

80年代フランスの労使関係と労働市場 フレキシビリティ*

福原宏幸

- | | |
|----------------------|------------------|
| はじめに | 2 経営者のフレキシブル化戦略 |
| I 労使関係の企業内化 | III 新しい労使関係構造の模索 |
| 1 団体交渉制度の発展と課題 | 1 企業レベル労使関係の諸問題 |
| 2 オール法と企業協定の増加 | 2 全国協約の新しい位置 |
| II 労働市場のフレキシブル化と労使関係 | 3 労働組合の危機 |
| 1 CNPF の戦略転換 | むすび |

はじめに

80年代はじめのミッテラン社会党政権の登場にともなって労働改革が進められ、フランスの労使関係構造は大きく変化した。この改革の主要な目的は、安定した労使関係が構築されてこなかった企業及び事業所レベルでの労使関係の制度化とそれによる「労使関係の分権化」にあった。その改革内容は、労使双方からおおむね評価され、その後企業・事業所レベルの労使協定数は急増を示した。ところで、80年代における経営側の労働市場戦略はフレキシビリティの追求にあったが、企業・事業所協定はそれを推進・実施していくための手段としてみなされてきた。このようにして、労使関係の分権化と労働市場のフレキシブル化が進行していった。

しかし、80年代末には、こうした分権化自体がもつ限界が露呈されるようになり、労働市場のフレキシブル化にも一定の方向性を与えることの必要性が論じられるにいたった。こうして、労使関係構造への新たな対応が労使双方そして政府に求められるようになってきた。

また、オール法による労働改革に対しては、労働組合は当初深刻化しつつあった「労働組合

[キー・ワーズ]

フランス、労使関係、団体協約、企業協定、フレキシビリティ

* 竹中恵美子先生との出会いは、学生の頃に先生の著書『現代労働市場の理論』を読んだことに始まる。当時の私にとっては“難解”なその文章と論理にある種の“魅力と壁”を感じ、いつぞや私はそれを越えることを目標と思い込むようになってしまった。しかし、不肖の私にはとてもできることではない。竹中先生の退任にあたって、これまでの公私にわたるご指導に感謝するとともに、あらためて私自信の研究者としての拙い歩みを振り返りつつ、今後一層の研鑽を積んでいきたい。

の危機」を克服する契機を与えてくれるものと期待していた。しかし、この「危機」はいつかこうに克服される兆しを見せず、むしろ深刻の度合いは強まっている。

このように、80年代フランスにおいては、労使関係構造が大きく変化し、またその担い手とくに労働組合は深刻な問題を抱えたままである。

以下では、80年代オール法のもとでフランス労使関係構造がどのように変容してきたかを明らかにしたい。

I 労使関係の企業内化

1 団体交渉制度の発展と課題

伝統的に、労使関係への国家介入は、その枠組みの創出や強化において重要な役割を演じてきた。とくに左翼勢力が優勢であった時期、労働組合は新しい法律を求めて政府に圧力をかけて、多くの制度・権利を獲得してきた。人民戦線のあった1936年、戦後解放期の1945～50年、五月危機の1968年、そしてミッテラン社会党政権の誕生した80年代初期がそれにあたる。

とくに82年オール法の歴史的位置を知る上で、フランスにおける団体交渉制度の発展を概観することからはじめたい。第1表は、戦後から1990年までの産業別協約件数と企業協定件数の推移を示したものである。五月危機の1968年とオール法成立の82年を転換期として、第一期1950～67年、第二期68～81年、そして第三期80年代と区分しえる。

団体交渉制度の法的枠組みが最初に整備されたのは、1950年2月法によってであった。それは1936年法の原則の多くを具体化することを目的としたが、産業レベル交渉を特別重要なもの

第1表 産業別協約・企業協定数の推移

年次	産業別協約数	企業協定数
1950	47	17
1951	156	25
1952	104	44
1953	104	31
1954	184	40
1955	578	208
1956	538	258
1957	835	257
1958	1,032	281
1959	624	266
1960	829	278
1961	940	312
1962	1,020	430
1963	1,197	383
1964	811	290
1965	909	395
1966	1,054	353
1967	1,162	408
1968	1,626	581
1969	1,445	584
1970	1,413	658
1971	1,393	—
1972	1,693	—
1973	1,647	—
1974	1,621	—
1975	1,659	—
1976	1,426	—
1977	1,295	—
1978	1,284	—
1979	1,487	—
1980	2,177	1,611
1981	1,728	1,477
1982	1,482	2,067
1983	1,096	2,278
1984	993	4,076
1985	978	5,165
1986	834	6,778
1987	848	6,484
1988	974	5,085
1989	914	5,793
1990	905	6,496

(注) 産業別協約数には、若干の職際全国協約を含む。

(出所) [18, p.256]

として位置づけ、企業レベルや全国レベルの交渉はほとんど省みられなかった。とくに、企業レベルにおける労使交渉の空白は深刻であった[7, chapter 2]。

その理由は、労使いずれも企業レベルの交渉を進展させることに関心を払わなかったからである。経営者は、事業所内への労働組合機能の浸透を避けること、そして組合複数主義への対応の難しさによって、企業レベル交渉を回避しようとした。そして、交渉の一切の責任と負担を経営者団体に委ねて、交渉を産業レベルに限定してきた。他方、労働組合は、事業所レベルでは力が弱く、交渉の分散化が労働運動内の利害の統一性を揺るがせるのではないかと不安を抱いた。

その結果、50年代・60年代を通じて企業協定はルノーなどの大企業の一部を除いては進展せず、もっぱら産業別協約が増加した[16]。第1表から集計すると、1950～59年では産業別協約の年間平均締結数は420であったが、1960～67年では年間平均990に増加した。また、同じ二つの期間、企業協定年間平均数で143から356に増加したが、なお少数にとどまっている。

1968年から始まる第二期は、団体交渉の前進と後退という大きな変動の時期であった。まず、68年五月危機のインパクトのもと、政府が公務・公共部門での「契約政策」を打ち出し、これに続いて経営者団体 CNPF も「契約政策」に踏み出した。また、69年の「雇用保障に関する全国協約」など、全産業をカバーする全国協約が結ばれるようになった。そのうえ、71年の協約法改正では、はじめて「団体交渉権」という言葉が登場した[7, chapter 4]。

第1表では70年代の企業協定数は不明であるが、以上のような状況のもとで、企業協定も増加した。とくに、1968年の政労使間の「グルネル協定」において規定された労働組合の企業内活動の権利——事業所レベルでの組合代表選出の合法化と団体交渉機能の彼らへの付与——のもった影響が大きかった。こうして1968～75年では、企業協定が年間平均600以上締結されたといわれる[5, p. 430]。しかし、労働側の伝統的な労使関係に対する発想——争議と大衆動員を背景とした力による交渉・協約——は、依然として根強く残り、対話型の交渉には至らなかった。

70年代後半にはいると、オイルショック後の経済危機も手伝って、団体交渉をめぐる状況は一転する。経営側はそれまでの「契約政策」を放棄し、団体交渉そのものに厳しい態度を取るようになった。また、新しく登場したジスカル・デスタン政権は「デレギュレーション（法的規制の回避）」と「自由主義」にもとづく政策を展開し、団体交渉に対しても厳しい態度を取るようになった。こうして1974年の「失業保障に対する全国協約」以降全国協約はストップし、下位レベルでは新しい全国協約にしたがって協約の改訂が行われなければならないが、その数は減少した。

このように70年代は団体交渉をめぐる動きは大きく変化した。しかし、それは次の時代の変革へ向けての準備期でもあった。

ところで、フランスでは労使関係制度の発展に対する政府の介入の度合いが大きいという特

徴をもっている。その理由はなんといってもフランス労働組合の性格に求めることができよう。

フランス労働組合運動は伝統的に複数組合主義、組合間対抗性の強さ、イデオロギー重視の発想、そして組織率の低さによって特徴づけられる。そうした弱さゆえに左翼が大きく勢力を伸ばした政治的転換期（1936年、1945年、1968年）に労使関係制度が整備されてきたのである。1982年のオール法もまた、労働組合自体は危機を深めつつあったその中で誕生した社会党政権によって労働者の権利拡大と労使関係制度の整備が進められたのであった。

このような労使関係への政府介入は、次の二つの領域にわたって進められてきた。第一に、政府は労働組合に対し、その加入者だけでなく全雇用者の利益を代表するものとして、特別な法的権利を与えてきた。とくにCGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGCの五つの全国組織に対して、各レベルにおける団体交渉での代表権を与えてきたことがそれにあたる。第二に、政府によって制定された社会立法は、労働組合が団体交渉を通じて獲得できなかった成果を、直接に労働者の与えるものであった。この政府介入によって、フランスの労働組合は、その組織的な弱体性を超えて政治的社会的影響力を発揮してきた。

このように、戦後フランスにおけるフォーディズムのもとで、労働組合は政治的・法的な支えを得て団体交渉におけるパートナーとして一定の役割を發揮し、戦後の蓄積体制を支えてきた。

2 オール法と企業協定の増加

70年代後半からの経済不況と失業増大に直面して、フランスは大きな期待を込めて社会党政権を誕生させた。そして、社会党政権は多くの改革を実施し、オール法による労働改革もその重要な一つであった。

81年9月に出された労働大臣オールによる報告書「労働者の諸権利」には、この労働改革の基本的考えが示されている。

第一は、企業内における労働者の「発言の自由」、「発言の権利」および使用者の懲戒権限の専制的行使の制限であった。これは、企業内における労働者の「市民的権利」を保障しようというにとどまらず、経済危機脱出のカギとして位置づけられていた。すなわち、失業の脅威によって労働意欲・労働規律を強めるのではなく、労働者に企業内の「市民的権利」を付与することで労働者の意欲と質を高め、これをもって労働生産性の上昇と経済危機からの脱出を図ろうという意図があった[19][23]。

第二は、労使関係の改善とくに企業内労使関係を団体交渉の育成という観点から改善を図ろうとした。その意味で、これは60年代末の「契約政策」につながるが、いくつかの新しい規定を設けることで「積極的契約政策」と呼ばれた。具体的には、企業レベルにおける年次交渉の義務化という法的措置がそれにあたる。これによって、労使双方が自律的な労使関係を構築していくことを望んだのである。とくに、報告書は経営者にはその社会的な役割を、労働者には

経済的な問題についての認識を深めることを要請した[19][23]。

しかし、これ以外にも、実態としてのフランス労使関係の欠陥が指摘され、その観点からも団体交渉制度の整備が強調された。

欠陥の第一は、産業レベルであれ、企業レベルであれ団体協約から排除された労働者が多く存在し、その数は10人以上規模の企業では全雇用者の11%にのぼった点である。とくに、それは流通部門やホテル・レストランなどで働く不安定雇用者に集中していた。第二に、団体協約はきわめて偏りがあった。1023の全国あるいは地域レベルの団体協約のうちの全雇用者の半数以上に適用されていたのは40にすぎなかった。第三に、低い労働組合組織率と組合間の対立が協約の正当性・権威を低めていたことである[5, p. 431]。

こうした欠陥をも改革することを目指して、労働組合との団体交渉の義務づけ・助成、企業内従業員代表制度（企業委員会、従業員代表制）の権限強化によって労使間のコミュニケーションの活性化が意図された。

ところで、企業レベルにおける年次交渉の義務化という法的措置は、厳密に適用されたわけではない。実際には経営者には協定に到達すべき義務はなく、経営者に最終的な権限が与えられていたからである。その理由は、経営者の激しい抵抗だけでなく、むしろこの措置が元来企業内での団体交渉を育むことを意図したものであったことと深く関わっている。すなわち、労使双方がそれぞれの社会的役割・経済的制約についての認識を深める「学習過程」を与えるものとしてつくられたのであった[13]。

ミッテラン政権による団体交渉の推進の試みは、1982-83年の緊縮政策の実施にともなってその動向が危ぶまれた。それにもかかわらず、企業・事業所レベル交渉は推進された。先の第1表をみると、1985年以降、年平均の企業協定数は5000-6000件台に達し、それは81年の約四倍という増加であった。

企業協定の議題別の構成をみると、1989年では57%は賃金に関するもの、35%が労働時間に関するものであり、その比率は86年以降ほとんど変化がなかった。他方、技術革新、技能、訓練そして雇用に関する議題は期待されたほどには交渉の対象とはならなかった。

また、企業協定の実施状況をみると、1987年、交渉義務規定が適用されている企業の65%が交渉を行うようになった。しかし、残りの35%の企業は交渉義務に従っていなかったが、これらの企業に対し、それを強制する手段はほとんどないし、彼らが制裁措置を受けることもめったになかった[5, p. 432]。

II 労働市場のフレキシブル化と労使関係

1 CNPFの戦略転換

以上のような労使関係の企業レベルへの重点移行は、一つにはCFDTの1978年の戦略転換——resyndicalisation 戦略——が大きく労働改革に反映されたことに影響されている。それは、

低成長時代という経済的制約を承認し、その上で産業政策への積極的な発言と企業レベルでの労働者権利の確立、団体交渉の推進を進めようというものであった。

他方、経営者団体にも大きな戦略転換があり、それは80年代の労働市場および労使関係のフレキシブル化と深く関わるものであった。以下では、この経営者団体の戦略転換に少し立ち入って検討しよう。

60年代末から80年代にわたる過程で、経営者団体の対労働組合戦略は大きく変化してきた。フランス経営者の伝統的な特徴は、一般にパターナリスティックで権威主義的であると特徴づけられ、企業の意志決定への労働者参加を拒否し続け、経営権を主張して止まなかった。こうした特徴は歴史的には工業化の形成過程において支配的であった中小の家族所有企業にその起源を求めることができるが、この伝統は、その後グラン・ゼコール出身者のエリート主義的で官僚的な倫理観をもった経営者によって強化されていった。さらにまた、CGTを中心とした労働組合の企業に対する敵対的イデオロギーとその活動が、経営者の労働組合への敵対性を強めることになった。

こうした経営者の特徴によって、企業内の経営・従業員関係は、相互不信と対話の不在を生み出してきた。したがって、この状況下で、経営者が労働者に対して実施した管理政策は、職務の遂行における労働者の裁量を限定することと、子細にわたる徹底した管理・監督を実施すること、すなわちテイラー主義的管理の徹底であった。

このようにフランス経営者は、労働者への不信、労働組合への敵対性そして徹底したテイラー主義的管理の追求によって特徴づけられてきた〔8, p. 106〕。

ところで、経営の全国的組織は、労働組合組織の複数主義とは対象的に統一性を保っている。最も主要な団体である CNPF は、フランスの全経営者の四分の三を組織していた。

CNPF は従来、労使関係のフランスモデルの根本的な変更に対し続けてきた。しかし、60年代末から70年代にかけて紆余曲折を経て、労使関係政策を転換していった。60年代末にいったん「契約政策」へ踏み出すが、73年のオイルショック以降それを放棄し、再び労働組合への対抗性を強めた。しかし、それは新しい労働者管理戦略の追求を意味するものであった。

一つは、ジスカール・デスタン政権のデレギュレーションと自由主義政策の下での労働市場の規制緩和策が追求された。73年と75年の解雇制限法にもかかわらず、企業の人員整理にあたっては行政の規制はまったくといってよいほど形骸化し、新規労働力の採用にあたっては法的規制を免れるために不安定雇用が多く利用されるようになった。いわゆる労働力のフレキシブルな利用、とくに数量的なそれが追求されはじめた。

もう一つは新しい労務管理政策の展開である。とくに1977年以降、CNPF は「労働組合が社会発展の唯一の主体ではない」として、企業レベルにおいて労働組合や従業員代表制などの機関を経ることなく直接に従業員との対話を重視する労務管理政策を採用し、職場労働組織の改善・小集団活動に取り組みはじめた〔8, p. 108〕。

いうまでもなく、このような経営者戦略の変化の背景には、70年代後半以降の経済不況、ヨーロッパ統合への対応、そして国際競争の激化、さらには対抗性の強いフランスの労使関係を克服し労働者の社会的統合を推進することの重要性を経営側が自覚したことが挙げられる。また、第二の点にのみ関わることだが、70年代はじめ以降のテイラー主義的管理の徹底、そして「労働の人間化」への要求に対する経営側の模索もこうした新しい管理政策につながった〔13〕。

81年の社会党政権の誕生そしてそのもとでのオール法の制定に対し、CNPF はこの法律が社会党政権によって作られたものであったため、当初不安とイデオロギー的敵対心をもって迎えた。しかし、一つには、オール法に規定された企業レベルにおける年次交渉の義務化という法的措置が厳密に適用されるものでなかった点、もう一つは、オール法が雇用者に直接的な表現の権利を保障するものであった点、この二点が経営者にとっても歓迎しえるものであったことから、この法律を支持した。とくに第二点目は、経営者の目指す生産性上昇や品質とフレキシビリティの改善につながるものと認識された〔12〕。

こうして70年代後半以降の経営側の新しい労働者管理戦略は、一つには労働市場のフレキシブル化の進展と、もう一つは「分権化」にともなう労使関係のフレキシブル化に向けられていた。

2 経営者のフレキシブル化戦略

経営側の労働市場フレキシブル化戦略は70年代後半から雇用と賃金について進行し、その後80年代に入って労働時間と労働編成についてのフレキシブル化がつけ加わるかたちで展開されてきた。以下、それぞれの進展についてみていこう〔9〕〔15〕。

不安定雇用の利用の増大といった雇用のフレキシビリティに対し、1981年に誕生した社会党政権は当初その進行を抑制しようと試みた。しかし、当初のケインズ主義的な拡大政策の失敗によって失業を抑えることができず、その後の「労働力人口管理政策」も労働力供給抑制を目指すものにすぎなかったためおのずと限界が画されていた。こうした中で、むしろ雇用機会の増大という観点——たとえば将来の雇用拡大を見越した産業再編政策の実施（1984年）とそれにとともなう人員合理化の承認——から、労働市場規制は次第に緩和されていった。そして、経営者は雇用契約のフレキシビリティを高める一連の手段を導入することが可能となった。

派遣労働、期間に定めのある雇用、パートタイムなどの雇用契約の利用が増加し、労働力の数量的なフレキシビリティが高まった。パートタイマーは、1982年—86年の間に約50万人増加し、それはヨーロッパ全体の平均よりは低いとはいえ全雇用者の12%に達した。1985年には、採用された労働者の半数以上が、期間に定めのある雇用契約となり、1989年には70%に達した。派遣労働者の全雇用者に占める割合は、1977年の2.5%から89年の7%にまで増加し、この年28万人に達した。さらに、80年代後半からは、新たに、若年雇用者に対する「訓練契約」が著しく増加している〔14〕。

こうした雇用フレキシビリティの諸形態は場合によっては雇用者の要求に応えるものであるが、一般には雇用の不安定化をもたらし、経営者・従業員関係の個別化を押し進めた。

第二に賃金のフレキシビリティが追求された。それはマクロ経済政策として賃金の下方硬直性（最低賃金制や物価インデクセーション賃金）の解消が実施された。しかし、賃金のフレキシビリティの追求はそれにとどまらず、企業レベルでも実施された。すなわち、個々の従業員の賃金を職務等級から離脱させ、業績・能力にもとづいた報酬や賃金支払い方法の個別化を通じてそれは追求された。この動きはすでにブジョーなど一部の企業では70年代よりみられ[17, 153ページ]、80年代に入って次第に普及していった。とくに、1987年のCNPFによるガイドラインの設定によりいっそうこの傾向は強められた。ガイドラインでは、賃金と生活費の間のリンクをなくし、個人別の賃金決定を推進することが示されていた。

Dejonghe (1990)の調査によれば、1988年の調査対象企業の三分の一がある種の個別賃金システムを使っており、それは雇用者数でみれば約半数をカバーしていた。1985年には調査企業の五分之一、調査対象雇用者の三分の一であったことに比べ大きく増加してきている。また、同じ時期、個別賃金システムのみを使用している企業数は6%から12%へと倍増した。このように、80年代後半賃金総額に占める「個人単位に決められた構成部分」の比率が次第に高くなった。とくに管理やスタッフ業務に従事するホワイトカラーにその傾向が著しい。

企業レベルの団体交渉においても、賃金の個別化は80年代の最も重要な課題となった。先に指摘したように、89年の企業協定の総件数のうち、57%が賃金に関するものであった。また、この企業レベルの賃金協定全体の中で賃金の個別化条項を含んでいるものは、1985年の25%から88年33%、90年31%へと増加している[5, p. 424, 433]。

第三に、労働時間のフレキシブル化である。週労働時間の多様化、一年を単位に決められた労働時間、週末労働の増加、交替勤務、フレックスタイム制の利用が進んでいる。こうした労働時間のフレキシブル化は、80年代そして90年代における企業レベルおよび事業所レベルでの交渉の主要課題となった。

労働時間に関する企業協定は、全企業協定のうち35% (1989年) と、賃金に次いで多かった。しかし、その内容は、年次有給休暇の取り方、公休日など以前から議論されてきた問題に関するものが多く、労働時間に関する全条項の45%にのぼった。これに対し、労働時間短縮に関する条文はごくわずかにすぎず、この問題は全国・産業レベルでの交渉課題として取り扱われていた。

また、労働時間のフレキシブル化に関わる条項には、次の二つがあった。第一は、機械の稼働時間の延長にともなう労働時間のフレキシブル化に関する条項で、労働時間に関する全条項の18.5%を占め、多くの場合は配置転換の条項を含んでいた。第二は、季節的・経済的変動に関連した労働時間のフレキシブル化で、これは全体の21%を占め、週労働時間の変更による調整という手段、フレックスタイム、日雇い労働契約、パートタイム労働などの採用に関する

内容を含んでいた[5, p. 433]。

機能的フレキシビリティは、職場訓練、ジョブ・ローテーション、チーム労働などによる多能工化と、それを前提とした内部昇進などを意味する。これによって、生産性上昇と品質の向上、さらに労働疎外の克服が目指されることになる。

オール法には、「企業における労働者の自由に関する法律」があるが、この中に労働者の「直接的かつ集団的な発言の権利」が明記されている。これは職場における小集団活動がモデルとして念頭におかれたものであり、この規定に沿うものとして80年代QCサークル活動がフランス企業に普及していった。また、81年には「QCサークルフランス協会」が結成され、その数は爆発的に増加しているといわれる[20]。

また、80年代後半多くのフランス企業では、新しい雇用管理のプランニングである「雇用の将来的管理に関する協定」を導入した。それは、技術革新と訓練による労働者の新しい技能の発展を通して、将来の余剰人員の発生を回避し、競争力を維持するというものであった。

このように、80年代のフランスでは機能的フレキシビリティへの関心が高まり、企業協定の一部にもそれはみられる。しかし、その浸透はどの程度進んでいるのか、また今後進むのか、評価の割れるところである。

その理由は、テイラー主義的管理と硬直的な職務ヒエラルヒーによって特徴づけられてきたフランスの労働組織が構造的に固定化され、それほど容易には変革し得ないからである[8, pp. 188-92]。さらに、d'Iribarneの最近の研究によれば、フランス労働者さらには産業文化を深層において支配している「名譽の論理」が機能的フレキシビリティの浸透を阻止しているという[22]。そのことは、この問題に関する企業協定の数の少なさにも反映している。

確かに、それぞれのフレキシビリティが同じ程度にフランス企業に浸透しつつあるとはいえない。しかし、雇用契約の個別化、賃金の個別化そして労働時間のフレキシブル化がかなり浸透しつつある。こうした動きを反映して、企業協定の数が急増してきたのであった。

III 新しい労使関係構造の模索

1 企業レベル労使関係の諸問題

こうした企業協定の増加は企業レベル労使関係の発展として評価できるものであるが、中小企業や一部の産業ではいまだ協定の適用を受けない労働者も多い。また、企業内に交渉機関が存在していても、形骸化して十分に機能していないところも多い。これが第一の問題である。

他方、こうした企業協定の増加には、労働市場フレキシビリティの進行にみられるように、経営側の主導性のもとに進められ、その結果協定内容が分散化しているという問題が生じている。これは、企業交渉における労使対等のルールを確認すること、企業協定の内容に一定の枠組みを与える全国あるいは産業レベルでの協約の重要性をあらためて認識させることになった。第二の問題はこの点にあった。80年代末における企業レベル労使関係をめぐる新たな問題とし

て、この二つが浮上してきた。

はじめに、第一の問題からみていこう。

企業交渉および協定の適用状況からみると、1989年においても、企業交渉は全雇用者の五分の一以下に対してしか適用されておらず、労働組合のない小企業ではまったく行われていない。また、50人以下規模の企業での協定数は企業協定総数の6%にすぎない。これに対して、150～500人規模企業では40%に達している。

他方、大企業での協定数は全体に占める割合は多くはないが、新しい内容を盛り込んだ協定を結ぶことによって企業協定全体の動向に大きな役割を演じている。たとえば、ルノーやプジョーなどの自動車会社などの協定がそうした位置にある。とはいっても、それらの影響力も相対的に限定されているのが現状である。

また、産業部門ごとにもみると、企業交渉は、その実施状況に大きな格差がある。協定数は、保険、エネルギー、資本財生産部門では多いのに対し、中小企業の多い建設産業で相対的に少ない。

こうした企業レベルの団体交渉の不均衡に対し、政府は1989年、一つは中小企業での従業員代表制や団体交渉の促進を、もう一つは産業レベル交渉の役割を強化する方針を打ち出した。

また、事業所交渉が実際に行われているところでさえ、多くの困難に直面している。交渉過程が雇用者側の要求の多様性、提起された議題の法的な取扱いの方法といった技術的性格の問題、そしていくつかの項目（たとえば、生産性、労働時間、賃金、雇用機会の創出そして訓練など）を一括して取り扱うことにより生じる方向性の曖昧さなどによって、複雑さが増している。

この問題に関しては、1990年5月、企業委員会と従業員代表制に関するペリエ報告（rapport Belier）が提出され、新しい対応が提起された。そこではまず、企業における従業員代表・労働組合について次のように報告している。

小企業では従業員の代表制があるところでもほとんど機能していないし、11～49人規模企業の64%では従業員代表さえもない。また、50～100人規模企業の60%では、組合代表が存在しない。そのうえ、同じ50～100人規模企業の30%は企業委員会がないという。

報告は、こうした事態を打開するものとして、従業員代表制、企業委員会そして衛生・安全委員会は単一組織に統合されるべき方向を示した。とはいえ、政府の関心が雇用問題に集中しているため、法制化のめくろみは90年代に入っても手を付けられずにある〔5, pp. 436-7〕。

企業レベル労使関係の一層の発展のためには、こうした中小・零細企業において、その経営規模と労働実態に即した労働者代表の制度化が再検討される必要に迫られているのである。

2 全国協約の新しい位置

もう一つの企業協定をめぐる問題は、企業レベル交渉における経営側の主導性が高まってい

るという問題と、経営側の主導性のもとに協定内容が分散化しているという問題であった。これらの問題は、企業協定の内容に一定の枠組みを与える全国あるいは産業レベルでの協約の重要性をあらためて認識させることになった。

このように全国協約あるいは産業別協約の意義は、その協約内容そのものにあるだけでなく、企業および事業所レベル交渉のルールと基本的枠組みを明確に設定する点に求められた。その意味で、全国協約および産業別協約の意義は、年ごとの協定数だけで判断すべきではないし、むしろ質的な発展こそが問われなければならない。とくに全国交渉は80年代における大きな空白期を経た後ようやく80年代末になって、以上のような問題意識のもとに再び活発な交渉が展開され始めた。

全国交渉は70年代後半から80年代前半において企業および事業所交渉の改革の推進の陰でその意義が低下したようにみられてきた。しかも、1984年12月の「労使関係および雇用条件におけるフレキシビリティの増進」に関する全国交渉の決裂は、全国交渉の困難さを強く印象づけることとなった。

この交渉が決裂した理由は、経済不況が深刻化しつつある情勢のもとでの全国レベルのフレキシビリティ協定がもつ可能性について、組合間および組合内での対立が生じたことによるものであった。資本への対抗性を強調するCGTだけでなく、改良主義的なCGT-FOも協定に反対した。CFDTは内部の激しい反対意見に直面した。CFDT指導部は積極的に推進を目指したが、結果的にはこの協定を拒否せざるを得なかった。協定には、雇用と労働組織におけるフレキシビリティ、従業員代表組織を管理する法的規制、そして大量の人員整理に関する法的規制など多様な内容を含んでおり、このこと自体が締結を困難なものにしていた〔1〕。

しかし、CFDTはその後も全国交渉を再度行う準備を進めてきた。また、政府とCNPFもフランス企業の近代化のためには「労使の合意」が必要との観点から全国交渉に意欲を示した。こうした動向を背景に、1988年、新しく首相になったロカールの主導のもと全国交渉が再開されることになった。その目的は、いうまでもなく各レベルの交渉を関連のあるものとする事、そして主要な労使関係の問題についての労使のコンセンサスを高めることにあった。具体的には、労使は、統合ヨーロッパ市場に対応しうる産業・企業レベルの近代化についての交渉を進めるため、そのための環境設定を意図した一連の「指針協定」の交渉に入った。

1988年9月、全国レベルの「指針協定」が締結され、そこでは技術革新およびその課題について産業別交渉を推進するという目標が掲げられた。協定では、職場協議の役割、そして新しい技術の導入を計画している企業内の再訓練の役割を強調していた。

この影響のもとに、1989年3月には労働時間のフレキシブルな組織化に関する全国協約が結ばれ、一つには企業協定のためのガイドライン、もう一つは時間外労働の制限されるべき仕事についての規定を含んでいた。性的平等や労働条件といった課題も同様の全国協約の対象となった（性的平等については1989年11月、労働条件については89年10月の全国協約）。

1990年3月には、「雇用期間に定めのある労働」やその他の一時的労働の利用を管理する新しいルールが全国協約で確立された。その条項には、契約期間の長さ、契約終了に伴う賃金支払い、それぞれの雇用契約が利用される場合の労働環境、及びその問題についての情報と協議に関する企業委員会の権利が含まれていた。

さらに同じ90年には、職業訓練に関する1979年の全国協約の改正を目的とした労使間の議論がはじまった。見直しの対象となる項目は、個人訓練休暇、訓練への誘導措置、企業の訓練計画そして職業訓練のための予算措置が含まれていた。この年には、職業訓練に対する経営者（10人以上規模企業）の法定拠出金は、賃金支払い総額の1.2%に引き上げられた。しかし、実際には、フランスの企業は従業員の訓練に総賃金額の2.7%を支出しており、これは80年代を通して全国レベルの労使間で訓練問題について活発かつ継続的に協議してきたことの結果であった〔5, pp. 435-6〕。

このようにして、企業協定の増加とその分散化という状況に直面して、80年代末にはそれに一定の枠組みを与えるための全国協約の重要性が増し、実現していった。

かつて団体交渉はストライキと大衆動員に密接の結びついていた。しかし、オール法が制定されて10年が過ぎ、その結果、団体交渉はそれ自体が普通のものを受けとめられ、制度化された労使慣行になってきた。その意味で、オール法の基本的目標は、全体的に達成されてきたと評価できよう。

3 労働組合の危機

団体交渉の普及にはいくつか残された問題があるとはいえ、労使間のあらゆるレベルにおける団体交渉の制度化とその定着が進んできた。しかし、労働組合の状況をみると盛んに「労働組合の危機」の議論が交わされている〔2〕〔3〕〔10〕〔18〕。

70年代後半からはじまるフランス労働組合の危機は、組織率の低下、影響力の低下そしてミリタントイスマ（活動家中心の労働運動）の危機の三つの側面について語られてきた。

組織率については、信頼できる組合員数の算定方法が確立しておらず、また組合費の納入がチェックオフシステムになっていないことから、正確な数値はわからない。しかし、一般にフランスの労働組合組織率は、70年代中期の20%から、80年代始めの15%、そして80年代後半の9%へと著しい低下を示している。また各組合が公表している組合員数をみても、CGT-FOを例外として著しい低下を示している（第2表）。こうした組織率の低さは、そのまま組合財政の脆弱性、専従役員などの人材の不足という問題に直結する。

第二の影響力の低下は、企業委員会選挙などにおける非組合員の候補者が得票を伸ばしていることに端的に示されている（第3表）。労働組合所属候補者全員の得票率は70~80%と高い水準にあるとはいえ、70年代後半以降の低下は著しくとくにCGTの得票率の低下が際だっている。

第2表 組合員数の推移 (単位：人)

年次	CGT	FO	CFTC	CFDT	CGC	FEN
	公表	公表	公表	公表	公表	公表
1912	400,000					
1920	2,400,000		150,000			
1935	1,000,000					
1936	5,000,000		500,000			
1939	1,000,000					
1948	4,428,022	340,000	563,755		100,000	160,000
1951	3,615,440					
1958~59	1,624,322		600,000			230,000
1961~62	1,993,120	400,000	700,000			280,000
1967	2,000,000	600,000	80,000	711,628	200,000	380,000
1968	2,301,543	700,000	100,000	816,261	250,000	400,000
1975	2,377,551	900,000	200,000	1,066,637	300,000	525,000
1982	1,721,463	1,150,000	260,000	958,990	308,114	490,000
1983	1,622,095		260,000	885,671	297,929	
1984	1,382,478			668,914	282,650	
1986	1,106,543	1,085,000		559,401	240,870	
1987	1,038,843	1,080,000	240,000	539,382	212,392	
1990~91	855,631	1,092,750	250,000	571,405	181,215	375,000

(注) 1 複数の文献を併用したため、「公表」数は、同一組織であっても、同一の算定根拠に基づかない。
2 CFDTは、1983年まで「組合員数」を公表してきたが、1984年以降、公表を中止。1992年の大会で、過去の「組合費納入者数」を公表。

(出所) [18, p.245]

第3表 企業委員会選挙得票率の推移 (単位：%)

	1975	1977	1979	1981	1983	1985	1987	1989	1991
CGT	38.1	37.4	34.4	32.0	28.5	27.7	26.8	25.1	20.4
CFDT	19.4	20.2	20.5	22.3	21.9	21.2	21.3	21.0	20.5
CFTC	2.6	3.0	3.1	2.9	4.0	5.0	4.8	4.6	4.5
FO	8.4	9.0	9.7	9.9	11.1	12.5	11.3	11.2	11.7
CGC	5.7	5.4	5.8	6.1	6.5	6.2	5.9	5.5	6.5
その他の労働組合	6.1	5.7	4.8	4.1	4.7	5.8	6.0	6.3	5.6
非所属	19.0	18.8	21.2	22.2	22.8	21.5	23.9	26.4	30.9

	1976	1978	1980	1982	1984	1986	1988	1990
CGT	41.5	38.5	36.5	32.3	29.3	27.1	26.7	24.9
CFDT	19.1	20.4	21.3	22.8	21.0	21.2	20.7	19.9
CFTC	2.7	2.7	2.9	2.9	3.8	3.8	3.7	3.6
FO	9.3	10.0	11.0	11.7	13.9	14.4	13.7	12.8
CGC	5.3	6.6	6.0	7.0	7.1	7.5	6.8	6.5
その他の労働組合	7.0	5.2	5.0	4.4	4.8	5.0	4.8	5.6
非所属	14.6	16.3	16.8	18.4	19.7	21.1	23.5	26.6

(注) 2年ごとの改選。

(出所) [5, p.415]

第三はミリタニズムの危機であるが、これは19世紀末以降のフランス労働運動の伝統である。戦後の労働組合が法によって支えられた労使関係制度の一方の当事者となるにもなって、労働組合自体が一つの社会的制度となった。また、そのもとで、労働組合の運動も制度要求が重視されることになった。戦後の資本蓄積体制のもとでは労働組合が社会制度の担い手となることが必然であったとすれば、その時代において依然としてミリタニズムに固執すること自体が労働組合の限界を示しており、CGTの衰退はまさにそれを象徴するものであった。

以上のような労働組合の衰退・危機を招いた要因は、一つには労働組合自体の組織的要因によって説明できる。その上、社会的・経済的变化——とくに70年代以降の——の中で、労働組合の戦略がそれに十分対応しえるものであったかが問われている。

組織的要因の第一は、フランス労働運動のアナルコサンディカリズムの伝統、第二に労働組合の政治イデオロギーにもとづく分裂、第三にクローズドショップ制の法的な禁止、第四に労働組合員に対する共済的機能の弱さが指摘できる。

さらに、社会的要因としては、戦後の政府主導の労働組合と団体交渉の制度化の結果が、逆説的なことだが、労働者の労働組合への加入のインセンティブを阻害してきたことが挙げられる。すなわち、産業レベルでの団体協約の結果は非組合員であれその産業のすべての労働者に拡大適用される制度が、それにあたる。

その上、70年代後半以降の経済構造及び雇用構造の変化に対し、労働組合は十分に対応できたかが問われている。第一に、低成長期に入って従来のような高い要求項目を掲げストライキと大衆動員を背景にそれを勝ち取っていくというパターンの運動は困難となってきた。しかし、CGTなどでは依然としてこの戦略が追求されてきた。そのうえ第二に、経済構造の変化にもなって、従来の労働組合組織率の高かった製造業部門の雇用者数が減少し、他方サービス部門を中心とした第三次部門の雇用者が増加した。この変化が労働組合員の減少につながった。第二に、失業率の上昇——1980年の6.4%から88年の10.4%へ——やパートタイム・「雇用期間に定めのある労働」などの多様な雇用形態を含む非典型的雇用が増加した。こうした雇用者層の組織化は容易には進まない。

こうした労働組合を取り巻く社会的・経済的環境の変化の中で、労働組合のとるべき方向・政策について組合間の対立を生み、さらに混迷の度を深めている。

むすび

80年代フランス労使関係の際だった特徴は、企業・事業所レベルおよび全国・産業レベルの両方における団体交渉の育成に社会党政権が積極的な役割を果たしたことにあった。オルー法の制定は労使関係の枠組みを刷新し、雇用者とその代表者に対し、経営の意志決定への大きな発言権を与えた。

しかし、実際には企業レベルにおける労働側の発言力は弱く、経営者は企業の近代化と雇用

のフレキシブル化を推進した。他方、全国レベルや産業レベルでは労働側の地位が法的に支えられていることによってその力は強く現れる。この結果、労使の力関係は、交渉をどのレベルに持ち込むかによって決まるとさえいってよいであろう。

他方、フランスの労使関係制度が政治的権力によって支えられてきたという側面は、依然として残っている。衰退しつつある労働組合がその地位を保ちえるのも政治的・法的な支えをもっているからにはほかならない。そうであるなら、今日の右翼政権の登場にもなって再びフランス労使関係は変化しうる可能性を秘めているということになる。

したがって、現代の相対的に安定した労使関係を維持・発展させるには、労働組合自体が自立した社会的存在へ飛躍することが望まれている。1988年にCFDTとFENが中心になって進めようとした大連合組織への再編は失敗したが、これは当面するフランス労働組合の課題であるように思える。

参考文献

- [1] Bridgeford, J., "French Trade Unions: Crisis in 1980s", *Industrial Relations Journal*, vol. 21, no. 2, 1990.
- [2] Caire, G., "Syndicalisme en crise", dans *Les Syndicats Européen à l'Épreuve*, eds. par G. Bibes, et R. Mouriaux, P. F. N. S. P., Paris, 1990.
- [3] Croisat, M. et D. Labbe, *La Fin des Syndicats?*, L'Harmattan, Paris, 1992.
- [4] Gauvin, A. and F. Michon, "Work-Sharing Public Policy in France, 1981-86", in *The State and the Labor Market*, ed. by S. Rosenberg, Plenum Press, New York, 1989.
- [5] Goetschy, J. and P. Rozenblatt, "France: The Industrial Relations System at a Turning Point?", in *Industrial Relations in the New Europe*, eds. by A. Ferner, and R. Hyman, Blackwell, London, 1992.
- [6] Groux, G. et R. Mouriaux, "Le Cas Français", dans *Les Syndicats Européen à l'Épreuve*, eds. par G. Bibes, et R. Mouriaux, P. F. N. S. P., Paris, 1990.
- [7] Howell, C., *Regulating Labor: The State and Industrial Relations Reform in Postwar France*, Princeton University Press, Princeton, 1992.
- [8] Lane, C., *Management and Labor in Europe. The Industrial Enterprise in Germany, Britain and France*, Aldershot, Edward Elgar, 1989.
- [9] Petit, P., "Heurs et malheurs de l'état face au rapport salarial: la France", dans *La flexibilité du travail en Europe*, eds. par R. Boyer, éditions La Découverte, 1986.
- [10] Rosanvallon, P., *La Question Syndicale*, Calmann-Lévy, Paris, 1988.
- [11] Potel, J.-Y., "France: La lutte fratricide", dans *Les Syndicats Européen à l'Épreuve*, eds. par G. Bibes, et R. Mouriaux, P. F. N. S. P., Paris, 1990.
- [12] Rozenblatt, P., "La forme coordination une catégorie sociale révélatrice de sens", *Sociologie du Travail*, vol. 33, no. 2, 1991.
- [13] Segrestin, D., "Recent Changes in France", in *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*, eds. by G. Baglioni, and C. Crouch, SAGE Publications, London, 1990.
- [14] 福原宏幸「ミッテラン政権下の雇用問題」(西堀文隆編『ミッテラン政権下のフランス』, ミネルヴァ書房, 1993年)。
- [15] 同, 「80年代労働市場フレキシブル化の現実と課題」(竹中恵美子編『グローバル時代の労働と生活——そのトータリティを求めて——』, ミネルヴァ書房, 1993年)。

- [16] 松村文人「戦後フランス団体交渉の成立——1950年代における金属産業賃金交渉——」『日本労働協会雑誌』333号, 1987年。
- [17] 同, 「フランス職務等級表の考察——国際比較の視角から——」(石田光男他編『労使関係の国際比較——欧米諸国と日本——』, 東京大学出版会, 1992年)。
- [18] 大和田敢太「ミッテラン政権と労働改革」(西堀隆文編『ミッテラン政権下のフランス』, ミネルヴァ書房, 1993年)。
- [19] 佐藤 清「フランスにおける労使協議制——参加と企業委員会——」『中央大学経済研究所年報』14号, 1984年。
- [20] 同, 「フランスにおける労使関係——組合をめぐる状況——」『社会政策学会年報』31集, 1987年。
- [21] 同, 「オールー法以後における労使関係の展開」『日本労働協会雑誌』332号, 1987年。
- [22] 清水耕一「賃労働関係のダイナミクスと産業文化」(西堀隆文編『ミッテラン政権下のフランス』, ミネルヴァ書房, 1993年)。
- [23] 田端博邦「ミッテラン政権下の労働法改革——法政策からみた労働運動の諸相——」『社会政策学会年報』29集, 1985年。