

— 特別寄稿 —

1968年の5月事件とフランスの労使関係の問題点

小 関 藤 一 郎

I

五月事件Mouvement de maiとして知られる1968年5月パリで発生した騒動は、最初は大学だけの出来事であった。学生の騒動に労働者たちは直ぐ呼応して立ち上ったのではなかった。ラテン街に学生がバリケードを築いた翌日、早速これに賛成し、学生の反抗を支持する旨の声明を発表したのは労働組合の中CFDTだけであった。他の労働組合は全く反応を示さず、彼らの問題と大学の問題の間には何の関係もないかのようであった。ところが数日すると、労働組合はみなゼネ・ストに立ちあがり労働者のデモンストレーションが相次いで各地に起こり、工場占拠や経営者の監禁などが相次いだ。騒動はフランス全土に波及したのであった。この騒動は全く人びとの意表をついたものであり、ストライキの規模もかつてない大きなものになった。5月22日ストライキが最頂点に達したとき参加者は900万人と推定されるほどであった。レイノー教授によると¹⁾労働損失日は1億5千万日と推定される。これは戦後のフランスにおける最大の規模であり、それまで最高だった1963年の労働損失599万日の25倍にあたる。このようにこの事件は規模において従来に比すべきものないものであったが、とくに紛争の波及の非常に早かったことが特色であるといわれる。

ところで、この事件に対する政府当局の態度²⁾や

経営者側のそれはどうであつたらうかを見ると、事件の規模の大きかったのに比例して、必ずしもお手あげのなものではなかったことが注目される。そしてレイノー教授はそうした点から見ると、このストライキの波は規模の上からばかりでなく、その特質からみても従来とは全く異つたものであるという³⁾さらにレイノー教授によると、1936年の人民戦線政府成立時の際の工場占拠はストライキ破りのため自衛が主目的であつたのに対し、1968年の工場占拠においては労働者たちは相互に腕を組み合つて、論議をたたくことが多かつた。そして労働者たちは占拠した工場で総会を開いたり、委員会を開いていたのである。もちろんそれは大多数の出席は確保はしてはいなかったのであるが、彼らは会合で要求項目を協議しただけではなく、研究集会を開いたり、報告や計画案をねったりしていることが少なくなつた。それは恰も「言論の典祭」fête de la paroleが工場を支配したようであつたといわれる。しかし労働者の要求の中には全く過激であるとみられるものがなかつたわけではない。とくに中心的拠点を見られる重要な企業において過激な要求が提出されている場合があつた。それはたとえば賃金や労働時間などに関する要求のほか企業民主化、権力の変革に関するものなのであつた。

ところで、こうした騒動でとりあげられた問題はこの時期までに全くとりあげられなかつたのであ

(1) J. D. Reynaud, *Les Syndicats en France* tome 2, p. 221

(2) J. D. Reynaud et al, *Les événements du mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles, Sociologie du travail* vol.13 n.1, janv.-mars 1971, p. 76 (以下 *Les événements de mai 1968* と略す)

(3) *op.cit.*, p.76

うか。そうではない、68年の紛争を解決した同年末のグルネル協定以前、ときにはそれより数年も前からかなり明確に規定されていなかった問題はほとんどなかった。たとえば企業内における組合支部の承認は⁵⁾グルネル協定によってはじめて実現したのであるが、そして組合側は一致してこれを重要な成果であると考えているが、すでにこれは1964年以来一部の組合が要求してきたものであり、それがこの機会に実現したものである。だから組合側にとってのこの成功はこの紛争の所産である新しい企ての実現ではなくて、すでに十分練りあげられてきた計画案の実現であるというべきである。⁶⁾また賃金に関して10%以上の引きあげと同時に地域給の是正、年令間格差の是正や賃金ヒェラルキーの縮小などの平等化傾向がグルネル協定によって実現したが、それらもかねてから組合が実現を目ざしていたことなのであって、この時期になってはじめて提案されたものではない。⁷⁾またグルネル協定以後1969年2月雇用安定に関する交渉も協定に到達したが、これも5月事件がなければこう早くは妥協に到達しなかったと見られ、5月事件の成果として歓迎されている。しかしこの結果的内容はすでに1967年、政府が経営者団体および各労働組合に対して送った書簡による勧告内容と余り変わりはないものであるといわれる。⁸⁾この書簡の内容は次のような点を含むものであった。⁹⁾経営者団体と労働組合は次の項目について交渉を開始するよう勧奨される。

(1) 失業した労働者に対する資金保障の改善

- (2) 職業構造の変化とくに企業集中によって生ずる諸問題をとり扱う任務をもつ対策(労使)委員会の設置
- (3) 集団的解雇の場合の事前通告の期間を延長すること。
- (4) 企業合併または集中の際の特別措置
- (5) 部分的失業手当の問題

時の政府つまりポンピドゥー首相の勧告は異常の手続きではあるが、これに従って経営者団体CNPFは労働組合と交渉を開始していた。そればかりでなく、こうした交渉はすでにF.OとU.I.M.Mとの間で行われ1967年1月には合意が成立していたのである。¹⁰⁾またグルネル協定によりSMIG(最低賃金制)が改正され、一年後にはSMIC(成長最低賃金制)というスライド制による最低賃金制が実行されるようになったのも何年も前からの組合の主張が基礎にあったからである。

1971年から実施された労働者の給料の月給化もこの騒動によって促進されたものではあるが、決してこの事件によってのみ生れたものではないのである。

こう見てくると、多くの人々を驚かせた革命的と見えた5月事件は古くからの問題関心の継続性を保証し、時にはすでに開始された交渉の継続を保証したことになるという矛盾が出てくる。つまり前例のない社会的爆発は泥沼にはまりこんだ交渉を前進させるための強力な一押しであったかのように見えるのである。結局それは泰山鳴動式鼠一匹式の馬鹿騒ぎだったのであろうか。

(4) J. D. Reynaud et al, *op.cit.*, p.77

(5) フランスの労働組合は産業別に組織されているだけではなく、フランス法の問題である多元主義に基づいて、企業の外に組織されている。だから企業内にいくつもの組合が存在することが可能であり、従来、組合の企業内活動は禁止されていた。そのため企業内に事務所をおくことも、企業内でビラ貼りをすることも、組合の開議を開くことも、更に組合費を徴収することも認められていなかった。それが、1968年の12月はじめて法的に認められたのである。そして企業内支部の承認は企業委員会に選ばれた組合代表の活動と関係して1964年CFDTが音頭をとって以来強く要求されてきた。

(6)

(7) J. D. Reynaud, *op.cit.*, p.77

(8) *ibid.*, p.78

(9) B. Brizay, *Le Patronat* (1975), p.127

(10) J. D. Reynaud, *op.cit.*, p.78

II

フランスでは社会的紛争の処理はしばしば不満や困難が解決されることなしに累積する潜伏期と急激にしかも荒々しく必要な調整が緊急に行われる時期を交互に経過していくといわれる。問題を連続的に解決していくことは困難なので、時々変化のエンジンが爆発的に作動することが多いのがフランスの特徴であるといわれる。労使関係制度のような政治的色彩の強い制度はいつも断切と危機によってその機能を営んでいく。クロジェはフランスのビュロクラシー組織（政府ばかりでなく大規模企業も）の運営を分析して常にこうした危機に面しながらそれを緊急的に回避することによって組織の機能が推進されていることを指摘した。¹¹⁾ 組織と社会の制度とでは同じ比較は成立たないかも知れないが、クロジェはフランスの場合制度においてもとくにそうした点が顕著であることを明かにした。¹²⁾ たしかにフランスの労使関係制度にはそうした傾向を示す特性が明白に存在する。¹³⁾ 労使の権限は中央に集中しているために、地域に応じた調整を実施することが困難になっている。フランスでは全国的交渉 *négociations nationales* の重要性が強く、組合も全国連合体 *Confédérations* の権限が実際に強くなっていて、下部（企業）における力は極めて弱いものであった。交渉の規則もまた不明確な点が多く、協定は一般に有効期間が定められていないことが多いため、一般には労使の定期的会合は定められていない。そのため交渉当事者の一方が会合の時期や交渉の時期を経済的・政治的情勢からみて自己に都合のよい時期を選ぼうとしてかけひきする。また一般に交渉をはじめめるための手続きもはっきり定められていない。そ

れで、いろいろの理由で遅延をかさねていて、緊急事態になって会合することも少くない。更にまた交渉を行うにあたって、一定の期間に話をまとめることがきめられないため、無限に延長されたりすることもあり、状況によっては急速にまとまることもある。ストライキも厳密には交渉とか特定の要求とは結びつかずに行われることがある。組合は組合員である従業員を指導するよりはむしろ下部組合員にひきずられているため、特に未組織の多数の労働者によびかけその支持を得ようとするために、行動が不安定になってくるのである。¹⁴⁾

最後にあげておかねばならないことは、協定そのものにはごく限られた部分しかそれを守る誓約がないことである。¹⁵⁾ 特に協定の管理者はほとんど対等的ではなく、経営者だけがその遵守の責任を負わされていることが多いのであった。企業の次元における労使関係においても事態はほとんど同様であった。要求が提出されても公正な仲裁のはいることはほとんどなく、満足な回復が得られないときにはその不満は累積して次の危機の到来とともに全面的な論議が再開される。ただこうした労使関係の状況にも60年代になって若干の変化も生じてきている。たとえば1967年ロレーヌ地方の鉄鋼業でとりきめられた協定のように安定した労使関係の発展もある。それは人員整理および退職をめぐるとりきめられた骨核交渉において鉄鋼企業（炭鉱業も共同して）側と組合側（C.F.D.T, F.O, C.G.C）とが1966年10月から交渉にはいり、9ヶ月にわたる困難な交渉の末1967年7月に社会協定に到達したものである。¹⁶⁾ この交渉の過程において、企業側は当初から地域だけの協定を目ざしていたが、組合側は全国協定を先行させたいと考えていた、特にC.F.D.Tにはそれが

(11) Michel Crozier, *Le Phénomène bureaucratique* (1963)

(12) M. Crozier, *La Société bloquée* p.81

(13) J.D.Reynaud, *Syndicats en France* t.1 p.81

(14) J.D.Reynaud, *op cit.*, p.81

(15) J.D.Reynaud, 'Les évènements de mai 1968'

(16) J.D.Reynaud, 'Le convention sociale de la Sidéurgie lorraine', *Droit Social* n.,4 avril, 1969, p.221-227

強かったが、組合側も最後に企業側の提案の現実性を認めて、協定の締結にふみきったのであった。この成功を組合側は「労使関係の復活」といい、経営者側も「新しい対等者精神」Un nouvel esprit paritaireによって可能となったのであるという。¹⁷⁾ まことにこの協定成立は「交渉と客観性の雰囲気」¹⁸⁾を要求したものであった。このほか企業委員会または従業員代表の支持に基づく準協定のような形のものを含めた企業協定が相当数成立したことも変化の現われとみることができる。そうした変化はそれまでの労使関係のあり方に対する修正であることはたしかであるが、この修正は討議の精神、その結果に関するものではあるが、制度的構造の変化によって生じたものではないのである。¹⁹⁾ だからレイノー教授のいうように、こうした「慣行の変化が徐々に制度の変化をもたらすものである」²⁰⁾と楽観的に期待できるのであろう。その意味では1968年の事件はフランスの社会制度に新しい反応を惹起せしめてきたといえそうに思われる。ところで、そうした新しい反応はどういうところに現われているのであろうか、それをみる前に、1968年労働における労働紛争の特徴をふりかえって見よう。

「1968年の春の初めにはこの年が特に困難な年になると予想させる決定的前兆は何も見られなかった」と²¹⁾ブリゼイは伝えている。たしかに景気の後退は雇用面に影響を及ぼしかけていた。とくに工業生産の停滞は人々に多くの不安感を与えていた。しかしブリゼイは不況の頂点がすでに1967年末に到来し、1968年には景気は立ち直りをみせかけていたという。²²⁾ そして政府も経済成長を再びとり戻す必要

を感じていたといわれる。²³⁾ しかし社会生活の面ではそうした好転の兆は見られずむしろ賃金の上昇は著しく緩やかになり、労働時間は減少の傾向を見せていた。しかも失業率は増大して2.5%という域に達していた。²⁴⁾ この限界は経済計画の専門家たちには警戒信号と見られていた。ただこの事態は1936年に比べるとそれほど著しく絶望的ではなかった。むしろ第二四半期には景気が若干回復しかけたことが却ってストライキを激発させる要因となったのである。また雇用の停滞で不況によるのは一部分だけで、むしろそれは生産性が予想以上の増大したことによる面が大きかったのである。²⁵⁾ 失業の増加も年令によってその影響するところが異なっていた。つまり、失業の増加は現在就業中の労働者に及んだのではなく、新規採用が停止されたり差し控えられたために青年層に多く影響したのである。しかもこのように人員過剰の傾向が強く現れた反面、熟練技能労力は不足するという矛盾した現象も現れていた。だからこの失業ということも1936年当時や1980年代の状況に比べると全く比べものにならない状況だったのである。それ故、この失業増は現在の雇用に対して直接の脅威になったのでも、また現就業者に対して直接所得を著しく低下させる脅威として作用したのではなく、レイノー教授が指摘するようにむしろ労働者側にとっては使用者側との関係において、拘束の増大および交渉力の減少として作用した面が強かったのである。²⁶⁾ とくに賃金についてみると賃金増額の抑制が協定最低賃金に加えられたことに対する労働者側の不満が強かった。生長経済に慣れてきた労働者にとって生活水準の停滞によってもたらされた

(17) *op cit.*, p.225(18) *ibid.*

(19) J.D.Reynaud, 'Les évènements de mai 1968'

(20) *op.cit* p.81(21) B.Brizay *Le Patronat* p.129(22) Brizay, *op cit* p.129(23) *ibid.*(24) *ibid.*

(25) J.D.Reynaud 'Les évènements de mai 1968', p.81

(26) J.D.Reynaud *op cit.*, p.82

不満が交渉に対する力の喪失感によって一層強化されたのである。実際の賃金の不十分なことよりも経営者側に対する無力感、拘束強化感の方が1968年のストライキには大きくはたらいていたのである。²⁷⁾

そうした点では1968年のストライキの波は従前の型と変らないものであった。しかもまた1968年のストライキには自然発生的なものが多かったが、これも従来からストライキが組合の組織をこえていたものが多かったことから見ても意外なことではない。組合は1968年にこの運動をはじめた時期もその規模も決定していなかったのである、それがはじまってからその波にのった形であるが、それはまた労働組織が組織化されていない労働者または下部の労働者にうごかされてしまったことを意味するものなのである。だからC.G.Tが今度の事件の際不意をつかれたことを否定していないことはその証拠であるといえる。C.G.Tはストをはじめてから指令を発しただけなのである。²⁸⁾

ただ、1968年の事件は従来の事件と全く異ってはいないかという、そうではない。それは何よりも規模がきわめて大きかったことで、根本的に慣例的な事件とは異なるものである。そのためこうした危機に伴う不安が人々を深刻な恐怖におとし入れ、またこれに対する対策を急に樹立することが極めて困難なものとなった。政府が緊急に仲裁の役割をひきうけ、12月になってグルネル協定により一応の終結を見たが、フランスの労使関係の弱点がここにさらけ出されたのであった。また組合とその基盤となる下部との関係の不明確さも改めて問題となったのである。

III

こうした危機に直面して明かになった問題点は何であろうか。

第一はこうした労使間の問題をとり扱うことが正式に認められた機関あるいは組織の権限あるいは機能の問題である。それは労働組合ばかりでなく、使用者団体である経営者団体についてもいえることである。まず労働組合の方から見ていこう。フランスの組合についていえることは、その連合組織Confédérationsがストライキについて明確な決定権をもっていないことである。ストライキに対して決定権をもとうとすれば、それに対する財政上の裏付けをもたなければならないが、現実にはその財政負担能力をもたないため、ストライキは全く自由である。それ故組合が官僚化したという非難があたらないだけでなく、むしろフランスの組合は未だ全く官僚的組織の体をなしていないのである。また組合の当面の大問題として提起されたのは、組合員あるいは未組織大衆との関係のそれである。つまり組合の機構と大衆との間に組合理論の上からみて断切があるのではないかという問題が生じてきている。とくに大衆組合を自認するC.G.Tの場合、基本的態度が問題になってくる。とくにC.G.Tにおいて政治的意識は外部から、党である前衛から生じており、しかもそれが時により強くなったりするのだから、組合と組合員の関係ははっきり改められるべき時機にきているといえよう。C.F.D.Tの場合C.G.Tとは若干異なるし、その訓練重視の態度からみて原則的にはC.G.Tの場合より問題点は多少は減少しているが、下部組合員との断絶はさけられていない。とくに闘士と組合員の問題は残されている。また一般的に組合と非組合員の間にも問題が残っている。そうした問題が生じる原因は、組合がその理論上の立場からも多元主義的原理からもそれを支持する組合員には政治組織のように見えることにも求められると見る人もある。しかし、この騒動の期間中においては組合間の接近関係は比較良好だったことから考えると、理由はそこにあるのではな

(27) J.D.Reynaud .op.cit., p.83

(28) *ibid.*

く、企業内における組合の位置を規定する制度的要因にあるように思われる。²⁹⁾そして闘士 Militant のおれた状況は彼らが異った活動領域において相互の接触が不可能なことと全従業員との伝達の困難なことの二つによって特徴づけられるのである。³⁰⁾

第一の点から見ていこう。闘士たちは従業員代表として企業側に要求を提出する役割をもつ、第二に彼らは企業委員会の委員として企業の運営状況について報告をうけ、協議をうける。第三に彼らは組合員として時々の交渉に参加する。この三つの役割の間の関係はきわめて複雑であり、しかも明確に規定されていない。企業に直接関係ある問題はすぐ交渉に関連してくるわけではない。組合員、従業員に直接日常的に関係すること、組合の主脳に関することの間には関係は深くはない。こうした制度的分断が結果的には組合を従業員から遠いものにしてしまうのである。³¹⁾第二の従業員、組合員との伝達の不足は極めて重要な点である。代表として(従業員代表であれ、企業委員会代表であれ)闘士たちは主脳者と接近することはできる。彼らはそうした企業の上役たちとの会合によって多くの知識を得、問題の意味も理解し、権能と権威を獲得してくる。彼らは教育休暇を利用してさらに訓練をうける。彼らはそうした機会を通じて他の企業、他の地区の同僚と会合し、接触を深める機会をもつか、また多くの場合組合組織内あるいは他の代表や組合首脳との接触、連絡はよくできるようになるが、彼ら代表と一般組合員間の伝達、連絡がうまくできることは極めて稀である。彼らは組合に対し自分たちの活動、目的について、説明したり報告したりする機会をもたないのである。彼らはそのうける訓練によって一層組合員との分離を促進させられてしまう。闘士の任務はこの間隙を埋めるため全力をあげるが制度的メカニズ

ムによってこの断絶は阻止できない。³²⁾しかもこの断絶は危機ではない時期において一層強められている。というのはそうした時期こそは何の運動、活動も行われない時期なので、却って代表や闘士たちは組合員から一層孤立してしまうのである。そうした時期において彼らは組織の第一線から離れた仕事に忙殺されるのである。

なお、組合側の闘士についていえることは、経営者団体側における代表についても完全に同じではないが、相当程度あてはまるといえると J. D. Reynaud はのべている。³³⁾経営者団体の労使関係者も組合側の闘士と同様孤立感におそわれることがある、それは彼らがしばしば組合側の関係者と接触するため、彼らの状況や立場も理解し、相手方の主張もよく理解できるため、仲間の人々からつい相手方に好意をもちすぎるように見られがちだからである。

しかし経営者側の担当者は組合側の闘士が完全に有志的参加者 (volontaire) としてやっているのとはちがうのだから、問題を同じ次元で扱うのは適当ではないであろう。闘士の組合組織に対する責任はあるが、企業内におけるそれと地域産別あるいは全国連合体のそれとの関係が明らかでないことが年度の事件ではっきりしてきたのである。経営者側の人事担当者も 1968 年 5 月事件で制度的空白を痛感した人が多かったといわれる。いずれにせよ、こうした大事件に会って、はじめて紛争を処理すべき装置が十分でなかったとか、状況にうまく適応していなかったことが明らかになったのである。とくに経営者団体は平穩時の状況に対処できるように準備はなされているが、五月事件のような非常事態に対処できる体制はできていなかったのである。つまり真の意志決定権の所在が明らかでなく、決定に対する用意ができていなかったのである。

(29) J. D. Reynaud, *ibid.* p. 87

(30) *ibid.*

(31) *ibid.* p. 87

(32) *ibid.* p. 88

(33) *ibid.* p. 88

第二は企業の位置づけについての認識が改まったことである。今度の爆発はすべて企業の内部において生じている。それは一部分は全く偶然であるが、同時に下部労働者の突然のつきあげがこうした形をとった面も否定できない。更に重要なことは、労使関係の問題に関しては最終点決定の場所が企業の外ではなく企業の中に移行していることが明らかになったことである。それにはいろいろの原因が働いているが、企業の力が増し成長が著しくなってきたことが最も大きい原因であるといえる。企業が大規模になってくると、独占的にまではならないにしても、それが自立的な意志決定の単位となってくる。企業が単に市場の要求を録音するだけでは止まらなくなってくるし、それ自身のかなりの長期にわたる計画をもって来る。そうなると組合活動はただ外からのみ企業に対して働きかけることは不可能となってくる、賃金は産別で決定されているが、民間では各企業がその協定線をこえて支払っているところが多いし、賃金の産別協定のもつ実際の意味も減少してきている。³⁴⁾ それだけではなく、産別で共通に論議される問題は賃金、労働時間などであるが、その外に作業の物的条件の諸問題、例えば職場の改善、作業努力の合理化、作業安全等の問題が段々と重要性をもって来るようになるが、それらの問題に有効に対処するには企業にしっかりした足場をしめていなければならない。また多くの労働者において昇進や訓練による技能向上、補習的訓練などの問題に対する関心も増大してくる。また職長職や中堅技能職などの従業者の増大とともに彼らの経歴（企業内における）の問題も重要性をもって来る、そうした諸問題に対する具体的解決は企業においてのみ発見される。³⁵⁾ もちろんそうした問題についても産業

部門全体に亘って共通の一般の方針を定め、若干の一般的規則を方式化することも可能ではあるが、その適用はやはり企業の実情に即するしかないのである。このように労働者に関することがらは、企業内において決定されるようになってくる。それ故に産業部門毎に共通の条件を規定する労使関係の方式は労働者が市場の変化に応じてたえず移動できる経済状態には適応できても、大企業が経済的に力をもち、かなり長期的政策をたててそれに従って作業を進め、しかも労働者が組織内での地位の改善を欲するような経済的状况には適応しにくくなっている。³⁶⁾ そうした点から企業のもつ意味が重要性をましてくるのである。レイノー教授はそうした事例はイギリスでも生じているという。³⁷⁾ それに一部の企業主はすでに交渉の枠と決定のなされる場所とのずれ³⁸⁾を指摘してきたといわれる。それ故企業の位置づけに対する反省は新しいものではない。今度の危機によってそのことが改めて問題とされたのである。また大企業に属する事業所が産業部門に跨ることが生じ易くなっていることを考えると、企業の位置づけの変化について十分考えなければならなくなっているのである。

なおこの企業のもつ重要性の増大に関して、企業内における社会的距離の問題について考察することを忘れることはできない。レイノー教授も認めるように、³⁹⁾ 社会的距離の大きいことはフランス社会の一般的傾向として認められるようである。が企業自体においても社会的距離の大きさは存在している。ドヴォー女史 Mlle Devaux の調査によると、1962、1963年から1966年まで続けられてきたヨーロッパ経済共同体諸国に関する調査の結果は、これらの時期における労働者の賃金を比較してみると、全体と

(34)

(35) J.D.Reynaud *Les événements de mai 1968* (I) p.93(36) J.D.Reynaud, *op cit* p.93(37) *ibid*(38) *ibid*(39) *ibid* p.94

してフランスの労働者はドイツの労働者に比べて低く、しかもこの期間に差は拡大していること、更に労働者の給料と月給従業者のそれとの差はドイツよりフランスの方がはるかに多いことなどが明らかになった。⁴⁰⁾ ただ月給従業者といってもその中には事務職員、職長、技能職員 (techniciens) および幹部職員 cadres を含む異質な層を示しているのだから、それらの各職業群を分解してみないといけない。またドイツとフランスでは月給従業者の範囲が同一ではないから、こうした比較は難しいが、それらを考慮しても、フランスとドイツ とでは開きは前者においてはるかに大きいことは明白である。⁴¹⁾ しかもこの開きは直接的賃金ばかりでなく、間接的賃金 (社会保障などの手当を含む) にも及んでいるのである。それだからこうした労働者の賃金の不平等も改正されなければならない点なのである。五月事件においても、いわゆる民主化のスローガンが大きな反響をよんでいたのである。それで幹部職員の間にも賃金の増額は全階層に同一比率でなされるべきではなく、むしろ日給労働者などの恵まれぬ層に対する比率を高めるべきだという声さえあがっていたという。⁴²⁾ こういう不平等は正の必要に対する識者の自覚はひろまっていたのである。このため労働者に対する月給化の動きは漸次その必要性が感じられていたのである。1970年この月給化の案が早急に承認されるに至ったのはこうした背景があったからなのである。第一、月給化の運動はすでに13年も前から始まっていたのだが、ポンピドウ大統領就任とともに促進されたのであるが、経営者団体はこの肉体労働者と非肉体労働者の一般的条件の接近が社会的、心理的および技術的要求に対応したものであることを承認していたのである。⁴³⁾ さらに経営者団体はこの月給化

によって青年たちの工業労働に対する拒否的態度が減退することをも期待していたのであるが、⁴⁴⁾ 企業内における肉体労働者のおかれている不平等な状況に対して、こうして経営者団体も漸次眼をひらいてきていたのである。労働者の民主化促進の呼びはこうした民主化実現への要求であったのである。

IV

以上みたように1968年5月の事件はフランス社会にとって非常に大きな危機であったといえる。それは労使関係団体に対してその構造、目的を改めて限定し直すことを強要した。そこでまず経営団体がこれに対してどのように変化を示したかを見ることにしよう。

CNPF⁴⁵⁾ は1969年総会においてその改革案を承認した。それはただ頂上だけの組織の変革を意味したのではなく、組織の全面的強化と目的の再規定の改正を意味したのである。とくにCNPFはこの機会にその役割の再認識に立って規約の改正を行った。

その改正が目的としたのは次の五つの大きな目標であった。⁴⁶⁾ 第一は経営者相互間の伝達の不足を改めることである。つまり、CNPFはすべての企業主に対してCNPFが彼らの主宰する企業に対して担うべき役割の重要性とCNPF強化のための各企業が協力すべき必然性を十分に認識させることが肝要なのである、と同時にフランスの企業の諸問題に対して世論によく情報を提供し、その理解を得ることに努力することが要求された。第二はCNPFに対し問題が生じたとき大問題とならないうちにこれと対処することができるよう必要な手段を付与する

(40) Mille A. Devaux 'Les couts de main - d'œuvre dans les industries des pays du Marché Commun' *Etudes et Conjonctures* feb 1968. cité par J. D. Reynaud, *op cit.*, p. 94

(41) なお、この点については最近のMar Mauriceたちの研究においても明かにされている。

(42) J. D. Reynaud, *op cit.*, p. 95

(43) Brizay, *Le Patronat.*, p. 151

(44) *ibid*

(45) CNPF = Conseil National de Patronat Français フランス経営者協議会の略

(46) Brizay, *Le Patronat* p. 143-144

こと、だからCNPFは守勢に立つだけでなく、常に建設的でなければならないという姿勢を示すことが必要である。第三には経済が発展している社会における自由企業のもつ役割についての基本的理論をつくりあげていくことが要求されている。第四は経営者団体の地域組織を強化して地方支部連合体とCNPFの関係を改善する。第五に求められていた要請は、CNPFにその任務達成のための物的手段を与えることである。だから予算に必要な経費の提出に対して全面的に組織の強化が行われねばならない。

こうして改革が実現されたのだが、この改革実現に対して1969年6月大統領に就任後間もなくポンピドゥー大統領から出された書簡が重要な意味をもっていたことも知らなければならない。それは週刊紙L'Expressに託されたものであるが、その中で大統領は次のようにのべている。「私の核心となる考え方はフランスの社会関係の変革である。1969年になっても使用者と労働者の関係が闘争関係であることは理にかなったことではない。契約の精神とその尊重に基づいて新しい習俗が確立されなければならない。使用者に対して労働組合は自然的な対話者であり、使用者は行動する前に彼らの世論を考慮しなければならないことを理解させることが必要である」⁽⁴⁷⁾。ポンピドゥー大統領は70年代にフランスを偉大な工業国たらしめたいという大きな願望をもっていた。この目的そのものはCNPFも大歓迎するところである。そのためフランスの経営者は従来のような企業を個人的家業視する立場を一新して、企業の社会的使命、国の経済発展につくすことを明確にしたのである。と同時に工業化のための協力の相手が労働者であることをはっきり認めることになったのである。このように経営者団体が指導者だけに対して

のみならず、労働者および消費者に対しても重要な意義をもつ企業についての経済的ならびに社会的役割についての理論の確立にのり出したことは極めて重要な意味のあることである。そして経営者は慎重論とか退嬰論に陥ることなく国際経済の競争の中においてその位置を確保していこうとの意向を強化したのである。⁽⁴⁸⁾

こうしたCNPFの動きは危機によって保守的要素よりは革新的要素を力強くはたらかせることになったが、これに対して必ずしも満足しないグループの一部は企業と進歩Entreprise et Progresという名のグループを結成し、経営者組織の改革と企業による経済発展と社会進歩の促進を共通の目的として1970年発足した。これに参加している企業は小数であるが、それらはみな最も緊急な社会経済生活の問題のため活動できるよう力動的であることを目指している。⁽⁴⁹⁾このグループは経営者陣営内の改革者の役割を強く主張しているが、こうした動きも経営者側の近代化促進の動きを代表するものとみることができるのである。

経営者のこうした動きは1969年雇用安定促進に関する全国協定(Accord interprofessionnel)⁽⁵⁰⁾にも現われており、企業委員会の権限拡大の要求に対しても問題を回避することなく、積極際に対応してきている。つまり、経営者側は企業内における福利厚生関係事項のみを審議決定できる制度として発足した企業委員を企業内における正式の対話者として認めることを承認することになったのである。⁽⁵¹⁾

こうして企業内における労使間の話し合い推進の条件は以前に比べて一層促進されたのである。しかし組合側の動きには必ずしもそれに対応する動きは見られない。組合側としては工業化は企業あるいは

(47) Brizay *op cit.*, p.147

(48) J.D.Reynaud, et al, 'Les évènements de mai 1968', (2) p.197

(49) J.D.Reynaud, *Syndicats en France* t.1 p.47

(50) 企業かこれは大量の人員整理を必要とするとき、その整理案の詳細およびその前後の措置、対策を企業委員会に提出(十分な期間をおいて)することを義務づけた法案である。

(51) なお1967年成立したロレーヌ地方の鉄鋼業における社会的協定はすでにこの前例を示しているのである。

J.D.Reynaud, *op cit.*, [注(16)]

国家側の主動によってなされるのだから、企業内における交渉の場所を用意することは下手をすると相手側にひきづられてしまうのではないかという懸念をもっている。そうした疑念は容易にはぬぐいきれない。とくに企業内における交渉の制度化は十分に整備されていないから一層困難はますのである。組合側として特に顕著になった動きはCFDTの自主管理Autogestionの動きが一層階級闘争の主張と強く結びついてきていることである。CFDTはCGTと異り、最も直接五月事件とかあり合いをもったのである。CFDTは学生運動に対し門戸を開いたばかりでなく、ストライキの自然発生的面や革新的面を捉えていたのであるが、自分の内部の極在分子の処置には多くの困難を経験してきた。CFDTによると組合は自主管理を目的とはするが、反対勢力であることがその本質で、自主管理企業においても、組合の要求、ストライキ権は消滅しえないのである。ただCFDTは組合の企業内活動を最初から要求してきているから、企業内活動を強調するが、とくに自主管理の立場から企業内における労働者権力と組合権力はともに主張されるべきものであることを要求しているのである。こうしたイデオロギー的要求と現実との距離はどうなるのかについての論議は全く見られないのである。

ところで最後の問題は公共団体の役割の問題である。フランスの労使関係はその大枠を法律によって規定されており、そこに第三者として国家の介入する面は非常に多い。この五月事件に対しても政府の申し出によりグルネル協定によって一応騒動は決着した。この事件をきっかけとして公共当局が行った措置で民主化、生活安定を目標にしたものは次の二つであろう。⁵²⁾ その一つは最低賃金の改正である、つまりSMIG⁵³⁾が改革されてSMICになり、最低賃金のスライド制が導入されたことである。最低賃金は1947年に決定されたままであったが、約

20年して漸く改正されたのであるが、それはこの間に年々物価が上昇しそれにSMIGが対応できなくなったために改定されたのである。この問題も交渉の労使当事者に代って政府が決定をとったことは注意されなければならないところである。

第二は月給化政策である、これは全くの政治的決定によって創始されたものである。これはポンピドゥー大統領の選挙の公約にもられたため、はじめはごく少数の専門家と一部企業だけの問題であったのが、忽ちにして全国的な問題となったのである。この問題は政府が考え方を流し、その実施の枠を規定し、その内容を提供し、それから労使双方の団体に提示されたのである。この草案について政府は社会経済学界の四人の専門家に諮問を求めている。政府のこの提案は全体として労使双方に歓迎されて審議にかけられたのである。そして労使双方の団体は政府案以上の主張をすることはなく、全くそのままを認めたのである。一部の組合側はこの月給化政策は組合の階級斗争方針の力を抜きとるための方策ではないかと懸念はしたが、反対を表面にはださなかった。また経営者側の方もこの月給化案がこんなに早く進展するとは全く予想もしなかったのである。だから政府の提案は早速現実化された。ここにおいても政府はまたも労使関係の枠組み決定に新しい例をつくり出したのである。政府はその直接雇用する労働者および公共企業の従業員に対して早速その範例を示すことになったのであるが、この際政府の行った協定成立への努力の特徴をみると、次の点にみられる。

- (1) 政府の下級公務員に対してであれ、鉄道従業員にであれ、組合の承認する協定となるような結果が用意されたことである。⁵⁴⁾
- (2) 協定は個々の状況に応じて個別的に提案されたことである。このため全公共企業に亘って斉一的に協定を結ぶということはなされなかった。たとえば電気ガス組合EDTとの協定はそこだけに適用

(52) J. D. Reynaud, 'Les événements de mai 1968', p. 208

(53) SMIG=職業間保障最低賃金 SMIC=職業間成長最低賃金

(54) J. D. Reynaud, *op cit.*, p. 207

されるもので、それがそのまま他の公共企業に適用されることはなかった。そこで賃金は企業の成果と結びつけられることになり、この個別化は企業の経済的成果と、つまり経済的論理に基礎づけられることになったのである。⁵⁵⁾

- (3) この協定は明白に最も低い賃金層をできるだけ多く増額させることを狙ったもので、その意味ではCFDT、FOの古くからの要望にこたえと同時に賃金のヒエラルキーの縮少という一般的に要求されていた要望にも答えることにもなるのであった。⁵⁶⁾

こうして国家は交渉に直接介入はさけながら、漸次それを指導する傾向を強めてきているのである。もちろん国は交渉が両当事者によって進められることを除去しようとはしていない。そうではなくてむしろ、交渉への勧奨勧告とその枠づけの二つの方向を強めているのである。こうして、それは高度に発展した産業社会における国家の役割を示唆しているのである。

このように国家、経営者団体、労働組合の対処が今後どのように進展するかが注目されるが、三者の関係はどうなるであろうか。三者のもつ価値観は決して同一であるとは考えられない。それ故にそれぞれの当事者の立場は矛盾し合うことも考えられる。しかしそれは必ずしも問題についての交渉が不可能になるとか、失敗することになると予想させるものではない。むしろ相互の立場の相違をより明らかにすることは必ずしもそれに対する有数な接近と交渉を不可能にすることにはならないことを知るべきであろう。そして当事者が新しい事態に直面しての経験をふまえて、交渉を現実的に即してより有数に進め

ることも予想されるのである。

トウレーヌ⁵⁷⁾ はパリ大学の学生運動の勃発に際してそれはこれからも続く事件の発端、一部に外ならないと見たが、大学の方は大学の改革によって一応は平静に帰した。これに対し労使関係はむしろ、これによってむしろ国家の有力な指導と当事者の交渉によっても従来と異った発展を示そうとしてきている。しかし問題は労働界に大きな変化—つまり労働に対する需要の著しい減退—により、今までとくに予期されなかった事態が生じようとしてきている、つまり、労働組合員の著しい減少と従来組合の指導面には現われなかった層が労働者活動の表面に現われてきかけていることである。こうした事態に対して組合がどのように対処していくかが今後の大きな問題となるのである。

参 考 文 献

- J. D. Reynaud, S. el J. Dassa, P. Maclouf, Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles *Sociologie du travail*, vol.13, n. 1 et 2, janv-mars, avril-juin 1971.
- G. Adam, L. D. Reynaud, L. M. Verdier, *La négociation collective en France* 1972.
- J. D. Reynaud, *Les Syndicats en France*, édit. rev. t. 1 et 2. 1975.
- B. Brizay, *Le Patronat* 1975.
- A. Towaine, *Le mouvement de mai*, 1969.
- Amiot, La politique à l'Université, *L'Homme et la Société*, avril-mai, 1970.
- R. Boudon, 'La crise universitaire: essai de diagnostic sociologique' *Les Annales*, n. 3, 1969.
- Nicole Abboud et Serge Bosc, L'évolution du mouvement étudiant français, raisons de structure, raisons de conjoncture. *Sociologie du travail*, n.4, vol 13. oct-déc. 1971. .p.350—370.

(55) *op. cit.*, p.208

(56) *ibid.*,

(57) A.Touraine *Le Mouvement de mai*, 1969,