

フランスにおける労使関係と労働組合の変化

松村 文人

- 1 課 題
- 2 伝統的労使関係構造
- 3 企業内交渉や協議の増加をどう見るか
- 4 労働組合の再生のきざしか
—— CGTとCFDTを中心に
- 5 むすび

1 課 題

本論文の目的は、1980年代から世紀転換期までのフランスの企業内労使関係および労働組合の動向を分析することである⁽¹⁾。課題は次の2つである。第1に、フランスの伝統的労使関係構造がこの時期に変化したのか否かを企業レベルについて検討することである。その際注目されるのは、90年代初めからの企業内における交渉や協議の増加という新たな現象である。

フランス企業では、経営の専制主義や経営との妥協に否定的な「異議申し立て」contestation型の労働運動の影響のため、伝統的に労使間の対話は不在であり対立的な労使関係が続いてきた。戦後もルノー自動車のような国有企業を除けば企業内の労使の交渉や協議は発展せず、1968年5月ゼネストを契機に企業内組合の活動が法認されたのちも状況は大きく変わらなかった。こうした対話不在の労使関係を変化させていく契機となったのは、労働組合との毎年の企業交渉を経営者に義務づけたミッテラン左翼政権の「オールー労働法」(1982年)とあってよいが、その後も企業交渉が順調に発展したわけではない。ところが、世紀転換期に至って「週35時間労働法」(1998年、2000年)を通じた左翼内閣の雇用創出誘導策の下で、時短、雇用、賃金を話し合う企業交渉が急激に増えた。企業交渉そのものはすでに1990年代初めより大企業を中心に徐々に増えつつあったが、本稿では90年代以降企業交渉を促した諸要因を明らかにし、企業交渉の増加が伝統的労使関係の変化を意味するのか否かを考える。

第2の課題は、フランスでは、後退を重ねてきた労働組合が1990年代より組合員を徐々に増やし

(1) 本論文は、社会政策学会106回大会(一橋大学、2003年5月17日)における分科会報告論文「フランス労使関係と労働組合の変化」を、質疑応答に基づいて加筆修正したものである。

つつあるが、この組合員増加を労働組合再生のきざしと考えることができるのか否かを検討することである。

フランスの労働組合は長期にわたる「組合離れ」*désyndicalisation*のために1970年代半ばから90年代半ばまでの20年間に、全組合の合計で組合員を400万人から210万人に減らし、組織率も20%台前半から9%に落とした。フランスの組織率は伝統的に低いとはいえ、組合員の半減は先進国で最も深刻な組織後退といえる。ところが、二大労組のCGT（フランス労働総同盟）およびCFDT（フランス民主労働同盟）の組合員は、組合自身の発表によれば80年代末から90年代前半の時期を底として近年徐々に増える傾向にある。90年代に政府が行なった組合調査によれば、組合支部組織が増えている可能性もある。また労働損失日数などの争議データも、保守政権の社会保障改革に端を発した95年11 - 12月の公共部門争議をきっかけに90年代後半になると増加傾向にある。組合員や争議が増えているのはいかなる背景からか、さらにこうした現象をフランス労働組合の再生のきざしと見ることができるのか否かを検討する必要がある。

本論文では、まずフランスの伝統的な労使関係構造を見たうえで、企業内労使関係の近年の変化を考察する。次に労働組合の変化を検討し、最後にフランスにおける労使関係、労働組合の変化を国際的な流れの中で考えてみたい。

2 伝統的労使関係構造

(1) 団体交渉の未発達と法の労使関係への介入

フランス労使関係は「法や政府の労使関係への介入」を特徴とするといわれる。まず、労働組合の最も重要な機能である団体交渉を中心に、伝統的な労使関係構造を見ておこう。

フランスではこれまで、①「団体交渉が未発達であり」、②「団体協約は労使間の問題解決や労使関係の安定化にとって十分な機能を果たしてはいない」とする見方が内外の研究者の間で共有されてきた⁽²⁾。もちろんこの国でも、戦後1950年代から産業別交渉⁽³⁾が展開され、労使全国中央組織が当事者となる「産業間交渉」*négociations interprofessionnelles*も70年代前半の労働運動高揚期に現れるなど、全国・地域レベルで団体交渉が定着・発展してきたことにはふれておく必要がある。しかし、それにもかかわらず、①「団体交渉の未発達」が論じられてきたのは、戦後フランスの団体交渉の定着・発展が、イギリスのように労使間で「任意主義的に」、あるいはドイツのように「労使自治的に」実現されたわけではなく、立法や政府の介入によってはじめて可能となったことを根拠としている。

団体交渉を促進したのは「団体協約法」（戦後は1950年協約法、1950年2月11日法）である。同法は、「代表性」*représentativité*つまり交渉権を認められた複数の労働組合と経営者組織を、政府が労使どちらか一方の要求に基づいて「効力の拡張可能な協約」の審議・締結のための同一の交渉テーブル（「労使合同委員会」*comission mixte*）に招集できることを規定したもので、これを

(2) 詳しくはフランス団体交渉の特質にふれた松村（1987）、同（1989）を参照されたい。

(3) 産業別交渉を促進した「1950年協約法」の枠組み、最も重要な産業である金属産業（適用者数176万、1954年）の団体交渉については、松村（1987）を参照せよ。

通じて戦後の産業別交渉の展開が可能となった。協約法による介入のねらいは、まず専制的で労働組合との対話に否定的な経営者に対して交渉を課すためであったが、いっそう重要な目的は、組織力・交渉力が弱く政治主義的志向が強い労働組合を団体交渉制度の枠内に位置づけるところにあった。フランス労働組合は低組織率や複数分裂という構造的特性のため、基礎となる企業内組織（組合syndicat）ばかりか連合体としての産業別組織（産業別連合体fédération）も弱体であり、政治主義的行動に頼ることも多かったためである。組合の構造については次の（２）で詳しくふれる⁽⁴⁾。

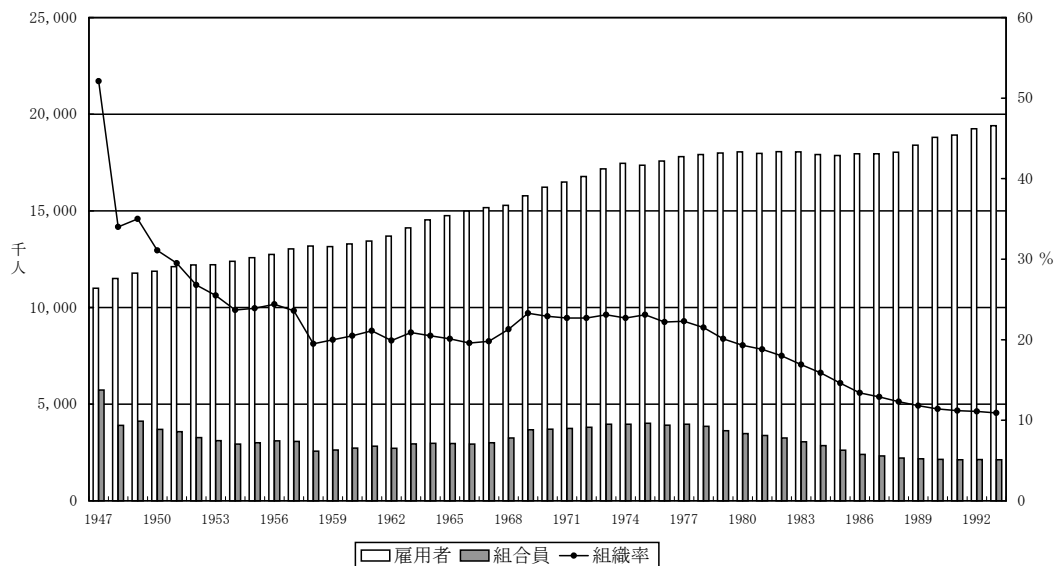
（２）労働組合の構造

フランスの労働組合は、(a) 低組織率、(b) 複数分立、(c) 強い政治性を特徴としている。

まず、組合組織率であるが、フランスの組織率は1995年で9.1%と先進国最低である。産業別組合の組織力を隣のドイツと比較すると、「ドイツ金属労組」IG Metalが組合員276万人、組織率57%（99年）であるのに対し、フランス最大の金属労組「CGT金属労連」FTM-CGTは組合員5万人、組織率3%（97年）にすぎない。フランス金属産業には複数の組合があるが、全組合の合計でも組織率は10%前後と思われる。

この国の低組織率は伝統的なものである。戦後の組織率の推移を図表1で見ると、労働運動の「黄金時代」といわれた1960年代後半から70年代前半の高揚期でさえ、組織率は20%台前半にすぎなかった。歴史的に、第一次大戦直後（1920年）、人民戦線期（36年）、第二次大戦直後（45～47年）などの運動高揚期に組織率の急上昇が見られたこともあるが、それを除けば組織率は伝統的に低水準であったといつてよい⁽⁵⁾。

図表1 戦後フランスの労働組合員と組織率の変化（1947～1993年）



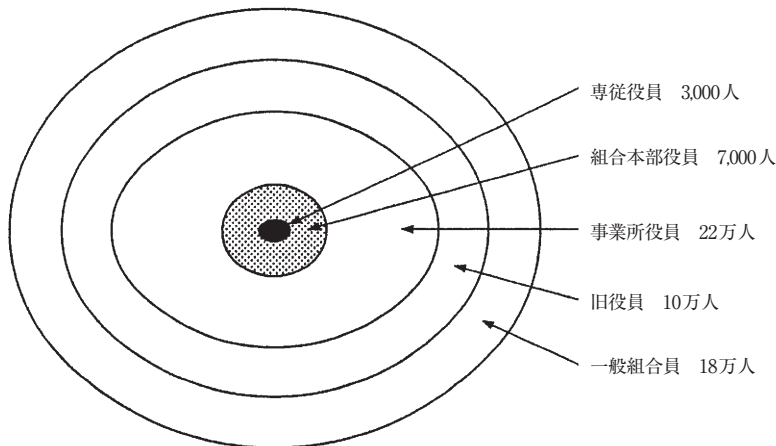
資料 LABBE (1996), *Syndicats et syndiqués en France*, L'Harmattan, p.132の組合員推定データより作成。

注 1. 組合員は全組合の合計。推定組合員数のため、組合発表数の合計を下回る。 2. 1947年及び48年のデータはLABBE推定をもとに筆者が推定した。 3. 組織率は組合費の平均徴収率を9ヶ月としたときのもの。この点について詳しくは松村 (2000) 『現代フランスの労使関係』(ミネルヴァ書房) 5章を参照されたい。

伝統的な低組織率は、労働組合が「組合員の組織」ではなく「活動家（役員）の組織」であることを意味している。労組の規模は小さく、最大のCGTでさえ「組合員」syndiqué 60万、「支部」section syndicaleが4万、「組合」syndicatが1万3～7,000であり、1組合当りの平均組合員は40名程度である。図表2によれば、CFDTで役職に就いていない、または就いたことがない一般組合員は全組合員の3分の1にすぎない。こうした組合の構造は、活動家が大衆を動員するという動員主義的な伝統や、第一次大戦直後まで労働運動を主導した「革命的サンディカリズム」の影響による。しかし、一層重要なのは組合への加入や脱退が個人の自由意志に完全に委ねられているこの国の労働組合の伝統であろう。例えば、ユニオンショップのような加入強制は法的に禁止されており、また組合費のチェックオフも法的に認められておらず直接徴収が基本である。

しかし、低組織率とはいっても、それが日本のような大企業での高組織率、中小企業での組合不在を意味するわけではない。フランス大企業の組織率はけっして高くはない。例えば、ルノー自動

図表2 CFDTの組合員構成（役員と一般組合員）



注 専従役員(permanents d'appareils) [ナショナルセンター、産業別組織、公共企業・民間大企業レベル]、組合本部役員(responsables de syndicats) [企業レベル]、事業所役員(syndicalistes d'établissement) [支部レベル]、一般組合員(adhérents de base)

出所 LABBE (1996), p.36.

(4) 団体交渉を促進したもう1つの制度は、政府が改定に関する最終的な権限をもつ全国全産業一律の法定最低賃金制「全産業一律スライド制最低賃金制」Salaire minimum interprofessionnel de croissance（通称SMIC スミック）である。この制度は団体交渉と強いつながりを持つものとして1950年協約法の中でSMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) として創設され、70年に地域間格差が廃止されて現在の全国一律の仕組みとなった。最低賃金は産業別賃金交渉の空白を穴埋めするとともに、産業あるいは企業における賃金改定交渉を促進する機能も期待されて、団体交渉の発展にきわめて重要な役割を果たしてきた。SMICの制定過程と機能については、松村（1986）、同（1987）を参照されたい。

(5) フランス労働組合は、少数の活動家が未組織の大衆を動員するという運動スタイルの伝統もあって、組織力の弱さを補い支持を広げるために異議申し立て型の政治主義的な行動に頼ることも多かった。フランス労働組合の政治性は組合組織の弱体性の裏面ともいわれる。フランス労組については、SELLIER (1984)、松村（2000）第5章を参照せよ。

車の最大労組CGTの組織率はピーク時でも17%（組合員で5,000人）であり⁽⁶⁾、現在は数%程度と思われる。同社で交渉権を認められた組合は次に述べる5組合と独立系1組合の計6組織であるが、組織率の合計はピーク時でも30%未満、90年代半ばで10%台と推定される。雇用連帯省の調査（1995年）によれば、公務員、公共企業を除き、従業員50人以上の企業での平均組織率は1995年でおおよそ14%にとどまる⁽⁷⁾。ところが組合が存在する事業所は、全事業所のほぼ6割に達する。つまり小規模の組合が中小を含む多くの企業（事業所）に存在しているところにフランスの特徴があるといえる。組合の組織率や存在率については（4）でもう一度ふれる。

この少ない組合員が、政治的な理由や運動理念の対立から分裂した複数組織に分属している。団体交渉との関係で重要な点は、国が5つの主要組合に対して、全国レベルの「代表性」つまり交渉権を平等に与えていることである。これを「複数組合主義」pluralisme syndicalの原則と呼んでいるが、1960年代以降、全国的な「代表性」つまり交渉権を認められた労組は、CGT（仏労働総同盟、共産党系、64万）、CFDT（仏民主労働同盟、社会党系、47万）、CGT-FO（労働総同盟労働者の力、社会党・反共系、37万）、CFE-CGC（管理職総同盟、保守中道系、11万）、CFTC（仏キリスト教労働同盟、保守中道系、9万）の5組織である⁽⁸⁾。一般に、全国レベルの代表性を認められた組合は、地域、県、企業、事業所などあらゆるレベルで無条件に交渉権を認められている。これ以外に、産業や企業により経営側から交渉権を認められた独立系労組もある。

（3）不十分な協約機能

次に、（1）の②「労使関係における団体協約の不十分な機能」が指摘される理由であるが、これはフランス特有の交渉制度の仕組みのために、交渉の結果締結される協約が労使合意としての実効性を欠くことが多かったためである。

戦後の団体交渉制度は、複数の労働組合への代表性（交渉権）の承認、これら全組織と経営側の同一テーブルにおける合同交渉という仕組みを基本としたため、もともと交渉に否定的な経営者は、多数派で要求水準も高い「異議申し立て」型の労組が交渉から離脱したり合意を拒否したのち、残った少数派など一部組合のみとの協定締結を選択することも可能であった。こうした協約は「分断協約」accord séparé、「少数派協約」accord minoritaireなどと呼ばれたが、50年協約法は労働協約の適用が使用者の締結の有無を基準として決定されると規定したため、少数派協約も協約として有効であり、非締結組合のメンバーをもその適用下におくことになった。また、代表的な組合が締結した産業別協約は一般に行政による効力拡張の対象とされたため、当該産業の全雇用者に適用されてきた。

フランス労働運動を特徴づける「異議申し立て」contestation型の路線とは、経営への譲歩を否定し、協定にサインせず、経営への統合や責任の分有を回避しようとする路線をさす。この対極に

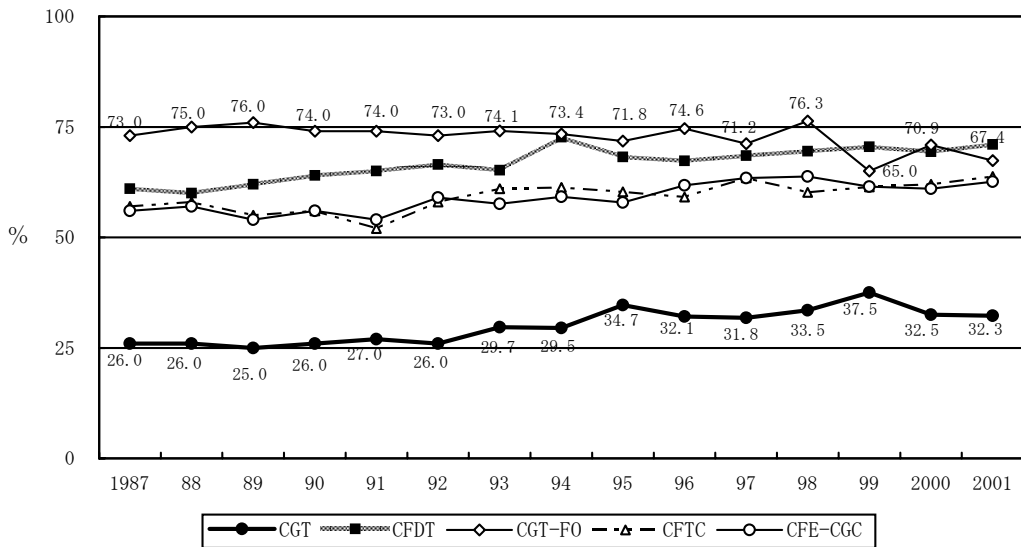
(6) LABBE (1996), p.80.

(7) 雇用連帯省Dares-Ires「企業委員会の活動と機能についての企業委員会役員に対する調査」（1995年）による。CEZARD=DAYAN (1999) p.192参照。

(8) かつこ内の組合員数は93年の数字。各組合の詳細については松村（2000）160頁を参照されたい。また数組合主義の形成過程については、1946年協約法を分析した松村（1986）を参照せよ。

あるのは、「提案」 proposition 型と呼ばれる路線であり、生産や経営のあり方に対しても積極的に発言を行い、責任の分有にも否定的でないような運動のあり方をさしている。このような対比によれば、異議申し立て型の代表は最大労組のCGTであり、提案型の代表は1970年代末の路線転換以降のCFDT（規模で2位）である。図表3によれば、異議申し立てを基本とするCGTが締結してきた協約は全体の3割程度であって、他の組合の比率を大幅に下回っている。とはいえ、CGT以外の組合の締結率も5～7割にとどまっておらず、異議申し立ての路線が全ての組合に少なからぬ影響を与えてきたことも否定できない。

図表3 全国・地域協約の組合締結率



出所 松村文人（2000）『現代フランスの労使関係』ミネルヴァ書房、105頁。

注 98年以降のデータは、*Liaisons sociales*, C. et A, 2 juillet 2002, p.10 により追加した。

分断協約の最近の例として1990年代のパリ地域金属産業賃金交渉を取り上げよう。同交渉では、経営側と少数派のCGT-FO、CFE-CGCなど1～2組合のみとの締結（改定）が続き、この産業で異議申し立てを続ける多数派のCGTやCFDTは交渉や締結に関与しなかった⁽⁹⁾。また賃金協定以外にも、分断協約の内容が経営側の意向を反映して法律規定の単なる繰返しとなる場合も稀ではなく、労働条件を決めるのは協約ではなく法という状況も見られた。また、最大組合の同意を欠いた協約が労使の集团的合意としての実効性をどれだけ持つかは疑わしく、労使合意の基礎は安定的とは言えなかったのである。

（4）企業内労使関係

企業内労使関係システムとして重要なのは、（ア）団体交渉、（イ）従業員代表制、（ウ）企業委員会⁽⁹⁾の3つである。

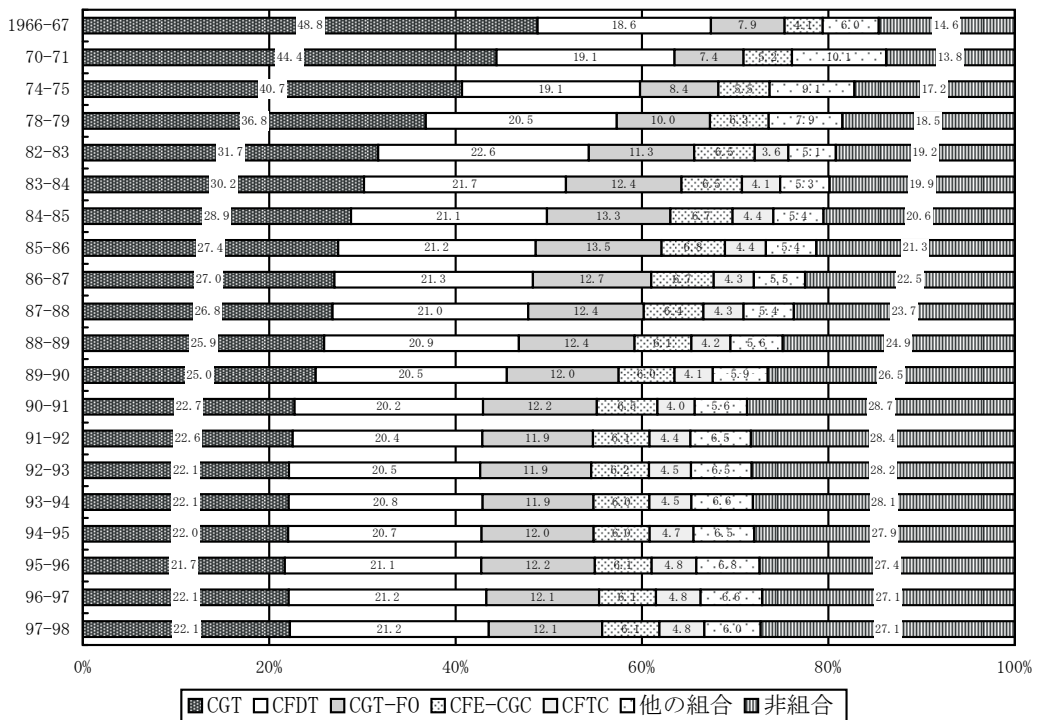
(9) 松村（2000）90頁表2-4参照。

第1に、企業協定を締結するための経営者と「労働組合代表」*délégués syndicaux*による「団体交渉」*négociation collective*である。企業内組合の存在と交渉権を承認したのは、1968年5月ゼネスト取捨のため政労使が締結した「グルネル協定」であり、68年12月法を通じてである。すでにふれた50年協約法は企業・事業所協定を規定していたが、それは周縁的な位置づけにとどまっていた。また、ルノー自動車のような国有企業では戦後企業交渉の慣行が見られたとはいえ、多くの企業で交渉が争点となるのは企業内組合支部が増えた70年代以降のことと見てよい¹⁰⁾。例えばプジョー自動車では、ルノーとは全く対照的に組合を認めず労使交渉を否定する労使関係政策が1980年代まで続いた。これは企業内対話不在の典型的な事例と見てよい。プジョーで企業内交渉が行われるようになるのは1989年の長期争議後のことである¹¹⁾。

第2に、苦情処理システムとしての「従業員代表」*délégués du personnel*（1936年協約法で規定）の仕組みである。組合代表が組合の任命で決められるのに対し、従業員代表や次に述べる企業委員会のメンバーは全従業員が投票する「職業選挙」*élections professionnelles*によって選出される。

フランスでは代表的な組合全てに交渉権が保障されるため、労使関係において組合員が多いか少ないかは他国ほど重要ではない。むしろ、組合が一般の従業員からどれほどの支持を得ているのかが問題とされ、2年に一度企業内で実施される「職業選挙」の結果が注目されてきた。図表4は、次に述べる企業委員会選挙における各組合の得票率（支持率）を1960年代から90年代まで見たものである。CGTの支持率は60年代までは50%を誇ったがその後低下し、80年代になると25%に落

図表4 企業委員会選挙の組合別得票率（1966～1998年）



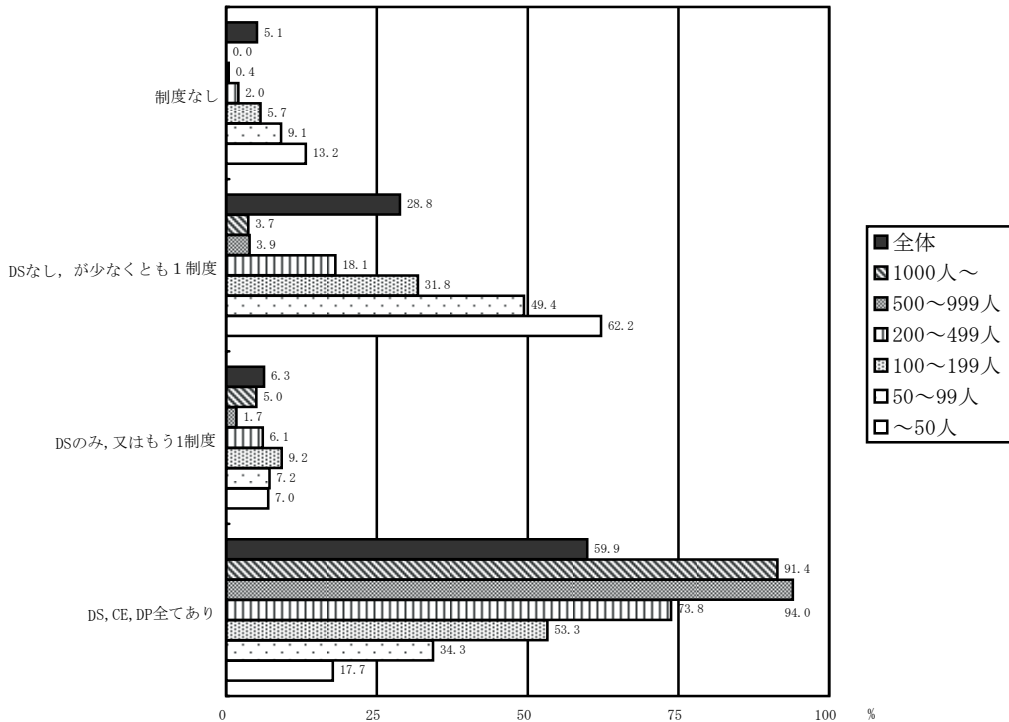
資料 ANDOLFATTO=LABBE(1997),pp211-217, *Liaisons sociales* などより作成。原データは雇用連帯省による。

ち込んだ。

第3に、経営者から従業員の代表への「情報提供」informationおよび両者の「協議」consultationのための「企業委員会」comités d'entreprise（1944年政令、45年法）のシステムである。従業員50人以上の規模の企業に設置が義務づけられており、①経営者、②従業員の投票で選出される代表、③各組合の代表（1名ずつ）から構成される。企業委員会は戦後長い間、従業員への利益配分制度の設置や、企業内福利厚生制度の運営など「社会的」な領域に権限を限定されてきた。しかし、オール労働改革（1982年）は、解雇など企業の重要決定に関わる情報提供や協議を企業委員会に義務付けて「経済的」権限を拡大したため、産業の近代化が目標とされた1980年代以降、企業委員会において雇用調整案を意味する「社会プラン」plans sociauxをめぐる協議が展開されていくことになる。

以上の三制度、つまり組合代表（DS）、従業員代表（DP）、企業（または事業所）委員会（CE）の設置状況を事業所規模別に見たのが図表5である。これは雇用連帯省の労使関係調査（1993年）

図表5 主な従業員代表制度（1995年）



出所 CEZARD, Met DAYAN J.-L. (1999), Les relations professionnelles en mutation, *Données sociales*, Documentation française, p.191.

- 注 1. DS (délégués syndicaux) は「組合代表」、CE (comité d'entreprise) は「企業委員会」、DP (délégués du personnel) は「従業員代表」を表す。
 2. 原データは、雇用連帯省によ「労使関係及び企業交渉に関する調査」(通称Réponse調査1993年)。
 3. 調査対象は、50人以上企業に属する2,660事業所の、人事責任者及び従業員代表。4. 50人以下の区分も付加されている。

(10) 組合支部の承認後、組合が存在する企業は、70年に8,137にすぎなかったが、77年には20,367に増え、全企業に占める比重も27.5%から56.1%へ急増した。

(11) ルノー、プジョー両社の労使関係については、松村（2000）第3章「企業内労使関係の転換」を参照されたい。

の結果から作成したものであるが、500人以上の大規模事業所では90%以上が三制度全てを備えている。これに対し50人未満の小事業所では、三制度が全て揃っている比率は18%弱、一ないし二制度がある比率が70%弱であるが、それでも組合がある事業所は25%に達する。全体で事業所の66%に組合代表が存在している。組織率については、同省の別の調査（1995年）によると、500～999人の事業所で13%、1000～2499人で14%、2500人以上の大事業所で18%であるが、50～99人の小事業所でも7%である（平均で12%）¹²⁾。このことから、組織率は企業（事業所）規模にあまり左右されないことがわかる。また同調査によれば、組織率は企業内に存在する組合の数にもほとんど左右されない。このように、フランスの労働組合は企業（事業所）内組織の規模はたしかに大きくはないが、しかし中小を含む多くの企業（事業所）に広範に存在しているといえる。

（5）企業交渉の「強制」と「誘導」

すでに述べたように、企業交渉は1968年の企業内組合の承認後も発展しなかった。しかし、80年代以降注目されるのは、企業内労使関係の構造改革に向けた、法による企業交渉の「強制」や「誘導」が試みられたことである。

まず、ミッテラン左翼政権による「オールー労働法」Lois Auroux（1982年）を見よう。オールー労働改革は、対話不在の企業内労使関係の構造を、労働者の権利強化、団体交渉の促進、労使協議の拡大によって変革することを意図していた。なかでも重要なのは、経営者に毎年1回の賃金の改定、労働時間の短縮と再編成に関する労働組合との企業内交渉を義務づけたことである。ただし、これは交渉の義務づけではあっても合意（協定締結）の義務づけではなかったため、実際には例えばプジョーで見られたような、経営寄りの少数派組合との形ばかりの交渉も多く、80年代の企業協定の締結数は立法制定直後の水準で停滞を続けた。

1990年代には、バブル後の失業率の再上昇を背景に雇用失業対策の視点から、財政支援を通じて企業経営者を時短と雇用創出に誘導する立法が現れた。こうした立法には、「1992年法」（92年12月）「雇用対策5か年計画法」（93年12月）「ロビアン法」Loi Robien（96年6月）¹³⁾がある。しかし、本論文のテーマに関して最も重要と思われるのは、いうまでもなく「オープリ法（週35時間労働法）」Lois sur les 35 heures（第1法1998年6月、第2法2000年1月）である。

オープリ法は、全企業に対して法定週労働時間を39時間から35時間へ4時間短縮することを義務づけ、時短による雇用の維持・創出をめざしたワークシェアリング立法である。しかし、同法は90年代に登場した「誘導法」の仕組みを備えている点で、この国の過去二度のワークシェアリングの試み（つまり世界恐慌後1936年の「週40時間法」および石油危機後1982年の「週35時間政令」）とは異なっている。すなわち、週35時間法は、経営者と労働組合が時短のための企業交渉において一定規模の雇用維持（リストラ回避）あるいは雇用創出（新規採用）で合意した場合、企業の社会保障費負担（法定福利費）を軽減することを規定した。2001年8月時点の推定で、35時間交渉は計8万7,000件の企業協定を成立させ36万4,000人の雇用を維持・創出したといわれるが、これは財政支援に加えて企業交渉という新たな手法が一定の成果を上げたことを意味している¹⁴⁾。

12) CEZARD=DAYAN（1999）p.193参照。

13) 詳しくは松村（2000）第7章を参照されたい。

3 企業内交渉や協議の増加をどう見るか

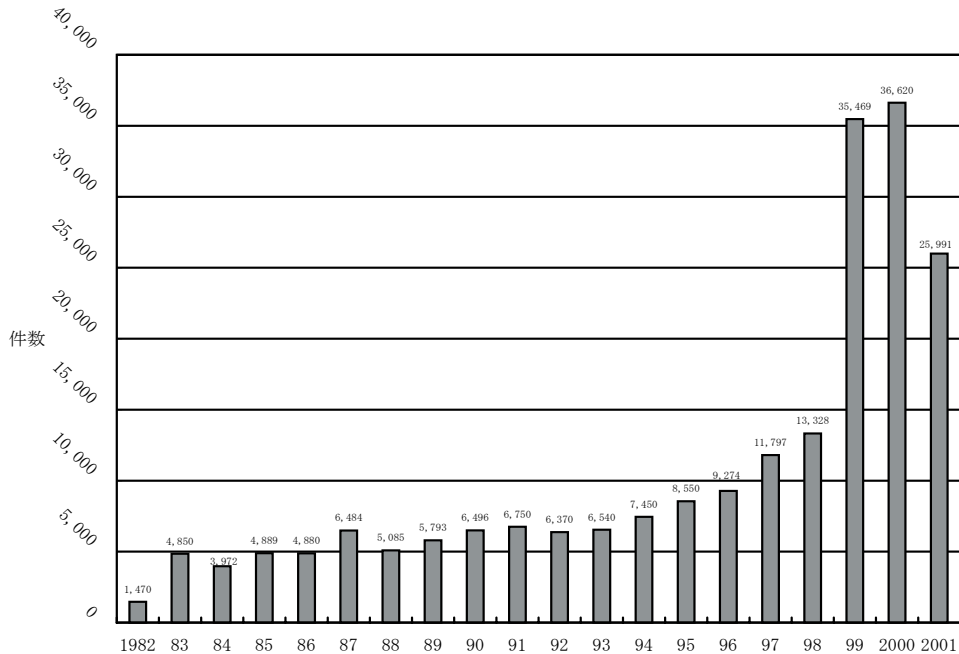
さて、企業交渉や協議の増加に注目しつつ、1980年代以降に企業内労使関係構造に変化が見られたのか否かを検討しよう。ここでの分析の焦点は企業交渉である。

(1) 企業協定の増加

企業レベルの交渉や協定締結は、オール法による「強制」を契機に1980年代から始まり、オーブリ法による「誘導」を通じて90年代末に急増した⁽¹⁵⁾。最近の企業協定の状況を概観してみよう。

第1に注目すべきは、その量的な増加である。雇用連帯省によれば企業協定は、図表6のように

図表6 フランス企業協定の増加（1982～2001年）



資料 *Liaisons sociales*, C. et A, 2 juillet 2002他より作成。原データはフランス雇用連帯省による。

注 35時間に関する協定は、2001年8月時点で計8万4千件である。

(14) フランス型ワークシェアリングの枠組みは、①法律による全企業への時短義務づけ、②企業内労使交渉による時短導入の形態・雇用創出（職種と人数）・賃金（維持か切下げか）の決定、③社会保障費負担軽減による雇用創出への誘導（10%の時短と6%の雇用維持・創出が条件）、④フルタイマー、正社員の創出、⑤賃金カットなし、以上の5つである。過去の時短については松村（2000）第7章「時短によるワーク・シェアリング」を、35時間法の枠組みや雇用効果については（2002）、（2002b）を参照されたい。過去の時短が雇用を創出しなかったのは、経営者が時短で減少する生産を新たな雇用によってではなく、労働強化や新たな設備の導入による生産性上昇で補ったり、あるいは残業を利用したためであった。財政支援や企業交渉は、90年代フランスで展開されたワークシェアリングの新たな手法であり、そのねらいは時短を生産性上昇や残業増加に終わらせずに、確実に個別企業内で雇用を生み出すところにあった。

企業に年次交渉を義務づけた1982年のオール法によって3倍以上に増えたが、80年代は5～6,000件の水準で推移した。しかし、世紀転換期のオープリ法（98年6月、2000年1月）の誘導策によって急増し、99年には3万5,000件、2000年に3万7,000件に達した。2001年には約1万件減って2万6,000件である。99～2000年の急増はこの時期が35時間交渉のピークであったためである。2001年8月までの35時間協定の合計は、8万7,000件である。その結果、企業協定の適用者数も増えて、2000年が500万人、2001年が350万人であった。雇用者に占める企業協定適用者の比率は、15～25%に達している¹⁶⁾。

第2に、協定内容の多様化が見られる。図表7のように、80年代の企業交渉の中心テーマは、オール法が義務付けた「賃金」と「労働時間」（とくに勤務時間の再編成）であった。しかし、

図表7 企業協定のテーマの変化（1986～2001年）

交渉テーマ	1986		1987		1988		1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率
賃金、手当	2782	57.0	3780	58.3	2822	55.5	?	?	3759	57.9	3633	53.8	3358	52.7	3195	48.9	3518	47.2	4082	47.4
労働時間	-	-	-	-	-	-	-	-	2481	38.2	2739	40.6	2622	41.2	2849	43.6	3285	44.1	3571	41.5
うち時間短縮	254	5.2	259	4.0	61	1.2	?	?	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
うち再編成	1864	38.2	2464	38.0	2044	40.2	?	?	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用	-	-	-	-	-	-	-	-	234	3.5	234	3.5	293	4.6	387	5.9	576	7.7	680	7.9
職務等級表	161	3.3	195	3.0	198	3.9	?	?	336	5.2	386	5.7	391	6.1	349	5.3	375	5.0	440	5.1
組合の権利及び従業員代表制	2.4	5.3	2.4	5.3	1.2	5.3	?	?	1.4	4.8	1.8	5.4	5.46	8.6	4.93	7.5	6.30	8.5	6.98	8.1
労働条件	132	2.7	143	2.2	198	3.9	?	?	131	2.0	104	1.5	119	1.9	116	1.8	161	2.2	201	2.3
労働者の発言の権利	-	-	-	-	-	-	-	-	263	4.0	157	2.3	196	3.1	154	2.4	137	1.8	171	2.0
技能訓練	59	1.2	104	1.6	198	3.9	?	?	131	2.0	139	2.1	133	2.1	144	2.2	190	2.6	195	2.3
貯蓄及び共済	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	500	6.7	727	8.4
その他	1157	23.7	1271	19.6	783	15.4	?	?	981	15.1	1251	19.5	1072	16.8	996	15.2	824	11.1	888	10.3
計	4880		6484		5085		5793		6496		6754		6370		6540		7450		8550	

交渉テーマ	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率	協定数	比率
賃金、手当	3877	41.8	4902	41.6	5457	40.9	12436	35.1	4905	13.4	4155	16.0
労働時間	3997	43.1	6061	51.4	7128	53.5	28689	80.9	25034	68.4	17067	65.7
うち時間短縮	-	-	-	-	-	-	-	-	22536	61.5	15309	58.9
うち再編成	-	-	-	-	-	-	-	-	21651	59.1	14484	55.7
雇用	890	9.6	2167	18.4	3057	22.9	23037	64.9	2500	6.8	1174	4.5
職務等級表	427	4.6	423	3.6	516	3.9	447	1.3	556	1.5	474	1.8
組合の権利及び従業員代表制	872	9.4	914	7.7	1161	8.7	1907	5.4	1147	3.1	838	3.2
労働条件	204	2.2	234	2.0	269	2.0	393	1.1	514	1.4	364	1.4
労働者の発言の権利	167	1.8	140	1.2	168	1.3	132	0.4	196	0.5	126	0.5
技能訓練	232	2.5	257	2.2	288	2.2	1458	4.1	1034	2.8	629	2.4
貯蓄及び共済	955	10.3	1009	18.4	915	6.9	991	2.8	1043	2.8	1042	4.0
その他	1002	10.8	1172	8.6	1375	10.3	4340	12.2	13291	36.3	10024	38.6
計	9274		11797		13328		35469		36620		25991	

資料 Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (1989), *Bilan 1988 de la négociation collective*, La Documentation française などフランス労働省（雇用省）の諸資料より作成。

注 1. 比率は、全協定に占める記載の比率をいう。
2. 「労働時間」について、「時間短縮」「再編成」の2データは89-99年の期間はとられなかった。
3. 86-88年の協定数は比率から算出した。

(15) 厳密に言えば、オール法が経営者に義務付けたのは交渉のみであり、合意つまり協定締結も義務付けたわけではない。また全企業に週35時間導入を義務付けたオープリ法下でも、企業への導入は産業別協約の直接適用でも可能であり、また社会保障費負担の軽減措置を望まないなら、時短と新規採用に関する組合との協定も必要ではない。

(16) 産業全体への協約効力の拡張が一般的なフランスでは、産業別協約の適用を受けている雇用者比率は高く、2000-01年で90～95%であるが、この水準に変化は見られない。Eiroline, *Collective bargaining coverage and extension procedures*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/> を参照されたい。

90年代になるとテーマは「雇用」「職務等級表」「組合の権利及び従業員代表制」「技能訓練」「貯蓄及び共済」などへと多様化した。とくに90年代後半になると、テーマから賃金が後退し、代わって政府の時短・雇用創出策の影響もあって労働時間（勤務時間の再編成に加えて時間短縮も）および雇用が重要なテーマとなった。CFDTを中心に労働組合が交渉の中で賃金よりも時短と雇用を優先したことも背景となっている。

99年から本格化した35時間交渉では、①労働時間（35時間への時短とともに、変形時間制導入などの労働時間の再編成）、②雇用（維持つまりリストラ回避、あるいは創出つまり新規採用）、③賃金（維持か切り下げか）という3テーマが同時に交渉の対象となった¹⁷⁾。また生産性向上をねらいとして多能化や職業訓練見直しがテーマとなることも多かった¹⁸⁾。

第3に、中小零細企業への広がりが見られる。図表8のように、2001年には企業協定のほぼ半分が50人未満の企業で締結された。90年代半ばまでは50人未満企業での締結が全体の1割に満たなかったことを考えると、企業交渉が中小零細へも急速に広がったと見てよい。中小企業への広がり背景には、1996年に設けられた組合委任に基づく交渉制度の利用がある。35時間法は企業内における時短と雇用創出の交渉の担い手を、明確に労働組合と位置づけたところに特色がある。したがって、組合支部がない中小零細企業では経営者が産業別組合から委任された従業員と35時間交渉を行なう必要があり、そのため図表9のように2001年には組合委任協定が全協定の43.2%に達した。また、経営不振の中小零細の中には社会保障費負担の軽減（国の「補助金」とも呼ばれた）を積極的に経営再建に向けて活用しようとするところもあり、経営側の事情から中小に広がったという側面もある。

（2）労働立法以外の促進要因

団体交渉の発達度を見るひとつの基準は、労使（フランスではとくに使）が法による強制あるいは

図表8 企業協定適用者の分布（2001年）

企業規模	協定		適用者	
	件数	比率	人数	比率
50人未満	12,950	49.8	157,500	4.5
50～199人	6,173	23.8	472,500	13.5
200人以上	5,746	22.1	2,866,500	81.9
不明	1,122	4.3	-	-
計	25,991	100.0	3,500,000	100.0

資料 *Liaisons sociales, Conventions et Accords*, 2 juillet 2002, p.11より作成。
原データは、雇用連帯省Daresの「企業協定データベース」。

- 注
1. 原因の一部を省略した。
 2. 2001年の仮のデータ。
 3. 雇用連帯省によれば企業協定適用者が350万人であるため、適用者数はこれに比率をかけて算出した。

図表9 締結者のタイプから見た企業協定の分布（2001年）

タイプ	文書		企業数 (比率)	事業所数 (比率)
	件数	比率		
合意(協定)	24,944	96.0	96.7	96.3
組合代表	13,635	52.5	78.3	93.8
委任	11,225	43.2	18.3	2.5
従業員代表(組合代表に任命)	84	0.3	0.1	0.0
合意に達せず	504	1.9	3.0	3.1
ほぼ合意	543	2.1	0.3	0.6
計	25,991	100.0	100.0	100.0

資料 図表8と同様。

(17) 35時間交渉については、松村(2002)を参照せよ。

(18) マルク・モーリス(2000)参照。

誘導からではなく「任意主義的に」あるいは「自治的に」交渉を展開しているのかどうかである。近年のフランス企業交渉の増加についてこの視点から考えてみたい。

前掲の図表6から、企業協定の増加はすでに1990年前後から始まっていることがわかる。企業交渉は、98年の35時間法による誘導の前からすでに活発化していたといえる。したがって、法の誘導以外に90年代に入って企業交渉を促した他の要因の存在が考えられる。他の要因として考えられるのは、フランス企業で高まってきた雇用・労使関係見直しへの対応の必要性である。これは外部からの交渉の強制・誘導ではなく、企業経営内部からの交渉気運の高まりといえる。例えば自動車のルノーや鉄鋼のユジノールのような巨大企業では、90年前後から日本などアジアからの脅威や本格化するEU統合に対応するため、経営者が労働組合との間でひんぱんに協議や交渉を行い、伝統的な雇用・労使関係を見直す上で一定の成果を上げてきた。ここでは大企業労使のこうした新たな対応に注目してみよう。

ルノー・グループの雇用・労使関係の転換を象徴するのは、経営側とCFDTを中心とする非CGT系組合の連合との間で締結された1989年12月の『生きるための協定』(Accord à Vivre)である⁽¹⁹⁾。協定は「従業員の品質・コスト管理への関与」「中長期的な人材育成」「労使の互恵主義」「日常的・分権的な労使の合意形成」などルノー雇用・労使関係の新たな方向を規定した。これをきっかけに同社では「チームワーク」「労働者技能訓練制度」「賃金査定」を始めとする雇用・人事・賃金・作業管理に関する多くの新たな施策⁽²⁰⁾が、労使の協議や交渉を通じて90年代前半に相次いで導入された。この包括的企業協定は一言でいうならば、「テラー主義」に基づく雇用管理から、「フレキシビリティ」(柔軟性)や「コミットメント」(関与)の要素を取り入れた新たな雇用管理への転換をめざしたものである。ルノーでは、この協定締結の1年後、1990年12月の企業委員会選挙において、長期低落傾向にあったCGTが得票率を53%から47%へ低下させ、多数派の地位をCFDTを中心とする「改良派」réformiste系組合の連合に奪われて、協議・交渉における主導権を失っている。

また鉄鋼グループのユジノールUsinor(現アルセロールArcelor)でも、「技能(能力)に基づく管理」や「賃金個別化」を内容とする包括的な『進路を保つための協定』(A CAP 2000)が1990年12月に締結された⁽²¹⁾。

このように、旧国有企業を中心に大企業の一部では、雇用・労使関係に「フレキシビリティ」や「コミットメント」の要素を導入する必要から、提案路線の労働組合などとの間でひんぱんに協議や交渉が展開されており、こうした傾向が中小を含む多くの企業にも影響を与えて労使対話を広げているものと考えられる。交渉の前に情報の提供や意見の交換も行うなど、労使が合意形成に時間をかける大企業も現われた。もちろん、現在の段階で「任意主義的に」または「自治的に」締結される企業協定が多いとはいえないであろうが、大企業労使の企業交渉に対する姿勢の変化なども考慮すると、1990年代以降のフランスでは企業レベルにおいても団体交渉がかなりの程度発展をみた

(19) ルノーの新たな雇用・労使関係、『生きるための協定』については、松村(2000)の第1~3章を参照されたい。

(20) 新たな施策として、これ以外に「多能工化」「チームリーダー新設」「管理職昇格ルートの明確化」「提案制度導入」「勤務時間見直し」「三交替制導入」などがある。また、従業員代表制度である「企業委員会」では、情報提供、協議を通じて恒常的な「雇用調整」が80年代末から展開された。

(21) *Liasons sociales*, Législation sociale, C2, No.6506 du 11 mars 1991.などを参照されたい。

と判断してよいように思われる。

（3）企業交渉増加の意義

企業レベルの協約機能に変化は見られるのであろうか。35時間交渉では、労働側も雇用拡大や時短と引き換えに、賃金凍結や年単位の変形労働時間制導入のような譲歩を受け入れるといったような「譲歩型交渉」*négociation donnant-donnant*が一般的であって、これまで異議申し立て型の運動の下では労働者が新たに獲得した権利を規定するものと考えられてきた労使協定が、労使双方のギブ・アンド・テイクを規定するものへと変化している。他方、35時間交渉では、少数派組合が締結した企業協定に対し、オール法が規定したもののこれまで全く行使されなかった「拒否権」を多数派組合が発動して協定の是非を全従業員の投票にかけるケースも現われた。経営者組織（MEDEF）が提起した労使関係の基本的枠組みを見直すための「労使関係近代化」の作業では代表性（交渉権）の見直しが重要な課題であり、今後、企業協定の機能がいっそう強化されていく可能性がある。

以上のように、フランス企業では対話不在の対立的関係から交渉や協議を通じた問題解決への移行が見られ、伝統的な労使関係の変化が進行していると考えられる。むしろ異議申し立て型というフランス労働運動の伝統は、リーダー主体の組合組織構造が変化しない限り揺らぐことはないであろうが、対話不在の対立関係から対話による問題解決へという労使関係の変化は今後もいっそう進むものと思われる²²。

4 労働組合の再生のきざしか — CGTとCFDTを中心に

フランスの労働組合は、深刻な組織後退ののち1990年代前半を底として、最近では組合員を逆に増やしつつある。次にこうした組合員数の回復を組織再生のきざしと見ることができるのか否かについて考えてみよう。

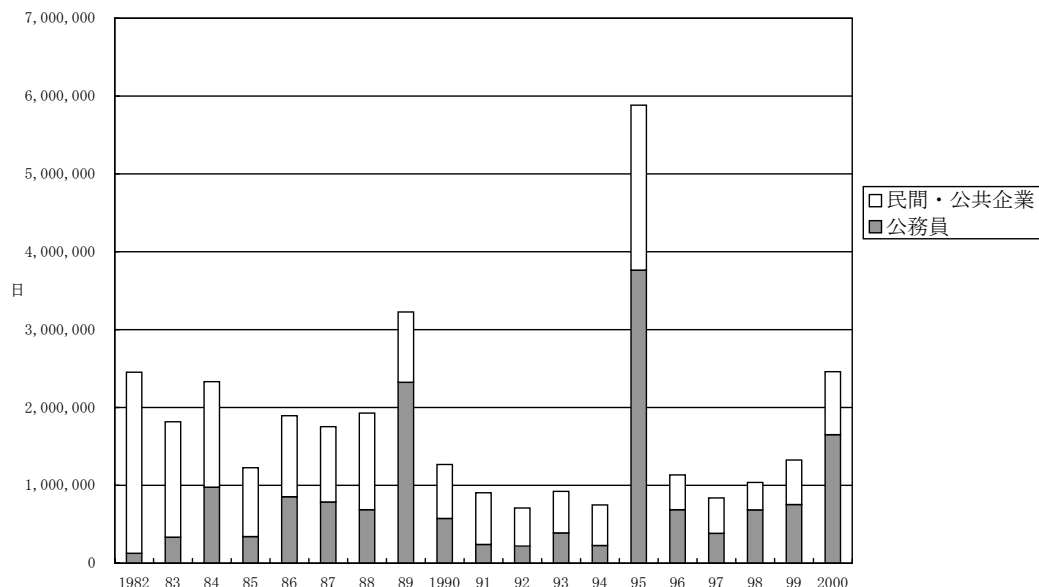
（1）20年間にわたる長期的後退

フランスの労働組合は、1980年前後より長期にわたって後退を続けてきた。後退の状況を労働争議について確認しておく。1960年代から現在までの争議データを見ると、労働損失日数は1968年5月ゼネストで史上空前の水準に達したが、70年代の水準は60年代の水準を上回っており、70年代後半になるとさらに増えた。労働運動の「黄金時代」を象徴するものといってよい。しかし、争議は80年代に入ると減り始めて急速に沈静化していった。図表10のように、公共部門で争議が増えた89年を例外として、90年代半ばまで争議は一貫して減少を続け、とくに民間における減少が際立っている。

組織率、組合員数はどうか。図表1でも見たように、組織率、組合員はどちらも1960年代後半か

²² 労使関係研究者のジャン・サグリオ Jean SAGLIO はすでに90年代初めに、フランス労使関係の「契約化」*contractualisation*への動きを指摘していたが、その傾向は強まっていると考えられる。この点については松村（2000）第4章「労使関係の変化と労働組合の危機」を参照されたい。

図表10 争議による労働損失日数の推移（1982～2000年）



資料 *Liaisons sociales*, Documents, 28 mars 2002, p.1より作成。

注 1. 局地的及び拡大した労働争議による損失日数。

2. 公務員には、96年、98年、99年を除き、電話と郵便を含む（2000年は郵便を含み、電話を含まない）が、病院は含まない。

ら70年代前半の運動高揚期に上昇したが、70年代半ばを過ぎると低下し始めた。70年代半ばから90年代半ばまでに、組織率で20%台前半から9%へ、組合員数で400万から210万へと著しく減少した。

CGT系産業別労働組合の組織率・組合員数の変化を1960年代から90年代について見ると、70年代半ばを境に多くの産業において組合員が増加から急激な減少に転じている²³⁾。70年代半ばから90年代半ばまでの20年間に、例えば有力労組である金属労連（自動車、電機、鉄鋼、造船、航空機、兵器など）の組合員は7分の1に、国鉄SNCF労組が4分の1に、郵便電話PTT労組が2分の1に、官公庁労組が4分の1に減った。CGT全体では組織率は10.7%から2.5%へ4分の1以下に下がった。ナショナルセンターの中でもCGTの後退は最も著しかったといわれる。

（2）組織率急落の原因とプロセス

先進国でまれに見る組織率の急落の原因とプロセスをどのように説明するのかは、フランスの組合研究における大きな課題であった。もちろん、多くの研究者がOECD諸国に共通する組織率低下の要因として、①産業構造の転換や職種構成の変化、②従業員の個別管理や企業別交渉の広がりによる産業別組合の存在意義の低下、③新たな労働力（ホワイトカラー、女性、派遣・パート・期間付雇用など）に対する組織化戦略の限界、などを指摘している²⁴⁾。アメリカ、イギリス、オースト

23) 松村（2000）第5章「急激な組織後退と労働争議の再燃」157頁参照。

24) 例えば、LALLEMENT（1996）。

ラリアなどのアングロサクソン系諸国では、これに積極的な組合弱体化政策を加える必要がある。

しかし、フランスの組織率がなぜ急落したのかを説明するには、労働社会学者ドミニク・ラベ Dominique LABBE らのグループが1990年代に行った組合調査研究が示唆するように、フランス労働組合の組織構造や制度化のあり方に注目する必要がある²⁵⁾。フランスの労働組合は活動家（リーダー）を中心とした小規模の集団のような組織のため、中心となっている活動家が組織（組合、支部）を離れると、組織そのものが一挙に機能停止に陥ったり消滅したりすることが多く、こうした組合構造のあり方から組織率急落が生じたのではないかというのが同グループの指摘である。

このような組織構造に基づく組織消滅の影響を最も強く受けたのはCGTであった。それは従業員代表選挙におけるCGT支持率の急激な低下にもつながったといわれる。前掲の図表4によれば、CGTに対する従業員支持率は60年代までは50%ほどあったが、70年代から低下し、90年代に入ると従業員が最も支持する対象はCGTではなく「非組合」候補となった。「非組合」とは組合に所属しない候補を意味するが、25%以上の票を獲得してCGTをしのぐ最大勢力となった。CGTの支持率低下は、生産労働者の減少や従業員のCGT離れにもよるが、それだけでなくCGT組織の消滅などによって職業選挙での立候補者が減り、CGTの集票力が落ちたのも一因ではないかといわれる。非組合候補の9割が、職場に組合がないことが選出の理由であるといわれる²⁶⁾。

（3）90年代半ばからの活性化

ところが、労働組合の後退傾向は90年代前半を底として反転し、90年代後半には活性化の様相を呈した。活性化の直接のきっかけは、1995年11 - 12月の公共部門争議である。活性化を裏付ける統計データを見ておくと、労働争議については前掲の図表10のように95年の労働損失日数が公共部門争議のために600万日に近い水準まで急上昇した。これは労働運動高揚期の70年代の争議水準を越えており、95年争議が68年5月ゼネスト以来の大争議であったという評価を裏付けている。95年以降、労働損失日数は公務員関係を中心に増え続け、2000年には80年代前半の水準まで回復している。

争議増加のきっかけとなった公共部門争議とは、1995年11月、保守政権の社会保障改革プラン（いわゆるジュベ・プラン）をきっかけに生じ、公共部門を中心に1か月近くにおよんだ全国争議である。医療、公共企業年金の改革に関する同プランは、財政赤字を削減してフランスがEU通貨統合参加への基準をクリアすることをねらったものであった。プランは、これに最も関わりが深く、経営再建や民営化をめぐる労使対立も抱えていた国鉄SNCF、郵便電話公社PTT、電力ガス公社EDF-GDF、パリ都市交通RATPなど、公共企業の労働者から激しい反発を受け、国民諸階層からの支持を受けたストが長期化し、政権は改革案の撤回に追い込まれた。同争議はその1年半後の総選挙での左翼勝利、左翼内閣復活の遠因ともなったといわれる。同争議については、多くの関係者がその規模や影響において68年5月ゼネスト以来のものを受け止めている点で共通性がある²⁷⁾。

25) ラベグループの研究成果については、フランスの労働組合研究の動向にふれた松村（2000）第5章を参照されたい。

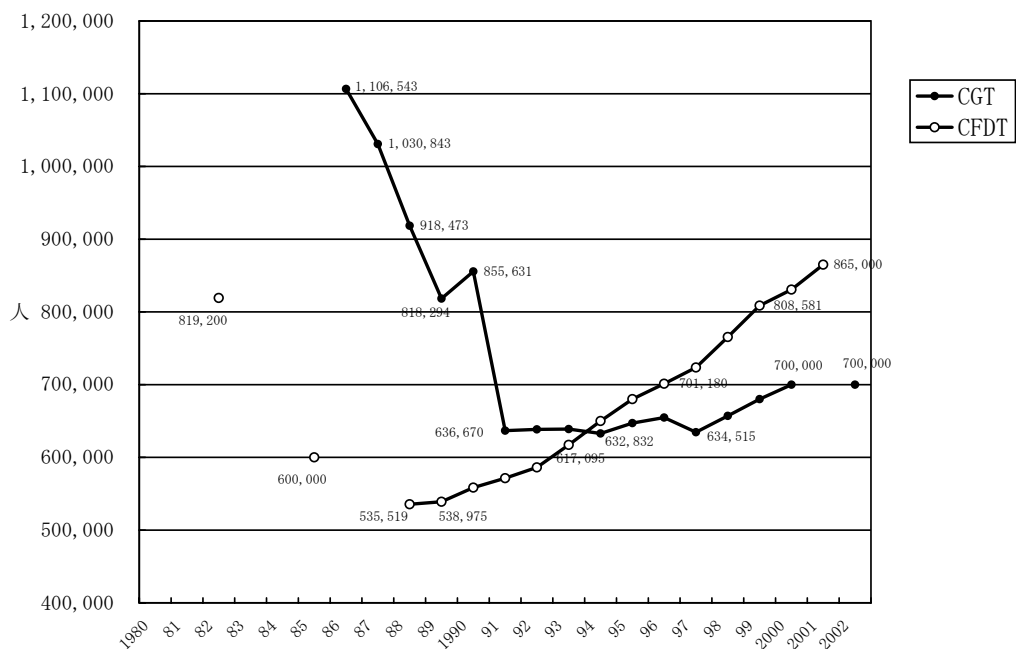
26) 松村（2000）第5章。

27) 同争議については、「争議研究の復活」という観点から同争議を扱った松村（2000）第5章を参照されたい。

次に組合員数であるが、主要組合の組合員は80年代末から90年代前半までの時期を底として少しずつ増える傾向にある。図表11は1980～90年代における組合発表に基づく組合員数の推移である。これによれば、まずCFDTが88年に53万6,000人で底を打ったのち、80年代末から少しずつ組合員を増やし続けており、90年代半ばにCGTを上回って2001年の時点で86万5,000人である。つまりCFDTは80年代初めの水準まで組合員を回復したといえる。また、CGTの組合員も94年に63万3,000人にまで落ちたのち、90年代後半からCFDTに比べれば緩やかではあるが増える傾向にあり、2003年3月の47回大会議案書では「70万近く」に達している²⁸⁾。

注目すべきは、組合代表が存在する事業所が1990年代に増加していることである。雇用連帯省が実施した93年および99年の2回の「労使関係および企業交渉に関する調査」(Réponse調査)によ

図表11 CGTとCFDTの組合員数の推移 (1982～2002年)



出所 *Le Monde* (1994-2002), *Quid* (2002), *Liaisons sociales* (1998-2000), *Le Peuple* (2000/5, 2002/11), CFDTホームページなどより作成。

- 注
1. とともに組合発表データ。LABBE (1996) の推定組合員数は、これを下回る。
 2. 資料間でデータが食い違う場合は、前後データから適切と考えられる方を採用した。
 3. 98年のデータは筆者の推定。CGTの2001年のデータは不明。

28) フランスには政府が発表する公式の組合員データがない。組合員データは、①組合発表データ、②水増しされた組合発表データを修正した研究者の推定データの2つが使われる。図表11は組合発表、前掲図表1はラベの推定である。ここ数年に関する研究者の推定データはない。図表11の最近のCGTデータは実態に近いとされるが、CFDTデータは水増しされている可能性がある。CFDTは数年前より組合員がCGTを凌駕したと主張しているが、ラベはこれを疑問視する。しかし、CFDT組合員が増える傾向にあることは否定できないと思われる。組合員数の推定については、松村(2000)第5章を参照されたい。なお白井邦彦氏から、両労組の組合員増加は他労組からの組合員の流入による可能性はないのかとの指摘を受けた。これを検証する材料は今のところないが、筆者は労組間での組合員移動ではなく、全労組における増加の可能性が高いと考える。

れば、組合代表が存在する事業所の比率は93年に63%であったが、99年には72%となり、6年間で10%近く増えた⁽²⁹⁾。とくに増加が著しいのは、組合代表が12%増えたCFDTと7%増えたCGTである。組合代表の存在は必ずしも組合支部の存在を意味するとはいえないが、しかし代表の増加が支部の増加に結びついている可能性は高く、組織の再生をうかがわせるものである。同調査は組合代表が増えた原因について次の2点を指摘している。第1に、企業の合併・買収M&Aが増え、中心となる大企業の交渉慣行が中小企業へ持ち込まれた可能性であり、第2に、35時間法により中小企業でも35時間交渉に向けて組合代表の設置や従業員への委任が増えたことである。

しかし、こうした活性化の一方で、90年代には運動理念の対立から組織分裂も進んだ。伝統的な組合複数主義がいつそう進んだともいえるが、本報告ではその検討を省略する⁽³⁰⁾。

（4）活性化の背景

1995年公共部門争議以降の争議の増加や90年代の組合員の回復を20年ぶりの労働運動の活性化と呼ぶとすれば、こうした活性化の背景をどのように考えればよいのであろうか。

第1に、活性化の一つの背景として1997年夏から2001年春まで続いた好景気が指摘できる。好景気が組合組織の拡大を促したと考えられる。もちろん、好景気は雇用者を増やすため組織率は低下している可能性もあるが、組合員は増えている可能性が強い。とはいえ、組合員増加そのものは90年前後から始まっており、長期的な要因についても検討する必要がある。

第2に、組合員の回復の背景として、組織再建や組合員獲得に向けた長期にわたる組合内部討論や取り組みが一定の成果を上げたことが考えられる。CFDTにおける組織再建論議はすでに1980年代から始まり、活動家に対して組合員獲得の意義についての教育が行われた⁽³¹⁾。フランスでは代表的組合への交渉権の承認や従業員代表の権利強化によって労働組合が「制度化」されているため、それが後退期にも組合機能の低下を食い止める役割を果たしたことは否定できない。しかし、同時にそれが組合員や組合費に依存しなくてもすむ労働運動を可能とし、逆に組織後退に対する危機認識を遅らせる結果を招いたのではないかともいわれる。活動家への教育は、組合員拡大に対する活動家の意識を切り替えるために必要となったといつてよい。

これに対しCGTでは、後退がいつそう深刻であったにもかかわらず、1980年代には「組合の危機」は公式的に認められず、議論の開始が遅れた。組織再建論議が公式の場で開始されたのは、ようやく92年44回大会である。再建論議の開始を促したのは、ソ連東欧社会主義の崩壊（89～91年）と「労働運動の砦」といわれたルノー企業委員会選挙でのCGT敗北・交渉主導権喪失（1990年）で

(29) 雇用連帯省DaresのRéponse調査は、93年従業員50人以上企業に属する2,662事業所（50人以上の事業所が1,732）を、99年には2,978事業所（50人以上が2,250）を対象に実施された。6年の間に組合代表が存在する事業所は63%から72%へ増えた。他方、両調査に共通する50人以上の事業所は423あったが、そのうち組合代表がいる事業所は93年の300から99年には342に増え、組合代表がいる事業所の比率は71%から81%に増えた。423事業所のうち、組合代表が新設された事業所は52、逆に消滅した事業所は10であり、差し引きすると組合代表のいる事業所は42増えた。詳しくは、*Liaisons sociales*, Documents, 14 déc. 2000, No. 102/2000. を参照されたい。

(30) 松村（2000）第5章を参照されたい。

(31) 2000年7月CFDT本部での聞き取りによる。

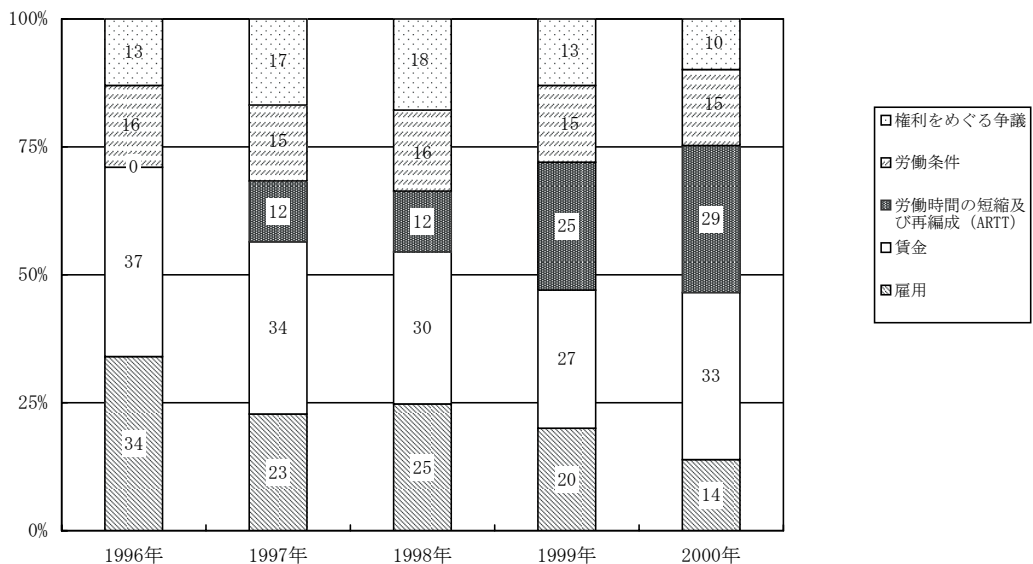
あったといわれる³²⁾。

組合員回復は、CFDTで1989年から、CGTでは遅れて90年代後半から始まったが、先にふれた政府調査から同時に企業支部の新設・再建が進んでいる可能性もある。組合の内部討論や活動家教育が組合員拡大や組織再建にどれほどの効果を上げたのかを明らかにする作業が今後必要と考えられる。

第3に、活性化の背景として、企業交渉を通じて時短と雇用創出を進めようとした政府の雇用・労使関係政策の効果を指摘できる。雇用のための産業別および企業別交渉の促進が、その担い手である労働組合の活動を活発にし、組合代表の増加につながっていると考えられる。決定的な影響をもたらしたのは、週35時間法（1998年6月、2000年1月）である。35時間法は、労働組合を明確に企業内における交渉の担い手と位置づけ、労働組合がない場合には組合委任による交渉を促して、雇手を拡大しようとした。図表12のように、90年代末の労働争議の動機（理由）で増えているのは「労働時間の短縮及び再編成」であり、35時間に関わる交渉が争議を増加させたといえる。

このように組合や運動を活性化させたものとして、経済要因（好況）、組合内部要因（活動家教育）、雇用・労使関係政策要因（35時間法）の3つが考えられる。組合支部増加の可能性なども考慮すると、90年代以降の活性化はテンポは緩やかとはいえ組合組織の再生を示唆するものと思われる。

図表12 争議動機の分布（1996 - 2000年）



出所 資料 *Liaisons sociales*, Documents, 28 mars 2002, p.4

注 1. 原データは、雇用連帯省DRTによる。

2. 民間企業のおよそ1,000件（2000年は1,131件）の調査。

³²⁾ CGTでは、1992年の44回大会で党（共産党）との関係見直しが提起され、95年の45回大会では組織再建論議が続けられ、99年の46回大会には異議申し立て型か提案型かという運動路線をめぐる論議が展開された。

5 むすび

以上のように、1990年代以降のフランス企業では、対話不在の対立的関係から交渉や協議を通じた問題解決への移行が見られ、伝統的な企業内労使関係の変化が進んでいるものと考えられる。また、労働組合については、90年代前半を境として組合員が減少から増加に転じたもようであり、労働争議も90年代後半に増える傾向にあった。政府の調査から組合支部が増えている可能性もあり、労働組合・労働運動の活性化のきざしが見える。むしろ、こうした変化が強力な持続するうねりに発展するか否かはまだ不透明である。しかし、変化が始まっていることはほぼ間違いないと思われる。

最後に、フランスの企業交渉の増加を、他の主要国で進む団体交渉の「分権化」*décentralisation*の傾向と比較検討しておきたい。例えば、イギリスでは組合の後退や経営の交渉拒否によって産業レベルの交渉が行われなくなり、企業別交渉への下方化、分散化が進んでいる。またドイツでも、産業別交渉からの離脱によって産業別協約の適用を免れる企業が増えるなど、やはり分権化の動きが指摘されている。フランスの企業別交渉の増加は、こうした動きと同じ方向性をもつものなのか、それとも違うものなのかを考えてみる。

「団体協約の雇用者適用比率」*collective bargaining coverage rate*に関する最近のデータによれば、イギリスでは産業別協約が減ったことにより、その適用を受ける雇用者の比率が1990年から98年までに49%から35%へ14%も低下した。また、ドイツでも産業別協約の適用比率は90年代半ばから2000年までに旧西独地域で72%から63%へ、旧東独地域で56%から46%へ、どちらも10%ほど低下した。両国では、産業別協約の適用に代わって企業別協約の適用を受ける雇用者の比率が上昇している³³。

すでに見たように、フランスでは1990年代以降企業別協約が増加している。しかし、英独とは違って金属産業を始めとする伝統的な産業別交渉の状況にさしたる変化は見られない。産業別協約の適用比率は、協約の拡張適用システムに支えられていることもあって90~95%の水準を保っている。伝統的な産業レベル交渉に加えて企業レベル交渉が増え、両レベルの交渉が並行して展開されているのがフランスの現状といえる。したがって、フランスの動きを英独両国で進行している産業レベルから企業レベルへの団体交渉の下方化、分権化と同一の流れと見るのは今の段階ではむしろかしいであろう。ヨーロッパ全体を見渡しても、団体交渉の分権化や協約適用比率の低下が著しく進んでいるのは英独2カ国や集権化傾向が強かった北欧諸国の一部である。これらの国々の傾向が周辺諸国に与える影響は無視できないとはいえ、下方化、分権化の流れがヨーロッパ全体を覆っていると考えるのであれば勇み足との批判を免れないであろう³⁴。

（まつむら・ふみと 名古屋市立大学大学院経済学研究科教授）

【参考文献】

松村文人（1986）「戦後フランスの団体交渉制度の形成過程」『季刊労働法』No.141, 1986年秋季号

同（1987）「戦後フランス団体交渉の成立—1950年代における金属産業賃金交渉」『日本労働協会雑誌』29巻4号,

³³ Eiroline, *Collective bargaining coverage and extension procedures*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

³⁴ 同上サイト参照。

1987年4月

同 (1989) 「フランスの団体交渉の特質—国際比較の視点から」『オイコノミカ』(名古屋市立大学経済学会) 26巻
1号, 1989年9月

同 (2000) 『現代フランスの労使関係—雇用・賃金と企業交渉』 ミネルヴァ書房

同 (2002) 「全国民が連帯するワークシェアリング—フランスモデルの有効性」『労働調査』 2002年1月

同 (2002a) 「(特集) 視角: 欧州労使関係システムの変容: フランス 広がり見せる企業交渉」『海外労働時報』
2002年6月, No.325

同 (2002b) 「国際講演会: 最近のフランスの労働事情—変容する労使関係と35時間労働制」『海外労働時報』 2002
年10月, No.329

マルク・モーリス (2000) 「週35時間制の意味と影響」『海外労働時報』 No.299, 2000年増刊号

盛誠吾 (1999) 「フランスにおける労働法の規制緩和と弾力化」『労働法学会誌』 93号, 1999年5月

ANDOLFATTO, Dominique, LABBE Dominique (1997), *La CGT, Découverte*.

—— (2000), *Sociologie des syndicats*, La Découverte.

BARALDI, Laurencu, DUMASY, Jean-Pierre, TROUSSIER, Jean-François (2001), *Accords salariaux innovants et
rénovation de la relation salariale: quelques cas de figure*, Travail et Emploi, no.87, juillet 2001.

CEZARD, Michel, DAYAN, Jean-Louis (1999), Les relations professionnelles en mutation, *Données sociales 1999*,
INSEE.

GROUX, Guy (sous la direction) (2001), *L'action publique négociée; Approches à partir des <35 heures>- France-
Europe*, L'Harmattan.

LABBE, Dominique (1996), *Syndicats et syndiqués en France*, L'Harmattan.

LALLEMENT, Michel (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte.

LANDIER, Hubert, LABBE, Daniel (1998), *Les organisations syndicales en France*, Editions Liaisons.

SELLIER, François (1984), *La confrontation sociale en France 1936-1981*, PUF.

SLOMP, Hans (2000), *Les relations professionnelles en Europe*, Les Editions d'Atelier, (L'Édition originale été
publiée aux États-Unis en 1995) .

Eiroline, <http://www.eiro.eurofoud.eu.int/>