HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	フランスにおける経済構造の変革と団体交渉の変容
Author(s)	マゴー, ジャック; 保原, 喜志夫//訳
Citation	北大法学論集, 31(2), 289-300
Issue Date	1980-11-19
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/16317
Type	bulletin (article)
File Information	31(2)_p289-300.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

講演

フランスにおける経済構造の変革と団体交渉の変容

日仏会館フランス学長
リヨン大学教授　ジャック・マゴー
保原喜志夫（訳）

私がこれからお話ししようとするテーマは、日本では、それほど容易にお話しできるテーマではありません。というのは、このテーマは、以前からずっと存在していてすでによく分析されている事柄にかかわるものではなくて、フランス社会の新しい諸要素にかかわるものであるからです。今日の話からみちびきだされるものは、最終的な結論ではなくて、むしろ一連の研究仮説といったほうがよいと思います。

そのうえ、これは法学における大変伝統的なテーマである、というわけではありません。私は純粋に法的な領域であえて冒険をしようとは思いません。それは私の専門ではないからです。私の専門は労働社会学です。フランスでは、労働社会学とは労働、企業、事務所の枠組の中での社会関係を分析するものである、と考えられています。

今日のテーマは、フランスの労働関係の領域において一五年ほど前から生じてきた変化に関するものであります。より専門的にいえば、それは労働紛争の性質、および団体交渉の性質において生じた変化にかかわるものです。

現在、我々は、前世紀を通じて次第に定着してきた団体交渉手続を、すべてかなり徹底的に問直そうとしています。

このような混乱は――それをこれからお話ししようとするわけですが――生産方式における技術的な変化のみに起因するわけではありません。たしかにそのようなものは存在します。例えば労働者の性格、労働者の本来的能力、フランス語でいうところの職業上の格づけ（qualification）、労働者の教育、これらのどれもが変化しています。これらは興味をそそられる広範なテーマではありますが、今日はその問題にはふれないつもりです。私はフランス労働法体系における団体協約、企業協定が果たす役割の変化を現実の機能に則して分析するにとどめたいと思います。

一九八〇年春、パリ。メトロ（地下鉄）の清掃に従事している労働者達がストライキに入りました。彼らの要求は異常なものでも目をみはるようなものでもありません。その上、彼らの要求は、ただちに、さまざまの関係当事者の原則的な同意をえました。世論もこれを認めました。メトロの管理者もこれを糾弾しませんでした。政府もそれらの要求を正しいと認めました。

しかし、このときにはじまったストライキは大変長く続くことになり、すべての人々にかなりの当惑をよびおこし、多くの新聞記事の対象となり、たびたび政治的な介入をよびおこし、またなされるべき行為について大変激しい議論を巻起すことになって、論争はついには労働組合組織内部にまで及ぶことになります。これらすべてのことは決して目的がない紛争について生じたものではなく、むしろ反対に、その紛争の目的は明確であって、ほぼ全面的に支持されていたのでありました。すべては、あたかも紛争解決を可能にする仕組みを見出すことが不可能であったかの

ようであり、又、すべてはあたかも、通常のメカニズムが、この種の状況においては機能しえないかのようでありました。

それは何故でありましょうか。

それは、これら労働者（メトロ清掃員）は「RATP」（パリ運輸公団―メトロを管理する半官の企業）に直接雇われているものではなく、下請の会社の雇人であり、その下請の会社が RATP と契約を結んでいたからです。したがって、それらの労働者の要求に法的にこたえることができるのは RATP ではありませんでした。これらの清掃員とメトロ当局との間の折衝を可能にする交渉手続はなんら存在しませんでした。

一九七八年、塵芥収集企業の労働者のストライキがありました。リヨン市がこの会社に作業の一部を委託し、他の部分は市の職員によって行われていました。長く、かつたいへんつらいストライキは、従業員の殆んど全部の解雇、その企業の事業縮小、および同種の作業をするために、かわりの会社を設立し、新しい労働者を雇入れるという結果でおわりました。

一九七〇年から一九七七年にかけての教育施設におけるできごと。補助教員によって開始された散発的な紛争。これらの教員は急に過剰になった児童に対処するために採用されたものでありますが、正規の教員の雇用の原則を定める公務員の身分法規によってカバーされていないものです。賃金に関するものであれ、昇進に関するものであれ、従業員代表制に関するものであれ、補助教員に関するすべての問題は、「法の欠缺」に突き当たることになります。彼らは国家によって給与が支払われます。民間部門のためにつくられた一般の労働法は彼らとは関わりがありません。

しかし彼らは正規の公務員ではありませんから、公務員の身分法規は彼らには適用されません。これらの補助教員を少しづつ本採用にするやり方、及び他の者達を多少とも偽装的な形で解雇する方法以外には、なんらの解決策も見出されませんでした。

このような例を私達はいくつもあげることができます。石油精製企業の管理下の労働者、製鉄業の臨時労働者、病院の補助者等。この種の状況の共通の性格は何でありましょうか。日本では、同様の問題を解決するために、どのようにしてより満足のいく解決方法を見出しているのでしょうか。

本物の労働者と偽物の労働者（vrais et faux salariés）

これらすべての状況は、二つの範ちゅうの労働者が、同一の労働の場所に、かつ同じ仕事をするために、同時に存在することによって特徴づけられます。もっとも、仕事の内容が常に同じというわけではありませんが……。

1、古典的な労働者（salariés classiques）。それははっきりと定まっている使用者をもち、その名前が賃金支払明細書に明確に記載されている者です。

「本物の労働者」、これは労働法の研究においてお馴染みの者です。いくつかの規範が、書面によるものも、書面によらないものも含めて、これらの労働者に適用されます。これらの規範は、〝企業協定〟〝団体協約〟〝身分法規〟等々の名前をもっています。

2、他の労働者達は、法的に、すなわち法律用語の狭い意味において、他の企業に所属している者です。それらの

企業は、いわゆる「臨時」の労働を行うことを専門とする下請企業で、一九六六年ないし一九六七年以降急速に成長したものですが、この成長は、長期にわたり全く違法になされてきたものです。

この第二のカテゴリーの労働者は、その企業に法的に所属していないという意味で、これを偽物の労働者とよぶことができますが、しかしこれらの労働者はその企業に全く不可欠の活動をしているのであります。

この二つのカテゴリーは同時に存在します。しかしながら、賃金その他の労働条件を定める法規範は同じではありません。親企業は下請企業の内部関係に介入する手段をもたず、又これをもとうとしません。興味深いことは、何故に、この数年の間にこの種のものが増加したかを理解しようとすることであります。

個別契約／事業場協定／企業協定／団体協約／拡張された協約

フランス労働法の一般的な枠組を簡単におさらいすることは、皆さんのお役に立つことと思います。

法律、特に労働法典は、すべての労働者に、当然のことながら適用されます。特別の条件は法律よりも労働者にとって有利であることを前提としてのみ存在しえます。つまり、法律は最少限度のものを定めるにすぎず、法律はいかなる状況においても遵守されなければなりません。

1、個別的労働契約（書面によるものであれ、そうでないものであれ）からはじめましょう。同一の「法律上の使用者」に属する全体の労働者は、場合により、事業場協定あるいは企業協定を結ぶことができます。のちほど、皆様の側で御希望があれば別ですが、労働組合の代表制の問題、したがってまた企業協定がすべてのものに適用されるかどうかの強行的性格については、ここでは触れないことにします。ただ、次のことを思い出していただきます。すなわち、企業協定が有効であるためには、それが少なくとも、代表的な四つの組合の一つによって締結されることが必

要です。そうでない場合には、それらの条項は、就業規則と同視されます。したがって、それらは一方的な性格のものであります。

2、事業場協定または企業協定は、事業場の労働者又は企業の労働者にかかわるものです。事業場というのは地理的概念ですが、しばしばかなり混乱して用いられます。これに対して企業の概念はかなり明確であります。というのは、この概念は使用者の届出、即ち行政機関に対する使用者の登録と結びついているからです。届出をしていない使用者は存在しえないわけです。

3、いくつかの企業は同一の「業種」(branche d'activité) に属することがあります。この概念は定義をするのが大変むずかしいものです。というのは、この概念は製品又は提供された役務の質を参照するものでありますが、

(a) この製品は時間の経過にともなって変りうるものであり、

(b) 行政機関はなされた届出の真実性をコントロールする手段をもたず、

(c) どの企業も、一般に、いくつかの製品を生産するもの、

だからです。

この分類は大部分の場合、主たる事業活動によってなされますが、ところがその事業活動は被用者との関係で主たるもの (principal) でありうるのでありまして (最も多数の労働者が存在する事業部門を意味する)、取引高とか付加価値との関係でいわれるものではありません。したがって、この概念はどんな批判にもたえうる明確さをもっているわけではありません。ところが協定の適用範囲の概念がその基礎をおこうとしているのは、まさにこの業種の概念の上においてであります。

もし同一の業種に属するいくつかの企業が望む場合には、それらの企業は、それらの企業全部にかかわり、かつ全従業員にかかわる団体協約を結ぶことができます。団体協約の締結は一般に、同一の産業使用者連盟に属する企業の範囲内でなされます。

4、最後に、これに続く段階は拡張された労働協約の段階です。労働大臣は、それまでは、署名者に限定して適用されていた協約にすぎなかったものを、その職業全部に拡張することができます。この協約は、その場合、その業種のすべての企業に適用されます。この協約はその産業分野の法律となります。

この大変魅力的な仕組みは、二〇世紀を通じて発達したものであり、特に第二次大戦後に発達の速度がはやめられたものですが、一連の紛争や部分的な協定を通じて、個人から事業場へ、事業場から企業へ、企業から大部分の業種へ、さらには業種全体へと進歩の状況を次第に一般化することによって、法律の発展とその内容の豊富化を可能にすることを狙いとしたものでありました。この図式の基礎に横たわるビジョンは、社会発展の方向への「伝染」(contagion) のビジョンです。勤務条件が進んでいる先駆的な企業があり、他の企業が徐々にそれに追いつき、それと同時に、最初の先駆的な企業が新しい社会的成果を求めて前進するというものです。

しかしながら、先に引用した例は次のことを物語っています。フランスでは、このすばらしい仕組みが崩壊しつつあること、かくして事態が良好に経過しているわけではないこと、加入範囲のような、一見、二次的な要素を通じて問題提起がなされていること、および労働紛争を一時的にせよ処理することを可能にする法的なメカニズムが機能せず、また、ますます機能しえなくなっているという状況が次第に増大しつつあるということ、であります。

結局、先に引用した状況の本質的特徴は何でありましょうか。パリのメトロのケースを思い出しましょう。この企業は古くからあるわけです。ということは、伝統、その労働組合の伝統がかなり強いということであります（ここには、同一の職種の労働者のみを組織するかなり強力な組合があります。長い年月の間にその組合は、組合が代表する労働者の利益のために、いくつかの、いわゆる「保障」と呼ばれるものを獲得してきました）。当局もまた、日頃よく使われることばを用いれば、徐々に「過去の柵にしばられて」、いわば、少しづつ結び重ねてきた協定によって拘束されていることに気付きました。これらの協定は「法的概念である企業」に所属する従業員の全体、即ち RATP の労働者に適用されるものであります。当局は、効果的な影響力を行使しよう、利益のいくつかを取り消そう、既成の状況を再吟味しよう、とするその日になって、何を為しうるのでありましょうか？　短期間内に改訂することが困難な規範が存在する場合、あるいはまた、使用者がそれにもかかわらず、自らの立場を改善しようとする場合、為しうる最善のことは、それらの規範を守らないようにすることであり、それらの規範を改訂することができないかどうかを知るために、探りを入れることであります。これらの規範をかいくぐるためには、これを守らせている勢力と闘わないということが、まずもって必要です。警察を攻撃しながら、しかしながら警察が文句をいうかどうか注意深くみつめ、具体的な行動をしながら、法律には手を触れないといったようなわけです。

換言すれば、メトロ当局は、企業協定を再検討しようとしているのではありません。もしそれをしたならば、労働者の既得権の擁護に執着する大変強い組合の抵抗をうけることになりましょう。当局は単に協定が適用される人間の頭数を限定しようとしているだけであります。

もう一度いいかえれば、協定や協約の内容を目標とする闘いは、適用範囲、即ち、それが適用される人間の集団の定義、をめざす闘いに変形されようとしているわけです。

組合支部、あるいは組合は、実際、この戦略に反撃を加えるほど強くはありません。というのは、それらの組合が代表する労働者たちは、いずれにせよ、短期的にみれば、この闘いの場所を移すことによって利益を損われることはないからです。

このようなわけで、メトロについては次のようなことになります。短期的には、メトロの運転手たちは、彼らの状態のどんな要素も変らないというふうに見ていました。同時に、当局は、技術革新によってつくりだされる新しい雇用について、下請企業に助けを求めました。——あるいは、たいへん熟練を要する新しい仕事（例えば自動監視業務）、あるいは、例えば、清掃などの熟練を要しない仕事について。このようにして、メトロの清掃員は次第に団体協約によってカバーされない労働者たちになっていきます。実際に、労働組合は彼らを除物にしてきました。その上、これは、大部分の場合、移民労働者にかかわるものです。とはいえ、清掃作業は新しいものではありません。それは八〇年前にメトロがつくられた時から存在してきたのであって、「工学技術の革新の結果である新しい職種」ではありません。これらの労働者が清掃作業を行いながら、ある程度より良い待遇を受けている労働者が同様に存在することをはっきり知った日に（例えば、それらの者は職場でシャワーを使うことができるが、自分達は使えない）、彼らは同等の扱いを要求し、メトロが今までに経験した最も長いストライキのひとつを始めたのでありました。

私が強調したいのは、フランスの社会の現状、フランス法およびフランスの慣行の現状では、この要求に対する急速な解決策は無かったということです。と申しますのは、真の使用者は、RATP ではなく、下請企業であって、協約はその下請企業には適用がなかったからであります。

私の結論は以下のような疑問を呈じることであります。

事実、日本でも、様々の雇用形態、雇用の保障の形態が併存しています。同一の労働の場所に、一つの企業に所属する労働者達、複数の企業に所属する労働者達がいます。彼らは、自分達が一緒に従事している仕事の質が同じであっても、賃金その他の一般的な労働条件が同一ではない、ということを知っています。フランスでは、これまでそのような状況は存在しませんでした。

企業協定や団体協約の積重ねによってフランスにおいて設定されてきた状態は、順調な拡大経済の状況のもとでは、安定性を示しえました。そこでは、重大な工学上の再検討をすることも、経営者が生産コストの引下げを模索することも、ありませんでした。しかし、経済構造の変革、非常に深刻な構造変革、設備の革新、あらゆる範囲の製品の変化を背景に、適用範囲を攻撃することを内容とする雇主の戦術によって、労働組合は、次の二つの悪の間で、選択を行うことを余儀なくされています。

――労働組合によって効果的に代表されている労働者のために、既得利益を守る態度

――「法律上の企業」ではなく、雇主の法的仕組みが採用する「法形式が何であれ、経済的意味における企業」の被用者の利益を担うことを内容とする、まったく新しい態度

とはいえ、この第二の態度は、フランス労働運動の伝統に反します。この第二の態度は、フランスの組合運動の起源、無政府主義的労働運動の潮流の起源、と再結合することになるでしょう。すなわち、この第二の態度は、第一次大戦の終り以来、忍耐強く築き上げられてきたあらゆる仕組みと衝突します。これらの仕組みは、業種別の組合運動

を徐々に形成するに至ったのでありまして、そこでは、組合運動の重要拠点は、産業別組織であります。

我々は、当面、メトロのストライキから結論を引出すことができません。我々は、印刷会社の長期の紛争から、結論を引出すことができます。その紛争について、私は未だお話をしておりませんが、同様の経過をたどったものです。私が結論を申し上げようとしているのは、その例に基づいてであります。

新聞印刷の新しい技術は、それまで、かなり高額な収入をえ、強力に組織化されていた、大変熟練したライノタイピスト（linotypistes）に割当てられてきた作業を、不熟練のタイピストにさせることを可能にする戦術を決定しました。彼らは、遂に、適用範囲の戦術を採用しました。彼らは印刷会社ではない、印刷工の協約に服さなくてもよいタイプ印刷（dactylographie）の新会社をつくりました。そうして、彼らは、この方法で印刷された新聞を発行し始めました。伝統的な労働者達は、古い企業の枠内でこれに反対しようとしました。大変激しい紛争が起りました。伝統的な印刷会社は、経済的な理由で閉鎖しなければなりませんでした。

これは、技術革新に結びつく、正常に追行されえなかった近代化の一つの過程です。これは、また、労働法が採用する形式が、近代化にブレーキの役割を果した一つの例でもあります。ところが、新しい状況に対応する新しい法形式、新しい鋳型がなければ、この種の事件は、より度々再生産されるおそれがあります。このようなわけで、日本では、この種の困難な問題がどのように解決されるのか、設備、機械、製品の変化が生じた場合に、事態はどのように

推移するのか、フランス人がそれらのことを知ることは、必要不可欠のことであります。日本では、一部の労働者の既得の利益の維持と新しい状況とを、使用者は、どのようにして調和させるに至るのでありましょうか。

（これは、一九八〇年七月五日に北大法学部の「法学会」で行われた講演です。）