

Jean-Emmanuel Ray 氏

基調講演「フランスの労働法改正と今後の労働事情の展望について」

フランス労働法は過去 15 年間に大きく変わりました。今では失業率が 10%を超えることも珍しくありません。フランスに大きな地震が起きたのは 1982 年です。地震と言う表現を使ったのはこれが 1 箇所、一時的に大きな影響があっただけではなく、その衝撃が広範囲に、そして長く及んだからです。1982 年にはフランスにおいて社会党政権が出来ました。1982 年まで続いていた高度経済成長は今後期待できない、という認識が広まった年でもあります。

私は経済学部を卒業していますので、有名なジェラルド・リヨン=カーン先生に師事したことがあります。リヨン=カーン先生は、労働法は絶えず成長していくものと考えていました。私はそれに反発して意見を言ったことがあります。「経済成長がなければ労働法の蓄積・発展は無いのではないかと」と。リヨンカーン先生は経済成長の時代にいた方なので、経済成長と労働法との関係をあまり意識していなかったのかもしれませんが。私は高名な先生に反論してしまったので、その後はかなり厳しい目でみられたという苦い思い出があります。

「近年 50 年間で一番大きな改革のあった年は？」。私の講義を受けた生徒はこの問いに対して、「1982 年」と答えなければなりません。その年はそれほど大きな影響を残したのです。

フランスという国の状況をお伝えしておかないといけません。フランスは法が物事を決めます。法の一部適用除外を認めることは原則的にありません。法が、ある産業において例えば最低賃金や週の労働時間を定めたら、それはその産業の誰に対しても適用されます。企業と個人が契約を個別に行えば、当事者同士が納得しさえすれば、その法の適用を免れる、そういうことはフランスではありません。少なくとも過去はそのようなことはありませんでした。そして今でも原則は変わっていません。

フランス独特で、日本にないシステム、産業別協約についてご説明します。フランスでは産業別協約はその産業の一種の法律になっています。産業別協約でその産業で働く労働者の最低賃金、労働時間、有給休暇日数等を決めていました。ある産業にいる企業が企業間の競争を目的として労働者の賃金や労働条件を改悪することを防止する役割があります。企業間の競争から労働者の賃金や労働条件を保護すると言う意味です。ところが 2004 年には企業ごとの格差が大きくなって、経営できなくなる企業が出始めました。そこで産業別協約による労働条件についての法の適用除外がここで認められることになります。個別協約による法の適用除外は認められません。これは内部的なフレキシビリティと呼ばれています。ちなみに産業別の団体交渉は労働組合の専任の人が行います。よって、企業単位で適用除外

されると彼らの存在意義が危うくなります。

2017年の労働法改正によって、これも変更がなされました。これまでと違い、企業別条項がまず労働時間等の労働条件を定めることとなりました。もしも企業別協約が無い場合は産業別の協約が適用となります。つまり、産業別協約と企業別協約の立場が逆転することとなりました。

ここで問題となっているのは労働組合が労働者を代表することの適法性、正当性です。労働法のみではなく、民法・商法とも関係してきます。

フランスでは組合に加盟している人の割合は6%しかいません。世界で一番組織率が低い状況です。なぜ組合組織率が低いのか。他のヨーロッパの国々を見てみると、ベルギーは70%、スウェーデンは65%。ドイツは減少傾向にありますが現在は約20%。そしてフランスは6%です。なぜこのようにフランスは低いのでしょうか？

ベルギーの場合、組合に加入者に対するサービスがあります。例えば失業手当は組合に入っているのと入っていないのでは、その条件や額に大きな違いがあります。

私の講義を受けている生徒に同じ質問をした際、出来の悪い生徒から「スウェーデンは寒いから人が集まって暖をとっているのでは？」という回答がありました。もちろん冗談で答えたのだと思いますが。

労働組合に加入することは一種の個人的な投資であるということも出来ます。アメリカのある人から質問をされたことがあります。「フランスでは労働組合員になるメリットは何もない。組合員になっていようとなかろうと、つまり組合費を払っていようと思っていなかろうと、産業別協約によって同じ便益を得られる。それなのにどうして組合費を払うのか？」。もっともな疑問だと思います。逆に言うとフランスではなぜ6%もの労働者が組合に入っているのでしょうか？何のメリットもないのに？私が考えるにフランスの労働組合活動が少なからずイデオロギー的に行われていることが理由かもしれません。

2008年の法改正ではこの点に関しても大きな変更がありました。

かつてはフランスでは五大労組と言われる5つの組合が団体交渉と労働協約の締結を主導してきました。CGT(労働総同盟)、DFDT(仏民主労働総同盟)、CGT-FO(労働者の力)、CFE-CGC(管理職総同盟)、CFTC(仏キリスト教労働者総同盟)の5つです。

ところが、2008年8月20日の法改正によってこれら5大労組が独占的に行ってきた団体交渉の仕組みを変更することとなりました。

フランスではこの年から企業において選挙を行い、団体交渉を行う労働組合を選択する制度に移行しました。1回目の投票で労働組合の名前のリストから労働者が選択します。その選挙で、労働者数の10%を超える票を得た団体のみが団体交渉に望めます。また、その団体交渉で一旦は妥結した協約であっても、再び行われる企業内の投票において30%を超

える得票を得ない限りは有効性が認められないこととなりました。これにより今までは5大労組のどこかが自動的に労働者代表として団体交渉の席についてきたところ、賃金上昇が見込めないような不利益な契約をした労働組合は一般労働者が認めないという事態が起こることになりました。

選挙において10%を取得することは決して高いハードルではありません。ですがなぜ10%というハードルをここで設けたのでしょうか。本当の狙いは、中央つまりパリでイデオロギー活動にいそしんできた労働組合の人々に、実際に現地に行き労働者の意見を聞くことを求めたのだらうと思います。

労働組合の役員たちで40年間団体交渉の場についていた人は企業側の人と長期的な知り合いになっていました。これを選挙によって労働者代表となる人を選ぶとなると企業側つまり経営者側の人たちにとって、新しい人が交渉の場に着く可能性が出てきます。

企業の求めるまま安易に労働条件悪化の協定にサインをした人はその後の選挙で10%以上の信任が得られず、その後は団体交渉に参加できなくなる可能性があります。

2018年には労働協約を締結するには労働者から50%以上の賛成を得ることが必要になりました。こうなるとその労働協約にある意味正当性が生じます。産業別協約の適用除外の正当性も生じます。

また、2017年の改正では今まで企業内に労働組合を持てなかったような小さい企業についても団体交渉を行いやすいように規定が変更されました。人員が11人未満の企業は、労働組合員でなくても企業別協約の団体交渉に付くことが出来ます。ただし、その団体交渉に参加する人は全労働者の2/3の得票がなければいけません。

ただ依然として大きな問題、疑問は残ります。個別契約は従業員と企業との協約です。団体契約があれば個別契約を優先することが出来るのでしょうか。例えば個別契約により2,500EUROの賃金と決まっていたのに、それを団体交渉で2,300EUROにすることは契約違反ではないかという疑問が生じます。

また、団体協定によって賃金低下となる場合、どういった労働者がそれを拒否できるのでしょうか。優秀な人であれば、つまり外部市場でやっていける人であればそれを拒否することが出来ますが、そうでない労働者は立場が弱くなってしまいます。これらについては今後議論が必要な点でしょう。

フランスがかつて経験した高度経済成長が再び起こることは無いでしょう。今後はさらに厳しい状況が予想されます。その大きな波がデジタル革命です。デジタル革命によって今後300万から500万の雇用が失われると言われていています。

労働法の改革はマクロン大統領の取り組むべき数々の課題の1つです。今までお話したような労働協約に関する変更だけでなく、今後は年金、職業訓練等についても取り組む必要があります。解雇規制の改定もここに含まれます。

例えば EU の指令に従って、全従業員の 10%を超える集団的解雇を行うと、雇用の安定計画を作成する必要があります。雇用を守るといえるのは大切な考えです。3 年以上の期間にわたって職に就けていない失業者はフランス国内で 80 万人いると考えられます。

フランスの失業保険は大幅な赤字であり、国内の失業率改善にも取り組んでいかなければいけません。

これから雇用を創出するのは大企業ではなく、中小企業だろうとマクロン大統領は考えています。大企業はグローバル市場で活躍し、中小企業はフランス国内が活躍の場となります。これまでの労働法は大企業を念頭に考えられてきました。大企業は、労務担当・担当弁護士がいます。中小企業の経営者、総務部門担当者が労働に関する細かな手続きを全て知っているはずがありません。手続きの上でどうしても間違ったり不足があったりします。そこで今回の法改正では間違える権利、もしくは訂正する権利というものが提唱されています。

解雇問題はまた別の問題をはらんでいます。例えば訴えを起こす裁判所によってその判決金額に違いが出るがよくありました。

また、企業が解雇を行う際に手続き上の間違いがあったことにより、最大で 12 ヶ月分ぐらい金額が変わってくるがありました。今では現実かつ重大な理由が無かった場合、つまり形式的な手続き上の間違いであれば最高 4 ヶ月分ほどの差がつくのみになっています。

このように今回のオールドナンスは労働法の考え方について今までの考え方から多くの変更がなされ、1982 年に始まる改革のある意味では終着点になると考えられます。

テクノロジーが労働法に与える影響について

絶壁にむかって犬が走っていて、それを私は追いかけている、そのような状況を良く思い浮かべます。今私の働いているソルボンヌでは 750 人の学生がいます。誰もが講義中にアップルのノートパソコンを開いています。そしてスマートフォンを操作しています。通話をしているわけではありません。スマートフォンはもはや電話ではないのです。

労働法は長い歴史を持ちますが、現代においては大きな問題を抱えています。近い将来労働法と雇用者との間に従属関係が存在しなくなるのではないかという予測があります。労働者と雇用者が今までの形で存在するのか、経済的に見て合理的かということも考えなければいけません。

チャーリー・チャップリンのモダン・タイムズという映画をご存知ですか？毎日毎日ボルトを締める人を描いた風刺的なコメディ映画です。もちろん現実にあのようにひどい労働条件で働いている人はいませんが、テイラー主義のフォード型の生産に始まるライン生産工程で働く労働者は体を動かして仕事をしますので、体力が求められます。当然一定時間を

において休憩が必要になりますし、労働時間の制約も必要となります。この制約を定めるために労働法が定められてきました。

「生涯従属関係にあることは最高のことではない、それを越えることが出来る」という言葉があります。企業、使用者、労働者という関係がずっと続くことは無いのです。

労働法はやはり労働の成果が物理的に見えることを想定しています。自動車組み立て工場で働く人は仕事を家に持ち帰ることは出来ませんでした。しかし時代は変わりました。

昔のことを思い出します。父親は権威がありました。先生も同様です。父親、先生に反発することは考えられなかったです。今では権威を認めることはなくなりました。より詳しく言うと、先生だからすなわち権威があると考えerわけではなくなったということです。このように従属関係に慣れた世代から、そうでない世代になりました。

また、労働者の仕事内容も変わりました。今は体を使っての労働者ばかりではなく、知的関係労働者とも言うべき方々が増えました。そういう仕事についている人の労働をどのようにコントロールするのか。現在の労働法は想定していません。つまりこれまで労働法が対象としてきた状況は、物質的な職場で働いているかどうか、休憩を取っているかどうかというものです。

私の友人の話では、職場では部下や同僚から相談を受けたり、電話がかかってきたり等様々なことに煩わされ、管理職として本来の仕事がなかなかできず、自宅に帰ってようやく本来の仕事が出来るということでした。弁護士や大学の教授等は職場で8時間いることが、本当に仕事を図る基準になるでしょうか。知的労働者は何かしなければいけないとき、例えば誕生日のパーティーをしていて、翌日仕事があるから、もしくは夜これから仕事をしなければいけないから、シャンパンは程々にしておこうという様に考えます。どこでもいつでも仕事が出来てしまう時代になっているため、常に仕事のことを考えてしまうわけです。

工場で働いているときは工場を出れば一市民になります。労働者から一市民へ。仕事とプライベートは分かれていました。現在はどこでも働けてしまうので、区分できなくなってしまうています。

統計的には職場でパソコンを開いていると1日のうち平均して59分ぐらいは私的なメールをしていたり、何か自分の興味のあることを調べたりしているそうです。その一方で仕事をもち帰り、土日に5から6時間ぐらい働くということで、バランスが自然と保たれてきました。それを規制して職場では仕事に関するサイトの閲覧しか出来ないようにするという技術もあります。その技術を導入するところもありますが、フランスでは知的労働者にはみなし労働時間を導入することにより、これらの問題を解決しようとしてきました。みなし労働時間は1年でどれぐらい働くかをみなし労働時間として決めておくものです。労働時間ではなく、結果責任が重視されるようになります。これは今までの労働法の概念とは大きくこととなります。フランスの労働法学者はみなし労働時間を導入したことにより、今までの労働法は役立たずであると認めたことになると言っても過言ではありません。

一つ例をあげます。あるソルボンヌ大学の卒業生が、就職して働き始めました。彼女は仕

事を終え 16 時ぐらいに帰ろうとすると、そこで長年働いている 60 歳に近い男性に小言を言われました。そこで彼女はその会社の人事部に「私は良い仕事をしていますか？」とたずねると、人事評価はとても良かったとの返事がありました。結果責任、成果が求められる時代になりました。以前のような価値観で働いている人とのギャップが出てきています。ただ、若者だれもが早く仕事を終え家に帰りたいと考えているわけではありません。若い人でも自分にとって面白い仕事であればたくさん仕事をして良いと考える人も大勢います。その一方で、やはり仕事よりも家族と過ごす時間が貴重と考え、早く帰りたいと考える人もいます。このように価値観もそうですし、何より働き方が多様化しているのです。

もちろん私は知的労働者について話をしています。400 万人の製造業で働く人、ルーチン業務を行う事務員の方々の話ではありません。

私はパリ TECH でも教えていますが、その卒業生は少なくとも 15 の企業からオファーがあります。彼らの望みは大企業に入って従属関係になることではありません。やりたいことを出来るかどうかを非常に重要視しています。フランス国内の仕事だけではなく、面白い仕事があれば他の国に行くことも厭いません。フランスの将来の競争力を考えた場合、彼らのような優秀な人をフランスにとどめることが非常に大事なことで考えています。彼らをフランス国内につなぎとめるにはどうすればよいか。それを考えなければいけません。

最後に Uber（ウーバー）の話をしてします。

Uber というプラットフォームはフランスのタクシー業界を揺さぶっています。パリにおいてタクシードライバーとなるにはそのライセンスを買う必要があります。そのライセンスは非常に高価で、2000 万円から 3000 万円ほどかかります。タクシーの数が少なく、呼んでもなかなか来ません。また、大抵は客に失礼な態度です。

そうした中アメリカから Uber がフランスにやってきました。Uber に雇われ、ドライバーとなっている人は Uber の従業員ではなく、独立事業者という位置付けです。フランスのようなラテン系の国の人々は法をどの様に逃れ、法はそれにどの様に網をかけるか、そののいたちごっこです。Uber についてはその法の網目をくぐってやってきたわけですが、従属関係が無い人つまり今までタクシーの運転手ではなかった人々、また失業者は Uber がきてくれたことを非常に喜びました。新しいビジネスモデルが導入されたわけでした、フランスの社会に大きなショックを与えることになりました。

フランスの場合、雇用労働者は労働法の保護があります。失業手当のような社会的保護もあります。Uber の場合、働いている人は独立事業者であり、そのような保護はありません。指揮命令系統のある従属関係でなくても経済的な従属関係があればそういった保護を設けてもいいのではないかと提案した法学者もいました。私はそれに反対です。そのような変更は今までの産業構造を不安定にしてしまうと考えます。それよりも賃金労働者と独立労働

者、これを一つにして統一した保護を導入しようと私は考えています。これはマクロン大統領に提案し、2017年の改革に取り入れられました。

トラックの運転手は、フランスの運転手であっても、フランスは大陸にありますから4,500km先のロシア・モスクワまで行くことができます。現在はGPSでトラックが管理され、各トラックの位置を会社は知ることが出来ますし、荷物の状況、荷物がいっぱいかどうかも全てICタグで管理されています。つまりどこにいても監視されているということです。

ここで、一つの疑問があります。絶えず携帯やスマホによって接続していることは労働者の健康にとってよいことかということです。ヒマラヤの第2キャンプでもWIFIにつながります。地球上のどこでもインターネットがつながらない場所は無いわけです。労働者にとって常につながっている状態が可能になりました。スマートフォンは電話ではなく、もはやコンピューターです。どこにいても何でも出来ることは、どこにいても監視されているということでもあります。私自身は日曜日であっても必死に働いていますが、これは監視されているからではなく、自分の仕事が楽しいからです。

どうしてつながらない権利を保障するのでしょうか？今までの考えは休憩時間を確保するとかそういった観点で考えていました。今、アンビバレントつまり相互に行きかう関係になります。

ある元学生が仕事でとても忙しそうにしていたので、どうしたのか聞いてみると「1日にメールが100通くる。それを処理するのがとても大変」と言っていました。私は彼女に「それでは君はメールを今日何通送ったんだい？」と質問すると彼女は、「大体150通ぐらいでしょうか」。このようにメールは空から降ってくるのではありません。誰かが送っているのです。ある意味誰もが被害者でもあり、誰もが加害者でもあります。

つながらない権利を提唱することは対症療法的です。本質的に問題を解決するわけではありません。50歳から60歳頃のあなたの方の上司が金曜の夜から月曜日朝までメールをチェックしないことを想像してみてください。つながらない権利があるのであれば、当然メールチェックしないという選択肢もありますが、これは大変なことになります。月曜日の朝、メールをチェックしてみると大量のメールがボックスにたまっていて、それを処理するのに月曜日の午前中ずっとかかることになります。

古い世代の人たちはつながらない権利とはメールを送らないことと考えているのかもしれませんが。若い人たちにとっては通信の手段は当然のことながらメールだけではありません。SMS、携帯電話、Facebook、SNSその他様々な方法があります。Facebookの友達の25%は仕事の中で会った人や、取引先の人であるといいます。このようなコネクションの問題に対処するには技術的な対応しかないのではないかと私は考えています。例えばメールを大量に量産する機能である「全員に返信する」ボタンを廃止してしまうとか、件名の無いメールは送れない様にしてしまうとか、20時以降にメールを送ろうとすると、送信される前にポップアップが出て、「すでに20時を過ぎていますが送信してよろしいですか？」と

というような確認をさせる等です。現状、管理職者は職場にいてもメールの応答や電話応答、相談等で忙しく、本来行うべき業務に携れません。職場にいても自分のデスクに「Do Not Disturb (話しかけないでください)」の札をかけ、2時間ほどネットや外部の電話から離れ、自分の仕事を片付ける時間を設けるようにする人もいます。

それ以外の取り組みとしては、教育を行うことだと思います。運転免許と同じ事で、企業内でもつながらない権利の問題を理解した企業は、情報ハイウェイで運転をする免許のようなライセンス制度を設け、このライセンスの無い人には、つまり今まで話をしたようなつながらない権利について理解をしない人はメールを使う権利がないというような取り組みです。最低限のメールのエチケット、例えばやたらに大文字を使わないといったことを守るようにしなければならないと理解させるため教育を行うのです。就業規則で労働者に深夜2時にメールを送るのを禁止するという方法も考えられますが、メールを送る場合は、もちろん会社のためにやっていると少なくとも本人は考えているのですし、すぐに罰則を設けて深夜にメールを送信した人等を罰することはあまりよい考え方であるとは言えないでしょう。

マクロン大統領がこういう風に言っています。デジタル革命という風が吹いた時多くの人は高い壁を建設しようとする。その一方で風車を作ろうとする人もいます。

制限を設け、今までの考えの殻に閉じこもるのではなく、新しいこの時代に何が出来るかを考えてみるのが大事だと思います。

以上ご清聴ありがとうございました。