

特集 視角：欧州労使関係システムの変容

労使関係の重点が全国レベルから企業内の個別的労使関係へと移行するイギリス、対立的労使関係から企業内対話による問題解決へと進化するフランス、協約自治と従業員代表の二次元的労使関係に軋みの見えるドイツ、そして共通政策の推進と深化を旗印にソーシャル・パートナーが果たすべき役割を模索するEU労使。本特集では「変容」を視角に欧州労使関係を再検証する(編集部)。

EU—深化と拡大の中の労使関係システム

濱口 桂一郎(衆議院厚生労働調査室次席調査員)

はじめに

筆者はかつて著書の冒頭で「『EU労働法』というようなものが存在するのか?というのが、本書の標題を見た通常の読者の反応ではなかろうか」と書いた。今や答は明らかであろう。イギリスにせよ、フランス、ドイツにせよ、EU加盟国の労働法制を研究するうえで、EUの労働法制を参照することはもはや不可欠の基本作業といわねばならなくなりつつある。

しかしながら、「『EU労使関係』というようなものが存在するのか?」という問いに対する回答は存外に難しい。なるほど、EUレベルの労使交渉に基づいて次々に労働協約が結ばれ、これらが指令となって各加盟国の労働法に組み込まれているという点に着目すれば、EU労使関係の存在どころかその隆々たる発展は疑いを入れないうように見える。しかしながら、その主体であるはずのEUレベルの労使団体が本当に自立したパワーとして活動しているのかと問うならば、未だにイエスとはいいいくいのが実情であろう。

労働運動や労使関係が先在し、それに引っ張られる

ようにして社会政策が発展してきた各国レベルに対し、EUレベルでは社会政策が先行し、そのための道具立てとして「ソーシャル・パートナー」が上からつくられてきた。この「官製」労使関係が今後本当に自分の足で立った自立的なものとして発展していけるのか、経済通貨統合から政治統合に向けて、深化と拡大に直面するEUの労使関係システムの将来像を占ってみよう。

1. マーストリヒトシステムの成立

EU労使関係はドロール元欧州委員長の創作物である。1985年に彼が就任するまでEUレベルの労使関係なるものは存在しなかった。UNICE(欧州産業経営者連盟)はEU機関に対する産業界のスプークスマンとして設置され、産業界の意見をEUの政治過程にインプットするための組織であって、欧州の使用者を代表して交渉するなどという大それたものではなかった。ETUC(欧州労連)もICFTU(国際自由労連)の欧州地方組織にすぎず、各国の組合から交渉権限を与えられるような存在ではなかった。

ドロールはまずこの2組織をブリュッセル郊外の古城ヴァル・デュシェスに呼んで第1回の欧州労使対話（ソーシャル・ダイアログ）を開催するということから始めた。そして、単一欧州議定書により欧州労使対話の根拠規定を条約に書き込んだ。いわく「委員会は欧州レベルでの労使間の対話、もし双方が望めば、協約に基づく関係をもたらしうる労使間の対話を促進するよう努める」と。対話は進められ、いくつもの共同宣言は出された。しかし、それはドロールの熱望する「協約に基づく関係」とは程遠いものであった。

1991年末に合意されたマーストリヒト条約は舞台設定をがらりと変えた。正確にはイギリスがオプトアウトしたため、マーストリヒト条約付属社会政策協定に基づくものであるが（1997年にブレア政権がオプトインした後はアムステルダム条約に基づくもの）、社会政策分野の立法手続きとして、労使団体への2段階の協議を規定するとともに、この協議の過程で労使が交渉手続きに移行したいと希望すれば労使交渉が行われ、その結果労使間で労働協約が成立すれば、それを理事会決定によりEU法として各国を拘束する道を開いたのである。

それまで交渉どころか、恐る恐る「対話」を始めたばかりのEUレベル労使団体が、突如として立法過程の枢要の地位を占めるようになったのである。

2. EU労働協約法の前進

かくしてEUレベルの労使関係は隆々発展していく。欧州委員会からは、欧州労使協議会、育児休業、拳証責任、非典型労働、セクハラ、一般労使協議、運輸業の労働時間、雇用関係の現代化、自営業の安全衛生、個人情報保護、企業リストラ、等々と労使団体への協議が次々に繰り出された。労使団体のほうも、育児休業、パートタイム労働、有期雇用、海員労働時間、民間航空業労働時間については労働協約を締結し、それがその

まま指令として各国法に転換され、EU労働協約法は着実に前進を続けている。

だが、ちょっと待ってほしい。これらはすべて欧州委員会から労使団体に協議がなされて、労使間で交渉が始まったものではないか。欧州委員会が自分で指令案を作成して欧州議会と閣僚理事会を通すしんどい作業の代わりに、労使団体に指令案を作らせて通りやすくしているだけではないのか。何と云っても、欧州レベルの労使団体がすでに合意しているものに難癖をつけるのは困難である。

今までのところ、このマーストリヒトシステムは、EU労働法の形成促進には大変有効であったと評することはできない。長年の懸案事項がほとんど決着を見たのであるから。しかしながら、欧州委員会のイニシアチブなしに、本当に自分たちだけで何かに向けて交渉し、何かを実現していくというような実績はほとんど上がっていないといっても過言ではない。真に自立的なEU労使関係はなお未だ形成途上にあるといわざるをえないのである。

今年3月になって、ようやく欧州委員会のイニシアチブによるのでない労働協約が合意された。「生涯にわたる能力と資格の開発のための枠組み行動」と題されたこの文書は、産業構造変化のなかでの生涯学習に対する労使の共同責任を確認し、特に企業レベルにおいて必要な職業能力を明らかにし、労使の共同関与により能力開発を進めていくことを求めるとともに、能力評価の透明化と移転可能性を強調し、傘下の団体が国内レベルでこの合意を実施していくことを求めている。EU法による拘束力を持たないこの合意がどれだけ国内レベルの労使を動かすことができるか、注目される場所である。

3. 自立的な欧州労使関係システム

労使関係システムとは政策決定過程の一部にとどまるものではもちろんない。国内レベルでは、賃金、労働時

間などの労働条件決定システムや紛争処理システムが重要な要素である。市場統合や経済通貨統合によって企業行動がますますEUワイドになっていくにつれ、国内産業レベルの労働協約の規制力が次第に失われていき、市場の論理に左右される傾向が強まっている。これに対し、欧州という大きな土俵で改めて労働条件を規制するメカニズムを再構築していこうという議論、「労使関係システムの欧州化」という課題が大きく浮かび上がってきた。これはまた、今まで各国政府レベルで景気対策として用いられてきた財政政策や金融政策が経済通貨統合により手を縛られてしまったことから、EUレベルのマクロ経済政策を求める声と響き合っている。

この問題については1990年代以来数多くの論文が書かれているが、ETUC自身も99年6～7月にヘルシンキで開かれた総会で「欧州労使関係システムに向けて」と題する決議を採択し、EUレベルにおける団体交渉の枠組みや紛争処理の仕組みを設けることを求めた。さらに2000年12月には「団体交渉調整指針」を採択し、傘下団体に実施を求めている。

産別レベルでは、ETUCに先んじて1998年から欧州金属労連(EMF)がEUレベルの団体交渉の問題を取り上げ、年間労働時間、年間時間外労働の上限、賃金交渉の原則などについて共通交渉指針を策定しようとしている。また、事務・サービス産別のUNI-Europaも後を追いかけている。

一方、下からの動きとしては、ドイツとベネルクス3国の代表的な労働組合が「ドールングループ」を結成し、国境を超えた団体交渉調整のために共同の団体交渉指針を策定し、定期的に情報交換して共同歩調をとっていくことに合意した。彼らはこれをユーロ圏全域に広げていきたいと考えている。

なお、よりミクロな欧州化として、多国籍企業や企業グループにおける労使協議や労働者参加の動きがある。これは、企業活動がますますEUワイドになり、リストラも

欧州全域をにらんで行われるようになってきたことに対応して、欧州労使協議会指令や欧州会社法規則といったEU法によって加速されている。

こういったなかで、欧州議会は1998年3月「EUにおける国境を超えた労働組合権」の規定を求める決議を行っており、欧州委員会は、2000年6月に発表され、12月のニース欧州理事会で承認された欧州社会政策アジェンダのなかで、EUレベルの労使紛争解決システムと団体交渉システムの形成を予定表に載せた。

このうちEUレベルの労使紛争処理については、2001年後半の議長国ベルギーが大変熱心で、年末の閣僚理事会で「国内レベルを超えた労使関係の紛争処理を支援するEUレベル機構に関する結論」を採択するところまでいった。これは欧州委員会に対して、EUレベルで紛争処理のための自発的機構を設ける必要性について労使団体に対して協議を行い、その結果を報告するよう求めている。実現はまだこれからだが、市場統合が進展し、経済通貨統合も実現して名実ともに一個の経済社会になりつつあるEU社会が、斡旋、調停、仲裁といった手続的な事柄に限られるとはいえ、国境を超えた労使関係システムを形成しようとしている姿を反映しているといえるであろう。

4. 欧州ガバナンスにおける労使関係

以上、EU労使関係の形成に向けた動きを概観してきたが、一方で「労使」を超えた動きも始まっている。それは「市民社会(シビル・ソサエティー)」と呼ばれる動きである。

市民社会とは非政府組織(NGO)、専門組織、慈善団体、草の根組織、宗教団体を含む概念である。労働組合や使用者団体ももちろんこの市民社会であり、いわばマーストリヒトシステムによって特権的に政策決定過程への参加を保障されていた存在ということができる。これ

に対し、なぜ労使団体だけが特権的な地位を持ちうるのかという疑問が呈せられてきており、アムステルダム条約、ニース条約の制定過程でも議論となった。EUの社会政策に利害関係を有し、関心を持っているのは労使団体だけではなく、貧困、ホームレス、女性、高齢者、障害者、移民、子ども、同性愛者などの団体がEU社会政策の決定過程に参加していきたいと考え出したのである。彼らはシビル・パートナーズと呼ばれ、彼らとの対話はシビル・ダイアログ（市民対話）と呼ばれる。

「深化」と「拡大」というEUをめぐる大きな流れのなかで、こういったEU市民を様々に代表する団体の声をEUの政策決定過程に組み込んでいくことによって、EUの政治的正当性を高めていこうという方向性が打ち出されてきた。キーワードとして現れてきたのが「ガバナンス」という言葉である。2001年7月に欧州委員会が公表した「欧州ガバナンス白書」は、公開、参加、説明責任、有効性、一貫性の5原則の下、よりよい関与、よりよい政策形成と実施、グローバルガバナンスへの貢献、機構の見直しの4つにわたる提案を行っている。この「よりよい関与」のなかで、意思決定過程への市民社会の関与を打ち出してきている。

労使団体にとってこういったシビルの世界をどう考えるかは悩ましい問題である。UNICEとETUCは2001年末に共同宣言を発し、「労使対話の特殊性、労使団体の責任の性格、その正当性と代表性、協約に向けて交渉する能力」を強調し、シビルとは明確に区別されたソーシャルの世界の独自性を訴えた。社会問題が労使関係をはるかに超えた広がりを持つようになってきたのは事実である。しかし、シビル・パートナーズといっても、労使団体のような意味での代表性を有しているわけではない。何より労使は利害が対立する存在であるからこそその間の交渉で成立した合意に法的拘束力を認める仕組みが成立してきたのであるから、一方向的な圧力団体にすぎないシビル・パートナーズにそこまでの権限を認

めることはできまい。しかし、世界的にNGOの活動が花開きつつある現代、この問題は国内の労使団体にとっても重要な問題となってくるであろう。

おわりに

本稿はもっぱら労使関係というシステムの形成に着目して述べてきたが、EU労使関係を語る場合、その内容あるいは方向性に着目する必要があるのはいうまでもない。これは、特に欧州委員会の様々な政策イニシアチブに濃厚に見られるものだが、労働者を使用者の命令にただ従うだけの存在にとらえ、企業の一方的なりストラの被害者として法規制によって保護されるべき存在と見なす考え方から、企業の一員としてその意思決定に関与し、参加する存在にとらえ、使用者とともに「変化をマネージ」していくべき存在と見なす考え方に転換しつつある。昨年から今年にかけて欧州委員会が矢継ぎ早に打ち出してきている「企業の社会的責任」や「企業リストラの社会的側面」に関する労使への協議も、こういう新たな労使関係観に立脚し、それを広げていこうという意欲の表れといえる。

こういう方向性は日本の労使関係者にとって決して疎遠なものではなかったはずである。近年の市場原理主義の流行であたかも死んだ犬のごとくむち打たれている日本的労使関係であるが、少なくともこのように21世紀の欧州労使関係をインスパイアするような部分は、改めてその価値を再評価してみる必要があるであろう。

増補版・EU労働法の形成

濱口桂一郎著 A5判
本体2,500円（税別）

お求め、お問い合わせはお近くの書店、官報
販売所または日本労働研究機構出版課へ
〒163-0926 新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス25F
TEL：03-5321-3074 FAX：03-3345-1233
E-mail：book@jil.go.jp

イギリス ボランティアリズムの変容

小宮 文人(北海学園大学教授)

1. 初めに — 伝統的労使関係システム

イギリスの伝統的な労使関係システムの第1の基本的な特徴は、戦後まもなく、カーン・フロイントによって指摘されたボランティアリズム(労使自治と任意的団体交渉の徹底的信頼)である。いわく「イギリスの労使関係は、主に、労使自治の形をとって発展してきた。この自治の概念は、基本的なものであり、立法および行政の実践に反映されてきた。それは、労使が自分たちで行う準則を形成し、その自治の範囲内でその準則を実施する仕組みを作り、文書による約束も合意も権利も義務も、一般的にいえば、法的な性格を有しないのである」^{注1)}。そこには、国家の法的介入なくして、産業平和を維持し、雇用条件の最低基準を設定できるシステムとして労使の利益になるとの発想が存在した。したがって、労働組合は労働者の利益を守る唯一の守護神でもあった。そして、第2の特徴は対立的・敵対的労使関係である。イギリスでは、労働者と使用者との間の階級意識、あるいは主従関係意識が存在してきたといえる。使用者は労働者をいわば労働力そのものとして取り扱う傾向があった。使用者は経営特権を固持し労働組合の関与には極めて否定的であった。そして、組合と使用者は相互の利害が対立してから、闘争力を背景に団体交渉で問題を解決するという処理を行ってきた。そこには、事前のコンセンサスによる協調的關係は存しない。しかも、ボランティアリズムの下では、しばしば、利害調整不能で大規模な争議行為を引き起こす。第3の特徴は複数組合主義である。イギリスの労働組合は、もともと、クラフト・ユニオン(熟練工ないし職種

別組合)から発展してきたこと、その後、同種の労働者が別々の産業別ないし一般組合に統合されたことなどから、1つの企業には多くの組合の組合員が存在することが多い。これらの組合は相互に縄張り争いを行い、また、使用者はそれらと別々に団体交渉を行わなければならない状態に置かれてきた。

2. 労使関係の変容

こうしたイギリスの伝統的労使関係システムの特徴は、国際的な比較においては今でもある程度妥当するよう見える。しかし、その実態は、次のように変容してきているといえることができる。

(1) ボランティアリズムの変容

1950年代までのイギリスの労働政策および労働立法は、労使関係の規制を行わないどころか、反対に個人間の平等の観念に支えられた判例法の介入を阻止してきたが、とりわけ、1970年代から、労働組合の直接的規制と労働者の雇用上の権利保護という形で労使関係に介入するようになった。

戦時および戦後しばらく続いた完全雇用の下で、労働力確保の困難性から、使用者は労働者に対して相対的に弱い立場に置かれ、しかも、使用者は賃金コストの増大を消費者に転化することができた。こうした状況下で、企業レベルおよび事業所レベルの非公式な交渉が重要になった。事業所レベルの交渉は労働組合と経営者および使用者団体のコントロールの外にあり、口約束や慣行に依拠した無秩序・無責任な形で行われた。こ

の非公式な取引は、労働の仕方を含めた職場規律に重大な影響を及ぼし、また、組合中枢が関与しない山猫スト頻発の原因となっていた。これは、継続的な経済衰退を食い止めなければならない状態にあったイギリス政府をして、労使関係への法律的介入の必要の認識へと導いた。特に、ヒース保守党政府は、自己調整的産業経済と自由労働市場の枠組みのなかで規制された集团的労使関係を確保しようとする方向を目指した。その結果、新たな組合登録制度、法定組合承認制度、協約への法的強行性の付与、クロズド・ショップの禁止、ストライキの事前投票制度、不公正労働行為制度などを定める1971年労使関係法が制定された。その後、1971年法は組合の壮絶な反対に遭い、74年に政権復帰した労働党政府の下で廃止されたが、79年に返り咲き、サッチャーおよびメージャーにより18年間続いた保守党政権下で、ヒースが企図した改革と同様な方向での漸次的な変革が進められた。相互扶助的発想からの脱出、自立・自己責任の必要性、公的支出の削減、市場の活用、経営特権の尊重などがそのエートスとされた。その後、社会主義の崩壊とともに国際的経済競争の激化や情報通信革命は市場経済、自由労働市場の重要性をさらに増加させた。このため、社会主義政党から現実主義政党へと変身したブレア労働党が政権に返り咲いた1997年以降も、市場経済、自由労働市場を重視する政策路線が継承されていると見てよい^{注2)}。現在、制定法は労働組合の内部問題にも介入する一方で、組合承認手続は極めて煩瑣な状態に置かれ、労働協約は一般に法的拘束力はないという状態にある。組合は、組織強制力や闘争力を厳しく規制された状態で任意的団体交渉を強いられることとなった。しかし、他方で、後述のように、欧州共同体法によって、承認のいかんを問わず、組合その他の従業員代表に情報・協議の権利が与えられる局面が増加しつつある。

(2) 対立的労使関係の変容

対立的労使関係が成立するためには、労働組合の団結力や闘争力の存在が前提にならなければならないであろう。組合が闘争力を有しなければ、使用者は組合の要求を無視することができ、組合はその要求を放棄せざるをえないからである。この点において、上述したようなサッチャー以降の保守党政府の徹底した組合攻撃は組合の闘争力に大きな影響を与えたことはいまでもない。のみならず、イギリスを取り巻く経済的環境の変化（国際化やグローバル化を含む）や技術革新（通信技術革命を含む）、それらによる産業構造の変容、あるいは人口構造の変化、女性の職場進出などの社会経済的な諸要因が継続的に組合の組織率の低下につながったことは明らかである。実際、サッチャーが首相になった1979年には、55.4%であった組合組織率は、98年には27.0%まで低下した。1980年代からの産業構造の変容は、労働組合の伝統的に組織対象としてきた製造業の生産労働者の減少をもたらした（80年に26.3%、96年に19.2%）、組織化しにくいパートタイム労働者の増加をもたらした（80年に15.4%、97年に23.1%）。こうした弱体化は、争議行為にも反映している。1980年以降の争議行為による労働喪失日は、同年には約1196万4000日であり、80年代はずっと100万日を超えていたが、91年以降は96年を除き10万日台となり、99年は24万2000日であった。1998年の全国的な調査^{注3)}によると、争議行為を経験した事業所の割合は、90年には13%であったが、98年には2%にすぎない。また、民間企業では、労働組合が存在しない事業所が多くなっている。全体的に見ると、53%の事業所には労働組合が存在するが（1990年では64%）、民間企業に限って見ると46%の事業所にしか組合が存在しない。組合を交渉団体として承認している事業所は、全体で45%であるが、民間企業に限って見るとわずか25%にすぎない。こうした状態から、団体交

渉によってカバーされる事業所の被用者の割合も、1984年には70%であったが、98年には41%と激減している。他方で、組合以外のコミュニケーションチャンネルが発展しつつある。事業所によっては、使用者と組合の組織する合同協議委員会(団体交渉でなく協議を行う機関)を通して使用者の一定の情報が流される場合があるが、この委員会が開催された事業所は、1980年に34%(民間企業で26%)あったが、98年には29%(20%)に減少した。これに代わる情報伝達手段として、経営者の伝達チャンネル、定期的ニュースレター、経営者と労働者の例会、提案制度などがあるが、1984年と98年を比べると、ニュースレターは34%から50%、例会は34%から48%、提案制度は25%から33%へ増加している。さらに、労使関係の専門的知識を有する者を雇用する事業所の割合が増加している。1984年には14%であったが、98年には20%となっている。このように職場の非組織化が進み、対立的な労使関係は色あせてきたといえる。また、欧州共同体法の影響もあって個別的な雇権の保護が厚くなり、また、使用者の雇用契約上の信頼関係保持義務が承認されたことなどから、労使間の主従関係意識も次第に変化している。

(3) 複数組合主義の変容

複数組合主義によって企業はすべての組合に受け入れられる問題解決処理のため複雑な処理を強いられ、またそれが労働賃上げ等において企業を不利な立場に追いやっていた。企業は、1980年代の不況対策として、生産設備の有効利用と労働コスト削減の必要から組合の職場支配力を削減する戦略を展開した。1980年に法定組合承認手続の廃止がこの背景にあった。使用者は、単一労働組合やスト禁止協定など経営側の意向に沿った方向で合意する覚悟のある労働組合を選んで組合を承認した。組合は、使用者の意向を無視すれば交渉団体としての存在を否定され、受け入れれば自己の職場規

制力を失うという矛盾に直面した。そして、新たに組織化された企業、とりわけ日本企業は承認要求を行う多数の組合から単一組合交渉を条件に組合を承認した(「美人コンテスト」と皮肉られた)。こうした戦略により、使用者は、組合の排除、労働配置の変更、労働の柔軟化、多能工化を自由化し、協調的労使関係を樹立しようとした。また、経済のグローバル化による企業間業績格差の顕在化と労働組合の団結力低下の下で、企業収益に基づく賃金決定の重視や企業の地域や職場の変化に対する迅速的対応の必要性などから、企業の団体交渉の中心が産業レベルから企業レベルないし事業所レベルに移る傾向が強まった。この結果、使用者が使用者団体にとどまるメリットは薄れ、1970年代から大企業の多くが使用者団体から脱退するようになった。他方、組合は、技術革新による職種の曖昧化および組合組織率低下を主な原因として、組織維持のため他組織との合併を余儀なくされつつある。前記の全国的な調査によれば、現在でも多くの事業所で、複数の組合が存在しているのであるがその割合は必ずしも顕著とはいえなくなっている(組合が1つしかない事業所が43%であるのに対し複数の組合がある事業所が57%となっている)。また、複数の使用者と全国的組合組織との間の賃金交渉は激減している。被用者の全部または一部が複数使用者交渉によって影響を受ける事業所の割合は、1980年には68%に及んでいたが、98年には18%となった。

以上に述べたことからすると、結局、労使関係の重点は全国レベルから企業(または事業所)レベルへと移行し、さらに企業レベルの集团的労使関係から企業内の経営者と従業員の個別的労使関係へと移行しているということさえできるであろう。

3. 欧州共同体法の影響と将来の労使関係

イギリスは、1980年から保守党政権下で、イギリス国

内の自由労働市場を阻害するとして欧州共同体の社会政策立法に抵抗した。1992年には、マーストリヒト欧州連合条約に付された社会政策条項から適用除外させ、これに基づく各種の指令の実施義務を免れた。しかし、1997年にブレア労働党の政権復帰により社会政策条項に署名した後は、右条項に基づく指令の国内法化を行った。ブレア政権は、市場経済を重視する立場をとりつつも欧州共同体の社会政策立法の規制に服する立場をとった。イギリスの企業もリストラに関する集団の解雇や企業譲渡という特定の事項については、組合や従業員代表との協議を義務づけられてきたが、労働党政権下で、多国籍企業は欧州労使協議会指令の適用を受けることになった。さらに、今年2月に欧州共同体において、企業の経済状況、雇用状況、先行的雇用措置および雇用に重大な影響がある決定に関して、使用者が情報を

与え、その権限内にあるかぎり合意の目的を持って、従業員代表と協議することを義務づける一般労使協議制指令が採択され、イギリスも3年以内実施する義務を負うことになった^{注4)}。ブレア政権下では、使用者のパートナーとしての組合その他の従業員代表との協議または情報付与の手続的枠組みを確立して労働者の声を企業経営に反映させる形の協調的労使関係が推進されるものと思われる。

注1) O. Kahn-Freund, 'Legal Framework,' A. Flanders and H. A. Clegg (ed.), *The System of Industrial Relations in Great Britain*, (Oxford, 1954), p. 44.

注2) 小宮文人『イギリス労働法』、信山社、2001年、15～31ページ

注3) M. Cully et al., *Britain At Work*, (Routledge, 1999) and N. Millward et al., *All Change At Work?*, (Routledge, 2000).

注4) 濱口桂一郎「EU及びEU諸国における労使協議制の発展」『月刊自治研』2002年2月号52ページ

ドイツ 二元的労使関係の揺らぎと軋み

毛塚 勝利 (専修大学教授)

1. 労使関係システムの特徴

ドイツの労使関係は、統一的労働組合主義(政治的中立性と1産業1組合、1企業1組合の原則)の下に結成されている巨大な産業別組合とこれに対応する使用者団体との協約自治を根幹とする労使関係と、従業員代表を主体として個別使用者との間に形成される企業内労使関係との二元的労使関係を形成するところにその最大の特徴がある。両者の労使関係は、自生的な労使関係としての前者が人為的な労使関係としての後者に優先する形で整序されている。すなわち、従業員代表の労働条件形成権能は、労働組合の労働条件形成機能を侵害しない

よう、賃金と労働時間という本来的協約＝団交対象事項を除く労働条件で、かつ、協約の対象事項以外のものに限定される。しかしながら、両者の労使関係が組織的かつ機能的に法律上明確に峻別されているにもかかわらず、実際には従業員代表組織が労働組合の企業内支部としての性格(インフォーマルな労使関係)を持つことで両者は密接な関連を取り結んでいる^{注1)}。

また、労働条件決定システムを超えて見た場合、コーポラティズムの労使関係といわれるように、政治的影響力が強く、労働組合が政治システム、社会システムに組み込まれている点に特徴を見ることができる。多数の政治家が組合出身であるほか、労働組合は、労働裁判所、

表1 ドイツ労働組合の組織率の推移

(千人、%)

年	DGB (ドイツ労働総同盟)			DAG (ドイツ職員組合)			DBB (ドイツ官吏組合)			CGB (キリスト教組合)			合計 組織率
	組合員数	割合*	組織率	組合員数	割合	組織率	組合員数	割合*	組織率	組合員数	割合*	組織率	
1960	6,379	83.1	31.1	450.4	5.9	2.2	650.0	8.5	3.2	200.0	2.6	1.0	37.5
1965	6,574	82.3	30.0	475.6	6.0	2.2	703.1	8.8	3.2	234.7	2.9	1.1	36.5
1970	6,713	83.0	30.0	461.3	5.7	2.1	721.0	8.9	3.2	190.9	2.4	0.9	36.2
1975	7,365	83.8	31.3	470.4	5.4	2.0	726.9	8.3	3.1	224.4	2.6	1.0	37.4
1980	7,883	83.1	31.8	494.9	5.2	2.0	821.0	8.7	3.3	288.2	3.0	1.2	38.3
1985	7,719	82.8	29.8	500.9	5.4	1.9	796.3	8.5	3.1	307.1	3.3	1.2	36.0
1990	7,938	83.1	29.0	508.6	5.3	1.9	799.0	8.4	2.9	309.4	3.2	1.1	34.9
1991	11,800	85.8	33.0	584.8	4.3	1.6	1,053.0	7.7	2.9	310.18	2.3	0.9	38.4
1995	9,355	83.2	26.9	507.5	4.5	1.5	1,075.7	9.6	3.1	303.8	2.7	0.9	32.4
1999	8,037	80.3	22.6	462.0	4.6	1.3	1,201.9	12.0	3.4	304.9	3.0	0.9	28.1

*ナショナルセンター内比率

出所：W. Müller-Jentsch, *Industrielle Beziehungen*, p. 85

社会裁判所における非職業裁判官に人材を供給し、連邦雇用庁のような行政機関の運営にも関与している。さらに、企業組織にあつては、監査役会における労働者代表を送るコーポレート・ガバナンス面での特徴を持つ。

2. 労使関係システムの変化の兆し

(1) 労働組合組織率の低下と使用者団体加盟企業の減少

ドイツの労働組合は、第2次大戦後から30年間は持続的にその組合員数を増加させてきた。ドイツ労働総同盟(DGB)傘下組合の組合員数は1955年の550万人から90年には794万人となった。東西ドイツ統一は、組合組織の拡大をもたらし、1991年に1180万人の組合員を擁することになるが、その後、旧東独地域の産業の壊滅により、また、ドイツ全体の経済の停滞により、ドラスティックに組織の後退をもたらす。1999年にはDGBの組合員数は統一前の西独地域の組合員数とほぼ同じ803万人に減少する。組織率も1980年代までは30%台を維持してきたものの、90年代後半には20%台に落ち込んでいる(表1)。

使用者団体の後退も著しい。統計のある金属産業を例に、使用者団体加盟の企業数の推移を見ると、1970

年代、80年代は、5割から6割に近い企業が使用者団体に加盟し、労働者の4分の3が使用者団体に加盟している企業で働いていたが、90年代末には加盟企業数は3割台に、労働者数でも6割に減少している。特に旧東独地域では、すべての企業の16% (労働者数で32%) が金属連盟に加盟しているにすぎない(表2)。これは、協約

表2 ドイツの使用者団体組織率(金属産業)

年	加盟企業		加盟企業就業者数	
	絶対数	率(%)	絶対数	率(%)
旧西独地域				
1970	9,594		3,264,598	76.3
1975	9,471		2,865,519	73.3
1980	9,108	57.5	2,950,325	75.6
1985	8,374	54.6	2,817,186	76.7
1990	8,173	46.4	2,936,637	72.9
1991	8,168	45.2	2,920,487	71.6
1995	7,094	39.2	2,210,511	66.7
1998	6,307	34.5	2,078,935	64.8
旧東独地域				
1991	1,365		535,066	65.7
1995	792	28.0	141,748	36.2
1998	503	16.0	88,271	32.2
ドイツ全体				
1991	9,533		3,455,553	70.6
1995	7,886	37.7	2,352,259	65.2
1998	6,810	31.8	2,167,200	62.2

出所：W. Müller-Jentsch, ebd. p. 150

規制を免れるための「使用者団体からの逃亡」が主に旧東独地域に見られたことを意味している。

(2) 経営協議会設置事業所数の停滞

ドイツの労使関係を支えるもう1つの柱である従業員代表制度に関しても、1980年代以降、設置率は停滞し、委員数は減少傾向にある。DGB発表の資料によると、1994年現在の経営組織法適用下の全業種で約4万事業所、委員数で約22万人である。1990年には3万3000事業所、委員数18万人であったことからすれば、大きく増えているが、これは、東西ドイツの統一のためである。1998年の選挙結果を見ると、設置事業所は3万8000事業所と再び減少している。この結果、経営協議会を持つ民間部門の事業所で働く労働者は、1980年代半ばから90年代半ばの10年間で、51%から42%に減少したといわれる^{注2)}。つまり、民間労働者の6割弱は従業員代表が空白の事業所で働いていることになる。特にサービス部門の経営協議会の設置率は低い。

(3) 協約規制の柔軟化～広域労働協約における開放条項の拡大

協約当事者の組織的後退とともに、協約規制に変化が見られる。ドイツの労働組合は、1980年代以降、大量失業を克服する手段として、労働時間の短縮に最大の力を入れてきたが、時短協約は、労働時間短縮を実施するうえで、企業内労使関係当事者に弾力的な時間配分を認め、労働協約による労働時間規制の柔軟化をもたらした。1990年代に入ると、労働時間規制の柔軟化から賃金規制の柔軟化が進む。

例えば、労働時間に関しては、1994年の化学産業の協約交渉で、協約所定の週労働時間である37.5時間について、経営の困難な事業所においては、下限35時間、上限40時間の範囲内で所定労働時間を定めることを認めるいわゆる「労働時間回廊(Korridor)」が導入される。

また、賃金規制に関しては、1996年春の繊維産業では1.5%の賃金の引き上げを行う賃金協約を締結したものの、経営が困難な企業では経営協定により雇用保障と引き換えに賃金の引き上げの全部または一部を排除することができるとした。金属産業でも、東独地域の経営危機状況にある企業について、協約賃金の引き上げ、年休付加手当、クリスマス手当の支給を一定期間停止することを認める経営危機条項(Härteklause)が入った。

(4) 組合の支配を離れた経営協議会の出現

協約の柔軟化は、企業レベルの労使関係の比重が増大することを意味するが、協約当事者のコントロールの下でなされるかぎり、システムにとっての危機とならない。しかし、労働組合の経営協議会に対する支配力の後退を象徴するような事件も発生している。大手の暖房器具メーカーであるヴァースマン社(従業員3760人)は、週35時間労働を定める金属産業労働協約の拘束力を受けるにもかかわらず、週38時間労働するかわりに、向こう3年間は解雇を行わない旨を提案、経営協議会は、工場の外国移転を回避するためにこれを受け入れ、従業員の96%は個別契約に署名したことに対し、金属労組が、使用者が週35時間労働を維持すべきことの確認と経営協議会委員24人のうち非組合委員14人の委員資格の停止を求めて訴訟を提起した^{注3)}というものである。

統計的に見ても、経営協議会委員に占める非組合員の割合に漸増傾向が見られる。1981年の18.5%から94年には21%へと2.5ポイント上昇している^{注4)}。と同時に、まだ、一部の現象とはいえ、労働組合の支配下でない経営協議会が一部、横の連絡をとり始めたことも注目される。独立従業員の会(Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehörigen)が、情報産業の技術者を中心につくられ、「協約専制Tarifdiktatよりも経営内自治」をその標語として掲げ、従業員代表活動を行っているといわれる^{注5)}。

表3 経営協議会設置事業所数および組合委員比率

	設置事業所数	委員数	組合員比率(%)			非組合員比率(%)
			DGB	DAG	その他	
1965	23,813	142,672	82.7	3.4	0.9	13.1
1968	24,902	142,412	83.1	3.0	0.5	13.4
1972	29,298	173,670	77.6	3.0	0.5	18.9
1975	34,059	191,015	77.5	3.1	0.4	18.8
1978	35,294	194,455	78.1	3.3	0.5	18.1
1981	36,307	199,125	77.5	3.4	0.5	18.6
1984	35,343	190,193	77.4	3.0	0.6	19.0
1987	34,807	189,292	77.6	2.8	0.6	20.0
1990	33,012	183,680	76.3	2.6	0.5	20.6
1994	40,039	220,245	75.2	1.8	1.2	21.0

出所：W. Müller-Jentsch, ebd. p. 218

3. 変化の背景と変化への対応

(1) 変化の背景

このような労使関係当事者の組織と行動を規定した最大の要因は、1993年を除き、80年代、90年代と一貫してプラスの経済成長を遂げつつも、80年代に始まった大量失業が一向に改善されない状況であろう。失業者は、1980年代において200万人を超えると、93年には300万人を、97年は400万人を超える。率でいえば、1980年代は7～8%で推移していたものが、90年代半ば以降は10%を超える。女性の職場進出を含めた就業人口の増大も背景にはあるが、何よりも、東西ドイツ統一後の東独経済の破綻が大きい。旧東独地域の失業者は、約20%と、旧西独地域の2倍であり、未だその改善が見られない。

組合組織率の低下に関しては、産業・就業構造の変化も大きい。ドイツは他の先進経済諸国に比較して、第2次産業就業者比率が高かったが、それでも、1970年代の半ばに逆転、90年代末には、第3次就業者が3分の2を占めるに至った。現業労働者(Arbeiter)の比率も、4割を切り、職員と公勤務従事者で6割を超えることになった。雇用状況の悪化と経済効率化の圧力の下で、パー

トタイム労働者や派遣労働者、有期労働者の数が増えている点についても例外ではない。パートタイム労働者数の比率は、1970年代は10%前後であったが、90年代後半には倍増(19.6%)し、592万人を数えるに至っている。派遣労働者は、1990年代に入って10万人を超え、90年代末には28万6000人にまで増えている。このような就業構造の変化のなかで、労働者像も変化しているが、労働組合構成員はなお6割強が現業労働者と、1960年代の就業構造そのままの構造となっていることが、ホワイトカラー、女性、若年層の中心に、労働組合への距離感を持たせる背景にもなっていると思われる。

(2) 変化への対応

労働組合の組織率の低下と産業・就業構造の変化に対する労働組合の対応としては、労働組合の組織再編が見られる。まず、1997年に化学労組が鉱山・エネルギー労組、皮革労組と合併、鉱山・化学・エネルギー労組(IG BCE)となり、98年と2000年には金属労組が、繊維組合と木材・プラスチック労組を併合する。そして、サービス経済化への対応を最も端的に示す組織改編は、統一情報組合Ver.diの誕生であろう。2001年3月に、DGB傘下の商業・銀行・保険労組(44万人)、情報組合

(18万人)、公務・運輸・交通労組(148万人)、郵便労組(45万人)の4組合とドイツ職員組合(DAG)がナショナルセンターの枠を超えて統合する。組合員数300万人弱と、金属労組(280万人)を上回り、世界最大の組合となった。このほか、かつての鉄道組合がトランスネットに組織替えを図っている。この結果、もともと大産別組織であったドイツの労働組合は、この間の組織統合によってますますその傾向を強めた(DGBはかつての16組合から半分の8組合)。

従業員代表制度に関しては、2001年に30年ぶりに経営組織法が改正された。労働組合の要求にこたえる形でシュレーダー政権は、小規模事業所における従業員代表選出の簡素化、在宅勤務者や派遣労働者についても選出権を与えるなど労働者の多様化への対応、共同事業所概念の導入や従来の経営協議会の新事業所における暫定的任務の引き受けなどによる企業組織変動への対応、作業環境や職業教育訓練に関する発言権の拡充などを図った^{注6)}。

4. 労使関係システムの今後

経済のグローバル化に伴い、ドイツにおいてもアメリカモデルを志向する動きは経済団体を中心にして極めて強い。それはとりもなおさず、協約自治と従業員代表の二元的労使関係の見直しへの欲求でもある。労働側においても400万の失業者を抱える状況のなかで、女性や若年失業者の組合への不満が増す一方で、企業エゴイズムに走る労働者や従業員代表がいるなど、従来のシステムを維持することは労働組合にとって容易なことではないであろう。ただ、1960年代の好況期の「山猫スト」に代わり、かつてない不況期に「山猫協調」に走る経営協議会があっても不思議ではない。その意味では、二

元的労使関係の持つ緊張関係が時に見せる軋みは、その柔軟性のあかしでもあるといえなくもない。労働組合を産業社会の「遺物」と見、二元的労使関係を破壊することまでは、経営者も政府も求めてはいない。これは、「雇用のための同盟」における政労使の関係についても同様である。もちろん、サービス経済化や情報通信革命の進行のスピードに組合が追いつけない状況はドイツとて例外ではない。ただ、伝統的に職業資格と職業教育にこだわる労働組合が、女性やパート労働者はもちろん大学生にまで組織化する貪欲な取り組みを図る一方、労働者の8割以上が直接間接に適用を受ける「広域協約」の締結を求めてストライキを打ち、「サービス企業」ではない闘争団体として自己確認をはかる姿をなお見せている。協約システムの空洞化の危機をはらみつつも、ドラスティックな「システムの変容」を語るには早すぎると思われる。

注1) 拙稿「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」、蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』、1986年、213ページ以下参照。

注2) W. Wassermann, "Zum Reformbedarf des BetrVG", *WSI Mitteilungen*, 2000年11月号、p.698

注3) マールブルク労働裁判所は、使用者は金属労組の協約当事者ではないこと、また、経営協定が締結されていないという形式的理由で訴えを却下したが、非組合員の従業員を除き、組合員はこのような契約を結ぶことはできないとの見解を示した。*Die Welt*, 1996年8月8日、*Berliner Zeitung*, 1996年8月8日

注4) 使用者団体の設立する経済研究所(IW)が従業員代表選挙の抽出調査(1万3659事業所の6万8586人の委員)結果として発表するところによれば、DGB組織率は、1994年の67%から98年には62%に減少している(ただし、金属と化学では80.2%、79.4%)という。*Informationsdienst IWD*, 39号

注5) 70年代にSiemens社で登場し、現在ではALDIやIKEAなどの300事業所で約1万人のメンバーを持っているといわれる。1997年9月にSiemens Nixdorf社フランクフルトのヒアリング調査の際、従業員代表15人のうち3人がAUBの委員である(他は金属労組の委員)こと、デュッセルドルフ事業所では多数派であることを確認した。

注6) 経営組織法の改正については、名古屋功「ドイツにおける労働条件規制の最近の動向」『日本労働研究雑誌』496号40ページ以下、U. Zachert「ドイツ労働法改革の現在」同497号64ページ以下参照。

フランス 広がりを見せる企業交渉

松村 文人(名古屋市立大学大学院教授)

1. 企業交渉の増加・日常化

フランス労使関係は近年変容したといえるのか。結論からいえば、この国の伝統的な労使関係構造は1980～90年代に著しい変容を遂げ、その変容は今もなお進行中と考えられる。労使関係の変容を裏付ける新たな現象として、1990年代における民間企業での労使交渉の著しい増加、労使対話による問題解決の日常化を指摘できる。

伝統的にフランス企業では、経営者の労働組合との交渉拒否、経営との妥協に否定的な「異議申し立て型」労働運動^{注1)}、対話不在の対立的労使関係が一般的であって、戦後もルノーなど一部の国有企業を除けば、企業内組合の存在と活動の法認(1968年)の後も企業交渉の発展が見られなかった。こうした対話不在の企業内労使関係を転換させるきっかけとなったのは、従業員50人以上の企業に対して、労働組合との賃金・労働時間に関する毎年の企業交渉を義務づけた左翼政権の「オール労働法」(1982年)であった。その後企業交渉は必ずしも順調に発展したわけではない。しかし世紀転換期に至って、復活した左翼内閣の「週35時間労働法(オーブリ法)」(1998年、2000年)を通じた雇用創出への誘導策の下で、時短、雇用、賃金など多様な問題を包括する企業交渉が増え、それは中小企業へも広がりつつある。

伝統的な企業交渉が、突発的、大衆動員的な労働争議を收拾するために経営側の譲歩で開始されたのに対し、法の強制や誘導の下で広がった近年の企業交渉は、ストライキを背景とはせずにもむしろ経営側の主導で展開

されることが多く、交渉の前に情報の提供や協議を行うなど労使が合意形成に時間をかける大企業も現れた。このような交渉スタイルの変化は、1980年代から続く労働組合の組織後退^{注2)}や交渉力低下、一部企業での異議申し立て型に代わる「提案型」労働運動^{注3)}の主導権確保などにも関係している。

2. 団体交渉の未発達と法や政府の介入

フランス労使関係はこれまで「法や政府の労使関係への強力な介入」を特徴とするといわれてきた。企業内労使関係の変容について述べる前に、「団体交渉」を中心として伝統的フランス労使関係の構造的特徴にふれておこう。

これまでフランスでは、①団体交渉が未発達であるため、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、とする見方がフランス内外の研究者の間では共有されてきた^{注4)}。もちろん戦後フランスでは産業別交渉^{注5)}が1950年代から広がり、労使中央組織が当事者となる産業間交渉も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発展・定着したことは指摘しておく必要がある。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発展・定着が労使間で「任意主義的に」あるいは「自治的に」^{注6)}実現されたわけではなく、法や政府の強力な介入によってはじめて可能となったためである。

団体交渉を促進した立法とは、「代表性」(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「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)に招集することを規定した「団体協約法」(戦後は1950年協約法)である。このような立法の介入は、まず労働組合との対話に否定的で専制的な政策を続けてきた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、組織力の弱い産業別労働組合を支援し、団体交渉制度の枠内に位置づけることであった。フランス労働組合は低組織率(活動家中心の組織)、複数組織への分裂という構造的特性のため、基礎となる企業内組織ばかりか連合体としての産業別組織の交渉力も非常に弱かったからである^{注7)}。

また、政府が最終的な決定権を持つ全国全産業一律の「法定最低賃金制」(1950年)^{注8)}も、賃金交渉の空白を穴埋めするとともに賃金改定交渉を促進する機能も期待されて、団体交渉の発展にとって極めて重要な役割を果たしてきた。

他方、②「労使関係における団体協約の不十分な機能」が指摘されてきたのは、独特な交渉制度の仕組みのために、締結協約が労使合意としての実効性を欠いていたためである。

戦後の協約制度は、複数の労働組合への代表性(交渉権)の承認^{注9)}、これら全組織と経営側の統一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の労組が交渉から離脱したり合意を拒否したのち、残っている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」や「少数派協約」と呼ばれた^{注10)}が、1950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って、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。こうした協約の内容が法律規定の単なる繰り返しとなる場合もまれではなく、労働条件を決めるのは協約ではなく法という状況が続いてきた。さらに、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、労使合意の基礎は強固とはいいがたかったのである。

3. 企業協定の概観

企業レベルの交渉や協定締結は、すでにふれたようにオール法による「強制」を契機に1980年代から始まり、オープリ法による「誘導」を通じて90年代末には急増するに至った^{注11)}。では、企業レベルについて「団体交渉の未発達」と「不十分な協約機能」という伝統的課題は解決されたのか、それとも解決されていないのか。

まず最近の企業協定を概観すると、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、図のように企業に年次交渉を義務づけた1982年のオール法をきっかけに3倍以上に増え、80年代に5000~6000件の水準で推移し、90年代末のオープリ法(98年、2000年)による誘導策で急増して、99年には3万5000件に達した。2000年の企業協定の適用者数は400万人で、フランスの雇用者のほぼ2割に達している。

第2に協定内容の多様化である。オール法が交渉テーマとして義務づけた「賃金」「労働時間」から、1990年代後半になると「雇用」「組合の権利や従業員代表制」「職業訓練」「貯蓄や共済」「職務等級制」などへの内容の多様化が見られる^{注12)}。ワークシェアリングのための35時間交渉では、①労働時間の短縮(日々の時短、休日の増加や長期休暇の設定)、変形時間制導入、勤務形態の変更、②雇用の維持(リストラ回避)あるいは拡大(新規採用)、③賃金の維持・凍結という「労働時間」「雇用」「賃金」の3テーマが同時に交渉の対象とされている^{注13)}。また多能化や生産性向上のための職業訓練見直しがテーマとなることも多い^{注14)}。

第3に中小企業への広がりである。2000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。1990

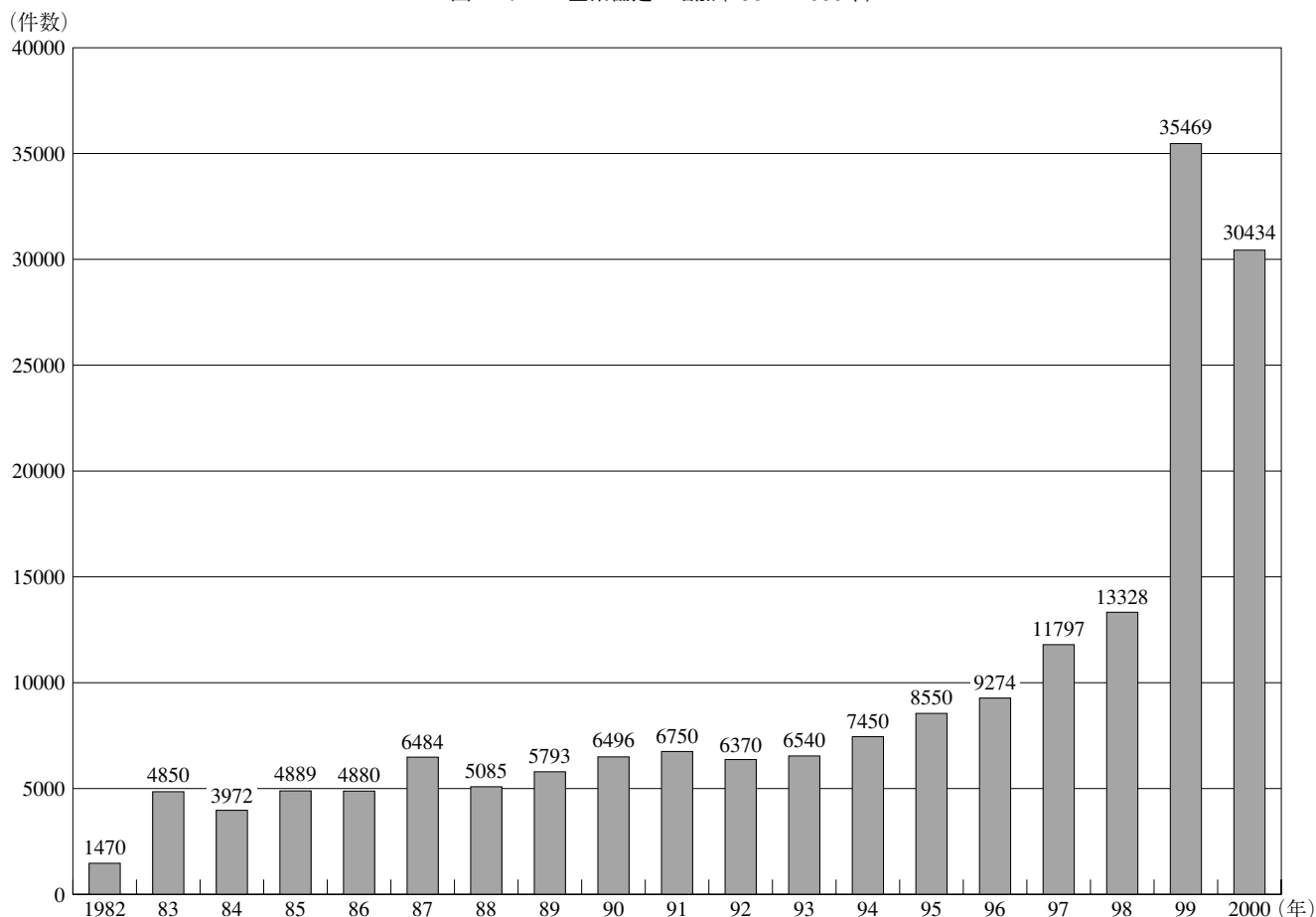
年代半ばまではその割合が1割に満たなかったことを考えると、企業交渉が中小レベルへも広がっていることが確認できる注15)。

4. 協定増加の企業内要因

団体交渉の発展度を見る1つの重要な基準は、労使（フランスでは特に使）が法による強制や誘導からではなく「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。

図によれば企業協定の増加はすでに1993～94年頃から始まっており、98年の35時間法による誘導の前からすでに企業交渉が活発化していたことがわかる。つまり法による強制や誘導以外に1990年代に入って企業交渉を促した別の要因の存在が考えられる。別の要因として考えられるのは、最近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。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もいえる。例えばルノー（自動車）やユジノール（鉄鋼）のような巨大企業では、1990年前後から

図 フランス企業協定の増加（1982～2000年）



出所：フランス雇用連帯省のデータより作成。

注：2001年8月時点で、35時間に関する企業協定は計8万4000件である。詳しくは松村（2002年）を参照されたい。

日本などアジアからの脅威や欧州統合を背景に経営者が労働組合との頻繁な企業内協議や交渉を通じて伝統的な雇用・労使関係の見直しを行い一定の成果を上げてきたが、フランス大企業労使のこうした新たな対応を想起されたい。

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CGT以外の組合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^{注16)}。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」「労使の互惠主義」「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」「賃金査定(個別化)」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^{注17)}が、労使の協議・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を一言でいうならば、「テラー主義」に基づく硬直的な雇用管理から「フレキシビリティ」(柔軟性)や「コミットメント」(責任)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。

また鉄鋼グループのユジノールでも、「技能(能力)に基づく管理」や「賃金個別化」を含む包括的な『進路を保つための協定』(A CAP 2000)が1990年に締結された。

このように、一部の企業では内部の雇用・労使関係見直しの必要から頻繁に協議や交渉が展開されるようになっており、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の増加につながっているものと考えられる。もちろん現段階では「任意主義的に」または「自治的に」締結される企業協定は必ずしも多くはないであろうが、1990年代以降のフランスでは企業レベルでも団体交渉が一定程度の発展を遂げたと判断してよいように思われる。

5. 労使合意の基盤強化 — 今後の方向

次に企業レベルの協約機能はどう変化しているのか。35時間交渉では労働側も賃金や勤務時間の面で譲歩を受け入れるような「譲歩型交渉」(négociation donnand-donnant)が一般的であって、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、労使相互のギブアンドテイクを規定するものへと変化している。35時間交渉ではまた、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増えた。経営者組織のフランス企業運動(MEDEF)が提起した労使関係の基本的枠組みを見直すための「労使関係再構築」の作業では代表性(交渉権)の見直しも重要な課題であり、今後企業協定のいっそうの機能強化が図られる可能性がある。

フランス労働運動は1995年の公共部門大争議を契機に90年代後半になると活気づき、35時間交渉も背景となって2大労組CGT、CFDTに見られるように組合員数が長期にわたる減少から微増傾向に転じている。労働争議も1990年代前半をボトムとしてその後はやや活性化の様相を呈している。この国の異議申し立て型社会運動の伝統は後退しているとはいえ消滅することは考えにくく、リーダー主体の組合組織構造が変化しない限りこの伝統は労働運動の根底にも流れ続けていくであろうが、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。

注1) 「異議申し立て」(contestation)型とは、譲歩を拒否し、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労働組合の路線を指している。異議申し立て型の組合の代表は、最大のCGT(フランス労働総同盟)、1970年代までのCFDT(フランス民主労働同盟)である。

注2) フランスの組合組織率は、ピーク(1970年代の半ば)の20%台前半から、95年には半分以下の9.1%へ低下し、日本(24.0%)やアメリカ(14.2%)を下回る先進国最低の水準にある。詳しくは松村(2000年)第5章を参照されたい。

- 注3) 「提案」(proposition)型とは、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、異議申し立て型の対極にあるような労組の路線を指す。提案型の労組の代表は、1980年代以降のCFDTである。異議申し立て型から提案型への労働運動の路線転換の代表的な例として、ルノー自動車挙げられる。ルノーでは1990年12月の企業委員会選挙で、異議申し立て型運動のCGTが従業員票の過半数を獲得できず、提案型運動のCFDTなど非CGT系組合連合に交渉の主導権を奪われた。詳しくは松村(2000年)第3章を参照されたい。
- 注4) この点については、松村(1987年)、同(1989年)を参照されたい。
- 注5) 産業別交渉を促進した「1950年協約法」の枠組みや、最も重要な産業である金属産業(適用者数176万人、1954年)の団体交渉については、松村(1987年)を参照されたい。
- 注6) フランスのような「国家の労使関係への介入」を特徴とする南欧型モデルに対し、労使の「任意主義」を原則とするイギリスのようなアングロサクソン型モデル、労使「自治」を特徴とするドイツのような中欧型モデルを対比している。
- 注7) 産業別組合の組織力については、最大のCGT金属労組(組合員5万人、組織率3%、1997年)をドイツ金属労組IGメタル(276万人、57%、1999年)と比較されたい。フランス金属産業の組織率は全組合の合計でも10%前後と思われる。他方、企業レベルでは、ルノーの最大労組CGTの組織率はピーク時でも17%であり、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6つあるが、合計組織率は10%台の前半であろう。仏労組は、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。仏労組の政治性は組織の弱体性の裏面ともいわれる。仏労組についてはSELLIER(1981年)、松村(2000年)を参照されたい。
- 注8) 法定最低賃金(1950年にSMIGとして創設、70年に現在のSMICへ転換)の制定過程と機能については、松村(1986年)、同(1987年)を参照されたい。なお、地域間格差が廃止され全国一律となったのはSMIC以降のことである。
- 注9) これを「複数組合主義」(pluralisme syndical)の原則と呼ぶが、同原則の形成については松村(1986年)を参照せよ。1960年代以降、全国的な「代表性」(représentativité)つまり交渉権を認められた労組は、CGT(フランス労働総同盟、共産党系、64万人)、CFDT(フランス民主労働同盟、社会党系、47万人)、CGT-FO(労働総同盟労働者の力、社会党・反共系、37万人)、CFE-CGC(管理職総同盟、保守中道系、11万人)、CFTC(フランスキリスト教労働同盟、保守中道系、9万人)の5組織である。カッコ内の組合員数は1993年のもの。松村(2000年)160ページ。
- 注10) 最近の一例を挙げれば、1990年代バリ地域金属産業賃金協定の、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、最大のCGT、2位のCFDTは全くサインしなかった。
- 注11) 厳密に言えば、オール法が経営者に義務づけたのは交渉であって、合意つまり協定締結も義務づけたわけではない。また全企業に週35時間導入を義務づけたオープン法下でも、企業への導入は産業別協約の直接適用によっても可能であり、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。
- 注12) 1999~2000年は35時間交渉のピークの時期であった。雇用連帯省によれば、1999年で各個別テーマが企業協定に含まれる割合は、労働時間80.9%、雇用64.9%、賃金・手当35.1%、組合の権利や従業員代表制5.4%、職業訓練4.1%、貯蓄や共済2.8%、職務等級制1.3%、労働条件1.1%、労働者の発言の権利0.4%であった。
- 注13) 35時間交渉については、松村(2002年)を参照されたい。
- 注14) マルク・モーリス(2000年)参照。
- 注15) 中小企業への広がり背景には、組合委任に基づく交渉制度の導入がある。35時間交渉では、組合支部がない中小企業で産業別組合から委任された従業員と経営者の交渉が増えたため、2000年には組合委任協定は全企業協定の33%に達した。この組合委任協定の仕組みは1996年に設けられた。
- 注16) 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年)の第1~3章を参照されたい。
- 注17) 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」「3交替制導入」「パートタイム勤務」などがある。ルノーではまた、従業員代表制度である「企業委員会」での協議を通じて恒常的な「雇用調整」が1980年代末から展開された。

参考文献：

- 松村文人(1986年)「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年)「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、1987年4月
- 同(1989年)「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年)『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、2000年4月
- 同(2002年)「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
- 盛誠吾(1999年)「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
- マルク・モーリス(2000年)「週35時間制の意味と影響」『海外労働時報』No.299、2000年増刊号
- BARALDI, Laurence, 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.
- LALLEMENT, Michel(1996), *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte.
- SELLIER, François(1984), *La confrontation sociale en France 1936—1981*, PUF.