

〈論文〉

企業改革論における参加（3）
——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，第15巻第1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，第15巻第3号）
 - D. 労使協議制をめぐる改革プラン（以上，本号）
 - 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

D. 労使協議制をめぐる改革プラン

フランスの労使協議制は、ヨーロッパの他の国々に比べて、長い歴史をもっている。見方によっては、それは19世紀末まで遡ることができる。しかし、一般には、1936年の人民戦線政府の下での『マティニョン協定』（l'accord Matignon）と、それにもとづいて制定された『団体協約法』（1936年6月24日法）によって設置を義務づけられた「従業員代表制」（délégué du person-

nel) が、本格的な制度の最初のものであった。⁽⁶⁷⁾ この制度は、今日から見れば初歩的なものであり、従業員代表の権限も、(1)経営者に対する従業員の個別的な要求の伝達と、(2)賃金および安全衛生をめぐる紛争の処理とに限定された苦情処理機関に止どまるものであった。また、それは、1940年のドイツ軍によるフランス占領とヴィシーへの政府移転に先立って、すでに1939年9月のダラディエ内閣の反動のおりに廃止されてしまった。

今日のフランスに見られる労使協議制は、それゆえ、戦後の新しい労使関係の諸制度の一環として制定されているものである。その生成と展開の経緯についての詳しい検討は省くが、予備知識として制度の概要にだけはふれておこう。⁽⁶⁸⁾

戦後の制度は、1946年に法制化された企業委員会制度 (comités d'entreprise)・従業員代表制度 (délégué du personnel) を基礎においている。この制度の理念は、1946年の「フランス第四共和国憲法」の前文における「すべての労働者は、その代表を通じて、労働条件の集团的決定と企業の管理に参加する」という規定に示されている。そして、制度の構造と権限は、いわゆ

(67) フランスの労働法学者、ゲスタンとラングロワは、CGT(労働総同盟)とCGPF(フランス生産総連盟)との間に締結された「マティニョン協定」(1936年6月7日)にもとづく一連の労働立法によって、「本格的な集团的労使関係」が形成されたとみている。すなわち、(1)1936年6月20日の有給休暇法、(2)同6月21日の週40時間労働法、(3)同6月24日の団体協約法、(4)同12月31日の労働争議調停・仲裁法の4つの法律である。Ghestin, Jacques et Langlois, Philippe, *Droit du Travail*, 5^e éd., Éditions Sirey, 1983, p. 8.

(68) 戦後の企業委員会制度の生成過程に関する詳細な研究は、田端博邦教授の以下の諸論文を参照されたい。

田端博邦「フランスにおける労働者参加制度——企業委員会制度の成立と展開」(一)、(二)、および「フランスにおける労働者参加制度の展開」、東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第26巻第6号、第27巻第1号、第29巻第6号、1975年4月、1975年8月、1978年3月。

る『企業委員会法』(1946年5月16日法)によって定められている。(表1を参照) その最も重要な特徴は、企業の管理運営の中核的な事項にまでは権限の及ばない諮問機関であるという点にある。すなわち、労働者の参加権限は、協議・伝達・苦情処理の領域に限定され、企業内社会事業(企業内福祉施設)についてのみ管理・運営の決定権限をもつ。⁽⁶⁹⁾

それでは、この参加の制度は、どのような意義をもつものと考えられていたのであろうか。この点では、制度の発足当初から「ヌエ的存在」という性格が指摘され、労使双方から二面性をもつものとして把えられてきたのである。すなわち、この制度が、大戦中のレジスタンス組織から発展した「全国抵抗評議会」(Confédération National de Resistance, C. N. R.)の政治綱領にもとづいて、戦後民主化措置の一環として、「金融寡頭制への民主的統制」という理念を具体化するための手段であり、CNRによって「経営の共同決定方式」として主張されていた構想を原点とするのである。⁽⁷⁰⁾ それゆえ、階級闘争主義に立つ政党や労働組合の主張に大きく依存していたのであるが、「企業の労働者管理」の傾向に危惧を抱いたドゴール臨時政府によって、企業の労働者管理を回避しつつ企業の管理・運営について立法措置による規制をはかる手段の一環として、この制度が法制化されたのである。したがって、一方で経営側がこの制度に「協調的性格」を求めれば、他方で労働組合が「階

(69) Ghestin, J et Langlois, P., op. cit., p. 130. および Rivero, Jean et Savatier, Jean, *Droit du Travail*, 8^e éd., Thémis. P. U. F., 1981, p. 210.

(70) 「全国抵抗評議会」(C. N. R.)によって決定された「レジスタンス行動綱領」には、経済面での改革事項として、六項目が列挙され、それらの中に、経済・金融領域の「大独裁者」の追放を含む、真の「経済的・社会的民主主義」の創設、企業内における指揮・管理職能 (fonctions de direction et d'administration) への労働者の接近の権利および経済指導への労働者の参加 (la participation) という項目が盛り込まれている。C. N. R., "Programme d' action de la Resistance", le 15 mars 1944, cité de suite : Reynaud, J. -D., *Les Syndicats en France*, Tome 2, Textes et documents, Editions du Seuil, 1975, pp. 302-303.

表1 企業委員会制度・従業員代表制度

	企業委員会	従業員代表制																																													
適 用 所	50人以上の労働者を雇用する企業 50人以下でも関係主務大臣が設置義務を認めた企業もしくは産業	10人以上の労働者を雇用する企業																																													
組 織	企業が複数の工場・事業所からなる場合 中央企業委員会 (Comités central d'entreprise) 各事業所委員会 (Comités d'établissement) 企業間の共通問題を処理する場合 共通企業委員会 (Comités inter—entreprise) 企業委員会のもとに問題別の専門委員会を設置できる	定期集団協議(月1回以上) 臨時集団協議(労資いずれの側からも提起できる) 職種別・事業所別の個別協議																																													
構 成	委員長(企業長もしくは代理者、企業長が拒否した場合は地区労働監督官) 委員(従業員数に応じて選出される) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>従業員数</th> <th>委員</th> <th>代理委員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>50</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>51~55</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>56~100</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>101~500</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>501~1000</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>1001~2000</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>2001以上</td><td>8</td><td>8</td></tr> </tbody> </table> 労働組合代表(1名、オブザーバー、議決権なし)	従業員数	委員	代理委員	50	2	2	51~55	3	3	56~100	4	4	101~500	5	5	501~1000	6	6	1001~2000	7	7	2001以上	8	8	委員(従業員数に応じて選出される) <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>従業員数</th> <th>委員</th> <th>代理委員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>11~25</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>26~50</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>51~100</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>101~250</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>251~500</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>501~1000</td><td>9</td><td>9</td></tr> </tbody> </table> 以下500人増すごとに各1を加える	従業員数	委員	代理委員	11~25	1	1	26~50	2	2	51~100	3	3	101~250	5	5	251~500	7	7	501~1000	9	9
従業員数	委員	代理委員																																													
50	2	2																																													
51~55	3	3																																													
56~100	4	4																																													
101~500	5	5																																													
501~1000	6	6																																													
1001~2000	7	7																																													
2001以上	8	8																																													
従業員数	委員	代理委員																																													
11~25	1	1																																													
26~50	2	2																																													
51~100	3	3																																													
101~250	5	5																																													
251~500	7	7																																													
501~1000	9	9																																													
選 出 方 法	選挙団の設置 1. 現業労働者・事務労働者グループ 2. 技師・職制グループ 各選挙団から従業員数に応じて、代表的労働組合が作製した候補者リストから比例代表制によって選出される。	左に同じ																																													
任 期 リコール制	2年、再任を妨げない リコールは労働組合が提起し、選出母体の選挙団で過半数の承認を要する	1年、再任を妨げない リコールは左に同じ																																													
選 挙 権	フランス国民 — 18歳以上・勤続6ヵ月 外国人労働者 — フランスで5年以上雇用された者	左に同じ																																													
被 選 挙 権	フランス国民、保護国民、21歳以上、勤続1年、よみ書きの能力ある者、企業長の直系尊族・卑族、同族等姻族は除外	左に同じ																																													

	企業委員会	従業員代表制
委員・代理委員の身分保障	有給専従活動時間(1ヵ月20時間まで) 解雇の制限(企業委員会の同意もしくは地区労働監督官の承認を要する) 委員活動を理由とする昇給・昇格における差別, 懲戒および不当な配置転換の禁止	左に同じ
権限	経営参加の権限(諮問的権限) 1. 企業の経営管理および一般的事項の協議 2. 経営側提案事項に関する調査および申入れ 3. 企業利益に関する情報収集および利益の利用方法についての提案 4. 企業長からの企業活動・次年度事業計画に関する年一回以上の報告義務 5. 製品価格引上げに関する意見表明 6. 企業長からの財務諸表の提出義務 7. 財務諸表の検討を公認会計士に委嘱する権限とその費用の企業負担義務 8. 委員2名がオブザーバーとして取締役会に出席する権限	企業内委員会が設置されない企業(従業員50人未満10人以上)における権限 1. 企業委員会と同じ権限 2. 賃率, 職階制, 労働者保護, 安全衛生, 社会福祉に関する法律適用上の苦情について経営側と協議する権限 3. 労働監督官に対する関係法律適用上の苦情提出および報告 4. 企業内福利施設の管理運営 5. 安全委員会が設置されている場合には安全衛生に関する法律適用上の監視および労働災害職業病への対策
	企業内福利施設の管理運営権限(決定権限) 1. 医療施設の管理運営と医師の任免 2. 労務委員会(婦人年少者の労働条件に関する監視および改差の協議)の運営 3. 健康安全委員会(労働災害の防止および就業規則に関する協議)の運営 4. その他の企業内福利施設の管理運営(相互扶助会, 従業員食堂, 協同組合, 託児所, 夏期児童学校, 図書館, 企業内教育および体育, etc)	企業委員会が設置されている企業(従業員50人以上)における権限 1. 企業委員会に対してその付議事項のすべてについての従業員の提案を伝達する権限

(1945年令2月21日 企業委員会設置令)
(1946年5月16日法 企業委員会法)
(1947年7月7日法 同改正法)

(出所) 木元進一郎編著『労使関係論』日本評論社, 1976年, 138-139頁。

級闘争」の手段としての性格を期待するという二面的性格を当初から担わされてきたといえよう。こうした二面的性格が、制度に複雑性をもたらす要因の一つである。

しかし、同時に、この複雑性の要因として、いわゆる「複数組合主義」(le pluralisme syndical) について指摘しておきたい。

この複数組合主義とは、要するに複数の全国組合の併存状態を指すのであり、その形態上からは、わが国の状況に近似している。しかし、フランスにおける特徴は、それらの全国組合が、『労働法典』の規定するところにより、「代表的労働組合」⁽⁷¹⁾ (les syndicats représentatifs) の資格を認定され、また1946年の『団体協約法』の効力拡張協約の交渉当事者ならびに『企業委員会法』における企業委員（もしくは従業員代表委員）候補者リスト提出権者として特権的地位を承認されている点にある。現在、これに認定されている全国組合は、先に挙げたCGT, CFDT, FO, CFTC, CGCの五大組合であるが、これらの併存が、団体交渉においても、労使協議制においても、いくつかの複雑な問題を生み出すのである。

その第一は、組合相互間にいわゆる「競合」(la concurrence) が惹起されることである。全国レベルから企業内の支部レベルに至るまで、組合相互間で労使交渉や労使協議をめぐって、より有利な条件を獲得するための「競合」が展開される。このことは、同時に組合間の「共同」(la collaboration) や「連合」(l'association) が形成されにくいということであり、協約や協定が一部の組合からしか承認されなかったり、無協約状態が生じたりする要因となりやすい。場合によっては、争議などの緊迫した局面では、組合相互間の党派的対立や感情的軋轢が生ずることにもつながる。また、政党との連携関

(71) *Le Code du Travail*, L. 133-2. 同項は「代表的労働組合」の認定基準として、つぎの五項目を定めている。①加入者数、②独立性(とくに経営からの独立性)、③資金、④労働組合としての経験と経歴の古さ、⑤占領下(ナチスによる)での愛国的態度。

係も、組合間の「競合」を増幅する要因となっている。⁽⁷²⁾

第二の問題として留意したいことは、複数組合主義を現実に適応させるための方法をめぐる問題である。とりわけ、企業内における交渉や協議に関して、労働者の意思の集約をめぐって、「代表性」(la représentativité)の概念が問われてくる。フランスでは、この「代表性」を保障する原則は、一般的な多数決原則ではなく、比例代表制の原則である。それは、一方で「労働組合の自由と組合間の権利の平等性との調和」をめざしつつ、他方では「労働組合と公権力との協力の必要性」を表現するものであるといわれる。⁽⁷³⁾ 労使関係制度が詳細な法的規制を受けるフランスでは、労働者の多数意見の尊重と少数意見の保護との連関と均衡という問題が、複数組合主義のもとで絶えず組合間の権利の平等性の問題、すなわち「代表性」の問題として立ち現われる。それは、現象的には、多数派としての階級闘争主義と少数者としての協調主義との「代表性」をめぐる確執として表現されるのである。それゆえ、戦後の労使協議制をめぐって展開されてきた論議の一端は、「代表性」を具体化する比例代表制原則の制度的修正という点に置かれてきたのであり、このことは、幹部職員総連合(CGC)などの少数派組合や経営側からの不満足の対象とされてきた点の一つである。

留意したい点の第三は、複数組合主義と経営合理性との調和に関わる問題である。複数組合主義は、一方では組合相互間の「競合」をつうじて、経営側にとって優利条件ともなるが、同時に他方では、企業内組合支部の設置に伴う物的条件の供与、各種委員の有給活動時間の給付や身分保障に伴う経済

(72) Ghestin, J. et Langlois, Ph., op. cit., pp. 65-68 et p. 74.

(73) *ibid.*, p. 66. また、リヨン＝カーン教授は、「代表性」の意義について、弱小组合の不断の増加といった制度上の「不都合を回避しうる手段」として把握される。Lyon-Caen, Gérard, "Droit syndical et mouvement syndical," *Droit Social*, 1984, N°. 1, pp. 4-6.

性や生産性などの面での不利条件ともなる，ということが指摘されている。とりわけ，後者の問題は，収益性の低い中小企業にとっては，労働コストの増大という点から，大きな不利条件として受止められてきたのである。⁽⁷⁴⁾

さて，本題に立ち戻ろう。フランスの労使協議制は，以上のように，その歴史の長さとともに，西ドイツの経営協議会 (Betriebsrat) をめぐる事情に比較すれば，労使関係のいっそう複雑な状況を反映しているといえよう。

今日では，フランスの労使協議制といえは，(1)企業委員会制度 (le comité d'entreprise)，(2)従業員代表制度 (les délégués du personnel) を支柱とし，それらを，(3)衛生・安全委員会制度 (le comité d'Hygiène et de Sécurité)，(4)労働条件委員会制度 (la Commission des Conditions de Travail) といった専門委員会が補佐する諸形態の全体を指すものと理解される。⁽⁷⁵⁾

それでは，このフランスにおける労使協議制をめぐって，シュドロー報告では，どのような改革志向を示しているのであろうか。まず，報告の改革提言を列挙しておこう。⁽⁷⁶⁾

①企業委員会の選出方法の改善について

a) 企業委員 (もしくは従業員代表，以下，同じ) の被選挙資格を満 18

(74) Rivero, J et Savatier, J., op. cit., pp. 215—222.

(75) リヴェロとサヴァティエの両教授は，企業内の従業員代表諸制度 (les institutions de la représentation du personnel dans l'entreprise) として，集团的労使関係を処理する制度として類型化し，つぎの三つの形態を列挙する。① 1936年のマティニオン協定にもとづく労働者代表 (les délégués ouvriers)，② 1945年2月22日のオルドナンスによる企業委員会 (les comités d'entreprises)，および③ 1968年12月27日法による企業内組合支部 (la section syndicale d'entreprise)。しかし，こうした類型化は，必ずしも論理的ではない。前二者と後者とでは，機能的にも制度的にも区分されるべきであろう。Rivero, J et Savatier, J., op. cit., pp. 207—208.

(76) *Rapport du Comité d'Étude pour la Reforme de l'Entreprise*, présidé par Pierre SUDREAU, La Documentation Française, Paris 1975. (以下, *Le Rapport SUDREAU* と略す。) pp. 63—74.

歳まで拡大すること。

- b) 立候補者の保護（身分保障および候補活動）を強化すること。
- c) 労働組合の提出リストによる選挙を徹底すること。
- d) 事業所 (établissement) 別代表制を徹底すること。
- e) 従業員カテゴリー別選挙のグループ（幹部職員グループ）を増設すること。

②企業委員会の権限の強化について

- a) 労働条件に関する協議（『社会報告』の記載事項に関する協議）を深化させること。
- b) 職業養成 (la formation professionnelle) および職業改善 (le perfectionnement professionnel) の具体化計画に関する協議を促進すること。
- c) 「経済代表委員会」 (une délégation économique du comité d'entreprise) の創設により企業の経済情報に関する協議を深化させること。

③法律適用領域の拡張について

- a) 企業グループおよび持株会社レベルにおける企業委員会（もしくは従業員代表）の設置を義務づけること。
- b) 多国籍企業グループの在フランス子会社に対して、労使協議に関する代表権の委譲を義務づけること。

さて、以上のような改革提言は、シュドロー報告が力点を置いている「協議の深化」にとって、どのような意味をもつのであろうか。この問題を明らかにするためには、戦後フランスの労使協議制をめぐる労使の立場の特徴を思い出す必要がある。

まず、経営側の立場が、労使協議制を労使関係の安定化ないしは近代化の手段として期待するという点にあったことは、言を待たない。J. D. レイノー教授は、「青年経営者協会」 (le Centre des jeunes patrons) を例外としつつ

も、フランスの経営者が、伝統的に労使関係に対してきわめて強硬であり、労働組合を「企業外的組織」(un organisme extérieur)として位置づけ、その企業内への参入を許さず、組合の参入を「企業の中立性」(la neutralité de l'entreprise)を破壊するものとして厳しく拒否してきたことを強調している。⁽⁷⁷⁾

こうした経営側の伝統的な態度のもとで、労使協議制は、唯一、企業内での労働者の代表性を認知された制度であるが、労働組合による評価は、いわゆる「複数組合主義」のもとで、必ずしも一律ではない。たとえば、幹部職員総連合(CGC)、キリスト教労連(CFTC)、労働者の力(FO)といった協調主義の立場をとる組合にとっては、労使協議制は、成果配分や労使のコミュニケーションの場としての重要性が強く意識される。他方、民主労働総同盟(CFDT)や労働総同盟(CGT)といった階級闘争主義の立場に立つ組合にとっては、制度上、「企業外的組織」とされてきた労働組合組織の、企業内・職場内に伸ばされた「触角」=情報収集の手段であり、団体交渉の補完的機能、もしくは事前協議の場であり、さらに1970年代には、労働者による企業の「民主的統制」(le contrôle démocratique)の「諸手段」(les instruments)とも考えられてきた。そして、ついには、社会主義への「過渡期」における形態として、企業の「民主的管理」(la gestion démocratique)もしくは「自主管理」(l'autogestion)の手段という位置を占めるものと認識されるに至った。

労使協議制の意義や位置づけをめぐる、このような労使間の協力関係もしくは対抗関係は、言いかえれば、一方では企業の内部機構、ないしは「内部管理」(la gestion interne)の組織的手段としての労使協議制と、他方では企業外組織としての労働組合による、企業内・職場内での労働組合機能の拡張

(77) Reynaud, Jean-Daniel, *Les syndicats en France*, Tome 1, Editions du Seuil, 1975, p. 247.

手段、ないしは実質的な企業・職場交渉の機関としての労使協議制との、実践的かつ論理的な協力・対抗関係として認識されているといえよう。⁽⁷⁸⁾

こうした労使の対応関係は、とりわけ実践的には、つぎのような現象として現われる。

すなわち、まず経営側にとっては、企業委員会を交渉・協議のステージとする「企業協定交渉」(la négociation de l'accord d'entreprise)の展開過程に見られてきたような、労働者のストライキ権を背景としない「労使協議」の方式の中に労働者の欲求や不平・不満の吸収口を設定しておき、企業内・職場内での労働組合機能の発揮に繋らない限りにおいて、とりわけ、労使協定による「経営平和条項」の理念と効果とのもとで、労使協議制を促進するという立場での実践である。⁽⁷⁹⁾ 言いかえれば、そのような経営実践は、労働組合の団体交渉機能を局限しておくこと、そして、出来るならば、その機能を企業内から退潮させ、それに代わるものとして労使協議制の機能を拡張させていきたいという志向性を持つものと認識されてきた。そして、この方向が、戦後解放期の「労働者管理」志向を収束させ、その後の高度経済成長期をつうじて、「企業別協定交渉」方式の展開過程における経営側の基本戦略となってきた、ということが指摘される。⁽⁸⁰⁾

しかし、他方、労働組合にとっても、経営側が基本的に企業レベルでの団

(78) こうした二面性は、リヴェロ・サヴァティエ両教授も指摘される。Rivero, J. et Savatier, J., op. cit., p. 210.

(79) Magniadas, Jean, "Le patronat à la recherche du consensus," *Economic et Politique*, Oct. 1978, p. 71.

(80) Reynaund, J.-D., op. cit., p. 192.

体交渉に法的強制を受けないという労働法制のもとでは、⁽⁸¹⁾ 名を捨てて実を取るという現実主義的な志向のもとに、企業内での労使交渉の現実的形態として、労使協議制の「階級的」活用という考え方が推進されてきたという側面が存在したことは、否定しがたいであろう。⁽⁸²⁾ 確かに、経営が産出する「パイ」の増大が期待でき、また、それが現実のものとなってきた高度経済成長期の途上では、こうした呉越同舟のごとき交渉方式が定着しうる物質的な基盤が存在しえたであろう。しかし、その途上で蓄積され、60年代後半から70年代にかけて誰の眼にも明らかになってきた、経営環境・労働環境の両面からのドラスティックな変化は、経営側の志向も、労働者側の欲求をも、大きく変容させ、いわゆる低成長経済へと転変する状況のもとで、労使の対応関係の革新が、外形的にも内容的にも緊要な課題として認識されるようになったといえよう。

こうした課題への回答は、ここで取り上げているシュドロー報告において、

(81) 企業内組合支部に団体交渉の権利を承認していないという指摘は、シュドロー報告においても見られるところであるが、佐藤清助教授は、『オールー法』(la loi Auroux)に関連して、フランスの『団体協約法』(『労働法典』における団体協約に関する章)が、1982年の『オールー法』(4つの法律)以前は、企業レベルの団体交渉を義務づけていなかったことを指摘される。佐藤清「フランスにおける労働者権利の拡大、——オールー法の成立によせて——」, 総合労働研究所『季刊労働法』128号, 1983年夏季号, 154頁。

(82) デスパック教授は、フランスにおける企業レベルの労使交渉の実際について、「労働組合は、企業内において、集团的協定 (des accords collectifs) の討議と調印との独占権を持たない」と指摘し、また、従来から指摘されていることとして、企業委員会、従業員代表ならびに「一定の従業員メンバー」もしくは「労働者代表」が、「企業協定」(un accord d'entreprise) の交渉と調印に、法律的には「適合している」と述べている。Despax, Michel, "La mesure de l'application de la loi sur les conventions collectives à la négociation d'entreprise : les accords en marge de la loi," *Droit Social*, N° 11-Novembre 1982, p.673.

「社会的対話」(le dialogue social)の促進を力説することによって示されているわけであるが、その具体的プログラムとしての「労使協議の深化」という方向は、労働組合にとっては、必ずしも実践的な「役割」を十分に期待できず、既得条件の追認という性格を多分にもっている、と指摘されることにもなる。⁽⁸³⁾ すなわち、労働条件、職業養成、企業経済情報などについて報告が志向している「労使協議の深化」の諸提言は、例えば、1969年の雇用事項に関する企業委員会の権限強化を内容とする全国協定、1971年の『職業養成に関する法律』にもとづく、企業内での職業養成計画の検討作業に対する企業委員会の権限強化、1973年12月の法律にもとづく、労働条件の検討に対する企業委員会の権限強化などの、一連の労使協議制の内容充実を、形式的に「社会報告」(le bilan social)制度の創設や総花的な「企業改革」という構図の中に取り込んだものにすぎない、と批判されるのである。こうした一連の法律の援用による「協議の深化」の志向は、交渉から協議への重点移行、すなわち協議機能による交渉機能の吸収化をもたらし、したがって企業・職場に参入することを法的に認められた労働組合機能の実質的な空洞化につながる、という労働組合からの批判の対象とされることになる。

それでは、上述のような労使間の複雑な対応関係の中で、シュドロー報告は、どのように具体的な糸繰りを行なおうとしたのか、この点で注目させられることは、企業委員会の構成に関する二つの提言である。

第一の提言は、従業員カテゴリー別委員選出制度の変更である。それは、端的に、企業委員会における幹部職員代表の比率を高めるための提案といってよい。⁽⁸⁴⁾ 従来は、従業員を原則的に二つのカテゴリーに区分して代表選出が行なわれた。(1)現業労働者・事務職員 (les ouvriers et employés) と、(2)職長・技師・技術者・幹部職員 (les agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens

(83) Reynand, J.-D., op. cit., p. 242.

(84) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., pp. 66-67.

et cadres) との二つの選挙グループ (les collèges électoraux) に区分されてきた。これが、1966 年 6 月 18 日の法律によって、団体協約もしくは企業協定によって、選挙グループの区分の仕方を修正しうるようにされた。すなわち、従業員数 500 名以上の大企業においては、技師および幹部職員の構成比が全従業員数の 5% 以上である場合には、第三の選挙グループとして、技師・幹部職員 (les ingénieurs et cadres) グループを構成することとなった。⁽⁸⁵⁾ こうした修正は、もちろん、高度経済成長期に展開された、労働者の階層構成の変化、とりわけ技師・技術者や下級職制の増大という変化を背景としているのだが、その変化を単純に反映したものであるというよりは、むしろ、その際に技師・技術者・幹部職員などを基盤とする CGC などの協調主義的な少数派労働組合の代表を、企業委員会の席上に確保しようとする企図が働いたといわれる。それは、「複数組合主義」(la pluralisme) のもとで、各代表的組合の代表性を保証しようとする建て前に則っているのだが、むしろ、選挙グループを分割することによって、CGT や CFDT という階級闘争主義に立つ「最も代表的な労働組合組織」(les organisations syndicales les plus représentatives) の影響力を幾分なりとも薄めようとするところに、その本音があるといわれる。

ここで、企業委員会制度に占める階級闘争主義に立つ労働組合の比重の大きさを示す事例を若干だが示しておこう。

表 2 は、小池和男教授が、欧州労使関係の実態調査にもとづいてまとめられた事例の一つである。それは、パリ近郊の或る重電機工場の事業所委員会 (le comité d'établissement) の選挙結果である。見られるとおり、この工場では CGT が圧倒的な力量をもっており、正委員 7 名のうち 5 名を占めるに至り、CFDT および CGC が各 1 名を当選させたにすぎない。そこで留意すべき点は、もし第三グループが設置されなかったならば、CGC は 1 名も委員

(85) Ghestin, J. et Langlois, Ph., op. cit., p. 134.

表2 事業所委員会の選挙

	第1グループ ブルーカラー		第2グループ 作業長など		第3グループ 技 師	
	正メン バー	副メン バー	正	副	正	副
選挙有権者	904	904	235	235	89	
投票数	641	620	203	194	77	
白票および無効	40	39	7	7	2	
有効投票	601	531	196	187	75	
当選者	CGT	4	4	1	1	
	CFDT	1	1			
	CGC				1	1

注(1) 1975年12月の選挙結果

(出所) 小池和男『労働者の経営参加』, 日本評論社, 1978年, 107頁。)

表3 企業委員会選挙における組合別得票率

	1975	1976	1977
C.G.T.	59.41%	57.27%	58.64%
C.F.D.T.	17.83	19.03	19.85
F.O.	9.42	10.01	9.64
C.F.T.C.	2.27	2.41	2.55
C.G.C.	5.31	5.82	5.24
独立系	0.72	1.04	0.72
C.F.T.	1.30	2.10	0.31
その他	1.76	1.01	1.51

注(1) 数値は、各選挙グループ総計による組合別得票率。

(2) 統計は、CGT「中央選対局」による。

(出所) *Le Peuple*, N° 1049 du 16 au 30 Nov. 1978, pp. 6-7. より作成

を出せなかったであろうと推測されることである。言いかえれば、選挙グループの階層別・カテゴリー別の分割は、「複数組合主義」の現実的な均衡的手段であるということである。

この点を、全国統計で確認しよう。表3は、1975年から三ヶ年の企業委員会選挙における組合別得票率の推移を示している。若干の増減はあるものの、CGTが60%弱を占めて圧倒的な支持率を示し、ついでCFDTが20%弱であ

り、幹部職員層を基盤とするCGCは、第三グループを設置しうる基準の5%条項をкаろうじて超える程度に止どまっている。

さらに、企業委員会選挙におけるグループ別の組合別得票率の推移を表4で見よう。この表4は、組合加入率が25%前後と、わが国よりもさらに低い

表4 企業委員会選挙における選挙グループ別の組合別得票率

	第1グループ 1975/1977	第2グループ 1975/1977	第3グループ 1975/1977
C.G.T.	66.26/65.92	35.89/35.39	16.31/14.63
C.F.D.T.	17.15/19.10	22.99/25.02	13.10/14.59
F.O.	8.98/ 9.00	10.84/12.37	12.46/11.00
C.F.T.C.	2.11/ 2.49	2.98/ 2.88	2.75/ 2.48
C.G.C.	0.42/ 0.14	19.95/18.10	43.94/48.34
独産系	0.78/ 0.45	1.66/ 1.57	4.63/ 2.35
C.F.T.	1.23/ 0.28	1.44/ 0.38	2.12/ 0.56
その他	1.20/ 0.84	4.11/ 3.65	4.04/ 5.56

注(1) 統計はCGT「中央選対局」による

(出所) *Le Peuple*, op. cit., p.6. より作成。

フランスにおいて、各組合に対する従業員全体の階層別の支持傾向を示している。特徴的なことは、第一グループでは、CGTがその圧倒的支持率を誇り、第二グループでも、支持率は低下するが第一位を占めるのに対して、CFDTは、どのグループでも平均した支持を得ており、中でも第二グループではCGTにかなり接近している。そして、これら二大労組とは対照的に、CGCは第一グループでは支持者は皆無に等しく、第二グループ、第三グループに進むにしたがって支持率を上昇させ、第三グループでは、ほぼ50%近い支持を得て第一位となる。しかし、同時に第三グループでは、CGT、CFDT、FOの三つの組合も無視できない支持を得ている。

以上の諸統計の意味するところを総括しておこう。1970年代中頃の企業委員会選挙の結果に表現された企業従業員の組合支持動向は、(1)CGTおよびCFDTの二大労組(階級闘争主義)の支持率が、8割近くに上り、フランスの労働組合運動における階級闘争主義の圧倒的な比重の大きさを示している

こと、(2)これに対して、協調主義に立つ組合の支持率の合計は2割に満たず、この潮流が弱小组合に分裂していること、(3)協調主義的潮流の中核的な組合であるCGCは、最も基盤の狭隘な第三グループの諸階層でのみ相対的多数を獲得していること、などを特徴としている。

さて、このような動向の中で、労働者の参加欲求に応じてゆく方途の一つとして、シュドロー報告は、選挙グループの増設を提言した。すなわち、従来の二ないし三グループ制から四グループ制とし、(1)現業労働者(ouvriers)、(2)事務職員(employés)、(3)職長および技術者(agents de maîtrise et techniciens)、(4)幹部職員および上級幹部職員(cadres et cadres supérieurs)に再編成するという提案である。⁽⁸⁶⁾ この構想の意義は、現業労働者と事務職員との区分、中級ないし上級幹部職員のみ選挙グループの新設という二点にあるとみられよう。つまり、従来のグループ構成では、「役職者(l'encadrement)——職長および幹部職員——の代表が不十分である」⁽⁸⁷⁾ という認識を背景としているのである。言いかえれば、各階層の「代表性」を確保するという名目のもとに、圧倒的な比重を示す階級闘争主義の希釈化、1960年代後半から急速に進行した、一般労働者層と技師・技術者・下級幹部職員層との「連合」(l'association)の分断、という志向が、とくに幹部職員層やその組合の参加欲求をうけて、強く打ち出されたと見られるのである。

ところで、企業委員会の構成にかかわる第二の提言は、従業員1,000名以上の大企業において、企業委員会の専門委員会として「経済代表委員会」(une délégation économique du comité d'entreprise)を設置するというものである。⁽⁸⁸⁾

報告の文脈にしたがえば、この新制度の目標は、(1)「企業委員会の経済的

(86) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., p. 66.

(87) *ibid.*, p. 66.

(88) *ibid.*, pp. 69–71.

権限にいつそう現実的な内容を付与する」、(2)「企業の経済的・財務的状况の正確な評価」、(3)「会社の戦略的方向の協議および決定」という三点に置かれている。また、その構成は、企業長もしくは代理者を議長とし、企業委員会の各選挙グループから1名以上の企業委員会正委員を選出し、総計で5名以上、12名以下の委員を有し、さらに常設の「経済事務局」(le bureau)を設置するものとされる。そして、月一回の定例会議および必要に応じての臨時会議を行う。

こうした内容の新制度の提言は、その後の曲折を経て、今日、ミッテラン政権下での、いわゆる「オールー改革」(la Reforme d'Auroux)によって実現される方向に収斂したが、⁽⁸⁹⁾ その意味では確かに、「企業委員の経済的権限を強める」という労働組合の従来からの要求に対応しようとするものである。すなわち、従来の企業委員会が、企業内社会事業以外の領域については、とりわけ企業の経済情報領域については、単なる経営側による通知説明方式に止どまるといわれる状況のもとで、⁽⁹⁰⁾ 労働組合が要求する「より完全な経済情報」の提供によって、労使の信頼関係の回復をめざし、「社会的対話の深化」を推し進めようとするところに、シュドロー報告の立場がある。この立場は、労使協議の水準を、通知説明方式から協議方式、さらに決定方式へと高めることを志向するものといえよう。

しかし、シュドロー報告は、後に述べるように、「共同決定への発展」を困難と見るのであるが、その場合、労使協議制の実効的強化の方策が、「企業生活の中核」機能である「経済管理」(la gestion économique)の領域に及ぶとき、経営側の対応に不十分さを見い出さざるをえなかったといえよう。

この経済領域での労使協議の深化の志向に対して、経営側が抱く懸念は、

(89) *Le code du Travail*, L. 434-5.

(90) Commission on Industrial Relations, *Worker Participation and Collective Bargaining in Europe*, London 1974, pp. 52-53.

主につぎの二点にあると考えられる。

第一は、企業機密の保持の問題である。この点は、後の労働者重役制に関する提言について検討する際にも触れるが、少なくとも、三つの側面で経営側の不満足をもたらす。一つは、重要な経営方針、とりわけ投資計画や合理化計画などの戦略決定をどの程度まで従業員に説明する必要があるのか、もしくは、それらの事項は、本来的に協議・決定になじまないのではないか、という経営側の伝統的な認識である。二つは、人事合理化などの従業員の身分に関する意思決定は、経営の専権的事項であるという認識である。そして、三つは、企業の技術情報の保護の必要性に対する経営側の認識である。⁽⁹¹⁾

これらの側面での企業機密保持の要求と労使協議の実効的強化との適応性は、必然的に情報統制の容易な、信頼しうる少数者による参加方式を要請することになる。

経営側の第二の懸念は、企業の経済領域での協議の深化は、経済情報の拡散につながり、結局は、「与えられた情報が、要求の焚付けにしか役立ってい

(91) ここで問題とされることは、人事権を含む、経営の意思決定の権限に関する考え方である。フランスでは「経営権」(le pouvoir patronal)は、具体的には「企業長の権利」(les pouvoirs du chef d'entreprise)として把握されるが、ゲスタンとラングロワによれば、企業概念の発展にともなって変化するものと扱えられる。企業の「古典的概念」(la conception classique)では、経営権は、労働契約にもとづく「賃金生活者の法的従属関係」によって生ずるとされたが、近年の「制度的概念」(la conception institutionnelle)においては、経営者職能論および経営者責任論によって根拠づけられる。後者の場合、経営権は①「指揮権」(le pouvoir de direction)、②「規則制定権」(le pouvoir réglementaire)、および③「懲戒権」(le pouvoir disciplinaire)の三つによって構成されるが、事業の存廃を含む戦略決定は、第一の指揮権に属し、経営者はそれによって「命令権」(le pouvoir de commandement)を保持するとされる。この考え方にもとづけば、経営の「専権的領域」は、本来的に労使協議になじまないこととされることになる。(Ghestin, J. et Langlois Ph., op. cit., pp. 113-118.)

ない」という現状をさらに悪化させるのではないかという点にある。⁽⁹²⁾

この点では、シュドロー報告も同様の認識にある。すなわち、企業委員会が異議申し立て機関と化してきたという現状認識に立って、1968年の『企業内労働組合法』によって企業内組合支部が設置されている場合には、そうした状況は存在意義をすでに失っているのであると見る。したがって、「今後は、労使のすべてが、権限の本来的な秩序を尊重することが重要である」と主張している。⁽⁹³⁾

しかし、重要なことは、報告が主張するような「本来的な秩序」とはどのようなものであり、労使関係の現実のベクトルの中で、どのような方法でそれを現実化 (l'actualisation) しようのかという点にあらう。

そこで、この方向を探るまえに、1970年代中頃に至る時期の企業委員会の設置状況について見ておこう。

フランス労働省の調査によれば、表5に見られるように、68年の『企業内労働組合法』の施行以後、企業委員会を設置する事業所数は漸増傾向にある。

表5 企業委員会設置事業数の推移(1967年~1973年)

1967年	3,734	
68	6,154	} 11,890
69	5,736	
70	7,242	} 14,158
71	6,916	
72	11,124	} 19,663
73	8,539	

注. フランス労働省調査

(出所) Gérard ADAM et Michel LUCAS, "Les Institutions de Représentation du personnel en France : bilan et perspectives," *Droit Social*, N° 3-Mars 1976, p.80.

(92) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit. p. 70.

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

同時期の推計として、小池和男教授は、フランス労働省と CGT との数値を紹介している。前者によれば、法律適用事業所、約 24,000 のうち 9,000 事業所に、また後者によれば、30,000 事業所のうちほぼ半数に設置されていると推定される。⁽⁹⁴⁾ このように、確かに漸増傾向にはあるが、他方でかなりの高率で未設置事業所が存在するという事実は、シュドロー報告も認めている。⁽⁹⁵⁾

法律の実効的支配のこのような弱さは、どこから生ずるのか。シュドロー報告は、未設置の大部分が中小企業においてであると指摘するが、⁽⁹⁶⁾ アダムとルーカスによれば、経営側の設置努力の消極性ばかりでなく、大企業における法律適用外規模（従業員 50 名未満）への企業分割もしくは事業所分割という組織的対応すら存在するといわれる。⁽⁹⁷⁾

ところで、このように相当数の未設置事業所が存在する背景には、労使協議制に対する経営側の不満足や消極性の根強いことが指摘されるのだが、それらを改めて整理してみると、以下のようなだろう。

- ①企業委員会が、労働組合戦略の中に要求提出の場として位置づけられ、経営側からの情報提供が組合活動の促進条件となっていること。
- ②労使協議制における従業員諸代表の法律による身分保障が、「解雇権」という「経営権」の領域に対する「侵害」を制度化するものであること。
- ③従業員諸代表および企業内組合支部委員に対する有給活動時間の供与が、人事管理や生産管理の側面から労働力配置の不安定要因となり、「冗員雇用」もしくは「追加的雇用」を必然化して人件費の拡大要因となること。

(94) 小池和男, 前掲書, 120-121 頁。

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

(96) *ibid.*, p.64.

(97) Adam, G. et Lucas, M., "Les Institutions de Représentation du personnel en France : bilan et perspectives," *Droit Social*, N° 3-Mars 1976, p. 80.

④全体として、労使協議が対決的雰囲気支配され、建設的な志向を生みにくいこと。

これらの中でも、とりわけ、②や③の事項に対する経営側の不満足は強く、シュドロー報告も、それを受けて中小企業における企業委員と従業員代表との兼任を提言し、企業の財務負担の軽減と労使協議制の促進との適応を奨励している。しかし、同時に、従業員諸代表の身分保障に対する経営側からの無視といった事情も、労働組合から指摘される。たとえば、J. マニアーダ (Magniadas, J.) は、1975年から77年までの3年間で、従業員諸代表の解雇が8400名に上り、その半数がCGT組合員であったと報告している。⁽⁹⁸⁾そして、フランス財界の理論ブレーンの経営学者O. ジェリニエ (Gélinier, O.) を引用しつつ、ジェリニエが経営者むけに、「最も建設的な組合員を落胆させて、非妥協的な組合員に自由に行動する余地を与えないようにするためには、「地区組合 (les syndicats), 組合員 (les syndicalistes), 諸代表 (les délégués)」の三者を峻別すべきであると推奨していることを批判する。すなわち、マニアーダによれば、ジェリニエの提起する問題は、従来の労働組合の階級闘争主義への経営者の不満の代弁であり、一口に言えば、「経営者の統合戦略」(la stratégie d'intégration du patronat) である。そして、こうした統合戦略は、R. リカート (Likert, R.) らのアメリカ流の小集団理論を背景としつつ、具体的には、①「改良主義的労働組合活動」(l'action des syndicats reformistes) の助長、②「階級闘争的労働組合」(les syndicats de lutte de classe) に対する中間管理職層に依存した対抗組織の形成、③「改良主義的労働組合」の連携の強化、④「階級闘争的労働組合」に支配された従業員諸代表の解雇、⑤労働者全体に対する「経営者訓練」(la discipline patronale) による締付け、⑥労使関係改善のための管理者養成課程の充実、⑦取締役会もしくは監査役会への幹部職員 (les cadres) の参加、⑧政府権力による労働

(98) Magniadas, J., op. cit., p. 71.

組合代表制度の改訂のための法律整備, (9)「労働組合独占」(le monopole syndical) に反対する経営者キャンペーン, などを内容としていると主張する。⁽⁹⁹⁾

このような労働組合側からの批判は, 形の上では, ジェリニエの企業戦略論への批判となっているのだが, その真のねらいは, 労使協議制に対する, 以下のような階級闘争主義にもとづいた労働組合戦略の中に位置づけられているといえよう。⁽¹⁰⁰⁾

①従業員代表制度 (les délégués du personnel) を組合活動の一環として位置づけること。

②企業委員会 (le comité d'entreprise) の役割は, 法律の規定にしたがって, 社会的側面では企業内社会事業の管理・運営に関する決定権限行使の推進, 経済的側面では企業の管理・組織・運営に関する協議権限の強化を促進する組合活動の展開の手段とすること。

労働組合の基礎教育文献によれば, 前者の従業員代表は, 組合活動全体への「同化」のもとに, 「その(活動)時間を, 賃金や労働条件などにかんする職場固有の問題を知るために, 労働者との接触に割く」こと, 「組合活動家, 組合費徴収者, 組合支部役員との日常的接触を通じて「多様な形態の活動, すなわち職場交渉・請願・集団交渉・職場放棄などを組織する」こと, といった文字通り組合オルガナイザーとしての「特定の役割」を果たすべきものと位置づけられる。この意味では, 「経営者に対する従業員の要求の伝達」という法律上の位置づけは, すでに凌駕されていることになる。言いかえれば,

(99) *ibid.*, pp. 70–71.

(100) Centre confédéral d'éducation ouvrière de la C.G.T. *Le syndicalisme à notre époque, à destination des stagiaires des sessions de formation syndicale*, niveau moyen, フランス労働総同盟 (CGT) 中級教科書-2. 黒川俊雄監訳, 『労働組合の組織と活動』, 労働旬報社, 1979年, 115–119頁。

従業員代表制の機能は、労働組合の立場からは、個別的（格付け、手当、昇進など）、もしくは集団的な（全般的労働条件に関する）「苦情」（les réclamations）の伝達・処理という活動領域に限定されず、組合活動の全般的な体系に統合されるべきものと認識されている。⁽¹⁰¹⁾

これに対して、後者の企業委員会については、組合支部組織の機能との区分を明確化すべきことが指摘されている。すなわち、組合組織による団体交渉機能と、企業委員会が行う労使協議機能との区分と連関が明確に認識され、運用されるべきであるというのである。たとえば、複数の事業所をもつ企業において設置される中央企業委員会（le comité central d'entreprise）の場合では、経営側の最高責任者が出席するような場合にも、「（企業委員が——筆者）組合組織を代行するようなことは、……拒否すべき」であり、企業委員の役割を明確にし、その任務を限定することによって、かえって「労働組合活動の可能性をひろくし、その他の権利を獲得することに重点におく」ことができるというのである。⁽¹⁰²⁾

シュドロ報告が述べるように、1968年の『企業内労働組合法』にもとづく企業内組合支部（la section syndicale dans l'entreprise）の登場によって、「交渉と協議との間に混乱」が生じてきた要因は、高度経済成長期に一種の「生産性協約」の性格を担って現われた「企業協定」という交渉方式の普及に求めることができよう。しかし、こうした労使慣行が、企業内組合支部の登場によって、一定の関係整序を迫られたと見ることができる。こうした社会的要請に対して、労働組合の認識は、とり合えずは、地区組合（le syndicat）——企業内組合支部（la section syndicale）——企業委員会内の組合代表

(101) 従来の従業員代表（les délégués du personnel）の権限が、きわめて限定されたものであり、「苦情」処理の手段すら付与されていない、ということが指摘される。
Reynaud, J-D., op. cit., p. 244.

(102) フランス労働総同盟、前掲書、117-118頁。

(les délégués syndicaux dans le comité d'entreprise) —— 一般の企業委員会委員 (les membres du comité d'entreprise) という垂直的連携性と各レベルの任務分担とによって対応しようとしているといえよう。とはいえ、フランスの労働法制は、1982年のいわゆる『オールルー法』の成立以前までは、経営側に企業レベルでの団体交渉義務を課していなかった。つまり、伝統的に労使交渉は、当事者の任意性に期待するという立法趣旨を貫徹してきたのである。したがって、シュドロー報告が対象とする交渉と協議との区分と関連の整序の方向は、経営側の「新統合戦略」、すなわち「二元的労使関係」の再構成 (la restructuration) という志向に対応すると同時に、労働組合運動内部の複雑な協力・対抗関係の中で「企業の社会的均衡」 (l'équilibre social de l'entreprise) の実現もしくは回復と「全体的契約政策」 (la politique contractuelle d'ensemble) の成功とを「基本的条件」⁽¹⁰³⁾ とする参加方式の促進を目標とせざるをえなかったといえよう。

労使協議制の改革論に関する検討を終わるまえに、以上に関連してもう一度想起すべきことがある。それは、『シュドロー委員会報告』をめぐる歴史的経緯の中で述べたように、シュドロー報告が、70年代前半に展開されてきたフランス左翼運動における企業の「民主的管理」 (la gestion démocratique) や「自主管理」 (l'autogestion) という思想や実践に対する対応的政策提言であるという点である。共産党や社会党、CGT や CFDT といった一連のフランス左翼構造から提起される社会変革戦略が、シュドロー報告そのものを生み出す動因となったのである。左翼戦略は、社会変革にもとづく新しい労働法体系のもとで、一新されるべき企業の組織機構の中で、労働者による管理・統制機能の中核的機関として企業委員会制度の抜本的な権限強化を主張して

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

きた。⁽¹⁰⁴⁾ こうした現実をうけて、J.-D.レイノー教授は、フランスの伝統的な企業経営者の認識の前近代性を指摘する。「経営者の大多数は、(中略)将来、企業委員会がソビエトにはならないという考え方に僅かずつしか接近していない」⁽¹⁰⁵⁾と。このような認識があるかぎり、労使協議制そのものの「近代化」はありえない。事実、シュドロ報告の労使協議制に関する提言について、労働組合側は、CGC(幹部職総連合)を除けば、多数意見は否定的であった。とりわけ、幹部職員の代表機能の拡張については警戒的である。⁽¹⁰⁶⁾ また、企業委員会の経済的権限の強化については、一定の評価を与えながらも、「経済代表委員会」の創設が、企業委員会の機能の分断もしくは実質的な縮小に結びつきかねないことや、経営側による「不完全な情報」の提供による組合活動の攪乱の可能性に対して、労働組合側からの強い懸念が表明された。⁽¹⁰⁷⁾ そして、労働組合にとっても、「企業委員会が労働組合の機能を代行する」といわれるような状態からの脱皮が大きな課題とされてきたといえよう。とりわ

(104) このような考え方の最も代表的なものは、ジャン・ファールの「民主的管理」論に見られる。彼によれば、社会主義への過渡期における「先進的民主主義」(la démocratie avancée)のもとでは、公企業を対象とする「民主的管理」においても、私企業を対象とする「勤労者の関与」においても、企業委員会、従業員代表、衛生・安全委員会などの権限が抜本的に拡大され、計画、財務、生産、人事、労働条件一般、賃金などほとんどすべての経営的事項に対して関与しうる、と構想されていた。Fabre, Jean, "Gestion démocratique et intervention des travailleurs dans l'entreprise," *Economie et Politique*, Août-Sept. 1973, pp. 38-40. 同論文の邦訳は、以下に掲載されている。大月書店編集部編『民主的規制と労働組合』(現代の労働組合運動, 第5集), 大月書店, 1975年, 23-51頁。

(105) Reynaud, J.-D., op., cit., p. 240.

(106) I. L. O., "Sudreau Report : initial reactions," *Social and Labour Bulletin*, 1975-2, pp. 128-129.

(107) Chauve, Jean-Claude, "《Commissions de concertation》 ou 《cogestion de type français》," *Economie et Politique*, Sept. 1978, p. 24.

け、70年代後半からの「低成長経済」への移行のもとで、「市場の不確実性」や「国際競争の多様化」に対応する経営戦略の変動に対して、労働組合は、労使協議制という参加のチャンネルをとおして行いうる対応方式がますます総合的・体系的に模索されなければならないという認識に立つことを迫られてきた。シュドロー報告が、企業グループ (les groups) や持株会社 (les holdings) レベルでの企業委員会の義務づけや、多国籍企業 (les groupes multinationaux) のフランス子会社への労使協議代表権の委譲の義務づけといった、企業集団もしくは企業組織の統合・分散などを内容とする経営戦略に対応しうる労使協議方式の新設を勧告したことも、労働組合の新しい対応の必要性を示唆している。⁽¹⁰⁸⁾ とくに、多国籍企業化にともなう「労使関係の国際化」が指摘される状況のもとで、企業別もしくは事業所別の交渉と協議の限界性は、すでに70年代初めから指摘されてきた。⁽¹⁰⁹⁾ 多国籍企業に対する地域包括交渉方式との関連で、労使協議制の新しい対応方式が必要とされるに至っているといえよう。

(108) *Le Rapport SUDREAU*, op. cit., pp. 71–74. et p. 81.

(109) Levinson, Charles, *International Trade Unionism*, George Allen & Unwin Ltd., 1972. 久野木行美・中谷滋訳『多国籍企業と労働運動』, 日本経済新聞社, 昭和49年, 99–110頁。および佐々木建『多国籍企業と労働問題』, ミネルヴァ書房, 1982年, 171–187頁。