

トヨタ自動車労働組合 御中

フランス自動車メーカーにおける人員調整

— 時短と生産性、両立へのチャレンジと課題 —

2002年11月

財団法人 中部産業・労働政策研究会

調査体制

中部産業・労働政策研究会
研究統括 願興寺ひろし

現地調査・研究協力

名古屋市立大学
リヨン大学（フランス）
IRM-Europe (Paris)

Copyright :

トヨタ自動車労働組合

日経平S00S

会友冠家来園後・業意橋中 人主同相

目次

序	はじめに — 当調査の背景と目的 —	1
第1章	フランス労使関係の歴史的特徴とオブリー法の意義	
1.	フランス労使関係の歴史的特徴	3
2.	労使関係変質の予兆	4
3.	オブリー法（35時間短法）の意義	6
第2章	フランス自動車メーカーの取り組み	
1.	フランス産業界における35時間制導入の影響	8
2.	フランス自動車メーカーの戦略	13
	(1) ルノーの取り組み	13
	(2) プジョーの取り組み	17
	(3) 小括	21
第3章	労働者への一般的影響と 自動車メーカーにおける職場の受け止め方	
1.	R T Tに対する労働者の意見	23
2.	自動車メーカーにおける職場の受け止め方	26
第4章	政策提言	29

フランス自動車メーカーにおける人員調整

－ 時短と生産性、両立へのチャレンジと課題 －

はじめに－当調査の背景と目的

この調査は、週 35 時間制への移行が進む中で、フランス自動車業界が市場実態や企業環境の変化に伴う生産量の変動に即して労働力の調整をどのように行っているかを明らかにするために、そのための規則とその運用の実態を調査分析しようとするものである。調査は 2002 年 7 月から 9 月にかけてフランス現地で実施され、調査対象の 2 社、ルノー及びプジョーの関係部署や組合、政府へのインタビュー及び関連資料のレビューを通じて収集された情報をもとに、具体的には特に以下の 3 点の調査項目を明らかにすべく分析した。

1. 労働力（ブルーカラー）調整のためのシステム及び規則

政府の基本的な労働・雇用政策の下に、メーカー 2 社はそれぞれどのような労働調整システム及び規則を確立しているか。

－まず、フランス政府はどのような労働・雇用政策をとっているのか。そうした政策は、業界の労働調整システムにどのような効果を及ぼしているのか。例えば、オブリー法の下にワークシェアリングのための 35 時間労働への移行が進められており、また、業界レベルでも、労働時間のフレキシブル化（ATT）が強く志向されている。

－例えばルノーの場合、その労使協定「生きるための協定」の中に ATT に関する条項を設けている。フランスの経営者、労働組合は、この週 35 時間への移行をどのように労働協約に取り入れ、対応を進めつつあるのか。フランスにおける労働運動と労働協約の特質をレビューする中から、自動車業界の取り組みの意義を明らかにしたい。

2. 労働力調整のためのシステム及び規則の運用

前項で明らかにされた労働協約を含めた労働力調整システム及び規則が、実際の企業活動の場においてどのように適用され、運用されているか。とくに、上に挙げた ATT に

については、それが実際の生産現場でどのように運用され、会社の生産性さらには企業業績にどのような影響をもたらしているか。

3. 労働力調整に対する従業員の考え方及び反応

上記項目で明らかにされる労働力調整システム及び規則（ATT も含めて）、そしてその実際の運用に対して従業員（組合）はどのように反応しているか。

第1章 フランス労使関係の歴史的特徴とオプリー法の意義

1. フランス労使関係の歴史的特質

フランスでは長らく、団体交渉が未発達で、したがって労使間の問題解決や労使関係の安定化にとって労働協約はほとんどその機能を果たしてこなかった。

というのも、戦後フランスの企業内団体交渉は、労使間で「任意主義的」に、あるいは「自治的」に実現されたのではなく、法律や政府の強力な介入の下に行なわれてきたからである。例えば、その代表的な法律である「1950 年協約法」は、代表権(交渉権)を認められた複数労働組合と経営者組織を「拡大適用が可能な協約」の審議締結交渉のテーブルに召集しようとするものであった。また、「法定最低賃金制」(1950 年)も、賃金交渉の空白を埋めようとするものであった。

こうした政府の立法の目的は、先ず以って労働組合に対して専制的で対話に否定的な対応を続けてきた経営者に対して交渉を義務付けるものであった。また、より重要なねらいは、組織力の弱い産業別労働組合を支援し、労使関係の安定の視点から団体交渉の枠組みの中に位置づけることであった。というのも、フランスの労働組合は、活動家中心の組織が多く、そのため複数組織へ分裂し組織率も低い。このため、基礎となる企業内組織はもちろん、連合体としての産業別組織の交渉力も著しく弱かったからである。

また、戦後フランスの労働協約制度が、複数労働組合への代表権(交渉権)の承認を前提に、これら全組織と経営側の統一交渉と言う仕組みを基本としていたために、経営側は、まず要求水準の高い好戦的な多数派労働組合が異議申し立てあるいは拒否をするのを待って、残っている少数派と協約を締結することも可能であった。1950 年協約法は、使用者の締結の有無を以って適法としていたため、こうした少数派協約も有効とされ、従って非締結組合のメンバーも拘束された。その内容は、多くの場合法律の規制(最低条件)を超えるものではなく、したがって労働条件を決めるのは協約ではなく法律であると言った状態が続いてきた。そもそも、多数派組合の同意を欠いた協約が労使の集団的合意として、どの程度実効性を持つかははなはだ疑わしく、労働協約は、ほとんどその本来の機能を果たしていなかったのである。

こうした傾向に大きな変化が現れたのは、1980 年代からである。すなわち、オールー労

働法（1982 年）に始まり、1996 年のロビアン法、1998 年、2000 年のオブリー法（オブリー法 I 及び II）を契機としたものであったと言われる。また、企業レベルでの団体交渉や協約締結も、1980 年代から急増している。

2. 労使関係変質の予兆

果たして、フランスの歴史的な特徴とも言える、「企業レベルでの団体交渉の未発達と脆弱な協約機能」と言った課題は解決されたのだろうか。

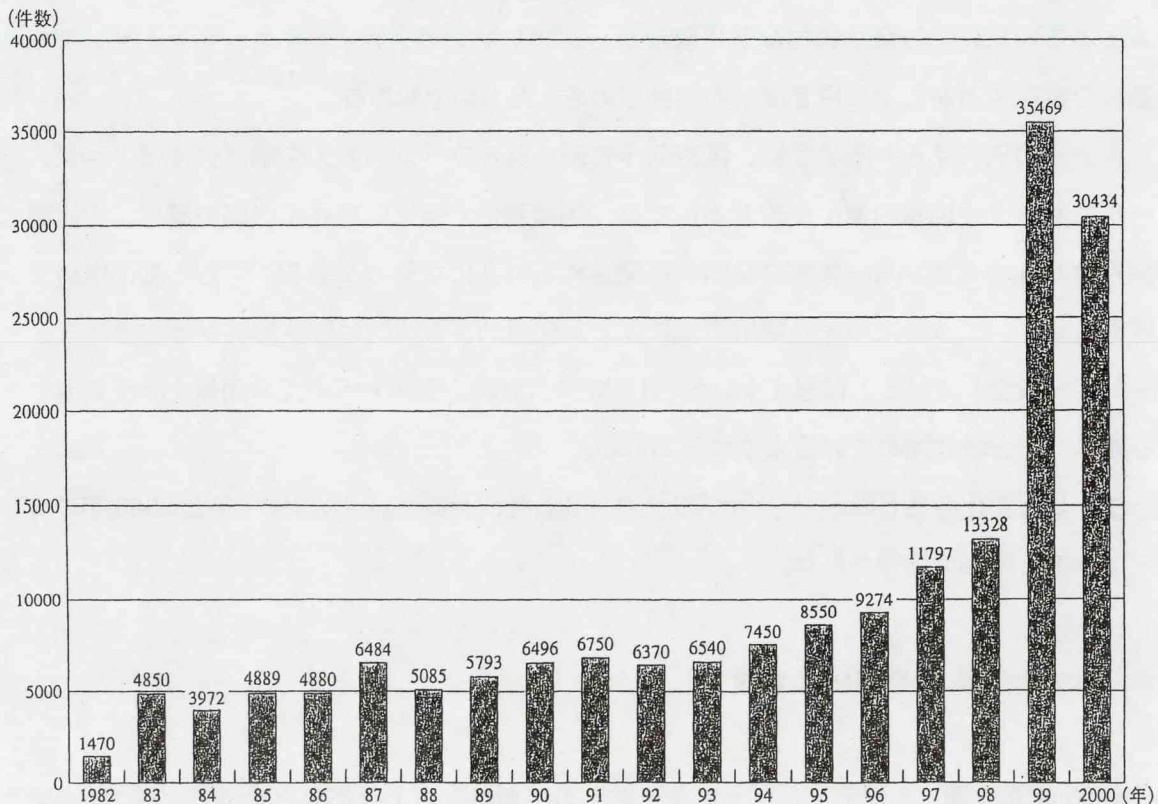
確かに量的には、年次労使交渉を義務付けた「オールレー法」を契機に、企業協約の締結数は 3 倍にも急増している。とくに「オブリー法」によりさらに増加し、2000 年の段階では、企業協約の適用対象者は 400 万人とフランス雇用者の約 2 割に達している。

そればかりではない。内容面でも、1990 年代になると、オールレー法が当初義務づけた「賃金、労働時間」を超えて、職務等級制、雇用、職業訓練、貯蓄や共済、組合の権利や従業員代表制にまで及んでいる。とくに「オブリー法」による 35 時間交渉では、① 労働時間の短縮（日々の労働時間短縮、休日の増加、長期休暇の設定）、変形労働時間導入、勤務形態の変更、② 雇用の維持（リストラ回避）、あるいは拡大（新規採用）、③ 賃金の維持、凍結、という、「労働時間、雇用、賃金」が企業内労使交渉の対象になっている。また、多能工化や生産性向上のための職業訓練がテーマとなることも多かった。

そこで、フランス企業協約の推移を観察してみたい。（次ページ図参照）

その数は、1998 年の「オブリー法 I」施行を契機に急増しており、大勢としては、依然として法律に依存するフランスの歴史的特徴を色濃く示す結果となっている。しかしそうした中で注目すべきは、オブリー法を待たずに、1990 年代より企業協約が着実に増加してきたことであり、したがってそこには、法律や政府の誘導以外の要因が働いたと見るのが自然であろう。そうした要因の第 1 に想定されるのは、日本を始めとするアジアからの EU 市場攻勢であり、それはフランス労使を取り巻く経営環境変化の中で最大の脅威であったからだ。そうした脅威に直面した切迫した事情は、ルノー社の「生きるための協定」に、最も端的に現れている。

図 フランス企業協定の増加(1982～2000年)



出所：フランス雇用連帯省のデータより作成。

注：2001年8月時点で、35時間に関する企業協定は計8万4000件である。詳しくは松村（2002年）を参照されたい。

ルノーグループは、1989年12月に「生きるための協定」を、CGTを除くCFDTを始めとする組合連合との間に締結する。これは、経営側にとって不都合な左翼系のCGTを排除しその他の組合が寄り集まって多数派を成して協定に調印したものであり、実質的に見ればフランスの伝統的な「(穏健)少数派協約」(前掲)と変わるものではない。しかし、注目すべきことは、EU統合や日米自動車各社のEU市場攻勢に対する脅威を背景に、企業内協議を通して労使が主体的に協力し企業体質の強化を図ろうとしている点であり、その意味から、まさにフランス労使関係の転換を象徴するものと言ってよい。本協定は、「労使の互惠主義」、「日常的、分権的な労使の合意形成」を基本に、「従業員の品質、コスト管理への関与」、「中長期的な人材育成」、を明記するなど、ルノーの労使関係の新たな方向を示すものでもある。因みに以降、ルノーにおいては、労使の協議、交渉を通じて、賃金査定(労働者の個別化)やチームワーク、労働者技能訓練など、賃金、人事、雇用、作

業管理などに関する様々な施策が相次いで導入されている。同時にそれは、テーラーリズムによる硬直的で機会主義的な雇用管理から、フレキシビリティやコミットメントの要素を重視する新たな雇用管理への転換をめざしたものである。

ルノーの例に見られるように、国際競争に晒されるフランスの大企業（例えば、ユジノールにもルノー同様の変化が視える）では、国際競争力強化に向けて内部の雇用、労使関係みなおしの必要から、頻繁に協議が展開されるようになりつつある。もちろん、中小企業も含めて、こうした形で企業内労使によって任意的、自治的に労使協約が締結されるケースが一般化しているとは思えないが、1990年代以降、企業レベルでの団体交渉が進展する兆しは十分現れ始めているように思われる。

こうした変化の兆しの中で、「オブリー法（35時間短縮法）」が、1998年と2000年の2ステップを踏んで施行された。

3. オブリー法(35時間法)の意義

「週35時間労働」を規定した「オブリー法」の特徴は次のようにまとめることができる。

まず第1に雇用の創出であり、そのための労使間交渉と協定の締結を促進することである。注目すべきことの1つ目は、オブリー法がパラデュール内閣（1993-96）以来つづいた時短とパートタイマー雇用の促進による雇用創出政策を転換し、安定した雇用の創出を前面に打ち出している点である。1998年オブリー法第6条、第8条はパートタイマー雇用に対する事業主への社会保障費負担面の優遇政策の縮小、撤廃を定めている。2つ目は、1998年法第2条において、RTT（35時間、労働時間短縮）に関する労使交渉を要請、さらに企業内協定によって労働法からの逸脱も承認している点である。

従って第2に、勤務時間編成についても、労使交渉に委ねられることになったわけである。

また、第3に、2000年のオブリー法Ⅱ第16条によって、労使交渉による労働時間管理の大幅なフレキシビリティ化が認められている。すなわち、1年間トータルの平均で週35時間を達成すればよいことになった。しかも、同条によれば、そうして確定した残業時間は5年間蓄えることができ、残業手当もしくは有給休暇として清算すればよく、有給休暇分については生産の閑散期または切り替えにともなう稼働調整に充てることもできることになった。

このため、第2の特徴として挙げた勤務時間にかんする自由な労使協約の結果、3直交替勤務も可能になり、かつ第3の特徴として挙げたように、残業時間管理の年間化と併せて柔軟な調整が可能になったことから、繁忙期にかつてのように残業時間の制限（年間130時間）や硬直的な勤務形態のために大幅な販売機会損失を甘受する必要もなくなる。

一方、第4に、労務費の面でも企業サイドに大きなメリットを与えている。すなわち、1998年法（オブリー法Ⅰ）第3条では、R T Tに対する政府援助として、1人当たり9000～5000フランの社会保障費負担軽減メリットが与えられている。さらに2000年法（オブリー法Ⅱ）では、第19条、第21条にて35時間を維持することについても財政支援が与えられる。また、副次効果として、このインセンティブは定額のため、低賃金労働者の雇用に際して大きなメリットとなる。さらに、2000年法では、残業のペナルティーとしての性格が解消され、第5条にて残業手当の割増率は、1998年法の25%から10%に引き下げられた。

さらに、第5に、2000年法では、実質労働時間の計算方法を変更している。それによれば、従前の計算方法による39時間は37時間と計算されるため、時間短縮分は4時間ではなく2時間で済むことになる。

以上5つの側面から、1998年法と2000年法の2ステップを踏んで施行された「オブリー法」の特徴をレビューした。そしてここから、産業の競争力向上にむけたフランス政府の並々ならぬ産業保護、育成政策を窺い知ることができる。すなわちそれらは、労使の主体的交渉と労働協約の締結を推奨するとともに、政府が大幅な規制緩和とインセンティブを提供することによって、生産のフレキシビリティとコスト競争力強化に向けた労使の自立的な取り組みを奨励しようとするものに他ならないからである。

（なお、35時間労働及び雇用創出に関して新たな立法化の動きがでていますが、その最近の動向については添付資料参照。）

それでは、オブリー法は、フランス産業界にどのような影響をもたらしつつあるのか。また、フランスを代表する自動車企業ルノー、プジョーは、この産業政策をどのように企業経営に具体化しているのだろうか。

第2章 35時間制導入の影響と自動車メーカーの取り組み

1. フランス産業界における35時間制導入の影響

オブリー法の導入からまだ約3年、特にオブリー法Ⅱの施行からは2年も経っていない現状では、これらの法律の主要目的とする35時間制の導入がフランス自動車業界にどのような影響を与えているかについて、それを詳しく実証するデータは少なくとも公開資料の形では発表されていない。しかし、研究対象を自動車産業に限定せずに、フランス産業界全体にまで一般化すれば、フランス政府（雇用連帯省調査研究統計推進局－DARES）の発表している資料によって、オブリー法の影響をある程度うかがい知ることができる。それはまた35時間制の産業界に及ぼす影響の基本的特質を示しているものと見ることもできよう。

ここではフランス政府のこれらの資料に基づいて、フランス産業界における35時間制の導入の影響をレビューしてみたい。

雇用連帯省は四半期毎に、「労働者の活動と雇用状況に関するアンケート調査」を実施している。これは農業以外の分野の従業員10名以上の企業を対象とするもので、従業員100名以上の全企業、従業員50名から100名の企業2社に1社、その他の企業8社に1社、合計約2万～3万社から得られたデータに基づくものである。

以下は、2002年2月に発表された調査結果の概要である。ここでは2000年末時点での35時間制の影響が報告されている。（なお、この報告書の詳細は添付資料参照。）

35時間制の浸透

フルタイムの従業員に対して35時間制を採用している企業は、2000年末現在、従業員20人以上の企業で約6割（62%以上）、従業員20人以下の企業では1割以下（約8%）で、小規模企業の場合35時間制への移行が大手企業に比べてかなり遅れている。

労働時間の短縮

労働時間短縮は、ロビアン法（1996年6月）、オブリー法Ⅰ（1998年6月）及びオブリー法Ⅱ（2000年1月）の枠組で企業協約が調印されるに伴いその広がりをみせ、2000年

末の時点で、非農業分野の一般企業の従業員 1,510 万人のうち、35 時間制を採用している企業での従業員は約 690 万人（フルタイム労働者はその中の 610 万人）となった。

従業員 10 名以上の企業におけるフルタイム労働者の集会的週間労働時間は、1996 年第 4 四半期の 38.90 時間から 2000 年末の 36.62 時間と、4 年間で 2.3 時間短縮した。

ところで、39 時間から 35 時間への短縮(-10,3%)は労働時間の算出方法を一部変更した(先述のように、従前の計算方法による 39 時間は 37 時間と計算)ことに起因していることも考えられるため、実質的な時短幅はこれより少ないことになる。この調査結果では算出方法の変更は考慮されておらず、従ってここで示されている削減平均（4 年間で-2.3 時間、つまり-5.9%）は実質的な削減を過大評価していることになる。

さらに、このアンケート調査の対象となっていない従業員 10 人以下の企業や、労働時間が増加した可能性のあるパートタイマー等を考慮した場合、非農業分野の一般企業で労働者全体にもたらされた労働時間の実質的削減は、1996 年末から 2000 年末の間で-2,9%と見積もられている。

時短（オブリー法 I）の雇用効果

ロビアン法及びオブリー法 I に優遇措置として設けられている社会保障費の大幅な軽減を申請するためには、企業は労働時間の実質削減の他に、消極策である雇用維持か積極策である雇用創出の要件を満たさなければならない。後者の積極策としては、ロビアン法は最低限 10%の雇用創出を義務づけているのに対して、オブリー法 I は実質 6%の雇用創出を条件としている。調印された協約を分析して見ると、オブリー法 I の企業は 8%の雇用創出を規定しており、一方、ロビアン法の積極策（優遇措置はオブリー法 I を上回る）を選択した企業は平均 11.7%の雇用創出を約束している。

とは言え、これらは協約上の約束にしか過ぎない。そこで、労働時間の短縮が雇用の創出に実際にはどれだけ貢献しているかを明らかにするために、オブリー法の積極策を採用している企業とこれと同規模、同セクターで 39 時間制にとどまっている企業とが比較された。前者では、1998 年第 4 四半期（つまり労働時間短縮の実施以前）と 2000 年の第 4 四半期の間で従業員は 14.8%増加したのに対して、後者では 3.8%だった。つまり、その差は 10.6%（1）である。但し、“オブリー積極型”企業はそれ以前にも雇用拡大に積極的で、実際 1996 年末から 1998 年末までの 2 年間に、同規模、同セクターの他の企業よりもすでに 3%余り上回る雇用創出を示している。この点を考慮すると、

オブリー法の雇用への効果は実質 7.3% (2)と見積もることができる。全体として見れば、約 6%から 7.5%の効果がうかがえる (3)。

$$(1): -10.6\%=(1+14.8\%)/(1+3.8\%)-1$$

$$(2): -7.3\%=(1+10.6\%)/(1+3\%)-1$$

(3): 第 2 あるいは第 3 四半期によって若干異なってくる

ところで、ロビアン法の積極策が雇用にもたらした実質的効果を同様の方法で算出してみると、2 年間で 7.2%という、オブリー法積極措置企業に非常に近い結果が得られている。ロビアン法の奨励策の方がより厳しい雇用義務を課しているにもかかわらず、雇用への実質的効果はロビアン法とオブリー法の奨励策との間に大きな違いは見られないと言える。

パートタイマーは減少

39 時間制に留まっている企業では、パートタイマーの割合は過去 2 年間横這いであったが、オブリー法 I の優遇策を受けている企業ではこの割合が約 1 ポイント減少している。ロビアン法優遇措置企業に関する調査でも同様の違いが見られた。

こうしたパートタイマーの割合の減少は、現状以上の割合でフルタイム労働者を追加採用したか、または、しばしば協約で喚起されているようにパートタイマーをフルタイム労働者へ移行したか、そのどちらかを反映している筈である。実際、調査研究統計推進局が少なくとも 1000 社について行った調査によれば、フルタイム労働者の労働時間が 35 時間制へ移行したことにより、かなりの割合のパートタイマーがフルタイム労働者へ移行すると同時に、労働時間の増加を経験している。

次に臨時雇用者のケースを見てみると、オブリー法 I の優遇措置を受けている企業の臨時雇用者は、同規模、同セクターのその他企業と比較して顕著な増加が見られるが、従業員全体に占めるその割合で見ると両者の間には特に大きな違いはない。これはいずれの企業においても臨時雇用者の仕事量が増加したことを表している。

最後に、期限付き契約労働者(CDD)について、オブリー法 I の優遇措置を受けている企業と 39 時間制に留まっている企業とを比較した結果、前者における CDD の新規雇用全体に占める割合が、企業全体におけるその割合よりも小さいことが明らかになった。因みに、企業全体では平均すると新規雇用 3 に対して CDD での雇用は 2 である。これ

は、オブリー法 I の優遇措置を利用している企業の場合、その優遇措置は期間非限定契約(CDI)の増加に対して適用されるため、それらの企業が、少なくとも短期的には、CDD への依存を少なくしているからであると考えられる。

労働時間の再編成

労働協約の 80%以上が、オブリー法 I に関連する条項において、労働時間を変更する項目を導入すると同時に、労働時間（勤務体制）の再編成の原則を採用している。こうした労働時間の再編成は、少なくとも労働時間の短縮を行わない場合に匹敵する生産レベルを維持するために、しばしば必要となってくる。

また、オブリー法 I 企業ではこの労働時間の変更が進むに従い、フルタイム労働者の残業時間は減少し、RTT 以前には四半期で平均 5 時間弱だったのが 2000 年末には 2 時間強に減少した。これに対して、労働時間を短縮しなかった同規模の企業では、逆にそれが増加している。労働時間の再編成や変更は、残業への依存とそのためのコストの削減に繋がっている。

労働時間に対する生産性

オブリー法 I 協約を分析すると、RTT を規定した協約のほとんどが、少なくとも RTT が行われなかった場合に匹敵する設備使用時間、つまり、それによる生産レベルを十分維持できるような労働時間（勤務体制）の再編をもたらしたことが明らかである。このように、生産量に対する RTT の影響が中立であるとすれば、RTT による雇用の実質的増加分、6.0%—7.5%と、労働者全体の労働時間の減少分、約 10%を比較すれば、労働時間に対する生産性の向上は約 4%と評価される（4）。

注(4): $g = 1/(1+e) \times (1+d) - 1$

g: 生産性向上、e: 雇用への効果 (+0.06~0.075)、d: 労働時間への効果 (-0.1)

別の見方をすれば、この「生産性向上」は、労働時間（勤務体制）の再編によって得られた設備使用時間（稼働率）確保を前提とした「計算上の生産性向上」であり、従って、1人1人の労働の効率化や生産性が向上したものではない。

労働時間短縮の負担軽減及び財政の均衡

オブリー法 I 企業の場合、労働時間の平均短縮幅は約 10%となる。この場合、生産が

一定であれば、雇用増による間接経費を含む財務上の負担は約 11%増える。生産維持のために労働の再編成が十分に行われるとき、財務バランスを確保するために必要となる給与の調整（減給）は、社会保障費負担の軽減幅と労働時間（勤務体制）の再編を前提とした設備使用時間（稼働率）確保による「計算上の生産性の向上」にのみ依存することになる。

オブリー法 I の優遇措置としての社会保障費負担軽減は、5 年間に於いて 1 人当たり年平均約 1,300 ユーロ（8,500 フラン）となり、これは労務費の約 4%に相当する。労働時間に対する約 4%の推定生産性向上率と、“ノリア効果” 約 1 %（新規採用労働者は一般に若く、従来の労働者よりも賃金が低いので、全体的に賃金が減少する）を考慮すると、このオブリー法 I 企業の場合に必要な給与調整率は 5 年間で平均約 2%となる。但し、オブリー法 II で規定された追加的社会保障費負担軽減（1 人当たり平均年間 457 ユーロ、3,000 フラン）を考慮すれば、必要な賃金調整率は 1%に縮小する。もし時間当たりの生産性向上が 4%を上回るものであれば、勿論、調整率はさらに低くなる。但し、現行規定では優遇措置は漸減するので、長期になるほど平均的な社会保障費負担軽減全体は縮小する。それでも、オブリー法 II で規定された社会保障費負担軽減措置しか受けない企業でも、賃金調整幅は 3%を上回らない。

オブリー法 I の優遇措置を得ている企業の場合、給与の減額幅は約 1%と見られるが、生産性が以前に比べ若干向上しているようなので、この段階における RTT の財政を維持するには十分であると思われる。

RTT は 2000 年末までに総数 24 万人の雇用を創出

1999 年で 55,000 人、それ以前の年で 20,000 人、2000 年の RTT で約 165,000 人、つまり 2000 年末までに合計 240,000 人の実質的雇用創出が見られた。これらの中で、150,000 人がロビアン法及びオブリー法 I による優遇措置と同時にオブリー法 II で規定された社会保障費負担軽減の恩恵を受けている企業によるものであり、90,000 人はオブリー法 II の社会保障費負担軽減の恩恵のみを受けている企業によるものである。

もし社会保障費負担の軽減政策と併せて、企業におけ労働時間の再編による稼働率の確保向上と給与の抑制という 3 つの条件が今後とも充たされれば、35 時間制移行への財政的均衡すなわち企業収益へのマイナスの影響は回避され、さらにまた、稼働率確保のための雇用創出も、引き続き期待することができよう。

2. フランス自動車メーカーの戦略

以上の通り、35 時間制の影響をフランス産業全体についてみると、労働時間は約 3% 短縮され、6.5~7%の雇用創出もみられるなど、2000 年末の時点ですでにオブリー法に期待された時短と雇用創出の効果が出始めている。それはパートタイマーの減少（パートタイマーの労働時間の拡大と彼らのフルタイム労働者への移行）、臨時雇用者の仕事量の増大、新規雇用者における期限付き契約労働者の割合の増大という形で現れている。また 80%以上の企業が労働時間の再編成を行っている。この結果、労働時間に対する生産性は約 4%向上した。

それでは、自動車産業についてはどうであろうか、基本的には上記と同じような構造の変化・現象が見られるのか。そこで、次ぎにルノーとプジョーにおけるより具体的な取り組みについてレビューする。

1) ルノーの取り組み

すでにふれたように、1980 年代よりルノー労使は、政府の産業保護政策をたくみに利用しながら主体的に競争力向上にむけて労使協議を積み重ねてきた。1998 年にオブリー法が施行されるや、翌年の 1999 年 4 月 16 日にはこれに対応した基本協定に労使で調印している。なお、この場合にも CGT は排除され、CFDT, CFE/CGC, CSL/SIR, CFTC, FO が多数派連合を組み調印している。(CGT の主張は後述)

その概要は次の通りである。

35 時間法定時短分は、休日増加	勤務時間 (旧)	39	H	
で対応、他に職能養成時間と、小休憩	RTT	▲ 1.7	H	有給休暇 10 日/年
時間で合計 4 時間の時短を行なう。	職能養成	▲ 0.63	H	30h/年
この有給休暇の内、会社可処分日が	休憩時間	▲ 1.67	H	20m/日
7 日あり、その運用は会社が決定し、	実質労働時間	35	H	
操業停止日に充てられる。また、職能				
養成時間は研修を受ける権利として、年度を越えて個人にクレジットされる。				

(なお、この 1999 年 4 月 16 日協定の施行に当たって新たに生じてくる有給休暇、年次休

暇（勤続付加休暇）及び労働時間短縮による休暇の関係をより単純、明確化するために、2002年7月7日に休暇に関する協約が結ばれている。（添付参照）

次ぎに、労働時間管理が年間化されたこと（年間を通じて週平均35時間であればよい）を受けて、週や月や季節の労働時間を会社都合により自由に変動させることにより、需要変動に合わせた生産レベルを設定し販売機会損失を限りなくゼロに近づけつつある。残業時間についても、年末までに繁忙期と閑散期を平均すればほとんど相殺が可能である。それでも年間を通して調整しきれずに残った残業分の内、35時間分は会社可処分として稼働調整に利用することができる

勤務形態については、労使協定により8時間3直交代制勤務を導入。このうち夜勤チームは臨時雇用者（派遣労働者または期限付き労働者）を中心に編成し、繁忙期には24時間操業を実現している。閑散期には、夜勤チームから雇用調整が行なわれる。なお、3直交替勤務制自体は、オブリー法以前より存在していたが、労働時間に対する規制が厳しかったため、ごく例外的にしか実施されてこなかった。

従業員数についても、以下に示す表にみられるように、Renault SA. の生産労働者の数は年々減少を続けている。

さらに、オブリー法施行後の5年間において57歳以上の労働者を対象に10,500人の早期退職を行い、これに代えて6,000人の新規採用を行なうことにしている。しかし、この内RTT（時短）分は2,100人にすぎず、残りの3,900人は若返りのための雇用である。（なお早期退職については、35時間制と若年者雇用への対応を条件に、国から奨励金が支給される。）確かに若い層の雇用機会の増大には貢献するものの、計画上は従業員がさらに減少に向かう見通しである。

以上より、ルノーの対応について、次のように小括することができる。

確かに賃金水準（賃率）レベルは、時間短縮分アップしたものの、労務費ベースでは、残業手当の低減、臨時雇用者の増加、従業員数の減少などから確実に人件費は減少し、さらに法の定める社会保障費負担軽減インセンティブも考慮すれば、労務費水準は大幅に低下していると見られる（なお、オブリー法によってフランス政府から得られる補助金は従業員1人当たり年額平均で1,300ユーロ『オブリー法Ⅰ』、457ユーロ『オブリー法Ⅱ』であるが、自動車メーカーは行政指導によりオブリー法Ⅱのみ申請している）。加えて、3交代制の導入による設備稼働率の飛躍的向上によって固定費は大幅に薄まり、さらに需給関係の改善による在庫の適正化や販売経費の低減効果も生まれているものと思われる。すなわち、

ルノー社の生産性、コスト競争力は、オブリー法施行を契機にして大幅に強化されたものと推定される。

生産性の向上については、フランス雇用省がフランス産業全体（農業は除く）を対象とした調査結果として、オブリー法Ⅰによる RTT は労働時間に対して 4 % の生産性向上をもたらしたと発表している（本章第 1 節参照）。ルノーではどうであろうか。これまでに入手されているルノーのデータ（限られた範囲のものではあるが）から、大まかながら同社での生産性の向上の程度を推定することができる。例えば、フランスのルノー（Renault S.A.）の従業員数は 1988 年から 2000 年の 2 年間に全体ではわずか 0.4 % しか増えておらず、また生産労働者に限定すると逆に 4.8 % 減少しているのに対して、この間のフランスにおけるルノー車の生産台数は 3.4 % 増加した。やや強引ではあるが一つの目安として、これらのデータに基づいて従業員 1 人当たりの生産台数を試算してみると、従業員全体を対象にした場合は 30.03 台から 30.92 台へ、生産労働者に限ると 66.47 台から 72.18 台へと、それぞれ 3.0 % 及び 8.6 % の伸びを見せている。

一方、問題がないわけではない。先ず以ってオブリー法がめざした安定雇用の創出効果が、先にふれたように総数ベースで確認できない。また、確かに従業員の若返りは進んだものの、その雇用形態は臨時雇用者を中心とする相対的に低賃金かつ不安定労働力としてであった。

さらに、夜勤チームを臨時雇用者で編成するなど臨時的労働力への過度の依存を併せ考えれば、生産工程における品質確保さらには生産現場の技能の形成と伝承の視点から、将来に課題を残す恐れを感じざるを得ない。

[ルノーグループ データ]

1. 売上及び純利益（単位：100 万ユーロ）

	2001	2000	1999	1998
売上合計	36,351	40,175	37,592	37,187
乗用車	33,841	31,486	29,738	29,739
商業車	---	7,033	6,474	6,192
金融	1,828	1,656	1,380	1,256
その他（*）	682	---	---	---
純利益	1,051	1,080	534	1,349

（*）ルノー-V.I.分割後、Irisbus 関係のデータは「その他」に分類。

2. 自動車生産台数

1) 車種別

	2001	2000	1999	1998
乗用車		2,016,668	1,982,408	1,942,733
小型商業車		331,352	275,510	254,662
合計		2,348,020	2,257,918	2,197,395

2) 生産地別

	2001	2000	1999	1998
フランス		1,420,354	1,376,707	1,373,936
その他		927,666	881,211	823,459
合計		2,348,020	2,257,918	2,197,395

3. 従業員数

1) 部門別

	2001	2000	1999	1998
乗用車	133,111	135,574	131,261	109,409
商業車		26,006	24,634	25,635
内その他 (Irisbus)	3,810	3,938	3,171	na
金融	3,496	3,534	3,713	3,277
合計	140,417	166,114	159,608	138,321

2) ルノーグループ／親会社 (Renault S.A.) 別

	2000	1999	1998	1997
親会社	45,942	44,584	45,758	47,773
グループ全体	166,114	159,608	138,321	141,315

3) 職種別 (Renault S.A.)

	2000	1999	1998	1997
生産労働者 (内、見習い工)	19,678 (528)	19,745 (469)	20,670 (407)	21,941 (na)
事務・技能・監督職	18,151	17,706	18,426	19,152
エンジニア・管理職	8,113	7,134	6,662	6,680
合計	45,942	44,584	45,758	47,773

2) プジョーの取り組み

プジョーも、1998年にオブリー法が施行されるや、1999年3月4日にはこれに対応した基本協定（添付）に労使で調印している。またルノーと同様、プジョーの場合もCGTは排除され、CFDT、CFE/CGC、CFTC、FO、CSLが多数派連合を組み調印している。

その概要は、次のとおりである。

35 時間法定時短分は、	勤務時間（旧）	38.5	H
支払い労働時間の短縮と、休憩時間	RTT	▲ 1.75	H
の増加によって行なう。	休憩時間	▲ 1.75	H 20m/日
	実質労働時間	35	H

ルノーは、時短分を「有給休暇」に形を

代えることによって、週労働時間を変えなかったが、プジョーは定時労働時間そのものの短縮を行なった。（その結果、プジョーの労働時間は日当たり7時間労働×5日/週=35/週となる。）

次に、労働時間管理が年間化されたこと（年間を通じて週平均35時間であればよい）を受けて、ルノー同様に、週や月や季節の労働時間を会社都合で自由に変動させることによって、需要変動に合わせた生産レベルを設定し販売機会損失を限りなくゼロに近づけつつある。残業時間については、年末までに繁忙期と閑散期を平均すればほとんど相殺が可能である。それでも年間を通じて調整しきれずに残った残業分については、生産低下時の一時帰休に利用される。（給与は支給される）この集団的残業原資の用途は事業者が決めるが、年5日3年間15日を限度とし、超える分は個人の「時間貯蓄」に算入される。個人の特命その他による残業分については、年度末に残業手当、有給休暇として清算するか、あるいは「個人の時間貯蓄」としてクレジットされる。（上限は120日である）なお、年末清算時にマイナスの場合は、次年度における生産低下時に部分的失業という形で清算される。

勤務形態については、労使の基本協定によって選択可能なタイプが示されており、事業所はそこから実情に合わせて選択する。繁忙期には3交替勤務+週末作業チームの活用によって設備をフル稼働することもできる。夜勤は固定チームでシフトしないが、ルノーと違い午前組と午後組との間にはシフトが行なわれる。なお、この週末作業チームは、労働時間の短縮によってルノーより少なくなった週労働時間を、繁忙期にカバーすることが

第1の目的であるが、生産設備保全や切替えなどを担当するチームも設けられている。勤務時間は10時間が限度とされるが、週末チームについては、繁忙期への対応という狙いから12時間まで協定によって延長が可能である。逆に閑散期には人員整理の対象とされている。また、週末チームや夜勤チームには一部正規社員も加わっているが、その多くは正規社員以外の派遣労働者などで占められている。(正規社員の割合については、工場やチームによってバラツキがある。)

以上より、プジョーの対応について、次のように小括することができる。

ルノーと同様、確かに賃金水準(賃率)レベルは、時間短縮分アップしたものの、労務費ベースでは、残業手当の低減、臨時雇用者の増加などから確実に人件費は減少し、さらに法の定める社会保障費負担軽減インセンティブも考慮すれば、労務費水準は大幅に低下していると見られる。加えて、3交代制に加えて週末チームの活用による設備稼働率の飛躍的向上によって固定費は大幅に薄まり、さらに需給関係の改善による在庫の適正化や販売経費の低減効果も生まれているものと思われる。この結果、プジョーについても、生産性コスト競争力は確実に上昇しているものと推定される。

一方、グループの従業員数は、乗用車、商業車ともに生産台数が着実に増加した結果、年ごとに増えている。しかし、長期的にはルノーと同様、経営側は、1999年からの5年間に退職者12,500人を予定しているが、新規雇用は8,700人とどまり、計画上は減少に向かう見通しである。なお、新規雇用の内訳は、早期退職者の補充4,200人、労働時間短縮による雇用創出3,000人、生産増大による雇用創出1,500人である。

そこで、プジョーについても、現在入手されているデータから同社における生産性の向上を試算してみたい。プジョーSAについては、従業員数も生産労働者数も公表されていないので、プジョーグループの自動車部門の従業員数を用いて試算する。グループの自動車部門従業員数は、1999年の126,200人から年々増えて2001年は129,700人と2年間で2.77%伸び、この間の同じ自動車部門の給与総額は約48億ユーロから約53億ユーロへと11.18%増加している。これを一人当たり給与の伸び率におきなおすと、従業員平均38,050ユーロから41,164ユーロへ8.18%増加したことになる。しかし自動車の生産台数の伸び率は、こうした人件費の上昇率を大幅に上回っている。比較可能な1999年から2001までの自動車部門の従業員数と給与総額、及び自動車の生産台数から生産性の向上を試算すると、この2年間に自動車1台当たりの給与コストは1,924ユーロから1,702ユーロへと11.54%減少し、従業員当たりの生産台数は19.78台から24.18台へと22.24%上昇している。また、

フランス国内での活動をみても、2000年から2001年にかけて自動車部門の従業員1人当たりの生産台数は17.26台から19.23台へと11.4%上昇している。(従業員当たりの生産台数は、グループ全体の方がフランス国内の場合より大きくなっているが、ここで用いている生産台数のデータのベースがグループ全体とフランス国内とは異なっているので、単純な比較はできない。)

なお、先のルノーの結果との比較についても、ベースとなった両社のデータの整合性が検証されていないため、単純な比較はできないが、プジョーの特殊要因として、週労働時間の減少を補う週末労働がかなりのコスト高についていると推定され、ルノーと較べれば、生産性、コスト競争力向上効果はやや少なかったものと思われる。因みに、プジョー関係者は、「長期的には週末労働は保持できない。それはプジョーにとって高くつきすぎるからだ」と率直に認めている。

ところで、プジョーもルノーと同様の課題を抱えつつあるように思われる。すなわち、週末チームの導入など生産のフレキシビリティは進んだものの、それを支える労働力の雇用形態は臨時雇用者を中心とする相対的に低賃金かつ不安定なものであった。

さらに、夜勤チームの固定化と臨時雇用者を中心とする編成など臨時的労働力に対する過度の依存を併せ考えれば、生産工程における品質確保さらには生産現場の技能の形成と伝承の観点から、ルノーのケースと同様に、将来に課題を残す恐れを感じざるを得ない。

[プジョーグループ (PSA Peugeot Citroen Group) データ]

1. 売上及び純利益 (単位: 100 万ユーロ)

	2001	2000	1999
総売上	51,663	44,181	37,807
自動車部門	41,524	37,436	32,733
その他	10,139	6,745	5,074
純利益	1,691	1,312	729

2. 自動車生産台数

1) 車種別

	2001	2000	1999	1998
乗用車	2,757,700	2,510,200	2,174,700	1,937,600
商業車	378,600	367,200	321,300	331,700
合計	3,136,300	2,877,400	2,496,000	2,269,300

2) 生産センター別

	2001	2000
フランス	1,827,300	1,610,700
その他 (*)	943,000	911,200
合計	2,770,300	2,521,900

(*) その他：スペイン、ポルトガル、英国、アルゼンチン、ブラジル

3. 従業員数

部門	2001	2000	1999	1998
自動車	129,700	127,600	126,200	120,600
フランス	95,000	93,300	92,200	90,700
その他	34,700	34,300	34,000	29,900
自動車部品 (*)	49,700	31,900	27,500	25,900
輸送	7,700	7,500	6,700	5,400
金融	2,100	2,000	2,000	1,900
その他	3,300	3,400	3,400	3,500
合計	192,500	172,400	165,800	157,300
フランス	123,700	117,900	115,500	114,000
その他	68,800	54,500	50,300	43,300

(*) 2001 年の数字はその年に吸収した Sommer Allibert 社の従業員 18,700 人を含む

4. 給与総額（製造販売部門）（単位：100 万ユーロ）

部門	2001	2000	1999
自動車	5,339	5,031	4,802
自動車部品	1,745	1,111	907
輸送・ロジスティクス	276	256	205
その他	178	177	171
合計	7,538	6,575	6,085

3) 小括

ルノー、プジョーともに、企業競争力向上にむけて労使が主体的に労働協約を取り結んだ点については、高く評価される。

- ① 経営の視点から見れば、両社の生産性、収益性の飛躍的向上は、ともに政府の法律による手厚い産業優遇処置とインセンティブを前提としてはじめて可能となったものである。その意味で、政府の手厚い産業政策に深く依存するフランス企業の体質そのものが変化したわけではないが、重要なことはそうした政策に対するスタンスの変化である。すなわち、政府の政策に全てを委ねて優遇と庇護を求めるのではなく、両社が企業内労使協議を通して主体的に政府の政策、法制度を活用し自己変革を目指している点に注目しなければならない。
- ② しかし労使関係の視点から見れば、所詮、運動家主体の少数組合の集まりである協約締結当事者に、職場に対する組織的な理解活動や意見集約さらにはそれを政策に高めて経営側とのテーブルにつくことを期待することなど望むべくもない。因みに、ルノーの最大労組であるCGTの組織率はピーク時でも17%程度で現在では数%に留まると見られ、その他の代表権を認められた組合をすべて合わせた組織率で見ても10%台の前半にすぎない。新しい働き方、フレキシビリティをめざす経営施策に職場はどこまでついてくるだろうか、職場に不安や不満は鬱積していないだろうか。
- ③ また、両社の協約締結が1999年であったことから、もう少し時間をかけて見る必要はあるが、少なくとも2000年までの公表データで見る限り、皮肉なことに当初オブリー法が狙った「安定的な雇用」の創出効果はほとんど確認できない。オブリー法Ⅱ（2000年法）で雇用創出に対する政策意図が弱められたこともその原因であろう。因みにそうした立法趣旨の変化を敏感に反映して、高齢者の希望退職分を、若返りのための若年層の採用とフレキシビリティを高めるための臨時的労働力の採用で埋めると言う構造が定着しつつある。しかも、後者の臨時的労働力への依存は近年ますます増加する傾向にある。先に見たように、例えばプジ

ョーの週末労働者の場合、その6割が稼働調整のためにプジョーを解雇された人々で占められているなど、短期的には問題とならないが、長期的な視点から見た製造業の競争力の源泉が生産現場の「技能」だとすれば、そうしたなりふり構わぬ近視眼的な対応は、将来に大きな課題を残すことになるだろう。

第3章 労働者への一般的影響と自動車メーカーにおける職場の受け止め方

1. RTT に関する労働者の意見

フランス雇用省は1984年以来、失業、失業補償及び雇用に関する世論調査を毎年実施している。以下は調査機関 IFOP に委託して行った2001年(2/21 - 3/7)の調査結果の概要である。サンプル数は18歳以上の成人2,010人(地域及び人口密度で層化抽出されたサンプル家庭の構成員で、男女及び様々な年齢層及び職業を代表)で、すべて家庭を訪問して面接調査を行っている。

以下は、この調査によって明らかになった労働時間の短縮(RTT)に関する労働者の意見を紹介するものである。(この他に、この調査では失業対策や解雇不安、その他失業問題に関わる課題もカバーしており、その詳細は添付資料参照。)

RTT の有効性

○RTT は雇用創出に有効：

- ・全体の44%が支持(前年比9ポイント増)。RTT 労働協約締結会社の労働者では52%が支持(前年43%)
- ・人員計画上 RTT を肯定的に見る者の3分の2が雇用創出に有効と判断
- ・若年層、高学歴者、過去10年に失業を経験している者などが、比較的好意的に評価

○RTT の雇用創出効果に懐疑的：

- ・全体の約半数が懐疑的。何の効果もない(25%)
- ・人員計画上 RTT を否定的に見る者(15%)の81%が雇用創出に効果ないと判断
- ・大学入学資格(バカロレア)以下の学歴の者や、中小企業の50-64才年齢層の大部分は35時間労働に至っておらず、懐疑的な者が60%以上

○RTT に伴う雇用創出対策で容認できるもの

- ・労働の再編(36%、前年比4ポイント増)
- ・会社に対する社会保障費軽減への援助(32%、前年比4ポイント減)
- ・会社に対する雇用の義務づけ(21%、前年比2ポイント減)

○RTT による雇用創出の要因

- ・労働の再編（43%）

○RTT に雇用創出効果がない要因

- ・社会保障費負担軽減に対する資金不足（38%）

○創出された雇用の実施方法

- ・会社内の不安定な雇用の再吸収（41%、前年比 18%ポイント増）
- ・パートタイムの導入（22%）
- ・失業者の吸収（3分の1、前年は50%）

RTT による生活・仕事面への影響

○RTT 協約の実施による仕事面及び日常生活への影響

- ・“改善の方向”（59%）
- ・“悪化の方向”（13%）、
- ・“変化なし”（28%）
- ・RTT によって仕事と家庭生活の両立が改善された（3分の1）
- ・実施初年度では、家庭での役割の分担、趣味の実践、時間の使い方には、殆ど影響を与えていない

○RTT 協約による生活全体の態様への影響

- ・どちらかと言えば“改善の方向”（59%）
- ・“悪化の方向”（13%）
- ・“何も変化なし”（28%）
- ・優遇措置を利用していない協約締結会社の労働者の 43%は日常生活に何の影響もないと回答
- ・優遇措置を利用している協約締結会社の労働者の 65%は日常生活が改善したと回答
- ・防衛的協約締結会社の労働者は、その他の措置の一環として RTT を導入した会社の労働者よりも日常生活の“悪化”を訴えている
- ・日常生活の改善または悪化（労働の内外で）は、協約による賃金面での結果に密接に関連。12%の労働者が賃金が減ったと回答
- ・日常生活や仕事面での全体的な改善を感じている労働者は、適正に休暇を取ることができる者である。また労働時間が変化した者は、改善意識は薄い。実際、労働時間短縮による余剰日は雇用主が決定する閑散期に消化することになる

労働条件の変化と労働強化

○RTT による労働条件の変化

- ・変化はなかった（46%）
- ・改善された（約 25%）
- ・悪化した（約 25%）

○労働条件、労働強化に関する個々の意見

- ・労働強化であり、時間的意味での労働負荷の“比例的”軽減はない
- ・同じ仕事をするのに時間が足りない（40%）
- ・納期が短縮されている（22%）
- ・多能工への要求が増大している（約半数）
- ・一部の職種が廃止又は外注化された（20%）
- ・労働の強化は RTT に伴う労働調整と関係しており、作業チーム内の人員が増えれば労働は緩やかになり、横這いか減少すれば厳しくなる
- ・労働の強化は、中間職、特に管理職によりより強く意識されているが、時間の使い方には大きな融通性が与えられているので、労働条件に関する彼らの判断には労働強化は殆ど反映されていない
- ・仕事でストレスを感じている（約 3 分の 1）。特に下位レベルの女性労働者に多く、RTT がもたらす労働条件への影響についての評価も最も悪い

協約の締結と実施

○事前の相談

- ・協約の交渉について事前に相談はなかった（4 分の 1）。特に工場労働者に多い
- ・相談を受けたとする上位の職制の従業員は生活や仕事に改善を感じている

○実施状況（実質労働時間、休憩、超過勤務）

- ・協約で謳われている以上の労働時間を働いている（一般従業員の 4 分の 1）
- ・（少なくとも部分的に）休憩補償を得ている（一般従業員の約 1 割）
- ・労働時間の超過は管理職の大多数に見られるが通常超過勤務手当ではない
- ・協約労働時間を超えている場合は、すべての職種、職制で、総体的な改善認識を持つ

つ者は少ない。超過勤務と改善感覚が薄いという相関関係は、管理職よりも一般労働者や工場労働者に顕著。管理職は RTT 以前にも残業は頻繁に行われていた

- ・ 休憩時間制度の変更によって労働環境が悪化した（一般労働者の 6 人に 1 人）。休憩の変更は内部再編の一環に過ぎないこともあるので、RTT の結果による余裕の削減だと結論することはできない
- ・ 主に防衛的 RTT 協約締結会社では、労働者の 7 人に 1 人が、チーム内での仕事の抑圧が軽減されたと回答
- ・ 人員増があったとする労働者は全体の 15% だけであり、これを事業活動の発展によるものだとしている。国の援助を受けない会社（40%）でこの傾向が強い
- ・ RTT は 1 日単位の労働時間短縮というよりも、大半が有給休暇の増大として認識

2. 自動車メーカーにおける職場の受け止め方

前掲のアンケート調査の結果から、RTT の雇用創出に対する有効性については人々の見解が分かれるが、RTT の生活や仕事への影響については約 6 割の人が肯定的に受け止めていることがうかがえる。この調査は農業以外の様々な業種の労働者を対象にしたもので、従ってこれはフランス労働者一般の考えであり、そこには自動車業界の労働者の考えも一部反映されているといえる。しかし、自動車産業は、フランスでも最大規模の従業員を抱える業界であり、業界独自の労働慣行や管理機構があること、また市場ニーズや国際競争への対応といった会社経営上の環境も他の業種と異なる側面がある点を考えると、自動車メーカーの従業員にはまた彼ら独自の考え方があるものと思われるが、残念ながらこの業界だけを対象として労働者のそうした見解を統計的に明らかにするデータは現在のところ存在しない。

従ってここでは、ルノー、プジョーの職場にみられる個々の事例を取り上げることで、そこで働いている人々が前章で明らかにされたような急激な働き方の変化に対してどのような意見を持ち、また RTT をどのように受け止めているかをみていきたい。

まず、左翼勢力からの批判を、CGT ルノーが調印しなかった理由から推定してみたい。

CGT ルノー関係文書は、調印拒否の理由を次のようにまとめている。 ① 39 時間から 35 時間への時短は 22~23 日の休日増になる筈であったのに、2000 年法の再計算（前

掲)によって10日になってしまった、② 時間管理の年間化によって、企業は生産の繁閑によって雇用量を柔軟に調整できるようになり会社都合で一方向的に一時帰休を命じられることもあり、さらにかつては従業員の個人的判断に委ねられていた休日取得までが会社によって管理されるようになったこと、(前掲の時短による休日増加10日の内7日をいつとるかは事業所が決める)③ 雇用創出に結びついていない。④ 労働時間の年間管理化と勤務形態のモジュール化によって、夜勤班が創出され3シフトになったが、夜勤手当が廃止されてしまった。

それでは一般労働者はどうであろうか。M氏(54歳、勤続22年)は、組立てラインで5時~13時30分、13時30分~21時の2シフトで働いている。4時間の時短で2回金曜日に休みをとれると期待していたところ、実際には生産ニーズ次第で自由に休みを取ることが許されず、かつその金曜の出勤指示も前日の夕刻に予告されることもある。部品欠品のため翌日は来なくて良いといわれることもあるという。このように、労働生活のリズムは完全に狂わされるという意見も多く聞かれる。繁忙期の残業時間が閑散期に調整され消滅してしまうことに対する不満の声も強い。

また、プジョーの週末労働について、労働組合は、「週末は車を造るためのものではなく、家族で過ごす時間である」とし、CGT、CFDTともに週末労働協約への調印を拒否している。

フレキシブル化を始めとする労働に対する急激かつ大幅な経営規制の変化と強化に対して、正規従業員の間にも戸惑いが生じていることを覗わせる。問題は、果たしてこうした職場の声は組織的に多数派労働組合に集約され、経営に適切に伝えられ労働組合による職場規制機能がきちんと機能しているのであろうかということである。また、裏腹に経営としてのレスポンスは、職制を通してきちんと職場に展開されているのであろうかということである。

もちろん評価する意見も聞かれる。しかしその内容を見ると、例えば、健康上の理由から毎週シフトする2交代制勤務より、週末だけの勤務のほうがラッキーだとか、給料はいいし疲れていなければ土曜日の夜にデートもできるとか、週末労働を受け入れれば、ウィークデイは早く帰れて家族と過ごせるといった積極的意見が聞かれる。というのも、この週末労働者約1,600人の内60%が半年ほど前に稼動調整のために解雇された臨時工で占められているなど、特別な事情があるケースが多い。

一方深刻なのは、派遣労働者に関する訴訟の増加に象徴される「派遣法違反」の横行で

ある。一時雇用方式の派遣労働者（18 ヶ月を越えないこと、長欠労働者の代替、事業の一次的増大、本質的な臨時労働にのみ利用できる。しかし、企業の経常的な事業活動には利用できない。）が自動車産業において拡大している。内部調査によれば、そうした労働者たちの多くは安定した雇用を求めており、派遣業者を通した仕事は過渡的な方策とみなしているものの、仕事のキツさとステータスの低さに強い不満を抱いている。そうした中で、一時雇用の濫用を認める判決も散見されつつある。例えば、18 ヶ月を超えて雇用した派遣労働者の解雇に対して、「無期限雇用とみなすべきで本件解雇は違法」との判決を下している（プジョー 2002 年 2 月）。その他、シトロエンでも、一時派遣労働者に対する一時帰休分の給与支払を命じる判決が出されている。しかしこれは、都市部を中心に現れるいわば「氷山の一角」に過ぎない。というのも、訴訟を起こせば、派遣業界から永久にブラックリストに載せられ、就業機会を全く失うからである。とくに、地方において深刻な問題になりつつあると言われる。自動車メーカーやその子会社が唯一の雇用主であるケースが多いからである。

（これら労働者側の反応に関するさらにいくつかの事例については添付参照。また、派遣労働者を巡る訴訟の動きの詳細も添付参照。）

第4章 政策提言

第2章にて明らかにしたように、ルノー、プジョーの生産性、コスト競争力の飛躍的向上は、フランス政府の産業優遇政策によって始めて成り立ち得たものであることは明らかである。また、そこに職場に根差した民主的な労働組合活動や、労働組合による職場規制が適正に機能しているとは到底考えられない。従業員、職場は、こうした急激かつ大幅な働き方の変質にどこまでついていけるのであろうか。その懸念は、職場組合員の受け止め方（第3章第2節）からも現実の問題として窺い知ることができる。また、形振り構わぬ臨時的労働力への依存が、長期的な競争力確保の視点から将来に大きな課題を残す可能性についても、先に指摘した通りである。

さらに社会政策の観点から見れば、一時派遣に関する訴訟が増えつつある中で、派遣労働力に関する公正な労働条件の形成と、適正な雇用機会の提供に向けた取り組みも喫緊の課題と言えよう。

しかし、少なくとも足元の市場競争に目をむければ、強力なコスト・コンペティターとしてルノー、プジョー両社がEU統合市場に再びその雄姿を現したことは事実である。

とすれば、先ず以って求められることは「直面する足元の競争に打ち勝つ」ことであり、市場へのフレキシブルな対応による販売機会の確保と併せて、CCC21(2005年)目標達成等によるグローバルベースでのコスト競争力優位の確保は、そのための言わば「必須の条件」である。それにむけて労使が協力し、それぞれの立場から役割を果たしていくべきことは言を待たない。

一方、長期的視点から見れば、第1に、そうした短期的な取り組みに目を奪われるあまり、万が一にも生産現場の「技能」の向上と伝承に向けた取り組みを疎かにすることがあってはならないということである。生産現場の「技能」こそが、将来にわたる品質、コスト競争力の源泉だからである。

第2に、今回の研究課題（時短と生産性、両立の解明）からは若干逸れるかもしれないが、今「直面する足元の競争に打ち勝つ」ための取り組みに際して、日本の構造的強みとも言うべき「協調的労使関係」は有効に機能しているかどうか、労使それぞれがきちんとその役割を果たしているかどうか、すなわち、トヨタの労使関係の原点に立ち返ったとき「今をどのように評価し、長期的視点からどのように位置づけるのか」、そうした視点から

今一度企業内労使関係を点検してみる必要はないだろうか。

例えば第2章にふれたルノーの「生きるための協約」(1989年協定)を観察すると、「企業とその従業員双方の利益をめざす」ことが基本路線として謳われ(同協定、前文)、また、自己実現意欲の向上にむけて、生産現場の職制によって、キャリア形成機会のオープンな提供と従業員の主体的な選択と責任が求められ(第5~6条他)、さらに、毎年1回直属上司との間では、当該年度の仕事の目標・方針の達成度、昇進に関する希望と見通し、訓練など徹底した話し合いが行なわれる(第8条1項)。協定締結労働組合組織の代表2名と経営側代表2名から構成される労使協議機関が設けられ(第2条)、事業所レベルでも、技術、組織の重要な計画、関連する人事(異動、訓練ほか)の検討、監視などについての協議の場が設けられている(第3条)。

確かにオブリー法への対応と同様にCGTを協約当事者から排除するなど労働協約の脆弱さや民主的な労働組合運動の不在が指摘されるものの、その理念としてめざしている方向は、従業員をパートナーとして位置づけ、企業と従業員双方の利益の実現をめざして、従業員との良好な関係を構築しようとするものである。とすれば、1980年代に始まるこうした言わば「フランス版協調的労使関係」の潮流が、ルノーの仕入先さらにはフランス自動車業界に広く波及し、フランスメーカーが長期的に力をつけていく可能性は十分考えられるからである。

了

・聞き取り調査先一覧

フランス労働省

ルノー人事部部長

プジョー人事部工場部門統括

CGT-Renault, CGT, CFDT-Peugeot/Citroen

ルノー、プジョー各、工場労働者

(正規、パート、派遣 各無作為抽出)

・参考文献

松村文人 「現代フランスの労使関係」 2000 年 ミネルバ書房

松村文人 「フランス自動車メーカーの雇用と労働」 2001 年

松村文人 「フランス 広がりを見せる企業交渉」 2002 年 海外労働時報

清水耕一 「35 時間労働とフレキシビリティ」 2002 年 進化経済学会報告

各種、現地新聞情報

[添付資料]

第1章

- －オブリー法（1998 年、2000 年）
- －労働時間及び雇用創出に関する法案を巡る最近の動き
- －フランスの基本的労働政策
- －生きるための協定
- －フランスの労働組合（ナショナルセンター）

第2章

- －ルノー：休暇に関する 2002 年 7 月 7 日の協約
- －ルノー（Renault S.A.）の工場別従業員構成（2001 年）
- －プジョー：組織、労働時間、職能養成及び雇用の改善に関する 1999 年 3 月 4 日の基本協約
- －フランス雇用連帯省調査研究統計推進局資料（2002 年 2 月）：35 時間労働制：オブリー法 I 施行より 3 年が経過

第3章

- －フランス雇用連帯省調査研究統計推進局資料（2001 年 9 月）：雇用政策と RTT についての労働者の意見（2001 年のアンケート調査から）
- －労働者側の反応の事例
- －フランス自動車業界における派遣労働者問題

第1章 添付資料

添付資料：〔オプリー法（1998年、2000年）〕

オプリー法Ⅰ（1998年6月13日）

第1条：法定労働時間週35時間への短縮

20人以上（<）の企業は2000年1月1日から、20人以下（=>）の企業は2002年1月1日より

第2条：RTTに関する労使間交渉の要請

（部門もしくは企業内協定がある場合、労働法からの逸脱も承認する）

第3条：RTTに対する政府の財政援助（一人当たり社会保障費負担額の軽減）を受けるための条件

1999年前期末までに協定を結んだ企業：9000F（1年目）→8000F→・・・→5000F（5年目）

1999年後期末までに協定を結んだ企業：7000F（1年目）→6000F→5000F（3年目）

控除額は低額であることから、企業にとっては低賃金労働者の雇用が有利となり、彼らの雇用促進

第4条：RTTの方法に関する柔軟化（有給休暇の資本化）

RTTを年間の有給休暇増として処理したり、一部を時間貯蓄勘定に貯蓄できる（4年間の限度で）

実質的労働時間（durée du travail effectif）の定義：「労働者が雇用主の意志に従い（à la disposition）

雇用主の命令に従って行動しなければならず、自分の都合で自由に使うことのできない時間」

RTTの計算においてこの定義は非常に重要な意味を持つ→休息時間の取り扱い

第5条：残業時間手当規定。週41時間以上は50%増し、もしくはそれに相当する休日付与

第6条：パートタイマー雇用に関する規定。週18～32時間労働パートタイム労働と規定。パートタイム労働の年間管理化 annualisation の場合は、30%の社会保障費負担額控除を廃止

第7条：パートタイマー雇用に関する規律化

第8条：パートタイマー雇用における雇用主の社会保障費負担額を常雇用労働者にそろえる可能性

第9条：1999年9月30日までに法の実施状況に関する報告を議会に提出→第2法案の作成

第10条：公共部門のRTT案はこの法の発令から12カ月後に作成される

オプリー法Ⅱ（2000年1月19日）

第1条：法定労働時間週35時間への短縮

20人以上（<）の企業は2000年1月1日から、20人以下（=>）の企業は2002年1月1日より

第5条：残業時間手当規定。企業に交渉のための移行期間を設ける。残業時間の扱いは複数年で調整できる。（→第11条）

第8条：労働時間に関する規則の簡素化。年間を通じた労働時間のモジュール化の許可等。

第11条：労働時間に関する法的規制を企業内の実情に適合させる。労使間合意・協定を前提に、管理者層のRTTは以下のように進めることができる。

経営者：時間規制無し

日数で働く管理者：年間217日（RTTは時間ではなく日数で実現）

労働時間で働く管理者：労働者と同様のRTT

第16条：労働時間管理のフレキシブル化。RTT分は時間貯蓄勘定に数年間にわたって貯蓄することができる。1年間トータルで平均週35時間を実現すればよい。残業時間は年度末まで不明、従って残業手当もしくは有給休暇（最大5年間溜めることができる）も。

第19、21条：財政支援（RTTではなく、35時間を維持することに対する支援）

第21、32条：最低賃金水準（SMIC）の維持

第28、30条：既存の協定についての保証等

添付資料：[労働時間及び雇用創出に関する法案を巡る最近の動き]

今年8月末から9月初めにわたって行った労使団体代表 CFTC、CGT、CGT-FO、CFDT、CFE-CGC、UPA、CGPME、UNAPL、MEDEF) との一連の会合を経て、社会労働団結相のフランソワ・フィヨンが9月18日、賃金、労働時間及び雇用創出に関する法案を内閣に提出した。法案は10月以降議会で審議される。

この法案では以下が提案されている：

- ・2005年7月までに、様々なレベルにある SMIC 最低賃金及び“保証月収”（GMR）の統一化
- ・年間残業時間割当の増加による週労働時間 35 時間制を柔軟化
- ・雇用主の社会保障負担軽減制度の見直し

○SMIC

最低賃金については、年度末に行う GMR レベルの設定を今後は行わない。GMR は、雇用主による 35 時間制への移行に伴って SMIC のレートで賃金が支払われる労働者に対して、まだ 39 時間制の下で働く労働者と同等の賃金を受け取ることが保証する（39 時間制から 35 時間制への移行があっても SMIC レベルは下げない）ために設けられたものである。この結果いつ 35 時間制に移行したかによって、様々な GMR レートが出現した。

現在あるこの異なった GMR は、対応する年度昇給率を適用することによって、2005 年 7 月時点で、一番最近の今年 7 月の GMR レベル（これに 2002～2005 年における指標連動増加レートを加算）に収斂させる。これによって SMIC 時間レートは、2005 年までに推定 11% 増加する。

○社会保障負担の軽減

現在ある様々な雇用主社会保障負担（社会保障、労災、家族手当）軽減措置を一本化する。

つまり最低賃金に適用される負担額まで軽減する。来年 7 月 1 日に導入するこの方式は、SMIC レベルから SMIC の 1.7 倍の賃金レベルの間について、スライド式に適用する（軽減率は賃金レベルが低いほど高くなる）。これに要する公的資金は（現在から 2006 年まで）、60 億ユーロである。この措置の目的は、未熟練労働者の労働コストを下げることによって雇用を刺激し、会社が SMIC 乱立状態を交渉によって終結させ、中小企業などによる 35 時間制への移行を援助することにある。

○超過勤務

法定 35 時間制は、公的には維持されるが、残業時間システムに新たな柔軟性を導入する。今後年間超過勤務時間割当（代替タイムオフが認められる最大残業時間）は、各部門別の

団体交渉で取り決める。これに関する協約が締結されていない部門については、企業の規模に関係なく、労働者当たり年間 130 時間という原則を政令で定める（現行は従業員 20 人超の企業が 130 時間、20 人未満の企業は 180 時間）。超過勤務手当ても、正規レートを最低 10% として、各部門別交渉で定める。協約がない場合は、従来どおり法定レートを適用する。35 時間制にこのような柔軟性を導入する政府の目的は、“労働を中央ステージ”（これが社会の中軸であり、進歩の尺度であると考えられる）に戻し、“国の法規と労使間で合意された規定との政治的及び文化的均衡を促進する” ことにある。

初期の反応

労使各団体の反応は様々であり、今後の議会での審議の進展でも恐らく依然様々な反応が出てくると思われる。

経営者団体：

- ・ **MEDEF**：労働時間に関する政府の姿勢は問題だが、社会保障負担の軽減は明るい材料だ。
- ・ **UPA**：SMIC、労働時間、及び雇用主の社会保障負担軽減措置に満足。特に労働時間に柔軟性を持たせるしかるべき措置の詳細を部門別の交渉に委ねたことを評価。
- ・ **CGPME**：中小企業支援についての政府の積極姿勢を歓迎。しかし超過勤務割当の設定を政令で定める（年間 180 時間）という方針は遺憾であり、SMIC の統一化による負担は企業側に重い。

労働者団体：

- ・ **CGT**：まずもって“企業論理”に汚染された代物であり、反対に向けて労働者を動員する。
- ・ **CFTC**：投ぜされる公的資金は不当に企業側に流れる。社会保障負担の軽減は労働者にも適用すべきだ。
- ・ **CGT-FO**：賃金、特に部門交渉で設定される最低賃金について議論が再燃することを期待している。政府がこの問題についてより積極的な姿勢を見せない場合には、（組合員の）動員をかける構えである。
- ・ **CFE-CGC**：ばらばらな SMIC の統一化に向けたアプローチを歓迎。特に 35 時間制への柔軟性導入に関する個別措置を部門毎に協議することには、原則的に賛成だが、超過勤務の限度枠を年間 180 時間に増やすという政令案には断固反対。また労働時間を時間でなく日数で計算される管理スタッフの労働時間短縮措置の改正案には懸念を示している。
- ・ **CFDT**：SMIC の統一化の方法には賛成。超過勤務割当ての増加による勤務時間短縮及び 時間外勤務手当のレートが下がることを懸念。

この法案には様々な条項が盛り込まれていて、ある者は歓迎するが、別の者にとっては懸念を増すような内容となっている。一方規定の実施の相当部分を、部門毎の労使団体交渉に任せている。政府はこれによって、前政権の下で労使間の対話や団体交渉の低迷を嘆き、或いは批判してきた労使双方の団体にカンフル剤を投与。しかし一方でこの法案は、今年12月に予定されている労使協調会代表の選挙が近づくにつれて、戦略的に影響力を増大させたいとするこれら団体の不満と“陰悪ムード”に油を注ぐ懸念もある。

添付資料：[フランスの基本的労働政策]

－最優先事項。

- ・財政支出の抑制を図りつつ、特に世帯の購買力を支え、需要を補強することを目指して、時宜に適した経済政策によって、経済の潜在成長力を永続的に引き上げる。
- ・企業近代化と雇用創出の要因である労働時間の短縮交渉によって、より雇用の多い成長を図る。
- ・誰にも恩恵を与える成長回復。つまり、雇用に対する弱者のアクセスを助長する。

1. 特有の目標

- －「女性の権利」閣外相事務局の創設と「女性の権利」省間委員会の発足による男女間における機会均等の強化。
- －より雇用に有利な税制と社会保険システムを探索する新たな行動。
- －職業訓練制度改革の公約。
- －「新たなチャンス」プログラム。中学課程における学業中断の防止、資格の付与。
- －「積極的高齢化」。早期退職や中高年の解雇の規制・抑止。
- －経済的解雇の濫用に対する戦い。
 - ・35 時間に関する交渉を義務付けるための労働法典の改定
 - ・企業の社会保険料の額と同社の経済的解雇に関する行動との関連付け
- －欧州投資銀行の資金を通じての新規雇用と革新的企業創設の促進（情報社会と技術革新への期待）。
- －政府と労使代表との共同イニシャチブによる、新規採用と人種差別に対する戦い

2. 雇用政策に関する既存の措置

2.1 教育訓練と再教育の措置

1) 若年者向け

－見習工契約

見習工契約は、独特な形の労働契約の 1 種。雇用主は 16 歳から 25 歳までの若い労働者に企業内及び見習工訓練センターでの職業訓練を受けさせる。見習工は、契約期間中は同社で働くことと、職業訓練を受ける義務を負う。見習期間は 1 乃至 3 年。1998 年 12 月 31 日現在で、352,000 名の若者（前年比 4.1% 増）がこれに参加。

－若年者資格取得契約

資格取得を求める 16 歳から 25 歳の若者を対象。雇用主負担社会保険料の免除、国からの一括補助金、教育訓練費用の負担。1998 年 12 月 31 日現在で、145,000 人（前年比 12.4%

増)が対象。

―適応契約

雇用適応契約は、既に訓練を受けた16歳から25歳までの若者と、彼が雇用もしくは雇用の種類に順応することの出来るようにその資格を補足する訓練を与えたい雇用主との間で締結される労働契約で、期間は6乃至12か月。一般的教育と企業内労働とが含まれる。

―オリエンテーション契約

22歳未満の若者および25歳未満の高卒者を対象。企業内経験や資格取得プロセスに関するオリエンテーション。契約期間は6乃至9か月。雇用主負担社会保険料の免除や訓練費用の肩代わり。

―交互訓練行動

16～25歳の動員と資格取得準備の行動。これは個人的訓練だが、その一部(30乃至50%)は企業内で行われている。

―資格を与える行動

交互訓練行動を終えた若者等に資格を取得させるための活動。

―雇用に至る道程 (TRACE)

度重なる失敗等で職業的排除のリスクに直面している26歳未満の若者等を対象とする社会への同化の道筋を提案する。

2) 成人向け

―社会的同化並びに雇用のための訓練の“集团的”研修 (SIFE)

SIFEは、過去18ヶ月間に12ヶ月以上前からANPE(全国雇用庁)に登録している25歳を超える求職者を対象。長期に亘る(ANPEへの登録が3年超)失業者や、50歳を超える失業者、RMI(最低生活保護手当)の受給者を優先。一部は出来るだけ企業内で行われる個人的訓練。訓練の平均的期間は430時間。

―社会的同化並びに雇用のための訓練の“個人的”研修

職業的経験を有する求職者を対象。能力の維持、拡大、現代化のための訓練。訓練の期間は平均150時間。

―成年資格取得契約

学士相当の職業的資格を取得させるもので、対象は、26歳以上で、採用までの18ヶ月間に12ヶ月以上の間求職者として登録している人達。6乃至24ヶ月の期間限定契約の下に雇用される。雇用主には、1,525ユーロの一括補助金と、契約期間中の社会保険料の雇用主負担分の全面的免除という特権が与えられる。

3) 若年並びに成人向け

―国の資金による訓練と順応の協約

この目標は、職場外で行われる最低限50乃至1,200時間の訓練活動や全面的もしくは

部分的の職場における順応活動によって、職場の変化によって不安定となった従業員を雇用の中で維持することである。国は、訓練費用と従業員報酬の一部とを負担する。

一有期限契約による旧従業員のための個人的訓練休暇

この目標は、元従業員がその労働契約を停止した後、もう一段上の資格を取得したり、仕事や職業を変えたりするために、自ら技術を身に付けることが出来るようにすることである。

2.2 従業員のための職業斡旋

一転進協約

経済的動機により解雇された従業員（転進協約加入者）を対象とする急速かつ永続的な再就職斡旋。労働契約は、転進協約への加入と共に打ち切られる。

一転進休暇

解雇が避けられない中企業もしくは大企業の従業員を対象に、再就職斡旋のための教育の機会を提供。転進休暇を取っている従業員の労働契約は、休暇の期間（4 乃至 10 ヶ月）中、中断される。過去 12 ヶ月の平均税込み賃金の 65%まで保証。国は、手当ての一部と、訓練費用の一部とを負担。

2.3 社会保険料の減額による雇用維持

一初めての従業員の採用に対する補助

初めての従業員の採用に関する 2 年間に亘る社会保険料の雇用主負担分の全面的免除。無期限契約が対象。2001 年 12 月 31 日以前に締結された 12 ヶ月以上の有期限契約（フルタイムもしくはパートタイム）については、免税期間は 18 ヶ月以下。例外を除き、雇用主が免除を受けるために充たすべき条件は、過去 12 ヶ月に 1 人の従業員と共に事業を行わなかったことである。免除は、1 時間当たり最低賃金に働いた時間をかけた金額以下の賃金の部分にしか適用されない。

一50 人目の従業員までの採用に対する補助

・都市部の再活性化並びに農村部の再活性化地帯

手工業的、工業的、商業的、農業的もしくは自由業的活動を行っている企業もしくは雇用者団体を対象。最低賃金の 150%を限度とする賃金の部分に対して 12 ヶ月間社会保険料の雇用主負担部分を免除。

・都市自由区

都市自由区における、建設、商業、自動車修理、小売業、家庭用品の修理などの部門に属する工業的、商業的、手工業的企業を対象。最低賃金の 150%を上限とする賃金の部分に対する雇用主負担保険料を免除。期間は都市部自由区の境界画定から、もしくは企業の進

出又は設立からの5年間。

－10人目の従業員採用への補助

－個人による採用への補助

－パートタイマー採用に対する補助

パートタイマー、もしくはフルタイムからパートタイムに本人の合意を得て転向した人を採用する企業は、社会保険料に対する一括軽減を受けることが出来る。軽減額は社会保険料の30%。又、最低賃金の1.3倍以下の月給に関しては、漸減的な払い戻し。その軽減額は働いた時間数に応じて計算される。

－低賃金に対する雇用主負担保険料の漸減的減額

2.4 雇用創出

－35時間制への繰り上げ移行に対する援助

目的：企業が35時間制に移行する前に労働時間を短縮することを奨励すること。

労働時間短縮は、“攻撃的”性格（一定数の新規採用）と“防衛的”性格（雇用の維持）を持つと考えられる。

集団協約は、週当たり最高35時間制に到達するために少なくとも10%の労働時間短縮と、労働時間短縮によって少なくとも関係従業員の6%に等しい新規採用もしくは雇用維持を準備しなければならない。労働時間短縮を行うために、企業はコンサルタント事務所の助力を得ることが出来る。企業はまた、労働時間を短縮した従業員1人1人について、社会保険料の雇用主負担分に対する一括控除を5年間に亘って漸減的に受けることが出来る。この援助は、もし時間短縮が15%以上、新規採用もしくは雇用維持の数が9%に達した時は更に引き上げられる。企業が新規採用（有期限契約、長期・若年・身体障害失業者など）に関して特別な努力を払ったり、労働力の相当部分を最低賃金の1.5倍未満で雇用している時には特別の割増金がある。

－協力協約

目的：採用する雇用主に援助を与えることによって補償される一定の求職者の採用を促進する。

彼らは採用される時に少なくとも8ヶ月前から逡減式手当を受けており、無期限契約もしくは最低12ヶ月の有期限契約によって雇用されなければならない。援助は、受給者に支払われた最後の日額（税込み）に360日を上限とする残りの補償日数を掛け合わせたものに等しい。

－雇用代替手当（ARPE）

目的：中高年サラリーマンの繰り上げ退職を求職者の採用によって埋め合わせる。

この場合のサラリーマンは1941年以前の生まれで、少なくとも40年間老齢年金に、かつ12年間はUNEDIC（全国商工業雇用組合）に加入していなければならない。彼は早期退職者

の資格を得て、60 歳になるまで基準となる最後の 12 ヶ月の賃金の 65%を受け取ることになる。

2.5 失業者援助措置

一企業アクセス研修

ANPE（全国雇用庁）に登録された求人を対象。国は、訓練費用の一部を負担し、持続的訓練の時間当たり 4.27 ユーロの一括補助金を支給。

一失業起業家に対する援助

企業を創設もしくは継承したり、あるいは俸給生活によらない職業活動をしようとする失業者を対象。12 ヶ月に亘る社会保険料の免除と、受益者の状況に応じて異なる条件における社会保険加入の維持。

2.6 特有の範疇のための措置

一障害労働者

20 人以上の従業員を抱える全ての雇用主は、従業員総数の 6%に相当する傷い軍人及び障害者をフルタイムとパートタイムの区別なく、雇用しなければならない。

・障害労働者の同化に対する賃金の控除

障害者（報酬が少なくとも最低賃金以上）を対象。賃金に対する控除は 10 乃至 20%に上る。

・通常の生産現場で優先されている雇用

労働能力の著しく低下している障害労働者（賃金が最低賃金に等しい）を対象。雇用主は、賃金の最高 50%までの控除を受ける。

・若年障害者見習手当

16 乃至 26 歳の障害者を対象。雇用主は、1 時間当たり最低賃金の 520 倍に相当する援助金に、もしその見習契約が初年度以降も続く時には様々な援助金も加えて、受け取る。

・企業内同化手当

無期限もしくは 12 ヶ月以上の有期限契約によって採用された障害労働者については、1,525 ユーロの補助金。雇用主は、1,525 ユーロの手当てに 762 ユーロの割増金が付いたものを 12 ヶ月目の終わりに受け取る。交替契約もしくは見習契約が終わった後、その労働者を雇用し続ける場合には、雇用主は 762 ユーロの割増手当を受け取る。

・障害者のための他の措置

障害者にアクセスを保証するために作業場所の改修を行った場合、助成金を支給。障害者雇用の中で、雇用もしくは維持を可能にするために作業のツールあるいは手順を変えたり

した場合も同様に助成金を支給。

- ・企業内における職業的再教育の契約

労働者は、以前の労働契約を保持するか、あるいは3ヶ月乃至1年間の再教育を受ける。

- ・職業的再就職斡旋センターにおける職業的再教育

10乃至30ヶ月と多様な、作業に対する訓練もしくは再訓練。

- ・AEFIPH（「障害者の職業的同化のための基金」全国協会）の訓練助成金

雇用主は教育コストの一部肩代わりを受けることが出来る。

- ・独立助成金

障害労働者の独立を援助するもので、助成金は、事業に必要な用具や設備の購入に必要とされる2,286ユーロにも上る。

一女性に特有の措置

- ・雇用における男女共存のための契約

女性の採用を促進するためのもので、従業員数が600人未満の企業を対象。雇用主には、訓練のための教育コストの最高50%、職場の改装コストの50%、訓練期間中の賃金コストの30%が支給される。

- ・職業的平等のための契約

組合との交渉内容の男女間の格差を縮小するためのもので、雇用主には、訓練のための教育コストの最高50%、計画実現のために要するコストの50%、それに訓練期間の間の賃金コストの30%が与えられる。

- ・女性のイニシャチブのための保証基金

女性による企業の創設、買収もしくは展開を奨励するもので、援助金は、2乃至7年間に亘って借りられる22,867ユーロのローンの最高60%までの保証。

一管理職のための特別措置

- ・失業している管理職のための「全国雇用基金（FNE）」の研修

- ・PICS（上級エンジニア・管理職プログラム）

バカロレア+2（大学入学資格取得後2年間学習したことを意味する）レベルの資格を持っており、少なくとも3年間の職業経験を有する求職者を対象。

2.7 その他の措置

一職業の評価への援助

- ・作業現場での評価

求職者は、最高で80時間、企業の中に実際に身を置き、企業内の相手の支援を得て、具体的タスクを実行する。

- ・作業現場における採用前評価

求職者がANPE（全国雇用庁）に登録された求人の基準に合致するかを確認するために、ANPEに求人を登録している企業に最高40時間実際に身を置く。

- ・職業的能力と適性のレベル評価

- ―交通費の補助

- 求職者に対する様々な交通費の財政的援助

3. 社会計画

- ―社会計画とは、経済的理由による解雇を避け、もしくはその数を限定し、解雇されるサラリーマンの再就職斡旋を容易にすることを可能にする措置全体のことである。

- ―社会計画は、従業員数が 50 人以上で、30 日間に 10 人の従業員を解雇した企業において義務付けられている。

- ―解雇数を限定するための提案。

- ・段階的早期退職
 - ・労働時間の短縮もしくは組換え
 - ・自発的パートタイム労働
 - ・社内再就職斡旋
 - ・社外再就職斡旋
 - ・プロジェクト保有者への支援

- ―解雇された従業員の再就職斡旋のための提案。

- ・地理的流動性に対する援助
 - ・企業創設に対する援助
 - ・中高年サラリーマンのための援助
 - ・職業的社会復帰の難しい人達のための援助（「全国雇用基金」協約調印を通じての国の援助）
 - ・再就職斡旋細胞の設置

- ―社会計画の策定と実施は、従業員代表と各県にある労働・雇用・職業訓練局（DDTEFP）によって展開される。

- ―従業員代表の係わり合い：従業員代表への諮問内容。

- ・経済的動機並びに様々な理由（経済的、財政的、技術的）による集団的解雇計画
 - ・解雇人数及び対象範囲
 - ・解雇規模の基準の提案
 - ・企業の永続的もしくは一時的労働者の数
 - ・解雇のスケジュール
 - ・予定している経済的並びに再就職斡旋措置ならびに社会計画

- ―従業員代表の関わり合い：従業員代表への報告

- ・解雇の翌年度中に社会計画の実施状況に関する報告

- ―DDTEFP によるコントロール。

- ・ 社会計画が策定されたことの確認
- ・ その計画内容をコントロール

－雇用アンテナ

解雇された従業員達がその職業的生活を継続することを助けるために、社会計画に直面する企業によって設置される組織。サラリーマンの再就職斡旋に対する援助等、社会計画の一部を運営。

4. 労働時間の短縮：週労働時間 35 時間

「労働時間短縮に向けてのオリエンテーションとインセンティブ」（オブリー法 I）は 1998 年 5 月 19 日にフランス議会によって最終的に採択され、フランスにおける既存の労働協約に強烈な変更をもたらすことになった。週 35 時間制は従業員 20 人以上の企業に対しては 2000 年 1 月 1 日に、その他の企業に対しては 2002 年 1 月 1 日に義務づけられるが、同法は、その義務づけ時期以前での採用を促進するために国家財政援助プログラムを設定した。この法律に基づいて行われた労使交渉の結果、さらに 2000 年 1 月 19 日に第 2 の法律（オブリー法 II）が制定された。これは労働時間を週 35 時間に強制的に短縮させるための条件を定めるものであった。

オブリー法 I の労働時間短縮に関する主な条項

－団体交渉

- ・ 上記の期限に先立ち、組合と経営側は、業界レベルと各会社内との両方で、時短が実際に実施される方法、つまり、リズムや規模や条件、またこれがパートタイム、ワークシフト、賃金などに及ぼす影響等を決定するために交渉するよう求められている。
- ・ 組合に加盟していない企業の場合、各従業員は全国レベルの組合から選ばれ、交渉する権限を与えられる。現在、全国レベルの組合だけが集団協約を交渉する資格を認められた機関である。

－様々な形の時短

- ・ この時短は、1 年間、あるいはある一定期間にわたっての 1 週間当たりの労働時間の長さを変更するいくつかの方法を規定している労働法典で設定されていて、残業に対する報酬や代休の権利に関する一般的規則の対象とならない、既存の 3 つのタイプのどれかを採用することになる。このことは、労働時間の全面的あるいは部分的短縮は全従業員あるいはある分野の労働者を対象とする「時間節約の」アカウントを通じて達成されることを意味する。
- ・ 週 35 時間制への移行は、調整に関する合意を通じてより柔軟な労働スケジュールを導入する機会と見なされうる。つまり、それは 1 年間を通じて労働時間を調整することにより、生産サイクルを反映し、また各企業のリズムのニーズにより適応したものになる。

オブリー法 II の背景と特徴

ー続いての 2000 年 1 月 19 日法（オブリー法 II）は、オブリー法 I によって引き起こされた労使間のやりとりや組織革新等を組み込んで、交渉内容を拡大、拡張した。同時に、それは従業員の利益と企業の競争力を向上させるという、バランスのとれた社会的協約を引き続き実施したいという政府の意向を反映したものであった。

ーフランス政府が約束したように、オブリー法 II の条文のほとんどはオブリー法 I の制定以来行われてきた労使交渉に基づくものであった。同法は全てのタイプの従業員（管理職、パートタイマーなど）の労働時間に関する一貫した枠組みを提案している。それは、メーカー及びサービス企業のニーズに沿った簡素化されたツール（労働時間の年間化など）を取り上げている。同法はフレキシビリティのための新しいオプションや企業と従業員のための新しい保証も取り入れた。

ーオブリー法 II はすでに成立した協約で合意された内容を組み込むと同時に新たなオプションや保証を規定している。同法は社会福祉税の負担軽減を通じて週労働時間の短縮への財政的援助を行うに加えて、協約における経済的及び社会的バランス、競争力向上、雇用促進を求めている。

ー週 35 時間への短縮は、企業の活動方法や仕事の構成方法や従業員の日常生活に影響を及ぼすために、全ての人にとって重要な挑戦課題となっている。すでに協約に署名した人々は、もちろん、それを実施に移さなければならず、また、彼らの合意事項を、オブリー法 II で提案されている新しい可能性に対して適応させなければならない。

ーフランス行政府の各部門や地域の労働担当部署は労使交渉者達の相談を受け付けており、彼らと議論することによって彼らに情報提供し、彼らを支援している。

ーオブリー法 II の 5 つの主要条項

・ 新しい法定週 35 時間労働を確認

従業員 20 人以上の企業に対しては 2000 年 1 月 1 日付で、その他の企業に対しては 2002 年 1 月 1 日付で、新規法定週 35 時間労働が設定される。さらに、同法は平均 35 時間に相当する年間労働時間を、年間労働週数に基づいて規定している。理論的には、それは合計 1,600 時間を超えてはならない。この年間労働時間は労働時間が年ベースで計算される場合に適用される。

・ 残業時間に関する規定

週ベースの残業時間は 36 時間目から始まる。2000 年 2 月 1 日に発効した年間化雇用契約に関しては、残業時間は 1,600 時間目から始まる。同法は、残業時間の会社及び従業員の両方への影響について規定している。

・ 労働時間の構成に関する新しい調整

従業員のための保証を強化する一方で会社のニーズに応えるこの調整内容は、団体交渉によって設定することのできるが、これには次のような事項が含まれる。労働時間の年間化、

週当たり労働日数の削減、各種タイプのパートタイムのオプション、非継続的な労働、労働時間節約アカウント、管理職のための特別調整（単独での作業状況に基づく）、技能訓練に関する規定（35 時間労働の一部に組み込まれるべき）。

- 雇用者の貢献に対する新規の税の軽減

雇用者の貢献に対する税の軽減は 35 時間労働への移行に伴う財政上の負担を軽減しようとするためばかりでなく、雇用拡大を促進するために、低所得者ないし中間所得者の雇用コストを低減することも目指している。企業はまたこれらの税の軽減について交渉することができる。

- 最低賃金従業員のための賃金保証制度

この保証は、労働時間が減る最低賃金従業員の報酬低減を防ぐためのもので、長期的に彼らの購買力を引き上げようというものである。

添付資料：〔生きるための協定〕

協定原文はルノー人事部による。

同協定のこの奇抜な名称には3つの意味がある。一つは、当時のルノーの商業的「ルノー、生きるための車」“Renault, des voitures à vivre”のアナロジーである。二つめは、「(企業のなかで) 生きるための合意 (協定)」(accord destiné à vivre dans l'entreprise)を意味し、従業員が企業内で生きていく上で、能力やキャリアの発展が重要であることを表現している。さらに、ルノーの未来は現在の従業員がつくる、いいかえればすべての従業員の能力の発展が企業の発展を可能にする、という考え方における労使の見解の一致も意味している。三つめに、「生きている合意 (協定)」を意味し、この協定にもとづいて労使の対話や交渉、合意形成に今後もつとめていくという労使の共通の意志を表わしている。実際に、同社では、18 カ月というルノーでは異例に長いこの交渉を契機に、本社ピヤンクール工場閉鎖に向けた合理化に関する協定(89年12月)が同協定と同時に締結されたのをはじめ、その後も、たとえば、フラン(Flins)工場での三交替制導入の協定、クレオン(Cléon)工場での夜勤に関する協定、作業員の職務専門性の促進に関する協定、管理職への新たな昇格ルートに関する協定、従業員の創造性を刺激するための提案制度に関する協定など、企業レベルばかりでなく工場レベルでも多くの協定が締結されている。なお、「生きるための協定」は、経営側と、異議申し立て型の運動路線とる最大の CGT 労組を除くすべての主要労組が締結した。

ルノー 1989 年協定

生きるための協定 (l'Accord à Vivre)

前 文

ルノー自動車の発展は、激しく絶え間ない転換という背景のなかで生じている。この状況が加速するは確実であり、3つの主要な要素の結び付きがその原因となっている。

- 自動車メーカー全体が、世界レベルで繰り広げている、次第に激化する競争。この競争は、ことに、極東からのいっそう強い圧力が原因となって、欧州単一市場の枠において強まっている。
- 新技術の発展スピードの加速。製品と生産工程全体に同時に影響を及ぼす新技術の加速的発展は、日々持続的に、また新製品（車あるいは装備品）の実現のような重要な事態にも、よどみなく進行している。
- 〔従業員の〕価値観や態度の変化。従業員は、文化的、経済的、社会的な転換という環境の中で、企業への愛着を示している。

ルノーの再建を追求し、ルノーもその当事者である、この困難な競争のなかで成功を続けるには、基本的に、常に新しく、顧客を十分に満足させることができる製品やサービスを、顧客に対して提案できる能力をもっているかどうかにかかっている。顧客の要求はコンスタントに上がっており、ルノー、つまり企業とその従業員は、品質、信頼性、生産量、納期、コストの総合的な管理を行い、これを維持していくことが不可欠である。したがって、従業員各自が企業内外の顧客へのサービスに尽くすことが、企業のグローバルなパフォーマンス、ことにその競争力の改善の重要な原動力となる。

ところで、明日のルノーは、今現在ルノーを構成している男女によって本質的に形成されるであろう。それゆえ、ルノーは、企業の飛躍を保証し、従業員の職業的、個人的かつ文化的な発展に積極的に貢献するために、相互主義的な (réciproque) 視点と中長期的な視点から、発展政策および人的資源の個別的・集団的な管理政策を展開する決意であることを宣言する。

この政策は、ルノーが従業員の能力を最大限に利用できること、各従業員は自分の能力を十分に発揮し、かつ自分の希望や可能性に応じて能力を発展できることを、まさにねらいとしており、企業とその従業員双方の利益および顧客の最大限の満足をめざす、この政策の基本路線は下記のとおりである。

—各自が企業の発展を把握し、それに備えること

—自分の職業上の将来コース (parcours professionnel) を、精力的に管理すること

—自分の職務専門性 (professionnalisme) を訓練によって絶えず改善すること
—質の高い仕事を通して、自己実現をはかる (se réaliser) こと

このような観点から、ルノーは、現企業協定の入念な検討を導いた協議 (concertation) が、各事業所レベルにおいて、本協定がねらいとした領域について実施されることを強く希望する。

第1章 企業の発展を把握し、それに備える

(saisir les évolutions de l'entreprise et s'y préparer)

第1条、予測の原則

経済環境の発展、新技術の導入、企業内での労働組織の新たな形態の発展が、不可避免的に雇用に対する影響をもたらしており、また今後ももたらすであろう。その結果、企業内での変化に従業員が対応するための準備が滞りなく進むよう、あらかじめその発展を予測することが肝要である。

それゆえ、ルノーは、同社が発展させる雇用に関する予測・予防管理の一環として、話し合いや実践的な方法で、企業内の職務がどのように発展していくのか予測・検討するつもりであることを表明する。各従業員が、転換により必要となる新たな能力を徐々に、またできる限り早い段階で習得し、かつこれを維持管理できるようにするためである。

この話し合いは企業と事業所レベルとで相補的に行なっていくべきである。

第2条、企業レベルの協議

この協議は、企業レベルにおいて、関係する部局の支援を受けつつ、職種の大グループごとに、ルノーの主要な職務を確認し、その内容を詳細に述べ、技術と組織の発展を考慮して中期的な発展の輪郭を明らかにし、さらにこの発展により求められる能力を定義することからなる。

上記作業の結論を広く従業員に伝達するための固有の情報伝達の手段は、当作業担当の労使組織が決定する。

この組織は、現協定の締結各組合組織の代表2名と経営側の代表2名から構成される。人事部 (La Direction du Personnel et des Affaires Sociales) が同組織の運営を行ない事務を担当する。この組織の運営方法は、参加者間の協議の枠のなかで定められる。

第3条、事業所レベルの協議

事業所（あるいは、かけはなれた業務を行なう部門をまとめる事業所の場合には、部門）のレベルで、この協議は、本社組織での作業の延長上に、事業所（あるいは部門）レベルで実際に展開されている職業の発展を対象とする。

これに加えて、企業は、人的資源という側面を産業計画の立案に統合する意思をもっているため、事業所レベルの協議は、技術あるいは組織の重要な計画や、それと結び付いた人的資源活動計画（評価／進路指導 *évaluation/orientation*, 異動 *mobilité*, 訓練 *formation* など）の検討とともに、その実現の定期的な監視を含む。

このような対話システムの性質と組織は、従業員代表組織の権限を尊重しつつ、協議により明確化される。

さらに、たとえば、産業計画に関する関係者への事前の情報伝達、職務ポストの調整へのオペレーターの参加の方法で、中期的な産業計画に関係する各従業員が関与していくように留意しなければならない。職制は、この方法の指導に関して主要な役割を果たし、計画の準備に協力する。

第4条、訓練計画の作成

上記の協議は、訓練計画の一般的な作成手続きの改善をともなう。

訓練計画は、つまり、企業の技術・組織に関する主要な中期的発展傾向を、能力と潜在可能性を発展させるための具体的な行動として示すことが、その役割である。このプランは、予測の方法により着手するものであり、ルノーにとって転換のための重要な要素をなす。

したがって、企業レベルの協議組織は、諸任務のなかでもとりわけ、ルノーの訓練に関する優先方針を中期的視点から評価し、このテーマに関する助言・勧告を作成しなければならない。事業所レベル（あるいは部門）のこれに対応する組織は、同様に、関係する従業員や部門の計画の特徴を考慮して、事業所レベルの訓練の一般的な目標を前もって分析する。

事業所の年次訓練計画は、個人ごとの訓練の必要性を最もうまく統合することになるが、上記の分析の基礎にもとづき、現在の手続きに従って作成され、さらに、関係する従業員の代表組織から意見をもらう。企業の年次訓練計画は、事業所の訓練計画を補強するものであり、同様の方法で作成される。

ことに特殊な訓練活動の徹底や進展の監視は、事業所協定の対象になりうる。

第5条、「情報センター」(les “Centres-Info”)

従業員への情報伝達をいっそう強化する目的から、大規模な各事業所の中に「情報センター」を徐々に設置することが決められた。この情報センターは、従業員に対して、仕事、雇用の機会、職業進路コース、企業内外の訓練の可能性に関する新たな情報を絶えず伝えるものである。

第2章 自分の職業進路を、精力的に管理する

(gérer avec dynamisme son parcours professionnel)

第6条、職業進路の管理の方針

企業は、各従業員を、自己の職業上の発展の主役であると同時に責任者とする意思を、まず強調したいと考える。

そのために企業は、各従業員の職業進路の管理に関して特別の努力を払いたいと思う。この観点から、企業は、雇用と人的資源のダイナミックな管理をめざして結集する職制の意思を積極的に支持するものである。

第7条、キャリアの初期の訓練

ルノーが推進する採用政策は、エンジニア、カードル(管理職)、テクニシャンのレベルの能力を維持、更新し、拡大また発展させることを目的とする。その採用政策の延長として、若手従業員がルノー内で社会職業的に速やかに同化していけるように、彼らのキャリアの初期訓練政策を発展させることが決められている。

この政策は、あらゆる若年採用者が、入念な質の高い受け入れ体制を経たのち、キャリア初期の2～3年にわたって、ルノーの異なった部門や職務で継続的に行なう職業研修からなる職業進路の恩恵を受けることができるようにするものである。このキャリア初期の職業訓練は、将来の職務、企業内で行なわれている作業方法、異動の方法の習得を容易にし、ルノー経営の全体的な組織と機構を理解するのを可能にする。

柔軟性をもたせるために、実際の方式は、事業所の幹部に任される。

研修の各段階は、若年者とその職制が内容を決める、訓練計画をともなっている。

職業活動の初期のこの数年間は、ことに、関係する従業員と職制間での定期的な個別面接 (entretiens individuels) に支えられた、行き届いた指導が行なわれる。

この政策は、若い従業員の全体を対象としているが、エンジニアとカードル(管理職)については、それにふさわしい形態をとることもありうる。

第8条、職務に関する評価と進路指導 (l'évaluation et l'orientation professionnelles)

ルノーを取り巻く絶えず変化する環境のなかで、従業員のあらゆるメンバーにとって、自分の展望を明らかにし、キャリアのなかで起こりうる雇用と職務の発展や変化に備えるため、定期的に職務プランの上に自らを位置付けることができるのは、大切である。

この視点から、職務に関する評価と進路指導政策を推進することが決められる。この政策は徐々に職種全体に広げられていくはずであるが、定期的な個人面接、または時に応じて行なわれる職務総合評価や職務プランをもとに実施される。

第8条1項、個別面接・話し合い (l'entretien individuel)

各従業員は、職制が自分に何を期待しているのかを正確に知り、自分の仕事の出来映えがどのように受け止められているのか、自分がどのように考えられているのかを知り、自分が仕事の状況を、ことに上司との関係をどのように生きているのかを表現し、そして自分の職務の将来を明らかにする必要性を、しばしば感じている。

個別面接は、このような期待に応えるのを、まさにその役割としている。その点で、この話し合いは、お互いをより良く理解するための、従業員とその上司がじっくり対話する貴重な機会であり、各従業員を尊重するこの姿勢を通じて、従業員の大きな発展に貢献するものである。

この考え方にもとづいて、エンジニアとカードル（管理職）の個別面接は、毎年1回行なわれる。この話し合いは、

- エンジニアとカードルの翌年度の優先すべき仕事の目標あるいは方針、さらに、それを達成するための手段を定義すること。この定義には、本人と水準 $n+1$ の職制（注：直属の上司）が共同である。
- エンジニアやカードルの職務全般の達成、当該年度の仕事の目標・方針の達成度、昇進に関する希望と見通し、訓練の必要性などに関する徹底した意見交換、からなっている。

上司の毎年末の評価は、上司が自分の部下に対して行なった評価を考慮して行なわれるはずである。

これらの措置は、ETAMにも同じような方法で、対象範囲を次第に拡大しつつ実施される。

APR（労働者）の意欲を引き出すための配慮から、APRは、要求に応じて、仕事とその環境（職務経験、訓練の必要性など）について、直属の上司との話し合いを行なうことができる。事業所は、また、当然ながらこうした面接を率先して行なうようその配慮を職制に委ね、またその話し合いの場をさらに拡大することを約束するものである。

話し合いの結論に不服であることが判明した場合には、今度は、水準 $n+2$ の上司（直属でなく、もう一つ上の上司：筆者）との新たな話し合いを行うことが可能である。

個別面接の訓練は、評価されるものと評価するもの双方を対象として行なわれ、その際、評価手引書が配布される。

第8条2項、職務の総合評価と今後の計画 (les bilan et projet professionnels)

個別面接の延長上に、同時に、重大な集团的・個人的な変化の際には、職務上の総合評価の慣行を発展させることが決められている。

一般に、企業は、人的資源をよりうまく管理するために、能力、従業員のメンバーの希望、潜在可能性の面で人的資源をよく知ることが重要である。

したがって、技術的あるいは組織的な変化を含む計画を準備する際には、事業所あるいは部門は、関係する従業員の職務進路のレベルを改善するために、潜在可能性の探究に取りかかり、職務総合評価の枠のなかで、これを個別面接と結び付けることができる。

同じ考え方で、重大な個人的な変化（たとえば、職務専門化の訓練、異動）に当面する従業員はいずれも、職務計画の検討あるいは作成を含む、職務総合評価を要請する権利を認められる。

第9条、雇用に関する情報伝達と意思疎通

ルノーは、企業内の資源により、優先的に従業員の必要性に応える意思があることを改めて強調する。したがって、予測可能な仕事の発展について、従業員に情報を流し、その延長上に、企業内の雇用の機会に関してもっとよく意思疎通が行なわれる方向へ、さらにこれを発展させたいと考える。

この視点から、事業所や部門の責任者が利用するための、ルノーの内部の、場合によってはルノーの外部からの、短期・中期的に提供されるポストを集中することとをねらいとする、コンピューターによる雇用紹介所 (bourse des emplois informatisée) を発展させることが規定される。これら雇用の全体について常時更新された情報が、従業員や従業員の代表に、適切な手段（壁新聞、AVEC?, 他）を用いて提供される。

補足として、無料の、電話による雇用に関するニュースの実施が、継続される。

雇用紹介所に載っている求人に関心があるものは誰でも、それに応募する前に、事業所の関係責任者から、問題のポストとその環境に関する詳細な情報を得ることができ、もし希望するなら、職業進路に関する助言を受けることができる。職制は、問題とされている部門の円滑な運営の枠の範囲で、異動の要求を最もうまく満たすように努める。

また同時に、“Siteemploi” (?) による情報活動が、職務計画の作成にとって有利であるならば、様々な形で拡大することが考えられる。

第10条、職務間の異動 (la mobilité professionnelle)

さらに、企業は、新たな、または転換を求められている仕事の遂行に備えることを可能にする職業ルートについて、予防の観点から従業員に説明し、伝えるよう努める。企業は、同じ考え方で、職種コース（職長職務、テクニシャン職務、保守職務、生産職務・生産活動、営業職務など）間の異動を促すように留意する。

ルノーは、各従業員が職種コース間の異動を利用するよう奨励するために、必要ならば、従業員に対して、採用されている職業進路にもとづく内部異動を準備することをねらいとした訓練を提案する。この活動は、自発的な志願にもとづいて行なわれる。しかし、関係する従業員は、知識と能力の一定のレベルをあらかじめ満たしていなければならない。

従業員が企業の転換あるいは従業員の能力発展が原因で、ポスト変更の状況におかれる場合、ルノーは、その従業員のために、積極的な参加を得て、同等技能資格の空いているポストを企業内に求めるために、あらゆる努力を払う。もし、この職務探しがうまくいかなかった場合、従業員は、現協定の annexe の第 1 条、それがうまくいかない場合は、第 2 条で規定された措置の利益を受ける。

第 11 条、地理的な異動 (la mobilité géographique)

ルノーは、職務間の異動に対応して、個人的であれ集団的であれ、また職務上の発展あるいは個人的な都合から希望するにせよ、企業の転換により強制されるにせよ、地理的な異動が好条件で行なわれるよう、きわめて特別の注意を払いたいと考える。

異動の準備段階において、関係する責任者と事業所は、当事者の従業員について、次の点に留意する。

- 従業員が、与えられるポスト、発展の可能性、受け入れる事業所や地域に関する詳細な情報を受け取る。
- 従業員やその家族の期待を企業に対して明らかにする。
- もし従業員が希望するなら、新しいポストへの順調な適応を促すための何らかの手段（レベルや技能の向上）を必要に応じて検討するための、職務総合評価を要請できる。
- 従業員に対して提案されている、職業的（将来の作業チーム *équipe de travail*、つまり上司と同僚との面接）、社会的、文化的な環境をもっとよく知ることができるように、事業所とその地域を訪問する。

その事業所への受け入れの際には、異動する従業員は、希望を述べる場合に、受け入れ側の事業所から、たとえば、通勤、住宅、教育施設、余暇活動、行政手続き、あるいは配偶者の雇用探しなどに関する、支援一助言を受けることができる。

異動を行なう際、特殊な状況の場合には、事業所の条件が許す限り、あらかじめ決められた一定の適応期間を考慮することができる。うまくいかない場合には、従業員は、前職あるいはそれに相当する職につくことができる。

最後に、異動を見守るという観点から、受け入れ事業所は、以上のようにして実現された異動の総合評価を、異動の数カ月後、従業員とともに作成する。

第 12 条、これ以外に可能な職業進路 (d'autres voies possibles d'orientation professionnelle)

現協定に含まれるすべての措置は、基本的に各従業員が、企業の近代化を享受することができるように、あらゆる手段を備える能力を提供することを目的とする。

(略)

第 12 条 1 項、新たな企業への異動 (l'accès à une nouvelle entreprise)

このような場合には、ルノーは、自分の職業活動の発展あるいは個人的な考えにより、新たな企業へ移ることになった各従業員を最大限援助するために、あらゆる努力をする。

(略)

第12条2項、企業の創設

同様に、ルノーは、企業を創設あるいは再建する個人的なプランを実現することを希望する従業員に対して、援助活動を推進するつもりである。

スペシャリストの援助の提供。(略)

第3章 訓練により、職務専門性を絶えず改善する

(améliorer sans cesse par la formation son professionnalisme)

第13条、訓練政策の指導方針

ルノーは、当企業を特徴付ける大幅な変転の状況にあつて、職種全体に有利となる訓練の拡大が、企業発展戦略において決定的な役割を果たすものと考えている。

訓練は、品質のトータル管理 (totale maîtrise de la qualité) の展望とからんで、顧客の期待を大いに満足させる方向で、企業のグローバルなパフォーマンスの改善に大いに貢献するはずである。同様に、訓練は、ルノーの人的資源の専門化 (professionnalisation) および活用政策に由来するものであり、全体として、企業発展の目標と各従業員の抱負の一致する貴重な分野をなしている。

この点で、いかなる従業員も、自らを自らの訓練の主要な責任者と考えることが肝要である。したがって、ルノーは、個人の職業計画と企業の発展の軸との間に、良好な相乗作用が生じるように留意しなければならない。情報センター (“Centres-Info”) の枠のなかで提供される、従業員向けの情報、とくに仕事と、企業内および企業外の訓練 (たとえば、個人訓練休暇 congé individuel de formation) の可能性に関する情報伝達の改善は、これに貢献する性格をもつ。同じ考え方から、ルノーは、最も技能レベルの低い労働者に対し、自発性を基本に訓練を受け易くするための便宜を図るとともに、従業員の職業計画に対応し、たとえば、職業的かつ一般的教育を集合した、個別的訓練コースを設ける意図があることをとくに強調したい。

したがって、訓練を、より広く、より恒常的に構想するのが妥当である。技術と組織の発展は、専門性の発展にこの上なく好都合な環境をなす。それゆえ、まず仕事の状況に応じて訓練を促し、したがって、職制の技能養成の役割を促し、企業と教育システムの間での協力を拡大しつつ、訓練の新たな実践を考えることが推奨される。

このような指導方針の適用により、ことに、各従業員の専門化を進め、従業員の間に継続的な職業再訓練 (perfectionnement professionnel continu) の考え方を定着させるような、訓練政策を推進することが協定される。

第14条、職務専門家意識の発展を促す

ルノーは、オペレーターの専門化に関する野心的なプログラムの実施と、個別的な再訓練の現在の政策の向上とに役立つように、たゆまぬ努力を払う決意であることを表明する。

第14条1項、オペレーターの専門化のプログラム

オペレーターの専門化のプログラムは、引き続いて他の職種（たとえば、3次部門）にも拡大することができるが、これは、生産部門の技能レベルの最も低い従業員の専門的能力を伸ばすことがねらいである。技術や労働組織の発展が、労働の転換を招くためである。

このプログラムは、職務専門化の目標（cible de professionnalisation）を基準に設定され、それぞれ、

- 「専門的能力の組織的活用と伸長」、
- 「職務専門性の発展」、
- 「新たな仕事への準備」

というタイトルが付けられた訓練の3コースを含む。「専門的能力の組織的活用と伸長」は、基礎的な技術を制御するのが困難な従業員メンバーの職務経験を体系化し、伸ばすことが目的である。「職務専門性の発展」は、仕事の遂行における従業員の評価・査定能力を伸ばし、労働組織の新たな形態にす早く適応できるような、新たな姿勢をつちかうことに用いられる。「新たな仕事への準備」は、自動化生産ユニットのオペレーターの仕事を育成する訓練からなり、オペレーターとして職務テストによって認められる。

最初の2つのコースに進む際は、自発性にもとづく（ただし、「職務専門性の発展」コースについては満足できる知識と能力のレベルのテストをあらかじめ受ける必要がある）。そして、訓練中に、定期的に評価を受ける。三つめのコースに進むには、新たな仕事と組織に関連する企業の必要性があるかどうかによる。[このコースへ進むのは] 職制が当事者との対話にもとづいて定め、まず潜在可能性を探知し、他の2コースにおいて獲得できる、一定の知識水準を前提とする。横すべり制度により互いに通じ合う諸コース間で、従業員的一方あるいは他方への進路指導は、進路指導の総合評価にもとづいて実施される。

職務専門化のプログラムは、従業員に基礎レベルと学習能力のレベルに違いがあることを考慮して、組み合わせ式の形態をとる。（略）

現協定の締結者双方は、このプログラム枠内で受ける訓練と、従業員の獲得した（今のポストにおける）職務経験の資本価値を測ることをねらいとする、「職務専門化個人手帳」を共同で作成することに合意する（この手帳は、同時に、企業外部で受ける訓練も記載する）。企業は、従業員が保管するこの手帳に記載された内容の写しを保存する。

管理者は、職務専門化プログラムの実現において、原動力としての役割を果たす。

実施契約は、この活動の実施方法、ことに企業経営の要請と両立できる研修生の年間の受け入れ人数を定める。

このプログラムは、モデル実施を通じて開始される。現協定を締結した労働組合組織は、提案を行なうために、同プログラムの実施を見守る。

第 14 条 2 項，個別的再訓練のプログラム

企業内の職務専門性の強化のために，同時に，各従業員の個別的再訓練を重視することが重要である。

勤務時間外の現在の訓練措置を，教育のための新たな技術（教育資源センター centre de ressources pédagogiques，パソコンによる遠隔あるいは教室内での教育，など）を利用した柔軟な形態により，調整また強化することが協定されている。

個別再訓練のプログラムは，全職種を対象としており，職務専門化のプログラムを補うものである。これは，訓練のより良い個別化，とくに一般的基礎訓練，国家資格取得の準備を可能にし，最も技能レベルの低い従業員に対し，資格を与える訓練を受けることを優先させるものである。

第 14 条 3 項，獲得した技能の認定

ルノーは，先述のプログラムの延長上に，獲得した技能の認定をさらに発展させるよう努める。

認定は，非常に重要である。なぜなら，訓練に対する従業員の意欲を高め，訓練で与えられた資格の内部的，外部的な承認を意味するからである。

したがって，企業は，資格や認定証を交付する権限をもつ組織や，全国・地域レベルの職業部門組織に対して，各従業員の訓練と職務経験の認定に関する独自の形態を提案したいと考える。

第 15 条，継続的職業再訓練の精神を伸ばす

ルノーは，同時に，継続的職業再訓練の精神を，各従業員のなかにその職業活動を通じて定着・発展させたいと考える。

第 15 条 1 項，管理職の訓練指導者としての役割

再訓練の起点は職場にあるので，この促進には，技術発展の全般的な責任とルノーの人的資源管理の面から，再訓練指導者としての管理職の役割がとくに推奨される。したがって，管理職の訓練者の役割は，次のように定義される。

一第一に，職制上の管理職にとって，これは，そのチーム (équipe) の個人的，集団的訓練の必要性の探知に関与することである。

一第二に，管理職は，ことに技術面の管理職にとっては，自分の専門資格分野で，時に応じて訓練者の役割を果たすことがある。

一最後に，管理職は，一般的に，教育的に自分のチームの教育を推進するよう配慮しなければならない。いいかえれば，教育し，説明する恒常的な役割を

与えられている。

この訓練指導者としての役割の実施ぶりは，上司との個別面接の際に，考慮されなければならない。これに対応して，ルノーは，管理職が，ことに訓練指導者の訓練のための組織を通じて，教育者としての能力を獲得し，これを活用し伸ばすよう援助する。

第 15 条 2 項，訓練の拡張概念

(略)

第 16 条, 訓練政策の他の主要な方針

(略)

第 17 条, 訓練政策の実施のレベル

(略)

第 18 条, 教育システムとの協力

この政策の実現は、様々な教育上のパートナーとの緊密な協力により達成される。したがって、ルノーは、様々な形態により（たとえば、協約、教員の派遣など）、ことに、最も技能レベルの低い者を対象とする訓練と個別的な再訓練に関して、国民教育省との関係を強化する。

企業は、同時に、初期訓練の新たな形態（たとえば、交互研修、勤務時間中に組み込まれた訓練 séquences éducatives、研修、教育者の再訓練など）の発展に積極的に参加を続ける意思を表明する。

第 4 章 質の高い仕事を通して、自己実現を図る

(se réaliser dans un cadre de travail performant)

第 19 条, 労働組織の方針 (les principes de l'organisation du travail)

ルノーは、個人の能力が集団的な組織の枠のなかで行使され、能力の発展と組織の発展の間には有益な相互依存性があるということを考慮して、能力のレベルアップ、従業員の参加と責任感 (l'implication et la responsabilisation du personnel) の拡大にもとづく、労働組織の新たな形態を、企業内に形成したいと考える。

この新たな組織は、製品やサービスに関するもっとグローバルな責任を与えられて、作業チーム (équipe de travail)、そのメンバーの自立性 (l'autonomie) および、企業のパフォーマンスを拡大する役割を、同時にもっている。

この組織は、トータル品質の達成や設備のより良好な活用のために、訓練や専門分野が異なる作業チームへの参加のように、とくに生産部門の従業員にとっては、発展の諸活動として具現される、継続的發展の方法の一環である。

第 20 条, 基礎単位としての労働組織 (l'organisation du travail en unités de base)

この新たな労働組織は、企業内に徐々に、とくに新たな技術の導入に際して設置されるものであり、生産あるいはサービスの同質的な活動の周囲に設けられ、小規模の基礎的単位の形態をとる（たとえば、統合製造ライン、組立ラインの一部分、自立した小規模単位、工程管理のためのプロジェクトチーム、サービス部門の課、など）。

この新たな労働組織は、たとえば、生産ならば、初歩的な保守、品質の保証、流れの管理のような、より高度な技能の職務の、これまでの仕事への統合のおかげで、作業単位メンバーの多能力性 (polyvalence) と職務専門性 (professionnalisme) の発展を特徴としている。

この基礎単位は、職制ラインの単純化という背景のなかで、能力と手段が強化された（つまり、指導と訓練の役割、分権化された操作の指示において）直属の管理職が指導する。この職制は、部門のパフォーマンスの目的や成果に関して、情報伝達と意思疎通を発展させることに留意する。積極性を支持し、グループメンバーの創造性の表明を促進する。同時に、障壁の除去の意思に則って、顧客と供給者の協力関係のなかに、単位をしっかりと位置付けたい。

第 21 条, 労働時間の再編成 (l'aménagement du temps de travail, A. T. T.)

労働組織の諸要素のなかで、労働時間の再編成は、各従業員の個別的・集団的な期待と発展という企業の目的との接近において、特別な役割を果たすことが求められている。この接近こそ、常にルノーが追求してやまないものである。

第 21 条 1 項, 労働時間の再編成の目的
(略)

第 21 条 2 項, 労働時間の再編成の実施方針

第 21 条 3 項, すでに実施されている労働時間再編成の経験の追求

第 21 条 4 項, 労働時間の組織化の新たな形態の発展

第 22 条, 安全と労働条件の改善

第 22 条 1 項, 安全

第 22 条 2 項, 労働条件

第 5 章 事務的, 法律的な諸措置 (略)

ANNEXE (略)

ブーローニュ・ビヤンクールにて, 1989 年 12 月 29 日

ルノー公社 (RNUR) C. Girault (人事部長)

組合側:

CFDT ルノー労組 (Union syndicale Renault CFDT) M. Daniel GUENIVET (ルノー本社労組代表)

FO 金属労連 (La fédération confédérée de la métallurgie FO) M. Lucien MEREL (〃)

CFE-CGC 金属労連 (La fédération de la métallurgie CFE-CGC) M. Robert MALHERBE (〃)

CFTC 金属労連 (La fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC) M. J.-P. FOUQUE (〃)

CSL-SIR 金属鉱業関連産業独立全国労連 (La fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CSL-SIR) M. A. COUPPE DE KER MARTIN (〃)

添付資料：〔フランスの労働組合（ナショナルセンター）〕

労働組合	CGT (フランス労働総同盟)	CFDT(フランス民主労働同盟)	CGT-FO (労働者の力)	CFTC (フランスキリスト教労働者同盟)	CFE-CGC (管理職総同盟)
設 立	1895年 (1995年に100周年)	1964年 (CFTCより分裂・結成)	1947年 (CGTより分裂・結成, 97年に50周年)	1919年	1944年
組合員数 (93年)	63万9,000人	47万3,000人	37万人	9万3,000人	11万1,000人
組織率 (93年)	3.3%	2.4%	1.9%	0.5%	0.6%
内部組織	産業別組織34, 全国組合2, 県組織96, 組合数1万7,000 (1組合平均35人)	産別20, 県95	産別33, 県?	産別30, 県102	産別80, 県?
産 業	公共部門を中心に民間部門を含む全産業	公共部門を中心に民間部門を含む全産業	公共部門中心	—	—
職 種	全職種 (労働者, 一般事務職, テクニシャン, 職長, エンジニア, 管理職)	〃	〃	〃	エンジニア, 管理職, テクニシャン, 職長のみ
財政 (収入)	3,716万フラン. うち組合費が1,987万フラン (94年). 組合費は賃金の1%.	組合費は賃金の最低0.75% (89年).	1億1,200万フラン (95年)	2,500万フラン. 5割が組合費 (95年).	6,400万フラン
現書記長 (就任時期) [出身組合]	ベルナル・ティボー (99年～) [国鉄]	ニコル・ノタ (92年～) [教員]	マルク・ブロンデル (89年～) [事務管理職・失業保険事務所]	アラン・ドゥルー (93年～) [教員]	マルク・ビルブノワ (93年～) [管理職・保険]
運動の目標・スタイル, 政党との関係	階級的で大衆的な労働運動. 資本主義的搾取との闘いが目標. 異議申し立て型の運動. 共産党と強いつながりをもつが, 92年よりこの立場を修正しつつある.	自主管理社会主義の路線 (70年) を78年から修正し, 88年に放棄. 経営者との協調路線を強める. 社会党支持をやめ, 85年に選挙での投票指令を中止.	労使対等, 政党からの独立が伝統. 交渉重視. 選挙では自由投票を基本とするが, 社会党に最も近い.	カトリック系労働運動. 政治的には保守中道.	職能主義的な組合. 政治的には保守中道.

(注) 組合員数は各組合の発表ではなく, ドミニク・ラベラの推定によるもの.

(出所) MOURIAUX (1992), ANDOLEATTO=LABBE (1997) などより作成.

1949年以降のフランスの組合員数

								(千人)		(%)
	雇用者	CGT	CFDT	CFTC	FO	FEN	CGC	その他の組合	総組合員数	組織率 (9ヵ月)(8ヵ月)
1949	11,777	3,140	320		337	156	62	150	4,120	35.0
1950	11,882	2,720	330		316	157	63	105	3,691	31.1
1951	12,115	2,600	335		299	150	60	135	3,579	29.5
1952	12,205	2,260	350		293	173	64	135	3,275	26.8
1953	12,209	2,110	340		276	182	65	135	3,108	25.5
1954	12,390	1,950	323		268	185	70	135	2,931	23.7
1955	12,583	2,000	333		263	202	74	135	3,007	23.9
1956	12,743	2,050	366		272	208	75	135	3,106	24.4
1957	13,031	1,960	403		282	220	78	135	3,078	23.6
1958	13,178	1,390	415		279	232	76	150	2,572	19.5
1959	13,152	1,420	408		290	244	80	150	2,632	20.0
1960	13,289	1,460	422		301	255	85	165	2,728	20.5
1961	13,441	1,530	433		314	267	91	165	2,830	21.1
1962	13,691	1,360	455		326	281	98	180	2,720	19.9
1963	14,120	1,490	504		332	303	106	180	2,945	20.9
1964	14,534	1,490	499		339	322	115	180	2,975	20.5
1965	14,753	1,500	454	25	345	346	124	165	2,969	20.1
1966	14,995	1,390	470	34	352	368	130	165	2,939	19.6
1967	15,168	1,400	484	45	358	380	140	165	3,002	19.8
1968	15,282	1,600	544	53	365	393	152	165	3,252	21.3
1969	15,777	1,870	588	61	374	407	169	165	3,674	23.3
1970	16,225	1,830	605	65	389	428	186	165	3,708	22.9
1971	16,496	1,800	628	73	407	449	195	165	3,747	22.7
1972	16,775	1,800	644	80	413	475	205	165	3,802	22.7
1973	17,175	1,870	695	86	430	501	215	165	3,962	23.1
1974	17,460	1,820	702	95	445	510	226	165	3,963	22.7
1975	17,360	1,800	737	96	458	518	237	165	4,011	23.1
1976	17,579	1,640	750	97	471	526	247	180	3,911	22.2
1977	17,802	1,670	750	99	480	538	245	180	3,962	22.3
1978	17,915	1,570	728	100	482	550	244	180	3,854	21.5
1979	17,990	1,380	706	101	477	535	225	180	3,624	20.1
1980	18,057	1,320	672	102	471	520	216	180	3,481	19.3
1981	17,973	1,270	667	103	465	501	194	180	3,380	18.8
1982	18,067	1,150	674	111	464	482	191	180	3,252	18.0
1983	18,050	1,070	613	108	460	457	185	165	3,058	16.9
1984	17,911	990	537	107	445	432	176	165	2,852	18.9
1985	17,863	880	482	106	433	407	158	150	2,616	14.6
1986	17,954	760	446	105	416	390	149	150	2,406	13.4
1987	17,954	720	427	102	408	386	131	150	2,324	12.9
1988	18,038	700	411	99	397	359	119	150	2,215	12.3
1989	18,399	680	414	101	378	352	113	135	2,173	11.8

第2章 添付資料

添付資料：〔休暇に関する 2002 年 7 月 7 日の協約〕

オルノー株式会社(RENAULT S.A.S)、人事担当取締役（ジャン＝ミシェル・ケレベル）

OC.F.D.T(代表、フレッド・ディジュー)、C.G.T(代表、フィリップ・マルティネス)、C.F.E/C.G.C(代表、ロベール・マレルブ)、C.F.T.C(代表、セルジュ・デブリ)、F.O(代表、リュシアン・メレル)

前文

1999 年 4 月 16 日の修正基本協定及び当該協定を施行する事業所別協約で規定される、労働時間の短縮及び調整に関する新たな条項により、個々の従業員に対し、特別休暇と同じく、法定有給休暇、勤続付加休暇、及び労働時間の短縮による休暇として、最低限 7 週間から 8 週間の休暇が保証されている。

これらの協約より新たに生ずる有給休暇、年次休暇、及び休憩の権利の関係 (articulation) を単純化する必要がある。

法律が許容する範囲で、また特に最近雇用された従業員などの、休暇全体の取得に関する不明瞭さへの懸念を鑑み、ルノー社は今後、暦年 (annee civile) で調整した対応を規定する。

従業員の権利及び権利の取得について、従業員自身が最善の認識を持つことも同様に必要かと思われる。これによって、従業員にとっても、会社にとっても、最良の形で休暇を取得することが可能となる。

以上から、労使間で下記の通り取り決める；

第 1 条：年間化

1.1 有給休暇の日数

休暇の日数は完全労働年度当り 30 労働日、1 ヶ月に 2,5 労働日とする。

最低 12 労働日、最高 24 労働日を基本休暇とし、連続して取ることができる。ただし連続して 5 週間にわたらないものとする。

従業員、特に移民従業員或いは海外領土県 (DOM-TOM) からの従業員が、個人的な計画を実施することができるように、上司の同意を得て、追加的欠勤期間を法定有給休暇、特に連続 4 週間に亘る夏期休暇に、連結することができる。これらには、勤続付加休暇、個人的時間資本休暇、RTT 休暇が含まれる。

社会保障に関する 1991 年 7 月 5 日の協約、第 13 条第 3 項に規定する移動期間 (delais de route) は維持される。同 3 項のその他の規定は撤廃する。

年次有給休暇及び勤続付加休暇は、従業員の要請又は事業所別協約に従って、1 日又は半日単位で取得できる。

1.2 基準期間の年間化

有給休暇及び勤続付加休暇の取得及び消化の基準期間は、同一年の 1 月 1 日から 12 月 31 日までとする。

法的有給休暇の総日数（5 週間）及び勤続付加休暇は、従業員が就労中であれば 1 月 1 日から取得することができる。

1996 年 1 月 15 日の基本協定以来、今後、個々の従業員が受益する個人的時間資本の中で、未消化の個々の有給休暇日数又は端数は、年次休暇の権利及び 5 週目の休暇について、毎年 12 月 31 日に調整する。法的有給休暇については 10 労働日を限度とする。

すべての従業員に対し、10%時短分（これを行った場合）に対する支払いは、12 月 31 日に行われる。

1.3 移行期間

移行期間の開始は 2003 年 1 月 1 日とする。移行体制は、2002 年 6 月 1 日から 12 月 31 日までの現行期間の権利に対応して、7 ヶ月間実施される。

下記に示すものは 2003 年 1 月 1 日資本化し、勘定に組み入れることができる：

—2001 年 6 月 1 日から 2002 年 5 月 31 日までに獲得し、且つ未消化の有給休暇及び勤続付加休暇の残余分を、個人時間資本へ。

一、2002 年 6 月 1 日から 2002 年 12 月 31 日までに獲得した勤続付加休暇を個人時間資本へ。

—2002 年 6 月 1 日から 2002 年 12 月 31 日までに獲得した有給休暇で、個人時間資本へは 14 日、集团的時間資本へは 3.5 日を限度とする。この分割は事業所別協約で適用することができる。

時間資本の調整は、使用されない休暇日数について、2002 年 12 月 31 日に行われるが、最高限度は、時間資本に関する 1996 年 1 月 15 日の協約で規定している。

2002 年における 10%時短分に対する支払いもこれと同日に行われる。

第 2 条：時間計算

個々の従業員に様々な時間計算の変化について正確な情報を与えるため、2003 年 1 月 1 日より、給与明細情報の一部として、毎月以下の補足情報を記載する：

- ・ 個人的時間資本
- ・ 集合的時間資本
- ・ 有給休暇及び勤続付加休暇
- ・ 職能訓練期間の蓄積

これらの情報は、当月行われた各々の計算の日付毎の動きと、月末の残高に関するものである。

第 3 条：休暇の取得規定

労働法典の法律及び規則の枠組みの中で、ルノー社は事業所規則により、自らの責任に於いて、且つ会社委員会の諮問を経て、夏期休暇の編成を決定することができる。夏期休暇の編成は、当該規則で定義するものとする。

但し、本協約の署名当事者は、年次有給休暇の取得に関する以下の保障を会社の従業員に認めることを、合意するものである：

3.1 夏期休暇

特殊な事業活動状況の場合を除き、事業所全体で、従業員は7月15日から9月の第1日曜日までの期間に、4週間の休暇を取得することができる。事業所別協約により、この期間を7月1日から9月15日とすることができる。

特に、従業員の個人的な不都合がある場合を考慮し、中央基本協定により、もしこれがない場合には事業所別協約により、これ以外の期間に休暇の全部又は一部を取得することができる。

夫及び妻が共にルノーに勤務している場合、会社は彼等が同時に休暇を取得することを保証する。これが不都合な場合には、会社は出来得る限りの方法を以て、夫婦従業員の休暇取得期間の決定を配慮する。

いずれにせよルノー社の従業員はすべて、希望に従って3週間連続の夏期休暇取得の権利を有する。事業所別協約により、この期間に4週間連続の休暇を取得するための条件を定義することができる。

3.2 夏期休暇の予告期限

経営者は従業員代表と従業員に、遅くとも前年の12月までに夏期休暇取得の期間枠を知らせなければならない。グラン・クロヌ事業所に関しては、事業所別協議において通知される。交代制、或いは、有給日数の連結 (accolement) の要請があった場合、従業員への回答は遅くともその年の2月末日までに行うこと。

3.3 時期をずらした休暇

上司から従業員に対し10月31日までに主要有給休暇の一部を取得するよう要請があった場合、当該従業員は、労働法第L223.8条第4項の趣旨に従い、1日(3日～5日の場合)又は2日(6日以内の場合)の追加の休暇を取ることができる。この条件に合致していれば、端数の日数の放棄を従業員に請願する必要はない。

3.4 5週目制度

事業所別協約で有給休暇の“5週目制度”を規定している場合を除き(規定がある場合は以下の規定に優先する)、休暇の5週目は、特に年末が事業所又はその部門の取得対象期間の場合、法の規定に従い、全部、若しくは一部を集合的に取得することができる。とりわけ、雇用に関する1999年4月16日付け協約の2000年2月18日の追加条項、第1.3.条の規定により、労働時間の編成及び削減は、適用可能である。

会社は従業員及び従業員の代表に、第52週(特に12月24日を含む)又は、第1週の出来るだけ早い時期に、取得対象期間を通知しなければならない。予告の期間は、本協約の

署名者である、連合組合との協議時に、固有な事情に応じて各事業所で決められている。

この期間以外の5週目の日数は、個人可処分日という形で資本化（蓄積）される。

特定の事業所の特殊事情は、本協約の付則で定義されている。

第4条：勤続付加休暇

勤続付加休暇は、暦年の労働日について12月31日に評価され、付与される。

これらは、本協約の第1.2条第2項に基づき、権利の開始日から取得することができる。

第5条：事業所別協約

ルノーの各事業所においては、本協定の枠組みの中で、社会・経済的環境、特に従業員の志気を考慮し、一年を通じて休暇の取得を容易にし、事業所内の機能の規定を明確にし、休暇及び補充に関する体制を改善し、休暇取得の態様を編成するために、団体協約を締結しなければならない。

当該協約では以下を規定することができる：

- ・ 休暇の取得可能期間を通知する予告期間
- ・ 休暇申請の最低期限
- ・ 交代による休暇の優先的規則
- ・ セクター毎の不就労の限度
- ・ 本協約第3.1条に定められた休暇取得可能期間（*periodes de fermeture*）又は取得開始期間以外の、休暇取得に関わる個別違反に関する規則
- ・ 従業員の個別休暇の計画に関する規則
- ・ 夏期休暇取得のための、7月1日から9月15日までの取得可能期間の延長
- ・ 夏期休暇の連続4週間取得の条件
- ・ 有給休暇の5週目制度
- ・ 2002年6月1日から12月31日までに取得する有給休暇の個人的時間資本と集合的時間資本の配分

この場合、事業所毎の協約及び本協約で定めた目標を達成するための方法を連合組織と協議する。

第6条：監視委員会

本協約の適用を監視するため、また、従業員代表組織の権限の遵守を監視するため、協約を締結した会社と連合組合組織の代表で構成される監視委員会を中央レベルに設置する。

当該監視委員会は、年に1回会社代表が召集し、その年度の総括を行う。

2004年年頭に、本協約の質的、量的影響を評価するため、監視委員会を召集する。評価と委員会の検討結果に応じて、追加条項により本協定を改定することができる。

第7条：一般規定（略）

付則

ギヤンクール事業所、ルイユ・ラルディ事業所、ルノー本社：

- ・ 6 日間の労働日を超えない範囲で年末の休暇取得対象期間は、集合的時間資本を用いて行われ、それがない場合には、5 週目の休暇日を当てる。
- ・ 会社がこの時期に休暇取得対象期間を想定している場合には、遅くとも当年の 3 月までに事業所の委員会にその旨通知しなければならない。
- ・ 従業員が保有する数週間の休暇を有効に消化するため、上司との協議において、従業員は、上司の求めに応じ、個人可処分日数を含むその他の個人的有給休暇を知らせなければならない。上司は当該情報により、労働編成をより良く準備することができる。

添付資料：[ルノー (Renault SAS) の工場別従業員構成 (2001 年)]

工場	従業員 合計	男	女	見習い工	一般工員	専門家 ・監督	技術者 管理事務	職業訓練			備考
								経費・労 務費に占 める訓練 費比率	訓練への アクセス 比率	1人当り 平均訓練 時間 (時間)	
本社	5,246	3,580	1,666	87	39	2,207	2,913	5.5	89	32.2	早期退職を除いて2001年に従業員数は5.44% (346人) 増大。本部への転属及び新規雇用は916人、転出その他が570人。
ACIルマン	2,960	2,829	131	70	1,468	1,215	207	4.25	61.9	29.73	
セルジ・ボンソットワース	850	680	170	0	459	310	81	4.5	40.7	17.8	技術者、管理事務職、女性が増大、
ショワジー	623	584	39	11	372	214	26	5.71	92.46	42	
クレオン	4,938	4,708	230	93	2,616	1,989	240	5.9	69	36.1	
デウエイ	5,848	5,493	355	1	4,143	1,561	143	4.8	55.5	29.47	2001年に164人の若年者雇用、21ヶ月の訓練で産業機械のCAP資格付与。訓練は工場で2週間、講義1週間。合格率95%
フレン	5,801	5,278	523	27	3,878	1,745	151	5.5	66.5	31.7	
グラン・クロンヌ	473	354	119	0	281	177	15	5.8	66	27.5	
ルエイユ	4,004	3,520	484	109	77	2,273	1,545	7.3	74.9	41.5	技術者・管理職 (7%)、女性 (13.7%) が増加。
サンドヴィユ	6,364	5,744	620	33	4,558	1,609	164	4.1	63	23.7	ユーザーに対する付加価値向上、人間工学、(すべての段階での) 管理向上を中心に6億5,000万ユーロを投じて生産施設一新。これに伴って2001年に407人新規雇用 (1997年以降合計1,100人)
テクノセンター	7,590	6,453	1,137	102	112	4,210	3,166	6.7	82.3	37.3	
合計	44,697	39,223	5,474	532	18,003	17,510	8,651				

添付資料

[組織、労働時間、職能養成及び雇用の改善に関する 1999 年 3 月 4 日の基本協約]

○プジョー・シトロエン自動車株式会社、(La Societe PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILE S.A)、生産・人事担当取締役、ジャン＝ルイ・シルヴァン、)

OCFDT、CFE-CGT、CFT、CCGT-FO、CATCS

目次

前文

第1条 適用範囲及び期間

第2条 労働時間の短縮

2.1 実質労働時間

2.2 休憩の定義

2.3 実質労働時間に類似するその他の時間

2.4 超過勤務時間の支払分

2.5 超過勤務時間の支払い

2.6 日及び週当たりの最大勤務時間

2.7 2回の就労の間の休憩時間

2.8 労働時間短縮と給与補償

2.8.1 基本賃金

2.8.2 労働時間及び労働条件の不都合に対する手当 (Primes d'inconvénient)

第3条 週単位又は数週間のサイクルの枠内での労働時間の調整

3.1 3、4、5又は6日への勤務配分

3.2 昼間勤務又は2つもしくはそれ以上の直数

3.3.1 サイクルの枠内での労働時間の調整

3.4 週末の短縮労働時間 (VSD/SDL/SD)

3.5 夜間勤務及び連続勤務

3.5.1 夜間勤務

3.5.2 連続勤務

第4条 年間又は複数年の枠内での労働時間の計算

4.1 年間化の原則

4.2 個人勘定の機能原則

4.2.1 当座勘定

4.2.1.a 集団部分

4.2.1.b 個人部分

4.2.2 個人積立金

4.2.2.a 集団部分

4.2.2.b 個人部分

4.2.3 個人積立金の検査

4.2.4 勘定の締切

4.2.5 調整の下限：一時帰休

第5条 日給従業員の場合の労働時間短縮

第6条 合議による個人的調整

6.1 職業訓練に対する個人の権利

6.2 職業訓練個人勘定の機能原則

6.3 パートタイム労働

第7条 特定部門の従業員の労働時間

7.1 幹部職員

7.2 幹部職員の一括請負

第8条 職員と職務の間の適合性の改善

8.1 従業員と職務の適合を迅速に実現するための措置

8.2 雇用

第9条 発効と一時的措置

9.1 事業所交渉と一時的措置

9.2 中央調査委員会

9.3 最終規定

付則 勤務体制の種類

前文

本協約の各当事者は、従業員の個人的な状況及び会社内の勤務体制 (organisation du travail) への労働時間短縮の影響を認識しつつ、本協約により、法の規定よりも広い枠組で 35 時間に移行することに合意する。

従って、労使間交渉は、労働時間の短縮と調整だけでなく雇用、年間化 (annualisation)、職業訓練 (formation professionnelle) 及び人事管理も扱うため、包括的な性格を有する。

労使交渉は、一方で従業員の利益と、もう一方で売上高、従って雇用を左右する、会社の競争力維持と両立する勤務体制を定めることを可能にするものでなければならない。従って、当該交渉は、規定が製品原価に及ぼしうる影響を和らげるものでなければならない。35 時間への移行は、給与補償を伴い、従って労働コストの即時の上昇を伴う。

コストの上昇は、賃金総額の上昇 (自動車業界は常に労働集約性が高い) によってだけでなく、現在フランスに見られる購買コストの上昇も、原価に直接的な影響を及ぼす。現在の国際的な背景の中で、必要な競争力を有さなければならないことを考えると、会社は、その経営、従って雇用への影響なしに販売価格を引き上げることはできない。

労働時間の短縮は、生産／購買拠点の大部分が海外にあるメーカーとの競争上の困難に会社を陥れるものであってはならない。事実会社は、大幅に低い人件費で車両を製造する他社との国際的な競争に直面している。従って交渉に際しては、自動車産業全体の特殊性及び制約だけでなく、主としてフランス固有の産業体制の特性も組み入れた、新しい勤務体制を定めることが不可欠であり、時機にかなっている。

恐らく今後数年内に、欧州自動車市場の成長は弱まり、年間 1～2% になると予想される。事実欧州市場は、一般家庭への自動車の普及率は相当高く、ほぼ買い替えに一致する。このわずかな成長は、一部の家庭の 2 台目、ごくまれには 3 台目の取得によるものである。

1990～97 年に、生産性が大幅に向上したにもかかわらず、PSA グループの成長率は主要競合各社に比べて低く、この遅れを取り戻す必要がある。

欧州外の市場については、関係国の様々な規制の下で現地生産 (fabrifications délocalisées) によって供給されることになる。

こうした弱い成長に加え、自動車市場は、とりわけ需要の変動が激しく、1 ヶ月の間に約 20% も変化する場合がある。実際自動車市場は季節的な性質を持っている。その他の変動は、一定ではない日々の生産速度で製造されている製品のライフサイクルに起因する。最後に、顧客の選択は競合製品に大きく左右される。

これらの変動要因によって、工場の瞬間的な負荷が大きく変化するので、最良の解決策を見つける必要がある。

不況時に車両の在庫があってはならない。在庫の金融コストは受け入れる訳にはいかないだ

けでなく、需要の確認もなく生産し、販売網にのらずに滞っている車両は、当然顧客には渡らない。こうした変動を相殺するために最近導入された、プラットフォームの共通化は、ギャップの一部を埋めることはできるが、変動の大部分に対応するには十分ではない。

従って、以下のような硬直性を増す要因があるだけに、柔軟性 (souplesse) を求めることは、自動車産業がうまく機能するための重要な要素である。

- ・投資は決定と実現に時間がかかるが、会社の重要な財務活動である。投資の大部分が特定の設備に向けられる。これは1つのモデル・ライン (車両ファミリー) と対象としており、生産サイト間の生産バランスの回復を不可能にすることが多い。
- ・オートメーションの導入によって、付加価値に占める労働力の相対的割合が減ったとはいえ、労働の集約は、依然として自動車産業の主な特徴の1つである。従って、車両の計画と配分 (repartition) には、一定の安定性がなければならない。安定性は、最良の労働条件と車両の品質を保証するものである。

更に、我がグループの従業員は、平均年齢が高く、全般的に外国の競争相手を上回っている。問題なのは、従業員の技能や職務遂行能力ではなく、自動車業界が直面する急激な変化に対する適応性が少なく、能力の多様性や、新しい知識を迅速に習得する能力に対する柔軟性が劣っている点である。上記の制約によって生じる硬直性を軽減できるのは、社会的に受け入れられ、かつ法律及び基本協定の限度内であることを条件に、工場の始業時間を適切に調整できるようにし、従って従業員の労働時間をある程度調整することによって、相対的な柔軟性を生み出す場合に限られる。従って、労働人口の迅速な若返りを可能にする措置を採択する必要があるが、当社で長年勤務する従業員の使い方を改善できるような新たな均衡 (equilibre) も、現在積極的に求められている。しかし、対応するポストを自由に使えるようになるのは、少なくとも5年後である。

早期退職とそれを埋め合わせる採用を可能にする一時的なメカニズムは、従業員の迅速な若返りに寄与する筈である。

従って当事者双方は、以下を可能にする最も幅広い妥協案を迫及した：

- ・従業員の報酬に損害を与えることなく、生産コストの危険な流出を避ける。
- ・大規模投資を削減又は延期するため、既存設備を最大限に利用する。
- ・生産手段の使い方の柔軟性を改善することによって、需要及び顧客層の変動に対応する。
- ・労働時間の短縮及び組織化によって、従業員の自由時間の利用に柔軟性を与える。
- ・能力の向上・獲得を奨励し、全従業員に対し情報に自由にアクセスする道を開く。
- ・労働条件と部署のエルゴノミクスの改善を促進し、これらのテーマについての徹底的な調査を開始する。
- ・当社の総労働時間に照らして、最大限雇用を維持する。

- ・ パートタイムを拡大し、奨励する。
- ・ 従業員の適応体制を規定する
- ・ 年齢構造を若返らせるため、若い従業員の採用を促進する。

会社は、従業員の生活に不都合な労働時間変更の頻度を制限できるよう留意する。

以上のように、本協約に示された措置は、様々な規定及びメカニズムの総体を構成するもので、各事業所で今後取り決められる協約が、上記の原則を具体的に適用するものとなる。

第1条 適用範囲及び期間

本協約は、プジョー・シトロエン事業所（リストは付属書1）の全従業員を対象とする。

第7条の規定は、管理職又は集团的労働時間制を実際に適用し得ない従業員にのみ適用される。

本協約は、早ければ1999年9月1日には、全事業所で同時に効力を生じる。各事業所で、事業所の特殊性に応じた固有の措置を実施するものとする。

事業所ごとの実施は、交渉に基づくものとする。全協約の一斉施行日に、事業所協約を締結できなかった場合には、本協約が当該事業所に適用される。いかなる事業所協約も、本協約の規定に違反してはならない。本協約は、法律及び協定の修正によって、修正されることがある。

本協約締結後6ヵ月以内に、中央調査委員会（役割は9.2条で定義する）を設置する。

第2条 労働時間の短縮

2.1 実質労働時間

新しい法律、特に労働法典第L212-4条は、次の通り欧州指令に基づく労働時間の定義を導入している。

実質労働時間とは、従業員が雇用主の意思に従い、その指示に従って行動しなければならない、自分の都合で自由に使うことのできない時間である。

本交渉時に労使は、実質労働時間と、実質労働時間に類似する時間について、会社の実態と慣行を検証した。

当会社の協約労働時間は、実質労働時間を週平均35時間とし、第4条で定める通り、早ければ1999年9月1日から実施する。

当該労働時間は、本協定に定める方法とメカニズムに従い、一つのサイクルの数週間に亘る期間、又は年間で評価することができる。当該労働時間は実質労働時間と解釈される。

合意により、また法律に従って、これまでの会社の慣例に関わりなく、今後有給休憩時間は代償休憩時間と同様に、最大労働時間の計算、及び時間外労働時間の残余と支払いから得られる権利の評価に際し、実質労働時間から除外される。

協約当事者は、休憩の性質に関する上記の規定を考慮に入れて休憩を定義し、厳格に適用する。

2.2 休憩の定義

休憩時間は、勤務しない時間であり、従業員が自由に使用できる時間である。休憩時間は具体的に規定し、長さに限界を設けるものとする。休憩時間中に従業員は、交代要員の有無に関係なく、作業機器に対する管理と責任を維持する必要はない。事業所は、生産の慣例と必要を考慮に入れ、また特に個々の職場における作業及び役務の枠内で、上記の条件に一致するように、休憩を編成することを保証しなければならない。休憩の編成は、各労働単位内で明確に定めるものとする。生産条件により、休憩を集团的かつ同時に取る必要がある場合には、当該事業所協約では、従業員の交代体制を規定するものとする。

協約当事者は、勤務体制において、会社の全従業員に適用する休憩は、労働時間の5%に等しいものとする事で合意する。これは、実質労働時間35時間のフルタイム契約の場合には1時間45分の休憩があり、従って有給時間は(35時間労働で)36時間45分となる。

休憩は、食事を取るための労働時間の中断と混同されてはならない。後者は本来的に変化しないものであり、労働時間とはみなされない。休憩は、実質労働時間6時間に対して最低20分である。

休憩時間規定の修正は、1時間あたりの所定生産量に影響を及ぼさないものとする。各基本作業に関連する時間尺度及び休憩係数は変わらない。

2.3 実質労働時間に類似するその他の時間

使用者によって支払われるその他の期間は、実質労働時間に類似しているが、実質労働時間の計算には含まない。本協約の締結時にすでに慣例になっている地域／地方の祭日及び守護聖人の祝日、第6条に規定するもの以外のすべての補償欠勤(absences indemnisées)及び職業訓練時間は、超過勤務時間の計算に当って、実質労働時間と同一視される。ただし報酬限度額の決定、超過勤務時間の支払分に対する控除と、代償休憩時間の恩典に関しては、これまで通り実質労働時間から除外される。

2.4 超過勤務時間の支払分

法定労働時間を上回る実質労働時間は、超過勤務時間とみなされる。本協約の発効後は、35時間を上回る時間は、それに付随する支払いと代償休憩時間に関して、超過勤務時間とみなされる。超過勤務時間は、第4条に定める条件で清算される。

超過勤務時間に適用する割当額は、金属部門に適用される法規で規定する割当額である。

法律又は金属部門の労使協定の修正はすべて、当然ながら、規定される新たな超過勤務時間に有利なように、本条を撤廃するものとする。全従業員について超過勤務時間の計算は、年間化のメカニズムの枠内で行うものとする。その編成及び計算方法は第4条に定める

2.5 超過勤務時間の支払い

超過勤務時間は、法定割増をもたらす。

2.6 日及び週当たりの最大勤務時間

日及び週当たりの最大勤務時間と、数週間に基づいて評価される最大勤務時間は、法律、労働協約又は全国協定に従って適用される。

週間勤務時間の変動に関する報告書は、9.2条に定める中央調査委員会に提出する。

2.7 2回の就労の間の休憩時間

事業所は合意により、2回の就労の間に連続11時間の休憩を取るという原則の適用を除外することができるが、9時間未満に減らしてはならない。生産体制の必要性に従い、また最も均衡の取れた勤務体制を確保するため、11時間の適用除外は週1回に限定し、また、超過就労を達成するという枠内でのみ行うことができる。その代償として、11時間の休憩に加えて、2時間に相当する休憩が与えられるものとする。

上司の承認を得た出張の場合には、出張の終了と次の就労の間に連続11時間の休憩を可能にするよう規定するものとする。

2.8 労働時間短縮と給与補償

労使の目的は、労働時間短縮後も現在の報酬を全面維持することである。本協約の実施は、会社の給与政策に関する今後の交渉の障害になってはならない。

2.8.1 基本賃金

本協約の実施日に行われる実質労働時間及び有給休憩時間の短縮を考慮し、月給と先任権 (anciennete) が絶対値で同じ水準に維持されるように、先任権及び Prime d'Evolution Garantie を含む基本時間給を4.8%引き上げることを決定する。

2.8.2 労働時間及び労働条件の不都合に対する手当 (Primes d'inconvénient)

賃金の様々な要素は、基本賃金と同様に全面的に補償される。

第3条 週単位又は数週間のサイクルの枠内での労働時間の調整

労働時間の編成メカニズムの実施は、各事業所レベルで、本協約第1条に基づく地区の状況に最も適した勤務体制の導入に従うものとする。

勤務体制を最大限に単純化し、直間の休憩をできる限り長くするため、地区レベル交渉を有効に利用する。

3.1 3、4、5又は6日への勤務配分

日及び週労働時間の最高限度に従い、また日曜の休憩に関する法規に抵触することなく、フルタイム・サイクルの枠内の勤務は、各事業所の地区協約に基づいて、これがない場合は第1条の規定を適用することによって、週3、4、5又は6日で編成することができる。

通常勤務体制での土曜日の利用は、生産ニーズに関連する必要時だけに厳しく限定する。その時間は可能な限り制限されるものとする。

この種の労働時間に頼る場合は、補完的な作業班を設置しなければならない。

土曜の労働が通常の正規の体制に含まれている場合には、当該体制には、不都合に関連する特別補償が与えられるものとする。通常の体制に含まれていない例外的な土曜の労働の場合も、同様とする。

特別補償は、勤務した土曜につき、月曜から金曜までの、2交代制の平均時間報酬を2%上回るものとする。特別補償は、超過勤務時間及び代償休憩に関して規定された法定額を下回ってはならない。土曜の労働が労働時間変動の年間清算時に超過勤務時間として評価される場合には、法定額は累加されないものとする。

当該補償は、従業員が望む場合には、土曜に遂行された労働時間の半分に等しい休憩の形で支払うことができる。

労働時間の短縮は、従業員の求めに応じ、平均週間労働時間の短縮、1日当たりの実質労働時間の短縮、又は非就業日もしくは非就業半日という形をとることができる。

週間勤務体制とそれに伴う休憩時間の編成の実際の方法は、地区交渉時に定められるものとする。

当該勤務体制は、付則2に示す勤務体制を模範とし、それに伴う報酬は中央レベルで定められる。

3.2 昼間勤務又は2つもしくはそれ以上の直数

生産のニーズに応じ、作業は昼間勤務（journee）又は2つもしくはそれ以上の直数で編成することができる。地区レベルで締結される協定は、直数と始業時間及び就業時間を定めるものとする。3直による勤務は、生産体制のニーズに関連する必要時に厳しく限定される。

1直制で働く従業員に関しては、地区協定は、従業員の終業時間及び始業時間をずらすこと

を可能にする時間帯、又は特に昼間勤務及び交代班の集団移転の場合には、調整された退社を可能にする別の編成を定めるものとする。

労働時間及び休憩時間の編成を含め、当該事業所内に存在するすべての勤務体制の一覧表を、各地区協約に添付する。このように定められた勤務体制は、生産レベルの変動を考慮に入れるため、修正することができる。

当該修正が、事業所内で、事業所協約によって定められていない新作業体制の設置につながる場合には、新体制は、従業員代表機関との協議後に初めて実施される。特に在庫切れ、流体・機械・工程等の重大な停止、セキュリティ作業、悪天候、自然災害、予想外の需要急増等の例外的な場合を除き、決定権限を有する従業員代表機関から情報を得るため、実施前に少なくとも2ヵ月の猶予期間が保証されるものとする。

同様に、事業所が組織上、現行勤務体制から勤務サイクルを変更せざるを得ない場合も、上記の例外的な場合を除き、猶予期間は、新勤務サイクル実施前の少なくとも2ヵ月間とする。

当該猶予期間は、事業所の現行の通常猶予期間、つまりサイクル又は通常の勤務体制における作業時間の修正に関連する期間（「確定的」プログラムの場合には30日の予備期間、「例外的」プログラムの場合には60日の予備期間）と区別される。

3.3.1 サイクルの枠内での労働時間の調整

勤務体制は、連続して12週間を超えて編成することはできない。この枠内で、労働時間短縮は、定められた期間全体にわたって平均して行うことができる。

事業所は、従業員が要求する場合には、1日又は半日の休憩によって労働時間短縮の恩恵を受けられるような労働時間措置の実施に努めるものとする。

サイクルの終わりに法定実質労働時間を上回る時間は、第4条の諸条件に基づき、当事者の個人勘定で体系的に割り当てられるものとする。

3.4 週末の短縮労働時間（VSD/SDL/SD）

法律及び協定の規定に基づき、地区協約は、週末の短縮労働時間を定めることができる。地区協約は、週に適用する労働時間と編成方法を定める。

当該勤務サイクルは、生産設備及びサービスの最適利用を可能にするものでなければならない。かかるサイクルは、法律及び協定に基づいて支払われるべき増額の支払につながる。週末の短縮労働時間というサイクルは、法律及び協定によって、35時間という限度を下回る期間である。従って、労働時間短縮は、かかる体制に従う従業員の労働時間に影響を及ぼさない。かかる体制の特殊性を考慮に入れ、本協約に基づき、給与補償が従業員に与えられる。

当該補償は、他の体制が恩恵を受ける労働時間短縮に相当するものであり、基本時間給の

4.8%に等しいものとする。

この種の体制の設置は、週末作業を必要とする生産状況及び生産量に対応する場合に限られるものとする。

3.5 夜間勤務及び連続勤務

3.5.1 夜間勤務

夜間勤務は、志願従業員に優先的に提案される。本協約の当事者は、女性従業員に対し夜間勤務制への自由なアクセスを認めるが、その場合には、厳密に志願者に限るものとする。

3.5.2 連続勤務

生産設備及びサービスを最大限に利用するため、勤務時間が24時間ぶっ通し及び7日間ぶっ通しで配分される連続勤務に関しては、1982年2月23日の全国職業別協定の付属書3に、週間労働時間の限度が定められている。

本協約に基づき、当該勤務体制の特殊性を考慮に入れ、労働時間短縮の恩恵を受けない、3.5.1及び3.5.2項の対象である勤務体制に従う従業員に、給与補償が与えられる。

当該補償は、他の体制が恩恵を受ける労働時間短縮に相当するものであり、基本時間給の4.8%に等しいものとする。

第4条 年間又は複数年の枠内での労働時間の計算

4.1 年間化の原則

暦年での労働時間の年間化により、週ごとの労働時間を年間全体にわたって変化させることができる。特に地方の祭日に関連する補充休暇を考慮に入れるため、勤務スケジュールは、会社又は事業所レベルでの年次交渉の枠内で、毎年定められる。計算例は付則3に示されている。

付則3：

1年365日

○休日：137日

・週末：104日

・年次休暇：25日

・5月1日

・祭日：7日

○労働日：228日

事業所によっては、スケジュールは、Usines Amont、Unités Terminals の様々な編成と、Amount Technico-Industriel の機能方法を組み入れなければならない。

会社は、集团的勤務時間を、需要増加に対応するために増加し、又は需要減少に対応するために減らすことができる。

年間化によってまた、従業員の資材の平滑化も確保できる。

一方年間化は、勤務スケジュールに応じ、生産ニーズと集团的及び個人的休憩を調整することによって、年間労働時間のバランスの取れた短縮を可能にするものでなければならない。

年間化により、週間実質労働時間が週当たり 46 時間、又は 12 週間に亘って週当たり 42 時間を超えることがあってはならない。

年間化の原則には、労働時間の個別的測定 (suivi) を含むものとする。従業者全体に適用されるかかる測定は、個人勘定に基づいて行われる。

規定を上回る実質労働時間は、個人勘定 (仕組みは 4.2.1a 項で説明) に記帳され、平均週間労働時間を上回り又は下回る各週の労働時間は、年間を通じて従業員ごとに算術的に清算される。

年間化の原則に伴って、本協約実施月の末日に、500 フランの手当てが、全従業員及び ETAM に支払われる。

4.2 個人勘定の機能原則

個人勘定は、次の原則に基づいて機能する。

振込み及び消費は、個人又は集団として行うことができる。

個人勘定は、「当座勘定」と「個人積立金」の2種類の信用口座を設ける。

当座勘定と個人積立金は、集団部分と個人部分を区別する。

4.2.1 当座勘定

4.2.1.a 集団部分

規定時間を上回る集团的実質労働時間は、当座勘定の集団部分に記載される。

平均週間時間を上回り又は下回る、当該年度の実質労働時間は、算術的に清算される。

年間化期間の終わりに、35 実質労働時間という年間平均労働時間を上回る場合は、この平均を上回る実質労働時間は、代償休憩に変換して加算される。

当該休憩はその後、5 日の限度内で、4.2.2.a 項に示す利用のために、「個人積立金」の集団部分に転記される。

4.2.1.b 個人部分

上司の要請で規定時間を超える個人の实質労働時間は、当座勘定の個人部分に記載される。

加算時間が十分ある場合は、1 日分の休憩を要求することができる。

作業班又は作業グループの要員の欠勤率が 10%の限度を超えない限り、当該休憩日は、上司の同意を得てとることができる。この原則は、生産部門においてのみ有効である。

法定代償休憩を含め、年間化期間の終わりに休憩として利用されなかった日数は、「個人積立金」の個人部分に記載される。

4.2.2 個人積立金

4.2.2.a 集団部分

年間化の枠内で法定労働時間を超える集団的労働時間は、5日の限度内で集団部分に転記され、代替の代償休憩に変換される。

当該集団部分は、当座勘定の集団部分が不十分な場合に、生産活動の閑散期間に利用することができ、複数年繰越することができる。ただし上限は 15 日とし、超過分は個人積立金の個人部分に記載する。

4.2.2.b 個人部分

個人部分に記載されるのは次の通りである。

- 年度末に代償休憩に変換された 5 日の限度を上回る労働時間。当該労働時間は、年間化の枠内で規定労働時間を超えて集団的に実行されたものである。
- 個人として実行され、年度中に休憩によって相殺されなかった労働時間。
- 本協約の第 5 及び 6 条の分として取得した日数を含め、消費されなかった休憩日数。
- 従業員の発意で、PIEC として取得した休暇日数及び勤続休暇。

当該個人時間は、従業員が自由に使うことができる。作業班又は作業グループの要員の欠勤率が 10%の限度を超えない限り、上司の同意を得て、相当する休憩日数を要求することができる。この原則は、生産部門においてのみ有効である。5 日を超える 120 日までの取得時間は、従業員の選択に応じて、それぞれの賃金に相当する全額で支払われ、又は貯蓄される。

支払いは、超過勤務時間及び補充勤務時間のみを対象とする。

個人積立金のこの部分は、120 日を上限とする。この限度を上回る超過分は、4.2.3 条に規定する条件で扱われる。

50 歳を上回る年齢の従業員の場合には、特に本協約 8.2 条に示す早期退職の促進を目的とした資本化の増加を可能にするため、この限度の適用除外が認められる。

生産従業員と作業班で働く生産外従業員に関しては、年間化と活動の変動に関連する拘束の分として、年 2 日の補充休暇が与えられる。この部門の 50 歳以上の従業員に関しては更に、50～53 歳で年 1 日、54～55 歳で年 2 日、56 歳以上は年 3 日が加えられる。任意退職又は早期退

職の場合には、清算時に個人勘定の残高の 20%が加算される。

ETAM と作業班の管理職に関しては、年間化と活動の変動に関連する拘束の分として、年 1 日の補充休暇が与えられる。

従業員が望む場合には、この積立金で蓄積された日数を基礎として、6.2 項に示す「職業訓練個人勘定」に振り込むことができる。

4.2.3 個人積立金の検査

個人積立金は、年間化期間の終わりに検査する。各従業員は、取得、消費及び可消費分を記載した明細書を受け取る。

例外として、以下の場合には、当座勘定又は積立金について、支払日の給与にほぼ相当する既得分の全部又は一部の支払いを受けることができる。

- ・ 住宅の購入
- ・ 当事者の結婚
- ・ 特別な財政難（例えば個人破産）
- ・ 労働契約の停止
- ・ 当事者又は配偶者の廃疾（第 2 又は第 3 等級）
- ・ 当事者又は配偶者の死亡
- ・ P. E. E への加入
- ・ 個人職業訓練休暇
- ・ 子供の高等教育
- ・ 新車の購入

4.2.4 勘定の締切

退職の場合には、勘定全体の差引勘定が行われ、必要に応じて支払い又は調整を行う。

4.2.5 調整の下限：一時帰休

本協約の当事者は、上記の調整を一時帰休によって行うことを、できる限り制限するメカニズムを構成することを認める。

経済状況が思わしくない状況で、年間化による勘定が 5 日を上回る借方残高を示す場合は、一時帰休の請求が開始される。一時帰休分としての補償の請求は、事業所の活動の予見可能な展開に応じて、年間化期間の終わる前に行うことができる。一時帰休分の請求を開始すべきか否かを定めるため、四半期毎に検査を行う。場合によって支払いがまだ残っている補償残高は、毎年調整され、日数のいかなる赤字分も、翌年に繰り越されない。

経済状況による一時帰休のリスクを負う従業員は、その職務が生産の変動に直接左右される者に限定される。

超過勤務時間の支払い及び一時帰休の開始に関する規則はすべて、この分野の規則の修正に応じて改定される。協約当事者はまた、1999 年 12 月末以前に、一時帰休の補償に関連する会社内の慣行及び協約について再交渉することで合意する。

第 5 条 日給従業員の場合の労働時間短縮

「日給」従業員、つまり生産ニーズのため、労働時間が現在 38 時間 30 分に維持されている従業員は、労働時間短縮分として非就業日を与えられる。

当該従業員に与えられる非就業日の日数は、38 時間 30 分に維持されている労働時間と 35 実質労働時間に短縮された労働時間との年間差額に相当する。

協約当事者は、フルタイム労働契約の場合には、差額は平年で 11 非就業日を取得できることで、合意する。

毎年この 11 日という数字は、スケジュールによって修正されることはない。非就業日の利用は、本協約の規定に従わなければならない。非就業日は、就業日の達成に応じて、下記の限度内で、当事者の当座勘定の個人部分に支払われる。

従業員は、11 日の非就業日を自由に使うことができる。毎年、調整と労働時間に関する義務的交渉時に、労使は、特に“ブリッジ休日”（飛び石連休を埋める）の実現のために、集団残高計算に最大限 3 日を割り当てることで合意することができる。集団的超過勤務時間制を計画せざるを得ない場合は、年間化規定を適用する。

労働時間短縮分として与えられる時間数又は日数は、無給の個人的欠勤期間、又はより広義に実質労働時間と同一視されない期間を考慮して、減らされることがある。年間化の枠内で、実質労働時間の短縮は、就業時間又はこれと同等の時間だけに適用される。この原則は全従業員に適用される。

第 6 条 合議による個人的調整

6.1 職業訓練に対する個人の権利

協約当事者は、会社及び受益従業員にとって、職業訓練は投資を構成するということで合意する。職業訓練は従業員の才能啓発に寄与する。職業訓練は学校教育及び大学教育の自然かつ不可欠の延長であり、能力という資本を開発することによって、従業員を現在の仕事及び技術の変化や、ここから生じる新たな労働条件に適応させることを主目的とする。職業訓練は、会社のニーズと、進歩に対する従業員の願望の一致点であり、将来の仕事への従業員の適応と、資格及び専門知識面での従業員の正当な願望を常に両立させようとするものである。

最近の技術的、経済的及び組織的な展開によって、こうした傾向が一段と強まっており、職業訓練を改めて省察する必要が生じている。労働時間短縮は、職業訓練の分野での会社と従業員の共同責任を再定義する好機である。

会社は、短期的には雇用適格性 (l'employabilité) を確保するために従業員を教育する義務を負っているだけでなく、もっと長期的に従業員のニーズ及び職務をできる限り見越して行動しなければならない。

会社は、既知、予測可能又は不測の変化に「反応できる資本」を醸成することによって、従業員の能力を高める。

同時に従業員は、自らの熱意こそが職業訓練の有効性を保証するものだということを自覚しなければならない。従業員は、自己啓発の実際の行為者となり、それに貢献しなければならない。協約当事者は、職業訓練に対する「個人的権利」を含む新たな措置を実施することで合意する。従業員は、時間欠勤の清算のために、自らの発意で、上司の同意を得てこれを利用することができる。

幹部職員は、能力の先見的管理の開発を目的とした新措置において、受手でなければならない。そのため、全従業員のために「職業訓練個人勘定」が創設される。

6.2 職業訓練個人勘定の機能原則

協約当事者は、以下に従って職業訓練個人勘定に毎年記載することで合意する。

一 技師・上級専門職及び管理職の場合には、労働時間短縮の結果としての11日のうち4日。

一 平均週間労働時間短縮の恩恵を受けない ETAM 及び現場従業員の場合には、労働時間短縮の結果としての11日のうち3日。

従業員は取得年度末に当って、職業訓練権を行使するため、1年間を自由に使える。

訓練権の行使年度末に当って、従業員は、職業訓練休暇の残高の用途を自由に決めるものとする。勘定に残っている日数又は時間数は、従業員の選択で、職業訓練勘定に繰越すか、又は有給休暇の個人積立金の個人部分に記載ことができる。

3日間の職業訓練を完了した技術・上級専門職及び管理職と、2日間の職業訓練を完了した上記の ETAM 及び現場従業員の場合には、職業訓練休暇日数は、1日加算される。

最後に、週間労働時間短縮の恩恵を直接に受ける現場従業員の場合には、年間1日が「職業訓練個人勘定」に記載される。当該休暇日は、いかなる場合も職業訓練日の性質を失わず、4日の限度内で資本化できる。

週間労働時間短縮の恩恵を直接受ける ETAM の場合には、年間2日の職業訓練日が職業訓練個人勘定に記載される。取得年度末に当って、ETAM は、職業訓練権を行使するため、1年間を自由に使うことができる。

ETAM は、職業訓練休暇の残高の用途を自由に決めるものとする。当該休暇は、従業員の選択で、職業訓練勘定に繰越すか、又は有給休暇の個人積立金の個人部分に記載することができる。

全ての従業員に関して、4.2.2.b 項に定められた個人積立金に存在する日数は、従業員の発意で、「職業訓練個人勘定」に記載ことができる。

「職業訓練勘定」に存在する権利は、資本化できる。

職業訓練の費用は、会社が負担する。

本協約の対象である職業訓練活動は、職業訓練計画の枠内で会社によって実施されるが、労使間で共同で定めるリストに記載するものも同様とする。当該活動は職業訓練計画に加えられ、職業訓練計画のレベルは、本協約の影響を受けないものとする。

労使双方で構成する職業訓練の監視機関 (Observatoire Paritaire) を創設し、少なくとも年 2 回会議を開くものとする。この中央監視機関は、EC 職業訓練委員会の提案を考慮に入れて職業訓練計画の追加リストを定め、実施する措置の万全を図ることを任務とする。

適応職業訓練 (formation d'adaptation) 活動は、当該リストには記載しない。

中央管理委員会 (Commission Centrale de Suivi) は、職業訓練個人勘定の利用に関する統計を分析する。

50 歳を超える従業員は、早期退職の恩典を受けるために職業訓練日数を利用することができる。その場合には、休暇として消費されてない職業訓練個人勘定の残高を処理することにより、清算日に残っている権利の 20% を加算して、退職を早めることができる。

6.3 パートタイム労働

会社におけるパートタイム労働の利用方法は維持される。パートタイム従業員の労働日には、もはや 1 日当たり活動の中断を含めないものとする。1 日当たりの活動の中断は 2 時間を上回ってはならない。

パートタイム従業員による補足的労働時間数は、契約労働時間の 20% を上回ってはならない。

パートタイム従業員に、12 週間から成る同一期間に少なくとも 2 時間の週間補足勤務時間を勤務させざるを得ない場合は、当該期間に実際に実行された週間労働時間の平均が、契約に記載された基本労働時間に自動的に加算される。

変更には、変更が行われる 12 週間の期間が終了する 7 日前にその旨パートタイム従業員に通知され、当該従業員はこれについて意義を申し立てることができる。

パートタイム従業員は、所属する作業班又は作業グループが、定められたサイクルの枠内で週間又は複数週の労働時間短縮の形で、労働時間の短縮の恩恵を受けた場合には、然るべき割

合で短縮された労働時間短縮の提案を受けるものとする。

一方所属する作業班又は作業チームが、法定労働時間を上回る労働時間を保持する場合には、契約労働時間に比例する休憩日の形で、労働時間短縮の恩恵を受ける。

最後に、例外として、パートタイム従業員は、管理者の同意に基づいて、契約労働時間を最初のレベルに維持することができる。その場合には、労働時間短縮の恩恵は、報酬の比例加算によって与えられる。

パートタイム労働時間の調整は、事業所レベルで定められる。

第7条 特定部門の従業員の労働時間

7.1 幹部職員

協定当事者は、幹部職員が作業組織の中で有する責任及び裁量レベルが高いため、幹部職員の個々の労働時間の測定は難しく、ほとんど適応しないことを認める。従って、「労働時間」の概念は、幹部職員の職能又は職務に伴う活動を測定するのに十分ではない。

幹部職員の作業の編成を担当する責任者は、労働期間内であつ異動の頻度及び重要性を制限するよう、作業班内の職務の最小の分配到適合した構造を留意する。当該責任者は特に、事業所の1日の労働時間の中に労働の統合(reunion de travail)を定めるよう留意する。

個々の措置は、幹部職員に委ねられている職務及び責任の性質に従って実施される。かかる視点からは、労働時間の計算に関して、就業日数又は就業半日数で表される時間尺度を基準とする方が、適している。

基準労働時間がなく職務を一括して請負い、労働時間に関する法規から除外される幹部職員は、集团的労働時間を厳密に適用できない幹部職員と区別すべきである。

後者に関しては、使用者による労働時間測定と相容れない非常に特殊な仕事に従事する月給制従業員の場合と同様、下記の想定労働時間一括請負制度が創設される。

当該一括請負の創設は、現行条件を公式化したことに過ぎないことで、協定当事者の見解は一致している。従って協定当事者は、当該職員の報酬には、一括請負で考慮される超過勤務時間数をすでに含んでいる、と認める。

7.2 幹部職員の一括請負

1972年3月13日の全国労働協定でⅢB及びⅢCに分類される幹部職員は、労働時間の測定と、超過勤務時間の明細計算及び支払いに関する規定から除外される。

職務に伴う自己裁量と委任権限という理由から、報酬のレベルでも、優れた専門知識に起因する自己裁量のレベルでも、ⅢB及びⅢCの幹部職員は、基準労働時間のない一括請負協約に従う。この基準労働時間のない一括請負協約は、行う職務に鑑み、またその使命に限られる労働

時間について、個別協約によって一部のⅢA 及びⅡクラスの幹部職員にも適用することができる。

その代償として、当該幹部職員は、本協約第 5 及び 6 条に示す休暇及び職業訓練日の恩恵を受ける。

他の幹部職員、即ち C、A1、A2、P I、P II 及び PⅢA の場合には、週間労働時間は 38 時間 30 分に固定されており、所定の一括請負の恩恵を受ける。報酬には一定の超過勤務時間数が含まれる。

当該従業員の報酬は、法定限度内で、週 2 時間 30 分相当の平均超過勤務時間数を含む。

幹部職員の労働時間の 6 %未満とされる超過勤務数（額）は、協約に基づく最低幹部職員協約によって決められたレベルに 6 %加算した額を下回らないものとする。

幹部職員は、他の区分の全ての従業員と同様、週 1 時間 45 分の休憩時間と、労働時間短縮分として 11 非就業日つまり週 1 時間 45 分相当の恩恵を受ける。

従ってこの区分の幹部職員の場合には、平均週間労働時間での一括請負は、41 時間を超えてはならない。

就業時間の明細は、上司によって例外的に対象とされる個別調査の対象になる。

41 時間という平均限度を超えた場合には、年間化の枠内で、上司の同意を得て、就業時間を個人勘定に払い込むことができる。規定労働時間での一括請負は、一定の条件に基づき、集団の労働時間を適応できないような、非常に特殊な仕事に携わっている一部の ETAM にも適用できる。その場合の一括請負は、ケースバイケースで適用され、職務の変化に応じて調整することができる。

労働契約での一括請負の変更は、本条の対象である全従業員に提案されるものとする。

第 8 条 職員と職務の間の適合性の改善

自動車業界における労働条件の激しい変化により、職務に要求される肉体的／知的要件と、当会社で長年勤務する従業員の能力との適合が、難しくなっているということで、協定当事者の意見は一致している。

このような状況をもたらしている主な理由は次の通りである：

- ・ 自動車の装置及び製造プロセスへの新技術の導入
- ・ 製造される製品の多様性の拡大と耐用期間の短縮
- ・ フレキシビリティ圧力の増大

ますます多くのエレクトロニクスや情報技術が組込まれて製造プロセスを一変させている新技術の導入によって、全ての部門の従業員が影響を受けている。

こうした展開は多くの場合、肉体的要件の軽減の面では有益だが、設備の操作が非常に複雑

であるため、より高いレベルの職業訓練を必要とする。

このような設備を任せられるのは、バカロレアやそれに相当するレベルの教育を受けた従業員だけだが、当会社の工場では、教育水準が現在よりも低かった時期に雇われた従業員が多く、そのレベルに達していない。

当然ながら、それほど高い資格を必要としない職務もあるが、そうした職務は全般に肉体的能力を必要とし、同等の職務で長年勤務してきた従業員にはそれほどの体力はもう残っていない。

ますます複雑化する自動車製品の開発、オプションやバージョンのおびただしい多様化も、新しいコンセプトへの高度の適応と、その消化吸收を必要とする。

多様性の増大は、時としてごくわずかな違いしかない様々な部品や装置の中から適切なものを選ぶことを従業員に要求する。これには非常に優れた記憶力と集中力の持続を必要とする。

最後に、本協約の前文に示された需要の変動に製造計画を適合させるために求められている極度のフレキシビリティは、従業員が複数の能力を備え、計画の変動にすばやく適応しなければならないことにつながる。

こうした適応力は、当社のもっとも勤続年数の多い従業員には備わっていない。

会社は、エルゴノミクス調査によって、従業員の職務及び能力を維持するために必要な諸要件を、より良く調整するよう努力する。中期的な目標は、車両組立作業の合理化推進によって、また職務の調整によって、従業員の能力と職務をしかるべく適合させることである。

8.1 従業員と職務の適合を迅速に実現するための措置

短・中期的に会社は、与える職務と従業員側の能力にある大きなずれの問題に直面している。この問題は、長年勤務してきた従業員の早期退職を可能にする複数年措置の実施によるしか、なくすことはできないということで、労使の意見は一致している。当該措置は、2004/2005 年を目途に、ある程度の世代構成バランスを達成できるものでなければならない。

協約当事者は、部門レベルで、こうしたニーズに対応しうる措置を見つけるのが望ましいと考える。

自動車の概念／製造における根本的な変化と、競争の背景を考慮すれば、各部門は、その実施に唯一影響を及ぼす部門別協約の規定による効果に期待しなければならない。

雇用への当該措置の影響は、8.2 項に示されている。

8.2 雇用

本協約は、現行法の枠内で、かつ 1999～2003 年の 5 年間について、定年に近い一部の従業員の退職を認める職種別合意の執行停止条件に基づいて、締結される。

当該条件に基づき、当グループの自動車部門は、初年度に 5,600 人を不定期契約で新規雇用する。そのうち 3,000 人は労働時間短縮分である。その後は、当グループ及び各事業所の雇用状況に応じて、毎年退職する従業員数の少なくとも 1/3、4 年間では 3,000 人を雇用する。

第 9 条 発効と一時的措置

9.1 事業所交渉と一時的措置

本協約締結の翌月に、各関係事業所は、それぞれの労働組合組織と共に、本協約の地区別適用条件を定める協議のスケジュールを作成しなければならない。本協約の変更につながるような規定に関しては、事業所委員会の意見を求めるものとする。事業所委員会は主として、地区の生産／運営（fonctionnement）上のニーズに応じうる個々の勤務サイクルの決定に関与する。

9.2 中央調査委員会

第 1 条に規定する中央調査委員会は、本協約締結後 6 ヶ月以内に設置され、年 2 回会議を開くものとする。

本協約の署名者である、各労働組合組織からの 2 名と、経営陣の代表から成る中央調査委員会は以下の責任を負う。

- 地区交渉を総括する。
- 管理職協約適用に起因する主な意見を収集する。
- 発効前に、本協約の地区別規定リストを作成する。
- 事業所協約の規定と同様、法律及び協約の今後の変更を含めるため、本協約の内容の修正を提案する。
- 本協約が適用される 5 年間について、労働時間の短縮及び調整、雇用、年間化及び停年近接者の管理に関する年次報告書を作成する。
- 4.2.2 に規定する積立金及び職業訓練個人勘定の利用に関する統計を分析する。

9.3 最終規定

法律及び協定が修正された場合には、協約当事者は、当該新規則を適用し、又は修正が本協約の調和と均衡を著しく変更させる場合には、本協約を法規に合わせる目的で会議を開くことで合意する。

本協約の規定は、以前の団体協定の相反する条項を自動的に修正する。本協約の規定は特に、労働時間の編成及び報酬に関する事業所協約及び慣例に取って代わる。

本協約又は地区別に締結される全ての協約によって規定されている特典は、新たな法令、全

国／地域労働協約又は関連協定から生じる特典で累加されてはならない。

本協約は、オードセーヌ県の労働雇用局と、ナンテール労働裁判所に提出される。

勤務体制の種類

朝勤組 夕勤組 深夜勤組 週末勤組 ABCD=輪番組（4直）

1 直制

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
1	朝：5日×7時間	朝	朝	朝	朝	朝		

2 直制

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2A	朝：5日×7時間	朝	朝	朝	朝	朝		
	夕：5日×7時間	夕	夕	夕	夕	夕		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2B	朝：7日×8時間45分		朝	朝	朝	朝		
	夕：5日×7時間	夕	夕	夕	夕	夕		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2C	朝：5日×7時間	朝	朝	朝	朝	朝		
	夕：4日×8時間45分 +金土日	夕	夕	夕	夕	末	末	末

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2D	朝：6日×7時間10分	朝	朝	朝	朝	朝		
	夕：3日×9時間 +木金土	夕	夕	夕	末	末	末	

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2E	朝：4日×8時間45分 +土日月	末	朝	朝	朝	朝	末	末
	夕：5日×7時間	夕	夕	夕	夕	夕		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2F	朝：4日×8時間45分 +金土日	朝	朝	朝	朝	末	末	末
	夕：4日×8時間45分 +金土日	夕	夕	夕	夕	末	末	末

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
2G	朝：4日×8時間 45分 +土日月	末	朝	朝	朝	朝	末	末
	夕：4日×8時間 45分 +土日月	末	夕	夕	夕	夕	末	末

3直制

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3A	朝：6日×8時間 45分	朝	朝	夕	夕	朝	朝	
	夕：6日×8時間 45分	夜	夜	夜	夜	夕	夕	

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3B	朝：5日×7時間	朝	朝	朝	朝	朝		
	夕：5日×7時間	夕	夕	夕	夕	夕		
	夜：5日×7時間	夜	夜	夜	夜	夜		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3C	朝：4×8時間 45分		朝	朝	朝	朝		
	夕：4日×7時間 +1日×7時間 58分	夕	夕	夕	夕	夕		
	夜：4日×6時間 38分 +1日×7時間	夜	夜	夜	夜	夜		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3D	朝：4×8時間 45分		朝	朝	朝	朝		
	夕：4日×7時間 +1日×7時間 58分	夕	夕	夕	夕	夕		
	夜：4日×6時間 38分 +1日×7時間 30分	夜	夜	夜	夜	夜		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3E	朝：4×8時間 45分 +土日月	末	朝	朝	朝	朝	末	末
	夕：4日×7時間 +1日×7時間 58分	夕	夕	夕	夕	夕		
	夜：4日×6時間 38分 +1日×7時間 30分	夜	夜	夜	夜	夜		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3F	朝：4×7時間 37分 +金土	朝	朝	朝	朝	末	末	
	夕：5日×7時間 37分	夕	夕	夕	夕	夕		
	夜：4日×7時間 37分 +1日×5時間 59分 +日	夜	夜	夜	夜	夜		末

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3G	朝：4×7時間 +7時間 58分 +土	朝	朝	朝	朝	朝	末	
	夕：4日×8時間 45分 +金日	夕	夕	夕	夕	末		末
	夜：4日×6時間 38分 +1日×7時間 30分	夜	夜	夜	夜			夜

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3H	朝：4日×7時間 +1日×7時間 58分 +月	末	朝	朝	朝	朝	朝	
	夕：4日×8時間 45分 +金土	夕	夕	夕	夕	末	末	
	夜：4日×6時間 38分 +1日×7時間 30分	夜	夜	夜	夜	夜		

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
3I	朝：5日×6時間 39分 +1日×4時間 58分	朝	朝	朝	朝	朝	朝	
	夕：4日×8時間 23分 +金土	夕	夕	夕	夕	末	末	
	夜：5日×6時間 39分 +日	夜	夜	夜	夜	夜		末

4 直制

タイプ	稼働時間	月	火	水	木	金	土	日
4	朝：6日×7時間 47分	A	A	D	D	B	B	
	夕：6日×7時間 47分	C	C	A	A	D	D	
	夜：6日×7時間 47分	B	B	C	C	C		A

添付資料：[フランス雇用連帯省調査研究統計推進局資料、2002 年 2 月]

35 時間労働制：オブリー法 I 施行より 3 年が経過

2000 年末に ACEMCO(1) が行ったアンケート調査によると、従業員 20 人以上の企業のフルタイム労働者の 62%以上が、35 時間以内の就労時間の枠内で勤務している（表 1）。その中で 2 年前にすでに就労時間が 35 時間以下であった従業員はその僅か 7%に過ぎない。従業員が 20 人以下の規模の企業の場合、2000 年末時点で勤務時間が 35 時間以下の従業員の割合は約 8%である。非農業部門の一般企業で、これに関連する分野には、潜在的に 1,510 万人いるが、約 690 万人（そのうち 610 万人がフルタイム労働者）が既に 35 時間制を採用している企業に就労している。

注(1)労働者の雇用活動、及び雇用条件に関するアンケート：DARES は、10 人以上の非農業分野の一般企業に於ける労働時間、給与及び雇用について、四半期毎のアンケート調査を行っている。

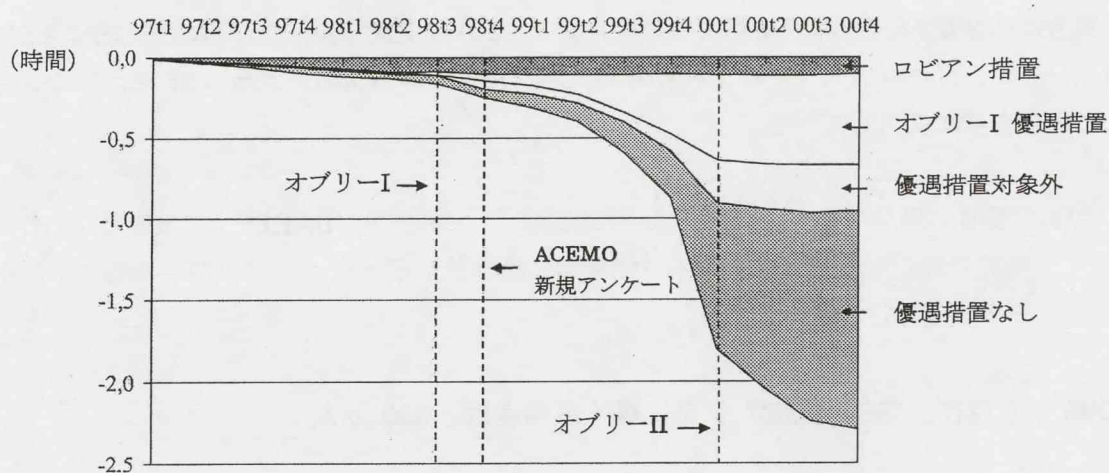
2000 年末現在、“35 時間制”企業に働く労働者は、690 万人

労働時間の短縮は、多くの企業で 1996 年 6 月の法律“ロビアン法”及び特に 1998 年 6 月の法律、オブリーI と 2000 年 1 月のオブリーII の枠組で労働協定が調印されるに伴いその広がりを見せてきた。約 30 万人の労働者がロビアン法の枠組みの中で労働時間の短縮を実施している。200 万人の労働者は、オブリー法 I で規定された社会保障費負担軽減措置を利用している企業に就労している。70 万人以上がこれらの財政援助の適用されない国営の大手企業に就労している。2000 年末で 370 万人以上を雇用しているその他の企業は、労働時間 10%の短縮と 6%以上の雇用創出を約束できなかったか、または、約束しなくなかったため、社会保障費負担軽減措置を申請していない。オブリーII では、集会的労働時間が 35 時間以下で、また過半数の合意が得られれば、企業は社会保障費軽減措置の恩恵を享受することができるようになった。

35 時間制に移行する企業が相次いで出現した結果、ACEMO のアンケートの対象となった従業員 10 名以上の企業におけるフルタイム労働者の集会的週間労働時間は、1996 年第 4 四半期の 38.90 時間から 2000 年末の 36.62 時間に、つまり 4 年間で 2.3 時間短縮した。この労働時間は 1982 年に法的労働時間が 39 時間と定められて以来、事実その 39 時間で安定していたが、1996 年以降 35 時間制を採用して平均労働時間の短縮に貢献する企業が一部でてきた。その一方、その他の企業では従来の労働時間を比較的安定した形で維持してきた。1996 年 6 月から 1998 年 6 月にかけてロビアン法は集会的労働時間を 39 時間から

35 時間へ短縮したが、これは 0.1 時間の時短に貢献した（グラフ 1）。次に、1999 年末までに、オブリー法 I の社会保障費負担軽減の協約に調印した企業は、全体として 0.6 時間の時短を行っている。これらの優遇措置が適用されない大手国営企業の大半は 1999 年以来時短を行っており、約 0.3 時間の時短に貢献している。結局、社会保障費負担援助を受ける資格はあるが、2000 年 1 月 1 日以前には援助を申請せずに時短を行った企業、及びこの時点で 35 時間制に移行した企業が時短に最も大きく貢献してしている（1.3 時間）。

グラフ 1 集合的時間の指標短縮への貢献



出典：URSSAF、及び ACEMO アンケート調査

社会保障費負担援助を受けていない一部の企業の場合、従業員全体の労働時間の 39 時間から 35 時間への短縮(-10,3%)は労働時間の算出方法を一部変更したことに起因していることも考えられる。例えば、新たな協約において以前には労働時間内に組み込まれていた休憩時間をそれから除外する場合である。実際、オブリー法 II で規定された社会保障費負担の軽減を享受するための時短の算出に当たっては、常に同じ方法に従うことは必要とされていない。このように実労 35 時間を達成するために、休憩、祝日、ブリッジ（休日の間に挟まれた日を休日として扱うこと）、特別休日、法的最小限を超えて同意された休日等の要件を変更するなど、新たな定義に基づいて労働時間を算出することも可能である。従って、実質的な時短幅は減少することになる。ACEMO の調査結果では算出方法の変更は考慮されておらず、従ってここで示されている削減平均（4 年間で-2.3 時間、つまり-5.9%）は実質的な削減を過大評価していることになる。ところで、社会保障費負担援助の恩恵を受けていない企業に関する特別な調査によると、従業員 10 人以上の企業に就労する労働者全体に見られた 4 年間における実質的な労働時間の削減は-4,7%であった。

非農業の分野全体における労働時間の削減幅を評価するには、ACEMO のアンケート調査の対象となっていない従業員 10 人以下の企業の労働者と、これまで殆ど 2002 年の法的

労働時間の削減に参加してこなかった企業の労働者も考慮に入れなければならない。さらに、35 時間制に移行した企業の中でも、労働時間がしばしば同じ状態のままや、場合によってはむしろ増加さえしているパートタイマーも考慮しなければならない。こうした点を考慮した場合、非農業分野の一般企業で労働者全体にもたらされた労働時間の実質的削減は、1996 年末から 2000 年末の間で-2,9%と見積もられている。

オブリー法 I の雇用効果は実質 6%から 7.5%

ロビアン法及びオブリー法 I に優遇措置として設けられている社会保障費の大幅な軽減を申請するためには、企業は労働時間の実質削減の他に、消極策である雇用維持か積極策である雇用創出の要件を満たさなければならない。後者の積極策としては、ロビアン法は最低限 10%の雇用創出を義務づけているのに対して、オブリー法 I は実質 6%の雇用創出を条件としている。調印された協定を分析して見ると、オブリー法 I の企業は 8%の雇用創出を規定しており、一方、ロビアン法の積極策を選択した企業は（オブリ I を上回る援助と引き替えに）平均 11.7%の雇用創出を約束している。

とは言え、これらは協約上の約束にしか過ぎない。いずれにせよ、雇用の一部は創出、若しくは維持されており、雇用の増加は観察されているが、これに対する時短が果たした役割を明確にするために、ACEMO のアンケート調査においてこれらの企業と未だ 35 時間制に至っていないと思われる企業とが比較された。

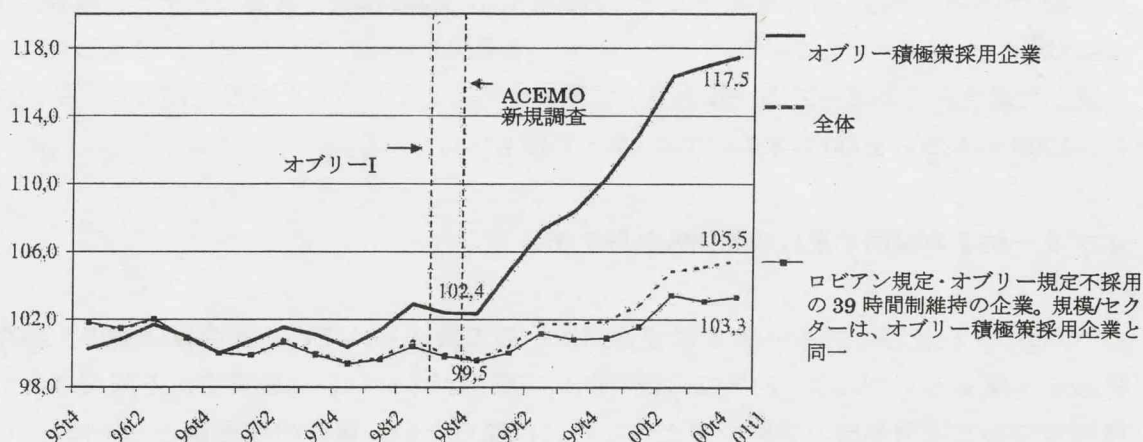
オブリー法における優遇措置の積極策を掲げる企業では、1998 年第 4 四半期（つまり労働時間短縮の実施以前）と 2000 年の第 4 四半期(グラフ 2)の間で従業員は 14.8%増加した。一方、依然として 39 時間制に留まっている同規模、同セクターの企業での同じ時期における増加は 3.8%だった。つまり、その差は 10.6%である。(2)。但し、“オブリー積極型”企業はそれ以前にも雇用拡大に積極的に努力していた点を考慮する必要がある。つまり、これらの企業では 1996 年末から 1998 年末までの 2 年間に、同規模、同セクターの他の企業よりもすでに 3%余り上回る雇用創出を示している。従ってオブリー法の雇用への効果は実質 7.3% (3)と見積もることができる。全体として見れば、約 6%から 7.5%の効果がうかがえるが (4)、これは“オブリー積極型”企業サンプルを対象に 2000 年第 1 四半期までに行われた最初の評価と符号するものである。

$$(2): -10.6\% = (1 + 14.8\%) / (1 + 3.8\%) - 1$$

$$(3): -7.3\% = (1 + 10.6\%) / (1 + 3\%) - 1$$

$$(4): \text{第 2 あるいは第 3 四半期によって若干異なってくる}$$

グラフ2 オブリーIの優遇措置：雇用の指標



注：RTTの実施時期は企業により異なる。
出典：Confrontation du fichier des conventions、ACEMO アンケート、MES-DARES

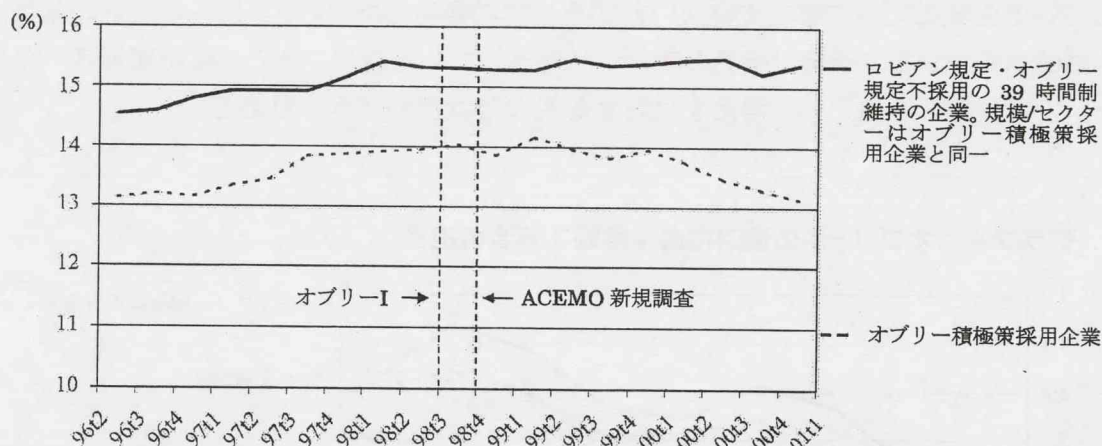
ロビアン法の積極策が雇用にもたらした実質的効果を同様の方法で算出してみると、同じ様な結果に到達する。これらの企業に以前から見られた雇用努力やこれらの企業に相当する規模とセクターの他企業の状況を考慮すると、同様に2～3年から4年で、約6.0%～7.5%の実質的効果が結果として引き出せる。企業の他の性格（パートタイマー、臨時工若しくはCDD（期限付き契約社員）、使用率、労働者の賃金水準など）も考慮したより詳細なアプローチ（方法）では、2年間で7.2%という、オブリー法積極措置企業に非常に近い結果が得られている。

従って、この段階の評価では、ロビアン法の奨励策の方がより厳しい雇用義務を課しているにもかかわらず、雇用への実質的効果はロビアン法とオブリー法の2つの奨励策の間に大きな違いは見られないと言える。

不本意なパートタイマーは減少

雇用の全体量への影響は、とりわけ雇用の質への影響を伴う。ACEMOのアンケート調査は、まずパートタイマーの割合の推移に違いが見られることを示している。39時間制に留まっている企業では、過去2年間この割合は横這いであったが、オブリー法Iの優遇策を受けている企業ではこの割合が約1ポイント減少している（グラフ3）。“ロビアン企業”に関する調査でも同様の違いが見られた。

グラフ3 オブリーIの優遇措置：パートタイマーの指標



注：RTTの実施時期は企業により異なる。

出典：Confrontation du fichier des conventions, ACEMO アンケート、MES-DARES

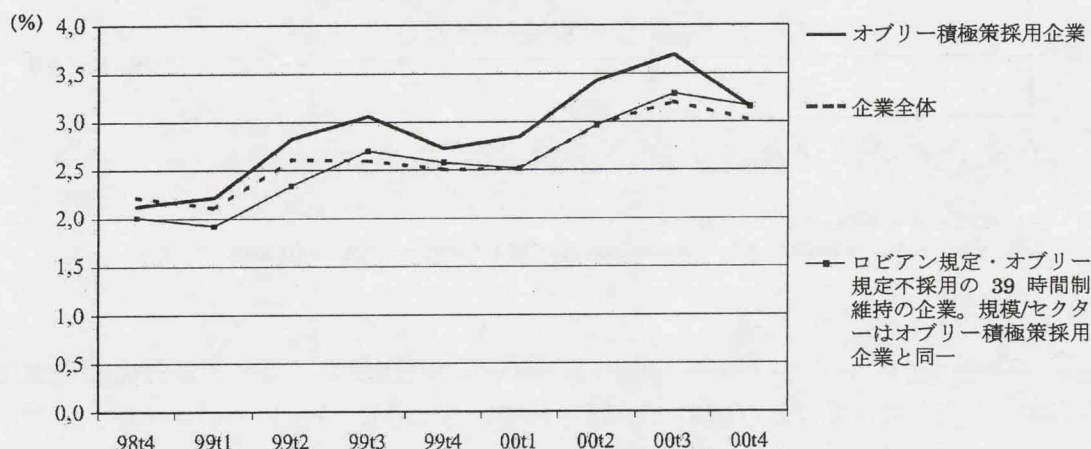
こうしたパートタイマーの割合の減少は、現状以上の割合でフルタイム労働者を追加採用したか、または、しばしば協約で喚起されているようにパートタイマーをフルタイム労働者へ移行したか、そのどちらかを反映している筈である。どちらにしろ、これは不完全雇用の減少に対する一つの効果と理解される。調査研究統計推進局（DARES）は、少なくとも 1000 の企業について2つのアンケート調査を行っているが、それによると、それらの企業全体においても、フルタイム労働者の労働時間が 35 時間制へ移行したことにより、かなりの割合のパートタイマーがフルタイム労働者へ移行すると同時に、労働時間の増加を経験している。また、国立統計経済研究所（INSEE）の“雇用”に関するアンケート調査も、もっと多くの時間働きたいと思っていながら“不本意”にもパートタイマーの位置に置かれていた人達が、1998 年以来、マクロ経済の次元で減少していることを明らかにしている。

“オブリー法 I 企業”における平均時短率はフルタイム労働者のみの場合は 10.9%であるが、協約に関係のないパートタイム労働者や労働時間が増加した労働者を考慮に入れると、これは約 10%に縮小する。この時短率の縮小は、所与の時間当たりの生産性の向上を意味し、一方従業員の雇用への影響は小さいことになる。つまり、これまでの状況に見られるように、雇用者数への影響よりもフルタイム相当の仕事量の方への影響が大きいといえる。

オブリー法 I の優遇措置を受けている企業において、労働者のもう一つの形態である臨時雇用者は、同規模、同セクターのその他企業と比較してその従業員数の推移には明

らかに違いが見られるが、その割合は特に違いはない(グラフ 4)。これは臨時雇用者の仕事量が増加したことを表している。臨時雇用者やパートタイマーは 39 時間制を維持している企業に比べて増えていないという当初の観測とは違い、これらの最近の結果は内部的フレキシビリティ(時間の変化)と外部的フレキシビリティ(臨時雇用者への依存)とは代替するという考えを確認するものではないように思える。

グラフ 4 オブリー I の優遇措置：臨時工割合の指標



注： この指標は 4 半期中に使用された臨時工の平均数の、4 半期末の従業員総数における割合を表している。RTT の実施時期は企業により異なる。

出典：Confrontation du fichier des conventions, ACEMO アンケート、MES-DARES

最後に、期限付き契約労働者(CDD)の割合は、オブリー法 I の優遇措置を受けている企業と 39 時間制に留まっている企業とで同じように増加している。しかし、雇用は明らかに前者(グラフ 2)の方がより大きく伸びているので、新規雇用において CDD の割合が過半数以上を占めている現在、本来なら CDD の割合の増加も前者においてより大きいはずである。ところが、両社の伸びが同じであるということは、つまり、前者における CDD の新規雇用全体に占める割合が、企業全体におけるその割合よりも小さいということである。企業全体では平均すると新規雇用 3 に対して CDD での雇用は 2 である。これは、オブリー法 I の優遇措置を利用している企業の場合、その優遇措置は期間非限定契約(CDI)の増加に対して適用されるため、それらの企業での方が少なくとも短期的には、CDD への依存が少ないからである。

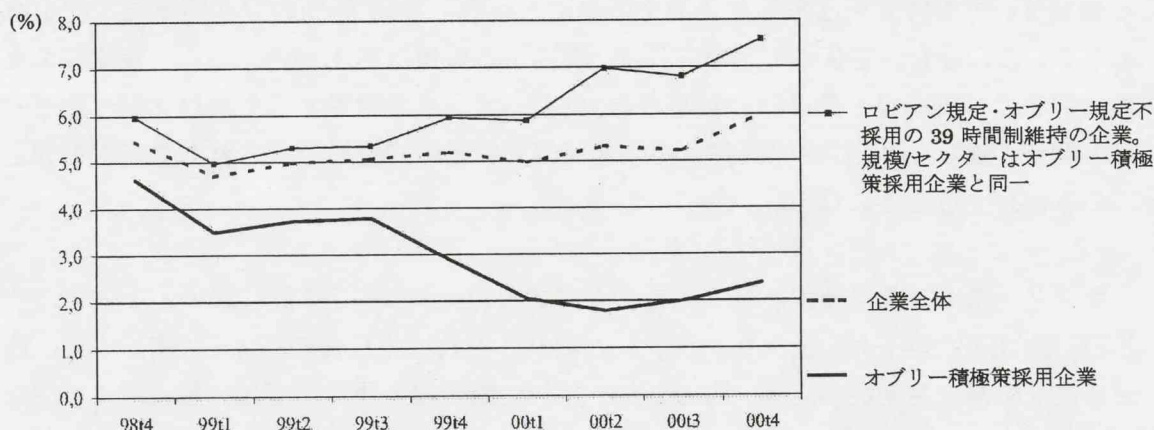
労働時間の再編成

労働時間の短縮は、労働時間及び全体の雇用数に影響を及ぼしている以外に、労働協約の分析結果やその他のアンケート調査が示すように、企業内での再編成の重要な機会

となっている。労働協約の 80%以上が、オブリー法 I に関連する条項において、労働時間を変更する項目を導入すると同時に、労働時間の再編成の原則を採用している。こうした労働時間の再編成は、少なくとも労働時間の短縮を行わない場合に匹敵する生産レベルを維持するために、しばしば必要となってくる。ACEMO のアンケート調査は、労働時間短縮の実施に伴い労働時間が新しく編成されていることを示している。ロビアン法やオブリー法の優遇措置の枠組みにおいて労働時間の変更または年間化を宣言している企業の労働者の割合は各四半期毎で、企業全体では 2%ないし 3%であるのに対して、約 10%である。

“オブリーI 企業”では、この労働時間の変更が進むに従い、フルタイム労働者の残業時間は減少している。RTT 以前には四半期で平均 5 時間弱だったのが、2000 年末には 2 時間強に減少した。これに対して、労働時間を短縮しなかった同規模の企業では、逆にそれが増加している（グラフ 5）。労働時間の再編成や変更は、残業への依存とそのためのコストの削減に繋がっている。

グラフ 5 オブリーI の優遇措置：フルタイム労働者の残業時間の指標



注：この指標は 4 半期中の残業時間総数の、4 半期末の総労働時間における割合を表している。RTT の実施時期は企業により異なる。

出典：Confrontation du fichier des conventions、ACEMO アンケート、MES-DARES

時間当たりの生産性、約 4 % 向上

結局、現在、35 時間労働制を採用した企業の生産の推移に関する個々のデータをチェックしなくとも、オブリー法 I 協約を分析すると、RTT を規定した協約のほとんどが、少なくとも RTT が行われなかった場合に匹敵する設備使用時間、つまり、それによる生産レベルを十分維持できるような再編をもたらしたことが明らかである。生産に対する RTT の影響を中立と仮定した場合、RTT による雇用の実質的増加分、6.0%—7.5%と、労働者全体の

労働時間の減少分、約 10%を比較すれば、時間当たりの生産性の向上は約 4%と評価される。
(5)。

注(5): $g = 1/(1+e) \times (1+d) - 1$

g: 生産性向上、e: 雇用への効果、d: 労働時間への効果

優遇措置を受けていない企業の場合、明らかに雇用への影響は小さい

(省略)

1 ポイント近い給与の調整

(省略)

労働時間短縮の負担軽減及び財政の均衡

オブリー法 I 企業の場合、労働時間を 15%短縮した企業、同じ労働時間を維持している企業及び労働時間を増やした企業を考慮に入れると、労働時間の平均短縮幅は約 10%となる。この場合、生産が一定であれば、財務上の負担は約 11%増える。生産維持のために労働の再編成が十分に行われるとき、財務バランスを確保するために必要となる給与の調整（減給）は、社会保障費負担の軽減幅と労働時間短縮で得られた生産性の向上にのみ依存することになる。

オブリー法 I の優遇措置としての社会保障費負担軽減は、5 年間に於いて 1 人当たり年平均約 1,300 ユーロ（8,500 フラン）となり、これは労務費の約 4%に相当する。時間当たりの推定生産性向上率、約 4%とノリア効果(新規採用労働者は一般に若く、従来の労働者よりも賃金が安いので、全体的に賃金が減少する)を考慮すると、このオブリー法 I 企業の場合に必要な給与調整率は 5 年間で平均約 2%となる。但し、オブリー II で規定された追加的社会保障費負担軽減（1 人当たり平均年間 457 ユーロ、3,000 フラン）を考慮すれば、必要な賃金調整率は 1%に縮小する。もし時間当たりの生産性が 4%を上回るものであれば、勿論、調整率はさらに低くなる。但し、現行規定では優遇措置は漸減するので、長期になるほど平均的な社会保障費負担軽減全体は縮小する。それでも、オブリー法 II で規定された社会保障費負担軽減措置しか受けない企業でも、賃金調整幅は 3%を上回らない。

オブリー法 I の優遇措置を得ている企業の場合、給与の減額幅は約 1%と見られるが、生産性が以前に比べ若干向上しているようなので、この段階における RTT の財政を維

持するには十分であると思われる。

財務バランスに与える RTT の影響を分析すると、雇用に対する実質的効果、労働時間の短縮、またその後の給与の減額を考慮すると、ロビアン法積極型企業については、財政バランスは大体以前と匹敵するものになる。ロビアン法によって得られる社会保障費負担軽減は、最初の 5 年間はオブリー I の優遇措置よりもはるかに大きく、このことが、これらの企業の中で財務的均衡を確かなものにしている。

RTT は 2000 年末までに総数 24 万人の雇用を創出

協約への調印と労働時間短縮の実施との間に、またその実施と採用（求人）との間には時間的ギャップがあり、同時にこれらの影響が一時的なものでないことを考慮に入れなければならない。1999 年で 55,000 人、それ以前の年で 20,000 人、2000 年の RTT で約 165,000 人、つまり 2000 年末までに合計 240,000 人の実質的雇用創出が見られた。これらの中で、150,000 人がロビアン法及びオブリー法 I による優遇措置と同時にオブリー法 II で規定された社会保障費負担軽減の恩恵を受けている企業によるものであり、90,000 人はオブリー法 II の社会保障費負担軽減の恩恵のみを受けている企業によるものである。

2000 年は雇用創出という意味で歴史的な年であり（568,000 人が雇用され、そのうち 534,000 人が農業以外の一般企業で雇用されている）、従って労働時間の短縮が雇用の 30%弱の創出に貢献したと言えよう。もし生産性の向上と社会保証費負担の軽減が給与の抑制を継続的に伴うのであれば、これら 3 つの要素が 35 時間制移行への財政的均衡を可能にするため、こうした雇用創出は永続的なものとなりうるだろう。

ヴラディミール・パスロン

雇用連帯省調査研究統計推進局

第3章 添付資料

添付資料：[フランス雇用連帯省調査研究統計推進局資料、2001年9月]

雇用政策とRTTについての労働者の意見 (2001年のアンケート調査から)

フランス雇用庁 (Ministere de l'Emploi) は1984年以来、失業、失業補償及び雇用に関する世論調査を毎年実施している。以下は調査機関 IFOP に委託して行った2001年(2/21-3/7)の調査結果の概要である。サンプル数は18歳以上の成人2,010人(地域及び人口密度で層化抽出されたサンプル家庭の構成員で、男女及び様々な年齢層及び職業を代表)で、すべて家庭を訪問して面接調査を行っている。

以下は、主要な調査結果をまとめたもの。

1. 失業対策

政府が失業対策の一環として提案している対策の中で、研修・職業訓練に関する援助が頻繁に提案されている。国民の職業訓練への関心は、1998年以来一貫して高まってきている(1998年の14%から2001年の25%)。これらはいずれも再雇用への特別援助として示されたもので、21%が支持している。反対に、社会保障費負担額の軽減は、2000年には過去最も多い約25%の支持があったのに対し、2001年では15%の支持しか得られていない。失業者の地理的移動に対する援助には、全体の12%が支持している。失業者の再雇用をより有利にするため給料に加えた経済援助は殆ど賛同されていない(2%)。失業対策として示された政策のうち、社会保障費負担軽減に対する支持が第1位から第3位へ後退しているにもかかわらず、これが雇用創出に有効だという回答が増えている(43%、2000年に比較し2%増)ことは、矛盾しているように見える。この援助は雇用する側の会社を優遇すると考える者は2000年(48%)よりも5%ポイント減少しているが、求職者はこの援助なしには雇用されなかっただろう、と考える者は4%ポイント増え、41%になっている。

2. 解雇不安

この調査は論議を呼んだ(2001年)春の社会計画発表の前に行った。会社は経営再建のためには、従業員を自由に管理できるので労働者は無力だ、と考えている者は、僅か9%である。雇用確保についての質問に対し、回答者の29%(2000年比4%ポイント増)が、会社は雇用維持のため、会社の利益の削減を受け入れるべきだとしている。次に多い回答は、退職金前払い融資(preretraite)が(17%)、労働時間の短縮(13%)、転職支援(13%)、公権力による仲裁(12%)と続いている。賃金削減は2%しかいなかった。

最近、政府により実施された雇用手当(*prime pour l'emploi*)は、アンケート調査時点では、余り国民に知られていなかった。質問を受けた3分の1の人のみが、聞いたことがあり、良く知っていたという回答は僅か9%である。雇用手当があることを知っていた者のうち、35%が安い所得者に向けた対策、31%が失業者に対する再雇用のための援助、18%が若者が最初の仕事を探すためと答えている。回答者の約4分の1は、社会的な不平等を是正するための良い対策であると見ている。

3. RTTの有効性

労働時間の短縮(RTT)が雇用創出に有効な政策であるとする意見は、44%が支持している(前年比9ポイント増)。既に労働時間の短縮で労働協約を締結している会社の労働者は、52%がこの政策を有効と見ている(前年43%)。若年層、高学歴者、過去10年に失業を経験している者などが、比較的好意的に受け取っている。反対に、RTTの雇用創出効果に懐疑的である者は約半数で、そのうち何の効果もないと答えた者が4分の1もいた。大学入学資格(バカロレア)以下の学歴の者や、中小会社の50-64才年齢層の大部分は、まだ35時間労働に至っておらず、この政策に懐疑的な者が60%以上も占めている。既に35時間制の恩恵に浴している労働者は、RTTによる雇用への影響と人員管理が、強い相関関係にあると判断している。人員計画の上で、これを肯定的に見る者の3分の2が、この政策は雇用創出に有効であると見ている。人員計画の上で否定的に見ている者(15%)の81%は、雇用創出に効果があるとは見ていない。2000年末から2001年初頭にかけて行われた、RTT労使協約に調印している会社の従業員に対して行われたアンケートでは、RTTが会社内の雇用の創出をもたらすものと表現された場合、RTTに関連する人員管理を肯定的に捉える者が多かった。一般的に相当数の労働者が、RTTが雇用を創出する政策と思っている、と見られる。雇用創出に向けたRTTに伴うその他様々な対策の中で、労働の再編は最も広く受け入れられている対策(36%、前回比4%ポイント増)であり、会社に対する社会保障費軽減への援助(32%、4%ポイント減)、会社に対する雇用の義務づけ(21%、2%ポイント減)を上回っている。

労働の再編を通じてRTTが雇用を創出すると考える者が43%いる一方、それを有効と見ていない者の多くは、その原因を資金援助が不十分と考えており、むしろ社会保障費負担の軽減(38%)を最も重要視している。RTTで創出された雇用に関しては、それによって会社内の不安定な雇用を再吸収することが最優先の課題であるとする者が41%(前年比18%ポイント増)おり、パートタイムの導入は22%の支持を得ている。失業している者に雇用を見つけることが最優先と考える者は全体の3分の1であり、2000年の半数より減っている。

4. RTTによる生活・仕事面への影響

RTT 協約の実施による仕事面及び日常生活への影響についての質問には、59%の労働者が“改善の方向”にあると答え、13%が“悪化の方向”、28%が“変化なし”と回答している。労働条件に関しては、より穏健な回答となっている。労働者の3分の1が、RTTによって仕事と家庭生活の両立が改善されたとしているが、少なくとも実施初年度では、RTTは従来の家庭での役割の分担、趣味の実践、あるいは時間の使い方には、殆ど影響を与えていない。RTTと生活全体の態様に関するアンケートでは、59%の者がどちらかと言えば“改善の方向”にあると答え、13%が“悪化の方向”、28%が“何も変化なし”と答えている。労働時間の短縮は行われているが、国のインセンティブ援助のない会社の43%が、RTTは日常生活に何の影響もないと考えている。一方、インセンティブを得て労働時間の短縮を行っている会社では、労働者の65%が、日常生活が改善したとしている。経済的理由による解雇を避ける目的でRTTを合意した、いわば防衛的協約を締結した会社の労働者は、その他の措置の一環としてRTTを導入した会社の従業員よりも、日常生活の“悪化”を訴えている。

5. 労働条件と労働強化

回答者の46%は、労働時間の短縮は総体的に労働条件の変更はもたらさなかった、と見ている。労働条件が改善されたとする者と、悪化したと答えた者はそれぞれいずれも約25%であった。このように労働条件については、目立った影響はなかったようだ。しかし個々の意見を聞くと、実際には、労働の強化があり、時間的意味での労働負荷の“比例的”軽減とは受け止められておらず、労働者10人のうち4人が、同じ仕事をするのに時間が足りないとしている。また製品の納期や規格を厳守すべき職場にある者の22%は、納期は短縮されているとしている。その反対のケースは極端に少ない。また約半数が、多能工への要求が増大しているとしており、これを労働強化と捉えている者が多い。一方、5人に1人が、一部の職種が廃止又は外注化されたと答えている。労働の強化は、RTTと密接に関連する労働調整と関係しており、作業ユニット内の人員が増えれば、当然ながら労働は緩やかになり、また人員が横這いか減少すれば厳しくなる。

作業ユニット内での労働の改善は、RTTによる労働条件への影響をより良く受け止められるが、一方また人員の増強によって、労働負荷の新たな再編をより良く管理できる。会社の観点からは、一般的にRTTを永続させるには、時間当たりの生産性の向上が必要であるため、この労働の強化は会社が期待していた現象である。労働者のこうした受け止め方は、職制(qualification)のレベルに大きく依存している。このような労働の強化は、中間職(profession intermediaire)、特に管理職(cadre)によりより強く意識されている。しかしこれらの中間職は、時間の使い方に最も大きな融通性が与えられているので、労働条件に関する彼らの判断には労働強化は殆ど反映されていない。一方、3分の1近くの労働者が、仕事でストレスを感じ

ていると言う。ストレスの増大は、特に下位レベルの女性労働者により多く見られる。RTT がもたらす労働条件への影響についての評価が最も良くないのは、これらの労働者である。

6. 協約の締結と実施

協約の交渉や実施の状況はきわめて重要だ。労働者の4分の1は、協約の交渉について事前に相談はなかったとしている。これは特に工場労働者に多い。相談を受けたとする上位の職制の従業員では、生活や仕事に改善を感じている。実質労働時間という観点からの協約の遵守状況も、RTT 協約に対する評価に影響している。一般従業員の4分の1が、協約で謳われている以上の労働時間を働いており、一方では、超過時間分の支払いは僅かなものであるが、一般従業員の約1割が（少なくとも部分的に）休憩補償を得ている。

労働時間の超過は管理職の大多数に見られるが、通常超過勤務手当ではない。協約で定められた労働時間を超えている場合は、すべての職種、職制で、総体的な改善認識を持つ者は限られている。但し、超過勤務と改善感覚が薄いという相関関係は、管理職よりも一般労働者や工場労働者に顕著である。管理職の場合は、RTT 以前にも残業は頻繁に行われていたからである。特に、一般労働者の6人に1人は、休憩時間制度の変更によって労働環境が悪化したという認識を持っている。しかし、休憩の変更が、内部の再編の一環に過ぎないのはあり得ることであり、RTT の結果による余裕の削減だと結論することはできない。（サービス、工場、生産ライン）の作業ユニットの中での人員の増加は、労働の編成と場合によっては変化(transformation)をもたらすため、微妙な問題ではある。

主に防衛的 RTT 協約を締結している会社では、労働者の7人に1人が、ユニット内での仕事の抑圧を軽減できたと考えている。日常生活と労働条件の変化についての評価は、労働力が増加される場合に、高い評価となる。人員増があったとする労働者は全体の15%だけであり、これを事業活動の発展によるものだとしている。国の援助を受けない会社（40%）で、この傾向が強い。日常生活の改善または悪化（労働の内外で）は、協約による賃金面での結果に密接に関連している。平均して12%の労働者が賃金が減ったとしている。

RTT の実施方法も、評価に重要な影響を及ぼしている。RTT は、1日単位の労働時間短縮というよりも、大半が有給休暇の増大として表現している。日常生活や仕事面での全体的な改善を感じている労働者は、適正に休暇を取ることのできる者である。また労働時間が変化した者は、改善意識は薄い。実際、労働時間の変更を採用した協約の場合、RTT の余剰日は雇用主が決定する閑散期に消化することになる。

以下の各表はその他の結果をまとめたものである。

表1 現在の失業の理由（複数回答式）

失業の理由	率 (%)
できる仕事不足、経済状況	20
受けた職能研修内容と提示された仕事とが合わない	17
雇用者の政策	14
不安定な契約又は低い給料	5%
雇用者が雇用を渋る	4%
会社が利益を優先する	3%
会社が過大な職能を要求	2%
技術の進歩	14
働く動機が欠ける、経済援助があるので働く気になれない	12
雇用者の要求が厳しすぎる	11
企業の移転、閉鎖	7
国の政策	5
グローバル化	3
その他	13
記載なし	5

表2 補償を受けている失業者の比率

補償率	失業者比率
40%未満	8
40～60%	36
60%超	35
無回答	21
合計	100

表3 会社からの仕事のオファーに求職者が応じない理由（複数回答式）

理由	比率
提示されている給与額が少な過ぎる	44
会社が要求する能力が高すぎる	40
会社が要求する教育レベルが高すぎる	31
仕事のために生活や地域を変えたくない	24
失業手当が極めて高いので仕事につく気にならない	21
労働条件がきつい	16
仕事が過度に集中することがある	10
記載なし	2

表 4 最近の低失業率の理由と理由別に見た今後数ヶ月の失業動向

理由	低失業率の理由	今後数ヶ月の失業率動向 認識と、低失業率理由の現 状認識との関係			無回答
		減少	横這い	上昇	
全体	100→ ↓	27 =100 ↓	41 =100 ↓	24 =100 ↓	8 =100 ↓
若年層の雇用創出	28	23	31	29	30
世界経済のグローバルな成長(*)	24	35	24	14	9
不安定な雇用の拡大	18	15	18	21	17
35 時間制の実施	17	21	17	13	14
多数が職探しをしない、失業登録を しない	3	3	2	6	3
雇用主に対する社会補償負担の軽減	3	2	3	3	3
失業率は実際は低い	6	1	5	12	13
理由の言及なし	1	0	0	2	11
合計	100	100	100	100	100

(*) 世界経済のグローバルな成長、フランス企業のパフォーマンス、最新技術に於ける雇用の創造

一表の見方：例えば、若年層の雇用が 失業率低下の第 1 の原因であると考えている人は、質問を受けた人全
体の 28%、数ヶ月内に失業は減少するとみている人（全体の 27%）の 23%である。

表 5 不安定人員(*)の再投入を促進するための公的機関による措置の有効性評価

	1997	1998	1999	2000	2001
有効	19	22	31	36	37
非常に有効	1	2	3	3	5
十分有効	18	20	28	33	32
無効	80	75	65	59	57
ほとんど無効	56	52	48	46	44
まったく無効	24	23	17	13	13
合計	100	100	100	100	100

(*) 連帯責任雇用契約、自発的雇用契約、長期失業対策実習

表 6 失業経験又は失業への懸念の状況

属性	失業経験		失業への懸念(*)	
	過去 10 年で 1 回以上	過去 10 年で 3 回以上	懸念はあるが 失業者はいない	家族の一人が 失業
性別				
男	25	6	8	10
女	29	6	8	11
職種別				
農業	3	—	—	3
商業	23	4	5	9
自由業、管理職	21	7	13	7
中間職	37	5	10	11
一般従業員	45	9	13	7
工場労働者	46	15	15	14
学歴				
無学歴	28	9	5	15
中卒	26	6	8	10
高卒（バカロレア）	35	6	10	10
短大・大学卒	27	6	6	10
大学院	22	6	9	9
雇用形態				
フルタイム	28	5	12	4
パートタイム	38	11	10	7
企業の性質				
民間企業	37	8	11	12
公的企業	26	8	10	8
雇用契約				
期限付	64	24	27	7
無期限	28	5	10	5
その他	22	6	9	5

(*) 「あなた本人又は家族の誰かが現在失業の危機に直面していますか」 への回答

添付資料：[労働者側の反応の事例]

1. 1999年5月、CFDT 金属労協、ルノーとの35時間制に関する協約に不満

CFDT 金属労協も1999年5月、ルノーとの間に結ばれた35時間制に関する協約について、大規模な雇用創出という本来の目的から逸脱するものであるとしてこれへの不満を表明している。1992年から1997年までの過去5年間に会社は年間約1,500人雇用していることを考えると、今後5年間で10,500人の退職に対して6,000人の雇用しかもたらさないということは、今後5年間で1,500人の雇用が減少することになると指摘している。35時間制の導入は、労働者側としては柔軟性、労働の再編成、労働時間の年間化という形で会社側の要求に応じているにもかかわらず、生活及び労働条件は悪化するばかりであるという。

2. ルノーの貨物自動車工場、ルノーV.I.のケース

各事業所レベルでの協約調印についても必ずしも全てがスムーズに行われたわけではなかった。一般的に言って、35時間協約はすでにフレキシブルな労働調整が明確に確立されているところにとっては有益なものと受け止められる傾向にあるが、フレキシブルな労働調整が存在しなかったところでは、労働者側はしばしばそれをかなりな負担を強いるものと考えた。

例えば、ルノーの貨物自動車工場、ルノーV.I.の経営陣は、10日から2週間の追加休日を認めることによって35時間労働を達成することを提案した。その代わりに、彼らは1日20分の休憩の廃止、全ての従業員に対する年間4カ月の強制的土曜出勤の導入、年間休暇期間からの訓練期間の部分の一部削除を要求した。従来は、従業員は土曜出勤するかどうか、出勤した場合の報酬を残業手当で得るか代休で得るかは自分たちで選択できたが、新しい協約に署名すると、彼らはそれらの選択権を失い、残業手当も期待できない。さらに、経営陣が計画している6,000人の新規雇用は予定される退職者数より少ない数字である。

こうしたことから、この工場では従業員達は1999年に一旦会社側からのこの申し出を拒否している。結果的には、再度の交渉において会社側の当初の意向が受け入れられる形で決着した。

3. 1999年12月、ブジョー・ボワシー工場、CGT支部の35時間制導入に対する要望

また、ブジョーのボワシー工場では、1999年12月にCGTは35時間制の導入に伴う会社側の措置について次のような要望を表明している。

- 1)我々は休暇を必要としているが、その休暇の管理に対しては我々は全く関与できない。
そういうことなら、もっと雇用を増やすべきである。
- 2)企業側は年間化を導入して、残業代金の一括払いを控え、その一部を社内留保している。
こうした措置には反対である。

3)現在就業している臨時雇用者を正規社員として採用すること。労働時間短縮を埋め合わせるために新たな雇用を行うこと。

4)雇用創出のための35時間制には賛成するが、実際には休息時間を減らすことでこれを36時間45分制にすり替えることには反対である。

そして、CGTは、上記2)や3)に関連して、フランスで労働短縮が主張されている最中に、会社は12班及び22班に対してそれぞれ2000年の1月(14日及び21日)及び2月(22日及び25日)における残業を計画している、しかもその残業代は一部しか払われない、こうした措置にとどまらず、ある工程作業に対しては全ての金曜日の夜と土曜日の一部における作業を予定していると、主張。

さらに、こうした残業は労働時間の短縮とは相容れないものであり、雇用創出を妨げるものであるにもかかわらず、経営者側の代表はRTTは雇用の創出ではなく、206モデルの生産を増強するにあたりC(夜間)及びVSD(金土日)のシフトを実施することを意味すると発表していると、指摘している。

また、若年労働者の採用については、企業側は労働時間の短縮に見合った形でそれを行おうとしていない、つまり、労働時間の短縮に対しては、週末、夜間、祝日などの時間を利用して生産設備をより長く使用することで対応しようとしており、この結果、新規採用は退職者3人に対して1人の割合でしかないと、非難している。

4. 今年3月、プジョー・ポワシー工場CGT支部の臨時雇用者に関する見解

このプジョー・ポワシー工場のCGT支部は、また今年3月、臨時雇用者に関する以下のような見解を発表した。

「CGT、プジョー・ポワシー工場支部は、2月22日の定例会議で、臨時作業企業労働者全国連合と協力して、採用された労働者及び臨時工に関する問題を初めて検討した。この会合は、大きな成功を収めた。数人の臨時工は、我々に彼等の労働契約書を見せてくれたが、これらの労働契約書において経営者側は以下のような違法行為を行っていることが確認された。

- 1) 法律は実際に生産活動が一時的に増加する場合、臨時工による作業という手段を認めている。その場合、法は企業に対してこの方法を用いる正当な理由を契約書に記載するよう義務づけている。ところが、今回の会合に参加した臨時工の労働契約書に記載された正当な理由は何の意味もないものであった。例えば、鍛造打型(エンボス)工程のために採用された臨時工の契約書には、その理由として「206及び306生産のための新たな生産体制編成のため」としている。しかし、先の労働協議会でCGTからの質問に対して答えた経営側代表が認めている通り、この新体制編成はエンボス工程には関係ないものであった。つまり、契約書に記載された理由は実際行う作業とは何の関係もなく、従ってこの契約書は不法であり、当該臨時工は正規の採用を要求する権利を持つ。

- 2) 法は雇用主に対して、臨時工が契約期限を終える場合、その期間終了に先立ち、“解雇される”臨時工の労働契約の期間の三分の一に等しい期間に同じ職場で他の臨時工を働かせることを禁じている。我々は工場内で経営側がこの三分の一の期間に関する条項を遵守していないことを確認した。

CGT は、訴訟書類を作成し、法律の裁きに委ねるため、こうした不正の証人である全ての労働者、派遣労働者に対し、毎週金曜日に開かれる会合に参加するよう呼びかける。

先の労働協議会で、CGT はこうした臨時労働の請求乱用の事実を告発した。社会近代化に関する新法では、企業委員会が臨時労働契約に関してその請求の乱用を特徴づける事象を知ったとき、...労働監視員を活用ことができる（労働法、第 L.432 条 4 項 1）としている。この協議会で、CGT 代表は他のメンバーに対して労働検査員を活用することに投票するよう要請したが、残念ながらこの方向で投票したのは CGT 代表だけだった。労働協議会のメンバーの大多数は経営側との共犯者となった。」

CGT によれば、管理職、技師を除く CDI（契約期限なし労働者）の総数は、2000 年 2 月の 7,358 人から 2002 年 2 月には 6,755 人になっている。これは 2 年間に、生産の増加にもかかわらず、CDI が 603 人も減少したことを表しているという。つまり、臨時雇用者はやがて正規従業員として採用されるという望みの中で、最もきつい職場も甘んじて受け入れる傾向があり、経営側は労働負荷を高めるためにそうした臨時雇用者を利用していると、主張している。

5. プジョー・ソショー工場、週末の稼働を決定

プジョーのソショー工場は昨年 1 月に金土日の労働計画（VSD）を発表していたが、今年 5 月 31 日からこの週末稼働計画を導入することを決定した。

これによって、平日労働に加えて、1600 人の労働者による、金曜日の 13 時 12 分から 22 時 06 分、土曜日の正午から 22 時 30 分、そして日曜日の 17 時 30 分から月曜日の朝 5 時 21 分までが追加されることになった。

会社側の言う「すべて自発的に進み出た」1600 人の従業員は、PSA の人気モデル、307 モデルの生産ラインに就いた。この週末用に編成されたチームはその時まで平日勤務として採用された労働者の大部分で構成されている。プジョーは、VSD チームの問題を解決するため、30%の臨時工を採用する方法を取り、大量の新規臨時工を以て、週末勤務の職場を最大限に補充した。

会社側はこのチームについて次のように説明している。「週末勤務に対しては、平日勤務よりも遥かに多く需要がある。我々は片親（母子家庭、父子家庭）家庭の状況にある労働者からの申し出を受けている。彼らにとって、この時間は子どもの面倒を見て貰うことができる。307 の成否は、この新たな労働時間枠にかかっている。生産手段が飽和状態にあることを考えると、顧客の要求に答えるにはいわゆる開かれた時間を増加する以外にない。」

FO、CFT、CCGC の労働組合代表は、この協約に署名したが、CFDT と CGT は、これを拒否した。CGT 代表、ブリューノ・ルメルルは、既に労働者の健康に悪影響を及ぼしている夜間労働を懸念するとして、次のように反論している。

「どのメディアも、ソウルから帰ったフランスのサッカー・チームの選手の体力回復については熱を入れて語る。しかし、生産ラインに就く労働者にとっては、夜間労働へのシフトに関する問題はそれと同じ問題なのである。最初の週はすべてが順調だが、数ヶ月経つとこれが非常に困難となってくる。労働法が 6 ヶ月毎に夜間労働者に健康診断を義務づけているのは意味のないことではなのだ。」「3 年前、投資を決定したとき、新規生産ラインには、現在、経営側が考えるような週末勤務は予定されていなかった。プジョーの経営陣が将来、24 時間フル稼働、1 週間 7 日フル稼働体制に切り替える前提ですべての投資を計画するとしたら、我々はそのことに最も驚きを感じる。徐々にこの形態の勤務時間体系がメーカーの中に一般化していき、従業員の健康に悪影響を及ぼし、家庭生活を破壊する考えが広がっていくのを見るのは好ましくない。また他方では、過剰生産は何一つソシヨーにおける正規社員(CDI)の雇用増加をもたらさなかった。」。

週末勤務は、今のところ、今後 18 ヶ月にしか予定されていない。しかし、ソシヨー工場は通常 8 月に 3 週間閉鎖されるが、経営側は既に、2003 年以降、その夏季の閉鎖を取りやめることを発表している。これは既に PSA のミュルーズ工場でも同様の措置が取られている。

添付資料：[フランス自動車業界における派遣労働者問題]

昨年から今年にかけて、フランス自動車業界における派遣労働者の一時雇用方式の乱用をめぐる訴訟件数が増大している。一時雇用労働者の数は、特に自動車産業で拡大しており、訴訟では被告であるメーカー（原告は派遣労働者又は派遣会社）が、法律の限度を逸脱しているという判決も少なくない。

フランス労働法典は、企業による派遣労働方式の利用にいくつかの制限を規定している。例えば派遣労働雇用は18ヶ月を超えないこと、特定の状況、つまり、長欠労働者の代替、事業活動の一時的増大、本質的な臨時労働、でのみ利用できることなどである。企業の経常的な進行中の事業活動に関連した業務に用いることはできない。しかし近年訴訟が頻繁に起こり、自動車業界に関しては、一時派遣雇用の乱用という判決も珍しくない。

今年2月にもブジョーは、Aulnay-sous-Bois 工場に雇用していた8人の派遣労働者に損害賠償金を支払うよう、裁判所から命令されている。当該工場の管理者は、法で認められている18ヶ月を超えて雇用しているにもかかわらず、これら労働者の雇用を解雇した。裁判所は、「これら労働者は臨時雇用でなく、もはや無期限雇用契約とみなされるべきで、この解雇は違法である」としている。この他にも同じ工場の臨時工6人が同様の苦情申し立てを行っている。

昨年7月に労働裁判所は、シトロエンのレンヌ工場の一時派遣労働者9名に一時帰休分の給与と利子などを支払うよう、会社に命じている。同工場には数百人の臨時（派遣）労働者が働いているが、更に12名が訴訟を準備している。

Briey で商用車を生産しているルノーの子会社 SOVAB も、派遣労働の違法乱用で訴えられている。1997～2000年の期間に、同社の労働者の3分の1以上が、一時派遣労働者で占められていた。

自動車業界では、派遣労働者の採用は標準的な人材管理慣習となっており、多数の労働者がこの方式でメーカーに採用されている。ブジョーの Aulnay 工場では3,500人の正規従業員に対して1,300人の派遣労働者がいる。PSA とルノーの雇用している派遣労働者の総数はそれぞれ12,000人および4,500人で、全雇用者の約10%に相当する。自動車業界は業界全体の全雇用者に対する割合で、派遣労働者の最大の雇用主である。派遣労働者の利用は労働法典の行動基準における例外的増加を遙かに越えるものとみられる。

自動車メーカーによれば、ジャストインタイム要件とリーン・プロダクションのために、自分たちは労働力をビジネス要件に直ちに適応できるようにしておかなければならない。このため、派遣労働者は現在企業によってフレキシビリティの手段として利用されている。これは明らかにこの種の契約を「企業の日常的に進行している活動に結びついた仕事」のために利用することを禁じている法規に対する違反行為のケースを招いている。報告されているところによるとこの種の様々な慣行が定着している。とくに、派遣労働者の、固定期間契約による断続的な、繰り返しの採用、派遣労働者契約に関する18カ月制限を迂回するための、仕事内容の若干の変更、労働者選択の方便としての派遣労働者の利用、派遣労働者契約の突然の契約更新取り消し、などである。

こうした問題を指摘する人達にとっては、こうした慣行は自動車メーカーによる全体的な政策を反映しているように思われる。自動車メーカーの上級管理者達は主要な派遣業者と交渉して、派遣労働者の大量雇用のための財政的取り決めを行っている。これらの大量雇用交渉はメーカーに対する派遣業者契約コストを削減させることになる。メーカーは派遣業者への支払いの他に労働者に対して「不安定雇用ボーナス」をカバーするための補足料金を支払わなければならない。

労働裁判所で進行中の様々な訴訟において主導的役割を果たしている CGT は派遣労働の利用

の「正常化」と「一般化」に取り組んでいる。CGT は自動車メーカーが法定最大契約期間を上回っているとする判決、及び派遣業者が雇用契約状況に違反した場合の関連派遣労働者に対する補償金に満足している。しかし、CGT は以下のような問題が議論される場合にはさらなる解決が図られる可能性があるとしている。

プジョーAulnay 工場の派遣労働者から、企業の日常活動に関連した仕事への派遣労働者の利用に対する裁判所の判決を求めて新たな 6 件の苦情が持ち込まれた。同工場ではその企業活動の内容に関わらず、きわめて多くの一定数の派遣労働者を雇っていることが示された。関連労働者の数からして、要求される賠償金額は大きく、メーカー達はこの判決の影響を恐れている。

現在問題となっている慣行は長い間行われてきているが、きわめて少数の派遣労働者しか訴訟を起こしていない。これは、伝えられるところでは、地方の派遣業界から永久にブラックリストに載せられることを恐れるためであるという。派遣労働者はその性格からして不安定な存在であり、従って自動車メーカーやその子会社に敵対することができない。これらの企業はしばしば地方での唯一の雇用主である。しかし、こうした一般的な恐れも今ではいくつかの理由からなくなってきた。

2001 年のシトロエンの Rennes 労働者や 2002 年初期の Aulnay 工場の従業員の勝ち得たような際だったケースがそうした傾向をもたらしきつかけとなっている。派遣労働者の乱用は今では労働裁判所がより考慮するところとなっており、度を越した企業に否定的な判決を下すことに躊躇しなくなってきた。裁判所が派遣労働者契約を永久雇用とみなした地域では、この結果、これらの労働者を解雇するコストが増しており、雇用者側がこの種の雇用によって獲得した労働上のどんなフレキシビリティも失われてしまっている。

しかし、係争数の増加はまた経済の下降によるものでもある。自動車業界で雇われる派遣労働者の数は去年あたりから減少した。契約更改しながら数年間雇用されてきたこれらの労働者の多くは現在失職しており、これらのケースを労働裁判所に持ち込む以外に選択のない状況にある。労働者達は、その多くは最終的には安定した雇用を求めており、派遣業者を通じての仕事は過渡的方策とみなしており、仕事のきつさとステータスの低いことに批判的な考えを持っているが、調査によると彼らは職を失う事態に直面した場合にこうした訴訟に踏みきるとをますます恐れなくなってきた。

派遣労働者の乱用を労働裁判所が認めるようになったことは、集団的にも個人的にもきわめて重要なことである。こうした認識は、たとえ彼らが継続的な派遣業者契約によって、同じ会社で正規社員としてではなく、時には数年間も働いてきた後でも、彼らのサービスがもはや必要とされなくなった時、そうした派遣労働者達を個人的に保護することがますます要求されるようになってきたことを反映したものである。しかし、その認識はまた、自動車メーカーによる派遣労働者の乱用に対する、もっと全体的な、集団的な告発でもある。

間もなく下される判決（当初は今年の 6 月に予定されていたが、10 月現在まだ判決は下されていない）によって、この認識が単に、例えば本当の派遣労働監視の欠如、継続的な契約更新、不当な解雇、取り決めの強要といった、派遣労働慣習に対する挑戦だけなのか、あるいは、労働裁判所がもっと全体的に、派遣労働者を企業の日常業務に関連する仕事のために雇うことを禁じることを目指して、彼らの労働に対する厳しい監視を意図しているかが、明らかにされよう。

