

オールー法と企業内労使関係*

小 関 藤 一 郎

中心的準拠点となっていく過程にかかわる問題点について考察を行っていきたいと考える。

I

第五共和制下ではじめて大統領を二期つとめたミッテランが労使関係に関する改革として実行したのがオールー法 *La loi Auroux* とよばれるものである。これはミッテラン当選後まもなく実施された労使関係の改革でこの法律は時の労働相オールー *Jean Auroux* の名をとってオールー法とよばれている。この法律が公布されたのは1982年から1983年にかけてでわが国でも「労働協会雑誌」にこの全文が翻訳されたし、1984年頃の「経済評論」などにもこの法律の意義についての解説が掲載されたが、その後これに関する言及はほとんどなされてないようである。法律公布の当時はそれが労働者の企業内の市民権を認め、表現の自由を保証したことが強調されていたが、それは戦後1950年に制定された労働組合法や1968年のパリ騒動後のグルネル協定による労使関係に関する改定された規制とどのような関係をもつのかは十分明かにされてこなかった。レイノー教授 *Jean-Daniel Reynaud* にはじめて教示されて以来この問題に関して関心を抱いてきた筆者は最近アメリカで刊行された *Chris Howell* の *Regulating Labor*¹⁾ をよむ機会を得た。同書は1968年のグルネル協定以降の労使関係の推移に重点をおいているが、筆者は戦後1950年の法律にまで遡って労使関係の変遷の大筋を辿りながら企業が労使関係の

II

戦後のフランスの労使関係の基本は1950年に制定された1950年の労働法で、労使関係の具体的な運営は産業部門別または地域別に行われる交渉によることになっていた。その後パリ騒動の後に結ばれたグルネル協定で労使交渉における企業の位置が多少重要視されることになったが、それでも部門別・地域別の原則は依然として存続してきた。ただ現実の問題として企業のもつ位置の重要性は増大し、いろいろの面で企業レベルでの交渉は実効をもつようになってきた。そうした傾向の延長線上に立って、1981年に成立したミッテラン政権はこの企業レベルの交渉の重視を法制化し労使関係の改革を断行したのであるがそれが、時のいわゆるオールー法であるが、その改革は1982、1983年にわたって制定された一連の改革を含むのである。その要点は次のようであるが、LEST²⁾ のエイロー *F. Eyraud*³⁾ などの指摘によると、この改革はフランスの労働法における重要な変化をもたらしたものであるが、その内容にはそれまでの法規定を補充する規定も多く含まれている。ところでこの改革の重点は、第一にいわゆる従業員の市民権確立としてその表現の自由を規定した点にある。それは現在の労使関係の構造を

*キーワード：オールー法、企業内労使交渉、組合勢力の減退

- 1) この書は1992年刊行で Princeton University Press の出版、副題は「戦後フランスの国家と労使関係の改革」である。
- 2) *Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail* の略で CNRS の支部として Aix-en-Provence に存在する。
- 3) *Françis Eyraud et Robert Tchébanian, "The Auroux Reforms and Company Level Industrial Relations in France" British Journal of Industrial Relations* 23, n°2 (1985) July p. 241-259

変えようとする目的をもつものを含んでいるが、従業員200人以上の企業に対して、雇主および組合がすべての従業員が彼らのおかれている労働条件についての意見・見解を自由に表現できるように小集団を結成できるように協定を締結しなければならないことを義務づけているのである。

第二は、この法は企業が少なくとも年1回は労働組合と賃金や労働時間などについて協議を行うことを義務づけていることである。この二つは企業レベルにおける労使交渉に関するものである。このほかにオール法には50人以上の従業員をもつ企業に対して衛生、安全および作業条件改善に関する委員会設置の義務づけや公共企業部内における民主化 *démocratisation du secteur public* に関する法なども含まれているが本稿ではそれは省略する。これについてオール労働相を兼ねた社会事業相⁴⁾は「新しい労働法?」と題する報告の中で次のようにのべている⁵⁾。すなわちこれら改革の重要性は政府（ミッテラン）が労使関係の領域で行ってきている目的の大枠の中において見直すことにある。その目的は1) 従業員に企業内においてより大きくかつより責任のある活動面を認めて、資本と労働の均衡をとること、2) 企業における各行為主体（使用者、幹部職員労働者、労働組合）にその固有の役割と使命を承認すること、3) 現実の労働関係の組織は交渉と契約に委ねることの三点である。そしてそれらの具体的な法規定は新しい明日の労働状態を考えて実施されなければならないとされていた。つまり改革の全件は社会政策の明確で包括的な考え方に基礎づけられなければならない。そして社会関係について矛盾のない一貫した考え方に立って改革は行われるべきであり、そのための新しい労働法は各人の固有の責任が果たされるように心がけるべきであり、規制を目的とせず枠づけを与えることに努めなければならないのであった。新しい労働法は画一性ではなく多様性と柔軟性を許容すべきである。そこには明言はされていないが従来の労働

法の考え方より一歩進めた考え方を改革を目ざしたものであることが示唆されている。いずれにせよ、この改革を狙ったオール法は多面に亘っているので本稿では企業レベルでの労使交渉の面についてそのもつ含意についての考察に重点をおくことにする。

上述したようにフランスの労働法の従来の考え方は労使関係の足場を企業におくことを認めてはいなかった。イギリスなどでは組合は産業部門別に結成されているが、早くから労使間の交渉は企業において行われており、その慣行が定着しているようである。そのためオール改革に対してCGT-FOはそれが部門別、地域別の労使関係の原則に反するばかりか、労働組合は従業員の意見表面の正常なルートと考えられるべきものとしてこれに賛意を表明しなかったのである⁶⁾。CFDTやCGTなどはオール改革に賛成していた。この二つの組合の企業レベルでの交渉に賛成なのはグルネル協定以後の労使交渉の発展の実情に即しているという見地に立っているようである。しかしグルネル協定以後の労使関係の実情は必ずしもそうではなく、1971年の6月30日の法律はその方向は労使関係のバランスを変えようとしたが、それは実質的な効果を伴わず、J. D. Reynaud のように、1950年の産業部門と地域別の労使交渉の原則はくずれなかったのである⁷⁾。労働省が1981年に行った調査の結果によっても⁸⁾、産業部門別と企業別交渉を行っている企業（50人以上の従業者）の比率は前者の76.9%に対して後者は9.9%で10%にも満たなかったのである。その意味でもオール改革の意義は大きいのである。この点について想起されることがある。それはChristian Morelが1981年に刊行した著作 *La Grève froide* である。この書は筆者が1982年パリを訪れてJ. D. Reynaud教授やY. Delamotte教授と会談したときフランスの労使関係の実情を知るのに好適の著作であるとしてすすめられたものである。この著作はMorelが数年間にわたって

4) Ministre délégué aux Affaires Sociales chargé du Travail.

5) “Un nouveau droit du Travail?” *Droit Social*, n°1, Janvier, 1983 p. 2-4

6) J. F. Amadieu, “Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France”, *Droit Social* 1982 n°2, p. 495-500

7) J. D. Reynaud, *Syndicats en France* (1975) t. 1

8) F. Eyraud et al, *op. cit.*, p. 242

大企業において行った参加的観察 Participative observation によって得た結果をまとめたものである。観察を許可してもらった企業の名は匿名となっているがこの企業における労使交渉の実情が詳さに報告されている。それによると協定による交渉の時期や回数などは双方の協議の上で決定されることになっているが、このため実際の交渉がいつ行われるかは労使双方が交渉に都合のよい時期を主張して譲らず、交渉の卓につくことが容易ではない。また交渉に出席する人員数は限定しているが、組合方はそれを守らず規定より多数を出席させ集団の威圧によって交渉を有利に導こうとすることが往々ある。あるいは交渉の主題は定められているが、組合側はそれについて具体的な話し合いにはいる前に用意してきた声明文をよみあげ相手側の態度が不誠実であるとか、あるいは資本主義に対する攻撃する声明を一方的によむだけのことがあり、時にはだんまり戦術をとって物もいわず次の約束をとりつけることもなく、退出することが繰り返されることがある。M. Crozier は彼の著 *Phénomène bureaucratique* の中でフランス人は対話 dialogue が苦手であるとのべているが労使交渉でも対話の進展は容易なことではないのである。こうした雰囲気では交渉して妥協なり、一段上への協議をもっていくことは中々実現しない。だから労使交渉の場面を企業にもってくことはきわめて困難なことなのである。フランスの企業で短期間ではあるが交渉がはかどり協定が成立したのは1956年のルノー協定である。これは1956年のILOの機関誌 *Intrnational Labor Review* にも紹介されたが⁹⁾この協定は大規模企業に強い影響を与えた。が、長期的な効果はもたなかったのである¹⁰⁾。換言すると、フランスでは1884年に労働組合が承認されたときから組合は企業の外において活動するものであったし、労使関係も企業の外で行われるものであるということが通念になっていたのである。このように企業外の労使関係が一般的であったのは労使双方の当事者

がそれを基本的には選好したからなのであると考えられるが、それは何に起因するのであろうか。F. Sellier はフランスの労使関係の観察者に最も強い印象を与えるのは労使双方の急進主義 (radicalisme) であるとのべている⁹⁾。が Eyraud たちものべているように、労働組合としては企業レベルの交渉の方が有利と考えられやすい。というのは企業別なら最も業績の良い企業と交渉することがあり得るし、それが他に波及効果をもたらす可能性をもっているからである。また企業別交渉なら組合が代表する従業員の属する企業との交渉で、経営者側の陣営にくりこまれることはないように考えられるのである。しかるに第三者には利点と考えられ見られる点が実は組合にはそうは考えられなかったのである。¹²⁾ それは企業を中軸とする同業組合的動きにくみこまれるおそれがあるとする危惧である。この組合の危惧は組合活動の中にしめる教育、および訓練活動の割合が極めて低いことと結びついている。フランスの労働組合は出発の最初から多元主義的で政治的志向が余りに強く、相互に分裂しているため、企業内でも少数であり、企業内だけの組合員を結束するのに汲々とし、連合体としての勢力を強めることに主眼がおかれていたのである。また組合は組合員が企業にくみこまれる懸念を危惧するため、使用者と協定を結んでいくよりは対決する政策をとらしている。このようなフランスの組合は草の根の強い支持を確保できないでいるのである。

これに対して使用者、経営側の態度はどうなのであろうか。労働組合との対決的態度が強い経営側は組合と正反対であるように考えられやすい。ところが組合の場合と同じく、経営側の態度も正反対なのではない。しかも Eyraud などが指摘するように、それが矛盾しているのではない。¹³⁾ というのは企業別の交渉そのものが組合に対して不利なのではない。それはフランスの労使関係制度の構造的特徴にもとづくもので、経営者側からみると、企業次元の交渉だけに限られることは経営

9) *International Labor Review*, 1956

10) J. D. Reynaud, *op. cit*

11) François Sellier, *La confrontation sociale en France 1936-1981*, (1984) p. 15

12) F. Eyraud et al, *op. cit* p. 243

13) F. Eyraud, *op. cit* p. 244

側の組織の内部における企業間の競争を刺激することになり、組織の統一が脅威をうけることになるからである。それ故産業別または全国レベルでの交渉のもっとも重要な機能の一つは企業を交渉の場所として中立化させることになる。そうした意味においては労働条件に関する交渉は全国レベルで行われるのに適しているのであった。つまり労働時間の短縮や残業時間の制限などに関するものは全国レベルで交渉協議されることが望ましいことになる。しかしこの外賃金についても交渉が企業別に行われるより、産業部門別に行われる方が、同一産業部門の中にも業績の上から賃金支払能力の弱いところのあることも組合に知らせる機会になるという面で、経営側には有利と考えられた点でもあったのである。

このように労使双方ともに企業を交渉の場所としては中立化させたいという点では一致してきたのであった。ところが、そうした態度はオール法によって規定された企業レベルの交渉を支持する立法上の措置および企業レベルにおける従業員側代表との諮問協議制の強化とは競合するのである。ここにいう諮問、協議機関とは人民戦線時代から実施された従業員代表（Délégué du Personnel）、第二次大戦後ド・ゴール将軍の提唱によって設置された企業委員会制（Comité d'Entreprise）、グルネル協定（1968年）によって承認された企業内組合内支部の承認やオール法によって正式の機関となる企業内の表現の自由グループ等である。これらの機関は戦後40年以上にわたって相継いで制定されたり、一部の機関の機能は拡大されたのであり、本来は労使の交渉が円滑に行われるのを目的としたものであったが、実際には労使双方はこれを対立に基礎をおく戦略として¹⁴⁾利用していることが多かった。それ故にCFDTやCGTが強い支持を表明するこのオール改革の目的とする企業レベル交渉に対しては熱意を示さない組合の態度と企業内の従業員の代表となる機会が増大することに対す

る組合の好感との間には矛盾が存在しているというべきなのである。何故なら組合にとっては従業員を代表する決定機関はどんなものであれ、交渉よりも紛争や対立を激化させるために利用できるからである。従って、労使関係の具体的な交渉の行われる場所を企業に移して、労使関係の円滑な推進しようとするこの改革に対して労使双方の根本的な対立的態度は全く改まっていない。ただこの改革が発表された時期はフランス経済は非常に不況に直面し、雇傭問題が容易でない局面に立っていたのであった。そのため労働組合はその利益を集团的に擁護したり、組合組織への加入を押し進めるよう積極的に出るよりはむしろ同業組合的態度に後退する気配を見せたり、個別的組合の擁護に汲々たる有様であった。こうして労働組合は結成率の漸次的低下とともにその影響力は減退する状況におかれていたのである。こうした状況の下で組合運動も労使関係も変化せざるを得なくなってきたのである。そうした傾向はフランスだけでなく、ドイツにおいても見られるところであるが、J. F. Amadieuはそこに長期的にみて企業レベル組合への発展傾向を見、その構造的要因を次のように指摘している¹⁵⁾。同時にこの傾向に沿った最近の法の変化についてもふれている。こうした点から企業が1) 職業技能習得空間 *espace professionnel* としての意味を労働者にもっていること、2) 企業が交渉面つまり契約的空間としての意味をもつこと、3) 企業が従業員に対して共同体的面、社会的空間の意味をもつこと¹⁶⁾を明らかにしている。そこでこのJ. F. Amadieuの分析に従って見ていくことにする。(1)ところで、この頃1982年にLESTの研究者が行ってきた西ドイツとフランス間の産業組織および教育政策の比較研究の成果が刊行された。この報告が明らかにしたことは¹⁷⁾、フランスではドイツに比べて企業が従業員の訓練、昇進および専門技能習得などにおいて重要な役割を演じていることが強いということであった。すなわち、フランスでは企業が労働

14) F. Eyraud et al, *op. cit* p. 245

15) J. F. Amadieu, *op. cit* p. 495

16) J. F. Amadieu, *op. cit* p. 496

17) M. Mauriee, F. Sellier, J. J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*

者の職業技能の獲得とまではいかないが、承認の場所であることである。フランスではドイツのマイスターのように産業に従事することにおいて得られる職業の技能習得は与えられず、労働者が *maitrise* (職長) になるためには一企業に長く勤務して、そこに統合されることによってその経営者から認めてもらう外の方法はない。そして学校における教育でもフランスの職業教育は確とした基準をもたず、一般教育に比べて低い地位におかれている。いずれにせよ、技能水準が同じだとしても、フランスのシステムでは、それは有効に取得された技能としての承認が得られることはないのである。つまり、フランスでは職業技能水準は労働市場で認められるのではなく、企業が労働者に与える地位、すなわち組織内における地位に対応するものである。昇進もまたこれに準じて、職業技能水準を中心ではない企業独自の基準によっているのである。こういうフランス的なシステムにおいては職業集団への帰属よりは事実上企業への依存が奨励されることになる。ドイツではマイスターの等級があがれば (そのため企業をいくつかかわることが普通であるが)、共同決定 *Cobestimmung* の行われている企業では労働者代表として経営協議会 *Betriebsrat* の役員として従業員の人事に関して大きな発言力をもちうる。そういう点から見るとドイツの労働者の職業空間は広いのに対しフランスの労働者は職長になるだけで (職長になると組合員ではなくなる) 労働者としての職業空間はドイツなどに比べて狭いのである。雇傭システムから見ると、日本は反対に労働力の極めて高い安定を保証しているから、フランスと異って非常に自律性の高い企業組合を結成せしめているのである。(2) 次は契約的空間面である。J. D. Reynaud¹⁸⁾ は1978年頃の企業レベルの交渉の状況を確認して、「企業協定はまだ一般の慣行とはなっていないし、また慣例となってもいない」とのべている。しかし Reynaud はそれにもかかわらず、限られた数ではあるが、企

業協定には内容の上で重要なものがあり、それらはその影響力と革新的な性格から見て注目されるものがあることを指摘している。¹⁹⁾ さらにこれと類似した現象も生じている。それは法的意味での企業レベル協定と並んでインフォーマルではあるが紛争に対する制裁の仕方も存在していることも指摘されている。²⁰⁾ 結局フランスのシステムにおいても、交渉の場所として企業への発展の傾向が見られることが指摘される。つまり、一般的な傾向が企業重視へと動いているのであって、1950年、1971年、1982年と現実の団体交渉では徐々に企業制交渉が進展していることは明白なのである。とくに1982年以降企業レベルの協定は著しく増加してきており、オール法以前と比べると著しく企業交渉は増加してきているのである。まさしく交渉の過程は出発したといえるのである。企業レベルでの交渉で賃金面での交渉が限られてはいるが無視できない効果をあげているほか、労働時間の短縮や労働時間の配分などにおいても企業制交渉が成功していることは経済的不況が企業レベルの交渉の再開にプラスの効果をもたらすのに貢献していたことを示している。また LEST の研究報告によると²¹⁾ 企業レベルの交渉はまた技術の変動が団体交渉のレベルを企業に移行させるようになったという見方を強めている。また企業レベルの交渉はまた生産性の向上の探求に向けられていて、J. F. Amadieu など指摘するように、²²⁾ 経営者側からも生産の柔軟性の交渉を行うようになってきている。また経済的不況の影響もあって、従業員たちの介入も生産の条件の管理過程に向けられており、労使ともども代表者の相互の利点が企業の存続にあることが理解されるようになってきている。注目すべきことは CGT や CFDT のような組合の立場にも企業に対する承認の傾向が現れたことであるが、契約空間として企業が確立した位置をしめるようになったことはヨーロッパ各国にも見られる一般的な傾向であり、J. D. Reynaud はこれは最近20年間

18) J. D. Reynaud, *Les Syndicats, les patrons et l'Etat*, 1978, p. 132-133

19) *Ibid.*

20) J. F. Amadieu, *op. cit.* p. 496

21) F. Sellier, *L'impact des nouvelles technologies sur l'action syndicale et le système français de relations industrielles* LEST, 1984

22) J. F. Amadieu et N. Mercier, "Le débat sur la flexibilité" *Sociologie du Travail* X X V III, n° 2 1986, p. 194

に見られた重要な傾向の一つで、外部の観察者にもそれはヨーロッパのシステムとアメリカのそれとの接近の前兆と見る人もあると指摘しているほどである²³⁾とのべている。

(3) 次は企業が社会的空間をもつ面である。これは1970年後半から著しくなってきた失業の増大と経済不況と関連する所が大きいのであるが、とくに閉鎖の危険に立たされた企業の救済のため労働界も経営側と提携してこの動きを強化していることから企業の共同体的面が表面化している。従来常に反目してきた労、使双方が統一的に動き出してただけに止まらず R. Soubie²⁴⁾ などの指摘するように、企業共同体 (Communauté d'entreprise) の主張さえ出てきているのである。J. F. Amadiou はこうした従業員の動員は企業の擁護ということを中心とする価値を基盤とする暗黙の一致にもとづいて行われているのであって、こうした事例は企業が集散的計画であり、同時に従来たんに企業のつくった規則に従って集まったたんなる集合体から準拠集団になっていることを示すものであるという²⁵⁾。オール法の中には労働の集合体の再構成を狙ったものも存在しているが、そうした規定は企業において労働者の発言の増大を認め、企業内組合支部の活動に基礎を与えている諸条項を関連づけて見ると企業共同体を再構成を援助する方向を目ざす措置の矛盾のない全体が浮び上がってくる。結局1982-83年の立法は判例の発展にも支えられてフランスの労働政策においてかなり以前にはじまった²⁶⁾企業概念の変化の線上にあるものといえると J. F. Amadiou はみている²⁷⁾。だからこの解釈はオール改革は企業の共同体的あるいは制度的承認への一步接近した考え方といえるであろう。その意味においてはオール法の中にも含まれる企業委員会 Comité d'entreprise の権限拡大の規定は注目されてよい。企業委員会はド・ゴール大統領の Participation (参加) の提唱として戦後間もなく発

足したのであるが1968年のグルネル協定によってその役割は大巾に拡大されてきているのである。ただしこの委員会は従業員の福利厚生面で決定権をもつほかは諮問的機能しかもたないが、それでも企業での重要問題は必ずこの委員会の議を経ることが要求されている。この委員会の構成は企業の経営者側と従業員代表とから成り、従業員は当該企業内における組合の勢力に比例して代表者数を委員会に送るのであるが、労使間の接触は組合が企業の外にあるため企業内には存在しなかった頃から委員会を通じて接点として存在してきたのである。ただ最近では組合が加入者が漸減状態にあるため企業委員会の代表にも非組合員の比率が増大してきたのである。しかしこの企業委員会はフランスの労使関係の促進には役立ったが必ずしも企業の共同体性を明らかに示すものではなかった。それでもそれは M. Crozier がいうように²⁸⁾制度としては特徴ある性格をもつものとして成功といえるであろう。しかしそのことはオール改革の狙っている企業における表現の自由や労使交渉の場とする試みが企業の従業員全体の利益の向上を目的とする重要性をもつにせよ、企業共同体の考え方を定着させようとしたものにはいたっていない。共同体が成り立つためには企業の経済的・社会的利益という考え方が資本提供者の利益だけでなく、従業員の全体の利益となるように定着し、また権利の主体が従業員個人ではなく従業員の集合体に優位が認められなければならない。そうしたことが成り立つためには各組合組織と企業内の協定が成立し、協定に署名した各組織は十分の代表性を誇りうるようにならなければならないのである。その意味で共同体の成立は望ましいが、まだ現実のものとはなっていない。ただ上述したように経済的情勢の悪化で企業閉鎖の危機の到来に当たっては企業の存続のため団体協定によりあるいは大部分の従業員によって企業者の意志決定がなされる可能性は大きくなったのである。

23) J. D. Reynaud の指摘、J. F. Amadiou et N. Mercier の *op. cit* の註12) による。

24) R. Soubie, "L'entreprise dans la doctrine et la politique syndicale" *Droit Social* n° 6 1986, p. 15-24

25) J. F. Amadiou, *op. cit*, p. 497

26) *Ibid*, p. 248

27) こうした企業の考え方はある意味で1946年の企業委員会設置の時に萌芽があったと見られなくはない。

28) Michel Crozier, "Peut-on changer les rapports humains par décret", interview. *Revue française de gestion*, mars-avril 1983 p. 13

III

このようなオール法の企業内交渉の促進や従業員の表現の自由は現実に応用されるであろうか。

J. F. Amadieu たちは²⁹⁾それらが適用されるためには労働組合の構造が容易に適応できるという新事態に対してどう機能を遂行するかが問題であるとしている。

いうまでもなくフランスの組合は本来企業の外部において成立し産業部門別とか地域別などの基盤に立っていた。だから企業の内部における組合への発展ということになるとその拠って立つ原則を再検討しなければならないから、組合組織内で多くの留保的意見も出てくることになる。

J. D. Reynaud はそれは従来のフランスのシステムにない、また慣行にない重要な変化に対応することになるという³⁰⁾。そしてこうした新しい法令は現実に応用されるであろうかという問題を提起している。実際には新しい法令の形の上での義務はまったく限られたものになろう。

すなわち、表現の自由の方式はごくわずかのことに限られるし、交渉の義務はあっても結果についての拘束はないから、交渉の内容がどうなるかは交渉当事者の利害によって左右される。企業の中での交渉は徐々に進展するであろうが、この領域において一挙に爆発的な進展はまったく期待できないのである³¹⁾。

J. F. Amadieu たちはフランスの組合連合体は常に狭い企業グループや同業組合に対して労働者階級の利益をおきかえようと考えていたのだから、企業に対して地位を認めていないのであるという³²⁾。そしてさらに連合体は階級の協力を重視

するから企業主の論理である経済的論理に労働者の利益を従えることは裏切りを懸念することになるという³³⁾。

だから J. F. Amadieu たちはオール改革の効果については強い否定的な見方をもっている。つまり、企業内においても組合は事実上従来の組合的構造を放棄することなく、それらの手段や属性は真の企業内組合を想起させるよりは自立的な特性を強化しているから、真の企業内組合の方向への動きは見られないからであると³⁴⁾いうのである。

フランスの組合が実際企業内組合になることに満足するとは何人も考えないであろう。ただ現実には法が実施されたのだから、むしろそれが実際に企業にどのような影響を及ぼすのかを見ることも必要である。J. D. Reynaud はその見地から企業内の交渉は徐々に進歩しようが、何らかの成果がでるとは期待していない。表現の自由については割合と早く交渉は進むのではないかとのべ好意的に見ているにとどまっている³⁵⁾。

そして企業、使用者 Patronat と労働組織との関係に対する影響については企業に大きな重要性を与えたことを認め³⁶⁾「表現の自由」は直接労働組織の問題に関係するから多くの効果をもたらすであろうと見、第一には企業の人事管理の責任を増大させ、第二には企業が自身の社会政策をもつようにさせることであるという。

従来、伝統的に社会政策をもたず産別部門に一任していた企業の相当数がそれに対する責任を痛感してきている。そして経営者団体もオール改革を脅威と認めて、労働組合側の統一行動に対し使用者側の統一的行動に出るように動き出してきている³⁷⁾。が、その動きは緩慢であるから、3年乃至5年すると、企業でも従業員に対する社会政策

29) J. F. Amadieu et al, *op. cit.*, p. 499.

30) J. D. Reynaud, "Une réformation probable du jeu social à moyen terme" interview. *Revue française de gestion*, mars-avril 1983, pp. 74-77.

31) J. D. Reynaud, *op. cit.*, p. 14.

32) J. F. Amadieu *op. cit.*, p. 499.

33) *Ibid.*

34) *Ibid.*

35) J. D. Reynaud, *op. cit.*

36) *Ibid.*

37) *Ibid.*

をきちんと持つところとそうでない所の二つに分散するようになる可能性はあると見られている。

しかし、同様のことは労働組合もそうで足並みはそろってはいない。組合のうち完全にオールレー法に賛成したのはCFDTだけでCGTは賛成はしたが、従業員の表現の自由だけに限ってであり、FOはこの表現の自由は本来組合員が当然権利をもっているはずのことで、改めて企業内にそれを狭めることはフランスの組合の伝統に反するからなどの理由をあげている。これら組合の反対二つの重要なことを含んでいる。

①はそれは組合員、組合、連合体の関係を変えることになるからで、従来交渉は部門または地域の組合と経営者間で行われてきている。②は組合は本来企業の外部において成立し、規定されているから、企業の内において干渉されることはない。

1972-73年の作業条件改善の問題に関して組合は不快な経験をもっている。それは従来の組合の要求とは異った形で話がはじまった。とにかく企業内での交渉を基本とすることは組合の指導者と底辺との関係だけでなく、組合の基礎自身がどうなるかが問題となる。組合が作業場(atelier)に基礎をもつということは同一生産に参加する人々の共同体に基礎をおくことを意味するのか明かではない³⁸⁾。

今日において階級対立的な連帯がうまくいかないことは明白である。しかし組合は階級関係をはなれて、企業内では経営者とは価値体系を異にする立場で対面してきたのである。だから私企業内での交渉の義務化がうまく運営されるのには時間がかかるといったが、それは企業は共同体ではなく組合は紛争的立場で経営者にあたっているからだ。

ところで、企業内で交渉し、紛争するということは困難で、もし企業内交渉が発展すると交渉と紛争の矛盾対立は耐えられなくなってくる。それ

は逆に交渉を妨げる原因になる。従業員の直接の表現の自由も今の状況は不明瞭である。表現の自由がうまくいくためには従業員の訓練・規律をよくし、より集団的に行動させるのか、それができるようにするには相当の時間が必要である。

ところでこの問題と関連し、幹部職員の役割が問題となる。今までCGCは他の組合と同様と考えていたが、こういう問題が起こってくると同等とはいえなくなる。CGCの組合員は指導的役割を担っている。それにCGCの組合たちも自分たちは別だとの意識をもち、一層責任感を強くもつようになるのである。

この幹部職員についてはEtienne Normand³⁹⁾もまたMauriel Thévenet⁴⁰⁾も同様にCadreまたはEncadrement幹部職員の役割が極めて重要性をもってくることを指摘している。だからフランスの組合全般にとっても多くの問題提起が生じることになる。この点についてさらにJ. D. Reynaudはこの問題はもう一つの重要問題を提起していることについて言及する⁴¹⁾。

それは企業における現場のexecutants(遂行者)⁴²⁾と監督職maîtriseとの関係である。表現の自由はこれら遂行者を企業に統合することに関係する。だからそれは組合と同時に首脳者Directionにも大きい衝撃を与えることにもなるのである。ただCGT, CFDT, などの組合はすべての従業員はすべて長年企業で生活しているのだから彼らが考えたり、感じたりしていることを表現することは必要なことであり、更に自由に発言することは監督職を含めての全従業員にとっても関係することであるとの立場をとっている。結局、組合側の意見が一致することは自由な表現ということは監督職だけでなく全従業員にも関係する大事なことなのであるということである。

しかしこのオールレー法がうまく適用されていくためには経営側がこれを指導していく態勢を整備していくことが最も重要なことであると見る人び

38) Ibid.

39) Etienne Normand, "L'impact des lois Auroux sur les relations sociales." *Revue française de gestion*, mars-avril 1983 pp. 64-73.

40) M. Thévenet, "La réforme d'une époque des expressions des salariés" *Revue française de gestion*, mars-avril 1983 pp. 18-32.

41) J. D. Reynaud, *op. cit.*

42) これはouvriers spécialisés 半熟練労働者やouvriers professionnels 熟練労働者たちのことをいう

とが多いようで、J. D. Reynaud をはじめ E. Normaud, M. Thévenet などともそうした見解に立っている。が M. Thévenet はこの法律の立法者の企業への介入の精神の中に見られるヒューマンズmの特性よりはその実施に当っての細心の注意と慎重さが重要であると考えており、この法が拘束を定めずに介入することを定めていることを重視している⁴³⁾。そうした点から企業のとる戦略が注目されるとのべているのである⁴⁴⁾。

J. D. Reynaud よりも M. Thévenet はむしろ企業が積極的にオール法的基本的な精神をくんで企業内対人政策をうち立てるように動くべきであり、表現グループを認めるということは従業員の活動力に途を開き、たんに抑制することに執着してはならないことを意味するという。とくに80年代の危機をはらむ時代は従業員の動機づけを促し、満足を与えるため企業に積極的にかわりを持つような運営の仕方を企業者に奨励しているのである。そして以下にのべるように企業指導者は(1)首脳者(2)幹部職員(3)一般従業員の三つの階層について十分熟慮することが要求されているという⁴⁵⁾。

J. D. Reynaud は、これに対して組合との関連を重視している。彼によるとオール法に明白な指導的な方向があるとは思えないが、組合の動きについて二つの異った考え方があるように思われるとして、その一つは組合活動の仕方を規定し直そうと目ざす努力ともう一つはもっと伝統的なフランスの左翼に特有の傾向で、それは組合の力の根源となるものは制度に定着しているということである⁴⁶⁾。

そして彼は組合運動について二つの根本的な考え方があると見ざるを得ない。すなわち第一は組合は時代の動きに従って変わらなければならない。故に組合は工場にはいりこみ、企業内におい

てきちんとした地位を得ることが大切で、その意志決定に対して責任をもたなければならない。結局、組合は従業員の直接賛成に基づくようになるべきであるということ、その二は現在のように非常に困難で、混乱した時代において重要なことは使用者が組合を承認するよう義務づける制度が存在することであるということである⁴⁷⁾。

フランスの組合の動きはこの二つにわかれていると J. D. Reynaud は考える。だからその意味で組合の出方が問題なのであるが、80年代はフランスの組合運動にとって加入者の著しい減少、とくに CGT や CFDT のうけた打撃が大きい時である。1968年のバリ騒動を起こした時の勢いは全く消失してしまったのだ。組合の企業内における足場を正式に認めようとした改革が成立した時期に皮肉にも組合の本体が存亡の危機に立たされているのである⁴⁸⁾。

それ故に改革の推進に対して組合側の抵抗や妨害はあり得ないのは明瞭である。だから M. Thévenet の指摘するように経営首脳がどのように対処していくか、企業内における従業員政策をいかに時代に合致したものにしていくかが問題となっていくのである。その意味でオール法は勝利を得るであろう⁴⁹⁾と J. D. Reynaud はのべているのは正当であるが、フランスの労使関係は新しい局面を迎えることとなろう。労働組合が常に反対の立場をとることから現実の事態改善に対する改善への忍耐強い待応をせまられることになるのである。

Chris Howell は⁵⁰⁾「オール法は従来のフランスの労使関係に根本的な変革をもたらすことを狙ったものである」としているが、すべての法律と同様それは唯一の論理から成立しているのではなく、二つの論理が包蔵されているという。その一つは(1)産業部門レヴェルと企業レヴェルの交

43) M. Thévenet, *op. cit.*, p. 24.

44) *Ibid.*

45) *Ibid.*

46) J. D. Reynaud, *op. cit.*

47) J. D. Reynaud.

48) 組合結成率は1980年後半には7-10%といわれ、しかも多くは公共企業であるから民間企業ではもっと低いのである。(Ch. Howell, *Regulating Labor*, p. 181.)

49) *Ibid.*

50) Chris Howell, *Regulating Labor*, p. 166.

渉を結びつけている労使関係の一般モデルである。そこでは企業内の種々の労働者代表の機関相互の関係が相互に増強し合う関係におかれている⁵¹⁾。

(2) その二は使用者と企業に特有の労働者組織とのマイクロ同業組合的交渉を目ざすもので、労働規制は企業に集中している。従来労働組合は企業の外におかれ交渉に対しては周辺の役割しかもたず、企業に特有の労働者代表が経営者と交渉していた。しかし、このモデルでは企業内労働者は広汎な労働者集団からは隔離され、企業レベルの交渉は高いレベルのそれとは独立して行われることになるのである⁵²⁾。

この二つの論理の区別は理論的に容易であるがフランスの実践面では容易に区別されない。とくに経済不況の状況下において、組合は形の上では存在しても、弱体なため国民的レベルよりは企業レベルのものになっているのが多いからである。結局、Howell はこの改革が実現しようとしているのは組合を企業内における組合活動の橋頭堡とするものではなくて、組合組織の潜在的代替物とすることであったと見ている⁵³⁾。

そこで Howell はオールレー法が根本的には企業における団体交渉を強化するための労働規制を計画していたのでそこには組合活動が強化されるという前提で考えていたのだが、実際にその方向の努力はなされなかっただけでなく、逆にフランスの労使関係の小規模的同業組合化の体制が強化されることになった⁵⁴⁾。

しかも組合の弱体化がそれに拍車をかけたのである。だから、グルネル協定において承認された組合支部もたんなる法的存在で、企業内における交渉には余力とはならず、かえって法的擬制 legal fiction となっているようなのである。そして Howell は、1980年以降のフランスのおかれている経済的不況と組合の勢力の著しい減退という政治経済、社会的状況下で重要な労使関係の改革が行われた結果、中心となる団体交渉改革計画の

遂行は妨げられて、第二次的な小規模な同業組合的なものにしてしまったと⁵⁵⁾見るのである。

たしかにマクロ的視点からの見方として注目されるが、これと同時に企業において団体交渉のはじまった時期において民間企業で組合の大きな勢力が後退してきている点も重視さるべきである。それはミッテラン政権の行方を暗示していたものといえるかも知れない。いずれにせよこのオールレー改革の狙っていたところは実際にどのように評価し、それを今後の労使関係の発展の基礎として活かしていけるのであろうが問題である。

IV

オールレー改革が発表されてから、*Droit Social* *Revue Française des Affaires Sociales*, *Revue Française de Gestion*, *Sociologie du Travail* 誌など多くの機関で種々の立場の人から多くの意見が発表されたり討論の報会がなされるなど1988年頃までは毎号のように誌面をかざったものであった。1990年代になってからは一応の意見は出つくした形であるように見える。

筆者なりこれに関係する論文、討論等々をあつめたがまだ日本の諸機関には備わっていないものも少くない。長年 *Sociologie du Travail* とは親しんできた関係でこれらをまとめる気持になったのだが、到底筆者の微力では完全に文献をあつめることは不可能である。そこで以上の略述をもとにして、最後に一応の結論をつけたいと思う。

労使関係の領域ではカー、ダンロップなどの著わした *Industrialism and industrial man* が訳されてから30年もたっていると思われるが、同書にしても Dunlop の *Industrial Relation System* にしても興味深い内容をもっているが、残念なことに対象とされる国はアングロ・サクソン諸国で同じ西欧というカテゴリーにはいる中でもフランス、ドイツについてはふれられていないだけでなく、英米の著者の中には合理性を目ざしていく労

51) *Ibid.*

52) *Op. cit.* p. 167.

53) *Ibid.*

54) *Op. cit.* p.174.

55) *Op. cit.* p.182.

使関係において最後には英、米型に収斂されていくとさえ考えている人が少ない。

もちろんこの場合第三世界の問題は特別に扱われなければならないが、いわゆる経済成長先進国といわれる諸国においても実際はその発生の歴史、諸国の成長状況の相違などによって労使関係の展開は国によって多様な形をとっている。そういう各国の歴史的社会的文化的条件にともなうて、労使関係の基本となる法律の規制の仕方が著しく異なっているのが実情である⁵⁶⁾。

本稿で扱われたのはフランスである。フランスは英、佛、独とならべると工業化 Industrialization の発達は一番おくれて出発した国であり、労働者階級の成立もおくれている。こうしたこともあって、労働組合の成立も他の国々と比べて多元的で、その間の離合集散も著しい。労使関係の歴史もその出発点から企業レベルの交渉に対する深い不信感を示してきている。

労働組合はあくまでも企業の外において成立したものである。だから産業部門または地域がフランスの分権化された交渉組織の枠となってきた。反対に企業レベルの交渉は市民権を得るのに非常な苦労をしてきた。しかし1970年以降企業レベルの協定が成立したところも現れ、また理論的に企業という組織が資本所有者のたんなる機関ではなく、社会的役割を担う存在として現代社会において確たる地位を占めることを承認する理論的研究も進められてきた。そうした点から現実と慣行との乖離が顕著となり、オール法の制定となった。1982年以降企業レベルの交渉が正式に承認され、また従業員が直接表現する権利も認められるようになった。こうして伝統を克服し、交渉を開始しようとする努力が結実しようとしてき、オール法は質的にも企業別交渉を生きた現実のものとなせようとしたのである。

今や企業レベルの交渉は労働法の規定として成立し、それは労働法や部門別交渉の補完物となってきたのである。1988年当時の社会問題およ

び雇傭相 Philippe Seguin はこうした団体交渉が企業へ大きい地位を認めるようになるフランスの制度の発展が永続するためにはいくつかの条件をみたすことが大事であるとして、(1) 一定数の運営規則が尊敬されること (2) 企業レベル協定は一方法律により、他方部門別協定によって支えられなければならないこと (3) 企業レベル協定の発展は組合が企業の中により深く根をおろす (implantation) ことを必要とすることの三つをあげている⁵⁷⁾。

Seguin 大臣の説明を敷衍するとつぎのとおりである⁵⁸⁾。

条件①について交渉は一定数の規則と手続きを尊重すべきこと、すなわち交渉の規則性と透明性を守り、当事者は十分に法規の厳正な適用を信頼することが要求される。②については国家は企業レベルでの交渉の分散化が労働の規則を弱めるものであってはならないよう努めること。③については企業の中で強力でしっかり根をおろした組合の存在することが要求される。組合は爾後あらゆる交渉の対等な当事者であることが要求される。従って組合の存在と企業レベル交渉とは不可分に結びついているを銘記すべきである。企業レベル交渉の衰退は今日では企業が従業員の三分の一しか掌握しておらず、従業員50人以上の企業の半数は組合支部代表をもっていないことにも表われている。だから組合が企業内にもっと大きく根をはることが必要である。

大臣の発言の中には経営者 (Patronat) の問題はふれられていないが、この点については M. Thévenet の論述の中に言及されている点をここで指摘しておきたい。ただ Seguin 大臣の発言にもかかわらず、組合はまだ最大の危機を脱していない。企業内に深く根をおろすことを期待されてはいるが、果して組合は今日の凋落から脱却できるであろうか。Thévenet はオール法の精神に即して企業は従業員が仕事に身をいれる場所であることの重要性を強調して、特に経営首脳陣が役

56) たとえばその点について Patrick de Laurier, "Le Syndicalisme dans le monde contemporain", *R. F. A. S.* 32 (1978) n. 3 pp. 133-165 を参照

57) Philippe Seguin, "Rôle et réalité de la négociation d'entreprise dans les relations sociales d'aujourd'hui" *Droit Social*, n° 1, janvier 1985, p. 5.

58) *Op. cit.* p. 5-7

割の重さを十分考えることを勧奨している⁵⁹⁾。

そして企業指導の役割遂行に当たっての心構えを
(1) 首脳陣 (2) 中堅幹部 (3) 全従業員の三つに分けてのべている。

(1) 首脳陣は表現の自由をたんに技術的な面に還元することなく企業の根本的価値と合致した政策の中にとりいれることが肝要である。たんに表面上のグループをつくるということより経営の根本的あり方として対処すべきである。仕事に本当に身をいれることは首脳陣自身にとっても必要なことなのだ。

(2) そこで部下である中堅幹部についてもただ上からの指令を伝達するだけに止まらず、仕事に身をいれることは自分自身にも関係するという認識、心構えが不可欠となってくるのである。彼らの推進力が従業員の協力を確保するための軸になるのである。

(3) 全従業員に対しては表現の自由の実現には全員の訓練、資質の向上が不可欠であることを考えて、たえず訓練が継続されることが要求されるというのである。D. Martin は別の角度からオール改革の狙った目的とくに従業員の表現の自由がうまく行われるためには、企業内における参加に関するとりきめ *dispositif* を明確にされることが要求されると主張する⁶⁰⁾。そして D. Martin もまたこの点について何よりも首脳陣のイニシアチブが大切であることを強調している⁶¹⁾。

D. Martin は表現自由のこのとりきめを新しい制度とよんでいる⁶²⁾。が、それは従業員側の従来の階級の連帯とか狭義の要求貫徹のための反対の古くさい労働者意識を放棄することを意味する。またそれは参加を技術的問題の解決や合致の文化を中心とする文化的習熟の論理に限るものであってはならず、むしろ日常の労働の中に交渉を拡大延長するという可能性を萌芽として含んでいるものであることが銘記されるべきである⁶³⁾と考えている。

それは一部の人たちが望んでいるような革命的なことではなく、試行錯誤を経て行われる精神態度の漸進的な発展の一要因となるものである。その意味で企業も変化していく時代の課題を分有すべきなのである。オール改革の狙いがどのように達成されるかは組合の盛衰とともに、長期的に期待と関心をもって見守られなければならないのである。

参考文献

- Marc Maurice et al, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et, en Allemagne*
Chris Howell, *Regulating Labor* 1992
M. Kesselman, G. Groux, *Le mouvement ouvrier français, crise économique et changement politique (1968-1982)*
François Sellier, *La confrontation sociale en France 1936-1981* (1984)
Droit Social, Revue Française des Affaires Sociales および *Sociologie du Travail* の緒論文

略 語

- R. F. A. S = *Revue française des Affaires Sociales*
R. F. G = *Revue française de Gestion*

59) M. Thévenet, *op. cit.*, p. 32.

60) Dominique Martin, "L'expression des salariés: technique du management ou nouvelle institution?" *Sociologie du travail*, XXV III, 2/1986. pp. 173-192.

61) 現在のところこれを支持する場合の動きや社会運動がないから

62) *Ibid.*

63) D. Martin, *op. cit.* p. 191.

64) *Op. cit.* p. 192.

Auroux Law and Enterprise Level Labor Relations in France

ABSTRACT

The Auroux Law was intended to promote the collective negotiations at the enterprise level, but the idea implies a fundamental idea of the industrial firm as a industrial communality, contradicting the reality of French labor unions. Moreover, labor unions are since 1980 losing their influence rapidly. Ironically the collective negotiations must rely upon the collaboration of the employer or directors of the firms.

Key Words : Auroux law, Industrial relations at enterprise level, Desyndicalization