

先進諸国における 労働運動の現状

国際研究部



初めて日本で開催された国際自由労連の世界大会に参加する各国の組合役員

グローバル化の波に 洗われ、組織率の 低下に苦しむ各国労組

労使関係は、その国の政治・経済システム、社会・文化的影響からそれぞれ固有の発展を遂げてきた。労使が対立的な伝統を持つ英国、米国、成り立ちにおいて共産主義及び宗教的色彩の強いフランス、イタリア、産業民主主義および熟練形成を軸足としてきたドイツや北欧、さらには西欧諸国とはまったく異なる発展を遂げた日本などアジア諸国。その道筋は様々である。東西冷戦構造が過去の記憶に過ぎなくなりつつある現在、代わってわれわれの前に姿を現したのは、貪欲にすべての物を飲み尽くす、グローバルゼーションという名を持つ資本主義の怪物だった。今日、すべての国のすべての人々がグローバルゼーションの恩恵をめぐってしのぎを削る。しかし、グローバルゼーションがもたらす繁栄の下で、富の偏在と、社会的弱者への圧迫も見過ごせないもう一方の現実だ。一二月に宮崎で開催されたICFTU(国際自由労連)世界大会のテーマは「未来に向けたグローバル・ユニオン運動の構築」。グローバルゼーションの影響でより劣悪な環境を強いられる世界の労働者を、いかに労働組合が連帯して守るかという内容だった。翻って、先進各国の労働運動を概観すると、一様に組織率低下に苦しんでいる姿が浮かび上がる。労働運動発祥の地英国でも二〇%台、フランスにいたっては一〇%以下と厳しい状況に置かれている。各国の労働組合は、自らの体力低下と、世界をとりまくグローバルゼーションの波にどのように対応しようとしているのか。今回は、英、米、独、仏、各国の労働運動の現状を追う。(国際研究部)

米国

ケリー氏敗退でAFL・CIOの内部対立が顕在化

一億五〇〇〇万ドルもの政治資金を投入して支持した民主党ケリー氏の大統領選での敗退を機に、米労組のナショナル・センター米労働総同盟・産別会議（AFL・CIO、組織人員一三〇〇万人）の内部対立が噴出して

いる。火付け役は、AFL・CIO最大規模の産別で、近年組織の拡大が目覚しい全米サービス従業員労組（SEIU、組織人員一七〇万人）のアン德里ュー・スターン議長。ブッシュ大統領再選一週間後の十一月一日、同氏は、大規模な統合・合併によるAFL・CIOの中央集権化、組織化運動の拡大などを柱とする一〇項目からなる抜本的な改革案を提示。「AFL・CIOが大胆な改革に踏み切らない場合には、脱退を厭わない」などと警告し、AFL・CIO傘下の他の改革推進派と新組織を結成する可能性を示唆している。SEIUは既に、脱退に関する

調査委員会を設置し、検討も進めている。決議は、来年二月に先送りされたものの、この議論は、過去半世紀における労働運動史上最もラディカルな改革につながる可能性があるともメディアは報じている。

これに対し、スウィニー・AFL・CIO会長は同日、自らが委員長を務める改革委員会を設置。「慎重な見直しを行い、何が機能して何が機能していないかを見極める必要がある。組織化拡大は必須だが、その手法については合意がみられない。各組合が独立した自治権を有することにも配慮が必要だ」として、現時点では慎重なコメントに留め、二月の決議に向け、内部の合意形成を進める意向だ。

組織率の長期的低迷とスターン氏改革案の反響

確かに、アメリカ労働運動は長らく

AFL・CIOのホームページから

危機的状況に瀕している。組織化拡大と労働運動の再生を誓い、スウィニー氏が会長に就任した一九九五年以降も、組織率の伸びはみられず、半世紀前の三五％にはほど遠い。今年一月に米労働統計局が発表した報告によると、二〇〇三年の組織率は、前年の一三・三％から一二・九％（組合員数一五八〇万人）に低下。このうち、公務部門の組織率

は三七・二％程度だが、民間部門の組織率は八・二％と極めて低い。スターン氏は、「米労働者に対する労組の影響力はあまりに弱い」と述べ、その理由として、組織率の長期的低迷と巨大企業と対等な交渉関係を築けない多数の少数組合の存在——を挙げている。AFL・CIO傘下の六〇組合のうち四〇組合は、組織人員が一〇万人規模に過ぎない。

スターン氏の改革案では、現在AFL・CIO傘下にある六〇産別組織を二〇組織程度に統合。また、予算権限をAFL・CIO執行部に委ね、各組合の予算配分に関する目標設定を執行部が統括するほか、年間二五〇〇万ドルを投入してウォルマートの組織化キャンペーンを実施する。スターン氏は、「AFL・CIOは、労働者の生活向上につながる労働組合運動の再編に集中すべきだ。現在の組織のあり方では何も進まない」と強気だ。ブッシュ大統領再選で「労働者にとってさらに過酷な時代が訪れる」との共通認識で落胆する組合の大半は、労働運動の再生に向けた改革の必要性を十分意識している。だが、スターン氏の掲げる大胆かつ痛みを伴う改革には批判的。労組幹部からは、「傲慢な命令だ」「労組の独立性と自主性を無視したトップ・ダウンアプローチによる権限集中だ」「急速に勢力を拡大するサービス産業関連労組によるAFL・CIOの独裁

が狙いだ」「弱小組合を無視した非民主的なものだ」などといった声がある。一方スターン氏擁護派は、「事実上の交渉力はほとんどない現状で統合に反対するのは、トップポストの減少など既得権が奪われるためだ」などと述べている。また、昨夏全米縫製・繊維労組（UNITED）との合併を果たしたホテル・レストラン従業員組合（HERE）議長を長年務めてきたジョン・W・ウィルヘルム氏は、「現在の組合運動の根本的問題は、ほとんどの組合に現状を打破するだけの資金、規模、勢力がないことだ。我々が闘う相手は巨大なグローバル企業。統合により組織化拡大に成功したHEREは、徐々に変化を生み出している」などと、自らの成功例を挙げて、他組合の前向きな努力を求めている。

こうした流れの背景には、来年に控えたAFL・CIO会長選挙に向けた政治的動きもある。昨年九月、SEIU、UNITEDHERE、建設労働組合（レイバラーズ）、大工労働組合（カーペンターズ）の各議長は、「新しい団結にむけての連帯（NUP）を立ち上げ、会長選挙に候補者を立てることを宣言している。一方、同じく候補者として名の挙がっている全米通信労組（CWA、組織人員七〇万人）ラリー・コーエン・副議長は、企業の反組織化による法律違反や公務員の団結権問題などを中心に据え、あくまでも職場における団体交渉権の拡大による交渉力の向上を訴えている。分権化による弱い交渉力を問題視する改革派NUPが掲げる中央集権化による交渉力強化とは対極をなす改革案だ。

ブッシュ再選で露呈した
労組勢力の限界

一九九五年のスウィニー会長就任に伴って、ニューボイスグループ(改革派)が執行部を掌握して以来AFL・CIOは、徹底的な改革路線を提起し、組織化に注入する年間予算を三〇%から三〇%に拡大したほか、組織化推進部門の設置、ユニオン・サマー(学生の組合運動への勧誘)やオルグ養成セミ

ナー、ユニオン・カレッジ(ジョージ・ミーニー・センター)などでオルグ養成を進め、組織化運動に勢力を注いできた。その結果、急速に増加する民間のサービスマン、事務・販売従事者など新しい労働者、女性、マイノリティ、移民労働者の組織化への門戸が開かれ、地域コミュニティ、教会ほかの宗教団体、女性団体などとの連携や生活資金キャンペーンを通じて、アメリカ労働運動の再生が注目されてきた。組織率

だけみれば下降の一途をたどっているが、こうした社会運動型ユニオンズムの動きが全米に組織網を広げつつあったため、今回の大統領選では、「労組が選挙運動の柱となる」との期待も大きかった。ブッシュ政権下でのアメリカ政治の右傾化、新自由主義の推進、脱工業化によるサービスマンへの産業構造の転換、オフショアリングの拡大などにより、中流階級の労働者の生活水準が悪化するなか、スウィニー会長は、

「ブッシュ大統領を「史上最悪の大統領」として、続投阻止に全力を注いできた。それだけに、ブッシュ再選による痛手は大きい。」

ケント・ウォン・カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)労働研究教育センター所長は、「今回の選挙で、労組は連帯してブッシュ大統領再選阻止に向けた積極的なキャンペーンを繰り広げてきた。だが、どんな努力を注ぎ込んでも、現在の組織率では、その影響力はたかが知れている。二二%以上であれば、共和党を押しつけたら」と分析し、今回の民主党敗北による反響に懸念を示している。サービスマン部門での組織化が進む一方で、民間の中軸となる製造業では、工場移転など合理化の影響で組合員が全体的に減少。金融、ハイテク関連産業の労働者は一般に労組活動への関心が薄いと

いわれている。また、「労組よりもむしろ宗教勢力の動向が注目された選挙だった」(読売新聞)との見方もある。

AFL・CIO内部対立と
改革派の抱える矛盾

こうした組織率の低さのみならず、米労組の体質自体にも敗因はある。

「アメリカ労働運動の再生の兆し」として注目される労組改革のスピリットに基づいた各種キャンペーンの興隆が、アメリカ労働組合の全体からみると依然少数派にすぎないことだ。スウィニー会長の率いる執行部は、一般組合員がリーダーシップをとる組合活動の重要性を強調。より大きな視点で社会問題に関心を払い、未組織労働者への門戸を拡大してきた。だが、AFL・C

米国労働組合基礎情報

米国労働組合は、産業、職種ごとに組織され、各組合は本部、地方本部、各地方支部(ローカル)から構成されている。唯一のナショナルセンターは、米国労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)。AFL-CIOは1955年に職業別組織であったAFLと、産業別組織であったCIOが合併したもの。そのため、大半の産業・職業別組合がAFL-CIO傘下にある。2004年11月の時点では、60組織が加盟し、組合員総数は約1300万人。現在の会長は、ジョン・スウィニー氏。

20万人以上の組合員を擁する主要労働組合組織

米国主要組合		組合員数(2004年)
チームスターズ	(IBT)	140万人
国際食品・商業労組	(UFCW)	140万人
全米サービス従業員労組	(SEIU)	170万人
全米地方公務員労組	(AFSCME)	140万人
全米自動車労組	(UAW)	121万人
国際建設労組	(LIUNA)	80万人
国際電機労組	(IBEW)	75万人
国際機械・航空労組	(IAM)	73万人
全米通信労組	(CWA)	70万人
全米鉄鋼労組	(USWA)	120万人
全米教員労組	(AFT)	130万人
国際機械技師労組	(IUOE)	40万人
国際製紙・化学労組	(PACE)	32万人
全米郵便労組	(APWU)	33万人
全米縫製・繊維労組=ホテル・レストラン従業員組合	(UNTE=HERE)	84万人
連邦郵便配達労組	(NALC)	30万人
全米公務員労組	(AFGE)	22万人
カリフォルニア学校職員労組	(CSEA)	22万人
国際消防職員労組	(IAFF)	26万人

(出所) AFL-CIOウェブサイト (<http://www.aflcio.org/>)

英国 相次ぐ産別組織の大型統合

統合による「スーパー労組」の誕生

IO傘下の六〇組合の幹部、指導部の大半は未だに、ジョージ・ミーニーとカレン・カークランド時代の従来型ビジネスユニオニズムを信奉し、スウイーニ体制には反対。大半は、執行部の方針を採用せず、変革とはほど遠いのが現状だ。ビジネスユニオニズムでは、組合内部の狭義の経済要求を最優先し、労働者としてのより普遍的な社会的・政治的要求は取り上げない。意思決定権や交渉は組合幹部が行い、一般組合員は、組合幹部や専従組合員のいわばビジネススクライアントとしてサービス提供を受けるといった格好だ。こうした枠組みでは、組合幹部の関心事は、もっぱら自らのポスト、給与などの既得権保護につながりがち。一般組合員レベルでも、外部労働者の組織化に自分たちの資金が投入されることを快く思っていない場合も多い。保守派と改革派の内部対立ばかりで

AEEU（合同機械電気工組合）とMSF（製造科学金融組合）の合併で誕生したAmicus（アミカス）に代表されるように、英国の労働組合は一九九〇年代から統合を繰り返してきた。二〇〇四年に入り、再び大規模統合の波が押し寄せている。民間最大労組Amicusは八月にUNIFI（金

はない。SEIUやUNITEDHEREをはじめとする最も進歩的な改革派組合の抱える内部矛盾も、米労働運動の複雑さに拍車をかける。外部労働者の組織化を目指す半面、非民主的な上からの戦略的な組織化を実施し、中央集権化を求めている点だ。「支部組合員とは関係なく外から指導部が降りてくるだけで、現場の労働者から変えていく発想がない。外からの動員ばかりでコミュニティのなからオルグを採用して入っていく発想がなかったのが選挙戦の敗因ではないか」との落胆の声もあがっており、組織化が進んでいる改革路線の組合でも、官僚的な幹部と末端の組合員との乖離が問題視されている。改革派の運動にも非民主的な要素があり、一握りの指導部の決定が号令となって動く。効率的な組織化の実現と、外部の労働者への信頼、意識化、民衆教育を通じた改革の両立

融関連組合)、続く一〇月にGPMU(グラフィカル・ペーパー・メディア組合)を相次いで統合。この結果、Amicusは一五万人の組合員を新たに加え、一二〇万人の組合員を擁する巨大組合となり、英国最大労組であるUNISON(公務部門労組)に迫る勢いとなった。UNISONも公共部門労組であるNUPPE、医療部門労組COHSE、地方自治体労組NALGOの三労組が合併して創設されたもの。

が難しいことを物語っている。ブッシュの再任により、労働者にとってはさらに過酷な時代が訪れる。企業のエリート支配が横行するなか、大規模なリストラによる失業の増加、労働法制度の改悪、所得格差の拡大による貧困層の増大、組織率の低下などの危機的な状況に、今後米労組はいかに対峙していくのか。ネルソン・リヒテンシュタイン・カリフォルニア大学教授は、その著書「米労組の現状―労働運動の一〇〇年」で、労働運動の再生に必要な三本柱として、①外部圧力を利用し、民衆を巻き込むかたちでの戦闘的労働運動の拡大②地域、職場レベルのオルグの積極的起用による組合内部の民主化と中央集権体制の解体③職場の権利、労働関連法制に対する政治的影響力の強化―をあげている。今後数ヶ月の議論のプロセスを通じて、内部矛盾を乗り越えた労働運動の真の

現在これに次いで組合員数が多いのは、T&G(輸送一般労組)の八三万六千人、GMB(全国都市一般労組)の七〇万四千人となっている(図1参照)。Amicus、UNISON、T&G、GMBの四労組は「ビッグ4」と呼ばれ、英国労働運動の動向を左右する。このほか二〇〇四年に行なわれた他の大規模な統合は、地域組合のISTC(鉄鋼労組連盟)と織物・衣料・靴製造業、小売業及び物流業の組合KF

再生に向けた改革が望まれるところだ。

【参考資料】

N. Lichtenstein (2002) State of the Union: A Century of American Labor.
 "As Labor Leadership Gathers, Head of Largest Union Issues Call for Major Changes" The New York Times, Nov. 10, 2004.
 "Labor Vows to Consider Change, but Rebel Voices Discontent" The New York Times, Nov. 11, 2004.
 "Labor Leaders to Look at Restructuring" Washington Post Nov. 11, 2004.
 "If AFL-CIO doesn't change, biggest union might leave" Detroit Free Press Nov. 12 2004. <http://www.jhs.gov/news.release/union2.nfo.htm> (US Department of Labor: Bureau of Labor Statistics).
 国際労働研究センター 第七五回定例研究会「アメリカにおける社会運動ユニオニズムの現実」概要(二〇〇四年一月二〇日) 読売新聞(二〇〇四年一月一九日)

(国際研究部 戎居皆和)



TUCのホームページから

図1 上位17労組とその組合員数

1 公務部門労組 (UNISON)	1,289,000
2 アミカス	1,061,199
3 輸送一般労組 (T&G)	835,351
4 全国都市一般労組 (GMB)	703,970
5 王立看護士学校 (RCN)	321,151
6 小売流通関連労働組合 (Usdaw)	321,151
7 公務員組合 (PCS)	285,582
8 通信労働者組合 (CWU)	266,067
9 全英教員組合 (NUT)	232,280
10 全国女性教員校長組合 (NASUWT)	211,779
11 グラフィカル・ペーパー・メディア組合 (GPMU)	170,279
12 金融関連組合 (UNIFI)	147,607
13 建設関連職技術者組合 (UCATT)	115,007
14 英国医療協会 (BMA)	113,711
15 英国教職員組合 (ATL)	110,083
16 プロスペクト	105,480
17 全国高等教育教員組合 (NATFHE)	66,321

注) GPMUとUNIFIとは現在アミカスと統合
RCNとBMAはTUC未加盟
出典：TUC資料を基に作成 (RCNとBMAの組合員数については「組合認証官報告2003-2004」を基に作成)

労働市場の変
化、女性労働者の増加など社会構造の変化が背景にあるが、やはりサッチャー政権下での組合規制の政治的影響が大きいと言え
る。図2を見
て欲しい。
サッチャー氏が政権に就いた一九七九年には五・四％、九〇年代の初めには四

組織率低下と組合承認の減少

これには組織率低下に伴う組織の弱体化といった背景がある。だが、これは何も英国に限った現象ではない。組

織率の低下は世界的な傾向だ。しかし、この組織率低下、組合員の減少といった現象は英国の労働運動にとって致命的な影響を与えかねない。何故なら英国の労働運動の特徴がボランタリズムにあるからだ。ボランタリズム、すなわち団体交渉など信頼に基づく紛争解決、法律の労使関係への不介入といった制度が英国の労使関係を形造ってきた。その前提には、使用者と対等に交渉できる強力な組合の存在が不可欠。しかし近年、労使の均衡は崩れつつある。明らかに使用者側に有利になっているためだ。その主な要因は、組織率の低下と使用者による組合承認の減少にあると言われている。これらは、労働市場の変

図2 英国組合組織率の推移 (%)



減少続く組合員数

英国貿易産業省 (DTI) の労働力
○%近くあった組織率が二〇〇一年には二八・八%にまで落ち込んでいる。こうした変化は、英国の労使関係の特徴とされてきたボランタリズムの基盤、すなわち圧倒的な闘争力を衰退させた。そしてこの傾向はブレア労働党政権に変わっても大きな変化を見せていない。むしろ最近では、EU指令を基に、労働組合とは別の従業員代表を通じた労働者参加を保障しようとする、新たな潮流さえ生まれている。

調査 (LFS) によると、医療サービスなどの業種における労働組合加入者が増加した結果、二〇〇三度の労働組合員総数は七三三万人となり一九八九年以降、久しぶりに増加に転じた。ただし、本誌一月号で報じた通り、『組合認証官 (Certification Officer) 報告 2003-2004』によれば、二〇〇三年の組合員の減少数は全体で二万六〇〇〇人。一九七九年の一三〇〇万組合員をピークに減少基調であることは間違いない。今後公共部門の雇用削減案が実行されれば、労働組合加入率は二〇%を下回る可能性もある。さらに、組合員の減少数をTUC (英国組合会議) 加盟労組に限定して見ると、減少幅はより大きくなる。現在TUC加盟労組の組合員数は、英国における従業員の約二一%に過ぎない。TUCの組合員は従来から、製造業部門の従業員が多数を占め、失業率が高いのが特徴。この事実をふまえ、TUCは近年、公共部門労働組合の組合員数の増加を図る方策を進めているものの、製造業部門における組合員数の大幅な減少がこれを帳消しにする。政府が公共部門の雇用削減を目標に掲げていることも追い討ちをかけ、これら組合員数の減少に歯止めをかけるのは非常に厳しい状況と言える。組合員の減少は組合財政の弱体化を招く。組合の生き残りには、今のところ組織の統合しか選択肢がないというのが現状のようだ。
しかし労働運動発祥の地、英国ナショナルセンターTUCは、こうした現状に手を拱いて見ているわけではない。ダン・バーバー氏を中心として一九

九七年、ニューユニオニズムキャンペーンをスタートさせ、オーガナイジングアカデミー(組織家養成学校)を創設した。このポリシーは明快で、新しい産業(IT、サービス分野)、新しい労働者(パート、派遣など)の組織化を進

めようというもの。いわば、組織化という組合運動の原点に立ち返ろうとする運動だ。ニューユニオニズムの旗印のもと、こうした試みが効果を奏するか。多様化する労働市場をリードする労働組合像が求められている。

ドイツ ナショナルセンターDGBの現状

ドイツ労働運動の中心は、DGB(ドイツ労働総同盟)が担っており、現在の組織人員(二〇〇三年)は約七三六万三〇〇〇人である。このほか、全国組織としてDBB(ドイツ官吏同盟、約一二五万八〇〇〇人)およびCGG(ドイツ・キリスト教労組連盟、約二九万八〇〇〇人)があり、これらを合計した数字は約八九二万九〇〇〇人で、労働力人口(三六一七万二〇〇〇人)で低下傾向にある。DGBは、東西ドイツ統一後の一九九一年に一一八〇万人を記録して以降、二〇〇三年までで三七・六%の減少を経験したことになる。統一後はとくに東独地域の景気低迷と企業再編による雇用者数の減少が響いていた。最近になっても、ドイツ全体の景気低迷と産業構造の変化、企業のグローバル化への対応などの要因により、低下に歯止めがかけられない状態にある。一九九九年に約八〇三万七〇〇〇人だった人員は、二〇〇〇年に約七三三万三〇〇〇人と八〇〇万人台を割り、二〇〇一年にIT関連の好況

で一時的に微増したものの、二〇〇二年に約七七〇万人と再び減少し、翌年にかけて下げ幅を広げている。DGBは現在八つの産業別労組で構成されている。統一後しばらくは一六の産別が存在したが、組織人員の減少と、九〇年代から現在にかけて続いた労働条件決定の産別レベルから個別企業レベルへの移行の流れは、産別労組の運営の合理化と経費削減を余儀なくさせた。その結果、産別再編が加速し、二〇〇一年には、公務・運輸・交通労組(ÖTV)、商業・銀行・保険労組(HBV)、郵便労組(DPG)、メディア労組(IG-Media)のDGB傘下四産別と、それまでDGBに加盟していなかったドイツ職員労組DAGが合併し、当時で三〇〇万人以上の人員を有する巨大産別、統一サービス産業労組(Ver.di)が誕生している。Ver.diは現在もDGBの最大産別であり(約二六一万四〇〇〇人、二〇〇三年)、DGB現会長のミヒャエル・ゾマー氏は同労組の出身だ。Ver.di誕生まで最大であった金属産業労組(IG-Metal)

も、二〇〇三年現在で約二五二万五〇〇〇人の組合員がおり、この二つの産別の存在感が際立っている。

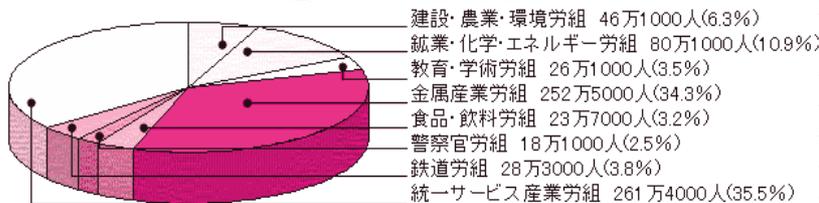
労使関係の特徴

労働協約上の平均の賃上げ率は、二〇〇三年に二・四%だった。最近では二〇〇二年二・四%、二〇〇一年二・一%、二〇〇二年二・六%と推移しており、消費者物価指数(欧州委員会によれば二〇〇〇年から二〇〇三年まで一・六%の間の水準で推移)以上の水準を保っている。ただし、二〇〇四年に入り、フォルクスワーゲンの社内労働協約交渉(同社は金属産業協約とは別個に産別であるIG-Metalと交渉する)の結果が一月に長期雇用保障と引き換えに賃上げゼロに終わったように、九〇年代までの賃上げと労働時間短縮を追求してきた労組にとっては、方針の再構築が課題となっている。

労働協約の適用率(二〇〇三年)は、企業数で見ると、産別別協約適用が四二%、同協約に基づく水準を適用していない企業が二五%、同協約を適用していない企業が三三%である。これを従

【参考文献】
小宮文人(二〇〇四)労働政策研究報告書
「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態」第三章イギリス
TUCウェブサイト
<http://www.tuc.org.uk/>
DTIウェブサイト

図 DGBの構成組織



DGBホームページによる <http://www.dgb.de/> 数字は組合員数、DGB内組合員比率。2003年現在。

業員ベースで見ると、産別協約適用が六七%、同協約に基づく水準が適用されている従業員が一七%、同協約が適用されていない従業員が一六%となる。企業ベースと従業員ベースの適用率の差異は、企業規模が大きいほど協約適用率が高いために生じている。なお、二〇〇〇年時点の適用率は、企業ベースで四三・九%、従業員ベースで六七・三%であり、現在まで微減しているもの(国際研究部 主任調査員 吉田和央)

<http://www.dti.gov.uk/>
(国際研究部 主任調査員 天瀬光二)

フランス

長い後退期を経て再生の時を迎えるか

五つのナショナル・センター

思想的対立を背景に、フランスの労働運動は、統一と分裂の歴史を歩んできた。現在、ナショナル・センターとされるのは、フランス労働総同盟(CGT・共産党系)、フランス民主労働同盟(CFDT・社会党系)、フランスキリスト教労働同盟(CFTC・保守中道系)、フランス労働総同盟・労働者の力(CGT-FO・社会党・反共系)、フランス幹部職総同盟(CFE-CCG・保守中道系)の五組織である。

フランスの労働運動の始まりは、一八三〇年代に遡る。それは、木工職人、製靴職人、パン職人などの職業別労組の結成によって始まった。当時は、労働者の団結が法的に認められていなかったため、労組は社会的広がりをもつには至らなかったが、一八八四年の「結社の自由」の法制化を機に、労組の結成は急速に進んだ。

一八九五年には最初の労組全国組織として、CGTが結成された。CGTは、産業別労組を加盟単位とし、思想的には社会主義、マルクス主義、革命的アナルコ・サンジカリズムを基調としていた。その後、思想的対立からCGTを離れたグループが、CFDT(一九六四年)、CFTC(一九一九年)、CGT-FO(一九四七年)をそれぞれ結成。一九六〇年代前半までには、この四つのナショナル・センターが並

立する体制が確立した。経済、政治情勢の変遷の中で、戦線統一の試みも幾度かなされたが、この四組織体制は現在も続いている。一九四四年に結成されたCFE-CCGがこれらに次ぐ。CFE-CCGは、エンジニア、管理職などのホワイトカラー層を中心とし、他の四組織とは異なってイデオロギー的背景を持たず、現実主義の運動に徹した組織である。

労働組合の特徴

フランスの労働組合は、①各労組の組織状況や勢力が正確に把握できない②企業内、事業所内に複数の労組が存在する③組織率が低いにもかかわらず社会的影響力が大きい——という特徴をもつ。



CFDTのホームページから

「市民革命」の精神を引き継ぐフランスの労組では、加入の完全な自由を原則としており、ユニオン・ショップのような組合加入強制システムは禁止されている。加入・脱退は個人の意思に委ねられているため、組合への出入りは頻繁に起こる。チェック・オフ(給与からの天引き)も法律で禁止されおり、組合費は職場や外部での直接徴収が一般的で、徴収率は極めて悪い。

組合員数については、多くの中央組織が、組合費徴収の際に交付する月毎のスタンプ(組合カードに貼付していく)の発行総数を、組合費の平均徴収月数で割り、その数字を組合員数としていたとされるが実際には、数値を調整して、組合員数を過大に算出していたといわれている。そのため現在では、二年に一度企業内で、全従業員が投票する「職場代表選挙」の結果から、組織状況や勢力を推測するというのが慣例となっている。こうしたデータは、政府の公式統計であるため、各組合に対する労働者の支持率を示すものとして、組合員数や組織率よりも重視されている。

労組の基本単位は、サンジカと呼ばれ、一定の地域の産業または職種別に置かれる。そのサンジカの下部組織として地区の支部、さらに支部の下に企業別、事業所別の分会を置くのが一般的。そのため、中小を含む多くの企業、事業所内に、小規模の組合が複数存在

することになる。これら労組は、組合費の徴収、企業内での団体交渉などを主な活動とし、ライバルでもある他労組と日常的に顔つき合わせて勢力争いを行っている。複数分立に加え、こうした勢力争いが、全国組織の統合を大きく制約しているといわれる。

組織率は、第一次世界大戦直後(一九二〇年)、人民戦線期(一九三六年)、第二次世界単線直後(一九四五〜四七年)に、一時的に急上昇したものの、伝統的に低水準を示している。一九七五年の二四%をピークに低下を続け、二〇〇三年は八%にすぎない。こうした低組織率は、フランスの労働組合が「組合員の組織」ではなく、「活動家の組織」であることを意味する。その背景には、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や、第一次大戦直後まで労働運動を主導した「革命的サンジカリズム」の影響が存在するとされる。

しかし、労組の社会に対する影響力、社会的存在感は大きなものがある。その理由のひとつに、一九三六年に確立した「労働協約拡張適用制度」が挙げられる。労働協約は、当該産業、地域の未組織労働者に拡張適用されるが、ここで効力を有する協約は「代表的な労組」が締結したもので、その労組は政府によって決められる。代表性を有する労組は、労働協約の締結権限を持ち、企業内での分会の設置が認められている。一九六六年の規定によれば、労組の代表性の認定基準は、組合員数、自主性、労組基金、労組の経歴と持続年数、占領期間中の愛国的姿勢など。現在、全国レベルで代表性を有する労

主要労働組合の概要

労働力人口 2712.5万人 組合員数 184.5万人 組織率 8.2% (2003年: INSEE、DARES)

組織名	組織状況	加盟国際組織
CGT (フランス労働総同盟)	結成 1895年 組合員数 70万人 (調査年不明) 職業別連盟数 33	ETUC
CFDT (フランス民主労働総同盟)	結成 1964年 組合員数 87万人 (2003年) 産業別連盟数 20	ETUC ICFTU TUAC
CGT-FO (フランス労働総同盟・労働者の力)	結成 1947年 組合員数 30万人 (2000年) * 産業別連盟数 33	ETUC ICFTU
CFTC (フランスキリスト教労働者同盟)	結成 1919年 組合員数 22万人 (2000年) * 職業別連盟数 16	ETUC WCL
CFE-CGC (フランス幹部職総同盟)	結成 1944年 組合員数 14万人 (2002年末) 職業別組織数 50	CEC (Confederation Europeenne des Cadres)

(注) 組織状況および加盟国際組織については、各労組HPより。ただし*については『世界の労働組合』(P.286)の表より転記。

組は、冒頭にあげた五つのナ・センタ
ーのみである。ちなみに、使用者団体
としてはフランス企業運動(MEDE
F)が代表性の認知を受けている。

労働組合の危機から
活性化のきざし

一九六〇年代半ばから
七〇年代半ばまでの「労働
運動の黄金時代」でさ
えも、組織率が二五%を
超えたことがなかったフ
ランス。運動の高揚期を
過ぎると、組織率、組合
員数ともに急速に低下し
始めた。七〇年代半ばか
ら九〇年代半ばまでに、
組織率は二〇%台前半か
ら九%へ、組合員数は四
〇〇万から二一〇万へと
著しく減少した。労働争
議も、八〇年代に入ると
減り始め、急速に沈静化
特に民間における減少が
目立った。

この二〇年という長期
にわたる労働組合の後退
は、「労働組合の危機」
とされ、フランスの組合
研究者にとって非常に重
要な課題とされてきた。
多くの研究者が、その原
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ホワイトカラー、女
性、派遣・パート等の新
たな労働力に対する組織
化戦略の限界——などを
指摘している。また、労

働組合の構造のあり方に注目する研究
者もいる。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
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
多い。労働社会学者ドミニク・ラベラ
のグループは、こうした組合の構造が
組織急落を招いたのではないかと指摘
している。

ところが、一九九五年一月〜二月
の公共部門争議を契機に、労働組
合は活性化の様相を呈す。以降、争議
数は増加し、労働損失日数は公務員関
係を中心に増え続け、二〇〇〇年には
八〇年代前半の水準まで達した。CF
DTやCGTの組合員数も、八〇年代
末から九〇年代前半までの時期を底と
して増加傾向をみせている。

こうした組合や運動の活性化の背景
には、①一九九七年夏から二〇〇一年
春まで続いた好景気②組織再建や組合
員獲得に向けた長期にわたる組合内部
討論や活動家教育の成果③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・労使関係政策の副産物
——などが挙げられる。九〇年代末の
労働争議の理由をみると、「労働時間
の短縮及び再編成」が増加しており、
「週三五時間労働法」に関わる交渉が
争議数増加に繋がったといえる。

フランスではこれまで、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」型の労働運動の影響のため、
伝統的に対話不在の対立的な労使関係
が続いてきた。その伝統は根強く、一
九六八年に企業内組合の活動が法律で
認められた後も、企業内交渉は発展し
なかった。しかし、毎年一回の賃金の
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、経営者
に義務づけた「オール労働法」(一九
八二年)により、この対話不在な労使
関係に変化が見え始める。そして、九
〇年代以降の不況や失業率の上昇等の
社会・経済状況を背景に、時短、雇用
賃金を話し合う企業内交渉が急激に増
加したのである。

(注)

一九九五年一月、保守政権の社会保障改
革プラン(ジュベ・プラン)をきっかけに
生じ、公共部門を中心に約一ヶ月近くにおよ
んだ全国争議。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
ことを狙った同プランに対して、経営再建や
民営化をめぐる労使対立も抱えていた国鉄S
NCF、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
民諸階層の支持を受けたストは長期化。政権
は改革案の撤回に追い込まれた。

【参考文献】

- 堀田芳朗 編著『世界の労働組合 歴史と
組織』日本労働研究機構、二〇〇三年
- 松村文人「フランスにおける労使関係と労
働組合の変化」大原社会問題研究所雑誌
五四九、二〇〇四・八
- 松村文人著『現代フランスの労使関係』ミ
ネルヴァ書房、二〇〇〇年