

労働時間延長をめぐるドイツの労使交渉

—公務部門の動向を中心に—

久本 憲夫

京都大学大学院教授

はじめに……ドイツの苦難

時短先進国といわれたドイツでは、高失業に対してワークシェアリングで雇用を分かち合うという試みが大規模におこなわれてきた。また労働時間の短縮を実行あるいは維持するために、労働時間の柔軟化も実にいろいろなやり方で進められてきた。個人レベルの柔軟化（いわゆる労働時間口座、変形労働時間的一种）だけでなく、職種などによる柔軟化（労働協約に基づく平均週労働時間の制限のなかで、たとえば週40時間働く人々と週35時間働く人々の並存をみとめる）などもある。ところが近年、製造業では工場閉鎖やドイツ国外への工場移転を防ぐ目的で、労働時間延長の動きが活発化している。そのなかで、公的部門では、財政難を理由とし

た労働時間延長をめぐる争議が発生した。

ドイツ統一以来、旧西ドイツ（以後は単に「西地区」と呼ぶ）から旧東ドイツ（以後は単に「東地区」と呼ぶ）への財政支援は現在でも続けられている¹。さらに、旧ソ連を中心とした「ドイツ人」の大量帰国ならびに、旧ユーゴ内戦などによる東欧からの大量の難民、さらに最近では、ポーランドなどからの契約労働者の大量流入など、高失業にもかかわらずドイツには人口流入が長く続いた。1991年から2004年までの15年間に純流入人口（流入-流出）は、実に613万人に及んでいる²。ようやく、こうした流れは収束しつつある。ピークの1992年に純流入は78万人を越えていたが、1999-2002年は毎年平均20万人程度となり、2004年には8万3千人にとどまる。純増の内訳をみると、旧ソ連からの「ドイツ人」ならびにその家族が6万人弱を占める。あとはポーランドからの季節労働者が3万5千人ほどの増加となっている。これはドイツの労働市場あるいは財政にとっては、明るい兆候である。また、ごく最近では、サッカーWカップの開催の影響もあつてか、雇用状況は若干回復している。ILO基準による失業率は2006年6月で、西地区で7.0%、東地区（ベルリンを含む）11.0%であり、合計で7.8%となった³。しかし、その水準が依然として高いことに変わりはない。

労働運動の観点からみれば、労働協約をベースとする労使関係が未成立だった東地区での大量失

ひさもと のりお

1955年福岡県生まれ。京都大学大学院経済学研究科博士後期課程中退。京都大学博士（経済学）、京都大学経済学部助教授を経て、1998年より京都大学大学院経済学研究科教授。単著として『正社員ルネサンス』（2003）中央公論新社、『企業内労使関係と人材形成』（1998）有斐閣。共編著として『会社が割れる！電機産業に何がおこったか—事業再編と労使関係』（2005）日本評論社など。

業は、労働協約体制を脆弱なままにし、さらに旧西地区にまでその影響が及んでいる。組合組織率の急減など、ドイツの労働組合運動はきびしい試練にさらされているのである。こうした環境のなかで、この間ドイツでは労働時間延長の動きが活発となってきた。世界に先駆けて週40時間労働を獲得した国での逆流はどのように進んでいるのであろうか。小論では、近年にない大規模な争議に発展した公務員の労働時間延長問題を紹介することしよう。⁴

1 労働組合員の減少と産別組織の統合

本題に入る前に、組合組織について一瞥しておくことにしよう。図表1からわかるように、ドイツ労働総同盟(DGB)傘下の組合は、現在ではわずか8つである。この10年あまりで、組合員数は3分の2に減少している。この数は、1970年当時の旧西ドイツだけでの組合員数(DAGを除く)とほぼ同じである。2005年1年間だけで、約23万5千人減少している。また、統一サービス労組(Ver.di)と金属労組(IG Metall)の2つだけで、DGBの約7割を占める。小規模な産別組合を吸収した金属労組とは異なり、Ver.diは、公務員・運輸・商業・金融などを総合する組合として、実に多種多様な労働協約交渉を進めることとなる。Ver.diの成立についてはすでに紹介した(久本(2005))ので、ここでは省略するが、この労働組合の成立に伴い、従前はDAGと協調関係にあったいくつかの労働組合が、現在では独自の動きをしている。

さて、ドイツの公務員は、官吏(Beamte)・職員(Angestellte)・労働者(Arbeiter)に分かれる⁵。官吏はスト権はなく、賃金・労働時間などの労働条件は議会で決定される。他方で雇用保障が強く認められている。それに対して、同じ公務員であっても職員や労働者は私企業と同じ雇用関係にある。雇用主が連邦・州・市町村というだけである。従来は、統一的な労働協約によって、労働条件の改定

がおこなわれていたが、以下でみるように、今回の労働時間をめぐる争いのなかで、労働協約の分裂・分化が明らかとなっている。

DGB傘下では、Ver.di、教育科学労組、警察労組が多くを公務員を組織化している。官吏を中心とするナショナルセンターとしては、ドイツ官吏同盟(DBB)を忘れてはならない。42の職業別・職域別労働組合からなり、現在127万5千人の組合員を抱える(2005年)。うち、官吏が92万人、職員が31万人、労働者が4万人である。官吏はスト権がなく労働協約は締結しないが、公務員たる職員・労働者の労働協約締結のため、DBB内で協約連合(Tarifunion)をつくり雇用主である連邦・州・市町村と労使交渉をおこなう。Ver.diと異なりDBBはこの7年間で9万人弱組合員数を増加させている(DBBのHPより)⁶。

2 労働時間延長をめぐる動き …公務部門を中心に⁷

(1) 金属産業での労働時間延長の動き⁸

時短政策を推し進めてきた金属産業において、近年雇用確保の観点から労働時間延長の動きが現れていることはすでに紹介されている。1つは一定の条件をみたせば、事業所従業員の5割まで週40時間を導入できるというものである。この条件とは、具体的には、労働協約では、協約対象ホワイトカラーの上限に近い層であるK6・T6・M4あるいはEG14以上の従業員⁹(1ユーロ=148円換算で、月給50万円程度以上に相当)が5割以上いる事業所であるということであり、事実上、本社や研究開発部門に限定される。また時間延長は賃金に跳ね返るのであり、個人にとっては増収となる。

もう1つは、雇用確保の観点から個別事業所に締結されているものである。代表例としては、携帯電話を製造するジーメンス社の2工場がある。雇用保証のために2年間の期限付き補足協定が結ばれた。主要内容は、年間労働時間を1760時間(週40

図表1 ドイツ労働組合の比較 (1994年末と2005年末)

1994年	組合名	組織人員	構成%	2005年	組合名	組織人員	構成%
	公務・運輸・交通労組	1,877,651	19.2	統一サービス労組 (Ver.di)		2,359,392	34.8
	郵便労組	546,906	5.6				
	商業・銀行・保険労組	545,270	5.6				
	メディア労組	215,155	2.2				
	ドイツ職員労組 (DAG)	507,478*	—				
	金属労組	2,995,738	30.7	金属労組 (IG Metall)	2,376,225	35.1	
	木材・合成物質労組	179,678	1.8				
	繊維・衣料労組	234,240	2.4				
	化学・製紙・窯業労組	742,367	7.6	鉱山・化学・エネルギー 労組	748,852	11.0	
	鉱山・エネルギー労組	390,000	4.0				
	皮革労組	25,043	0.3				
	建設・土石労組	652,964	6.7	建設・農業・環境労組	391,546	5.8	
	農林労組	90,281	0.9				
	ドイツ鉄道労組	423,163	4.3	トランスネット	259,955	3.8	
	教育科学労組	316,196	3.2	教育科学労組	251,586	3.7	
	食料・飲食・レストラン労組	336,239	3.4	食料・飲食・レストラン労組	216,157	3.2	
	警察労組	197,482	2.0	警察労組	174,716	2.6	
	ドイツ労働総同盟 計	9,768,373	100.0	ドイツ労働総同盟計	6,778,429	100.0	

*ドイツ職員労組 (DAG) はドイツ労働総同盟 (DGB) には属していなかった。制度上はドイツ労働総同盟と並ぶナショナルセンターであったが、現在はDGB内の4労組と組織統合した。なお、組織人員は1995年の数字で、1994年のDGB計には含まない。
出典: <http://www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/mitglieder.htm#>

時間相当、これは週35時間から事実上14%の労働時間延長)、既存のプレーミアン賃金¹⁰の時間賃金への移行 (これは事実上12%の賃率低下) である。さらに各種手当の削減があった。つまり、これは主力のブルーカラー労働者に対しては、時間延長と単価引き下げで、手取り賃金削減を最小限とした上での労働時間延長を意味するものとおもわれる¹¹。

(2) 官吏の労働時間延長への動き

公共部門での時間延長の動きは左派連立政権ベルリンで始まった。ベルリンは、多額の財政赤字に悩んでおり、厳しい経費削減が至上命令となっていた。2002年10月17日に、左派連立政権である

ベルリン市政府 (SPD/PDS)¹²と公務員関係諸労組 (DGB傘下のVer.di、教育科学労組、警察労組、建設・農業・環境労組の共同交渉団)との交渉が決裂した。市政府は、毎年5億ユーロの削減を提案したが、決裂したため、さしあたり「決裂時の措置」が発動された。提案内容は、つぎのとおり。

- 4年間の賃金据え置き、3年間の休暇手当の停止、中級以上でのクリスマス手当の停止、週労働時間の37時間への移行、採用の教師・警官・消防署・裁判所への限定 (あとは自然減)、雇用保証。
- 決裂時の措置は、官吏の週労働時間の42時間への延長、教師・警官・消防署・裁判所で

の採用停止、連邦参議院のイニシアティブで官吏の給与を州の決定事項とし、官吏の休暇手当の廃止、ベルリンの地方自治体使用者連盟(VKA)から脱退し、2003年2月1日からの公務員(官吏・職員・労働者)の将来的賃上げの廃止、2005年からの会社都合解雇の可能性。

この結果、2003年1月からベルリンの約7万5000人の官吏は週42時間労働となった。たとえば官吏である教師¹³の義務授業時間数も長くなり、学校によっては週4時間長くなることも出た。いずれにせよ、当時としては連邦官吏の週労働時間が38.5時間であったから、ベルリンの官吏は連邦官吏よりも週3.5時間、たいていの州よりも週2時間は長く働くこととなった¹⁴。これによって年間1億3500万ユーロ削減されると言われていた。ベルリン左派政権の措置に対して、保守政党のCDUは「市政府は5%の労働時間延長で3000人の定員を削減した」と安んじて非難した。

教師についていえば、ベルリンではこうした義務授業時間数の延長に対して、教育科学労組(GEW)が6月27日に4000人規模の警告ストをおこなった。なお、官吏である教師にはスト権はないため、当局は、スト参加者の賃金カットと人事票への記入をおこなったという。

ベルリンでの労働協約をめぐる交渉は、2002年10月の決裂後もおこなわれ、2003年7月末に決着した。主たる内容は、職階に応じて、8~12%の週労働時間短縮し、それにに応じて、基本給・諸手当も8~12%切り下げる。平均すると週労働時間は37時間となる。連邦公務員(官吏除く)に準じて2.4%の賃上げをさかのぼって認める。2009年末までの雇用を保証する。つまり、平均10%に及ぶワークシェアリングと雇用保証という、ドイツの従来の労使協定のパターンが踏襲されたわけである。これによって、全面的な採用ストップによる自然減を緩和する採用が、若干みとめられることとなった。

官吏は交渉妥結にともない8月から週40時間になっている。ただ、教師は例外とし、教師の義務授業時間数(週労働時間数ではない)はもとに戻らなかった。実質的な労働時間延長が実行されたのである。また、官吏は休暇手当が廃止され、クリスマス手当も大幅削減された。そのため、教育科学労組はこの協約において、職員である教師(官吏としての教師ではなく)の協約に反対し、この協約から職員である教師の規定は除かれた。また、ドイツ官吏同盟は、一般官吏と官吏としての教師の扱いが労働時間に関して異なることを官吏のなかに分離を持ち込むものとして批判した。

(3) 官吏の労働時間延長が他の州に波及、さらに公務員全体へ

官吏の週労働時間延長の動きは、その後活発化する。2003年9月には、バーデン=ヴュルテンブルク州(CDU/FDP政権)が、週労働時間を41時間に延長した。さらに同月、今度はヘッセン州が10億ユーロの削減プログラムを発表した。あらゆる予算の削減とならんで、公務員のクリスマス手当の廃止と官吏の週労働時間の延長が提起された。これは、2004年1月1日から実行された。官吏の週労働時間は、50歳未満が42時間、50歳以上60歳未満が41時間、60歳以上が40時間とされた。

バイエルン州(CSU政権)が続いた。バイエルン州の予算を2008年までに15%削減することが目標とされ、公務員(官吏除く)の週労働時間を38.5時間から42時間へ、官吏のそれを40時間から42時間へと延長することを州政府は決めた。州知事ストイバーは、組合との合意が得られないならば、2004年3月24日に職員の労働時間規則についての労働協約を解約するだろうと前年の12月に発言した。そして実際、Ver.diなど公務員関連諸組合と諸州との労働時間に関する労働協約を諸州は解約した。バイエルン州では2004年5月以後に採用された公務員(官吏除く)は、週42時間労働となった。2004年9月からはバイエルン州の官吏も週

図表 2：官吏の週労働時間一覧（2006年3月時点）

使用者	時間	発効日	使用者	時間	発効日
連邦	41	2006.3.1	メッケンブルク・フォアポルメン	40	2001.1.25
州			ニーダーザクセン	40	1996.4.1
バーデン・ヴュルテンベルク	41	2003.9.1	ノルトライン・ヴェストファーレン*	41	2004.1.1
バイエルン	42	2004.9.1	ラインラント・プファルツ	40	1997.1.1
ベルリン*	40	2003.8.1	ザーラント	40	2001.1.1
ブランデンブルク	40	2001.12.4	ザクセン	40	1993.2.1
プレーメン	40	1997.6.1	ザクセン・アンハルト	40	1998.6.26
ハンブルク	40	2002.8.1	シュレスビヒ・ホルシュタイン**	40	2005.8.1
ヘッセン*	42	2004.1.1	チュービンゲン	42	2005.8.1

*ヘッセン州とノルトライン・ヴェストファーレン州は本文にあるとおり、年齢によって差がつけられている。バイエルン州はヘッセンとほぼ同様の規定である。ここでは、簡略化のため50歳未満官吏の週労働時間をあげた。

**シュレスビヒ・ホルシュタイン州は、2002年に39.5時間を40時間に延長した。さらに2006年8月1日から41時間に延長することになっている。

出典：http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3150_2884.php

42時間労働とされた¹⁵。労働組合が強く反発したのは当然のことであった。バイエルン州の財務関係の官吏組合は、抵抗のために「規則にもとづくサービス」、つまり一種の遵法闘争をおこなった。2006年3月時点での官吏の週労働時間の一覧が**図表2**である。

こうして、公務員は、労働時間延長へ進んでいく。諸州の協約解約によって、労働時間に関しては2004年5月から無協約状態となった¹⁶。従来、西地区で週38.5時間、東地区で週40時間だった州の公務員（官吏除く）の労働時間も、時差を伴いながら長くされていく。労働時間延長にともなう賃金の変化はない。つまり時間当たり賃金の大幅低下である。官吏の労働時間を一方的に長くしてから、他の公務員（官吏除く）の労働時間延長を官吏との「公正さ」から求める当局に対して、DBBは「諸州は官吏を『かなてこ』として使っている」と非難した。DBBは、官吏を含む公務員の一方的な労働条件の切り下げのなかで、Ver.diと協調関係を強めていくことになる。

Ver.diの委員長は、2004年11月17日シュットガルトで開かれた集会で週42時間への労働時間

延長によって、15万の雇用が失われると批判した。組合報道によればバーデン・ヴュルテンベルク州だけで4000人以上が抗議行動に参加した。州の公務員（官吏除く）の週労働時間は、協約破棄までに採用されていた者については、西地区では38.5時間のままであったが、2004年5月以後の採用者および昇進者については、多くの州で40時間から42時間まで延長されていた（**図表3**。ベルリンについては本文参照）。

Ver.diの要求にもかかわらず、世論は冷たかったとDie WELTは2005年1月21日に論評している。諸州の大幅な財政赤字のなかで、雇用の安定している公務員が週38.5時間以上働かないことへの批判的な雰囲気があるという。諸州は、労働時間の労働協約の破棄後、それぞれの州の事情に応じた労働協約を締結することを望んでいた。Ver.diとしては従来どおり統一的な労働協約を締結することを求めていたが、諸州の態度は硬かった。労働時間の大幅延長のなかで、ブランデンブルク州でも2005年2月には、2009年末までに全体の約13%に当たる人員削減が決議された。

他方、連邦と市町村は、諸州とは異なり、労働時間

図表 3：旧西ドイツ諸州の労働協約対象者の労働時間

使用者	既就業者	2004年5月以後採用者*	使用者	既就業者	2004年5月以後採用者*
バーデン・ヴュルテンベルク	38.5	41	ニーダーザクセン	38.5	40
バイエルン	38.5	40～42	ノルトライン・ヴェストファーレン	38.5	41
プレーメン	38.5	38.5	ラインラント・プファルツ	38.5	38.5
ハンブルク	38.5	40	ザールラント	38.5	40
ヘッセン	38.5	40～42	シュレスビヒ・ホルシュタイン	38.5	38.5

*新規採用者以外に昇進者も含む。

出典：http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/3150_2884.php

に関する労働協約を破棄せず、労働組合と交渉を続け、2005年2月に大筋で合意した¹⁷。この協約は、連邦公務員については東地区と西地区ともに週39時間を予定していた。従来、公務員の週労働時間は西地区で38.5時間、東地区で40時間であったから、この点ではドイツ全体で統一が初めて実現した。他方、市町村の公務員については、週平均労働時間は東地区では40時間、西地区では38.5時間であり以前と変わらない。ただ西地区では郡(ベチルク)レベルの協約で40時間まで延長することができることとされたのであり(労働協約の開放条項)、西地区の市町村については労働時間延長の可能性が開かれたともいえる。Ver.diからすれば、各市町村が労働時間の延長を求めた場合、個別に交渉しなければならなくなったのである¹⁸。

これまでは、州・市町村は、職員について、ともに「連邦職員労働協約」(BAT)に準拠していたが、諸州と連邦・市町村は別々の交渉となった。2005年4月下旬、Ver.diおよびドイツ官吏同盟の協約連合と諸州の労働協約交渉は決裂した。Ver.diの委員長によれば、Ver.diは労働時間延長に対して一定の譲歩をしたにもかかわらず、連邦・市町村と合意した案を諸州が拒否したのである。労働協約の解約によって、新規採用や昇進した公務員(官吏除く)に対して、諸州は長時間働かせることができるようになっていた。また、休暇手当・クリスマス手当の協約も解約されていた。他方、諸州の協約共同交

渉団議長メーリング(CDU)は、「1日18分だけ長く働くだけである。週40時間労働を求める諸州と38.5時間を求めるVer.diとの違いはそれだけである。この差は、(公務員という)より確かな雇用保障を考慮に入れば、妥当である。」という趣旨の発言をしている。しかし、話はそう簡単ではない。Ver.diにとって「労働時間延長は10万以上の雇用削減を意味する」からである。

公務員の労使紛争は、2005年9月の連邦議会選挙までは小康状態になった。選挙の結果、11月に、CDU/CSUとSPDの大連立メルケル政権が成立した。新政権は早速、連邦官吏の週労働時間を40時間から41時間への延長に合意し、2006年3月から実施した。

州レベルの争議は、やや複雑である。実際の争議は、市町村公務員の労働時間延長を始めとするものであったが、それは諸州レベルの統一労働協約の交渉とも密接に関連していたからである。州レベルの争議は、まずバーデン・ヴュルテンブルクでおこった。この州の市町村使用者団体(KAV)は労働時間協約を解約し、賃金を据え置き労働時間を40時間に延長することを求めた。協約解約の結果、12月から労使の平和義務がなくなり、約1万人がデモに参加した。Ver.diの評価によれば、週40時間への労働時間延長は州で6千人、市町村で4千人の削減を意味する。州の当局者はこれに対して、「官吏は週41時間となる。官吏以外の公務員もこれに

図表 4：州の週労働時間延長

州	実際の週労働時間	新・平均週労働時間
バーデン・ヴュルテンベルク	39.05	39.45
バイエルン	39.33	39.73
プレーメン	38.90	39.30
ハンブルク	38.76	39.02
ニーダーザクセン	38.98	39.38
ノルトライン・ヴェストファーレン	39.32	39.72
ラインラント・プファルツ	38.80	39.10
ザールラント	38.90	39.30
シュレスビヒ・ホルシュタイン	38.60	38.70

近づけることが必要だ」と述べた。シュットガルトでは約半分の幼稚園がスト閉鎖されたほか、他の都市でもストライキがおこなわれた。ストは2006年2月6日から本格化した。バーデン・ヴュルテンベルク州の市町村公務員の労働協約は4月に合意が成立したが、2ヶ月間にわたるストでは、ゴミ収集、幼稚園、アウトバーンの道路管理局、大学などの公務員が断続的に参加した。とくにゴミ収集は衛生上の問題もあることから、私企業によるゴミ収集への要求も強まり、ストの方法はVer.diにとっても頭の痛いものであった。それは、単にスト破りという意味だけでなく、民営化のいっそうの促進となりかねないからである。公務部門のストライキはドイツにおいても、世論の支持を与えることは容易ではない。労働条件の一方的な切り下げであるという意味では、一定の納得は得られるとしても、町にあふれるゴミや幼稚園・病院の閉鎖など、基本的な市民生活への影響がある。

2月13日には、ノルトライン・ヴェストファーレン州では大学病院の数千人の職員が、バイエルン州ではほとんどの道路管理事務所がストに入った。組合報道によれば、全国で2万2千人以上がストに入った。16日には3万3千人にスト参加者は増えた。

ストライキは実に14週間に及んだ。実に粘り強い闘争であった。2006年5月19日に締結された

諸州協約共同交渉団とVer.diならびにDBBの協約連合と締結された州レベルの労働協約の内容のうち労働時間に関するところだけを紹介することにしよう。

週38.5時間労働は、全体してみれば、延長されることとなった。計算の基準は、労働協約の解約後、採用者や昇進者に長い労働時間が適用されていたことから、38.5時間ではなく、「実際の週労働時間」が計算されることとなった。これは調査時点で実際に働いている公務員（官吏除く）の所定週労働時間の加重平均である。協定された「新・平均週労働時間」の算定式はつぎのとおりである。

$$\text{「新・平均週労働時間」} = 38.5 + (\text{実際の週労働時間} - 38.5) \times 2$$

ただし、「(実際の週労働時間 - 38.5) × 2」が0.4よりも大きいときは、0.4とする。

その結果、州ごとの平均週労働時間は図表4のとおりとなった。なお、東地区は週40時間である。

なんとか、統一労働協約は確保されたが、従来の統一的な週労働時間は分解した。また、「新・平均週労働時間」には、新たな意味がある。つまり、職種によって、38.5時間が維持されており、逆にいえば、週40時間やそれ以上の公務員も存在することとなった。また、パートタイマーについていえば、フルタイマーと同様に時間当たり賃金の計算がされ

ているので、労働時間が従来どおりであれば、4%近い賃下げとなる。そのため、本人が申請すれば、賃金が同じとなるレベルまで労働時間を長くすることが認められることとなった。

●おわりに

公務員の週労働時間延長をめぐる争いは、この労働協約をもって大きな山を越えた。Ver.diは、公務員(官吏除く)において「平均」という形で週40時間を下回することに成功した。しかし、従前の38.5時間からすれば、明確な後退である。こうした公務員の動きは、民間企業の動きとも深く関係している。このストライキは、Ver.diだけでなく、DBBの協約連合も参加し、共同歩調をとったことは特筆すべきことである。DBBはこの闘争を「ストがなければ、妥協もなかった」と総括している。Ver.diとDBBの距離は今までになく近くなっている¹⁹⁾。

最初に述べたように、市場の拡大というプラスがありつつも、ドイツ経済は労働運動という観点からはきびしい環境条件のもとにあった。旧東ドイツ地区への巨額の財政支援のための財政赤字、高失業にもかかわらず、旧ソ連からの大量の「ドイツ人家族」の帰還、東欧難民の大量流入という人的圧力は、労働組合運動にきびしい制約を課してきた。しかし、そうした圧力は近年かなり緩和しているように思える。東地区の復興も少しずつ進みつつある。人材の高度化、女性労働力の増加、派遣労働の規制緩和、組合運動基盤の弱い東地区の再構築と課題は多い。小論で論じることではできなかったが、賃金・労働時間を企業外部で社会的に決定するという広域労働協約を中心とする体制は崩れてはいない。また、ホワイトカラーとブルーカラーの別々の賃金制度というあり方は徐々に消えつつある。金属産業や化学産業ではこの動きはかなり進んでいるし、公務員もついに一本化した。組合の主張がようやく実現しつつある。また、最近では組合は最低賃金制を強く主張している。これ自体は、協約自治体制

の弱体化の結果といえなくもないが、社会的に公正な労働条件の実現を進める組織として、組合運動は活躍しているのである。■

《参考文献》

- 高橋友雄(2005)「最近のドイツ金属産業における雇用保障と労働条件をめぐる労使対立」、大原社会問題研究所雑誌、No.555、52-56頁
- 自治体国際化協会(2003)『ドイツの地方自治』
- 戸原四郎・加藤榮一・工藤章編(2003)『ドイツ経済—統一後の10年』、有斐閣
- 久本憲夫(1999)「ドイツ自動車産業の賃金制度」、日独労働法協会編『日独労働法協会会報』第2号、17-58頁。
- 同上(2003)「ドイツの外国人と新移民法」『国際経済労働研究』2月号、15-22頁。
- 同上(2005)「逆風のなかのドイツ労働組合運動」『国際経済労働研究』8月号、15-21頁
- 吉田和央(2004)「ドイツ—受け入れ政策の経緯と新移民法」、労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2004年12月号、30-31頁。
- 日本労働研究機構(1998)『ドイツ企業の賃金と人材育成』(執筆は、久本憲夫・竹内治彦)
- 和田肇(1998)『ドイツの労働時間と法』、日本評論社
- Bundesministerium der Finanzen(2002)『Solidarität im Bundesstaat; Die Finanzverteilung』
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge(2005)『Migration, Integration und Asyl in Zahl. 13. Auflage』

《注》

- 1 ドイツ統一後の状況については、戸原ほか(2003)を参照。旧東ドイツ地区への財政資金投入の詳細については、同書第5章、Bundesministerium der Finanzen(2002)、自治体国際化協会(2003)第8章を参照。
- 2 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge(2005)『S.12. より筆者の計算。』
- 3 <http://www.destatis.de/indicators/d/arb430ad.htm>。念のためにいえば、これは国際比較のために作られている失業率であり、ドイツで通常報告される業務統計による失業率ではない。
- 4 移民については、さしあたり、久本(2003)、吉田(2004)。労働組合の産業別再編と派遣労働をめぐる動きについては、久本(2005)を参照。
- 5 一般に「職員」はいわゆる「ホワイトカラー」、「労働者」はいわゆる「ブルーカラー」という意味である。ドイツの公務員制度については、自治体国際

- 化協会 (2003) を参照。
- 6 ほかの重要な組合としてはキリスト教労働組合がある。これについては、久本 (2005) を参照されたい。
 - 7 煩雑となるので個別に出典は示さなさいが、主として参考としたのは、Die WELT を中心として、いくつかの新聞・雑誌、Ver.di、DBB、政府・自治体などの HP である。
 - 8 これについては、高橋 (2005) が詳しい。
 - 9 K は事務系、T は技術系、M は職長、EG は工職一本の報酬体系での報酬ランクを示す。
 - 10 プレーミエン賃金については、日本労働研究機構 (1998) 第 3 章。自動車産業での各種賃金形態の具体的な運用実態について、詳しくは久本 (1999) を参照。
 - 11 昨年ジーマスはこの携帯電話部門を台湾の明基電通を売却した。そのため、経営はジーマスから明基電通に移行した。明基電通は、ドイツでの 500 人以上の人員削減を計画しているが、現在約 1900 人が働く上記の 2 工場での 2 年間の期限付き補足労働協約は延長した模様である (2006 年 7 月 11 日付 Financial Times Deutschland 電子版)。
 - 12 ドイツの主要政党は、保守党とされ、バイエルン州以外にある「キリスト教民主同盟 (CDU)」とその姉妹党でバイエルン州のみにある「キリスト教社会同盟 (CSU)」、労働者政党といわれる「社会民主党 (SPD)」が大政党である。CDU/CSU と SPD が二大政党であり、現在、連邦政府がこの二大政党による大連立政権であるのは周知のとおりである。その他の主要政党は、自由主義・市場主義的政党である「自民党」、環境政党である「緑の人々」、旧東ドイツの社会主義政党流れを汲む「民主社会党」(PDS) である。民主社会党は、一般的に最左派といわれ、ベルリンはドイツのなかで最も左派の政権である。
 - 13 教師は原則としては官吏であるが、職員である (公務員) ケースもある。職員であれば、雇用保証は存在せず、代わりにスト権があり、労働協約を締結することになる。全く同じ仕事をするのに、官吏と職員が並存している。東地区の教師はほとんどが職員であるという。ただし、ベルリンの教師はほとんどが官吏である。
 - 14 この時点では、官吏の週労働時間はノルトライン = ヴェストファーレン州、ハンブルク、ヘッセン州はまだ 38.5 時間であった。ただ、後にみるように 2006 年 3 月時点ではそれぞれ、40 代までの官吏はそれぞれ 41 時間、40 時間、42 時間となっている。
 - 15 ただし、年齢による格差をつけるとされている。今後、公務員 (官吏も含む) は 50 歳未満は週 42 時間、50 代は 41 時間、60 歳以上は 40 時間という計画である。
 - 16 ただし、協約共同交渉団からヘッセン州とベルリンは離脱しており別行動をとる。
 - 17 労働協約が締結されたのは、2005 年 9 月 13 日であり、10 月 1 日に発効した。
 - 18 この労働協約では、ほかの重要な点でもいくつか根本的な変更がみられた。公務員制度上大きなテーマであるが、紙幅の関係で割愛する。要点を述べれば、職員 (ホワイトカラー) と労働者 (ブルカラー) それぞれの労働協約が一本化され、賃金表も一本化された。つまり工職区分が廃止された。年齢による定期昇給が廃止され経験年数による 6 段階に改組された。配偶者手当と児童手当が廃止された。長期的には、賃金総額の 8% は業績によって支給されるように変更された。将来、週 45 時間・1 日 12 時間労働が可能となった。最も単純な職務の賃金が大幅に下げられた。
 - 19 公立病院の医師については、違った動きがあった。旧 DAG の Ver.di への統合をきっかけとして、従来 DAG と共闘関係にあった職業別組合が独自の動きを始めているのが近年の傾向である。ひとつは航空産業であり、もうひとつは公務員の医師の組合である「マールブルガー同盟」の動きである。この医師労働組合は、医師のごく一部しか組織化していない Ver.di が当局と労働協約を締結するのは不当であるとして抗議し、波動的なストライキを実施していた。マールブルガー同盟によれば、とくに若年医師に対する大幅賃上げに Ver.di が同意したことは許しがたいことであった。これに対して、行政当局は、Ver.di と DBB の協約連合との労働協約をマールブルガー同盟も認めるように主張している。これに対して、医師のみを対象とする別個の労働協約を締結するように、医師労組は主張した。マールブルガー同盟の HP によれば、公立病院の医師 14 万 5 千人のうち、Ver.di の組合員は千人に満たないのに対し、この同盟は約 11 万人を組織化しているという。2006 年 8 月 2 日の全国抗議行動では、全国 115 都市で約 1 万 5 千人の医師がストに参加し、ハノーファーで開かれた抗議集会には約 4 千人の医師が集まったという。医師の労働時間は週 42 時間とされているが、マールブルガー同盟の抗議は労働時間延長よりも賃金引下げにあった。このストはマールブルガー同盟の勝利に終わり、独自の協約締結に成功している。

フランス労使関係の動向

松村 文人

名古屋市立大学大学院教授

1 組織率と協約適用率のパラドックス

フランス労使関係の特徴は、組合組織率が先進国では最低の8%であるにもかかわらず、産業別協約の適用下にある労働者の比率が90%を超えるところにある¹。協約の恩恵を受ける労働者が労働者全体に占める比率を「協約適用率」²と呼ぶが、フランスの協約適用率は先進国でも最高レベルにある。簡単にいえば、労働者10人のうち組合員は1人にすぎないが、組合が経営側と結んだ賃金協約の恩恵を受ける労働者は9人もいることになる。

このパラドックスが成立するのは、団体協約法（1950年）によって、「代表的労働組合」³の締結

した産業別協約が、一般に政府の決定に基づいて産業全体に拡張適用されるからである。そのため、組合員だけでなく労働者のほとんどが産業別協約の恩恵を受けることができる。トマ・アモセ、マリア＝テレザ・ピニョンの二人は、このパラドックスを、「労働組合は労働者全体のために交渉するのであって、組合員のみのために交渉するわけではないという、労使関係のフランスモデルの特異性」⁴に基づくものと述べている。

二人はまた、このパラドックスが、戦後の労働組合の「制度化」⁵と「組織率低下」⁶という二つの動きの結果でもあるとしている。第二次大戦後、法や政府は、主要な労働組合に対して「代表性」⁷を認め、産業レベルの団体交渉権、企業内従業員代表選挙での立候補権、企業内年次交渉の義務などを制度化してきたが、他方で、労働組合は、大戦直後の1940年代後半に組織率を50%から半減させ、高度成長終了後から80年代には20%台をさらに半減させた。組合の段階的な制度化と組織力の急速な後退という戦後過程こそ、10人のうち組合員は1人であるが協約の適用を受けるのは9人というパラドックスの背景といえる。

この制度化と組織率低下に関して、近年、変化が見られる。制度化では、代表性の見直しや協約の有効性の強化に向けた改革が進んでいる。組織率では、1990年代より組織率の低下が止まり、組合員や組合支部の増加が見られる。先進国では稀な組

まつむら ふみと

1955年長野県生まれ。1987年東京大学大学院経済学研究科単位取得退学。2001年経済学博士（東京大学）。名古屋市立大学経済学部専任講師、パリ第11大学客員研究員などを経て名古屋市立大学経済学部教授（現在に至る）。2003年中央労働委員会中部区域地方調整委員（現在に至る）。専攻は労使関係、労働経済。主要著書は『労使関係の比較研究－欧米諸国と日本』（共著）東京大学出版会 1992年、『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（第15回冲永賞受賞）、『先進国の労働運動と国際労働組織』（共著）日本ILO協会 2004年など多数。

図表1 フランスの5つの代表的労働組合

	CGT フランス 労働総同盟	CFDT フランス 民主労働同盟	CGT-FO フランス 労働総同盟 労働者の力	CFTC フランス キリスト教 労働者同盟	CFE-CGC 管理職総同盟
設立	1895年	1964年	1947年	1919年	1944年
組合員数	68.5万人 01年組合発表	67万人弱 02年推定	30万人以下 04年推定	10万人 1999年推定	13.5万人 01年組合発表
組織率	3%以下	約3%	約1.5%	約0.4%	約0.6%
組織数	産業別連合 32 県連合 96	産業別連合 20 県連合 95	産業別連合 27 県連合 103	産業別連合？ 県連合？	産業別連合？ 県連合？
政治的志向	共産党系	社会党系	非共産党系 (社会党系)	カトリック系	保守中道系

出所) ANDOLFATTO(2004)、他より作成。

注) 1. CFTCは1919年、CGTに対抗して設立された。CGT-FOは1947年、CGTより分裂して生まれ、CFDTは1964年、CFTCから分裂して生まれた。CFE-CGCの設立は1981年であるが、前身のCGCの設立年を掲げた。2. CGT以外の組織率はCGTが3%以下という推定値より算出。

合活性化の現象である。本稿では、この二つの動きを中心に、フランス労使関係の最近の動向を考察してみたい。

2 5つの代表的労働組合

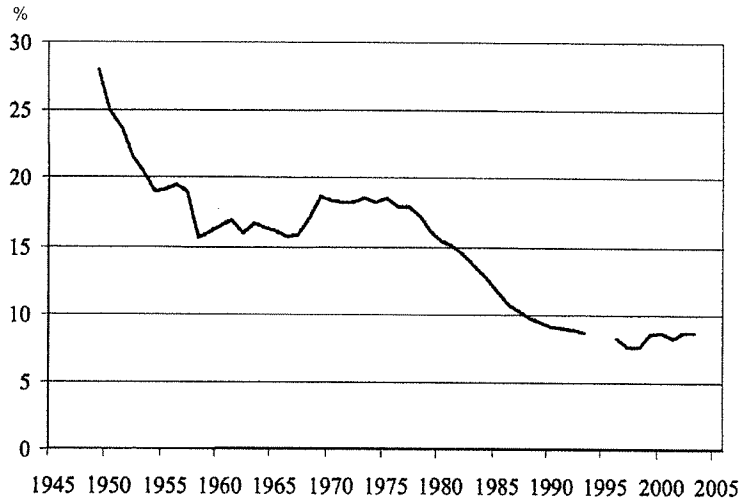
(1) 組合員数の新たな推定方法

まず、代表性を認められてきた5つの労働組合を概観しておこう。図表1のように、戦後フランス労働運動は、運動理念の対立から分裂した5組織によって展開されてきた。CGT（フランス労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CGT-FO（フランス労働総同盟労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CFE-CGC（管理職総同盟）、以上の5組織である。組合の分裂・形成の歴史については、拙論（2005）「フランス労働組合の動向」を参照されたい。図表1の組合員数は、D・アンドルフアット編『フランスの労働組合』（2004年）⁸によるものである。組織率は、CGTのみで3%以下であり、5組合の合計でも8%台にとどまる。これは日本やアメリカをも下回る先進国最低の水準である。

1990年代に入ってから、組合が発表する組合員数のみに基づいた推定方法の見直しが進められた。ドミニク・ラベを中心とする研究グループは、1990年代前半、組合費の徴収記録や従業員代表選挙における組合別投票結果を使った新たな組合員数の推定方法を考案した。詳しくは、拙著『現代フランスの労使関係』（2000年）を参照されたい⁹。さらに、90年代半ば以降、国立統計経済研究所（INSEE）の調査に基づいて組合組織率が発表されるようになった。1996年に開始された「家計の生活条件に関する継続調査」（EPCV）¹⁰は、毎年15歳以上の8,000人を対象に、「組合または職業組織のメンバー」であるか否かを尋ねており、また組合への関与の程度、つまり、「単なる組合員」か「積極的な参加」か「責任者（役員）」かも尋ねている。

INSEE調査による組合員数の推定結果は、ラベらの推定結果にきわめて近い。就業中の組合員は現在190万人で、雇用者に占める組織率は8%台である。フランスでは退職者なども組合に加入しており、組合員の2割程度を占めるため、実際の組合員数はこれを40～50万人上回っている。図表2は、

図表2 戦後フランスの組織率の変化（1949年～2003年）



出所) AMOSSE(2004),p.2.

注) 雇用者のみ。1949年～1993年は、組合費の徴収件数に基づく推定（退職者に相当する20%の組合費を差し引く、LABBE1997参照）。1996年～2003年は、INSEEの「家計の生活条件に関する継続調査」に基づく推定。

1949年から93年までがラベの推定組織率、96年から2003年までがINSEEによる推定組織率である。

(2) 複数組合の固定化

労働界が5組織にも分かれたまま組織の消滅や再編がなく、全てが存続してきた背景として、政府がこの5組織全てに全国的な代表性を認め、所属組合に地域、企業、事業所レベルにおける団体交渉権を保障してきたことが考えられる。これは「複数組合主義」¹¹の原則と呼ばれてきたが、代表的組合は経営者との交渉権だけでなく、企業内で従業員代表を選出する職業選挙での立候補、組合補助金の受け取り、社会保障基金の運営への参加、政府との協議などの権利を保障されてきた。このような組合保護こそ、5組合の存続を可能にした最大の要因と考えられる。

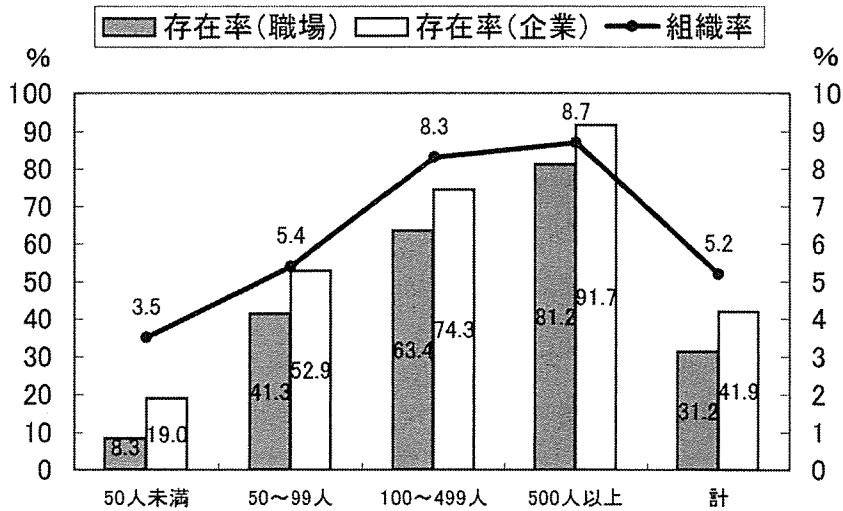
5労組は長い間、指導理念の違いから「体制変革志向」¹²の2労組CGT、CFDTと「改良主義志向」¹³の3労組CGT-FO、CFTC、CFE-CGCに区分されてきた。だが、CFDTの経済中心主義への移行

やCGTの体制変革志向の後退などの変化により、1980年代以降この区分は意味を失った。そのため、最近では、組合の団体交渉に対する姿勢、生産・経営への発言や責任分担に対する考え方を基準に、伝統的な「異議申立型」¹⁴か、それとも新たな「提案型」(参加型)¹⁵か、で組合を区分することが多い。産業レベルで交渉そのものや協定締結を拒否することが多く、異議申立型の組合の代表とされてきたCGTは、近年交渉に意欲的であり、変化の中にある。他方、CFDTは提案型の運動の代表とみなされている。

3 労働組合の構造

フランスの労働組合は、低組織率と複数分立を特徴としている。2003年の組織率は8%台で先進国最低であるが、低組織率自体は最近の傾向というよりも伝統的な傾向といった方がよい。図表2のように、労働運動の黄金時代といわれた1960年代末から70年代半ばの高揚期でさえ、組織率の合計は10%台の後半にすぎなかった。かつて、人民戦線期(36年)や第2次大戦直後(45～47年)などの高揚期

図表 3 事業所規模別に見た組合存在率



資料) AMOSSE(2004)より作成。元のデータは、EPCV調査(INSEE)による。

に組織率の急上昇が見られたが、それを除けば組織率は国際的に低い水準で推移してきたといえる。伝統的な低組織率は、労働組合が「組合員の組織」ではなく「活動家（役員）の組織」であることを意味している。労働組合の規模は小さく、最大のCGTでさえ、組合員60万、組合数1万3千～7千であり、平均すると1組合の組合員は40名程度である。活動家中心の組織構造は、かつての革命的サンディカリズムの影響もあるが、いっそう重要なのは、組合への加入や脱退が個人の自由意志に完全に任せられるという組合運動の伝統によるものと考えられる。フランスでは、ユニオンショップのような加入の強制や組合費のチェックオフは法的に認められていない。

労働組合の組織構造をCGTについて見てみよう。意外に思われるかもしれないが、フランスで「組合」(syndicat)とは、全国レベルで組織される国鉄などの公共企業を除けば、ふつう企業レベルの組織を指す。産業レベルの組織は、弱小ではあるが自立的な企業レベルの組合が多数集まった連合体の性格をもつ。そのためフランスの「産業別連合」¹⁶は、大規模で集権的な欧州大陸型の産業別組合と比べると、

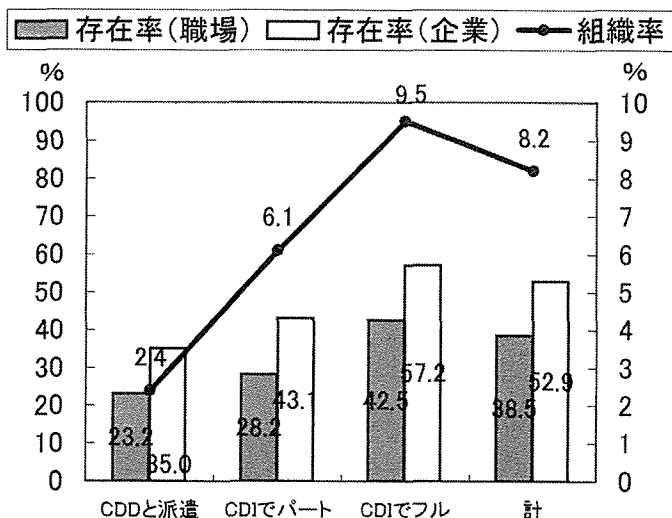
分権的な性格が強い。とはいえ、産業別連合は産業別交渉の主体であり、権限や財政力の大きさなどからも、企業別組合の単なる連合体である日本の産別組織とは基本的に異なっている。企業レベルの組合は、産業ごとに「産業別連合」を形成すると同時に、地域（県）ごとに産業横断的な「県連合」¹⁷を形成している。CGTの産業別連合は32、県連合は96ある。両連合がナショナルセンターを形成するが、この構造はCGT以外の組合にも基本的に共通する。

4 労働組合の活性化

(1) 組合員の増加

CGT系産業別連合の組合員数を見てみよう。産別組織の多くは小規模であり、32産別のうち上位13産別の組合員のみで全組合員の8割を占めている。組織率が高い産別組織は、鉱業・エネルギー26.0%（8万）、郵便・電信電話10.0%（5.7万）、国鉄12.0%（5.3万）、国家公務員20.0%（1.2万）などであり、逆に組織率が低いのは、金属1.7%（6.6万）、教育・文化・研究2.0%（3万）、出版・製紙・

図表 4 雇用形態別に見た組合存在率



資料)図表3と同様。

コミュニケーション2.0% (3万)、流通・サービス1.0% (2.5万) などである。以上はCGT系産別のみ組織率(組合員数)である。なお、CGTの現役対退職者の組合員比率は81:19、民間対公務・公共部門の比率は53:47、男女比率は73:27、職種間比率は労働者:事務職:中間職種:管理職が39:34:19:8である。

CGT組合員の減少は1990年代の半ばに底を打ち、組合員はその後、横ばいあるいは増加の傾向にある。2005年8月のCGT本部でのヒアリングによれば、1997年大会から2001年大会の間に、3分の2にあたる21の産別組織で組合員が増えた。教育・研究・文化、保健衛生・社会事業、流通・サービスのような雇用が増えている産業だけでなく、金属や農産物加工・林業のような雇用が減っている産業でも組合員が増えている。CGT全体では、65万3,000人から68万5,000人へ、3万2,000人(+4.9%)の増加である。CFDTについては、組合員はここ2、3年減っているが、90年代を通じて増えてきた。

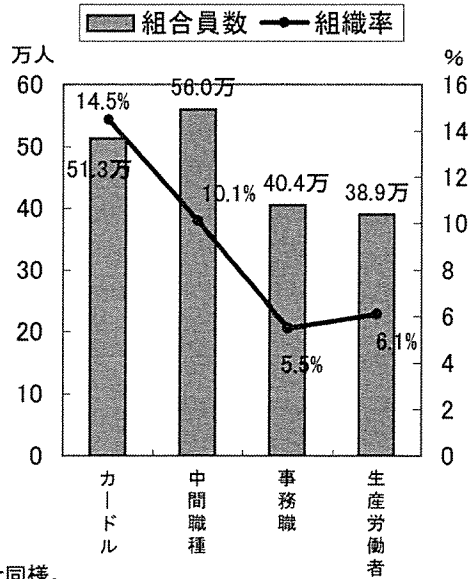
(2) 組合存在率の上昇

組合員に加えて、組合が存在する事業所や企業の

比率も上昇しつつある。全事業所の中で組合のある事業所の占める比率を「組合存在率」¹⁸と呼んでいるが、EPCV調査(INSEE)に基づく組合存在率は1996年から上昇傾向にある。企業レベルの組合存在率は、1996年に50.6%であったが、2003年には5%近く上昇して55.2%に達した。90年代半ばからの組合活性化の背景や意味について、アモセラ研究者は十分に語っていない。この問題については拙論(2004)を参照していただきたいが、とくに重要なのは35時間導入などをめぐる企業内交渉の増加が労働組合運動に与えているプラスの影響ではないかと考えられる。

事業所規模別に見た組合存在率から、フランスでは事業所規模が小さくても組合の存在する比率が日本より高く、組合が身近な存在であることがわかる。図表3のように事業所規模別の組合存在率は、500人以上で81%であり、規模が小さくなるにつれて、100~499人で63%、50~99人で41%、50人未満で8%に下がっている。たしかに、企業が小さくなると組合存在率は低下するが、従業員規模が50~99人でも4割の事業所に組合が存在しており、日本と比べて小零細事業所に組合が存在する比

図表5 職種別に見た組合存在率



資料)図表3と同様。

率は高い¹⁹。しかし、大企業では日本のような90%を超える高い組織率の組合は見られない。例えば、ルノー自動車内の複数組合の合計組織率は10%台と推定される。つまり、フランスの低組織率は、日本のような大企業への組合偏在、中小での組合不在を意味するわけではない。組合は、一般的に規模は大きくないとはいえ、大企業から小零細企業に至るまで広く根を張っているといえる。

(3) 雇用形態別・職種別組織率

INSEEのEPCV調査では、雇用形態や職種も尋ねているため、雇用形態別・職種別の組織率も明らかになっている。雇用形態別組織率は、図表4のように、CDI（期限の定めのない契約）でフルタイムの組織率が9.5%、CDIでパートタイムの組織率が6.1%、CDD（期限の定めのある契約）および派遣の組織率が2.4%である。ここでいうパートは日本のパートとは違い、均等処遇のもとでの短時間勤務である。日本風に読み替えると、フランスの正社員の組織率は9.5%、非正社員の組織率は2.4%となる。

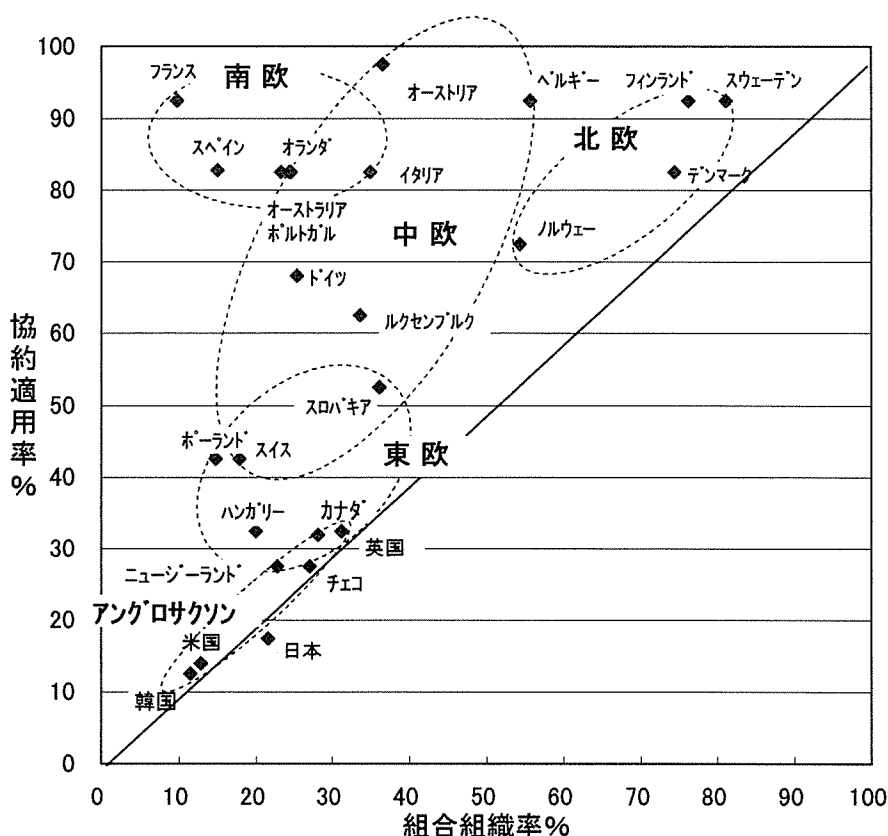
職種別の組織率は、図表5のように、生産労働者6.1%、事務職5.5%に対し、中間職種（職長・テク

ニシャン）10.1%、カードル（管理職・エンジニア）14.5%である。管理職の組織率が、労働者や事務職の組織率の2倍以上もあるのは国際的に異例かもしれない。組合員数でも、管理職は労働者や事務職を上回っている。アモセによれば、これは最近の傾向ではなく、すでに20年前から指摘されていた事実である。管理職の組織率が高いのは、公務・公共部門の教員、医師、エンジニアなどを含んでいるのが一因である。しかし、組合への関与の程度は労働者の方が高く、「責任者（役員）」であるものが多く、管理職では「単なる組合員」が多い。

(4) 高い協約適用率

図表6はOECD加盟国における組織率と協約適用率の関係を示した散布図である。すべての点（国）を、北欧、中欧、南欧、東欧、アングロサクソンという5地域に分けて、両指数の関係を見てみよう。このうちアングロサクソンの区分には、米、英、カナダ、ニュージーランドが含まれる。韓国も入れてよい。45度の線に沿って並ぶアングロサクソン、東欧、北欧の国々は、協約適用率が組織率に対応しており、協約が主に組合員に適用されていることを示している。協約適

図表6 OECD諸国の組合組織率と協約適用率



出所)OECD(2004), *Employment Outlook 2004* より作成。注)アングロサクソンの区分には、米国、英国、ニュージーランドが含まれる。韓国も含めてよい。ただしオーストラリアは中欧・南欧の区分に入ると考えられる。日本は45度の線より下に位置する唯一の国。

用が組合員を上回るのは、経営者団体に加盟する経営者を通じて非組合員にも協約が適用されるためと考えられる。これに対し、南欧では組織率が低いにもかかわらず協約適用率は著しく高い。この乖離は、政府決定により産業の全労働者に協約が拡張適用されているためである。そのため、協約の恩恵は非正社員や組合のない小零細企業まで及び、雇用形態、企業規模、性別による格差を小さくしている。

中欧は、北欧と南欧の中間の位置にある。日本は、上の区分でいえば韓国同様アングロサクソンに入るのであろうが、唯一45度の線より下に位置する。これは組合(員)が存在する企業でも協定が締結されない場合があるためと考えられる。

5 協約の有効性と組合の代表性

(1) 問題の所在

戦後フランスでは、協約法の下で産業別交渉が定着する一方、独特の交渉の仕組みのためにフランス固有の団体交渉の問題が生じた。「少数派協約」の正統性をめぐる問題と組合の代表性をめぐる問題である。

まず「少数派協約」の問題である。戦後の団体交渉は、政府が経営者団体とともに代表性をもつ複数組合を召集し、同一テーブルにおいて、産業に適用される一種の「法」を制定するというしくみを基本と

したため、もともと交渉に否定的な経営者は、CGTのような多数派で要求水準も高い異議申立型の組合が交渉から離脱したり合意を拒否したりしたのち、経営に協力的な少数派組合のみとの協定締結を選択することも多かった。CGTの締結産業別協約の締結率は1990年代でも3割程度であった。1950年協約法は、協約適用が使用者の締結の有無を基準として決定されるとしたため、1組合だけが締結した少数派協約でも協約として有効とみなされ、産業全体への効力拡張の対象とされた。そのため、内容を伴わない形だけの協約も生まれ、また協約の拘束を意識しない組合もあって、平和条項の軽視、ストライキの発生をもたらした。多数派組合抜きで成立した少数派協約の正統性の問題は、組織率低下とともに深刻さを増してきたといえる。

二つ目は組合の代表性をめぐる問題である。組合複数主義は、戦後初期に、経営者が最大組合CGTの交渉権独占を嫌ったために出来上がった政治レベルの妥協に由来する（詳しくは拙論2005を参照されたい）。労働法典は、代表性の根拠を、組合員数、独立性、組合費、経験と年数、占領下の愛国的姿勢の5つの基準としてきた。主要5組合に、全国および職業間レベルでの代表性の権利を与えたのは、1966年3月31日政令であり、5つの代表的組合に所属する組合に、企業及び事業所レベルで代表性を与えたのは、企業内での組合権を認めた1968年12月27日法である。代表性の問題がクローズアップされることになったのは、近年、組織分裂によって生まれたSUD（連帯統一民主労働組合）やUNSA（独立組合全国連合）のような新組合が、公務・公共部門で旧組合以上に従業員の支持広げているにもかかわらず、交渉権や職業選挙への立候補を妨げられていることが最大の理由である。

(2) 多数派の原則と代表性の見直し

経営者団体であるMEDEF（フランス企業運動）のイニシアティブの下で、1999年から「労使関係の見直し」をめぐる労使交渉が展開されたこともあ

り、ここ2、3年、協約の有効性の問題を解決しようとする動きが見られる。少数派協約に対する多数派組合の異議申立や少数派協約に関する従業員投票により、少数派協約の有効性を弱める方向へ見直しが進んでいる。2003年11月19日の「職業訓練と社会対話に関する法律」は、「多数派協約」の原則を規定し、職業選挙で多数派となった組合による協約締結を基本とするに至った。

代表性については、従業員支持率などの実態を踏まえて、新組合にも代表性への道を開く方向で検討が進められている。すでに、代表性をめぐる裁判で、これまでの5つの基準以外に、職業選挙の結果（従業員支持率）、企業内での実際の活動という2つの基準が追加されているが、さらに、2003年12月3日の破産院（最高裁）判決は、使用者に対する組合の独立性、従業員への実際の影響力という基準を示し、実態を考慮した代表性承認という方向性を明らかにした。

このように、代表性と複数主義の原則を維持しつつ、新たに協約の多数派原則と代表性基準の追加によって協約の正統性を強化する方向で見直しが進められている。

6 むすび

昨年末、「社会対話」の強化を提言する2つの報告書がドビルパン首相に対して提出された。一つは、ラファエル・アダールベルの報告書「有効で正当な社会対話のために—職業・労働組合組織の代表性と財政」²⁰であり、もう一つはドミニク＝ジャン・シェルティエの報告書「社会対話の現代化のために」²¹である。前者は、代表性の基準の見直しや代表的組合の入れ替え、協約の正当性の強化、中小企業での代表性のあり方、組合財政の透明化などについて突っ込んだ提言を行ない、また後者は、政労使の合意形成の新たな枠組について提言している。

とくに後者のシェルティエ報告書は、フランス社会を長期にわたって揺るがした、昨年秋の都市郊外の

移民暴動と、今年春の若者雇用契約制度（CPE）をめぐる政府と学生・組合の抗争にも関わっているが、政労使三者による合意形成がうまく組織されていないフランスの政治社会状況を最大の問題点として指摘している。今後この点が、労使関係を取り巻く大きな論点としていっそう重要性を増していくことが予想される。■

【参考文献】

- AMOSEE, Thomas (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Informations et Premières Synthèses* (Dares), Octobre 2004, No.44.2.
- AMOSEE, Thomas, PIGNONI, Maria-Teresa (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales- La société française*, Insee, 405-412.
- ANDOLFATTO, Dominique (2004), *Les syndicats en France*, La Documentation française.
- LABBE, Dominique (1997), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan.
- 松村文人 (2000) 『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
- 同(2004)「フランスにおける労使関係と労働組合の変化」『大原社会問題研究所雑誌』No.549、12-32
- 同(2005)「フランスの労働組合の動向」『Int'lecowk』2005年10月、20-29
- OECD (2004), *Employment Outlook*.

《注》

- 1 OECD (2004) .
- 2 「協約適用率」 taux de couverture conventionnelle.
- 3 「代表的労働組合」 syndicat professionnel représentativité.
- 4 AMOSSE = PIGNONI (2006) ,p.406
- 5 「制度化」 institutionalisation.
- 6 「組織率低下」 désyndicalisation.
- 7 「代表性」 représentativité.
- 8 ANDOLFATTO (2004) .
- 9 松村 (2000) 5章を参照されたい。
- 10 Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, INSEE.
- 11 「複数組合主義」 pluralisme syndical.
- 12 「体制変革志向」 révolutionnaire.
- 13 「改良志向」 réformiste.
- 14 「異議申立型」 contestation.
- 15 「参加型」 proposition.
- 16 「産業別連合」 fédération professionnelle.
- 17 「県連合」 union départementale.
- 18 「組合存在率」 taux de présence syndicale.
- 19 「組合存在率」は、佐藤博樹による企業や事業所などの「組織単位の組合組織率」の概念と同じものである。労働政策研究・研修機構 (2006) によれば、1999年で、日本の事業所単位の組織率は、300～999人で58%、100～299人で24%である。
- 20 Hadas-Lebel, Raphael (2005), *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*.
- 21 CHERTIER, Dominique-Jean (2005), *Pour une modernisation du dialogue social*.

イギリス労働組合運動の現状

小笠原 浩一

東北福祉大学大学院教授

1 組織率と協約適用率のパラドックス

イギリスの労働組合運動は、1979年から1997年の保守党政権時代に、労働組合法制を中心とする労使関係制度の枠組みの変更を大きな要因として、大幅な退潮を経験した。労働組合認証官の年次報告書によれば、1979年に1300万人をはるかに超えていた労働組合員数は1997年には780万人にまで減少した。しかもこの間の退潮は少ない年でも10万人、多い年では60万人と、連続的なものであった。これに伴い、労働組合の合併や消滅が急速に進行し、1997年の労働組合数252は、1979年のおよそ半数となっていた。

労働党の政権復帰後は、この組合員数の退潮傾向に一定の歯止めがかかり、ほぼ横ばいが続いている。2005年には、むしろ若干の増加を見た。労働

組合会議（TUC）は、2005年10月に「組織化のための労使交渉」（B20）と称する全国規模のキャンペーンを開始し、労働組合承認を促進するための労使交渉やすでに労働組合が承認されている職場における組合員拡大の推進、あるいは職場組合代表への教育訓練プログラムの強化などに、TUCとして直接の支援を開始している。

とくに、また、これに先立つ2005年TUC大会では、TUC加盟組合間での組織化に関わる競合対立を解消すること、既存の承認組合が存在する場合に承認横取り交渉を禁止すること、職場における労働組合代表の活動の便宜を拡大すること、TUCが傘下労働組合の職場代表に対する直接の教育支援機能を強めること、グローバル化の進展に対応して労働組合間の国際的な組織化協働を強化することなどが決議されていた。大会冒頭に行なわれたバーバー書記長の演説では、TUC傘下の組合員数は減少数を新規組織数によって辛うじて相殺して横ばいを保っている状態にあり、決して楽観視できるものではないことや、労働組合間の組織化競合が深刻であり、労働組合組織の構造そのものの改革が必要である現状が指摘されていた。また、組合の統合・大規模化の動きが進んでいるが、2001年に発足したドイツ最大の労組Ver.diが4年間で組合員の6分の1を失った経験に照らせば、規模の利益は決して現実のものではないことに警鐘をならしていた。

おがさわら こういち

1952年生まれ、東京大学大学院経済学研究科博士課程修了、経済学博士。埼玉大学教授、タイ王国チュラロンコーン大学大学院客員教授などを経て現在、東北福祉大学大学院総合福祉学研究科教授、感性福祉研究所副所長。

著書に『労働外交』ミネルヴァ書房、2002年、『社会福祉政策研究の課題』中央法規出版、2004年など。

表1 公共・民間セクター別労働組合組織率ならびに経営姿勢

	組合組織化 されている (%対従業員数)	組合組織化 されていない (%対事業所数)	従業員の過半数が 組織化されている (%対事業所数)	経営によって 組合承認されている (%対事業所数)
全事業所	34	64	18	30
セクター				
民間	22	77	8	16
公共	64	7	62	90

表2 経営者と従業員代表者との信頼・非信頼関係

	経営者と労働組合代表者	経営者と非労働組合の従業員代表者
相互に信頼している	31	64
代表者は経営者を 信頼している	13	17
経営者は代表者を 信頼している	33	12
相互に信頼していない	23	7

② 2004年「職場雇用関係調査」から みた労働組合運動

DTI (通商産業庁)、ACAS (労使関係助言・調停・仲裁機構)、ESRC (経済社会学術振興会)、それにPSI (政策科学研究所) が共同で取り組んできている「職場労使関係調査」の最新の調査が2004年に実施された (結果は、Inside The Workplace, DTI, 2005として公開されている)。すでに1980年、84年、90年、98年と行なわれてきており、労使関係の経時変化を知ることのできる包括的な実態調査である。

* 以下の表7は、Barbara Kersley et al., *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, 2005, Routledge, のTable4, 5,6,7,9,13ならびにFigure4を訳出ないし表変換して引用している。調査対象事業所の規模は従業員数10名以上の事業所である。

表1は、1,973の事業所と21,540人の従業員を母集団とする調査結果である。従業員全体の34%、事業所全体の36%が労働組合に組織化されている。このうち、従業員の過半数が組織化されている事業所は18%に過ぎない。民間セクターだけみると、8割近くの事業所は未組織で、従業員の過半数が組織化されているのは1割を切っている。

とくに労働組合組織率の低下は従業員数10-24人規模の零細企業において顕著であり、組織化事業所の割合は、1998年調査時点の28%から2004年には18%へと変化している。

組合組織率については、長期低落傾向の中でも一定の浮き沈みが確認されている。LSEの経済行動研究センター (CEP) が2002年に650以上の企業を対象に実施した調査によれば (Jo Blanden, Stephan Machin and John Van Reenen, *New Survey Evidence on Recent Changes in UK Union*

表3 労使間での直接的なコミュニケーション手段（1998年と2004年の比較）

	%対事業所数					
	1998年調査			2004年調査		
	公共セクター	民間セクター	産業全体	公共セクター	民間セクター	産業全体
直接的コミュニケーション手段						
職場全員集会・チーム会合の実施	82	96	85	90	97	91
経営管理ネットワークの体系的活用	46	75	52	60	81	64
会社・事業所報の定期発行	35	59	40	41	63	45
掲示板の活用	—	—	—	72	86	74
電子メールの活用	—	—	—	36	48	38
提案制度の活用	29	35	31	30	30	30
従業員意見調査の実施	—	—	—	37	66	42
情報の開示						
投資計画に関する情報	47	59	50	40	50	41
事業所の財務状況に関する情報	56	82	62	51	76	55
部門の財務状況に関する情報	66	67	66	51	53	51
人員計画に関する情報	55	81	61	61	81	64

Recognition, CEP Discussion Paper No.685)、労働党が政権に復帰した1997年以降では、1980年代の状況とは異なり、労働組合の承認を取り消す事業者の割合を、新たに組合を承認する事業者の割合が上回っており、とくに、すでに一定の労働組合組織率を誇る産業地域の大規模企業において新規組合承認が顕著であるとの調査結果が出ている。他方、賃金水準が相対的に高く、生産性も資本装備率も高い産業分野では、こうした新規組合承認は一般的ではないとされている。彼らは、この伝統的産業地域の大規模企業における新規組合承認には1999年雇用関係法改正など政治的環境の寄与が認められるとしている。

表2は、労働組合が組織化されている事業所とされていない事業所について、労働組合ないし従業員代表者と経営者との相互の信頼関係を調べたものである。非労働組合の従業員代表者との関係では高い相互信頼関係が確認される。逆に、労働組合代表者との関係では、相互に信頼していない割合が高くなっている。

表3は、従業員との直接的なコミュニケーションにあたり、経営者がどのような手段を選択してきているか、また、どのような事項が情報開示の対象となるかを、1998年と2004年で比較したものである。いくつかの特徴が現れている。

第1に、職場全員集会やチームブリーフィングといった直接的な相対による情報伝達は相当に普及している。とくに民間セクターにおいてはほとんどの事業所がこれを実施している。

第2に、社報や事業所報の定期発行や構内掲示板の活用といった労働組合や従業員組織の職場代表を介在させない直接的な公開の情報伝達手段が普及しつつある。また、双方向性を有する電子メールの活用も、民間セクターにおいてはほぼ半数の事業所で実施している。従業員意識を経営が直接に調査・把握する手法も民間セクターを中心に広がっている。

第3に、これとは逆に、1980年代のジャパナイゼーション（労使関係の日本化）の時代に多用された提案制度は、民間セクターに関してはむしろ廃止する動

表4 賃金決定の方法（1998年と2004年の比較）

	%対事業所数					
	1998年調査			2004年調査		
	公共セクター	民間セクター	産業全体	公共セクター	民間セクター	産業全体
団体交渉を通じて						
全て産業・地域レベルの交渉で	28	2	8	36	1	7
全て企業レベルの交渉で	19	4	7	12	4	5
全て事業所レベルの交渉で	0	1	1	1	1	1
団体交渉以外の方法を通じて						
全て全社レベルの経営決定事項として	9	24	21	7	23	20
全て事業所レベルの経営決定事項として	1	32	25	1	43	35
全て従業員との個別話し合いで	0	6	5	0	5	4
全てその他の方法で	4	3	3	1	1	2
団体交渉とそれ以外の方法の混合で	39	28	31	41	23	26
一定の程度や範囲で						
団体交渉を用いる	79	17	30	77	11	22
経営決定事項を含む	21	81	69	28	79	70
個別話し合いを含む	1	16	13	2	15	13
その他の方法を含む	39	8	14	32	2	7

きがでてきていることも分かる。

第4に、直接的コミュニケーション手段が広がりを見せる中で、人員計画に関する情報を除いて、投資や財務内容を開示する事業所の割合は減少してきている。

次に、表4は、賃金決定にあたりどのような手続きが用いられているかを経営者を対象に調べた結果である。

特徴的なことは、歴史的にこの国の労使関係制度の根幹をなした産業別団体交渉と事業所レベルの団体交渉は衰微してきており、とくに民間部門においては、団体交渉のみに依存した賃金決定の仕組みはほぼ消滅していると考えてよい。また、団体交渉とそれ以外の方法を混合で用いる方法も、民間セクターにおいては減少してきている。

第2に、これに代わって、賃金決定を経営専決事項とする経営者の割合は98年調査で6割近く、2004

年調査では3分の2に達しており、とくに事業所レベルでの経営専決事項とする割合は、過去6年間で増加している。

表5は、賃金を含む労働条件の決定がどのような手続きで行なわれているかを示している。まず、賃金、労働時間、休日、年金といった基幹的労働条件については、かろうじて団体交渉の手続きを残している事業所が多いが、その割合は、2割をはるかに下回っている。逆に、基幹的労働条件についても、7割以上の事業所で経営専決事項としている。

第2に、仕事への配置、教育訓練、人員計画、査定・考課といった人材の活用に直接関連する事項については、団体交渉の対象外とする事業所の割合が圧倒的に高く、経営専決事項とする割合も4分の3を超えている。

表6は、一般従業員の労働の弾力化の進展状況を示している。1998年から2004年への変化として

表5 労働条決定にどのような方法が用いられているか

事 項	%対事業所数			
	経営の専権	従業員への情報伝達	労使協議	団体交渉
賃金	70	6	5	18
労働時間	71	5	8	16
休日	71	9	5	15
年金	73	11	6	10
仕事への配置	78	10	9	3
教育訓練	75	10	13	3
苦情処理手続き	69	9	14	9
懲戒手続き	69	9	13	8
人員配置計画	75	11	12	3
機会均等	72	10	14	5
安全衛生	69	9	17	5
査定・考課	75	9	12	4

表6 非管理職層従業員に関わる労働の弾力化措置ならびに特別休暇制度

	%対事業所数	
	1998年	2004年
労働の弾力化措置		
常勤雇用者からパートタイマーへの切り替え	46	64
フレックスタイム制	19	26
ジョブのシェアリング	31	41
在宅勤務	16	28
期間限定雇用	14	28
年間総労働時間契約制	8	13
ゼロ時間契約(オンコール・ワーク)	3	5
休暇制度		
育児休暇	38	73
父親の子育て有給休暇	48	92
突発的な事情での有給休暇	24	31

最も顕著なのは、常勤者を減らし短期間雇用への切り替えが進んでいること、そして、繁忙期など期間限定での雇用が増えていることである。これと並んで、在宅勤務や仕事を年間ベースで予め契約して仕事量のコントロールを弾力化する年間総労働時間契約制、あるいは、労働のジャスト・イン・タイムであ

るオンコールワークなどが、導入率は低いものの、広がりをみせている。

また、仕事内容を再設計して必要人員を削減する一方で、1つの大括り化されたジョブを複数の従業員でシェアするジョブ・シェアリングが広がりをみせている。

表7 経営者・従業員関係に関する労使の意識（1998年と2004年の比較）

	経営者		従業員	
	1998年	2004年	1998年	2004年
	%対事業所数		%対従業員数	
極めて良好	41	47	16	19
良好	47	46	40	41
どちらともいえない	8	6	27	24
悪い	3	1	12	12
極めて悪い	1	0	6	4

このような変化を反映して、イギリスでは、法定最低賃金がそのまま支払い賃金として適用されている従業員の割合が、1999年時点の5%から、2005年には7%へと増加してきていたり、超過勤務手当の不払い問題が深刻化しており、2004年には、TUCの計算で全国平均で週7.3時間の未払い超過勤務が行なわれているとまで言われている（小笠原浩一「イギリスの賃金事情」『世界の労働』第55巻第6号、2005年）。

他方、共同参画社会への掛け声を背景に、男子従業員の子育て参加を促進するための休暇制度は、ハイペースで充実してきている。

労働組合組織率の低下、団体交渉制度の衰退、労働条件決定における経営専決の強化、多様な労働弾力化措置の広がり等といった変化を背景に、経営者・従業員関係に関する労使の意識にも差がみられる。表7から、経営者側では労使の意識状況は「極めて良好」あるいは「良好」と答えている割合は9割前後で推移してきているのに対して、従業員側では6割程度にとどまっている。逆に、「どちらとも言えない」から「悪い」「極めて悪い」までの割合は、経営側では1998年時点で12%、2004年時点では7%であるが、従業員側では、4割に達している。

最も、他方で、従業員側にあっても、6年間で良好の方向への傾きがでてきており、改善傾向もわずかながら確認できる。

3 TUCの対応

このような労使関係の構造的な変化に対して、TUCは、主に2つの次元の対応を強調してきている。

1つは、職場空間の質や仕事内容の質を高めるための対応である。これには、2002年以降継続してきている「雇用における権利キャンペーン」や2004年から取り組まれている「より公正なイギリスを目指す仕事空間づくり」などのキャンペーンがある。TUCは、雇用や仕事を、賃金の対価としての労働給付行為やこれに伴う稼働の営みと捉えるのではなく、人間的尊厳を公正・普遍的に保障するための社会的機会と捉えている。そこで、実際の労働の場である職場において公正の原理を広げていくことが、社会そのものの公正につながると考えている。

とくに、パートターマーなど非典型雇用層や女性層における仕事への満足度が深刻な低下を示していることや、障害者や低熟練層、単親世帯の父親、母親の雇用環境が改善しないことなどを背景として、雇用の質の向上や職業訓練機会の保障、均等な処遇の促進や職場における積極的な権利の拡大といった社会政策面での改善を主張している（詳しくは、小笠原浩一「イギリスの労働運動の現状と課題」日本ILO協会『先進国の労働運動と国際労働組織 - 国際労働運動、その歴史・現状・未来 - 』2004年、参照）。

労働党は19997年の政権復帰にあたり、低賃金・低熟練への積極的対応を掲げたが、TUCはこの点で体系的でより目に見える政策推進の必要性を主張している。

2つめは、昨年度から取り組まれている「組織化のための団体交渉」(B20)キャンペーンである。これは、団体交渉の活性化と労働組合組織化を同時に推進する為のキャンペーンである。内容は、団体交渉のプロセスに労働組合強化に直結する方法を取り入れること、団体交渉を組合組織化・組合員拡大に焦点をあてて実施すること、職場の労働組合代表者へのTUCによる教育・支援サービスを強めること、労働組合代表者の役割を促進すること、それにすでに労働組合が承認されている職場における組合員の拡大を推進すること、が謳われている。動労組合代表者への教育サービスは、政府の通商産業庁によっても提供されているが、TUCは、これと有機的な連携も重視している。

このキャンペーンに基づき提供されるメニューは個性的で多岐にわたっている。たとえば、中心メニューである「組織づくり大学」(Organising Academy)は、4日間4期半年のコースで、労働組合のリーダーやスタッフを対象に、組織化アプローチの基礎理論とキー概念の理解、職場において強固で持続性の

ある組織の構造と活動を再生するための方法論、戦略的アプローチの構築技術、職場の活動を担う組合員を発掘・教育する技術、組織づくりの概念と原理を労働組合の地域貢献や社会的機会に乏しい人々の支援等の他領域に応用していく方法論などを取り扱うことになっている。また、「新しい労働党 New Labour」に倣った「新しい労働組合主義 New Unionism」を掲げ、労働組合主義革新のための知的ネットワーク Union Ideas Network運動を進めている。この中では例えば、「外国人労働者を仲間しよう」といったキャンペーンがある。パートタイマーやマイノリティーの組織化に通ずるものがある。イギリスでは2004年5月から2006年3月までの間に限っても375,000人の外国人の新規求職登録があるなど、とくに旧東欧地域からの流入を中心にイングランド北部への集積が進んでいる。これら外国人労働者が大量に流入する歴史的な経緯や本国事情、文化や生活、メンタリティーやイギリス社会における暮らしの現状まで、専門の研究者やNPO支援団体の役職者を招いた知的交流の機会をTUCが積極的に組織しながら、グローバルな社会性や普遍性を内蔵した組合組織化という実践が展開されている。■

EU 一般労使協議指令の実施状況

濱口 桂一郎

政策研究大学院大学教授

1 ヨーロッパ諸国の労使協議制の現状

EU 諸国は20世紀の労使関係システムとして労使協議制を構築してきた。それは国によって歴史と伝統が異なることもあり、さまざまなスタイルで行われたきたが、2002年の「欧州共同体における被用者に対する情報提供及び協議の一般的枠組みを設定する欧州議会及び閣僚理事会の指令」(2002/14/EC)はEUレベルの最低基準を設定し、加盟国にその実施を義務づけた。後述するようにイギリスとアイルランドを除く旧加盟国は既に何らかの労使協議制を有していたので、独仏など多くの国は法改正の必要はなかったし、改正した国も微修正に過ぎない。従って、まずこれら諸国の労使協議制の現状について概観しよう。

2003年に欧州委員会の外郭団体の欧州生活労働条件改善財団が取りまとめた資料によると、その

時点でイギリス、アイルランドを除く全加盟国に労使協議制が存在した。

これを設立根拠別にみると、オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ及びスペインの8カ国では法律に基づいて設置されているのに対し、デンマーク、イタリア、ノルウェーの3カ国では中央労働協約、すなわち労使のナショナルセンター同士で協約を締結し、これに基づいて設置されている。

さらにスウェーデンでは、労働組合とは別に労使協議会を設置するのではなく、法律上労働組合に対して情報提供や協議をしなければならないと規定されている。フィンランドも法定の被用者代表の権利が認められている。なお、アイルランド、イギリスは法定労使協議会である。

また構成別で見ると、従業員代表のみで構成され、使用者代表が含まれない1者構成タイプが、オーストリア、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、スペインの6カ国である。これに対し、ベルギー、デンマーク、フランス、ノルウェー、イタリア、ルクセンブルクは労使合同委員会型である。

EU指令はこれをいずれかに統一しようとはしていない。英語では「ワークスカウンシル」と呼び、フランス語では「コミテダントルプリーズ」で、ドイツ語では「ベトリープスラート」であるが、この3つはEUレベルでは同義語であるとされている。各国では、置かれているレベルも違えば、構成も全然違うのだ

はまぐち けいいちろう

1958年生。東京大学法学部卒業。労働省職業安定局、労政局、労働基準局、欧州連合日本政府代表部第一等書記官、埼玉県労働商工部職業安定課長、厚生労働省政策企画官、東京大学客員教授などを経て現在に至る。著書に『労働法政策』、『EU労働法形成過程の分析』、『EU労働法全書』（共訳）などがある。

国	名称	概要
オーストリア	経営協議会 (Betriebsrat)	労働者により選出、常時5人以上雇用する事業所の全従業員を代表。法律により付与された職場レベルの協議及び共同決定の権限を行使。
ベルギー	企業審議会 (Ondernemingsraad/ Conseil d'Entreprise)	職場の安全衛生委員会とともに、従業員100人以上企業に設置。労働者の選出する代表と、使用者が管理職から指名する代表の2者構成。
デンマーク	協調委員会 (Samarbejdsudvalg)	(法律ではなく) 国レベルの協調協約によって設置。経営側と労働者側の同数の機関で、職場レベルの協調と従業員関与を促進(35人以上企業)。
フィンランド	職場組合代表 (従業員代表 ／労使委員会)	全職場で組合代表(組合のない場合は従業員代表、労使委員会も可)が共同決定権を行使。
フランス	企業委員会 (Comités d'Entreprise)	従業員50人以上企業で、経営者と従業員代表からなる2者構成。情報提供と公式の協議に加え、独自予算による文化活動。
ドイツ	経営協議会 (Betriebsrat)	従業員5人以上の事業所に設置される従業員代表機関。情報提供、協議及び共同決定の権限。
ギリシア	Symvouλία Ergazoménon	従業員50人以上の企業(無組合企業は20人以上)に設置される従業員代表及び参加の機関。
アイルランド		(2003年時点では)なし。2005年7月に法案提出、2006年7月に成立?。

(次頁につづく)

が、それも加盟国に委ねている。

この点で興味深いのはスウェーデンであろう。スウェーデンには、そもそも労働組合とは別の機関がない。つまり、組合の支部や分会が情報提供や協議の相手方として権利を行使するという仕組みになっているのである。スウェーデンは、組合の組織率が90%を超える国であり、もし組合がなければ組合が行って組織するのであって、組合とは別の法定労使協議会を作るなどということはないということであろうか。

他の国も、一応、制度上は労働組合と労使協議会

は別になっているが、例えばドイツでもオーストリアでも、ベトリープスラートのメンバーの大部分が労働組合員で、労働組合の手足として動いている場合が多いという。スペインになると、今から30年前まではまだフランコ体制のもとにあったこともあって、組合が勢力を拡大する手段として、この労使協議会を使っているようである。

また、交渉する権限がこの労使協議会や従業員代表組織にあるとしている国が、オーストリア、デンマーク、フィンランド、ドイツ、オランダ、スペイン、スウェーデンとかなりある。特に、このうち、オーストリ

国	名称	概要
イタリア	事業所組合代表/統一組合代表 (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanze Sindacali Unitarie)	全国産業別協約に基づき、労働組合により設置され、情報提供及び協議の権利を行使。
ルクセンブルク	職員代表/合同企業委員会 (Délégation du Personnel, Comités Mixtes d'Entreprise)	職員代表は従業員代表から構成、情報提供、協議の権利を通じて従業員の権利を保護する(15人以上企業)。合同企業委員会は労使双方の代表から構成、経営上の意思決定について共同決定権を行使(150人以上企業)。
オランダ	企業審議会 (Ondernemingsraad)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、一定事項に拒否権、提案権
ノルウェー	職場組合代表(tillitsvalgt) / 労使協議(Bedriftutvalg)	いずれも全国レベルの基本協約に基づき設置職場組合代表には情報提供、協議、交渉の権利。労使協議会は100人以上企業に設置。
スペイン	企業委員会 (Comité de Empresa)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、労働法の施行状況を監査。
スウェーデン	職場組合代表 (förtroendeman)	労働組合のみが職場の従業員代表機能を果たし、共同決定権を行使。
イギリス		(2003年時点では)なし。2004年12月に被用者情報提供・協議規則が制定、2005年4月から施行。

ア、ドイツ、オランダといった、いわゆる典型的なゲルマンの国の場合は産業別交渉との関係で交渉権限が制約されているが、他の国では必ずしもそうではない。労働組合との関係も、結構さまざまである。

② スウェーデンの法制

ここでスウェーデンの法制を若干詳しく見ておくと、1974年の労働組合代表(職場における地位)法が、労働組合代表の権限や保護を規定している。日本では1949年労働組合法が組合への便宜供与

を不当労働行為として制限しているが、スウェーデン法はむしろそれを義務づけている点が注目される。任務遂行に必要な時間は有給で組合代表の活動を行い、時間外に及んだ場合も使用者の負担である。EU指令で労働者代表の権限や保護として規定されている事項が、組合代表について規定されているわけである。

1976年の雇用(職場の共同決定)法は、労働組合の権利として、団結権、交渉権、情報開示請求権、労働協約に関する共同決定権を並べている。EU指令では労働者代表への情報提供と協議の義務と

いう形で規定されているものが、組合代表への情報開示と交渉という形で規定されているわけである。

その他、1982年の雇用保護法は、有期雇用の締結の通知、整理解雇に関する交渉、個別解雇の通知（要求があれば協議）、有期雇用の雇止めの通知（要求があれば協議）、試用雇用の終了の通知（要求があれば協議）などについても使用者の組合代表に対する義務として定めている。EUの法制の多様性が窺われる例である。

日本では現在、労働契約法制において労使委員会が提起され、特に就業規則の不利益変更の関係で過半数組合と労使委員会に一定の権限を付与する方向となっているが、労使委員会であれば便宜供与が可能であるのに労働組合であればそれが困難であるとする、労働組合を結成しないという好ましくないバイアスを与える可能性がある。連合が労使委員会に消極的な理由もここにあるが、組合代表に便宜供与を義務づけるスウェーデンの法制はこの問題に対していくつかの示唆を与えるように思われる。

③ イギリスに影響を与えたEU指令

さて、EU指令が大きなインパクトを与えたのはイギリスである。もともと、1980年に提案されたフレデリング指令案が採択に漕ぎ着けられずに失敗したのも保守党のサッチャー政権が強硬に反対したためであるし、労働党のブレア政権も1998年に提案された一般労使協議指令案に対して好意的ではなかった。ボランティアの伝統に基づく労働組合法制に立脚するイギリスにとって、労働組合とは別建ての労使協議制はなかなか受け入れにくいものであったのであろう。2002年にイギリスが採択を受け入れる際にも、中小企業に対しては猶予措置を設け、段階的に実施するということで何とか妥協が成り立ったのである。

イギリス政府は、労使団体への協議を重ねて、2004年12月に被用者情報提供・協議規則を制定

した。これは、2005年4月から既に施行されている。これによると、情報提供・協議手続は、原則として被用者の10%の要求で開始され、一定期間内に協議合意に達しない場合、法定の標準手続が適用される。標準手続は、企業活動や財務状況、雇用状況やその見通し、特に労働組織や契約関係に重大な変更をもたらすような決定について、被用者代表に情報を提供し、協議することを義務づけている。規則施行後、企業における常設の情報提供・協議システムは増加しているという。

④ 新規加盟国への影響

なお、中東欧諸国をはじめとする新規加盟国については必ずしも包括的な情報はないが、ETUC（欧州労連）が2002年に作成した資料（『EU及び加盟申請国における労働者代表制』）によると、概ね次のような状況であるらしい。ハンガリーでは、労使協議会（Üzemi Tanacs）及び職場労働者代表（Üzemi megbizott）の設置が義務づけられている。スロベニアでも労使協議会（Svet delavcev）が必置である。チェコでは、企業レベルに労働組合委員会が置かれるが、それがない場合は労働法典に基づき被用者審議会が設置される。スロバキアでも、労働組合が中心だが、ない場合は職場代表ないし労使協議会が置かれる。ポーランドでは、企業レベルの労働組合委員会のみが認められている。リトアニア、ラトビアはいずれも労働組合だけであるが、エストニアは職場代表である。総じて、労働組合のみの一元制が多いようであるが、2004年のEU加盟によってどう変わってきているのかとか、かつての共産主義時代における国の機関としての労働組合がどう影響しているのか、特にポーランドの場合、「連帯」労組との関係など、さらに突っ込んで知りたい点もある。■