2 段 1. SS MALADIE + VEUVAGE 2. SS VIEILLESSE に対応する。

1. の BASE は先にみた Brut SS の全額であり、労働者、雇用者がそれぞれ負担する。

SS MALADIE は CAISSE MALADIE [疾病金庫] [→健保] に対応し、疾病保険、出産（育児）手当、障害者手当（年金）、死亡をカバーする。

VEUVAGE（寡婦）は Assurance Veuvage [寡婦保険] に対応しており、配偶者を失った者に支給される（55才以上、再婚していないこと、扶養する子供がいること、などを条件とする）。

2. は Assurance Vieillesse [老齢保険] であり、負担の Base は A 区分、つまり plafond である。1982年より、60才から支給されることとなっており、満期（37.5年）加入していた場合、およそ 50% 程度の所得（退職前の賃金の約 50%）が保障されることとなっている。ただしこの TAUX [率] および給付額および支給開始年齢は、社会保障財政の赤字、深刻化にともない、年々改定され、現在大改革が行われている最中である。

3. ~ 4. ALLOCATION FAMILIALE [家族手当]

労働者負担はなく雇用者のみが負担する。

A 区分 (plafond) までが、4.5%、そして、Brut SS 全体に 3.5% がかけられて負担額が算出され、それぞれ記載されている。1988年までは、A 区分のみであったが社会保障財政悪化にともない現行システムになり、TAUX も引きあげられた。

この給付をうけるのは、（養育者と子供が）フランスに在住し（従って国籍、社会的地位に関わりなく）、扶養すべき子供を有している者である。したがって労働とは直接むすびつかない。

詳しくは巻末資料 - 2 にゆずるが、その歴史的起源は 1850 年の“多人数家族の父親である公務員に対する生活費高騰手当”であったといわれている [cf. Cahier Français, p. 52]。その後 1930 年代に民間にもひろがり、

戦後の社会保障制度の設置により全国民をカバーするようになった。さしあたり、フランス的な特質を指摘しておけば、(i) キリスト教的《juste salaire; 公正賃金》イデオロギーと社会的対抗関係との折衷、(ii) 19世紀半ば以降の一貫した労働力不足に対応した人口政策、さらには、(iii) 戦後の福祉国家政策の展開、が重要であろう。

給付内容は第2児(子)以降に支払われる固有の allocation familiale〔家族手当：実際は児童手当〕のほかに、妊婦手当、共稼ぎの両親に対して支払われる手当、託児所にあずける場合の手当、児童教育手当、さらに住宅手当〔家族手当をうけとっている者、その他〕がある。原則的に、扶養すべき“子供”の存在を前提にして設計されていると考えてよい。

5. ~ 6. ACCIDENT DU TRAVAIL〔労災保険〕

これは、雇用主だけによって負担され、ベースは plafond である。Taux は各事業所のリスクの大きさに応じて変動する。300人以上の企業においては、支払われた労災給付額とその企業の賃金総額に対応して定められるが、その額は、先立つ3年間の労災発生数値にもとづいて算出されることになっている。こうした算出方法によって、雇用主が労災予防に責任をもつよう期待しているのである。

なお、われわれのBd.Pでは2項あって、あいことなる TAUX で算出されているが、その詳細は不明である。

7. TAXE SUR TRANSPORTS〔交通税〕

これ自体は狭義の社会保障に関わるものではないが、URSSAF が徴収し、地方自治体ないし関係諸機関に払い込むものなので、ここに記載されている。この税は1971年7月12日法でパリ地区に対してもうけられ、その後全国にひろげられた。目的は、公共交通機関を改良していくことにあり、企業の“フリーライド”を許さないという考えである。TAUX は地域によってことになっており、パリでは2.2%、国家によって公共交通機関が設置されている10万人以上の都市では1.75%、国家(ならびにその援助)によって設置されている公共交通機関のない10万人以上の都市では1%などとなっている。

8. ~ 9. FONDS AIDE LOGEMENT〔正式名称は Fonds National d'aide au logement 全国住宅援助基金〕

先にみた家族手当における住宅手当とは別に、高齢者(65才以上)、障害者、

若年労働者（25才未満）に対して住宅費援助をするため、1971年7月16日法によって設置されたもの。雇用主のみが負担する。

受給条件は、住宅条件および所得によって定められている。

II. RETRAITE COMPLEMENTAIRE〔補足退職年金〕

Sécurité Sociale で定められている退職年金額が退職後の生活に不十分であることから、戦後に発展した制度である。被雇用者比率の高まりと都市型労働者層の増大に対応しようとするものであって、1961年12月8日付けのCNPF〔フランス経団連〕と Syndicats〔諸労働組合〕との Conventions collectives によって ARRCO〔Association des Régimes de Retraite Complémentaire 補足退職年金制度協会〕が設置されたことにはじまり、1972年12月29日法によって、Sécurité Sociale に加入している全ての労働者に Retraite Complémentaire への加入が義務づけられた。これによって、フランスの退職年金は3階建てになったといえよう。

任意加入〔私的年金：共済組合〔mutuel〕、保険会社など

強制加入 $\left\{ \begin{array}{l} \text{補足制度：retraite complementaire} \\ \text{一般制度：régime générale} \rightarrow \text{Sécurité Sociale} \end{array} \right.$

なお、この retraite complémentaire は、Sécurité Sociale が基本的に全労働者を対象とした単一の制度（régime général）であるのに対し、職業、部門、階層（cadre、non-cadre etc.）によって細かく分かれている。NON CADRE〔カードル以外〕の制度自体が約50あり、それらはいずれも ARRCO に加盟している。CADRE 層については、1974年3月14日の全国協約で設置された AGIRC〔Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres、カードル退職年金機関協会〕がある。

この年金制度の最上階にあたるのが以下にみる PREVOYANCE であって、企業（雇用者）が従業員に提供し、従業員はそれに“参加する”といわれる。この制度は、COTISATION だけでまかなわれているわけではないのである。

10. RETRAITE IRPSIMMEC

11. ~ 12. RETRAITE CAPIMMEC

ともに補足退職年金制度で、プジョーでは Classification〔格付け〕によって加入する制度が異なっている。我々が検討しているBd.Pの保持者は係数が270であるので、(2)および(3)が適用される。

- (1) 215以下、および P3HQ、APHQ (ouvrier の 225)
UNIRS - salaire brut が負担金算出のベース
- (2) 225 → 365 (P3HQ、APHQ を除く)
IRPSIMMEC - ベースは A 区分、つまり plafond
- (3) 225 → 305 (P3HQ、APHQ を除く)

CAPIMMEC ART 36 (36条) B 区分
我々のケースは Salaire brut - plafond
12941.73 - 1134.00 = 2601.73

CAPIMMEC FORFAIT (固定分)
毎月、定まった額を天引されるもので我々の場合、労働者が10
3.58フラン、雇用者が207.15フランを負担している。

- (4) 335 → 365

CAPIMMEC 4.4 bis B 区分

13. ~ 14. PREVOYANCE CMAV

死亡に備えた制度。負担率は Classification によってことなる。

215以下およびP3HQ、APHQ

月ぎめ固定率

225 → 305 (P3HQ、APHQ除く)

B 区分でベースは Salaire brut

15. ~ 16. PREVOYANCE URRPIMMEC

invalidité (廃疾) および incapacité (不能) に備えるもの。全従業員が対象となる。¹⁾

III.

17. ~ 18. CHOMAGE ASSEDIC [失業保険]

失業保険である。失業保険は、1958年12月30日の全国協約にもとづいて、“保険”の原理で運営されており、salaire brut にもとづき、労働者・雇用主の負担で財政が維持され、ASSEDIC [Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce 商工業・雇用協会] が cotisation の徴収、失業手当の給付にあたる。ASSEDIC は、UNEDIC [Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce 全国商工業雇用連合] に加入しており、この UNEDIC が、監督調整にあたる。

¹⁾ retraite complementaire の IRPSIMMEC 以下の記述は、プジョー社の資料参照したが、それ以上の詳細は不明である。

負担率を決めるのも UNEDIC である。この UNEDIC も全国協約にもとづいて設置されているが、協約期間は2年ごとで、そのたびに改訂がなされている。とりわけ失業情勢が悪化している今日では、失業保険会計は破綻寸前であり、失業手当給付の遅延も地域によっては起きている。基本的に労・使によって運営されており、財政危機の場合にしか、国家は介入しないこととなっている。労働者負担分も年々上昇しており、1980年0.84%、我々のケース89年では plafond 部分に関して2.47%、それを超える部分では、2.97%となる（300%以上の上昇率！）。

それ自体、保険の原理で運営されている以上、リスクの拡大にともなつての帰結であり、現在、抜本的改正（負担率、給付率、給付方法 etc. について）がすすめられている。

なお、cotisation の算出のベースは、まず、salaire brut の全体に対して負担率（我々のケースでは、労働者負担2.47%、雇用者4.43%）が設定されており、plafond をこえる部分（B区分）については超えた部分につき、率が設定されている。

⑥' 社会保障費負担の年間累積額表示ブロック

これは、給与明細書〔Bd.P〕における必須項目ではないが、労働者への情報提供として、また我々があまりに技術的であるとして立ち入らなかつた収入変動の際の社会保障負担の年間を通じての調整計算の目安となりうるものであろう。

いずれも、1月からの累積額が示されており、順に、いわゆる BRUT SECURITE SOCIALE、PLAFOND〔限度額〕、雇用者負担分である。労働者負担分の累計は第⑧ブロック第2項にあらわれる。

最下段が、社会保障番号である。

余談となるが、各個人に付与されたこの社会保証番号は、国民のアイデンティティ番号として身分証明書以上に大きな意味をこの国ではもつ。

「身分証明書番号」は、戸籍上の番号で、それ自体何も意味しないのに対し、「社会保証番号」を有しているということは、それ自体がその人に所得があることを示し、社会的位置を有していることの証明になるからである。さらにいえば、コンピュータアクセスを通して — 法で禁止されている。警察、検事には一定の条件下で可能 — 所得、収入、家庭状況を知ることにも可能になる。外国人（移民）コントロールの暗黙の道具にもなっ

ているといわれる。

⑦ 経費払戻し〔FRAIS REMBOURSÉS〕ブロック

この欄には、社会保障負担や課税の対象とはならない経費〔frais〕の払戻しが、記入されている。それらは所得ではなく、労働にかかった実費の払い戻しとみなされるのである。

1. INDEMNITÉ PANIER DE JOUR〔弁当手当〕

これは、地域協約において定められている。1989年時点に適用されていた協約を入手しえていないが、Montbéliard-Belfort 地区の1991年5月1日協約には、

「第5条. 付帯諸条項

5-2. Indemnité de panier〔弁当手当〕

Indemnité de panier の価額〔valeur〕は以下のように定める。

- panier de jour〔昼間弁当〕 13.19フラン
- panier de nuit〔夜間弁当〕 23.82フラン」

とある。この手当の定義については、ほぼこれに対応する条項をパリ地区協約に見出しうるので引用しておく。

「AVENANT 《MENSUEL》〔《月給労働者補則》〕

1979年5月2日協定

...

第18条 Indemnité de panier

22時から6時までの間少なくとも6時間の労働に従事する月給労働者は indemnité de panier と呼ばれる最低の手当 prime を享受する。率は本補則の付帯文書Ⅱに示される。率が現行率より高い Indemnité de panier は維持される。

この手当はさらに、昼間9時ないしそれ以上労働した後、22時以降少なくとも1時間労働を継続する月給労働者をも対象とする。」

これらから、Sochaux 工場において支払われている Indemnité de Panier は交替制労働に従事する者に支給されるものであり、昼間労働の場合には panier de jour、夜間労働の場合には panier de nuit が支払われていると考えられる。我々のケースでは、土曜日4日出勤したのが、交替制労働に入った部分であり、それが昼間であったので、単価(12.74)が4倍されているのである。上に引い

たモンベリヤール・ベルフォール地域協定〔91年〕では、13.19フランだが、89年時点では12.74だったのであろう。

2. PRIME TRANSPORT〔通勤手当〕

会社の送迎バスを利用せず、公共交通機関を利用して通勤するものに支給される手当で、実費の払い戻しとみなされる。

3. REGULARISATION FRAIS REMBOURSÉS〔経費払い戻し調整〕

前月分の推定部分と実際との差額の調整である。

⑧ **賃金受取り額ブロック**

ここにいたって、これまで我々が検討してきた〈Bd.P〉の諸項目が整理して示され、手取額が明確になる。

表題の“MENSUEL”は当月分、“ANNUEL”は年間の通算合計を示している。

1. BRUTE IMPOSABLE〔課税対象粗収入〕

先にみた Salaire Brut であり、ここから社会保障負担〔2〕をひいたものが、〔3〕にみる NET IMPOSABLE である。

2. TOTAL COTISATIONS〔社会保障負担総額〕

COTISATIONS SOCIALES の最下段に示されていた合計額の再掲。マイナスで示される。

3. NET IMPOSABLE〔課税対象額〕

1マイナス2であり、この金額が所得税の課税対象となる金額である。フランスにおいては源泉徴収が実施されておらず、各個人がこれをもとに、申告をすることになる。

4. TOTAL FRAIS REMBOURSÉS〔経費払い戻し総額〕

これは、第⑦ブロック Frais remboursés 欄の Total の再掲である。

⑨ **OPÉRATION DE CAISSE〔会計計算ブロック〕**

このブロックでは、賃金支払い後の金銭の操作が示されている。

1. NET DE LA PAIE [手取額の再掲]
COTISATION MUTUELLE D'ENTREPRISE [プジョー社にもうけられた共済組合の
拠出金]

共済組合 [Mutuelle] は、医療費の自己負担分、冠婚葬祭の手当 etc. を行う共済保険であり、それ以外に、自動車、住宅保険 etc. 種々のオプションがある。

2. CAISSE OBSEQUES [葬儀積立]

内容不明。

3. AMICALE DE COMMISSIONNES

内容不明、何らかの親睦会の会費。

そのほか、この欄にあらわれうるものとしては、給料の前借、前払、企業から購入したもの（安全靴など）の代金などがある。

MONTANT VERSÉ LE ... [振替金額]

COMPTE - [口座番号] ...これは消されている。

この場所に、記入されている口座番号に現実に振り込まれる金額と日付（月末）が示される。

以上が“給料袋”の各ブロックの解説 — ^{テクニク}技術的側面からの読解 — である。

1) この〈Bd.P〉を背後から規定しているメカニズムを解きほぐす旅への出発が、我々の次の主題である。

1) この部分で利用した労働法、協約文以外の参照文献。

D. RABATEL PRATIQUE DE LA PAIE, Les Ed. organisation, 1989.

M. DATHÉE VOTRE BULLETIN DE PAIE, Les Ed. organisation, 1992.

CFDT GUIDE VOTRE SALAIRE, SYROS, 1987.

Y. JEANEAU LA LEGISLATION DU TRAVAIL, NATHAN, 1988.

プジョー社からの資料

NOTICE EXPLICATIVE DU BULLETIN DE PAIE, 1990

Automobile PEUGEOT Centre de Sochaux DPRS/ADM.

1' 課題のしぼり込み — 月賃金率 = Taux Mensuel の解明へ

第1節での給与明細書 [Bd.P] の解説は、われわれに多くの情報をもたらした。

1'-1. 何よりもまず特徴的なことは、この〈Bd.P〉が“〈賃金〉の明細表”というよりは、“〈時間〉の明細表”とでもいうべきスタイルをもっていることである。労働者個々人が労働と休暇に関するもっている“貯蓄”についての情報〔第③ブロック〕も全く特異なものであるが、彼のこの月の実績が各週毎の詳細な〈時間〉の記録〔第④ブロック〕として〈Bd.p〉の中心に据えられている。しかも、この〈時間；Heures〉は“労働時間”ではなく、“拘束時間”つまり、労働者がプジョーと契約することによって生じた雇用関係に直接かかわる限りでの「諸活動 [Activités]」への「支払時間 [Heures payees]」なのである。

1'-2. こうしたことは対照的に、〈賃金〉に関する基礎情報は極めて簡単である。といっても、当然ながら、それがすべての計算の基礎数字である〔第②ブロック〕。そして、それにもかかわらず、その月賃金率 [Taux Mensuel] はその算定根拠を明確に示しえないものなのであった。その全部がわからなかったのではない。即ち

$$\begin{array}{l} \text{月賃金率 [Taux mensuel] (TM) = 9,987^F \\ \left\{ \begin{array}{l} (1) \text{ 基礎率 [Taux de base] (Td.B)} \\ (2) \text{ 勤続手当 [Prime d'ancienneté] (Pd.A)} \end{array} \right. \end{array}$$

のうち、(2) 〈Pd.A〉 = 1,276^Fについてはベルフォールーモンベリヤール地区団体協定の階層別最低報酬表 [RMH] があり、プジョー・ソシヨー工場でもそれがそのまま適用されるのであった。つまり、わからないのは(1) 〈Td.B〉 = 8,711^Fである。

1'-2-1. プジョー社の人事責任者は、“プジョー従業員の賃金はプジョー社のやり方で決める。団体協約によって規制されるものではない”と言い、労働組合CFDTの活動家もこれと同様の説明をしている。

だが、彼らの証言には3重の意味があると考えねばならない。

(1) まず、労使が賃金表の改定について合意し、これを団体協約ないし団体協定 [Convention / Accord Collectif] として確定することが毎年行われているわけではない、という事実がある。ベルフォールーモンベリヤール協約地区では、

1986年協定のあと、1991年協定が結ばれるまで5年間合意は成立せず、91年後も今日まで協定はない。従って、われわれのサンプルである1989年の給与明細表〔Bd.P〕の〈Td.B〕の決定に1986年の数値が意味をもたないことは明らかである。

(2) しかし、仮に1989年に労使合意が成立し、ベルフォール—モンベリヤール地区の年間最低報酬表〔RMA〕がつくられた場合を想定してみればどうであろうか？ プジョー社もその当事者の一方に入っているのであるから、このRMAは同社の賃金を規制しないわけではない。しかし、プジョー社はなおこの協定から自由であるとも主張できる。RMAは“最低額”であって、同社は常にこれを充分クリアできる水準の賃金を払っているので、協定表を気にすることはない、という理屈である。事実、われわれの89年時点のサンプル〔TA3/270〕は、91年のRMAの coefficient〔係数〕270の金額を20%も上まわる水準にあった。

(3) だが、プジョーの賃金とRMAとのうえのような格差は、単にベルフォール—モンベリヤール地区の一般的賃金水準とプジョー社のそれとに差があるというだけのことではない。つまり、RMA上の Coeff. 270 の数値にプジョーが何%かを上積みして払っているというだけではない。プジョーは同じ Coeff. 270 にランクされている従業員たちの間にも〈Td.B〕の格差をつけている — つまりプジョーの“Coeff. 270”自体にレンジがつけられている — ということなのである。更にいえば、その“Coeff. 270”という格付け〔Classification〕上の位置をも賃金決定上の絶対的制約とは考えないということ、いわゆる賃金の個人別化〔individualisation〕 — 各人別のメリット〔mérit〕査定 — が行われているという含意がある。

1'-2-2. だが、以上の吟味は、当事者たちの日常意識はともあれ、プジョー社の〈Td.B〕の決定が労使の団体協約に決定的に規定されたメカニズムの中にあることをも物語っている。

(1) 何よりもまず、給与明細書が当人のアイデンティティを“Classification TA3/270”と記すことから始まっていること、(2) そして、いま問題としている基本賃金が〈TM〕 = 〈Td.B〕 + 〈Pd.A〕という2項から構成されていること；このいずれもが金属産業労使の団体協約によって全産業的に確定された枠組みとなっているのである。

(3) 更に、このグリルのもとで、協約地区毎に賃金額を決定するというのもまた、労使の全国協約の指示するところである。

つまり、プジョーの“自由”とは、全くのフリーハンドなのではなく、このほとんど制度化されたといえるほどに確定的なメカニズムをどこまでモディファイしうるか、ということなのである。

1'-2-3. このようにみてくると、われわれのサンプルの $\langle \text{Td. B} \rangle = 8,711^{\text{F}}$ という数値を算き出す一意的・客観的な計算式は発見すべくもないことがわかってくる。それは最終的には、プジョー社における彼の上司の判定にかかるといふしかないからである。従って、われわれにとっての以下の中心的な課題は、そうした“個人別の $\langle \text{Td. B} \rangle$ ”の決定がどのような制約諸条件の下にあって行われるのかを、どこまで正確に把握し、画き出せるか、ということにある。

それ故、プジョー社の労使の意識とは全く逆に、われわれはひとまず同社を離れて、賃金決定にかかる全フランス的ないしフランス金属産業的なマクロ・メカニズムを吟味することからはじめねばならない。

2. 賃金決定の枠組み — 格付け表 = Grille de Classification

前節、第①ブロック-7〔表1-4〕で、われわれはすでにプジョー社と諸労働組合との協定になる1983年の格付け表を見た。この表はプジョー社限りのものであり、また同社のものとしても何度か改訂されてきたのである。しかし、それらはすべて、1975年の金属産業全国団体協約 — Accord national sur la classification du 21 juillet 1975 — で定められた格付け表の枠グリルに完全に規制されている。金属産業のすべての企業は、これを自社の実状に即していわばパラフレーズすることができるだけなのである。実地にこれを見るために、まず(i) 1975年全国協定表〔80年、81年補訂〕、(ii) 1980年プジョー社協定表、(iii) 1983年同上〔表1-4再掲〕、(iv) 1986年同上、(v) 1990年同上を示そう〔表2-1〕。

2-1. 1975年全国協約による格付け表

2-1-1. 1975年に合意された格付け〔i〕は、ここに掲げたようにまだ未成熟なものであった。

それはまず仕事を3つの専門系列〔Familles Professionnels〕に分類する。

- 1) ouvrier〔ouv.〕 工員
- 2) Agent de maîtrise 職長
- 3) Administratif-Techniciens〔Ad.-Tec.〕 事務員・技術員

これらの各系列内の職名もまだ十分に展開されていない。Ad.-Tec.は無名のまま、Ouv.についても、ごく単純に $O_1 \sim O_3 - P_1 \sim P_3 - TA$. とあるだけであった。

表の骨格をなす I ~ V の Niveau〔水準〕 — 各 1 ~ 3 の Echeleon〔段階〕 — その全体を通しての 140 ~ 365 の Coefficient〔係数〕コエフィシエン についても同様であって、80年以降の補訂のなかで、係数160、165、200が加えられ、83年に至ってようやく現在の段階区分ができ上がったのであった。

なお、以上の3系列の外にいま1つ、4) Cadres, Ingénieur (Ca.)〔カードル、エンジニア〕の系列があるが、これはカードル・エンジニアの1973年3月13日の団体協定として、全く別建てで定められた。参考のため、巻末資料-3として、88年12月9日協定の要点を掲げる。

2-1-2. この全国協定の格付け〔Classif.〕の性格を知るためには、上のグリル

表 2 - 1 (Classification : 格付け) の変遷

(i) 1975年金属全国協約

SCHEMA de STRUCTURE de la NOUVELLE CLASSIFICATION

NIVEAUX	ECHELONS			COEFFICIENTS
	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs Techniciens	
V	 	AM 7	 	365
	 	AM 6	 	335
	 	AM 5	 	305
IV	 	AM 4	 	285
	 	 	 	270
	 	AM 3	 	255
III	TA	AM 2	 	240
	 	 	 	225
	P3	AM 1	 	215
II	P2	 	 	190
	 	 	 	180
	P1	 	 	170
I	O3	 	 	155
	O2	 	 	145
	O1	 	 	140

A chaque case non barrée correspond une définition d'échelon : Les définitions sont regroupées dans 3 tableaux (Article 3 de l'Accord national) :

- . Ouvriers
- . Agents de maîtrise
- . Administratifs - Techniciens

表 2 - 1 (iii) [再掲←表 1 - 4]

GRILLE DE CLASSIFICATIONS. (07_04_1983)										
FAM - PRO			1	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU	EHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS				AGENTS DE MAITRISE	ADMINISTRATIFS & TECHNICIENS		
			FABRICATION	AGIS PROF. FABRIC. AUTOMOBILE	REGLEURS	PROF.		AGENTS TECHNIQUES	AGENTS ADMINISTRAT.	AGENTS COMMERCIAUX
V		HC					CA	CA	CA	CA
	3	365					AM53	AT53	AA53	AC53
	2	335					AM52	AT52	AA52	AC52
	1	305					AM51	AT51	AA51	AC51
IV	3	285				TA4	AM43	AT43	AA43	AC43
	2	270				TA3	AM42	AT42	AA42	AC42
	1	255				TA2	AM41	AT41	AA41	AC41
III	3	240				TA1	AM33	AT33	AA33	AC33
	2	225	APHQ	APFA3	R3	P3HQ	AM32	AT32	AA32	AC32
	1	215	APF5	APFA2	R2	P3	NON UTILISE	AT31	AA31	AC31
II	4	200	APF4	APFA1	RT	P2			NON UTILISE	
	3	190	APF3			P1C			AA23	AC23
	2	180	APF2			P1			AA22	AC22
	1	170	APF1						AA21	AC21
I	5	165	AQF2							
	4	160	AQF1							
	3	155	AF							
	2	145	NON UTILISE							
	1	140	NON UTILISE							

ABREVIATIONS UTILISEES

ACCORD D'ENTREPRISE DU 3 SEPTEMBRE 1975 ET AVENANTS DE 1980

AF(C) = Agent de Fabrication (confirmé)
AMT(C) = Agent de Maintenance (confirmé)
AQF = Agent Qualifié de Fabrication
R = Régleur
P = Professionnel
MO = Maître Ouvrier
AM = Agent de Maîtrise
AA = Agent Administratif
AT = Agent Technique
AC = Agent Commercial
CA = Cadre A - Statut PEUGEOT

ACCORD D'ENTREPRISE DU 28 FEVRIER 1983

AF = Agent de Fabrication (réservé aux Stagiaires et Apprentis)
AQF = Agent Qualifié de Fabrication
APF = Agent Professionnel de Fabrication
APFA = Agent Professionnel de Fabrication Automobile
R = Régleur
P = Professionnel
TA = Technicien d'Atelier
AM = Agent de Maîtrise
AA = Agent Administratif
AT = Agent Technique
AC = Agent Commercial
CA = Cadre A - Statut PEUGEOT

表 2 - 1 (iv)

TABLEAU SYNOPTIQUE
DES NOUVELLES FONCTIONS EXERCÉES EN MILIEU AUTOMATISÉ

Rappel Fonction: *schm* "CHEF d'ATELIER"

CAURE A	CADRE A			Hors Coef.	
AM53	CS4			365	3 V
	CS3	PI7		335	2
	CS2	PI6		305	1
	CS1	PI5	CI9	285	3
		PI4	CI8	270	2 IV
		PI3	CI7	255	1
		PI2	CI6	240	3
		PI1	CI5	225	2 III
			CI4	215	1
			CI3	200	4
			CI2	190	3 II
			CI1	180	2
				170	1
			APHQ	165	3 I
			APF5	160	
			APF4		
			APF3		
			APF2		
			APF1		
			AQF2		
			AQF1		

- CI = Conducteur d'Installation
- PI = Pilote d'Installation
- CS = Chef de Secteur
- AQF = Agent Qualifié de Fabrication
- APF = Agent Professionnel de Fabrication
- APHQ = Agent Professionnel Hautement Qualifié.

OUVRIERS
DE FABRICATION

表 2 - 1 (v)

GRILLE DES CLASSIFICATIONS PEUGEOT SUITE À AVENANT DE JUIN 90

			Agents profess.	Ouvriers professionnels		ETAM			
Niveau	Echelle	Coefficient	Fabrication	Production	Maintenance Outillage Service	Agents Techniques	Agents de Maintrise	Agents administratifs	Agents commerciaux
V		H.C.				CADRES A			
	3	365				AT 53	AM 53	AA 53	AC 53
	2	335				AT 52	AM 52	AA 52	AC 52
	1	305				AT 51	AM 51	AA 51	AC 51
IV	3	285		TA4	TA4	AT 43	AM 43	AA 43	AC 43
	2	270		TA3	TA3	AT 42	AM 42	AA 42	AC 42
	1	255		TA2	TA2	AT 41	AM 41	AA 41	AC 41
III	3	240	TAF	TA1	TA1	AT 33	AM 33	AA 33	AC 33
	2	225	APHQ	P3HQ	P3HQ	AT 32		AA 32	AC 32
	1	215	APF5	P3	P3	AT 31		AA 31	AC 31
II	4	200	APF4	P2	P2				
	3	190	APF3	P1C	P1C			AA 23	AC 23
	2	180	APF2	P1	P1			AA 22	AC 22
	1	170	APF1					AA 21	AC 21
I	5	165	AQF						
	4	160	ASF						

の各区分がどのように定義されているのかをみるのがわかりよい。われわれのサンプルは Niveau IV - Echelon 2 - Coeff. 270 であったが、これを例にとってみると、

CLASSIFICATION 《OUVRIERS》

Niveau IV

既知のないしは指示された方法 [méthodes] についての一般的性格をもつ指示、作業指示書 [instruction] にしたがって、彼 (Niv. IV の労働者) は、複雑な開発的労働 (作業) を実行する。その際実行に適する手段および一連の継起する (作業) 行程の選択については彼に一定のイニシアティブが与えられる。また、高次の資格 [haute qualification] が必要とされるその profession において、最も進んだオペレーション [intervention] の諸行程ないしそれに関連する諸活動 [activités] の組合せ [combinaison] を必要とするような課業総体の、1 部分のスタディ [étude] を遂行する。

作業指示 (書) は、作業プログラム全体の中でなされる課業の状況を明示すること。

彼は、資格 [qualification] の上で上位の者 [agent] の監督下におかれる。

彼は、専門工員 [professionnels] ないし、彼より下位の TA [technicien d'atelier] のグループの技術上の責任をもつこと、また技術上のアシスタントをすることがありうる。

[知識水準]

文部省の定める Niveau IV にランク付けられる学歴。

この Niveau IV に必要な知識水準は学校教育を通して獲得されうるか、ないしはそれと同等の (職業) 教育ないし職業経験によって得られる。

coefficient 270

[N. -IV -Ech. -2]

TA 3

[Technicien d'atelier,
職場技術工]

作業 [le travail] は次の 2 点によって性格づけられる —

- (作業の) 方法 [méthodes]、手順 [procédés] および手段 [moyen] を適用また変更するにあたって生ずる種々の制約を考慮するために必要な作業。
- (問題が発生した時) いくつかの解決策を、その利点と欠点を示し

て提案する。

上の抽象的な定義から明らかなように、“1975年型”の Classif. は個々の職種 [métier] なり職務 [emploi] を分類するものではない。それはまず諸職務を分類する [classement] ためのクライテリアを示し、その定義を使って各職務を資格付け [qualification]、分類する^{グリル}枠組みを提示しようとするものである。その上で、この枠組みの中に個々の職務を分類する作業は、企業レベルの協定にゆだねられるのである。

2-1-3. “分類のクライテリア”は以下のようである。

(i) Niveau [水準] の分類基準

1. 自立性 [autonomie]
2. 責任 [responsabilité]
3. 仕事の種類 [type d'activité]
4. 必要とされる知識 [connaissances requises] — これは学歴や職業資格が基準となる。

(ii) 各 Niveau 内での Echelon [等級] の分類基準

1. 労働の困難さ [difficulté du travail]
2. 労働の複雑さ [complexité du travail]

協約の規定 [75年協約に80年、83年の改訂を加えたもの] を参照しつつ、ouvrier [工員] 系列の部分について、上の分類諸基準を一覧表にすれば、表 2-2 のようになる。

2-2. プジョー社の格付け表

2-2-1. 産業レベルのこうした^{グリル}枠組み [表 2-1 (i)] とそこへの分類基準を前提として、プジョーは自社の全職務を位置づける。表 2-1 (ii)~(v) がそれであるが、その作業はこのグリルを所与として、まず各専門群を必要に応じて^{ファミーユ}再区分し、ついでその区分化されたいわば“(大)職種”の各々を下位から上位へと連なる“職務”の系列として格付ける [classification d'appellation interne: 内部名称の格付け] ことにある。

(1) Ad.-Tec. 群は、

- (a) Agents Techniques [技術員]
- (b) Agents Administratifs [事務員]

表 2 - 2 “75年型”金属産業 (Classification: 格付け) 協定の分類基準

A. — Niveau [レベル]

レベル		I	II	III	IV
業務 の タ イ プ	作 対 業 象	単純・繰り返 し作業	複数の作業ある いは複雑な作業 の組み合わせ	達成すべき目標 に応じた作業の 組み合わせ	全体の作業からみ てその一部の複雑 な作業および企画
	あ 作 り 業 方 の	定められた作 業方法の実行	指示された作業 方向の組み合わせ	作業方法および その組み合わせ の選択を行う	連続した作業を企 画する方法の選択
	能 力	課業の遂行	正確な労務遂行	たいへん正確な 労務遂行	高い熟練を必要と する複合的業務遂 行
自 立 性		単純でしかも きめ細かく定 められた指示 に従う。	技術文書を伴う こともある。 細かな指示に従 う。	細かな指示が技 術文書で示され る。 一定の自立度	全体のプログラム に関する細かな指 示に従う。
責 任		指示された作 業工程どおり におこなう。	注意深いコント ロール製造品に 対する大きな責 任		熟練度 (Qualifi- cation) の低い作 業員の行う作業へ の技術的な責任を もつことがありう る。
さ 必 れ る 要 知 識 と		学歴・資格な し	文部省通達での VおよびVbis BEP. CAP. CFP (中卒+2年)	文部省通達での VおよびIVb BEP・CAP (中卒+2-3 年)	文部省通達でのIV B. T. (職業高校卒)

B. — Echelon [等級] と Coefficient [係数]

等級	係数	労働の複雑さと困難度
T. A. 4	285	<ul style="list-style-type: none"> ・種々の専門技術領域への作業範囲の拡大 ・作業手段・方法の選択 ・助言をうけつつ自立して作業を行う ・作業結果の評価
T. A. 3	270	<ul style="list-style-type: none"> ・類似の複数の作業手段・方法をくみあわせ適用 ・工程の長短所の提案
T. A. 2	255	<ul style="list-style-type: none"> ・作業手段・方法の選択を率先して行う ・問題の解決法と成果を提示する
T. A. 1	240	<ul style="list-style-type: none"> ・熟練度の極めて高い作業の全体を遂行 ・関連作業やルーティンでない作業
P. 3	215	<ul style="list-style-type: none"> ・熟練度の極めて高い作業 ・作業方法の改善・作業結果のコントロール
P. 2	190	<ul style="list-style-type: none"> ・作業の準備、作業方法の定義 ・作業結果のコントロール
P. 1	170	<ul style="list-style-type: none"> ・ある職 <i>métier</i> のクラシックな作業 ・作業手段の調整、作業のコントロール
O. 3	155	<ul style="list-style-type: none"> ・あたえられた指示にしたがって課業の遂行 ・仕事修得期間1カ月以下
O. 2	145	<ul style="list-style-type: none"> ・あたえられた指示にしたがって課業遂行 ・仕事修得期間1週間以下
O. 1	140	<ul style="list-style-type: none"> ・製造品の改変をとまなわれない作業 (→掃除, 運搬 etc.)

T. A. Technicien d'atelier [技術工員 (職場技術員)]

P.、O. はそれぞれ *ouvrier professionnel* [専門工員]、*Ouvrier* [工員] をさす。協約中には単に、P.、O.、と記されているだけである。

(c) Agents Commerciaux [営業員]

の3群に分けられるが、その内部名称は全く形式的なもの — 2ケタの数字の表示 — に止まる。そして、それ自体としては、現在に至るまでほとんど変化はない。

(2) Ouv.群の内部編成は、これとは対照的に何度も変化をみている。83年協定に即してみれば〔前掲表2-1(iii)〕、

(a) Agents Fabrication [製造工]

(b) Agents Professionnels de Fabrication Automobiles [自動車製造専門工]

(c) Regleurs [調整工]

(d) Professionnels [専門工]

の4群に分割され、それらのうちとくに(a)(d)群は、異なった複数の職務群のうちを含んでいる。即ち

(a) AF → AQP_{1~2} → APF_{1~5} → APHQ

(d) P_{1,1c,2~3} → P_{3HQ} → TA_{1~4}

である。各々の名称はそのうちに経験ないし熟練の獲得段階をもつ1つの“職種”と見られてよい。例えばAPF〔Agent Professionnel de Fabrication: 製造専門工〕は1〔Coeff. 170〕~5〔Coeff. 215〕段階をもつ。そして、全国協約ではOuv.層にとって空白となっていたCoeff. 225にも・・・HQ〔Hautment Qualifié 高度熟練〕という形容を附加して、下位“職務”〔APF5 および P3〕の担当者を上位に昇格させる可能性をひらいている。格付け表のこうしたつくり方は、それが単に現に行われている諸“職務”を格付けるだけでなく、それらの“職務の担当者”のキャリア形成を念頭に置くものであることを示唆している。いま1度いえば、例えばAPF〔製造専門工〕はCoeff. 170~225の“職種”なのである。

(3) A.-M.群、即ち、職長層は、80年代までは、Ad.-Tec.群と同じく、単に2ケタの数字 — 31~33、41~43、51~53 — で、下層から上層へむけた格付け段階が与えられているにすぎない。

2-2-2. 以上のようなプジョーの格付け表〔Classif.〕の性格はほぼ一貫して維持されているが、80年代以降のその改訂をみると、以下の2点が注目されるべきであろう。

(1) Classif.が“職務”それ自体に着目した格付けから“職務担当者のキャリア

ア段階”の表示へとその力点を移していつていることである。その最も明白な例証は、86年9月15日の企業協定である。これは自動化職場における「新しい諸職能 [Nouvelles Fonctions]」の“格付け表”中への位置づけをプジョー労使が協定したものであるが〔前掲表2-1(iv)〕、ここでなによりもまず特徴的なのはそれらの仕事が— もはや métier〔職業、職種〕とか Emploi〔職務〕とか呼ばれずに— Fonction〔職能（機能）〕と呼ばれていることである。換言すれば、それらは、無名的な^{アノニマス}〈職務〉なのではなく、それを担当する“〈人〉が特定の時点で果たしている特定の役割”なのである。

この新“職能”とは、以下の3つである。

- (a) CI [Conducteur d'Installation; 自動化設備操作工] ; — 製造品の品質の確保、単純な故障の修理・対応・予防を含む。
- (b) PI [Pilote d'Installation; 自動化職場班長] ; — CIへの助言・訓練。自動化ラインの“上下流”〔前・後工程〕との連携をはかる。
- (c) CS [Chef de Secteur; 自動化職場職長] ; — 自己の分担する職場の人事管理・作業計画責任者。PI、CIに技術的援助・指導。

この3職能〔Fonctions〕が従来の格付け表のどこに位置づけられるものと考えるか、表2-3にみるとおりである。

- (a') CIは“Ouv. Prof.”〔専門工〕と分類されてきた職務シリーズと全く異なる：

$$\langle P_{1 \sim 1+a} \rangle + \langle TA_{1 \sim 4} \rangle = CI$$

- (b') PIは“A.-M.〔現場職長〕”の Niveau IV以下と“A.-T.〔技術員〕”の Niveau V-Ech. 2までに対応させられている。

$$\langle AM_{32 \sim 43} \rangle + \langle AT_{32 \sim 52} \rangle = PI$$

- (c') CSは“A.-M.”の最上層、つまり Niveau Vに等置されている。

$$\langle AM_{51 \sim 53} \rangle = CS$$

自動化ラインの職場で働くCIの場合に典型的にみられるように、そのキャリア形成の可能性は ouvrier 層の格付けのほぼ全範囲に及ぶのである〔Coeff. 180~285〕。といっても、むろんこれはCI₁からCI₉までの自動昇格を含意するわけではない。

- (2) 第2の注目点は、さきに示した格付けにおける3群区分、即ち〈Ouv.〉—

Grille des classifications

			O U V R I E R S				ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS			
F A M P R O			1	3	4	5	6	7	8	9
N I V E A U	E C H E L L O N	C O E F F I C I E N T	A g e n t s	A p p r e n t i s	A u t o r i s e s	P r o f e s s i o n n e l s	A g e n t s	T e c h n i q u e s	A d m i n i s t r a t i f s	A s s e r v e m e n t
V		H.C.					C A D R E S A			
	3	365					AH 53 (CS 4)*	AT 53	AA 53	AC 53
	2	335					AH 52 (CS 3)	AT 52	AA 52	AC 52
	1	305					AH 51 (CS 2)*	AT 51	AA 51	AC 51
IV	3	285				IA 4 MO 4 (CI 9)	AH 43 (CS 1) (PI 5)	AT 43 (PI 5)	AA 43	AC 43
	2	270				IA 3 MO 3 (CI 8)*	AH 42 (PI 4)*	AT 42 (PI 4)*	AA 42	AC 42
	1	255				IA 2 MO 2 (CI 7)	AH 41 (PI 3)	AT 41 (PI 3)	AA 41	AC 41
III	3	240			RHQ (CPY)	IA 1 MO 1 (CI 6)*	AH 33 (PI 2)*	AT 33 (PI 2)*	AA 33	AC 33
	2	225	APFO	APFA 3	R3	PI MO (CI 5)	AH 32 (PI 1)	AT 32 (PI 1)	AA 32	AC 32
	1	215	APF3	APFA 2	R2	PI MO (CI 4)		AT 31	AA 31	AC 31
II	4	200	APF4	APFA 1	R1	P 2 (CI 3)				
	3	190	APF1		RP1	PI MO (CI 2)*			AA 23	AC 23
	2	180	APF2			P 1 (CI 1)			AA 22	AC 22
	1	170	APF1						AA 21	AC 21
I	5	165	AQF2							
	4	160	AQF1							
	3	155	AF							

(.....) Classification d'appellation interne.
Sur le bulletin de paie apparait la classification officielle UPM

* Evaluation Fonction

* Affiliation comme 240 pts !

* * * Erreur

〈A.-M.〉 - 〈Ad.-Tec.〉が変質してきていることである。うえにみた86年新設のPIの場合、それが Niveau IVまでは“ A.-M.層”と“ A.-T.層”の両者にまたがるものと考えられていることはその明らかな徴候であって、この自動化職場では“技術員〔AT〕”的現場労働者がキャリア形成の最後段階で、1部分は職長〔AM 51~53〕となり、その他はそのまま技術員〔AT 51ないし 52〕のコースをたどるものとして分化することになっている。

うえにひとまず3大群とは言ったが、実は83年協約中では〈Ouv.〉と〈A.-M.〉とは一括して“personnel d'atelier〔現場要員〕”と表現されて、〈Ad.-Tec.〉層と区別されていたのであるから、この変化の含意するところは質的である。それは、一面では事務・営業系のデスク・ワークは別として、生産にかかわる従業員についてはブルーカラーとホワイトカラーの区別が明確ではなくなってきたことを示すのであるが、経営管理体制の側からみるなら、〈A.-M.〉をブルーカラー層からホワイトカラー層へと移し、現場の管理者層として明確にマネジメント側に位置づけることを意味する。90年のプジョー社の新格付け表が、〈AM〉を従来の〈AT〉〈AA〉〈AC〉と一緒に“ETAM”として一括するグループ分けをとることになったのはそれである。この新格付け表〔前掲表2-1(v)〕の新しい3群区分は、

(1) Agents professionnels〔Fabrication〕； — 一般製造工。

(2) Ouvriers professionnel； — 専門工。

{〔Production〕；ライン職場の生産工
〔Maintenance・Outillage・Service〕；同上保全・工具・サーヴィス工

(3) ETAM；事務・技術・職長層

となった。

2-3. “75年型”格付け表と入職者の資格・学歴

“75年型” Classification の仕組みは、このように全国協約が作製した Niveau-Echelon 枠を各企業がその個別事情に応じてかなり自由に運用することを許すものであるが、しかし、その全国協約には Classif. に関する協定の付帯文書として、入職者各人の資格・学歴に対応する最低の Coefficient が明示されていることを見落としてはならない。

といってもフランスの教育システムは複線化されており、しかも年々変化するので追跡しにくい。判断基準は基本的に年数と考えると分かりやすい。その大要

は表 2 - 4 の通りである〔 () 内は文部省のランク付け〕。

1) C.A.P. → 170 (V)

certificat d'aptitude professionnel.

職業高校 Lycée に 2、3 年間。

2) BEP → 170 (V)

Brevet d'études professionnelles.

職業高校に 2 年。

3) C.F.PA 1^e → 155 (V bis)

Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes.

義務教育修了後、職業専門校で 2 年程度学ぶもの。

6 カ月勤続後 → 170

4) BP → 215 (IV b)

Brevet professionnel.

上記、CAP、BEP 取得後、2 年間の技術教育。

5) BT → 215 (IV a)

Brevet de Technicien

技術専門高校にて 3 年間。

6 カ月後 → 225 18 カ月後 → 240

6) BAC [Baccalaureat technologique et Baccalaureat professionnel]

→ 215 (IV a)

高校 3 年後、大学入学資格国家試験バカロレア合格者。この BAC は、
いくつもの専攻に分かれており、ここでは技術系 BAC と職業系 BAC で、
工業系の大学 2~3 制むけである。

入職後 1 年たつと、面接を受けて、255 に上がる可能性あり。

7) CFPA 2^e → 215 (IV b)

Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes 2^e

6 カ月後 → 225

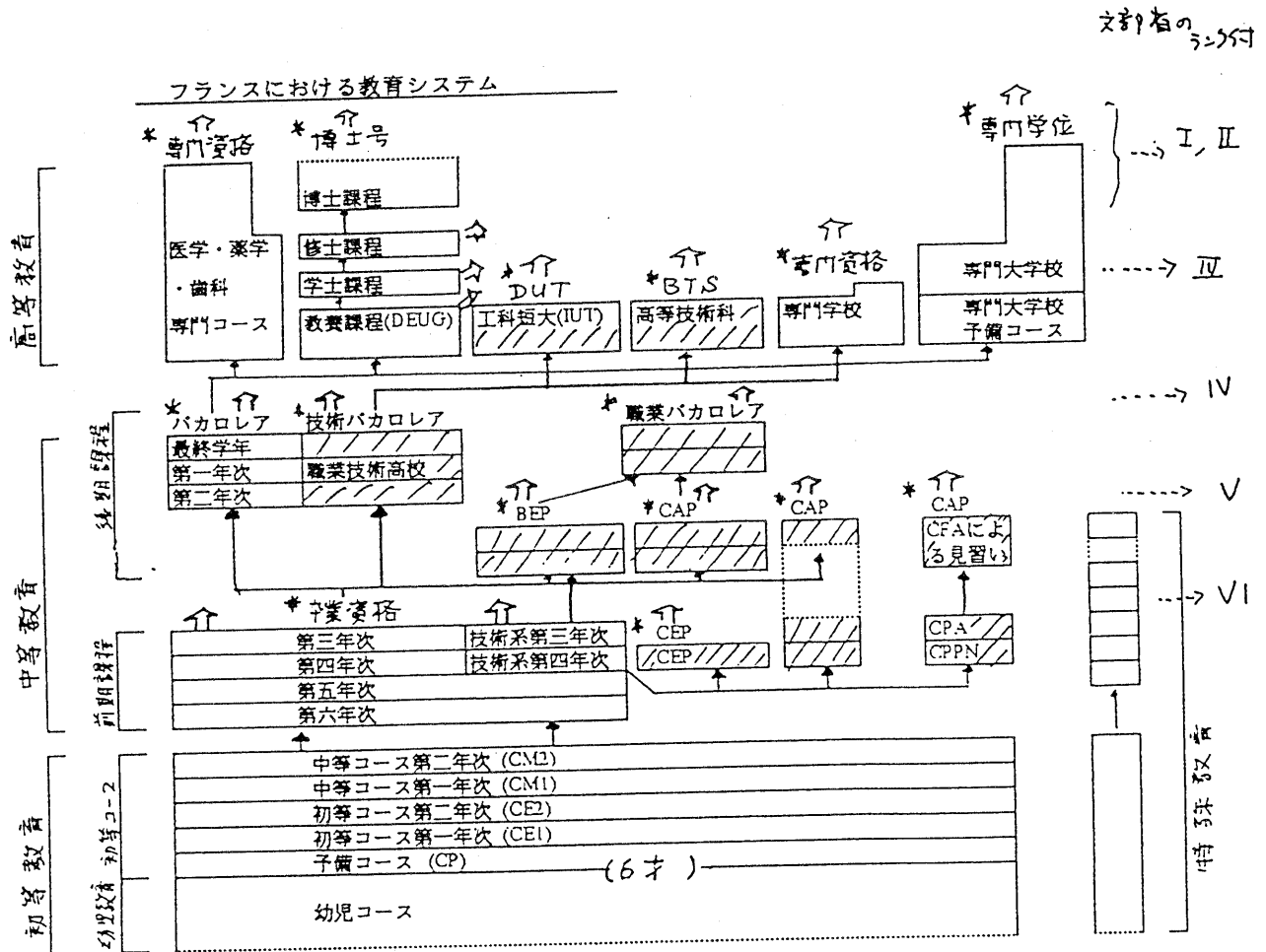
8) BTS → 255 (III)

Brevet de Technicien Supérieur

工業系短大で 2 年 BAC+2

6 カ月後 → 270 18 カ月後 → 285

表 2 - 4 フランスの教育システム概観



↑ 進路 介 就職 * 国家試験を受けることによって取得する資格

職業技術教育 1つの枠は1年をあらわす。

- | | | | |
|-------|---------------------------|---------|---------|
| B E P | 職業教育終了証書 | C A P | 職業適正証書 |
| C F A | 見習い職業訓練校 (C F P A もここに入る) | | |
| C P A | 見習い準備コース | C P P N | 予備職業コース |
| C E P | 職業教育証書 | D U T | 技術大学資格 |
| B T S | 高等技師資格 | | |

[1993年現在]

文部省による教育水準のランク (1991年)

教育水準	日本の学歴との対応	修了者数	割合 %
VI	中卒	25800	3.1
Vbis	高校中退	62500	7.7
V	職業コース (2年)	253700	31.2
IV前期	一般高卒	82800	10.2
IV後期	短大・高専中退	120900	14.8
III	短大・高専	122600	15.1
IおよびII	大卒以上	145700	17.9
全体		814000	100%

日本の学歴との対応はあくまでも参考までに掲げたもので厳密なものではない。

出典： Document du Ministère de l'Education nationale

9) DUT → 255 (Ⅲ)

Diplôme Universitaire de Technologie

工業系大学で2年 BAC+2

6カ月後 → 270 18カ月後 → 285

10) Diplôme d'Etat infirmier(e) → 255 (Ⅲ)

看護婦(士) 国家資格

6カ月後 → 270 18カ月後 → 285

これをプジョーの83年 Classif. にあてはめてみるとおおよそ表2-5のようになる。ここからわかるのは、〈Niveau〉の区分が基本的には学歴・資格によって規定されているということであり、〈Echelon〉は標準的な昇格の範囲を示すものになっているということである。この意味で個別企業内の秩序は、社会の学歴・資格・秩序と明確な照応関係にある。

2-4. 格付け表の生成史

現行の Classification のおおよその仕組みはほぼ以上にみた如くであるが、それはあらかじめ言及したように、いわば“75年型”のそれであって、1975年以前の“パロディ型” Classif. とはおおいに異なっている。フランスの労使関係史にまで議論をひろげることは本稿の課題を超えるが、Classif. のメカニズムはこの国の現代労使関係の骨格をなすものであるから、ここで簡単なスケッチを行なうことは不可欠であろう。

2-4-1. “パロディ型”格付け表

(1) 金属産業の Classif. の源流は、1899年社会主義者であった軍需省ミルラン〔Millerand〕の政令にまでさかのぼるといわれる。それは武器製造工場労働者の賃金を軍需省がコントロールすることを目的としていた。それはこのセクターの唯一最大のクライアントが国家であることによって可能となった。

金属産業での初めての団体協定は1919年であるが、そこでは1日8時間労働、生産の復興、そして報酬ルールが定められている。5月24日の協定では、最低の賃金率〔taux d'affûtage〕の保障が確認されるとともに、カテゴリー別最低賃金表〔Tarif des salaires〕が定められている。このタリフは、それに2年先立つ1917年1月16日、軍需省が定めた軍需産業全体の労働者を対象とした賃金等級表の影響を強くうけていた。

表 2 - 5 プジョー社の (Classification) 表と入職者の資格・学歴

Niveau	Echelon	Coefficient	Ouvrier				Agent de Maitrise	Administratif Technicien		
			Fab.	prof. fab.	Regl.	prof.		A.T.	A. Adm.	A. Comm.
V	3	HC 365					CA	CA	CA	
	2	335				AM53 AM52 AM51				
	1	305								
IV	3	285					AM43			
	2	270			↖	AM42 AM41				
	1	255								
III	3	240			↖		AM33 AM32			
	2	225	HPHQ	APFA 3	R 3					
	1	215	APP5	APFA 2	R 2	P 3				
II	4	200	APP4	APFA 1	R 1	P 2				
	3	190	APP3			P 1 C				
	2	180	APP2			P 1				
I	1	170	APP1							
	5	165	AQF2							
	4	160	AQF							
I	3	155								

BTS
DUT

BT, BP
BAC
CFPA 2°

CAP
BEP

CFPA 1°

(2) 次いで、1936年6月12日（金属産業パリ地区での協定）が成立するが、その賃金表は1919年の協定を踏襲するものであった。

(3) 第2次大戦後の賃金統制下の金属産業の賃金政令（パロディ命令、1945年7月17日付）は、この36年協定を更に踏襲する。

(4) そして“団体協約賃金”の自由化（1950年）後の、1954年7月16日パリ地区金属産業の Classif. 協定は、上記パロディ命令をほぼそのままうつしたものであった。

(5) プジョー・ソショー工場がそこに属する協約地域、ベルフォールーモンベリヤールでの工員〔ouvrier〕に関する協定はかなり遅く、1961年である。その工員の分類は、1945年のパロディ政令とはほとんど同一である。また、職員、技術員、職長にあたる“Collaborateur〔協力者〕”に関する賃金協定は1951年からである。

これが一般に“パロディ型” Classification といわれるもので、1975年の新 Classif. まで有効であった。

パロディ型 Classif. の“ouv. 層”の分類 — 3 カテゴリー、7 等級 — の定義を表2-6として示す。

2-4-2. “パロディ型”の変質

(1) 以上のような“パロディ型” Classif. において特徴的なことは、ここに分類されるものは、基本的に“main d'oeuvre”ないし“ouvrier”、つまり〈労働者〉なのであって、格付け表中に仕分けられるのは“métier〔職業・職種〕”ないし“emploi〔職務〕”ではあるが、それらは各カテゴリーの〈労働者〉のいわば“属性” — それ故、各〈ouvrier-métier〉の結合は通常は不変のもの — と考えられている点である。

(2) このいわば職人型の格付け法 — métier のリスト・アップ — は、工業生産の現代的発展、各人の分担作業のたえざる変化、新職種の出現などといった事態に適合しにくい。“パロディ型” Classif. の発展と言われるものは、この métier のリストを詳細にし、増加させてゆくことであり、労働組合の公正賃金要求も、このリストを詳細に規定することで、経営者の恣意を最小化させることを企図していた。

(3) しかし、こうして一見アングロ・アメリカンの“テラー型”の“job classification”を模倣するかのような方向性をもって進むかにみえた事態もまた古くなりはじめた。技術革新と組織革新にともなって、労働内容は、あらかじめ生産管理部で定められた手順に従って決められた作業を遂行していくといった労働様式から現場での判断・推理能力を要求されるという方向に変化し、労働者各

表2-6 金属産業における賃金に関する“Arrêté Parodi : パロディ命令”

[第4条] カテゴリー

工員 [Ouvrier]

第1 カテゴリー 単純作業労働者 [main d'oeuvre]

- 〈MO 1〉 — 普通単純作業労働者 [main d'oeuvre ordinaire]
製造工程にはいらない単純な作業をまかされている工員。いかなる学歴 [formation] も職業訓練 [adaptation] も要求されない。
- 〈MO 2〉 — 肉体労働、重労働に従事する単純作業労働者 [main d'oeuvre de force, gros travaux, de classe ou de poste] 。

第2 カテゴリー 単能工 [ouvrier spécialisé]

工作機械、組立工程、ベルトコンベア、炉などで特定の職業知識を必要としない作業に従事するもの。この特定の職業知識¹⁾ は職業適性証書 [CAP] の取得によって認められる。

- 〈OS 1〉 — 第1等級単能工
ありきたりの作業や規格化された作業に従事する工員。これらの作業は単純かつ平易なもの、ないし適切な作業組織や手立てを講ずることによって単純かつ平易にされたものであって、非常に簡単な訓練ないし手ほどき (1週間以下) しか必要としない。
- 〈OS 2〉 — 第2等級単能工
第1等級単能工に属さぬ単能工。

第3 カテゴリー 専門労働者 [ouvrier professionnel] (ないし 熟練労働者 [ouvrier qualifié])

職業適性証書 [CAP] の取得によって認められる métier を保持する工員。通例の職業試験 [l'essai professionne d'usage]²⁾ に合格したもの。

- 〈OP 3〉 — 第3等級専門労働者
1936年パリ地区金属産業団体協約において最低賃金が8フラン以上であった専門労働者。
- 〈OP 2〉 — 第2等級専門労働者
1936年パリ地区金属産業団体協約において最低賃金が7.75フラン以上であった専門労働者。
- 〈OP 1〉 — 第1等級専門労働者
上記2つの等級に属さぬ専門労働者。

上に定められた各カテゴリーにおける相異なる職種 [métier] や職務 [emploi] の格付けは、関連する経営者および労働者に諮問の上、労働大臣の決定によって定められる。

[第6条]

時間給労働者の最低時間賃金および最高平均時間給は下記の表のごとく定める。

カテゴリー	第一ゾーン		第二ゾーン		第三ゾーン		第四ゾーン	
	最低賃金	最高平均賃金	最低	最高	最低	最高	最低賃金	最高平均賃金
MO1	20.00	21.00					15.00	16.50
MO2	21.60	23.75					16.20	17.80
OS1	24.20	26.00	略	略	略	略	18.15	19.50
OS2	25.40	27.30					19.05	20.50
OP1	28.00	30.10					21.00	22.60
OP2	31.00	33.35					23.25	25.00
OP3	34.00	36.55					25.50	27.40

出典) パリ地区金属産業における賃金 [Salaire dans l'industrie des métaux de la région parisienne] 1945年4月11日 (Journal Officiel, pp.2026-2027, 1945) — [第4条]。

1) 特定の職業知識 [la connaissance d'un métier] とは、直訳すれば「ある職業ないし職種 [métier] の知識」であり、さしあたり熟練と解してよいだろう。ただ、日本とことなり、この熟練は国家資格を得てはじめて社会的に認知される。ここでは OS とは CAP と呼ばれる資格が不要であることを言っている。先の単純作業労働者 main d'oeuvre がいかなる学歴も必要としないことを明示していたのと比べれば、CAP より低い学歴、資格を前提しているとも読める。CAPとは中学卒業後2年程度の職業教育を受けて取得するもの。こうしたフランスの学歴・職業資格システムについてはさしあたり花田「フランスの青年問題とその対策」(神奈川自治総合研究センター、1994年)第4章をみよ。

2) これは一般に試用期間において判定されるものと考えてよい。すなわち、単に外部から採用される場合のみならず、単能工 [OS] から内部正真の場合であっても一定の試用期間が設けられており、そこで能力があると判断される必要があるということである。

人の主体的作業態度が重視されるようになってきた。もちろん、典型的なテーラー型労働においても、コツ、カン、判断力といった見えざる熟練は当然存在しており、労働者はそれを発揮したのであるが、それらは、“規定された労働”からはみだしているけれども容認ないし黙認されていたというほどのものであって、まして、評価→報酬の対象とはならない。パロディ型 Classif. も自立性、責任感などを分類の基準として考慮に入れることをしていなかった。60年代末から — 68年の単能工〔OS〕の反乱を契機に — Classif. の見直しがはじまり、75年に今日の Classif. 協定が生まれることになったのである〔表2-7〕。

表 2 - 7

〈Classification〉の発展

— 1936、1945〔パロディ型〕、1950、1975〔1975年型〕 —

1936 Paris 平均賃金	1945		1950 Accord	1975					
	Arrêtés Parodi			Ouv.	A.-M.	Ad.-Tec.			
181	170	OP3	170	365		AM7			
				V 335		AM6			
				305		AM5			
				—			285		AM4
				IV 270					
				255		AM3			
				—			240	TA	AM2
				III 225					
				215	P3	AM1			
				—			[200]	—	—
163				II 190	P2				
				180					
				170	P1				
				—			[165]	—	—
145	155	OP2	155	[160]	—	—			
				I 155	O3				
				145	O2				
				140	O1				
114	127	OS2	127	—					
				121	OS1				
				108	M2	117			
100	100	M1	100	—					

3. 賃金決定の前提条件 — 法定最低賃金 = SMIC

以上にみたところは、プジョー社の〈Td.B〉〔基礎賃金率〕の決定を制約している枠組みである。その上で金額的な制約はどのように設定されているのか。この意味の前提は3重であるが、そのうちの最も基礎的なもの、つまり法定最低賃金としての SMIC〔^{スミック}Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance: 全産業成長〔リンク〕最低賃金〕がここでの問題である。プジョー社は自社の賃金水準は十分に高く、SMICを意識することはないと言うが、客観的にもそうだと見えるのか？ これを確かめておかねばならない。

3-1. SMIC

SMIC は1970年1月2日の法律によって、それまで行われてきた法定最低賃金 = ^{スミック}SMIG〔Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti; 全産業保証最低賃金〕のルールを改訂するものとして導入された。SMIG そのものについてはすぐ後にみる。ここでとりいそぎ言えば、SMIG から SMIC への移行には、“生存”に必要な最低賃金という静態的な観念から、“成長の果実”の配分という動態的な観念¹⁾への発展が含まれている。SMIC の目的について、労働法（第 L. 141-2条）は次のように述べている；

「成長最低賃金は、報酬が最も低い賃労働者に対し、購買力の保障と、国の経済発展への参加を保障するものである。」

この点は、SMIC の決定方式を見れば明らかになる。SMIC の引上げは3つの方法を組み合わせて行われる。

1) 消費者物価スライド制。消費者物価指数²⁾が2%を越えた時点で、物価上昇率と同率 SMIC が引きあげられる。これによって完全な物価スライド制ができた。³⁾

¹⁾ G. LYON-CAEN et J. PELLISSIER [1990], PP.582-583.

²⁾ INSEE〔国立統計経済研究所〕が275品目をベースに発表するものである。INSEE の発表する値はフランスのレフェランスとなっている。

³⁾ SMIG においては、2%の物価上昇が2ヶ月間にわたって連続して観察された場合となっていたのであり、物価の上下が激しい場合 SMIC の上昇遅れとしてあらわれた。

2) 毎年7月の引上げ。「いかなる場合においても、SMIC の購買力の年間上昇率は労働省の調査に基づく平均時間賃金の購買力上昇率の半分を下回ってはならない。」(L141-5条) これによって単に名目最賃の上昇のみならず、実質最賃の上昇がもたらされ、「経済発展」の果実の配分がなされることとなる。

3) 「団体交渉全国委員会 [Commission Nationale de la Négociation Collective]」¹⁾ の答申に基づき、その年度中に政府は物価上昇率を上回る SMIC の引上げを行うことができる。つまり全般的な政策的配慮から SMIC 上昇をはかることが可能なのである。事実1973年、1974年、81年には大幅な引上げがおこなわれた。

このような決定方式がとられた結果、SMIC はオイルショック以降、おおよそ全国の労働者の平均賃金上昇とほぼ平行に上昇するようになった。²⁾

3-2. 法定最低賃金制前史 — SMIGまで —

こうしたフランス独特な SMIC の意味を充分理解するためには、それが現実のものとなった歴史的な経緯、即ちそれに先行する SMIG と、その SMIG を生み出した最低賃金制前史を知っておかなければなるまい。

3-2-1. その発端にまでさかのぼっていえば、フランスの最低賃金制の歴史は、1848年2月の革命が「共和国臨時政府は労働者 [ouvrier] の生存 [existence] を保障する義務を負う」との政令 [décret; 1848年2月25日付] を発し、生存水準以下への低賃金に国家が介入することを宣明したことにはじまると言われている。

³⁾ しかし、その実際の適用は請負親方 [sois-entreprise 下請業者] の度を越した低賃金の制限に限られ、実質上化形骸化した。

それ故、最低賃金の観念が明確にあらわれてくるには19世紀末まで待たねばな

¹⁾ 政府 (労働省、農業省、大蔵省、国務院)、代表権を有する労働組合および経営者団体で構成される三者委員会。82年のオールー法による労働改革以前は、団体協約高等委員会 [Commission supérieure des conventions collectives] と呼ばれていたもの。

²⁾ 1989年 SMIC 層 (7月改訂時点で SMIC 以下の賃金を受け取っていた者) は8.2%。cf. S. BAZEN et J. P. MARTIN [1991], "Incidence du Salaire Minimum sur les gains et l'emploi en France," *Revue économique OCDE* N° 16.

³⁾ R. DELORME et Ch. ANDRE, *L'Etat et l'économie*, Ed. Seuil, 1983.

らない。¹⁾ 1890年代以降、社会主義者とともにキリスト教的社会改良主義者²⁾も、労・使の対等が保障されていない以上、国家による生存賃金の保障が必要であると主張しはじめる。しかし、経営者は、賃金の決定は需給の市場原理にしたがうべきであり、公権力による決定は単に産業にとって有害であるばかりではなく、労働者にとっても有利な結果をもたらさないとの姿勢を変えようとしなかった。

3-2-2. 法定の最低賃金といえるものが初めて成立したのは1915年のことである。1891年フランスの北部炭坑アラスでののはじめての団体協約の締結、1892年労働監督官制度設置、1906年労働省設置、とつづく事態のもとで、最低賃金は、当時の産業発展の中で、もっとも低賃金での搾取にさらされていたセクター、繊維産業の家内労働者に対して、1915年7月10日法で決定されたのをもちいて嚆矢とする。それは、すぐにすべての家内労働にまで拡張されるが、それ以上に拡がってはいかなかった。

3-2-3. その後の歴史的画期はいうまでもなく1936年の労働運動の高揚と人民戦線政府の成立、マチニョン協定である。

1919年の団体協約に関する法が、協約締結団体のみを拘束するものであったのに対し、36年6月24日法は、「拡張条項」を定めることによって、国家が、締結された協約をその産業部門ないし／および地域のすべての企業および労働者を拘束するものとするができるようになった。

当時の労使の力関係からすれば、ここで最低賃金法が設置されても不思議ではなかったといえるかも知れない。しかし、労働組合は、公権力による最低賃金の決定が、むしろ賃金の低位平準化につながることをおそれた。当時の労働者の要求にしばしばみられる最低賃金とは、法定最賃ではなく協約最賃である。1936年法は、賃金決定を交渉のダイナミズムにゆだね、交渉において生ずるだろう困難さは仲裁裁定〔système d'arbitrage〕を国に義務づける制度の設置によって補うこととしたのである。

3-2-4. もっとも、レオンブルム政権崩壊以後、労働法制の分野で大きな進歩を意味したこの仲裁制度は、賃金決定に関してはその役割を変質させる。ブルム政権に続くショータン内閣は、「高等仲裁院〔Cours supérieur d'Arbitrage〕」を設置し、そこでの決定は賃金に及んではならず、ただ「最低生活費〔minimum

¹⁾ J. LE GOFF, DU SILENCE A LA PAROLE, Ed. Calligrammes, 1989.

²⁾ 1891年回状 RERUM NOVARUM のインパクトが考えられる。

vital) 』の上昇にのみかかわりうるとしたのであった〔1938年3月〕。その眼目は、賃金の高騰をおさえることにあった。¹⁾ ショータンの賃金政策に関わる上院での演説は、「最低生活費〔minimum vital〕、最低賃金〔salaire minimum〕とこれまで呼ばれてきたもの — 賃金の（労働者の生存に）必要な部分 — の自動的調整、すなわち私が生活費の上昇にともなって増加すべき賃金の1部分〔fraction〕と呼ぶもの」の経済的環境に対応した自動的調整が賃金政策の基本なのである、と述べている。²⁾

先取りしていえば、ここに示された考え方が、のち1950年の最低賃金〔SMIG〕〔1950年～〕へとつながってゆくと考えてよいであろう。すなわち、交渉賃金とは切り離された形で国家が最低賃金を定め、労働者の生存に足りる額を保障する。そして同時に、その法定最低賃金が、交渉賃金に影響を与えて、インフレの昂進を回避することをも期待するのである。

3-2-5. さて、フランスはそれからまもなく戦争へと突入し、1939年開戦（戦線布告）とともに、団体協約法と仲裁制度の適用が停止され、同時に全部門にわたって賃金と物価の凍結が発表された。これ以降、賃金は各カテゴリーごとに国家によって一方的に決定されることになり、この状態は、戦後期も1950年まで継続する。

戦後は、1945年の“パロディ布告〔arrêtés Parodi〕による格付け表”が設置され、それに対応して全部門での賃金が決定されることとなった。といっても、こうした賃金統制の存続はそれが有効に機能したことを意味するわけではない。戦後復興期における経済の混乱は必然的にヤミ市場を生み出したが、労働市場もその例外ではありえなかった。格付表上の昇進を — 等級の定義とは無関係に — 行うことで、賃金上昇がなされることが常態化していった。

3-2-6. 賃金の国家統制は、団体協約の自由を定める1950年2月11日法の発布をもって終焉する。これをもって、賃金は、あらたに定められる法定最低賃金〔SMIG〕を除いて、国家の手を離れ、労・使の交渉に委ねられることになった。ここに生まれた労使関係制度は今日にいたるまで継続する。それは、法律的観点からいえば、「実際に支払われる賃金〔salaire effectif〕」の決定は、経営者の権限に属することを容認しつつ、次の2点を原則としている。

1) 全ての部門、労働者を対象とする国家による一律の法定最低賃金の決

¹⁾ 詳しくは F. SEILLER [1984], Chap. IV.

²⁾ F. SEILLER [1983], op. cit., p. 184.

定。¹⁾

2) 労使間の団体協約による賃金決定。ここにおける賃金とは、実際に個人が受けとる。それでもありえないわけではないが、一般に、部門別、地域別、カテゴリー別のミニマムの設定である。

この2つの原則は、労使双方から受け入れられたものの、その連関のつけ方については、労・使は真向から対立した。

賃金決定の自由化に関しては、労働組合、経営者双方が合意した。問題は法定最賃である。労働組合は、団体交渉による賃金決定の主張に加えて、物価上昇への賃金スライドによる購買力保障を主張した。経営者はこのスライド制

[*echelle mobile*] は賃金決定の自由を冒すものとして拒絶する。そして政府は、団体協約による賃金決定と交渉における仲裁制度の義務化を提案していたが、この後段は労・使双方から拒否される。その妥協として生まれたのが、上述の2原則であり、団体協約高等委員会 [Commission supérieur des conventions collectives] の答申をうけて政府が決定する SMIG [全産業保障最低賃金] であった。

3-3. SMIG

1950年2月11日法にしたがって同年8月23日、最初の SMIG が決定された。これは、時間給として定められ、そこから月額が算出される。対象となったのは、農業部門²⁾を除く全部門の労働者であり、パリ地区について定められたものを地方ごとに、一定の率で切下げる方式をとった。³⁾ 金額の決定は、1人の労働者が最低限の生活を送りうるものとして標準予算 [budget type] を確定するという考えで、上記委員会で、食料品のカロリー計算などからはじめるほど、こまかく行われた。政府はその答申に基づき、自由に決定する権限を有してゐる。1952年から物価スライド方式が導入され、5%の物価上昇があったときには SMIG が引き上げられることとなり、1957年には2%の物価上昇があった時と改訂された。それ以降1968年まで SMIG は物価上昇とほぼ平行に上昇し、その限りでは SMIG の購買力 (実質価値) は保たれつづけてきたといつてよい。

¹⁾ ただし、1950年の SMIG では首都圏たるパリ地区に対比して15%までの幅を持つ地域格差がつけられ、また、18才未満の労働者についても切り下げが定められていた。

²⁾ 農業部門に関しては、1950年10月9日農業保障最低賃金 [SMAG, Salaire Minimum Agricole garanti] が設置された。

³⁾ この地域格差は徐々に縮小され1968年廃止された。

しかし、この時期 — フランスの黄金の30年間と呼ばれる成長期 — 一般の賃金は物価上昇率をこえて生産性上昇率と平行に上昇しており、SMIG と平均賃金との格差は広がる一方であった。1954-55年には SMIG 層は賃労働者全体の16~17%であったのに対し、1964-67年には1.2~2%にまで下がり、SMIG の低さが明らかになっていた。そして、1968年の労働運動の爆発によって、SMIG は一挙に35%引上げられ、最低賃金層は一挙に12.5%になる。このとき単に物価スライドだけではなく、“成長”への貢献の配分 — 平均賃金の上昇にみあった上昇 — が主張され、それが1970年1月2日法となって、SMIG は SMIC におきかえられることになったのである。

3-4. 最低賃金決定の制度的メカニズム

ここで最低賃金の決定方法と団体協約高等委員会〔Commission supérieure des conventions collectives〕（後に82年より団体交渉全国委員会〔Commission nationale de la négociation collective〕）の位置について簡単に触れておこう。

SMIG においては2つの決定手続きが50年法で予定されていた。第1は生計費指数の変動に応じた自動的な引き上げ。この手続きにおいては、委員会は政府統計局〔INSEE〕と関係の上、生計費の伸びを追跡し政府に答申することになっている。しかし52年以降の物価スライド制の導入により委員会の役割は実質上形式に過ぎないものとなった。第2は政府の任意の引き上げで、政令〔DÉCRET〕で行われる。その際、同法は政府に委員会の理由を付した答申ならびに全般的経済状態および国民所得の伸びを考慮に入れるよう要請している。しかし、委員会の答申を取り入れるか否か、そもそも引き上げを行なうか否か、は政府が任意に決定できる以上、委員会の役割はここでも形骸化していく。実際、1951年から59年まで、委員会の答申にもかかわらず、政府はこの任意による引き上げを — インフレ懸念を理由に — 行っていない。ただし、60年代にはいるとフラン切り下げ政策が取られるようになり、そこから必至となるだろうインフレを先取りした形で政策的配慮からの任意引き上げが行われるようになった。因みに、50年の SMIG 創設以来68年の大幅引き上げの前年にいたるまで、第1の手続きによる引き上げは、25回、第2の手続きによる引き上げは10回行なわれている。

SMIC となっても委員会の副次的位置については殆ど変化はない。委員会がかかわるのは3-1.で述べた SMIC 決定の3つの手続きのうち、第3にあげたものである。委員会の答申は、各構成メンバーの意見が異なる場合それを併記することとなっている。しかし、引き上げるか否かはあくまでも貢献力の権限に属する

事項であり、従って委員会の構成メンバーのうち、政府以外の労働組合の意見などは2次的・形式的なものになっているといわれている。

3-5. フランス的な最低賃金制

以上、SMICの形成史とその構造の吟味から、おそらく次のような推論が可能であろう。

(1) 賃金決定への国家の介入は一般に肯定的にとらえられていること。裏返していえば、経済のレッセ・フェール、市場的個人主義はこの国では支配的原理となったことがない。もちろん、資本家的経営者、より広くいってブルジョアジーは、市場的自由をも主張しはした。が、彼らが本気で擁護しようとしたのは私有財産の絶対性、従って私営企業内の専制であったと思われる。この意味で、彼らが雇い入れた者たちの賃金決定を当然に経営者の専決事項と考えたことには理由がある。そしてその限りで、この点への国家の介入はある限定のもとでのことではなければならない。

(2) (イ)“賃金”と(ロ)“最低生活費”を分離して考えるという彼らの態度は、この2律背反の均衡点であった。賃金決定の“自由”と、最低生活費の“平等”、これはフランス共和国の伝統的な2原理である。

(3) しかし、うえの2分法は、(イ)団体交渉→協約による賃金決定と、(ロ)法定最低賃金、という形式的な2層構造をもたらしたのではない。前者(イ)の“拡張適用”を国家に許す1936年以降のシステムは、協約〔最低〕賃金をも—全産業一率というのではなく、それぞれ特定産業部門／地域の範囲ではあるが—実効的には法定〔最低〕賃金に等しいものとする道を開いた。

そればかりではない。第2次大戦から1950年まで続いた国家による全面的な賃金統制は、1945年以降“パロディ型格付け表”を定着させ、自由化への復帰後の賃金構造をも決定的に規定することになった。賃金決定への国家介入はこの文脈からも、外見上の自主決定の背後に深い影をおとしている。

(4) それ故、広義におけるフランスの最低賃金制は、この節でみた“法定最低賃金”SMICと、次節でみる“協定最低賃金”とをもつものとして理解されねばならない。この2者の共存と連関の解明は、フランス的労使関係の特質を理解する要石となるであろう。

4. 賃金の団体協約／協定；ペルフォールーモンベリヤール地区

— 階層別最低報酬表 = R M H と年間最低報酬表 = R M A

4-1. 協約最低賃金の復活

うえにみたように、第2次大戦後の賃金国家統制は、戦後も1945年から1950年のはじめまで Arrêtés Parodi [パロディ行政命令] の形をとって続けられた。団体協約／協定による労使の自由的な賃金決定と SMIG [全国一率の法定最低賃金率] の設定という現行の体制が始動したのは1950年のことである。この賃金決定の自由化は、しかし全くの白紙状態からの再出発を意味したのではない。1950年2月11日法は、拡張される団体協約 [Convention Collective] は Salaire minimum professionnel [職業別最低賃金] — qualification に対応したカテゴリー別の賃金 — 条項を含まなければならないと規定しており、これによって、産業部門毎の団体協約は“格付け表”に対応する形の最低賃金率表を決定するよう方向づけられることになったからである。つまり、賃金統制期につくられた“パロディ型” Classification はそのまま“自由な”賃金決定の枠組みともなったのである。この“パロディ型”は、さきに第2節でみたように、1975年の金属全国協約によって、現行の“1975年型” Classification に移行した。それは、従来の職業カテゴリーの設計原理を根本的に見直し、労使がより一層自由に仕事と賃金の決定を行なう仕組みをつくり出したが、それでもなお、構造的に“Parodi 型”の枠組み^{グリル}を継承するものとなっている。

4-2. 協約最低賃金の拡張適用

4-2-1. 以上から知られるように、団体協約の「拡張規定」はフランスにおける賃金決定 — ひいてはフランスの労使関係一般 — に決定的な意味をもっている。それはフランスに独特な協約体制の根幹をなすものであって、団体交渉・団体協約締結に参加していない企業および労働者にまでその効力を国家の手によって拡張するという本来的な契約法を大きく越える仕組みである。その企図は、一方で同一部門および同一地域における企業間競争を公正なものとするのであり、他方で交渉で獲得された労働条件の改善を同種の労働者すべてに及ぼそうということにある。“代表権を有する組合”の規定にみられる正統的労働組合の限定と特権化、それと裏腹にある労働組合組織率の低さと、こうした国家の労使関係における決定的な機能とは、相互に深くかかわったフランス的労使関係の諸側面をなすのである。1936年法にはじまるこの「拡張規定」は、1950年2月11日法に受け

継がれ、更に1978年法および1982年のオール法によって拡張適用の促進をはかるべく改正されたが、基本的なアウトラインには変更はない。

団体協約の拡張〔extension〕とは、本来締結当事者しか拘束しない筈の協約を、協約に参加していない同一部門の同一地域（あるいは全国）の全ての企業（およびそこに働く労働者）にまで適用しようという手続きをさすが、交渉の不在あるいは協約の不在を前提として、他地域や他部門にまで適用する拡大〔élargissement〕手続きもある。一般にこの両者をあわせて拡張〔extension〕と呼び習わしている。

4-2-2. 締結された協約が国家によって拡張されるには、それが一定の条件を備え、所定の手続きを踏まえていなければならない。

(1) まず協約は適用領域（部門および地域）の全ての“代表権を有する労働組合”および雇用者組織で構成される委員会〔Commission〕で交渉、締結されるものでなければならない。この委員会〔Commission〕には労使のみで構成される対等委員会〔Commission paritaire〕と労働省の代表を加えた混成委員会〔Commission mixte〕とがある。一般に労使交渉の伝統があり安定的枠組みがすでに形成されており、交渉当事者の「代表権〔représentativité〕の問題のないところでは、対等委員会〔Commission paritaire〕において交渉される。それに対して、そうでない地域や部門では、労働省の代表が——経営者団体ないし労働組合の要求に応じて、あるいは自らのイニシアティブで——開催する混成委員会〔Commission mixte〕の枠組みが用いられる。

(2) 団体協約が拡張されるためには、そのうちに含まれていなければならない諸条項が労働法L133-5および6条で規定されている。労働組合権の保障、従業員代表制、企業委員会に関する規定、和解・仲裁に関する規定、さらに労働者の思想信条の自由、有給休暇、職業訓練、採用・解雇に関する一定の条件、障害者・家内労働者・未成年労働者など特定の労働者の労働条件などがそれである。

それらのうち賃金にかかわる規定は、以下のとおりである。

第3項 職業の格付け〔classifications professionnelles〕や資格の水準〔niveaux de qualification〕の決定に用いられる基本的な要素、とりわけ職業資格〔diplômes professionnels〕やそれと同等と見なされるもの。なお、これらの資格は設置されてから一年以上へたものであること。

第4項 以下に掲げる、職業カテゴリーごとに適用される賃金の要素ならびに改訂手続き及びその時期。

a) 資格をもたない労働者の最低賃金

- b) 種々の職業資格に与えられる階層別係数
- c) 精神的ないし肉体的に苛酷な労働、危険な作業、不衛生な作業への割り増し
- d) 「同一労働同一賃金」原則の適用方法及びこの点を巡って生じうる問題の解決手続き

これらが満たされてはじめて、団体協約〔Convention collective〕として拡張されうる。地域におけるカテゴリー別最低賃金は、この拡張された協約を改訂する補則〔avenant〕の交渉→協定締結→拡張という形を取るのが一般的である。

さて、こうした条件を満たした協約、協定の拡張〔extension〕手続きは、交渉当事者が労働省ないしは地方労働局へ申請することからはじまる。この拡張申請は、先に見た政府および同数の労働組合組織と経営者組織で構成される団体交渉全国委員会〔Commission nationale de la négociation collective〕で審査される。この委員会は、協約文を検討し、拡張に相応しくないとと思われる条項があればその削除などを付した答申を労働大臣に提出する。労働大臣はこの答申を参考にするものの、それに従う義務は一切なく、拡張するか否か、いかなる条項を削除するかなどは、自らの判断で決定しうる。拡張のための条件が全て整っていたとしても、とりわけ零細企業保護を目的として、拡張が留保されることが少なくないようである。なお、拡張案を政府官報〔Journal officiel〕に発表後、協約拡張に反対する労働組合が2組織以上ある場合、労働大臣は団体交渉全国委員会に差し戻すが、それにしても最終的な決定権限は労働大臣の手に委ねられている。拡張の決定はArrêté〔省令〕として官報にあらためて掲載される。

4-2-3. このようにして拡張された協約は、その部門および地域の企業・労働者を拘束するため、しばしばLoi de profession〔職業部門の法律〕とよばれる。一般的な言い方として、協約が成立しているか否かは拡張されているか否かをさすようである。¹⁾ したがって、ここで決定された協約内容、例えばカテゴリー別最低賃金は、交渉当事者による決定を越えて、国家に裏打ちされた“第2の法定賃

¹⁾ ちなみに、金属産業においては81地域のうち17の地域で団体協約は拡張適用を受けていない。ソショー工場の位置するベルフォールーモンベリヤール地域においては、1936年団体協約が締結され拡張されたが、1950年法下では団体協約（ouvrierについては1961年）は締結されているものの、今日にいたるまで拡張適用を受けていない。われわれがインタビューしたCFDTの活動家がこの地域における協約体制の不在を強調していた所以である。

金”的色彩をもつのである。フランスにおける労使関係の制度化あるいは賃金決定における市場か制度かを議論するとき、これほどまでに強力な国家のプレゼンスを有するフランスの特質を看過することはできないのである。

4-3. 2種類の“協約最賃” — RMHとRAG=GRE=RMA —

4-3-1. 団体交渉→団体協約にもとづく賃金決定の現行の仕組みは、全国団体協約において定められた係数を付けた格付け〔classification〕表によって、各協約地域でカテゴリーごとの最低賃金を定めるというものである。その classification の枠組みをさだめた1975年7月21日付け全国協約第3条は、この各カテゴリー毎の係数について次のように規定している。

（本協約で定められる）係数は、金属産業の地域団体協約の適用領域において、対象となる各従業員の（賃金算出の根拠となる）単価〔valeur de point〕を規定する地域団体協定による階層別最低賃金〔rémunérations minimales hiérarchiques〕の決定に用いられる。

4-3-2. しかし、このような明快で一義的な賃金体系は永くは続かなかった。金属産業における協約最低賃金表は“75年型 Classification”が確定したあと、まもなく2本に分けられることになった。1978年以降、(i) 従来からの階層別最低報酬〔Rémunérations Minimales Hierarchiques = RMH〕 — 勤続手当〔Prime d'ancienneté〕はこれを基礎に算出される — とは別に、(ii) 年間保障報酬〔Rémunération Annuelle Garantie = RAG〕 — この名称は、以下にみるように、一定してはいない — を定めることが合意されたのである。

この点を定めた78年の全国協定とそれを継承した83年の全国協定の要点を以下に抜粋しよう。

① 1978年7月19日 全国協定〔Accord National〕

— 金属産業で締結され、年間保障報酬の設置に関する —

(1979. 1. 17 拡張適用)

序文

…

1978および1979年について、地域団体協約ないしそれによって予定されてい

る団体協定で定められる最低賃金表〔Barème〕、保障実効（賃金）率、階層別最低報酬とは別に、本協定において Rémunération Annuelle Garantie〔= RAG〕が設置される。

第1条 対象企業 — 略 —

第2条 対象となる労働者

RAG は少なくとも法定労働時間労働する〔temps complet〕ことで採用された労働者に適用される。パートタイマー〔temps partiel〕で採用された者も労働時間に比例して適用される。

第3条 目的 — 略 —

第4条 Fixation de la RAG〔RAG の決定〕

… RAG の金額は本全国協定に署名した組織に加盟する諸地域〔territoriales〕所轄の組織間で交渉され締結される協定によって決定される。この金額は法定週労働時間40時間に対して決定される。

第5条 Assiette de vérification〔チェックの基準〕

労働者が、彼が権利を有する保障された金額と少なくとも同額の報酬を実際に享受しているか否かをチェックするにあたっては、社会保障法制にかかわる負担料の対象となる賃金のエレメントの総体が考慮されるが、金属産業地域協約ないし1970-7-10月給化全国協約で予定されている勤続手当は除外される。

この原則を適用してチェックの基準から以下は除外される。

- Intéressement〔利益分配〕に関する法にもとづき、賃金としての性格を有しない Participation〔参加分配〕
- 社会保障負担の対象とはならない職業経費の払戻しとなる金額

さらに、チェックの基準から、法定労働時間40時間を上回る超過労働時間に帰属する報酬のエレメントの全体も除外される。

② 1983年7月13日 全国協定 — RMH に関する —

〔ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 1983 relatif aux rémunérations〕

第1条 Champs d'application [適用領域]

— 略 —

第2条 RMH の地域決定

金属産業地域団体協約のそれぞれの適用領域において、1975年7月21日付の団体協定から結果する *classif.* の係数に対応する階層別最低報酬 [RMH] は地域団体協定で決定され、地域団体協約に規定されている勤続手当 [prime d'ancienneté] の算出のベースに用いられる。

RMH は実労働時間に適応し、適用される協約条項に規定される *Ouvrier* に対する5%、*Agent de maîtrise* に7%の割増を含む。

第3条 Fixation territoriale de garanties de rémunération effective [実効報酬保障の地域決定]

金属産業の各地域協約の適用領域において、地域団体協定により、1975年7月21日付の全国協定から生ずる *Classif.* の種々の等級 [echelon] ないし係数 [coefficient] のそれぞれに *garantie de rémunération effective* [実効報酬保障] [= GRE] が設定される。この“保障”は地域協約に規定される勤続手当算出のベースには用いられず、また保障実効賃金率、保障実効賃金、保障報酬等々の名称で既に存在している場合もある。

この実効報酬保障の金額は、地域団体協定による、等級ないし係数ごとの名目価値の決定に関する少なくとも年一度の交渉対象となる。…

第4条 適用対象者 — 略 —

第5条 実効報酬地域保障の適用

…

実効報酬地域保障の適用にあたっては、性格ならびに定期性 [périodicité] のいかんをとわず、賃金の要素 (税引前) の全体、すなわち給与明細書に記された額 (税込) で、社会保障負担の対象となる額の全体が考慮の対象となり…以下の要素は除外される。

- 適用される金属産業地域団体協約に規定された勤続手当
- 適用される金属産業地域団体協約の条項で規定される過酷〔pénible〕、危険、不衛生〔insalubre〕労働の割増
- 例外的かつ *bénévole*〔自発的、奉仕的、篤志的 *voluntary*〕性質を有する手当および賞与〔*gratification*〕

この原則を適用して…利益分配〔*interessement*〕法にもとづく *participation* はチェックキングの基準から除外される。

…

4-3-3. 上の83年の協定は、金属産業全体に画一的に適用されるものとして、78年協定の RAG を GRE〔実効報酬保障〕の呼び名であらためて確認するとともに、新しい“協約最金”の決定メカニズムを確定するものとなった。1991年1月17日の全国協定は上の第3～5条を継承し、プジョー・ソショー工場の立地するベルフォール・モンベリヤール地域の関連2協定〔1991年4月22日〕も、これらの諸条項を再引用している。この現行2協定は、

(1) Accord relatif a la Garantie des Rémunérations Effectives〔実効報酬保障に関する協定〕：39.00 時間／週

〈Barème des Rémunérations Minimales Annuelles〉 = RMA

(Tableau 1) → 前掲表 1 - 5

(2) Accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques〔階層別最低報酬に関する協定〕

〈Barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques〉 = RMH → 前掲表 1 - 6 A

〈Barème des Primes Mensuelles d'Ancienneté〉

・ Ouvriers → 前掲表 1 - 6 B

・ Administratifs et Techniciens

— Agents de Maîtrise (sauf A. M. d'atelier)

・ Agent de Maîtrise d'Atelier

である。(2)の諸表は、それぞれ39.00時間／週の表と38.50時間／週との各2枚を掲示

しているが、ここでは①との比較のために39.00時間表を引用した。¹⁾

(2)はまた、〈RMH〉、〈P. d'Ancienneté〉のほかに付帯諸条項として、

・ 〈Prime d'Insalubrité: 不衛生手当〉

→本稿、第1節⑤-8

・ 〈Prime de Panier: 弁当手当〉

→同上、第1節⑦-1

を規定している。

以上、(1)および(2)協定の両当事者の署名を表4-1として掲げよう。

(1) 雇用主側は、La Chambre Syndicale de Métaux de Belfort-Montbéliard〔ベルフォール-モンベリヤール金属雇用主組合〕1本であるが、

(2) 労働組合側は、C.F.D.T.、C.F.T.C.、C.F.E./C.G.C.、C.G.T.、F.O.の5組合が団体交渉に参加し、そのうちC.G.T.は署名を拒んでいる。

4-4. RMHとRMAとの相異

うえに示したいいわゆる2本建ての“協定最賃” — RMAとRMHの2つは、単にその賃金率に高低があるというだけのものではない。同一のClassification枠組みを使用しながらも、その計算構造が違っているのである。

(1) RMHの決定法は、単価〔une valeur du point〕 — 1991年ベルフォール-モンベリヤール協定では、23.18 Francs — について合意すればそれでよい。これにClassif.の各係数〔Coefficient〕をかければ、RMH表〔前掲表1-6A〕が自動的に出来あがる。1975年に協定され、その後若干の補足を加えられた金属産業全国協定によるClassif.の役割は決定的である。

(2) これに対して、RMAの決定においては、Coeff.は賃金率階層区分の段階として使われてはいるが、Coeff.1点あたり何フランという対応関係はもっていない。むしろ、意図的にそれを崩すものとして各賃金率を協定している〔前掲表1

¹⁾ 前掲表1-6Aおよび6Bは、のちに行なう(1)との対比を考慮して、39時間表を引用している。プジョー社のものであるとすれば、38.5時間をとるべきであろうが、われわれのサンプルは1989年5月であり、この表は1991年のものであって、当面の分析にとっては、絶対額の比較が意味をもたないからである。

表 4 - 1 1991年ベルフォール-モンベリヤール金属産業団体協定 ;
Accord relatif a la Garantie des Remunerations Effectives
[= RMA] および Accord relatif aux Rémunérations Minimales
Hiérarchiques [= RMH] の署名者たち

Fait à Belfort, le 22 Avril 1991

La Chambre Syndicale des
Métaux de Belfort-Montbéliard

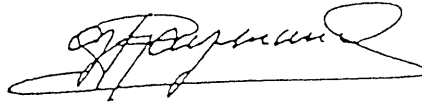
Le Président,

P. VEILLON



Gilles Raymond

Pour l'Union Mines Métaux du syndicat
C.F.D.T. de Franche-Comté



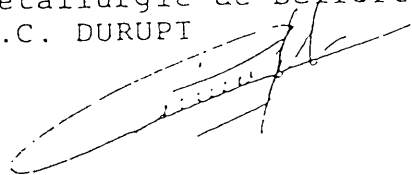
Pour le syndicat C.F.T.C.

Pour le syndicat C.F.E./C.G.C.
Le Secrétaire Général, J. BACHARETTI



Pour le syndicat C.G.T.

Pour le syndicat F.O.
Union des syndicats C.G.T./F.O. de la
Métallurgie de Belfort-Montbéliard,
J.C. DURUPT



- 5]。例えば係数 coefficient 140 およびそれに対応する RMA 66600 フランをそれぞれ100ととってみれば、係数 coefficient 285 は204であり、それに対応する RMA 88000 フランは132にすぎないし、またこの数値が両者の比例的対応関係を示しているわけでもない。

この RMA の構造を RMH と対比しつつグラフ化すれば、表 4-2 のようになる。階層的な格差設定に厳密な規則性があるとは見えないが、概していえば、Ouvrier 層に適用される Coeff. 140~285 の範囲では、下位の階層の賃率をより大きく引上げる — つまり賃金格差を縮小する — 方向で、RMH の上に金額が積み増されている。数的にみて Ouvrier 層の圧倒的多数が Niveau II、つまり Coeff. 170~200 の間に分布している事実 — 1989年5月末時点でのプジョー社 Ouvriers 40,943人中、Niv. II に属するもの 30,273人 [73.9%] — [前掲表 0-2 参照] からすれば、労働組合が、全階層の賃金率を引上げるということ以上に、とくに下層のそれを押し上げたいと考えることには理がある。この圧力と企業側の賃率引上げ抑制努力との妥協がこうした形をとった格差縮小を結果することになったのであろう。

4-5. RMA と SMIC との関連

4-5-1. ともあれ、ここであらためて問題となるのは、この RMA [= GRE = RAG] [年間最低報酬] = “協約最賃” と、さきにみた SMIC = “法定最賃” との関連である。

SMIC はすでにみたように消費者物価上昇に対してほとんど自動的にスライドし、年々の経済成長率にもリンクさせられ、更には政府のマクロ的経済政策の一手段 — 総需要増大のための賃上げ — としても利用可能なもので、経済動向にかなり敏感に反応し、上昇する傾向にある。これに対して、RMA の決定は各協約地域での労使の自主交渉にゆだねられており、1982年のオールー法 [Lois Auroux] 以降、年1回の交渉が義務づけられるようになりはしたが、妥協→協定となる保証は全くない。事実、われわれのベルフォール—モンベリヤール地域では、1986年協定から1991年協定までの間 — 87、88、89、90年 — は無協定のままであった。ここから当然に SMIC と RMA との逆転が生ずる可能性は高くなる。これは、SMIC と RMA の算出に際して考慮される諸項目を比較するとき、前者から除外されるものの方が多いということ [表 4-3] に照らしても、異様な現象と言ってよい。

ただし、この逆転現象は必ずしも例外的なことではなかった。協約で定められる最低賃金をはじめから法定最低賃金を下回ることもありうる。それは協約での

表 4 - 2 RMH と RMA — 1991 年 4 月 ; ベルフォール - モンペリヤール 団体協定 —

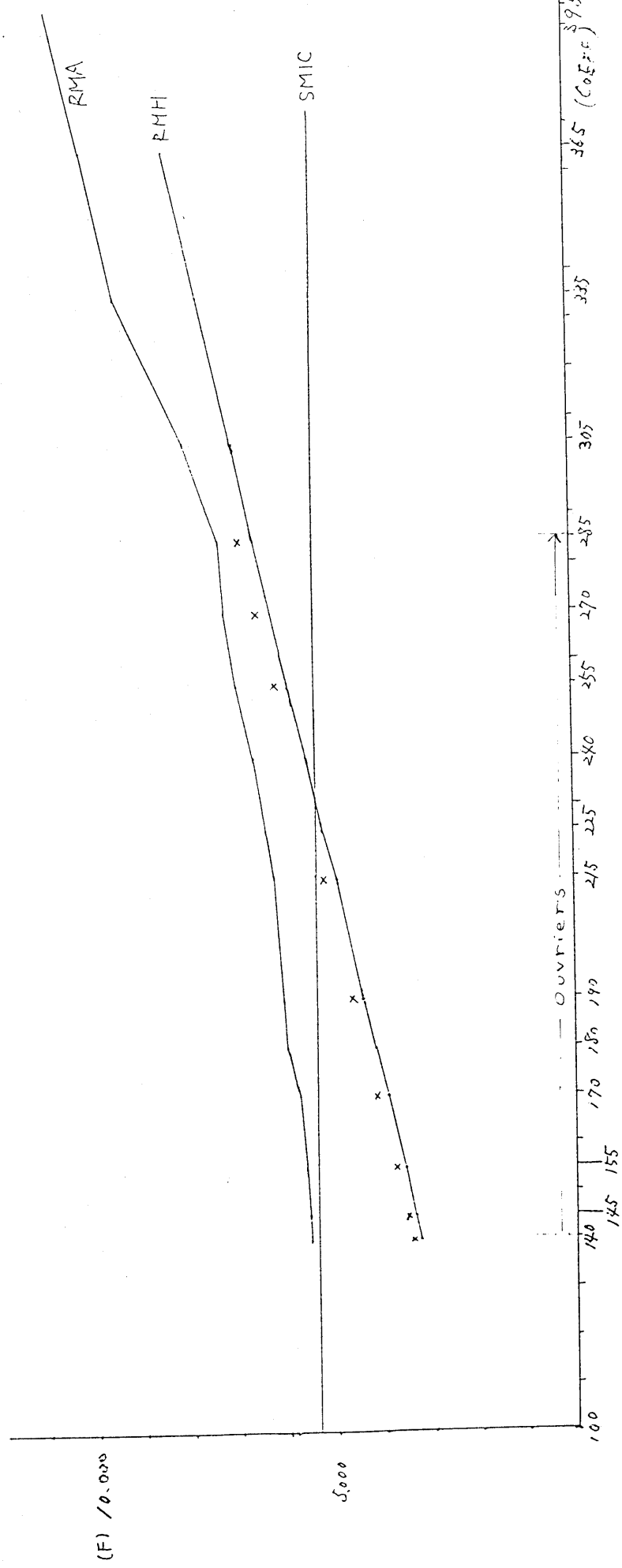


表4-3 “SMIC”とRAG [= “RMA”]の算出法

算入されるもの	除外されるもの
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 2px; display: inline-block;">SMIC</div>	
<ul style="list-style-type: none"> ・基本賃金 ・福利厚生費 〔住宅手当、食費支給 etc.〕 ・生産性手当 〔金額が予め定められているもの〕 ・個人の能率手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・業績手当 〔企業業績や売上高といった不確定要因によるもの〕 ・危険作業手当 ・夜間・休日労働手当 ・経費払戻〔通勤手当など〕 ・勤続手当〔prime d'ancienneté〕 ・精勤手当〔prime d'assiduité〕 ・年末賞与〔クリスマスボーナス、バカンス手当〕 ・<u>超過労働</u> ・<u>利益分配制度</u>
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;"> 金属産業年間保障報酬 〔RAG〕 Rémunération Annuelle Garantie </div>	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会保障費負担算出の対象となる部分 ↳ ・休日・夜間労働 ・賞与〔クリスマスボーナス、バカンス手当〕 ・作業手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤続手当〔prime d'ancienneté〕 ・<u>利益分配制度に基づく報酬</u>〔intéressement〕 ・<u>経費払戻し</u> ・<u>超過労働手当</u>

最低賃金が、賃金ハイアラーキーの出発点（最低）という意味をもつからで、下回っている場合には、その賃金は法定賃金まで引き上げられる（A. BRUN et H. GALLAND (1958), *Droit du travail*, SIREY, p. 730)。こうした現象は、成長期を通して一般に見られたようで、それは水面下のミニマム〔minimum noyé〕と呼ばれた。F. SEILLER (1984) は、1981年においても、金属産業における協定で決定されたミニマムの大半はSMIC以下であったと報告している。

4-5-2. 金属産業全体としての地域別賃金協定に関する最近のデータを CFDT-FGM¹⁾ が作成した資料によってみると、

(イ) 1993年7月3日に定められた新たな SMIC は時間あたり34.83フランであり、月になおすと5886.27フラン、年額で70635.24フランとなるが、

(ロ) 全国81地域での地域協約最低賃金〔年額で定めるものが殆どであり、月額で定めているのは2地域のみ〕をこれと比べてみると、81地域中、調査時点〔1993年10月〕で SMIC をクリアしていたのは21地域である。57の地域で協約最賃が SMIC を下回っており（3つの地域は不明）、SMIC との格差はもっとも大きいところで8.2%にも達する。

いま少し立ち入ってみると、この57の SMIC 以下の地域のうち、協定締結時点で SMIC をクリアしていたのが46地域ある。これは協定が結ばれた後、同年中に SMIC の引き上げが行なわれ、SMIC に追い越されたケースや、プジョー・ソジョー工場の位置するベルフォールーモンベリヤール地域のように協定の改定が行なわれず、追い越されたケースなどがある。

このベルフォールーモンベリヤール地域の協約最賃は、最低が66600 (Coeff. 140) フランであり、93年7月改定の SMIC との格差は年額にして4085フラン — 月額に換算すれば5550フラン — となっている。ここでは、協定締結時点の1991年1月に、当時の SMIC 5397.86フランを上回っていたのであるが、1992年2月改定後の SMIC 5629.39に追い越されたのである。

だが、このように協定が改定されないばかりに SMIC に追い越されたケースがすべてではない。そもそも協定締結時点でさえ SMIC を下回っていたものが11〔=57-46〕地域あったのである。

SMIC と RMA とのこの逆格差は、ひとつには企業が“協約最賃”の最下部の Coeff. を実際には使わないというやり方でクリアできる。事実プジョーの場合、140、145、155は使われず、170からはじまることになる。しかし、この場合でも、例えば SMIC 改訂の1993年7月時点でみれば、RMA [Coeff. 170] = 5,750 フラン/月

¹⁾ CFDT〔金属産業連合〕-FGM〔fédération générale de la Métallurgie〕

に対して、SMIC=5,886.27 フラン/月となって“法定最賃”に抵触する。それ故、プジョー社は自分の裁量で Ouvrier 各人の賃金率がこれをクリアするよう支払うことになる。そしてこの点がまた、プジョー社が“わが社の賃金決定は協約最賃にはかかわりがない”と説明する根拠ともなるのであった。

4-5-3. SMIC は、このように RMA に影響力を行使し、ひいては、次節でみる企業レベルの賃金決定にも目に見えない圧力を加えているのであるが、この前段、SMIC-RMA 関係は、その前史である SMIG-RMH 関係の時代から、そのあり方をめぐって、労使の葛藤の1焦点となってきた。労働組合側は、SMIG 創設以来、これと RMH とを連動させることを主張してきた。企業側は当然に、それは賃金決定への政治の介入であるとして強く反対し、これへの拒否を貫いてきた。

つまり、労働組合は法定最低賃金を協約の最下位カテゴリーの賃金と一致させ、それによって SMIG (のちに SMIC) の引き上げが自動的に全体の賃金を押し上げるよう協約化しようと考えたのであるが、企業側は、法定最低賃金と協約で定められる最低賃金とはそもそも機能も成立根拠も別であるとする。法定最低賃金は、なされた労働とは直接かかわりなく最低の生活水準を保障するものであって、資格や職務などによって階層化されて定まる協約上の賃金とは論理を異にする。両者の混同はあってはならない、というのである。

1950年の SMIG 創設以来のこの対立は、現実的には、協約最賃を法定最賃とほぼつかず離れずのところ定めてということで「妥協」をみてきた。(1) 企業側は、協約最賃を法定最賃以下におさえ、更に、RMA に結果したように、階層別賃金額を Classif. の係数から相対的に独立させて、企業の自由裁量の余地をひろげることが指向し、(2) 組合側は、“協約最賃”が“法定最賃”を下回っていき、それを法定最賃の動きとある程度まで連動させるようたえず要求してゆくことで、実質上、賃金格差の縮小、低賃金の引き上げを獲得する、といった行動をとることになった。

この結果は、形式的には“労使の団体交渉→団体協約”の促進 — そして、その拡張適用 — となる筈であるが、事實は必ずしもそうならなかった。ひとつには、産業部門の性格がある。金属産業のように、製鉄、鉄鋼・金属、工作機械、電機、自動車などの多数の業種を含み、企業規模もバラバラなところでは、限界的企業に焦点をあわせて定められる協約賃金は当然低く抑えられ、実効賃金との差は大きくならざるをえない。第2に、労働組合の力の問題がある。地域レベルに降りれば、力関係が労働組合に不利になっていることが多く、さらに、交渉を行う労組はいずれにしても大企業の労働者が中心で、協約最賃をはるかに上回る実効賃金を受けとることが常態である彼らにとって、交渉は真剣なものになり

がたい。¹⁾

他方、SMIG はすでに指摘したように、経済成長とそれともなう実効賃金の引上げに遅れをとるようになり、68年の Ouvrier 下層の反乱によって一気に押し上げられ、70年から SMIC に移行して、実効性をもつ制度に改変された。その結果が SMIC と RMA との逆転現象ともなったのである。フランス的賃金決定は、この意味で、表面的な“市場”決定の水面下に、“社会的”ないし“政治的”決定のメカニズムを秘めているのである。

¹⁾ J. D. RAYNAUD [1975], Les syndicats en France Tome I, Ed. Seuil.

5. プジョー社内の賃金決定

5-1. プジョー社レベルの賃金協定

SMIC と、RMH および RMA とを外部的ないし社会的諸条件として前提しつつ、しかし、それらは自社の賃金決定を実質的に制約するものではないと自称するプジョー社は、では、どのように賃金を決定しているのだろうか？

5-1-1. 企業レベルの団体協約／協定の不安定性

われわれの調査時点、即ち1989年7月のインタビューの際のプジョー本社人事部長ヴァルダネガ氏〔R. Vardanega〕の説明は、「我が社では、賃金決定は経営者の権限に属することであって、協議はするが交渉対象であるとは考えていない。賃金上昇について協定を結べば、経営者はそれに拘束され年度中の景気変動に対応できなくなる。ただし、法律上定められているので「交渉」はするが、実際には会社側から提案を提示するだけである。」¹⁾ということであった。

一般にフランスでは1982年のオールー法による労働法制の改革によって、企業内における賃金交渉を、年に1度行うことが義務づけられている。²⁾ここで企業と交渉するのはプジョー社内に組織を有する労働組合であるが、それはかならずしも労働法上の全国レベルでの“代表権を有する労働組合”だけでなく、それ以外の組合も交渉に加わり署名しうる。代表権を持つ組合となりうるか否かは、組合員数、自主性、組合費、組合としての経験と存続年数、第2次対戦中占領下における愛国的態度を基準として、全国、産業部門、地域、企業のそれぞれのレベルで吟味されるのであるが、これらの指標についての客観的な尺度があるわけではなく、ケースバイケースで判断されることになる。全国レベルでは、CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGC の5組合が交渉の独占権を有し、この5組合は部門レベルや企業レベルでも、自動的に代表権を持つ。企業交渉では、それに企業レベルで代表権を有すると認定された組合が交渉に加わりうる。プジョーにおける企業よりの右派組合 CSL〔Confédération des Syndicats libres、自由労働組合連合〕はその例である。だが、法律は、交渉を義務づけてはいるが、妥結を

1) 1989年7月7日プジョー本社人事部長ヴァルダネガ氏インタビュー記録。

2) 労働法 L132-27 「L132-2上に定められた意味での代表権をもつ組織の労働組合支部を1ないし複数有する企業においては、雇用者は毎年、実効賃金、実効労働時間および労働時間の編成について交渉することを義務づけられる。(…)」

義務づけているわけではない。プジョー社の上の発言はこの意味で適法的であり、またプジョー社をめぐる労使関係の実際でもあったろう。

賃金交渉に否定的なこの姿勢は、しかし、インタビューから3カ月後の10月、プジョーでの6週間にわたる長期ストライキでつき崩された。以下にみる1990年7月の賃金協定はその産物である。ただし、その後は現在〔1993年10月現在〕まで賃金協定が結ばれていない。少なくともプジョー労使にあっては、企業レベルでの団体交渉→団体協定のシステムは安定性をもつものになっていないのである。

5-1-2. 1990年7月17日付賃金協定

1990年7月のプジョー社での賃金協定は、上の議論を裏付ける資料として貴重であるから、原文のままを表5-1として掲げよう。

この協定を見ればわかるように、1990年の場合、3月に第1次の協定が結ばれ、本協定が調印されたのは、7月である。その間交渉は中断していたのであろう。協定に至るか否かはともかく、一般にプジョーにおける賃金交渉は3月にはじまるようである。1993年の場合も3月8日に第1回交渉がもたれ、2週間後に第2回交渉がもたれている。

7月協定が4カ条の同意事項を述べるに先立って、3月協定での“人事管理制度〔le system de gestion〕に関する…原則を再”確認している箇所は極めて重要な内容を含んでいるが、その点はしばらく留保して、まず“賃上げ”についての協定〔第1条〕をみよう。肝心な点は、それが

- (i) 全労働者一律に適用される一般的上昇〔augmentation générale〕と、
- (ii) 査定に基づいてなされる個人別上昇〔Augmentation individuelle〕の平均値

の2項に分けて示されていることである。

全体上昇はこの年、3回に分けて行われており、2月1日0.5%、4月1日1%、10月1日1.5%を積算すると、3回目の賃上げ後には年頭と比べて約3.0%〔 $1.005 \times 1.01 \times 1.015 = 1.0302$ 〕上昇したことになる。年に数回というように分ける理由は、原則として賃上げは賃金購買力（実質賃金）の保障のためと考えるからであり、したがって物価上昇とともに上がると想定して、数回に分けるというのであ

1990年3月15日付賃金協定¹⁾ 第4条第2項に従い、労働組合諸組織とプジョー自動車経営者は1990年7月17日、会合した。

・1990年3月の賃金交渉の際、人事管理制度に関する討論に続いて、とくに以下に掲げる原則が確認された。

Ouvriers [工員] および ETAM [職員・技術員・職長]²⁾ で係数が240ポイント以下の者に対してプジョー自動車は最低個人賃金率 [le taux individuel minimum]、基礎賃金 + 勤続手当 [base + ancienneté] が、所定の係数および所定の年令 [âge] については、同じ年令のすぐ下の係数を持つ者の理論的平均賃金率 [taux théorique moyen]³⁾ を下回らないことを定める。

・署名当事者は以下の条項に同意した。

第一条

1990年全体に関して、プジョー自動車の ouvrier および ETAM の基礎賃金率 [taux de base] に適用される賃金の一般的上昇 [augmentations générales des salaires] は以下のとおりである。

1990年2月1日	0.5%
1990年4月1日	1%
1990年10月1日	1.5%

この基礎賃金率の全体上昇に、1990年3月15日付賃金協定第2条に従い、プジョー自動車の ouvrier および ETAM の従業員全体に、本年分として定められた平均1.9%の個人別上昇措置 [les mesures individuelles] が加えられる。

第二条

1990年8月末に支払われるバカンス明け手当 [la prime de rentrée] の固定部分の金額は、100フラン増額され、金額は425フランとなる。

第三条

170ポイント、180ポイントおよび215ポイントの工員 [ouvrier] の採用賃金率 [les taux d'embauche] は、1990年末、この受け入れ最低 [seuil d'accueil] に対

1) この協定については入手していない。

2) ETAM とは、Employé, Technicien, Agent de Maîtrise [職員、技術員、職長] をさす。

3) 別項で検討した「賃金カーブ」上での賃金をさす。

応する係数の職務〔emploi〕の最低基礎賃金率を定めるものとする。¹⁾

第四条

プジョー自動車は、労働法、L 132-10 条および R 132-1 条に従い、提出手続きをするものとする。²⁾

署名

プジョー自動車

CAT 代表 署名

CFDT 代表 署名

CFE/CGC 代表 署名

CSL 代表 署名

FO 代表 署名

¹⁾ 製造工員〔Agent professionnelle de fabrication〕の入職最低係数は170ポイントであり、専門工員〔ouvrier professionnel〕のそれは180ポイントである。また215ポイントは第三等級の最低で、これら三つの係数が外部労働市場からの採用にあたっての入職の入り口となる。第三条はそれらのものの最低賃金率を定めるものである。

²⁾ 締結された団体協定は、任意の当事者によって、地方労働雇用局に提出することが義務づけられている。

る。1) 会社の説明によれば、それ故、年度の途中で物価が予想以上に急上昇した場合には、追加的な賃上げが行われることもありうるという。2) 因みに、1990年の消費者物価上昇率は3.4%であったので、全体上昇しか受け取らないものは、実質賃金が低下したことになったであろう。

個人査定上昇については平均〔1.9%〕が示されているだけで、その配分について交渉されることはない。

本協定ではこの賃上げ率以外に、休暇明け手当の増額100フランが協定されている〔第2条〕。

“賃上げ”額については以上であるが、第3条の「採用賃金率〔les taux d'embauche〕」の規定は、外部労働市場とプジョー社の主たる接点を示す点で興味深い。Coeff. 170、180、215 — つまり Classif. のII-1~2〔170~180〕、III-1〔215〕 — のプジョー社最低〔つまり、個人別査定ゼロの〕賃金率は“労働市場での相場”をにらんで決められるのである。

5-2. プジョー社の“賃金プラン”

5-2-1. 1992年の賃上げ実績

うえにみた1990年のプジョー社賃金協定の構図は — 協定という形に結果したという事実が仮に例外的であるとしても — 決して異例のものではない。この点は、プジョー社が1993年3月8日の賃金交渉の際に組合側に提示した前年〔1992年〕の賃上げ実績についての資料、“賃金プラン〔Automobiles Peugeot: PLAN SALARIAL, 1992〕”に明らかである〔表5-2〕。賃上げに関して1990年協定と全く同じ形式がとられており、更に、この年も結ばれなかったベルフォールモンベリヤール地域の RMH 協定を代替するものとして、「団体協定ポイント〔points convention collective〕」をも提示することになっている。つまり、

- 1. Augmentations Générales = AG〔一率賃上げ〕
- 2. Augmentations Individuelles et Promotions = AI et. P〔個人別昇給と昇格〕
- 3. Points Convention Collective Ancienneté = PCC; Anc.〔勤続手当のための団体協定ポイント〕

1) 賃上げを消費者物価にスライドさせる規定を協定することは法で禁じられているが、実際上は、多くの企業で賃金と物価上昇率を連動させることが色々な形で行われている。

2) 1989年 L. C. Milcent 氏インタビュー。

AUTOMOBILES PEUGEOT
PLAN SALARIAL 1992

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

1,20% au 1^{er} mars

1,20% au 1^{er} octobre

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS

Budget initial (proposition d'Accord salarial 92) 1,60 %

Budget effectivement engagé:
(sur Taux seuls)

OUVRIERS	ETAM	ENSEMBLE
1,45%	1,92%	1,61%

POINTS CONVENTION COLLECTIVE ANCIENNETÉ

+ 0,81 % en moyenne, de décembre 1991 à décembre 1992.

PRIMES D'ÉQUIPE, DE POSTE

+ 5 % au 1^{er} septembre.

PRIME DE RENTRÉE

La part versée pour chaque inscrit passe de 500 F à 600 F

PRIME PIEC

522 F (masse des primes / effectif moyen)

PRIME SUGGESTION COLLECTIVE (moyenne 1992)

1,54 % (février: 1,41 % - août: 1,66 %)

RAPPEL

INTÉRESSEMENT (versé au titre de 1991)

1,65 % du salaire brut (DAS), en moyenne, dans la fourchette:

mini:	1 251 F
maxi:	3 753 F
montant moyen:	2 134 F

PARTICIPATION (versée en 1992 au titre de 1991)

1,463 % du salaire (DAS) 1991

一般昇給

1.20% 3月1日
1.20% 10月1日

個人別昇給と昇格

当初予算 (92年賃金協定への提案)	1.60%		
実行予算 (率のみ)	工員	ETAM	全体
	1.45%	1.92%	1.61%

勤続手当団体協約ポイント

+0.81% 1991年12月より1992年12月平均

交代手当、ポスト手当

+5% 9月1日より

休暇明け手当

支払額を500フランから600フランに引き上げ

PIEC 手当 ¹⁾

522フラン (手当総額/平均従業員数)

団体提案手当 (1992年平均) ²⁾

1.54% (2月 1.41% 8月 1.66%)

追加支給〔Rappel〕

利益分配〔intéressement〕 (1991年度の支払)

税込み賃金の1.65% (平均)

最低額 1251フラン

最高額 3753フラン

平均額 2134フラン

利益参加〔Participation〕 (1991年度分の1992年支払)

1991年税込み賃金の1.463%

¹⁾ 70年代末に設けられた一種の精勤手当である。出勤率に応じて支払われるもので、有給休暇でとるか手当て払いをとるかの選択が可能。

²⁾ 6カ月毎に支払われるもので、工場単位に行われる。

である。ここで注目されるのは、90年協定で「個人別措置〔les mesures individuelles〕」と言われていたものが、「個人別昇給と昇格」〔A1. et P.〕と表現されるようになってきていることである。〈A1.〉とは Promotion〔Coeff. の上昇〕によらない昇給、つまり個人別査定にもとづく昇給なのである。それ故、この項はまず予算〔Budget〕として示され、あとで実績とつき合わされることになる。〈A1.〉と〈P.〉がどのようになされるか、またなされたかについては何も示されていないし、事実交渉されることもない。組合側は一般的に賃金格差の是正要求はするが、それ以上に立ち入ることはない。実績値によってみると、Ouvrier 層において、〈A1. et P.〉が〈AG〉 + 〈A1. et P.〉のうちに占める割合はおおよそ1/3程度 — 88年33%、91年39%、93年35% — となっている。

なお、表5-2に見るように、このほかに休暇明け手当をはじめとして、いくつかの手当が“交渉”さるべきものと考えられていることがわかる。

“Plan salarial”〔上掲表5-2〕は、以上のあとで、“Rappel:最掲”、つまり、賃金カテゴリーとは区別される — 今団体交渉の対象ではない — 支給金として、

(イ) Intéressement〔利益分配〕

(ロ) Partipation〔利益参加〕

の実績値を示している。

前者(イ)は労使の任意協定として、Peugeot社グループ〔Automobile Peugeot, SNCT, SMAN, SFME, SODEXA, GIE PSA/ER, SOGEDAC〕と、7つの“代表権を有する”労働組合組織〔CAT, CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, CSL, FO〕との間で交渉され妥結をみた協定〔1989年10月27日〕 — ただし CGT は署名せず — であり、企業利益の従業員への分配システムを定めたものである。

その仕組みの要点は、7社の連結計算での売上高利益率〔税引き後〕3%以上が実現された場合、税引き利益の2.5%を利益分配金として、当該事業年度における従業員各人〔6カ月以上勤続〕の年間税込み報酬に比例して配分する — ただし、分配金の総額は最低5000万フランを下回らないこと、5000万フランの場合の各従業員への支払額は最低500、最高1500フランとすること — というにある。参照のため、この協定の全文を、巻末資料-4に収めた。

後者(ロ)は、即ち participation も、企業業績に応じた利益分配制度ではあるが、(イ)が任意協定であるのとは違って、労働法で100人以上の企業に義務づけられている。その支払いは社員持ち株、社内預金、企業債券の形をとり、最低5年

間 — 企業協定があるときは3年間 — 換金できず、企業が投資に利用できるものとされている。

5-2-2. 1988年の賃上げの実績

うえに1992年の場合についてみたプジョー社の賃上げ実績のいま少し詳しい実績値が1988年については知りうる。(i) 年末時点の賃上げ率〔Niveau〕だけでなく、(ii) 当該年度の年間平均上昇率〔Moyenne〕、(iii) 対前年度上昇率〔Evolution〕、(iv) 次年度への繰り越し効果〔Report〕が、AG、CHOIX〔= Al. et P.〕、ANC.T 別に、また Ouvrier・ETAM 別に示されている“Mesures Salariales〔賃金諸施策〕”と題されたテーブル〔表5-3〕である。

(1) 何故このような表が必要なのかを、まず、AG — 全員一率賃上げ — に即して考えてみよう。

(i) 純技術的にいえば、それは、同一年度内に複数回の賃上げ — ここでは4月1日に0.7%、10月1日に1.30%の引上げ — が行われるのが一般だからである。年間を通して、つまり年初に対して年末時点では何%の賃金率上昇になっているか？これを知るために、

$$\begin{aligned} \text{Niveau} &= (1 + 0.007) \times 1.013 = 1.020091 \\ &\approx 2.01\% \end{aligned}$$

が示される。

(ii) しかし、以上は年末時点での賃金上昇率であって、年間を通した賃金上昇率ではない。1年を通して見たとき、賃金額は何%上がることになるかをみるために、

$$\begin{aligned} \text{Moyenne} &= \frac{(1.000 \times 3) + (1.007 \times 6) + (1.0201 \times 3)}{12} - 1 \\ &= 0.8525\% \end{aligned}$$

即ち年間平均賃上げ率を示すことになる〔ただし表5-3とは0.0375%の差が出る〕。

(iii) Evolution は、上の '88年 Moyenne が昨年に対して何%の上昇になるかを示す。即ち、対前年度年間賃金上昇率1.6%〔表5-3〕である。しかし、この驗算には87年の Moyenne を知る必要があるのではしばらく留保しよう。

(iv) Report、即ち次年度への繰り越し効果とは、当年度('88年)賃上げそれ自体として — つまり、次年度には賃上げが行われないと仮定したとき — 次年度('89年)の賃金支払いにもたらす自動的な引上げ効果を示す。即ち

表5-3 プジョー社の“賃金諸施策、1988年：Mesures Salariales, 1988”

		(i)	(ii)	(iii)	(iv)
1988		NIVEAU	MOYENNE	EVOLUTION	REPORT
AG	1 4 0.7	2,01	0,89	1,6	1,11
	1 10 1.30				
CHOIX	OUVRIERS	1,1	0,6	1,06	0,49
	ETAM	1,91	1,04	1,91	0,86
	ENSEMBLE	1,34	0,73	1,31	0,6
ANC. T	OUVRIERS	0,26	0,14	0,31	0,12
	ETAM	0,16	0,09	0,21	0,07
	ENSEMBLE	0,25	0,14	0,3	0,11
TOTAL	OUVRIERS	3,39	1,64	2,98	1,72
	ETAM	4,12	2,03	3,75	2,05
	ENSEMBLE	3,63	1,77	3,23	1,82

A. G. : Augmentation Générale [一般昇給]

CHOIX: 選別

ANC. T: Ancienneté [勤続]

$$1988\text{年賃金年額} = (1.000 \times 3) + (1.007 \times 6) + (1.007 \times 1.013) \times 3 \\ = 12.1022$$

$$1989\text{年賃金年額} = (1.007 \times 1.013) \times 12 \\ = 12.2412$$

$$\text{Report} = \frac{12.2412 - 12.1022}{12.11022} = 0.011485 \dots \\ \simeq 1.1\%$$

$$\left[\begin{array}{l} \text{概算で示せば、} \\ \text{Report} = (\text{88年末 Niveau}) - (\text{88年 Moyenne}) \\ = 2.01 - 0.89 = 1.12\% \end{array} \right]$$

である。

(v) ところで、AG については'87年の数字がわかっている。(5月1日) 0.5%、(10月1日) 0.75%であった。そこで、ここから

$$'87\text{年 Niveau} = 1.005 \times 1.0075 = 1.012537 \dots \\ \simeq 1.25\%$$

$$'87\text{年 Moyenne} = \frac{(1 \times 4) + (1.005 \times 5) + (1.0125 \times 3)}{12} - 1 \\ = 0.005208 \dots \\ = 0.52\%$$

$$'87\text{年 Report} = 1.25 - 0.52 \\ = 0.73\%$$

がわかり、従って、さきの

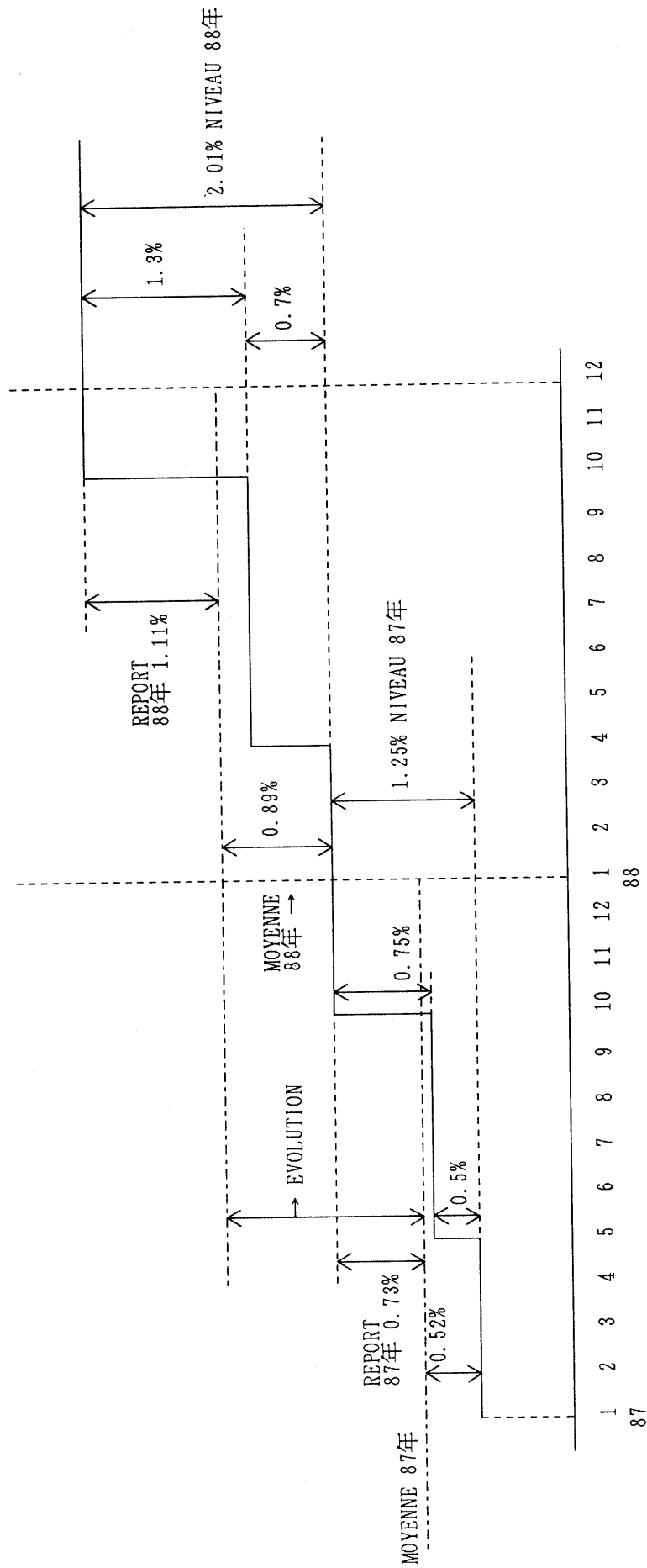
$$\text{(iii) '88年 Evolution} = \frac{[1.0125 + (0.0089 \times 1.0125)] - 1.0052}{1.0052} \\ = 0.01621 \dots \\ \simeq 1.62\%$$

が確認される。

以上を視覚的に示すために図示すれば、表5-4のようになる。

(2) choix [選別] → Augmentation Individuelle et Promotion [個人別昇給と昇格] [以下、AI と略す] について、前掲表5-3がわれわれに与えてくれる情報は、それがAGと同じく Niveau と Moyenne との間に大きなひらきのあること、つまり年度の進行の途中でAIが実施されたということである。慣例によって3月にプジョー・レヴェル労使交渉が行われ、それが妥結に至らず、プジョー社が交渉の場に提示した“賃金プラン”を一方的に執行したとすれば、AGの第1回目と同じく、4月1日からと推定することが自然であろう。しかし、4月1日に一斉にAIが行われたとすれば、Niveau に対する Moyenne の値は表の数値より大

表5-4 一率昇給分〔AG〕の算出法 1987~88年



きくなる〔例を Ouvrier 層にとれば、Niveau 1.1%に対して、Moyenne 0.73%となつて、表の0.6%より大きい〕。AI は、ことの性格上そう考えるのが自然であろうが、4月1日以降、事業所・職場・個人ごとに行われたのであろう。

なお、AI は個人別査定によるものであつて、AI をもらう者ともらわない者が出てくる。プジョー社としても、あらかじめ AI 支給者の割合を予定しているであろう。'89年の本社人事部長との面談では約70%ということであつた。

(3) Ancienneté〔勤続昇給〕は、さきにみたように本来 RMH についての地域協定によるものであるが、プジョー社はこれを — Ouvrier 層についていえば0.26%と — 自身で決定し、執行したのであろう。Moyenne 0.14%と整合するように考えれば、Anc. T. の引上げは5月16日ということになる。

(4) 以上に吟味した、1988年の賃上げ実績の記録法の特徴は、賃上げが年末時点の賃金率〔= Niveau〕によってというよりは、年間平均賃金上昇率〔= Moyenne〕 — 従つて対前年度年間賃金上昇率〔= Evolution〕 — に即してとらえられているということであらう。それは、一面では企業の“賃金コスト”視点の優位を示し、他面では労働者の稼得する“実質賃金”の視点 — つまり労働力の市場価格というよりは、労働者の生活費の観点 — の優越を示唆しているように思われる。

5-3. プジョー社の“賃金個人別化”協定

これまでの吟味は、われわれの究明しようとしてきた問題、Taux de Base〔基礎賃金率〕が更に2つに分解されねばならないこと、即ち

$$\langle T. de B. \rangle_t = \langle T. de B. \rangle_{t-1} (1 + \Delta AG^{(\%)}) + \Delta AI^{(\%)}$$

であることを明らかにしている。これらのうち、AG は、それが年によって(i) ベルフォール—モンベリヤール地域協定の形をとるか、(ii) “プジョー社賃金プラン”の形をとるかという違いがあり、(ii)の場合、どのような決定の尺度があるのかについて議論は残る。しかし、いずれにせよ、一率何%アップという決定メカニズムにはまぎれはない。

しかし、AI についてはまだ何もわかっていない。

5-3-1. 1975年9月3日；プジョー社 Classif. 協定への注解〔Note〕

すでにみたように、AI はただの個人別査定賃上げではない。それは正確には〈AI. et Promotion〉であつた。しかも、問題は、この AI と Promotion〔昇進〕とが相互に独立的な2つのものではないという点にある。端的にいえば、ある労

働者にとっての個人別賃上げは“昇格なしの賃金上昇”か、“昇格による賃金上昇”かのいずれかである、という二者択一的な考え方を示すものなのである。もしそうであれば、これは賃金決定の問題である以前に、職務ないし労働者の Classif. [格付け] の問題である。

事実、第2節でみた1975年の金属産業全国格付け協定 — いわゆる“75年型” Classif. — を適用すべく、同年9月3日に結ばれた“プジョー社 Classif. 協定”について、同社は以下のようなノートを作成している。¹⁾

「…レベル [Niveau] の異なる人によって同一レベルのポスト [Post] が担われるということがありうる。その場合、そのポストは同じポストではなくなる。ポスト分析のクライテリアに従えば、(つまりそれを担う人によって) ポストの内容が豊かになったり、単に維持されるだけであったり、さらには貧困化したりするのである。したがって、あるポストに配属される労働者の分類 [classement] は多様化し、画一的ではなくなる。労働者の職務 [emploi] の水準を通してこの多様化が根拠を持ちうる。

幸いなことに、困難度の増していく職能 [fonction] を引受けていく労働者の能力が時とともに発展していくといったことが往々にして見いだされる。そうであるからこそ、格付け表において昇格することが可能なのであり、また報酬の増加も可能となるのである。ただし、この2つを混同してはならず、一方は他方なしになされうる。もし、報酬を増加させなければならぬ人を昇格させ始めれば、²⁾ 格付けと報酬の仕組みのそれぞれに大混乱をもたらすことになるだろう。この混乱こそが、旧システムで問題にされ、新格付けシステムで乗り越えようとしているものなのである。

職能 [fonction] と人 [homme] の理解と認識は公正と効率を目指すあらゆる人事管理の基礎に位置する。 この職能の理解には、職能の分析、記述、リスト作成、定義といった手続きを必要とする。ここではその方法には深入りせず、格付け表 [classification] の問題のみを取り上げることにしよう。格付け表とは職務 [emploi] を相互に位置づける数値化システムであり、言い換えれば、レフェランスの枠組みを提供するもの以外の何物でもない。しばしば誤解が見られるので改めて確認しておくが、職務の分類なのであって、人の分類ではない。

確かに人のいない職務など何も意味しない。また、職務を責任、自主性、

¹⁾ Bercot (1987)、pp. 12~13より引用。

²⁾ アンダーラインは引用者のものである〔以下も同様〕。

指導力などといった”人間的”な要素を用いずに定義することもできない。さらにいえば、格付けの目的は、従業員を作業に必要とされているものにしたがって分類していくことではなかったのか。とはいうものの、個人のもつ能力、得られた成果、さらには潜在的能力とその人が従事する職務が必要とするものとは厳密に区別される必要がある。

— もし、或る人がよく努力して能力〔capacités〕を伸ばし、職能が必要とするものに依って行くのであれば、（その職能に）対応する等級に位置するポストが空き次第昇格させるよう努めなければならない。

— 逆に、ある職能を着実にこなし、職務分析のクライテリアに照らしてみたととき、能力の（向上ではなく）安定性が観察されるのであれば、分類の変更をすることなく、報酬の個人的な増大に反映させるべきである。」

“Note sur l'accord Peugeot”

このノートは極めて重大な論点を提示している。何故なら、ここで“75年型 Classif.”は、表向きはアメリカ製の“Job-Classification”、つまり職務〔Emploi〕の分類格付けという形をとりながら、実際には、各人〔Homme〕を、彼が現時点で果たしている職能〔Fonction〕に即して序列づけるものとして運用されようとしている — 少なくとも、その方向へ傾斜している — からである。人の能力〔Capacités〕の向上に見合った賃金上昇 — これがいわばフランス的に自然な思考なのであろう。

5-3-2. 1983年2月28日；プジョー社 Classif. 協定

(1) うえにみた1975年プジョー社 Classif. 協定“Note”が指向したところは、Classif. についてプジョーが大幅な改訂を行った1983年2月28日付けの協定¹⁾において公けにされた。そこでは、従業員の知的能力とエネルギーの発揮、労働作業組織の改善、生産技術の改良、製品の品質とパフォーマンスの向上といった変化の必要性を指摘したうえで、次のように言われている。

「これらすべての変化は次のような結果を有する。

- 労働の qualification、とりわけ現場〔atelier〕におけるそのの上昇
- 職業訓練の重要性の増大
- 職能〔fonction〕の観念の工員〔ouvrier〕層への拡大。これは

¹⁾ Accord de classification du personnel d'atelier [1983/2/28]、前文より。

Cadre や ETAM に適用されているのと同様なものである。

我々の Classif. システムはこれら新たな必要性をとりこみ、またそれを促進するものでなければならない。それは、各人に、適性 [aptitude]、努力、得られた経験に従ってより一層規則的でかつ意欲をひきおこすような職業経歴の形成 [le déroulement de carrière] をもたらしこととなるはずである。」

同協定はこの方針にもとづいて、具体的に、(イ) 個々人のメリット [mérite] にもとづく昇格 [promotion]、(ロ) 工員層について、一定限度内ではあるが、勤続年数にもとづく自動昇格、(ハ) 職業的キャリアール形成のための個人面接制度および異議申出手続き、などの画期的な諸条項を含んでいる。

ここで注目すべきことは、このいわば“賃金・格付の個人別化 [Individualisation]”協定にプジョーで代表権を有する6組合 — CFDT、CFTC、CGC、CGT、CGT-FO、CSL — すべてが署名していることである。

5-3-3. 1990年6月22日；プジョー社 Classif. 協定

1983年協定のこの Individualisation 諸条項は、ほとんどそのまま1990年6月22日のプジョー Classif. [格付け] 協定に引き継がれ、一層充実させられることになった。この90年プジョー協定は重要であり、また現行のものであるから、その全文 [和訳] を巻末資料-5として収録する。Classif. それ自体としても、この協定は現場で働く従業員層の職業系列 [la famille professionnelle] に大きな変更を加えたものである [第2節、とくに表2-1(v)を参照されたい]。

昇給・昇格にかかわる諸条項を抜粋して示そう。

「第8条 (成績査定による昇格 ; Promotion au mérite)

成績査定 [mérite] による昇格の可能性は大きく拡大され、該当する工員は職制 [encadrement] の提案に基づき、これを享受できる。その際、次の点が考慮に入れられる。

— とりわけ経験と職業訓練から結果する個人的な能力 [compétences] の向上。これはとくに、複雑なポストに従事する適性 [aptitude]、実際の多能工化、製造における品質を保障する能力、拡大したタスクを遂行する適性 [aptitude] によって評価される。

— 個人的な適応能力 [qualité]、とくに移動 [mobilité] に容易に適応する能力。

— 当社製品の競争力向上ならびに労働条件や作業組織の改良につながる諸改善への積極的貢献 [contribution] 。

この条項は83年協定第8条と全く同一である。ここに明白なように、工員に求められているものは従来の“フォード的作業組織”に見られたようなあらかじめ定められたタスクをこなしていくことだけではない。むしろ、フォード型の作業組織に於ても、労働者の能力向上がなかったわけではない。ただ、それに対する代償が明示的にはなんら保障されていなかったのである。そうした環境下では、労働者は自らの能力向上を無償で提供することを拒否するのであって、会社側もまた、それに期待をかけたりすることはなかった。能力向上は単にラインスピードの上昇や、タクトタイムの短縮、課業の増大につながりかねず、実行と構想の対立と駆け引きとして表れる。¹⁾ この条項から読み取れるのは、労働者の能力の発揮と発展を促し、それに昇格で応えていこうとする企業側の意志である。労働組合側もこれを単なる能力主義の強化として否定的にのみ受けとめてはいない。²⁾

とはいえ、評価に関する客観的基準については、協定はなんら触れていない。もちろん基準がないわけではなく、人事部内では細かく設定されているのであろうが、しかし、具体的な MERITE の判断はもっぱら直接の上司、職長〔Agent de maîtrise〕ないし経営サイドに委ねられることになる。この条項で大切なのは、しかし、その手続きが協約化されたということである。

評価の対象としてメンションされている第1項は、広義の多能工化と理解してよいだろう。「複雑なポストに従事する適性〔aptitude〕」とは、より高い熟練度を要求するポストをこなす能力であり、「実際の多能工化」とは1人の労働者がこなすことのできる職務の数の拡大であろう。「品質を保障する能力」とは、ボカやエラーを少なくしていくことである。自分の担当する持ち場で不良を出さないという要請は、フランスでは比較的最近、80年代以降のことである。もちろんエラーが多い場合には、警告書が発せられたりといったペナルティは当然あった。ピスの締め忘れなど規定どおりに作業をしていなかったという場合である。しかし、不良の発生ないしその可能性に積極的に対処していくことは工員の課業には入っていなかったのである。しかし、80年代にはプジョーでもある程度の混

¹⁾ この点については、シトロエンの工場に1年半にわたって労働した社会学者 R. LINHART (1978) が見事に描き出している。なお、プジョー・ソジョー工場については、M. DURAND (1990) から読みとることができる。

²⁾ 83年の協定は賃金の個人化に強力で反対している CGT、CFDT を含めてプジョーの全労働組合が署名している。それは職業訓練の重視や熟練向上措置、職位の見直しなどが同時になされたことによる妥協の成立、全社的な合意形成の表れと見ることができよう。

流生産が常態化してくる。組立でいえば、種々のオプション、右ハンドル左ハンドルの車がライン上を流れてくるのであり、それをこなしていく能力が求められるようになったのである。第2項は労働の弾力化に対応していく能力、とくに配置転換を取り上げている。第3項は命じられたタスクをこなすだけ — テーラー的作業組織の基本原則 — でなく、それ以上の作業改善や生産性向上へのコミットメントが求められていることを示す。

(ii)

「第9条（勤続に基づく自動的昇格；Promotions à l'ancienneté）

製造専門工員〔Agent Professionnel de Fabrication〕のポストへの上昇の最低を保障すべく、勤続年数にしたがった昇格は以下のようになされるものとする。

165ポイントで4年間勤続後、170ポイントへ昇格。

170ポイントで8年間勤続後、180ポイントへ昇格。

180ポイントで12年間勤続後、190ポイントへ昇格。

これらの昇格に先立ってはかならず、とりわけ190ポイントへのアクセスにおいてはとくに、必要な職業訓練がなされるものとする。この必要な職業訓練とは、（昇格される者が従事する）職務の具体的な内容の分析に基づいて定められるものとする。」

この第9条は同一の係数に滞留しているものを対象として、勤続年数にもとづく昇格を規定しているが、この点は、83年の協定では、

「160ポイントで8年間勤続後、165ポイントへ昇格。

165ポイントで8年間勤続後、170ポイントへ昇格。

170ポイントで13年間勤続後、180ポイントへ昇格。」

となっており、とくに180ポイントへの昇格に当たっては必要な職業訓練が施されることとなっていた。変更は係数の底上げと、昇格に必要な勤続年数の短縮である。

この規定はみてわかるとおり、年功にしたがった自動的昇格を規定している。ただし、実際に勤続による自動昇進を受けるものの数は例外的である。例えば、1992年でみると、170ポイントから180ポイントへ第9条の規定で昇格したものは、昇格者総数941人の内22人にすぎなかった〔表5-5〕。例外的なものにとどまっている。この点は次の第10条が確認しているところである。

CHANGEMENT DE COEFFICIENT [係数の変更]

POPULATION PERMANENTE OUVRIERS AU 31/12/92 PERIMETRE A.P.

— 1992年12月31日現在常用工員〔ouvrier〕数 —

	COEFFICIENT 〔係数〕	PROMOTIONS 〔昇格〕		EFFECTIFS 〔人数〕	%
			<i>Dont à l'ancienneté</i> 〔うち勤続による昇格〕		
APF	170	6		1640	0,37%
	180	941	22	7642	12,31%
	190	1556	1	6406	24,29%
	200	687		3033	22,65%
	215	242		891	27,16%
	225	55		231	23,81%
	240	11		22	50,00%
	TOTAL		3498	23	19865
OPP	180	5		103	4,85%
	190	126		590	21,36%
	200	225		971	23,17%
	215	313		939	33,33%
	225	189		716	26,40%
	240	109		398	27,39%
	255	30		89	33,71%
	270	7		18	38,89%
TOTAL		1004		3824	26,26%
OPMOS	180	1		135	
	190	126		564	22,34%
	200	164		1035	15,85%
	215	193		1128	17,11%
	225	302		1232	24,51%
	240	224		1093	20,49%
	255	160		774	20,67%
	270	100		475	21,05%
285	25		151	16,56%	
TOTAL		1295		6587	19,66%

出 所： Peugeot 社、1993年賃金交渉資料より

(iii)

「第10条（職業経歴形成と個人面接；le déroulement de carrière）

キャリアルの形成は基本的に、労働〔travail〕、メリット〔merité〕および会社の全般的なパフォーマンスへの各人の貢献〔contribution individuels〕に基づいてなされ、勤続年数による昇格は例外的なものにとどめるものとする。従業員と上司の対話促進のためにとられている現行措置は、定期的な評定をするものである。この評定は会社が提供する範囲内で各人のキャリアルの発展の可能性を検討する機会である。とはいえ、製造専門工員〔Agent Professionnel de Fabrication〕が170ポイントに6年以上ないし180ポイントに10年以上とどまっている場合には、直接の上司および人事課はその理由を検討し、

— 適切な職業訓練によって当該工員の熟練

— ならびに、必要であれば、労働へのかかわり方を改善すべく、行動計画を立てるものとする。

この行動計画は個人面接の際、当該工員とともに検討されるものとする。もしこの進歩目標が受け入れられた場合、それは組織だったフォローアップの対象となるものとする。」

この第10条で大切な点は、個人別査定の重要なプロセスとして“個人面接”を行なうということが明記されていることである。これは原則として年に1度、労働者（評価対象者）と彼の上司である評価者、職長〔Agent de Maîtrise〕の間で行われる。その時期に関しては特定されていない。これはいわゆるカードル・エンジニア層において元々存在していた制度であるが、本協定以降、工員層にも制度化された。それがどのように進められるかについて、ソショー工場における「進歩のための対話」¹⁾と題された面接に用いられる記入用紙に基づいて説明しよう〔表5-6 a, 6 b〕。

この書面は3種類の用紙からなる。(a)評価を行う上司用、(b)評価対象者＝本人用、そして(e)最後が「面接の結論」と題された両者が記入する用紙である。

面接に備えて、評価者は、人事課などによって提供された評価対象者の報酬、学歴、職業訓練歴、欠勤率、作業内容などに関する個人資料を用意し、面接準備のための用紙に所定事項を記入して面接に当たる。評価対象者は、面接の10日ほど前に面接準備のための用紙を受け取り、それに記入して面接に臨む。この両者

¹⁾ これは、“Sochaux 2001”と名付けられたソショー工場における発展プログラムの一環として作り替えられたもので現在使われているものである。

ソショー工場における従業員個人別面接マニュアル
 — “進歩のための対話：L'Entretien de Progres” —

5 - 6 a

DOCUMENT HIERARCHIE (上司用資料)

SOCHAUX 2001

CONSTRUCTEUR D'AVENIR (未来のメーカー)

ENTRETIEN DE PROGRES (進歩のための対話)

ENTRE

M. _____

ET

M. _____

(面接者 _____ 氏名 _____ および _____ 氏名 _____)

L'ENTRETIEN DE PROGRES (進歩のための対話)

われわれの職業は複雑でありわれわれの会社は大きい。さらにまた、各従業員のかかえる現実的な困難や問題を理解し彼の世界のなかに位置づけてやらなければなりません。したがって、信頼に基づいてお互いの認識を交換すべく豊かな対話を行ない、現状を明確にしていかなければなりません。これこそが進歩のための対話の目的なのです。

相手の話をよく聞いてはじめて理解でき、理解してはじめて正しく反応でき、正しく反応できてはじめてモチベーションを持たせることができるのです。これが管理の秘訣です。

1. 準備

面接の約10日前までに必要書類をあなたの協力者(部下のこと)に渡しておくこと。

工場人事部およびあなたの直接の上司から彼のケースをを特定したうえで必要な資料を入手しておくこと。

必要なものは以下のとおり。

- 点数分布（5 - 4 で見る人事管理カーブに本人の点数を位置づけ昇級昇格の可能性を明示化したものであろうと推測される。）
- 個人データ票
- 報酬
- 潜在能力〔potentiel〕
- 資格、職業訓練
- 欠勤率
- 品質記録
- 職業系列〔FILIERE〕資料

静かな場所を用意し、電話は外しておくこと。大体二時間程度かかるものと考えること。

2. 進め方

時間どおりに着いておくこと。本文書の流れにしたがっていくこと。相手の話をよく聞くこと、もし彼がうまく表現できないときはフリーに質問し直すこと。彼の言ったことを書き留めること。

各ステップ毎に、彼の言ったことを要約し直し確認したうえでまとめること。

彼の指摘をそのまま受けとめ、批判しないこと。さもないと彼の信頼を失うことになりかねません。

彼が言いたかったことをあなたにすべて言ったかどうか確かめること。現実的（実現可能な）、具体的（理解可能な）、限定され（日限をかぎった）、（本人にとってははっきりと理解できる指標によって）測定可能な目標を設定すること。¹⁾

3. まとめ

まとめはできるだけ早く、遅くとも面接後四日以内に仕上げる。そうでないと記憶が不正確になる可能性があります。

Bon travail! 頑張ってよい仕事を!

1 あなたの協力者の現在の職能〔Fonction〕について

簡潔に定義してください:

もっとも頻繁に行なう作業:

時々行なう作業:

あなたにとってもっとも大事だと思える作業は？その理由：

あなたがもっとも気楽に行なえる作業は？その理由：

彼が困難を覚える作業は何か、その理由：

自分の職能の範囲で改善ないし改良すべき点として何を提案しますか。

2 目 標

前回の面接以来達成した目標は何ですか。

あなたが彼に提案したい目標は何ですか。

目標達成を進めるためにどのような手段を用いますか。

3 カリエール

彼の潜在能力〔potentiel〕を向上させてくれるクライテリアは何ですか。

彼はどのようなキャリアの向上をしたいと考えているか。

4 他に取り上げるべき点

面接中の個人的メモ（最終ページ）

DOCUMENT PERSONNEL (本人用資料)

SOCHAUX 2001

CONSTRUCTEUR D'AVENIR (未来のメーカー)

ENTRETIEN DE PROGRES (進歩のための対話)

ENTRE

M. _____

ET

M. _____

(面接者 氏名 および 氏名)

VOTRE ENTRETIEN DE PROGRES (あなたの進歩のための対話)

対話とは何か

ダイアログつまりあなたとあなたの上司のお互いの認識を交換することです。

なぜ対話するのか

対話は会社があなたをどう考えあなたに何を期待しているかまたあなたが会社は何を期待できるかを知り、そうして現状を明確にしていくための最良の手段です。

あなたが抱えている問題を表現しよう。あなたの目標を語ろう。あなたの仕事そして必要だと感じた改善点を伝えよう。

どのように対話するのか。

自分の考えていることをフランクに面接者を信頼して述べなければなりません。

もし、あなたがそうしなかったらこの対話はなんの役にも立ちません。

またこの対話に向けたていねいな準備が必要です。この質問票に書き込んでいってください。対話の時の手引きとなります。「ほかの取り上げるべき点」という項目を活用して、あなたの気にかかっていること(配置転換、会社外での生活など)でわれわれには分からないこと述べてください。

Bon travail! 頑張ってよい仕事を!

1 あなたの現在の職能 [Fonction] について

あなたの職能を簡潔に定義してください:

もっとも頻繁に行なう作業:

時々行なう作業:

あなたにとってもっとも大事だと思える作業は? その理由:

あなたがもっとも気楽に行なえる作業は? その理由:

あなたが困難を覚える作業は何か、その理由:

自分の職能の範囲で改善ないし改良すべき点として何を提案しますか。

2 目 標

前回の面接以来達成した目標は何ですか。

あなたが自分に向かって定めることのできる目標は何ですか。

目標達成を進めるためにどのような手段(職業訓練とか...)を用いますか。

3 カリエール

あなたに提案される可能性のあるカリエール向上についてどのように考えていますか。

4 他に取るべき点

次回の対話に時期についていつごろを希望しますか。

面接中の個人的メモ（最終ページ）

の記入用紙において各人が応える事項はほぼ同一である。

その内容は、大きくいって3つの部分に分けられる。第1は職務内容である。簡単な定義、もっとも頻繁に行う作業、ときどき行う作業、もっとも重要と思われる作業とその理由、もっとも簡単に思われる作業とその理由、困難に思われる作業とその理由、職務改善のための提案からなる。第2は労働者の達成目標に関する事項である。前回の面接において設定した目標のうち達成しえたもの、今回の面接で設定する目標（評価者に関しては、彼が面接で部下に提案する目標）、この目標を達成するために必要と思われる手段と方法がその内容である。たとえば、多能工化していくにあたってどのような作業ができるようにするか、そしてその手段としてどのような職業訓練を受けるか、といったことである。第3はキャリアールと題されており、項目は簡単である。評価者の方は評価対象者（部下）が「その潜在能力を発展させるのに必要なクライテリアおよび彼が示唆しうるキャリアール上昇の可能性」について記入し、評価対象者は「あなたに提案されるであろうキャリアール上昇についてどのように考えていますか」という質問に応える。これら以外に議論したいテーマ（配置転換とか個人生活の問題とかが例として示されている）があればそれも準備しておく。

面接は、評価者のイニシアティブのもとで、以上の項目についてひとつひとつ話が進められ、最後に両者で結論を出す。すなわち、労働者の職務、改善目標、彼のキャリアールの目標および必要であれば職業訓練を申請することなどが記入され、両者は確認のうえ署名する。実際には、この面接の際、職長から昇格や賃金の個人上昇分について告げられることが多い。彼には、一定の“予算”が与えられており、その配分に関しては彼の裁量で決定可能だからである。もちろんこの職長の判断は、工場人事課さらに本社へと上げられるのであって、彼が最終的な権限を有しているわけではないが、実質上の判断は彼のレベルでなされる。

この面接自体は査定行為そのものではない。上司の観察と本人の自己診断を突き合わせて目標達成を計るもので、査定それ自体は別個になされる。そのクライテリアや具体的な手続きに関しては明らかでない。

因みにいえば、1989年秋の6週間にわたる争議の原因のひとつは、職長のこの種の約束が守られなかったことにあった。というのも、職場の秩序維持と彼の権威確保のため、職長は昇格をあたかも最終的な決定であるかのように彼の部下に伝える傾向があるが、会社の経営方針の変更や業績の悪化などから実現されないこともあるからである。これが争議の直接の引き金になったのではないが、6週間もの長期間にわたってストが継続した理由のひとつだったという。争議後、職長クラスにたいして、人事から、昇格昇級に関して部下に述べるときには慎重であるようにとの通達が流されており、それ以来簡単な口約束はなくなったと言われて

いる。

こうしたエピソードは、管理職〔cadre〕と工員〔ouvrier〕の間に位置する職長〔agent de maîtrise〕 — 彼は、職場によって異なるが、20人ぐらいから100人前後までを部下としてもつ — の役割と権限の大きさを示すが、近年、彼らの性格には変化が生じつつある。以前は、プジョーだけに限ったことではないが、工員層からの内部昇進¹⁾がほとんどであったといわれるが、70年代以降、外部市場からの直接採用に変わってきていて、工員層と中間職制としての職長層との切断が明確になってきている。とりわけ、75年以降の現行格付けシステムでは、等級と学歴とが明示的に対応しており、職長として採用されるのは職業系のバカロレアやBTP（職業系大学教育2年で得られる資格）を有するものであって〔第2節、表2-5参照〕、経験が加味されることがあるとはいっても、実質上工員からの内部昇進は極めて困難になっている。また格付け表を見ればわかるように、職長はそれでひとつの系列をなしており、それとしてのキャリアル経路が作られている。格付け表でいえば、縦にも横にもキャリアル上の分断が見られるのである。

ここで問題になってくるのは、彼の権限が何に由来するのかということである。彼の仕事は部下の統率管理指導と生産の円滑な進行にあり、彼が直接生産ラインにはいることはまずない。採用時に一定の訓練を受け、彼が担当する部署の仕事についてはある程度できるようになってはいるが、実際に工員と同じようにできるわけではない。すなわち、熟練や技巧が彼の地位を裏付けるわけではない。彼が部下の前で実際に仕事をやってみせて指導していくといったことは、もうほとんど見られないのである。むしろ、彼のハイアラキー上の地位が彼に職場内でのオーソリティを与える。それゆえに、彼が昇格や昇級に関して部下にある程度の約束をしていくことは、形式上の最終的な権限が彼に属していないとしても、大目に見られてきたのであった。

(iv) ところで、すべての労働者が、昇格を望んでいるのかといえば、そうではない。むしろ、現状の職務に満足し、会社がいうところの能力発展、向上意欲を示さない労働者も存在する。そうしたケースについて定めたのが次の第11条である。

¹⁾ ただし、再下層の工員からのたたきあげということではない。工員といっても複数の入職の入り口があり、熟練工〔ouvrier professionnel〕として入職したもからの昇進と考えたほうがいい。

「第11条（昇格意欲のない者のケース）

キャリアール・プランの上で、あるいは労働への態度において、意図的欠陥を示す工員は、本協定第9条に定められた190ポイントへのアクセス措置を享受できない。

その場合、当該工員の責任者は直接の上司に通告する。後者は、職場責任者のそれも含めてすべての関係者の意見を取りまとめた後、適切な決定を下す。任命の拒否があった場合には、職場責任者は、当該工員にたいして決定理由を、個人面接の際、書面で通告するものとする。」

こうしたケースは、フランスではさして珍しいことではない。例えば、追加調査で入手した賃金明細書の所持者の場合である〔巻末資料－1〕。彼は1969年、単能工〔ouvrier spécialisé〕として入社。1993年3月時点で係数180ポイントに位置している製造専門工¹⁾〔Agent professionnel de fabrication〕＝“APF 2”〕である。現在、工員の採用は格付け表上の170ポイントにおいて行われ、それより下は研修・見習を除いてはいないのであるから、これはハイアラキーの1番下から2番目に位置する。彼の勤続年数は24年になり、40才代半ばである。付け加えていえば、彼は89年の争議時点で始めて組合に加入しているのであって、組合活動家といった特別なケースであるわけではない。彼のキャリアールは現在180ポイントで留め置かれており、彼の賃金を次項で見る“プジョー社人事管理カーブ”〔後掲表5－7〕で見れば、180ポイントのゾーンのほぼ天井に達している。したがって彼が勤続手当以上の賃金の上昇を望むのであれば、190ポイントに上がり、ゾーンの天井を高めるほかない。190ポイントに上がるためには「多能工化」していかなければならず、そのためには職業訓練を受けなければならない。ところが、彼は彼の労働に自己を投資していくことを望まず、仕事に関してはむしろ現状で満足して、新たな努力はしたくないのである。

ここでいう製造専門工〔＝APF〕の「多能工化」が意味するのは、プジョー社の資料によれば、「定められた作業組織および同じ職場で周辺作業として認められた範囲で、作業上の必要ないしは上司からの要請にしたがって、労働のシーケンス〔一連の作業〕を順々に実現できること」²⁾とされている。職務の上からいえば、種々のポストに従事できることを意味しており、人の側からいえば、そ

1) 格付け表上ではいちばん左に位置する製造工員〔Agent de Fabrication〕の系列に位置しており、この系列のほとんどは組立工程に属する〔前掲表2－1(v)〕。

2) ムルーズ工場における職業訓練資料〔Document interne pour la formation de polyvalence des APF de l'usine de Mulhouse, 1992〕より。

うした職務をこなせるだけの熟練を保持していることをさす。それに対する訓練は、作業内容によって、期間はさまざまであるが、1週間から4週間程度にわたる。その期間は3つに分けられ、まず、企業内の訓練センターに設けられた設備で訓練を受け、次いで職場に戻り、経験のある労働者について訓練を受ける。その後、1人でやってみる適応期間が設けられている。

彼のケースでは、こうした訓練コースを受ける以外には状況を改善する術はないのであるが、本人自身が望んでおらず、組合活動家も含めて周りが説得しているところであった。

(v) さて、労働者が格付け表上の位置や昇格について不満があれば、異議申し立てができるようになっている。それを定めたのが、本協定の第4章「全般的措置」の規定である。

「キャリアル上の位置に不満を持つ従業員は、直接の上司に面接を求めることができる。面接は願い出の日より2か月以内になされる。作業負担につながる制約があるとき¹⁾にはこの期間は4か月まで延長できる。もし、この期間が例外的に守られない場合には、当該従業員は部局〔unité〕の長〔la Direction〕に訴え、可及的速やかに検討されるものとする。…」

この制度は、組合の要求をいれて83年の協定で制度化されたものであるが、実際に用いられるのはかなり例外的であるとのことであった。職長クラスの権限の大きさから判断して、よほどのばあいでないと異議申し立ては査定にひびくからである。この異議申し立て制度を活用する前に、職場で何とか解決しようというのが現実のようである。

(vi) 以上の検討から、昇格がいかに制度化されているのかについてある程度のはわかった。ただここから読み取ることができるのは、いってみれば昇格に関する“契約的”関係の形成ないし昇格の手続きの協定化にすぎず、昇格ないし査定に関する客観的基準や実際の運用をチェックするメカニズムが示されているわけではない。例えば、ドイツにおいてみられるような「客観化」²⁾が行われてはいないのである。これには、昇進昇格に関する決定はあくまで経営の専決事項

¹⁾ 生産に追われていて面接時間がとれない場合をさす。

²⁾ 花田が1992年10月に訪問したルノーのイル・ダボー工場（ベルギー）においては、「多能工化」は担当できるポストの数として数量化されており、それと格付けが対応するよう協定が結ばれていた。

であるという企業側の主張、および労使協調を極力排撃するというフランス労働運動の体質もかかわっているだろう。

5-4. プジョー社の“賃金管理曲線”

5-4-1. 属人的昇給

直属の上司による部下の査定、作業現場に即していえば職長〔Agent de maîtrise〕による彼の職場の工員〔Ouvrier〕の成績^{メリット}評定のマニュアルをわれわれは入手しえていない。しかし、前節でみたように、査定の決定的に重要なプロセスとしての年1回の個人面接にあたって用いられるいわば“プジョー社賃金管理曲線” — 「きみ自身を位置づけよう」〔Situé-toi〕 — は手にいれている〔表5-7〕。これは“confidential〔秘〕”とされているものであるが、労働組合側にも提示されたものであるから、“半公開”として扱ってよいであろう。CFDTはこれを“Courbes de gestion de personnel à Automobiles Peugeot〔プジョー自動車における従業員管理カーヴ〕”と名付けている。プジョー社のすべての従業員の同社内での格付けと賃金率は、それぞれこの図上の1点として瞬時に表示できるのである。

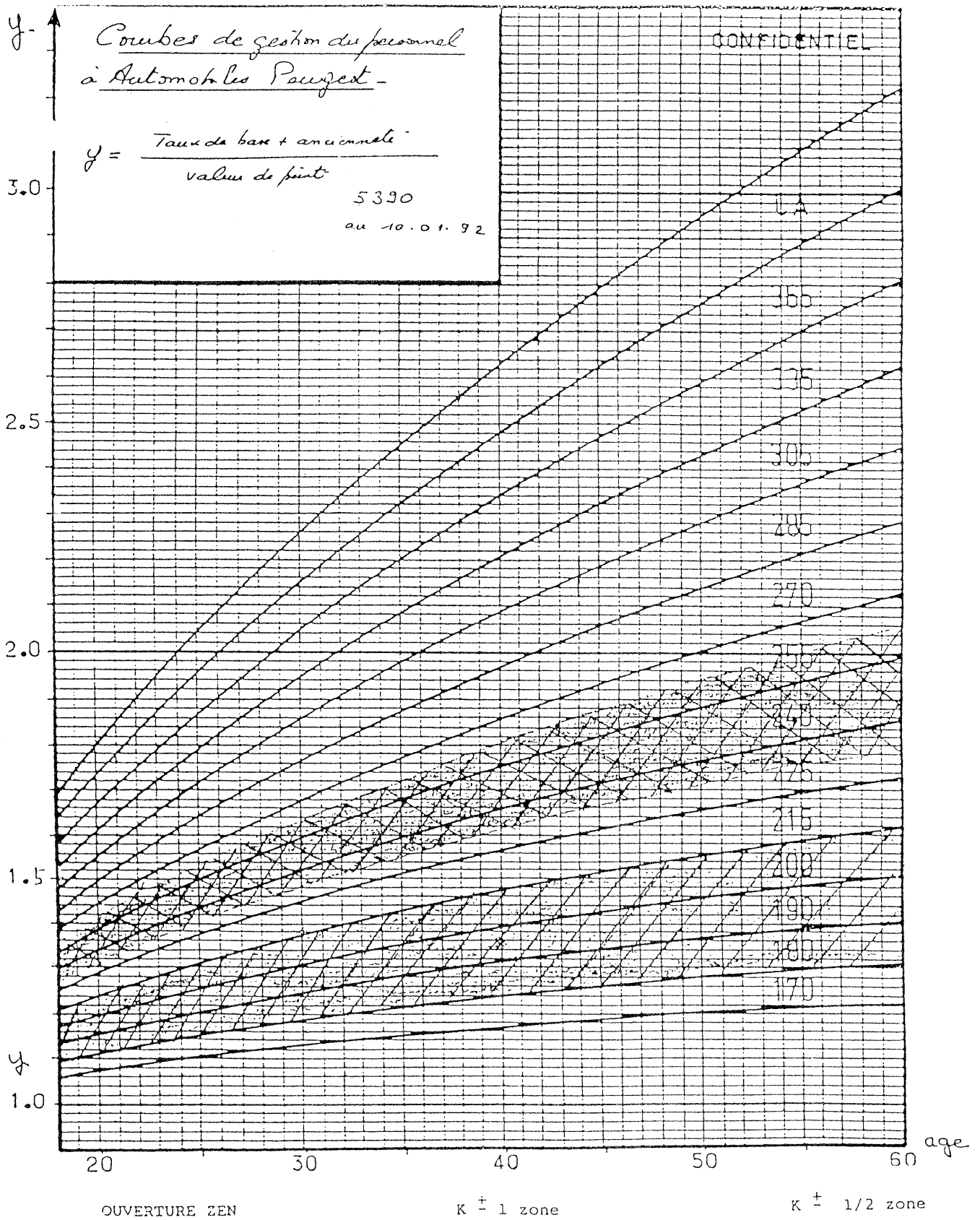
(1)まず何よりも印象的なのは、この図の横軸にとられている尺度が“年齢〔âge〕”であるという点である。このことは、それ自体、すでに賃金率が基本的に〈人〔Homme〕〉別のものと観念されていることを物語っている。むしろ〈職務〔Emploi〕〉別ないし〈職能〔Fonction〕〉別の観点がないのではない。賃金カーヴが170から365そしてCA〔Cadre A〕に至るCoeff.〔係数〕毎に引かれているのはそれである。しかし、それにしても、x軸は〈年齢〉なのであって、格付け〈係数〉 — 〈職務〉ないし〈職能〉 — ではない。プジョー社では、従業員の長期的雇用が通常のものと考えられているのである。しかも、これはプジョー社だけのことではない。“Prime d'Ancienneté〔勤続手当〕表”が産業レベルの協定になっていることは、“勤続”がフランス産業界一般の通念であることを推理させる。ただプジョー社では、更にその〈P. de A.〉が団体協定の上限、15年を超えて、30年勤続まで上昇してゆく仕組みがつくられているのであった〔第1節、②-2参照〕。

(2)他方、図の縦軸yは

$$y = \frac{\text{Taux de Base} + \text{Ancienneté}}{\text{Valeur de point}}$$

と定義されている。この図を作製した1992年1月10日時点では、

表5-7 プジョー社の“賃金管理曲線”



20 ans	±	5,72 %
40 ans	±	9,14 %
60 ans	±	11,00 %

20 ans	±	3,78 %
40 ans	±	6,00 %
60 ans	±	7,21 %

$$\text{Valeur de point [単位価値]} = \langle V. \text{ de P.} \rangle = 5390^F$$

と定められていた。

それ故、いま各人について y を決定すれば、それだけで彼の“賃金率”は確定することになる。

(3)そこでまず問題なのは、 $\langle V. \text{ de P.} \rangle$ をどのように決定するのか、という点である。われわれのインタビューにおいて、プジョー社は、“この金額〔約5000フラン〕は労働市場の状況に応じて決定され、年々上昇してゆく”と答えている。“労働市場の状況”として、具体的にイメージできるものは何よりもまず賃金の地域協定であろう。1991年5月にはベルフォール—モンベリヤール地域で RMA〔年間最低報酬〕表が協定されているので、これによってみると〔前掲表1—5〕、正規従業員の最低係数 Coeff. 170 では69,000であり、— RMA はクリスマスボーナス1カ月分を含むから— 月額では、

$$69,000^F \times 1/13 = 5,308^F$$

となって、5390^F とほぼ一致する。¹⁾ それ故、 $\langle V. \text{ de P.} \rangle$ とは、具体的には Coeff. 170 の RMA — 地域団体協定が締結できない年は、その前年の額に企業交渉の場で Peugeot 社が提案する $\langle AG \rangle$ 増加率を加えたもの — であるとみてよいであろう。

(3)更に注目すべき点は、ここで $\langle V. \text{ de P.} \rangle \times y$ として示される“プジョー社賃金率”が“Taux de base + ancienneté”であるということ、つまり $\langle T. \text{ d. B. [基礎賃率]} \rangle$ だけではなく、はじめから $\langle \text{Anc. [勤続手当]} \rangle$ を含んだものであるという点である。給与明細書〔Bulletin de Paie〕の左上隅〔表1—2、第②ブロック〕の Taux Mensuel〔月賃金率〕— 2年前のわれわれのケースでいえば、9987.00^F〔= 8711.00 + 1276.00〕— が直ちに図上に示されることになる。

¹⁾ プジョー社賃金カーブの最低の基点、つまり Coeff. 170/18才の y は1.06であって、1.00ではない。 $y = 1.00$ をどの点にとったのか明らかでないが、1990年6月のプジョー社での協定で同社に適用される Classification 表を改訂した際には、Coeff. 165 を製造工〔Agent d'atelier〕受入れの最低点としていたので、Coeff. 165/18才を $y = 1.00$ として作図したのかも知れない。Coeff. 165以下のものは研習生ないし見習いであるらしく、170以上の正規の工員ではなく、またこの時点で6人しかおらず、翌年すべて170に昇格した。

しかし、すでにみたように、〈T. d. B.〉と〈Anc.〉とはその性格を異にする。それ故にこそ、地域レベル賃金協定において両者は別々の表として協定されてきたのであり、協定締結に到らない年でも、プジョー社は〈T. de B.〉上昇率 — Augmentation Générales = AG. [一般昇給] + Augmentations Individuelles et Promotion = AI. et P. [個人別昇給と昇格] — とは区別して、Points Convention Collective Ancienneté = PPC-A [勤続手当団体協約ポイント] を提案し、実施してきたのである〔表5-2〕。この区別の観点とさきの一括的賃金率の表示との共存という事実にみるように、プジョーの“賃金”はいわば建前と実際とでもいべき2重性格をもっているのである。その実際の次元からいえば、賃金はある〈職務 [Emploi] 〉に固定的に対応するのではなく、各人が勤続ないし経験を積むに従って — つまり“年令”とともに — 変化してゆくと予想される彼の〈職能 [Fonction] 〉に見合って支払われるべきものなのである。個人別のメリット査定もこの考え方をふまえるものとして、はじめて“公正”を主張できるのであろう。

5-4-2. 昇給と昇格

(1) さて、プジョー社従業員各人の賃金は表5-7として掲げた右上がりの賃金曲線をガイドラインとして勤続年数が増すごとに増加してゆく。年々の賃金改訂のうち〈AG [一般昇給] 〉は〈V. de P. 〉額そのものの改訂として現われるから、yのカーブは〈P. de Anc. [勤続手当] 〉と〈AI [個人昇給] 〉を表示する。右上がりの度合いは低位の Coeff. ではようやく〈P. de Anc. 〉をカバーする程度であるが、¹⁾ Coeff. が高くなるに従って〈AI 〉の余地は逡増していく。各 Coeff. 毎のカーブとその1段階上位のそれとで画される領域が同一 Coeff. のもとでの〈AI 〉 = “査定昇給”の許容限度、いわばレンジ・レートである。

(2) しかし、実は、プジョー社での昇給幅は同一 Coeff. 内のレンジに留まるものではない。上掲賃金曲線の実際の運用法は、以下のようである。

(i) Coeff. 225以下では、各人が所属する Coeff. ゾーンに上下各1ゾーンを加えた3ゾーンの幅を昇給限度とする。例えば、Coeff. 190にある者については Coeff. 180~200の範囲内〔図の斜線部分〕。

¹⁾ 形式的にいえば、Coeff. 170のカーブは最初の5~6年をすぎると〈P. de Anc. 〉の年令別増加額を下まわるようになる。しかし、さきにみたように、Coeff. 170の者は最長でも8年後には“勤続昇給”の規定によって180に昇給するのである。

(ii) Coeff. 240以上では各人所属の Coeff. ゾーンとそれに隣接する各1ゾーンの1/2を加えた合計2ゾーンの幅を昇給限度とする。例えば、Coeff. 240の者は Coeff. 225ゾーンの上半分から Coeff. 255ゾーンの下半分までの範囲〔同じく、斜線部分〕。¹⁾

(3) このような昇給幅を認めるとすれば、形式的には例えば Coeff. 190のある人物の賃金率が同一年齢の Coeff. 200の者のそれを上まわるという逆転現象が生じうる。本節のはじめに示した1990年7月のプジョー社賃金協定〔前掲表5-1〕がその冒頭に「人事管理制度に関する原則」として

「工員及び ETAM で係数が240ポイント以下の者に対して、プジョー社は・
・最低個人賃金率〔le taux individuel minimum〕(base + ancienneté)
が所定の係数〔coefficient〕および所定の年齢〔âge〕については、同じ
年齢のすぐ下の係数をもつ者の理論的平均賃金〔taux théorique moyen〕
を下回らないことを定める。」

と確認したのは、この逆転をとにかくも阻止しようとするものなのであった。

しかし、そうだとすると、Classification〔格付け〕システム — つまり Coefficient 序列 — をまず確定し、その序列を前提に賃金率を決定するというフランス的賃金決定の原則は、ここで大幅につき崩されているというほかはない。もちろん Coeff. が無意味になったのではない。例えば Coeff. 190のものが200ゾーンの賃金率をうることはできるが、Coeff. 200に昇格しなければ、彼の賃金率は215ゾーンには入り込めないのである。

(4) ともあれ、こうして Coeff. 190のとき、Coeff. 200ゾーンに入る水準にまで“昇給”してから、そのあと Coeff. 200に“昇格”する可能性がこのように例外的ではなくなる。プジョー社が賃上げの第2のカテゴリーを
“Augmentation Individuelle et Promotion”〔AI. et P.〕と表現し、“同一

¹⁾ これによって同一 Coeff. に属する同一年齢の労働者たちの間に生じうる賃金格差の限度は、〔各所属 Coeff. の中央値に対して〕以下のようなになる。

	Coeff. 225 以下では	Coeff. 240 以上では
20才で	± 5.72%	± 3.78%
40才で	± 9.14%	± 6.00%
60才で	± 11.00%	± 7.21%

Coeff. に留まったままでの査定昇給”と、“上位 Coeff. への昇格にともなう昇給”とを一括して提示することになっているのはこの故なのであった。

5-4-3. 企業的賃金と社会的賃金

(1) プジョー社での個人別の賃金決定がこのように企業独自のメカニズムをもっているということは、しかし、それが金属産業レベルでの賃金決定と無関係な仕組みであるということの意味するのではない。

いま、さきに掲げた“プジョー社独自の賃金管理曲線”〔表5-7〕— x軸は〈age〉；y軸は〈Y〉— を、金属産業における通常の賃金表— x軸は〈Coeff.〉；y軸は金額（F）— の形に引き直して、ベルフォール—モンペリヤール地域協約の RMA、RMH、および全国最低賃金〔SMIC〕と対比してみると、表5-8のようになる。これによってみると、プジョー社賃金体系は各 Coeff. 別の $RMA \times 1/13$ をやや上廻る点を基点として、その上に、Coeff. の上昇に従って幅をひろげてゆくレンジ・レートを立ち上げるというものになっている。基点が $RMA \times 1/13$ を上まわることは、“プジョー社賃金”が勤続手当込みであることから当然といってよい。つまりより正確に言えば、プジョー社賃金体系のベースは $RMA \times 1/13 + Anc.$ だとみてよいのである。Coeff. の低い一般 ouvrier 層では査定幅が小さく、Coeff. の高くなるにつれて査定の余地がひろがることもまた当然といってよいであろう。

(2) プジョー社賃金と金属産業賃金— 換言すれば、“企業的賃金”と“社会的賃金”— とのこの構造的連関は、プジョーの〈Y〉の定義式が、金属産業の〈RMH〉のそれと全く同型であるという特徴的な事実のうちにもみてとれる。即ち、

$$(i) S. Peugeot = Y \times \langle V. de P. \rangle$$

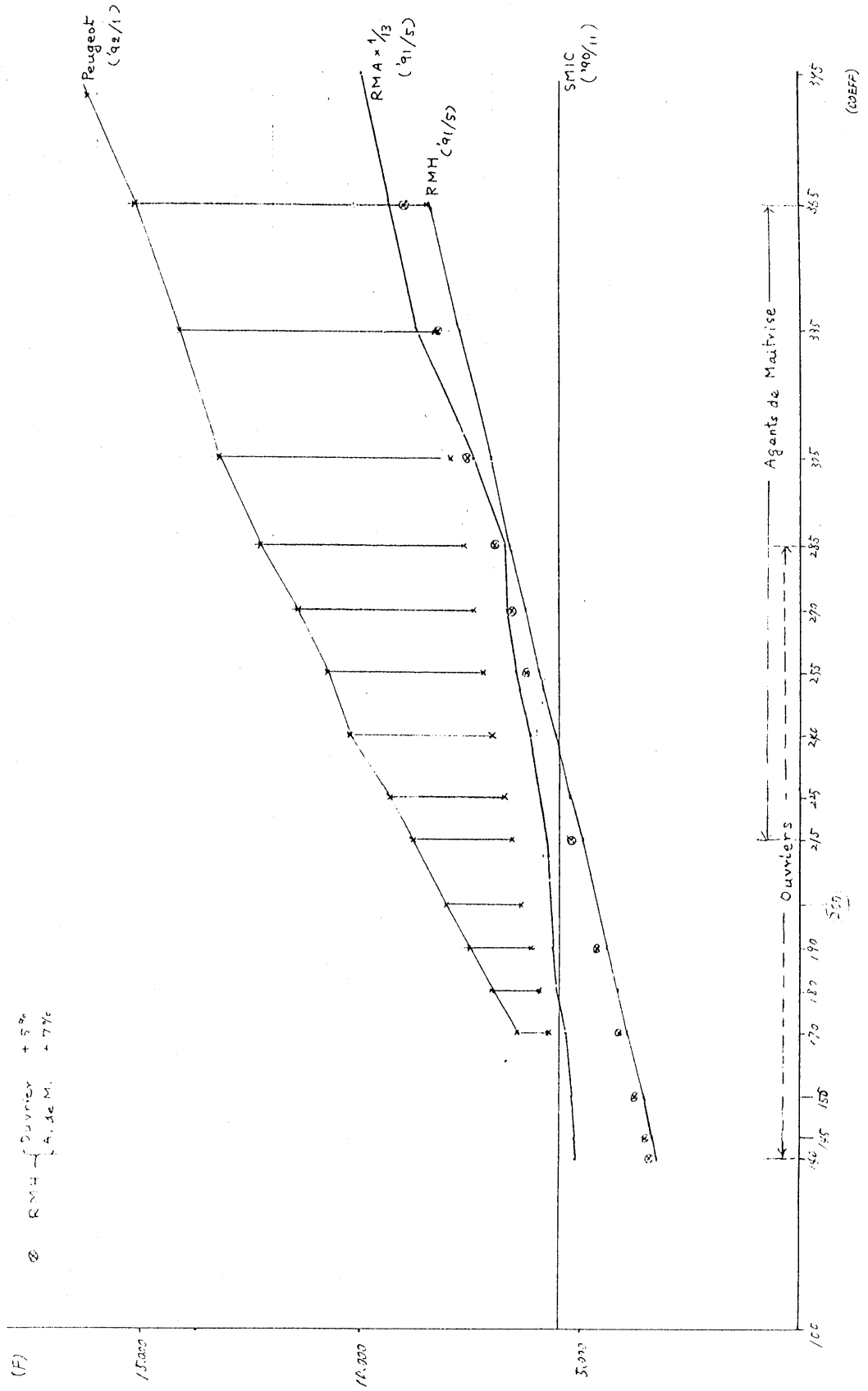
$$(ii) RMH = Coeff. \times \langle V. de P. \rangle$$

である。いずれも〈V. de P.〉を決定すれば〔即ち、(i) 5390^F、(ii) 23.18^F〕、賃金率は確定するのであり、〈Y〉と〈Coeff.〉はそれぞれの関数関係において同じ役割を担っている。この意味で、プジョーの Y は“Coeff. 〔社会的評価軸〕の個人別化”であるとも言いうるのである。

(3) だが、以上のような“企業的賃金”と“社会的賃金”との構造的関連づけは、当然にも、抽象的であり形式的なものである。

(4) 具体的には、つまり各人に関しては、査定は累積的である。そこでいま1度プジョー社賃金表に戻って、試みに ouvrier 層の最上位の Coeff. 285をとって、勤続0年、10年、20年、30年の者のプジョー社最低賃金〔P_{min}〕— Coeff.

表 5 - 8 “Peugeot 社賃金” と “社会的賃金” との構造的連関



285曲線上の点 — をベルフォール—モンベリヤールのそれ〔BM〕と比較してみると、その間の格差は、

$$D = P_{\min} - 5390Y - \left(\frac{RMA}{13} + Anc. \right)$$

$$= P_{\min} - 5390Y - (6769 + Anc.)$$

であり、

$$Y_0 = 1.43, \quad A_0 = 23.18 \times 285 \times 0\% = 0$$

$$Y_{10} = 1.72, \quad A_{10} = 6937 \times 10\% = 694$$

$$Y_{20} = 1.93, \quad A_{20} = 6937 \times 17.5\% = 1,214$$

$$Y_{30} = 2.10, \quad A_{30} = 6937 \times 22.5\% = 1,561$$

であるから、

$$D_0 = 939 [= 7,708 - 6,769] \quad (P_{\min}/BM = 13.9\%)$$

$$D_{10} = 1,809 [= 9,271 - 7,462] \quad (P_{\min}/BM = 19.5\%)$$

$$D_{20} = 2,420 [= 10,403 - 7,983] \quad (P_{\min}/BM = 30.3\%)$$

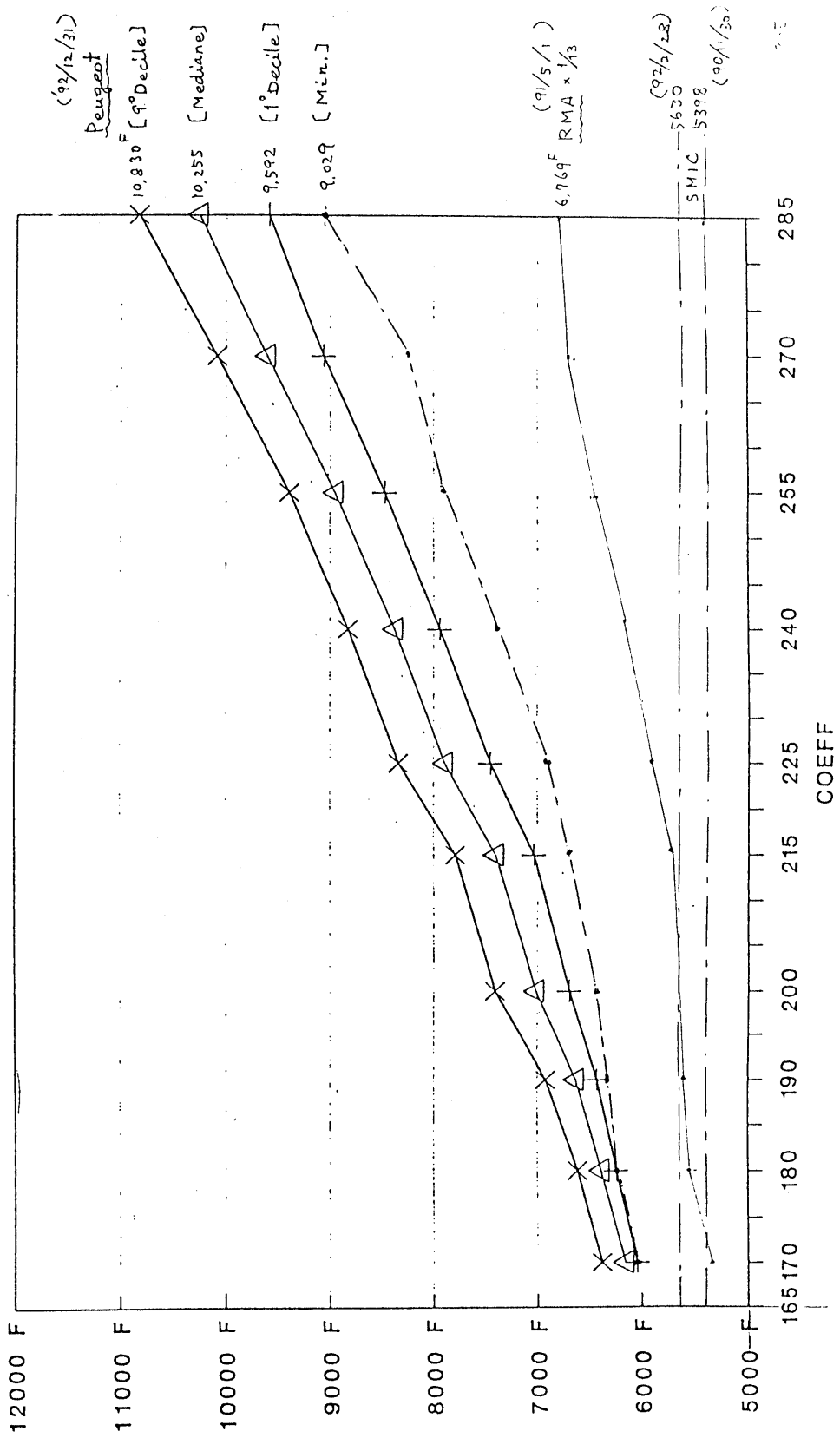
$$D_{30} = 2,989 [= 11,319 - 8,330] \quad (P_{\min}/BM = 35.9\%)$$

となる。これも机上の試算にすぎないが、プジョーで10～20年勤続の ouvrier の最上層は地域協定率より20～30%高い賃金率をえていることは間違いない。

(5) われわれはまたさきの“プジョー社賃金〔管理〕表〔1992年1月〕”〔表5-7〕が実際に運用された結果を物語る1992年12月末日時点の同社の賃金統計をもっている。ここまでの吟味に合わせるため、パリ地域を除く Ouvrier の〈T. de B.〉の最低額、第1分位数、中位数、第9分位数を $RMA \times 1/13$ と対比して示そう〔表5-9〕。表5-8が描き出したいわば“プジョー社賃金モデル”は単なる可能性としてではなく、実際に充分活用されているとみてよく、プジョー社賃金と RMA との格差は Coeff. が大きくなるに従って一層拡大していつている。参考のために SMIC — 5629.39^F (92/2/28) : 5519.54^F (91/6/26) : 5397.86^F (90/11/30) — をも書き入れた。RMA のみならず SMIC も構造的には無意味ではないのである。

表 5 - 9 OUVRIERS (Taux de Base) 1992/12/31

Province



+ 1e DECILE △ MEDIANE * 9e DECILE

5-5. 職能〔Fonction〕と人〔Homme〕との動態的結合

5-5-1. 職業的キャリアール〔Carrière professionnelle〕の追求

以上にみたプジョー社“賃金の個人別化”の趨勢は賃金決定問題がもはや“賃金”問題というよりは、個々人の職業能力の上昇、つまり“職業的経歴〔Carrière professionnelle〕”の問題に近くなっていることをわれわれに再確認させる。その限りで、〈賃金〉は“市場的賃金”というよりは、“組織的賃金”ともいうべき性格を帯びてきているのである。

実際にもまた、プジョー社はその組織全体をあげて、これを企業内の〈諸職能〔Fonction〕〉とそれを遂行する〈人々〔Hommes〕〉とのマッチングの仕組みとして展開している。本社人事部が定式化したこの“管理システムによって実現する相関性〔Cohérence Réalisée par le System de Gestion〕”をチャートとして示せば表5-10のようである。各ポストでの仕事がここで〈Emploi〔職務〕〉とは呼ばれずに、〈Fonction〔職能〕〉と言われていること自体、すでにこのマッチングの性格を物語っている。それは、人間工学的な思考にもとづく“職務分析〔Analyse du travail〕”の結論によって、まず客観的な職務体系を確定し、そのそれぞれのポスト = Emploi に要員 = Homme を振り当てるというものではなく、一方で各 Fonction に求められる資質を確認しつつ、他方で個々人への面接によって各人の働きぶり〔activité〕を多面的に評価し、この突き合わせによって彼のパフォーマンスを測定しようとするものである。

しかし、この評価システムは1回かぎり、ないしは短期的なプロセスとしてであれば、機能的には、これまで一般に行われてきた“job-analysis→ performance-appraisal”とそう違った結果を生み出すわけではあるまい。重要なことは〈Homme〉の評価をそこに止めず、彼のうちに蓄積されてゆく知識や経験、そしてとりわけて新たな職業訓練を受け、新資格を獲得しようという意欲〔volonté de formation〕の醸成をフォロー・アップし、企業組織の変化・発展の見通しに合わせて、彼らに職業訓練の機会を与える体制の有無である。この中・長期的展望のもとで、従業員各人は彼の職業的経歴〔Carrière professionnelle〕を形成してゆくことを期待される。“カテゴリーの上昇”つまり昇格とあいまって、“個人の報酬 (= Taux + Ancienneté)”が上昇してゆくという基本的構図がここに描き出されているのである。

5-5-2. 全従業員の同質化

プジョーの人事部が示したこの人事・賃金管理の指針は、もちろんそれ自体ではまだ“絵にかいた餅”以上のものではなく、事態は単純ではない。例えば〈Homme〉の働きぶりの評価諸要素の1つとして挙げられている“Disponibilité

表5-10 プジョー社における〈Fonctions〉と〈Hommes〉のマッチング

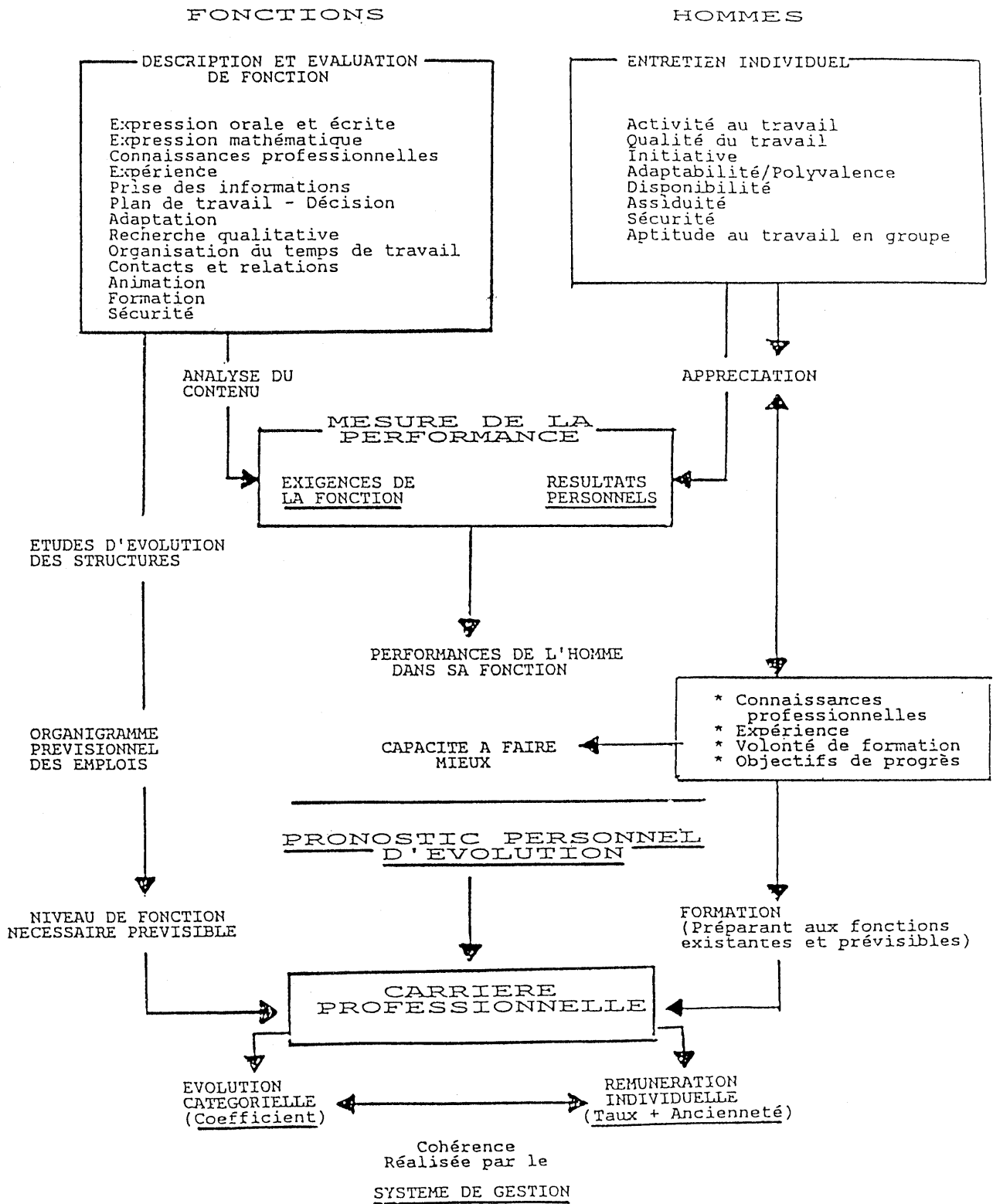
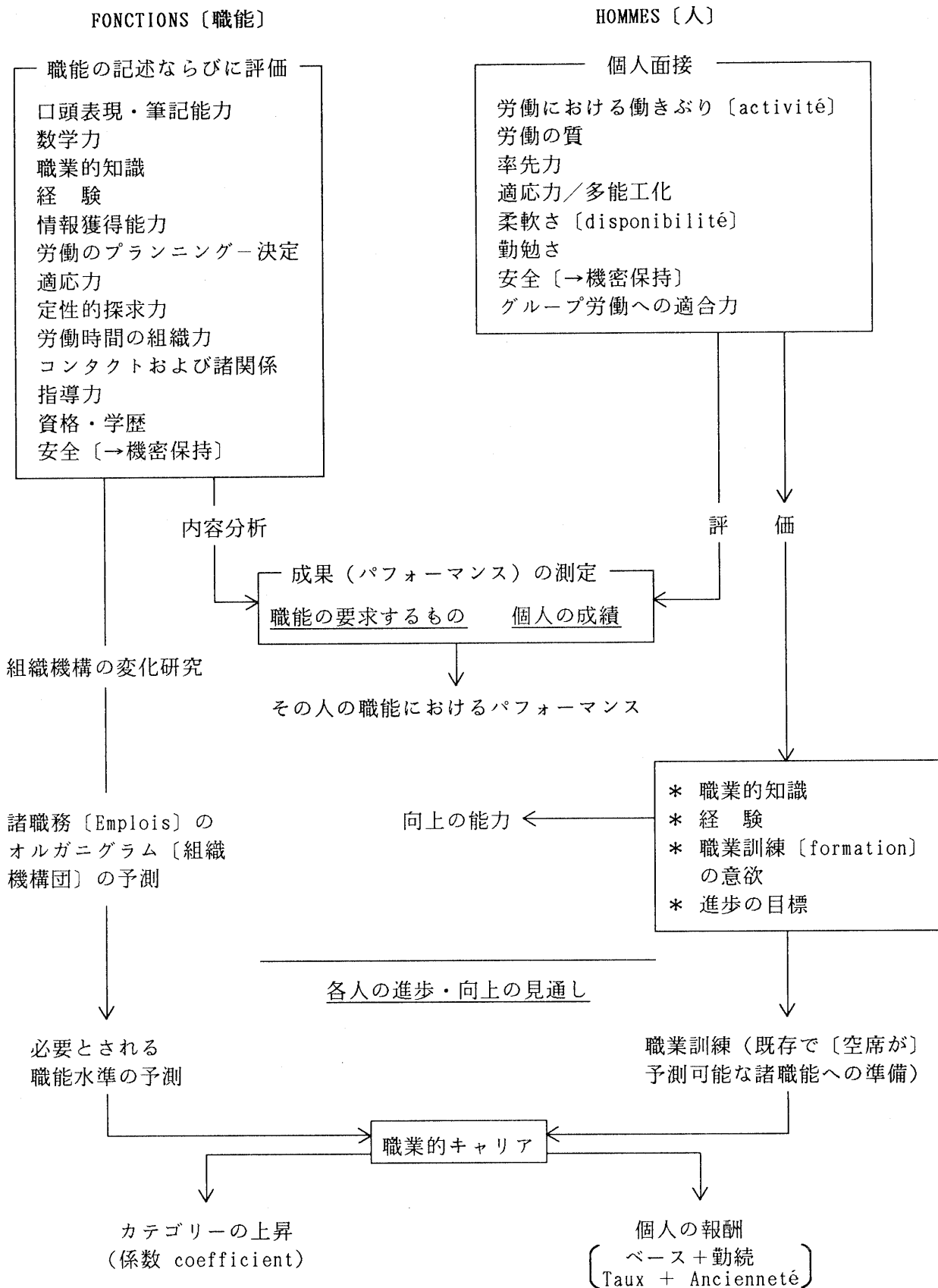


表5-10 (邦訳)



管理システムによって実現される相関性

〔柔軟さ〕”が意味するところは、作業への技術的な“Adaptabilité”〔適応性〕ではない。それは、端的にいえば、上司から命令されたことを速やかに抵抗なく行うことであって、この1語のうちに全労使関係は凝集しているとさえいえよう。問題は“管理システム”をこえた個々の管理者と個々の労働者のこの意味の能力と意欲にかかっている。

しかし、そうではあるとしても、上のチャートのような、もともとは Cadre 層ないしは ETAM 層のために考えられた管理システムが、いまは Ouvrier を含めた全プジョー従業員を対象とするものになっているという事実は重要である。この限りで、“賃金の個人化”は単なる差別化以上の“働く者の同質化”という趨勢を反映してもいるのである。

A. 全労働者共通の〈Bulletin de Paie: 給与明細書〉

— “工員: Ouvrier” 〈賃金〉の“月給化: Mensualisation” —

A-1. プジョー社の〈Bulletin de Paie: 給与明細書〉に特徴的な第1の点は、それが全労働者に共通の統一的形式をもっていることである〔表1-1〕。

“全労働者”と表現して“全従業員”とは言わないのは、その統一的形式の下で〈Paie: 給料〉あるいは〈Salaire: 賃金〉を払われるのは(i)“工員: Ouvrier”と(ii)“ETAM [Employé, Technicien et Agent de Maîtrise]: 職員・技術員・職長”とであって、(iii)彼らの上に立つ“技師および管理者: Ingenieur et Cadre”はそれとは別体系の〈Appointements: 俸給〉を受けとることになっているからである。

しかし、にもかかわらず、プジョー社従業員の圧倒的部分〔53,583/55,806=96.02%、1986年〕をなす一般の工職員が単一の《賃金》システムの下にあり、1枚の“給与明細書”のサンプル〔表1-2〕によってこれを代表させうるということは特筆に価する。他の西ヨーロッパ諸国 — 今回のわれわれの調査でいえば、FIAT〔イタリア〕、Daimler-Benz〔ドイツ〕、Austin-Rover〔イギリス〕のケース¹⁾ — でも“inquadramento unico: 統一的枠組み”、“Monatslohn: 月賃金”、“Single status: 単一身分”などの呼称で、いわゆるブルーカラーとホワイトカラーの処遇の統一化の動きは進んでいるが、それでもなお、“給与明細書”は2枚のサンプルを必要としている。Peugeot のケースは少なくともこの限りの〈平等〉化で、それらの先を行っている。

またいま1点指摘されておいてよいのは、〈Bulletin de Paie〉の交付が法律によって義務づけられているというばかりでなく、その記載事項の指示が時と共に詳細になってきていることである。雇用契約の存在とその履行の内実の客観的

1) 中西洋・小谷真男「イタリア; FIAT 社の“busta paga” — 〈給料袋〉の国際比較: その2 — 、Discussion Paper Series 92-J-5, University of Tokyo, Faculty of Economics, 1992年7月。

中西洋・田中洋子「ドイツ; Daimler-Benz 社の“Lohnabrechnung” — 〈給料袋〉の国際比較: その4 — 、同上 94-J-8、1994年3月。

中西洋・小笠原浩一「イギリス; Austin-Rover 社の“pay-slip” — 〈給料袋〉の国際比較: その5 — 、同上 94-J-9、1994年3月。

な表示を公権的に保証するこの〈Bulletin de Paie〉のあり方もまたすぐれてフランス的なものであろう。雇用主と被雇用者との間の1対1のそれ自体としては簡明な“雇用契約”が、実はそれをとりまく極めて複雑な社会関係と深くかかわっている現代の“雇用関係”をまぎれのないものとして1枚の文書の上を示すこの工夫 — 例えば、労使紛争の管轄権の所在、社会保障諸制度とのかかわり〔とりわけて雇用主側の負担分の表示〕、租税自己申告のための所得証明書としての機能など — はきわめて合理的である。

B. 〈Bulletin de Paie〉の表と裏

およそ“給与明細書”と呼ばれるものは、最少限2つの基本項目を表示している。一般的に言えば、“賃金率”と“労働時間”である。それは、プジョー社の〈Bulletin de Paie〉〔Bd.P.〕に即していえば、

(i) “Taux Mensuel〔月賃金率〕”

(ii) “Activité〔活動〕”

とである。

B-1. まず(i)“月賃金率” = 9987.00^F は、“Taux de Base〔基礎賃率〕”〔Td.B.〕と、“Ancienneté〔勤続(手当)〕”〔Anc.〕との合算である〔表1-2、ブロック②〕。支払“賃金額”の計算には — 基本的には — この金額と、それを“Horaire Mensuel de Base〔月間基礎時間〕”で除した 59.09^F 〔 $9987.00 \div \frac{39H/S \times 52}{12}$ 〕を必要とするにすぎない。

これは一見極めて簡明な事実に見える。というのも、この〈Bd.P.〉表上には、“Convention Collective, Métaux Belfort-Monbéliard〔ベルフォール—モンベリヤール金属、団体協約〕”“classification〔格付け〕：TA3/270”の記載があり、この国の金属機械産業団体協約はこのTA3/270を含む“Grille de Classification〔格付けグリル〕”をもとに、〈Td.B.〉〔年額〕と〈Anc.〉〔月額〕の2表を労使で協定してきているという一般的事実があるからである。サンプルの〈Taux Mensuel〉はこの協定額ないしはそれに何がしかの額〔あるいは率〕を上積みしたものであろう、と推理することは合理的であろう。

しかし、これは事実ではない。少なくともプジョー社の意識においては事実でない。事実、この〈Td.B.〉と〈Anc.〉のプジョー社レヴェルの団体協定も、われ

われの調査時点では存在していなかった。¹⁾ この〈Bd. P.〉には表と裏があると考えねばならない。

B-2. 他方、(ii)の“活動”の記録は、(i)とは対照的に、極めて詳細である。それはこの〈Bd. P.〉のいわば中心に位置しているのであって〔表1-2、ブロック④〕、支払い“賃金額”の項 — “Libellé des Rubriques de Paie〔支払諸項目の内容〕” — 〔同上、ブロック⑤〕は、 — 構造的には — うえに“活動時間”として記録されたものをただ貨幣額に換算しているだけである。プジョーの〈Bd. P.〉は、“賃金”明細書と呼ぶよりは、“活動時間”明細書と名付けるにふさわしい。そしてこの側面からみた〈Bd. P.〉の顔には、裏はない。

まず、この“活動”の意味するものの確定からはじめよう。

C. 〈活動：Activité〉への〈賃金〉支払い

— 〈支払い時間：Heures payées〉への支払い —

C-1. まず確認すべきことは、〈活動〉は〈労働〉そのものではないということである。その意味で、《賃金》は“労働〔travail〕”に対してではなく、〈活動：Activité〉に対して支払われるのである。

これを〈Bd. P.〉の表現に即して言えば、“支払い賃金額”は“実働時間”にではなく、端的に〈Heures payées:支払い時間〉に〈Taux Mensuel〉を掛けて計算されるのである。

C-2. むろん、〈活動〉のうちには“労働”が含まれ、〈支払い時間〉のうちには“実働〔就労〕時間”が含まれている。単に含まれているというだけでなく、後者が前者の主たる内容であることは疑いない。しかし、ここで重要なことは、(a)“実働〔就労〕時間”と、(b)“それ以外の時間”とを識別するタームが全く用いられていないという点である。敢えて識別があるといえば、“Horaire de Base Légal du Mois〔今月の法定基礎時間〕(39^H)”および“Horaire Affiché〔プジョー社の〕掲示時間(38.5^H)”が表示されているということであろうが、これはあくまでも“標準拘束時間”であって、“実働時間”ではない。〈活動〉の内実は端的に、(c)“Total Heures Payées:総支払い時間”として表示されているのである〔表1-2、ブロック④〕。“実働時間(a)”は、 — “超過労働割

¹⁾ Daimler-Benz のケースと対照されたい〔前掲 Discussion Paper 94-J-8〕。

増し時間”をいまは無視するとして — “総支払い時間(c)”から“祭日：Jour Férié”および“有給休暇：Congé payé Annuel(b)”を差引いた残額として算出しなければならない。要するに、

$$i) \quad c - b = a$$

$$ii) \quad a + b = c$$

の2式は、算術的には同じことであるが、社会科学的には異質なことであり、i) = Peugeot のケースは、ii) 例えばイタリアの Fiat のケースとは異なる。¹⁾ Fiatの場合も結局は“支払い時間”に対して払うことになるのであるが、それは“通常労働：lavoro ordinario”プラス“超過労働：lavoro straordinario” — うえに同じく“超過労働割増”はひとまず措き — プラス“食事休憩：intervallo mensa”プラス“有給休暇：permessi vari retribuiti”の加算なのであった。

C-3. 以上が意味することは、プジョー社は、同社と雇用関係に入った従業員に対して、その雇用関係にかかわる限りでの当該従業員のすべての〈活動〉に対して — 無差別に — 《賃金》を支払っているということである。《賃金》は〈人：Homme〉を雇用関係に拘束することに対する対価なのである。

D. 〈休息：Repos〉ないし〈休暇：Congé〉の量的・質的な重視

われわれの〈Bd. P.〉が、〈活動〉を“総支払い時間”とその内訳の1部分としての“有給休日・休暇”として表示しているという上にみた事実は、まずそれ自体〈休息：Repos〉ないし〈休暇：Congé〉がプジョーにおいていかに重視されているかを物語っている。しかし、そのいわば量的・質的重要性については、なお若干のコメントが必要だと思われる。

D-1. 量的重視というのは、何よりも“年間有給休暇：Congé payé annuel”が5週間〔30日分と計算〕と — 国際的な比較でみても — 極めて長いことである。この国での慣行は一括的な取得が常態²⁾であるから、すべての者が1年のうち1

1) 前掲、Discussion Paper 92-J-5。

2) 法では特段の事情がある場合を除き、2週間以上4週間以下をまとめてとることとしている。

カ月間は“完全に仕事から解放されたヴァカンス”をもてることになる。

D-2. “有休”には、なお以上のほかに様々な種類があるが — 例えば、長期勤続者への付加的有休日 etc. —、それはともかく、フランスではそれらに加えて、“超過労働時間：Heures Majorées”に対する〈Repos compensateur：補償休暇〉のあることが特徴的である。1週間42時間以上の労働、つまり3時間〔=42-39〕の“超勤”に対して最低20%の補償（休暇付与）が行われるということは、企業にとって“超勤”を予想する勤務体制を考えがたいものとしている。しかもプジョーでは、年間で94時間 — つまり週平均1.8時間 — を超えれば、それを超える超勤時間に対して与えられる補償は50%にはね上がるのであるから、長期的超勤体制は禁止的な負荷を負わされているとあってよい。実際にも、プジョーでは“超勤”とは — 生産増強とか新車立ち上がりとかの特殊な状況における — “土曜出勤”のことであって、一般に従業員は週38.5時間、1日7.7時間以上企業に拘束されることはない。いわば“人間的な生活サイクル”が常態を保ち続けるような内外の条件がセットされているのである。

D-3. しかも、この“人間的な生活サイクル”は消極的に防衛されているばかりではない。いわゆる“ポン：Pont”の日の人為的設定 — 木曜が祭日となる週の“週末4連休”の創出 —、そしてそのための“ポン時間バンク：Banque d'heures ponts”の制度化は、積極的な人間的生活の享受に貪欲なフランス人気質を物語ってあまりある。もっとも、これは“有休”ではなく“振替休日”である。従って週拘束時間は、実際には“週39時間、1日7.8時間”となる。

D-4. また、うえの吟味からもすでにうかがわれることであるが、この〈Bd.P.〉のフォームは、従業員の〈活動〉を一貫して“週：Semaine”を単位に把握している。〈Activité〉の各項をはじめから月単位に集計せずに“Semaines du Mois〔今月の各週〕”として示しているのである〔表1-2、ブロック④〕そして“週”の上位のユニットは、“月”ではなく、“年：Année”である。金属産業において賃金の団体協約が近年“年額”で行われるようになってきていること — RAG〔Rémunération annuelle Garantie（年間保証報酬）〕=ベルフォールーモンベリヤールの“RMA” — はその端的なあらわれであるが、われわれの〈Bd.P.〉でいえば、あれこれの“Cumul annuel：年間累積値”の表示がそれである。“週” — “年”というこの単位の設定は、いま1度確認すれば、“人間的な生活サイクル”を基礎に置く思考をあらわしている。

D-5. といっても、この〈Bd.P.〉は月給制である。《賃金》は“Taux Mensuel”で表示され、各週毎の“Activité”も月間で集計されることになる。

“Mensualisation: 月給化”は、“Ouvrier”を“ETAM”と同等に遇するという1970年以來の新展開の象徴なのである。そして、むろん“月: Mois”もまた人間の生理的サイクルの1つには違いない。しかし、そうではあるが、“月”は——とりわけて太陽歴のもとでは、1/12“年”という人為的な区切りでしかない。それは〈Bd.P.〉上では、さきに見たように、“Horaire Mensuel de Base: 月間基礎(労働)時間”〔169^H〕であり、それを使って“Taux Horaire: 時間(賃金)率”が固定化される〔59.09^F〕のであったが、いずれにしても週間ないし年間で数えられた賃金率ないし労働時間を12等分した技術的な数値以上ではない。そして実際にも、“支払い賃金額”の計算には、このいわば“理論値”=169.00^Hではなくて、——われわれのサンプルの月でいえば——実際の週労働時間の累積値179.40^H〔(39.0^H×4) + (7.80^H×3)〕が使われているのである。

E. “法的・社会的”最低賃金と“企業的”賃金 ——《賃金》決定メカニズムの4層構造——

〈Bd.P.〉の第1の柱、“賃金率”=“Taux Mensuel”に戻ろう。

E-1. すでに言及したように、このプジョー社の Taux Mensuel = 〈Td.B.〉 + 〈Anc.〉という構成は、産業別団体協約——即ち、(i)その^{グリル}枠組みと係数〔Coefficients〕を全国レベルで定め、(ii)そのグリルの中への金額の書き込みは各協約地域レベルで、集团的に協定する仕組み——をそのまま受容するという外見をもっていた。そして(ii)で決定される〈RMH〉と〈RMA〉はいずれも——“標準額”ではなく——“最低額: Minimum”なのであるから、このプジョーの協約遵守の姿勢は形式的であるばかりでなく、実質性をもっている。この限りで、プジョー社の《賃金》は客観的に産業社会的規制の下にある。

E-2. しかもこの産業別・地域別協定による〈RMA〉および〈RMH〉は、フランス全土をカバーする法定最低賃金 = 〈SMIC〉^{スミック}によって絶えざる促迫を受けている。プジョー社《賃金》は——その実効性の程度について議論はありえようが——この意味で法的 = 国家的規制下にもあるのである。

E-3. プジョーの《賃金》は、このように2重ないし3重の外的規制のもとにあ

る。プジョー自身を含めれば、《賃金》決定メカニズムは4層構造をもつと言ってよいであろう。即ち、

〈SMIC〉 - 〈Grille de Classification〉 - 〈RMH・RMA〉 - 〈Peugeot〉

である。

しかし、この《賃金》決定の特質は、それが単に何層の構造をもつかという点にあるのではない。それは〈Peugeot〉を制約している〈SMIC〉から〈RMA〉までの上層構造が形式的には

(i) SMIC … “法定”

(ii) Classif. → RMA … 団体協約 = “私的協定”

という異質性を示しながらも、実質的には(ii)への“拡張：Extension”適用が究極のところ中央政府＝労働大臣の判断にゆだねられる仕組みがあることによって、同質化することになっているからである。この点は制度的にも確認される。労働大臣が主催する“Commission Nationale de la negociation collective：全国団体交渉委員会”は、一方ではSMICの改訂に強くかかわり、他方では“C.C.”の拡張適用の判定にもたずさわっているのはそれである。〈SMIC〉を“第1の法定賃金”、〈RMA〉を“第2の法定賃金”と呼ぶことがあるというのも十分な根拠のあることであり、世上にも“団体協約：Convention Collective”〔C.C.〕とは当然に“拡張されたC.C.”であると観念されているのである。フランスの《賃金》決定 — より拡げて“労使関係システム” — に占める〈国家〉の役割の大きさは、いかに強調しても強調されすぎることではない。このように見れば、フランスの《賃金》決定メカニズムは“公”と“私”の2極構造をなすと言った方がよいかも知れない。ともあれ、プジョーをとりまく制度的構造の大略をみるため、表6-1を掲げよう。

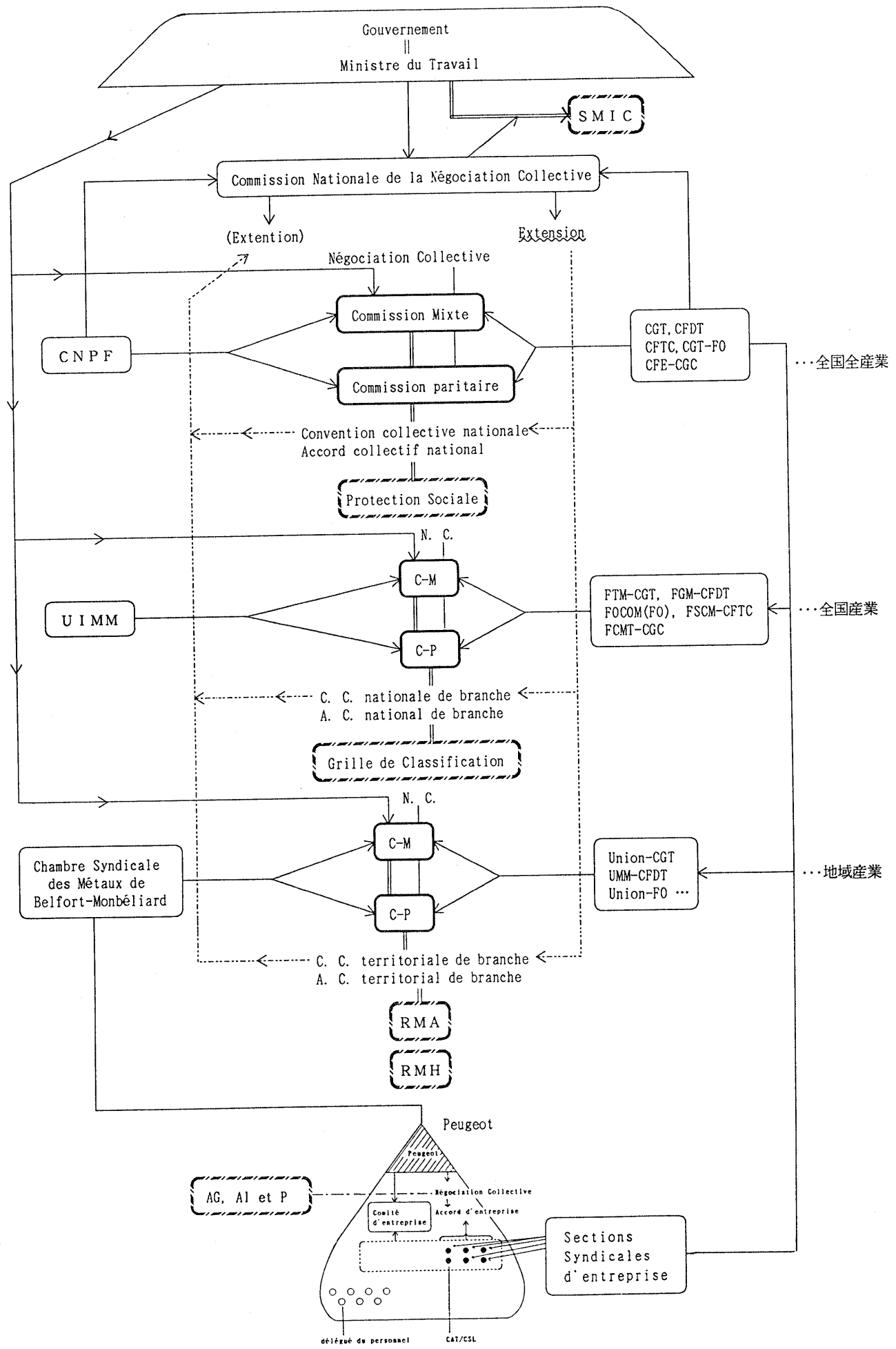
F. 〈基礎賃金率：Taux de Base〉 + 〈勤続手当：Primes d'ancienneté〉の形式と内実 — “生活賃金”・“市場賃金”・“組織賃金” —

F-1. 以上は《賃金率》のインスティテューショナルな決定構造からみた特質であるが、歩を進めて、《賃金率》の論理構造という点に立ち入ってみると、問題の所在は — “国家”と“私企業”という対抗関係から — “市場価格”と“組織内報酬〔組織への貢献に見合う報酬〕”の緊張関係へと移ってゆく。

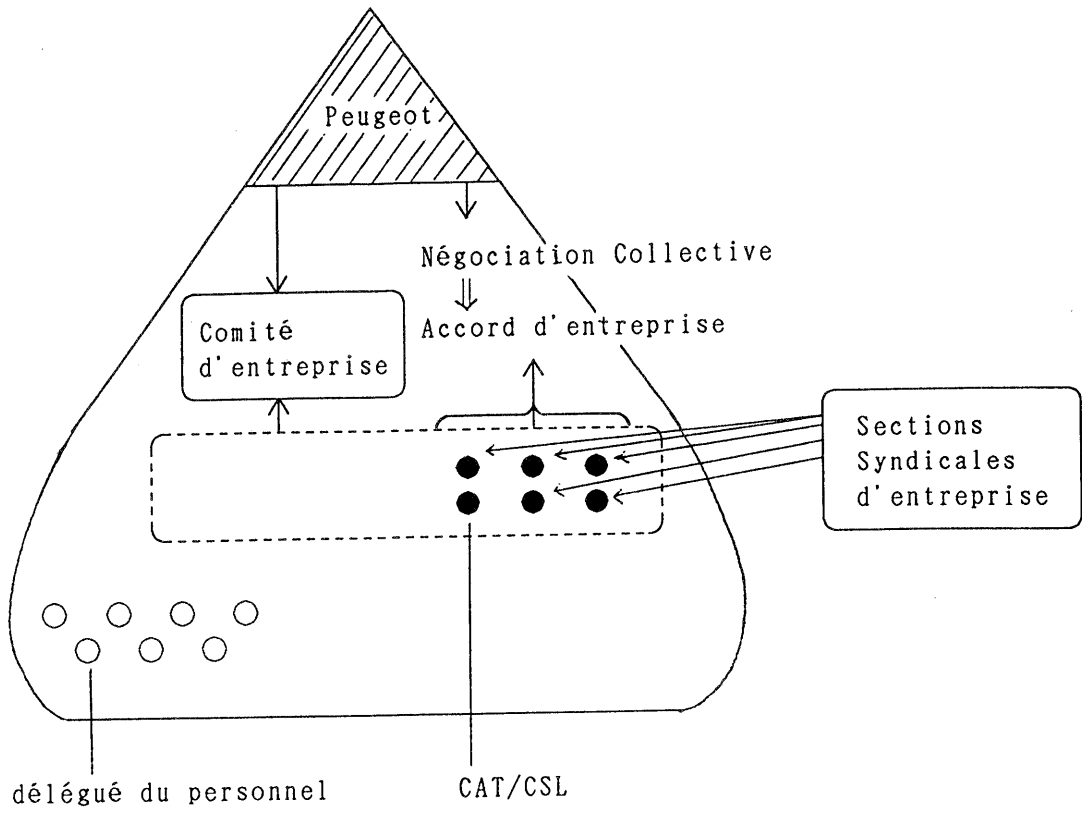
この関連をいま1度思い起こしてみよう。

すでにみたように《賃金率》の構成は、“表”〔金属産業団体協約〕の側から

表6-1 Peugeot 社をとりまく《賃金》決定機構



企業レベルの拡大図



みれば、

$$\text{Taux Mensuel} = \langle \text{Td. B.} \rangle + \langle \text{Anc.} \rangle \cdots (1)$$

であった。しかし、これは“裏”〔=プジョー社〕から見れば、

$$\Delta \text{Taux Mensuel} = \langle \text{AG} \rangle + \langle \text{AI et P} \rangle + \langle \text{PCC ; Anc.} \rangle \cdots (2)$$

である。それ故、

$$\Delta \langle \text{Anc.} \rangle = \langle \text{PCC ; Anc.} \rangle \cdots (3)$$

という条件 — つまり、ベルフォール—モンベリヤールでの“C.C.”不成立下でのプジョー“賃金プラン：Plan Salarial”が自ら“勤続手当のための団体協定ポイント増分”を提供し実行するという条件 — の成立のもとでは、

$$\Delta \langle \text{Td. B.} \rangle = \langle \text{AG} \rangle + \langle \text{AI et P} \rangle \cdots (4)$$

である。

F-2. (3)式の成立はそれ自身、“C.C.”にわずらわされることなく自社の賃金は自社で決定しているというプジョー社の意識が充分冷静な自己分析の結果でないことを物語っている。プジョーは — そしてフランス金属産業は — “勤続年数が増すに従って自動的に昇給する賃金”という観念をともかくも受容しているのである。この《賃金》観は、 — それが“C.C.”の締結、つまり団体交渉という形の〈市場〉決定の結果である場合でも — 〈市場〉的な賃金と主張することはむずかしい。特定の企業と特定の労働者との雇用契約の連続的更新、即ち雇用関係の長期化が、その労働者の企業への貢献を増大させる傾向をもつということは、J. R. Hicks¹⁾ によってつとに指摘されたところであるが、これは企業組織にとってのコスト=ベネフィットの議論であって、労働市場におけるプライス決定の問題ではなくなっている。

F-3. (4)式は、(3)式に比べればもちろん〈市場〉的賃金の性格を強く帯びている。〈AG〉 = “Augmentations Generales：一般的昇給”はプジョー社自身が言うように物価→生活費の変動に対応して必要となる“一率賃上げ”であって、その限りで〈市場〉動向の関数であろう。しかし、〈AI〉 = “Augmentations

¹⁾ J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, 1932→1963.

Individuelles et Promotions: 個人的昇給と昇格”はそうではない。それは各々の労働者の“能力・技量: compétence, qualité”の上昇、そして彼の実績ないし企業への“貢献: contribution”についての企業サイドからする“メリット: mérite”の裁定であって、うえに“組織内報酬”と呼んだものである。

F-4. だが、こうした(3)および(4)式の内実の説明は受け入れつつも、《賃金》の基本的性格は(2)式の(1)式との対応関係からみるべきだと主張することはできないであろうか。つまり、経済・産業全般の動向 — 特に他地域の RMA — との対応で、まず Δ Taux Mensuel 総体が決定され、それが〈AG〉〈AI et P〉〈PCC; Anc.〉に分割されるのだという理解である。しかし、もしそうであるなら、プジョーは RMA を払えば足りる。RMA とは無関係と自負するほどの高い賃金率 — 各 Coeffi. での最低額でも RMA を超え、なおそれぞれの上に大きく立ち上がるレンジをもった賃金率〔表 5 - 6〕 — を敢えて支払う理由は〈市場〉価格の観点からは説明がつかない。プジョーの《賃金》は“市場的賃金”をそのうちに包含した“組織的賃金”なのである。

F-5. 更にいえば、〈AG〉を〈市場〉的賃金一般と観念して、〈AI〉に対置するのも正確ではない。それは RMA の構造 — つまり種々の“労働力”〔ここでは仮にそう呼んでおく〕への報酬格差 — には手をつけない、一率の賃上げであるから、〈SMIC〉と同じく、働く者の〈生活〉の維持を考える賃金と言った方がよい。〈市場〉的賃金 — つまりそれぞれの“労働力”の需給に見合って決定される価格 — の論理は、産業レベルでの“Classification [Classif.] : 格付け”の改訂なり、各企業での“Classif.”の運用法の変更、あるいは個人別の〈AI et P〉という形でしか働かないのである。この文脈で概括すれば、プジョー《賃金》は、(イ)“生活賃金”〔AG ← SMIC〕、(ロ)“市場賃金”〔RMA・RMH〕、(ハ)“組織賃金”〔AI〕の3要素の総合だということになる。

F-6. といっても、ここにいう(イ)“生活賃金”は必要生活費といった生のままの姿で肯定されているわけではない。“Allocation Familiale: 家族手当”のあり方はそれである。この手当の存在そのものが、“賃金”に(イ)という要素が含まれていることの証明なのではあるが、企業主のみが負担し、受給資格者〔被雇用者に限らない〕は直接家族手当金庫に請求するという形をとって、それが《賃金》と“社会保障: Sécurité Sociale”との微妙な境界を結ぶリンクの役割をはたすことになっている点では、“生活賃金”要素の限界をも示している。(イ)は、(ロ)にとっても(ハ)にとってもある限度内に標準化されていることが望ましいのである。

G. 〈格付け：Classification〉と〈資格：Qualification〉

— 産業的職業秩序と社会的学歴秩序 —

G-1. こうして、《賃金率》の論理構造という視点からみたとき、プジョーの《賃金》は“生活賃金”と“組織賃金”とにはさまれた“市場賃金”の存在を影の薄いものとするところになっているが、その“市場賃金”の論理はこの国では《賃金》の構成要素としてよりは、《賃金》決定の総枠組みとしての“Grille de Classification：格付け表”として具体化している。

G-2. といっても、それが何を“格付ける”のかがはっきりと認識されてきたわけではない。概括的にいえば、

(1)それは19世紀のなかばから20世紀初頭までは〈Métier：職業ないし職種〉であった。例えば、1831年のリヨンの絹織物工の“Tarif”の制度化要求や、1919年の金属産業最初の“C.C.”における“Taux d'affûtage：最低賃金率”と“Tarif des salaires：賃金表”の協定はそれである。

(2)しかし、その後の大工業部門での技術と生産組織の新展開のもとで、格付けられる対象は次第に機械的生産システムのうちに埋め込まれた〈Emploi：職務〉と考えられるようになる。1936年以降の産業別協約体制の指向をベースとしつつ、第2次大戦から戦争直後期にかけての賃金統制下に生み出された“Parodi 型 Classification”は、企業内の種々の〈Poste：ポスト〉が要求する課業を遂行する活動としての〈Emploi〉を“職業カテゴリー：Catégories professionnelles” — M0_{1~2}、OS_{1~2}、P_{1~3} — と、それらに付与する“係数：Coefficients”によって秩序づけるものであった。アメリカの Taylor-Ford 型の発想につらなるこの〈職務〉分類は、しかし、それが精緻化すればするほど労働過程を硬化させることになり、企業間競争の焦点が単なる労働コストの引下げから、製品の多様化や品質の高度化へと移るに従って桎梏となる。

(3)こうして1970年代以降、労働における主体的契機の再評価が Ouvrier 層の ETAM 層との等質化をもたらし — 1970年 Ouvrier 賃金の“mensualisation” —、“1975年型”の新 Classification は、もはや〈Emploi〉そのものの分類を放棄して、“critères classants：分類のためのクライテリア”のみを示して、実際の分類を企業にゆだねることになった。プジョーはここで分類さるべきものを、もはや〈Emploi〉とは呼ばずに、〈Fonction：職能〉と言うことになるが、それは同一の〈Poste〉もそれを遂行する〈人：Homme〉の能力・意欲によって違ったものになりうると考え、〈Poste〉が要求する標準的なタスクを超えた“活動”を、

その人物の〈mérite〉として積極的に評価し処遇することを意味している。

〈Fonction〉の“価値：Valeur”は、〈Emploi〉のように1点に収斂するのでなく、あるレンジに展開すると想定されるのである。

G-3. プジョー社をはじめ各企業はこの“75年型 Classif.”によって企業組織の人的編成の自由をかなりに拡大した。しかし、無制約にではない。それは企業が外部から人を採用する窓口となるいくつかの特定の“Niveau-Echelon”が特定の〈Qualification：資格〉 — 具体的には公的な学校教育とその終了証書、“Diplômes professionnelles：職業資格証明書” — を要するものとされているからである。複雑なフランスの公教育システムが産業・企業の要請する効率をもって労働者を供給しうるか否かは、もはや個々の私企業の手の届く領域ではない。“Classification”の自由化の成果如何は、なおこの強大な社会学歴秩序のあり方にかかっている。

H. “プジョー社の Y”と“職業的キャリアの形成：le déroulement de Carrière professionnelle”

H-1. このような制約条件下でプジョー社が積極的になしうることは、

“Classification 表”を — 労働者各人を企業秩序のうちに固定的に位置付けるものとしてでなく — 彼らの“昇進：Promotion”系路を示すものとして運用することである。それは、企業目標に従って秩序づけられた〈Poste〉の集合を、それを遂行する〈人々：Hommes〉の〈Fonction〉のネットワークとして活性化し、更にその結果を新たな〈Poste〉の編成へとはね返らせるという企業組織の柔軟化をめざすものである。

H-2. “プジョー社の Y”、即ち“従業員管理カーブ：Courbes de gestion de personnel”、即ち

$$Y = \frac{\langle \text{Td. B.} \rangle + \langle \text{Anc.} \rangle}{\langle \text{Valeur de point} \rangle}$$

は、これを遂行するための明快な物差しである。各人に与えられた Y は — 金属産業 Classif. の Coeff. の制約を超えて — 彼らの企業内での現位置とその改善の展望を一目瞭然とする。職長による“査定：Mérite”を個人面接制度によってバックアップし、フィード・バックする仕組みを通して、従業員各人の企業内での“職業的キャリア：Carrière professionnelle”形成を常態化しようという

のである。

H-3. だが、“査定”と“Yによるチェック・システム”が〈AI〉と〈P〉を通して各人の《賃金》の上昇をもたらし、実際に企業の活力を増すことになるか否かは、当面の検証課題を超えている。

しかし、とりあえず次のようにはいえよう。重要なのは、プジョー社《賃金》が“査定昇給・昇格”の仕組みを内包しているということそれ自体ではない。肝心な点は、“査定”が行われているということそのものではなく、それがいかに行われているのかにある。確かに、プジョーの場合、苦情申立ての手続きはある。しかし、われわれの調査の直後の1989年秋の6週間の争議の底流に査定への不満があったとも言われているように、この仕組みがうまく作動する保証は必ずしもない。もともと“Mérite:メリット”とは— 水平的に位置する当事者双方の合意を示す“Value:価値”ないしは“Price:価格”とは異なって— 上下の位置関係のもとで、上位の権威者ないし権力者が下位にある者の努力と成果を一方向的に評価すること— 下位の者からすれば素直にその“わけ前を受ける”こと— なのであるから、デモクラティックな制度とは、原理的になじまない。プジョー社には、上司の査定の公正さを被査定者たちが検証できる客観的なメカニズムはまだ案出されていないのである。¹⁾

I. プジョー社の〈自由〉とフランス的〈平等〉

I-1. 以上に概括したプジョー社《賃金》の特質は、1989年— 広くとって1970~1993年— という歴史時点での労使関係の断面図から帰納したものである。プジョー社という対象選択と、この歴史局面での切断が対象の観察にとって時宜にかなったものであったか否かの反省は、なおここではなしえない。しかし、その点はどうであれ、ある社会事象の切断面は常に歴史の経過点にすぎないという真理に例外はない。われわれの見た限りでも、プジョー社における《賃金》のあり方は変化して来ていたし、これからも変化してゆくであろう。

I-1. しかし、にもかかわらず、われわれの観察対象の特質は、それを包み込んでいるフランス社会が長期にわたって持続してきた体質をベースとし、またそれ

¹⁾ この点については、さしあたり FIAT の“merito”の仕組みを対照されたい〔前掲、Discussion Paper, 92-J-5〕。

自身に継承してゐることも疑いえない。¹⁾ 一口にいえば、それはこの国のマクロ構造としての2極性、即ち(1)一方の極における^{エタティスム}国家管理主義〔Étatisme〕と、(2)他の極における^{アンディヴィデュアリスム}個人主義〔Individualisme〕との対抗と相互保存である。ここにあるのは、(1) J. J. ルソーからフランス市民社会にうけつがれた啓蒙的専制主義〔despotisme éclairé〕に立つ政府の〈平等〉原理に立脚した諸施策と、(2)ローマ法的な私的所有の完全性の観念に依拠して、自己の〈自由〉を確信する私企業とであって、(3)その中間に出現する^{ヴォランタリー}自発的な結合 — 〈市場：Marché〉とか、共和的な〈結社：Association〉とか — は、許容されうるとしても、信用をかちえない。われわれの目の前にあらわれた諸事象 — SMIC、労働大臣の招集する Commission Mixte、“代表性をもつ”労働組合のあらかじめの特定、労働大臣が最終的決定権をもつ C.C. の Extension、年1回の賃金交渉の法律による義務づけ…などは(1)であり、必要にせまられて産業別の C.C. にもコミットはするが、にもかかわらず“労働組合と協議はするが、交渉はしない”と強弁し、《賃金》協定の締結を極力回避して、自社独自の“Y”曲線によって従業員を管理するやり方は(2)そのものである。

プジョー社の〈自由〉は、この意味でフランス的な“自由と平等”、つまり〈自由の平等〉という原理²⁾の下におかれているのであった。

I-3. この単純な2極構造は、しかし、近年に至って — とりわけ1982年の“Auroux 法”によって — 変容を蒙りつつある。従来は点的な存在とされてきた私企業がそれ自体“ミクロな社会”とみなされ、“マクロな社会”の2極構造はこの“ミクロな社会”のうちに複写されるべきだと考えられるようになったからである。雇用主の企業内での専制は“暗愚な”それであってはならず“啓蒙された”それとならねばない。従業員全員を〈平等〉に遇すること — Ouvrier 《賃金》

¹⁾ といっても、フランスにおける雇用契約が — “労働の売買”契約ではなく — ローマ法の“locatio conductio operarum”を継承する〈Contrat de louage：賃貸借契約〉であることに由来するより一層原理的な論点については、ここでは論じない。“賃貸借”関係に前提される両当事者の対等性、契約対象物の“有用性の保証”、契約終結時における“復元性”の要請などが、〈Activité〉と〈Paie〉のあり方に及ぼす影響は決定的な意味をもっているのではあるが。因みにわれわれのFIAT報告書はこの点に闡説している〔Discussion Paper 92-J-5〕。

²⁾ 中西洋『〈自由・平等〉と〈友愛〉 — 市民社会：その超克の試みと挫折』、1994年。

の“mensualisation” — が雇用主にとっていわば義務となった。

しかし、この〈平等〉化施策の対象である労働者たちが企業内の“自由の平等”に満足するか否か？…その対応はなお微妙である。マクロな社会において、彼らは市民的〈自由〉を確保しながらも、階級的“連帯”ないし〈友愛〉にもとづいて久しく行動してきたからである。彼らは — CGT をも含めて — 1983年のプジョー社協定 — 〈Fonction〉観念の Ouvrier 層への拡張と、彼ら各人の〈Carrière〉形成の促進 — を肯定的に受容した。しかし、そのほとんど必然的帰結である“mérite にもとづく Augmentation Individuelle”に対しては、“賃金の差別化・搾取の強化”として依然警戒的である。彼らが単純に近代的な〈自由と平等〉を超え出た新たな原理をプジョー社にむかって提起できるか否かはまだ明らかになっていない。

AUTOMOBILES PEUGEOT		BULLETIN DE PAIE	
CENTRE DE PRODUCTION DE SOCHAUX 57, AVENUE DU GENERAL LECLERC 25600 SOCHAUX CONVENTION COLLECTIVE METAUX BELFORT MONTBELIARD		DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE	
		MARS 1993	SIRET : 552 144 503 00216 URSSAF : 2502 100081 APE : 3111
TAUX MENSUEL : 7483,00	HORAIRE MENSUEL DE BASE : 169,00 TAUX HORAIRE : 44,28	DATE D'ENTREE : 16-01-69	CLASSIFICATION : APF2 /JRO AGENT PROF. DE FABRIC.
DOIT TAUX DE BASE : 6716,00 DOIT ANCIENNETE : 767,00	CUMUL REPOS COMPENS. : 4,36 TAUX MOYEN : 49,10	NUMERO EMBAUICHE : 479T727 SPU AFFECTATION : 010 100 05 49 506 13 6C1 01 927A VERT CHRISTIAN 6 RUE MICHELET 90000 BELFORT	

ACTIVITE	REPORT	SEMAINES DU MOIS					TOTAL MOIS	MAJOR. H SUPPL.	H PAYEES MALADIE
		09.0	10.0	11.0	12.0	13.1			
HORAIRE DE BASE LEGAL DU MOIS		39,00	39,00	39,00	39,00	23,10	179,10		
HORAIRE AFFICHE		38,50	38,50	38,50	38,50	23,10	177,10		
TOTAL HEURES PAYEES		23,10	30,60	30,60	30,60	23,10	120,60		
HEURES PAYEES DANS L'HORAIRE LEGAL		23,10	30,60	30,80	30,80	23,10	130,60		
CHOMAGE PAR JOUR ENTIER		15,40	7,70	7,70	7,70		3,50		

LIBELLE DES RUBRIQUES DE PAIE	HEURES-NBRE	TAUX	GAINS	RETEVES
HEURES PAYEES DANS L'HORAIRE LEGAL	138,60/179,10	7483,00	5790,85	
PRIME LIGNE DE MONTAGE	138,60 H	1,18	163,55	
PRIME DE DOUBLAGE	138,60 H	1,33	184,34	
INDEMNITE PAUSE CASSE-CROUTE	138,60 H	2,30	319,75	
PRIME DE LANCEMENT			580,00	
AIDE PUBLIQUE	38,50 H	18,00	693,00	
AIDE CONTRACTUELLE	38,50 H	11,00	423,50	
AIDE SUPPLEMENTAIRE PEUGEOT			206,75	

COTISATIONS SOCIALES	BASE	TAUX SALARIAL	MONTANT SALARIAL	TAUX EMPLOYEUR	MONTANT EMPLOYEUR	MONTANT	
						MEUSUEL	ANNUEL
SS MALADIE + VEUVAGE	7245,25	6,900%	499,92	12,800%	927,39	8361,75	23152,65
SS VIEILLESSE	7245,25	6,550%	474,56	8,200%	594,11		
SS VIEILLESSE	7245,25			1,600%	115,92		
REHISE FORFAITAIRE			-42,00				
SS AIDES PUBL. + CONTR			15,63				
ALLOC. FAMILIALES	7245,25			5,400%	391,24		
ACCIDENT DU TRAVAIL	7245,25			0,240%	50,26		
ACCIDENT DU TRAVAIL	7245,25			0,320%	23,18		
TAXE SUR TRANSPORTS	7245,25			1,000%	72,45		
FONDS AIDE LOGEMENT	7245,25			0,100%	7,25		
FONDS AIDE LOGEMENT	7245,25			0,400%	28,98		
RETRAITE UHRS	7245,25	2,100%	152,15	4,150%	300,68		
PREVOYANCE C.H.A.V.			8,89		22,01		
PREVOYANCE URRPIMEC	7245,25	0,180%	13,04	0,560%	40,57		
STRUCT. FINAN. ASSEDI	7245,25	0,720%	52,17	1,080%	78,25		
CHOMAGE ASSEDI	7245,25	2,070%	149,98	3,630%	263,00		
FONDS GAR. SALAIRES	7245,25			0,350%	25,36		
TOTAL COTISATIONS			1324,34		2951,25		

OPERATIONS DE CAISSE		MONTEANT
NET DE LA PAIE		7274,83
CONTRIBUTION SOCIALE GENEP. 1.1%		-73,55
MONTANT VERSE LE : 30/03/1993		7201,28
COMTE : 01100167930 69 CCF BELFORT		
N° SECURITE SOCIALE : 1 46 03 99 350 034 59		

FRAIS REMBOURSES	
IND. PANIER DE JOUR 18 X 13,19 =	237,42
TOTAL :	237,42

Base MEUSUEL C.S.G.	6686,58
Cumul ANNUEL Base S.S.	19656,85
Cumul ANNUEL Platfond S.S.	37000,00
Cumul ANNUEL Cot EMPLOYEUR	8013,31

家族給付〔prestations familiales〕は、子供のある家庭で、全フランス在住者に対し、労働をしているか否かを問わず、また国籍のいかんを問わず、あまねく適用される。社会保障が、雇用者と非雇用者との別建ての金庫をもっているとは異なり、単一の家族手当金庫によって管理・運営されている。また、負担は雇用主によってのみなされ、受給申請は、企業とは関係なく直接家族手当金庫に行う。

1. 現行制度¹⁾

家族給付は1930年代、家族手当の設置をもって開始され、それを継承した、第二次大戦後の1948年法によるものであるが、後に見るように1970年代に入ってから、種々の給付が設置されるなど改正が進んでいる。現行制度の概要は以下のとおりであり、現在、下記にしめしておいたように10種類の給付が設置されている。

1-1 受給条件の原則

給付を受け取る者および権利発生の対象となる子供（たち）のいずれもが、フランス人であれ外国人であれフランスに在住すること。一人ないしそれ以上の子供を有していること。子供数や年齢等の条件は給付の種類によって異なってくる。家族手当に関しては原則として子供の年齢が16才まで、ただし非雇用者の家族の場合には17才、また子供が学生や見習生である場合や障害者である場合には20才まで延長される。

1-2 財政負担

負担は雇用主のみが行い、現行の負担率は課税対象賃金総額の5.4%と定められている。負担額は、第1章(p.32)で見たように、1988年までは賃金のA区分の限度額(Plafond)の9%であり、1989年はこのA区分の限度額(Plafond)の4.5%と税込み賃金総額(Salaire Brut SS)の3.5%の和であった。1990年に再改訂され現行率となった。これらは主として赤字財政改善のためと説明されている。

1-3 家族手当金庫(Caisses d'Allocations Familiales)

家族給付は他の社会保障諸制度からは独立した家族手当金庫によって管理運営されている。この金庫の理事会は下記の28名によって構成される。

- ・労働組合代表（選挙による） 15名
- ・雇用主代表（雇用者団体による任命） 6名
- ・自営業者代表（選挙による） 3名
- ・家族組合連合代表（連合による任命） 3名
- ・政府代表 1名

1-4 給付額算出基礎

大半の給付の月額は「家族手当基礎月額 BMAF (Base Mensuelle des Allocations Familiales)」に対する割合で定められている。家族給付の設置を定めた1946年8月22日法においては、当初、算出基礎額は「パリ地区金属産業普通単純作業者 (manoeuvre ordinaire) (表2-5金属産業における賃金に関するパロディ命令参照) の最低時間賃金の225倍」と定められ、家族給付額は賃金上昇にスライドするはずであった。しかし、インフレ懸念から実際には引き上げは大幅に遅れてしか行われず、格差は拡大する一方であり、このようなルールは全く形骸化してしまった。1967年の大統領令によって現行の家族手当基礎月額 BMAF制度が設けられ、金額は政令D残retによって市場賃金とはかかわりなく物価上昇に応じて、原則として年1度、1983年よりは1月1日と7月1日の年2度改訂されるようになった1993年1月1日現在のBMAF の金額は、2014.04フランである。

1-5 受給申請

受給申請は、在住地の家族手当金庫に行く。両親のうちどちらが受け取るかは、本人同士で決める。

2. 現行の家族給付 (Prestations familiales) の種類

2-1 家族手当 (Allocations familiales) 及びその割増 (Majoration)

所得額にかかわらず第2子以降に給付される。

子供数	BMAFに対する率	割増	割増率
第2子	32%	10歳から15歳まで	+9%
第3子以降一人			
増えるごとに	41%	15才以上	+16%

ただし割増は2子しかいない場合の長子には適用されない。

2-2 家族追加手当(Complément familiale)

3才以下の子が3人以上いる世帯に給付され、所得制限が政令で定められている。給付は世帯に対して定額でなされ、子供数に応じて変動しない。金額はBMAFの41.65%。この手当は下に見る乳幼児手当や育児手当と重複受給できない。

2-3 乳幼児手当(Allocation pour jeune enfant)

1985年設置。妊娠時フランス在住、妊娠15週以内に届出、妊娠時3回、出産後3回の定期検診受診を受給条件とする。妊娠時および出産後3か月間では所得制限なし。3か月目以降給付期限の3才までは所得制限が設けられている。給付額は定額でBMAFの45.95%。

2-4 育児手当(Allocation parentale d'éducation)

1985年に設けられた手当で、3子以上あり、少なくとも一人が3才以上で就業を停止した母親ないし父親に給付される。ただし出産前の10年間のうち2年間職業活動をしていなければならない。基本的には第3子の出産による職業活動の中断による所得減をカバーすることを目的としている。給付額は、職業活動を停止した場合、BMAFの142.57%であり、パートタイム（労働時間が正規の半分）の場合はその半分である。支給期間は3年間。

2-5 新学期手当(Allocation de rentrée scolaire)

1974年設置。家族手当ないし家族追加手当を受給している世帯での6才から16才までの就学期の子供がある場合、新学年がはじまる9月に支給される。給付額は一人あたりBMAFの20%。

2-6 特別教育手当(Allocation d'éducation spéciale)

1963年設置。20才以下の障害を有する子供に相応しい教育を受けさせることを目的としている。障害程度が50%以上の子を対象とする。給付額に関してはBMAFの32%をベースに、障害の程度が50-80%の場合にはBMAFの72%、80%以上の場合（特殊教育施設での教育が認められない場合）BMAFの24%が付け加えられる。（50-80%の場合の子には特殊教育を受けるのに援助・介護を不断に必要とするため割増率が高くなっている。）

2-7 単親手当(Allocation de parent isolé)

1976年設置。理由の如何を問わず、また男女を問わず、独身にて一人ないしそれ以上の子供の養育にあたる者に給付される。所得制限があり、給付はBMAFの150%に子供一人あたりBMAFの50%を加えた額（最低家族収入と呼ばれる）以下の収入のものに限定される。給付額はこの最低家族収入額と税込み所得との差額。期間はケースにより、12か月から18か月ないしは子供が3才に達するまでとなっている。

2-8 家族援助手当(Allocation de soutien familial)

一人の子供を日常的に養育する父親、母親ないしはそれ以外の者に対して給付される。これは1970年に設置された孤児手当(Allocation d'orphelin)を1984年に改正してできた手当である。受給条件は子供の両親のどちらかいないしは片方が死亡したりあるいは養育義務を放棄したり、また子供が非嫡出子であったりなどの場合で、家族手当が第2子以降となっているのをカバーする意味を持っている。給付金額は両親不在の孤児の場合、養親にBMAFの30%、片親のみの場合22.5%。

2-9 在宅養育手当(Allocation de garde d'enfant domicile)

受給条件は、3才以下の子供があること、両親が労働していること、自宅にベビーシッターを雇用していることである。給付はこのベビーシッターにかかる社会保障の雇用者負担分と同額である。1986年に設けられたこの手当は、後に見る第3子政策であると同時に雇用創出としての政策意図をもつものである。

2-10 家族住宅手当(Allocation de logement)

1948年に設けられたこの手当は、家族手当を受給する資格のあるものを対象に居住環境の向上をめざすものであったが、1972年に改正され子供が一人しかいない家庭や子供のいない若年の夫婦にも給付されるようになった。受給条件としては、所得制限があり、また健康的な生活を送ることのできる条件を備えた住宅に居住し、家賃ないしは借入金の返済の支払を行っていること。給付金額は家族構成、家賃ないし返済金の金額、所得によって異なる。

3. 家族手当の歴史

(i) 家族手当の起源・・・追加賃金

そもそもの起源は、1850年国家公務員で多人数家庭の父親に対して支給された“生活費高騰手当”であるといわれている。すなわち、特定の家族状況にある労働者に賃金の追加を行うというものである。

これが全公務員に家族手当として適用されるのは1917年からである。非公務員部門では、1916年鉄道に家族手当が設置されている。

民間経営者においては19世紀末より徐々にひろがりつつあったものの、義務化されたのは1932年3月11日法によってであった。

この手当の出現を動機づけたものは、直接的には、個別企業（経営者）労働力管理 — 移動の激しい熟練労働者の定着と労働規律の確立 — の手段としての機能であろうが、一般化を促した力はカトリック教会の《公正賃金》イデオロギーの宣揚¹⁾である。それはまた、第一次世界大戦とそれによるインフレーションの加速の中で、労働者の賃金要求の圧力を緩和する手段としても機能した。

カトリック的《公正賃金》は、しかし、市場ゲームに信頼をおく経営者たちのリベラリズムとはまっこうから対立するものであった。後者は、当然にも、同一労働には同一賃金が支払われるべきであると考えた。労働者の家族状況が賃金に反映するとすれば、経営者は子供のいない労働者を優先して雇用することとなって、むしろ家族の多い労働者には百害あって一利なしとする。

この対立をこえる方途は、家族手当制の普及をおいてはかななかった。“先進的”大経営者によって開始された家族手当は、ついで《労働者の家族増に対する

・ ・ ・
リスク》に対する“保険制度”としての金庫となる。雇用主は、賃金支払額に応じた負担額〔掛け金〕を払込み、金庫は、労働者の家族数に応じて払い戻す。こうすることによって、賃金コストの増額は生ずるものの、もはや雇用主は従業員の家計状況からは切りはなされる。そしてこの制度が普及してくると、家族手当を実施しない企業は賃金コスト引下げによる不正競争を行っているといなされるようになり、義務化の動きがでてきた。こうして1932年3月11日法 — 商工業部門の雇用者に第1子より家族手当を支払う法 — によって認証された補償金庫〔Caisses de compensation〕への加入が義務づけられたのである。重ねていうが、ここまではあくまで家族手当は追加賃金として、労働を前提としているものであった。といっても、このような形での国家の介入には、国家の別の思惑があつたことである。

(ii) 人口対策としての家族手当

フランスにおける人口の停滞は他国よりもはやくから始まっており、すでに19世紀半ばには表面化している。その調整の手段として外国人労働力がまず利用された。しかし、20世紀にはいり出生率の低下は進み、第1次大戦による大量の兵士の喪失はそれに輪をかけた。第一次大戦世代（人口構造の谷間）の次世代には、いっそうそれが明確になった。1932年法の国家意図はそこにある。1936年には32

年法が農業労働者にまで拡張適用されるようになり、1938年には自営農民、自営職人〔artisan〕（非課税者）にまで拡大されるとともに、“家庭にとどまる母親への手当〔prime de mère au foyer〕”が創設された。

(iii) 家族手当と労働賃金との分離 — 1939年法

すでに戦時体制に突入していた1939年7月29日家族法〔Code de famille〕が décret-loi〔政令〕によって成立、ここにおいて家族手当は“追加賃金”ではなくなる。「被雇用者ではない労働人口のみならず、失業を強制されている被雇用者に家族手当の権利」が認められたのである。ここで家族手当は賃金から切り離された国家による家族政策の道具という性格をもつようになったのであった。

ヴィシー政権下では、家庭にいる母親に対する手当は“単一賃金世帯手当〔Allocations de Salaire unique〕”と姿をかえ、その支給額は家族給付の半分を占めた。ヴィシー政権のスローガンは「祖国、労働、家族」であり、家族が社会の基礎単位と位置づけられ、家父長的大家族主義の復権がうたわれた。それは、母親を育児に専念させ、家庭を守るという役割に封じこめようとする意図を含んでいたが、当時約76%の母親が家庭にとどまっていたという現実からの要請に應えるものであったという客観的事実も強調されねばなるまい。ヴィシー政権の家族主義はきわめて人工アーティフィシャル的なものであって、フィリップ・アリエスおよびアナル派歴史学の研究が指摘するように、フランスにおいては中世以来核家族が主要な家族形態で、多世代家族が支配的であったことはないという史実をふまえてみれば、このイデオロギーはプロパガンダ以上のものであったとは思われない。したがって、ここでとられた政策とスローガンは、家族を保護するものというよりは、“家族モデル”を押しつけ、家族をコントロールしようとするものであったと見るべきであろう。1942年法（11月18日）が家族手当の受給条件として、子供の学業証明書の提出を義務づけたこともその1つのあらわれである。

(iv) 戦後改革における継承と発展

1945-46年における社会保障制度の設置の一環として、家族手当に関しても1946年8月22日法が成立し、全国民的な連帯としての位置づけが確立する。疾病保険、老齢年金があくまで職業と連関していたのに対し、家族手当については全国民を対象として単一の家族手当金庫が設置され、金庫の管理・運営についても、雇用者の手をはなれ、選挙でえられた労働組合代表（半数、83年より60%）、家族組合代表、経営者団体と政府（1人）によってなされるようになる。

また産前手当〔Allocations prenatales〕、出産手当〔Allocation de maternité〕といった新たな手当が設置されるとともに、1984年家賃の自由化にと

もなって住宅手当〔Allocations de logement〕が設置された。70年代初めに、家族給付に新たな手当が付加されるようになるまで、収入条件（住宅手当を除く）はなく、また労働をもつ母親への産休手当〔賃金に対応〕を別にすれば、金額も一律であり、全国民を対象とした制度であった。戦後成長期にはこうした基本構造は維持された。

しかし、成長率の低下とともに、家族給付をめぐる政策はその性格をかえ、劣悪環境下におかれた家族への援助・保護という方向へと向かう。以下70年代の政策を年代を追って記すと、

1970年 孤児手当〔Allocation d'orphelin〕（正式名称 Allocation de soutien familial 家族援助手当）。家族手当の支給されない1人目から孤児を養育する者〔親〕に支給される。当初あった所得制限は撤廃。

1972年 低所得、若年世帯への無利子貸付

1972年 単一賃金手当(Allocation de salaire unique)および家庭にとどまる母親への手当(Allocation de m俊e au foyer)の受給資格に収入条件が設けられる。またベビーシッター費手当(Allocation pour frais de garde des enfants)も設置される。

1974年 新学期手当：家族手当をうける学童（6才～18才）に BMFA の20%毎年支給。所得制限。

1976年 単親手当〔allocation de parents isolés〕所得制限あり。所得が増えるにしたがい手当額は低下。

1977年 上記の単一賃金手当(Allocation de salaire unique)および家庭にとどまる母親への手当(Allocation de m俊e au foyer)、ベビーシッター費手当(Allocation pour frais de garde des enfants)が一本化され現行の家族追加手当(Compliment familiale)となる。第3子出生以降、労働を中断して育児に専念する場合の収入の低下ないしは労働を継続する場合のベビーシッターにかかる出費の増大をカバーしようというものである。このうちベビーシッター費に関しては、この家族追加手当に加えて1986年、在宅養育手当(Allocation de garde d'enfant domicile)が雇用創出政策と銘打って復活した。

1978年 追加家族手当〔complément familial〕。3才以上の子供が3人以上いる家庭に支給され、BAMFの41.65%。所得制限あり。単1賃金世帯手当を代替するもの。

1980年 家族最低収入(Revenu minimam familial)が設置され、81年1月適用、同年廃止される。これは、子供の多い家庭したがって貧困が集中することの多い階層に対して最低限の収入を保障していこうとするものであり、一定の所得に達しない家庭に対してその差額を給付するものであった。廃止理由は左翼政権成立(81年5月)にともなう社会保障制度改革および2-7の単親手当の充実によるものと考えられる。ただ、理論的には労働の有無さらには労働能力の如何を問わずあまねく国民に最低限の生活を国家が保障していくという社会政策上の重大論点をはらんでいるものである。

1985年 産前手当、産後手当が現行の乳幼児手当に一本化され、産後に関しては受給に収入条件が付け加わった。

以上のように、新設・改革された制度のいずれもが所得制限を伴い、低所得世帯の保護という形をとっている。それは社会政策的意図とともに、低所得世帯への所得移転を通じた需要維持・創出というマクロ政策的機能をも担うものであった。もちろん、伝統的な人口政策の強化としての意図もまた生きている。出生率の低下はつづき、70年代初め、世代再生産以下に下った。77年の追加家族手当の設置、80年の第3子以降の課税軽減措置(1980年)、家族手当の見直しなどは“第3子政策”とよばれ、人口政策としての色彩を明確に示している。

いずれにせよ、人口自体が単に自然的人口であるだけでなく、失業や貧困の増大、所得格差の拡大といった社会的な性格を不断にはらんでいる以上、フランスにおける家族政策は種々の政策意図の交錯しあったところで方向性や用いられる手段が定まって来る。それは、家族手当が追加賃金という観念から自らを解放したことの必然的な帰結であろう。

ACCORD NATIONAL DU 9 DECEMBRE 1988
SUR LE BAREME DES APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS
DES INGENIEURS ET CADRES

(エンジニアおよびカードルの最低保証俸給表に関する1988年12月9日付け全国協定)

UIMM および下に署名したエンジニアおよびカードルの労働組合組織の代表は、下記の条件において、金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約第23条に規定された保証最低俸給を決定した。

第一条 適用領域

労働法第L.132-2条に基づく本協定は、1972年3月13日締結、1983年9月12日改訂の金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約の付属文書1において定義されている金属生産・加工産業に属する諸企業に適用される。

第二条 1989年最低年間俸給表

月間労働時間169時間に対応する年間労働時間にかかわる1989年の最低保証俸給表は下記のとおり。

I- 第Iポジション (Position I)

初任年度

21才	73020フラン
22才	82756フラン
23才以上	92492フラン

金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約第22条に規定された条件にしたがって23才以上の経験年数による割り増しは、3年間に限って、以下のとおりとする。

9376フラン

II- 第IIポジション (Position II)

初任時のポジション	121700フラン
このポジションにて3年経過後	131436フラン
その後の新たな3年間	138738フラン
その後の新たな3年間	146040フラン
その後の新たな3年間	152125フラン
その後の新たな3年間	158210フラン
その後の新たな3年間	164295フラン

III- 第IIIポジション (Position III)

IIIAの指標ポジション	164295フラン
IIIBの指標ポジション	219060フラン
IIICの指標ポジション	292080フラン

対象となる労働時間にかかわる年間最低俸給保証を定める上記の表に関して、職務についた年度中に下記のようなことが起きた場合には金額(valeur)はその期間に比例して適用される

- ポジションIIにおいて1年の勤続を得た場合、
- ポジションIIにおいて勤続による上昇を得た場合、
- 格付けの変更、

退職、
金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約第25条に規定された条件に基づく臨時の配置転換。

第三条

年間保証俸給に関して、エンジニアおよびカードルの計算のチェックは年末に行われる。なお、年内に退職した場合は労働契約終了時点に行われる。

第四条

実質賃金(Salaires réels)に関しては、1989年末まで、UIMMは企業に対し、ほかのカテゴリーにおいて集団的になされた決定に規定された平均上昇保証をエンジニアおよびカードルの俸給の平均にも適用するよう求めるものとする。

第五条

締結時点での経済状況を踏まえて締結された本協定は、署名各団体への配付および労働法第L.132-10条に基づく（労働担当大臣の関連部局への）提出に十分な部数作成される。

署名団体

経営者団体 UIMM (Union des industries métallurgiques et minières)

労働組合組織

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC

Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO

階層別係数

(1983年9月12日付け全国団体協約の第22条をなすエンジニアおよびカードルの格付けに関する1969年11月3日付け協定第5条にしたがったもの)

それぞれのポジションの（ならびに必要なに応じてその中での年齢や勤続年数を考慮した）位置は以下のよう定める。

第Iポジション (初任年度)

初任年度

21才 60

22才 68

23才以上 76

1969年11月3日付け協定（金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約第21条）にしたがって23才以上の経験年数による割り増し

8

第IIポジション (初任時のポジション) 100

このポジションにて3年経過後 108

その後の新たな3年間 114

その後の新たな3年間 120

その後の新たな3年間	125
その後の新たな3年間	130
その後の新たな3年間	135

III Aの指標ポジション	135
III Bの指標ポジション	180
III Cの指標ポジション	240

Valeur du point (単位金額)

1989年1月1日より適用

101.42フラン

(注記)

ポジションについては、1972年3月13日締結、1983年9月12日改訂の金属産業エンジニアおよびカードルの全国協約第1条、第4条、第5条で定められている。

第Iポジション(Position I)とは原則的に取得学歴(Diplôme)で定義されている。すなわち「エンジニア」としての学歴(Diplôme)を有する者およびいわゆるグランゼコール(Grandes Ecoles)とよばれるエリート養成校の学歴(Diplôme)それに大学卒資格が第Iポジションへのエントリーの資格となる。第IIポジション(Position II)および第IIIポジション(Position III)については、遂行する職能(fonction)によって定められる。したがって上記の学歴(Diplôme)を持たない内部昇進のエンジニアやカードルはここに位置することになる。

Accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise

〔企業業績への従業員利益分配協定〕

AUTOMOBILE PEUGEOT (プジョー自動車)、Société principale、la SNCT TALBOT & Compagnie (タルボ自動車)、la SMAN、la SODEXA le GIE PSA PEUGEOT CITROEN、la SOGEDAC を正式に代表するヴァルダネガ (プジョー自動車本社人事部長)

および

以下の中央労働組合代表 [Délégué Syndical Central] によって代表される労働組合組織

C A T 代表者署名
C F C T 代表者署名
C F E / C G C 代表者署名
C F T C 代表者署名
C G T (署名なし)
C S L 代表者署名
F O 代表者署名

の間で以下が決定された。

第1条 協定の性質と期間

本協定は、1986年10月21日付行政命令 [ordonnance] 第1章にしたがって、企業の経營業績にもとづく従業員への利益分配制度の実施と計算の原則を定式化し、受益者であるための条件および配分方法を定めることを目的とする。

本協定は期間を3年とし、1989年1月1日をもって発効する。協定は1989事業年度、1990事業年度、1991事業年度に適用される。

第2条 協定の適用範囲

本協定はプジョー自動車の従業員ならびに以下の企業の従業員に適用される。

TALBOT & COMPAGNIE (SNCT)¹⁾

SOCIETE MECANIQUE AUTOMOBILE DU NORD (SMAN)¹⁾

SOCIETE DE FONDERIE ET DE MECANIQUE DE L'EST (SFME)²⁾

SOCIETE DE DISTRIBUTION ET D'EXPORTATION AUTOMOBILE (SODEXA)³⁾

SOCIETE GENERALE D'ACHAT (SOGEDAC)⁴⁾

Groupement d'Intérêt Economique PSA PEUGEOT CITROEN⁵⁾

第3条 利益分配の実施条件

利益分配の実施はその事業年度において

- その事業年度が利益参加〔Participation〕⁶⁾ から免除されていること
- 税引き売上高利益率⁷⁾ がその事業年度3%を超えること
- いかなる利益参加制度の支払も対象事業年度の翌年に行われたいこと、ただし利益参加制度協定第5条に予定されている場合および繰り上げ支払の場合⁸⁾ を除く。

を前提とする。

これらの条件は同時に満たされるものとする。

第4条 利益分配の計算

第3条の定められた利益分配実施条件が満たされた場合、利益分配の総額はつぎのように計算される。

$$I = \text{税引き利益の} 2.5\%$$

税引き利益はプジョー自動車グループのレベルで連結計算され、税引き以後、利益分配および利益参加〔Participation〕負担を含むものとする。

こうしてさだめられた利益分配 I は5000万フランを下回ることはないものとする。

第5条 個人への配分の方法

7つの事業体のすべての従業員に利益分配の名目で支払われる金額の配分は、当該事業年度における受益者の年間税込み報酬に比例して配分される。

SOGEDAC 社および GIE PSA/ER 社に帰する利益分配の計算にあたっては、これらの事業体によってプジョー自動車に対してもたらされている業務水準を考慮して、両者における賃金総額の50%が考慮に入れられるものとする。

利益配分のこの部分の権利はこの措置がそれぞれの事業体の事業所委員会〔Comité d'Etablissement〕で批准されて初めて発効する。

一般に、各従業員に支払われる額は利益分配総額の10000の1とし、最高額は最低額の3倍とする。

GIE PSA/ER 社および SOGEDAC 社に関してはこれらの限度（訳注 最高額及び最低額）は2分の1とする。

第6条 受益者

利益分配の受益者は、第2条で定められた7事業体の1つに、対象事業年度の12月31日現在従業員として在籍する者で、PSA グループ企業の1社で少なくとも6ヶ月以上の期間にわたって業務を遂行した者とする。産休、労災、通勤途上の事故による欠勤は計算に入れられない。

従業員が PSA グループ企業の1社に1年間全部従業員として在籍していない場合には、支払われる利益分配の個人の金額は対象事業年度に支払われた年間報酬に比例するものとし、第5条に規定された最高額および最低額は実際の在籍月数に対応して修正される。

パートタイムで働く従業員にも同じ規則が適用されるが、その場合には、所定内労働時間に対する実際に労働した時間の比率で計算されるものとする。第5条に規定されている最低額と最高額は同様に修正される。

この計算において、第5条第2段落にしたがって、SOGEDAC 社および GIE PSA /ETUDES & RECHERCHES 社の従業員の賃金は、50%考慮にいれられる。これら従業員個人に支払われる部分的利益分配はこのベースに基づいて計算される。

第2条で定められた7事業体の1つの従業員が事業年度中に PSA グループの別の企業に転籍する場合、彼に支払われるべき利益分配は、対象事業年度12月31日現在、PSA グループ企業の1社に在籍することを条件として、この期間に彼が受け取る年間報酬に比例して計算される。兵役参加あるいは定年退職による事業年度途中の退職の場合は、この原則にしたがって計算される。

第7条 支払期間

利益分配の実施条件ならびに計算は、その性質からして、事業年度の会計終了後においてしか明らかにならない。

当該事業年度の業績からするところの利益分配の支払は、できるかぎり、翌年度の5月後半に行われるものとする。

支払われる金額に関してはつぎの点を確認される。

- これは本協定の適用される事業体の現行賃金を代替するものではない。
- これは受益者の所得課税の対象とされる。

－これは、従業員と企業の社会保障ならびに労働法制上の負担の対象外とされ、また企業の法人税ならびに給与税の計算ベースに含まれない。

ただし、本協定で規定されている利益配分としての金額を受益する従業員は、個人の意思に基づく決定によってこれを、社内貯蓄プランに関する規約に明示された条件および方法にしたがって、社内貯蓄プランに払い込むことができる。

第 8 条 1989年に適用される例外措置¹⁾

1989事業年度に関して、利益配分の例外的繰り上げ支払が、1989年10月31日現在在籍中の従業員に対して1989年12月初旬に行われる。

1989事業年度の利益配分の名目で支払われる個人の金額の最終的な計算は、事業年度の業績が明確になり次第行われる。

この繰り上げ支払に5000万フランが当てられるものとする。

第 9 条 適用方法の監査

協定の適用は、終了した事業年度の会計報告が発表された後、プジョー自動車の中央委員会および残り6つの事業体の企業委員会によって審査されるものとする。必要な情報、とりわけ、利益分配の計算ベースならびにその配分に必要な情報はこれらの機関に提供されるものとする。

第 10 条 従業員に対する通知

本協定は、締結の翌月、当該7事業所の代表権を有する労働組合組織に配布され、従業員に対しては、掲示、社内広報ないし会合の実施を通じて通知されるものとする。

第 11 条 紛争の解決

本協定適用に際して生じうる紛争はできるかぎり示談によって解決するものとする。それが不可能な場合、当事者は所轄の司法機関に訴えることができる。

第 12 条 行政上の手続き

本協定は、現行法規に則って、地方労働局に企業経営側によって提出されるものとする。地方労働局は協定および必要において付随される文書の受領通知をただちに行うものとする。

企業業績への従業員の利益分配協定への署名

AUTOMOBILE PEUGEOT (プジョー自動車)、SNCT、SMAN、SFME、SODEXA、GIE

PSA/ER、SOGEDAC

代表 Roland VARDANEGA

C A T 代表者署名
C F C T 代表者署名
C F E / C G C 代表者署名
C F T C 代表者署名
C G T (署名なし)
C S L 代表者署名
F O 代表者署名

パリにて、1989年10月27日

Avenant à l'accord de classification du personnel d'atelier
du 23 Février 1983

[1983年2月28日付け工場従業員 Classification に関する協定への補足]
— 1990年6月22日 Classification に関するプジョー社の団体協定 — ¹⁾

署名者

プジョー自動車

CFDT, CFE/CGC, CGTC, CSL, FO

1990年6月22日、パリにて

第1章 製造工員 [personnel ouvrier de fabrication]

第1条 (格付けの最低ライン)

係数160は研修生と見習いの受け入れに当てられる。名称は製造研修工員 [Agent Stagiaire de Fabrication, ASF] とする。

製造工員の受け入れの最低は165ポイントとする。名称は製造熟練工員 [Agent Qualifié de Fabrication, AQF] とする。

製造専門工員 [Agent Professionnel de Fabrication] の現行職務水準は、採用時、係数170ポイントとし、これは CAP (APF1)²⁾ 水準を持つ従業員の受け入れに対応するものである。

第2条

係数170ポイント (第2等級第1号) の名称は、製造専門工員 [Agent Professionnel de Fabrication] 1号、APF1 とする。

第3条 (係数の格上げと名称変更)

上級製造工員 [AFC1, Agent de Fabrication Confirmé] および上級保守工員 [AMTC1, Agent de Maintenance Confirmé] は、名称を製造専門工員 [Agent Professionnel de Fabrication] 2号、APF2 とし、全国協定の格付け表の第2等

¹⁾ カッコ内見出しは筆者による。

²⁾ CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)とは、「職業適性資格」と呼ばれるもので職業高校に2ないし3年学んだものが取得する資格である。

級第2号、180ポイントに位置づけられる。旧タルボ工場で種々の名称の170ポイントの製造工員で、勤続ないしは慣行による自動昇格によって170ポイントを得た者は170ポイントを維持する者とし、上級製造工員 AFC1 に対応するポストに従事する170ポイントの従業員は180ポイント、AFP2 に昇格するものとする。

第4条

AFC2 および AMTC2 は名称を APF3 とし第2等級第3号、190ポイントに位置づけられる。この処置は旧タルボ工場で AFC2 に対応する種々の名称の180ポイントの製造工員にも適用される。

第5条

AFC3 および AMTC3 は名称を APF4 としプジョー社第2等級第4号、200ポイントに位置づけられる。この処置は旧タルボ工場で AFC3 に対応する種々の名称の190ポイントの製造工員にも適用される。

第6条（昇格可能性の拡張）

製造専門工員〔Agent Professionnel de Fabrication〕は、プジョー社第3等級第3号、240ポイントに達することができる。名称は製造現場技能員〔Technicien d'Atelier de Fabrication, TAF〕とする。

この係数へのアクセスは、このレベルにまで高まった職があることを前提とする。この職位〔qualification〕にアクセスするために必要な職業訓練は予めなされるものとする。現行の自動車製造専門工員〔APFA, Agent Professionnel de Fabrication Automobile〕は、製造専門工員の職業系列に分類されるものとする。

第7条（格付け表）

製造工員〔Agent de Fabrication〕のプジョー自動車における格付け表は以下の通り。

- 第1等級4号、ASF、係数160ポイント
- 第1等級5号、AQF、係数165ポイント
- 第2等級1号、APF1、係数170ポイント
- 第2等級2号、APF2、係数180ポイント
- 第2等級3号、AFP3、係数190ポイント
- 第2等級3号、AFP4、係数200ポイント
- 第3等級1号、APF5、係数215ポイント
- 第3等級2号、APHQ、係数225ポイント

第8条（成績査定による昇格、promotion au mérite）

メリット〔mérite〕による昇格の可能性は大きく拡大され、該当する労働者〔agents〕は職制〔encadrement〕の提案に基づき、これを享受できる。その際、次の点が考慮に入れられる。

- とりわけ経験と職業訓練から結果する個人的な能力〔compétences〕の向上。
これはとくに、複雑なポストに従事する適性〔aptitude〕、実際の多能工化、製造における品質を保証する能力、拡大したタスクを遂行する適性〔aptitude〕によって評価される。
- 個人的な資質〔qualité〕、とくに移動〔mobilité、配置転換〕に容易に適應する能力。
- 当社製品の競争力向上ならびに労働条件や作業組織の改良につながる諸改善への積極的貢献〔contribution〕。

第9条（勤続に基づく自動的昇格、promotion à l'ancienneté）

製造専門工員〔Agent Professionnel de Fabrication〕のポストへの上昇の最低を保証すべく、勤続年数にしたがった昇格は以下のようなになされるものとする。

165ポイントで4年間勤続後、170ポイントへ昇格。

170ポイントで8年間勤続後、180ポイントへ昇格。

180ポイントで12年間勤続後、190ポイントへ昇格。

これらの昇格に先立ってはかならず、とりわけ190ポイントへのアクセスにおいてはとくに、必要な職業訓練とは、（昇格されるものが従事する）職務の具体的な内容の分析に基づいて定められるものとする。

第10条（キャリア形成と個人面接、déroulement de carrière et entretiens individuels）

キャリア形成は基本的に、労働〔travail〕、メリット〔merite〕および会社の全般的なパフォーマンスへの各人の貢献〔contribution individuelles〕に基づいてなされ、勤続による昇格は例外的なものにとどまるものとする。従業員と上司の対話促進のためにとられている現行措置は、定期的な評定をするためのものである。この評定は、会社が提供しうる範囲内で各人のキャリアの発展の可能性を検討する機会である。とはいえ、製造専門工員〔Agent Professionnel de Fabrication〕が170ポイントに6年以上ないし180ポイントに10年以上とどまっている場合には、直接の上司および人事課はその理由を検討し、

- 適切な職業訓練によって当該工員の熟練
- ならびに、必要であれば、労働へのかかわり方を改善すべく、行動計画を立てるものとする。

この行動計画は個人面接の際、当該工員とともに検討されるものとする。もしこの進歩目標が受け入れられた場合、それは組織だったフォローアップの対象となるものとする。

第11条（昇格意欲のないもののケース）

キャリアプランの上でないし労働への態度において、意図的欠陥を示す工員は、本協定第9条に定められた190ポイントへのアクセス措置を享受できない。

その場合、当該工員の責任者は直接の上司に通告する。後者は、職場責任者は、当該工員にたいして決定期理由を、個人面接の際、書面で通告するものとする。

第2章 専門工員 [ouvriers professionnels]

第1条

生産専門工員 [Ouvriers Professionnels de Production] の職業系列 [famille professionnelle] は以下の格付けと名称を与えられるものとする。

- 第2等級2号、P1、係数180ポイント
- 第2等級3号、P1C、係数190ポイント
- 第2等級4号、P2、係数200ポイント
- 第3等級1号、P3、係数215ポイント
- 第3等級2号、P3HQ、係数225ポイント
- 第3等級3号、TA1、係数240ポイント
- 第4等級1号、TA2、係数255ポイント
- 第4等級2号、TA3、係数270ポイント
- 第4等級3号、TA4、係数285ポイント

第2条

保全、工具、サービス専門工員 [Ouvriers Professionnels de Maintenance, d'Outillage et des Services] の職業系列は以下の格付けと名称を与えられるものとする。

- 第2等級2号、P1、係数180ポイント
- 第2等級3号、P1C、係数190ポイント
- 第2等級4号、P2、係数200ポイント

- 第3等級1号、P3、係数215ポイント
- 第3等級2号、P3HQ、係数225ポイント
- 第3等級3号、TA1、係数240ポイント
- 第4等級1号、TA2、係数255ポイント
- 第4等級2号、TA3、係数270ポイント
- 第4等級3号、TA4、係数285ポイント

ETAM カテゴリーへのアクセス

- 第5等級1号、AT51、係数305ポイント

第3条

第5等級1号、係数305ポイントに分類された保全、工具、サービス専門工員はETAMの地位を有するものとする。

第4条

現在、調整工〔Régleur〕である従業員は今後生産専門工員の職業系列に分類されるものとする。プジョー自動車は必要であれば、これらの従業員にたいして別の職務に適応するための職業訓練を施すものとする。

第5条

専門工員のキャリア形成は、格付け表上での通常の配置があることにとくに留意して、注意深く見守られるものとする。

第3章 職長〔Agent de maîtrise〕

第1条

1980年12月18日付けの補足は、第5等級3号、係数365ポイント、AMTDAを設置した。工長〔Contremaître〕系列は285ポイントから365ポイントまでとする。

第2条

運搬ならびに清掃分野での職長〔Agent de Maîtrise〕の受け入れの最低は第3等級3号、係数240ポイントとする。

第3条

製造部門での職長の受け入れの最低は第4等級1号、係数255ポイントとする。

第4条

保全、工具、サービス部門での職長の受け入れの最低は第4等級2号、係数270ポイントとする。

第5条

職長〔Agent de maîtrise〕のキャリア形成の可能性は拡大される。それによって職長の職務の改善と拡大とが可能となる。他方、班長〔chef d'équipe〕（= CE）系列と工長〔contremaître〕（= CM）系列の重なりが拡大していくことは、CEとCMとの壁がなくなっていくという望ましい方向への発展の1ステップをなし、徐々に職長の観念に発展していくものとする。

こうした変化は組織改革を可能にするものであり、ハイアラーキーを薄くし、職場に新たな責任を植えつけるものである。それはまた、職長系列、技能員〔Technicien〕系列、製図工〔dessinateur〕系列、事務員〔administratif〕系列間の移動を促進するものでなければならない。

第4章 全般的措置

キャリア上の位置に不満を持つ従業員は、直接の上司に面接を求めることができる。面接は願い出の日より2カ月以内になされる。作業負担につながる制約があるときには、この期間は4カ月まで延長できる。もし、この期間が例外的に守られない場合には、該当従業員が部局〔unité〕の長〔la Direction〕に訴え、それは可及的速やかに検討されるものとする。

職制〔hiérarchie〕は直接の上司に通告するとともに、個人面接資料を当該従業員に渡すものとする。

この面接の結果、直接の上司からなされた説明と提案は報告書に記載され、上級の職制によって検討される。従業員がなおこれらの説明や提案に不満がある場合には、部局の長に上訴を書面で行うことができ、この権利は上司から彼に通告されるものとする。

この上訴は、事業所の大きさや状況に見合った形で、人事課員との面接に於いて検討され、部局長の結論を明示した文書による回答が与えられる。

事業所長は、人事課の援助を得て、定期的に、関連部局と上訴を適切に処理する。このようにして、事業所経営陣は、会社と従業員の共同の利益にたった最良の対話を保障すべく、あらゆる努力をなす意志を表明する。またこの手続きは、会社従業員のすべてのカテゴリーに適用されるものとする。

最後に確認するが、従業員はなお、個人の異議申し立てに関する労働法で規定され

た手続き¹⁾を行うことができる。

¹⁾ 労働法L422-1に規定された、従業員代表〔délégué du personnel〕制に基づく異議申し立て手続きや、それを踏まえた労働監督官への訴えなどをさす。

年表

- 1791 シャブリエ法・結社（労働組合）の禁止
- 1803 労働者手帳制度の設置
- 1804 民法典1781条 "Le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante"
- 1806 労働審判所法（3月18日）
- 1831 リヨン絹織物工反乱
- 1841 児童労働制限法（経済的自由放任主義の労働力に関する初の例外規定）
- 1848 男子普通選挙法、一日12時間労働
- 1850 国家公務員における多子弟家庭の世帯主（父親）に対する生活費高騰手当
- 1864 団結権、スト権の承認、民法典1781条の廃止（労使の法的対等の承認）、労働監督官制度
- 1874 12才以下の児童雇用禁止
- 1884 労働組合権の承認
- 1898 最初の労働災害法（4月9日）
- 1890 労働者手帳(Livret ouvrier)の廃止（7月2日法）
- 1891 最初の団体協約（Convention d'Arras, フランス北部炭坑）
- 1892 仲裁、和解制度に関する法
13才以下の児童雇用禁止、一日10時間労働（18才以下の労働者）一日11時間労働（18才以上の女子労働者）、女子および18才以下の労働者に対する夜間労働の禁止
- 1895 CGT結成
- 1987 ショレ(Cholet)における手織りハンカチ業団体協定（家内工業における労働者報酬の条件を定める）
- 1899 国家事業への入札参加企業に対し、入札見積書に地域平均賃金に対応する「通常賃金」条項の記載義務づけ(Décret Millerand)
- 1901 結社の自由に関する法、UIMM誕生
- 1906 労働省の設置、産休の承認、週休（日曜日）制（7月13日）、共済(mutuelles)の承認
- 1910 労働法典
- 1911 SGF (Statistique générale de la France) 最初の物価指数
- 1914 失業国民基金設置法（8月21日）
- 1915 最初の最低賃金法（家内労働者のみに適用）
- 1919 団体協約に関する法（3/25）（団体協約に法的根拠を付与）、1日8時間労働法、社会保険の始まり、労働争議の爆発
CFTC結成、CGT分裂、CGPF(Confédération générale de la production française)経営者組織結成
- 1920 労働省に生活費委員会設置、労働組合による最低賃金ならびに賃金物価スライド要求
- 1932 家族手当法（3月11日）
- 1935 CGT再統一
- 1936 マチニョン協定（6月8日）。週40時間労働制、有給休暇（年2週間）、団体協約法改正（（6/24）拡張適用）、従業員代表制、団体協約に地域最低賃金条項、家族手当の農業労働者への拡張
- 1938 賃金決定の物価水準へのレフェレンスに関する法、家族手当の自営農、自営職人への拡張
- 1939 家族法、家族手当の非労働者への拡張
- 1939—50 賃金の国家統制
- 1944 CGC結成
- 1945 パロディ命令(grille de classification et salaire)、社会保障制度の確立、企業委員会制の成立、従業員

- 代表制の一般化、経済的理由による解雇の許可制度（解雇に関する最初の国家介入）、FEN
（全国教員組合）結成
- 1946 婦人参政権、安全衛生委員会制の設置、追加退職年金制度の設置、家族手当法
団体交渉に関する法改正（12/23、50年法によって廃止）
- 1948 CGT-FO結成
- 1950 団体協約法（拡張規定）、SMIG(Salaire minimum interprofessionnel garantie)、設置
- 1952 SMIGの消費者物価スライド制
- 1955 追加退職年金基金の設置
- 1955—1967 SMIGの平均賃銀に対する遅れ
- 1956 団体交渉法（2/11）
年次有給休暇3週間
- 1959 利益分配制(intéressement)に関する行政命令(ordonnance)
- 1963 ルノーにて年次有給休暇4週間獲得
- 1964 CFDT結成
- 1966 疾病時の雇用保障
- 1967 職安(ANPE)設置行政命令(ordonnance)
利潤分配制(participation)に関する行政命令(ordonnance)
- 1968 グルネル協定、労働組合企業支部の承認（12/27法）、組合代表制の確立、SMIGの大幅引上げ
- 1969 4週間の年休一般化
- 1970 産休手当90%へ、孤児手当、労働時間短縮、金属産業における月給化(mensualisation)、職業
訓練協定、最低賃金制の改革SMIGからSMICへ
- 1971 団体交渉法改正（7/13）
- 1972 60才以上の解雇者の所得保障、低所得若年世帯への無利子貸付け（家族給付）
- 1973 解雇制限に関する規則、倒産時の賃金保障、外国人労働者の組合代表権
- 1974 新学期手当（家族給付）
- 1976 片親手当（家族給付）
- 1978 労働審判所選挙制度改正、追加家族手当（家族給付）
- 1982 オールーAuroux法による労働改革
- 1985 職業訓練休暇法（8月）
- 1986 労働時間弾力化法（2月）、経済的理由による解雇の行政管理の廃止
- 1987 労働時間弾力化法（6月）

参照資料・文献

法典、法令

Code du travail, Litec, 各年版

Journal officiel, PP2026-2027, 1945, Salaire dans l'industrie des métaux de la région parisienne du 11 Avril 1945 (賃金に関するパロディ命令)

プジョー社資料

Mesures salariales 1988 (1988年賃金政策および関連資料)

Notice explicative du bulletin de paie, Automobiles PEUGEOT Centre de Sochaux, DPRS/ADM, Novembre 1990

Plan salarial 1992, 1993年3月8日賃金交渉会社側資料

Documents personnels de "l'Entretien de progrès," Automobiles PEUGEOT Centre de Production de Sochaux

Document interne pour la formation de polyvalence des APF de l'usine de Mulhouse, 1992

U I M M (金属産業・鋳業経営者連盟) 資料

Note technique sur la classification: application de l'Accord national du 21 juillet 1975

Note technique sur les Techniciens d'atelier, N.T. N° 134, Février 1983

プジョー社 企業内協定

Accord de classification du personnel d'atelier, le 28 février, 1983

Automobiles Peugeot: Personnel travaillant en milieu automatisé, Liaisons Sociales No. 9848 (1986年11月17日号)

Accord d'intéressement des salaires aux résultats de l'entreprise, le 27 octobre, 1989

Avenant à l'accord de classification du personnel d'atelier du 28 février 1983, 1990

Accord salarial du 17 Juillet 1990

Accord d'intéressement des salaires aux résultats de l'entreprise, le 22 juillet, 1992

金属産業団体協約 [CONVENTIONS COLLECTIVES]

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Note technique, la classification: application de l'accord national du 21 juillet 1975, UIMM

Note technique sur les techniciens d'atelier, NT N°134 Fév 1983, UIMM

Métallurgie: principaux accords, Liaisons Sociales No. 9128 (1983年12月8日号)

Accord national du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres, Liaisons Sociales No. 10357 (1988年12月14日号)

Le contenu du bulletin de paie: mention nouvelles, Liaisons Sociales No. 10362 (1988年12月21日号)

Accords nationaux, Métallurgie, 9^e édition, avril 1993, Journal officiel N° 3109

金属産業管理職およびエンジニア全国団体協約

Convention collective nationale, Ingénieurs et cadres de la métallurgie, 17^e édition, juillet 1993, Journal officiel N° 3025

地域協定

パリ地区 [Région parisienne パリ市およびパリ近郊]

Métallurgie parisienne: Taux garanties annuels, primes d'ancienneté pour 1989, Avenant du 14 décembre 1988, Liaisons Sociales No. 10362 (1988年12月21日号)

Convention collective régionale, Industries métallurgiques O.E.T.A.M. (Région parisienne), N° 3126 13e édition, Avril 1992

ベルフォール・モンベリヤール地域 [Territoire Belfort-Monbéliard]

Accord conventionnel, Métallurgie Belfort-Monbéliard, le 24 Novembre 1950

Protocole d'accord du 30 Mars 1951

Convention collective des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du territoire de Belfort et des régions limitrophes, le 28 Mars 1955

Convention collective de la Métallurgie Belfort-Monbéliard, Avenant ouvrier, le 30 Mai 1961

Avenant à la Convention collective du 28 Mars 1955, le 3 Avril 1963

Accords de rémunération au 01 mai 1991

製鉄業協定

Accord sur la conduite de l'activité professionnelle dans les entreprises sidérurgiques du 17 décembre 1990 (CAP 2000)

論文、著書

- AFSA C (1987), Les relèvements salariaux de branche, *Travail et emploi* N° 34 12/87,
- ANDRE Ch. et DELORME R (1983), *L'Etat et l'économie : un essai d'explication de l'évolution des dépenses publiques en France 1870-1980*, Seuil
- ANGEL Cl. et BRIMO N. (1975), *Une milice patronale : Peugeot*, François Maspéro.
- AUFFRAY D., BAUDOUIN T. et COLLIN M. (1984), *Le travail et après...?*, Laboratoire de sociologie de la connaissance, Université Paris VIII.
- BAZEN S. et MARTIN J-P. (1991), "Incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France," *Revue économique OCDE*, N°. 16
- BEAUD S. et PIALOUX M. (1991), "Etre O.S. chez Peugeot : changement techniques et usures au travail", *Critiques sociales* N°.1.
- BEAUD S. et PIALOUX M. (1992), "L'esclave et le technicien," revue *Autrement*, N°.126
- BEAUD S. et PIALOUX M. (1992), "Fin du taylorisme?," revue *Autrement*, N°.126
- BEAUD S. et PIALOUX M. (1993), "Permanents et temporaires", in Pierre BOURDIEU (éd.) *La misère du monde*, Editions du Seuil
- BEGUE J. (1978), "Hausse du SMIC et effets sur la masse salariale", *Economie et statistique*, N°.100
- BERCOT Régine (1987), "Classification et gestion de la main d'oeuvre chez Peugeot Automobile," *Document de travail*, N°.26, CEREQ.
- BLAISE Henry et LORANS Marie-Thérèse (1992), Le bulletin de paie : Un mode renouvelé d'information et de preuve, *Droit social*, N°.1
- BOYER R. (1978), "Les salaires en longue période," *Economie et statistique*, N°.103
- BRAUDEL F. et LABROUSSE E. (Dir.) (1970-1982), *Histoire économique et sociale de la France*, Vol. I-V, PUF
- BRICNET F. et MANGOLTE P-A. (1990), *L'Europe automobile : virage d'une industrie en mutation*, Nathan

- BUNEL J. (1969), *La mensualisation des ouvriers horaires*, Institut des sciences sociales du travail, Université de Paris
- CARRIERE M. et ZARIFIAN Ph. (1985), Le technicien d'atelier dans la classification de branche, *Formation-Emploi*, N° 9
- CARRIERE M. et ZARIFIAN Ph. (1986), "La réforme à la Régie Renault: une évolution profonde," CEREQ, *Document de travail*, N° 20 août
- CERC (1991), "Les bas salaires dans les pays de la Communauté économique européenne," *Document du CERC*, N° 101
- CFDT (1977), *Le mouvement ouvrier, 1815-1976*, Montholon-Services
- CFDT (1977), *La section syndicale*, Montholon-Services
- CFDT (1980), Conventions collectives dans la métallurgie parisienne, supplément au No.11 du *CFDT METAUX Paris*
- CFDT (1983), *Pour élire ou désigner les délégués*, Montholon-Services
- CFDT (1984), Les délégués du personnel, 11e éd., CFDT Production
- CFDT (1986), *Droits des salariés*, Ed. Syros
- CFDT (1987), *Votre salaire*, Ed. Syros
- CFDT (1987), *L'action économique dans l'entreprise, Tome II. Elements de pratique syndicale*, Montholon-Services
- CFDT (1988), *Guide de l'accueil*, CFDT Production
- CFDT (1990), *La charte Financière*, CFDT Production
- CFDT (1991), *L'action économique dans l'entreprise, Tome I. Manuel d'elu CE*, CFDT Production.
- CFDT (1993), *Actualisation des négociations salariales dans les conventions collectives territoriales: R. M. H. -T. E. G. -T. E. G. annuels*, Octobre
- CFDT (1993), *Guide du négociateur de branche*, CFDT Production.
- CGT (1990), Document d'orientation et d'action, 33e Congrès de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie FTM-CGT, *Le Guide du militant de la Métallurgie*, No. 209
- CGT (1991), Document d'orientation et d'action, 4e Congrès de la Union Fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens, UFICT Métallurgie CGT, *Le Guide du militant de la Métallurgie*, No. 214
- Commissariat Général du Plan (1988), *L'automobile : les défis et les hommes*,

La documentation française

- Commissariat Général du Plan (1992), *Négociation collective : quels enjeux?*,
La documentation française
- CORIAT B. (1979), *L'atelier et le chronomètre*, Christian Bourgois
- COROUGE C. et PIALOUX M. (1984-5), "Chronique Peugeot," *Actes de la recherche en sciences sociales*, N°. 52-53, N°. 54, N°. 57, N°. 59
- COROUGE C. et PIALOUX M. (1985), "Un témoignage: le droit d'expression aux usines Peugeot Sochaux", *Critiques de l'économie politique*, N°. 32
- COROUGE C. et PIALOUX M. (1989), "Peugeot-Sochaux, le sens d'une grève", revue *Collectif*, N°. 9
- COURTHEOUX J.P. (1978), *Le salaire minimum*, PUF.
- DADOY M. et alii. (1990), Les analyses du travail : enjeux et formes,
Collection des études No. 54 CEREQ.
- DATHEE Michel et GSI (1992), *Vous et votre bulletin de paie*, Les Editions d'organisation
- DELAMOTTE Yves (1986), *Les cadres des entreprises dans un monde en mutation*, ILO
- DELAS J-P. (1991), *Le mouvement ouvrier : naissance et reconnaissance XIXe-XXe siècle*, Nathan
- DE SINGLY F. (Ed.) (1992), *La famille: l'état des savoirs*, La découverte
- DESROSIERES A. et THEVENOT L. (1988), *Les catégories socio-professionnelles*, La découverte
- DEWERPE A. (1989), *Le monde du travail en France 1800-1950*, Armand Colin
- DEZES M-G. (1993), "La préhistoire des conventions collectives françaises", in A. JOBERT et alii. (1993)
- DIDRY Cl. (1992), "Du contrat collectif à la convention collective", in J. LUCIANI (1992)
- DIEPEDALLE D. et PUEL H. (1992), *Les négociations salariales de branches*, Document Travail et emploi, La documentation française
- DONNADIEU G. et DENIMAL Ph. (1993), *Classification - Qualification : De l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*, Editions Liaisons
- DUBOIS J. (1971), *Les cadres, nouveau Tiers-Etat*, Bordas.

- DURAND M. (1990), *Grain de sable sous le capot: Chronique de la chaîne à Peugeot-Sochaux*, La Breche-PEC
- EYRAUD, François (1978), La fin des classifications Parodi, *Sociologie du travail*
- EYRAUD, François (1983), La négociation salariale dans le métallurgie, *Sociologie du travail*, N° 3
- EYRAUD, F., JOBERT. A., ROZENBLATT. P. et TALLARD. M. (1989), "La classification dans l'entreprise: Production des hiérarchies professionnelles et salariales," *Document Travail Emploi*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, La Documentation française
- FARIA DE OLIVEIRA, F. (1987), "Gestion des salaires et usage des classifications: éléments de réflexion", CEREQ, *Document de travail*, N° 31, *Programme d'observation de l'emploi et du travail en entreprise : Performance et réforme des systèmes de classification*
- FAUGERE, J.P. (1988), "Les politiques salariales en France", *Note et études documentaires*, No. 4859, La Documentation française.
- FAVREAU, Olivier (1988), "Les systèmes de classifications professionnelles: le point de vue de l'économiste," *Travail et emploi*, N° 38.
- FREYSSENET, M. (1977), *La division capitaliste du travail*, Savelli.
- FTM-CGT (1991), Automobile: Un avenir à la croisée des chemins, *Supplément au Courrier Fédéral*, N° 152/1083
- GARNIER, O. (1986), "La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la «main invisible» à la «poignée de main invisible»", in SALAIS S. et THEVENOT L. (eds) (1986), *Le travail : Marchés, règles, conventions*, Economica
- GOUX, J-P. (1986), *Mémoire de l'enclave*, Mazarine
- GRANDJEAN, C. (1987), "L'individualisation des salaires : la stratégie des entreprises", *Travail et emploi*, N° 32
- GRANDJEAN, C. (1989), "Modalités nouvelles de la rémunération de l'ancienneté", *Travail et emploi*, N° 41
- GROUX, G. (1983), *Les cadres*, La découverte/Maspéro
- HANADA, M. (1992), "La fixation du salaire minimum et son rôle au Japon", N° spécial *Cahier du GERTTD*, Université Paris VII
- Institut confédéral d'études et de formation syndicales (ICEFS CFTD) (1992), *Notre histoire en marche: histoire et identité CFTD*, CFTD Production.

- IRES (1984), "La protection sociale", *Cahier français*, N° 215, La documentation française
- IRES (1985), "La protection sociale dans le monde", *Cahier français*, No.225, La documentation française
- JACOT, J-H. et TROUSSIER, J-F. (Dir.) (1992), *Travail, compétitivité performance*, Economica
- JEANNEAU, Y. (1993) *La législation du travail*, Nathan
- JOBERT, A., REYNAUD, J-D., SAGLIO, J. et TALLARD, M. (1993), *Les conventions collectives de branche: déclin ou renouveau?*, CEREQ, Etude N° 65
- JOIN-LAMBERT, M. -A. et ALII. (1994), *Politiques sociales*, Dalloz
- LAMINOT, D. et LANCERY, P-J. (1989), *La protection sociale : les enjeux de la solidarité*, Nathan.
- LANFRANCHI, N. et alii Les salaires minimaux conventionnels, *Dossier statistiques du travail et de l'emploi*, N° 17
- LAZZARATO, M. (1990), "Pas de sous, pas de toto: la grève des ouvriers Peugeot," *Futur antérieur*, N° 1
- LE GOFF, J. (1989), *Du silence à la parole*, Ed. Calligrammes
- LEON XIII (1891), *Rerum Novarum*, in *Condition des ouvriers et restauration sociale: Lettres encycliques*, Pierre Téqui Editeur
- LESCOT, B. et CAVAGNOL, A. (1993), *Législation du travail, Sécurité sociale 93-94*, Casteilla.
- Liaisons sociales (1988), "Le salaire," Numéro spécial, 10254
- LINHART, R. (1978), *L'établi*, Les Editions de Minuit
- LOUBET J-L. (1990), *Automobiles Peugeot: une réussite industrielle 1945-1974*, Economica
- LOUBET, J-L. (1993), "Les changements de trajectoire de PSA Peugeot-Citroën, 1973-1992," Communication au colloque du GERPISA International Network, les 16-18 Juin
- LUCIANI, J. (Dir.) (1992), *Histoire de l'office du travail: 1890-1914*, Syros.
- LYON-CAEN, G. et PELISSIER J. (1990), *Droit du travail*, Dalloz
- MATHIOT, P. (1992), "La grève de Peugeot Sochaux (septembre-octobre 1989)," in P. MATIOT et R. MOURIAUX, "Conflictualité en France depuis 1986: le cas de Peugeot-Sochaux," *Les Chaier du CEVPOF*, N° 7, Centre d'étude de la vie politique française

- MORVILLE, P. (1985), *Les nouvelles politiques sociales du patronat*, La découverte
- MOISSONNIER, M. (1988), *Les canuts: vivre en travaillant ou mourir en combattant*, 4^e éd., Messidor/Editions sociales
- MURARD, N. (1989), *La protection sociale*, La découverte
- MERCIERS, J. (1984), "Genèse d'une classification dans l'industrie automobile," *Formation et emploi*, N° 8
- MEUNIER, M. (1954), "Valeur du reçu pour solde de tout compte et du bulletin de paye," *Droit social*, 349
- MOISSONNIER, M. (1988), *Les canuts*, 4^e édition, Messidor/Editions sociales
- PIALOUX, M. (1992), "Alcool et politique dans l'atelier: une usine de carrosserie dans la décennie 1980," revue *Genèses*, N° 7 Calmann-Lévy
- PIALOUX, M. (1993), "Le vieil ouvrier et la nouvelle usine," in Pierre BOURDIEU (éd.) *La misère du monde*, Editions du Seuil
- POULOT, D. (1870), *Le sublime: ou le travailleur comme il est en 1870, et ce qu'il peut être*, François Maspéro
- QUILES, Y. et TORNIKIAN J. (1989), "Peugeot, les enfants dans la grève," *Enfant d'abord*, N° 136
- RABATEL, Daniel (1989), *Pratique de la paie*, Les Editions de l'organisation
- RANVAL, P. (1972), *Hierarchie des salaires et lutte des classes*, CERF
- RAYNAUD, J.D. (1975), *Les syndicats en France*, Tome I et II. Ed. Seuil
- RAYNAUD, J. D. (1987), "Qualification et marché du travail," *Sociologie du travail*, 1/87, Dunod
- RAYNAULD, J.D., BERNOUX P. ET LAVORAL L. (1966), "Les syndicats ouvriers et leurs politiques des salaires," in *Les relations industrielles* (1976) PUF, reproduit de la Revue française des affaires sociales, N° 2
- REYNAUD, B. (1988), *Les règles des salaires dans la crise : un essai d'interprétation*, Communication au Colloque CNRS/PIRTEM/MIRE d'Economie et de Sociologie du Travail: "Travail et emploi: formes nouvelles, nouveaux points de vue?" Paris le 16-18 novembre.
- REYNAUD, B. (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Christian Bourgois
- REYNAUD, B., NAJIMAN V. (1992), *Les règles salariales au concret*, la Documentation Française

- ROLLE, Pierre (1989), *Travail et salariat : Bilan de la sociologie du travail*, Tomel, PUG
- ROMANOELINA, CARRIERE M. et ZARIFIAN P. (1985), "Le technicien d'atelier dans la classification de la métallurgie," *Formation et emploi* N° 9
- RUDE, F. (1969), *L'insurrection lyonnaise de novembre 1831: le mouvement ouvrier Lyon de 1927-1932*, Editions Anthropos
- SAGLIO, J. (1986), "Hiérarchie de salaires et négociation des classifications," France, 1900-1950, *Travail et emploi*, N° 27
- SAGLIO, J. (1987), "Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles: le cas des négociations de classification," *Droit Social*, N° 1
- SAGLIO, J. (1988), "Négociation de classification et régulation salariale dans les systèmes français de relations professionnelles," *Travail et emploi*, N° 38
- SAGLIO, J. (1991), "Les logiques de l'ordre salarial: avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles", *Formation et emploi* No 35
- SALAIS, R. (1989), "L'analyse économique des conventions du travail," *Revue économique*, N° 2
- SEILLER, F. (1976), "La lutte pour le niveau de négociation, 1976, in Chap. IV *Les relations industrielles*, PUF
- SEILLER, F. (1984), *La confrontation sociale en France 1936-1981*, PUF
- SEILLIER, F. (1989), "L'évolution des règles sur les salaires dans le système français de relations professionnelles," in *Les systèmes de relations professionnelles*, sous la direction de J. D. REYNAUD, F. EYRAUD, C. PARADEISE et J. SAGLIO, Ed. CNRS 1989
- SIGNORETTO F. (1986), "La valeur probante du bulletin de paye," *Revue pratique du droit social*, 361
- STARR G. (1981), *Minimu Wage Fixing, An International Review of Pratics and Problems*, ILO
- TERSINET P. (1990), "La classification des postes selon «HAY»,", *CFDT Aujourd'hui*, N° 99
- TEYSSIE B. (1992), *Droit du travail, 1. Relations individuelles de travail*, 2^e éd., LITEC.
- VERDIER J. M. (1989), "Mentions du bulletin de paie, heures de délégation et temps de grève," *Juris-Classeur Périodique*, E, II, 15366

WALLON B. (1987), "Actualité du bulletin de paie," *Juri-social*, N° 10

WILLARD Cl. (Dir.) (1993), *La France ouvrière, Tome 1. Des origines 1920*,
Editions sociales

ZARDET V. (1989), "Système et politique de rémunération," in *Encyclopédia de gestion*, Vol. III, Economica

- 中西 洋・小谷真男「イタリア；Fiat 社の“busta paga” — 〈給料袋〉の国際比較：その2 — [Discussion Paper Series 92-J-5, Faculty of Economics, University of Tokyo, 1992年7月]
- 中西 洋・田中洋子「ドイツ；Deimler-Benz 社の Lohnberechnung — 〈給料袋〉の国際比較：その3 — 」 [同上、94-J-8、1994年3月]
- 中西 洋・小笠原浩一「イギリス；Austin-Rover 社の“Pay-Slip” — 〈給料袋〉の国際比較：その1 — 」 [同上、94-J-9、1994年3月]
- 中西 洋・稲葉振一郎「日本：日産自動車の“給与明細書” — 〈給料袋〉の国際比較：その5 — 」 [同上、94-J-10、1994年3月]
- 中西 洋「^{リベルテ}〈自由・平等〉と^{エガリテ}〈友愛〉と^{フラテルニテ} — “市民社会”；その超克の試みと挫折 — 」 [同上、93-J-23、1993年11月]
- 花田昌宣「フランスの青年問題とその対策」 [神奈川県自治体総合研究センター編『欧州の青年問題』第4章、1994年]
- 松村文人「戦後フランス団体交渉の成立」 [『日本労働協会雑誌』、333号、1987年4月]
- 松村文人「フランス職務等級表の考察 — 国際比較の視角から」 [石田光夫ほか編『労使関係の比較研究 — 欧米諸国と日本』第6章、東京大学出版会、1993年]