

# 労働制度と労働者の権利

——「経済的民主主義」をめぐる——

三好正巳

## 目次

- 一 開題
- 二 労働制度の展開と労働者の権利
  - 1 労働契約と労働者の権利
  - 2 国家独占資本主義の危機と労働制度
- 三 労働者の権利とその保障
  - 1 企業改革と労働紛争の解決手続き
  - 2 労働協約制度と経済危機の克服
- 四 結語

## 一 開題

今日の資本主義の危機は、資本主義社会に対し、その変革が避けえないほどに深い故に、政府・独占資本は先取的な「改革」をもってこれに対処しなければならないほどに深刻である。たとえば、フランスでは、シュド  
p. 1 (Pierre SUDREAU) を委員長とする企業改革検討委員会 (Le Comité d'Etude Pour la réforme de l'entreprise)

労働制度と労働者の権利 (三好)

一 (一)

の報告書(一九七五年)は、「企業改革の正当化は、社会(*la société*) 自体の活動に於てより社会の機能的欠陥の方に、より少なく求められねばならない。つまり、企業における変化を加速する必要があるのは、われわれの社会において急激な変化があるからに他ならない。企業は、結局は経済的・社会的システムの補助集団(*un sous-ensemble*)でしかない」とし、「企業を改革することは、社会を改革することではない」と告白する<sup>(1)</sup>。この報告は、企業の管理に労働者を参加させることが、会社制度の崩壊に繋がらぬように、換言すれば、株主に企業の構成員たる地位を最終的に確保させるための先取的「改革」の提案を意味するものと云えよう。この点に関していえば、わが国で目下研究されている総合社会政策の「構想」は、「企業改革」としての意識が希薄である。フランスと対比して見たときの、企業をめぐる社会的条件の歴然たる差異の然らしめることであろう。

しかし、「企業改革」が、労働者参加制度によって変更させられた会社制度の制度の権限関係を、新しい事態に適應する会社制度として再構成し、その再構成の中で株主の地位の回復をはかる意図をもつときには、この意図を滞りなく実現するために巧妙な方法が採用される。すなわち、労働株(*actions de travail*)制度と労働争議の解決についての制度的約束である。この二つの制度に期待される役割は、経済的には物価と賃金のスパイラルの「解決」であり、社会的には会社制度の「改革」を抛りどころとして私的所有の維持である。物価と賃金のスパイラルを、賃金の抑制によって解決しようとする時、国家による賃金の直接統制を別にすれば、労働者階級の賃金交渉力を減退させることに帰着する。しかも、この交渉力の削減が、国家の政策的介入によるということよりも、企業の成果に対する参加によって賃金と生産性のつながりを雇主が強調できることになったことから進んで、企業の「改革」をもってそれがなされようとするところにこそ、今日的な特徴を見なければならぬ。すなわち、

国民経済の中における企業の共同責任の中に、労働者階級の賃金交渉力を分割し封じ込めることによって、賃金の抑制を実現しようとするのである。こうした脈絡によって、今日の賃金抑制が、単に賃金抑制にあることに止まらず、会社制度の、ひいては資本主義的所有の維持を迂回的にはかるものであることを理解しえよう。

わが国では、企業の「改革」はまともな構想としては未成熟である。だが、企業の社会的責任ということが云われ、コンフリクトに対する社会的処理が一部に主張されていること、また、労働組合運動の一部に「春闘方式の転換」の動きが見られて、この「転換」が民間進捗の賃金決定をルール化することと「バランス賃金」の実現を目指すものであることからすれば、「企業改革」とその方向を同じくすることが類推できる。もちろん、フランスと対比するときには局面の違いを認めねばならない。

こうして見ると、「企業改革」が提起される局面は、先進資本主義に共通な危機、つまり国家独占資本主義の危機として、歴史的に重要な転換点にあることを示すものといえよう。なぜなら、この局面の転換の如何は、労働者階級の将来を大きく分けるだろうからである。もちろん、フランスで現実に進行していることは、国家独占資本主義の危機の深化の中で「企業改革」の方向とは違って、一九六八年五月以来獲得してきたところの労働者の権利の削減の方向である。もはや「企業改革」は、労働者、資本家いずれの側からしても、その「改革」では停止できないところに在る。それ故に、労働組合運動が、この危機を克服する方向は、まずは「企業改革」の動向に対する批判的規制を加えることであり、その上で、この批判的規制を真の改革に連結することであろう。フランスにおいて提起されている経済的民主主義を正しく理解するためには、こうした文脈の中でこそそれは把握されるべきであろう。

そのうえ、経済的民主主義の内容が、銀行グループと産業独占体が経済活動を決定しているという認識から出発し、それらを国民の所有に転じ、勤労者による経済的決定とくにこれら国有化した企業の管理と計画化に労働者が参加することであるならば、分析は次のように具体化されねばならないであろう。

すなわち、労働者の賃金交渉力を「企業改革」の枷から離すために、労働協約制度の拡充が取りあげられねばならない。このことは、物価騰貴の責任を銀行グループと産業独占体とに取らしめることである。この場合、労働協約制度は労働契約を十分に保証するものでなければならぬ。しかも、個々の労働契約関係において労働者の自由を真に保証するためには、労働協約制度を補充する社会的制度が必要である。その意味で、労働制度のトータルな内容が追求されねばなるまい。そこで本稿では、フランスとの若干の対比において、労働制度の内容として労働者の自由を課題にして追求してみよう。

(1) Pierre Sudreau, *La Réforme de l'entreprise: Rapport du comité Pierre Sudreau, union générale déditions* Paris, 1975, p. 39.

(2) ショルジュ・マルシェ・世界政治資料編集部『民主的変革の探求』新日本出版社、一九七六年、三八頁。

## 二 労働制度の展開と労働者の権利

### 1 労働契約と労働者の権利

資本主義における労働契約は、労働力(商品)の売買を目的とする契約であり、自由対等な当事者すなわち使用者と労働者<sup>(1)</sup>による自由な契約を通して、契約内容すなわち労働条件の決定を予定するものである。この労働契

約の当事者としての労働者は個人としての労働者である。しかし、資本主義は、その資本蓄積の過程をおして労働者を資本家との対抗的關係の中において、しかも一つの社会階級として創出し再生産する。この労働者階級は、対抗的關係にある資本家階級との独自の社会的闘争によって、初めて資本主義社会の社会階級として一つの存在となりうる。なぜなら、それ自体としての存在として、労働者は、ブルジョワ社会では市民としての形式性の中に埋没してしまう他はないからである。労働者は、自からを規定している経済的關係を政治的關係に発現させる過程をおしてのみ、社会的階級として確定されることが出来る。労働者はいまや階級として存在しながらも、しかもそのままでは「類的存在」として自からの全面解放の社会的条件を持たないままに、なお資本主義の法制下では、労働者は形式的に「自由」な個人としてのみ法認されうる存在でしかない。それゆえ、労働者の権利は、資本主義においては労働契約当事者たる労働者を対象として承認されることになる。しかし、なお契約当事者たる労働者の契約の自由を保障するには、本来私的契約である雇用契約に国家が介入するとともに、この介入が制度化されることを必要とする。すなわち、労資関係制度が成立し、その制度内で労働者にとっても雇用契約の自由が形式的に法認されることになる。労働契約の権利を保障することは、たとえそれが制限的であるにせよ資本にとって負担となることは明らかである。この負担を経済的負担として資本が耐えざるを得ないのは、資本自体の存在を固守するために止むを得ない限りにおいてである。資本は、自からの存在を固守するためには、営業の自由に対する一定の制限をも時として容認せざるをえない。

さて、労働者に対する労働契約の自由が社会制度的に普遍性をもって保障されるようになったのは、フランスでは一九三六年の人民戦線内閣による改革以降のことである。<sup>(3)</sup>一九三六年六月二四日法は、労働協約のための新

しい方式を成立させた。すなわち、産業部門もしくは地域における労資混合委員会（Commission Mixte）制度をもつて、協約の締結を資本家の側に強制し、同時に協約記載事項を拡大した<sup>(4)</sup>。さらに、従業員代表制（délégué du personnel）をもつて、労働組合活動を補完するものに変質させた。しかし、この労働改革は、人民戦線綱領の停止と独占資本の反撃によって後退させられ、第二次大戦への突入とヴィシー（Vichy）の政府の時代には団体協約法および労働争議強制仲裁制度の効力が停止された。かわって、一九四一年九月四日に制定された労働憲章（Charte du Travail）は、ファシヨ的な制度による労資協調を実現させることになった。それゆえ、フランスにおける労働協約制度にとっては、第二次大戦後の歴史を検討することが重要である。労働協約制度の戦後の歴史は、解放後の労働協約制度の修復で始まったが、同時に一九四六年に改正法制化された企業委員会（comités d'entreprise）制度、従業員代表制度とともに、戦後フランスの労資関係の法制的枠組を形成した。しかし、労働協約制度は、全国抵抗評議会（Confédération Nationale de Résistance）綱領が放棄され、アメリカのテコ入れによる独占資本の巻き返しが始まって協約法が改正（一九五〇年）されると、その交渉機能を著しく低下させた。これに対し、労働総同盟（Confédération Générale du Travail）を初めとする労働者階級の抵抗は、一九五〇年改正協約法の事業場協定（accord collectif d'établissement）とは別に企業協定（accord collectif d'entreprise）の締結・普及に成功した。この時期の政府は、こうした協約がもたらした改革の成果が一般的に普及することを抑止することに努めた<sup>(5)</sup>。

ド・ゴール（Charles DE GAULLE）第五共和制では、一方で、臨時労働の規制（一九七二年一月三日法）、解雇制度の改革（一九七三年七月一三日法）、倒産企業の未払賃金の支払確保（一九七三年二月二七日法）など労働者の要求に部分的に応えながら、他方では、企業の成果への従業員参加（一九五九年一月七日および一九六七年八月一七

日のオールドナンスと国営企業における労働者持株制)、企業の被雇用者代表組織の法規改正(一九六六年六月一八日法による企業委員会、一九七二年六月二七日法による従業員代表選挙、とりわけ一九六八年二月二七日法による企業の労働組合部門の構成の改善)、労働協約制度の改革(一九七一年七月二三日法)つまり団体交渉への国家の介入による労資間の協議で、労働者階級を国家の中に取り込むことが計られた。もちろん、第五共和制の労資関係が平坦な過程を通じたわけではない。とくに一九六八年の五月危機は、労働協約制度の機能の修復と拡張をもたらした。ポンピドゥ(Georges Pompidou)を逐てジスカール・デスタンへの権力の移行は、ド・ゴール体制の変質を意味したが、この変質は、第五共和制の発足とともに活発化した「企業改革」論を後退させ、労働者の権利を制限する方向に政策転換させることとなった。

フランスにおける労働者の権利は、以上のごとく、労働契約の自由の観点からみる限りでは、労働協約制度の現実的機能に依存するものであった。その場合、この現実的機能は、事業場ないし企業における協定の実効の如何にかかわる。すなわち、この段階の協定に対し産業部門、地方ないし地域の段階の協定を有利に生かし得るか否かにかかわっていた。他方、事業場ないし企業段階の協定も、一般ないし全国協定なしでは個別に分断された協定となり、協定の内容にしてもその改良の普及にしても制限されることとなった。もちろん、こうしたことはフランスの労働組合運動の独自の性格と無関係なことではなく、事業場ないし企業の内部における労働組合の活動とその制限をめぐる労資の攻防が一つの焦点をなした。この攻防が重要な意義をもつのは、資本主義の危機が例えば賃金と物価のスパイラルの問題として特に意識されるような場合においてである。一九五五年五月二日令は、協約方式による企業成果への参加を助成しようとしたものであるが、その狙いは賃金上昇を生産性向上と連

結させて、結果的に賃金を生産性の枠内に押え込むことにあった。生産性向上とインフレ抑制という国家の政策に対し、企業の中で労働組合に責任を分担せしめるための措置であるならば、こうした企業の成果にたいする労働者の参加政策は、やがて「企業改革」の方向にむかうことは避けられない。

「企業改革」、それは、今日のフランスにおける国家独占資本主義の危機の下では、もはや第二義的な意味しか持たない。しかし、第五共和制が追求したところの、国家の中に労働組合を位置づける政策は、とりもなおさず国家と労働組合の関係の問題であって、「企業改革」論の趨勢にかかわらず一九五五年令以来一貫して存在していた。こうした体制の下にあっては、労働者の権利は、一つには労働組合に委譲された労働者の代表権を如何に保障するか、二つには労働協約制度の本来の内容を如何に拡充するか、ということにかかわってくる。もちろん、労働法制としての体系的拡充は、そこから社会保障法制を分肢させ、その独自の体系的発展を見ることがなしには困難である。

労働者の権利を保障する社会的制度のもとで締結される労働契約は、契約当事者の法的人格に対し、その環境となる制度の内容に照応して影響をもたらさずにはおかない。いかにえれば、法的裏づけをもって組みたてられた企業構造に応じて当事者の法的人格が規定されるということである。まず、労働者については、労働契約で雇主と契約関係にある賃金の支払を受ける個人である。それ故そこに規定される労働者から失業者は除かれる。就業中の労働者については、なるべく一般的かつ広義に規定されるべきである。ただし、現実のフランスでは、工場労働者(ouvriers)、事務労働者(employés)、幹部職員(cadres)の種差的差異が、労使調停委員会(conseil des prud'hommes)に提訴した場合の所属部門の違いや、調停委員選挙の場合に選挙区を異にするなどのために存在



している。さらに、社会的な範囲で資格制度がある場合にも、労働者の権利をその個人として所有する条件に応じて保障するためには、資格について配慮することなしには十分な権利保障が困難となる。つぎに、使用者 (employeurs) であるが、労働契約に基づく法的人格が使用者である。使用者は、一方では責任の所在を明確にするために限定されねばならないが、他方では、企業集団 (groupe de sociétés) に対して労働者の権利を保障しようとするれば、使用者概念は広く解釈されねばならない。限定する場合には、経営者 (chef d'entreprise) —— 個人企業では使用者と一致する —— こそ使用者であるが、企業の経営権の執行にかかわる管理者 (membres de la direction) の責任とは区別されるし、拡大する場合には、近年企業集団が集团的に責任を負い、集団内で締結された協約は他の企業 —— そのでの使用者 —— をも拘束することが認められつつあるという。また、臨時労働 (供給) 企業 (entreprises de travail temporaire) については、利用者側企業との間に権限の分割がなされ、賃金負債者として責任を取らされるなど、利用者側企業の責任を義務づける。特別な従属関係にある労働契約の故に、利用者企業はその限りで当事者と同一権利の行使が認められるが、自己が雇用する労働者に対すると同一の義務も負わされる。わが国でも、「労働契約なき労働関係」を肯定する判例が見られるようになり、「使用者概念の拡大」<sup>(6)</sup>がいわれるようになった。

労働契約の当事者という限りでは、労働者と使用者を確定すればよい。しかし、その契約が労働者の権利を体现するには、制度としての企業とその中における労働組合の権限について法的に明確にしなければならぬ。実は、このことに労資関係への国家の介入の態様が示されている。具体的に云えば、労働契約では、解雇制限、標準労働時間、最低賃金など法令により最低限を保障されており、労働協約 (conventions collectives) による労働条

件および保障水準の改善と、従業員代表制や企業委員会の機能による保障効果が制度的に承認されていることに示されている。

資本主義における労働契約の自由の保障は、窮極のところ解雇権の制限に行きつく。この解雇権の自由な行使が、私的所有権に基づく以上、その制限は階級的対抗を露呈させずにはおかない。しかし、この制限は、法制度上最低限のものにとどめられようとしている。すなわち、不当労働行為に対する保障以上には出ず、しかも裁判上の抗争において举证責任が労働者側にあることが常に労働者を不利な立場に置く。また、解雇権の制限が、労働協約をもって可能か、またその形態は如何なるものか、これらが労働者の権利にとって、今日当面する重要課題たることは多言を要としないだろう。

- (1) わが国の労働基準法上の労働者は、労働組合法上の定義（労働組合法第三条）と異なって、現実に使われていることを前提し、失業者は除かれる。
- (2) (1) 国家介入の目的は、契約の自由にかかわって生じる問題を律する法律と、当事者相互の自主協定に任せる事項を法律の領域に統合することで契約の自由を規定することである。(2) その目的のために、調停・監督など労働の問題をあつかう諸機関の規定を必要とする。(3) しかし、この規程は、職業別グループの組織を認め、労働組合の運動を労働協約の方向に向けて開始させて、労働関係 (relations de travail) を確定する新しい法的手段を用意する条文である。(J. RIVERO, J. SAVATIER, *Droit du travail*, presses universitaires de France, 1978. pp. 36-7.)
- (3) J. RIVERO, J. SAVATIER, *op. cit.*, pp. 37-8.
- (4) 団体交渉の付議事項の拡大を意味したが、それはマテ・ニョン協定 (accord Matignon) の精神を反映したものであった。
- (5) J. RIVERO, J. SAVATIER, *op. cit.*, p. 40.
- (6) 労働省労働基準局編著『解釈通覧労働基準法』総合労働研究所、一九七七年、五五―八頁。

## 2 国家独占資本主義の危機と労働制度

今日の資本主義の危機が、単に循環的な危機でないことは明白である。わが国の資本主義の危機についていえば、例えば政治的には小選挙区制導入の動き、経済的には雇用対策法体制の破綻など、その危機が国家の全制度、全機構を襲っていることが知られる。深刻化した資本主義の一般的危機に当ってド・ゴール体制を成立させたフランス資本主義でも、一九六八年五月の巨大な人民的運動は、社会の根本的な変革を要求していたし、ポンピドゥからジスカール・デスタン (Valéry GISCARD DESTAINING) へと権力を移行させながら、「危険のない変化」をもって対応しなければならなかった。それにもかかわらず、事態は悪化するだけであった。<sup>(1)</sup> ポンピドゥ体制の成立は、時として「緩和された形態での再版ポナパル・イズム」として性格づけられる第五共和制の解体・変質の開始を告げるものであった。この解体・変質は、第五次経済計画 (1966~1970年) の段階で「混合経済」(économie mixte) に対する独占資本の忌避が強まるとともに始まった。それは、通貨の危機に当って、フラン切り下げを要求する独占資本と切り下げに反対するド・ゴールとの対立に典型的に現われた。一九六九年の国民投票に賭けて敗北し引退したド・ゴールにかわるポンピドゥの登場は、積極的な対CE政策に示される欧州協調政策の採用と独占資本主導の市場機構を重視する新経済政策Ⅱ「新自由主義」への転換をもたらして、ゴリーズムと独占資本との妥協を成立させた。さらに、ポンピドゥの急死によるジスカール・デスタンの登場は、UDR (民主共和連合) 国家の「解体」と保守総結集体制を到来させた。ジスカール・デスタンは、独占資本の利益に合致する限りで積極的に欧州統合を推進した。こうした対CE政策の推進の中で起った衝突の一つがリップ株式会社 (LIP Société Anonyme) の倒産であった。

一九六六年以後、フランスにおける外国投資の管理・統制が一段と強化されたが、この強化は、資本移動の自由を制限するものとして、ローマ条約に違反する恐れがあるものであった。<sup>(3)</sup> アメリカ資本の進出に対し基幹ないし先端産業部門を保護するためには、進行する資本集中を、一方で選別して保護しつつ他方でCEE(Communauté économique européenne)の枠内で解放・自由化する以外に道はなかった。それゆえ、ポンピドウへの政權交替は、<sup>(4)</sup> 親政的な解放・自由化を一段と進めさせたが、L I P に対するスイスのトラストであるエポーシエ(Ebauches S.A.)の「合理化」・解体政策に対し、フランス政府が実質的に加担することになったのも、<sup>(5)</sup> 狭隘な植民地型市場から離脱し、共同市場へ転換した産業政策の当然の帰結であった。ポンピドウ政權の成立は、共同市場への傾斜を抑制する歯どめが解除される幕あけを意味した。

L I P における労働者の闘争は、労働者管理という主題においてその多くが紹介されている。しかし、L I P の労働者による工場の永続占拠(occupation permanente de l'usine)が労働者管理の開始を一部主観的に意図していたとしても、客観的には「合理化」反対・失業反対闘争であったと云うべきであろう。なぜなら、L I P の労働者にとって、労働契約の自由(契約の継続と保障)ということからすれば、それまで意識的に介入を避けてきた政府が止むなく提起した「シャルボネル計画(Plan Charbonnel)」案の数次にわたる修正が、基本的には労働者に有利に展開し、解決の機会を作り出していたからでもある。もちろん、この闘争の根本的な解決は、共同政府綱領に基づく民主的政府による独占資本に対する規制と工場労働者、職員、技術者、幹部職員など全勤労者の参加による民主的管理の展望の中にあつた。けれども、民主的政府の存在しない段階では、当面の解決策としては、国家の介入による救済しかなかった。国家の介入による救済は、国家政策的にはエポーシエ社のL I P 解体政策

に歯止めをかけることと、それによって政府自体が欧州統合の道を遅らせねばならないことを意味する。この当面の解決を継続的に確実なものにするためには、民主的政府の展望を切りひらかなくてはならない。こうした展望の中にあるとはいえ、当面の解決は、産業政策の転換と結合した雇用保障の実現であって、協定において明確化される労働契約の自由の内容は、解雇権の制限と雇用保障とである。

そこで、解雇権の制限と雇用保障は、労働制度の中に如何に保証されているか。労働者管理の中にはなく、労働制度の中で拡充された労働協約制度によって保証される現実を、フランスの現行制度で点検することが次の課題である。

企業ないし事業場レベルの協約締結によって拡充された労働協約制度は、労働契約の自律性に対する一定の修正を意味する。この場合の修正は、とくに解雇権の制限にかかわる故の問題である。

解雇についての固有の制度は、一九七三年七月一三日法によって追求されることになった。もちろん、これより先、解雇予告期間(*déla-congé*)の最短期間を定めた一九五八年一月一九日法、法定解雇手当を制度化した一九六七年七月一三日令において、すでに完全な双務契約という思想は放棄されていた。<sup>(6)</sup>しかし、解雇の形式上および基本的諸条件についての規程を設けて、労働契約の一方的解除を制限したのは一九七三年法である。また、今日労働契約の契約当事者たる労働者が自発的に契約破棄を申し出た場合——辞職(*congé*)の場合にも一定の形式が要求されるのは、解雇に対する規制のために必要だからである。また、契約の自律性を維持するためからも、解雇について法的に確定する必要がある。その上で、解雇事由によって識別し、経済的事由によって正当化される集団的解雇については一九七三年法の中心的規定では除外され、集団的解雇に対する規制は、一九七五年一月

三日法まで待たねばならなかった。また、一九七三年法は、事由による解雇の法的規制を設定した。それは、解雇手続の新設に基づき、使用者が解雇の実質的かつ重大な事由（causes réelles et sérieuses）を示すことを規定したことによる。しかし、使用者に対し立証責任を負わせることはなかった。

一九七五年一月三日法は、景気のないし構造的次元の経済的事由に基づく解雇の場合に、従業員代表（企業委員会ないし従業員代表委員）に諮問することを規定した。これ以前は、一九四五年五月二四日令によって、期間の定めある場合の採用および解雇は、行政監督下に置かれてきたが、集団的解雇を除いて実効性をもたなかったし、労働法の中に規定された集団解雇に対する行政的コントロールの規程も、今日なお極めて限定された有効範囲（一九七七年二月一五日の省令）<sup>(8)</sup>に止まっていた。従業員代表に対する諮問は、一九六六年六月一八日法によって認められていたが、それが実効性を持たないままに、その補完を目的として全国協定（accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969）が締結された。一九七四年の追加条項をふくめて、一九七五年法は基本的にこれら協定と同一の内容であった<sup>(9)</sup>という。また、法律（一九七五年法）と協約（accords contractuels）に基づき、組織された従業員に対する情報と諮問に関する手続の期限内に、使用者は県労働課長（directeur départementale du travail et de la main-d'oeuvre）に解雇許可の申請を提出することになっている。手続き違反に対し刑事責任（罰金刑）があり、労働契約の濫用廃棄に対しては民事責任（労働者への損害賠償）が課せられたことは、解雇権の制限としてはその限りで一定の前進を示すものであった。

解雇権の制限は、フランスの労働制度では、最終的には労働契約の当事者個人の権利を裁判によって保障しようとするものである。それ故に、この場合は解雇理由の正当性が焦点となる。さらに、法律は、集団的解雇につ

いて、労働者の代表へ諮問することを解雇手続きに含ましめ、解雇事由についての規定を設けることとともに解雇権の濫用をコントロールしようとした。こうした点で、フランスでは解雇権の制限について法律の役割が大きく主張されてきた。それならば、労働協約制度の拡充は、解雇権の制限を如何なる方向で追求しようというのであろうか。労働協約の自律性を否定するものでないとすれば、国家および企業の雇用計画に対するコントロールということに帰着するであろう。そこで、労働協約ないし協定が、解雇権の制限——正確には濫用の制限——を通して、労働協約の自由を最終的に実現する方向を点検しておかねばならない。

一九七四年一月二日の全国職業間協定 (accord national interprofessionnel) —— 同年一月一六日から適用——では、集団解雇の手續きについては討議の対象となる定員削減についての経済的、技術的かつ財政的理由を企業委員会に提出すること、それ以外に会社の計画 (plan social) を文書で提出することが協定された。この計画書は、一方で内部的な異動、労働時間の調整、中途退職によって解雇を可能なかぎり限定し、他方で解雇者の再就職の斡旋と職業教育を容易にすることを目的とするものであった。計画に反対の場合には、企業委員会は計画の修正と採用の権限をもつ調停委員会 (commission paritaire) に対し提訴することが可能である。<sup>(11)</sup> 会社の計画に対する発言が労働者代表に認められる程度と、その場合の労働組合の代表権限とが、解雇権の濫用制限にとつて鍵となる。企業ないし事業場における労働組合活動の保証が、企業委員会の労働者代表の権限を拡充する場合に不可欠の要素であることは明白である。一九六八年のグルネル協定 (accords de Grenelle) と一九六八年一二月二七日法 (企業内労働組合法) は、その意味での一定の前進を示すものであった。

さて、解雇権の制限は、フランスでは、その濫用を制限するための法的制度をある程度形成してきた。しかし、

この制限を一般的水準としてのみ理解することは、国家独占資本主義の機構として把握するためには不充分といわざるをえない。なぜなら、法的制限の適用領域と効力範囲、事由の限定によって生じる制限の構造が、ただ単に、濫用制限の水準を一般的に示すだけのものに止まらず、国家独占資本主義の産業政策との照合関係を示しているといえるからである。すなわち、一九七五年法を例にとれば、集団解雇に際して発生する集団的紛争に対するコントロールに当って、企業規模と解雇者数によって違った手続きを規定している。二人から九人の解雇と三〇日の期間における少なくとも一〇人の解雇を区別して集団解雇の数量的基準を明確にし、同時に一〇人以下規模の企業については集団解雇の手続きを適用除外している。この適用除外は、解雇事由について、集団解雇の経済的事由を限定するに当って、景気的なもの他に構造的なものを明確に規定したこととともに、産業構造の再編成を政策的に追求することと深く関連したものと見えよう。すなわち、解雇権の制限は、現実の解雇抑止効力を別にしても、産業政策の実施にたいしなるべく障害を少なくするものとなっているということである。

(1) 「フランスのための社会主義——フランス共産党第二十二回大会での中央委員会報告(一九七六年二月四日)」ジュルジュ・マルシェ、世界政治資料編集部訳『民主的変革の探求——社会主義フランスの道』新日本出版社、一九七六年、一四頁。

(2) 中木康夫『フランス政治史』下、未来社、一九七六年、四三頁、四四頁注(1)参照。なお、フランス共産党は、「個人権力体制」と規定し、「専横な管理、首領崇拜」の専制制度、軍事官僚制支配、「ファシズムをめざす制度」「愚民化」と「教権主義」による攻撃、「冒険的な対外主義」として性格づけている(第一五回大会でのモーリス・トレーズ報告)。

(3) 遠藤浩一編『西ヨーロッパと国際関係』晃洋書房、一九七九年、一八八—一九頁。

(4) ドゥボン(M. DEBRY)蔵相の時のCEEとの対立も、一九六九年のフラン切り下げによって、以後の産業政策



は転換したといえるであろう。

- (5) C・ピアジエ、海原峻訳『リップはどう闘ったか——労働者管理の新たな展開』柘植書房、一九七五年、二二頁参照。

- (6) J. RIVERO, J. SAVATIER, *op. cit.*, pp. 541-2.

- (7) 一九七三年法は、個別的解雇に対する規制法であったが、その中心的規定は常時一人未満の規模の企業について適用を除外し、勤続年数一年未満の労働者に対しても主要規定の適用を除外していた。

- (8) J. RIVERO, J. SAVATIER, *op. cit.*, p. 562.

- (9) 中村紘一「七〇年代フランスにおける雇用保障立法——解雇規制法制を中心に」『季刊労働法』総合労働研究所、NO. 107、八八頁。

- (10) 県労働課長への許可申請は、以下の項目を明記する必要があった。

1 使用者名および住所

2 企業活動の種類

3 解雇が要求されている労働者の氏名、国籍、生年月日、性別、住所、職種と資格

4 当該労働者の採用日付

5 適用される経済的、財政的あるいは技術的理由の種類

- なお、県労働課長は、七日の後に回答を連絡しなければならないこととなった(L. DUBOIS, *Code commenté du travail et de la sécurité sociale: Droits et obligations des salariés et des employeurs*, éditions de vecchi, Paris, 1977-8, p. 106.

- (11) D. WEISS, *Les relations du travail: Employeurs, personnel, syndicals. Etat* (4<sup>e</sup> édition), Bordas, Paris, 1978. pp. 171-2.

- (12) D. WEISS, *op. cit.*, pp. 115-7.

### 三 労働者の権利とその保障

#### 1 企業改革と労働紛争の解決手続き

労働関係への国家の介入は、フランスでは、労働契約の自律性を尊重する故にかえって法律主義におちいらざるをえなかったことの現われであった。なぜなら、契約の自律性の尊重は、最終的には労働紛争の法的処理に強く傾斜しがちであるからである。こうした法律主義は、他方で、ある必然性をもって、労働紛争の解決・処理ゆえの社会改革を志向させがちである。

経済、社会の激しい変化に対応するために、労働者の参加制度を前提にして、なお株主の地位を保証する企業改革についてシスカール・デスタンが諮問し、シュドロー委員会を発足させたのは、一九七四年であった。この時期のフランス社会を、雇用と労働紛争を指標として見れば、この頃から雇用状況は一段と悪化し始め、しかも以後急速に失業者が増大する傾向を見せようとする時期であった(附表1)。失業の増大となって現われる経済的危機は、労働者にとって解雇はもとより労働諸条件をめぐる紛争を、当然に増加させる。ただし、統計的には、たとえば失業の増大する前の時期に紛争が増加することが知られる(附表2)。しかも、ヨーロッパの他の諸国とくに西ドイツと比較してみたとき、労資関係の不安定度は、労働損失でみる限り相当に大きいといえよう(附表3)。政策方針として企業集中を進め、ヨーロッパ統合に向けて進むフランスにとって、労資関係の安定、とくに労働紛争の制度的な解決ルールは、企業改革にとっての柱の一つとならざるをえないものであった。

シュドロー委員会報告は、制度的な解決ルールについて、次の三点を提起している。

附表：1 筋肉労働者の失業と就業（年平均<sup>(a)</sup>）

（単位：1,000人）

	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
完全失業（公的扶助受給者数） <sup>(a)(b)</sup>	53.6	■112.1	■103.9	110.0	127.8	■141.2	136.0	160.8	↑325.6	432.7	526.4
特別手当（ASSEDECより支給）受給者数 <sup>(c)(d)(e)</sup>	74.5	■107.2	■88.7	98.1	124.6	■135.1	127.7	151.8	↑297.2	364.0	435.8
手当の対象となる部分失業者：											
実 人 員 数	46.8	26.6	8.8	38.1	23.1	11.9	15.1	88.5	299.4	132.5	202.6
手当の対象となる労働日数	211.1	128.4	48.6	146.6	103.7	48.1	69.0	325.7	1,245.2	583.2	843.9
月末の求職者数 <sup>(f)(g)(h)</sup>	196.0	■253.8	223.0	262.1	338.2	■383.9	393.9	497.7	839.7	933.5	1,071.7(a)
月末の求人数 <sup>(i)</sup>	31.8	■36.0	78.5	93.2	125.8	166.5	251.7	204.6	109.2	123.9	103.9
求職者に対する求人数比 <sup>(j)</sup>	0.2	■0.1	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.1	0.1	0.9
就 職 者 数 <sup>(k)</sup>	30.3	■33.1	38.1	40.2	45.4	51.1	56.1	49.3	51.5	45.1	40.1

注 (1) 年12ヶ月の算出数値の単純算術平均。1968年は5月に開する数値。(2) 季節労働者を含む。1968年からは新しい系列の数値。(3) 雇用国家基金 (Fonds national pour l'emploi) の特別手当受給者を含みます。(4) 1968年以降、国家雇用局 (Agence nationale pour l'emploi) が介入。(5) 1972年6月以降、救済保証 (garantie des ressources) の受給者を含みます。(6) 1977年以降、〈雇用サイン (ligne emploi)〉と呼ばれる行政活動の結果で(a)浮腫された。(b)修正された系列数値。(7) ↑印は以前の年値との関係で修正された数値を、■印はその記号の双方とも比較できない数値を示す。出典は Institut national de la statistique et des études économiques, Annuaire statistique de la France, 1978。

- (1) 労働協約 (convention collective) の中に「集団的労働紛争を解決する契約上の手続きの記載を奨励する」と。
- (2) 調停 (conciliation) と斡旋 (mediation) との手続きに結合された補足的な法的手続きを準備する」と。
- (3) 労使調停裁判所 (juridiction prud'homale) を急ぐと改革する」と。

労働制度と労働者の権利 (三三五)

附表：2 年平均<sup>(1)</sup>労働紛争(農業および官公労働者を除く)

	1967	1968 <sup>(2)</sup>	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
掌握された労働紛争数 <sup>(3)</sup>	・	・	・	277	400	289	310	274	323	440	333
関連事業所数	2,172	・	971	495	6,786	6,184	3,025	413	542	504	464
スト参加人員(千人)	234.8	・	120.3	96.6	269.5	242.6	195.2	142.7	87.0	89.4	56.3
参加者比率(%)	41.4	・	31.7	31.5	40.3	32.6	33.6	34.6	32.4	36.2	35.5
損失日数(千日)	350.3	・	185.3	145.2	377.4	312.9	326.2	281.4	292.4	337.9	202.9

注 (1) 年12ヶ月の数値の単純算術平均。(2) ただし、1970年1月以降休業数。(3) 1968年5月事件に帰する中断。  
出典は附表：1に同じ。

附表：3 労働損失日(8時間日)数(労働者1000人当)

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
フランス	142	433	175	68	171	282	(…)	145	109	280	228
ドイツ	22	42	1	2	1	19	1	12	4	118	3
イタリア	1,848	908	1,053	573	1,207	700	747	3,013	1,425	998	1,292
オランダ	3	11	13	15	4	2	4	6	70	25	35
ベルギー	102	92	160	25	189	65	129	56	482	406	117
イギリス	252	76	97	124	101	120	203	297	480	595	1,044
スペイン	1	7	9	1	107	0	0	34	45	217	1
フランス	329	278	385	379	399	636	723	615	941	674	362
日本	208	104	115	197	92	60	90	114	118	177	—

注 (Intersocial) n° 53 du 1er mai 1973. 前掲、シュロー・リボートの附表より転載。

委員会の提案は、ストライキの結果もたらされる労働損失を理由に、労働者の利害に根本的にかかわる問題を提起するときの、また、妥協が当事者によって見出されえなかつたときの、対抗と要求のぎりぎりの手段として、ストライキが最後の手段 (ultime recours) でしかないとし、そのような手段としてのストライキが、いくつかの問題をもつことを指摘する。すなわち、ストライキは労資間の断絶、対話における失敗を証拠づけるものであり、さらに、個人の自由を損い、ストライキの権利ということをもって正当化することもできないその濫用さえ起りうるとする。その他方で、ストライキは、自からの生活の水準や条件を防衛しなければならぬと勤労者が意識した行動である限りで、労働生活の深い不適合を暴露するものであり、その表現手段としてストライキは許されるべきだと主張する<sup>(1)</sup>。だが、七〇年代に入ってからフランスでは、労働紛争が新しい性格をもち、紛争は企業における指揮命令の手順に及んだと同じく、賃金や労働時間など伝統的な係争問題でも、労働の保障 (sécurité du travail) にまで拡張されてきた。さらに、経済的繁栄期には、勤労者にとって、紛争の課題が経済的發展の中で取り分を防衛あるいは増加することであるような紛争でも、それについての協議がさらに非常に困難となるような高い質的な要求がつけくわわる。なぜなら、これらの紛争が、企業構造や市場経済の機能 (2) に原因が帰さしめられるからである。そこで、紛争の積極的な解決策を探すために、当事者達にある調整された枠組を提起することは、国家の義務となる。

そこで、まずは調停 (conciliation) の強制的機構が必要となる。この調停機構として、一九五〇年二月一日法は、当事者達を法定の手続きに従わせることによって、紛争の和解を実現しようとした。この手続きは、労使同数の調停委員会 (commission paritaire) か行政委員会に提訴するからであった。ただし、ここでは極力自主的な

解決が望まれていた。

ついで、斡旋(mediation)であるが、斡旋は調停が失敗した場合に行なわれる。この斡旋のための介入は、当事者が選んだ人物によってなされるものであり、解決案を受諾するか否かは自由である。その活動領域は拡大し、仲裁(arbitrage)制度よりも魅力あるものとなったが、実際にはこの制度は忘失されてきた。

仲裁制度では、一九三六年に三つの義務が定められていたが、それは当事者の協議による意志の代わりに第三者の決定を用いることを目指したものであった。仲裁裁定を尊重する義務は、より複雑な紛争の様相においてとりわけその解決過程で労働者自身がより積極的に参加することは相入れないものとなりがちであった。すなわち、この仲裁制度は現実にはすぐわなくなったということである。

報告書は、そこで、権利の關係をもつて力の状況に代用することは、ある平穏な社会状況においてしか考えられない<sup>(3)</sup>、とし、国家の活動に限界のあることを主張している。つまり、国家の介入自体が、当事者間の協定を寄せ集めるほかはなかったということである。この点については、集団解雇の規制を意図した一九七五年一月三日法も、労資の全国組織の間で締結された一九六九年の協定と一九七四年の追加条項による改訂協定をその事実上の母法としたことを見れば明らかである。しかし、この場合、法律が当事者間の協定の内容を、別箇の社会的基準によって変更することは、ごく普通のことであった。いずれにしても、紛争解決の手續が効力を持ちうるのは、集団的行動を規制する直接有効な手段をもたない以上、当事者の共通の願望に反するものでないことが最低の条件となる。こうして、結局は、当事者の対話を奨励することが、国家の役割とされるようになる。

ところで、労働紛争では、投資や雇用計画など企業の経営方針までが時には取りあげられるようになった。そ

ここで、紛争解決の手續きに関する最低の問題は、効力をどう行使するかにある。また、重要なことは、当事者が希望し、彼らの評価に従って改革される契約上のメカニズムをあくまで維持することである。だから、立法者は、追加的な手續きの線でそのメカニズムの拡張を確定するのに止まらねばならないだろう。その場合の基本的な方策は、調停と斡旋とを兼ねた有効力を与えられた調停組織 (structure de conciliation) を配置することである。そのためには、まずは、この組織が、調停委員会 (commission de conciliation) が実際に調停をするときに、当事者を同一テーブルに着かせることを保証することであり、その上で、この組織が、具体的な対話に必要な情報をもたらす調査権を受け継ぐことにならうという。この第一の段階の調停では、労働監督官 (inspecteur du travail) が役割を果たし、それが失敗したときに、県労働課長 (directeur départemental du travail) が調停に乗りだすことになるし、紛争が企業集団で起るか全国的規模にわたるようになると、地域の労働局長 (directeur régional du travail) または労働大臣がこれにあたるものとされる。

国家の行政的介入は、紛争当事者の対話を奨めるにしても、調停者たる権能は何処にあるのであろうか。報告書は、裁判官の監督の下にという限定をつけてではあるが、要求された記録を公表することを拒否することに処罰をもって臨むだけで十分であるという<sup>(4)</sup>。もちろん、ここでは、調停者は職業的秘密を守らされる。

しかしながら、国家の調停者としての役割は、労働紛争の原因が国家の経済政策と密接に関連している今日の資本主義においては、国家は言葉どおりの調停仲裁者たりえない。そのことは、かつてのLIPにおける争議におつて、調停者ジロー (H. GIRAUD) を立てた政府との間のシャルボネル計画 (plan Charbonnel) をめぐる闘争の経過が示しているごとく、国家そのものの政策責任が問われざるをえないということである。国家は、このよ

うに自からの責任を明確にすることよつてのみ、調停者たる役割を果たすことができる。では、調停者たるために国家の負うべき責任は、フランスの労働制度においては何処に、どのようにして存在するのであろうか。

フランスにおいては、拡張された労働協約制度に対し、国家は相対的に独自の判断に立つて、協約の成果を法的に追認してきた。その限りでは、経済の繁栄過程では、国家は調停者たる地位を保ちえた。経済的危機の過程でも、雇用の保障 (*sécurité de l'emploi*) で労働協約が締結された以上、国家はこれを追認し協力を約束すれば、なお調停者たる地位は動かない。しかし、経済的危機が賃金の上昇を生産性の上昇によつて吸収することを不能にし、CEEの通貨同盟への熱望から取りうる方策を制約されては、労働協約の自律性に社会経済的責任をどれ程まで負わせることが出来るかがあらためて問題となつて来ざるをえない。たとえば、実質賃金の凍結が、団体交渉の自律性に依存できるかどうか。なお、この自律性に依存するとすれば、企業における各パートナーの共同監視を制度的に強める他はないという思想が生まれることになる。シュドロー委員会報告がいう企業改革が、この共同監視 (*cosurveillance*) を追求するのも、こうした文脈においてといえよう。すなわち、労働協約制度を自己抑制装置として機能させるには、現行の参加制度 (*participation*) を改善し、賃金制度の改革という幻想をより広めることが不可避となるのである。

(1) P. SUDREAU, *op. cit.*, p. 188.

(2) *ibid.*, p. 189.

(3) *ibid.*, p. 190.

(4) *ibid.*, p. 140.

(5) 遠藤浩一編、前掲書、第五章の五「経済通貨同盟に対するフランスの立場」を参照のこと。



## 2 労働協約制度と経済危機の克服

一九六八年の五月危機において、政府、フランス経営者全国連合会 (Conseil national du patronat français)、フランス総同盟 (Confédération générale du travail) などとの間で合意されたグルネル協定は、五月危機の社会経済的背景が第五次経済計画<sup>(1)</sup>のもとらした労働と生活の危機およびそれらに対する管理の強化にあったことからみて、危機の民主的解決の方向を示唆していたといえよう。なぜなら、この協定によって、賃金の改善はもとより労働組合の賃金交渉力が強化されたこと、雇用保障と社会保障が政府と経営者の負担で改善されること、さらに物価騰貴の抑制についても国家と資本に責任が負わされたこと、からそういえよう。賃金交渉力は、全職業最低保障賃金 (salaire minimum interprofessionnel garanti) と農業最低保障賃金 (salaire minimum agricole garanti) とが統一され、しかも地域差が廃止されたことによって強められた。フランスでは、協約賃金率と個々の労働者が受ける実行賃金率との間には、かなりの差がある<sup>(2)</sup>。この差は、協約賃金率が、限界企業の支払能力を配慮し、中央から地方に波及する賃金ラウンドがあることや、一九五〇年に廃止されたとはいえ、賃金統制の名残りとして賃金の熟練度格差が根強く残存しているために生じたものである。したがって、労働組合が、上位協約で賃金の底上げをはかる一方、他方で、下位協約で実行賃金率に近い水準で交渉力を発揮しようと考えるのは当然である。地域格差を解消した法定最低賃金は、地域 (région) から地区 (département) へと協約交渉を進め、賃金の地域格差を縮小廃止しようとする場合に有利な手段となったことは明白である。また、賃金の熟練度格差も、法定最低賃金の引き上げ改訂によって縮小・改善される。こうして、賃金交渉が産業別、地域・地区別に行なわれるかぎり、その交渉力は補強されることとなった。

交渉によって賃金が増加するとき、この賃金上昇が物価に転嫁されることを極力防ぎうるか否かが、経済危機を突破できるかどうかの成否をきめることになる。一九六五年に、価格凍結が解除されて価格の安定契約制度(contrat de stabilité)が、また一九六六年には計画契約制度(contrat de programme)が導入された。グルネル協定で大幅に賃金が増加すると、国家は計画契約によって極力物価上昇を抑制しなければならず、そのために必要な措置がとられねばならなかった。その年の末まで、価格引上げを極力抑制するが、個々の適用について生産性、企業収益などを考慮して具体的に適用する。サービス価格、商業マージンについて、業者団体と協議し契約を締結する。公共料金については、当該年度中企業負担を増加させるような引上げは避ける、という物価対策を約束しなければならなかった。<sup>(3)</sup>

賃金上昇を理由とする物価上昇の抑制を、政府と企業の責任とすることが、幾らかでも制度的に保証されるならば、労働組合の賃金交渉力は制約されることなく強くなるであろう。賃金の上昇を価格に転嫁することが、競争条件を悪くすることのために困難となれば、協約賃金率と実行賃金率との格差は生産性に依じてひらき、このひらきを埋めようとして労働組合が下位協定の締結を促進し、企業段階の交渉が隆盛となってくれば、資本の側が生産性に賃金をリンクさせようとするのは当然である。個別企業の次元において賃金を生産性にリンクさせようとする場合、フランスでは、賃金交渉の多くが産業別、地域・地区別で行なわれ、実行賃金に近い水準で協定を締結するために下位の協定が求められている以上、資本の側からすれば単純に企業段階の交渉でこのリンクが成功する保証はない。それゆえ、労働協約制度とは切り離してこのリンクを制度化することが追求されたといつてよからう。事実、一九五九年一月七日法以来、労働者の企業利益への参加の制度が追求されてきた。

一九六七年八月一七日オールドナンスが企業利益への参加を規模一〇〇人以上の企業に義務づけ、株式または債権による配分を定めた。<sup>(4)</sup>一九六七年のオールドナンスは、一九六五年の配当所得等の減税措置によって促進される資本形成がもたらす株主の利益と平衡をとる配慮から生まれたものであった。しかし、この配慮は、企業利益への労働者参加での、利益の使途を資本形成のための運用に限定することによって、この制度を資本蓄積に従属させるものでしかなかった。しかし、賃金交渉のルールに大きな変更がない以上、この制度が期待された目的を果たしうることはなかった。結局は、拡張された労働協約制度のもとで、賃金引上げが国家の経済政策と整合化される接点は、法定最低保障賃金の交渉が主なものであった。法定最低保障賃金協約賃金率にかかわるその強さにおいて、さらに、社会保障の幾つかの手当がこれにリンクされていることからしても、賃金の政策的コントロールとして役立てられようとしたのである。

つぎに、雇用保障および社会保障に対する拡張された労働協約制度の機能が点検されねばならない。

雇用保障 (sécurité de l'emploi) は、労働の権利 (droit au travail) についての要求を表現するものである。この雇用保障は、解雇の規制によって、その内容を改善することが可能なものである。一九六九年二月一〇日の雇用保障に関する全産業全国協定 (accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi) は、グルネル協定における約束にもとづき、政府によって、一九六七年のオールドナンス (法定解雇手当制度) を補足する意図をもって勧奨されたものであった。この協定で、雇用労使委員会の普及、経済的事由による集団解雇計画の企業委員会への通報・協議、移動と経済的理由による集団解雇に対する保障が合意された。<sup>(5)</sup> 経済的理由による集団解雇の規制について、立法措置が講じられるようになったことについては既述のとおりである。

この協定は、政府が積極的雇用政策 (*politique active de l'emploi*) を具体化するための前提である社会的合意を形成しようとするものであった。この場合、積極的雇用政策の軸に、集団解雇の規制措置が置かれていることは、若しこの規制が有効に機能するならば、追加的失業補償や職業訓練などの拡充と雇用労使委員会の活動とを含めて、雇用保障は一定の範囲で積極的機能を持ったものとなるであろう。しかし、景気および構造的事由による集団的解雇が増加する傾向の中では、雇用保障は雇用の拡大とその創出なしには実現が困難であった。企業の合併・集中、産業合理化、産業構造の再編成が政策として推進されている以上、積極的雇用政策は必然的にこの政策に従属する運命にある。経済計画のもとに調整された諸経済政策に対し、労働協約制度をもって対抗しながら、さらに、経済危機を克服するために必要なことは、労働の権利を要求する表現である雇用保障を、経済政策から分離したところで実現するのではなく、雇用保障が経済政策の修正をもたらすような密着したところで実現することである。たとえば、労働時間の短縮で、雇用の拡大と創出の効果を期待することは、国家独占資本主義の経済政策の修正をせまることでもある。なぜなら、ヨーロッパ統合を推進し多国籍の性格を強めるフランスの独占資本の支配体制、つまり国家独占資本主義のメカニズムと運営は、必然的に生活を破壊に追いこむような労働条件の厳しい悪化をもたらすものであり、それゆえに、労働条件の防衛と改善とは、国家独占資本主義のメカニズムとその運営の変更を迫ることになるからである。この迫られる変更は、しかも単なる政策の転換ではありえないところに、国家独占資本主義の危機たることが示されているといえよう。

一九六八年の五月危機以降、グルネル協定の合意は、その後の具体的に個別の協定を重ねることによって具体化されて行き、ややこれに遅れながらも政府によってそれらが制度化された。五月危機以降、企業改革にかかわ

る法律および協定に限っても、両者の関係の深さを推定することができよう（附表4）。

雇用保障の制度化は、その制度の運営の問題を提起せずには置かない。制度の運営に、労働者の意向が反映されなければ、雇用保障に対する労働協約制度の果たす役割は減じられることになろう。たとえば、失業者救済についていえば、一九六三年に設置された雇用国家基金 (*Fonds national l'emploi*) は、その基金の管理を労働大臣が行なうものとされている。このために、労働大臣の諮問機関として、労資の代表、関係政府機関の代表からなる高等雇用委員会 (*comité supérieur de l'emploi*) が設けられた。この委員会は、労働不足地域——失業を地域に限定することは問題だが——の決定基準の作成などによって、雇用政策の方向づけと運用につき意見を述べるものであった。この諮問が活用されうるとしたら、職業組織や労働組合組織あるいは利害関係企業と協約を締結して政策内容を実施することであろう。そのさい国家資金の利用者に一定の義務を求めることは、重要である。

賃金、物価、雇用の問題に対し、拡張された労働協約制度によるコントロールが、結果的に利潤を規制する。さらに、国家による投資の方向づけに対して、これを規制する制度を有し、同時にこの制度の運営をコントロールできるとすれば、政治的権力の在り方と一定の関連をもつてではあるが、経済的民主主義のための中心的な条件は整なったことになるであろう。もちろん、経済的民主主義にとって、所有関係の一定の変革が必須の前提であることは明白である。その場合の変革は、主要な生産・交換手段が社会の所有 (*Propriété de la société*) であることを内容とする。それゆえ、実際には個人的私的所有が民主的国有と併存することになる。かかる所有関係の実現にとって、労働株制度がもちうる意味は、株主の置かれる位置にもかかわるであろう。こうした新しい関係の中で、フランスの企業改革は、むしろ株主の地位保全を提起しているものといえよう。

附表：4 1968年以降の社会法の動向

法 律	フランス経営者連合(C. N. P. F.)と労働団体との間の協定
1968年 12月27日—労働組合の権利：企業の労働組合支部	2月21日—部分失業手当
1969年 5月16日—有給休暇	2月10日—雇用保障
1970年 12月31日—従業員株購買の選択権	6月22日—月給化についての共同声明 7月 — 出産休暇の日手当 7月9日—雇用期間中の職業教育
1971年 4月8日—労働協約 7月16日—雇用期間中の職業教育 —養成制度の改革 —住宅手当 —賃金債権に関する命令 12月24日—労働の最高期間の削減	4月30日—幹部職員の雇用期間中の職業教育
1972年 3月1日—臨時労働 7月5日—労働の権利を侵害した場合の罰則の行使 7月11日—非合法的な労働の抑止 11月8日—企業委員会の第3選挙区の創設 11月9日—婦人の報酬 12月5日—補充付退職の一般化 12月23日—スライド制最低賃金(SMIC)の月給化	3月27日—雇用を奪われた60歳以上の労働者のための収入保証
1973年 7月6日—不熟練労働者についての不正取引の抑止 7月13日—解雇権の改革 12月27日—経営参加の法定留保の修正 —企業破産の場合の賃金債権の保証 —労働条件の改善	3月7日—部分失業についての協定の追加条項 3月16日—退職の補充制度における若年労働者の入職 6月25日—雇用を奪われた60歳以上の労働者のための収入保証についての1972年協約の改正
1974年 3月1日—部分失業の追加の手当の増額 3月4日—50歳以上の労働者の失業手当の増額	10月14日—経済的理由によって解雇された労働者の待期特別手当 11月21日—雇用保障についての1969年の協定の改訂
1975年 1月5日—経済的事由による解雇	3月17日—幹部職員協定：労働条件の改善

注 Les Cahiers Francais: l'entreprise, structures et pouvoirs, N° 180, mars-avril 1977, p.41.

- (1) フランスの第五次経済計画は、国際競争力の強化、先端産業の発展・育成を軸とする経済近代化政策を推進したが、経済計画としての政治の推進力は、この時期急速に弱まってきた。
- (2) 協約賃金率と実行賃金率との間には、平均一〇％前後の開きがあり、また実行賃金率と実収賃金率の差が一〇〜二〇％程度認められるという(平井和秀「フランス民間産業における賃金交渉——地域・産業段階における労使の態度を中心として——」労働大臣官房労働統計調査部調査課『海外労働経済月報』第一八巻第二号、一九六八年、二〇頁)。
- (3) 一九六六年の計画契約制度のあと、一九七一年には価格抑制契約制度、一九七二年、七四年には年間契約制度が締結された。価格に対する政府のコントロールの手段は、エネルギーなどの公共料金と租税措置などであった。
- (4) 労働省労政局労働法規課編『諸外国の労使協議制と経営参加』日本労働協会、一九七三年、第四章を参照のこと。
- (5) この協定の全文については、前掲『海外労働経済月報』第一九巻第七号、一九六九年に訳出されている。

#### 四 結 語

経済的民主主義 (democratie économique) が、労働者による経済的諸決定と国有企業との管理と計画化への参加であるならば、現代の資本主義において進行している国家独占資本主義の危機において、労働諸運動が現実を生みだした諸条件の何処に、経済的民主主義の展望を見出しうるのか。これが本項の問題意識であった。この問題意識は、危機のイデオロギーとして登場する「企業改革」論を、その社会的基盤において解明することであった。なぜなら、このイデオロギーこそ、国家独占資本主義の危機を最も端的に表現しているからである。「企業改革」論は、労働制度に国家が介入すること引きかえに拡張されてきた労働協約制度を、企業の次元で調整し、株主の保全を計画するものであった。換言すれば、企業管理の危機対応形態を提案したのが、「企業改革」論であったといえよう。そこで、拡張された労働協約制度が、企業の次元で直面する課題を明確にし、この課題すなわち

労働契約の自由——経済的危機においては、集団解雇の規制（解雇権の濫用の制限）——にとつての有効性を検証することが必要であつた。同時に、労働協約制度が、その効力を強めるにつれて、一つにはその効力自体をフランスの独自の制度的構造——協約と法律の相互関係に表現される——において解明すること、二つにはその効力のゆえに経済的危機を克服しうる可能性と道筋とを明らかにすることが必要となつた。

団体交渉と労働協約の締結による国家の経済政策および企業経営の規制は、社会機構の民主化と不可分である。その場合、労働者代表制についての検討が欠かせないであらう、しかし、本稿において、従業員代表制および企業委員会制について、立ち入った検討は行なっていない。本稿では、唯、解雇手続きと関連して述べたに過ぎない。

本稿が残した課題は、これのみではない。第一に、協約政策が、ブルジョア民主主義において持つ位置づけの問題である。政府、資本家団体と労働諸団体との協議によつて締結された協定、その協定の具体化協定の締結を政府が促進し、また、資本家団体と労働諸団体との間の協定が、一定の独自の基準——第五共和制のもと、ド・ゴールあるいはジスカール・デスタンの間に若干の違いはあるが社会的危機に対応する姿勢に基づいた基準——に従つて法的に追認される。こうして実施に移される協約政策は、第五共和制における国民議會の位置と無関係ではないかも知れない。しかし、事柄は、協約政策の憲法上の位置に問題をもつものではない。問題は、政治的民主主義の在り様に他ならない。協約政策によつて表現される政治的ルールは、フランス第五共和制にとつてのみ独自の問題ではなくなつている。例えば、三権分立を国家装置の構成原理とする場合においても、行政権限の集中と肥大化は、高度に発達した資本主義国において一般的に存在している。今や、議會制民主主義は、肥大化



した官僚制機構に乗った政府の議会軽視と非民主的な議会運営および地方自治の破壊によって危機に瀕している。独占資本を代弁する政府自身によって、議会议民主主義が障害物あつかいにされていることに、国家独占資本主義の危機の政治的性格が表現されているといってもよからう。また、こうした事情を反映してか、わが国でも年金制度、構造的不況の雇用保障について労働四団体による対政府交渉が経験された。こうしてみると、協約政策は、議会议民主主義の危機に起因するものとも云えるかも知れない。例えそうであったにしても、民主的管理が社会的危機の克服を内包しなければならない以上、協約政策を実現した政治的ルールを無視することは出来まい。かくして、いかなる結論に到達するにしろ、協定政策の政治的ルールと議会议民主主義の政治的ルールについての連関を明らかにする必要があるであろう。

第二に、経済的民主主義と自主管理との関連である。本稿では、LIPの労働者の闘争を、自主管理闘争として把えることに異議を称えたが、それは、政治的民主主義の展望をもった経済的民主主義の闘争としてこの闘争を評価する上で必要な前提であったからである。しかし、労働協約制度が拡張されて、企業次元での協約が問題になってくれば、また、従業員代表、企業委員会、労働組合の企業支部の活動が活発になってくれば、企業の管理の在り様が問題となってくる。しかし、その場合でも、あくまで主要な生産・交換手段の国有化とそれら国有化企業の民主的管理、国家権力の変革を含む政治的民主主義の実現の過程と同時に進行する社会関係の変化(modifier les rapports sociaux)過程で、それは提起されるものでしかなからう。一九七九年五月のフランス共産党の第二三回大会決議(resolution adoptée par le XXIII<sup>e</sup> congrès)は、「フランスが必要としている経済的民主主義は、「勤労者(travailleurs)」、利用者(usagers)」、市民(citoyens)によって、また彼らのために作成され、方

向づけられ、コントロールされた新しい型の発展を実施に移さねばならない」ということを、主要な生産・交換手段の国有化と国有化部門の民主的運営につけ加えている。そして、経済民主主義が政治的民主主義の展望に連結された上で、勤労者大衆はただ実行する役割の中に閉じこめられているのに、小教者が全ての機構を支配することになっている社会のイェラルシ(hierarchies)と行動態様(comportements)——それは資本主義のもとでありに深く浸透していたがゆえに、新しい経済基盤の上でも再生産される恐れがある——を排除する努力が主張される。したがって、所有および国家権力の変革(transformation)と同時に、社会関係を変化する(modifier)努力にとりかからねばならない。こうして、「あらゆる分野で、あらゆる水準で、あらゆる可能な形態——既知の、あるいは考えられる形態——のもとに、拘束(sujétion)から参加へ、命令から率先した行動(initiative)へ移らねばならない。企業の中では、君主制から勤労者によって成立した新しい生活に移らねばならない。自治体の自主管理(autogestion communale)、『真の地域権力の方向に進まねばならない。小教者の利益のために、高所そして遠い所から行なわれる統治から、勤労者自身、市民自身によって社会の全体の、常により広範な管理(gestion toujours plus large)に移らねばならない。自主管理(autogestion)、『社会生活の全ての中で、せい一杯まで進められた民主主義は、各人のために、さらに思いもかけない可能性を開くだろう。自主管理的で民主的な社会主義(socialisme démocratique autogestionnaire)、『それをフランスは必要としているし、われわれが望んでいるのはそれである』と、大会決定は述べている。<sup>(1)</sup> 今や、あらためて経済的民主主義の内容における自主管理の問題が検討されねばなるまい。本稿との関連でいえば、拡張された労働協約制度からのみでは覆いえない領域があるということである。利用者、市民の領域の問題がそれである。

これら残された問題は、別個に論じなければなるまい。

(1) 大会決議は、『ユマニテ』一九七九年五月一四日、別刷特集による。なお、日本共産党中央委員会『世界政治資料』一九八〇年一月上旬号 (NO.564) から三回にわけて全訳されている。

(一九八〇、二、一八稿)

〔あとがき〕 本稿は、一九七八年九月から一年間にわたって、学内資金による外国留学を許され、ソヴェト、フランスに滞在中の研究成果の一部を、一九七九年一二月一四日の経済学部共同研究会で報告したが、その時の報告要旨に若干の手を入れたものである。