



労働政策研究報告書 No. 184

2016

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

現代先進諸国の労働協約システム

—まとめと論点—

労働政策研究・研修機構

現代先進諸国の労働協約システム

—まとめと論点—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

現代日本においては、労働法制上は労働組合が使用者ないし使用者団体と締結する労働協約が使用者の定める就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の労働社会においてその存在感は希薄であり、過半数組合ないし過半数代表者の意見を聴取するとはいえ使用者の一方的決定による就業規則が法規範の中心的存在となっている。例えば、菅野和夫『新・雇用社会の法』においても、就業規則を「雇用関係の基本的規範」と呼んでおり、規範としての労働協約の影は極めて薄い。

これに対し、欧州諸国では全国レベルや産業レベルで労働組合と使用者団体との間で締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制しており、その位置づけは極めて高いものがあるといわれている。その典型的な諸国としては、ドイツ、フランスおよびスウェーデンが挙げられる。こうしたマクロ社会的な労使の自治規範がほとんど存在しない日本においては、ミクロな企業レベルを超える問題は直ちに国家法の問題となるため、例えば労働時間問題などにおいても、過度に法律政策に依存したものになりがちとの指摘もある。

もっとも近年は、これら諸国においても事業所協定や企業協約への分権化の傾向が指摘されており、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか、関心を呼んでいるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構においては、伝統的に産業レベルでの労働協約を中心とする労働条件決定システムが形成されてきた欧州諸国、具体的にはドイツ、フランスおよびスウェーデンを対象として、現代先進諸国における規範設定に係る集团的労使関係のあり方を調査研究することとした。具体的には、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合ないし従業員代表機関との協議交渉や協定等について、実証的かつ包括的に調査研究し、これからの日本の労働社会のあり方に関するマクロ的議論の素材とすることを目指している。

本報告書においては、最終的な成果取りまとめのための中間的な作業として、ドイツ・フランス・スウェーデンにおける労働協約システムの現状と、同システムに基づく規範設定（労働条件決定）の実態を素描するとともに、それを踏まえて、各国間における共通点と相違点を浮かび上がらせるべく、3カ国での比較検討を行うこととした。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
にしむら 西村 純	労働政策研究・研修機構研究員	序章、第三章、終章
やまもと 山本 陽大	労働政策研究・研修機構研究員	第一章
ほそかわ 細川 良	労働政策研究・研修機構研究員	第二章

目 次

序章 調査の目的と概要	1
第一節 問題関心	1
1. 背景	1
2. 対象国	2
3. 本報告書の位置付け	3
第二節 3ヶ国比較のための方法論	3
1. 方法的態度	3
2. 何に着目すべきか	4
第三節 調査の実施概要	5
1. ドイツ調査	5
2. フランス調査	8
3. スウェーデン調査	10
第四節 本報告書の構成と概要	12
1. 「第一章 ドイツ」の要旨	12
2. 「第二章 フランス」の要旨	13
3. 「第三章 スウェーデン」の要旨	15
4. 「終章 事実発見と含意」の要旨	18
(1) 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴	18
(i) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）	18
(ii) 積極的な国家の関与型	18
(2) 協約システムの維持を脅かすと考えられる事項から見えてくる特徴	19
(i) 団結に対する重視の程度	19
(ii) 失業リスクへの対応	19
(iii) 3ヶ国の特徴	20
第一章 ドイツ	23
第一節 はじめに	23
第二節 労働協約システムの現状	24
1. “協約自治”の憲法的保障	24
2. 労働協約システムをめぐる法規制と実態	24
(1) 協約締結当事者	25
(i) 産業別労働組合・使用者団体	25
(ii) 組織率の低下	26
(iii) 専門職労働組合との競合	28

(2) 団体交渉法制	29
(3) 労働協約の機能・種類と法的効力	30
(i) 労働協約の機能と種類	30
(ii) 組合員に対する適用	32
(iii) 非組合員に対する適用	32
(4) ドイツ労働協約システムの“危機”と国家・労使の対応	34
(i) 協約拘束率の低下	34
(ii) 労働条件規整権限の分権化	37
(iii) 協約単一原則の立法化	41
3. 法定最低賃金制度による協約自治の“強化”	44
(1) 制度導入の背景と経緯	44
(2) 制度の概要	45
(3) ドイツ国内における評価	46
4. 小括	48
第三節 規範設定の実態－賃金決定システム・雇用終了（整理解雇）に焦点を当てて	50
1. 賃金決定システムに関する規範設定	50
(1) 産業レベル	51
(2) 事業所レベル	53
(3) 小括	58
2. 雇用終了（整理解雇）に関する規範設定	58
(1) 事業所レベル	59
(2) 産業レベル	63
(3) 小括	65
第四節 ドイツにおける派遣労働と労働協約システム	65
1. 派遣労働と労働協約	65
2. 規範設定の実態	67
(1) 派遣労働者の労働条件	67
(2) 派遣先事業所における派遣労働の利用	71
3. 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の今後	72
第五節 結びに代えて－本章における検討結果の要点	73
第二章 フランス	79
第一節 はじめに	79
第二節 フランスにおける労働協約システムの展開と現状	80
1. フランスにおける伝統的労働協約システムの形成	80

(1) フランスにおける労働組合の誕生と組合運動の展開	81
(2) 労働協約の拡張適用制度の制定と代表的労働組合概念の確立	83
(i) 労働協約の誕生	83
(ii) 1919年法による労働協約の立法化	84
(iii) 1936年法・1950年法による労働協約の拡張適用制度の確立と代表的労働組合システムの誕生	84
2. 1971年法・1982年法～現在－企業別団体交渉の導入と発展と伝統的協約システムの修正	89
(1) 義務的交渉事項の法定	90
(2) 企業内組合支部がない企業における交渉の促進	91
(i) 従業員を代表する者等による交渉および協定の締結	91
(ii) 地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会	93
(3) 代表的労働組合制度に関する改革	94
(i) 背景	94
(ii) 2008年法による改革	95
(4) 有利原則の修正	96
(i) フィヨン法および2008年法による有利原則の修正	96
(ii) フィヨン法および2008年法の影響	98
3. 小括	100
第三節 規範設定の実態－賃金決定システムおよび経済的解雇における労使協議について	103
1. 賃金決定システムに関する規範設定	103
(1) 産業レベルにおける賃金決定	103
(i) 基本構造	103
(ii) 賃金決定のプロセス	107
(2) 企業レベルにおける賃金決定	109
(i) 賃金表と格付け	109
(ii) 団体交渉と昇給	110
2. 経済的解雇における規範設定について	111
(1) 企業委員会	111
(2) 経済的解雇における労使協議	112
(i) 経済的解雇における企業委員会との協議制度と、2013年雇用安定化法による改革	112
(ii) 経済的解雇における労使協議の実際	114
3. 小括	118
第四節 結びに代えて－本章における検討結果の要点	119

第三章 スウェーデン	141
第一節 はじめに	141
第二節 研究の方法	142
1. 労使関係論	142
2. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル	144
3. 何に注目するのか	144
第三節 労使関係の概観	146
1. 労使自治の原則	146
2. 2つの義務（平和義務と交渉に応じる義務）	147
3. 労使関係の構造	148
(1) 単一構造	148
(2) 複数の組合	150
(i) 4つの組合	150
(ii) 組織化／労働協約締結に関わる法規定	150
(iii) 縄張り問題	151
(3) 職場における組合のプレゼンス	151
(i) 情報提供の義務	152
(ii) 交渉の義務	152
(iii) 企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担	153
(iv) 法律による組合プレゼンス向上の背景	154
4. 労使関係の歴史的経緯	155
(1) 12月の妥協／基本協約	155
(2) 中央体制のスタートと崩壊（1956～1983）	156
(i) 経営側の要請によりスタート	156
(ii) 中央体制の崩壊	156
(3) 産業レベルの労使関係へ（1993～）	157
第四節 労働協約に関するルール	159
1. 労働協約の位置づけ	159
2. 協約適用対象者の多さ	159
(1) 組織率と経営者団体加盟率	159
(2) 協約適用率	161
3. 複数の協約	162
(1) 「ローカルの協約（Hängavtal）」と「その他の協約（Övriga avtal）」	162
(2) 同一産業内における産業別協約とローカル協約の関係	163
(3) 同一事業所内における複数の労働協約間関係	166
4. 未組織労働者に対する対応	167

第五節 賃金決定の実態	167
1. 産業別協約の規定	167
(1) 産業別組合の組織形態	167
(2) 産業レベルの賃金に関する規定	168
2. クラブ（組合）がある場合の個別企業における賃金交渉	173
(1) クラブの組織	173
(2) 交渉の実際	174
(3) 職務の価格付け	176
(4) 外部市場との関係	176
(5) 査定部分（能力評価給）	177
3. クラブがない場合の企業における賃金交渉	178
(1) 交渉の手続き	180
(2) 企業が賃上げを拒否した場合の対処	181
(3) 賃金決定	182
4. 賃金決定の特徴	184
第六節 経済的理由による整理解雇における人選と再就職支援	185
1. 経済的事由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）	185
(1) 法律上の規定	185
(2) 産業別協約の規定	186
2. 整理解雇時の労使交渉	187
(1) クラブのある場合	187
(2) 事業所にクラブがない場合	190
3. 整理解雇時の労使交渉の特徴	192
4. 労使当事者による失業対策	193
(1) TSL システム	193
(2) そのサービス内容	194
(3) サービスの質を維持・向上させるための取組	195
(i) AC の選別	195
(ii) サービスの質の担保	196
(iii) 組合の関与（民間人材サービス企業への評価）	197
(4) 結果（再就職率）	199
(5) メリットと問題点	199
第七節 おわりに	200

終章 事実発見と今後の課題	207
第一節 はじめに	207
第二節 本報告書における事実発見	207
1. 月例給の本給部分について	207
(1) ドイツ	207
(2) フランス	208
(3) スウェーデン	210
2. 評価に基づく部分の賃金決定	211
(1) ドイツ	212
(2) フランス	212
(3) スウェーデン	213
3. 経済的理由による整理解雇における対応	213
(1) ドイツ	213
(2) フランス	214
(3) スウェーデン	214
第三節 各国の特徴	215
1. 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴	215
(1) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）	215
(2) 積極的な国家の関与型（フランス）	216
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えてくる特徴	217
(1) 団結に対する重視の程度	217
(2) 失業リスクへの対応	217
(i) 同一事業内における雇用維持（ドイツ）	218
(ii) 企業間移動を伴う雇用維持（スウェーデン）	218
(3) 3ヶ国の特徴	218
第四節 今後の課題	219
1. ドイツ	219
2. フランス	219
3. スウェーデン	220

序章 研究調査の目的と概要

第一節 問題関心

1. 背景

2010年以降盛んになってきた「多様な正社員（限定正社員）」の議論に代表されるように、現在、働き方の多様化が、労働政策を巡る議論の中で、 이슈の1つとなっている。そして、そうした議論の中でしばしば取りあげられるのは、労働者が発言できる場の確保についてである¹。こうした働き方の多様化と労働者の声を反映させる仕組みの構築がセットで扱われるのは、次のような問題意識があるからだと考えられる。すなわち、働き方の多様化を進め、望ましい労働社会を構築する上で、そこに否応なく存在する様々な課題²を解決するためには、そこで働く労働者と彼らを雇っている使用者の間で、さらには、複数の雇用区分からなる労働者間で納得の行くまで話し合い、その上で、1つの妥協点を探すしかない、ということなのであろう。

本プロジェクトのかかわりで重要なことは、上の議論において、そうした納得性を使用者と従業員個人の個人的な合意によるのではなく、それぞれの代表が一同に話し納得行くまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関を通して、当事者間の妥協点を見つけ出す途を模索しようとしている点にある。ここに、国毎に違いはあるものの、発言チャンネルを整備し、雇用関係にかかわるルールを整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度取り扱う理由がある。

では、なぜ、ヨーロッパ諸国なのか。その理由は、伝統的に産業レベルで締結される労働協約が、国家法と企業レベルでの労働条件決定を媒介する重要な規範として労働社会を規制してきた点にある。現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範設定）に当たり、労働協約が就業規則に優越する規範として位置付けられている（労働基準法92条）。にもかかわらず、企業別組合が中心となっているなかで、労働協約よりも、むしろ使用者が定める就業規則が、中心的な存在となっている。

このように、日本とは異なり、伝統的に産業別労働協約が集団的な労働関係規範の設定において中心的な役割を果たしてきたとされる欧州諸国における労働条件決定の実態を把握することは、日本における今後の集団的な労働条件決定（規範設定）のあり方を考える上で、貴重な素材となると思われる。この点が、ヨーロッパ諸国をとりあげる理

¹ 例えば、非正規ビジョン懇談会では、労働者のキャリア形成の多様化を促進させるものの一施策として、限定正社員が提言されている。それと同時に、「非正社員」、「限定正社員」、「いわゆる正社員」の三者の処遇均衡をはかる上で、労使による発言チャンネル（労働組合や新たな従業員代表性）の整備の必要性が主張されている。

² 例えば、人事管理の諸課題の1つとして、均衡処遇問題があげられる。「多様な形態による正社員研究会」であれ、「非正規ビジョン懇談会」であれ、均衡処遇問題が、複数の形態の社員を活用する上で、重要な問題であることが指摘されている。また、そこでは、賃金水準のみならず、雇用保障の程度なども議論に取りあげられている。詳細は非正規ビジョン懇談会（2012）や「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

由となっている。

こうした労働政策上の動きを受けて、労働政策研究・研修機構では、第3期のプロジェクト研究の1つとして、「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」を立ち上げ、調査研究を実施することとした。もっとも、本研究プロジェクトは、上記のような労働政策上の要請をプロジェクト開始の発端としつつ、その主たる対象を期間の定めのない雇用の従業員に置いている。その理由は、諸外国の労働条件決定における雇用形態間の共通点や相違点を把握するためには、比較基準を持つ必要があると考えたためである。まず、典型的な雇用形態における労働条件決定（つまり、規範設定）の実態を把握し、その上で、そうではない雇用形態の労働条件決定の実態を見ることが必要であると考えたわけである。上記のような考えに基づき、本プロジェクトでは、3ヶ国（ドイツ、フランス、スウェーデン）における期間の定めのない雇用の従業員、すなわち、各国の典型的な雇用における労働条件決定の実態について、明らかにすることとした。

また、この点を明らかにすることは、労働政策において現在検討が進められている日本における典型的でない働き方のあり方に関する情報を提供することにも繋がると思われる。昨今、典型的でない働き方の1つとして、勤務地や担当する職種に限定を設けた正社員（濱口（2011）のいうジョブ型雇用）に注目が集まっている³。欧州諸国の労働条件決定の実態を明らかにすることは、ジョブ型雇用における労働条件決定の一端を明らかにすることにも繋がると思われる。この点においても、労働政策の立案・実施にかかわる有益な情報を提供したいと考えている。

2. 対象国

本プロジェクトの対象国であるが、まず、ドイツおよびフランスの2ヶ国を対象にプロジェクトは開始された。そして、平成25年度以降、そこにスウェーデンが加わっている。このように大陸ヨーロッパの主要国2つと北欧の主要国1つを対象としている。その理由は、この3ヶ国における共通点と相違点にある。まず、共通点は、いずれも産業別協約を持ち、企業横断的なレベルで、労働条件が集团的に決定されてきた、とされている点である。

その一方で相違点として、具体的な労働条件決定における法律の役割や、その下での労働者を代表する組織形態があげられる。一般に、フランスは労働条件決定における法律の役割が他の2ヶ国に比べると大きいと言われる一方で、ドイツとスウェーデンは労使自治をその原則としていると言われる⁴。この点においてドイツとスウェーデンの類似性が窺われる一方で、フランスは固有のシステムを構築していると想定される。逆に労

³ 例えば、「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

⁴ 例えば各国の労使関係の収斂パターンを描いた Katz&Darbishire（2000）に基づけば、そのような相違点を見て取ることができる。

働者を代表する組織形態については、フランスとスウェーデンが企業内部にも組合の組織が存在する一方で、ドイツは企業内部に組合の組織は存在していない。事業所において労働者を代表する組織は、事業所委員会となっている⁵。この点において、フランスとスウェーデンには類似性が窺われる一方で、ドイツは固有のシステムを構築していると言える。

このように、3ヶ国は互いに類似性を持ちつつも異なる労働条件決定のルールやシステムを形成していると考えられる。ゆえに、この3ヶ国を対象として取りあげた。

3. 本報告書の位置付け

さて、本節の最後に、本報告書の位置付けについて触れておきたい。本プロジェクトでは、2つの方法によって、その最終取りまとめを実施する方向で調査を進めてきた。1つめは、各国毎に単体の最終報告書を取りまとめる方式である。これについては、次年度に実施する方向で進められている。この方式による報告書は、各国固有の伝統や慣行を重視すると共に、各執筆者の研究スタンスを尊重しつつまとめられる予定である。

2つめは、特定の視点に沿って3ヶ国に横串を指し、それぞれの国の特徴を炙り出すことである。本報告書は、この2つめの取りまとめのための中間作業という位置付けになっている。それゆえ、本報告書の目的は、最終年度に向けて、ここまで明らかにしてきたことを一旦まとめ、その上で3ヶ国比較を行い各国の特徴に関する現時点での解釈を提示すると共に、今後の調査において深めるべき点や追加するべき点を明確にすることにある。そこで、本報告書において用いた横串の視点について、節を変えて提示したい。

第二節 3ヶ国比較のための方法論

1. 方法的態度

本報告書の主たる目的は、各国における労働条件決定を支える労働協約システムそれ自体について、現状を明らかにすることである。本報告書では、労働条件決定（規範設定）の実態を通して、協約システムの特徴を浮き彫りにするという方法を取っている。しかしながら労働条件決定と言ってもその対象は多岐に渡る。労働時間、作業量、賃金、退職金、企業年金、福利厚生、異動、昇進、雇用調整など様々である。

労働条件決定の実態を明らかにすると言っても、これら数多ある事柄から特定の事象を対象を絞り議論を進めるのは容易なことではない。と同時に、数多あることをとりあげ、それを羅列的ではなく、網羅的にまとめきることも容易なことではない。また、3ヶ国の平仄を合わせる際も、単に調べたものを羅列的に提示し、各個別事項に該当する各国の情報を並べても、生き生きとした労働条件決定の実態を描けるとは思えない。

⁵ 例えば、各国の雇用関係を比較した Greg,Lansbury&Wailes（2004）に基づけば、そのような相違点を見て取ることができる。

よって、労働条件決定のうち、具体的に何に着目して議論を進めるのかについて、調査実施担当者が絞込みを行った上で、3ヶ国比較を実施する必要がある。「解くとは、その複雑な機構の全貌を細密画のように模写することではない。(中略)些細な働きかけにとどまる要因を捨象し、おもな要因のみを抽出し、それらの働きの仕組みを描くことである」(小池 1966;7)や「総花的に記述することが仕事に関する認識を本当に豊かにするものなのかと。実際、豊かにはしない。(中略)規則相互の論理的連関を考えて、平板な総花的記述を避けるための予めの準備が必要である」(石田 2003;10)、という指摘をここでは重んじたい。

2. 何に着目すべきか

では、何に着目するのか。本報告書では雇用関係を労働力の売買と見なし、労使間における労働力の取引、すなわち、労働支出(労務の提供)と反対給付(賃金)のルールのうち、反対給付である賃金決定ルールの比較を行うこととした。比較を実施する上で労働支出に関する要素は、今回の報告書では除いている。この点は、今後の課題であろう。とはいえ、労働支出の質を決める決定的な要素は、結局のところ働く個々人の態度であり、この態度のあり方を左右するのは、企業内での経営管理であると考えられる。個々人の働く態度について、産業別協約が大きな影響を及ぼすとは考えがたい。そこで、産業別協約と労働条件決定の関係を問うことを主たる目的の1つとしている本プロジェクトにおいては、労働支出よりも、まず、反対給付である賃金決定に関心を置き、議論を進めていくこととした。

その上で、賃金のうち、月例給における本給にあたる部分をその主たる対象とした。各種手当や日本で言うところの賞与に当たる変動給部分は、基本的には考察の対象から除いている。本給部分こそが賃金の主要な要素だからである。その上で本給部分のうち、産業別協約の内容が、個別企業レベルの賃金制度や賃金水準をどの程度規定しているのかを主な考察対象とした。というのも、一般にヨーロッパ先進諸国は産業レベルにおいて賃金が決まっていると言われているが、一言で産業レベルにおいて賃金が決まると言っても、各職種の賃率を決めている場合と各企業における賃上げ率を決めている場合とは、その意味は異なってくるからである。

そこで、本報告書では、第1の目的として、各国における産業別協約内の賃金規定と個別企業における賃金制度や昇給額の決定の関係について明らかにすることとした。そして、この点に関する3ヶ国間の比較を行うことで、それぞれの国における協約システムの特徴を描くことを試みている。

加えて、上記の点を明らかにすべき第1の要素としつつ、他にもいくつかの要素を観察の対象としている。既存の協約システムを維持する、もしくは、変化させる上で重要になってくると思われる要素として、次の2つをとりあげることとした。第1に、評価

に応じて決まる賃金部分である。日本の文脈から考えると、こうした能力査定は、個人間の連帯を弱め、労働力の集団的な取引を困難にする可能性を持っているからである⁶。賃金制度の中に内在する既存の労働者間における連帯を弱める可能性のある要素は、いかなる形で処理されているのか。この点に対する3ヶ国比較も実施することで、各国の特徴をより明確にすることを試みている。

第2に、企業が経済的な理由による整理解雇の実施に迫られた際の各国における対応についてである。ごくごく単純な想定に基づけば、産業別協約で定められたルールを逸脱する契機の1つとして、使用者が事業運営維持の困難に直面し、労働者が雇用喪失のリスクに直面した場合が考えられる。雇用を維持するために、労働者が自らの賃下げを申し出るかもしれない。こうした労働力の値引きは、既存の協約システムを脅かす1つの誘因になりうると考えられる。この点について、各国はどのように対応しているのか。本報告書では、そうした事態に直面した際の対応、より具体的には、整理解雇回避の方法、実施するとした場合の人選、および、その後の再就職支援などについて、各国の状況を可能な限り明らかにしている。

以上のように、本報告書では、賃金決定のルールと、そのシステムを変更させる契機となり得る事象として想定される2つの要素について考察を行っている。そして、これらの事象を比較した際に浮かび上がってくる3ヶ国の協約システムの特徴を描くことを試みる。以上が、本報告書における方法上の態度である。

第三節 調査の実施概要

本調査における平成27年度の調査概要を記す。各国の調査とその参加者は下記の通りとなっている（【表序-3-1~3】）。ドイツ、およびフランスの賃金制度や昇給のルールなどにかかわるヒアリングについては、西村が可能な限りで同行した。また、スウェーデンの法律部分については、細川が可能な限り同行した。なお、平成24年度、平成25年度、平成26年度においてそれぞれ実施された調査概要については、労働政策研究・研修機構（2013、2014、2015a、2015b、2015c）をそれぞれ参照されたい。

1. ドイツ調査

平成27年度においては、【表序-3-1】の通りに現地ヒアリング調査を実施した。かかる調査の目的は、大きくは2つに分かれる。1つは、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにすることと関連して、とりわけ2013年以降大きな進展が見られる同システムをめぐる一連の法政策（一般的拘束力宣言制度の改正、法定最低賃金制度の施

⁶ 査定が、労働組合の団結を溶解させると指摘した研究として石田（1990）がある。また、日本に浸透している能力主義が、働きすぎを誘発し、ノンエリートとして生活することを困難にしていることを指摘したものとして、熊沢（1997）がある。外国研究では、変動給部分が労働組合の力を弱めるという筆致で書かれている研究として、Katz&Darbishire（2000）がある。

行および協約単一原則の立法化) について、それらが必要とされた社会的・経済的背景や、各法政策の具体的な内容、およびそれらに対して各関係者が有している見解や問題意識等を正確に把握することにある。そのため、平成 27 年度においては、上記、一連の法政策の立法担当者たる連邦労働社会省、および実務上の重要な利害関係者たる労使団体のナショナル・センター(ドイツ労働総同盟およびドイツ使用者団体連合)、ならびに地域レベルの労使団体に対してヒアリングを行うとともに、各法政策をめぐる法的な(とりわけ基本法上の) 評価を把握するために、法学者および法曹関係者をも対象として、調査を実施することとした。

また、本調査におけるいま 1 つの目的は、かかる労働協約システムを前提として、具体的な企業・事業所において、どのような規範設定(労働条件決定)が行われているのかという問題について、その実態を捉えることにある。そこで、本調査においては、金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域に属する、ドイツにおける代表的な自動車メーカーである G 社 A 事業所を対象として、ヒアリング調査を実施した。金属電機産業における上記・協約地域はドイツにおける主要企業が集積している地域であり、従って、そこでの協約交渉結果は他の協約地域ないし他の産業における協約交渉にとってのパターン・セッターとしての役割を果たすものとなっている。そのうえで、当該協約地域に属し、また同地域における産業別労働協約の適用を現に受けている G 社 A 事業所を調査対象としたのは、同事業所は約 33,000 人の労働者が就労しているドイツにおける代表的自動車メーカーの中核的な工場事業所であることから、そこでの規範設定(労働条件決定)の実態は、ドイツにおける一つの典型例を示すものといって差し支えないと考えられたためである。

【表序 - 3 - 1】調査の概要（ドイツ）

	日時	調査対象者	調査者
連邦労働社会省 (BMAS)	2015年7月2日 10:00~14:00	・協約自治強化法担当官 ・協約単一法担当官	山本陽大 榊原嘉明
ドイツ労働総同盟 (DGB)	2015年7月3日 15:00~18:00	労働法専門部担当者	山本陽大 榊原嘉明
ドイツ使用者団体 連合 (BDA)	2015年7月3日 10:00~13:00	・弁護士 ・労働法・協約政策担当者	山本陽大 榊原嘉明
金属産業労働組合 ダルムシュタット 地区本部	2015年6月29日 10:00~12:00	・地区本部長	山本陽大 榊原嘉明 細川良
金属産業労働組合 バーデン=ヴェル テンベルク地区本 部	2016年1月26日 15:00~17:00	・弁護士 ・G社A事業所担 当者	山本陽大 西村純
ヘッセン州金属産 業使用者団体	2015年6月29日 14:00~16:00	・弁護士 ・協約政策担当者	山本陽大 榊原嘉明 細川良
経済社会研究所 (WSI)	2015年7月1日 10:00~13:00	・研究員(労働法担 当) ・研究員(共同決定 担当)	山本陽大 榊原嘉明 細川良
ハーゼ&リーヴァ クネヒト法律事務 所	2015年6月30日 15:00~18:00	弁護士	山本陽大 榊原嘉明 細川良
自動車メーカー G社A事業所	2016年1月25日 10:00~13:00	事業所委員会委員	山本陽大 西村純

2. フランス調査

平成 27 年度においては、【表序 - 3 - 2】の通りに現地ヒアリング調査を実施した。かかる調査の目的は、フランスにおける労働協約システムを前提として、産業及び企業において、どのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという問題について、その実態を捉えることにある。そこで、本調査においては、金属産業における賃金決定の実態を明らかとするために、産業レベルの使用者団体、労働組合、および金属産業に属する大企業である FA 社の人事担当者に対するヒアリング調査を実施した。ここで主たる調査対象に金属産業を選択した理由は、第 1 に、フランスの金属産業は、自動車産業から航空産業、原子力等に至るまで、製造業の広範な領域をカバーする産業部門であり、フランスの主要産業であること、第 2 に、金属産業には Renault などの大企業が多く存在し、少なからぬ企業がかつて国営化を経験したという経緯から、金属産業及びこれに属する企業における労使関係・規範設定システムが、フランスにおける労使関係・規範設定システムのモデルケースとなっている側面が少なくないこと、第 3 に、3ヶ国比較の際の対象産業を揃えるためである。同時に、これらの調査において得られた知見について、その理解を補完することを目的として、保険業に属する大企業である FB 社の労働組合に対するヒアリング調査、およびフランスの労使関係に関わる有識者に対するヒアリングを実施している。

また、本調査におけるいま 1 つの目的は、企業の経済的解雇の局面において、労使当事者においていかなる規範設定がなされているかを明らかとすることである。そこで、上記の労使当事者および有識者に対するヒアリング調査において、かかる問題意識に基づくヒアリングをあわせて行うとともに、労働組合のコンサルタント業務を業とする法人である Syndex のコンサルタントに対して、経済的解雇にかかる協議における実務についてのヒアリングを実施した。

【表序 - 3 - 2】調査の概要（フランス）

	日時	調査対象者	調査者
フランス歴史経済研究所（IDHE）	2015年6月19日 14：30～17：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FB社企業委員会 ・ 同社CFDT企業内組合支部	2015年6月22日 10：00～16：00	・欧州企業委員会役員 ・組合役員（賃金担当）	西村純 細川良 鈴木宏昌
フランス金属産業連盟（UIMM）	2015年6月23日 10：00～13：00	・団体交渉・労働協約担当者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FA社	2015年6月23日 13：00～16：00	・人事部長	西村純 細川良 鈴木宏昌
Syndex （労働組合向けコンサルタント法人）	2015年6月24日 15：00～17：00	・コンサルタント	西村純 細川良 鈴木宏昌
パリ第一大学	2015年6月25日 10：00～12：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FTM-CGT （CGT金属産業組合）	2015年6月25日 13：00～15：30	・権利要求部門長 ・労働協約部門長 ・FC社組合役員	西村純 細川良 鈴木宏昌
雇用研究所（CEE）	2015年6月26日 13：30～16：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌

3. スウェーデン調査

平成 27 年度のスウェーデン調査では、主に①労働法関係、②賃金決定、および、③経済的理由による整理解雇の人選後に実施される再就職支援サービスの 3 つのを中心にして調査を実施した⁷。まず、①労働法関係の事項として、組織化や協約適用にかかわる法律上のルールについて、組合が抱える法律の専門家、および、労働裁判所にヒアリングを実施した。

次に、②賃金決定についてフォローアップ調査を実施した。対象産業は、機械・金属産業である。その理由であるが、第 1 に、スウェーデンでは、輸出系の製造業がパターン・セッターとなるべきであるとされているからである。そうしたパターン・セッターに位置付けられる産業を対象とすることで、スウェーデンにおける賃金決定の実態について知見を深めることを試みた。第 2 に、3 ケ国比較の際の対象産業をそろえるためである。特に、ドイツにおいては金属産業がパターン・セッターとなっていることから、同一産業における比較を実施する上でも適当と考え、当該産業を対象としている。なお、ヒアリングは、賃金決定における特徴を明らかにするために、大手企業で企業内に組合が組織されているケースと、そうではない規模の小さな企業の両方のケースを扱っている。具体的には、企業内の組合組織であるクラブ、および、クラブを持たない事業所において賃金交渉を担当する産業別組合の地域支部にヒアリングを実施した⁸。

最後に、③経済的理由による整理解雇の人選後の再就職支援の実態について、特に労使が自主的に実施しているサービス内容について、関係する当事者にヒアリングを行った。運営団体である TSL、および、その運営過程において小さくない役割を果たしている産業別組合の地域支部にヒアリングを実施した。なお、本調査では、もっぱらブルーカラーを対象に実施されているサービスを対象としている。その理由としては、賃金決定についてブルーカラーを主たる対象としていることの他、スウェーデン・モデルを形成する上で重要な役割を担ってきたとされるブルーカラーにおいて、そのモデルからの逸脱とも言える（すなわち、労働市場政策に関わる事柄は公的サービスが主に担うという点からの逸脱）ことを実施しているという点で、最初に注目すべき対象であると考えたためである。

調査概要は、【表序 - 3 - 3】の通りとなっている。

⁷ 経済的理由による整理解雇に関わる事柄は、2014 年度、および、2015 年度にヒアリング調査を実施している。その概要については、労働政策研究・研修機構（2014、2015c）に記載している。

⁸ なお、賃金決定についてはその他、ホワイトカラーの組合に対しても調査を実施した。本報告書ではその成果を十分に反映できていない。この点については、次年度にさらなるフォローアップ調査を実施し、取りまとめる予定である。

【表序 - 3-3】 調査の概要（スウェーデン）

	日時	調査対象者	調査者
IF-Metall（機械・金属産業別組合） ストックホルム地域支部	2015年11月30日 10：00～12：00	・交渉人	西村 純
SA社のクラブ（組合）	2015年12月1日 13：30～16：00	・クラブの代表	西村 純
スウェーデン産業組合 （Swedish Union Within Industry）	2015年12月2日 10：00～11：30	・交渉担当 ・職員	西村 純
TSL	2015年12月2日 15：00～18：00	・副代表	西村 純
Unionen（職員組合）	2015年12月4日 10：00～17：00	・交渉担当 ・労働市場分析官 ・副委員長 ・国際部 ・労働法担当	西村 純 細川 良
IF-Metall 中央本部	2015年12月7日 12：00～14：00	・交渉部長	西村 純 細川 良
労働裁判所	2015年12月7日 14：10～16：00	・チェアマン ・アシスタント	西村 純 細川 良
LO-TCO 法律センター	2015年12月8日 10：00～12：00	・部門長	西村 純 細川 良

第四節 本報告書の構成と概要

本報告書の構成、および、各章の概要は以下の通りとなっている。

1. 「第一章 ドイツ」の要旨

「第一章 ドイツ」では、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにしつつ、かかるシステムに基づいた規範設定（労働条件決定）の実態について、賃金決定、および雇用終了のなかでも経営を理由とする解雇（整理解雇）の問題に焦点を当てて、検討を行っている。そこで明らかにされたことは、下記の通りである。

- ①まずドイツにおける最大の特徴は、基本法 9 条 3 項により、「協約自治」が憲法レベルで保障されていることにある。これによって、国家には協約自治が実効的に機能するような基盤整備が求められている。
- ②かかる要請に基づいて、ドイツでは労働協約法が制定されている。同法によって、ドイツでは、労働協約の拘束力・規範的効力は当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっている（3 条・4 条）。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、一般的拘束力宣言制度の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるに留まる（5 条）。一方、協約自治の尊重という観点から、ドイツにおいては団体交渉に関する法規制は存在しない。
- ③このような法的枠組みを前提に、ドイツにおいては伝統的に労働組合・使用者団体ともに産業別に組織され（産業別組織原則）、労働協約も産業別に締結されたことで、産業別労働協約を中核に据えた労働協約システムが形成されてきた。かかる産別協約は、当該産業における最低労働条件を設定する機能を果たしてきたため、ドイツにおいてはこれまで法定最低賃金制度は存在してこなかった。なお最近では、特に中小規模企業において企業別労働協約が締結される例も出てきているが、その多くは承認協約であるため、独自の意義を持たない。
- ④一方、ドイツにおいては、上記のような産業レベルでの労使関係のみならず、事業所レベルにおいても事業所委員会と個別使用者との間で展開される労使関係が存在する。もっとも、かかる事業所委員会は従業員代表機関であり、法的には労働組合ではない。そのため、協約自治の尊重という観点から、労働組合は法的にも、事業所委員会に対して優位に位置付けられている（協約優位原則）。
- ⑤そして、このような協約自治ないし協約優位の法思想は、実際の規範設定（労働条件決定）の場面においても、顕れているものとみられる。とりわけ、労務提供に対する反対給付として労働条件の中核をなす賃金については、ドイツにおいては産別協約のレベルにおいて、既に詳細な枠組み（賃金等級・職務評価・格付手続等）が設定されており、事業所レベルでの自由な規範設定の余地はほとんどないといえる。事業所レ

ベルによる規範設定が認められているのは、あくまで産別組合によって規範設定が許容されている事項か、整理解雇のように法律によって規範設定権限が認められている事項に限られている。

- ⑥このように、ドイツに関しては今なお「協約自治」重視の国としての位置付けを与えることが適切といえる。もともと、1990年代から続く伝統的なドイツ労働協約システムの弱体化を背景に、2013年以降、ドイツ連邦政府は「協約自治の強化」の名のもとに積極的な法政策に乗り出している。これにより、(産別)協約の拘束率の向上を狙って、上記でみた一般的拘束力宣言の要件が緩和されるとともに、労働組合間での競合を防ぐため、いわゆる協約単一原則の立法化が行われた。
- ⑦そして更に、ドイツにおいては、2015年に法定最低賃金制度が新たに導入されている。これによって、従来は協約自治に委ねられてきた機能の一部の国家への移行という現象が生じている。また、このような動きは、今後派遣労働の分野においても、生じるであろうことが予想されている。

2. 「第二章 フランス」の要旨

- ①フランスの労働協約システムの大きな特徴の第一は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。この点は、ドイツ、スウェーデンとは極めて対象的な実態を示しているといえよう。
- ②第二の特徴として、①で示した高水準の協約適用率を実現するにあたり、産業別労働協約の拡張適用という制度が用いられている点がある。すなわちフランスにおける労働協約(特に産業別協約)は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、組合員の労働条件を決定するのではなく、(当該産業における)すべての労働者に適用される規範を設定しているという点において、大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法 (loi de professionnelle)」と呼ばれる所以はここにある。
- ③第三の特徴として、②で示した、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全ての労働者ないし使用者に適用されるというシステムの正当化する基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているという点がある。この代表的組合の制度それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面があり(1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している)、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。
- ④第四の特徴として、フランスの伝統的な労働協約システムにおいては、いわゆる有利原則を通じて、規範の階層性が明確に形作られていたという点にある。ただし、この

有利原則に基づく規範の階層性については、2004年のフィヨン法によってこれが廃止をされているという点には留意する必要がある。

- ⑤以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家が定める規範である法律を明確に最上位に置き、国家が定める規範を下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。
- ⑥なお、以上のようなフランスの労働協約システムの特徴を考えるにあたっては、その歴史的経緯を踏まえることも重要である。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という2つの重要な原則が大きな影響を与えている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。このことは、代表的労働組合の制度や、産業別労働協約の拡張適用の制度が生じた理論的な背景と捉えることが可能であろう。それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上での重要な要素となっているといえよう。
- ⑦以上のようなフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980年代初頭におけるオール改革であろう。とりわけ、1982年11月13日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、現在のフランスの労働協約システムの重要な特徴である。
- ⑧そして、これらの団体交渉の促進政策は、フランスにおける規範設定システムに重要な変化をもたらすこととなる。オール改革以降の企業レベルの団体交渉の促進政策は、（大企業を中心に）企業内に組合支部が設置されている企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結を劇的に増加させ、結果として、産業別労働協約は当該産業における労働条件の「最低基準」を定めるものである、という色彩を強めることとなる。
- ⑨実際、賃金決定システムを見た場合においても、確かにフランスにおいては、産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。ところが実際には、それぞれの職種についてどの職業資格等級に設定をするのかという点については、「基準の解釈」を通じて企業レベル

での決定にかなりの裁量の余地が付与されている。各等級の中でさらに細かい「段階」を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合に、企業レベルでの決定に大きな裁量が与えられているのである。この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている条件からかなり遊離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないようである。

⑩2004年のフィヨン法による有利原則の廃止は、確かにフランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである「規範の階層性」を突き崩したものとして、重要な意義を有すると言える。しかし、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し労働者にとって不利な労働条件を定める事例は、ほとんどみられないのが実態のようである。このことは、1つには⑨で述べた事情によって説明が可能であろう。すなわち、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから遊離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようである。他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっているといえる。

⑪経済的解雇時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するという。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるということのようである。

3. 「第三章 スウェーデン」の要旨

「第三章 スウェーデン」では、特に、労使関係の構造、労使関係の歴史的経緯、協約適用に関するルール、賃金決定の実態、および、経済的理由による整理解雇時の人選のルールとその後の再就職支援について検討を行っている。明らかになったことは、以下の通りである。

- ①個別企業にも組合の組織がある。ブルーカラーとホワイトカラーが、産業レベルから企業レベルまで、別の組織によって一気通貫して組織されている。この点で、産業別組合と事業所委員会からなるドイツとは異なっている。なお、職場における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。
- ②通常、産業レベルの労使で締結される産業別協約と企業内の労使で締結されるローカル協約の2つによって、労働条件が決定されている。なお、IF-Metallの産業別協約は、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント(セクター協約)のみとなっており、全ての地域に同じものが適用される。
- ③組織率は、90年初頭と比べると低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関して見ると、その低下率は低く、今なお8割近い水準を維持している。協約適用率は依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ④スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分(特に賃金)は、労働協約によって規律されている。労働協約に反するような雇用契約を締結することは、認められていない。
- ⑤産業別協約とローカル協約の関係性を定めているルールとして、「ノーマランダバーカン(Normerande Verkan; 以下NV)」と呼ばれるものがある。NVであれば、ローカル協約は、産業別協約の内容を変更することはできない。代表的なものとして、時間外労働割増賃金がある。一方、NVでない項目については、ローカル協約によって、産業別協約の内容を変更することができる。代表的なものとして、賃上げ率がある。通常、ローカル協約による産業別協約の内容変更を認めている場合、産業別協約において、変更を認める旨の文言が、文頭などに記載されている。
- ⑥産業別協約が適用される同一事業所内に組合員および非組合員がいる場合、通常、非組合員にもその内容が適用されている。ローカル協約において、「非組合員にも同様の内容を適用すること」、というような内容の文言が記載されている場合が多く、これによって、非組合員にも労働協約の内容が適用されている。
- ⑦賃金決定について見てみると、実態として産業別協約は、傘下の企業における労働条件の下限を設定している。これを下回るような内容で、個別企業において労使が協約を締結することはない。
- ⑧とはいえ、産業別協約は、賃金額について、それほど詳細な規定を設けているわけではない。産業別協約の規定を確認すると、産業別協約は、各事業所における平均賃上げ率の下限を定めているものの、具体的な分配については、詳細な規定を設けていない。そのため、賃金決定の主要なステージは個別企業内となっている。この点については、産業別組合も現在の形が良いと考えている。
- ⑨個別企業内では、クラブ(企業レベル(主に事業所)を組織している組合)がある場合、クラブと使用者の交渉によって賃金が決まる。ローカル協約の期間や賃上げ率に

については、企業内での労使交渉を通して決まる。クラブがない事業所の場合、産業別組合の地域支部の「交渉人」が当該事業所の労使交渉を担当する。「交渉人」の存在によって、規模の小さな企業においても、大手企業と同じような労使関係が構築されている。

- ⑩ブルーカラーにも能力査定が導入されている。その際、クラブは、労働者の評価点や昇給額の決定も交渉事項としている。このように、組合は、査定の運用において、モニタリングを超えた交渉当事者としての機能を発揮している。その結果、能力査定は、組合員の賃金をより早期に上げていく装置として機能している面がある。
- ⑪企業内の労使による交渉が合意に至らなかった場合、産業別組合と経営者団体の中央本部が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないように使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。このように、産業別組合は、クラブの交渉力に蓋をする機能を果たしている。
- ⑫経済的理由による整理解雇時の人選については、雇用保護法が規定する先任権ルールを基礎としつつも、企業内の労使交渉によって柔軟な人選が行われている。大手企業であっても小規模企業であっても同様の交渉が展開されている。その際、雇用保護法の先任権に関する規定や共同決定法の情報提供義務に関する規定が、企業内の充実した労使交渉の実現に寄与している部分が窺われた。
- ⑬上記の理由で整理解雇の対象となった組合員は、労使当事者が提供する再就職支援サービスを受けて、次の職場探しを行う。公的サービスを受ける前に、まず、労使が提供するサービスを受ける。このサービスは、ブルーカラー、ホワイトカラーの双方にあり、ブルーカラーを対象としたものとして、TSL システムがある。実際の支援は、TSL システムに登録している民間人材サービス企業（AC）が行っている。AC は、マッチングやコーチングを通して、整理解雇の対象となった組合員に対して再就職支援を実施している。
- ⑭サービス供給主体である AC の質を担保するために、TSL は、AC の情報を Web 上で公開している。再就職成功率、実際にサービスを依頼した使用者と組合やサービスを受けた個人の満足度などが公開され、数値が思わしくない AC については、警告マークが灯される。これらの情報は、労使がサービスを提供してもらう AC を決める際に活用される。
- ⑮また、産業別組合は、AC の評価者となることを通して、システム内から優れていない AC を排除できる機能を有している。このように、システムの質の維持において、組合が一定の役割を担っている。

4. 「終章 事実発見と含意」の要旨

終章では、本報告書から得られた事実について、序章で述べた視点に基づいてまとめるとともに、次年度に向けた研究課題を提示している。

(1) 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴

(i) 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⁹。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、両国には違いがある。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。

(ii) 積極的な国家の関与型

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う。また、能力査定部分へ

⁹ 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う。

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。

(i) 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。

(ii) 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。

ア 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。

イ 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。

（iii）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。

【参考文献】

- Greg, J. B., Lansbury, R. D. & Wailes, N. (2004) *International and Comparative Employment Relations Globalisation and the developed market economies 4th edition*, SAGE Publications Ltd.
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞社.
- 非正規ビジョン懇談会 (2012) 『『望ましい働き方ビジョン』～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>.
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』 中央経済社.
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』 ミネルヴァ書房.
- Katz, H. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Cornell University Press.
- 小池和男 (1966) 『賃金—その理論と現状分析』 ダイヤモンド社.
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『労働政策研究報告書 No.157 現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約』 労働政策研究・研修機構.
- (2014) 『労働政策研究報告書 No.165 スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』 労働政策研究・研修機構.
- (2015a) 『労働政策研究報告書 No.177 企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム (ドイツ編) —事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』 労働政策研究・研修機構.
- (2015b) 『労働政策研究報告書 No.178 現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』 労働政策研究・研修機構.
- (2015c) 『労働政策研究報告書 No.179 スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』 労働政策研究・研修機構.

第一章 ドイツ*

第一節 はじめに

本章は、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにしつつ、かかるシステムに基づいた規範設定（労働条件決定）の実態について、賃金決定および雇用終了のなかでも経営上の理由による解雇（整理解雇）の問題に焦点を当てて、検討を行うものである。

具体的には、まず**第二節**において、ドイツにおける労働協約に関わる法システムおよびその運用の実態について、本報告書において同じく検討対象として採り上げられている諸外国（フランスおよびスウェーデン）との異同が明確になるよう特徴点を捉えながら、素描する。また周知の通り、ドイツにおける集团的労使関係は、労働協約システムのアクターたる労働組合と使用者（団体）間で展開される労使関係に加えて、事業所レベルにおける従業員代表である事業所委員会（Betriebsrat）と個別使用者との間で展開される労使関係によって、二元的に構成されているため（二元的労使関係システム）、ここでは後者についても、**本章**での理解にとり必要な限りにおいて、言及しておくこととする。

そのうえで、**第三節**においては、かかる労働協約システムに基づいて、ドイツでは賃金決定および整理解雇という2つのテーマに関して、実際のところいかなる形での規範設定が行われているのかという問題を明らかにすることを試みる。なお、ドイツにおいて、これら2つのテーマは、労働協約システムに基づく規範設定のみならず、上記の事業所レベルにおける従業員代表システムに基づく規範設定とも交錯しているため、ここでは労働協約システムに基づく規整と従業員代表システムに基づく規整の双方を視野に入れつつ、検討を行うこととする。

ところで、近年我が国においても、非正規雇用全体を包摂する形での集团的労使関係システムの再構築が、将来的な検討課題として認識されつつある¹。むろん、そこで第一に重要であるのはシステム自体のあり方であろうが、それと並んで、同システムに基づく具体的な規範設定のあり方もまた、1つの問題関心となりえよう。そしてこの点につき、ドイツにおいては労働協約システムを前提に、非正規雇用、なかでも派遣労働者に関しては、その90%が労働協約によってカバーされている状況にある。そこで、（やや

* 本章における知見の一部は、筆者が2012年～2015年にかけて、ドイツにおいて行った現地ヒアリング調査の結果に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった、連邦労働社会省（BMAS）、ドイツ労働総同盟（DGB）、ドイツ使用者団体連合（BDA）、ドイツ人材派遣使用者団体（BAP）、経済社会研究所（WSI）、ハーゼ&リーヴァクネヒト法律事務所、金属産業労働組合バーデン-ヴュルテンベルク地区本部、同ダルムシュタット地区本部、ヘッセン州金属産業使用者団体（Hessenmetall）、G社A事業所事業所委員会の各担当者の方々には、この場を借りて心より御礼申し上げる。

¹ 例えば、菅野和夫『労働法（第十一版）』（弘文堂、2016年）21頁は、「正規雇用者と非正規雇用者の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集团的話合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわたって検討すべき」とする。また、濱口桂一郎「非正規労働と集团的労使関係法制」労働法令通信2406号（2016年）2頁も参照。

補論的ではあるが)本章の**第四節**においては、ドイツにおける派遣労働と労働協約システムとの関わり合いについても、検討を加えておくこととする。

以上の検討を経て、最後に**第五節**においては、本章における検討結果の要点を示すことで、結びに代えることとしたい。

第二節 労働協約システムの現状²

1. “協約自治”の憲法的保障

ドイツにおいては基本法9条3項により、労働条件および経済条件を維持し促進するために団結体を結成する権利が、何人に対しても、かつ全ての職業に対して、保障されている。いわゆる「団結の自由 (Koalitionsfreiheit)」を保障した規定であるが、かかる基本法9条3項は、個人の団結体結成・加入等にかかる自由のみならず、団結体自体の存立・活動等の自由をも保障するものであるというのが、連邦憲法裁判所の伝統的な解釈となっている(「二重の基本権」論)。

そのうえで、かかる団結体の活動のなかでも、団結体(労働組合および使用者団体)が労働協約について交渉を行い、これを締結するという意味での「協約自治 (Tarifautonomie)」は、基本法9条3項の本質的な構成部分 (Bestandteil) であると理解されている。このことから、ドイツにおいては協約自治が憲法上の保障を受けていることになるのであるが、そこには2つの側面が含まれているとされる。すなわち、1つは、国家は労働協約の締結に関して影響力を及ぼしてはならないという消極的側面(国家からの自由)であるが、協約自治のもう1つの側面として、国家には「機能的な労働協約システムを整備する (Bereitstellung eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems)」、あるいは「協約自治を具体的に整序 (Ausgestaltung) する」義務が課されているという意味での、積極的側面(国家による関与)があると解釈するのが、連邦憲法裁判所の判例³となっている。

2. 労働協約システムをめぐる法規制と実態

このように、ドイツにおいては協約自治が憲法レベルで保障されていることから、国家には、いわば協約自治が実効的に機能するような基盤の整備が求められているといえる。そして、このような要請に基づいて、ドイツにおいては差当たり、労働協約法

² 本節における法制度および法理論面にかかる検討部分については、主に以下の文献に拠っている。*Koch・Linck・Treber・Vogelsang*, *Schaub Arbeitsrechts-Handbuch*, 15.Aufl., 2013; *Dornbusch・Fischermeier・Löwisch*, *AR-Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht*, 7.Aufl., 2015; 山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 (第1巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157-1、2013年)、同『企業・事業所レベルにおける集団的労使関係システム (ドイツ編) - 事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』(労働政策研究報告書 No.177、2015年)。また、このほかドイツにおける労働協約システムの今日的变化を俯瞰的に論じた最近の研究として、榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌 124号 (2014年) 154頁、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』(法律文化社、2015年)がある。

³ BVerfG 1.3.1979 AP Nr.1 zu §1 MitbestG = NJW 1979, 699.

(Tarifvertragsgesetz) が制定されている。以下では、同法に基づく労働協約システムをめぐる法規制の内容と、運用の実態についてみてゆこう。

(1) 協約締結当事者

(i) 産業別労働組合・使用者団体

労働協約法 2 条 1 項は、労働組合、個別使用者および使用者団体を労働協約の締結当事者として規定している。従って、法律上、労働組合は、個別使用者および使用者団体のいずれをも相手方として、労働協約を締結することが可能となっている。

一方、実態に目を向けると、ドイツにおいては伝統的に、産業別に組織された労働組合および使用者団体が、労働協約システムにおいて中核的な役割を果たしてきた。これは、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟 (DGB) が、戦後、労働組合の再建に当たって、いわゆる「産業別組織原則 (Industrieverbandsprinzip)」に従い、1 つの産業を管轄する労働組合を 1 つに限ることによって、組合組織力の強化を図り、またこれに対応する形で、使用者団体も産業別に組織されていったという歴史的経緯によるものである。現在でも、DGB に加盟している 8 の産業別労働組合 (建設・農業・環境産業労働組合 [IG BAU]、鉱山・化学・エネルギー産業労働組合 [IG BCE]、鉄道交通労働組合 [EVG]、教育学術労働組合 [GEM]、金属産業労働組合 [IG Metall]、飲食産業労働組合 [NGG]、警察官労働組合 [GdP]、統一サービス産業労働組合 [ver.di])、および使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合 (BDA) に加盟している 52 の産業別使用者団体が、ドイツの労働協約システムにおける重要なアクターとなっている。

但し、ドイツにおいて特徴的であるのは、協約締結当事者のなかでも、労働組合に関しては、いわゆる「協約締結能力 (Tariffähigkeit)」を備える必要があると解されている点であろう。これは、労働協約が法的にも労働関係の内容等を定める法規範 (Rechtsnormen) とされていることから (労働協約法 1 条 1 項)、その内容の正当性 (Richtigkeit) を担保するために、判例上形成されてきたルールである⁴。具体的にみてゆくと、かかる協約締結能力が認められるためには、労働組合は、①民主的組織であること、②社会的実力 (sozial Mächtigkeit) を備えていること、③協約締結意思を有していること、④現行の労働協約制度を承認していること、という 4 つの要件を充たさなければならない⁵。協約締結能力を欠く組合が締結した労働協約は、無効となる。そして、

⁴ それゆえに、ドイツにおいては協約締結能力を有する労働組合が締結した労働協約については、裁判所が事後的に、内容の公正性につき司法審査を行うことはできないこととなっている。

⁵ 協約締結能力をめぐる議論の詳細については、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』(有斐閣、2013 年) 15 頁、植村新「労働協約締結権の再構成—ドイツにおける協約能力の議論を契機として」日本労働法学会誌 126 号 (2015 年) 155 頁を参照。

これらの要件のうち、なかでも②の社会的実力の要件は、労働組合が、協約交渉において使用者側へ圧力を行使することができ、かつ、締結された協約を実施するための十分な資金力や人的・物的設備を備えていることを要求するものである。このことから、ドイツにおいては、例えば組織規模が小さく交渉力が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結権限は認められない⁶。翻って、（むろん、それに限られるわけではないが）DGB傘下の産別組合のように、強固な組織的基盤と交渉力を具備している労働組合についてのみ、協約締結権限が付与されているのである。

（ii）組織率の低下

もともと、既に日本でも紹介されているように、産業構造の変化（製造業からサービス業への移行）、それに伴うホワイトカラー労働者の増加、（特に、2000年代初頭の非正規雇用法制をめぐる規制緩和以降における）非正規雇用の増加、更には労働者の個人主義化等を背景に、ドイツにおける産別組合の組織率は、全体として年々低下傾向にある。

【表1-2-1】は、DGB傘下にある8の産別組合に加盟している組合員数の推移を示したものであるが、これによればドイツにおける産別組合の組合員は、2001年には約800万人弱いたのが、2015年には約610万人にまで減少している。現在のドイツにおける労働者数は約3,600万人弱であるから、これから計算すると、産別組合の組織率は約17%であることになろう。1991年時点で、同様の計算を行うと、当時の組織率は約36%であったから、この四半世紀で、ドイツにおける産別組合の組織率は半減したことになる。

【表1-2-1】ドイツ労働総同盟傘下産別組合の組合員

年	建設・農業・環境産業労働組合 (IGBAU)	鉱業・化学・エネルギー産業労働組合 (IGBCE)	教育学術労働組合 (GEW)	金属産業労働組合 (IG Metal)	飲食産業労働組合 (NGG)	警察官労働組合 (GdP)	鉄道交通労働組合 (TRANSNET、2010以降はEVG)	統一サービス産業労働組合 (ver.di)	合計
2001	509,690	862,364	268,012	2,710,226	250,839	185,380	306,002	2,806,496	7,899,009
2002	489,802	833,693	264,684	2,643,973	245,350	184,907	297,371	2,740,123	7,699,903
2003	461,162	800,762	260,842	2,525,348	236,507	181,100	283,332	2,614,094	7,363,147
2004	424,808	770,582	254,673	2,425,005	225,328	177,910	270,221	2,464,510	7,013,037
2005	391,546	748,852	251,586	2,376,225	216,157	174,716	259,955	2,359,392	6,778,429
2006	368,768	728,702	249,462	2,332,720	211,573	170,835	248,983	2,274,731	6,585,774
2007	351,723	713,253	248,793	2,306,283	207,947	168,433	239,468	2,205,145	6,441,045
2008	336,322	701,053	251,900	2,300,563	205,795	167,923	227,690	2,180,229	6,371,475
2009	325,421	687,111	258,119	2,263,020	204,670	169,140	219,242	2,138,200	6,264,923
2010	314,568	675,606	260,297	2,239,588	205,646	170,607	232,485	2,094,455	6,193,252
2011	305,775	672,195	263,129	2,245,760	205,637	171,709	220,704	2,070,990	6,155,899
2012	297,763	668,982	266,542	2,263,707	206,203	173,223	213,566	2,061,198	6,151,184
2013	288,423	663,756	270,073	2,265,859	206,930	174,102	209,036	2,064,541	6,142,720
2014	280,926	657,752	272,309	2,269,281	205,908	174,869	203,875	2,039,931	6,104,851
2015	273,392	651,181	280,678	2,273,743	203,857	176,930	197,094	2,038,638	6,095,513

出典：ドイツ労働総同盟のHP (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

⁶ なお、かかる社会的実力等の要件は、個別使用者および使用者団体の協約締結能力については要求されていない。

またその一方で、ドイツにおいては、使用者団体に関しても、その組織率には低下傾向がみられる。例えば、金属電機産業における使用者団体の上部団体である金属連盟（Gesamtmetall）の統計（【表 1 - 2 - 2】）をみると、金属電機産業においてさえ、使用者団体に加盟する企業が年々減少している傾向が看取できる。これは、使用者団体が締結する産別協約に拘束されることを嫌って使用者団体から脱退したり、あるいはそもそも使用者団体に加盟しない企業が増えているという、いわゆる「協約からの逃避（Tarifflucht）」現象が主な原因となっている⁷。

【表 1 - 2 - 2】 金属連盟傘下使用者団体加盟企業数の推移

年	旧西ドイツ地域		旧東ドイツ地域	
	協約適用のあるメンバー	OTメンバー	協約適用のあるメンバー	OTメンバー
1990	8,173		1,192	
1991	8,168		1,365	
1992	8,081		1,278	
1993	7,752		1,111	
1994	7,458		983	
1995	7,094		792	
1996	6,731		655	
1997	6,504		540	
1998	6,263		504	
1999	6,066		442	
2000	5,826		426	
2001	5,697		396	
2002	5,351		353	
2003	4,819		290	
2004	4,508		266	
2005	4,189	1,432	240	
2006	3,978	1,892	236	7
2007	3,803	2,229	214	75
2008	3,685	2,385	212	84
2009	3,577	2,460	212	85
2010	3,494	2,639	218	86
2011	3,433	2,824	219	89
2012	3,384	3,042	220	128
2013	3,356	3,112	221	124
2014	3,337	3,212	217	137

出典：金属連盟の HP (<https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/zahlenheft/mitgliedsfirmen-und-beschaefigte-den-verbaenden-von-0>)

そのため、使用者団体は、1990 年代初頭以降、加盟企業を繋ぎ止めるために、いわゆる「協約に拘束されないメンバー資格（Mitgliedschaft ohne Tarifbindung）」（以下、

⁷ またこのほか、上記でみた組合組織率の低下も、使用者団体組織率の低下に作用している側面がある。例えば、加盟企業がストライキを受けた際に、これを支援するのが、使用者団体の重要な役割の一つであるところ、組合組織率が低下すると、当然、加盟企業がストライキを受ける可能性も減少するため、必然的に各企業としては使用者団体に加盟して支援を受けるインセンティブが失われるといった現象に繋がっている。

OTメンバー)⁸を設けるようになっている。【表1-2-2】からも分かるように、かかるOTメンバーを選択する企業数は年々増加しているのであるが、かかるメンバー資格を選択した企業は、使用者団体から助言や情報提供等のサービスを受けることができる一方で、その名の通り、当該使用者団体が締結している労働協約の適用を受けることはない。

このように、ドイツにおいては産別労使団体双方において組織率が低下（および使用者団体においてはOTメンバーは増加）しているのであるが、かかる現象は、ドイツにおける労働協約システムのなかでも、協約拘束率の著しい低下という極めて深刻な問題を生起させている。この問題については、差当たり(4)(i)において、改めて検討することとしたい。

(iii) 専門職労働組合との競合

ところで、上記でみた組織率の低下の問題と並んで、ドイツの産別労使団体（とりわけ産別組合）が直面している問題として、専門職労働組合（Spartengewerkschaften）との競合という現象がある。

既に(i)でみたように、伝統的なドイツ労働協約システムのもとでは、DGBが産業別組織原則（Industrieverbandsprinzip）を採っていたことにより、協約交渉は集権化され、一つの産業につき管轄権を有する労働組合は一つに限定されていたため（一産業一組合）、これまで労働組合間での対立が生じることはほとんど無かった。そして、それゆえにまた、ある一つの事業所に適用される労働協約は、当該事業所が属する産業を管轄する産別組合が締結した労働協約のみに限定されてきたのであった（一事業所一協約）。

しかし、2000年以降のドイツにおいては、一定の専門職に就いている労働者層が、産別組合の協約政策に対する不満から、職業別の労働組合を結成し、独自の協約政策を展開する動きがみられるようになっている。特に、このような現象は、民営化された公務部門において生じており、例えばパイロットについてはコックピット（Vereinigung Cockpit）が、機関士についてはドイツ機関士組合（GDL）が、医師についてはマールブルク同盟（Marburger Bund）がそれぞれ結成され、ベルリンやフランクフルトを拠点に活動を行っている。このような専門職集団として形成された労働組合は、組合員数自体は必ずしも多くはないが、当該専門職内での組織率は高く、また、ストライキに際しては代替要員の確保が困難となる点で、使用者側に対しかなり強い交渉力を持っている点に特徴がある⁹（最近でも、2014年11月上旬にベルリンにおいて、GDLによる大規

⁸ OTメンバー制度の詳細については、辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）395頁を参照。

⁹ なお、労働裁判所は2004年に、かかる専門職労働組合の1つである客室乗務員組合（UFO）の協約

模なストライキが行われている。)。そして、このような状況のもとでは、1つの事業所において、労働者の多数が加盟する産別組合が締結した労働協約と、少数の専門職労働者のみが加盟する専門職組合が締結した労働協約とが競合する現象が生じることとなった。

そのため、この問題をめぐっては、とりわけ2010年以降、重要な法政策上のテーマとして論じられるようになり、更に現在では一定の立法的対応がなされている状況にある。その詳細については、(4) (iii)での検討に譲ることとしたい。

(2) 団体交渉法制

ところで、日本の労働組合法とは異なり、ドイツにおいては協約自治(基本法9条3項)の尊重という観点から、協約締結をめぐる交渉(協約交渉)に関する法規制は存在しない。連邦労働裁判所は、労働協約の締結の場面でも(相手方選択の自由を含む)完全な契約自由が保障されなければならないとする立場から、相手方に対して、協約交渉の開始・継続を義務付けるという意味での交渉請求権(Verhandlungsanspruch)を否定している¹⁰。そのため、ドイツにおける協約交渉の形態は、専ら協約当事者間での自治に委ねられており、協約交渉において労働組合が使用者側に対して圧力を行使するための法的手段としては、専ら争議行為が許容されるにとどまっている。

そのうえで、既に(1)でみた通り、労働協約法上、協約締結当事者となりうるのは、労働組合、個別使用者および使用者団体であるから、協約交渉も労働組合-個別使用者間、または労働組合-使用者団体間で行われうるわけであるが、現在においても、ドイツにおける協約交渉は、産別組合および使用者団体との間で展開されるそれが中心となっている。この点につき、例えば建設産業や化学産業においては、全国レベルを交渉単位として中央交渉が行われているが、例えば金属電機産業では地域レベルでの協約交渉が行われている。特に、金属電機産業においては、1つの地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果を他の地域に波及させるパイロット協約方式が採られており、最近では、ダイムラー社やボッシュ社をはじめ、主要企業が集積しているバーデン＝ヴュルテンベルク地域が、かかるパターン・セッターの役割を果たしている。また、かかる金属電機産業における協約交渉の結果は、他の産業に対しても影響力を持つものとされる¹¹。

締結能力(Tariffähigkeit)が争われた事案において、かかる代替要員確保の困難性が使用者に対して強い圧力となる点を捉え、同組合の社会的実力を肯定し、協約締結能力を承認している(BAG 14.12.2004, AP Nr.1 zu § 2 TVG = NZA 2005, 697.)。

¹⁰ BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu § 9 TVG = DB 1961, 1089. またこの点につき、和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理〈上〉」労働法律旬報1373号(1995年)6-7頁も参照。

¹¹ 岩佐・前掲注(2)書9頁。

(3) 労働協約の機能・種類と法的効力

(i) 労働協約の機能と種類

このように、ドイツの協約交渉は、産業ごとに全国レベルまたは地域レベルで行われることから、協約交渉の結果として締結される労働協約も、産業別労働協約（団体協約〔Verbandstarifvertrag〕）として締結されるのが一般的な形態となっている。かかる産別協約は、いわゆる広域協約（Flächentarifvertrag）として、当該産業において企業横断的に適用され、(iii) で後述するように、一定の要件を満たす場合には、いわゆる一般的拘束力宣言制度によって、非組合員に対しても適用されることとなる。更に、ドイツにおいては労働協約法 4 条 3 項において、いわゆる有利原則（Günstigkeitsprinzip）が明文をもって認められているため、個別労働契約によって労働協約よりも高い水準の労働条件を定めることが可能となっている。これらのことが相まって、ドイツにおける産別協約は伝統的に、当該産業において広く最低労働条件を定立する機能を果たしてきた。これはまた、使用者の側にしてみれば、市場における労働条件を通じた競争が排除され、競争条件が同一化されることをも意味する。

他方で、前述の通り、ドイツにおいては労働組合と個別使用者との間で協約交渉が行われることもあり、この場合には「企業別労働協約（Haus- oder Firmentarifvertrag）」が締結されることとなる。上記の産別協約とは異なり、かかる企業別協約については、いうまでも無く、その適用対象は当該企業内に限定される。この点につき、ドイツにおいては 1990 年以降、かかる企業別協約を締結する企業が増加しているという傾向がみられるが¹²、その実態をみると、多くは使用者団体に加盟していない従業員数 500 名未満の中小規模企業であり、また協約締結の相手方はあくまで当該企業が属する産業・地域を管轄する産別組合となっている。それゆえ、協約の内容も、当該企業独自のものというよりも、当該産別組合が使用者団体と締結している産別協約の内容を基本的にそのまま承継する、いわゆる承認協約（Anerkennungstarifvertrag）が締結される例が、実際には多数を占めている。

このように、ドイツにおける労働協約は、その締結当事者によって、産別協約と企業別協約の 2 種類に、大きくは区別することができる¹³。労働協約法 6 条に基づいて、連邦労働社会省（BMAS）に設置されている協約登録係（Tarifregister）からの報告によれば、2014 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で 70,216 件の労働協約が効力を有しており、そのうちの 29,951 件が産別協約、残りの 40,265 件が企業別協約となってい

¹² 連邦労働社会省の協約登録係によれば、企業別協約を締結している企業数は、1990 年時点では、約 2,550 であったのが、2014 年には 10,639 にまで増加している。

¹³ また、ドイツにおいては、産別組合と使用者団体が、特定の企業のために労働協約を締結することもあり、かかる協約は、「企業関係の団体協約（firmenbezogener Verbandtarifvertrag）」と称される。かかる協約は、産別組合と使用者団体との間で締結されるものはあるが、その適用範囲が特定企業内に限定されるため、一般的な広域協約としての産別協約（団体協約）と区別され、また、あくまで使用者側の協約当事者は個別使用者ではなく使用者団体である点で、本来の意味での企業別協約とも区別される。

る（【表 1 - 2 - 3】を参照。）。また、2014 年だけでみれば、1,763 件の産別協約と 3,154 件の企業別協約が、新たに登録されている（【表 1 - 2 - 4】を参照。）。

【表 1 - 2 - 3】ドイツにおける有効労働協約数（2014 年）

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	1,515	10,237	2,369	15,830	29,951
企業別協約	7,346	19,125	6,534	7,260	40,265
総計	8,861	29,362	8,903	23,090	70,216

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2014

【表 1 - 2 - 4】2014 年に新たに登録された労働協約数

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	81	665	510	507	1,763
企業別協約	270	1,307	910	667	3,154
総計	351	1,972	1,420	1,174	4,917

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2014

ところで、労働協約法 1 条 1 項によれば、労働協約は、協約当事者の権利・義務（債務的部分）、労働関係の内容・締結・終了に関する法規範（規範的部分）、事業所・事業所組織法上の問題に関する法規範を定めることが可能とされているが、ドイツの労働協約は、そこで規定される規範（労働条件）の内容によっても、いくつかの種類に区別することが可能である。すなわち、ドイツの労働協約は通常、一般労働協約（Manteltarifvertrag）と賃金基本協約（Entgelttarifvertrag）、そして賃金協約（Entgelttarifvertrag）の 3 つから構成されている。

このうち、賃金基本協約は賃金等級や格付けの際の指標の定義、格付けの原則、賃金支払いに関する原則等、賃金をめぐる枠組的ルールを定めているものであり、また賃金協約は、かかる賃金基本協約を前提として、協約賃金の具体的な金額を定めるものである。一方、一般労働協約は、例えば採用や解雇、労働時間、超過勤務・深夜労働等に対する割増金、年次有給休暇、休業等、賃金以外の労働条件一般について定めるものとなっている。

このように労働協約が、そこで規定される規範（労働条件）の内容別で分れているのは、各労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるためである。すなわち、賃金協約については、具体的な賃金額に関する協約交渉の頻度が多いために、短い有効期間が設定されており、多くの場合 1 年～2 年となっているのに対して、一般労働協約および賃金基本協約の有効期間は数年間に及ぶのが通常となっている。

なお、これらのほか、一般労働協約に付属する形で、個別の労働条件につき別途の労働協約が締結されることもある。【表 1 - 2 - 3】によると、2014 年 12 月 31 日時点で有効な労働協約のうち、一般労働協約が 8,861 件、その付属協約が 29,362 件、賃金関

係の協約が 8,903 件となっている。

(ii) 組合員に対する適用

それでは、協約交渉を経て締結された労働協約は、その後いかなる法的構造に従い、労働者に適用されるのであろうか。

この点につき、まず労働協約法 3 条 1 項は、「協約当事者の構成員および自ら労働協約の当事者である使用者は、協約に拘束される。」と規定している。従って、ドイツにおいては、労働者が労働協約の適用を受けるためには、自らが当該労働協約の締結当事者である労働組合の組合員であるとともに、当該組合員の使用者も、協約当事者である使用者団体に加入しているか、または自らが協約当事者となっているのでなければならない。これによって、まずは「協約への拘束 (Tarifbindung)」が生ずる。

そしてそのうえで、かかる協約拘束を受けている組合員および使用者が、労働協約の適用範囲内に置かれると、同法 4 条 1 項 1 文によって、当該労働協約の規範的部分 (労働関係の内容・締結・終了を定める部分) が、当該組合員および使用者間の労働関係に対し、強行的かつ直律的に適用されることとなる (規範的効力)。すなわち、労働協約の適用を受ける労働契約当事者は、直律的効力ゆえに、その同意や認識の有無に関わらず自動的に労働協約による規律を受け、また、強行的効力ゆえに、労働協約の内容から逸脱する定めを行うことはできないこととなるのである。

但し、かかる労働協約の規範的効力のうち強行的効力については、労働協約法上、幾つかの例外が定められている。この点につき、まず労働協約法 4 条 3 項後段は有利原則を規定しており、これによってドイツにおいては、労働協約よりも下位にある規範 (例えば、個別労働契約) が、労働協約とは異なる定めを行っている場合であっても、それが労働協約よりも有利なものである場合には強行的効力には抵触しないこととなっている。

更に、労働協約よりも不利な規整を行うことについても、労働協約法 4 条 3 項前段によって、当該協約自体がそれを許容する条項を置いている場合には、それが可能となっている。ドイツにおいては、このような条項は「開放条項 (Öffnungsklausel)」と称されており、かかる開放条項は、産業レベルでの労働協約による労働条件規整から、事業所レベルでの労働条件規整への移行という、労働条件規制権限の「分権化 (Dezentralisierung)」をめぐる議論において、極めて重要な意義を有している。この点については、(4) (ii) において、改めて採り上げることとしたい。

(iii) 非組合員に対する適用

(ア) 労働協約の“援用”

このように、ドイツにおいては (日本と同じく) 規範的効力によって労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には

適用されないのが基本原則となっている。この点は、重要な前提として認識しておく必要がある。

もっとも実務上は、使用者側が労働協約に拘束されている場合には、非組合員との間では個別労働契約のなかで、当該非組合員との労働関係に対しても、組合員に適用されているのと同じ労働協約を適用する旨の条項が置かれることが多い。このような条項は、援用条項（*Bezugnahmeklausel*）と称されるが、これを用いることによって、非組合員に対しても、組合員に適用されている労働協約と同水準の労働条件が適用されることとなる。繰り返すように、ドイツにおける労働協約は、あくまで協約締結当事者である労働組合の組合員に対する関係では、労働協約法 3 条 1 項により直接的な拘束力を持つわけであるが、かかる援用条項を用いた非組合員への労働協約の適用は、いわば間接的な適用というべきものである。

このような援用条項を用いることについては、使用者側にもいくつかのメリットが存在する。第一には、使用者としては労働協約を組合加入の有無に関わらず労働者に一律に適用することで、労務管理コストを削減できることが挙げられる。とりわけ、ドイツにおいては民法典 123 条により、採用時に応募者に対して組合加入の有無を問うことが禁じられているため、援用条項を通じた労働協約の一律適用は、このような問いかけを不要とする点でも意義が大きい。また、援用条項によって非組合員としては組合員と同水準の労働条件を享受できることになるため、組合加入へのインセンティブが弱くなることも、使用者がかかる援用条項を用いる動機の一つとなっている。

（イ）一般的拘束力宣言制度

このように、ドイツにおいては、援用条項を用いることによって、非組合員に対しても労働協約が間接的に適用される。しかし、これはあくまで債務法上の効力によって適用されているに過ぎず、労働協約の規範的効力が及んでいるわけではない。

しかし一方で、ドイツにおいては、組合員に対するのと同様に、規範的効力をもって非組合員に対する労働協約の適用を可能とする制度も存在する。それが、労働協約法 5 条において整備されている「一般的拘束力宣言制度」である。同制度によれば、労働協約が法定の要件を充たす場合には、連邦労働大臣が、労・使それぞれのナショナル・センター（DGB および BDA）からの代表者 3 名で構成される協約委員会の同意を得て、一般的拘束力宣言（*Allgemeinverbindlicherklärung*）を行うことで、その適用範囲内において従来協約の拘束を受けていなかった労働者（非組合員）および使用者（使用者団体非加盟企業）に対しても、当該協約が適用されることとなる。

そして、ここでいう「法定の要件」について、従来は、①当該協約に拘束される使用者が当該協約の適用範囲にある労働者の 50%以上を雇用していること（いわゆる「50%基準」要件）、および②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮され

ることの、2点が実体的要件とされていき。しかし、このうち①の要件については2014年の労働協約法改正により、現在では廃止されるに至っている。この点については、改正の背景をも含めて、(4) (i) で再度採り上げることとしたい。

なお、【表1-2-5】によれば、2015年で見ると、491件の労働協約が一般的拘束力宣言を受けているが、その多くは主に建設業や、廃棄物処理・清掃・保健衛生業、警備業の分野の労働協約によって占められているのが実態となっている。

【表1-2-5】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数

年	合計	旧東ドイツ地域
1990	536	
1991	622	168
1992	621	56
1993	630	93
1994	632	95
1995	627	118
1996	571	122
1997	558	144
1998	588	163
1999	591	179
2000	551	171
2001	534	171
2002	542	188
2003	480	175
2004	476	179
2005	475	194
2006	446	173
2007	454	176
2008	463	172
2009	476	173
2010	490	170
2011	488	170
2012	502	174
2013	498	168
2014	496	171
2015	491	163

出典：BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand:1. Januar 2016), S.7.

(4) ドイツ労働協約システムの“危機”と国家・労使の対応

(i) 協約拘束率の低下

さて、これまでに検討を行ってきた労働協約システムをめぐる法的枠組みは、基本的に1949年の労働協約法制定以来、現在に至るまで維持されてきたものである。そのうえで、従来ドイツにおいては、産別組合および使用者団体がともに比較的高い組織率を保持しており、また(3) (iii) (イ) でみた一般的拘束力宣言制度が一定の程度において適切に機能してきたこともあって、ドイツにおける産別協約は、伝統的には高い拘束率を維持してきた。ドイツにおいて、長らく日本におけるような最低賃金法が制定されて

こなかったのも、このためであったといえる¹⁴。

しかしながら、我が国においても既に指摘されてきたように、1990年以降、かかる産別協約を中心としたドイツの労働協約システムは、危機的状況にあるとされる¹⁵。とりわけ深刻であるのは、産別協約拘束率の著しい低下である。この点を、統計（【表1-2-6】）から確認しておく、1996年時点では、旧西ドイツ地域において産別協約に拘束される労働者の割合は全体の69%に及んでいたのが、2013年には52%まで落ち込んでいる。また、旧東ドイツ地域はより顕著であって、1996年時点では56%であった拘束率が35%にまで落ち込んでいるのである。

もっとも、かかる統計によれば、無協約の労働者層のうち、一定程度は産別協約が定める労働条件の水準のもと就労している状況にあることからすれば、ドイツにおける産別協約は、未だ労働条件設定規範としての重要性は維持しているとの見方はありえよう。しかし、少なくとも産別協約の直接的な拘束率は、一貫して低下傾向にあることには疑いがない。

【表1-2-6】協約拘束率の推移（被用者比） 単位：%

年	旧西ドイツ地域			旧東ドイツ地域		
	産別協約の拘束	企業別協約の拘束	協約拘束なし	産別協約の拘束	企業別協約の拘束	協約拘束なし
1996	69			56		27
1997	65			56		28
1998	68	8		51	12	37
1999	65	8	27(13)	46	11	43(22)
2000	63	7	30(15)	44	11	45(24)
2001	63	8	29(15)	44	12	44(24)
2002	63	7	29(15)	43	12	45(23)
2003	62	8	30(16)	43	11	46(24)
2004	61	7	32(16)	41	12	48(23)
2005	59	8	34(16)	42	11	47(23)
2006	57	8	35(17)	41	13	46(22)
2007	56	7	37(20)	41	13	47(24)
2008	55	8	37(19)	40	12	48(23)
2009	56	9	36(19)	38	13	49(24)
2010	56	7	37(19)	37	13	50(24)
2011	54	7	39(20)	37	12	51(26)
2012	53	7	40(20)	36	12	51(25)
2013	52	8	40(19)	35	12	53(28)

※（ ）内は、産別協約に準拠した労働条件のもと就労している労働者の比率

出典：WSI-Tarifarchiv 2015, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, 1.9 und 1.10

その理由として、まずは、協約の拘束力が労働組合の組合員および使用者団体加盟企

¹⁴ 但し、ドイツにおける最低賃金法制については、現在では状況が大きく異なっているのであるが、この点について3. で詳述する。

¹⁵ この点を論じた代表的文献として、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 2 号（2000 年）55 頁。

業に対してのみ及ぶのが原則であるドイツ法のもとにあって、**2. (1) (ii)** で指摘したように、産別組合および使用者団体双方の組織率が、かつてに比べて大幅に低下していることが挙げられるが、とりわけ使用者団体組織率の低下は、先ほどの一般的拘束力宣言制度との関係でも深刻である。というのは、既に**(3) (iii) (イ)** でみたように、一般的拘束力宣言が行われるためには、従来は「協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の50%以上を雇用していること」（いわゆる50%基準）が要件となっていたところ、使用者団体を脱退し、あるいはそうでなくともOTメンバーを選択する企業が増えるなかでは、次第にかかる要件を充たすことができない場面が出てくるようになり、それに伴って、一般的拘束力宣言を受けた労働協約の数も、年々減少の一途を辿ることとなったためである。実際にも、統計（【表 1-2-5】）をみると、その数は、1991年の時点では600件を超えていたのが、2000年に入ると551件となり、2015年には491件にまで減少している。かくして、ドイツにおいては、産別協約の拘束率は年々低下傾向をたどり、それによる直接的な保護を受けない労働者層の増加が、政策的にも問題視される状況が生じることとなったのである。

既に**(iii) (イ)** で言及した2014年における労働協約法の改正も、このような文脈のなかで理解することができる。ドイツにおいては、既に2011年頃から2012年にかけて、上記の問題意識から、一般的拘束力宣言制度の改革による協約拘束率の回復がさかんに論じられていたのであるが、かかるテーマは、2013年にキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との大連立政権（第三次メルケル政権）が発足するに当たり締結された「連立協定（Koalitionsvertrag）」のなかで、立法政策上の提案の1つとして明記されるに至った。そして、これを直接的な契機として、2014年8月11日に成立した「協約自治強化法（Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie）」に基づいて、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法5条が改正されることとなったのである。具体的には、従来の50%基準が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という要件のみが残ることとなった（5条1項）¹⁶。

このように、2014年労働協約法改正は、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の減少が、協約拘束率低下の一因となっている現状に対応し、これに歯止めをかけるべく、実体的要件を緩和するという形で、国家が、労働協約システムに対する積極的なサポートに乗り出したものと評価することができる。1. で述べたように、協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、その積極的側面として、国家は労働協約システムを整備すべき義務を負っているわけであるが、2014年労働協約法改正は、その一局面

¹⁶ なお、改正後労働協約法5条1項によれば、通常「公共の利益にとって必要と思慮される場合」に該当するものとして、「労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合」（1号）、および「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」（2号）が明記されている。

を示したものと理解することができよう¹⁷。

もっとも、上記でみた協約拘束率の低下は、かかる一般的拘束力宣言制度の改正という手段のみによっては解決しえない問題をも惹起していたのであるが、この点をめぐる対応については、**3.** で詳しく検討することとしたい。

(ii) 労働条件規整権限の分権化

ところで、ドイツにおける「労働協約システムの危機」という文脈のなかでは、(i) でみた協約拘束率の低下と並んで、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という現象も指摘されてきた。特に、ドイツにおいては1990年代以降、(3) (ii) でみた「開放条項」を用いた分権化が大きなテーマとなっているが、ここでは、かかる分権化が現在において、実際のところどの程度進んでいるのかという点について、検討しておこう。

(ア) 従業員代表システムと協約優位原則

ここでは差当たり、検討の前提となる問題状況について、簡単に確認しておきたい。

これまでみてきたように、ドイツにおいては、第一に産業レベルにおいて組織された労働組合および使用者団体によって形成される労使関係が存在しており、これが労働協約システムの主たる担い手となっているのであるが、このほかにもドイツにおいては、事業所レベルにおいて、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者によって形成される労使関係が存在している。ドイツの集团的労使関係が、二元的労使関係システムと称されるゆえんである。

そして、かかる事業所レベルの労使関係においても、当該事業所における全労働者によって選出された事業所委員会には、【表 1 - 2 - 7】が示す通り、事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定 (労働条件決定) を行うことが可能となっている。とりわけ、事業所組織法 87 条 1 項が定める、いわゆる社会的事項 (例えば、事業所内秩序や労働時間の配分等) の規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこととなっている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、事業所協定 (Betriebsvereinbarung) が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっているのである。

¹⁷ この点の詳細については、榊原嘉明「ドイツは協約自治を放棄したのか? - ドイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価 -」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』(信山社、2015年)719頁を参照。

【表 1 - 2 - 7】 事業所委員会の共同決定権

事項	関与権	共同決定権
人事計画	人員計画等について情報提供と協議義務(92条1項)、計画導入の提案(92条2項)、優先的社内募集の要求権(93条)	
採用	管理職の採用についての予告義務(105条)	応募書類・質問事項・評価基準の作成(94条、同意権)、人事選考指針(95条1項、同意権)、労働者の採用(99条、同意拒否権)
配置転換		対象者選考基準(95条2項、同意権)、個別配転措置(99条同意拒否権)
賃金		支払時期等、算定原則等、能率給(87条1項、同意権)
格付け・査定	情報提供義務(99条)	一般的評価原則策定(94条2項、同意権)、選考基準(95条1項、同意権)、格付け(99条、同意拒否権)
労働時間		始業・終業時刻、週日への労働時間配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整(87条1項、同意権)
職場規律・安全衛生		事業所内秩序に関する問題、労働者の行動または労務提供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(87条1項、同意権)
福利厚生		福利施設の形態等、社宅割当(87条1項、同意権)
解雇	意見聴取義務(102条1項)、異議申立権(同条3項)、解雇確定までの継続雇用義務(同条5項)、任意的事業所協定による同意条項可(同条6項)	解雇の一般的選定基準の作成(95条1項、同意権)
職業教育	訓練の必要性につき協議義務(96条1項)、訓練施設・提供につき協議義務(97条1項)	職務変更に伴う訓練(97条2項、同意権)、職業訓練措置の実施(98条1項)、職業教育措置への参加(同条3項)
雇用調整・促進	促進の提案(92a条1項)	操業短縮(87条1項、同意権)
職場等編成	職場等編成について情報提供と協議義務(90条)	特別な負荷を除去する措置についての修生的共同決定(91条)
事業所変更	事業所閉鎖・縮小・統合等の場合の情報権と協議権(111条)、経済委員会を通じての経済的事項についての情報権(106条)	事業所変更の際の社会計画(112条、同意権)

出典：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）86頁を参考とし、筆者作成。

しかし、かかる事業所委員会が、仮に産業レベルでの労働者代表である労働組合と同一の権限を持つとすれば、事業所委員会が「組合費の不要な労働組合の代替物（beitragsfreie Ersatzgewerkschaft）」として機能し、基本法上も正統な労働者代表と位置付けられている労働組合と競合する危険が生ずるため、両者の関係はいわゆる協約優位原則（Tarifvorrangsprinzip）によって整序されている。すなわち、事業所組織法77条3項1文は、「労働協約で規整される、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と定めることで、事業所委員会に対する労働組合の優位性を担保しているのである。かくして、労働協約が存在するにも関わらず、そこで規整されている労働条件について、事業所協定のなかでも規整が行われた場合には、当該事業所協定は、その内容が労働協約よりも有利であるか否かを問わずして、無効となる。これが、事業所協定に対する労働協約の遮断効（Sperrwirkung）と呼ばれるものである。

もっとも、既に(3)(ii)でみたように、労働協約法4条3項によって、労働協約自

体が当該協約からの逸脱を許容する条項（開放条項）を置いている場合には、協約優位原則による遮断効が解かれ、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能となっている。そして、ドイツでは、とりわけ経済停滞期であった1990年代において、下方硬直性の高い産別協約から逸脱し、個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、【表1-2-8】におけるような様々なバリエーションの開放条項が多用されるに至ったのである。

【表1-2-8】協約上の開放条項の種類

金属産業	労働者の13%から18%までの範囲（労働者の半分が高資格者であり、最も高い賃金等級に格付けられている場合には、50%までの範囲）で、週労働時間を35時間から40時間へ継続的に延長することを認めるもの
	労働時間を、部分的な賃金調整を伴って、一時的に35時間から25時間に短縮することを認めるもの
	事業所における持続的な雇用保障を実現するために、労働協約上定められた最低基準からの逸脱を認めるもの（一般条項、例えば追加的支払のカット、支払の延期、労働時間の延長、賃金調整を伴う、または伴わない労働時間の削減）
化学産業	37.5時間の週労働時間を ± 2.5 時間の範囲で変形させることを認めるもの（労働時間回廊）
	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保および/または競争力の改善のために賃金の10%カットを認めるもの
	新たに雇い入れられた被用者に対しては90%、長期の失業者であった被用者に対しては95%の低い賃金率での支払いを行うことを認めるもの
	賞与を、月賃金の95%での固定額による支払いに代えて、80%から125%の範囲での変動を認めるもの
リサイクル業および廃棄物処理業	賞与、休暇手当および財形給付に関して、経済的困難が深刻な状況においては、金額および支払時期のいずれについても、合意による逸脱の余地を認めるもの
	賃金、労働時間、休暇日数および賞与に関して、競争力の維持または持続的な改善のために、4年間15%までカットすることを認めるもの
小売業	小規模の事業所について、規模に応じて、一定の割合での賃金引下げを認めるもの（小規模企業条項）：被用者25人以下は4%、15人以下は6%、5人以下は8%（旧東ドイツ地域）
	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保のために12人以下の被用者を雇用する事業所において、12カ月間、賃金の12%を引下げること認めるもの
銀行業	週労働時間を31時間まで短縮することを認めるもの 経済的に困難な状況において、労働ポストの確保のために、労働協約上定められた規定からの逸脱を認めるもの（経営危機条項、例えば賞与や休暇手当の引下げ、賃金引上げの延期）

出典：WSI-Tarifarchiv

（イ）開放条項の実際－金属電機産業を例に

それでは、現在のドイツの産別協約は、開放条項によって、どの程度事業所内での労働条件規整の余地を認めているのであろうか。ここでは、現在のドイツにおける労働条件規整権限の「分権化」の進展の度合いを測るために、金属電機産業における協約交渉の際にパターン・セッターとしての役割を果たしている、バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約（一般労働協約・賃金基本協約・賃金協約）を例に、労働条件のうち中核的な存在である労働時間と賃金の領域に限って、上記の点を確認しておこう。

この点につき、まず労働時間についてみると、上記・産別協約においては、変形労働時間制や土曜日への週所定労働時間の配分、労働時間口座制、時間外労働、時間外労働の代休付与による調整、操業短縮、深夜労働・交代制勤務・日曜および祝祭日労働等の事項について、事業所委員会との事業所協定により、その実施や導入を可能とすることで、一種の弾力的な規制が行われている。ただ、基本的にこれらの事項は、事業所組織法 87 条 1 項が定める共同決定権の対象事項（社会的事項）であって、仮に労働協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規整が当然に予定されているものであるから、これらの事項について事業所内での労働条件規整の途が開かれているのは、むしろ自然なことといえよう。

これに対して、上記の産別協約のなかで注目されるのは、週労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が置かれている点である。すなわち、金属電機産業においては、週労働時間は原則 35 時間とされているが、賃金等級 14 以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上である事業所においては、個別同意によって週労働時間を延長できる労働者の割合を、原則である 18%から 50%を上限として引き上げること、およびかかる割合の範囲内において、個別同意による延長と並んで、一定の労働者グループまたは部門について週労働時間を 40 時間にまで延長することが、事業所協定によって可能となっている。ただ、かかる延長の対象となるのは、賃金等級が 1 から 17 までであるうち、14 以上という比較的高いランクに格付けられている労働者に限られているから、この開放条項に基づく週労働時間の延長は、協約水準を下回る目的というよりも、むしろ労働の高度化・専門化に合わせて柔軟性を担保するという色彩が強い。

一方、賃金についてみると、産別協約が定める賃金規整からの逸脱については、かなり厳格に管理しようとする協約締結当事者の姿勢がうかがわれる。すなわち、上記・産別協約中ではまず、事業所委員会との合意により、産別協約の規定とは異なる賃金等級、職務評価制度等を定めることを可能とする開放条項が置かれているが、その利用には、あくまで協約当事者の書面による同意が要件とされている（この点については、**第三節 1.** も参照。）。また、これと並んで、産別協約による賃上げが、企業の経営危機をもたらす場合には、当該企業についての特別規定が定められることで、その状況に応じた柔軟な対応を可能とする、いわゆる経営危機条項（Härteklausele）も定められてはいるが、かかる開放条項の利用には、①企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、②企業が再建計画を提示すること、③経営を理由とする解雇を実施しないことを条件に、協約当事者自身が当該企業について特別の定めを行うという、強い関与のもとで初めて認められるものとなっている。

以上をみるに、ドイツにおいては現在なお、中核的労働条件である賃金・労働時間についても、開放条項によって、事業所レベルで柔軟な労働条件規整を行う余地が認められてはいる。しかし、総じていえば、それらは産別レベルでの労使関係（産別組合および使用者団体）の労働条件規整権限を掘り崩すほどのものとはまではいえないように思わ

れる。とりわけ、賃金に関しては、開放条項による分権化の余地は存するものの、その際には協約締結当事者による強い関与が予定されている。その点では、現在のドイツにおける分権化現象は、産別レベルの労使関係によって「コントロールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」の範囲内にあると評価するのが、適切であろう。

かくして現在では、ドイツ労働協約システムをめぐる諸問題のうち、上記でみた分権化の問題についてはその重要度は相対的に低下しており、むしろ (i) でみた協約拘束率の低下のほうが、よりシリアスな問題として捉えられている状況にある。同じく (i) でみた一般的拘束力宣言制度の改正をはじめ、この問題をめぐり、国家が積極的な対応に乗り出しているのも、まさにこの点に理由があるといえよう。

(iii) 協約単一原則の立法化

もっとも、労働協約システムをめぐる国家的対応が求められたのは、協約拘束率低下の問題だけではない。既に 2. (1) (iii) でみたように、現在のドイツ労働協約システムのもとでは、産別組合と専門職労働組合の競合という、これまでにはみられなかった新たな変化も生じており、それに対しては、2015年7月3日の労働協約法改正によって一定の立法的対応が図られている。

ここでは、同改正の経緯・背景と、ドイツ国内における評価について、簡単に確認しておこう¹⁸。

(ア) 立法化の背景と経緯

既に指摘したように、ドイツにおける伝統的労働協約システムのもとでは、DGBの産業別組織原則によって、1つの産業を管轄する労働組合(産別組合)は1つに限定され(一産業一組合)、従ってまた、ある事業所に適用される協約は、その事業所が属する産業を管轄する産別組合が締結した労働協約のみに限定されてきた(一事業所一協約)。しかし、2000年代に入り専門職労働組合が登場するようになって以降は、1つの事業所において、労働者の多数が加盟する産別組合が締結した産別協約と、少数の専門職労働者のみが加盟する専門職組合が締結した労働協約とが競合する現象が生じることとなった。これが、現在では「協約衝突 (Tarifkollision)」と称されている現象である。

もっとも、連邦労働裁判所は、2010年まではこのような現象を、「協約単一原則 (Grundsatz der Tarifeinheit)」という判例法上のルール¹⁹によって処理してきた。これは、1つの事業所において協約衝突が生じた場合に、当該事業所においては、労働者の多数に適用される協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。これはいうまでもなく、通常1つの事業所において多数の労働者を

¹⁸ 協約単一法(原則)の詳細については、*Däubler/Bepler, Das neue Tarifeinheitsrecht*, 2016を参照。

¹⁹ Vgl. etwa BAG 29.3.1957, AP Nr.4 zu §4 TVG.

組織している産別組合にとって有利に作用し、専門職組合のような少数派の組合にとっては不利に作用するルールであった。

しかし、従来から学説においては、かかる協約単一原則は、少数派組合の団結権（基本法 9 条 3 項）を侵害するものであるとの見解が多数説²⁰となっており、ついに連邦労働裁判所も 2010 年の一連の判決によって、この協約単一原則を放棄した²¹。これによって、専門職組合が締結した労働協約にも、事業所における適用可能性が認められたわけであるが、それは言い換えれば、従来の産別組合が有していた優越的地位を掘り崩し、また使用者に対しても団体交渉の煩雑化やストライキの危険をもたらすものでもあった²²。

それゆえ、これまで産別労使団体（特に、使用者団体のナショナル・センターである BDA）は、協約単一原則を立法化すべきことを強く要請してきたのであるが²³、2013 年に CDU/CSU および SPD との間で締結された連立協定（（i）を参照。）のなかで同原則の立法化が明記されたことで、その機運は一気に高まることとなったのである。

このような背景のもと、まず 2014 年 12 月に、「協約単一法案(Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit)」が閣議決定されるに至る。同法案は、労働協約法を改正し、新たに 4a 条として、「複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所において適用することができる」との規定を挿入すべきことを、その内容とするものである。そしてその後、同法案は 2015 年 5 月 22 日に連邦議会において可決され、同年 7 月 3 日に労働協約法が上記の内容において改正されることとなった。これによって、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、いまや法律となって再び復活することとなったのである。

（イ）ドイツ国内における評価

もっとも、かかる労働協約法 4a 条については、その合憲性をめぐり、ドイツ国内において見解が分かれている。とりわけ議論の焦点となっているのは、かかる 4a 条は、例えば専門職労働組合のように、1 事業所において少数派となる組合の協約自治（基本法 9 条 3 項）に対する不当な介入ではないかという点である。

この点につき、既に 1. でみたように、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法上保障

²⁰ Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.392.

²¹ BAG 27.1.2010, AP Nr.46 zu § 3 TVG = NZA 2010, 645, BAG 23.6.2010, AP Nr.47 zu § 3 TVG = NZA 2010, 1756, BAG 7.7.2010, AP Nr.140 zu § 9 GG = NZA 2010, 1068.

²² この間の経緯については、桑村・前掲注（5）論文 18 頁以下、名古屋功「ドイツ集団的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013 年）438 - 439 頁以下にも詳しい。

²³ 例えば、2010 年 6 月に DGB と BDA は、労働協約法を改正し、協約単一原則を立法化することを求める共同声明を発表している。Vgl. Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, 315.

されているドイツにおいては、国家には「協約自治を具体的に整序する」責務が課せられているわけであるが、合憲派からは、労働協約法 4a 条による協約単一原則の立法化も、あくまで労働協約の機能性を確保するために、かかる国家による具体的整序の一環として正当に行われたものであるとする見解が示されている²⁴。また、ここでいう労働協約の機能とは、1 つの労働協約により事業所内の労働条件が統一的に決定され、当該協約の有効期間中は当該事業所内における平和が確保される（要するに、使用者は争議行為を受けない）という意味での、労働協約の秩序機能・平和機能（*Ordnungs- und Befriedungsfunktion*）である。労働協約法 4a 条の合憲性については、産別組合および使用者団体はいずれも、公式にはこれを合憲であるとする立場を採っているが、上記の見解はとりわけ BDA によって支持されている。

しかし、これに対して、法学者ないし法曹関係者の間では、労働協約法 4a 条は違憲であるとする見解²⁵が多数を占めている。すなわち、基本法 9 条 3 項の本質的構成部分である協約自治に基づけば、少数派組合にも独自の協約政策を展開することが保障されるべきであるにも関わらず、少数派組合が締結した協約の当該事業所における適用排除をもたらす 4a 条は、少数派組合の協約自治に対する介入（*Eingriff*）であり、それは合憲派がというような労働協約の機能性確保という目的によっては正当化されないというのが、違憲派の立場となっている。

確かに、労働協約法 4a 条のもとにおいても、少数派組合は全く労働協約を締結する方が絶たれているわけではない。というのは、4a 条は複数の労働組合が締結した労働協約の「内容が異なる」場合に初めて適用されるものであるため、少数派組合には多数派組合とともに、いわゆる協約共同体（*Tarifgemeinschaft*）を形成することで、共同して協約交渉を行い、かつ共同で 1 つの労働協約を締結するという途は残されているからである。実際にも、連邦政府の側からは、このような展開が期待されている。

しかし、既に 2. (1) (iii) でみたように、現在のドイツにおける専門職労働組合の多くは、産別組合の協約政策に対する不満を契機として結成されたという経緯があるため、ドイツ国内においては、上記のように産別組合と専門職労働組合とが協約共同体を形成することは、現実的なシナリオではないとの指摘がある。むしろ、違憲派の立場からは、労働協約法 4a 条は、現在、専門職労働組合のような少数派組合に加入している組合員にとっては、今後は当該組合に加入していても締結された労働協約上の利益を享受できなくなることから、これを脱退するインセンティブとしても機能しうするため、4a 条によって、少数派組合の組織的基盤自体が危殆化することも懸念されている。

このように、協約単一原則の合憲性をめぐっては、未だ議論に決着が付いているとは

²⁴ *Scholz/Lingemann/Ruttloff*, Tarifeinheit und Verfassung, NZA-Beil.1/2015, S. 3.

²⁵ 代表的な文献としては、*Konzen/Schliemann*, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitgesetzes, RdA 2015, S. 1 を参照。

言いがたい状況にあり、また実際にも、専門職労働組合である GDL およびマールブルク同盟は、労働協約法 4a 条に対して憲法訴訟を提起することを既に予告している。今後の動向に注目する必要があるだろう。

3. 法定最低賃金制度による協約自治の“強化”

ところで、既に、2. (4) (i) で指摘したように、日本とは異なって、ドイツは伝統的に法定の最低賃金制度を持たない国であった。しかし、そのようなドイツにあって現在では、「最低賃金法 (Mindestlohngesetz [MiLoG])」が成立しており、同法に基づいて全国一律に適用される法定最低賃金制度が施行されている状況にある。

ここまでの検討では、主に労働協約法に焦点を当てて、ドイツ労働協約システムに対する法規制と運用実態を採り上げてきたが、ここではかかる法定最低賃金制度について検討を行う。というのは、同制度の導入は、以下でみるように、ドイツにおける伝統的な労働協約システムの変容と、決して無関係ではありえないからである。

(1) 制度導入の背景と経緯

ドイツにおいては、産別協約が伝統的に当該産業における最低労働条件を定立する機能を果たしてきたところ、1990 年以降、その拘束率が年々低下傾向にあり、産別協約による保護を受けない労働者層が広がっていること、および、かかる協約拘束率を回復させるために 2014 年労働協約法改正によって一般的拘束力宣言制度の要件が緩和されたことは、既に 2. の各所で述べてきたところである。しかし、協約拘束率の低下がもたらした問題は、ひとり一般的拘束力宣言制度の改正のみによって解決できたわけではなかった。なぜならば、一般的拘束力宣言制度は、いうまでもなく労働協約が存在することを前提に、法定の要件を充足する場合にのみ、非組合員に対してもその拘束力を及ぼすことを可能とするものであるため、逆に労働協約が存在しないところでは、同制度によって協約の拘束力が及ばない労働者層をカバーすることはできないためである。

このように労働協約によってカバーされえない分野は、ドイツにおいて「白い斑点 (weißen Flecken)」と称されているのであるが、具体的には飲食業や宿泊業、畜肉業、理容業などがこれに当たるとされる。そして、とりわけこれらのセクターにおいては、EU 市場統合の深化に伴って外国人労働者が流入し、賃金引下げ圧力にさらされたことや、2000 年代初頭の労働市場改革によって増加した非正規雇用労働者（特に、ミニ・ジョブ就労者）が多く就労していることなどの事情と相まって、低賃金で就労する労働者層が拡大するに至ったのである²⁶。

²⁶ 榊原・前掲注(2)論文162頁。また、ドイツにおける低賃金労働者の拡大については、名古屋功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化 - 労働協約の機能変化と関連して」山田省三＝石井保雄〔編〕『労働者人格権の研究・上巻』(信山社、2011年)141頁も参照。

その結果、ドイツにおいては、労働協約によって保護することが困難な労働者層に対する最低労働条件の保障が、重要な法政策上の課題となるに至り、また 2013 年 9 月の連邦議会選挙においても中心的な争点となった。労使団体においても、DGB は、従来から時給 8.50 ユーロの法定最低賃金を導入すべきことを主張していたのであるが、同選挙の結果、比較的早い時期から法定最低賃金制度の導入を公約に掲げていた SPD が、第一党である CDU/CSU との大連立の相手方となったことで、2. (4) (i) でみた連立協定のなかでは、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と並んで、法定最低賃金制度の導入も明記されるに至る²⁷。

そしてその後、これら 2 つのテーマは、条項法（＝法規の新設および既存の法規の改正を一括して規定する法律）である「協約自治強化法」のなかで一括して法案化され、2014 年 8 月 10 日に同法が成立したことで、新たに「一般的最低賃金規制に関する法律（最低賃金法）」が制定された。かくして、かかる最低賃金法に基づき、2015 年 1 月 1 日をもって、ドイツにおいて初めての全国一律に適用される法定最低賃金制度が施行されることとなったのである。

(2) 制度の概要

それでは、差当たり、このたび最低賃金法により導入された法定最低賃金制度の概要を紹介しておこう。

まず、2015 年 1 月 1 日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない（最低賃金法 1 条および 20 条）。法定の最低賃金額を下回る賃金を定める労働契約は、その限りにおいて、無効となる（3 条）。また、最低賃金規制に違反した使用者に対しては、罰則が予定されており、それによれば、500,000 ユーロ以下の過料が科されることとなっている（21 条 1 項および 3 項）。但し、一部の実習生（Praktikant）については、かかる最低賃金規制が適用されないこととなっており（22 条 1 項）、また新聞配達員については、最低賃金規制自体は適用されるものの、その金額が 2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 75%、2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 85%に制限されている（24 条 2 項）。

次に、最低賃金の額については、差当たり、2015 年 1 月 1 日から 2016 年 12 月 31 日までは、1 時間当たり 8.50 ユーロとされている。それ以降については、連邦政府に設置される最低賃金委員会（Mindestlohnkommission）において、2 年ごとに、最低賃金額に関する審議が行われることとなっている（9 条 1 項）。かかる最低賃金委員会は、委員長に加え、6 名の議決権を有する委員と、2 名の有識者委員（議決権なし）から構成される（5 条、6 条および 7 条）。各委員の任期は、5 年である（4 条 2 項）。委員長を含

²⁷ この点については、岩佐・前掲注（2）書 180 頁以下に詳しい。

めて、これらの委員の任命権自体は連邦政府にあるが、その人選については、労働組合および使用者団体のナショナル・センターに提案権が認められている。

かかる最低賃金委員会は、最低賃金額の審議に際し、労働者にとって必要な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案しなければならない(同条 2 項)。また、協約上の動向 (Tarifentwicklung) をも考慮する必要がある。

このような審議を経て、決議が行われる場合、かかる決議は議決権を有する委員の過半数を定足数とし、出席委員での多数決によって行われる (10 条 1 項および 2 項)。また、最低賃金委員会は、決議に先立って、労働組合および使用者団体のナショナル・センター等の関係者に、意見聴取を行うことが可能である (同条 3 項)。最低賃金委員会で決議が行われ、新たな最低賃金額が提案された場合、連邦政府が法規命令を発することで、当該最低賃金額が使用者に対して新たに拘束力を持つこととなる (11 条 1 項)。

なお、ドイツにおいては、幾つかの産業分野 (例えば、建物清掃業や、大型クリーニング業) では、時給 8.50 ユーロを下回る最低賃金を定める労働協約が現在でも存在しており、2017 年 12 月 31 日までは、かかる協約によって、最低賃金規制から逸脱することが可能となっている (24 条 1 項)。しかし、2018 年 1 月 1 日以降は、このような逸脱はもはや認められず、上記の協約も最低賃金額を下回らない限りにおいて、その有効性が認められることとなっている (1 条 3 項)。

(3) ドイツ国内における評価

ところで、かかる法定最低賃金制度についても、2. (4) (iii) でみた協約単一原則を定める労働協約法 4a 条におけるのと同様に、その合憲性をめぐり、議論が分かれている。議論の焦点は、上記で述べたように、とりわけ 2018 年 1 月 1 日以降に関しては、労働協約によっても、もはや時給 8.50 ユーロを下回る賃金を定めることが不可能となることを、基本法 9 条 3 項が保障する協約自治の関係で、どのようにみるかということにある。

周知の通り、ドイツにおいては協約自治に関して立法による規制が行われる場合、当該規制が協約自治に対する介入に当たるかどうか (介入該当性)、介入に当たる場合、正当な目的が存在するかどうか (正当化事由)、そして介入の程度が相当な範囲内にあるか (比例相当性)、の 3 段階によって審査が行われることとなっている。そして、このうち第一段階目の最低賃金法が協約自治に対する介入に該当するという点に関しては、ドイツ国内において争いはない。また、第二段階目の問題に関しては、①職業選択の自由を定める基本法 12 条 1 項や、社会国家原則を定める同法 20 条 3 項などその他の基本法上の規定に基づいて、国家には労働関係において構造的に劣位にある労働者に対して相当の保護メカニズムを創出することが求められており、最低賃金法はこれに応えるも

のであること、②また公的扶助によらずして最低限度の生活を可能とする点で最低賃金法は労働者の人格保護（基本法 2 条 1 項）にも資するものであること、③更に、最低賃金法により社会保障システムが安定化すること（具体的には、例えば低賃金労働者が将来においてわずかな額の公的年金しか得られず「老齢貧困」に陥る現象を防止しうること）などが挙げられており²⁸、これらが正当化事由に当たるという点に関しても、ドイツ国内においては、見解の一致がみられるようである。

これらに対して、議論の対象となっているのは、三段階目の比例相当性（Verhältnismäßigkeit）の審査についてである。この点につき、最低賃金法を合憲とする立場は、同法に基づく規制はあくまで賃金の下限を規定しているに過ぎず、これを上回る範囲ではなお協約締結が可能であることを根拠に、協約自治に対する介入の程度は相当な範囲内にあると主張する。むしろ、かかる合憲派の立場は、最低賃金規制は協約交渉における基礎を成し、より有利な協約上の賃金規整を促進しうる点で、協約自治を強化するものであることを、先ほどの正当化事由の 1 つとして主張しており²⁹、かかる立場は、DGB およびドイツ連邦政府によっても支持されている。

しかし、これに対しては、労働協約のないセクターに対して法定最低賃金を導入することは肯定しうるとしても、既に協約が存在するところも対象として、（2018 年 1 月 1 日以降）全国一律の規制を行おうとする最低賃金法は、協約自治に対する過剰な介入であり、従って違憲であるとする見解³⁰も提示されている。かかる見解によれば、現在でも確かに時給 8.50 ユーロを下回る賃金を定める労働協約は締結されてはいるが、かかる協約の内容の正当性は既に労働組合に対して協約締結能力を要求することで担保されているのであるから、最低賃金規制を行うに際しては、2018 年 1 月 1 日以降も、労働協約による逸脱可能性（いわゆる「協約に開かれた法規（tarifdispositives Recht）」）を認めるべきであったとする。このような見解は、とりわけ使用者団体によって支持されており、ナショナル・センターである BDA が、連邦議会において協約自治強化法が可決された 2014 年 7 月 3 日に「（法定最低賃金制度は）連邦共和国の建国以来の協約交渉に対する最も危険な介入（である）」とのコメントを発表したのも、このような理由によるものとなっている³¹。

2. (4) (iii) でみた労働協約法 4a 条とは異なり、かかる最低賃金法の合憲性に関しては具体的な紛争が予想される状況までには至っていないようであるが、上記でみた通り、協約自治（基本法 9 条 3 項）と法定最低賃金制度との法理論的な整序については、

²⁸ Vgl. etwa Preis/Ulber, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36; Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, 2015, S.46f.

²⁹ Schubert/Jerchel/Düwell, a.a.O.(Fn.28), S.47.

³⁰ Henssler, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

³¹ Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

引き続き議論の対象となりえよう。またその際、かかる議論の背後には、労働条件規整における国家と協約自治との役割分担を、基本法（憲法）のレベルでどのように捉え直すかという極めて重要な問題が潜んでいることは、常に意識しておく必要があるように思われる。

4. 小括

以上の検討によれば、現在におけるドイツ労働協約システムの特徴は、次のようにまとめることができよう。

- ① まず、ドイツにおいては、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法レベルで保障されていることから、国家には協約自治が実効的に機能するよう基盤整備が求められており、かかる要請に基づいて、労働協約法が定められている。同法 2 条によれば、労働組合は個別使用者または使用者団体を相手方として労働協約を締結することが可能となっているが、判例は、労働協約を有効に締結するためには、労働組合側に関しては協約締結能力（特に、社会的実力）を具備する必要があると解釈しており、これによって労働協約の内容の正当性が担保されている。そのうえで、労働協約法 3 条および 4 条によれば、ドイツにおいては労働協約の拘束力および規範的効力は、当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっている。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、労働協約法 5 条が定める一般的拘束力宣言の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるにとどまる。但し、労働協約の適用を受けていても、ドイツ労働協約法は、有利原則を明文をもって認めているため、個別労働契約によって労働協約が定める水準よりも有利な労働条件を合意することは可能である。また、労働協約自身が、いわゆる開放条項を置いている場合には、事業所協定等によって、労働協約が定める水準よりも低い労働条件を定めることも可能となっている。

なお、ドイツにおいては団体交渉（協約交渉）については、法律上規制されておらず、この点は、協約締結当事者の自治に委ねられている。

- ② このような法的枠組みを前提に、労働協約システムの実態についてみると、ドイツにおいては、戦後、労働組合は産業別に組織され、またこれに対応する形で使用者団体も産業別に組織されてきた（産業別組織原則）。そのため、協約交渉も各産業ごとに行われ、労働協約も産業別労働協約として締結されてきた。そして、従来ドイツにおいては、労働組合および使用者団体ともに比較的高い組織率を保持しており、また上記の一般的拘束力宣言制度と相まって、ドイツにおける産別協約は、当該産業における労働者および企業を広くカバーしてきた。これによって、ドイツにおいては産別協約を通じて当該産業における最低労働条件が設定され、使用者間での労働条件を通じた競争が排除されてきたといえる。また同時に、上記の産業別組織原則は、1つの事業所に適用される労働協約を、当該事業所が属する産業の産別協約に限定する機能を

も果たしてきた（一事業所一協約）。かくして、高い協約適用率および一事業所一協約によって、ドイツにおいては伝統的に、産別協約を中核に据えた安定的な協約システムが形成されてきたのであった。

- ③ しかしながら、1990年以降のドイツにおいては、かかる伝統的な労働協約システムの危機が叫ばれるようになる。これには、**i)** 産別組合および使用者団体双方における組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言のための要件を充足できない場面が増えてきたことを原因とする産別協約の拘束率の著しい低下、および**ii)** 開放条項の活用による労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という2つのベクトルが含まれていたが、とりわけ**i)** については、その結果として、産別協約による保護を受けず、低賃金で就労する労働者層の増加という深刻な事態をもたらした。

iii) またこのほか、ドイツにおいては2000年以降、機関士やパイロット等の専門職に就く労働者層が、産別組合を脱退し、新たに専門職労働組合を結成する動きも出てきている。そして、それに伴い、1つの事業所において、産別協約とかかる専門職組合が締結した協約とが重疊的に適用される現象（“協約衝突”現象）が生じうようになってきている。これによって、一事業所一協約という従来の協約システムの支柱も、大きく揺るがされることとなった。

- ④ このような労働協約システムを取り巻く大きな変化のなかで、上記のうち**ii)** の問題に関しては、産別労使団体のコントロールによって一定程度自主的に解決される傾向が看取できるが、**i)** および**iii)** がもたらした問題については、現政権（第三次メルケル政権）のもとで、法政策的対応が矢継ぎ早に打ち出されている状況にある。すなわち、**i)** については、2014年の労働協約法改正によって産別協約の拘束率の回復を期待して一般的拘束力宣言制度の実体的要件が緩和されるとともに、協約自体がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015年1月1日より新たに法定最低賃金制度が施行されている。また、**iii)** の問題については、2015年労働協約法改正によって、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、同法4a条として立法化され、それによって一事業所一協約が復活を遂げることとなったのである。

- ⑤ ところで、興味深いのは、これら一連の法政策は、全て「協約自治の強化」という命題のもとで行われているという点であろう。すなわち、上記でみたうち一般的拘束力宣言制度の改正および法定最低賃金制度については、いずれも条項法である協約自治強化法に基づくものであったし、協約単一原則に関していえば、協約単一法案が可決された際の連邦議会演説において、連邦労働大臣の *Andrea Nahles* は、「協約単一原則は協約自治を強化する。（*Tarifeinheit stärkt die Tarifautonomie.*）」と述べていた。

この点につき、既にみたように、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束宣言制度の改正および協約単一原則の立法化により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度によって労働協約が伝統的に果たしてきた機能の一部を、国家自らが引き受けようとしているものと評価できよう。

もっとも、これら一連の法政策は副作用をも孕んでいる点は、同時に指摘しておかねばならない。すなわち、上記・各法政策のうち、法定最低賃金制度と協約単一原則の立法化は、それぞれについて協約自治に対する不当な介入であり、従って違憲であるとの指摘がドイツ国内においてなされていることは、既に各所でみた通りである。更に、法定最低賃金制度の導入によって、これまで協約自治が果たしてきた機能の一部が国家へと移行したことは、今後のドイツ労働条件決定システムにおける協約自治と国家との役割分担の再構成という、極めて重要な課題を突きつけているのではなかろうか。この点は、引き続き検討してゆく必要がある。

しかし少なくとも、あるべき (sollen) 労働協約システムを措定したうえで、それに必要な法政策を積極的に展開してゆく現在のドイツの姿勢は、憲法 28 条によって労働基本権が保障されている日本にとっても、学ぶべきところが多いように思われる。

第三節 規範設定の実態 - 賃金決定システム・雇用終了（整理解雇）に焦点を当てて

続いて本節では、第二節でみた労働協約システムに基づいて、ドイツでは、実際のところどのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点を、賃金決定および経営上の理由による解雇（整理解雇）という 2 つのテーマに焦点を当てて、明らかにすることを試みる。但し、これら 2 つのテーマに関する規範設定の実態は、産業レベルの労働協約による規整をみるだけでは十分ではなく、事業所レベルにおける規整と併せてみて、初めて全体像が明らかになるものであるという点には注意せねばならない。従って、むしろここで検討すべきは、労働協約システムのみならず、事業所レベルの労使関係（従業員代表システム）を含む、ドイツ集团的（二元的）労使関係システム全体のもとで、上記の 2 つのテーマについて、どのような規範設定が行われているのか（あるいは、行いうるのか）ということにある。

1. 賃金決定システムに関する規範設定

このような問題意識のもと、まず賃金については、産別協約での規整を前提に、各事業所レベルでどのような賃金決定システムが構築されているのかという点から検討を行うこととする。

かかる検討のために、ここでは金属電機産業における主要企業が集積しているバーデン＝ヴュルテンベルク協約地域の産別協約（一般労働協約・賃金基本協約・賃金協約）を採り上げる。同協約地域は、2014年12月31日時点において、約619,500人の労働者を擁しており³²、**第二節 2. (2)**で述べた通り、そこでの協約交渉の結果は、他の協約地域や産業における協約交渉にとってパターン・セッターとしての役割を果たすこともある。現に、2015年の協約交渉では、その役割を果たした。その点で、上記の産別協約は、ドイツにおける労働協約システムにとって重要な地位を占めるものといえよう。同協約の締結当事者は、金属産業労働組合（IG Metall）バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部および社団法人バーデン＝ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体（南西金属〔Südwestmetall〕）である。

また、事業所レベルについては、かかるバーデン＝ヴュルテンベルク協約地域において、上記・産別協約の適用を現に受けている事業所であるG社A事業所を採り上げる。かかるA事業所は、自動車の製造および販売等を事業内容とするG社のシュトゥットガルト近郊にある工場事業所である。同事業所は、敷地面積約3平方キロメートルに及んでおり、年間で約430,000台の自動車を製造する、G社にとっての拠点となっているものである。同事業所で就労する労働者数は、約33,000人である。

(1) 産業レベル³³

それでは、まず産業レベルでの規整からみてゆこう。この点につき、金属電機産業におけるバーデン＝ヴュルテンベルク協約地域の産別協約（賃金基本協約）によれば、賃金は基本賃金（Grundentgelt）、成果賃金（Leistungsentgelt）および負担加給（Belastungszulage）の3つの部分から成り立っている。

このうちまず、基本賃金については、職務給として構成されている。従って、賃金等級への格付けを受けた職務（Arbeitsaufgabe）がその算定基礎となり、労働者が行う職務は、職務評価を経て、1等級～17等級まである賃金等級のいずれかに格付けられることとなる。また、そこで行われる職務評価は、いわゆる分析的職務評価（analytische Arbeitsbewertung）であって、各職務が5つの評価指標（知識および技量〔職業教育および職業訓練・経験〕、思考力、行為裁量および責任、コミュニケーション力、従業員管理）によって評価され、各評価指標ごとに配分された点数の合計が、当該職務の価値となる（その具体例については、**(2)**を参照。）。そして、【表1-3-1】が示す通り、かかる合計点数をもって、各職務が1等級～17等級までの賃金等級のいずれかに格付けられることとなっている（等級点数評価手続）。

³² WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2015, 5.33.

³³ この点については、藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）310頁以下にも詳しい。

【表 1 - 3 - 1】賃金等級と合計点数の対応関係

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	10	35～38
2	7～8	11	39～42
3	9～11	12	43～46
4	12～14	13	47～50
5	15～18	14	51～54
6	19～22	15	55～58
7	23～26	16	59～63
8	27～30	17	64～96
9	31～34		

【表 1 - 3 - 2】賃金表：2015年4月1日以降

賃金表(2015年4月1日)	
賃金等級	基本賃金(ユーロ)
1	2,192.50
2	2,252.00
3	2,370.50
4	2,489.00
5	2,637.00
6	2,785.00
7	2,963.00
8	3,170.00
9	3,377.00
10	3,600.00
11	3,837.00
12	4,103.50
13	4,370.50
14	4,637.00
15	4,903.50
16	5,229.50
17	5,526.00

そのうえで、各労働者は、自身が行う職務が格付けられている賃金等級に対応する金額を、基本賃金として支払われる。かかる金額自体は、上記・産別協約のうち賃金協約において定められているのであるが、バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域では、2015年度の協約交渉によって協約賃金が3.4%引き上げられることとなったため、2015年4月1日以降の賃金協約（【表 1 - 3 - 2】）によれば、賃金等級のうち、最も高い賃金等級17の基本賃金は、5,526.00ユーロであり、最も低い賃金等級1の基本賃金額は2,192.50ユーロとなっている。

ところで、上記の産別協約（賃金基本協約）によれば、各事業所内における具体的な職務の賃金等級への格付けについては、各事業所レベルにおいて、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。すなわち、かかる格付手続においては、まずは使用者が各職務の暫定的な格付けを行うが、労使同数委員会の各代表者は、8週間以内にかかる暫定格付けに対して異議を申し立てることができる。かかる異議が申し立てられた場合には、労使同数委員会において審議が行われ、そこで合意に至った場合には格付手続は終了する。

これに対して、合意に至らなかった場合には、一方の側の委員の申立てにより、専門知識を有する協約当事者（産別組合および使用者団体）の代表者各1名を加えた拡大労使同数委員会が招集され、そこで再度審議が行われる。かかる拡大労使同数委員会において全員一致または過半数の意見の一致が得られれば、格付手続は終了するが、それに至らなかった場合には、仲裁委員会（Schiedsstelle）による仲裁手続へ移行し、そこで最終的な判断が行われることになる。なお、労働者は、自らの賃金等級または職務の格付けに対して、異議を申し立てることができる。かかる異議の審査は、第一次的には使用者によって行われるが、その審査結果に対して労働者の同意が得られない場合に、その再審査を行うのも労使同数委員会の任務となっている。

次に、このような基本賃金に加えて、労働者に対しては、試用期間ののち遅くとも勤続6ヶ月後には、成果賃金が支払われる。成果賃金は労働者個人または複数の労働者の成績結果（成果）に対して支払われるものであり、成果の評価方法として協約上予定されているのは、あらかじめ定められた成果査定指標に基づいて査定を行う方法、あらかじめ定められた成果の基準と実際の成果を比較する方法（指数比較）、使用者と個々の労働者との間で締結される目標合意とその目標達成度とを比較する方法（目標合意制度）の3つである。これらの評価方法を、単一的に用いるか、あるいは組み合わせる用いるか等は事業所委員会との合意によって決定される。但し、いずれの方法が選択されたとしても、成果賃金の金額は、協約が適用されている事業所の平均でみたときに基本賃金の額の15%、労働者個人でみたときには基本賃金額の0~30%となるよう構成されなければならないこととなっている。

最後に、職務の遂行または労働環境から、基本賃金によって補償されない負担が生じる労働者（特に、現業労働者）に対しては、負担加給が支払われる。ここで考慮される負担の種類は、筋肉への負担、刺激不足による負担、環境の影響（騒音、汚れ、高温等）による負担の3つであり、それぞれ負担の重さに応じて、点数が配分され、合計点数によって賃金等級7の基本賃金額に対する一定割合（%）の額が負担加給として支払われる。例えば、合計点数が1であれば賃金等級7の基本賃金額の2.5%の額が、また合計点数4以上であれば賃金等級7の基本賃金額の10%の額が、負担加給として支払われることとなっている。

(2) 事業所レベル

それでは、上記の産別レベルでの規整を受けて、G社A事業所では、具体的にどのような賃金決定システムが構築されているのであろうか。

この点につき、まず基本給についてみると、G社A事業所においては、(1)でみた産別協約上の賃金等級(1等級～17等級)がそのまま適用されている。従って、G社A事業所における労働者が受ける基本賃金の額は、その職務が格付けられた賃金等級に対応する基本賃金額によって決定されることとなる。既に、**第二節 2. (4) (ii)**でみたように、金属電機産業バーデン＝ヴェルテンベルク協約地域の産別協約(賃金基本協約)は、協約締結当事者による同意を条件に、使用者と事業所委員会が協約上のそれとは異なる賃金等級を定めることを可能とする開放条項を置いているが、G社A事業所における事業所委員会へのヒアリングによれば、かかる開放条項は利用されていない。

そうすると、問題はG社A事業所における具体的な職務を、1～17の賃金等級のうち、いずれに格付けするかということにあるが、この点については、まず産別協約のレベルにおいて、金属電機産業における具体的な職務ごとに、それぞれ(1)でみた等級点数評価手続に基づけば何点分の価値があり、従って賃金等級1～17のうち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 Niveaubeispiele、以下 tNb)」が、約120の職務について定められている。その一例を挙げると、例えば開発技術者(Entwicklungstechniker)の職務に関するtNbは、次のような内容となっている。

【図 1 - 3 - 1】 開発技術者の職に関する協約レベルでの水準例

【協約レベルでの水準例一覧】（※ 抜粋）

・ 開発技術者

賃金等級：11

合計点数：42

職務記述

開発業務の調整：個々の部品／集合部品（Bauteilen/Baugruppen）の開発へ設計上参加し、かつ調整すること。他の部門および他企業との（内容的および時間的）調整の実施、部品の設計上の適合化。関係者との調整に従い、部品を提供し、技術上の問題を支援すること。経済的な観点を考慮したうえで、期限を遵守し、適切な機能・内装を備えた個々の部品／集合部品の調達を確保すること。研究・開発業務に基づき、期限の計画を作成し、検査すること。費用を検査し、コスト意識を持つこと。目標と現状との比較を行い、異なる場合には、吟味を行うこと。

テストの調整：テストのための個々の部品／集合部品を準備すること。標準的な試験設備への適合化およびテストを監督すること。テスト結果を評価すること。場合によっては、設計上の変更のための改善点／代替点を提案し、かつ監督すること。

部品・集合部品の設計：個々の部品／集合部品について、機能・重量・内装ならびに経済的観点を考慮したうえで、設計し、適合化させること。設計図あるいはデータレコードを作成し、資料を整えること。

評価理由	等級	点数
A 知識および技量	-	-
B 職業訓練 : 個々の部品／集合部品の設計ならびに適切な開発業務の調整には、国家資格技術者としての職業訓練を要する。	B4	19
C 職業経験 : 研究業務の調整およびテスト、部品提供ならびに設計には、3年までの経験を要する。	E3	5
D 思考 : 設計上・製造上・経済上の要請を考慮したうえでの個々の部品／集合部品の開発およびテスト結果に基づく変更には、既存の解決モデルと組み合わせる思考を要する。	D4	8
H 行為裁量／責任 : 開発業務の調整および実施には、その一部につき、行為裁量を要する。	H3	5
K コミュニケーション : 開発業務およびテスト業務への参加には、非常に多くの複数の前提条件との調整を要する。	K3	5
F 従業員管理:なし	-	-
合計点		42

しかしながら、G社A事業所は、製造や研究・開発、販売等10もの部門を擁しており、合計で約33,000人もの労働者が就労している大規模事業所であるため、そこにおける職務も、極めて多種多様なものが存在している。そのため、同事業所における全ての職務を、上記の約120のtNbでカバーすることは到底不可能となっている。例えば、上記の開発技術者の例でいえば、tNbはわずか2例しか存在しないが、G社A事業所における開発技術者の職務はより細分化したものとなっている。そのため、G社A事業所においては、かかる約120のtNbを前提に、これをより詳細に具体化する形で、約600の「事業所レベルでの補充的水準例 (betrieblichen Ergänzungsbeispiele、以下bEb)」が定められており、G社A事業所における全ての職務は、かかる約600のbEbのうちいずれかに必ず該当することとなっている。

但し、かかるbEbはあくまで、「労使同数委員会は、合意により、協約レベルでの水準例を考慮したうえで、事業所レベルでの補充的水準例を定めることができる」とする、産別協約(賃金基本協約)の規定に基づいて作成されるものであるという点には注意を要しよう。そのため、G社A事業所のbEbも、使用者側が一方的に作成するのではなく、G社A事業所における人事部および事業所委員会のメンバーによって構成される労使同数委員会によって作成されることとなっている。G社A事業所の事業所委員会へのヒアリングによれば、職務の多様化に伴い、かかるbEbは毎年約5例ずつ増加しているという。

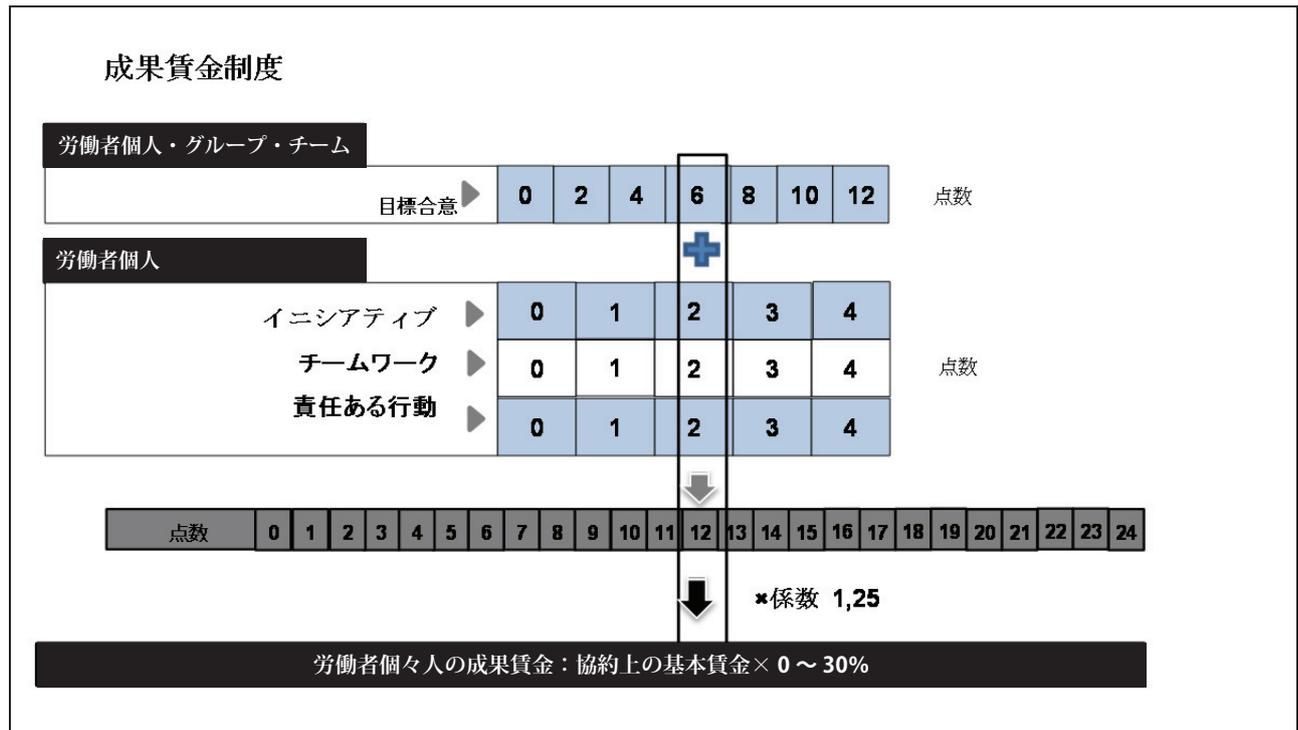
かくして、G社A事業所においては、各労働者が自ら行う職務が賃金等級1~17のうちのいずれに格付けられるのかは、自らの行う職務がG社における約600のbEbのうちいずれに該当するかによって決定されるシステムとなっている。例えば、上記の開発技術者の例でいえば、G社A事業所では、開発技術者は賃金等級12~17のいずれかに位置付けられることとなっているが、開発技術者については6パターンのbEbがあり、そこにおいて、それぞれについて(1)でみた産別協約で定められている等級点数評価手続に従えば何点分の価値があり、賃金等級12~17のうちのいずれに格付けられるのかが記載されているのである。

そして更に、各労働者が実際に行う職務が約600あるbEbのうちいずれに該当するかの判断に際しても、使用者側は一方的にこれを決定することはできず、事業所委員会の同意を得なければならないこととなっている。労働者をより上位のbEbに位置付けるという意味での昇格についても、毎年使用者側で昇格候補者リストが作成されたのち、事業所委員会に提示されることとなる。これらの場合に、事業所委員会の同意が得られなかった場合には、前述の労使同数委員会が招集され、そこで解決が図られることになる。また、労働者が新たな作業を命じられたり、新たな職業資格を得た場合には、現在のbEbとの対応関係に不満を抱き、上司や事業所委員会に対して苦情を申し立てるケースが生じうるが、このような事案も、最終的には労使同数委員会によって解決されることとな

っている。

ところで、以上は基本賃金額の決定システムであるが、次に成果賃金の決定についてみると、G社A事業所のなかでも研究・開発部門においては、(1)でみた産別協約の規整を踏まえて、事業所委員会との合意によって、【図1-3-2】の通りのシステムが構築されている。

【図1-3-2】G社A事業所の研究・開発部門における成果賃金決定システム



かかるシステムによれば、研究・開発部門においては、大きく分けて労働の結果 (Arbeitsergebnis) と行為・態度 (Arbeitsverhalten) とが、評価の対象となる。

このうちまず、前者についていえば、(1)でみた産別協約が選択肢として列挙している成果調査方法のうち、目標合意制度が採用されており、労働者個人またはグループ・チームについて毎年定められる目標の達成度が0~12ポイントの幅で評価される。そして、かかる目標が当初定められた通りに達成されていれば、6ポイントで評価され、それを上回っていけば、より高いポイントで評価される。他方、後者についていえば、労働者個々人につき、「イニシアティブ」、「チームワーク」および「責任ある行動」という3つの指標について、それぞれ0~4ポイントの幅で評価される。これらの指標も、いずれも産別協約上、選択肢として予定されている成果指標である。

そして、これら結果に関するポイント数と行為・態度に関するポイント数を合計した数に1.25の係数を乗ずることによって得られる数が当該労働者に関する成果賃金の%となるが、合計ポイント数は最小で0、最大で24ポイントであるため、かかる%は産別協

約が定める 0～30%の範囲内に収まることになる。そのうえで、基本賃金の額に当該%を乗じた金額が、成果賃金として当該労働者に対して支払われることとなっている。

なお、上記の労働の結果および行為・態度について、評価権限を有しているのは、上司（Vorgesetzte）である。（1）でみたように、産別協約の規整によって、成果賃金の金額は、事業所の平均で基本賃金額の 15%となるよう求められていることから、G 社 A 事業所でも各部門の上司は、部下である労働者らの成果賃金額が、平均で基本賃金額の 15%となるように評価を行う。これに対して、労働者は自らの評価に不服がある場合には、使用者または事業所委員会に対して、異議を申し立てることができることとなっている。

（3）小括

以上、金属電機産業における G 社 A 事業所という限られた検討対象ではあるが、ここで検討したところによれば、ドイツにおける賃金決定システムは、既に産業レベルにおいて、産業別協約によってその枠組みがかなりの程度詳細に定められており、かかる枠組みを逸脱しない形で、各事業所レベルにおいて、規整が具体化されているものと整理することができる。

すなわち、基本賃金についていえば、G 社 A 事業所においては、賃金等級・職務評価・格付手続は産別協約が定めるものが基本的にそのまま用いられており、事業所レベルでは、あくまで産別レベルでの tNb を前提に、産別協約による委託を受けて、これを bEb として具体化する形での規整が行われているにとどまる。また、成果賃金についても、やはり産別協約が選択肢として予定していたものの範囲内で、事業所委員会との合意により、具体的な制度（評価方法および成果指標）が構築されているのであり、その金額に関しても産別協約に定める水準が遵守されるシステムとなっていることがわかる。

このようにみると、ドイツにおける賃金決定については、産業レベルでの労働協約が、いまなお強い規整権限を保持しているものと評価することが可能であろう。これはまさに、協約自治の尊重ないし優位というドイツ集团的労使関係法上の理念が具体的な規範設定（労働条件決定）の形で顕在化しているものと解され、そうであるとすれば、とりわけ諸外国との比較でみたときには、ドイツにおける 1 つの重要な特徴点を浮かび上がらせるものとみてよいように思われる。

2. 雇用終了（整理解雇）に関する規範設定

続いて、雇用終了、なかでも経営上の理由による解雇（整理解雇）の問題に関して、ドイツの集团的労使関係は、いかなる規範設定を行っているのか（あるいは、行いうるのか）という点について、みてゆきたい。この点については、先ほど 1. でみた賃金決定の問題とは異なり、ドイツにおける整理解雇の問題については、事業所レベルでの規

整がむしろ重要な役割を果たすこととなっているため、まずはそちらを先にみておくこととしよう。

(1) 事業所レベル

このように、整理解雇の問題について事業所レベルの規整が重要となっている理由は、ドイツにおいては事業所組織法によって、事業所委員会には共同決定権という形で、整理解雇にかかる規範設定に関与する権限が認められているためである（**第二節 2. (4) (ii) (ア)** 掲記の【表 1 - 2 - 7】も参照。）。

この点につき、まず挙げられるのは、事業所組織法 95 条に基づく被解雇者人選基準の策定への関与である。周知の通り、ドイツにおいては解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）によって、およそ解雇は社会的に正当なものであることが要求されており、かかる社会的正当性を欠く解雇は無効とされている。そのうえで、整理解雇の事案においては、社会的正当性の判断の一環として行われる被解雇労働者の人選にかかる判断に当たっては、最も社会的に保護の必要性が乏しい労働者から解雇されるべきとする、いわゆる「社会的選択（Soziale Auswähle）」が適用されることとなっている

そして、かかる社会的選択に当たっての具体的な人選の基準としては、解雇制限法上は、勤続年数・年齢・扶養・障害の 4 つが定められているのであるが、事業所委員会は、事業所組織法 95 条によって、使用者との合意により、上記の 4 つの人選基準が相互にいかなる関係に立つかを定める人選指針を定めることができることとなっている。かかる定めが行われた場合には、解雇制限法 1 条 4 項により、指針の内容が尊重され、解雇の社会的正当性に関する司法審査は、「重大な瑕疵（grobe Fehlerhaftigkeit）」の有無に制限されることになる³⁴。

この点につき、実務上は、いわゆるポイントシステムが用いられることが多い。【図 1 - 3 - 3】はその一例であるが、この例では最も合計点数が少ない、労働者 C が優先的に解雇の対象とされるべきこととなる。

³⁴ 他方で、解雇がここで定められた指針に反する場合には、事業所委員会は事業所組織法 102 条に基づき、当該解雇に対して書面により異議を申し立てることができる。事業所委員会がかかる異議を提起した場合には、解雇制限法 1 条 2 項 2 文によって当該解雇は直ちに社会的に不当と判断されるとともに、労働者が解雇制限訴訟（解雇制限法 4 条）を提起した場合には、当該労働者につき継続就労請求権が生じることになる。

【図 1 - 3 - 3】解雇の人選に関するポイントシステムの一例

年齢	勤続年数	扶養義務	障害
×1点(50歳以上は、×2点)	×1点	一人につき、×10点	15点

	年齢	勤続年数	扶養義務	障害	合計
労働者A	55歳	35年	無し	無し	60+35=95点
労働者B	41歳	15年	無し	有り	41+15+15=71点
労働者C	35歳	15年	2人	無し	35+15+20=70点
労働者D	33歳	8年	3人	無し	33+8+30=71点

出典：Raupach&Wollert-Elmendorff 法律事務所の提供資料による。

また、事業所組織法 111 条の規制も、重要であろう。同条は、常時 21 人以上を雇用している事業所において、事業所閉鎖や合併、会社分割等の事業所変更 (Betriebsänderungen) が行われる場合に、当該事業所変更の回避可能性や、その規模・範囲について、事業所委員会との協議 (いわゆる「利益調整 [Interessenausgleich]」) を義務付けるものである。

この点につき、かかる利益調整によって、整理解雇自体が回避されることも当然ありうる。その一例としては、1. でも検討対象として採り上げた G 社 A 事業所の例が参考となろう。というのは、同事業所では、2009 年に生産拠点をシュトゥットガルトからブレーメンとアメリカに移転するという計画が決定され、労働者らの雇用の維持が問題となった。しかし、この際に、事業所委員会は、労働組合 (IG Metall バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部) のサポートを受けつつ、使用者側と利益調整を行い、G 社 A 事業所で製造してきた自動車のうち、一部の車種については製造拠点を移転させる点では譲歩する一方で、残りの車種についてはシュトゥットガルトでの製造を維持し続けるとともに、今後は機械設備自体もシュトゥットガルトの工場内で自作するということ、および 2020 年まで使用者は経営の理由による解雇 (整理解雇) を放棄することを、経営側に確約させることに成功した。この結果、『Sindelfingen 2020』という雇用保障協定が締結され、G 社は同協定に基づいて 2020 年までは整理解雇を行うことができないこととなっている。

しかし他方で、かかる利益調整の結果として整理解雇が不可避であると判断され、被解雇者の名簿リストが作成される場合もありうる。そして、この場合には、かかるリストで指名された労働者については、解雇制限法 1 条 5 項 1 文により、当該解雇は緊急の経営上の必要性を理由とするものであることが推定されることとなっている。また、同項 2 文により、社会的選択についても、重大な瑕疵の有無しか司法審査を受けない。このように、かかる事業所組織法 111 条や、先ほどの同法 95 条の規制は、いずれも解雇の

社会的正当性に関する司法審査の範囲を限定する機能を有するものとなっている。このように、整理解雇の実体的要件の具体化が、部分的に事業所レベルにおける労使自治へ委ねられている点は、ドイツ法における1つの大きな特徴といえよう。

そして更に、上記の利益調整の結果、事業所変更による人員削減が不可避であって、予定されている人員削減の規模が一定規模以上³⁵である場合には、事業所委員会は、計画された事業所変更の結果、労働者に生じる経済的不利益を調整し、またはこれを緩和するための社会計画（Sozialplan）を策定する。かかる社会計画の内容については法律上の定めはないが、事業所変更により経済的不利益を受ける労働者に対する金銭的補償を規定するのが通常であり、より具体的には、当該労働者の年齢×勤続年数×月給額を一定の係数（例えば、50あるいは60）で除するという算定式によって、基本的な補償金額を算定し、そのうえで扶養家族や障害の有無など、個々の労働者の状況を勘案して、上積みの補償金が支払われるという方法を採用するのが、ドイツにおける一般的な社会計画実務となっている。

ここでは、その一例として、2011年に公刊された *Hold*、*Kleinsorge* および *Müller* の手になる『事業所実務における事業所協定（Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis）』³⁶に掲載されている、社会計画のモデル規定を紹介しておこう。

【社会計画のモデル規定】

X社およびX社事業所委員会は、人員削減に関して、以下の社会計画を締結する。

第1条 適用範囲、有効期間

1. 本社会計画は、●月●日の利益調整に基づく人員削減の対象となった労働者（但し、当該労働者が事業所委員会により代表される場合に限る。）の財産的不利益の補償を定めるものである。●月●日までに経営を理由とする解雇を受けた全ての労働者は、本社会計画に基づく請求権を取得する。経営陣または人事部からの指示により、●月●日までに合意解約を締結し、もしくは自ら退職した労働者についても、同様とする。
2. 行為・態度を理由とする解雇または即時解雇の場合には、本社会計画に基づく請求権は、生じない。

³⁵ かかる基準については、事業所組織法 112a 条 1 項において規定されており、同条によれば、常時 60 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%（但し、6 人以上であること）が、60 人以上 250 人未満の事業所では、20%（但し、37 人以上であること）が、250 人以上 500 人未満の事業所では、15%（但し、60 人以上であること）が、500 人以上の事業所では、10%（但し、60 人以上であること）が解雇される予定である場合にのみ、社会計画の策定に関する事業所委員会の共同決定権が発生することとなっている。

³⁶ *Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011, S.301ff.*

3. 本社会計画は、当事者双方の署名により、その効力を生ずる。有効期限は、●月●日までとする。かかる時点までに人事上の措置を完全に完了させることができない場合、一方当事者の申立てにより、●月●日まで有効期限を延長させることができる。

第2条 補償金の額

1. 補償金は、基本補償金（Sockelbetrag）と追加補償金から構成される。
2. 本社会計画の適用範囲にある労働者は、2,000ユーロの基本補償金を得る。
3. 基本補償金に、以下の式により算定される金額が加算される。

$$\frac{\text{勤続年数} \times \text{年齢} \times \text{月給額（税込）}}{60}$$

60

4. 扶養の権利を有する家族に対しては、4,000ユーロが支払われる。これは、一部でも自身で生計を立てている者については、適用しない。
育児中の労働者に対しては、児童一人につき5,000ユーロが支払われる。
5. 重度身体障害者である労働者は、障害の等級（Grad）が60までである場合には、2,500ユーロの支払いを受ける。障害の等級が60～80までである場合には3,500ユーロ、それよりも高い場合には、4,500ユーロとする。
6. 補償金額の上限は、8,000ユーロとする。
7. 離職後、老齢年金請求権を有する労働者に対しては、補償金は支払われない。

第3条 補償金の算定

1. 勤続年数および年齢の算定基準日は、●月●日とする。
2. 勤続年数および年齢の算定に当たり入職年度は、丸1年とみなす。最大3ヶ月間の労働関係の中断があった場合には、中断前の年数は、勤続年数に算入する。
3. 月給額（税込）は、当該労働ポストに関係する加給を含めて、●月●日～●月●日までに得た賃金の月平均とする。但し、超過勤務割増金および一回的給付を除く。

第4条 雑則

1. 年度途中で離職した場合、休暇手当は、全額支払われる。
2. クリスマス手当は、割合的に支払われる。
3. 離職の年または翌年に勤続記念日を控えていた労働者は、そのために、●月●日の事業所協定において定められた、労働関係からの離職に伴う給付を受ける。

第5条 特則

1. 特別の困難が生じた場合には、経営陣および事業所委員会との間で、別段の定めを行う。
2. X社は、●月●日までに生じた全ての困難事案に備えて100,000ユーロのファンドを提供する。
3. ファンドからの給付に関する法的請求権は生じない。
4. ファンドからの給付は、申立てがあった場合にのみ行われる。申立ては、遅くとも企業からの離職後6ヶ月以内に書面により行われなければならない。申立人は、他の労働者と比較した場合に、離職により特段の困難に遭うことを疎明しなければならない。

第6条 補償金の履行期、税法上および社会保険法上の取扱い

1. 補償金は、離職により、遅くとも直近の賃金支払時に、履行期に達する。
2. 補償金の税法上および社会保険法上の取扱いについては、法律の定めに従う。

かかるモデル規定によっても、上記でみた被解雇労働者に対する補償金算定方法は、やはり一般的なものであることが明らかとなろう。すなわち、本モデル規定によれば、人員削減の対象となった労働者に対しては、2,000ユーロに、勤続年数×年齢×月給額を60で除した額を加算した額が、まずは基本補償金として支払われ（第2条2. および3.）、更に扶養家族を有する労働者、育児中の労働者および障害を持つ労働者は、それぞれ子供の人数や、障害の等級にも応じて、追加補償金を得ることができることとなっている（第2条4. および5.。但し、第2条6. により、かかる補償金の総額は、8,000ユーロを超えることはできない。）。

むろん、ここで紹介したのは、あくまで一つのモデル規定でありであり、このほかにも社会計画には様々なバリエーションがありうることは指摘しておかねばならない。とはいえ、かかるモデル規定も、社会計画に関する具体的な規範設定の在り方の一つを示すものとして、参考となろう。

(2) 産業レベル

それでは、産業レベルでの規整については、どうであろうか。既に**第二節 2. (3) (i)** でみたように、ドイツ労働協約法上、労働協約は労働関係の内容、締結および終了に関する法規範を定めるものとされているため、解雇に関する規範設定も、労働協約の任務の範疇に含まれることになることに疑いはない。そうすると、実際の協約においては、解雇に関して、どのような規範設定が行われているのであろうか。この点についても、

1. で採り上げた金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約（一般労働協約）から、確認しておくこととしたい。

この点につき、まず注目されるのは、解雇予告期間が法定の水準よりも延長されている点であろう。ドイツにおいて、解雇予告期間は、まずは民法典 622 条によって、【表 1 - 3 - 3】が示す通りの期間が定められている。

【表 1 - 3 - 3】解雇予告期間（民法典 622 条）

勤続年数	解雇予告期間
2年未満	4週間
2年以上	1ヶ月
5年以上	2ヶ月
8年以上	3ヶ月
10年以上	4ヶ月
12年以上	5ヶ月
15年以上	6ヶ月
20年以上	7ヶ月

そのうえで、先ほどの産別協約によれば、勤続 1 ヶ月以内の労働者に対する解雇予告期間につき、法定の水準であれば 4 週間で足りるところが 1 ヶ月に、また勤続 3 ヶ月経過後は 2 ヶ月に延長されている。また、勤続年数が 5 年を超えると、法律上の基準よりも 1 ヶ月分、解雇予告期間が上積みされることとなっている。このように、ドイツにおいては産別協約によって、まずは解雇に関する手続的規制が強化されているのであり、このことは当然、整理解雇の事案についても妥当する。

しかし他方で、解雇に対する実体的規制に関しては、上記の産別協約中でみられたのは、53 歳以上であって勤続 3 年以上である労働者に対する解雇は、「重大な事由（wichtiger Grund）」が存在している場合にのみ許容されるとの規定が存在する程度である。ましてや、整理解雇に焦点を当てた規制は存在しない。これは言い換えれば、ドイツにおいては解雇にかかる実体的規制の大部分は、解雇制限法や（1）でみた事業所組織法等の法律上の規制、またはそれらに基づく事業所レベルでの規整に委ねられていることを意味する。その点では、規範設定という観点からは、解雇問題に対する産別組合の態度は、やや抑制的との見方があるかもしれない。

しかし当然のことながら、産別組合が解雇の問題に無関心であるわけではない。IG Metall バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部へのヒアリングによれば、産別組合は解雇を通告された労働者に対しては、逐次、助言・情報提供や支援活動を行っている。とりわけ、組合員であれば、いわゆる「権利保護（Rechtsschutz）」サービスによって、組合内の法律家により、無料で、法的専門知識の助言や訴訟代理等のサービスを受けることができることとなっている点が重要であろう。また、IG Metall では、各事業所の事業所委員会に対しても、（1）でみた社会計画を含めて、解雇の問題に関する事業所協定のモデル規定（Musterbetriebsvereinbarung）を提供するなど、様々な情報提供を行っている。更に、（1）でみた G 社 A 事業所における利益調整のように、管轄の事業所におい

て労働者の雇用維持に関する問題が生じた際には、当該事業所の事業所委員会をサポートするのも、産別組合の重要な役割となっている。

(3) 小括

このようにみてゆくと、整理解雇の問題についてドイツ集团的（二元的）労使関係が果たす役割としては、事業所レベルにおいては事業所委員会が、事業所組織法上の共同決定権に基づいて、人選基準の具体化や、利益調整および社会計画の策定等の形で規範設定の主たる担い手としての役割を果たしつつ、産業レベルにおいては、産別協約が手続規制を強化するとともに、産別組合が被解雇労働者や事業所委員会に対する後方支援的な役割を果たしているものと整理することができよう。

第四節 ドイツにおける派遣労働と労働協約システム

このように、本章においてはまず**第二節**において、ドイツにおける労働協約システムの法的枠組みとそれに基づく運用の実態を解明しつつ、**第三節**においては、賃金決定と整理解雇という 2 つの視角から、同システムをも含めた集团的（二元的）労使関係システムの、いわば動態を捉えることを試みた。

続く**本節**では、ドイツにおける非正規雇用、なかでも派遣労働（Leih-/Zeitarbeit）という、別の新たな視角から、ドイツ労働協約システムの一断面を覗いてみることにしよう。

1. 派遣労働と労働協約

この点につき、まずは問題状況を確認しておこう。

連邦雇用エージェンシー（BA）の統計³⁷によれば、現在ドイツにおいては約 824,000 人の派遣労働者が就労している。労働者全体のなかでの割合は必ずしも多くはないものの、とりわけ 2002 年の労働者派遣法（AÜG、以下、派遣法）改正による規制緩和以降、当時と比べると、その数は約 3 倍弱にまで増大している。**本節**では主として、かかるドイツにおける派遣労働について、労働協約上どのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点について検討を行うが³⁸、派遣労働者の労働条件が労働協約により決定されるということは、ドイツ法のもとでは特別の意味を持っている。

というのは、ドイツにおいては派遣法上、諸規定（3 条 1 項 3 号、9 条 2 号、10 条 4 号）によって、いわゆる均等待遇原則（Gleichstellungsgebot）が定められている³⁹。2002

³⁷ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015),S.6.

³⁸ この点については、藤内・前掲注（33）書 334 頁以下、岩佐・前掲注（2）書 189 頁にも詳しい。

³⁹ かかる均等待遇原則をめぐる諸問題については、高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015 年）168 頁以下、および本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015 年）352 頁以下に詳しい。

年の派遣法改正の際に導入されたルールであり、EC 派遣労働指令（2008/104/EC）5 条 1 項にも対応するものであるが、かかるルールによって、ドイツにおける派遣労働者の（賃金を含む）主な労働条件は、派遣先事業所における比較可能な労働者のそれを下回ってはならないのが、まずは原則となっている。

もともと、2002 年の派遣法改正の際には、かかる均等待遇原則の導入と同時に、協約自治の尊重という観点から、労働協約によって均等待遇原則とは異なる規制を行うことを可能とする逸脱（derogation）規定が置かれることとなった。これによって、派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているのよりも低い労働条件を設定することが可能となったといえる。また、既に**第一節 2. (3) (ii)** でみた通り、ドイツ労働協約法のもとでは、労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが、派遣元は非組合員についても、当該協約の適用を各非組合員と間で個別的に合意することによって（**第一節 2. (3) (iii) (ア)** でみた、労働協約の「援用」）、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

そして実際にも、ドイツにおいては 2002 年派遣法改正の直後より既に、上記の均等待遇原則から逸脱する形での労働協約が締結されている。すなわち、ドイツにおいては、DGB 傘下の産別組合を一方当事者とし、また派遣元が加盟する使用者団体を他方当事者として、「派遣労働協約（Tarifverträge Zeitarbeit）」が締結されており、派遣労働者の労働条件については、（当該派遣労働者がどのような派遣先の事業所で就労しているかに関わらず）かかる派遣労働協約のなかで、網羅的かつ統一的に規律されているのである。

ここでいう派遣元使用者団体には、主に大手の派遣元企業が加盟する連邦人材派遣サービス使用者団体（BAP）と、中小規模の派遣元企業の多くが加盟するドイツ派遣労働企業利益団体（iGZ）とがあるが、いずれも DGB 加盟産別組合と、それぞれ派遣労働協約を結んでいる。ドイツにおいては、派遣労働者の組合組織率自体は必ずしも高くはないが、実際上は、派遣元は非組合員である派遣労働者についても、上記の通り、個別合意によってこれらの派遣労働協約を援用するという運用が広く行われている。そのため、連邦労働社会省でのヒアリングによると、これらの派遣労働協約は、ドイツにおける派遣労働者の約 90%をカバーしているという。続く**2. (1)** では、このうち BAP と DGB 加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を採り上げ、ドイツにおける派遣労働者にかかる労働条件の実相を追ってみることとする。

ところで、上記の派遣労働協約は、派遣労働者が実際に就労する産業に関わらず、およそドイツ国内における派遣労働を広く適用対象下に置くものであるが、これとは別に、ドイツにおいては各産業ごとに当該産業を管轄する産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、労働協約により、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働

働の利用等について規範設定を行う例もみられる。そこで**2. (2)**では、このような労働協約についても、併せてみておくこととしたい。

2. 規範設定の実態

(1) 派遣労働者の労働条件

それではまず、上記のうち、BAPとDGB加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を素材として、ドイツにおける派遣労働者に関する労働条件の実態をみてゆくこととしよう。かかる派遣労働協約も、労働協約一般と同様に、賃金以外の全ての労働条件について網羅的に規定する「一般労働協約」、賃金等級および各等級への格付けに関するルールを定める「賃金基本協約」、および各賃金等級ごとの具体的賃金額を定める「賃金協約」の3部から構成されている。ここでは各種労働条件のうち、重要と思われるもののみ採り上げておこう⁴⁰。

この点につき、まず労働時間についてみると、一般労働協約では、派遣労働者の月所定労働時間は151.67時間となっており、これは週の平均に換算すると週35時間に相当する。但し、例外的に、より長い労働時間を必要とする派遣先へ長期派遣する場合には、労働契約当事者の個別合意により、最大週40時間まで延長することが可能とされる。そのうえで、個々の週日への労働時間の配分（始業・終業時刻等）については、派遣先での規制に従うこととなっている。また、一般労働協約上は、労働時間口座制度が定められており、実際の月の所定労働時間が個々の派遣労働者の月所定労働時間を超過した場合には、労働時間口座へプラス時間として記録される。かかるプラス時間は原則200時間が上限であり、労働時間口座の記録は、12ヶ月間の調整期間のなかで調整されなければならない。かかる調整は原則として余暇の取得という形で行われ、プラス時間35時間をまとめて1労働日分の余暇として取得することもできる。但し、例外として、プラス時間のうち70時間までを労働契約当事者間での合意により、プラス時間のうち105時間を超える部分については派遣労働者の請求により、金銭によって調整することも可能となっている。

また、これと並んで、一般労働協約のなかでは超過労働に関する割増金支払義務が規定されている。それによれば、個々の派遣労働者の月所定労働時間を15%以上上回る超過労働時間については、後述する賃金協約上の時間賃金の25%の額が、割増金として支払われなければならない。深夜労働（23時～6時までの労働時間）および日曜・祝祭日労働についても同様であり、いずれについても派遣先の割増金規定に従った額が、割増金として支払われなければならないこととなっている（但し、深夜労働については賃金

⁴⁰ これらの派遣労働協約については、西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報1855+56号（2016年）55頁に訳出しているため、そちらも参照されたい。また、同協約の概要については、藤内・前掲注（33）書344-345頁でも紹介されている。

協約上の時間賃金の 25%が、日曜労働については 50%、祝祭日労働については 100%が上限となっている。)

次に、休暇についてみると、一般労働協約により派遣労働者には、各暦年について有給休暇の請求権が付与されている。その日数については勤続年数に比例して増加する形となっており、1年目：24日、2年目 25日、3年目 26日、4年目 28日、5年目以降 30日となっている。またこれと並んで、所定労働日に、近親者の死亡や、自身の婚姻・配偶者の出産など一定の事由が該当する場合には、それぞれにつき定められた日数分について、有給での就労免除を受けることができることとなっている。

更に、一般労働協約は、派遣労働者の賞与についても規定を置いており、かかる賞与は、休暇手当およびクリスマス手当という形で支払われる。支払時期は前者については毎年6月、後者については毎年11月となっており、いずれについても支払時点において就労関係が存続していることが要件である。金額についてはいずれも共通であるが、勤続年数に比例して増額されることとなっており、勤続6ヶ月後：150ユーロ、3年目および4年目：200ユーロ、5年目以降：300ユーロとなっている。

ところで、1. でみた派遣法上の均等待遇原則との関係では、最も問題となるのが、派遣労働者の賃金であろう。この点につき、賃金基本協約および賃金協約をみると、**第三節 1.** でみたのと同様、ドイツにおいては派遣労働者についても、職務給の賃金システムが採られていることがわかる。すなわち、派遣労働者は、現に行っている主たる職務に基づいて、【表 1 - 4 - 1】の通り、当該職務を行うのに必要な知識・技能、職業訓練・資格・経験、学歴等の指標に応じて、賃金等級 E1～E9 のいずれかに格付けされ、【表 1 - 4 - 2】の賃金表示す各賃金等級に対応した時給額を支払われることとなる。また、かかる賃金表が示す通り、派遣先での就労期間が長期化すると、かかる時給額につき一定割合での加算が行われる。かかる割合は、派遣先での就労が9ヶ月を経過して以降は1.5%、12ヶ月を経過して以降は3%となっている（就労関係割増金）。

【表 1 - 4 - 1】賃金等級

賃金等級	
E1	事業上の指示にとり必要な職務
E2	速成教育期間または専門的職業経験または専門に特殊な知識もしくは資格が必要な職務
E3	職業訓練(Berufsausbildung)により身に付く知識および技能が必要な職務。かかる知識および技能は、賃金等級2における数年間にわたる職務経験によっても獲得される。
E4	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とし、数年にわたる職務経験を要件とする職務。従業員は、賃金等級3において1年以上勤続した場合、賃金等級4へ格付けられる。勤続期間の算定は、2014年1月1日に開始する。
E5	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とする職務。加えて、追加訓練により得られる専門知識ならびに多年にわたる職業経験を必要とする。
E6	マイスターあるいは技術者訓練または比較可能な資格を必要とする職務。
E7	賃金等級6の指標に加えて、数年にわたる職業経験が必要な職務。
E8	専門大学での履修が必要な職務。
E9	大学での履修が必要な職務あるいは専門大学での履修および数年にわたる職業経験が必要な職務。

【表 1 - 4 - 2】賃金表 2015年4月1日以降

賃金等級	時給	1,5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	8.80	8.93	9.06
E2	9.39	9.53	9.67
E3	10.98	11.14	11.31
E4	11.61	11.78	11.96
E5	13.11	13.31	13.50
E6	14.75	14.97	15.19
E7	17.22	17.48	17.74
E8	18.53	18.81	19.09
E9	19.55	19.84	20.14

ところで、かかる派遣労働協約が定めている賃金水準のうち、とりわけ E1 や E2 のような低い賃金等級に対応するそれをみると、相当に低いものであることがわかる。例えば、最も低い賃金等級である E1 については、時給 8.80 ユーロとなっている。既に、**第二節 3.** でみたように、ドイツにおいては 2015 年 1 月 1 日以降、法定最低賃金制度が施行されているのであるが、かかる法定最賃額が時給 8.50 ユーロであることからすれば、やはり低い賃金額といわざるをえない。このようなこともあって、連邦労働社会省でのヒアリングによれば、派遣労働者の賃金と派遣先に雇用される労働者と間の賃金には、

現在でも、平均して 43%もの格差があるとされる。このような派遣労働者の低賃金労働化現象は、均等待遇原則の導入と労働協約による同原則からの逸脱が認められた 2002 年派遣法改正直後から既に生じていた現象であったが⁴¹、これについては、労働組合側はもとより、次第に政府の側からも問題視されるようになってゆく。

もっとも、この問題について、労働組合側も手を拱いていたわけではない。2012 年以降における、DGB 傘下にある各産別組合側の特筆すべき対応として、それぞれ派遣元使用者団体と、いわゆる産業別割増金協約 (Tarifvertrag über Branchenzuschläge) を締結するという取り組みを行っていることが挙げられる。その先駆けは、2012 年 5 月に IG Metall と派遣元使用者団体⁴²との間で締結された、「金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約」⁴³であるが、同協約によれば、【表 1 - 4 - 3】が示す通り、派遣労働者が派遣先企業において 6 週間就労した場合、協約賃金の 15%が割増金として支払われ、更にかかる割増率は就労期間 3 ヶ月後には 20%に、5 ヶ月後には 30%に、7 ヶ月後には 45%に、9 ヶ月後には 50%に引き上げられることとなっている⁴⁴。

【表 1 - 4 - 3】金属電機産業割増金協約：2015 年 4 月 1 日～2016 年 5 月 31 日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8.80	10.12	10.56	11.44	12.76	13.20
E2	9.39	10.80	11.27	12.21	13.62	14.09
E3	10.98	12.63	13.18	14.27	15.92	16.47
E4	11.61	13.35	13.93	15.09	16.83	17.42
E5	13.11	15.08	15.73	17.04	19.01	19.67
E6	14.75	16.96	17.70	19.18	21.39	22.13
E7	17.22	19.80	20.66	22.39	24.97	25.83
E8	18.53	21.31	22.24	24.09	26.87	27.80
E9	19.55	22.48	23.46	25.42	28.35	29.33

そして、かかる金属電機産業における例を皮切りに、その後他の産業においても次々と同種の割増金協約が締結され、2014 年 7 月には 12 の産業において産業別割増金協約が締結されるに至った。これらの協約は、完全な意味での派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇を実現するわけではないが、例えば金属電機産業においては派遣労働者が派遣先において 9 ヶ月就労した場合には、割増しによって、かかる派遣先の労働者との賃金格差は 10%にまで縮減することとなるという。その点において、いわば均等待遇原則接近的な協約政策と評価することができよう。

⁴¹ この点の経緯については、岩佐・前掲注 (2) 書 189 頁以下に詳しい。

⁴² かかる派遣元使用者団体としては、BAP のみならず iGZ も使用者側の協約締結当事者に加わっている。

⁴³ かかる割増金協約については、西村＝山本・前掲注 (40) 論文 65 頁以下に訳出しているため、そちらも参照されたい。また、同協約の要点については、高橋・前掲注 (39) 書 179 頁以下においても紹介されている。

⁴⁴ なお、派遣労働者がかかる協約に基づき産業別割増金を得る場合には、派遣労働協約 (賃金協約) が定める就労関係割増金の規制は、適用されないこととなっている。

(2) 派遣先事業所における派遣労働の利用

ところで(1)で採り上げた派遣労働協約は、DGB 加盟産別組合と派遣元使用者団体との間で締結されたものであり、従って派遣労働者の労働条件自体を規律するものであったが、一方でドイツにおいては、DGBの傘下にある各産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働者の利用等について規範設定を行う労働協約が締結される例も登場している。その代表例としては、2012年に金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域で締結された「派遣労働に関する労働協約 (Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit)」⁴⁵が挙げられよう。

同協約によればまず、派遣労働者を用いることで、派遣先の労働者の賃金や労働条件、労働ポストが危険にさらされてはならないことが宣言されるとともに、一時的に派遣労働者を用いることができる場合が、期間が限定されているか、客観的な事由⁴⁶が存在する場合、または一時的な受注増に対応しなければならない場合に限定されている。

また、派遣先の事業所委員会の権限も拡大されており、同協約によればまず、派遣労働者の利用に関しては、事業所組織法 99 条に基づき事業所委員会の同意が必要とされる。そしてそのうえで、事業所組織法上はかかる同意が拒絶されたとしても、派遣先は同法 100 条に基づき、暫定的に派遣労働者を利用することが可能であったが、上記の同意要件をより実効的なものにするために、上記の協約によって、事業所委員会の同意拒絶後 3 日間は、派遣先はかかる暫定措置を採ることができない旨が規定された。更に、派遣先と事業所委員会は、派遣労働者を利用する目的、利用する範囲・人数、利用の上限期間、報酬額等を任意的に事業所協定によって定めることができることとなっている。このようにみると、上記の「派遣労働に関する労働協約」が定める内容は、まずは派遣先における派遣労働者の利用を制限することで、派遣先における労働者の保護を目的とした規範が中心となっていることがわかる。

もっとも、同協約においては同時に、派遣先において上記の事業所協定が締結されなかった場合には、派遣期間が 24 ヶ月を超えると、派遣先は当該派遣労働者に対し、期間の定めのない労働契約の締結を申し込まなければならないとの規定も置かれている。この場合、中断期間が存在したとしても、その期間が 3 ヶ月未満である場合には、派遣期間に算入されることとなっている。この限りにおいて、上記の「派遣労働に関する労働協約」は派遣労働者に対しても重要な保護を提供している点で、注目すべきものとなっている。

⁴⁵ なお、同協約と(1)でみた産業別割増金協約については、毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780 号(2012年)16頁以下〔毛塚勝利発言部分〕においても、紹介されている。

⁴⁶ ここでいう客観的な事由の例としては、特別な資格が要求されるプロジェクト等において、かかる特別な資格をもつ専門的労働者が事業所内にいない場合や、病気・出産等のために代替要員が必要である場合が挙げられている。

3. 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の今後

ところで、ドイツの派遣労働をめぐるのは、今後法政策上の重要な展開が予想されている。というのは、既に **2. (1)** で述べたように、ドイツにおいては 2002 年派遣法改正直後から、派遣労働者の低賃金労働化という現象が問題視されてきたわけであるが、実はこの問題は、現在においてもなお解消されていない状況にあるためである。

その理由としては、第一に、ドイツにおける派遣労働者は、直前まで失業者であった者や若年者のように、必ずしも高い職業能力や資格を持たない者が多く、派遣労働協約上の賃金等級（【表 1 - 4 - 1】）でいえば E1 や E2 のような低い等級に分類される例が多いことが挙げられる。派遣元使用者団体である BAP でのヒアリングによると、かかる事態は、派遣元が派遣労働者に対して教育訓練を積極的に行わないことから生じている部分が少なくないという。

また、そのような状況にあって、DGB 傘下の各産別組合は、**2. (1)** で検討した通り、派遣労働者の低賃金問題の解消を目的として、産業別割増金協約を締結する取り組みを行ってきたわけであるが、BA の統計によると、実はドイツにおける派遣労働者の雇用期間は約半数が 3 ヶ月未満で終了しているため⁴⁷、かかる産業別割増金協約の適用下にあっても、高い割増率を享受できる派遣労働者は、少数にとどまるのが実情となってしまうことも、第二の理由として挙げることができる。

かくして、これらの事情を背景として生じている派遣労働者の低賃金問題は、引き続き連邦政府の関心事項となっており、現在、法改正をめぐる議論が行われている。ドイツにおいては、2013 年に CDU/CSU と SPD との間で締結された連立協定のなかで、労働分野に関して多岐にわたる法政策上の提案が明記され、2014 年以降順次法律として施行されていることは、既に**第二節 2.** および **3.** において繰り返し指摘したところであるが、実はかかる連立協定のなかには派遣労働に関するものも含まれており、これが上記の法改正をめぐる議論の直接的な契機となっている。

その内容につきみてゆくと、上記・連立協定は第一に、2002 年の AÜG 改正によって一度は撤廃された派遣可能期間の上限規制を再度導入すべきことを謳っており、具体的な期間としては 18 ヶ月が提案されている。ドイツにおいては、既に 2011 年の AÜG 改正によって、労働者派遣は「一時的な (vorübergehend)」ものである旨が規定されたのであるが、これをより具体的な規制とするための提案と評価できよう。また、これと並んでこのたびの連立協定のなかでは、派遣労働者について、遅くとも 9 ヶ月後には、労働賃金に関しては、基幹労働者 (Stammarbeitnehmer) との均等待遇を求める内容の提案もなされている。上記で述べた通り、派遣労働の低賃金労働化が未だに解消されていない現状を踏まえ、現行法上認められている均等待遇原則からの労働協約による逸脱を

⁴⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015),S.17.

一定の時間的範囲に限定することを意図した提案ではないかと推察される。これらの法政策上の提案は、本報告書執筆時点においては未だ法案の形にはなっていないため、詳細については明確でない部分も多いが、現地でのヒアリング調査によれば、ドイツにおいては近いうちに、上記の点を踏まえた派遣法の改正法案が公表される予定とのことである。今後の動向に注目する必要がある。

ただ、いずれにせよ**本節**でみたドイツにおける派遣労働をめぐる一連の経験は、派遣労働の健全化にかかわる協約自治の限界を示しているといえるのかもしれない。その点では、**第二節**においてみたのと同様に、ここでもやはり労働条件決定システム全体のなかでの協約自治と国家との役割分担の再構成という命題が、通奏低音となっているように筆者には思われるのである。

第五節 結びに代えて - 本章における検討結果の要点

それでは最後に、本報告書において同じく検討対象となっている諸外国（フランス・スウェーデン）との比較を意識しつつ、これまでの検討結果を踏まえたドイツ（法）の特徴点を示すことで、本章の結びに代えることとしたい。

- ① まずドイツにおける最大の特徴は、基本法 9 条 3 項により、「協約自治」が憲法レベルで保障されていることにある。これによって、国家には協約自治が実効的に機能するような基盤整備が求められている。
- ② かかる要請に基づいて、ドイツでは労働協約法が制定されている。同法によって、ドイツでは、労働協約の拘束力・規範的効力は当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則である（3 条および 4 条）。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、一般的拘束力宣言制度の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるにとどまる（5 条）。一方、協約自治の尊重という観点から、ドイツにおいては団体交渉に関する法規制は存在しない。
- ③ このような法的枠組みを前提に、ドイツにおいては伝統的に労働組合・使用者団体ともに産業別に組織され（産業別組織原則）、労働協約も産業別に締結されたことで、産業別労働協約を中核に据えた労働協約システムが形成されてきた。かかる産別協約は、当該産業における最低労働条件を設定する機能を果たしてきたため、ドイツにおいてはこれまで法定最低賃金制度は存在してこなかった。なお最近では、特に中小規模企業において企業別労働協約が締結される例も出てきているが、その多くは承認協約であるため、独自の意義を持たない。
- ④ 一方、ドイツにおいては、上記のような産業レベルでの労使関係のみならず、事業所レベルにおいても事業所委員会と個別使用者との間で展開される労使関係が存在する。もっとも、かかる事業所委員会は従業員代表機関であり、法的には労働組合ではない。そのため、協約自治の尊重という観点から、労働組合は法的にも、事業所委員

会に対して優位に位置付けられている（協約優位原則）。

- ⑤ そして、このような協約自治ないし協約優位の法思想は、実際の規範設定（労働条件決定）の場面においても、顕れているものとみられる。とりわけ、労務提供に対する反対給付として労働条件の中核をなす賃金については、ドイツにおいては産別協約のレベルにおいて、既に詳細な枠組み（賃金等級・職務評価・格付手続等）が設定されており、事業所レベルでの自由な規範設定の余地はほとんどないといえる。事業所レベルによる規範設定が認められているのは、あくまで産別組合によって規範設定が許容されている事項か、整理解雇のように法律によって規範設定権限が認められている事項に限られている。
- ⑥ このように、ドイツに関しては今なお「協約自治」重視の国としての位置付けを与えることが適切といえる。もっとも、1990年代から続く伝統的なドイツ労働協約システムの弱体化を背景に、2013年以降、ドイツ連邦政府は「協約自治の強化」の名のもとに積極的な法政策に乗り出している。これにより、（産別）協約の拘束率の向上を狙って、上記でみた一般的拘束力宣言の要件が緩和されるとともに、労働組合間での競争を防ぐため、いわゆる協約単一原則の立法化が行われた。
- ⑦ そして更に、ドイツにおいては、協約によるカバーを受けえない低賃金労働者層の保護を狙って、2015年に法定最低賃金制度が新たに導入されている。これによって、従来は協約自治に委ねられてきた機能の一部の国家への移行という現象が生じることとなった。また、このような動きは、今後派遣労働の分野においても、生じるであろうことが予想される状況にある。

【参考文献】

〔邦語文献（五十音順）〕

（著書）

岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）

菅野和夫『労働法（第十一版）』（弘文堂、2016年）

高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015年）

辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）

野川忍『労働協約法』（弘文堂、2015年）

ペーター・ハナウ＝クラウス・アドマイト（手塚和彰＝阿久澤利明〔訳〕）『ドイツ労働法〔新版〕』（信山社、2015年）

本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015年）

（論文）

植村新「労働協約締結権の再構成ードイツにおける協約能力の議論を契機として」日本労働法学会誌 126号（2015年）155頁

桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方ードイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁

毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面ー一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート（DIO）290号（2014年）4頁

毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780号（2012年）6頁

榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌（2014年）154頁

—————「ドイツは協約自治を放棄したのか？ードイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価ー」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）719頁

名古屋道功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43巻2号（2000年）55頁

—————「ドイツにおける最低生活保障システムの変化ー労働協約の機能変化と関連して」山田省三＝石井保雄〔編〕『労働者人格権の研究・上巻』（信山社、2011年）141頁

—————「ドイツ集团的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）427頁

西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報 1855+56号（2016年）55頁

根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593号（2009年）84頁

橋本陽子「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向－ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開」学習院大学法学会雑誌 40巻2号（2005年）173頁

濱口桂一郎「非正規労働と集团的労使関係法制」労働法令通信 2406号（2016年）2頁

山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 1822号（2014年）36頁

—————「ドイツにおける産業別労働協約システムの現在」Business Labor Trend 2014年10月号4頁

—————「産業別労働協約システムの国際比較－ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652号（2014年）74頁

—————「ドイツにおける集团的労使関係の現在－2012年および2013年におけるヒアリング調査結果を踏まえて」法学新報 121巻7・8号（2014年）595頁

—————「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 2015春号14頁

ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン（榊原嘉明〔訳〕）「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47巻4号（2014年）153頁

和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理〈上〉」労働法律旬報 1373号6頁

（報告書等）

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）〔細川良執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度－その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告

書 No.177、2015 年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システムシステムーフランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015 年）〔細川良執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係－賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015 年）〔西村純執筆担当〕

〔独語文献（アルファベット順）〕

（著書・コメンタール）

Däubler/Beppler, Das neue Tarifeinheitsrecht, 2016

Dornbusch・Fischermeier・Löwisch, AR-Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 7.Aufl., 2015

Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011

Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Schaub Arbeitsrecht Handbuch, 15.Aufl., 2013

Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., 2012

Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012

Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 2013

Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, 2015

Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007

Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008

（論文）

Henssler, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

Konzen/Schliemann, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2015, S. 1

Preis/Ulber, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36

Scholz/Lingemann/Ruttloff, Tarifeinheit und Verfassung, NZA-Beil.1/2015, S. 3.

（その他）

金属連盟の HP

（<https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/zahlenheft/mitgliedsfirmen-und-beschaefigte-den-verbaenden-von-0>）

ドイツ連邦政府の HP

（<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlo>）

hn-kabinett.html;jsessionid=F5F7FF437D1B623558D2F3C4C61646B3.s3t1)

ドイツ労働総同盟の HP

(<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge(Stand:1. Januar 2016)

Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015)

Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, 315.

Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch-Tarifpolitik 2015

([http://www.boeckler.de/pdf/p ta tariftaschenbuch_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2015.pdf))

第二章 フランス*

第一節 はじめに

本章は、フランスにおける労働協約システムの展開と現状を明らかにした上で、それに基づく規範設定（労働条件決定）の実態について、とりわけ賃金決定、および経済的解雇時における労使協議および規範設定の実態に焦点を当てて、検討を行うものである。

具体的には、まず**第二節**において、フランスにおける労働協約に関わる法システムおよびその運用の実態について、本報告書で同じく検討対象として採り上げているドイツおよびスウェーデンとの異同を念頭に置きながら、その特徴を明らかにする。すなわち、まずフランスにおける伝統的な労働協約システムの枠組みについて、それが形成されてきた歴史的経緯を踏まえつつ、その特徴を示す。その上で、1980年代におけるいわゆるオルー改革以降における集团的労使関係に関する法政策の展開について素描し、これらの法政策の結果として、フランスにおける規範設定システムにどのような変化が生じたのかという点を意識しながら、その現状を明らかにする。

第三節においては、第二節で述べた労働協約システムに基づき、フランスにおいて実際にどのような形で規範設定が行われているのかについて検討を行う。具体的には、フランスにおける賃金決定および経済的解雇時における規範設定という2つのテーマに関して、その実際を明らかにすることを試みる。なお、フランスの企業レベルにおける集团的労使関係においては、従業員代表機関である企業委員会（comité d'entreprise）が存在しており、とりわけ近年においてはその機能が重要視されるようになりつつある。他方で、フランスの企業委員会は、あくまでも情報提供および協議のための機関であることが法律上明確に定められており、使用者（団体）と交渉を行った上で協約（協定）を締結する権限は、原則として労働組合のみに独占的に付与されている。このことを踏まえ、企業委員会の制度及び機能については、経済的解雇の際における手続への関与を中心に、必要な限りにおいて言及することとし、詳細な検討は別の機会に譲ることとする。

最後に**第四節**においては、本章における検討結果の要点を示すことで、結びに代えることとしたい。

* 本章における知見の多くは、筆者が2012年～2015年にかけて、フランスにおいて行った現地ヒアリング調査の結果に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった Annette Jobert 氏、Dominique Paucard 氏、Héloïse Petit 氏、Richard Duhautois 氏、Olivier Pelras 氏、Lucile Urling 氏、Boris Plazzi 氏、および UIMM、FTM-CGT、フランス労働省の各担当者の方々、各企業、労働組合の担当者の方々には、この場を借りて心より御礼申し上げます。また、調査に際し、多大なご協力をいただいた鈴木宏昌早稲田大学名誉教授、島田陽一早稲田大学教授、小山敬晴氏（JILPT アシスタントフェロー・大東文化大学講師）、広岡裕児氏にも、心より御礼申し上げます。

第二節 フランスにおける労働協約システムの展開と現状¹

フランスにおける労働協約システムの大きな特徴としてしばしば指摘されることは、第一に、その実態をとらえた上での特徴であり、すなわち、労働組合の組織率が8%弱²と非常に低いにもかかわらず、労働協約の適用率は90%を超える非常に高い水準を保っているという点である。そして第二に、その制度面に着目すると、上記の労働協約の適用率の高さが、代表的労働組合および産業別労働協約の拡張適用制度という独特のシステムによって支えられている点が挙げられる。これらの特徴は、伝統的に‘協約自治’の伝統が確立されてきたとされるドイツや、労働組合および使用者団体の極めて高い組織率を背景に強力な労使自治を実現してきたスウェーデンなどとは明らかに異なった、フランスの労働協約システムの特徴と言えるであろう。この点で、フランスの労働協約システムは、しばしば19世紀後半から20世紀初頭にかけて「発明」され、国家の支援のもとに確立された、人工的なシステムであると評価されている³。そして、このようなフランスの伝統的な労働協約システムは、フランスにおける労働組合（運動）および労働協約システムの確立に至るまでの歴史的な経緯の中で生み出されたものである。

他方で、こうしたフランスの伝統的労働協約システムについては、1980年代以降のフランスにおける労使対話の促進政策およびいわゆる分権化の促進政策を通じて、一定の変化が生じているのもまた事実である。

そこで、本節においては、まずフランスにおける伝統的労働協約システムがいかなるものであるかについて、これを支える代表的労働組合制度及び労働協約の拡張適用システムが形成されてきた歴史的経緯を検討し（1）、1980年代以降の規範設定システムに関する改革について述べた上で、その現状を検討する（2）。

1. フランスにおける伝統的労働協約システムの形成⁴

上記のとおり、フランスにおける労働協約システムは、労働組合の低組織率にもかかわらず労働協約の適用率が非常に高いこと、およびそれを支えるものとして代表的労働組合制度及び労働協約の拡張適用制度が存在することが、その大きな特徴である。そし

¹ 本節における法制度および法理論面にかかる検討部分についての記述は、主に以下の文献に拠っている。*Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 29e éd., Dalloz.; Jean-Emmanuel Ray, DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT, 24e éd., Wolters Kluwer, 2015*；細川良『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）、同『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）、同「フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状」日本労働研究雑誌 661号（労働政策研究・研修機構、2015年）42頁。

² 公共部門において約14%、民間部門においては5%弱と言われている。

³ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1256.

⁴ 本項における記述は、主として外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社、2003年）、石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房、1955年）、恒藤武二『フランス労働法史』（日本評論新社、1955年）および Claude Didry, *Naissance de la convention collective*, Paris, éd. EHESS, 2002.；Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.8～p.29, p.1255～1267 を参照した。

て、これらの特徴が生じた背景には、フランスにおける労働組合（運動）の発展過程及びこれらの制度の確立に至る歴史的経緯が大いに関係している。そこで、ここでは労働協約の拡張適用制度及び代表的労働組合制度について、その形成の過程及びその背景にあるフランスの労働組合（運動）の発展の過程を踏まえつつ、概観することとする。

(1) フランスにおける労働組合の誕生と組合運動の展開

フランスの労働組合の淵源は、アンシャン・レジーム期の職人組合にあるとする見解が一般的である。この当時、様々な職人団体が組織化されており、彼らによって、労働条件の維持改善を目的とした、相場としての賃率を遵守すべき旨を定めた集団的な協定が生み出された。こうした協定の中には、単に職人のみが相互に協定したのみならず、親方（使用者）がこれを受諾した賃率協定も存在した。このように親方（使用者）が受諾した協定は、親方に対して隷属的な立場に立ち、対立する関係にあった職人組合が、親方たちと賃率についての協定を結んだものといえる。こうした点を捉えて、これらの協定は労働協約の起源または萌芽と捉えることができると評価されている⁵。

しかし、フランス大革命を経た 1791 年のル・シャプリエ法 (loi Le Chapelier)⁶が、あらゆる職業団体の結成を（さらには職業上の利害を目的とした集会をも）禁止し、労働者の団結を一切禁止したことはよく知られたことである。もっとも、実際には上記のような賃率協定は引き続き活発に成立し、当初は行政当局によって認可されることもあったようである⁷。しかし、刑法による違法化に伴って、こうした賃率協定は下火へと向かい、1848 年の二月革命期を除き、影を潜めた状態となった。

その後、1864 年 5 月 25 日の法律による団結（コアリシオン）の罪の廃止に伴う事実上の団結および同盟罷業の解禁を経て、労働組合の設立に関する 1884 年 3 月 21 日の法律—いわゆるワルデック・ルソー法 (loi Waldeck-Rousseau)—により団結の自由が法的に承認されることとなる^{8 9}。この 19 世紀後半における職業組合は、かつての同業組合（コルポラシオン）がそうであったように、職業集団たる組合員の利益を守ることが主たる目的であったようである。その意味で、この時期の職業組合は、大革命によりかつての同業組合が消滅したことによる空白を埋める機能を有していたということができ

⁵ 前掲注 4 外尾 8 頁。

⁶ 大革命以前の同業組合の状況から大革命を経てル・シャプリエ法制定に至るまでの同業組合をめぐる動向については、中村紘一「ル・シャプリエ法研究試論」早稲田大学法学会誌 20 号（1968 年）、田端博邦「フランスにおける『労働の自由』と団結」高柳信一・藤田勇編『資本主義法の形成と展開』第 2 巻（東京大学出版会、1972 年）135 頁以下等を参照。

⁷ 前掲注 4 外尾 11 頁。

⁸ 1884 年法については、島田陽一「フランス団結権史に関する一考察—1884 年法・労働組合承認立法の生成過程の分析」早稲田大学法研論集 25 号（1982 年）、同「フランス 1884 年法における労働組合承認の論理」季刊労働法 127 号（1983 年）を参照。

⁹ 1884 年法時期以前の労働組合運動の形成過程については、F. Soubiran-Paillet, *L' invention du syndicat (1791-1884)*, LGDJ, 1999 を参照。

よう。その一方で、20世紀に入って以降に確立するフランスの労働組合および労働協約システムに影響をあたえ、その橋渡しとしての役割を果たしたものと評価できよう。

20世紀に入ると、1901年に結社の自由法および集会・出版の自由法が制定されたのを契機に、フランスにおいても近代的な労使関係が形成されていくこととなる。すなわち、いわゆるサンディカリズム（Syndicalisme）の普及と相まって、まず労働者の側において、初期には工場労働者、続いてホワイトカラー労働者において、労働組合が形成されていき、次いで商工業における管理職が「職種別」の組合を形成していくことになる¹⁰。他方で、使用者の側においてもこの時期、「組合」が形成されていくことになる。このように、労働者および使用者の双方において、職業（集団）の利益を守ることを目的とする「組合」が形成されていったのである。

この時期におけるフランスの労働組合運動は、労働者の生活および労働条件の改善を追求し、時には社会の変革の追求をも伴うものであった¹¹。この、組合員のみならず労働者一般の生活および労働条件の改善を（時には社会の変革をも）追求するというサンディカリズムの考え方は、後に確立する代表的労働組合、あるいは労働協約の拡張制度を中心とした労働協約システムの在り方に大きな影響を与えた点で重要である。

この時期における労働組合のもう1つの重要な特徴として、(賃金)労働者にかぎらず、職業に従事するあらゆる者について団体（組合）を結成する自由が認められており、現に非常に様々な職種において労働組合が形成され、組合活動の自由が行使されたという点がある。その代表例は独立労働者（自営的就業者）による組合であり、手工業者、商人、農業従事者のほか、医師・弁護士といった自由業者も、専門職の同業団体とは別に、職業利益集団としての組合を結成していた¹²。そして、特に重要なことは、破毀院（Cour de cassation）¹³が、これらの職業に従事する者が幅広く結成した組合について、どのような基準で労働協約の当事者足りうるか否かを判断したのかという点にある。破毀院は、組合が労働協約の当事者足りうるか否かについて、それが職業組合（syndicat professionnel）であるか、事実上の集団（groupement de pur fait）にすぎないかという基準によって区別を図ったのである。すなわち、職業組合であるか否か、ひいては労

¹⁰ 公務員については、工場労働者の労働組合に合流する者がある一方、独自の自律した労働組合を結成した者もあったようである。

¹¹ この時期におけるサンディカリズムの潮流については、G. Lyon-Caen, *Droit syndical et mouvement syndical*, *Dr. soc.* 1984. 5. を参照。

¹² さらには、学生がサンディカリズムを標榜した団体を結成することもあった。もっとも、これは「職業活動に従事するもの」という要件に合致しないため、法的には労働組合とは認められていない。

¹³ 破毀院は、司法裁判系統の民事および刑事裁判所について、その頂点に位置する最高裁判所。5つの民事部および1つの刑事部から構成され、混合部として、また大法廷として裁判をする場合もある。法規範の解釈の統一の促進を任務とし、破毀申立てを提起された法律問題についてしか審理を行うことができないのが原則であるため、事実審裁判官の専権的判断問題とされる事実問題についての審理を行うことは原則として認められない（参考：中村紘一ほか監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』）。なお、行政裁判における最高裁判所はコンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）であり、また憲法問題については憲法院（Cour constitutionnelle）の管轄である。

働協約の当事者足りうる労働組合と認められるか否かは、「職業における集団的な利益一すなわち、職業に固有の利益であって、個人的な利益に含まれないもの一」を代表する者であるか否かによって決せられ、裏を返せば、労働組合は、当該職業における全体の利益を代表する権利を有するという考え方が確立されたのである。そして、こうした判例の見解は、1920年法によって法律上も確認された。このことは、フランスにおける代表的労働組合制度に基礎を与えるとともに、労働組合が「『職業』の利益を代表する者である」という考え方の帰結として、フランスにおける労働協約が「職業の法」としての色彩を強く帯びること、ひいては産業別労働協約の拡張適用制度の理論的基礎となったのである。

(2) 労働協約の拡張適用制度の制定と代表的労働組合概念の確立

(i) 労働協約の誕生

既に述べたように、フランスにおける労働協約の歴史的淵源は、アンシャン・レジーム期における同業組合による賃率協定にあると考えられている。そして、その後大革命期による団結の否認から1884年法および1901年法による団結の承認を経て、20世紀に入ると、労働協約の締結数が増加に転じることとなった。

これらの事実上締結されていた労働協約に対し、当初の判例は、組合による協約の締結が個人の自由を侵害するとして、一貫して否定的な立場をとっていた。しかし、1884年のワルデック・ルソー法3条が、職業組合の目的として「組合員の経済的利益の擁護」を掲げていたことから、労働協約に契約上の効力を認める立場に転じることとなる¹⁴。

もっとも、この時期の労働協約は、あくまでも私法上の契約にとどまるとされていた。その結果、私法上の基本原則である契約の自由の原則に服するものと考えられていたのである。その帰結として特に重要な点は、契約の相対効の原則（民法典1165条）が適用されることにより、労働協約はその当事者相互間においてのみ効力を有し、第三者を拘束することはできないとされたことにある。すなわち、締結組織に加入する使用者と、労働組合員を代表し、労働組合の名義での協約の締結を委任された労働組合員にのみ署名権限が与えられ、かつその効力は当該組合に所属する組合員以外には対抗し得ないとされたのである。加えて、協約が加入者による委任に基づく契約であると解される以上、加入者の脱退によりその委任は解除されることとなり、協約の効力から離脱することが可能であった。また、個々の加入者が協約に違反する契約を締結することも、単にその合意によって新たな契約を締結するにすぎないものとして許容されていた¹⁵。

¹⁴ なお、1900年9月17日のオルドナンス（Ordonnance：行政権によって発せられる命令の一種（参考：山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年））により、労働組合はワルデック・ルソー法3条に基づいて労働協約を締結する権利を有する旨が明示されている。

¹⁵ こうした判例の態度に対して学説は批判的であり、様々な理論構成を通じて労働協約の遵守を強制するための試みをはかっている。この時期の学説の詳細については、前掲注4外尾68頁以下を参照。

(ii) 1919 年法¹⁶による労働協約の立法化

フランスにおいて労働協約の制度を初めて立法化したのは、1919 年 3 月 23 日の法律¹⁷である。この 1919 年法は、労働協約の条項に反する労働契約の条項は書かれていない (non écrit) ものとみなされ、労働協約の条項に法律上当然に置き換えられることを規定した。すなわち、労働協約の規範的効力を承認したという点で、非常に重要な立法であった。その一方で、1919 年法は、伝統的な契約法の自由主義的な理論も維持していた。すなわち、協約締結における組合員の委任の必要、締結の自由 (具体的には、協約当事者の範囲を幅広く認めたこと)、内容の自由、および契約の相対効 (脱退による協約の適用からの離脱の可能性の容認) の原則を保っていた。そのこともあって、1919 年法の成立により労働協約の締結が劇的に増加するには至らなかった¹⁸。1919 年法は伝統的な契約法の理論を維持し、脱退による協約の適用からの離脱の可能性を容認していたため、協約の拘束によって自由が失われることを危惧した者が (使用者のみならず、労働者の側からも) 脱退によってこれを逃れようとするものが少なくなかったのである。この結果、労働協約を締結したとしても、その遵守が十分に確保されないとして、労働協約の締結に消極的な態度が広がったのである^{19 20}。

(iii) 1936 年法・1950 年法による労働協約の拡張適用制度の確立と代表的労働組合システムの誕生

これまでも述べてきたように、フランスの労働協約システムの最大の特徴の 1 つは、労働協約の拡張適用制度にあると言える。そして、この労働協約の拡張適用システムを導入したのは 1936 年 6 月 24 日の法律 (以下 1936 年法) である。その意味で、1936 年法は、現代のフランス労働協約システムの基礎となった法律と言える。実際、この拡張適用制度の導入を契機に、フランスの労働協約システムは劇的な発展を遂げることとなった²¹。

¹⁶ 1919 年法の内容の詳細については、前掲注 4 外尾 167 頁以下、同石崎 91 頁以下を参照。

¹⁷ 1919 年法の成立を取り巻く経緯については、前掲注 4 外尾 160 頁以下を参照。

¹⁸ 1919 年法制定前後の労働協約の締結数は、1918 年：257 件、1919 年：557 年、1920 年：345 件となっているが、その後は減少の一途を辿り、1935 年には労働協約の締結数はわずかに 29 件、協約の適用率も商工業の労働者全体で 7.5%に過ぎなかった (Dolléans et Dehove, *Histoire du travail en France*, t.3, 1955, p.28.)。

¹⁹ 前掲注 4 石崎 39 頁。

²⁰ このほか、1919 年法により労働協約の締結が広がらなかった要因として、当時の二大労組であった CGT と CFTC (フランス・キリスト教労働者同盟) のイデオロギーの違いから生じる、労働協約に対する考え方の違いが挙げられる。すなわち、CFTC は労働協約を通じた使用者と労働者の協力の実現を指向したのに対し、CGT はあくまでも使用者に対する対抗・闘争を主眼としており、労働協約の締結を通じた使用者 (団体) との協力に対して否定的な態度を貫いたのである。

²¹ 1936 年法直前の 1935 年における労働協約の締結数はわずか 29 であったものが、1936 年法成立から 1938 年末の間に約 6,000 もの労働協約が締結され、うち 600 が拡張適用されるに至っている。

(ア) 1936 年法の制定過程～マティニョン協定の意義

ここで、1936 年法の内容に入る前に、同法の制定過程において重要な点を指摘しておく。1936 年法は、同年 5 月の総選挙によって成立した人民戦線 (Front populaire) 内閣によって成立したものであるが、その前の 1936 年 6 月 8 日に成立したいわゆるマティニョン協定 (Accords de Matignon) が重要な意味を持っている²²。マティニョン協定は、大規模なゼネストの收拾のために、使用者団体のフランス経営者総同盟 (Confédération générale du patronat français、以下 CGPF) の代表とフランス労働総同盟 (Confédération générale du travail、以下 CGT) の代表との間を政府が仲介して成立したものであり、その内容は、①労働者の言論の自由・労働組合に加入する自由の承認、②賃金の増額、③従業員代表委員 (délégué du personnel) の設置等を内容とするものであった。そして、とりわけ 1936 年法との関係で重要なことは、この協定が CGPF と CGT という労使の代表的な組合組織によって締結され、両組合組織が、当時のフランスの全使用者および全労働者を包摂している団体ではなかったにもかかわらず、協定の締結当事者ではなかった (すなわち、1919 年法による労働協約の原則からすれば協定に何ら拘束されるものではなかった) 労働組合および使用者がこれを尊重し、協定の効果がフランスの労使全体に対して実質的に強行的な作用をもたらしたことにある。加えて、マティニョン協定の締結が、使用者団体および労働組合 (CGT) の組織力の拡大をもたらした²³ことにより、1936 年法による労働協約の拡張適用制度の基盤が整ったことも重要であった²⁴。

(イ) 1936 年法²⁵による労働協約の拡張適用制度の成立と 1950 年法

1936 年法の重要な特徴として、第一に、労働協約の締結を促進するために、国家がこれに一定の関与を行うことを認めた点が挙げられる。すなわち、労働大臣 (全国協約の場合) または県知事 (地方レベルの協約の場合) は、労使当事者の一方による請求もしくはその職権により、労働協約の作成・締結を目的とする労使混合委員会 (Commission mixte) を招集することで労使当事者の協議の場を整備し、労働協約の締結を促すこととされたのである²⁶。

²² なお、マティニョン協定および 1936 年法の内容に影響を与えたという点で、1934 年 11 月 30 日の全国経済会議 (Conseil National Economique) も重要である。同会議では、社会経済の再編成のために、労働協約について、①現在の労使関係の組織を協約制度によって改善することができないか、②労働組合と使用者団体との間で自由に締結された労働協約に基づき、協約の一般化を図るべきであるか、③行政命令によって労働協約の規定する効力を拡張していくべきか、という方策が提案・検討されており、その内容はマティニョン協定および 1936 年法にも影響を与えている。

²³ 当時の労働者 800 万人のうち CGT の組合員だけでも 1937 年時点で 534 万人に達したとされる (前掲注 4 外尾 245 頁)。

²⁴ 前掲注 4 石崎 40 頁以下、前掲注 4 外尾 236 頁以下参照。

²⁵ 1936 年法の詳細については、前掲注 4 石崎 147 頁以下、前掲注 4 外尾 239 頁以下を参照。

²⁶ なお、労働大臣は労使の意見が一致しない場合に、斡旋することができるが、締結されるべき協約の内容を「裁定」することはできない。労働大臣は労使間の交渉を促すにとどまるのであって、協約の

そして、1936年法の最も重要な点は、公権力が労働大臣のアレテ（Arrêté）²⁷を通じて労働協約の拡張適用の手続を行うという制度を新たに設けたことである。すなわち、特定の地域または産業部門²⁸における最も「代表的な」組合（syndicats les plus représentatifs）によって署名された労働協約について、それが必要記載事項（①組合の自由および労働者の言論の自由の承認、②10人以上の従業員を有する事業場における従業員代表委員の設置、③職種別ないし地域別最低賃金、④有給休暇、⑤職業教育、⑥集団的紛争処理（調停仲裁手続）の仕組みおよびプロセス）を定めているという実体的要件を満たすものであれば、当事者の申請または労働大臣の職権によって拡張適用手続が開始される。そして、この手続を経て拡張適用のアレテが発せられることにより、当該労働協約は当該地域の同一の産業部門におけるすべての労働者および使用者に対して（署名組合への加入の有無にかかわらず）拡張適用されることとなった²⁹。すなわち、労働協約に署名した使用者団体の構成員ではない企業も、その従業員との関係において当該労働協約を遵守しなければならない。これを下回る内容の労働契約の条項は当然に無効とされ、当該協約の条項に置き換わるとされたのである³⁰。

第三に、この拡張適用制度の導入により、代表的労働組合は、「職業における利益の代弁者（porte-parole）」としての位置づけが明確になった。これ以降フランスにおいては、労使関係における集団的な規範の設定（労働条件決定）に関して、代表的労働組合がすべての労働者の利益を代表するという位置づけがなされ、他方で、労働協約締結の（直接の）当事者であるか否かの区別が、その意義を薄めていくことになったのである。

1936年法は、第二次世界大戦の勃発に伴う戦時体制への突入に伴い、1939年9月1日の法律によりその効力が停止されることになる³¹。しかし、1944年の国土解放

内容についてはあくまでも当事者の自由な合意によって成立すべきものという契約法的な位置づけは保たれている。ただし、拡張適用制度の対象となる労働協約については必要記載事項が法律で定められており、その限りで内容の自由に制約が課されている（法定事項について「定めない」自由は制限されていることになる）点については留意する必要がある。

²⁷ アレテとは、1もしくは複数的大臣、または他の行政庁（県知事、市町村長等）が発する命令、処分、規則の総称。一般的規律を設定する場合と、個人に向けられる場合（上級公務員の任命等）とがある。大臣が発するアレテは、日本における省令に近似する概念である（参考：前掲中村ほか監訳36頁、前掲山口36頁、滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）273頁）。

²⁸ 1936年法においては商工業部門に限定されており、すべての職業部門への拡張適用制度の拡大は、後述する1950年法で実現されている。

²⁹ なお、1936年法は、1919年法を廃止してこれに置き換わるという形ではなく、1919年法を補充し、一定の追加・修正を加えるという形式を採用している。すなわち、労働協約の一般原則については1919年法を踏襲している。この結果、1936年法で追加された拡張適用制度の対象とならない協約については1919年法がそのまま適用されることとなり、実質的には「拡張適用制度の対象となる労働協約」と、「拡張適用制度の対象とならない労働協約」という2つのタイプの労働協約が規定されることとなった。

³⁰ この点を捉えれば、1919年法は労働協約を純粹に市民法上の契約として捉えていた（署名組織からの離脱により協約の適用を免れることができる点はその典型的な現れである）のに対し、1936年法は、公権力を媒介とすることによって私法上の契約である労働協約に公法的な性格を与え、「職業の法」としての法規的な効力をもたせたものと評価することが可能である（前掲注4外尾240頁）。

³¹ また、1940年11月9日のヴィシー政府のデクレによりCGT、CFTCおよびCGPFは解散させられる。さらに、1941年10月4日の労働憲章（Charte du travail）によって、労働関係は全体主義的構想に

(Libération) 後、戦時中に解散させられていた CGT, CFTC 等の労働組合も再建され、1946 年 12 月 23 日の法律（以下、1946 年法）は、1936 年法のシステムを新たな形で復活させた。この 1946 年法は、いわゆるディリジスム (Dirigisme)³²の影響を色濃く受けるものであった³³が、早々に挫折し³⁴、1950 年 2 月 11 日の法律（以下 1950 年法）によって廃止される。この結果、フランスの労働協約法制は、基本的に 1936 年法の状態に回帰することとなった。すなわち、1950 年法は、1946 年法の有する統制的な性格を弱め、労働組合と使用者団体との間の自由な契約としての労働協約と、拡張適用手続により当該産業・職業におけるあらゆる企業に適用される「職業の法」としての労働協約との 2 つの性質を復活させたのである。この 1950 年法は、現在に至るまでの現代フランスの労働協約法制の基礎をなすものであるが³⁵、そのエッセンスは 1936 年法において既に成立していたとの評価も可能であろう³⁶。他方で、1950 年法による自由な労働協約システムとその拡張適用制度の復活は、労使の交渉による規範設定というあり方を復活させ、後押しするものとなった。フランスにおいては、1936 年の人民戦線内閣においてさまざまな労働立法がなされ、これによる労働条件の法定最低基準の規制は、国土解放後も引き継がれることとなったが、1950 年法以降、最低基準を超える部分については労使の交渉に委ねるという姿勢に傾いていったといえる³⁷。

基づく規制下におかれることとなった。

³² 第二次世界大戦直後に実行された、国家が経済社会活動を直接的または間接的に関与すること（計画化、国有化、補助金）によって、経済を方向付け、監督する管理体制（前掲中村監訳参照）。

³³ 1946 年法の特徴としては、①労働協約の締結・発効に公権力（労働大臣）の承認が必要とされていたこと、②労働協約で定める事項が必要的記載事項および任意的記載事項の形で法定化され、協約内容についての自治が認められなかったこと、③適用範囲について、全国レベルの産業部門別労働協約を原則とし、各産業部門における代表的な組合による労働協約が締結された上で、その枠内に限って地方レベル、地域レベル、事業場レベルの協約が締結できるとされていたことが挙げられる。なお、全国レベルでの協約の締結を基本とし、労働大臣の承認手続が要件とされたことに伴い、労働大臣に承認された労働協約は自動的に当該産業の全労働者および使用者に適用されることとなった。

³⁴ 行政による統制が強力かつ硬直的に過ぎたため、労使当事者双方が労働協約の締結に消極的になったとされる。1946 年法の問題点を指摘するものとして、R. Jaussaud, *Les difficultés d'application de la loi du 23 déc. 1946, Dr. soc.*, 1949, p.93. 参照。

³⁵ なお、1950 年法においては、上記の労働協約システムの確立のほか、最低賃金制度 (Salaire minimum interprofessionnel garanti : SMIG) の創設、集団的労使紛争手続の調整（斡旋、仲裁）手続の整備、（労働者に重大な非行がある場合を除く）ストライキを理由とする解雇の無効が定められている。

³⁶ ただし、1936 年法と比較した場合の 1950 年法の重大な特徴として、労働協約の規範的性格の強化が挙げられる。これまでも述べているように、伝統的な契約自由の理論を維持しつつ成立した 1919 年法およびそれを受け継いだ 1936 年法における労働協約は、締結の自由および契約の相対効が強調され、署名組織からの脱退による協約の拘束からの離脱が可能であることが明示されていた。これに対し 1950 年法は、脱退による逸脱に関する規定を削除した。結果、所属する組織が協約を締結し、またはすでに締結されている協約に加入した場合、そののちに当該組織を脱退したとしても、協約の有効期間中はこれに拘束されると解されるようになったのである。

³⁷ 実際、第 4 共和制期においては、1950 年法以降、労働関係立法はそれほど多くなく、代表的なものとしては 1956 年法による法定休日の拡大、1958 年法による解雇の最低予告期間の創設くらいのものである。他方、失業のリスクに対する補償を行う機関である商工業雇用協会 (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : ASSEDIC) およびその全国組織である全国商工業雇用協会連合 (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : UNEDIC) が労使によって創設されている。

（ウ）代表的労働組合³⁸の成立と五大労組体制の確立

（イ）で述べたように、1936年法による労働協約の拡張適用制度は、その要件として当該協約が「代表的労働組合」が署名・締結をすることを挙げている。この代表的労働組合による署名という要件は、1950年法においても受け継がれている。これは、フランスの労働組合が職業の利益を代表するものであり、そのうちの最も代表的な労働組合が締結した労働協約には、拡張適用手続を通じて「職業の法」としての効果が付与されるとの考え方に基づくものである。そして、1936年法および1950年法は、「代表的労働組合が（組合員非組合員にかかわらず）すべての労働者の利益を代表して行動し、労働協約による規範設定を行う」という構図を法的に確立したものと評価することができる。

そこで問題となるのは、この「代表的労働組合」とは何かという点である。この代表的労働組合の地位は、1936年法の時点においては、当時圧倒的に優位な勢力を誇っていたCGTが事実上独占していた。CGTは、その後ヴィシー体制において解散させられたのち、非合法状態で再建されてレジスタンス（la Résistance）に参加し、国土解放とともに復活する。

ところが、CGTは、戦後当初こそ統一が保たれていたものの、1947年末に、フランス共産党（Parti communiste français : PCF）に強い影響力を受けていた多数派と、これに反発する少数派との間で分裂することになった³⁹。CGTを離脱した少数派は、新たに「労働者の力（Force Ouvrier、以下、CGT-FO）」を結成する⁴⁰。さらに、1944年にはフランス職制=管理職総連合（Confédération générale des cadres、以下CGC⁴¹）が結成される⁴²。CGCは、企業の多くの管理職（cadre）－技師（ingénieurs）およびその他の上級ホワイトカラーに加え、技術者（techniciens）または職長（agents de maîtrise）

³⁸ この代表性をめぐる問題は、フランスの労働組合の本質に関わる問題として古くから多くの議論が蓄積されてきた。また、後述の通り、2004年法および2008年法による「代表制」の改革の結果、五大労組による代表的労働組合システムは大きな動揺が生じている。この問題をめぐる詳細については、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（1）、（2）」早稲田大学法研論集140号（2011年）143頁以下、141号（2012年）153頁以下、同「フランスにおける労働組合の代表制の機能とその正当性」日本労働法学会誌124号（法律文化社、2014年）181頁以下に詳しい。

³⁹ この分裂の背景には当時の国際情勢がある。すなわち、CGTの多数派はいわゆるマーシャル・プランに敵対的であり、共産党の影響のもとに主導された同年冬のマーシャル・プランに反対するゼネストに際し、これに反発する少数派がCGTを離脱し、CGT-FOを創設したのである。なお、教育労働組合連盟（Fédération de l'Éducation nationale、以下FEN）はCGTとCGT-FOの間の選択を拒否して、自主独立を選択した。

⁴⁰ CGT-FOは、改良主義的方向性を有しており、同時にアミアン憲章の理念である「自由な」サンディカリズムの体現、すなわち、共産党の影響からの解放を望んだとされる（FOがCGTを冠しているのは、FOこそが政治からの自立というCGTの理念を体現していることを示す趣旨だとされている）。CGTが当時の東側諸国の影響力の強い世界労働組合連盟（Fédération syndicale mondiale）に参加したのに対し、CGT-FOは米国、英国、（当時の西）ドイツ等の西側諸国の労働組合が結成した国際自由労連（Confédération internationale des syndicats libres）に参加した。

⁴¹ CGCはその後1981年にCFE-CGCとなり、現在に至っている。

⁴² なお、CGTにおけるヒアリング調査においては、CGTが当時、管理職層に対するオルグを強めようとしていたため、CGTの影響力の拡大を恐れて独自の管理職組合の結成が働きかけられたとの見解が聞かれた。

を組織しており、労働者全体の利益と異なるこれらの職種の独自の利益を確立し、要求を実現するための組織として結成されたものであった⁴³。

このようにして、1950年法の段階にあつては、(なおも多数を占めていたとはいえ)CGTが疑いなくすべての労働者の利益を代表するものとして、代表的労働組合の地位を独占することが認められる状況ではなくなつた。そこで、1950年法においては、代表的な労働組合につき、一定の基準に基づき、労働大臣がその評価と決定を行う⁴⁴こととされた。具体的には、①組合員数 (les effectifs)、②独立性 (l'indépendance)、③収入 (les cotisations)、④組合としての経験および年数 (l'expérience et l'ancienneté du syndicat)、⑤占領期における愛国的態度 (l'attitude patriotique pendant l'occupation) という 5つの要素である。

その後、1966年3月31日のアレテによって、CGT、CFDT⁴⁵、CGT-FO、CGC-CFE、CFTCの5つ⁴⁶が、無条件に代表性を有する労働組合と認められ、以降、この五大労組を中心とした労働協約による集团的規範設定(労働条件決定)システム⁴⁷のもとで、フランスの労使関係が形成されていくこととなつたのである。

2. 1971年法・1982年法～現在－企業別団体交渉の導入と発展と伝統的協約システムの修正

以上のような経緯で成立したフランスにおける集团的労働関係システムは、伝統的に産業レベルの交渉・協約を基本として設計されてきており、企業・事業所レベルにおける交渉および協定には副次的な位置付けしか与えてこなかつた。すなわち、1950年法は事業所協定の仕組みを導入したものの、これはあくまでも産業別労働協約の規定を前提として、その具体的適用において個別の事業所に特殊な状況を考慮するために導入されたものであった。

⁴³ 具体的には、報酬、職階制度における階層制の保持、並びに1948年の職階協定により創設された補足退職年金制度(1948年の職階協定により創設)の保護とされる(L. Boltanski, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Éd. Minuit, 1982.)。

⁴⁴ この決定に異議がある場合、行政裁判所に訴えを提起することができる。

⁴⁵ 戦前においてCGTに次ぐ第2の地位を占め、結成当初から独自路線を貫いていたCFTCは、1960年代に入って分裂することとなつた。当時の多数派は、あらゆる宗教的指向および闘争における急進化の除去を推進し、反資本主義的および第三世界主義的方向性を標榜していた。そして、1964年11月の組合大会において、圧倒的多数の得票を得てフランス民主主義労働総同盟(Confédération française démocratique du travail; CFDT)へと変更する規約修正がなされたのである。これに対し、カトリック教会の社会的教義に則った活動方針の不変を望んだ少数派は、CFDTから脱退し、CFTCを維持することを選択した。

⁴⁶ ヒアリング調査で聞かれたところによれば、必ずしも大きな勢力を有するとはいえなかつたCGT-FOや、さらには圧倒的に少数であったCFTCに代表性が認められた背景には、当時圧倒的な勢力を誇るCGTが基本的に使用者との妥協を認めない姿勢を貫いており、労働協約の「締結」に否定的であつたという事情があるとのことであつた。すなわち、CGT-FOやCFTCに代表性を認めることを通じて、労働協約の適用の可能性を広げることが大きな目的の1つであつたようである。

⁴⁷ 端的に言えば、五大労組の1つでも当該労働協約に署名した場合、他の代表的労働組合(および他の代表制を有さない労働組合)が反対であつたとしても、拡張適用手続を通じて、それが当該労働協約の適用範囲たる産業、職種等に適用されることになる。

また、フランスの使用者は、伝統的に労働組合が企業内に入り込むことを強く嫌う傾向にあった。企業内に労働組合の支部を設置することが認められるようになったのは、いわゆる五月革命の成果であるグルネル協定（Accords de Grenelle）にもとづく 1968 年 12 月 27 日の法律の成立によってである⁴⁸。そして、1971 年 7 月 13 日の法律（以下、1971 年法）は、労働者の団体交渉に対する権利を初めて明文で認めると共に、団体交渉の対象事項の拡大（「労働条件」から、「雇用、および労働の条件、並びに福利厚生 of 総体」へ）を図り、同時に、「企業別協約」という概念を初めて正面から承認した⁴⁹。これにより、企業レベルおよび事業所レベルの団体交渉の余地が拡大したのである⁵⁰。これは、賃金および労働条件に関する協議・交渉および合意による決定を促す「契約政策（politique contractuelle）」に基づくものであるとともに、労働者の大多数について労働協約の定める規範を労働者の隅々にまで行き渡らせ、これによってカバーされることとなるよう、団体交渉および労働協約の締結を促進することを意図したものである。

この 1971 年法により、企業レベルの団体交渉が活発化したものの、その内容は企業内における労働者および労働組合の自由および権利の拡大を求めるものが中心であり、労働協約（企業別協定）による労働条件設定についてはそれほど大きく拡大しなかったようである。

そして、企業レベルを中心とした団体交渉およびその帰結としての企業別協定の拡大は、1980 年代初頭に実施されたいわゆるオール改革を端緒としてもたらされることとなる。そこで、以下では 1982 年法以降の労働協約システムに関する諸施策について、検討を行うこととする。

（1）義務的交渉事項の法定

フランスにおける労使関係における規範設定システムに関し、1980 年代以降の政策の第一の柱は、義務的交渉事項の法定にあると言える。いわゆるオール（Auroux）改革の一環である 1982 年 11 月 13 日の法律は、産業レベルおよび企業レベルのそれぞれについて、代表的労働組合との団体交渉義務を定めた。すなわち、産業レベルについては 5 年毎、企業レベルにおいては毎年の交渉義務を定めたのである。特に、企業レベルについて、企業内に代表的労働組合が存在する場合には、基本的な労働条件である実質賃金および労働時間制度について毎年団体交渉を実施することを義務付けた点が重要であっ

⁴⁸ もっとも、この以前において企業レベルの労使対話が一切存在しなかったかといえば、必ずしもそうではなく、ルノー公団に代表される国有部門において実施されていた団体交渉あるいは労働協約の締結が、フランスにおける労使交渉の先鞭をつける役割を果たしていたようである。この時期におけるフランスの団体交渉の動態については、松村文人「戦後フランス団体交渉の成立—1950 年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌 29 巻 4 号（日本労働協会、1987 年）34 頁以下等に詳しい。

⁴⁹ また、代表的労働組合が排他的に交渉権限を有することが確認されている。

⁵⁰ このほか、労働協約のない職業または地域に協約の効力を及ぼすことを可能とする労働協約の拡大（élargissement）の手續が創設された。

た。1971年法に続くこの立法により、フランスの労働協約システムにおいて、産業レベルと企業レベルという二元的な協約システムが法制度上確立されたのである⁵¹。

そして、この1982年法によって初めて法定化された義務的交渉事項は、その後、度重なる改正により、その適用範囲が拡大されており、現在では①毎年交渉することが義務付けられる年次交渉事項、②当該企業において協約が締結されるまでの間、毎年交渉することが義務付けられる事項、③大企業またはグループ企業において、3年毎に交渉を実施することが義務付けられる事項の3つの類型に整理されている。

なお、この義務的交渉事項の法定化に関連して、近年、重要な法政策がもたらされている点を補足しておく。すなわち、労働政策立法における協定ないし行動計画策定の義務付けという手法である。これは、一定の政策立法を定める際に、その実現方法について、一定の期間内に労働協約を締結するか、またはこれに代わって使用者が行動計画を作成することを義務付け、これに違反した場合に、社会保障負担の減免の全部または一部を停止する等の経済的な制裁を課すという手法である。具体的には、労働所得のための2008年12月3日の法律は、組合代表委員が存在する企業において賃金に関する年次交渉義務を遵守しなかった場合につき、社会保障負担の軽減措置を削減ないし停止するという制裁を規定している。同様に、年金改革に関する2010年11月9日の法律の中で、従業員数50人以上の企業において、職業上の平等に関する協定、もしくは使用者が定める行動計画を2012年1月1日までに定めることを義務付け、これに違反した場合に当該企業の賃金総額の1%を制裁金として課すことを定めている。このほか、2010年11月9日の法律は「労働における苦痛 (pénibilité)」⁵²に関する労働協約の締結ないし行動計画の策定の義務付けをおこなっている。これにより、当該事項についての労使対話を促すという効果も期待されている。

(2) 企業内組合支部がない企業における交渉の促進

(i) 従業員を代表する者等による交渉および協定の締結

フランスにおける規範設定システムに関する1980年代以降の政策について、団体交渉および労働協約の締結の促進という観点から見た場合、(1)で述べた義務的交渉事項の法定化とともに重要な施策は、企業内に組合支部がない企業における交渉ないし協約の締結の促進政策である。

前述のとおり、フランスにおいては、1968年以前はそもそも企業内に組合支部を設置

⁵¹ G. Auzero et E. Dockès, op.cit., p.1405, v. Y. Chalaron, *Négociation et accords collectifs d'entreprise*, Litec 1990, n° 28, p.27.

⁵² ここでいう苦痛 (pénibilité) とは、労働に伴う身体的および精神的な危険を示すものである。労働法典 L.4121-3-1 条では、その要素として、①著しい身体的拘束、肉体的に負荷が加わる環境、または一定の労働の反復に関わる1または複数の職業上の危険が表出すること、②健康に対して、持続的、個別的、かつ不可逆的な痕跡を残すおそれがあることが挙げられている。

することが認められなかった。また、これが認められるようになって以降も、とりわけ中小企業においては企業内における組合支部の設置が進まず、労働組合との団体交渉の実現が困難なものとなっている。こうした企業における規範設定の担い手として、産業レベルの交渉および産業別協約が重要な意義を有していることは言うまでもないことであるが、これに加えて、これらの企業内組合支部を有さない企業における労使対話を促進するための立法が、とりわけ 1990 年代以降のフランスの労働法政策において試みられている。

こうした企業内組合支部がない企業における労使対話促進政策の中心となっているのは、従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合に交渉を委任された労働者による労働協約の締結という手法である。その最初の試みは、1995 年 10 月 31 日の全国職際協定 (accord national interprofessionnelle) を受けて成立した 1996 年 11 月 12 日の法律であった。この法律は、拡張適用された産業別協約によって認められ、かつ体系化された範囲において、当該企業内における従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合によって委任された労働者が、使用者との間で協定を締結することを認めるというものであった。

こうした組合代表委員を欠く企業における交渉の方式は、その後、2001 年 7 月 16 日の労使当事者による共通見解 (la position commune des partenaires sociaux du 16 juillet 2001) を受けて、2004 年 5 月 4 日のフィヨン法によって一般的なものとして確立されている (L.2232-21 条)⁵³。

加えて、2008 年 8 月 20 日の法律は、労働時間に関する一部の規定など、一定の事項について、企業別協定によって法律上の規定を適用除外することを認めたが、これらの事項については、上記の産業別協約による方式の設定の有無にかかわらず、企業内組合支部がない企業にあっても適用除外のための協定を締結することが可能となっている。その方法は以下の 3 つであり、すなわち、第一は、企業委員会または従業員代表委員による協定の締結という方法⁵⁴であり、第二は、当該産業における代表的労働組合に委任された労働者による協定の締結という方法⁵⁵であり、第三は組合支部代表者 (représentant de la section syndicale) による協定の締結という方法⁵⁶である。この組合支部代表者とは、新設であることなどの事情から、後述する代表的労働組合と認められるための職場選挙を経ておらず、現時点では団体交渉に参加する権利を有さないが、次期の職場選挙

⁵³ v. G. Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, Dr. soc. 2004, 606.

⁵⁴ 労働法典 L.2232-21 条。ただし、この方法による場合は、産業レベルの労使同数委員会の承認によって初めてその有効性が認められる。

⁵⁵ 労働法典 L.2232-34 条。ただし、この方法による場合は、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。

⁵⁶ L.2143-23 条。この方法による場合も、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。

において代表性を獲得することを目的として組合活動を行うことが認められる者のことを言う。この組合支部代表者にも、当該企業に代表的労働組合の組合支部が存在しない場合に限り、一定の範囲の協定の締結の可能性を認めることで、企業レベルでの労使対話の基礎を形成することを目的としている。

(ii) 地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会

組合支部を欠く企業における規範設定の担い手を確立するためのもう 1 つの政策は、同数委員会の方式を用いた地域レベルの交渉である。すなわち、1982 年のオール法は、職種別協定、職際協定、または企業横断協定を作成することができる労使同数委員会の創設を認めた。これは、小企業における規範設定のための交渉を実現するために、これらの企業レベルにおける組合支部の欠如を補う方法として制度化されたものであった。

もともと、この協定締結のための労使同数委員会の枠組みは、制定当初、ほとんど利用されることがなかった。そこで、2004 年 5 月 4 日のフィヨン法によって、小企業のみならず、全ての企業に関わる地域レベルの交渉を促進することを目的とした改正が行われた（現 L.2234-1 条および L.2234-2 条）。この改正以降、実務においても、一定の地域的レベル（都市圏、雇用のエリア、商業圏）を単位として、複数の企業に共通する多くの問題についてこの枠組みを用いた解決が図られるようになっている⁵⁷。

まず、L.2234-1 条は、職業別または職際の労使同数委員会の設立を認めるとともに、地方レベル、県レベルまたは州レベルの労使同数委員会の設立を認めている。そして、これらの労使同数委員会の創設は、一方の当事者を関係する企業の企業長またはその代理人とし、他方の当事者を代表的労働組合組織とする集団協定によって行うものとされている。なお、この地方同数委員会を創設する協定には、委員会の仕事に参加することが必要とされた労働者の取扱（欠勤の権利、報酬の維持、出張費の補償、および解雇からの保護）について定めなければならない（L.2234-3 条）。また、この協定においては、地方同数委員会の構成につき職場選挙の実施結果を考慮すること、および L.2234-2 条所定の任務の一部のみを取扱う旨を定めることができるとされている（L.2234-1 条 2 項）。

この地方同数委員会は、当初は労働者の個別的または集団的異議申立てについての調査をその機能としていたが、近年はその機能が拡大傾向にあり⁵⁸、労働者の雇用条件および労働条件に関するあらゆる問題を調査することができるようになっている。また、各種の交渉レベルで締結される労働協約および集団協定の作成および適用に協力することができるほか、「地域的利益、とりわけ雇用および継続職業教育に関する協定について、交渉および締結をする」ことが規定されている（L.2234-2 条 1 号）。

⁵⁷ v. M. -L. Morin, *Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale*, Dr. soc. 1999. 681.

⁵⁸ アネット・ジョベール「フランスにおける団体交渉の最近の展開 - 伝統、制度の刷新と現在の検討課題」ビジネス・レーパー・トレンド 468 号（2014 年）59～60 頁も参照。

(3) 代表的労働組合制度に関する改革

フランスにおける規範設定システムに関する法政策を見ると、1980年代のオール改革による義務的団交事項の法定化以降、もっとも重要な意味を持つ政策の1つが、代表的労働組合制度に関する改革である。

ここでは、代表的労働組合制度の改革がもたらされた背景、改革の内容、およびその影響について概括的に述べる。

(i) 背景

すでに繰り返し述べてきたように、フランスにおいては、団体交渉を実施し、労働協約を締結する権限を有するのは、「代表的労働組合」と認められた労働組合に限定されている。すなわち、フランス労働法典は、労働協約の労働者側の当事者性について、(労働協約または集団協定は)「協約あるいは協定の適用領域における1または複数の代表的組合組織によって」締結されなければならないと規定している⁵⁹。したがって、フランスにおいては「代表的労働組合」のみが協約に署名する能力を有していることになり、いわば労働協約の締結権限がこの「代表的労働組合」に独占されているのである。

そもそもフランスにおいては、個人の団結の自由を尊重する⁶⁰ため、伝統的に複数組合主義(複数組合の併存)の姿勢が取られてきた。そして、上記の通り、「代表性」を有すると認められる組合であれば、その協約の適用領域において少数派である労働組合であっても、有効に労働協約を締結することができるとしてきた。これは、理論的には、各労働組合が(それぞれの活動方針を前提として)組合員のみならず、全ての労働者を代表して活動するものであることを前提とした上で、組合間の平等取扱を促進することを目的とするものであった⁶¹。

そして、労働協約が、組合員のみならず締結した使用者団体に加入する企業(さらには、拡張適用手続によれば、使用者団体に加入していない企業も含め)に属するすべての労働者に適用されるという極めて広範な効力を有するにもかかわらず、少数派の労働組合が(たとえ多数派の労働組合が当該協約への署名を拒んでいたとしても)労働協約を有効に締結できるという、このフランスに独特のルールは、伝統的な有利原則のもとで、労働協約が労働者の処遇を改善する方向にしか作用しない限りにおいては特段の不都合を生じることはなかった。むしろ、CGTのように極めて戦闘的な組合、すなわち、権利要求活動において先鋭的である組合と、CGT-FOやCFDTのような「経営管理的(労使協調的)」色彩の強い組合、すなわち、使用者との交渉から得られた成果について妥協

⁵⁹ 労働法典 L.2231-1 条

⁶⁰ フランスにおいては、いわゆるユニオン・ショップは違法とされている。

⁶¹ 協約の締結に否定的な CGT の強力な存在を前提に、CGT 以外の組合による協約の締結の促進を促すという実際上の政治的な背景については前述のとおりである。

しやすい組合とのある種の「役割分担」を果たすことを可能としてきた側面があった⁶²のである。

以上のように、少数派の代表的労働組合にも協定締結能力が認められるという仕組みは、従来、フランスにおける個々の組合活動の自由の尊重と、労働協約システムの実際の機能との両立を図る上でむしろ有効に機能してきた。しかし、いわゆる「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant)」交渉—典型的には、雇用の保障等と引き換えに、労働者を保護するいくつかの法規定を排除するいわゆる「適用除外」協定、あるいはその集団的な規範（労働条件）を下方修正するもの—が、このシステムに対する疑義を生じさせることとなる。こうした「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant)」交渉は、1980年代初頭のいわゆるオール改革以来、雇用の救済および競争力の確保という名目で実施されてきた。これに対して、こうした方法による適用除外や労働条件の引き下げは、労働者の多数の合意の確保なしには許容されないのではないか⁶³との疑義が生じ、結果として、少数派の労働組合に協約締結能力を認めるフランスの労働協約システムのあり方を、大きく揺るがすことになったのである。そこで、これ以降、この種の労働協約の締結を正当化する「代表性」とは何かという議論が生じ、2008年法による労働組合の代表性の改革に繋がることとなったのである。

(ii) 2008年法による改革

労働組合の代表性に関する改革は、2008年8月20日の法律によって実施された。

この結果、代表的労働組合と認められるための指標として、職場選挙⁶⁴の結果に基づき算定される各労働組合の支持率が用いられることになった。すなわち、企業レベルにあっては10%、産業レベルおよび全国レベルにあっては8%の支持を獲得しない限り、当該交渉レベルにおける代表的労働組合としての資格が認められないこととなったのである。第二に、労働協約の有効性にかかる多数原理の導入である。すなわち、従来は、代表的労働組合が1つでも当該協約に署名をすれば、その協約は効力を有することとされていたが、2008年法により、原則として各組合が獲得した支持率の合計が30%を超える1または複数の組合が署名し、かつ支持率の合計が50%を超える1または複数の組合が反対しない、という2つの条件を満たして、初めて当該労働協約の有効性が認められることとなった。

⁶² 具体的には、CGTのような戦闘的な組合が使用者側に対してより徹底した要求を行い、CGT-FOやCFDTが交渉の過程で妥協点を見出して、協約を締結するという手法である。前述のとおり、分裂によって極めて少数派となったCFTCにも代表性を認めたのは、こうした少数派組合に代表性を認める＝協約締結権を認めることで、交渉の妥結、労働協約の締結を促す意図があったとされる。

⁶³ A. Supiot, *Les syndicats et la négociation collective*, Dr. soc., 1983, p.63.

⁶⁴ 企業委員会の労働者委員（企業委員会がない場合には従業員代表委員）を選出するために実施される選挙。第1回投票においては候補者名簿が各労働組合により作成されることとされており、労働組合から指名された候補者の得票数によって、各労働組合の支持率が算定される。

以上の改革は、結果として以下のような効果をもたらしている⁶⁵。すなわち、第一に、職場選挙の結果が労働組合の代表性獲得の最重要指標とされたことにより、従来は必ずしも積極的ではなかった企業レベルでの活動に、各労働組合が注力するようになったという点である。さらに、労使間の対話において、ともすれば理念的な立場からの主張に偏りが見られた労働組合の姿勢についても、企業内の労働者に対する訴求力を持たせるため、ときには実際的な主張がみられるようになったという変化が現れている。第二に、支持率の合計が30%に達する労働組合が署名しない限り労働協約の有効性が認められなくなったことにより、労使間の公式・非公式の対話、また労働組合間の対話が活発化するという効果が見られている。すなわち、従来は代表的労働組合が1つでも署名すれば労働協約が有効となることから、使用者としても1つでも合意に達する可能性の高い組合を見出すことができればそれで十分であったのに対し、2008年法以降は、支持率の合計が30%に達する、すなわち複数の組合と合意を形成する必要性が高まった⁶⁶。結果、労使間の折衝、協議を積極的に行う（行わざるをえない）ようになっているのである。他方で、労働組合の側にあっても、従来は各組合がそれぞれの活動方針に従った主張をしていれば足りた（最終的に、妥協点を見出した1つの組合が協約に署名すればよかった）のに対し、労働協約の締結による成果を獲得するためには、複数の組合が互いの主張を調整した上で、使用者との交渉に臨む必要性が増したのである。

（4）有利原則の修正

オール改革以降のフランスにおける規範設定システムに関する法政策を見ると、労働組合の代表性をめぐる改革と並んで重要な意味を持つのが、2004年のいわゆるフィヨン法および2008年法によって行われた有利原則の修正である。

ここでは、有利原則の修正がもたらされた経緯、および有利原則の修正の影響について概括的に検討する。

（i）フィヨン法および2008年法による有利原則の修正

フィヨン法による「有利原則」の修正の直接の端緒となったのは、1995年10月31日の全国職際協定⁶⁷であった⁶⁸。この協定は、その後の1999年における修正と併せ、前述

⁶⁵ 以下の記述は、筆者がフランスにおいて実施した労使当事者を対象とするヒアリング調査で得られた知見によっている。

⁶⁶ フランスにおいては、前述したように複数組合主義の伝統が根強く、1企業に多くの労働組合が存在していることが珍しくないため、1つの組合が単独で30%の支持を獲得していることは必ずしも多くない。

⁶⁷ 「すべての交渉レベルにおける契約実務を連続的に発展させること (de développer la pratique contractuelle, de façon articulée, à tous les niveaux)」を目的とする全国職際協定。

⁶⁸ この協定は、使用者側は CNPF（現：Medef）、CGPME および UPA によって、労働者側は、CFDT、CFTC および CGC によって署名されている。同協定については、G. Coin, Dr. soc. 1996. 3 et s. ; Cohen, Dr. soc. 96, p. 18 ; M.-L. Morin, Dr. soc. 1996. 11 et s. ; G. Bélier, Sem. soc. Lamy, n°768, p.3. 参照。

した企業内組合支部がない企業における団体交渉の拡大を主な目的とするものであった。この1996年法により認められた新たな企業別協定の締結方法は、労働組合以外の者に協約の締結権限を付与するものであり、(代表的)労働組合にのみ労働協約の締結権を認めてきたフランス労働協約システムから逸脱するものであった⁶⁹。この1996年法により、労使関係における企業レベルでの集团的規範設定(労働条件決定)の促進(=産業レベルの役割の後退)および代表的労働組合の権限の後退(交渉権限にかかる排他的独占の否定)が、(少なくとも法形式上は)生じることとなったといえよう。

1996年法に続き、労使は、2001年7月16日に「団体交渉の抜本的改革の方法および手段についての共通見解」^{70 71}を採択した。この文書は、①組合が設置されていない企業における団体交渉について、一般的に組合の委任を受けた者に協約締結権を付与すること、②産業部門別交渉と企業別交渉の関係について、産業別協約の承認のもとに企業別協定がこれを適用除外しうること、③労働協約の締結に係る多数決主義の採用を推進すること、を主な内容とするものであった。

この2001年の労使共通見解を受け、フィヨン法は、以下の2つの大きな改正を行った。すなわち、第一に、産業別協約および職種別協定、並びに企業別協定の有効性を、企業委員会、あるいはそれが不存在時には従業員代表委員の直近の選挙の第1回投票で、少なくとも有効投票の過半数の支持を集めた代表的組合の反対によって覆しうることにし、多数決原則の部分的な承認をしたこと、そしてその第二が、企業別協定によって、産業部門別協約の規定および一定の法律上の規定を適用除外する自由を幅広く認めたことである。これにより、フランス労働協約システムにおける伝統であった協約の階層性および労働者に最も有利な規範を適用するという原則、すなわち「有利原則」を大幅に修正したのである⁷²。

これに引き続き2008年法は、労働時間に関する法律上の規定の適用除外について、企

⁶⁹ この点について、フランスの憲法裁判所に当たる憲法院は、以下のように述べて1996年法の憲法適合性(合憲性)を承認している。すなわち、労働組合は「団体交渉に関する労働者の代表性の独占」を享受するものではないとし、その上で、1996年法によって認められた企業別協定の締結手法は「代表的組合組織の関与を妨害する目的も効果も有しない以上、選挙によって指名された者あるいはその代表性を有する組合から委任された者もまた、労働条件の集团的な決定を行うことができる」としたのである(CCD.96-383 du 6 nov. 1996, Dr. soc. 1997. 31, ss. obs. M.-L. Morin ; Grands arrêts, 4e éd., 2008, n° 157. V. G. Lyon-Caen : La constitution française et la négociation collective Dr. Ouvrier 1996. 479 ; J. Péliissier, Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p.95 s.)。

⁷⁰ Liaisons soc. 2001, C1, n°174, Dr. soc. 2003.92.

⁷¹ この文書はCGTを除くすべての代表的な使用者団体および労働者団体によって署名されている。詳細はG. Bélier : Des voies nouvelles pour la négociation collective, Sem. soc. Lamy, n°1038 du 23/7/01. 参照。

⁷² この改正については、P. Rodière, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives, Sem. soc. Lamy, 2003, n° 1125, および以下の業績を参照。M.-A. Souriac, J.-E. Ray, P.-H. Antonmattéi et G. Borenfreund, réunis dans le numéro special de Droit Social, Le nouveau droit de la négociation collective, juin 2004, p. 579 s. G. Borenfreund et al., La négociation collective à l'heure des révisions, Paris, Dalloz, 2005. Hadas-Lebel (Sem. soc. Lamy n° 1267 du 26 juin 2006) .

業別協定によることを原則とし、産業部門別協定による適用除外規定は企業別協定を欠く場合についてのみ効力を有する旨の改正を行った。この改正は、厳密には産業別労働協約の適用除外を認める趣旨のものではないが、産業部門別協約こそが集団的な規範を設定し、企業別協定はその枠内において（労働者に有利な方向でのみ）適用についての条件設定を行うことしかできなかつたとする伝統的な協約の階層性を覆すものといえる。（法律からの適用除外について）企業別協定を主たる規範設定手段とし、産業部門別協定はこれを補足するものと位置づけるという意味で、やはりフランスの伝統的労働協約システムにおける規範の階層性の修正を象徴するものとも言えよう。

（ii）フィヨン法および 2008 年法の影響

以上のようなフィヨン法および 2008 年法改正については、フランスの労働協約システムにおける大原則であった「有利原則」を大幅に修正するものとの評価が一般的である⁷³。

しかし、フランスの労使関係実務においては、フィヨン法によっては、実際の変化はほとんど生じなかつたと考えられているようである⁷⁴。それでは、なぜ以上のようにフィヨン法および 2008 年法による影響がほとんど生じないという事態になったのであろうか。その原因としては、いくつかの点を指摘できる⁷⁵。

その第一は、適用除外協定の締結に労働組合の合意が得られないというものである。実際、フィヨン法のもととなった 2001 年の全国職協定については、いわゆる五大労組のうち CGT を除く 4 つの代表的労働組合がこれに署名している。これは、適用除外制度が導入されたとしても、その実際の締結は産業別組合（あるいはナショナルセンター）によって歯止めをかけることを念頭に置いたものであるとの指摘がある。その最も直接的な方法は、適用除外協定を禁止する、いわゆる「閉鎖条項（*clause de fermeture*）」を産業別協約において設定するという方法である。こうした条項は実際に多くの産業別協約において採用されているようであり⁷⁶、適用除外を防止する基本的な対抗手段のようである⁷⁷。また、有利原則が修正され、適用除外協定が幅広く認められるようになったとはいえ、公序に属する事項（①産業別最低賃金、②労働時間の上限、③安全衛生に関する事項、④休日規制）については、現在もなお、法律により適用除外が禁止されていることについても留意する必要がある。

⁷³ Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1267.

⁷⁴ 筆者がフランスにおいて実施したヒアリング調査においては、使用者団体、労働組合、研究者のいずれもが一致して、産業別労働協約に対する企業別協定による適用除外は実際にはほとんど用いられていないとする趣旨の回答を示している。

⁷⁵ 以下の記述は、筆者がフランスにおいて実施したヒアリング調査において得られた知見によっている。

⁷⁶ CGT-FO におけるヒアリング調査による。また、CGT でのヒアリングでは、産業部門レベルの 75% が閉鎖条項を設定しているとの回答があった。

⁷⁷ このほか、適用除外協定を一律に禁止することはせずに、その締結に特別な条件を設定するという手法も用いられているようである。たとえば、CFDT は、適用除外協定の締結について「労働者の 50% 以上が賛成していること」等を条件に設定し、傘下の組合に通達しているようである。

第二の理由として、使用者団体においても必ずしも企業別協定による産業別労働協約の適用除外に賛成しているとは限らないという点があげられる⁷⁸。これは、当該産業における労働条件の最低基準を産業別協約によってコントロールしたいという考え方が根強く存在することによるとの指摘がある。すなわち、産業別労働協約の伝統的な機能である、社会的競争（労働条件の引き下げ競争）を通じた過剰な企業間競争をコントロールすることが、使用者にとってもむしろ有益であるとの考え方がなお根強く存在するということである⁷⁹。

第三の理由として、そもそも適用除外協定の締結の基礎となる、企業レベルでの労使関係が十分に成熟していないという点があげられる。すなわち、適用除外協定を締結するためには、その前提として企業内での労使交渉を行う必要があるが、この企業内労使交渉を行うことを個別の使用者が嫌っているというものである。このことは、とりわけ企業内労使関係が脆弱な小企業において顕著のようである。すなわち、小企業の使用者は、適用除外についての交渉を企業単位で実施することによって、逆にさまざまな問題が噴出することを恐れ、結局、産業部門レベルの交渉および協約による規範設定を存続することを選択しているというのである。したがって、今後についても、企業別協定による産業別労働協約の適用除外の利用が進むことがあったとしても、それは企業レベルの労使関係が十分に成熟している大企業が中心となり、（中）小規模の企業においては、今後も産業別労働協約による集団的な規範設定（労働条件決定）が継続していくのではないかと考えられているようである。

第四の理由としては、そもそもフィヨン法の制定以前から、実際には産業別労働協約と企業別協定との役割分担が進んでおり、適用除外協定によって企業の実態にそぐわない規範を修正する必要性が必ずしも高くなかったということがあげられる⁸⁰。このことと関連し、賃金とともに企業の実情に応じて決定される要請が高いものと考えられる労働時間について、2008年法により労働時間規制の適用除外がそもそも産業部門レベルではなく、企業レベルでの協定によることを原則としたことにより、産業別協約の規定を適用除外する必要性は一層低下したといえる⁸¹。

最後に、この適用除外協定が普及しない理由として、法理論上の問題が指摘されてい

⁷⁸ 実際、金属産業の使用者団体である UIMM は、適用除外制度を採用しない方針を採用していることがヒアリング調査において聞かれている。

⁷⁹ 同時に、産業別労働協約の機能低下による産業レベルの使用者団体の地位の低下に対する懸念も存在するものと考えられる。

⁸⁰ その現れとして、賃金決定における産業別労働協約と企業レベルの賃金システムとの（とりわけ大企業における）乖離が挙げられる。賃金決定における実際については第3節にて後述する。

⁸¹ ただし、このことは産業部門レベルの交渉および協約のプレゼンスを低下させる効果を有するものであることには留意する必要がある。ただし、J. Freyssinet 教授によれば、この企業別協定による労働時間規制の適用除外も、中小規模な企業においてはほとんど採用されていないとのことであり、その要因はやはり企業別協定の締結のために企業内労使交渉を行うことが、中小規模企業の使用者に忌避されていることとされる。

る。それは、労働協約によって労働条件を不利益に変更する場合、これは個別の労働契約を拘束するののかという問題である。すなわち、フランスにおいては伝統的な契約理論が重視されてきた結果、労働協約はあくまでも法規範として労働契約を規律するものと解されており、その内容が労働契約になるという理論（いわゆる化体説）を採用していない。この結果、仮に労働協約を労働者に不利益な内容に変更したとしても、これによって直ちに労働契約の内容が修正されることにはならないとされているのである。この点については、判例の立場は必ずしも明確ではなく、この点の不透明さも、使用者が適用除外協定を用いることを躊躇する要因の1つであるとの指摘がなされている。

3. 小括

フランスの労働協約システムの大きな特徴は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。そして、この労働協約の適用率の高さは、産業別労働協約の拡張適用制度と、その基盤となる代表的労働組合という制度によって実現されている。この仕組みが、フランスにおける集団的労働関係における規範設定システムを支える要となってきたといえよう。

以上のようなフランス独特の労働協約システムは、その歴史的経緯を踏まえて形成されてきたものである。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において、大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という2つの重要な原則から大きな影響を受けている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。産業別労働協約の拡張適用の制度や、これを支える代表的労働組合という制度は、こうした歴史的事情を背景として形成されてきたことを、まず指摘しておく必要がある。なお、それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上で重要な要素となっているといえよう。

それでは、フランスにおける産業別労働協約の拡張適用制度はいかなるものであるか。そもそも、フランスにおける労働協約は、署名した組合の組合員であるか否かにかかわらず、署名した使用者ないし使用者団体に所属する使用者に雇用されているすべての労働者に（非組合員であろうと、署名しなかった組合の組合員であろうと）適用される。そして、産業別労働協約については、行政の手続きを通じた拡張適用の制度を通じて、当該産業におけるすべての使用者および労働者に対して（使用者団体、労働組合への加入の有無にかかわらず）適用されることとなる。この制度によって、フランスでは労働

協約の適用率が極めて高い水準に達しているのである。すなわちフランスにおける労働協約（特に産業別協約）は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、「組合員」の労働条件を決定するのではなく（当該産業における）すべての労働者に適用される規範を設定している、という点において大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法 (loi de professionnelle)」と呼ばれる所以はここにある。

そして、上記のような労働協約の拡張適用制度というシステム、すなわち、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全ての労働者および使用者に適用されるというシステムを正当化するための理論的な基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているのである。フランスにおいては、労働協約はいかなる組合であろうとも締結できるのではなく、協約に署名をする資格を有するのは、当該産業ないし企業等において「代表的労働組合」と認められた組合に限られている。換言すれば、フランスにおいては、当該産業ないし企業等において「代表的組合」と認められた労働組合が、労働協約の締結とその拡張適用制度を通じて、当該産業ないし企業等におけるすべての労働者をまさに「代表」し、そこにおける規範の設定を担っているのである。この代表的組合それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面を内包しており（1966年のアレテによっていわゆる 5 大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している）、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。

フランスの集団的労働関係における伝統的な規範設定システムのもう 1 つの重要な特徴として、いわゆる有利原則を通じた規範の階層性が明確に形作られていたという点が挙げられる。すなわち、フランスにおいては、規範設定をなすものとして、法律、全国職際協定、産業別労働協約、職種別協約、企業別協定、事業所別協定、個別の労働契約が存在する。そして、これらが相互に抵触する関係になった場合には、当該条項について労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという有利原則が採用されてきた。この結果、適用範囲が狭い協約、協定、契約は、適用範囲が広い協約、協定等に対して、実質的に労働者にとってより有利な条件を定めることしかできないこととなり、これらの規範設定主体の間で、明確な階層性が確立されてきたのである。ただし、この有利原則に基づく規範の階層性については、フィヨン法によって廃止をされているという点には留意する必要がある。

以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家（議会）が定める規範である法律を明確に最上位に置き、それを下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協

定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。

こうしたフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980年代初頭におけるオール改革であろう。すなわち、オール改革を嚆矢として、フランスにおいては、企業レベルを中心とした団体交渉を促進する政策が強力に推進されてきた。とりわけ、1982年11月13日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、フランスの労働協約システムの重要な特徴である。

また、もう1つの重要な転換点として指摘されるのは、伝統的な労働協約システムにおいて採用されていた有利原則が、2004年のフィヨン法によって廃止されたことである。このフィヨン法による有利原則の廃止は、フランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである「規範の階層性」を突き崩したものとして、重要な意義を有すると言える。もっとも、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し、労働者にとって不利な労働条件を定める事例はほとんどみられないのが実態のようである。その要因についてはさまざまに考えられるところであるが、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから乖離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようであること、他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっていることが重要な背景であると考えられる。なお、フィヨン法以降においても、適用除外を認めないこととするための制度が残されており、これらが機能している側面もあることを同時に指摘する必要がある。

本節の最後に、2000年代以降も企業レベルを中心とした労使対話の促進政策は継続的に行われていることを重要な点として指摘しておきたい。2008年における労働組合の代表性をめぐる改革や、義務的団交事項をめぐる政策はその一環といえる。フランスにおける労働協約システムにおいては、産業別労働協約および産業レベルでの団体交渉は、とりわけ産業レベルにおける「最低基準」の設定という観点から、現在もなお重要な機能を有し続けている。とはいえ、企業レベルの労使交渉の一層の促進が、今後さらなる変化をもたらす可能性は否定できない。この点についてはなお継続的に検討を行う必要がある。

第三節 規範設定の実態 - 賃金決定システムおよび経済的解雇における労使協議について

本節では、第二節で概観したフランスにおける労働協約システムを前提に、フランスにおいて実際どのようにして規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点を明らかにしたい。具体的には、第一に、規範設定システム（労働協約システム）にもとづいた賃金決定システムの実態について（1）、第二に、企業における経済的解雇の際に集团的労使関係システムがどのように機能しているかについて（2）、検討を行うこととする。

1. 賃金決定システムに関する規範設定

ここでは、フランスにおける労働協約システムを前提に、賃金決定がどのようなメカニズムにもとづいて行われているのかを明らかにする。具体的には、金属産業における賃金決定システムについて検討を行うこととし、適宜、第三次産業である金融業における実態についても言及することとしたい。なお、第二節でも触れたように、フランスにおいては協約レベルにおいても産業別協約および企業別協定による二元的なシステムが採用されており、賃金決定についても同様に、産業レベルでの規範設定と企業レベルでの規範設定という2つの段階が存在する。そこで、ここでも産業レベルでの規範設定について述べ、次いで、これを踏まえた上で企業レベルでどのような賃金決定がなされているかを述べる。

(1) 産業レベルにおける賃金決定⁸²

(i) 基本構造

それでは、まず金属産業における産業レベルでの賃金決定システムを確認する。なお、フランスの産業別協約は、現在ではほとんどすべての産業において、全国一律かつ現業（ouvrier）から管理職（cadre）までの統一した協約となっているが、かつては、産業別協約は地域単位および職種単位で分かれていた。そして、金属産業は、現在においてもなお地域別に産業別労働協約が定められ、かつ管理職・技師（ingénieur）とそれ以外とで協約が分かれているほとんど唯一の産業である。本項においては、管理職らを除く、現業（工員 ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）についての賃金決定システムを中心に検討し、管理職らについては必要に応じて適宜言及することとする。なお、地域単位としてはパリ＝イル・ド・フランス地域（以下、単にパリ地域とする）のものを素材として取り上げる。

まず、フランスにおける産業別労働協約においては、通常、各職種における等級別の

⁸² 以下の記述は、主として、2015年6月に実施したUIMM（フランス金属産業連盟）におけるヒアリング調査で得られた知見によっている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいた Micheline Christot 氏、Lucile Urling 氏をはじめとする担当者の方々に改めて御礼申し上げたい。

最低賃金表が定められる。パリ地域の金属産業におけるそれは、【表 2 - 3 - 1】がこれに当たる。

【表 2 - 3 - 1】パリ地域金属産業 職階別最低賃金表

	工員	技手	一般職長	事業所付職長
等級Ⅰ 140 1段階	17062	17062		
等級Ⅰ 145 2段階	17105	17062		
等級Ⅰ 155 3段階	17226	17105		
等級Ⅱ 170 1段階	17254	17126		
等級Ⅱ 180 2段階		17152		
等級Ⅱ 190 3段階	17346	17182		
等級Ⅲ 215 1段階	18675	17787	17787	19032
等級Ⅲ 225 2段階		18586		
等級Ⅲ 240 3段階	20773	19785	19785	21170
等級Ⅳ 255 1段階	21849	20809	20809	22266
等級Ⅳ 270 2段階	23139	22038		
等級Ⅳ 285 3段階	24432	23269	23269	24898
等級Ⅴ 305 1段階		24755	24755	26488
等級Ⅴ 335 2段階		27180	27180	29081
等級Ⅴ 365 3段階		29446	29446	31508
等級Ⅴ 395 3段階		31896	31896	34130

出典：フランス金属産業地域別最低賃金一覧表（UIMMによる提供）にもとづき筆者作成

すなわち、金属産業においては、まず工員（ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）、管理職および技師（cadre et ingénieur）の4つに職種が分類されるのが一般的であり、このうち、管理職および技師については、前記のとおり管理職および技師を対象とする金属産業の全国協約によって労働条件決定がなされる（したがって、上記の賃金表に管理職および技師の項目は存在しない）。また、パリ地域においては、職長がさらに2つに分類され、一般職長と事業所付き職長とに分かれている⁸³。その上で、この職種分類ごとに資格等級別の（最低）賃金が定められることとなっている。

そして、各職種ごとにⅠ～Ⅴまでの5つの等級に分類がなされる⁸⁴とともに、各等級ごとにさらに1～3の段階（échelon）に区分がなされる。すなわち、各職種ごとに、この5等級×3段階+1（等級Ⅴのみ第4段階が存在する⁸⁵）という16の区分にもとづいて等級別の最低賃金額が定められることになるのである。なお、上記の表において各等級の中に示されている140～395の数値は、賃金係数（coefficient）と呼ばれる数値である。

⁸³ 地域によってはこのような分類が存在しない協約も存在する。

⁸⁴ ただし、パリ地域の協約においては、工員については等級Ⅴが設定されていない。

⁸⁵ なお、この等級Ⅴの第4段階は、基本給の上昇が早々に頭打ちになってしまうという問題に対応するために設けられたものであり、等級Ⅴの者が勤続年数10年を超えると資格を得るとされている（ヒアリングにおいて聞かれたところによれば、管理職になることができない代わりの「名誉職」のようなものだったことである）。

かつて、フランスにおける賃金決定方式においては、賃金係数あたりの金額（*valeur de point* などと呼ばれる）が定められ、これに指数を掛けあわせる形で基本給が決定されていた。そして、賃金をめぐる団体交渉は、まさにこの 1 賃金係数あたりの金額を定めるための交渉が中心だったようである。しかし、現在においては多くの産業においてこのような形は採用されておらず、金属産業においても基本給の計算においては上記のような方式は採用されていない。参考のため、【表 2 - 3 - 2】として銀行業における各等級ごとの最低賃金表（銀行業では保障賃金という表現を用いている）を紹介しておくが、現在では、このようにして（少なくとも協約の字面上は）各等級ごとの最低賃金について端的にその金額を定める方式が一般的のようである。

【表 2 - 3 - 2】 銀行業勤続年数対応等級別最低賃金表

	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

出典：銀行業における 2011 年 1 月 31 日の賃金協定にかかる付属文書Ⅶ
－ 勤続年数対応職種別最低賃金一覧表

もっとも、この賃金係数はまったく意味を失ったわけではなく、第一に、一部の手当等の計算において、この指数にもとづいた計算方式が用いられることがあるようである。また、各等級ごとの賃金を定める際に、指数の差異が参照されることがあるようである（賃金決定のプロセスについては後述）。

以上のようにして産業レベルにおける各等級ごとの最低賃金表が存在するが、このほかに金属産業において産業レベルで決定される賃金の構成要素として重要なものが 2 つある。その第一は、職階手当と称される手当であり、これについても【表 2 - 3 - 3】で示したように、各等級ごとにその金額が割り振られて支払われることとなる。この職階手当については、金額について団体交渉の対象となることはなく、たとえば工具については基本給の 5%、一般職長については 7% などのように、職種ごとに割合が固定されているようである。

【表 2 - 3 - 3】パリ地域金属産業職階手当一覧

	管理者および技師	技手	工員	職長
等級Ⅰ 140 1段階	660.35		O1 693.37	
等級Ⅰ 145 2段階	683.93		O2 718.13	
等級Ⅰ 155 3段階	731.1		O3 767.66	
等級Ⅱ 170 1段階	801.85		P1 841.94	
等級Ⅱ 180 2段階	849.02			
等級Ⅱ 190 3段階	896.19		P2 941.00	
等級Ⅲ 215 1段階	1 014.11	AM1 1 014.11	P3 1 064.82	AM1 1 085.10
等級Ⅲ 225 2段階	1 061.28			
等級Ⅲ 240 3段階	1 132.03	AM2 1 132.03	TA1 1 118.63	AM2 1 211.27
等級Ⅳ 255 1段階	1 202.78	AM3 1 202.78	TA2 1 262.92	AM3 1 286.97
等級Ⅳ 270 2段階	1 273.53		TA3 1 337.21	
等級Ⅳ 285 3段階	1 344.28	AM4 1 344.28	TA4 1 411.49	AM4 1 438.38
等級Ⅴ 305 1段階	1 438.62	AM5 1 438.62		AM5 1 539.32
等級Ⅴ 335 2段階	1 580.12	AM6 1 580.12		AM6 1 690.73
等級Ⅴ 365 3段階	1 721.62	AM7 1 721.62		AM7 1 842.13
等級Ⅴ 395 3段階	1 863.13	AM7 1 863.13		AM7 1 993.55

出典：パリ地域金属産業職階別最低賃金表にかかる 2005 年 12 月 8 日の追加協定の付属文書

産業レベルでの賃金決定要素として次に重要なのは、勤続年数に対応する勤続手当である。フランスにおいても賃金決定にあたって勤続年数が考慮されることが一般的であり、【表 2 - 3 - 2】で示した銀行業のように、基本賃金のレベルで勤続年数に対応した賃金を定めている産業も少なくない。これに対し、金属産業においては、工員の月給制化に関する 1970 年 7 月 10 日の全国協定を修正する 1974 年 1 月 29 日の付加文書にもとづき、勤続年数が 3 年を超える労働者に対しては、【表 2 - 3 - 4】のように勤続手当が算定され、支給されることとなっている。

【表 2 - 3 - 4】 金属産業勤続手当算定表

勤続年数	係数(%)
3年	3
4年	3
5年	3
6年	4
7年	5
8年	6
9年	6
10年	7
11年	8
12年	9
13年	9
14年	10
15年	10
16年	11
17年	12
18年	12
19年	13
20年	13
21年	14
22年	14
23年	14
24年	14
25年	14
26年	14

出典：金属産業における工員の月給制化に関する 1970 年 7 月 10 日の全国協定

(ii) 賃金決定のプロセス

(ア) 賃金に関する交渉

それでは、以上のような基本的な枠組みを前提として、具体的な賃金決定について産業レベルではどのような規範設定がなされているであろうか。

まず、【表 2 - 3 - 1】で示した職階別最低賃金表について、これらの I ~ V、および各等級における第 1 段階から第 3 段階までという枠組みそれ自体については、1972 年に現在の形が形成されてから、まったく変更されていないとのことである⁸⁶。また、後述する等級格付けのための基準についても、改正が行われることは少ないという。他方で、賃金係数 (coefficient) の設定については、金属産業においては 3 年毎に交渉が行われており、1972 年に産業別協約が現在の形になって以降、5 回改定が行われているとのことである。

そして、賃金に関する規範設定にかかり、産業レベルでの交渉において中心を占める

⁸⁶ フランスの産業別労働協約は、当該産業における規範設定の大枠を定めるものであるが、その協約本体についての改訂は極めて稀であることが一般的のようである（他の産業においても、たとえば銀行業においては、1954 年に協約が改正されて以降、次に大幅な改正が行われたのは 2002 年のことであった）。他方で、賃金表における具体的な金額や、新たな手当の創設等の付加的あるいは部分的な修正については、当該目的のための協定 (accord) ないしは付加文書 (avenant) の形で行われることが多い。

のは毎年における賃金の昇給についてである。これについては、さまざまな要素を考慮しながら労使間で交渉が行われるものであるが、その際において近年大きな影響を与えているのは、法定最低賃金（SMIC）である。すなわち、労働協約が定める賃金は法定の最低賃金を下回ることは許されず、最低賃金の改定の結果、当該産業別協約における賃金表でもっとも低い賃金が最低賃金を下回ることとなった場合には、賃金についての団体交渉を実施することが法律で義務付けられている。従来、協約所定の（最低の等級における）最低賃金は、（金属産業においては）法定最低賃金をやや上回る水準が維持されてきた。しかし、近年の度重なる最低賃金の引き上げにより、しばしば協約上の最低賃金との逆転が生じ、賃金表の改訂のための交渉を実施する必要性が生じているようである⁸⁷。

（イ）個別労働者に対する格付け

それでは、（ア）で述べたように賃金表が確定した上で、個別の労働者をどの等級に位置づけるのかという点について、産業レベルにおいてはどのような規範設定がなされているのか。この、等級への格付けの基準については、産業別労働協約で具体的な基準が定められている⁸⁸。たとえば、もっとも低い等級である工員の等級Ⅰについては、「その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書にもとづき、指示された手続に従って、簡潔性、反復性、類似性を有する作業を実施する。」こととされ、また「上級の職業資格の水準にある職長の直接の指揮下におかれる。」とされている。そして、その第一段階が、「その作業は、手作業であれ、簡単に利用できる機械の補助を受けるものであれ、生産品の修正をもたらない初歩的任務である。」、第二段階は「その作業は、手作業、機械の補助を受けるもの、またはその他すべての手段を用いるのであり、類似した単純作業の実施である。」、「作業方法は、書面、口頭または実演によって正確かつ詳細な指示によって示され、命令される。その作業は簡潔かつ明確な、検査および初歩的調整作業に限定される。」、「作業場所への適応するために要する期間は1週間をこえない。」、第三段階は「その作業は、手作業、機械の補助を受けるもの、またはその他すべての手段を用いるのであり、その任務は、作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とするものである。」、「口頭または説明と注釈のついた簡潔な専門的文書によって、指示の詳細および作業方法が定められる。」、「その作業への適用に要する期間は、通常は1月をこえることはない。」と規定されている。なお、企業レベルにおいては、等級および段階の格付けの次の区分として、各段階の中でABC等のさらに細かい分類がなされること

⁸⁷ なお、かつて用いられていた賃金係数にもとづく賃金計算によれば、最低等級における賃金額が確定すれば、これにもとづいて（少なくとも工員の）各等級における賃金も自動的に確定することになるが、現在は基本給の賃金表において賃金係数にもとづく計算方法が採用されていないため、各等級について（各等級・段階における指数の差異の程度を考慮に入れつつも）それぞれ等級ごとの最低保障給が決定されているようである。

⁸⁸ 格付け基準の詳細については、章末に掲載の資料を参照。

があり、これについては各企業の裁量が許容されているようである。

このように、各等級ごと、また各段階ごとに、それに従事するために必要とされる能力ないし資格が定義され、これにもとづいて個々の労働者が各等級および段階に配置されるという構造となっている。もっとも、各等級および段階に対する格付けが、上述したような定義に厳格に照らしあわせて個別に設定されているかといえ、実際上の運用は必ずしもそういうわけではないようである。すなわち、まず各等級への格付けについては、基本的に学歴および年齢によって決定され、たとえば、金属産業においては、BTS⁸⁹を有する者については自動的に等級Ⅳの地位に配置されることとなっている。次に、各等級における各段階の配置についてであるが、これについては、等級に格付けされた時点で第一段階に位置づけられ、6ヶ月の試用期間を終えれば第二段階に進み、18ヶ月の勤続を終えれば第三段階に進むというのが一般的のようである。このようにして、産業別労働協約を基本とする賃金システムにおいては、基本給は学歴、年齢、および勤続年数によって決定される部分が多いようである⁹⁰。

(2) 企業レベルにおける賃金決定

(i) 賃金表と格付け

次に、(1)で述べた産業レベルでの賃金決定システムを前提として、企業レベルではどのような賃金決定が行われているのかについて検討する⁹¹。

まず、フランスの金属産業の中でも、大企業においては企業独自の賃金表を有していることが一般的のようである。フランスの労働協約システムにおいては、産業別労働協約はあくまでも最低基準にとどまるものであり、これを下回らないかぎりにおいては独自の賃金表を設けることは許容されている。ただし、等級及び段階にかかる枠組みについては、産業別労働協約が定める枠組みに反してはならないとされているため、独自の賃金表であっても、(1)で述べた産業別労働協約における等級表の枠組み（等級Ⅰ～Ⅴ×第1段階～第3段階の枠組み）を基礎とした形式を採用しなければならない。

もっとも、ここで注意すべきであるのは、等級および段階については産業別労働協約の枠組みを用いなければならないが、ある職務についてこれをどの等級および段階に位置付けるのかについては、実際上は各企業の裁量が許容されているという点である。というのも、(1)(ii)(イ)で述べたように、産業別労働協約において、各等級および段

⁸⁹ フランスにおける学歴によって得られる職業資格の1つ。日本で言えば高専卒レベルに相当する。

⁹⁰ なお、企業レベルではこれとは異なる賃金決定がなされているケースも少なくないようであるが、この点については(2)で後述する。

⁹¹ 以下の記述は、主としてFA社の人事部長に対するヒアリングで得られた知見によっている。なお、中小零細企業においては、ここで述べるような企業独自の制度を有しておらず、(1)で述べた産業レベルでのシステムをそのまま採用している企業も少なくないようである。しかし、今回の調査では中小零細企業における状況については残念ながら調査が及ばなかった。ここで述べるシステムは、基本的に大企業を念頭に置いたシステムであることを留保しておきたい。

階をどのように位置づけるのかについての基準は、それぞれについて明文で定義がなされている。しかしながら、その定義内容は多分に解釈の余地を残すものである。そこで実際には、ある職務をどの等級に位置づけるのかについて、この基準の「解釈」を通じて各企業において独自に定めることが可能となっているのである⁹²。そこで、企業レベルにおいては、まず各企業ごとに必要とされる基準職務（*métier*）を定め、それぞれの基準職務について、産業別協約で定められた等級表を基礎とした企業独自の等級表のどの等級に位置づけられるものであるのかを設定する、という方法が取られているようである。すなわち、企業レベルでの賃金システムの独自性は、①ある等級における段階について、より細かな分類を行うこと⁹³、②各等級、段階等に対して支払われる賃金額について、産業別協約で定められる基準よりも上乗せを行うこと⁹⁴、③ある職務について、どの等級等に位置づけるのかについて、企業独自の「解釈」にもとづいて位置づけを行うことを通じて行っていると整理することができよう。なお、このような企業独自の賃金表を作成する場合には、仕事と等級等とのひも付けについては、基準職務を単位とするのが一般的のようである。金属産業に属する FA 社の人事担当者に対するヒアリングにおいては、基準職務ではなく、更に細かなポスト（*poste*）にもとづく賃金表の作成を試みたことがあったが、あまりにも細かくなりすぎることから断念した旨の説明が聞かれている。また、同一の基準職務に属する労働者は、学歴、能力、経験が類似するものであること、ポスト単位で等級（賃金）を決定してしまうと、社内異動の融通が効かなくなることもその理由として聞かれている⁹⁵。

（ii）団体交渉と昇給

企業レベルでの賃金決定に関してもう 1 つの重要な要素は、毎年実施される団体交渉を通じた昇給についてである。これについては、全体の昇給割合を決定した上で、その配分を決定する方法が一般的のようである。FA 社の例では、2015 年については 2% の賃上げを予定しているとのことであった。そして、この 2% について、基本給の一律の賃上げにまわす部分と、成績ごとに個別に分配する部分との割合を決定するというプロセスを用いている。FA 社においては、この固定的な昇給分と個別分配部分との割合につ

⁹² したがって、客観的には類似の仕事をしているように見えても、ある企業においては等級Ⅲの第二段階に位置づけられているものが、別の企業においては等級Ⅱの第三段階に位置づけられているということがあります。もっとも、同様の仕事をしていながらある企業において等級Ⅳに位置づけられているような職務が、ある別の企業においては等級Ⅱに位置づけられるということは、「解釈」の限界を超える可能性が高くなると思われ、このような差異は一定の範囲には収まることになる。

⁹³ 例えば、等級Ⅲの第二段階について、さらに ABC という細かい段階分け（ABC のような区分ではなく、係数をより細かく区分しているケースもあるようである）を行うことなどである。

⁹⁴ なお、こうした上乗せは、基本給の上乗せという形だけでなく、各種手当の支払や、個別契約による上乗せなども用いられるようである。

⁹⁵ なお、ある大手保険会社の労働組合に対するヒアリング調査では、同社において基準職務（*métier*）ではなく、更に細かく 1 つ 1 つのポスト（*poste*）ごとにどの等級に位置づけるのかを決定しているとの説明が聞かれたが、このような手法はフランスにおいて一般的ではないとのことであった。

いては、毎年、使用者の側で決定しているとのことであり、その際には物価上昇率を参照しているという。すなわち、2015年については物価上昇率がほぼ0%であったため、固定昇給分は約0.6%と低めに設定し、残りの1.4%を個別分配分にまわすとのことであった⁹⁶。

そこで、次の問題として個別分配分についてどのように配分するかという問題であるが、この点については人事考課者の裁量が広範に認められており、使用者の側で評価の基準を具体的に定める、あるいは労働組合の側が評価（の基準設定）に対して積極的にコミットするといった姿勢は、フランスにおいてはあまりみられないようである⁹⁷。もっとも、企業独自に何らかのルールを定めているケースも有り、FA社においては、3年間昇級がないという場合には、人事考課者が必ず文書で説明し、かつその内容を人事部にも報告しなければならないとしている。むろん、あまりに不合理な評価がなされた場合には、企業内の組合支部から苦情を申し立てられる可能性もあることから、実際には人事考課者の裁量を広く認めつつ、労働組合および人事部による監視とコントロールが行われていると評価することも可能であろう。

2. 経済的解雇における規範設定について

続いて、経済的解雇における集团的労使関係による規範設定について検討を行う。なお、経済的解雇をはじめとする企業のリストラ局面での集团的労使関係による規範設定においては、制度上、従業員代表機関である企業委員会が重要な役割を負っている。そこで、まずフランスの企業委員会の制度について簡単な説明を行い（1）、次いで、具体的な規範設定のプロセスについて検討を行うこととする（2）。

(1) 企業委員会

フランスでは、上記の通り、企業ないし事業所を単位とする法定の従業員代表機関として、企業委員会（事業所委員会）⁹⁸の制度が存在する。この制度は、1946年5月16日の法律等によって制定された制度であり、従業員数50人以上のすべての企業に設置が義務付けられている⁹⁹¹⁰⁰。企業委員会は、従業員から選出された代表者を企業の管理運

⁹⁶ なお、この配分に組合が反対し、賃金協定が締結できなかった場合には一律0.5%の昇給のみを実施する予定であるとのことであった（フランスにおいては、団体交渉が妥結に至らなかった場合には、使用者側の一方的措置として賃上げを実施することが可能である）。

⁹⁷ 金属産業の産業別労働組合であるFTM-CGTにおけるヒアリングでも、人事考課に対するコミットについてはあまり積極的な見解は聞かれなかった。ただし、これはCGTが成績にもとづく給与それ自体に否定的な立場であり、固定昇給分を強く求める姿勢をとっていることが影響している可能性を考慮しなければならない。

⁹⁸ 便宜上、本稿においては、以下、特に断りが無い場合、両者をあわせて「企業委員会」と表記する。

⁹⁹ 労働法典L.2321-1条。

¹⁰⁰ なお、従業員数50人未満の企業の場合、企業委員会の設置義務がなく、これに代わり従業員数11人以上の企業において置かれることとされる従業員代表委員（délégués du personnel）がその機能を代行する。

営に参加させることを目的とした制度であり、当初は企業における福利厚生に関する事項の運営を協議することを中心的な役割としていた。その後、企業経営に関する様々な事項について、情報の提供および協議を行う権限が追加され、その重要性を増してきている。とりわけ、本項において検討する経済的解雇をはじめとする企業のリストラ等の局面においては、情報提供及び協議を通じて、制度上重要な機能を果たすこととされている。

なお、ドイツにおいても、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会の制度が存在する¹⁰¹。ただし、ドイツの事業所委員会は、事業所組織法にもとづき共同決定権が付与されており、使用者と事業所協定を締結することが可能である¹⁰²。これに対し、フランスの企業委員会は、あくまでも法定の様々な事項についての情報提供及び協議を受けるにとどまり、使用者と交渉を実施し、協定等を締結する権限は原則として有していない。このような労働組合と従業員代表組織とが併存する労使関係システムについては、「二元的労使関係」という説明がなされることが多いが、ドイツにおけるそれが、協約優位原則に基づくコントロールが存在するとはいえ、労働組合と事業所委員会の双方に集団的労働条件決定に係る権限が付与されているのに対し、フランスにおいては、労働組合と企業委員会等の従業員代表機関という 2 つの制度が形の上では併存しているものの、集団的労働条件決定権限については、基本的にあくまでも労働組合のみに与えられているという点には留意する必要がある。

(2) 経済的解雇における労使協議

(i) 経済的解雇における企業委員会との協議制度と、2013 年雇用安定化法による改革

フランスでは、1975 年の経済的理由による解雇に関する法律¹⁰³によって、経済的理由による解雇¹⁰⁴についての法律上の規制が整備されている¹⁰⁵。これ以降、人的理由による解雇 (*licenciement pour motif personnel*) と共通する、解雇の実体的要件すなわち、「現実かつ重大な事由」の存在に加えて、経済的解雇に関するさまざまな手続的規制が立法化されてきた。そして、その後、幾度かの重要な改正¹⁰⁶を経て、現在では、2002 年労使

¹⁰¹ ドイツにおける集団的労働関係システムの現状については、山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 - (第 1 巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157-1、2012 年)、同『企業・事業所レベルにおける集団的労働関係システム (ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.177、2015 年)、および本報告書第 1 章に詳しい。

¹⁰² ただし、いわゆる協約優位原則に基づき、労働組合の優位性が担保されており、事業所協定は (労働協約法 4 条 3 項に基づくいわゆる「開放条項」が置かれている場合を除き) 労働協約によって規制されている、または規制されるのが通常とされる賃金その他の労働条件を定めることができないとされている。

¹⁰³ *Loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique.*

¹⁰⁴ 以下、便宜上単に「経済的解雇」と略することがある。

¹⁰⁵ これ以前においても、人員削減の際に企業委員会が意見を述べること (1966 年 6 月 18 日の法律)、企業委員会への諮問の内容および諮問から解雇までの期間の設定 (1969 年の全国職際協定) 等の規制は存在していたが、この 1975 年法により、経済的解雇に関する規制が体系化されることとなった。

¹⁰⁶ 1986 年の改正で、当初規定されていた行政による許可制が廃止された。また、1989 年 8 月 2 日により、

関係現代化法¹⁰⁷による改正¹⁰⁸で定められた雇用救済計画（plan sauvegarde d'emploi）が、その中心に据えられている。この雇用救済計画の作成にあたって、企業委員会との協議が重要な手続きとされてきたのである。

もっとも、以上のような企業委員会による手続関与という法律の建前とは異なり、実務上は、（労使交渉の基盤が整っている大企業を中心に）労働組合との交渉がその実質を担っているケースが少なくなかったようである¹⁰⁹。そこで、2013年に成立した雇用安定化法により、経済的解雇における雇用救済計画の策定にあたっては、企業委員会との協議を経て使用者が決定するという手続方法に加え、労働組合と使用者が雇用救済計画等の経済的解雇の手続についての合意を締結するという方法を設け、上記の実務を追認するとともに、労使対話を促している。

（ア）労使協定による雇用救済計画の締結

雇用安定化法により改正された労働法典の規定によれば、労使協定による雇用救済計画の締結手続は以下ようになる。

この協定による方法を用いるにあたっては、まず、企業委員会が招集され、当該企業の経済的状況および財政的状況が通知されること（L.1233-22条1号）、および企業委員会が、雇用に影響する人員再編の原因となる経営計画の代替案を提案することができること、また、当該案に対し理由を付した使用者の回答を得られること（L.1233-22条2号）が条件であり、企業委員会に対する通知・意見聴取・情報提供に関する規定を適用除外することはできない（L.1233-23条）¹¹⁰。

交渉に際しては、他の一般的な団体交渉にかかるルールが同様に適用され、交渉を誠実に行なわなければならないとされる¹¹¹。なお、交渉に関する情報提供に加え、労働組合側の交渉担当者は、企業委員会から委任を受けた公認会計士を利用することができる（L.1233-34条）。また、雇用救済計画に関する交渉が開始された場合、速やかに行政機関に通知しなければならない。

協定の内容は、雇用救済計画の内容がその中心となるほか、①企業委員会への通知および諮問の態様、②解雇の選定基準の調整および適用範囲、③解雇のスケジュール、④削減される雇用の数および対象となる職業カテゴリー、⑤職業教育、再配置措置等の実

労働者の再配置を促進する「社会計画(plan social)」の作成が定められたこと等が、この間の主要な改正点であった。

¹⁰⁷ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

¹⁰⁸ 同法では、このほかに行政および従業員代表者の機能の強化、また再配置休暇などが制度化されている。

¹⁰⁹ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., 2014, pp. 535. 法定されている企業委員会の招集等の手続を履行した後は、労働組合と使用者とが団体交渉を重ね、合意した時点でその内容を企業委員会に通知し、しかる後、労働組合と協定を締結する実務がしばしば聞かれる。

¹¹⁰ この意味で、企業委員会の手続関与およびこれに対する情報提供義務等の枠組みはなお、維持されている。

¹¹¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.552.

施態様を定めることができる（L1233-24-2 条）。逆に、上述の企業委員会に対する情報提供等に関する規定に加え、①職業教育、再配置等に関して使用者に課される努力義務、②職業安定化契約¹¹²、および再配置休暇を労働者に提案する義務について、例外を定めることは禁止されている（L1233-24-3 条）。

なお、前述のとおり、2008 年法以降においては、通常の労働協約および集団協定の締結にあたっては、①合計で従業員の 30%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が署名をし、かつ②合計で 50%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が反対していないこと、が効力要件となっている。これに対し、この解雇手続文書の作成について定める集団協定については、重大な効力が付与されていることもあり、例外的に高いハードルが設けられている。すなわち、合計で 50%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が署名をすることが要求されている。

なお、雇用安定化法による改正以前においては、経済的解雇について、手続的要件が設けられているとはいえ、それは企業委員会に対する情報提供・協議・意見聴取義務の対象となるというものであって、あくまでも決定を行うのは使用者であった¹¹³。雇用安定化法においても、企業委員会における手続を履行した上で、解雇手続文書を使用者が一方的に決定するという方法は維持されており、上述した労使協定による方法といずれの方法を採用するかは、使用者の選択に委ねられている（L1233-24-1 条、L1233-24-4 条）。雇用安定化法以前から存在する、企業委員会における手続の履行を経て使用者が一方的決定を行う方法による場合には、企業委員会が手続において主要な役割をはたすこととなる。

（ii）経済的解雇における労使協議の実際¹¹⁴

それでは、（i）で述べたような制度を前提として、実務上はどのような協議が行われているのであろうか。フランスにおける経済的解雇にかかる手続において、協議の俎上に上るのは、①当該経済的解雇（計画）の必要性、②（解雇が必要とした場合の）解雇順位、③解雇手続においてとる措置の 3 つに大きく区分される。

¹¹² 「職業安定化契約（contrat de sécurisation professionnelle）」とは、経済的理由により解雇された労働者について、再就職のプロセスを組織し、労働者を支援するための制度である。この制度は、2011 年 5 月 31 日の全国職協定および 2011 年 7 月 28 日の法律によって、従来の個別再配置契約（convention personnalisée de reclassement）および職業転換契約（contrat de transition professionnelle）を引き継ぐものとして設けられた。同制度については、細川良『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究報告書 No.173）85 頁以下を参照。

¹¹³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.532.

¹¹⁴ 以下の記述は、主として、労働組合に対するコンサルティングを業とする会計士、税理士、企業診断士等の法人である Syndex のコンサルタント、Dominique Paucard 氏に対するヒアリング調査で得られた知見にもとづいている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいた Paucard 氏に改めて御礼申し上げたい。

(ア) 経済的解雇の必要性

使用者が経済的解雇に関する計画を企業委員会ないし労働組合に提示する場合、まず当該解雇計画の必要性が議論の俎上にのぼるが、この解雇計画の必要性について、かなりの議論が割かれるようである。労働組合に対するコンサルティング業務をおこなう Syndex でのヒアリングによれば、同法人では年間で約 120 件の経済的解雇の案件を取り扱っているところ、そのうちの約 40%においては、当初提示された計画に比べて、被解雇者の人数が減っているとのことである。

このように、フランスにおける経済的解雇にかかる労使協議において、そもそもとしての解雇の計画の必要性が激しく議論される背景について、Syndex のコンサルタントである Dominique Paucard 氏は以下の様な興味深い視点を提示している。すなわち、「スウェーデンとの違いについて、スウェーデンでは労働組合との合意を通じた人員削減が多く見られるようですが、これは、人員削減が計画される以前に労使の間で共同決定的な協議がきちんとなされているからということが言えると思います。そこで、その結果として人員削減計画が出てきますので、労働組合と合意できるものが多い。フランスの場合には、この経営者側と労働者側との共同決定という発想がなく、経営に関する事項は使用者が専権的に決められるという発想が強いのです。ですから、人員削減計画について、事前に協議している事が少なく、労働者側から見れば不当な、つまり計画の必要性に疑問があったり、計画された削減数が過剰であると考えられる計画が多くなるということです。」というのである。また、同時に、「フランスでは、雇用を守るのではなく、人を守るという発想が強いことが（背景として）考えられます。共同決定的な考え方が少ないこともあり、フランスにおいては会社、企業の業績に問題がない場合に、（あるポストが経営上必要とされなくなったからといって）解雇するというのはおかしいと、してはならないという発想があります。スウェーデンでは、このような経営判断が尊重され、必要ないとされたポストは取り替えて、そのポストについている労働者は他の場所で再雇用させればよいという考え方がありそうですけれども、フランスではそういう考え方はとられていない。企業が業績を上げている場合には解雇は必要ない、そのような解雇は正当化されないとみなされる傾向にあります。このような経営戦略上のリストラについて、法的には直ちに不当というわけではないですが、労働者の側は不当だと考える傾向にあるわけです。」と言うのである。このような背景もあり、フランスにおける経済的解雇にかかる協議では、その入口段階である当該解雇計画の必要性について、激しく争われることが珍しくないようである。

(イ) 解雇順位

解雇計画の必要性について議論された上で、これがやむを得ないとされた場合、次に議論の対象となるのは解雇順位についてである。これについては、労働法典 L.1233-5 条

1 項は、「使用者が経済的理由による集団的解雇を行うとき、かつ、適用される労働協約および集団協定が存在しないとき、使用者は、企業委員会との協議または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員との協議の後に、解雇順位 (*ordre des licenciements*) を定めるための基準を定義する。」と定めている。すなわち、経済的解雇の際の被解雇者の選定基準となる解雇順位の基準は、当該企業に適用される労働協約（集団協定）で定めるか、もしくは、それが無い場合には、企業委員会との協議を経て、使用者が決定することとしている。解雇順位は、労働協約によって定めるか、もしくは企業委員会との協議を経て決定しなければならない¹¹⁵。

そして、同条 2 項は、解雇順位を決定するために考慮されなければならないいくつかの基準を列挙しており、それらは、①家族に対する扶養責任、とりわけひとり親による扶養責任、②当該事業所または当該企業における勤続年数、③再就職を特に困難とする社会的性質をもつ労働者の事情、特に、障害者ないし高年齢者であること、④職種ごとに評価される職業資格、とされる。この点について判例は、従来から、解雇順位を決定するに際しては、上記の法律上の基準のすべてを考慮する義務があるとしており¹¹⁶、2013 年の雇用安定化法は、このことを確認する規定を挿入している。すなわち、同法によって改正された L.1233-5 条 3 項は、「使用者は、『本条に定める他の基準すべてを考慮することを条件に』、基準のひとつを優先させることができる。」（『』は筆者）としている。ただし、同項後段が述べるように、使用者は、基準の重要性についての比重を変更することは可能であり、また、判例によれば、解雇順位の基準とする要素は、上記の法定の項目に限定する趣旨ではなく、使用者は他の基準を考慮に入れることもできるとされる¹¹⁷。

そこで、解雇の順位を決定するための基準が、重要な協議対象となる。ここでの協議は大きく分けて 2 つの段階があり、まず第一は、人員削減の対象となる職務範囲の区分である。これは、解雇順位を決定する基準が、当該企業において「解雇計画の対象となった職務範囲 (*catégorie professionnelle*)^{118 119}に属するすべての労働者」に適用されるものとされていることにもとづく。實際上、使用者側は、計画の段階で具体的にどの

¹¹⁵ Soc. 3 déc. 1996, RJS 1/97, n° 23.

¹¹⁶ Soc. 14 janv. 1997, Dr. soc. 1997. 159.

¹¹⁷ Soc. 15 mai 1991, RJS 6/91, n° 698.

¹¹⁸ 使用者は、経済的解雇にかかる集団的手続における従業員を代表するものとの間の第 1 回会合において、解雇の「対象となる『職務範囲』および解雇の選定基準の案」を示すこととされている (L1233-31 条 2 項 3 号。『』は筆者)。

¹¹⁹ なお、ここでいう職務範囲とは、「当該企業において同一の性質の職務を行う労働者であって、共通の職業教育を受けているものの総体」と解されており (Soc. 7 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1196.)、個別の労働者が当該企業においてどの事業所または部署に配置されているかによって区別されることはない (Soc. 2 avr. 2008 n° 07-40. 572, RJS 6-08 n° 654.) とされる。すなわち、所属する事業所において人員の削減が一切検討されていない場合であっても、当該企業における解雇計画において、雇用の削減対象となる職務範囲に属する労働者は、解雇順位を定める基準の適用にもとづき、解雇される可能性のある者となることがありうる (Soc. 13 déc. 1995 n° 5219, Dr. soc. 24 mars 1993.)。

労働者を解雇対象者とするかについてのイメージを有しており、職務範囲の区分けの仕方、基準の追加、各基準における点数のつけ方によって、解雇の対象としたい労働者に合わせたものを作ろうとするというのである。これに対して、労働組合の側はそれをいわば壊し、人員削減の対象をできるだけ幅広いものとし、その中から希望退職者が現れることを目指すという。たとえば職務範囲について、カテゴリ1（秘書）が10人、カテゴリ2が20人、カテゴリ3が25人いる事業所において、使用者がカテゴリ1を5人、カテゴリ2を2人、カテゴリ3を15人削減したいとする場合について、人員削減の対象とされていないカテゴリ4において希望退職者がいたとしても、これは認められないことになる。そこで、労働者側としては、なるべく人員削減の対象となる職務範囲を幅広く取ろうとし、これに対して使用者側は、職務範囲をできるだけ細かくしたがる傾向にあるという¹²⁰。

第二の段階としては、解雇対象とされる職務範囲が決まった上で、その被解雇者選定の基準が問題となる。これについては、上述した法定の4つの基準が基本となり、それぞれについての点数の配分について協議される。たとえば、勤続年数の基準で言えば、10年以下なら0点、10年から15年なら5点、15年から20年なら10点といったものである。この過程では、使用者側としては当然職業上の能力に比重を掛けることを求め、これに対し、労働者側は、再就職の難易度や家庭環境に関する基準に重点を置くことを求める傾向にある。

（ウ）解雇手続においてとる措置

以上の過程を経て、被解雇対象者についての協議を終えると、次のプロセスは解雇手続において使用者がとる措置についての協議となる。そこでは、当然企業内外の再配置の可能性や、再就職を支援するための措置についても対象となるが、重要視されていることは解雇計画を実施する際のスケジュールのようである。すなわち、労働者側としては、計画を実施する期間（実際に解雇が通告されるまでの期間）をできるだけ長く、使用者側としてはこれをできるだけ短くしようとする。労働者側としては、希望退職に応じる人も含め、その後の再就職等の計画を十分にたてられる時間を十分確保することを目指すのである¹²¹。

¹²⁰ たとえば使用者側としては、カテゴリ1に属する秘書の中でも、取締役の秘書とか、2ヶ国語しゃべれる秘書とか、3ヶ国語の秘書など、人員削減の対象となる職務範囲を細かくすれば、解雇の対象者を限りなく特定できることになる。

¹²¹ なお、これに関連して、使用者がとる具体的な再配置措置及び再就職支援措置の内容についてもどのような議論がなされているのかについてもあわせて調査を試みたが、十分な回答が得られなかった。あるいは、こうした措置についてはフランスでは（公的な支援の役割を重視している等の事情により）労使当事者がそれほど重要な関心を有していないという可能性もあるが、この点については今後の課題としたい。

3. 小括

本節においては、第二節で検討したフランスにおける労働協約を中心とした規範設定システムを前提として、賃金決定及び経済的解雇に関して、実際にどのような規範設定がなされているのかについて検討をおこなった。

まず、賃金決定システムを見ると、フランスの伝統的な規範設定システムを前提に、産業別協約および産業レベルの団体交渉を通じた規範設定が存在した上で、企業レベルでの交渉および協定による賃金決定が存在している。その意味で、産業レベルと企業レベルという二元的な協約システムにもとづく規範設定がなされていると、一応評価することができよう。しかし、より具体的な賃金決定のプロセスを見ると、産業レベルの規範設定と企業レベルの規範設定の間には、複雑な関係が存在することが明らかとなる。すなわち、フランスにおいては、確かに産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。しかし、実際にそれぞれの職務について、どの職業資格等級に設定をするのかという点については、産業別協約で定められている基準の「解釈」を通じて、企業レベルでの決定にかなりの裁量の余地が付与されている。加えて、産業別協約で定められているそれぞれの等級および段階の中で、さらに細かい区分を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合には、企業レベルでの決定に大きな裁量を与えられているといえよう。

この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている基準からかなり乖離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないと思われる。他方で、中小零細企業を中心に、企業内組合支部が存在しない、あるいは存在したとしても企業レベルでの交渉が活発でない企業においては、産業別協約が定める基準がそのまま適用されているケースが少なくないと考えられる。この結果、フランスにおける産業別労働協約は、まさしく当該産業における労働条件の「最低基準」を定めたものとしての色彩が強まっているのではないかと考えられよう。

本節では、フランスにおける集団的な規範設定のあり方の企業レベルにおける実際として、もう1点、経済的解雇時における協議および交渉について取り上げた。フランスにおいては従業員代表組織としての企業委員会制度が存在し、企業の経営に関する情報開示および協議の場として用いられている。

企業のリストラ時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するといえる。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、

使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるということのようである。

第四節 結びに代えて一本章における検討結果の要点

最後に、本報告書において同じく検討対象としている諸外国（ドイツ・スウェーデン）との比較を意識しつつ、フランスの労働協約システムの特徴を示すことで、本章の結びに代えることとしたい。

- ① フランスの労働協約システムの大きな特徴の第一は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。スウェーデンは、現在においてもなお極めて高い組織率を維持しており、それに伴って労働協約の適用率についても高い水準を維持している。ドイツについては、伝統的にはスウェーデンと同様に高い組織率を維持し、それによって協約の適用率も高水準を維持していたのに対し、近年は組織率の低下に伴う協約の適用率の低下という問題に直面している。これに対して、フランスにおいては従来から労働組合の組織率は低水準であるが、それにもかかわらず、労働協約の適用率については極めて高い水準を維持している。この点は、ドイツ、スウェーデンとは極めて対象的な実態を示しているといえよう。
- ② 第二の特徴として、①で示した高水準の協約適用率を実現するにあたり、産業別労働協約の拡張適用という制度が用いられている点がある。そもそも、フランスにおける労働協約は、署名した組合の組合員であるか否かにかかわらず、署名した使用者ないし使用者団体に所属する使用者に雇用されているすべての労働者に（非組合員であろうと、署名しなかった組合の組合員であろうと）適用される。これは、労働協約の適用対象を原則として組合員に限定しているドイツとは明確に異なっているといえよう。さらに、産業別労働協約については、行政の手続きを通じた拡張適用の制度を通じて、当該産業におけるすべての使用者および労働者に対して（使用者団体、労働組合への加入の有無にかかわらず）適用されることとなる。この制度を通じて、フランスにおいては労働協約の適用率が極めて高い水準に達している。すなわちフランスにおける労働協約（特に産業別協約）は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、組合員の労働条件を決定するのではなく、（当該産業における）すべての労働者に適用される規範を設定しているという点において、大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法（loi de professionnelle）」と呼ばれる所以はここにある。
- ③ 第三の特徴として、②で示した、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全て

の労働者ないし使用者に適用されるというシステムを正当化する基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているという点がある。すなわち、フランスにおいては、労働協約はいかなる組合であろうとも締結できるのではなく、協約に署名をする資格を有するのは、当該産業ないし企業等において「代表的労働組合」と認められた組合に限られている。換言すれば、フランスにおいては、当該産業ないし企業等において「代表的組合」と認められた労働組合が、労働協約の締結と②で示した制度を通じて、当該産業ないし企業等におけるすべての労働者をまさに「代表」し、そこにおける規範の設定を担っているのである。この代表的組合の制度それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面があり(1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している)、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。

- ④ 第四の特徴として、フランスの伝統的な労働協約システムにおいては、いわゆる有利原則を通じて、規範の階層性が明確に形作られていたという点にある。すなわち、フランスにおいては、規範設定をなすものとして、法律、全国職際協定、産業別労働協約、職種別協約、企業別協定、事業所別協定、個別の労働契約が存在する。そして、これらが相互に抵触する関係になった場合には、当該条項について労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという有利原則が採用されてきた。この結果、適用範囲が狭い協約、協定、契約は、適用範囲が広い協約、協定等に対して、実質的に労働者にとってより有利な条件を定めることしかできないこととなり、これらの規範設定主体の間で、明確な階層性が確立されてきたのである。ただし、この有利原則に基づく規範の階層性については、フィヨン法によってこれが廃止をされているという点には留意する必要がある(この点については後述)。
- ⑤ 以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家が定める規範である法律を明確に最上位に置き、国家が定める規範を下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。これらのことは、協約自治・労使自治の伝統が色濃く存在し、国家はあくまでもこれらの労使自治を機能させる目的の限りでの介入を行うことを原則としてきたドイツおよびスウェーデンとは大きく異なっていると評価できよう。
- ⑥ なお、以上のようなフランスの労働協約システムの特徴を考えるにあたっては、その歴史的経緯を踏まえることも重要である。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定

の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という 2 つの重要な原則から大きな影響を受けている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。このことは、代表的労働組合の制度や、産業別労働協約の拡張適用の制度が生じた理論的な背景と捉えることが可能であろう。それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上での重要な要素となっているといえよう。

- ⑦ 以上のようなフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980 年代初頭におけるオール改革であろう。すなわち、オール改革を嚆矢として、フランスにおいては企業レベルを中心とした団体交渉を促進する政策が強力に推進されてきた。とりわけ、1982 年 11 月 13 日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、フランスの労働協約システムの重要な特徴である。
- ⑧ そして、これらの団体交渉の促進政策は、フランスにおける規範設定システムに重要な変化をもたらすこととなる。すなわち、フランスにおいては、そもそも 1970 年代に入るまで、企業内に組合支部を設置することが認められておらず、その帰結として企業レベルにおける労働協約は基本的に存在しないものとして扱われてきた（ただし、実際にはルノーなどの一部の大企業においては、この時期においても企業レベルの交渉および協定が存在した点に留意する必要がある）。この結果、協約レベルでの規範設定については、専ら産業別協約がその役割を担ってきた。これに対し、オール改革以降の企業レベルの団体交渉の促進政策は、（大企業を中心に）企業内に組合支部が設置されている企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結を劇的に増加させ、結果として産業別労働協約は、当該産業における労働条件の「最低基準」を定めるものであるという色彩を強めることとなる。
- ⑨ 実際、賃金決定システムを見た場合においても、産業別協約および産業レベルの団体交渉という基礎が存在した上で、企業レベルでの交渉および協定が存在するという点においてはスウェーデンおよびドイツと同様のシステムが取られていると評価することができる。しかし、より具体的な賃金決定のプロセスを見ると、フランスにおいては、確かに産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。ところが、実際には、それぞれの職種について、どの職業資格等級に設定をするのかという点については「基準の解釈」を通じて、企業レベルでの決定にかなりの裁量の余地が付与されており、各等級

の中でさらに細かい「段階」を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合に、企業レベルでの決定に大きな裁量を与えられている。この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている条件からかなり乖離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないようである。他方で、中小零細企業を中心に、企業内組合支部が存在しない、あるいは存在したとしても企業レベルでの交渉が活発でない企業においては、産業別協約が定める基準がそのまま適用されているケースが少なくないようである。この結果、フランスにおける産業別労働協約は、まさしく当該産業における労働条件の「最低基準」を定めたものとしての色彩が強まっている。

- ⑩ ところで、フランスにおける伝統的な労働協約システムにおいて採用されていた有利原則が、2004年のフィヨン法によって廃止されたことは、④において既に触れたところである。このフィヨン法による有利原則の廃止は、確かにフランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである、「規範の階層性」を突き崩したものとして重要な意義を有すると言える。しかし、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し、労働者にとって不利な労働条件を定める事例はほとんどみられないのが実態のようである。このことは、1つには⑨で述べた事情によって説明が可能であろう。すなわち、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから乖離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようである。他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっているといえる（なお、フィヨン法以降においても、適用除外を認めないこととするための制度が残されており、これらが機能している側面もあることを同時に指摘する必要がある）
- ⑪ 本章では、フランスにおける集団的な規範設定のあり方の企業レベルにおける実際として、企業のリストラ時における協議および交渉について取り上げた。フランスにおいては従業員代表組織としての企業委員会制度が存在し、企業の経営に関する情報開示および協議の場として用いられている。そして、企業のリストラ時における規範設定のあり方は、企業内組合支部の有無およびそれにもとづく企業内労使対話がどの程度機能しているのかによって状況に違いが見られるようである。すなわち、企業内組合支部が存在し、組合と使用者との労使対話の基盤が確立している企業においては、（2013年法以前においては経済的理由による解雇に際しての雇用救済計画の策定に

あたっの協議機関として企業委員会が設定されているにもかかわらず) 企業のリストラ時にあたっても労働組合が主体となって協議ないし交渉を行うことが一般的であり、企業委員会に対して情報提供が義務付けられている事項について、企業委員会の役員を務める組合幹部を通じて、結局労働組合との交渉ないし協議に活用されているのが実態のようである。これに対し、企業内に組合支部が存在しない、ないしは企業レベルの労使対話の基盤が確立していない企業においては、まさしく企業委員会がこのような局面において活用されることとなる。このような場合、企業委員会のメンバーをサポートするために、労働組合側に立って助言を行うための組織が重要な役割を果たしているようである。

- ⑫ なお、企業のリストラ時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するといふ。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるといふことのようなのである。
- ⑬ フランスにおける労働協約を中心とした集団的な規範設定のあり方に係る現状は以上のおりであるが、最後に、2000年代以降も企業レベルを中心とした労使対話の促進政策は継続的に行われていることを指摘しておく。2008年における労働組合の代表制をめぐる改革や、義務的団交事項をめぐる政策はその一環といえる。先に述べたように、フランスにおける労働協約システムにおいては、産業別労働協約および産業レベルでの団体交渉は、とりわけ産業レベルにおける「最低基準」の設定という観点から、現在もなお重要な機能を有し続けている。とはいえ、企業レベルの労使交渉の一層の促進が、今後さらなる変化をもたらす可能性は否定できない。この点についてはなお継続的に検討を行う必要があるであろう。

【資料】金属産業における職務等級表

(出所：1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書)

工員の職務等級

<p>等級 4</p> <p>とるべき手段の選択および諸段階の連続に対する一定の主体性を残したまま、周知のまたは示された方法を対象とする一般的性質のある指針によれば、この等級は、高度な職業資格を必要とする当該職業または隣接活動においてももっとも先進的な活動の過程との組み合わせを求める全体の一部の複雑な利用または研究を行う。</p> <p>指針は全体の計画における作業の状況を明示する。</p>	<p>技手</p> <p>(指数 285) (T.A.4)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －技術的隣接専門分野への活動範囲の拡張 －採用される方法、手法、手段の選択および実施 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>この等級は上級の職業資格の水準のもっとも一般的な職長の指揮のもとに置かれる。</p> <p>この等級は下位の水準の職場の職業的または専門的グループの専門的責任または専門的援助を得られる。</p> <p><i>知的水準</i></p> <p>国民教育第IV水準（1967年7月11日の通達）</p>	<p>技手</p> <p>(指数 270) (T.A.3)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －様々な制限の考慮、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の採用および変更のための必要性 －長所短所を付した複数の考え方の提案 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>この知識水準は、学校またはそれと同等の教育機関によっても、職業経験によってもえられる。</p>	<p>技手</p> <p>(指数 255) (T.A.2)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －通常その企業において用いられる方法、手法、手段の選択についての主体性

	<ul style="list-style-type: none"> －一定の条件のもとでの熟慮結果および成果の提示 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>等級 3</p> <p>作業範囲および利用できる手段に適用される詳細な指示書によれば、この者は達成すべき目的に応じて組み合わせなければならない作業を含む非常に高度な作業を行う。</p> <p>この者は実行方法および作業の継続を選択する。</p> <p>この者は、上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。しかし、一定の状況に応じては、自主性をもって行動することが要請される。</p> <p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育のVおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この職業的知識は学校教育または同等の教育によっても、職業経験によってもえられうる。</p>	<p>技手 (指数 240)</p> <p>その職務は、当該職種において、専門的難度(P3 レベル)ゆえに繊細かつ複雑な作業を含む、非常に高度な作業の全体を実行することにより特徴付けられる。</p> <p>その作業は：</p> <ul style="list-style-type: none"> －成すべき目標に応じて組み合わせなければならない隣接分野の専門性に属するその他の作業 －その専門の最も先進的な技術を用いる特別な作業 <p>である。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、実行の範囲および利用可能な手段に適用される。</p> <p>場合によってはこれらの指示書を補完および詳細にした後、作業方法を確定し、実行手段を調整し、作業全体の結果を検査することは、労働者に任されている。</p>

<p>職階の変化のために、職業的知識の検証が、協約の定めのない場合はその事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いて行われる場合がある。</p>	<p>P3 (指数 215)</p> <p>その作業は、非常に高度な作業全体の実行によって特徴付けられている。その作業には、専門的難度ゆえに繊細かつ複雑なものであり、達成すべき結果に応じて組み合わせられなければならないものもある。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、達成すべき目標を示す。</p> <p>場合によって図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類を詳細に、実行方法を確定した後に、実行手段の調整および作業結果の検査を行うのは労働者に任されている。</p>
<p>等級 2</p> <p>遂行すべき作業、利用すべき方法、利用できる手段を指示する詳細かつ完全な作業指示書によれば、この者は、以下の作業からなる熟練作業を実行する：</p> <ul style="list-style-type: none"> －達成すべき結果に応じて一貫して連携すべき作業 －その作業の多様性または複雑性により特徴づけられる作業 <p>この者は上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。</p>	<p>P2 (指数 190)</p> <p>その作業は、達成すべき結果に応じて連携すべき作業の実行によって特徴付けられる。この職業の知識は、体系的教育によっても、実務経験によっても取得される。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した作業指示書は従事すべき作業を示す。</p> <p>作業の継続の準備、実行手段の確定、作業結果の検査は労働者がおこなう。</p> <hr/> <p>P1 (指数 170)</p> <p>その作業は以下の作業によって特徴付けられている。</p>

<p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびVの2の水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえらうる。</p> <p>職務等級の変化によって、職業的知識水準の検査が必要な場合は、協約の定めのない場合、その事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いておこなわれる場合がある。</p>	<p>－専門的必要性に応じた職業の典型的な作業。この職業の知識は体系的教育によっても実務経験によっても得られる。</p> <p>－手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その任務の性質（例えば、作業の高度な熟練性の要求から、および実行する作業または利用する手段の数から生じるもの）ゆえに、または、現在実施されている実行方法（O3レベル）多様性ゆえに、難度のある任務の全体</p> <p>これらの任務は配慮のある監督および不測の事態に対応するための適切な行動が求められる。生産手段または生産品にかんする責任は重大である。</p> <p>書面または口頭による作業指示は遂行すべき作業または適用すべき作業類型方法を指示する。作業指示は場合によって、図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随している。</p> <p>受け取った作業指示の枠内で、専門書類を活用し、実行方法を準備し解決し、作業結果の検査を行うのは、労働者である。</p>
<p>等級 1</p> <p>その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書によれば、その者は、指示された手続に従って、その作業の簡潔性、反復性、</p>	<p>O3 (指数 155)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とする任務</p>

<p>類似性によって特徴付けられる任務を 実行する。</p> <p>その者は上級の職業資格の水準にある 職長の直接の指揮下におかれる。</p>	<p>の全体の実行によって特徴付けられ る。</p> <p>口頭または説明と注釈のついた簡潔な 専門的書類によって与えられる詳細な 指示は、作業方法を定める。</p> <p>作業は、的確性の確認を対象とする。</p> <p>作業場所への適用期間は、通常は 1 月 をこえない。</p>
	<p>02 (指数 145)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえ るもの、またはその他すべての手段を 用いるのであれ、類似した単純作業の 実施によって特徴付けられる。</p> <p>書面、口頭または実演によって示され る正確かつ詳細な指示は、作業方法を 強制する。作業は簡潔かつ決められた 的確性の検査と作業手段の初歩的調整 に限定される。</p> <p>作業場所への適用の期間は 1 週間をこ えない。</p>
	<p>01 (指数 140)</p> <p>その作業は、手作業であれ、簡単に利 用できる機械の補助をえるものであ れ、生製品の修正をもたらさない初歩 的任務によって特徴付けられる。</p>

管理職－技師の職務等級

<p>等級 5</p> <p>その職務の全体の範囲を構成し、その作業の目的をさだめており、新しい問題が生じた際に特別な指令を伴うことのある指令書によれば、この者は、当該階級に応じて複雑な作業全体の多かれ少なかれ重大な全部または一部の作業の実現を行うか、調整をする。これらの作業は、分析されたデータと技術的、経済的、管理的...な制限と場合によってはその他の専門家と共同して提案される解決策の費用とを、考慮し統合することが必要である。</p> <p>その職務は一般的に、研究、構想、当該階級に従って変動する段階における革新を一部含むが生産品、手段または方法の活用からなる。この職務の幅と大きさは、これらの要素の協同または組み合わせの程度を確定する。すなわち、構想、統合、調整、管理である。</p> <p>一般的にこの者は技術的な責任を有し、より下位の従業員に対する管理責任も負う。</p> <p>この者は、企業長をもふくむ上級者の管轄のもと広い責任を持つ。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅲの水準（1967年7月11日の通達）</p>	<p>第 3 階級（指数 365）</p> <p>この段階における作業は、当初から定められていた目的を補完するための専門性の研究、決定、提案を行った後、その結果生じた新しい解決を準備し実施することからなる。</p>
	<p>第 2 階級（指数 335）</p> <p>この段階における革新は、すでに様々な条件において証明された方法を転換することにより、解決策を探究し適用させ、その結果技術的にも経済的にも有用な結果をもたらすことからなる。</p> <p>このような解決策の作成は、当初定められた目的の一定の性質の変更を提案することを含む場合もある。技術的障害または目的との非両立性がある場合、技術的または上級機関への支援要請は、この目的の一定の性質の変更の提案を伴うものでなければならない。</p>
	<p>第 1 階級（指数 305）</p> <p>この段階における革新は、既定の目標との間の一貫性ならびにそれとの両立性をもつ適応および修正の探求を内容とする。</p> <p>技術的または権限のある上級機関への求援をできるのは原則として、専門的障害のある場合およびその目的との非両立性の場合である。</p>

<p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	
<p>等級 4</p> <p>既知または指示された手法を対象とする一般的な指令書によれば、その者は、実現すべき手段の選択および工程の継続に関する主導性を委ねられ、既知の技術の原則を適用して、作業全体のうちの一部について複雑な作業実行または研究といった、管理的または技術的作業を行う。</p> <p>その指令書は、全体の計画における作業の位置づけを示す。</p>	<p>第 3 階級 (指数 285)</p> <p>その作業は以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － 管理的または技術的な隣接分野の専門領域への作業範囲の拡張 － 方法、手法、手段の重大な変更 － その作業の執行に必要な自主性の必要性。補助作業および必要な監督作業が適宜生じる場合がある。
<p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任を負う場合がある。</p> <p>その者は上位の職業資格水準にあるもっとも一般的な職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p>	<p>第 2 階級 (指数 270)</p> <p>その作業は以下によって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － さまざまな制限を考慮するために、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の適応および転換の必要性 － 長所短所を付した複数の解決策の提示
<p>国民教育Ⅳの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第 1 階級 (指数 255)</p> <p>その作業は、一般的に、技術分野または製品の分類の分野に関連し、以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － 通常当該企業で用いられる方法、手法、手段における選択を対象とする主導性

	<p>—一定の条件のもと、検討された解決策および導出された結果の提示</p>
<p>等級 3</p> <p>正確かつ詳細な指令書ならびに作業方法および目的についての情報書によれば、その者は、一定の技術の原則を適用して、その作業の性質または反復ゆえに、情報の簡単な分析と活用を含む作業を行う。</p> <p>この作業は、既知の手法の実施によってまたは指示された模範にあわせて行われる。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任をおう場合がある。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p>知識水準</p> <p>国民教育 V および IVb の水準 (1967 年 7 月 11 日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第 3 階級 (指数 240)</p> <p>その職務は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>—連続した操作によって実現する一般的には独立した作業の全体の実行。これはとりわけ、一定の中間データを決定し、作業中における検証と構想の実施を必要とする。</p> <p>—その専門性または隣接分野の専門性における過去の作業との類似によって得られた提案によって場合により補完される報告書の作成</p> <p>第 2 階級 (指数 225)</p> <p>その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>—自治的にかつ特定の過程に応じて、作業の遂行の実施 (データの抽出および分析、装置の組み立ておよび試用)</p> <p>—専門性によって求められる方式のもと、専門性から生じる書類の作成。すなわち、報告書、状況説明書、図表、図面、作業記録、計画など。</p>

	<p>第 1 階級 (指数 215) その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －標準化された工程に応じて、または通常ではないが、より上級の職業資格を有する作業員の補佐をえられる工程に応じて実施される技術的または管理的作業の実施 －作業中にえられた有用なデータの転写によって、または報告書の簡潔な方式における、文書の作成
<p>等級 2 遂行すべき作業、遵守すべき制限、利用すべき方法、利用できる手段を指示する正確かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、達成すべき結果に応じて、一貫して連携して行われる多様な作業の全体からなる熟練作業を実行する。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育 V および V の 2 の水準 (1967 年 7 月 11 日の通達)</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によっても取得されうる。</p>	<p>第 3 階級 (指数 190) その作業は前の階級の性質に対応しているが、適合性の獲得は職業経験を要する。作業終了時の検査は難度が高く、そこでの過失の帰結はすぐには生じない。</p> <p>第 2 階級 (指数 180) その作業は、適合性の探求および獲得が検証作業の実施を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴付けられる。作業の即時検査はつねに可能ではないが、過失の影響はすぐに現れる。</p> <p>第 1 階級 (指数 170) その作業は、適合性の探求および獲得が典型的な難度をふくむ職業知識を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴づけられる。その作業はさらに即時検査の手段によっても特徴づけられる。</p>

<p>等級 1</p> <p>作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、指示された手続にしたがって、その作業の簡潔性、反復性または類似性によって特徴づけられる任務を行う。</p> <p>その者は上位の職業資格の水準の職長の指揮下におかれる。</p>	<p>第 3 階級 (指数 155)</p> <p>その作業は、その性質または多様性ゆえに最低限の注意を要する多種の作業の組み合わせおよび連続によって特徴づけられる。</p> <p>作業場所への適合期間は通常 1 月を超えない。</p>
	<p>第 2 階級 (指数 145)</p> <p>その作業は、熟練度および速度の要請がはっきりと決められており、それに応じた単純作業の実行によって特徴づけられる。その作業は、簡単な適合性検査に限定されている。</p> <p>作業場所への適合期間は一週間を超えない。</p>
	<p>第 1 階級 (指数 140)</p> <p>その作業は容易かつ初歩的作業の実行によって特徴づけられる。その作業は通常の生活における能力と比肩しうるものである (例えば、監視、書類の配布などのようなもの)</p>

職長の職務等級

職長の一般的定義

職長は職業能力によって、および管理責任、すなわち技術的責任およびその者に委ねられている範囲内での命令責任を引き受けるのに必要な人的能力によって特徴づけられる。

職業能力は知識または工業生産技術において得られた経験もしくは管理経験にもとづく。

管理責任は知識または自己の管理する従業員とすくなくとも同等の職業経験を要求される。

<p>等級 5</p> <p>作業、手段、管理の目的および規則の範囲を定める指令から、この職長は多様かつ補足的な作業を調整する任務を負う。</p> <p>職長は一般的にさまざまなレベルの職長の仲介によって、1または複数の集団の管理を行い、その統括をおこなう。</p> <p>これは次のことを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －グループの新しい構成員の募集および彼らの作業への順応に注意をはらう。 －定められた計画を実現させる。 －適用教育の実施。 －計画の配分、計画の実現の追及、予測と比較した結果の検査および必要な強制措置の実施。 －当初定めた価値と共に達成された結果を定期的に比較し、職長の有する手段に応じたその一体性の管理の検査。 －一定の決断のための権限の委任 －個別的権限の評価、決断、決断から生じた措置を上級の機関へ委託すること、その適用への参加 －すべての段階における安全の促進、特別な措置の促進 －情報の伝達の確保 －機能的サービスを用いた計画およびそれに付随する組織規則作成への参加 <p>職長は一般に企業長をもふくむ上級の責任者の指揮下におかれる。</p>	<p>第 3 階級 (AM7) (指数 365)</p> <p>この職長は、多様かつ変化する技術を行うグループの調整をおこなう。職長は最後まで目標の実現の責任を負う。職長は管理予測基準の作成に関わる。</p> <p>職長は計画綱領において作業をさだめ、目的実現前にまたはその過程における実行手段を与えられる。</p>
	<p>第 2 階級 (AM6) (指数 335)</p> <p>この職長は、確立した技術をおこなう集団の調整を行う。</p> <p>職長は作業計画の製作に関与し、規範の設定および実行条件にも携わる。</p> <p>職長は結果に至るための指令を与える。</p>
	<p>第 1 階級 (AM5) (指数 305)</p> <p>この職長は多様であるが補足的な作業をおこなう従業員の責任をおう。</p> <p>職長は、追及される結果が得られるために、適用される解決策を決定し、それを実現するに至る。職長は作業工程に参加し作業の調整をおこなう。</p>

<p>知識水準</p> <p>国民教育Ⅲの基準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>これは、学校教育によっても、自己が管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補足する実務経験によっても得ることができる。</p>	
<p>等級 4</p> <p>目標および計画すなわち作業組織の条件を明示した指令によって、この職長は、自己が有する手段をもちいて、等級 1 から 3 をふくむ銃後湯院の活動について、直接的にまたは下位の職業資格の職長をつうじて責任をおう。</p> <p>この責任は次のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －新しい従業員の募集とその者の順応への配慮。 －従業員および作業手段の適切な利用による、定められた計画の実現、適合した指令、およびその指令実行の監督 －作業の量的質的ノルマを遵守させるための必要な矯正措置の決定および適用 －明白な能力の作業への適用、すべての個別的措置の提案および従業員の進化の促進のための修正の提案 	<p>第 3 階級 (AM4) (指数 285)</p> <p>この職長は、多様な解決策を要し、順応を必要とする作業をおこなう従業員に対して責任を負う。</p> <p>職長は計画の検討および手段の刷新の検討ならびに作業計画の作成、すなわち実行の方法、規則、基準の作成に参加する。</p> <p>第 1 階級 (AM3) (指数 255)</p> <p>この職長は、主として等級 3 の階級の定義に対応した実行作業の遂行の責任を負う。</p> <p>職長は、定められた規範の遵守に必要な実行方法と検査方法を対象とする技術的な関与によって準備指令を補完する、</p>

<p>－安全衛生に関する規則遵守の強制およびその精神の促進</p> <p>－労働条件の範囲におけるもたらされるべき改善の探求と提案</p> <p>－2 方向での職業情報の伝達と説明</p> <p>職長は上級の職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅳの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この水準は、学校教育によっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得されうる。</p>	
<p>等級 3</p> <p>明確に確定された目標および計画、正確かつ詳細な指令によれば、この職長は、適用される手段をもちいて、等級 1 および 2 の従業員によって一般的に組織されるグループの活動の責任をおう。</p> <p>この責任は以下のものを含む。</p> <p>－グループの新規メンバー募集とその者たちの作業順応への配慮</p>	<p>第 3 階級 (AM2) (指数 240)</p> <p>この職長は、等級 1 および 2 における階級の定義に応じた作業の監督の責任を負う。</p> <p>製品の特殊性または利用される技術的手段ゆえに、職長は必要な調整と適応を行う場合がある、</p>

<p>－業務遂行者の任務の配分と割当、有用な指示、すべての適切な意見の聴取と提示</p> <p>－作業執行に必要な関係の保持、作業実現の検査（適合性、期間）</p> <p>－作業への明白な能力の評価の参加、個別の改良措置、とりわけ昇進、の提案</p> <p>－安全衛生規則の適切な適用への配慮、安全衛生の改善、および労働条件の改善への参加、危険状況における即時決断</p> <p>－従業員にかんする、上からのおよび下からの職業的情報の伝達および説明</p> <p>職長は上位の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびIVb (1967年7月11日の通達)</p> <p>この水準は学校教育により、また管理する従業員ないしこれと同等以上の、当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得することができる。</p>	
--	--

【参考文献】

〔邦語文献（五十音順）〕

（著書）

石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房、1955年）

滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）

恒藤武二『フランス労働法史』（日本評論新社、1955年）

中村統一・新倉修・今関源成監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』（三省堂、2012年）

外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社、2003年）

山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）

（論文）

アネット・ジョベール「フランスにおける団体交渉の最近の展開－伝統、制度の刷新と現在の検討課題」ビジネス・レーバー・トレンド 468号

桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開－労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」法学（東北大学） 73巻5号

—————「協約自治制度と国家介入のあり方－ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁

濱口桂一郎「非正規労働と集団的労使関係法制」労働法令通信 2406号

細川良「フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状」日本労働研究雑誌 661号（労働政策研究・研修機構、2015年）42頁

松村文人「戦後フランス団体交渉の成立－1950年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌 29巻4号

盛誠吾「フランス・労働協約拡張制度の展開」一橋論叢 102巻1号

山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較－ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652号 74頁

（報告書等）

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）〔細川良執筆担当〕

- 労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度－その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.177、2015年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システムシステム－フランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）〔細川良執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係－賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015年）〔西村純執筆担当〕

〔仏語文献（アルファベット順）〕

（著書）

- A. Bevort et A. Jobert, Sociologie du travail, Armand colin, 2011.*
- A. Jobert, Travail et emploi, n° 95, juil. 2003, p.5.*
- A. MAZEAUD, Droit du travail, 8 éd, LGDJ, 2012*
- C. Didry, Naissance de la convention collective, Paris, 2 éd. EHESS, 2002.*
- F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001*
- F. Soubiran-Paillet, L'invention du syndicat (1791-1884), LGDJ, 1999*
- G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26e éd., Dalloz.*
- G. Borenfreund, Le nouveau régime de la représentativité syndicale, RDT, 2008*
- J-E. Ray, DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT, 24e ed, Wolters Kluwer, 2015*
- J. Péliissier, Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001*
- L. Boltanski, Les cadres. La formation d'un groupe social, Éd. Minuit, 1982*
- Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012*
- M-A. Souriac, Les réformes de la négociation collective, RDT, 2009*
- Y. Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, Litec 1990*
- （論文）
- A. Supiot, Les syndicats et la négociation collective, Dr. soc., 1983, p.63.*
- G. Bélier : Des voies nouvelles pour la negociation collective, Sem. soc. Lamy, n°1038 du 23/7/01*
- G. Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, Dr. soc. 2004. 606*
- G. Lyon-Caen, Droit syndical et mouvement syndical, Dr. soc. 1984. 5.*
- *La constitution française et la négociation collective Dr. Ouvrier 1996.*

479

M. -L. Morin, Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale, Dr. soc. 1999.

681

P. Rodière, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives, Sem. soc.

Lamy, 2003, n° 1125

R. Jaussaud, Les difficultés d'application de la loi du 23 déc. 1946, Dr. soc., 1949, p.93

第三章 スウェーデン

第一節 はじめに

本章の目的は、3 つある。1 つは、スウェーデンの労使関係の実態を明らかにすることである。2 つは、そこでの知見に基づきつつ、協約システムの特徴を明らかにすることである¹。3 つは、その背後にある協約システムを支えていると考えられる要素について、考察することである²。

これまでも、スウェーデンの労使関係については、福祉国家、コーポラティズム、市場経済の多様化などの文脈から紹介されてきている³。それらの研究は、労働運動の重要性を強調する点で共通している。そして、労使関係については、スウェーデン固有の団体交渉形態を中心に、議論が展開されてきた。しかしながら、個別企業内における労働条件決定の実態についてはそこまで大きな関心が払われてこなかった。また、関心を置いている研究においても、個別企業内の人事・賃金制度を明らかにすることに注力されており、その制度の下で、いかなる交渉が展開され、実際の労働条件が決定されているのかについては、そこまで大きな関心が払われてこなかった⁴。加えて、産業別協約が、個別企業の労働条件決定に対して、いかなる影響を与えていたのかに関しても、曖昧な部分を残しつつ議論が展開されてきた。

上記のような問題意識に基づき、労働条件決定の実態（つまり、本プロジェクトにける規範設定）について、ナショナルセンター、産業別組織、および、企業別組織の相互の関係を問いつつ明らかにすることを試みたのが西村（2014）である。その中でスウェーデンの労使関係をより深く知るための課題の1つとして、労働市場政策の解明をあげた。本章は、その問題意識に基づいて、労働市場政策に関わる事柄もその対象に加え、スウェーデンにおける労働条件決定の実態について、理解を深めることを試みている。

本章の構成は、次の通りとなっている。まず、第二節において、本章における方法論について述べる。そして、第三節で、労使関係の概観について触れる。具体的には、当事者間で共有されている事柄、労使関係の構造、および、労使関係の歴史的経緯について確認する。次に、第四節において、労働協約適用に関するルールについて、簡単に触れる。上記の基本的な事項を確認した上で、第五節において賃金決定の実態について述べる。その上で、第六節において、現状の賃金決定の仕組みを維持する上で重要だと思われる要素のうち、経済的理由による整理解雇時の人選のルール、および、その後の再就職支援について触れる。

¹ なお本章の記述は、労働政策研究・研修機構（2014、2015）の内容を中心に、加筆、修正を加えたものである。

² このように、本章のアプローチは、前2章とはやや異なるものとなっている。本章は、前2章と同じく労働力取引の実態、すなわち、規範設定を扱ってはいるものの、どちらかと言うと経済的取引の視点に基づいて、協約システムを論じようとしている。

³ 例えば、稲上&ウィッター（1994）、宮本（1999）、篠田編（2001）、猿田（2003）など。また、海外では、Olsson（1991）が賃金交渉形態について詳しい。

⁴ 例えば浅生（1999）、浪江（2000）など。また、生産システム論との関りでスウェーデンの職場を扱った研究として田村（2003）がある。

なお、本章はその主たる対象を機械・金属産業に絞っている。その理由は、パターン・セッターの実態を、最初に明らかにすることが重要だと考えたからである。スウェーデンでは伝統的に、輸出セクターが、団体交渉におけるパターン・セッターとして位置付けられてきた⁵。国内市場がそれほど大きくないスウェーデンにおいては、国際競争力が国の経済を維持する上で重要だったからである。機械・金属産業は、輸出セクターの1つとして位置付けられている。さらに、機械・金属産業は、ボルボ、SKF、および、アストラゼネカなど、スウェーデンを代表する製造企業が属している主要産業であり、輸出セクターの中でも重要な位置付けにある産業だと言える。以上のような理由から、この産業を対象とした。

ところで、本章は、ホワイトカラーについては他日を期して論じることとし、ブルーカラーを主たる対象としている⁶。福祉国家スウェーデンを形成する上で、ブルーカラーの労働組合は、大きな役割を果たしてきた⁷。したがって、この層の労使関係を明らかにすることは、単に1国の労使関係の一部を明らかにすること以上の意味を持つ。ゆえに、本章では、ブルーカラーをその主たる対象としている。

第二節 研究の方法

1. 労使関係論

具体的な内容に入る前に、本章が用いた方法論について述べておきたい。本章では、やや特殊な分析態度、すなわち、労使関係論を用いることで、労働条件決定の実態を明らかにすることを試みている。ここでいう労使関係論とは、単に労使関係を対象として研究するというに加えて、組織を定性的に分析する際の1つの方法論のことを指している。端的に言えば、労使関係論とは、組織の構成員が作成および、運用しているルールに着目することを通して、対象の分析を進める分析態度のことを指している。

今ここでルールという言葉が意味することを具体的にあげると、例えば賃金なら、個々人の賃金が具体的にどのような制度の下で、どのような手続きを経て決定しているのか、また、キャリアならどのような採用慣行の下で採用され、その後、どのような移動を経験しながら、企業内および企業間を含めた職業キャリアを形成しているのか、ということになる。言い換えれば、組織に所属する個人のレベルにまで降り立った上で、彼らの労働条件や職業キャリアの実態を明らかにすることが、ここでいうルールを明らかにするという意味するところである。

この点は、労使関係論という分析枠組みを意識的に用いた Dunlop が分かりやすい。彼は、市場と組織という2つの関係を念頭に置いた上で、組織を単一の指標で包括的に研究できる

⁵ スウェーデンの団体交渉の特徴を指摘したものとして、Olsson (1991) がある。

⁶ なお、ホワイトカラーにかかわり、機械・金属産業において大卒エンジニア組合で導入されている「Figure Less 協約」について、労働政策研究・研修機構 (2015) で扱っている。「Figure Less 協約」とは賃上げ率の規定が設けられていない産業別協約のことを指している。

⁷ ブルーカラーの組合の役割の大きさを論じたものとして、例えば宮本 (1999)。

枠組み、すなわち、インターディシプリナリーな枠組みではなく、固有の学問体系として耐えうる枠組みを提示しようとした⁸。彼は、学問としての経済学を称賛する一方で、労使関係の研究は、学際的で体系的な枠組みを持っていないと反省する⁹。その上で、社会を経済サブシステム（つまり、市場・・・執筆者）と労使関係サブシステム（つまり、組織・・・執筆者）の2つに分け、後者の分析に必要な枠組みを考え出す必要性を説いている。

そうした前提に立った上で、彼が示した概念がルールである。なぜ、ルールに着目することが重要なのか。それは、経済学が、市場を分析する際に価格という指標や効用の極大化という概念を用いることによって、体系的で分析的な学問になっているのと同様に、労使関係（組織）の研究も、企業や職場を分析する際にルールという指標を用いることによってはじめて、体系的で分析的な学問となる可能性が芽生えるからである。組織が固有に持つ機能として、ルールを形成する機能に、彼は着目したのである。その上で、その際に着目すべきルールとして、①報酬、②業務量、③配置の3つをあげている。これらの3つは、どのようにして決まるのか。労使が生み出す協約によって決まるのか、それとも、協約には表れない当事者間の暗黙の合意によって決まるのか等々、彼は、ルール形成とその運用の観察を通して、労働を分析しようとしたわけである。

日本において、上記の Dunlop の枠組みをさらに精緻化したのが石田光男である。石田は、報酬や業務量を規定するルールについて、「一方では即物的内容に即して、他方では行動規制機能に即して記述する」¹⁰必要性を説いている。より具体的に言えば、賃金や仕事を目に見えるかたちで表しているもの（即物的内容）を記述すると共に、それを軸として、組織内の当事者間で行われる取引（bargaining/transaction）の様相（行動規制機能）を記述することの必要性を、石田は説いている。例えば賃金なら、その即物的内容を明らかにすることは、資格等級制度や賃金表を明らかにすることを指していると言えよう。一方、行動規制機能を明らかにすることは、その賃金表自体の書き換えや、賃金表に各個人がプロットされる際に行われる労使間の取引の様相を明らかにすることを意味していると思われる。

⁸ しばしば組織の研究は、組織の中で活動するのが人間であることに起因してか、様々な学問を繋ぎ合わせた学際的（Inter-disciplinary）な分析枠組みに傾く傾向を持つように思われる。Dunlop（1993）の優れているところは、まず、このことを問題視していることにある。このことと同様の視点で労働研究を批判しているものとして、石田（2003）がある。

⁹ Dunlop（1993）；44 - 47、および、Dunlop（1993）；51 - 53を参照されたい。社会を分析する際に扱う対象と想定する人間像を限定することで、経済学が一つの体系的な学問となったのに対して、それまでの労使関係研究は、体系的な分析枠組をもっていないことが述べられている（Dunlop 1993:44 - 47）。

¹⁰ 石田（2003）；90

2. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル

さて、ルールに着目すると言っても労働に関わる数多ある事柄から特定の事象に重きを置き、それに基づいて議論を進めるのは容易なことではない。と同時に、数多あることを取りあげ、それを、羅列的ではなく、網羅的にまとめきることも容易なことではない。そこで、何のルールに着目して議論を進めるのかについて、調査実施担当者が確定させる必要がある。そこで本章では、この国の社会経済モデルを基に、焦点を絞ることとする。

この国が労働研究において注目される一つの要因となったのが、社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデルの存在である。スウェーデン・モデルに対する共通の理解は無く、いくつかの解釈が存在している（稲上&ウィッターカー1994）¹¹。様々な解釈があるものの、端的に言えば、スウェーデン・モデルとは、「スウェーデンの特徴的な社会政策と経済政策の組み合わせを表した用語」（Visser1996:176）と言えよう。その目的は、経済成長、完全雇用、平等を同時に実現することにある（Meidner1997）。スウェーデン・モデルについて重厚な研究を行った宮本太郎によると、このモデルは大きく3つの要素から成り立っている。その3つとは、連帯主義的賃金政策、積極的労働市場政策、抑制的経済政策である（宮本1994a）。

それぞれが難解な政策であるが、端的に言うと、連帯主義的賃金政策とは、産業横断的な同一労働同一賃金の実現を目指すことであり、積極的労働市場政策とは、そうした賃金政策によって生じるであろう失業者を、公的サービスを中心とした職業訓練や職業紹介によって、労働需要のある職種に移転させていく労働市場政策のことを指している。そして、最後の抑制的経済政策とは、政府が低生産性セクターを延命させるために需要喚起的な政策を行わないことを意味している（宮本1994a:35）。

ここで重要なことは、これら3つの政策は互いに関連しあっていることである。連帯主義的賃金政策の下で、企業の支払い能力に関係なく企業横断的に賃金を設定すれば、必然的に支払い能力のない企業は、既存の人員を雇用し続けることが困難になる。そのような中で抑制的経済政策が実施されれば、企業は、政府からの援助が期待できないので、一定数の人員を企業外に出すしかなくなる。したがって、理論上、連帯主義的賃金政策を実施すれば、経済的な理由による整理解雇が実施され、失業者となる労働者が生まれることになる。そうした失業者を支援し、次の雇用先へと移動させることが、積極的労働市場政策の役割である。

3. 何に着目するのか

上記の議論を念頭に置くと、スウェーデンの労使関係を考える上では、まず、賃金決定のルールと労働移動のルールに着目する必要があると考えられる。その点についてまとめたものが、【図3-2-1】である。

¹¹ いくつか例をあげてみると、①市場経済でも計画経済でもない第三の道として、②政労使の三者が行為者として協力し合うコーポラティズムとして、③高度の社会保障を行っている福祉国家として、更には④ボルボのカルマル工場やウッドバラ工場で行われている生産システムを指す場合もある（Meidner1997、カール・レ・グランド&クリストファー・ラ・エドリング1996）。

図を見るとわかる通り、スウェーデン・モデルを基に、そこから着目すべきルールを絞っている。まず、連帯主義的賃金政策とは文字通り賃金政策であるので、賃金のルールに着目することは、この国の労使関係を考える上で避けては通れないことだと思われる。賃金決定において、産業レベルで何が決まっているのか。特に、ジョブに対する賃金が、どの程度産業別協約の中で決まっているのか。この点がポイントとなろう。そうした産業レベルの規定を受けて、企業レベルではどのようにして賃金が決まっているのか。特にここでは、労働市場における価格、産業別協約の規定、企業内で設計される賃金制度の3つの関係性が重要になろう。

この点に加えて、賃金制度内における能力評価給部分の賃金決定を明らかにすることも重要である。その導入に対して組合はどのように考えているのかも含めて、この部分の賃金決定の実態を明らかにする必要がある。というのも、能力査定に代表される評価に基づいて決まる給与項目は、産業別協約の規定の枠外に位置付けられる賃金だと考えられるとともに、労働者の団結を少なからず弱める可能性があると予想されるからである¹²。また、企業規模の違いによって、こうした賃金決定のルールに、どのような共通点や差異が見られるのか。そうした共通性や違いを生み出すことに影響を及ぼしている主たるアクターは誰なのか。これらの点も明らかにする必要がある。

【図3-2-1】着目すべきルールと具体的な調査項目

スウェーデン・モデル		着目すべきルール	具体的な項目
連帯主義的賃金政策	→	●賃金のルール ・賃金の決まり方	●産業レベルと企業レベルの関係性 ・産業別協約における賃金規定 ・企業レベルにおける賃金決定 ・変動部分の決定方法
積極的労働市場政策	→	●労働移動のルール ・企業退出の方法 ・新たな雇用先にたどりつくまでの方法	●退出とマッチング機能 ・整理解雇の方法 ・整理解雇対象者に対して実施される労使のサポート ・職業紹介・訓練制度

次に、積極的労働市場政策とは、とどのつまり、労働移動¹³のルールを明らかにすることで、初めてその輪郭がつかめるものだと思われる。先の Dunlop の枠組みに基づけば、配置のルールとも言えよう。特に、スウェーデン・モデルの目的の1つが完全雇用の実現にあることを念頭に置くと、個人のキャリアアップ以外の理由で企業を退出した労働者が、いかな

¹² 査定が、労働組合の団結を溶解させると指摘した研究として石田（1990）がある。また、変動給部分が労働組合の力を弱めるという筆致で書かれている研究として、Katz&Darbishire（2000）がある。

¹³ なお、先の Dunlop の枠組みにおける配置は、企業内と企業間の双方の移動を含んでいると思われる。本章では後者の企業間移動にもつばらその関心を置いていると言える。

る方法で新たな職を見つけるのか。この点が問題となろう。より具体的には、①経済的な理由によって発生した余剰人員を整理解雇する際に、対象者はどのようにして決まるのか、そして、②その結果、企業を退出した労働者が、労使のサポートや公的なサポートを受けつつ、いかにして次の職を見つけるのか。この2点が、重要なこととなろう。また、この際にも、企業規模によってその対応に差が生じるのかについて、議論する必要がある。

従来の積極的労働市場政策を巡る議論では、公的部門が提供する再就職支援サービスの内容に関心が置かれてきた¹⁴。その一方で、労使、特に労働組合の役割についてはほとんど触れられてこなかった。賃金決定においては、労働組合の役割が強調されてきたにもかかわらず、である。賃金決定において組合が強い交渉力を発揮しようと思えば、同時に労働市場における需給マッチングに対しても一定の寄与を果たし、失業が人々の生活に大きなリスクをもたらすことが無いような社会を作り上げる必要があると思われる。本章ではこうした関心から、失業時の支援について、特に経済的理由による整理解雇の対象となった組合員に対して実施される労使の支援策に焦点を絞り議論を展開している。

繰り返しにはなるが、以上で述べてきたように、本章では、賃金決定と労働移動に関わる事柄を主たる対象とし、議論を進めていく。

第三節 労使関係の概観

本節では、労使関係に関わる基本的な事柄について確認していく。

1. 労使自治の原則

スウェーデンの特徴としてまず確認しておかなければならないことは、労使自治の原則である。この原則は、スウェーデンの労使関係の特徴を述べた Lash (1985)、Olsson (1991)、Kjellberg (1992) で共通して指摘されているものであり、この国の労使関係を考えていく上で、まず、おさえておかなければならない特徴だと言えよう。

スウェーデンでは、労働市場に関する事柄は、基本的には法律によらずに、労使自身が、交渉や協議によって解決することとしている。事実、労使双方とも国の介入は基本的には望んでいないという。また、国も同様に、介入には消極的なようである。リーマンショック時のボルボカーズ社への対応などは、まさに、最たる例だと言えよう¹⁵。このように、労使当

¹⁴ 代表的なものとしては、日本労働研究機構 (1997)、CEDEFOP (1999)、駒村 (1999) 等がある。特に日本労働研究機構 (1997) は、訓練機関の予算配分のルールおよび訓練プログラムの作成プロセス、訓練プログラムの種類、訓練期間中の所得保障にまで踏み込んで明らかにしており、この分野における貴重な研究である。もっとも、これらの研究においても訓練プログラムの入れ替え、プログラム受講者数の調整、受講後のマッチング機能などについては、ほとんど明らかにされていない。今後明らかにされなければならない点であろう。

¹⁵ リーマンショック後にボルボカーズ社を政府が援助するかどうかで議論になった時、最終的には救済しないこととなった。この点のエピソードについては、湯元&佐藤 (2010) で紹介されている。とはいえ、エスピン・アンデルセン (2001) は、1980年代には、政府による企業救済もあったことを指摘している。その意味では、基本的には救済しないものの、全く救済を実施しないというわけではない。

事者、および、国家双方において、基本的には不介入という共通理解があるようである。

スウェーデン労働法の特徴を簡潔に記した両角によると、スウェーデンにおける労働法の特徴は、「労働市場の規制を基本的に労使に委ね¹⁶、国家の介入が最小限に抑えられていることである。スウェーデンでは、ほぼすべての労働条件が協約によって規律され、多くの労働紛争が労使の自主的な紛争処理制度によって解決されるだけでなく、労働立法の制定過程にも労使が積極的に参加し、法律の解釈・運用を最終的に担う労働裁判所にも労使の代表が裁判官として加わっている。さらに労働組合は組合員のために訴えを提起する権利を有し、組合員のために協約や法律が正しく適用されているかを監督する責任を負っている」（両角 2009;46-47）。こうした労使自治の原則を最も良く表していることとして、この国には、法定最低賃金がないことがあげられる。最低賃金は、各産業レベルで締結される団体協約によって定められており、これが諸外国で言うところの法定最低賃金の役割を果たしている。

とはいえ、労使自治で特徴付けられるスウェーデンにおいても、1970年代に入り共同決定法（雇用法）や雇用保護法など、労働者の権利を保護する法律が、いくつか制定されている（Kjellberg1992）¹⁷。ただし、法律のいくつかの規定については、労働協約によって法が定めた規定を逸脱してよいとの条項（例えば、共同決定法第4条）が含まれており、よって、法規制が強まったと言われる1970年代以降も労使自治を尊重する精神がなくなったわけではないと言えよう¹⁸。こうした協約によって法律を逸脱できる特徴から、スウェーデンの労働立法は、「準強行法規(quasi-mandatory legislation)」と特徴付けられている（両角 2009）。このように、労働協約は、法律上の規定を逸脱できることになっており、この点からも、労使自治を尊重するという基本スタンスは、70年代以降も崩れていないことが窺われる。

2. 2つの義務（平和義務と交渉に応じる義務）

こうした自治の背後にあるものとして、労使双方には2つの義務、すなわち、①「平和義務（Fredsplikt/Peace obligation）」と②「交渉に応じる義務」が、課せられている。「平和義務」や「交渉に応じる義務」は、産業別協約の最初に掲げられている規定である。その意味していることを端的に言えば、団体協約有効期間中は、争議行為ではなく、交渉による問

¹⁶ もっとも、「国家の介入が最小限」と言っても、政府が、主要な役割を担うことを期待されているものもある。例えば、失業対策として実施される積極的労働市場政策に関わる事柄については、公的な職業訓練の実施等を通して、政府が一定以上の役割を担ってきた。その意味では、政府が積極的な役割を果たしている事柄もあると言える。賃金に比べると、失業対策において政府が担ってきた役割は、大きいと言える。

¹⁷ 代表的なものとしては、共同決定法（雇用法）、雇用保護法、取締役会法がある。共同決定法（雇用法）では、職場の設備の変更等を行う際には、組合にその旨を通知しなければならないこと、雇用保護法では、原則として解雇は先任権に基づいておこなうこと（ただし組合との交渉で合意できればこの規定を逸脱しても良い）、取締役会法では、会社のボードメンバーに従業員が参加できることを定めている。ただ、70年代の法改正の多くは、既に労使の間で慣行となっていたことを法制化したものが多かったこと、および立法過程で労使が十分に参加していたこと等の理由から、労使自治の伝統は維持されていると言える（両角 2009）。

¹⁸ 例えば、共同決定法では、共同決定の原則が定められている箇所に関して、そのほとんど全てを労働協約によって逸脱してもよいことになっている。なお、こうした点が、スウェーデンにおける労働組合の力を強めることになっていると見ている論者として Ahlberg&Bruun がいる（Ahlberg&Bruun2005）。

題解決の道を追求していく、ということである。別の言い方をすれば、協調的で平和的な労使関係を大切にすることを定めたものだと言えよう¹⁹。

なお、こうした争議行為の制限、および、交渉の重視にかかわる規定は、歴史的に見ると、1938年に労使のナショナルセンターである LO（ブルーカラーのナショナルセンター）と SAF（スウェーデン経営者連盟）²⁰の間で結ばれた「基本協約」において、既に設けられていたものである。この「基本協約」は、締結された場所の名より、サルチオバーデン協約とも言われており、その中で、今日につながるスウェーデン労使関係の特徴の基礎が、ナショナルレベルの労使の間で合意されている²¹。

この協約の意義として重要なことの1つとして、「無責任な方法で『第3者』あるいは社会全体に悪影響を及ぼすような不用意な労使紛争を避けなければならない」²²と表明されている点が挙げられる。このことから、労働組合は、「もっぱら組合員の利益のみに汲々とする『特殊利益』の組織ではなく、大所高所に立った『包括的』な組織」²³として活動する主体としてみなされていることが窺われる。

もっとも、産業平和にかかわって、上で述べたナショナルレベルの労使が宣言した意味での包括性を、産業レベルや企業レベルの組合がどこまで持っているのかについては、議論を要する点ではある。しかしながら、少なくとも、争議を伴うことなく話し合いを通して問題を解決するというスタンスは、1938年の「基本協約」以来、この国に根付いている基本的なスタンスだと言えよう。

3. 労使関係の構造

ここまで、労使関係を支えている原則について概観した。次に、労使関係の構造について、簡単に確認しておこう。

(1) 単一構造

まず、スウェーデンの特徴として、単一構造となっている点があげられる。ドイツのような事業所委員会は、スウェーデンには存在せず、その意味で二重構造ではない。組合が労働者を代表する唯一の組織となっている。また、組合の組織構造であるが、ブルーカラーとホワイトカラーがそれぞれ別々にナショナルレベルから企業レベルまでを一気通貫で組織して

¹⁹ これにかかわる産業別協約上の文言は、下記の通り。「1項 平和義務 (Peace obligation) 双方の当事者は、団体協約の有効期間中は、労働条件や双方の当事者の一般的な関係に関する事で、紛争（争議）行為を行ってはならないことに、同意する」。「2項 交渉の義務 もし、法的、もしくは、労働条件や一般的な双方の当事者の関係についての利益に関する紛争が生じた場合、本協約が定めた方法と手続きに沿って、交渉が行われなければならない」。

²⁰ なお、SAFは2001年に解体し、スウェーデン企業連盟 (SN) が新たに結成されている (岡沢 2009)。

²¹ 例えば、労使関係への国家介入の排除など、1項で示した労使自治に関する事柄もこの協約の中で謳われている事柄の1つである。

²² Rehn&viklund (1990) ; 313

²³ 稲上&ウィッターカー (1994) ; 16

いる。労使の構造について、ブルーカラーの組合を例に簡単に確認しよう。大きく3つの層からなっている（EIRR1984）。労働組合側で言うと、国レベルにLOが、その下に各産業別組合があり、さらにその下の企業内には、クラブと呼ばれる組合組織がある。

経営側にもそれぞれ対応する組織がある。全国レベルにはSAF（スウェーデン経営者連盟）があり、その下に産業レベルの経営者団体がある。さらにその下に加盟企業がある。

LOはブルーカラーの組合のナショナルセンターで、機械・金属産業組合（以下IF-Metall）、製紙産業組合、流通産業組合、地方公務員組合など14の民間部門と公共部門の産業別組合を組織している。メンバーの数は、約140万人である²⁴。かつてはLOとSAFの間でも団体交渉が行われていたが、現在は行われていない。

その下に産業別組合がある。産業別組合は通常、中央本部と地域支部の2つからなっている。例えばIF-Metallの場合、中央本部は、ストックホルムにある。この中央本部は、産別交渉を担当している。なお、通常、スウェーデンにおける産業別協約とはこの中央本部と経営者団体の間で締結されるものを指している。現地では、セントラルアグリーメントと呼ばれる。機械・金属産業においては、地域の産業レベルで協約を締結するというようなことは、行われていない。

中央本部の他に、地域支部（Local Branch）と呼ばれる組織がある。IF-Metallの場合、スウェーデンを52の地域に分け、各地域に1つの支部が置かれている。各支部にはそれぞれに、番号がふられている²⁵。この地域支部は、産別交渉には基本的には参加していない。また、ドイツに見られたような地域産業別協約を締結しているわけでもない。その代り、地域支部は、後述するクラブが無い事業所において、当該事業所の使用者側と労使交渉を行う主体となっている。このように、地域支部は、個別企業内において自主的に労使関係を構築できない企業や事業所における労使関係を構築する上で、小さくない役割を果たしている²⁶。

産業レベルの下にある企業レベルにおいても、組合が組織されている場合がある。スウェーデンではクラブと呼ばれている。クラブは、一般的に個々の工場や事業所を組織している。ただ、企業規模が大きくなると、同一企業の工場を地域単位でまとめた上で、団体交渉を実施している場合もある。現在、臨時的措置として、地域を跨いだ全社レベルで賃金交渉が実施されているケースもある。このように、賃金交渉1つをとってみても、企業内における団体交渉のステージに決まりはなく、各々の企業の事情に沿って実施されている。一方、上でも触れたことであるが、事業所においてクラブが組織されていない場合、当該事業所で働いている組合員については、地域支部が賃金交渉を行う主体となる。こうしたケースは、十数人から数十人規模の企業で見られることが多いという。

²⁴ LO提供のパンフレットによる。

²⁵ 例えばストックホルムの地域支部は、No.15となっている。

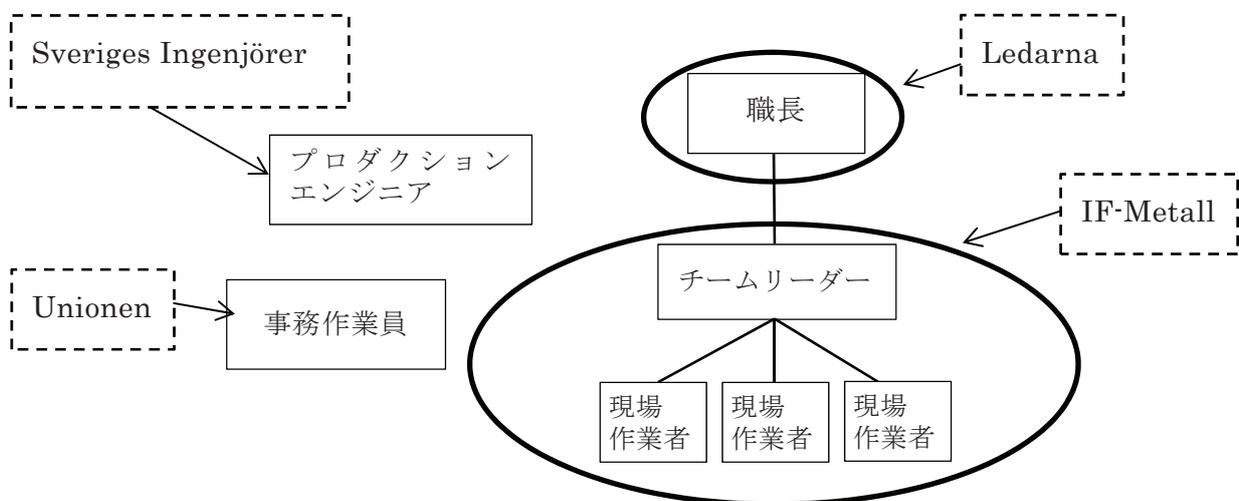
²⁶ なお、この点については第五節で改めて触れる。

(2) 複数の組合

(i) 4つの組合

スウェーデンにおいて従業員は、四つの組合に組織されている。具体的には、ブルーカラーを IF-Metall が、職長（スーパーバイザー）を職長組合（Ledarna）が、ホワイトカラーを職員組合（Unionen）が、大卒エンジニアを中心に大卒エンジニア組合（Sveriges Ingenjörer）が、それぞれ組織している。SA 社の職場を例にとり、従業員が主にどの組合に組織されているのかを図示すると【図 3-3-1】となる。

【図 3-3-1】職場を組織している組合



出所) SA 社のクラブ（組合）代表への聞き取りより執筆者作成。

(ii) 組織化／労働協約締結に関わる法規定

では、労働法上、組織化に関わりいかなる規定が設けられているのか。ヒアリングによると、制定法上の規定に基づけば、各人は、自由に組合を作り、団体交渉を行うことが可能となっている²⁷。もちろん、労働協約を締結することも、可能となっている²⁸。したがって、同一事業所内を複数の組合が組織し、それぞれの組合が、自分達の団体協約を締結することは特に問題ない。しかしながら、1つの職場に少数組合が乱立するような状況は、通常、生じないという。

特に、同一の階層内において、その職場に元々あった組合の他に、新たな組合が組織されるということは、ほとんどないという。例えば、ある職場を IF-Metall 系の組合が組織しているのであれば、その職場に別のブルーカラーの組合が生まれることは、滅多に無いそうである。ホワイトカラーも同様である²⁹。

²⁷ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

²⁸ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

²⁹ LO-TCO 法律センター、および、労働裁判所へのヒアリングによる。

(iii) 縄張り問題

とはいえ、このように複数の組合があると、職場において縄張り問題が発生することが予想される。その対策として、各組合は、産業レベルで、組織化の対象職種に関する協定を結んでいる。例えば、IF-Metall と Unionen の間では、50 年ほど前にそれぞれの前身である Metall と SIF の間で、縄張りに関する協定が結ばれている。協定は、縄張り問題に足を引っ張られて、その他のことに注力できない状況を解消するために結ばれたという。その内容は、時代の変化に応じて改定されており、最新版は 10 年ほど前に、Metall と SIF の間で結ばれている。このように、環境変化に応じて規定を変更しながら、ブルーカラーとホワイトカラーの間の境界に関する目安が設定されている。

ただ、それでも職務によっては、グレーゾーンとして残されているものもあるという。例えばエレクトリシャンは、それがブルーカラーなのか、それともホワイトカラーなのか、その境界が非常に曖昧な職務の代表だという。協定を設けたとしても、その境界を明確に定めることの難しさは、次の IF-Metall 中央本部の発言からも良く分かる。

「(取り決めによると・・・執筆者) コンピュータを使用していればホワイトカラーとなる。とすると、ここで (IF-Metall の中央本部・・・執筆者) 働いている者は、ホワイトカラーとなる。俺達は、Unionen に加盟しなきゃならなくなる (笑)」。

このように、協定通りの規定を厳格に適用すると齟齬が生じるようなケースは、少なからずある。現場での柔軟な対応が求められるところである。こうした組合員の取り合いというものがこの国の組合運動の活性化にどの程度寄与しているのかに関して、確かな結論を持っているわけではないが、こうした問題が今なお 1 つの 이슈 として成り立っていることに、スウェーデンにおける労働組合のプレゼンスというものを感じさせられる。こうした職場における組合のプレゼンスは、彼らの活動の一端を確認するだけでも、十分に窺い知ることができる。以下で、職場における組合の活動について簡単に触れておこう。

(3) 職場における組合のプレゼンス³⁰

ここでは、大きく①情報提供の義務、②交渉の義務、③企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担の 3 つをとりあげ、職場における組合のプレゼンスの高さを確認しておきたい。この点は、法律の規定とも関係する部分であるので、2 つの重要な法律とのかかわりも見つつ、職場における労働組合のプレゼンスの高さについて確認しよう。なお、ここで取り扱う法律は、共同決定法(雇用法)(以下 MBL)³¹と組合代表に関する法律(FML)

³⁰ 以下の記述は、SA 社のクラブ代表へのヒアリングに基づいている。

³¹ この MBL であるが、直訳すると共同決定法となる。しかしながら、両角(2009)でも指摘されている通り、MBL は集团的労使関係の基本法という性質のものである。また、公開されている共同決定法の英訳では、

である。

(i) 情報提供の義務

情報提供の義務は、MBL に設けられている規定である。使用者は、会社状況について、組合に情報を提供しなければならないことが定められている。この規定によって、会社は、現在の状況、将来の計画などについて労働組合に情報を提供しなければならない。もっとも、これらの情報は、賃金交渉などを行う上で、組合に無理な要求をさせないという点で、労使関係の安定化に寄与している部分もある。

(ii) 交渉の義務

次に、同じ MBL 中の規定としてより重要なこととして、交渉の義務がある。これは、重要な変更に関する意思決定を行う前には、使用者は組合と交渉しなければならない、という規定であり、したがって、使用者は、情報提供のみではなく、組合と交渉しなければならない³²。このように、経営は、意思決定を行う前に組合と交渉を行わなければならないので、何かを決めるためには多くの交渉が必要となる。SA 社のクラブ代表の言葉を借りれば、「毎日、毎日、何かの交渉（笑）」が行われているという。

さて、これ自体は、何の変哲もない規定であるが、ここで驚かされるのは、何が重要なかについては、組合に決定権があることである。したがって、何が交渉事項なのかは、各企業において異なるものとなる。組合が活動的であれば、多くのことが交渉事項となり、それほど活動的でなければ交渉事項は少なくなるという。例えば、どちらかと言うと活発な部類に含まれる SA 社のクラブの場合、何か場所を動かすことは、全て重要な変更となる。具体的には、拠点閉鎖、拠点の移設、および、拠点の統合などの大きな変更から、事業所内における作業場の変更といった小さな変更も重要な変更と見なされている³³。

その他、昇進者の決定についても交渉事項となっているという。SA 社のクラブによると、自分たちの上司がどのような人物なのかは、労働者にとって重要なことであり、ゆえに、重要な変更になるのだという。場合によってはクラブの要望によって、会社側が一度下した決定を覆し、別の者を昇進させることもあるそうである。途中で採用されるマネジャーに対してもクラブは独自に候補者を調査し、もし、不適當だと思った場合は、その旨を会社側に伝えることもある。もちろん、最終的な判断を下す権利は会社側にあるが、それでも、採用や昇進についても組合との交渉事項となっていることは驚きである。このように、「組合員にと

Employment Act とも表記されており、この点からもこの法律の性質を窺い知ることができる。

³² なお、ここで言う交渉とは、協議・折衝も含んでいる。そのため、事案によっては必ずしも労使双方の合意を必要としないものもある。

³³ 実際、MBL が施行された直後は、何が「重要な変更」にあたるのかについて、労使の間で合意が取れず、労働裁判所に持ち込まれることが多かったという。今では判例によって、概ね整理されており、この件での訴訟はほとんどないという。

って重要となる変更」と見なされるものに対して、組合に交渉の権利が与えられている。

(iii) 企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担

最後に、選挙で選ばれた組合役員の企業内における組合活動中の賃金に関しては、会社が負担することになっている。また、それに必要な備品などの経費も会社負担となっている。これ自体、驚くべき規定であるが、さらに、組合活動の範囲についても、組合に決定権がある。

組合代表に関する法律（以下 FML）では、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で、就業中の組合活動が保障されている。しかし、どれだけの時間を組合活動に充てて良いかに関して、詳細な規定がおかれているわけではない。そのため、組合活動の時間を決める決定権を、組織内の誰が有するのかが重要になる。

結論を先に言うと、どれだけの時間が必要なのかについての決定権は、組合側にある。例えば、経営側が、金曜に組織改編についての交渉を求めたとする。その後、次週の水曜日に交渉が行われることになったとする。この場合、当日までに金曜に渡されたドキュメントを読む時間や、組合の中で対応を協議したりする等の組合活動中における賃金は、会社が支払うことになっている。加えて、それらの準備に要する時間についても、組合が決定することができる。この点に関する SA 社のクラブ代表とのやり取りは、以下の通り。

回答者「会社は、私に、私が必要とする分の組合活動に対して、賃金を支払わなければならないんだ。(They have to pay me for my trade union time as much as I need.)」

執筆者「必要なだけ (As much as you need) ?」

回答者「そう。さらに、必要な時間も、私が決める。(Yes and I decide how much I need.)」

以上のように、企業内における組合活動中の賃金は、会社負担となっている³⁴。ところで、活動中の賃金が会社負担となれば、組合活動の時間について労使で簡単に合意できるのか、という疑問が湧いてくる。この点は、FML の中で、普段の業務に重大な支障をきたさない範囲内で就業中の組合活動が保障されている（第 3 条）とともに、労使に意見の相違があれば、その相違が解消されるまで、組合の解釈が適用されることになっている（第 9 条）。これらの規定から、上記のように「必要な時間」を組合が決めることができるようになっている。

なお、この点については、一点補足しておかなければならないことがある。それは、組合自身も組合活動に時間を取られすぎることについては、あまり良いことだとは考えていない

³⁴ 残念ながら、FML のどの文言がその根拠になっているのかについて、確認できていない。SA 社のクラブ代表によると、FML の中で規定されているという。ただ、帰国後、法律を確認したが、どの箇所がそれを示しているのか、はっきりとは分からなかった。今後の課題である。

ことである。この点について、例えば別の会社である SV 社のクラブ代表は、5 割は会社の仕事を行った方が良いと考えている。現場感覚を失わないためにも本来はそうしたほうが良いと考えているのであるが、実際には組合の仕事が多すぎるため、組合活動に専念せざるを得なくなっているという。

確かに組合は、必要な時間を自ら決めることができ、その活動中の賃金は、会社が支払わなければならないことになっている。しかし、だからと言って、組合自身も故意に組合活動の時間を延ばしているわけではなく、やむを得ず活動時間が長くなっている面もあることは、ここで強調しておきたい。

(iv) 法律による組合プレゼンス向上の背景

このように、組合への情報提供の義務、組合との交渉義務、組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担という 3 つの制約が、会社には課せられている。では、こうした義務は、いつ頃から経営に課せられるようになったのであろうか。

これらの義務を規定した法律 (MBL や FML) は、1970 年代を中心に制定されている。この時期に制定された理由として、次の 2 つがあげられる。第 1 に、この当時は、現在よりも社会民主労働党を始めとする左翼系の政党が強かったことである。そして、第 2 に、この当時は、山猫ストに代表されるような紛争が、非常に多かった時代であったことである³⁵。後者の理由に注目したい。

この当時は、「そこかしこで大なり小なりの紛争が発生していた」という。そうした紛争行為を行う労働者をなだめるために導入されたのが、これらの法律であった。労働者に権利を与えることで、彼らをなだめるとともに、彼らに対しても一定の責任を負わせることを目的に、法律が導入されたのだという。

ところで、本章の冒頭で労使自治の原則の背後には、2 つの義務、すなわち、①「平和義務」と②「交渉に応じる義務」が、課せられていることを指摘した。この 2 つの義務と関連して重要なことは、次の 2 点であろう。第 1 に、協約だけではなく、法律もそれらの義務を支える上で重要な役割を果たしているということである。とはいえ、第 2 に、それらの法規定は、労働者の救済というよりは、抑えのきかない職場の組合員をなだめる為のアメとして導入されたことである³⁶。

そして、このことから、現在の組合単一構造による労使関係の構造を維持させることに寄与していたのは、実は職場の労働者の活発な交渉力であったことが、垣間見える。この点は、集権的労使関係を構築し、ナショナルレベルや産業レベルで労働協約を締結していたとしても、職場の労使関係が必ずしも穏当かつ平穏ではなかったことを我々に教えてくれる。スウ

³⁵ SA 社のクラブ代表へのヒアリング調査による。

³⁶ エスピン-アンデルセンも、労働者の権利を拡大する立法の導入の背景として、組合の強い交渉力を抑制する必要性があったことを重視している (エスピン-アンデルセン 2001)。

ェーデンの労使関係を考える上で重要なことだと思われる。

以上のことを総括すると、こうした 60 年代から 70 年代にかけての職場における組合の行き過ぎた交渉力が、現在も維持されている労使関係システム形成の動力となっていると言えよう³⁷。

4. 労使関係の歴史的経緯³⁸

ここまで、労使関係の構造を中心に確認してきた。そして、前項の最後の部分で、歴史的な経緯について若干述べた。そこで、以下では、労使関係の歴史的経緯について、簡単に触れておきたい。結論を先に述べると、かつては、ナショナルレベル、産業レベル、企業レベル、その全ての層で団体交渉が行われていたが、現在は、産業レベルと企業レベルでのみ行われている。

【表 3 - 3 - 1】は、スウェーデンの労使関係の歴史において象徴的だと思われることを簡単にまとめたものである。

【表 3 - 3 - 1】 労使関係の歴史

時期	出来事
19 世紀	ギルドから発展したクラフトユニオンが生まれる
1898	LO (ブルーカラーの全国レベルの組合) の設立
1902	SAF (スウェーデン経営者連盟) の設立
1906	労使による 12 月の妥協
1922	LO 大会において連帯主義的賃金政策が提案される
1938	LO と SAF の間で基本協約 (サルチオバーデン協約) が結ばれる
1951	LO の大会においてレーン・メイドナーモデルが提唱される
1956～	SAF と LO による中央体制の始まり
1970'S	雇用保護法、共同決定法 (雇用法) 等の諸立法の制定
1983	金属産業の中央体制からの離脱 (中央体制の崩壊)
1983～91	団体交渉形態の混乱期
1991	政府による団体交渉への介入
1993～	団体交渉形態が産業レベルに分権化
1997	協調協約の締結

出所) 西村 (2014) より一部語句を改訂して転載。

(1) 12 月の妥協／基本協約

スウェーデンの労使関係の実質的な始まりは、1906 年に LO と SAF の間で行われた「12 月の妥協」からである。ここで重要なのは、SAF は労働者の団結権、団体交渉権を認めた一方で、LO は、採用、解雇、配置などを経営の専決権として認めたことである (Whyman2003)。こうした労使のお互いの譲歩によって、スウェーデンの労使関係はスタートしていくことに

³⁷ こうした職場労働者の交渉力に着目し、それこそがシステム維持の動力であることを指摘したものとしては、拙稿西村 (2011、2012) を参照されたい。そこでは、出来高給を巡る交渉を通して、そうした職場で生じていた活発な交渉の一端を明らかにしている。

³⁸ 本項の記述は、西村 (2014) 第 2 章の記述の一部を基に、若干の加筆を加えたものである。

なる。そして、1938年にはLOとSAFの間で基本協約（サルチオバーデン協約）が締結される。これは現在でも生きている協約で、スウェーデンの労使関係の基本的性格を規定した協約である。基本協約で確認されたことで重要なものとしては、労使自治の原則、経営権の範囲、組織化の自由、労使協調的で平和的な交渉手続きの重視などがある（稲上&ウィッターカー1994、Visser1996）。

以上のように、団結権、団体交渉権等の労使関係にとって重要な取り決めは、戦前に行われていたと言える。ただ、労使の頂上団体であるLOとSAFは、戦前は、第二次世界大戦中を除いて、賃金決定に直接的には関与していない。彼らがその際に実施したのは、物価スライド方式での賃金決定である。これは、どちらかと言うと、ナショナルレベルによる産業レベル以下の労使関係への関与の強化というよりは、非常事態時において、国家が労使関係に関与することを避けるために労使自らが予防線をはった、という意味合いが強いものである（Johnston1962）。

ナショナルセンターであるLOとSAFが賃金交渉を開始するのは、1950年代に入ってからである。

（2）中央体制のスタートと崩壊（1956～1983）

（i）経営側の要請によりスタート

戦後、賃金交渉を産業レベルからではなく、さらに一段上の中央レベルで開始するかどうかの議論が行われるようになった。1952年に例外的措置として中央協約が締結されたが、それはあくまで一時的な措置とすることが、中央レベルの労使の間で合意されていた（Johnston1962）。ただ、ここで重要なことは、中央レベルの労使関係を望んだのは、経営側だったということである³⁹。

賃金決定から組合の交渉力を排除することは、経営側、特にSAFの主要メンバーであった製造業の大企業が強く望んでいたことであった。大企業は、特に、保護産業に属している労働組合の強大な交渉力による賃上げ圧力が、自身のセクターにも波及してくることを危惧しており、その危惧が、産業横断的に賃金を規制するための中央交渉のスタートを熱望させることとなったのである（EIRR1984、Hibbs&Locking2000）。1956年から中央体制はスタートするのであるが、最初にそれを望んだのは、組合の交渉力を恐れる経営側だったことは、押さえておくべきことであろう。

（ii）中央体制の崩壊

こうして始まった中央交渉であるが、1983年に崩壊することになる。原因は様々であるが、1980年の中央交渉で起こった大争議が、SAFに中央体制を再考させるきっかけとなった1

³⁹ 労働者側のLOは、中央体制に乗り気ではなかった（Johnston1962）。

つの大きな要因であった（宮本 1999）。

急速に上昇する物価、失業率の増加、国際競争力の低下といった、1980年のスウェーデン経済の深刻な状況は、1980年の交渉ラウンドにおいて、労使を正反対の立場に迫りやり、LOが11.5%の賃上げを要求する一方で、SAFは0.5%の賃上げ率を主張した。両者の大きな隔たりは、労使の自主的な交渉によって解決することはできず、政府の任命した仲裁者が、仲裁にあたることとなった。しかしながら、仲裁者が提示した案は、LOにとって受け入れ難いものであり、LOはその案を拒否し、ストライキを行なった。それを受けて、SAFもロックアウトで対抗したのであった（EIRR1980a、EIRR1980b）。

1980年の賃金交渉ラウンドの後、1981年にSAFは、中央体制をやめ、労使関係を産業レベルに分権化することを決定する。1981年の交渉ラウンドは、SAFの規約改定が間に合わなかったため、分権化は見送られたが、1982年にSAFは規約を改定し、傘下の経営者団体が自由に協約を締結することを認めた（Olsson1991）。こうしたSAFの規約改定に最も迅速に対応したのが、金属産業経営者団体（VF）であった。1983年の交渉において、VFは交渉相手であるMetall（金属産業組合）に対して良い条件を提示することで、Metallを中央体制から離脱させることに成功した（宮本 1999）。こうして中央体制は終わりを迎えることになったのである⁴⁰。

（3）産業レベルの労使関係へ（1993～）

1993年以降、スウェーデンの労使関係は産業レベルに完全に分権化した。交渉形態から見ると、新しいスウェーデンの労使関係の始まりと言える。これ以降、産業レベルを頂点として開始された新たな賃金交渉が実施されるわけであるが、93年と95年の賃金交渉ラウンドは、平和裏に実施されることはなかった（篠田編 2001）。こうした状況を受け、1997年に産業横断的な調整が一部の産業の間で開始されることとなる。

まず、スウェーデンの民間部門のブルーカラーとホワイトカラーの組合が集まり、スウェーデン産業組合（Swedish Union within Industry / Facken inom industrin）が結成された。そして、このスウェーデン産業組合の呼びが発端となり、民間の輸出セクターを中心とした主要産業の労使⁴¹に適用される協調協約が、1997年3月17日に労使の間で締結されること

⁴⁰ ただ、その後も中央協約が締結される年もあれば、されない年もあった。それゆえ、交渉形態から見れば、83年～91年までは混乱期と言えよう。

⁴¹ 締結当時の参加者は、経営側が12団体、労働側が9団体となっていた。参加団体は、以下の通り。経営側は、①工業及び化学産業経営者連盟、②採掘産業経営者連盟、③農林業経営者連盟、④鉄鋼及び金属産業経営者連盟、⑤機械工業経営者連盟、⑥材木産業経営者連盟、⑦建築材産業経営者連盟、⑧食品産業経営者連盟、⑨室内装飾業経営者連盟、⑩林業経営者連盟、⑪溶接機械工業経営者連盟、⑫繊維及び衣服産業経営者連盟の計12となっている。一方で労働側は、①材木産業労働者組合、②大卒エンジニア組合、③林業組合、④食品産業組合、⑤製紙産業組合、⑥繊維及び衣服産業組合、⑦工業組合、⑧ホワイトカラー組合、⑨金属産業組合の計9団体が参加している（ALMEGA1999）。なお、協調協約締結後、ホワイトカラー組合は、SIFからUNIONENに、工業組合と金属産業組合は合併して機械・金属産業組合（IF-Metall）となっている。

となった⁴²。

この協約は、①産業の発展のために行わなければならないこと、②産別交渉における交渉の手続き、および、③労使が合意できなかった場合の第三者による調停手続きなどに関する事柄が規定されており、スウェーデンの労働力の 1/5（約 80 万人）をカバーしている（EIRR1997）。なお、2011 年に、協調協約は締結し直されている。産業レベルの労使当事者によると、この協約は、労使関係の安定化に少なからず寄与しているという⁴³。その代表的な例を示すと、協調協約締結以降、産業別協約の有効期限が終わる前に、新たな協約が結ばれるようになっている。かつては、その時の協約終了期限を迎えても、新たな協約が結ばれないという事態に陥ることがよくあったという。これは、協調協約によって、産業レベルの団体交渉における交渉スケジュールが具体的に定められたことによる部分が大きい⁴⁴。

また、現在、スウェーデン産業組合は、産業レベルの団体交渉の開始に先駆けて、共通要求の作成を行っている。共通要求を作成するかどうかの判断は、メンバーである各産業別組合に委ねられている。例えば、メンバーの 1 つである IF-Metall では、産業別交渉に入る前に組合内で議論を行い、共通要求に参加するかどうかを決定する。このように、スウェーデン産業組合は、共通要求の作成にも取り組んでいる。

もっとも、共通要求の作成自体は、目新しいものではない。交渉形態が分権化した後も、ブルーカラーのナショナルセンターである LO は、傘下の組合の間で共通要求を作成することを試みてきた。スウェーデン産業組合による共通要求の作成において注目すべき点は、職種を越えた集団によって実施されているところにある。スウェーデン産業組合には、ブルーカラー、一般ホワイトカラー、および、大卒エンジニアが、メンバーに名を連ねている。このように、産業レベルにおいて、ある種の階層横断的な調整活動の萌芽が見られる。

なお、この点に関わり、2016 年の産業レベルにおける団体交渉ラウンドにおいて、注目すべき出来事が生じた。その出来事とは、スウェーデン産業組合において、共通要求が作成された一方で、LO において、共通要求の作成が失敗に終わったことである。LO 傘下のとある産業別組合が、女性が多い職務への特別の賃上げを共通要求段階から組み込むことを主張したのに対して、別の産業別組合が、そうした賃上げは実際の分配交渉において実施すべきであるとの主張を譲らなかったため、共通要求の作成が断念された。

このことは、階層横断的な調整活動が進んだ一方で、同一階層内における調整活動が失敗

⁴² EIRR（1997）。また、90 年代の賃金交渉ラウンドは、篠田編（2001）に詳しい。

⁴³ 執筆者のヒアリングに基づく、労働側においてはブルーカラーである IF-Metall とホワイトカラーである Uionen 双方とも、肯定的な評価を下している。また、ヒアリングを実施した 2 つの経営者団体も肯定的な評価を下している。

⁴⁴ 次の IF-Metall 交渉部の発言を参照されたい。なお、この発言は、西村（2014）から引用している。「（協調協約の…筆者）重要な成果の 1 つは、（2004 年協約の終了期限である…筆者）2007 年の 4 月 1 日までに新しい協約を締結できたことです。・・・以前の交渉では、皆が他の産業がどのようになるのかを見ており、締結されている協約の期限が過ぎてから、交渉が行われていました。例えば、私が、IF-Metall の中央組織に赴任した 1986 年などは、交渉が 8 月に行われていました。労働協約の期限は何カ月も前に終了していました。ですから、協調協約が締結された 1997 年以来、協調協約は、よく機能していると思います」。

に終わったという点で、非常に興味深い出来事だと言える。今後の推移を見守っていく必要があるだろう。

第四節 労働協約に関するルール

さて、ここまでは、基本的なことを概観してきた。では、そうした労使関係を構築しているスウェーデンにおいて、労働協約は、一体どのような位置付けにあり、かつ、どの程度適用されているのか。また、複数存在する労働協約は、どのような関係にあるのか。本節では、これらの点について、現状分かっている範囲内ではあるが、触れておきたい。以下では、組織率や協約適用率の現状を確認するとともに、複数の労働協約の存在や、複数の労働協約の関係性について、現状明らかになっている範囲内の事実を提示したい。

1. 労働協約の位置づけ

まず、スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている（労働政策研究・研修機構 2005）⁴⁵。そして、この労働協約は、強制的かつ「規範的」な効力を持っている。なぜなら、労働協約の規定は、自動的に、当該労働協約に法的に拘束される個別労働者の雇用契約の内容となるからである（労働政策研究・研修機構 2005）。このルールは、共同決定法（雇用法）27条において定められている⁴⁶。

一方で、スウェーデン労働法では、法律上は、労働協約の拡張適用を認めていない⁴⁷。そのような状況下で、労働協約はどの程度適用されているのであろうか。まず、この点について、確認しよう。以下で分かるとおり、多くの労働者に対して、労働協約の内容が適用されている。

2. 協約適用対象者の多さ

さて、上記のように労働条件決定において、重要な役割を果たしている労働協約であるが、その適用対象者も非常に多い。この点を探るために、組織率、経営者団体加盟率、ならびに、協約適用率を確認しよう。

(1) 組織率と経営者団体加盟率

まず、組合の組織率について確認しよう。【表 3 - 4 - 1】は、組合の組織率の推移を示したものである。表から分かるとおり、組織率は、低下傾向にはあるものの、2011年時点におい

⁴⁵ 共同決定法第 23 条において、労働協約は、「使用者団体または使用者と、労働者の団体の間での、労働条件または労使関係に関わるその他の事項について述べた合意」と定義されている（労働政策研究・研修機構 2005）。

⁴⁶ 共同決定法 27 条において、「雇用契約は、労働協約の規定に反してはいけない」という旨の規定が、おかれている。

⁴⁷ 労働政策研究・研修機構（2005）を参照。また、Unionen 法律担当へのヒアリングでも、同様のことが指摘された。

ても、全体で 70%（民間部門 65%、公共部門 83%）と高い水準を維持している。とはいえ、民間部門を見ると、低下していることは事実である。

【表 3 - 4 - 1】組合の組織率（%）

	組織率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	78	74	72	71	68	65	65	65	65
公共部門	94	92	89	88	86	84	84	85	83
全体	85	81	78	77	73	71	71	71	70

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、その低下を先導している産業はどこなのであろうか。組織率についてまとめた Kjellberg (2013) によると、ホテルやレストラン業での低下が顕著となっている（2006年 52%→2012年 32%）一方で、製造業については、低下はそれほど著しいわけではなく、その水準を維持している（2006年 84%→2012年 78%）。スウェーデンでは、輸出系の製造業が、パターン・セッターとなるべきである、という理解が暗に存在している。このことを念頭に置くと、このデータを確認する限り、パターン・セッターにおける組織率は、その低下が顕著な産業と比べれば、今なお維持されていると言える。

【表 3 - 4 - 2】経営者団体加盟率（%）

	経営者団体加盟率								
	1993年	2000年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	77	75	78	77	77	80	81	80	79
公共部門	100	100	100	100	100	100	100	100	100
全体	86	83	86	85	84	87	88	86	86

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

次に、経営者団体加盟率について、確認しよう。こちらの方は、組織率と違い安定している（【表 3 - 4 - 2】）。こうした安定性を見ると、経営側が経営者団体に加盟する理由が気になるところであるが、組合の組織率であれ、経営者団体加盟率であれ、その理由を当事者感覚に沿った形で明らかにすることは、実は最も難しいことである。この点は、以下の組合の発言によく表れていると思われる⁴⁸。

執筆者「ショップ協定がない中で、どうしてこんなに組織率が高いのでしょうか。この点が一番の疑問です。」

V氏「うーん。組合に入った理由なんてなかったんだ。入社したら、（組合に入ることに同

⁴⁸ 以下の発言は、西村（2014）より抜粋したものである。今回のヒアリング調査協力先の団体である IF-Metall 中央交渉部の V氏および R氏とのやりとりである（2009年9月21日）。

意することに…執筆者) サインをする。これが自然なことだったんだ。だから、組合に入るのに理由なんてなかったというのが、本当の理由かな。だから、いまのプレジデント (IF-Metall の委員長…執筆者) が、若者に組合に入る理由を聞かれば、彼は困るだろうな。彼には理由なんてなかったんだから。なあ？」

R 氏「そうだね (Yes)。」

さて、話を戻すと、本節とのかかわりで重要なことは、こうした状況の下、協約適用率がどの程度なのか、ということであろう。

(2) 協約適用率

上で確認したとおり、組織率、経営者団体加盟率ともに高いのであるが、では、そうした中で、協約の適用率はどのようになっているのであろうか。まず、全体の傾向を示したものが、【表 3 - 4 - 3】である。ここから分かるように、民間部門、および、公共部門ともに適用率は高い。

【表 3 - 4 - 3】 協約適用率 (%)

	1995年	2005年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
民間部門	90	89	86	84	85	83	83
公共部門	100	100	100	100	100	100	100

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

【表 3 - 4 - 4】 民間部門のブルーカラー／ホワイトカラー別協約適用率 (%)

	協約適用率		
	全体	ローカルの協約 (Hångavtal)	その他の協約(産別協約) (Övriga avtal)
ブルーカラー	91	11	80
ホワイトカラー	77	2	75
全体	83	6	77

注) 2011 年の適用率である。

出所) Kjellberg (2013) より執筆者作成

では、ホワイトカラーとブルーカラー別に見るとどうなっているのであろう。民間部門の適用率について示したものが、【表 3 - 4 - 4】である。ここから分かることは、次の 3 つである。第 1 に、ブルーカラーの方が、適用率は高いものの、ホワイトカラーも十分な高さを維持していること、第 2 に、少なくとも 2 種類の協約がスウェーデンには存在していること、第 3 に、2 種類の協約のうち、主流なのは「その他の協約 (Övriga avtal)」だということである。2 つめと 3 つめの指摘は、複数の労働協約の関係を考えるという点で重要なテーマの

1つだと考えられる。以下で論じよう。

3. 複数の協約

さて、【表 3 - 4 - 4】より、「ローカルの協約 (Hångavtal)」と「その他の協約」の 2 種類があることを確認することができる。この 2 つは、何が違うのであろう。また、スウェーデンでは、産業レベルの労使の間で締結される労働協約と個別企業内で使用者とクラブが締結するローカル協約の 2 種類の協約が存在する。したがって、少なくともスウェーデンには、「ローカルの協約 (Hångavtal)」、産業別協約、ローカル協約の 3 種類が存在することになる。以下では、これら複数の協約の関係について確認しよう。もっとも、この点については明らかにされていないことが多く残されている部分ではある。

(1) 「ローカルの協約 (Hångavtal)」と「その他の協約 (Övriga avtal)」

まず、【表 3 - 4 - 4】で出てきた 2 種類の協約の違いを確認する。端的に言うと、産業別協約との関係性がこれらの協約を分けているものである。個別企業において締結される協約が産業別協約の下にあれば、それは、「その他の協約」に含まれる。一方、産業別協約とは独立して存在している場合、「ローカルの協約」となる。この点については、若干の解説が必要であろう。

通常、産業レベルの経営者団体に加盟している企業では、その団体が産業別組合との間で産業別協約を締結した後、企業レベル（主に各事業所）において、労使交渉が行われ、協約が結ばれる。このような手続きを経て締結された労働協約は、【表 3 - 4 - 4】における「ローカルの協約」には含まれていない。ここでの「ローカルの協約」とは、あくまで産業別協約とは独立して結ばれた協約を指している。この点に関わって、労使の団体加盟の有無と適用される協約に関してまとめたものが、【表 3 - 4 - 5】である。

【表 3 - 4 - 5】 団体加盟の有無と適用される協約の関係

	パターン	適用される労働協約	備考
①	経営者団体加盟企業⇔組合員	経営者団体と産業別組合が締結した産別協約が適用	経営者とクラブの間で締結されるローカル協約となる場合もある
②	経営者団体未加盟企業⇔組合員	個別の「ローカルの協約」が適用	産業別組合の交渉力に成否は委ねられる

出所) IF-Metall の中央組織、および、地域支部への聞き取りより執筆者作成。

この表が示すパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」は、【表 3 - 4 - 4】における「その他の協約」が適用されるケースである。一方、パターン②「経営者団体未加盟企業と組合員」は、【表 3 - 4 - 5】における「ローカルの協約」が適用されるケースである。

なお、①のケースでは、経営者団体と産業別組合が団体交渉を行い産業別協約が締結される。

②の場合、産業別組合が、当該事業所の責任者と直に交渉し、協約締結を試みる。そして、成功すれば、「ローカルの協約」が締結される。この場合の労働側の交渉主体は、主に産業別組合の地域支部となる。

(2) 同一産業内における産業別協約とローカル協約の関係

さて、ここまで、「ローカルの協約」と「その他の協約」の違いについて確認した。ところで、【表 3 - 4 - 5】のパターン①「経営者団体加盟企業と組合員」のケースでは、備考欄に示している通り、産業別協約と個別企業内において使用者とクラブが締結するローカル協約の 2 種類が存在することになる。この 2 種類の協約の関係はいったいどのような関係にあるのであろうか。この点について確認しよう。しかし、結論から言うと、この関係性について法律上どのような規定が設けられているのかについては、明らかにできていない。現状分かっていることは、以下の点のみである⁴⁹。

集团的労使関係法の基本法である MBL を見る限り、スウェーデンに存在する複数の労働協約（産業別協約・ローカル協約）の効力の優劣に関する規定は、27 条で「雇用契約は、団体協約の規定に反してはいけない」という旨の規定がおかれているだけである。この点について、実際の交渉当事者は、どのような解釈を行っているのであろうか。IF-Metall 中央交渉部 R 氏とのやり取りは以下の通り。

執筆者「雇用法 (MBL) 27 条では、(認められない雇用契約として・・・執筆者) does not comply with such collective agreement と書いているのですが、これでは、ローカル協約は、産業別協約を下回ることも駄目ですし、上回ることも駄目になると思うのですが・・・」

回答者「うーん。そこのところ (雇用法 27 条・・・執筆者) とどう関係しているのかは分からない。ただ、産業別協約には、例えばセクション 7 にこのような文言がある。こうしたことが、ローカルパーティーが、独自の交渉を行うことを可能にしているのかもしれない。・・・普通は、(ローカル協約は、産別・・・執筆者) 協約を下回っては駄目だということになっている。うーんだから、私が言えることは、そのところはあまり突っ込むなということだ (笑) (My recommendation for you is that don't too much write about it)。(中略) もちろんセクション 7 のような文言が産業別協約にはある。しかし、それが根拠となっているのかは定かではない。・・・我々もよく分かっていないんだ (People normally do not understand what's going on)。スウェーデンに特殊なことと言えるかもしれない。デンマークではこうはいかないだろうな。」

⁴⁹ 以下の R 氏の発言までの記述は、西村 (2014) によっている。

ここでいうセクション7の文言とは、以下のようなものである。

「ローカルレベルの双方の当事者は、仕事に関連する移動に伴う生計費の増加に対する補償に関する協約を締結することができる。もし、この点に関する協約が締結できない場合、以下が適用される（下線部執筆者）」。

この他にも、例えば、セクション5では、次のような文言がある。

「ローカルレベルの双方の当事者が他に合意できた場合を除いて、(中略) 次の規定が適用される（下線部執筆者）」。

この他にも協約の少ない部分で、「もし、ローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」という但し書きからはじまる規定が存在しており、このことから、個別企業内において締結される協約の内容が、最初に適用されるというルールがあることが窺われる⁵⁰。

以上のように、産業別組合において産別交渉を担当している当事者によると、個別企業内において締結される労働協約は、産業別協約の条件を下回ってはならない、というふうに解釈されている。しかしながら、上記中央交渉部の発言から分かるように、どうして上回って良いのかについて、法的に明確な根拠を彼自身が理解しているわけではない。この点については詳細な労働法の研究を待ちたい。

さて、上記のようにその根拠については分からない部分は、なお残されているものの、産業別協約とローカル協約の関係性を定めている1つのルールが存在する。そのルールとは、「ノーマランダバーカン (Normerande Verkan ; 以下 NV)」と呼ばれるものである。直訳すると「規範的効果」ということになり、協約間の関係性を規定している1つの考え方のようなものとなっている。法律上の根拠は分からないが、このルールに基づいて、産業別協約の内容の変更が認められる事項と認められない事項が、分けられている。ただし、NVの意味していることを理解することは、非常に簡単であるが、実際のNVの運用を明らかにすることは、非常に困難なものとなっている。

まず、NVの指す意味について。NVは、産業別協約の規定のうち、ローカル協約においてその内容を変更することが、認められない項目のことを指している。つまり、当該項目がNVであれば、ローカル協約は産業別協約の内容を上回ることも、下回ることも許されない。

⁵⁰ こうした文言を根拠に、企業内で締結される協約が雇用契約に法的拘束力を持つ協約になると見なしている者として、Ahlberg&Bruunがいる (Ahlberg&Bruun 2005)。しかし、当事者は、そうした見解を必ずしも持ってはならず、この点については、不明瞭な部分が残されていると言えよう。

代表的なものとして、残業手当がある。これは、産業別協約の内容がそのまま適用される。この点は、産業別協約の文言からも窺い知ることができる。NV でない項目の場合、最初に、「もしローカルレベルの当事者が合意できなかった場合」というような、個別企業内の労使（双方の当事者）による合意を前提とし、合意できなければ産業別協約の規定を適用するという類のことを記した文言がつく。一方、NV の場合、そうした文言はない。参考に、NV である残業手当と、NV でない賃上げ率に関する産別協約上の文言を示しておこう。

2 項 残業手当

残業は、部分的には残業手当によって、部分的には働く時間によって、補償される。時間による補償は、時間あたりの賃金として支払われることも可能であるし、もし、労働者が望めば、労働時間口座に一時間単位で (one hour for each hour worked)、預けることもできる。5 節 5 項は、労働時間口座の処理について定めている。

注

ローカルレベルの双方の当事者は、労働時間口座に預けることを通した補償に上限を設けることについて合意することができる。

時間当たりの残業手当 (SEK/hour) は下記の通りである。

時間	残業			集团的操業の残業 交代制の残業		
	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009	4月1日 2007	4月1日 2008	4月1日 2009
月曜 - 金曜 (労働日)	53.99	55.61	57.45	69.46	71.54	73.90
直近の労働時間の計画で、労働 日で無い日	69.46	71.54	73.90	92.55	95.32	98.47
土日、国民の休日、ミッドサマ ーイヴ、クリスマスとニューイ ヤーイヴ	92.55	95.32	98.47	108.05	111.29	114.97

ローカル交渉のためのウェイジプール (lönepott)

「もしローカルレベルの双方の当事者の間で他の合意がなされなかった場合、当該事業所の労働者たちの月給の 2.8%、2.5%、2.8%のウェイジプール (lönepott / Wage pool)⁵¹が、2007年4月1日、2008年4月1日、2009年4月1日に、それぞれの事業所において、創出されなければならない (下線部執筆者)」。

ただ、NV でないものについては、協約の文言からは分からない、やや難解な部分がある。何が難解かというと、産業別協約毎に同じ項目であっても上回ることのみが許されている場合と、上回ることも下回ることも許されている場合があることである。例えば、賃上げ率を

⁵¹ ウェイジプールとは、賃上げ率のこと。なお、ここでの賃上げ率とは、事業所全体の労働者の平均賃上げ率のことであり、個人の賃金に対する賃上げ率を指しているわけではない。

例に説明すると、本章が主な対象としているエンジニアリングセクターの産業別協約は、上回ることのみが可能というふうに解釈されている⁵²。しかし、同じ IF-Metall に属する別のセクターの産業別協約では、上回ることも下回ることも許されると解釈されている。この点は、産業毎に傾向があるようで、例えば IF-Metall で言うと、統合前の旧工業組合（IF）系は、上下ともに可能と解釈しているセクターが多く、旧金属産業組合（Metall）系は、上回ることのみが可能と解釈しているセクターが多いようである⁵³。

もっとも、上記のような違いはあるものの、下回ることも許されているセクターを多く抱えている IKEM（工業及び化学産業経営者連盟）の交渉部門長の言葉を借りれば、「事実上、下限であり、下回ることは難しい」、ということであり、ゆえに、事実上、NV でない項目については、上回ることのみ許されていると解釈しても問題ないと思われる。

（3）同一事業所内における複数の労働協約間関係

さて、協約間関係の最後に、同一事業所内における協約適用のルールについて確認しておこう。先に、スウェーデンでは、1 つの事業所が複数の組合によって組織されていることを確認した。とすると、同じ事業所の中に複数の労働協約が存在することになる。どの労働協約が、個々の従業員に適用されるのであろうか。この点について、その背後にいかなる法律上のルールがあるのかは、残念ながら分かっていない。したがって、事実を指摘するのみになってしまうわけであるが、その関係をまとめると【表 3-4-6】のようになる。

【表 3-4-6】 所属する組合と適用される協約の関係

	本人の所属組合	本人の仕事	当該業務を組織している組合	適用される協約
A 氏	IF-Metall（機械・金属産業組合）	最終組立工	IF-Metall	IF-Metall の協約
B 氏	Unionen（職員組合）	事務作業	Unionen	Unionen の協約
C 氏	IF-Metall	事務作業	Unionen	Unionen の協約

出所) Unionen、労働裁判所、および、LO-TCO 法律センターへの聞き取りに基づき執筆者作成。

この表から分かるとおり、各従業員に適用される協約は、当該職種を組織している組合が締結する協約となっている⁵⁴。必ずしも加入している組合が締結している協約の内容が適用されるわけではない。例えば、現在、事務作業の仕事は、Unionen（ホワイトカラーの組合）

⁵² 産業別協約と言っても 1 つの産業別組合に 1 つだけ協約があるわけではない。例えば、IF-Metall には、エンジニアリングセクター、マイニングセクター、化学セクターなど、複数のセクターと呼ばれる単位ごとに産業別協約（セクター協約）が締結されている。2008 年時点の数にはなるが、セクターは、IF-Metall 内で、41 個ある。これらの 41 個のセクター間の協約の内容をどう調整するのかは、中央組織の重要な役割である。この点については、拙著西村（2014）を参照されたい。

⁵³ IF-Metall は、金属産業組合と工業組合が合併して誕生した産業別組合である。そのため、やや異なる特徴を持つセクターが混在する産業別組合となっている。

⁵⁴ どの仕事をどの組合が組織するのかについては、労労間で協定が結ばれている。この点については、本章第三節の縄張り問題の箇所を参照されたい。

が組織することになっており、最終組立工は、IF-Metall（ブルーカラーの組合）が組織することになっている。そのため、もし、事務作業に従事する従業員が、Unionen ではなく IF-Metall に加入したとしても、彼に適用される協約は Unionen の協約であり、IF-Metall の協約ではない。もっとも、通常こうしたケースは生じにくいという。

4. 未組織労働者に対する対応

本節の最後に、未組織労働者に対する協約適用のルールについて確認しておこう。スウェーデン労働法では、法律上は、拡張適用がないことを先に述べた。しかしながら、結論から言うと、通常は、非組合員に対しても、労働協約の内容が適用されるようである。というのも、スウェーデンでは、ローカル協約において、「非組合員についても同様の内容を適用すること」といった内容の文言が書かれていることが多いためである。このことによって、そのようなローカル協約が締結されている事業所に勤める非組合員に対しては、当該労働協約の内容が適用されることになる。また、そうした文言が記載されていない場合でも、労働協約の内容、もしくは、それに近い内容の条件となるという。労働裁判所において、概ね 9 割程度の水準なら違法ではないという判断が下されており、このような取り扱いとなっているという⁵⁵。

第五節 賃金決定の実態

さて、本節では実際の労働条件決定のルールについて、賃金決定を素材に論じていこう。産業別協約の規定を確認した上で、個別企業内における労使交渉について確認する。

1. 産業別協約の規定

まず、本論に入る前に、議論を進める上で必要だと考えられる事柄について、簡単に確認しておきたい。具体的には、①産業別組合の組織形態と②産業別協約における規定を確認する。その上で、第 2 項において企業レベルにおける組合組織であるクラブがある場合の、第 3 項においてクラブがない場合の賃金交渉の実態について確認する。

(1) 産業別組合の組織形態

先に述べたとおり、IF-Metall は、大きく中央本部 (Head Office) と地域支部 (Local Branch) から構成される。中央本部はストックホルムにあり、ここが産業別交渉の際の主要なアクターとなり、対応する経営者団体と産業別協約（セクター協約）を締結する。ただし、一言で産業別協約と言っても、IF-Metall 内で 1 つだけ産業別協約（セクター協約）が締結されているわけではない。マイニングセクター、エンジニアリングセクター、ケミカルセクターと

⁵⁵ 労働裁判所、および、LO-TCO 法律センターへのヒアリングによる。

いった具合で業種に基づいて括られた単位毎に、それぞれ産業別協約（セクター協約）が締結されている。そのため、IF-Metall は、複数の経営者団体と複数の産業別協約（セクター協約）を締結している。現在、IF-Metall 内で 40 ほどのセクター協約がある。

一方、地域支部は、スウェーデンの各地域に設置されている。IF-Metall で 52 の地域支部が置かれている。本節との関わりで重要なことは、地域支部は、産業別交渉の当事者ではないことである。地域支部は、産業別協約を締結するために、自ら経営者団体と交渉しているわけではない。産業別協約締結の当事者は、中央本部である。

では、地域支部の役割とは何か。担当地域内での組織化活動や安全衛生活動などその活動は多岐にわたるのであるが、賃金決定における重要な活動として、企業内にクラブ（組合）を持たないところの賃金交渉を担当していることがあげられる。つまり、地域支部は、産業レベルの協約締結当事者ではない一方で、企業レベルにおける賃金交渉に参加している主体となっている。したがって、地域支部の役割を明らかにすることは、クラブのない事業所の賃金決定を明らかにすることにつながると言える。

(2) 産業レベルの賃金に関する規定

さて、次に産業別協約の規定について確認しよう。ヨーロッパ諸国は、企業ではなく産業レベルで賃金が決定されていると言われている。しかしながら、単に事業所毎の平均賃上げ率を決定しているのみの場合と、職種ごとの賃率についても決めている場合とでは、同じ産業レベルで賃金が決まっていると言っても、その意味合いは異なってくる。以下では、長年スウェーデン労使関係のパターン・セッターと見なされてきた機械・金属産業の産業別協約のうち、ボルボやサーブなど主要企業に適用されるエンジニアリングセクターの産業別協約の規定に沿ってこの点を確認していこう。

最低賃金

まず、最低賃金について。最低賃金は、大きく月給と時間給の 2 つがある。まず、月給の文言は以下の通りとなっている。

18 歳に到達した被用者達は、2007 年の 4 月 1 日から、月例給を最低 15,410 スウェーデンクローナ（以下 SEK…執筆者）、2008 年 4 月 1 日からは 15,903SEK、2009 年 4 月 1 日から 16,476SEK、受け取らなければならない。特別な技能の仕事（specially qualified work）については、最低月例給は、2007 年 4 月 1 日から 17,022SEK、2008 年 4 月 1 日から 17,567SEK、2009 年 4 月 1 日から 18,199SEK でなければならない。

上記の文言から分かる通り、具体的な職種別賃率を決めているわけではない。一方で、時給の場合、4つの等級で構成されている（【表3-5-1】）。とはいえ、各等級の定義を示した【表3-5-2】から分かるように、職務について必ずしも精緻な規定が設けられているわけではない。

【表3-5-1】時給の規定

		1 april 2007	1 april 2008	1 april 2009
Lönergrupp (等級)	1	81.70	84.31	87.35
	2	86.44	89.21	92.42
	3	91.46	94.39	97.78
	4	96.76	99.86	103.45

注) 単位はオーレ (öre)。100 オーレで1 クローナ (SEK)。1 クローナは 2013 年時点で、16 円から 17 円程度。
出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

【表3-5-2】グループの定義

グループ	定義の内容
グループ 1	それほど困難ではない職場環境の下で、肉体的にも厳しくなく (little effort)、詳細な指示の下で、予め定められたルーティーンに従い行われる仕事 (work)。
グループ 2	困難な職場環境の下で、適度な肉体的な負荷がある (moderate effort) 仕事 (work)。口頭、もしくは書かれた指示に従うとともに、ある程度の特別な訓練と実際の経験を要する仕事もこのグループに含まれる。
グループ 3	技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とし、口頭や書かれた指示に加えて、判断や主体性が必要な仕事 (qualified work)。困難な職場環境の下で、肉体的に厳しい (heavy effort) 仕事 (work) もこのグループに含まれる。
グループ 4	非常に多くの技術的な訓練、もしくは、理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、判断、主体性、仕事の成果に対する責任を要する仕事 (especially highly qualified work)。技術的、もしくは理論的な訓練、および、実際の経験を必要とするとともに、口頭や書かれた指示よりも、判断や主体性を必要とし、かつ、困難な職場環境の下で、十分な肉体的負荷のかかる仕事もこのグループに含まれる。さらに、このグループには、非常に厳しい職場環境の下で、肉体的負荷が過度に大きい仕事も含まれる。

出所) Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall2007-2010 より執筆者作成。

このように、職種別賃金を産業レベルで構築しているというには、やや心許ないものとなっている。この点について、SV 社の組合 (SV 社バークスタッズクラブ) 代表の言葉を借りれば、「企業は独自の賃金システムを持っており、独自の賃金表 (tariff) を持っている。それぞれの労働者の賃金は、会社の制度に基づいて決定している」のである。

さらにもう一点重要なことは、最低賃金の水準は決して高いわけではないことである。通常、事業所にいるほぼ全ての労働者が、既に最低賃金以上の賃金を得ている。事業所の規模が 60 人程度の所であっても、1,000 人を超える所であっても同じ傾向になっている。この点

は、IF-Metall 副委員長⁵⁶の発言が参考になる。

「あまり、それ（月給の最低賃金における specially qualified work・・・執筆者）にこだわる必要はない。というのも、ほとんど全ての労働者が、既に最低賃金以上の賃金を得てしまっているので、その区分け自体が意味のないものとなってしまっている。」

先に指摘した職務の定義という意味では曖昧であったグルーピングと、上の発言を併せると、やはり、個別企業内で形成されている労使関係が重要になってくることが予想される。

賃上げ率

最低賃金の他に、産業別協約では、賃上げ率が設定されている。傘下の企業は、いかなる理由があれ、この条件を下回る内容で、ローカル協約を締結することはできない。したがって、この規定は、傘下の企業全てに適用される賃上げ率の下限として機能していると言えよう。文言は以下の通りとなっている。

もしローカルレベルの双方の当事者の中で他の合意がなされなかった場合、当該事業所の労働者たちの月給の 2.8%、2.5%、2.8%のウェイジプール (lönepott / Wage pool) が、2007年4月1日、2008年4月1日、2009年4月1日に、それぞれの事業所において、創出されなければならない（下線部執筆者）。

上記におけるウェイジプールが、それぞれの年度の賃上げ率の下限になる。ところで、この規定における注意点として、これはあくまで事業所全体で見た場合の賃上げ率の平均に関する規定だということである。つまり、仮に A と B の 2 人がいる事業所を想定し、産業別協約の規定を 6% とすると、A を 8% とし、B を 4% としても問題ない。協約の規定上では、必ずしも全ての組合員の賃金を 6% 上げなければならないわけではないことは、留意されたい。

この点、交渉当事者達もそこまで厳格な規定を設けているわけではないと考えているようである。以下の鉄鋼及び金属産業経営者連盟とのやり取りが参考になる。

回答者「柔軟でない項目は、僅かしかありません。（中略）ほとんどは、ローカルレベルに交渉が開かれているのです。（中略）賃金は完全に柔軟ではありません。ただ、ブルーカラーの賃上げに関する規定は、パーセンテージです。ブルーカラーの協約を見たら分かる通り、協約を見てほしいのですが、（中略）この全ての個人の月例賃金の 1.7%（という産業別協約上の規定・・・執筆者）が、賃上げ原資（Wage kitties）を設

⁵⁶ 調査時点の役職であり、2015年に、交渉部長となっている。

定します。そして、その分配について交渉が行われます。この人は幾ら、この人は幾らと。(中略)全体を見たとき、平均賃上げ率は、少なくとも1.7%でなければなりません。1人は0%で、他の者が、3.4%でも、OKなんですよね」。

質問者「OKですよね」。

回答者「ブルーカラーでは、企業で問題があった時、(賃上げ率を・・・執筆者)1.7%を1%にすることは、まだできませんが・・・」。

そしてここが重要なことなのであるが、組合側もそのようなラフな規定で問題ない、と言うよりも、むしろそうあるべきだと考えている。下記のIF-Metall交渉部長とのやり取りが参考になる。

質問者「すみません。どうしてこうしたことを聞いているかと言うと、このプロジェクトは、ヨーロッパ諸国の労使関係の比較なんです。彼は、フランスを学んでいて、他の同僚がドイツを学んでいます。いつも、同僚は、私を非難するのです。どうして(産業別協約の規定は簡素なのか・・・執筆者)と(笑)」。

回答者「我々は最低賃金だけでなく、賃上げ原資についても交渉する。(最低賃金は、・・・執筆者)我々は2つある。(中略)もし、スウェーデンとドイツの協約を比較するのであれば、ドイツの協約は非常に分厚い(fat)。スウェーデンは、」

質問者「非常に薄い(thin, thin)。」

回答者「(笑)。この違いは、我々のカルチャーから来ている。我々は、全てのことを(産業別協約で・・・執筆者)決めないんだ(we don't regulate everything)。(中略)ドイツは、(産業レベルで・・・執筆者)多くのことを決めている。我々は、クラブと使用者に大きな自由を与えようと試みている(bigger, bigger freedom)。(中略)我々は、現状で良いと考えているんだ。(中略)組合活動は、メンバーの近くで行うべきだと考えている。メンバーはショップフロアにいる。こう言えるだろう。クラブに協約を締結するだけの力を与えようと思えば、産業別協約で全てを決めてしまうのは良くないことだ。組合活動を組合員の近くで行わそうとすれば、(産業別協約で詳細な取り決めを行うことは・・・執筆者)正しいことだとは言えない。職場の投票で選ばれた者に、より多くの交渉力を与えなければならないと考えているんだ」。

以上から分かるとおり、組合自身も賃金決定の主要なステージを企業内に置くことが、労働運動を展開していく上で重要だと考えている。このことは、賃金決定の主要なステージは、むしろ個別企業にあることを暗に示していると言える。

さて、実際の企業内における交渉では、各人の賃上げ後の賃金や賃上げ率は、一覧表のようなもので把握されており、その合計が協約の規定以上になっているかが確認されている。

その一例を示すと【表3-5-3】のようになる⁵⁷。なお、これは2009年時に、IF-Metall内にある41セクターの1つであるオートリペアセクターに属するSS社の賃金交渉で使用されたものである。

【表3-5-3】昇給管理表

氏名	職種グループ	職種	2008年の賃金	2009年制度上の賃金	査定点	賃上げ後の賃金	賃上げ額	賃上げ率	
労働者A	～略～		23049	20042	89	23782	733	3.1%	
労働者B			21953	21176	120	22686	733	3.2%	
略	～略～					～略～			
労働者K	～略～		20219	20298	96	20952	733	3.5%	
労働者L			23258	21176	120	23991	733	3.1%	
労働者M			5205	4946	82	5389	184	3.4%	
略	～略～					～略～			
労働者W	～略～	A	T.direct	25684	23436	98	26435	751	2.8%
労働者X		A	Allrm	23238	18790	58	23971	733	3.1%
労働者Y		HI	Bilel-FT	17452	10802	71	18002	550	3.1%
労働者Z		A	Allrm	25426	20130	100	26173	747	2.9%
略		～略～					～略～		
労働者d	A-PL	Platsl	22124	21583	115	22977	853	3.7%	
労働者e	FT-PL	Platsl-FT	24073	22237	90	24926	853	3.4%	
労働者f	A-PL	Platsl-FT	22674	20474	93	23527	853	3.6%	
労働者g	A-PL	Platsl	22183	20777	99	23036	853	3.7%	
労働者h	B-PL	Platsl	18800	19841	108	20316	1516	7.5%	
略	略					略			

全体の平均賃上げ 103.42%

出所) 西村 (2014) を一部改訂し、執筆者作成。

【表3-5-3】から分かるとおり、各人の賃上げ額と賃上げ率が把握されている。各人で賃上げ額が同じ場合もあれば、違う場合もある。また、賃上げ率も異なっている。それで問題ないのである。このケースでは、平均すると3.42%となり、この年の産別協約の規定は2.8%だったので、この賃上げで合意されている。このことから分かる通り、個別企業内の労使交渉によって、産業別協約が設けた水準に上乘せすることが可能となっている。

本章では紙幅の関係上SS社の事例に立ち入ることはしない⁵⁸。ただ、次の2点を指摘しておきたい。まず、労働者Mは1人だけ賃金が低い。これは、パートタイム労働者だからである。このように、パートであれ、フルタイムであれ、同じ賃金交渉の中で扱われ、昇給額が決定している。

⁵⁷ 表3-5-3は、西村(2014)において取り上げているIF-Metall内のオートリペアセクターの1企業であるS社において実際に使用されているものである。ここでは企業名の表現をそろえるためにSS社と表記している。

⁵⁸ 詳細は、西村(2014)第8章を参照されたい。

また、労働者 h は、賃上げ額（1516 クローナ）と賃上げ率（7.5%）の両方が飛び抜けて高くなっている。これは、能力査定部分の適用対象者だからである。かつては、全員が適用対象者であった。ところが、企業内において年々実施された査定部分を巡る労使交渉によって組合が多く賃上げを獲得した結果、労働者の多くが会社の賃金制度で定められている上限に達してしまっただけで、査定制度の対象者がごく僅かになってしまっている。【表 3 - 5 - 3】の制度上の賃金額をほぼ全ての労働者が超えてしまっているのは、そのためである。

SS 社ではポイントシステムと呼ばれる能力査定制度が導入されている。この制度では、査定点に予め決められた 1 ポイントあたりの単価をかけることで、個々人の賃金が決定される。クラブは、査定点を決める上司と部下のミーティングに参加し、組合員がより多くのポイントを獲得することに努めると共に、ポイント単価についても年々の交渉事項とすることで、より多くの賃上げを獲得しようとした⁵⁹。その結果、多くの労働者の賃金は、賃金制度上の上限に達し、その後、年々の賃金交渉によって青天井に上がって行くこととなった。【表 3 - 5 - 3】の労働者でいうと、賃上げ額が、753 クローナや 853 クローナとなっている者が、会社の賃金制度の上限を超えてしまっている労働者達である。つまり、一律に賃上げ額が設定されている労働者は、制度の天井を越えている者達であり、逆に越えていない労働者は労働者 h のように査定点に基づいてバラバラの賃上げ額となっている。ここから分かることは、第 1 に、組合が、能力査定部分を交渉事項としてしまっていること、そして、第 2 に、能力査定は組合員の賃金を急ピッチで上げる道具となっていることである。

査定部分の交渉については後段で改めて触れるとして、まず、個別企業における賃金交渉の実態について確認しよう。

2. クラブ（組合）がある場合の個別企業における賃金交渉

以上で確認してきたことを念頭に置きつつ、事例から個別企業において賃金がどのように決められているのかを確認しよう。以下では、SV 社の旗艦工場があるイエテボリ地域の T 事業所を中心に議論を進める。

(1) クラブの組織

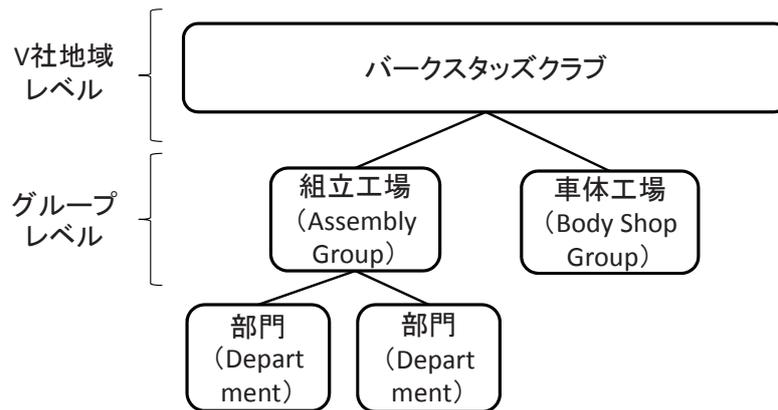
具体的な内容に入る前に、SV 社の組合組織について簡単に確認しておきたい。SV 社の組合組織は、【図 3 - 5 - 1】のようになっている。このように、まず、イエテボリ地域を統括しているクラブ（組合）がある。スウェーデンでは、「バークスタツクラブ」と呼ばれている。この「バークスタツクラブ」がイエテボリにある SV 社の各事業所を統括している。

次に、その下にあるのが、「グループ」レベルである。「グループ」は、組立工場（Assembly Group）や車体工場（Body Shop Group）などの各工場単位のことを指しており、25 個ある。

⁵⁹ いかなる方法で賃上げを獲得していったのかについての詳細は、西村（2014）の第 8 章を参照されたい。

このレベルは、「グループレベルのクラブ」と呼ばれている。そして、「グループ」レベルの下に部門（Department）と呼ばれる単位がある。部門の数は、「グループ」の規模によって様々である。例えば、組立工場の下には、20の部門がある。各部門には、1人のショップスチュワードがいる⁶⁰。

【図3-5-1】SV社イエテボリ地域の組合組織



出所) SV社パークスタッツクラブ代表への聞き取りを基に執筆者作成。

(2) 交渉の実際

賃上げ率に関する交渉は、先に示した組合組織図でいうと、SV社地域レベルで実施される。交渉の主体は、「パークスタッツクラブ」である。基本的には、他の地域の事業所を一括した全社レベルの賃金交渉は実施されていない。なお、リーマンショック以降、臨時措置として、交渉が、国内の事業所を一括して実施されている。2013年の調査の際には、こうした措置が今後も続くかどうかは、不透明とのことであった。

さて、結論から述べると、協約期間や賃上げの分配は、事業所の労使の決定に、その多くが委ねられている。もちろん産業別協約の期間を超えるような協約は締結できないが、例えば産業別協約の期間が3年間であれば、1年毎に協約を締結することもできれば、2年協約と1年協約に分けることも可能である。その具体的な内容についても、ノーマランダバーカン（NV）⁶¹以外の項目については、労使で自由に決めることができる。この点について、T事業所のブルーカラーの賃金体系に基づいて概観しよう。

T事業所の賃金体系であるが、2つの労働者のグループ（プロダクションワーカー／メンテナンswーカー）で異なっている⁶²。ここでは、プロダクションの賃金体系を基に、その

⁶⁰ 部門の下には、チームがある。例えば、アッセンブリーグループの場合、4つから5つほどのチームがある。

⁶¹ NVについては、第四節を参照のこと。NVとは、産業別協約の内容を変更してはならない項目のことであり、時間外労働割増賃金などがそれに該当する。

⁶² プロダクションとは、製造現場のラインで作業する労働者を、メンテナンスとは、エレクトリシヤンやテストドライバーなどブルーカラーでも比較的技能を要する労働者を指している。

分配について確認しよう。

賃金体系は、AV（基本給）、能力給、VCT ボーナス⁶³、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当、勤続給、時間外労働割増賃金となっている。なお、AV（基本給）であるが、SV 社には、AV システムと呼ばれる資格等級制度があり、12 等級で構成されている。AV1 から 3 は現在は使われておらず、実際には 4 等級が最も下の等級となっている。詳しくは後述するが、各職務が該当する等級に格付けされている。なお、企業内での経験年数に応じて同じ職務であっても異なる等級に格付けされることはある。例えば、プロダクションワーカーの場合、AV4 級から AV7 級までの間に格付けされる。

以上のような賃金体系に対して、事業所の労使は、事業所全体の賃上げ率を交渉するとともに、各賃金項目への具体的な分配についても交渉を行っている。例えば、2007 年 4 月から 2010 年 3 月までの 3 年間は、2 年協約と 1 年協約というふうに区切られ、それぞれの賃上げ率は、最初の 2 年が 8%で、残りの 1 年が 3.6%で合意されている。

ところで、事業所における賃金交渉の際に、産業別協約の規定を下回るという発想は、組合当事者には無い。SV 社のクラブ代表の言葉を借りると、「上回ることのみ可能だ (Only above)。我々は、下回ることについて交渉することはない、決してない (We never renegotiate anything below, no, no, no, no)。」のである。何故、産業別協約の条件を下回るという発想は組合の交渉当事者には乏しいのか。SV 社のクラブ代表の印象的な発言を引用しておきたい。

「SV 社の組合は、最も大きい組合の一つだ。だから、SV 社の組合の行動は、象徴的 (symbolic) な意味を持つ。SV 社の行動は、全てのインダストリーに影響を及ぼすものなんだ。サラリーリダクションの協定を結べば、それが産業別協約にも、(同様の内容が・・・執筆者) 組み込まれることになる。」

以上の発言から分かる通り、少なくとも今現在において、産業別協約の規定を下回る内容で合意するという発想は、クラブにはない。ところで、企業内の労使が合意できなかった場合、どのような手続きがとられるのであろうか。この場合、産業別組合と経営者団体の中央本部が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないよう使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。クラブにとっては産業別協約の内容は「条件の悪い」ものであり、そのため、自分達で合意することに努めている。このように、産業別組合は、賃金交渉においてクラブの交渉力が行き過ぎたものにならないよう、一定のコントロールを効かしている。

⁶³ これは、プロダクションワーカーに一律に与えられるボーナスである。事実上、手当のような項目となっている。メンテナンスワーカーには適用されない。

さて、こうして合意された賃上げ率は、次に具体的な賃金項目に分配されていくわけであるが、その方法を簡単に確認しておこう。まず、時間外労働割増に賃上げ原資を充てることはできない。さらに、能力給部分にも分配されてはいない。その他の項目に対して分配されるわけであるが、2007年からの2年協約を例にとると、勤続給部分の昇給を凍結する代わりに、他のAV（基本給）、VCTボーナス、シフト手当、特別な車種を製造する際に与えられる手当がそれぞれ8%アップすることになっている。このように、どの賃金項目を何%上げるのかは、企業内での労使交渉を通じて決められている。なお、こうした交渉もSV社地域レベルで実施されており、交渉の主体は、「パークスタッズクラブ」である。

(3) 職務の価格付け

さて、既に確認したとおり、職種別賃金表を作成しているというにはやや心許ない産業別協約の下で、各職務の賃率はどのように決定しているのか。職務の価格付けについて、分かる範囲で確認したい。

どの等級にどの職務が格付けされるのかは、事業所内の労使で構成される職務評価委員会によって決定される。各職務はその合計点に応じて、AV等級に格付けされる。また、この職務評価は恒久的なものではなく、職場から職務の再評価の要望があれば、委員会が再評価を実施し、必要があれば異なる等級に格付けしなおすこともある。

職務の評価は、大きく、技能、必要な教育水準、責任などの要素から構成される「教育と責任に応じた要素」と、騒音や作業場の温度などで構成される「肉体的環境の要素」からなっている。それぞれの項目毎に1点から10点の点数がつけられ、合計で125ポイントとなる。その内訳であるが、「教育と責任に応じた要素」で85ポイントを占めており、残りの40ポイントが「肉体的環境の要素」となっている。この比率からも分かる通り、プロダクションよりもメンテナンスの仕事の方が、高い点数がつくようになっている。この職務評価は、SV社特有のシステムである。現在の方法の基本的な考え方は、50年代に産業レベルの労使で作られたものを参考にしているという。ただ、ここで言う「基本的な考え方」とは、【表3-5-2】で確認した4つの等級の定義を指しており、よって、産業レベルの非常にラフな定義を参考にしつつ、SV社内で独自の職務評価の方法、および、資格等級制度が作成されていると言えよう。

(4) 外部市場との関係

以上で確認したように、各職務の価格付けは企業内部で行われていると見てよいと思われる。しかしながら、各企業が独自にこうした職務評価を実施すれば、各々で異なる職務の価格が設定されることが予想される。また、その時々々の労働市場の需給動向によって、同じ職務でもその価格は変動することが予想され、等級上の賃金額と差異が生じる可能性がある。事実、こうした事態は、SV社においても発生している。

メンテナンswerカーに分類される技能を持った労働者の場合、採用されてから個別の交渉を経て賃金が決定する場合がある。例えば、油圧系技師（Hydraulic Electrician）という職務の場合、SV 社内では平均 32,000SEK（スウェーデンクローナ）で雇われているが、採用される者の中には、35,000SEK といった具合で、平均以上の賃金を要求する者がいるという。このような場合、企業は組合とこの点について協議することになる。企業にとってその人材が必要であれば、組合もその額で雇うことに合意する。

この場合、既存の労働者との新規に採用された者との間で賃金に差が生じることになり、この点を個別企業内で調整する必要があるが出てくる。これらの調整は、事業所で実施される年々の賃金交渉を通じて行われることが多いという。上記のような事態が生じた後に実施される最初の賃金交渉で、組合は特定の労働者を対象に追加の賃上げをするよう要求し、同一職務における労働者間の賃金格差を縮小することに努めている。

こうした賃上げについては、企業としても既存の労働者に抜けられては困るので、比較的容易に合意するケースが多いという。実際に、車の修理などを担当する板金工（Sheet Metal Worker）の労働市場が売り手市場であった際、労働者が SV 社から他の企業に移ったこともあったそうである。その際には、より高い賃金を積んで彼ら呼び戻すという措置が取られている。このように、組合側の公平性の確保という点に加えて、経営側の競争力の確保という点からも、外部労働市場におけるジョブの価格上昇への対応が実施されている。ただし、こうした調整については主にメンテナンswerカーにおいて生じることであり、プロダクションワーカーでは生じにくいという。

以上から分かることは 2 つある。第 1 に、外部労働市場における価格と内部組織の中における賃金の調整を企業内で実施する必要があることである。そして、第 2 に、その調整が、労使の賃金交渉という集団的労使関係の中で実施されていることである。この 2 つは、見逃してはならないことだと思われる。

（5）査定部分（能力評価給）

クラブを有する場合の賃金決定の最後に、査定について簡単に触れておこう。スウェーデンでは、能力査定がブルーカラーにも導入されている。ただし、査定制度も共通の制度はなく、各社各様のものとなっている。例えば SV 社では、技能、協調性、品質などの各項目を評価し、評価点に応じて賃上げ額が決まる制度となっている。しかしながら、SF 社においては、1 つの作業ごとに価格が設定されており、その作業をこなせるようになれば賃上げが実施される制度となっている。さらに、SA 社では、各作業の難易度ごとにポイントが設定されており、そのポイントに予め定められた単価をかけることで、賃金が決定する制度となっている。さらに、同一企業内においても異なる査定制度が導入されているケースがある。例えば、SA 社を例にとると、X 事業所と Y 事業所で導入されている制度は、それぞれ異なる。

以上のように各社各様の制度が導入されているわけであるが、この部分への態度において、組合の対応は概ね共通している。その特徴として、ここでは2つのことを指摘しておきたい。

1つは、査定運用においても、組合が、単なるモニタリングを超えて、交渉当事者としての地位を維持していることである。クラブは、個々人の評価の決定や、評価に基づき昇給額を決定する過程に深く関与している⁶⁴。例えば、SV社のメンテナンスワーカーの査定は、評価点と昇給額が制度上リンクしておらず、年々の交渉事項となっている。そこでは、労働者間の賃金格差の是正も念頭に置きつつ、昇給額が決められている⁶⁵。

2つは、組合は、こうした評価に応じて決定する賃金を、安定的な賃上げ装置と見なしていることである。組合としても、より早く昇給でき、結果として、多くの賃上げが獲得できるという点で、お気に入りのようである。例えば、SV社のプロダクションワーカーは、制度上得られる最大限の昇給額を毎年ほぼ全員が受け取っている⁶⁶。また、SA社B事業所のクラブ代表は、「この制度は、上へ上へ一直線に昇給していくもの」であり、「賃金を上げるブースター」と見なしている。事実、時には、その年の賃上げのほぼ全てを査定部分によって実施することもあるという。クラブがこの賃金部分を好む理由は、クラブの言葉を借りると「昇給のチャンスが年に2回ある」からである。評価は半年に1回行われるため、年に2回昇給のチャンスがあるというのが組合の考えである。

そして、こうした態度は、IF-Metallの他のセクターにおいても見られる。本節の冒頭でオートリペアセクターに属するSS社の昇給管理表を紹介した際にも少し触れたが、SS社においても能力査定部分は、組合員の賃金を急ピッチであげるための道具として活用されていた。

以上の簡単な紹介からも分かる通り、評価に基づいて昇給額が決まる査定部分が、安定的かつスピーディーに仲間の賃金を上げる装置として機能している。そして、査定部分の運用において、時には運用過程のモニタリング機能を越えた交渉主体としての機能を、組合は発揮している。

3. クラブがない場合の企業における賃金交渉

以下では、クラブのない企業における賃金決定について確認したい。まず、一般的な事実として、クラブを持たない場合、個別企業（事業所）での交渉を担当するのは、地域支部の

⁶⁴ 詳細は、拙著西村（2014）の第7章や8章、および、労働政策研究・研修機構（2014）を参照されたい。

⁶⁵ SV社のクラブがあげてくれた一例を示すと以下の通り。「Mr.Aの賃金は30,000クローナとする。Mr.Bの賃金は25,000クローナとする。彼らのポイントは、Aが50ポイント、Bが100ポイントとしよう。彼らの賃金を見るとAの方が多いため、Bに全てあげるんだ。なぜなら、彼（A・・・執筆者）の賃金は、彼（B・・・執筆者）よりも高い、だから、追加の賃上げを行う必要が無いんだ。彼らの二人の賃金を近づけなければならないからね。Aには、一律分の昇給（基本給部分の・・・執筆者）が行われる。で、残りの全ては、彼（B・・・執筆者）にあげるんだ」（西村 2014）。この例は、説明のために用いられたため極端な例であることは否めないが、それでも、こうした類の交渉が可能となっていることは、驚きである。

⁶⁶ 最大で各社員が属するAV等級の10%の昇給が得られるような制度となっているのであるが、その昇給率の平均は9.3%となっている。

オフィサー（Officer）である。オフィサーとは、地域支部に雇用されている職員を指している。彼らや彼女らは、「交渉人（オンブズマン）」とも呼ばれている⁶⁷。以下では「交渉人」という呼称を用いて議論を進めて行きたい。地域支部ごとにその人数は異なっており、人口の多いエリアの地域支部では7人の「交渉人」がいる場合もあれば、比較的小さなエリアに置かれている地域支部では2人の「交渉人」しかいない場合もある。その仕事であるが、賃金やレイオフの交渉の他、職場の安全管理などについて企業へ調査に行くなど多岐にわたっている。以下では、比較的小規模の地域支部である地域支部 No.21⁶⁸と主要都市を管轄している地域支部 No.15 の事例に基づき議論を進めていく。具体的な交渉の実態に入る前に、2つの地域支部における交渉体制について簡単に触れておく。

まず、地域支部 No.21 では、100ヶ所程度の事業所（企業）があり、「交渉人」が2人いる。そのうち、クラブがあるのは14ヶ所だけとなっている。したがって、「交渉人」が、地域内における企業レベルの賃金交渉のほとんどを担当していることになる。彼らは1人あたり50ヶ所ほどの企業を担当している。

一方、No.15 では、毎年新規に企業が立ち上げられることが多く、そのため、地域内の正確な企業数を把握することは難しい。ヒアリングによると、IF-Metall で締結されている産業別協約が適用されるのは、おおよそ1,100程度の事業所（企業）であるという。そのうち、10%程度にクラブがある。したがって、約1,000ヶ所の事業所（企業）における賃金交渉を「交渉人」が担当しているという。地域支部 No.15 では、「交渉人」は9人おり、1人あたり85から100程度の企業を担当している。人によっては、100以上の企業を担当している者もいる。今のところ、地域を北部エリア、南部エリア、東部エリアといった具合で区切り、1つのエリアを1人の「交渉人」が担当する形をとっている⁶⁹。

また、上記2つの地域支部に共通することとして、管轄するエリアのセクター全ての交渉を担当する。本節の冒頭で、IF-Metall 内には約40のセクターがあり、個別のセクター毎に産業別協約が締結されることを指摘した。地域支部は、管轄下の企業が属する全てのセクターについての交渉を担当する。例えば、地域支部 No.21 であれば、7つのセクターを「交渉人」は担当している。

さて、本節2項で示したことを念頭に、クラブを持たない事業所における賃金決定を考える上で重要だと思われることを示すと、次の通りとなる。まず、①交渉手続きについてである。事業所内においてきちんとした組合組織がない場合、事業所にいる組合員とどのような

⁶⁷ 地域支部の職員は、大きく賃金交渉を担当するオフィサー（交渉人）と、事務方のスタッフの二つに分けることができ、スタッフは、賃金交渉を担当しているわけではない。

⁶⁸ 地域支部 No.21 の知見は、西村（2014）にその多くをよっている。なお、西村（2014）では、本報告書における「交渉人」をヒアリング協力者の表現のまま「オフィサー」と表記している。

⁶⁹ なお、現在、地域を3つのエリアに集約し、各エリア毎に3人の「交渉人」を置く形に変更することが検討されている。現在の方法では、1人の「交渉人」が休暇等でいなくなると、当該エリアの労使関係に穴が開いてしまうことになるので、これを無くすために、エリアを集約し、1つのエリアを複数の担当者が見るような形に変えていくことを考えているそうである。

共同作業を伴いながら「交渉人」は賃金交渉を行っているのか等、交渉手続きを確認する必要がある。次に、②企業が賃上げに応じることができないといった場合、どのような対応をするのかについてである。既に述べたとおり、クラブが無いような企業は、中小零細企業の場合が多いという。そうすると、大手企業よりも、産業別協約における賃上げ率の規定が重荷になることが予想される。この点の対応についても確認する必要があるだろう。最後に、③実際の賃金決定についてである。中小においても月次の給与を決定する際に、上司の評価が入り込んでいる場合もあると考えられる。また、企業規模が小さくなれば、明確な制度がない中で、評価が行われているかもしれない。この点について、どのような対応がなされているのか。この点についても確認する必要があるだろう。以下では、上記の3つの事柄を中心に、2つの地域支部の事例を通して、賃金決定のルールを確認していきたい。

(1) 交渉の手続き

まず、我々の感覚からすると、普通に考えて、個別企業にとって、地域支部は部外者である。こうした部外者が個別企業内の賃金交渉のアクターとして活動することは、困難なことにように思われるのであるが、彼らは、会社へアポなしで訪問することができるようである。次の地域支部 No.21 の「交渉人」である Y 氏の発言が面白い。

「ボスにやあと言えよ。ボスは、今日は何しに来たって聞くんだ。で、俺は、『今日はおれたちの仲間と話しに来た』、と言えよ、あとは職場に行って、コーヒーを飲みながら、彼らと話すんだ。なんの問題もないよ。」

このように、訪問することには、何の困難もないようである。では、賃金交渉は、どのように行われているのか。通常、たとえその職場に組合員が1人しかいなく、残りの労働者が全て非組合員だったとしても、「交渉人」は、その1人のために賃金交渉を行っている。企業の規模や組合員数に関わらず、交渉が行われている。

まず、そこに勤めている組合員の意見を聞き、その上で、使用者側と賃上げ原資やその分配に関する交渉が実施される。実際の交渉では、「交渉人」と使用者側の代表との間で、1対1で行われることもあれば、組合員が同席することもある。しかしながら、想定されうる事態として、1企業の中で組合員と非組合員が混在しているケースが少なからずあると思われる。彼らを前にして「交渉人」はどのような手順で交渉を行うのか。事実、この国の組合の組織率が高いといえども、100%ではない。例えば地域支部 No.21 の組織率は、77%だという⁷⁰。組合員と非組合員が混在している職場においては、どのような交渉が展開されるのであろう。

⁷⁰ 2009年時点の組織率である。

まず、賃金交渉に入る前に、「交渉人」は、組合員および非組合員全員を集め、産業別協約の内容について説明を行う。非組合員も集めて話を行う理由は、非組合員にも自分達の活動を知って欲しいからだという。この説明を行った後、組合員だけを対象に、使用者側との交渉がスタートする。ここから先は、非組合員が関与することはできず、あくまで「交渉人」とその職場にいる組合員だけで賃金交渉は行われる。通常、交渉は、「交渉人」と使用者側の1対1で行われるが、必要があれば、組合員も同席する。地域支部 No.21 の「交渉人」によると、その理由は以下の通り。

「もちろん彼（職場の組合員・・・執筆者）に団体交渉をどのようにして行うのかという知識はない（He doesn't have any education.）。が、彼はそこで働いているから、彼は会社で今何が起きているのかを良く知っているんだ。」

このように、会社の詳しい事情を日々の仕事で知っているという理由から、賃金交渉にその職場で働く組合員が同席することもあるようである。ところで、「交渉人」は、どのようにして会社の情報を得るのであるだろうか。確かに、そこで働く組合員は会社の状況を知っている。しかし、交渉の際に必要なのは、会社の財務状況や経営状況であり、こうした情報がなければ、会社から見れば外部の人間である地域支部の人間が賃金交渉を行うことは、困難だと考えられる。この点はどのようになっているのか。

結論を先に言えば、この問題は、MBL（共同決定法（雇用法））によって解決されている。この法律によって、会社は、組合員が要求すれば、経営状況などを提示しなければならないことになっており、「交渉人」は、賃金交渉のために必要ならば、いつでも経営の情報を知ることができるようになっている。このことから、賃金交渉、特にクラブを持たないような場合における賃金交渉において、この法律の果たしている役割は重要だと言えよう。従業員規模にかかわらず、実効性のある団体交渉が実施されるうえで、この法律が果たしている役割は、思いのほか大きいと推察される⁷¹。

（2）企業が賃上げを拒否した場合の対処

さて、もし、企業が賃上げを拒否した場合はどうなるのか。地域支部の「交渉人」が担当している企業は小さな場合が多い。それゆえ、産業レベルで決められた賃上げ率通りに賃上げを行うことができない企業もあると予想される。

まず、結論から言うと、そもそもそのような事態が起こることが、稀なことだそうである。というのも、産業別協約は、産業レベルの労使が合意したものであり、少なくとも産業別協約が定めた賃上げ率に関しては、使用者側には守るべき義務があるからである。とはいえ、

⁷¹ 共同決定法（MBL）については、産業民主主義という視点から分析され、それが必ずしも共同決定権を厳格に規定したものではないといった評価がなされることが多かった。例えば宮本（1994b）を参照されたい。

仮にそのようなことが回避できない場合、どのような対処が行われるのか。使用者側が、「賃上げが難しい」と言った場合、次の2つの対処が行われる。1つは、①中央本部に連絡することであり、2つは、②賃上げの延期に合意することである。

頑なに企業が賃上げを拒んだ場合の対応として、「交渉人」は、①IF-Metallの中央本部の中央交渉部に連絡する。これが、「交渉人」が行う対処方法の1つである。「交渉人」から連絡がくると、産業レベルの労使の代表が問題となっている企業に出向き、問題の解決に取り組むことになる。その際に、経営者団体も、その企業に対して、賃上げを行うようにと説得するそうである。経営者団体も企業の説得に当たることは、この国において労働協約を締結するということが、どういうことなのかを良く物語っている出来事だと言えよう。

とはいえ、どうしても困難な場合、「交渉人」は、②賃上げ実施の延期に合意する。「交渉人」は、企業の業績が回復するのを待ち、その後に、延期を合意した時期まで遡って、差額分を支払うことに合意する。しかし、永遠に待つわけではない。産業別協約の有効期間が終了する時期がタイムリミットとなる。例えば、エンジニアリングセクターにおいて2007年に締結された産業別協約の有効期限は、2007年4月1日から2010年3月31日までとなっている。この場合、延期の最終期限は、2010年3月31日となり、それ以降の引き延ばしを、「交渉人」が認めることはない。

以上が、企業が賃上げを拒否した場合の対処である。ここから分かることは、労使の間で合意した賃上げは守られることである。産業別協約を下回るような内容で使用者と「交渉人」が合意することはない。少なくとも、産業別協約で合意した賃上げは、実施しなければならない。経営が上手くいっていない企業であっても、例外は認められない。産業レベルで決めた賃上げ率を下回る水準で、企業レベルの労使が合意するという選択肢は、この国にはないようである。「交渉人」自身の判断で、産業別協約の規定よりも低い水準で、企業と合意することはないという。

もっとも、「交渉人」は、単に産業別協約によって定められた賃上げ率の遵守を主張するのみではない。賃上げを必ず実施させる一方で、どうすれば経営が上向きかについて企業と一緒に考えていくのだという。このように、単純に対立的な態度に徹するのではなく、企業の成長のために一緒に考えていくというスタンスの下、産業別協約が定めた賃上げ率が、守られている。

(3) 賃金決定

さて、交渉を通して、個々人の賃金はどのようにして決まるのであろうか。この点について確認しよう。まず、「交渉人」が担当するような小規模の企業であっても、産業別協約で規定されている最低賃金の水準で賃金が決定されることは、稀なこととなっている。この点については、地域支部 No.21 の「交渉人」の発言が参考になる。

「最低賃金は、とても低いので適用しない。ポストと話し合い、19,000 クローナで雇うと言った具合で賃金（初任給・・・執筆者）を決めるんだ。」

そのため、交渉によって組合員の賃金が決定されることになる。通常、産業別協約が規定している賃上げ率に若干の色がついた条件で使用者側と合意できることが多いという。なお、賃金決定の方法はケースバイケースとなっている。通常、その方法は3つある。1つは、合意した賃上げ率をそのまま現在の組合員の賃金にかける方法である。というのも、「交渉人」が担当するような小規模の企業ではきちんとした賃金制度が確立されておらず、賃金が1つしかない場合もあるからである。この場合、その率さえ合意すれば、分配に関して、議論になることは特にはない。2つは、同じ賃上げ額を平等に分配する方法である。この場合も使用者側と合意すれば後は簡単な分配が待つだけである。

3つは、各組合員それぞれに異なる分配を実施する方法である。この場合、賃金決定において上司の評価が入り込むことになる。この場合の難しさは、次のことから生じる。第1に、産業別協約の賃上げ率の規定から来る困難である。本節で触れたように、産業別協約の賃上げ率の規定は、必ずしも個人の賃上げを定めたものではない。あくまで、事業所全体の平均賃上げ率の下限を定めたものである。そのため、当該企業における組合員の賃上げ率の平均が産業別協約の規定を上回っていれば、自由に分配することができる。例えば、AとBには1,000 クローナの昇給を行い、Cには300 クローナしか昇給を行わなかったとしても、それが当該企業内にいる組合員の賃上げの平均で見た時、産業別協約の水準を超えているような水準となっていれば、問題ではなくなる。

第2に、賃金制度の未整備から来る困難である。地域支部の「交渉人」が担当するような企業は規模が小さい場合が多いので、大手企業のように評価制度が構築されているわけではない⁷²。このように明確な制度がないので、使用者側から提示される賃金額が組合員の働き振りを正確に反映したものなのかどうかについて、曖昧な部分が、大手企業以上に残されている可能性がある。

以上のような難題を抱えつつ、実際の昇給額は、使用者側とそこで働く組合員のミーティングにおいて決定される。その際、組合員が提示された金額に納得すれば、彼の賃金は決まることになる。一方、組合員が提示された昇給額について納得できない場合、彼は地域支部に連絡する。連絡を受けると、「交渉人」が使用者側に対して、彼が行った評価の妥当性について確認する。そして、使用者側の評価に問題があると思えば交渉を行う。「交渉人」は、使用者が恣意的に「あなたは200、あなたは1,000、あなたは2,000」といった具合で昇給額を決めることがないように、企業内の賃金分配交渉も担当している。例えば、使用者側に対して、

⁷² 10人から25人といった企業が多いという。

「この職場で働いている彼女は、この成果を生む上で大変努力したのだから、もっともらう権利がある」という具合で、使用者側の提示した賃金よりも高い賃金が得られるように努めることもあるという。

逆に、必ずしも組合員が主張する賃金額が、「交渉人」にとって妥当だと思える水準でない場合もある。「交渉人」としては、使用者側の主張よりは高いが、組合員側の主張よりは低い水準で、より具体的には、両者の主張の中間くらいで使用者側と合意するのが1つの上手い解決策だという。地域支部 No.15 の「交渉人」の発言が興味深い。

「大抵の場合、2つの見解があります。1つは使用者側の見解で、もう1つは従業員側の見解です。時として、真実は、その中間にあります（笑）(Often there is two versions, employer's versions, employee's versions, sometimes true is between (laugh))」

以上のような手続きによって、昇給額が決定されている。地域支部の「交渉人」は、上司の評価に基づく昇給が不公平なものとならないよう、時には個人の昇給額の決定にも参加している。個々の組合員の賃金決定に深く入り込んでいるといえよう。

4. 賃金決定の特徴

さて本節では、クラブがある場合とない場合の賃金交渉について確認してきた。本節の事例から分かる事柄をまとめておきたい。

第1に、産業別協約において、それほど厳格な規定が置かれているわけではない。誤解を恐れずに言えば、むしろ非常にラフな規定しか置かれていないと言える。月給の最低賃金が2つしかないこと、そして現在では、その2つの区分けすら意味のないものとなっていることは、このことを良く表していると思われる。産業別協約は、個別の職種の賃率を決めているというよりは、傘下の企業における平均賃上げ率の下限を設定している。

第2に、とはいえ、企業規模の大小に関わらず、産業別協約が定める賃上げ率の下限は、遵守される。小規模企業においてもその逸脱は、認められない。この点は、スウェーデンの特徴であろう。

第3に、査定運用において、組合が交渉当事者としての地位を維持している。評価が公正かどうかをモニタリングする以上の機能を発揮している。大手企業では、評価点の決定やそれに基づいた昇給額の決定が、組合との交渉を通して行われている。クラブのある事例を思い出して欲しい。同様に、規模が小さく、明確な制度が無かったとしても、使用者は自身の評価に基づいて、自由に賃金を決めることができるわけではない。その決定過程において、地域支部の「交渉人」が参加し、時には使用者側が提示するよりも高い昇給額を得るために、使用者側と交渉を行っている。それと同時に、時には組合員が主張するよりも低い昇給額を提案し、使用者と組合員の間を取り持っている。

第4に、産業別組織は、クラブが行き過ぎた交渉力を発揮しないように、その交渉力に蓋をする役割を果たしている。個別企業内の労使で合意できなかった場合、産業レベルの労使が仲裁に乗り出すわけであるが、そうした介入をクラブは回避しようとしている点は、このことを良く表していると思われる。

以上の特徴をまとめると、次のような賃金決定の姿を描くことができる。すなわち、一方での職種賃率にかかわる緩やかな産業別協約の規定と他方での賃上げ率に関する厳格な産業別協約の規定の下、個別企業内で展開される労使関係によって、賃金は決まっている。つまり、個々人の実際の賃金を決めている主要なステージは、企業にある。また、その過程において、企業内で組合は強い交渉力を発揮している。そのため、個々人の昇給額の高低は、企業内の組合の交渉力による部分が大きいと言える。そして、ここから次のような労使関係の姿が浮かび上がってくる。すなわち、個別企業内における組合の交渉力に支えられた産業レベルからなる労使関係という姿である。

第六節 経済的理由による整理解雇における人選と再就職支援

序章の方法論でも述べたとおり、どのようなシステムであれ、既存の賃金決定方法を維持するためには、労働者個人が自身を安売りすることを防ぐ必要がある。個人をそうした行動に向かわせる理由はいくつかあると思われるが、1つの契機として、自身に非のない理由で失業のリスクに直面した場合が考えられる。したがって、組合としては、個人がそうした行動に走らないよう何か策を講じる必要がある。そこで、本節では、経済的理由による整理解雇の人選とその後の再就職支援についてとりあげたい。これは、上記の賃金決定を背後から支える要素の1つを明らかにするという意味を持っている。

1. 経済的事由による整理解雇（法律・産業別協約における規定）

(1) 法律上の規定

IF-Metall イエテボリ支部によると、スウェーデンにおいては、一部に例外的な企業はあるものの、一般的な企業の行動パターンは、必要な時に必要な人員を確保し、必要でなくなれば外に出す、というものだという⁷³。かつてスウェーデンでは解雇については経営の専決事項であった。1906年の12月の妥協において、SAFとLOの間で、採用と解雇（hire and fire）については、経営の専決事項であることが確認された。当時この点はかなり徹底されており、使用者は、理由に言及することなく労働者を解雇（dismiss）できることが認められていた（Blanpain1998）⁷⁴。そうした中、1938年にSAFとLOの間で締結された基本協約

⁷³ この点は、ブルーカラーを念頭において発言されたものと思われる。他の職種についても同様の考えなのかどうかは、定かではない。その点は留意されたい。

⁷⁴ 1932年、労働裁判所は、使用者が理由に言及することなしに、労働者を解雇できることを、使用者の権利として認めている（Blanpain1998）。

以降、労働者側にも関与が認められることにはなったが⁷⁵、基本的には採用と解雇は経営の専決権であるというのが、戦前、および、戦後における労使間での共通理解であった。

そうした流れに変化が生じたのが、1964年である。この年に基本協約が改定され、解雇には合理的な理由（reasonable ground）が必要となった。この改定以降、それまで経営の自由な権利と見なされていた解雇にかかわる部分についても、規制が進むこととなる。このような流れの中で、1974年に雇用保護法が制定された。そして、雇用保護法の中で、経済的な理由によって整理解雇を実施する場合の人選にかかわる規定として、先任権規定が設けられた。このルールに基づけば、基本的には勤続年数の短い者から、整理解雇の対象となる⁷⁶。

したがって、法律の条文をそのまま適用すれば、使用者は、経済的な理由で整理解雇を実施する場合、基本的には勤続年数の短い者から順に、人選を行わなければならないことになる。一般にスウェーデンでは、企業の経済的状況を理由とした整理解雇は、合理的な理由と見なされる。その意味においては、使用者は、ある程度自由に人員削減を実施することができるものの、その人選については、法律上かなり厳格な規定が設けられていると言えよう。

ただ、条文のいくつかの規定については、労使が合意さえすれば、その規定に必ずしも従わなくてもよいことになっている。実は、先任権規定もそれに該当する。そのため、経済的理由による整理解雇の実態を知ろうと思えば、労使当事者が設定しているルールと、その下での運用実態を確認する必要がある。そこで次に、産業別協約の規定を確認しよう。

（2）産業別協約の規定

さて、雇用保護法における先任権規定は、労使の合意によって逸脱することが可能なわけであるが、では、産業別協約において、どのような規定が定められているのであろうか。例えば IF-Metall エンジニアリングセクターの産業別協約では、第9節「雇用の継続と終了」の2項が、該当箇所になる。その中から該当する文言の箇所を抜き出すと、下記の通りとなっている。

下記文言から分かるとおり、産業別協約内では、人選についての具体的な方法が示されているわけではない。あくまで、個別企業内における労使交渉で、先任権の順序について定める必要性を謳っているのみである。では、実際の交渉はどのように実施されているのか。以下、この点について確認しよう。

⁷⁵ 1938年の基本協約の締結以降、組合が望めば、労使で話し合いができることにはなった（Blanpain1998）。

⁷⁶ 雇用保護法第22条で規定されている。条文は次の通り。「除外の対象とならない従業員への雇用終了の順番は、それぞれの従業員の当該雇用主との間にあった雇用期間の長さ（each employee's total time of employment with the employer）に基づいて決定される」。なお、10名未満の小規模企業の利用者は、事業活動にとって特に重要な者2名を、先任権に基づく優先順位から除外することができる。

2 項 先任権 (Prior right) と先任権の順番

「法律に従い、以下の団体協約の規定があるため、再雇用 (re-employment) に対して、先任権が存在している。

再雇用に対する先任権は、被用者が雇用主に過去 3 年間で 12 ヶ月以上雇われていたことを前提とする。先任権は、業務量の減少を理由として雇用が喪失した日から 9 ヶ月以内まで適用される。

ローカルレベルの双方の当事者は、被用者間における解雇 (termination of employment) や一時的解雇 (lay-off) に対する先任権の順序に関して協約を締結することができる。そして、解雇が起こった際に、優先的な再雇用、または、再雇用のための先任権の順序について、協約を締結できる。特別な理由がある場合、企業と組合は、その協約に対する産業レベルでの交渉を要求することができる (下線部執筆者)。」

—以下略 (執筆者)—

2. 整理解雇時の労使交渉

実際に行なわれている労使交渉について、①事業所にクラブがあるケースと②事業所内にクラブが無いケースの 2 つを確認する。②の場合、多くは数十人から数人の中小企業のケースと考えると良いと思われる。

(1) クラブがある場合

まず、クラブがあるケースとして、SV 社のイエテボリ T 事業所の例を中心に議論を進めて行こう。まず、T 事業所の人員の推移についてであるが、2007 年時点では、ブルーカラー全体で約 8,500 人いた。それが、2008 年の秋には約 6,800 人となり、2013 年時点では約 5,000 人となっている。このように、過去数年間の間で、少なくない人員削減を経験している。

人員削減実施の通知～人数の決定

まず、会社が、整理解雇を実施したい旨を組合に伝える。「我々の見立てでは、1,000 人以上の人員削減が必要となっている」、といった具合で伝えられるという。クラブに伝えられると、6 ヶ月の期間が設けられ、その間に、人数や人選について労使の間で交渉が行われる⁷⁷。

さて、通知が行われると交渉が開始されるわけであるが、まず、削減人員数について交渉

⁷⁷ なお、組合は、経営側から直接通知される以前に、整理解雇が実施される可能性を知ることができるようになっている。スウェーデンには「取締役会法」という法律があり、従業員規模 25 名以上の企業において、2 名の従業員が、企業の取締役会に参加することができるようになっている。SV 社では、従業員の代表として、SV 社のクラブから 2 名が参加している。議決権を持つ組合員は 2 名程度なので、経営側が打ち出す施策の決定を覆すほど大きな影響を及ぼすことができるわけではない。しかしながら、取締役会に参加することで、会社の状況を深く知る機会が持てるようになっている。その結果、組合としても、そう遠くないうちに整理解雇が実施されるかもしれないことは、事前に何となく分かるようになっており、青天の霹靂の事態というよりは、事前にある程度予測できる事柄となっているようである。

が実施されることになる。ここで重要なことは、人数の最終決定権は、あくまで経営側にあることである。つまり、労使で合意できなかった場合、その最終決定権は、経営側にあり、クラブは彼らの決定に従わなければならない。クラブは経営の決定に対して拒否することはできない。

しかしながら、実際の交渉では、経営側はクラブとの合意に努めるという。というのも、ここでクラブと合意できなければ、雇用保護法にある先任権規定に従い人選を実施する必要が出てくるからである。既に指摘したとおり、雇用保護法において、法規定からの逸脱が可能なのは、あくまで労使が合意した場合のみである。そのため、労使が合意できていない場合は、法律の規定が適用されることになる。つまり、もし、経営が一方的に削減する人数を決めた場合、必要な人員数を削減することはできても、その人選については自らの希望通りに行うことが不可能となる。このことは、経営側にとっても望ましくない事態だと言えよう。そのため、基本的には労使で人数について合意がなされ、その後、人選に関する交渉が開始される。

人選

さて、人数が確定すると、次に人選に入る。手順は2つある。1つめのステップは、自発的に退職する者の募集である。その際であるが、早期退職など自発的に企業を辞めることを選択した労働者に対しては、一定の金銭が支払われている。いわゆる退職手当のようなものと言えよう。自発的に退職する者は、労使が定めた金額を受け取ることができるようになっている。その条件は労使間の交渉で決められており、例えば、40歳であれば18ヶ月の月給分の金額が支払われる、といった具合で決められる。その条件を一覧表にまとめたものは、「ツールボックス」と呼ばれている。なお、今回の調査ではSV社のツールボックスを入手することができなかった。そこで以下では、参考としてSA社で使われたツールボックスを示したい（【表3-6-1】）。

【表3-6-1】のようなものが作成され、自発的に手をあげる者を募るわけである。さて、この段階で整理解雇の人数に達すればそこで終わりになるのであるが、通常、この募集だけで全ての人数が埋まるわけではない。2つめのステップとして、整理解雇の人選に関する交渉が実施される。その際の交渉であるが、まず、経営側がリストを提出し、それに対してクラブが意見を述べるという形で実施される。

初めに経営側が出すリストであるが、先任権は考慮に入れられていない。企業として残したい人がきちんと残せるようなリストが作成され、クラブに提示される。最初のリストでは組合側としては受け入れがたい場合が多いという。よって、ここから人選に関する交渉が開始されるわけである。クラブは、経営側の出してきた対象リストとともに、従業員の先任権リストも同時に持っており、対象となっている労働者が先任権規定上どの順位に位置づけられる労働者なのかを把握している。経営側の提出したリストと先任権リストを見比べながら、

受け入れることができない人選については、経営側にその旨を伝える。こうしたやり取りが繰り返されていくわけである。

【表 3 - 6 - 1】 ツールボックス

雇用期間 (2013/3/1まで)	予告期間	退職手当 (avgångsvederlag)
0 ～ 2 年未満	1 ヶ月前	4 ヶ月
2 ～ 4 年未満	2 ヶ月前	5 ヶ月
4 ～ 6 年未満	3 ヶ月前	6 ヶ月
6 ～ 8 年未満	4 ヶ月前	8 ヶ月
8 ～ 10 年未満	5 ヶ月前	10 ヶ月
10 年以上	6 ヶ月前	12 ヶ月
10 年以上かつ、 55 歳以上	6 ヶ月+6 ヶ月 前	15 ヶ月

注) 退職手当の算定基礎は月給である。

出所) SA 社のクラブ提供資料から執筆者作成

ところで、クラブは、自ら対象者のリストを作成することはないのであろうか。結論を先に述べると、自らリストを作成することはない。あくまで、経営側が提示したリストに基づいて、交渉は行われる。というのも、クラブが作ると、立場上、非組合員全員をそのリストに載せなければならなくなり、その行為が差別に当たる危険性があるからだという。整理解雇の対象となる労働者は、組合員のみではなく非組合員も含まれている。T 事業所の組織率は 95%であり、ごく少数ではあるが非組合員もいる。組合としては、非組合員であることを理由に「整理解雇対象者のリストに載せろ」とは言えないので、自らリストを作ることはないという。

では、非組合員は、交渉の過程でどのような取り扱いとなるのであろうか。結論を先に述べると、クラブは、非組合員のために交渉を行うことはない。例えば、対象となる非組合員が、勤続年数の長い、つまり、先任権の順位が上位の者であっても、組合は、彼を整理解雇の対象者とすることに合意する。会社が「彼は勤続年数は長いが能力がそれほど無い」と主張すれば、クラブは、特に反対することなく、会社の提案を受け入れるわけである。

逆に組合員に対しては、交渉を通じた人選が行われる。その際であるが、クラブは 100%先任権を適用することを要求するわけではない。ある程度柔軟に対応している。必要があれば、勤続年数の短い若い労働者を残すという選択も行っている。というのも、先任権を厳格に適用すると、企業内は年長者ばかりになってしまい、日々の経営が回らなくなってしまうからである⁷⁸。この点は、SV 社のクラブ代表の発言をそのまま引用する方が、よりリアリティーを持って理解することができよう。

⁷⁸ SV 社からは確認できていないが、例えば同様にクラブを持つ SA 社においても、先任権を適用した場合、整理解雇の対象となる先任権リストの下位者（勤続年数の短い労働者）の仕事を、先任権リストの上位者（勤続年数の長い労働者）が、実施できるかどうかを考慮される。先任権上位者が、当該の作業を実施できないと判断された場合、先任権下位の者であっても整理解雇の対象から外れることになるという。

「例えば、2,150 人の削減を実施するとして、この全てを先任権で決めてしまうと、最終組み立てのラインには誰もいなくなる。全員が消えてしまう。(企業に残る・・・執筆者) 全ての人間が倉庫か研究開発にいてることになってしまう。だから、最終組み立てラインに人が残るように、良いバランスを見つける必要がある (we have to find mix)。60 歳になるフォークリフトを運転している労働者を最終組み立てに配置転換するわけには行かないだろう？ラインが回らなくなる (it' s not function)」。

このように、組合も法律の適用を頑なに主張するのではなく、その後の企業経営が円滑に回るよう考慮しつつ交渉を行っている。現実的な対応を行っていると言えよう。当然、経営側としては、リーダーを任せることができないような病気がちの労働者や、フォークリフトやパッケージしかできないような労働者よりも、より多くの仕事をフレキシブルにこなせる労働者を残そうとする。一方、組合側としても、法規定にこだわり事業所の日々の業務が回らなくなってしまっただけでは元も子もないので、一定程度の現実的な対応をする必要がある。クラブは次の 2 つのことを念頭に置きつつ、交渉にあたっているという。1 つは、メンバーの雇用をできるだけ守るように努めることである。2 つは、企業をこれ以上、経営上の危険にさらさないようにすることである。この 2 つの間でバランスを取りながら交渉を行っているのである。

交渉中は、夜遅くまで、時には週末もかけて何回も経営との交渉や組合内部での意見調整のミーティングが行われるという。その結果として、労使の間で合意に至っているのである。上記で述べた人選は、度重なる長い交渉を経て決められていることなのである。

結果

さて、最後に、整理解雇のうち、どの程度の人数が自発的に退職を選び、また、どの程度の人数が先任権から逸脱した者達なのか。SV 社のクラブから提示してもらった例に基づいて、簡単に確認しておこう。

例えば、2,150 人を削減する場合、そのうちの 350 人程度は、自発的な退職者で賄われることが多いという。残りの 1,800 人の人選に関する交渉がその後実施され、おおむね 300 人程度が先任権を適用せずに選ばれるという。つまり、1,500 人程度は先任権が適用されることになる。これを多いとみるか少ないとみるかは、各人の判断に委ねるしかないが、少なくとも、全ての人選が経営の自由意思で決まっているわけでもなければ、全ての人選が先任権に基づいて決まっているわけでもない。労使の間で交渉を行い、妥協点を見つけ出していることを、ここでは強調しておきたい。

(2) 事業所にクラブがない場合

さて、次に、クラブがないケースを確認しておこう。上記のケースとの間の最も大きな相

違点は、交渉当事者が当該企業に勤務している組合員ではなく、その地域にある地域支部となっていることである。スウェーデンでは、小規模企業の場合、クラブは設立されていないケースが多い。そうした企業に勤めている組合員に対しては、産業別組合の地域支部が交渉を担う。交渉を担当するのは、賃金交渉と同様に、「交渉人」である。

ところで、地域支部 No.15 の「交渉人」によると、最近 15 年間で整理解雇に関する交渉を担当することが増えたという。その意味では下で紹介する交渉は、「交渉人」にとっての主要な業務の 1 つとなっていることが窺われる。

使用者側からの実施の通知と実施の決定

まず、地域支部の「交渉人」の下に、整理解雇の実施を決断した使用者から連絡が来る。「交渉人」は連絡を受けると、当該企業に赴き使用者側と交渉を行う。もちろん使用者側が実施したいと連絡があったからと言って、「交渉人」がそれをそのまま受け入れるわけではない。まず、「交渉人」は、使用者に対してその理由を聞く。それが本当に必要なかどうかを確認するわけである。例えば、労働者に賃金を支払うだけのお金がもうないといった具合で、理由が説明される。そうした理由を聞いた上で、地域支部はそれが妥当なのかどうかを判断し、企業と人員削減の実施に合意する。またその際には、整理解雇実施後の新たな組織についての説明を求める。どのような人員構成の下、どのような形で業務が回るのかについても確認する。このように、その理由、および、整理解雇実施後も企業がきちんと操業していけるのかについて確認した上でその実施に合意し、整理解雇の人数と人選についての交渉が開始される。また、もちろん、その際には、その職場の組合員の意見も聞きつつ、交渉している。

人数の決定

人数の決定から人選までの流れは、基本的には、クラブがある場合の手続きと同様である。まず、人数を決定する。通常、「何故、10 人なのか」といった具合で、使用者の主張する人の妥当性について交渉が行なわれる。その際、「交渉人」は、当該企業の受注状況等を確認し、妥当な削減人数について交渉を行い決定する。企業にとっては部外者である地域支部の「交渉人」が、会社の経営情報を確認しながら交渉にあたるのは、第五節で紹介した賃金交渉の場合と同様に、共同決定法に規定されている情報提供義務による部分が大きい。

人選

クラブがある場合の例と同様に、先任権規定が厳格に適用されるわけではない。使用者側と地域支部の「交渉人」が合意すれば、勤続年数の短い者が残り、勤続年数の長い者が整理解雇の対象となる場合もある。例えば、ストックホルム地域支部の「交渉人」は、整理解雇実施後の新たな組織の下で、どのようなスキルが必要なかを考慮しつつ、人選を巡る交渉

にあたるという。

もちろん人選はすんなりと進むわけではない。例えば 20 人の企業から 5 人を削減するとする。組合は先任権に基づき、「勤続年数の若い者から 5 人を選ぶべきだ」と主張すれば、使用者は、「彼は特別な技能を持っているため残さなければならない」という。このような具合で生じる意見の相違について、その妥協点を見つけるために交渉が行われる。「交渉人」が納得するまで話し合いは続けられる。例えば、使用者側が特別なスキルがあると主張する先任権順位の低い組合員が、実際に本当にスキルを持っており、彼がいなくなれば事業が立ち行かなくなるのかを実際に見せてもらい確認することもあるという。こうした交渉を何度か行った後、「この人はあなたの言うとおりに残すけど、この人については認められない」といった具合で、人選について労使で合意していくわけである。

ところで、上記のように、交渉において労使の意見が対立することもある。この場合、合意できないようなことはないのだろうか。また、そうした事態に陥った際、面倒なことは起きないのであろうか。「交渉人」によると、それほど面倒にはならないという。

「(使用者側の主張に対して・・・執筆者) 我々は、ダメだ、この組合員達はとどまるべきだと言うこともあります。しかし、これだけは理解しておいてほしいのですが、もし、私が合意しないとしましょう。そうすれば、法律どおり、ラストインファーストアウトです。とても簡単なことです。(We say no, this, this, this have to stay. But, you understand, if I'm not agree, then the law says "last in, first out". So it's easy.)」

基本的なルールは単純なのである。「交渉人」が合意しなければ、雇用保護法における先任権規定が適用されることになる。ゆえに、使用者側は、「交渉人」との間で妥協点を見つけた必要があるのである。こうして人選が決まると、次に実施されるのは、対象者への再就職支援である。この点を確認する前に、一旦、経済的理由による整理解雇の人選についてまとめよう。

3. 整理解雇時の労使交渉の特徴

第 1 に、いずれのケースにおいても雇用保護法における先任権が自動的に適用されているわけではなく、交渉を通じて人選が行われている。組合も事業の継続的な運営ができるような形で合意することに努める一方で、使用者側も無理に自らの主張を押し通すわけではない。

第 2 に、そうした密な労使交渉を実現する上で、雇用保護法や共同決定法の果たしている役割は小さくないと思われる。特に、上記の事例から、先任権規定と、それに対する逸脱規定の存在は、使用者側に組合との合意を取り付けることを促していることが窺われた。このことは、法律上の実体に関する規定が、その逸脱規定と合わさることで、実効性のある労使

交渉を促すことに寄与しているとも考えられ、興味深い事実だと思われる⁷⁹。また、共同決定法による情報提供義務は、企業内に組合組織を持たない企業における実効性のある労使交渉の実現に寄与している面があることが窺われた。この義務が無ければ、地域支部の「交渉人」が代理で交渉することは困難であると考えられる。また、同時にそうした情報提供によって、真摯な交渉が実現するからこそ、使用者は先任権からの逸脱が可能となっている部分もあると思われる。共同決定法における情報提供義務は、労使双方に対してメリットを提供していると推察される。

4. 労使当事者による失業対策

さて、前項で述べたような形で整理解雇の対象者が決定するわけであるが、では、彼らは、いかなる支援を受けつつ新しい職場を見つけるのであろうか。以下、この点について簡単に触れておきたい。スウェーデンには、公的機関である公共職業紹介所（Arbetsförmedlingen：以下 AF）以外に、労使当事者が提供する再就職支援サービスがある。スウェーデンでは、職種や雇用主に応じて団体が設けられており、団体毎に再就職支援サービスが展開されている。例えば、民間ホワイトカラーを対象とした「TRR (Trygghetsrådet)」、民間ブルーカラーを対象とした「TSL (Trygghetsfonden)」（以下 TSL システム）、地方公務員を対象とした「移動基金 (Omställningsfonden)」などがある⁸⁰。つまり、スウェーデンにおける再就職支援は、労使当事者と公共サービスの公私ミックスによって展開されている。本章では、主に民間ブルーカラーを対象とした TSL システムについて紹介するのであるが、TSL と AF の違いは大きく 2 つある。

1 つは、TSL システムは、組合員のみを対象としたサービスである一方、AF は、非組合員もその対象としていることである。もう 1 つは、TSL システムは、解雇の予告期間からサービス提供を開始できる一方で、AF は、失業後にサービスが提供されることである。このように、その対象やサービス提供開始時期において違いが見られる。特に、サービス提供の開始時期が重要であろう。というのも、もし、TSL システムの下でより早期に次の職場を見つけることができれば、組合員個人としては、失業を経験することなく次の職場に移ることができることを意味するからである。

(1) TSL システム

TSL システムは、2004 年に開始された。ホワイトカラーでは、古くは 1970 年代から労使による再就職支援サービスが実施されていたことを考えると、その開始は遅いと言える。そ

⁷⁹ なお、雇用保護法とそこでの逸脱規定が、経済的理由による整理解雇において労使間の交渉を促進させるという見解を、LO の労働法担当や Unionen の法律家も持っていた。

⁸⁰ Andreas & Bergström (2006) によると、11 個のこうした団体が紹介されているので、少なくとも 11 団体ある。ここで示している 3 つの団体が規模で言うところの上位 3 つとなる。TSL 提供資料によると、「移動基金 (Omställningsfonden)」が約 110 万人を、TSL が約 90 万人を、TRR が約 85 万人をカバーしている。

の背景には、公的部門によって実施されていた職業紹介サービス、職業訓練、失業時の所得保障などの失業者支援サービスの縮小がある⁸¹。TSL とは、ブルーカラーのナショナルセンターである LO と経営側のナショナルセンターである SN が共同で管理している機関の名称であり、その役目は、特定の理由によって解雇された組合員ができる限り早く次の職場を見つけることができるよう支援を行うことである。経済的理由による整理解雇は、その対象となっている⁸²。約 90 万の組合員をカバーしている⁸³。

TSL は、それ自体が何か具体的な再就職支援を行う機関ではない。TSL が行っているのは事業運営に必要な資金の管理や実際にサービスを提供する民間人材サービス企業の管理である。つまり、実際の支援は、TSL に登録している人材サービス企業が行っている。整理解雇の対象となった者に対して実際のサービスを提供するのは、TSL ではない。サービスを提供する民間人材サービス企業は、支援する人数 1 人あたり 22,000SEK（クローナ）を受け取ることになっている。例えば 10 人を整理解雇した企業を担当する場合、220,000（22,000×10 人）SEK を受け取ることになる。TSL にはグローバル企業から地元の企業まで数多くの人材サービス企業が登録しており、TSL は、その登録の認可を行っている⁸⁴。TSL の認可を受けていない企業は、サービスを提供することはできない。また、TSL は、一度認可した企業の認可を取り消すこともできる。

まず、大きな流れを示すと、整理解雇による人選が決定された後、その対象となった組合員は、TSL システムを利用し、新たな職場を探す。その上で、予告期間が終了すると、実際に解雇となり、AF（公的職業紹介所）に登録される。それ以降は、TSL システムと AF の両方の支援を受けながら次の職を探すことになる。通常、TSL のサービス供給期間は 1 年半となっているので、解雇対象者（もしくは解雇された従業員）は、1 年半が過ぎると AF による支援を受けながら次の職を探すことになる。

（2）そのサービス内容

まず、経済的理由による整理解雇を実施した企業は、担当する民間人材サービス企業（以下 AC）を決定する。通常、労使双方、もしくは、労使のどちらかが、利用したい AC を選び、TSL に申請する。一般的には、すでに TSL に登録されている企業を選ぶが、登録されていない企業が申請されることもある。その場合、TSL は、申請された企業を審査する。審査に通れば申請された AC はサービスを提供することができるが、もし、不相当だと見なされ認可が下りなければ、申請された AC は事案を担当することはできない。担当する AC が決

⁸¹ IF-Metall イエテボリ支部が特に問題としているのは、①AF における職員数の削減、②訓練コースの削減、③失業保険の給付額の減額である。

⁸² なお、どの解雇がサービス提供の対象になるのか正確には把握できていない。この点は課題として残されている。

⁸³ TSL 提供資料による。

⁸⁴ TSL へのヒアリングによると地場の小企業は、大手から独立したケースが多いという。また、TSL へのサービス提供を専門としている企業もあるという。

まると、AC は、整理解雇の対象となった組合員に対してサービスの提供を開始していくことになる。提供するサービスの内容であるが、TSL システムの下で、AC が行うのは主にコーチングとマッチングである。実際の訓練を提供しているわけではない。AC はあくまでマッチングを通して再就職を支援している。

大まかな流れであるが、まず、当該組合員の持っているスキルや経験などを確認する(validation)。それを基に、どういった職業に就くことが可能なのか等を判断し、AC 自身が持っている求人企業のネットワークの中から、彼らが就職できそうな企業を探していく。例えばサーブが倒産した際には、異なる地域にあったボルボの事業所で人が募集されていたので、AC は、職を失うことになっていた組合員にその職を紹介したという。また、もし、組合員本人に希望する職があるのならば、AC の担当者は、それに必要な教育等を判断し、受けるべき教育を本人に提案する。

IF-Metall イエテボリ地域支部によると、AC が持っているネットワークは膨大であり、AC は、使用者がどういうスキルを持った労働者を欲しているのかに関する情報を豊富に持っているのだという。AC は、その情報を駆使して、マッチングを行っていく。また、組合員自身が、自分にはどのようなスキルがあり、そしてそのスキルは労働市場においてどのような価値を持っているのかについて、よく把握していない場合も多いという。そうした組合員に対して、労働市場における現在の価値を気付かせてあげることも AC の仕事の 1 つとなっている。その他、面接の練習や採用試験のロールプレイングなども行っている。

(3) サービスの質を維持・向上させるための取組

以上、ごく簡単に AC が提供するサービス内容について確認した。ここで問題になるのは、サービスの質の担保であろう。この点に関わることとして重要だと考えられるのは、次の 2 点である。第 1 に、良い AC と悪い AC の選別である。登録している AC の中には、真面目に業務に取り組まない企業もあるという。そうした企業をシステムから排除し、良い AC をできるだけ残すことが、システムの機能を維持していく上で重要なポイントとなる。そして、第 2 に、サービス提供期間中におけるサービスの質の担保である。全ての事柄を AC に任せっぱなしにしては、担当する企業ごとに提供する質に大きなバラツキが生じるかもしれない。この点をいかに管理するかも重要なこととなろう。以下、それぞれについての現状での取組を述べる。

(i) AC の選別

優良 AC を選定する上で重要なことは、AC の情報を日頃から収集しておくことであろう。しかしながら、整理解雇を実施する使用者やその対象となっている組合員は、AC に対する情報をそこまで多くは持っていないことが多い。そこで使用者やサービスを受けることになる組合員は、組合の地域支部や経営者団体の地域組織から情報を得ながら AC の選択にあた

る。使用者は、地域支部に連絡し、どの AC に頼むのが一番良いか聞いてくるのだという。

ところで、地域支部はどのようにして AC の情報を得ているのであろうか。地域支部が AC の情報を握る方法は 2 つある。1 つは、TSL が出す情報である。TSL は登録企業がどのような成果を上げているのかをレポート形式でまとめており、地域支部はどの AC がどのような成果を上げているのかを把握することができる。また、レポートの他に Web 上において各 AC の紹介成功率を確認することができるようになっている。この AC は、担当した人数の 10% について職を見つけることができている、別の AC は、70% の組合員の職を見つけることができているといった具合で、各企業毎の結果がまとめられ公表されている。また、各 AC 毎に、使用者、労働組合、サービスを受けた個人の満足度が数値化され、TSL のホームページ上で公表されている。実際にサービス提供期間が終わった後で、TSL は三者に対してその満足度を確認しており、それを全員が確認できるように、Web 上で公表している。さらに、Web 上では成績や評価が良くない AC に対しては警告マークがつくようになっている。これらのことを通じて、使用者、組合、ならびに個人は、登録している AC の情報を見ることができるようになっているわけである。組合の地域支部は、月毎に紹介企業の情報を得ているという。このような方法で、良い AC と悪い AC を選別しようとしている。

2 つは、地域支部自身が収集する情報である。地域支部は、案件を担当することになった AC の取組について、進捗管理を行っている。進捗管理を通して、AC の取組姿勢を直に確認することによっても、情報を得ている。これらの TSL から出される情報と、地域支部自身が進捗管理において収集している情報を用いて、地域支部は、使用者に対して選ぶべき AC を推薦するようになっている。例えば、83% から 84% の失業者に職を紹介することに成功しているラーニアという AC がある。使用者から問い合わせを受けた地域支部は、「ラーニアなら良いんじゃないか、この間、83% の失業者に職を紹介できている」といった具合で、使用者に推薦するのだという。このように、産業レベルの労使の力も借りながら、整理解雇を実施する企業は、AC の選択を行っている。

(ii) サービスの質の担保

さて、すでに指摘したように地域支部は AC の活動の進捗を管理している。AC に任せっぱなしにしているわけではない。これが、サービス提供中におけるサービスの質の担保に繋がっている。

その方法は地域支部によって異なっているようであるが、例えばストックホルム支部の場合、担当している AC から、その整理解雇の交渉を担当した「交渉人」に対して、レポートが送られてくる。レポートの頻度は、その案件の人数によって異なっている。例えば、担当する人数が 2 人など少人数であれば、そのプロジェクト終了後にレポートを送ってもらうだけの場合もある。一方、100 人を超えるような案件では、毎週レポートが送られてくることもある。TSL システム開始当初は、そのようなレポートを送るような決まりはなかった。し

かし、それでは、地域支部として何が起きているのか分からないので、AC はレポートを作成し、地域支部に送らなければならないことにしたという。なお、こうした要求は、地域支部の「交渉人」によってなされたものである。

レポートの内容であるが、大きく 3 つのことを確認している。1 つは、対象者の現状についてである。①職を見つけたのか、②起業したのか、③AF（公共職業紹介所）に登録したのか、つまり、まだ失業状態にあるのか。これらのことを確認する。2 つは、再就職に向けて現在どのような取組を実施しているのかについてである。①現在、どんな教育を受けているのか、②インターンシップ等の短期訓練を含むどんな訓練プログラムを受けているのか、③親族や縁故者を頼りに職を探しているのか。これらのことを確認する。3 つは、対象者とコンタクトした回数である。実際に会ってミーティングを実施した回数とメールや電話によるコンタクトの回数など、AC がサービスを提供することになった組合員達（つまり、整理解雇の対象となっている組合員達）と定期的に来て、対策を練っているのかについて確認する。

上記のような内容がまずペーパーとして送られてくるわけであるが、「交渉人」が問題ないと感じれば、レポートの提出のみで終了する。しかし、再就職に結び付けている率が著しく低い、ミーティング回数がやや少ない等、レポートに記載されている内容に問題があると感じた場合、「交渉人」は AC の担当者呼び出し、より詳細な取組内容を確認すると共に、今後の取組に向けてディスカッションする。

このように、AC に任せっぱなしにするのではなく、産業別組合の地域支部の一定の関与を伴いながら、TSL システムは運営されている。とはいえ、そのような進捗管理だけで良いのであろうか。いくらレポートを提出させ、さらに、実際に会って話したとしても、AC 側が「交渉人」を騙す可能性もあろう。こうしたいわゆる悪徳業者については、どのような対処がなされているのであろうか。中には、1 人あたりに支払われる 22,000 クロワのお金を目当てに、大したサービスを行うわけでもないのに、TSL に登録している業者もいるそうである。そのため、この制度を維持していくためには、いかにして、そうした悪徳業者を掴まないようにするのかに加えて、こうした業者を TSL システムから締め出していくのかも重要となってこよう。この点について、組合は、AC を評価し、システムから AC を締め出すことができる方法を持っている。以下で簡単に確認しよう。

(iii) 組合の関与（民間人材サービス企業への評価）

地域支部の「交渉人」は、AC が約束したサービス提供の期限が終了した後に、TSL が実施しているアンケートに答えることになっている。例えば、そこでは、AC の提供したサービスに満足しているかどうかについて、4 段階で答えるという具合で、いくつかの項目について答えるシステムとなっている。これは Web 上で行われており、その情報は TSL に送られる。また、地域支部が、直接、特に対応が悪かった業者について、TSL に伝える場合もあ

る。例えば IF-Metall のイエテボリ支部において、特定の業者（AC）に対して疑念が生じた場合、他の産業別組合の地域支部の当該業者に対する意見も聞きつつ、TSL にその旨を報告するのだという。この点は、イエテボリ支部の副委員長の言葉が参考になる。

「全てのプロジェクトには、しなければならないことについて、予め契約によって合意事項が定められている。例えば、6 人全員が職を見つけられなかった場合、地域支部は紹介企業とミーティングを行いその理由をたずねるんだ。その理由が受け入れがたいものであれば、合意を破ったとして、TSL に報告する。」

これらの取組を通して、各 AC の情報が TSL に集まるようになっていく。TSL は、送られてきた情報を基に、AC を今後も認可し続けるかどうかを判断し、もし、不相当だと考えた場合、当該 AC に与えていたサービス提供への認可を取り消す。

さて、こうした取組の結果、現在どのような状況になっているのであろうか。IF-Metall イエテボリ支部によると、現在、TSL システムに登録している AC は、数百はいるという。しかしながら、2013 年は、10 社の AC で、TSL 全体の案件の 75% が担当されている。このように、特定の優良企業にサービスの提供を集中させることは、組合の意図でもあり、この結果には満足しているようである。組合としては、AC の評価を通して、ある種の競争原理を働かし、悪徳業者を締め出すとともに、優良企業をさらに絞って行きたいと考えているようである。

回答者「10 の企業で市場全体の 75% をシェアしている。今、我々は最も優良な企業を選定しているところだ。(中略) イエテボリでは 5 つが、スウェーデン全体では 10 くらいだが、これはとても良いことだ。こうした状況は、我々が望んでいる状況でもある。」

執筆者「市場での競争原理・・・(That's Market competitive,,)」

回答者「そうそう (笑) (Yes, Yes (laugh))」

このように参入してくる民間業者のうち、良くない業者を組合がはじき出すことによって、TSL システムを実のあるものにしようとする取組がなされている。

一見すると AC という民間企業が、公的サービスの代理を行っていると見えるシステムであるが、その管理を行っているのは労使であり、また、業者に対して評価を行う主体となることで、より実のあるマッチングシステムを構築しようとしていることが窺われる。こうした組合によって行われている AC の絞込みは、サービスの受け手が出し手を評価し、時にはその市場から退出させることを通して、組合員が企業間を移動しつつ安定的に雇用を継続できるようなシステムの構築が目指されているという点において、非常に興味深い。

(4) 結果（再就職率）

さて、TSL の取組によって、整理解雇の対象となった組合員のうち、どの程度的人数が、次の職を見つけることができているのであろうか。IF-Metall イエテボリ地域支部のヒアリングによると、約 7 割の組合員は、この TSL システムの下で、新たな職を見つけているという。このことから、残りの 3 割程度が AF（公共職業紹介所）の支援を受けていると推察される。

ところで、この指摘であるが、AF に登録するのは失業した時点からである。ゆえに、AF に登録する前に職を見つけるということは、失業する前に新たな職を見つけていることを意味する。スウェーデンにおいては、少なくとも経済的な理由による整理解雇の場合、その対象となればすぐに失業するわけではない。勤続年数や整理解雇の規模に応じて、予告期間が設けられる。つまり、上記の指摘は、その予告期間内に少なくない組合員が、別の企業で新たな職を見つけていることを意味している。

もっとも、AF に登録しつつ TSL システムのサービス提供を受けるケースもあるため、約 7 割が純粋に失業前に職を見つけているのかどうかは、分からない。ただ、IF-Metall 中央交渉部によると、1 年半以内に 8 割程度の者が職を見つけることに成功しているという。また、イエテボリ支部によると、例えば、優良 AC だと、少なくとも 1 年以内に約 8 割の者に対して職を紹介している。加えて、3 ヶ月以内に紹介するケースが多いという。もちろん断定はできないが、「失業なき労働移動」を実現する上で、この TSL システムが果たしている役割は決して小さくないと考えられる。

(5) メリットと問題点

メリット

さて、本節の最後に労使におけるメリットを簡単に触れておこう。労働者側にとっては、雇用の維持があげられる。特に、整理解雇の予告期間中からサービスが提供されるこの制度は、失業を経験することなく、次の職場に移れる可能性を高めている点で、労働者がこの制度から得られるメリットは大きいと考えられる。

一方、使用者側にとってどのようなメリットがあるのか。1 つは、この制度を人材確保の一経路として活用していることである。特に中小企業においてそのような活用をしているケースが見られるという。中小企業の場合、要員がそれほどいるわけでもなく、そのため、人を採用するにあたってかかる労力は、大手よりも大きい。そのため、スキルを特定し、自らが求めるスペックを有する人材を紹介してくれる TSL システムは、採用コストをかけずに、求める人材を確保することを容易にするという点で、使用者側、特に、中小企業に対して、一定のメリットを与えていると言えよう。

また、組合にとってはどのようなメリットがあるのか。大きくは、交渉力の維持と組織率の維持・向上においてメリットがあるという。この点は IF-Metall 中央交渉部の交渉担当の

言葉をそのまま引用したい。

「個人的には、TSL システムは、、、うん、うん、組合に交渉力を与えるとともに、組織率にも良い影響を与えていると思う。(The TSL activities are,,yea, yea,,, good result of how we can use our collective bargaining force for improving our member's outcome or the membership.)」

TSL システムの問題点

上で指摘したように、組合員の雇用の維持という面において、TSL システムが果たしている役割は、小さくない。とはいえ、TSL システム自体に問題がないわけではない。1 つは、有期契約の組合員はサービス提供の対象となっていないことである。その対象は、あくまで無期雇用の組合員のみとなっている。IF-Metall 中央本部としては、その対象の範囲を広げる必要があると考えているという。

2 つは、景気状況によって再就職の成功率が上下することである。確かに、TSL システムを利用することで、組合員は、より早い期間で次の職場を見つけることができるようになっている。ただし、TSL システムはあくまでマッチングサービスなので、やはり、景気動向に伴う労働市場の状況によって、その成功率は上下するという。この点について、IF-Metall イエテボリ支部は、実際に訓練コースを提供する機関、すなわち、AF (職業紹介所) の機能を充実させることが重要だと考えている。この点は、TSL システムを超えた積極的労働市場政策全体にかかわってくる問題でもあり、悩ましき課題としてスウェーデンの労働市場にのしかかっていると見えよう。

第七節 おわりに

本章では、スウェーデンの協約システム、および、労使関係の基本的な特徴について、確認してきた。もちろんその全てを明らかにしているとは言い難いが、最後に、本章で明らかにされた事柄を記すと共に、その事実から描くことができる協約システムの特徴、および、労使関係の特長についてまとめる。まず、明らかになった事実は以下の通りである。

- ①個別企業にも組合の組織がある。ブルーカラーとホワイトカラーが、産業レベルから企業レベルまで、別の組織によって一気通貫して組織されている。この点で、産業別組合と事業所委員会からなるドイツとは異なっている。なお、職場における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。
- ②通常、産業レベルの労使で締結される産業別協約と企業内の労使で締結されるローカル協約の 2 つによって、労働条件が決定されている。なお、IF-Metall の産業別協約は、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント (セクター協約) のみとなっており、全ての

地域に同じものが適用される。

- ③組織率は、90年初頭と比べると低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関して見ると、その低下率は低く、今なお8割近い水準を維持している。協約適用率は依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ④スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている。労働協約に反するような雇用契約を締結することは、認められていない。
- ⑤産業別協約とローカル協約の関係性を定めているルールとして、「ノーマランダバーカン（Normerande Verkan；以下NV）」と呼ばれるものがある。NVであれば、ローカル協約は、産業別協約の内容を変更することはできない。代表的なものとして、時間外労働割増賃金がある。一方、NVでない項目については、ローカル協約によって、産業別協約の内容を変更することができる。代表的なものとして、賃上げ率がある。通常、ローカル協約による産業別協約の内容変更を認めている場合、産業別協約において、変更を認める旨の文言が、文頭などに記載されている。
- ⑥産業別協約が適用される同一事業所内に組合員および非組合員がいる場合、通常、非組合員にもその内容が適用されている。ローカル協約において、「非組合員にも同様の内容を適用すること」、というような内容の文言が記載されている場合が多く、これによって、非組合員にも労働協約の内容が適用されている。
- ⑦賃金決定について見てみると、実態として産業別協約は、傘下の企業における労働条件の下限を設定している。これを下回るような内容で、個別企業において労使が協約を締結することはない。
- ⑧とはいえ、産業別協約は、賃金額について、それほど詳細な規定を設けているわけではない。産業別協約の規定を確認すると、産業別協約は、各事業所における平均賃上げ率の下限を定めているものの、具体的な分配については、詳細な規定を設けていない。そのため、賃金決定の主要なステージは個別企業内となっている。この点については、産業別組合も現在の形が良いと考えている。
- ⑨個別企業内では、クラブ（企業レベル（主に事業所）を組織している組合）がある場合、クラブと使用者の交渉によって賃金が決まる。ローカル協約の期間や賃上げ率については、企業内での労使交渉を通して決まる。クラブがない事業所の場合、産業別組合の地域支部の「交渉人」が当該事業所の労使交渉を担当する。「交渉人」の存在によって、規模の小さな企業においても、大手企業と同じような労使関係が構築されている。
- ⑩ブルーカラーにも能力査定が導入されている。その際、クラブは、労働者の評価点や昇給額の決定も交渉事項としている。このように、組合は、査定の運用において、モニタリングを超えた交渉当事者としての機能を発揮している。その結果、能力査定は、組合員の賃金をより早期に上げていく装置として機能している面がある。
- ⑪企業内の労使による交渉が合意に至らなかった場合、産業別組合と経営者団体の中央本部

が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないように使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。このように、産業別組合は、クラブの交渉力に蓋をする機能を果たしている。

- ⑫経済的理由による整理解雇時の人選については、雇用保護法が規定する先任権ルールを基礎としつつも、企業内の労使交渉によって柔軟な人選が行われている。大手企業であっても小規模企業であっても同様の交渉が展開されている。その際、雇用保護法の先任権に関する規定や共同決定法の情報提供義務に関する規定が、企業内の充実した労使交渉の実現に寄与している部分が窺われた。
- ⑬上記の理由で整理解雇の対象となった組合員は、労使当事者が提供する再就職支援サービスを受けて、次の職場探しを行う。公的サービスを受ける前に、まず、労使が提供するサービスを受ける。このサービスは、ブルーカラー、ホワイトカラーの双方にあり、ブルーカラーを対象としたものとして、TSL システムがある。実際の支援は、TSL システムに登録している民間人材サービス企業（AC）が行っている。AC は、マッチングやコーチングを通して、整理解雇の対象となった組合員に対して再就職支援を実施している。
- ⑭サービス供給主体である AC の質を担保するために、TSL は、AC の情報を Web 上で公開している。再就職成功率、実際にサービスを依頼した使用者と組合やサービスを受けた個人の満足度などが公開され、数値が思わしくない AC については、警告マークが灯される。これらの情報は、労使がサービスを提供してもらう AC を決める際に活用される。
- ⑮また、産業別組合は、AC の評価者となることを通して、システム内から優れていない AC を排除できる機能を有している。このように、システムの質の維持において、組合が一定の役割を担っている。

以上の特徴をまとめると、まず、スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分（特に賃金）は、労働協約によって規律されている（労働政策研究・研修機構 2005）。共同決定法第 27 条における労働協約と個別の雇用契約の関係性に関する規定より、労働協約に反する雇用契約は違法となる。加えて、最低賃金法が無いことは、労働条件決定における労働協約の重要性を、良く表していると思われる。

ところで、スウェーデン労働法では、法律上は、労働協約の拡張適用を認めていない。しかしながら、労働協約の適用率は高い。その理由として、次の点をあげることができる。第 1 に、組合組織率の高さである。そして、第 2 に、ローカル協約を通じた非組合員への協約内容の適用である。ローカル協約には、「非組合員にも労働協約の内容を適用すること」といった旨が記載されることが多く、その結果、非組合員の多くに対しても協約の内容が適用されているという。この点より、労働者の団結によってもたらされる高い組織率の維持が、この国の協約システムを支えている 1 つの重要な要素であることが窺われる。

以上のような高い協約適用率の下、産業別協約とローカル協約の関係は、NV と呼ばれるルールに基づいて決められている。NV であれば、産業別協約の内容がそのまま適用され、NV でなければ、ローカル協約によって、その内容の変更が認められている。その意味では、産業別協約が認めない限り、個別企業において、労使が自由な労働条件を設定することはできない。このような協約システムとなっている。

ただし、労働力の経済的取引の視点から、賃金決定の実際を確認してみると、その主要な決定ステージは、むしろ、個別企業にあると言える。産業別協約は、賃上げ率に関する規定は設けているが、個別の職務の賃率に関する規定は設けていない。そして、事実として、個別企業内において労使間で活発な交渉が展開されている。個別企業内において、組合は能力査定すら利用し、仲間の賃金を上げていくことに取り組んでいる。このことから、スウェーデンは、個別企業内における労使関係を基礎とした産業レベルと企業レベルからなる労使関係を構築していると言える。産業レベルと企業レベルからなる労働協約システムの下で、このような労使関係が構築されていることは、見逃してはならないことだと思われる。賃金決定の実際に即して見る限り、集権的労使関係という言葉から想像されるような、産業レベル以上で物事のほぼ全てが決まっており、個別企業内において、それに沿って静かな労使関係が展開されている、というわけではない。

そして、そうした賃金決定の背後には、経済的理由による整理解雇の際の先任権規定を基礎とした柔軟な人選の実施と、労使が独自に展開する再就職支援サービスの存在がある。整理解雇時における対応は、企業経営を維持存続させる上で必要な人員数、および、人材の決定の実現に寄与していると思われる。また、公的サービスに先駆けて予告期間中から実施される早期の再就職支援の実施は、失業が大きな問題とならないようにするための労使なりの取組だと言える。これら2つの要素は、現状の産業レベルの労使関係が厳格に設けている規定、すなわち、産業別協約で定められた賃上げ率を下回る内容で企業は協約を締結できないというルールを支える上での1つの重要な要素となっていると考えられる。これらの要素が背後にある中で、賃上げ率は必ず守らせるという賃金決定上のルールが存在していることは、見逃してはならないことだと思われる。労働条件決定における主要な項目の1つである賃金決定を通して見ると、上であげた2つの事柄に支えられつつ、協約システムが維持されている面があることが窺われる。

【参考文献】

- Ahlberg, K. & Bruun, N. (2005) 'Sweden: Transition through collective bargaining' In
Blanpain, R. ed. *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*,
Kluwer Law International.
- ALMEGA (1999) *Agreement on industrial development and wage formation*, ALMEGA.
- Andreas, D. & Bergström, O. (2006) 'The Job Security Councils in Sweden' IMIT –
report, Institute of Management of Innovation and Technology (IMIT) .
- 浅生卯一 (1999) 「スウェーデン自動車産業における生産システムと賃金制度—ボルボ・バ
ス工場の場合」大原社会問題研究所雑誌 No.484.
- Blanpain, R. ed. (1998) *Employment Protection under Strain*, Kluwer Law International.
- CDEFOP (1999) *Vocational education and training in Sweden*, European Centre for the
Development of Vocational Training.
- Dunlop, J. (1993) *Industrial relations systems Rev. ed*, Harvard Business School Press.
- エスピン - アンデルセン (2001) 『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態』
(岡沢憲英・宮本太郎監訳) ミネルヴァ書房.
- European Industrial Relations Review (1980a) 'Confrontation over central pay issue'
76 (May) .
- _____ (1980b) 'Central wage agreement analysis' 78
(July) .
- _____ (1984) 'Wage and salary bargaining in Sweden'
125 (June) .
- _____ (1997) 'New sectoral pay bargaining deal' 278
(April) .
- Hibbs, D. A. Jr. & Locking, H. (2000) 'Wage Dispersion and Efficiency: Evidence for
Sweden' *Journal of Labor Economics*, Vol.18 No.4.
- 稲上毅&H.ウィッタカー (1994) 「スウェーデン・モデルの崩壊」 稲上毅編著(1994) 『ネ
オコーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構所収.
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』中央経済社.
- _____ (2003) 『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房.
- Johnston, T. L. (1962) *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin.
- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden: Can the Model Survive?' In Ferner, A. and Hyman, R. eds.
Industrial Relations in the New Europe, Blackwell.
- _____ (2013) 'Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos
arbetsgivarförbund och fackförbund' *Studies in Social Policy, Industrial
Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1* Lund University.

Katz, Harry C. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Ithaca, N.Y.: ILR Press/Cornell University Press.

カール・レ・グランド&クリストファー・ラ・エドリング (1996) 「企業レベルから見たスウェーデンモデルの変容」 電機連合 (1996) 『各国電機産業の現状と労使関係に関するナショナルレポート』所収.

駒村康平 (1999) 「マクロ経済と労働市場政策」丸尾直美・塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸国の社会保障 スウェーデン』東京大学出版会所収.

Lash, S. (1985) 'The end of Neo-Corporatism?: The Breakdown of Centralized Bargaining in Sweden' *British Journal of Industrial Relations*, Vol.23 No.2.

Meidner, R. (1997) 'The Swedish Model in an era of Mass Unemployment' *Economic and Industrial Democracy*, Vol.18.

宮本太郎 (1994a) 「労使関係と労働市場」岡沢憲芙・奥島孝康編著 (1994) 『スウェーデンの経済:福祉国家の政治経済学』早稲田大学出版部所収.

———— (1994b) 「スウェーデンにおける労働者基金の展開」『大原社会問題研究所雑誌』No.426.

———— (1999) 『福祉国家という戦略 スウェーデン・モデルの政治経済学』法律文化社.

浪江 巖 (2000) 「スウェーデンのブルーカラー労働者の賃金制度—Volvo 社 Torslanda 工場および Skovde 工場の事例」立命館経営学 39 (1) .

日本労働研究機構 (1997) 『スウェーデンの職業教育・訓練制度』日本労働研究機構.

西村 純 (2011) 「スウェーデンの労使関係—企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』No.607.

———— (2012) 「スウェーデン労使関係の新たな動向」『ビジネスレーバートレンド』2011年10月号.

———— (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム』ミネルヴァ書房.

両角道代 (2009) 「変容する「スウェーデン・モデル」？—スウェーデンにおける EC 指令の国内法化と労働法」『日本労働研究所雑誌』No.590.

岡沢憲芙 (2009) 『スウェーデンの政治』東京大学出版会.

Olsson, A. S. (1991) *The Swedish Wage Negotiation System*, Dartmouth Publishing.

Rehn, G. & Viklund, B. (1990) 'Changes in the Swedish Model' In Baglioni, G. and Crouch, C. eds. *European industrial Relations*, SAGE.

労働政策研究・研修機構 (2005) 『労働政策研究報告書 No.19 労働条件決定の法的メカニズム—7ヶ国の比較的考察』労働政策研究・研修機構.

———— (2014) 『労働政策研究報告書 No.165 スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に』労働政策研究・研修機構.

———— (2015) 『労働政策研究報告書 No.178 スウェーデンの労使関係—

賃金・労働移動のルールを中心に』労働政策研究・研修機構。

猿田正機（2003）『福祉国家スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房。

篠田武司編著（2001）『スウェーデンの労働と産業—転換期の模索』学文社。

田村豊（2003）『ボルボ生産システムの発展と転換—フォードからウッデヴァラへ』多賀出版。

Whyman, P. (2003) *Sweden and the "third way": a macroeconomic evaluation*, Ashgate.

湯元健治&佐藤吉宗（2010）『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版社。

Visser, J. (1996) 'Corporatism beyond repair? Industrial relations in sweden' In Ruysseveldt, J. V. & Visser, J. eds. *Industrial Relations In Europe*, SAGE.

【参考資料】

Kollektiv avtal Teknikavtalet IF Metall (Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgivarna and IF-Metall) 2007-2010.

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、その水準を上回す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。通常に対応としては、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。

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/>)