フランス労働運動から学ぶべきもの
～ 労使関係制度と労働組合 ～

社会運動ユニオニズム研究会
2014/03/29　連合会館（旧総評会館）
松村文人（名古屋市立大学）

1. はじめに

■フランスの労働組合・労使関係に関してよく出される疑問

1. 組合が強力な印象があるが、組織率は10%以下で、OECDでは最低。なぜこれほど低いのか

2. 低組織率だが、全国規模の街頭行動で政府を立法撤回に追い込むなど、大きな力を発揮するのはなぜか

3. 労働組合と組合員の関係、労働組合と一般大衆の関係はどうなっているのか

4. ほとんどの労働者が協約にカバーされている。低組織率にもかかわらず協約適用率が高いのはなぜか

5. フランス労働運動から何を学ぶのか

■構 成

1. はじめに
2. 労働組合
3. 労使関係制度ー主に団体交渉
4. 企業レベル労使関係
5. 争議、街頭行動
6. むすびー何を学ぶのか

2. 労働組合

■労働組合（産業別組合）の特徴

①低組織率

・2010年7.2%／リーダー（役員）の組織

②複数分裂・分立

・５組合／各レベルに複数組合／90年代から８組合へ

③中小零細事業所への浸透

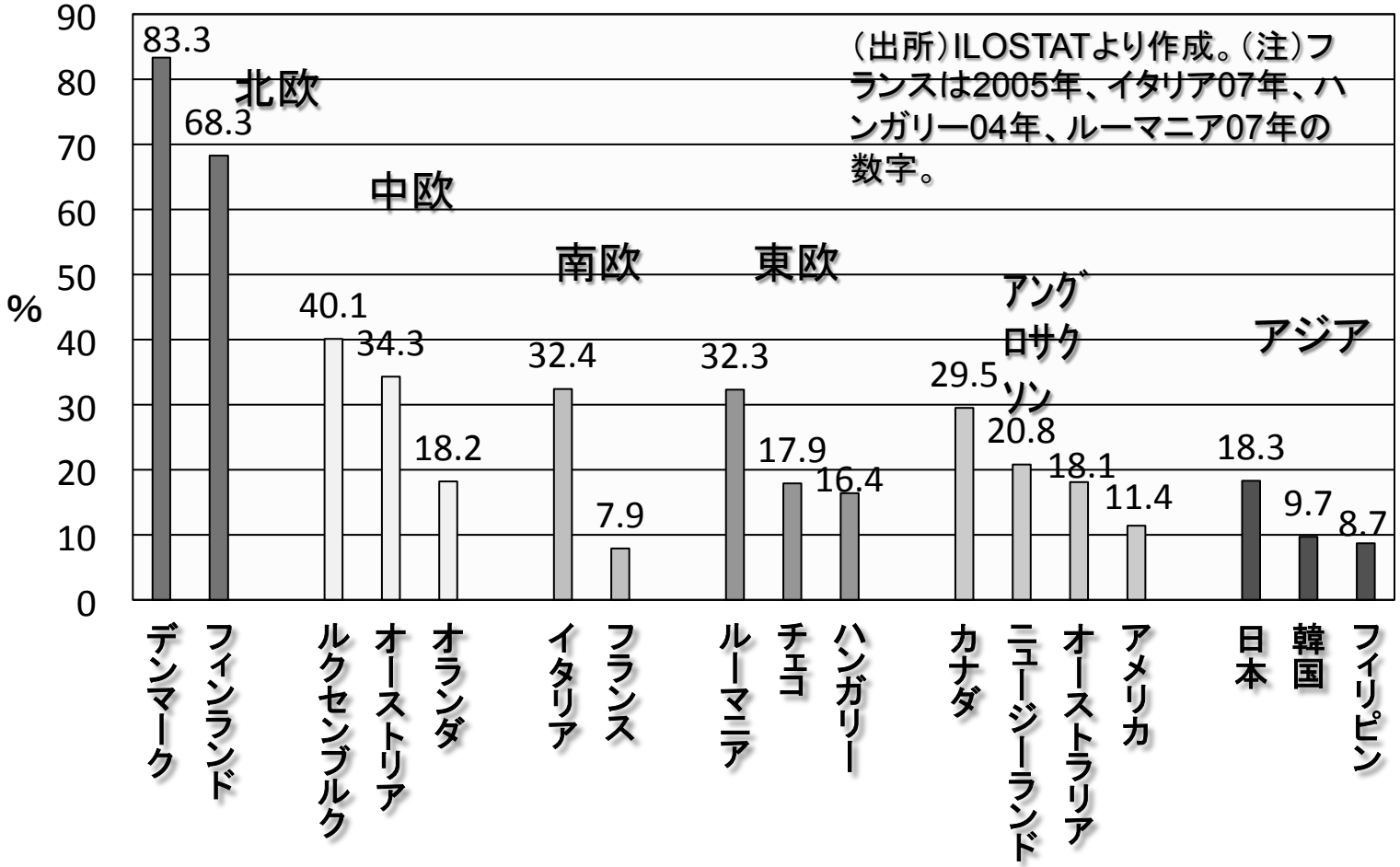
・高い組合存在率／従業員代表制設置の義務付け、年次賃金交渉の義務付け

④分権性

・産業別組合ではあるが企業支部に自立性／企業交渉

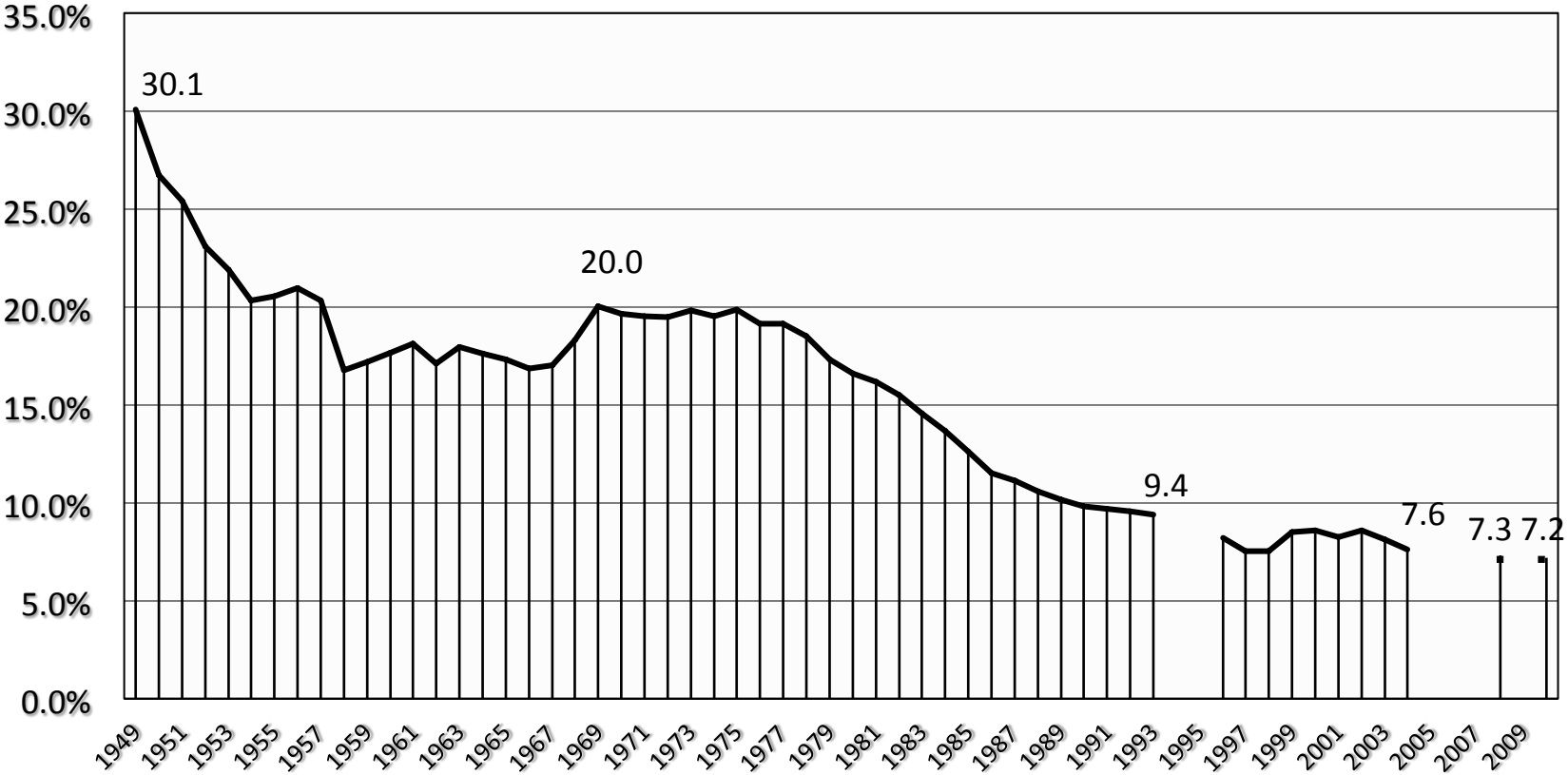
（1）低い組織率

国際比較（2010年）によれば、フランスの組織率は主要国で最低



■伝統的に低組織率

1960年代末から70年代の高揚期でも20%弱／90年前後に10%を割り、2000年代は8%前後／2010年で7.2%



（出典）INSEE（国立統計経済研究所）、フランス労働省のデータより作成。（注）1949年-93年は、組合費徴収に基づく推定。ただし退職組合員に相当する20%の組合費を控除している。1996年−2005年は、INSEEの「家計の生活条件に関する継続調査」（EPCV）に基づく推定。2008年、2010年は、INSEEの「生活の収入・条件に関する調査」（SRCV−SILC）に基づく推定。

■産業別の組合組織率

民間、2000年代前半／製造業、輸送・通信、銀行・保険、教育・保健・福祉などが高いが、産業間の差は小さい

産　業	組織率%	職場に組合があると答えた労働者の比率%	労働者数 2006年12月31日
製造業	6.1	53.4	334.36万人
建設（BTP）	2.2	17.5	139.50万人
流通	2.8	20.4	300.90万人
輸送、通信	5.6	44.4	89.10万人
銀行、保険	8.9	47.4	58.97万人
法人向けｻｰﾋﾞｽ	4.2	24.5	341.92万人
教育、保健、福祉（民間）	7.0	37.9	162.22万人
ﾎﾃﾙ・ｶﾌｪ・ﾚｽﾄﾗﾝ、個人向けｻｰﾋﾞｽ	4.6	11.8	146.60万人
合計	5.0	32.4	1623.30万人

（出所）*Le peuple* 24 sept.2008,EPCV,INSEE,2001-2005,Dares,*Première synthèses* no16-1, avril 2008.
（注）職場に組合があると答えた労働者の比率は従業員20人以上事業所のデータと思われる。

■規模・雇用形態・職種別の組織率

（民間、1996年～2003年）　➡資料①

大企業でも高くない

- 民間500人以上で8.7%、全体で5.2%

雇用形態間の差が小さい

- CDD（contrat de durée déterminé 期間の定めのある契約）と派遣（intérimaire）が2.4%、CDI（ contrat de durée indéterminé 期間の定めのない契約）でパートが6.1%、CDIでフルタイムが9.5%、全体で8.2%

管理職・エンジニアが高い

- カードル層（管理職・エンジニア）が14.5%で最も高く、ついで中間職種（テクニシャン・職長）が10.1%、事務職、労働者はそれぞれ5.5%、6.1%と低い

（出所）松村（2006）「フランス労使関係の動向」『生活経済政策』2006年？月（注）データはEPCV調査（INSEE)による。

（2）組合の分裂・分立

✓1980年代まで5組合の体制、3大組合（CGT、CFDT、CGT-FO）
➡資料②

「複数組合主義」（plurarisme syndical）の原則

✓3つの源流　➡資料③

①社会主義思想 CGT／CGT-FO	②カトリック思想 CFTC／CFDT	③職種別組合 CFE-CGC

✓分裂再編により1990年代以降、8組合の体制へ　➡資料④

✓戦後ナショナルセンターの消滅、統合はない

■労働組合別の人員数と組織率

伝統的に組合員の水増し発表／組合費徴収月数による組合員の計算／研究者推定で2007年、8組合合計で180万、8.1%

労働組合	組合発表		推定	
	組合員数	組織率	組合員数	組織率
①CGT 労働総同盟	720,000	3.2	523,800	2.3
②CFDT フランス民主労働同盟	803,000	3.6	447,100	2.0
③CGT-FO 労働総同盟労働者の力	800,000	3.6	311,350	1.4
④CFTC フランスキリスト教労働者同盟	141,000	0.6	106,000	0.5
⑤CFE-CGC 管理職総同盟	140,000	0.6	82,000	0.4
⑥UNSA 独立組合全国連合	360,000	1.6	135,000	0.6
⑦SUD 連帯統一民主労働組合	90,000	0.4	80,000	0.4
⑧FSU 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. 推定（*Liaisons sociales quotidien*-10/09/2007）より作成。

■CGT（労働総同盟）とCFDT（フランス民主労働同盟）

CGT（Confédération général du travail ）

1895年創立、最大組合／3回の分裂と2回の統合／革命的サンディカリズム→改良主義（社会党）→共産主義（共産党）→1992年より共産党と距離を置く／異議申立（contestation）路線／2013年ティボー（Bernard Thibault）からルパン（Thierry Lepaon）へ書記長交替／52万4千人

CFDT（Confédération française démocratique du travail）

1964年脱宗教化により結成（前身CFTC創立は1919年）、第2位／キリスト教→社会主義（統一社会党）→自主管理（社会党）→「再中心化」／提案（proposition）路線、スト回避・協約締結／路線転換による分裂・脱退／2012年シェレック（François Chérèque）からベルジェ（Laurent Berger）へ書記長交替／49万7千人

（出所）松村他（1998）、松村（2000）、CGT・CFDTのサイトなどから作成。

(3)組合の浸透

従業員代表(従業員選挙)、組合代表(組合指名)が存在する事業所比率は高い／存在率は2000年代前半に上昇、その後停滞

従業員代表の存在率

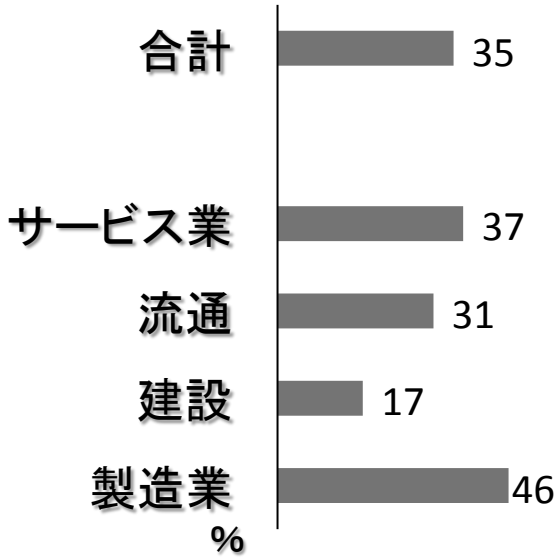
	従業員代表のみ			企業委員会委員のみ			組合代表のみ			いずれかの従業員代表		
	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011
存在率%	65	60	58	44	33	28	33	38	35	74	77	76

(出所)PIGNONI Marie-Teresa, REYNAUD Emille (2013), Les relations professionnelles au début des années 2010, *Dares Analyses*, Avril 2013 No.026. などより作成。 (注)元のデータはREPONSE調査による。20人以上事業所のおける従業員代表(従業員選挙)、企業委員会委員(従業員選挙)、組合代表(組合指名)、以上のいずれかの従業員代表が存在する比率。

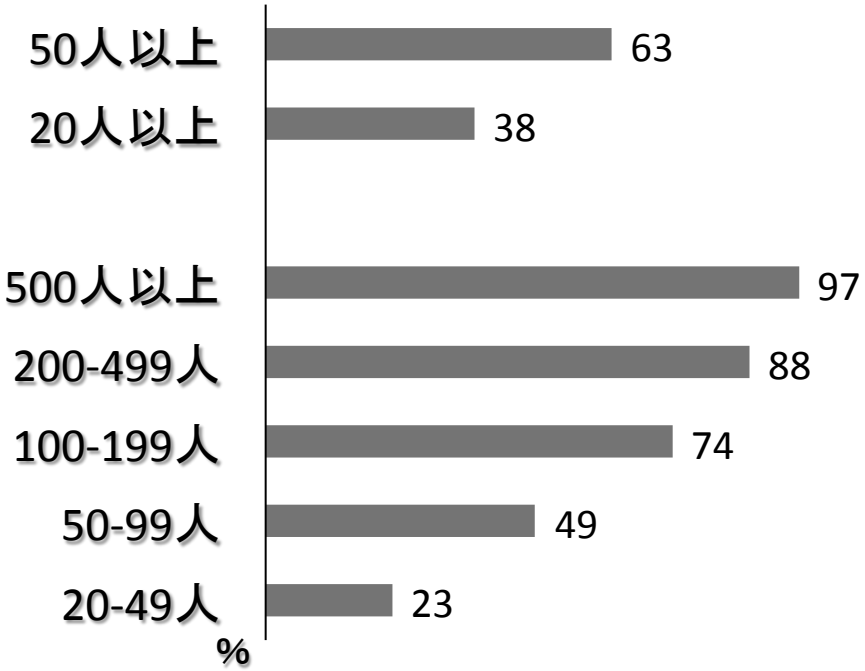
■組合代表存在率の産業別・規模別比較

従業員20人以上事業所の4割に組合存在／小規模だが広く浸透

●産業別に見た
組合代表存在率
（2011年）



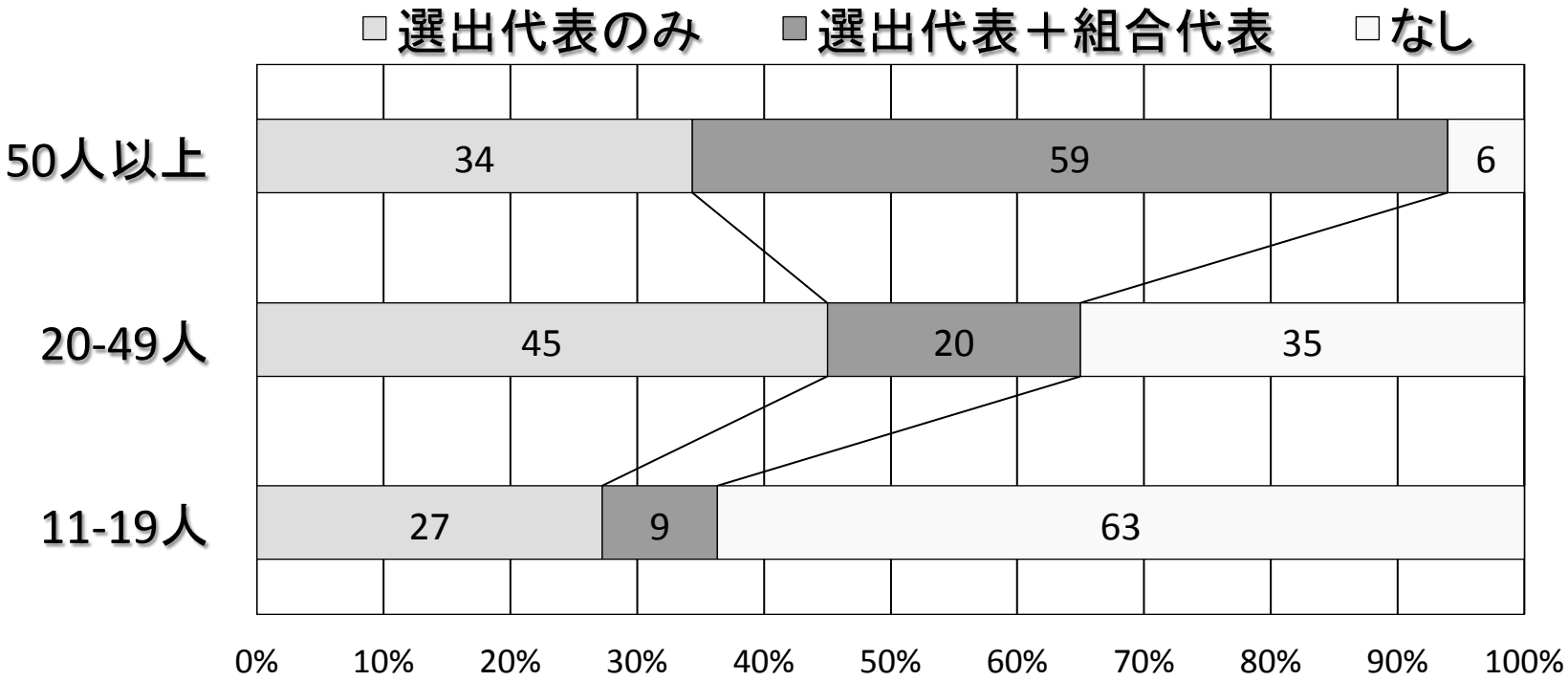
●規模別に見た
組合代表存在率
（2005年）



（出所）前掲資料より作成。

■従業員選出代表と組合代表の存在率

従業員代表制の義務付けの影響／2000年以降の交渉促進策の影響



（出所）PIGNONI Marie-Teresa, REYNAUD Emille (2013), Les relations professionnelles au début des années 2010, *Dares Analyses*, Avril 2013 No.026. より作成。（注）データは、Enquête REPONSE 2010-2011 による。従業員11人以上の企業に従業員代表の設置が、50人以上の企業に企業委員会の設置が義務付けられている。

（4）組織構造

組合／産業別組合／地域組合

✓フランスで「組合」（syndicat）とは、ふつう企業レベルの組織、あるいはそれが複数集まった地区レベルの組織をさす

✓組合の下に「組合支部」（section syndicale）がある

✓組合が産業ごとに「産業別連合」（fédération professionnelle）を、地域（県）ごとに「県連合」（union départementale）を形成する

✓産業別連合は、2000年代初め、CGTで32、CFDTで20、CGT-FOで27　➡資料⑥

✓県連合は、CGT 96、CFDT95、CGT-FO 103

■企業・地区レベルの組合（syndicat）の数と規模

✓単位組織は小規模

CGT

- 17,000組合／平均組合員数30名／企業中心

CFDT

- 1,300組合／平均組合員数340名／地区中心

✓CFDTで役職に就いていない、まだ就いたことがない一般組合員は、全組合員の3分の1のみ（Labbé1996）

✓組合は「組合員の組織」ではなく「リーダー（役員）の組織」

✓ユニオン・ショップやチェック・オフは法的に禁止

■企業レベル組合の2タイプ（D.Andolfatto）

①「組合員の組織」

●組合員は多い

●自己献身的な年配の役員が組合機能（組合費徴収、出版物配布、書記局、企業委員会、従業員代表制、企業交渉など）を担う

②「役員の組織」

（制度化された組合）

●組合員は少ない

●使用者の便宜供与（事務所、電話、コピー機など）のおかげで存続

●少数の役員が主体で、活動は制度化された企業委員会、労使会議、企業交渉など

（出所）D.Andolfatto(2007),*Les syndicats en France*, La Documentation française.

■組合の影響力

1．企業内での職業選挙（従業員代表選挙）の当選者は組合候補が大多数を占める

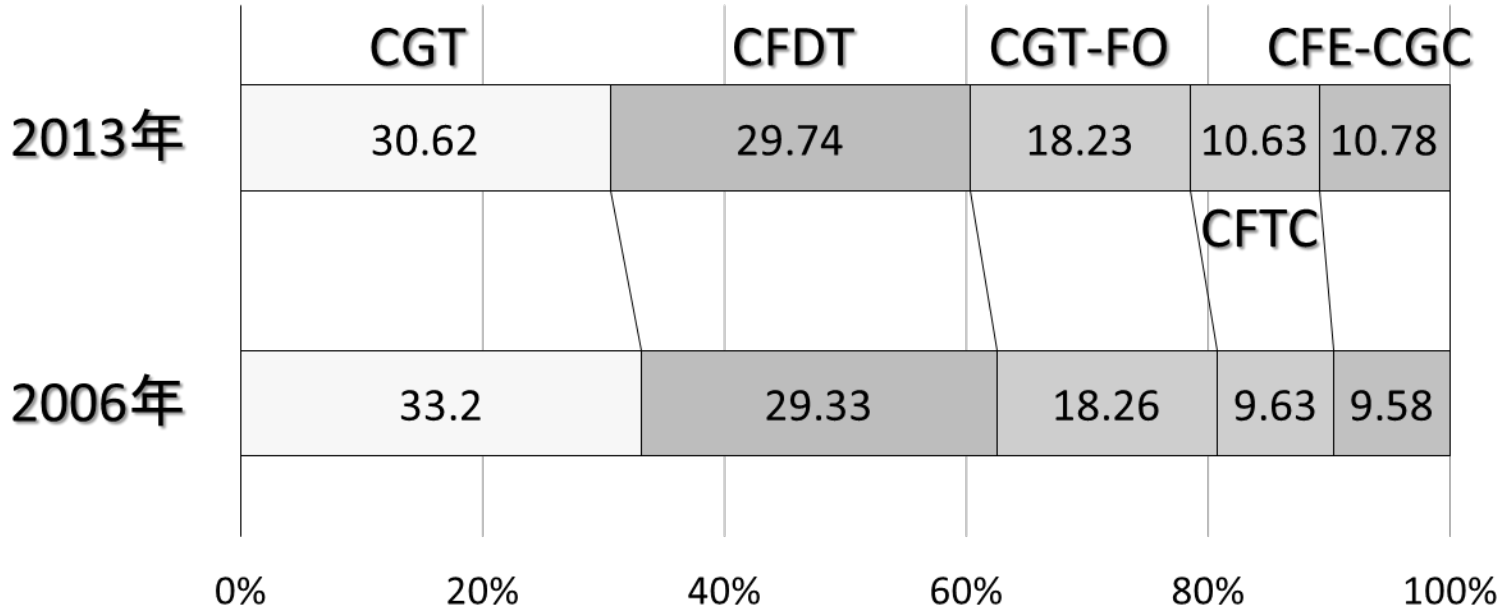
・第1回投票で立候補できるのは組合候補のみ
　・労働組合と「支持者」（audience）の関係の重要性
・1990年前後に「非組合」候補が最大勢力に　➡資料⑦

2．政府への反対行動では、労働組合の共闘体制が組まれ、その呼びかけで100万人を超える規模の全国的・統一的な抗議行動が繰り返し展開される（非組合員を含む）

1995年 社会保障改革	2003年 年金改革	2006年 若年雇用契約	2010年 年金改革

■従業員選挙における労働組合得票率

2013年3月29日政府発表、今後4年間の基準



（出所）フランス労働・雇用・労使関係・労使対話省2013年3月29日付資料より作成。

３．労使関係制度
―主に団体交渉

■締結協約数の推移（1984年～2012年）

①職業間（interprofessionnel）協約 ー産業横断的な全国協約
②部門別（branche）協約 ー企業横断的な産業別協約
③企業別（entreprise）協約

		1984	1990	1997	2003	2012
①職業間（部門間）	基本協約	4	6	6	3	8
	追加協約	43	41	37	63	21
	計	47	47	43	66	29
②部門別（産業・業種・職業別）	基本協約	42	29	23	30	39
	追加協約	922	877	593	854	1,197
	計	964	906	616	884	1,236
③企業別		1,955	6,496	11,797	16,000	38,799

（出所）Rene MOURIAUX(2009), Le syndicalisme en France,PUF. Ministère du Travail,de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social(2013), La négociation collective en 2012.
（注）MOURIAUX掲載の表を統合し、Ministère du Travailの2012年データを追加した。

（1）部門別交渉

✓「部門」（branche）＝「産業」（industrie）、「業種」、「職業」（profession）

✓715部門に部門別協約が存在し、1,540万人をカバーする（2009年12月時点、JILPT2013）

✓協約適用者数の規模は、60万人から数百人まで多様／1,000人未満部門が100ほどある

✓部門別協約1,236件（2012年）のうち、全国協約816件、地域協約272件、県・地区協約148件／3分の2は全国協約

✓包括的な基本協約は39件のみ／賃金、職業教育、協定交渉締結条件などの特定事項に関する追加協約が大部分

■部門別協約の例

産業

●化学 23万人
●繊維 7.7万人
●建設（従業員10人超）61.2万人
●陸上運送 64.2万人
●技術者・ソフトウエア・情報産業・研究者 69.7万人
・
・
・
・
・
・
・

業種

●銀行 26.4万人
●保険 13.5万人
●食料品等卸売小売業 65万人
●百貨店・大規模小売店 4万人
●都市公共交通 5.1万人
●ホテル・カフェ・レストラン 58万人
●ファーストフード 13.3万人
●民間病院 23.7万人
●派遣業 3.5万人
・

職業

●パン菓子製造職人 12.6万人
●会計士事務所 12.8万人
●美容院 10.7万人
●調剤薬局 1.5万人
・
・
・
・
・
・
・
・
・

（出所）松村（2014）より作成。区分は筆者による。（注）元のデータは、労働政策研究・研修機構（2013）『現代先進諸国の労働協約システム―ドイツ・フランスの産業別協約』による。

■部門別交渉の主体と交渉形態

✓交渉主体は、産業別の経営者団体と労働組合

✓5組合に全国レベルの「代表性」（représentativité）が認められ、所属の全ての組合に無条件で交渉権が付与されてきた（1966年3月31日アレテ〔政令〕による）

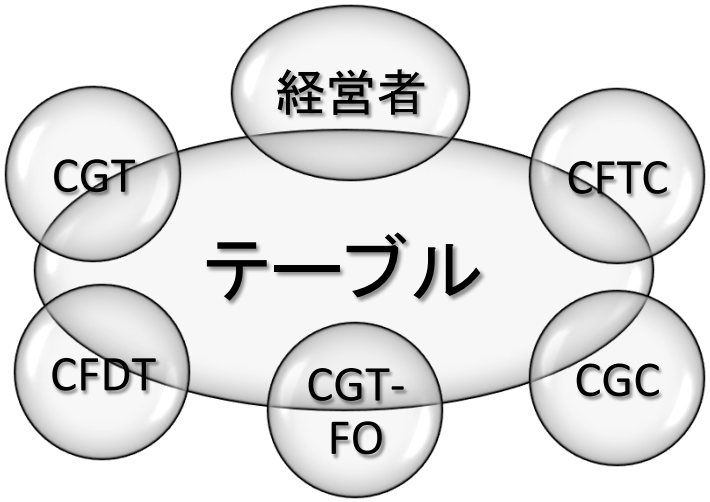
✓組合側の交渉主体は各ナショナルセンターに所属する産別組合で、この5組合と経営者組織が同時に同一テーブルに着く合同交渉

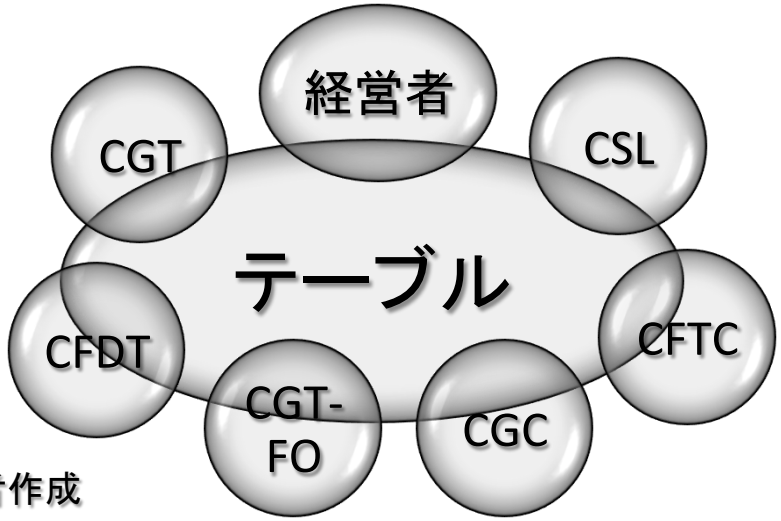
✓部門別交渉では、産業、業種、職業に適用される「職業法規」を審議・決定するという考え方が基本

✓締結協約は、条件を満たせば、政府が産業全体への拡張適用を決定するのが一般的

■経営者（団体）と複数組合との同一テーブルにおける合同交渉

【産業レベル】
金属産業
パリ地域交渉





【企業レベル】
ルノー自動車
企業交渉

出所）筆者作成

（2）組合の代表性と協約の有効性（正当性）

2000年代、組織率の低下やさらなる組織分裂により、組合の「代表性」や協約の「有効性（正当性）」が争点となり、新たな基準が検討・決定された

組合の代表性（représentativité）

- 「労使民主主義の刷新と労働時間の改革に関する法」（2008年8月20日）
- 企業内で行われる従業員代表選挙での各組合の得票率（支持率）を事実上最も重要な決定基準とし、部門別・職業間交渉では得票率が8%を超えることを条件とする／5組合に代表性承認

協約の有効性（正当性）（validité）

- 30%以上の得票率をもつ組合が締結し、50%以上の得票率をもつ組合の反対がないことを条件とする

（3）法と政府の労使交渉への強い関与

■拡張可能な協約

- ✓低組織率、複数組合のため交渉力が強くないにもかかわらず交渉がよく行われるのは、法と政府の交渉への関与のため
- ✓部門別協約締結数が現在の水準まで増えたのは1980年代で、ミッテラン政権（社共）による1982年オール―労働法改革を経たのち
- ✓1950年協約法／「拡張可能な協約」は、政府が労使のどちら一方の請求に応じて、または自らの発意により招集する「合同委員会」に置いて協約が交渉・締結されることを拡張の条件とする
- ✓現在、全国協約の効力が拡張されるには、16条項を全て含むことが必要　➡資料⑧

■定期的な交渉の義務付け

1982年オール一労働改革で導入／　義務付けは交渉であって、合意（協約）の義務付けではない／交渉の増加・定着に大きな影響2000年代に項目拡大／

毎年１回

- 部門別交渉：賃金

３年毎

- 部門別交渉：男女の職業上の平等保障措置および不平等解消の調整措置／労働条件と雇用・能力予測管理／障碍者の職務統合および雇用維持の措置／職業教育および研修制度

５年毎

- 部門別交渉：職務等級表／従業員貯蓄制度／男女の報酬格差を廃止するための措置

■法定最低賃金改定と産業別賃金交渉

✓労働組合は戦後、SMIC（全産業一律スライド制最低賃金）の改定を、停滞しがちな産業別賃金の改定交渉を促進するテコとして重視してきた

✓労働法典は現在、最下位等級の賃金がSMICを下回るとき、労使は産業別賃金交渉を行うと規定（2012年3月）

「経営側が3か月以内に発議しない場合、組合の請求から15日以内に交渉が行われる」

✓1970年代以降、産業別賃金がSMICを下回る事態が発生

金属産業68賃金協定のうち、最下位等級がSMIC未満の協定が19件（28%）（2012年12月31日時点、Ministère du travail2013）

■産業別協約のテーマ（2012年）

産業別協約の半分が賃金協定／賃金交渉はほぼ毎年行われる

テーマ	件数	比率%
1.賃金	579	46．8
2.団体交渉、協定締結の条件	320	25．9
3.手当の制度および改定	230	18．6
4.職業訓練、研修制度	227	18．4
5.男女間の職務上の平等	183	14．8
6.企業年金制度および共済制度	148	12．0
7.労働契約の諸条件（有期契約、派遣、諸休暇など）	143	11．6
8.労働組合権	88	7．1
9.労働時間（長さ、勤務時間の調整など）	79	6．4
10.医療手当	66	5．3
11.職務等級制度	60	4．9

（出所）Ministère du Travail （2013），*La négociation collective en France*, p.295.
（注）比率は産業別協約（部門別協約）1,236件に占める割合である。

（4）協約の拡張適用

✓部門別協約は、締結によりまず締結組合に所属する組合員に適用され、同時に締結経営者組織に所属する企業の従業員に適用される

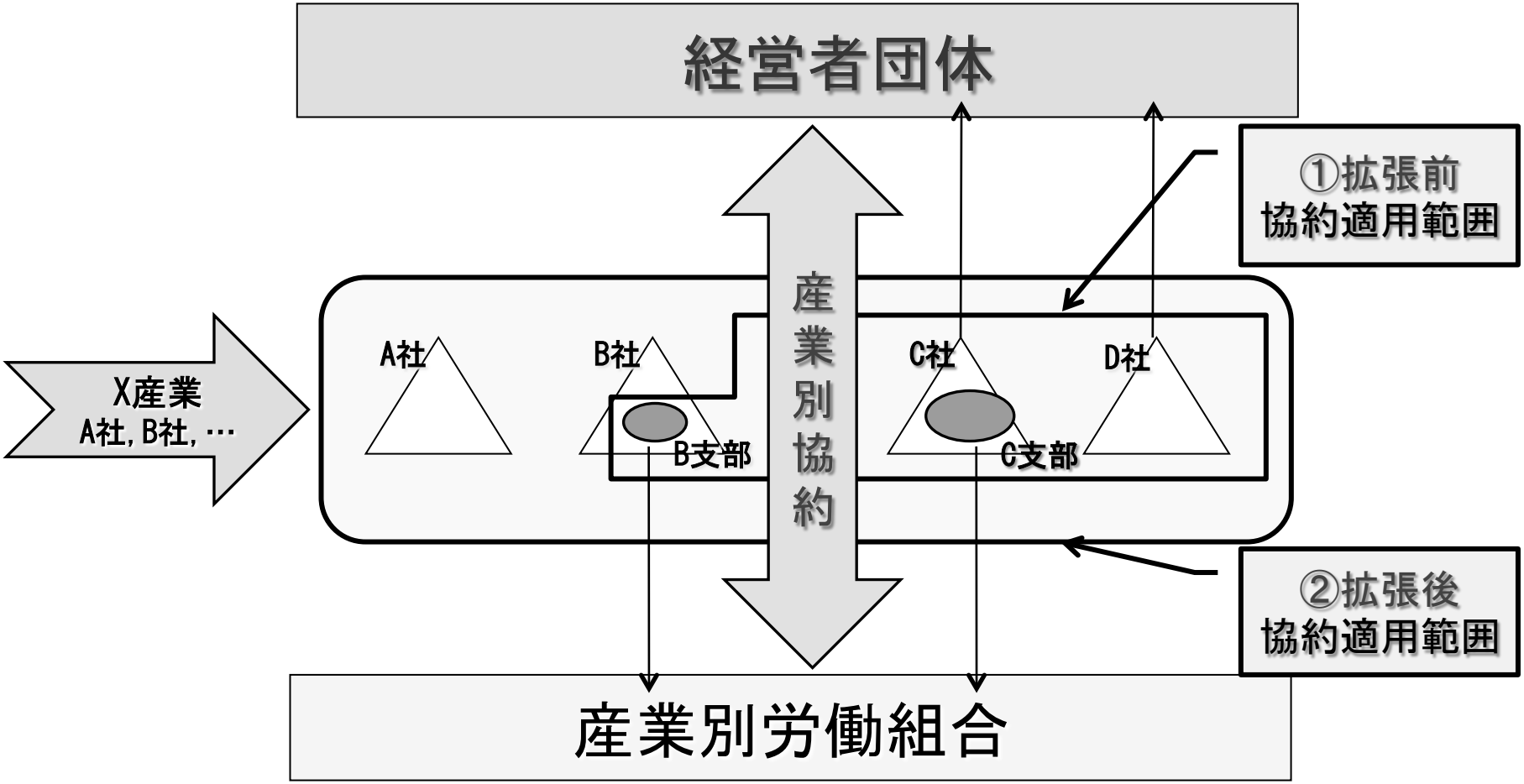
✓さらに、政府の決定により協約効力が産業全体に拡張（extension）されるため、協約は産業の全労働者に適用されることになる

✓拡張手続きは、経営者組織または組合の請求に応じて、または労働大臣の発意により、「団体交渉全国委員会」の意見を聞いたのち開始される

✓ほとんどの産業別協約が拡張適用されるため、協約適用率は2004年で98%（97年93%）と、組織率の高い北欧諸国を上回る

●産業別協約の適用範囲

ほとんどの協約が政府の拡張決定により未組織労働者へも適用される



出所）筆者作成。

■組合組織率は低いが協約適用率は高いという「パラドックス」（Amosse=Pignoni）

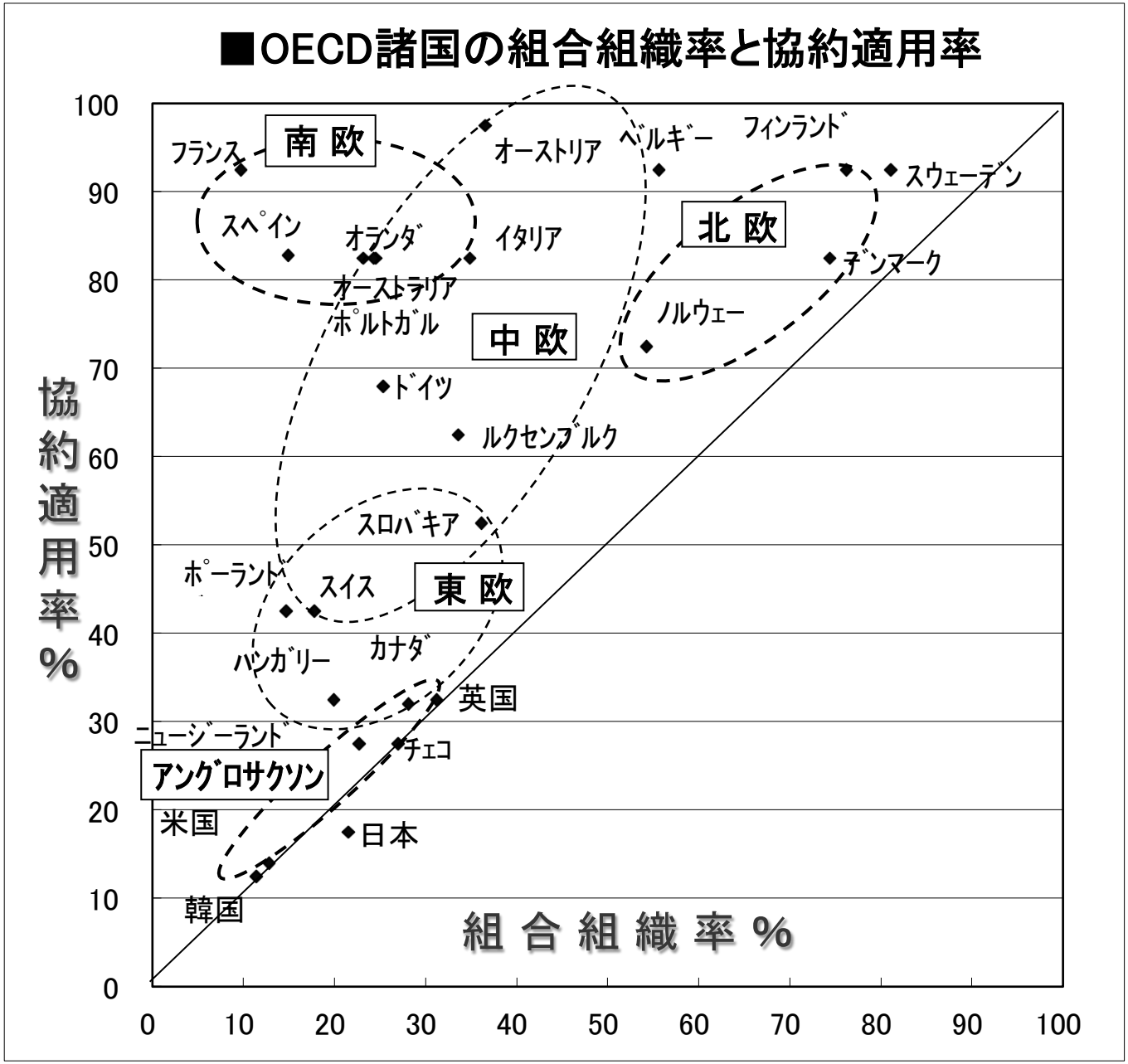
✓組織率は1割に満たないが協約適用率は9割を超える

➡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協約の恩恵を受ける労働者は9人もいる

✓協約拡張適用制度の機能による

✓「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、フランス労使関係の特異性」（Amosse=Pignoni2006）に基づく

✓戦後の労働組合の「制度化」と「組織率低下」という二つの動きの結果でもある（Amosse=Pignoni2006）



●組合組織率と協約適用率

フランスは低組織率だが、協約の拡張適用により、高組織率の北欧諸国並に協約適用率が高い

出所）松村（2009）,170頁.　注）図はOECD, *Employment Outlook 2004* より作成。

（5）協約締結
■交渉・妥結における特徴

✓労働側は低組織率で複数主体のため交渉力は弱い

✓伝統的な「異議申し立て」（contestation）の路線のため、CGTなどは交渉拒否、妥結拒否の傾向

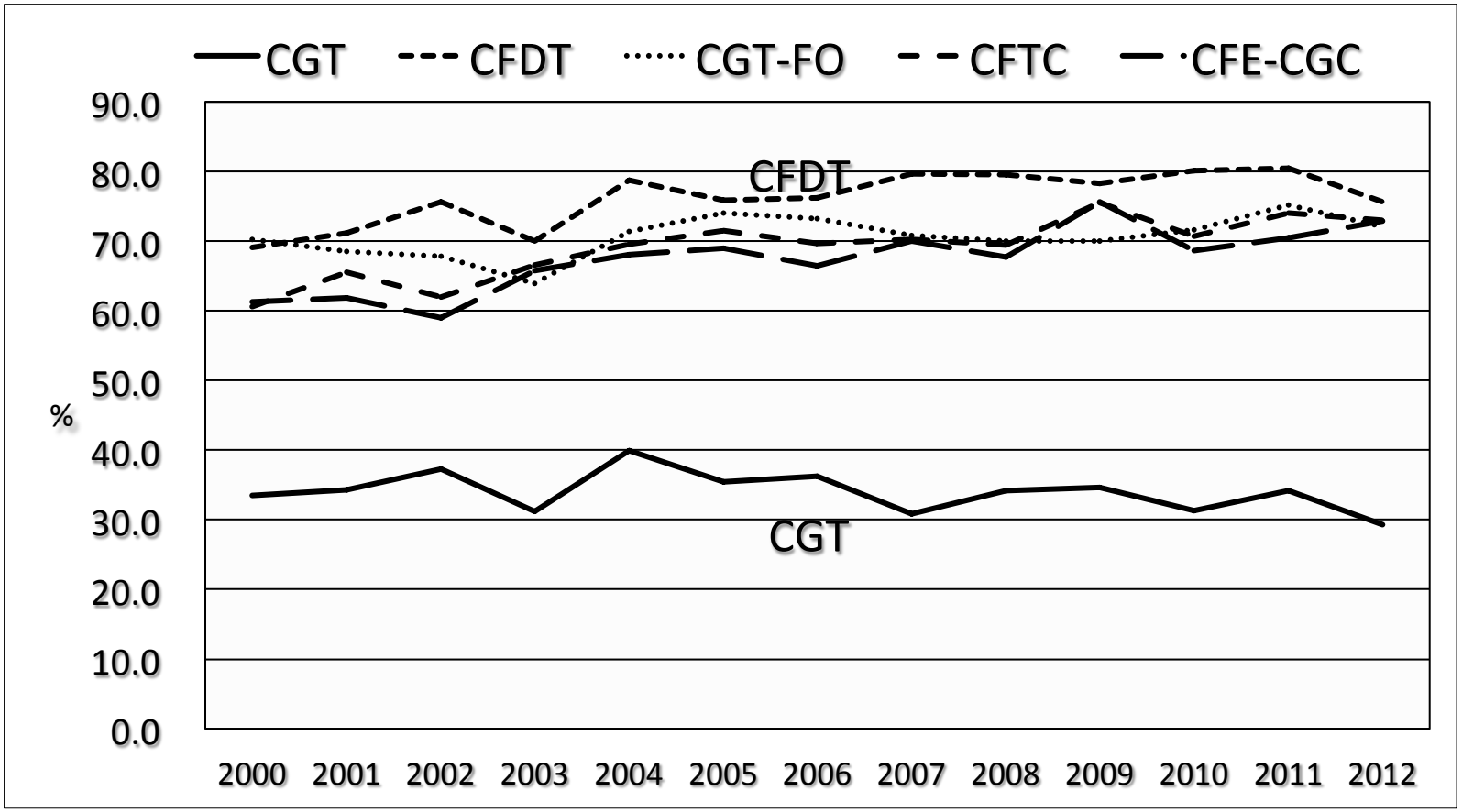
職業間・部門別協約締結率：CGT３割 ⇔ 他組合７、８割

✓経営側と一部組合のみが合意する「分断協約」（accord divisé） 「少数派協約」（accord minorité）がよく見られる

✓締結組合が少なくても協定は有効とみなされ拡張対象とされてきた／従来より協約の「正当性（有効性）」への懐疑論

■職業間・部門別協約の組合別締結率

CGT以外の締結率は7、8割で漸増傾向にあるが、CGTは3割で変化なし



（出所）Ministère du travail (2013) p.293 より作成。

■金属産業賃金交渉

✓金属産業（métallurgie）: 自動車、電気機械、一般機械、造船、航空機などを含む金属生産・加工部門

✓基本協約は全国レベルで交渉・締結

✓賃金交渉は、地域、県、地区レベルで／管理職・エンジニアのみ全国レベルで

✓パリ地域では地域賃金交渉

➡資料⑨⑩　2013年3月25日賃金協定、7月19日拡張

■適用範囲はイル・ド・フランス＝パリ市と周辺7県■４職種（労働者・一般職員・テクニシャン・職長）■技能資格のない労働者を含む16技能等級■年間保障賃金額で表示■P1 で17,565€（246万円）、1.8%賃上げ■有期・派遣を含む金属産業のあらゆる労働者に適用（29万人）■締結はCFTC、CFE-CGCの２組合のみ

（6）職業間交渉

✓全産業に共通に適用される協約（主に全国協約）

✓「労使対話の現代化に関する法」（2007年1月31日）

労使関係、雇用、職業教育などの改正法案について、事前に政府および労使による「協議」（concertation）を義務付ける／合意結果である職業間協約がほぼそのまま法制化される

✓オランド政権登場後、2012年6月より「政労使大会議」が開かれ、雇用などに関する新たな立法の制定が進む

「雇用安定化法」（2013年6月14日）、年金、職業訓練、失業保険など

(7)企業別交渉

✓1950年協約法

・企業(事業所)協約を容認

・1970年法の企業組合支部承認後も協約発展せず

✓オールー労働法(Lois Auroux) 1982年8月～83年1月

・ミッテラン政権による4立法(労働法典の大幅書き換え)

・＜changer le travail＞左翼の悲願であり、基礎にCFDT の構想

・労働組合支部のある職場での交渉義務付け(obligation)

・「賃金、勤務時間の長さおよび組織編制」

✓オーブリ法(Lois sur les 35 heures)1998年6月, 2000年1月

・雇用維持・創出策(失業対策法)

・企業の社会保障費負担軽減による交渉促進(誘導incitation)

✓交渉分権化(企業交渉)促進のための立法改革

４. 企業レベル労使関係

■企業内の4つの労使関係制度

①労働組合代表—団体交渉

企業交渉の当事者は、企業長と、各労働組合から指名された労働組合代表délégués syndicaux／設置は任意／1971年法で企業内組合の交渉権承認／賃金など

②従業員代表—要求提出

従業員選挙で選出された従業員代表délégués du personnelが経営者へ集団的・個別的要求を提出／従業員11人以上事業所に設置義務付け／1936年法

③企業委員会—情報提供・協議

経営者、従業員選挙で選出された企業委員会comité d’entrepriseの委員、組合代表委員の3者構成／従業員50人以上企業に設置義務付け／1944年政令・45年法／組織再編、雇用リストラなど

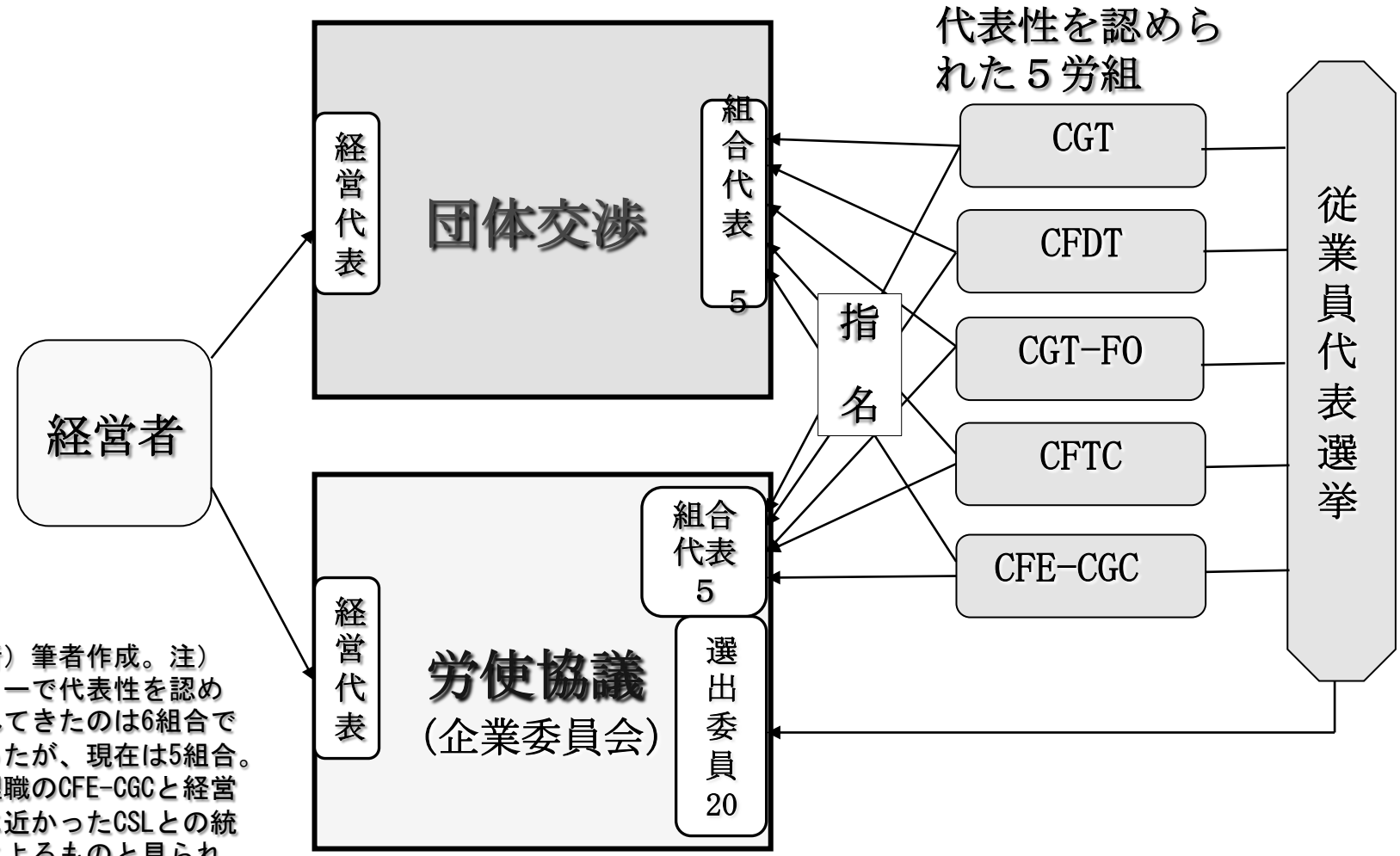
④衛生安全労働条件委員会—健康・安全、労働条件改善

衛生安全労働条件委員会CHSCTは、事業所長と従業員代表（企業委員会・従業員代表により指名）で構成／1982年法

出所）筆者作成。

■ルノー自動車 Renault の労使関係制度

団体交渉と労使協議（企業委員会）



出所）筆者作成。注）ルノーで代表性を認められてきたのは6組合であったが、現在は5組合。管理職のCFE-CGCと経営側に近かったCSLとの統合によるものと見られる（未確認）。

■企業交渉の実施・妥結率（2011年）

企業規模	企業（中央レベル）交渉実施		交渉成功（妥結）	構成比	
	企業比率%	関係する労働者比率%	締結率%	企業%	労働者%
計	12.5	56.1	75.9	100.0	100.0
10～49人	5.4	7.9	62.7	83.2	28.1
50～99人	30.0	31.0	78.7	9.0	9.9
100～199人	56.2	57.4	84.6	3.1	7.1
200～499人	71.8	72.1	84.6	3.5	15.2
500人以上	87.2	90.2	88.6	1.3	39.6
50人以上	47.8	74.9	83.2	16.8	71.9
200人以上	75.9	85.2	85.8	4.7	54.9
組合代表あり	73.8	89.5	81.3	89.3	60.0
組合代表なし	5.2	15.0	66.8	10.7	44.0

（出所）Négociation collective et grèves en 2011, *Dares Analyses*, sep.2013, No.059.より作成。

■企業協定のテーマ（2012年）

組合代表または委任を受けた労働者による締結協定

テーマ	件	比率
合　計	31,310	100.0
1.賃金および手当	11,408	36.4
2.労働時間	7,112	22.7
3.利益参加制度、従業員貯蓄制度	5,577	17.8
4.職務上の平等	5,716	18.3
5.雇用	2,921	9.3
6.共済制度、医療手当、企業年金	2,506	8.0
7.労働組合権、従業員代表制、意見表明の権利	2,297	7.3
8.労働条件	1,671	5.3
9.職業訓練	552	1.8
10.職務等級制度	483	1.5

（出所）Ministère du Travail （2013）, *La négociation collective en France*, p.520.（注）組合代表あるいは組合から委任を受けた従業員が締結した協定が全協定に占める比率は47.9%。

■企業賃金交渉の変化

✓企業賃金交渉は、産業別賃金協約を企業に反映させ、上乗せを図るのがねらい

✓年次賃金交渉義務付け（1982年）により、組合・交渉否定の企業も含めて、不定期交渉から毎年交渉へ

✓賃上げ方式は、「全般的賃上げ」（augmentation générale）のみから、「個別的賃上げ」（augmentation individuelle）を組み合わせたり、個別的賃上げのみへ転換／経営者の交渉義務付けへの対応策（松村2000）

- ●ルノー1995年交渉　4.5%＝全般3.0%＋個別1.2%＋勤続0.3%
- ●プジョー1995年交渉　3.75%＝全般2.21%＋個別1.32%＋勤続0.19%

✓現在の状況は未確認

■企業協定締結組合の比較（2012年）

CGTとCFDTは組合支部が多く締結率も高い／締結傾向はCGTがやや低いが大きな違いなし

組合	締結率%	締結傾向%
CGT	50	85
CFDT	57	94
CGT-FO	36	90
CFTC	21	90
CFE-CGC	32	92
その他組合	16	―

（出所）*La negociation collective en 2012*, p526,p.528 より作成。（注）締結率とは、それぞれの組合が締結した企業協定が組合締結による全企業協定に占める比率をさす。締結傾向とは、それぞれの組合が協定を締結した企業が、それぞれの組合が存在する全企業に占める比率をさす。.

■「分権化」か否か

✓企業が協約から脱退しても効力適用を免れないのが原則

✓産業別協約の適用除外の仕組みを導入（2000年代）

・「生涯職業訓練および社会対話に関する法」（2004年5月4日）／企業協定が産業別協約や法律（賃金などを除く）の規定を適用除外する自由を認める／週35時間労働法の緩和が争点（残業などの交渉）
・「労使民主主義の刷新および労働時間の改革に関する法」（2008年8月20日）／企業協定が産業別協約や法律の規定を適用除外する自由を認める

✓これまでのところ適用除外の例はない（JILPT2013、政府・組合へのヒアリングより）

✓企業協定の締結が増え、適用者も増えているが、産業別協約適用率の低下を伴っておらず、ドイツのような「分権化」の状況と同一とはいえない

5. 争議・街頭行動

■フランス争議の傾向と特徴

✓戦後（1965年～95年）の争議データ　➡資料⑪

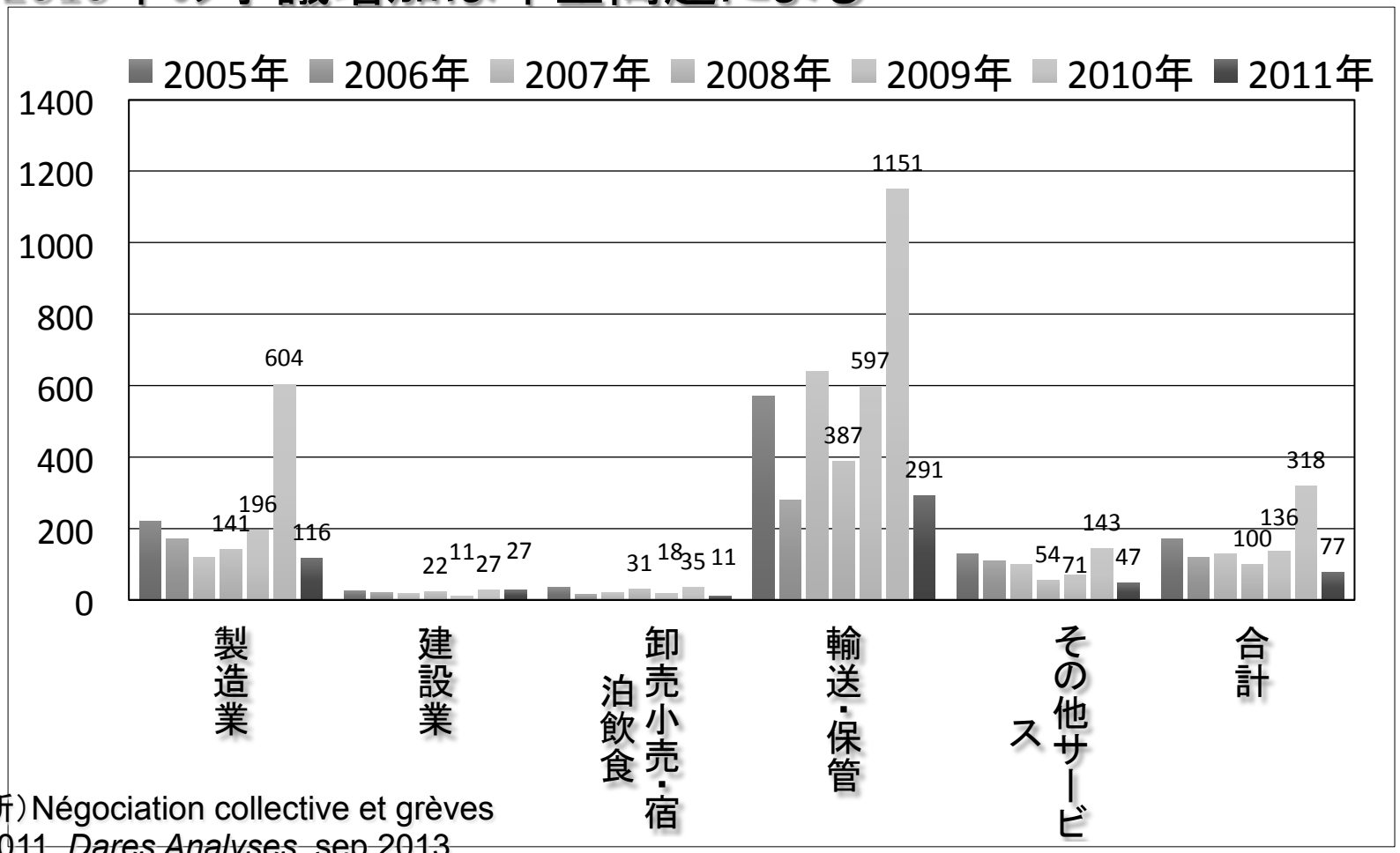
✓かつて製造業、交通、公務員などを中心に激しいストライキ（grèves）

✓ここ40年間、争議による労働損失日数、参加者数は著しく減少／国際比較すると争議件数（百万人当たり）があまり減っていないのがフランスの特徴

✓2005年以降、全産業に関する争議データが発表されず、企業内での交渉・紛争に関する産業別のデータのみ

■産業別に見た労働損失日数の推移

2005年-11年、1000人当たり／製造業・輸送（交通）で多い／2010年の争議増加は年金問題による



（出所）Négociation collective et grèves en 2011, *Dares Analyses*, sep.2013, No.059.より作成。

■全国的・統一的な街頭行動

✓政府に一方的な決定の転換や法案・法律の撤回を求める集会・デモ行進（manifestation）／100万人を超える規模の波状的な全国統一行動／一部でストを伴う／全組合による共闘

✓ここ20年間で4回の事例

1995年 社会保障改革	2003年 年金改革	2006年 若年雇用契約	2010年 年金改革

✓全組合共闘により成果を上げたのが2006年／CFDTが共闘に加わらなかったり、共闘を離れて成果がなかったのが1995年、2003年　➡資料⑫　2006年、2010年

7. むすび
ー何を学ぶのか

■フランスから何を学ぶのか

1．産業別交渉の社会的機能の大きさ

法・政府の労使交渉への関与、拡張適用→賃金の平準化と改善

労使関係制度は労働運動の高揚や左翼政権成立を背景に設置

制度	法律	背景・契機
産業別協約交渉	1936年協約法：拡張協約、労使合同委員会	1936年5-6月ｾﾞﾈｽﾄ／ﾌﾞﾙﾑ人民戦線内閣成立／ﾏﾃｲﾆﾖﾝ協定（政労使合意）
企業内労使協議	1944年ｵﾙﾄﾞﾅﾝｽ・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	1970年法：企業内組合支部法認	1968年5月ｾﾞﾈｽﾄ／ｸﾞﾙﾈﾙ協定（政労使合意）
企業内協定交渉	1982年ｵｰﾙｰ法：企業交渉義務付け、企業委員会権限強化	1981年ﾐｯﾃﾗﾝ政権（社共）成立

（出所）筆者作成

（つづき）

２．組合間共闘の実績・努力

複数組合併存（企業、産業、中央レベル）、合同交渉の不利

３．組合呼び掛けによる全国的・統一的な街頭行動

学生・市民との連携、政府の政策の撤回・停止

■交渉の今後について

１．分権化（産業別協約の機能低下）が起こらないか

企業別交渉の内容が広がるか

組合影響下にない交渉・協約が広がるか　11.5％（2012年）

２．職業間交渉のゆくえ

■参考文献

1．松村文人（2014）「フランスの労使交渉システムと賃金決定の課題」『DIO』（連合総研）No.290、2014年2月号

2．同（2012）「フランス社会党政権の成立と労働組合」『労働調査』2012年7月

3．同（2011）「経済危機下で強行された仏年金制度改革」『生活経済政策』2011年1月号

4．同（2010）「フランスの企業内労使関係ーREPONSE調査から見た最近20年間の変化」『日仏経営学会誌』第27号

5．同（2009）「フランス労働組合と団体交渉・社会保障」新川敏光・篠田徹編著『労働と福祉国家の可能性ー労働運動再生の国際比較』（ミネルヴァ書房）所収

6．同（2006）「フランス労使関係の動向」『生活経済政策』2006年10月

7．同（2006a）「フランス若年雇用制度撤回へ一学生・労働者の連帯の成果」『月刊労働組合』2006年5月号

8．同（2005）「フランス労働組合の動向」『Int'lecowk』2005年10月

9．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.549，2004年8月号

（つづき）

10. 松村文人（2000）『現代フランスの労使関係ー雇用・賃金と企業交渉』ミネルヴァ書房

11. 松村文人・畑隆・細井雅夫（1998）『よみがえる欧州労働運動』労働大学

12. 労働政策研究・研修機構（2013）『現代先進諸国の労働協約システムードイツ・フランスの産業別協約』

13. 同（2013a）『データブック国際労働比較2013』

14. Dominique LABBE（1996）, *Syndicats et syndiqué en France*, L'Harmattan.

15. Dominique ANDOLFATTO（2007）, *Les syndicats en France*, La Documentation française.

16. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social（2013）, *La Négociation collective en 2012*. http://travail-employ.gouv.fr/

17. Thomas AMOSSE, Marie-Teresa PIGNONI（2006）, ≪La transformation du paysage syndical depuis 1945≫, *Données sociales- La société française*, INSEE.

18. 労働法典 http://www.legifrance.gouv.fr/

■労働組合の日仏比較

（出所）白井泰四郎（1998）『労使関係論』（日本労働研究機構）、松村文人（2000）『現代フランスの労使関係』（ミネルヴァ書房）より作成。

	日　本	フランス
組織率	18%（低下）	8%（低迷）
組織構造	企業別組合（産業別連合体に編成）	産業別組合
組合員の範囲	特定企業の正社員のみ組織化、非正社員は排除	特定産業に働くあらゆる労働者を組織化
ユニオン・ショップ	あり（組合がある企業の6割）	なし（禁止）
組合の分布	大企業、中堅企業に偏在、小零細企業には不在	大企業から小零細企業に広く存在
組合の運営	企業別組合の独立性、分散的運営	産業別組合による集権的運営
財政（組合費配分）	9割を企業別組合が掌握し、上部組織への上納は1割のみ	企業別組織が受け取るのは3割のみ、7割を上部組織が掌握
ユニオン・リーダー	「アマチュア」リーダー、一時的在任	職業的リーダー、長期的在任
交渉レベル	企業	産業（職業間・企業）
協約適用率	１５%程度	９７%