

フランスにおける労働者の給料の月給化

小 関 藤 一 郎

I

前稿でフランスにおける労務者の賃金の月給化についてふれたが、これについて、その後手にした資料にもとづいて、その実施についたる前後の状況などについて、詳細な点にわたって報告したいと考える。それが本稿の目的であるが、この月給化の動きはフランスにおける労働者の社会的地位向上の動きとして注目されてよいものといえる。わが国においてはこうした問題はおこる余地がなく、戦後の日本の労働事情からみて欧米的な意味での賃金 *wege* と月給 *salary* の差は存在していないことは明らかである。わが国において存在しているのは主として肉体労働者に対する報酬の方が、従来一般的には、非肉体労働者、事務職員等に対する報酬に比べて、低額であるという差異である。そうした点では、欧米においても大体同じような傾向が見られるのである。ただアメリカでは1956年以降職業構造においてホワイト・カラーがブルー・カラーよりも増加してきており、最近ではホワイト・カラーは全有業者の45%を占めているのに対しブルー・カラーは約35%をしめ、¹⁾ その差は10%以上になろうとしており、こうした状況によって、ホワイト・カラーの月給とブルー・カラーの賃金の差は著しく縮小しているばかりでなく一部のホワイト・カラーの月給よりはかなり高額な賃金をもらっているブルー・カラーが出現していることが注目される。しかしそれでもなお一般的に月給の方が賃金よりも高額である事実はまだ引きつづき存続している。それと同時にホワイト・カラーとブルー・カラーとは職業的威信 *prestige* にかなり差異があることも事実である。そうした状況はフランスでもある程度存在しているが、歴史的伝統文化的が存在し、

産業の規模などもかなり小さいものが多いフランスではホワイト・カラーとブルー・カラーの差は多くの問題を点含んでいたのである。このフランスでおこった月給化の動きは労働者の社会的地位と事務職員のそれとの接近を意味するだけでなく多くの社会的な意味を合意している。そうした点について以下若干の解説的な考察を試みたいと考える。

II

フランスの全国経営者協議会と各労働組合連合体は1970年4月、労働者全員に対する月給化は公正の要求に応じるものであるとともに賃金労働者の労働条件の望ましい発展に応じるものであるから、これを漸進的に実現することについて意見の一致を見、協定を結び調印した。この協定の成立より前、ポンピドゥ氏は1969年大統領選挙運動中における演説において、「月給生活者といわれる選良従業員たちと日給生活者である歩兵部隊ともいえる賃金労働者とははっきり区分している溝」を減少せしめるため、労働者に対して月給化を実施すべき旨を声明した。ポンピドゥ氏は大統領当選後すぐ、新しい社会建設の政策を発表し、月給化をその主要政策の柱とするとともに、フラスティエ Fourastié, レイノオ J. D. Reynaud, ヴァティエ Vatie, フリーグ Vlieghe の四学者を委員に委嘱し、この問題について諮問し、至急検討して答申を提出するよう依頼した。この四学者の委員会はこの委嘱に応じて、直ぐさまこの問題を検討して、1970年2月27日諮問に答えて一連の勧告を提出した。政府はこの勧告を慎重に考慮して、これを受けいれて労使の代表を招き、この件につき至急協議を開始するようにすすめたのである。1970年4月27日の協定調印はこうした政府の勧告

1) W.A. Fannce, *Problems of an Industrial Society*, p. 56.

にもとづいてなされたものなのである。こうしてフランスにおける労働者に対する報酬の月給化はいよいよ実現のはこびにいたったのであるが、この月給化実施の試みはフランスの産業近代化をすすめる人々にとっては、フランス社会の古い体質、すなわち労働者階級の排除、あるいは労働者階級の疎隔化、社会的地位の硬直化、社会的距離の封鎖性、社会移動に対する拒否的傾向などに終止符をうたうとするものであった。また政府当局は月給化によって労働者を社会に統合化することは経済発展を促進しようとする社会にとっては必然的な要請と見ていたのである。というのはフランス社会の伝統的な統合的勢力である農民や自営業者などのプチ・ブルジョアの勢力は経済発展の進展とともに影をうすくしているからなのである。また労働組合側の運動にとっても、月給化は従来隔絶されていた労働者階級を、最近勢力を拡大している技術労務者、サービス産業従業の職員たちと一体化することがその将来の発展の展望を明確化するのに重要な途と考えられていたのである。つまり、戦後著しく進められた経済復興とこれにつづく工業化拡大を中核とする経済成長の動き、生産技術の著しい発展と革新、これに伴う新しい労働者¹⁾の増大とその経済社会における役割の変質等々の新しい事態がこうした月給化の実現の前提条件となったのである。

ところで、月給化は公正の要求と労働者の労働条件の望ましい発展に応じるために必要であるとされたのであるが、フランスにおける月給制労働者と日給制労働者の内には一体どういう点が問題だったのであろうか、その点を明かにすることが必要である。

その点で第一に考えられるべき点は、ホワイト・カラーとブルー・カラーの関係の変化であろう。アラン・トゥレーヌはその「脱工業化社会」において新しい社会の特徴について次のように述べている。²⁾「経済成長はただ資本の蓄積という要因だけの帰結というよりは、むしろ多くの要因

全体の帰結である。科学的研究や技術的研究にせよ、職業訓練や能力養成にせよ、変化をプログラム化したり、その各要素間の関係を統御する能力あるいは組織の管理、すなわち社会関係の体系管理能力にせよ、生産要素を発動またはたえず変化させるのに適合した態度をひろめるにせよ、社会生活のあらゆる領域、教育、生産、情報はますます緊密に生産力といわれたものと統合させるようになってきている。」こうした社会の基本的な技術的、社会的関係の変化がホワイト・カラーとブルー・カラーの変化をもたらし、それが月給化へと導くものなのであるが、第1に注意されるべき点は職務の内容においてホワイト・カラーとブルー・カラーの接近が著しくなっていることであろう。とくに一方ホワイト・カラーの下層者が増大し、他方ブルー・カラーの中の新しい労働者といわれる層の技能が向上し、肉体的作業よりは監視的作業に移行している点を見ると両者の接近がかなり進んでいることがわかるのである。すでにミルズ Mills のホワイト・カラー (1951年) はこのことを指摘しているが、同じ傾向はヨーロッパの国々においても生じている。フランスにおけるホワイト・カラーについてのクロジエ M, Crozier の研究⁴⁾はホワイト・カラーが必ずしもブルー・カラー化していることはないことを明らかにしているが、それでもホワイト・カラー下層者においてはその報酬は月給ではあるものの、欠勤の際は一時間につき $\frac{1}{173.33}$ の割で月給からひかれている。⁵⁾ そればかりでなく、ホワイト・カラーの俸給の上昇率はブルー・カラーを下廻っているといわれる。すなわち、1950年を100とした1960年における年間給与の指数をみると、労働者298.5、ホワイト・カラー269、中堅幹部職員333、⁶⁾ でホワイト・カラーの俸給は相対的に低下している。ただこの傾向は1960年以降逆転し、1967年9月には(1956年を100として)労働者257.6に対しホワイト・カラー263.4となっているが、この傾向は1968年の5月騒動によって更に逆転している

2) S. Mallet のいう意味の労働者をさす

3) A. Touraine, *La Société poste-industrielle*, 1969, p. 70.

4) M. Crozier, *Le monde des employés de bureau*, 1965.

5) J. Bunel, *La Mensuralisation, une réforme tranquille ?*, 1973, p. 35.

6) J. Péron-Magnan, *Inflation et répartition des revenus salariaux*, 1964, p. 262.

といわれる。⁷⁾

またこの間における職業構成も技術革新によって著しく変っている、いまトウレーヌの周知のA, B, C, 段階別に五つの工業部門の従業員数をみてみると次のとおりである。

(1968年現在数字は百分比)⁸⁾

	A		B		C	
	建築土木	繊維	機械	化学	石油	
生産要員	89.28	86.25	83.01	71.11	56.26	
幹部技術	1.77	1.11	1.79	3.11	7.58	
技術職員	3.14	1.69	5.29	6.77	12.77	
職長	6.15	4.53	4.66	4.15	2.98	
熟練工	53.76	46.43	29.82	27.04	22.82	
非熟練工	24.46	32.89	41.45	30.04	10.11	
サービス要員	10.64	13.15	16.84	28.68	43.62	
幹部	1.85	2.24	3.61	4.62	9.83	
技術職員	0.31	1.43	2.01	5.54	4.20	
職長	0.25	0.72	1.15	1.80	4.19	
技能職員	7.32	6.31	7.60	12.59	22.70	
非技能職員	0.91	2.45	2.47	4.13	3.20	
その他	0.03	0.15	0.10	0.14	0.06	

これによってもわかるように、B, Cと段階が進むにしたがって、直接生産部門でははたらく労働者の数は減少してきており、その中でもとくに非熟練労働者のしめる比率は著しく低下していることが看取される。これに反して、技術職員はA, B, Cと移るにしたがって漸次増大しているのである。こうした傾向は、C段階のオートメーション工場でも明白で、そこでは職員はもちろんのこと労働者の貢献、協力もその個人的技術とか個人的な技熟練によるものではなく、むしろ全体的な計画への参加に基づくものであることが顕著になっている。そうした工場での労働に対しては、従来のような一定の投下労働に対する報酬という考え方は通用しなくなってくるのである。そうしたことは自動車のような組立作業においても十分に妥当したのであるが、オートメーション工場においては各労働者の作業量というものの計算は全く不可能になってくるのであるから、特にこれに対する報酬に従来の賃金という観念をもちこむこと

は全く時代おくれとなってくるのである。こうした点についての考慮も月給化の実現のための背景であったといえる。なおこの点についてはトウレーヌの指導の下に報酬体系の研究を行ったモテーズ B. Mottez の研究が示唆的であることを附加しておきたい。⁹⁾

ところで、こうした事情によって、従来の時間給、月給の区別の論理的根拠は少しづつくずれてきているのにもかかわらず、現実には慣行としてこの区別は存続してきているだけではなく、フランスではこの両者の開きがかなり大きな比重を占めていることを注意しなければならない。とくにフランスでの両者の開きは他の諸国よりも大きいといわれる。¹⁰⁾ すなわち、ヨーロッパ共同体加盟国中、フランスとイタリーは附加価値中、労働者に対する人件費のしめる比率は1967年まででは一番低く、またその伸びももっともおそい国であるとされている。ところがこれと反して、フランスは月給俸給者のしめる人件費は他の諸国に比べてもっとも高いのである¹¹⁾。つまり、事務職員、職長、技術職員、幹部職員の全体に対する月給は他の諸国に比べて高い比割を占めているのである。したがって、フランスでは月給と日給との開きが他の国に比べて著しく大きいのである。今度の月給化の動きはこうした傾向を公正の要求に応じて是正することを狙ったものであることが理解される。さらに月給と日給の開きについて忘れてならないことは、その総額の開きのほか、月給待遇者と日給待遇者とは試用期間、解雇予告期間、失業手当、病気による欠勤の場合の手当、出産や労働災害の際の手当、年間休暇、休祭日の扱い方、退職による退職金、その他各種の手当についても多くの差異があることである。これらの差異の中金銭的に計算されるものを総計してみると、両者の開きはなお一層著顕となるのである。とくにこの開きについて注意すべき点はフランスでは高級幹部職員に対する待遇が非常によいことで、しかもその上昇率はブルー・カラーやホワイト・カラ

7) *ibid.*, p. 120.

8) J. Bunel, *op.cit.*, p. 40.

9) B. Mottez, *Systèmes de salaires et politiques patronales*, 1966年 (労働協会雑誌 1967年)

10) J. Bunel, *op. cit.*, p. 47.

11) *op. cit.*, p. 48.

一をはるかに凌いでいることである。このことが職種による俸給間のアンバランスを著しくしているのである。今回の月給化ではこの点についての改善まではふれられていないようで、それは今後の問題点として残された。この点と関連して問題となっていることは半熟練労働者 O・S¹²⁾ の増大である。ホワイト・カラーがブルー・カラーに接近しているという事実にもかかわらず、工業化の進展は産業の集中化によって古い産業を駆逐する結果をもたらしている。そして A 型の産業より B 型の産業が多くなる。こうして機械化の進むとともに余り熟練した技能を要しない半熟練労働者が増大する¹³⁾。そして細分化された肉体的労働と知的作業の分離がそうした労働において顕著となる。そのためモノオ自動車工場などでそうした仕事に従事する労働者の反抗も生じてきている。そこでこうした半熟練労働には農村からの移住者とか外国人労働者にたよらざるを得なくなり、ことに外国人労働者の数はすでに 200 万以上にのぼると推定されている。こうした状態はフランス人の若い就業希望者を肉体的労働から逃避せしめるほか、教育、昇進などの問題を複雑にさせるなど多くの重要な帰結をもたらしている。こうしたことは雇用の需給面にも反映していて、1970 年の統計¹⁴⁾によると、一面失業は増大する傾向であるにもかかわらず、求人者の要求でみだされぬものが相当数あり、また求職者でその就職口をみいださぬものが相当数ある、それは次の表のとおりである。

	求職者で未就職のもの	補充できない求人数
農業	63,000	1,200
工業（手工業を含む）	135,000	74,700
商業・サービス	120,400	17,300
内事務所	44,700	4,900
内商業	21,400	3,800

こうした状況は訓練もなく、技能ももたない青年労働者に対してサービス産業が大きな魅力をもっているために生じているのである。彼等は半熟練労働をきらって、サービス関係に就職を求

めるのであって、同方面において求職しながら、就職を見出せないものが上記の表のように多いことはこれを物語っている。こうした事情から労働者の地位を向上するための方策の必要から、月給化もすゝめられることになったのである。

III

こうした月給化の動きに対して経営者団体や組合はどういう動きをしたであろうか。まず経営者団体 CNPF¹⁵⁾ の方からみていこう。経営者側は 1970 年以前においても一部ではすでに月給化を実施していた。社会省 *Ministere des Affaires sociales* の 1970 年の調査によると、1969 年末までに製造工業所属の事業所の 34.9%、建設・土木所属の事業所の 33.9% がすでに月給化を実施していた¹⁶⁾。その原則は労働者の一部に対して事務職員なみの月給待遇と同じ報酬体系および地位を認めることにあった。そしてその狙いは漸次できるだけ多くの労働者にも月給化を及ぼそうというのであった。ただ企業側はこの措置を実施するに当って一定の基準を設けていた。その基準とは勤続年数、年令、技能資格、職務、職業訓練の程度および上司の評価などで、これら基準の一つまたはいくつか結びつけられ併用されていた。この内一つだけ特に勤続年数を用いていたのは 40.1% の事業所であったが、企業側は年間に月給化する労働者の数を限るとか、何等かの仕方でも月給化の決定に介入することを建前としていた。また月給化によって改善された点も企業ごとにかなり異っていた。関係官庁の調査によっても月給化実施の度合いは産業別にかなり異っていた。それで月給化の試みがはじまったのは 1960 年ごろからであるが、それから上記の社会省の調査によると 1966～1969 年の間に余り大きな変化はなく、場合によっては減退していることさえあった。要するに、企業側の月給化の動きには限度があったし、またその実施に当って企業側はこれを団体交渉の事項とすることなく、一方的決定によって行っており、

12) *ouvriers spécialisés*

13) この点については G Friedmann が鋭く指摘している。とくに *Le travail en miettes*, 1964. (邦訳細分化された労働小関訳 241—259 頁) を参照

14) *Bulletin mensuel de statistiques sociales*, mai, p. 8 et. 14.

15) *Confédération Nationale du Patronat Français*

16) J. Bunel, *op. cit.*, p. 57.

しかも労働者に対して一方的な選別が行われていた。1970年の上記調査によると、月給化実施企業全体の90.8%までは全く使用者側の決定によっている¹⁷⁾。それは企業側から労働者に対する酬償的乃至は地位昇進的な意味においてなされた、いわば恩恵的なものであった。それでもこの措置は老令の労働者にとっては能率給、傷病手当、退職一時金などが本俸加味されるものであったため、かなり重要な意味をもつものであったのである。臨時の賞与などが本俸に月給としてくりいれたことは長く能率給に甘んじてきた年配の労働者には恩恵であったことは事実である。また4,000人の労働者を擁する一食品企業では年間労働者の5%に対して月給化することとし25才以上、勤続5年以上、職業訓練も受け、勤勉人柄、知能も十分なものを選んで行なうところもあり、時には労働者の評定にあたって職長の判断を加えているところもあった。こうした月給化の狙いは労働者が上司によって昇進させて貰ったということを感じとらせることにあった。もちろんこうした措置に対して労働者側に拒否するものも出ている。また月給化を熟練労働者としての地位を認める意味において実施している企業もある。部門別にみると月給化労働者のもっとも多いのは石油産業、輸送業（国鉄、地下鉄を除く）、食品産業などに多く、また大企業よりは中小規模の企業においてその比率が高ことが注目されるが、それらの企業において月給化されたのは配達に従事する自動車運転手など特殊な職務に従事している労働者である。こうしたことから判断されるように、企業側の月給化は技能熟練労働者不足に対する措置という意味が強いようで、1960年に金属産業の大企業ではじまった月給化は本質的には技能労働者を確保することに目的があった。と同時に現場で労働者を訓練して多能工の役割をもたせた労働者をひきとめるためにとられた面も少なくないのである。企業者、経営者団体側の月給化に対する動きは根本的には熟練技能労働者不足と労働者の訓練意欲をわき立たせようとする現実的配慮に基いたもので、実験的に行ったところがかなり成績がよかったのでそれを漸次拡大していこうということになったもので

ある。だからその方策は新しい経済社会の実情を充分考慮し、しかも経済的効果のあがることを狙ってなされたものである。経営者団体側の発表した声明などでは平等主義（労働者と職員間の地位の差縮小）とか労働者に安定をもたらしという人道主義的な表現も用いられているが、技能労働力の不足といった事態に対する洞察と考慮が根底ににあったことは否定できない。だから経営者側にとっては一挙に月給化を断行することではなくて、漸進的に日給の月給化をはかっていくことが必要とされたのである。そしてポンピドウ大統領のよびかけに応じて、月給化について組合側と交渉に応じるようになったのである。

これに対して組合側の動きをみると、C.F.T.C.は1961年の大会ですでにこの点に言及し、「すでに一部の企業ではじまった月給化を全労働者に及ぼすようにすることが我々の重要関心事でなければならない¹⁸⁾」と発表している。このC.F.T.C.の考え方はC.F.D.T.に、また他の組合にもひきつがれはしたが、それは組合連合体の要求において第一の重要性をもつにはいたらなかった。ただ組合はすべて能率給に対しては反対しており、安定した賃金保障がいつもその要求にかかげられていたことは事実である。だから月給化の動きはこうした要求の自然の延長線上にあるものとみられよう。しかし1960～1964年の間、月給化の決定は使用主側によって組合の要求とは全く独立になされていたことは注意されなければならない。月給化に対して組合側はすべて一般的には共通の態度をとっているのであるが、企業がこれをはじめた頃には労働者のもりあがりも少いため、月給化に対して強い要求を出すよりは、企業側の動きを拒否する態度を示して、それは月給化ということによってむしろ労働者に対して低い利益を与えることになるだけであるとか、それは権力と警察の手段を用いるものであるとか、あるいはまた勤労者、労働者の分裂をはかろうとするものであるという批判を下していたにすぎなかった。また一部の組合では月給化とはストライキの際企業側の要員を確保するための措置であるといった反対もあり、月給化とは結局のところ労働者

17) J. Bunel, op. cit., p. 61.

を企業に統合し、同時にホワイト・カラー的意識を労働者に植えつけようとするものであるというように解されていたのである。とくに組合側は経営者側が一般的に技能や勤続年数によって一定の限定された労働者に対してのみ月給化を認めようとしたのに反対して、労働者全員に各種の利点を均しく与えるべきであるという見解を表明していた。たとえば化学産業における C.G.T. と C.F.D.T. の共同要求は 1968 年以前に、労働者に対しても事務職員、技術職員、職長に対するのと同様「病気、労働災害、出産時の給料支給、解雇手当、退職金、有給休日の追加などについて」、同じ規定を適用することを要求し、更にまた勤続年数および技能別を基礎とする月給には全く反対を表明していた。こうした組合側の全労働者に対して月給者と同一利点を与えようとする意向のため、労働者を部類毎に月給化しようとする企業者側の試みは中止せしめられたこともあった。たとえば、印刷関係の重要企業において結ばれた企業協定（1960年）では23才以上、5年以上勤続の労働者に対して月給化がなされることになっていたが、組合側の反対により1968年この協定は廃棄されるにいたり、組合側は経営者と交渉し病気または事故による欠勤の際の手当を支給せしめる新しい協定の締結に到達した。そしてその後この手当支給は2年以上勤続の全労働者にも及ぼされることになったのであった。要するに組合側は全労働者を一律に月給化の線を強く主張しており、1970年の協定においても非熟練労働者から技師にいたる全職員、労働者に対して均一的に月給化の要求をもったのであったのである。

第三に我々はこの動きに対する国家の態度について見なければならぬ。国家が月給化のために介入しようとした動きは1969年のポンピドウ大統領の声明にはじまるものではない。すでにフランスでは戦後間もなく最低賃金法を施行し、仕事の出来高や能率に基づく賃金だけでなく、労働者に対する報酬にはその最低額が国で保障されることが必要であるという方針をはっきり定め、これを実施していたのである。それが所謂職業間保障最低賃金 S. M. I. G. であるが、その後これは1968

年の騒動後経済成長に応じて変動することのできる S. M. I. C. となっていたのであるが、こうした最低賃金という考え方は労働時間に対する報酬という観念をくつがえしたものである。更にまたフランスでは戦後間もなく人口政策上の必要からも家族手当の支給を法制化し、実施してきた。家族手当は日本のように各企業、事業所側だけが支払うのではなく、国がこのため設置した金庫から各人に対して支払われるものであって、人口政策から子供が一人の場合には支給されず、二人になったときから二人分も支給されることになり、三人以上の場合はその比率はかなり割りまされているのである。こうした家族手当のため、各企業、事業所は人件費の一定の比率を国家におさめ、国家はこれに予算化された一定の金額を加え、それらをプールして各該当者に一定の基準に則って支給しているのである。こうした給与の支出も従来の労働時間に対する報酬という観念からでは理解されないところである。このように国家は賃金労働者の生活の安定のため、すでに労働の代価ではない給与支払いを認めていたのである。こうして賃金に対する国家の中立的立場からの積極的介入への動きは戦後すでに早くからはじまっていたのである。だから、ポンピドウ大統領が四専門委員に月給化問題について諮問し、更にそれに基いてこの実施に対して強力に手をうったことは、今までの国家の方針を更に一步進めたものであるにすぎない。国家の労使関係に対する中立的立場、労働者生活安定への介入は一層強められただけである。しかもそうした政策決定がたんに経済的な考慮からばかりでなく、社会的考慮から進められたことは注意され、高く評価されるべきことである。ことに工業生産企業において75%以上をしめる労働者に対して差別的待遇を除去しようとしたこの月給化の方針は大きい意味をもつものである。労使双方におけるかなりの意見のくいちがいをこえて、月給化をこのようにおしすすめて実行に移したことは大きな功績であるといえるであろう。J. Bunel¹⁸⁾ も認めるように、政府のイニシアティブがなければ、これだけ全般的な幅をもつ改革は実現できなかったといわれる。労、使、国

18) J. Bunel, *op. cit.*, p. 79.

家の三者の協力も国家の強い指導的役割によって結実したといえるのである。

IV

月給化の実施以上見たように、国家の指導力の下に労使の歩みよりが見られた。しかし国家は日給者と月給者の間の溝をうめることに主眼をおいてたが、その実施の細部については労使間の交渉に委せていた。どの産業部門でもそこで話し合いが行われて、各組合とも大体交渉は順調に進み、ごく一部少数の例外は除き組合側の全面的拒否はなかった。

交渉はまず職業別の次元で行われることになった。それは職業別の面で日給者の地位の差の廃止が論ぜらるべきであったからである。しかし、これは余り細かい協定ばかりを作り全国的な協定の成立を妨げることになりはしないかと憂慮されたが、幸いにも全国的協定は比較的順調に調印されるにいたった。そして企業内における論争点も漸次解決されるにいたったが、まだ完全に真の企業内交渉が成立しているとはいえないのである。

ところで成立した協定には化学・薬品などにおいて結ばれものように職員層と経営者との間で結ばれた規定を直ぐ労働者にも適用したものと（ここでは職員と労働者間の差が少い）、金属機械連合体と組合間で結ばれた協定のように従業員を技師・幹部職員、事務職員・技術職員・職長、労働者にわけていて、この統一を3または4年かけて行わうとするものと、更には(1)日給試用者、(2)日給月払い者、(3)三ヶ年以上勤続の日給月払い者、(4)高度の技能資格をもつ月払い日給者、(5)月給事務職員の5つに従業員をわけている段ボール業などの三つの型がある、これらの三つの型は中々うまく歩調が揃わず、従業員の地位の統一については初期の段階では交渉は遅々たる進みを示したにすぎなかった。唯すべての協定が歩みよりを見せた点は給料に対する原資の保障と労働者、日給者の雇用の安定を実現せしめることであった。たとえば、病気中の給料支給とか労働災害時の支給などについては大体一致を見たのである。ただ経営者からは労働者の欠勤の増加の傾向がでてこないかという懸念がかなり強く表明されている。

労使間の話し合い、交渉でもっとも強く論議の焦点となった問題は、年功または勤続手当の扱いに関するもので、とくに職員・技術職員・職長等に対してこうした手当の存在していた産業部門においてである。四人の専門家の勧告ではこの問題は月給化の手続の中には論ぜられていなかった。企業側はそうした手当が職員層に与えられていた場合、そうした手当を労働者にも与えることを認めなければ、労働者が月給化協定に調印しないであろうことを承知してはいたが、そうかといって労働者にこれと全く同一の手当を認めることには躊躇していたのである。それはとくに金属機械産業の場合である。企業側は余り進歩的な年功手当が労働者の移動の妨げになるというような主張をしていたが、この点についての経営者側の態度は失業の多い時代と人手不足の時代では異っており、首尾一貫したものではなかったのである。それより重要なことはこの手当が企業側にとっては非常に大きい財政的負担でもあったことである。たとえば年間1%の手当として15年で頭打ちとしてもその総額は年給与額の5%になるというのである¹⁹⁾。C.G.T. や F.O. はこれに対してこの手当は労働者にも完全に与えるべきだと主張していたが、C.F.D.T. の態度は多少異っている。C.F.C.T. はむしろ複雑な手当での制度は本来廃止すべきものである。それは企業に対する忠誠手当であって、組合がこれを擁護すべきものではないというのである。むしろそれは経営者のある態度に対して間接にこれを奨励することになるものであり、且つそれは年長者と若年者間に対立のきっかけをつくるものとなるもので好ましくないというのであった。しかし、結局は妥協の結果、経営者側の案に近い段階をおうて順次に年功を拡げることにおちついたのである。

また、このほかに休日の手当についての問題がある。メーデーには休んでも休日扱いとしないことが法律に規定されているが、その他の法定祭日については正式の規定のないことが多く、団体協約で定められることになっているにもかかわらず、実際の扱いについて疑義が多かったのであった。これらの休日は大体全部有給扱いとなったほ

19) J. Bunel, *op. cit.*, p. 101.

か従来労働者が勤続年数に応じてもらう追加休暇の規定が月給者より劣っていた点は改められ、同じように10年勤続に対して1日、20年以上2日、30年以上3日と改められた。更にまた家族に事故のあった時に貰える休暇について規定も附加されることになった。

このほか雇用の安定化のための措置など多くの点がこの協定により実施されることになったが、今回はそれら全部についてふれる余裕がないので、それらは省略して、最後にまとめをしておきたい。

V

この月給化の試みは労働者にその生活の安定保障とそれについて新たな権利を与えたものであることは確かである。この措置が給料生活者全体を統一化することにより、賃金の発展をコントロールする方法を容易にしたことも否定できない。しかし、これは雇用と報酬についての法的条件を変えたものである。上にみたように、国家はこれを大きな改革とみ、組合側は主として病気に対する保障の権利とみ、企業側は労働者に対する人件費支出の増額で、欠勤増大の懸念をはらむものとみていたのであるが、この措置のもつ含意は極めて大きいといわなければならない。たとえばそれは労働者の公務員化をもたらすものになるかどうかとって問題なども含んでいる。それはたしかにホワイト・カラーとブルー・カラーの報酬と雇用条件の統一化という点はたしかに重視されなければならないが、フランスの現実においては、事務職員 *employée* の上級層である幹部職員 *cadres* などはこれによつて影響されることはないし、また最下層の不安定な労働者であるパート・タイマー、季節労働者臨時工などにはまだ月給化及んでいないのも事実である。ところで近代社会の発展とともに、正規の従業員とならんでそうでない周辺の労働者がかなりどこでも増大していることに眼をそむけることはできないのである。そうした労働者たちがどこでも真先に経済活動の景気の変動のしわよせをうけている。また外国人労働者が現在ヨーロッパでかなり多くの数にのぼっていることも考えなければならない問題である。こうした月給化が更にそうした労働者の安定と地位向上

に対してどういう帰結をもたらすのかは今後に残された大きな残された課題であるといえるであろう。そして、そうした事態に対して幹部職員等従来からの特権的地位を享受している上級職員たちがどのような態度にでるであろうか。また月給化された労働者たちは生産機構への参加、統合によって豊かな社会の消費への途を開かれるであろうか、それは全く安泰の道ばかりであるかとはいえないようである。かって *Halbwachs* が指摘したように、肉体労働者の地位向上は達成されるとしても、彼等の仕事自体は必ずしも簡単に改善されるとはいえない。労働者が機械と資材を相手にして働いている姿は変らないし、またそこで真に技術力を発揮できる仕事を与えられ、そこに真に人格を投入させることは容易には達成されないであろう。そうしたことが、しかも消費の豊かな社会において存続していることに対してはどう考えるべきか、それは産業の問題に関心をもつものとして無関心ではいられない点である。しかし、そうした新しいフロンティアがこうした労働者が直面するであろうことを考えながら、我々はこの月給化の成果について眼を開いていかなければならない。直接こうした形でわが国では問題は生じていないが、わが国における労働者も労働者の学歴の高度化、消費的態度の増大とともに近い将来大きな問題に直面することが考えられる、そうした意味で、こうした労働者の月給化の動きが何等かの示唆を与えることができれば幸いである。

参考文献

- J. Bunel, *La Mensualisation unieforme tranquille*, 1973.
- B. Mottez, *Systemls de salaire et politiques patrsuales*, 1966.
- A. Touraine, *La société poste-industsielle*, 1966.