

ドイツ金属産業労組と95年労働協約交渉

宮前 忠夫

はじめに

ドイツではすでに1994年9月から、1995年の労働協約交渉に向けての労資の態度表明が相次ぎ、年末を待たずして本格化の様相を見せている。その中核的位置を占めているのが、金属産業労働組合(Industriegewerkschaft Metall、略称IG-Metall、本稿では以下、金属産業労組と呼ぶ)とその交渉相手である金属産業使用者団体連盟全国連合(Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände、略称Gesamtmetall。金属・電機産業部門の使用者団体。本稿では以下、金属産業使用者団体連盟と呼ぶ)であり、両者間の交渉と論争である。

本稿では、金属労使の前段交渉に重点を置きながら、最近の金属産業労組の動きとその特徴をみておきたい。なお本稿中の〔 〕内は筆者による補足である。

ところで、労働組合の要求実現をめざす闘争や労資間の交渉をみる場合、労働組合側の動きや要求を最初にとりあげるのが常識と考えるが、ドイツの金属産業労資間では、94年労働協約交渉¹⁾にひきつづき今回も、資本・使用者側が労働組合よりも先に「要求」を発表するという逆転現象——いわば資本の「先制攻撃」——が起きている。それゆえ、行論の単純化のために、資本・使用者側である金属産業使用者団体連盟の「要求」からみていくことにしたい。

1. 使用者側、犠牲負担5項目を「要求」

金属産業使用者団体連盟は、金属産業労組が95年労働協約交渉での要求を議題に中央執行委員会の開催とその後の記者会見発表を予定していた日の前日(10月10日)、「1995年労働協約交渉に関する5項目構想」を発表した。ゴットシヨル金属産業使用者団体連盟会長が記者会見発表した「5項目構想」の要点は以下のとおりであるが、いわゆる「弾力化」の拡大を柱として、実質上、従来の産業別を基本とした労働協約のあり方の変質を迫るものになっている。

(1)94年協約の延長

1994年の労働協約²⁾(正式名称=雇用保障協約。4月1日締結、同年末期限切れ)を延長する。これにより、事業所当事者(事業所委員会と事業所経営者代表)は任意で締結される事業所協定³⁾によって、週労働時間を30時間にまで短縮する権利を保持し続ける。この時短は①全従業員について、使用者側が経営上の都合による解雇をしないことを条件とした、賃金補償(通常、時間給を時短率分だけ引き上げることで、時短による所得減を防止)なしの時短、または、②個々の事業所内部部門また従業員集団について、部分的賃金補償と、経営都合による解雇の可能性を伴う時短、となる。所定週労働時間達成の調整期間(週労働時間を平均で達成すべき許容期間)を1年に拡大。

(2)コスト減の継続

1995年の労働協約交渉においても賃上げについて交渉する用意がある。ただし、製品単位当たり賃金コストを低減させることが条件。「コスト低減必ずしも賃上げストップならず」。つまり、コストは労働組織の改善による生産性上昇措置によっても低減されうるが、労働協約上の諸給付、とくに付加賃金コスト分野での廃止や組み替えによる賃上げの代償によってもまた低減されうる。

(3)時短はコスト減とセットで

時短は個々の事業所ごとに具体化でき、コスト低減効果をもち、臨機応変なものである場合にのみ雇用政策上、有効である。賃金補償を伴う画一的・強制的な労働時間短縮は使用者にとっては誤った方法である。したがって、段階的時短計画⁴⁾で1995年10月1日実施と決められている週35時間制は再交渉の議題とする。金属産業労組が期限通りの週35時間制実施に固執する場合には、代償となるコスト低減措置によって、伝統的な集团的労働時間短縮のもたらす否定的影響が緩和されなければならない。賃金補償の放棄や超過労働のいっそうの弾力化・コスト減などがこのような措置に含まれよう。

(4)「連結賃金」の導入

戦後最悪の雇用情勢下にあつて、労働協約当事者（金属労使）は労働協約・労働市場政策に関する協力強化にとりくまなければならない。金属産業使用者団体連盟にとって有意義な解決策の一例をあげれば、長期失業者の新規採用賃金と連邦雇用公社が支払う就職一時金の連結（Kombination）である。この「連結賃金」（“Kombi-Lohn”）〔企業は協約賃金を約30%カットし、連邦雇用公社の就職一時金を算入することで新規採用者の賃金減少を約10%に止める構想〕は試行という意味で、とりあえず1995

年限りとなろう。

(5)事業所協定の拡大・強化

中小の事業所は存立確保のため、事業所協定によって、期限付で労働協約から乖離できる選択権をもてるようにしなければならない〔いわゆる開放条項の容認〕。例をあげれば、とくに、労働協約上の特別手当（ボーナス）の一部と任意・期限付の雇用保障との交換、あるいは割安超過労働の代償としての雇用維持などである。

2. 労組側、時短と6%賃上げを堅持

「5項目構想」に代表される金属産業使用者団体連盟の立場はコスト減、犠牲の労働者・公的財源への転嫁を一層強化して「競争力」強化を継続しようとするものであり、そのために必要なら労使関係の内容・制度の変質も強行するというものである。

資本側からの「要求」を突きつけられた状況下で、金属産業労組は10月11日フランクフルトの本部で、95年労働協約交渉での要求内容を議題に中央執行委員会を開き、各地域本部労働協約委員会に勧告する内容を決定した。その内容は労働組合側の要求でありながら、資本側の「要求」に反論する形になっている。

中央執行委員会がきめた主な内容は①「賃上げ6%まで」〔実際には、5%以上6%以下を意味する〕を要求②金属産業使用者団体連盟が要求している、週35時間制への移行（1990年の労働協約で1995年10月1日実施が決まっている）の延期は拒否する、というものである。

ツヴィッケル金属産業労組委員長は同日の記者会見で中央執行委員会決定、とくに「賃上げ6%まで」の根拠について次の点を強調した。

①景気上昇の最大の障害は過去3年続きの実質賃金低下の結果としての個人消費であり、大幅賃上げこそが国内需要を拡大し、雇用維持と

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

雇用創出に寄与する。②金属産業労組は1995年の生産性上昇率（全産業平均）を3.5%、消費者物価上昇率を2.5%と見込んでおり、6%賃上げは可能である。③誤った国家財政政策の帰結〔深刻な不況で92～93年に「金属産業部門での破滅的減益」が起こったことやコール政権下で増税、保険料負担増が行われていることなどを指す〕を、労働組合の労働協約政策で訂正しようとは思わないし、94年の賃上げゼロ回答分の埋め合わせを要求しはしないが、今年（94年）と来年は急速な収益回復が見込まれる。

なお、ツヴィッケル委員長はその他の点（金属産業使用者団体連盟の要求のうち(4)、(5)）に関して、経済週刊誌“WirtschaftsWoche”（9月23日号）とのインタビューで同誌の質問に対して、次のような趣旨の「回答」をしている。

・「連結資金」（“Kombi—Lohn”）について——長期失業者が連邦雇用公社の支援をえて再就職することには誰も反対しない。失業者への連邦雇用公社からの就職一時金支給はすでに長期の実績をもつものであり、それを当て込んで労働協約を歪めてはならない。化学産業部門ですでに実施されている協約賃金以下の「初任給」での長期失業者の再就職は意欲をそぐものだ⁵⁾。なぜ、われわれが企業主のために「値引き」しなければならないのか。

・いわゆる開放条項（Öffnungsklausel）について——開放条項は役に立たない。もし、われわれが協約以下の賃金を期限付で認めるのなら、使用者側も同期間中、人減らしをしないという〔事業所協定ではなく〕労働協約上の保証⁶⁾をすべきなのに、それをやろうとしないからだ。

この金属産業労組の決定の後、金属労使のやりとりは激しさを増している。キルヒナー金属産業使用者団体連盟事務総長はまず新聞インタビュー（ハンデルスブラット紙10月12日付）の

形で詳しいコメントを発表したが、その一般的観点は「6%までという金属産業労組の賃上げ要求と使用者側の5項目構想という『協力の呼びかけ』が向かい合うことになった」、「これ（使用者側の5項目構想）は対照構想ではあるが、決して対立構想ではない。われわれは要求をだしたり、回答を提出するつもりはなく、討論のたたき台、交渉テーマを提供しただけである」と、極力、対決を避ける姿勢をみせつつ、「1995年労働協約交渉の開始状況は展望に満ちている」とする楽観的なものになっている。しかし、内容では例えば、「要求はまだ交渉結果ではないし、6%要求を過大評価しない」、「労働組合側は雇用保証協約（Arbeitsplatz Garantievertrag）のないまま、雇用保障（Beschäftigungssicherung）⁷⁾の代償として賃金抑制を約束した。これが1995年も再現されなければならない」など「5項目構想」について改めて個々に弁護するものになっている。とくに、週35時間制の再交渉では90年協約の「各段階での実施可能性の検討条項」をかざして譲らない姿勢を繰り返し強調している。これは、金属産業労組の5.5～6%賃上げ要求を2%（5ヶ月据え置きのため年間実効では1.16%）に抑えた昨年同様、雇用問題を「人質」に、独自の雇用保証協約を拒否したまま、低率賃上げと、週35時間制実施延期（または賃下げ・弾力化拡大を交換条件とした受け入れ）を押し切る立場を明確にしたものである。

一方、金属産業労組は金属産業使用者団体連盟が事業所協定を利用して労働協約の骨抜きをする戦略をとっていると批判する見解書を10月下旬に発表した。見解書は、使用者側が事業所協定の締結を強力に迫り、それを利用して、週労働時間を0～60時間の範囲で変動させ、始業・就業時間や土日曜労働に関する規制を無視し、労働協約を事実上、骨抜きにしている事実

を指摘。それが「使用者がわの戦略的措置」に起因していると強調している。ここでの金属産業労組と金属産業使用者団体連盟の対立点は労働時間「弾力化」の具体化ということに止まらない。労働組合が労働時間の最大限は労働協約により週40時間、1日8時間と主張するのに対し、使用者側は労働時間の最大限を決めるのは労働時間法であり、新労働時間は週48時間(弾力化による最大限は60時間)であり、始業・就業時間を決めるのは事業所組織法により事業所委員会の権限だとの見地を持ち出しており、制度の実効性そのものを含むものに踏み込んでいる。

3. 金属産業労組の占める位置

金属産業労組は組合員約315万人(1993年末)を擁する、ドイツ国内では勿論、発達した資本主義諸国中でも最大の単産労組である。

規模の点だけでなく基幹産業の労働者を組織している点も加わり、その影響力は抜群である。国際的にも、例えば、ツヴィッケル委員長が国際金属労連の議長を務めるなど重要な位置を占めている。

金属産業労組が6%賃上げ要求基準を発表するや、ドイツ最大の労組ナショナルセンター・労働組合同盟(DGB)は傘下各単産にこれを指針とするよう呼びかけ、建設・土石産業労組は金属産業労組を上回ることを要求基準にすることを表明、化学産業労組も5%を要求することを決定するなど、金属産業労組の決定は発表直後から大きな反響をよびおこしている。ドイツの金属産業での交渉結果は、日経連をはじめとする日本の財界・経済団体も常に注視しており、労働組合運動のレベルを超えた影響を日本に及ぼしている(その半面で、日本の労務管

表 ドイツ労働組合同盟(DGB)組合員数

(単位・人)

労働組合名	1992年 12月31日	1993年 12月31日	対前年増減	
			組合員数	増減率%
金属産業労働組合	3,394,282	3,146,437	-247,845	-7.30
公務・運輸・交通労働組合	2,114,522	1,996,371	-118,151	-5.59
化学・製紙・窯業労働組合	818,832	778,530	-40,302	-4.92
建設・土石産業労働組合	695,712	669,132	-26,580	-3.82
商業・銀行・保険労働組合	629,727	583,782	-45,945	-7.30
ドイツ郵便労働組合	611,244	578,179	-33,065	-5.41
ドイツ鉄道労働者労働組合	474,530	450,461	-24,069	-5.07
鉱山・エネルギー産業労働組合	457,239	403,172	-54,067	-11.83
食品・嗜好品・飲食業労働組合	394,686	355,863	-38,823	-9.84
教育・学術労働組合	346,040	329,729	-16,311	-4.71
繊維・衣服産業労働組合	288,198	255,708	-32,490	-11.27
メディア産業労働組合(印刷・紙加工、広告・芸術)	236,306	223,600	-12,706	-5.83
警察官労働組合	197,451	197,523	+72	+0.04
木材・合成材産業労働組合	204,763	191,800	-12,963	-6.33
園芸・農林業労働組合	120,190	103,541	-16,649	-13.85
皮革産業労働組合	31,890	27,420	-4,470	-14.02
合 計	11,015,612	10,291,248	-724,364	-6.58

資料出所: "Die Quelle" 1994年6月号

(注) ドイツの組合組織率は約40%と推計され、DGBは組織労働者の約80%を組織している。

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

理、労使関係の動向もドイツの労使関係、労働組合運動に深い関わりをもっている。最近もボルシェ社がトヨタ自動車を模範として、「リエンジニアリング」の「荒療治」をすると発表した。また、ツヴィッケル委員長も、日本の職場でのQCグループ活動を「ドイツの手本」として評価する発言をしている。

10月16日投票された総選挙でコール政権継続が決まったのを受けて、ドイツ使用者団体連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)をはじめとする経済界、大資本からの「産業立地」・国際競争力・「弾力化」強化の要求がますます露骨になっている。10月18日、ムルマンBDA会長が2000年を期限とした「改造に直面する社会福祉国家」と題する福祉制度大幅改悪の提言を発表したのも、その一例である。

ドイツでは、政治スト、国家公務員のスト、労働協約有効期間中のストが法的・制度的に事実上禁止されており、労使関係は労働協約自治が保証される一方で労働協約当事者の関係を越えた交渉・闘争が制約された枠組みの中にある。金属産業労組自身も1984年の闘争以降、労働時間協約で使用者側の要求する「弾力化」を受け入れたり、賃金分野でも実質賃金引き下げを飲むなど妥協を余儀なくされる場面が多くなっている。「統一」後増大した組合員がその後3年、大きく減少しつつあることも無視できない負担になっている(表参照)。

ツヴィッケル金属産業労組委員長は先に紹介した経済週刊誌とのインタビューの最後で、介護保険導入などによる負担増と要求賃上げ率との関係を問われて次のように答えている。

「それが労働協約闘争におけるわれわれのジレンマだ。われわれは行政によってひき起こされた負担増を計算に入れられない。しかもこれがこの数年、労働者が実質賃下げを余儀なくさ

れた決定的原因になっている。ところが、おまけに、われわれはヴァイゲル蔵相とは交渉できないときている」⁸⁾

こうしたなかで闘われつつあるドイツの1995年労働協約交渉は、客観的には大規模なストライキ闘争が繰り広げられた1984年以来の厳しい対立をはらむものとみられている。それだけに、日本の労働組合運動に責任を負う、あるいは積極的関心をもつ者にも無視できない影響を及ぼすできごととなるだろう。

(欧日問題研究者)

(注)

- 1) 94年労働協約交渉(金属産業以外のものを含む)については次の宮前の小論および(注2)の文献を参照されたい。
①ドイツの94年労働協約交渉(『労働運動』94年4月号) ②「産業立地」攻勢のなかのドイツ労働組合運動(同上94年9月号) ③ドイツ・フォルクスワーゲン社の「週28.8時間労働」協約の内容と意義(協約の全訳も)(『労働法律旬報』94年3月上旬号) ④ドイツの94年労働協約交渉と「産業立地」論(同94年6月下旬号) ⑤「賃上げ、悪天候手当で成果——ドイツの建設労働者の94年「春闘」(『建設労働者のひろば』No.11・94年6月号)
- 2) 雇用保障協約については「時短協約10年後のドイツ協約政策の現在」(毛利勝利、『労働法律旬報』94年5月下旬号)参照。
- 3) 全従業員から選挙される代表によって構成される事業所委員会と、事業所レベルの経営者代表の間の協定で、労働組合と経営者団体の間で締結される労働協約とは別。経営協定と訳される場合もある。詳しくは宮前「週労働35時間への挑戦——戦後ドイツ労働時間短縮のたたかい」(学習の友社)18、27ページ参照
- 4) 週労働35時間制への2段階移行を決めた1990年5月の労働協約を指す。その締結経過と内容から「ゲッピンゲン妥協」と通称される。(注3)の文献の117~120ページ参照
- 5) これを取り決めた「化学産業の賃金率と教育訓練手当に関する協約」は(注2)の文献に収録。
- 6) 7) ここでいわれている雇用保証協約と雇用保障の本質的相違は前者が労働協約当事者間で締結される労働協約——ここでは「雇用保障についての労働協約」——によるものであるのに対して、後者は——雇用保障という表現にそういう意味が含まれている訳ではないが、実態として——事業所協定(注3参照)に、したがって事業所委員会と事業所経営者に、雇用保障の取り扱いが委ねられている点にある。つまり、前者が労働協約当事者である産業別労組と産業別使用者団体(とその加盟企業)を拘束するのに対し、後者は事業

所当事者である個々の事業所委員会と事業所経営者を拘束するにすぎない(しかも事業所委員会は労働組合組織ではない)という相違である。具体的な例をあげれば、「雇用保障協約」と名付けられている1994年の金属産業労働協約(「5項目構想」の(1)で言及。キルヒナー・コメントの「雇用保障」も同協約を指す)は、その第2条で同協約の内容の実行を「任意的な事業所協定」に委ね、「雇用保障」についても「(経営上の理由による解雇が)この事業所協定の失効後において有効と

なる」とうたっている。

- 8) ラッペ化学産業労組委員長も、増税などによる控除分がこの間増加し、1995年も連帯分担金7.5%がさらに増える。しかし、「連邦政府の誤った政策を、労働協約という手段で直すことは不可能だ。だから、生産性と物価の上昇率の大きさだけが協約交渉でのテーマになる」(「ハンデルスブラット」紙10月25日付)とのべている。

次号No.18 (1995年春季号) の主な内容 (予定)

- ・レギュレーションとは何であったのか
〔特集〕情報通信網と労働者階級
- ・情報ネットワーク発展の世界史的位置
- ・情報ネットワークと技術
- ・リストラクチュアリングと情報ネットワーク
- ・情報ネットワークの発展と労働者階級
〔国際・国内動向〕
- ・ILOパートに関する条約について
- ・最近におけるポーランド情勢と国民生活
- ・NKKリストラ問題について
〔書評〕
- ・職業・生活研究会篇『企業社会と人間』
- ・伊藤陽一篇著『女性と統計』
(題はそれぞれ仮題)

発行予定日 1995年3月15日

読者のひろば

毎号ボリュームのある論文に、読解の困難に手をあげていたが、No.16の「発達した資本主義諸国の失業問題を考える」(大木一訓氏)と「年金、医療改悪の軌跡と構図」(公文昭夫氏)、の二つを読ませていただいた。大木

氏の論文は、失業発生 of 構造が良くわかった。また公文氏の論文では、とりわけ国民年金の破壊と公的補助の低さなどその深刻さがわかった。

(影山省一/福島県・教員)

本誌のとじ込みハガキにて、ご感想・ご意見をお寄せ下さい。