

EU 主要国における団体交渉と賃金決定

——制度の持続性と変化

鈴木 宏昌

(早稲田大学名誉教授)

この論文はEU主要国（主にドイツ、フランス、イギリス）における団体交渉と賃金決定の最近の動向を展望する。論文の構成は、まず、EU主要国の労使関係と団体交渉の枠組みとその最近の変化を確認する。ここでは、組合組織率の低下にもかかわらず、依然として産業別協約が重要であることを示す（イギリスは例外）。制度的な賃金決定では、法定最低賃金が低賃金労働者のセーフティネットとして多くの国で活性化され、その水準も高く設定されている。次に、団体交渉・労働協約は、イギリスを除くと、EU主要国では、従来通り、産業別に行われ、技能レベルに応じた横断的賃金を保障している。協約賃金のベースである技能水準・賃金等級は当該国の教育・職業訓練制度を反映し、産業横断的な技能形成があることを示す。この産業別の賃金決定には、個別企業が賃金を市場競争の条件にすることを避ける労使の意図がある。協約賃金の変動に関しては、EIROの賃金調査から、EU主要国において、名目賃金率は、2001年以降、毎年3%前後の賃金引上げがあるものの、実質では1%以内と低い水準にとどまっている。最後に、賃金決定に関する最近の議論としては、①団体交渉の範囲の縮小、②EU市場の拡大と国単位の労使関係・団体交渉制度とのあつれき、③低賃金労働者問題がある。

目次

- I はじめに
- II EU主要国における団体交渉と労働協約——制度の持続性と変化
- III 賃金決定
- IV 団体交渉・賃金のイシュー

I はじめに

団体交渉と賃金決定の調査・分析は伝統的に労使関係研究の王道であったが、近年においては、研究者の大きな関心事にはなっていない。多くの先進国に見られる労働組合の組織率や交渉力の低下が一方にあり、他方、それらの国は慢性的な高い失業率に悩み、結果として、賃金上昇は低く抑えられている。第一次石油ショック以前には、重

要なテーマであった所得政策や賃金に関する労使紛争の研究は視界から消えている。とは言え、就業者の圧倒的大多数が給与所得者であり、賃金決定や賃金格差は様々なレベルで重要な変数であり、社会階層を決定づける大きな要因である。また、EU主要国において、団体交渉・労働協約は労働条件の決定に大きな役割を果たし、労働市場制度の中核である。近年主流となった新古典派の労働経済学は、団体交渉や最低賃金を市場メカニズムを阻害する要因とみなす傾向が強いが、少なくとも多くのEU諸国においては、最低賃金や産業別協約による賃金決定は労働市場の主要な部分を形成している。技能レベルごとに定められる協約賃金は、単に労使代表による団体交渉の結果のみではなく、各国固有の教育・職業訓練と結びつき、労働者の階層化を生み出す。その意味で、団

体交渉による賃金決定はEU諸国において労働市場の中心的な役割を果たしてきた。

さて、この稿ではEU主要国（主にドイツ、フランス、イギリス）における団体交渉と賃金決定の最近の動向を展望することを試みる。まず、EU主要国の労使関係と団体交渉の枠組みとその最近の変化を確認する。その後、ドイツやフランスの労働協約に基づく賃金決定に焦点を当てる。とくに、協約賃金のベースとなっている技能水準・賃金等級そして団体交渉のあり方に着目する。産業別労働協約は、教育・訓練に応じた技能レベルを練り上げ、支えてきたと考える。賃金という労働に対する価格は、横断的技能に応じて、産業レベルで大枠が決定される。個別企業が賃金を市場競争の条件にすることを避ける労使の意図がある。わが国のように、企業別に賃金が決定されたり、アメリカのように原則的に“相場”による賃金決定とは異なる特徴を有する。

なお、この小論はEU主要国に範囲を絞る。周知のように、EU加盟国は、今日では、27カ国を数え、歴史も経済発展の水準も異なる旧東欧諸国も含んでいる。新加盟国における団体交渉は制度化の歴史が浅く、問題の性質が異なると考える。

II EU 主要国における団体交渉と労働協約——制度の持続性と変化

近年、EU主要国において、労働組合や使用者団体の組織率の低下、そしてその結果、労働協約の適用範囲や労働条件に関する実質的な決定力が縮小するという現象が見られるが、団体交渉による労働条件及び賃金決定は依然として労働市場の主要なメカニズムである。団体交渉のレベルや労働協約の特徴は国ごとに大きく異なるので、近年の変化を国ごとに簡単に追ってみたい。EU内の大国であるドイツ、フランス、イギリスと北欧モデルの一つであるデンマークにおける団体交渉・労働協約の動向を見てみよう。

ドイツ

ドイツは法制度（法律と判例）により、団体交渉と労働協約の枠組みが定められ、非常に安定し

た社会制度になっている¹⁾。1949年の労働協約法により労働協約の手続きや範囲が定められている。その中には、いわゆる「平和条項」が定められ、労働協約改定に向けての団体交渉の期間は限定される。労働協約には3つの種類があり、原則的に毎年改定される賃金協定、賃金の支払い形態などを定めた枠組み協定、そして労働時間などの労働条件を定めた基本協定からなる。団体交渉の当事者は産業別・地域レベルの労使である。労使協定の数は7万近いので、さまざまなレベルや内容の協定が存在する。企業別協定は中小企業に限定され、大きな影響力を持たない。パターンセッターとして重要なのは金属産業である。実際の交渉当事者は使用者団体の地域支部と金属産業労働組合の地域支部が行うが、約300万人の組合員数を誇るIG-Metallが全体の調整を行うので、実質的には大産業型の団体交渉である。産業別の団体交渉の適用範囲は近年低下してきている。1995年に旧西ドイツ地域では70%を超えていた適用率は、2006年には55%にまで下がった。サービス業における雇用労働者の比率が高くなったことが、その大きな要因と考えられている。さらに、最近、多くの産業別協約は“opening clauses”を採用し、企業レベルにおける協定に実質的な決定を委ねることがあり、協約の内容そのものにも分権化の傾向が見られる。なお、一昔前までは、DGB参加のドイツの労働組合は16の産業別労働組合から構成されていたが、1990年以降、組合合併が続き、現在では8つに集約されている。そのうち、サービス産業の組合が大合併してできたver.diとIG-MetallがDGBの組合員総数の7割を占めている。DGB以外にも小さなキリスト教系ナショナルセンターと公務員を組織化しているDBBが存在する。なお、ドイツには共同決定法があるため、企業あるいは事業所単位で経営評議会が存在する。経営評議会の従業員代表は組合員である必要はないが、組合関係者が選ばれることが多く、労働協約の適用を監視する役目を果たしている。しかし、経営評議会は中小企業などでは実施されないことが多く、民間の労働者の半数は経営評議会が無い企業で働いている。経営評議会は産別労働協約に縛られ、事業所レベルで内容を

変更することはできない。

フランス

歴史的に、フランスにおいては労使の自発的な交渉は発達しなかったために、団体交渉というよりも、労働協約あるいは協定の方が重要である。ドイツやイギリスのように、定期的な労使交渉の帰結としての労働協約とは意味が異なり、労働協約は当該産業・業種に関する様々なルールについて労使代表が合意した公式文書であり、法的な拘束力が与えられる。フランスは先進国の中でもっとも低い組織率（8%以下、2007年）しかなく、また、組合も分裂している。公認されているナショナルセンターだけでも5つあり、そのほか多数の独立系の組合が存在する。大企業を除けば、民間部門における労働組合の影響力は低い。しかしフランス経済で比重の大きい公共部門になると、労働運動は依然として活発である。使用者団体は、金属産業を除くと、財政的にも人的資源面でも貧弱である。未発達な団体交渉とは対照的に、産業別の労働協約（地域単位で結ばれる）は拡張適用が可能で、しかも実質的に協約の有効期間がないのが一般的である（労使で合意がない限り自動延長になる）。このため、非常に低い労働組合あるいは使用者団体の組織率にもかかわらず、協約の適用範囲は全労働者の9割に及ぶという奇妙な現象となる。産業別労働協約以外にも、最近では、企業レベルあるいは中央レベルで労使協定が結ばれることが多い（職業訓練、失業保険など）。もともと、労働組合がさまざまなイデオロギー（アナルコサンディカリズム、社会主義、キリスト教）を持ち、権威主義的な経営者と対話が困難であったので、職場での交渉が成立しなかった。そこで、業種別の労働条件やルールを定めるために産業・業種別協約が、当該の産業・業主すべてに適用可能になるという法的地位を与えられた（1952年の労働協約法）。これにより、労働協約は、法律と個別の雇用契約の中間を埋め、業界共通のルール（職業別最低賃金、労働時間など）作成の役を担うことになる。1982年になると、ミテラン政権の下で、企業レベルでの団体交渉の促進政策（オールレー法など）が図られた。また、近年では、

労働時間短縮の際に、企業別協定が保険料の減免の条件とされたこともあり、企業別の協約数は2万5000にも及ぶまでになった。労働争議は1970年代に比べると低い水準で推移しているが、近年では公共部門がその3分の2を占めている。保守政権下の年金制度の手直し案に関して、労働組合が結束し、交通、公共機関などで大規模なストが行われた（1995年および2003年）。伏線になっているのは、最大の組合であるCGTなどが公務部門の民営化（鉄道、メトロ、ガス、電気など）を恐れているとの見方もある。

イギリス

ヨーロッパの中でもっとも古い歴史を持つイギリスの労使関係は全体像が見難くなっている²⁾。一昔前までは、慣習法の国であり、制定法は未発達な国として有名であったイギリスは、近年、労使関係法、最低賃金法などの法制度が整備されてきている。保守党政権下で採択された労使関係法により、労働組合の争議を制限するさまざまな規制が課せられることになった。具体的には、組合承認の手続きの強化、ストライキに入る前に、組合員全体に対し秘密投票を行いその意思を確認する条項、クローズド・ショップを禁止したことなどであった。その後、ブレア政権においても大きな労使関係法の大幅な改正は行われなかった。団体交渉の当事者の変化としては、まず組織率の低下とともに、労働組合員自体の構成の変化が目立つ。以前には、労働組合の地盤は生産現場の労働者（manual workers）や熟練労働者であったものが、現在では公務部門のホワイトカラー労働者が多数を占めている。また、1970年代に主流であった職種別組合あるいは職域ごとの複数組合の存在は稀になり、使用者が単一組合のみを認め、交渉することが多くなっている。また、人的資源管理は専門化され、従業員にコミットメントや高業績を求めることが行われ、組合との団体交渉に応じない企業も多いという。その結果、現在では、労働協約の適用率は1970年代の70%から27%と大きく落ち込み、企業が裁量的に賃金を決める割合が70%と大きくなっている。イギリスの組合の組織率は、1995年の32.4%から2008年の27.4%

と漸減ながら、民間部門のみでは、21.8%にまで落ちている。その一方、公務部門の組織率は約6割と高い水準にある。とは言え、サッチャー政権以来、財政規律を重視する保守政権下で多くの民営化が試みられた結果、公務部門の雇用は低減した。たとえば、地方自治体や医療機関（NHS）では民間企業とのパートナーシップや請負が奨励されている。その上、近年イギリスの経済を引っ張ってきたのは金融と外資系企業なので、労働組合そのものを認めない企業が多く、それらのセクターでは労使関係そのものの成立が難しくなっている。

デンマーク

デンマークなど北欧諸国の労使関係は強い労使の中央組織により統制され、長い間安定したものになっている³⁾。20世紀の初めから、労働組合とそれに近い社会民主党が政権を担当し、北欧型の福祉国家体制を築いてきた。そのベースにあるのは最大の組合であるLOと使用者団体DAが行う中央交渉である。1980年以前には中央協定が結ばれていたが、その後は2年ごとの交渉により大枠をきめ、賃金などに関する協約自体は企業レベルで結ばれる。最大の組合であるLOはもともとブルーカラー労働者を組織した組合で、1996年には全組合員の65%を占めていたが、最近では56%とその比重は低下傾向にある。この他、専門職組合や管理職組合があり、近年組合員数を増やしている。使用者団体は民間の企業を組織化しているDAが最大で、そのほか、公務関連あるいは商工会議所などの組織が存在している。デンマークの組合組織率及び労働協約の適用率は国際的に見て非常に高い水準にある。組織率は最近70%と多少落ちているが、協約の適用を受ける労働者の比率は8割を超える。このように高い組織率の一つの説明要因は失業保険が組合によって運営され、組合参加が保険加入の条件になっていることにある。

以上、EU先進国の団体交渉・労働協約の制度を点描したが、近年いくつもの共通の要因が既存の団体交渉制度にきしみや緊張を与えている。主

な共通の要因として、少なくとも以下の3つほど指摘できる。

1 労働組合の組織率の低下と労働協約の適用範囲の縮小

周知のように、多くの先進国において労働組合の組織率は1980年以降低下しているが、EU諸国においても、高い組織率を維持している北欧諸国を除くと、軒並みに組合組織率は低下した。その低下幅はイギリスやドイツで大きなものになっている。これに付随して、労働協約の適用を受ける労働者の範囲にも縮小傾向がある。ドイツ（旧西ドイツ地域）においては、産業別協約の適用範囲は1990年代中葉の70%から近年では約55%へ減少している。イギリスの場合はさらに劇的で、1970年代の70%から最近では27%にまで下がったと見積もられている。例外はフランスやベルギーなどで、産業別協約は法律により当該産業の労働者すべてに拡張適用されるために、低い組織率にもかかわらず、ほぼすべての労働者が労働協約の恩恵を受けている。協約の適用範囲が縮小することは、当然、個別の雇用契約が増えることを意味する。賃金の個別化はイギリスやフランスで1980年代から顕著になった現象だが、近年では、その傾向は加速している。多くの国で、ホワイトカラーの専門職・管理職のかなりの部分は団体交渉の範囲から離れ、企業主導の相場賃金が適用されている。

2 市場の拡大による資本と労働移動

半世紀前に6カ国で始まったEECは現在では27カ国の加盟国を持つ巨大な経済圏へと成長した。EUの基本原則は、ヒト、モノ、カネが自由に移動する単一市場の形成にある。そのため、EU委員会、EU司法裁判所をはじめ、EU機関はEU圏内の自由移動を保障し、競争を重視する。この自由競争を重視する姿勢は公共性の強い交通、電気、ガスなどのセクターにも及ぶ。このため、資本や商品はEU域内では自由に動けることになり、今や企業活動は国境を持たなくなっている。その一方、労使関係や団体交渉制度に関しては国単位が基本である。もちろん、EUレベル

での交渉（労働者の権利に関するいくつかのEU指令）やEU企業における企業委員会などもあるが、団体交渉そのものは国内の産業や企業が範囲となる。したがって、EU市場の拡大は労使の力関係を大きく変えつつあり、労働組合は受身にならざるを得ない。その上、EU域内では、労働移動の自由が原則的に認められるので、主要国の労働運動は低賃金国からの労働者の移入という厄介な問題を抱えている（経過措置として、新加盟国からの移動を一時的に規制することはできる）。また、国境を越えた業務請負や派遣労働（建設業など）なども、今後、先進国の既存の団体交渉制度で対処することは難しい。

3 失業率の増加と非正規雇用の拡大

EU先進国の労使関係は、順調な高度成長が続いた1960年代から1970年代中葉までが最盛期といえるだろう。高度成長期には、EU主要国の労働組合は期間の定めのないフルタイム労働者を典型雇用として、雇用保障などの労働者の権利と労働条件の向上を実現した。1980年以降になると、低い経済成長の中で、慢性的に高い失業率と一時的雇用やパートタイム労働などの非正規雇用が増加した。非正規雇用の拡大は労働組合の規制力が低下したことを意味している。企業は典型雇用の手厚い雇用保障を嫌い、有期雇用やパートタイム労働を景気のバッファとして多く活用している。これらの非正規雇用の多くはキャリアの見通しのない低賃金労働である。今後も、EUの財政規律などの制約が強くなるので、ますます公共部門の安定した雇用が少なくなり、低賃金あるいは低所得層の増加が予測される。わが国と同様に、EUの労働組合は非正規雇用に包摂する力が弱い。いかに非正規雇用の増加に規制の網をかけ、労働条件の劣化を防ぐかは労働組合に投げかけられた大きな問題である。

以上は変化の要因だが、同時にEU主要国における団体交渉・労働協約の制度の持続性を無視することはできない。雇用労働者の大半は期間の定めのない雇用であり、団体交渉により労働条件は守られている。非正規雇用に関しても、協約賃金

は適用され、一定の保護機能は果たしている。市場メカニズムに基づく個別の雇用契約と最低賃金などの法的規制の間を埋め、団体交渉・労働協約は労働者の権利や公正な労働条件を実現する役割を果たしている。団体交渉は労使共同決定の空間であり、EU主要国においては、社会制度として定着している。団体交渉は賃金・労働条件決定のメカニズムとして、そして労働協約は職場におけるルールとして労働市場の主要な部分を形成している。

II 賃金決定

EU諸国における賃金決定制度としては、最低賃金、労働協約による賃金決定、そして協約外の賃金決定、すなわち市場相場による賃金（相場賃金）がある。なお、EU主要国は大きな公共部門を持つが、団体交渉が行われる国も多く、民間部門の賃金決定と大きな違いは認められない。まず、最近 低賃金問題との関連で、各国で大きな関心を集めている最低賃金制度を展望し、その後、協約賃金を検討する。

1 最低賃金

法定あるいは中央協定による最低賃金はEU加盟27カ国中、今日では、実に20カ国で採択されている。EU主要国の中で、最低賃金制度を持たないのはドイツ及びイタリアとなっている。ドイツに関しては、近年、低賃金労働者の増加を受け、最低賃金に関する議論が始まっている。アメリカや日本では、最低賃金の引き上げが雇用に与える影響を考慮し、その引き上げに消極的な流れがある中、EU諸国の動きは対照的である。さらに、最低賃金の水準も、多くの国でかなり高い水準に設定されていて、その実質的な影響力も大きい。もちろん、最低賃金の仕組み、設立時期、その実質的な影響力は各国間で異なる。

フランスの最低賃金は、歴史的にも古く、その適用範囲が広いことで有名である。1950年に賃金統制が終わった時にSMIG・SMAGとして制度化され、その後1970年に経済成長とリンクさせるために、SMICとなる。全国一律の最低賃金

で、適用除外の範囲が少ない（主に、17歳以下の若年層）。SMICは物価上昇（2%以上の上昇）とブルーカラー労働者の平均購買力上昇（少なくともその半分以上）で自動的に改定されるとともに、毎年7月に経済成長率などを考慮して改定される仕組みとなっている。SMICは2008年に時間給で、8.71ユーロ、月額で1321ユーロであった。これは労働者の平均賃金の49%と高い水準になっている。この最低賃金を受ける労働者は全体の1割を超え、零細企業で働く労働者の約3割は最低賃金をもらう労働者と見積もられている⁴⁾。フランスの最低賃金は団体交渉・労働協約とは関係なく、国のデクレ（政令）で定められている。協約賃金などが自動的にSMICにリンクさせることは禁止されているが、その実質的な影響力は非常に大きいことは間違いない。しかし最低賃金周辺の労働者に対して企業負担を軽減する施策（たとえば、時短法の適用）がとられているので、最低賃金の引き上げが与える雇用への影響を計量的に推計することは難しく、少なくとも、これまでの研究からは、雇用に悪影響があることは実証されていない⁵⁾。

イギリスでは、全国一律の最低賃金制度が1999年に定められた。もともと、1世紀近い歴史を持つ産業別最低賃金審議会方式が1993年に保

守党政権下で廃止されたばかりだったので、形を変えての最低賃金が復活したものである。以前の最低賃金は細分化された業種ごとの最低賃金で、団体交渉制度がカバーしていない労働者に対する最低賃金で、団体交渉の補完であった。1999年以降の最低賃金は、低賃金労働者へのセーフティ・ネットと位置づけられ、はじめは平均賃金の36.7%の水準に定められたが、2008年には39.7%に上昇している。

ここで、最近出版されたILOの研究からEU諸国の最低賃金とその額が平均賃金に占める比率を見てみよう⁶⁾（表1）。まず、先進国の中では、フランス、イギリス、オランダ、ベルギー、スペイン、ポルトガルなどが全産業をカバーする最低賃金制度を持っている。また、表に示してはいるが、東欧などの新加盟国の多くが最低賃金制度を設けていることが注目される。平均賃金に対する最低賃金は約40%から50%が多く、日本やアメリカの最低賃金よりはるかに高い水準で定められている。日本やアメリカの最低賃金がパート・アルバイトなどの低賃金層のフロアと位置づけられているのに対し、これらのEU諸国では、最低賃金がフルタイム労働者の実質的なフロアを形成していると言えるだろう。なお、北欧諸国においては、産業別あるいは企業別の協約範囲が広

表1 EU 主要国の最低賃金と平均賃金に対する割合

(%, ユーロ)

国	1995年	2008年	最低賃金 (月, 2008年)
ベルギー	52	40 (2006年)	1.388
フランス	48	49.1	1.321
オランダ	38.1	42.0	1.357
スペイン	42	41.4	624 (2009年)
イギリス	36.7 (1999年)	39.7	1.361
アメリカ合衆国		32 (2005年)	7.25ドル (時間)
日本		28 (2006年)	713円 (2009年11月)

資料出所：D. Vaughan-Whitehead. *op. cit.*

く、実質的な最低賃金を形成しているが、労使自治の建て前から法的な拘束力は与えられていない（ベルギーの場合は、中央協定に法的拘束力が与えられる）。北欧諸国と同じように、労使の自治の伝統のあるドイツでは、これまで労働組合は最低賃金の導入に熱心ではなかったが、最近では方針を変えた模様である⁷⁾。2004年のHartz法により、低賃金の雇用（ミニジョブ）が大幅に増えたので、その対策として社会民主党は最低賃金の導入を提唱した。キリスト教民主同盟や使用者団体は一律的な法定最低賃金導入には反対している。ドイツにおいても最低賃金導入に関する議論が始まったことは注目に値する。

2 協約による賃金決定

市場化の進むイギリスやアイルランドを除くと、EU主要国において産業別の団体交渉・労働協約による賃金決定が依然として大きな役割を果たし、当該産業に横断的賃金を形成している。団体交渉とその合意文書である労働協約は、イギリスなどでは、労使の当事者間の私的契約と見なされ、労働協約は団体交渉に参加した使用者及び労働者をのみを契約として縛ることになる。これに対し、大陸系EU主要国では、労働協約あるいは労使協定を職場の規則と見なし、組合員のみならず非組合員をも律するルールとみなす傾向がある。その起源は明確ではないものの、現場のブルーカラー労働者の場合、ギルドやコルポラシオンにまでさかのぼる事も可能であろう⁸⁾。業者が組合を結成し、労働者とともに、徒弟や訓練期間、一人前の技能の認定、そして労働条件の平準化などを産業レベルで定めていたといわれる。20世紀になり、雇用労働者が大きく増加すると、国あるいは司法が産業別労働協約に法的拘束力を与え、個別企業が労働条件を切り下げのを防ごうとしたと考えられる。

産業別労働協約（賃金協定）が成立する前提は当該産業に共通する技能形成があることにある。その横断的スキルをベースにして、労働協約は教育・職業訓練のレベルと仕事の難易度に基づき、技能レベルあるいは賃金等級を定める。それは、同時に、様々な職業を教育・訓練レベルでランク

づけし、階層化することでもある。したがって、この技能水準は、各国の教育・訓練制度と深く結び付いていて、技能水準の定義・範囲は、国によりまた産業により違いがある。技能レベルやその範囲の変更は、労働者間の相対賃金の変更を自動的に意味するので、技能レベルや賃金等級は一般的に、長い間、安定する傾向がある。技術革新の激しい産業においては、技能の定義や職種の相対的地位を修正する作業が行われるが、産業別協約のベースである技能水準の範囲や賃金等級そのものを大きく変更した事例はあまり多くないように思われる。技能水準は労使が合意した職業階層の尺度でもあるので、その大きな変更は労使双方の利害が錯綜し、合意を得ることが難しい。

横断的スキルは、おそらく、歴史の中で形成されたものである。生産労働者の場合、ドイツ・オーストリアなどのように教育と職業訓練がデュアル・システムとして確立されているところでは、技能水準の序列は教育・訓練期間の長さで技能水準は対応する。もちろん、企業内で経験を積むことによる移動が一定の範囲で認められ、協約が定める技能水準に柔軟さを与える。職業訓練がドイツのように制度化されていないフランスでは、技能水準を訓練と対応させることが困難なので、その定義は厳密ではなく、企業内養成による昇格を認めるように工夫されている。ここで、実際の協約に見られる技能水準と賃金等級を見てみよう（表2）。フランスの代表的産業である金属産業の場合、技能水準の分類を大きく変更したのはここ60年間に2回のみである。1950年に賃金統制が廃止され、団体交渉による自由な賃金決定が認められたときに技能水準を定めたいわゆるパロディによる職種分類が長い間続いた。1970年代に労使の代表による全面的見直しが行われ、1975年に技能水準の分類に関する労使協定が成立し、その枠組みは現在まで変わっていない。表2に見られるように、生産労働者、事務職及び技術職、職長と分けて分類され、それぞれに関して、技能水準の定義と140から365までの広がりを持つ係数が規定される⁹⁾。産業別（地域別）賃金協定により係数の現在値が定まり、労働者の技能レベルに応じた最低賃金が決定される。職種技能水準は主

表2 フランス：金属産業における技能レベルと賃金等級

技能レベル	等級 (ステップ)	係数	生産労働者	職長	事務職および技術職
レベル I	等級 1	140	O1		等級 1
	等級 2	145	O2		等級 2
	等級 3	155	O3		等級 3
レベル II	等級 1	170	P1		等級 1
	等級 2	180			等級 2
	等級 3	190	P2		等級 3
レベル III	等級 1	215	P13	AM1	等級 1
	等級 2	225			等級 2
	等級 3	240	TA1	AM2	等級 3
レベル IV	等級 1	255	TA2	AM3	等級 1
	等級 2	270	TA3		等級 2
	等級 3	285	TA4	AM4	等級 3
レベル V	等級 1	305		AM5	等級 1
	等級 2	335		AM6	等級 2
	等級 3	365		AM7	等級 3

資料出所：Accord national du juillet 1975 sur la classification (modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992).

に仕事の難易度と教育水準及び経験により定義づけられる（職務評価の分類法の応用）。また、協定には、例示として職種別の分類が示されている。たとえば、経理の分野では、補佐的な経理担当はレベル II とされ、経理を担当すればレベル III となる。

ドイツの金属及び電子産業の協約賃金も同様の形態をとっている。まず、仕事の難易度に基づき技能水準が決まる。その技能水準に対応して賃金等級が定まっている。フランスとの違いは、賃金等級の幅が広く、高いレベルの管理・専門職をも網羅していることにある。表3の例に見るように、職員に関するノルトライン＝ヴェストファーレン地域の金属産業の協約賃金は2009年5月の時点で、1906.50ユーロから最高で4907.50ユーロの広がりを持っている¹⁰⁾。この賃金カテゴリーの適用はそれぞれの企業で行われるが、経営評議会も監視しているので、教育・訓練レベルや経験などの客観的要素によりランクづけがなされている¹¹⁾。

上記の事例が示すように、大陸系のEU主要国では、産業別協約における賃金等級は当該産業に横断する技能水準を仕事の難易度、教育・職業訓

表3 ドイツ：金属および電子産業の事例：協約賃金、ノルトライン＝ヴェストファーレン地域（2009年5月から適用）、職員

賃金等級	月額 (ユーロ)
EG1	1,906.50
EG2	1,929.50
EG3	1,962.50
EG4	1,982.50
EG5	2,023.50
EG6	2,076.50
EG7	2,141.50
EG8	2,252.50
EG9	2,435.00
EG10	2,676.00
EG11	3,000.00
EG12	3,435.00a
EG13	4,064.50a
EG14	4,907.50a

注：a は 36 カ月から適用。

資料出所：www.igmetal.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/tarifinfo-888.htm

練レベルと結びつける。協約賃金の実効性に関しては、国あるいは産業ごとの違いが大きい。ドイツや北欧などでは、実際に払われる賃金と協約賃

金との差（ドリフト）は少ないのに対し、フランスの産業別協約賃金は最低水準を規定し、実際に支払われる賃金とは相当の違いがあると考えられている。フランスの協約賃金は相場賃金というよりも技能レベルごとの最低保障賃金と理解される。

次に、最近の賃金動向そのものをEUの機関であるEIROの資料により追ってみたい（表4）。このデータは各国の雇用調査センターが労使からの情報や公式統計を集めて、年次報告の形で発表している。各国の代表的な労働協約のサンプルに基づく賃金引上げ率、セクター別（化学産業、小売業、公務員）の動向などが毎年報告されているので、EU諸国における賃金動向や団体交渉を追うためには便利である¹²⁾。まず、2001年から2007年までのEU15カ国の協約賃金の推移を見ると、名目で3.0%ながらインフレ率を考慮した実質ではわずかに0.7%でしかない。実質賃金で1%を上回る国はフィンランド、スウェーデン、イギリスくらいで、その他の国は1%未満の上昇に過ぎない。ドイツやイタリアでは、かなりの年に実質賃金はマイナス成長である。2000年代において、年ごとの協約賃金の引き上げに大きな変化はなく、名目で2~3%、実質では1%を切る動きをしている。なお、2009年には、金融危機にもかかわらず、協約賃金は伸びているが、これは協約の改定時期（複数年協約など）が影響しているものと思われる。実際、公務部門では、ベルギー、ギ

リシャ、アイルランドなどで公務員給与の凍結が行われた。最後に、ドイツにおいては、2010年には、「危機は去った」として、IG-Metallが鉄鋼部門で6%の賃金アップを要求している¹³⁾。長い間、賃金が低く抑えられたことに対する労働者の反発を反映しているのであろう。

3 協約外の賃金決定

協約外の賃金は労働市場の相場に応じた賃金決定であり、あまり説明を要さない。一般的に産業別協約の適用範囲は現場の労働者であるので、専門職・管理職の一部などは個別契約あるいは相場賃金により決定される。ただし、その境界線は各国、各産業により異なると思われる。ここで、注意すべきことは一般的にEU主要国では、経営者代表の範囲が狭く定められ、専門職及び管理職の多くは協約の適用範囲に入ることであろう。たとえば、フランスの場合、専門職及び管理職（カードル層）はカードルと呼ばれ、現在では、カードル層を組織化しているCGCが国のレベルで5つの代表的組合の一つとして認められている。したがって、多くの産業あるいは企業において、この層をカバーする協約が結ばれ、賃金なども決められることが多い。また、デンマークに関しても、専門職・管理職層が特別な組合を結成し、活動をしている。EU主要国の中では、イギリスは極端に協約の適用範囲が縮小し、現在で

表4 EU主要国の協約賃金（EIRO調査）

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU15	A 協約賃金の上昇率	3.5	3.3	3	3	2.8	2.9	3.2	3.8	3.1
	B 実質上昇率	0.6	0.7	1	1	0.6	0.8	0.2	0.4	2.4
イギリス	A 協約賃金	3.5	3	3.2	3	3.4	3	3.7	3.9	3
	B 実質上昇率	2.3	1.3	1.9	1.4	1.5	0	1.6	0.3	0.8
ドイツ	A 協約賃金	2.1	2.7	2.5	2	1.6	1.5	2.2	2.9	2.6
	B 実質上昇率	-0.3	1.6	1.4	-0.2	-0.5	-0.1	-0.9	0.1	2.4
フランス	A 協約賃金	3.9	3.1	3.4	—	2.8	2.7	1.7	3.7	—
	B 実質上昇率	2.1	0.9	1	—	1	1	-1.1	0.5	—
イタリア	A 協約賃金	2.4	2.1	2.2	2.8	3.1	2.6	2.2	3.5	3.1
	B 実質上昇率	-0.3	-0.9	-0.3	0.4	1.7	0.7	-0.6	0	2.3
スウェーデン	A 協約賃金	3	3	3	2.9	2.4	2.6	5	3.9	3.3
	B 実質上昇率	0.3	1	1.2	2	1.1	1.2	2.5	0.6	1.4

資料出所：European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Pay developments 2002-2009

は、大部分の民間企業は自由裁量で賃金を定めている。なお、専門職・管理職の一部は国を越えて活動するので、EU 市場あるいはグローバル市場での競争となる。金融や有能な管理職層にこの傾向が顕著である。

IV 団体交渉・賃金のイシュー

最近の EU 主要国の団体交渉・賃金の以上の展望を踏まえた上で、現在の政策的な問題や議論を紹介してみよう。

1 労働組合の組織率の低下と団体交渉の範囲の縮小

多くの先進国において労働組合の組織率は 1980 年以降低下した。このような労働組合の組織率の低下は、当然、賃金をめぐる労使交渉の力学を変えてゆく。その極端なケースがイギリスで、ここ 30 年間に団体交渉の範囲（協約適用率）は急速に縮小し、2004 年には全体で 22% まで減った。同年に公共部門の協約適用率は 83% ながら、民間部門のサービス業ではわずかに 14% でしかなかった。イギリスでは、企業が団体交渉を拒否する傾向があり、団体交渉による賃金決定は「マージナル」なものになったとまで言う研究者もいる。これに対し、大陸系の EU 先進国では、産業別団体交渉・労働協約が主流であり、法律あるいは慣習上の縛りから、その適用範囲にはそれほど大きな変化は見られない。しかし協約賃金の有効性には様々な制約が認められる。協約賃金と実際の賃金との格差、団体交渉が制度化されていない新産業（サービス業）の増加、あるいは国境を越えての業務請負など従来の労使関係の枠組みが揺らいでいる。伝統的な産業別の協約賃金に関しても、専門職・技術職の比率が増える結果、教育レベルと訓練期間に基づく技能水準が現実の職務・職種の種類に対応しなくなる可能性はある。もともと、現場の生産労働者を階層化していた技能レベルは見習い期間を業種ごとに規制していた同業者意識と関連していた。現在では、多くの専門職・技術職の養成は高等教育機関や企業が担い、同業者意識が入り込む余地は少ない。し

かし現在までのところ、産業別協約が廃止された事例は少ないことから、制度の持続性は確認される。

2 市場の拡大と労働移動

EU の基本原則は、ヒト、モノ、カネが自由に移動する単一市場の形成にある。そのため、EU 委員会、EU 司法裁判所をはじめ、EU 機関は EU 圏内の自由移動を保障し、競争を重視する。その一方、労使関係や団体交渉の制度は原則的に国という単位で動いている。このような既存の団体交渉制度と EU の方針が対立したケースが最近起こっている。スウェーデンでは、建設業の労働組合が、協約賃金以下で自国の労働者を使おうとしたラトビアの業者をソーシャル・ダンピングとして EU 裁判所に訴えた。2007 年に EU 裁判所はその訴えを斥ける判定を下した (Laval ケース)¹⁴⁾。その理由は、明確な法定最低賃金が示されない状況では、外国企業に業種別の最低賃金を知ることを求め、スウェーデン市場から締め出すことはできないとした。市場開放を求める EU 機関と労働組合の立場の違いが浮き彫りになったケースである。国境を越える業務請負や派遣労働は、昔から高賃金国の労働組合にとって大きな課題であり、今後、さらに深刻になる局面も予想される。また、外国人労働者の増加は様々な問題を投げかける。東欧などの新加盟国に関しては、一時的に労働移動を制限することは認められるとしても、EU 域内において、原則的に労働移動の自由が保障されている。イギリスやアイルランドは東欧の新加盟国からの移動をすぐに認めたので、ポーランドやハンガリーからのいわゆる出稼ぎ労働者が急増した（これらの労働者は 2007 年には 2004 年以降 4 倍にも増えたと見積もられた）。彼らは一定の産業や職種に集中するため、とくに目立った存在となる。多くの EU 先進国にとって、域内外国人労働者の増加は政治問題になる可能性がある。とりわけ、労働運動が弱体化している国では、労働組合が対処することは難しくなることも予想される。

3 低賃金労働者問題

近年 EU 主要国で低賃金労働者問題で議論されている。どのような特徴を持つ労働者が低賃金層を形成し、いかなる保護が可能なのかという問題提起である。その背景には、1980 年以降、EU 主要国は低成長と高い失業率に悩まされる一方、EU の財政規律で公共支出を増やすことができない状況が続いている。多くの国は、公共企業の民営化や労働市場の流動化政策がとられてきた。また、失業率を削減し、雇用率を高める雇用政策の中には、ドイツで急増したいわゆるミニジョブと呼ばれる月々400ユーロ以下の雇用も含まれる。パートタイム労働や派遣、有期雇用などの増加も多くの国で記録されている。さらに、いくつかの国では、EU の拡大に伴う外国人労働者の増加も低賃金層の問題をクローズアップしている。

最近の低賃金階層の比較研究（EU5 カ国とアメリカ）によれば、多くの国で低賃金労働者は共通のプロフィールを持っている¹⁵⁾。低賃金労働者である確率は男性というよりも女性で高く、30 歳以下の若い労働者が多い。教育・技能水準が低く、外国人の場合、低賃金労働者である確率が高くなる。また、相対的に低賃金労働者の割合は、国により異なり、アメリカやイギリスで高く、ドイツ、オランダは中間に位置し、フランス、デンマークが低かった。これらの研究結果は特別目新しいものというよりもこれまで知見を確認したものとなっているが、いくつかの政策的な方向性を示唆している。まず、若年層に関しては、低賃金が一時的な状態なのかそれとも低賃金の“わな”に陥られたのかを判断する必要性がある。学生のアルバイトや訓練期間中の低賃金は一時的な現象であるので、社会的な問題ではないが、教育や訓練からの“落ちこぼれ”となると、低賃金層からの脱却は難しい。実際の政策を企画する前に、パネルデータによる長期の観察が必要であろう。次に、団体交渉や最低賃金のあり方も問われる。相対的低賃金層が少ないデンマークには法的裏づけを持つ最低賃金はないが、団体交渉制度は高い組織率と適用範囲を持ち、当然非正規労働者の大部分をカバーしている。フランスは最低賃金の水

準・適用範囲が大きく、賃金格差の縮小に貢献しているものと考えられる。

以上、限られた範囲ながら、最近の EU 主要国の賃金・賃金研究の動向を展望した。わが国と比較した場合、どうも日本の研究が企業レベルでの研究に偏っていることが気になる。成果主義や年功賃金などの問題に関心が集中し、低賃金層の分析や最低賃金の効果に関する調査・分析が不足している。とくに、政策的な視点から見ると、非正規雇用と低賃金の関係などの調査・実証分析が少ないように思われる。このギャップを埋めるためには、パネルデータなどを作成し、非正規労働者や低賃金層を長期的に観察することが必要である。

- 1) ドイツの労使関係・団体交渉の現状に関しては、B. K. Keller and A. Kirsch, 'Employment Relations in Germany' G. J. Bamber, R. D. Lansbury, N. Wailes (eds.), *International and Comparative Employment Relations*. 5th ed. Allen & Unwin, Australia, 2010 を参照。
- 2) M. Marchington, J. Waddington and A. Timming, 'Employment Relations in Britain' in G. Bamber, R. D. Lansbury and N. Wailes (eds.), *op. cit.*
- 3) J. S. Madsen, J. Due and S. K. Andersen, 'Employment Relations in Denmark,' in G. Bamber, R. D. Lansbury and N. Wailes (eds.), *op. cit.*
- 4) J. Gautié France: 'Towards the end of an active minimum wage policy?' in D. Vaughan-Whitehead (ed.) (2010) *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. ILO, Geneva. pp.156-157.
- 5) Y. L'Horty, 'Quand les hausses du SMIC réduisant le coût du travail' *Revue Economique*, 51(3), 2000. M. Koubi et B. L'Hommeau, 'Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005', in INSEE, *Les Salaires*.
- 6) D. Vaughan-Whitehead (ed.) *op. cit.* pp.19-23.
- 7) G. Bosch and T. Kalina, 'Germany: What role for minimum wages on low-wage work?' in D. Vaughan-Whitehead, *op. cit.*
- 8) F. Eyraud and P. Rozenblatt, *Les formes hiérarchique: travail et salaires dans neuf pays industrialisés*. La documentation française, 1994.
- 9) Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification (métallurgie).
- 10) www.igmetal.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/tarifinfo-888.htm
- 11) 日本労働研究機構「ドイツ企業の賃金と人材育成」1998 年。
- 12) www.eurofound.europa.eu/Pay_developments (2009, 2007)
- 13) *European Employment Review*, 14/10/2010.
- 14) P. Skedinger, 'Sweden: A minimum wage model in need of modification?', in D. Vaughan-Whitehead. *op. cit.*

- 15) G. Bosch, 'Low-wage work in five European countries and the United States' *International Labour Review*, No.4, 2009.

参考文献

安倍由起子, 玉田桂子「最低賃金・生活保護額の地域差に関する考察」『日本労働研究雑誌』563号, 2007年.

松村文人『現代フランスの労使関係——雇用・賃金と企業交渉』ミネルヴァ書房, 2000年.

日本労働研究機構「ドイツ企業の賃金と人材育成」1998年.

G. J. Bamber, R. D. Lansbury and N. Wailes (eds.) *International and Comparative Employment Relations*. 5th edition. Allen and Unwin, Australia, 2011.

G. Bosch, 'Low-wage work in five European countries and the United States', *International Labour Review*, 2009, No.4.

European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Pay developments 2002-2009.

F. Eyraud, P. Rozenblatt, *Les formes hiérarchiques: travail et salaires dans neuf pays industrialisés*. La documentation

française, 1994.

F. Eyraud, A. Jobert, P. Rozenblatt, M. Tallard, *Les classifications dans l'entreprise: productions des hiérarchies professionnelles et salaires*. Ministère du travail et de la formation professionnelle, 1989.

INSEE, *Les salaires en France*, 2007.

OECD, *Employment Outlook*, 2004.

D. Vaughan-Whitehead (ed.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. ILO, Geneva, 2010.

すずき・ひろまさ 2011年3月まで早稲田大学商学部教授。最近の主な著作に'Employment Relations in Japan: Recent Changes under Global Competition and Recession' *Journal of Industrial Relations*. 2010, 52(3), 「グローバル化時代のILO国際基準(労働関係)の役割」『世界の労働』(ILO協会)2011年3月号。労使関係, 労働経済学専攻。