

# 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 (部門別)	基本協約	4	8	8	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	28	23	30	38
	追加協約	822	877	588	854	1,187
計		964	905	611	884	1,225
企業別		1,066	4,481	11,787	18,000	24,788

(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・締結はふつう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う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に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。⑩～⑯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I（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』