

# ドイツにおける協約システムの 分散化と企業別労働協約

食品加工産業における事例研究

大重 光太郎

---

- 1 課題と分析視角
- 2 分析対象 調査対象と調査方法
- 3 調査概要
  - (1) 食肉加工業
  - (2) 高級惣菜・サラダ製造業
  - (3) 牛乳加工業
- 4 小 括
  - (1) 労働協約体制としての問題
  - (2) 事業所における利益代表にとっての問題
  - (3) 展望

## 1 課題と分析視角

ドイツの労働協約システムは、伝統的に横断的労働協約（Flächentarifvertrag）によって特徴付けられてきたが、90年代より横断的労働協約の分散化（Dezentralisierung）が見られるようになってきた。分散化には、横断的労働協約を前提としながら開放条項によって事業所レベルでの権限を強めるものと、企業が労働組合と個別に交渉し締結する企業別労働協約の二つに大別される。前者では、基本的に産業分野全体に共通する規定が前提されるが、後者では最初から個別企業の状況に合わせて労働協約が策定される。経営者側にとっての分散化の主たる目的は、賃金と労働時間を企業ごとに柔軟に設定することにある。そのため企業別労働協約という労働協約のタイプは経営者側の要望にほぼ対応したものであるといえる。同時に、何ら協約も適用されない無協約状況も広がっている<sup>(1)</sup>。これは労働協約システムの分散化というよりも、解体という文脈で理解されるべきであろう。

こうしたドイツの労働協約システムの発展傾向は、国際比較において「組織された」

---

(1) 労働市場・職業研究所（IAB）による従業員5名以上の事業所を対象とした調査によれば、協約適用率は1995年から2000年にかけて72%から63%に低下している。Vgl. Bispinck/ Schulten, S.157.

(2) 拙稿(2000)1～3頁参照。

(organisiert) もしくは「管理された」(kontrolliert) 分散化として特徴付けられている<sup>(2)</sup>。ここでの「組織された」あるいは「管理された」という言葉には、権限の委譲においては労使双方の合意を前提としている、産業別労働組合が依然として規制主体となっている、という制約が含まれている。しかしこの制約は実際にどこまでうまく機能しているのだろうか。いかなる問題点があるのだろうか。その問題点によって「組織された」分散化が掘り崩され「無秩序な」(wild) 分散化が進む可能性はないのだろうか。こうした問題意識のもと、本稿では企業別労働協約の実態に着目する。労働協約の分散化プロセスにおいては、横断的労働協約が開放条項を備えることにより、企業・事業所レベルの役割が高まったことに注目されることが多い。しかし企業別労働協約も確実に広がりつつあり、これが分散化のあり方の帰趨を見る上で重要な位置を占めている。労働組合系の経済学・社会科学研究所(WSI)により2002年に行われた従業員20人以上の事業所の従業員代表委員会(Betriebsrat)<sup>(3)</sup>に対するアンケート結果によると、横断的労働協約が適用されているという回答をした従業員代表委員会は70%であったのに対し、企業別労働協約が適用されているという回答は18%であった<sup>(4)</sup>。果たして企業別労働協約は有効な規制を行いうるであろうか。それとも単に「無秩序」な分散化にとっての一里塚に過ぎないのであるか。労働協約体制はそれによって「日本化」していくのであろうか<sup>(5)</sup>。

本稿の課題は、第一に、企業別労働協約における労働者の利益代表機能の実態と問題点を明らかにすることであり、第二に、これを通じて労働協約体制の分散化の特徴を浮かび上がらせることにある。

ところで横断的労働協約の場合には、その規定は自動的に事業所レベルで適用される。開放条項がある場合でも、これを利用しなければしないで済むのであり、その場合は最低限(賃金の場合)もしくは標準規定(労働時間の場合)が適用される。しかし企業別労働協約においては事情が異なる。第一に、企業別労働協約においては、労働組合が直接に経営者と労働協約を交渉し締結する。それゆえ労働組合スタッフには、横断的労働協約に比べより密接なケアと援助を行うこと、および事業所内の状況を知悉していることが求められる。組合スタッフは、複数の企業を相手に労働協約の交渉・締結を行わなければならない。これは量的に組合スタッフにとって大きな負担となる。また交渉においてはそれぞれの企業の個別事情と格闘しなければならないが、これも企業別労働協約間の相違をできるだけ小さくしようとする組合スタッフにとって大きな負担を意味する。第二に、形式上は外部の労働組合スタッフが交渉するとはいえ、実際には企業内の利益代表者、とりわけ従業員代表委員会が交渉において大きな役割を果たす。それゆえ企業内利益代表者が自分たちで労働協約締結に向けて格闘しなければならない。企業内の利益代表者の主体的な力量の如何が重要となる。

---

(3) 筆者はBetriebsratという言葉にこれまで「経営協議会」という訳語をあてていたが、実態を的確に表現しているとはいえないので、本稿では「従業員代表委員会」という訳語をあてる。日独の専門用語比較の観点から筆者の用法を含め従来の訳語を批判的に検討したものととしてSeifert(2001)の論稿を参照されたい。

(4) Vgl. Bispinck/ Schulten, S.158.

(5) 労働協約の交渉締結レベルが産業レベルから企業レベルに分散化する傾向は、労働協約の「日本化」として議論されている。さしあたりAltmann(1992)を参照されたい。

以上から、企業別労働協約においては、外部の労働組合と事業所内の従業員代表委員会との連携がうまく機能していることが必要となることがわかる。言い換えれば、企業別労働協約とは、労働組合の主体的力量と、企業内部の労使の力関係との合成の所産である。それゆえ労働組合と従業員代表委員会との結節部分の機能のあり方が、企業別労働協約を見る時の重要な視角となる<sup>(6)</sup>。

それゆえ本稿では、利益代表の実態を二つの視角から考察する。

第一の視角は組合側からとらえた企業別労働協約のあり方である。具体的には、労働協約の企業別化の背景、企業別労働協約間の相違、企業ごとの労働協約と事業所協定との関係、企業ごとの事業所協定の間に見られる相違、企業内労使の対応と評価、企業別労働協約に対する労働組合の対応と評価、が検討項目となる。もちろん、労働協約や事業所協定の交渉は次の第二の視角と重なる。しかしさしあたり論理的次元では区別しておく。

第二の視角である事業所レベルの利益代表機能については、利益代表の主体的力量に注目する。具体的指標としては、従業員代表委員会の状況（規模、メンバーの活動歴、組合員比率）、職場委員の活動状況、組合組織率、事業所内外のネットワークの有無などが上げられる。

なお本論では、具体的対象として企業別労働協約が広範に見られる食品産業を取り上げる。

以下では、調査の対象と方法、経緯を示した後、上記の二つの視角にそって調査概要を提示し、その上で調査結果の分析を行う。最後に労働協約の分散化への含意について小括を行う。

なお2001年7月に事業所組織法の大幅改正が行われ、従業員代表委員会の機能が強化された<sup>(7)</sup>。本稿で依拠する事業所調査は1999年5月～7月にかけて行われたものであり、従業員代表委員会の構成および権限も旧法に基づいている点を断っておく。

## 2 分析対象 調査対象と調査方法

調査対象は、ドイツ北西部に位置するオスナブリュック・エムスラント地方の食品加工業の事業所である<sup>(8)</sup>。食品産業といっても、この地方が農業地帯であることから圧倒的に農業牧畜業関連である。このため本調査でも食肉加工業や牛乳加工業が多い。

事業所の選択に際しては、対象となる地域において従業員規模の大きいものから2つ、中規模事業所（400～800人規模）を2つ、小規模事業所（300人以下）を2つ、計6つという目安を設定した。具体的には、食品産業労働組合（Gewerkschaft NGG: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätte、食品・飲食・旅館業労働組合）の地区事務所と相談し事業所候補リストを作成した上

---

(6) ちなみにこの点についての研究はドイツでも進んでいないと思われる。従業員代表委員会自体、あるいは労働組合の協約政策自体の研究についてはそれぞれ蓄積があるが、両者の結節関係については蓄積が弱い。しかし分散化が進行する中でここへの着目は重要になってきていると思われる。

(7) 改正法の概要については藤内（2002）を参照のこと。改正法の日本語訳は、『日独労働法協会会報』第4号（2003年3月）（藤内和公訳）に掲載されている。

(8) なお本調査は、オスナブリュック・エムスラント地方における3つの産業分野における事業所調査の一環として行われたものである。同調査では金属関連産業、食品加工業、化学産業の3つを対象とし、それぞれ6事業所、計18事業所の調査を行った。同地方の産業特性および、化学産業の事業所調査結果については、拙稿（2001）を参照されたい。

で、従業員代表委員会を通じて各事業所の調査受け入れの可否を照会し、承諾を受けた事業所を調査対象とした。

表1 調査事業所一覧(1999年8月現在)

	生産物	従業員数	従業員代表委員会構成 ( )内は組合員数	職場委員数 (従業員代表委員会メンバーを除く)	組合組織率 (%)	労働協約
Homann	高級惣菜, サラダ	総数 1712 工員 965 職員 747	総数 15 (15) 工員代表 11 職員代表 4 専従 2	16	全体 30% 工員 30+ 職員 30以下	90年代半ばに合同労働協約を離脱し、企業別労働協約へ。
Kemperr	精肉加工業 スーパー向け	総数 850 工員 700 職員 150	総数 11 (10) 工員代表 9 (9) 職員代表 2 (1) 専従 2	0	全体 40 工員 40+ 職員 10以下	1989年、経営者団体が協約締結権を企業に返還。これにより、産業別労働協約から企業別労働協約へ。
Artland	精肉加工業 スーパー向け,	総数 757 工員 636 職員 121	総数 11 (10) 工員代表 9 (9) 職員代表 2 (1) 専従 2	0	全体 40 工員 50+ 職員 ?	1989年、経営者団体が協約締結権を企業に返還。これにより、産業別労働協約から企業別労働協約へ。
Hansa	冷凍食品, 惣菜, サラダ	総数 571 工員 314 職員 257	総数 9 (8) 工員代表 5 (5) 職員代表 4 (3) 専従 1	12	全体 30 工員 55 職員 2	合同労働協約解体にともない、98年以降企業別労働協約へ。
Humana	チーズ, 凝乳	総数 290 工員 256 職員 34	総数 7 (6) 工員代表 6 (5) 職員代表 1 (1) 専従 0	0	全体 50 工員 50以上 職員 20~30	企業別労働協約。ただし実質的には別の州の横断的労働協約。
Bedford	精肉加工業 小売店向け高品質 精肉	総数 252 工員 143 職員 109	総数 7 (7) 工員代表 6 (6) 職員代表 1 (1) 専従 0	0	全体 12 工員 ? 職員 ?	労働協約は存在しない。

表1は調査対象の事業所を従業員規模の順に表示したものである。

調査においては聞き取りとアンケートを併用した。まず聞き取り調査は、1999年5月から7月にかけて行われた。聞き取り対象者は、事業所における経営層と従業員代表委員会それぞれの代表である。事業所調査においては、一事業所につき経営層の代表への聞き取り1時間、従業員代表委員会代表への聞き取り2時間、事業所見学1時間を目安とした。ただし一つの事業所( )においては経営層への聞き取りが出来なかった。聞き取りは統一の質問表に従って行った。また、組合スタッフの観点を考慮するために地区事務所の専従スタッフへの聞き取りを2度行った。調査者は筆者1人で、聞き取りはドイツ語で行い録音機を使用した。聞き取りと並行して、職業訓練と賃金システムに関するアンケート調査を行った。さらに企業別労働協約、経営協定を始めとする事業所内の

資料を利用している。

全体の特徴として、あらかじめ以下の諸点を指摘しておく。

- ・ 6つの事業所は、大別すると食肉加工業（、、）、高級惣菜・サラダ製造業（、）、牛乳加工造業（）の3つの領域に分けられる。
- ・  から  の5つの事業所では企業別労働協約が締結されている。ただし企業別労働協約のあり方は、3つの領域ごとにそれぞれ固有の経緯が見られる。
- ・ 事業所  は、労働協約が存在しない無協約状況にある。
- ・ 6つの企業はすべて、領域ごとの経営者団体に加盟している。脱退は全く考えられていない。横断的労働協約が無いため、協約回避を目的とする脱退は意味がなくなっている。逆に、裁判における経営者団体からの援助、あるいは法律、組織、税制などの情報提供など、経営者団体に所属するメリットが強調されている。
- ・ 6つの対象事業所は、すべて食品・飲食・旅館業労働組合（Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätte）の管轄領域である。同労働組合はドイツ労働総同盟（DGB）に加盟している。キリスト教労働組合や職員労働組合（現在はVer.diに統合された）などのDGB以外の労働組合は、個人レベルで見られる程度であり組織的には意味をもたない。

企業別労働協約の経緯が3つの領域で異なることを考慮し、以下では3つの領域を分けて調査結果を提示する。領域ごとの提示においては、次の二つの視角から利益代表の実態に光を当てる。

第一の視角は労働協約のあり方に関わる。着目点は以下である。

- ・ 労働協約の企業別化の背景
- ・ 企業別労働協約間の相違
- ・ 企業ごとの労働協約と事業所協定との関係
- ・ 企業ごとの事業所協定の間に見られる相違
- ・ 企業内労使の対応と評価
- ・ 企業別労働協約に対する労働組合の対応と評価

第二の視角は事業所内の利益代表機能の実態に関わる。主として利益代表機関としての主体的力量をあらゆる指標に着目する。具体的指標は、従業員代表委員会の規模、中心メンバーの活動歴、委員会における組合メンバーの比重、事業所全体における組合組織率、組合職場委員の活動状況、企業内における他の利益代表機関とのネットワーク（企業全体レベル、企業グループレベルにおいて）などである。事業所レベルの利益代表機能は、企業組織の再編、生産・労働組織の再編、賃金・労働時間制度の変更などの背景によっても左右される<sup>(9)</sup>。それゆえこうした条件も視野に入れて事業所での利益代表の主体的条件を検討する。なおこれをまとめたものが表2、表3である。

なお、時間に関する記述（「目下」「一年前より」など）は調査時点である1999年を基準としている。

---

(9) これら諸点については、拙稿(2000)5~6頁を参照されたい。

表2 過去10年における事業所の変化

事業所	事業所の位置と権限		事業所における変化			
	本社機能	親会社の有無	外部化を行った	外部化された	他企業との統合	人員増減
				×	*1	-
		×		×	×	+
		× (独立)	×	×	×	-
		×		×	×	+
	×					+
		×	×	×	×	+

\* 1 : 国外の親企業による事業所の一部売却が問題となっている。

表3 事業所における個別領域 (1999年8月現在)

	労働時間	賃金・俸給	チーム作業
	週37.5時間 柔軟な労働時間の導入：1997年事業所協定、+50～-100時間。	時間給。変更の議論はない。	ない。
	週37.5時間。労働時間の短縮。労働時間口座の導入。	以前は固定給の時間賃金であったが、2年前に生産領域へのチーム制の導入とともに成果が反映される成果報酬賃金 (Prämienlohn) が導入された。	ある。
	週37.5時間。 1995年より労働時間口座あり。 調整期間は1年。	チームへの出来高賃金 (Gruppenakkord) が見られる。	ない。
	週37.5時間。 労働時間口座あり。±15時間。労働時間の柔軟化。 調整期間は1年。	時間給。賃金原則の変更の議論はない。	一部の生産領域に試行中。
	週37時間。以前にも労働時間短縮口座があったが、これは長期休暇を取るために悪用され、現在は無い。	時間給 (Zeitlohn) のみ。変更の議論はない。	ない。
	工員が39.5時間、職員が41.5時間。 ±40時間を目安にした労働時間口座。 調整期間の規定なし。	協約によらない企業独自のあり方。以前は、時間給に基づく基本賃金と、勤続年数による給付、個々の作業過程における個人別成果反映部分の三層からなっていた。三つ目の成果反映部分は毎日計測され月ごとに集計して手渡される。チーム作業の導入とともに新しい賃金計測方法が導入。三層部分の固定化、新たに成功報酬部分の設置。半分を従業員に還元。還元金はチームメンバーに対等支払い。	約1年前導入された。

### 3 調査概要

あらかじめ企業別労働協約の交渉と締結の手順を、横断的労働協約の場合との比較で説明しておきたい。横断的労働協約は一般に地域レベルで締結され、全国統一の労働協約は稀である。地域の地理的区分は産業分野によって異なるが、おおよそ行政区分の連邦州に沿ったものとなる。そのため横断的労働協約の交渉・締結のパートナーは、州レベルの経営者団体と産業別労働組合となる。これに対し企業別労働協約の場合には、経営者団体の代わりに個別企業の経営者が交渉に当たるが、労働組合側では州レベルの産業別労働組合が引き続き交渉パートナーにとどまる。ただし実際の交渉は、地区の組合スタッフによって行われる。まず労働協約の改定が必要になる場合、地区事務所の組合スタッフが当該企業の組合員総会を招集し、要求について討議するとともに、労働協約改定のための労働協約委員会（Tarifkommission）を選出する。この委員会は、通常、地区事務所の組合スタッフ（協約委員会委員長を務め、交渉リーダーとなる）および従業員代表委員会のメンバーから構成される。重要な交渉、困難な交渉の場合には州レベルの組合スタッフも交渉に立ち会う。交渉結果は、労働協約委員会の承認を必要とする。

労働協約の種類は、横断的レベルと同様、包括労働協約（Manteltarifvertrag）と賃金・俸給労働協約（Lohn- und Gehaltstarifvertrag）との二つに大別される。前者は、雇用関係の開始と終了、労働時間、超過労働、支払いの一般原則、有給休暇とその手当て、年末一時金などの労働条件全般を定めるもので、比較的長期にわたり有効である。後者は1年～2年の賃上げ交渉ごとに改定され、賃金・俸給の等級規定および当該期間における賃金・俸給額を定めるものとなっている。

以下では、食肉加工業、高級惣菜・サラダ製造業、牛乳加工業の三分野をそれぞれ別個に取り上げ、労働協約をめぐる状況と事業所内の利益代表のあり方について概観する。

#### （1）食肉加工業（事業所 ， ， ）

##### 労働協約をめぐる状況

1989年まで調査地域の食肉加工業においては、ニーダーザクセン・ブレーメン両州を管轄する経営者団体と食品労働組合ニーダーザクセン・ブレーメン支部との間で締結された横断的労働協約が適用されていた。しかし、競争の激化にともない加盟企業が企業独自の柔軟な規定を求めたことから、1989年経営者団体は労働協約交渉・締結権（Tarifhoheit）を加盟企業に返還し、労働協約交渉の当事者能力を失った。これ以降、労働組合は個別企業と直接に交渉せざるをえなくなり、労働協約を締結する場合は企業別労働協約となっている。調査対象の三事業所のうち、二つの事業所（ ， ）で企業別労働協約が締結されているが、残り一つの事業所（ ）では労働協約が存在しない。以下では、まず無協約事業所の協約をめぐる状況について触れた後、企業別労働協約の見られる二つの事業所の状況を見ていきたい。

##### a) 労働協約のない事業所（ ）

事業所 は、個人経営の肉小売店を顧客とし、高品質の精肉・加工肉を中心に扱っている単一事業所

業所企業である。約3000の小売肉店とは直接に取引関係を結び、低い注文点数でも毎日、小売店に届けている。狂牛病は、安全な肉を求める消費者が増えたため、この企業にとっては却ってプラスに作用したという。完全な家族経営で外部資本は一切入っていない。過去10年の企業組織の変化はなく、従業員数は過去10年微増した。

事業所は小規模企業であるが、相対的に高い賃金と労働条件が保障されており、これにより労働組合の企業内浸透が防がれてきた。事業所内には従業員代表委員会も存在し、メンバーは全員組合員であるが、事業所全体の組合員数は10%弱と低い。1989年までは横断的労働協約が適用されていたが、経営者団体が協約締結権を放棄して以降、組合の試みにもかかわらず、経営者側が一貫して対話を拒否してきている。労働協約がなく賃金要求を行う法的基礎を持たないため、企業内では賃金交渉は行われない。賃金や労働条件は、以前は一方的に通知されるだけであったのが、2年前から従業員代表委員会を招いた説明会が行われ、実質的な意見交換が持たれている。最終的には経営側が外部の企業の状況を見定めて一方的に決定を行っている。従業員代表委員会の話によれば、労働協約がないのに高賃金が見られるという点で、労働組合にとってこの事業所は「目の上のコブ」(Dorn im Auge)のような存在となっている。

#### b) 労働協約のある事業所( , )

事業所とは、大量生産をベースに主にチェーン店向けの精肉・加工肉製造を行っており、両社の製品もかなりの部分競合している。2企業とも狂牛病の影響を大きく受けたという。事業所は創業以来の家族所有企業であり、事実上一事業所からなる企業である。東西ドイツ統合により東ドイツへの全国チェーンスーパーの展開が広がったことにより、90年代に急速に成長した。当事業所から外部化された事業所があるが、そこには労働協約がなく低賃金・劣悪な労働条件が特徴であり、ロシア系帰化ドイツ人が多い。事業所は、以前は大手食品企業(ネスレ)の孫会社であったが、1996年に独立した。調査対象の事業所に本社機能があり、他に販売事業所が一つある。

交渉の進め方については、企業別とはいえ賃金・俸給協約に関しては同じ産業領域内であり有効期間がほぼ対応しているため、交渉も複数の企業において並行して行われる。企業側は、別の企業の労働条件を持ち出して、より有利に交渉を進めようとする。各企業とも、近隣の企業での交渉状況を見極め、最初に締結することを恐れて他の締結を待つようであるが、例年パターンセッターが決まっており、その順番に決まっていくという。

交渉において経営者側は、他企業の低い労働条件を示しながら圧力をかけてくる。これに対する従業員代表委員会の戦略としては、意識的に競争上の比較優位を意図して妥協や譲歩を行うことが抽象的可能性として想定しうが、これは実際には見られない<sup>(10)</sup>。ただし従業員代表委員会間で競争意識がないとはいえない。複数の事業所から得た印象では、この競争意識とは、自分たちこそが従業員にとって一番有利な賃金・労働条件を獲得したいというものであり、いわば、従業員代表と

---

(10) この点を確認するために、複数の事業所で他の従業員代表委員会への評価を尋ねたが、意図的に低い労働条件を締結して自社の競争力を有利にしようという発想を持ち合わせていない。こうした想定は抽象的可能性としては想定しうが、実践レベルでは見当たらない発想であり、当初質問者の意図が理解されなかった。

しての自負からくる競争意識である。経営者側からの圧力に対しては、従業員代表委員会は労働組合を通じて情報交換を行っており、相互により協力関係を保っている。

労働組合は共通の線を保持しようと努力しているが、企業ごとの格差は徐々に広がってきているという。労働時間は週37.5時間で同じであるが、同じ職能条件に対する賃金・俸給を比較すると、事業所の方がよりも若干高くなっている。しかし事業所の従業員代表委員会メンバーの評価によれば、賃金・俸給面ではほとんど同じであり、それ以外の特別給付や労働条件で相違が大きくなってきているという。また横断的労働協約の再実現は困難という。

ここで事業所の事例を見てみる。1997年5月に労働条件全般を規定した包括労働協約が締結された。しかしこの労働協約の発効と同時に、経営上の理由による解雇を行わないことと引き換えに2000年12月末まで一部を凍結するという主旨の暫定労働協約が締結されている。表4は凍結される項目の一覧である。最初から低い労働条件で協約を締結せず、原則を定めてからそれを凍結するという二段階の手続きを踏んでいるのは、労働組合が原則的には共通ラインを保持しようと考えているためである。暫定労働協約を結んだことに対し、従業員代表委員会議長は、「これが賢い選択だったかどうかはわからない。どっちみち解雇はなかったかもしれない。しかし誰がそれをわかりえようか。」という評価を持っている。なおこの事業所では、賃金グループ分けが労使の問題となっている。東欧からの労働力流入や、労働市場の柔軟化による非正規労働の増大など安価な労働力が増えているなか、ドイツにおける職業資格をもっていない者でも持っている者より高い働きをすることから、経営者側は、資格だけでなく業績を反映させた賃金グループ化を望んでおり、従業員代表委員会との対立点となっている。

表4 事業所における暫定労働協約による主な変更点

	包括労働協約	暫定労働協約
労働時間柔軟化		労働時間の柔軟化規定の拡大
土曜労働	月曜～金曜。 土曜労働への言及なし。	土曜労働は理由がある場合には従業員代表委員会によって承認される。
残業手当	夜間は50%割増 夜交代勤務22時～6時	削除 同時間帯23時15分～5時
休暇手当てと年末特別手当	休暇手当ては全員に1日につき28DM、年末特別手当は協約賃金の85%。	1997年は、休暇手当ては支給し、年末特別手当はカット。 1998年は、全員に併せて1650DM。 1999年は、全員に併せて2490DM。 2000年は、全員に併せて2800DM。
労働免除	家族の結婚 1日 堅信 1日 家族の死亡（遠距離） 3日 引越し 2日 自身の結婚 2日 妻の出産 2日 配偶者の突然の重病 2日	0日 0日 1日 1年に1日 1日 1日 0日
解雇	規定なし	経営上の理由による解雇は行わない。

企業間の労働協約の格差以上に深刻な影響を与えるのは、劣悪な労働条件の事業所の存在である。当該地域は伝統的に農業地帯であり、組合員もおらず従業員代表委員会もない事業所が多い。組合

事務所が接触しようにも組合員が一人もいないため接触できていない。同じように労働協約が存在しないといても、先の事業所と異なりここでは劣悪な労働条件が特徴である。こうした事業所ではロシア系ドイツ人が多く見られ、また東欧との政府間協定で割り当てられている出稼ぎ労働者も働いており、賃金水準は50～70%程度しかないという。

#### 事業所内の利益代表のあり方

##### a) 労働協約のない事業所( )

従業員代表委員会メンバー7名の経歴は、4期が2人、3期が1人、2期が1人、1期3人となっており、バランスがとれている。専従メンバーはいない。全員組合員である。ただし組合に対しては距離のある見方が強い。副委員長は従業員代表委員会に選ばれてから組合員になったというが、それは従業員代表委員会活動のための組合主催セミナーに参加するためであり、組合との一体感は見られない。組合のセミナーは組合員でなくとも委員会メンバーであれば参加できるが、サービスを受けようと思うならば組合費を払うべきであるという個人的判断によっている。組合からの援助に対して、従業員代表委員会は二面的な評価を与えている。一方で日常的な援助への評価は高い。法的問題への問い合わせに対しては適切な助言がなされ、委員会選挙にあたっては様々な援助が見られる。概して必要な時に適切な対応がなされるという。他方で、組合全体の政策に対しては批判的な評価が見られる。すなわち、「グループ労働や労働時間の柔軟化などに関して組合に相談しても建設的なことは何一つ聞くことができなかった。他の組合に比べても遅れている」という評価が聞かれた。

一事業所企業であるため、企業内における他の従業員代表機関(中央従業員代表委員会や監査役会への従業員代表)は見られない。

事業所全体の組合員比率は低い(10%)。労働協約がないのに協約以上の賃金が得られることから組合へ入ることのメリットを訴えるのが難しい状況にある。加入呼びかけも熱心ではないという。

経営側は、過去数年の間に従業員代表委員会に対してよりオープンに接触する姿勢を示し、話し合いと情報公開を心がけるようになってきている。従業員代表委員会は決定プロセスに組み込まれるようになり、従業員代表委員会との協力関係が改善された。従業員代表委員会の評価が従業員のなかで過去数年の間に大きく高まったという(経営者側の評価)。

労使関係の全体的特徴は、相対的に高い労働条件によって労働組合の企業内浸透が防がれていることである。従業員代表委員会は、組合との一体感が弱く、また実際に依拠しえないために企業との一体感の方が強い。これは、新しい賃金制度やチーム作業の導入とその成功によってさらに強められているように思われる。

##### b) 労働協約のある事業所( , )

###### ・事業所

従業員代表委員会メンバーは11人で専従は2名である。職員代表1名を除き全員組合員である。メンバーの委員会歴は3人が25年以上、4人が2期目、4人が1期目と経験のあるメンバーが多い。職場委員はいない。単一事業所のため、企業内に他の利益代表機関はない。

組合組織率は約40%で、長期的に大きな変化は無い。ロシア系ドイツ人が全従業員比で25～30%

ほどいるが、彼らの組織化は困難であるという。

組合地区事務所との関係については、当従業員代表委員会が経験豊富であることから、日常的な援助を必要とする状況には無い。法律に関するさらなる情報提供を希望している。

・事業所

従業員代表委員会メンバー11人（専従2名）の経歴は、1人を除き全員が複数の任期を勤めている。議長は1981年からのメンバーである。従来は全員組合員であったが、現メンバーでは職員代表の1人が非組合員である。選挙では通常、事業所組織法で推奨されている約2倍の候補者が立候補するが、前回選挙では3倍の33人の立候補（うち非組合員5人）が見られた。委員会議長は非組合員の立候補について特に意外とは思っていない様子であるが、人員削減が進む中、従業員代表委員会メンバーが解雇から保護される点が背景にある。複数リスト間の選挙も可能であるが、当事業所ではリスト選挙によるしこりを防ぐため、単一リスト選挙（上位票数から当選）が取られている。

職場委員は7～8年前にはあったが、現在はいない。従業員代表委員会議長によると、職場委員制度は金属労組で始まったものであり、食品労組ではあまり発達していない<sup>(11)</sup>。企業内の他の利益代表機関としては中央従業員代表委員会がある。当事業所以外は販売事務所であるため、中央従業員代表委員会の独自の意義はほとんどない。以前ネスレグループにいた時には、企業グループ内の利益代表組織が発達していたが、独立によって利益代表ネットワークは縮小した。

事業所全体の組合組織率は約40%、工員領域では52～53%に及ぶ。調査時点では一時的に加入が増えている状況にあった。それは、この時点が賃金協約改定の時期にあたり、交渉のためのスト投票が可決され実施の準備中であったことが背景にある。ストが実施される場合には組合員だけにストライキ補助手当が出されるためである。同時に、企業内での交渉では組織率が交渉結果と直結するために、組織化の努力が強められたという事情にもよる。

組合地区事務所との関係については、良好であり、連絡をすれば必ず対応してくれるという。従業員代表委員会がすでに経験豊富であるため、地区事務所の援助をさほど必要としておらず、むしろ経験の少ない事業所を見てくれる方がよいという見解を持っている。

当従業員代表委員会は経験豊富なメンバーが多い。ストライキ投票（これは他で見られなかった）や労働裁判所の頻繁な活用などが見られる点で、他の事業所と比べ「闘争的志向」（委員長の評価）が強い。従業員代表委員会に対しては、経営者側も「多少古い考えをもっていて硬直的」という見方をしている。とはいえ従業員代表委員会を取り巻く状況は、人員削減傾向のなか厳しくなっている。削減は自然減と早期退職によって行われたため解雇は回避されてきたが、雇用維持のために暫定労働協約を締結せざるをえず、また労働協約以外の企業内の自発の手当ではほとんど削られてきている。

（2） 高級惣菜・サラダ製造業（事業所 ， ）

労働協約をめぐる状況

事業所 は、サラダや高級惣菜をチェーン店向けに製造している。国外の大手食品企業

(11) 地区労働組合スタッフによれば、食品労働組合の主要な担い手が従業員代表委員会であることから、「従業員代表委員会労働組合」（Betriebsratgewerkschaft）と呼ばれているという。

(Unilever)の子会社であるが、調査時点では企業の一部売却が問題になっていた。事業所は、冷凍食品製造を中心とする。調査対象の事業所に本社と主工場があり、他に東ドイツに100人規模の生産拠点が一つある。

この2企業は、以前は近隣にある同業種の4企業からなる労働協約共同体に属しており、団体労働協約(Verbandstarifvertrag)が適用されていた<sup>(12)</sup>。90年代半ばにそのうち2社が脱退し、残り2社となった後、企業別労働協約へと解消された。4つの企業別労働協約を比較すると、賃金グループ、特別手当の面で多くの相違点が見られるという。

調査対象の2社については、事業所がより賃金面で低いが、これは事業所の所有関係が頻繁に移り、人員削減が見られた中で賃上げ幅が低くとどまったためである。ここでは企業の一部売却が問題になっているので、労働協約交渉が不安定である。事業所は成長部門の冷凍食品を主力にしており、相対的に好条件にあった。しかし、の従業員に対しては他の事業所よりコスト高という圧力がかかっている。

#### 事業所内の利益代表のあり方

##### ・事業所

従業員代表委員会メンバーは15人(専従2名)で調査対象の事業所では最も大きい。事業所内の組合組織率は約30%である。調査時点での組合員数は上昇傾向にある。職場委員(従業員代表委員会メンバーを除く)は16人いる。従業員代表委員会からは情報・宣伝機能、仲介機能を期待されているが、上手く統合されていない。組合事務所の対応には「100%満足」している。地区事務所対応できない問題については、適切な機関に仲介される。企業売却問題に関しては、より上部の組合スタッフの援助、弁護士などの援助が行われている。

利益代表機関としては、親会社が食品大手であることから、企業グループ従業員代表委員会(Konzernbetriebsrat)がある(ただしこれはドイツ国内の企業のみから構成される)。ここでは早期退職制度、解雇時における和解条件などが企業グループレベルで決められ、傘下の企業ではそれに基づいて協定が締結される。この委員会の役割は企業グループの構造が大きく変化していくなかで一層大きくなってきており、課題も増えてきている。これ以外にヨーロッパ従業員代表委員会があるが、こちらはまだ手探り段階である。

##### ・事業所

従業員代表委員会メンバー9人(専従1名)中、8人が組合員である。職員代表1名が組合員ではないが、こうした傾向は過去にも見られるという。メンバーの委員歴は、3期3人、2期2人、1期4人である。選挙にあたっては、工員領域で5人の枠に対し18人の立候補が見られた。立候補後一年間は解雇されないということが、多数立候補の要因の一つという。ただし職員領域では4人の枠に5人しか立候補がなかった。

職場委員は12人(従業員代表委員会メンバーを除く)おり、事業所規模にしては多い。ただし実際の活動は消極的であり、従業員代表委員会の活動との連携が課題となっている。

---

<sup>(12)</sup> Verbandstarifvertragという言葉は、経営者団体と労働組合の間の横断的労働協約として用いられることもあるが、ここでのVerbandは経営者団体ではなく4企業の合同団体という意味で用いられている。

組合組織率は、工員領域で50%以上であるが、職員領域では2%ほどである。ここでは事業所の不安定化をバネにして、組合員増加が見られた。

他の利益代表機関としては、東ドイツに生産拠点があることから中央従業員代表委員会がある。ただし従業員代表委員会はその工場の実態をあまり知らない様子であり、中央従業員代表委員会にはさほど大きな重要性が認められていない。

### （3）牛乳加工業

#### 労働協約をめぐる状況

当企業は牛乳加工製品を作っている。企業は東ドイツを含む全ドイツに7つの事業所を持っている。調査対象の事業所はもっぱらスライスチーズと凝乳に特化した生産工場であり、人事機能を含む管理機能は別の事業所にある。当事業所の工場長の権限は日常的操業管理とコスト管理に限られている。

当事業所の協約適用状況は、10年ほど前から事業所の地位変更が度重なったため変遷が激しい。まず1989年まで当事業所は地元の独立企業であったため、ニーダーザクセン州の横断的労働協約が適用されていた。1989年に他州に拠点をおく企業に買収されると、企業全体を同一の労働条件に統一するために、その企業で適用されていた横断的労働協約が当事業所でも適用されることとなった。州が異なっていたため、形式的には当事業所のある州の労働組合支部と企業との間で、企業本体に適用されている別の州の横断協約をこの事業所にも適用する旨の企業別労働協約が結ばれた（ただしこの労働協約は一枚の紙切れからなる）。1998年には新たな合併統合を経験するが、新しい企業が横断的労働協約から離脱したため、企業全体として企業別労働協約へと移行した。現在は、企業別労働協約であるが、企業本拠地が別の州であるため、労働協約委員会はその州の地区事務所スタッフが交渉を担当しており、当事業所からは従業員代表委員会の議長が協約委員会メンバーとなっているだけである。

従業員代表委員会メンバーは、企業別労働協約によって経営側からのコスト低減の圧力が強まってきていると捉えている。これは、具体的に設備投資の問題において見られた。賃金協約では東西の地域格差が大きく（西ドイツの最低賃金が18.28DM、東ドイツでは12.50DM）コスト要因から企業は東への投資を進めかけていた。従業員代表委員会は、当事業所への設備投資を実現させるため、期限付雇用の賃金を協約水準以下の16.55DMで妥協した。これは本来労働協約違反であり、口頭で了解され、「容認されている」（toleriert）が、文書化はされていない。なおこの件は組合事務所にも知らされている。従業員代表委員会議長によれば、これは当企業の他の事業所でも見られる現象であるという。

牛乳加工業では合併統合が急速に進んでいる。同社資料によれば、ニーダーザクセン州では1960年に550あった乳製品業者が98年には58に減っている。工場長の話では、将来はドイツ全体で56の大きな乳製品企業に絞られるとのことである。

乳製品産業では、企業数の減少に対応して横断的労働協約の適用地域の統合が予定されているようである。経営者団体は、賃金や労働水準の一番低い地域に合わせたい意向であり、産業レベル労使の対立点となっている。こうした動きの中で企業別労働協約が増えていくと予想されている。た

だし乳製品企業の統合が進むことにより、企業別労働協約といっても複数の事業所をカバーするので、カバー範囲は以前の横断的労働協約とそれほど変わらないものとなる。従業員代表委員会は、実際の効果としては横断的労働協約と似たものとなるであろうという予測を持っている。

#### 事業所内の利益代表のあり方

従業員代表委員会メンバーは7人で専従はいない。2人(議長を含む)が1975年からのメンバー、4人が複数の任期、1人が第1期目であり、経験豊富である。従業員代表委員会選挙では常に2倍の人数が立候補している。選挙参加率は以前より高まっているが、これは企業合併に伴い委員会に対する従業員の関心が高まったためであるという。委員会では、工員1人(ロシア系ドイツ人)を除くと全員が組合員である。従業員代表委員会を取り巻く状況は困難になってきているという。以前は従業員代表委員会が要求を作って経営者側に求める活動が中心であったが、今日要求してくるのは経営者側であり、従業員代表委員会は現状を守ることに手一杯になってきている。従業員が従来のある方になれていて期待水準が高い場合には、苦勞して成果を勝ち取っても批判されてしまうこともあり、一期だけで辞める委員もいるという。

組合の職場委員はいない。事業所全体の組合組織率は約50%、工員領域では50%以上、職員領域では20%ほどである。ただし、調査時点では賃金協約交渉を控えており、組織率は上昇している(数週間に14名増)。工員領域ではロシア系ドイツ人は「異なったメンタリティー」を持っており、ドイツの企業文化や労働組合になかなか馴染みにくいという。

この従業員代表委員会は自立的に問題処理する能力を持っているため、組合地区事務所からの援助をさほど必要としていないという。ただし従業員代表委員会委員長は、地区労働組合の執行委員長であり、また州の労働裁判所の組合指名参審員を務めている。それゆえ自身がすでに地区組合の方針を熟知している状況にある。

企業内の利益代表機関としては中央従業員代表委員会がある。以前は当工場だけに適用される経営協定があったが、工場ごとの経営協定が多くなり煩雑になった反省から現在は廃止された。また当事業所の工場長は人事に関する権限をもたないため、人事案件は中央従業員代表委員会レベルで交渉・締結される。それゆえこの機関は以前に比べ重要度を増している。なお当工場では人事担当者がいないため、従業員代表委員会が週末労働などの調整を行うこととなる。事実上の人事系の機能を果たしているように思われる。

## 4 小 括

以上の調査結果について、労働協約体制と事業所内利益代表のあり方との2つの観点から小括を行い、その上で今後の展望を行う。

### (1) 労働協約体制としての問題

第一に、本調査の対象である食品産業においては横断的労働協約から企業別労働協約への動きが見られ、企業別労働協約が広範に見られる。この協約においては、経営者側は団体から個別企業になったが、労働組合側は引き続き地理的にはおおよそ州に相当する組合地方支部が交渉・締結の主

体である。これによって、横断的な歯止めを掛けることが試みられている。

第二に、組合は企業別に交渉する場合も横の共通ラインを維持しようと努力するが、企業ごとの条件に合わせて締結されるために、長期的には横断的共通ラインが掘り崩され格差が徐々に拡大している。事業所でみられたように、労働組合は共通ラインを包括労働協約で設定し、そこからの逸脱は暫定労働協約によって個別にカバーしようと試みているが、今後、包括労働協約そのものの相違となってくる可能性は大きい。こうした傾向は企業別労働協約を取る限り必然的に進行せざるをえないと思われる。

第三に、さらに企業別労働協約は組合の負担を増大させる。横断性がなくなったため、組合はすべての企業と個々に交渉して協約によってカバーする必要が出てくるが、実際に交渉を行うのは組合の地区事務所のスタッフであり、負担はこの部分にかかることとなる。今回の調査対象となった組合事務所の管轄領域には42の企業別労働協約がある。ほぼ週に一回のペースで交渉・締結が行われていることになり、実際に地域事務所の活動の大半が企業別労働協約の交渉・締結となっている。事務所には4人スタッフがいるが、うち2人は秘書であり、実質スタッフは2人である。地理的にも管轄地域は南北東西それぞれ100キロと広範であり、事業所訪問に時間の3分の2が費やされるという。金属産業とは全く異なる状況が見られる。

このことは産業労働組合の合併・統合にとって重要な意義をもつ。近年、効率化とコスト削減のために産業別労働組合同士の合併・統合、スタッフの削減が見られる。横断的労働協約の場合には組合組織が統合してもさほど問題ないが、企業別労働協約の場合、組合が統合すれば、より少ない組合スタッフでより多くの企業と個別交渉をせざるをえないこととなる。効率を求める組合合併は、企業別協約が見られる場合には却って機能不全にいたりうる。

第四に、企業別労働協約間の格差が広がるとはいえ、企業別協約化自体は、まだ労使相互の合意によって進められているものであり、「組織された」分散化のカテゴリーに含まれる。しかし「無秩序な」分散化、労働協約のない領域の拡大は、企業別協約間の格差がもたらす以上のマイナス影響を労働協約水準に与えている。ただし無協約といっても、従業員代表委員会の有無、組合組織率の高さによって性格が異なる。従業員代表委員会が存在し、あるいは組合組織率が比較的高い場合、企業は協約化を回避するために相対的高賃金を払うことがありえよう（本調査の事業所の場合）。この場合は労働協約水準への直接の否定的影響はない。問題は従業員代表委員会が無い場合である。こうした事業所には組合員がおらず、組合事務所もコンタクトをとれない。従業員は圧力を受けるだけで、賃金や労働条件のダンピングが起こる。企業別労働協約間で組合が横の共通ラインを苦勞して維持しえたとしても、無協約というあり方がそれを掘り崩すこととなる。

## （2）事業所における利益代表にとっての問題

次に事業所における利益代表の担い手の立場から見てみる。

第一に、企業別労働協約では、企業が産業別組合を一身に受けて直接対決せざるをえないため、企業にとっての負担が大きいという見方がある。しかし経営者側は、この協約タイプによって企業独自の条件に適合的な規制が出来る点を肯定的に評価している。また実際には組合や従業員代表委員会の側が守勢に回っており、個別企業における従業員の利益代表が困難になってきている。企業

の法的地位，法的形態が変化しつつある中で，当事者能力の喪失も深まっている。このことは事業所の従業員代表委員会の譲歩における，「これが賢い選択だったかどうかはわからない。どっちみち解雇はなかったかもしれない」という評価にも現れている。

二点目は，横断的労働協約の体制において見られた分業関係が曖昧になってきていることである。分業には二つある。一つは，企業（事業所）の外部では労働協約によって一般的規定を決め，内部では事業所協定によってこれを個別化・具体化・特殊化するという規制のあり方に関わる分業関係であり，もう一つは，対立的争点については外部で敵対関係を基調とした交渉によって処理し，内部ではそれを前提として（事業所組織法の要請でもあるが）協力関係を前面に出すという利益代表のスタイルにおける使い分けである。この使い分けは，ドイツ労使関係の妙味とされてきたものである<sup>(13)</sup>。こうした分業関係が企業別労働協約によって揺らいできた。一つ目に関しては，労働協約と事業所協定との規制レベルと規制対象が同一となったことにより，どこまでを労働協約で規定し，どこからが事業所協定の領域であるのかの境界線が曖昧になってきている。同じことがら，ある企業では労働協約で，別の企業では事業所協定で規定されるということが起こりえよう。規制のあり方が企業ごとに多様になると横断的規制は益々困難になっていくであろう。二つ目に関しては，企業別労働協約への移行により対立点が内部化した，従業員代表委員会は，自ら敵対的關係と協同的關係の両方を使い分けなければならなくなった。従業員代表委員会には，以前にもまして戦略・戦術上のバランスが求められてきている。

第三は，企業内労働協約と事業所での組合組織率との関係についてである。横断的労働協約では外部で交渉・締結されたものが「自動的」に適用されていたが，企業ごとの交渉となると企業内の力関係が重要となる。交渉は他人事で無くなるため，組合は組織率向上に向けて努力するし，その可能性が出てくる。そして実際に調査対象の複数の事業所では協約交渉を迎え組合員数の増加が見られる。また組合加入促進を意図してかどうか不明であるが，事業所では組合員だけに一時金を支給するという規定が賃金協約に見える。ただし協約締結後も組合員として長期的に定着するかどうかについては，従業員代表委員会メンバーも「そう希望するしかない」という反応である。

### （３） 展 望

表５は以上の考察をまとめたものである。タテは労働協約の種類を示す。労働協約の分散化プロセスは，横断的労働協約（開放条項なし） 横断的労働協約（開放条項あり） 企業別労働協約 労働協約なしという順番で進む。このうち，「組織された」分散化は企業別化までであり，それ以下は「組織されない」「無秩序な」分散化をあらわす。なお現時点では，開放条項が見られない産業分野はほとんど見られなくなっている<sup>(14)</sup>。ヨコは事業所における利益代表機能の強弱を示している。それぞれの交差点では利益代表の難易度があらわされる。企業別労働協約における問題は，一つは企業ごとの格差の拡大による掘り崩しの危険であり，もう一つは無協約による下からの掘り崩しである。

(13) Vgl. Müller-Jentsch( 1995 ).

(14) Vgl. Bispinck/ Schulten, S.159.

表5 労働協約の分散化と事業所の利益代表機能との関係

		事業所における利益代表機能		
		強い ←		→ 弱い
		・従業員代表委員会（専従あり）、もしくは高い組合組織率	・従業員代表委員会（専従なし）、もしくは中程度の組合組織率	・従業員代表委員会なし、もしくは低い組合組織率
横断的労働協約（開放条項なし）	協約に関わる補完的交渉の必要はなし	自動適用 監視容易	自動適用 監視やや困難	自動適用 監視困難
横断的労働協約（開放条項あり）	企業・事業所レベルでの補完的交渉が必要	比較的容易	やや困難	困難
企業別労働協約	企業・事業所レベルでの全面的交渉が必要	比較的容易 ( , , , )	やや困難 ( )	困難
労働協約なし	協約を前提しない事業所協定締結が必要	困難	きわめて困難 ( )	ほぼ不可能

左のタテ矢印は分散化の方向を示す。ローマ数字は本稿での調査事業所を示す。

以上の考察は、ドイツの労働協約システムの「組織された」分散化というあり方にどのような含意を持つてあろうか。また発展傾向は「日本化」として理解しうるのであろうか。

企業別労働協約というあり方は、労働協約の「組織された」分散化の一帰結であるが、同時に労働協約体制の「無秩序な」分散化＝解体と隣り合わせになっている、きわめて不安定な形態である。企業別労働協約が「無秩序な」分散化にいたるかどうかの帰趨は、次の二つの条件に左右されると思われる。一つ目は、企業・事業所における組合組織率をどこまで高めようか、また従業員代表委員会の機能をどこまで強化しようかという点である。この点に関して、2001年事業所組織法の改正が小規模事業所における委員会設置を簡素化し、専従スタッフ保持要件を緩和したことは、事業所での利益代表に肯定的に作用したといえよう。二つ目は、労働組合が、個々の従業員代表委員会の調整をどこまで効果的に行いようかという点である。個別の事業所レベルでの利益代表が強化されるだけで、事業所間の格差が調整されなければ、「日本化」が進むことになり、結果的に労働協約システムの解体にいたると思われるからである。空白となっている企業・事業所にアプローチし、これをどこまでカバーできるかも大きなカギとなる。

（おおしげ・こうたろう 獨協大学外国語学部ドイツ語学科専任講師）

〔文献リスト〕

- Altmann, Norbert: Convergence of rationalization. Divergence of interest representation. In: Tokunaga, S./ Altmann, N./ Demes, H.( eds. ): *New impacts on industrial relations*. München. 1992.
- Bispinck, Reinhard/ Schulten, Thorsten: Verbetrieblischung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: *WSI-Mitteilungen*. 3/2003.
- Müller-Jentsch, Walther: Auf dem Prüfstand. Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen. In: *Industrielle Beziehungen*. 2. Jg. Heft 1.
- Oshige, Kotaro: *Konvergenz der Interessenvertretungen durch Globalisierung? Ein Vergleich der Funktionsmechanismen der Arbeitnehmerinteressenvertretungssysteme in Deutschland und Japan am Beispiel der Elektroindustrie*. Peter Lang, Frankfurt et al. 1999.

大重光太郎「ドイツにおける事業所レベルの利益代表制 電機産業にみる労働協約システムの『組織された』分散化」日本労働社会学会『労働社会学研究』第2号, 2000年。

大重光太郎「ドイツ化学産業における事業所レベルの労使関係の実態と機能」獨協大学『ドイツ学研究』46号, 2001年。

Seifert, Wolfgang: Worüber sprechen wir? Eine japanologische Überlegung am Beispiel von 'Betrieb' und "Gewerkschaft" in: Arne Holzhausen( ed. ): *Can Japan Globalize?* Physica-Verlag, Heidelberg, 2001.

藤内和公「ドイツ事業所組織法改正」『季刊労働法』198号, 2002年。



## ディーセント・ワークをめざす ILO の近刊(英語版)

ご注文は、洋書店あるいは ILO 東京支局まで。

〒150-0001 渋谷区神宮前5-53-70 UN ハウス8F 電話03-5467-2701 FAX 03-5467-2700

### A future without child labour 「児童労働のない世界」

児童労働の現状について世界の状況を報告し、各国がその撤廃に向けてどのような対策を実施しているのか、その最新情報を提供する。

2002年刊 138pp. 2,000円

### 第90回(2002年)ILO 総会議題報告書

### Decent work and informal economy

### 「ディーセント・ワークとインフォーマル経済」

増大するインフォーマル経済の中身を検証し、現在欠落している権利の問題を提起し、社会保護の改善を議論する。より質の高い仕事を創出するために、教育・技能訓練、政府のガバナンスのあり方、企業文化、零細企業支援の重要性を説く。

2002年刊 129pp. 1,750円

### 第91回(2003年)ILO 総会議題報告書

### Learning and Training for Work in the Knowledge Society

### 「知識社会で仕事をするための学習と訓練」

グローバル化の中で、個人を中心に据え、社会的パートナーが教育訓練の運営に関与し、誰もが生涯学習の機会を与えられる新しい能力開発のあり方が求められている。すべての人の雇用可能性につながる生涯学習と訓練政策の中身を検討する。

2002年刊 116pp. 2,000円

### New Forms of Labour Administration: Actors in development

### 「労働行政の新しい形態：発展におけるアクターとして」

グローバリゼーション、近代化、政治的・財政的制約の中で、経済社会発展に貢献する新しい労働行政のあり方を、ノルウェー、スペイン、中国、米国、ドイツ、香港、フランス、ベルギー等、27の事例から探る。

N. Lecuyer 編 2002年刊 370pp. 4,500円