

書 評 と 紹 介

Walter Müller-Jentsch und
Peter Ittermann,
*Industrielle Beziehungen
Daten, Zeitreihen, Trends
1950 ~ 1999*

評者：徳永 重良

ドイツ人研究者の文献を読んだりまたは彼らと議論してみて常日ごろ感じることは、彼らが概して独特の思弁愛好的な性向を有することである。形而上学へのこだわりないしは、スペキュラティブな性向と言い替えてもよい。彼らと一緒に仕事をした経験からすると、まず方法論やスケルトン、概念規定にかんする議論が延々と続き、ときに辟易することがある。このような性向は必ずしもわるいとは限らない。ドイツ観念論の壮大な体系の成立はおそらくこうした性向抜きには考えられまい。またその体系志向的な研究態度は実に見事な成果に結実することがあるからである。

だが労使関係論のような経験科学の分野となると事柄はおのずからことなる。この場合には、データのうらづけのない議論は机上の空論にすぎず、説得力に乏しい。彼らのペーパーには当該分野を論じているにもかかわらず、ほとんど実証的根拠を提示しないものが時々みられる。こうした例は、日本やアングロサクソン系の国々の場合ときわだった対照をなしており、スペキュラティブな性向の消極的な例であろう。他方、ドイツ人研究者に言わせると、日本人の

多くは概してモノマニアクなほどデータの収集に固執するが、それを使ってどのようなテーゼなり体系を提示し組み立てるかに、さほどエネルギーを使わない、もしくは余り関心がない、ということである。むろんこれは極言であるが、彼らの批判もまた一概的にはずれとも言えぬだろう。それは日本人の、原理・原則にこだわらないプラグマティックな性格 - 良い意味でも悪い意味でも - の一面を言い当てているからである。

むろんドイツの場合にもデータがないわけではない。いな、政府、労働組合、使用者団体、企業などの刊行物、年鑑類には豊富な統計が盛り込まれており、むろんその他の文献にもそれは散見される。だが個々の原資料にあたることは必ずしも容易ではない。とりわけわれわれのような外国人の場合にそうである。本書は労使関係にかんする50年間の基本的統計を収集し、それらを体系的に集成したものである。戦後のドイツ労使関係を研究するものにとってまことに便利であり、とくにわれわれにとっては願ってもない労作である。

さて著者の一人であるミュラー＝イエンチは、元来、アングロサクソン諸国で発展をみた労使関係というディシプリナリーを、ドイツで *Industrielle Beziehungen* として最初に体系化した人である。1986年に出版された『労使関係の社会学』がそれである。またフランクフルト学派が70年代に世に問うた現代労働組合の本格的な研究、『ドイツ連邦共和国における労働組合』の共著者としても夙に知られている。彼はルール・ボウフム大学の名誉教授であり、かたわら IIRA のドイツ支部会長を務めているから、斯学の第一人者であるといってい

まず本書の編別構成をみておこう。それは以下の8つのセクションからなっている。

はしがき

- A 国民経済的枠組みデータ
- B 労働市場と就業
- C 労働組合
- D 使用者団体
- E 労働協約・報酬・労働時間
- F 労働争議および労働裁判所関係
- G 共同決定と経営評議会
- H 国際比較 / 出典

以下でその内容を大まかにみてゆくことにしたい。データは、原則として、1950年を起点とし、「以前の連邦地域」=かつての西ドイツ(以下、たんに西ドイツと表記)が90年代末まで連続して示され、91年以降は「ドイツ全体」と「新しい諸州」=旧東ドイツ(以下、東ドイツと表記)とに区分して示されている。表とならんでそれらを図示したグラフがふんだんに含まれているのが本書のひとつの特色である。

Aの「枠組みデータ」には、就業者および雇用労働者の総労働量(総労働時間)、年間労働時間、超過労働時間、国内総生産と労働生産性、国民所得、物価水準などが含まれている。日本のこの種の要覧に比べればかなり大づかみな捉え方をしている。ドイツ的な「骨太」の編集方針といえよう。注目すべきは一人当たり平均の超過労働時間のデータである。

それは70年の157時間をピークに80年代にかけてほぼ一貫して低下し、98年には66時間となっている(西ドイツ)。これに対し東ドイツでは統一直後に70%程度も増加し、近年、40時間台で推移している。総じて、労働時間統計を「枠組みデータ」として掲げることが、この問題がドイツでいかに重要関心事であるかを物語っている。

Bには、各種の就業人口、職業訓練、失業、

外国人労働者、非正規労働者など労働市場と就業構造にかんする統計が収録されている。とくに興味ある事実を列挙すれば、「生産的労働者」の比率は、70年代前半にピークに達し、以後ゆるやかに減少している。第1次産業は同じころ10%を切り、いまは3%程度で横ばい。それに対し第3次産業は70年代中ころ生産労働者を上回り、90年代前半には60%に達している(西ドイツ)。労働者のカテゴリー別増加率でみると、1950年に比べ、ブルーカラー労働者は60年中葉にピーク(1.5倍)を示したものの、以後一貫して減少している。50年間に職員(Angestellte)は実にほぼ4.5倍に増加した。公務員(Beamte)も90年代になるとやや減ったとはいえ2.5倍になった。いわゆる経済のサービス化は着実に進んでいる。西ドイツに比べおかれていた東独でも統一後サービス化が進んでいる。

パートタイマー、派遣労働者、期間就労者などの非正規就労者atypische Beschäftigungについての統計が整備され、収録されているのも注目される。わが国の類書にはこの種の数値はほとんど掲載されないのが普通である。行政がこうした形態の雇用者をよく把握しており、またそれを収録する点に著者の見識が示されていると思う。失業率は、西に比べ東が高く、とりわけ東ドイツでの女性は20%台にも達している。よく指摘されるように、東西間の格差は統一から10年たった今もなお容易に解消されないことが分かる。外国人の失業率もドイツ人のほぼ2倍と高い。55歳以上の中高年層の失業も90年代に入り急増している。高い失業率はドイツ経済の抱える最大の問題である。

Cは労働組合統計である。この章はもっとも充実した章であるが、それはDGBをはじめとする各組合が几帳面であり、かかる情報を公開しているからであろう。組織率は長期漸減傾向にあり、統一時に持ち直したもののその後概し

て急落しつつある（DGBの場合、28%）。その一つの重要な要因は産業構造のサービス化にある。職員層の組合の資料がそれにつづくが、これについては割愛する。ただ組織率低下の傾向に対し近年、組合の合同が進んでいることを指摘するに止めよう。たとえば合同サービス業労組〔ver.di.〕は、公共労組ÖTVを中心に、メディアや職員労組（DAG）をも包含し、308万人の組合員を擁する巨大労組であり、金属労組を抜いてDGB傘下のトップのランク〔36.3%〕を占めるにいった。

労組統計に比べるとDの使用者団体のそれははるかに少ない。それは後者がもともと数値を公表していないからである、と著者は述べている。全金属使用者連盟の場合でみると、組織率は企業数、従業員数のどちらの場合も長期的に漸減傾向にあり、とくに東独では近年この傾向がよくなっている。そこでは脱退や未加盟が増えつつあるため、従業員でみた組織率は60%台から30%台へと半減した。使用者が協約交渉を回避する戦術をとっているものと考えられる。「協約の腐食化」の問題は労使双方にとって重大である。なぜならそれは労使関係のドイツモデルの根幹をなす協約制度の有効性に疑問を投げかけるものだからである。

Eには各種の労働協約、賃金、労働時間、有給休暇統計などが収められている。一人当たり従業員の実質純月収賃金・俸給は、1950年から90年の40年間に約3.53倍に増えたが（西ドイツ）、90年以降は停滞し、ほとんど横ばいである（全ドイツ）。労働分配率は70年代始めから長期的に見ると漸増傾向にある（65→72%）。ただし80年代には一たん低下し（65%）、91年以降ふたたび増加に転じたが、その後低下気味である。有給休暇は平均日数でみると西29.5日と東29日であり、西も東もあまり格差はない（ただし休暇請求日数が西ドイツでは6週間以

上が圧倒的に多いのにたいし、東ドイツでは6週間以下もまだかなりあるが）。

労働争議と労働裁判所のセクションFに移ろう。戦後のドイツが、ヴァイマル期に比べても国際的にみても労働争議が少ないことはよく知られている。しかし少ないとはいえおよそ10年目の節目ふしめで大きな争議が起きてきた。著者にしたがってそれを要約すれば、産業別では1)炭鉱、建設、繊維のようにストライキ参加者が低下傾向にあるもの、2)金属、印刷〔89年以降はメディア産別労組〕のように増加したものの、3)化学、ÖTVのように変動を示したものの、三大グループに分類できる。地域的には、バーデン・ヴュルテンベルクとノルトライン・ヴェストファーレンが重要な役割を演じてきた。典型的な部門をあげるとすれば、金属部門であり、金属労組と全金属連盟がこれにあたるという。労働裁判所への告訴では、解雇をめぐる案件が理由の約半分を占めている。

G共同決定と経営評議会の章は本書のなかの白眉である。この制度がドイツの労使関係の中核をなすものとされていながらも、それを計数的に明らかにする研究がきわめて少なかったからである。それゆえこの章は興味津々たるものがある。その一端を紹介してみよう。

モンタン産業共同決定法の適用従業者は55年の87.6万人から94年の26.1万人へと40年間で3分の1に激減した。すなわち、この間に産業構造が著しく変化したため、被用者にとってもっとも有利な共同決定法の適用範囲は縮小してしまったのである。76年共同決定法（従業員2,000人以上の企業に適用）の適用企業数は70年代半ばから安定していたが、統一後に増加している。

経営評議会の存在状態を経営規模別にみると、300人以上の大企業では90%以上で存在するが、規模が小さくなるにしたがって少なくな

り、規模5～20人では存在比率は一桁台になってしまう。そして経営評議会のない会社(Mitbestimmungsfreie Zone)の従業員比率は高まる傾向にある。経営評議会委員の所属をナショナル・センター別に見ると、DGBが75～83%(ドイツ経済研究所の数値では60%台)と圧倒的に多いが、趨勢としては低下を示している。他方、増加しているのは「未組織」からの選出であり、70年代以降増える傾向にある。この傾向はとくに東ドイツで著しい。同委員を性別、国籍別で見ると、近年、女性の比率は20%台まで高まっている。外国人は4%台と低いが、それでも趨勢としては増えている。

最後のセクションは国際比較にあてられている。その特徴は労使双方の諸組織や制度化、とくにEUのそれ-に重点が置かれていることである。詳細は省くが、日本の労働協約のカヴァー率が際立って低いのが目につく(ヨーロッパが70～90%であるのに対し日本はわずか20%程度)。

おわりに

以上みたように、本書はこれまであまり試みられなかったドイツ労使関係にかんする統計的研究である。膨大な1次、2次資料から当該テーマにかんするものを取捨選択し、それらを時系列に整理・加工したうえで、50年間の趨勢を明らかにしたこと-この点に本書の貢献がある。本書を一瞥して、ドイツ労使関係もさまざまな難問をかかえており、大きな歴史的転換点にあるとの感をつよくした。ドイツモデルは戦後50年にして試練に立たされているといえよう。

ところで、従業員の年齢や勤続年数にかんするデータがほとんど含まれていないのが不満といえば不満である。それは高齢化や内部労働市場の問題を考えるさいには不可欠のデータである。また国際比較もたんに組織についてだけで

なく、労働市場や賃金・労働条件についてもできれば触れて欲しかった。だが本書にそれらを求めるのは望蜀の嘆かもしれぬ。しかしながら、この本が、冒頭で指摘したような、形而上学に傾きがちなドイツ労使関係の研究の難点を補強し、その基本的データを提供してくれる絶好な労作であることは疑いない。

(Walter Müller-Jentsch und Peter Ittermann, *Industrielle Beziehungen Daten, Zeitreihen, Trends 1950～1999*, Campus Verlag, Frankfurt, New York, 2000, 255p.)

(とくなが・しげよし 宮城学院女子大学
人間文化学科教授)

北沢 栄著

『公益法人』

隠された官の聖域』

紹介者：早川征一郎

行政改革、なかでも特殊法人改革とともに、公益法人の改革も課題として意識され始めてきた昨今の状況ではあるが、こと公益法人に関しては、何よりも公益法人とはどのようなものか、公益法人はどのような問題性を持っているかという実態そのものを解明する必要がある。

本書は、その点でタイムリーな書である。執筆者はジャーナリストであるが、それだけに取材の労を惜まず、多くの公益法人の具体的姿を明らかにしている。新書版として、手頃にまとめられたのも便利である。

1

まず、本書の目次を紹介しよう。