

水町 勇 一 郎

『労働社会の変容と再生 フランス労働法制の歴史と理論』

大 森 弘 喜

かつて藤原新也は『東京漂流』のなかで、インドでは人間は犬に喰われるほど自由だ、という趣旨を述べて読者に衝撃を与えた。それから20年余が過ぎて、わが国の高齢者も似たような運命を辿るかもしれない。受益者負担の原則がさらに徹底し、介護保険料が増えるだけでなく、そのサービスを受ける費用負担が高額化し、受けたくとも受けられない人々が確実に増えている。今後は誰にも看取られずにひっそりと死んでゆく高齢者が激増するに違いない。特養老人ホームでベッドに寝たまま何の生き甲斐もなく生かされているよりはマシなのかも知れない。こんなニヒルなペシミズムに捉われそうになるほど、これからの日本の社会保障制度は危うい。

他方で「ワーキングプア」なる語がジャーナリズムに登場している。懸命に働いても自分ひとりの生活ですら賅えない低所得者層が増えている。その実態を私は充分には把握していないが、リストラされた中高年層や正社員になれない青壮年層が多いのではないか。「ニート」と一括りされた若者たちも、真面目に働きたくとも賃銀・労働時間など労働条件が悪すぎて、止むを得ず職を転々としたり、間歇的にしか働けないものもいると聞く。さらに専門的技術や技能をもたないかなりの数のパートタイム労働者や派遣労働者がいる。これら非正規雇用労働者はこの10年のいわゆる「規

制緩和」措置で生まれた「チープレイバー」である。

バブル崩壊による「平成大不況」は日本の労働編成を大きく変えた。労働編成の変更は、それに基礎をおく社会保障の仕組みにも深刻な影響を与えずにはおかない。社会保障制度の危機は、決して「少子化・高齢化」だけではなく、労働のあり方の構造変化にも一因がある。なぜなら上記の「非正規雇用労働者」は社会保険や社会保障制度の埒外にあって費用を分担しないから、制度運営を支える力にならない。翻って彼らは失業しても事故にあっても、病気になっても何らの福祉的サービスを受けられない怖れがある。黙ってわが身を運命に委ねるしかない。「安寧に暮らせる人々」と「懸命に働いても一生浮かばれない人々」の二つの国民が生まれるかもしれない。嘗々として築かれた福祉国家は今ゆっくりと変質し、その歴史的役割を終えようとしているのかも知れない。しかし個人が自由に生きるだけでなく、できるだけ平等に生きるためには生存を保障する仕組みが不可欠である。社会保障や社会保険から排除された人々がこのまま増え続けたら社会はどうなるか。恐らく19世紀初頭の西欧社会さながら、持てる者と持たざる者との確執は鋭くなり、犯罪は激増し、そのための社会的費用はとてつもなく増大するだろう。警察と裁判、監獄の費用が増え続けるからである。

西欧と日本社会が直面している福祉制度の危機にどのように対処し、時代の要請に応えるようにどう造りかえるのか、これを考えるためにも近代以降築き上げてきた労働権確立と社会保障制度化の過程を歴史的に考察することは意義がある。19世紀末フランスの思想家であり政治家でもあったレオン・ブルジョワは、個人は知的・文化的・物質的資源を社会に負っているのであって、知的・身体的な発達を通じて人類に貢献し、与えられた役割を果たすことで社会に報いなければならない、という趣旨を述べ、福祉社会の基礎となる「連帯主義」を唱えた。¹⁾ 社会福祉は決して富者が

1) 19世紀末のレオン・ブルジョワおよびデュルケームの「連帯主義」思想が、

ら貧者への所得移転ということではなく、諸個人が労働を通じ、あるいはその成果を納税するというかたちで社会に還元し、社会的に助け合うことである、との思想が表明されている。人間はひとりでは生きてゆけず、社会的便宜を享受しながら生きているとするなら、さまざまなかたちで社会に報い、社会的リスクを負う人々を助ける必要がある。私は今でも「社会連帯」が福祉社会を支える思想的バックボーンではないかと思う。そしてその具体的な紐帯が、自由かつ社会的に有用な労働ではないだろうか。それゆえ労働が正当に評価されない非正規雇用の増加は、経済的にも、精神的にも福祉社会にとっては障碍になり得るのである。

本書はフランス労働法制をメインテーマにしつつ、わが国の労働法のあり方をも考察している。学生を対象にした概説書でありながら、近年のフランスの研究動向を取り込んだ専門書でもある。また冒頭に述べた私の悲観的予測に対しても興味深い論点を提示している。

本書の構成は次のように歴史と理論に大別され、最後に日本の労働社会のありようが説かれている。

はじめに 今なぜ、歴史や理論から学ぶのか？

第1章 フランス労働法制の歴史

第1節 「労働法」誕生前のフランス社会

第2節 「労働法」とフランス社会

第2章 フランス労働法制の理論

第1節 「自由」「社会」「手続」- 「労働法」の基本概念をめぐる議論

第2節 「労働法」「労働」批判 - 近代的「労働法」「労働」概念に対する批判

福祉社会を構成する諸思潮と対抗しつつも20世紀初頭の社会保障制度の骨格をつくることに貢献した。この点については [田中拓道, 2006] および拙稿書評「大森弘喜, 2007」を参照されたい。

結び では、日本では？

簡単に本書の内容を紹介し、その上で私のコメントを述べたい。第1章「フランス労働法制の歴史」では、前半で近世農村社会における農業労働のあり方、都市社会におけるギルド規制が自由な労働を求める人々により批判され、それは王権による規制と弾圧でも抑えきれずにフランス革命へと繋がるさまが、社会経済史の研究を踏まえて叙述される。19世紀に広く普及した「労働者手帳」制度が、旧体制下のギルドの免許状に付帯して、離職証明書のない職場放棄には罰金刑をもって禁止され(1749年)、さらに労働者には離職証明書を添付した手帳の携行が義務づけられた(1781年)という記述が私には目新しかった。フランス革命は人権宣言により個人の自由と労働の自由を保障したが、労働法制ではアラルド法(著者は「アラルドのデクレ」と記述しているが、通常はアラルドと表記する)とル・シャブリエ法によるギルドの廃止と禁止、およびナポレオン民法典での「役務の賃貸借」契約が重要であり、後世まで資本＝賃労働関係を拘束する。後者は役務の提供は時間または事業内容が明示され、その給金は使用者の申し立てが信用されるという。友愛の観点から貧困救済が試みられ1793年憲法に明記されるが、この段階では早熟であり実現されることはなかった。

七月王政期には労働者の抵抗は徹底的に抑圧され「労働者の沈黙」の時代であった。漸く第二帝政に入りナポレオン3世のボナパルティスムの下で、「共済組合」のかたちで労働者の組織化が進行する。労働法規としては1841年3月21日法(年少者の雇用および労働時間に関する法)と1864年5月25日法(一時的な団結権の承認)が挙げられるが、前者は実効性を欠いて死文同然であった。後者について「ストにより役務賃貸借契約は自動的に破棄される、という判例法」が1950年まで存続した、との指摘は参考になった。スト労働者が諸要求のなかに「ストをした廉で解雇しないこと」を必ず入れていたが、その理由はここにあった。社会政策は確立していな

いから労働者の福祉は専らパトロナーージュ、つまり企業内福祉制度でなされた。貧困など社会問題を国家が対処することは斥けられていたからである。

第1章の後半部分で1884年職業組合法の制定を皮切りに、労使紛争の平和的解決の枠組み（92年任意仲裁法や労働評議会など一連のミルラン改革や第一次大戦後の強制仲裁法）がつくられ、また労働保護に関する法制（ミルランの労働時間短縮デクレ、1906年週休法、19年の8時間労働日法、1898年の労災補償法）が整えられることが述べられる。特筆されるのは社会保険が制度化されることで、これは1910年労働者・農民年金法の制定、これを大幅改訂した30年社会保険制度に見ることができる。これらは「私的所有権」から「社会的所有権」へのパラダイム転換とも云うべきものだった。労働階級の社会的解放の一エポックは云うまでもなく人民戦線期であり、労使団体間で締結されたマティニオン協定は一方で労働条件の改善（労働時間短縮、賃上げ）を図りつつ、労働協約締結へと導く争議の強制仲裁法の施行に結果した。著者は社会・労働立法の大きな流れを作り出した社会的・思想的背景をテイラー主義、前述の連帯主義、ケインズ主義に求めている。

第二次大戦後の労働法の発展は経済の高度成長の賜物であり、人民戦線期の継承でもあった。戦後の特徴は労働者・職員の企業経営への参加であり、さらに社会保障制度運営における労使対等・労使協議制の原則である。労使間の紛議は団体交渉と労働協約で自主的に解決される仕組みがつくられ、さらにそれまでの産業別の協議から企業別での交渉・協議へと分権的になった。だが概して言えば、戦後には国家の労働問題への介入は一段と進み、官僚的・硬直的になってゆくのであるが、これへの異議申し立てが68年5月革命である。そのとき労使間で合意されたグルネル議定書はその後のオール改革の指針となったが、それは国家介入の度合いを薄め、労使間の自主的協議で問題を解決する枠組みをつくることであったという。

ミッテラン政権下で進められたオルー改革は、労働者の権利をいっそう拡充し(労働者個人による意見表明, 就業規則の内容制限, 非典型的労働者への権利付与), また企業内組合活動や従業員代表制をさらに強化し, 団体交渉や労働協約をさらに普及拡大する。

以上のように労働に関わる法制史を概観して明らかなことは、革命後の徹底した自由主義, 個人主義が, 社会問題の顕在化, 労使関係の緊張と労働争議の頻発という事態を受けて, 次第に政労使の集団主義へ, さらに労使の自主的協議へ取って代わることであり, とりわけ顕著な近年の変化は, そうした集団の中でも個人の権利を最大限認めるようになってきたことである。

第2章ではこの労働法制を貫く理論と思想を取り上げている。ネオ・リベラリズム経済学による労働法批判, レギュラシオン経済学による労働社会像としてのフォーディズム, ボルボイズム, トヨタイズムの批判的検討, キャステルの社会性理論, ジャン・ドゥ・マンクラを中心とする手続化理論, ジュピオの労働法理論, ドミニーク・メダの政治哲学が順次紹介される。この部分は人間労働を社会のなかでどう復権すべきか, 経済のみが優先される社会のなかで人間関係はどうあるべきか, 等の命題の経済学, 社会思想, 政治哲学などからの理論的挑戦であり大変に興味深い。だが著者はそれらの学説紹介に終始しており, 批判している訳ではない。ただ, 丁寧に読むと著者はキャステルの学説に共鳴しているように思える。そのことは, キャステルの著わした著作『社会問題の変容 - 賃労働者階級の年代記』²⁾からの引用と要約がベースとなって, 第1章「フランス労働法制の

2) 本書のタイトル『労働社会の変容・・・』もキャステルの著作との親密性を窺わせる。なおキャステルの著作の原語表記は次の通り。Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronologie du salariat*, Fayard, 1995 著者は“salariat”を「賃金労働者」と訳出しているが, 私は上記の如く集合名詞とはっきり分かるように「賃労働者階級」と訳出した方がよいと思う。

歴史」が書かれていることから窺える。

「むすび」は日本社会の歴史分析と理論分析を行い、その上で自由、社会性、手続き、労働の4点からわが国の労働のあるべき姿が論じられる。この部分は第2章に紹介された論者のそれぞれのキ・コンセプトを、著者なりにわが国の社会に当てはめたときの試論である。率直に云ってその提言は総花的かつ理想的であるように見えるが、この点は後述する。

本書は新進気鋭の法学者によるフランス労働法制史であり、かつ現代的な法理論の紹介と提言の書である。第2章も面白く読ませて貰ったが、社会経済史家としての私には批判的なコメントをするだけの力量はないので、主に第1章のコメントをするに止めたい。この部分についても著者の文献渉猟はかなりの広範囲に渡っていることは、脚注文献に如実に示されているが、頻度から見て基本的な文献は、キャステルの前掲著作、オーバン＝ブヴェレスの『労働法入門』、J.ル・ゴフの『沈黙から発言へ』³⁾の3作とってよい。わが国のフランス社会経済史研究も相当の蓄積があるのだが、本書には殆ど言及がないのは誠に残念である。それは仕方ないとして、本書の第一の長所は当然ながら労働法規の条文を詳細に検討した点にある。私など歴史家は法律の趣旨を理解すれば事足り、とするが法律家は細かい点にまで注意を傾けて検討する。その上で、法理の変更や転換を指摘するので説得力がある。労働史研究にとって裨益するところ大である。

しかし第二に、それと裏腹な関係にあるのだが、法制化を促す労働社会の歴史的現実についての叙述が弱い印象をもつ。フランスにおける工業化過程が余り描かれていない。機械化による旧来の職人的熟練の排除がどう進行したのか、職人や労働者はそれにどう反応したのか、何を求めたのか。

3) G.AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995, J. LE GOFF, *Du silence à la parole : Droit du travail, société, État (1830-1985)*, Quimper, Calligrammes, 1985

19世紀の第二帝政期までフランスの工業化が緩慢にしか進行しなかったのはその通りであるが、それでも炭鉱、金属冶金、繊維などの部門では大企業（雇用規模100人以上）が生まれた。著者は「苛酷で荒廃した状況に置かれていた大工場の単純労働者」は沈黙し、中小工場で働く職人的労働者が労働運動の担い手だったというが（p55）、その理由は明瞭には示されない。数の多少だけが理由ではなく、機械化の進展状況、パテルナリズムの実施に密接に関わっている。

少しだけ私見を述べれば、19世紀の鉱山とくに炭鉱はさほど機械化が進行せず（手掘り主体の採炭、後山による切羽での運炭、主要坑道での馬匹運炭）、しかも農村地帯にある炭鉱は農閑期のほうが操業度が高まる傾向があった。近隣の農民が仕事を求めてヤマに入るからである。つまり労働者に着目すれば「半農＝半工」的であった。（本書では「半農＝半労」（p54）という語が使用されているが、普通は用いない）こうした手工業的かつ農村的性格を脱するのは第二帝政以降、とくに鉄道建設による石炭需要が肥大化する後であり、中部や北部の炭鉱では新鉱区が開鑿され大量の炭鉱夫を雇用するようになる。農夫上がりの坑夫を陶冶しその定着を促すため、また「社会的災厄（買春・飲酒癖・欠勤癖）」に染まらないようにするため後述のパテルナリズム的事業が実施される。つまりフランスで比較的大きな工場で第二帝政期まで労働者が「沈黙」していたのは、第一にはル・シャプリエ法の団結と結社の禁止効果であり、第二に労働者の社会的性格にあり、第三に経営者によるパテルナリズム事業の効果であった。だが第三共和政期には事態は大きく変わり、パテルナリズムへの「異議申し立て」が各地に勃発する。アンザン鉱山、ドゥカズヴィル炭鉱、カルモー炭鉱、ル・クルーズ製鉄所がその好例であろう。これには19世紀末大不況に伴う労働条件の悪化、社会主義的思潮の高揚も与っている。

本書では労使関係法制の変遷が叙述されているのだが、労使の歴史的実体との関連性が乏しいのも不満である。ル・シャプリエ法で団結も結社も

禁止されているのだが、それでも第二帝政期には共済組合とは別に「労働組合会議 chambre syndicale ouvrière」がかなりの程度結成され、これが第三共和政期の1884年職業組合法で合法化されるのだが、本書にはこの「労働組合会議」の存在が記されていない。⁴⁾

労使関係で19世紀に特に重要なのはパテルナリズムであるが - 著者はパトロナージュを使用しているが - その様子が描かれていないので支配と従属の内実が読者には伝わらないように思う。社会経済史学でパテルナリズムと呼称する「従業員福祉事業」は、ミュウルーズ綿業、中部や北部の炭鉱業、製鉄業が有名だが⁵⁾、その歴史的意義は二つの点に要約できる。一は労働力の陶冶と定着であり、この点は本書でも指摘されている。二はパテルナリズムがその後の福祉制度の源流となった事実である。フランスの社会政策では先進的な事例が国民一般に広く普及する傾向があり、パテルナリズム事業はその一典型である。但し注意すべきは、この「均霑化」過程でパラダイム転換が起こり、サーヴィスを楽しむことが、経営者の「恩恵」から労働者の「権利」に変わる点であり、同時に労働者は「客体」から「主体」へと変わり、当然ながら制度運営に責任を負うことになることである。

1884年職業組合法の制定以後、労使団体が結成されるようになると、労使関係も実質を伴うようになるのだが、労使関係法制では争議仲裁法と労働協約が特筆される。この前史は1892年の任意仲裁法と1900年の「ミ

-
- 4) 経営者には許されていた「雇主組合会議 chambre syndicale patronale」を模して、労働者階級が独自に結成したのがこの「労働組合会議」である。パリの熟練職人や労働者らが熱心に第二帝政政府にその承認を求めた結果、政府もこれを「黙認」した。これがナポレオン 世による「1868年の寛容」である。[木下賢一, 2000: 大森弘喜, 2006b]
 - 5) 本文では「アルザス, アンザン, ル・クルーズ, モンソー = レ = ミヌ」といった大工業地域でパトロナージュが展開したと記されている (p65) が、不正確な表記である。地方名と企業名とが混在しているし、その業態が不明である。アルザスは正確にはミュウルーズ綿業都市, アンザンは北部炭鉱企業, ル・クルーズは中部製鉄企業, モンソー = レ = ミヌ (正しくはモンソー = レ = ミーヌ) は中部炭鉱企業である。

ルラン改革」(これは私の命名で著者は使用していない)とその挫折である。なぜこの時期に労働争議の和解政策が打ち出されてくるのか、著者は「抑圧するよりも、紛争の調停・仲裁を行って労使双方の誤解を解き紛争の予防を図ることが重要であると認識した」からだと述べる。(p71) 一般的にはその通りだが、歴史としてみれば不十分で、先ず北部炭鉱業での「アラスの協約」と、次にル・クルーゾ工場での大争議とヴァルデック・ルソーとミルランによる仲裁という経験がこの制度改革の下敷きとなっている。

ところで修正社会主義者と評されるミルランが、「社会平和」のために構想した労使関係のこの枠組みが1900当時は挫折し、1919年3月25日法で結実し、さらに1936年6月24日法で拡張され、さらに戦後1950年2月11日法で四度法制化される、ということはどう考えたらよいのか。もちろんその間に法律の中身が変わり、例えば1936年法では最も代表的な労使団体間で締結された労働協約は、当該産業の全ての労働者に適用されるとの「拡張規定」が導入されてはいる。だが法理論の歴史だけでは同趣旨の法律が半世紀の間に四度も制定されることを十分には説明できない。そこにはどうしても労使の実体分析が不可欠ではないか。だが残念ながら、前述したように本書には労使団体の形成と活動の歴史が全く欠落している。せめてフランスを代表する「労働総同盟 CGT」、「フランス・キリスト教労働者同盟 CFTC」とその後身の「フランス民主労働連合 CFDT」、経営者団体として19世紀後半から20世紀前半まで隠然たる力を行使した「フランス鉄鋼協会 CFF」と「冶金・鉱山業同盟 UIMM」、戦間期の「フランス生産総同盟 CGPF」、戦後の「フランス経団連 CNPF」などの組織的性格をおさえておく必要がある。⁶⁾

労働協約の法的枠組みが四度も立法化されたのはなぜか、という本題に引き寄せて考えれば、これら労使団体の独特の思想が陰に陽に関わっているのである。ごく単純化して言えば、フランスの経営者はエゴイステック

6) これに関しては差し当たり次の文献を見よ。「大森弘喜 2006a」

な経済的自由主義者であり、独立不羈の精神に溢れている。自らが起こした企業では他の容喙を許さぬ絶対君主であるから、労働者は従順な子どもであるべきだし、公権力の容喙は決して容認できない。フランスで株式会社形態がドイツほどに普及しないのは、株主による経営への介入を極度に嫌うことの現われでしかない。個人主義的な経営者は同業者との「協働」にも消極的であり、従ってフランスでは経営者団体の形成が遅れたし、またその結束は緩いものだった。19世紀末から20世紀前半にかけての唯一大きな力を持つのは「鉄鋼協会」とそれを母体に結成された「UIMM」だった。それゆえ労働法制を見るときにはこの団体の動きを軽視できないだろう。彼らがミルラン改革を挫折させ、上記の労働協約の締結をできるだけしないように指導してきた。例えば1936年の労働協約法（拡張規定の適用）は、労働攻勢により37年末までに5000件を超える締結をみたのだが（p88註182）、しかし熱狂が冷めると、「フランス生産総同盟 CGPF」は傘下の企業に団体協約への批准を止まらせ、政府と労働代表との話し合いを拒んだのである。38年以降は組合活動家の解雇を黙認した。これら一連の行動が「マティニョンの復讐」と呼ばれるものである。だが本書では経営者の「復讐」つまり労働法規の無視の事実が言及されていないのである。

では労働者はどのような思想傾向と行動パターンをもっていたのか。七月王政期から第二帝政期にかけては、ル・シャブリエ法の厳格な適用で労働者の結社は許されず、漸く第二帝政末期になって、前述の「労働組合会議」が互助と抵抗を組織し、84年職業組合法の制定以降は本格的に産業別の組織化に着手する。さまざまな労働組織の大同団結の結果1895年に誕生したのが「労働総同盟 CGT」である。初期のCGTはフランスに固有の社会主義的思潮の寄せ集めであったが、その共通の特徴は、労働者主義、反国家主義、反議会主義、反政党主義であった。20世紀初めには革命的サンディカリズムが高揚し、それは周知の如くゼネストを称揚し資本主義社会の攪乱、資本主義企業にかわる生産と消費の単位としてのサンディカ

構築を目標としたが、そのユートピアは現実の前に霧消してゆく。ヨリ現実的な路線を志向する勢力が CGT のなかにも生じてくる。大衆的な労働組合に組織化された炭鉱夫や金属労働者がその代表である。彼らは、経営者を憎悪し徹底抗戦を叫ぶのではなく、ストを武器として使いながら労働者としての尊厳と労働条件の改善を求め、法的保護を獲得しようとする協動的・改良の方針を支持する。これが戦間期以後のフランス労働運動のひとつの特徴である。レオン・ジュオーの率いる CGT は、この観点から寧ろ積極的に政府担当部署と協議してゆく。第二次大戦後になると CGT の単独支配体制は終焉し、いわゆる多元的労働運動が展開するが、そこでも労働組合の働きはより多層化し、分権化して、複雑な社会保障制度の運営に参加してゆくのである。かなり単純化して云うなら、第一次大戦後には、国民経済の運営でも、社会保障制度の構築でも労働運動の側が、経営者団体よりも積極的であり、政府との協働にも熱心であり、経営者団体は受身的である、と云ってよいだろう。経営者団体は労働攻勢と左翼政党の共同作品であるこれらの労働法制を、平時になると等閑にし、失地回復に努めるのである。これが四度にわたって労働協約が制定化される歴史的理由である。

労働者保護の前進はとりもなおさず、経営者の専権の制約であった。それは労働者手帳の廃止（1890年）、解雇権の制限（1890年、1928年、73年）、就業規則の内容制限（1932年、45年）などにより実現される。

コメントの第三は国家の役割がこの間どう変わったのかだが、著者の叙述は明示的ではない。それまでの「国家なき政策」が、労働運動の高揚という事態を受けて19世紀末には仲介者として国家介入＝労働法の制定が要請される（p66）、と云う。だが、私はこれについては三つの点で留保が必要だと考えている。一は、フランスでは法制化されても問題の解決とはならないことが多い、という経験的な真理である。本書のテーマでいう

なら、1841年「児童労働の保護に関する法」は近年の研究では殆ど実効性がなかったと云われているし、それを受けて改正された1872年「児童・婦人労働保護に関する法」もまた守られることが少なかった。ついでに云うと1850年「不衛生住宅の衛生化に関する法」も、パリなど幾つかの都市で部分的に施行されたに過ぎない。法制史家は法制化で事は解決されたと考えるかも知れないが、労使共に反国家主義的であるフランスでは、法律遵守の気風はわが国ほど強くはないと云ってもよいだろう。

私が第二の留保条件とするのは、国家介入を立法化で捉えるのは不充分で、行政介入の面で捉える方が事実にも迫れるのではないか、ということである。大臣の通達、行政命令、警察令などが細則を定めて、地域の実情に合ったかたちで法律の遵守を促すのではないかと、と思われる。ただこの部面での国家や地方自治体の指導が上手くゆくとは限らないのは、フランスではわが国よりも行政裁判訴訟が多いという事実に表われている。

そこで第三の留保は、政府系機関にもう少し注意を向ける必要があるだろう、ということだ。著者の先の引用に限定すれば、労働者保護立法、労働争議任意（或いは後の強制）仲裁法、労働協約制度などの施行を促すためには、労働局（後の労働省）設置、労働監督官制度、労働審判所、地方労働評議会などが重要である。何度も云うように、労使共に国家介入を忌避したいという性向が強く、反面でキャストルの云うように、実践家、思想家、インテリの中には国家ではなく「社会的なもの」に社会問題の解決を委ねるべきだ、との思いが強いフランスでは、社会と国家の闘ぎあいが根強いからである。著者のような法律家はこの面を軽視する傾きがあるのではないか。

フランスにこうした反国家主義傾向があるにもかかわらず、20世紀後半に労働・社会福祉の制度化がすすむと、私が上述したような政府系機関が叢生し、それを運営するテクノクラートが次第に行政中枢を牛耳るようになる。著者も「労働法は巨大な社会機構・官僚機構たる国家イニシアテ

ィヴに基づいて発展を遂げてゆく」が、それに異議を唱えたのが1968年5月の出来事だった(p105)というが、なぜか唐突の観は否めない。労働・社会保障制度の陥穽は、まさしくこの行政組織の肥大化とテクノクラートの権力掌握にあると私は考えているが、この点の説明は弱い。だからそれに続く「グネル協定」に基づく改革でも、従来通りの労働権の拡大、労働条件の改善面は述べられていても、制度運営の硬直化やテクノクラートの権力を如何にして弱めるのか、という面での叙述が乏しいように思われる。⁷⁾

「むすび」では日本社会の伝統的側面と近代化過程で達成された蓄積、さらに脱近代的側面が順次語られているが、著者の問題関心が収斂せず雑多な印象を受ける。正統的にはフランスの法制史と対をなすように、日本における明治以降の労働法制の変遷と、著者が関心がありそうな固有の文化風土との関連が追求され、仏日の比較史的考察がなされるべきであった。もしかして著者は、読者が日本における労働法制史や日本的経営、日本的労使関係を熟知していることを前提に論を進めているのかもしれないが、そうだとすると著者なりの日本労働法制史が語られるべきであろう。そうした準備的考究なしに、江戸時代の石門心学における勤勉精神と現代の高齢者の「定年後にも働きたい」という願望を直接繋げて、日本人は勤勉で自律的に労働する志向が強い(p290)と結論づけるのは牽強附会ではないか。私の同級生も今まさに定年を迎えるが、「十分に会社のため、家族のため働いてきたのでこれからは人生を楽しみたい」、という者もいれば、逆に社会との繋がりがなくなるのを心配して「何らかのかたちで働いていたい」という者もいる。また若い人たちの間には、決められた時間はきちんと働くが、プライベートな時間は会社の連中とは違う同好の土と趣味などで楽しみたい、という志向も強い。日本人は「労働」自体に価値を見

7) この点に関しては「梶田孝道, 1995」が優れている。

出す精神がある (p290)、とは性急には云えないと思う。

著者は「21世紀の労働法のあり方」を提言しているが、それは余りにも理想的かつ高踏的に思える。曰く、自由主義的市場経済の弊害や経済の論理により人間労働が支配される危険性を認識しつつ、基本的な価値のあり方を各人が参加する議論によって決めること、そのためには国家的・国際的レベルで、社会の基本的価値を設定し、国家ではなく、当事者間でその運用などに当たることが重要である、(p293-4) と。この総論に異議を唱える学者はいまいが、現実はずっと切迫しており、ヨリ具体的である。

つまり本書の筋から言えば、私が冒頭で述べたように、平成大不況以降とくに顕著になった労働コスト削減、長時間労働、サービス労働、過労死、うつ病、自殺増加などを、労働法の観点からどう解決したらよいのだろうか、が問われるべきではないか。

確かに従来の日本的経営を構成する年功序列、年功加俸などは安定した労使関係には不可欠であるが、競争が国際化した現代では見直さねばならない面もある。⁸⁾ 働きの良いものと悪いものとの処遇の差が小さく、能力の開花を妨げている面もある。だが実力主義、能力給の実施はこれまでの労働環境を激変させていないか。うつ病の蔓延、働きすぎによる体調不良と心身疲労、家庭崩壊の危機は真面目に働くものを襲っている。これを尚いっそう悪化させているのは、労働組合の「液状の崩壊」である。春闘方式以降労働組合運動を賃上げに矮小化してきたわが国の労働運動は、それが曲りなりにも達成されると、その存在意義を失い急速に組織率を低下させてしまった。

8) この点で最も旧態依然であり改革が急がれるのは官公庁の職員・労働者組織である。「国民の公僕」意識は風化し、公金をさまざまなかたちで私物化している。社会保険庁の無駄使いと自分たちのための施設造り、大阪市役所の各種ヤミ手当て、ヤミ退職金、岐阜県庁の2004年度だけで4億5千万円に上る裏金づくり、その官官接待(飲食・冠婚葬祭費)の使途など、また、職員組合が裏金づくりの隠れ裏になっていたという事実は、腐敗の根が相当深いことを窺わせる。

私が著者の提言を理想的かつ高踏的というのはここに理由の一半がある。つまり提言を実行する主体は何か、それが無い。19世紀初めのフランスのように、個人が企業経営と対峙する構図が想起される。だがそれこそわが国の文化風土には合わないのではないか。「社会的なるもの」に仮託しようにもそれもわが国には育っていない。キャストルの提言、ジュビオの提言、メダの提言などを、つまみ食いのわが国の労働社会に当てはめてみても、得るところは少ないように思える。本書の構成上の欠陥がここに如実に表われている、と云ったら言い過ぎであろうか。

(有斐閣, 2001, vii + 297 頁)

(2006.8.21 脱稿)

§ 参考文献

- 田中拓道 2006 『貧困と共和国 - 社会的連帯の誕生 - 』 人文書院
大森弘喜 2007 「書評 田中拓道『貧困と共和国』」 『歴史と経済』(政治経済学・経済史学会)
木下賢一 2000 『第二帝政とパリ民衆の世界』 山川出版社
大森弘喜 2006a 「結社としての労働組合」, 「資本主義の発展と経営者団体」 綾部恒雄監修・福井憲彦編 結社の世界史3 『アソシアシオンで読み解くフランス史』山川出版社
大森弘喜 2006b 「19世紀フランスにおける労使の団体形成と労使関係」 関東学院大学 『経済系』 No.227
大森弘喜 2006c 「近代フランスにおける労使関係とディリジズム」 成城大学経済研究所 『研究報告』 No.43
梶田孝道 1995 「戦後フランスの国家と社会変動」 福井憲彦編 『世界歴史大系フランス史3』 山川出版社