

産業別労働協約の分散化に伴う ドイツ型労使交渉の変容

陳 浩

はじめに

第1章 ドイツにおける産業別労働協約の分散化の進展

第2章 産業別労働協約の分散化に伴う経営協議会と労働組合の機能の変革

第1節 経営協議会—労働協約交渉への参入

第2節 労働組合の影響力の現状—コントロールされている労働協約

第3章 ドイツ型労使交渉の変容—労働組合と経営協議会の役割

結論

参考文献

はじめに

戦後の西ドイツは、国民生活の安定に配慮するため、「社会的市場経済」とよばれる、経済社会的秩序の形成、維持を強力に推し進める国家経済政策理念を実施した。こうした理念の下で、1950年代から1960年代にかけて、西ドイツの経済は急速な発展を遂げた。「社会的市場経済」の中には「社会的公正」が原理の1つとして組み込まれ、市場経済の好ましくない影響から労働者の利益を守ることが重要とみなされた。ドイツの労使交渉制度はこの原理が具体化されたものである。ドイツにおける労使交渉は、企業の外部における労働組合（Gewerkschaft）と使用者団体との交渉と、企業の内部の経営協議会（Betriebsrat）における労働者と使用者の間の交渉という二元性によって特徴づけられている。労使交渉の際には、まず産業、地域別の労働組合が労働条件について使用者団体と交渉し、産業別労働協約（Branchentarifvertrag）を締結している。次に、企業内で産業別労働協約を前提として、それ以外の企業内の社会、人

事および経済事項に関して、経営協議会が参加、発言する権限を持っている。経営協議会は、労働組合と異なった組織原理によって設置されるが、実際には、多くの場合、労働組合の企業内における支部としての機能を果たしている。同時に、法的にも労働組合は経営協議会の活動に対する強力な干渉の権限が認められている。また、経営協議会の権限は「経営組織法」（1952年に成立、1972年と2001年に二度にわたり改正）に基づいて規定されている。産業別労働協約に「開放条項」が盛り込まれていない場合、経営協議会には労働協約の交渉権が認められない一方、労使の対立が発生した際には、経営組織法により、調停は仲裁委員会に委ねられ、争議行為は禁止されている。

二元的労使交渉は、戦後ドイツのきわめて安定した労働関係の形成に貢献してきた。しかし、高度成長期が過ぎると、企業の経営状況を顧みない産業別労働協約の硬直性への批判が起きるようになった。結果的に、1980年代以降、ドイツの使用者は、産業別労働協約に労働時間をはじめ、「開放条項」のような補足・修正条項を盛り込むようになり、産業別労働協約の分散化が進んだ。それに伴い、労働条件の決定権を、労働組合から経営協議会に大幅に移譲すべきとの意見も増えている。しかし、今回の米国発のグローバルな金融危機により、米国のような市場メカニズムを重視した労使交渉の在り方には大きな疑義がもたれる一方、ドイツ型労使交渉が不況の影響を抑えると同時に、大規模な解雇を回避していることが注目されるようになっていく。

産業別労働協約の分散化がドイツ型労使交渉にもたらした変容について、デュースブルクエッセン大学の Haipeter 教授は、このような産業別労働協約の分散化に伴い、労働組合が弾力的に対応するようになった一方、経営協議会が労働協約の交渉に関与するようになったと指摘している。しかし、ドイツ型労使交渉は今後も継続されることが確かである一方で、それがどのような形で維持されるのか、また、労働組合と経営協議会、および他の構成要素はどのような組み合わせでドイツ型労使交渉を引き続き支えるか、ということについては十分に説明されていない。本稿は、ドイツ型二元的労使交渉を構成する中心的な要素である、労働組合と経営協議会の機能の変容を明らかにすると同時に、労働組合の持つ影響力と経営協議会の権限の限界を分析し、二元的労使交渉の優位性について述べたうえで、ドイツ型労使交渉の行方について検討する。

本稿の構成は、まず、第1章で、ドイツ型産業別労働協約の分散化の現状とその原因について考察する。第2章では、産業別労働協約の分散化に伴う経営協議会の役割の変化と労働組合の現状を考察する。続く第3章では、経営協議会が労働協約の交渉に関与しつつあると同時に、労働組合が労働協約の交渉をコントロールしている現状に基づいて、労使交渉の当事者はどのように取り組むべきかについて、論述する。最後に、ドイツ型労使交渉の行方についての私見を述べ、結論としたい。

第1章 ドイツにおける産業別労働協約の分散化の進展

ドイツにおいて、労働時間や賃金などの労働条件は、基本的に産業・地域別の労働組合と使用者団体の交渉によって決定されている。産業一律の労働協約は企業における労使対立の緩和、雇用の安定性に貢献していると言われてきた。しかし、1980年代から鈍化した経済成長と急増した失業率、1990年代のドイツ統一とその後の旧東ドイツ地域の経済停滞、さらに経済のグローバル化やEU統合に伴う産業立地をめぐる国際競争の激化などによって、産業一律の労働協約の硬直性が、激しい批判にさらされるようになっていく。

例えば、1990年のドイツ再統一に伴い、旧西ドイツの労使関係も旧東ドイツに導入された。しかし、統合された旧東ドイツでは、賃上げが労働生産性の上昇を上回る一方、経済発展は予想を大幅に下回った。この状況に照らして、経営基盤の弱い旧東ドイツの企業、とくに中小企業にとって、旧西ドイツと同一の産業別労働協約の導入を行うことはほとんど不可能であった。また、1990年代には、冷戦の終結とともに、中東欧諸国や新興国は市場経済を採用し、経済のグローバル化がより一層進んだ。ドイツ企業にとって海外市場がより拡大する一方で、同時に激しい国際競争に直面せざるをえなくなった。競争上の優位を維持するために、使用者は労働コストを抑制する必要がある、それゆえ、ドイツの使用者は労働組合に対して産業別労働協約の弾力化を強く要求するようになった。

さらに、経済のグローバル化やEU統合の進展は、産業別労働協約に分散化の圧力を加える一方、労働協約交渉の担い手である、労働組合にも大きな影響を与えている。ドイツの労働組合は、1980年代以降次第に弱体化しつつある。組合の組織率は1980年の35%から、2008年には19%まで落ち込んでいる¹⁾。労働組合の弱体化の原因としては、失業率の増加や非正規雇用の増大に加え、伝統的な労働組合の基盤である製造業の海外移転や生産の再編、およびサービス産業の発展などがある。労働組合の弱体化に伴い、労働組合は自らの存在を守るために、使用者による産業別労働協約の分散化の要求に対して、ますます妥協せざるをえない状況に追い込まれている。

その一方、使用者側は産業別労働協約の硬直性を批判し、かつ、次第に産業別労働協約の束縛を逃れようとするようになっていく。1990年代後半から、産業別労働協約によって規定された労働条件を維持するのが困難な使用者、とくに中小企業の使用者は、使用者団体から離脱し始めた。例えば、1990年から2006年にかけて、旧西ドイツの金属産業使用者団体の組織率は56.5%から16%まで落ち込んだ。旧東ドイツでは、金属産業使用者団体の組織率は1991年から2006年の間に48%から17%に低下した（Lehndorff, et. al. (2009)）。使用者団体からの離脱は、産業別労働協約を守る義務を履行しなくともよいことを意味する。旧西ドイツと旧東ド

イツでの産業別労働協約の適用率（産業別労働協約を受けている企業数別）は、1998年から減り続け、2009年にはそれぞれ12%と7%低下し、36%と19%になった。他方、いずれの労働協約も適用されない企業の数も、年々増加している。1998年に48%（旧西ドイツ）と67%（旧東ドイツ）であった労働協約の非適用率は、2009年には61%と77%へと増加した²⁾。産業別で見れば、情報産業で、産業別労働協約の適用率が最も低い。2009年には、旧西ドイツで10%、旧東ドイツで12%にすぎなかった。建築業ではそれぞれが61%と38%に達している。企業規模別に見れば、労働者10人以下の小企業において、2009年には30%（旧西ドイツ）と16%（旧東ドイツ）の企業が産業別労働協約を採用している。また、労働者500人以上の大企業では、それぞれ75%と60%になっている（Ellguth&Kohaut（2010））。

労働時間や賃金などの具体的決定を企業に委ねる「開放条項」³⁾と労働条件の差別化規定は、企業の経営上の困難を克服し、競争力を向上させると同時に、企業が産業別労働協約を離脱するのを防止し、立地と雇用の確保を目的として、1990年代以降広く利用されている。そもそも産業別労働協約の分散化⁴⁾は1980年代の半ばからすでに始まり、その時期には労働時間の短縮についてのみ「開放条項」が適用されていた。例えば、1984年の金属産業の労働協約は、週労働時間を38.5時間に決定したが、企業は経済的、社会的な状況によって±1.5時間を目安に調整できるという「労働時間回廊（Arbeitszeitkorridor）」規定が産業別労働協約に盛り込まれた。1990年代に入ると、産業別労働協約の柔軟化は労働時間規制から賃金規制へ広まった。「経営危機条項（Härtefallklauseln）」は1990年代前半に、旧東ドイツの企業に導入された。この条項は、経営困難に陥った企業が特別手当や賃金を期限付きで削減・停止できると認め、交換条件として、労働者は使用者にできるだけ解雇を行わないよう要求できる。例えば、化学産業の労使は、深刻な経営困難に陥った企業に対して、労使の合意のうえ、年間給付や休暇手当の引き下げや給料日が調整できるという条項を産業別労働協約に盛り込んだ。1994年以降、「経営危機条項」の適用は、業績悪化に直面した旧西ドイツの企業にも広がっている（Bispinck（2004））。「収益に基づく賃金（Ertragsabhängige Entgeltgestaltung）」は、労使交渉により定められた目安で、企業の収益状況に基づいて賃金を最終に決定する条項である。この条項は、最初に化学産業と民間銀行業の年間特別手当に導入された。例えば、化学産業の労働協約では、年度ボーナスは企業収益達成の状況に基づいて、月給の80%～125%で変動する（旧東ドイツには50%～95%）と規定された。同じく民間銀行では、90%～120%の幅にボーナスが設定された（Stettes（2009））。「プフォーツハイマ協定（Pforzheimer Abkommen）」は2004年にバーデン＝ヴュルテンベルク州の金属労働組合と南西金属会社（Südwestmetall）が締結した協約である。同協約は、競争力の向上と雇用の安全のために、期限付きで産業別労働協約からの離脱を容認した⁵⁾。表1はドイツの自動車企業における雇用確保のため合意された「開放条項」を示している。「開放条項」や差別化規定は、ほぼすべての産業で利用されている。しかし、「プ

214（376）

表 1 2004 - 2006 年ドイツ自動車企業において締結された労働協約

	VW	Opel	Ford	Daimler	Audi
雇用 安全 保証	2011 年まで経営上の理由でドイツ国内の工場への投資を停止せず、解雇を行わない	2007 年まで経営上の理由でドイツ国内の工場への投資を停止せず、解雇を行わない	2011 年まで経営上の理由でドイツ国内の工場への投資を停止しない	2011 年まで経営上の理由でドイツ国内の工場への投資を停止しない	2011 年まで経営上の理由でドイツ国内の工場への投資を停止しない
所得	2007 年まで賃上げを停止；初任給は約 10% 減（2006 年に取消）	2004 年から 2011 年にかけて協約賃金を超過した賃金を部分的に賃上げに算入	2006 年から 2011 年にかけて協約賃金を超過した賃金を部分的に賃上げに算入	賃金を 2.79% カット。初任給を 8% カット	賃金を 2.79% カット
労働 時間	週労働時間は無給で 28.8 から 33 時間へ延長。新規雇用は 35 時間に	—	—	製造業の事務部門では週労働時間が 35 から 39 時間へ	製造業の事務部門では週労働時間が 35 から 37 時間へ

出所：Jürgens&Krzywdzinski (2007), S.44.

「フォーツハイマ協定」のような「開放条項」の設定は、労働協約の無秩序化を避けつつ、労働組合が労使交渉の分権化をどの程度容認するか、という課題を提起している。

ドイツの各政党は産業別労働協約の分散化を法的に認める方向でそれぞれの検討を進めている。シュレーダー政府（社会民主党）は 2003 年に、産業別労働協約の柔軟化が行われなかった場合、法律に「開放条項」の認可を実行に移すと公表した。キリスト教民主・社会同盟と自由民主党も 2005 年に、産業別労働協約を逸脱しても、雇用保障にとって有利な企業別労働協約が許されるべきであるという提案を打ち出した⁶⁾。また、締結された企業別労働協約に対して、裁判所も雇用保障にとって有利であるかどうかを参考基準している。とくに、ドイツ労働裁判所は、2010 年 6 月 23 日に、ドイツ労働総同盟（DGB）の労働協約独占が法律に反するとの判決を出した。この判決は中小労働組合が産業別労働協約の交渉と制定に参入することを法的に許可し、産業別労働協約の一層分散化を促す（『Handelsblatt』（2010 年 6 月 24 日））。法律面のみならず、ドイツ政府も 2007 年に公的事業に賃金規制を緩和した。結果として、公的事業の産業別労働協約の 8% に賃金規制の緩和条項が導入された（Stettes (2009)）。

第 2 章 産業別労働協約の分散化に伴う経営協議会と労働組合の機能の変革

第 1 節 経営協議会—労働協約交渉への参入

ドイツの法律は、労働組合に経営協議会の活動に強力に関与する権限を与えている。労働組合の幹部は、ほぼ経営協議会の委員を兼任する。経営協議会の権限もドイツの法律によって規定されている（表 2 参照）。他方、法的規制を超えた権限、例えば産業別労働協約の交渉・決定権や労使対立の争議権などを、経営協議会が握ることは法的に禁止されている。

表 2 経営組織法上の経営協議会の主な権限

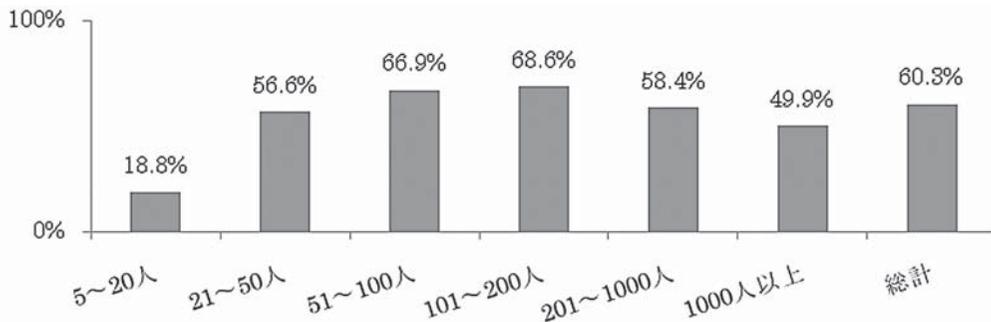
	関与権	共同決定権
人事計画	要員計画などについての情報提供と協議義務、優先的社内募集の要求権	
採用	管理職の採用についての事前告知義務	応募書類・質問事項・評価基準の作成、労働者の採用
配置転換		対象者選定基準、個別配転措置
格付け・査定	情報提供義務	選考基準、格付け
労働時間		始業終業時刻、週日への労働時間の配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整
職場規律・安全衛生		経営秩序に関する問題、労働者の行動または給付を監視するための技術設備の導入と利用、労働災害と職業病の防止および法規または災害防止規則に基づく健康保持のための規定の作成
解雇	意見聴取義務、異議申立権	解雇の一般的選考基準の作成
職業教育		職業教育措置の実施、職業教育措置への参加
雇用調整		操短労働
経営変更 (会社の統廃合)	企業閉鎖・縮小・統合などの場合の情報権と協議権、経済委員会を通じての経済的事項についての情報権	経営変更の際の社会計画

出所：労働政策研究・研修機構（2004）、29 ページ。

しかし、労働組合と経営協議会の結びつきは1980年代後期から後退してきた。その理由は、第1に、1980年代後半以降、経営協議会委員の世代交代が大きく進んでいることである。委員の半数は選挙毎に入れ替わり、委員長も例外なく3分の1は選挙の度に入れ替わる。新しい世代の委員は、比較的高学歴で、企業内の技術や労働組織の変化に冷静に対応していくタイプと言われる。したがって、労働組合に対してはその統轄下に置かれるというより、対等な立場でサービスの提供を求め、時として組合に対して距離を置くこともあると言われる。第2に、労働組合に支配されない独立した経営協議会委員グループが増大し、とくに中小企業で顕著となっていることである(図1参照)。自立した委員は労働組合の影響力から離れて活動している。第3に、産業別労働協約の分散化は経営協議会に権限強化の契機をもたらしたことである。労働組合の弱体化や使用者の要求のため、経営協議会は労働協約の交渉や制定にも深く関与するようになった。もっとも、経営協議会が使用者に解雇や工場移転などを迫られ、やむなく企業別労働協約を締結した事件も発生している⁷⁾(労働政策研究・研修機構(2004))。

経営協議会と使用者の関係について、法律は経営協議会に企業経営の共同決定権を与えているが、使用者が解雇や移転を強いる場合、経営協議会は雇用優先のためやむを得ず妥協する場合もある。一方、経営協議会の運営を支える費用は、使用者が負担すると法律は規定している。

図1 企業規模別の労働組合に支配されない経営協議会委員の割合（2006年）



出所：Rudolph&Wassermann (2007), S.27.

これによって労働者の負担は低下するものの、使用者が資金面で経営協議会をけん制できる。さらに、経営協議会は使用者と企業内の事項について交渉できるが、産業別労働協約が定めた労働条件は対象外となるので、経営協議会の権限は実際に制限される。産業別労働協約の分散化は、経営協議会の役割を高めるようになった。使用者は「開放条項」や差別化規定を実施する際に、経営協議会の同意および経営協議会を通じて労働者の協力を必要とする。また、企業の使用者が競争力の改善と生産性の向上、そしてコストの削減のため、経営協議会と生産拠点を移転せず、解雇を行わない代わりに柔軟な労働条件を受け入れることを経営協議会に求め、「企業の雇用同盟」(Betriebliche Bündnisse für Arbeit)を結ぶ。この「同盟」を通じて、労使双方が互いに妥協し、「開放条項」や差別化規定の具体的な条件を決めることに合意する。ケルン経済研究所 (IW) の研究によれば、「同盟」を結んだ金属・電子企業では、「同盟」を通じて、労働者側が使用者側に賃金や労働時間で妥協した結果、79%の企業が生産地・競争力を確保し、68%の企業が雇用を維持した (Lesch (2008))。産業別労働協約の分散化によって、経営協議会と使用者は緊密なパートナーを結ぶようになった。

第2節 労働組合の影響力の現状—コントロールされている労働協約

一般に、産業別労働協約の分散化は、産業別労働協約を前提としながら「開放条項」によって企業レベルでの権限を強めるものと、企業が労働者機構と個別に交渉し締結する企業別労働協約の二つに大別される (大重 (2003))。前者では、基本的に産業共通の規定が前提とされ、産業別労働協約の分散化をコントロールしている。ここでいう「コントロール」とは、労働協約の管理主体は市場ではなく、労働組合によって担われるということ、そして、労働組合は労働者の利益を代表し、市場経済のルールと一致しない労働協約を締結するということである。企業別労働協約は、最初から個別企業の状況に合わせて締結された労働協約である。ドイツにおける1990年代からの産業別労働協約の分散化は、ほぼすべての産業に及び、産業別協約交

表3 教育レベルによる労働者の失業率¹⁾(%)と雇用率¹⁾(%) (2007年)

		<中等教育	中等教育	高等教育
フランス	失業率	10.2	5.9	4.9
	雇用率	64.6	80.6	87.8
ドイツ	失業率	18.0	8.3	3.8
	雇用率	66.6	81.1	88.9
イタリア	失業率	6.3	4.1	4.2
	雇用率	56.4	77.7	83.7
日本	失業率	2)	4.2	2.9
	雇用率	2)	77.6	82.4
スペイン	失業率	9.0	6.8	4.8
	雇用率	66.5	81.9	88.6
イギリス	失業率	6.5	3.9	2.3
	雇用率	69.4	84.3	89.9
アメリカ	失業率	8.5	4.5	2.1
	雇用率	63.7	77.1	85.1

注：1) 同グループ全体との比率 2) 中等教育データに含まれる。

出所：OECD (2009), p.266.

渉を揺るがすようになった。ドイツの産業別労働協約の交渉は、企業別労働協約の交渉に移行しつつあるのであろうか。この問いに答えるためには、かつて産業別労働協約の交渉をコントロールしていた労働組合が、現在でもドイツの労働協約の交渉と制定を有効に管理できているかどうかについて見ておく必要がある。

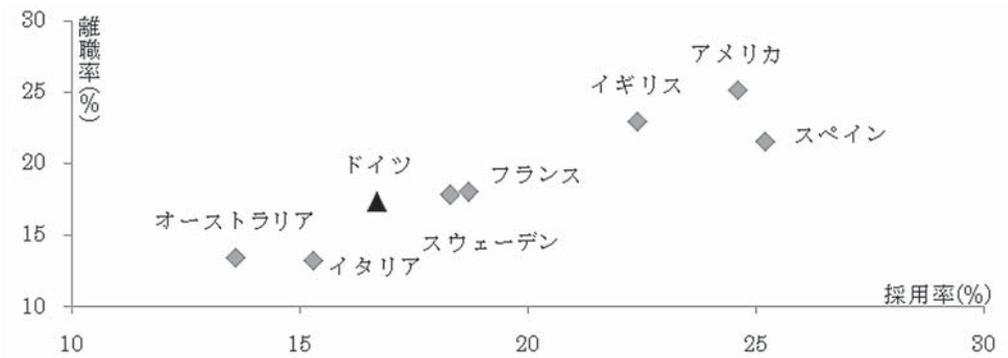
まず、賃金の決定に関して、業績主義が機能するとすれば、企業は経営状況や労働者が持っているスキルや経験などに応じて賃金水準を決めることになる。しかし、ドイツでは、産業・地域別に労働組合が使用者団体と交渉し、職務別に賃金を決定している。労働者個人のスキルや教育水準は、賃金決定の基準とはならない。労働者の技能を問わず賃金が一律に決定されるので、企業はできるだけ高い技能の労働者を雇用しようとする。その結果、技能の低い労働者の失業率は高くなる。技能を問わず産業別に一律に決定される賃金は雇用の安定化に貢献している一方、スキルの高い労働者の転職を抑えている。それゆえ、異なる技能別賃金が労働者の離職と企業の新規採用を促すというアメリカでの典型的なケースが、ドイツで発生する可能性は低い。表3は、主要国における教育水準別による失業率を表わしている。2007年において、産業一律の賃金は、他国に比べると、ドイツにおいて、低学歴者の労働市場への参入を難しくしている。一方で、「図2. OECD 諸国の離職率と採用率」を見れば、アメリカよりもドイツが依然として低いことを示している。

また、アメリカの企業であれば、不況時に、雇用を減らすか、賃金を引き下げるかを選択す

ることができる。しかし、ドイツでは、厳格な解雇規制が維持されているため、使用者は労働者を解雇する際には高い解雇コストを負担せざるをえない。「開放条項」の利用により、ドイツ企業も賃金の下方修正を図ることは可能であるものの、労働組合は依然として産業別労働協約を盾に大幅な賃金の引き下げを許していない。そのため、ドイツの企業に残された選択肢は、労働時間の短縮しかない。「図3. 労働時間の国際比較」を見ると、1992年から2009年までの間で、主要先進国の中で、ドイツの平均労働時間が最も短いことを示している。以上のようなドイツの労働市場の現状によると、ドイツでは、労働組合が弱体化し、産業別労働協約が分散化しても、労働組合は依然として労働協約の交渉と制定を有効にコントロールしていることがみてとれる。

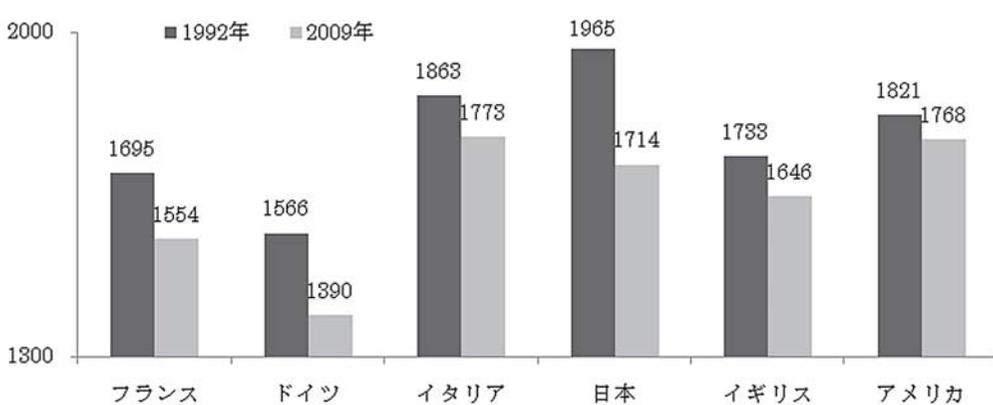
一方で、こうした労働組合の有効なコントロールは、ドイツ型労働協約の硬直性が依然として根本的に修正されていないことを示している。それゆえ、コストの削減と競争力の向上を目

図2 OECD 諸国の離職率と採用率（2000～2005年）



注：アメリカは2000、2002、2004年の平均、他国は2000～2005年の平均。
出所：OECD (2009), p.133.

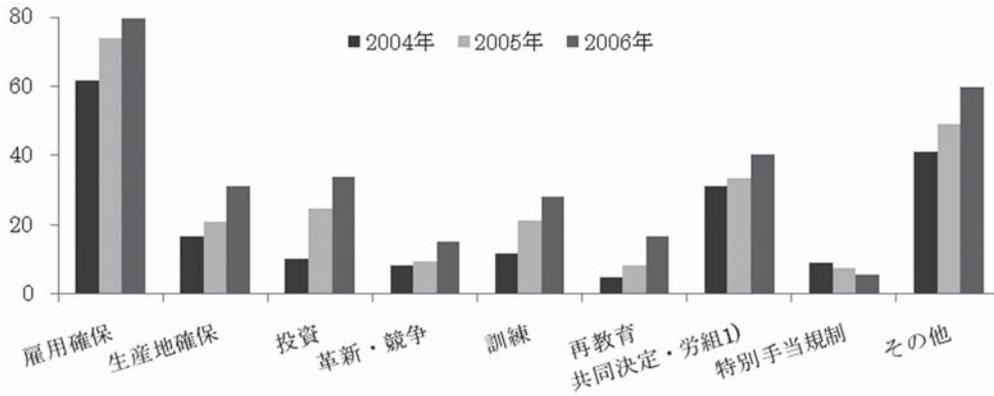
図3 労働時間の国際比較（年平均時間）



出所：OECD STATISTICS⁸⁾.

指す工場の移転や労働者の解雇が行われ続ける。それに応じて、労働組合の組合員も雇用確保により関心を払うようになった。労働組合は、労働協約を厳格にコントロールすれば、組合員の雇用の不安定化、組合員を失う恐れがあると認識している (Lehndorff, et.al. (2009))。このような認識の下で、労働組合にも改革が求められている。例えば、金属産業労働組合は、産業別労働協約を維持しつつ、産業別労働協約の分散化にも弾力的に対応している。金属産業では、産業別労働協約の分散化を阻止するより、むしろこの分散化に柔軟に対応し、企業交渉に積極的に関与することで、労使交渉における影響力の維持を図っている (Haipeter (2010))。図4が示しているように、金属産業の場合、雇用確保が産業別労働協約の分散化において最も重要な協議事項になっており、そのことから労働組合が依然として労使交渉において大きな影響力を保持していることがわかる。現実には、金属産業労働組合だけでなく、ほかの製造業の労働組合 (例えばドイツ鉱業・化学・エネルギー労働組合 IG BCE) や、サービス業労働組合 (ver.di) は、組合員の信頼性を維持するために、労働条件の重視から雇用確保の重視へと戦略目標をシフトさせている⁹⁾。一方で、アメリカ発のグローバルな金融危機の影響はドイツにも及んでいる。にもかかわらず、他の国々に比べドイツでは解雇は相対的に少ない。ドイツの金属産業では、今回の金融危機により売り上げが30%も減少したが、5%の労働者が解雇されたのみである。その理由は、労働組合が使用者との間で、たとえ売り上げが大幅に減少しても、解雇ではなく、労働時間の短縮などを通じて対応する労働協約を結んでいたことである¹⁰⁾。使用者も、そのような労働協約の締結によって、労働者を削減せず、新規採用に伴う余分な投入コストを減らすことが可能となる¹¹⁾。

図4 金属産業において産業別労働協約分散化の対象になっている諸条項とその割合²⁾ (%) (2006年)



注：1) 企業レベルの協約の中に、経営協議会/労組が参入した合意の割合、2) 企業レベルの協約の中に該当条項の割合。

出所：Haipeter (2010), S.4.

第3章 ドイツ型労使交渉の変容—労働組合と経営協議会の役割

ドイツ型労使交渉の行方に関する見解は、表4のような二つに大別される。すなわち、まず、労働協約の交渉の権限は、産業別から企業別へ移譲され、最終的に労働組合の支配から離脱し、企業労使によって締結されるとの見方である。他方は、産業別労働協約を前提に、法的整備も行われたうえで、労働協約が弾力的に実施されるであろうとの見方である。

ドイツの使用者は産業別労働協約を激しく批判してきたが、「開放条項」の導入と労働組合の妥協が産業一律の労働条件の硬直性の度合いを緩和し、そのため批判は和らいでいる。しかし、ドイツ産業連盟（BDI）のような、産業別労働協約の撤廃と企業別労働協約の適用を狙う使用者らはこうした状況に満足していない¹²⁾。一方で、産業別労働協約の分散化のため、経営協議会が労働協約の交渉に関与し、さらに労働協約を決定するようになったと同時に、企業別労働協約に対する労働者の理解と協力を求める役割も担うようになった。労働組合の影響力に抵抗する独立した経営協議会の委員は労働協約により一層関与し、労働協約交渉のより重要な部分を担うと予想されている。しかし、産業別労働協約を撤廃し、経営協議会に労働協約の交渉権を移譲することがはたして本当に可能であろうか。

ドイツ政府は企業別労働協約の交渉の制限を緩和しているが、ドイツ型資本主義制度を構成する中心的な要素である、二元的労使交渉制度の廃棄に対して、政府の対応は慎重である。また、使用者は企業別労働協約の適用を積極的に推進しているが、産業別労働協約の撤廃、あるいは労働組合の消失は、必ずしも使用者による期待された成果が得られるとは限らない。例えば、使用者は、不況の際に企業別労働協約が経営困難を乗り越せると期待する。しかし、産業別労働協約を離脱し、経営協議会を設立した企業では、経営協議会の役割の強化は企業の閉鎖を促すと判断された。その理由は、企業の利潤は使用者によって大部分が再生産に投入されるはずであるが、労働組合の支配力を逃れた経営協議会はもっぱら労働者の賃金や手当などを重視し、利潤を独占することである。企業の利潤が再生産ではなく、大部分が労働者の賃金や手当へ投入される場合、企業の閉鎖が促されるわけである。それに対して、産業別労働協約を

表4 ドイツ型労使交渉の行方についての主な見解

提出者	見 解	
Bosch	1	産業別労働協約の交渉を企業ベースに次第に分権、最終に企業別労働協約を法的に認定。
Bosch&Huber	2	「プフォーツハイマ協定」のように、雇用安全のため、労使間が十分に交渉したうえで、期限付きの「開放条項」を導入； 政府は産業・企業別労働協約の適用基準を制定； 産業別労働協約の適用率が低い産業では（50%以下）、政府が最低労働条件を規定、具体的な数値や幅を交渉委員会に移譲。

出所：Bosch (2008), S.19-20. Huber (2005), S.7-8.

適用している企業では、「開放条項」が導入されても、労働組合は依然として労働協約の交渉と制定をコントロールし、企業間における労働条件をめぐる対立を和らげ、企業間技術・生産の協力を促進している。経営困難の際に、労働組合は経営協議会を支え、使用者との多様な協力を可能にする。例えば、一時的な賃金の引き下げやワークシェアなどは労働組合によって検討・許可されたうえ、具体的な事項は企業の使用者と経営協議会によって交渉されることである（Jirjahn (2008)）。同じ理由で、企業別労働協約はコストを削減することができるという使用者の期待も、労働組合なしには適えられない。労働組合が産業別労働協約を通じて、少なくとも労働条件の基準や調整の幅を規定しているので、経営協議会は労働者の利益をもっぱら追求するようなレント・シーキング（Rent Seeking）を避けられる。さらに、産業別労働協約を適用し、経営協議会も設立した企業は、産業別労働協約を離脱し、経営協議会の役割を強化した企業に比べれば、賃金が4%低下すると報告されている（Zwick (2007)）。一方で、独立した経営協議会の委員は労働組合の支配力を離脱し、より一層労働協約に関与すると期待されるが、法律は経営協議会の設置を強制していないので、経営協議会を設立しない使用者に対して、労働組合こそが経営協議会の設立を迫り、経営協議会の機能を保障する役割を果たすことができる（Jirjahn (2009)）。

以上から、ドイツで労働協約が企業別労使に移譲され、締結される場合には、ドイツの労働市場は不安定になることが予想される。

そこで、二元的労使交渉制度の存続を前提とすると、EU統合と経済のグローバル化に対応するためには、労働組合と経営協議会をはじめ、ドイツ型労使交渉を構成する主な主体は、それぞれ如何なる機能を変革し、如何なる役割を担えばよいのであろうか。まず、産業別労働協約の分散化は、産業別労働協約の硬直性に対する使用者の批判を和らげるようになった。加えて、企業が経営困難の際に、雇用を確保したうえ一時的に産業別労働協約を離脱することも労働者、とくに労働組合の組合員によって受け入れられている。したがって、労働組合は企業別労働協約をまったく認めないより、一時的な企業別労働協約の交渉を容認してよいかもしれない。とはいえ、企業別で合意できる条項を規定し、企業別で合意された条項の適切性を審査できるよう、労働組合は産業別労働協約の分散化をコントロールすることも必要である。労働者に不利な条項がある場合、労働組合がそれを禁止し、または見直すことが期待される。例えば、「期限付き」という条項に対して、労働組合は具体的な期限の明記を要求することが望ましい。とはいえ、産業別労働協約および分散化に対して、労働組合は硬直的にコントロールせず、弾力的にコントロールすることが求められよう。例えば、産業別労働協約が分散化しても、使用者が依然として解雇を行わざるをえない場合には、労働組合は断固反対するより、労働者へのより多くの失業給付や、他の職位の優先採用を使用者に求めてよい。また、産業別労働協約の分散化により、企業間の競争や労使間の対立が顕著、複雑になる恐れがある。その際、労働組

合は、利害関係者の間に協調・信頼を構築する機能を有しているため、経営協議会に比べ、利害関係者の利益追求をより円滑にできる。

他方で、産業別労働協約の分散化に応じて、労働組合には経営協議会の協力が必要となろう。その理由は、第1に、労働組合は経営協議会を通じて企業に関する有力な情報を入手し、一時的な企業別労働協約を十分にコントロールできる。第2に、産業別労働協約の分散化により、減少したコストはイノベーションや労働者の訓練などに投入され、企業の生産性や製品の競争力の向上に貢献する。そして、生産性や競争力が高まると、賃上げが実現可能になる。その結果、分散化した労働協約は、産業別労働協約に収斂する¹³⁾。労働組合と経営協議会の協力は、イノベーションや労働者の訓練などの方面への投資を確保できる。労働組合は経営協議会に権限を移譲することが必要である一方、労働組合はどのような権限を経営協議会に移譲すればよいか、という課題に直面する。要するに、労働組合は産業別労働協約を維持しつつ、産業別労働協約の分散化および経営協議会の関与を弾力的にコントロールすることが求められる。

経営協議会の役割については、まず、経営協議会は労働協約の交渉に関与するが、この「関与」は建言と協力に限られることが望ましい。次に、一時的な企業別労働協約を交渉する場合、労働者の利益を守るために、経営協議会は労働協約の適切さを確認することが求められる一方、労働協約が労働者によって受け入れられるためには、労使間で情報を十分に交流させることを経営協議会が担うことが望ましい。他方は、今回の米国発金融危機に対して、ドイツの使用者はコストの削減を狙い、有期で労働者を多く雇用している。2004年1月にはドイツの有期で雇用された労働者は32.6万人であったが、経済危機後の2008年7月には最高82.3万人へと増加した（Lehmer&Ziegler（2010））。有期で雇用された労働者は危機に面したドイツ労働市場の安定に大きく貢献しているが、正規労働者ではなく、経営協議会に加入していないため、雇用を分断し、労働者の利益を分散化させつつある。例えば、正規労働者は企業の長期的な戦略に注目していることに対し、有期で雇用された労働者は労働条件のような短期的な利益を重視している。「雇用の分断を防ぐ」という新しい課題に直面する経営協議会は、非正規労働者が経営協議会に加入することを許可し、非正規労働者の代表の選出と割合の規定を制定することが必要である。要するに、経営協議会は、自らの役割を拡大しつつ、新たな課題解決のために、労働組合と協力することが求められるのである。

他方で、使用者団体は企業の使用者を代表し、産業別労働協約を締結しているが、企業により適切な産業別労働協約が締結されるためには、企業の使用者は労働組合や経営協議会に経営の透明性を保証することが求められる。例えば、企業の投資・買収・売却計画などを労働組合と経営協議会に可能な限り早く、全面的に開示することなどが含まれる。

産業別労働協約の分散化に伴い、労働条件の不安定が高まるので、政府は関連の法律の制定が必要である。まず、産業別労働協約の適用率が50%を下回り、かつ企業間には共通の労働

協約がない場合、政府は賃金を含む最低労働条件の下限を規定することが望ましい。こうした最低労働条件の具体的な数値や幅は企業の交渉委員会によって決定される。交渉委員会の委員は企業の使用者（あるいは使用者の代表）、経営協議会の委員、独立した労働者の代表、そして産業別労使団体の代表によって構成される。法律は交渉委員会の委員の選出、義務、権利を定める。交渉委員会による締結された協約が社会的公正と一致しなければならないという条項も法律に明記される（Bosch（2008））。また、産業別労働協約の適用基準や、どのような基準で一時的な企業別労働協約の交渉が容認されるかについては政府によって早速に設定されてよい。設定された労働協約の適用基準に照らして、労働条件が産業別労働協約の適用基準を下回る場合、政府は最低労働条件の下限を制定することができる。他方で、労働条件が産業別労働協約の適用基準に達している場合、政府は産業別労働協約からの離脱を禁止することもできる（Lehndorff, et. al.（2009））。しかし、最低労働条件の下限および労働協約の適用基準がどのような水準で設定されるかは政府によって決定されるべき問題である。例えば、地域の賃金基準、中小企業の労働生産性、そして労働者の所得と支出などがそうである。要するに、政府は経済的な効率性を追求しつつ、社会的公正も同時に維持することが求められるのである。

結論

ドイツ型二元的労使交渉制度、とくに産業別労働協約は、戦後ドイツの労働市場の安定と経済の復興に大きく寄与した。しかし、経済のグローバル化の進展や、強まる市場原理や競争が、企業の工場立地や労働条件の決定に大きな影響力を与えている。その結果、産業別労働協約の下方硬直性は、ドイツ企業の国際競争力や労働者の雇用確保に脅威を与えると見なされるようになった。それゆえ、使用者は、労働時間をはじめ一時的に企業別労働協約の交渉を進めるようになった。同時に、雇用優先のため、労働者もこうした企業別労働協約を受け入れるようになり、ドイツ型の産業別労働協約は分散化しつつある。産業別労働協約の分散化に伴い、かつては労働協約の交渉と制定の権限を保有していなかった経営協議会が労働協約に関与するようになり、さらに、経営協議会が労働組合を避け、使用者と企業別労働協約を締結したケースも発生している。

産業別労働協約の分散化は確かに経営協議会の役割を高めてきたが、経営協議会が労働組合に取って代わり、労働条件の決定権と争議権を保有する可能性は依然として低い。仮にそうなったところで、経営協議会が期待されるような役割を果たせるとは限らない。経営協議会に労働協約の交渉に参加する権限を与えてよいが、産業別労働協約の交渉で労働者側の要求を呈示し、労使間の情報交流に助力することに限られるべきであろう。他方、産業別の労使交渉では労働組合が依然として大きな影響力を維持しており、企業交渉にも、労働組合は深く関与している

が、経営協議会の役割の強化に対して、批判や阻止を行わない代わりに、経営協議会を通じて一時的な企業別労働協約の交渉により積極的に関与することが望ましい。同じく、産業別労働協約の分散化に対して、労働組合はこれをコントロールし、同時に弾力的に対応することが求められる。さらに、使用者側は、適切な産業別労働協約の制定のため、経営協議会や労働組合に経営状況を公開する必要がある。最後に、政府は法律面で産業別労働協約の分散化を許容し、かつ社会的公正で分散化した労働条件を法律面で制限してよい。

現在では、産業別労働協約の分散化だけでなく、経済のグローバル化や EU 統合の進展といったドイツ国内外の環境の変化も、ドイツ型の労働協約交渉の安定性を揺るがしている。にもかかわらず、ドイツ型の労働協約交渉は引き続き独自のやり方を追求しているように見える。とくに、今回の金融危機にはその「独自のやり方」を生かして、うまく対応していることが示されている。要するに、労働協約の交渉に関しては、労働組合はコントロールをすると同時に、弾力的に行うことが必要である。

注

- 1) OECD STATISTICS : http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oeed_bv_id=lfs-data-en&doi=data-00371-en (検索年月日 2010 年 10 月 14 日)。
- 2) WSI-Tarifarchiv Tarifdaten : http://www.boeckler.de/549_19392.html (検索年月日 2010 年 10 月 14 日)。
- 3) 「開放条項」(Öffnungsklausel) は労使が締結する産業別労働協約の中で、個別の協定を補足すること、あるいは産業別労働協約から期限付きの逸脱を許可する規定である。使用者は「開放条項」を通じて、産業別労働協約を企業の状況に合わせて具体化し、転換する。また、産業別労働協約の最低基準を下回る際に、許可される「開放条項」も企業に利用される。WSI-Tarifarchiv Glossar : http://www.boeckler.de/553_16985.html (検索年月日 2010 年 10 月 14 日)。
- 4) ドイツ型産業別労働協約の分散化には二つの形がある。①産業別労働協約が維持されると同時に、企業状況による期限付きの修正条項も産業別労働協約に盛り込まれる形、②産業別労働協約を維持しがたい企業が企業別労働協約交渉を行う形。本稿では、主に①のような労働協約の分散化をめぐる述べる。
- 5) WSI-Tarifarchiv Chronik : http://www.boeckler.de/559_21360.html (検索年月日 2010 年 10 月 15 日)。
- 6) WSI-Tarifarchiv Chronik : http://www.boeckler.de/559_21360.html (検索年月日 2010 年 10 月 15 日) および橋本 (2005) : http://www.imf-jc.or.jp/public/kikanshi2/05fuyu/toku_hashi.htm (検索年月日 2010 年 2 月 1 日)。
- 7) 例えば、1996 年 5 月、ヴィースマン会社は、週 35 労働時間を規定した金属産業労働協約を無視し、労働時間を無給で週 38 時間へと引き上げた。その引き換えに、使用者はチェコへ工場を移転せず、3 年間は解雇を行わないと経営協議会の委員に約束した。それゆえ、経営協議会は使用者の提案を受け入れ、96%の労働者が企業契約に署名した。『Berliner Zeitung』(1996 年 8 月 9 日)。
- 8) OECD STATISTICS : http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oeed_bv_id=lfs-data-en&doi=data-00003-en (検索年月日 2010 年 10 月 14 日)。
- 9) 著者は 2010 年 9 月に、ドイツの IG BCE と ver.di にインタビューを行った。インタビューでは、労

働組合が労働条件の重視から雇用確保の重視へとシフトしたことを確認した。

- 10) 対応する労働協約は主に四部分を含む。①職業訓練生の訓練期間を延長すると同時に、雇用の安全も新しい協約規制による確保されている。②週労働時間の下限が28時間に短縮されると同時に、賃金も下がる。③雇用を維持するための柔軟な時短労働が進められる。④有期で労働者を雇用している。
www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A456501-AFB41FF0/internet/200_frankfurt_2010_01_0155652.pdf (検索年月日 2010年10月14日)
- 11) このような労働協約の締結や労働組合の協力に対して、ドイツ使用者連合会(BDA)のHundt会長は、「私たちは他の規制を求めない。このような協力は結構だ。新たな交渉モデルが生まれた」と高く評価した。『Handelsblatt』(2009年11月26日)。
- 12) ドイツ経営者連合会(BDA)は、産業別労働協約を緩和する「開放条項」や差別化規定に満足しているが、ドイツ産業連盟(BDI)は依然として産業別労働協約の存続に反対している。Bispinck (2004)。
- 13) Boschによれば、使用者の産業別労働協約からの離脱と、「開放条項」の導入は、産業一律の賃金水準の維持を困難にするが、企業の生産性や競争力が高まる場合には、賃金が引き上げられる。仮に企業の賃金が産業別賃金水準に等しいレベルに達したなら、産業別労働協約を離脱する理由はなくなると述べている。Bosch (1998)。

参考文献

<外国語文献>

- Bispinck, Reinhard (2004), "Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance," *WSI Mitteilungen* 5/2004.
- Bosch, Gerhard (1998), "Mehr Beschäftigung durch Lohndifferenzierung?" *Beitrag für das IAT-Jahrbuch* 1998.
- (2008), "Auflösung des deutschen Tarifsystems," *IAQ Wirtschaftsdienst* 1/2008.
- Ellguth, Peter/Susanne Kohaut (2010), "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009," *WSI Mitteilungen* 4/2010.
- Haipeter, Thomas (2010), "Betriebsräte als Tarifakteure Tarifabweichungen und ihre Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmung – Erfahrungen aus der Chemischen Industrie und der Metallindustrie," *IAQ-Report* 2010-01.
- Huber, Berthold (2005), "Betriebliche Abweichungen im Flächentarifvertrag – zur Tarifpraxis der IG Metall," Sozialwissenschaftliches Symposium der Hans-Böckler-Stiftung.
- Jirjahn, Uwe (2008), "Betriebsräte and betriebliche Beschäftigungsentwicklung – Abschlussbericht," Hans Böckler Stiftung.
- (2009), "Works Councils and Employment Growth in German Establishments," *Cambridge Journal of Economics Advance Access*.
- Jürgens, Ulrich/Martin Krzywdzinski (2007), "Kein Garant für sichere Jobs," *WZB-Mitteilungen Heft* 115.
- Lehmer, Florian/Kerstin Ziegler (2010), "Zumindest ein schmaler Steg," *IAB-Kurzbericht* 13/2010.
- Lehndorff, Steffen/Thomas Haipeter/Andreas Jansen/Angelika Kümmerling/Erich Latniak/Dorothea Voss-Dahm/Gerhard Bosch (2009), *Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des*

産業別労働協約の分散化に伴うドイツ型労使交渉の変容（陳）

deutschen Kapitalismusmodells, VSA:Verlag Hamburg.

Lesch, Hagen (2008), "Betriebliche Bündnisse für Arbeit in der Metall- und Elektro-Industrie," *IW Köln Trends* 4/2008.

OECD (2009), *Employment Outlook 2009*.

Rudolph, Wolfgang/Wolfram Wassermann (2007), "Gestärkte Betriebsräte. Trendreport Betriebsratswahlen 2006 Ergebnisse der erweiterten Analyse," Hans-Böckler-Stiftung.

Stettes, Oliver (2009), "Wage flexibility and collective bargaining," *Beitrag aus dem IW Köln zum EWCO* 2/2009.

Zwick, Thomas (2007), "Betriebsräte fördern Lohngleichheit," *WSI Mitteilungen* 9/2007.

<日本語文献・その他>

大重光太郎 (2003), 「ドイツにおける協約システムの分散化と企業別労働協約」, 『大原社会問題研究所雑誌』 No.541。

橋本陽子 (2005), 「ドイツの集团的労働法の最近の展開」, 『IMF-JC』 2005 冬号。

労働政策研究・研修機構 (2004), 「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ, フランス, イギリス, アメリカ—」, 『労働政策研究報告書』 No.L-9。

ドイツ新聞紙 *Berliner Zeitung*。

ドイツ経済紙 *Handelsblatt*。

(陳 浩, 立命館大学大学院国際関係研究科博士後期課程)

Changes in German Employee Organisations with the Decentralisation of Collective Bargaining

Seit Mitte der 1990er Jahre befindet sich das deutsche Tarifvertragssystem in einem schleichenden Auseinanderungsprozess. Die branchenbezogenen Verbandstarifverträge mit einheitlichen Tarifstandards für Arbeitsbedingungen wurden nach und nach mit immer neuen tariflichen Öffnungsklauseln aus gestattet. Mit Flexibilisierung von Tarifverträgen agieren Betriebsräte bei betrieblichen Tarifunterschreitungen als Tarifakteure im Betrieb, gleichzeitig schwächen die Verzahnung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten. Trotzdem Untersuchungen gemacht geworden haben, sollen die Betriebsräte als Richtschnur und als Rückendeckung bei der Information der Belegschaften dienen, und auch in den Verhandlungen war die Verhandlungskompetenz und –routine der Gewerkschaft nicht zu ersetzen. Gegenständig verstärkt die geführte betriebsnahe Flexibilisierung von Tarifverträgen die Kontrollbemühungen von Gewerkschaften. Das deutsche Tarifsystem wird nicht von Branchentarif zu Haustarif getauscht, aber noch nicht gehalten als in den 1950-1960er Jahren. Einerseits soll die Betriebsräte als Tarifakteure erlaubt werden, aber die Betriebsräte sollen nicht die Tarifverträge abmachen und abschließen. Andererseits sollen die Gewerkschaften flexibel sein, den Tarifabweichungen zu verhandeln. Die Krise der Finanzmärkte hat die Zweifel an einer vorwiegend marktorientierten Aushandlung von Tarifkonditionen, dennoch erklärt es sich nicht, überschreitet das deutsche Tarifvertragssystem anderes System. Es ist nötig, enthalten die verschiedene Kapitalismus differierte Systeme der Verhandlung von Tarifvertrag.

(CHEN Hao, Ph.D. Candidate, Graduate School of International Relations, Ritsumeikan University)