

国際シンポジウム報告

フランスの週35時間制をめぐって

——時短は進んだが労働強度の増大と作業再編によって高まるストレス——

セバスチャン・ルシュバリエ

(フランス) 国立社会科学高等研究院教授

【司会：清水耕一さん】

時間が来ましたので、3つめの報告を始めたいと思います。私は岡山大学の清水と言います。私は、自動車産業を中心に日本とフランスの労働問題を研究してきました。今日は森岡先生に司会をやるように命じられたんですけども、報告者のセバスチャン・ルシュバリエ教授とは滅多に会わないんですけども、もう20年ぐらい前からの知り合いです。ルシュバリエ教授は、大学院生時代に東京大学に留学されて、吉川洋先生のもとで日本のマクロ経済学の研究をされました。その後、フランスの社会科学高等研究院、ロベール・ボワイエ教授のもとで博士論文を書かれて博士号を取得されました。またその後日本に来て、一橋大学などで何年かポスドクの研究をされてフランスに帰られ、社会科学高等研究院の先生になりました。現在はスライドのほうにありますけども、国立社会科学高等研究院の教授であると同時に、フランス国立社会科学高等研究院の 日仏財団の所長として日仏の比較研究を指導していらっしゃいます。そういう意味で日本経済、それから日本の労働問題に精通している先生でございます。

通訳は須田洋平弁護士にさせていただきます。それではよろしくお願いいたします。

【ルシュバリエさん】

ルシュバリエと申します。日本語ができませんので英語で発表しようと思っていました。しかし、通訳の須田洋平さんはフランス語がとても上手なのでフランス語で発表します。

皆さん、本日は皆さんの前でこうして私の発表をする機会を設けて下さりまして、とても嬉しく思います。私は今日、日本社会における過労死の研究にとっても感銘を受けました。そして私を招待して下さいました森岡先生に深く感謝いたします。また、2年前に初めてお目にかかりました川人先生にも、お礼を申し上げたいと思います。と申しますのは、本日の天笠先生のプレゼンテーションで改めてわかったことなんですが、川人先生の、特に電通事件での業績、こういった長年の取り組みが無ければ今日こうして学会を開くことがなかったらろうということで、私は川人先生にお礼を申し上げたいと思います。また、私の友人である清水先生にもお礼を申し上げます。私たちは約20年前に出会いまして、その間、会う機会が多かったというわけではなかったんですけども、今日この重要な機会に再び会うこと

ができて、とても嬉しく思っています。

今日の私の発表は、フランスの週 35 時間法制についてです。この週 35 時間法制というものが、フランスにおける労働環境にどのような影響を与えてきたのかということを見ていながら、過労死問題を考えていきたいのですけれども、その 35 時間法制自体が過労死という問題に直接つながっているのか、ということよりも、35 時間法制を導入した結果、どうなっているのかということで、その過労死問題における、単に時間だけではない、また別の見方から生じてくる問題を一緒に見ていきたい、というふうに思っております。

私は日本経済のスペシャリストということでずっと研究をしてきたんですが、なぜ私が日本経済に、興味を持つに至ったかということ、ひとことで言えば、失業問題ということに集約されると思います。失業問題に何で関心を持ったかということ、フランスから見れば日本の失業状況、失業率というものは、まさに楽園といったような状況でございまして、フランスとか欧州各国から見れば、失業率が高いということで深刻な問題なんですが、日本の失業率は大変低いということで、まあ楽園のように見える、ということがきっかけになっていました。

私の今日のプレゼンテーションの目的は、フランス的な見方から過労死問題を見ていくということでありまして、少し詳しく言いますと、皆さんが思っておられるであろうフランスに対するいくつかの誤解というものを正していきたいというふうに考えています。具体的には労働時間とか職場の健康問題について、皆さんが思っている、そのフランスのイメージというのが必ずしもそうではないというところを見ていただきたい、と考えています。

皆さん、フランスというとバカンスの国で休みがいっぱいある。それに、フランス人はあまり仕事しないというイメージがあるかもしれませんが、ただ、実際にはそれとは逆の現象が起きているということを言いたいです。というのは、1990 年代後半にフランスでは法制度として週 35 時間労働制というものが導入されました。だけれども 35 時間制というのが導入されて以降、逆に職場の健康問題が増えて、ついには死に至る。働くことで死に至る、過労死に至る。その中には自殺も含まれる。そういったケースが、実は逆説的なんですが増えているんです。そういうことを知ってもらいたいと思います。

皆さん、今日、私の前に 2 つのプレゼンテーションがありましたけど、そこで統計をご覧になったかと思います。フランス人はあまり働かないんじゃないか。そういう統計を見ていくと、確かに日本や韓国に比べてフランス人の総労働時間は少ない。けれども、もうひとつの統計を見ておきたいと思います。それは労働生産性です。労働の密度、あるいは

労働の強度といったものになります。そういったところから見ると、いや、実はそうとは限らないだよ、ということがわかってもらえると思います。

フランスの労働にはふたつの次元、側面があります。ひとつはマクロ経済のレベルで見ると、仕事から排除していく、除外していくというモデルになっているんです。これは更に見ていくと、若い人はなかなか仕事が見つけれないというところで労働から除外されていく、排除されていく。そして50歳を過ぎた人は、解雇されて会社から追い出されるという形で、そういった形で、若い人と50歳以上の人の双方が排除されていくという、排除モデルになってしまっているんですね。

今日はむしろ、ふたつめの次元であるミクロレベルに話を集中させたいと思っております。逆説的なことなんですけれども、労働時間が減少するにつれて、逆に労働の密度・強度が上がっていく。さらに企業が再編されて、労働が再編されていくというところには実は問題があります。

フランスのモデルから明らかになる過労死の性格を、日本・韓国・フランスの国際比較を通じて、その過労死問題をよりよく分析することができるのではないかと思います。

まず最初にご覧いただきますのは、今までのプレゼンテーションにも出てきた年間労働時間の表です。確かに日本や韓国はフランスよりも年間労働時間が多いですが、見ていただくとアメリカも1789時間ありまして、日本以上によく働いています。労働時間という観点から言えば、アメリカも日本以上に長いということになっているのがわかるかと思います。フランスは、日本・韓国・アメリカという3つの国よりも労働時間が短い。フランスは、実はドイツのモデルに近くて、そのドイツはフランスよりも労働時間が短いんですね。

次に示すデータは、これは今までのプレゼンテーションで出てこなかった別の視点が現れるデータなんですけど、各国の労働生産性、労働密度に関するデータです。これを見ていただくと、過労死問題の別の側面が少し見えてくるのではないかと思います。

これは1時間あたりの労働生産性のデータですが、上のところを見ていただきますと、フランスは59.5ということで、ドイツよりも高く、アメリカに次いで第2位、生産性がとても高いんですね。それと比較しますと、日本とか韓国とかはフランスよりもずっと生産性が低いというのがわかるかと思います。

同じスライドの下にあるデータは、アメリカの生産性を100としたときの各国の生産性の比較です。これを見ていただきますと、フランスは国際的な水準からしても非常に生産性が高い国であるということがおわかりいただけるかと思います。

先ほど韓国の方のプレゼンテーションで、私がとても印象に残ったのは、お客様は神様です、という表現でした。日本とか韓国では、お客様が神様です、というところがあって、サービスの質を上げるために時間を割く、ということがあるのではないかと思います。

皆さん、もしフランスに行って、フランスのレストランに入ったことがあるという方であればおわかりだと思えるんですけども、フランスのレストランに行きますと、レストランの人の提供するサービスというのは非常に効率的です。けれども日本や韓国と比べて提供されるサービスの質というのは低いと言わざるを得ない。これがそういった数字にも表れていると思います。

これから週 35 時間法制について話をしますが、私は、その詳細について、今日は立ち入りません。私たちのテーマである過労死問題と関連する範囲において紹介したいと思います。90 年代後半から 2000 年代初め、35 時間法制が導入された頃は、この 35 時間法制というのは非常に批判されたんですね。いろんな立場から批判されたんですけども、しかし、現在に至るまで、この 35 時間法制が完全に放棄されているわけではない、解体されているわけではない。なぜかという、社会のいろいろなアクター、立場の人たちが、この 35 時間体制を維持していくということに、まあ、利益があると思っている。関心を払っているからなんです。そして、面白いことに、会社側も、この 35 時間法制を維持することに利益があると感じているというところがあります。

皆さんに、その 35 時間法制がどうして導入されたのかという文脈を知ってもらわないと、たぶんこの 35 時間法制と過労死問題の関連を理解していただくことができないと思いますので、まずその文脈についてお話をします。

フランスはこの 35 時間法制を導入するまでの間、20 年ぐらい、大失業時代を経験してきました。その 20 年間、平均失業率が 10% を超える状態が続いていて、フランスでは深刻な問題になっていた。ここで私は当時のフランスのミッテラン大統領の残念な言葉を引用せざるを得ないんですけども、1993 年当時、ミッテラン大統領が話していたのは、失業に対して、私たちはもうやれることはやったと、もうこれ以上できることは無い、まあ、やれることはやったんだけどダメだった、ということを行ったんですね。つまり、それでも失業問題は良くなる。どうすれば失業問題を改善できるかということの中で出てきたのが 35 時間法制なんです。重要なことは、35 時間法制というのは、職場の労働環境を良くするために導入されたわけじゃなくて、ワークシェアリングをすることによって失業率を下げる、失業問題を解決するために出てきた政策だということを理解してもらいたいと思います。

フランスでは知的階層、知識人が社会に対する大きな影響力を持っています。1990 年代当時は、ドミニク・メーダという知識人が、労働の終焉、というようなことを語っていた時期でもあったんですね。1990 年代からフランスは、経済成長にあまり恵まれていない時期があって、日本でも「失われた 10 年」という言葉がありますけれども、同じようにフランスにも「フランスの失われた 10 年」というものがあって、もはやその労働ということ

超えた、ポスト労働社会というものを考えるというところまでいっていた、ということが背景にあります。

この 35 時間法制というのは、当時の社会党のリオネル・ジョスパンの政権で、労働大臣だったマルティヌ・オブリーという人が導入した制度ですが、35 時間法制の背景には、実は 2 つの側面があります。

この法律のふたつの側面は、ある意味、バーターになっています。ひとつは労働時間を規制して、労働時間を減少させるという側面です。これによって週の法定労働時間が、それまでは 39 時間だったんですけれども、4 時間減らして 35 時間になった。そういった形で労働時間を減少させるというのがひとつの側面です。実はもうひとつの側面があって、これはどちらかというと企業側、使用者側のほうが関心をもっていた側面なんです。この法律、35 時間制の導入と同時に、あるいは引き替えに、労働時間というものをより柔軟にしていく、フレキシブルにしていく。そして、また、企業組織を再編していくということも同時に導入されたんですね。この労働時間をフレキシブルにして企業組織再編ができるようにするというのとバーターで、週 35 時間というものが導入されたということで、企業側にも労働者側にも、ある意味、得るものがあった。35 時間に労働時間を減らす、ということを導入しなければ、この労働時間の柔軟化とか企業組織再編というものは、たぶん実現できなかったらうというふうに考えられます。

この週 35 時間法をどのように実施していくのかということでは、困難がありました。実は、本当にフランスでは稀なんです。交渉もたくさん行われまして、どういった条件でこの 35 時間法制を導入していくかということは、様々な産業ごとに、あるいは企業の大きさごとに、企業の再編、企業組織再編というものも関連させながら導入されていったということがありますので、確かに法律としては 35 時間法制というのがひとつあるんですが、その実行の仕方というのは、産業や、その企業ごとに様々な形をとって実行に移されたという経緯があります。

この 35 時間法制を導入して、どういう結果が生まれたかということについては、まず良いニュースからお伝えしたいと思うんですが、ひとつは、これは日本や韓国とまったく違うところだと思うんですが、仕事と家庭生活のバランスがより良く取れるようになったと言えるんじゃないかと思います。ふたつめは、より一般的なんです。人生の価値というのは、単に働くだけじゃなくて、例えば芸術を楽しむとか文化とかスポーツとか、あるいは愛ですね、そういった別の価値もあるんだということがフランス社会に一般的に広まったということもあげられます。

具体的に3つの例を示します。まず、この写真をご覧ください。大阪とか東京で見ると同じような光景だと思えるのですが、これは、パリで40キロの渋滞が起きている写真です。これ、何曜日かという金曜日なんですね。フランスでは週末というのは日曜日でもなく土曜日でもなく金曜日から始まるんです。金曜日のもう午前中とか午後いちの時間に、こういうような渋滞になるということもあります。フランス人はもう水曜日になると「今度の週末、どこ行くの？ 何するの？」ということで、週末の話題でもちきりになるというように、週末の概念が拡大しているんですね。

もうひとつは家族で写っている写真です。家庭生活、家族生活というのも良い事例としてあげられます。日本に比べてフランス人は子どもの数がだいたい1人ぐらい多いですね、夫婦について。35時間制度を導入したことも影響して、出生率が上昇したんですね。フランスでは90年代の末までは非常に出生率が低かったんですけども、いくつかの要因がありますが、もちろん35時間制が導入されることによって自由な時間が増えたということもある。自由な時間が増えることによって、子どもを作る機会も増えて出生率が上がった。また、母親だけじゃなくて父親、男性も育児に積極的に関わるようになったということもプラス面としてあげられます。

また、35時間法制というものが、実は企業、会社にとってもプラスになるんだという例をひとつ紹介したいと思います。名前はあげませんが、S社の事例というものを紹介します。この会社は、35時間法制が導入された初期に、この制度を最初に具体化した企業のひとつとして、先ほどワークシェアリングというのが目的だと話しましたが、実際に2002年までの間に従業員の数が増えてワークシェアリングが実行されました。また、働き方を変えるという、作業再編も行われて、その結果、効率が上がって、労働生産性というのが20%高まって、その結果、会社自体もヨーロッパ全体でトップ3に入るレベルにまで成長しました。この35時間法制によって企業自体にもプラスになったということがおわかりいただけると思います。

次に、今まで良いニュースというのをお伝えしましたが、実は問題もあるという話をします。35時間制自体が過労死の原因だという言い方は、私はしませんけれども、この35時間法制にも実はいろいろ問題があるということ、いくつかこれから紹介します。

まずひとつめの問題は労働密度、労働強度の問題です。この労働強度、密度の問題というのは、フランスでは非常によく分析されていまして、特にフィリップ・アシュケナーが分析をしています。残念ながら彼のその研究成果はたぶん日本語になっていないと思いますが、アシュケナーが労働強度の問題を分析して、新生産主義、ネオ・プロダクティ

ズムというものを提起しました。これはネオ・スタハーノフ主義とも言われるんですが、会場の皆さんでスタハーノフさんという方をご存じの方、いらっしゃいますか？ スタハーノフさんは、想像上の、ある意味、理想的な労働者を描いたものです。まあ、ソヴィエト、当時のソヴィエトの社会システムが資本主義よりも優れているんだということを示すために描かれた労働者像で、このスタハーノフさんは非常によく仕事ができ、もう何でもできると。こういう人がいるということ、ソヴィエト社会が描くことによって資本主義よりも自分たちが優れているんだということを言いたかったんですが、そのスタハーノフを引き合いに出しながら、現代フランスの生産性について、新生産主義と呼ぶこともあります、これら少し話していきたいと思います。

日本の場合は、労働時間法制の制約というものをかいくぐって、労働時間を増やす例外を認められるというのがありますけども、フランスの場合の抜け道というのは、労働時間を増やすということよりも、むしろ労働生産性を上げるという形で対応していくということになります。労働時間の規制に対応するために、フランスでは労働生産性を上げる。その結果どうなるかという、すべての秒、どの1秒も生産的でなきゃいけない。何かを生産してなきゃいけないわけです。その結果、労働者同士で調整したりする時間とか、サービスの質を上げる、そのような生産性向上につながらないような活動をする時間は無いということになるわけですね。この結果はどうなるかを示す、ふたつの事例を見ていきます。まず最初の事例でいきますと、例えばフランスの会社に行くと、労働者が机を並べて仕事をしているんだけど、お互いにほとんど話はしません。すべての時間を生産活動にあてなきゃいけないので話もできないんですね。その結果どうなるかという、自分の隣の机に座っている人がどんな仕事をしているのかすらわからない、というような状況にフランスでは陥っています。これがひとつめの事例ですね。

もうひとつの事例を話したいと思います。それは、プロバンスのスーパーマーケットの事例ですけども、そこでは労働者とスーパー、雇用者が、次のような契約を結ぶんです。働くのは全部で4時間。人々が買い物に来る昼間の2時間、例えば11時から13時。午前11時から午後1時までの2時間働いてもらいます。それから、夕方また買い物をしにくる人が増えるので、午後5時から午後7時までの2時間、17時から19時までの2時間働いてもらいます。都合4時間働いてもらいます、という契約にサインさせられるんです。だけれども、この労働者は、働かなきゃいけない場所のスーパーから60キロ離れたところに住んでいるので、結局、11時13時と17時19時の勤務といっても60キロ離れたところまで戻るわけにはいかない、事実上ずっと、まあ11時から19時までスーパーにいるということになります。しかし実際に働いている時間は4時間しかない、4時間分しか支払われないんだけど、拘束されている時間というのは、その間の13時から17時も拘

束されている。けれども、この間は、一切お金は払われない、という状況が生まれたりします。

ふたつめの問題は、働き方を変えるという意味での作業再編ということです。これは、必ずしも 35 時間制の結果として導入されたというわけではないんですが、同じ文脈で同じ時期に導入された制度です。この作業再編については、今日、私を紹介して下さった清水先生のご研究が非常に詳しいところなんですけれども、フランスでは日本のトヨタの作業組織というものに非常に影響を受けて、フランス式で、トヨタ生産方式を導入しようとしたんです。けれどもフランスがそれを導入するときには、そのトヨタ以上にストレスをかけるということに力を入れて導入してしまって、ある意味、ストレスがかかるような労働環境を作り上げることによって労働者を管理する「ストレスによる管理」ということが行われてしまったということがあります。

ここからはより具体的な分野の問題に入っていきたいと思うんですが、分野ごとに労働時間が、また労働が問題になっているような分野というのがあると思います。日本と韓国とフランスでは違うかもしれませんが、例えば運輸業なんていうのが問題がある労働分野として取り上げられていましたね。フランスでは日韓とは違う問題が生じていて、この 35 時間法制が導入されることによって、今まで無かったアンバランスというものが生じたりしてきています。例えばそれはフランスで言うと、緊急医療の分野とかでそのアンバランスが生じていて、35 時間法制とうまくかみ合っていない現状が存在しています。

もうひとつの分野は行政の分野があげられます。フランスでは、例えば 2 人公務員が退職したとしても、それに対して新しく採用する公務員は 1 人しか採用しないということで、ダウンサイジングをしているわけですね。その結果、今まで 2 人でやっていた仕事を 1 人でこなさなきゃいけないということで、職務が過重になります。そうすると 35 時間法制のもとで、時間を増やすわけにはいかないので生産性を上げるしかないということで、生産性を上げることになるんですが、それによって提供されるサービスの質が深刻なレベルに低下しているというような問題があります。例えばポール・アウンプロアという雇用機関のケースなんかは、そういった顕著な例としてあげられます。

次に、会社のレベルでも問題が生じてきているんですけども、有名な事例を 2 つ説明したいと思います。

まずひとつは、日産とも手を組んでいるルノーです。そこではトヨタ式の働き方を、トヨタのオリジナルとはかなり違いますけれども導入したんですね。その結果、どうなったかということ、エンジニアの自殺が相次ぐ。2006 年から 2007 年に、相次いでエンジニアが自殺するということが起きたんです。このエンジニアは、ルノーの技術センター、研究開

発のセンター、高度な R&D センターで働いていた、非常にレベルの高いエンジニアたちが、その職場で自殺をするというのが相次いだんです。それだけではなくて、更に驚くことには、日本の NTT に該当するフランステレコムという電信電話会社があるんですけども、そこも作業再編ということで働き方を再編することによって、労働生産性を上げたんですね。その結果どうなったかという、労働組合によると 2008 年から 2009 年までの間に、その働き方を再編した後に、35 もの自殺が報告されたということになっています。もちろんこのフランステレコムの事例というのは、今は訴訟になっていまして、フランスにも川人先生みたいな弁護士さんがいてですね、そのフランスの川人先生のような方が過労死を認めさせるために、今、フランスの裁判所で訴訟を展開しているという状況になっています。

次に、ある特定の 카테고리における問題ということで、マネージャーの問題、管理職の問題です。先ほど 2 つの写真を皆さんにご覧いただきました。あの渋滞、週末に行楽地に行くというので、車が渋滞している写真、それと、家族の写真を見ていただきましたが、それがマネージャーのような立場、管理職の立場になったりすると、あるいはいくつかの職業、分野だと、こういった週末に、職場には行かないんだけど、パソコンを持って外に出かけたり、ということをやったりする。結局、会社での労働時間は減るんだけど、行楽地にパソコンを持っていく。技術革新によって会社もよくわかっていて、どこにいても従業員を捕まえる、管理職の人も従業員を捕まえることができるようになったわけですね。そのことによって土日、週末にパソコンで自宅で働いてもらうとか、どこか出かけた先で働いてもらうというような形で、報酬、対価が支払われない働く時間というものが生じている。結局、法律上の労働時間は減ってるんだけど、自宅とか他のところで仕事をしているという現実があります。

日韓とフランスでは、共通の問題があるといっても、問題の現れ方が日韓とフランスでは違ってきているのかな、というふうに思います。日本とか韓国ではですね、時間、労働時間自体が長いということが過労死においては問題になっていました。フランスでは労働時間は短いんですけども、例えばトヨタ的な働き方というものをフランスに導入して、労働の強度・密度を高めて生産性を上げていくということによって生じた、ストレスということが問題として浮かび上がってきています。

私の結論としましては、フランスの文脈では、労働時間自体が問題ではない。むしろその自由化、競争にともなう労使のアンバランスですね。その競争が激化することによって生じる労使間のアンバランス、これはたぶん日本や韓国でも同じ問題だと思うんですけども、そういったアンバランスとか自由化ということが問題になっていると思います。確かに日韓はフランスより長い時間、労働していますので、フランスが労働時間を削減してい

ったことは参考になるかもしれませんが、たとえフランスのように労働時間自体を削減していったとしても、それが完璧な解決、すべての過労死の問題を解決するとは必ずしも言えないということは理解していただきたいと思います。フランスは、労働時間を確かに減らしていったけれども、それによってまた別の側面で過労死につながるような問題が、働き方、生産性というところから出てきています。日本の状況を見れば、2000 時間を超えるような労働時間は、大変なことなので、それは減らさなきゃいけないというのがあります。けれども、減らすだけでいいとは限らない、ということも理解していただきたい、と思います。

最後はいくつかポジティブな解決策を提言したいと思います。こういった解決策は、よくご存じかもしれませんが、皆さん、ロベール・カラセクという方の、コンダクティブ・エコノミーというのをご存じでしょうか。今、ここでやっておくべきことは、私たちがより大きな視点からものを見ることですね。英語で言うと **Big Picture** を描くということです。企業という文脈を離れて、もう少し広い視点からものを見ていく。つまり世界で資本主義というのはどのような方向に動いていくのか、ということを見ていきたいと思います。このカラセクの研究は、ストレスと、それを超えていく新しい労働のあり方を見ていて、多少、理想主義的なところがあるんですけども、このカラセクのコンダクティブ・エコノミーというのは参考になるのではないかと思います。

もうひとつは調整・協力をベースにしていくという話です。私の本で『日本資本主義の大転換』という本がありますけれども、そこで書かせていただいた話です。これも、理想主義的な提言ではありますが、いかに競争というものを抑えていくか、競争から協力へという流れを作っていくかが大事だと思います。今のグローバル化されていく世界では、企業が絶えず競争を激化させていく。競争が激化していけばいくほど、その職場のストレスというのは増えていくというふうになるんですね。ですからそのグローバル社会の競争という波に飲まれていくのではなくて、私たち市民が立ち上がって、どうやってこのストレスを減らしていくかという方向に切り替えていくことが大事なんじゃないかということを提言いたしました。

以上です。ありがとうございました。

【質疑 1】

ひとつは作業組織再編について、あまり詳しく触れられていないんじゃないか、もうちょっと何かあるんじゃないかという気がするんですけど、それを聞きたいと。もうひとつは、ライフスタイル、生活の話をされて、非常に面白いんですけど、我々は昔からフランスってほしいそうだろうと。80年代はだいたい2500、2700時間という労働時間でした

から、フランスを見ていると夢のように見えたわけです。ところが35時間になって急に変わりました、みたいな話をされるとですね、私としてはびっくり仰天というような。ちょっとそこが、35時間になることによって、特に何がどう変わったか。さっきの金曜日の週末の話はちょっとわかりましたけど、その他がどう変わったのか、もうちょっとイメージがわくようにお話いただければと思うんですけど。

【通訳】

日常生活の変化ですか？それとも企業の？

【質疑】

日常生活。そんなに決定的に変わったのか。

【ルシュバリエさん】

ふたつめのところだと思うんですけど、少し議論を呼び起こすように強調しすぎたプレゼンだったかもしれません。労働時間を減らしていくという傾向は、35時間導入で急に始まったわけではなくて、70年代から始まっていて、80年代にミッテランが大統領になって、その中で40時間、39時間というようにどんどん法定労働時間を減らしていった、その流れの先に、更に加速させていくという文脈で35時間という制度があったということは想起されてしかるべきことだと思います。

再編という話について、少し話しますと、35時間制の導入というのはどういう形でやっていったかというのは、ひとつは35という数字の、統一された数字はあるんですけども、その実際のやり方は、もう本当に分野ごと、企業ごとにまちまちで交渉を通じて行われたものなんですね。例えばその労働時間の考え方、カウントについて、その自由化の文脈の中で、例えば年平均で週35時間にしましょうという協定を結ぶということだってあり得るわけですね。そうすると、例えば特定の季節だけ忙しくなるような季節労働の傾向があるような分野とか会社の場合だと、2ヶ月間は70時間を働いてもらいます。残りは35時間よりも少なくすることによって、12ヶ月平均で見ると週35の枠に入っているようにするという形で調整することだってできるわけで、そうすると35時間制を導入して協議して交渉した結果、逆に過重労働が増える、なんていうことだってあり得る。そういうような再編もあるということを知っていただきたいと思います。

【司会：清水さん】

マイクが行くまでちょっとだけ補足しておきますと、35時間労働というのは一般の労働者、それから製造部門の労働者にしか適用されていません。先ほど言われた中間管理職、日本で言うと管理職相当の人なんですけど、管理職じゃない、基幹職の人たちには適用さ

れず、この人たちに適用されるのは毎日、11時間の休息を与えなければいけないという規定だけです。だからそういう人たちは当然、長時間労働になります。

【質疑2】

最後のところで、いかに競争を抑えるか、グローバルで考えていくということが大きな課題ではないかということをおっしゃいました。それがまず、私は素晴らしく大きな、世界を変えるほどの発想ではないかと考えます。まず私は技術分野で働いてきたもので、各企業がですね、各分野の技術部門が、次から次へと他社と、もしくは他国との競争で再編し、消えていって移っている。そういうのをいろいろ目の当たりにしてきました。そういう中で各労働者、もしくは企業活動の中で、膨大な労働力の変更と資本の損失が発生してきているのをずっと私は見てきました。そういうものについて、今、競争社会であるからそれはやむを得ないんだということであきらめてきたんだけど、それはひとつの課題ではないかと。ここで提起されている協調社会というのは、適切な競争社会への何らかの道を切り開く考え方、新しい考え方だと思って感心しました。どうもありがとうございました。

【ルシュバリエさん】

コメントありがとうございます。皆さんにわかっていたきたいのは、その競争というものは避けられないものではない。競争は避けられないものだとあきらめる必要はないということです。ふたつ例をあげてみます。例えば日本で言えば、TPPに署名なんかする必要はありません。TPPにサインすれば競争は激化しますし、ストレス、職場のストレスもあがります。確かにいくつかの企業は儲かるかもしれないけれども、労働環境は確実に悪くなります。もうひとつ、ヨーロッパの例で言うと、労働者、他国に移って、労働者を他国から供給してもらうということをやったりするんですね。例えばフランスの建設会社がフランスで事業をするときにルーマニア人を雇います。ルーマニア人を雇うときに、ルーマニアの生活レベルの給料でルーマニアのレベルの社会保障でフランスで使う、なんていうことをすると、コスト削減はできますけど確実に労働環境は悪くなりますよね。でも欧州では現にそういうことが行われたりしている。そういうようなことを、別にしなくてもいいじゃないかということをお聞きしたいと思っています。