

岩佐 卓也 著

『現代ドイツの労働協約』

緒方 桂子

1 はじめに

本書は、現代ドイツにおける労働協約の主要な動向について分析を行うものである。本書の重要な意義は、労働協約の動向を素材にしなが、現代ドイツにおける労働組合が直面する諸問題とその経過を丹念に描きだしたところにある。激しい経済状況の変化のなかで、ドイツの労働組合と労働者が後退と屈服を強いられ、そのなかで新しい途を切り開こうとしている様子は、ドラマチックですらある。

本書は、大きく4つの章と補論の5つの部分からなっている。第1章「協約拘束範囲の縮小」は、本書全体の導入部分となっており、ドイツの労働協約システムの概要を明らかにしたうえで、現代ドイツで生じている労働協約拘束範囲の縮小という労働協約システムの変化を、その原因とともに提示する。そして、第2章以下第4章では、本章で提示された諸問題をより掘り下げて検討を加えている。以下では、章ごとにみていきたい。

2 第1章「協約拘束範囲の縮小」

本章では、ドイツにおける協約拘束範囲の縮小の様子とその原因が描かれている。

協約拘束範囲とは、労働協約の規範的効力の及ぶ範囲のことをいうが、今日のドイツではその範囲が明らかに縮小傾向にあり、その外側に協約拘束を受けない広い範囲が存在するという事実を無視して労働協約システムを論じることができなくなっているという。

協約拘束範囲の縮小が生じる理由は、使用者団体が労働協約を解約した後、改定に同意しないというパターンもあるが、より大きな役割を果たしているのは、個別使用者の協約脱退（使用者団体を脱会する）や協約不加入（使用者団体に加盟しない）であるという。



●法律文化社
2015年2月刊
A5判・226頁
本体3900円+税

●いわさ・たくや
神戸大学大学院人間
発達環境学研究所准教授。

そして、著者は、このような動きが労働協約システムに強い影響を及ぼしていると分析する。第一は労働協約の規制能力・影響力の減退である。著者はこの点を、協約賃金の上昇率と実効賃金（実際に従業員に支払われた賃金）の上昇率の推移から説く。一般に、この両者の率は相関関係にあり、特に80年代までは実効賃金の上昇率が協約賃金の上昇率を上回っていたが（支払い余力のある個別企業が協約上乘せ給付を支払っていたため）、90年代以降はこれが逆転しているという。このことは、協約賃金の上昇率が、弱められた程度でしか雇用関係全体に影響を及ぼしていないことを示す。

第二に労使紛争の個別事業所化である。これは、個別使用者の脱退や不加入という行為によって横断的労働協約そのものが縮小しようとしているがために、当該企業・事務所の労働組合が当該個別使用者に対してストライキを行わなければならないという事態が生じていることを指す。

第三に、横断的労働協約に対する規律化という事態である。横断的労働協約に拘束されていない範囲が拡大すると、拘束されている範囲にある使用者は、労働コストの差によって生じる競争上の不利をできるだけ回避するために、相対的に高い労働条件に対し不寛容で強硬な態度で臨み、横断的な労働協約の成立が困難になるか、成立したとしても労働者側により不利なものになるという事態が生じることを指している（これを著者は「消極的団結自由の規律化機能」と呼ぶ）。

これらの基本的な考察を踏まえたくうえで、著者は、第2章以下第4章で、労働協約システムの変化・変容の具体的な現象形態を、「協約規制の個別事業所化」、「協約交渉の対立先鋭化」、「協約賃金低水準化」の3つの側面から捉え論じるという構想を明らかにする。

3 第2章「協約規制の個別事業所化」

本章では、2004年に金属産業労組（IGメタル）と使用者団体との間で締結された労働協約、いわゆる「プフォルツハイム協定」の成立をめぐる経緯とそれがドイツの労働協約システムに及ぼした影響、そしてIGメタルに生じた新たな組合運動の構築について考察されている。

周知のとおり、ドイツにおける労働条件の集団的規制は、企業横断的なレベルと各事業所レベルの二重構造（デュアルシステム）になっている。企業横断的なレベルでの規制とは、労働組合と使用者団体が協約当事者として対峙し労働協約を締結することを指し、事業所レベルの規制とは、使用者と従業員代表委員会が対峙し、事業所協定を締結するという仕組みを指す。そして、この両者には序列があり、労働協約が定める労働条件の基準は事業所レベルにおいて交渉することが不可能とされており、また事業所協定の内容は労働協約に定める労働条件を下回することは違法とされる（協約優位の原則）。協約基準を事業所レベルの合意によって引き下げる措置が許されるのは、いわゆる「開放条項」が設けられている場合である。これは、協約当事者が、労働協約と異なる取り決めを許す場合をいう（労働協約法4条3項）。本章で取りあげられるプフォルツハイム協定もこの開放条項のひとつである。

2004年2月に締結されたプフォルツハイム協定は、内容面において、協約適用除外の要件を大幅に緩和するものであり、賃金補償を伴わない労働時間延長によって、労働コストを引き下げ、それによって雇用を維持、創出することを可能にするものではあったが、手続上の要件が緩和されなかったために、協約適用除外の可否はあくまでも協約当事者のコントロールの下に置かれていた。しかし、同協定締結後、事業所の国外移転や人員削減を突きつけ労働組合を協約適用除外の受諾へと屈服させる手法が広がり、同協定に組み込まれていた労働協約当事者によるコントロール権限

は、実質的には行使することが困難となっていったという。

一般に、ヨーロッパの労使交渉と労働協約は「企業横断的なもの」として理解される。そして、企業別組合と企業別労使交渉が支配的であるがゆえに、自社の存続と競争優位のためであるとして労働条件水準の抑制を強要される日本の労働組合の状況を改善したいと考える人々にとって、そのような企業横断的な労使交渉及び労働協約システムは、「優れたシステム」として語られることが多い。しかし、本章が描き出すのは、このような横断的労使交渉及び労働協約のモデルは、もはや現代ドイツの現実を正確に反映するものではなく、むしろ企業横断的な労働条件の規制は後退しており、それに必死に抗おうとするドイツの労働組合の姿である。

著者は、この点を捉えて、「日本の労働組合運動がドイツの運動から学ぶことの可能性と必要性は従来よりもはるかに大きい」という。とりわけ、グローバリゼーションの下で横断的な労働条件規制はもはや対応できないとの使用者側の論理を、IGメタルが徹底的な執拗さによってそれを検証し分析し、広く議論を組織して解体しようする点に、学ぶべき点を見出しているように思われる。著者は、日本でも、かつて春闘相場の形成を通じて企業横断的な規制力が実現されてきたという。そのことと、ドイツの労働組合のように組織形態及び法律（「協約優位の原則」）によって実現されてきた企業横断的な規制力とを同列にみるができるかはひとまず置くとしても、横断的規制力がいったい何によって支えられるのかを分析し、運動のあり方を考えるべきであるという著者の見解には多いに共感できる。

4 第3章「協約交渉の対立先鋭化」

本章ではドイツにおける最近のストライキの動向について、2007年から2008年に発生した小売業争議を取りあげ、検討が行われている。小売業争議は、約15カ月間にわたって、統一サービス産業労働組合（ver.di）が行った争議であり、これまでのところ戦後ドイツの労働争議における最長記録となっている。本章では、小売業争議におけるストライキの経過、展開、そしてver.diノルトラインヴェストファーレン（BW）

地方本部における横断的労働協約の妥結に終わる様子が、主に新聞記事と著者が独自に行ったインタビューを資料として使いながら描き出されている。とりわけ、非常に興味深いのは、次の2点である。

ひとつは、当初 ver.di の行ったストライキの効果が限定的であったということ、そのなかで ver.di が新しい争議戦術を模索していったという部分である。ストライキの効果が限定的であったというのは、小売業ではパートタイム従業員の比率が高く、また各店舗が分散しているためにストライキの伝播が遮断され、結局多くの店舗ではストライキへの参加率が従業員比にして5～10%であったこと、そして法に抵触するにも関わらず使用者側が派遣労働者を投入してスト破りを行ったことにある。違法行為を犯してでも、ストの影響を小さなものとしようとする使用者の様子は、法律の条文を見ているだけではわからない。このような

状況を描き出しているところは本書の優れた点でもある。

そして、このような状況に対して、ver.di は新しい争議戦術を模索していく。具体的には、スト参加者によるピケッティング、フレキシブル・ストライキ戦術、一般市民に参加を呼びかけて行うフラッシュモブ (flash mob)、従来タブーとされてきたクリスマス商戦期、イースター商戦期のストである。そこでは、個々の組合員が、より直接的、具体的にストライキ及び意思決定へ関与することが試みられるという（「ストライキの民主主義化」）。

もう一点興味深いのは、ストライキが長期化するなかで争議の戦線を離脱する企業があらわれ、当該企業グループとの間で暫定協定が締結されたこと、それによって ver.di 内部で、あくまでも横断的労働協約を追求する見解と企業やコンツェルンごとに暫定協定を締

結する方針を展望する見解に割れたが、最終的に ver.di BW 本部が横断的労働協約を実現させたことである。

本章から、ver.di の協約交渉において労使の対立が先鋭化し、ストライキが発生する可能性が高まっている様子がうかがわれる。また ver.di 内部で生じたストライキの民主主義化は、労働組合運動の意義を高めるもののようにも思われる。しかし他方で、ver.di の組合員減少は止まらず、結成時（2001 年）の 299 万人から 2012 年には 206 万人にまでになっているという。この関係をどのように分析するかはひとつの大きな課題のようにも思われる。

5 第 4 章「協約水準の低水準化」

本章は、ドイツにおいて 2015 年 1 月から施行されている法定最低賃金制度導入（協約自治協強化法）の経緯を素材とし、労働協約システムとの連関を論じることを目的としている。本章は、ドイツにおいてなぜ法定最低賃金導入されたかという分析を行うものとしても非常に興味深いものとなっている。

著者は、ドイツにおいて法定最低賃金の実現はすぐれて労働者側の運動にかかっていたとする。そして、低賃金の実態を社会的に知らせ、それを減少させることを国家の責任と認知させる意識的・継続的な運動によって初めて、国家を動かすことができたとする。しかし、他方で、著者は、こうした運動の役割を過大評価すべきではないとも述べる。それは、法定最低賃金制度がないというドイツの状態はそもそも特異なものであり、低賃金の実態が広く明らかになれば、いずれ政治がそれに対応する必要があったからであるとする。

しかしこの点には若干異論がないわけではない。ドイツの法定最低賃金制度導入をめぐる議論のほかに、その規制の方法として、全国一律法定最低賃金か、それとも部門別最低賃金かという議論があった。そして、ドイツの最低賃金論争では、協約自治の延長として理解しやすい部門別最低賃金の方がむしろ選好されてきた。これに対し、食品・飲料・旅館業労働組合（NGG）は、各部門の特殊事情を考慮せずに各部門の協約自治のレベルを超えた国家レベルにおいて決定される全国一

律法定最低賃金を導入を要求した。その理由は、NGG には部門別最低賃金を導入する展望がなく、またその水準も旅館・飲食業にみられるような低水準の協約賃金が低賃金化される危険があったことにある。そうであれば、NGG の上部組織であるドイツ労働総同盟（DGB）内部に対しても（とりわけ DGB の中心的労組である IG メタルでは協約自治への介入の懸念が大きかった）、世論に対しても、法定最低賃金制度の導入を、それも全国一律の最低賃金額を定める制度を導入すべきというの、このような運動によってしかなしえなかったのではないかとも思われる。

もう一点、著者は、労働市場規制における労働協約と国家法の特徴と差異について言及したうえで、「国家法が現実の労使関係の力関係から大きく乖離した規制を長期にわたって続けることはやはり想定しにくい」とし、「低賃金労働の規制を追求する運動はなお続かねばならず、なお発展しなければならない」とする。著者の意図が、最低賃金制度の維持のためには不断の労働運動が必要であるということであれば、そのとおりであろう。しかし、現実の労使の力関係の不均衡ゆえに横断的労働協約を締結することができず、結局それが法定最低賃金制度の導入への契機となったことに鑑みれば、いかなる手段、方法で運動を継続していくのか、ドイツの労働組合の抱える課題は小さくない。

6 最後に

最後に、2 点、述べておきたい。

第一に、本書は、冒頭にも述べたように、労働協約の拘束範囲が縮小するなかで、そのことが横断的労働協約に与える影響を描き出そうとしたものである。本書全体を通して感じることは、ドイツの労働組合の横断的労働協約へのこだわりの強さである。その視点からみると、本書は、横断的規制の重要性、必要性を示す ver.di の争議（第 3 章）、その横断的規制を維持するものは何かとの問い（第 4 章）、横断的規制力が欠ける領域への法の助力の必要性（第 4 章）を分析したものとみえるように思う。本書の表紙に使われている絵は、あらゆる者が横断的労働協約という「盾」に守られている様子を表している。これにこだわり続けることが、ドイツの労働条件規制の強みではないかと

も思う。

第二に、著者が法学研究者というよりもむしろ、社会学研究者であることによるのかもしれないが、本書の大きな特徴は、数多くの文献に加え、経済情報誌や新聞、組合機関誌、ラジオ放送といった資料、及び、著者が独自に行ったインタビューをもとに構成されていることであろう。そのため、労使の動きが、とりわけ労働組合が直面している困難や内部での苦悩が、ダイナミックに、臨場感をもって伝わってくる。

法制度や裁判例を分析研究するだけではわからない、なぜ労働組合がそのような選択をしたのか、内部でいかなる議論が行われ、いかなる葛藤があったのか、何を指そうとしているのかを知ることができる。その意味で、日本の労働組合運動にとっても多くの示唆を与えてくれる書だと思う。

おがた・けいこ 広島大学大学院法務研究科教授。労働法専攻。
