

いて新たな過密労働と不安定雇用の拡大となっている。しかも、それが「人にやさしい生産方式」といった欺瞞的表現（例えば「工場管理」96年5月号のトヨタ生産方式についての特集など）で強行されつつあるなかで、人間的な技術を基礎にしたオートメーションシステム設計の課題は極めて緊急のものとなっていると言える。

ILOの「世界労働報告95年版」では、高齢労働者が若い労働者よりコストがかかり生産性が低いという認識を批判し、若い労働者が高齢労働者を代替できると言う認識は誤りであり、労働市場に新規に参入する労働力はしばしば高齢労働者が残していった仕事に必要な経験を欠き、このような仕事は通常失われることの社会的損失を指摘し、「労働者が生産的であり続けるため

には少なくとも5年置きに訓練の更新を受ける必要があり、高齢労働者の訓練は若年労働者と同じくらい効率的であること、技能の定期的な更新、労働条件の適応、健全な労働環境の整備を通じて高齢労働者の生産力を認知することを提起している。

こうした観点も含め、労働者に犠牲を押しつけるのではなく、より人間的な労働と環境をつくり出すものとしての技術進歩とシステムの検討が大切であり、その経験と具体的な展開についての情報交流をすすめることの意義を確認し、短時間であったが、有意義な交流と懇談を終わった。

(会員・労働問題研究者)

## ドイツの労働協約交渉で何が起きているか —「雇用・立地同盟」下で急速に押し進められる 企業負担・労働条件の切下げ—

宮前 忠夫

ドイツの労働協約交渉はしばしば、日本の春闘に——日独それぞれの側から——対比され、関心が払われている。ところで、今年（96年）のドイツの労働協約交渉では多くの点で、従来のそれとは異なる変化が起き、しかもそれが非常に急速に進んでいる。本稿執筆の時点（5月下旬）では、まだ交渉中の所もあるが、ここでは、すでに妥結したところの例を素描しながら、「変化」の意味を探る仕事の端緒としたい。

### 96年労働協約交渉の経過と構図

まず、96年労働協約交渉に直接的に関係する

と思われる重要な経過的な事項の中から、いくつかを挙げれば、以下のようなものがある。

- ①フォルクスワーゲン社の新労働協約（95年9月12日、以下、VW95年協定）
- ②ドイツ経済界共同委員会（経済界16団体で構成）が「1995年ペータースベルク宣言」採択（95年10月9日）
- ③金属産業労組（IGメタル）の「雇用のための同盟」提案（第18回定期大会開催中の95年11月1日、ツヴィッケル委員長が冒頭発言で提起し、後に中央委で承認。以下、雇用同盟提案）

## 国際・国内動向

- ④ヘンケル・ドイツ産業連盟会長「解雇でなく負担軽減を——2000年までに200万人追加雇用のための構想」を発表（96年1月15日、以下、産業連盟構想）
- ⑤「（雇用同盟に関する）首相主催円卓会談（Kanzlersrunde）で政労使「代表」が「雇用と産業立地保全のための同盟」合意（96年1月23日、以下、雇用・立地同盟合意）
- ⑥政府が「投資と雇用のための行動計画」発表（96年1月30日、以下、投資・雇用行動計画）
- ⑦繊維・被服産業の96年全国労働協約（通称「雇用と職業教育のための同盟」）締結（96年3月20日、以下、繊維産業労働協約）
- ⑧化学産業のラインラント・ファルツ地区96年労働協約締結（96年3月31日、以下、化学産業労働協約）
- ⑨政府が（97年度）包括財政節減計画決定（96年4月25日、以下、財政節減計画）。公務・公共部門の労働協約交渉開始（同日。交渉は第4回目の5月23日に、初めて回答が提示されたが労組側が拒否し決裂。調停にもちこまれた）。

（以上のうち、③⑤⑧については『労働法律旬報』5月下旬号に資料として訳出してあるので参照されたい。）

こうした経過からみても、また、その後これまでの協約交渉の実績からみても、96年労働協約交渉は全体としては、③の雇用同盟提案を主軸に展開しているとみられる。

ちなみに、雇用同盟提案の要点は次のようなものである（詳しくは、『労働運動』誌96年1月号の左藤一美「『雇用のための同盟』提案とは」を参照）。

金属産業の経営者側が96年から3年間、(1)経

営都合による解雇をしない、(2)毎年11万人の雇用増（うち1万人は長期失業者）、(3)毎年5%の職業訓練ポスト増をする。

政府が、雇用促進法の改定にあたって、失業手当、失業扶助、社会扶助などの給付基準を改善しないことなどを約束する。

以上を前提に、金属産業労組は97年の賃上げを物価上昇の範囲内に抑える。

また、①から⑨の「共通項」は、大まかにいえば、経済のグローバル化、国際競争の激化のもとで、ドイツ企業の国際競争力を強化し、雇用を保障するためという大義名分と、その背景にある、93年から本格化したコール政権と財界が一体となった「産業立地」強化攻勢、EU（欧州連合）の「成長、競争力、雇用に関する白書」（いわゆるドロール白書）やEUの経済・通貨同盟計画などの推進政策である。そして、こうした「共通項」——より正確には「首相主催円卓会談」参加政労使の「共通項」——を公式に確認したものが⑤の雇用・立地同盟合意である。

雇用・立地同盟合意は、たとえば、次のような確認をし、最後に「展望」で締めくくられている。

- ・経済界と労働組合の代表者は、雇用保障の労働協約政策と同時に、競争力の確保を支持する。その際、一方では、与えられた全ての可能性の枠内で雇用保障を実現し、他方では、穏健な労働協約政策で雇用創出と失業解消のための諸条件を改善する。
- ・具体的方策の一つとしての、労働時間のいっそうの弾力化と労働時間口座の活用
- \*労働時間口座は、特にこの目標に役立ち、年金生活への漸次的移行の側面援助を含め、労働時間編成の新しい形態を可能にする。

\*時間外労働を、できる限り回避し、その分を雇用拡大に転換すべきである。そのためには、たとえば期限付雇用や労働時間口座というような方法を利用する。

「展望 産業立地ドイツの将来保全は産業立地ヨーロッパの将来保全と不可分である。欧州連合(EU)の加盟諸国は経済的、社会的にますます強く合体しつつある。経済・通貨同盟と政治同盟は中心の位置を占める画期的事業である。共通通貨“ユーロ”は欧州における経済的成長と雇用の増強のための基盤を創出し、われわれの大陸のグローバルな競争力を強化するであろう。それゆえ、経済界、労働組合、連邦政府の代表者は、欧州経済・通貨同盟という〔欧州統合の〕第3段階が時宜を得て発足するよう、大いに努力する。」

### 繊維、化学産業の先行例—賃上げ停止も

次に、こうした「雇用同盟」の、産別のものとして最初の例にあたりとされる繊維産業労働協約の内容を見ておきたい。この産業分野(繊維・被服産業)では、他の産業部門以上に人減らしが激しく、過去3年間に全体の3割弱にあたる約10万人の人員削減があった。

3月20日に締結された「雇用と職業教育のための同盟」とよばれる繊維産業労働協約は、事業所当事者(事業所委員会と事業所の経営側代表)に労働協約で規定した賃上げの実施延期さえも含む大きな裁量権を与えるなど、これまでにない「弾力化」を多く含んでいる。

繊維産業労働協約の要点は以下のようなものである。

**有効期間** 地域により5月または6月から発効し、期間1年。

**賃上げと「雇用保障」** 賃上げは1.5%。この賃上げは経営状態が困難な企業にあっては、事

業所協定によって、全部または一部を最長1年間停止できる。ただし、この期間中は経営都合による解雇は行ってはならない。反対に、業績良好な企業にあっては3%まで——とくに財形貯蓄基金にあてるなどの形で——上積みすべきである。

**労働時間弾力化と「雇用保障」** \*年間労働時間口座制(個々人の労働時間実績や過不足を記録・管理するための「口座」制度。清算期間1年)を前提として、労働協約上の週労働時間37時間を、時間外割増なしに週8時間まで延長できる。\*合計労働時間は、時間外も含めて1週48時間、1日9.5時間を超えてはならない。\*土曜日も所定労働時間に含まれるので、労働時間規定上の設備・機械稼働時間は6日または144時間となる。\*困難がある分野では、国際競争力確保のために、日曜も労働できる。任意の労働協約締結により、労働協約上の週労働時間を——1年につき、6.75%または130時間——増加または減少させる例外を設けることができる。これに対応して個々の労働者の報酬も増加または減少する。この労働時間回廊(労働協約上認める労働時間の上下幅)の利用期間中は経営都合による解雇は行ってはならない。\*時間外労働および同割増分は、できるかぎり現金ではなく)代償休暇で清算する。口座上の貸方分(労働時間の超過分の計)の代償有給休暇による調整が調整期限(1年)内にできなかった場合、翌年最初からの3カ月(例外的に6カ月)以内に調整できる。

**職業教育に関する事項** 職業教育条件改善のための労働協約当事者双方による共同機関の創設。

以上にみてきた繊維産業労働協約の特徴は次のような点にあり、大きな変化を含んでいると

## 国際・国内動向

同時に、全体的、客観的に労働者にとっての改悪である。

- ・94年新労働時間法の例外規定もフル動員し、労働時間「弾力化」を大幅に拡大。
- ・休暇手当・特別手当の削減は回避したものの、連続4年目の実質賃下げは確実。
- ・いわゆる開放条項（地域・企業毎の例外を認めるなど）を設け、事業所委員会や事業所段階の決定権限を拡大し、産業・地域別労働協約の拘束力を緩和・空洞化。
- ・「経営都合による解雇をしない」と確認しているものの、人員増には至らないばかりか、これ以上の人員削減を回避することも完全には保障せず、真の雇用保障になっていない。
- ・政府がとりつつある措置（社会保険料や税負担の軽減、早期年金制の廃止など）とあいまっての、経営側にとっての大幅な労働コストの削減。

これらの特徴点は繊維産業労働協約締結後の関係当事者の発言によっても確認されている。しかも、当事者であるブランデス被服産業使用者団体会長は「他の部門への模範」といい、シェラー全繊維産業使用者会議長は次のように公言している。

「唯一の理性的解決だ。雇用同盟というものによって現存の雇用以上のものをもたらしうと考える者は、幻想にふけているのだ。」

そして、「雇用同盟」のもう一つの先行例といわれ、フレイ化学産業使用者団体事務総長が「本当に、その名に値する雇用同盟」と賞賛する化学産業労働協約（第1章に挙げた⑧）も、より包括的である点を別とすれば、全体としては同じ傾向の内容である（賃上げは6%要求で、結果2%）。なお、ここでは、とりあげる紙幅がな

いが、VW95年協定（前章①）は内容的には、企業別段階の「雇用同盟」の先行例の一つである（VW95年協定について、詳しくは『労働法律旬報』95年11月上旬、96年2月上旬の各号を参照されたい）。

### 「変化」の意味と行方

ムルマン・ドイツ使用者団体連盟（BDA）会長は警告ストを背景とした公務部門での交渉が開始されてまもない5月2日、バーデン・バーデンで開かれたBDA事務局長会議で早くも今年の動向について、労働協約、社会保障、税財制各分野の政策の「路線転換の開始を歓迎する」と公言した。ムルマン会長はそのなかで、労働協約政策に関して次の諸点をあげた。

①賃上げが、95年平均3.7%に比し、今年的主要部門での結果は繊維・被服1.5%、化学2%である。これは公務部門に対して非常に好都合な条件である。

②労働協約上の労働条件の明確な弾力化傾向が強化された。とくに、繊維産業労働協約では、初めて本当の年間労働時間が協定され、賃金でも初めて開放条項が設けられた。

③労働協約当事者間の雰囲気は顕著に改善された。

④労働時間弾力化でもすでに多くの前進がみられるが、まだ、企業の現実におくれをとっている。

⑤（段階的年金入りのための、早期年金制に代わるものとしての）高齢者パート制についての政労使合意ができた。化学産業労働協約はすでにこれを先取りしたものになっている。

⑥（清算期間が）複数年にわたる労働時間口座制も検討・実施が開始された。

ドイツではその後もひきつづき、労働組合、財界、政府のそれぞれが目標と数字をあげて、

雇用・立地同盟合意の履行、あるいは実現に取り組んでいる。労働組合は雇用保障を第一に、財界は産業連盟構想(第1章の④)を中心とした競争力・コストダウン強化を、それぞれ掲げている。政府は投資・雇用行動計画(第1章の⑥)に山盛り・目白押しの諸課題(たとえば30件の社会保障関係削減、「500億マルクの歳入不足を補うための公務員人件費13%削減」)を背負いこみ、その第1弾として財政節減計画を打ち出した。

レックスロート経済相は「何千もの雇用同盟を」と発言し、全体を「雇用同盟」に包摂していく意向を示した。こうして、「雇用同盟」をめぐる流れは——利害の対立、産業界内での意見の相違、労働組合運動内の批判的潮流の活動などをはらんだまま——依然とて続いている。こうしたなかで、印刷産業の交渉では、繊維産業労働協約が「他の部門の模範」として、また、

見習うべき圧力手段として使用者側によって利用された。

繊維産業や化学産業の労働協約といった「先行例」によって、すでに、「雇用同盟」の限界と行方が示唆されているようにもみえる。しかし、全体的経過のなかで、とくに注目し、その行方を追わなければならないのが、IGメタルは、今年労働協約交渉の予定をもたないが、そのIGメタルが提案した雇用同盟提案が主軸になっているという問題である。IGメタルはドイツではもちろん、発達した資本主義国で最大の単産である。

そうした位置からみて、97年に控えたIGメタルの労働協約交渉の結果が、急激な「変化」と「雇用同盟」の意味、さらには、その政治的・歴史的意義について、一定の結論をもたらすことになるであろう。

(会員・欧日問題研究者)

## 全労連の「解雇を規制する法律制定」運動

佐原 忠連

全労連は、96国民春闘時に「解雇規制立法要求大綱(案)」を発表し、解雇を規制する法律の制定を求めて運動を進めている。その取り組みの一つとして「解雇を規制する法律の制定を要求する請願署名」(個人と団体署名)運動を推進している。また、全労連は、96年3月19日、労働大臣にこの「大綱(案)」に基づいて解雇規制法を制定するよう要求書を提出した。

そこで、全労連運動の重点的な課題の一つで

ある「解雇を規制する法律制定」運動を成功させるために、これまで行ってきたリストラ「合理化」反対、解雇規制・雇用・失業対策の改善を求める運動にも触れながら、この運動の意義など幾つかの点について述べたいと思う。

### 危機的な失業・雇用情勢

最近の失業・雇用情勢は戦後最悪の事態に直面している。一昨年度、大企業がリストラ「合