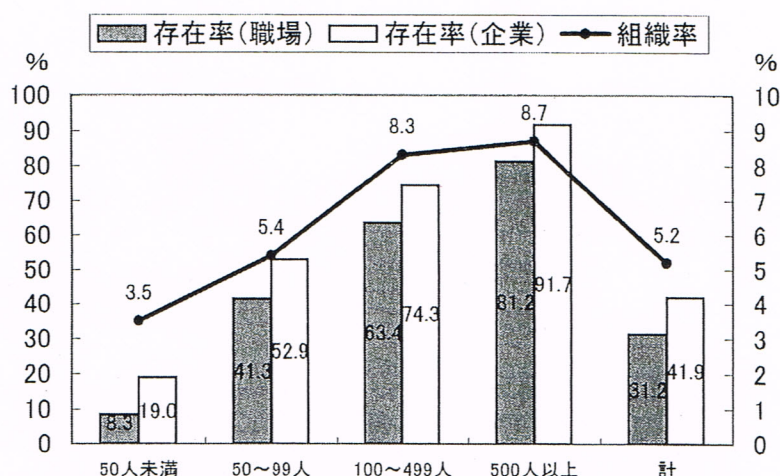


資料①

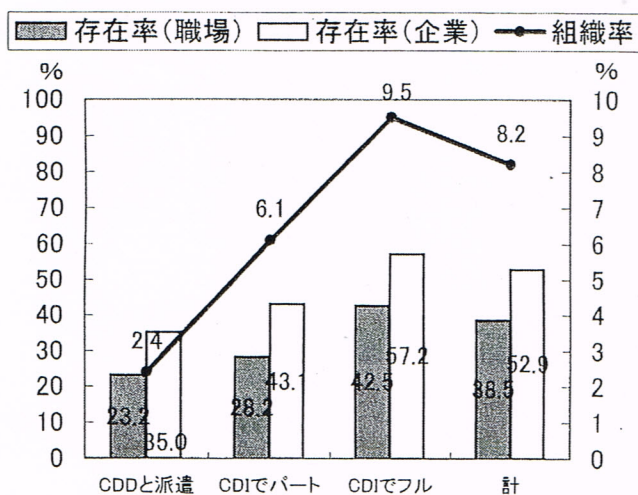
松村文人（2006）「フランス労使関係の動向」『生活経済政策』2006年10月15～17頁

図表3 事業所規模別に見た組合存在率

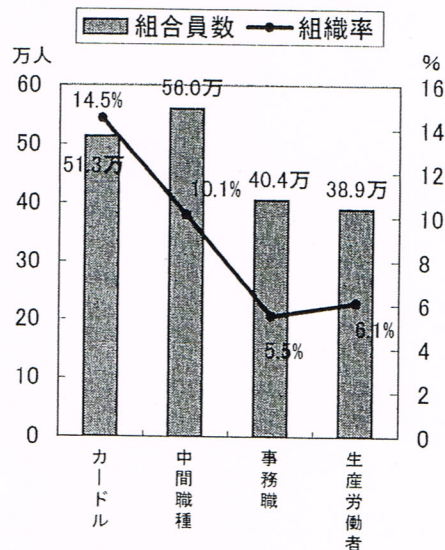


資料) AMOSSE(2004)より作成。元のデータは、EPCV調査(INSEE)による。

図表4 雇用形態別に見た組合存在率



図表5 職種別に見た組合存在率



資料②

松村（2006）13頁

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

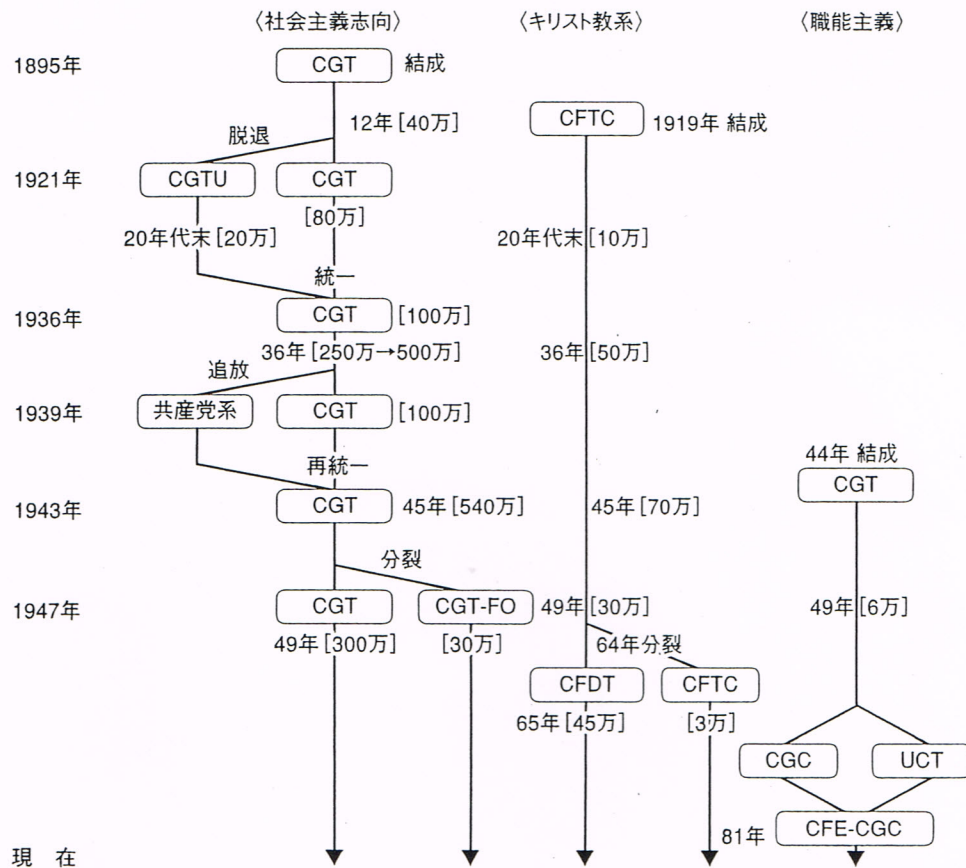
出所) ANDOLFATTO(2004)、他より作成。

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。

資料③④

松村文人（2005）「フランスの労働組合の動向」『Int'lecowk』2005年10月22頁、28頁

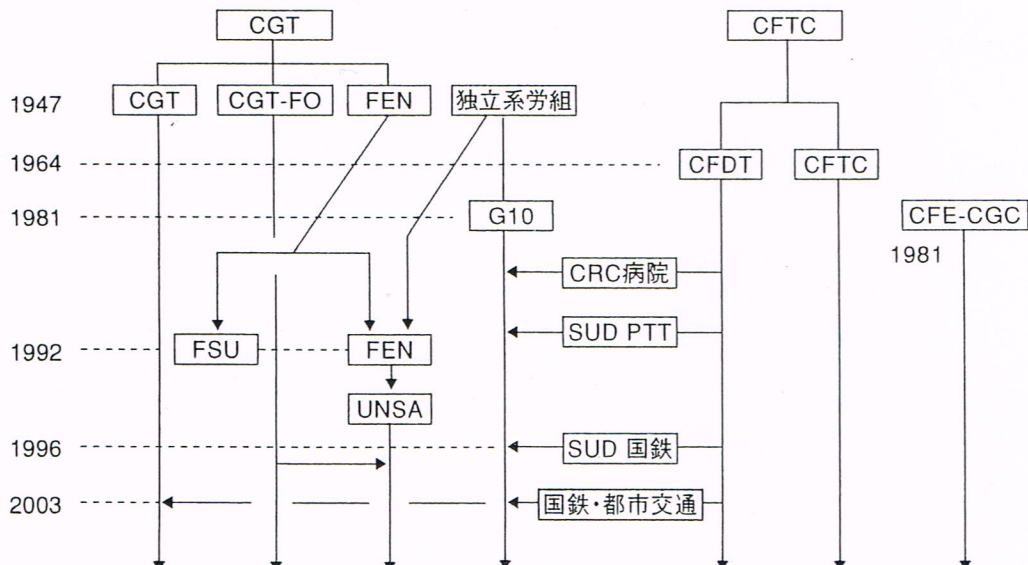
図表1:フランス労働組合の系譜



(出所) 松村・畑・細井 (1999) 133頁。

(注) 1: 加筆・修正あり。2: 組合名は以下の通り。CGT: 仏労働総同盟、CGT-FO: 仏労働総同盟労働者の力、CFTC: 仏キリスト教労働者同盟、CFDT: 仏民主労働同盟、CGC: 管理職総同盟、CFE-CGC: 管理職総同盟。3: [] 内は組合員数。

図表7: 労働組合の分裂・再編



(出所) LANDIER=LABBE (1998), p.155.

(注) 1: 加筆あり。2: 組合名は以下の通り。FEN=全国教員組合連合、FSU=統一組合労連(教員)、G10=グループ10、SUD=連帯統一民主労働組合、UNSA=独立組合全国連合。3: 5つの代表的組合以外に、UNSA及びG10がナショナルセンターを目標としている。

資料⑤

松村文人 (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6頁

表 組合支持者の投票行動—大統領選第1回投票 (2012年4月22日) の結果 (%)

(支持組合)

	合計	組合支持者 (計)	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE- CGC	UNSA	Sud	FSU	経営者 団体 支持者	支持なし
ジャンリュック・メランシオン (左翼戦線)	11.0	19	39	6	13	4	2	14	30	31	1	7
フランソワ・オランド (社会党)	28.7	43	44	56	28	20	24	49	35	61	1	23
エヴァ・ジョリ (環境)	2.2	3	2	3	3	3	1	6	8	1	-	2
フランソワ・バイルー (MoDem)	8.8	5	2	4	5	15	9	5	5	3	13	11
ニコラ・サルコジ (UMP)	26.9	14	1	15	15	42	53	10	-	1	74	32
マリーヌ・ルペン (FN)	18.5	12	9	12	25	15	11	16	4	3	8	22
その他候補(4名)	3.9	4	3	4	11	1	-	-	9	-	3	3

出所) Harris Viadec世論調査(2012年4月22日実施)の結果より作成。

注) オンライン調査。対象者は18歳以上の2,935名。経営者団体支持者とは、大企業主体のMedef及び中小企業主体のCGPMEの2団体の支持者。

1. 詳しくは松村文人他『よみがえる欧州労働運動』労働大学1999年を参照。

資料⑥

松村 (2005) 25 頁

図表4:CGT産業別組織の組合員数と組織率(2001年)

	産 業	現 役	退職者	合計(増減)	組織率
1	鉱業・エネルギー(電力・ガス含む)	42457	37283	79740(-11740)	26.0%
2	金属	54821	11333	66154(+3697)	1.7%
3	公共サービス	55908	3448	59356(+2724)	
4	郵便・電信電話(PTT)	47225	9904	57129(-93)	10.0%
5	保健衛生・社会事業	52342	2585	54927(+11810)	
6	国鉄(SNCF)	28785	23814	52599(-5403)	12.0%
7	教育・研究・文化	28110	1957	30067(+16624)	2.0%
8	出版・製紙・コミュニケーション	25239	4492	29731(+3599)	2.0%
9	運輸	24295	3370	27665(+4327)	
10	化学	21796	3820	25616(+1986)	
11	流通・サービス	24751	504	25255(+5345)	1.0%
12	農産物加工・林業	18440	807	19247(+2413)	1.6%
13	建設	15974	2265	18239(+1084)	0.9%
14	公共設備・環境	14383	2661	17044(-733)	
15	港湾運送	13535	2948	16483(+2069)	
16	社会保険	14594	1248	15842(+1901)	
17	財務(公)	14349	1476	15825(+290)	
18	国家公務員	8361	3576	11937(-1200)	20.0%
19	金融(銀行・保険)	8963	490	9453(+849)	
20	視聴覚・興行	8306	227	8533(+1842)	
21	繊維・縫製・皮革	6779	1102	7881(+237)	
22	ガラス・陶器	4655	781	5436(-332)	
23	公務員	4324	200	4524(-22)	
24	海員	2943	164	3107(-1154)	
25	木材・家具	2017	82	2099(+459)	
26	タバコ・マッチ	653	1097	1750(-333)	
27	調査・助言・予防	1259	40	1299(+409)	
28	ジャーナリスト	742	n.a.	742(+161)	
29	警察	618	80	698(+15)	
30	海運	519	140	659(+197)	
31	販売専門職	400	129	529(-84)	
32	失業者・退職者・個人加盟	n.a	n.a.	n.a.	
	合 計	554185	131001	685186(+32059)	3.0%以下

(資料) CGT文書(2003年3月4日)、LANDIER=LABBE(2004)より作成。

(注) 1:2003年3月CGT第47回大会での発表であるが、2001年時点の組合員数である。

2:合計欄()内の増減は、1997年第46回大会からの増減を示す。

3:組織率は10組織以外は不明。

資料⑦

松村文人（2009）「フランスの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－労働運動再生の国際比較』ミネルヴァ書房、166 頁

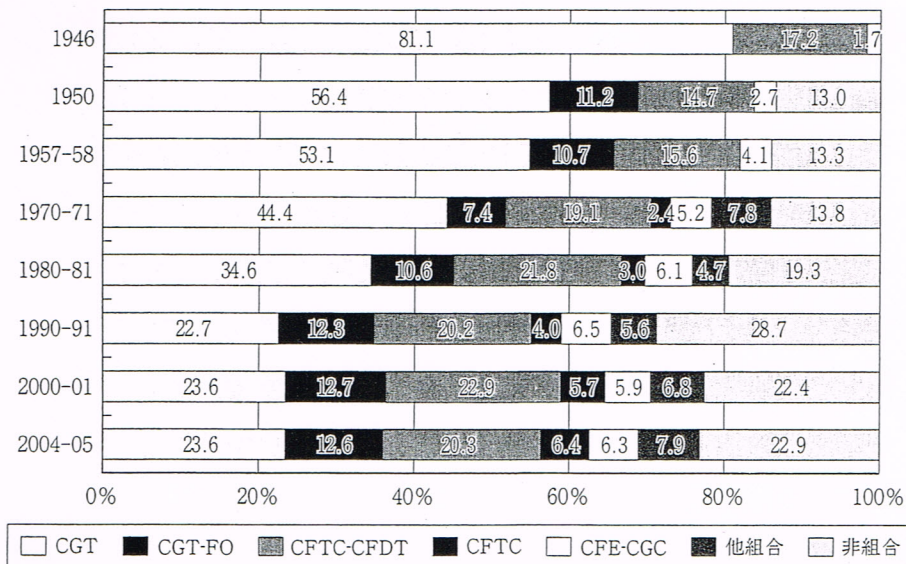


図 8-1 企業委員会選挙の組合得票率（1946～2005年）

（出所） Andolfatto (2007: 108) より作成。

資料⑧

拡張のための全国協約必要記載16条項（労働法典L2261-22）

1	組合権の行使および労働者の意見表明の自由、組合責務を遂行する労働者のキャリア発展とその職務への従事
2	従業員代表、衛生安全労働条件委員会、企業委員会、企業委員会が行う社会文化活動の資金
3	職務等級および技能レベルの決定のための主要な要素
4	技能資格のない労働者の職種別全国最低賃金および職種別に適用される賃金の計算に影響を与える全ての要素、その改定のための手続および時期
5	有給休暇
6	労働者の募集の条件
7	労働契約の破棄の条件
8	職業生活の全期間にわたる職業教育の組織と機能の様式
9	男女の職務上の平等、報酬格差の廃止および不平等改善の措置
10	労働者の待遇の均等と差別の防止
11	障害者の労働権を保障する適切な条件
12	部門における必要として、a)妊娠中、出産後、授乳中の女性および若者の仕事の特別な条件、b)パートタイマーの雇用と報酬の条件、c)在宅勤務者の雇用と報酬の条件、d)海外勤務者の保障、e)臨時労働者あるいは他者労働者の雇用の条件、f) g)省略
13	労使間で発生する紛争を解決するための調停手続き
14	医療共済制度の利用方法
15	利益参加制度、従業員貯蓄制度の設置方法
16	交渉テーマに関する代表的な労働組合の要求を部門または企業内で考慮する方法

（出所） Code du travail (<http://www.legifrance.gouv.fr>) （注）ほぼ労働法典の直訳であるが、一部筆者の意識を含む。

資料⑨

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、22 頁

第 I 部 フランスの雇用・労使関係の変貌

表 1-1 金属産業の職務等級表 (1975年)

水準	等級	賃金 係数	労働者	職 長	テクニ シャン, 事務職	採用時の格付け [技能資格]
V	3	365		AM7	3 級	グランゼコール (官僚, 企業幹部, 管理職, エンジニアの養成校) 卒, 大学院卒, 大卒
	2	335		AM6	2 級	
	1	305		AM5	1 級	
IV	3	285	TA4	AM4	3 級	短大卒, 大学教養課程 (2 年間) 修了, 上級 テクニシャン [BTS, DUT]
	2	270	TA3	—	2 級	
	1	255	TA2	AM3	1 級	
III	3	240	TA1	AM2	3 級	バカロレア (大学入学試験) 合格者, テクニ シャン他 [Bac, BT]
	2	225	—	—	2 級	
	1	215	P3	AM1	1 級	
II	3	190	P2		3 級	職業高校卒 [CAP, BEP]
	2	180	—		2 級	
	1	170	P1		1 級	
I	3	155	O3		3 級	高校中退者 [技能資格なし]
	2	145	O2		2 級	
	1	140	O1		1 級	

- (注) 1. O: 旧不熟練工, 旧単能工 (Ouvriers) P: 旧熟練工, 専門労働者 (Professionnels)
TA: 職場テクニシャン (Techniciens d'Atelier) AM: 職長 (Agents de Maîtrise)
2. 資格取得直後の採用の水準は, 管理職・エンジニアが V, テクニシャン・事務職が IV から
I, 労働者は II から I である。自動車企業の職長は労働者, テクニシャンからの内部昇進
者であり, 現在企業外からの採用はきわめてまれである。

(出所) MINISTERE DU TRAVAIL (1993) より作成。

資料⑩

「2013 年度最低賃金および手当に関する 2013 年 3 月 25 日の協定」（パリ地域賃金協定）

En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigueur **IDCC 54**

▸ Textes Salaires

▸ **Accord du 25 mars 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013**

Annexe

En vigueur étendu

Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1er janvier 2013 2013 年 1 月 1 日の勤続月次手当表

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	695,23	20,86	27,81	34,76	41,71	48,67	55,62	62,57	69,52	76,48	83,43	90,38	97,33	104,28
	2	145	720,06	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,81	72,01	79,21	86,41	93,61	100,81	108,01
	3	155	769,72	23,09	30,79	38,49	46,18	53,88	61,58	69,27	76,97	84,67	92,37	100,06	107,76	115,46
II	1	170	844,21	25,33	33,77	42,21	50,65	59,09	67,54	75,98	84,42	92,86	101,31	109,75	118,19	126,63
	2	180	893,87	26,82	35,75	44,69	53,63	62,57	71,51	80,45	89,39	98,33	107,26	116,20	125,14	134,08
	3	190	943,53	28,31	37,74	47,18	56,61	66,05	75,48	84,92	94,35	103,79	113,22	122,66	132,09	141,53
III	1	215	1 067,68	32,03	42,71	53,38	64,06	74,74	85,41	96,09	106,77	117,44	128,12	138,80	149,48	160,15
	2	225	1 117,34	33,52	44,69	55,87	67,04	78,21	89,39	100,56	111,73	122,91	134,08	145,25	156,43	167,60
	3	240	1 191,83	35,75	47,67	59,59	71,51	83,43	95,35	107,26	119,18	131,10	143,02	154,94	166,86	178,77
IV	1	255	1 266,31	37,99	50,65	63,32	75,98	88,64	101,30	113,97	126,63	139,29	151,96	164,62	177,28	189,95
	2	270	1 340,80	40,22	53,63	67,04	80,45	93,86	107,26	120,67	134,08	147,49	160,90	174,30	187,71	201,12
	3	285	1 415,29	42,46	56,61	70,76	84,92	99,07	113,22	127,38	141,53	155,68	169,83	183,99	198,14	212,29
V	1	305	1 514,61	45,44	60,58	75,73	90,88	106,02	121,17	136,31	151,46	166,61	181,75	196,90	212,05	227,19
	2	335	1 663,59	49,91	66,54	83,18	99,82	116,45	133,09	149,72	166,36	182,99	199,63	216,27	232,90	249,54
	3	365	1 812,57	54,38	72,50	90,63	108,75	126,88	145,01	163,13	181,26	199,38	217,51	235,63	253,76	271,89
	3	395	1 961,55	58,85	78,46	98,08	117,69	137,31	156,92	176,54	196,16	215,77	235,39	255,00	274,62	294,23

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	1	140	729,99	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
	2	145	756,06	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,05	75,61	83,17	90,73	98,29	105,85	113,41
	3	155	808,21	24,25	32,33	40,41	48,49	56,57	64,66	72,74	80,82	88,90	96,99	105,07	113,15	121,23
II	1	170	886,42	26,59	35,46	44,32	53,19	62,05	70,91	79,78	88,64	97,51	106,37	115,23	124,10	132,96
	3	190	990,71	29,72	39,63	49,54	59,44	69,35	79,26	89,16	99,07	108,98	118,89	128,79	138,70	148,61
IV	1	215	1 121,06	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,90	112,11	123,32	134,53	145,74	156,95	168,16
	3	240	1 251,42	37,54	50,06	62,57	75,09	87,60	100,11	112,63	125,14	137,66	150,17	162,68	175,20	187,71
IV	1	255	1 329,63	39,89	53,19	66,48	79,78	93,07	106,37	119,67	132,96	146,26	159,56	172,85	186,15	199,44
	2	270	1 407,84	42,24	56,31	70,39	84,47	98,55	112,63	126,71	140,78	154,86	168,94	183,02	197,10	211,18
	3	285	1 486,06	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,75	148,61	163,47	178,33	193,19	208,05	222,91

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimal hiérarchique	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 Ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %

III	1	215	1 142,41	34,27	45,70	57,12	68,54	79,97	91,39	102,82	114,24	125,67	137,09	148,51	159,94	171,36
	3	240	1 275,25	38,26	51,01	63,76	76,52	89,27	102,02	114,77	127,53	140,28	153,03	165,78	178,54	191,29
IV	1	255	1 354,96	40,65	54,20	67,75	81,30	94,85	108,40	121,95	135,50	149,05	162,60	176,14	189,69	203,24
	3	285	1 514,36	45,43	60,57	75,72	90,86	106,01	121,15	136,29	151,44	166,58	181,72	196,87	212,01	227,15
V	1	305	1 620,63	48,62	64,83	81,03	97,24	113,44	129,65	145,86	162,06	178,27	194,48	210,68	226,89	243,09
	2	335	1 780,04	53,40	71,20	89,00	106,80	124,60	142,40	160,20	178,00	195,80	213,60	231,41	249,21	267,01
	3	365	1 939,45	58,18	77,58	96,97	116,37	135,76	155,16	174,55	193,95	213,34	232,73	252,13	271,52	290,92
	3	395	2 098,85	62,97	83,95	104,94	125,93	146,92	167,91	188,90	209,89	230,87	251,86	272,85	293,84	314,83

Barème de taux garantis annuels pour l'année 2013 2013 年度年間保障賃金表

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

一般事務職・テクニシャン 職長（工場以外） 労働者 工場職長

(En euros.)

Niv.	Coef.	Ech.	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 369			O1	17 369		
	145	2	17 389			O2	17 413		
	155	3	17 413			O3	17 536		
II	170	1	17 434			P1	17 565		
	180	2	17 461						
	190	3	17 491			P2	17 658		
III	215	1	18 054	AM1	18 054	P3	18 955	AM1	19 317
	225	2	18 865						
	240	3	20 082	AM2	20 082	TA1	21 085	AM2	21 488
IV	255	1	21 121	AM3	21 121	TA2	22 177	AM3	22 600
	270	2	22 369			TA3	23 486		
	285	3	23 618	AM4	23 618	TA4	24 798	AM4	25 271
V	305	1	25 102	AM5	25 102			AM5	26 859
	335	2	27 561	AM6	27 561			AM6	29 488
	365	3	29 858	AM7	29 858			AM7	31 949
	395	3	32 343	AM7	32 343			AM7	34 608

水準 賃金 等級

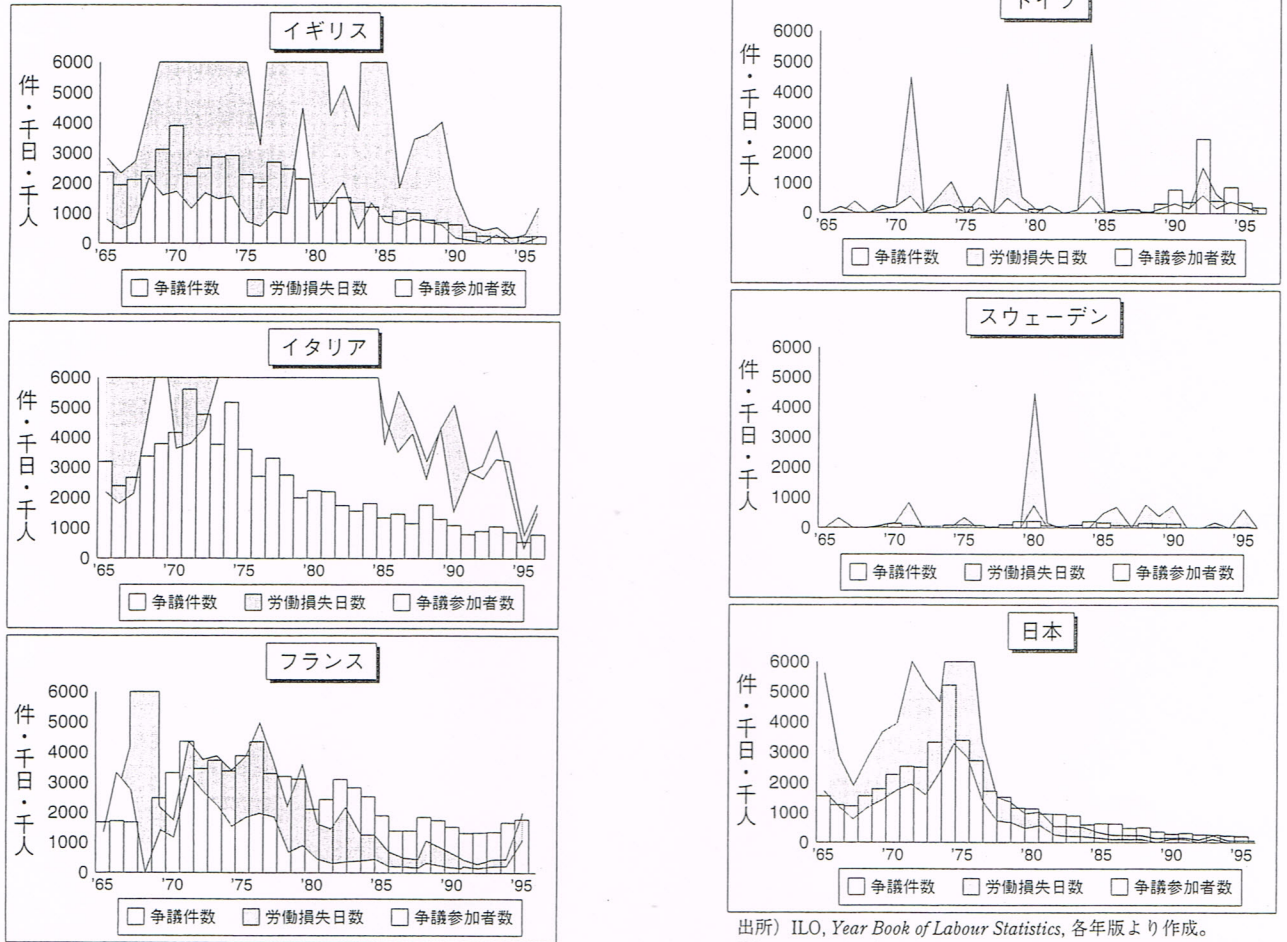
係数

資料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、18-19 頁

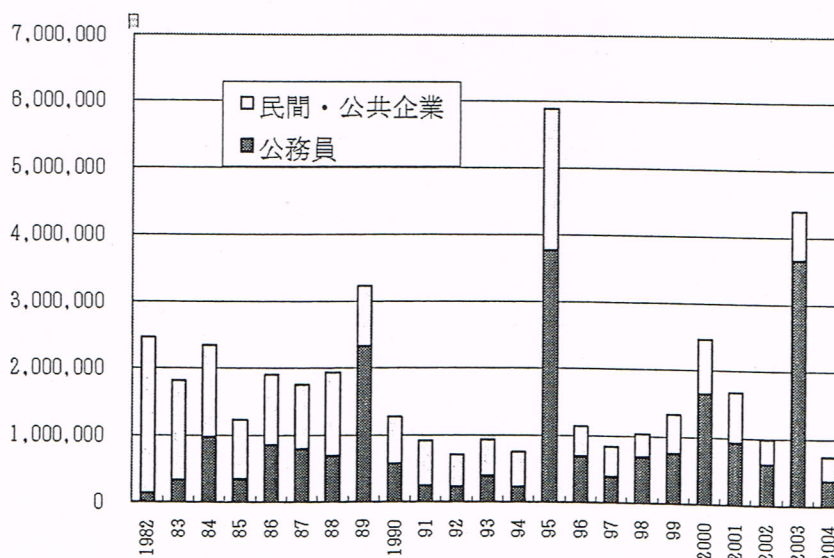
松村文人（2010）「フランスの企業内労使関係—REPOSSE 調査から見た最近 20 年間の変化」『日仏経営学会誌』36 頁

図表 1-3 欧州 5 개국と日本の労働争議（1965～96 年）



出所) ILO, Year Book of Labour Statistics, 各年版より作成。
注) ドイツの 85 年以前の件数は、労働省 (1998) 271 頁による。

図表 6 労働損失日数（民間企業、公共企業、公務員）



出所) 労働省、INSEE データより作成。注) 民間企業の争議データに、公共企業（2001 年より交通運輸）、公務員の争議データを加えた。松村（2004）の図表 10 に、2001 年以降のデータを加え

資料⑫

松村文人 (2006a) 「フランス若年雇用制度撤回へー学生・労働者の連帯の成果」『月刊労働組合』2006年5月

表 初期雇用契約 (CPE) をめぐる攻防

2005年	
5月	欧州憲法条約案が国民投票で否決、ラファラン内閣辞職
6月	ドビルバン首相就任、雇用問題が最重点課題と表明
8月	CNE (中小企業向け雇用契約) に関する政令
10 - 11月	大都市郊外で移民若者の暴動発生
2006年	
1月16日	首相、CPE (初期雇用契約) 創設を表明
2月 7日	第1回反CPEデモ (参加者は警察発表で全国で22万)
3月 7日	第2回デモ (参加者は40万 [警])
9日	CPEを含む雇用機会平等法が議会で成立
14日	社会党が憲法評議会に提訴
18日	第3回デモ (参加者は警察発表53万、主催者発表150万)
24日	首相と労組が初の会合
28日	第4回デモ (参加者106万 [警]、300万人 [主])、同時に公共スト
30日	憲法評議会がCPEを合憲と判断
31日	シラク大統領がCPEを含む雇用機会平等法施行を宣言
4月 4日	第5回デモ (参加者103万 [警]、300万人 [主])
5日	与党と労組が初協議
10日	首相がCPE撤回を表明 (翌11日に第6回デモ予定)
13日	上院でCPEに代わる若年雇用支援法が可決成立

年金制度改革をめぐる政府と労働組合の攻防 (2010年)

2007年	
5月	サルコジ大統領当選
2008年	
8月	リーマンショック
2009年	
1月29日	雇用安定を政府に求める8組合の全国統一行動 (主催者発表250万人参加、警察発表?)
3月19日	第2回全国統一行動、ストやデモ (主催者発表300万人、警察発表120万人)
2010年	
3月21日	地域圏議会選で左翼が54%獲得し圧勝
4月?日	年金方針評議会が年金財政予測を修正
5月27日	年金改革反対デモ (主催者発表100万人、警察発表40万人)
6月16日	ブルト労相、年金改革法案発表
24日	全国抗議行動 (主催者190万人、警察80万人)
7月20日	政府、法案を議会上程 [夏休みへ入る]
9月 7日	本格的な全国抗議行動 (第1回) (主催者200-250万人、警察?)
9日	CGT-FO以外の主要7組合が政府・議会宛に公開状提出
15日	下院は賛成329、反対233で法案可決
23日	労働組合共闘による第2回全国抗議行動 (主催者300万人、警察99万7千人)
10月 3日	第3回全国抗議行動 (主催者?、警察?)
12日	第4回全国抗議行動 (主催者300万人、警察89万9千人)
16日	第5回全国抗議行動 (主催者?、警察?)
19日	第6回全国抗議行動 (主催者350万人、警察?)
27日	下院は法案を最終可決
28日	第7回全国抗議行動 (主催者200万人、警察56万人)
11月 6日	第8回全国抗議行動 (主催者120万人、警察37万5千人)
9日	憲法院、社会党の審査申立を却下
11日	法律施行
23日	第9回全国抗議行動 (主催者5万2千人、警察?)

フランスの労使交渉システムと賃金決定の課題

松村 文人

(名古屋市立大学大学院経済学研究科教授)

はじめに

フランスで労使交渉を通じて締結される協約には、下位レベルから、表のように企業内で締結される「企業別協約」、企業横断的に締結される「部門別協約」、産業横断的に締結される「職業間協約」、以上の三種類がある。

戦後フランスでは、企業を超えて産業別に締結される部門別協約が、協約の中で最も重要な役割を果たしてきた。国の労働政策・労働立法見直しの基礎となる労使合意として、最近とみに重要性を増しているのが、産業を超えて締結される職業間協約であり、ほとんどが全国協約である。企業別協約は、政府の誘導・促進策により2000年前後より急増している。

本稿では、企業横断的な部門別協約を中心に、フランスの労使交渉システムの特徴と実態を明らかにし、フランスのような産業レベル交渉が存在しない日本で、やや長い視点から考えなければならないことは何か、私見を述べてみたい。

部門別協約

部門別協約の「部門」(branche)とは、「産業」(industrie)や「職業」(profession)を指すといわれる。職業とは手工業(職人)や専門職の領域を指している。この部門には、産業、職業に加えて、産業の構成要素である「業種」を含める必要があると考えられる。以上の3領域の協約を、(1)産業別協約、(2)業種別協約、(3)職業別協約と呼ぶこととする。

(1)産業別協約は、化学(23万人)、繊維(7万7千人)、建設(従業員10人超、61万2千人)、陸上運送(64万2千人)、技術者・ソフトウェア・情報産業・研究者(69万7千人)などの領域で締結される。かっこ内は2009年12月31日時点での各部門の労働者数である。

(2)業種別協約は、銀行(26万4千人)、保険会社(13万5千人)、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(5万1千人)、ホテル・カフェ・レストラン(58万人)、ファーストフード(13万3千人)、民間病院(23万7千人)、派遣業(3

表 フランスの締結協約数(1980年代から2012年まで)

		1984	1990	1997	2003	2012
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
部門別 (産業・業種・職業)	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
企業別		1,955	6,496	11,797	16,000	38,799

(出所) MOURIAUX René (2009), *La syndicalisme en France*, PUF., Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La Négociation collective en 2012* より作成。

(注) MOURIAUX による表を統合し、2012年データを追加した。

万5千人)などの領域で締結される。

(3) 職業別協約は、パン菓子製造職人(12万6千人)、会計士事務所(12万8千人)、美容院(10万7千人)、調剤薬局(1万5千人)などの領域で締結される。

部門別協約は、部門内の労働者の労働条件の統一と改善を図ることを狙いとしている。2009年12月時点で、部門別協約は715の部門に存在し、1,540万人の労働者をカバーしている。部門別協約には適用者数が60万人を超えるものもあるが、1,000人未満のものも100ほどあり、多くの協約の適用者数は小規模である。部門別協約の交渉・締結はふつつ全国レベルで行われる。2012年の部門別協約1,236件のうち、全国協約は816件、地域協約は272件、県・地区協約は148件で、全国協約が全体の3分の2を占めている。また、協約1,236件のうち、包括的な「基本協約」は39件のみであり、部門別協約の大部分は賃金、職業教育、協定の交渉・締結の条件のような特定事項に関する「追加協約」である。

自動車、電機、一般機械、造船、航空機などを含む「金属産業」の交渉レベルは、他の部門と違ってやや複雑である。金属産業では基本協約の交渉は全国レベルで行われてきたが、賃金交渉は地域、県、地区レベルに分かれて行われてきた。フランス経済の中心であり、「イル・ド・フランス」と呼ばれるパリ市とその周辺7県(労働者数29万人)では、現在も地域交渉が行われるが、大部分の地域では1県または2県合同の県交渉が行われる。また古くから石炭・繊維業で栄え、現在は自動車産業も立地する北部ノール県では、4つの地区交渉が行われている。なお金属の管理職・エンジニアの賃金だけは全国交渉で決定されている。

複数組合との合同交渉

部門別交渉における交渉主体は、産業、業種、職業別の経営者団体と労働組合である。フランスの労働組合は複数に分裂しており、1966年3月31日のアレテ(政令)が5つのナショナルセンターに対して全国レベルの「代表性」を認めてから、5組織に所属するすべての組合に無条件で交渉権が与えられてきた。5組織とは、CGT(労働総同盟、52万人)、CFDT(フランス民主労働同盟、45万人)、CGT-FO(労働総同盟・労働者の力、31万人)、

CFTC(フランスキリスト教労働者同盟、11万人)、CFE-CGC(管理職総同盟、8万人)である。かつこ内は2007年の推定組合員数である。部門別交渉ではふつつ各ナショナルセンターに所属する5つの産業別組合が組合側の交渉主体となる。交渉は経営者組織と複数組合の代表が同時に同一テーブルに着く合同交渉の形態をとる。

フランスの部門別交渉では、産業、業種、職業に適用される「職業法」を審議・決定するという考え方が基本となっている。締結協約について、政府が産業全体への拡張適用を決定するのが一般的である。拡張適用の決定には、代表性を認められた経営者組織と労働組合が「同数委員会」において協約を交渉・締結する必要がある。組織率の低下や組合のいっそうの分裂を背景として、1990年代より組合の代表性や締結協約の有効性(正当性)が争点となり、新たな基準が検討されてきた。

組合の代表性については、2008年8月20日の「労使民主主義の刷新と労働時間の改革に関する法」が、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%を超えることを代表性の条件とした。この基準に基づき代表性をもつ組合として認められたのは、これまでと同様の5組合であった。2013年3月末に政府が発表した代表性をもつ組合の得票率は、CGT 26.77%、CFDT 26.00%、CGT-FO 15.94%、CFE-CGC 9.43%、CFTC 9.30%である。また、協約の有効性(正当性)については、30%以上の得票率をもつ組合が締結しており、50%以上の得票率をもつ組合の反対がないことが条件とされた。

職業間協約にも少しふれておくと、「職業間」(interprofessionnel)とは、「部門(産業)共通」という意味である。産業横断的に適用される協約であり、ほとんどは全産業に適用される全国協約である。交渉主体は経営者全国組織と労働組合ナショナルセンターである。2007年1月31日の「労使対話の現代化に関する法」は、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、職業間協約がほぼそのまま法制化されることになったため、政策決定において職業間全国協約の重要性が増すことになった。

法と政府の労使交渉への強い関与

部門別協約の締結数が現在の水準まで増えたのは1980年代であり、ミッテラン政権(社共)による1982年の「オール労働法改革」を経たのちのことである。フランスの組合は8%と低組織率であり複数の分裂していて交渉力も強くないが、それにもかかわらず交渉がよく行われているのは、法や政府が交渉に強く関与しているためである。

戦後の協約交渉体制は1950年協約法により形成された。同法は、人民戦線政府の制定による1936年協約法が規定した「拡張可能な協約」を引き継ぎ、政府が労使のどちらか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おいて協約が交渉・締結されることを拡張の条件とした。労働法典は現在、政府が代表的な労使組織のうちの1組織の請求に応じて、または自らの発意により「合同同数委員会の開催を促すことができ」、さらに労使組織のうちの2組織の請求に応じて「同委員会を招集する」と規定している。

部門別の全国協約の効力が拡張されるには、協約は次の16のすべての条項を含む必要がある、①組合権の行使および労働者の意見表明の自由、②従業員代表、衛生安全労働条件委員会、企業委員会、③職務の格付けおよび技能レベルの決定に関する主要な要素、④技能資格のない労働者の職種別全国最低賃金および職種別に適用される賃金の計算に影響を与える要素のすべて、⑤有給休暇、⑥労働者の募集の条件、⑦労働契約の破棄の条件、⑧職業生活の全期間にわたる職業教育の組織と機能の様式、⑨男女の職業上の平等、報酬格差の廃止および不平等改善の措置。⑩～⑬は省略する。

また、現行法は、賃金などの特定事項に関する部門別・企業別交渉を労使に定期的に義務付けている。部門別交渉では、毎年1回、賃金に関する交渉が義務付けられており、現在、ほとんどの産業で毎年賃金交渉が行われている。ただし、義務付けられているのは交渉であって、合意(協約)が義務付けられているわけではない。3年毎の交渉が義務付けられているのは、①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、②労働条件と雇用・能力予測管理、③障害者の職務統合及び雇用維持の措置、④職業教育および研修制度である。5年毎の交渉が義務付けられ

ているのは、①職務等級表、②労働者貯蓄制度、③男女の報酬格差を廃止するための措置である。

労使への交渉義務付けは、ミッテラン政権が1982年の労働法改革で導入し、当初は部門別交渉で賃金、職務等級表、企業別交渉で賃金、労働時間などに限定されていたが、2000年代に入り交渉事項が増やされた。交渉義務付けは1980年代以降の部門別、企業別交渉の増加・定着に大きな影響を与えたといっている。

交渉義務付けに加えて、政府は2000年前後より企業別交渉の促進策を採用した。1998年、2000年に制定された「週35時間労働法」(オーブリ法)は、企業別協約で時短による雇用の創出・維持(ワークシェアリング)を決めた場合、企業の社会保障費負担を軽減することを規定した。この立法により、前掲の表のように、立法の制定前後から賃金・雇用・労働時間に関する企業別協約が急増した。

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も適用される。さらにフランスでは、協約の効力が政府により産業全体に拡張されるため、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に開始される。同委員会は、政府、コンセイユ・デタ(国务院)、代表性をもつ労使全国組織の代表などから構成される組織で、労働大臣に団体交渉発展のための措置を提言したり、政府法案への答申を行ったり、協約の適用を監視したりする、団体交渉に関する諮問、監視機関である。

フランスではほとんどの協約が拡張適用されるため、ほとんどすべての労働者が協約の適用下に置かれている。労働省の研究調査機関DARESによれば、2004年のフランスの協約適用率は98%(1997年は93%)であった。EUの専門機関Eurofoundに所属する「欧州労使関係観測所」(EIRO)によれば、フランスは協約適用率で組合組織率の高い北欧諸国を上回っている。フランスの組織率は日本やアメリカを下回り先進国で最低の水準にあるが、

協約適用率は拡張制度により先進国で最も高い水準にある。

部門別協約の拡張の例として、2013年3月25日締結の「金属産業パリ地域賃金協定」を取り上げてみる。協定の賃金表にはⅠからⅤまでの5つの学歴・資格水準があり、各水準には3つまたは4つの技能等級がある。等級数は計16である。水準Ⅰは技能資格がない労働者、水準Ⅱは技能資格保持者（高卒）、水準Ⅲはバカロレア合格者（大学入学資格保有者）、水準Ⅳは短大卒、大学教養課程修了、上級テクニシャン、水準Ⅴは大学卒以上に対応する。職種は、労働者、事務職・テクニシャン、職長など4つある。管理職・エンジニア職種については別の賃金交渉で決められる。

賃金表の等級ごとの賃金額は、月間151.67時間、週35時間を基本する年間保障賃金額で記載されている。賃金表の基準点である水準Ⅱの等級1（P1）の賃金は、2013年で17,565ユーロであり、1ユーロ＝140円とするとおよそ246万円である。P1賃金は今回の交渉で1.8%引き上げられた（前年の引き上げ率は3.4%）。金属パリ地域賃金協定は毎年政府により地域全体に効力が拡張され、29万人に適用される。同産業で働く有期契約労働者、派遣労働者も適用下にあり、技能等級を基準に一般労働者を下回らない時間給が保障される。このように金属産業では、賃金協定とその拡張によりすべての労働者の賃金の平準化と引上げが図られている。

締結組合について付言すると、2013年協定はCGT-FO、CFTCの2組織のみ締結した。パリ地域金属賃金交渉では最大組合のCGT以外の2、3組合のみが協定を締結するパターンが長期間続いている。異議申立型の立場を採るCGTは一般に、交渉に初めから加わらないか、交渉の過程で席を立ったり、最後にサインを拒否したりすることが多く、CGT以外の部門別・職業間協約の締結率が7、8割であるのに対し、CGTの締結率は3割である。

日本の産業レベル交渉の展望

最後に、わが国の労使交渉の今後について少しふれておきたい。OECDによれば、わが国の協約適用率は組合組織率をやや下回る。2013年6月の推定組織率は17.7%であるから、協約適用率はこれより少し低いことになる。OECD内ではアメリカ、韓国をやや上回るが、

下から3番目である。しかも、わが国の交渉は、大・中堅企業の企業別組合が主体となり、対象を正社員に限定して、企業ごとにバラバラに行われており、産業内に数多くの協約が乱立している。他方、小零細ではふつう組合も交渉もない。そのため、賃金格差は企業規模間、雇用形態間、さらに男女間でもきわめて大きい。労働組合は長い間、産業内での賃金の平準化の目標を事実上放棄してきた。

たしかにわが国でも、繊維、金属機械、私鉄、海運などいくつかの産業では、比較的最近まで、産業別組合連合組織が交渉主体となって、賃金（賃上げ額）に関する企業横断的な産業レベル交渉が行われてきた。これらは統一交渉、集団交渉、連合交渉、対角線交渉と呼ばれた。こうした交渉を背景に、企業別組合から産業別組合への転換を構想する、私鉄やビールのような産業別連合組織もあった。しかし、今や産業レベル交渉は消え、産別化への志向も見られない。

注目されるのは、韓国での転換である。韓国の労働者は、日本と同様に企業別組合・企業別交渉から出発しながらも、1990年代より、企業別組合から産業別組合への転換の努力を積み重ね、2000年代に入ると、保健医療（病院）、金融、金属などを中心に、使用者団体との間で産業別交渉を開始した。産別化に続き産別交渉にも踏み出したのである。

連合も10年前、委託した「連合評価委員会」より、企業別組合主義の見直し、産業レベル組合機能の強化に関する提言を受けている。企業別交渉の限界を乗り越えるため、長期的な視点より、韓国をモデルとして、企業横断的な産業レベル交渉システムを構想することはできないであろうか。

【参考文献】

- 松村文人編著（2013）『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係』旬報社
- 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
- 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』