



2004年プフォルツハイム協定とIG メタル

岩佐, 卓也

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 6(1):63-83

(Issue Date)

2012-09

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81004272>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81004272>



2004年プフォルツハイム協定とIG メタル

Pforzheim Accord in 2004 and IG Metall

岩 佐 卓 也*

Takuya IWASA*

要約：1990年代以降ドイツの労働協約がその「硬直性」を徐々に緩めてゆくなかで、2004年にIG メタルと金属電機部門の使用団体間で締結された「プフォルツハイム協定」はその流れを象徴する転換点として注目されてきた。この協定は、個別の事業所の事情に応じて企業横断的労働協約の適用除外を可能にするための新しい条件（開放条項）を定めている。それまでは当該事業所が経営危機に陥った場合に限り協約の適用を除外し協約が定めた基準を下回ることが可能であったのに対し、このプフォルツハイム協定は、適用除外の条件を「雇用保障のための競争力の維持、改善」というより一般的・包括的なものへと拡大した。他方、プフォルツハイム協定の実施についてIG メタルは拒否権をもっており、適用除外を野放図に展開させないための「コントロール」が担保されていたが、しかし、適用除外が認められなければ事業所を国外移転するとの使用者の「脅迫」が従業員の意見に影響を及ぼすことが多いため、実際に拒否権を行使することは容易ではなかった。そのことを克服するためにIG メタルは新たな組合運動の構築を試みている。本稿はこれらの問題の検討を通じて、ドイツの横断的労働協約の具体的実態を明らかにした。

はじめに

賃金、労働時間などの労働条件が個別企業のレベルで決定されるかそれとも企業横断的なレベルで決定されるかは、古くから論じられているように、各国の労使関係の基本的性格を特徴づけるきわめて重要な問題である。とくに企業の組合と企業別労使交渉が支配的な日本では、それが労働組合の規制力を弱めているとの批判的視点から、ヨーロッパ諸国の企業横断的な労使関係と労働協約との対照関係が強く意識されてきた。企業横断的なヨーロッパの労使交渉と労働協約こそ、個々の企業のおかれている状況にかかわらず平等に、かつ安定的に労働条件を規律することができる優れたシステムとして理解されてきた。横断的労働協約は、ある企業における労働条件の抑制が競争相手である企業にもそれを強いるという負のスパイラルを阻止し、「わが社の存続と競争優位」のためには労働条件の抑制に甘んじなければならないという労働者への圧力を排除するからである。また横断的労働協約のもとではどの企業も自社だけ賃金を引き下げて競争優位に立つことができないので、各企業に生産性向上や製品の高品質化を促す効果があるともいわれてきた。

しかし今日、このように理解されてきたところの横断的労働協

約のモデルは現実を正確に反映するものではなく、一定の但し書きが必要になっている。これまでであれば個別企業にとって変更不可能な与件であった労働協約上の労働条件は、徐々にそうしたルールとしての「硬さ」を失い、一定の条件のもと個別企業ごとの事情に応じた労働条件の引き下げを許容するような、融通可能なより「柔らかい」ものへと変わっている。労働協約からの企業ごとの「適用除外」¹⁾が可能になり、企業を横断して集権的に定められてきた労働協約に「分権化」の要素が加わってきている。

そのなかでもとりわけ協約適用除外の進行がいちじるしいのがドイツであるといわれる。ヨーロッパ七カ国（オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、スペイン）を対象とした比較研究によると、90年代以降各国では、労働協約上の規定によって、または法改正によって適用除外の可能性が拡大している。しかしドイツを除く各国ではその活用はなお限定的なものにとどまっているのに対し、ドイツは例外的に労働協約の基本構造を変容させるまでに適用除外の進行が著しいという（Keune 2010）。かつてドイツの経済モデルは高賃金と賃金格差の小ささ、そして経済効率をトータルに実現した「ライン型資本主義」として称賛され、労働協約の包括的な規制はその中心的要素のひとつであった。しかしそれがいま大きく変容をこうむりつ

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授。

本稿は神戸大学若手教員長期海外派遣制度による研究成果の一部である。

(2012年4月1日 受付)
(2012年7月17日 受理)

つある。

本稿は、このドイツにおける協約適用除外の展開を象徴的に示すものとしてしばしば言及される、2004年にIG メタル（ドイツ金属産業労組）と使用者団体との間で締結された労働協約について考察を行うものである。この労働協約は締結が行われた都市の名前を取って「プフォルツハイム協定」とよばれる²⁾。

プフォルツハイム協定は、金属・電機部門における協約適用除外の新しい条件を定めたものである。それまでは当該事業所が経営危機に陥った場合に限って協約が定めた基準を下回る賃金の引き下げや労働時間の引き上げなどの協約適用除外が可能であったのに対し、このプフォルツハイム協定は、協約適用除外の条件を「雇用保障のための競争力の維持、改善」というより一般的・包括的なものへと拡大した。プフォルツハイム協定の締結後、この規定を活用して協約の適用が除外されるケースが広がり、他産業の労働協約にも影響を与えた。このことはドイツの横断的労働協約の転機として人々に受け止められ、「パンドラの箱」がいつに開かれた、ともいわれた。

このことは、世界最大の労働組合にして、戦後週35時間制をはじめとした先進的な成果を挙げてきたIG メタルにとって大きな試練であった。たしかにプフォルツハイム協定の実施についてIG メタルは拒否権をもっており、適用除外を野放図に展開させないための「コントロール」が担保されていた。しかし、適用除外が認められなければ事業所を国外移転するとの使用者の「脅迫」が従業員の意見に影響を及ぼすことが多いため、実際に拒否権を行使することは容易ではなかった。そのことを克服するためにIG メタルは新たな組合運動の構築を迫られた。

プフォルツハイム協定の成立とその後の運用は、ドイツにおける企業横断的な労働条件規制がもはや自明のものではなく、自動的に続いてゆくものではないことを示した。そして、企業横断的に労働条件を規制するとはそもそも何を意味し、そのためには何が必要であるのかという一連の問いを労働組合に投げかけた。これはドイツに固有の問題ではなく、歴史的前提を大きく異にするとはいえ、日本の労働組合も同様にまたはより深刻な形で直面している問題である。本稿はプフォルツハイム協定の検討を通じて、こうした問題を考える手がかりを得ることを目指している。

本論に入る前にドイツの労働協約制度について整理しておこう。ドイツにおいて労働条件を規制する手段は、法律、労働協約、事業所協定、労働契約の四つである。労働協約は使用者団体と労働組合の間で締結され、事業所協定は当該事業所の使用者と従業員代表委員会の間で締結され、労働契約は使用者と個別の労働者との間で締結され、それぞれ労働条件を定めている。

労働協約は、使用者と労働者のそれぞれの自発的結社である使用者団体と産業別労働組合によって締結される。労働協約を締結する使用者団体と産別労働組合の両者を「協約当事者」(Tarifparteien)と呼ぶ。ただし少数であるが使用者団体ではなく個別の使用者が協約当事者になる場合があり、この場合の労働協約は「企業協約」と呼ばれる。労働協約は協約当事者の構成員を拘束し、そこに定められた賃金、労働時間、休暇請求権などの労働条件は「法規範」として、直律的・強行的効力をもつ。使用

者が労働協約の拘束下にある場合、従業員のなかの非組合員に対して労働協約を適用しないことは法的には可能であるが、それは労働組合加入を促進することになるので、通常使用者が労働協約の適用下であれば非組合員に対しても労働協約は適用される。

従業員代表委員会とは、事業所組織法にもとづいて事業所（工場、店舗、営業所など）の従業員によって選出される機関である。従業員団表委員会は、たとえば当該事業所の就労開始・終了時間などについての共同決定権を行使する。また従業員代表委員会は使用者と間で事業所協定を締結することで、各事業所の条件に応じた労働条件の規制を定めることができる。従業員代表委員会は労働組合とは別個の組織であるが、労働組合は従業員代表委員の選挙に際して候補者を推薦し当選させることで影響力を行使している。使用者と従業員代表委員会は「事業所レベルの労使当事者」(Betriebsparteien)である。

これら労働条件を規制する手段の間には序列があり、i 法律、ii 労働協約、iii 事業所協定、iv 労働契約の順で優先的な効力をもつ。したがって、事業所協定と労働契約の内容は労働協約に定める労働条件を下回ることができない。これを「協約優位の原則」という。

ドイツとは異なり労働協約の適用率が低くなおかつ企業別である日本では³⁾、むしろ法律との関係をイメージする方が分かりやすいだろう。つまり、各企業や個人のレベルでたとえ特別の事情があるとしても労働基準法や最低賃金法の規定を下回ることが原則として交渉できないのと同様に、ドイツにおいて労働協約が定める労働条件の基準は事業所レベルおよび個人レベルにおいて交渉することが不可能な「与件」である。事業所レベルまたは個人レベルで労働協約の適用除外を取り決めて労働協約の水準を下回る労働条件定めることは一顧在化しないところでそうした取り決めが行われることが少なくないといわれるが一法的には違法である。こうして協約優位の原則が機能することで、事業所同士または労働者個人同士が互いに競争して労働条件を引き下げる事態が阻止され、労働者の保護が図られる。

ただし、労働協約の定める基準を下位レベルの合意によって下回る措置を労働協約上で許可することはできる。労働協約法4条3項は「適用除外を定める合意は、労働協約にそれが許可され、または労働者に有利な規制の変更を含む場合にのみ許される」と定めている。こうした労働協約上の規定は労働条件の設定を下位レベルの当事者に委ねる＝「開放する」という意味で「開放条項 Öffnungsklausel」とよばれる。ある事業所について労働協約に基づき開放条項が実施された場合、その事業所は依然として協約の拘束 Tarifbindung のもとにはあるが、労働協約の一部の内容についてその適用が除外される Tarifabweichung ということになる。

また、横断的労働協約を締結した協約当事者が個別の事業所について改めて「補完協約」を締結し、横断的労働協約の適用を除外して別の定めをすることができる。補完協約を締結する条件があらかじめ横断的労働協約に規定されている場合があり、こうした規定も開放条項と呼ばれる。ここで取り上げるプフォルツハイム協定はこの開放条項の典型である⁴⁾。

以下本稿では、Ⅰにおいてプフォルツハイム協定の成立過程を、続くⅡではその具体的実践として注目を集めたジーマス社のケースを検討する。当初むしろ協約適用除外を厳しく制限するものであると評価されていたプフォルツハイム協定は、ジーマス社での顛末を通じて、逆に協約適用除外を拡大するための有用な手段と評価されるようになった。

Ⅲ、Ⅳでは、協約適用除外の拡大という事態に直面したIGメタルについて取り挙げる。Ⅲでは、協約適用除外の野放図な展開に対抗するための「コントロールされた分権化」構想が実際には困難を抱えていることを明らかにし、その構造について分析する。しかし他方でIGメタルは協約適用除外にあたって従業員側の妥協を低減することを試み、一定の成果を挙げている。Ⅳではそうした協約適用除外交渉の多様な展開について分析する。

Ⅰ プフォルツハイム協定の成立

プフォルツハイム協定は、2003年末から2004年2月にかけて行われた金属・電機部門の賃金協約の改定交渉のなかで、協約適用除外の条件緩和を求めるゲザムトメタル（全国金属電機産業使用者団体連合）⁵⁾とそれに抵抗するIGメタルとのあいだの激しい対立を経た妥協として成立した⁶⁾。

1 ゲザムトメタルの要求 ―賃金補償を伴わない労働時間延長

2003年11月、翌月から各地方で開始される交渉を前にして、ゲザムトメタル会長マーティン・カネギーサーは使用者側の提案を発表した。通常賃金協約の改定交渉において中心的なテーマとなる賃上げ率の問題とならんで、ゲザムトメタルは、今回の交渉では、長引く経済不況に対応するための手段として労働協約の適用除外問題についても交渉し、新しい開放条項を労働協約に設けるべきだと要求した。すなわちゲザムトメタルは、労働協約に規定された労働時間（旧西独地域は週35時間、旧東独地域は週38時間）を個別の事業所について40時間まで延長できるようにすること、労働時間を延長する場合に延長された労働時間に比例して日給を増額させず、つまり延長された分を不払いにすることも可能にすること、そしてこのことを各事業所レベルの労使当事者が自主的に決定できるようにすることを要求した。

日給を増加させずに労働時間を延長させることを「賃金補償を伴わない労働時間延長 Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich」という。単純計算でいうと、日給を固定して週労働時間を35時間から40時間に延長した場合、時給は12.5%引き下げられることになる。2000年代では賃上げ率は年換算で1.5%から2.9%程度であるから、それを一挙に帳消しにしてしまうほどの時給削減である。ゲザムトメタルの要求は、これを可能にさせるきわめて大胆な要求であった。

要求が大胆であったのは、もうひとつ、こうした賃金補償を伴わない労働時間延長を、各事業所レベルの労使当事者のみによって、つまり協約当事者が関与することなしに決定できるようにすることであった。もしこの要求が実現するならば、横断的労働協約の定める基準は拘束力のない参照値程度のものになる。そして事業所レベルの労使当事者にとって横断的労働協約を動かすこと

のできない前提であるという従来の二元的な労使関係は大きく変容する。

これらの要求は、従来の金属・電機産業における開放条項の限界を突破しようとする試みであった。90年代以降、化学産業をはじめ各産業部門で協約適用除外に関する開放条項が増大してきたが⁷⁾、金属・電機産業においてもそうした変化が現れていた。とくに重要なのが、1993年に旧東ドイツ地域の労働協約に導入された「苦境条項」である。

1990年の東西ドイツの統一後、東の労働条件を西の水準に引き上げることが労働組合の焦眉の課題であった。そして1991年の賃金交渉において、その時点で西の60%であった東の協約賃金水準を西と接近させるように、1994年までに段階的に引き上げてゆくプランが合意された。しかし1993年東の使用者団体は、この賃金引き上げプランに従うならば倒産が多発するとして、プランの見直しと協約の破棄を通告した。IGメタルはこれに反発し二週間におよぶストライキが行われたが、労使交渉の結果IGメタルは譲歩を強いられ、賃金引き上げの延期が合意されるとともに、企業が「苦境状況」に陥った際にはその企業について労働協約に定める賃金水準の適用除外を認める「苦境条項」が導入された。

労働協約には次のことが定められた。すなわち、「さしせまる倒産の危険を回避すること」、「雇用を保障すること、とくにさしせまる解雇を回避すること」、「提出された再建プランに基づき再建の見込みが改善されること」―これらの前提が存在するとき、使用者または従業員代表委員会は「苦境状況」の適用を協約当事者に申請することができた。申請に対し協約当事者は提出された資料をもとにその適否を審査する。審査の結果、労使の協約当事者が一致して当該企業が「苦境状況」にあると確認した場合、賃金などについて労働協約の適用除外が認められた。

他方旧西独地域においても、経営危機に陥った事業所について、協約当事者が「再建協約」を締結し、従業員の雇用保障とセットで横断的労働協約の適用を除外することが行われてきた。1996年、ノルトライン・ヴェストファーレン地区においてIGメタルと金属・電機部門の使用者団体はこうした実践を確認する次の規定を労働協約に設けた。「協約当事者は、従来と同様、特段に深刻なケース、たとえば倒産を回避するケースにおいて、企業と職場の維持に寄与するべく、個別の企業について特別の規制を見いだすことに努力する」。

しかしこれらの仕組みはいずれも、ゲザムトメタルからみてあまりにも柔軟性に欠けていた。協約適用除外は、経営危機の下でのみ可能であったので、その範囲は狭く限定され厳しい举证責任が求められた。それに加えて、適用除外のためにはそのつどIGメタルの同意を得なければならなかった。事業所の状況に通じている従業員代表委員会に比べ、「短期的なエゴイズム」と「石頭」のIGメタルを説得するのは容易ではなかった⁸⁾。

開放条項または協約当事者の合意に基づかず事業所レベルの労使当事者が自主的に協約の適用を除外して協約水準を下回る規制を定めることは違法であった。1996年、暖房機メーカーのフィスマン社では使用者側が工場の国外移転計画を放棄し3年間経営上の理由による解雇を行わない約束と引き換えに賃金補償を伴わずに労働時間を延長することについて（週35時間→38時間）事業

所レベルの労使当事者が合意した。しかし IG メタルの提訴を受けて裁判所は、フィスマン社の規制は協約優位の原則の侵害にあたり違法であると判示した⁹⁾。

それゆえゲザムトメタルにとって、新しい開放条項を定めて協約適用除外の内容上の条件と手続き上の条件の両方において大幅な条件緩和を実現することが何としても必要であった。つまり、協約適用除外を経営危機に限定しないことと、その判断を事業所レベルに委ねること、である。ゲザムトメタル事務総長ハンス・ヴェルナー・ブッシュはいった。「重要なことは、事業所レベルにもっと多くの裁量の余地を委ねること、これをなし遂げることです。…〔他方〕これまでの企業の特殊事情に考慮した雇用同盟はどれも企業再建のケースでした。つまり企業が経営難に陥ったケースでした。…しかし、企業が通常の状態ではあるが、ますます深刻化する国際的な競争状況に対処するケースについてもそれが必要です」¹⁰⁾ (傍点引用者)。

2 ゲザムトメタルと連邦政府の攻勢

ゲザムトメタルがこうした強硬な姿勢に出たのには組織的な背景があった。前述のブッシュ発言は、なぜ事業所レベルに裁量を委ねなければならないのかについてこう述べている。「なぜならば、それをしなければ、横断的労働協約の浸食がさらに進んでしまうからです。この浸食を私たちは残念ながら直視しなければなりません」と。「浸食」とは協約適用率が徐々に低下していることを指している。

たしかにドイツにおける労働協約の適用率は低下傾向にあった。従業員ベースでみた横断的労働協約の適用率は1996年には旧西独地域と旧東独地域で69%と56%であったが、2000年には63%と44%となり、2003年の時点では62%と43%にまで低下していた¹¹⁾。これは横断的労働協約が定める労働条件の水準の高さや、そして何よりその柔軟性が欠如していることに不満をもつ使用者が使用者団体から退会し、または退会はしなくても OT 会員 (Ohne Tarifbindung = 「協約拘束の伴わない」会員) へ移行していることが大きく作用していた。

2004年の協約交渉に際しては、新しい開放条項が定められなければ多くの企業が使用者団体から脱退ないし OT 会員へと移行するであろうと報じられていた (FTD2004.1.7)。そうであれば横断的労働協約を救うためにこそその柔軟化に向けた大胆な妥協が必要であると、ゲザムトメタルは IG メタルに圧力をかけた。

こうしたゲザムトメタルの攻勢に、当時の連邦政府の方針が追い風となった。これはきわめて奇妙な光景であった。1998年の連邦議会選挙の結果、それまで18年にわたって続いたコール政権に代わり、社会民主党と緑の党の連立によるシュレーダー政権が誕生した。いうまでもなく歴史的に社会民主党は労働組合の利益代表政党としての性格を有してきた。しかし「新しい中道」を掲げるシュレーダーは、労働組合とは距離をおき、徐々に社会国家 (福祉国家) の再編を目指すようになっていった。

その方針の最も明確な宣言が2003年3月に行われたシュレーダーの施政方針演説「アジェンダ2010」であった。このなかでシュレーダーは、解雇規制の緩和、失業手当の再編縮小などの提案を行うとともに、協約適用除外の範囲を自主的に拡大するよう協約当事

者に求めた。いわく「労働協約において…柔軟な枠組みが作り出されなければなりません。…私は協約当事者が、すでに多くの産業部門において行われているように、事業所内の同盟〔事業所レベルで労使が労働条件の低下と雇用保障を取引すること。協約適用除外を伴うことが多い〕に同意することを期待します。もしそれがなされないのであれば、立法機関が行動を起こすでしょう」〔傍点引用者〕と。

また野党のキリスト教民主同盟・社会同盟と自由民主党はそれぞれ労働協約法の改正案を2003年6月に提出した。これらの法改正案はいずれも協約優位の原則を修正し、協約当事者の合意なしに各事業所レベルでの適用除外を可能にするものであった。

こうした連邦政府と野党の動向は、協約適用除外の条件のいっそうの緩和を求める圧力として作用した。協約当事者が適用除外の条件緩和を自主的に行わないのであれば、立法的な介入によってそれが強行される—こうした危惧が高まっていた。

3 対立する労使

ゲザムトメタルの提案について IG メタルは「厚かましいこと」として全面的にこれを拒否した。パーデン・ヴェリュテンベルク地方では、2003年12月から翌年にかけて交渉場所を移しながら断続的に団体交渉が行われた。しかし両者とも妥協する姿勢を見せなかった。ゲザムトメタルは新しい開放条項が認められなければ協約を締結しないと主張し、逆に IG メタルはいかなる場合にもそうした開放条項には決して同意しないと応酬した。

IG メタルは、協約適用除外の判断を事業所レベルの労使当事者に委ねることに対して強い警戒感を示した。それはゲザムトメタルがいうような、事業所レベルの方がスピーディーに適切な判断ができるとか、または労働組合は従業員代表委員会をもっと信頼すべきといった問題ではなく、実際には企業間競争を通じて労使の力関係を大きく労働側に不利に変えるものであると IG メタルは認識していた。ある IG メタル地方本部長は述べている。「〔事業所レベルの労使当事者への権限委譲は〕きわめて有害です。…競争関係にあるひとつの企業で賃金補償を伴わない労働時間延長が行われれば、自分のところもそれをしなければなりません。…コストをめぐる直接の相互競争が生じ、それが価格を決めているのであれば、個別の企業にとって〔そこから逃れる〕チャンスはありません。それに追従しなければなりません」(FR2004.1.28)。

労働協約上の平和義務が終了した1月29日以降、IG メタルは連日警告ストを行った。警告ストとは協約交渉に圧力を加えるために行われる短時間のストライキで、正式のストライキとは異なり組合員のスト権投票を経ずに実施される。警告ストには全国で42万人の労働者が参加した。

こうした圧力を背景に IG メタルは、賃上げと開放条項の問題を切り離して交渉するよう要求したが、ゲザムトメタルはあくまでもセットで交渉するべきとの立場を譲らなかった。会長カネギーサーは、週40時間労働を標準にするつもりはなく、ひとつの可能性であると述べ、自分たちの要求が世間でいわれているほど過激なものではないことをアピールしようとした。そして、労働時間が延長されるとしても普通に稼いでいる企業では賃金補償が伴うであろうとの見通しを示した (FTD2004.1.28)。また事務総長ブッ

シュは、IG メタルが新しい開放条項を受け入れるのであれば賃上げ額を上増してもよいとさえ述べた (FAZ2004.1.28)。しかし、核心である開放条項そのものについては、妥協する構えを見せなかった。

4 労働時間・賃金と雇用をめぐる論争

ゲザムトメタルは、賃金補償を伴わない労働時間延長は労働者の雇用を維持し、さらに新しい雇用を創出するために必要な措置であると主張した。ゲザムトメタルによれば、この間毎年5万人もの雇用が生産地の国外移転によって失われており、その主な原因はドイツにおける労働コストの高さであるとされた。ドイツの高い労働コストはドイツ企業の競争力を損ない、受注を不利にしていた。事業所レベルの裁量による賃金補償を伴わない労働時間延長は、労働コストを事業所の必要に応じて引き下げ、雇用を保障し創出するための切り札であった (ME Zeitung Sonderausgabe 2004.1)。

しかしゲザムトメタルが主張する、労働時間の延長によって雇用を維持し拡大するというこの論理は、従来の労働時間規制の理念を覆す重要な意味をもっていた。この論理は、年来IG メタルが主張してきたことの全く反対のものであった。

戦後IG メタルは労働時間短縮を要求する根拠として、「労働条件の人間化」、「生活環境の改善」とならんで「失業拡大の阻止」を挙げていた。一般に社会全体の生産物の増加 (= 経済成長) は生産性の上昇を伴って進行するが、その場合、もし生産性の上昇率が生産物の増加率を上回れば、社会全体に必要な労働量は以前よりも減少することになる。これは実際にドイツで進行していることであり、このことが失業を拡大させている原因であるとされた。そうであれば、失業を抑制し雇用を拡大するためには、社会全体に必要な労働量が減少するスピードよりも早く一人当たりの労働時間を短縮しなければならない。つまり労働時間短縮によって労働力の供給を制限し、それを通じて労働を社会全体で分かち合うことができる—このようにIG メタルは主張してきた。

しかも、労働時間を短縮する場合には、それに比例した賃下げを行わずそれまでと同じ日給を支払わなければならないとIG メタルは主張してきた。これを「賃金補償を伴う労働時間短縮 Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich」という。まぎらわしいが、「賃金補償」の概念は労働時間短縮と延長の場合で異なる。

図1 賃金補償と労働時間の関係 (筆者作成)

	賃金補償を伴う	賃金補償を伴わない
労働時間短縮	日給が維持される	日給が比例して減少
労働時間延長	日給が比例して増大	日給が維持される

労働時間短縮が賃金補償を伴わない場合、つまり日給が労働時間に比例して減少する場合、労働者は減少した賃金を埋め合わせるために別途に就労しなければならず、結局労働力の供給を制限することができない。したがって雇用創出効果もなくなる、というのがIG メタルの論理であった。そしてIG メタルはこの論理のもと1984年の大争議を経て週35時間制を勝ち取り、労働時間短縮の模範的存在となった¹²⁾。

しかしゲザムトメタルはこの戦後ドイツ労働組合の最大の成果ともいえるこの35時間労働制に手を着けようとしていた。ここでゲザムトメタルは、IG メタルの論理を逆転させ、前述のように、雇用の維持と創出のためにはむしろ賃金補償を伴わない労働時間延長によって労働コストを引き下げることが必要であると主張した。

それゆえ当然ながら、この労働時間と雇用との関係についてゲザムトメタルとIG メタルの主張は真っ向から対立した。ゲザムトメタルは、今回提案している開放条項が実現すればドイツ企業の競争力が改善しその結果10万人の新規雇用が創出されるだろうと見通しを示した。これに対しIG メタルは、全く逆に労働時間の延長によって40万人の雇用が失われるとの認識を示した (SZ2004.2.9)。前述のIG メタル地方本部長はいう。「使用者たちの進撃は近年では最大のジョブキラー・プログラムだと思います。…雇用の場を脅かし、または直接全滅させるような労働協約に私たちは署名しません。…これはイデオロギー的なテーマではないのです。…〔調査したところによると〕40時間が導入されれば80%の事業所で雇用が削減されるとの確信を私たちは得ています」 (SZ2004.1.28)。

この論争には、政府に経済政策を提言する経済専門家委員会のメンバーであるヴォルフガング・ヴィーガルトとユルゲン・クロンプハルトがIG メタルの側に立って介入した。両氏は、労働時間延長によって労働総量は増えるとしても結局就業者の数は増えないと分析し、ゲザムトメタルの論理に疑問を呈した。これに対しゲザムトメタルはただちに反論した。両氏の発言はわれわれの提案に対する無知を示すものである、そして、とくに自動車産業の下請業者は横断的労働協約が課す諸条件と納入先からの価格引き下げ圧力のもとでコスト削減が協約で合意されなければ存続できない状況にあるのだ、と (FAZ2004.2.11)。

こうして、この争点においてもゲザムトメタルとIG メタルは対立を深めていった。

5 妥結とプフォルツハイム協定の内容

2月11日から協約当事者はプフォルツハイムにおいて団体交渉を再開することになった。しかし交渉直前まで労使はいずれもこれまでの主張を譲らないことを宣言していたので、交渉は決裂する見通しが高いと見られていた。もし交渉が決裂すればIG メタルはついに正式のストライキに突入するだろうとの観測が流れ始めていた。

しかしプフォルツハイムでの16時間に及ぶ交渉の末、労使は一気に妥結した。ストライキは回避された。ここにおいて、その後二年間の賃上げ率について定めた労働協約とともに、労働協約からの適用除外について新しい規定を定めた「プフォルツハイム協定」が2月12日付けで締結された。

プフォルツハイム協定の主要部分は次の通りである。() は原文のものである。

- 1 この協定の目標はドイツの立地において現存する雇用を保障し新規雇用を創出することである。そのためには競争力、イノベーション能力、投資条件の改善および維持が必

要である。協約当事者はこの目標を支持し、より多くの雇用をドイツにおいて形成するという課題を支持する。

- 2 事業所レベルの労使当事者は、現在効力をもっている諸規定の枠内において、雇用を維持し促進するための諸規定が使い尽くされているか、審査する。協約当事者は、事業所レベルの労使当事者の求めに応じて、労働協約の枠内においてさらにどのような可能性が存在するか、事業所の労使当事者に助言する。

社会的および経済的な帰結についての考量を行った上で、適用除外を定める協約規制が、雇用の発展の持続的な改善を保障するために必要である場合、協約当事者は、事業所レベルの労使当事者との共同の審査を経て、補完的な協約規則について取り決める、または合意のもと期限をつけて労働協約に定める最低基準からの適用除外を定める（たとえば、特別手当の削減、請求の猶予、賃金補償を伴った、または伴わない労働時間の延長または短縮、（雇用保障協約によって規制がなされてない限りで））

この際の前提は包括的な情報であり、この情報にはそれに関係する証拠書類が伴わなければならない。これに関する諸個人は、経営組織法に則り、守秘義務を負う。

同じ労働協約が適用されている事業所が存在する範囲において、その部門および地域における競争力と雇用に対して起こりうる影響が、全体的な評価を行う際に踏まえられなければならない。

プフォルツハイム協定にはこの他にも労働時間延長に関わる細目や3年後に見直しを行うことが定められている。

このプフォルツハイム協定のポイントは、協約適用除外の内容上の条件が大きく緩和される一方、手続き上の条件は緩和されなかった、という点にある。

前述したように従来の開放条項では、協約適用除外は「倒産の危険」といった限定的な条件のもとでのみ認められていた。これに対しプフォルツハイム協定ではそうした限定が解除され、雇用の保障または創出に必要であれば、「競争力、投資能力、投資条件の改善および維持」という包括的・一般的な理由をもって協約水準の適用を除外することが認められた。この点においてゲザムトメタルの要求は実現し、従来の開放条項のひとつの隘路が突破された。そして例示ではあるが、協約適用除外の内容として賃金補償を伴わない労働時間延長も可能であることが明記された。

しかし他方で、プフォルツハイム協定はこの協約適用除外を事業所レベルの労使合意だけで決定することを認めなかった。ゲザムトメタルが強く要求してきたこの点は実現しなかった。協約適用除外のためには、事業所レベルの労使当事者の申請から始まり、協約当事者の審査を経て、最終的に協約当事者が適用除外の内容について合意し、補完協約を作成してそれに署名をする必要があった。つまりIGメタルは、これまでと同様協約適用除外の実施に際して拒否権を行使することできた。これまでになかった「包括的な情報」や「社会的および経済的な帰結についての考量」という条件が課されている点では適用除外の手続きはむしろ厳格になっていた。とくに旧西独地域については、それまで曖昧であった協

約適用除外を実施するための手続きがプフォルツハイム協定によってはじめて明確になった。

プフォルツハイム協定は以上のような複雑な労使の妥協から構成されていた。

II プフォルツハイム協定からジーマス社補完協約まで

1 プフォルツハイム協定に対する当初の評価

労使の協約当事者が急展開で妥結にいたったことは各方面で反響を呼んだ。ひとつの論点はこの時に合意された賃上げ幅が高すぎるのではないかという点であるが（2004年3月に2.2%、2005年3月に2.7%。これは使用者団体側が提示していた率のほぼ倍）、これは本稿のテーマではないのでここでは立ち入らない。問題は、いま述べたように、一方で協約適用除外の内容上の条件を緩和し他方で手続き上の条件を緩和しなかったというプフォルツハイム協定の性格についての評価である。

ゲザムトメタルはこの協定を「パラダイム転換」と自賛した。危機的な状況だけでなく、雇用の維持または創出のために必要であれば協約水準を引き下げることをIGメタルはいまや支持したのだからこれはまさに「明確なパラダイム転換が達成された」のだ、と（FR2004.2.14）。しかしのちの議論とは異なり、当時ゲザムトメタルに同調してこれは「パラダイム転換」だと評価した議論はほとんど見られなかった。

その代わりに、この時点でもっぱら問題となったのは手続き上の条件が緩和されなかったことであった。内容上の条件が拡張したとしても、プフォルツハイム協定においてIGメタルは協約適用除外について拒否権をもっており、何のことはない従来同様IGメタルがその気になれば協約適用除外を全面的に阻止することも可能な仕組みであった。拒否権を楯にIGメタルは「競争力の維持・改善」を限定的に解釈して横断的労働協約の基準を守ろうとするに違いなかった。IGメタルに拒否権を与えることの問題を誰よりもよく分かっていたからこそ、ゲザムトメタルはあれほど強硬に協約当事者の同意を伴わずに適用除外を可能にするよう主張していたはずであった。しかし結局それは成しえなかった。このことに対して使用者側に立つ論客たちはこぞってゲザムトメタルとその傘下にある使用者団体の弱腰を非難し、失望をあらわにした。

たとえば「足かせをはめられた経営」と題する新聞論説は「真の開放条項」が実現できなかったことを嘆いた（SZ2004.2.13）。「ゲザムトメタルの領主たちは“反革命”が進行しているのではとDGB〔ドイツ労働組合総同盟〕が勘違いしてしまうほど、じつに大口をたたいて交渉に臨んだ。しかし最後はおとなしくみずからのプランを引っ込めてしまった」と。

ある論説は辛辣にも「協約政策のワートルロー」とタイトルをつけた（FAZ2004.2.13）。いわく、戦いはゲザムトメタルの完敗であった。IGメタルは雇用への影響を考えず組織利益のみ追求していた一方、国際競争にさらされている企業は生産の中断ができないので、ゲザムトメタルはストライキを受けて立つ危険を犯せなかった、と。論説は最後に「使用者の敗北は致命的であり、助け出す展望はどこにもない」と結んでいる。その他にも「〔ゲザム

トメタルは〕虎のように飛び上がり、虎毛皮のマットのようになって着地した」(Der Spiegel2004/23)といった酷評が数多くみられた。BDA(ドイツ使用者団体連盟、使用者団体の産業横断的全国組織)会長ディーター・フントも、事業所レベルでの規制の余地を拡大することについてはさらに議論を続けなければならないとコメントした。政界ではシュレーダー首相は妥結内容を歓迎したが、CDU議員団副代表のフリードリヒ・メルツは期待外れだと批判した。

当時のこうした議論状況を踏まえるならば、かたやIGメタルがプフォルツハイム協定の締結について、これは組合の勝利であると強調したのもあながち誇大宣伝とはいえなかった。ペーターズ委員長は「われわれは賃金補償を伴わずに労働時間を引き上げようという使用者たちの目論見を挫折させた」とその成果を誇った(FTD2004.2.13)。IGメタルのニュースレターは妥結結果を、「所得は守られた。不払い労働はない!」との見出しで、歓喜する組合員の写真とともに報じた。「ヴェルト」紙は妥結内容を端的に「IGメタルの勝ち」と解説した(Die Welt2004.2.13)。

逆に、IGメタルがプフォルツハイム協定において何を譲歩したのかは明確ではなかった。直接の交渉責任者であるIGメタル・バーデン・ブリュテンベルク地方本部長イェルグ・ホフマンは締結直後のインタビューのなかでこのことを問われている¹³⁾。組合側の成果を強調するホフマンに対し、インタビュアーは「しかしIGメタルは使用者側に歩み寄ったのではないのか。それはどの程度歩み寄ったのか」と質問している。ホフマンの答えは、事業所レベルの問題に対し組合は「より多くの責任」を負うことにしたのだ、というものだった。「では各事業所の事情を考慮するとは具体的にどういうことなのか」とさらに問うたインタビュアーに、ホフマンは「協約当事者が事業所レベルのテーマについて新しい理解を発展させる」と述べるにとどまっている¹⁴⁾。

2 ジーメンス社補完協約¹⁵⁾

ところがこうしたプフォルツハイム協定に対する当初の評価は、4カ月後の6月にプフォルツハイム協定の大企業における初の実施ケースとして、ジーメンス社についての補完協約が締結されることにともない大きく逆転した。ジーメンス社は協約適用除外によって賃金補償を伴わない40時間労働を導入するという、2月に挫折したかに見えたゲザムトメタルの願望を自社の二工場において実現することに成功した。これを受けて、プフォルツハイム協定のもとで協約適用除外は依然として制約されているという使用者サイドの不満は静まり、代わって、むしろこれこそ適用除外を推進する画期的な仕組みであると評価されるようになった。当時の新聞は「[プフォルツハイム協定締結から]4カ月たって世界は別の様相を見せている」(FR2004.6.30)と伝えた。

ジーメンス社は情報通信、鉄道車両、医療、防衛、生産設備、エネルギー関連施設、家電製品などを手がけるドイツを代表するコンツェルンである。ジーメンス社のハンイリッヒ・フォン・ピーラー社長は2月の協約交渉の過程では、使用者団体からの脱退を示唆してIGメタルに譲歩しないよう交渉に圧力をかけていた。そしてプフォルツハイム協定の締結後は、その活用の余地を評価せず、「回りくどくかつ解釈の余地が大きい」ものであり「誤った方

向へのさらなる一歩」と批判していた(FAZ2004.2.18)。しかしまもなくジーメンス社とピーラー社長は、その後のプフォルツハイム協定の活用の模範となるような重要な「成果」を挙げる。

事態は次のように進行した。まず3月8日ジーメンス社の経営陣は、無線電話を製造するボッヒョルト工場と携帯電話を製造するカンパ・リントホルト工場に雇用される4000人のうち2000人分をハンガリーに移転することを宣告した。これは「ジーメンス・マネジメント・システム」なる企業戦略の実践であった。「ジーメンス・マネジメント・システム」は、ジーメンス社全体の従業員のうち41%がドイツ国内で雇用されているのに対しドイツ国内の売上高は全体の23%であるという現状の「不均衡」を是正し、各国での売上高の比率に適合して従業員数を配分すべきことを説いていた。そこまず計画されたのが、国際競争においてコスト高になっているとされる二工場の国外移転であった。ハンガリーの賃金はドイツの約5分の1であった。

しかしここでジーメンス社は、プフォルツハイム協定に定める協約適用除外が認可され二工場の労働コストの大幅削減が達成されるのであれば、国外移転は行わないという「解決策」を提示した。具体的には、賃金補償を伴わない週40時間への労働時間延長とクリスマス手当と休暇手当を廃止し企業業績に連動した利益分配に代えることが要求であった。休暇手当とは有給休暇取得の際に追加して支払われる手当である。これとクリスマス手当を合わせた額は月給の約125%に相当した。

IGメタルはこのような二者選択はいずれも受け入れられないものであると強く反発した。IGメタルは二工場の地元のボッヒョルト支部とディンスラケン支部が中心となって抗議運動を組織した。フーバーIGメタル副委員長は述べた。「ジーメンス社は世界でも最も資金力のあるコンツェルンです。昨年の事業年度だけでみても25億ユーロの利益を上げています。…[したがってジーメンス社の要求は]むきだしのコスト削減プログラムなのです」(Metall IT-Magazin2004/2)。このような好業績を誇るジーメンス社において協約適用除外が認可されることはIGメタルにとって想定しえないことであった。IGメタル機関紙いわく「これ[2月に締結されたプフォルツハイム協定]は週35時間を通常の労働時間として定め、例外的な場合のみ延長を認めています。ジーメンス社はこのことを破棄しようとしています」(Ebenda, 傍点引用者)。機関紙はさらに労働時間の延長は雇用の場を危うくするものでもあると批判している。

これに対してジーメンス社は、協約適用除外によるコスト削減がまさにプフォルツハイム協定のいう「競争力の改善」をもたらし、それが「雇用保障」を担保する、という論理を対置した。ピーラー社長いわく「私たちは国際競争上の理由から雇用の場がドイツから他国への消えていってしまうことに対して、何もせずに傍観するわけにはいきません。…私たちは危険にさらされている雇用の場ができるだけ多く救われることを望んでいます」(FTD2004.4.4)。雇用を救うためにはIGメタルの譲歩が必要だとピーラー社長は主張した。

ジーメンス社のハンガリーへの工場移転計画は現実味をもっていった。IGメタルの地元支部と従業員代表委員会はハンガリーに調査団を派遣し移転予定地を視察した。調査団の報告によれば、な

るほどそこは「企業のパラダイス」であった。労働者の利益代表は事実上制約されており、賃金はドイツを大幅に下回り、解雇も自由であった。さらにジーマス社は補助金も受ける予定であった。「ジーマス社が近いうちに雇用の場の国外移転を実行に移すことは疑いない」と報告は結論づけた。そしてジーマス社は7月1日に移転を開始し従業員を解雇すると宣告した。ボッショルトとキャンプ・リントホルトの二工場では、とくに再就職が困難な非熟練労働者を中心に雇用不安が高まっていた。ラルフ・ヘックマン・ジーマス社中央従業員代表委員会議長は「脅迫が始まった」と述べた。

ジーマス社はドイツ国内の他の工場についても国外移転を示唆した。このためジーマス社への対応はIGメタルにとって全国的な課題となり、5月14日、IGメタルはニュルンベルクに全国のジーマス社担当役員380人を招集した。しかしこの時点ですでに、IGメタル内部で、国外移転が現実的に迫っている二工場を担当する役員とそれ以外の役員との温度差が表面化していた。たとえば雇用の場を犠牲にしてでも週40時間は断固拒否すべきと原則的主張に対し、二工場の担当役員は反論した。「私たちは軽率に労働協約を問題視することはしません。しかし私たちはまたボッショルトとキャンプ・リントホルトの雇用を守るためにあらゆることをします！」。

5月24日と25日、IGメタルは二工場の組合員集会を開催し、事業所協約委員会を選出した。これは協約適用除外を認める補完協約を締結する場合にその是非を決定権者であるIGメタル地方本部長に答申する役割を担う機関である。

ジーマス社の行方は広く注目を浴びた。ここでもしもジーマス社がIGメタルに賃金補償を伴わない労働時間延長を呑ませることができれば、それはドイツの横断的労働協約の将来を左右するような事件になることは間違いない。労働協約の柔軟化を以前から主張してきた経済学者ヴォルフガング・フランツは、ゲザムトメタルがプフォルツハイム協定を「パラダイム転換」と強調していることに触れ、インタビューに次のように答えた。「[パラダイム転換というメッセージは] 結構なことです。ただ私はそれをまだ信じることはできません。パラダイム転換はまず実践において示されなければならないのです。ジーマス社のケースは[そのことを試す] 非常に厳しいテストになるでしょう」(Die Welt 2004.6.18, 傍点引用者)。

6月18日には全国規模での抗議行動が行われ約2万5000人が参加した。二工場の地元で従業員たちは「すべての雇用の場には顔がある」とのスローガンを掲げ、従業員のそれぞれの顔写真を工場前に張り出した。これは、雇用の場を抽象的な「数」としてしか見なさないジーマス社に対する抗議であった。

6月22日から翌日にかけてIGメタルとジーマス社の間で団体交渉が行われた。しかしジーマス社の強硬姿勢は変わらなかった。IGメタルの交渉担当者は当時インタビューに答えている。「かつて私たちは[使用者と] 目の高さで交渉していました。しかし今はここです」。そうやって彼は膝を指し、そして付け加えた。「いや、もっと下だ」(Der Spiegel 2004/28: 74)。

ジーマス社の主張の妥当性を審査するためにIGメタルは経営コンサルタント会社のアーンスト・アンド・ヤング社に鑑定書

を依頼していた。しかしその結果はIGメタルに不利なものであった。鑑定書はジーマス社が主張する二工場のコスト上の問題には根拠があると評価していた。

しかし鑑定書は同時にジーマス社のコスト上の問題だけでなく技術上の劣位を指摘していた。他社と比較してジーマス社は開発から発売までの期間が長く、第三世代携帯も導入されていなかった。IGメタルはこの論理を用いて、従業員が譲歩する見返りに二工場の長期的な安定が担保されるような新規の投資を行うことを要求した。そしてジーマス社はこの要求を呑んだ。この間、従業員に一方的な譲歩を要求しているとしてジーマス社のイメージが悪化し携帯電話の売り上げが25%も落ち込んでいたからである。

IGメタル側は、交渉担当者が交渉をいったん中断して協約委員会で経過を報告し、方針が審議されたのちまた交渉が再開されるというプロセスを繰り返した。そのなかで協約委員会は協約適用除外を受諾し、そのための補完協約を締結すべきが審議した。そこで出された様々な意見から当事者である従業員たちの苦悩を窺うことができる。長くなるが引用しよう。「もし私たちが同意するならば私は明日別の家を探さなくてはなりません。しかし代替案はありません」、「ドイツの労働市場への影響について考慮している余裕はありません。まずなにより自分たちがどこにとどまるのか直視しなければなりません」、「このような条件であれば私はできるだけ早くジーマス社を退社したいと思います」、「私は自分たちの雇用を守ろうと欲する同僚たちのためにも決断をしなければなりません。ただちに追い出されるよりはずっと良いことです。しかし私の意見は違います!」、「なんと冷酷なことであるか、私たちはすべてに驚いています。これが純粋な資本主義です。これを公にしなければ!」、「労働庁に列をなす人々[失業者]から殴られたくはありません」、「私は[適用除外に] 賛成です。しかし許しを請わなければならないという気持ちです」、「[適用除外は] よりましなものかもしれません。二年後に同意が正しかったことを見届けたいです」。

IGメタルの交渉責任者オリヴァー・ブルクハルトは討論を総括した。「私自身失望しています。しかし補完協約はより小さな悪の選択です。不安と怒りのあいだで熟慮を重ねるなかで、みなが自分の意見を表明するのは当然です。いずれにしても全員がプロフェッショナルに働きました。恥じる必要はありません。協約委員会は協約適用除外を受諾することを賛成多数で可決した」。

こうして6月23・24日付けで、協約当事者はジーマス社についての補完協約を締結した。補完協約は、その二年間の期間のあいだ、ボッショルトとキャンプ・リントホルト二工場の4000人の従業員について横断的労働協約の適用を除外し、賃金補償を伴わずに週35時間から40時間へ労働時間を延長すること認めた。さらに、クリスマス手当と休暇手当を企業業績に連動した利益分配に代えること、遅番シフト手当を削減することなどが定められた。これは年収にして約15%減であった。以上の措置を合わせてジーマス社は30%近くの労働コスト削減を達成した。

他方従業員側の譲歩の対価として、ジーマス社は補完協約の期間中に経営上の理由による解雇を行わず、ハンガリーへの工場移転を放棄すること、さらに数千万(二桁の「ミリオン」)ユーロ

の投資、そのうち翌事業年度に3千万円ユーロの投資を行うことを約束した。

ピーラー社長は補完協約の締結を「理性の勝利」とであると誇った。IGメタルの交渉担当者のひとりであるハインツ・コレヴァIGメタル・ボヒョルト支部長はコメントした。「私たちはこの場所での生き、働く展望のもとに闘ってきました。みなさんにこの場所での未来があることを私は強く確信します」。

Ⅲ 「コントロールされた分権化」の困難

1 「ダムが決壊」

ジーマス社の事件はドイツ社会に衝撃を持って受け止められた。プフォルツハイム協定の文言はもちろん何も変わっていなかったが、それをめぐる労使の立場は完全に攻守とところを変えた。

IGメタルはこのジーマス社のケースが他の企業に波及することを強く警戒した。ペータース委員長はジーマス社補完協約が例外的なものであることを繰り返し強調した。これは「個別のケース」であり「青写真」にはならない。「具体的ケースのなかで根拠に基づいて行われた協約適用除外を標準なものへと格上げしようとする人は、協約政策というものを理解していません」と(FAZ2004.6.29)。こうしたIGメタルの主張に配慮してジーマス社のピーラー社長もあくまでこれはジーマス社特有の問題であると述べた。

しかしメディアは反対に、このジーマス社のケースが他社にとって普遍的な意義をもつと評した。これによってプフォルツハイム協定が予想以上に「使える」ものであることが分かったからである。「シュピーゲル」誌は書き立てた。「〔プフォルツハイム協定の協約適用除外は〕例外にとどまるはずであった。しかし巨人ジーマス社が企業再建のケースでもないのに、この協約適用除外を活用したいま、〔同じように〕これを活用しようとしぬ企業とはどんな企業なのか？」(Der Spiegel2004/27: 24)。「マルクト・ウント・ミッテルシュタント」誌も書いた。「時間が経ってようやく〔プフォルツハイム協定の〕革命的なポテンシャルが明らかになった」(Gesammetall2005: 32からの孫引き。傍点引用者)。プフォルツハイム協定が締結された2月には不満を表明していたBDA会長ディーター・フントはジーマス社の結果を「新しい協約文化」と持ち上げ、同じく2月には議員団副代表が批判的にコメントしていたCDUも党首のアンゲラ・メルケル(のちの首相)が「正しいシグナル」としてこれを歓迎した。

そしてゲザムトメタル事務総長ブッシュは、プフォルツハイム協定締結直後に受けた弱腰との批判を見返すようにこう総括した。「少なくともジーマス社の携帯電話部門についての立地保障協定以降、〔それまで〕若干のジャーナリストや経済団体のなかで広がっていた意見、すなわち労働組合の署名が必要になるような〔労働協約の〕差別化の形態などまったく価値のないものだという意見は、改められなければなりません」(Busch2006:158f.)と。

かたやIGメタルの内部ではジーマス社の妥結結果について批判や危機感が表明された。先にも登場したプフォルツハイム協定締結時の交渉担当、つまりプフォルツハイム協定の生みの親ともいえるイエルク・ホフマンIGメタル・ヴェルテンベルク地方

本部長もその一人であった。ホフマンはジーマス社の合意はプフォルツハイム協定と「適合しない」と批判した。ホフマンによればプフォルツハイム協定が定める適用除外は「ある一定の例外ケース」にのみ可能であって、ジーマス社はそれには当たらないからである(FR2004.7.7)¹⁶⁾。

つまりプフォルツハイム協定はその設計者の意図を超えてひとつのシステムとして動き始めていた。そしてジーマス社は模範となり多くの企業がこれに追随した。列举すると、ダイムラー・クライスラー社(自動車製造)、ZF社(自動車ハンドル系統製造)、ヴォイス社(機械製造)、スチール社(電気ノコギリ製造)、エヴォバス社(バス製造)、フィリップ社(半導体製造)、マン社(営業車両・機械製造)、ボッシュ社(電化製品製造)、Luk社(自動車クラッチ製造)、シューラー社(プレス製造)、マン・ウント・フンメル社(自動車部品製造)、マレー社(自動車部品製造)、等等である。そして多くの中小企業もこれに続いた(Aktiv2004.7.17)。多くの新聞がこれを「ダムの決壊Dammbruch」とであると表現した。

これらのケースにおける協約適用除外の内容は多様であった。ジーマス社と同様に賃金補償を伴わない労働時間延長または休暇手当・クリスマス手当の廃止を実施したケースがある一方、割増手当を伴わない土曜日労働を実施するケース、横断的労働協約に定めた賃上げを放棄するケースなどもあった。また協約適用除外が使用者から提案されて交渉が行われた結果、適用除外ではなく協約に上乘せして支払われてきた手当を削減して妥結にいたるケースもあった。協約適用除外の期間も二年間程度のものから八年間に及ぶものまでであった。交渉の経過も多様であり、開始から一カ月で妥結にいたるケースから一年近くかかるケースもあった。

しかしこれらのケースはいずれもジーマス社のインパクトを受け、それに倣ったものであった。そこでは事業所の国外移転や人員削減を突きつけ、IGメタルを協約適用除外の受諾へと屈伏させる手法が踏襲されていた。「競争力の維持・改善」のため従業員の労働条件を引き下げコスト削減に協力し、その対価として使用者は適用除外の期間中経営上の理由による解雇を放棄し、またはそれに加え長期的な雇用保障の担保としての投資を行うことを約束した。こうした「事業所内の雇用同盟」が広がっていった。

ジーマス社の影響は他の産業部門にもおよび、トーマス・クック社(旅行会社)やコンティネンタル社(タイヤ製造)もジーマス社を模倣して賃金補償を伴わない労働時間延長が実施された。翌2005年には建設業部門の横断的労働協約において産業部門全体で労働時間を39時間から40時間に賃金補償を伴わずに延長する規定が、2006年には製糸・プラスチック加工部門の横断的労働協約に雇用保障と引き換えに賃金補償を伴わない労働時間延長を可能にする開放条項が導入された。さらに隣国ベルギーの使用者団体の事務総長もジーマス社の事件に刺激され、この流れに遅れてはならないと主張した。いわく、「ベルギーでこの問題〔労働時間延長〕の議論を始めることは避けられません。…ベルギーの賃金コストは周辺諸国よりも10%高いのです」¹⁷⁾。

こうして2004年はIGメタルとドイツ労働組合にとっての転機の年として記録されることになった。労働組合の組織力が徐々に

減退していることはこれまでも指摘されてきたが、2004年の変化はより質的な変化であった。若干長くなるがこのことを肯定的に評価する「ヴェルト」紙の年末の論説を紹介しよう。「2004年はドイツの労働組合にとって困難の年であった。しかしそれは暗黒の年ではなく、時代の転換の幕開けであった。労働組合はついにグローバリゼーションの時代にたどり着いた。労働組合は市場の力に抗うことをやめ、環境が強いるところへと自らを適応させた。…2004年2月のプフォルツハイムで締結された金属産業の労働協約以降、労働協約の世界では新しい精神が脈打っている。すなわち企業は、攻撃的にコスト問題に取り組み、労働組合に対して自信を明確に強めた。〔横断的に〕締結された労働協約について〔事業所レベルで〕再び交渉することは、これからは普通のことになるだろう。その先例がジーマス社である」(Die Welt2004.12.29)。

2 IG メタルの「コントロール」—制度と実際

協約適用除外をめぐるのは、プフォルツハイム協定以前から「コントロールされた分権化 kontrollierte Dezentralisierung」という構想がIG メタルをはじめ労働組合のなかで提唱されてきた。

もともとドイツの労働組合の中では協約適用除外そのものを認めるべきではないとする原則的な反対論が根強かった。企業や事業所の個別的な事情を配慮して協約水準の切り下げを認めてゆけば、結局横断的労働協約は拘束力の伴わないただの参考値となり形骸化すると懸念されたからである。しかし90年代に労働組合が徐々に守勢に追い込まれるなかで、協約適用除外を認めることは避けられず、むしろ一定の範囲でそうした柔軟な対応を講じること、不満をもつ使用者の労働協約からの脱退をくい止めることができるとする主張が有力になってきた。

そこで労働組合は事業所の個別事情を配慮した協約適用除外＝分権化を容認しつつも、それによって起こりうるネガティブな影響を可能な限り押しとどめる必要があった。横断的労働協約が形骸化してしまうことのないよう、協約適用除外＝分権化を必要最低限の範囲と程度に押しとどめる必要があった。そのためには、協約適用除外＝分権化の枠組みの設定や具体的な実施における産業別労働組合の関与と決定権、すなわち「コントロール」が担保されなければならなかった。

プフォルツハイム協定の内容はこの「コントロールされた分権化」構想に沿っていた。それは協約当事者によって協約適用除外に必要な条件があらかじめ明確・詳細に規定されるとともに、ケースごとに協約当事者が交渉し合意し補完協約を締結しなければ適用除外はできない仕組みになっていた。すでに述べてきたようにIG メタルは拒否権をもっていた。どれだけ強く使用者が要求したとしても、または従業員代表委員会が要求したとしても、IG メタルが自らの基準に照らして不適当と判断し横断的労働協約の維持を主張すればその場合協約適用除外は実現しない、そうした「コントロール」が担保されていた。

ところが事態はこれまで描いたように推移した。プフォルツハイム協定がいざ実際に運用されてゆく経験から明らかになったことは、制度上の拒否権にもかかわらずIG メタルは過剰な同意を強いられており、「コントロール」を実質的に行使できなくなっているということであった。こうした認識はIG メタルのなかで広

く見られた。

たとえばフーバーIG メタル副委員長らは、プフォルツハイム協定の経験についてこう述べている。「目標とされてきた『コントロールされた分権化』は…これまでのところ満足な形では実現することができなかった。IG メタルの一部では、すべてのレベル〔中央、地方、事業所〕において、『プフォルツハイム協定』とは組織を運営してゆく上での過剰負担の経験であった」(Huber/Burkhard/Klebe2005: 658)

IG メタル・フランクフルト地方本部長のアミン・シルトは、プフォルツハイム協定を締結したことそのものは誤りではなかったとしながらも、その運用についての強い不満を述べた。シルトによれば、プフォルツハイム協定が実施されるケースのうち「三分の一が便乗で、三分の一がアグレッシブな〔労働組合に対する〕攻撃で、三分の一が正当なもの」であった。「企業としての競争ではなく、賃金引き下げの競争」が起きているとシルトは批判した(Saarbrücker Zeitung2005.5.7)。

同様にIG メタル・ニーダーザクセン地方本部長のハルトムート・マイネもこう述べた。「いくつかのケースでは、私たちはコントロールされた協約適用除外について〔使用者団体と〕合意をしています。企業について期限付きで協約の適用を除外する場合、私たちは、たとえば雇用や投資の保障などの対価を交渉によって取り決めてきました。しかし、使用者がこの規則〔プフォルツハイム協定〕を濫用し、従業員代表委員会とIG メタルに圧力をかけるといったケースも多数あります。…たとえば企業は、根拠をともしないうちに、協約の適用除外を申請し、生産部門を移転するか、これ以上投資を行わないといった脅しをかけることで、同意を強要しようとします。」(VDI nachrichten2005.10.28)。そしてマイネは、このように「客観的根拠をともしないうちに」にもかかわらず協約適用除外が行われる事態を「便乗効果 Mitnahmeeffekt」と呼んだ。「濫用」と「便乗効果」は、プフォルツハイム協定の評価をめぐるたびたび登場する表現である。

2005年10月にIG メタルは全国の役員を招集し「協約政策会議」を開催した。プフォルツハイム協定への対応が中心テーマであった。IG メタル本部のヒルデ・ヴァーグナーらによる基調報告は、プフォルツハイム協定締結から2005年10月までに全国で計514の協約適用除外が実施されたと報告した。適用除外の内容は317が労働時間、257が月給、191が休暇手当、242がその他の特別手当、64が承認協約¹⁸⁾に関するものであった(ひとつの補完協約で複数の適用除外が可能)。そしてプフォルツハイム協定について次のように中間総括した。「認識しなければならないことは、『コントロールされた分権化』という要請はこれまで実際には実行されてこなかった、または不十分にしか実行されてこなかったことです」。(Wagner/Welz Müller2006: 27f.)。さらにペータース委員長は演説で過剰に妥協に追い込まれているIG メタルの現状に対する危機感を次のように表現した。「うなずいてばかりいると音が自然に落ちる」(Peters2006: 63, 傍点引用者)。

3 「静かな反乱」¹⁹⁾

「コントロール」を実際に行うことの難しさを極端な形で示したのがシェフラー社エルファーハウゼン工場での事件であった。

ここで協約適用除外をめぐり IG メタルと当事者の従業員とのあいだで激しい対立が引き起こされた。

機械や自動車部品製造を手がけるシェフラー社はエルファーハウゼン工場において生産されていたナット (Mutter) と筒状ケース (Hülse) の自社生産を取りやめ、中国からの輸入に切り換えた。これによってエルファーハウゼン工場の生産量は20% 減少した一方、新規の投資は行われなかった。約230人の従業員たちのなかでは近い将来雇用が失われるかもしれないという不安が広がっていた。ある古参従業員は述べた。「自分たちの工場の立地がもっと効率的にならなければなりません。このことを私たちは実感してきました」。

エルファーハウゼン工場での IG メタルの組織率は高く約80% であり、従業員代表委員会議長のベティーナ・ホイルングも IG メタル組合員としてそれまで組合の方針に沿って活動してきた。しかしホイルングはここにいたって新しい対応策が必要であると考えようになった。いわく、「このような企業の行う決定に対して私たちは無力です」、「閉鎖寸前になるまで私たちは待つわけにはいきません」。そして、賃金補償を伴わずに労働時間を週35時間から40時間に延長する見返りに、雇用保障と新規投資をシェフラー社に約束させることを提案した。これは形式上は使用者からの申し出を受けてではなく従業員自らの発案であった。ホイルングらは署名を集め従業員の98%の賛成をえた。

シェフラー社はホイルングらのこうした提案を歓迎し、2006年10月、シェフラー社とエルファーハウゼン工場の従業員代表委員会の両者の間で、横断的労働協約の適用を除外し賃金補償を伴わずに週40時間への労働時間を延長すること、2012年まで全従業員の雇用を保障すること、そして新規投資を行うことを内容とする合意が締結された。

問題はこの合意が IG メタルを通さずに従業員代表委員会の独断でなれたことにあった。このことは、従業員たちが自ら労働時間延長を望み IG メタルに反旗を翻した「静かな反乱」(Der Spiegel 2006/48: 84) であると報道され注目をあびた。

このときにプフォルツハイム協定の活用が検討されたかについては事実関係に争いがある。プフォルツハイム協定に基づく適用除外の認定を申請したが IG メタルに却下されたと主張するホイルング側に対し、IG メタル側はそもそも申請がなかったと主張している。

しかしいずれであっても、当時の IG メタルがエルファーハウゼン工場に対する協約適用除外の実施に否定的であったことは確かである。エルファーハウゼン工場を管轄するのは IG メタル・シュヴァインフルト支部であり、その支部長クラウス・エルンストは IG メタル内の最左派のひとりとして知られていた。エルンストは社会民主党の右旋回に反発した各地の労働組合員を糾合して新政党「労働と社会的公正のためのオルタナティブ」を結成し、2005年の連邦議会選挙で当選していた。2010年5月から2012年6月まで左翼党（「オルタナティブ」と民主的社会主義党が2007年に合同して結成）の共同党首のひとりとなっている。

エルンストはエルファーハウゼン工場での労使合意を全面的に批判した。シェフラー社の税引き後の利益率は12%を誇り、シェフラー社のオーナーであるマリア・エリザベス・シェフラーは60

億ユーロ（約9千億円）を保有するドイツで9番目の大資産家であった。そのような企業においてなぜ従業員が譲歩しなければならないのか、エルンストは糾弾した。いわく「これほど景気のよいコンツェルンに対して私は例外を設けたりはしません」、「雇用の場を失うかもしれない、そしてハルツIV〔失業扶助制度〕に陥ってしまうかもしれないという蔓延した不安をシェフラー社の経営陣は冷笑しながら利用しているのです。一方で放棄と貧困は他方での富裕なのです。…さらなる放棄ではなく、業績のシェフラー社従業員への分配が議題となるはずです」。

IG メタル・シュヴァインフルト支部は代議員大会においてエルファーハウゼン工場の合意を承認しないことを決議した。いわく、「連帯から立ち去り他人の雇用を犠牲にする者に IG メタルは同意することはできない。IG メタル代議員大会は次のことを確認する。すなわち、労働協約は勝手に操作できるような品物ではない。それは活動停止を命じられてはならない」。そして連帯の力によって雇用と労働条件を守ることを呼びかけた。

違法状態を回避するためにシェフラー社は、使用者団体に加入しない、それゆえ横断的労働協約の拘束下でない子会社「シェフラー・エルファーハウゼン」を設立し、エルファーハウゼン工場の従業員をそこに移行させた。かたや従業員代表委員会議長ホイルングはメディアで IG メタルへの批判を繰り返した。いわく「私たちには他に選択が残されていませんでした。IG メタルは私たちを見捨てたのです。だから私たちは自分で自分の雇用の場を守らなければならませんでした」(傍点引用者)、「エルンスト氏の原理への忠誠が何の役に立つのでしょうか?」、「労働組合は事業所内の人々に愛されている場合にのみ役割を果たすのです」。

ホイルングに対し、ヴェルナー・ノイゲバウアー IG メタル・バイエルン地方本部長は公開書簡を宛てた。長くなるが訳出しよう。

「親愛なる同僚 ホイルング様／エルファーハウゼンの工場には多くの思い出があります。…〔かつてシェフラー社のエルトマン工場で労働時間延長が問題となったとき〕君はこういっていました。『もしエルトマンで労働時間延長を受け入れるのなら、すべての立地が圧力にさらされ、何百人の雇用が失われる』と。…そのことを思い返すとき、私にとって君の変心は非常にこたえるものです。私は君がどれだけ強い圧力にさらされているか知っています…日常的な懐柔、工場が長期的に死に至るという意識的に行われた示唆が、君や従業員をシェフラー社従業員全体を害するような対応へと追い込んでいったのです。…／…私にとって最も驚きだったのは、IG メタルがエルファーハウゼンの立地を見放しているとの君の発言です。私は君とどれだけ話をしてきたか、数えきれません。私の約束は、私たちはすべてエルファーハウゼン工場の味方だということです。…私たち IG メタルは、エルファーハウゼン工場のために闘います。それはこれまで他の工場で行ってきたことです。…／最後に労使合意について質問があります。…投資額は具体的にいくら約束されているのでしょうか？…なぜ〔雇用保障や投資を担保する〕サンクションが設けられていないのでしょうか？労働協約がもはやなくなってしまったとき、どうやってエルファーハウゼン工場の従業員代表委員会がもつ協約上の共同決定権を保障するつもりなのでしょうか？来年の協約賃金の引き上げはどうなるのでしょうか？…これらの質問について明らか

にするため、私は君および従業員代表委員会に対して対話の場を設けたいと思います。…君がIGメタルに向ける告発が公のものになっているがゆえに、私はやむなく自分の通常の行いに反して、この書簡を公開します。／敬具／IGメタル・バイエルン地方本部長 ヴェルナー・ノイゲバウアー」。

しかしエルファーハウゼン工場の従業員とIGメタルとの対立は埋まることがなかった。

4 協約適用除外と労使関係

ここで改めて問題を整理してみたい。

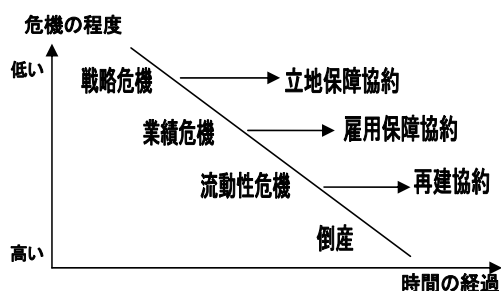
プフォルツハイム協定は経営危機のみならず「競争力の維持・改善」のための協約適用除外を認め、内容上の条件を大幅に緩和した。しかし他方でプフォルツハイム協定は手続きについてIGメタルの拒否権を定めていた。これはIGメタルの協約適用除外交渉に対する「コントロール」の保障であった。この点が、当初使用者側が失望を表明し、かたやIGメタル側がこれは組合の勝利であると主張する根拠であった。これらの両評価は立場こそ反対ではあっても、IGメタルの拒否権が協約適用除外の決定的な制約となるという点では認識を共有していた。

しかしながら、その後の協約適用除外の展開をふまえてあらためて振り返ってみるならば、この当初の認識には、問題をスタティックにもっぱら制度上の手続き面からのみ捉える限界があった、といえよう。

プフォルツハイム協定の内容上の条件である「競争力の維持・改善」には大きな解釈の余地を許すものであった。広く解釈すれば、完全な独占企業を除けば「競争力の維持・改善」を必要としないような企業は存在しないといえる一方、あくまでこれは例外的な状況のみに該当する条件であって従来の経営危機の条件と大きくは変わらないと狭く解釈することもできた。

この解釈問題に対する理論的な答えはない。たとえばIGメタル副委員長フーバーの解説を見ても（Huber2005）。図1は右下がりの線は時間の経過とともに企業の危機の性格が深刻化していくことを示している。すなわち、まず「戦略危機」が訪れ、「業績危機」、「流動性危機」を経て「倒産」へと至る。フーバーによれば、フォルツハイム協定以前は、「業績危機」と「流動性危機」の段階で「再建協約」または「雇用保障協約」を協約当事者が締結し協約適用除外を認める対応を行ってきた。逆にいえばそうした危機段階に及んでいなければ協約適用除外を認めてこなかった。しかしプフォルツハイム協定によって、より早期の危機段階であ

図2 危機と協約適用除外の諸形態



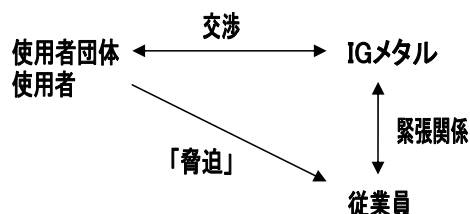
Huber2005:5(Power Point)

る「戦略危機」に対しても協約適用除外が可能になった、という。しかしどのような基準を満たせば「戦略危機」なのかはフーバーもまた示していない。

どのケースがプフォルツハイム協定の定める「競争力の維持・改善」に該当するのかは、法律解釈のような論理的な推論作業によってではなく、そのときどきの労使関係によって政治的に決着がつけられた。そこで大きな効果をもったのが使用者による当事者従業員に対する「脅迫」であった。これを図示しよう（図2）。

多くのケースで見られたように、使用者側は協約適用除外を要求するにあたって、それが実施されないのであれば当該事業所を国外移転し従業員を解雇するとの「脅迫」を当該事業所の従業員に突きつけた。これが功を奏したとき、協約適用除外をできるだけ制約したいIGメタルと雇用の喪失を恐れる従業員あいだには緊張関係が生じた。従業員のなかの組合組織率が高い場合でもそうしたことが起こった。前述の協約政策会議においてIGメタル本部のオリヴァー・ブルクハルトらはこう分析している。「中心的な問題は、雇用の喪失に直面した従業員が脅迫を受けやすい、という問題である。雇用の喪失が現実のものであれ、ただ『感じられる』ものであれ、それは脅迫として作用する。従業員は高い組合組織率にある従業員がまさにそうなのであるが—IGメタルとともにまたはIGメタルを通じて解決を見出したいという期待をもっているが、それは〔使用者の〕攻撃を阻止したいという期待ではない。これによって、IGメタルについて、雇用保障を求める組合員の利益と、労働条件の規制との間で緊張関係が生じる」（Burkhard/Iwer/Wagner2006: 38）。

図3 協約適用除外交渉の構造（著者作成）²⁰⁾



「脅迫」におかれた従業員との緊張関係のもとでIGメタルはきわめて厳しい判断を迫られた。

IGメタルの原則的立場からみれば、当該企業の収益や市況動向などに鑑みて使用者の協約適用除外申請が必要に基づいておらず、「競争力の維持・改善」はたんなる口実で国外移転は明らかな「脅迫」の手段であると判断できる場合、そうした申請に正当性はなく、IGメタルは申請を却下すべきであった。それは正論であるし、拒否権を行使して交渉を「コントロール」することは制度上保障されていた。

しかしそれがまさに「脅迫」であればこそ、実際の交渉において申請を拒否することは困難であった。拒否した結果本当に雇用が失われてしまえばどうするのかという従業員の不安をIGメタルが無視し続けることはできないからである。自分たちの雇用が失われる可能性が高く、かつIGメタルにはそのことを跳ね返す力がない、と多くの従業員が考えた場合、横断的労働協約はあくまで崩すべきでないとするIGメタルの立場を貫き通すことは容

易ではない。

シェフラー社のケースの焦点はまさにこの点であった。IG メタルのエルンストやノイゲバウアーらはもちろんそのことを分かっていた。だからこそ彼らは、IG メタルがエルファーハウゼン工場の従業員の雇用を守るために全力で闘うことを約束し、従業員の不安に応えようとした。しかしその努力は成功しなかった。

このシェフラー社のケースは明らかに例外的なケースであり、今日のドイツの金属・電機部門における労使関係の平均像を表してはいない。しかしここから私たちは IG メタルが協約適用除外を吞まざるをえなくなる論理を読み解くことができる。すなわち、プフォルツハイム協定による協約適用除外が問題となった多くの事業所では、おそらく従業員はホイルングほど露骨に IG メタル役員と敵対することはせず、また組合員としての信義を露骨に裏切ることとはせず、しかし従業員の不安に配慮して柔軟に協約適用除外の判断をするよう IG メタルに働きかけていったのであろう。かたや多くの IG メタル役員は、エルンストほど頑なに原則論を堅持することなく、自分たちの力の水準を計算した上で、従業員の要望に譲歩していったのであろう。こうしてシェフラー社では顕在化した従業員と IG メタルとの緊張関係は多くの場合むしろ潜在的に進行し、IG メタルは「コントロール」の実質を手放すとともに両者のあいだで妥協が形成され、その結果「競争力の維持・改善」を理由として協約適用除外を承認するにいたったのであろう。このように考えられる。

IV 転轍の可能性

1 協約適用除外の定着とその多様性・変化

こうしてプフォルツハイム協定によって新たな展開をはじめた金属・電機部門における協約適用除外は、その後も継続し今日に至っている。その量的な推移について、バーデン・ヴュルテンベルク地方では次のようになっている。

表1 バーデン・ヴュルテンベルク地方における適用除外の推移

年	適用除外数(累計)	うち失効数(累計)	両者の差
2004	27	1	26
2005	178	17	161
2006	289	67	222
2007	379	138	241
2008	444	186	258
2009	648	286	362
2010	724	476	248

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2011

「適用除外(累計)」は協約当事者が協約適用除外について締結した累計数を表している²¹⁾。そこから「うち失効数(累計)」を差し引くことで、各年において協約適用除外が有効に実施されている事業所の概数を知ることができる。見られるようにこの値はほぼ250前後で一定している。

ただし値は金融危機の影響を受けた2009年に一時上昇している。金融危機による収益減少に対しては多くの企業が協約適用除外に

よるコスト削減ではなく、短縮労働(操業短縮を実施しそれにもなう減少する賃金の一部を国が補助する制度)を選好していることが報じられている(Der Spiegel 2009/7: 70f.)。しかしそれでも企業にとっての協約適用除外の有用性は失われていないことが分かる。

これら適用除外が実施されている事業所の協約拘束下にある事業所全体に対する割合は約25%であり、従業員ベースでみても同様の割合である²²⁾。以上のことは協約適用除外の普及が一過性のものではなく、構造的に定着していることを示している。

また、協約適用除外が広い範囲で定着する帰結として「負の賃金ドリフト」がしばしば指摘される。横断的労働協約が定める協約賃金の変化率と、実際に各企業において労働者に支払われた賃金を実効賃金(Effektivlohn)の変化率との差異が賃金ドリフトである。かつて1950年代から80年代にかけては、実効賃金の上昇が協約賃金の上昇を上回る賃金ドリフトが目立っていた。支払い余力のある個別企業が優秀な労働力の確保のために、住宅手当などの協約上乗せ給付を支払うことでそうした現象が生じていた。ところが2000年代以降に生じているのはこれとは反対の「負の賃金ドリフト」である(Bispinck 2011: 2f.)。これには、協約上乗せ給付が縮小していることや、横断的労働協約に拘束されずなおかつそれを参照値としても用いない企業が増加することなどの要因が作用している。しかしそれとともに、協約適用除外によって協約賃金の引き下げや賃金補償を伴わない労働時間延長が実施されることも、負の賃金ドリフトを引き起こす(Ebenda)。こうして協約適用除外は、労働協約の現実の労働条件に対する規定力を削ぐ一つの要因になっている。

しかしここで留意しなければならないのは、こうした協約適用除外の実態は様々ではないということである。前章で分析したように、プフォルツハイム協定の「競争力の維持・改善」は広い解釈の余地を有し、その運用は労使関係に規定されてきた。そしてその際使用者の従業員に対する「脅迫」が効果を発揮してきた。しかしこの構造はつねに純粋な形で貫徹しているのではなく、プフォルツハイム協定の実施の経験を積み重ねていくなかで、一定の修正を受けている。

筆者は労使団体へのインタビューを通じてそのことを強く印象づけられた²³⁾。ある IG メタル役員は「従業員への脅迫は依然として残っています。しかし協約適用除外の内容は徐々に改善されています」と述べ、別の役員はさらに踏み込んで「たしかにプフォルツハイム協定の当初は問題がありましたが、しかし現在は違います。便乗効果はすでに過去のものです」とまで述べていた。ニュアンスの違いはあるが IG メタルは「学習プロセス」を積んできた、という認識は共通して見られた。他方、これに対応して使用者団体の役員も「プフォルツハイム協定によってたしかに協約適用除外の数は増えましたが、内容的にはより窮屈な enger ものになっています」と評価していた。IG メタルが交渉をより有利に進める、または不利の度合いをより縮減する手がかりをつかんでいることは確かなようであった。前述の2005年の協約政策会議で示された IG メタルの強い危機感などから協約適用除外の交渉は依然として一方的なものと想定していた筆者は認識の修正を余儀なくされた。

ここでさらにクリティカルな問題は、協約適用除外を求める使用者の申請がどれほどの割合で却下されているのか、ということである。同じく筆者のインタビューによると、バーデン・ヴュルテンベルク地方の場合、協約当事者に提出された協約適用除外申請のうち約10～15%が最終的な協約当事者の合意に至らず、適用除外が認可されていない。しかしこの数値はあまり重要ではない。通常使用者が適用除外を希望する多くの場合、まずは事業所のあるIGメタル地区支部との事前折衝を行った上で認可される見通しがある場合に正式に協約当事者に適用除外の申請を行うからである。それゆえ実際はさらに多くの申請が却下されていると考えられる。

ではどのようにして、IGメタルは協約適用除外の交渉のなかで、労働側の妥協の程度を抑え、さらには適用除外そのものを阻止しているのだろうか。言い換えれば、どのようにしてIGメタルはその「コントロール」を一定の範囲で回復することに成功しているのだろうか。以下ではまずそれが可能になる諸条件について検討し、次に具体的な交渉のケースに則して分析する。

2 使用者にとってのリスク

まず協約適用除外を要求する際、使用者はつねに強硬な態度で臨めるわけではない。なるほどジューメンス社のピーラー社長は強硬な方針をもってIGメタルを挑発し屈伏させ、協約適用除外を実現させた。ピーラー社長はたんにジューメンス社の経済的利益を追求したのではなく政治的な目標を達成したともいわれた。事実、すでに述べたようにこれはその後に大きな影響を与えた。しかし多くの使用者たちはピーラー社長ほどには「勇敢」ではない。

ここである人事コンサルタントの著作（Schwarzbach2006）を取り上げたい。同書は、人件費削減を考えながらも労働協約に拘束されているなかでそれが果たせないという使用者に対して、解決策とその際の注意点を指南したものである。

著者はまず使用者が使用者団体を退会して労働協約からの脱退することが解決策となりうるかと問い、それに対して否定的な見解を示す。いわく「使用者団体を退会することまたはOT会員〔協約に拘束されない会員資格〕に移行することは、重大かつネガティブな結果をもたらしかねません。そして労働協約を回避して人件費を削減するという目標が達成できないものになる可能性があります」（Ebenda: 50, 傍点引用者）。すなわち、法的には使用者団体を退会したとしても協約の有効期間中は拘束から逃れられず、協約終了後も「余後効」が働き、従来の協約の労働条件を改めるには個別に労働契約を締結しなければならない。これは「膨大な手間」だ、という。これに加えて紛争のリスクがある。協約が終了すれば労働組合は平和義務（協約期間中はストを行わない義務）から解放されるので、新たに協約締結を要求してストが行われる可能性がある、という（Ebenda: 51）。

そこで著者は、開放条項を用いた協約開放（＝協約適用除外）がベターな解決策であると勧める。これであれば協約の拘束から脱退することなしに協約水準を下回って人件費を削減することが可能だからである。しかもそれは協約期間中に実施できる。

しかしでは協約開放にリスクがないのかといえば、そうではないと著者はいう。「事業所内雇用同盟または立地保障協定によって

協約開放を実施することは従業員内の雰囲気に重大な影響を及ぼしかねません。それはさらに従業員のモチベーションに影響する可能性があります」（Ebenda: 89, 傍点引用者）。漠然と「労働組合と従業員代表委員会は事業所の経済状況を考慮して、所得の減少や労働条件低下に応じるべきである」というような問題の立て方は従業員の疑問に答えるものになっていない。どのような根拠に基づいてどれだけの所得の減少や労働条件低下が必要なのか明確でなければ従業員の不信は免れない、という。

それゆえこうした「重大な影響」を避けるためには、いたずらに不信を煽ることのないように注意を払いながら、対話と説得を通じて協約開放の合意に至ることが肝要であると著者は説く。具体的にはまず事業所の現状についての「慎重な状況分析」がなされなければならないし、さらにコストを削減できる協約開放以外の「より穏健な解決策」がないか、従業員を引き込んで検討を行わなければならない（Ebenda: 93ff.）。

こうしてあらゆる検討が尽くされた結果従業員が協約開放に納得する－これが著者の提示する理想的なシナリオである。「従業員代表委員や従業員を引き入れて解決策を採求することは、本気で取り組まれるべきことです。…解決策を精査した結果、必然的な成り行きとして協約開放について交渉することになれば、それは〔従業員の協約開放に対する〕受容を促すことに役立ちます。…協約開放が唯一の解決策として描かれると望ましいのです」（Ebenda: 106）。

ここで述べられていることがどの程度企業実務のリアリティを反映しているのかは分からない。しかし使用者にとって協約開放＝協約適用除外を実施することがそれほど容易ではなく、リスクに対する「配慮」と従業員を説得する「労力」とを必要とすることは確かなようである²⁴⁾。こうした使用者のリスク回避の態度に応じて、適用除外の労使交渉における力関係は一方的なものではなく、より均衡なものに近づく。

3 事業所レベルにおけるIGメタルの貫徹能力

しかしこうした使用者のリスク回避の態度は独立変数ではなく、当該事業におけるIGメタルの組織力によって大きく左右される。IGメタルの組織力が弱い事業所であれば使用者はリスクを恐れずに適用除外を押し切ることができる。その逆も成り立つ。

ここで問題となっているのは、横断的労働協約が締結される金属・電機部門という産業部門のレベルではなく、協約適用除外が問題となっている当該事業所におけるIGメタルの力であることに注意しなければならない。前述の協約政策会議におけるペーターズ委員長演説はこの問題について述べている。「事業所レベルという行動フィールドにおいて私たちが成功裏に活動するときのみ私たちは横断的労働協約を安定させることができます。疑いなく私たちの協約政策において事業所レベルという活動フィールドの位置づけは増えています。かつてであれば協約交渉のなかで力のある地域や力のある事業所がみんなのために石炭を火から取り出し〔＝成果を獲得し〕、多くの従業員はそれに任せておくことができました。今日では従業員に対してこういなければならない。疑問があればだれもが自分自身で行動しなければならない、と。…私たちはもっと多くの事業所で協約交渉能力を備えるようにな

ることが必要です。それは、…労働協約によって達成したものを〔事業所レベルで〕防衛するために必要です」(Peters2006: 61)。つまり、事業所ごとの組織力の不均等性を横断的労働協約によって覆い隠すことができなくなったことで、「最も弱い環」が崩されるようになった。これを対抗するために IG メタルは産業部門と事業所の二重のレベルにおいて組織力を強化することが必要になった。

協約適用除外にともなうこうした新しい労使交渉の形態に対応するために IG メタル本部は「ハンドブック」を作成している (IG Metall2010がその最新版)。「ハンドブック」がまず強調することは、協約適用除外が問題となっている当該事業所での IG メタルの「貫徹能力 Durchsetzungsfähigkeit」の重要性である。貫徹能力とは当該事業所における組合組織率と動員力のことである。そしてこう述べている。「〔当該事業所における IG メタルの〕貫徹能力が欠けている場合、基本的に〔適用除外の〕交渉を始めてはなりません」(Ebenda: B3)。交渉に始める前に貫徹能力を十分に見極めなければならない、としている。

これはきわめてリアルな認識に基づく指針である。筆者のインタビューによれば、ある地区では当該事業所の IG メタルの組織率が50%を切っていると IG メタル側の交渉力が大きく制約されるので、基本的にはその水準を上回る組織化が達成された場合のみ協約適用除外の交渉を開始する、という。

しかし交渉そのものを拒否したとしても問題が解決するとは限らない。「ハンドブック」はいう。「〔貫徹能力の不足を理由に交渉を拒否した場合〕もちろん使用者側からのありうる反撃を覚悟しなければなりません。…交渉を開始しないからといって、さらなる紛争を引き起こすことから免れるわけではありません」(Ebenda: B3)。これもまたリアルな認識である。そして「ハンドブック」は組織上の理由—筆者の理解では交渉を開始しないと組合組織が打撃を受けると判断される場合—や社会的責任の観点から貫徹能力が欠けていても交渉を始めなければならない場合があるとしている (Ebenda)。

4 IG メタルの交渉指針

ではいざ交渉に臨んだときに IG メタルはどうすべきなのか? 「ハンドブック」は次のように指南している。

第一に、使用者が協約適用除外を申請する根拠を徹底的に問いたださなければならない、としている。いわく「まず問題となるべきは、〔適用除外の〕申請がそもそも正当なものであるか、それとも従業員の負担によって競争上の優位を得ようとする手段にすぎないのか、という点です」(Ebenda: B2)。

そのために使用者に過去二年間の監査報告書、受注状況、売上高、資産などの現状についての情報に加え、今後の業績見通し、資金計画、改善計画などの提出が求められる。そして外部のコンサルタントに鑑定を依頼し、これらの資料を分析させるとしている²⁵⁾ (Ebenda: C10f.)。この資料提出の要求自体が協約適用除外の申請に対する抑止力ともなる。

「ハンドブック」は第二に、もし申請に根拠がある場合でもそこで従業員が行う譲歩が必要最低限のものであるかを審査しなければならない、という。「使用者が必要最低限のものだけを達成し

て満足することは稀なので、また使用者は大抵『多ければ多いほどよい』をモットーとして交渉するので、…通常、目標を超えたところを狙って提案をしてきます。」(Ebenda: B4)。それゆえ、作業組織の改善の余地はないのか、コストを削減できる他の方法はないのか、横断的労働協約を適用除外することなく事業所独自の給付の削減で対応できないか、こうした点について審査すべきとしている。

そして「ハンドブック」は第三に、従業員の譲歩に対する使用者側からの対価が妥当なものであるか審査する、としている。適用除外の期間中は経営上の理由による解雇を放棄するという約束が対価として一般的であるが、しかしそれだけではなく雇用を長期的に担保するためのコンセプトが実現されるのかという点が問題になる。いわく「適切で企業組織を効果的に変える措置を伴わずに単に経営上の理由による解雇を放棄する、または一般的な雇用の約束をするといった内容の規制である場合、特別な理由が必要です」(Ebenda: A15)。

その際とくに重視されるのは、ジーマス社やシェフラー社でも問題となったように、技術革新のための投資を行うという対価である。これによって事業所の生産能力が改善し、従業員の長期的な雇用の安定が担保される (Haipeter2009: 229ff.)。これは使用者側から見れば経営権を大きく制約するものである。「プフォルツハイム協定によってたしかに協約適用除外の数は増えましたが、内容的にはより窮屈なものになっています」という前述の使用者団体役員の評価はこうしたことを指している。

以上の交渉における IG メタルの何重もの審査は、つまるところ、企業の存続のためにまず従業員の犠牲が必要であり、そのためには横断的労働協約に踏み込む必要があるという主張に対して、その脱正当化をはかる試みである。デートレフ・ヴェッツェル IG メタル・ノルトライン・ヴェストファーレン地方本部長はインタビューに答えて、競争力の減退といわれるものは多くの場合企業の側に責任があるという (Wetzel2005)。いわく、「私たち IG メタルのところには頻繁に労働協約を適用除外してほしいという要望が寄せられます。それは通常、自分自身の宿題をやっていない企業からのものです。つまり、十分な投資を行ってこないで、製品開発を進めてこなかった企業です。つまりそうした企業は過去に成功を決するようなコンセプトを放置してきた結果、競争力上の不利をこうむっているのです」。そうした怠慢な経営者はもはや「Unternehmer = 作為する人 = 経営者」ではなく「Unterlasser = 不作為の人」であるとヴェッツェルは非難する。

ヴェッツェルはいう。「『メイド・イン・ジャーマニー』といえど低価格製品のことではなく高品質製品のことです。私たちは世界市場で最も低価格だからではなく、最も高品質であるからこそ輸出超過になっているのです」。ヴェッツェルはこうした構想を「ベッサー・シュタット・ビリガー」と呼ぶ。それは「ビリガー billiger」の戦略、すなわち企業が「より低価格に」生産することで競争に対抗し、そのために人件費を「より低価格に」しようする企業戦略に代えて、「ベッサー-besser」の戦略、すなわち「より質の高い」製品を「より質の高い」従業員によって生産する戦略を対置するものである。「ベッサー」戦略によって、従業員の労働条件低下を伴わずに、またはそれをできるだけ抑えて、企業の「競

争力の改善」を達成すべきという。

5 具体的な交渉ケース²⁶⁾

以上を要するに、客観的および主体的な条件に応じて協約適用除外の交渉については様々な可能性が開かれている、といえよう。このことを踏まえて、次に四つの具体的な協約適用除外交渉のケースを分析したい。

・ M社のケース ― IGメタルによる対案

これは「ベッサー・シュタット・ビリガー」の分かりやすい成功例である。

M社は弾薬メーカーであり、そのN工場には約280人の従業員が雇用されていた。2009年9月、M社は突如使用者団体からの退会を決定した。M社は警察や軍などの国内市場においては圧倒的なシェアをもっていたが、この間スカンジナビア諸国などの国外市場にも展開を始めていた。そして国外市場では競合他社と比較して賃金が高すぎると判断したM社は使用者団体から退会し労働協約の拘束から逃れることでこの問題を解決しようとした。M社は、協約失効後は賃金補償を伴わずに労働時間を週5時間延長して40時間とし、各種手当についても削減を行うことを表明した。

これに対してIGメタルの地元地区支部は同社の組合員に労働協約の拘束がなくなることによる不利益を説明し、M社を交渉に引き出すために組織化を行う必要があると提起した。これは成功し、二カ月の組織化運動ののち組織率は50%から80%になった。

組織の拡大によってM社はIGメタルの意向を無視できなくなった。同年12月、使用者団体、M社、IGメタル、M社N工場の従業員代表委員会の会談が行われ、IGメタルはM社の経営に問題があれば労使で共同して解決策を検討し、必要に応じて協約適用除外を容認する用意があることを伝えた。M社はこれに応じ使用者団体からの退会を取り消し、交渉が開始された。

IGメタルは外部のコンサルタントにM社についての鑑定書を依頼した。鑑定書は、M社の経営状況に問題がありコスト削減の必要があることを認めたが、他方で人件費削減だけでなく老朽化した機械設備を更新することが必要であると説いた。IGメタルはこの「ベッサー」戦略を採用した。組合員は「博物館のなかでは質の高い仕事はできない」と訴えた。

他方この交渉を通じてM社は工場をチェコへ移転することを示唆し、従業員の雇用不安をてにIGメタルからより大きな譲歩を引き出そうと試みた。しかしこのケースにおいて「脅迫」は大きな効果を発揮しなかった。従業員の多くが熟練工であり、M社の製品の品質維持のためには自分たちの熟練が必要であることを知っていたからである。それゆえに従業員たちはM社は国外移転を実際には行えないであろうと見ていた。

こうしてIGメタルは交渉を有利に進め、2010年1月、プフォルツハイム協定に基づく補完協約が締結された。そこでは、協約適用除外として2010年と2011年の二年間、従業員は休暇手当とクリスマス手当を削減すること、週35時間から37時間に賃金保障を伴わずに労働時間を延長することが定められ、それに対して使用者は2010年から2013年の四年間経営上の理由による解雇を放棄すること、17人の有期契約の従業員を無期契約とすること、職業訓

練生を毎年2人受け入れ、訓練終了後M社が採用すること、さらに160万ユーロの新規投資を行う、というものであった。

これらは全体的にみてIGメタル側の成功であった。M社の当初の要求は大きく後退を強いられ、従業員が譲歩を行う額（150万ユーロ）以上にM社は投資を義務づけられた。また従業員が譲歩を提供する期間が二年間であるのに対しM社の雇用保障の期間は四年間であった。IGメタルの交渉担当者は当時の新聞のインタビューに答えて「これはフェアな取引だ」と評価した。

このケースはIGメタルにとっての好条件が揃っていたといえることができる。工場の改善の余地が大きかったこと、従業員の熟練が高かったことはIGメタル側に有利に働いた。さらに従業員代表委員会との協力関係も良好であったことや親会社交渉時に前面に出てこなかったことも幸いした。そして何よりも従業員の組織化に成功したことがこの交渉を決定づけた²⁷⁾。

・ C社のケース ― 適用除外をめぐる労使対立

これは協約適用除外をIGメタルが拒否したケースである。

大手自動車部品メーカーのC社は、2009年5月全国の従業員2万7000人のうちの2000人以上を人員削減する計画があると発表した。理由は経済危機による受注の落ち込みであった。C社によれば2009年第一四半期の売り上げは前年比で40%に落ち込んでいた。経営陣は述べた。「私たちの家は大きすぎます。私たちの生産能力を来年以降の実質的な需要に適應させなければなりません」。そして同時に、他の手段によってコストを削減できるのであれば人員削減の規模は小さくすることができる、とも述べた。

これを受けて同年10月、C社K工場、I工場、V工場について協約適用除外を実施する補完協約が相次いで締結された。そこでは、5年間の従業員の労働時間延長、休暇手当・クリスマス手当の削減、協約賃金引き上げ時期の延長等の協約適用除外が定められるとともに、C社は期間中人員削減計画を放棄し従業員の雇用を保障すること、投資を行うことが定められた。

同社最大規模の6000人の従業員を擁するR工場にも約600人の人員削減が予定されていた。2009年10月これを避けるためには他工場と同様の協約適用除外の実施が必要であるとC社は告知し、もしこれが受け入れられないのであれば人員整理のみならず工場全体をルーマニアに移転させる可能性があるとも述べた。C社は、毎年3000万ユーロ、5年で1億5000万ユーロのコスト削減達成するために、週35時間から38時間への賃金補償を伴わない労働時間延長、クリスマス手当と休暇手当の削減、協約賃金の引き上げの延期を求めた。

IGメタルが依頼した外部のコンサルタントに鑑定書は、R工場の経済的問題はないと結論づけた。しかしIGメタルは将来の雇用保障を担保する投資と引き換えにであれば労働条件について譲歩する用意があることを示した。

2010年6月には交渉はいったん合意に向かいはじめたが、C社はさらに強硬に、R工場の国外移転や新製品プロジェクトをR工場から引き上げることなどの「脅迫」によってコスト削減のための追加的な譲歩を引き出そうとした。しかしこれは組合員のC社への不信を増大させた。IGメタルのニュースレターは批判した。「経営陣の態度によって、会社にとってR工場の雇用を維持する

ことは重要ではないということが最終的に明らかになりました。…経営者は週35時間制を覆したいという方針にのみ従って行動しているのです」。

他方、2010年に入ってR工場をふくめて自動車部品産業の経済状況は改善をみせはじめた。これによってR工場が国外移転される可能性は低いとみなされるようになった。そこでIGメタルは協約適用除外を承認する条件を引き上げ、もし協約適用除外を行うのであれば長期的な雇用保障につながる投資について、その具体的な内容についても補完協約上明記する必要があると要求した。しかしC社はこの要求を呑まなかった。

こうして様々な状況が協約適用除外の合意形成を困難にする方向に作用した。同年10月、R工場のIGメタル組合員集会が開催され、補完協約を締結しないことを67.6%の賛成で決議した。IGメタルのニュースレターは「拒否だ! Abgelehnt!」と大きく見出しをつけた。R工場でのIGメタルの組織率はこの交渉の中で上昇してはかながお20%以下であった。しかし非組合員の従業員もIGメタルの方針を支持した。

この後、翌2011年にかけてさらに交渉は続いた。しかし維持すべき人員数を協約上明記すべきか、補完協約を一定の経済状況のもとで使用者が一方的に解除できる条件（こうした規定が設けられる場合が多い）をどこまで厳密に定めるか、経営陣の報酬にも従業員と同等の削減を行うか、といった争点について労使の対立が収束せず、同年5月交渉は合意にいたらずに終了した。

C社は、先に紹介した人事コンサルタントが協約適用除外交渉において注意しなければならないと警告していることをまさに実践している感がある。IGメタルは協約適用除外について絶対拒否の立場ではなく譲歩の用意を示していた。しかしC社の経営陣が交渉の過程で従業員の不信を招いたことで合意は形成されなかった。かたやC社が試みた国外移転の「脅迫」は景気回復のなかでその説得力が薄れていった。

・ E社のケース — 交渉膠着から適用除外受諾へ

他方、交渉のなかでIGメタル側が追い込まれるケースもある。

E社は、国際的な自動車部品メーカーであり、そのI工場には約480人の従業員が雇用されていた。2008年3月、E社はI工場の従業員120人を解雇し、スロバキアに移転すると告知した。

これに対してIGメタルは外部のコンサルタントに鑑定を依頼し、それに基づき、スロバキアに移転した場合に発生する輸送コストが無視されていることや現地の賃金が過少に見積もられていることなどを指摘し、移転に経済的な根拠はないと主張した。

その結果さしあたりの休戦合意が実現した。2009年2月、協約当事者はI工場についての「立地保障協約」を締結した。期限は2009年末日であった。そこでは、横断的労働協約に定められた2009年中の賃上げ4.2%（2月に2.1%と5月に2.1%）分を放棄し、他方でX社はスロバキアの移転計画を中止すること約束した。賃上げ分を放棄するとはいえず立地保障協約の期限後は横断的労働協約が再び適用されるので、実際は賃上げ分の支払いの延期である。IGメタルは、それほど多くの譲歩をすることなく従業員の雇用を守れたとして「大きな成功」と評価した。

しかし協約期限後の2010年1月、E社は延期された賃上げ分の

支払いをさらに延期したいと主張し、加えて週35時間から40時間に賃金補償を伴わない労働時間延長、休暇手当とクリスマス手当の削減などによってコストを大幅に削減することを提案した。

これに対してIGメタルは協約適用除外を延長する必要は認めながらも、E社の提案内容は受け入れられないとした。IGメタルは雇用を長期にわたって保障するコンセプト、たとえば生産効率を高めるための1200トンのプレス機を導入などに必要であれば譲歩を行う用意があるとしたが、E社の提案にそうしたコンセプトはなく、「従業員に均衡を逸して überproportional 負担を強いている」（IGメタルの議事録より）ものであった。同年2月から5月にかけて4回の交渉が行われた。しかしIGメタルは主張を譲らず、膠着状態が続いた。

だがその後事態は変化した。2010年8月にE社はI工場の11人の人員削減を行った。これにともない事業所レベルの労使当事者間で補償計画 Sozialplan（人員整理にともなう補償金などの規制）が締結された。

このことを経て交渉の力関係はIGメタル側に不利に傾いた。IGメタルは譲歩を余儀なくされ交渉は妥結へと向かった。同年10月、協約当事者は「立地保障協約」を締結し2014年6月までの協約適用除外を定めた。そこではクリスマス手当・休暇手当の削減が定められE社側の要求が一部実現する一方、IGメタルが要求していた雇用保障のための投資は定められず、期間中の経営上の理由による解雇の放棄にとどまった。

このケースは今日においても依然として「脅迫」—この場合は一部が実行されている—がIGメタルを譲歩させる効果をもっていることを示している。

・ L社のケース — 協約適用除外と協約脱退

これもIGメタルが効果的に対抗できなかったケースである。

L社は家電メーカーであり、そのN工場では350人の従業員が雇用されていた。2007年2月、L社は収益が赤字になったことを理由に協約適用除外を実施して賃金補償を伴わずに週41時間へ労働時間を延長したいと表明した。同社ではそれまで協約適用除外が実施されたことはなかった。

N工場でのIGメタルの組織率は約20%であり、従業員代表委員会はIGメタルと協調せず使用者寄りの立場をとっていた。L社の協約適用除外の表明を受けてIGメタルは、従業員代表委員会に協約適用除外を締結する権限はないことを組合員に向けて周知させる書簡を送付した。いわく「もし事業所レベルで労働時間の延長が行われた場合、組合員には労働協約を遵守させる〔使用者に対する〕請求権があるので、私たち〔IGメタル〕はすべての組合員に対して法的な保護を提供します」。

コンサルタントに依頼してL社の経営状況を精査させたIGメタルは、鑑定の結果L社の主張の正当性を認めず、経営状況に問題はないと結論づけた。監査役会の役員報酬は引き上げられていた。IGメタルは「会社は従業員の犠牲によって利潤を引き上げようとしている」と批判した。

IGメタルは定石に則って工場の従業員の組織化を開始した。しかしこれは成功せず、20%の組織率は30%となるにとどまった。この背景のひとつには従業員の構成にあった。生産部門（100人）

約半数が非熟練工でありかつ年齢構成が高かった。他方管理部門(250人)は10%以下の組織率であった。例によってL社は要求が受け入れられない場合にはルーマニアに生産の一部を移転することを示唆したが、このケースにおいて「脅迫」は効果を発揮し、従業員の多くはIGメタルに組織されることを躊躇した。

こうした不十分な条件のもとで協約適用除外についての交渉が開始された。IGメタルはまた生産設備の改善などの「ベッサー」提案を行ったが、使用者は協約適用除外を実施するか国外移転するかの二者選択だとの立場を変えなかった。

協約適用除外にIGメタルが同意を与えようとしないうちに、2008年8月、L社は予告なしに使用者団体から退会した。協約の失効後L社では週5時間賃金補償が伴わずに労働時間が延長され、有給休暇も年2日削減され、賃金上げも横断的労働協約以下になった。そして生産部門の一部国外移転もまた実行された。IGメタルはレモン絞り器を用いた宣伝物を作成し、従業員をもっぱら「絞る」ことしか考えないL社の「家長長のごとき態度 Herr im Hause」を非難した。

このケースの舞台は前述のM社と同じ都市であるが、両ケースはきわめて対照的である。L社のケースではIGメタルが使用者に対抗していくために必要な条件(または資源)が十分でなかった。

6 競争歪曲

IGメタルの「ハンドブック」に再び戻る。そこで協約適用除外の適否を審査する指針として、前述の問題(必要性、相当性、代案の検討、使用者の対価)と並んで強調されていることは「競争歪曲 Wettbewerbsverzerrung」の問題である。協約適用除外による労働条件の低下はその当事者だけではなく、事業所間・企業間の競争条件を変化させること通じて他の事業所・他の企業の従業員にも負の影響を及ぼす。これが競争歪曲である。

「ハンドブック」は「賃金や労働条件の切り下げ競争の排除」は協約政策の目標であると確認し、こう述べている。「適用除外が競争歪曲を導きかねない場合、または他の事業所の組合員に否定的な影響を与えている場合、協約委員会、管轄の地方本部または中央執行委員会は〔適用除外に関する〕交渉結果を拒否できます」(Ebenda: A14)。またはこうも述べている。「ある場所での協約適用除外の規制によって、他の場所での組合員に是認できない不利益が生じてしまうのであれば、それはIGメタルにとって損害です。したがって、〔上部機関による〕調整の結果、ある事業所にとっては意味のある〔適用除外の〕規制であっても、他の事業所の不利益を配慮してそれを締結しないということがありえます」(Ebenda: C7ff.)。

そのためには、もし協約適用除外によって影響を受ける他の事業所がある場合には、該当する事業所を担当する地区支部は互いに情報を交換し、競争環境を具体的に分析し、交渉の進行や妥結について上部機関の指導のもと調整を図ること、などが必要であるという。つまりそれは横断的労働協約と産業別労働組合の存在根拠である「連帯」を維持するための具体的な方策である。したがってこの競争歪曲の基準が実際の交渉においてどのように運用されているのかは、きわめて興味深いところである。

しかし筆者がこれまで調査した限りでは、この競争歪曲を争点としてIGメタルが協約適用除外の申請を拒否または修正したという具体的なケースを発見することができなかった。そうしたケースがあれば教えてほしいという筆者の質問に対してあるIGメタル役員はむしろその逆のケースがあることを指摘した。いわく「競争歪曲を阻止することは夢のような願望だと思います。協約適用除外の規制はすべて競争の歪曲であることを、私たち実務家は知っています。たとえば印刷機メーカーの大手H社、M社、K社のケースです。この三社ではIGメタルはいずれも約70%の高い組織率です。しかしこの三社について1999年以降私たちは何らかの協約適用除外を実施しています。つねに始まりはどこかの一社です。一社で適用除外が実施されると競合する他社の使用者は従業員集会でこう呼びかけるわけです。『みなさん。もともと私はみなさんから譲歩をしてもらう必要はありませんでした。経営状況に問題はなかったからです。しかしIGメタルが私たちの競争相手に有利な条件を与えました。私もこれを享受したいと思います』と。競争歪曲を阻止するとは聞こえはいいですが、実行することは難しいのです。ただ、これら三社の適用除外はほぼ同じ水準です。みな悪い状態になったのだから、これは競争歪曲ではありませんね(笑)」。

ここで問題はふたたび「コントロールされた分権化」がいかに困難であるかということに立ち戻る。

おわりに

以上、プフォルツハイム協定の成立とその運用の分析を通じて、協約適用除外によって横断的労働協約の規制力が堀崩されてゆくプロセスと、それに対抗するIGメタルの運動を明らかにしてきた。協約適用除外に対するIGメタルの「コントロール」を保障したはずのプフォルツハイム協定は、労働条件切り下げの手段として当初の予想を超えて活用されるようになった。しかしIGメタルもまた、その拡大を限定してゆくような運動の経験を積み重ねている。

これら本稿で明らかにされた諸事実は、従来の日本でしばしばみられたような、ある種の単純化された、または理想化されたところのドイツ横断的労働協約の「モデル」に対して、大きな修正を迫るものであると思われる。

「はじめに」でも述べたように、企業別労使関係が支配的な日本では、それが労働組合の規制力を弱めているとの批判的視点から、それとドイツなどのヨーロッパ諸国の企業横断的労使関係との対照関係が強く意識されてきた。日本の労働市場規制が著しく脆弱であることの根本的原因が企業別労使関係に求められてきた。それに対してドイツは労使関係が企業横断的であるがゆえに企業間競争の論理が制度的に排除されていると考えられてきた。こうした日独(または日欧)を断絶のもとにおく図式は、近年日本における労働時間の長さや非正規労働者の待遇の劣悪さなどが深刻化するにともない、いっそう強調される傾向にあるといえる。

しかしドイツの横断的労使協約といえども、もはや安定的なものとはいえない。なるほど依然として労働組合は産業別に組織され、労使交渉は産業別に行われ、労働協約は産業別に締結されて

いる。しかしこれらの制度によって企業間競争の論理が当然に排除されるわけではない。プフォルツハイム協定の展開はまさにそのことを明確に示した。だからこそ、本稿で詳しく分析してきたようにIGメタルは、横断的労働協約の水準を獲得することとならんで、横断的労働協約の「横断性」そのものを維持または回復する努力を独自に組織することを迫られた。ドイツの横断的労働協約の現実とはこのようなものであった。

かたや日本でも企業横断的な規制力が存在してきたことが見逃されてはならない。たしかに企業別労働組合は戦後一貫して支配的であったが、日本の労働条件規制が名実ともに企業別に分断されるのは最近のことである。戦後日本の労働組合は春闘相場の形成を通じて企業横断的な規制力を実現してきたし、1975年以降の管理春闘の時代においてもそれはまだ残っていた。しかし90年代中盤以降、「自社型賃金決定」が提唱され、ベースアップを抑制し好業績の企業においては一時金の形態で労働者に報いる方式が広がった。厚労省調査では「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」における「世間相場」の割合が急速に低落していった。これは同時期の非正規雇用と拡大とあいまって日本における労働組合の賃金形成力の範囲を大きく縮減した。そして賃金水準が強度に抑制されてきた（岩佐2010a）。

以上のことを考え合わせるならば、ドイツと日本を異質なものではなく、むしろ両国の労働組合は企業横断的な労働条件規制の後退という共通の困難に直面していると理解すべきである。したがってまた、日本の労働組合運動がドイツの運動から学ぶことの可能性と必要性は、従来考えられていたよりもはるかに大きいといえよう。

IGメタルは、さしあたり防衛的・対症的なものではあるが、この企業横断的な労働条件規制の後退という困難に対抗しつつある。「グローバル化によって労働条件が悪化することはやむをえない。それゆえ横断的な労働条件規制はもはや適応できない」という論理が社会を捉えつつあるなか、それは本当に、どこまでやむをえないことなのか、IGメタルは徹底的な執拗さによってそれを検証し分析し、広く議論を組織してこの「やむをえない Sachzwang」の論理を解体しようとしている。

ひるがえって、同様の問題状況は日本においてどれほど認識されてきたであろうか。むしろ日本においてこそ使用者の従業員に対する「脅迫」はてきめんに効果を発揮し、ありえたオルタナティブを押し流し、労働側の譲歩を次々に引き出してきた、といえるであろう。これにより、脆弱ながらも存在してきた企業横断的な規制の「ダム」は決壊させられ、さらなる「競争歪曲」を引き起こしてきた、といえるであろう。その中で多くの労働組合は「うなずいてばかりいて自然に首が落ちる」悲劇を演じてきた、といえるであろう。

客観的にはそういえるはずである。にもかかわらず、否、より正確にいうのならば、まさにそのことに対応して、日本において労働組合の劣勢と横断的規制力の後退をそのように認識する作業は決定的に不足している。

「すべての社会の権力は本質において精神的な権力であり、ここから私たちを解放するのはただ認識のみである」（ルカーチ『歴

史と階級意識』）

【参考文献】

- （*は2011年12月10日現在インターネット上からダウンロード可能なもの）文中の“Ebenda”は「同前」の意。
- Bahnmüller, Reinhard 2009 Dezentralisierung der Tarifpolitik, in: R. Bispinck/Th. Schulten (Hrsg.), Zukunft der Tarifautonomie, Hamburg
- Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv. 2004 Kontrollierte Dezentralisierung, Düsseldorf*
- Bispinck, Reinhard / WSI-Tarifarchiv. 2005. Tarifpolitischer Jahresbericht 2004. Düsseldorf*
- Bispinck, Reinhard 2011. Pay in the 2000s, WSI Report 6*
- Burkhard, Oliver / Iwer, Frank / Wagner, Hilde. 2006. Thesen zur Tarifpolitik, Fläche und Betreib, in: B. Huber / O. Burkhard / H. Wagner Perspektiven der Tarifpolitik. Hamburg
- Busch, Hans Werner 2005. Flächentarifvertrag unter Modernisierungsdruck, in: Busch et. al Tarifpolitik im Umbruch, Köln
- Gesamtmetall. 2005. Geschäftsbericht 2003-2005*
- Haipeter, Thomas 2009 Tarifabweichungen und Flächentarifverträge, Wiesbaden
- Haipeter, Thomas / Brettschneider, Antonio / Bromberg, Ta-bea / Lehdorff, Steffen 2011 Rückenwind für die Betriebsräte, Berlin
- Huber, Berthold 2005 Betriebliche Abweichungen im Flächentarifvertrag Zur Tarifpraxis der IG Metall*
- Huber, Berthold / Burkhard, Oliver / Klebe, Thomas 2005 Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik WSI Mitteilungen 2005/11
- IG Metall 2010 Handbuch zur Vereinbarung von Firmen-, Anerkennungs- und abweichenden Tarifverträgen (Stand 7. April 2010)
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg 2011 Pforzheimer Tarifregelung Zwischenbilanz und Ausblick
- IG Metall Verwaltungsstelle Bocholt, Heinz Cholewa, IG Metall Verwaltungsstelle Dinslaken, Ulrich Marschner (Hrsg.) o.j. Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht
- Keune, Maarten 2010 Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries, Dublin*
- Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred 2004 Quo vadis, IG Metall?, Köln
- Peters, Jürgen. 2006. Zerstören, stabilisieren oder reformieren? in: Huber et. Al (Hrsg.) a.a.O.
- Schwarzbach, Marcus 2006. Betriebliche Bündnisse: Ein Leit-faden für die Praxis, Wiesbaden
- Wagner, Hilde / Welzmüller, Rudolf 2006. Flächentarifvertrag, in: Huber et. Al (Hrsg.) a.a.O.
- Wetzel, Detlef 2005 Interview 'Ohne Besser-Strategie kriegen wir Probleme', Mitbestimmung 2005/11*

WSI-Tarifarchiv 2011 Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2011*

岩佐卓也 2010a 生産性基準原理をめぐる攻防線 歴史評論 8 月号

岩佐卓也 2010b 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 4 巻 1 号 *

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 大原社会問題研究所雑誌 631 号 *

宮前忠夫 2004 新賃金体系への移行準備と労働時間大幅弾力化 労働法律旬報 1578 号

【新聞の略称】(ドイツでは記事の日付を「日・月・年」の順序で記載するが、本稿では日本式に直している)

FAZ: Frankfurter Allgemeine Zeitung

FR: Frankfurter Rundschau

FTD: Financial Times Deutschland

HB: Handelsblatt

SZ: Süddeutsche Zeitung

1) ドイツ語では Tarifabweichung という。これは「協約の基準とは異なった規制を定めること」の意味である。簡潔な訳語としては「協約逸脱」、「協約回避」、「協約例外規制」などが考えられるが、本稿では労働協約の法規範としての効力が停止されるという点が明確になるよう、これを「協約適用除外」または「適用除外」と訳す。

2) プフォルトツハイム協定の締結当事者は、IG メタルのバーデン・ヴュルテンベルク地方本部と、金属・電機部門の使用者団体である南西メタルの両者である。通常バーデン・ヴュルテンベルク地方において締結された労働協約が、「パイロット協定」として影響力をもち、ほぼ同一の内容が他の地方(州区分に一致する地方と一致しない地方がある)において、当該地方の IG メタル地方本部と金属・電機部門の使用者団体の間で締結される(=パイロット協定が移転される)。プフォルトツハイム協定の場合も同様の内容が他の地方にその後移転された。したがって、これら他の地方に移転された労働協約もまた広義にプフォルトツハイム協定と呼ばれる。ここでいう金属部門とは、機械製造、金属加工、自動車製造、造船、非鉄金属製造などを含み、製鉄、製鋼部門を含まない。

3) ICTWSS Database Version 3によれば、従業員ベースでみた日本の労働協約適用率は16.0%であるのに対し(2008年)、ドイツは62.0%(2009年)である。ドイツにおける協約適用率のより詳しいデータについては I で後述する。

4) そもそも協約当事者は自ら締結した労働協約を任意に変更できるから、こうしたタイプの開放条項は、適用除外のための法的な前提条件ではなく、適用除外を行う用意があることを示す協約当事者の政治的な宣言といえる。また協約水準との関係では、開放条項は、協約水準は全体として変更しないもの(たとえば労働時間の短縮にあたって従業員グループ間で差を設けることを事業所レベルの当事者に委ねる規定)と、事業所レベルで協約水準を下回することを可能にするものに区別される。本稿

で扱うのはもっぱら後者についてである。

5) ゲザムトメタルはプフォルトツハイム協定の締結当事者である南西メタルなどの各地方の金属・電機部門の使用者団体を全国的に統括している。これは IG メタルの中央執行委員会と地方本部の関係に対応している。ゲザムトメタル自体は協約締結当事者ではないが協約交渉において指導的な影響力をもつ。

6) 交渉の経緯については以下も参照。Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005, S. 10ff. 宮前 2004

7) Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004 はプフォルトツハイム協定締結直前に刊行されたものであり、その時点での各産業部門における開放条項が網羅的に紹介されている。

8) Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred 2004 は 2004 年協約交渉には触れていないが、IG メタルの「石頭」を批判的に紹介している文献である。

9) 正確に言えばフィスマン社では、経営組織法との抵触を回避するため、個別の労働契約のレベルで事業所レベルでの労使合意の内容に合意するという手法がとられた。事業所レベルの労使当事者は、この場合の賃金補償を伴わない労働時間延長は従業員の雇用保障とセットになっているので、「有利原則」(労働者に有利な規制であれば労働協約の適用を除外できるとする労働協約法 4 条 3 項の規定)に照らして合法であると主張したが、裁判所はこれを却下した。

10) <http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/E8DCEC9D9883C4E7C1256E1600453494> (2011 年 11 月 21 日アクセス)

11) WSI-Tarifarchiv 2001 による。なお 2009 年では西 56%, 東 38% である。横断的協約ではない企業協約の適用率は西 9%, 東 13% である(2009 年)。これらを除く西 36%, 東 49% では協約が適用されていないが、しかしそのうちの約半数(西 19%, 東 24%)では労働協約を参照値 Orientierung として従業員の労働条件が定められている。

12) こうした企業横断的な一律の労働時間短縮とは別に、受注減少に陥った企業について、雇用維持のため期限付きで賃金補償を伴わない労働時間短縮を行うケースが 90 年代以降にある。そのきっかけはフォルクスワーゲン社が景気後退に対応するため 1993 年の企業協約で、賃金補償を伴わずに労働時間を週 36 時間から週 28.8 時間に短縮し、その対価として従業員の雇用保障を定めたことであった。この仕組みはその後「雇用保障協約」として金属・電機部門の横断協約にも導入された。

13) http://www.dradio.de/dlf/sendungen/interview_dlf/234933/ (2011 年 11 月 21 日アクセス)

14) 少数ではあるが以上の論調とは異なる評価もあった。たとえば IG メタルの機関紙は、「協約適用除外についての締結内容がどのように解釈されるのか不安である」との組合員の声を報じている(direkt 2004/3)。また「ビルト」誌は締結内容について「40 時間労働が公式に再来した」と報じた。この記事について IG メタルは、事実に基づかず読者を欺くものだとして法的措置を検討していた(Ebanda)。

15) 以下の記述は IG Metall Verwaltungsstelle Bocholt et.al. o.j. および当時の IG メタル交渉担当者へのインタビュー(2011

年12月20日)に基づいている。

- 16) なお後のことであるが、協約適用除外が実施されたジューメンス社のカンプフ・リントフォルト工場は2005年にベンキュー社に売却され、その翌年閉鎖に追い込まれている。このことが、ジューメンス補完協約に対する評価を否定的なものにする追加的な要因になっている。
- 17) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/08/inbrief/be0408301n.htm> (2012年2月7日アクセス)
- 18) 承認協約 *Anerkennungstarifvertrag* とは協約拘束下でない使用者と労働組合が横断的労働協約の水準を適用することを定めた労働協約であり、その際部分的に横断的労働協約を下回る水準が定められる場合が多い。
- 19) 以下の記述は雑誌新聞記事とくに *Der Spiegel*2006/48:84f., *personalmagazin*2007/5: S.14ff., *Die Welt*2006.11.22, *FAZ*2007.1.26および以下のサイトの情報に基づいている。
<http://www.igmetall-conti-schaeffler.de/>
<http://www.nachrichten-aus-hassfurt.de/Meldung%20267.htm> (いずれも2012年1月23日アクセス)
- 20) ジューメンス社のケースでも行われたように、協約適用除外交渉の際、当該事業所の IG メタル組合員集会在事業所協約委員会を選出し、それが定める方針のもと交渉担当者が交渉を行う。事業所協約委員会は交渉内容を審議し、その是非を決定権者である IG メタル地方本部長に答申する。従業員代表委員が IG メタル組合員である場合通常事業所協約委員会に加わる。他方労働側とは異なり、使用者団体と使用者の間には緊張関係は通常発生しない。筆者のインタビューで使用者団体の役員は「私たちは弁護士と同じで、使用者の要求をコントロールすることはありません」と答えている。
- 21) 2010年段階の累計724のうち51%は「差し迫った経済的問題」に基づく場合、すなわちプフォルツハイム協定以前でも適用除外が可能であったケースであり、狭義のプフォルツハイム協定に基づくケースは32%である。残りは承認協約である (IG Metall Bezirk Baden-Württemberg2011)。
- 22) 後掲注23のインタビューによる。協約適用除外の実態については Haipeter2009も参照。
- 23) 筆者は、IG メタル本部 (2011年12月12日)、IG メタル・ノルトライン・ヴェストファーレン地方本部 (2012年1月11日)、IG メタル・バーデン・ヴュルテンベルク地方本部 (2012年1月18日)、IG メタル・フランクフルト地方本部 (2012年2月9日)、IG メタル・K 地区支部 (2012年2月17日)、メタル NRW (使用者団体, 2012年1月12日) にインタビューを行った。
- 24) バーンミュラーも、使用者たちが一様に横断的労働協約の弱体化を目指しているわけではなく、労働条件の決定が個別事業所レベルに降ろされることによって生じるリスク—たとえば紛争の増大、取引コストの高騰、労働組合による新しい基準設定など—が少なくないがゆえに、多様な利害をもっていることを指摘している (Bahnmüller2009: 92)。
- 25) INFO-Institut や IMU Institut などこうした労働組合向けのコンサルタントを手がける専門会社が存在する。その活動についてはたとえば *die tageszeitung*2007.11.3の記事を参照。

26) 以下のケースは注23のインタビュー、関係資料に基づいている。C社については IG メタル交渉担当者への電話インタビュー (2012年2月29日) によって情報を補足した。社名はすべて匿名である。

27) 協約適用除外の交渉をきっかけにして当該事業所における IG メタルの組織率が上昇し、組合員の活動への直接参加が行われているとの報告がいくつかある (*Die Zeit*2006/6, Haipeter et al.2011: 225)。