

フランス自動車工業の外国人労働者とME化*

福原 宏 幸

はじめに

I 外国人労働者削減の開始

- 1 外国人労働者数の増減
- 2 外国人労働者削減への第一歩

II 自動車工業のME化とその影響

- 1 自動車工業の危機
- 2 ME化と職務内容の変化

III 職階構成の変化と外国人労働者

労働力代替政策の展開

- 1 昇格制度と差別化
 - 2 フランス人若年労働者への代替
 - 3 外国人労働者削減の制度的確立
- む す び

はじめに

1973年のオイルショック以降、フランス自動車工業は次第に国際競争力を弱め、ついに70年代後半には“自動車工業の危機”として認識されるに至った。これに対し、各自動車メーカーは、人員合理化による賃金コストの削減、少品種大量生産から多品種限定量生産への転換、そしてME化などにより、危機の克服に向けて努力を重ねている。

他方、フランス自動車工業は、4台のうち1台を移民が製造しているといわれ、労働力の多くを外国人労働者に依存してきた[12. p. 99 (日本語版 p. 149)]¹⁾。しかし、増加の一途を辿った外国人労働者は、70年代後半以降、大幅な削減を強いられている。その要因は、なんといっても自動車工業の危機による余剰人員の発生である。しかし、さらに詳細にその展開を追ってみると、それにとどまらないいくつかの問題が浮かび上がってくる。

ME化は、職務内容の変化、労働組織の再編を促し、単能工(OS, *ouvrier spécialisé*)の過剰と技能工(OP, *ouvrier qualifié*)の不足という事態を生み出した。また、単能工は、単調労働に従事することを強いられ、上位の職階への昇格の展望が与えられていなかったために、しばしば職場ストライキ——多くは外国人労働者が関与していた——を行い、操業率の低下をまねいた。そのため、彼らは企業内労使関係の不安定要因とみなされることになった。

<キー・ワーズ>

外国人労働者、移民、自動車工業、ME化、職階制度

* 本稿の作成にあたり、本誌レフリーより貴重なコメントをいただきました。記して感謝の気持ちを表す次第です。

- 1) 本書の日本語版の出版にあたって、筆者もその一部の翻訳に従事したことを付記しておく(第3章「やつらはわれわれのパンをかすめ取る」)。フランスの外国人労働者問題の全体像については、本書を参照していただきたい。

こうした問題は、外国人労働者の雇用にどのような影響を及ぼしたのであろうか。本稿の課題は、フランス自動車工業における外国人労働者削減の実態とその諸要因を明らかにすることにある。その場合、削減の要因を、単に外国人労働者への人種差別²⁾という点にのみ求めるのではなく、それと合わせて、ME化にともなう労働過程の再編の方法が外国人労働者の職務とどのような摩擦を生み出し、彼らが排除の対象にしたてあげられていったかという点に、注目したい。

なお、フランス自動車工業には、ルノー公団(Régie Nationale des Usines Renault)とプジョーグループ(Peugeot S. A. プジョー社、シトロエン社、タルボ社)の二大グループがあるが、ルノー公団を中心に論じていくことにする。

I 外国人労働者削減の開始

1 外国人労働者数の増減

自動車工業における雇員数、外国人労働者数の増減を示し、その中で企業の労働力管理の変化とその時期を探ることから始めよう。

第1表は、1970年以降の陸上輸送車両製造業(自動車・二輪車・鉄道車両)の雇員数である。自動車工業の雇員数は、この内の約90%を占めている。

これをみると、60年代の高度経済成長期に増加の一途を辿った雇員数は、1973年のオイルショック後の一時期を除いて、77年まで増加を続けた。しかし、その後は減少に転じ、しかもその数は、陸上輸送車両製造業全体で、53万6400人(1977年)から38万1300人(1987年)となり、この10年間に15万5100人、29%にのぼるドラスティックな削減が実施された。

他方、自動車工業で働く外国人労働者数の推移であるが、これを知る詳細な資料はない。しかし、第2表の9年おきに実施された調査結果からいくつかの推測が可能である。1973年と82

第1表 自動車等陸上輸送車両製造業の雇員数

年	千人	年	千人	年	千人
1970年	457.0	1976年	534.4	1982年	465.9 (466.9)
1971年	472.1	1977年	536.4	1983年	455.3
1972年	496.9	1978年	534.7	1984年	424.9
1973年	522.7 (507.9)	1979年	523.1	1985年	398.4
1974年	508.8	1980年	502.5	1986年	394.6
1975年	510.4	1981年	472.1	1987年	381.3

(出所) 1970-1975年は[14. 1980, p. 76]。1976-1985年は[14. 1986, p. 102]。1986年は[20. 1987-1988, p. 235]。1987年は[15. 1988, p. 103]。1973年と1982年の括弧は[62. p. 304]。

(注) 自動車工業の雇員数を示す資料はある[14. 1971-1986]。しかし、1974年と75年の数値が記載されていないので省略した。なお、この資料と比較すると、陸上輸送車両製造業雇員者に占める自動車工業雇員数は、1971-87年を通して約90%であった。

2) これについては、たとえば[12. pp. 70-80 (日本語版 pp. 104-120)]を参照せよ。

第2表 陸上輸送車両製造業の外国人雇用者数の推移

	雇用者総数 千人 (%)	外国人雇用者数 千人 (%)	フランス人雇用者数 千人 (%)
1973年10月	507.9 (100)	125.9 (24.8)	382.0 (75.2)
1982年4月	466.9 (100)	74.5 (16.0)	392.4 (84.0)
1973—82年間の増減	-41.0(-8.1)	-51.4(-40.8)	+10.4(+2.7)

(出所) [62. p. 304]

年を比較すると、陸上輸送車両製造業の雇用者総数は4万1000人(8.1%)減少している。それとともに外国人雇用者数も減少しているが、その数は5万1400人(40.8%)と雇用者総数の減少を大きく上回っている。他方、フランス人雇用者数はわずかであるが増加しており、雇用者総数に占める割合は75.2%から84.0%へ約10%の増加となっている。

この点から明らかなのは、第一に、70年代後半からの不況期の人員削減を、高度成長期の労働力不足を乗り切るために導入した外国人労働者を対象に、実施したということである。しかし第二に、その一方で若干数とはいえ外国人労働者のフランス人労働者による代替が展開された。とりわけ、この第二の論点は、以下で論じるように80年代の自動車工業の基本的な労働力政策に関わる問題であり、注目しておくべきであろう。

つぎに、二大自動車メーカーのひとつ、ルノー公団の従業員数と外国人労働者数の推移をみておこう。第3表はそれを示しているが、これにおいても以上とほぼ同様のことがいえる。ルノー公団の従業員総数は1977年をピークにその後減少に転じ、83年には10万2500人(1977年を

第3表 ルノー公団における従業員数・外国人労働者数の推移

	ルノー公団			ルノーグループ 全体 千人
	外国人 (%)	フランス人 (%)	合計 人	
1974年	21,500 (22.2)	75,500 (77.8)	97,000	208
1975年	21,700 (20.3)	85,010 (79.7)	106,710	234
1976年	22,204 (20.1)	88,201 (79.9)	110,405	241
1977年	21,578 (19.5)	88,917 (80.5)	110,485	242
1978年	20,695 (19.0)	87,891 (81.0)	108,586	239
1979年	19,850 (18.6)	86,892 (81.4)	106,742	233
1980年	19,335 (18.4)	85,984 (81.6)	105,319	223.4
1981年	18,547 (17.9)	85,066 (82.1)	103,613	212.8
1982年	18,103 (17.4)	85,937 (82.6)	104,040	217.2
1983年	17,422 (17.0)	85,106 (83.0)	102,528	210.0
1984年	15,841 (16.1)	82,548 (83.9)	98,389	210.9
1985年	13,170 (15.3)	72,930 (84.7)	86,100	196.4
1986年	11,630 (14.7)	67,470 (85.3)	79,100	196.7
1987年	10,850 (14.3)	65,050 (85.7)	75,900	188.9

(出所) [13. p. 149] [26. p. 1442] [28] [33. p. 135]

100として92.8)へ、10年後の87年には7万5900人(同じく68.7)へと急減した。他方、外国人労働者は1年早く1976年にピークに達しており、しかもその後の減少傾向は、従業員総数のそれよりも急激であった。(1977年を100として83年80.7, 87年50.3)。

また、ルノー公団のフランス人従業員数は、第2表の陸上輸送車両製造業の雇用者総数の変化と異なり、若干減少しているが、これは、のちに明らかにするように、ルノー公団では外国人労働者の削減と平行してフランス人中高年労働者が削減されたからである。しかし、このルノー公団でもフランス人若年労働者への代替は、やはり無視できない動きであった。

このように、1976-77年以降、ルノー公団では外国人労働者を一貫して削減してきている。しかし、ルノー公団ではそれを進めるに至った時期は、同公団の従業員数の削減が開始された時期よりも1年早くなっている。その点からみて、外国人労働者がまずもって削減され始めた要因と、その後本格的な雇用者の総数削減が開始された要因には、幾分異なったニュアンスが含まれていると考えられる。

以下では外国人労働者の初期の削減開始と、その後の本格的な削減期を区別し、先に初期の削減問題について検討しておこう。

2 外国人労働者削減への第一歩

高度経済成長期、テイラーシステムと流れ作業にもとづく大量生産、いわゆるテイラー・フォード的管理が推進され、その単調労働を担う労働力として外国人労働者の大量導入が開始された[49. p. 27] [55. pp. 141-147]。ルノー公団においても、1962年、イタリア、ポルトガル、スペインから移民の採用を開始し、その後マグレブ諸国(アルジェリア、モロッコ、チュニジア)やブラックアフリカ諸国から多くの移民を受け入れた[23. p. 196]。

60年代及び70年代前半の自動車工場、とりわけルノー公団での労働過程の再編についてはすでに分析されたところである[47] [48]が、それによれば、60年代に、技術革新、労働の単調化、それに充用するものとしての外国人労働者の導入、外国人労働者をはじめとする無資格労働者に対する差別的賃金管理などが実施された[47. pp. 72-81]。

これに対し、60年代末から70年代初頭にかけて、単能工を中心としたストライキがたびたび発生(1968年、71年、73年、75年)し、彼らは、細分化された労働の克服等の労働条件改善、ラインスピードの減速、賃金の引き上げ、職階格付けの変更及び昇進、職業訓練の実施などを要求した。その結果、公団側は、「労働の人間化」のための労働再編・労働組織の見直し、職階制度の再検討そして完全月給化の措置を相次いで打ち出した[2. p. 260] [48. pp. 93-106]。

ところで、一連のストライキには外国人労働者も多く参加し、テイラー・フォード的管理が外国人労働者に受け入れられていると考えていた経営者を、大いに動揺させた。すなわち、単能工は熟練工中心の労働組合から相手にされていないにも関わらず自発的にストライキを打ち、安定した労使関係には包摂されない存在となったのである[6. p. 55]。

とりわけ、寡黙に単調労働に打ち込む模範的労働者とみなされていた外国人労働者によって思いがけず諸要求を提起されて、経営者は従来の無制限な外国人労働者の導入を再検討することになった。そのため、外国人労働者は労使関係の不安定要因とみなされ、削減が開始されたのである [5. p. 136]³⁾。

しかし、こうした理由による削減は、以下に述べる1970年代末のフランス自動車工業の危機の深化、それに伴う諸改革とともに、一層ドラスティックな削減へと向かうのである。

II 自動車工業のME化とその影響

1 自動車工業の危機

1990年1月、わが国でも報じられたように、プジョーグループ会長カルベ氏は「日本の自動車産業の欧州共同体への進出は、14万人を失業させ、欧州の自動車産業を有名無実にする」と述べ、またルノーグループ会長レビー氏に至っては「ヨーロッパは日本の植民地化の時代に入った」と、激しく対日批判を行った [64]。この背景には、フランス自動車工業の国際競争力の低下に対する危機意識を読みとることができよう。

しかし、この危機意識の現れは今日に始まったことではない。すでに、1981年政権の座に就いたフランス社会党は、その理論機関誌 [24. pp. 5-7] で、70年代後半から始まったEC諸国での日本製自動車の市場占有率の上昇、その一方でフランス製自動車の占有率の低下に、危機感を表明していた。

それでは、フランス自動車工業の危機の実相はどのようなものであったのだろうか。この点を簡単に整理しておこう。各国の自動車生産台数の推移を比較した第1図をみると、フランスは日本、アメリカ、西ドイツに次いで4位の地位を維持している。しかし、3位の西ドイツとの差は、オイルショック以降拡大傾向にある (1974~76年各年の平均生産台数の差27万台、1977~80年同60万台、1981~83年同87万台、1984~86年同128万台)。しかも、生産台数は全体として伸び悩み、さらに80年代に入ると、生産台数は70年代後半より低い水準で推移することになった。

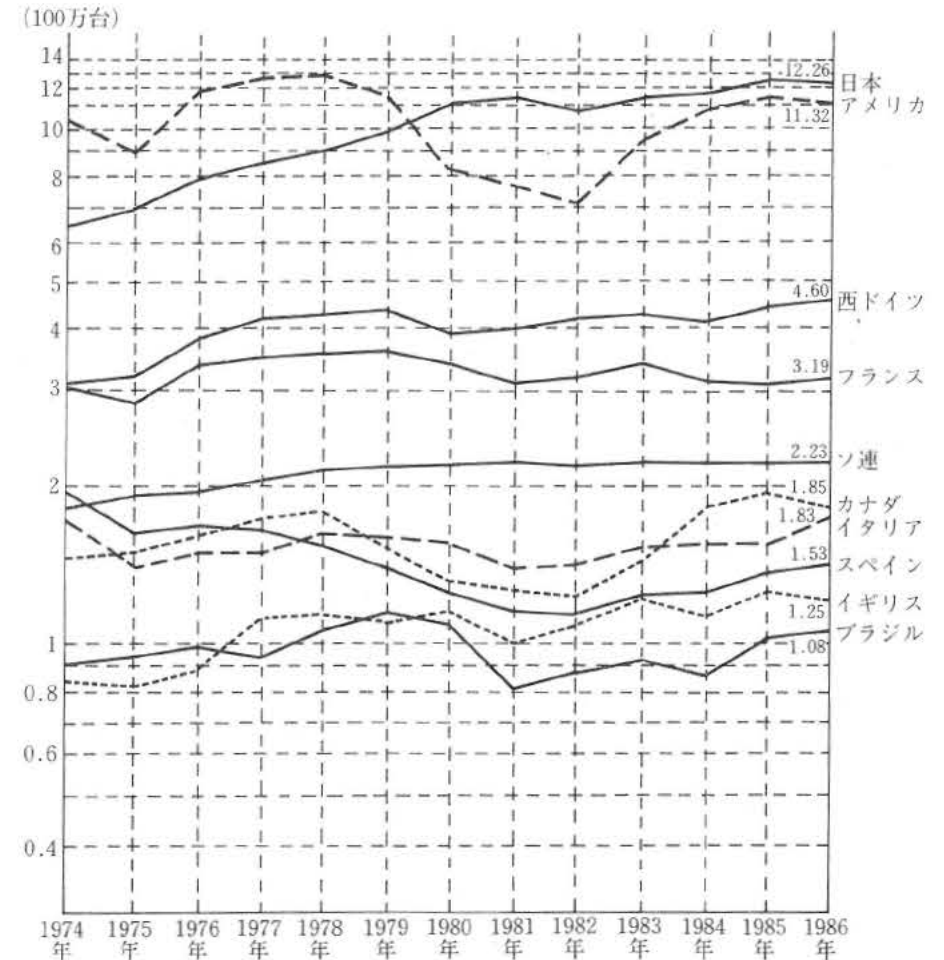
また、自国における輸入車の市場占有率が次第に上昇したことがあげられる (第4表)。

さらに、テイラー=フォード的管理への単能工の抵抗の増大による労使関係の不安定化と賃金コストの上昇、他の主要自動車生産国に比べME化が遅れたことによる労働生産性の相対的低下、そして収益の減少なども指摘できる [31. p. 1] [34. p. 6]。

こうした事態に対して、二大メーカーがとった政策は、①消費の多様化に対応する多品種限定量生産体制の確立、②この生産体制の実現を可能にし、かつ労働生産性の上昇をもたらすME化の推進、③余剰人員の整理、そして④ME化に適応できる技能労働者の採用・養成である。

3) オイルショック後の1974年7月実施された政府の移民の新規流入停止措置も、もちろん影響している。

第1図 各国の自動車生産台数の推移 (1974~1986年)



(出所) [22. 1984, p. 20] [22. 1986, p. 26]

第4表 フランス乗用自動車市場における市場占有率

年	1970年代			1980年代			
	ルノー公団	プジョーグループ	輸入車	ルノー公団	プジョーグループ	輸入車	
1976年	32.5	44.6	22.9	1983年	35.1	32.2	32.7
1977年	33.6	44.1	22.2	1984年	31.0	33.1	35.9
1978年	34.2	44.9	20.9	1985年	28.7	34.7	36.6
1979年	35.0	43.4	22.0	1986年	31.5	32.1	36.4
1980年	40.6	36.6	22.9	1987年	30.5	33.4	36.1
1981年	38.9	33.0	28.1	1988年	29.0	34.2	36.8
1982年	39.1	30.2	30.7				

(出所) [29. 1981, p. 27. 1982, p. 28] [30. 1987, p. 42. 1988, p. 40]

った〔34. p. 6〕。

この新たな管理政策の展開は、まず余剰人員の整理から開始された。しかし、その対象者の選出は、今後進められるME化に適した技能の教育訓練を十分に習得できるか否かを基準に行われた。ただし、技能工の養成は、伝統的な職務編成のあり方、教育訓練システム、そして労使関係などに影響されることを看過してはならない⁴⁾。

したがって、フランス自動車工業における余剰人員整理及び外国人労働者排除の論理は、ME化に伴うこれらの具体的な展開の分析をまわってはじめて明らかにされるのである。

2 ME化と職務内容の変化

フランスは、70年代末から自動車工業を中心に本格的なME機器の導入を開始した。しかし、日本など他の先進諸国に比べ、その遅れは際立っていた。たとえば、1980年のロボット保有台数は、日本の8000台に対しフランスはわずか300台にすぎなかった。また、NC工作機の保有台数は、日本の5万台に対しフランスは1万500台であった〔8. p. 19〕。

このME機器の導入は、言うまでもなく従来のテイラー的な細分化された職務内容を変化させる⁵⁾。それは、作業遂行に必要であった技能を客観化・標準化し、取り込んでいく。そのため、いくつかの職務がオートメーション作業によって廃止されていく。また、下位職務の単純作業化が一層進行し、製造に直接従事する作業者は単なる“ボタン押し工”となり、単調感は一層増して深刻となる。

他方、製造がオートメーション化することによって労働者が生産過程に直接参加することが少なくなり、生産の前工程・後工程への参加——管理・監視・保全・誘導——が多くなる。すなわち、作業プログラムの開発・修正、トラブル処理、メンテナンスなどの上位職務が増加するわけだが、これらの職務は、客観化・標準化が進むことで技術者・保全技能工から作業員への委譲が可能となる。その結果、作業員の中でこれらの仕事に適應できる技能工への需要が高まる。

つぎに、このように変化した職務内容を各職階の労働者に合理的に配分すること、すなわち職務編成のあり方が問題となる。同時に、ME化が多品種限定量生産に適應するものであるがゆえに、製造される車両モデルや部品が随時変更され、こうしたフレキシブルな生産体制に適應できる多能性を備えた労働者の教育訓練と労働組織の形成が重要となる。

そのためには、どのような職務編成や労働組織が望まれるのであろうか。

第一に、作業員は、一方で“ボタン押し工”的な単調感を免れるために多台持ち等による多能工化（職務範囲のヨコへの拡大）、他方で委譲された上位職務への従事による職務の高度化

（職務範囲のタテへの拡大）へ向かう可能性がでてくる。この職務委譲は、トラブル処理やメンテナンスに作業員を直接参加させたほうが稼働率や品質の向上をもたらしやすいことから、重視された。

この職務編成の改革にしたがい、ME機器の操作に関する知識を持ち、フレキシブルな生産過程に適應して製造作業ができ、そして簡単な保全作業ができる技能を持った多能工の必要性が増してくる。

第二に、単調労働を緩和し多能的技能を身につけるための数人によるローテーション作業や、トラブルに柔軟に對するのためのグループ編成による労働形態が目指される。したがって、監督者対個々の作業員といったテイラー的な労働組織を克服し、それに代わる労働組織のあり方を考察しなければならない。

第三に、ME化に適應できる多能工を養成するには、社会的な職業資格の取得やOff-JTによるだけでなく、職場における実践的な教育訓練(OJT)を充実させなければならない。これと平行して、従来の硬直的な職階制度の見直しを迫られることになる。各職階の格付け方法も、資格の取得だけを基準にするのではなく、OJTあるいはキャリアに対する評価を一定加味したものに改正せざるをえない。

このように、ME機器の導入は職務内容の変化をもたらす、それに対応して職務編成、労働組織、さらに格付け方法の見直しを促すことになる。

日本は、技術革新に対し、柔軟な職場作業組織、OJTによる多能工化、企業ごとに存在する内部昇進などによりきわめて柔軟に對し、多品種限定量生産体制の確立と高労働生産性を達成した〔51. pp. 205-207〕〔53〕。しかし、フランスをはじめヨーロッパ諸国では、現場作業員と技術者・監督者とのコミュニケーションの疎遠、大量の単能工への依存、きわめて硬直的な労働者格付け方法などにより、ME化とそれに適合した労働過程管理の実施は多くの困難を伴うものとなった。

さて、ルノー公団においては、これらの諸問題はどのように処理され、ME化が進められたのだろうか。

ルノー公団では、職務とその格付けに應じて、従業員は第5表にみられるような職階構成をとっていた。とりわけ、テイラー＝フォード的な労働組織の下では、きわめて硬直的に職務範囲を限定してきた。しかし、1981-82年を一つの転換期として、従業員の職階構成に変化がみられる。

ここでは、外国人労働者が多く含まれている不熟練工AP (Agent productif, 生産要員)と半熟練工P1F (Professionnel 1er échelon de fabrication, 製造熟練工)⁶⁾の二つのカテゴリ

4) ME化の労働への影響について、最近の議論を整理したものに〔54. pp. 254-258〕がある。

5) ME化の職務内容、労働組織に対する影響については、以下を参照。〔6. pp. 61-73〕〔25〕〔51. pp. 200-202〕〔52〕。

6) APは、単能工OSに相当し、不熟練工である。P1Fは、一定の経験年数に応じてAPから昇格した、いわば半熟練工である。APは、職業適性資格(CAP)を持たないため、P1Fより上には昇格できない。このP1Fは、第5表ではP1カテゴリーに含まれている。賃率を示す等級係数は、

第5表 ルノー公団従業員の職階構成とその変化 I (1977~84年) (人)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982 10月 31日	1983 10月 31日	1984 10月 31日
見習い工 Apprentis	519	540	641	585	532	506	486	380	260	208
生産要員	A P A	147	149	165	150	139	115	128		
	A P B	8,691	7,712	5,722	4,989	4,479	3,669	3,771	1,399	548
	A P C	19,925	21,263	20,127	18,456	17,735	17,366	15,750	6,463	4,032
	A P Q	14,114	16,984	16,791	16,370	15,808	15,725	15,508	13,517	13,508
不熟練工 A P 小計	42,877	46,118	42,805	39,965	38,161	36,875	35,167	21,379	18,124	13,435
P 1 EN	149		167	168	167	163	149	9	11	
P 1	14,741	15,302	16,102	16,422	16,387	16,093	15,851	15,352	15,613	13,878
P 1 EN C								123	115	
P 1 C								13,994	14,741	17,733
技能工 P 1 小計	14,890	15,302	16,269	16,590	16,554	16,256	16,000	29,478	30,480	31,611
P 2	8,072	9,018	9,487	9,449	9,281	9,042	8,950	8,952	9,046	9,101
P 3	3,959	4,266	4,614	4,782	5,013	5,162	5,171	5,219	5,164	5,103
技能工 P 2, P 3 小計	12,031	13,284	14,101	14,231	14,294	14,204	14,121	14,171	14,210	14,204
Régleur Q	2,086	1,657	1,539	1,430	1,283	1,204	1,110	968	857	722
Régleur CS	1,099	1,627	1,838	1,929	1,993	2,025	1,934	1,572	1,465	1,326
Régleur HC								541	737	781
調整工 小計	3,185	3,284	3,377	3,349	3,276	3,229	3,044	3,081	3,059	2,829
上級技能工 A T P	2,108	2,273	2,487	2,673	2,746	2,758	2,670	2,879	3,290	3,222
事務職員 Employés	11,314	12,049	12,585	12,752	12,828	12,910	13,121	13,115	13,241	11,018
技術職員 Techniciens	6,934	7,236	7,425	7,480	7,495	7,561	7,833	8,066	8,334	9,734
設計職員 Dessinateurs	927	958	963	959	946	974	1,035	1,064	1,062	1,048
監督要員 Maitrises	4,892	5,120	5,254	5,263	5,238	5,199	5,053	4,985	5,351	5,124
幹部職員 Cadres	3,934	4,242	4,578	4,715	4,669	4,847	5,084	5,245	5,308	5,395
研修員	Stag. ouvriers			15			2	182	11	45
	Stag. employés			9	1		6	15	16	26
合計	103,616	110,406	110,485	108,586	106,740	105,319	103,613	104,040	102,754	98,389

(出所) [33. p. 135]

(注) 一定の経験年数によってAPから昇進したP1Fは、P1に含まれている。

一職務内容の変化を、ルノー公団の溶接組立職場、機械加工職場での事例を通して明らかにしていこう。

溶接組立職場では、70年代末からマルチスポットウェルダールや溶接ロボットが導入された。APとP1Fは、その前後の工程でテイラー=フォード的労働組織の下でと同様に、単調な繰り返し溶接作業に従事した。しかも、作業スピードはME機器にあわせることを余儀なくさ

し、P1Fカテゴリーが新設された1972年当時、P1カテゴリーより低かったが、1982年の改訂により等級係数は同じとなった。

れ、苦痛感が高まった [1. p. 65]。

しかし、ME機器の導入率が高まると、彼ら単能工の仕事量は減少していった。同時に、ME機器の操作と保全についての知識をもつ技能作業員いわゆる“自動化装置運転工”(CCUA, conducteurs confirmés d'unités automatisées)への需要が高まってきた。

次に機械加工職場での展開をみていこう。テイラー=フォード的労働組織の下では、APとP1Fの作業員は1~2台の工作機を受け持ち、監督要員の指示に従って一定量の部品製造に携わった。また、作業開始にあたっての機械調整や資材調達、トラブル発生の際の保全労働者(P2, P3のカテゴリー)への連絡は、調整工(Régleur)が行い、APとP1Fは、単調な機械加工に限定された。

しかし、自動機器の導入は、この職場の単能工の仕事内容を大きく変えた。なるほど直接製造に関わる作業は“ボタン押し”だけとなるが、他方で多台持ちが可能となり、また上位職務(調整工の職務及び簡単なトラブル処理)への接近が試みられた。こうして、ME機器の導入と同時に、この職場では、作業員の職務範囲の拡大にもなって、多能的な能力が訓練されるとともに、ME機器に関する知識が必要とされるようになった。“自動化装置運転工”(CCUA)⁷⁾が新しく登場したのである。また、モジュール方式(travail en module)⁸⁾などのグループによる作業形態が導入され、作業員の職務権限が拡大された。これは、それまでの労働形態の下で支配的であった作業員の生産への無関心を、克服しようとする試みでもあった [1. pp. 66-67]。

しかし、不満があれば、それまでのテイラー=フォード的労働組織に馴れてしまい、十分な教育訓練を受けてこなかったAPやP1Fは、勤続10年、20年の者も多く、ME化とそれともなう労働の諸変化にはとうてい適応できない者が相次いだ [1. pp. 76-77]。少なくとも多台持ちはできても、ME機器の知識とそのトラブル処理などの技能を身につけるのは、困難であった。

その結果、全体として、テイラー=フォード的労働組織の下で長年勤めあげてきたAPやP1Fが過剰化し、他方で技能水準の高い作業員“自動化装置運転工”が不足する事態となった。したがって、70年代末からのME化は、単能工の削減と技能作業員の採用及び教育訓練を平行して促すものとなった。

かくして、ルノー公団は、ME機器での作業に適した技能作業員としてフランス人若年者の

7) これについては、[11]が詳しい。

8) モジュール方式の作業形態とは70年代初頭の争議での「労働の人間化」要求に応じて提起された作業形態で、コンベアラインを廃止し数人の作業員がグループを形成して一定のまとまった作業を集団で自律的に行うものである [7] [17. p. 27] [48. pp. 96-99]。各作業員はローテーションによっていくつかの職務をこなす、多能性を身につけていく。70年代末から次第に普及していった。また、単能工の中でこの方式の作業を行うのは、フランス人若年者に多く、彼らは多能工として訓練され上位の職階へ速やかに昇格した [18. pp. 66-67]。

大幅な採用を行うことになった。しかも、1982年の職階制度の改正により、これらの新規採用者は、従来の慣行——職業適性資格（CAP）をもちP1カテゴリー（保全員）に採用させそこから昇格——と異なり、作業員APとして採用されその後のOJTによるキャリア形成と試験制度により少なくともP2カテゴリーまで昇格できるものとした。

この削減と新規採用の展開過程で外国人労働者の大量削減が実施されたが、それを述べるに先だって、ルノー公団従業員の職階構成の変化、及び職階構成における外国人労働者の地位について触れておこう。

3 職階構成の変化と外国人労働者

ルノー公団は、1980年、ME化がもたらす将来の雇用への影響を推計し、生産量が一定あるいは10～20%の増加の下での1990年時点における実態を予測していた。それによると、製造部門の従業員数を、1980年を100とすれば1990年までにその内の17.2%を削減するとした〔31. p. 2〕。先の第3表により1980年から1987年までの削減の実績をみると、2万9419人、27.9%と当初の期限より早くその目標を達成し、しかも削減の規模は当初の計画を大幅に上回るものであった。

また、従業員構成においては、下位に格付けされているAPとP1は約25%と大幅に削減し、ついて事務職員（Employé）及び監督要員（Agent de maîtrise）も削減するとした。それに対し熟練工（P2, P3, ATP）、技術者（Technicien 及び Ingenieur）の雇用者はそれぞれ15%、8%増やすことを計画していると述べた〔6. p. 67〕〔31. p. 2〕。

これに対し、従業員構成の変化の実態を示せば以下の通りである。第6表は、従業員数が最多の1977年、10カ年計画が発表された1980年、そして削減が進められた1984年を比較したものである。

第6表をみると、不熟練・半熟練工——APとP1——の合計は実数・割合とも減少しており、しかも1977-84年の従業員総数の削減を上回るものであった。

しかし、その構成をみると、APの2万9370人（68.6%）の減少に対し、P1は逆に1万5342人（94.3%）増加している。この現象は、第5表に示されていたように、1981-1982年頃から生じたが、AP層の一部が削減される一方で、後述するように格付け変更により、P1のランクへ昇格する機会が拡大されたことを示している〔35〕。

そのほか減少が著しいのは、事務職員（1,567人、12.5%削減）、調整工（548人、16.2%削減）である。他方、技術職員、上級技能工（ATP）、幹部職員は、実数、割合とも大幅な増加がみられる。

また、1977-80年と1980-84年間の1年あたりの各職階カテゴリーにおける増減数を比較すると、1980-84年間の方が大きく変動している。これは、1980年代に入って、いよいよ本格的な従業員の削減と従業員構成の改革が着手されたことを物語っている。

第6表 ルノー公団従業員の職階構成とその変化II（1977～84年）

職階カテゴリー	1977年 人 (%)	1980年 人 (%)	1984年 人 (%)	1977-84年の増減 人 (%)	1年あたりの増減	
					1977-80年 人	1980-84年 人
不熟練・ 半熟練工	59,074(53.5)	53,131(50.4)	45,046(45.8)	-14,028(-23.7)	-1,981.0	-2,021.3
生産要員AP	42,805(38.7)	36,875(35.0)	13,435(13.7)	-29,370(-68.6)	-1,976.7	-5,860.0
技能工P1	16,269(14.7)	16,256(15.4)	31,611(32.1)	15,342(94.3)	-4.3	3,838.8
技能工 P2, P3	14,101(12.8)	14,204(13.5)	14,204(14.4)	100(0.7)	33.3	0.0
調整工 Régleur	3,377(3.1)	3,229(3.1)	2,829(2.9)	-548(-16.2)	-49.3	-100.0
上級技能工 ATP	2,487(2.3)	2,758(2.6)	3,222(3.3)	735(29.6)	90.3	116.0
事務職員 Employé	12,585(11.4)	12,910(12.3)	11,018(11.2)	-1,567(-12.5)	108.3	-473.0
技術職員 Technicien	7,425(6.7)	7,561(7.2)	9,734(9.9)	2,309(31.1)	45.3	543.3
設計職員 Dessinateur	963(0.9)	974(0.9)	1,048(1.1)	85(8.8)	3.7	18.5
監督要員 Maîtrise	5,254(4.8)	5,199(4.9)	5,124(5.2)	-130(-2.5)	-18.3	-18.8
幹部職員 Cadre	4,578(4.1)	4,847(4.6)	5,395(5.5)	817(17.8)	89.7	137.0
合計	110,485(100)	105,319(100)	98,389(100)	-12,096(-10.9)	-1,722.0	-1,732.5

（出所）第5表から作成。

（注）一定の経験年数によってAPから昇進したP1Fは、P1に含まれている。

その結果、1984年の従業員構成は、77年、80年に比べ、大きく変化した。従来の直接製造に従事した単能工APを中心とした構成から、P1の多能的な技能工が急増し、さらにP2, P3, ATPの上位職階の技能工、技術職員のウェイトも高くなり、全体として技能工中心の構造へ移行しつつある。

これは、先にみたME化に伴う職務内容の変化に対する、ルノー公団の対応の結果である。ルノー公団は、ME化とそれに適合した雇用管理を推進する10カ年計画を、着実に進めてきたのである。

ところで、ME機器の導入に関わるこれらの諸変化、とりわけAPの大幅な削減は、外国人労働者の削減と、どのような関連を持っているのであろうか。

なお、80年代初頭の主要自動車工場における外国人労働者数を示しておけば、第7表の通りである。ルノー公団では従業員規模が大きいビヤンクール、フラン両工場に特に外国人労働者比率が高く、次いでサンドヴィーユ工場、他の9工場はごくわずかであった。また、シトロエン社とタルボ社の各工場——いずれもパリ近郊——などが、ひととき外国人労働者の比率が高くなっている。一般的に、設立年度が古く、パリ近郊の工場に外国人労働者が多い〔23. p. 197〕。

第7表 主要自動車製造工場における外国人労働者数

会社名	工場名	年月	従業員総数	外国人労働者数	外国人労働者比率
ルノー公団	ビヤンクール	82.10	19,200	7,490	39%
	フラン	82.10	18,000	7,020	39%
	サンドヴィーユ	82.10	9,700	580	6%
プジョー	ソショー	82.12	31,400	4,700	15%
	オールネイ	82.12	6,500	4,360	67%
シトロエン	ルヴァロア	82.9	3,200	2,140	67%
	ナンテール	82.9	2,400	1,390	58%
	ポワシー	83.3	16,900	7,440	44%
ターボ	ポワシー	83.3	16,900	7,440	44%
モーブージュ		82.12	2,900	550	19%
ジョーソン車体	ジュヌビリエ	83.3	3,700	1,920	52%
フィアット	トラペー	82.12	1,200	420	35%

(出所) [5. p. 188]

さて、ここでは、ルノー公団フラン工場を例にとり、各職階に占める外国人労働者の割合とME化の影響をみることにしよう。

同工場の1982年における職階構成をみると、外国人労働者は、単能工(APA~APQ)の53%、P1Fの33%、技能工P2・P3の5%、調整工の3%を占め、AP、P1Fの両カテゴリーに集中していた[18. p. 63]。ちなみに、従業員総数に占める割合は、39%であった。このように圧倒的に、外国人労働者は、職階構成の下位に位置づけられ、単調労働に従事させられていた。

つぎにME化と外国人労働者の関係である。第8表は、フラン工場にある四つの一貫組立工程における国籍別の従業員構成を示している。ME化の程度が高いのは組立工程I及びIVで、ここでは労働内容の豊富化、多能工化をめざしてモジュール方式の作業形態がとられていた。したがってまた、この二つの組立工程には技能水準の高い作業者が多い。

第8表をみると、組立工程IとIVは外国籍の者の比率が低いのに対し、組立工程IIとIIIは高

第8表 ルノー公団フラン工場の組立職場における国籍別従業員構成(1981年) (%)

国籍	一貫組立工程I	一貫組立工程II	一貫組立工程III	一貫組立工程IV	平均					
フランス	42.2	12.5	19.0	28.6	31.0					
マダガスカル諸国	57.8	87.5	81.0	71.4	69.0					
ポルトガル						28.1	53.6	45.6	40.5	37.0
セネガル・マリ						14.1	7.1	15.2	14.3	12.0
その他						10.9	12.5	6.2	14.3	6.0
計	4.7	14.3	13.9	2.3	14.0					
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0					

(出所) [18. p. 64]

い。すなわち、ME化の程度が高い工程では、要員数に占める単能工の比率が低いわけだが、同時に外国人労働者の比率も低くなっている[18. p. 64]。明らかに、ME化と外国人労働者数の減少の間には、一定の関係がうかがえる。

しかし、外国人労働者の減少は、ME化という技術的要因にのみ帰することはできないであろう。ME化の推進に必要な安定した労使関係の形成、外国人労働者に対する人種差別という、労使関係のおよび社会的な諸要因の影響はないのであろうか。この点がさらに分析されなければならない。

III 労働力代替政策の展開

1 昇格制度と差別化

労働者の職務と技能水準を示す職階制度は、労使協定によって決定される。この制度は、外国人労働者の単能工カテゴリーへの足止め、余剰化をもたらす機能をはたしてきた。ルノー公団では、1972年の改正以来80年代にも幾度か改正されたが、その中で外国人労働者がどのように処遇され、余剰人員化させられたかを明らかにしよう。

1972年6月、公団は、職階制度の中に「製造技能工」(P1F)という新しいカテゴリーを新設し、これは、単能工(OS=AP)よりも複雑な労働、従業員・設備に対する責任、そのポストでの2年の経験、職業的知識に関する実践テストを条件として、不熟練工(=単能工)の一部を半熟練工カテゴリーP1Fに昇進させるものであった。

これに対し、1972年後半から73年初頭にかけて、ルノー公団各工場では、一方で熟練工がP1Fに対しての賃金等級引き上げを要求し、他方で単能工は「すべての者にP1Fの格付けを」と叫んで、ストライキを行った。もちろん、外国人労働者の一部も、これらの争議に加わっていた[23. pp. 196-197][48. pp. 101-104]。その結果、従来の職務評価が廃止され、また、労働者の格付けは第9表(1973年6月の改正)のようになった。

しかし、この職階制度は、1982年再び労働争議によって改革を迫られることになった。81年9月、ルノー公団サンドヴィーユ工場を皮切りに始まったストライキは、翌年の春までにはビヤンクール工場、フラン工場、プジョー・ソショー工場、シトロエンのオールネイ、ルヴァロアの両工場、ターボ・ポワシー工場へと拡大した⁹⁾。

これら一連のストライキの特徴は、なによりもまず、外国人労働者のイニシアティブの下に闘われた点である。彼らの要求は、賃上げと並んで、「一生単能工で終わるのはごめんだ」とのスローガンに示されたように、昇格の権利の獲得であった。10年、15年と長期就労し、経験により一定の技能を身につけたにもかかわらず、同じ単能工仲間のフランス人が昇格していくのと比べて、当然感じる不満であった。

もう一つの要求は、企業内の労働者の「表現の自由」を認めた規定を含むオール法の外国

9) これら一連の争議の過程について、以下を参照。[5. pp. 1-134], [55. pp. 161-163]

第9表 ルノー公団の職階制度における労働者格付け構成

	1972年6月の改正		1973年6月の改正		1982年2月の改正		等級係数	
	名称	等級係数	名称	等級係数	名称	等級係数		
単能工	M2	141	AP A	150	AP B	165		
	OS 2	145~165 ¹⁾	AP B	155				
			AP C	160				
			AP Q	165				
半熟練工	P 1 F	162	P 1 A (P 1 F) 170		P 1 et assimilés	180		
	P 1	168	P 1 B	180				
熟練工	P 2	175~195 ¹⁾	P 2	190	P 2 et assimilés	195	Régleur qualifié	200
	P 3	215	P 3	210	P 3	215	Régleur catégorie supérieure	220
高級熟練工	A T P	225	A T P	235	A T P	240, 260, 285	Régleur hors classe	230

(出所) [11. pp. 78-79] [48. p. 103]

(注) 等級係数とは、賃率格差の基準を示すものである。

1) は、職務評価によって格付けされている。

人労働者への適用であった。

1980年代初頭に外国人労働者を中心としてこうした闘争が組まれた理由は、第一に、70年代末に画策され始めた外国人労働者の国外排除、そして81年にミッテラン社会党政府が登場したという政治的変化であった。すなわち、もはやフランスにとどまる展望しか持ちえない外国人労働者が、少なくとも以前の政府に比べ外国人労働者に好意的な社会党政府の下で、自らの生活の安定した基盤を打ち立てようとしたのであった [12. p. 83 (日本語版 pp. 124-125)]。

そして、第二に、進行しつつあるME化に取り残されてしまいそうな不安が、彼らをして、職業的アイデンティティと将来の可能性の承認を求めて争議へと駆り立てたのである [6. pp. 59-60]¹⁰⁾。

他方、企業側は、この第二の理由とも関わって、ME機器とそれに従事する労働者の新しい技能・知識の承認が急務となっていた [6. p. 76]。

その結果、ルノー公団では、1981年12月、労働組合代表と格付け変更に関する協定(82年2月1日から適用)を結んだ。協定の対象は、従業員の中のAPとP1の категорииの労働者で、職場における仕事の長期にわたる経験(5年間)を、教育訓練を受けた資格と同一の能力があるものとみなし、新しく昇格の道を開くというものであった。但し、この「能力」が十分とみなされない場合は、賃率の等級係数を2ポイント引き上げるにとどめるとし、かつ能力管理の方法は各事業所の責任者に委ねるとした [35]。

10) 但し、これらの争議に外国人労働者のすべてが参加したわけではない。逆に、経営者の組織する労働再開を要求するデモにも多くの外国人労働者が参加した [63. p. 27]。

具体的には、第9表のように、P1Fが廃止されP1と同等のもの(assimilés)とみなされ、その上にP1 confirmé (P1C)が創設された。そして、キャリア形成、教育訓練、試験によって上位カテゴリーへの昇格が行われることになった。これによって、AP・P1Fに足止めされていた外国人労働者に、長年の夢であった上級カテゴリーへの昇格の道が形式的に開けたのである。先の第5表にみられた1981-82年の変化は、APからP1への昇格、P1からP1Cへの昇格を示していたのである。

しかし、外国人労働者についての実態は、依然としてP1より上位のカテゴリーへの昇格の道は閉ざされたままであった。昇格していったのは、APとして採用されながらME機器の操作に携わるフランス人(及びヨーロッパ系外国人)の若年労働者達であった。

このため、1983年1月再びルノー・フラン工場の外国人労働者によって争議が開始された。彼らは、賃上げとともに昇格をめぐる差別の撤廃を要求した。この争議は先の場合と同様ルノー・ビヤンクール工場、そのほかシトロエン、プジョー、フィアットの諸工場へ燃え広がっていった。しかしながら、争議の結果は、賃上げの獲得のみで、外国人労働者の根本的要求であった昇格差別の問題には経営側はなんら具体的な回答を示さず、この争議は幕を閉じた [5. pp. 149-153]。

伝統的に、技能工となるには職業適正資格(CAP)を取得していなければならないが、これと平行して職場におけるキャリア形成による技能習得に対しても技能工となる道を開くものとして、1981年12月のルノー協定は締結されたのであった。しかし、経営側が意図したのは、ME機器に携わる仕事での経験、技能習得のみを昇格の対象に限定したのであった。この仕事から排除され、以前と同様単調労働に従事する外国人労働者は、いくら経験を積んでも「能力」が向上したとは認定してもらえない。協定における但し書きが、外国人労働者の昇格差別を合理化したのである。しかも、1983年における争議の敗北は、経営側に対する抵抗を一網打尽にするものであった¹¹⁾。

1984年5月18日、ルノー公団は再度の格付け改訂協定を締結し、その歩みをより確定的なものにした [41]。こうして、新しい職階制度は、ME化に適合的な労働力すなわち“自動化装置運転工”(CCUA)の養成制度として機能し、他方で、外国人労働者をますます低位の職業カテゴリーに足止めさせながら余剰人員化させていくことになった。

このルノー公団の政策の成功は、引き続いてプジョー、タルボ、シトロエンの各社でも同様の職階制度の改革を行わせることとなった。1983年2月28日、プジョー社は格付けの再編と勤続年数に基づく昇格に関する協定を組合と締結(4月1日実施) [37]。これは、系列のタルボ社にも適用された。続いて、10月13日、シトロエン社も同様の協定を締結した [38]。これは、

11) 80年代初頭には、労働組合に加入する外国人労働者も増えた。しかし、83年のルノー争議では、経営側と妥結した賃上げをもって、CGT書記クラスキは「紛れもない社会的勝利である」と述べ、外国人労働者の要求を問題にしなかった [Le Monde, 31 janvier 1983]。

なんと1969年以来の協定の変更であった。さらに、同社は、84年10月9日、ME化に対応して、新しい格付け等級とキャリア形成に基づく昇格制を全面改訂し、協定を締結〔42〕¹²⁾。その後も改訂を繰り返した(86年1月, 87年11月)〔44〕〔46〕。

また、プジョー社も86年11月17日に、再度、格付け改訂の協約締結を行った〔45〕。

このように、外国人労働者による格付け改訂、キャリア形成に基づく昇格の要求は、確かに実現されたとはいえ、外国人労働者はその恩恵に与ることはなく排除され、低位の職業カテゴリーに足止めされた。職階制度の改革は、ME化に適した労働力の養成システムの中に位置づけられたのである。

2 フランス人若年労働者への代替

激しい国際競争の下で、ME化にいくつかの困難を抱えているフランス自動車工業では、ただちに販売台数が増えるわけではなかった。したがって、ME化による労働生産性の上昇は余剰人員を発生させることになった。

しかし、他方で、ME機器に適応できる知識と技能を持った労働者も不足するわけで、この労働者層をすみやかに養成しなければならない。この場合、必要とされる労働力についての長期的展望にたって、養成の対象となる労働者層が選抜されることになる。

具体的には、ME機器の基本的構造や操作方法についての知識、及びプログラミングに関わる基礎数学などを十分に理解しえる学力水準を、身につけていることが要求される。この場合、フランス人(広くはヨーロッパ諸国の)若年者が、労働力の中核となるように、教育訓練やOJTの対象となった。

フラン工場でも、外国人労働者——とりわけマグレブ諸国とブラックアフリカ諸国出身の労働者——とフランス人でも中高年労働者の単能工が、教育水準の低さやME機器に関する知識と技術の習得能力の低さを理由に、ME機器に関わる仕事や教育訓練からはざされた。それに代わって、フランス人若年者がAPとして採用され、そうした仕事や教育訓練に従事しながら、昇格していった〔18. p. 67〕〔31. p. 3〕。

また、労働組織は、モジュール方式のような小集団で構成されるものが重視されてきた。また、QCサークルの導入も、活発に行われている〔10. pp. 69-73〕〔27. pp. 217-218〕。これらの作業組織では、その構成員相互間及び上下間の意志の疎通が重要視される。

しかし、たとえば1982年春のシトロエン・オールネイ工場でのストライキのようにイスラムの礼拝所を工場敷地内に造れという要求を突きつけるマグレブ出身労働者と、フランス人労働者は、その文化的相違によって、一緒に円滑な小集団活動を展開するのは困難であると考えられた¹³⁾。すなわち、新しい作業組織の形成には、外国人労働者、とりわけマグレブ出身者は障

12) これについては、わが国でも詳しく紹介された〔50. pp. 67-68〕。

13) この争議は、「人間的尊厳のための闘争」と呼ばれ、勝利した。これについては、〔3〕が詳しい。

害なのであった。

このようにして、職業上の適応性と一定の学力水準を持つ者の優先的採用、及び文化的に同化が困難であるという考え、この二つの理由によって、外国人労働者とりわけマグレブ諸国とブラックアフリカ諸国出身者は区別され、彼らに対する排除の論理が構築されていった〔18. p. 73〕。同時に、これらの論理は、その反面で、どのような労働者を採用すべきかを明らかにしている。それは、まず文化的同質性を持つものとしてフランス人あるいは広くヨーロッパ諸国出身者であること、もうひとつはME機器の導入が要請する技能や知識をすみやかに身につけられる教育水準に達しているものとして若年者であることである。

事実、ルノー公団は1981年に10カ年計画を発表したとき、1万8000人の外国人労働者のうち1万人の退職を期待し、他方で4000人の学卒若年者の採用の必要性を明らかにしていた〔5. p. 136〕〔18. p. 60〕。かくして、外国人労働者の大量削減と、その一部を補填するものとしてフランス人若年者の相当数の採用が、80年代初頭から開始されたのである。

外国人労働者削減の具体的展開については後に譲ることとし、ここではルノー公団のフランス人若年者の採用政策について簡単に触れておこう。

政府の移民流入停止措置もあって1976年からは、ルノー公団は臨時工を別として、外国人労働者の正規採用を停止した。このころから、それに代わって、フランス人の若年者の採用が増加を示していく。

1980年には、政府の失業対策として、国立雇用基金(FNE)からの賃金補助によって658名(うち500名は若年者単能工)を期限付き雇用として採用し、後にその85%を正規採用した。また82年社会党政府の雇用政策「社会連帯契約」(Contrat de Solidarité)に基づいて、613名を採用した。このうち536名が25歳以下の若年者であったが、これに対し外国人は49人、8%にすぎなかった〔18. p. 60〕。

ところで、フランス人若年者はすべて、はじめはAPとして採用された。1968-74年の時期には、フランス人の採用は、職業適性資格(CAP)を持つ者については製造過程以外のポスト——整備・管理・修理・作業機の運転など——で、P1あるいはP2として行われていた(この資格をもたない者はAPとして採用され、資格取得により昇格)が、80年代にはこれは完全に放棄された。この時期から採用されるのはほぼ若年者のみで、彼らは、職業適性資格(CAP)・中等教育第一期課程終了資格(BEPC)いずれかを持つか、あるいはその水準に達しているものが大半であった。この教育水準の若年者は、以前にはAPとして採用されることはなかったが、そのかわり、“単能工のエリート”として扱われ、多能的職務に従事し、上位の職業カテゴリーへの昇格が約束されていた〔18. pp. 60-61〕。

なお、採用は、形式上外国人の若年者を排除するものではない。しかし、採用にあたって、フランス語の読み書き、心理テストなどの試験が実施され、とりわけ心理テストは“同化”できる人物であるか否かを判断する手段として利用され、結果的にマグレブ諸国やブラックア

リカ諸国出身の家族を持つ若者が排除された。たとえばフラン工場の場合、1982年末、30歳未満の若年労働者2,900名のうち外国人労働者はわずか140名、5%にすぎなかった〔18. p. 61, pp. 72-73〕〔31. p. 3〕¹⁴⁾。

このように、外国人労働者は、中高年労働者とともに、フランス人若年労働者に代替されていった。若年労働者の多くは、単能工といえども技能工への昇格が保証され、また中高年フランス人に対して実施された早期退職制度によって、明らかに空きのである技能職種のポストにとって代わる展望が与えられた。

さらに、採用される若年者の多くは、ルノー公団従業員の家族や親族である場合が多い。このことは、若年労働者に、企業に対して協調的となるように作用する〔18. p. 63〕。70年代前半の争議以来、外国人労働者は労使関係の不安定要因とみなされてきた。しかし、ME化とそれに適的な労働力の採用という課題に直面したとき、フランス人学卒者に注目することになり、しかも彼らが労使関係の安定化に役立つものであれば、経営側にとってこれほど都合なことはない。外国人労働者の排除とフランス人若年労働者による代替は、労使関係の安定にもつながったのである。

それがもたらした影響は、ストライキ件数が減少したというにとどまらず、ME化装置のフル操業を実現するための労働時間制の改革となってあらわれた。従来の1日8時間3交替制——週39時間——に加えて、それまで行われていなかった土・日の操業が、70年代末より計画された。そして、幾たびかの労使紛争をへて、1982年7月、比較的ME化が進み外国人労働者の少ないクレオン工場で、土・日を含めたフレキシブルな労働時間制——金・土・日あるいは土・日・月の就労の場合には29.5時間で週39時間とみなす——の実施にこぎつけ、これを突破口として各工場にも普及させていった。最も抵抗の強かったフラン工場においても、1985年4月、この労働時間制の協定が、組合側と締結されたのである〔31. p. 4〕〔43〕〔50. p. 69〕。

3 外国人労働者削減の制度的確立

最後に、余剰人員化された外国人労働者の削減が、どのように進められたかを明かにしておく。この場合、フランス人中高年労働者の削減と平行して進められるが、具体的な政策はまったく異なっていた。

1977-78年頃から開始された従業員削減は、当初は明確な削減制度によるものではなかった。外国人労働者だけでなくフランス人労働者の場合も、自然流出——退職と定年退職——によるものであった〔6. p. 68〕。しかし、その実態は、配置転換による不慣れた仕事への移動や労働負担増によって、仕事への熱意を喪失させるやり方で、退職を暗黙に迫るものであった〔4. p. 136〕。

14) また、新規採用に占める外国人比率は、70年代初頭40%以上あったが、1978年には6%にまで低下した〔18. p. 59〕。

同じ頃、ジスカール政権は国内雇用市場保護を理由に、従来の外国人労働者流入停止措置に加え、新しく帰国奨励政策を模索し、79年、報償システムによる帰国奨励援助制度を提起した〔9. p. 3〕〔56. p. 229〕。その内容は、各企業が国立移民局（ON I）と契約を結び、帰国する外国人労働者に対し、移民局と各企業の両者から帰国援助金を支給するというものであった。

各自動車企業も、移民局と帰国援助契約を結び、ただちに外国人労働者の帰国奨励を開始した。これによって、1980年から81年始めに、ブジョーでは1,130名が整理されたが、タルボでは250名、ルノーでもサンドヴィーユ工場で220名（全員、ブラックアフリカ諸国出身）が整理されただけで、ごく僅かであった。

その理由は、第一にアルジェリアなどの帰国先政府が強い抵抗を示したこと。第二に、この契約には再びフランスには戻らないという条項があり、長期滞在の結果、もはやフランスにしか将来の展望を見いだせなくなった外国人労働者には、受け入れがたいものであった。そして第三に、1981年5月に誕生したミッテラン社会党政権は、少なくとも当初は外国人労働者の保護を公約していたため、同年11月にこの政策は一時停止となってしまったからである〔5. p. 136〕〔19. p. 87〕。

他方、1980年6月、政府はフランス人中高年者の削減策を打ち出した。経営危機にある企業は組合との協定により、56.2歳以上の従業員の早期退職——定年退職は65歳——を促すために国立雇用基金（FNE）から賃金援助を受けることができるというものであり、同時に、若年者の採用が促進された。

各自動車企業は、いち早くこの制度を活用し、ルノー公団は2,500名を整理した。また、ブジョー、シトロエン各社はそれぞれ2,500名、タルボ1,550名、フィアット250名を削減した。退職した労働者は、この制度によって、正規の退職手当の他に、定年退職までの賃金の70%を受け取った〔5. p. 11〕。

さらに、ミッテラン政権になると、「社会連帯契約」による失業者救済が行われた¹⁵⁾。社会連帯契約とは、一部の従業員に対し早期退職を促し、代わってほぼ同数の新規採用によって補充されるというものであった。早期退職者の補償基準は、80年から制度化されたFNEによるものとほぼ同等であった。

1982年4月8日、ルノー公団はこの種の契約では最大規模の契約を政府と結んだ。早期退職の対象となった労働者数は3,500名（幹部職員57名、等級係数200以上の熟練工609人、200以下の不熟練・半熟練工2,834名）に達し、これに代わって若年者、女子（特に、寡婦、離婚者、扶養義務のある子供をもつ独身者）、失業者が採用された〔36. p. 1〕。その結果、第3表にみられるように、1982年は、従業員数が前年より少し増加することになった。

15) 初期のミッテラン政権は、自動車工業の雇用問題に対してきわめて楽観的であった〔24. p. 29〕ために、ルノー公団に大量採用を迫った。しかし、これは、不況の深刻化によって1983-84年には放棄せざるをえなくなった。

これら中高年者の早期退職を促進する雇用政策¹⁶⁾は、同時に若年者の雇用増を目的とし、これらの制度によるルノー公団の若年者採用数は、すでに示したとおりである。また、FNEによる早期退職は、その後も続けられた。このように、中高年労働者の削減と若年労働者の雇用は、政府の援助政策に沿って、きわめて円滑に進んだのである。

それに比べ、外国人労働者の削減は、経営側からみれば順調に進んだとはいえない。たとえば、ルノー公団フラン工場の実態を示せば、第10表の通りであった。80年代初頭の外国人労働者のイニシアティブによる争議の下では、外国人労働者を容易に解雇しえなかったのである。しかし、その後ただちに、経営側は労使関係の健全化を目指し強権的な解雇政策を実施することになった。特に経営実績がこの時期に最悪の状態に陥ったブジョー社及びタルボ社では、大規模な人員整理が実施された。

第10表 ルノー公団フラン工場の外国人労働者の削減

	外国人労働者 人 (%)	フランス人労働者 人 (%)	総従業員数 人 (%)
1976年12月	8,640 (40.7)	12,613 (59.3)	21,253 (100)
1981年12月	7,197 (39.5)	11,015 (60.5)	18,212 (100)
1984年5月	6,800 (39.1)	10,600 (60.9)	17,400 (100)
1976-84年の削減数	1,840 (21.3)	2,013 (16.0)	3,853 (18.1)

(出所) [5. p. 188] [18. p. 60] [40. p. 1]

(注) 1976-84年の削減率は、外国人労働者21.3%、フランス人16.0%となっている。しかし、フランス人労働者の場合、若年者の採用者数と差し引きした数値であるため、退社数はこれを上回っていると推測される。それを考慮すれば、外国人労働者の削減は、フランス人中高年者の削減以上に進んだとは言いきれない。

1983年7月21日、ブジョーではFNEによる早期退職で3,231名の人員整理案が、タルボでは同じ制度による早期退職1,339名、解雇2,801名、合計4,140名の人員整理案が発表された。このタルボでの解雇の対象はまさに外国人労働者であり、解雇の規模が大きかったことから争議へと発展した。その争議過程(12月21日~84年1月11日) [57. pp. 71-73] についての詳細は省くが、結果は、1,905名の解雇、解雇者に対する優先的雇用紹介、職業教育の便宜、本国帰国希望者に対する援助金の支出などであった。

この争議の敗北は、経済不況のもとで、外国人労働者の大幅な削減に対し労働組合はもはや規制力を持ちえないことを示すことになった¹⁷⁾。それと同時に、経営側及び政府に対しては、外国人労働者削減の制度化の必要性を、自覚させることとなった。そこで登場してきたのが、

16) これらの制度は、外国人労働者を対象から除外することを、明言していなかった。しかし、外国人労働者の中に、早期退職の対象年齢に含まれる者はまずいなかった。

17) この争議は、解雇撤回を実現できず、敗北した。それがもった意味は、「労働組合が経済危機に際して力を持ちえないことを証明するものであった」、あるいは「労働運動の衰退という結論を確認することになった」と評価された [32. p. 293]。

かつて社会党政府自身が一度停止した帰国奨励援助政策であった。

不況が深刻化する中で、政府は経済の立て直しを図るべく、1984年3月大胆な衰退産業調整策を打ち出し、大幅な合理化と設備の近代化をすすめた [59. p. 202]。その合理化の具体案として、4月27日、政府は、早期退職者募集の再開とともに、外国人労働者の帰国奨励援助政策を発表した。

5月17日、ただちにシトロエン社が移民局と外国人労働者の帰国奨励に関する協定を結んだ。それを皮切りに、ブジョー、ルノーの両社が続いて同様の協定を結び、この帰国奨励政策はさらに他の産業部門へと拡大した [19. pp. 89-90] [39. pp. 1-4]。

この制度による外国人労働者の帰国の実績を示せば、第11表・第12表のとおりである。

第11表 帰国奨励援助政策により帰国した外国人労働者数、産業別構成 (1984年~1988年末)

	人	%
自動車工業	9,927	33.0
土木・建設	5,362	17.9
化学工業	1,846	6.1
金属鑄造業	1,698	5.7
機械加工業	1,115	3.7
繊維工業	1,650	5.5
他の工業部門	5,741	19.1
商業	925	3.1
交通・他のサービス	946	3.1
その他	822	2.8
計	30,032	100.0

(出所) [16. p. 24]

第12表 帰国奨励援助政策により帰国した外国人労働者数、国籍別構成 (1984年~1988年末)

	自動車工業 人 %	全産業部門 人 %
アルジェリア	2,856 28.8	12,326 41.0
モロッコ	2,414 24.3	3,904 13.0
チュニジア	398 4.0	1,632 5.4
ブラックアフリカ諸国	549 5.5	1,189 4.0
スペイン	168 1.7	456 1.5
ポルトガル	1,597 16.1	5,748 19.1
トルコ	1,235 12.4	3,503 11.7
ユーゴスラビア	694 7.0	1,156 3.8
その他	16 0.2	118 0.4
合計	9,927 100.0	30,032 100.0

(出所) [16. p. 24]

制度発足以来、自動車工業は、9,927人、全体の33.0%と、最も多くの帰国者を出した(第11表)。また、国籍別構成では、マグレブ三国で57.1%(全産業部門では59.4%)を占めた(第12表)。このようにして、マグレブ諸国の労働者を中心として、多くの外国人労働者の削減に成功したのであった¹⁸⁾。

しかし、ME化が進んでも、ただちに清掃作業や補助的な単純作業までが完全に消滅するわけではない。また、生産量の変動により、一時的に要員を増やす必要にも迫られる。そのため、大量の人員整理の一方で、派遣労働者・臨時工(Effectif intérimaire)の採用も本格的に行われた。

ルノー公団では、派遣労働者・臨時工は1960年代末およそ1000人程度であった [47. p. 80]。

18) この帰国奨励政策が外国人労働者とその家族にどのような悲劇をもたらしたかについては、[12. pp. 54-55 (日本語版 pp. 76-77)] を参照せよ。

それが、70年代末から80年代にかけて、従業員総数の削減と平行して、2～4倍へと増加した(第13表)。経営危機、ME化にともなう、正規労働者を削減しながら、賃金コストが低く、柔軟に雇用量の調整が可能な労働力への代替が進行したのである。これには、外国人労働者が多く含まれていたことはいままでもない。

むすび

70年代後半から80年代に至る、フランス自動車工業の外国人労働者削減の実態を明らかにした。国際競争力低下の克服過程におけるME化と大幅な人員整理、さらにその過程で進行した職務編成、従業員構成の変化をみてきた。その中で、外国人労働者と中高年労働者を大胆に削減する一方、ME機器の仕事を担当する技能作業員＝“自動化装置運転工”(CCUA)としてのフランス人若年労働者、単調労働を担い低賃金の派遣労働者・臨時工という、二つの労働者カテゴリーによる代替が進んだ。

とはいえ、ME化それ自体が外国人労働者や中高年労働者をただちに排除するものだと理解するのは、やや早計であろう。むしろ、ここでの排除の要因は、伝統的なテイラー＝フォード的管理とくに硬直的な職階制度のあり方が労働者技能のキャリア形成を阻害してきた点、および、ME機器導入の遅れとその結果である一挙的導入というME化の進め方にあったというべきであろう。

また、外国人労働者の削減は、彼らがこのような形で進められたME化に適応できなかったと言うだけでなく、ME化、職務編成の改革を速やかに進めるために必要な職場労使関係の安定のためでもあった。

外国人労働者が労使関係の不安定要因とみなされるようになったのは、彼らにしてみれば「一生単能工で終わるのはごめんだ」という言葉が端的に示しているように、職場社会さらには広くフランス社会で将来の展望を切り開くことが許されないような閉塞状況に置かれていたからではなかつたらうか。80年代初頭の争議では、その点がまったく無視され、文化的規範の相違が同化しえない者という文脈に置き換えられ、排除の対象となった。

しかし、それとは別に、ルノー公団の外国人労働者、特にマグレブ出身者は、フランス語の識字率が著しく低く、70年代末に実施された識字教育、技能教育の結果も決して芳しいものではなかった[13. p. 156]。したがって、ME化を速やかにすすめようと決断した経営側にしてみれば、これまでの労働力管理制度の転換をはかり、そのためにME機器の作業要員を他に求めざるをえなかったのは、やむを得ないことであつたと言えはしないだろうか。ここに、自動

第13表 ルノー公団における派遣労働者・臨時工数

年	人	年	人
1978年	3,400	1982年	1,600
1979年	4,300	1983年	2,380
1980年	4,400	1984年	1,760
1981年	2,000		

(出所) [4. p. 95] [21. p. 34]

車工業における外国人労働者問題の難しさが示されている。

ところで、フランス自動車工業は、衰退の一要因を日本の欧州進出による影響に求め、対日批判を強化した。他方、立て直し策をみると、ME化に関連して昇格制度の柔軟な運用、QCサークルの導入、新規学卒者の優先的雇用、派遣労働者・臨時工の採用増など、日本的経営システムの移植——当然フランス的読み替えがあるが——をすすめてきた。これは、ME化が要請する労働組織のあり方に対し、今日までのところ、日本的システムが最も適していると考えられているからであろう[61]。

このように今日のフランス自動車工業で進行しつつある事態を捉え、他方で外国人労働者の削減を考慮するならば、日本的システムは、本国労働者(＝フランス人)と外国人労働者が混在して作業をすすめる職場には、なじみがたいということにならう。さて、その正否はどうであろうか。

今日、フランスでは、自動車工業に限らず、その他の製造業や土木・建設業で、外国人労働者の削減が進み、労働市場における彼らの地位はいっそう不安定となっている[60. pp. 75-76]。また、本国への帰国者は、そこでの雇用機会の確保が難しい[58. p. 169]。

自動車工業をはじめフランスの主要産業がようやく立て直りつつあるなか、外国人労働者の雇用は依然深刻な事態が続いているのである。

参考文献

- [1] Anquetil, D., "Automation et organisation du travail dans l'automobile", *Critique de l'Économie Politique*, no. 22, janvier-mars 1983.
- [2] Bardou, J.-P., J.-J. Chanaron, P. Fridenson, J. M. Laux, *The Automobile Revolution*, University of North Carolina Press, 1982.
- [3] Benoit, F., *Citroën: le printemps de la dignité*, Editions Sociales, 1982.
- [4] CFDT Renault-Flins, *Crise économique, Changement dans le travail, Crise du syndicalisme*, 1986.
- [5] _____, *La Révolte des ouvriers de l'automobile*, tome 2, 1986.
- [6] Chanaron, J.-J., G. de Bonnafos et L. de Mautort, *L'Industrie automobile*, Editions La Découverte, 1983.
- [7] Chave, D., "Nouvelles politiques de main-d'œuvres et rationalisation", *Sociologie du Travail*, 1/79, 1979.
- [8] Cochet, F., "Quelle robotique industrielle pour France?", *Critiques de l'Économie Politique*, no. 22, janvier-mars 1983.
- [9] Cordeiro, A., "Les travailleurs immigrés", *Cahiers Français*, no. 209 (Le travail ouvrier), notice 6, janvier-février 1983.
- [10] Corouge, C., et M. Pialoux, "Un témoignage; le droit d'expression aux usines Peugeot de Sochaux", *Critiques de l'Économie Politique*, no. 32, septembre 1985.
- [11] Freyssenet, M., "Les Conducteurs confirmés d'unités automatisées", *Actes du gerpisa*, no. 2, 1986.
- [12] Gaspard, F., et C. Servan-Schreber, *La Fin des Immigrés*, Seuil, 1984. (林信弘監訳『外国

- 人労働者のフランス——排除と参加——』法律文化社, 1989年)。
- [13] Grandes, C., “les travailleurs marocains employés par la Régie Renault en France: condition de travail et de vie”, *Magrébins en France émigrés ou immigrés?*, édité par L. Talha, ECNRS, 1983.
- [14] INSEE, *Annuaire Statistique de la France*.
- [15] _____, *Tableaux de l'Économie Française*, édition 1988.
- [16] Lebon, A., *Immigrés et étrangers en France, Tendances 1988/mi-1989*, la collection «Documentation Affaires Sociales», 1989.
- [17] Linhart, B., “La chaîne dans une usine française”, *Cahiers Français*, no. 209 (Le travail ouvrier), janvier-février 1983.
- [18] Merckling, O., “Transformations des emplois et substitution travailleurs français-travailleurs immigrés: le cas de l'automobile”, *Sociologie du Travail*, 1/86, 1986.
- [19] Ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, *1981-1986 une nouvelle politique de l'immigration*, la collection «Documentation Affaires Sociales», 1986.
- [20] Ministère de l'industrie et de l'aménagement du territoire, Direction générale de l'industrie, *Annuaire de Statistique industrielle*.
- [21] Ministère du Redéploiement Industriel et du Commerce Intérieur, *Le Secteur Public Industriel en 1984*, 1985.
- [22] Peugeot S. A., *Annual Report*, 1984, 1986.
- [23] Poperen, C., *Renault, regards de l'intérieur*, Editions Sociales, 1983.
- [24] “Propositions socialistes pour l'automobile”, *Les cahiers de documentation socialiste*, no. 1, mars 1981.
- [25] Quélin, B., “Emploi et nouvelles technologies”, *Cahiers Français*, no. 223 (Mutations technologiques et formations), octobre-décembre 1985.
- [26] *Quid, 1990*, Éditions Robert Laffont, 1989.
- [27] Raveleau, G., *les Cercles de Qualité français*, Entreprise moderne d'édition, 1985.
- [28] Régie Nationale des Usines Renault, *Bilan sociale d'entreprise*.
- [29] _____, *Compte Rendu d'Activité*, 1981, 1982.
- [30] _____, *Rapport Annuel*, 1987, 1988.
- [31] Richter, D., “L'automatisation à la Régie Renault”, *Cahiers Français*, no. 209 (Le travail ouvrier), notice 3, janvier-février 1983.
- [32] Touraine, A., M. Wiewiorka et F. Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Fayard, 1984.
- [33] “Travail et automatisation dans l'industrie automobile”, *Actes du gerpisa*, no. 2, 1986.
- [34] “Travailler dans l'automobile”, *Les Cahiers de L'ONISEP*, no. 50, septembre 1985.
- [35] “Accord Renault”, *Liaisons Sociales, Législation Sociale* no. 5133, 27 janvier 1982.
- [36] “Contrat de Solidarité: Etat-Renault”, *Ibid.*, no. 5190, 10 juin 1982.
- [37] “Automobiles Peugeot: Classification du personnel d'atelier”, *Ibid.*, no. 5316, 7 avril 1983.
- [38] “Société Automobiles Citroën: Renouveau de la convention d'entreprise”, *Ibid.*, no. 5427, 19 décembre 1983.
- [39] “Travailleurs Immigrés: Aides à la réinsertion dans le pays d'origine”, *Ibid.*, no. 5493, 20 juin 1984.
- [40] “Régie Renault (Flins): Intéressement aux performances de l'établissement”, *Ibid.*, no. 5530, 23 août 1984.
- [41] “Accord Renault”, *Ibid.*, no. 5542, 1 octobre 1984.

- [42] “Société Automobiles Citroën”, *Ibid.*, no. 5562, 14 novembre 1984.
- [43] “Régie Renault (Flins), Horaires réduits spéciaux de fin de semaine”, *Ibid.*, no. 5641, 9 mai 1985.
- [44] “Citroën: Nouvel accord d'entreprise”, *Ibid.*, no. 5760, 13 février 1986.
- [45] “Automobiles Peugeot: Personnel travaillant en milieu automatisé”, *Ibid.*, no. 5871, 17 novembre 1986.
- [46] “Citroën: Adaptation des classifications aux nouvelles technologies”, *Ibid.*, no. 6025, 25 novembre 1987.
- [47] 荒井壽夫「フランス自動車工業における労働と雇用に関する若干の考察(1)」『彦根論叢』243号, 1987年3月。
- [48] 同「同上(2)」『彦根論叢』250号, 1988年7月。
- [49] 花田昌宣「移民先進国フランスから学ぶもの」『エコノミスト』, 1989年11月14日。
- [50] 平井和秀「《フランス》1985年の主要交渉・主要協約」『日本労働協会雑誌』321号, 1986年2-3月。
- [51] 平野泰朗「賃労働関係の国際比較」(平田清明・山田鋭夫・八木紀一郎編『現代市民社会の旋回』, 昭和堂, 1987年)。
- [52] 伊藤実「メカトロニクス化の進展と職場構造の変化」『日本労働協会雑誌』294号, 1983年10月。
- [53] 同「メカトロ化の日本の特質 熟練技能を排除した仏と温存した日本」『エコノミスト』, 1985年11月19日。
- [54] 亀山直幸「技術革新と労働問題 ME化がもたらすもの」(石畑良太郎・佐野稔編『現代の社会政策』〔新版〕, 有斐閣, 1987年)。
- [55] 宮島喬・梶田孝道・伊藤るり『先進社会のジレンマ』, 有斐閣, 1985年。
- [56] 宮島喬『外国人労働者迎入れの論理』, 明石書店, 1989年。
- [57] 野原康幸「フランスにおける最近の労働争議(上)」『日本労働協会雑誌』306号, 1984年11月。
- [58] 岡伸一「フランスの外国人労働者政策」『大分大学経済論集』40巻4-5号, 1989年1月。
- [59] 長部重康「フランス」(馬場宏二編『シリーズ世界経済Ⅲ ヨーロッパ』, お茶の水書房, 1988年)。
- [60] バトリス・ド・ブスケー「フランスの外国人労働者」『日本労働協会雑誌』348号, 1989年8月。
- [61] ロバート・ローソン, ロベール・ボワイエ, 都留康「座談会, 資本主義・社会主義・世界システム」『エコノミスト』, 1990年2月6日。
- [62] 労働省『海外労働白書 1988年版』。
- [63] 竹内静子『パリ・ベルヴィルの日々』, 日本経済評論社, 1984年。
- [64] 「企業の欧州進出に警鐘 仏経済誌」『朝日新聞』1990年1月14日。