

フランス労使関係の動向

松村 文人

名古屋市立大学大学院教授

1 組織率と協約適用率のパラドックス

フランス労使関係の特徴は、組合組織率が先進国では最低の8%であるにもかかわらず、産業別協約の適用下にある労働者の比率が90%を超えるところにある¹。協約の恩恵を受ける労働者が労働者全体に占める比率を「協約適用率」²と呼ぶが、フランスの協約適用率は先進国でも最高レベルにある。簡単にいえば、労働者10人のうち組合員は1人にすぎないが、組合が経営側と結んだ賃金協約の恩恵を受ける労働者は9人もいることになる。

このパラドックスが成立するのは、団体協約法（1950年）によって、「代表的労働組合」³の締結

した産業別協約が、一般に政府の決定に基づいて産業全体に拡張適用されるからである。そのため、組合員だけでなく労働者のほとんどが産業別協約の恩恵を受けることができる。トマ・アモセ、マリア＝テレザ・ピニョンの二人は、このパラドックスを、「労働組合は労働者全体のために交渉するのであって、組合員のみのために交渉するわけではないという、労使関係のフランスモデルの特異性」⁴に基づくものと述べている。

二人はまた、このパラドックスが、戦後の労働組合の「制度化」⁵と「組織率低下」⁶という二つの動きの結果でもあるとしている。第二次大戦後、法や政府は、主要な労働組合に対して「代表性」⁷を認め、産業レベルの団体交渉権、企業内従業員代表選挙での立候補権、企業内年次交渉の義務などを制度化してきたが、他方で、労働組合は、大戦直後の1940年代後半に組織率を50%から半減させ、高度成長終了後から80年代には20%台をさらに半減させた。組合の段階的な制度化と組織力の急速な後退という戦後過程こそ、10人のうち組合員は1人であるが協約の適用を受けるのは9人というパラドックスの背景といえる。

この制度化と組織率低下に関して、近年、変化が見られる。制度化では、代表性の見直しや協約の有効性の強化に向けた改革が進んでいる。組織率では、1990年代より組織率の低下が止まり、組合員や組合支部の増加が見られる。先進国では稀な組

まつむら ふみと

1955年長野県生まれ。1987年東京大学大学院経済学研究科単位取得退学。2001年経済学博士（東京大学）。名古屋市立大学経済学部専任講師、パリ第11大学客員研究員などを経て名古屋市立大学経済学部教授（現在に至る）。2003年中央労働委員会中部区域地方調整委員（現在に至る）。専攻は労使関係、労働経済。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（第15回冲永賞受賞）、『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 フランスの5つの代表的労働組合

	CGT フランス 労働総同盟	CFDT フランス 民主労働同盟	CGT-FO フランス 労働総同盟 労働者の力	CFTC フランス キリスト教 労働者同盟	CFE-CGC 管理職総同盟
設立	1895年	1964年	1947年	1919年	1944年
組合員数	68.5万人 01年組合発表	67万人弱 02年推定	30万人以下 04年推定	10万人 1999年推定	13.5万人 01年組合発表
組織率	3%以下	約3%	約1.5%	約0.4%	約0.6%
組織数	産業別連合32 県連合96	産業別連合20 県連合95	産業別連合27 県連合103	産業別連合? 県連合?	産業別連合? 県連合?
政治的志向	共産党系	社会党系	非共産党系 (社会党系)	カトリック系	保守中道系

出所) ANDOLFATTO(2004)、他より作成。

注) 1. CFTCは1919年、CGTに対抗して設立された。CGT-FOは1947年、CGTより分裂して生まれ、CFDTは1964年、CFTCから分裂して生まれた。CFE-CGCの設立は1981年であるが、前身のCGCの設立年を掲げた。2. CGT以外の組織率はCGTが3%以下という推定値より算出。

合活性化の現象である。本稿では、この二つの動きを中心に、フランス労使関係の最近の動向を考察してみたい。

2 5つの代表的労働組合

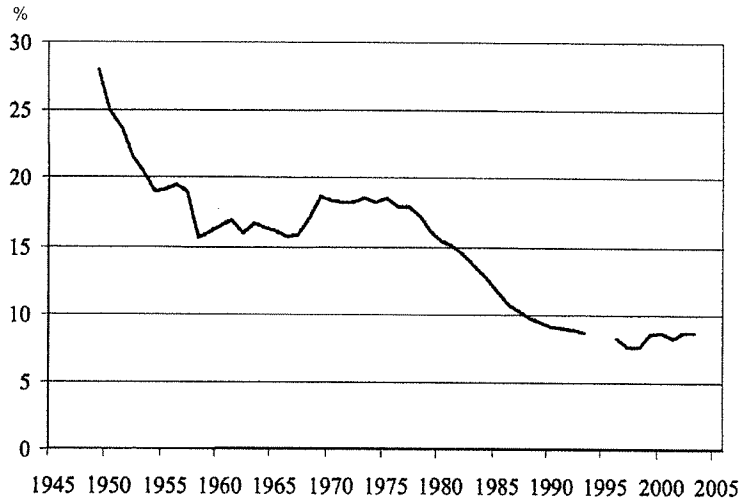
(1) 組合員数の新たな推定方法

まず、代表性を認められてきた5つの労働組合を概観しておこう。図表1のように、戦後フランス労働運動は、運動理念の対立から分裂した5組織によって展開されてきた。CGT（フランス労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CGT-FO（フランス労働総同盟労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CFE-CGC（管理職総同盟）、以上の5組織である。組合の分裂・形成の歴史については、拙論（2005）「フランス労働組合の動向」を参照されたい。図表1の組合員数は、D・アンドルフアット編『フランスの労働組合』（2004年）⁸によるものである。組織率は、CGTのみで3%以下であり、5組合の合計でも8%台にとどまる。これは日本やアメリカをも下回る先進国最低の水準である。

1990年代に入ってから、組合が発表する組合員数のみに基づいた推定方法の見直しが進められた。ドミニク・ラベを中心とする研究グループは、1990年代前半、組合費の徴収記録や従業員代表選挙における組合別投票結果を使った新たな組合員数の推定方法を考案した。詳しくは、拙著『現代フランスの労使関係』（2000年）を参照されたい⁹。さらに、90年代半ば以降、国立統計経済研究所（INSEE）の調査に基づいて組合組織率が発表されるようになった。1996年に開始された「家計の生活条件に関する継続調査」（EPCV）¹⁰は、毎年15歳以上の8,000人を対象に、「組合または職業組織のメンバー」であるか否かを尋ねており、また組合への関与の程度、つまり、「単なる組合員」か「積極的な参加」か「責任者（役員）」かも尋ねている。

INSEE調査による組合員数の推定結果は、ラベらの推定結果にきわめて近い。就業中の組合員は現在190万人で、雇用者に占める組織率は8%台である。フランスでは退職者なども組合に加入しており、組合員の2割程度を占めるため、実際の組合員数はこれを40～50万人上回っている。図表2は、

図表2 戦後フランスの組織率の変化（1949年～2003年）



出所) AMOSSE(2004),p.2.

注) 雇用者のみ。1949年～1993年は、組合費の徴収件数に基づく推定（退職者に相当する20%の組合費を差し引く、LABBE1997参照）。1996年～2003年は、INSEEの「家計の生活条件に関する継続調査」に基づく推定。

1949年から93年までがラベの推定組織率、96年から2003年までがINSEEによる推定組織率である。

(2) 複数組合の固定化

労働界が5組織にも分かれたまま組織の消滅や再編がなく、全てが存続してきた背景として、政府がこの5組織全てに全国的な代表性を認め、所属組合に地域、企業、事業所レベルにおける団体交渉権を保障してきたことが考えられる。これは「複数組合主義」¹¹の原則と呼ばれてきたが、代表的組合は経営者との交渉権だけでなく、企業内で従業員代表を選出する職業選挙での立候補、組合補助金の受け取り、社会保障基金の運営への参加、政府との協議などの権利を保障されてきた。このような組合保護こそ、5組合の存続を可能にした最大の要因と考えられる。

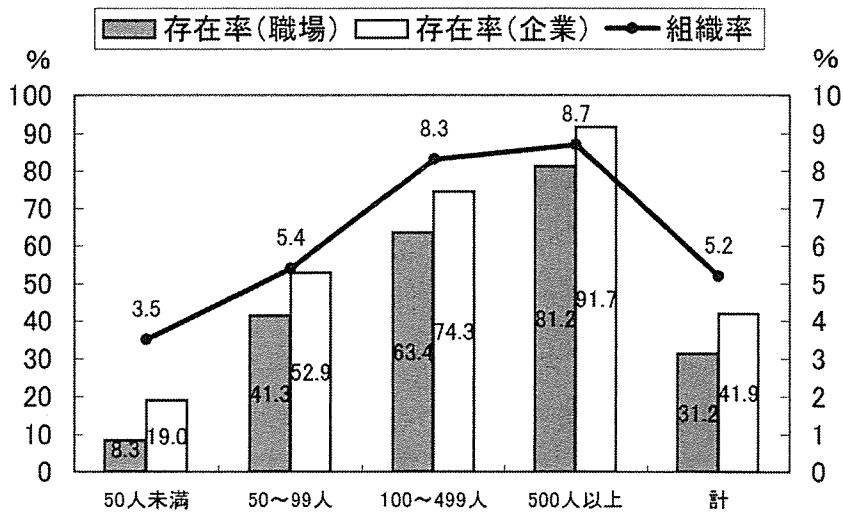
5労組は長い間、指導理念の違いから「体制変革志向」¹²の2労組CGT、CFDTと「改良主義志向」¹³の3労組CGT-FO、CFTC、CFE-CGCに区分されてきた。だが、CFDTの経済中心主義への移行

やCGTの体制変革志向の後退などの変化により、1980年代以降この区分は意味を失った。そのため、最近では、組合の団体交渉に対する姿勢、生産・経営への発言や責任分担に対する考え方を基準に、伝統的な「異議申立型」¹⁴か、それとも新たな「提案型」(参加型)¹⁵か、で組合を区分することが多い。産業レベルで交渉そのものや協定締結を拒否することが多く、異議申立型の組合の代表とされてきたCGTは、近年交渉に意欲的であり、変化の中にある。他方、CFDTは提案型の運動の代表とみなされている。

3 労働組合の構造

フランスの労働組合は、低組織率と複数分立を特徴としている。2003年の組織率は8%台で先進国最低であるが、低組織率自体は最近の傾向というよりも伝統的な傾向といった方がよい。図表2のように、労働運動の黄金時代といわれた1960年代末から70年代半ばの高揚期でさえ、組織率の合計は10%台の後半にすぎなかった。かつて、人民戦線期(36年)や第2次大戦直後(45～47年)などの高揚期

図表 3 事業所規模別に見た組合存在率



資料) AMOSSE(2004)より作成。元のデータは、EPCV調査(INSEE)による。

に組織率の急上昇が見られたが、それを除けば組織率は国際的に低い水準で推移してきたといえる。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。労働組合の規模は小さく、最大のCGTでさえ、組合員60万、組合数1万3千~7千であり、平均すると1組合の組合員は40名程度である。活動家中心の組織構造は、かつての革命的サンディカリズムの影響もあるが、いっそう重要なのは、組合への加入や脱退が個人の自由意志に完全に任せられるという組合運動の伝統によるものと考えられる。フランスでは、ユニオンショップのような加入の強制や組合費のチェックオフは法的に認められていない。

労働組合の組織構造をCGTについて見てみよう。意外に思われるかもしれないが、フランスで「組合」(syndicat)とは、全国レベルで組織される国鉄などの公共企業を除けば、ふつう企業レベルの組織を指す。産業レベルの組織は、弱小ではあるが自立的な企業レベルの組合が多数集まった連合体の性格をもつ。そのためフランスの「産業別連合」¹⁶は、大規模で集権的な欧州大陸型の産業別組合と比べると、

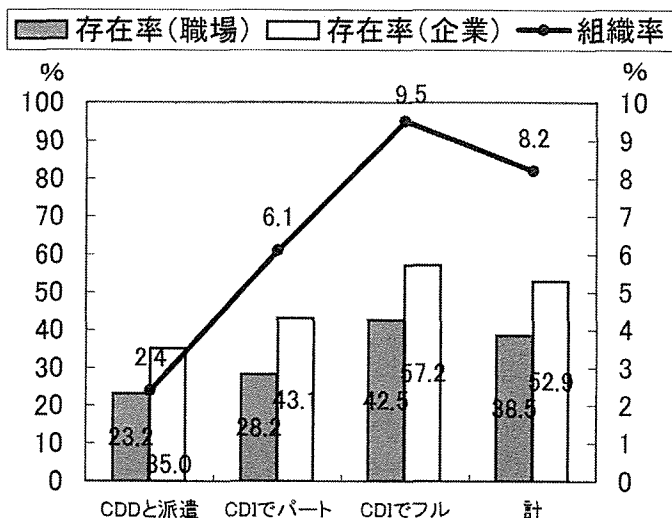
分権的な性格が強い。とはいえ、産業別連合は産業別交渉の主体であり、権限や財政力の大きさなどからも、企業別組合の単なる連合体である日本の産別組織とは基本的に異なっている。企業レベルの組合は、産業ごとに「産業別連合」を形成すると同時に、地域(県)ごとに産業横断的な「県連合」¹⁷を形成している。CGTの産業別連合は32、県連合は96ある。両連合がナショナルセンターを形成するが、この構造はCGT以外の組合にも基本的に共通する。

4 労働組合の活性化

(1) 組合員の増加

CGT系産業別連合の組合員数を見てみよう。産別組織の多くは小規模であり、32産別のうち上位13産別の組合員のみで全組合員の8割を占めている。組織率が高い産別組織は、鉱業・エネルギー26.0%(8万)、郵便・電信電話10.0%(5.7万)、国鉄12.0%(5.3万)、国家公務員20.0%(1.2万)などであり、逆に組織率が低いのは、金属1.7%(6.6万)、教育・文化・研究2.0%(3万)、出版・製紙・

図表 4 雇用形態別に見た組合存在率



資料)図表3と同様。

コミュニケーション2.0% (3万)、流通・サービス1.0% (2.5万) などである。以上はCGT系産別のみ組織率(組合員数)である。なお、CGTの現役対退職者の組合員比率は81:19、民間対公務・公共部門の比率は53:47、男女比率は73:27、職種間比率は労働者:事務職:中間職種:管理職が39:34:19:8である。

CGT組合員の減少は1990年代の半ばに底を打ち、組合員はその後、横ばいあるいは増加の傾向にある。2005年8月のCGT本部でのヒアリングによれば、1997年大会から2001年大会の間に、3分の2にあたる21の産別組織で組合員が増えた。教育・研究・文化、保健衛生・社会事業、流通・サービスのような雇用が増えている産業だけでなく、金属や農産物加工・林業のような雇用が減っている産業でも組合員が増えている。CGT全体では、65万3,000人から68万5,000人へ、3万2,000人(+4.9%)の増加である。CFDTについては、組合員はここ2、3年減っているが、90年代を通じて増えてきた。

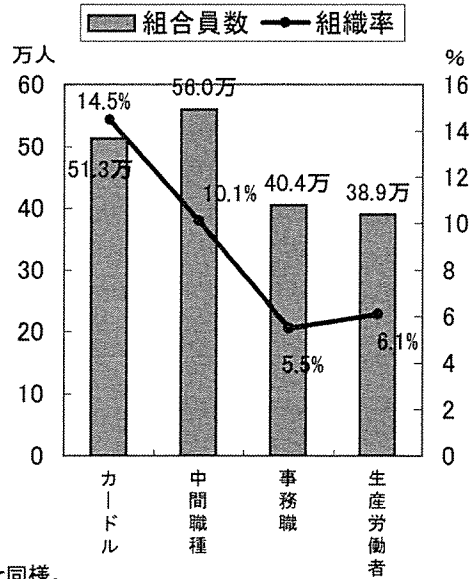
(2) 組合存在率の上昇

組合員に加えて、組合が存在する事業所や企業の

比率も上昇しつつある。全事業所の中で組合のある事業所の占める比率を「組合存在率」¹⁸と呼んでいるが、EPCV調査(INSEE)に基づく組合存在率は1996年から上昇傾向にある。企業レベルの組合存在率は、1996年に50.6%であったが、2003年には5%近く上昇して55.2%に達した。90年代半ばからの組合活性化の背景や意味について、アモセラ研究者は十分に語っていない。この問題については拙論(2004)を参照していただきたいが、とくに重要なのは35時間導入などをめぐる企業内交渉の増加が労働組合運動に与えているプラスの影響ではないかと考えられる。

事業所規模別に見た組合存在率から、フランスでは事業所規模が小さくても組合の存在する比率が日本より高く、組合が身近な存在であることがわかる。図表3のように事業所規模別の組合存在率は、500人以上で81%であり、規模が小さくなるにつれて、100~499人で63%、50~99人で41%、50人未満で8%に下がっている。たしかに、企業が小さくなると組合存在率は低下するが、従業員規模が50~99人でも4割の事業所に組合が存在しており、日本と比べて小零細事業所に組合が存在する比

図表5 職種別に見た組合存在率



資料)図表3と同様。

率は高い¹⁹。しかし、大企業では日本のような90%を超える高い組織率の組合は見られない。例えば、ルノー自動車内の複数組合の合計組織率は10%台と推定される。つまり、フランスの低組織率は、日本のような大企業への組合偏在、中小での組合不在を意味するわけではない。組合は、一般的に規模は大きくないとはいえ、大企業から小零細企業に至るまで広く根を張っているといえる。

(3) 雇用形態別・職種別組織率

INSEEのEPCV調査では、雇用形態や職種も尋ねているため、雇用形態別・職種別の組織率も明らかになっている。雇用形態別組織率は、図表4のように、CDI（期限の定めのない契約）でフルタイムの組織率が9.5%、CDIでパートタイムの組織率が6.1%、CDD（期限の定めのある契約）および派遣の組織率が2.4%である。ここでいうパートは日本のパートとは違い、均等処遇のもとでの短時間勤務である。日本風に読み替えると、フランスの正社員の組織率は9.5%、非正社員の組織率は2.4%となる。

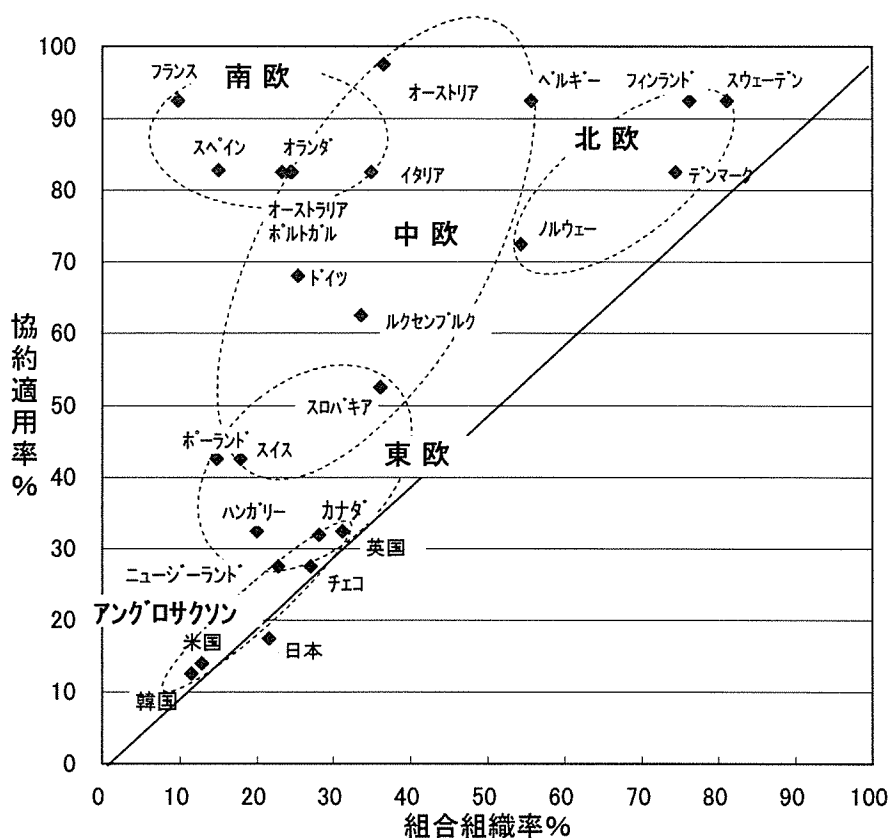
職種別の組織率は、図表5のように、生産労働者6.1%、事務職5.5%に対し、中間職種（職長・テク

ニシャン）10.1%、カードル（管理職・エンジニア）14.5%である。管理職の組織率が、労働者や事務職の組織率の2倍以上もあるのは国際的に異例かもしれない。組合員数でも、管理職は労働者や事務職を上回っている。アモセによれば、これは最近の傾向ではなく、すでに20年前から指摘されていた事実である。管理職の組織率が高いのは、公務・公共部門の教員、医師、エンジニアなどを含んでいるのが一因である。しかし、組合への関与の程度は労働者の方が高く、「責任者（役員）」であるものが多く、管理職では「単なる組合員」が多い。

(4) 高い協約適用率

図表6はOECD加盟国における組織率と協約適用率の関係を示した散布図である。すべての点（国）を、北欧、中欧、南欧、東欧、アングロサクソンという5地域に分けて、両指数の関係を見てみよう。このうちアングロサクソンの区分には、米、英、カナダ、ニュージーランドが含まれる。韓国も入れてよい。45度の線に沿って並ぶアングロサクソン、東欧、北欧の国々は、協約適用率が組織率に対応しており、協約が主に組合員に適用されていることを示している。協約適

図表6 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。

用が組合員を上回るのは、経営者団体に加盟する経営者を通じて非組合員にも協約が適用されるためと考えられる。これに対し、南欧では組織率が低いにもかかわらず協約適用率は著しく高い。この乖離は、政府決定により産業の全労働者に協約が拡張適用されているためである。そのため、協約の恩恵は非正社員や組合のない小零細企業まで及び、雇用形態、企業規模、性別による格差を小さくしている。

中欧は、北欧と南欧の中間の位置にある。日本は、上の区分でいえば韓国同様アングロサクソンに入るのであろうが、唯一45度の線より下に位置する。これは組合(員)が存在する企業でも協定が締結されない場合があるためと考えられる。

5 協約の有効性と組合の代表性

(1) 問題の所在

戦後フランスでは、協約法の下で産業別交渉が定着する一方、独特の交渉の仕組みのためにフランス固有の団体交渉の問題が生じた。「少数派協約」の正統性をめぐる問題と組合の代表性をめぐる問題である。

まず「少数派協約」の問題である。戦後の団体交渉は、政府が経営者団体とともに代表性をもつ複数組合を召集し、同一テーブルにおいて、産業に適用される一種の「法」を制定するというしくみを基本と

したため、もともと交渉に否定的な経営者は、CGTのような多数派で要求水準も高い異議申立型の組合が交渉から離脱したり合意を拒否したりしたのち、経営に協力的な少数派組合のみとの協定締結を選択することも多かった。CGTの締結産業別協約の締結率は1990年代でも3割程度であった。1950年協約法は、協約適用が使用者の締結の有無を基準として決定されるとしたため、1組合だけが締結した少数派協約でも協約として有効とみなされ、産業全体への効力拡張の対象とされた。そのため、内容を伴わない形だけの協約も生まれ、また協約の拘束を意識しない組合もあって、平和条項の軽視、ストライキの発生をもたらした。多数派組合抜きで成立した少数派協約の正統性の問題は、組織率低下とともに深刻さを増してきたといえる。

二つ目は組合の代表性をめぐる問題である。組合複数主義は、戦後初期に、経営者が最大組合CGTの交渉権独占を嫌ったために出来上がった政治レベルの妥協に由来する（詳しくは拙論2005を参照されたい）。労働法典は、代表性の根拠を、組合員数、独立性、組合費、経験と年数、占領下の愛国的姿勢の5つの基準としてきた。主要5組合に、全国および職業間レベルでの代表性の権利を与えたのは、1966年3月31日政令であり、5つの代表的組合に所属する組合に、企業及び事業所レベルで代表性を与えたのは、企業内での組合権を認めた1968年12月27日法である。代表性の問題がクローズアップされることになったのは、近年、組織分裂によって生まれたSUD（連帯統一民主労働組合）やUNSA（独立組合全国連合）のような新組合が、公務・公共部門で旧組合以上に従業員の支持広げているにもかかわらず、交渉権や職業選挙への立候補を妨げられていることが最大の理由である。

(2) 多数派の原則と代表性の見直し

経営者団体であるMEDEF（フランス企業運動）のイニシアティブの下で、1999年から「労使関係の見直し」をめぐる労使交渉が展開されたこともあ

り、ここ2、3年、協約の有効性の問題を解決しようとする動きが見られる。少数派協約に対する多数派組合の異議申立や少数派協約に関する従業員投票により、少数派協約の有効性を弱める方向へ見直しが進んでいる。2003年11月19日の「職業訓練と社会対話に関する法律」は、「多数派協約」の原則を規定し、職業選挙で多数派となった組合による協約締結を基本とするに至った。

代表性については、従業員支持率などの実態を踏まえて、新組合にも代表性への道を開く方向で検討が進められている。すでに、代表性をめぐる裁判で、これまでの5つの基準以外に、職業選挙の結果（従業員支持率）、企業内での実際の活動という2つの基準が追加されているが、さらに、2003年12月3日の破棄院（最高裁）判決は、使用者に対する組合の独立性、従業員への実際の影響力という基準を示し、実態を考慮した代表性承認という方向性を明らかにした。

このように、代表性と複数主義の原則を維持しつつ、新たに協約の多数派原則と代表性基準の追加によって協約の正統性を強化する方向で見直しが進められている。

6 むすび

昨年末、「社会対話」の強化を提言する2つの報告書がドビルパン首相に対して提出された。一つは、ラファエル・アダールベルの報告書「有効で正当な社会対話のために—職業・労働組合組織の代表性と財政」²⁰であり、もう一つはドミニク＝ジャン・シェルティエの報告書「社会対話の現代化のために」²¹である。前者は、代表性の基準の見直しや代表的組合の入れ替え、協約の正当性の強化、中小企業での代表性のあり方、組合財政の透明化などについて突っ込んだ提言を行ない、また後者は、政労使の合意形成の新たな枠組について提言している。

とくに後者のシェルティエ報告書は、フランス社会を長期にわたって揺るがした、昨年秋の都市郊外の

移民暴動と、今年春の若者雇用契約制度（CPE）をめぐる政府と学生・組合の抗争にも関わっているが、政労使三者による合意形成がうまく組織されていないフランスの政治社会状況を最大の問題点として指摘している。今後この点が、労使関係を取り巻く大きな論点としていっそう重要性を増していくことが予想される。■

【参考文献】

- AMOSEE, Thomas (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Informations et Premières Synthèses* (Dares), Octobre 2004, No.44.2.
- AMOSEE, Thomas, PIGNONI, Maria-Teresa (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales- La société française*, Insee, 405-412.
- ANDOLFATTO, Dominique (2004), *Les syndicats en France*, La Documentation française.
- LABBE, Dominique (1997), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan.
- 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
- 同(2004)「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』No.549、12-32
- 同(2005)「フランスの労働組合の動向」『Int'lecowk』2005年10月、20-29
- OECD (2004), *Employment Outlook*.

《注》

- 1 OECD (2004) .
- 2 「協約適用率」 taux de couverture conventionnelle.
- 3 「代表的労働組合」 syndicat professionnel représentativité.
- 4 AMOSSE = PIGNONI (2006) ,p.406
- 5 「制度化」 institutionalisation.
- 6 「組織率低下」 désyndicalisation.
- 7 「代表性」 représentativité.
- 8 ANDOLFATTO (2004) .
- 9 松村 (2000) 5章を参照されたい。
- 10 Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, INSEE.
- 11 「複数組合主義」 pluralisme syndical.
- 12 「体制変革志向」 révolutionnaire.
- 13 「改良志向」 réformiste.
- 14 「異議申立型」 contestation.
- 15 「参加型」 proposition.
- 16 「産業別連合」 fédération professionnelle.
- 17 「県連合」 union départementale.
- 18 「組合存在率」 taux de présence syndicale.
- 19 「組合存在率」は、佐藤博樹による企業や事業所などの「組織単位の組合組織率」の概念と同じものである。労働政策研究・研修機構 (2006) によれば、1999年で、日本の事業所単位の組織率は、300～999人で58%、100～299人で24%である。
- 20 Hadas-Lebel, Raphael (2005), *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*.
- 21 CHERTIER, Dominique-Jean (2005), *Pour une modernisation du dialogue social*.