

〔研究ノート〕

## 「産業別協約制度の危機」についての考察

竹内 治彦

1. 問題の所在
2. 産業別協約の制度と運用
3. 産業別制度の問題点

### 1. 問題の所在

ドイツの労使関係は制度的によく整えられたデュアルシステムの制度として知られてきた。これは、産業別の経営者団体と労働組合による、賃金、労働時間等の基本的な労働条件に関する労働協約規制と、事業所別に労働条件の具体的な面について協定する、事業所協定の 2 本立ての制度である。事業所レベルでの交渉については、経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) に詳細に規定されているが、産業別の労使団体による交渉は、法律による規定は比較的抽象的な労働協約法しかなく、全般が労使団体による自治に委ねられていることから、協約自治 (Tarifautonomie) と呼ばれている。

デュアルシステムは、戦後のドイツにおいて成功したシステムであると見られてきた<sup>1)</sup>。この制度により、産業別の賃金交渉が中央集権的に行われ、労働側からすると、高い水準での協約妥結が実現した。また経営側から見ても、この交渉結果が決して破天荒に高い水準の賃上げになることはなく、適度にブレーキの効いた交渉となる点や、他の欧州諸国に比べてもストライキ

件数が低いといった社会秩序を形成する意味でメリットがあった。また、交渉が統一的に行われることで、交渉コストが低くおさえられるのは両者にとってメリットだったということができよう。

他方、企業活動や事業所の就業規則に関する具体的な面については、それぞれの事業所の経営協議会と経営スタッフとが各経営体の事業に応じて労働の開始時刻、シフト、残業等について細かく協議できた。経営協議会にはスト権はなく、事業所内での社会的な平和を保ちながら、大幅な参加と民主主義を確保するという点で、このデュアルシステム間の分業関係は有効に機能していたと思われる。

ところが、制度的に良く整えられたデュアルシステムや協約自治が危機に瀕しているといった声、あるいはもっと積極的にそれに修正を求める声がこの数年の間に急速に高まっている。とくに批判が集中しているのは、基本的な労働条件を産業別に取り決める産業別の協約交渉制度である。協約自治の根幹であるこの交渉形態は、横断協約ということで、地域別産業別に同一労働条件を求めるものである。つまり、地域ごとの経営者団体と労働組合とで基本的な労働条件を交渉し、その経営者団体傘下の企業で働く、労働組合員に同一の労働条件を求めるものである。しかし、協約件数も多く、また経営者団体に加盟していない企業や、組合に加入していない被用者にも影響力を持つことから、その包括する被用者の比率は90%にも及ぶとする説もある<sup>2)</sup>。

そのうえ、地域別の交渉とはいえ、代表的な大産別労組である金属労組IGメタルとの交渉を見ると、パイロット地区に指定された交渉地区での妥結結果が、同じ規模ないし、同じ構造でもって他の交渉地区にも波及する形態をとっている。こうした点で、極めて中央集権制の強い交渉形態になっている<sup>3)</sup>。そこで、今日、その中央集権的な規制を弱め、企業別の努力や創意工夫を活かせるように多用化をはかるべきだという要望が強くなってきている。注目を集める契機としては、経済専門家委員会の年次報告が繰り返し、

産業別協約の弾力化を求めようになったことなどがまず考えられる<sup>4)</sup>。この他にも、ドイツを代表する経済紙である *Handelsblatt* でも、96年上半期には、この問題が連載された<sup>5)</sup>。また93年頃から、五大研究所の一つであるハンブルクの HWWA 研究所やドイツ経営者団体連盟の研究所である IW が同様のテーマを掲げたシンポジウムを開催するなどしている。また96年のドイツ法学会の労働法部門の共通テーマにも産業別協約制度の問題が取り上げられている<sup>6)</sup>。以上のように、かなりの関心がドイツ国内で、このテーマに向けられているといえることができる。

WSI のピスピンク研究員は、産業別協約制度に対する、これらの批判が起こってきた原因を、(1) 経営者側の産業別協約制度に対する幻滅、(2) 東西ドイツの統一、(3) 外部的な要因、一つには周辺諸国で規制緩和や自由主義的な傾向が進んだこと、とくにイギリスでの大幅な自由主義化、もう一つには東欧圏に新たな競争相手が生じたこと、の3点で整理している<sup>7)</sup>。

たしかに、産業別協約の見直しを求める声の直接の契機となったのは、東西ドイツの統一であり、とくに東ドイツ企業の中に産業別協約の高い労働条件をクリアできない企業が出てきたことだったと考えられる。さらに、92年頃から、ドイツ経済は大きな景気後退に直面し、西独地区でも産業別交渉の高い協約水準への批判や、産業別に中央集権化された交渉が弾力性を欠くものであるといった批判が噴出するようになった。これらの問題は

単に、議論され話題にのぼっているというだけでなく、東独では、経営危機にある企業には協約水準以下の賃金支払いを許容する危急時条項 (Härtefallklauseln<sup>8)</sup>、表1も参照) といった特別な協約事項や、企業の経営者団体への加

表1 危急時条項の利用数

種別	年 度				計
	1993	1994	1995	1996	
決裂	27	10	20	0	57
拒否	19	3	4	0	26
妥結	24	12	44	18	98
計	70	25	68	18	181

出典) Hickel u. Kurtzke (1997), in: *WSI Mitteilungen* 2/1997, S.102

入率の低下といった現象、同様に西独でも、独自に企業協定を結ぶ企業の存在などに具体的に表れてきている。これらの現象には、80年代までのデュアルシステムが揺らいでいる、危機に瀕している、と感じさせるものがあるかもしれない。

以上は、いわば不況下でのコスト面での問題だったが、さらに根本的な問題が指摘されるケースもある。例えば、ドイツの代表的な産業社会学者のホルスト・ケルンは、景気後退に直面するドイツ経済の問題点としてイノベーションの遅れを指摘し、イノベーションを遅れさせる原因として、中央集権化され、規制の多いドイツの労使関係に注目し、改革の必要性を説いている<sup>9)</sup>。これは、企業の状況に即応した労働条件規制制度を持っていないと、企業レベルで次々と技術革新を進めていかななくてはならない時代には適応できないという、より本質的な批判である。

ところでデュアルシステムの揺らぎや批判は、基本的には産業別の交渉の権限を企業別のものに委譲していく流れであったり、あるいはそれを求める方向にある。こうした方向は産業別の労働組合の利益とは合致しないので、こうした事態を望ましくないと考える組合側も、それぞれの対応を企てている。そうした中で、組合の比較的学術的な刊行物の一つである *Gewerkschaftliche Monatshefte* は94年の3月号で、「変革期にある協約政策」という特集を公表した。これは94年1月13日にデュッセルドルフで行われたDGBのワークショップの記録である。このワークショップでは、「真価を問われる協約の自治」と題した基調講演を、ドイツの代表的な労働法学者である、ペーター・ハナウが行っている<sup>10)</sup>。

彼はドイツのこれまでの協約システムは三重の仕方で真価を問われている、と指摘する。まず一つは、今次の経済危機であり、次の一つは国境の開放である。これまで、ドイツの協約システムは国内の閉じた問題として考えられてきたが、今ではそれは法律的にも西側に開かれているほか、事実上東ヨーロッパに向けても開かれている、そうした国際化の問題の前にもドイツ



の協約システムは立たされているのである。そして、さらに第3の新たな要請として、事業所を越えた（産業別の）規制から解放された経営（事業所）規制からの要請の前に立たされているのが今日のドイツの協約システムであるというのである。そして、かつては「経営自律<sup>11)</sup>はただ補完的なもの、つまり労働協約が残したものを規制できる」という原則、つまり、協約優位、経営規制補完の原則があったが、これがまさに逆になる現象が見られると指摘している。そして、それらの現象をもたらした原因としては次の3点を指摘している。

(1) 経済危機

(2) 協約政策が量的なものから質的な側面に、つまり金銭の問題ではなく雇用や労働時間といった問題に及んでいる。これらの条件は経営ごとに差異があるものである。

(3) 労働法の脱産業化；労働者の大多数には個人主義が見られ、労働協約よりも経営の方が労働者に近くなっている

以上の2人の現代ドイツを代表する、産業社会学者と労働法学者の立論には多くの共通認識が見られる。つまり、ドイツの経済は現在深刻な不況に瀕している。この時に、高い労働条件をカルテル的に守ろうとする産業別労働協約制度の意味が問われることになるだろう。さらに、今次の不況は、ドイツ経済の構造的な問題点に深く関わるものである。それはドイツ産業の革新性という問題であり、ドイツ経済は旺盛なイノベーションを必要としている。その意味で産業別協約制度の弾力性が問われるだろう。次に被用者側の条件として、産業界全体にいわゆる脱産業化が進んだことから、一枚岩として利害関心や生活意識を共にする現業部門で働く労働者階級の存在は希薄になっている。他方で、個人的な利害関心を持ち、産業別の組合とは必ずしも世界観を共有しないホワイトカラー層が増えている。こうした状況の中で、労使双方から労働協約の領分を徐々に、経営協定に委譲することが求められ

ていっているというのである。

## 2. 産業別協約の制度と運用

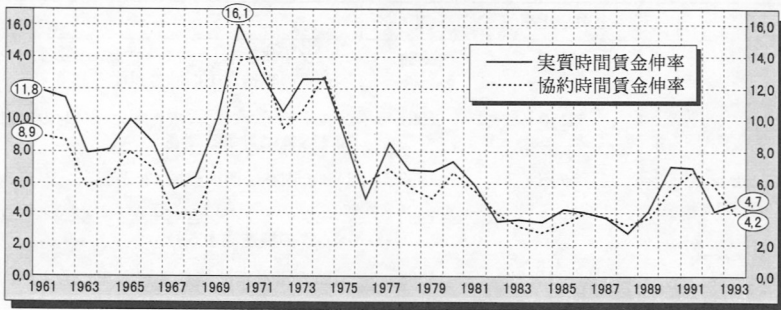
1節で見たように、今日産業別協約制度の改革を求める声は大きく、またマスコミでは、それが「揺らいでいる」と報道されている。しかし、そもそも産業別協約制度とはどのようなものであり、それが、どのように変容すると揺らいでいるといえるのだろうか。

実は、産業別協約制度の揺らぎと一口にいても(1)産別交渉の枠組みを維持しつつも、交渉の実際が事業所レベルに移っていく揺らぎと、(2)産業別団体のたがが緩み、産業別交渉がそもそもなりたない事態の二つの側面が考えられる。

まず、(1)について、産業別協約制度とは、基本的な労働条件を産業別に経営者団体と組合とが規制するものであると定義できよう。基本的な労働条件とは、賃金と労働時間がまず考えられる。したがって、これらの条件について企業別交渉が行われるようになれば、産業別協約は揺らいでいるということになりそうである。しかし、実質はそれほど単純ではない。そもそもドイツの労使交渉は二重の従業員代表によるデュアルシステムに特徴があった。その関係を整除するため経営組織法には、事業所協定に対して労働協約が優位することが定められている<sup>12)</sup>。ところが、協約優位原則(Tarifvorrangsprinzip)といっても、二つの問題がある。まず、労働協約よりも有利な条件を個別の経営協定によって定めうるのではないか、そこで基本的な労働条件について事業所別の交渉の余地があるのではないかという点の一つ。次に、産業別の労働協約が明示的に経営協定にその規制を委ねている事項があるという点の一つである。

まず、前者の点から見てみよう。有利な労働条件を考えるのに、賃金の問題と、労働時間の問題が考えられる。賃金については、厳格にはたとえ有利

図1 賃金伸率の経年変化



資料：連邦統計庁，IAB，ドイツ連銀，ケルン・ドイツ経済研究所  
ただし，注15)の文献より転載

な規制であっても、つまり、産業別賃金よりも高い賃金であっても、労働協約からの逸脱を認めないのが、労働法的な解釈になるかと思われる<sup>13)</sup>。とはいえ筆者が訪問したことのある金属産業の事業所では協約賃金に対する上乗せがどの企業でも行われていた<sup>14)</sup>。これらの加給は協約優位原則を意識した場合には、経営協定の形は取らず、使用者による任意の加給として申合せの形を取って行われている。また、たとえ法律上は厳密に言えば問題点があった場合でも、利益を侵害されたものによる訴えがなければそれが裁判等にのぼることはありえない。労働組合が、産業別に一律の規制を求めることを目的として、被用者にとって有利な賃金に対して、訴訟を起こすとはあまり考えられない。そこで、有利な賃金の支払いは一般的に行われていると考えた方が良さそうである。

経営者団体から見ても、協約上乗せ賃金は、好景気時に労働力を確保し、また不況時に賃金のバッファーとなるという二つの長所を持っている<sup>15)</sup>。IW 研究所がまとめた図を見ると（図1）、協約上乗せ分を含む実質賃金の伸率は協約賃金のそれに対して景気変動的に対応しながら推移していることがわかる。したがって、93年頃からの事業所レベルでの上乗せ分のカットによる実質減給があったとしても、それは景気変動によるものであり、産業別

表2 協約上乘せ給についての研究結果

著者	上乘せ比率	年	データ
Meyer <sup>1)</sup>	11,7	1989	ニーダーザクセンとバーデン-ヴュルテンベルクの製造業103社に対する調査
	11,0	1991	ノルトライン-ヴェストファーレンの製造業175社に対する調査
Bellmann/ Kohaut <sup>2)</sup>	7,6	1993	IABの調査, 西独全域4262社
	9,3	1993	ニーダーザクセンとバーデン-ヴュルテンベルクの製造業465社
Schnabel <sup>3)</sup>	7,2-12,2 従業員グループ により異なる	1993	西独の使用者団体に加盟している1地区 155から162社
Bellmann u.a. <sup>4)</sup>	5,9	1995	IABの調査, 西独全域4096社

1) Vgl. Meyer, W., Analyse der Bestimmungsfaktoren der „übertariflichen Entlohnung“ auf der Basis von Firmendaten, in: Gerlach, K., Schettkat, R. (Hrsg.), Determinanten der Lohnbildung, Berlin 1995.

2) Vgl. Bellmann, L., Kohaut, S., Effektiv- und Tariflöhne in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: Gerlach, K., Schettkat, R. (Hrsg.), Determinanten . . . , a.a.O.

3) Vgl. Schnabel C., Übertarifliche Entlohnung: Einige Erkenntnisse auf Basis betrieblicher Effektivverdienststatistiken, in: Gerlach, K., Schettkat, R. (Hrsg.), Determinanten . . . , a.a.O.

4) Vgl. Bellmann u.a., Flexibilität von Betrieben in Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 200, Nürnberg 1996, S.58.

出典) Meyer u. Swieter (2/1997), in: WSI Mitteilungen, S.122 より転載

協約制度の変化との結び付きは希薄だということになる<sup>16)</sup>(表2, 3も参照)。もし、仮に協約以下の賃金を事業所レベルで支払うことがあれば、これは産業別協約制度の揺らぎとなるが、協約水準以下の賃金しか支払っていない企業の例は中規模以上の企業ではほとんど考えられないだろう。

労働時間については、やや異なった状況にある。70年代の労使関係が、社民党政権のもと規制が強化されざりみだったのに対して、80年代の労使関係は規制の弾力化の方向にあり、なかでも労働時間の弾力化が顕著だった。とくに、金属産業での時短闘争は、全体としての協約労働時間の削減と引換えに、労働時間の弾力化を認める引金を与えるものとなった<sup>17)</sup>。また、92/3年頃からは、雇用不安の中で、労働時間の弾力化が顕著になってきて

いる。こうした中で、労働時間についてはいくつの変則的な事例が出てきている。

〈金属産業 A 社〉

この会社は93年の売上高125万マルクでドイツ国内に5事業所、5000人の従業員を持つ。94年年初に雇用保障と企業年金制度の設立と引換えに、週40時間制（産業別協約は当時36時間）を取り、また32時間から48時間の間で割増なしに労働時間を変動さ

せ、年間ベースで調整させることなどが経営協議会との間で合意された。この経営協定に対し、産別労組のIGメタルは広報担当が、雇用保障をしている点、新たな企業年金の設立をいっている点で労働者にとって好ましい点も多く、IGメタルが企業協約の形で交渉したとしてもほぼ同様の協約が結ばれたであろうとコメントしている。

〈電機産業 B 社〉

多国籍企業であるこの会社は、部門ごとに会社組織にし、ホールディングカンパニーが全体を統括するよう編成替えをした。そして、製造部門のみを

表3 協約上乗せ給（年次・産業別）

産業部門	上乗せ率	
	1993	1995
農業	4,4	2,5
鉱山・エネルギー	1,5	1,0
原料製造	10,8	7,6
投資財	9,5	8,3
消費財	8,1	6,1
建設	7,8	5,5
商業、交通、通信	9,0	6,9
銀行・保険	3,0	2,6
宿泊	7,0	4,7
教育、出版	2,5	2,3
保健制度	11,3	8,8
法律相談	5,8	6,3
非営利団体	0,6	0,4
地域団体、社会保険	0,4	0,5
計	7,6	5,9

資料：Bellmann u.a., Flexibilität von Betrieben in Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1996, S.58.

ただし、表2の文献より転載



金属産業に止め、その他については、DGB傘下の組合ではない別のナショナルセンターであるドイツ職員労組(DAG)と協約を結び、DAGとの協約労働時間である、週38時間の労働時間を求めた。これに対して組合側は、事務管理部門の会社であっても、IGメタルの組合員については、金属産業の労働協約が妥当する旨の訴えを起こした。

#### 〈電機産業C社〉

電機関係の中規模の事業所で、その分野では独自の技術を持っていたこの会社は、95年秋に約450人を解雇したうえで、チェコに新たに工場を建設しドイツでの操業を縮小する構想を持った。そこで経営協議会に、賃金を調整することなしに週38時間制で就労することを受け入れるならば、チェコへの移転を取り止め、99年4月30日までの雇用を保障する提案をし、経営協定を結んだ。これは割増がカットになるため事実上減給になり、またこの会社は地域の経営者団体に所属していることから、IGメタルは訴訟を起こし、IGメタルの組合員については産業別協約通りの労働条件とすること、すなわち週38時間制での就労が行われるなら、3時間は超過勤務として割増を付けることとの判決を受けた。

#### 〈電機産業D社〉

従業員数700名のこの会社は地区の経営者団体に加入していない。この場合、フォルクスワーゲン社のように、従業員代表である組合と労働協約を結ぶことが考えられるが、この会社では、経営協議会を組織し、そこと協約労働時間よりも長い週38時間の週労働時間協定を結んでいる。この会社の従業員の中にはIGメタルの組合員も少数はいるのだが、職場環境が良く賃金水準も高いことから、彼らもこの事態を黙認している。

まず、B社の例は、産業別協約制度からの逸脱の問題とも関連するのだ



が、それ以上に単一労組の問題と関係している。ドイツの労働組合は産業別の労働組合で、業種によって関連が曖昧な場合はDGB傘下の組合はお互いの縄張りを決め、他の労組が組織している企業での組織活動は行わず、棲み分けをする姿勢をとってきた。労働協約は労働組合としか結ぶことができないので、ある企業は、その企業で活動するその労組とのみ交渉することになる。それでも、DGB以外の労組との間では複数労組間の権限問題が生じる余地が残っている。他にも、キリスト教労働組合やドイツ官吏組合などもあるにはあるが、この問題で意味を持つのは、事実上、DAGの存在である。

次に、A社とC社であるが、ともに金属産業の中堅的な企業であり、その動向に産業別労組も関心を持っている。そこで、両者が企業別に独自性を打ち出すことには組合も注視していることが窺われる。D社の場合には、事業所の規模が小さいことと、比較的組合の規制の弱い地域に立地していることから、長い所定労働時間という不利な条件にもかかわらず、労組の組合員も不満を表していない。もっとも、賃金やその他の条件では労働協約レベルより高いものを、この企業では給付している。それらを総合的に勘案して組合側からの圧力がないのだろう。

以上のように見てみると、労働時間については事業所レベルでの弾力化の余地が実際には開けているようにも思われる。そのための条件となるのは経営協議会との関係であり、そうしたケースがある場合には、会社側は経営協議会からの同意を取り付けている<sup>18)</sup>。

次に、労働協約が明確に開放条項（Öffnungsklauseln）をおき、事業所別に具体的な交渉の余地を残す場合を見てみよう。これも実は労働時間の弾力化について見られる方法であり、週労働時間の遵守について、調整期間を設け、所定労働時間から逸脱できる時間幅などを事業所別の協定に委ねる場合がある。とくに後に述べる雇用保障とのからみにおいて、この方法が多く用いられた。例えば、94年4月に結ばれた鉄鋼業の産業別協約は雇用保障を協約本文に盛り込むことはせず、事業所レベルの経営協定に委ねる開放条項

をおいている。これは例えば賃金カット含みで労働時間を32時間まで短縮し、雇用保障をするようなケースを想定しているものである。

こうして見ると、労働協約の厳密な優位原則、つまり、「労働条件については労働協約が定めるのが通例となっているもの以外についてだけを、経営協定が定めうる」という原則は、かなり崩れてきているが、その変化は、基本的な労働条件を定めるという産業別協約の根幹を掘り崩すようなものではなく、産業別協約制度の大枠を残しながら弾力化を求めるものであると総括できるだろう。

次の(2)については、産業別の団体の拘束力の低下傾向は労使双方に見られる傾向である。企業が経営者団体から離脱する傾向はまず東ドイツの統一後、東ドイツで見られたものである<sup>19)</sup>。そして、西ドイツでも脱退のケースが始まって、より注目を集めるようになってきた。ただし、この問題で留意すべきことは、影響力のある中大規模の企業で経営者団体からの離脱のケースがないことである。影響力のあるような企業で離脱をした場合に、組合は必ずその企業の職場委員と経営協議会に働きかけて、その企業で企業協約を結ぼうとするだろう。労働協約法上、協約交渉の権限は組合にしかないのだから、企業は組合との交渉をせざるをえない。大産別労組と1企業との交渉となれば、一般に企業側に不利なので企業はそうした選択肢をとらない、と考えられてきたし、その状況は本質的に変わってはいない。先の電機産業B社の事例でも、産業別団体から抜けて企業協約を結ぶ場合に組合との間で結んでいる。1企業として組合と交渉するのを避けたければ、産別の経営者団体に加入している方が賢明なのである。経営者団体に加盟せず労組とも交渉しないで、経営協議会との経営協定によって基本的労働条件を定めることが問題化しないのは、影響力の小さい小規模の事業所だけなのである。

経営者団体でも、産別交渉を否定する声が大きかった。ドイツ工業連盟の

ヘンケル会長は、産別交渉を否定する発言をしたが、ドイツ使用者団体連盟が抗議し、両経済団体の専門スタッフ会議が開かれ、両者は産業別協約制度の維持について確認している<sup>20)</sup>。その根拠は明らかにされてはいないが、経営者側にとっての産業別協約を維持する理由として凡そ考えられるのは次の理由である<sup>21)</sup>。

(1) 産業別に組織された労働組合と交渉していくうえでの戦術的な問題。

もし、産業別交渉でなければ、労組は事業成績がよく、また産業連関的にキーとなるような企業での交渉を先に進め、そこで相場設定をはかるだろう。

(2) 事業所レベルでの労働条件の交渉が一般化すれば、経営協議会にスト権を認めざるをえない。そうなれば、企業レベルでの社会平和が崩れることになる。

(3) 企業別交渉では、交渉コストが産別一括方式よりも高くなるのは当然である。

### 3. 産業別制度の問題点

以上のように、多くの批判を受けながらも産業別協約制度の枠組み自体は維持されるであろうような状況について述べてきたが、それでも多くの修正すべき問題点、革新の必要な点のはっきりしてきている。最後にそれらについてまとめたい。

(1) イノベーションに対する適応力

イノベーションと労働協約制度との関連はそれほど直接的ではない。筆者も94年に、ある工作機械メーカーで、産業別協約制度とイノベーションの問題は関係がないという回答を受けたことがある。おそらく、この問題は協約制度の弾力化が直接イノベーションを生むということよりも、革新的な企

業組織のあり方が必ずしも堅固な産業別協約の枠組みにマッチしないということであろう。今日、プロジェクト方式や、チームワーク方式が多くの企業で取られるようになってきている。こうした方式は、職務職掌を明確に決め、それぞれを賃金等級に格付けするという、産業別協約制度での処遇の仕方に馴染みにくいものであり、すでにそうした生産方式を導入している企業でも、導入に当たっては経営協議会とのかなり長い時間にわたる準備作業を必要とした。このように、伝統的な労働協約の枠組みがあまりにも堅固な場合には、新しい生産方式の導入が困難になったり、その導入の時期が遅れるといった問題点があるということではできらるだろう<sup>22)</sup>。

## (2) 雇用について

ドイツは目下のところ、戦後最悪の失業記録を更新しており、雇用問題が政策的にも最重要の課題になっている。こうした事態に対して、IGメタルは95年秋に「雇用のための同盟」を提案した<sup>23)</sup>。これは、政府が社会保障の削減をやめ、経営者側は毎年10万人の雇用の創出を約束すれば、IGメタルの伝統的な賃金引上げ要求根拠であったインフレ率と生産性向上分のうち、生産性向上分を放棄してもよいとするものだった。

この提案は、労組が賃金と雇用とは関係がないと主張してきたことを覆したという点で新しかったし、雇用について労組が責任ある提案をしたということで、注目を集めた。これまで、労働組合側の議論では、たとえ労働コストを低く抑えることができたとしても、それが雇用に結びつく保障は何もない、むしろ雇用に結びつかないと考えるほうが自然ではないかとする姿勢を取り、賃金交渉問題と失業問題を別次元ととらえていた。ところが、この提案では、同盟協定をすることで、産業別に労働コストの削減分を雇用のために必ず用いることが提案されたのである。

この提案は、政府が病欠時賃金継続支払法の改正を進めたことが原因で決裂したが、法改正問題がなかったとしてもうまく機能しえたかははなはだ疑

間であった。それは経営者団体にそもそも雇用について協定する権限などないからである。賃金ベースは産業別に交渉されるとしても、具体的に従業員を雇用するのは企業なのであり、何人の雇用を創るといったことについて産業レベルで協約を結ぶことなどできないのである。したがって、雇用を創出するという積極的な役割を産業別協約制度が果たしうるかは疑わしいことになる。それでも、消極的に、これ以上の解雇はしないという、雇用保障を含んだ産業別の労働協約はいくつかの産業分野では現実に妥結した<sup>24)</sup>。

〈繊維縫製産業での96年3月の協約〉

賃上げ幅は1.5%だが、経済的に困難な企業については、企業レベルでの協定により、事業主理由による解雇を放棄するかわりに賃上げの一部ないし全部を凍結できることを合意した。ただし、この特例期間は最長でも1年とする。また、労働時間についても協約週労働時間の37時間を割増なしに8時間まで上回ることができるうえ、企業レベルの協定により、労働時間が、週労働時間から±6.75%、年ベースで±130時間の逸脱を可能にしている。

〈化学産業〉

賃上げを2%に止めるかわりに、97年7月1日以降は事業所理由による解雇を凍結することが合意された。地域別の監督機関が合意内容の遵守を監督することになっている。

化学産業の場合には、かつての国策企業を中心に大企業が多く、組合との間も労使強調路線を維持してきた。そうしたことから、うえのような合意ができたと思われるが、金属産業では事業所規模も様々であるし、業種により経営実績にも開きがある。そうしたことから、雇用について保障しうるのは企業だけということになる。したがって、雇用に関して事業所別に協定していくことを推奨するためには、産業別組合は、開放条項を活用し、企業別の



交渉余地を広くとっていかざるをえないだろう。

産業別労働協約制度の意義はどこにあるのか、それは市場への参入について条件を付けることで、ダンピング競争を規制していることにある。技術開発に励み成功した企業は、これによって、他社のダンピング競争の影響を被らずに、パイオニア利益を享受することができる<sup>25)</sup>。競争のための労働コスト条件が等しいことは、企業活動にとっても、(国内的には)望ましいことであるといわれてきた。この国内競争条件の整備についての利点は、今日国際競争の中で貿易財についてはたしかに通用しなくなっている面もある。そこで、産業別協約に一定の修正が試みられる必要が出てくるだろう。

考えられることとしては、先に述べたように開放条項を利用し、雇用保障のある協定については、労働協約からの一定限度の逸脱を認めることである。開放条項を利用する形式では産業別労働協約の枠は守られる。また、たとえ労働条件が下がっても雇用保障があれば労働者側にとっても利点がある。この交渉の当事者には経営協議会が当たれるし、もし、交渉が決裂しても、産業別協約に戻ればよいだけのことであって、企業内の社会平和を覆す要素はない。

現在のドイツの失業増の原因として、労働コストの増大による企業の海外流出や海外からの投資減が指摘されている。しかし、これは先進国の共通の課題であり、ドイツのコストは先進国間でも相対的に高いかもしれないが、そこでの差異は旧東欧圏や途上国との競争にとっては本質的な問題ではないように思われる。したがって、産業別協約制度をやめて協約カルテルを解き、企業ごとのダンピング競争を容認したとしても失業問題が解決するとは思えない。むしろ問題なのは、ドイツの産業がまだあまりにも伝統的な製造業に偏り、ハイテク産業やサービス産業の発展が遅れていることである。ドイツの産業は、製造業からサービス業へのシフトを推進すべきであろう。そのためには、産業別協約制度をなし崩しにして低賃金競争への道を開くよりも、協約制度を維持し、企業の生産性向上意欲を引き出しながら、そこで生



じた余剰人員、余った雇用をサービス産業に誘導していくほうが中期的に望ましい効果を持つと思われる。

〔注〕

- 1) Müller-Jentschによれば、産業別協約制度は、被用者にとっては、保護機能、分配機能、参加機能を持ち、経営者にとってカルテル機能と秩序機能を持ち、さらに政府にとっては、負担減と正当化の機能を持っていた（Müller-Jentsch, 1993）。正当化の機能とは、政府は労働条件交渉の当事者からははずれることができるので、交渉に巻き込まれることで政府の正当性が崩れることがないことを意味する。産業別協約制度の歴史については Klönne（1993）を参照。
- 2) 1995年にDGBが発表したものでは約80%の被用者に労働協約が関係していた。またZacertの調査では約90%となっている。これらのデータについては、Wedeling-Schröder（1997）を参照。WSIのBispinckによれば、93年末において、ドイツでは4万1700件の労働協約が結ばれている。この中にはDGB以外の組合と結ばれたものも含まれる。そのうち、基幹的な協約は1万8900件で、残りは平行協約、修正協約などである。1万8900件のうち、8600件は産業別の経営者団体と結ばれていて、1万300件は企業協約である（Bispinck, 1994）。
- 3) 協約交渉のあり方は、ドイツ語ではFlächentarifvertragといい、地区と産業分野別に、その領域全体にわたることを意味する。ただし賃金交渉の実際について見るとパイロット協約の形を取り、産業別交渉の意味合いの方が地域別交渉に比べてかなり強いこと、また金属産業がパターンセッターの役割を果たしている点を強調し、それをドイツ的なコーポラティズムとして、日本のいわゆる8社懇を中心とした賃金交渉制度との類似性を指摘したのが、稲上他（1994）である。  
しかしながら、実際上地域別の賃金格差は存在する。WSIの調査によれば、繊維産業の専門工では、最高月額2924.80マルクの地区があるのに対して、最低は2595.20マルク。これに対して金属産業や化学産業では差は月額100マルク程度と小さいものである。ところが、55歳の職長クラスになると地域差は月額で900マルク程度になり、相当大きくなってしまふ。なお、この他に年次給付についても地域差がある（Handelsblatt, Aug. 19. '96）。とはいえ、本文で述べたように、パイロット協約の形になった場合には、賃金引上げは同一規模、同一構造で行われる。賃金に開きがあるのは、以前から開きがあったことの結果である、と見ることもできる。
- 4) 経済専門家委員会は1988/89年度の報告書や、95年年間報告書、96年4月の春季予想報告書などで、繰り返し産業別協約制度の硬直性について批判している。96年4月の春季予想報告では、賃金決定についても企業協定に委ねていく必要を説

いている (*Handelsblatt*, May. 7. '96)。なお, Müller-Jentsch によれば, 専門家委員会は 84/85 年の年間予想ですでに改革の必要性を説きはじめていた (Müller-Jentsch, 1993, S. 498)。

- 5) *Flächentarifvertrag in der Krise* と題された特集記事が, 96 年 1 月から 6 月にかけて不定期に 10 回以上掲載された。
- 6) このシンポジウムについては, *Recht der Arbeit*, Heft 3, 1996 に掲載されている。3 人の報告者がたち, それぞれ自由主義的な立場, 組合に近い立場, その中間の視点から産業別協約制度について労働法の立場から考察している。
- 7) Bispinck (1994) を参照。
- 8) ただし, 危急時条項は実際にはあまり運用されていない。それは労働組合及び, 産業別経営者団体から承認をえなければならぬことに原因があると思われる。危急時条項については, Hickel u. Kurtzke (1997) が詳しい。
- 9) ホルスト・ケルン (1994)。
- 10) Hanau らの議論は最近では, 労働協約制度一般を超えて, もはや「労働法か労働か」つまり, 法的な保護を求めめるのか, 仕事が欲しいのかまでに達しているということになる。これについては, ハナウ (1997) を参照。
- 11) 産業別協約の自立 = *Tarifautonomie* に対して, 事業所レベルでの自治に委ねることを *Betriebsautonomie* と呼ぶ。
- 12) 毛塚 (1986) は 72 年改正経営組織法の下での協約優位原則に関して, その法律的な解釈と運用を論じた労作である。とくに, 毛塚は 72 年法で, 第 77 条 3 項の規定が, 「労働協約で定める, または, 定めるのが慣例となっている賃金その他の労働条件は, 経営協定の対象となしえない」(213 頁), と定義していることに注目し, これは 52 年法以来の規定に沿うものであり, 労働組合と経営協議会との間で権限を分かちつものであるが, 逆に協約に定められなかった事柄をいかように整序するかなど, 多くの問題を巻き起こしたことを指摘している (221—223 頁)。
- 13) 毛塚 (1986) のとくに, 242—250 頁, 255 頁以降を参照。協約優位原則は有利性原則ではないので, 協約の条件を最低条件と考えるという意味合いを持つものではない。毛塚は, 協約に上乘せた任意加給について「協約賃金の引き上げの際に取り崩されることがありうる, 企業のまさに任意的な加給である (法的に言えば, 使用者の一方的給付約束や契約に基づく加給)」であり, 強行性を持つ経営協定の形になっていないと説明している (243 頁)。
- 14) 92 年夏から 97 年 3 月にかけて, 西独地区では 10 社で聞き取りをしたことがあるが, 協約に対する上乘せはいずれの企業でも行われていた。協約上乘せ賃金については, 注 15) の文献の他, Meyer u. Swieter (1997) が詳しい。
- 15) *Übertarifliche Bezahlung: Die Konjunktur redet mit in iwd; Informationsdienst des*

*Instituts der deutschen Wirtschaft*, 35, Jahrgang 20/1. Sep. 1994.

- 16) 大塚（1994）では、92年以降の景気後退で上乘せ給付が大幅に減じられたケースが紹介されている。それでも、VW社の財団が実施した調査によると、94年でもなお、3分の2の企業で企業別加給が行われていた。大規模企業ほど加給が行われている比率は多いので、被用者レベルで見ると80%の被用者が加給を受けていた。加給幅は平均で10%程度である。加給は経営協議会との交渉によるものというよりも、企業側が従業員を動機付けるために利用しているケースが多く見られた（*Handelsblatt*, April 7. '97）。
- 17) 84年の時短交渉の結果、時短の推進は方向として合意されたが、そのための条件として、協約での労働時間規制を事業所協定にかなりの部分、譲ることも合意された。これについては拙論（1993）、5頁も参照のこと。
- 18) 毛塚（1986）が引用している Matthias Knuth らの1979—80年の調査によると、「労働協約に違反する経営協定条項のなかでは、労働時間関係が労働者に不利に違反し、休暇と賃金関係が有利に違反している傾向が見られる」（255頁）。この傾向は90年代の傾向と一致すると思われる。異なってきたのは、80年代は協約優位原則が任意加給の足かせとして使用者に有利に働いていたのに対して、今日では使用者側から使用者に有利な企業協定のために優位性原則の破棄が求められていることである。
- 19) *Der Spiegel* (41/95)によると、経営者団体への加盟率は、西ドイツで75～80%、東ドイツで凡そ3分の1となっている。また *Frankfurter Allgemeine Zeitung* によると、東独では印刷業では60%、木材プラスチック産業では40%の企業が経営者団体に加盟していない（92.7.25）。
- 20) *Handelsblatt* (Jan. 23. '97)。同種の問題は度々起っている。93年に当時のドイツ工業連盟のネッカー会長の企業は、東独での段階的な西独並賃金への引上げに抗議して、経営者団体から脱退している。96年金属連盟のシュツンプフェ会長は、金属連盟は産業別の交渉を止めてもよいと発言している。産業別協約制度の枠組みを維持していくうえで重要なのは実は経営者（団体）の結束である。その点を組合も意識し、96年11月に採択されたDGBの基本綱領では、結束力があり協約結果について傘下の企業に遵守させる力のある経営者団体の存在は「組合の基本的関心事項」であるとしている。DGBの96年基本綱領については、『海外労働時報』97年4、5月号（No.254, 256）に筆者も校閲に加わった翻訳が掲載されている。
- 21) *Handelsblatt* (Jan. 23 '97)ならびに、95年に労使団体に対して行った聞き取りによる。
- 22) この点については、組合側もすでに新しい協約のあり方が必要な点では意見を同じくしている所もある。バーデン-ビュルデンベルクでの大綱協約交渉には新しい

認識が見られるし、とくに個別の企業レベルでの取組みに革新的なものも見られるようになってきている。企業レベルでの賃金協約の運用の実態については稿を改めて論じたい。

- 23) 雇用のための同盟については、拙論「雇用のための同盟とドイツ労働組合運動の転機」『海外労働時報』1996年5月号(No.242)を参照。
- 24) H. ザイフェルト氏の示唆による。彼は、97年1月の連合DGBフォーラムで、このテーマについて講演しており、そのフォーラムの記録は連合から活字化される予定。
- 25) 産業別協約は労働者を保護することだけを目的にしているのではない。むしろ、市場に参入するに値しない——生産性の低い——企業を排除するという側面も持っている。それゆえ、産業別協約、協約自治はドイツの社会的市場経済の根幹として保守派からも一定の支持を受けてきた。産業別協約の市場競争に対して持つこうした秩序機能については、ベルト・リューベック(1995)、とくに31頁の指摘を参照のこと。

#### 〔引用文献表〕

- Bispinck, R.: Strukturprobleme der bundesdeutschen Wirtschaft-Strukturprobleme der Tarifpolitik, in: *WSI-Diskussionspapier* Nr. 14. August 1994
- ペーター・ハナウ「雇用促進のための労働法の規制緩和」『日本労働研究雑誌』1997年2/3月
- Hickel u. Kurtzke: Tarifliche Lohnpolitik unter Nutzung der Härtefallregelung — Ergebnisse einer Untersuchung zur Praxis in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, in: *WSI Mitteilungen* 2/1997
- 稲上毅他『ネオ・コーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構, 1995年
- ホルスト・ケルン「リストラクチャリングの国際比較——日・米・欧比較」『JIL 国際講演会講演録』No.19, 日本労働研究機構国際部, 1994年
- 毛塚勝利「組合規制と従業員代表規制の補完と相剋——企業内労働条件規制にみる西ドイツ協約優位原則の実相——」, 蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』勁草書房, 1986年所載
- Klönne, A.: Tarif-„Autonomie“ in Deutschland — historisch betrachtet, in: *WSI Mitteilungen* 8/1993
- Meyer u. Swieter: Über tarifliche Bezahlung im Verarbeitenden Gewerbe, in: *WSI Mitteilungen* 2/1997
- Müller-Jentsch, W.: Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem, in: *WSI Mitteilungen* 8/1993

〔研究ノート〕「産業別協約制度の危機」についての考察（竹内）

大塚忠「横断的交渉機構から「経営に近い」交渉機構へ」『日本労働研究雑誌』1994年  
7月

竹内治彦「労働時間と操業時間の分離——その労働時間短縮への寄与と限界——」『岐  
阜経済大学論集』第27巻第3号，1993年

竹内治彦「雇用のための同盟とドイツ労働組合運動の転機」『海外労働時報』1996年5  
月

ベルト・リューベック「社会的市場経済は未来のモデルか，過去のモデルか」『「社会的  
市場経済は」21世紀のモデルとなるか』連合総合開発研究所，1995年

Wedeling-Schröder, U.: Die Zukunftsfähigkeit des Tarifvorranges — Sollen die  
Regelungskompetenzen der Tarif- und Betriebsparteien neu aufgeteilt werden, in:  
*WSI Mitteilungen* 2/1997