

# フランス企業における男女の職業的平等と ワークライフバランス

自動車メーカー、ルノーにおける制度的特徴

荒 井 壽 夫

## I. はじめに

周知のように、フランスは、2006年度の合計特殊出生率が2.0となり、ヨーロッパにおいて最も出生率が高い国となったが、それをもたらした要因として手厚い家族政策、法定労働時間の短縮や男女の職業的平等の法制化等の労働政策が指摘されてきた。それは、手厚い家族政策によって出産・育児を支援すると同時に、ゆとりある働き方を可能にする労働政策によって自律的な職業生活を支援するという意味で、まさしくフランス的なワークライフバランスすなわち「家庭生活と職業生活の両立」の賜物であると言える事態である。

この観点から見れば、日本においては対照的にこの間、出生率の急速な低下が進行するなかで、同様にワークライフバランスすなわち公式の言い方では「仕事と生活の調和」が、いわゆる少子化対策の支柱として提起され具体化されてきたが、出生率低下の抑制に成功していないのは、家族政策も労働政策も規模、内容ともに不十分であるからであると言えよう。事実、この点は、政府の白書を含め数ある研究調査によって確認されている。

本稿の課題は、以上のような少子化問題との関連を念頭におきつつ、フランスにおける男女の職業的平等およびそれと相互補完関係にあるワークライフバランスの制度的特徴を、自動車メーカーのルノー社というフランスを代表する一企業における最近の労使協定を取り上げることによって明らかにしようとするものである。と言うのも、フランスにおいては、1970年代初頭から男女職業平等に関する法律が幾度が制定されながら、企業の現場においては依然として

男女間の労働条件・賃金の相当程度の格差と不平等が存続してきたがゆえに、ワークライフバランスの成否は、客観的には政府の家族政策に大きく依存してきたと言える。そうした状況のもとで、最近のルノー協定は、少なくともそのタイトルとしては、従来の格差と不平等を是正する男女の職業的平等とワークライフバランスを一体のものとして、あるいは相互補完関係にあるものとして掲げているという点において、企業の現場における「家庭生活と職業生活の両立」を可能にする制度的仕組みの実例として紹介し考察するに値すると思われるからである。

## Ⅱ．フランスにおける男女職業平等法の概要

ここでまず考察し確認しておくべきは、フランスにおける男女の職業的平等に関する法制的枠組みであり、それを体現している少なくとも二度制定された男女職業平等法の基本的内容である。以下、簡単な歴史の流れのなかで、その位置づけを確認しておこう<sup>1)</sup>。

フランスにおける男女の職業的平等に関する法制化は、意外にも第二次世界大戦後のことに属する。パリ解放直後の1944年の女性の参政権獲得、46年公布の憲法前文における男女平等原則の明記は、その前提である。

男女の職業的平等の報酬面での表現である「同一価値労働同一賃金」原則を体現した男女報酬平等法が制定されたのは、50年代におけるILO第100号条約批准(52年)とEEC加盟によるローマ条約第119条批准(57年)という国際的労働基準の承認を経過し、さらには60年代中期における夫の許可なしに女性の職業行使を承認する夫婦財産制の改革法(65年)を経て、70年代初頭のことである(72年12月22日付)。

---

1) C.Laret-Bedel & A.de Maulmont, *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Editions Liaisons, 2007. なお、フランスにおける男女の職業的平等の状況に関する研究としては、神尾真知子「職業に性別はない」(林瑞枝編著『いま女の権利は』学陽書房, 1989年, 所収), 佐藤清「フランス社会と女性」(同編著『フランス 経済・社会・文化の位相』中央大学出版部, 2005年, 所収), 林瑞枝「フランスの女性労働」(柴山恵美子他編著『世界の女性労働』ミネルヴァ書房, 2005年, 所収)等, 参照。

男女の報酬のみならず職業生活の入口から出口までを対象とする広範な職業的平等の原則が法制化されるのは、70年代における妊娠・出産を理由とする採用拒否・解雇等の禁止を規定した労働法典改正（75年）と性・家庭状況を理由とする同様の事項の禁止を規定した刑法典改正（75年）および「均等待遇」に関するEC指令（76年）を経て、80年代前半の男女職業平等法（83年7月13日付）においてである。なお、フランスはその直前に女子差別撤廃条約を批准している。

当時のミッテラン政権のもとでの提案者である女性の権利省大臣の名前をとってルーディ法と呼ばれるこの法律<sup>2)</sup>は、募集・採用等の職業生活の全体的プロセスにおける性差別の禁止、男女の職業上の機会の平等を確立するための女性への暫定的な優遇措置、同一賃金原則の前提の「同一価値労働」の定義の明示化、職場における男女の比較状況に関する報告書提出の企業への義務づけ、等を主な内容としている。それらの措置を通じて、この法律は、政府の提案理由の説明によれば、「両性間の機会の平等、雇用・格付け・職業的責任における男女の混成（mixité）を実現するために、労使および女性労働者自身に行動の自由を与える」ことであり、そのために「不平等な現状を是正するための経過的な措置」を含むのである<sup>3)</sup>。

まず、職業的平等の原則である職業的差別の禁止について、法律は、募集・採用・報酬・訓練・配置・技能資格・格付け・昇進・配置転換・解雇に際して、使用者のみならず何人も性別や家族状況を考慮することを罰則をもって禁止している。これは、男女の職業生活の入口から出口までの待遇の平等＝「均等待遇」の原則と言ってよいであろう。

2) Loi No. 83 635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code penal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, in *Journal Officiel*, le 14 juillet 1983. なお、この法律に関する紹介的研究としては、大和田敢太「フランスの雇用平等法」(『法律時報』第55巻9号, 1983年), 田端博邦・茶置隆雄「フランスの男女雇用平等法」(『労働法律旬報』No. 1078, 1983年), 林瑞枝「フランスの男女職業平等法」(『季刊労働法』第129号, 1983年)等, 参照。

3) Projet de loi portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, in *Liaisons sociales : Document*, No. 134, le 24 novembre 1982.

次に、女性への暫定的な優遇措置については、三つの方法から結果しうることが定められている。一つ目は、政府によって採用・訓練・昇進・労働編成・労働条件において施行される規則・命令、二つ目は、拡張された労働協約または集団協定の規定、三つ目は、企業内で交渉される男女の職業的平等のための計画である。なお、ここでの企業内交渉による「男女職業平等計画」は、平等の実現にとって模範的である場合には、国の財政的援助を受けることができるとされている。これらの措置はいずれも義務ではなく任意ではあるが、上記の政府説明にあるように、男女間の職業的な機会の平等の実質的確保または職業的「混成」を実現するための方法であり、ポジティブ・アクション、フランス的用語法では「積極的差別」の規定であると言えよう。

さらに、「同一価値労働」に関する定義の明示化については、「賃労働者に対して、資格、免状、または職業的实践によって認められた職業的知識、既得の経験から生ずる能力、責任および肉体的精神的負担についての同等の総体を要求する労働は、同一価値労働と見なされる」と定められている。この定義の明示化によって、「同一価値労働同一賃金」という報酬に関する「均等待遇」の国際的原則がフランスにおいても一応明文化されたと言えよう。

ところで、以上のような職業的平等に関する諸原則の規定にもとづいて、従業員または代表的労働組合が訴訟を起こした場合、性差別の不在を立証するのは使用者であり、また従業員の提訴を理由とする解雇は無効であり復職が認められるという強い従業員保護の措置が定められている。

最後に、職場における男女の比較状況に関する報告書の提出義務については、法律は、企業主が毎年、企業委員会または従業員代表に対して「職業的カテゴリーごとの採用・訓練・昇進・技能資格・格付け・労働条件・実報酬に関する男女それぞれの状況を評価しうる数量分析」、職業的平等を促進するための前年度実施措置、当年度の改善のための予定目標と予定行動規定・費用見積もり、予定活動未実現の場合の理由、を内容とする報告書を提出しなければならないと定めている。この「男女比較状況報告書」は、上記の「男女職業平等計画」と異なって義務であるが、両者の関係は明示されていない。

以上のようなものが、フランスにおける最初の男女職業平等法の基本的内容である。それは、報酬をはじめとする職業生活の入口から出口までの全過程における男女の待遇の平等＝「均等待遇」の原則のみならず、実際の不平等と格差を是正するための男女の職業的「混成」の実現方法まで定めた当時としては画期的な法律であったが、その後も賃金のみならず雇用や訓練、昇進等における男女の格差、不平等は存続し、男女職業平等のより実効性のある法制化が要請されることになる。それが、上記のルーディ法を補強した2001年版の男女職業平等法であり、99年末に当時の首相に提出された報告書に依拠しているがゆえに、その作成者の女性代議士の名前をとってジェニッソン法とも呼ばれる法律である（2001年5月9日付<sup>4)</sup>）。

そのなかで旧法が補強されている主な点は、男女の職業的平等に関する団体交渉の義務づけ、職業的選挙における女性の代表の拡充、女性の夜間労働禁止の解除、そして公務員の平等原則である。ここでは、後に見る民間企業ルノーの労使協定に対する法制的枠組みという観点から、公務員の平等原則については省略する。

まず、職業的平等に関する団体交渉義務について、新法は、企業レベルと産業分野レベルでの男女の職業的平等に関する毎年の団体交渉の義務づけ、その際の目的としての男女の職業的状況の数値化されたデータにもとづく改善目標・措置の設定と協定締結そして協定締結後の交渉の3年間隔の承認、セクシャル・ハラスメント規定の対象者の拡大とセクハラ拒否による解雇・差別待遇の無効、を定めている。

企業レベルの交渉について言えば、それは、新法の交渉義務づけによって、旧法における任意の「男女職業平等計画」を義務に変え「男女比較状況報告書」と連結させることになる。具体的には、企業は、後者の数値化されたデータの

4 ) Travail nuit, Egalité professionnelle, in *Liaisons sociales: Législation sociale*, No. 8180, le 17 mai 2001. なお、このジェニッソン法のルーディ法との比較における考察については、次の論文参照。M.Wierink & D.Méda, Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? in *Travail et Emploi*, No. 102, 2005 (拙訳「職業的混成と企業のパフォーマンス、平等のための梃子か？」『滋賀大学経済学部研究年報』Vol.13, 2006年)。

分析を含んでいる「報告書」にもとづいて男女職業平等に関する企業の状況の改善目標と改善措置すなわち前者の「計画」、例えば採用や昇進に関する女性の割合増加の数値目標と具体的措置を労働組合と交渉しなければならない。産業分野レベルでも同様であり、これによって新法は、旧法にあった女性への暫定的優遇措置の一方法としての企業別・産業分野別交渉を義務づけ、それによって職場における男女職業平等の原則の定着と職業的「混成」の実現を目指していると言えよう。

次に、職業的選挙における女性の拡充については、労働裁判官の選挙での候補者名簿提出団体への候補者リストと選挙人リストにおける性別割合の乖離の3分の1減少の義務づけ、従業員代表と企業委員会の選挙における候補者名簿の男女バランスの実現方法と手段の検討、200人以上雇用企業の企業委員会における男女職業平等の審議のための「職業平等委員会」の設置が定められている。

さらに、女性の夜間労働禁止の解除については、EC均等待遇指令(76年)やEC委員会通達による女性の労働時間保護廃止(87年)が漸く受容され規定されたとはいえ、新法は、それが例外的であり経済サービス活動の継続の必要性によって正当化されなければならないこと、実施のためには拡張された産業分野別協約または企業協定の事前締結の義務があること、時間帯は21時から6時までであること、実施のためには協定に代償としての休暇や割増賃金の提示の義務があること、妊娠中または出産直後の女性の要求によって昼間の作業部署への配置が可能であること、等を定めている。

なお、夜間労働に関連して、新法は、夜間労働のための通勤手段の確保に関する協定による規定の義務づけ、夜間労働と両立不可能な子供の看護のような家族的責務の正当化の場合の昼間作業部署への配置要求と夜間労働移行拒否の可能性を定めている。これらの措置は、夜間労働に伴うワークライフバランスへの配慮を示していると言えよう。

以上のように、ルーディ法の制定とそのジェニッソン法による補強によって、フランスの男女職業平等法は、存続する男女の職業上の格差と不平等をとりわけ職場レベルにおいて解消するために、労働組合との交渉や従業員代表制の活

用によって、職業生活の全過程に関する男女の差別禁止と「均等待遇」の原則の徹底と全社会的な差別是正のための女性優遇措置の設定・実施を通じての職業的「混成」の実現を図ろうとしている。

以上のようなフランスにおける男女の職業的平等に関する法制的枠組みのもとで、ルノーにおける最近の労使協定によって制度化されている企業レベルでの男女の職業的平等とワークライフバランスに関する諸措置は、どのような制度的特徴を持っているのか。それを次に明らかにしよう。

### Ⅲ．ルノーにおける男女の職業的平等とワークライフバランスに関する制度的枠組みとその特徴

ルノーにおける「男女の職業的平等とワークライフバランスに関する協定」<sup>5)</sup>は、2004年2月17日付で経営陣とCGTを除く4労働組合との署名によって成立した。その目的は、協定前文によれば、金属産業とりわけ自動車産業に共通する「是正すべき女性と男性の間の構造的不均衡」に直面しているルノー労使にとって、「企業における女性の採用のますます大きな意味をもつ増加」を実現し「企業の収益性のある成長を強化し堅固にするのに必要な職務遂行能力の探求と開発の枠内で、女性についても男性と同様に、活用可能な全ての潜在能力を同等に動員する」ことである。そのために、本協定は、「企業の女性と男性が同等の労働条件と雇用条件（採用、訓練、昇進．．．）を享受すること」すなわち男女の職業的平等の実現を可能にする措置を定めるとともに、「ワークライフバランス（compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale）をより順調に進める」ことを可能にする措置を定める。こうして本協定は、「企業の収益性のある成長」の強化と堅固化という観点から男女の職業的平等とワークライフバランス双方の必要性を捉えているのである。

5 ) Accord du 17 février 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle chez Renault, in *Liaisons sociales: Conventions et accords*, No.286, le 19 mars 2004.

## 1. 男女の職業的平等の措置とワークライフバランスの措置の結合

そこでまず、協定の前半部分である男女の職業的平等に関する措置について明らかにしよう。それは、採用等の職業生活の全過程における差別撤廃、教育システムとの協力、出産への配慮、情報へのアクセスから構成される。

まず、採用等の職業生活の全過程における差別撤廃について、協定は、「採用、移動、技能資格、報酬、昇進、訓練、労働条件に関して、個人の性を理由とする差別の撤廃の原則（principe de non-discrimination）の厳格な遵守」を確認したうえで、特に「女性賃労働者の出産休暇の名目での欠勤」がこれらの職業生活の全過程に関する待遇に「いかなる影響ももたらさない」ことを確認する。そして同時に、「募集と採用の基準は、女性についても男性についても厳格に同じである」という「どんな差別にもとらわれない採用政策」を確認している。そのうえで、協定は、「企業の採用基準（職務遂行能力、変化の潜在能力、必要な場合に要求される免状のレベル、提供すべき部署の必要性．．．）の遵守」を前提として「受け入れる女性の候補者数と実現される女性の採用者数との間の比率を調査する義務」を企業に負わせることを定めている。ここには、職業生活のほぼ全ての過程における男女の差別禁止の原則と男女同一の募集・採用基準そして特に前者の原則を職場において適用する場合に必要な女性従業員の出産休暇の実質的労働との事実上の同等視というワークライフバランスのための措置、さらには応募者数と採用者数の調査という事実上の女性採用増加の企業への義務づけによる職業的「混成」の推進の措置が定められていると言えよう。

次に、教育システムとの協力については、協定は、「教育の質を強化し、その様々な職種の要求に見合った教育訓練を創出するだけでなく、自動車の技術的科学的な専門課程を女性にとってより魅力的なものにすることをも可能にする」ための協力政策を再確認すると定めている。具体的な方法に言及はないものの、これもまた男女の職業的「混成」の推進の方針として重要であろう。

さらに、出産への配慮について、協定は、上司と男女従業員との年一回の面



接の際、職業的变化の見通しと必要な訓練措置という従来の検討テーマに「ワークライフバランスを可能にするための適切な解決策とりわけ労働時間の調整 (aménagements du temps de travail) 等」という新たな検討テーマを追加することを定めるとともに、女性従業員の妊娠の申告にもとづき本人が希望する場合には「出産休暇 (congé de maternité) の前後の独自面接」を行うことを定めている。この独自面接の際には、「妊娠期間中の労働条件の改善行動 (例えば、勤務時間の調整 (aménagement horaire)、部署の調整さらには変更、フランス国内と外国への職業的移動方法の調整)」とともに「出産休暇への離職前の職業活動の実施方法、離職予定期日、復職予測可能期日、活動再開の条件または訓練措置」が検討テーマになる。その際、最後の措置に関して、企業は、出産休暇を取得する女性従業員に「訓練行動を提案する義務を負う」ことが定められている。なお、協定は、同じ面接が、男女従業員が希望する場合には「育児休暇 (congé parental d'éducation) への離職を準備し職務の遂行方法の現状を明らかにし、必要な場合には離職と復職の予測にもとづく日程ならびに活動再開の条件に関して協議する機会」を与えることを定めている。ここでもまた、職場において男女の職業的平等の原則を適用する場合に必要な「労働時間の調整」、「出産休暇前後の独自面接」、「妊娠期間中の労働条件改善」、「出産休暇後の訓練行動提案義務」、「育児休暇前後の対応措置」等というワークライフバランスを可能にする措置が定められていると言えよう。

最後に、情報へのアクセスについて、協定は、「企業生活からの長い隔離と結びついた影響を制限し、出産休暇、育児休暇または養子縁組休暇 (congé parental d'adoption) の後の職業活動へのより容易な復帰を可能にする」ために、男女従業員が希望する場合に「企業と事業所さらには出身部門の生活に関する主要な情報」を定期刊行物を郵送することによって、従業員と企業との接触を維持することを定めている。なお、協定は同様に、育児休暇と養子縁組休暇を取得した男女従業員が希望する場合に、休暇中または復職の機会に「適切な訓練行動」を当事者に享受させることを定めている。これもまた、男女従業員のワークライフバランスを可能にする措置と言えよう。

以上に明らかなように、本協定は、冒頭に男女の職業的平等の原則である職業生活のほぼ全過程に関する性差別撤廃と男女同一の募集・採用基準を明示したうえで、それらの職業的平等原則を職場において適用するために、ワークライフバランスに関する措置を定め平等原則措置に組み込んでいる。ここには、企業レベルにおいて、男女の職業的平等の原則を適用するためには、平等原則の措置をワークライフバランスに関する措置によって補完し双方を結びつける必要があることが示されていると言えよう。

## 2. ワークライフバランスそのものに関する措置

次いで、協定の後半部分であるワークライフバランスそのものに関する措置について明らかにしよう。それは、すでにルノーの従業員が享受している現行の協定上の諸権利である「ワークライフバランスを促進するいくつかの措置」、出産休暇と養子縁組休暇に関する金銭的支援、その他の実践的制度的支援から構成されている。

まず、現存のワークライフバランスの促進措置については、90年代後半の選択的パートタイム労働に関する協定そのものと90年代初頭の社会的保護協定の八つの規定が挙げられている。

第一は、「選択的パートタイム労働の発展に関する協定」(1997年12月19日付)<sup>6)</sup>そのものである。この協定は、要約すれば、最小は週16時間から最大はフルタイム労働時間の5分の4(その後、成立した週35時間協定のもとではほぼ週28時間)までの自発性・志願制にもとづく「選択的パートタイム労働」(travail à temps partiel choisi)を全従業員を対象に制度化し、フルタイム雇用からパートタイム雇用への転換を促すために、フルタイムとパートタイムの年間基本給の差額の4割に等しい一時手当金の支払いという「金銭的動機づけ」を用意するとともに、2年後、フルタイムへの復帰要求を提出したパートタイム労働者にパートタイム労働立法に従って、同じ事業所の同じ職業的カテゴリーの

6) この協定に関する詳細については、拙稿「フランス自動車産業における労働時間の短縮・弾力化とワークシェアリング」(『彦根論叢』第364号, 2007年)参照。

職に3ヶ月以内に就く「優先権」を与えると同時に、パートタイム労働者の「世帯収入に重大な影響をもたらす家族の出来事の場合」には「最大3ヶ月の期限内に優先的に同じ事業所の同じレベルの部署へのフルタイムでの復帰の権利(droit au retour)」を与えている。こうして、この協定は、どちらかと言えば、企業の経営困難時に、従業員の雇用を維持するワークシェアリングの一方式としての効果が期待される雇用形態の多様化と労働時間の短縮・弾力化の一提案であった。この協定の適用実態は、特に製造現場でのパートタイム労働者のチーム方式労働編成(UET)への組み込みの困難、等の理由により、適用者は稀少であるとはいえ、事務系職場での特に女性従業員にとっては、ワークライフバランスの機能を果たしうる一方式と言えるものである。この選択的パートタイム労働者は、賃金の他に「キャリア変化・作業負担・訓練ならびに雇用維持に関するフルタイム労働者との均等待遇(égalité de traitement)」を享受するがゆえに、日本的に言えば、短時間正社員であり、いわゆるファミリーフレンドリーの制度たりうるからである。

第二に、妊娠した女性従業員は、妊娠の健康診断書の提出にもとづき、一日に1時間の「自由時間」(franchise)ならびに昼食時と一日の仕事終了時か仕事開始時にそれぞれ5分間の自由時間を享受する(1991年7月5日付の社会的保護協定)。

第三に、男女従業員は、「報酬の完全な維持」を伴って、法定期間を2週間超える出産休暇と養子縁組休暇を享受する。なお、父親の男性従業員は、出産時において「正味の報酬の全額」を伴って法定の11日間の「父親休暇」(congé de paternité)を享受できる(同上協定)。

第四に、子供の養子縁組をする男女従業員は、行政的手続きの遂行のために、有給の2日間にわたって半日の欠勤を享受する(同上協定)。

第五に、女性従業員は、自分の子供への授乳を証明できる場合、報酬の6割が補償される「授乳休暇」(congé d'allaitement)を享受する(同上協定)。

第六に、女性従業員は、出産後に復職しても子供に授乳していない場合、復職後18週目の終わりまで一日に二回それぞれ30分の有給休憩を享受する(同上

協定)。

第七に、男女従業員は、「子供の育成と職業生活の両立」を目的とする場合、子供の4歳の誕生日まで法定期間を1年間超える「育児休暇」を享受する(同上協定)。

第八に、APRとETAMの男女従業員は、子供がいる場合に数とは無関係に、1年間に10時間の子供育成のための自由時間を享受する(同上協定)。

第九に、男女いずれかの従業員は、子供が病気の場合に親の付き添いを可能にするために、年に報酬全額補償の2日と75%補償の2日、計4日の「付き添い休暇」(congé de présence parentale)を享受する(同上協定)。

次に、出産休暇と養子縁組休暇に関する金銭的支援については、上記の社会的保護協定が、女性従業員の「出産休暇への離職手当」(allocation de départ en congé de maternité)として1500ユーロ、親になる従業員への「養子縁組手当」(prime d'adoption)として同じく1500ユーロを定めている。

なお、出産休暇・育児休暇・養子縁組休暇の取得による男女従業員の欠勤は、今回の協定によって、「有給休暇をうける権利の獲得」「個別的集団的な労働時間短縮の日々の獲得」「勤続年数の諸権利の確定および利益分配と3ヶ月毎の手当の計算のための出勤係数の確定」の理由により、「実質的労働と同等に扱われる」ことが定められている。

さらに、その他の実践的制度的支援について、今回の協定は、実践的支援としては、妊娠を申告した女性従業員への駐車場の勤務事業所の入口と出口に近い場所の確保を定めている。

制度的支援としては、企業独自の保育施設の整備として、「3歳未満の子供のための革新的代替的な保育方式(modes de garde innovants et alternatifs)の創出」が定められている。その革新性・代替性は、協定によれば、両親が共働きの子供の養育のための「保育園」(crèche)と両親の一方が働いていない場合の「託児所」(halte garderie)との間の養育の継続性を保証する「混合的受け入れシステム」そして認定保育ママによる「アパートでの保育システム」さらに「職業上の労働時間と保育方式との両立によって生じる拘束に答えられる開業

時間の調整」を同時に可能にするようなシステムである点にある。そのために、ルノーは「市町村または子供の保育の公認機関とのパートナーシップの実験を探求し実施する義務を負う」ことが定められている。

以上のようなワークライフバランスそのものに関する措置は、相当のものが法定の水準を超えて定められており、フランスを代表する大企業であるがゆえに可能になっていると思われる<sup>7)</sup>。

### 3. 企業内労使による追跡調査

以上のようなルノーにおける男女の職業的平等とワークライフバランスに関する措置は、ルーディ法とジェニッソン法の枠組みに従って、企業レベルと事業所レベルにおける独自の労使委員会の設置によって追跡調査が行われることが協定によって定められている。

企業レベルにおいては、経営陣の代表者と本協定の署名者の各労働組合の代表者それぞれ4人から構成される「男女職業平等観測所」(observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)が設置される。それは、少なくとも年に一度(最初の2年間は年に二度)、経営陣の招集にもとづいて開催され、男女の職業的平等に関する諸問題、とりわけ「女性と男性との間の採用のバランスの遵守」に関する企業の「社会関係総括書」のデータ分析と評価そして「ワークライフバランスに関する本協定の量的質的効果」に関する評価と総括を行うものである。

事業所レベルにおいては、従業員200人以上である場合に、それぞれの事業所委員会のなかに事業所委員会の労使構成員と同数の参加者から構成される

7) 以上のようなルノー社のワークライフバランスの措置を規定するフランスにおける家族給付、育児休暇、保育制度を包含する家族政策の一般的枠組みについては、J.Commaille, P. Strobel, M.Villac, *La politique de la famille*, Editions La Découverte, 2002. M.Françoise et als, *La maternité*, Liaisons sociales, février 2008を参照している。なお、フランスにおける家族政策に関しては多くの紹介と研究がある。林雅彦『フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因』日本労働研究機構欧州事務所 2003年、和田光平「フランスの出生・結婚動向と育児支援政策」(前掲、佐藤清編著、所収)、樋口美雄・大関由美子・平川伸一「フランスの家族・出生率・家族政策」(樋口美雄他編著『少子化と日本の経済社会』日本評論社 2006年、所収)等々。

「男女職業平等委員会」(commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)が設置される。それは、少なくとも年に一度開催され、事業所における女性と男性の職業的状況、さらには事業所の「社会関係総括書」によって提供される情報にもとづく変化と経営陣によって示される見通しにもとづく変化とを検討するものである。

ここには、ジェニツソ法の枠組みである定期的な団体交渉に関する規定は見あたらないが、それを事実上前提にした企業「観測所」と事業所「委員会」の最低年一度の開催の定めであるように思われる。

#### 4. ワークライフバランスの一方式としてのテレワーク

今回の協定による以上のような措置以外に、特にワークライフバランスを促進する企業レベルの一つの制度的枠組みとして、ホワイトカラー従業員を対象とした在宅勤務と職場勤務の交替制としてのテレワークに関する最近のルノー協定とそれにもとづく制度的措置に簡単にでも言及しておく必要がある。

それは、テレワークに関する欧州協定(2002年7月16日付)とフランスのそれに関する拡張された職業間全国協定(2005年7月19日付)に準拠した「自宅でのテレワークに関するルノー協定」<sup>8)</sup>であり、2007年1月22日付で経営陣とCGTを除く4労働組合との署名によって成立した。その目的は、協定前文によれば、遠隔通信手段に関する最近の技術的進化によって、企業の「外部と内部の顧客へのより良好なサービスのために柔軟性と即応性とを結びつける」こと、そしてそれを希望する従業員に「ワークライフバランスをより適切に享受させる」か、または「就業の一部を自宅で行うことによって通勤を制限する」可能性を提供することによって、「企業の競争力の強化を保証する新たな労働編成方式を検討する」ことである。

この協定は、適用される従業員をルノーのETAM、請負契約ETAM、技術者、幹部職員というホワイトカラー、しかも住所の定まっている者に限定して

---

8) Accord du 22 janvier 2007 relatif au télétravail à domicile chez Renault, in *Liaisons sociales : Conventions et accords*, No. 85, le 26 mars 2007.

いるが、その内容として要約すれば、テレワークの定義と特徴、テレワークに関する企業の義務、テレワーカーの労働条件から構成されている。

まず、テレワークの定義について、協定は、テレワークを「賃労働者の就業がそれによって自宅で少なくとも週2日多くとも週4日の間、ルノーによって自由裁量に委ねられた情報通信手段によって実現され、それ以外の日々すなわち少なくとも週に1日は通常の職場で実現される交替制の労働編成（*organisation du travail en alternance*）を表現する」と定めている。すなわち、最大4日の在宅勤務と最小1日の職場勤務との交替制であり、勤務場所の柔軟化である。

その特徴は、従業員の自発性・志願制によりつつも上司の同意を必要とするが、その拒否は、従業員の自律性の実質的欠如、就業と結びつく責務、技術的問題の発生、によってのみ正当化されること、労働契約への補則への署名によるその実施方法が、3ヶ月の試行＝移行期間とその間の15日の予告期間を条件とするテレワークの放棄、移行期間後の少なくとも1ヶ月の予告期間の遵守による企業・従業員双方からのテレワークからの離脱と「自分の帰属部門のなかの職場への復帰」の承認という「可逆性」（*réversibilité*）にあることである。

次に、テレワークに関する企業の義務について、協定は、「私生活の尊重（*respect de la vie privée*）の保証のために労働契約の補則を通じた企業と連結可能である「勤務時間帯」（*plages horaires*）の明示、仕事のための技術的設備の使用にのみ限定される監視手段の「追求される目標にふさわしい適切な設置」とそれに的を絞った訓練の提供と設備（ノートパソコン、ADSL回線、人間工学的イス）の企業による費用負担・保守と電力消費の費用をカバーする事前見積りの手当金支払い、そしてテレワーカーの要求にもとづく事前の医師の検診と人間工学コンサルタントの視察の提供を定めている。

さらに、テレワーカーの労働条件について、協定は、テレワーカーによる情報機器の使用基準の遵守と企業に関する「アクセスとデータの秘密厳守」と機器の不当・不正使用の禁止、「企業の製品とサービスの技法、実現方法、商品化方法に関する守秘義務または秘密厳守の義務」、そして訓練とキャリア展開に関する他の従業員と同じ個別的権利、労働組合情報へのアクセス（労働組合

イントラネット)保証と帰属事業所の職業的選挙上の集团的権利の保証,また事故・病気・死亡・生活保障に関する他の従業員と同じ協定上の社会的保護措置の享受,テレワーク中の突発事故の場合の「職業的關係の先験的推定」と病気等による仕事停止の場合の「報酬の維持の享受」等を定めている。

こうして,このテレワーク協定にもとづく措置は,テレワークを抑制する「共有オフィス」の同時的現実的活用とそれによる労働条件の悪化という労組CGT等による批判はありつつも,従業員の自発性・志願制によるテレワークへの移行と予告による自己の職場への復職という「可逆性」の原則,私生活の尊重による「勤務時間帯」の明示,訓練とキャリア展開あるいは労働組合・職業的選挙上の権利さらには協定上の社会的保護措置の享受という点での通常勤務の従業員との比喩的な意味での「均等待遇」といった特徴を考慮すれば,ホワイトカラー従業員におけるワークライフバランスを推進しうる一方式たりうると言えよう。

#### 5. ルノーにおける男女の職業的平等とワークライフバランスの制度的特徴

ルノーにおける以上のような男女の職業的平等とワークライフバランスに関する諸協定は,ルーディ法からジェニッソン法へと補強されている男女職業平等法による立法的枠組みを前提にしつつも,企業レベルでの独自の枠組みを構成し独自の制度的措置を設定している。

男女職業平等法による立法的枠組みとルノー諸協定を対比して改めて明らかになるのは,次のような点である。

第一に,職業生活において男女平等を実現するためには,報酬のみならず職業生活の入口から出口までの全過程にわたる性差別禁止による「均等待遇」原則の確立が必要であり,この原則の確立がルーディ法による立法的枠組みの出発点である。

同時に,ルーディ法は,職場における男女の比較状況に関する報告書を企業委員会または従業員代表に対して毎年提出することを義務づけている。職業的状況の数量的分析を含んだこの「男女比較状況報告書」の提出義務によって,



職場における性差別禁止と「均等待遇」原則の定着を目指したのである。

ルノーの2004年の協定もこうした立法的枠組みに従って、前者に関しては、性差別撤廃の原則と男女同一の募集・採用基準を定めている。ルノー協定はしかしながら、この点に関して、性差別撤廃による「均等待遇」原則を職場に適用し貫徹させるために、独自に妊娠・出産に伴う女性従業員の希望にもとづく独自面談の設定による勤務時間調整等の労働条件改善、出産休暇・育児休暇・養子縁組休暇取得後の訓練提案義務や企業・職場情報へのアクセス保証などのワークライフバランスを可能にする措置を定め、平等原則の規定に組み込み、あるいはそれを補完している。

他方、ルノー協定は、後者の「男女比較状況報告書」に関しては、それに対応する具体的な規定はないが、企業レベルと事業所レベルでの男女の職業的平等の追跡調査の際に提出・検討される「社会関係総括書」がその代用になるように思われる。

第二に、ルーディ法は、依然として男性との職業上の格差と不平等にある女性に対して暫定的な優遇措置を設定し掲げるために、政府による規則・命令、全国的労働組合の団体協約・協定、企業交渉による「男女職業平等計画」という方法を財政的支援も使って勧奨しており、そうした枠組みによって男女間の職業的な機会の平等の実質的確保または男女間の職業的「混成」を実現しようとした。しかしながら、義務づけられていないこれらの方法は実効性を上げられなかったがゆえに、新たにジェニッソン法がこれを補強し、職業的平等に関する企業レベルと産業分野レベルでの定期的な団体交渉を義務づけるに至ったのである。ジェニッソン法はまた、それに加えて、労働裁判官や企業委員会・従業員代表の職業的選挙における女性の拡充、男女職業平等の審議のための企業委員会内への「職業平等委員会」の設置を義務づけている。

ルノー協定もこうした立法的枠組みに従いつつ、独自の措置を定めている。一つは、女性の応募者数と採用者数の調査の企業に義務づけることによって、女性採用の増加を推進することである。二つは、自動車に関する技術的科学的専門課程を女性にとって魅力的なものにするような教育システムとの協力政策

の探求である。三つは、男女の職業的平等に関して労使間で審議し追跡調査する企業レベルでの「男女職業平等観測所」と事業所レベルでの「男女職業平等委員会」の設置である。

以上のような二つの点が、ルーディ法からジェニッソン法へと補強された男女職業平等法の基本的な立法的枠組みであると言えるが、それ以外にも、前者は「同一価値労働」に関する定義を明示化し、後者は女性の夜間労働禁止の解除とそれに伴う実施条件や代償措置を定めている。ルノー協定においては、これらの規定は立法的前提として受容され、敢えて協定の規定としては示されていない。

他方、男女職業平等法には、夜間労働禁止の解除に伴っての通勤手段確保義務などの定めを除いて、ワークライフバランスに関する規定は存在しない。それは、家族政策に関する立法や労働時間・雇用に関する立法の対象であり、男女の職業的平等に関するこれらの立法の直接の対象ではないと言えようが、企業レベルにおいて、その立法的枠組みを適用する場合には、すでに上記の立法的枠組みとルノー協定との対比に明らかなように、ワークライフバランスに関する規定と独自の措置が必要となることは明白である。

この点に関しては、すでに明らかにしたように、ルノー協定はさらにワークライフバランスそのものに関する協定上の追加的な諸措置を定めている。その理由は、2004年と2007年の二つ協定の前文に示されているように、男女の職業的平等の推進を、有能な女性労働力の確保、女性従業員の能力の開発と活用、女性に働きやすい職場環境整備や労働編成方式設定による労働意欲と職務遂行能力の向上、等の競争力の確保と強化の観点から捉えることになる個別の企業としては、ましてや激しい国際的競争に直面している自動車メーカーとしては、男女の職業的平等ならびにワークライフバランスに関する諸措置を相互に補完し合うものとして労使交渉の対象とし独自に制度化せざるをえないからである。

そこで改めて、ルノーの諸協定に定められた男女職業平等とワークライフバランスの諸措置を整合的な補完関係という観点からその制度的特徴を再把握す

れば、端的には次の三点に要約できよう。

第一に、男女の職業生活の全過程における性差別撤廃，それによる「均等待遇」の原則の確立である。同時に，そのうえで女性の「応募者数と採用者数の調査」義務，教育システムとの協力政策，男女職業平等に関する労使組織による追跡調査などによる男女間の職業的な機会の平等の実質的確保または職業的「混成」の実現の追求である。

第二に，現時点では週35時間法という労働時間短縮を前提とした労働時間の弾力化と雇用形態の多様化である。「選択的パートタイム労働」の制度化，妊娠・出産に伴う勤務時間調整・部署変更あるいはテレワークに関する在宅勤務と職場勤務との勤務場所の柔軟交代制などがそれである。

第三に，出産・育児に関する制度的保障と金銭的支援の制度化である。出産休暇・育児休暇・養子縁組休暇の制度化やそれらに関する手当金支給，授乳休暇や付き添い休暇，休暇期間中の報酬の全面的部分的補償，あるいは独自の革新的代替的保育方式の創出などがそれである。

これらの特徴は，相互に機能し合うことによって企業と職場において，男女の職業的平等とワークライフバランスを定着させ推進させることが期待されていると言えよう。

#### IV．若干の成果について

それでは，こうした独自の特徴をもつルノーの男女職業平等とワークライフバランスに関する制度的措置は，どのような実効性をもたらしめているのであろうか。ここでは，この間入手することができたルノー・ドゥーエ工場の内部刊行物<sup>9)</sup>によって，その一端を示しておきたい。

それによれば，最も目覚ましい成果は，協定に定められている独自の「革新的代替的保育方式」のドゥーエ工場近辺での実現である。それは，2005年9月に工場近くに開設された「企業間多様受け入れ機関」(structure multi-accueil)と形容された保育所であり，いくつかの企業(ルノー・ドゥーエ 救済院センター，

9) Contact, Hebdomadaire d'information de l'usine Douai, No.418, 2005 et No.431, 2006.

サンタメ病院, 等)とランブル市そして公認機関の家族手当金庫(CAF)による共同出資(ルノー・ドゥーエは10万ユーロの出資)とパートナーシップによって実現された。「緑色のハツカネズミ」(Souris verte)と名づけられたこの保育園の保育上の革新性, 代替性は次の点にある。すなわち, 保育対象は, 幼稚園(école maternelle)教育の有無にかかわらず, 3歳ではなく4歳まで, 障害児については6歳までの子供を受け入れ, 全部で38の部屋から構成されている(ルノー・ドゥーエの従業員の子供は20部屋の割り当て)。そして何よりも, 保育士の資格をもった保母と小児科医から構成されるチームが, 朝の5時から夜の10時まで子供を保育し, 二交替制作業班方式で働くドゥーエ工場の従業員の勤務時間に適合した開業時間が設定されているという点である。こうして, この保育園は, ドゥーエ工場従業員のワークライフバランスを可能にする制度として機能している。

なお, 上記の刊行物によれば, ドゥーエ工場は2006年度において, 約6200名余りの従業員が在籍しているが, 女性従業員は559名(9%)であり, 2004年の協定後の採用は5人に1人以上が女性である。ちょうど10年前の女性従業員は336名であり, 約1.7倍に増加している。しかも, その職種は, ライン作業工, フォークリフト運転工, UET長, 技術者, 幹部職員とほとんど全てのカテゴリーを網羅している。2006年度のルノー全体における女性従業員の割合は15%であるので多いとは言えないが, 急速に増加しつつあることが報告されている。

以上は, 単なる数字の掲載にとどまり, その具体的実態は不明であり, その実態調査は今後の課題である。

## V. おわりに

本稿は, ルノーにおける男女の職業的平等とワークライフバランスに関する協定を主たる対象として, フランスにおけるルーディ法とそれを補強した最近のジェニッソン法という男女職業平等法による立法的枠組みとの関連において考察し, 協定が定めている男女職業平等とワークライフバランスに関する制度的措置の特徴を明らかにしてきた。

その特徴は、男女の職業的平等を、有能な女性労働力の確保と女性従業員の能力の開発と活用、等の企業競争力の確保と強化の観点から推進するために、それに関する措置をワークライフバランスに関する措置と整合的な補完関係において制度化しているという点にある。そして、相互に整合性、補完性をもつそれらの制度的措置の独自性は、次の三点、すなわち職業生活の全過程における男女の「均等待遇」原則の確立と職業的「混成」の推進、労働時間の弾力化ないし雇用形態の多様化、出産・育児に関する制度的保障と金銭的支援の制度化に要約されると言える。こうした制度的特徴は、出生率の急速な低下に呻吟している現在の日本社会と日本企業にとって重要な教訓と示唆を与えるように思われる。

こうした制度的特徴をもつルノーの協定上の措置が、どのような効果をもたらしているのかという点については、本稿はルノー・ドゥーエ工場の内部刊行物によって、それが共同出資した革新的代替的保育所の事例を紹介したにすぎない。それに関する企業レベルと事業所レベルにおける実態の解明は次の課題である。

\* 本稿は、平成18年度滋賀大学経済学部学術後援基金による研究成果である。記して感謝の意を表したい。