

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 11 月 10 日現在

機関番号：72703

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24530692

研究課題名(和文)労働組合による職場規制の日仏比較

研究課題名(英文)Comparing labour unions between Japan and France

研究代表者

赤堀 正成 (AKAHORI, Masashige)

公益財団法人大原記念労働科学研究所・研究部・協力研究員

研究者番号：60321676

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：欧米の労働組合は日本のように企業別労働組合ではなく産業別労働組合を基本単位とすると言われることがしばしばある。しかしフランスのCGT(労働総同盟)は1968年以降、企業別事業所別労働組合を単位労働組合としてきた。日本の企業別労働組合に指摘される「弱さ」と類似の「弱さ」をCGTを構成する企業別事業所別労働組合に見出すことは可能である。しかし、CGTにおいては企業別事業所別労働組合の企業横断性は地域組織、県組織、産業別組織、全国組織に加盟することを規約において定めることで主体的に確保されており、そのことが職場における労働組合運動の維持と強化とに結びついているように思われる。

研究成果の概要(英文)：It is often said that Japan company union is a basic unit of labour movement though in Europe industrial union is a basic unit of labour movement. But in France, after 1968, especially CGT is composed of a labour union in a company or a place of business. In this point labour movements Japan and France have some points of likeness. Of course there are critical differences between them. In CGT, a union (syndicat) must join local unions, prefectural unions, industrial unions, and CGT as a national organisation. And by doing so, she can keep her ability in a company and a place of business, and avoid being a company union.

研究分野：労働社会学

キーワード：企業別労働組合 産業別労働組合

### 1. 研究開始当初の背景

戦後日本における労働組合は企業別労働組合を主流として今日に至っている。この企業別労働組合という組織形態は産業別労働組合が主流とされるアメリカ、ヨーロッパのそれらと対比され、強調された。特に、60年代中葉より労働組合の力が後退するに伴い、以降、時を経るほどに、日本の労働組合の弱さは企業別労働組合という組織形態にこそあるという理解が肯定的に受容されるようになっていったと思われる。

だが、フランスにおける企業内の労働組合運動は日本とは対照的な経緯を辿ったように見える。フランスでは企業内における労働組合運動は運動の成果として獲得されたものであった。フランスで企業内における労働組合運動の権利が法認されるのはようやく1968年、日本でいわゆる「五月革命」、グルネル協定(調印されず)を経て、同年の12月27日法によってである。つまり、フランスでは企業内労働運動は運動の成果として獲得されたわけである。

そこで、大づかみに言えば、企業内に封じ込められてきた日本の労働組合運動と企業内に進出を果たしたフランスの労働組合運動とを比較して検討しようとした。

### 2. 研究の目的

1968年以降のフランスにおける労働組合企業支部をどのように評価するかについて、フランスの事例を評価すると同時に併せて日本の企業別労働組合の可能性を強く強調する議論があったが、他方では、これに対する厳しい批判も存在した。これに加えて、1990年代後半以降、日本では新自由主義が著しく進展する中で、労働運動の停滞を逆転させようとする議論や運動の多くは一言にすれば「企業別打破」という問題意識をもって様々に貴重な模索が理論的にも実践的にも行われるようになった。

そうした状況を踏まえ、敢えて日本における職場における労働組合の存在の希薄化に着目し、職場における労働組合運動がもつ客観的な意味を日仏の比較から探ろうとした。更には、戦後日本では春闘と並んでかつては職場闘争を主要な運動形態としたことを踏まえ、企業別労働組合という組織形態の他に日本における労働組合運動の後退の要因を求めようとした。

### 3. 研究の方法

日本とフランスの同一産業に着目し、産業による労働組合活動の相違の影響を軽減し、なおなるべく類似の経営方針をもつ企業に注目した。そのようにしても、歴史的に形成されてきた職場文化、法的政治的環境の相違を捨象することはもちろんできない。しかし、可能な限り類似の比較条件を設定することで、日本とフランスの企業内における労働組合運動の相違をなるべく運動主体に即して

考察しようと試みた。その上で、日本とフランスの労働者、労働組合活動家からのヒアリング、及び労働組合文書から職場における労働組合のプレゼンスの比較を試みようとした。

### 4. 研究成果

日本とフランスにおける労働組合組織の大きな違いは、第1に、日本では企業別が基本単位であり、フランスは他の欧米諸国と同様に産業別が基本単位である、と言われることが多い。

第2には、複数組合主義 pluralisme syndical の原則を採ることである(松村文人「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』549)。

第1の点からみていこう。先述のように、1968年「五月革命」を経て企業内における労働組合運動の活動が法認されたといっても、企業内に存在するのは労働組合支部 section syndical であり、それは単位労働組合(サンディカ syndicat)でなく、単位労働組合は産業別組織(fédération。直訳すれば、連合体)或は、その地方組織だとされる。

たしかに、フランスの労働組合についてこうした理解が妥当する場合もある。「代表性」を認められた、いわゆる5つの全国的労働組合組織のうち、とくにCFTC(フランスキリスト教労働同盟)はこうした理解によく合致するようである。

しかし、CGT(Confédération générale du travail:労働総同盟。confédérationはfédérationの集合体の意)は1968年以降、企業別乃至事業所別労働組合を基本単位労働組合 syndicat としている。とくに複数事業所をもつ経営体においては事業所別労働組合という形をとっている。例えば、自動車産業のRenault社においては同社の複数事業所のサンディカ syndicat が結集するcoordination(調整組織、或は共闘組織)が存在するが、単位労働組合は飽くまで事業所毎、工場毎に置かれたサンディカ syndicat である。

CGTが企業別事業所別に組織される単位労働組合 syndicat で構成されていることを確認した上で、CGT活動家に対して、日本の企業別労働組合とCGTのsyndicatとの相違はどこにあると考えるか、と問うたところ、「CGTのサンディカ syndicat は日本で主流の労働組合のようにコンフォルミズムではない」と笑いながら答えられた。

しかし、企業別事業所別に組織されているCGTは、日本において企業別労働組合脱皮が主張される際に必ずやきかれる「企業横断性」をどのように担保しているのだろうか。

この問いに対する回答の1つはCGTのモデル規約に見られる。CGTが出しているパンフレット「企業のなかに労働組合 syndicat をつくる」などに示されているモデル規約においては syndicat は地区労 union locale、地

評 union départementale, 産業別組織 fédération, そして全国組織である CGT に属する, としている。更に, 地区労, 地評, 産業別組織, 全国組織に支払う組合費は同額である。

この点について CGT 活動家に確認したところ, 単位労働組合 syndicat が, 地評, 地区労, 産業別組織, 全国組織のいずれにも加盟し, 組合費を払うのは, そうするのが単に「好ましい préférable」のではなくて「義務 devoir」である, という事だった。だが, 単位労働組合が組合費を地区労, 地評, 産別組織, 全国組織にどのような配分で支払うかについては産業別組織毎に方針の違いが存在するようである。

CGT がこのように個々の単位労働組合の規約において, 地評, 地区労, 産別組織, 全国組織に加盟することを定めていることは, 日本の企業別労働組合との大きな違いといえよう。日本の場合には, 全国組織に加盟する企業別労働組合は, 多くの場合に産業別組織に加盟していると考えられるが, 地域組織, 都道府県組織のいずれにも加盟すべしという規範性は比較的希薄なように思われる。

つまり, 企業別事業所別労働組合を単位労働組合 syndicat とする CGT は企業横断的性格を, 言うならば, 「労働者階級の連帯」という心情乃至信条において当為とし(この点は日本においても同様だと思われる)だけでなく, それを裏付けるその規範を裏付ける規約と財政をもって, 日本の企業別労働組合における「企業別脱皮」の課題をクリアしていると考えられるだろう。

フランスでは人民戦線期に 1936 年法によって全国レベルの産業別労働協約が実現するようになった(石崎政一郎『フランスの労働協約法』勁草書房, 1955 年)。戦後日本では企業, 経営側の不同意によってそれがなされず, 春闘方式が編み出された経緯がある。なるほど, 全国レベルの産業別協約を締結しようとする場合にはたしかにそのような困難が存在するだろう。しかし, CGT が企業別事業所別の単位労働組合は, 地区労, 地評, 産業別組織, 全国組織のいずれにも加盟することを「義務」とすることで企業横断的性格を獲得している点は注目される。日本においてそれが実現されるか否かは, ここでは企業, 経営の不同意が主たる理由とならないだけに, もっぱら日本の労働組合運動自身の主体性に帰趨が委ねられているといえるだろう。この点では, CGT パリ地評が, 地評への加盟によって企業別事業所別の単位労働組合が「労使協調主義の罨にはまること」を防いできたという認識を示していることも示唆的だろう(東京地方労働組合評議会誌『CGT 100 年の歩み』1997 年)。

なお, 日本の企業別労働組合に特有の「弱さ」と指摘される事柄についていえば, CGT の単位労働組合 syndicat にもそのような「弱さ」を見出すことができるかもしれない。

CGT の単位労働組合 syndicat は企業別, 事業所別の職場における運動の過程で, 産業別組織 fédération, 全国組織 CGT の方針に反する決定と行動を採ることがある。やはり CGT 活動家へのヒアリングでできた事例では, 近年大企業の CGT の単位労働組合においてもそうした事態が発生した。全国組織 CGT, 産別組織が打ち出している方針から後退した経営に妥協的な方針に基づいた運動を展開したのである。

しかし, 全国組織 CGT も, 産業別組織 fédération も当該の単位労働組合 syndicat に対して除名はもとよりいかなる処分も行わなかった(ヒアリングによれば暴力などの犯罪があれば別だが, 通常は単位労働組合が CGT の方針に反しても処分はないとのこと)。その理由は CGT が重視している組織原則である「分権化」乃至「脱中央集権化」décentralisationにあるという。谷労働組合 syndicat の主体的な決定を重視するということだろう。そうした単位労働組合に対しては不名誉なり, そうせざるを得なかったことへの同情を他の単位労働組合から向けられることになるようだ。

しかし, この「分権化」は反対の事態にも適応されるだろう。CGT のある単位労働組合 syndicat が企業乃至事業所で 全国組織 CGT や産業別組織の方針を上回る「突出」した運動を展開すれば, 地区労, 地評, 産業別組織, 全国組織はこれを支援するということである(それら単位労働組合が構成する諸組織は単位労働組合への支援を役割とすることが全国組織 CGT の規約に定められている)。

戦後日本においては 1960 年の三池闘争の敗因が「企業別の弱さ」と総括されることがある(清水信三「三池争議論」, 清水編著『戦後労働組合運動史論』日本評論社, 1982 年)が, CGT の組織原理から言うならば, それは企業別の強さにもかかわらず, それを支えられなかった地区労, 地評, 産業別組織, 全国組織の弱さと総括されることになるように思われる。ヒアリングでは「そうした闘争を CGT が支援しないことは考えられない, それは CGT の存在意義に関わる」とのことであった。

フランスの労働組合運動, とりわけ CGT が「五月革命」で獲得した企業内における労働組合運動の法的権利と企業別事業所別労働組合という組織原理はなぜ成立したのだろうか。

CGT の活動家たちはナチス・ドイツからの解放間もなくから, 企業別事業所別労働組合への志向を強く持っていたし, 全国レベルの産業別労働協約に満足することなく一貫して職場における運動を重視してきた。その一因としては CGT の活動家たちがフランス共産党の CGT の運動に対する「後見 tutelle」を忌避していたということも指摘されている (Dominique Andolfatto & Dominique Labbé,

*Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2000)。また、「5月革命」以前から、複数の企業乃至事業所において企業別事業所別の単位労働組合を実態的に実現させていたということも指摘されている（日本労働組合総評議会編『フランス労働総同盟中級教科書 2 労働組合の組織と活動』旬報社、1979年）。

このようなCGTにおける職場における労働運動の在り方を戦後日本労働運動史と強い対比させるならば、1950年代初期からの、職場闘争と地域共闘を重視する高野指導と産業別統一闘争を重視する大田-岩井ラインとの対立は、三池闘争を経て、後者が「勝利」したわけではないのに、前者の「敗北」に終わったが、CGTにおいては「五月革命」を経て、かの地の職場活動家、いわば「高野」派が勝利したようにも見られるかもしれない。

さて、フランスの労働組合運動の第2の特徴は本節冒頭で指摘したように複数組合主義 pluralisme syndical である。

CGTは「代表性」をもつ5大労組のなかで最大かつ最強とされるが、それゆえに、CGTが存在する企業乃至事業所では経営がCGTの影響力をそぐために、日本でいうところに置き換えれば、「第二組合」の育成が経営側から試みられることがあると、CGT活動家からのヒアリングの中でだが、語られた。場合によっては、それだけでなく、これも日本風に言い換えれば「暴力団」を介してCGT活動家への身体的暴力が伴うこともあるという。また、CGT活動家への昇給差別等々は日常茶飯事に属するようである。

こうした事態も日本ではしばしば企業別労働組合の「弱さ」に挙げられることがあるが、その当否はさておいても、こうした事態は日本とフランスとがともに共有するところと言えるだろう。

また、フランスにおいては企業協約は1971年7月13日法で「代表性」をもつ5大労組の排他的交渉権限が認められ、さらに1982年11月13日法によって「代表性」をもつ5大労組との団体交渉義務が定められた（細川良『現代先進諸国の労働協約システム - フランスの企業別協約 - 』労働政策・研修機構、2015年）。CGTは産業別協約の締結主体になることが少ないとされるが、企業別協約についてはCGTに次ぐ勢力であるCFDT（フランス民主労働同盟）よりも数多く締結主体となっているという（しかし、ルノー社ではCGTは協約の締結主体となっていない）。

日本においては企業毎に結ばれている労働協約の文言がその通りに実施されているかどうかは、過労死、過労自殺の際に知られる労働時間を含む労働条件についても、なお判然としないことが多い。しかし、協約締結文の順守という点では、フランスではそれが経営側によって組合代表の指摘によっても履行されないケースは極めて稀なようだが、こうした点についてさらに深めてゆきたい

と考えている。

5. 主な発表論文等  
なし

出願状況（計0件）

取得状況（計0件）

〔その他〕  
ホームページ等  
なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

赤堀 正成 (AKAHORI, Masashige)

公益財団法人大原記念労働科学研究所・研究部・協力研究員

研究者番号：60321676

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし

(4) 研究協力者

なし