

フランス労働組合の最近の動向について

小 関 藤 一 郎

(1)

筆者は一昨年(1964年)10月19日から昨年(1965年)5月12日まで、約7ヶ月フランス、主としてパリに滞在した。フランスの産業社会学の問題点を研究するため、パリにあるフランス労働社会科学研究所 Institut des Sciences Sociales du Travail¹⁾ を利用させて頂き、資料をみせて頂いたり、関係者に紹介して頂いたり、質問に答えて頂いたり、色々お世話になった。ここで、フランスの労働組合に関する色々の情報を得たばかりでなく、パリ滞在中に1964年12月10日におこった電気・鉄道等国営・公共企業のストライキ第一波、1965年1月27、28両日に行われた同上ストライキの二波を経験したり、また1964年11月末にはフランスの労働組合の有力なものの一つである C.F.T.C.²⁾ の C.F.D.T.³⁾ への改称など、フランス労働界における大きな変動にも際会した。それで、フランスの労働組合の最近の動きについて、以下、概況を報告したいと思う。こうした情況報告を記すのは、一つには、フランスの労働界の状況が、わが国では、比較的知られていないし、また、産業社会学の研究にとっても、わが国や米英諸国の状況と非常に異った状況下にある、フランスの労働組合の状況を知っておくことも無駄ではないと思われるからである。それに、こうした状況を知ることは、労働組合や労使関係の国際的比較を行うためにも、役立つことになると考えたからである。だから、本稿は、フランスの労働組合の動向について、報告することを主眼としているが、説明の便宜上、若干、基本的な問題についての解説や簡単な歴史的考察も含まれるであろう。しかしながら、あくまでも、フランス労働組合論を目的としたものではないことを、最初に、断っ

ておきたいと思う。

注(1) 以下、I.S.S.T. と略して用いることにする。

(2) C.F.T.C. = Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

(3) C.F.D.T. = Confédération Française Démocratique du Travail

(2)

フランスの労働組合は、第二次大戦後の憲法(1946年)によって、はっきりと、その活動を承認されている。しかし、それよりもっと早く、第三共和国成立後、1887年の法律によっても、組合活動は認められている。ところで、フランスでは、労働組合は一般には syndicat とよばれているが、syndicat という言葉は、ただたんに、労働組合のことばかりを指すのではなく、経営者団体のことも、農業者団体のことなどをさすときにも、用いられるのであって、それは、syndicat という言葉が語源的には利益代表者という意味もっているのである。だから、英語の trade-union のもつ意味と syndicat のもつ意味は、かなり異ったものであることに、注意しておかなければならないのである。

さて、フランスの組合は上述のように、かなり前から、その活動を認められているのであるが、法律によるフランスの組合の原則は、第一が、組合加入の完全な自由であり、第二は、多元主義である。組合加入の完全な自由とは、いかなる労働者も、組合への加入、脱退に対して何の強制もつけることなく、完全な自由意志によって、決定できるということである。だから、フランスでは、ユニオン・ショップ制は認められていない。また、組合への加入、脱退は何時なされてもよいのである。その上、組合加入自由の原則からいえ

ば、当然のことであるが、チェック・オフも認められていないのである。つまり、組合は、全く一種のクラブのようなもの、として認められているのである。米国や日本などの組合と、この点において全く異っている。それ故、組合に加入しなくても差支へはないのである。また、多元主義というのは、組合加入者が、どういう組合を選ぶかが個人の自由に委せられているということである。したがって、一企業内または一産業内の労働者が、どういう組合の傘下にいるかを、多数決によってきめることは許されていない。ごく少数であっても、極端に言えば、たった一人だけでも、大多数の意向如何に関係なく、また、それに影響されることなく、自己の所属する組合を、その判断によって、選択できるのである。このように、法律は、全く徹底した個人主義に基いて、組合活動を認めているのである。

フランスの組合の結合の基礎は、労働者の経済的利益におかれているよりは、むしろ、主義、主張、思想など、イデオロギー的なものにおかれている。組合は、それ故、すべて何等かの社会政策的または社会改革的な思想をもっている。もちろん、以下のべるように、その中には、革命的なものもあれば、改良主義的なものもある。組合指導層は、このイデオロギーの確立、宣伝ということに、非常に大きな勢力を費している。このような、イデオロギー重視ということも、経済的利益を中心として結成され、また、その擁護、拡張を運動の基本方針としてきている米、英などの組合と著しく異っているところであるといえるのである。フランスの組合活動は政治中心的であるといわれるが、政治性はむしろ、イデオロギーに基いて生じているのである。わが国の労働組合に見られる、政治的偏向といわれるものと、若干違っているようである。主義とかイデオロギー中心であることが、組合員の勢力は余り大きくならないことの、大きな原因であるともいえるようである。

第三に、フランスの労働組合は企業の外部において結成され、企業内の活動は認められていないことも注意しなければならない点である。組合は、フランスでは、原則的には、産業別に組織さ

れているが、下部の単位は、地域である。そして企業内には、組合の支部も存在しないし、事務所もない。わが国の組合が、大部分、企業内の組合であるのと比べてみると、非常に大きな相違がある。フランスの組合は、それ故、企業内において、組合費の徴収も行うことが許されなければかりか、組合員に対するピラくばりも、組合加入の呼びかけもできない。そのため、企業に働いている労働者に対する働きかけも極めて困難である。組合の定期的会合の通知、掲示のようなものでさえ、企業内においては、全く認められていないのである。こういう状態であるため、組合活動は全く足場をもたない有様であるといえるのである。そこで、以下のべるように、最近、組合の企業内活動を承認せよという要求が、一部の組合からはおこっている。しかしながら、組合の中には、企業内における活動を認められても、それによって、企業に対する責任を負わされ、活動を束縛されるようになるよりは、自由な立場で活動をすることができることを好んでいるものもある。しかし、この企業内活動が禁止されていることが、フランスの組合活動に大きな影響を与えていることは否定できない。

第四は、フランス労働組合における、組合費がどの位の金額であるかを見ていこう。わが国などでは、組合費は、大体、月給の百分の一程度徴収しているところが多いようであるが、フランスの場合、組合費は非常に少額で、大体、一時間分の給料程度である。現在労働時間は、約週43~44時間程度であるから、月にすると170時間程となる計算であるが、その一時間分、すなわち1/170程度である。これは、かなり低額といわなければならない。しかも、組合組織率は、大体20~25%ということであるから、組合の財政は相当苦しい状態である。財政上の貧しさによって、組合の活動はかなり支障をうけている。第一に組合活動は、大体において、運営と定期的に印刷物を出すだけに止まっていて、それ以外のものは全く手がでないといった有様である。十分な調査活動ができないのは勿論のことであるが、そればかりでなく、組合員に対する教育活動も、ほとんど、行われないうってよい。それに、財政がこのように極め

で苦しいため、組合指導者も、余りよい待遇をうけはてない。そして、組合指導者の報酬は、熟練技能労働者のそれより、上廻ることは少いといわれている。だから、相当強い意志をもつ人とか、特別な使命観をもつ人でないと、指導者にはならない。つまり、指導者の補充がかなり困難な状況におかれているのである。このように、組合の非常な財政難が、組合活動の発展にブレーキをかける役割を果たしているといえるのである。少くとも、このような財政難の状態では、組合活動の著しい発展を期待することは困難であるといえるのである。にもかかわらず、一部の組合においては、組合費の徴収に対して余り大きな関心を払わず、むしろ、外部に対して、一般民衆、政府当局に対して、はたらきかけ、その支持を得ることに多くの重点をおいているものもある。そうした組合の動きは、上述したように組合の活動がイデオロギー中心となっていることとも関連しているものといえるであろう。

このように、フランスの労働組合は、フランスの社会という特別な歴史的、文化的地盤の上によって成立しているため、他の欧米諸国のそれとは著しく異なった特徴をもっている。それは、一言でいえば、エリート中心のもので、内部の組織が比較的弱体であって、指導者層と組合員との間の結び付きは比較的強くないということである。また、組合の定期的会合における組合員の出席率もかなりわるいのが現状で、組合員の参加意識も低いのである。もちろん、組合の種類によって、若干のニュアンスがあることはいうまでもないが、全般的には、以上のような特徴はすべてに共通したものであるといえるのである。

(3)

フランスの組合の主要な連合組織にはどんなものがあるか、その勢力分布はどうなっているか。それを、次に、見ていくことにしよう。今日、フランスの労働界は **C.G.T.**、**C.F.D.T.**、**C.F.T.C.**、**F.O.**、**C.G.C.** の五つの大きな勢力にわかれている。

C.G.T.¹⁾ はフランス最大の組合で、歴史的にも一番古い組合である。**C.G.T.** は1895年に成立し

たのであるが、その活動が活潑となったのは20世紀になってからのことである。その思想的基盤となったのは職業団体的思想と無政府主義思想で、それは階級闘争運動を標榜したが、しかし個人の独自のイニシアティブによって個人を解放することを主張した。また、それは革命的運動を旨すが、完全に政党の介入を排除し、組合だけの力による運動を目的とする。労働者の組織による運動を目的とするが、集権化を最小限にし、訓練も最小限度に止めていこうというのである。このような主義を以て発足した **C.G.T.** は、はじめから工業労働者を数多く結集していた。**C.G.T.** は、第一次大戦後、ロシア革命の影響をうけて、その内部に共産主義に完全に同調する左派を包蔵することになった。この左派は1921年 **C.G.T.** から分裂し、**C.G.T.U.**²⁾ と称した。両者の対立はかなり深刻で、**C.G.T.U.** はフランス共産党との連繫をますます密接にしていっていったのに対して、**C.G.T.** は全く政党との提携を断って、伝統の主義を固執した。しかし **C.G.T.** も1918年以来、現実には即した態度をとって、国民的利益に関する問題に対しては、是々非々主義をとって、労働者の利益の関係するところどんなことにも討議に加わってきた。**C.G.T.U.** は、**C.G.T.** のこうした動きを、階級協調主義であるとして排撃、革命一点張りですすんだ。両者は根本的には対立したまま、第二次大戦を迎えた。ドイツ軍の占領後、ヴィシー政権の成立により、組合活動の停止令により、両者とも解散された。しかし戦後、この両者は自動的に合併して大きな勢力となり、一時は組合員600万という巨大な勢力となった。ただ、戦後の **C.G.T.** は完全に左旋回していたため、戦前の主流派だったグループはこれに同調できず、1947年に分裂して、1948年4月 **C.G.T.—F.O.**³⁾ 以下 **F.O.** と略す一を結成した。ところで戦前の主流派は多数派であったが、戦後は少数派となってしまった。**C.G.T.** と **F.O.** の分裂は、この時以来、今まで及んでいるのである。**C.G.T.** と **F.O.** の簡単な沿革は以上のとおりである。次に、**C.F.D.T.** と **C.F.T.C.** の問題について説明に移ることにしよう。**C.F.D.T.** は昨年(1964)11月、**C.F.T.C.** の多数派が改称したものであるが、その

母体となった**C.F.T.C.**は1919年正式に成立した。しかし、この年に一挙にできあがったのではなく、**C.G.T.**の考え方に賛成できない組合—その中には商業関係従業員の組合も多かったが—がキリスト教的思想を結合の紐帯として、すでに、19世紀末から色々結成され、それらが1905年以来、相互の接触、連絡をとっているうち、機が熟したので、1919年に連合体を組織したものである。**C.F.T.C.**は、出発点においては、教皇の回勅 *Rerum Novarum* を、その中心思想としていたが、連合体を拡大していくうちに、カトリック信者ばかりでなく、プロテスタント信徒を含めたほか、更に、キリスト教精神に同調するものということで、ユダヤ教徒も、回教徒をも含めることになった。そこで、組合勢力の増力するにしたがって、その内部には、明確に、キリスト教主義を表面に打ちだすべきか、それとも、その社会的教義を中心にするが、キリスト教ということ余り強調しないでいくか、ということについて、意見の対立が生じてきていた。しかし、その意見の対立は、連合体の統一に亀裂を生じさせるまでにはいたっていなかった。そして**C.F.T.C.**は、大体において、**C.G.T.**の階級闘争が現代社会の経済体制に固有なものとする見解に対して、キリスト教的道徳原理が広く普及され、経済的弱者である、労働者の権利が擁護されるならば、階級闘争という事態も改善されるであろう、という立場を持ってきた。戦争中ヴィシー政権の労働政策によって、解散の運命にあったことは、**C.G.T.**と同様である。ドイツ占領軍からの解放後、**C.F.T.C.**は、1944年および1945年の二度にわたって、**C.G.T.**から合同のよびかけをうけたが、「多元主義こそが自由と民主主義の最高の表現である」として、この申出でを拒った。しかし、この頃から、**C.F.T.C.**の内部に大きな変化がおこってきた。その変化は、まず、カトリック教会に対してはっきりした距離をおくということになって、現れた。1947年、**C.F.T.C.**の規約は改正され、回勅に準拠するという条項はなくなり、それに代って、「この連合体は、その行動の基本的立場をキリスト教社会倫理の原理」に求めるという表現がとられることになった。同時に**C.F.T.C.**は、その行

動を労働の利益代表と擁護に限定し、政治、宗教のあらゆる外部団体に対しては完全に独立して、責任ある行動をとることを宣言したのである。**C.F.T.C.**は、戦後、かなりその勢力を伸ばしたが、それとともに、この教会に対する独立ということが大きい意味をもってきた。しかし、問題の進展は、それだけには止まらなかった。1953年には、**C.F.T.C.**内部において、共産党とははっきりした一線を画しながらも、「資本主義打倒」をきけぶだけではなく、労働こそ各人の収入の唯一の源泉ということが認められるような、階級のない社会の樹立を目的とすべきである、という主張が強く表明されるようになった。そして、そのため、産業の国営化をとなえるグループも現れた。そうしたグループは再建グループといわれるが、それは、社会主義的であり、民主主義的である、ことを明かに標榜するようになってきた。はじめ、このグループは少数派であったが、漸次、同志の数をふやし、1961年には、ついに、多数派を占めるようになってきた。このような事態の進展によって、**C.F.T.C.**は一の転期に直面したのであるが、この転期は1964年11月到来した。この時、**C.F.T.C.**は年次大会において、こうした事態の発展に応じて、**C.F.T.C.**の名称を廃止し、新たに**C.F.D.T.**という名称をとることの案を上提した。同案は多数決の賛成を得て——賛成者は約出席者の70%であった——可決された。そこで、**C.F.T.C.**は**C.F.D.T.**に発展的に移行したことになるのであるが、この改称に反対した少数派は、まもなく、この改称決議に不満の意を表明して、脱退を執行して、旧来の**C.F.T.C.**の名称を、依然として、守りつづけることになった。こうして、**C.G.T.**の分裂について、**C.F.T.C.**も分裂するにいたったのである。フランスの政党に見られる分裂は、労働組合においても、見られるのである。

最後に、**C.G.C.**⁵⁾についてのべることにする。**C.G.C.**は、フランスにおける、技術者、中堅事務職員の組合連合体である。ホワイ・カラーの労働組合は、英米などの産業発展の著しく進んだ国においても、見られるところであるが、それらは、一般に、特殊なグループだけの団体で、普通の組合との区別を明かにし、それと距離をおいて

いるようであるが、フランスでは、連合体を結成しているばかりでなく、かなり有力な勢力となっている。**C.G.C.** は他の連合体の傘下にあった、ホワイ・カラーを結集して、1944年に成立したのであるが、その主な構成員は、(1)技師、中堅事務職員、(2)外交販売人、代理業者、(3)職長および下級技術職員 (techniciens)⁶⁾ である。**C.G.C.** は穩健な活動方針をとり、ストライキには原則的に賛成せず、とくに職業的にストライキを行う組合指導者を強く排斥している。**C.G.C.** は、原則的に、階級制を認め、経営者の權威 *autorité* を承認している。**C.G.C.** は、政党との結びつきを拒否し、革命的行動を一切排撃して、「質の文明」 *civilisation de qualité* すなわち、選良の擁護とその社会的責任重要性を強調している。

以上、フランスの主要な組合連合体について、簡単な歴史的沿革を顧みながら、現状をのべてきたが、次に連合体に所属する組合員の数を見ていくことにする。フランスの組合はその加入が完全に自由であるため、正確な数は仲々つかみにくい。何によって、その数を見るのかも、また、難しい問題である。ここではレイノオ *Jean-Daniel Reynand* 氏の著書 *Les Syndicats in France* によって、その数的分布を示すことにする。レイノオ氏は、社会保障金庫への代表者選挙の時の得票数によって、組合員数を計算している。それによると、組合の勢力分布は次のとおりである。⁷⁾

年次	1955	投票者中の比率	1962	
登録者数	9,475,595		11,653,620	
投票者	6,689,011		8,040,531	
C.G.T.	2,873,810	42.9%	3,561,447	44.3%
F.O.	1,081,449	16.2	1,184,741	14.7
C.F.T.C.	1,396,445	20.9	1,685,370	20.9
C.G.C.	—	—	374,056	4.6
その他	1,337,307	20.0	1,234,917	15.3

なお、**C.G.C.** は1962年になるまでは別の得票をもっていない。ただ、この数字は大体の傾向を示すものであって、社会保障金庫への代表者選挙の数字は、**C.F.T.C.** や **F.O.** に対して若干不利になっていることを注意する必要がある。また、1962年の数字であるから、**C.F.D.T.** は、まだ、

表にあらわれてこない。**C.F.T.C.** 分裂後の **C.F.D.T.** と **C.F.T.C.** の比率は、大体、7対3であるとみてよいであろう。また、組合のもつ現実の社会的影響力をみるためには、しかしながら、組合員の数だけでなく、組合員以外の人々に対する勢力、ストライキの時などに、各連合体が動員できる大衆中の支持者の数なども考えなければならないのである。ということも留意されなければならない点である。

ところで、組合員の数ということで注目される点は、増減が常ならず、その中もまた、かなり、大きいということである。たとえば **C.G.T.** は戦後、600万の組合員を擁したことがあったが、今日では180万程度と推定されている。⁸⁾ これに対して、**C.F.T.C.** は、比較的、変動の中が小さく、もっとも安穏した勢力を保持してきた。しかし、1930年以降**C.F.T.C.** は戦時かなり重要な変動を経験してきている。**C.F.T.C.** は戦後かなり勢力をのばしてきたようで、最近では組合員数は75万程度のものである。**F.O.** は戦後 **C.F.T.** から分裂したものであるから、新しい勢力で、100万の組合員を有すると称しているが、実数は **C.F.T.C.** を少し下廻ったところであろうと見られている。いずれにせよ **F.O.** は歴史が残いたため、組合員数の変動は余りない。**C.G.C.** は現在15万ほどの組合員を擁していると称しているが、それはフランスにおける幹部職員 *cadres* (約40万と推定される) に対してはかなり高い比率をしめているものであるといえよう。なお、最後に教員組合連合会 *Fédération de l'éducation nationale*⁹⁾ についてのべると、それは約28万の組合員を擁しているが、これは上記の連合体とは安全に独立で、大きな力をもっている。

ところで、このような勢力分配をもつフランスの組合の顕著な特徴は組合指導者と一般組合員との間に見解の開きが見られることが多いということである。そうした組合と労働者間の見解の開きは組合の教育活動の不十分なことによるのであろう。そうしたことの具体的な事例は、第一に技術革新に対する態度に明白に現われている。最近の著しい技術革新に対して **C.G.T.** はそのイデオロギーから予想されるように、完全に反対を表明

し、資本主義の下においては、技術革新は労働者に幸福をもたらさないとこの見解を表明している。これに対して、**C.F.T.C.** と **F.O.** はもっと現実的立場に立って、技術革新が社会経済のプラスの要因であり、それによって生活水準の向上をもたらされることは可能であることを認めている。しかし、技術革新が労働者に対して、そうした条件をつくりだすためには、経済成長によってもたらされる所得の増加分を、労働者に対して、もっと多く配分するような政策がとられなければならない。そういう要望が充たされるという条件で、**C.F.T.C.** も **F.O.** も技術革新に賛成しているのである。これは、各組合連合体の根本的な立場から当然予想されることである。ところが一方、組合員たちの方は、どういう態度をとっているだろうか。

まず **C.G.T.** の組合員態度からみていくと、**C.G.T.** が上述のように、技術革新に対して全く反対の態度を表明しているのに対して、極めて現実主義的な反応を示している。彼等は、最近の技術革新によって、労働の作業環境が著しく改善され、災害の危険が減少してきていることを認めている。ただし、技術の進歩は注意力をより多く要求するようになったため、神経的疲労がまし、また機械への従属が以前よりもましており、人間の自由は技術革新によって増大するのではなく、却って阻止されたと感じている。この点については、**C.F.T.C.** の組合員も **F.O.** の組合員も大体同様な傾向の反応を示している。また、技能水準についても、施設の近代化の進展は労働者の技能水準の向上をもたらし、機械化の進歩と平行して、労働者が頭を使って仕事をやる面が増大してきていると認めている。だから、その点からは労働者は近代化を歓迎し、体験を通じて、技術変化を望ましいことであると評価している。この点に関しても労働者の態度には、所属組合による著しい相違は見られないのである。更にもまた賃銀に関する面においても、一般に労働者は好意的な反応を示している。技術革新が導入されるまでは、賃銀について若干の不安の念を以て見ていた労働者は少なくなかった。同時に労働者は労働条件の悪化（たとえば労働強化の不安ということなどと関係し

て）という不安な予想も一掃しきれなかった。しかし、技術革新の導入以後においては、最初の不安、悲観論的な見方に代って、楽観論や近代化歓迎の態度、意見が強くなってきており、賃銀が実質的に上昇してきていることを認めた見解が多くなっている。そしてそうした好意的反応、楽観論は、組合主脳者のイデオロギーに基づく公式論、とくに **C.G.T.** のそれとは全く関係なく、すべての組合の労働者に見られるのである。ただ以上は、技術革新の短期的な結果に対する労働者の反応であるが、長期的な帰結については労働者はこれとは全く異った見解を持っている。これは労働者が1930年のはじめ頃にフランスを襲った大不況の際の苦い経験を忘れていないことによるのであろうが、将来の見透しについては一般に悲観論の見方が支配的である。作業環境が改善され、安全度が高くなったことを認め、賃銀の上昇、技能の向上達成を認めている労働者も、技術革新は長期的には過剰生産を招来し、その結果、また失業の危険に当面するのではないかという不安の念を抱いているのである。**C.F.T.C.** や **F.O.** 所属の労働者においても、この点は同じである。だから、組合と労働者との間には見解において大きい開きがあるのである。このことは、組合の労働者に対する影響力が、現実の問題についてはかなり弱いものであることを、物語っている。労働者側の判断なり、態度には、イデオロギーをはなれた、現実主義的な傾向が強いのである。これはまた、組合側の教育活動が非常に不十分なものであることを示すものであろう。それは上述したように、組合の資金が、組合費のきわめて低額であること、組合員数が少いことなどによって、不十分であることにもよるのであるといえる。しかし、これと同時に、組合活動の根本方針が組合員の日常生活、直接の利害に対してあまりにも関心をもたず、イデオロギー的になっていることとも大きく関係しているのである。

技術革新に対する態度と関連して、組合と労働者の見解の著しい開きを証明するもう一つの事例を、われわれは、企業委員会に対する態度の中にも見ることができる。企業委員会 *Comité d'entreprise* は、戦後、1946年フランスにおける労働

者の企業への参加を承認した法律上の制度として設立された唯一の機関である。¹⁰⁾ この企業委員会は企業を単位としており、事業場を単位として設立されたものではないのであるが、この法規は工業、商業ばかりでなく、団体、自由業、サービス業を含めて常時10人以上の従業員(有給の)を擁するあらゆる企業に対して適用されるのである。¹¹⁾ 法的に認められたこの企業委員会の特性の(1)は使用者代表と従業員の代表の協力の機関であることである。〔ただし従業員代表は従業員側の要求、不満を提出して、使用者側と協議することができる〕。しかしここでいう協力とは従業員の参加を前提として認めた上のものである。提案は使用者側からも従業員側からもなされるのであって、この従業員の参加は、労使間の関係が本来調和的であることを認めて、成立したのではなく、両者の間に対立の存在することを認め、それを協議によって解決をはかろうとするものである。つまり、この場合における従業員の参加は対立を含んだ参加であると解されている。¹²⁾ 特性の(2)は、以上のようにこの協力は両者の間に対立を否定はしないが、企業主の権限、権威は尊重する立場において、なされたことである。特性の(3)は、この委員会で協議決定できる事項は、企業における社会的な問題に限られており、経済的問題、技術的問題については決定権をもつことはできない。それらの問題に関しては、委員会は諮問機関として意見を提出するだけにとどまり、企業主はその決定には法的には拘束されないのである。この企業委員会の発足にあたって、**C.G.T.** は、それが従業員の参加を社会的面だけに限らず、経済、技術の全面的に認め、そこにおける従業員の意見に決定権をもたしめるよう努力したのであるが、それが容れられなかったため、制度として正式に発足以来ずっとこれに対して拒否の態度を表明してきている。これに対して、**C.F.T.C.** や**F.O.** はそうした拒否の態度はとらず、むしろ、それを足場として組合側の意見を最大限に実現させようという態度をとっている。**C.F.T.C.** などは後述するように、そればかりでなく、その委員会における組合の代表選出権を与えられたことを理由にして、企業内における組合活動の法的承認の要求を提出

してきている。この委員会に対して拒否の態度を表明したのは、**C.G.T.** だけであるが、この拒否も企業内における組合員によっては完全に守られていない。委員会の代表として選ばれた**C.G.T.** 所属の労働者は実際には委員会において組合の方針に反して積極的に活動しているものが少ない。実際的にも、法律によって設立されたこうした制度に対して、一概にボイコットするだけということは組合側の完全な敗北を意味するものではない。そうした実情無視はそれが永続するときには、組合としてもその任務放棄を意味することになるのであろう。このため、1963年頃からは、**C.G.T.** も実質的にその態度をかえてきている。正式には、は依然としてこの委員会に対して完全な敵意は撤回せず、「企業委員会は労働階級の要求実現を達成するための、経営者側に対する闘争の手段である」との見解を保持してはいるものの、実際には、1963年頃から、産業社会の急速の発展は、労働者の要求実現を1955年頃とは異なった次元にもたらしてきていると、明白に認めるようになった。¹³⁾ 現実の事態の進展に対して適応せざるを得なくなりながら、依然として旧来の公式的態度を改めようとしな**C.G.T.** のこのような動きは大きな矛盾であるといえるであろうが、そこにも組合と労働者の乖離の面が明らかに見られるのである。この点については、そうした傾向は**C.F.T.C.** や**F.O.** には見られないのである。

註(1) **C.G.T.** = Confédération Générale du Travail.

(2) **C.G.T.U.** = Confédération Générale du Travail Unitaire.

(3) **C.G.T.-F.O.** = Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière. れまた**F.O.**とも略す。

(4) **C.F.D.T.** = Confédération Française Démocratique du Travail.

(5) **C.G.T.** = Confédération Générale du Travail.

(6) **techniciens** はわが国で技師に対して用いられる技手に相当するもので、技師は **ingénieurs** とよばれる。

(7) Jean-Daniel Reynand, *Les Syndicats en France*, 1963.

(8) 上記の表では3,600,000をこしているが、これは社会保障代表者選挙の時の票であるから、実際とかなりちがいがある。

(9) この連合体は**F.E.N.**と略す。

(10) J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail*

p. 122—123.

- (1) 農業はこの適用から除外されており、公務については特別法によって詳細に規定されている。
- (12) Montuclard, Les Comité d'entreprise (1963).
- (12) Montnelard, Le ccomité d'entreprise, "Sociologie du Travail" n. 2. 1965, p. 184.

(4)

このような組合の動き、あり方と関連して注意されなければならないのは、経営者側の動きである。フランスの組合の動きに対して経営者側はかなり強い不信感をもっているといわれるが、そうしたことをよく示す事実は賃銀協定実施においてみられる経営者側のやり方であろう。フランスでは、賃銀は経営者と組合の間で団体交渉によってきめられ、そこできめられた賃銀額は組合員でない労働者にも拡張適用されることになっている。もちろん、この団体交渉は企業毎ではなく、産業別に行われるのである。ところで、この交渉によって定められる賃銀は最低賃銀 (S.M.I.G.)¹⁾ よりもかなり上廻った線で妥協されるのが常であるが、実際に企業から従業員に対して支払われる賃銀はこの交渉によって定められた線をはるかに上廻っているのである。そこに企業によって差異はあるが、最低で協定の線を二割は上廻り、最高は六割を上廻っているのである。だから、労働者のうけとる実際の賃銀は最高で S.M.I.G. の約二倍になっていることもあり、団体交渉で定められた賃銀の線で支払われているところは全くないのである。こうした現象は、賃銀についての協定がなされていることを考えると、極めて奇異な現象であるといえるのである。賃銀に関する協定がなされながら、何故、このようなことがおこるのか。これについて、レイノオ J. D. Reynand 氏は説明している。これは企業の経営者側に同業者相互の連帯的気持が強く、あまり高い線で協定を結ぶと、同業者の中のマージナルな業者が支払いできないようなこともおこりうるので、そうしたことを避け、最も弱い企業でも負担できるような線で協定を結ぶからである。²⁾ これは、たしかに、事実の一面を衝いた見方であるといえよう。しかし、実際はそれだけがすべてではなさそうであ

る。そこには、経営者側の組合に対する不信といった面もあるようである。つまり、経営者側は賃銀の協定においては、組合側の要求に屈することを欲せず、一応は低い線で協定を結んでおきながら、自分たちの企業はそれ以上の支払能力のあることを示しているのである、という面もあると考えられるのである。とくに、組合との交渉において、かけ引きとして、協定線を結びながら、実際の力をそれより上廻ったところで示そうとしていると見られる点がある。また、フランスの法律 (労働法) には、団体交渉によって定められた賃銀は組合に加入していない労働者に対しても支払われるという、労働協約の効力拡張の規定がある。それによれば、労働者は組合に加入しなくても、組合が協約によって獲得した賃上げの結果は、組合員と同じように、享受できるのである。このような状態の下において、しかも、経営者側が賃銀に対して上述したような態度をとっているため、労働組合のもつ影響力は減少せざるを得ないのである。しかし、他面、労働組合側もこうした状況に対して、充分効果的な対策をもっていないようであり、また、もっていくことに対して大きな関心も示していないようである。フランスの労働組合には、サンディカリズム以来の伝統である、熟練労働者を中心とした選良中心主義を克服していく方向は明らかには見られないのである。

フランスの労働組合は、このように数的にも劣勢であり、日常活動においても組合員、労働者大衆の経済的利害に対して充分の考慮を払わず、間歇的にエネルギーを爆発的に発散させているに止まっているため、その根本的な弱体性を容易に克服できずにいる。しかし高度に発達した産業社会において、産業の発展は組合に対して多くの面において、積極的な参加を要請している。その要請は企業においてばかりではなく、国家の役割遂行においても漸次強まってくるのである。企業における組合の参加は、上述したように、企業委員会において、制度化されている。企業資本の巨大化、産業発展の高度化にともなって、企業の社会における位置づけも変化してくる。つまり、企業、とくに大企業においては、その公的性格がましてく

るのであるが、そうした事態に対して、**C.G.T.**のように依然として、公式論を固執して、現実を無視する態度をとりつづけていては、時勢にとりのこされるようになることは必定であろう、**C.F.T.C.**がこれとは反対に積極的に参加していることは組合運動の方向として正しいものである、といえるであろう。しかし、**C.F.T.C.**においても組合員に対する教育、質的向上の努力にはまだ多くのなすべきことが残されている。ただ、**C.F.T.C.**の努力のうち注目すべきものがある。それは昨年来とくに大きくとりあげられてきた、企業内における組合活動の承認を要求する動きである。フランスの組合は企業の外部において組織され、その活動も企業外に向けられていたが、組合は企業内における活動を正式には承認されてもいないのである。組合の活動を強化するためには、その土台あるいは中心拠点となるべきものが確立されなければならない。そのため、組合の活動に不可欠な企業内の活動が承認されなければならないのである。そこで、**C.F.T.C.**は次の二つの理由によって、企業内活動承認の要求を提出している。²⁾

(1)憲法は組合活動の自由を保障しているが、企業内における活動については、何の法的規定もないため、事実上禁止されているに等しい。ピラ、印刷物の配布も行えないし、組合の集会開催も認められていない。そればかりでなく、法的に定められた従業員代表や、企業委員会に対する従業員代表の活動も、法的保護の規定にも拘らず、実際には組合活動として認められ、経営者側から契約違反事項として罷免をまねくことがある。判例も一般的に経営権擁護の立場から、それを支持している。そうしたことは実質的には組合員の活動を全く封じることを意味している。

(2)しかるに、法律は企業内における組合活動を事実上認承している。企業委員会などへの代表選出にあたって、代表的組合は推せん権を認められている。しかも、企業委員会は企業に対する参加の制度であるから、この事実は企業内における組合に対して経営者との交渉することを実質的に認めたものである。この事実上の承認を法的承認にまで高めても革命的事態をひきおこすことにはならない。

この**C.F.T.C.**の要求に対しては、労働関係専門の学者の間から支持する見解もあり、政府も真剣にとりあげているようである。ただここで考えられることは、組合の企業内活動が承認されると、組合の多元主義はそれとどのように調和するのかという問題がおこることであろう。また事実問題として、多くの組合の活動が企業内において認められると、どうなるのかという問題が考えられる。フランスの組合はストライキの際に、統一的に活動することはあるが、日常活動においてはそうしたことは全くない。そうした日常活動における統一がないと、企業内における組合活動の承認は容易に実現できないようにも考えられる。

国家の機能が、産業社会の高度発展とともに、拡大していくことは、多くの人々によって指摘されているとおりである。フランスにおいても、最近経済計画をはじめ、社会保障などの社会、経済の各面に審議会や委員会などの機関が設置され、労働組合の代表がそうした機関に出席し、政府の諮問に応じたり、意見を提出する機会が増大している。そうした領域において、組合が積極的に建設的役割を果たすことが期待されるのであるが、その要請にこたえるためには、組合は従来のような少数選良中心のいき方を全く変えていかなければならない。とくに、調査活動を重視して、そこに多くの力を注ぐように努力することが緊要である。そのためにも組合が強力となり、内部における教育活動を強化し、人的養成を拡大することが必要である。そうした新しい事態に対処できる態勢を整備するためにも、組合の統一とまでいなくても、日常活動における相互の調整は不可欠なことである。このような観点からみると、フランスの労働組合は、ある意味で、重大な転機に直面しているといえるであろう。

註1) **S.M.I.G.**とは *Salaire minimum interprofessionnel garanti* の略である。

2) J.D. Reynand, op. cit., p. 171.

3) Formation n. 59 (Sep.-oct, 1964)

(5)

この点について、(3)にみえてきた、**C.F.D.T.**の

成立が、フランスの労働組合運動の統一の方向に対してつ意義を検討してみることが必要となってくる。¹⁾ 1964年11月、**C.F.T.C.**は組合大会において、出席の組合代表者の70%の賛成によって、名称を**C.F.D.T.**と変更することを決定した。この名称変更は単に名称だけの問題ではなく、同時に基本綱領の中核の変更をも伴っていたのである。それは、**C.F.T.C.**の綱領の中核となっていたキリスト教的倫理という表現の除去を含んでいたのである。それに代って、人権宣言の基本理念と「地には平和」の教皇回勅の精神の綜合が、新しい指導理念として掲げられたのである。新しい組合は、「キリスト教、ヒューマニズムおよびヨーロッパ民主社会主義の三つが文明に対してもたらした貢献こそ、真に人格の発達に奉仕する組合の原動力となる精神と、人類をつくっていく共同の価値のすばらしい統合である」ことを宣言したのである。¹⁾ こうして**C.F.D.T.**と**C.E.T.C.**の綱領の相違は、表現の上では、従来のキリスト教倫理中心から、キリスト教精神に民主社会主義の精神を加えただけであるが、組合の名称からキリスト教が除かれたことは、かなり大きな根本的な変化を意味している。キリスト教の名を削除したことについて、**C.F.D.T.**は、次の二つの理由をあげている。第一は、従来の**C.F.T.C.**においても、組合員はキリスト教徒だけに限られたわけではなく、ユダヤ教徒、回教徒も組合の方針に賛同し、その目的実現に協力するものは、含まれていたのである。だから、キリスト教という名称はあっても、実質はキリスト教徒だけではないのだから、実体を示すためにはその名称をかえることが望ましい。第二は、組合活動の本質は民主主義的であることである。キリスト教徒とくにカトリック教徒がすべて民主主義者ではない。だから、組合活動としては、民主主義的活動を中心に推進していくためには、キリスト教だけに限定せず、ひろく民主主義的理想実現に共鳴する労働者の共同体をつくる必要があるのである。こうした理由により、上記のように名称変更が行われ、新たに**C.F.D.T.**が生れたのであるが、この動きに対し、それはフランスの労働組合の分裂の歴史の繰り返しにすぎないか、それとも、組合運動の統一へ

の前進とみるべきか、各種の論評がなされてきた。**C.F.D.T.**の成立当時において、新聞の報道は大体において、それが、今後の労働運動の大同団結への方向を示唆するものであるとの期待をもって見たものが多かった。とくにフィガロ(Figaro)紙は、この事実を、「障壁は除かれた」と大きく報じていた。労働戦線の統一の可能性が大きくなったような感じを与える報道が多かったのである。しかし、共産党機関紙であるユマニテ紙は、**C.G.T.**のこれに対する「**C.F.D.T.**の反共産主義的方针は労働階級の勢力の分裂をもたらすものである」という批判を報じていた。**F.O.**は明白な批判は行ってはいないが、この新しい動きを当惑的な態度でうけとり、**C.F.D.T.**の動きは余り政治的すぎると評しているに止まっていた。労働界自体からはこれに対して、直接、歓迎するといった動きは生じなかった。しかし、労働関係を研究している専門家たちの間では、この新しい動きは、従来、フランスの労働界全体を分裂せしめていた対立抗争の名分上の理由を消滅させていく方向にあるから、将来の問題として、組合運動統一のための地ならしはできたのではないかとみる向きも少くない。ただ、**C.F.D.T.**の成立後、その組合員に対してなされた調査の結果によると、組合運動の統一を望むか、多元主義を望むかについて、**C.F.D.T.**の成立を歓迎するものに前者が多く、新しい動きに対して否定的な態度をとるものには後者が多く、両者の開きが決定的であることが明かにされている。²⁾ こうした点からみると、組合運動の統一化への願望と**C.F.D.T.**の成立とはかなり深い関係をもっていることがうかがわれるのである。ただ、今日の段階においては、まだ、決定的な予測をすることは不可能である。しかしながら、フランス労働組合における、この新しい動きは、組合運動が、産業社会の新しい現実の事態に対して、より適切な動きを見せたものであり、その意味において、組合発展の上に重要な段階を劃することになる可能性を強く包蔵しているといっていよいであろう。これを機会に、組合指導者が産業社会の新しい現実に対して、より合理的な態度をとるようになることが要請されるのである。

最後に、フランスの組合のこれから当面するこ

I表 国籍別外国人労働者数

国 別	1960		1961		1962		1963	
	永 住	季 節	永 住	季 節	永 住	季 節	永 住	季 節
イタリヤ	19,513	32,977	23,805	23,317	21,513	14,638	12,963	8,050
ド イ ツ	1,019	6	1,324	1	1,583	6	1,957	8
ベルギー	306	6,665	591	5,910	542	4,609	522	3,752
イスパニア	21,408	69,150	39,591	66,400	64,497	74,396	57,768	87,119
オランダ	168	15	227	1	294	7	314	21
ポルトガル	4,006	945	6,716	1,328	12,916	1,467	24,781	2,269
ス イ ス	341	2	427	1	440	—	503	3
そ の 他	2,140	348	6,198	8	12,234	99	16,715	52
計	48,901	109,798	78,879	96,963	113,019	95,222	115,523	101,274

とにちがいないと考えられる外国人労働者の最近の流入状況について、その概況をのみことにする。フランスの労働力不足に起因するためであろうが、外国人労働者の流入は最近とくに著しい。フランスにおける最近の順調な経済発展もこれに拍車をかけているようであるが、外国人労働者の問題は注目すべき現象である。これら外国人労働者は一般に本国における生活が苦しく、仕事も容易にみつからないため、先進国フランスに職を求めてきたものである。外国人労働者には季節労働者としてくるものと、フランスに永住して労働するものとの二種類があるが、前者の数は最近余り増加せず、むしろ若干減少の傾向を見せているのに対し、後者はかなり著しい増加を示している。1960年から1963年までの外国人労働者を国籍別にみた数字は次のI表のとおりである。³⁾ この表に

よってもわかるように、国別ではイスパニアがもっとも多く、1963年においては季節労働者の80%をしめ、永住労働者では50%をしめている。これについて、永住労働者ではポルトガル、季節労働者ではイタリアが第二位をしめている。その他の中ではユーゴスラヴィアがかなり多くをしめている。年次別にみても、イスパニアが第一位で、イタリア、ポルトガルがこれについていることが明かに見られる。

これら外国人労働者の就業している産業別の区分けは永住労働者についてだけは次の表IIのとおりである。⁴⁾ 季節労働者の大部分(90%以上)は農業についている。永住者の場合は、II表に明かなように、土木建築に従事するものが圧倒的に多く1963年では、約40%をしめている。これについては金属加工業、家事サービス業であるが、比較的熟練度を要することが少い仕事についている者が多いし、職業にも不安定なものが多いように思われる。農村から都市へ移っていく労働者の就職の場合と同じような傾向が、そこに、看取されるようである。現在のところ、これら外国人労働者の数は永住者の場合で11万人程度であり、フランスの有業人口総数は1,916万4,000人(1962年国勢調査による)であるから、そのしめる比率は僅少でしかない。したがって、労働組合の問題としては外国人労働者の問題は大きな重要性をもってきてはいない。しかし、労働力不足の状態はすぐ解決されるとは思われない。外国人労働者の数はこれからもまだ増加する傾向にあるとみてよい。そう

II表 産業別外国人労働者数

産 業	1960	1961	1962	1963
農 業	7,071	7,693	7,128	7,163
林 業	3,312	7,165	5,447	3,381
炭 鉱	437	3,614	6,171	4,657
その他の鉱業	836	821	872	761
金属工業	5,070	5,741	6,636	4,161
金属加工	3,746	9,204	20,252	15,509
建設資材	998	1,971	3,839	2,698
土木建築	13,854	21,949	36,477	44,681
家事サービス	7,993	11,020	18,548	12,587
そ の 他	5,584			
計	48,901	78,879	113,019	115,523

すると、外国人労働者の問題は今後労働組合の問題としても相当重要な問題となることが予想される。もっとも、この外国人労働者の問題はフランスばかりでなく、西独、スイスなどにおいても漸次その数がまずに従って大きくなるようで、ケーニヒ R. König 教授によると、ドイツのフォルクス・ワーゲン工場の生産部門にはイタリア人労働者が多く、フォルクス・ワーゲンは彼等によって生産されているといっても過言ではない、ということであるが、この問題は労働組合の問題としても、看過できない問題となるに相違ないと考えられる。それと同時に、この問題は産業社会における階級問題としても、非常に重要な意味をもってくるものと考えられよう。目下のところ、フランスの組合では、この問題は中心問題として取りあげるところまではいたっていないようであるが、これに対してどのような方針、態度がとられるか、注視されるべき問題である。

- 註1) Gerard Adam, De la C.F.T.C. à la C.F.D.T. "Revue Française de Science Politique" Féb 1965.
 2) Marc Maurice, L'Evolution de la C.F.T.C. ibid., "Sociologie du Travail" n. 1. —1965.
 3) Revue Française de travail n.3—4, 1964.
 4) idid.,

労働組合に関する主要参考文献

著書

- Jean Daniel Reynaud, Les Syndicats en France., 1963
 François Sellier, Stratégie de la lutte sociale, 1961
 Georges Levard, Chances et Périls du Syndicalisme chrétien, 1955
 Michel Collinet, Esprit du Syndicalisme, 1951
 Georges Lefranc, Les expériences des Syndicats en France de 1939 à 1950, 1950.
 E Dolleans et G. Dehove, Histoire du Travail en France, 2 vols. 1955
 Jean Savatier et Jean Rivero, Droit du travail, 1964

論文

- Michel Crozier, Terre de Commandement, Esprit, déc. 1957.
 François Sellier, Objectifs du Syndicalisme (ibid)
 C. Durand., Position Syndicale et attitudes ouvrières à l'égard du progrès technique., "Sociologie du Travail" n. 4, 1960
 Marc Maurice, L'Evolution de la C.F.T.C., "Sociologie du Travail", n. 1—1965
 M. Montuclard, Le Comité d'entreprise, Sociologie du Travail n. 2—1965
 Gerard Adam, De la C.F.T.C. la C.F.D.T. "Revue française de Science Politique", féb. 1965
 M. Montuclard, Pour une sociologie de la participation ouvrière dans les Comités d'Entreprise, "Sociologie du Travail", n. 4. 1960
 F. Meyers, Deux aspects du rôle des négociations collectives en France, Sociologie du Travail n. 1 et n. 2, 1965