

ドイツの賃金闘争と労使関係の展開 ——産業別協約の下でも大幅な賃金引上げは可能なのか

大重光太郎

(獨協大学教授)

ドイツの賃金決定は産業別労使による労働協約を基本としている。2020年以降、ドイツもコロナ感染拡大やウクライナ危機による経済の停滞に見舞われ、急激なインフレを経験した。ドイツの協約体制は、急激なインフレに十分な対応ができたのだろうか。賃金設定のための労働協約以外のあり方が見られるであろうか。労働協約体制を守るための力を労働組合は備えているのだろうか。本稿はこれら3つの問いを考察する。1つ目の問いについては、協約賃金と実効賃金の水準の推移を確認し、労働協約という装置が賃金水準決定において有効性を維持していることが示される。2つ目の問いについては、国家の役割の重要性が示される。3つ目の問いについては、グローバル化と民営化・自由化による産業構造の変化、および職業別組合の役割の増大のなかで、伝統的な「対抗的パートナーシップ」によって特徴づけられる労使関係が変容しつつあることが示される。結論として労働協約体制の帰趨は、国家の役割がどうなるか、労使関係の特徴がどう変わるかによって左右されることを論じる。

目次

- I はじめに
- II 2000～2023年の協約賃金・実効賃金・分配収支
- III 2020～2023年の賃金協約の特徴
- IV 労働協約体制の揺らぎと国家の関与
- V 労使関係の変容
- VI まとめと展望

I はじめに

ドイツの賃金決定は産業別労使による労働協約を基本としている。2020年以降、ドイツもコロナ感染拡大やウクライナ危機による経済の停滞に見舞われ、急激なインフレを経験した。労働協約には有効期間における平和義務があり、有効期間は平均で約2年である。労働協約体制は過度のインフレに十分な対応ができたのだろうか。それと

も賃金抑制が図られたのだろうか。これが本稿の1つ目の問いである。

労働協約の長期的傾向に目を転じると、協約適用率の低下に歯止めがかかっていない。賃金決定における労働協約の規制力の弱まりを補うために、国家の役割への期待が強まってきた。国家の関与にはどのような特徴が見られたのだろうか。これが2つ目の問いである。

さらに協約機能を維持するには担い手である労使、とりわけ労働組合が十分な力を備えていることが不可欠である。労働組合にはこれを担う力があるのか。そのためにどのような取り組みを行っているのか。その際、労働協約闘争の場が組織化における主要な舞台となる。労働組合は労働協約闘争のなかでどのように対応しようとしてきたか。これが3つ目の問いである。

本稿では、労働協約という装置自体は賃金水準

決定において有効性をもっていること、しかし労働協約体制のほころびを補うために国家の役割が大きくなってきたこと、労使関係については「対抗的パートナーシップ」という伝統的な特徴づけがサービス産業化や職業別組合の台頭のなかで変容しつつあることを明らかにする。結論として労働協約体制の帰趨は、国家の役割がどうなるか、労使関係の特徴がどう変わるかによって左右されることを論じる。

以下、Ⅱでは協約賃金と実効賃金の水準の推移を見ていく。Ⅲでは2020年以降の急激なインフレのなかでの賃金協約の取り組みの特徴を確認する。Ⅳでは、労働協約体制を支える集团的労使の組織率の低下、それにともなう労働協約適用率の低下の問題と、これを補完する国家の役割について見ていく。Ⅴでは労働組合の多様化が進行し、労使関係が変容しつつあることをみた上で、最後に展望を描く。

Ⅱ 2000～2023年の協約賃金・実効賃金・分配収支

過度のインフレのなかで、有効期間が定められた産別協約体制によって実質賃金の水準を保つことは可能だろうか。以下、協約賃金（名目・実質）、実効賃金、分配余地の活用度について2000

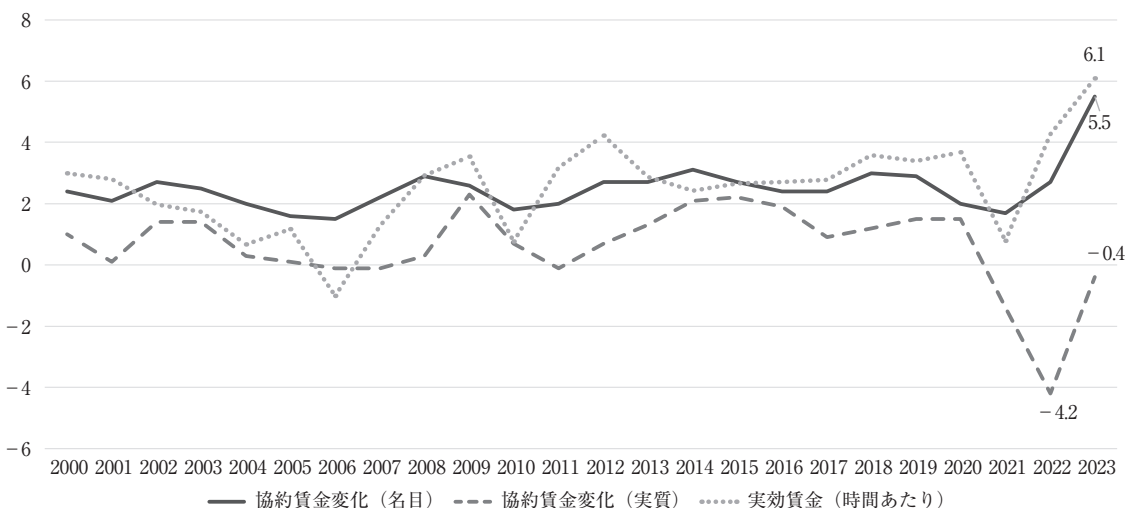
年以降の推移を確認する。

図1は協約賃金の前年度比を名目・実質で見たものである。名目値から消費者物価指数を差し引いた実質値で見ると2000年代はほとんど伸びておらず（平均0.7%）、2010年代には大きく伸びている（平均1.2%）。コロナ感染拡大後の2021年、2022年には大きく下落するが、23年には回復基調となっている。

次に実効賃金はどうだろうか。実効賃金は、協約適用の対象でない労働者に対する賃金も含め、実際に支払われた賃金である。図1で協約賃金と実効賃金（ともに名目）の伸び率を比べると、2000年代は実効賃金が協約賃金より低く（マイナスの賃金ドリフト）、2010年代には実効賃金の方がやや高くなっている（プラスの賃金ドリフト）。実効賃金には労働力需給状況や労働時間の長さが影響し、協約賃金よりも労働市場の状況を受けて変動しやすい。2005年にドイツ統一以来最高の13%を記録した失業率が、2019年には統一以来で最も低い5.5%となった。連邦雇用エージェンシーの求人指数（BA-X）も2015年を100とすると、2010年の70から2019年には127へと増加している。労働市場のひっ迫が実効賃金の推移に大きな役割を果たしていると考えられる。

さらに分配余地と分配収支を見る。分配余地とは労働生産性上昇率+物価上昇率で算出される。

図1 協約賃金（名目／実質）及び実効賃金



分配収支とは分配余地と賃金上昇率との差であるが、労働組合にとって分配収支は賃金引上げの成否を測る尺度となる。賃金上昇率が分配余地を上回る場合はプラス、同じ場合はゼロ、分配余地を汲み尽くさなかった場合はマイナスとなる。図2は生産性と物価上昇率（＝分配余地）、賃金上昇率、分配収支を1992～2023年で見ただものである¹⁾。1990年代から2007年にかけて分配収支はマイナス基調で動いている²⁾。2009～2011年には欧州通貨危機による生産性の大きな変動のために分配収支も大きく揺れるが、それ以降の2010年代はゼロからプラスで推移している。

労働分配率も分配収支とほぼ同じ推移が見られる。2000年から2007年にかけて労働分配率は72%から65%へと減少するが、2012～17年は69%で安定し、18年からは70%を超えている。

以上から、2000～2023年の賃金水準の推移として次のことが確認できよう。協約賃金は、転機となる2020年まではほぼ一貫して実質プラスで推移してきている。その際、2000年代の伸びが停滞していたが、2012年から顕著な伸びが見られた。実効賃金も2010年代に伸びている。分配収支を見ても1990年代から2000年代まではマイナスであるが、2012年以降2020年まではプラスで推移している。この傾向は労働分配率の推移と符合する。2020年以降は次節で見ていく。

最後にユーロ圏の賃金推移との比較を示す。図3は2010～2023年のドイツとユーロ圏における実質賃金の変化を示したものである。全体としてドイツの伸びがユーロ圏平均の伸びより高い。特に2010年代には伸び幅が大きくなっていることが分かる。

Ⅲ 2020～2023年の賃金協約の特徴

2020年以降の賃金協約の内容に立ち入ってみよう。図1で見たように2020年以降、協約賃金は実質マイナスとなった。労働協約は機能しなかったのだろうか。交渉プロセスにおける労働組合の行動についてはVで述べることにし、ここでは賃金協約の内容を賃金引上げの3つの構成部分と有効期間を検討したうえで、部門別の協約賃金伸び率について見ていきたい。

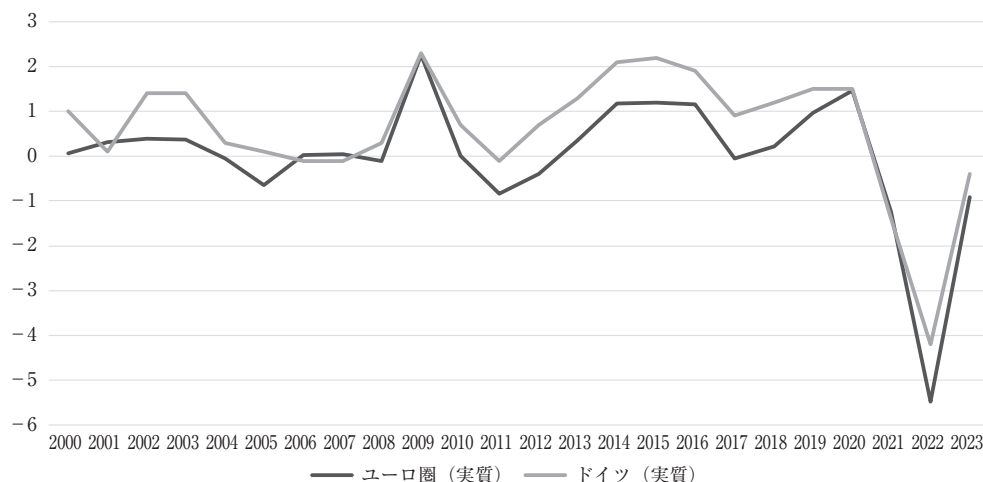
協約賃金の引上げは賃金ベースアップ、固定額の一律支給、一時金支給の3つの構成部分に大別される。1つ目の賃金ベースアップは引上げ率が賃金表に反映されるものであり、労働組合はこれを重視する。長期的な人件費引上げにつながるため、使用者側は避けようとする。2つ目の固定額の一律支給は低賃金層に手厚い効果があり、労働組合も「社会的コンポネン」として重視する。2023年、製菓分野では引上げ率での要求を放棄

図2 1992～2023年の生産性・物価・名目賃金の前年比推移



出所：Statistisches Bundesamt

図3 ドイツとユーロ圏の協約賃金（実質）の推移



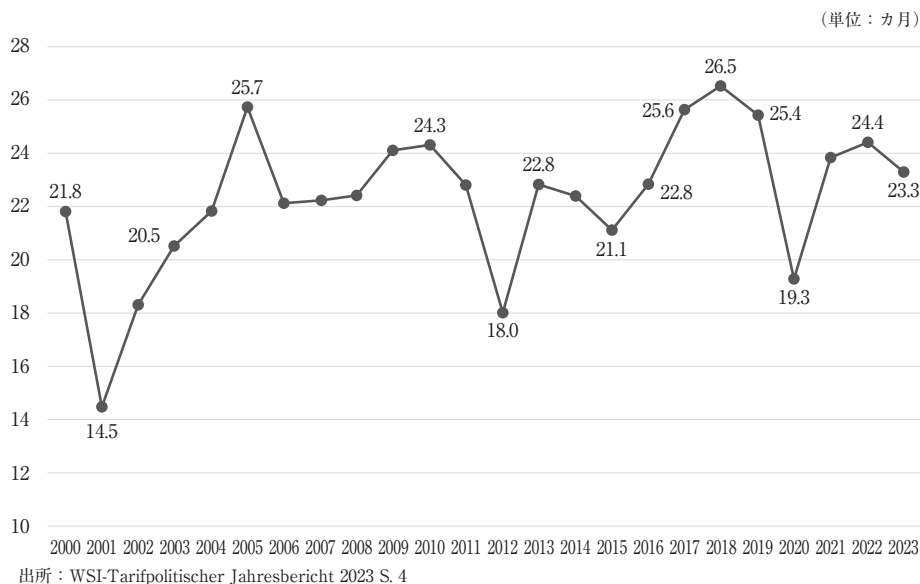
し、全員への一律支給のみを要求した。公務サービス分野では「10.5%引上げ、ただし月額最低 500 ユーロ」のようにベースアップと組み合わせた要求も見られる（Schulten and WSI-Tarifarchiv 2024）。3つ目の一時金支給は賃金表に影響を与えない給付であり、使用者側が選好するものである。今回、インフレ調整一時金が多用された。これは政府が2022年10月に「協調行動：価格高騰に共同で立ち向かう」という方針のもと、コロナ調整一時金に続けて導入したもので、使用者がインフレ調整一時金を支給する場合、3000 ユーロまでは所得税と社会保険料が免除されるというものであった³⁾。購買力維持を掲げる労働組合と、収益低下により対応できない企業にとって、これは妥協点を見つける役割を果たした。また一律支給であるため、低賃金層に手厚い効果も見られた。2024年12月までの時限的措置だが、2024年3月時点で協約適用労働者の78%がこの給付の恩恵を受け、1人当たり平均給付額は2761 ユーロとなっている⁴⁾。

賃金協約の評価においても1つ重要なのは協約の有効期間である。労働組合は基本的に1年の有効期間を要求する。労働組合の主な活動は賃金交渉であり、有効期間が長期にわたることは労働組合の存在意義を弱め、組合に入るインセンティブを下げる。特にインフレが進行するなかでは購買力低下のリスクが大きく、労働組合は短期契約

を望む。これに対し、有効期間は平和義務が課されるため、使用者は長期的な計画と予測可能性を確保するために長期契約を望む。新たな交渉のためには有効期間経過後に（多くの場合、労働組合側から）解約が宣言され、ストライキやロックアウトはここから可能となる。図4は、2000年以來の労働協約の平均有効期間を示したものである。有効期間は全体として長期化傾向が見られ、近年はほぼ2年で推移してきている。2023年に締結された労働協約の平均有効期間は23.3カ月、このうち12カ月以下の協約が適用されるのは労働者の3.4%にすぎず、86%以上が24カ月以上であった（Schulten and WSI-Tarifarchiv 2024）。なかにはインフレ率が一定水準を超えた場合の自動的なインフレ調整額支払いや協約解約権を定めている分野（現金・貴重品輸送サービス、港湾労働）、賃金協約の有効期間中に別途インフレ調整一時金についての協約交渉を行った分野（建設業）もあるが、限定的である（Schulten and WSI-Tarifarchiv 2023）。

有効期間の長短は賃金上昇に大きな影響を及ぼす。統一サービス労働組合 Ver.di は2024年小売分野での協約交渉開始にあたり、有効期間1年、賃上げ15%を要求した。交渉結果は有効期間3年、1年目5.1%、2年目5%、3年目2%の引上げとなった。2年目、3年目にはそれぞれ引上げられた額に5.1%、2%が掛けられるので、結果とし

図 4 労働協約の平均有効期間



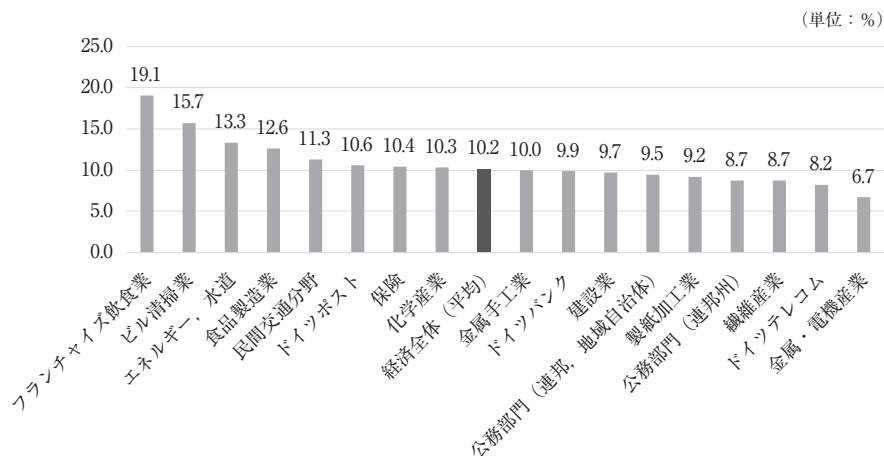
て3年で12.6%の引上げとなり、1年で15%という当初要求とは大きな開きがある。有効期間の長さ、引上げのタイミングは大きな違いを生む⁵⁾。

部門ごとに協約賃金の伸びを確認しておきたい。図5は部門ごとに2020年から2023年にかけての協約賃金(名目)の変化を示したものである。全体の平均の伸びは10.2%であった。伸びが高い領域にはフランチャイズ飲食業(19.1%)、ビル清掃業(15.7%)、水道(13.3%)、食品製造業(12.6%)、民間交通分野(11.3%)があるが、これらは低賃金に特徴づけられる領域であり底上げに注力されたことがわ

かる。低賃金領域では法定最賃の引上げによる突き上げ効果も大きかった。他方で金属・電機産業の伸びは低い(6.7%)。同産業部門はドイツ経済の屋台骨をなし、金属労働組合も協約闘争のパターンセッターとしての役割を果たしてきたので、一見意外な印象を受けるが、これについてはVで述べる。

なお賃上げ交渉において、具体的要求項目と並んで理論的争点となったのは、賃上げとインフレの関係であった。使用者側は、賃金の過剰な引上げによってインフレがさらに進行するとし、「賃

図 5 2020～2023 年の協約賃金の分野別伸び率(名目)



金－価格スパイラル」を唱えて労働組合側を牽制した。しかし協約賃金の実質引上げ率はスパイラルを引き起こすほど高くはなく、欧州中央銀行が金利引上げの指標とする「生産性上昇1%、物価上昇2%、計3%」を超えない範囲にとどまっている。他方、必要以上の価格転嫁によって利潤が増加しており、2021年からは賃金上昇よりも利潤上昇の方がインフレへの寄与度が高くなっているという指摘もある（Janssen and Lübker 2023 : S. 17）。

2020年以降の賃金協約の結果は、以下のよう
にまとめることができよう。コロナ感染拡大、ウクライナ危機という想定外の状況のもとで対応が求められた。とくに国外由来のエネルギー価格高騰は国内労使にとって大きな難題を課すものだった。過度のインフレに対する即座の対応はできず、大幅なインフレによる実質賃金の一時的な低下は避けられなかった。また急速なインフレのなかでも有効期間の短縮は見られなかった。しかし低賃金層に配慮する取り決め、インフレ調整一時金の導入などの工夫も見られ、2023年からは回復基調となってきた。全体として労働協約の存在意義が再確認されたとみなしてよいであろう。

IV 労働協約体制の揺らぎと国家の関与

これまで労働協約という装置のなかでの賃金をめぐる駆け引きを見てきた。しかし労働協約体制自体が大きく揺らいでいる。ここでは協約体制の揺らぎ、それにともなう国家の役割の広がりを見ていく。

1 労働協約体制の揺らぎ

労働協約体制の揺らぎとして適用率の低下と協約分権化の2つを取り上げる⁶⁾。

労働協約体制のもっとも深刻な問題は、産別協約の適用率の低下である（Ellguth and Kohaut 2022）。1996年から2021年にかけて横断的労働協約の適用率は、労働者比で見ると西側地域で70%から45%へ、東側地域では56%から34%へと減少しており、この傾向に歯止めはかかっている。横断的労働協約以外に企業別労働協約の適

用下にある労働者もいるが（西側9%、東側11%）、企業別協約も含めて労働協約の適用のない労働者は、2021年では西側で45%、東側では過半数の55%に及ぶ。労働協約が適用されない労働者は協約適用の労働者に比べて平均で労働時間は53分長く、賃金は10.2%少ない（Lübker and Schulten 2024）。労働協約でカバーされない労働者にはインフレ調整一時金も支給されないため、協約適用の有無による賃金格差が広がることとなる⁷⁾。

部門別に見ると、協約が適用されない労働者比が60%を超えるのは、卸売業（西66%、東84%）、小売業（西72%、東79%）、情報通信（西77%、東81%）、外食産業（西55%、東77%）など、主にサービス関連部門が目立つ。

事業所規模別に見ると、事業所規模が小さいほど適用状況が低い。2021年では従業員規模500人以上の事業所で協約適用（企業別協約を含む）を受けているのは、事業所比で西側82%、東側76%であるが、10～49人の事業所では西側38%、東側26%、1～9人の事業所では西側21%、東側12%しか協約適用を受けていない。

もう1つは横断的労働協約の開放条項による柔軟化、分権化にともなう問題である。2000年代初頭より産業別労使の了解のもと、事業所レベルの労使当事者の了解によって横断的労働協約からの逸脱を認める流れが強まってきた。労働協約で大枠を見定め、具体化を事業所労使に委ねるものも増えてきている。これが機能するための条件は事業所レベルで労使関係が機能していることであり、具体的には従業員代表委員会が存在し、法律や労働協約の履行をチェックし、さらに具体化する力を持っていることである。しかし従業員代表委員会のない事業所が増えてきた。従業員代表委員会のある事業所で働いている労働者は、2000年には西側で50%、東側で41%いたが、2023年には西側で42%、東側で37%へと減少した。労働協約が適用されても、事業所レベルでの担い手が弱ければ労働協約の実現は困難となろう。

ドイツの労使関係が産別労働組合による労働協約と事業所レベルでの従業員代表委員会の二重の利益代表制度に特徴づけられることはよく知られている。しかしこの比重が低下してきた。2000

年から2020年にかけて、2つの利益代表の恩恵を受けている労働者は西側で43%から30%に、東側で33%から23%に減少した。逆にどちらの保護も受けていないのは西側で24%から41%へ、東側では39%から50%へと増加した (Ellguth and Kohaut 2008, 2022)。もはや安易に二重利益代表性をドイツの柱とみなすことはできなくなっている。

部門別に見ると、どちらの保護も受けていない労働者が6割を超えるのは農業 (61%)、卸売業 (62%)、小売業 (70%)、情報・通信 (64%)、外食産業 (64%) である (Hohendanner and Kohaut 2024)。

この背景には労使それぞれの組織率の低下がある (Müller and Schulten 2023; Greef 2024)。労働組合の組織率は2001年には23.7% (22.0%) であったが、2010年に18.9% (17.0%)、2020年には16.3% (14.3%) と大きく減ってきた (カッコ内はドイツ労働総同盟 DGB 加盟の労働組合のみの組織率)。使用者団体の組織率は比較的安定しており、2018年には労働組合よりもはるかに高い68%の組織率を維持している。ただし加盟企業数の減少に歯止めをかけるため、半分以上の使用者団体で協約適用のない OT 会員制度が導入されている。OT は「協約適用なし」 (Ohne Tarif) を意味し、協約適用義務のない準会員制度である。金属産業の使用者団体 Gesamtmetall の OT 会員比率は2005年から2021年にかけて24%から54%へと大幅に増えており、これが協約適用率の低下につながっている (Böckler Impuls 2024)。しかし使用者側の結束は労働側の力の反射であり、OT 会員は労働組合の組織力と対抗力の低下が背景にある。労働組合は OT 会員制度を禁じる法改正を求めているが、仮に禁止されたとしても使用者団体にはさまざまな抜け道が考えられよう。

2 国家の関与

ドイツでは、賃金については国家干渉なしに労使間で決めるという協約自治の伝統がある。しかし労働協約の適用率低下の流れに歯止めがかからないなか、国家のより強い関与が求められることとなった。労働協約以外での賃金決定を考えるう

えで国家の関与の強まりは重要である。ここでは4つのあり方を見る。

1つ目は国家による労働協約の拡張適用である。労働協約は労使団体双方からの共同提案に基づき、労働大臣による一般的拘束力宣言を通じて業種全体に拡張適用することができる (労働協約法第5条)。かつては対象となる労働協約が当該分野の就業者の50%以上に適用されていることが必要であったが、2014年にこの条件が削除され拡張条件が緩和された。ただし使用者団体が協約拡張に消極的であり、拡張適用される件数は極めて少ない。2022年には211件の横断的労働協約が拡張されたが、これは全協約の0.8%であった (Tagesschau 2024)。労働組合は労使当事者の一方だけで申請可能にするよう改正を求めているが、使用者団体側は「否定的団結権」 (協約適用を受けない権利) を掲げてこれに抵抗している。

2つ目は最低賃金法に基づく法定最低賃金の設定である。先述のようにドイツの賃金設定は協約自治原則により労使間の労働協約を基本として行われてきた。労働協約の高い適用率によって最低賃金法制は必要とされなかった。しかし労働協約の賃金水準規定力が弱まり低賃金が広がるなか、国家による最低賃金保障を求める声が強まる。使用者側は反対し、一部の労働組合も協約自治原則を理由に国家介入には消極的であったが、2014年に最低賃金法が可決され2015年1月から全国一律の法定最低賃金が導入された。協約賃金でこの水準を下回るものは無効となるため、労働協約にも影響を与えた。2015年の導入時に時給8.5ユーロが設定されたが、当時、低賃金労働者400万人がこの恩恵を受けた。ただこの時には時給8.5ユーロを下回る協約は3%にとどまり、労働協約への作用は限定的であった。2022年10月の10.45ユーロから12ユーロへの大幅な引上げの際には620万人が恩恵を受けたが、このうち28%は協約適用を受けている労働者であり、協約での下位賃金等級は大幅な改定が必要となった (Bispinck et al. 2023)。

法定最低賃金の労働協約への効果は、水準を下回る協約賃金の引上げ効果に限定されない。法定最低賃金の労働協約への影響について DGB 付

属経済社会研究所 (WSI) と使用者団体系のドイツ経済研究所 (IW) による共同報告書がある (Bispinck et al. 2023)。それによると、法定最賃の引上げにともない協約交渉の時期や戦略、引上げ水準や協約賃金表への影響があることが示されている。たとえば最賃引上げ前に交渉を前倒しする事例、労働組合が法定最賃ぎりぎりの賃金設定を避けるため、協約賃金の最低等級と法定最賃との間にできるだけ幅を作ろうとすること、上位等級も含めて協約賃金表全体の引上げにつながっていること、これは特に飲食業、製パン業、警備業などで顕著であることなどが報告されている。法定最賃は、このように労働協約が適用されない領域での賃金保障を担うとともに、労働協約のあり方にも影響を与えている⁸⁾。

3つ目は協約遵守法である。協約遵守法とは、公共調達において労働協約の遵守を受注条件とする法律である。賃金や労働条件等の社会的基準を守り、ソーシャルダンピングを防いで競争の公平性を保障するとともに、協約体制の維持にも寄与するものである。州レベルでは1999年にベルリン州で最初に導入され、その後他州に広がり、2024年時点でザクセン州とバイエルン州を除く14州で導入されている⁹⁾。連邦レベルでの法制化に向け2021年のシュルツ政権連立合意文書に盛り込まれたが、2024年9月時点で法案提出の動きは見られない。

4つ目はEU最低賃金指令 (2022年10月) による動きである (Schulten 2023)。この指令は、加盟国に妥当な最低賃金水準の設定と労働協約の強化を求めるものである。法定最賃について、引上げ基準と手続きの明確化、労使当事者の関与の義務化を求めるとともに (ドイツはこれを充足している)、労働協約適用率が80%に満たない国に適用率向上のための行動計画の作成を義務付けている。適用率が80%に満たないドイツには行動計画の作成が求められている。作成は指令公表から2年後の2024年11月15日までである。このEU指令のユニークなところは最低賃金の設定において労使の交渉枠組みの整備が必要であるという認識に立ち、集团的交渉制度の強化を政策課題としたことにある。

以上、国家の役割が大きくなってきたことを見てきた。協約自治の理解も「国家の関与のない協約自治」から、「国家の関与を組み込んだ協約自治」へと再解釈されている (Behrens and Schulten 2023)。国家による積極的な関与が必要になったのは、労働組合が弱くなり労働協約適用率が下がってきたことにあった。他方で、労働組合が弱ければ自動的に国家の関与が強まるものではない。現在の国家関与の停滞状況は、こうしたジレンマが反映されている。使用者側が消極的ななかで「国家の関与を組み込んだ協約自治」を高めていくには労働組合の力が求められるであろう。では労働組合の力はどう変化したか。労使関係はどう変化しつつあるのか。この点を次節で見てみたい。

V 労使関係の変容

2023～2024年の労使協約交渉は、労働組合の重要性の低下が見られるなかでの労働争議の激化という「パラドックス」の様相を呈した (ザイフェルト 2024)。労働組合の攻勢をどう見たらよいのか。労使関係をどのようにとらえたらよいのか。労働協約の今後を考えるうえでこの点を最後に考えたい。

まず労働組合の近年の攻勢をどう見るか。労働組合の攻勢や協約闘争の激しさについては、一般に労働争議の件数や損失日数が目安として用いられてきた。ドイツ経済研究所 (IW) の Lesch はこの数字だけでは労働争議の質をとらえるのには不十分ととらえ、エスカレーションレベルと紛争強度という2つの尺度を用いた興味深い手法を提起している (Lesch 2017)。

分析手法を簡単に紹介する。Lesch は協約の交渉過程における行動を8つに分け、それぞれに0から7の点数を与える。8つの行動は協約交渉 (0)、ストライキ／ロックアウトの威嚇 (1)、交渉中断 (2)、ストライキ呼びかけ (3)、警告スト実施 (4)、交渉決裂／調停／法的対抗 (5)、正規スト投票 (6)、ストライキ／ロックアウト (7) である。これをもとに協約闘争におけるエスカレーションの最高値と紛争強度の2つを数値化する。

エスカレーションの最高値はひとまとまりの協約闘争プロセスの中で取られた最も高い行為の点数であり、紛争強度は一連のプロセスの中で取られたすべての紛争行動の合計点数である。たとえば、ある協約交渉で、交渉1回目(0)→交渉2回目(0)→警告ストの呼びかけ(3)→警告スト実施(4)→交渉3回目(0)→交渉決裂(5)→正規スト投票実施(6)→交渉妥結という経緯をたどった場合、エスカレーションレベルの最高値は「6」、紛争強度は $3+4+5+6=「18」$ となる。

IWのデータベースには20の経済部門における労働協約(企業別労働協約も含む)のデータが含まれ、DGB以外の労働組合が締結した労働協約データも蓄積されている。このデータベースをもとにLeschはエスカレーションレベルと紛争強度を算出している。図6は、2010~23年において、この手法による紛争強度の推移と労働争議による損失日の推移を示したものである。損失日は連邦雇用エージェンシーの統計であるが、ほぼ対応していることが見てとれる。

では強度が高まっているのはどのような部門で、どのような労働組合によるのだろうか。

表1は、2021年から23年にかけての労働協約闘争において紛争強度の高かった順番に並べたものである(Lesch and Winter 2022, Lesch and Eckle 2023, 2024)。サービス分野、特に消費者に直接影響を及ぼすような交通、小売、医療・福祉の分野

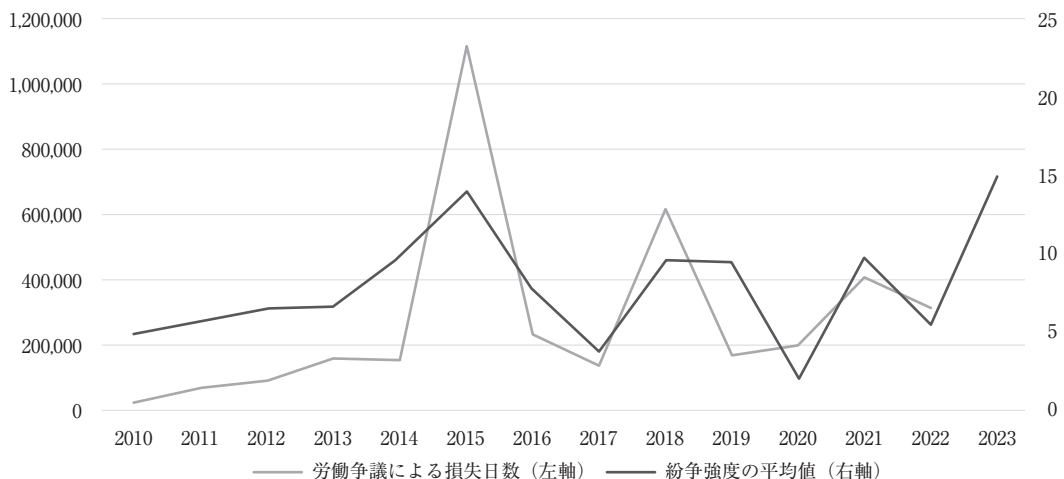
が上位を占めている。またGDL(鉄道機関士)、Cockpit(パイロット)、Marburger Bund(勤務医)などのDGB非加盟の職業別労働組合が大きな役割を果たしていることも目につく。

表2は2000年初頭から2013年までの協約闘争の紛争強度を労働組合ごとに見たものである(Lesch 2013)。産業別労働組合と職業別労働組合とを比べると、エスカレーションレベルと紛争強度のどちらにおいても職業別労働組合の方でより高い数値がでており、強い紛争志向が見てとれる。交渉期間も、職業別組合の方が産業別労働組合の2倍近くかかっている。化学産業労組IG BCEは一般的に労使協調的とされるが、数値としてははっきりと表れている。他の労働組合と比べると「外れ値」と言ってよいほどの差が見られる。

Müller and Schulten (2023)はこれを労働組合の多様性、両極化とみる。独立系の職業組合は2001年22万人から2020年29万人へと組合員が増加している。DGBでも伝統的製造部門での組織率が低下しているなか、サービス労組Ver.diは2023年に組合結成以来最多となる19.3万人の新規組合員を迎えている。これまでDGB加盟の労働組合が主導的だったが、職業別労働組合の比重が大きくなりつつあると思われる。

こうした労働組合のあり方は労使関係にどのような影響を与えているだろうか。これについて十分な議論を行う余裕がないが、「対抗的パート

図6 労働争議による損失日と紛争強度



出所: Lesch and Eckle (2024)

表 1 2021～2023 年の紛争強度の高い労働協約交渉

分野	年	労働組合	エスカレーション度	紛争強度
小売業	2023	ver.di	4	60
卸売	2023	ver.di	4	59
小売業	2021	ver.di	4	45
ドイツ鉄道	2021	GDL	7	40
ドイツ鉄道	2023	EVG	6	33
ユーロウィング（操縦士）	2022	Cockpit	7	30
卸売り	2021	ver.di	4	30
公的金融機関	2022	ver.di	4	29
公務部門（福祉・教育）	2023	ver.di/GEW/dbb	5	29
民間金融機関	2022	ver.di	4	28
金属・電機	2021	IG Metall	5	27
ドイツ鉄道	2023	GDL	6	26
紙・プラスチック加工	2023	ver.di	4	22
ルフトハンザ（操縦士）	2022	Cockpit	7	19
紙・プラスチック加工	2021	ver.di	4	19
製鉄・鉄鋼業	2023	IG Metall	6	16
金属・電機	2022	IG Metall	4	16
ドイツポスト	2023	ver.di	6	15
自治体病院（医師）	2023	Marburger Bund	4	15
公務部門（福祉・教育）	2022	ver.di/GEW/dbb	4	15
公務部門（連邦州）	2023	ver.di/GEW/dbb	4	15

出所：Lesch and Winter（2022）、Lesch and Eckle（2023, 2024）

表 2 労働組合ごとの協約闘争における行動（2000～2013 年）

	エスカレーション度 （最高値の平均）	紛争強度	交渉期間 （月）
産業別労働組合 （カッコは IG BCE を除いた数値）	3.1	13.5 (15.4)	4.9 (5.3)
IG Metall（金属労組）	4.2	19.8	3.5
Ver.di/dbb/GEW（公務）	4.2	27.6	5.2
IG BAU	4	8.6	5.7
EVG（鉄道）	3.3	12.4	5.8
ver.di（全体）	3.2	12.5	4.4
IG BCE（化学分野）	0.1	0.1	2
職業別労働組合（すべて DGB 非加盟）	4.2	24.2	8.3
GDL（機関士）	4.7	52	9
GdF（空港保安業務）	4.7	20.8	8
Marburger Bund（勤務医，看護師）	4.6	22.1	5.9
UFO（客室乗務員）	4.6	12.4	9.8
Cockpit（パイロット）	2.6	13.7	8.9

出所：Lesch（2013）

ナーシップ」(Konfliktpartnerschaft) という概念をめぐり Streeck が行っている議論が示唆的であり，以下紹介する。

「対抗的パートナーシップ」という概念は，労使関係研究の第一人者である Müller-Jentsch

(1991) によってドイツの労使関係を特徴づけるものとして提唱された。Müller-Jentsch はドイツの労使関係を，労使の共通性を重視する社会的パートナーシップでも，対立を主要と考える階級闘争志向でもないものにとらえ，これを対抗と

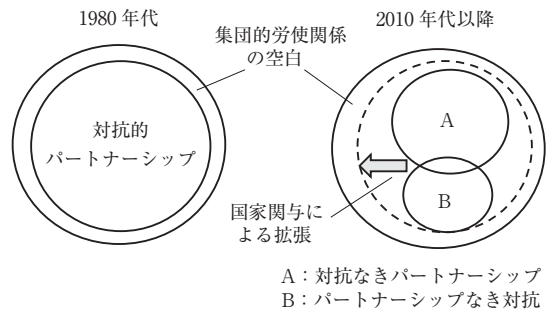
パートナーシップという反対の言葉をつなげて表現した。ドイツでは、この概念の便宜性や多義性も手伝って広く受け入れられてきた。

Streeck (2016) は、1980年代にもっともその特徴が表れたことを認めつつ、1990年代以降にはグローバル化、民営化、自由化のなかで「対抗的パートナーシップ」に変化が現れたとみる。1つはグローバル化による製造業の労使関係の変化である。グローバル化は国境を無意味化し世界規模での競争を推し進めた。国民国家は無力化し、企業は生産拠点を国境と関わりなく選ぶ。1980年代までの「多様な高品質生産」による競争優位も維持できなくなる。こうしたなか労働者側は個別企業の競争力を維持することを重視し、労働組合も譲歩の姿勢を強める。この結果、労使関係は「対抗なきパートナーシップ」という性格を強めていく。

もう1つはサービス部門における労使関係の変化である。財政緊縮のなかで民営化・自由化が進められ、交通、医療・福祉、教育部門における民間サービスが増えた。これらの部門は低賃金が広く見られる領域であった。製造業と異なり地域と切り離せないサービス提供を行うため、企業が国外流出することもない。職種ごとの劣悪な状況を改善するためにDGB組合とは別個に職業別労働組合が作られるが、DGB系の産業別組合との対立によって、協約闘争が組織化と結びつけられて政治性を帯びる。労使交渉において従来のゲームルールが共有されず、予測困難となる。こうして労使関係は「パートナーシップなき対抗」という性格を帯びる。

こうしてStreeckは対抗的パートナーシップが、輸出関連業界の労使における「対抗なきパートナーシップ」と、国内サービス領域における「パートナーシップなき対抗」の2つに分かれることを指摘する。これに本稿で見てきた集团的利益代表が解体する方向も第三の流れとして考えられる。国家には集团的利益代表が解体しないよう、個別化に至らないよう集团的労使関係を拡張する役割が期待されている。図7はこれを表現したものである。

図7 労使関係の変容



出所：筆者作成

VI まとめと展望

冒頭の問いへの答えを確認したい。まず産別労働協約の有効性に関しては、賃金決定において依然として重要な装置であると言えるであろう。ここ数年は大規模で急速なインフレに対応しきれていなかったが、固定額支給による低賃金層へ配慮、インフレ調整一時金による政府の支援も見られた。協約有効期間における適応の遅れはあるが、後追いつ的に取り戻す動きも見られる。協約適用の有無による違いが大きいなか協約の意義は依然大きいといってよい。問題は労働協約体制の揺らぎ、協約の射程が狭まってきたことにあるといえる。

集团的賃金引上げとは異なる方向が見られたか。労働協約体制が動揺するなか国家の役割が大きくなってきた。「国家の関与を組み込んだ協約自治」が重視されるようになった。2015年の一律最低賃金導入がその大きな転機であった。しかし労働協約拡張については使用者団体の消極性のために進んでいない。

次に労働組合や労使関係について。労働組合組織率は低下傾向にあるが、一路停滞ではない。サービス産業、とくに福祉・医療・保育などの公共分野、交通に関わる領域での活発化と組織強化が見られる。「対抗的パートナーシップ」が「対抗なきパートナーシップ」と「パートナーシップなき対抗」とに分岐し、どちらにもカバーされない協約のない領域が3つ目の領域として広がっている。3つのうちどの方向に進むのか、産業構造の変化、労働市場の変化とともに、労働組合の主

体的戦略が重要になってこよう。

労働協約が機能するために国家による支援が不可欠となってきている。協約拡張、協約遵守法、EU 最賃指令の国内運用など、多くの課題が残っている。2025 年秋に連邦議会選挙が予定されている。新しい政権がどのようなスタンスを取るかによって、協約体制の将来は大きく左右されるだろう。ただし国家の支援に頼らざるを得ない労働協約の機能低下は、さかのぼると労働組合の組織力の弱さに起因する。労働組合の組織力の弱さが自動的に国家の支援につながるわけではない。長期的には労働組合の力をどう作りなおしていくかが問われている。

- 1) 物価上昇率として、国外からの物価上昇要因を除外するために消費者物価指数ではなく GDP デフレーターを利用する。政府の経済専門家諮問会議 (SVR) は、分配余地の算出に際して GDP デフレーターを利用することを推奨している。
- 2) 2000 年代の「雇用基準賃金政策」による賃金抑制については岩佐 (2010) を参照。
- 3) ドイツ政府 HP: Konzertierte Aktion Gemeinsam gegen die hohen Preise. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/tipps-fuer-verbraucher/gemeinsam-gegen-hohepreise-2139028> (最終閲覧 2024 年 8 月 25 日)。
- 4) 連邦統計局 Destatis: "Mehr als drei Viertel aller Tarifbeschäftigten erhalten eine Inflationsausgleichsprämie." https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_100_622.html (最終閲覧 2024 年 8 月 25 日)。
- 5) Nathusius, Ingo (2024) "Wie die IG Metall mit ihrer Lohnforderung dasteht," Tagesschau 9.Juli 2024. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/ig-metall-tarifforderung-100.html> (最終閲覧 2024 年 8 月 25 日)。
- 6) 労働協約制度については労働政策研究・研修機構 (2013, 2015), 労働協約の適用率低下や分権化については大重 (2011, 2014), 岩佐 (2015), 田中 (2019), 山本 (2022) を参照。
- 7) Keune (2021) は, EU27 カ国比較により労働協約適用率と労働者間の賃金格差に強い正の相関関係があることを示している。
- 8) 一律法定最低賃金以外に業種別法定最賃がある。現時点で 14 業種に設定されており, 賃金水準は一律法定最賃よりも高い。これは部門ごとの最低賃金労働協約を一般的拘束力宣言によって拡張したものであり, 協約拡張の範疇で理解する方がよい。ただし労働者派遣法, 労働者送り出し法に基づくものであり, 上記の労働協約法 5 条による拡張よりハードルが低い。
- 9) 連邦州による協約遵守法の導入の経緯と仕組みについて, 大重 (2013) を参照。

参考文献

- 岩佐卓也 (2010) 「ドイツにおける賃金抑制の論理」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』第 4 巻第 1 号, pp. 89-98.
- (2015) 『現代ドイツの労働協約』法律文化社。
- 大重光太郎 (2011) 「1990 年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容——国家の役割に注目して」『大原社会問題研究所雑

- 誌』No. 631, pp. 47-65.
- (2013) 「ドイツにおける公契約の社会的規制の取り組みと課題——地域内循環における自治体の責任と役割を考える」雨宮昭一・福永文夫・獨協大学地域総合研究所編著『ポスト・ベッドタウンシステムの研究』丸善プラネット。
- (2014) 「労使関係」西田慎・近藤正基編著『現代ドイツ政治——統一後の 20 年』ミネルヴァ書房, pp. 146-173.
- ザイフェルト, ハルトムート (2024) 「ドイツにおける現在の労使紛争と団体交渉の結果」JILPT「海外労働情報」(2024 年 7 月)。
- 田中洋子 (2019) 「労働——雇用システムの動揺と転回」藤澤利治・工藤章編著『ドイツ経済——EU 経済の基軸』ミネルヴァ書房。
- 山本陽大 (2022) 『第四次産業革命と労働法政策——“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』第 4 期プロジェクト研究シリーズ No. 3, 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『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.
- (2015) 『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.
- Behrens, Martin and Schulten, Thorsten (2023) "Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie: Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems," *WSI Mitteilungen*, Vol. 76, No. 3, pp. 159-167.
- Bispinck, Reinhard Fulda, Carolin, Lesch, Hagen, Lübker, Malte, Schröder, Christoph, Schulten, Thorsten and Vogel, Sandra (2023) *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen*. (Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission) IW, WSI.
- Böckler Impuls (2024) "Aktionsplan Mehr Mut zum Tarif," *Böckler Impuls*, Vol. 7, pp. 4-5.
- Ellguth, Peter and Kohaut, Susanne (2008) "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007," *WSI-Mitteilungen*, Vol. 61, No. 9, pp. 515-519.
- (2022) "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021," *WSI Mitteilungen*, Vol. 75, No. 4, pp. 328-336.
- Greef, Samuel (2024) DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2024. <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften/> (最終閲覧 2024 年 8 月 20 日)
- Hohendanner, Christian and Kohaut, Susanne (2024) "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung" *WSI-Mitteilungen*, Vol. 77, No. 4, pp. 289-295.
- Janssen, Thilo and Lübker, Malte (2023) *Europäischer Tarifbericht des WSI 2022/2023. Inflationsschock lässt Reallöhne europaweit einbrechen*. Report Nr. 86 Juli 2023.
- Keune, Maarten (2021) "Inequality between Capital and Labour and among Wage-earners: The Role of Collective Bargaining and Trade Unions," *Transfer*, Vol. 27, No. 1, pp. 29-46.
- Lesch, Hagen (2013) "Konfliktintensität von Tarifverhandlungen" *IW-Tends*, Vol. 40, No. 3, pp. 63-79.
- (2017) "Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde," *Industrielle Beziehungen*, Vol. 24, No. 1, pp. 31-53.
- (2024) "Die deutsche Lohnpolitik zwischen Inflation und Stagnation: Drohen Zielkonflikte mit der Geldpolitik?"

- IW-Trends*, Vol. 2, pp. 81–99.
- Lesch, Hagen and Eckle, Lennart (2023) “Konzertiert gegen die Lohn-Preis-Spirale,” *Tarifpolitischer Bericht* 2.Halbjahr 2022 Köln.
- (2024) “Konflikte ohne Partnerschaft?” *Tarifpolitischer Bericht* 2.Halbjahr 2023 Köln.
- Lesch, Hagen and Winter, Luis (2022) “Langwierige Verhandlungen,” *Tarifpolitischer Bericht* 2.Halbjahr 2021 Köln.
- Lübker, Malte and Schulten, Thorsten (2024) “Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten,” *Analysen zur Tarifpolitik* Nr. 103.
- Müller, Torsten and Schulten, Thorsten (2023) “Germany: Different Worlds of Trade Unionism,” In J. Waddington, T. Müller and K. Vandaele (eds.) *Trade Unions in the European Union: Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge*, pp. 459–502.
- Müller-Jentsch, Walther (Hg.) (1991) *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, München: Hampp.
- Schulten, Thorsten (2023) “Die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie in Deutschland im Hinblick auf die Stärkung der Tarifbindung,” *Analysen zur Tarifpolitik*, Nr. 99.
- Schulten, Thorsten and das WSI-Tarifarchiv (2023) *Tarifpolitischer Jahresbericht 2022*.
- (2024) *Tarifpolitischer Jahresbericht 2023*.
- Streeck, Wolfgang (2016) “Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland,” *Industrielle Beziehungen*, Vol. 23, No. 1, pp. 47–60.
- Tagesschau (2024) “Warum immer weniger Betriebe Tariflöhne zahlen” vom 23. April 2024. (最終閲覧 2024年8月20日)

おおしげ・こうたろう 獨協大学外国語学部ドイツ語学科教授。主著に *Konvergenz der Interessenvertretungen durch Globalisierung?* (Peter Lang, 1999年)。労使関係論、労働政策専攻。