

パートの権利

——フランスの場合

(「全労連新聞」二〇〇一年三月)

フランス政府が、芸能産業の経営者に、雇用者としての責任を明示するガイドを、たまたま見る機会があつた。文化＝芸能を大切にする姿勢は、さすがと思わせるものがあつたが、それよりも、非常勤やフリーの労働者、芸能人の保護についてのキメ細かさに、驚いた。

まず、使用従属関係なく、なおかつ自ら独立事業者として登録していなければ、すべて賃金労働者としてみなされる。この推定は、双方が合意した契約書にどのような法的整合性があろうとも、貫かれる、と書いてある。やれ、請負だ、委任契約だ、などと言う言い逃れは許されないので。

したがつて、どんなに短期間の、或いは勤務日や時間がとびとびの技術スタッフや出演者も、期限のない労働者、日本でいう正社員労働者が受ける社会保障は、すべて保証される。健保、労災、失業保険、老齢年金などすぐ想像できるものは当然として、日本では企業単位でなければ無理と思われるような、家族手当から付加退職金、寡婦（夫）年金、住宅補助手当、更には有給休暇基金や高度専門

パートの権利——フランスの場合

職能育成休暇基金というのまで、公的制度として存在し、半分以上の項目は、使用者だけが保険金を納入する。それ以外は労使双方負担。

この背景には、産別労働協約があつて、この分野の一般拡張協約や業種別協約がずらりと紹介され、遵守義務が強調されている。

私たちのやるべき事は、まだ山ほどあるな、と感心したりガツカリしたりしている。