

論文の内容の要旨

論文題目 現代フランスの労使関係 ― 雇用・賃金と企業交渉

氏名 松村文人

本論文(『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)は、これまで日本では不十分であったフランス労使関係の本格的な考察である。本書の課題は、1980～90年代仏大企業の雇用・労使関係の変化とその意味を明らかにすることであり、92年から96年に実施した代表的な自動車企業(ルノー Renault、プジョー Peugeot)と労働組合(フランス労働総同盟金属労連 FTM-CGT)の実態調査・分析を通して、比較労使関係の視点から、フランスの雇用・労使関係を他の先進諸国と比較考察する。同時に、雇用調整、ワーク・シェアリングなどに関わって、日本への含意にもふれる。

上記のような意図に関わって、本書が取り上げる課題は、次の3つである。

第一に、近年のフランスにおける企業内労使関係の安定化をどう見るのか、この安定化が企業内労使関係の構造変化によるものなのかどうかを検討することである。

90年代のフランスでは、突発的争議の減少やその規模の縮小、最大労組CGT(フランス労働総同盟)に代表される「異議申し立て」(constatation)型の労働運動の後退が見られ、同時にまた、これまで発展が不十分であった企業内の協議や交渉がしだいに広がり、協議・交渉を通じた雇用・賃金管理の柔軟化や個別化が進んだ。本書の考察の対象である自動車産業でも、91年ルノー争議以降はさしたる紛争も見られず、雇用関係に関する協議・交渉が日常化し、国際競争力のいっそうの向上を目的とする雇用削減の継続にもかかわらず、企業内労使関係が動揺するようなきざしは見られない。雇用・労使関係の問題を、争議ではなく協議や交渉によって解決することが、労使関係の安定につながっているという印象がある。こうした「契約化」(contractualisation)の傾向は、はたして伝統的労使関係の変容を示すものといえるのであろうか。

仏労使関係は、伝統的に、団体交渉の未成熟、闘争的・政治主義的組合行動、突発的争議の際の交渉・協約、労使関係に対する法や国家の介入の頻度の高さ、などの特徴を有してきた。また、低組織率・複数分立による組合の弱体、経営者の専制主義や組合との対話

の否定なども、団体交渉の未成熟に関わる伝統的な特徴として指摘しておく必要がある。

1980年代初めにミッテラン左翼政権が断行した労働法改革は、こうした労使関係構造を、労働者（労働組合）の権利強化や団体交渉の促進によって変革することを意図したものであった。この改革（労働大臣の名前をとって、オールー改革と呼ばれる）のなかでとくに注目されるのは、企業レベルでの年次交渉の義務づけと、労使協議を行う企業内従業員代表制度の強化である。労働改革は、労使関係構造全体の変革を、とりわけ企業内における協議や交渉の促進を通じて、達成しようとするものであったといえる。

オールー労働改革が意図した、とくに企業内の労使関係構造の変革は、90年代後半において、いったいどこまで達成されたといえるのか。フランス自動車メーカーの雇用・労使関係に関する調査を通じて、この点を検証する。

第二の課題は、フランス自動車産業の雇用・賃金管理が、企業内労使関係の制度化と同時に進んだ経営の再建、生産システムの変化（1980～90年代）のなかで、いかなる転換を遂げたのか、また、その過程で労働組合がいかなる対応をとったのかを明らかにすることである。

80年代より雇用・労使関係の新たな要素として、国際的に、実践レベルでも研究調査のレベルでも重視されるようになったのは、「フレキシビリティ」（flexibility）と「コミットメント」（commitment）の2つである。フレキシビリティとは、「労働態様、職務編成、雇用量、賃金の額や支払い方法など雇用関係に関わる諸要素に、環境の多様性や変化に適応しうる柔軟性を与えること」であり、コミットメントとは、「労働者やその代表組織（通常は労働組合）が、単に雇用関係に関わる自己の主張にとどまらず、職場、企業、産業、場合によっては一国の経済の運営に積極的に関与し、責任を分有すること」を意味している。以上のような観点から、80年代以降、国際的に最も注目されて調査研究の対象とされた産業部門は自動車であった。

①フランス自動車産業の新たな雇用・労使関係として注目されるのは、第一に、雇用調整の恒常化、雇用形態の多様化である。80年代には、自動車メーカーの経営危機の大きな要因として、過剰人員が指摘され、これ以降徹底した雇用削減が行われた。雇用削減が始まる直前の80年代初めと雇用削減が一段落した90年代半ばを比べると、2大自動車グループの従業員数はほぼ半分に減少している。恒常的ともいえる雇用削減がどのように展開されたのか、また雇用のフレキシビリティのために、新たにどのような雇用調整手法が広がったのか、などを明らかにする必要がある。

②第二の新たな動きは、職務統合と多能工化である。労働者について、70年代まで工場の中心的な労働力であった「単能工」（半熟練工）が、自動化投資やME化を通じて、単能工をモデルとし周辺業務も行う「専門工」へと急速に転換した。

③第三の変化は、チームワークなど、現場での参加・責任・自立性を拡大させるための新たな作業形態の導入や、職制の簡素化である。80年代からは、労働者の専門工への転換と同時に、現場の作業組織が、一人一人の能力を評価し、参加を促し、責任を広げる、機動的なチーム組織へと切り替えられた。これにより、従来の階層組織は非常に簡素化され、職務の割り当てや配置の柔軟化が進んだ。

④第四の変化は、労働者の多能力化を促進する技能訓練とキャリア管理の登場である。多能力化は、より多くの労働者が職務専門性を伸ばすことを必要とするため、これまで一

般的ではなかった現場労働者への技能訓練が制度化され、労働者もキャリア管理の対象とされるにいたった。

⑤第五の変化は、査定による報酬の個別化と、これに伴う企業レベル賃金改定方式の変化である。これまで、労働者給与は、労働組合の規制力を背景に職務等級格付けと勤続年数によって集团的に決定されてきたが、70年代以降、組合の後退も影響して、労働者にも給与査定が導入され、個別管理が進んだ。また、これに伴って企業の賃金改定方式も、全従業員を対象に一律に改定を行う「全般的賃上げ」が後退し、かわって、個々人で改定率が異なる「個別的賃上げ」が重視されるようになった。いいかえれば、企業の賃金管理が、個々人の貢献度や企業の業績によって柔軟に変化するものとなった。

以上のような新たな雇用・賃金管理の導入に対して、労働者や、組織後退が進む労働組合がいかなる行動をとったのか、その対応も見ておく必要がある。

第三の課題は、ここ20年間のフランス労働組合の著しい後退、組合組織率の急激な低下の原因をどう見るのか、そして、将来的な組織の再生を展望するのは可能なのか否かを検討することである。

フランスの労働組合は、低組織率でしかも複数に分裂しているため、伝統的に組織は弱体であったが、国際的に見た場合に、ここ20年間ほどの組織の後退は際立っている。戦後の組織率のピークは、解放後47年の52.1%であるが、その後急速に低下し、60年には20.3%となった。再び上昇するのは、60年代後半から70年代半ばまでの労働運動の「黄金時代」であり、この高揚期に20%台の前半のレベルにまで回復している。だが、多くの先進国と同様にその後は低下を続け、95年の水準が9.1%と、先進国で最低の水準にある。70年代半ばから90年代半ばまでの20年間に、組織率は20%台前半から9%へと半分以下に低下し、組合員も400万から210万へほぼ半減している。

先進国でまれに見る組織率の急落の原因とそのプロセスをどのように説明するのかは、フランス組合研究にとって非常に重要な課題であった。OECD諸国に共通する要因、たとえば、産業構造や職種構成の変化、個別管理や企業別交渉の進展による産業別労組の意義の低下、新たな労働力の組織化戦略の限界、などの要因が、程度の差こそあれフランスにもあてはまるのはたしかであるが、急落の解明には、これに加えてフランス固有の要因、とくにこの国の労働組合や労使関係の構造に内在する要因を考慮する必要があると思われる。つまり、リーダー層（活動家層）を主体とした、政治主義的なフランス労組の構造が急速な組織後退に深く関連しているのではないかと考えられる。組合の危機に関わって、これまでの研究は、必ずしも内在的要因に十分な注意を払ってきたとはいえない。

本書の構成は、以下のものである。第I部「フランスにおける雇用・労使関係の変貌」は、本書の中核をなし、第1章「自動車企業の雇用管理」、第2章「賃金管理の個別化」、第3章「企業内労使関係の転換」を通じて、現地調査の成果に基づいて、フランス自動車産業の企業レベルの雇用・労使関係の転換を分析する。第II部「フランスにおける労使関係・労働組合研究の動向」の第4章「労使関係の変化と労働組合の危機」、第5章「急激な組織後退と労働争議の再燃」では、80年代以降の研究動向のサーベイを通じて、フランス労使関係研究の主要な傾向を明らかにする。第III部「雇用問題と労使関係」の第6章「雇用調整と労使関係」、第7章「時短によるワーク・シェアリング」では、労使関係の視点から雇用・失業問題を考察し、日本への含意にもふれる。