

組合活動とその正当性

ジェラルド・リヨン＝カーン

中山和久
矢野昌浩 訳

この検討を方向づける二つの概念、すなわち正当性 (légitimité) の概念と組合活動 (action syndicale) の概念について、はっきりと理解しておく必要がある。

1——まず、正当性概念について。法が知っているのは何が適法 (légal)・違法 (illégal) であり、合法 (licite)・不法 (illicite) なのかである。それ故、ある行為または制度を正当 (légitime) あるいは不当 (illégitime) であると規定する者は、法の実定性 (positivité) を超えたところに位置付けられる歩みを成し遂げている。つまり、このような規定を行なう者は、哲学、宗教、道徳から借用した価値体系に準拠し、超法的 (meta-juridique) と時折呼ばれる領域に身を置いているのである。

正当であるという概念の曖昧さを見るには、ジュラル・コルニュによって改訂された新版のアンリ・カピタン協会編法律用語辞典（PUF、一九八七年）を読むので十分である。《正当であるということ…道徳的であると見なされる既知の事実に基づくが故に、考慮するに値すること。あるいは、正義または衡平に適用こと》。執筆者は、**正当なる利益**の例を挙げるが、しかしこれをトートロジーによって、要求を正当化する利益として定義づける。そしてまた**正当なる動機**を例として挙げるが、これは行為を正当化する動機といった以外の何ものでもない。正当化されるものが正当なのである。これについてはそれ以上何も知ることはできないであろう。

公法においては、事態は恐らく曖昧さがより少ないであろう。というのも、正当性とは権力が、共同体によって基本的であると確信されている、倫理的範疇に属するより上位の規範に適合していることだからである（それにもかかわらず、この正当性概念は、それをよりどころとするのが長い間、世襲制的君主制だけであったという事実によってその信用を失墜した。すなわち、*「嫡出子主義」* *「legitimisme」* がこれである）。

正当性を定義するにあたってはいずれにしても、法超越的な倫理學と、実定法内在的であるが規範を設立しえない社会學的妥当性との間で、右往左往することになるのである。

2——しかしながら、法學者というものは自己の個人的見解を引合にだすことを嫌悪するものだが、それにもかかわらず、正当性について議論をせざるに済ませること、そして実定法上のいくつかの障壁を乗り越えないでいることはできない。

さもないければ、いかなる基準が満たされたときから国家、政府に服従しなければならないのかを、どのようにして知るのか。適法ではあるがこの政府が不当である場合の外、圧政に対する抵抗をいかにして根拠づけるのか。適式に

(régulièrement) 審議されかつ審署された法律または法律行為を、どうやって批判するのか。

歴史上のいくつかの時期において、実定法学者たちは誤りを犯すときもあるし、正当派 (Ugittimistes) と呼ばれる法学者たちが法の唯一の護持者となる、と言うよりむしろ新しい法の産科医となるときもあるのである。

しかしながら、分別を持ちかつ用心しながら、正当または不当という形容詞を使わなければならない。例えば、誰にも**正当な報酬**を受ける権利がある、と言う際、より自制することが求められるであろう。そして単に、誰も餓死しない権利を持っている、と言うほうが、さらに一層のインスピレーションを得ることができるであろう。

3 — 労働法においては、今日、企業長の権限あるいは組合運動 (syndicalisme) に異議を申し立てたり、企業内を支配する秩序あるいは労働者の組織化された運動の内部を支配する秩序に異議を申し立てるために、正当性を介在させることが考えられうる。この二つの場合において、国家の実定法秩序に完全には統合されていない**下位の法秩序**に直面することになる。どれだけ企業長が自己の決定をコントロールというものの下に置くのを嫌っていて、企業の唯一の主人であり続けることを望んでいるか、そして同様に、どれだけ組合運動がその独立に執着しているかは、周知の通りである。正当性についてのいかなる研究も、企業または組合が自己に与えている固有の法的基盤の分析に、必然的に行きつくのである。

4 — 表題として掲げたもう一方の用語、すなわち**組合活動**は、それ自体、明瞭な明解さを有してはいない。正当性という用語によって、組合活動についてどのように語り得るのか。憲法は、《何人も組合活動によって自己の権利及び利益を守ることができる》、とは言っているのではないのか。

組合運動は憲法上の地位を有する。さらにそれは、法律上の地位を有する。労働法典は、組合活動が自由に、差別

なく、かつ妨害なく行なわれることに、絶えず留意している。組合活動は適法なのであり、合法なのである。とすれば、何故に組合活動が正当であるか否かを追求するのか。

ここでは、以上のような反論は自明のことではない。組合活動の正当性について自問するのがばかげたことではないのは、それは実際、組合活動が今では時代遅れで無用なものとして提示されているからである。《それは何の役に立つのか》メディア、本、新聞、テレビ番組で議論され耳に入ってくるのは、このような疑問である。より狡猾には、「組合運動は正当であった（もっとも、このように言われるにもかかわらず、当時でも組合運動は激しく攻撃されていたのだが）。しかしそれは進展を遂げず、新しい状況に自らを適合させなかった。組合活動は今日では凋落、陳腐化にみまわれている。それ故、組合とは別のものを考え出さなければならない。」と、言われたり書かれたりした。より一層危険なのは、周到にも、組合活動そのものを問題とせず、組合のもちいるあれやこれやの戦略や、若干の組合の掲げる戦略を問題とするようにされていることである。そして、このような呼び掛けを行なう者は、常に賃労働者の利益自体に立脚しているだろう。すなわち、「組合は常に企業に、社会全体に害を与えてきた。しかし今日では、組合はその上賃労働者の利益を害している」。新しいこと、それは組合が無益で、自分たちが守ると主張している利益を損ない、時代遅れになったものとして後ろ指をさされることが広く行なわれるようになったということである。

組合を墓地の方へ押し遣り、墓碑名を用意しなければならない。《役目を終えた輝しき一つの制度》、歴史的遺物、《ここに眠る》。

社会的諸制度の若返りしか語られず、思想を見直し行動を順応させることへの呼び掛けが鳴り響く時代に、現代性という神しか礼拝されない時代に、世の中から取り残されている、《時代遅れ》であると非難されることは、はなは

だしく重要なことである。

5——しかし、ここには補完的な、ある種、先決的な困難が存在する。すなわち、組合活動の正当性について論じることが、それ自体、組合の分立が支配する国および時代においては困難であるということである。組合の実践が様々で、相異なり、時には対立する以上、組合活動それ自体について語るのは容易なのだろうか。組合運動というものをどのように考えるかによって、ある組合は正当だと思われ、他の組合はそうではないと思われることになるのだから。

労働運動では、かつてはこういう意味で、誤っているとみなされた別の路線との対比で路線の正しさが論じられた。正しい (juste) 路線、それは正当な活動とほとんど同等物である。それ故、組合活動の正当性それ自体が存在したのではなく、対抗関係にある特定の全国的な組合の連合体 (confédération) の活動に反対したりしなかったり、さらには自分が属している連合体の活動が誤っているとして反対したりしなかったりすることが存在したのである。

ここでは、組合活動の互いに対置されあう様々な態様を評価するのは、差し控えよう。平和的であれ暴力的であれ、改良主義的であれ革命が目的であれ、あるがままの組合活動こそが、組合活動それ自体こそが、いろいろ微妙な差異を含みながらも、検討の対象となるであろう。どのみち今日では、承認せざるを得ないことではあるが、すべての組合は同じ船に乗り組まされている。一つの組合がなしたことは、それ以外の組合について人々が有する意見に影響を及ぼすのである。

6——組合運動が、かつてはひどく恐れられ、少し以前にはまだかなり敬服されていたのに、今日ではそれほどはなくなってしまったのは、役目を終えてしまったと主張されるのは、三系統の諸理由からであり、その上これらは

そんなに新しいものではない。

まず、**組合運動の社会的正当性**が次のように持ち出される。「組合運動は賃労働者を本当に擁護しているのか。賃労働者は組合に背を向けたのではないだろうか。そうであるならば、組合は誰の名で意見を述べるのであろうか。現に組合加入者はその数を減らしているのである。そして、組合が失ったかもしれない代表性の名において、組合に多くの権利が認められてきた。組合が活気を与えていた労使関係システム (système de relations professionnelles) は、まだ現代の諸要求に適合しうるのだろうか。」

次に、いくつかの理由から**組合の政治的正当性が異議を申し立てられる**。これによると、「憲法規範を超えたところには、民主主義における政治活動についての一般的な考え方があり、組合活動はこの考え方と折り合いが悪い。」そしてこのことを証明しようとして、組合の権力についてそれがいかなる正当性をも欠き、それ故に越権的かつ濫用的であると躊躇せずに言われたりするのである。

最後に、**経済的正当性**に根源をもついくつかの異議申立理由が存在する。「我々の経済体制は企業の自由と市場とに基礎を置く。組合運動は、それが経済機構を混乱させるならば、経済機構にとって同化しえない一要素になるであろう。また、組合活動は、『もつとより有利に (conjoints plus)』を、すなわち、労働力コストの増大をもたらすことによって、企業に新規採用を思いとどまらせる原因となり、失業を釈明する理由の一つになりうる。結局、組合活動は、本質からして、経済的繁栄に有害である。」

正当性に異議が申し立てられているこのような三面からなる組合活動が、再検討されることになる。

Ⅰ——社会的正当性についての異議申し立て

組合の社会的正当性に異議を申し立てること、それは、組合は自分たちが代弁者であると主張している人々を代表していない、ということ肯定することである。代表性の問題が、まず検討されなければならない（A）。

組合は自分たちが責任を負っている利益を擁護していない、そして今日では組合運動の真の危機が存在している、と追求されているが、このことを私は次に検討するつもりである（B）。

以上のような異議申し立ては、結局、労使関係の新しいシステムが現に設定されていると評価することによっており、そこにおいては、組合の席はないかもしれない。私は最後にこれについて検討しよう（C）。

A——代表性

7——組合は労働者を代表しているのか。組合は組合員を段々と減らし、労働者は統一されかつ連帯した人的階級をますます構成しえなくなっている。産業労働者とサービス業労働者とは同世界には生きてはいないし、公共部門労働者と私企業部門労働者とは同じ利益を有してはいない。また、大企業労働者と中小企業労働者とは非常に異なった反応をするし、新興事業の労働者と衰退する事業の労働者とは互いについて無知である。さらに、不安定雇用労働者と正従業員とはくいちがった利益を有する。このように、カテゴリーごとのエゴイズムは階級的連帯を掘り崩しているのである。

組合は代表的であると言われるが、しかし正確には誰を代表しているのか。組合は代表的であるにしてもそれは就

労働者についてであり、非就労労働者についてはそうではない。また、フランス本国の労働者については代表的であるが、移民労働者についてはほとんど代表的ではなく、社会の周辺領域の労働者も、『第四世界』の人々も、失業者も代表してはいない。

組合に対してなされている告発は、代表性と表性に基づく諸権利とに異議を申し立てるといふものである。なるほど、企業内の労働者代表選挙、労働裁判所裁判官・社会保障金庫理事の指名のための選挙は、組合の提出した名簿にかなりの信任がなされる故に、定期的に組合の表性を証明している。しかしながら、まずは、人々が異議を申し立てようとしているのは、名付け方は不適切極まりないが、まさに、**組合独占権**と呼ばれているもの、すなわち、全国的連合体に加した組合が享受している表性の推定により強化された、代表的組合だけに付与された名簿提出権である。次には、「いかなる権利から、組合は今日、賃労働者の当然の代弁者であると主張しうるのか、何故、すべてを選挙に委ねないのか」。そして究極的には、「どうして企業は、自己の従業員の諸要求を知るための媒介物を必要とすることがあるのか。従業員は既に、意見表明権 (*droit d'expression*)——八二年八月四日の企業における労働者の自由に関する法律により創設——を通じて、**直接的に意思を表明**することができるとし、現にそうしてはいないのだろうか。企業は、自分のところの賃労働者の利益を自ら引き受けるだけの、十分な能力を有している (*performante*) のだ」。このようなことが今日広く言われているのである。表性についての異議申し立ての諸段階は以上のようにある。組合は下部組合員の諸要求を歪曲化しているのだ。

実定法において構想されている表性が満足のいくものではない、ということとはやはり譲歩して認めなければならぬことであろう。我国に五つの代表的組合が存在するにもかかわらず、一つの組合が署名しただけで労働協約が効

力を有するようになるのは満足すべきことなのか。このような状況は、組合運動を問題にすることよりも、代表性について法が現実にごう扱っているかを問題にすることを導くべきなのではないか。このような状況がまた、年々、企業委員会を強化し、それをいわば、諸組合に共通の代表機関にしようとしてはいないのか。「組合組織の恒常的分立に適合する集团的労働法を、我々は有しているのか」、提出されるに値するのはむしろこの問題である。

8——このような代表性についての異議申し立てにおいて、さらに過小評価してはならないのは、東ヨーロッパの組合の社会的地位が及ぼしている影響力である。東欧についても西欧についてもあらゆることがおたがい知られているが、西欧では、東欧の組合はそれが代表するとみなされているものを、実際には常に代表しているわけではない、ということが知られている。組合が主として管理機関となつているので、組合の指導者は、おそらく間違つてであろうが、官吏のようなものと思われている。そしてこれとは別に他のいくつかの組合が出現したことは、このような公認の組合の正当性を破壊した。

おそらく西ヨーロッパでは現象は同一ではない。このような代表性についての批判は西欧ではむしろ、組合内部により一層の民主主義を導入することを促す効果をもたらした。しかし実際に害悪が存在し、行なわれているのである。その結果、組合に対する信用が一定程度失われるということになった。

逆説的なことには、少しばかり輝きを失った紋章に金めつきを仕直すためには、要求闘争におけるより一層の大成功が必要である（たとえ、このような成功がごとく企業の肉にささった単なる刺だと批判されても）。

同様に、いわば《前衛的》法律としてのイギリスの法律の、つまり一九八〇、八二、八四年の法律と一九八七年二月に議会に提出された組合と組合員との関係に関する新しい法律案の、みせしめ的な性格を軽視してはならない。議

会の母であるのと同じく組合の自由の母たるイギリスは、その継母となったのである。

B——組合運動の「危機」?

9——組合はあまり有効 (effective) ではない、と言われ、そして組合運動の危機について語られる。危機が存在するのか。譲歩して認めうるのは、我々がその中で生活しているところの組合運動が危機にあるということ、そして、フランスの組合運動は、現状を単に改良する組合運動になる準備を、おそらく不十分にしかしていないということである。

現在の社会とは別の社会。すべてのフランスの組合がその規約のなかで要求しているのはこのことである。この社会は賃労働制度の廃絶のうちにある。進歩的楽観主義が、すべての組合に共通の分母である。労働運動によって打建てられるであろう、そして《ユートピア的》または《科学的》社会主義のあれこれの形態へと方向づけられる、より良い社会を信じていると誰もが主張する。ところで、このような熱望は組合が権力に近づいたたびごとに、とりわけ一九八一年から一九八六年の間において裏切られてきた（あたかも組合の正当性が野党にとどまっているうちは強かったが、権力についてからは衰弱したかのように）。

けれども、かなりの程度において、組合の正当性は、組合が自己を社会を変える歴史的役割を与えられたものとして提示したという事実結び付けられるのであり、このことを忘れてはならないのである。それ故、今日の組合に欠けているのは自己の変革的活動を正当化する、諸目標についての説得力のある考察である。各々の組合の非難合戦にも、従業員代表等の選挙における小細工にも、期待される正当性は存在しない。活動家が闘うことによって、彼らの

犠牲が今とは《別のもの》に通じるが故に、尊敬の念を起させる場合にしか、期待される正当性は存在しない。正当性の現在における欠陥は、世論がもはやこのような別のもの、このような将来をほとんど信じていないということによる。組合指導者は、自分自身が信じていないが故に、このようなものを信じさせることがもはやできない。正当性の危機、それはおそらく、組合が今日、明白であるとはいえ資本主義の危機についての充分に説得力ある分析を、提示するには至らないでいるということ、そしてそれから脱け出すために用いるべき諸手段を提示しないでいるということによる。いずれにしても、組合の読書文献一覧表は新しい歴史的状況に十分適合していないように思われ、その結果、組合はある程度の知的欠陥で苦しんでいるのである。

10——このような状況は組合に、現在および現在の有する諸束縛に組み込まれるのを余儀なくさせている。いかなる利益を擁護するのか。組合は今日では必然的に、しばしば聞かれる決まり文句であるが、獲得物保持の手段になるように仕向けられている。野蛮な資本主義による攻撃に抵抗して、文明化された資本主義を防御する楯としての組合、なのである。

ところで、組合はそのようなことにもほとんど準備ができてはいない。「職を有するあらゆる労働者は、失業者が存在するが故に、特権を与えられている」とか、「SMIC（最低賃金）を支払われているあらゆる労働者は、SMICすら支払われていない労働者が存在するが故に、特権を与えられている」と主張するキャンペーンに、組合は——無理もないことだが——容易には対処しえないでいる。なぜなら、現在までの支配的な規制緩和（déréglementation）と弾力性（flexibilité）への潮流は、この潮流が雇用を守るために必要なものとされている場合、正面から取り上げるのは容易ではないからだ。他方、不完全雇用にある不安定労働者は結集するのが容易ではなく、彼らの要求は明確に

するのが困難である。雇入れを容易にするために、彼らは無保護なものとして望まれたのではないか。そしてその一方で、労働時間の再編は諸権利と諸慣行を揺るがしている。結局、組合運動は、今日、戦車に抵抗する一種のゲリラであることを余儀なくされているのである。

困難な状況に直面しているが、しかしながら組合の正当性は打撃を受けてはいない。組合はそのすべてのイニシアティブを、すべての頭脳を動員しなければならない、というのも状況はほとんど先例のないものであるからだ、それにもかかわらず、組合は不利になったわけではない。組合がその正当化理由 (justification) を失うのは、組合が降伏した場合のみである。敗北主義のトーンが時折感知されえたとしても、組合は降伏したことはなかった。

本当の雇用はどこに存在するのか、それは雇用の不安定と副職のもぐり状態、そして職業訓練と失業との間で見失われてしまった。組合運動の危機は、**雇用の危機によって引き起こされた**。組合運動の危機、それは実際には、**資本主義の今日的危機**である。経済体制そのものが危機にあるが故に、必然的に、この時期に、それもこの危機の真つただ中に活動を営んでいる組合運動は、正面からその余波を蒙っているのである。組合運動が現在活動を営んでいるのは、二極化社会 (société duale) と呼ばれるもの、その内に新しいプロレタリアート、新しい平民が出現している社会のなかにおいてなのである。これは新しい挑戦である、というのも、組合運動は法的地位を有する賃労働者と、それを有さないこの新しいプロレタリアートとを同時に擁護しなければならず、そしてこのことは容易ではないからである。組合運動が伝統的な賃労働者を見捨てないという事実から、それがその他の者を犠牲にしているという結論を引き出すことはできない。組合運動はすべての者の利益を擁護しなければならず、そして、今日全く無一文の、新しい社会階層が出現しているというのは、組合運動の責任ではない。組合運動は古典的賃労働者も新しいプロレタ

リアも、可能な限りあらゆる形態の諸活動によって擁護しなければならない。フランスの組合はどこで根本的な批判にその弱みをさらしてきたのか。組合の正当性は、フランスでは、彼ら自身の活動から生じる。組合運動についての批判的評価を正当化しうるのは、ただ、組合運動自身の無為であり、降伏であるだけなのである。

11——このような考察をしたのにもかかわらず、ここ数年の組合活動に、いくつかの弱点が存在するというのは事実である。組合に、それが組合であるのをやめるのを要求するのは、本論文で明らかになるように取るに足らないことであるが、しかし逆に、有効性の一定の欠陥について自問することは、重要である。時折言われているのが耳にされることは反対に、組合は十分には強くない。何故なら、まず、共同戦線が面前に実現されているのに、組合の分立が、彼らの間で実際、不健全な競争を創り出している。次に、資本市場の世界化、企業の多国籍化は、組合活動の国際化を伴わなかった。最後に、不安定労働の市場に対する組合活動が存在するが、その有効性は現在、過去においてよりも一層弱くなっている。以上のようなことが、組合に向けられるべき本当の批判なのである。

C——異なった労使関係システム

12——我々は、労使関係の新しいシステムが設定されるのに居合わせているのではないか。何が我々の前で起こっているのかを、はっきりと分析するべきである。組合は、この点について、厳密な分析を行なわなければならない。一九五八年から一九七四年まで、二つの母なる観念が労使関係のシステムを支配していた。それは、「経済は計画によって指導される」、及び「組合は国民経済政策の主要な方向決定に参加するよう促される」というものだった。ところで、しだいに、ミクロ経済学的な意思決定権、すなわち、経営者の経営権及びその無条件的かつ非分有的な性

格、が復権された。「国家による經濟政策の操縦」と「組合の参加」にかなりの基礎をおく労使關係のシステムは一掃され、そして、企業が、企業そのみが、すなわち何よりもまず利潤が、言い立てられ、前面に押し出されるようになった。

このことが持続しうるのかは、企業の經濟的将来性がその創造性と不可分とされ（そのような発言はよく耳にされる）、かつ、企業の創造性は、企業が實現する利潤よりも企業を構成する人間に依存している限りに於いて、はつきりしたことはない。換言すれば、今日的傾向たる組合の対重（*contrepois*、釣合のもう一方の重り）なき經營者による一方的經營は、嚴密な意味での經濟的次元における成功を常に保証するものではない。リオム裁判（ドイツ政府によって押し付けられた政治的裁判）におけるレオン・ブルム（一九三六年の人民戦線の指導者）の次のような言葉を想起せよ。《私は企業長の權威を損なおうとかつて試みた者たちには屬さない。そのようなことを引き受けるのは、あまりにもしばしば、企業長たる經營者自身である》。

近年の歴史が証明するように、企業の發展は、組合側の要求の競り上げによってよりも、むしろ、騒動の際、製鉄業におけるように、国家の支援を求める若干の經營者の無能と怠惰によって、脅かされている。無能な經營の告発は、組合活動を動員させるテーマでありうる。重心は、それ故、企業委員会とその公認會計士へ、また、資本主義の基本的メカニズム、すなわち公定歩合、為替レート、支払停止、を自分たちが理解できるようにするための、組合による經濟についての学習へと移動している。

13 — 《企業至上主義》（*l'entreprise seule*）への回歸は、労使關係システムの再編成を引き起こした。企業別協定（*accords d'entreprise*）と、特に、適用除外協定（*accords dérogatoires*）とを例として取り上げてみよう。ここでは、実

定法の領域が前提である。それ故、誰も「企業別交渉」にはそれ自体として反対しない。だからといって、神学的論争なのではなく、議論は、賃金またはとりわけ労働時間に関する「適用除外協定」と呼ばれるものに集中しており、この協定の合法性は、軽率からか無知からか、一九八二年一月一六日のオルドナンス第二七条が公認し、続いて一連のオール法、ドルバル法、セガン法がそれにならっている。ここでは、部門別労働協約 (conventions collectives de branche) に対しても自律的 (autonomes) であり、法律——公序に属する法律をも含む——に対しても、自律的である協定が問題とされているのである。このような適用除外協定は、今までのような賃労働者に有利な方向で公序を適用除外する可能性 (このことは社会的公序を構成していた) ではなく、企業に有利な方向でそれをおこなう可能性を提供している。ところで、公序とは、あらゆる適用除外に対立するものである。この条件付き公序は、それまで禁止されていた方向での適用除外が有り得るが故に、奇妙な公序である。かくして、各企業は、組合との交渉によって、自身を法律を自らのために創りうるであろうが、このレベルでは、組合は、経営者と討議するための武装を必ずしも備えておらず、そして非常にしばしば、組合は存在すらしないのである。

企業別適用除外協定の政策、これはそれ故、規制緩和 (デレギュレーション) のフランス版であり、かつ、これは、労働条件についての自由な交渉という外観の下で、法律の枠組も無く協約による保護も無い一方的決定への、多かれ少なかれ仮装された回帰である。

労働法典を焼いてしまう必要はない。労働法典は、このような企業別適用除外協定が増殖するよう求められたならば、自ら粉々になるであろう。おそらく、組合が強度に根ざしている大企業においても、これから問題が生じてこようとしている。しかし、組合の組織化 (syndicalisation) が実質的でない場合には、事態は目茶苦茶な規制緩和となる

だろう。規制緩和は、ひとつの自由主義 (libéralisme) ではあろうが、しかしながら無政府主義的 (anarchique) 性質の自由主義である。自由主義の真剣な支持者の姿は、そこでは見られない。なるほど、組合には、それが従業員代表選挙名簿登録者の五〇％以上を代表している場合には、拒否権 (droit d'opposition) がある——労働法典 L 1131—1136—が、しかし、理由は何かわからないが、この拒否権はほとんど機能しないように思われる。婉曲な言い方で《非定型的》と呼ばれているこの適用除外協定は、いくつかは無効であるが、しかし私の知るところでは、無効の訴えは多くはない。

以上のように、異議申立の裁判は、労働者を名宛人として始まる。これは、組合に対する社会的な異議申立の裁判なのである。次に、この裁判は、市民の側へ向けられて追求され、政治的な局面へと移る。

II — 政治的正当性についての異議申し立て

14 — 純粹に政治的な民主主義の伝統においては、議会内で代表されている諸政党が、その前ではすべての者が屈服しなければならぬ一般意思の表現たる法律を、議決する。組合は当然、このように記述されるメカニズムの外にある。組合は、法律の内容及び政治的決定の方向に、いかなる態様においても圧力をかけることを欲する資格を有していない。利益代表制と時には呼ばれるものに対する、そしてより一般的にはすべての《中間団体》を前にしての、このような不信の伝統は、君主制の伝統にも見出されると同時に、ジャコバン主義の伝統、第三、第四、または第五共和制の伝統にも見出される。組合がその意見を述べる必要が要請される場合であっても、経済社会評議會のような諮問的機関の枠内においてである。

15——一九八一—八六年の時期に少しばかりとどまろう、というのも、組合への政治的異議申し立てが行なわれるようになるのはまさにこの時期であるからである。二重の罟が組合運動の上でその口を閉じたのであり、この罟は組合運動に傷痕をいまだに留めている。最初の数カ月では、政府の心臓部に位置していて、それと妥協すること、従って、政府による方向決定に賛成しえない者によって、右翼の側で批判されるということ、組合運動は恐れずにいた。そして若干の組合指導者にしか関係がない場合でも、妥協はなんとすべての者に影響を与えた。後に、いわゆる緊縮政策 (*Politique de rigueur*) の影響の下、一九八二年から方向決定が変化した際、この新しい政策を攻撃する者によって、組合運動は左翼の側から批判される危険を冒すこととなった。一九八二年の賃金凍結と、それに続くいわゆる社会保障給付切り下げ政策 (*politique de désindexation*) は、おそらく根拠を有していた。組合運動は、政府との協力という要請に従っていたので、これと一線を画するためのフリー・ハンドを保持しえていなかった。そしてそれ以来、組合運動は自己の過ちを謝罪していない。一方、外国にも、《社会契約》を用いたイギリス労働党政府の時代の例により、類似の現象が観察された。

一九八一年から一九八六年まで、企業諸価値を修復する、とりわけ、「意見表明権」を通して従業員と経営陣との間に直接的接触を創設するという政策に、組合はおそらく自分が巻き込まれるとは見ていなかった。他方、企業の正当性は、強度に統合的なオール法によって、利潤の正当性は、金融市場に関するドロール法とベレゴヴォ法によって強化された。

組合と政党との関係またはストライキの政治化に関する古くからの批判は、もはやあまり言えなくなった。組合活動について今日議論の余地のあり得るのは、一つには、いくつかの公役務の管理、それも、すぐ後に見るようにど

んなものについてもというのではなく、失業、社会保障、さらに組合によっては教育、といった市民生活に非常に深く関係する公役務の管理に、組合活動が責任を持つということである（A）。もう一つは、組合活動が、政府または議会の決定の下ごしらえをすること、先取りをすること、ときにはそれに置きかわりさえすることである（B）。まさにこれこそがコーポラティズムの大罪である。以上の二点を順番に取り上げてみよう。解説の試みがこれに続くことになる（C）。

A——組合は管理能力を有するか

16——まず、組合は管理を行なうように實際できているか。雇用を奪われた労働者への扶助の管理、すなわち、失業基金の管理を例にとってみると、回答は明かなどとは言えはしない。CNPF（使用者団体の全国連合体）及び労働組合の全国諸連合体によって署名された労働協約による創設から始まった失業基金は、その事実からして当然、労使の同数構成によって管理されている。ところで、この同数構成主義（paritarisme）については言うべきことが多い。組合の分立状態にあっては、同数構成主義は必然的に経営者側に傾くことは明らかである。組合は共同管理をなすよりも、むしろ端役をとめている。保険が賃労働者側の分担金によって財源の一方を供給されていることを前提に、企業（そしておそらく就業者も）がより以上の保険料支払を拒否することと、公正に補償されるべき離職者が権利を主張することとの間で、組合は絶えず仲裁を行なうに至らされたことは同様に明らかである。バランスは二つの力の間でとれてはいない。システムの財政的不均衡は、失業が増大する時代にあるとは不可避的であるが故に、経営者側が、なされる給付を低下させる改訂を絶えず、実際には毎年、要求するに至らせる。そして、この故に、組合は、いかな

る代償もなしに絶えず譲歩した協定に署名せざるをえない、または、交渉への欠席戦術をおこなわざるをえないのであるが、欠席戦術はそれ以上のもではほとんどないのである。

一九八四年以降、不十分にしかまたは一度も分担金を支払ったことがない者、あるいは自分の給付金を受け取り終った者は、保険から排除される。「連帯」制度の名の下に国家が介入するのが見られ、組合は経営者かそれとも最善の場合でも国家から従うことへと追い詰められている。失業者に無関心になった、職のない者を就労者のために犠牲にしていると、組合は責められるであろうし、現に責められている。非難は執拗である。組合が決定つけもせず、制御してもいない失業の社会的治療 (traitement social) という政策に組合は簡単に陥れられている、と言わなければならない。

17——社会保障に関して、あるいは教育という公役務のように、非社会的公役務についてさえ、失業についての論証は、繰り返されうるだろう（というのもその論証は同じようなものであるからである）。組合はおそらくその組合員の利益を擁護するであろうが、その時組合は、全体集団の利益を擁護していないと責められることになるだろう。他方、組合が集団の利益を擁護し有能な管理者として行動するならば、組合はその加入者の利益を擁護していないとして非難されるだろう。提供される給付やサービスの減少に組合が関与することは、その正当性を揺り動かす。

失業、社会保障、等々を内包する諸公役務装置への組合のいかなる統合も、正当性への異議申し立てを増大させる（昇進への諸段階に組み込まれ、そして共同管理を行なっている公役務を實際上支配している若干の組合については、言うまでもない）。このようなことは、組合の役割であるべき異議申し立ての役割に害を与え、それによって組合は、新しい正当性を獲得することなく、自己の当初の正当性を失うのである。組合は権力に決して到達するべきではない対抗力

(force d'opposition) なのである。

次に第二点目として、組合は、政治的決定の下ごしらえをするため、あるいは、政治的または立法的機関にその機関の要請による場合も含めて代置するために、これ以上の資格を有しているのだろうか。

B——組合と政治的決定

18——この問題は抽象的に検討されてはならない。この検討を実際に望むのなら、一九八四年に起こったことを取り上げるべきである。この年、立法者は、以前から限られたいくつかの点についてだが時折そうしてきたように、労使の交渉者に自己の役割を肩代わりさせ、いわゆる雇用の弾力性政策全体について交渉するように促した。時の政府が敢えて取り組もうとせず、経営者と組合組織が交渉することを促したのは、雇用政策総体についてであった。必要があれば、交渉により引き出されたコンセンサスが何であるかを確認するために、立法機関が次に訴えられたであろう。ところで予期せぬ出来事であったが、弾力性についての大交渉は暗礁に乗り上げ、しかも暗礁に乗り上げたのが周知の情勢下においてだった。これはこのような手法のリスクである。しかしながら、この交渉の目的であったすべてのものは、当局によってそのまま引き取られたのである。署名がなされず、それについての拒否が表明された議定書は、当局によって協定として取扱われた。期間の定めのある雇用、または臨時労働に関して、公権力は翌年、流産した協定の諸条項をオールドナンスによってそのまま再録したのであるが、それはあたかもこの協定がコンセンサスを明らかにするものとしてよりは、企業の諸欲求を明かすものとして有用であるかのようにであった。

経済的解雇に関しては、同一の方法の有用性が試された。すなわち、一九八六年七月三日の法律は、解雇の行政に

よる許可制を廃止し、かつ交渉者に自分でこの廃止から諸帰結を引き出すことを求めながら、彼らの手に筆を取らせるまで及んでいる。このような許可制廃止に伴う諸帰結は、一九八六年一〇月二〇日の全国協定に記入され（但、CGTは署名せず。しかしそれにもかかわらず、これは職歴全国協定である）、そして一九八六年二月三〇日の法律は、実際、あるがままにこの協定を再録した。

このプロセスにおいて、組合は公権力のいやがる仕事の履行者になり、かつ公権力は職業的利益の奉仕者になったが、このことが、次には賃労働者の不信をかきたてているのは、驚くべきことではないし、不可解なことでもない。組合は、立法者の仕事に協力する資格を有してはいない。組合は、その本当の正当性である賃労働者の利益の防御物であることを止めてしまった。

「若干の組合は署名するのを承諾せず、議論の最初から批判的立場を取っている」という反論がなされるだろう。しかしながら、すべての組合運動が事実上同一の船に乗りこまされているような、そういった仕組みになっているのである。世論から見れば、組合は全体としては、解雇の行政による許可制の廃止について交渉していたことになる。

さらに、「法律を制定する前に、経営者及び組合の観点を知っておくことは、重要である」という反論が出されるだろう。なるほどそうである、しかしそれならば交渉ではなく諮問でよい。経済社会評議会はまさにこのためにそこにある。

その上、「この解雇許可制は何にも役に立たなかった」と反論するだろう。そうも言えるが、しかし正確にはこのことが問題なのではない。問題は、組合がこの廃止に応ずるべきであったかどうかである。

19——このような労使の連合体間での全国レベルの交渉の一般化は、結局のところ何か病的なものを有している。というのも、連合体間の全国的なこのレベルでは、経営者及び組合の職業組織は必然的に、立法者がなすべきことをやっているのであるからである。また、このレベルはそれ自体、深刻な危険を秘めている。そこでは、組合運動は《支配階級》(establishment)の一部になっているが、ところで組合運動が最も分裂しているのが、このレベルであるからだ。組合は経営者及び公権力の有用で、不可欠のパートナーになっている。民主的体制は、《利益代表》に決定的選択を行なう措置を委ねることからなる方法と、折り合いが付き得るのだろうか。

C——ネオ・コーポラティズムか経済的民主主義か

20——労働者の組合と経営者の組織が執行権または立法権に帰属するある作業をなしているという、このような状況を特徴づけるために、社会的パートナー (partenaires sociaux) について、また国家が労使の密談の背後にある場合には、《三者構成主義》(tripartisme) について、語られるのが常である。社会関係において相対する両当事者が交渉しているのに、そこにはもはや、協力して管理または決定するある種の団体、またはパートナーしか存在しない。政治に関しては、権力に交代して就く右翼あるいは左翼の政党が存在するのに、経営者と組合は一緒になければ、行動しえない。そこには交代は存在せず、両者の間では継続的なコアピタシオンが存在する。ところで、使用者の職業組織は経済的利益を擁護する。管理または決定において、この利益は圧倒的だろう。それが通常ではあるが、しかしながら、賃労働者の組合はそのことの責任を負うだろう。

21——かくして、組合権力が出現したと言われており、この表現は公認されている。そしてこの組合権力は、何も

それに国家の内部で役割を演じる権限を与えていないのに、そのような役割を僭称しており、そしてこのようにして民主主義を覆している、と責められている。本当のところは、ここには言葉の濫用がある、と私は思う。まさしく、いかなる言葉を用いるときにもかなりの注意を必要とするものである。組合権力とは漠然とした常套語句で、厳密には経営者組合運動、農業組合運動、自営業組合運動を特徴づけるものであり、このような組合運動は経済的役割を担っている。しかし労働組合運動、つまり賃労働者の組合運動は、むしろ対抗権力 (contre-pouvoir) であり、均衡のための権力 (pouvoir d'équilibre) である。その正当性は、利益のための権力 (pouvoir des intérêts) への、つまり《独占的支配》への対重であるということから引き出される。この独占的支配とは、文字通りの権力であり、国民による自由な選挙を経る諸制度に対する威嚇として感じられるものである。賃労働者の組合組織からなるこの対重、この対抗権力はそれ自身、政治的権力を仲裁の位置に置くことにより、民主的体制を機能させる一手段であり、これがその有用性なのである。

22——かくして、以下のような重大論争が開始されるに至る。

今日、ネオ・コーポラティズム、すなわち、若干の書物が告発したような恥べきコーポラティズムの危機が存在するのか。思うに、この問題に答えるためには、前述の現象について可能な二つの解釈を基本的に区別し、かつ詰まるどころ、その中から選択することに取りかからなければならない。これは困難な問題であるが、しかし注目さるべき問題である。

——一方の解釈によれば、現在の状況はネオ・コーポラティズムとして特徴づけられる。これは、経営者組合または自営業者組合については事実である。ネオ・コーポラティズムは利益のための権力である。その危険性は同様に、

農業の領域にはつきりと存在する、なぜなら、ここにおける組合（それは賃労働者からなる組合ではない）はカテゴリー別の利益を擁護し、経済的利益を擁護しているからである。それ故確かに、農業にはネオ・コーポラティズム現象が存在している。さらに、同業組合会議所、乃至は職能代表的会議体を勧奨することによって、労働組合運動をネオ・コーポラティズムに巻き込もうと欲する傾向がかつてはあった。これは拒否すべき危険な傾向である。そこにおいては組合運動はその魂——またはその正当性と言ってよいかもしれないが——を、それも決定的に失うであらう。労働組合運動は、諸利益のための制度化された権力に対抗してしか存在しえない。白と黒のようにまったく異なるものを混同していることが、ド・クロゼ（組合支配体制 *syndicative*、つまり、組合の過度の権力についての大うけした書物の著者）の極めて重要な誤ちである。

——もう一方の解釈は、思うに、我々が現にその内に存在する状況、そしてネオ・コーポラティズムの状況ではない状況を考慮に入れることを許容するものである。この二番目の解釈は、「労働組合の運動は組合の自由、組合活動の自由が厳格、細心に尊重されることに立脚している」ということを銘記する。賃労働者の組合の運動は、社会における自律的な異議申し立て勢力である。しかし、経済構造は、労働組合に特定のある任務とそれに応じた諸権利とを認めた。すなわち、諸利益を擁護する経営者の組合運動を前にして、労働組合運動は必然的である。なぜなら、民主的社會においては、賃労働者を擁護するという対重が存在することが、まさに必要であるからである。その結果、組合運動は、より民主的であり市民社會に近い状態のモデル、並びに専ら選挙に基づく政治的民主主義のモデルを構築するのに貢献している。かくして、経済的かつ社会的内容を備えた民主主義の方向へと進展がなされている。最も平凡な労働者でも市民になりうるのである。

従って、引き受けてはならなかったような権力を僭称していると組合を責めることは、根拠がない。その上、労働組合は使用者組合と話し合うことを執拗に促されはしたが、国会が身を引いてしまったことこそがその原因でなのであり、かつこれこそが、民主的な話し合いのための議会以外のもう一つ別の場所を探し求め、政党以外の他の交渉相手を追求することを自然な流れとしてもたらしたのである。政治的多数派の法律に、いわば社会的コンセンサスの法律が入れ替わった。労働組合はこの役割を演じなければならなかった、そうしなければ、経営者の組合運動に空席を譲り渡したことになるたであらう。そこには危険が存在するが、しかし労働組合はこれから逃れられなかった、ということを自覚しなければならない。結局、政治的民主主義の基本的支柱の一つに、労働組合はなったのである。労働組合が機能するのはこのような対重の役割によってである。

23——困難は、この経済的かつ社会的民主主義が不文憲法を有しているというところにある。暗黙の内にとどめられているのである。組合はこのような新しい職務を引き受けているのだが、それについて討議をしたこともなく、条件を提示したこともないのである。

しだいに組合は、今世紀の始めにおけるように国家の内に敵を見るのを止めてしまった。賃労働者の組合は国家と申し分のない関係を確立しており、それはある論者が、労働組合と国家はそれぞれに交互的または相互の正当性を与えるだろう、とすら書き得たというところまで至った。このような関係を介して、組合は民主的国家を尊重すると宣言し（但し、国家が実際、民主的国家であるという留保付きだが）、国家の方は、組合の重大さと責任とを確認しているのである。

しかしながらこのことは、決して統合という状況にまで至ってはならない。現代社会における組合の正当性につい

ては、ローマ教皇の回勅《*Laborem exercens*》の内容が対比されうるだろう。そこでは、教会についてのかつてのコーポラティズムは放棄されている。社会が国家に対して重みを持ち、社会諸勢力がより具体的に自己を表現しなければならないような民主主義に、我々は既に入り込んでいる。労働組合運動がなければ、我々は逆戻りすることになるであらう。

全体として、組合の政治的正当性、あらゆる局面での組合の政治的正当性は、組合権力（このように名づけられたもの）が、民主的体制に対立しているどころか、その不可欠の構成要素となったということから生じるのである。

Ⅲ 経済的正当性に対する異議申し立て

24——結局、他のあらゆる非難の源泉になっている中心的非難は、経済的次元での非難である。経済体制の先行きに大量の暗雲が立ちこめている時期には、組合の行動が問題にされるのも避け難いことであった。会社の状況を悪化させた責任は組合にあると非難することによって、組合を無力化し沈黙させることができるのである。

しかしながら、最近では、組合は有用なものとして現われていた。組合が不平を捌くからである（一九六八年六月における組合の栄光の賛歌が思い出される）。今日では、組合を**経済の墓掘り人**として実際に排斥することが流行している。組合が経済的に受け入れられようとすればなさなければならないのだが必死になって拒んでいる事柄を、以下に示そう。

すなわち、組合は、人間に替えて機械を置くこと（ロボット化）を助長しないために、『もつとより有利に』と要求することを放棄し、さらには既得の利益をも放棄しなければならぬ。このようにして、企業に利潤をもたらすよう

になった雇用の推進に貢献しなければならない。組合は、企業が困難な状況を乗り越えて利潤を回復することができるように、購買力を一時的に犠牲にしなければならない。組合は、労働者の利益を企業に対立させてはならない。企業は唯一の雇用供給者なのである。また、組合は、設備の最適な利用を可能にして企業経営を容易にするあらゆる事柄（労働時間の弾力化、不安定雇用等々）を受け入れなければならない。組合は、譲歩し約束することを学ばなければならない。これは、フランス流の団体交渉にはほとんど含まれていないことである。

組合は、企業は市場法則と国際競争の法則の下に置かれていることを理解しなければならない。組合は、顧客が王なのであり、労働者はもはや王ではないのだということを、理解しなければならない。組合は、福祉国家にすべてを期待することはやめて、事業主の社会保障負担分は重すぎることを認め、それゆえ社会保障給付の削減に同意しなければならない。

組合は、企業の将来を脅かしてもかまわないとして是が非でも雇用を守ろうとしてはならない。

25——要するに、組合は、《危機管理》に貢献しなければならない。組合は、責任ある態度を採るよう切に望まれている。だが、これは何を言おうとしているのだろうか。この法的にみえる言葉は——みえるだけだが——、明確な内容を伝えようとするはずのものである。組合は、不平を捌き、要求をおさえ、要求が噴出するならばそれらの要求を引き受けて合意を求めるのを容易にするのでなければならない。他方、組合は、譲歩の交渉を実施しなければならない。組合は、企業を守るために、労働者の名において権利の放棄と利益の削減に同意しなければならない。組合は、かつていわれたようなギブ・アンド・テークの協定ではなく、率直にいつて、一方的放棄の協定について交渉しなければならない。そして、ストライキを規制しなければならない。

ハイエクは、イギリスの組合はイギリス經濟の衰退を引き起こした張本人だと非難して『労働組合とイギリス經濟の衰退』、サッチャリズムの重要部分、すなわち組合を去勢することに道を開いた。彼の影響は、“自由”世界全体に及んでいる。

結局、いつも同じ決まり文句なのである。賃金の増大は、インフレーションの進行を継続的に推し進める。(1)たとえば、賃金の増大が証明されていなくても。(2)たとえば、賃金の増大が組合活動と不可分でなくても。(3)たとえば、賃金の増大だけにインフレーションの責任があるのではなく、また賃金の増大に主たる責任があるのでなくても。

これらの批判の有効性について評価するために、自由主義理論がいかなるものか思い出そう。労働力に適用される市場經濟がどのように機能しているのか思い出そう。そしてそのたびに、組合はメカニズムを狂わせる砂粒だといわれるが、その通りなのかどうか考えることにしよう。

A 自由主義理論

自由主義は、正確には何を意味しているのだろうか。

26——もっとも一般的な理解では、国家は經濟主体に替わってはならず、經濟主体に自由に關係を結ばせなければならぬ、という学説である。企業と組合のあいだの關係も、この必要不可欠な自由の例外ではない。賃金や物価についての自由な議論、これが自由主義である。賃金の凍結、あるいは許容される賃上げ幅の權威的決定、これは管理經濟である。

經濟的自由主義は、その論理が一貫しているならば、武器をもった強力な交渉者間の自由な賃金交渉を要求する。

これは、明確な技術的な点についての支配的な立場を避けるためである。

賃金総額概念などの若干の諸概念には、大いなる不信が示されなければならない。賃金総額概念は、一定不変の賃金を労働者間でいわば分割することを正当化する。これは、労働の分かち合いの忠実な複製である。

これ以上に、自由主義の諸原則に対立するものはない。

企業長の権限が弱くならないといけないのではない。企業長は、過度の要求に抵抗しなければならない。企業長は、会社の将来を守り、《いつわりの権利》(Right)、インフレーションに蝕まれた権利の分配を警戒しなければならない。自らに確信をもった企業長は、強力で労働者を代表する組合団体との開かれた議論に立ち向かうことができるのでなければならない。

27——このように異論が全くないようにみえるが、しかしながら、その背後に潜んでしまうことはやめよう。賃金に適用される自由については、二つの見解があるのである。

古典的な自由主義と現代的な意味での経済的自由主義との間で、あいまいさが巧妙にも維持されている。

前者によれば、自由というのは、賃金額を押しつけ労働条件を一方的に定めることができるという、使用者の自由である。この自由主義は、個別的付合契約しか知らない。

この一九世紀の自由主義を、一方的決定の支配と呼ぼう。一方的に採用し、好きなように労働条件を変更し、制約なしに解雇し、都合のいいように労働時間を調整する。このようなことが、この自由主義が抱く、ノスタルジーに満ちた望みなのである。これが、弾力化を信仰する教条主義者の立場である。

今日の自由主義は、むしろ、労使関係の基礎として二者による決定を要求する。そして、この意味で、この自由主

義は、市場経済にとって必要な組合の機能に、もはや異議を唱えない^(*)。

* 戦闘的使用者は、現在ではなくむしろ過去の存在である。組織化された使用者は、もはや、労働市場における組合の活動が正当であることに異議を唱えない。このような異議を唱えるのは、時代遅れの限られた特定しがたい人々である。このような異議が生まれたのは、経済的状况の悪化からである。このような異議は、はぐらかしとスケープゴートのテクニクの部類に入る。このことの責任は組合支配体制にあるが、組織化された使用者は、交渉にいかなる価値があるか知っている。組合の正当性は、日々、紛争から生まれる。そして、紛争なしに自由経済はないのである。

28——自由主義経済理論は、ストライキの正当性を、かくも完璧にわれわれに教えてくれる。ストライキは、経済的諸勢力の相互作用における無責任な振舞いではなく、社会的市場経済の最重要部分である。労働者が労働の給付を一時的に停止することによって、使用者がこれ以上は譲歩しない限界を示す曲線と労働者が労働の買取価格に抵抗する限界を示す曲線とが、できる限りでもっとも好ましい点で交差することが可能になる。ストライキがなければ真の賃金交渉はない。加えて、ストライキに対する法的障害はストライキをより容易でなくするので、単なるストライキの威嚇では相手を説得するという役割を果たしえなくなり、それ故実際に労働を停止するに至らざるを得ない場合が増加する。

ストライキの規制は、ストライキの中心人物になる人々に災いをもたらす。これまで経験してきたスト権承認ストについては語るまでもない。経営者団体は、最近、ストライキ参加者を出勤停止にしたある経営者の態度を非難したのである。

自由主義の一般的理論から市場の具体的な働きへと、話を移そう。

B 労働市場

29——古典派経済学においては、労働は、他の生産要素と同じく市場法則に規律される。そして、賃金が企業の支払いうる額を超えることと、失業者の大群が無限に増大することが、自動的な調整のメカニズムにより回避される。

労働力は、供給と需要の対象である。労働力には価格がある。ある会社には労働の需要（雇用の供給）がある場合、その会社はある費用を記録するが、生産の増加を期待する。この需要は、もうひとり労働者を加えることにより予想される生産増に規定される。会社は、もうひとり採用することによってもたらされる収入が、もうひとり雇用することによって発生する費用——すなわち、その者の賃金——を下回らない限りで、採用する。賃金が収入を超えれば、採用は行なわれなくなる。それゆえ、支払われる賃金の額と雇用される者の数には関係がある。だが、労働は唯一の生産要素ではないということを考慮しなければならない。会社は最低の費用で生産を実現しようとするので、時には、賃金が低いならば会社は労働力の補充に利益を見いだし、また時には、労働要素が資本要素より高い価格であるならば会社は機械の利用に利益を見いだすことになる。それゆえ、すでに、全面的なロボット化を避けるために労働者が犠牲に同意しなければならないことは、明らかである。

この分析においては、失業率は賃金額に結びついている。労働力費用が、会社が補充に利益を見いださず、あるいは雇用の削減に利益を見いだすようなものである場合、失業は増加するだろう。だが、ある時点で、このことによって起こる賃金の低下に応じて、労働の供給（雇用の需要）は増えるだろう。会社は、補充に新たな利益を見いだすことになる。

要するに、労働力が稀少であればあるほど、そして労働力の需要が多ければ多いほど、報酬は高くなる。労働力が豊富（失業）であればあるほど、そして労働力の需要が少なければ少ないほど、報酬は低くなる。だが、このように報酬が低いと、会社にとって採用がより利益をもたらすようになる。

30——だが、この弾力的な状態は理論上のものであって、このような完全競争は決して存在しない。そして、レイモン・バールのような経済学者が搾取とよぶ状況を指摘することは重要である。なぜならば、まさにこういった状況において、組合運動は市場法則そのものによって充分に正当なものとされているように思われるからである。こういった状況では、企業長は、補充した労働者によってもたらされる収入増より低い賃金を支払う。差別（より低額の賃金が若干の者に与えられる）の場合、このようなことがあてはまる。その中には、グループ（女性、若年者、外国人）にむけられた差別も含まれる。会社間に集中や協調がある場合、このようなことがあてはまる。組合は、この搾取現象の是正を可能にするのであり、労働市場の働きにとって必要な要素なのである。実際、組合は個々の労働者に替わるようになり、労働協約は労働市場をより競争的なものにする。

時には、だがこんなことはフランスでは例外的（印刷業と港湾荷役は除く）なのだが、組合は自ら労働力を売り、その供給価格について交渉する。こうすることによって組合は、職業訓練と就職斡旋を含む大きな交渉権限を手に入れる。また時には、組合は、労働力販売価格の決定において労働者の委任を受けているのでしかない。この場合、組合は、市場の非金銭的要素（職業訓練、就職斡旋）に関与することができにくくなる。だが、そうではあるが、この結果、使用者の前での労働者（熟練労働者、幹部職員を含む）の孤立が緩和されることになる。より恣意的でない賃金は、より統一的で、より不変であろう。したがって、賃金についての自由な団体交渉は、市場経済と共存するものとなったの

である。その上、団体交渉は企業間の競争の条件を平等にするのであり、使用者にとって必要なものなのである。

さらに、労働者ができないことを組合がなしうる。組合ならば、会社の経済状態（世界市場、分野内競争との関係でのそれ）を分析できる。賃上げか労働時間短縮かを選択できる。どの時点で使用者の譲歩が雇用に害をもたらすかを決定できる。

組合の経済的正当性に異議を唱える者は、無知のゆえにそうしているのである。組合が労働市場の規則をゆがめるなどということはない。組合は労働市場を存在可能なものにしてゐるのだ。組合の闘争と良い協定は労働者が呼吸している空気と同じくらい労働者にとって欠くことのできないものであることを、労働者自身に絶えず説明しなければならない。

結 論

本稿は、しかるべきところに、すなわち**理念の戦い**の場に、議論を位置づけようとつとめてきた。

今日の反組合的な動きは、新しい出来事ではない。組合の全歴史を通じて、組合活動家または組合に対する訴追がなされていたのである。だが、反組合的な動きに関して現在の状況で特徴的なことは、最終的には組合活動家をあまり追いつめずに（もはや追いつめないというのではない）、**どちらかというところ、理念の地位をおとしめ、制度のさらには文化の価値さえも低めようとしている**ということである。

組合は、つねに、純粹な自由主義にとって妨げとなっていた。だが、一八五〇年から一九七五年までに起こったことと異なり、組合または組合活動家を責め立てるかわりに、組合が余分で役に立たないという性格をもっていること

を示そうとする。そして、この反組合キャンペーンは、これと並行して社会保障に対して向けられているキャンペーンと切り離してはならない。両者の発想は同じなのである。

今日の組合をばかげた時代遅れの制度だとするこのような新自由主義的分析が正確だと認めるのならば、このようなキャンペーンがわれわれの眼前で行なわれた数年来——自由主義プログラムが実施に移されて以来——、企業・労働者の状態の進歩を、そして失業の減少を記録するのでなければならぬはずである。

ところで、これが不正確であることを事実によって示すことは、さほど困難ではない。私がさらにいいたいのは、組合運動へのこのような憎悪は、まさに息切れた資本主義——イギリス資本主義、フランス資本主義——に固有のことなのだということである。これらの国の政府の政策は、輝くような成功を収めてはいない。そして、ちょうどその時、これらの政府の政策は、組合運動に非難の矛先を向けたのである。組合はアクセサリーの博物館にしまっておくべき制度だという非難と経済の後退とが年代的に一致することを指摘するのも、無駄ではない。

組合は誤りを犯したが、結局、私の考えでは、誤りを犯したといっても決して信用を失ったわけではないという。組合に対する批判は、絶対に信頼と切り離されてはならない。

西欧経済のはじめな状態は、組合のせいではない。労働法を脅かす深刻な亀裂は、組合のしわざではない。組合は、民主主義をしっかりと支える存在である。いろいろなことがうまくいかないからといって、なぜ組合をスケープゴートに選ぶのだろうか。

といっても、今や、組合が特に労働者のあいだで信頼を取り戻し、そしてそうする力量を身につけるべき、まさにその時である。組合がその分析道具を研ぎすまし、より充分に情報を伝えるべき時なのである。組合の言葉を、より

受け入れられる、より鋭いものにしなければならぬ。組合は自らの評価の誤りを認めなければならぬ。というのは、私の述べたすべてのことに真実の要素があったからである。そして、組合は、**宣言よりも論証**をしなければならぬ。

最後に結論として言わなければならないのは、今日の労働者は、以前よりも教育や訓練を充分に受けている、ということである。それゆえ、より論拠が豊富で、より熟慮されていて、なおかつより真摯な議論を示されることを、今日の労働者は期待しているのである。

解説

中山和久

ジェラルド・リヨン・カーン教授は、フランス・パリ第一大学の労働法講座に、長年にわたって教鞭をとっておられる、フランス労働法学界の第一人者である。私は、教授がディジョン大学に在職中書かれた *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale* (1955, Paris, LGD) を労働法学会誌一〇号(一八三—一八五頁)に紹介して以来、従来のフランス労働法学(たとえば、ビック、デュラン教授たちのような)に稀薄な教授の方法論に深く傾倒していた。早大・パリ大交換研究員として留学するにあたって、第一回目も、そして第二回目も、迷うことなく教授の下での研究を選んだのもそのためである。

教授は日本労働法学会(五〇回大会)で講演されたあと、東京において、本比較法研究所と法政大学のそれとの共催で開かれた私学会館での講演会にも出席され、本研究所とは古い関係にある(年表参照)。その日の講演など、日本語に訳された論文もいくつかある。

今回、本研究所の三〇周年を祝って、特別に寄稿していただいたこの論文は、現代のフランスを考えるうえでも、また、日本を考えるうえでも、きわめて大きな示唆に豊富な内容をもつ、貴重な労作である。労働組合の存在と活動を疑い、おとしめる思潮が、日本では、フランスよりもはるかにひろく、徹底的におしひろげられており、労働法学の存在価値それ自体についてす

ら、疑問の声がきかれる状況にある。分裂している労働組合ナショナル・センターを一つに統合し、強力なものとする〔連合〕の形成〕方向で労働組合の地位を高めようとする動きは急であるものの、民主的社会において不可欠な「対重」であることの強調よりも、円満な、成熟した労働関係の強調が先行しているようにみえる。この論文で、教授が強調しておられる労働組合、したがって団結権の原理は、フランスでよりも、より強くわが国において妥当するものであることが知れよう。多忙中、この論文をよせていただいた教授にあつくお礼を申し上げる。なお、翻訳にあたって中村紘一教授、斎藤周氏（本学大学院博士課程）の多大の助力をいただいた。