

フランス自動車産業における労働時間の短縮・弾力化とワークシェアリング

——1990年代のルノーにおける二類型の展開——

荒 井 壽 夫

I. はじめに

周知のように、フランスにおける労働時間の動向は、高度成長期における国民経済レベルの大量生産・生産性向上に対する代償としての労働組合による労働時間短縮・年次有給休暇増加の要求と実現を経て、1980年代の特に後半以降の国際競争の激化のもとで、労働時間に対する労使の対応は異なる様相を示すことになる。すなわち、企業経営陣は、競争力向上とコスト削減を目指す賃金・雇用・労働時間の全領域にわたるフレキシビリティ（弾力性）追求の一環として労働時間の弾力化を提起する一方、労働組合は、石油危機以降の雇用・失業問題の広がりを目の前にして、労働時間の短縮による雇用創出すなわちワークシェアリングを全面に押し出すことになる。そして、他のヨーロッパ諸国と共通するそうしたいわば労使妥協の法制度的枠組みが設定されるのは90年代においてである。労働時間をめぐる労使妥協の枠組みは90年代のフランスにおいて、通常「労働時間の調整・短縮」（ARTT）と呼ばれるが、そうした枠組みを設定するものとして、93年のいわゆる雇用5カ年法、96年のロピアン法そして98年、2000年のオブリー法が制定されてきたこともまた、周知である。

ところで、経営陣による労働時間の弾力化は、特に製造業における生産技術の革新とそのもとの製品のコスト削減・品質向上・納期短縮を目指す労働編成のフレキシビリティ（柔軟性）に対応するものであり、個別企業・事業所レベルでの勤務時間の個別化、パートタイム、変形労働時間、週末作業班、夜間作業班、等の多様な形態をとることになる。こうした労働時間の弾力化の諸形

態の実現の先頭に立ってきたものこそ自動車産業であり、90年代初頭に民営化されたルノー社はその典型的事例である。ルノーの労働組合もまた、戦後の高度成長過程において「社会的ウインドー」(労使関係モデル)として、労働時間短縮の要求と実現の点で先進的役割を果たしてきたこともまた、フランスでは周知の事実である。

こうして、本稿は、ルノーの労使をもって嚆矢とすることが可能であるフランスでの労働時間の短縮・弾力化とそれに伴うワークシェアリングという労働時間をめぐる労使妥協を、当のルノー社の90年代の事例を通じて明らかにしようとするものである。それは、97年の選択的パートタイム労働協定、99年の高齢者早期退職制と連動した週35時間協定という二類型として展開される。以下、順に明らかにしよう。

Ⅱ．選択的パートタイム労働とワークシェアリング

1．ルノーにおける選択的パートタイム労働

ルノーに関する考察の前提として、フランスにおけるパートタイム労働の法制度的概観が必要であるが、紙幅の関係から省略する。

ルノーにおける「選択的パートタイム労働」(travail à temps partiel choisi)に関する企業協定は、1997年12月19日付で、経営陣と6労働組合のうち4労働組合との署名によって成立した¹⁾。その目的は、協定前文によれば、企業の全ての部門において「自発性(volontariat)にもとづくパートタイム労働」を促進することであり、それによって「雇用の面での有利な表現」と「作業チームの複能性(polyvalence)の向上」を実現し、パートタイムの部署に「より高い価値を与える」ことである。それゆえ、ここでは、企業のフルタイム労働者のパートタイム労働への自発的な移行による雇用の維持と作業チームの生産性向上が問題であり、新たな雇用の創出は直接には目指されてはいない。パートタイム

1) Accord Renault du 19 décembre 1997 relatif au développement du travail à temps partiel choisi, in *Liaisons sociales: Législation sociale*, No. 7780, le 30 décembre 1997.

への移行を埋め合わせる新規採用の条項は協定のなかに含まれているものの、数字の裏付けがないという点こそ、CGT と CFDT の二つの有力労働組合が署名しなかった理由である。因みに、ルノーにおける選択的パートタイム労働は、日本においては、企業経営の困難時に総人件費を節約する「雇用維持型・緊急避難型」のワークシェアリングの一類型として紹介されたことがあるが²⁾、この解釈は妥当であろう。

事実、前年の96年度は、90年代前半におけるヨーロッパ自動車市場の停滞とそのもとでの生産の過剰能力の顕在化を背景として、ルノーは10年振りに赤字の経営状況に陥っている(マイナス52億フラン)。それに対応して、生産の「構造改革」の観点から97年7月末までに、ルノー・グループの子会社、ベルギー・ヴィルヴォルド工場の閉鎖が強行されたのは周知のところである。

協定は上記の観点から、従来の「短時間労働の集団的編成の枠内で定められた諸規定、雇用調整計画の枠内で設定される措置、治療的目的のもとでパートタイム活動に適用される措置」が、今回の選択的パートタイム労働に関する諸規定・措置と「重複することができない」ことを明示している(第1条)。すなわち、既存の半日労働者や段階的早期退職者は、今回の選択的パートタイム労働の恩恵には重複して浴することはできないのであり、今回の制度は、企業の経営困難に伴ういわば特別措置であることを示している。

選択的パートタイム労働の内容に簡潔に立ち入ろう。まず、その定義は、パートタイム労働契約のもとで実行しうる労働時間の最大限が企業の各事業所において適用されている労働時間の5分の4に等しく、最小限は平均して週16時間を下回らないという点にある。そして、パートタイム労働者に要求しうる「補足勤務時間」は、契約に定められた労働時間の5分の1を超えることはできない。ただし、パートタイム労働者は、この補足勤務時間を「年単位化されたパートタイム」の場合にはありうる「超過勤務時間」とともに「時間資本」(capital

2) こうした観点からルノーの選択的パートタイム労働を紹介したものとして、ワークシェアリングに関する調査研究会『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』三井情報開発総合研究所、2001年、がある。

temps) 口座³⁾に蓄積することが可能である。また、契約に定められた労働時間の配分の変更における「予告期間」は7日間であるが、「年単位化されたパートタイム労働」における配分変更のそれは10日間である。

次に、パートタイム労働への移行の手順と方法である。対象者は全ての従業員である。パートタイムの部署は「社内報または事業所報、掲示物あるいは全ての賃労働者にアクセス可能な情報データバンク」を通じて企業によって提案される。そこで希望者は、移行希望日の3ヶ月前に自分の上司である UET(基礎作業単位) 長に文書で要求する。文書受領後、上司は、希望者との面談を行い、希望者の「作業負担が新たな労働時間に比例化される」ように労働編成の仕方を検討する。同時に彼は、パートタイム希望者以外の単位「構成員の作業負担を重くしない」ように「必要な場合には労働編成に関する支援を享受する」。さらに、労働編成に関するこうした検討は、希望者以外の単位構成員をも対象にすることができ、「適切な訓練の実施」を通じて「構成員のより大きな複能性に導くことができる」。上司はこうした面談と検討を経て、受領後3ヶ月以内に文書で回答しなければならない。

希望者の要求が承認される場合、作業負担、職務の UET への統合と適合というパートタイム労働の実施条件の他、労働時間とその配分方式、補足勤務時間の限界、報酬が契約文書に記載される。希望者の要求に UET または部門の内部で応じることが不可能である場合、事業所、企業またはグループにおいて要求に応じられる「同等の部署」を確保するために、希望者との合意のもとに「移動の区域」が検討され提案されて、移行の手順が再開される。

以上のようなパートタイム労働への移行の方法と、一部の労働組合が強く要求してきた雇用創出との関連は、つぎのように規定される。すなわち、パートタイム労働への移行によって残された「職が内部的移動の枠内で供給されることができない場合には、雇い入れ要求の通常の手続きが適用される(第4条)。

3) 96年初頭のルノー企業協定によって成立した労働時間の弾力化を可能にする一制度。Accord d'entreprise portant sur le capital temps du 15 janvier 1996, in *Liaisons sociales: Législation sociale*, No. 7429, le 12 mars 1996.

こうして協定が、選択的パートタイム労働への移行を雇用創出に結びつけることを経営陣に具体的に義務づけているわけではないことは明らかである。

賃金については、パートタイム労働者が「フルタイム労働者に与えられる報酬の諸要素を労働時間に比例して享受する」ことは、既存の法制度に沿っている。因みに、彼らが賃金の他に「キャリア変化・作業負担・訓練ならびに雇用維持に関するフルタイム労働者との均等待遇」を享受することもまた同様である。ルノーの制度の独自性は、フルタイム雇用からパートタイム雇用への転換を促すために「最近12ヶ月に関して評価された〔フルタイムの―引用者〕基本給総額との差額の40%に等しい手当金」の一度限りの支払いという「金銭的動機づけ」が用意されている点である。ただし、この手当金は、「3ヶ月の試行期間」を終了して「期限の定めはない」ものの「少なくとも2年間パートタイムの職に就く」という契約を結んで初めて支払われるものである。

最後に、パートタイム労働者のフルタイム労働への復帰については、二つのケースが規定されている。一つは、「パートタイム労働者の世帯の収入に重大な影響をもたらす家族の出来事の場合」であり、このケースでは、パートタイム労働者は、パートタイム就労の2年以上経過後に復帰の要求文書を提出すれば「最大3ヶ月の期限内に優先的に同じ事業所の同じレベルの部署へのフルタイムでの復帰の権利(droit au retour)」を享受する。もう一つは、それ以外のケースであり、その場合には、復帰要求を提出したパートタイム労働者は、自分の「職業的カテゴリーの管轄に属する職または同等の職に就くために、特に所属事業所において優先権」を享受するのであり、企業は「優先的に同じ事業所において要求から3ヶ月の期限内に提案する義務」を負う。この点に関して、パートタイム立法はフルタイム復帰希望者に空席が生じた時に「優先権」を与えているにすぎないのに、ルノーの制度は世帯の収入に重大な影響が生じた場合に限定しているとはいえ「復帰の権利」を明示している点において独自性、有利性を持っている。

以上のように、ルノーにおける選択的パートタイム労働は、フランスにおけるパートタイム労働の法制度に比べて、全従業員を対象とし、企業による一時

的手当金を用意し、限定的条件つきながらフルタイム労働の復帰の権利を承認するという独自性、有利性を備えた制度として、企業の経営困難時に、従業員の雇用を維持するワークシェアリングの方式としての効果が期待されるものであった。同時にそれは、ルノー労使の相反する期待、すなわち経営陣としては、UETという作業チームの構成員の一部の者のパートタイム労働への移行を契機として、その限りで人件費を節約するとともに、残りの構成員の複能性を引き上げることによって生産性向上を実現すること、逆に、一部の労働組合としては、同じパートタイム労働への移行を契機として、いわばその穴埋めとして雇用創出を実現することという労使対立のなかで文字通り妥協的に制度化されているという点においても独自性をもつ制度であった。

3. ワークシェアリングとしての効果

以上のような独自性をもつ選択的パートタイム労働は、ワークシェアリングの方式として十分な効果をもたらしたのであろうか。

ルノー本社に限定したT. アンジェロフ氏の調査⁴⁾によれば、協定成立の1年後の98年末時点において、従業員総数7499人のうちパートタイム労働者は385人である。ただし、そのうち223人は段階的早期退職の制度による者であり、大部分が男性である。それゆえ、選択的パートタイム労働の制度による者は、最大限でも162人と見られ、大部分が女性である。その比率はパートタイム労働者の42.1%、従業員全体では僅か2.2%である(表1、参照)。

本社ゆえに生産労働者はほとんど含まれていない数字であるとはいえ、これ

表1 ルノー本社のパートタイム労働(1998年)

パートタイム 385人 (従業員全体の 5.13%)	段階的早期退職：大部分男性 223人(57.9%)	フルタイム労働の約5分の 4時間 80%
	選択的パートタイムその他： 大部分女性 162人(42.1%)	半日労働制 13%
		その他 7%

(出所) T. Angeloff, *Le temps partiel*, Syros, 2000.

4) T. Angeloff, *Le temps partiel*, Syros, 2000.

らの数字を見る限り、雇用を維持するに足るワークシェアリングの効果はほとんど発揮されていないと言わなければならない。事実、アンジェロフ氏は、数字を挙げていないものの、「調査の2年後、パートタイムの発展は、僅かな成功にしか遭遇せず、自動車産業の危機によって脅かされた一部の雇用を救うのを可能にできなかった」と結論づけている。

その理由について、氏は二つの点を指摘している。第一の理由は、フルタイムからパートタイムの労働への移行が、当事者にとって「賃金減少、キャリア中断、労働編成のなかの変更によって引き起こされる諸問題に関連しうる損失」をもたらすがゆえに、その希望者は、ほとんどが育児・家事責任をかかえる女性従業員に限られることである。しかも、パートタイムとキャリア形成とは実際には両立困難であるがゆえに、それは、ますます下位のカテゴリー、低い技能資格の女性従業員に限られることになる。男性従業員が少ない理由について言えば、短時間労働を選択する者は高齢労働者であり、「段階的早期退職」という別の選択肢が用意されているからである。

第二の理由は、協定上は限定条件付きでフルタイム労働への「復帰の権利」が謳われているものの、一時的手当金の支給という他企業のパートタイム選択者にはない独自の金銭的特典がルノーの場合には与えられることと相俟って、実際には世帯の収入に重大な影響が生じた場合であっても、出身事業所の同等部署への復帰は「労働編成がそれを可能にする時にのみ可能であるにすぎない」。すなわち、同職のフルタイム労働への復帰は、自動車産業における労働編成が「フルタイム労働者について構成されている」がゆえに、協定が定めた特別な場合でも実現困難であり、別の事業所、別のカテゴリー、別のレベルの部署への移転は「同僚たちと上司に対する社会的代価」として当然視されていたからである。

アンジェロフ氏の以上の見解によれば、一部労組の雇用創出はもとより、経営陣の作業チームにおける複能性の向上という狙いもまた実現されなかったものであり、したがって選択的パートタイム労働の発展による雇用維持という協定本来の目的、すなわちワークシェアリングの一方式としての効果はほとんど発

揮されなかったということになる。

要するに、本協定は、90年代後半のルノーの経営困難の状況、とりわけ97年前半のベルギー・ヴィルヴォルド工場の閉鎖強行とそれに対する労組のヨーロッパ規模での反対運動の組織化という状況の直後における労使の文字通り一時的妥協の産物であり、初めからワークシェアリングとしての効果は限定的と想定されていたと言うべきであろう。というのも、その後、明らかになったように、経営陣にとって経営困難状況から脱却するための雇用戦略は別物であったからである。それは端的に言えば、コスト削減と生産性向上のために必要な生産と労働のフレキシビリティ実現の障害となっている高齢従業員を集中的に削減し、従業員の若返りをはかることであった⁵⁾。従業員の年齢ピラミッドの若返りと労働時間の弾力化との結合こそ、以後の雇用戦略の核心となる。

Ⅲ．週35時間労働法、週35時間協定とワークシェアリング

1．週35時間労働法の概観

週35時間労働法に至る歴史概観も必要であるが、紙幅の関係上、省略する。

週35時間法は周知のように、ジョスバン政府のオプリー雇用・連帯相の名前をとって語られ、35時間法の基本的枠組みを定めた「労働時間短縮の指針と奨励に関する法律」(98年6月13日法)がオプリー第一法、それによって交渉・締結された様々な労使協定を踏まえて35時間法の具体的手順・方法を定めた「交渉された労働時間短縮に関する法律」(2000年1月19日法)がオプリー第二法と呼び慣らわされている。そこで以下、オプリー第一法と第二法の基本的内容を後のルノー協定の考察に必要な限りで簡潔に確認しておこう⁶⁾。

5) G. Biseau & J. Ghiulamila, Renault et PSA dos au mur, in *L'usine nouvelle*, No. 2599, le 12 juin 1997.

6) P. Askenazy, C. Bloch-London, M. Roger, La réduction du temps de travail: 1997–2003, in P. Fridenson & B. Reynaud (dir.) *La France et le temps de travail (1814–2004)*。なお、週35時間労働法に関しては、松村文人『現代フランスの労使関係』ミネルヴァ書房、2000年、奥田香子『『35時間法』をめぐる諸問題』(『労働法律旬報』第1476号、2000年)、宮前忠夫『人間らしく働くルール・ヨーロッパの挑戦』学習の友社、2001年、等によってすでに紹介されている。

オブリー第一法は、従業員20人超の企業については2000年の年初から、20人以下の企業については2002年の年初から、法定労働時間の35時間への短縮を定める。ただし、時短は、この特定の期限内に企業別および産業分野別レベルにおける労使交渉による協定締結を通じて実現される。なお、社会党の選挙公約であり、労働組合の一致した要求である「賃金引き下げなしの時短」は定められず、労使交渉に委ねられる。労使交渉が困難な中小企業においては、従業員代表との交渉もしくは全国レベルの代表的労働組合によって「委任」された当該企業の一従業員との交渉・協定が有効認定される。

第一法はまた、企業における時短交渉をまさに奨励するために、ロピアン法と同様、企業の社会保障負担への国庫助成による軽減化を実施する。すなわち、10%以上の時短によって週労働時間を35時間とすること、そしてそれによって従業員全体の6%以上の新たな雇用を生み出すこと（「攻勢的」時短：雇用創出型）または経済的解雇を回避して現行雇用を維持すること（「防衛的」時短：雇用維持型）を内容とする企業協定を締結することを条件として、従業員あたり最初の年度9000フラン、次の年度8000フランと社会保障負担を減額し、5年目から5000フランの固定減額を可能にする。

第一法はこうして、企業別・産業分野別労使交渉と国庫助成を通じて時短を促進する一方、労働時間の「調整」措置をも拡大する。それは、従来の労働時間の「年単位化」を承認するとともに、「追加的休暇日」または「時間口座」の形態による時短を有効認定する。なお、時間外労働の上限は、従来どおり年間130時間に定められる。

第一法は、以上のような労働時間の短縮と調整の基本的枠組みを定めるとともに、いくつかの点に関する内容を直接的に規定している。

まず実労働時間に関する規定である。「賃労働者がその間、雇主の意のままにあり、個人的活動に従事することができずに彼の指揮命令に従わなければならない時間」というのがそれである。その際、労働時間の計算方法は、時短の前と後で同一の方法で行われるとされている。

休憩や休息時間についても規定されている。休憩は6時間の継続労働につき

20分、また休息時間は2労働日の間に最低11時間と定められ、いずれも労働時間に関するEU指令(93年11月23日付)の基準に対応させている。また超過勤務の場合、それを超えると超過時間の50%を「補償休暇」にすることが雇主に義務づけられる境界時間数については、従来の42時間から41時間への短縮が定められる。

パートタイム労働については、雇主がその採用によって社会保険料の削減を享受する範囲を従来の週16~32時間を週18~32時間に変更する、等である。

こうしてオブリー第一法は、週35時間という労働時間短縮を、経営者団体CNPF(ガンドワ会長の抗議辞任の後、MEDEFに改称)の激しい反対にもかかわらず、企業別・産業分野別労使交渉の実施とそれによる協定締結、そしてそれを促進するための企業の社会保障負担への国庫助成という枠組みのもとで実現し、それによって雇用の創出または維持を達成しようとするものであった。その暫定的な結果に触れておけば、法律施行の一年後の99年6月時点で、35時間協定を締結した企業数18900社、創出または維持された雇用140500人、実働人員に対する正味の創出雇用者は4.6%というものであり、一定のワークシェアリング効果を発揮したと評価されている⁷⁾。

オブリー第一法は、時短実現の枠組みのみを設定することによって、時短に対して雇主の獲得すべき代償としての労働時間の弾力化=調整の内容については、上述の賃金問題とともに労使交渉に委ねている。この法律によってまさしく「労働時間の短縮は、特に変形労働時間(modulation)によって、よりフレキシブルな時間編成を導入するのを可能にする労働編成改革を通じて、パフォーマンスを向上させる企業にとっての手段として提示される⁸⁾」のである。

事実、その内容は、ジョスパン政府の想定を超えて展開されることになる。すなわち、その典型的な例は金属産業の時短協定(98年7月28日付)であり、年間47週で1645時間という「変形労働時間」を利用しての労働時間の「年単位

7) 35 heures: 4.4% d'effet emploi net dans les entreprises signataires, in *Liaisons sociales: Bref social*, No. 13065, le 4 janvier 2000.

8) P. Askenazy, C. Bloch-London, M. Roger, *art. cit.*,

化」によって週35時間を導入する一方、雇主側にとってのその代償として年間の時間外労働を法定上限の130時間から180時間に引き上げている。しかも、この協定は、雇用の創出・維持についても賃金の維持が引き下げかについても定めていない。これに対して、多数派労組の CGT と CFDT は、オプリー法の趣旨に反するとして署名を拒否するとともに、雇用・連帯省に拡張適用の対象にしないことを要求し、結局、拡張適用されないことになったが、この事態は、「年単位化」による時間外割増支払い節約や雇用創出なき協定が目指されていることを明るみに出したのである。

その後、この間の労使協定を踏まえて、35時間法の具体的手順・方法をさだめるオプリー第二法が提案され、99年末に国民議会で可決される。だがそれは、野党側の違憲訴訟の提起により憲法評議会の審査に付され、オプリー第二法は四点にわたって削除されて承認されるに至る（憲法評議会、2000年1月13日付決定）。それらの削除項目は、35時間に移行しない企業への「時間労働税」、雇用調整計画策定前の時短による雇用確保を定めるタイヤメーカーのミシュランの解雇計画に関連する修正条項、法定最低賃金適用者の時短による賃金低下の補償からのパートタイム労働者の適用除外、年間単位労働時間の上限1600時間適用、という四点である。特に最後の点は、1600時間を超える上限を規定済みの協定を有効認定し、従来の法定上限の適用を除外するフレキシビリティを雇主側に与えることになった。

こうしてオプリー第二法が成立する。オプリー第二法もまたルノー週35時間協定を検討するためには不可欠であるが、これまた紙幅の関係上、省略する。

2. ルノーにおける週35時間協定と高齢賃労働者就業停止（CASA）の装置

ルノーにおける「雇用、労働時間編成、労働時間短縮に関する協定」⁹⁾は、99年4月16日付で経営陣と CGT を除く5労働組合との署名によって成立した。その目的は、協定前文によれば、国際競争の激化のもとで企業の「競争力を確

9) Accord Renault SA du 16 avril 1999 sur l'emploi, l'organisation et la réduction du temps de travail, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No. 51, le 23 avril 1999.

保する」ために、労使ともに「雇用・訓練・労働時間を対象とする交渉方式」に積極的に乗り出すことによって、「雇用の持続的発展を可能にするルノーの収益性のある成長戦略を築く」ことにある。

そのため雇用に関しては、ヨーロッパにおける「販路の成長よりも速い生産性向上を追求しなければならない」企業は、「戦略上の不利な条件となる不均衡な年齢ピラミッドに直面している」がゆえに、本協定によって「5年の間にキャリア終了過程にある賃労働者の段階的離職とより若年の賃労働者の多数の採用を可能にする」という解決策を確保する。

労働時間に関しては、本協定は、一方では「自由時間と仕事の代償に関する賃労働者の欲求」を考慮し、他方では「企業にとって時間短縮に固有のコストの統制」を承認しつつ、「顧客の要求により的確に応答するのを可能にする労働時間の調整」を伴うがゆえに、週35時間への労働時間短縮を定め実現することができる。これらの「調整」は「活動のより大きい変動に対応し、設備の稼働時間と業務の開業時間を拡張する」のを可能にする。その意味で、本協定による労働時間短縮の適用は、ルノーの「生存するための協定」(1989年12月29日付)を起点として、各事業所レベルで独自に協定を締結し展開されてきた「調整」の実践に依拠し、それをエンジニアリング・販売・サービスの諸部門に拡大するものである。

こうして、協定前文によれば、本協定は、この成立後に政府と金属産業労使の三者によって交渉・締結されることになる従業員の年齢ピラミッドの若返りを目指す「金属産業の労働時間に関する職業的全国協定」の成立を前提として締結されていることが明瞭であり、この点こそ競争相手のプジョーにも共通する週35時間協定の最大の特徴である。

事実、ルノーのシュヴァイツェル会長は、ヨーロッパ自動車市場の成長の緩慢性を理由とした従来どおりの「雇用調整計画」による「毎年約3%の実働人員の削減」の継続の必要性を強調し、それゆえ週35時間への短縮は「雇用創出をもたらすのに十分ではない」ことを指摘しつつ、新たに高齢従業員の段階的離職と若年者の採用という「生産性向上と結びついた早期退職方式の離職の

追求」こそ、企業の「社会的安定と競争力の本質的一要素」を構成するのであり、この観点から週35時間の協定の交渉は「競争力と生産性に関する企業の目標を再検討する機会ではなく、逆に、労働時間の短縮を埋め合わせなければならない機会」であったと明言している¹⁰⁾。すなわち、経営陣の姿勢は、従業員の年齢ピラミッドの若返りのための枠組みを前提としてのみ、時短協定を交渉・受容し、しかもそこでの優先的テーマを時間短縮による追加コストの制限におき、以下にみるように、時間短縮の実質的大きさの制限、高揚期と低調期の間の大きな振幅を伴った労働時間の「年単位化」そしてその際の、高揚期の週末労働や長い労働日の設定といった労働時間のより大きな「弾力性」を実現しようとするものであった。

経営陣による以上のようなコスト削減の観点からする労働時間の「調整」＝「弾力化」の一方的強調とともに、既存の工場レベルでの「調整」の経験を教訓として労働編成と労働条件の週35時間の導入を契機とした改善に関する検討という労働組合側の要求の無視こそ、CGTの署名拒否とそしてCFDTの躊躇の原因であった¹¹⁾。

そこで以下、ルノーの週35時間協定の主要な内容を確認しよう。まず確認されるのは、上述の金属産業協定の成立を前提とした高齢従業員の早期退職とそして引き換えの若年者の採用である。すなわち、「1999年から2003年までの5年間にキャリア終了過程にある」10500人の従業員の「自発性にもとづく休暇取得」とそれによって可能にされる3900人の若年者の「期限の定めのない契約による採用」が定められる。

そのために「ルノーは、本協定から直ちに、1999年以降この措置の実施を可能にする協定に達することを目指して交渉を開くことを職業部門に要求する義務を負う」のである。

そこでまず労働時間である。それは、「全ての報酬の維持」を伴って、通常

10) Renault, in *Liaisons sociales: Points de repères*, No. 12753, le 29 septembre 1998. Th. Roland, Avec Louis Schweitzer, in *Liaisons Sociales Magazine*, No. 7, décembre 1999.

11) Th. Roland, *Ibid.*,

勤務の従業員について年間にわたる週平均として実労働39時間から35時間に、交替制作業班に配置された従業員 (personnel en equipe) については週38時間10分から34時間24分に短縮される。この時短は従業員の状況に応じて10日から15日の「追加的休暇」によって可能にされる。APR (生産労働者) と ETAM (事務職員・技術職員・監督要員) は、7日の雇主によって提示される「集团的休暇」と3日の自由に使える「個別的休暇」、請負契約の ETAM と技術者・幹部職員はいずれも5日ずつであり、それぞれ複数年にわたる「集团的時間資本」ないし「個別的時間資本」として蓄積することができる(ただし、最大35日まで)。また、交替制の従業員には、さらに1日の個別的休暇が追加されるし、現在、労働時間の「調整」に関する事業所協定を持たない事業所の全従業員には、さらに2日の休暇が追加される。

その際、全従業員は1日に20分の有給休憩時間を享受するが、それは実労働時間には算定されない。本協定はまた、新たに訓練を受ける個別的権利として「訓練貯蓄口座」(compte épargne formation) を設定し、交替制の APR に年25時間、通常の APR と ETAM に35時間、技術者・幹部職員に6日間付与するが、そのうち順番に20時間、30時間、4日間は実労働時間に算定されない。こうして、時間短縮の実質的大きさが制限される。

実労働時間は、年間の枠組みすなわち「年単位化」のもとで評価され、基準の労働時間編成は週5日労働であるとはいえ、その「調整」様式は各事業所で定められる。事業所協定が締結されない場合には、「長い週間」すなわち土曜日労働をもたらす「高揚活動期」の年間の持続期間を最大限4ヶ月と定める(なお勤務時間の変更の予告は実施の15日前)。長い週間労働は、従業員に1日の個別的「回収」休暇の権利を与える。

「調整」の具体化としては例えば、事業所協定が締結されない場合、ウィークデーの欠勤に代行する機能を果たす「週末作業班」の配置が定められ、「10時間から12時間に達する」労働日が認められる。

本協定はなお、ルノーとしては初めて技術者と幹部職員の労働時間に関する条項を定めている。彼らの労働時間は労働日で表現されるが、製造活動以外で

「例外的な労働負担」の場合に「自発性」にもとづき労働日の最大限は12時間まで延長可能である。そこで労働時間は二つに区分される。最も高い責任を負う指導的レベル（HA，ⅢC，経営委員会のメンバー，志願したⅢB）は適用から除外され，全ての休暇が個別的である「業務請負契約」を享受する。それ以外のレベルは，週38時間30分（35時間プラス金属産業協定により定められた150時間の超過勤務時間の年間割り当て）に定められ「決められた勤務時間での請負契約」を享受する。

本協定は以上のような主要内容をもって，時短に伴う雇用創出よりもむしろ追加コストの制限を可能にする労働時間の「調整」＝「弾力化」を前面に押し出しているが，他方で明示している雇用創出の予定数値を確認しておこう。まず協定発効の99年9月1日から2003年までの5年間に，上述の金属産業協定の成立を前提とした55歳以上の従業員10500人の志願制による早期退職＝休暇取得と引き換えの若年者3900人の新規採用，次いで協定発効日から2000年の末日までに時短そのものによる2100人の新規採用が定められている。こうして本協定は，35時間への時短によって，フランス国内の総従業員数44000人に対して6000人の新規採用数を定めているのであり，その比率13.6%はオブリー第一法の時短企業への国庫助成の要件6%を十分に満たしている。本協定は，その限りで「攻勢的時短」＝雇用創出型の協定としてワークシェアリングの効果を発揮しうるものとして定められたと言える。

とはいえ，すでに言及してきたように，本協定が雇用創出型協定の一類型たりうるのは，高齢従業員の離職を可能にする金属産業協定の成立の可否にほとんど依存することになる。そこで以下，金属産業協定とそれにもとづくルノーの協定について簡潔に示しておこう。

金属産業の経営者団体 UIMM と CGT を除く 4 労働組合は，99年7月26日付で「高齢賃労働者の就業停止に関する全国職業協定」¹²⁾に署名した。それは，金属産業に属する企業によって雇用されている労働者に適用されるとはいえ，

12) Métallurgie: Cessation d'activité des salariés âgés de la construction automobile, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No. 72, le 30 juillet 1999.

協定の末尾に協定適用対象企業のリストとして、フランス本土で操業している自動車メーカー38社を明示することによって、当面は事実上、自動車産業の高齢従業員にのみ適用されることを示している。この協定は、国家と企業の共同の資金負担による高齢従業員の段階的離職を主内容とするがゆえに、後のデクレ(政令)とアレテ(省令)の公布によって確定されることになる。

そこで対象になるのは、55歳以上の従業員であり、毎年の対象者決定の際、企業によって「交替制作業班方式の労働、連続的作業...のような特殊な条件のもとで働いてきたか、または新技術への適応の特別の困難に遭遇している賃労働者」に特別の注意が払われる。

この協定は、企業別交渉を予定することなくテキストの直接的適用を定めている。雇用保障の観点からこの全国協定の適用が企業別交渉の対象になることを要求してきた労働組合とくに CGT はこの観点から署名を拒否している。

55歳以降の「就業停止の装置」に加入する従業員は、「企業の賃労働者の資格を保持」しつつも「彼らの労働契約は就業停止の期間、中断される」。55歳以降、57歳直前までは「雇主の要求に応じて所属企業において労働の期間を確保するように仕向けられうる」。そして57歳以降は「満額の年金年齢まで職業活動を免除される」ことになる。

就業停止期間には「社会保障の上限を超えない賃金部分については基準賃金の65%、それに同じ上限の1倍と2倍の間に含まれるこの賃金部分について基準賃金の50%が付け加えられる」手当が支払われる。この手当は、57歳直前までは所属企業によって、57歳以降は地域の雇用保険の運営機関である商工業雇用協会(ASSEDIC)によって支払われる。

上記の装置に加入する従業員はまた、加入時に退職手当金の60%以上の前払い金を受け取ることができる。当該従業員はまた、補足年金の受給権も保障され、57歳直前までは所属企業が運営機関の補足年金制度協会(ARRCO)と幹部職員年金制度一般協会(AGIRC)に保険料を支払い、57歳以降は、雇用保険の全国管理機関である全国商工業雇用連合会(UNEDIC)が上記協会に保険料を支払う。こうして、就業停止装置を設定する企業は UNEDIC と、UNEDIC

もまた国家と協約を締結することになる。

金属産業協定はこうして、発効の日付から5年という限定された期間について締結されたが、発効は就業停止の装置に関する政令・省令の公布を俟たなければならない。「99年11月1日に発効するであろう」というのが、協定の予測であった。

金属産業協定の以上の枠組みのもとで、ルノーにおいては、週35時間企業協定との整合性を確保するために独自に労使交渉が行われ、「高齡賃労働者の就業停止（CASA）に関する協定」が99年11月26日付で経営陣と全ての労働組合との間で署名された¹³⁾。

ルノーのCASA協定が上記の金属産業協定とは異なって有利性を示すのは次の点である。すなわち、従業員のCASA装置への加入は「厳格に自発的」な行為であること、加入時に支払われる前払い金は退職手当金の90%であること、加入した従業員には残った有給休暇と「集団的時間資本」「個別的時間資本」そして35時間協定によって設定された「訓練貯蓄口座」において獲得された権利を埋め合わせる「補償金」が支払われること、加入した従業員が57歳までの間に雇主によって就業再開のため呼び戻された場合には職業的選挙権を持つこと、等である。なお、CASA装置は幹部職員には適用されない。

こうしてルノーは、35時間協定で定めた高齡従業員10500人の早期退職＝休暇取得とそしてその「代償」としての若年者3900人の新規採用ならびに時短そのものによる2100人の新規採用という時短とCASA装置との連結の——政令・省令を俟って——法的基盤を得ることになる。

以上のCASA装置に関する国家の資金的参加を定める政令・省令は延期され、結局それらは翌年の初めに公布される。2000年2月9日付の政令・省令によれば、金属産業協定は次の点において修正ないし具体化される¹⁴⁾。すなわち、国家の資金的参加の条件としては、金属産業協定の企業への直接的適用は

13) Renault adopte la CASA, in *Liaisons sociales: Bref social*, No. 13040, le 30 1999.

14) Feu vert pour les préretraites de branche, in *Liaisons sociales: Bref social*, No. 13093, le 11 février 2000.

不可能で企業別協定の締結が必要であること、35時間協定を締結していること、「雇用の予測にもとづく管理」(GPE)に関する協定を締結していること、従業員の装置加入の条件としては、「流れ作業」または「連続交替制作業班労働」の15年の経験すなわち「200回の夜間労働」の経験を持っていること、障害をもつ労働者であること、等である。そして、それまで明示されなかった肝心の国家の資金負担は、従業員のCASA装置への加入年齢に応じて増加し「57歳以降は手当総額の20%、56歳では35%、55歳では50%」と明示されたのである。こうして、金属産業協定は、2000年3月1日に発効し、それ以後5年間有効とされるに至ったのである。

最後に、ルノーにおける時短とCASA装置によるワークシェアリングの枠組みとしては、オプリー第二法を受けての35時間協定への補則がある。簡潔に要約しておこう。

ルノーにおける「雇用、労働時間編成、労働時間短縮に関する協定への補則」¹⁵⁾は、2000年2月18日付で、35時間協定と同様、経営陣とCGTを除く5労働組合との署名によって成立した。その目的は、補則の前文によれば、35時間協定をオプリー第二法に適合させることにあり、労働時間の資本化等が対象になるが、そこでは「操業短縮による一時解雇への依拠とそれから生ずる賃労働者についての浪費を回避するために全てを行う」という協定署名者の「共通の意志」が強調される。

そこで問題になるのが、まず「集団的時間資本」。35時間協定では従業員1人あたり最大限35日のそれを複数年にわたって延期可能と定めていたものを、オプリー第二法に合わせて「年間5日、複数年15日の上限」と修正する。同時に、「操業短縮による一時解雇への依拠を回避する」観点から、集団的時間資本の使用における35時間協定の5日の「前払い」を「8日さらには労使協議を経て10日」のそれに拡大する。そしてさらにそれでも不十分な場合には「有給休暇の第5週の使用がなされる」という条項を追加する。

15) Renault SA: Avenant à l'accord sur les 35 heures, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No. 114, le 22 juin 2000.

もう一つの問題は、技術者・幹部職員の労働時間。35時間協定では「任務の請負契約を享受していない」彼らの労働時間が労働日で表現されることを定めているが、これを再確認するとともに、オプリー第二法に合わせて、特に低調活動期の労働日での「回収」様式の検討が定められる。

3. ワークシェアリングとしての効果

ルノーにおける以上のような労働時間の短縮・調整と従業員の年齢ピラミッドの若返りとの結合という雇用戦略は、ワークシェアリングの制度として十分な効果をもたらしたのであろうか。

ルノーの事務局長で同グループの人的資源部局長であるM.ドゥヴィルヴィーユ氏は、ルノーにおける週35時間協定の雇用への効果について数字をもって示すことは不可能であるとし、その理由として、約2100人の新規採用とそして土曜日就労のような労働時間編成の弾力化によって時短による追加コストの埋め合わせを認めつつも、他方でルノー・グループの従業員数が1999年の69500人から2003年の約70000人に推移しているがゆえに雇用増加はないからであり、上の新規採用については「生産性が、この2100人の増加を3年の期間にわたって消去した」からであると説明している¹⁶⁾。

だが、人的資源部局長が雇用創出数の提示を不可能としているのは、何よりもルノーの外国事業所も含めたグループの従業員数の推移を示しているからであるし、新規採用の2100人が消去されているのは「雇用調整計画」による従業員の継続的削減を行ってきたからであろう。ルノーの週35時間協定は何度も言及してきたように、フランス本土の諸事業所の高齢従業員を対象とするCASA装置を不可欠の枠組みとしているのであって、時短協定の雇用創出効果はCASA装置による従業員数の変化を含めて検討すべきである。

ルノーの経営陣は少なくとも、35時間協定後の2年間については、協定の予定数を上回る採用数ゆえに、協定の一定の雇用効果を承認している¹⁷⁾。すな

16) D. Girard, Les experts peinent à mesurer l'impact des 35 heures sur l'emploi, in *La Tribune*, le 19 décembre 2003.

わち、フランス本土内事業所を統括するルノー本社レベルで協定の翌年2000年の末までに3000人を採用し、時短そのものによる採用予定2100人にプラスしてCASA装置によって900人の新規採用を可能にしている。他方、CASA装置による同年の早期退職者は2085人である。2001年については、CASA装置による新規採用は1187人であり、早期退職者は1467人である。協定署名時のルノー本社レベルで統括する従業員数44000人についてCASA装置による変化の概数を見れば、2000年末は44195人、2001年末は43475人となり微減ではあるが、安定的な数字を示すことになる。

ルノーの経営陣はその後、詳細は不明であるが、CASA装置の5年間にわたる採用予定数6000人を超えて2004年の末には約10000人に達するであろうこと、99年末の平均年齢44歳が2003年末には43歳に低下したこと、結局2004年末までの5年間に従業員の約25%を入れ替えたであろうことを示している¹⁸⁾。これに従えば、5年間にわたるCASA装置による新規採用数は、予定数を超過達成したことになる。

今この点をルノーの小型乗用車主力工場のフラン工場のデータによって示せば、表2と表3のとおりである。少なくともCASA装置による実際の採用数が計画数を上回っていることは明らかである。なお上記の点について、フラン工場出身のルノー労組CFDT前代表のD.リシュテール氏は、2004年末のルノー本社レベルの採用数は8000人であって、CFDTの当初の15000人の雇用創出要求からすれば十分とは言えないものの超過達成であり一定の積極的意味があること、労働時間の弾力性は生産性向上をもたらすものの雇用創出には結びつかないこと、それに関連して技術者・幹部職員は増えているが生産労働者はそれほど増えていないこと、最近の雇用増加は生産量の増大によっても促進されていること、ただしフラン工場の車種トゥインゴは生産終了になり当工場の雇用増加は小さいこと、を明らかにされている¹⁹⁾。

17) Renault, in *Liaisons sociales: Points de repères*, No. 13234, le 14 septembre 2000. *Ibid.*, No. 13494, le 4 octobre 2001.

18) Renault aménage les modalités de clôture du dispositif CASA, in *Liaisons sociales: Bref social*, No. 14145, le 27 mai 2004.

表2 CASH 装置による実働人員の変化の実態

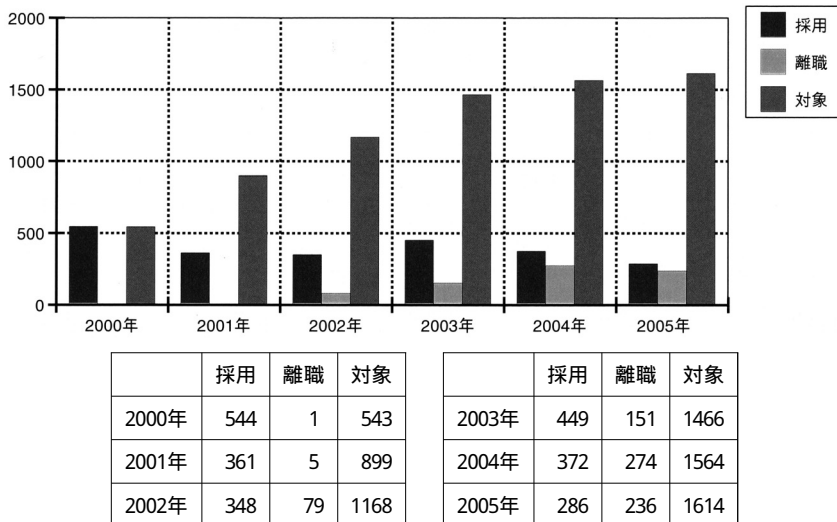
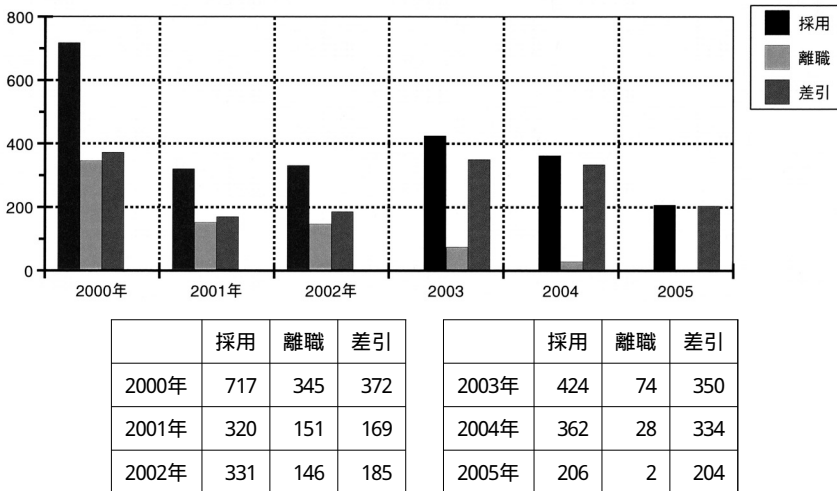


表3 CASH 装置による実働人員の入れ替え計画



(出所) Bilan social Renault Flins 2005.

19) ルノー労働組合 CFDT 前代表、D.リシュテール氏に対する2005年3月17日付のインタビューによる。

総じて、CASA 装置を不可欠の枠組みとして組み込んだルノーの週35時間協定は一定の雇用創出を実現し、ワークシェアリングとしての効果のある程度もたらしたと言えよう。

Ⅳ．おわりに

本稿は、1990年代のルノーにおける選択的パートタイム労働協定および CASA 装置の枠組みを組み込んだ週35時間協定について考察してきたが、ワークシェアリング効果という観点からは、雇用維持を目指す前者はほとんど効果なし、雇用創出を目指す後者は一定程度効果ありということが明らかになった。

オブリー法によって普及した週35時間の制度についてはその後、2002年5月に発足したラファラン政府によってその弾力化が進められ、2005年3月には「選択的労働時間制」法が成立し、現行週35時間の法的枠組みは残りつつも、年間時間外労働の上限の220時間への延長とそして産業分野別・企業別協定の締結を条件として週40時間制が可能になっている。

こうした動向はもとより、国際競争の激化のもとでコスト削減を追求するフランス企業界の攻勢とそれに応答した保守政権の法制度改革を意味するが、それだけではなく、週35時間制のもとで展開される労働時間の弾力化によって、勤労者の労働リズムの不規則性・予測不可能性の増大、私生活の侵害、労働の強化（2004年9月にルノー労組 CGT をして週35時間協定の破棄を提訴させるに至るほどの労働・生活条件の悪化）等がもたらされ、一部の世論調査において週35時間制の一時的中断を含めた反対が過半数を占める（2003年9月『エクспанション』誌調査）といった勤労国民の肯定的とは言えない判断によってもまた支えられているように思われる。それゆえ、週35時間制のもとでの企業のなかでの労働・生活実態の分析が必要であり、それが今後の課題となる。

* 本稿は、平成17年度滋賀大学経済学部学術後援基金による研究成果である。

記して感謝の意を表したい。