

フランスの労働組合と左翼政党

松村 文人

名古屋市立大学大学院経済学研究科教授

はじめに

最初にフランスの労使関係の特徴を整理しておきたいと思います。法や政府の強い関与を通じた労使関係に関する問題の解決、これがフランスにおける労使関係の大きな特徴ではないかと思っています。ヨーロッパでも、フランスについてこのような捉え方をしています。法や政府の関与という特徴にかかわって、フランスでは歴史的に労働運動の高揚や左翼政権の成立を背景に、重要な労使関係制度が導入されてきた経緯があります。しかしながら、1990年代の終わり頃から特に動きが表面化しますが、できる限り全国争議を背景としない形で、政労使対話によって問題解決を図ろうとする動きが強まっていると思います。たしかに、フランスというゼネストで全国的な混乱が起り、経済も麻痺するためやむを得ず経営側は譲歩し、收拾に向けて政労使の合意ができるというよう

な、1968年5月ゼネストに代表されるようなあり方が有名かもしれません。この報告では、争議を背景とせずに政労使交渉によって問題を解決する動きが今後もいつそう進むのかどうかという点について考えてみたいと思います。

1. 労働組合と労使関係

まず、労働組合と労使関係について説明します。

(1) 労使組織

労働組合の創設・発展

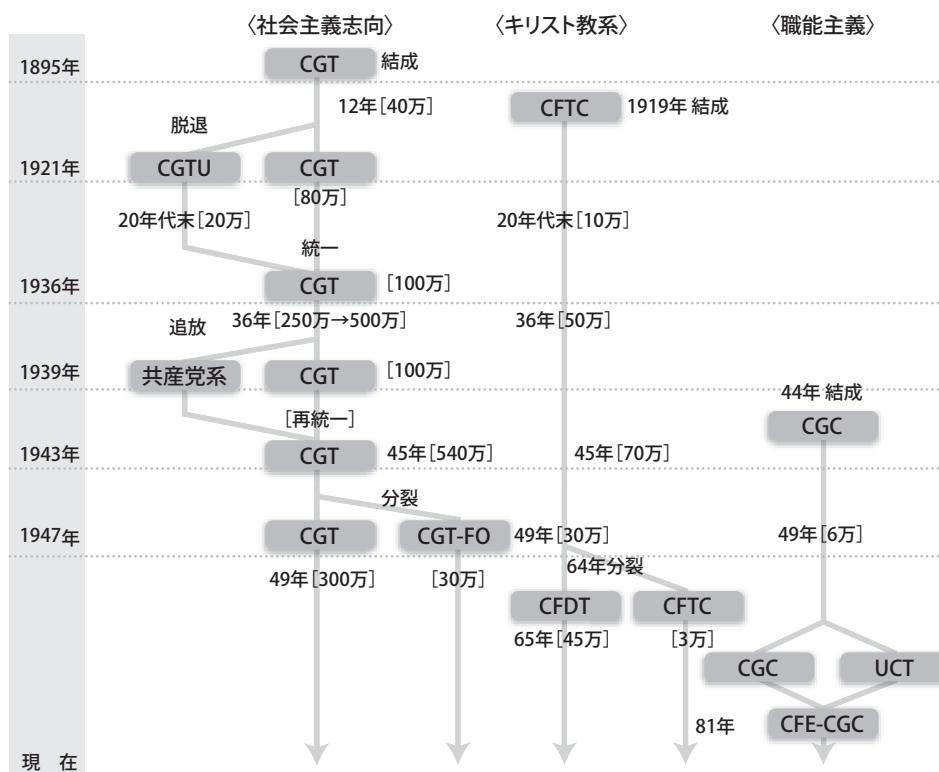
フランスの労働組合は少々複雑ですが、起源と系譜を説明したいと思います。

フランスでは、CGT（労働総同盟）という組合が最も歴史が長く最大であると言われてきました。結成は1895年ですから100年以上の歴史があります。系譜でみると、社会主義志向の組合、キリスト教系の組合、さらに職能主義の組合と三つの流れがあります（図表1：フランス労働組合の系譜）。CGTの結成が19世紀の終わりですが、その後20世紀前半から半ばにかけて、新たな組合の結成や分裂が起ります。社会主義志向の流れでは、戦前に2回の組織分裂、つまり共産党系（コミュニスト）の脱退・追放がありますが、戦後はコミュニストグループの方が多数派になり、少数派となった改良派が冷戦開始の時期に外に出て、CGT-FO（労働総同盟労働者の力）という

まつむら ふみと

1955年生。東京大学大学院経済学研究科単位取得退学。経済学博士。専攻は労使関係、労働経済。名古屋市立大学教授などを経て現在に至る。主要著書は、『労使関係の比較研究—欧米諸国と日本』（共著）東京大学出版会 1992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（沖永賞受賞）、『先進国の労働運動と国際労働組織』（共著）日本ILO協会 2004年など多数。

図表 1：フランス労働組合の系譜



出所) 松村・畑・細井(1999)『よみがえる欧州労働運動』労働大学、133頁。

注) 1:加筆・修正あり。

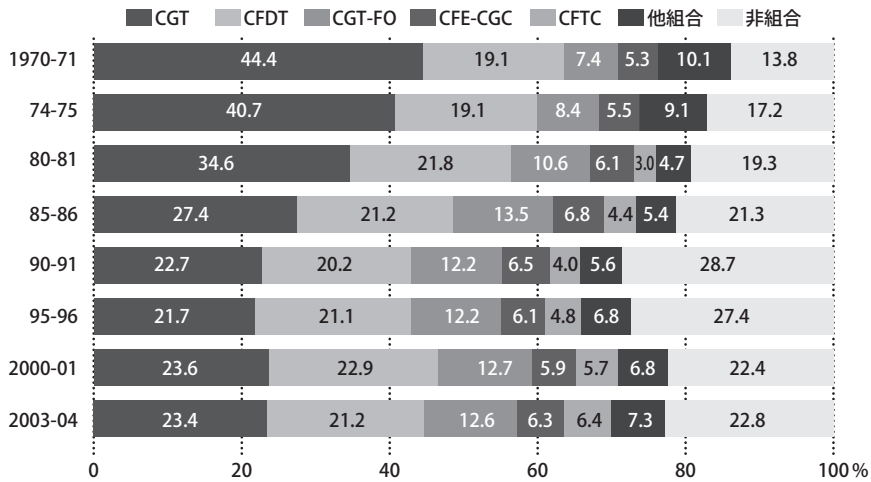
2:組合名は以下の通り。CGT:労働総同盟、CGT-FO:労働総同盟労働者の力、CFTC:仏キリスト教労働者同盟、CFDT:仏民主労働同盟、CGC:管理職総同盟、CFE-CGC:管理職総同盟

3:[]内は組合員数

組合を結成しました。それからキリスト教系の流れでは、結成そのものはかなり早く第一次大戦後の1919年にCFTC(フランスキリスト教労働者同盟)という組合が設立されました。このCFTCは戦後も続きましたが、宗教色が弱まって社会主義志向のグループが多数派になり、CFDT(フランス民主労働同盟)という組合への転換を決議しました。これに不満を抱くグループがCFTCの旗を守って外に出ました。職能主義の流れとは、管理職・エンジニアなどの労働組合を指します。第二次大戦後CGTが管理職も含めた全階層の組合をつくらうとしたことに反対した人たちが、CGC(管理職総同盟)という管理職・エンジニアの組合を設立しました。後に管理職に近い中間階層まで組織化の範囲を拡げることになります。

以上が1960年代頃までの労働組合の創設と組織分裂の経緯になります。1980年代までは主要5労組(CGT、CGT-FO、CFDT、CFTC、CFE-CGC)と言われました。この5労組には国から全国的な代表性が認められ、所属組合には無条件で交渉権が与えられてきました。ところが、90年代に入ると分裂と組織再編・統合が一層進み、現在は主要8労組という状況になっています。簡単に説明しますと、戦後長くFEN(全国教員組合連合)という教員の組合が続いてきました。教員だけの組合にしては非常に規模が大きく、組合員は30万人前後で推移してきました。FENが存続してきたのは、CGTとCGT-FOの分裂の際に、社会党系が多数派を占めていたこともあり、分裂せずにそのまま組織を残すという対応

図表 2：企業委員会選挙の組合別得票率（1970～2004年）



をとったためです。産業別組合とはいえ、規模の点などからナショナルセンターと同様な扱いを受けて、代表性を与えられてきました。90年代に入ると教員組合の分裂が起こり、さらに独立系組合と結合する状況も生まれ、1992年にFSU（統一組合労連）が教員系の組合として新たに登場しました。そして、代表性や交渉権を要求していくことになります。

それからUNSA（独立組合全国連合）という組織がありますが、教員や独立系の組合が加盟してそれなりの規模になっています。これが7番目の主要組合です。それから、8番目がSUD（連帯統一民主労働組合）で、1981年結成のG10（グループ10）という組織が母体となり、そこにCFDTからの分裂組合であるSUDが加わって発展してきました。

以上のような組織の分裂・再編を経て、現在は主要8労組という状況になっています。

労働組合の特徴

次に労働組合の特徴ですが、日本ではフランスの労働組合は強力であるというイメージが定着しています。日本の組合関係者も非常に強いと思っているようですが、実際には組合組織は小規模です。それから、交渉力も必ずしも強いとは言えません。ドイツのDGBやイギリスのTUCと比較すると、フランス最大

のCGTは60万規模で、ナショナルセンターとしては一桁違う小さい規模です。主要労組が8つに分かれています。全部合わせても200万程度の規模にしかありません。組織人員の観点から小規模であることはハッキリ分かると思います。これには、低組織率、それから組織の分裂・併存が大きくかかわっているのですが、さらにユニオンショップ・チェックオフ等が法的に禁止されていることも影響しています。このように、小規模で、組織力も交渉力も弱いのがフランス労組の一つの特徴です。

二つ目に、フランスの組合は、組合員の組織というよりも、活動家の組織、役員の組織という傾向があります。組織規模が極めて小さく、組織構成員の中心は活動家、従業員代表になっています。では、組合と労働者はどのような関係を形成しているのかということ、支持者あるいはオーディエンスという関係をとることになります。組合員数、組織率ですが、労働組合に聞いても明確に答えてくれないこともあります。公表していない組合もあるのですが、相対的な規模を示す公式な数字としては従業員代表選挙の組合得票率があります。企業内では従業員代表を決定する職業選挙が2年に1回あるいは4年に1回行われますが、その全国集計結果が組合支持率としてよく参照されます（図表2：企業委員会選挙の組合別得票率）。この

図表 3：事業所別に見た従業員代表の存在率（20人以上事業所）（筆者注）

（単位：％）

従業員規模	従業員代表		企業委員会		衛生安全 労働条件委員会		労働組合代表		従業員の代表 (選挙または指名)	
	1998-99	2004-05	1998-99	2004-05	1998-99	2004-05	1998-99	2004-05	1998-99	2004-05
20～49人	57	63	25	26	15	17	19	23	65	68
50～99人	74	83	70	72	54	59	45	49	87	89
100～199人	84	92	88	90	82	84	67	74	96	7
200～499人	93	93	93	95	92	93	81	88	98	98
500人以上	97	96	95	96	96	96	93	97	100	99
50人以上	80	87	79	81	69	72	58	63	91	93
計	65	72	44	46	34	37	33	38	74	77

注) 1 「従業員代表」「企業委員会」は、従業員統一代表を含む。

2 「従業員の代表」は、4つの代表・委員が1つ以上存在する比率。

出所) Dares(2007), *Les institutions représentatives du personnel*, p.2.

得票率が労使関係や労働組合を考えるうえでは重要なデータになります。

三つ目の特徴として、中小零細企業への組合浸透が指摘できます。フランス労組は、規模は小さいのですが、広く根をはっていると云えます（図表3：事業所別に見た従業員代表の存在率）。ここでは4つの従業員代表の存在率を挙げています。組合代表が存在する事業所の比率ですが、2004-2005年のところを見ると、20人～49人の従業員規模の事業所で23%、50人～99人で49%ですから、小企業でも4分の1から2分の1の事業所に組合代表がいることになります。50人以上では63%ですが、50人以上に限れば3分の2の事業所に組合代表が存在することになります。20人以上の事業所についてみると4割（38%）に組合代表が存在していることが分かります。中小零細企業にも組合が浸透しているということが言えます。2000年前後から週35時間労働制をめぐる企業交渉が広がり、そのことで組合存在率が一層上がる傾向にあります。企業交渉の広がりが組合支部や組合代表の増加につながっているものと考えられます。

このように、小規模組織、活動家組織、中小への浸

透ということが労働組合の特徴点として指摘できます。

経営者組織の創設・発展

経営者組織ですが、日本では労使関係において経営者組織は交渉主体ではないためあまり注目されませんが、ヨーロッパ諸国では経営者組織の存在は非常に重要です。現在のフランスの経営者組織は、フランス企業運動（Medef）と呼ばれています。

経営者組織の創設・発展の歴史ですが、1919年にCGPF（フランス生産総同盟）が結成されました。この組織は協約法が成立して協約交渉が開始されたことへの対応として結成されたものです。さらに36年にCGPF（フランス経営者総同盟）と名前を変えます。これは人民戦線内閣ができる際に起こった全国ストの收拾策への不満に対応するためにとられた組織の立て直しです。全国ストを收拾するためマティニヨン協定という政労使三者合意ができますが、それに不安を持つ経営者が多く脱退する産業別組織もあり、それへの対応として組織の立て直しを図ったものです。このように、強力になった組合への対応の必要性が経営者組織の創設・再建の主要な動機でした。

図表 4：労使関係に関わる制度・法律と設置の背景・契機

制度	法律	背景・契機	参考
産業別協約交渉	1936年協約法→労使合同委員会・協約拡張制度	36年5-6月全国争議／ブルム人民戦線内閣成立／マティニヨン協定(政労使合意)	19年法・46年法・50年法
企業内労使協議制	1944年オルドナンス・45年法→企業委員会制度	解放闘争／社共含む政権成立	
企業内組合支部	1968年法→企業内組合支部法認	68年5月ゼネスト／グルネル協定(政労使合意)	
企業内協定交渉	1982年オールー法→企業交渉義務付・企業委員会権限強化	81年ミッテラン左翼政権(社共など)成立	

(2) 労使関係制度

次に労使関係制度ですが、前述したように労働運動の高揚や左翼政権の成立を契機として重要な制度が導入されてきたという歴史的経緯があります。

協約法による産業別交渉の促進

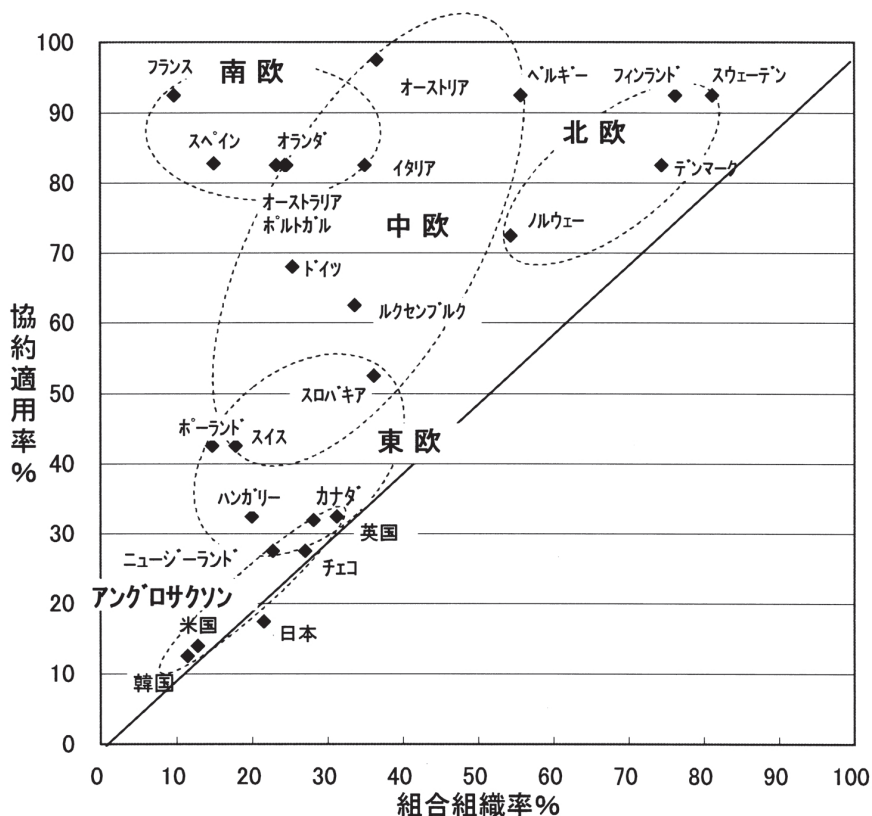
労使関係制度を定めた重要な立法は、産業別協約交渉に関する法と、企業内での労使協議・労使交渉に関わる法(図表4：労使関係に関わる制度・法律と設置の背景・契機)の2つです。最初の協約法は1919年に制定されますが、現在の協約法の基礎となったのは1936年協約法で、これはブルム人民戦線内閣が制定しました。協約制度の特徴点は、主な組合に代表性を認めたこと、労働大臣が協約交渉のための合同委員会に代表組織を招集すること、さらに政府の決定による協約の拡張適用制度があることです。この拡張適用の仕組みにより、フランスの協約適用率は非常に高くなっています。OECDのEmployment Outlook 2004に掲載されました「OECD諸国の組合組織率と協約適用率」という図表をもとに、私が地域分布を囲ってみた資料(図表5：OECD諸国の組合組織率と協約適用率)があります。これを見るとフランスは左上(組合組織率が低く協約適用率が高い)に位置しています。南欧諸国は概ねこの辺りに分布しており、組合組織率は低いけれども協

約適用率は非常に高いのが特徴です。それに対して北欧のように、組合組織率が高くて協約適用率も高いというところもあります。これは経営者の組織率の高さも影響していると考えられます。しかし南欧の場合には組合組織率は低いけれども拡張適用によって協約適用率はかなり高くなります。唯一、日本だけは45度の線よりも下に位置していますが、組合はあっても協約がないなどの事情によるものと考えられます。これに対しフランスの組合は、日本より組織率が低いとはいえ、拡張適用のしくみにより非常に高い協約適用率を達成していることとなります。

企業内での労使協議・労使交渉の法による義務付け

企業内での労使協議・労使交渉が法で義務付けられているのもフランス労使関係の特徴です。企業委員会は、従業員50人以上の企業に設置が義務付けられています。企業委員会において、選出された従業員代表との間で経営の決定事項に関する協議が行われることとなります。それから、1981年のミッテラン政権の誕生により、翌年労働者の権利を強化する「オールー法」が成立しました。この法律は、組合がある企業に主に労働時間や勤務形態等に関する年に1回の企業内交渉を義務付けたものです。この企業内における協議と交渉の義務付が、フランスのもう一つの特徴と言えます。

図表 5：OECD 諸国の組合組織率と協約適用率



出所) OECD(2004), *Employment Outlook 2004* より作成。注) アングロサクソンの区分には、米国、英国、ニュージーランドが含まれる。韓国も含めてよい。ただしオーストラリアは中欧・南欧の区分に入ると考えられる。日本は45度の線より下に位置する唯一の国。

2. 労働組合の歴史

労働組合の歴史については、第2次大戦後に限定して3つの時期に分けて簡潔にふれておきたいとします。

(1) 発展・高揚期

(1940年代半ば～1970年代半ば)

最初の発展・高揚期ですが、戦後の生産復興闘争を経て、経済再建以降は協約法を通じて産業別交渉が再開され発展していきました。また、社会保障の制度の骨格がこの時期に形成されました。

組合の組織率については、戦後直後には50%台に達しますが急速に低下し、60年代に10数%まで下がりました。60年代末から70年代半ばにかけて

の労働運動高揚期には20%台前半まで上昇しますが、伝統的にフランスは低組織率であると言えます。

それから、組合の新たな創設と分裂があつて、主要5労組に代表性が認められることとなります。なぜ、この5労組すべてに代表性が与えられたのかという点ですが、もともと最も大きなCGTに交渉権が集中していた方が色々な意味で良かったと考えられますが、これには経営側が非常に強く反対しました。できればCGTを交渉相手とするのを避けたいと考えていたからです。これは、CGTが共産党系であることも一つの要因ですが、加えてフランスの伝統的な「異議申立型」の運動の傾向が非常に強かったことが考えられます。こうした背景から、社会党、共産党、それから人民共和派(MRP)という中道政党的3党が2年ほど政権を執った時代、第2次大戦直後の第4共

図表 6：フランス労働組合員数（組合発表および Andolfatto らの推定）

	組合発表 (2006年)		推定 (2007年)	
	組合員数	組織率	組合員数	組織率
CGT 労働総同盟	720,000	3.2%	523,800	2.3%
CFDT フランス民主労働同盟	803,000	3.6%	447,100	2.0%
CGT-FO 労働総同盟労働者の力	800,000	3.6%	311,350	1.4%
CFTC フランスキリスト教労働者同盟	141,000	0.6%	106,000	0.5%
CFE-CGC 管理職総同盟	140,000	0.6%	82,000	0.4%
UNSA 独立組合全国連合	360,000	1.6%	135,000	0.6%
SUD 連帯統一民主労働組合	90,000	0.4%	80,000	0.4%
FSU 統一組合労連(教員)	165,000	0.7%	120,000	0.5%
合計(8組合)	3,219,000	14.3%	1,805,250	8.1%

出所) Andolfatto D. Labbé D.の推定。http://www.wk-rh.fr/

注) 2人の推定結果は、組合員数合計170万人、組織率7.2%（雇用者2,250万人）であるが、表のように各組合の組合員数を合計すると180万人、8.1%となり、結果が異なっている。

和制の初期に政治的な妥協がなされました。MRPはCFTCというキリスト教系の組合と関係が深かったのですが、この代表性を認めます。さらに、新たにCGT-FOという組合ができますが、これは社会党系の組合であったことから、以上の3労組すべてに代表性を認めるという政治的な妥協が図られました。そして60年代に入って、新たにCFTCからCFDTという組合ができますが、この段階ですすでに多数の組合に代表性を認めることが前提になっていましたから、後に社会党系組合となるCFDTにも代表性が認められました。

(2) 後退期

(1970年代後半～1990年代半ば)

次に、後退期の1970年代後半から90年代半ばに関してですが、1968年5月革命を契機に企業内組合（支部）が法認され、組合は企業内での活動ができるようになりました。組合を当事者とする企業交渉がすぐに始まったわけではありませんが、82年オール法企業内交渉の義務付けにより徐々に企業内交渉が広がっていきました。それから、この時代は産業合理化が非常に進んだ時代で、鉄鋼、造船、電信電話、電機など基幹産業の国際競争力の強化

が課題となり、企業委員会の経済的な権限を強化するため、雇用調整をめぐる労使協議が義務付けられました。

組合の組織ですが、この時期は低成長への移行や産業合理化の中で労組は急速に後退し、組合員は半減し組織率も10%を割ることになりました。

(3) 停滞・再建?期

(1990年代後半以降)

こうした後退が停滞から再建に向かうのではないかと考えられたのが、1990年代後半以降のことです。組合員の急激な減少に歯止めがかかったと言われました。しかし、昨年発表されたAndolfattoらの推定によると、組合員は今も減少を続けています（図表6：フランス労働組合員数）。フランスではふつう、組合の発表と研究者の推定にはかなり食い違いがあります。表でも発表が推定の2倍ぐらいになっている組合もあります。主要8労組の組織率の合計は8.1%ですが、Andolfattoは論文の中で推定組織率の合計を7.2%としており、食い違いが見られますが、どちらが正しいのか分かりません。このように一時期言われていたのとは違って、組合員の減少が継続しているとの指摘があります。

この時期の組合組織ですが、一層の分裂があり新しい組合が誕生します。新組合とは、前述しました、FSU、UNSA、SUDです。こうした新たな組合が代表性（交渉権）を要求するようになり、裁判を通じて特定の企業や地域で交渉権を認められる状況が生まれています。

それから、賃金・雇用・労働時間に関する企業交渉の増加が見られます。これは週35時間法（1998年・2000年）ができて、「時短をどうするか」、「時短に伴って賃金の扱いをどうするか」、さらに時短は雇用創出が目的ですから「新規採用をどうするか」といった問題に関する企業交渉が非常に増えました。そのため、企業交渉の必要性からも組合支部が増えることとなり、交渉の分権化の傾向も指摘されています。また、後述するようにこの時期には社会保障や労使関係の見直しをめぐる政労使交渉が大きな争点として浮上してきました。

3. 左翼政党と労働組合

次に、左翼政党と労働組合の関係について説明します。

(1) 社会党

フランスの社会党は労働組合との繋がりを欠いていることが大きな特徴点です。また労働組合以外の他の重要な支持基盤をもっているわけでもありません。そういう意味では構造的脆弱性ということが以前から指摘されていました。歴史的にもドイツのような社民型の組織形成には失敗してきました。社会党の初期の段階にはアルマニストが組合を基盤とする政党をつくろうと努力しましたが、なかなかうまくいきませんでした。その後も組合を基盤とした政党をめざす動きは社会党系の中からは出てきませんでした。社会党は、与党となって2期目の1988年～93年の時期に、「資本主義との訣別」の路線を放棄したため、社会主義・体制変革を方針としないことになりました。この時期には、シュヴェーヌマンが代表を務め

た社会党左派のCERES（社会主義調査研究教育センター）も党外に出ることになりました。

(2) 共産党

次に共産党についてですが、社会党とは対照的に共産党は労働組合を重要な支持基盤にしてきたと言えます。戦後はCGTが共産党の支持基盤になります。そしてCGT書記長は必ず共産党の幹部を兼任するという状況が96年まで続きました。また組合運動出身の政治家を多数抱えていました。社会党との関係を見ると、30年代の統一戦線政策の中で党勢を拡大しましたが、70年代になって「共同政府綱領」、社共提携政策の中で社会党に逆転され左翼陣営の多数派を奪われる結果になりました。2008年3月の地方選では少し復調傾向が見られましたが、支持率3%～4%台の小党に転落しています。

(3) 労働組合との関係

次に労働組合との関係ですが、主要3労組だけでも政党との間に多様な関係を形成してきたと言えます。

CGT-FOについては、革命的サンディカリズムというCGTの初期の指導理念がありますが、この時代に“政党からの組合の独立”ということが「アミアン憲章」（1906年）で謳われ、公式にはこの初期の立場を維持しています。

CFDTについては、1960年代から自主管理社会主義を主張し、社会党にそれが取り入れられていきました。しかし70年代の終わりに経済闘争への転換を図って、最近では非常に穏健になっています。労働運動のスタイルとして「異議申立型」と「提案型」の2類型が指摘されますが、そうした視点から見ると「提案型」に移行してきたといえます。

それからCGTですが、1930年代半ばから共産党との強い繋がりを持つてきました。しかし、昨年の大統領選のときの第1回目投票での支持率を見ると、CGT支持者で共産党に投票したのは7%にとどまり、非常に低くなっています。10年ぐらい前であれば

CGT支持者の4割は共産党に投票していましたが、現在では1割を切っている状況であり、共産党離れが明確になっています。

4. 異議申立から社会対話への移行か

労働運動全体の「異議申立型」から「提案型」への移行
労働運動・労使交渉等においては、「異議申立型」から「提案型」への移行が指摘されてきました。反対を貫きあとは考えてもらうということではなく、自分も責任を分有するという立場への移行が指摘できると思います。

90年代の終わりから現在までのここ10年間ですが、社会保障に関わる中央交渉が頻繁に行われるようになっていきます。フランスでは労使組織が社会保障の管理主体です。また、代表性など労使関係のあり方そのものについて、交渉の中で見直しが議論されています。政労使の中央交渉を通じた社会保障・労使関係、さらにはここ2年ぐらい労働市場改革といった動きが活発になっています。こうした動きが活発になった背景として、さしあたり2点が考えられます。

一つは、経営側が社会保障における労使自治の後退と政府の関与の増大に対して、非常に警戒感・危機感を強めていることが挙げられます。社会保障について、フランスの場合はピエール・ラロックが戦後「国民連帯」ということを強く主張して、労使自治を保険の原理とし労使が管理主体となる、金庫の管理も労使が行う仕組みがつけられましたが、これが90年代に税金の導入によって大きく変わりました。91年にCSG（一般社会拠出金）という社会保障の目的税が設けられ、さらに95年に社会保障予算法という法律が成立して、議会在社会保障予算を管理することが決まりました。この結果、フランスの社会保障に関わる自治の後退が明確になりました。これに対する危機感が高まったのが、週35時間労働制の財源をどうするかという議論のときでした。これはジョスパン左翼政権のときでしたが、社会保障制度から間接的に週35時間の財源を徴収する方向性を示さ

れ、これに反発したのが経営側でした。経営側は国の干渉を強く批判しました。そして一定の条件を出して、それが取り入れられなければ制度から脱退するという通告まで行いました。政労使中央交渉による社会保障改革の背景には、こうした経営側の危機感があったということです。

もう一つの背景としては、政府が大規模な争議を回避しなければならないという強い決意を固めてきていることです。1995年11月～12月にかけて、ジュペ内閣（保守）の年金改革に対する全国争議が起り、大体1ヵ月間ぐらい公共交通がストップしました。電気やガス、郵便等は一部止まり、学校も連帯ストで閉鎖されるなど、非常に大きな影響が出ました。これが遠因となって保守政権は選挙に敗れ、97年に倒れる結果になります。それ以降も大きな争議が幾つか起りました。2003年4月～6月の年金改革（公共部門）に対する争議も大きな争議でしたし、つい最近も昨年10月～12月に、やはり年金に関わる大きな争議がありました。政府は（左翼であれ保守であれ）大規模争議を回避しつつ改革を進めようとする強い意向を持っています。これが、こうした中央交渉が盛んになってきているもう一つの背景と言えます。

社会保障・労使関係・労働市場改革の動き

社会保障改革については、失業保険制度の改革に関する協約が2002年1月に締結されました。年金改革では、公共部門の中の公務員について、一部の組合との同意を通じて制度改革が決まりました。残された課題は、労働組合が非常に強力な国鉄などの公共企業であり、いまだ妥結に至っていません。職業訓練については、2003年1月に合意ができました。

労使関係改革ですが、ここで重要なことは代表性の基準をどうするか、その見直しを通じて労使協約の実効性をどう高めるか、ということです。新たな組合が交渉権を要求しており、代表性の基準をどう見直すのが問題になっているのです。代表性をめぐる判決等も考慮して、最近では職業選挙の結果、つまり組合の支持率も参考にする傾向が強くなっています。この問題に

については、解決の展望が見えてきたように思います。

また、つい最近の問題として労働市場改革があります。2年前にCPE（初期雇用契約）という制度をめぐる学生が全国争議を展開しました。学生と労働組合が連帯して、2月から4月にかけて5波の抗議行動を行いました。最初は50万人ぐらいで始まったのですが最終的には200万人の規模（主催者発表）になりました。そして第6回目の争議の前日ようやく政府が折れて、CPEは撤回されました。

これが契機となって、サルコジ政権になってから労働市場改革・雇用契約制度をどうするかを本格的に検討され始めました。北欧ではフレキシビリティとセキュリティという言葉と一緒にしたflexisécurité（フレキシキュリテ）という言葉がありますが、この言葉がようやくフランスにも到来したと、経営側やCGT以外の組合が歓迎している状況があります。

5. むすび

これまで述べてきたように、政労使の交渉の動きは紆余曲折を経ながらも強まっています。前政権でも、労使交渉の促進や協約の実効性の強化の必要性を強く訴える報告書が大統領に出されました。先日、ル・モンド（2008年4月18日）にサルコジ大統領が寄稿していましたので、一部を紹介します。「強力な労働組合のために」というタイトルで始まるのですが、「労使組織をすぐれて責任感の強いものとする、改革を導くために労使対話を抛り所とすること、団体交渉を促進するため労使関係システムを転換すること、……」という内容です。

サルコジ自身が、現在、公務員の大量削減など様々な課題を抱えていて、しかも支持率は下がる一方ですから、何らかの対応を考えていかなければならないという背景もあります。とはいえ、政労使交渉をめぐる動きは、サルコジ政権になって始まったわけではなく、すでに1990年代より進行しているものであり、フランス労使関係のあり方を変化させる契機となる可能性をもっていると考えられます。■

《筆者注》

- ①「従業員代表」とは、11名以上の事業所において設置が義務付けられ、従業員の直接投票で選出された代表が、労働者の要求を経営側に伝える制度。
- ②「企業委員会」とは、50名以上の事業所に設置が義務付けられ、従業員の直接投票で選出された代表が、経営の重要な決定事項について情報を受け取り協議を行う制度。
- ③「衛生安全労働条件委員会」とは、職場の労働安全衛生に関わる問題を扱う労使委員会であり、委員は企業委員会・従業員代表により指名される。

《参考文献》

- BRECHON Pierre(sous la direction de)(2005),*Les partis politiques français*, nouvelle édition, La Documentation française.
- FLANDRE Christelle(2006),*Socialisme ou social-démocratie? Regards croisés français allemands*,1971-1981,L'Harmattan.
- KERGOAT Jacques(1997),*Histoire du parti socialiste*,Repères 222,La Découverte.
- MARTIN Jean-Maurice(1983), *Le CNPF, que sais-je?*, Presses Universitaires de France.
- 海原峻一(1979)『フランス社会党小史』新泉社
- ジェレミー・ワディントン、レイナー・ホフマン編/小川正浩訳『ヨーロッパの労働組合—グローバル化と構造変化のなかで』生活経済政策研究所
- 松村文人(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
- 松村文人(2002)「フランス『週35時間』と『労使関係の再構築』」『ヨーロッパ社会民主主義：第3の道論集—労働組合と中道左派政権』生活経済政策研究所,2002年3月,9-17頁
- 松村文人(2005)「フランスの労働組合の動向」『Int'lecowk』Vol.60, No.10,2005年10月,20-29頁
- 松村文人(2006)「フランス労使関係の動向」『生活経済政策』No.117,2006年10月,12-20頁
- 松村文人(2007)「フランスの労働組合と労使対話に関する法」『世界の労働』57巻1号,2007年1月,12-19頁
- 松村文人(2007a)「フランスの失業保険と雇用政策」『海外社会保障』No.161,2007年12月,61-78頁
- 松村文人(2007b)「フランスの企業内労使協議制度の特徴と実態—雇用調整を中心に」連合総研『労使コミュニケーションの新天地—労働者参加の現状と可能性』153-175頁
- 松村文人(2008)「フランスの従業員代表制と日本で検討すべき課題」『労働調査』2008年1月,42-48頁

(これは4月26日に開催された生活研自主研究プロジェクト「比較労働運動研究会」における報告を編集部責任でまとめたものである)