

フランスの対人サービス企業における 賃金決定の事例考察

新 井 美佐子

拙稿（新井、2014）では、2005年にフランスで開始された「対人サービス（Services à la personne）」部門の国家主導による整備を取り上げ、概況を紹介した。すなわち、一連の政策の最大の目的ともいべき雇用創出、部門拡大に関しては着実に実現されており、高齢者ならびに経済力に比較的余裕のある中年女性が利用者の中心層である。そして従事者に関しては、非高学歴や無資格の、一家の稼ぎ手たる中年女性を典型像とし、平均週労働時間は19時間弱、法定最低額をやや上回る平均時給であり、平均月収はそれのみで生計を維持しうる額に達していない。

本稿では、引き続きフランスの対人サービス部門について、その発展性と大きく関わると考えられる料金/賃金を中心に検討する。対人サービス政策の対象となっている職内容には、家事・ケアとして利用者自身もしくはその家族や近い人が無償で担っているものが多く含まれる。そうした「競合」「共存」下では、いわゆる女性職（従事者に占める女性の割合が高く、一般に賃金が低い職）からの脱却や対人サービスの「価値」の「評価」を企図した料金/賃金設定が、他のサービスに比べて需要減少につながりやすいと考えられる。反対に、需要拡大を図るべく料金を下げれば、低賃金等を理由とする従事者不足を招く可能性がある。さらにフランスでは、利用促進策として税の減免や控除が導入されている。これらを踏まえ本稿では、対人サービス部門の企業における賃金の決定方法を具体例を通じて理解し、筆者の研究テーマたる対人サービスの社会化とジェンダーとの関連把握の一步としたい。

1. フランスにおける賃金決定過程

まずフランスの賃金決定過程を確認しておきたい¹。

フランスでは、賃金を含む労働条件は労使交渉による労働協約（convention collective）に基づいて決められる。この労働協約は、（フランス）全体（niveau national interprofessionnel）、部門（niveau de la branche）、企業もしくは機関（niveau de l'entreprise ou de l'établissement）の大きく3つのレベルにおける労使交渉を経て、全体協約、部門別協約、企業別協約として交わされる。全体協約は、経営者全国組織と労働組合のナショ

ナル・センターとの交渉によって締結され、名称に明らかなように適用範囲は全産業に及び、近年はほぼそのまま法制化される（松村、2014、p.10）²。これに対して、部門別および企業別協約は、代表性を備えた経営者組織と労働者の代表（労働組合の代表等）とが各部門や労働現場の実状に則した、具体的な諸点について交渉し、成立する。そして、当該部門および企業のほぼ全ての従事者に適用される³。

このように労働協約に従う労働条件のうち、特に賃金について鈴木（2011）が以下を指摘している。第一に、「フランスの産業〔筆者注：部門⁴〕別協約賃金は最低水準を規定し、実際に支払われる賃金とは相当の違いがあると考えられている。フランスの協約賃金は相場賃金というよりも技能レベルごとの最低保障賃金と理解される」（p.22）。第二に、「産業〔部門〕別労働協約（賃金協定）が成立する前提は当該産業に共通する技能形成があることにある。その横断的スキルをベースにして、労働協約は教育・職業訓練のレベルと仕事の難易度に基づき、技能レベルあるいは賃金等級を定める」（p.20）。

これらを踏まえ、次章では対人サービス部門における賃金形成の具体例を見たい。

2. 対人サービス企業における賃金決定

フランスの対人サービス部門には、主たるサービス提供（利用）形態として、個人契約、サービス提供機関（企業や団体）、（利用者と従事者間の）仲介機関の3種がある。本章では、これらのうち企業の雇用者として従事する場合の賃金形成について、筆者が2015年3月に行った対人サービス部門の中小企業経営者組合への聞き取り⁵、ならびにフランス民主主義労働同盟（CFDT）⁶対人サービス部とのメールによる質疑応答⁷で得られた知見を下に紹介する。

今回の聞き取りでは、「対人サービス企業の全体協約（la Convention collective nationale des entreprises de services à la personne）」において「基準雇用（l'emploi repère）」⁸として設定されている「庭や畑での軽作業」「日曜大工」「日常生活介助」「子守り」「家事代行」を例に、賃金形成について関連諸指標とともに教示頂いた。それによれば、部門レベルでの労使交渉において、まず各サービスの内容と従事者に求める学歴・資格を検討する。次にそれらに基づいて、全てのサービスに共通して用いる「知識」「専門性」「自律度」「職務範囲」「問題解決力」という5つの項目について、各サービスをそれぞれ5段階で評価する。5段階の各評価には予めポイント値が付与されているので（表1）、サービスごとに上記5項目の評価ポイントを集計し、その合計から最終的な10段階の等級づけをする（表2）。そして、この各等級について、フランスの法定最低賃金⁹額を踏まえて時給を設定する。表1、表2の指標が長期間変更されないのに対し¹⁰、各等級の時給額

は、毎年、1月1日付の上記最低賃金額の改定を受けて、労使交渉で見直される¹¹（但し、こうした賃金に関する労使交渉は毎年の実施が義務だが、上記時給額の改定は義務ではない）。このようにして上記サービスについて2015年用に算出されたのが表3である。なお、2015年1月1日付の法定最低賃金額は9.61ユーロ/時間であった（2015年11月4日現在、1ユーロ≒132円）。

これらの表は、中小企業の雇用者として上記サービスに従事する場合に適用される¹²。いずれのサービスも利用者の自宅もしくは利用者指定の場所において提供される。「庭や畑での軽作業」「日曜大工」の内容は文字通りであり、従事者に求められる学歴・資格はない。他の3つ、「日常生活介助」「子守り」「家事代行」は、内容および難度に応じて次のようにランク分けされており、等級もそれに従っている。

○日常生活介助①

日常生活上の諸活動の介助、生活空間の保全、買い物、簡単な行政手続き、通常食の準備、買い物の代行。

学歴・資格：不要

・同②

日常生活の一部を自身で行うことができない状態にある利用者に対して、「日常生活介助①」に加え、衛生維持行為における介助あるいは（看護師等の）第三者の補助、特別食の献立作成・調理、食事介助、外出時の安全確保。

学歴・資格：レベル5**

・同③

日常生活の大半を自身で行うことができない状態にある利用者に対して、「日常生活介助②」に加え、（看護師等の）第三者を伴った衛生確保。

学歴・資格：レベル5

○子守り①

3歳以上の子どもが対象。（親の在宅/不在いずれに関わらず）子どものそばでの短時間の安全確保、（子どもの）親が用意した食事を子どもに食べさせる、子どもの様子や子守りの内容について口頭もしくは筆記による報告。

学歴・資格：不要

・同②

「子守り①」に加え、子どもを学校もしくは指定の場所に迎えに行く、宿題をさせる。

学歴・資格：不要

表1 各ランクのポイント値

	知識	専門性	自律度	職務範囲	問題解決力
ランク 1	17	21	22	22	18
ランク 2	34	42	44	44	36
ランク 3	51	63	66	66	54
ランク 4	68	84	88	88	72
ランク 5	85	105	110	110	90

表2 ポイント合計値→等級

合計*	等級
100-140	I
141-181	II
182-222	III
223-263	IV
264-304	V
305-345	VI
346-386	VII
387-427	VIII
428-468	IX
469-500	X

* 表1の5項目の各ポイントを足した値

表3 基準雇用の最低時給額

職種	等級	最低時給額
「庭や畑での軽作業」「日曜大工」「日常生活介助①」 「子守り①」「家事代行①」	I	9.61 ユーロ
「子守り②」「家事代行②」	II	9.64 ユーロ
「日常生活介助②」「子守り③」	III	9.67 ユーロ
「日常生活介助③」	IV	9.76 ユーロ
	V	
	VI	
	VII	
	VIII	
	IX	
	X	

表1~3は、筆者が「対人サービス中小企業経営者組合（FEDESAP）」を訪問した際に入手し、日本語に訳した。

・同③

3歳未満の子どもも対象となる。「子守り②」に加え、子どもの生活空間の清潔確保、(子どもの)年齢に応じた生活習慣のしつけ、世話(食事や洗濯)。

学歴・資格：レベル5

○家事代行①

住居の掃除・整頓、(指定された商品の)買い物、食事の準備・片づけ、洗濯・アイロンがけ。終了後、サービス内容を報告。

学歴・資格：不要

・同②

「家事代行①」に加え、住居の大掃除、特別な注意を要する衣類および寝具やカーテンといった衣類以外の洗濯・管理、簡単な縫物、観葉植物の世話、郵便物の回収、(予算と、おおよその内容を指定された)買い物。

学歴・資格：不要

** 求められる学歴・資格は、フランスにおける公的な分類(下記)に従って指定されている。学歴・資格を要するのは、対人サービス部門に含まれる全23職種のうち、18である¹³。但し、上に挙げた「日常生活介助」等のように、同じ職種でもランクによって学歴・資格の要/不要がある。

レベル1：修士課程修了

レベル2：大学卒業

レベル3：高校卒業+2年間の教育歴(上級技術者免状(Le Brevet de Technicien Supérieur)取得、あるいは技術短期大学部(Le Diplôme Universitaire de Technologie)卒業)

レベル4：高校卒業

レベル5：中学卒業+2年間の教育歴(職業高校(Le Brevet d'Etudes Professionnelles)あるいは職業実習校(Le Certificat d'Aptitude Professionnelle)卒業)

この表に示されている時給額は、上述した鈴木(2011)の指摘通り最低賃金であり、これに、同じく協約で定められた深夜や休日勤務、勤続年数等の割増分や、景況の反映分を加えた額を大半の従事者が受け取っている。つまり、加算額も協約に則して計算され(例えば、勤続2年の場合0.05ユーロ、同5年の場合はさらに0.05ユーロ-従って、計0.1ユーロ-が加算される)、各従事者がいわば個別に賃金交渉することはほとんどない。そして、こうした賃金決定プロセスにおいては男女間格差は発生せず、また法¹⁴や

各種労働協約¹⁵によって男女間の平等確保や格差是正が求められている。

以上が、聞き取りとメールによる質疑応答、ならびに労働協約から知り得た、対人サービス企業における賃金決定方法である¹⁶。章を改め、若干の考察を加えたい。

3. 考察

本稿冒頭で述べたようにフランスの対人サービス部門における賃金は相対的に低額であり、前章から同部門の企業についてはそれが表1の項目に対する低評価に主に由来することが理解された。職種ごとの各評価項目におけるランクやポイントの合計値を知ることができなかつたので、「等級」から推定する他ないが、今回例示された5つの職種はいずれも各評価項目のランクの大半が1もしくは2であると考えられる。広い意味での家事として人々が日常行っている内容であること、そしてそれゆえか学歴・資格が不要、もしくは必要であってもごく初級レベルのそれらであると見なされていることに鑑みれば、そうした低評価は「妥当」となり得よう。また、勤続や、同じ職種内でのランク、つまりは等級による差が大きいとは言えないのも同様となろう。その上で、こうした評価のあり方は果たして「妥当」だろうか。

新井(2014)で指摘した通り、対人サービスとして挙げられている職は家事あるいは日常生活としては「一まとめに」し得るが、日曜大工や庭や畑での軽作業、買い物や洗濯・アイロンがけ等は文字通りの対人サービスとは言い難い。これに対して、子守り、高齢者や障がい者の日常生活介助は、長らくほぼ看過されてきた、「感情労働」としての負担の大きさが近年ようやく注目され始めた仕事、サービスであり、その評価の難しさが多く指摘されている。本稿執筆時点では表1にある5つの評価項目の具体的な内容を確認できていないが、それら項目に感情労働の有する特質が含まれているだろうか、仮に含んでいるのならばどのように評価しているのだろうか。あるいはそもそも現在の評価項目は、全ての対人サービスにとって「適当」であろうか(換言すれば、対人サービスに含まれる全ての職種を同じ項目で評価することは適当であろうか)、どのような理由でこうした項目が選択されたのか。これらは筆者の別稿における検討課題としたい。なお、既に明らかなように、特にジェンダーの観点から付言すれば、少なくとも対人サービス部門においては、部門内の男女間賃金格差よりも、従事者の約9割を女性が占める、部門としての相対的な低賃金の方が大きな問題であると考えられる。

また、新井(2014)で提示した疑問の一つに、従事形態による平均時給額の違いがある。すなわち、Le BIPE-ANSP(2010)によれば、従事形態別に見た「高齢者・障がい者介助」および「家事」サービスの平均手取り時給について、いずれも個人契約の方が

企業をはじめとする機関従事よりも高い (pp.17-19)。今回筆者が行った聞き取りならびにメールでの質疑応答では、先述の通り、企業従事者に関しては表3にある最低時給額に、労働協約で決められた深夜手当等を加えた額がほぼ実際の賃金額となり、各従事者が「個別交渉」を行うことはほとんどないとのことだったが、加えて、個人契約では同じく労働協約（「個人契約の全体協約（Convention collective nationale des salariés du particulier employeur）」等）に従って賃金計算がされるものの、サービス利用者と「交渉」しうる可能性が相対的に高いという指摘も得た。どのような「交渉」がどの程度なされているのか、さらに個人契約が対人サービス部門において半数超を占める最多の従事形態である理由はこうした「交渉」可能性にあるのか、これらについても今後解明したい。

最後に、新井（2014）の執筆時以降に得られた、対人サービス部門の現況について少々紹介する。

まず、対人サービスをいわゆる部門として確立させる目的で2005年に設置された国家レベルの公的行政機関（établissement public administratif）「対人サービス局（Agence Nationale des Services à la Personne）」が、その役割を果たし終えたとして2014年7月に閉鎖された。現在この部門は、経済・産業・デジタル省（Le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique）に属する企業総局（Direction générale des entreprises）の管轄下に置かれている。

そして、同部門は上記のように実際確立し、既に拡張期を過ぎたのか、DARES（2015）によれば2011～2013年にサービス利用（提供）時間の年間総数がわずかずつではあるが初めて減少に転じた。この減少は、個人契約によるサービス提供時間の減少（2008年をピークに2013年まで年平均2.3%減。但し、2013年に前年比マイナス5.8%の大幅減。）と、2011～2013年に観察された世帯購買力の低下に起因すると推測されている。他方、個人契約とは対照的に、企業従事者のサービス提供時間数は大きく伸びてきている。

要するに、対人サービス部門は新たな局面を迎えつつあると言えよう。本研究での聞き取り先では、人口の高齢化等を背景に、対人サービスへの需要が今後も必ず増大するとの確信とともに、本稿では触れ得なかった様々な問題点も伺った。デリケートな論点を多く含むゆえに聞き取りや資料の入手が容易ではないが、本部門を引き続き研究対象としたい。

（本研究は、日本学術振興会科学研究費〔課題番号24510375〕の助成を受けて行われた。）

引用文献

- 新井美佐子 (2014) 「フランス『対人サービス』政策に関する検討」『言語文化論集』第35巻第2号、pp.3-19。
- 黒岩容子 (2014) 「性平等に向けての法的枠組み-EU法における展開を参考にして」『日本労働研究雑誌』No.648、7月、pp.60-69。
- 鈴木尊紘 (2008) 「フランスにおける男女給与平等法・男女給与格差の是正をめぐるフランスの試み」『外国の立法 (国立国会図書館調査及び立法考査局)』236、6月、pp.56-74。
- 鈴木宏昌 (2011) 「EU主要国における団体交渉と賃金決定・制度の持続性と変化」『日本労働研究雑誌』No.611、6月、pp.14-25。
- 糠塚康江 (2011) 「フランスにおける職業分野の男女平等政策 - 2008年7月憲法改正による『パリティ』拡大の意義 - 」『企業と法創造』Vol.7、No.5、pp.70-87。
- 細川良 (2013) 「現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 第2巻フランス編」『労働政策研究報告書 No.157-2』労働政策研究・研修機構。
- 松村文人 (2014) 「フランスの労使交渉システムと賃金決定の課題」『連合総研 月刊レポート DIO』2月、pp.9-12。
- 山本陽大 (2014) 「産業別労働協約システムの国際比較 - ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」『日本労働研究雑誌』No.652、11月、pp.74-84。
- ロロム、シルヴェエヌ (2013) 「フランスにおける企業内従業員代表制度」『日本労働研究雑誌』No.630、6月、pp.26-41。
- DARES (2015) "Les services à la personne en 2013", *Dares Analyses* (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) No10, février.
- Le BIPE-ANSP (2010) *1^{ère} édition du Baromètre de la qualité et de la professionnalisation des emplois des Services à la personne.*

参照 URL

- ジョベール、アネット 「フランスにおける団体交渉の最近の展開 - 伝統、制度の刷新と現在の検討課題」独立行政法人労働政策研究・研修機構『海外労働情報 フランス』2014年2月掲載。
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2014_2/france_01.html
- 経済・産業・デジタル省企業総局対人サービス部門
<http://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne>

注

¹ 本研究にあたり大いに参考となった鈴木 (2008)、鈴木 (2011)、細川 (2013)、松村 (2014)、山

本 (2014)、ロロム (2013)、ジョベール (参照 URL) に本章は依拠している。

² なおジョベール (参照 URL) によれば、「全国 (職際) レベルの団体交渉では、労働者のみならず、若年者、失業者、退職者といった非就業者にも関わる幅広い経済的・社会的問題を扱い、その交渉事項は、社会的保護、失業手当、補足的年金、生涯職業教育および労働市場規制の改革などを含んでいる」。

³ 部門別協約は締結後、交渉主体の経営者組織に所属する従業員ならびに労働組合員に適用され、さらに政府によって当該部門内にその範囲が拡張されるので、適用率は 98% (2004 年) と、低い組合組織率 (約 8%) にも関わらず、高組織率の北欧諸国を上回っている (松村、2014、p.11)。なお、フランスの組合組織率は従来低く、25%前後であった 1970 年代から、1990 年代には 8% (民間部門で約 5%、公共部門で約 14%) となり、その後現在まで横ばいである (ジョベール、参照 URL)。

⁴ 松村 (2014) によれば、「部門別協約の『部門』(branche) とは、『産業』(industrie) や『職業』(profession) を指すといわれる」(p.9)。

⁵ 2015 年 3 月 24 日に同組合 (la Fédération nationale des services à la personne et de proximité (FEDESAP)) のオフィス (パリ市 9 区) で行った。お忙しい中、快く対応下さった Directeur の Julien JOURDAN 氏、法律ならびに職務・資格部長であり、労使交渉を担う Regis GRANET 氏に心より御礼申し上げたい。

⁶ フランスにおける五大ナショナル・センター (全国的労働組合) の 1 つ。正式名称は La Confédération française démocratique du travail。なお、ナショナル・センターは各産業 (部門) に下部組織を置いている。

⁷ 対応下さった対人サービス部書記 Flavie BOLARD 氏に御礼申し上げたい。

⁸ これら「基準雇用」は、フランスの対人サービス政策の対象職種を 3 つに大別した「家族向けのサービス (les services à la famille)」「日常生活上のサービス (les services de la vie quotidienne)」「要介助者向けのサービス (les services aux personnes dépendantes)」から選択されている。

⁹ 「全産業一律スライド制最低賃金 (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)」。1950 年に導入された「全産業一律最低保障賃金 (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)」の後を受けて、1970 年に法定。「購買力の保証」と「国民の経済発展への参加」(Code du travail (『労働法』) L3231-2) を方針とし、毎年 1 月 1 日 (2009 年以前は 7 月 1 日) 付で、「(前年第 3 四半期の労働者・サラリーマン世帯の基本給における購買力上昇分) × 1/2 + インフレ分」に改定される。インフレ率が 2% を超えた際にも再計算される。

¹⁰ 鈴木 (2011) によれば、「技能レベルやその範囲の変更は、労働者間の相対賃金の変更を自動的に意味するので、技能レベルや賃金等級は一般的に、長い間、安定する傾向がある」(p.20)。

¹¹ 鈴木 (2011) によれば、「協約賃金などが自動的に SMIC [筆者注：法定最低賃金額のこと。注 9 参照] にリンクさせることは禁止されている」(p.19)。

¹² 対人サービス従事者の労働組合加入率は、筆者が探す限り入手できなかった。また本研究に協力下さった対人サービス中小企業経営者組合 (FEDESAP)、ならびにフランス民主主義労働同盟 (CFDT) 対人サービス部にも尋ねたところ、双方とも「不明」との回答であった。なお、既述の通り、組合への加入 / 非加入に関係なく、協約はそれを締結した主体に所属する従事者全員に適用される。

¹³ 「経済・産業・デジタル省企業総局対人サービス部門」サイト (参照 URL) による。

¹⁴ 詳細を扱った日本語文献として、例えば黒岩 (2014)、鈴木 (2008)、糠塚 (2011) が挙げられる。

¹⁵ 一例として、対人サービス企業の労働協約では、男女間の職業上の平等に関する労働協定(Accord collectif。労働協約の一種で、特定事項のみを対象とする。)を結んでいる場合は3年ごと、そうでない場合は毎年、男女間の職業上の平等を労使交渉で取り上げることが義務付けられている。

¹⁶ 注1および14で挙げた文献によれば、本稿冒頭で述べたように労働協約は様々なレベルで締結されており、例えば企業の雇用者として対人サービスに従事する場合、部門(全体)、(同部門の)企業(全体)、所属企業といった複数の労働協約と関わることになる。従来、そうした様々なレベルでの協約の中で最も「強力」なのは部門別協約とされており、また関連する複数の協約間で、同じ内容に関する規定に相違がある際は、従事者に有利な協約が適用されることになっていた。しかし、近年は企業(をはじめとする機関)レベルの協約の方が労働状況の実態により則しているとして、それに一部優位を与えるような法が制定され、(機関レベルでの協約)数も増えている。なお、この点に関する対人サービス部門あるいは企業における実状を今回の聞き取りでは知り得なかった。