

ドイツ労働協約システムにおける 産業部門

——長期契約型ロジスティクスに着目して

岩佐 卓也

(専修大学教授)

本稿は、ドイツの労働協約システムにおける産業部門の再編について、長期契約型ロジスティクスの事例に着目して分析を行った。ドイツにおいて多くの労働協約は産業部門を単位としている。そのうち最大のものである「金属・電機」部門（自動車製造、機械製造、電機製造など）においては、IGメタルとゲザムトメタル傘下の使用者団体を協約当事者とする横断的労働協約が締結され、これが相対的に高い水準の労働条件を規制してきた。しかし、メーカー企業が従来の直接雇用で代えて、長期契約型ロジスティクスを外部企業にアウトソーシングする傾向が続いている。長期契約型ロジスティクスとは、旧来の倉庫管理・輸送業務に加えて、検査・品質管理、準備組立などを長期契約によってメーカー企業に提供する業務である。このアウトソーシングにより、これまで金属・電機部門の労働協約によって規制されていた範囲は縮小する。これに対してIGメタルは、アウトソーシングされたロジスティクス企業において従業員を組織し、企業協約を締結する運動を展開している。たしかに金属・電機部門の範囲を復元することは実現していない。しかし、これらの従業員を金属・電機部門から排除することによるコスト上のメリットは、IGメタルの対抗戦略の結果、相当の制約が課された。

目次

- I はじめに
- II 労働協約システムと産業部門
- III 長期契約型ロジスティクスのアウトソーシングにともなう産業部門の再編
- IV おわりに

I はじめに

よく知られているように、ドイツでは、企業横断的・事業所横断的な労働協約が労働条件規制において大きな役割を果たしている¹⁾。横断的労働協約が規制する単位が産業部門（Branche）である。各企業は、販売する財やサービスの共通性に基づいて何らかの産業部門へと区切られ、それを

単位として労働協約が締結される。のちにまた紹介するが、産業部門の代表事例としては、「金属・電機」「小売業」「旅館・飲食業」などがある。

産業部門を単位とすることは法的には義務づけられていない。にもかかわらず、このことは労働協約による労働条件規制を効果的に行う上での不可欠な枠組みとして定着している。すなわち、同一産業部門に属する各企業は同種の財・サービス市場において競争しているため、特定の企業のみで労働条件を引き上げるとは競争条件の不均等化＝「競争歪曲」を発生させる。そこで、産業部門全体を規制することで労働条件を安定的に維持・向上させるができる。さらに、国家が、たとえば法廷最低賃金の方法によって労働条件を規制する場合には、各産業部門の事情が捨象され、そ

の規制内容がおのずから簡素なものにとどまるのに対して、労働協約が産業部門を単位として労働条件を規制する場合には、当該産業部門の経済状況や固有の事情に即した、詳細な規制を行うことができる。

このような意味で、ドイツの労働協約システムにとって産業部門は不可欠な枠組みであるが、現状の枠組みの境界が問題となることは少ない。労働協約の規制内容、協約交渉のプロセス、協約脱退をめぐる攻防などが注目を集めるのとは対照的に、現状の産業部門の枠組みは与件として、当事者からも社会からも受容されているように見える。

しかしながら、問題になることが全くないわけではない。産業部門の境界はいわば国境のようなものである。財やサービスの共通性に基づいて産業部門が区切られているとはいえ、その区切り方は一義的に決定されるものではない。なぜ境界線があそこではなくここなのかについて、合理的に説明することは難しい。実際それは「歴史的経緯と多くの偶然の産物」である (Sohn 1964: 110)。しかしいったん境界が定まれば、それは尊重すべきものとして長期にわたって当事者たちを拘束する。しかしこれもまた国境と同じように、現状の産業部門の境界を変更しようとする試みがなされることがある。その場合には、変更をめぐる紛争が生じる。

本稿で扱うのは、金属・電機部門における「長期契約型ロジスティクス」のアウトソーシングが、金属・電機部門の範囲の縮小をもたらす、という問題である。以下、まずドイツ労働協約システムにおける産業部門の現状について概説したのち (Ⅱ)、アウトソーシングにともなう問題について分析を行うことにしたい (Ⅲ)。

Ⅱ 労働協約システムと産業部門

労働協約は、賃金、労働時間、休暇などの労働条件を規制している。法律による労働条件規制と異なるのは、国家ではなく労使の協約当事者が規制内容を定めることと、規制の範囲が特定されていることである。

協約当事者の一方は労働組合である。現在の主要な労働組合は下記の8つであり、これらがナショナルセンターである DGB (ドイツ労働組合同盟) を構成している。多くの労働組合の名称にある“IG”とは“Industriegewerkschaft” (産業別労働組合) の略である。

表1 DGBに加盟する産業別労働組合と組合員数 (2021年)

	組合員数
IG メタル (金属産業労働組合)	217万人
ver.di (統一サービス業労働組合)	189万人
IG BCE (鉱山・化学・エネルギー産業労働組合)	59万人
GEW (教育・科学労働組合)	28万人
IG BAU (建設・農業・環境産業労働組合)	22万人
GdP (警察労働組合)	20万人
NGG (食品・飲食・旅館業労働組合)	19万人
EVG (鉄道・交通労働組合)	19万人

出所: DGB のホームページより筆者作成。1万人以下は四捨五入。

他のヨーロッパ諸国と同じくドイツにおいても労働組合成立の端緒は職種別労働組合であったが、第二次大戦後の1949年10月、16の産業別労働組合を加盟組合としてDGBが発足した。その後統合が進み、現在は上記の8組合である。DGB加盟組合は、政治的・宗教的傾向別の分立を排し (統一組合原則)、「一事業所、一組合」となるよう産業部門内のすべての職種を包括して (産業別原則) 組織されている。そのため一組合の規模が大きく数が少ない。なおEVGとGdP以外は複数の産業部門を管轄している。

ただし、産業別ではなく特定の職種を組織し労働条件を独自に規制しようとする傾向が戦後消滅したわけではない。たとえば1952年にDGB発足時の加盟組合であるIG Druck und Papier (印刷業・紙加工業労働組合) のなかで、熟練工の独自利益を追求するグループが組織分裂を行った事例がある (Sohn 1964: 128)。また2000年代以降、医師、機関士、パイロットなどの特定職種を組織する非DGB系の職種別労働組合が台頭している。後者についてはのちにまた触れる。

労働組合と対するもう一方の協約当事者は使用者団体もしくは個別使用者である。DGBに対応する使用者団体の全国団体はBDA (ドイツ使用者団体全国協会) である。2021年現在BDAには48

の産業部門別使用者団体と14の地方別使用者団体が加盟している。具体例は後述する。使用者団体ではなく個別の使用者と労働組合の間で締結される労働協約は、当該企業の労働条件を規制し、「企業協約」と呼ばれる。

これら労働組合と使用者団体の両協約当事者によって、特定の産業部門を対象とした横断的労働協約が締結される。これは労働協約の範囲を示す重要事項であり、労働協約の条文中に必ず明記されている。産業部門の代表的なものを表2に示す²⁾。

各産業部門の区切り方は多様である。「産別労働協約」とはいても、産業中分類のような基準に則って経済全体が各部門に分割されてそれぞれに労働協約が配置される形にはなっていない。前述したように、歴史的経緯と偶然の結果、表2にあるような多くの業種を包括する部門もある一方で、たとえば、菓子製造 (NGG, 6万人)、パン製造 (NGG, 2万人) など細分化された部門もある。

産業部門のうち最大のものが金属・電機部門である。金属・電機部門は、機械製造、金属加工、自動車製造、造船、非鉄金属製造、電機製造など製造業の多業種を含んでいる。ただし製鉄、製鋼は含まない。この部門を管轄する労使協約当事者がIGメタルとゲザムトメタル (金属産業使用者団体総連盟) 傘下の各地方の使用者団体である。金属・電機部門はその規模の大きさとIGメタルの組織力の相対的な高さ、そこにBMW社、ダイムラークライスラー社、ジーメンス社などドイツ経済を牽引する大企業が多く含まれていることなどが相まって、同部門における労働協約の動向は

最も注目され、他部門の労働協約にも影響力をもつ。

その他大きな従業員規模を有する産業部門としては、小売業や旅館・飲食業などがある。前者ではver.diとHDE (ドイツ小売業使用者団体) 傘下の地方使用者団体、後者ではNGGとDEHOGA (ドイツ旅館・飲食業連盟) 傘下の地方使用者団体の間で横断的労働協約が締結されている³⁾。

III 長期契約型ロジスティクスのアウトソーシングにともなう産業部門の再編

産業部門の枠組みの多くは長期にわたって維持されている。しかし企業活動の変化のなかで、枠組みの再編がなされることもある。その一事例を紹介したい。

細部の問題であるために看過されやすいが、産業部門を単位として労働協約が労働条件を規制しているとき、その対象は事業所で雇用されている全職種の従業員に及ぶ。そのことによって「一事業所、一組合」が担保される。たとえば自動車工場内に食堂があり、そこで就労する調理師を自動車メーカー企業が直接雇用している場合、調理師がIGメタルに、かつ使用者がゲザムトメタル傘下の使用者団体にそれぞれ加盟していれば、調理師の労働条件は金属・電機部門の横断的労働協約によって規制される。

製造業においては、このような、生産の中核部分の外にある、生産に付随するサービス業務がある。倉庫管理、輸送、修理、保持、品質維持、検査、研究開発、職業再訓練、人材調達、管理、マーケティング、顧客対応、建築物管理、建築物清掃、食堂等々である。これらの業務は「生産近接サービス」(produktnahe Dienstleistung)⁴⁾と総称される。メーカー企業が直接雇用している限り、これら生産近接サービスの従業員の労働条件は当該製造業部門——たとえば金属・電機部門——の横断的労働協約が規制してきた。

しかし、ドイツの製造業において、こうした生産近接サービスを直接雇用に代えて、外部企業にアウトソーシングする傾向が続いている。自動車製造では1980年代初頭自社生産率が約50%で

表2 主な横断的労働協約の産業部門と対象従業員数

	対象従業員数
金属・電機 (IGメタル)	350万人
小売業 (ver.di)	224万人
公共サービス (ver.di)	301万人
卸売業 (ver.di)	107万人
派遣業 (DGB)	92万人
旅館・飲食 (NGG)	77万人
建設業 (IGBAU)	70万人
民間交通・運輸業 (ver.di)	67万人
化学 (IG BCE)	58万人

出所: Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2017) より筆者作成。括弧内は締結した労働組合。1万人以下は四捨五入。

あったところ、2012年には20%以下になった(Meißner 2013:6)。そして、こうした生産近接サービスのアウトソーシングのなかで、2010年代に注目されたのが、金属・電機部門における長期契約型ロジスティクスのアウトソーシングであった。

1 長期契約型ロジスティクスをめぐる構図

「ロジスティクス」の原義は「兵站」であり、転じて倉庫管理や輸送を担うサービスを意味していた。しかし、やがてロジスティクス企業は、元来のサービス内容を拡張して、資材・製品の検査・品質管理、機械の洗浄・補修、生産ラインへの物品供給、廃棄物処理、情報・エネルギー・資金・人材の流れに対する管理等を手がけ、個別の特殊なニーズに対応したアレンジを加えて、長期の契約によってメーカー企業にそうしたサービスを提供する業務形態を発展させた。それが「長期契約型ロジスティクス」(Kontraktlogistik)である⁵⁾。

しばしば指摘されることであるが、長期契約型ロジスティクスの範囲は明確なものではない。たとえばアウトソーシングされたロジスティクス企業が、長期契約型ロジスティクスとして自動車部品の準備組立(Vormontage)を行う場合がある。しかし、もはやそれは、生産近接サービスと称しつつも、実際には生産そのものを担う存在である⁶⁾。長期契約型ロジスティクスははたして「生産」と区別される「サービス」なのか。こうしたいわばヌエ的な性格が、長期契約型ロジスティクスにおける紛争を複雑なものにしている。

他の生産近接サービスと同じく、長期契約型ロジスティクスにおいても、アウトソーシングの主要な動機はコストの節約であった。表3は、同職種労働者について、使用者がメーカー企業(ここでは食品製造なども含む)である場合とロジスティクスサービス企業である場合との年収比較で

表3 同職種労働者の年収(ユーロ)

	倉庫作業	運転手	組立
メーカー	31,280	32,184	38,750
ロジスティクスサービス	28,542	26,661	33,426

出所: Verkehrs Rundschau (2012)

ある。

この相違が生じるのは、多くの場合、メーカー企業の従業員に対しては、相対的に高水準の、当該製造業部門——自動車製造であれば金属・電機部門——の横断的労働協約が適用されているからである。しかしこの横断的労働協約はアウトソーシングされた企業の従業員には及ばない。

ここで留意すべきことは、「ロジスティクス部門」については各地方レベルでver.diとロジスティクス企業の使用団体団体が締結した横断的労働協約が存在してきた、ということである。ロジスティクス業務は本来サービス業であることを踏まえれば、ver.diがそれを管轄することは自然であった⁷⁾。しかし、ver.diが締結したロジスティクス部門の協約賃金に比べて、IGメタルが締結した金属・電機部門の協約賃金は約30%上回っていた(eurotransport.de 2012)。これが表3の賃金格差にも反映している。

メーカー企業がロジスティクス企業へのアウトソーシングを進めたのは、もちろんこの落差をよく認識していたからである。金属・電機部門の横断的労働協約が定める、賃金、労働時間、休暇等についての相対的に高い労働条件は、アウトソーシングによって回避される。産業部門の境界という観点からみると、ここでメーカー企業とロジスティクス企業は、業務の一部をアウトソーシングすることによって、「金属・電機部門」の範囲の縮小を試みた、といえよう。

2 IGメタルの対抗戦略

この金属・電機部門の縮小の試みは、IGメタルにとって、直接的には組織対象者の減少であり、さらにはIGメタル組合員の労働条件に対する引き下げ圧力であった。そこでIGメタルは、これらネガティブな影響を抑え込むべく、対抗戦略を探った。

2011年、IGメタル副委員長のデーケレフ・ヴェッツェル⁸⁾はインタビューで、アウトソーシングの進行に強い危惧を表明した(Mitbestimmung 2011)。いわく、「ついには2,3人の従業員だけが車に商標を貼り、それ以外の従業員はすべてアウトソーシングされ、より低い協約上の労働条件へ

と、さらには労働組合の欠如した地帯へと引きずり込まれることになります。そうした状況に私たちは向いたくありません。

そしてヴェッツェルは「バリューチェーン」(Wertschöpfungskette)の概念を強調する。周知のようにバリューチェーンとは、企業活動を原材料の調達、生産、輸送、販売、アフターサービスという主活動、および調達活動、技術開発、人事労務管理、全般管理という支援活動に分類し、各要素を付加価値に貢献する連鎖として捉えて、それぞれの効率化や改善をはかる経営手法である。メーカー企業が長期契約型ロジスティクスをアウトソーシングする場合、自社のバリューチェーン分析に基づく経営判断といわれることがある。

ここでヴェッツェルは、このバリューチェーン概念を逆手にとって、もともとIGメタルが管轄していたバリューチェーンに属する業務は、たとえ「サービス」としてアウトソーシングされても依然としてIGメタルの管轄である、と主張した。「バリューチェーンに属する業務はすべて、最終生産物において管轄をもつ労働組合の組織範囲に属します」「われわれのバリューチェーンにおいて、ミゼラブルな賃金と無従業員代表委員会、無協約となっている部分が存在することは、恥ずべきことです」とヴェッツェルは述べ、産業が急速に変化する今日、従来の伝統的な事業所概念に代わる、「労働組合政策的な事業所概念」の必要性を説いた。つまりこれは金属・電機部門の範囲の縮小に対抗してIGメタルが労働条件規制に再介入する論理であった。

具体的には、IGメタルはロジスティクス企業において従業員を組織化し、IGメタルとロジスティクス企業との間で企業協約を締結することを目指した。

こうした企業協約が最初に成立したのは、2009年シュネレケ社のグラウハウ事業所である(metallzeitung 2016)。1991年以降フォルクスワーゲン社は同社に長期契約型ロジスティクス業務をアウトソーシングしていた。これは自動車製造では先駆的なものであった。同社で働くエルケ・メルケルは、フォルクスワーゲン社の工場構内で組立ベルトコンベアへの搬入と車軸の組立作業を

行っていた。体重が一年で10キロやせるほどの重労働であった。2008年に彼女は所属組合をver.diからIGメタルに変更した。他の従業員もそれに続き、企業協約が成立した。2011年4月には、IGメタルはザクセン州内のグラウハウ事業所を含むシュネレケ社各事業所の従業員約1000人の80%以上を組織し、10%以上の賃上げとなる企業協約を締結した。締結に際してシュネレケ社の役員は、他社との厳しい競争の下でコスト増を顧客(メーカー企業)に転嫁することは難しいと嘆いた(Leipziger-Volkszeitung 2011)。

IGメタルが次に標的としたのはBMW社に長期契約型ロジスティクスを提供していたルドルフ社であった。ルドルフ社のライプチヒ事業所に雇用される117名の従業員のうち80%をIGメタルは組織し、警告ストライキを行って企業協約の締結を要求した。IGメタルの組合員たちはver.diが締結した従来のロジスティクス部門の横断的労働協約に不満を持っていた。

しかしここでルドルフ社はIGメタルとの協約締結を回避しようとした。ルドルフ社は使用者団体(Landesverband Thüringen des Verkehrsgewerbes テューリンゲン運送業使用者団体)に加盟しており、これまで使用者団体はver.diとの間で横断的労働協約を締結してきた。前述したロジスティクス部門の労働協約である。ルドルフ社は、IGメタルとの企業協約ではなく、それよりも低水準である従来のver.diとの横断的労働協約を維持することを望み、その意を受けた使用者団体は、ルドルフ社では平和義務が妥当しており、同社においてIGメタルは管轄を有しておらず、警告ストライキは違法であるとして、その差し止めを提訴したのである(Frankfurter Rundschau 2011)。しかし、ライプチヒ労働裁判所での敗訴に続き、2012年1月18日フランクフルト州労働裁判所も使用者団体の訴えを退ける決定を行った⁹⁾。まもなくしてルドルフ社もまたIGメタルとの企業協約を締結した(Verkehrs Rundschau 2012b)。

その後、シュトゥーテ社(エアバス社と契約)、HQM社(BMW社と契約)などのロジスティクス企業とIGメタルは企業協約を締結した。たしか

にIGメタルにとって最も望ましいのは、アウトソーシングされた長期契約型ロジスティクスを直接雇用に戻すことであり、次善策としては長期契約型ロジスティクスの従業員にも金属・電機部門の横断的労働協約と同等の労働条件を適用させることである。しかしそれが困難であることはIGメタルも認めざるをえない。ヴェッツェルは、「[アウトソーシングされた企業の従業員の労働条件を]金属・電機部門の水準にあまねく引き上げることが現実的ではありません」と述べる(junge Welt 2013)。それゆえIGメタルの目標は、金属・電機部門の労働協約の水準と各ロジスティクス企業との企業協約の水準の差をできるだけ縮小することであった(junge Welt 2015)¹⁰⁾。

2012年3月、IGメタルのヴェッツェルは、企業協約締結の次の段階として、長期契約型ロジスティクスを単位とした横断的労働協約の締結を要求した(Verkehrs Rundschau 2012a)。個別の企業協約の締結をいつまでも続けることに意味はなく、すべての企業に同等の競争条件を課す横断的労働協約が必要であるとヴェッツェルは主張した。またIGメタルはロジスティクス部門全体に働きかける意図はなく、対象を「伝統的にわれわれのバリューチェーンに属してきた範囲」に限定することも付け加えた。

別方向からの規制も行われた。2015年6月、BMW社とIGメタル組合が主導するBMW社の従業員代表委員会は、今後長期契約型ロジスティクスをアウトソーシングする場合には、IGメタルと労働協約を締結した企業とのみ契約することを義務づける協定を締結した(Verkehrs Rundschau 2015)。

3 協約単一法をめぐる

ロジスティクス企業に対するIGメタルの管轄を排除しようとする使用者側の試みは、2010年代前半に展開された協約単一法をめぐる議論とも関係していた。

前述したように2000年代以降、医師、機関士、パイロットなどの特定職種を組織する非DGB系の職種別労働組合による、独自の労働協約を締結するためのストライキが頻発した、これらの特定

職種は専門性が高く、少数の組合員であってもそのストライキの影響は大きい。この職種別労働組合の台頭に対して、ストライキの頻発を避けようとするBDAと、非DGB系の職種別労働組合を排除しようとするDGBの利害が一致し、両者は共同して、立法によって競合を解消すべきことを要求した。そして2014年10月に提出された協約単一法案は、この要求に応え、多数派原則、すなわち当該事業所において最も多数の構成員を有する労働組合——多くの場合はDGB加盟の産業別労働組合——の労働協約の法規範のみが適用されることを規定した(桑村 2017: 135)。

ところが、同一事業所において複数の労働組合が競合する、これとは異なるもうひとつのパターンがあった。それが長期契約型ロジスティクスの事業所における、IGメタルとver.diという産業別労働組合同士の競合である。そして、ロジスティクス企業にとっては、この競合問題を多数派原則によって処理することは、むしろ望ましくなかった。なぜならば、多数派原則によるならば、多くの場合ver.diではなく、高い貫徹力を背景に多数の組合員を獲得しているIGメタルとの労働協約の方が有効になってしまうからである。

こうした背景のもと、協約単一法案が提出された2014年10月、DSLVL(ドイツ輸送・ロジスティクス連盟)とDSLVL加盟企業の使用者団体であるASLはポジションペーパーを発表し、協約単一法案に対して修正を要求した(DSLVL 2014)。

ポジションペーパーは、協約単一性を保障しようとする法案の趣旨を支持しつつも、法案が「巨大産業別組合同士の競合」を規制していないことを批判する。いわく、「まさに長期契約型ロジスティクスにおいてこの間注目すべきことは、IGメタルが、本来は管轄を有するver.diを個々の事業所から追い出すという侵略的な組合員獲得政策を試みてきたことである。この場においては、連邦労働社会省の法案はむしろ反生産的である」。

そこでポジションペーパーは、協約単一性の規制において多数派原則を標準としつつ、次の例外規定を設けることを提案する。すなわち「少なくとも2つの巨大な産業別労働組合が同一の事業所について協約政策上・組織政策上の管轄を主張す

る場合には、事業所の経済的重点または経済的特色に最も近い労働組合にのみ管轄を認める」〔傍点引用者〕。つまり、サービス業に「経済的重点」がある事業所はIGメタルではなくver.diの管轄とすべき、という意味である。それは、あくまでも長期契約型ロジスティクスを金属・電機部門から切り離し、遠ざけようとする論理であった。

しかし立法過程でこうした主張は注目されなかった。多数派原則の修正は行われずに法案は成立し、2015年7月に協約単一法が施行された。その結果、長期契約型ロジスティクスにおけるIGメタルの管轄を法的に排除することは困難になった。

4 IGメタルとver.diとの管轄紛争

ところで、IGメタルの戦略は、ロジスティクス企業に対してだけでなく、ver.diに対しても対立を引き起こした。前述したように、2011年IGメタルがドルフ社において従来のver.diの横断的労働協約に代えて企業協約を締結しようとした。これに対してver.diの役員は、これまで長くロジスティクスにかかわりをもってこなかったIGメタルが、いまや自分たちの領分であることを主張し始めたという強い不快感を示した（Financial Times Deutschland 2011）。

DGB加盟組合の間で生じる管轄紛争について、DGBは仲裁手続きを設けていた。2013年5月DGBは、IGメタルとver.diの管轄争いに対して長期契約型ロジスティクスの管轄はver.diにあるとの仲裁を下した（Verkehrs Rundschau 2013）。この仲裁に対して使用者団体のDSLVLは「IGメタルの突進は失敗した」と歓迎のコメントを出している。しかし「DGBの仲裁が実効ある平和につながることは稀である」（Frankfurter Allgemeine Zeitung 2015）。むしろIGメタルはver.diへの対立姿勢を強め、2015年4月には、IG BCE、IG BAU、EVGと連名で声明を発表し、今後労働組合の協約管轄はバリューチェーンを基準とすべきことを主張した（Der Tagesspiegel 2015）。

最終的に、2016年1月、IGメタルとver.diは長年の対立を解消するため、それぞれの協約管轄の棲み分けに合意した。それは従来IGメタルが

主張してきた管轄範囲を確認するものであった¹¹⁾。こうして労働組合間においても長期契約型ロジスティクスにおけるIGメタルの管轄が確定した。

IV おわりに

その後も長期契約型ロジスティクスをめぐる対抗関係は継続している。

まず、IGメタルが要求していた長期契約型ロジスティクス部門における横断的労働協約は依然として締結されていない。2016年4月にIGメタルは全国レベルでの横断的労働協約の締結を目指した協約委員会を発足させ、DSLVLとゲザムトメタルを相手方として4回の交渉に臨んだ。しかし2017年4月、協約締結にいたることなく交渉は終了した。DSLVLは、IGMメタルがアウトソーシングされた生産近接サービスのみに対する同一労働同一賃金という本来の目標を超えて労働協約の対象範囲を拡大しようとしたことが交渉決裂の原因であると述べている（DSLVL 2017）。

他方で、IGメタルと個別のロジスティクス企業との企業協約は定期的に改訂され、労働条件の引き上げが行われている。2016年の一年間でIGメタルは長期契約型ロジスティクスを営む40の事業所において企業協約を締結した（Verkehrs Rundschau 2017）。また2020年には、コロナ禍にもかかわらず、ライプチヒ市内で主にBMW社やボルシェ社と契約している9社とそれぞれ協約改訂交渉を行い、最大で6%の賃上げ、500ユーロの一時支給などを実現した。対象となる従業員数は約2600人である（IG Metall Leipzig 2020）。

以上みてきたように、アウトソーシングによって金属・電機部門の範囲を縮小しようとするメーカー企業とロジスティクス企業の試みは、当初の思惑通りには進行しなかった。たしかに金属・電機部門の範囲を復元すること、つまり長期契約型ロジスティクスの業務に就業する従業員を金属・電機部門の対象範囲に含めることは実現していない。しかし、これらの従業員を金属・電機部門から排除することによるコスト上のメリットは、IGメタルの対抗戦略の結果、相当の制約が課さ

れた。長期契約型ロジスティクスにおける労働条件の水準を金属・電機部門のそれに近づけようとするIGメタルの運動は一定の成果を挙げた。

本稿で扱った事例は、業務の外形的な態様は基本的に変わっていないもとので、従来の産業部門の境界が変更された事例である。その意味では、労働組合——この場合はIGメタル——が境界変更に対抗する根拠は比較的分かりやすいものであった。しかし、産業構造や技術の変化によって、従来の産業部門の枠組みが想定していなかった業務が登場し、そこに労働組合が規制を及ぼそうとする場合には、当然ながら別種の問題に遭遇すると考えられる。今回はそうした事例についての資料を十分に集めることができなかつたが、今後注視してゆきたい¹²⁾。

- 1) 企業が複数の事業所（工場、本店、支店、営業所など）を有する場合、労働協約の適用は事業所ごとに判断される。
- 2) ここで挙げた多くの横断的労働協約は「地方」（Region, Gebiet）ごとに分割されている。この地方の区分は、多くの場合行政州の区分と一致するが、一致しない地方もある。たとえば小売業部門における地方区分について岩佐（2018：33）を参照。
- 3) ドイツの労働協約システムについて詳しくは、岩佐（2015：第1章）参照。
- 4) “industriennahe Dienstleistung”（産業近接サービス）、“industrielle Dienstleistung”（産業的サービス）とも呼ばれる。
- 5) 管見の限りでは“Kontraktlogistik”（英：contract logistics）の定訳はない。たんに「契約型ロジスティクス」と訳すのは意味が分かりにくいいため、本稿ではこの仮訳を用いる。ある論者によれば“Kontraktlogistik”の定義は、（i）倉庫管理、輸送だけでなく複数のロジスティクス活動を統合していること、（ii）顧客のニーズに個別に対応していること、（iii）最低でも一年以上の契約によって長期の契約的な保証があること、（iv）最低でも年間50万ユーロの売上があること——である（Buck, Wrobel 2015：8）。（ii）を重視して「顧客対応型ロジスティクス」という訳もありうる。
- 6) 「アウトソーシングによってメーカーの製造深度（Fertigungstiefe）が低下した」と表現されることもある。
- 7) 2013年時点で、ロジスティクス部門全体に占める長期契約型ロジスティクスの売り上げベースの割合は65%である（Wirtschaftswoche 2015）。
- 8) 2013年11月から2015年10月まではIGメタル委員長。
- 9) 判例番号はAKZ 8 BV 719/11であるが、今回原文を入手することはできなかった。
- 10) DVZ（2015）によると各企業協約の協約賃金水準は金属・電機部門の横断的労働協約のそれに対して、65～90%である。
- 11) 長期契約型ロジスティックを営む企業のうち、（i）IGメタルの組織範囲に属する事業所の構内で作業するもの（ii）、作業の75%以上がIGメタルの組織範囲に属する最終ユーザーに対してなされているもの、（iii）全作業のうち生産に係わる作業（製造、組立）が50%以上であるもの——がIGメタルの管轄とされ、それ以外の長期契約型ロジスティックはver.diの

管轄とされた（IG Metall 2016）。

- 12) IBM社の管轄をめぐってIGメタルとver.diが、また太陽光発電企業の管轄をめぐってIGメタルとIG BCEが争った事例がある。

- 参考文献（サイトの最終アクセスはいずれも2022年3月20日）
- 岩佐卓也（2015）『現代ドイツの労働協約』法律文化社。
- （2018）「ドイツの使用者団体と労働協約システム——小売業部門を対象に」『大原社会問題研究所雑誌』715号。
- 桑村裕美子（2017）『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』有斐閣。
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv（2017）*WSI Niedriglohn-Monitoring 2017: Mindestlöhne und tarifliche Niedriglöhne im Jahr 2017*, Düsseldorf.
- Buck, Moike/Wrobel, Heiko（2015）*Branchenanalyse Kontraktlogistik - Eine Markt- und Beschäftigungsanalyse in Deutschland*, Düsseldorf.
- eurotransport.de（2012）Tauziehen um Logistiker.
<https://www.eurotransport.de/artikel/branchentarifvertrag-tauziehen-um-logistiker-507001.html>
- Der Tagesspiegel（2015）DGB-Gewerkschaften schließen Viererbündnis, 2015.4.16
- DSLV（2014）Gesetzentwurf zur Tarifeinheit: Für Logistikbranche nicht hilfreich.
https://www.dslv.org/dslv/web.nsf/id/li_fdih9qck2s.html
- （2017）DSLV zum Ende der Tarifverhandlungen - Forderungen der IG Metall begünstigen Tarifanarchie.
https://dslv.org/dslv/web.nsf/id/li_fdihalme69.html
- DVZ（2015）IG Metall wünscht sich einen Tarif light, 2015.9.15.
- Financial Times Deutschland（2011）Gewerkschaften im Häuserkampf, 2011.12.5.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung（2015）Gewerkschaften stellen sich neu auf, 2015.4.16.
- Frankfurter Rundschau（2011）IG Metall bootet Verdi aus, 2011.12.5.
- IG Metall（2016）*IG Metall und Verdi vereinbaren Kooperation*.
<https://www.igmetall.de/im-betrieb/ig-metall-und-verdi-vereinbaren-kooperation>
- IG Metall Leipzig（2020）*Zeitenwende in der sächsischen Kontraktlogistik*.
<https://www.igmetall-leipzig.de/branchen/kontraktlogistik/meldung/zeitenwende-in-der-saechsischen-kontraktlogistik/>
- junge Welt（2013）Der Kapitalismus ist auf Dauer nicht zu befrieden, 2013.9.25.
- （2015）Solidarität und Selbstschutz, 2015.10.19.
- Leipziger-Volkszeitung（2011）Lohnerrhöhung für Mitarbeiter von Schnellecke 2011.04.14.
- MeiBner, Heinz-Rudolf（2013）*Logistik- und Entwicklungsdiagnostik in der deutschen Automobilindustrie: neue Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen*, Düsseldorf.
- metallzeitung（2011）Lohnplus bei Schnellecke in Sachsen6/2011.
- （2016）Elke Merkel beißt sich durch, 6/2016.
- Mitbestimmung（2011）INTERVIEW “Wir wollen das Lohndumping nicht weiter voranschreiten lassen” 11/2011.
<https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-interview-wir-wollen-das-lohndumping-nicht-weiter-voran-schreiten-lassen-5534.htm>

Sohn, Karl-Heinz (1964) *Berufsverband und Industriegewerkschaft. Organisationsprinzipien der deutschen Gewerkschaften*, Köln.

Verkehrs Rundschau (2012a) “Wir wollen die Logistikbranche nicht durcheinanderbringen” 12/2012.

—— (2012b) Haustarif mit IG Metall, 35/2012.

—— (2013) DGB-Schiedsgericht betätigt Verdi, 21/2013.

—— (2015) Auf dem Vormarsch in Richtung Logistik,

22/2015.

—— (2017) Ein Spiel mit dem Feuer, 16/2017.

Wirtschaftswoche (2015) Die Fluchthelfer, 6/2015.

いわず・たくや 専修大学経済学部教授。主著に『現代ドイツの労働協約』（単著，法律文化社，2015年）。労使関係論専攻。