

2000年にむけたドイツ労働組合の課題

布川 日佐史

「豊かさとは何か」を問い始めた我々日本人にとって、ドイツは短い労働時間と生活のゆとりを享受する「生活大国」のモデルとされてきた。労働時間短縮の原動力として、また本年4、5月を山場とした賃金協約交渉にも示された戦闘性の高さからして、ドイツの労働組合運動は積極的に評価され、日独比較研究も活発に行われている¹⁾。

そのドイツ労働組合は1970年代後半から取り組んできた週35時間労働への労働時間短縮という目標をほぼ達成し²⁾、2000年に向けて新たな課題に挑戦しようとしている。東西統一、EC統合などの問題に直面し、さまざまな課題を抱えたドイツの労働組合であるが、ここでは、(1)労働条件の東西格差の解消への取り組み、(2)時短に続く課題として労働協約政策の目標に掲げられた賃金体系の見直しの動向を検討してみたい。

1. 東西賃金格差の是正

旧東独地域の経済崩壊・大量失業と莫大な再建コストの負担という、統一ドイツが直面している問題の原因と、それへの対策を分析する上でのポイントは、東西二つの異なった労働市場が一気に統合したという点にある³⁾。賃金水準に大きな格差がある二つの労働市場が統合したことにより、89年および90年上半期に約60万人、旧東独人口の4%にあたる人々が高い生活水準

を求めて西へ移住してしまった。100万人以上の失業者を抱える旧東独地域において、雇用確保、雇用創出が最大の政策課題であることはいうまでもないが、それに劣らず、就業人口の一割近くに及んだ東から西への労働力移動をいかにコントロールするかが、実は政策決定に大きな影響を与えてきたのであった。統一のスピードがあのように早まり、通貨統合が東ドイツの経済を崩壊させるような「非現実」的な交換レートで行われた背景はここにあった。統一後、コール政権は旧東独地域において生産性の上昇より、生活水準の上昇を速いテンポで引き上げる政策をとってきたが⁴⁾、その背景も、西の労働市場・住宅市場に混乱をまねかないよう労働力の移動をコントロールすることにあったのである。

それがジレンマを生み出している。旧東独における賃金引上げ、生活水準の東西格差是正のテンポを、生産性上昇のスピードに合わせていたら今世紀中に西の水準に達することはできないし、社会的状況がそのような緩慢さを許さない。所得格差が大きいままでは、若年の、専門知識のある、有能な労働力は西へ流出し、東を再建する担い手がいなくなってしまうのである。とはいえ、賃金を低水準に押さえ続けると、東への投資が労働集約的な投資ばかりとなり、技術革新を妨げることにもなる。いずれにせよ東西の賃金格差をそのままにしておくと労働力移

動が引き起こされ、旧東独地域の再建・現代化は困難になってしまう。このように旧東独地域の企業は一方で合理化を推し進めて職場をどうにか確保しようとしながら、他方で賃金アップを一定容認させざるをえないというジレンマに直面しており、その対策として国家からの莫大な財政補助を必要としたのである。

こうした状況の中で、ドイツの労働組合は東ドイツ地域における組織を西に合わせて一新し、90年7月の通貨社会同盟施行の前後から、(1)合理化からの保護、雇用確保、(2)実質所得の確保と、西並の賃金水準への引き上げ、(3)労働時間の短縮、という三つの主要課題を掲げ、活動してきた。

雇用確保について見るなら、労働組合は旧東独地域で「解雇の代わりに資格を」をスローガンに、雇用確保、職場転換、新規雇用創出に取り組んできた。合理化保護、雇用確保に関して、操業短縮措置の期限延長、教育再訓練機会の拡大、新たな雇用創出など一定の成果を確保してきた⁶⁾。

労働時間短縮への取組の成果として、既に90年夏から東部地域の協約週労働時間は40～42時間へ短縮され、現在は38時間制に移行しつつある（印刷業が93年から、化学産業が95年から、金属産業は96年からという計画が既に労使の間で合意されている）。

ただし、賃金政策の成果をみると、東部地域の生産性上昇をうまわす賃上げ率を獲得したとはいえ、東西賃金格差は依然として大きい。今年度の旧東独地域の賃金交渉については結果を入手していないので、昨年の資料をもとにするが⁷⁾、それによれば、昨年中に労使賃金協約において時給ベースで東西格差のない協約を獲得した業種は唯一、建物清掃業だけである。それについて格差の小さいのがホテル従業員で、

西の73%の水準である。ただしこの二つとも、地域的には東ベルリン地域の賃金協約を例にとった場合であり、地方ではこの賃金水準は保障されない。ついでどうにか西の60%台にあるのは、東ベルリン地域の建築業、小売百貨店業だけである。公務員は55%、鉄鋼、自動車、印刷、化学などの製造業、金融・保険業などは、いまだに50～55%の水準である。低いところでは繊維業が西の42%にとどまっている。

これは賃金協約上の格差であり、西部地域の労働者・職員にはそれに加えて企業ごとの上乘せ分（賃金ドリフト）が給付されているので、東部の製造業に従事する労働者の受け取る賃金は、時間ベースでみると西の40%程であると思われる。このように現在もなお大きな東西賃金格差があり、東の労働者・職員はおしなべて低い給与水準にある。しかも東部地域の中でも、業種間、地域間で賃金水準に大きな格差があることも見逃せない問題点である。

先に述べたとおり、コール政権は旧東独地域において、生産性上昇より生活水準を高いテンポで引き上げる政策を取り続けてきたと一般に評価されているのだが、それでも東西賃金格差の是正はこの程度というのが実状である。経済活動の活性化と、賃金格差の解消という二率背反的にみえる課題がどの様に解消されて行くのか、検討を続けたい。

2. 新たな協約政策

一職務給体系から属人給的体系へ

西暦2000年に向け、従来の協約政策の基本を大きく変えていこうという動きがドイツの労働組合内部からでてきている。そしてこれが今後10年間の労使交渉の最重点課題になるのではないかとされている。

ドイツの賃金決定は、それぞれの職務を、そ

特集・欧米労働運動の現段階

の職務遂行に必要な資格、肉体的精神的負荷、責任、作業環境などの各項目ごとに分析し、点数付けをし、それを総合して職務の価値を決め、職務等級に位置づけ、それに対応する賃金額を産業別に、地域ごとに労使交渉し、賃金等級表を労使協約として合意するというものである。この賃金決定システムは、日本と異なり企業横断的なところに特徴があり、仕事の等級の決め方や、業績評価のあらゆる段階において労働者との共同決定が重視され、企業サイドの恣意性を排除したものと評価されてきた⁸⁾。

とはいえ、労働組合サイドにも、現在の賃金協約の問題点を指摘する声も強い。伝統的に雇用者を労働者と職員に分けた労使協約になっていること、管理職層の増加によって「協約対象外」の上層労働者が増加してきたこと、同時に、旧西独地域においても現行の職務給体系では下位の職務グループに属さざるを得ない階層が「三分の二社会」という言葉で現されるように多数化、固定化している問題などが論じられ、協約のあり方が問われてきた。職能給システムの見直しについても、すでにIGメタルの中から70年代末以来、賃金と職務の関係を断ち切る方向での模索が始まっていた⁹⁾。これらをふまえ、IGメタルは昨年、「2000年に向けた協約改革」と名付けた包括的な新たな協約政策を発表した¹⁰⁾。

新たな協約政策の中心は、職務にもとづく賃金という従来の考え方から、労働者の既得能力・資格 (Qualifikation) にもとづく賃金へという根本的な方針転換をはかることにある。すなわち、従来のように職務遂行上必要な資格、言葉を代えると仕事が雇用者に求める資格だけでなく、今後は属人給的な考え方を取り入れ、雇用者各自が持っている資格に対して賃金を支払えという要求である。それは、ある従業員が彼の有している資格が、必要でない仕事に従事して

いるとしても、既得の資格に応じた賃金の支払いを求めるものである。習得した能力や知識、資格を反映することができず、下位の職位にしか従事できないでいる層、とりわけ中高年労働者や、家事、育児の負担をかぶった女性労働者にとって、こうした賃金システムへの転換は望ましいものとなろう。

また、IGメタルの「2000年に向けた協約改革」は、労働者・職員が教育訓練を受け資格を取得したら、職務は変わらなくても賃金だけは高いグループに格付けせよと要求している。さらに、もし資格に応じた職務につけないでいたり、資格に応じた賃金体系が適応されない場合には、何らかの資格補償金を企業が支払うべきことを求めている。また、こうした中で重要性をましてくる職業訓練システムに関しても、労働組合は労働協約を通じて関与を一層強めていこうとしている。

当然、経営サイドから「ある従業員が英会話が達者だったら、それが職務遂行上不必要だとしても、会話能力を評価した賃金を払わねばならないのか」、「資格を持っても実際の能力・業績はそれに一致するとは限らない」、「仕事に直接必要でない能力に関しては、労働組合がストライキを行っても経営に何らダメージを与えるものではなく、その分の賃金交渉をどうやっておこなうのか」など、様々な疑問や批判が寄せられている。

これに対して労働組合は、こうした賃金システムの導入によって、ドイツの生産性が高まり、労使ともにコンフリクトなしに、折り合いのつく状態で、ポスト・フォードイズム的とでも表現されるフレキシブルな生産システムへの移行を可能にするのだと主張している。

すなわち、こうした賃金体系の導入によって、経営サイドは従業員のあらゆる能力、資格を活

用しようとする傾向を強めることになる。なぜなら、企業としては、いずれにせよその分の給料を払っているのだから、その人の持つ能力の全面的な活用をはかると不効率なのである。また、従業員には、職業教育を受けて、新たな資格を獲得しようという意欲が高まる。その結果、高収入で高資格、しかも弾力的に投入可能かつ生産性の高い労働者・職員がドイツに登場し、これによって企業も顧客指向の、多品種で少量の質的に高い生産に対応でき、これがドイツの国際競争力を高めることになるというのである。

あとがき

以上述べてきた職能給体系から既得の資格をもとにした賃金体系へという流れの中に、ドイツにおける「日本化」の進行を見ることが出来る。それが労働組合に強圧的な形ではなく、労使双方からの歩み寄りの中で論じられているところにドイツ的特徴があると言えよう。この動きは第一節でみた旧東独地域が抱えている課題の解決にも大きく関わるものであり、ドイツの労働組合全体に広がっていく可能性もある。それが、合理化を支える労使協調体制、労使パートナー的傾向を強めるという方向でなく、ゆとりある労働と生活のスタイルを守り、さらに一層そのゆとりを労働者・職員の間に不平等がおきかないような形で次の段階へ押し上げるという方向に進んでいこうとする時に、ドイツの労働組合はどのような理論展開や実践活動を必要とすることになるのか、見守っていききたい。日本との比較研究を一層充実させる必要性がここに示されてもいる。

注

1) 現代ドイツの労働条件、労使関係全般について、労働法の立場から、日本への問題提起を強く意識した紹介が行われている。西谷敏「日本とドイツの労働者」『労働法律旬報』、

No1281、1992年2月10日より連載中。

2) IG メタルを先頭にした争議の過程や、時短の実施状況、日本への教訓については、毛塚勝利「週35時間を実現したドイツ労組の教訓」『エコノミスト』1991年12月16日号を参照。

3) 統一に至る過程については、ヴェルナー・カンペーター(加来祥男訳)「統一後の東ドイツの崩壊(上、下)」『経済セミナー』No445、446、1992年2月、3月号、参照

4) 統一前後の東西賃金格差および東から西への移住者の急増の状況については、拙稿「ドイツ統一と労働市場」『静岡大学法経研究』第39巻第4号、1991年2月、参照。

5) 統一後の状況については、加藤榮一「統一のコストを払い続けるドイツ経済」『エコノミスト』、1992年6月2日号を参照。

6) 拙稿「ドイツ統一と労働組合運動」『経済』、第321号、1991年1月号を参照。

7) Reinhard Bispinck, Die Gratwanderung: Tarifpolitik in den neuen Bundesländern, in; Gewerkschaftliche Monatshefte, 12/1991.

8) 前掲、西谷敏「日本とドイツの労働者(5)」『労働法律旬報』No1286。

9) すでにIG メタル・シュトゥットガルト地方本部は1978年の協約交渉において、いったんある賃金等級についた労働者・職員は、合理化によろうと肉体的衰えによろうと、配置転換の際に下位の賃金等級にグレードダウンされないことを要求し、一部の階層を対象にだが、賃金と職務の従来の関係を断ち切る協約の締結をめざした。

毛塚勝利「西ドイツにおける技術革新・合理化と労働組合」中央大学『比較法雑誌』、第15巻第4号、1982年、参照。

また、VW (フォルクス・ワーゲン) 社においては、従来の職務分析が、一方で経営側にとってコスト増大・時間の消費・労働力配置の硬直化を意味し、他方で労働組合にとって賃金等級のグレードダウンの危険性を意味したことから、この点で両者の利害が一致し、1979年にいくつかの職務を統合した「職務群」がつくられた。これは従来の職務と賃金の厳格な対応関係を弾力化するものであった。

野村正実「賃金制度とLODIの導入」徳永重良編著『西ドイツ自動車工業の労使関係』、お茶の水書房、1985年、所収、第3章。

また、IG メタルは、低い賃金等級にある労働者・職員対策として、賃金等級の低い階層に対する賃上げ率を、賃金等級上位の階層よりも高くするなどしてきた。

10) Klaus Lang, Hartmut Meine, Tarifreform 2000: Gestaltungsrahmen und Entgeltstrukturen zukünftiger Industriearbeit, in; WSI Mitteilungen 3/1991. Reinhard Bispinck, Umwertung aller Werte-Pro und Contra zur "Tarifreform 2000" der IG Metall, in; Wirtschaftswoche Nr.31 26.7.1991

Klaus Lang, Tarifreform 2000, in; forumarbeit, 2/1992.

(会員・静岡大学助教授)