

## 第2部 パネルディスカッション

モデレーター： 細川 良

パネリスト： 鈴木 宏昌

ジャン=エマニュエル・レイ

デヴィ・ル・ドゥサール

鈴木：ただいま紹介にあずかりました、鈴木宏昌です。約10分間自己紹介の時間があるということですが、私は1分で自己紹介いたしまして、あとの時間はフランスの労働法、労使関係について説明をしたいと思います。

個人的な私の経歴といたしましては、もう6年前に早稲田大学を終わらせて、フランスのパリの近郊に住まいを移しました。週に1~2度、パリの南にある研究所に机を借りまして、同僚の人たちと話をするという生活です。

私は結局25年間早稲田で労働経済論、それから労使関係を教えました。それからその前には16年間、ジュネーブに本部がありますILOの本部の中の、主に労使関係部局で16年間働いております。それからその前にも4年半ばかり留学生としてフランスに行っていたものですから、結局半世紀以上、日本とフランスの間を行ったり来たりしているという経歴です。

フランスの労使関係の中で、ちょっと難解だと思われる言葉を解説したいと思います。

まず代表的組合というのは日本では非常になじみの薄い用語です。これは多分に歴史的な産物だと思います。代表的組合という概念ができるのは、第2次世界大戦の後です。当時、CJTという組合がもともとレジスタンスにも参加しまして、共産党の人たちと、一部社会党の人たちがいました。その時に主流派である共産党の人たちが非常に多かったという背景もありまして、代表的組合をCJT1つに絞るのは困るということで、国が法律で代表的組合をその当時は3つ、その後5つの組合を代表的組合としていたわけです。これが2008年の法律によって、選挙で選ばれることになりました。かつては組合の代表的組合に認定された人は、その数とは関係なしに労働者全体の利益を代表するというので、労働組合は何人もいないようなところでも団体協約にサインすることができたのですが、それは2008年より前の状況です。

日本とは大きく違うところは、団体交渉を行う組合の組合代表や従業員代表には、労働時間の一部を使い労働組合活動を行う権利が与えられます。これは全部集めると、相当大的な財政的な援助になります。この問題は今、これからどうなるか分かりませんが、組合が非常に気にしているところと聞いております。

それから産業別組合と私は訳しておりますけど、細川さんは部門別とされていて、ちょっ

と訳しにくい言葉です。産業の場合もありますし、ほぼ職域に近いようなところもあります。実際には 500 を超えるような産業別協約が存在することになっています。その中の幾つかは、実際にはもう使われてないものが非常に多いです。それでは産別協約は非常に形骸化しているかという、幾つかの大きな産業別協約は、日本で普通に考える産業をカバーしております。例えば金属産業組合は金属産業一般をカバーしているということです。

1936 年の労働協約法以来、産業別労働協約はソーシャル・ダンピングを阻止するため、その職業、その産業における法という位置付けがなされています。産業の中身は複雑で、例えば映画産業では、映画産業の制作、舞台装置等、非常に細かな仕事も産業として区分されています。事実上は、使用者団体がどうまとまるか、これによって産業の範囲が決まってきたということだろうと思います。

産業別協約は期間の定めがありません。1 年、2 年ということではなくて、解消されない限り、自動的に更新される。そうしますと、40 年前の労働協約が現在でも原則的に生きています。現在には適当でないようなものも、一応まだ生きています。これは問題となっていて、労働省はこれらを整理しようという方向で行っている様子です。

協約賃金は実際の賃金から大きく乖離していて、むしろ職業資格ごとの賃金格差や手当、職業資格の格付けみたいなものが、実際の賃金にも響いてくることがあります。大企業では、産業別協約は参考程度にしか考えられていません。ですが、零細企業では産業別の賃金をそのまま運用しているところもあるようです。産別協約では賃金格差や手当の部分が一番参考されていると思います。

もう 1 つの特徴として、例えば金属産業は非常に大きな産業ですが、その中には生産労働者、事務職、カードル層と言われる層があり、別れています。カードルとは日本でいえば専門職、管理職に該当する層で、その他の労働者層と別々の協約になっています。このカードル層は、昔に比べますとはるかに数が増え、全体では 15~16% になっています。ハイテクの企業等では半分以上がカードルであるという会社も出ています。

それから企業協定と産業別協約との関係です。1982 年まで企業別協約に関する法律はほとんどありませんでしたが、実際にはルノー等の大企業で、団体交渉が非常に活発に行われています。

ところが、中小・零細企業を見てもみますと組合がないところが多く、法的な基準がないためほとんど団体交渉が行われないということ一般的でした。これが大きく変わったのが社会党政権が出てくる 1981 年、1982 年です。これを転機としまして、企業内の企業協定を活性化するため、団体交渉を義務化し、毎年交渉しなければならないこととなっています。

最後に労働時間は非常に複雑怪奇です。大体皆さんはフランスでは週 35 時間労働と考えられているかもしれませんが、実際の統計水準では、フルタイム労働者は平均的に大体 37 時間ぐらい働いている結果になります。つまり 35 時間法定はありますが、そこからある程度の時間外労働が加算されるということなのです。

有給休暇は 1 年に 30 日が法定です。これに産業別協約で 2 日、3 日上乗せがある。それ

から勤続年数に伴いまして、年次有給休暇が追加されることもあります。ですから 30 日は最低と考えてください。カードル層は年間労働時間「強制」と直訳しましたが、これは見なし労働時間と日本で言われているもので、1 日ごとの、あるいは 1 週間ごとの労働時間の算定をせずに、1 年に働く時間を想定し、1 年の法定労働時間である 1607 時間との差を代替休暇を与えるという制度です。これが企業によって 1 週間、10 日間、あるいは 3 週間と非常に幅があります。通算しますと 6 週間プラス 1 週間ぐらい、勤続年数によっては 2 週間ぐらいの休日期間が出てくる。カードルの人たちは毎日長時間働く、その代わり有給休暇、休暇の時間が長いという状況になり、これがフランスの特徴ではないかと思えます。年次有給休暇の場合は、消化に関する統計はありません。特別の事情がない限り、有給休暇は実際に取得されていると考えていいと思えます。

ルドゥサル氏：ご紹介ありがとうございましたルドゥサルと申します。

私は日本企業の視点から労働法について紹介するよう依頼されました。そこで、先の講演者がいくつかの例を挙げられた談話から、また、私の実務から得た教訓についてお話しします。企業の誤った経験をいくつかお伝えして終わるつもりはありません。つまり、実践的教訓をまとめて紹介します。

日本の企業はフランスに約 500 社あり、それと同じぐらいの数の雇用主が代表を務めています。労働力は約 74,000 人です。

フランスに進出した日本企業は多くの状況に直面しています。

トヨタのような大規模な雇用主は、有能で完璧な人事課を設け、フランスで 4,000 人以上の従業員を雇い、また、多くの零細企業を携えています。というのも、そうした企業の市場は限定的なので、大きく成長する必要もないからです。

フランス市場に投資したばかりの企業は、フランスの労働法に初めて直面します。私が東京から助言するのは、専ら、このような企業であり、ここでお伝えしようとしている教訓は、こうした企業に向けてです。

最初の教訓は、日本の法律の概念を忘れましょう、ということです。

日本の企業は正社員—つまりフルタイムの従業員—と、非正規雇用者、特に契約社員やパート雇用を軸に、フランスの子会社を組織する計画を立て、進出してくるケースが多いです。この組織図では、アルバイトの存在も非常に多く見受けられます。

この雇用構造の方式は、フランスでは、不可能であることに留意すべきです。

フランス語では正社員という言葉は存在しません。契約社員は、正社員で働く人たちと同じ権利を有しています。本質的な意味で変わる点は、雇用期間の一点のみです。

それを知らずに企業が作成した組織図は、全体的に修正されなければならないことが多い

です。

フランスにおいては結ばれた労働契約がいかなるものであろうと、いくつかの原則が適用されます。

第1は、日本でも同じく議論的になっていますが、「同一労働、同一賃金」です。確かに、労働と賃金に区別や相違点は考えられますが、客観的な理由により正当化されるべきです。また、相違点が客観的であるかどうかの法解釈が補足され、有効であるかが問われることとなります。

主に差別の撤廃、特に男女間、あるいは年齢に基づく差別の撤廃に関しては、大切な項目です。つまり、日本の雇用主が雇用局に対して「35歳以下の女性を求む」と求人を出したいという場合があります。

このようなことはできません。こうした求人広告は、フランスの基準に適合するように書き直されます。

これまでも、このテーマに関しては少し触れました。それが労働協約です。

フランスでは確かに、労働規約の根拠には法律が存在します。以前は労働法典がその根拠であると考えられていましたが、フランスに進出している企業にとっては部門別(産業別)の労働協約もまた、労働法の根拠として非常に重要な存在です。

そこで、日本企業にとっての難しさは、どの労働協約を適用すべきかを特定する点にあります。もちろん、皆さんにご説明したとおり、部門別労働協約を適用することには変わりはないのですが、自分の企業がどの部門に所属して、どのような協約を適用するかを見極める必要があります。

原則として、企業がどの部門に所属しているかを判断する際、企業の主な事業がどの部門に所属しているかを考慮に入れます。

とはいえ、日本企業は時に、非常に幅広い多様な会社目的を持っており、主要な事業の実態がどのようなものかを特定し、部門を特定することが困難な場合があります。商業裁判所の書記官が発行するコード(APEコード)を利用して、いくつかの手がかりを見つけることができますが、このコードは指標としてのみ提供されているものです。

私は家具や装飾類の部門に振り分けられているある企業の資料を所有しています。ですが、この企業に家具もしくは装飾部門のどちらの労働協約を適用すべきかの問題が生じます。それぞれの部門で若干異なる協約が存在するのです。

そして、その違いは大変重要です。というのも、家具の労働協約では、年間労働日数制に関する規定がありません。ところが、装飾部門野の労働協約ではそれが存在します。

実際のところは、労働時間は、日本企業にとって不可欠な要素であるため、むしろ年間労働日数制を規定しない労働協約よりも、年間労働日数制を規定する協約を選ぶ傾向がみられるようです。

私はオールドナンス・マクロン(マクロン大統領の行政命令)にざっと目を通しています。

というのも、レイ教授はそれについてかなり長く話されましたが、まさしく企業は今後、様々な点において交渉の余地を手にしたので、企業ごとに労働者といくつかの合意を交渉するようになると思います。

企業はどの部門別協約を適用するかを調査して確定したあと、労働者と、雇用契約を結ぶでしょう。

残念なことに、雇用契約はフランス語で作成されなければなりません。たとえ、皆さんが日本企業であり、英語を話す労働者や協力社員を雇用される場合であっても、フランス語で書類を提出しなければなりません。

最終的に英語または日本語の翻訳書類が用意されるでしょうが、フランス語での書類整備は不可欠です。雇用手続きも非常に重視されます。これは少し特別で、日本では必ずしも見られるわけではありません。特に、雇用の予備宣言はそうです。これは、その名称が示す通り、労働者のポストが決まる前に行う必要があります、また外国人の労働者を雇用する際に、皆さんは、県に滞在許可証の写しを送付することによって、彼等

が必要な労働許可証を有していることを確認しているとみなされます。

そこで、オールドナンス・マクロンは、特に建築現場や労働作業の分野で働く正社員や契約社員に関しては、ある程度の簡素化や柔軟な構成書類で対応するようにしています。つまり、このように対応することで、有期業務のための契約が交わせるようになるの見込まれています。

労働時間、労働時間の管理、労働へのアプローチは重要な問題です。

これは、法律上の性質を大きく超越しています。この違いは実に、おそらくはフランスと日本との文化的な差異であり、時に、日本の交渉相手にとっては理解しがたいことです。つまり、フランス人と日本人とでは時間や労働関係の見方が異なるのだと理解しなければなりません。日本企業としては、準備に備える必要があります。

確かに、1週間の法定就労時間は35時間ですが、さきほど取り上げられた多くの例外や、年間労働日数制のような一括契約を多用しています。

有給休暇もまた、日本企業が繰り返し取り上げるテーマです。今年の夏、私は休暇中だったのですが、私はつながらない権利を行使しませんでした。どういうことかというと、私はパソコンや接続したままの携帯を抱えて休暇に行きました。そして休暇の間に日本企業から相談がありました。年間の業務目標を満たしていない場合であっても、フランス人の社員に数日間の休日を与える義務があるかどうか教えてほしいと言ってきました。— 彼が休暇を取ると働くことができない、そのため彼の目標は達成されないというのが理屈でした。フランスでは、休暇は公的な秩序であることを理解すべきです。また、雇用主は自分の社員が休暇を取得するようにさせる義務があります。この点において日本とフランスとで、とても大きな相違点が存在します。

この話の中で時に非常に強く主張されることは、私生活の尊重です。

日本の企業が関わった 2001 年のニコン判決がありました。これは、日本の企業が社員の業務用のメールを開封し、懲戒処分を課したものです。ところが、この懲戒処分は、裁判所の判決によって無効とされました。したがって、企業の規定を策定する際は、その規定が専ら仕事に関することか、私生活に関する事項を含んでいないか、特に注意して策定してください。人事管理が日本の親会社に集中している場合、個人データの尊重と、個人情報を日本に送ることがあると思いますが、その情報の取り扱いについては、フランスと EU が制定しているフランス国内の情報転送に関する規制のすべての項目に注意を払わなければなりません。覚えていただきたいことは、皆さんが収集できる情報はその個人の全ての情報ではなく、収集できない情報もあるということです。

また、皆さんは日本で収集した情報であれば、特に問題がないとお考えかもしれませんが、そういった考えも改めなければいけないかもしれません。

今日、個人情報の保護という観点では、日本は EU から安全な国だとはみなされていません。しかし 2016 年末に、EU は、日本で行われるさまざまな改革の承認を目指し、日本との交渉に入りました。今後数か月の間に、日本での個人情報の取得と保護について、何らかの変化があるのではないかと予想されます。

労使間の対話もまた、フランスでは非常に重要です。

多くの場合、日本の本社が労働条件や規約を決定し、それをフランスの会社に適用しようとしています。ところが、代表的な人材機関に提出されなければならない最低限の意見書や情報があります。これらの提出は、法律によって規定されており、遵守されない場合は、労使間の紛争状況を引き起こすことがあります。

昨年末、フランスに進出している日本のある製薬企業で、とりわけフランスの工場が閉鎖されるという発表を受け、労働者がハンガーストライキを行ったことがありました。

さてオールドナンス・マクロンの影響や社会経済委員会の立ち上げについては、少し後に説明しようと思います。解雇もまた、日本企業にとっては訴訟と懸念の源です。現状では、フランスでの解雇は日本とは異なり、極めて厳格な形式にのっとって行われます。この解雇という点については、オールドナンス・マクロンは多少、柔軟性をもたらす模様です。というのも、解雇の訴訟や理由は、もはや解雇通知に逐一列挙する必要がなくなる予定だからです。

オールドナンスがもつ別の革新的な側面は、現実的または深刻な事由なく解雇された場合に、解雇手当の上限が設定されるということです。また、国際的なグループ企業で、経営的な理由で解雇される場合、今までのように国際的なグループ企業全体で経営的な困窮にある場合のみ解雇が認められていましたが、今後はフランス国内で経済的に困窮していれば解雇が認められるようになります。これによって、国外では黒字であっても、フランスでは

赤字の事業をより容易に立て直すことが可能になるでしょう。

最後に、日本人社員に関してちょっとした注意を述べます。ここでは 2 つのタイプの社員を想定します。

まず、1 つ目のタイプは日本で雇用され、一時的な期間、フランスに派遣される日本人の社員で、出向社員のケースです。

彼等の場合、たとえ日本で就労契約を結んでいても、フランスで就労し始めると同時に、フランスの労働法がある程度適用されます。具体的には、有給休暇や労働時間に関するすべてが対象になります。

2 つ目のタイプ、現地採用の社員です。今年の夏、私はちょっとした紛争に見舞われました。彼ら現地採用者たちは時に、本来のフランス人社員よりも、フランス人としてはるかに大胆な行動を取ります。労働法や労働協約をもとに、企業の労働条件は無効であると主張したのです。これによって、日本の企業は難しい状況に立たされ、労使紛争が広がるのを避けるため、交渉を余儀なくされました。日本企業の方はまずは社員との対話を優先し、穏便に済ませたいとの意向があっても、現地採用の日本人社員の方はフランス法と日本文化の双方をうまく使う術を知っているということです。

#### <パネルディスカッション>

前半は労働法改革、今回の 2016 年～2017 年にかけての労働法改革の背景について  
後半は技術革新のことなども含めながら、フランスにおける働き方の問題について

細川：労働法改革の背景について、第 1 には伝統的なフランスの働き方、労使関係も含めて労働に関するある種の文化や、社会的なコンテクストが時代に沿って変化を迫られていると聞いています。第 2 に経済的な要因、フランスの場合は失業率が高かったり、経済状況があまりうまくいってなかったりという経済的な要因、それから EU などの政治的な要因が 2 つ目の要素です。第 3 に技術の革新が労働法改革を迫るということになっていると考えています。鈴木先生から、鈴木先生はこの労働法改革の背景について、どのようにお考えになっているか伺いたいと思います。

鈴木：まず、レイ教授の話の中で個人的に興味深かった点を述べさせていただきたいと思います。労働法の流れを高度成長期とその後と大きく分けられた、これが非常に私には面白かったです。今できている 3,000 ページを超えるような労働法の大きな部分が、高度成長期の影響だったという見解も非常に印象的でした。

1982 年の法律が、ここで企業がそれまでの法律、それから産業別協約、そして企業協定、これらの秩序が崩れていくきっかけとなったと考えています。これが非常に興味深かったです。また、2008 年の改革における組合の代表制の問題。そして、その延長で 2016 年、

2017年の改革が出てくる、こういう流れを整理していただいて非常に分かりやすかった。

私としてはもう少し分かりやすい形で、何故今労働法改革が問題になっているのか、説明したいと思います。

一般的に今度の労働法改革は失業問題を軽減するために、労働市場のフレキシビリティを進めると理解されていると思いますが、それだけでは何故今労働法改革が急務なのか、この説明にはならないだろうと思います。ご存じのように労働法改革、非常に一部の組合が強く反対しているので、政治的なリスクが非常に大きい。それでも何故やらなければいけないのか。

近年のフランスの経済は、主に3つの構造的な問題を抱えていると私は考えています。1番目は高い失業率に象徴される雇用情勢の悪化。2番目はフランス経済の深刻な競争力の低下があります。3番目は2008年の経済危機以降、フランスの財政赤字はEUの財政規律で定められた枠、財政赤字をGDP費で3%以内に抑えるという基準枠を毎年クリアできていない、この3つの大きな課題がフランスの現在の状況です。フランスの失業率は2008年以降、沢山の雇用政策にもかかわらず10%前後です。特にオランダ政権の頃になると12%に達しています。去年は約300万人。今年は300万人を若干割っているが、それでも日本の半分の人口の国において300万という数字のため、大変に深刻な問題です。

その上に、訓練中の労働者、それから公的部門、あるいは民間の部門においても、公的な補助金を使いながら雇用促進をしているところがあります。これらは国からの補助金がなくなりますと、雇用が危なくなります。また、不本意なパートタイム、短時間労働をしている人達も結構いるため、10%という数字があるものの、実際は約2割ぐらいの人たちが失業者、あるいは失業の危険にさらされている、これが現在、数年前から続いている状況かと思えます。ところが、ドイツやオランダでは超完全雇用であり、ドイツでは人手不足で悩んでいる状況です。何故どちらもEUの主要国でありながら、フランスは雇用情勢が直らないのか、改善されないのか、これが一番大きな問題だろうと考えます。

2番目は、経済のグローバル化の中で、フランス企業の競争力が非常に弱くなっています。フランスの産業の中で、現在元気な大産業は航空機産業、それと付属しているような軍需産業、この2つを除くと競争力は落ちているところが非常に多いです。

そのため製造業は輸出競争力が低くなり、慢性的に貿易収支は赤字の状態が続いています。内需が落ち込み、輸出は不振のため、フランスのグローバル企業は200社ぐらいあるが、これはフランスだけでなくヨーロッパ、あるいは世界全体の中で展開しているのが現状であって、投資もフランスの国内ではなくて、むしろ外国で市場が発展しているところに投資しているというのが現状です。そのため国内の雇用がなかなか増えない、こういうジレンマに遭っていると思います。

3番目、フランスと日本との大きな違いは、財政支出についてです。日本の場合は財政赤字は世界で多分1、2番になると思います。フランスと日本で大きな違いは、フランスの場合はEUという枠があり、EUで規定される3%という財政規律をどうやってクリアする



かという点にあります。実際、これが非常に厳しい足かせになっています。ドイツやオランダ辺りが、この財政規律を非常に気にしており EU の中でフランスが発言権を確保しようとする、この財政規律をクリアしなければいけないという命題に縛られることとなります。その他日本と異なるところは金融政策は共通ユーロですので、フランス独自にはできない。つまり、財政赤字を悪化させる財政支出、これによって雇用政策を行うことは、現在ではほとんど不可能です。そうなれば雇用情勢を回復するために、企業活動を活性化させる、競争力を強化させるしかありません。そのため、雇用の流動性を高めることに行き着いたのだらうと思います。

市場の変化が迅速な対応を迫られている企業および経営者団体が昔から面倒で時間がかかる団体交渉や、労使協議義務を企業の対応を遅らせる要因と非難していました。そうした背景もあって、フランスの経済、企業を活性化しようという考え、オランダ、マクロンが労働法改革を実施しようとした。フランスの労使関係は、高度成長期に出来上がり、非常に複雑です。企業を活性化し、競争力を回復するためには、手を着けざるを得なかったと私は解釈しています。

労使関係で柱となるのは、企業レベルです。そのため企業レベルの団体交渉を優先する、これが一番大きなポイントだらうと思います。ある意味で形骸化された産業レベルの団体交渉から、経済・社会の実態に則した企業レベルの団体交渉へという流れを加速させる、この試みが 2016 年の労働法改革、あるいは 2017 年の労働法改革という流れにつながったと考えています。

結局、狙っているところは中長期的な意味での企業内部での企業の活性化と競争力の改善がこの労働法改革で目指されている大きな目標かと解釈しています。今回の労働法改革の大きな背景を、私はこの様にとらえています。

ここでレイ先生に 2 つの質問を投げかけたいと思います。

1 つはデジタル革命についてです。どこにいてもネット経由で職場とつながることが可能という現状に対して労働法はどう対処しようとしているのか、あるいは既にそういう議論があるのかどうか、その中には規制が可能なのか、規制すべきものなのかです。

もう 1 つは、フランスで大きな話題になっています Uber についてです。自営業者の人に仕事を紹介している形式ですが、実際にはサラリーマンと全く同じような関係になります。これについて議論されていると聞いていますが、この先、プラットフォーム型ビジネスによって同様にさまざまな形の雇用が増えてくるのではないかと、これに対して労働法の学者の人たちはどの様に考えているのか。これが Uber に関する質問です。

それから 2 つ目は、使用者の責任についてです。私は使用責任、労働契約を使用者と労働者の間の契約としたときに、果たして使用者は誰なのか。具体的な例では、多国籍企業で本社がドイツ、あるいはアメリカにあり、子会社がフランスにある場合、中長期的な企業戦略は本社で決められてきます。結果として、フランスの子会社ではリストラをしなければいけ

ないということがあります。フランスの子会社では団体交渉は必ず行われるが、この場合の使用者という概念が非常に曖昧だと考えています。フランスの子会社の社長に当事者能力がない場合、社長とはいえ彼は使用者と言えるのかということです。

現在では多くの企業は下請けを使い、実際に自分のところで直接雇用を行うよりは、なるべく直接雇用を避ける方向にあるのではないのでしょうか。そうすると使用者は責任をどうとるのか、企業なのか、特に新しいマクロン法でも、オールドナンスでもこの問題に触れていると聞いているのでそれについても質問をさせていただきたいです。

細川：幾つか鈴木先生からレイ先生にご質問がありましたが、今回の労働法改革の背景ということについて、私から最初に 3 つぐらいの要素があるんじゃないかと言う話をして、鈴木先生からは経済的な背景、EU との関係とかについてご説明いただいたが、こういった考え方が妥当だと言えるのでしょうか。あるいはレイ先生は異なる視点をお持ちでしょうか。

ジャン=エマニュエル・レイ：

Uber 社から話を始めましょう。というのも、この企業の例は、その 3 つの質問を一挙に整理することができるからです。

鈴木先生がなされた素晴らしい指摘には、大変驚きます。ユーロ圏と比べ、我々の経済的な状況から課せられるマクロン改革は、最初でもなければ、最後でもない、という先生のお考えに 100%同意します。

フランスは 3%以上の財政赤字を抱えています。つまり、欧州委員会は、フランスに対して労働市場の柔軟性を要求しています。フランスが EU の義務を欠いているため、EU としては、そう要求する権利があるのです。

ユーロ圏へ所属していることで、結果としてフランスは相当な政治的・経済的な圧力を受けていることを知らなければ、過去 10 年間の動向を理解することはできません。しかし、その点について鈴木教授は、雄弁に語ってくれました。

私の考えは、やや個人的なものでしょう。そして、私の隣人が今しがた話されたことに対して、私が波紋を投げかけるのは、そのためです。

Uber 社は選択しました。つまり、タクシー会社 Uber 社は、フリーランサーを雇用しているのです。フランスでは、個人事業主と呼ばれています。実際のところ、彼等は個人雇用主である場合が多いのです。

明らかに、彼等は仕事を見つけることができずに失業していた人達です。彼等は差別されていた場合が多かったため、彼等は“私には雇用主が見つからない。でも、お客は見つかる”と考えたのです。マクロ経済や失業の視点から見て、以前は失業者だった人々を働かせる素晴らしい事業です。

しかしながら、労働法を教える身として私は居心地の悪さを非常に感じています。労働法が変化しなければ、労働法の教授は消えるかもしれませんとさえ考えてしまいます。

その理由を説明します。

我々は労働の法律の下に不正が存在する、という事体に慣れていました。

古くよりあらゆる法律は不正を生み出します。さまざまな企業が1つか2つの雇用を隠し、いろいろな企業が残業を隠すという悪弊が常態化しているのです。ですが、我々はいつかは検査官が来るということを知っています。労働法を守らなければ検査官によって指摘されます。そのため不正事項があってもそれを隠そうとしてきました。表面上は労働法は守られている。いままではそういう状態であったのです。

Uber社のとった行動は根本的に異なります。つまり、運転手を一人か二人雇っていることを隠蔽しようとか、労働法が規定する限りで最小限の税金を申告しようとは考えていません。Uber社の基本的なビジネスモデルは「我々は法律を拒絶します。従業員は雇いたくありません。」というスタンスを取っているのです。第2に、「我々は税を最小限にするため収入額を調整します。」ということです。

ホテルのプラットフォームビジネスであるAirbnbをご存知でしょうか。Airbnbがフランスで1年に提供する部屋数は約40万室です。Airbnbは総額で年間で75,000ユーロの税金をフランスに納めています。これはフランスの会社役員の夫婦が支払う税金額と同額でしかないのです。

つまり、法などは意に介さないという選択です。

我々法学者たちは、不正行為を追跡することに慣れています。そこに、別な意味でさらに厄介な問題が我々に課されているのです。

Uber社が言っているのは、「従業員を一切雇いたくない」ということです。何故でしょうか？そこに注意を払うべきです。労働法のためというよりは、特にフランスでは、社会的保護がその理由なのだろうと推察します。

私の解釈では、フランスでは、社会保障拠出は賃金の50%にほぼ等しいのです。

したがって、Uber社の第一選択は労働法の拒否ではなく、「我々は事業主の社会保障負担分を払いたくない。」ということです。何故それが私をいらだたせるのでしょうか？何故なら、Uberが、労働法の教授である私に対して、「我々はあなたが不用です。我々はあなたを拒絶します。」と言った最初の企業だからです。

フランスではよく有期雇用契約が行われていました。無期雇用者との違いは唯一、雇用契約が無期限でないだけであり、その他の点では企業と結ぶことになる労働協約に違いはありません。

Uber社のいままでの常識を覆す選択は、確かに他の多くの企業に追随されています。ある会社が社会保障負担分と一緒に従業員の給料を支払うとします。一方である会社は誰も雇用せず、個人事業主を半分の給料で働かせているわけです。それを見ると確かに負担という面で、魅力を感じる事もあるでしょう。

今、皆さんにお話していることですが、私は労働法の教授の中ではかなり少数派ですので、フランスの労働法の教授全員が考えることだとは思わないでください。しかし、私は彼等に対してこの批判をしているのです。

我々は状況をまるで夢のようにとらえるべきではなく、状況をそのまま見極めなければなりません。多分、若い世代は、特に私の世代が体験したような労働関係を当然とは思わなくなるでしょう。

若い世代はプライベートと仕事とのバランスを取りたいと考えています。一部の人達はフランスをご存じないので申し上げますが。私が教える学生が面接で「休暇は何日ありますか？」と訊くと、典型的な雇用主は、「彼は働きたくないのだ」と判断します。エマニュエル・マクロン大統領がいったように「怠け者だ」と言うのです。

そうではありません。私は彼等のことを知っています。もう 30 年間、20 歳の学生達を教えています。私の目の前には、いつも 20 歳の学生がいて、その変化も見てきました。

彼等は、週 60 時間働くことも厭いません。労働時間は問題ではないのです。

仮に彼等がやりがいのある仕事に就き、彼等が向かうところを見れば、彼等は 50 年前と比べて大きな違いがあることが分かります。

50 年前、フランスの従業員の 5%が、大学に入れるレベルのバカロレアを取得していました。5%です。今日では 72%です。

大学の教育を受けていない人達は社員としては扱われず、元農民がやっていたような流れ作業の労働者として扱われていました。その結果、世代の変化がありました。私は皆さんにフランスが進歩していることを伝えるため、例を挙げます。

一般的に、フランス人は、よろしいでしょうか、我々フランス人は素晴らしい資質を持っています。それは、フランス革命以来、フランス人はどこか、自然な謙虚さ、人類の光のようなものとともにあり、我々は公共の自由を発見したと考えているということです。

そこで、我々はかなり新しいことを考え出したのです。つまり、もはや勤務時間の測定が分からないという考え方です。皆さんは驚かれるかもしれません。

デパートで働く販売員一人の労働時間を測ることはできます。問題ありません。

流れ作業あるかどうかに関わらず、作業員の労働時間を測る方法を知っています。

しかし、我々は、社会の変化がマニュアル業務よりも知的業務の方へと向かっていることをよくわかっています。

そして、私はつい先程お話したことに戻ります。それは、皆さん自身が良くお分かりと思いますが、ここにいる皆さんは、知識労働者や知的労働者だということです。「あなたは週に何時間働いていますか？」と問うと、皆さんは私に答えることができますか？私は、週に 70 時間働いていると思います。私の妻は毎日、このことで私を責めます。

違いは何でしょうか？ 私が電車に乗っているとき、私は働いています。

私が田舎の別荘で過ごしているとき、私は自分のコンピュータを持ち込み、ほぼ週末を通して働いています。休暇中であってもです。

しかし、皆さんは、私が夢中になる仕事に就いていることをよく理解されています。大きな違いとは、それです。仕事の負荷といった面でいえば、仮に雇用主が私に対して週末に働くことを強制した場合、あまりうまく事が運ばないと思います。一方、自分の仕事に対して情熱があれば、週末に働くことに何の不都合もありません。

私が皆さんにお話していることは、おそらく皆さんが驚かれる例を取り上げていると思います。また、長々とした話を続けられないためにも、このあたりで終わることにします。ただ、この例は今日のヨーロッパ人を代表する例です。

ここで私が皆さんに伝えているのは、学生が私に語ってくれたことです。

未来の仕事、21世紀の仕事に関して、ILO（国際労働機関）が立ち上げた委員会に所属するある偉大な思想家がいます。彼の名はアラン・サピオット（Alain Supiot）です。

アラン・サピオット（Alain Supiot）はおそらく、皆さんに衝撃を与える発言をしました。それは、私のドイツ人の学生が私に繰り返し言っている文章です。つまり、「終身における従属関係は、卓越した理想ではない。」と。

私が皆さんに話していること、それはフランス人である我々が年間労働日数制を発明したのだということです。年間労働日数制を導入するということは、ある場面において労働者の労働時間を計る術はない、労働法に不備があることを認めるというある種の告白であり、法学者が自らそれを行うのは稀なことです。

我々は、Accentureの専門家やErnst&Youngの専門家、貿易の専門家の労働時間を測ることは、もうできないのです。

フランスの労働法学者がこれまでに世界で唯一、その事実を認めました。我々は告白をしたのです。我々は電子チップをブリーフケースに入れることで、労働時間を計ることが出来たかもしれませんが、そうはしませんでした。我々は合理的な選択をしたのです。

将来、私達は労働時間を計られることはなくなり、現在もその機会は徐々に少なくなっています。労働場所がいたるところにあり、いつでもどこでも働くことができます。

企業が労働者に無理やり「どれくらい働いたなんて分かりません。」と言わせるのではなく、実際どれくらい働いたかが分からなくなるのです。

例えば月曜日の朝、ある男性が仕事に来なかったとしましょう。彼は本当に在宅で働いたのでしょうか？ですが、それが年間労働日数制です。要するに、分単位でも時間単位ですらも労働時間を計ることありませんし、確認する必要もありません。

ここで、私は皆さんに象徴的なエピソードを例示します。おそらく、労働時間の終わりを象徴する例です。また、それは私が自らの職業について非難することにもつながります。

我々はダチョウです。ダチョウのように砂の穴の中に頭を突っ込んだだけで安心してしまい、危険な事態を直視しようとしていないのです。新しい時代が到来します。そして我々は、深い砂の中に頭を突っ込んでいます。「私は何が起きているか見たくない。今までの通りやっていきたい。」

私は年間労働日数制が採用されたカードルの者です。その意味は、タイムレコーダーを押すことはない、ということです。また、望めば水曜日の午後、早退することができます。それが年間労働日数制です。私は自立した存在です。私が自立した存在でなければ、年間労働日数制では働きません。

したがって、私は友人たちに「学校に子供たちを迎えに行く」と言いながら、水曜日は4時に退社しますが、仕事はもっと長く続きます。それが私に許されていることで、それがなければ、私は年間労働日数制では働いていません。

年間労働日数制がもつ本来の特性は、自立なのです。

私が退社して何をするか。皆さんが父親や母親であれば、すぐに理解してくださるでしょう。

当初は、私は半時間だけ帰宅し、その後会社に戻って仕事を再開するつもりでした。でも、自分の子供たちに「今日は公園にはいかないよ」とか、「お菓子は買わないよ」とか話をしているうちに、仕事には戻らないことにしました。これで、20年後、精神分析治療を必要としない子供たちが育つのです。つまり、これは良いことなのです。

ですが、ここに問題があります。20時30分に家に帰り、娘を寝かしつけて、何もかもうまくいって娘は満足している。そして21時になると、私はパソコンを開き、午前1時まで働き、事務所でできなかった仕事の分を取り戻します。

皆さんにお話したことは、法律的な意味では非常に恐ろしい事体になる可能性を秘めています。私が労働者の権利の中でシスターナ礼拝堂ほどに神聖である休息の権利を侵しているからです。

この行為は、違法な夜間労働、さらには労働の秘匿としてみなされます。というのも、もちろん企業は、このような管理職が深夜0時以降も働いたとは言わないからです。

お分かりですか。彼は午前0時過ぎまで働いています！でも、文句を言うどころか「私の娘は幸せだ、私は自分の時間の使い方に満足している。」というのです。

一言で言えば、企業はフレックス制を求められています。そして驚くことに、社員もまたフレックス制を求めているということです。特に若い世代が一番求めています。

「私は週に60時間働く心づもりができています。」その証拠にベンチャー企業では、彼等は週に60時間働いています。しかし、「やりたいことをするために、水曜の午後や金曜日の午前中に退社する場合、どこに行くか、何故そこに行くかを申告したりはしません。」そして、話はここで終わりです。年間労働日数制が我々に言う言葉は「君の勤務時間は自由だ」

です。ですが、それでどんな問題がありますか？

それがこの問題の本質の根源です。我々が勤務時間を解決したのはこれです。「君は日中いる。定時にはいない。」問題は、欧州連合の法律によると、すべての加盟国は2日間の間に連続して11時間の休息を与える義務が課されており、フランスもこの規範から逃れることができません。

そして、「さあ、私は午前1時まで働いた、私は11時間休息の権利があるか？」もちろんあります！

年間労働日数制が上手くいかないと感じられるのはそこです。

フランスの会社に労働監督部の検査官が来て「あなたの年間労働日数のスケジュールを教えてください」と言ってきたら、私は次のように答える権利があります。「検査官殿、年間労働日数制なので、あなたには関係のないことです。」実際、私は労働監督部に年間労働日数が何日あるかを提出する必要はありません。

そして、フランスの労働監督部の検査官、この当局の公務員は、笑みを浮かべて私を見つめ、「そうですね、失礼しました、あなたが正しいです」というでしょう。その後、こう言うのです。「私は働く時間を管理するためにここに来たのではなく、休息の時間を管理するために来ています。そしてそれは、どんな企業にも例外はありません」。

すると私は自分の従業員が働かなかったこと、ネット接続もしなかつたこと、各日中の間に連続した11時間の休憩を取得したことを証明しなければなりません。

この時間、分の観念は、いつでもどこでも働くことができる知的労働者にはもはや全く対応していないことがよくわかります。今日、年間労働日数制はフランスでは、判例側からは麻痺状態になっています。何故でしょうか？何故なら、判例は従業員の健康を守る庇護者ではないと考えているからです。

数字を1つだけ申し上げます。私たちがフランス人に「35時間で満足しているのは誰ですか？」と問いかけると(35時間労働は2000年に誕生したのですが)、労働者は35時間制に満足していないことがわかります。

何故でしょうか？我々は彼から休息を奪ったのです。労働時間はよりフレックスになり、今や土曜日にも働いています。労働者は35時間労働にあまり満足していません。

35時間労働制をもろ手を挙げて歓迎している唯一の人々は、年間労働日数制で働く管理職・カードルの方々です。

ところが、彼等は35時間労働制の下にはいません。何故彼等だけが非常に満足しているのでしょうか？彼等ジャーナリスト、銀行員は、年間労働日数制の見返りとして、8日、10日、23日の休暇を獲得したからです。つまり、彼等は自分の子供たちと一緒にバカンスに出かけられるのです。

私は年間労働日数制は労働の未来だと思っています。その未来は、労働時間、労働場所を基準として給料が支払われるのではなく、いたるところで行われる労働です。そこに協力社員

の健康と自立した管理職が働く企業の競争力との間で良好なバランスが保てるのです。

細川：最近のテクノロジーの発展と働き方の変化ということで、フランスにおいて働き方とか労働に関する考え方が変わっているのか、今どう考えられているのかという質問もいただいていたので、それについても今合わせて説明していただいたのかと思います。

ル・ドゥサール先生からも、今回の労働法改革、あるいは最近のフランスの働き方、デジタル化ということも含めて、変化をどのように考えられているのか、実務部分の観点から何か変化が見られるのかということ、コメントいただければと思います。

デヴィ・ル・ドゥサール氏：

私の状況はやや特殊です。というのも、私は日本で働いていますから、毎日、フランスの雇用主の苦言と対峙していないからです。とはいえ、大変重要な年間労働日数制の問題に戻りましょう。

日本企業の視点から見ると、週 35 時間労働制はこけおどしとしては役に立ちます。日本企業はあらゆる手段を用いて従業員を 35 時間以上働かせるよう努めており、フランスの法律は、年間労働日数制を筆頭に、この目標を達成するためにフレックス制を提供しています。年間労働日数制は判例によって、強く非難されてきました。しかし新しい労働法は、今年の夏、年間労働日数制を少し安定化させました。つまり、年間労働日数制が施行されたのです。それでも、雇用主はある程度、従業員に対して尊重の義務があり、従業員もまた、雇用主に対して一定の義務を負います。

これらの義務は、労働の責務や休息时间に対する尊重を中心に回転しています。

これらは企業が尊重しなければならない義務であり、特定の形式を前提としています。毎月報告書を雇用主に提出しなければなりません—そうした報告書は、その後保管されなければならないのですが、確か 3 年間だったと思いますが。確実なことは、行政に問い合わせてください。

私が最近確認したことですが、年間労働日数制について話したところ、年間労働日数は最大で年 218 日間ということでした。ですので、一部の条件の下では、もう少し働くことができます。

私が現在取り組んでいる案件では、労働協約が 213 日と規定しています。そして、もちろん日本人グループの雇用主は、まず最初の問題が「どのようにして従業員を 213 日以上働かせられるか」というものです。

つまり、労働協約は一定数の仕組みを規定していますが、年間の最大就業日数を設定することは、日本企業側の理解力と対峙するかのようには思われます。

そこで解決法ですが、しきりに提案されたのは、雇用契約に追加的な業務契約を設けるというものでした。もちろん、それはうまくいきません。

できれば会場の方にお尋ねしたいと思いますが、それはどういうもので、雇用主に対して



日本の労働者たち、おそらく、日本の一番若い世代の期待とはどのようなものなのでしょうか。

変化はありますか？ 彼等はフレックス制を求めていますか？ 日本で年間労働日数制の導入が想像できるでしょうか？お尋ねしたいのは、このような質問です。実際には、この年間労働日数制は従業員のつながらない権利をどうまもるかの問題を投げかけます。

細川：ルドゥサル先生、ありがとうございました。会場の方からの質問で、非常に興味深い質問として Uber などのプラットフォーム型の働き方について、例えば労働組合とかはどういう対応をしているのか、あるいは対応していないのかという質問をいただいています。先ほどレイ先生からいただいたご説明ですと、こういう技術の革新に対して労働法の対処が非常に難しいのではないかとというようなご意見も伺っていますが、労働組合がフランスでこういう問題についてどう考えているのか、加えて労働法、あるいは労働政策として何か対処する方法が考えられているのかということについて、レイ先生からご意見をいただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

ジャン=エマニュエル・レイ教授：

Uber 社に関しては、この例を取り上げますが、より一般的にはクラウドワーキングの例です。Uber 社だけではありません。Uber 社は、毎年大きく成長する森の中に育つ 1 本の木なのです。

フランスは 2016 年 8 月 8 日付けの法律で発見したのであって、オールドナンス・マクロンではありません。このオールドナンスが原因で、何十万人ものフランス人が 6 カ月間、街頭でデモを繰り返しました。特にヨーロッパの社会史を知っている人たちにとっては、1840 年代への回帰です。

どうしてでしょうか？ 1840 年、皆さんは家で働いていた起業家を雇っていました。1840 年のフランスには、わずかな工場しかありませんでした。それが家内労働だったのです。人々はボルトや服を作っていました。すべての労働者は分散していたのです。肉体的にも厳しい仕事でした。

そして、一部の人たちは次のように考えるようになったのです。「我々が一緒になったら賃金は向上するのか？」そこで、ついに最初の組合が誕生します。

つまり、そこで行われたのが改革ですが、おそらく爆発的な期待とともに、2016 年 8 月 8 日付けの法律がもたらしたのを見てみましょう。

法律は Uber 社の労働者だけに言ったのではなく、すべてのプラットフォームの労働者に言ったのです。まず、あなたは組合に入る自由があります、と。

皆さんが ILO(国際労働機関)が考える労働者の権利をご存知であれば、それはなんら特殊

なものではありません。組合の権利は単に従業員に属するものではないからです。それでも、これは人々が組合員になれることができるということを、思い出させてくれます。

第二に、非常に複雑なので詳細までは説明しませんが、いままで欧州の法律においては、非給与所得者には、ストライキの権利を与えることができなかったのです。

ストライキの権利は被雇用者が持っています。例えば、開業医自身はストライキができません。医者の中では公務員の医者だけがストライキを行うことができ、そして病院や医局の職員もストライキができます。

そこで、2016年8月8日付けの法律では、何が明記されたのか？

第一に、あなたたちは組合員になることができるということ。

第二に、あなたたちは被雇用者ではないので、厳密には「あなたにはストライキの権利がある」とは言えなかったのですが、それに相当するものを与えたのです。「あなたは、集団で労働を停止する権利がありますが、圧力をかけるのは雇用主はいないので雇用主にではなく、クライアントに対してです。」可決されたのは、このような法案です。

このような質問がありました。「**Deliveroo** 社、**Take Eat Easy** 社、**Uber** 社の、プラットフォームで働く多くの従業員は組合員になりますか？」私達がこれについて民間のフランスの労働組合と話す場合、彼等は大きな溜息をつき、「フランスでは、民間部門に働く組合員は6%います。既に団体のある工場やオフィスでは、組合を組織するのが難しいのです。また、互いに競争関係にあり、独立しており、同じタイプの顧客層を有し、多くが個人事業主である人々を組合化するというのは…」

私が皆さんにお伝えしたいことは、規制の観点から望ましい力関係を作り出し、法律の外でこの新しい市場を規制したいのであれば、組合組織を考えないことです。ひとつだけその例があります。そして私は彼等を大いに評価しているのですが、それがドイツの **IG Metall**、製鉄業の組合です。

この組合は何をしたのか？彼等は次のように述べています。「私たちの加盟組合員は、ますます年老いています」。確かにそれは世界中の国々を見回してもそうです。「若い人たちが組合に入ってくれることもほとんど期待できません」そして **IG Metall** は次のように語りながら、自らプラットフォームを作ったのです。「あなたの依頼者に注意してください、我々に期限通りに支払わない依頼者を教えてください、依頼されたことを超える仕事をさせる依頼者を我々に教えてください」と。**IG Metall**は何をしているのでしょうか？皆さんはお分かりですね。若い人々、そして給与所得者でない方々（そういった方々は将来では一般的な働き方になると思います）を組織しようとしたのです。被雇用者は以前のように、大勢が集まることはありません。組合を若返らせ、新しい血を与えようとするアイデアです。

ドイツの組合のように、フランスの組合は極めてうまく我々の社会に溶け込んでいます。平均年齢を見ると、私は自分の学生たちと組合を見ると、生徒たちはもはや労働組合を信じてはいない、彼等にとって、組合は父親の活動だったと思っていることがわかります。

彼等の父親は組合員だったからです。

学生たちは組合ではなく、いつも環境保護や発展途上国の保護に関する非政府の組織という考えを口にします。私はインターネットが桁外れにうまく組織をまとめていく方法を提供するのに対して、組合の組織化が難しくなるのではないかと危惧しています。

そう、これが全世界に対して組織化する方法であり、組合は組合員のプロフィールをうまく利用するのに苦労しています。

細川：先ほど鈴木先生からのコメントの中で、多国籍企業などの場合、使用者の責任がどういふ扱いになるのかということについてという質問をいただいているかと思いますが、まず先にルドゥサル先生のほうから、この多国籍企業の場合に使用者の責任がどうなるのか。これは日本の企業がフランスに進出した場合についても、どこまで日本にある本社が対応しなければいけないのかという問題とも関わってくるかと思いますが、実務化の観点からもしコメントがあればお願いできればと思います。

デヴィ・ル・ドゥサル氏：この側面に関して、私は2つの部分に対して答えを出しましょう。

解雇またはリストラの動機に関する基本的なものは、通常、経営的な理由です。オールドナンス・マクロンが施行されるまでに、困難な状況が生じた場合、雇用主は経営上の理由で解雇する権利を有していましたが、この動機の正当性はグループ全体のレベルで評価されました。これはどういうことかということ、本社または海外のその他の子会社のレベルが含められていたということです。

事業活動がフランスにおいて赤字であっても、ドイツで、あるいはその他の地域で黒字だった場合、フランス裁判所は、解雇の理由として説明された経営的な動機を有効とは認めません。解雇にあたっては、このような困難があったのです。

外国人投資家の要求に応えるため、オールドナンス・マクロン以降は、解雇の裏付けとして説明された経営的な困難は、国内レベルで評価されるようになります。

つまり、皆さんがフランスで赤字事業を抱えていても、ドイツで利益がある場合、それほど問題にはならず、フランスの困難に焦点が当てられるようになります。こうすることで、より容易に解雇が可能になるでしょう。

もう1つ、私たちが理解できるのは、外国企業が従業員の直接の雇用者ではないかもしれませんが、それでも、解雇する組織の株主である場合です。

つまり、力関係においては珍しくありません。解雇失業者、要するに将来の解雇者の補償に際し、子会社が法的な義務をやや上回って補償するため、株主の会社に対して自治体の金庫に分担額を支払うように要求するのです。

施行された別の義務は、かなり興味深いものです。工場を閉鎖しようとする企業が、買い

手を見つけようとする義務です。要するに、時には紛争に発展することもあります、それは外国企業が抱える義務に属することです。

細川：最後に 3 人の先生方に一言ずつコメントをいただければと考えています。まず鈴木先生のほうから、今日のシンポジウムを踏まえて日本とフランスの働き方の問題について、共通点や相違点などあらためてコメントをいただければと思います。

鈴木：フランス人の働き方については触れる余裕がなかったものですから、私が言いたいことをほぼ箇条書きにしています。1つはやはり労働時間がフランスは非常に短いこと。一応法定の枠として 1,607 時間ありますが、日本人の会社員にとって 1,607 時間というのは非常に短い労働時間ではないかなと考えています。労働時間が短い背景としては、職業生活と自分の生活、あるいは家庭の生活を峻別しているところが、フランスにはあると思います。日本の場合はやはり会社の仕事が私生活の自由時間より優先される、ここのところがやっぱり一番大きな違いではないかと思っています。

それから働き方の中で 1 つ大きな違いは、女性の働き方だと思います。フランスの女性の今は大部分は共稼ぎで、フルタイムの労働を継続します。フランスの出産率は高いですが、フルタイムで働けるといふ社会的なシステムが非常に発達していることだろうと思います。出産休暇、育児休暇、託児所、幼稚園、こういうものが非常に充実していますので、ある意味継続して育児の期間が終わった場合に、すぐにフルタイムに移行できる。ここは日本との大きな違いではないかと思っています。

フランス人と全くくくるのはなかなか難しく、知的な労働者、マネジメントにいる人たちと、事務職で毎日決まった時間で働いている人たち、ここらのところで働き方、労働時間、非常に大きな差がある。この辺、日本は割合と同質的な社会ですので、みんな同じように働いているような気がします。この点、フランス人ではなくてフランスのどういう地位にいるのか、どういうバックグラウンドを持っているかということで、働き方は随分違うだろうと考えています。

細川：続きましてルドゥサル先生に今日のシンポジウムを振り返ってみて、ルドゥサル先生目から見て日本の働き方とフランスの働き方について、もしコメントがあればいただければと思います。

ダヴィ・ル・ドゥサル氏：私は 2008 年から日本でずっと働いています。最初の滞在は 2000 年から 2003 年でした。その間、少しの間、フランスで過ごしました。

つまり、私はフランスと日本の両方で働く機会を得たのです。約 13 年間、日本の事務所で日本に滞在しています。また、日本企業のオブザーバーとして働き、取引者でもあります。そして、私は日本企業の働き方の一部を確認することができます。弁護士事務所なので、多

少は特殊であり、古典的なビジネス企業とも多少異なるでしょう。

また、私はフランス企業がどのように働いているかについても見ています。フランスに投資している日本企業と一緒に毎日、働いているからです。

ですから、私は時には日本の操業方式について非常に厳しく、批判的ですが、フランス企業の操業方式についても同じです。

私にとって特に興味深いのは、日本社会のさまざまな困難に対処するため、日本で今行われている新しい働き方についての論争です。おそらく、必ずしも答えが見つかるわけではないでしょう。しかし、フランス社会における反省材料は、実際のところ、女性の地位に関することです。先程も指摘されましたが、労働や労働時間の関係について、1日12時間、仕事場にいることが効率と同義語なのでしょうか？私には分かりませんが、疑問を抱いています。

つまり、フランスのシステムは必ずしも最高のものではありませんが、おそらく日本での議論を活発化させるための反省材料としては役立つかもしれません。

細川：最後にレイ先生からコメントをいただきたいと思います。今回の労働法改革について、実は参加者から質問でもいただいているのが、今回の特にマクロンのオルドナンスについては、例えばCJTなんかは反対の姿勢を示してますし、あるいはメランションなんかも割りりと反対という姿勢を示していますけれども、このようにフランスの中でも一定の反発というか反対があると思うのですが、このマクロンの改革はこのまま順調にというか、進んでいくのであろうかという点を1点。もしこのマクロンの改革がマクロン大統領が考えているように進められたとして、フランスの労働を巡る問題は解決されるのかという点、この2点について最後にレイ先生のお考えをいただければと思います。

ジャン=エマニュエル・レイ教授：

最初の質問についてですが、フランスは、ドゴール將軍（フランス第18代大統領）以来、いやそれ以前でも、かつて、偉大な哲学者アレクシ・ド・トクヴィル（Alexis de Tocqueville）が、不信の国として描写しました。

ご説明します。

社会的なレベルで、あなたが先程引用されたACGT社は、19世紀にロンドンで亡命したひげを蓄えたあるドイツ人の原則を思い起こさせます。それは、企業と従業員との間には、必ずゼロサムゲームがあるということです。あなたが儲けると、私は失い、私が儲けると、あなたが失うこととなります。したがって、必然的に団体協約や同意に基づく、このタイプの改革は受け入れられないのです。

というのも、定義上、例えば、賃金を下げることに同意するならば、それは必ず企業にとって有利なものであり、労働の集団にとっては有利ではありません。

ドゴール將軍は既にそう言いました。そして、そこに原則的な変化があるのです。つまり、エマニュエル・マクロン大統領は、自らの著書の中で、彼が候補者であったときの彼の本は「革命」と呼ばれていたと述べています。

そして、彼の偉大な言葉は、「私は信頼を築きたい、ウインウインの合意がある。勝者と敗者、または敗者と勝者との合意は存在しない」。これが、ACGT社の不信に関する基本的なことでした。

2つ目に、労働に関して1つだけ申し上げます。世代間の断絶が存在します。好きか嫌いかですが、そんなものなのです。そこで、私はここに出席されている大部分の人々を安心させましょう。私はあらゆる世代の方式で教育を受けた人間であり、また法学者です。フランス憲法の前文には、1946年10月27日付けの法文があります。この文章の中には「何人も働く義務がある。」法学者にとっての義務、それは法律上の義務ですが、道徳的義務であり、国を発展させるためにともに働くことでもあります。問題は、今日では、朝、父親が起きたことを見たことのない若い人達がいることです。

フランスでは、高度に進歩した社会保障制度のおかげで、言うまでもなく、彼等は自分自身を養うのに何の支障もありません。

私の世代の時代では、私が働かなければ、家賃の支払いに支障をきたしました。こうしたことはすべて、労働との関係が発展し、また権力との関係も進歩したためです。

そして、皆さんに1つの例を挙げます。

私は、部下になるように育てられました。私の父は、父として威厳があり、私が逆らうなどとは夢にも思わなかったでしょう。正直に申し上げると、私は男の子5人兄弟でしたが、父が声を荒げるところを見たことはありませんでした。父が眉をひそめると、5人兄弟はテーブルの下で這っていました。

教師も同じで、先生の権威は当たり前でした。

私が経営者に雇われていたなら、彼は私に、「私はあなたの上司だ」、と言ったでしょう。私に別の父、別の教師がいた場合でも、彼は私よりも上の立場で、私は彼に従わなければならなかったでしょう。

それが私の自然な反応でした。

学生が私に話してくれたことを、皆さんに話します。権威はもはや魔法のように上から降ってくることはありません。学生たちは権威に二つの性質を求めています。

まず第一に専門性が必要です。彼はマネージャーとしての仕事に長けているか？

第二は模範的であるということです。彼は自分が言っていることを実行しているか？ これら2つの条件、つまり、専門性と模範的であること、これらが備わって始めて私は彼を上司として認めるでしょう。私は彼を尊敬し、彼に従うでしょう。彼が「上司」でなければ、私はもう彼に従いません。私が彼に従うのは、彼に意思決定者の資質があるからです。

もう一言だけ言わせてもらおうと、私は労働法の講義を始めるのですが、私の学生たち、いや、私の MacBook Air 達（講義中は学生たちはみな MacBook Air を広げて、その後ろに隠

れています)に、「あなた方は素晴らしい時代を生きている」と言います。彼等は私に、「え、そうですか？ 私たちは素晴らしい時代を生きていますか？」と返答します。私が皆さんの立場であれば、学んだことを何度も復唱して、その知識を余すことなく暗記しなければならない、と考えていました。法学者とは、なんでも暗記してそらんじることが出来る人でした。いまや MacBookAir、テクノロジーによって暗記の必要もない時代になっています。時代は変わったのです。

世界の扉は開きます。ロラン・ベルジェ (Roland Berger) の見積もりによると、フランスでは数年間で 500 万人以上の人員削減が見込まれているということです。

皆さんはデジタル革命と対峙しなければならなくなるでしょう。そうした視点から見ると、皆さんの中にいらっしゃる優秀な方々には、素晴らしいチャンスがあります。そして、私はそれについて引き続き考えていきます。

細川：レイ先生、ありがとうございました。