

最近のドイツ金属産業における 雇用保障と労働条件をめぐる労使対立

高橋 友雄

はじめに

- 1 労職一本化と能率賃金規定を取り入れた新賃金制度協約の締結
- 2 雇用と競争力を条件とした週40時間労働枠で譲歩しつつも賃上げの獲得
- 3 雇用保障獲得と引き替えに携帯電話製造二工場での譲歩
- 4 従来にない長期の雇用保障獲得と研究開発部門とサービス部門での譲歩
- 5 ドイツモデル“Modell Deutschland”の行方は？

はじめに

ドイツの労使関係制度が大きな挑戦を受けている。1989年の東西ドイツ統一以来進行してきた労使関係を取り巻く諸環境の変化は、否応なく労働組合や賃金・労働条件の決定システムに変更を迫るものとなっている⁽¹⁾。

ドイツ統一以来、西ドイツ地域を含めて全ドイツで進行している諸変化で重要なのは以下の3点である。

第一は10%を越える高い失業率と正規労働関係から有期契約、パート、派遣労働など非正規労働関係への急激な雇用・就業構造の変化である。雇用形態の多様性の存在しなかった社会主義体制崩壊後の東ドイツで劇的な雇用形態の変動が生じたことはもちろん、西ドイツ地域でも正規労働関係の減少と非正規労働関係の増加が急速に進んだ。正規基幹労働者を主要構成員とする労働組合にとっては、この雇用形態の変化は大きなインパクトをあたえるものとなった。

その結果、第二に労働組合員数の急激な減少と労働組合組織率の低下である。ドイツ労働総同盟（DGB）の組合員数は、統一直後の1991年に1180万人を擁したが、2002年には770万人にまで減少している。DGBの主要構成組織であるIGメタル（ドイツ金属産業労働組合）も91年の362万人から2002年の264万人へと100万人近い組合員を失っている⁽²⁾。

*この報告は、大原社研共同研究プロジェクト「21世紀労働組合に未来はあるか」研究会（代表、村申仁三郎・法政大学経済学部教授、会員6人）における報告に加筆・修正を行なったものを、雑誌に掲載するものである（編集部）。

(1) ドイツ統一後の諸変動については、田中（2003年）および藤沢（2003年）を参照。

(2) Ebbinghaus（2003）S.180.

その一方、経営者団体も組織率を急激に低下させた。金属産業の経営者団体であるゲザムトメタル（Gesamtmetall）は、1991年の9533企業から1998年の6810企業へと会員企業数を減らしている。組織率も91年の70.6%から98年の62.2%へと低下した⁽³⁾。

第三に、2004年春の賃上げ交渉によって締結された地域協約を個別企業へ具体化するに当たって、シーメンス、ダイムラークライスラー、フォルクスワーゲンなどの経営者がドイツ国内工場の海外移転を脅迫材料にして、労働時間延長、賃金引き下げなど労働コストの削減を迫るという事態となった。

こうした推移については、日本でも「独、労働時間延長に動く、シーメンス、週40時間に－雇用維持へ労組妥協」という見出しで日本経済新聞（7月13日朝刊）が報じている。2月の賃上げ交渉妥結についてもやはり労働時間延長を強調した報道がなされた。労働時間延長が確かに2004年金属産業の焦点のひとつではあるが、それ以外にも多くの重要な内容をもっているが、それについて詳しく触れた報道はみられない。

この2004年交渉結果以降の推移は、その内容において地域労働協約（Flächentarifvertrag）を基本とするドイツモデル（Modell Deutschland）を浸食し空洞化する動きともいえる。そこで、IGメタルが直面する労使関係システムの現状について、2004年に特徴的な動きをみせたシーメンスとダイムラークライスラーに焦点を当てて考察してみよう。

1 労職一本化と能率賃金規定を取り入れた新賃金制度協約の締結

2003年5月に、IGメタルは、ハンブルグやブレーメンといった都市を含む沿岸地方で労働者と職員を一つの賃金テーブルにした新賃金制度の協約（ERA = Entgeltrahmentarifverträge）を締結した。この協約は、IGメタルが30年以上にわたって追求してきたものである。これに続いて、2003年内に他の4つの協約地域（ニーダーザクセン、ノルトライン・ヴェストファーレン、バーデン・ヴュルテンベルク、チューリンゲン）でも、内容に多少の違いがあるが同様の協約が締結された⁽⁴⁾。その新しい規制としては、次のような内容のものである。

- ① 労働者と職員に適用される統一賃金テーブルの導入（賃金協約Entgelttarifvertrag）
- ② 従来別々に決められていた従業員グループ間の格付け基準の統一（賃金基本協約Entgeltrahmentarifvertrag）
- ③ 協約賃金における中間区分の創出
- ④ 等級分けと格付けにおける共同決定権と参加権に関する規定の部分的拡大
- ⑤ 新しい賃金原則（能率賃金規定を含め）の規定といわゆる目標賃金（目標契約に基づく賃金）の協約規定
- ⑥ 基本賃金の差別化と負荷に応じた賃金の分離
- ⑦ 基本賃金と可変的収入構成部分との関係の明確化
- ⑧ 制度移行規定とタイムスケジュール

(3) Müller-Jentsch/Ittermann (2000) S.150.

(4) 以下、この協約についてはHuber/Schild (2004) による。この賃金制度の内容については高橋友雄 (2004) を参照。

⑨ 移行原資と事業所基金

⑩ 現状維持規制

新しい賃金制度への移行期間は、例えばバーデン・ヴュルテンベルクでは2005年3月から2008年2月とされている。この新賃金制度への移行問題が2004年の賃上げ交渉に影を落とすことになる。

2 雇用と競争力を条件とした週40時間労働枠で譲歩しつつも賃上げの獲得 —— 2004年の賃上げ交渉

2004年の賃上げ交渉で、IGメタルは4%の賃上げを要求したのに対して、経営側は週40時間への労働時間延長（延長分の賃金支払いを伴わず）を要求した。結果は、2004年3月に2.2%、2005年3月に2.7%という段階的賃上げと、従来事業所従業員数の18%までは週40時間を適用できるという割合⁽⁵⁾を、一定の条件を満たせば50%にまで拡大できるというものであった。後者の40時間適用者の割合拡大は、経営側が要求した賃金支払いのない時間延長ではない（従って、賃率の引き下げを生じさせるものではない）。

IGメタルは、この賃上げ交渉の過程で、次のような闘争態勢をとった。1月29日の平和義務終了とともにダイムラークライスラーなどの深夜の交代制勤務者の警告ストがその口開けだった。

1月29日から2月11日まで連日、IGメタルは警告ストや集会・デモなどの行動を組織している。

1/29（木） 16,000人以上の警告スト

1/30（金） 50,000人以上の警告スト

1/31（土） 1,200人の従業員代表委員・職場委員集会でペータース会長は「我々は紛争を望まないが、侮辱されたままにはしておけない」と発言

2/2（月） 12,000人以上の警告スト

2/3（火） 約43,000人の警告スト

2/4（水） 約37,000人の警告ストとデモ

2/5（木） 約90,000人の警告スト

2/6（金） 50,000人の警告スト

2/9（月） 約20,000人の警告スト

2/10（火） 52,000人以上の警告スト

2/11（水） 60,000人の警告スト

警告ストというのは、正式のストが交渉決裂後スト権投票を経て実施されるのに対して、交渉を支援するために組合員を動員する作業放棄のことで、80年代の時短闘争の際の大規模なロックアウトによって受けた強いダメージに対する教訓から生み出された戦術である⁽⁶⁾。

こうした行動の結果、賃上げと労働時間問題の合意が得られたのである。後者の労働時間問題は、40時間勤務者の割合を拡大できる条件として、賃金格付けが上位のもの（すなわち高賃金従業員）が事業所従業員の50%以上であること、イノベーションが可能であり熟練者が不足していること、雇用を縮小させないことなどを入れることによって、無条件に長時間労働者の増加を受け入れ

(5) 日本労働研究機構編（1998）13頁。

(6) Boll（2003）S.497、和田（1998）193頁および日本労働研究機構編（1998）139頁。

るのではなく、雇用の維持・拡大を望める競争力ある企業においてのみ受け入れたものである。週35時間制の目的がワークシェアリングによる雇用の維持・創出であったということからすると、長時間労働者の増大受け入れはそれからの後退ともみえるが、競争力ある企業に限定することによってIGメタルは「雇用にも責任をもった」とホームページで述べている。

この合意の結果は、賃上げと労働時間に関する2つの協定書となっているが、労働時間に関する協定書の冒頭で、この協定の目的について次のように述べられている。

「この協定の目的は、工場立地国ドイツ（Standort Deutschland）にある既存の雇用を守り、新たな雇用を創出する事である。このことは競争力、イノベーション能力、そして投資諸条件の維持と改善を必要とする。労働協約両当事者は、この諸目的とドイツにおける雇用増大のための枠組みを形成するという使命に賛成する。」

このように、今回の合意がIGメタルにとって賃上げ率や40時間勤務者割合拡大という一定の譲歩を伴うものであっても、雇用にも賃上げにも責任をもつという従来のIGメタルの姿勢を追求した結果であるといえる。

また、この交渉合意のなかには、向こう2年間のそれぞれの年ごとに0.7%を新しい賃金制度への移行原資とすること、移行期間を上記の期間とすることなども含まれている。

3 雇用保障獲得と引き替えに携帯電話製造二工場での譲歩 —— シーメンスにおける譲歩

(1) シーメンスにおける労使対立

2004年の賃上げ交渉終結後、シーメンスの経営トップであるハインリッヒ・フォン・ピーラー社長は、最近の賃上げ締結は悪い方向に向かっており、ドイツの労働条件には国際競争力がなくドイツ製造業の雇用への圧力を強めているとして使用者団体脱退を示唆し、シーメンスのドイツ国内の複数工場（とくに携帯電話を生産するボツホルト工場とカンブ・リントフォルト工場）を閉鎖し、例えばハンガリーへ移転すると脅した。同時に、彼は週40時間の全般的な導入を発言した⁽⁷⁾。

また、シーメンス経営陣も再三にわたって、シーメンスの各国における販売割合に応じて雇用量もそれに適応させると発言した。この経営陣の発言通りにドイツの雇用量を調整すると、シーメンス中央従業員代表（Gesamtbetriebsrat）の試算によれば、74,000人の雇用がドイツ国内で犠牲になることを意味した。

シーメンスは、3月31日の従業員代表経済委員会の場に、具体的な削減計画を提示した。それは、当面シーメンスだけで5,000以上の雇用が、そして、さらにコンツェルン全体で約8,000の雇用が脅かされるという内容であった。

シーメンス中央従業員代表とコンツェルン従業員代表は、4月1日に「ドイツ工場確保のための11項目」を発表した。5月14日にニュールンベルクで、400名の参加のもと「IGメタル・シーメンス・コンファレンス」が開催され、IGメタル副会長ベルトホルト・フーバーは、地域労働協約を前提として、工場立地と雇用の将来を長期的に保障する協定をIGメタルと締結することを、シーメン

(7) 以下、シーメンスにおける経過はIGメタル・ケルン支部のホームページ掲載資料

(<http://www.2igmetall.de/homepages/koeln/aktuelles/siemens.html>) による。

スに要求した。

6月2日にIGメタルとシーメンス経営陣のトップ会談が行われ、シーメンス経営陣は4,500の雇用削減に言及。そこで、中央レベルの基本協定で、将来にわたるシーメンスとIGメタルの協働のための内容的基礎と枠組みを創り出すことが合意された。この合意に基づいて、地方レベルで、雇用への脅威を解決するための交渉を開始することが可能となった。

6月16日に労働条件会議がシーメンス社全体から80名以上の参加で開催され、トップ会談の結果が報告され、以後の対応が検討された。

6月18日には、ドイツ全国で25,000人以上が参加してコンツェルン経営陣に抗議するデモを行った。16工場があるバイエルンだけで1万人以上、12工場があるノルトライン・ヴェストファーレンで5,000人以上、バーデン・ヴュルテンベルクで約3,000人、ベルリンで2,500人が参加した。

こうした経過を経て、6月23日にIGメタル、シーメンス中央従業員代表、シーメンス株式会社の間で「シーメンス株式会社における雇用、競争力、イノベーションの確保と発展のための協定 Vereinbarung zur Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation bei der Siemens AG」（以下基本協定と略記）が、そして24日に「ボッホルト工場とキャンプ・リントホルト工場における補足協約」（以下補足協定と略記）が締結された。

(2) 合意の内容とIGメタルの評価

(2)- a 基本協定の主な内容

基本協定の主な内容は次の通りである。

- ① シーメンスは国内販売高と外国販売高の割合を雇用数に反映させるという考えを放棄する。
- ② シーメンスは金属・電機産業における地域労働協約を企業内における労働関係のための基礎をなすものと認める。
- ③ 被用者代表組織との情報提供・協議を越える対話の必要が生じた場合には、この必要性はIGメタルとの対話によって解決される。
- ④ シーメンスは国際組織の条約・勧告（ILOの多国籍企業・社会政策に関するそれを含めて）との一致を重視する。シーメンスは取引相手にも国際条約・勧告の尊重を期待する。
- ⑤ シーメンスは従来同様、被用者代表に対して、適時包括的に計画された変更に関する情報提供を行うとともに、経営データを提示し問題状況の説明を行い、協議する。
- ⑥ シーメンスは、インソーシング、工場間の人員調整、派遣労働の削減、工場の工程最適化、イノベーションなど雇用と工場立地を維持するためのあらゆる経営努力の実施状況を説明する。
- ⑦ それにも拘わらず雇用削減が必要な場合は、できる限り社会調和的に具体化されるべきであり、その際、経営都合解雇は「最後の手段」である。

(2)- b 補足協定の主な内容

ボッホルト工場とキャンプ・リントホルト工場のIGメタルのピラ⁽⁸⁾によれば、この補足協定の内容は次の通りである。

- ① 補足協定はシーメンス・ボッホルト工場とキャンプ・リントホルト工場の従業員（ICM

(information and communication mobile) 部門) に適用し、2年間の協定期限である。

- ② 国外移転計画は回避される。
- ③ 年間労働時間を1760時間とする（週40時間に相当）。それによる経営都合解雇は行われな
い。
- ④ クリスマス・休暇手当は成果に対応した利益参加に代替される。目的達成に応じて、月額
賃金の45%～90%までの額となる。
- ⑤ 遅番交替手当は15%から8%に引き下げられる。
- ⑥ 既存のプレミアム賃金制は約12%の賃金減少に相当する時間賃金制に切り替えられる。
- ⑦ 収入の減少はボッホルト工場とキャンプ・リントフォルト工場の従業員みんなが同価値水準
で負担し合う。すなわち、労働協約条件を上回る従業員（ÜT-Mitarbeiter）も労働協約適用
外の従業員（AT-Mitarbeiter）も含めて。
- ⑧ 数千万ユーロ台の投資実施の約束（そのうち来年度は約3千万ユーロ）
- ⑨ 外部委託している相談窓口サービスのインソーシング。
- ⑩ 開発力を強化し最新移動体通信世代の製造を行う。

このIGメタルのピラは、冒頭の書き出しに次のように交渉の様子を表現している。

「ボッホルト工場とキャンプ・リントフォルト工場の2000人の雇用の国外移転が防がれた。

交渉のあらゆる段階でシーメンスが主張したのはこうだ。我々には、いずれにせよ経営的によりよ
い解決策がある。我々はハンガリーへ行く。

我々の仲間、従業員代表そしてIGメタルの35人が代表する交渉委員会には、最終的には交渉結
果の歯ざりするような受諾か、確実な雇用の喪失かの間の選択しか残されていなかった。」

(2)－c IGメタルの評価とその後の影響

このシーメンスにおける合意について、IGメタルは、ユルゲン・ペータース会長とフーバー副会
長の連名で、IGメタルの立場を表明している。その要点は次の通りだ⁽⁸⁾。

- ① シーメンスとIGメタルの基本協定は、シーメンス内における今後の改善と先への進展に
とっての重要な基盤となるIGメタルの成果である。
- ② ボッホルト工場とキャンプ・リントフォルト工場における補足協定は、シーメンスにとつ
ても機械・電機産業においても、先例にはならない。きわめて困難な工場閉鎖への対案、関係
する仲間たちの将来不安、そして以下の経営上、労使関係上の諸条件が非常に問題のあるこ
の逸脱を受け入れられるものにした。
- ③ 補足協定は、「週40時間労働制への復帰」ではない。その主眼は工場立地と雇用を守る目
的のために期限を限った特別規定である。週35時間労働制という地域労働協約は、シーメ
ンスにおいても、変わることなく引き続き10万人以上に適用されている。このことに、シー
メンスはIGメタルとの基本協定において義務づけられた。

(8) “siemensregional-Informationen der IG Metall für die Mitarbeiter der ICM Standorte Bocholt und Kamp-
Lintfort 25.Juni 2004”.

(9) IG Metall “Stellungnahme des Vorstands zur Rahmenvereinbarung.30.Juni 2004”
(<http://redirect.siemens-dialog.de/index.php4?topic=2&newsid=1510>)

- ④ 携帯電話生産における経済的諸問題は、シーメンスの他の事業や部門で引き受けることができない。現実には、世界中の生産がますます低賃金国に集中し、ドイツではわずかにシーメンスとノキア（ボーフム）が生産しているだけだ。モトローラは現在フランスブルクの工場を閉鎖している。シーメンスがドイツで大規模に生産している唯一の企業である。こうした事情が補足協定を不利にした。
- ⑤ シーメンスは、ボッホルト工場とキャンプ・リントフォルト工場の交渉で、数千家族の生活への脅迫を続けた。ハンガリーへの雇用の移転は絵空事ではなく直面するものだ。ボッホルト工場とキャンプ・リントフォルト工場の雇用が協定された投資やその他の企業戦略的措置によって守られるのは、協定期間だけではない。協定された投資の約束は、ドイツにおける携帯電話生産の将来にとっても決定的な点である。

このように、シーメンスにおける交渉が、工場の国外移転による雇用喪失か週40時間を含む労働条件切り下げかという選択をせまる経営側と、雇用の維持と同時に週35時間労働時間制という地域労働協約制度を維持しようというIGメタルとの対立であった。

シーメンスが強硬な姿勢をとることができる背景には、シーメンスという企業ではIGメタルの組織が他の大企業に比べて弱く、従業員代表選挙結果⁽¹⁰⁾でもIGメタルや統一サービス労組（Ver.di）などの労働組合の得票率が比較的低いということがある。このため、この後続くダイムラークライスラーやフォルクスワーゲンなどにおける同種の対立の先陣の役割を果たしたのである。

4 従来にない長期の雇用保障獲得と研究開発部門とサービス部門での譲歩 —— ダイムラークライスラーにおける雇用保障協定

(1) ダイムラークライスラーにおける対立

シーメンスにおける労使合意の後、ダイムラークライスラーの経営陣は、5億ユーロの労働コスト削減を要求し、それが実現しなければ、2007年以降ズインデルフィンゲン工場のCクラス車（高級車）の生産を、コストのより低いプレーメンや南アフリカへ移転すると表明した⁽¹¹⁾。そして、経営側の要求には、交替手当の廃止、クリスマス手当・休暇手当の削減、休憩時間（1974年の労働の人間化要求で設けられた制度）の無給化といった地域労働協約を侵害する内容が含まれていた。さらに、新賃金制度協約の適用に伴い従業員の負担で、さらなるコスト削減が計画された。その計画によれば現在2669ユーロの月収が将来1909ユーロへ引き下げられるというものだ。

この経営の要求に対して、中央従業員代表は、新しい賃金制度移行に伴い賃金総額の2.79%が削減されるので、合計1億8千万ユーロの削減になると提案したが、経営側はまだ3億2千万ユーロも足りないと言った。

この結果、ダイムラークライスラーのドイツ国内各工場以下のような抗議行動が組織された。

7月9日（金）：コスト削減計画に対する抗議集会開催（従業員代表委員が最新の状況説明を行

(10) 高橋（2003）32頁参照。

(11) IGメタル・バーデンヴェルテンベルクのホームページ“aktuelles 12.07.2004”

（http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/Aktuell_2.html）および“Süddeutsche Zeitung”（『南ドイツ新聞』）のホームページ<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/123/35088/>より。

う)。ウンタートゥルクハイム工場で9,000人以上、ズィンデルフィンゲン工場で11,000人以上、同工場の夜間シフトで約2,000人が参加。

7月10日（土）：ズィンデルフィンゲン工場のフレックス・シフトで12,000人以上の従業員が作業放棄。約1000台が生産されず。

7月15日（木）：ダイムラークライスラー従業員60,000人以上が抗議行動⁽¹²⁾。

ズィンデルフィンゲン工場で20,000人以上が作業放棄。約800台が組み立てられず。9時に工場入り口で集会。これはこの工場の歴史で最大のもの。集会に続いてズィンデルフィンゲン市内へのデモ行進。

ウンタートゥルクハイム工場でも11時以降10,000人の従業員が工場入り口で集会。早番の仕事は再開されなかった。

7月16日（金）：ウンタートゥルクハイム工場の夜間シフトで作業放棄（3時30分からシフト終了の6時まで）。3つの集会に2,500人以上が参加⁽¹³⁾。

7月17日（土）：ズィンデルフィンゲン工場で早番12,000人が作業放棄。ウンタートゥルクハイム工場では2,500人が残業拒否。約1000台が生産されず⁽¹⁴⁾。

こうした抗議行動ののち、7月21日以降長時間に及ぶ交渉ののち、7月23日にIGメタル、中央従業員代表、企業執行部の間で合意に達することとなった。この交渉経過のなかで、経営陣から経営陣の報酬を10%切り下げるという提案があった。これは、ダイムラークライスラー経営陣の高額な経営報酬に対する労働組合や政界からの批判もあった⁽¹⁵⁾。DGBニーダーザクセンのホームページでは、ダイムラークライスラー会長ユルゲン・シュレンプの年間報酬1億80万ユーロは、年収3万ユーロの普通のドイツ労働者が360年も働かなければ稼げないほど高額なものであるというキャンペーンを行っている⁽¹⁶⁾。同時にこの交渉過程における経営陣からの提案については、IGメタル副会長フーバーは「粉飾をこらし、嵐を静めようとする試みだ」と語り、「労働コスト削減計画の額とは比べものにならない。経営報酬の放棄を集めてもせいぜい2～3百万ユーロにしかない。他方で従業員代表には50億ユーロの削減を要求するという、策略にすぎない。」と批判した⁽¹⁷⁾。

日本の企業では、役員報酬が一般社員の賃金と、ドイツほど大きな格差がないが、経費削減提案を行う前に役員報酬返上を行うというのがよくあることだが、ダイムラークライスラーの経営報酬返上というのも、今回の対立の特徴のひとつである。

(12) “aktuelles 15.07.2004” (http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/Aktuell_9.html).

(13) “aktuelles 16.07.2004” (http://www.bw.igm.de/region/stuttgart/Aktuell_8.html).

(14) IGメタル・ホームページ（2004年7月19日時点－

<http://www.igmetall.de/nachrichten/betriebe/daimlerchrysler/>）および『南ドイツ新聞』

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/511/35476/>）より。

(15) 『南ドイツ新聞』2004年7月19日 (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/artikel/496/35461/>).

(16) DGBニーダーザクセンのホームページ

http://www.niedersachsen.dgb.de/gehalt_aktion/wasserprediger?portal_skin）より。

(17) 『南ドイツ新聞』2004年7月19日。

(2) 合意内容

7月23日夜に合意に達した内容をIGメタルは、「守られた雇用、守られた賃金、守られた労働協約」という見出しで説明している⁽¹⁸⁾。

主な合意内容は次の通りである。

- ① ダイムラークライスラー16万人の雇用と収入が2012年まで守られる。その約束は継続する製品・投資決定を背景としている。その他に、2012年までの訓練生の完全な受け入れと3,800人分の高齢者パートタイムの追加。
- ② 会社執行部から廃止を要求された休憩時間と遅番手当は維持された。ズインデルフィンゲン工場では休憩時間、フレックスタイム・休日シフト（Freischicht）貯蓄の一部が年2日教育訓練に使えることとなった。
- ③ 2006年に在職従業員に対して2.79%の賃金引き下げ。この引き下げ分は一時金支払いで調整される。2012年までの賃上げ交渉結果は反映される。新しい賃金制度導入が賃金引き下げを引き起こすことはなく、現在の賃金が維持され、2012年まで賃上げ交渉を反映して発展させられる。
- ④ 研究、開発、計画部門では、両者の合意によって30時間と40時間の間の週労働時間が選択できる。賃金はその労働時間に適合させる。同意しない者は35時間制が適用される。使用者は、労働時間口座（定時を越える勤務時間を貯めておく制度）や使用者自身の努力によっては超過する仕事をこなせないときにだけ、40時間以上の労働契約を申し出ることができる。
- ⑤ 新しい賃金制度は、会社執行部が求めたような、労働コスト削減に乱用されることはない。在職従業員構成によれば、新しい賃金制度は1.5%の賃金総額の増大となる。その賃金総額増大の代わりに、適切な等級区分とそれにふさわしい水準のダイムラークライスラー賃金が検討される。新規採用者の賃金は、協約賃金を大きく上回っていたダイムラークライスラー賃金を8%下回る。
- ⑥ サービス部門のアウトソーシングを防ぎ、すでにアウトソーシングされている仕事のインソーシングのために、サービス部門に、長期的に企業内に維持できる新しい労働条件を各事業所で協定できる。サービス業における通常の労働条件はダイムラークライスラー水準を下回る。労働時間は39時間に段階的に延長される。54歳以降は段階的に34.5時間（60歳以降）へ短縮される。
- ⑦ 終了した訓練生は、訓練工場が人員過剰の場合には、企業内他工場へ配置される。遅くとも3年後には、出身工場（Haimatwerk）へのもどる権利を持つ。
- ⑧ 出向労働者の数は、全従業員の1.5%に限定される。かれらはダイムラークライスラーと比較可能な月額賃金と労働時間の権利を持つ。

(18) “metall aktuell Nr.3 Juli 2004”.

（3）合意に対するIGメタルの評価

このダイムラークライスラーの合意について、IGメタル会長ペータースは、「工場立地国ドイツの絶好の解決である」と評価し、「うわべは雇用を創り出すためと称して、多くの者が解雇保護を廃止しようとしているこの時期に、8年にわたる経営都合解雇の排除は一つの重要なシグナルである。とはいえ、見過ごしてはならないのは、従業員たちがそのために痛みをともなう犠牲をはらったということである。しかし、彼らは見返りに要求された犠牲をきわめてよく検討した。そして、今や保障がここにある。」と述べている⁽¹⁹⁾。

また、副会長フーバーは「この妥協は金属産業の労働協約が提供する柔軟性をはっきり示したものだ。労働協約へ実質的に影響することなしに、雇用保障を勝ち取った。この結果は、全般的な労働時間延長へのカビ臭い要求と労働協約の打破に救いを求める者たちへの平手打ちである。」と語っている。

このIGメタルの評価は、シーメンスの合意に比べて、積極的な評価となっている。これは、ダイムラークライスラーにおけるIGメタルの組織力の強さにも由来している。IGメタルが労働協約交渉で闘争態勢にはいるとき常に先陣をきるのがダイムラークライスラーの労働者たちである。このことはウンターチュルクハイム工場の従業員代表会長ヘルムート・レンゼの次のような言葉にも表れている。「ダイムラークライスラーで行われようとしていることは社会的な影響の大きいものである。我々は、労働協約という土台の上で生産が守れるという合図を示さなければならない。シーメンスは使用者陣営の槍先である。我々は労働者陣営の槍先でなければならない⁽²⁰⁾。」

5 ドイツモデル“Modell Deutschland”の行方は？

2004年におけるドイツ金属産業の労使対決は、雇用保障と地域協約を焦点として、春先の賃上げ交渉から、シーメンス、ダイムラークライスラーの対決へと展開してきた。2003年の東ドイツにおける時短ストの敗北以降、IGメタルは劣勢に立たされているようにもみえる。

また、日本では35時間で先陣を切ってきたIGメタルでさえも労働時間延長を飲んだという新聞報道やドイツ現地でも労働時間延長が新聞報道では強調されているが、妥協の内容には、従来にない長期にわたる雇用保障や新規投資の約束などの重要なものも含まれていることをみてきた。

「高賃金国ドイツ」を先頭を走り維持してきたIGメタルは、ドイツ統一とEU拡大という大きな圧力のなかで、地域労働協約による労働条件規制というドイツモデルの維持と低賃金国への雇用流出を防止するという2つの課題を担いながら、2004年ドイツ金属産業の労使関係の一方の当事者として、その役割を演じている。

労使関係システムが利害対立を調整するシステムである以上、当然ながら譲歩と妥協を必要とする。労使関係を取り巻く環境と当事者の主体的力量によって、必要な譲歩は異なるだろう。こうした意味で、2004年の金属産業における労使対立は、IGメタルの劣勢にもみえるが、ドイツモデルと

(19) IGメタルホームページ（<http://www.igmetall.de/pressedienst/2004/074.html>）より。

(20) “NOTAUS-Information des Gesamtbetriebsrats für die Beschäftigten an allen DaimlerChrysler Standorten. Ausgabe 1 Juli 2004” S.4.

(21) 高橋（2001）参照。

国内雇用の維持という戦略的な目的からすれば必要な譲歩の範囲内ともいえる。

しかも、IGメタルは、2001年の教育訓練機会を使用者に義務づけた労働協約⁽²⁾、2003年の新しい賃金制度協約、そして2004年の新しい賃金制度協約への具体的移行協約を獲得し、現在進行しているのはこと賃金制度の企業内への具体化といった局面であり、これはIGメタルの労働協約政策において戦略的な意味を持つものである。その意味では、IGメタルにとって、着実な前進を獲得しているともいえる。

また、地域協約からの逸脱や使用者団体からの脱退といったドイツモデルへの経営側の挑戦も進行しており、ここで検討した金属産業の対立も今後に大きな影響を持つものである。

(たかはし・ともお 連合総合生活開発研究所研究員)

【参考文献】

- Boll,Friedhelm (2003) "Streik und Aussperrung" in Schroeder/Weißels (Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden. S. 478-S. 510.
- Ebbinghaus,Bernhard(2003) " Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich" in Schroeder/Weißels(Hrsg.), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden. S. 174-S. 203.
- 藤澤利治 (2003)「旧東ドイツ経済 体制転換から統合へ」戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣, 305頁-336頁。
- Huber, B./Schild, A. (2004) "Die neuen Entgelttrahmentarifverträge" in *WSI-Mitteilungen* S. 102-105.
- Müller-Jentsch, W./Ittermann, P. (2000) *Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999*, Frankfurt/New York.
- 日本労働研究機構編 (1998)『ドイツ企業の賃金と人材育成』(執筆は久本憲夫・竹内治彦) 日本労働研究機構。
- 高橋友雄 (2001)「職業教育と参加—ドイツ金属労組の新労働協約—」『労働調査』2001年8月, 44頁-50頁。
- 高橋友雄 (2003)「2002年ドイツ従業員代表選挙の結果について」『連合総研レポートDIO』171号 2003年4月, 30頁-32頁。
- 高橋友雄 (2004)「ドイツ金属産業における新しい賃金制度」『連合総研レポートDIO』187号 2004年10月, 5頁-11頁。
- 田中洋子 (2003)「労働—雇用・労働システムの構造転換」戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済 統一後の10年』有斐閣, 79頁-115頁。
- 和田肇 (1998)『ドイツの労働時間と法 労働法の規制と弾力化』日本評論社。