

フランスの労使関係の特質

小 関 藤 一 郎

I

戦前から戦後にかけてのフランスの労働運動研究にとって基本的文献の一つである V. ローウィン Val Lorwin の「フランスの労働運動」French Labor Movement に次のような表現がみられる。「フランスの労使関係は、労使双方の当事者が自分たちの存続のために、経済的適応を行っているというよりは、むしろ階級斗争を行っているということによって特徴づけられる。それ故共産党支持であれ、そうではなかりと、多くの労働者にとっては、ストライキは神話的価値をもっている。彼等にとってストライキは階級的意識および階級的行動の主張である。それは反抗の行為であり、また労働者が資本主義体制から離脱できる瞬間でさえもある。」¹⁾ こうした分析は1954年になされたもので、フランスが第二次大戦の戦禍から立ち直って間もない時の状況についてなされたものである。フランスはしかし、第二次大戦後経済的にはかなり早く立直った。その経済成長はヨーロッパではドイツについているばでなくりか、成長率はアメリカのそれよりも高い。たとえば1949～1963年の間にフランスの経済成長率²⁾は4.6%でイギリスの2.6%、アメリカの3.8%よりも高く、ただドイツの7.8%に比べると下まわっている。

る。そればかりでなく、労働人口の産業別構成を見ても、³⁾次のように、農業人口の著しい減少、サービス、行政職の増大が著しく、脱工業化社会への推移の傾向が明かに看取される⁴⁾。

	1954	1962	1972
農業	5.2	4.0	2.5
工業	7.0	7.5	7.9
輸送	1.0	1.1	1.1
商業	2.3	2.6	2.4
サービス	2.1	2.2	3.8
行政	1.2	1.6	2.8
失業	0.2	0.2	0.4
—	—	—	—
	19.0	19.2	22.9

(但し、人口数の単位千人)

そればかりでなく、この間フランス人の生活水準も著しく改善されている。消費生活の構造も次に示すように、エンゲル係数は著しく低下している。

	1959	1972
食 費	37.3	26.9
被 服 資	11.5	9.4
住 居 費	17.5	21.6
保健衛生	8.3	13.1
交通通信	8.4	11.1
文化、余暇	7.8	7.3

1) Val Lorwin, *French Labor Movement*.
2) L. D. Reynand は1945年のフランスはまだ古風な農業をもち、工業も分散し、弱体であったが、1975年のフランスは多少過去の残滓は残しているが、完全な経済先進国となったとのべている。*Les Syndicats en France t. 1* (1975) p.53
3) J. J. Carri, P. Dubois, E. Malinvand, *Abrégé de la Croissance Française*. 1973, p. 33. 第二表による。
また別の資料 (G. Adam er J. D. Reynand, *Couflits du travail et Changement social*. 1978 p. 24) によるとフランスの労働者の平均指数は1960を100とすると次のとおりである。
イギリス フランス 西ドイツ イタリア

1965	113	133	131	140
1970	132	168	173	191
1971	136	175	185	206
1972	142	182	192	216
19 73	146	192	203	232
1974	151	199	212	238

4) op. cit., p. 100.

外食, ホテル	9.2	9.6
	100.0	100.0

こうした工業化の発展とそれに生活改善は労使関係に変化をもたらせたのであろうか。工業化の論理の貫徹によって、労使関係は影響をうけているであろうか⁵⁾。これらについて最近の文献から、労使関係にどのような変化がおこっているかを以下において検討することとしたい。

はじめに、労使関係の変化について見る前に、1960年以降この領域に関して生じた法改正の重要な点を見ることとしよう。その第一は企業内における組合活動の承認である。第三共和制の成立後間もなくフランスの憲法は労働組合の活動の自由を承認したが、第二次戦後第四共和制下の憲法においても改めて労働組合の活動の自由は確認された。しかし、フランスの法制下では組合活動の自由とはあくまでも企業の枠の外におけるものであった。換言すれば組合は企業とは関係ないものとして存在していたから組合加入の自由は労働者個人があくまで一個の人間として加入する自由であり、企業の成員として加入するものではなかったのである。また組合の活動の自由は同時に多元主義を原則としていたから、企業の成員たる労働者は個人としてその信念、理想に基づいて加入すべき組合を選択することになっていた。だから企業内組合を原則とする日本の組合とは異って、企業内にはその従業員の加入する組合は複数存在していた。つまりA企業の労働者の所属する組合はC・G・T, C・F・D・T, F・O, C・F・T・C, などが同時に複数存在していたのである。もちろん組合の伝統や産業の特質などから、ある種の産業あるいはある種の企業ではこれらのうちどれかの組合が支配的な勢力をしめ他のものは劣勢であって、すべての組合の勢力が均等であったのではない。現在でもそうした傾向は続いていて、企業の全労働者が日本のように総評とか同盟とかに属することはないのである。しかもこの組合の自由加入を裏づけるものとして、組合費の天引き徴収 (check-off) は法律によって禁止されていること

も注意されなければならない。そしてこの天引き禁止は直接企業内における組合活動を制限することを目的としたものではない。さらにまた従来は企業内における組合活動は禁止されていた。つまり企業内において組合の会合を開くこと、組合事務所を設けること、組合活動のためのポスター類を貼ったり、ビラをまくことなどが禁止されていたほか、企業内において休憩時間中における組合費徴収をはじめ、連絡活動をするなども禁止されていた。こうした組合活動の禁止は組合の発展にとっては大きな支障であった。とくに戦後ドゴール大統領の提唱した参加を実現するための機関として1946年設置された企業委員会 *comité d'entreprise* の活動が盛んに行われるようになった企業において、公式に認められた企業委員会の委員 (労働組合側代表) の活動が組合活動と明確に区別しにくい点が多いため、公式の企業委員会の委員としての活動が組合活動と誤認されて、そのため当該従業員が処分されることになった例も時には生じていた。このため労働者側からはその点の改正を要求し⁶⁾、企業内における組合活動を承認すべしという声は強くあがっていた。1964年のC・F・T・Cの機関紙 *Formation* (月刊) はこのため特輯号を発行していた。C・F・T・Cが1964年11月の年次大会で分裂しその大部分がC・F・D・Tと名称を改めた後C・F・D・Tによって組合活動承認の要求は強く訴え続けられ、他の組合からも同様の要求がなされていた。この要求が実現されたのは1968年の5月紛争の後結ばれたグルネル協定 *Constat de Grenelle* によってである。この協定によって、50人以上の従業員をもつ企業において代表的組合はすべてその要求によって企業内支部 *section syndicale* を承認させることができるようになった⁷⁾。組合は企業内支部の代表を任命できることになり、この代表は毎週一定の時間を組合の職務に専従できることになった。また掲示板に情報活動用の文書を掲げることも許されたほか、毎月の組合の定例会議を企業内で開催することも許ることになった。さらに出勤時と退出時にビラを配布することが認められたほか、組合費

5) 工業化の論理 *The Logic of Industrialization* については C. Kerr, John T. Dunlop, F. Harbison, C. A. Myers *Industrialism and Industrial Man*, 1973. の第一章にのべられている。

6) 拙稿, フランス労働組合の動向 (関学社会学部紀要) ~第13号 (1966) p.53-64.

7) J. D. Reynaud, *Les syndicats en France*. t. I, p. 248.

の徴収も所定の労働時間外、指定された場所において行うことも認められることになった。従来組合は全く企業の外にあったが、この改正により、企業内にはじめて足場をもつようになってきたのである。

しかし組合は企業内に代表をおくことが認められ、組合活動の自由からすると大きな問題は解決を見たものの、組合代表の中、従業員代表 *délégué du personnel* のように組合員によって選出される代表と組合支部の代表として組合から任命される代表間の責任の分担はどうなるのかという問題と組合支部は交渉についてどういう権限をもつのかについてはまだ明確な決定はなされず⁸⁾、問題は残ったままである。

もう一つの改革は企業委員会 *comité d'entreprise* に関するものである。企業委員会は1946年の法律によって設置されたもので、福利厚生の領域における従業員の参加を認めた制度である。ただここでのいう福利厚生 *oeuvres sociales* の領域とは訳語では福利厚生という言葉を用いたが日本のように住宅とか、保養施設とかいったことはそこに含まれないのである。作業場における脱衣場施設とか深夜作業の時の休憩施設といったことに関するものがその内容の大部分をしめている。また企業の技術的、経済的問題については、この委員会は諮問機関としての権限しかもっていないのである。さらに諮問されるべきことについて何も規定はなかったので、1966年に法律改正によって、諮問さるべき事項が詳細に定められた。それによるとこの委員会に諮問さるべき事項には、職業教育、企業の経営の一般的状況（特に雇用に対して重要な関係をもつ事項）が規定され、さらに委員会に必ず報告さるべき事項として、年々の企業業績、投資、人件費（賃金について）に関する全般的報告と前年度との比較などが明記された。ただ委員会が提出する各種の提案や意見はたんなる意見に止まって、それ以上の拘束力はもたなかったのではあるが、提案や意見に対して企業主は1966年の法改正以降はどのような措置をとって対処しようとしているか、あるいはすでにどのような措

置をとって対処してきたかなどを責任をもって回答することが義務づけられてきた。さらに重要な改正は、企業委員会が雇用問題に対して強い機能をもつようになってきたことである。それは労働条件や職業教育に対する企業委員会の任務を強め、特に集団的解雇 (*licenciements collectifs*) の場合、事前に企業委員会の意見を徹することが企業主に対して義務づけられたことなどである。本来企業委員会に諮問されるべき事項には見習 (*apprenti*) の採用、人員の縮少、雇用・労働の諸条件、労働時間、有給休憩の期間、経続的職業訓練、労働短縮、解雇、外人労働者の住宅、企業の経営全般の状況報告など多数含まれているが⁹⁾労働条件に関しては1973年の法律改正で、特に(1)労働の環境および肉体的条件、(2)職務の変更、(3)生産性の律動や規範の変更などに関する事項は審議の対象となることが明記され、労働組織や労働時間に関する事項で企業委員会の意見を徹することなくなされた決定は法律違反となることが明示された。また雇用訓練についても企業委員会は企業主から十分な報告をうける権利のあることが明記された。企業委員会は本来は諮問機関であって決定機関ではないから、企業者側の提案に対して拒否権はもってはいない。しかし諮問ということが軽視されることがないように、最近の企業委員会法 *Le droit des comités d'entreprise* の編者コアン Mauricc Cohen はこれについて次のように説明を加えている¹⁰⁾。

「諮問 *consultation* は法律では明確にたんなる情報提供とは区別されている。それは必然的に企業委員会（以下委員会）が使用者側の提案を検討、研究し、企業主に対してその意見をのべる（委員会の期間中あるいは認められた一定の熟慮期間の後）ことができることを含意する。委員会の意見は願望または提案の形をとり、これに対して使用主は必ず回答をすることが要求され、時にはその回答の義務は法律によって定められていることもある。たとえば各半期ごとに、使用者は委員会が提出した意見や願望に対する回答について理由を附して説明しなければならない。それは事実上委

8) J. D. Reynaud, *op. cit.* p. 249.

9) M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise*, 1977. p. 470.

10) *op. cit.*, p. 477.

員会が出した意見や願望に対しては三ヶ月以内に理由を附した回答がなされることを意味している。」

法律専門家たちもこの諮問される、意見を徴される *consulter* という用語（法律で用いられる）は委員会の経済的機能に関しては明確な意味をもち、意見の交換、自由な討議 *libre discussion* を含意することを確認している¹¹⁾。だからこの規定無視は法的制裁の対象となるものなのである。

さて先にのべたそうした諮問事項中特に注目される点は集団的解雇に関するものである。1966年の改正で企業主は集団的解雇の場合事前に企業委員会の意見を徹しなければならないことになった。法律が明らかにしている点は(1)委員会は人員の数（新規雇用および解雇）および構造（配量転換または組織がえ）に関する性質の措置については必ず諮問されること、(2)委員会は集団的人員の削減 *compression d'effectifs* に関する案については十分の時日の余裕を *en temps utile* もって知らされる権利がある、ということである。ここでいう人員の削減とはたんに解雇だけでなく、採用の停止とか退職者などの補充停止あるいは契約の更改の無期限停止なども含むのである。がここでは主として集団的解雇を中心に考察することとしたい。というのは1970年代になって、特に石油ショック以来すべての先進国と同じようにフランスも経済的不況に見舞われ、失業問題が大きく表面化してきた。フランスでも企業が不況のため人員を解雇したり削減したりするケースが多く、現在全国の失業率は5%となっている。こうした事態に対処するため、失業を阻止するための手続きが制定されてきた。この点についての法改正は1969年につづいて1974年にもひきつづいてなされた。とくにこの改正によって重視されたことは、大量の人員を解雇しなければならない場合、十分の時間的余裕をもって、どの程度の人員が対象となるのか、それは技能熟練度においてどういう人々なのか、それはどういう理由によるのか再雇用の場合はどうするのかなど具体的な計画を委員会に提出しなければならないことが規定されていることである。この案は委員会において十分に研究検討されるのである。この場合企業主が提出

する計画は文書によってなされなければならない。そして委員会は場合によって企業主側に意見を附して再考を求めることもある。ただ上述したように、委員会は拒否権はもたない。が委員会は企業主側の提案に対し意見を附して回答することが認められ、それがいれられない場合、最終的には労使同数の調停委員会 *comité paritaire* に提訴できる。こうした手続きがいろいろ規定されていることによって、企業主側も事柄を余り簡単に、安易に決定することはできなくなっている。そのことがある意味では人員の解雇などの問題に対して、こうした手続きがないときに比べ、企業主がその行なうとする計画の反響などについて従来よりも慎重になり、また反対に対して十分の対案を考えるようになるという効果をもちうるのである。そうした意味で企業委員会の権限の拡大とその明確化は労使関係にとって重要な意味をもっているのである。

II

以上のような労使関係に関する法律の改正は実際の労使関係にどのような影響をもたらしたであろうか。まずストライキの発生状況から見ていくことにする。1968年の五月騒動の際にはフランスでは非常に大きなストライキが相次ぎそれによる労働損失日は1億5千万日という高い数字を示して、戦後で最高であった1947年の2336万日をはるかに凌駕している。ストライキによる労働損失は大体平年は200万日程度であり、比較的安定していた1962～1967年では平均は250万日であることから見てもいかに1968年のストライキが異常であるかがわかる。フランスの統計でもこの年の数字は勘定にいれられていないのが一般のようである。そこでレイノー氏の計算による欧州各国のストライキ一件当り労働者千人当り当労働損失日（平均）¹²⁾を見ると次のようである。

仏 西 独 英 伊 蘭 瑞典 米

1962～1967 212 15 128 1,048 8 21 401

1968～1972 190 28 524 1,495 28 59 669

（ただしフランスは1968年を除く）

以上の数字でもわかるようにフランスのストライキによる労働損失日の比率は西独やオランダ、

11) *op. cit.*, p. 478.

スウェーデンに比べるとかなり高いが、アメリカ、イギリス、イタリアに比べるとかなり低い。しかも1962～67年に比べて1969～1972の比率はわずかではあるが、減少しているのである。しかしこの減少はそれほど大きいものではない。だからこの減少は労使関係の改善を証明するものとはいえないのである。ただレイノー教授もいうようにフランスの場合ストライキによる経済的損失はそれほど大きくはなく、鼻風邪による欠勤による損失よりも少い¹³⁾と見られている。直接の生産損失という点からみるとストライキよりも事故や病気の方が強敵なのである¹⁴⁾、かつまたフランスでは社会的紛争は二つまたは三つの当事者 (acteurs) が定まった規則に従ってそこから最大の利益を得ようとするため最善をつくす賭 *enjeux* における古典的なゲームであるとなりきすることはできないもので、各当事者の論理はそれぞれの利益だけの論理ではないのである。それは階級意識的な主張であることが多い¹⁵⁾。レイノー教授によると、C・G・T が行動を優先視するとき、その功績は直抗的な結果によってだけでなく“斗争の水準”や“組合の統一性”に対する効果によって測定されているのである¹⁶⁾。また経営者側もストライキを経済的な損失としてよりは社会的脅威として不快に思っているのである¹⁷⁾。ただ1969年以降のストライキについていえることは、イギリスやスウェーデン、あるいは西独において最近多くなってきた山猫スト *wildcat strike* 的傾向が現れてきたことである。元来フランス語にはこの言葉はなく、英語から借用されたものであるが、そうした傾向の現れは連合体 *Confédération* が一般にはストライキのための資金をもたないため、下部の決定に対してこれを統制したり指導する方法をほとんどもたないことによっている。

最近においては、上部ではなく下部の組織あるいは企業内の組合が実質的に決定的をもっているため、それを指導するのではなく、むしろ下部にひきづられてストライキに出る傾向が現われきているのである。1969年以降のストライキの特徴はだからむしろ決定の場所が連合体や産業ではなくて、企業または事業所に移ってきていることである¹⁸⁾。しかもストライキの創意が今までのように O. P. (熟練労働者) ではなく O. S. (半熟練労働者) から生じていることや多くなっている。ルノー工場のマンス (Mans) 工場 (1971年)、およびビヤンクール (Billancourt) 工場 (1973年) はいずれも数十人の半熟練労働者の技能熟練度変更の要求から生じている¹⁹⁾。またパリ地下鉄の車掌のストライキは彼らの賃金と職長のそれとの開きを尊重させるために生じたのである。下部の発意が問題なく明白なストライキはときには従来からの特権的な技能度の高い労働者がその既得権を守るためにも行われることもあるが、全体としてみると、経済的に弱者である部門や地域に集中していることが多くが、経済的弱者の集団あるいは団体交渉が行われなかったり、効果をもたないような企業、事業所に集中して現れている²⁰⁾。つまり、労使関係から見て従来マージナルな存在であった労働者をもっとも重要な主役となっていることが多くなっている。そしてストライキのときの最も強力なのは労働者では熟練労働者よりは半熟練労働者、男性よりは女性、フランス人よりは外人労働者となる傾向が強い。また産業部門別にみても炭坑、ドックなどのように他の部門からは分離し、等質的な集団で、経済成長の恩恵に浴さない部門などにストライキが多くなっていることも注目される²¹⁾ところである。そうした点ではさらに1972年12月におこったパリの道路清掃人のストライキも同じ部

12) J. D. Reynaud, *op. cit.*, p. 162. また G. Adam et J. D. Reynaud の新著 *Conflits du travail et changement social*. によると 1973 年以降の 1000 人当り労働損失日は 1972 年 229, 1973 年, 223, 1974 年, 198, 1975 年, 150 である。

13) J. D. Reynaud, *Les Syndicats en France*. t. I. (1975) p. 162.

14) *ibid.*, p. 163.

15) *ibid.*, p. 163.

16) *ibid.*, p. 165.

17) *ibid.*, p. 165.

18) *ibid.*, p. 168.

19) *ibid.*, p. 168.

20) *ibid.*, p. 169.

21) *ibid.*, p. 173.

類に属するものといえる。このストライキは、従来清掃作業にあっていたフランス人がこの職につくことを嫌ってこれにつかないため、最近数年來ほとんど外国人労働者ばかりしかこれに応じなくなったのであるが、これら外人労働者は季節労働者として扱われ、正式の職員労働者のように賃金の昇進制度、労働災害に対するとりきめ、作業時間スケジュール業の労働条件についての規定がなかったため、それらの労働条件改善を要求しておこなわれたものである²²⁾。以上のような事例から見ると、最近のストライキには機械化が著しく進んできてテーラーシステムによる大量生産方式が普及した結果半熟練労働者の従事する職務が著しく細分化され、単純となり職務に対する興味をわかず、また仕事の速さが機械的に変化なくきめられているため、これらに従事する労働者がいわば疎外感を抱いてきているため生じているものも少なくない。こうした労働者の職務に対して最近 I L O でも労働の人間化 Humanisation du travail の見地からいろいろ対策が考慮されているが、フランスでもこうした単純反復の細分化労働に従事する労働者や人の好まない作業などに従事する労働者がおこすストライキに対する根本的な対策の樹立が重視されている。その意味では機械化、高度の機械化が生んだ単純反復作業がきわめて重要な転期に面しているといってもよいようである。というのはそうしたことが上述したルノー自動車のストライキの背景にあったからである²³⁾。

こうした状況からみていえることは、経済成長による生活水準の向上、企業内組合運動の承認などの条件にもかかわらず、ストライキは余り減少していないということである。つまり「経済成長はそのひきおこす問題をすべて解決するにはいたらず、経済成長によって利益を享受している者もその犠牲者とともに拘束もなく稀少性もない社会を探求している」²⁴⁾のであって、経済成長と社会的平和の間には相関関係がないことが非常に明瞭に

なっているのである。それにまた法律面における労使関係に関する諸種の漸進的改正もそれほど労使交渉がルールによって進むことを著しく促進はしていないようである。

III

そうした労使関係の改善が進まないのは何によるのであろうか。G. Adam と J. D. Reynaud 氏は労働組合運動の反社会 (contre-société) の対抗的イデオロギーがフランスの唯一のではないにしても、最も基本的な特質の一つをなしているという²⁵⁾。ここでいうイデオロギーとは両当事者が分有している観念と信念の一体となった全体であるとされているが²⁶⁾、フランスにおいては労使関係の交渉もまた紛争も共に職業上の問題とイデオロギーとが分離されていないことによって特徴づけられるのであって、両者の論議は技術的問題や実際的問題あるいは予算の話をとびこえて、原理、原則の対立に発展することが多い。そしてこの論争はすぐ包括社会の基本に関することに及んでいくのである。フランスで代表的であると見られる組合である C・G・T も C・F・D・T も交渉ということによってあるいは紛争の制度化によって労使関係を進めることは、彼等が打開しようとする社会に統合され組み入れられたり、彼等が覆えそうとする体制の計画に組み入れられることを意味し、結局は彼等の本来の目的から逸脱することになると²⁷⁾と見ている。だからこれらの労働組合は協定を結んでもそれは一時的な休戦を意味するにすぎず、決して共通の社会的計画を認めることを意味しないのである。しかし多くの場合、C・G・T も C・F・D・T も協定を結ぶ必要に反対はしないし、彼等の力を増大させる可能性を示すような交渉の制度化がもつ利益を認めない訳ではないのである。それでもこの二つの組合は他の組合 F・O、C・F・T・C や C・G・C やあるいは他の国々の組合の動きとは反対に、何よりもストライキに訴

22) *ibid.*, p.169.

23) G. Adam et J. D. Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, p. 25.

24) *op. cit.*, p.23.

25) *op. cit.*, p. 67.

26) *op. cit.*, p. 66 注.

27) *op. cit.*, p. 67.

28) *op. cit.*, p. 67.

えることを優先的に重視するのである²⁹⁾。労働組合とくに上記の二組合と企業側の関係が緊張的であることが多いが、しかし、それだからといって、両者の関係がまったく合理的戦略から脱線しているとはばかりはいえないのであって、反抗的イデオロギーという用語も現実よりももっと合理的で、より形式的な思想を示唆していることがある。だから労働組合の指導者たちは多くの場合実用主義者になって交渉することがある²⁹⁾。つまり実用主義的なとりひき交渉 bargaining と反抗 contestation とは組合の組織の中に共存しているのである。組合の指導者も生きていかなければならないので、退職制度や失業手当の問題などになると、交渉は進捗して、ときには参加にまでいたることも生じているのである。ただそうした参加が強まると労働者の感情を傷つけることになり、ときには交渉して得た成果が意想外に僅少であることもあり、更にはまた組合運動は定期的に起爆剤が必要であるため、常に潜在的に存在している異議申立てが突然爆発することもある³⁰⁾。たとえば労働組合にとっては、すべての社会的成果は1936年、1945年、1968年のようにたえざる斗争によってしか得られなかったと見られているが³¹⁾、しかし状況が回復してしまうと成果の実質的内容は全く空虚になることもある。これに対して、その日その日の交渉は却って労働者にとって時にはかなり有利な結果を得ることを可能ならしめるのである³²⁾。そのため労働者やその代表者たちは直接の関心をひく利益獲得のとりこになって、長期的には敗北する危険をもっているものであって、とくにそのことは経済成長期において妥当することであつた³³⁾。ただ石油危機以後の経済成長の低下は従来と異って、組合の動きには若干の変化をもたらしてきたようである。いずれにせよ、フランスの組合とくにC・G・Tなどはこのように極めて両義的な特性をもっているのである。そしてそれは、セグレストン D. Segrestin によると、「伝統的な

労働者の共同体および労働者文化の残存に結びつく慣行の力によるものである。そしてこの現実の中心には職業共同体感情と職能的組合運動 Syndicalisme de métier が存在する。ただしここでいう職能的組合運動とは特定の職能共同体擁護を中心とする労働組織および運動の全形態を含む広義のものである。」³⁴⁾とされている。なおここで看過されてはならないことは、この職能的組合運動は決して保守的イデオロギーと同一視されてはならないことである。むしろそれは保守的とは反対の傾向のものであったのである。というのは「この職業共同体から出発している社会的力動性はそれ自体直接政治的変革作用に道を通じるのではない。それは実際に、労働者の世界に固有の文化的要素に依拠している程度において、経済的論理に対する反対の表現であるという特性をもち、それによって労働者の力動性は階級的連帯と結びつくものであるからである。」³⁵⁾フランスの労働者の伝統的な組合意識は依然として強い根をもっているのである。

次ぎに重視されなければならないことは、労使関係に対する国家の役割である。近代社会において労使関係に対し国家は仲裁の機能をもってきていることが多くなっている。ところがフランスではむしろ国家は以前から労使関係においては遍在的 omniprésent なのである。国家の入りこむこと présence は批判的でありながら同時に願望されていた。1968年に出版された国家を国有化するため Pour nationaliser l'état という著作は次のようにのべている。「国民にとって国家は重くしい父親となった。国家は国民にとって同時に善哉症患者であり、優柔不断であり、また同時に肥大漢であり、弱者でもあると見られる。そしてそれは環境をすっかり貧食してしまったため亡びたといわれる有史以前の巨大獣となりつつあると見られている。余りにも異質的な任務を負わされ、新しい問題に対処するのに必要な柔軟性と厳密性をか

29) *ibid.*, p. 68.

30) S. Erxhbès-Seguin, 'Les deux chaurfs de l'affrontement professionnel' *Sociologie du Travail* 1976. N. 2 p. 122.

31) *ibid.*,

32) *ibid.*,

33) cité par G., Adam et J. D. Reynaud, p. 69.

34) *ibid.*, p. 69

35) *ibid.*, p. 69.

き、沢山の制制を行うためそれらが相互に統御し合うことになり、国家は市民と権力との連絡役というよりはその障壁としてうらまわれていることが多い。」³⁶⁾このような国家の機能分析はトクヴィルのそれと同じであるが、こうした国家対個人という対立が支配的な社会では代表的集団とか組織の存在する余地は少いのである。こうした状況においてフランスの公権力は労使の交渉と紛事に対して次の四つの道をとって現れていると見られている³⁷⁾。

(1) 労使両当事者の自主性を制限する直接の圧力は余りないが、それでも実際に表面的にみられるよりは多い。国家の圧力は一般的には賃金に関係してかなり強い。たとえば鉄鋼業において、国家は価格の値上げを許可する前に、毎月賃金がどのように増額されているかの報告提出を求めている。またパール計画 Plan Barre は民間部門における賃金の上昇に一定の制限を課している。これについてセリエ F. Sellier 教授は協定交渉の「自主性と自由というヴェールの下に、国は主役として現われ、その作用は同時に交渉の時期、その目的、次元にまで及んでいる」³⁸⁾とのべている。

(2) 政府は労使の両当事者の協力を歓迎すると言明しながら、同時に実質的な社会改革を行う意向を表明し、かつその計画案を労使に協議することなく作製することが多い。そして政府の改革案の内容は労使が協議してきめた結果を本質的には無視するものであることが多い³⁹⁾。つまり、政府当局は労使双方の協議を信用せず保護主義的にその案に最小限度の遵守事項を定めてしまう。ドラモット教授 Y. Delamotte は「フランスの立法は団体交渉を当事者の実際の行動のための手段としてよりは、むしろ保護と正義の手段であることを見ようとしている。」⁴⁰⁾とのべている。アメリカの労使間の協議が当事者の内部だけによってきめられて

いるのに対して、フランスの協議は外部（国家）から支えられているのという大きな相違点が存在するのである。

(3) フランスの労使関係は法律主義によって支配されていることも重要な点である。労使間の係争問題は常に法律事項であって、そこに調停者や和解者のはいる余地はない。裁判では法的決定を下すことだけが重要である。どんな細かい係争事件でも、最高裁判所までもつていって結着がつけられることになっている⁴¹⁾。ただこのことが手続き上の問題で、非常に決着までに長くかかるほか、労使関係の諸問題を順軟性をかく法律という面だけでによってはかろうとすることにはかなりの不都合、不便があるのではないかと見られている⁴²⁾。このため労使両当事者の間に法律のみによる硬直性を何とか打解しようとする希望が現れている。

(4) フランスの労使関係の制度は法律主義で余り極端に集権化されているため、その結果一種の無責任さが特徴となっている。つまり労使関係の制度は紛争や劇的な展開をもたらす易い。ごく些細な問題もあらゆる段階（工場、企業、産業等）で責任ある解決が得られないため政府にまでもっていかれ⁴³⁾、そこでえられる解決は事柄の実際の重要性をこえる政治的反響をよぶことが多い⁴⁴⁾。たとえば、ある企業が活動を停止し、使用主が行方をかくしてしまうと、労使両団体ともこれに対し解決をしぶるため、かつ行政の中央集権が強いことと相重って、失業者は直接パリに出かけて訴える。またストライキをする労働者も時にはその要求をきいてもらうため、抗議運動を全体的にひろげ、政府に訴えるやり方をとることが少なくない⁴⁵⁾。公共部門ではすべての労働者は真の対話者は経済、財政大臣であることを知っており、しかも大統領に訴えて、大臣を動かそうとする。このようにアノミーの脅威に常にさらされている制度の下

36) *ibid.*, p. 70~73.

37) *ibid.*, p. 70.

38) F. Sellier, 'L'évolution des négociations collectives dans la sidérurgie et la métallurgie en France, *Droit Social* (1970) p. 431-450.

39) J. D. Reynand, et G. Adam. *op. cit.*, p. 70.

40) Y. Delamotte, 'Le recours ouvrier, *Sociologie du Travail* 1961, N. 2.

41) J. D. Reynaud et al., *op. cit.*, p. 72.

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

43) Ed. Shrtter and ch. Tilly, *Strike in France*, (1974) P.39-43.

44) J. D. Reynaud et al, *op. cit.*, p. 72.

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

46) *ibid.* p. 73.

では、国家に訴えることが紛争の解決のためのもっとも自然な方法であるように見られる⁴⁶⁾のである。このようにフランスにおいては国家、公的権力は労使関係において重要な役割を演じているのである。

このようにフランスの労使関係は使用者側、労働組合と国家という三者構成をもっていることがアメリカのそれとは異っているばかりでなく、使用者と労働組合の関係も民間部門と公共部門によって著しく異っているのである。この点はわが国の官公労においては総評労が支配的勢力をしめ、民間労組においては同盟系が大多数をしめているのとなりに相異しているように思われる。

レイノー J. D. Reynand 氏などはフランスの労使関係体制は四つの下位体制に分かれているとしている⁴⁶⁾。それによると公共部門は2つに、民間部門も2つに分かれている。いまその4つの特色を見ると次のようである。

1 官公部門—ここでは労使関係は規則主義に則りながらかつ一方的な伝統にはまりこんでいる。契約の交渉は多くの場合、協議的手続だけに限られている。全体として組合結成率は平均より高いが、ストライキは平均より少い⁴⁸⁾。しかもここでは穏健路線をとる F・O の勢力が強いのである。

2 公営事業—規則は強い支配力をもっているが、1968年以来契約的色彩を強くしている。ここでも組合結成率は高いが、官公部門と異りストライキ率も高いのである。F・O はここでは C・F・D・T に勢力をおかされている形である。

3 民間大企業(工業、第三次産業とも)部門—この部門は金属、化学、石油、硝子、繊維、銀行、保険会社などを含んでいるが、どれも古くからの交渉の伝統をもっている。組合結成率は企業内の事業所の規模によって異なるが、全体としては国民の平均、22-26%である。ストライキも少い。

4 その他民間部門—これには商業、農産加工、木材、被服、皮革などの部門が含まれるが、職業的分化が細かく、交渉を行うとか形式をとった協

定を結ぶ伝統はもたない。組合の組織率も低いし、ストライキも少いが、時に断続的なはげしい爆発がおこるが、重要性は少い。

これらの四つの体制の間には相互に依存関係があり、またそれらを一つの融合しようとする動きはなくはないが、まだ統一化されていないのが特徴である⁴⁹⁾。そしてその説明は交渉とか紛争そのものと結びついた一定の理由に求められるよりはむしろ、労使関係とは独立した外的な経済的、政治的、社会的関連に求められるのである⁵⁰⁾。

こうした下位体制はいわばフランスの労使関係の四つの類型にあたるものといえるであろうが、それらの特徴はまたとりあげられる問題領域、たとえば労働の肉体的条件とか仕事の組織に関するものとか、あるいは雇用問題とくに解雇制限に関する問題であるとか、あるいは賃金問題であるとかによって、異ってきているのである。しかし石油危機以来、フランスにおいても、労働の物的条件などに関しては企業内にしっかり基礎をおいていない組合では企業内で相手方と交渉を基礎にした接衝によって改善を実現することが少なくなっている。雇用の確保についても、企業委員会の手続きが慎重に、細部にわたって規定されているため、企業内での事前協議が行われることが多くなってきているし、またこれを機として労働者間の連帯が強化される動きもましてきている。そうした意味では、企業内または事業所内での協議交渉が行われることが増大してきているといえる。特に最近の不況は従来のような事態とは異った事態をもたらしてきていることについて労使ともに認識を新たにしているため、事業所、企業における両者の交渉・協議は従来になく密になろうとしているようである。また従来の法律だけを重視する傾向から現実をよく認識して、それに即して協議交渉(特に事前協議)を進めていく方向に変化していくことが予想されるのである。また賃金は低成長とともに政府の抑制策が強くだされているため、しかも賃金は年間安定を旨とした総枠

47) J. D. Reynand, *op. cit.*, p. 77.

48) *ibid.*,

49) *ibid.*, p. 80.

50) *ibid.*, p. 81.

として年率抑制策がとられ、しかも低額所得者の上昇は認められているため、高額所得者の上昇率は平均を下廻ることになり、ある程度所得の平均化が実現される方向に動いている。フランス社会の階級性、上下の開きの大きさは多くの人によって、最近でも Marceau の研究によっても指摘されているが⁵¹⁾、そうした点に対する改革の動きの一つが賃金抑制策によって実現されようとはかられている。こうした動きは1971年から実施された労働者の賃金月給化などの方策とともに、今まで長く存在してきた著しい階層間格差の是正を目ざしたものといえる。そうした動きがど

のような効果をもたらすかが注目されるところである。

参考文献

- J. D. Reynand, *Les syndicats en France* 2 vol. (édit. aug.) 1975.
 J. D. Reynand et Girard Adam, *Conflits du travail et changement social*. 1978.
 Val Lorwin, *The French labor movement*, 1954.
 Ed. Shorter and Charles Tilly, *Strike in France 1830-1968*, 1974.
 J. Marceau, *Class and Status in France*. 1977.
 J. J. Carri, P. Dubois, et E. Malinvaud, *Abrégé de la Croissance Française*, 1973.
 P. Maillat, *La structure économique de la France*. 1975.

51) J. Marceau., *Class and Status in France*, 1977.