

終章 事実発見と今後の課題

第一節 はじめに

終章では、本報告書で明らかにされたことに基づき、3ヶ国の比較を実施する。各国のまとめについては、各章の末尾に示してあるので、それを確認いただきたい。序章で述べたとおり、本報告書は、3ヶ国の比較を実施するにあたり、月例給の本給部分、評価に基づいて賃金が決まる部分、および、経済的理由による整理解雇時の対応について注目している。本章の流れは、以下のとおりである。まず、第一節で、上記3つの事柄について、本報告書が明らかにしたことをまとめる。次に、第二節では、各章の内容も参考にしつつ、第一節の内容を踏まえて、各国の協約システムや労使関係の特徴について比較を行う。最後に、第三節において、今後の課題を述べる。

第二節 本報告書における事実発見

本節では、各章で明らかになったことを踏まえつつ、月例給の本給部分、評価に基づいて賃金が決まる部分、および、経済的理由による整理解雇時の対応についてまとめる。現状において明らかになったことをまとめると、以下のとおりとなる。

1. 月例給の本給部分について

(1) ドイツ

まず、法律との関係として、法定最低賃率と産業別協約において定められている賃金額の関係について。ドイツでは、2015年に法定最低賃金が導入されている。しかし、少なくともパターン・セッターである金属電機産業においては、産業別協約で定められている賃金水準は、法定最低賃金をはるかに上回る水準となっている。法定最低賃金の改定が、即座に産業別協約の賃率の改定を必要とするほど、最低賃金の額は高くない。その意味では、産業別協約は、それ独自で賃金水準を定めている。したがって、協約賃率の改定は、労使独自の交渉を通して決められると言えよう¹。

次に、産業別協約における賃金規定と個別企業の賃金制度の関係について。ドイツでは、産業別協約において、各企業に適用される従業員格付け制度（賃金等級）、および、賃金額の双方に関して、規定が設けられている。そして、産業別協約で設定されている等級数、および賃金額は、そのまま個別企業に適用されている。もちろん賃金額については、企業において、その水準を上回ることは可能であるが、ヒアリングに基づけば、産業別協約の等級毎の金額が、そのまま適用されるという。産業別協約は、個別企業に

¹ もっとも、法定最低賃金額が改定される際の金額上昇率が、その年の協約賃上げ率の決定における根拠の1つとなっているかもしれない。その意味では、完全に独自で決めているとは言えないかもしれない。この点については、今後確認する必要があるだろう。とはいえ、後述するフランスとの相違は明白である。

おける等級数と賃金額双方を決定している。

そのため、労働者の賃金は、行う職務が産業別協約上の賃金等級の何処に格付けされるかによって決まる。具体的な職務の賃金等級への格付けは、産別協約において、具体的な職務ごとに、賃金等級 1~17 のうちのいずれに格付けられるのかを記載した「協約レベルでの水準例 (tariflichen Niveaubispiele、以下 tNb)」に則って実施される。産業別協約には約 120 の tNb が定められており、事業所内の各職務は、この tNb に則って格付けされる。仮に、事業所において現にある職務が、約 120 の tNb でカバーしきれない場合は、これをより詳細に具体化する形で、「事業所レベルでの補充的水準例 (betrieblichen Ergänzungsbeispiele、以下 bEb)」を定めることができる。ただし、この bEb も事業所内において、自由に設定できるわけではなく、産業別協約に基づいて、使用者側および労働者側それぞれ 3 名の代表者によって構成される労使同数委員会 (Paritätische Kommission) によって行われることとなっている。このように、産業別協約は、職務の格付け、言い換えれば個人の賃金決定についても、詳細な規定を設けている。

以上をまとめると、ドイツにおいては、産業別協約で定められている賃金水準は、法定最賃の影響を受けずに設定されている。そして、産業別協約の規定が、労働者個人の格付けされる等級や賃金額それ自体を決めている。確かに、第 1 章で明らかにされたように、協約システムにおける国家の関与は高まる方向にはある。しかし、賃金決定を通して見えてくる姿は、労働協約を通じた労働条件決定 (規範設定) であり、かつ産業別協約が個々の労働者の具体的な労働条件を決定していることである。そして、この点から、協約締結当事者が具体的な労働条件を決定する、というドイツにおける協約システム上の特徴が、浮かび上がる。

(2) フランス

まず、フランスでもドイツと同様に、産業別協約において職種別最低賃金表が設けられている。この点はフランスとドイツは共通しているように見える。ただし、フランスの産業別協約が定める賃金は、文字通りの意味での「最低賃金」であり、ある使用者団体の担当者の言葉を借りれば、「当該産業において経営が芳しくない企業においても支払が可能な金額」が定められているという。また、2004 年法 (フィヨン法) および 2008 年法により産業別労働協約に対する企業別協定による適用除外制度が導入されたが、産業別協約が定める職種別最低賃金については適用除外が例外的に現在も禁止されている。このように、産業別労働協約が定める賃金が「下限」としての意味をもつという点で、ある種の「標準的」な賃金を定め、他方で開放条項による逸脱を許容しているドイツとは、産業別協約が定める賃金水準の有する意味が異なっているといえる。また、その賃金額の改定は、労使交渉を通して行われるわけであるが、近年、法定最低賃金の改定に

伴う、賃金表の改定が増加しているという。もちろん、労使当事者は賃金交渉にあたり、法定最低賃金を基準として産業別協約による最低賃金を決定しているわけではないと述べている。しかし、最低賃金の改定に伴い、産業別協約の下位等級の賃金額が、最賃以下の水準となってしまい、これを受けて賃金表の改定が必要となるという事態が生じている。すなわち、法定最低賃金は、物価水準および経済状況を主な基礎として改定されるが、この最低賃金の改定に伴い、これを下回る水準の賃金等級が生じた産業別協約は、当該下位等級の賃金額を法定最賃以上の金額に改定しなければならない。そして、下位等級の改定に伴い、上位等級も改定されていく。このような流れで、協約賃率が改定されていくケースが見られ始めている。現状のフランスは、賃金水準の決定にかかわり、国家が制定する法律が及ぼしている影響が、ドイツや後述するスウェーデン以上に、大きい状況にあるとも言えるであろう²。

次に、産業別協約における賃金規定と個別企業の賃金制度の関係について。この点について、フランスは、やや複雑な構造となっている。産業レベルを見ると、たとえば金属産業においては、5等級16段階からなる職種別最低賃金表が設定されている。この等級構造は、企業に適用されている。この点は、ドイツと似ている。しかし、等級毎の賃率については、各企業が独自に設定している。というのも、産業別協約の規定は、あくまで最低水準であり、これを上回る内容を定めることは各企業の労使の自由だからである。

加えて、各職務をどの等級、および、段階に格付けるのかについては、各企業の裁量が許容されている。確かに、産業別労働協約には、各職務をどの等級および段階に格付けるのかに関する定義がある。しかしながら、その定義は多分に解釈の余地を残すものであるため、実際にはこの基準の「解釈」を通じて、ある職務をどの等級に格付けるのかについては、各企業において独自に定めることが可能になっている。このように、産業別協約は個別企業の等級構造の大枠を設定しているものの、個別の職務の価格については、企業内で決定できる余地が残されている。

まとめると、産業別協約は各企業の等級制度を規定している。その一方で、等級毎の賃率や個別の職務の等級への格付けについては、その決定において、個別企業に裁量の余地が残されている。

以上のような協約システム上の特徴から、産業別協約が定める職種別最低賃金表と個別企業の等級制度にはズレが生じるため、個々の労働者の賃金は、産業レベルで実施される職種別賃金表の改定の他、企業内で実施される賃金交渉によっても決められることとなる。企業内での団体交渉を通じた賃上げであるが、まず、全体の賃上げ率が決まり、その後、一律の昇給部分と個人の成績に基づく査定部分の賃上げ率が、それぞれ決めら

² また、法定最低賃金で就労する労働者の数も増加傾向にあるとされている。

れる。一律昇給部分は、主に物価上昇率を考慮に入れつつ決定される。本報告書 2 章で述べられているように、例えば、全体の賃上げ率が 2% で合意されたとすると、物価上昇がほとんど見られない場合は、一律部分は、0.6% と低めに抑えられ、残りの 1.4% の原資は、個人の成績に基づいて、各人に配分される。

以上をまとめると、フランスの姿は、次の通りとなる。まず、近年、産業別協約の職種別最低賃金は、文字通りの「最低」基準であり、「標準」的な賃金を定めているものではない。その影響もあり、近年では法定最賃の影響を少なからず受けるようになっていく（最低賃金の改定が産業別協約の賃金表の改定を促すような構造が生じている）。加えて、職種別最低賃金表は、必ずしも企業の各等級の賃金額を定めているわけではない。個別企業は、自分達で独自の賃金水準を決めている。すなわち、一方では産業別協約の内容の決定において、国家が及ぼす影響が強まっており、他方で、産業別協約は、労働者個人の賃金を、必ずしも決定しているわけではない。むしろ、企業内の団体交渉において合意された賃上げ率が、労働者個人の賃金決定において重要な要素となっていることが窺われる。

第 2 章の記述からも分かるとおおり、フランスの協約システムは、国家の支援の下で展開されていると言える。産業別協約における賃金表の改定においても、国家が影響を及ぼす事態が見られることは、その特徴を一層際立たせている。

一方、個別企業の賃金決定から見えてくるのは、産業別協約の職種別賃金表は最低限の労働条件を設定している、という事実である。個々人の労働条件は、産業別協約が定める職種別賃金表によって決定されているとは言い切れない部分がある。企業レベルにおいて、個々人の賃金が決まる部分が、ドイツに比べると大きいと言えよう。そして、国は、法定最低賃金を通して、産別協約が設定する最低水準の決定にも、影響を及ぼすことがある。こうした賃金決定において見られる国家の積極的な関与は、ドイツやスウェーデンと比べた際に、フランスの特徴として、浮かび上がってくることである。

(3) スウェーデン

まず、法律との関係について。そもそも法定最低賃金がない。この点は、上の 2 ヶ国とは、異なっている。その意味では、賃金決定における国家の関わりは、著しく低いと思われる。最低賃金すら、産業別協約によって決まっている。加えて、この水準は、決して高いとは言えず、むしろ、低いと考えられている。組合自身もこの部分を上げることを通して、労働市場を規制するという考えは乏しい。

次に、産業別協約における賃金規定と個別企業の賃金制度の関係について。まず、産業別協約において、ドイツやフランスのような等級制度が設計されているわけではない。月給については、2 つの区分けがなされているのみである。そのため、賃金等級は、各企業において独自に設計されている。また、産業別協約において、詳細な格付け基準が

設けられているわけでもない。このように、賃金制度の設計については、個別企業にその多くが委ねられている。

産業別協約が設けている規定は、賃上げ率の下限である。これは、傘下の企業に例外なく適用される。企業内の労使は、協約で定められた賃上げ率を下回るようなローカル協約を締結することはできない。上回る場合のみ可能となっている。これは企業規模に関係なく、守るべき厳格なルールとなっている。ただし、この賃上げ率は、事業所における平均賃上げ率のことであり、個人の賃上げ率について定めたものではない。そのため、仮に産業別協約で賃上げ率が2%と定められたとしても、労働者Aの賃上げ率が3%で、労働者Bの賃上げ率が1%であっても、協約違反とはならない。このことから、個人の賃金は、個別企業内において実施される使用者と組合の団体交渉によって、決まる部分が大きいと言える。

以上をまとめると、法定最低賃金が無いことから分かるとおり、賃金決定における国家の関与は極めて小さいと言える。そのため、賃金は労使交渉によって締結される協約によって決まる。とはいえ、ドイツと異なり、産業別協約が、個別企業の賃金等級に及ぼしている影響は、極めて小さい。具体的な職務の価格を設定しているわけではない。産業別協約は、賃上げ率の下限を設定することで、個別企業における平均賃金の水準に影響を及ぼしている。

そのため、実際の労働条件決定は、企業レベルで決められている。ドイツとは異なり、資格等級や各職務の格付けルールの詳細は、企業内において決められている。また、賃上げ率についても、企業レベルにおける労使交渉を通じた決定を重視し、それが合意に至らなければ、産業別協約の内容を適用するという形がとられている。その意味では、企業ありきの労働条件決定システムと言えよう。よって、賃金決定を通して見えてくるスウェーデンにおける協約システムの特徴は、労働条件の平均水準を産業別協約は定めるものの、個別具体的な労働条件は企業内で決められている、というものである。ドイツと同様に、産業別協約において最低水準以上の規定が設けられているわけであるが、その具体的な規整のあり方は、ドイツとは異なっている。

2. 評価に基づく部分の賃金決定

さて、序章において、本報告書では、既存の協約システムに揺らぎを与える要素として、2つのことに注目することを述べた。まず、評価に基づく賃金決定部分について見てみよう。評価に基づく賃金決定部分を注目する理由は、労働者の団結に対して負の影響を及ぼすとされているからである³。労働者の団結力が弱まることは、協約締結の一方

³ 個人の評価部分の導入に伴う処遇の個別化が、組合による労働力の集団的取引を困難にすることを指摘したものとして、石田（1990、1998）や熊沢（2013）などがある。また、石田や熊沢は、処遇の個別化が、日本の組合の困難に繋がっていることも指摘している。

の当事者である組合の力の弱体化に繋がると思われる。ゆえに、この点に対する組合の対応は、既存の協約システムに対して、少なくない影響を及ぼすと考えられる。

(1) ドイツ

この部分についても、産業別協約は、他の2ヶ国と比べると、詳細な規定を設けている。各企業に適用される制度は、産業別協約が定めた制度となっている。この点から分かるように、ドイツは、労働者個人の処遇を個別化し、団結を弱めるリスクのある査定部分を、産業レベルのコントロール下に置いている。査定は、通常産業別協約外において決められる賃金だと言えようが、この部分でさえ、産業別協約が一定の関与を及ぼしている点は、産業レベルを労働条件決定（規範設定）の主たるステージとするドイツの特徴を良く表していると思われる。

また、産業別協約の規定を確認するかぎり、評価に基づいて個人の労働意欲を高めるような制度として運用されているとは言えないことが、窺われた。その意味では、査定による賃金決定の導入が、労働条件決定の中心を産業レベルに置くという点からの乖離の契機になるとは、現状では考え難いと言えよう。

(2) フランス

この部分についての産業別協約の関与は、これまでの調査で明らかになった範囲では、少ない（あるいは、ない）と言って良いと思われる。また、企業レベルで実施される賃上げの個人配分部分の運用過程において、組合が積極的に関与しているという事実も、本年度の調査では見られなかった。この部分の賃金決定における組合の関与は、産業レベルおよび企業レベル双方において、現状では限定的であると言える。とはいえ、この部分について、産業レベルや企業レベルの組合の関与が限定的なことは、むしろ、産業別協約が国家のサポートの下、労働条件の最低水準を設定しているというこの国の特徴を際立たせているとも言える。この評価に基づく賃金決定部分は、最低水準を超えたものであり、そこに組合として積極的にかかわるという発想が、そもそも無いのかもしれない⁴。

また、国家のサポートにより協約適用率を維持しているこの国の協約システムの特徴を考慮すると、団結による組織率の向上が、既存の協約システムを維持する上で、そこまで大きな影響を及ぼさない、と解釈することもできよう。この国の協約システムを前提に考えると、団結を脅かすと考えられるリスクに対する組合の態度は、ある意味、納得の行くものとして映る部分もある。

いずれにせよ、組合の態度は、処遇の個別化に対して、それぞれ独自の方法でコントロ

⁴ もちろん、この点はさらなる検討が必要なところである。

ールしようとしている他の2ヶ国とは、少なくとも現時点では異なっていると言えよう。

(3) スウェーデン

産業別協約は、この点についても、特に詳細な規定を設けているわけではない。あるのは、「賃金の原則」として、能力の上昇に応じて賃金は上がらなければならないという旨が謳われているのみである。職場の実態を見てみると、組合は、この部分を使って、より一層の賃上げを獲得している。この部分の賃金は、労働者の賃金をより早く上げていくブースターと見なされている。そして、労働者の評価や昇給額の決定についても、組合が交渉当事者として関与している。

こうした特徴は、産業別協約において詳細な規定を設けず、企業内の労使交渉によって賃金を決めるというスウェーデンのスタンスを、良く表していると言えよう。そして、この部分の賃上げは、労働組合のプレゼンスを維持し、組織率の維持にも寄与していると考えられる。事実、企業レベルの組合（クラブ）は、組合の意義を証明するため、少しでも産業別協約の規定以上の賃上げを獲得しようとしている。このことから、組織率の維持が、この国の協約システムを維持する上で、重要な要素であることが窺われる。そして、通常労働者の団結を損なう方向で機能すると考えられる能力査定を上手く活用し、組織率の維持に努めている点は、この国の労働運動、ひいては協約システムを維持する方法として、興味深い事実であると思われる。

3. 経済的理由による整理解雇における対応

失業リスクは、労働者が自身の労働力の安売りをを行う、1つの契機だと考えられる。このことは、既存の協約システムの維持を脅かすリスクとなりえよう。その意味で、失業の問題に対応しつつ、労働市場の価格コントロール力を維持することは、交渉主体者である組合にとって重要なこととなろう。そしてこの点は、協約システムの維持・存続においても重要になってくるとと思われる。各国はどのように対応しているのだろうか。

(1) ドイツ

ドイツの特徴は、協約賃率の逸脱を認めることで、同一事業所内における雇用維持の道を開いている点にある。協約システムの維持という観点から見た際に興味深いのは、そうした雇用継続に関わる事柄に関して、開放条項を通して、産業レベルの組合が関与を高めようとしている点にある。第1章が指摘するように、規範設定におけるアクターとしての労働者代表は2つある。1つは組合であり、もう1つは事業所委員会である。整理解雇の実施に伴い行われる社会計画の策定は、事業所委員会のマターであり、その意味で組合の関与は限定的と言える。

一方、開放条項を通じた協約賃率からの逸脱は、産業レベルの労使によるコントロー

ルのもとで、実施されている。そして、逸脱が認められた際は、経営を理由とする整理解雇の実施が禁止される。つまり、この開放条項は、雇用に関わる事柄に関して、協約締結当事者（つまり労働組合と使用者団体）の関与を強めているものと見なすこともできよう。そして、その逸脱を認めた事業所における再建計画についても、産業レベルにおいて管理し、協約によって定められた賃金水準への復帰を計画的に実施させようとしている。

したがって、協約賃率からの逸脱を認めるという事象のみに注目すると、確かに協約システムの瓦解の象徴と見なすこともできる。しかしながら、産業レベルの労使の関与が限定的であった雇用に関する事柄に対して、より積極的に関与し、組合員の雇用を維持しつつ、さらに、再建計画を通して、協約賃率への復帰を当該事業所に促すことは、産業レベルにおいて労働条件を決める、という協約システムを維持・存続させるためのドイツなりの工夫であったと言える。

この取組は、組合員の雇用を維持しつつ、産業レベルにおいて、労働市場における賃金水準をコントロール下に置くための施策の1つと解釈することもできよう。この点は、労働条件決定の主要なステージを産業レベルに置く、というドイツ協約システムの基本的な発想と整合的だと思われる。

(2) フランス

協約賃率の逸脱は、認められない。フランスにおける協約賃率は「下限」を定めるものであり、当該産業における、いわば法定最賃と同様の意味を持つからである。2004年法および2008年法以降、企業別協定による適用除外が一般的に、認められてなお、産業別協約が定める最低賃金については適用除外が認められていない。

そのため、企業においては、経営状況が悪化した場合にとられる労働条件の変更は、賃金の改訂という方法によらず、定められたスキームの下での整理解雇の実施となる。ドイツとは異なり共同決定という考え方が希薄なフランスにおいては、伝統的に、経営状況の変化に伴う労働条件の柔軟な変更を労使が共同で行うという手法はとられてきていないようである⁵。他方で、最終的に経済的解雇の対象となった者をどのように保護しているのかという点については、残念ながら労使当事者の取り組みについて、明らかにできていない点が多く残されている。今後の課題である。

(3) スウェーデン

協約賃率からの逸脱は、原則として認められない。通常対応としては、逸脱を認め

⁵ ただし、近年は配置転換を柔軟に認めるなどの方法による雇用維持のための労使交渉、あるいはその前段階としての経営情報の開示と人員配置等に関わる交渉もみられるようになってきている点は指摘しておく必要がある。

るのではなく、整理解雇の実施が選択されているようである。その際には、雇用保護法上の先任権規定をベースに、企業内での労使交渉を通して、必要があればその規定から逸脱しつつ、人選が行われている。その上で、労使による再就職支援が、予告期間中から実施される。そのサービスの質を担保するために、産業レベルの労使は、サービス供給者たる民間人材サービス企業の評価を実施するとともに、必要があれば再就職支援サービスのシステムから、成績の思わしくない民間人材サービス企業を排除する。

このことから、企業間の移動を通して、失業のリスクを低下させることを、労使が積極的に取り組んでいることが窺われる。このように、労働移動を通して、協約システムの維持を脅かす事象に対応しようとしている。もちろん、ゲント方式⁶の下、失業時の所得保障も行われている。ここでの特徴は、そうした失業保険によるサポートに先駆けて、労働移動を活性化させることによって、組合が失業リスクに対応しようとしている点である。

第三節 各国の特徴

1. 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴

各国の特徴を表にまとめると【表終-2-1】のようになる。

(1) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）

ドイツとスウェーデンは、いくつかの共通する点が見られる。1つは、フランスと比べると、国家の関与が限定的なことである⁷。2つは、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を、持っていることである。ドイツでは、産業別協約において決められる賃金等級は、そのまま企業の賃金等級となる。スウェーデンでは、産業別協約は、最低賃金に加えて、事業所における平均賃上げ率に関する規定も設けている。このように、産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。

しかしながら、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、両国には違いが見られる。ドイツは産業レベルであり、スウェーデンは企業レベルである。賃金に関わる協約の具体的な内容は、この点を如実に表す。スウェーデンでは、賃金等級の数や賃率は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。能力査定制度もしかりである。スウェーデンでは、この部分の賃金は、企業

⁶ ゲント方式とは、労働組合が失業保険の財源を管理運営し、政府がこれに補助を行う制度のことを指している。

⁷ 両国とも労使自治がその特徴として挙げられている。ただし、労使自治という言葉が意味するところは、両国では幾分異なっているかもしれない。労働法において、交渉義務に関する規定がおかれていないことを持って、労使自治と見るのか、それとも、最低賃金法等の労働条件に対して具体的な規定を設けないことを持って、労使自治と見なすのか。これらの点については、一層の検討が必要だと思われる。

レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。

とはいえ、この相違の根底には、共通部分もあると思われる。すなわち、労働組合が組織化できる末端のレベルに、労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。

【表終 - 2 - 1】 3ヶ国の特徴

	ドイツ	フランス	スウェーデン
個別企業内における組合組織の有無	・無し	・有り	・有り
企業内の従業員代表組織の特徴	・事業所委員会 ・1事業所1組織	・組合 ・1事業所複数組合 ・同一職種においても複数の組合が組織 ・企業委員会は情報提供および協議の権限を有するにとどまり、交渉および協約締結権限は原則なし	・組合 ・1事業所複数組合 ・同じ職種内は基本的には1つの組合が組織
法定最低賃金の有無	・有り	・有り	・無し ・協約が事実上設定している
産業別協約と個別企業の賃金制度の関係	・産業レベルの等級数と金額が、そのまま企業内の社員格付け制度や賃金テーブルとなる ・能力評価部分も産業別協約で設計された制度が企業に適用される	・産業レベルの等級数と個別企業の等級数は一致している ・賃金テーブルは必ずしも一致しているわけではない	・個別企業は自身で独自の制度を設計している ・産業別協約における等級数や金額と個別企業の等級数や賃金テーブルは異なっている ・能力評価部分も企業によって様々な制度を構築している
協約賃率の機能	・個々の労働者の実際の賃金額を決めている	・個々の労働者の実際の賃金額を決めているわけではない ・あくまで最低水準を設定している	・個々の労働者の実際の賃金額を決めているわけではない ・事業所における平均賃上げ率を定めている
協約賃率改定の主たる動力	・労使交渉 ・現状では、法定最低賃金の影響は小さい	・労使交渉（ただし、交渉義務を法定化） ・国家が定める法定最低賃金が、改定を促す場合もある	・労使交渉（法律による交渉義務有り） ・協約が定める最低賃金の改定は、労働者の賃金にそこまで大きな影響を及ぼさない

(2) 積極的な国家の関与型（フランス）

その一方で、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を設けているとは必ずしも言えない部分がある。この点は、ドイツやスウェーデンとは異なる部分である。

また、その規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2ヶ国と比べると大きい。近年見られる、法定最低賃金の改定が、協約賃率の改定に影響を及ぼす場合もあ

ることは、フランスの特徴を一層際立たせるものだと思われる。また、能力査定部分への組合の関与の弱さから、上記の 2 ヶ国に比べると、組合の団結力維持に対する関心の低さが窺われる。

2. 協約システムの維持を脅かすと考えられる事柄から見てくる特徴

協約締結の一方の当事者である組合の団結を脅かすと想定される査定制度や、個人が自身の労働力の安売りの誘因となる失業リスクに対して、3 ヶ国はどのように対処しているのだろうか。

(1) 団結に対する重視の程度

ドイツおよびスウェーデンの組合は、能力査定部分に対して積極的に関与しようとしている。この部分への積極的な関与を通して、処遇の個別化が、労働力取引の個別化に繋がることを防止している。もっとも、その具体的な施策は異なる。ドイツは、産業別協約において、個別企業に適用される査定制度すらも規整している。一方で、スウェーデンでは、そうした取組は見られない。むしろ、企業レベルにおいて、企業内で組織されている組合組織が、制度それ自体の運用に深く関与することで、査定制度をコントロールしようとしている。

なお、両国に見られる違いであるが、先に指摘したのと同様に、組合によって組織化することができる末端のレベルが、査定制度をコントロールする主たるアクターとなっている。いずれにせよ、組合の査定制度への積極的な関与によって、処遇の個別化による労働者の団結力低下を防ごうとしていると言える。そして、このことから、両国の組合が、既存の協約システムを維持する上で、労働者の団結を重視していることが窺われる。と同時に、こうした両国の対応から、労働条件を自主的に決定していこうとする両国の特徴を、改めて読み取ることができよう。

一方で、フランスの組合は、この部分について積極的に関与しようとはしていない。むしろ、この部分については、使用者側の専決事項として見なしているとさえ映る。とはいえ、こうした組合の態度は、組織率が低い中で、国家の支援を受けつつ協約システムの機能を維持しているフランスの特徴を、より鮮明にしていると考えられる。団結力が低下し組合の力が弱まることによって、既存の協約システムが脅かされるリスクが、他の 2 ヶ国に比べると弱いのもかもしれない。査定制度への対応より、このようなことが窺われる。

(2) 失業リスクへの対応

失業リスクに対する各国の相違点として、現状において明らかになったことから、以下のような特徴が窺われた。本報告書では、まず、ドイツとスウェーデンに見られた相

違点について記す。フランスを含めた考察は最終報告書の課題としたい。

失業リスクに対して、雇用維持によって対応しようとする試みが、両国において見られた。労使による自主的な取組を通して、雇用を維持しようとしている点で、両国には共通する部分がある。このことから、労使の自主的な取組を通して、労働者が自身の労働力を安売りする契機を防ぎ、既存の協約システムの維持が試みられようとしていることが窺われた。とはいえ、両国において、異なる方法が用いられている。

(i) 同一事業内における雇用維持（ドイツ）

ドイツは、開放条項を通して、協約賃率の逸脱を許す代わりに、使用者に対して、労働者の雇用維持を約束させている。その上で、再建計画の作成を通して、使用者に対して協約賃率への復帰の道筋を示させている。この取組は、失業リスクに対する、産業レベルの労使なりの関与だと言えよう。

そして、この点は、規範設定において中心的な役割を果たすアクターである産業レベルの労使が、雇用問題についても関与を深めていこうとしていると見なすこともできよう。

(ii) 企業間移動を伴う雇用維持（スウェーデン）

スウェーデンは、協約で定めた規定からの逸脱によるのではなく、あくまで協約における規定の遵守には拘り、その上で、企業間移動を通して雇用を維持しようとしている。具体的には、労使当事者によって運営される再就職支援サービスを用いることで、失業リスクを低下させようとしている。ここで重要なことは、公的サービスの実施に先駆けて、労使が自主的に取組を行っていることである。この点は、ドイツと同様に、労使当事者が、雇用の問題に対してより積極的に取り組もうとしていることを表していると言えよう。

(3) 3ヶ国の特徴

以上、既存の協約システムの変容を促す要素として考えられる事柄に関わり、2つのことをとりあげて考察を試みた。もちろん、協約システムを変容させる要因は他にもあるであろうが、団結を低下させるリスクを伴う事項と、労働力の安売りの誘因となる事項を、まずはとりあげた。

例えば、能力査定に対する組合の態度において、ドイツとスウェーデンは、協約締結当事者の一方である組合がその制度設計や運用に対して積極的に関与していた一方で、フランスは、ドイツやスウェーデンと比べると、組合による関与はやや希薄であった。このように、ドイツおよびスウェーデンの2ヶ国の対応とフランスの対応は、やや異なっている。この点から、ドイツおよびスウェーデンの2ヶ国とフランスでは、組合が労

働力の集団的取引を行う上で労働者間の団結を重視する度合いが、異なっていると推察される。フランスに比べると、他の2ヶ国は、処遇の個別化の下での団結の維持に対して、関心を置いていることが窺われた。この点は、協約システムにおける国家の役割と対比すると興味深い点かもしれない。

また、経済的な理由による失業リスクに対する取組としては、ドイツとスウェーデンにおいて、雇用維持に対する異なる取組が見られた。ドイツが同一事業所における雇用維持の道を開く一方で、スウェーデンは企業間の労働移動の活性化を通して雇用の維持に努めようとしている。このことから、両国は、失業時の所得保障とは別の方法によっても、失業のリスクを軽減させようとしていることが窺われる。その具体的な方法は異なっているものの、この問題に対して、協約締結当事者が従前よりも直接的な関与を強めているという点において、両国の取組は、共通している部分があると思われる。

第四節 今後の課題

本報告書の最後に、各国における今後の課題を提示しておく。ここでは主要な課題と思われることを記しておきたい。

1. ドイツ

ドイツにおいては、法律上のルールは、明らかにされている。その上での課題としては、第1に、現状の協約内容になった経緯について、明らかにすることである。本報告書では取り扱うことができなかったが、2016年に実施したヒアリングによると、現状の協約システムの状態になる以前には、協約システム外の賃金が増加し、同一等級に格付けされている労働者であっても、賃金に大きな差が生まれることもあったという。こうした協約適用外の部分を、再び協約システム内に採り込んだ上で、現在の姿となっているようである。この過程を明らかにすることは、ドイツシステムの苦悩および特徴を、より鮮明にすることに繋がると思われる。

第2に、中小企業における賃金決定の実際についてである。人数の少ない事業所では、当然のこととして、多能工化が要請されると思われる。このような複数の職務を担当する多能工は、ドイツシステムの下では、いかにして処遇されるのであろうか。産業別協約の精緻な規定は、むしろこの部分への疑問を募らせる。以上が、ドイツにおける課題である。

2. フランス

フランスにおいても、法律上のルールは明らかにされている。その上での課題として、第1に、産業別協約と企業の人事・賃金制度の関係を明らかにする必要がある。個別企業における職務の格付けルール、等級毎の賃率決定のルール、評価部分の賃金の決め方な

どを明らかにする必要があると思われる。

第 2 に、当事者の行動規範に対する理解を深める必要がある。例えば、フランスにおける組合は、どのような思想で労働力の取引主体として活動しようとしているのであろうか。組合の態度が、ドイツやスウェーデンに比べると、見えにくい部分がある。産業レベルを重視するのであろうか、それとも、企業レベルを重視するのであろうか。法律上の位置づけは鮮明な一方で、現場における組合の思想は不鮮明なものとなっている。もっとも、この点は、第 1 の課題における組合の関与の実態を通して、見えてくる部分でもある。その意味でも、第 1 の点を明らかにすることが重要になってこよう。

3. スウェーデン

スウェーデンは、何よりも第 1 に、法律上のルールを明らかにする必要がある。フランスにおいて、労働力取引の実態が分からないのと同様に、スウェーデンにおいては法律上のルールが非常に不鮮明なものとなっている。例えば、協約における階層性は、法律上いかなる規定が設けられているのか。

スウェーデンの法規範を考える際の難しさは、制定法に加えて、判例によっても、法規範上のルールが定められているところにある。その全てを明らかにできずとも、この点についての知見を深める必要があるだろう。

第 2 に、変動給部分、例えば、業績連動給などの知見を深める必要がある。これは協約外の賃金になるわけであるが、ここにさえも組合の関与は及んでいる。この点は、賃上げを組合員に提示することで、そのプレゼンスを維持しようとしているスウェーデンの組合を、より深く理解することに繋がるとと思われる。

第 3 に、ホワイトカラーの労働力取引の実態を明らかにする必要がある。ヒアリングにおける現状の知見によれば、レンジレートの下、市場賃率や労使交渉によって、賃金が決まっている。市場賃率と労使交渉の関係を明らかにすることは、常々謎に包まれている欧米のホワイトカラーの労働力取引の実態の一端を明らかにすることに繋がるとと思われる。

参考文献

石田光男（1990）『賃金の社会科学』中央経済社.

—————（1998）「人事処遇の個別化と労働組合機能」『日本労働研究雑誌』No.460.

熊沢 誠（2013）『労働組合運動とは何か一絆のある働き方を求めて』岩波書店.

労働政策研究報告書 No. 184
現代先進諸国の労働協約システム
—まとめと論点—

発行年月日 2016年5月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2016 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)