

経済と経営 15-3 (1984. 12)

〈論 文〉

企業改革論における参加（２）

—— フランスにおける参加論研究に関連して ——

小 山 修

目 次

1. 序
2. 「参加」概念の検討（以上，前々号）
3. 企業改革論における参加
 - 『シュドロール委員会報告』における参加構想——
 - A. 『シュドロール委員会報告』をめぐる歴史的経緯
 - B. 『シュドロール委員会報告』の参加に関する基本認識
 - C. 団体交渉をめぐる改革プラン（以上，本号）
 - D. 労使協議制をめぐる改革プラン
 - E. 労働者重役制をめぐる改革プラン
 - F. 職場参加をめぐる改革プラン
4. 結

3. 企業改革論における「参加」

——『シュドロール委員会報告』における参加構想——

1974年，フランスでは，左翼連合を少差で敗って，ジスカール・デスタン政権が誕生した。いわゆる『シュドロール委員会報告』は，翌年，1975年2月に大統領ならびに首相に提出されたものである。それは，企業の活性化という課題に対して，きわめて多面的な検討をふまえ，労使関係，労務管理，経営組織，労働行政，企業法制，株式会社制度，経営理念などの諸領域におい

て、ほぼ全面的ともいえる問題点の抽出と改革のための提言をおこなっている。したがって、シュドロー報告(以下、単に報告と省略する)の第1部「事実認識」において述べられているように、伝統的企業モデルの見直しを中心課題とする企業改革論は、本稿の検討対象である「経営参加」とは枠組みの相違をみせており、両者は同義語ではない。そこで、以下では、前節で示した経営参加のフレームワークにしたがって検討を進めたいが、それに先立って、報告に至る歴史的経緯を簡単に整理して予備知識とし、ついで、企業と労使関係とをめぐる報告の状況認識について概観しておきたい。

A. 『シュドロー委員会報告』をめぐり歴史的経緯

ジスカール・ドクトリンともいうべき「対話と協調」の理念は、報告の支柱の一つである。ある意味では、それは、ドゴール流の協調主義の流れに合流させられるかもしれない。しかし、両者の質的な、あるいは段階論的な区別が見い出されるとすれば、前者の歴史的原点を1968年の「五月危機」に求めるのが妥当であろう。

つぎに掲げる関連事項年表を参考にしよう。1968年の「五月危機」とは、周知のとおり、学制改革を求めるパリの学生ストを契機として始まり、ついで金属労働者のストライキから労働者のほぼ全層に波及したゼネストとして繰り広げられた事件のことである。それが危機と呼ばれる所以は、時のドゴール政権やフランス財界にとって、単なる政権的危機に止どまらず体制的危機とすら看取されたからである。労働組合や労働者からは、「五月ゼネスト」と呼称される。このゼネストで労働組合は、全国・全職域にわたる広範な賃金引上げをはじめ労働諸条件の大幅な改善と並んで、企業内における労働者ならびに労働組合の権利の拡大を要求した⁽²⁹⁾。「グルネル交渉」を通じて、政府・

(29) 中林賢二郎、「1968年5・6月ゼネストとフランス労働運動」、フランス労働総同盟、中林賢二郎・井出洋・小森良夫・坂本満江編訳『ドゴール体制下の労働運動と五月ゼネスト』労働旬報社、昭和44年。

財界と労働組合との間に『グルネル協定』が締結され、大幅な労働諸条件の改善が受け容れられるとともに、年末に至って、政府は『企業内労働組合法』⁽³⁰⁾

（1968年12月27日法、正確には『企業内における労働組合活動に関する法律』）を成立させ、労働組合に企業内における活動の権利を承認したのである。

フランスにおける労働組合運動は、永らく、その活動領域を産業レベル・地域レベルに置いてきた。というよりも、経営側がその企業内への参入を容認しなかったという方が正しかろう。戦後体制における法体系も、企業内における労働組合の活動を前提せず、僅かに『企業委員会法』において企業委員選挙に対する労働組合の関与を規定したにすぎない。しかし、その後、高度経済成長期における企業間格差の増大、企業別交渉の進展と「企業協定」（*l'accord d'entreprise*）や「事業所協定」（*l'accord d'établissement*）の展開、労働者の生活態様の変化と要求の多様化、労働組合の戦略的・戦術的变化などの要因によって、企業レベルもしくは企業内における労使の対応関係が否応なく必要とされるに至ったのである。1968年の『企業内労働組合法』は、企業内組合支部の設置とその活動の権利を保証するものであるが、こうした企業レベルという労使の対応関係の新しいチャンネルの創出が、参加に関する意識と制度の変化を招来せしめる契機を与えたとみることができよう。⁽³¹⁾

しかし、より具体的には、1970年代初めのフランス左翼による政権構想と体制変革プランに直接的な参加へのモメントを求めることができる。左翼連合による『共同政府綱領』、共産党の「民主的管理」論の主張、社会党による「自主管理社会主義」の提唱、労働組合によるそれらへの同調といった諸要

(30) Loi du 27 décembre 1968, sur L'exercice du droit syndical dans l'entreprise. なお、同法の紹介については、保原喜志夫「フランスの企業内の組合活動に関する法律」（上・下）、『日本労働協会雑誌』120, 121, 1969年3月・4月。

(31) 木元進一郎編著『労使関係論』日本評論社、1976年、149-153頁。

素が、政府・財界の新しい対応を迫ったのである。⁽³²⁾ 年表に見られるとおり、労働条件の改善、職務充実、企業改革といった一連の取組みが、それに対応して政府・財界によって行われている。そして、1974年のジスカール政権の誕生を境界石として、以上の労使の対応がいくつかの成果をもたらしたのである。このようなフランスの経験は、国際的には必ずしも先進的なものではないが、18世紀末以来、「団結禁止」が法的生命を永らく持続してきたこの国で、経営側が、自己の聖域としてきた企業の内部に「異質」の要素の参入を承認せざるをえなかったという点に歴史の画期を読みとることができるであろう。

そこで、つぎに、このような歴史的経緯の認識に立って、報告の基本理念の特徴について検討をすすめよう。

フランスにおける「経営参加」関連事項年表（1968年～1978年）

- 1968年 「五月危機」→五月ゼネスト、「グルネル交渉」
 『グルネル協定』→『企業内における労働組合活動に関する法律』制定
 フランス共産党『シャンピニ宣言』→「真の参加」概念提起
- 1969年 フランス共産党『針路を変える』→「民主的管理」論提起
- 1972年 再生社会党『生活を変える——社会党政府綱領』→「自主管理」概念

(32) *Le Peuple*, N° 927 du 16 au 31, Oct. 1973. これをわが国に紹介したものとして、フランス労働総同盟、坂本満枝訳「経済的政治的民主主義の中での企業の民主的管理——フランス労働総同盟(CGT)の考察と提案——」、『現代の労働組合運動5』、大月書店、1975年を参照。

また、社会党の自主管理社会主義の構想については、葉山滉『自主管理と社会主義』現代の理論社、昭和51年、および海原峻『フランス社会党小史』新泉社、1979年を参照。

フランス民主労働総同盟(CFDT)の自主管理論については、Maire, Edmond, *Demain l'Autogestion*, Éditions Seghers, 1976, 佐藤敬治訳『自主管理への道』総合労働研究所、1979年を参照のこと。

提起

フランス共産党・社会党『共同政府綱領』→「民主的管理」・「新しい労働者権」提起

1973年 「労働条件改善に関する労使交渉」開始，労働省「職務充実に関する専門家グループ」設置，フランス労働総同盟（CGT）『企業の民主的管理（CGTの考察と提案）』発表

1974年 労働省『職務充実の技術的・経済的・財政的側面に関する専門家グループの報告』発表

労働省「企業改革に関する検討委員会」（シュドロール委員会）設置
社会党『社会プロジェクト』発表

1975年 フランス経団連（CNPF）vs 幹部職員総連合（CGC）・フランスキリスト教労連（CFTC）・労働者の力（FO）『労働条件に関する労使協定』締結
労働省『企業改革に関する検討委員会報告』（シュドロール報告）発表
社会党『自主管理に関する15のテーゼ』発表

社会党「自主管理問題に関する全国会議」開催

1976年 『企業改革に関する政府案』発表→「社会報告」・「職場参加」・「共同監査」を提案

フランス民主労働総同盟（CFDT）『第30回大会決議』→「自主管理社会主義」提起

1977年 『社会報告に関する法律』公布→企業に「社会報告」（ビラン・ソシアル）義務づけ

1978年 『労使協議の深化に関する法律』公布→経営者・幹部職員の協議義務づけ

政府『経営参加法案』提出，共和国連合（RPR）『経営参加法案』提出→労働者重役制提起

『団体交渉制度の改善に関する報告』（アダム報告）発表

『企業管理における職場作業の価値回復への参加（パルタージュ）法案』発表

B. 『シュドロー委員会報告』の参加に関する基本認識

「対話と協調」というジスカール・ドクトリンの基本理念は、「社会的パートナー」論である。それは、基本的に、西ドイツにおける「パートナーシャフト」論のフランス版であるといえよう。しかし、西ドイツの理念と異なる位置は、フランスのそれが、左翼連合に結集する政党や労働組合の理論的挑戦と、伝統的な企業家の経営権威主義の牽制とを腹背に受けているという点であろうか。

ここでは、とり合えず、この報告に散見されるところから、経営参加をめぐる基本認識をさぐろう。

まず第一に指摘したいことは、報告が、労働者の参加要求を歴史の趨勢として把握していることである。すなわち、「歴史の発展は、実際、経営権をしないで制限し、賃金生活者の諸権利を強化してきた。そのうえ、労使関係は、もはや、単なる個別的諸関係として表現されるのではない。企業を構成しているものは、集团的労働組織である」⁽³³⁾と述べている。「経営権」(le pouvoir patronal)が社会的に権利として承認されるかどうかは議論の別れるところであるが、労働者の権利の拡大という事態の対極において、「経営権」の制限という問題が生じてくるという認識に、まず留意したい。これまで、フランスにおける経営理念は、企業を資本家の聖域とし、所有権に基づく財産処分権を主張することによって、企業内における他の権威もしくは他の権力の存在を基本的に否定してきた。報告は、まず、こうした伝統的経営理念の放棄を前提するのである。そのことは、労働者の参加要求が世界的趨勢でもあり、フランスでも60年代末から、いわゆる「資本主義の構造的危機」のもとで政党や労働組合による「真の参加」のための要求行動が高まってきたことを反

(33) *Rapport du Comité d'Étude pour la Réforme de l'Entreprise*, présidé par Pierre SUDREAU, La Documentation Française, Paris 1975. (以下、*Le Rapport SUDREAU* と略す。)

映したものと見ることもできよう。

しかし、報告の立場は、必ずしもそれほど単純ではない。報告は、同時に、経営的権威の優先性を主張する。「あらゆる企業改革は、企業における単一権威の原則を尊重しなければならない」⁽³⁴⁾ のであり、それゆえ「経営者の権威は、あらゆる選挙主義を超越しなければならない」⁽³⁵⁾ という。「選挙主義」(électoratisme) とは耳慣れない言葉であるが、要するに労働組合の主張する「民主主義」(démocratie) もしくは「民主化」(démocratisation) と同義語であろう。つまり、経営者が労働組合を「パートナー」として承認する上で「経営者の権威」に対する労働者の順応性が前提されるのである。言いかえれば、株主総会で選任された経営者の権威は、所有権者の委任によって合法的に生じたものであるので、この権威を体現する経営者と「契約的關係」を取り結ぶことによって企業への参入を許された従業員に対しては、この権威は絶対不可侵のものであることが要求されるのである。それゆえ、この脈絡では、労働者の要求としての「参加」の論理（いわゆる「資本の排他的専制権」の制限＝「新しい労働者権」の拡大の論理）は、この「経営者の権威」の論理と相互に矛盾したものと認識されざるをえない。このように、報告における「参加」の論理は、「権威の原則」に順応することを求められるがゆえに、制限的な性格を基調とすることになったと考えられよう。

ところで、以上のような制限的参加権の論理に従えば、参加の目的と対象はどのように規定されるのが妥当であろうか。これが、第三に留意したい点である。報告は、「報酬、雇用の安定および労働諸条件の改善は、企業の繁栄と不可分であり、それゆえ、従業員の利益は、この繁栄を支えるものの実行と発展とへの参加と不可分である」⁽³⁶⁾ と規定する。報告のこのような構想は、

(34) *ibid.*, p. 58.

(35) *ibid.*, p. 58.

(36) *ibid.*, p. 58.

まず、企業の繁栄＝パイの生産と分配、という「パイの理論」にもとづいていることが理解される。それゆえ、「参加」は、この「企業の繁栄」を促進し保障するという目的を与えられる。そして、この「パイの理論」の先導によって、後で見るとような参加の対象が導かれると理解される。とくに、「従業員利益参加」(l'interressement du personnel)を「参加型管理」(la gestion participative)に含めていることは、⁽³⁷⁾ 一見すれば非論理的であるが、パイの生産と分配とに結びつけて考えれば、一応の関連性が得られるかもしれない。

これに関連して、報告が参加の枠組みと思われる分類を行っていることに注目したい。報告によれば、企業の繁栄という目的を遂行するための企業の取り組むべき労使関係の「命題」は、「異議申し立て」(contestation)と「参加」(participation)との二つをどのように推進するかということであり、その具体的方策として、つぎの三つの項目が指摘される。⁽³⁸⁾

- ① 労使交渉の積極化政策の発展。
- ② 従業員代表諸制度の機能改善、とくにそれらの役割の明確化。
- ③ 取締役会もしくは監査役会への議決権を有する従業員代表の導入。

報告の文脈では、これらの方策が、「異議申し立て」と「参加」とのいずれに対応すると考えられているのかは、必ずしも明らかではない。また、最も新しい参加の領域である職場参加が、明確に位置づけられないという点にも留意しておきたい。ともあれ、これらの問題点については、行論の中で検討を進めることとし、四つの参加の枠組みに従って、報告の改革プランを見てゆくことにしよう。

C. 団体交渉をめぐる改革プラン

「経営参加としての団体交渉」を考察する場合、(1)企業・職場レベルにお

(37) *ibid.*, p. 120.

(38) *ibid.*, p. 59.

ける労使交渉の制度的促進と、(2)それらのレベルでの交渉領域の拡張の程度、という二つの側面から検討されるのが妥当であるとすれば、⁽³⁹⁾ 報告は、これらの側面でどのような積極的な意義を示したであろうか。

前者の側面については、つぎの三点が提言されている。⁽⁴⁰⁾

- ①労働組合を企業のパートナー、もしくは対話の相手として承認すること。
- ②交渉当事者としての企業内組合支部の幹部の養成努力、とりわけ大企業における「労働組合代表委員」(les représentants syndicaux)の増員および配置の改善。
- ③法律的枠組みに拘束されない、「社会的パートナー」としての労使の「契約協定」(les accords contractuels)方式の推進。

それでは、このような提言をもたらす背景や認識は、どのようなものであろうか。

労使交渉の制度的促進を可能にする基本的要因は、労使交渉の法制度の整備と当事者能力の向上とに求められる。フランスにおける戦後の労使交渉制度は、1950年の『団体協約法』によって基本的枠組みを与えられているが、⁽⁴¹⁾ 報告が注目している交渉レベルは、全国レベルの「契約政策」(la politique contractuelle)の遂行や産業別・職業別レベルの労使交渉と並んで、賃金協定を中心とした企業レベルでの交渉方式の促進という点である。労使交渉の法制度整備という側面から見れば、1950年代後半以降の企業別交渉から企業協定の締結へという交渉方式の生成・普及をつうじて、事実上、企業レベルの労使交渉が認知されてきたといえよう。そして、1968年の『企業内労働組合法』によって、企業レベルの組合支部の結成とその交渉当事者能力も法的

(39) Schregle, Johannes, "Workers' participation in decisions within undertakings," *International Labor Review*, Vol. 113, No. 1, Jan-Feb., ILO, 1976, p. 6.

(40) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., pp. 59-63.

(41) フランスの団体協約制度については、日本労働法学会編『新労働法講座』, 3, 団体交渉および5, 労働協約, 有斐閣のフランスの項を参照のこと。

承認を受けたといえよう。こうした経緯からいえば、同法は、交渉実態の承認という性格をもつのだが、それにも拘らず、報告は、主として当事者能力の向上に関わる諸提言を行っているのである。その背景には、同法の施行後も、企業内での組合活動に対する経営側からの抑圧活動が維持されている、という組合側の批判が生じるような実態が存在したからである。⁽⁴²⁾ 産業別・職業別・地区別交渉に比べると、企業レベルの労使交渉に登場する組合側要求事項は、きわめて具体的・日常的であるが、組合の要求形成の過程をなす日常的組合活動が十分に保障されていないとする認識が、組合側のみならず、報告の中にも登場している。⁽⁴³⁾ とくに、大企業における従業員数に見合わない組合代表委員の少なさ、夜間作業や交替制作業などの作業形態の多様化による組合組織活動の困難などを、企業別交渉方式の抑制要因と見做し、その改善を提言しているのである。例えば、1978年に至っても、従業員500名以上の大企業の約20%が無協約状態にあるという指摘もあり、⁽⁴⁴⁾ 企業別交渉の「停滞」が報告されているが、その理由の一端は、1968年の『企業内労働組合法』が、企業内組合支部に効果的な交渉機能を付与しなかったことによる、といわれる。⁽⁴⁵⁾

ところで、こうした制度的不備の要因として、企業内における交渉(négociation)と協議(concertation)との相互関係や労働者代表諸制度の相互間に

(42) Magniadas, Jean, "Le patronat à la recherche du consensus," *Economie et politique*, Oct. 1978, pp. 69-71. この中で、マニアードは、要求行動の組織化、下位交渉レベルの拡張を阻害する要因として、経営者による交渉拒否と並んで、「組合活動家」に対する「差別待遇」、「組合活動家」と「一般労働者」との接触を困難にする人事配置や勤務形態を指摘する。

(43) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 60.

(44) "Echange et projets," *La négociation sociale, Pourquoi ? Comment ?*, *Droit Social*, N° 11-Novembre 1978, p. 398.

(45) *ibid.*, p. 392.

における組織上・機能上の「混乱」を指摘する見解がある。⁽⁴⁶⁾ 他方、労働組合側からは、経営意思への統合を優先したり、いわゆる「労資協調」を促進する努力が先行し、労使合意への努力が正常な労働組合機能の発揮を経路として行われることに否定的な傾向が存続されたという点が指摘されるのである。

このような実情に対して、シュドロー報告は、一方で「契約政策」の促進を中心に据え、協定 (accord)・契約 (contrat)・取決め (engagement) という諸方式による労使の自主的な企業・職場交渉を奨励し、他方では「協調主義的な行動を防ぐ」ための国家の行動や法律機能に期待を表明して、組合活動の諸手段の強化を提言している。⁽⁴⁷⁾

その場合、報告は、労働組合の役割や機能をどのように位置づけているのであろうか。

「労働組合は、その役割の重要性がどれほどであろうとも、企業の従業員の唯一の代表機関というわけではない。従業員代表および企業委員会が、この代表機能を労働組合と分ち合っている。」⁽⁴⁸⁾ これが、労働組合の役割に関する報告の基本的な立場である。そして、その機能について、つぎの四つを列挙している。⁽⁴⁹⁾

- ①異議申し立て (contestation)
- ②集団的要求行動 (revendication collective)
- ③交渉 (négociation)
- ④従業員の諸代表制度の全体的活性化 (animation d'ensemble des institutions représentatives du personnel)

労働組合の果たすべき役割と機能とに関する以上のような文脈に、交渉機

(46) Adam, Gérard et Lucas, Michel, "Les Institutions de Représentation du personnel en France : bilan et perspectives," *Droit Social*, N° 3-Mars 1976.

(47) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 62.

(48) *ibid.*, p. 62.

(49) *ibid.*, p. 62.

能と協議機能との区分と関連とについてのシュドロ報告の基本的立場を読み取ることができるように思われる。すなわち、報告は、基本的に、労働者の代表機能として、労働組合とその他の従業員諸代表制度とを併存的に把握する視点を採るのである。この視点は、いわゆる「二元的労使関係」の論理に立脚するものといえよう。この論理は、労使関係を企業外労使関係と企業内労使関係とに区分した上で、前者を経営者団体と労働組合とによる団体交渉として、また後者を経営者と従業員とによる労使協議機能として分断して把握する考え方である。⁽⁵⁰⁾ こうした考え方による労使の対応関係は、企業内に労働組合の存在が承認されていなかった1968年以前に典型的に見られたものといえよう。しかし、『企業内労働組合法』によって企業内組合支部が登場するに及んで、論理的には、この考え方は崩壊したことになる。それにも拘らず、報告が労働組合と従業員諸代表制度との併存論を採ったことは、「二元的労使関係」の論理を再構成しようと企図するものであるといえよう。すなわち、労働組合の企業内への参入を承認した上で、企業内の労使問題を、組合支部＝交渉機能、従業員諸代表制度＝労使協議機能、という二つの領域に分断して処理していこうという考え方である。

ところで、このような労使関係の分断の論理について、労働組合は、その独自の視点から警戒的である。交渉と協議との区分と関連について、シュドロ報告自体が、「権限と役割との混乱が存在する」⁽⁵¹⁾と指摘したのであるが、労働組合の批判は、つぎの二つの点に向けられている。⁽⁵²⁾

①賃金・労働者の格付け・労働時間・有給休暇などの重要な労働条件の交

(50) 木元進一郎『労働組合の「経営参加」(新訂版)』森山書店、1977年、122-125頁
および323-325頁。

(51) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 63.

(52) フランス労働総同盟、黒川俊雄監訳『労働組合の組織と活動』労働旬報社、1979年、116頁。

渉を、企業委員会や従業員代表といった労使協議機関に付託することによって、労働組合の交渉機能を制限してきたこと。

- ②経営者が労使協議機関を重視することによって、労働者の組合帰属意識を弱め、また一般労働者と従業員諸代表との接触を阻害する方策を行ってきたこと。

こうした労働組合の指摘する情況に対して、シュドロー報告は、「企業委員会が、しばしば異議申し立て機関となって」⁽⁵³⁾ きたという認識のもとに、つぎのような三つの方向の解決策を提示している。⁽⁵⁴⁾

- ①労使関係の法律的枠組みの整備。
- ②公的秩序のもとで法律的義務以上に促進される自主交渉の推進。
- ③企業・職場の多様な問題状況に対応するための、団体交渉と区別された「別のタイプの代表制度」の推進。

しかしながら、シュドロー報告においては、これらの諸方策が、実際にどのような原則や論理のもとに位置づけられるのかは、必ずしも明らかではない。「二元的労使関係」の論理を再構成することによっては、けっして根本的解決策に結びつくとはいえないと批判されることになろう。

それでは、どのような解決の方向性が求められるのであろうか。労働組合の立場からは、その方向は、つぎの三点に整理されるであろう。⁽⁵⁵⁾

- ①労使交渉の上位レベルとの相互関連や緊密さを促進しながら、企業・職場レベルの交渉チャンネルを確立すること。
- ②そのための促進要因として、企業・職場レベルの組合活動の普遍化とそ

(53) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 63.

(54) *ibid.*, p. 61.

(55) Raynaud, Jean-Daniel, *Les syndicats en France*, Tome 1, Editions du Seuil, 1975, pp. 193-194, および田端博邦「フランスの企業内における労働組合の権利」, 『現代の労働組合運動⑦』大月書店, 1976年を参照。

のための労働者権の拡張を推進すること。

- ③以上の条件のもとで、交渉機能による協議機能の吸収もしくは補完化を推進すること。

このような労使交渉に対する労働組合の立場は、シュドロー報告の立場とは必ずしも相容れないものである。「中庸」や「慎重」という評価を与えられた報告の立場は、労働組合に十分な満足を与えるものではなかったのである。

さて、企業・職場交渉の促進に関連して、交渉領域の拡張について、報告がどのような方向性を与えようとしたかをつぎに見よう。

そこで、まず、シュドロー報告が、労使間の「社会的対話」の内容として列挙している事項を示しておく。⁽⁵⁶⁾

- ①報酬——時間賃金・月別賃金，社会的優遇条件，男女間賃金比較，企業内賃金格差。
- ②労働時間・人員配置——週平均労働時間，交替勤務と昼間勤務との配分，時間給労働者，従業員のカテゴリー別欠勤率，配置転換，従業員の年齢構成・勤続構成。
- ③労働災害，職業病，身障者雇用率。
- ④外国人労働者——人数，配置，技能資格，平均賃金。
- ⑤職能昇進——技能資格，職位の変化，職業養成（時間数，予算）。
- ⑥社会環境——住居遠隔化，通勤時間。
- ⑦企業内社会事業，文化・スポーツ活動。

以上のような「社会的対話」の指標を見ると、それが、労働力の売買過程・利用過程・再生産過程のほぼ全過程に関連していることがわかる。ここで留意されるべきことは、これらの指標が、交渉と協議とのどのような経路をへて付議されるのかという点である。

ところで、労働力の売買過程の中心的事項である賃金事項が伝統的な交渉

(56) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., pp. 41-42.

領域を形成してきたことは、フランスにおいても例外ではない。そして、戦後の全国一律最低賃金制度のもとでは、地域・企業・事業所といった下位の交渉レベルにおける主要な交渉事項は賃金積み上げ交渉であった。この点でも、他の西欧諸国と同じ軌道の上にあった。たとえば、イギリスの1969年の『ドノヴァン報告』（正確には『労働組合と経営者団体に関する王立委員会報告』）が取り上げたような「非公式ストライキ」⁽⁵⁷⁾ (unofficial strike, いわゆる山猫スト)の原因は、多くの場合、賃金問題を基底においていたのであるが、⁽⁵⁸⁾ いわゆる「賃金ドリフト」現象は、大陸をその例外とはしなかった。ここから、高度経済成長期の賃金上昇と格差問題は、賃金コストの上昇にもとづく「コスト・プッシュ・インフレ」論を生み出した。1970年代に入って、各国の政府は、賃金抑制と労使関係対策として、それぞれの色合いをもった「所得政策」を展開したのである。しかも、1974～75年のオイル・ショック不況以後、経済成長の成果配分としての賃金上昇が「過去の幻想」となり、「低賃金構造の定着」⁽⁵⁹⁾が批判の対象とされるにおよんで、フランスでは、「国民総がまん」の「バール・プラン」⁽⁶⁰⁾ (le plan Barre) が実施されてきたのであるが、労働組合の声高な批判は、「購買力」（実質賃金）の低下と並んで、賃金構造や賃金体系の「不公正」に向けられるようになったのである。

(57) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965–1968, *Report*, H. M. S. O., 1968, Comnd 3623, pp. 102–107, para. 382–395.

(58) 茂木一之「イギリスの労資関係の展開」、木元進一郎編著『労使関係論』日本評論社、1976年、50–51頁。

(59) Noreau, Henri, “Deux salariés sur cinq gagnent moins de 2400 francs,” *Economie et Politique*, Novembre 1978, pp. 22–29.

(60) Caire, Guy, “Le plan Barre,” *Droit Social*, N° 12-Décembre 1976, pp. 477–482. バール・プランの性格は、表面的には、物価抑制と税制改革を二本柱とする経済・財政政策であるが、内実的には賃金抑制と大衆課税政策による「所得政策」として特徴づけられる。

シュドロー報告は、それゆえ、賃金事項に関して、賃金構造の「不公正」すなわち企業間・職業間賃金格差の是正を取り上げなければならなかった。⁽⁶¹⁾しかし、この面で報告が提言する具体的方策は、「社会関係や階層関係における緊張緩和の要因」としてあげられる「報酬規程の明確化」という点にとどまる。⁽⁶²⁾とはいえ、こうした消極性が一面的に批判されるとは必ずしも思われない。現実のフランスの賃金体系が、技能資格にもとづく職務職階制度に連結して決定されるという事情が考慮されなければならない。それゆえ、労働者の賃金上昇への要求が実現される場合、「購買力」の維持という視点からの賃金水準全般の引き上げという経路をとるか、あるいは職務職階の上昇(昇格)にもとづく賃金階梯の上昇という経路をとるか、さらには一種の生産性協約の形式をとる「利益参加」などによる「賃金ドリフト」に期待するか、といういずれかであろう。労働組合が最も重点をおく経路は、いうまでもなく第一のそれであるが、労働者の個人的不満は、それだけではなく、第二の経路、すなわち賃金階梯上昇のための昇格に対する経営側の人事考課の「恣意性」にも向けられている。しかし、こうした問題は、単なる個別的な苦情処理の範囲を越えており、経営側が伝統的にその「人事管理」(la gestion du personnel)の専権領域としてきた問題である。その意味では、まさしく、メイエーの指摘する「伝統的企業モデル」が批判に晒されているといえるのであるが、こうした経営の専権領域に対する「改革」は、もはや「企業改革」論の枠組みを超越するものと見做されているといえよう。

しかしながら、そうした議論の限界にもかかわらず、シュドロー報告が、労働力の利用過程に関する諸問題に踏み込もうとしたことに留意しておきたい。先の「社会的対話」の指標の第二項目から第五項目までが、この領域に関連していると思われる。

(61) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 41.

(62) *ibid.*, p. 53.

ところで、戦後のフランスの団体交渉制度において、賃金事項のみならず、その他の労働諸条件が交渉領域に含められてきたことは周知のところである。1950年の『団体協約法』における「効力拡張協約」の必要記載事項には、つぎの項目が列挙されている。⁽⁶³⁾

- ①労働条件の基準に関する事項（賃金、採用・解雇の条件、解雇予告期間、有給休暇、技能者養成制度、婦人・年少者の特殊的労働条件）。
- ②集团的関係に関する事項（団結権の自由な行使および労働者の言論の自由、従業員代表・企業委員会および管理する企業内社会事業の経理）。
- ③協約の手続きに関する事項（協約の改正・変更・解約の手続き、集团的労働紛争の調停手続き）。

これらの基準項目は、産業別・職業別の全国協約もしくは地区別・地域別協約を対象としたものである。「企業協定」(l'accord collectif d'entreprise) や「事業所協定」(l'accord collectif d'établissement) の場合には、効力拡張制度が設けられていないがゆえに、必要記載事項に関する法律の拘束を免れるが、実際には、企業別交渉でも多くの場合、これらの基準項目に準拠してきたのである。

これらの基準項目にもとづく交渉領域と、シュドロ報告におけるそれとを対照すれば、後者において、労働時間・人員配置・昇格・安全衛生などという労働力の利用発現過程に関わる諸項目にまで交渉領域を拡大し、さらに社会環境や企業内社会事業といった労働力の再生産過程の問題まで取り上げ

(63) 石橋主税「労働協約の比較法的研究——フランス」、日本労働法学会編『新労働法講座』5、労働協約、有斐閣、昭和41年、94頁。なお、同法では、任意記載事項として、①特殊労働条件（超過勤務時間、交代作業、夜間労働、日曜労働、祭日労働）、②作業能率による労働報酬の一般的条件、③勤続・精勤手当、④職業上の経費に対する補償、⑤転勤手当、⑥臨時工とその報酬条件、⑦労働争議仲裁手続き、⑧退職手当制度、が列挙されている。

ようとしていることに注目させられよう。こうした諸項目への領域拡大は、もちろん高度経済成長期に生じてきた社会的変化や企業・職場の状況変化を背景としていようが、ともかく、シュドロ報告が提起する「社会的対話の深化」に結びつくものであろう。それは、また、労使協議の付議事項として、新たに報告が、労働密度・労働編成・労働時間調整に関する事項を盛り込んだことによって、いっそう促進されるかもしれない。⁽⁶⁴⁾

しかしながら、ここで改めて問題点が浮かび上がってくる。

その第一は、「社会的対話」の指標として挙げられた諸項目は、交渉と協議のいずれを豊富化するものか、必ずしも明らかではないという点である。交渉機能の充実化に向かう場合には、労働組合が要求する企業内組合支部 (le section syndical dans l'entreprise) の機能強化に結びつきうる。それとは反対に、協議機能の豊富化を意味するものならば、現実の労使協議が、重要な経営的事項については諮問的権限を有するのみであり、その協議の性格も倫理規範的な拘束力に限定されがちであるという点で、労働組合が最も批判を鋭くする組合無機能化に結びつくと思われることになろう。

第二には、以上と関連して、企業内における「二元的労使関係」の再構成という方向の中で、労働組合機能の正常な発揮の内容を、報告はどのように考えているのかという点が挙げられる。これについて、報告は、企業と労働組合との交渉関係は、「全体的政策を決定」することに限定され、他方、「活動の具体化・その適用の監視」の役割は、企業委員会 (le comité d'entreprise) ・従業員代表制 (le délégué du personnel) ・労働条件委員会 (la commission des conditions de travail) ・衛生安全委員会 (le comité d'hygiène et de sécurité) といった労使協議機関の領域とされるべきであると規定する。⁽⁶⁵⁾ このような区分の論理は、企業内の具体的問題の処理において、

(64) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 42.

(65) *ibid.*, p. 43.

いわゆる事前協議権の拡充を意味するのか、あるいは労使協議制の主導的な労使関係への移行を期待するものなのか、という問題を導き出す。言い換えれば、交渉機能による協議機能の整序化が行われるのか、あるいは反対に協議機能による交渉機能の吸収化に結びつくのか、という問題である。

最後に第三の問題点として、「社会的対話」の指標とされる諸事項は、経営側から企業委員会に対して示されるべき『社会報告』(le bilan social) とどのような関連をもつのであろうか。この『社会報告』の制度は、企業の経営内容と労働条件などの逐年推移を一種の貸借対照表(le bilan)として公表し、株主ばかりでなく、従業員、労働組合、その他社会一般に対する「経営情報の開示」(いわゆるディスクロージャー)を目的とするのであるが、⁽⁶⁶⁾それが、どの程度の開示手段となるかという問題と並んで、労働組合の要求するような開示内容を期待しうるのかどうか、という問題がある。そして、「社会的対話」の指標が、単なる『社会報告』の内容を示すだけに止どまる場合には、交渉領域の拡大には単純には結びつかないことになろう。

さて、以上のところで、シュドロー報告が構想する団体交渉機能の改革プランの概要が、一応明らかになったと思われる。しかし、すでに繰り返し述べたように、交渉機能と協議機能との関連の密接さは、交渉機能に関する考察が、協議機能についての考察とは切り離しえないことを示している。それゆえ、つぎに労使協議制について、以上と関連づけながら検討を進めよう。

(66) Marquès, Edmond, *Le bilan social, L'homme, l'entreprise, la cité*, Dalloz, 1978, pp. 95-97.