



不思議なフランスの労使関係

すずき ひろまさ
鈴木 宏昌

●早稲田大学名誉教授、IDHE客員研究員

3年前に大学を退職したのを機に、パリ郊外に転居、週に2回ほど労使関係の研究者が集まる研究所に行き、本を読んだり、議論したりしている。そんな中、昔からの知り合いの研究者チームが団体交渉の実態調査で、昨年、一昨年と3回ほどパリにやってきた（労働政策研究・研修機構のプロジェクト；島田陽一調査団）。そのヒヤリングのセットと自称通訳として、フランスの政労使関係者、研究者などと直接ヒヤリングすることができた。これは、私にとって、大変に貴重な経験であった。全体的に、想像以上に、フランスの労使関係は動いていると感じた一方、個人的にいくつも基本的な発見をした。フランスの労使関係の特徴をいくつかのポイントにまとめて紹介してみたい。

1. 低い労働組合の組織率と非常に高い労働協約の適用率

フランスの労働組合の組織率は先進国の中では、もっとも低いと推定されている。全セクターで7～8%程度で、民間企業では組織率は5%と推計されている。つまり、労働組合が活動しているのは、公務関係と大企業と見ておおよそ間違いない。その低い労働組合の組織率に加えて、フランスの労働組合はいくつものナショナルセンターに分かれている。全国的なナショナルセンターと認められているものだけで、5つ、それ以外にも国有企業や公務員組合には個別の組合運動がある。大手

のナショナルセンターは、CGT、CFDTがトップを争い、その後、公務員の事務職などが多いFOが続く。もっとも、大手のCGTやCFDTでも、実際に組合費を払っている労働者数は、約50万人でしかない。CGTは、もともと共産党に近く、国有企業や大企業のブルーカラーで影響力を持つ。CFDTは改良主義的で、現在与党の社会党に近い。

ところが、労働協約の適用率となると92%とほぼすべての労働者がその適用範囲に入る。その訳は、労働協約が産業別に締結され、組合員あるいは非組合員とは関係なく、その産業で働くすべての労働者に拡張適用される（労働省の省令）。先進国の中で、これほど組合の組織率と協約の適用率が異なることは珍しい。フランスでは、大多数の労働者は組合のないところで働いているので、産業別労働協約によって一定の雇用・労働条件が担保されることになる。公正競争の観点から使用者は団体交渉に参加する。

2. 労働組合代表は組合員の利益代表ではない。

なぜ、国は労使の交渉結果である産業別協約を拡張適用し、強制力を持たせるのだろうか？その答えは、フランス特有の労働組合の法的位置づけと関連している。20世紀初めに確立した判例により、国から代表性を認められた労働組合は、自分たちの組合員の利益代表ではなく、当該労働者す



すべての労働者の代表として交渉を行う。したがって、締結された協約は、労働組合員あるいは非組合員の区別なく、当該労働者すべてに拡張適用されるという論理である。この点、労働組合が、原則的に、組合員の利益代表であるわが国やドイツとは決定的に違うことになる（アメリカは、多数を占める組合が独占的に交渉を行う）。フランスでは、様々なレベル（中央、産業、企業）で交渉が行われるが、組合代表には一定の時間の労働を免除され（たとえば、週20時間）、組合活動に専念することが法律で認められる。この時間免除は、総計すると、フルタイムの専従者3万～4万人に相当するという。組合員数が少ないのに、ナショナルセンターの本部が立派で、多くの組合活動家がいるのは、結局、労働者全体の権利を守るという大前提があるためである（政府からナショナルセンターへの補助金も出されている）。

3. 国レベルの労働組合の発言と企業レベルの組合の立場は異なる

フランスの労働組合は政治レベルで相当な影響力を持っている。労働法の改正の前には、必ず労使代表の意見を聞くことが法律で決まっている。今日、大きな政治問題になっている競争力回復への企業減税（300億ユーロ、4兆2千億円）にしても、政府は労使の意見を聞いて後に、予算を決定する（雇用に影響があるため）。また、失業保

険は労使が運営している建前となっている。このように、国のレベルで労働組合は政治的な発言力を持ち、現政権に批判的なCGTやFOは、かなり過激な政策批判を繰り返している。しかし企業レベルでヒヤリングをしてみると、その印象は異なる。企業レベルでは、雇用を守るためには競争力強化は必要として、CGTやFOの代表を含めて、柔軟な対応をしている模様である。過激派が多いとされるCGTも、企業レベルでは数多くの協約に署名している。

4. 労使とも法律専門の人が幅を利かす

団体交渉に関するインタビューで印象に残ったのは、労使双方とも法律の専門家が多いことだった。フランスの労働法典が3千ページを超える分厚いもので、雇用契約、団体交渉、労働条件、訓練、安全、差別禁止などに関して、細かな手続き、条項が定められている。そこで、企業の人事担当者の第一の課題は法の遵守である。労働組合の方も法律専門家を多く抱え、いつでも法定闘争に訴える準備をしている。中でも、CGTは、専門家も認める労働法の月刊誌「Droit ouvrier」を1948年から発行している。ある友人が、中国語で、フランスを「法国」とするのは面白いと指摘していた。