

## 特別寄稿

## フランスの労使関係と企業の位置

小 関 藤 一 郎

## I

四半世紀前に刊行された「インダストリアリズム」の著者たち<sup>1)</sup>は20世紀の後半「世界は新しい時代、全面的工業化の時代にはいつている<sup>2)</sup>」としてその工業化の世界における諸過程について包括的な考察を行っているがその将来へのプロスペクトにおいて、この工業化の普及は地球上の人類の長い歴史における偉大な転換であると考えている。そしてこの工業化の前途は単線的な発展ではなく多元的インダストリアリズムであると見ているが、この転換にとって中心となるのは経営者と管理される者の関係である<sup>3)</sup>という。それはつまり労使関係制度の発展を意味しているが、著書たちは工業化社会の「労使関係制度は適正な三者構成である<sup>4)</sup>」として経営者と従業員および政府の三者の役割の重要性を強調している。政府の役割とは大規模化する生産組織における経営者と労働者の間の関係を規制する複雑な規則の決定、それらを決定する権能をもつ者の守るべき手続きや責任を設定することが重要であるとされている。しかも著者たちはこの労使関係制度が運営される仕方は世界の工業化に直面する国々により多様であることを明らかにし<sup>5)</sup>多元的インダストリアリズムの本質を示している。ところで、多元的インダストリアリズムは工業化を促進するエリートの理念型によって類型化されている<sup>6)</sup>。工業化世界のエリートは世襲的エリート、中産階級エリート、革

命的知識層、植民主エリート、民族主義エリートなどに分類されるのである。

以上のエリート諸類型は世界全体をカバーしているが、先進的工業化社会アメリカ、西ドイツ、フランス、イギリスなどはこれによると全部一つの類型たとえば中産階級エリートに属することになってしまう。しかしそのように欧米諸国を同じ類型に分類することによって工業化エリートの重要な特徴はつかめるであろうか、そうした試みは工業化エリートについての真の理解を得るために有用でありかつ有意味的であろうか。東欧諸国、ソ連、中南米、アフリカ、アジア諸国などの分類についてはここで論及することを避けるが、多元的工業化進展ということからすれば、アメリカ、イギリス、フランス、西ドイツなどの場合もこれを一括するのではなく、それらは工業化の離陸時期、経過状況や文化的背景などから考えてもこれらを区別することがなされる必要があるであろう。それに政府あるいは国家の役割を経営者と管理される従業員の関係についての根本的な規則の制定というだけに限ることで十分なのであるか。そうした点を明らかにするため以下フランスの労使関係の戦後40年の動きを見ながら、三者構成といっても三者のかかわり合いの仕方が具体的にどのようにアングロサクソンの制度とフランスなどで異っているかを示していきたいと考える。本稿はそれ故とくにフランスの労使関係における国家の役割がどのように作用しているかを明らかにしていくことを目的としている。

1) Clark Herr, John T. Dunlop, Frederic H. Harbison, Chavles A Myers, *Industrialism and Industrial Man* (1960)

2) 同上邦訳3頁

3) 同上書(邦訳)277頁

4) 同上書(邦訳)45頁

5) 同上書347頁

6) 同上書252-256頁

## II

## 1. 労働組合の企業内活動承認

フランスの労働組合は1884年に承認されて以来自由な労働組合として活動を続けているが、多元主義の原則によって活動するフランスの労働組合は企業の外にある、企業とは独立した結社として存在している。このため組合は法律によって組合費を天引き check off によって徴収することが禁止されており、それは当初から続いている。しかも当初労働組合は企業の外にある結社であったため、企業内における情報宣伝活動も禁止されていた。だから企業内で組合の定期的会合を知らせるビラを配布したり、ポスターを掲示することが許されなかった。組合費の徴収も同じであり、それらは就業中の時間ではなく休憩時間中でも許可されなかったのである。組合活動はすべて企業の外において行われなければならない、そのため組合費の徴収などは工場の門の外で行うとか、集会所で行うしか方法はなかったのである。そうしたことに対して企業内の組合活動を認めよという声は1964年の成立以来 C. F. D. T. からおこされていた。しかし企業内の組合支部を設置することが承認されたのは1968年の5月騒動後のグルネル協定によってである。つまり、戦後20年以上を経てはじめて労働組合は企業内において組合活動のための広報活動を行うことを許されたのである。そして企業内に組合支部を設けることができるようになったのである。しかし組合費の徴収はこの時にも、休憩時間中においても認められなかったのである。組合の徴収を休憩時間内において行うことが認められるようになったのは1982年のオール法によってである。社会主義政権になってはじめて可能となったのである。だから組合としての基本的活動が企業内において承認されるのにフランスでは40年近くもかかっている。そうしたことはアメリカやその他先進工業国では国の介入とか法律によることなくむしろ労使間の協定によって定

められている。フランスでは国、法律の力によって企業内における組合活動が承認されたのである。レイノー教授は「フランスはその権利においても実践においても、また従業員、組合員および使用者の意識においても、伝統的に団体交渉や労使の協定には比較的限られた比重しか認めず、むしろ法律にはるかに重要な位置を与えてきた<sup>1)</sup>」とのべているが、企業内の組合活動そのものも法律によってはじめて可能となったのである。

## 2. 団体交渉の特質

他の欧米諸国にみられるように、フランスでも労使間の関係の基本的枠が国によって定められた法律に準拠はするものの、実際的には労使間の話し合いは団体交渉によってきめられるのであるが、産業部門間で結ばれる団体協約 Convention Collective と団体交渉 négociations collectives との関係は、英米諸国の場合と異なるのである。それは交渉が英米国における collective bargaining とは同じ意味をもつものではないことである<sup>2)</sup>。団体協約は多くの組合と使用者との間の一種の契約であって、その内容は協定の準備のため論議を行ってきた当事者によって練成されたものであるが、この契約の性質はフランスの法制上や歴史的慣行などから特別のものなのである。というのはそれは契約を結ぶ集団はそれが代表する組合員を拘束するだけでなく、ある条件においては契約に署名しない人々にまで適用されるからなのである<sup>3)</sup>。さらにまた組合は多元主義の原則であるから企業内の従業員の所属する組合は少数であってもそれが当該企業内の全従業員会合を代表するこの資格を法的に承認れているのである。つまり一度協定が成立すると、それは規則の様な拘束力をもつことになるのである<sup>4)</sup>。組合の多元主義にもかかわらずこうした拡張規定によって事柄の紛糾がおこされることは回避されている。その最もよい例は賃金決定の場合である。賃金の交渉は差別に複数の組合と使用者側との間で行われるが、諸組合の要求する増額の金額なり比率は必ず

1) J. D. Reynand, *Les Syndicats, les patrons et l'Etat*, 1978, p. 147

2) J. D. Reynand, *Les Syndicats en France* I. P. 174.

3) *op. cit.*, p. 175

4) *ibid.*, p. 175

しも一致はしていない。交渉の結果使用者側がある組合の要求額なり比率に応じた場合、それには賛成できない組合の成員または組合に加入していない従業員はどうなるかが問題となるのだが、フランスではたとえ小数の組合の要求であろうと、それが交渉で認められればその内容は全員に対して適用されるのである。というは従業員がどの組合に所属しているかは企業には関係のないことであり、そうした記録は企業にはないのだから、その組合員だけに限定してその金額を支払うにしても何人がそれに該当するかを特定することは不可能であるし、そうしたことを行うための事務は煩雑になるであろうから拡張規定は現実的な措置であると考えられる。こうしたところにもフランスでは協約において法規が作用しているのである。ところで協約には国民社会のレヴェルのもも、地域レヴェルのももあるし、企業レヴェルのももある。この協約において労使のどちらかの要求がある場合には会合は開かれなければならないが、交渉の義務はない<sup>5)</sup>のである。また交渉を行う回数や時期の定めはないので、双方は交渉に都合のよい時期を見はからって相手方に交渉を行うようもちかけるが、必ずしもそれはうまくいくとは限らない。モレル Morel が労使交渉の行われる実態を参加的観察によって報告した「冷めたいストライキ」*La grève froide* にはそうした事例が数多くあげられている<sup>6)</sup>。そして交渉の実際は連続的なものではなく断絶の連続である。英米では労使間の協定は全体的に変化はするが断絶なく続いているのに対し、フランスの場合は断続の連続であるのが特徴的なのである<sup>7)</sup>。たとえば団体協約に関する法律は1919年制定されそれは効力を生み一日8時間労働の規定が実施されたが、この協約は1936年以前に使用者側の権威主義的な態度とC. G. T. の弱体、C. G. T. U. の強い反対により効力を失ってしまった。1936年になって法律はこの規定を更に拡大して適用することとした。このため

前回より多く8,000の協定が署名されることになったが、この時は異論のでた時に備えて国の任命する第三者による調停制度を定めた。そこで実際大部分はこの国の選定する第三者による調停によって協定は成立したのである<sup>8)</sup>。そこに当事者間における契約的精神の欠如が明白に看取されるのである。また両当事者の紛争の場合法律は和解あるいは調停を義務づけてはいるが、この調停の時期についての規定はないし、その和解工作の結果は拘束力をもたない。そこで両当事者は会合することが義務づけられるだけなのである。調停は調停委員会の委員長または労働大臣によって勧告されるが、この勧告は両当事者によって受け入れられなければ効力をもちえないのである。交渉の目的は一般には労使関係に規制をもたらすことにあるのであるが、規制は必ずしも平和をもたらすことにもならないし当事者の意識や見透しの一致に基礎づけられているわけでもない。こうしてフランスの労使交渉は著しい非連続性によって、法律の外見上の厳しさの反面変化や不意の出来事に対する統御不可能ということによって特徴づけられるのである。

そこで協約の期限は定まっていない、というより事実それは不確定の有効期限をもっているといえる<sup>9)</sup>。というのはそれが期限が切れても、すぐそれを更新する必要はない。フランスでは交渉自体が何年もかかって継続していることがあり、協約がなくなっていることはすぐには大問題とは考えられない。組合の座り込み活動は時には議論の開始を目的としていることもあり、交渉の行われている間に時にはストライキがおこり、それが、そろそろ交渉を終結すべき時期に近づいていることを示す警告や圧力の意味をもつことがある<sup>10)</sup>。交渉がその時々々の経済情勢などに依存しているため自然発生的な運動や出来事に重要な意味が付与されている。こうした危機による解決を目ざしての巧みな回避作戦はまだ今日までいろいろのところ

5) *op. cit.*, p. 176

6) Christian Morel, *La grève froide* 1982. なお、この書の紹介は「日本労働協会雑誌」1985年1月号(47-50頁)に掲載されている。

7) *op. cit.*, p. 177

8) *op. cit.*, p. 177

9) *op. cit.*, p. 182

10) *op. cit.*, p. 183

に残されていた。そうした事態を改善しようとした試みが、オール法が定めた「従業員の要求に対して経営者側が年に定期的に会合してその要望をきかなければならない」義務である。そうした規定は交渉が企業においてもつ位置付けが法律により明確化されたことを意味するものなのである。このように具体的な交渉の面にも法の介入によって、団体交渉は促進されることになっている。

### 3) 団体交渉の単位

フランスの団体交渉は伝統的に部門別か全産業的に行われるのが普通で、企業別の場合には余り多くはない。そしてその場合使用者側の意向が決定的であることが多<sup>11)</sup>。ただ1968年以降は全産業的交渉が支配的になってきている。全産業的協定ははじめは厳密な意味での団体協約とは認められなかったが、1970年の法律により拡張規定を伴う協約となってきた。企業レヴェルの交渉は1955年のルノー協定によってはじまったが、1971年の法律により企業協定が認められるようになった。しかし、企業内の交渉には不確定な要素が多々残されていたのである。しかし、産別の交渉よりは全産業的交渉や企業交渉の比重が高くなってきたことは否定できないことであった。ただそれにもかかわらず産業部門別交渉が中核的なものであることには変りはなかった。

## III

### 1. 企業委員会

経済的生産の単位である企業において従業員の参加を実現しようとして制定されたのが企業委員会 Comité d'entreprise である。戦後フランスの再建にのりだしたド・ゴール将軍はかねてから資本と労働の協力 association capital-travail の主唱者で、資本主義や社会主義ではない第三の途を理想としていたといわれる<sup>1)</sup>。この理念の実現の一つとして1946年制定されたのが企業委員会であるが、ドイツ軍のフランス占領中にドイツ軍と協

力したために抵抗派の人たちから不信状態におかれ再建の一翼を担うことを拒否されたフランスの企業指導者たちの意見はその時全く聴取されることなしにこの委員会制定は決定されたのである。しかし企業では経営首脳陣がその運営存続に関する最終的責任を有しており、その点で従業員とは根本的に異った立場に立っている。また企業を構成する要素は多数あるが、それらの要素はそれらの見解を主張し実施するのに同じ手段をもつわけではないし、最終決定においてそれらのもつ比重は著しく異っている。首脳陣は決定権をもつだけでなく広大な権限を有しているのである。企業はだから経営者と従業員の共同の事業ではなく所有権なのである。そこで使用者と従業員間の交渉または対立はたんに敵対する主張のそれではなく、異った合理性の間のそれなのである<sup>2)</sup>。この企業において従業員の参加はどのような領域において可能なのであろうか。従業員と使用者の両者の協力の組織として作られた企業委員会 comité d'entreprise は企業の中における福利厚生のみ権限を有したのである。そして経済的領域や技術的領域については諮問的権限しかもたないのである。ただこの委員会は50人以上の従業員をもつすべての企業が設置することのできるもので、従業員側の委員は選挙によって選ばれるのであるが、委員は代表的組合員でなければならない。だから組合員に加入していない従業員も当該企業内に存在する組合員に投票しなければならない。委員の数は組合の勢力に比例して定められることになっている。委員に選ばれた組合員は委員会の任務を遂行するため週に一定の時間を勤務時間の中から割くことができることになっている。この委員会は上述したように福利厚生関係の領域では決定権をもつことができるため、従業員の文化的活動がこの委員会の援助でかなり充実したところが少ない。そのためこの委員会は領域は限定されているとはいえ、漸次その存在理由が組合員にも認められるようになってきた。ただ、経済的面などにおいては決定権はもっていなかったが、1968年以降諮問的事項の中でも

11) *op. cit.*, p. 189

1) Jean Touchard, *Le gaullisme 1940-1969*, p. 266

2) J, D Reynand, *Les syndicats en France I*, p. 231

必ず企業委員会の議を経ることが必要なものが明記されるようになってきた。その第一は企業内で行われる訓練についてである。企業側が従業員に対して行う訓練について、どのような内容の訓練をどの程度の期間行うか、訓練をうける者の選択はどのようにして行うかなどをこの委員会にかけて承認を得なければならないことになった。委員会はこれに反対することができるが諮問委員会のことであるから企業員は委員会の意見を容れて訓練案を改めることもあるし、反対のまま原案を実施することもある。

しかしそれよりもっと重大なことは1970年代になって景気の変動ことに石油ショック以降失業が増大してくるにつれて、企業が経済的理由によって大量の人員整理をしなければならなくなるが多くなった。その際企業側はその人員整理案を企業委員会に出して承認を求めることが規定された。この人員整理案には人員整理をさけるためどのような措置がとられてきたか、提出される整理案が真に止むを得ないものであることを詳しく説明すること、また整理案では対象人員は労働者の技能度別にどのようになるのか、事務員と労務者の比率等を明示すること、が要求されるほか、止むを得ず整理の対象となる人々に対してどのような措置が考慮されているかなども示されなくてはならず、しかもそれをかなり時間的余裕をもって事前に提出することなどが要求されている。委員会では十分審議の上もう一度考え直した案の提出を要求することもできるが、それを拒否する権利はもたない。それで企業側は委員会が反対しても人員整理を実施することはできるし、委員会はそれに不満であればストライキに訴えることも可能である。また委員会は労働監督官に対し人員整理の中止を訴えることもできる。この人員整理に関する提案の事前審議は企業側が安易に人員整理に訴えるのを措止するのに効力をもっているといわれる。また不況のためフランスではかなり多くの企業が倒産したり大量の人員整理をするようになったこともあり、この委員会での事前審議はそうした状態は防止できなかったが、企業委員会に事前に審議を義務づけたことは労働者に対して企

業の状況を十分周知せしめるのに役立つことも少なくなかったのである。

とくに1980年についてロボットやNC工作機など新しい技術の導入の動きが企業に強くなってきてから、技術の導入による人員整理の可能性もまわってきている。ところでこうした新しい技術の問題となると専門の人の意見をきかないとその採用の適否は容易にはきめられないことも多くなる。そうした事態に備えて、1981年に成立したミッテラン政権は1982年オール法によって、企業委員会に新技術導入の問題について審議するため専門家の意見を徴することを認め、その委嘱を企業の負担において行うことを許可した。委員会の技術的知識の不足または不備を補うことを可能ならしめることによりこの法は企業委員会の能力の向上をはかっているのである。企業委員会の諮問的役割には変化はないが現存の制度の強化により従業員の企業内における力強い存在はより多くの比重をもつようになってきたのである。

## 2. 企業内における市民権の確立

この意味で1982年のオール法が従業員、労働者の企業内における権利確立に果たした意義は大きいのである。この法律は企業における労働者の自由に関する法律といわれ企業内における労働者の市民権確立のため諸種の規定を制定した。しかし第一に注目すべきことは企業内の労働者の市民権確立は企業内に政治をもちこむことではなく、企業をまず働く場所として規定することであったことである<sup>2)</sup>。そこで第一に定められたことは20人以上の従業員を有する企業の内部規則 *règlement intérieur* が明確にされ、企業内における真の規律権がはじめて確立し、それに伴ってこの内部規則の中に従業員の保護権に関する規定が盛り込まれるようになってきたのであって、ある意味で仕事の場としての企業のもつ位置も明らかにされるのである。たとえば企業の責任者は内部規則の作製にあたって企業において適応されている団体契約または協定の規定に反する項目を含ましめたり、従業員の個人的自由や人権格に対し職務上正当とされないまたは目的遂行に適当しない制限

2) M. Millotet J. P. Rovllean, *L'entreprise face aux lois Auroux*, 1983, p. 37

を加えてはならないとして使用者の権利の濫用は抑制されている。その代りに内部規則の制定に当って労働監督官の介入権を認め、法規程に反する条項がみられる際はそれを削除することを要求する権限を彼に付与している。こうしたことのうち労働者の市民権確立の規定して注目すべきは表現の自由の権利である。

#### (1) 表現の自由の権利

この権利の承認は企業を民主化しようとする意図に出たものである。それは従業員が作業時間中に、意見を交換したり、会話のためごく小数のグループに集合することを認めることを中核としている。このグループとは仕事の単位となる作業上の単位またはその一部や事務所などのことで、従業員が集まって作業条件を共同で分析し、労働組織を考えることを認めるものなのである<sup>3)</sup>。その様態はいろいろあるが、従業員の自主的な小集団活動を促進することを認めることがその目的なのである。これに対して一部の組合では反組合活動の武器を提供するものと非難するものもあった。しかしこれは真に重要な改革で作業上の生活と企業内における組合活動にも真の革命をもたらすものであり、企業内の生活の民主化の軸となりうるものであり、企業内で最も責任をもち組合員の要求に近い組合支持への発展の拠点ともなるものである。

#### (2) 組合運動の増強

政府はこの法の制定にあたって、従業員を企業内の市民とすることは彼らに直接関係する意志決定を十分吟味し、それに影響力を行使できる方法を与えることであるとその意図を明確にのべている<sup>4)</sup>。組合は労働者を代表し、その利益を擁護するすぐれた媒介機関である。公共機関はこうした組合を強化しなければならない。政府は組合的事実を強化するため組合連合体に認める手段を増加し組合の自由が脅かされるところではそれを発展させる保証人となる必要がある、そのことは組合により責任ある態度をとらせることなのである。そこで三つの重要点は1) 企業における組合

代表が享受する自由の巾を増大させること、2) 代表および組合有志活動員が自由にできる手段を増加させること、3) 多くの作業場、企業に組合支部の設置を容易ならしめ企業内の組合活動の基盤を強化すること、である。このため、オール法は企業内において組合員が選出されている企業委員会の委員、従業員代表、組合支部代表などどのような活動をしても不当解雇の対象とならないよう保障を与えたのである。これは1964年頃には企業委員会の委員が組合活動を行った恐れがあるとして解雇されたことがあったことを考えると劃期的な発展であるといえる。

#### (3) 組合費の徴収の問題

フランスの労働法は1968年のグルネル協定により企業内における組合費の徴収は労働時間以外と労働の現場以外においてやっと認めてきたのであるが、オール法によってこの制限も解除された。しかしこれは組合費の徴収は作業時間中にも職場の作業場でもできることを意味するかというと、それは明らかではない。ただこの制限解除はこの問題に関しても組合費の徴収が企業内において交渉すべき条件においてなされるという意味で自由の巾をましたということである<sup>4)</sup>とにかく組合活動の自由にとって最も重要な組合費の徴収問題がこのように解決したことは組合運動にとって大きな収穫である。と同時にフランスの場合労働関係の発展に従って国家がこのように漸次賢明な中立的機能をひろげていることに注目しなければならないのである。

#### (4)

オール法の改革の最後にあげなければならないのが、衛生安全および作業条件委員会 *comité d'hygiène et de sécurité* に関するものである。これは C. H. S. と略称でよばれていたがこれは企業内の衛生および安全を扱う委員会に1974年以来設けられていた作業条件改善小委員会を合併したものである。この合併委員会 C. H. S. C. T. の設置は企業内における安全に関してとられるべき予防措置を強調するために考えられたものである。この委員会の特徴は従来の C. H. S. とは別のものと

3) *op. cit.*, p. 46

4) *op. cit.*, p. 53

4) *op. cit.*, p. 61

されていた新しい労働組織や技術導入による職務の変更等従来作業改善委員会の領域とされていたものを一本にして、効率的に広い視野から企業内の人的資源の維持向上を達成することを旨とした点にある。とくにこの委員会設置で問題になった重要な点は、各種の調整のほかに「企業内の従業員またはその代表的機関に危機状態にある機械の運行を停止させる権利を認めるべきか否か<sup>5)</sup>」ということであった。社会主義の立場の人からそうした権利を認めさせるようにすべきだとの意見も強く出たが、法案をつくっていく過程でこうした権利を認める問題は責任の問題ともからんだ非常に複雑になってきた。従来そうした権限は最終的責任をもつ企業主（使用者）だけに属していたのである。しかし、それだけでは従業員側の意見は十分に汲みとられないので、最終点にはそうした事項は新しい立法によって定めることとし、新しい法律は従来行政命令だけによって定められていたのを改めて明文化することになった。と同時に新しい C. H. S. C. T はより多く的手段情報をもちかつ多くの訓練を行うことができるようになったほか従業員の各種の代表に対して認められていたのと同じ法的位置をもつことになった。また従来の C. H. S. は農産製造業部門では50人以上の企業、その他では300人以上の企業におかれ、作業条件改善については300人以上の企業だけが責任をもっていたのが改められ、新しい C. H. S. C. T は、50人以上の全企業に設けられることになった<sup>6)</sup>。またこの委員会をおけない企業では従業員代表がこの任務を担当することになり、さらに50人以下の企業についても労働監督官がこの委員会 C. H. S. C. T を設置を命令することができるようにし、その場合従業員代表がこの任務を遂行できるようにしたのである。

しかし何よりも重要なことはこの新しい法律によって労使間において年に必ず交渉が行われることが義務づけられ、対等当事者間の同意が余りにも多かつた国の介入に取り代わるようにすること

が成文化されて、契約的政策が社会進歩の最も重要な慣行となるべきだと明確にされたこと<sup>7)</sup>である。また現在のフランスの組合運動の多元主義の欠陥を改めることが意識されて、組合組織はすべての交渉が「終局的には妥結に到達するよう、交渉において主張する提案に優先順序をつける<sup>8)</sup>」役割をもつよう期待されている。もちろん労使双方が定期的に会合することはすぐ両者が妥結に到達することを義務づけてはいないが、従業員が直接その見解を表明することを認められているので、組合もその意見について特に十分考慮することが必要となってきている。それと重要なことは両者の交渉が経済的権能の存在するレベルつまり企業において行われることが義務づけられ、しかも年次の定期的交渉がなされることが規定されたことである。企業レベルでの交渉が義務づけられたのではあるが、企業委員会—企業の経済的発展を追求する役割をもつ—と交渉する組合代表の役割は明確に区別されているのであって、企業委員会は交渉の機関としての役割をもたないことが確認されたのである。オール—法実施後のフランス企業における企業委員会、衛生安全作業条件委員会、労使の年次定期協議などについて主要産業における影響について調査したドラモット Yves Delamotte 教授の報告<sup>9)</sup>によると、1) 賃金の年次交渉によって得られた利点は低賃銀層の増額は認められたもののその他全般については平均実質賃金の動きに大きな影響はでない、それはむしろ政府のガイドラインと経営者側の勧告に従って行われ、変化はない。2) 男女平等賃金の問題に関して委員会側からの影響力はほとんど現れていない、ただ賃金決定を個人の業績を基礎にして行うという CNPF（経営者団体）の方針はただ経営者側のイニシアティブに基いているが、まだ一般労働者からの強い支持はうけていない。3) 企業委員会はその本領である福利厚生文化面で活動を盛んに多くの効果をもたらしている。それは一つにはフランスの伝統的な穩情主義的政策の名残

5) *op. cit.*, p. 88

6) *op. cit.*, p. 91

7) *op. cit.*, p. 95

8) *op. cit.*, p. 96

9) Y. Delano' Workers Participation and personal Policies in France', *International Labor Review*, vol 127, 1988 n2, p. 238-239

りである所も少くない。ただ注目すべきことは組合の活動は全般的な組合運動の不振の影響もあって余り積極的ではなく、むしろ企業委員会などの活動がずっと活発であることである。これは法律規定の改正によってそうなったというよりは、むしろ企業経営者側の企業委員会活動に対する強い支持による結果であると見られる。4) 衛生安全作業条件に関する委員会(C. H. S. C. T.)の領域における活動は全体的に好調で、事故の発生も著しく減少しているか、さらにここには自己表現グループの活動も関係しており、技術変化によって影響をうけた労働者とのよりうちけた会談を通じてなされた労働時間の型の革新なども多くの効果をあげてきているようなのである。

ドラモット教授はこの件に関して経営者側が主張しているより広汎な人事政策への接近は労働生活のあらゆる面に及んでおり、集团的知識の開発、技術的創造性や品質改善の成功を大きく促進する方向に向っていると報じている<sup>8)</sup>。それは結局経営指導者が企業にしっかり足をふみしめていることに基いているのである。これに反して組合の方は伝統的に企業に足場をもたないためとその政策からいって、また一般労働者に対する家父長的な態度のため、従業員的生活と密着する運動を展開することが少なかったのである。

#### IV

しかしこのようにオールー法は組合の活動を支えるため多くの改革をもたらしたはしたが、現在フランスの組合運動はきわめて厳しい時代を迎えていること、すなわち組合の勢力の著しい減退期にあることも大きな問題である。組合活動の退潮はすでに1978年から始まっている。組合運動の退潮については世界的な傾向であるという指摘もなされている<sup>9)</sup>。有業人口中に占める製造に従事す

る労働者よりはサービスに従事する労働者の比率の増大やパート従業員の増加などの結果先進国では組合加入者の比率は減少気味であることは共通の傾向である。フランスで問題なのは従来最も多数の組合員を擁していたC. G. Tの著しい凋落である。タン・モデルヌ誌(1986年3月号)によるとC. G. Tの組合員数は1964年から1978年までは年々増加し1964年の約194万から1978年の319万まで増加したのがそれを頂点に減少し、1979年には203万、1980年に191万、1983年には162万と一時の50%近くまで減少していることが<sup>2)</sup>最も大きく影響している。CFDTも1978年以降減少の傾向であるが、同年の80万から1983年の68万への減少であるからそれほど著しくはない<sup>3)</sup>。そしてこのほかの組合たとえばFOはごく僅少ではあるが増加を示しているからフランスの組合員の損失はもっぱらCGTの損失であるといえる。同じ資料によって見るとCGTの減少率は1978年は7.12%であったのが1979年は8.02%、1980年5.19%、1981年6.97%1982年、8.76%、1983年、10.93%、1984年には12.1%となっているのである<sup>4)</sup>。こうした組合員数の減少について経営者側のUIMMは景気の後退によるもので、景気が回復すればまた復調する可能性があるともみている。現在のところ組合の勢力喪失は従来にない最も顕著なものとなり、その趨勢が永久的のものともみてよいかどうかは断定できないが、この論文の筆者Lasserreは最も特徴的なことは組合の有志活動員の動きが著しく弱体化し組合費の納入の減少、組合の会合への参加の低下などである<sup>5)</sup>とのべている。さらにLasserreは組合勢力の減退についていくつかの説明仮説を立てている。その主要なものとして次の四つほどをあげている。その第1は経済的景気後退の衝撃である<sup>7)</sup>。これはCGTの指導者たちから提出されている。組合員の減少は直接失業によって影響されることのない公務員や

8) Y, Delawotte, oc. cit., p. 239

1) たとえば A. Touraine et al, *Le Mouvement ouvrier*, 1984

2) Henri Lasserre 'La crise du syndicalisme aujourd'hui', *Les Temps Modernes*, 1986. n. 476, p. 67

3) *op. cit.*, p. 68

4) *op. cit.*, p. 69

5) Union des Ind (1985年11月)

6) *op. cit.*, p. 70.

7) *op. cit.*, p. 71



教員にも及んでいるからこの説明では全般の状況には及ばないが、建設関係などの部門での人員減少は顕著であるから景気によって影響を大きく受ける産業部門は多くの組合員を送り出していることを考えるとたしかに景気の後退は組合の勢力に関係する。ことに新規採用の減少は組合の戦闘的潜在力の更新を妨げることになることがうかがえる。それに景気後退期には雇用問題の方が労働条件の問題よりも重視され、企業の連帯現象が発達し、従業員も経営に対して攻勢に出ることを断念しがちになる。こうしてこの仮説も一つの説明となることは否定できない。

その2は労働運動終焉の仮説である<sup>8)</sup>。トゥレーヌなどの理論によると労働運動は主としてO. Q<sup>9)</sup>によって担われてきている。このOQの労働者意識は彼らが生産制度の中心的役割をもっていることに、つまり生産者としての誇りをもった意識に基づいている。しかるに今日では労働市場が臨時職員と常備職員に二分化され、しかも後者の比率は漸次減少している。また新技術の導入は中間的技能とくにP<sub>2</sub>およびP<sub>3</sub><sup>10)</sup>層は薄くなり、維持部門の労働者と半熟練技能労働者が増大する。こうして古典的なO. P.の減少が労働者の生産に対する統御力は減少する。こうして労働運動の中心的役割をもつ層の減少が組合運動の停滞を導くというのである。

その3は個人主義的傾向の増大である<sup>11)</sup>。これはたんに危機景気の後退期にみられるあきらめの態度だけではなく、自由時間の価値の昂揚、献身的義務的倫理の後退の傾向、さらには個人の特性の認識への欲求などが問題になるのである。こうして青年層や婦人などには定職につくよりは個性に合った不定期な仕事を好むものが増大している。元来は失業のため止むなく行う仕事 that 今日では自由時間、文化という点から求められている。また人びとの中には賃金の個人化傾向を好む者が

現れてくるため団体協約の役割も失われてくる傾向が出ているのである。

その4は組合運動制度化の仮説である<sup>12)</sup>。フランスの労働組合運動は元々少い加入者(約20%)によって狙われてきたが、ただそれは有志運動員 *militants* の熱意と闘志という高い質によって補われていたのである。そこで有志運動員と組合加入者とその同調者といった人たちの間に一定の比率が保たれてきた。こうしたことがフランスの組合運動の独自性でもありました脆弱性でもあった。有志の結社という論理に支えられたこの組合運動に最近国の介入がましてきている。国の介入は組合運動の弱体を補うと同時に社会関係の中に規制を導入してくる。そして社会関係は全く契約化されてくる。このため交渉とか代表の機能の専門性技術性がましてくるので、有志運動員も専門化 *se professionnaliser* せざるを得なくなる。こうして組合の内部に選挙中心主義と人気主義が現れてくる。だから真の組合への加入とか基本的任意有志主義の地盤が失われてくる。しかも団体協約の適用が非組合員にも及んでくるので実際に組合に加入する意味も失われる。こうしたことで組合運動は少数の専門家中心主義となっていくのである。それが組合の勢力を減退させることになるというのである、こうしたいくつかの仮説があげられているが、それらの組み合わせまたは重なり合った結果が組合勢力の減退を惹起してきたものと考えられよう。

ここで考えられなければならぬことはこの論者も指摘しているように<sup>13)</sup>、使用者である経営者側の動きであり、それについて見なければならぬ。1968年以降フランスの経営者側は企業の社会的責任に対する自覚を深めてきているといわれる。が同時に経営者たちはテラーシステムの限界<sup>14)</sup>については十分自覚してきたので生産性の新たな向上のためには新たな道をとらなければなら

8) *op. cit.*, p. 72

9) O. Q とは *Ouvriers qualifres* または *professionnels* ことで技能熟練度の高い労働者をいう。O. Q と O. P は同じ

10) p. 2 と p. 3 は技能労働者 O. Q の中の等級で申上の中経府の技能

11) *op. cit.*, p. 73

12) *op. cit.*, p. 74

13) Annie Borseix et Danièle Linhart, 'Droit d'expression directe: La Boule de cristal,' *Les Temps Modernes* 1986 mars no. 476 p. 82-83

14) Brizay, *Patronat*.

ぬことに気付き、その方策を求め続けてきた。新しい技術の導入をはかることもその一つの手段であるからロボットやNC工作機などの導入は競って行われてきた。そのことが従来の労働組合運動の中心的支柱であったO.Qの減少を招いたりしていたのである。しかしそれ平行して企業指導者たちが石油ショック以来労働と契約の実施に当って従来の集団方式または一律的方式を改めて個別的管理方式をいろいろ導入して効果をあげていることも指摘されねばならない。たとえば勤務時間に交替性あるいは時差出勤 *horaires libres* などを導入したり、賃金や手当の個別化支払方式、あるいは自己評価方式などの手法が導入されたがそれらは組合の退潮期にかなり多くの従業員の中に同意と共感を喚起していた。また企業内における従業員の表現の自由にかんしては経営者側はかなり多くの機会を提供してきている。このためかつての組合の抱いてきた労働者観、労働観に基づいていた労働者の考え方にもいろいろの変化が生じている<sup>13)</sup>。同時に組合は従業員の表現と表象の独占権を失うようになってきている。また企業が奨励したり、指導して従業員に行わせている小集団活動やサークル活動も従業員に対して企業の内において直に主体として活動する手段を見出すことを可能ならしめてきた。そうした点で特に注目されるのは日本ではじまったQCサークルのフランスへの導入である。フランスでは鉄鋼業において最初に導入されたのであるが、それは鉄鋼業などでは直接日本からではなく、アメリカを経由してである<sup>14)</sup>。しかしスーパーマーケットなどでは日本の例に多くの関心をもち、1980-1983の間に日本からコンサルタントを招請したり、日本へいくつかの視察チームを派遣したりしたがその中には各層からのスタッフも含まれていった<sup>15)</sup>。もっともこうしたQCサークルの設置は経営者側の発意に基づくものであるが、従業員の参加を大きくとりいれようと主張したのはフランスの青年経営指導者会 *Centre des jeunes dirigeants* たちでこ

れら青年企業指導者たちがより効率的な社会経済改革を推進する運動として生れた労働に対する関心高揚運動 *l'intéressement au travail*<sup>16)</sup> の結果である。1970年代テーラシステムの欠陥が指摘され、労働者の細分化された労働に対する関心喪失が深刻な問題として取上げられるようになってから、従来の労務管理に新しい方策をとりいれようとして職務拡大や職務豊富化、勤務時間の自由化の促進とともに新しい対人的下級幹部職 *encadrement social* が新たに職が導入された。この結果従来の職長と並んで社会的職長 *Contremaitres sociaux* の地位が設けられ従業員の個人的願望を考慮する指導役がおかれることになった<sup>17)</sup>。こうして70年代の中期から仕事への関心高揚の動きが新しい形をとるようになった。それはさらに労働の生産向上、および製品の品質向上の運動へと展開していったのである。オール法によって従業員の直接表現が認められたことは、この運動を一層促進することになった。組合運動の退潮と経済的不況の深刻化は企業の活動多様化と企業間の競争をより一層推進することとなったが、企業内の指導性の強化にともなって従業員も小集団活動によって品質向上、生産性の向上に努力することによって従来余りみられなかった職務活動を通じての個性発揮の機会をここに見出すことになったのである。こうして1988年にはQCグループの数は30000をこえてきているだけではなく、企業内の各種の個人や集団などでさらにこの数を増加させようと努力しているもの数も増大してきている<sup>18)</sup>。1985年一時このグループ活動は大体は力を失いかけてきているという声もあった<sup>19)</sup>。それは主としてこうした小集団活動の指導にあたる職長たちが若干困難に面してきたことから生じた現象である。

しかし経営者側は依然としてこの少集団活動の推進を奨励しており、今ではそれによって得られる利益だけでなく、それを今後の企業内の活動の精神的柱として発展させたい意向を示しているよ

14) Juy Groux et Cathérine de Levy, 'Les Cerles de qualite daus la sidéurgie,' *Revue Française de Sociologie* (1985)

15) Y. Delamotte, *op. cit.*, 1988 p. 235

16) Juy Groux et Cqthérine ne Levey, *op. cit.*, p. 72

17) Juy Groux et Cathérine Levy, *op. cit.*, p. 72

18) Y. Delamotte, *op. cit.*, p. 237

19) *op. cit.*, p. 236

うにも見られる。こうしてオール法の従業員に企業内での市民権を確立させようとした意図は企業という職場で労働者がのびのびとその技能と士気を発揮するよい機会を与えた結果になってきた。こうした動きに伴って社会学者の側からも企業のもつ意味を再検討する多くの議論が数多く提出されてきている。ともあれ、企業の位置の見直し、あるいは労使関係におけるその地位確立は今後の労使関係にとって無視できない影響を与えることになることは明らかである。

#### 参考文献

- Brizay, *Le Patronat*. 1978.
- Clark Kerr, John T. Dunlop, F. H. Harbison, Charles A. Myers, *Industrialism and Industrial Man* 1960  
邦訳 カー, ダンロップ, ハービソン, カー共著  
インダストリアリズム 川田寿訳
- Jean Daniel Reynaud, *Les Syndicats en France*, 1975  
" , *Les Syndicats, les Patrons et l'Etat*, 1978
- Jean Touchard, *Le Gaullisme* 1940-1969, 1972
- Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau, *L'entreprise face aux lois Auroux*, 1983
- M. Montuclard, *La dynamique des Comités d'entreprise* 1963
- Yves Delamotte, 'Workers' participation and personal policies in France' *International Labor Review*, 1988 no. 2
- Henri Lasserre, 'La crise du syndicalisme aujourd'hui' *Les Temps Modernes* 1986, mars no. 476.
- Annie Borseix, Danièle Leinhardt, 'Droit d'expression directe, La Boule de Cristal' *Les Temps Modernes* 1986, mars no. 476.
- Guy Groux, et Cathérine Lévy, "Les cercles de qualité" dans la *Sidéurgie Revue Française de Sociologie* X X XI-1, 1985, JAN-Mars.