

ドイツ金属労組IG Metallの 派遣労働問題への対応

——規制緩和後の妥協点とアイデンティティの模索

北川亘太・植村 新・高坂博史・徳丸夏歌

はじめに

- 1 労働市場改革とその帰結
- 2 IG Metallの問題認識と構想
- 3 派遣労働に関わるIG Metallの取組み

おわりに

はじめに

Palier and Thelen (2010) は近年のドイツ資本主義システムの変容を概観し、これを周辺労働者と中核労働者から成る「二重構造の制度化」と捉えた。システム変容の契機は、ドイツ経済モデルの中核である自動車企業や工作機械企業といった製造業における輸出大企業が、アウトソーシングや非正規労働力を活用し始めたことであった。これを一因として拡大した第二労働市場は、その必要性を明確に支持する政策によって制度化された。これが「ハルツ改革」と呼ばれる2000年代前半の大規模な労働市場・福祉制度改革である。非正規労働者を主とする周辺労働者は、高技能の正規労働者をはじめとする中核労働者が属する雇用関係、雇用保護システム、社会保障システムから政策的に隔てられることとなった。

ハルツ改革が「雇用の奇跡」(Jobwunder) と呼ばれる失業率低下と成長率回復をもたらしたといわれる一方で、ドイツにおける非正規労働者の割合は加速度的に増加した。なかでも、ドイツ経済モデルの中核といわれる自動車や工作機械などを含む金属・電機産業においては、派遣労働者が急増した。ハルツ改革の一環として労働者派遣法が規制緩和された後、経営者が派遣労働を積極的に活用するようになったのである。これに伴い、複数の問題が現出した。例えば、相対的に低水準に抑制された派遣労働者の賃金が派遣先正規労働者の労働条件に与える悪影響や、派遣労働の著しい精神的・肉体的負荷が挙げられる。金属・電機産業の労働組合であるIG Metallは、これらの問題に対処するために、派遣労働者の待遇改善に乗り出した。

本稿のねらいは、ハルツ改革後の派遣労働に対するIG Metallの問題意識と取組みを概観し、その志向性を明らかにすることにある。規制緩和が非正規雇用の拡大をもたらしたことは共通認識となっている(大重 [2007]) 一方で、そのような状況に対する労働組合の具体的な取組みを扱った研

究は少ない。しかし、緒方（2008）によって指摘されるように、伝統的に正規労働者を中心とした組合であるIG Metallが、組合内部では比率を高めつつも依然として少数派である派遣労働者に関わる問題にどのように、どの程度取り組むことができるのかは、労働組合の新たな試みとして見逃すことができない論点である。また、Turner（2009）がいうように、制度変化に伴って労働組合の組織基盤が崩壊してきた、ないしは依然として安定しているという2つの主張のいずれかに与する議論はいずれも極端であり、制度と組合活動の相克に注目することこそが興味深い論点である。それゆえ、規制緩和後の制度枠組みに対し、主要アクターたるIG Metallがどのような志向性をもって反応してきたかは注目に値する。その志向性として、以下の2つの可能性が考えられる。

第1に、規制緩和された労働市場を、再び規制された状態に押し戻すことを志向する試みである。これは具体的には、「入口規制」と「出口規制」、つまり利用事由規制と派遣期間・更新回数制限という規制の核心を導入することを視野に入れた活動を意味する。IG Metallがハルツ改革、つまり「二重構造の制度化」の流れに対して辛辣な批判を向けてきたことから素直に導かれる進路であるといえよう。

第2に、規制緩和によって生じた社会環境に順応することを志向する試みである。これは、あくまでハルツ改革によって生じた制度環境の枠内で、つまり派遣労働が柔軟な雇用形態であり、労働力も安価であることを理由に、これを積極的に活用しようとする経営者の選択を所与のものとしつつ、妥協点を労働者により有利な点に引き寄せようとする動きである。

IG Metallの取組みがいずれの志向性をもったものであるかを評価するために、本稿は、IG Metallによる様々な実践のみならず、IG Metallの派遣労働に関する問題認識および活動の構想を確認する。構想に関わる議論を確認することによって、活動の志向性をより踏み込んで理解することができるからである。第1章では、IG Metallの取組みの前提をなす派遣労働に関する法制度の変化と、それに伴う派遣労働者を巡る状況の変化を確認する。第2章では、派遣労働に関するIG Metallの問題認識と活動の構想を分析する。第3章では、IG Metallの取組みを派遣労働者の組織化・労働協約の締結・政治への働きかけの3つに分類して、それぞれの具体的内容を俯瞰する。

IG Metallの構想および実際の取組みの両面をみることによって、IG Metallの構想と実践が派遣労働の規制の核心には踏み込まないものであることが確認され、また自らのアイデンティティーを規制緩和後の労働環境に適合するものとして打ち立てようとしていることが示唆される。すなわち、本稿の議論から、IG Metallが上記2つの可能性のうち後者の志向性をもっていることが明らかになる。本稿は、ドイツ労働組合の取組みが「再規制」(re-regulation)に向けた試みであると積極的に評価する研究に対し（e.g., Bispink and Schulten [2011]）、それがあくまで規制緩和された制度枠組みの中で妥協点を模索するものであるという見方を提示するものである。

1 労働市場改革とその帰結

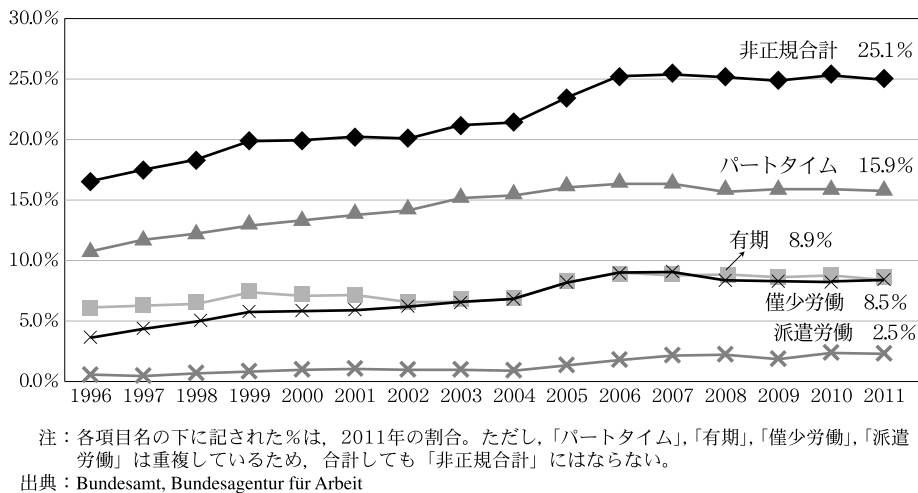
(1) 制度改革と派遣労働者の増加

議論の出発点として、特に2003年に実施された労働者派遣法の改正を中心に、IG Metallが派遣労働者の組織化を推進するに至った制度的背景を確認する。

立法における労働市場の規制緩和は、1980年代半ばの「雇用促進法」改正以降、漸進的に進行してきた。この一連の流れを象徴するのが、労働市場と福祉制度の包括的改革を内容とする「ハルツ改革」の一環として法制化された「労働市場の現代化に関する法律」（2003年1月1日施行）であった。失業者の迅速な労働市場への復帰を目的とするこの改革の具体的内容は、非正規雇用の規制緩和、就労支援の拡充、失業保険の給付期間短縮、求職者の基礎保障制度の創設など多岐にわたるものであった。

これらのうち本稿の議論との関係で重要なのが、非正規雇用の規制緩和である。非正規雇用の規制緩和の例としては、有期雇用について、高齢労働者の有期雇用の規制緩和を中心に有期雇用の利用を拡大する方向で規制緩和措置が実施されたこと、僅少労働に含まれる労働者の月額報酬として規定される上限額が引き上げられたこと、週当たりの就労時間制限が撤廃され、僅少労働が副業として利用可能とされたことなどが挙げられる（JILPT [2006] 60－9頁）。これら一連の規制緩和によって、全労働者に占める非正規労働者数の割合は加速度的に高まった（図1）。

図1 全雇用者に占める非正規労働者の割合



これらの多岐にわたる非正規雇用の規制緩和措置の中でも、次章以下で検討するIG Metallの取組みに最も大きな影響を与えたのが、労働者派遣法の一連の改正である。1972年に成立した労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 以下AÜG）は、雇用の創出と企業競争力の強化の要求が強まる中で漸次改正されてきた（1985年以降の派遣労働に関わる制度改正の流れについては、表1を参照）。一連の改正は、2003年改正による派遣初日からの均等待遇原則の導入や2011年改正による最低賃金制度の導入、いわゆる回転ドア効果の防止措置等のいくつかの例外を除けば、全体として労働者派遣業を自由化する方向で進められた。この自由化の傾向は、2003年改正により最も進行したとすることができる。なお、2003年改正以降の労働者派遣の濫用実態を踏まえて、2011年改正ではこの自由化の傾向に一定の歯止めがかけられているが、本稿の関心は2011年改正以前から展開されたIG Metallの活動にあるため、2011年改正については検討を省略する⁽¹⁾。

(1) 労働者派遣法の2011年改正については、川田（2012, 445頁以下）、緒方（2011a, 22頁以下）を参照。

表1 派遣労働に関する制度改革

1985 雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ■派遣可能期間を3か月から6か月に延長 ■労働者派遣が同一の産業部門に属する使用者間の労働共同体において、操業短縮および解雇を回避するために行われる場合、またはコンツェルン内部の労働者派遣におけるAUGの適用除外
1989 雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ■従業員20人以下の小規模な事業所の労働者派遣について、許可はいらぬが届出義務
1994 経済・緊縮・成長政策変更のための第1法	<ul style="list-style-type: none"> ■派遣可能期間を6か月から9か月に延長
1994 雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ■斡旋が困難な失業者に対する同期化禁止の廃止 ■連邦労働行政機関の斡旋独占の廃止と業としての職業紹介の許容
1997 労働促進改正法	<ul style="list-style-type: none"> ■派遣可能期間を9か月から12か月に延長 ■初回の派遣における初回の使用および労働契約の同期化の許容 ■派遣労働者における客観的な理由のない初回の期限付けの許可と、同一の派遣元との連続する有期労働契約の再度の許可 ■待機期間のない解雇された派遣労働者の初回の再雇用 ■従業員50人以下の小規模な事業所の労働者派遣について、許可はいらぬが届出義務
2002 ジョブ・アクティブ法	<ul style="list-style-type: none"> ■派遣可能期間を12か月から24か月に延長 ■派遣先における12か月の派遣期間以降、そこで雇用される比較可能な労働者との、賃金を含めた平等取扱い（同一賃金・均等待遇原則）
2003 労働市場改革法	<ul style="list-style-type: none"> ■同期禁止、再雇用禁止、派遣可能期間の上限の撤廃 ■建設現場における派遣禁止の緩和 ■適用される労働協約がない場合、および直近において失業者であった者に対する例外規定がない限りでの均等待遇原則

Kasch (2007 S.272 Übersicht 8.8) の一部抜粋

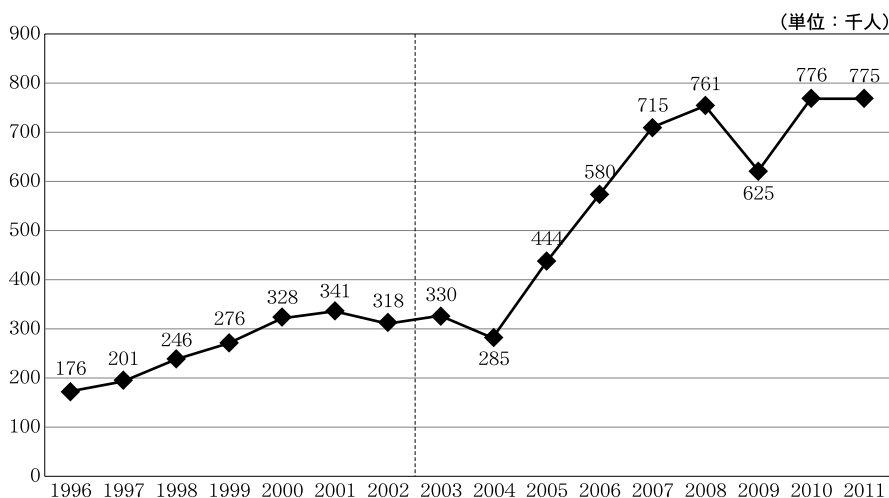
一連の改正のうち、特に派遣労働者の需要を拡大させる効果をもつのは、2003年改正中、①24か月を上限とされていた派遣可能期間の制限の撤廃、②派遣先企業への派遣期間と派遣元の雇用期間の一致を禁止する規定（いわゆる「同期禁止条項」(Synchronisationsverbot) の撤廃、③以前雇用したことがある派遣労働者の再雇用を禁止する規定の撤廃である。これらの改正により、派遣元、派遣先はより柔軟に派遣労働者を利用できるようになった。

実際の派遣労働者数の変遷を見ても、この2003年の改革以後、その数は急激に増加している(図2)。2004年から2008年にかけて、その数は2.7倍に増加した。2009年には金融危機の影響で減少したものの、翌2010年以後、危機前の雇用者数を超える上昇を示した。雇用者全体の割合でみると、2003年に1.1%であった派遣労働者の割合は、2008年に2.5%に急上昇し、2009年に一旦2%に落ち込んだ後、2010年には再び2.5%に戻っている。

(2) 均等待遇原則の労働協約による適用除外と賃金ダンピング問題

上述したように、2003年労働者派遣法には、派遣可能期間の上限撤廃等の規制緩和と同時に、いわばその見返りとして、派遣初日からの派遣労働者と派遣先の正規労働者との均等待遇原則が導入された。すなわち、AUG 3条1項3号により、派遣元は派遣労働者に対して、派遣先の比較可

図2 派遣労働者数の推移



出典：Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

能な労働者の主要な労働条件を保障しなければならないこととされたのである。さらに均等待遇原則は、①派遣元が派遣を行うために必要とされる行政機関による許可（AÜG 1条1項）の要件とされ（AÜG 3条1項本文）、②派遣元が当該許可を欠く場合、派遣元・派遣先間の労働者派遣契約、派遣元・派遣労働者間の労働契約は無効とされる（AÜG 9条1号）。③派遣元・派遣労働者間の労働契約が無効である場合、派遣先・派遣労働者間の労働関係が強行的に妥当することになる（AÜG 10条1項）。①～③により派遣元、派遣先の双方に均等待遇原則遵守のインセンティブが与えられることとなり、同原則の実効性が確保される仕組みとなったのである⁽²⁾。

しかし、均等待遇原則には重大な例外が盛り込まれた。すなわち、派遣元・派遣労働者間に適用される労働協約により、均等待遇原則に基づく労働条件とは異なる規律を行うことができ、また当該労働協約に拘束されない労働者の労働関係についても、当該労働協約の適用を合意することができることとされたのである（AÜG 3条1項3号）。実務上当該制度は広範に利用され、派遣労働関係の90%以上が労働協約により均等待遇原則の適用除外を受けているとされる（川田 [2009] 111頁）。

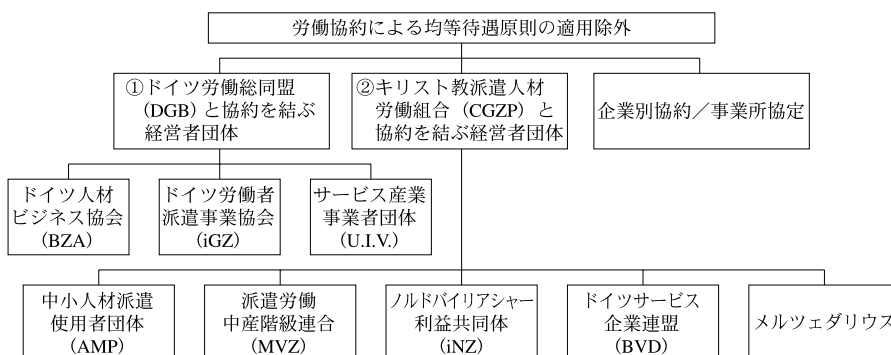
均等待遇原則が貫徹されない場合にも協約自治による適正な労働条件をもたらそうという当初の意図にもかかわらず、労働協約による均等待遇原則の適用除外は、図3に示される2つの協約編成間の賃金ダンピング競争をもたらした。ひとつは、IG Metallをはじめとするドイツにおける8つの主要な労働組合が加盟する、ドイツ労働組合総同盟（DGB）の協約担当部門が複数の経営者団体と締結する労働協約である（図3①を参照）。もうひとつは、2002年に結成された、新興の協約当事者であるキリスト教派遣人材労働組合（CGZP）がDGB系とは別の経営者団体と締結する労働協約である（図3②）⁽³⁾。CGZPは、労働協約において、賃金をはじめとする労働条件をDGBに比べて低い水準で締結する傾向にあった。経営者団体の一部は、DGBよりも懐柔しやすい交渉パート

(2) 大橋（2007、117頁）は、「このような許可制度を前提とした擬制労働関係のうえに、均等待遇原則が導入されたという点は、同原則の実効性を確保するために、きわめて重要である」と指摘する。

(3) CGZPは、3つのキリスト教系労働組合（CGM, DHV, GÖD）からなる連合体である。

ナーとしてCGZPを選択した。競合する組合の出現によって協約編成間の賃金ダンピング競争が生じたため、労働協約で定められる労働条件は低い水準に留まっている⁽⁴⁾。

図3 2005年時点の協約編成



Kasch (2007, S.293) をもとに著者作成。
注：BZAとAMPは2011年に合併し、人材サービス業者全国使用者連盟 (Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister: BAP) となった。

その結果、派遣労働者の賃金は、低い水準に抑制されている (cf., Kasch [2007] S.294)。図4に示されるように、2011年において、派遣労働者の賃金の中位グループ (時間あたり10.41ユーロ) は、金属産業における中位グループ (15.2ユーロ) と比較すると約3分の2の水準であった。このように、均等待遇からほど遠い状況が派遣労働の実態である。

以上、本章では労働者派遣法2003年改正に焦点を当てながら、①同法の改正 (㉞派遣期間制限の撤廃, ㉟同期禁止条項の撤廃, ㊱派遣労働者の再雇用禁止規定の撤廃) に伴う規制緩和により、2003年以降派遣労働者の絶対数が急増したこと、②規制緩和と同時に均等待遇原則が強化されたものの、労働協約による適用除外と労働組合間のダンピング競争を通して派遣労働者の労働条件は低水準に留まっていること⁽⁵⁾を指摘した。

2 IG Metallの問題認識と構想

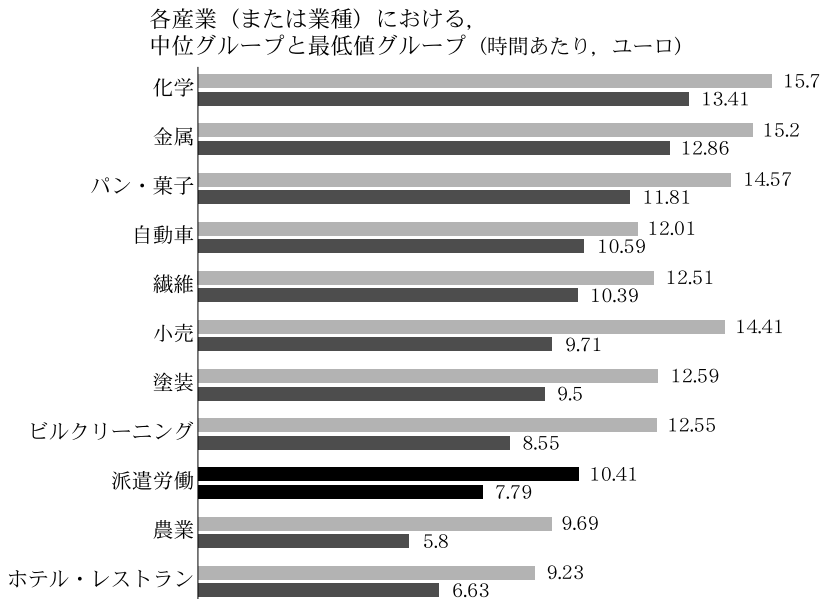
(1) 派遣先労働者に対する脅威

本章は、IG Metallの派遣労働に関する問題認識の仕方、およびその問題に対処する活動の構想をみていく。それを通じて、IG Metallの構想面における志向性を明らかにすることが本章の目的である。

(4) もっとも、2010年12月14日連邦労働裁判所決定 (BAG vom 14.12.2010, NZA 2011, 289) は、CGZPが2003年に締結した労働協約について、締結時点でのCGZPの協約能力 (労働協約法2条1項, 3項) を否定し、当該労働協約の効力を否定した (緒方 [2011b])。

(5) OECDが定めるように、雇用者全体で見たときの賃金中央値の3分の2に満たない労働を「低賃金労働」という。派遣労働者のうち低賃金労働にあたる者の割合は、2010年において67.7%である。これは、25歳未満の若年層50.8%、有期労働者45.7%という他の区分に比べて高い割合である (Bosch [2012] S.6-7)。なお、35歳から44歳では20.3%、期限の定めのない労働者では18.9%、大卒者では10.9%であった。

図4 協約で定められた基本賃金（2011年6月時点）



出典：Bispink and Schulten（2011, p.17), 原データはWSI Tarifarchiv

IG Metallの問題認識は、以下の2つに分けられる。第1に、派遣労働が派遣先の正規労働者の労働条件に対して下方圧力を与えるという認識である（Kasch [2007] S.251；緒方 [2008] 55頁）。第2に、派遣労働が最も「不安定な」（prekär）雇用形態ゆえに待遇改善が必要であるという認識である。本節では前者を、次節では後者を扱う。

Holst u.a. (2009) は、2003年の規制緩和以後、企業にとって派遣労働者のもつ戦略的意義が変化してきたことを示している。派遣労働者を労働力として利用する派遣先は、派遣労働者と直接労働契約を締結せず、解雇保護に代表される労働法制上の雇用・存続コストを派遣元に転嫁することが可能であるため、派遣労働には、これを利用する企業にとって雇用調整が非常に容易であるという性質が内在している。当初、派遣労働は企業の人員が突然に抜け落ちた際にこれを補填するものとして、または、需要のピークに対応するための一時的な追加労働力として利用されたが、第1章で見た規制緩和以降、企業はマネジメント・レベルの戦略の道具として派遣労働の有する上記の性質を正面から活用するようになった（いわゆる常用代替）。具体的には、予測が困難な市場の変動に柔軟に対応し、労働力を遊休資産化させないための調整弁や正規労働者の代替労働力として派遣労働を恒常的に用いるようになったのである。このように派遣労働が企業戦略に密接に絡んでいく中で、正規労働者にとって、派遣労働者は、自らと派遣労働者との潜在的な交代可能性をちらつかせる、経営者からの「無言の脅迫」を体現するようになった（IG Metall Metallzeitung Februar 2011 S.19）。派遣労働者は、経営者にとって、経営戦略の柔軟化を労働力において進展させる存在であると同時に、正規労働者に「あらゆる種類の社会的譲歩をのませる」ための道具になったのである（Bispink and Schulten [2011] p.33）。

派遣労働者が派遣先の正規労働者に対してもたらしたこの影響が、IG Metallが派遣労働問題への

対応を迫られた理由の1つである。IG Metallは、少なくとも1980年代から1990年代においては、正規労働者の利益を代表する側面が強かったといわれる⁽⁶⁾。それゆえ、正規労働者への脅威として顕在化してきた派遣労働の問題に対してIG Metallが対処することは当然の帰結であるといえる。前章で取り上げた図1が示すように、たしかに、全雇用者に占める派遣労働者の割合は他の非正規雇用の下位区分に比べて低率に留まっている。それにもかかわらずIG Metallが派遣労働の問題に対応を迫られたのは、以上のような背景があったからである。

(2) 派遣労働の非統合性・周縁性

派遣労働が派遣先の正規労働者に悪影響を与える脅威として認識される一方で、派遣労働自体が雇用形態の中で最も「不安定な」雇用形態であることが認識され、これに対処することが喫緊の課題となった。「不安定雇用」(prekäre Beschäftigung)とは「社会保障がなく、リスクを負い、傷つきやすく、将来計画をたてることができず、嘆願者の立場にあって急き立てられる状態である」(Kasch [2007] S.251)。したがって、prekärには、以下で訳語として充てる「不安定な」という意の他にも、脆弱性、精神的・肉体的負荷の高さが含意されることに留意されたい。派遣労働が最も不安定である理由は、派遣先において保護のシステムから「非統合」の状態に置かれるため精神的・肉体的負荷が大きいに加えて、彼らに対する要求水準の高さがそれらの負荷に上積みされるからである。

正規労働者は、一貫性のある指揮命令系統、労働組合や事業所委員会といった労働保護システム、社会保障システムに統合されている。これに対して、派遣労働者は、派遣元企業と諸々の派遣先企業が接する境界面において周縁的存在として移動し続けるゆえに、労働保護システム、訓練システム、社会的紐帯、情報の流れ、組織的資源の活用から遠ざけられたままであり、高い負荷がかかる状況を絶え間なく強いられる。しかしながら、派遣先において、派遣労働者に対する要求水準は高い。なぜなら、派遣先企業は、派遣労働者に対して、即戦力として短期間で十分な成果を達成することを期待し、要求するからである。派遣労働者は、新しい職場環境、新しい要求に、そのつど素早く対応しなければならない。Fuchs und Conrads (2003)は、派遣労働者が派遣労働者以外より精神的負荷が高い場合があることを実証している。

派遣労働の問題に対するIG Metallの活動構想は、Kasch (2007)の中でまとめられている。ここまで見てきたように、派遣労働の非統合性と周縁性、精神的・肉体的負荷の高さゆえに、派遣労働者の待遇改善が要請される。ひとまず引き出される対策が、派遣労働者の労働条件を、派遣先労働者と同一の労働について「同一賃金」「均等待遇」へとできる限り近づけていくことである。なお、ここでいう均等待遇とは、特別手当、訓練機会、福利厚生などの待遇を派遣先労働者と均等にすることを指す。ただし、これらが達成されたとしてもなお、派遣労働者が正規労働者と完全に同様の待遇を得られることはない。例えば、派遣労働者が直面する不利益として、真っ先に雇用の調整弁

(6) Ebbinghaus (2003)は、OECD諸国の比較から、ドイツの労働組合の特徴が「中核労働者」の割合の高さであることを示した。中核労働者とは、高技能を資格づけられており、賃金水準や雇用の継続を産別労働協約および事業所協定によって強固に保護されている男性正規労働者である。ここから、IG Metallが中核労働者志向の戦略をとってきたことが示唆される (cf., 近藤 [2009] 205頁)。

とされる、休暇手当の不足、企業年金の欠如、職場を転々としながら高い要求水準に応じてゆく点が挙げられる。

それゆえ、IG Metallの目標は、派遣労働という雇用形態を、協約や協定を通じて、期限の定めのない雇用に移行させる「橋渡し」として制度化することである（Kasch [2007] S.314）。「われわれのゴールは、失業者に対して期限の定めのない雇用への橋渡しとして派遣労働を提供することである」（ebd. S.308）。

（3）不安定雇用に関するIG Metallの議論

労働組合が派遣労働者を組織し、集团的交渉により交渉力の構造的劣位を調整することは、派遣労働の性質上極めて困難である。なぜなら、派遣労働者は派遣元に雇用されるが、実際の就労は派遣先においてなされ、その派遣先が属する産業分野も一定でないからである。このような状況は、派遣労働者の半数以上が就労する金属・電機産業を管轄するIG Metallにとって、正規労働者を中心的组织対象とする従来の協約政策そのものの転換を迫る深刻で危機的な状況であった。これに対処するため、IG Metallは、従来の中心的組織対象である正規労働者と派遣労働者を含めた「不安定な」労働者の紐帯になりうる議論を発展させてきた。この議論は、「労働の質」全体に関するビジョンを設定しつつ、具体的な改善手法を探究していくという「IG Metall良い仕事プロジェクト」（IG Metall Projekt Gute Arbeit）の中でなされている。

「良い仕事」は、賃金、労働時間にくわえ、健康保護、業績の過大な要求からの保護、学習機会、年齢に見合う職務設計といった、労働の質全体を高める運動において掲げられるビジョンとして、1990年代以降、IG Metall内で用いられてきた。もともとこのプロジェクトは、職場環境の改善や組織化における活動と直結するものであった。「この事業所にとっての良い仕事とは何か」という問いに対し、従業員自らが「悪い仕事」（schlechte Arbeit）を確認し、「良い仕事」を定義し、最終的にはより良い仕事環境に向けた改善運動に参加する。従業員それぞれにとっての問題を認識させたうえでより良い仕事に目を向けさせるこの未来志向型的手法は、ホワイトカラー／ブルーカラー、正規労働者／非正規労働者、高齢労働者／それ以外の労働者といった立場の異なる労働者間の対立軸を表面化させにくい点で有効な手法であったため、組合内のみならず、社会的にも広がりを見せた。

良い仕事プロジェクトの広がりの中でも本稿の議論に関連するのは、非正規労働者の急激な増加という社会状況の変化に対応するために、重点的な改善活動を要する項目のひとつとして、「不安定雇用を食い止める一負荷とリスクの軽減」という論点に焦点が当てられた点である（IG Metall Geschäftsbericht [2003－2006] S.126）。不安定雇用についての認識枠組みは、『IG Metall良い仕事プロジェクトハンドブック』に所収のKasch論文にまとめられている。

不安定雇用を中心とした認識枠組みは、「正規雇用と対比される非正規雇用」といった、法制度や雇用関係によって与えられる観点に対して、労働者の主観および労働の質に焦点を当てる枠組みとして構成されている（Kasch [2007] S.255）。これは、正規／非正規という区分のみならず、不安定な状態に陥ることへの恐れという感情の有無、労働保護システムや企業内の社会的関係への統合もしくは分断、という観点から切り取られた区分である。

Kasch (2007, S.257) は、社会学の先行研究に依拠しつつ、「統合のゾーン」、「不安定のゾーン」、「分断のゾーン」という3つの区分を提示した(表2参照)。表の上位に位置づけられるほど、良い仕事であるとされる。本稿の議論において重要なのは、「統合のゾーン」の中でも、「不安な人々」と、労働者の3人に1人が属するとされる「降格に脅かされる人々」である。彼らは、正規労働者でありながらも、不安定な状況に陥ることへの恐れを抱いている。したがって、彼らは、不安定労働者ではないが、潜在的に不安定な存在(prekäres Potenzial)を構成する(ebd. S.256)。それゆえ、正規/非正規を捉えるときのような明瞭な区切りはなく、「不安定のゾーン」の上層には、グラデーションの濃淡をもって「潜在的に不安定な存在」が位置づけられているのである。

「不安定雇用を食い止める—負荷とリスクの軽減」という良い仕事プロジェクトの取組みの一つが熱心に議論され、かつ、組合内に根付いてきたのは、「統合のゾーン」の中にも、転落の恐怖を抱えている人々が相当数存在するからであり、不安定雇用を中心に据えた議論の仕方が彼らの危機感に呼応するものであったからであると考えられる⁽⁷⁾。

この不安定雇用を中心に据えた区分の仕方は、運動の下地となる認識基盤として有効な枠組みで

表2 賃労働：安定の段階

統合のゾーン
<ul style="list-style-type: none"> ■安定した人々は、無期限労働契約でのフルタイムまたはパートタイムの雇用者。額面月額2,000ユーロ以上を稼ぎ、不安定さは一切ない。 ■自己管理する人々は、通常の職場をまったく持たないが、高い所得と仕事における統制と発展の機会によって、柔軟性をポジティブに経験している。 ■不安な人々は、客観的には良い位置にいる。期限の定めのない雇用であり、額面月額2,000ユーロ以上を得ており、仕事をポジティブに捉えている。しかし、職場に不安を抱いている。 ■降格に脅かされる人々は、額面2,000ユーロ未満を稼ぎ、期限の定めのない地位が脅かされていると感じている。社会的脱落についての不安を持っている。大きな単独集団であり、3人に1人の労働者層が所属している。
不安定のゾーン
<ul style="list-style-type: none"> ■希望をもつ人々は、額面月額2,000ユーロ未満の非典型的な雇用関係で働く。安定した雇用に飛躍することを期待している。 ■現実的な人々は、頻繁にフラストレーションを感じてはいるが、不安定なゾーンから離脱できないことに甘んじさせられている。しばしば、非典型雇用と失業との間で揺れ動いている。 ■満足させられた人々は、非典型雇用者として働き、額面月額2,000ユーロからほど遠い所得を得ている。家計内で更に所得を得ており当該労働を優先的に定義していないため、ほとんど不安を持っていない。
分断のゾーン
<ul style="list-style-type: none"> ■変化に従う人々は、失業の長期局面を通過し、不安定な仕事によって幾度も引き裂かれている。しかしこの状況を克服したいと思っている。 ■依存する人々は、希望を断念し、自身を下位社会に置いている。

出典：Kasch (2007 S.257 Übersicht 8.2: Erwerbsarbeit: Stufen der Sicherheit)

(7) Bosch (2012) は、雇用者のうち「低賃金労働」層に当てはまる者の割合が1995年の17.0%から2010年には23.2%へと増加したことを示した。有期労働者のうち低賃金労働に当たる者の割合が増加しているのももちろんのこと(26.9%から45.7%)、期限の定めのない雇用者における低賃金労働者の割合も増加した(16.2%から18.9%)。

あるといえる。その理由は、先に述べたように転落の恐怖という感情に呼応するからだけでなく、正規／非正規という雇用関係にもとづく明確な法的分類によってもたらされる労働者間の断絶や無関心を前景化させていくからである。繰り返し述べるように、「不安定さ」がグラデーションをもつ捉え方であるために、直接的に「不安定のゾーン」に属さない人々に対しても、その潜在性を想起させ、それゆえ運動への支持に結びつくのである。

(4) 小 括

本章において、派遣労働に関するIG Metallの問題認識および活動の構想を確認してきた。ここから、以下の2点が浮き彫りになる。

第1に、IG Metallの派遣労働に対する取組みは、派遣労働者の待遇改善としては意義があるものの、派遣労働自体の是非を含めて考察すると、派遣労働の広がりによって出現した問題への弥縫的な対処といわざるを得ない点である。なぜなら、利用事由規制と派遣期間・更新回数制限という派遣労働の使用そのものを制限することに直結する論点は扱われていないからである。IG Metallはハルツ改革を辛辣に批判してきた。しかし、IG Metallの構想は、規制緩和の流れを押し戻そうと画策するものではなく、むしろ規制緩和によって生じた問題にのみ対応する内容であるといえることができる。

例えば、「同一労働、同一賃金」は、改革後、制度の運用面で生じた問題、つまり先に述べた賃金ダンピング問題を是正する取組みとして捉えられる。この取組みは、派遣労働者の劣悪な労働条件を改善するという社会問題の是正であると同時に、IG Metallにとって看過できない弊害、つまり派遣労働が正規労働者に与える負の影響を緩和するという点で、正規労働者の利益にかなうものである。なぜなら、派遣労働の使用コストが増大することによって、経営者が正規労働を派遣労働に代替する可能性、ならびに正規労働者への労働水準の引き下げ圧力はいくぶんか抑制されることが予想されるからである。しかし、本稿が議論の初めに仮定した、IG Metallがとりうる2つの志向性という視点からみると、IG Metallの到達目標が、このような間接的な抑制ではなく、利用事由規制と派遣期間・更新回数制限という派遣労働の直接的な「再規制」に至るものであってもよいはずである。にもかかわらず、あくまで「待遇改善」にとどまっていることは、国際競争の激化や労働コストの引き下げ圧力といった企業が直面する状況下で、IG Metallが、規制緩和を不可避のものとして承認していることをうかがわせる。

また、「橋渡し」の制度化は、ある意味では、ハルツ改革において掲げられた「理念」を明確に制度化する動きである。ハルツ改革において、派遣労働の規制緩和が正当化された理由が、「派遣労働の橋渡し効果」である。これは、失業者が正規労働に就労するための踏み石として派遣労働が機能することを期待するものであった。ハルツ改革においては、このような「期待」のもとで派遣労働の規制緩和が正当化されたが、IG Metallは、そのような効果は確認されないとして、協約・協定を通じて橋渡し機能を明示的に構築することを重要視した。

本章が浮き彫りにしたのは、第2に、IG Metallが規制緩和後の社会環境に見合う自らのアイデンティティを打ち立てようと試みている点である。繰り返し述べてきたように、ここでのIG Metallの議論の組み立て方には、正規労働者／非正規労働者といった労働者内部での対立軸を前景化させ

ない工夫が見出される。少なくとも1990年代まで、他国に比べてドイツの労働組合は正規労働者の利益を代表する性格が強かった (Ebbinghaus [2003])。IG Metallは正規労働者の利益にかなう戦略によって組合員の凝集性を保っていたのである。IG Metallが様々な立場の労働者をゆるやかに包摂する議論を展開しはじめたことは、非正規労働者の増加をはじめとする労働環境の変化に順応するために自身のアイデンティティーを変質させる動きとして捉えることができる。

3 派遣労働に関わるIG Metallの取組み

(1) 派遣労働者の組織化・派遣労働の社会問題化

IG Metallによる派遣労働者の待遇改善に向けた活動は、2000年代前半から行われてきたが、とりわけ2008年以降、全国規模で大々的に展開された。以下では、IG Metallの取組みを「派遣労働者の組織化・派遣労働の社会問題化」(本節)、「労働協約と事業所協定による待遇改善」(次節)、「政治への働きかけ」(第3節)の3つに区分してみていく。

派遣元企業において派遣労働者を組織することは困難であるため、IG Metallは、「同一労働、同一賃金」(Gleiche Arbeit-Gleiches Geld) キャンペーンを2008年から全国規模で展開し、街頭で、また派遣先企業において派遣労働者の組織化を推進してきた⁽⁸⁾。

キャンペーンの中では、派遣労働者に対する個人ベースの支援を窓口として組織化が図られた。支援の例は、ホットラインの開設、地域組織における相談所の設置、小冊子の配付である。そこでは組合員になる利点として、派遣労働にまつわる典型的な問題に対する確実な保護、困難な問題に対する助言と支援が挙げられる。

また、このキャンペーンは、派遣労働者の組織化以外に、以下の2点の目的を併せもっていた。第1に、派遣労働の社会問題化である。つまり、派遣労働の待遇改善の必要性を社会的に啓蒙することである。IG Metallは、これを通じて、自らが派遣労働者の利益を代表する組合であることを、当の派遣労働者のみならず、正規雇用の立場にある者、ひいては社会全体に認知させようと試みた。第2に、派遣労働を政治の争点とすることである。これらの目的を達成するために、メディアの注目を集めるセンセーショナルなイベントを織り込みながら、各都市においてキャンペーンが展開された。

全国規模の取組みと並行して、事業所内においても組織化が進められてきた。その特徴は以下の2点である。第1に、派遣労働者の利益代表を担当する者を配置する点である。その利益代表が中心となって、派遣労働者の組織化、当該事業所の雇用者も含めて派遣労働の待遇改善要求に向けた動員がなされる。第2に、組織化が実的なツールを用いて展開された点である。ツールの例として、事業所の活動を担う、組合の職場委員と事業所委員向けの冊子が挙げられる。これには、派遣労働の使用制限を達成したモデル・ケースについて各段階における要求や法的文書の雛形が掲載されており、具体的な行動を促す工夫がなされている (e.g., IG Metall “Basis-Check”; “Klar im

(8) キャンペーンの詳細については「同一労働、同一賃金」公式サイト (<http://www.gleicharbeit-gleichesgeld.de/>) を参照 (2013年9月15日アクセス。インターネット上の情報については以下全て同じ)。これ以前から地域支部レベルで展開されてきた運動については、Kasch (2007, S.304-6) および緒方 (2008) を参照。

Recht”）。

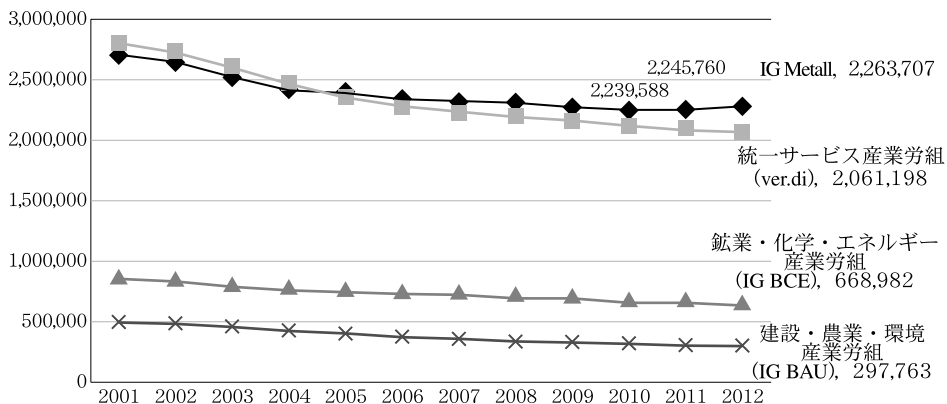
キャンペーンの成果として、以下の4点が確認される。第1に、Instituts für Allensbachによる2010年の調査である（IG Metall Geschäftsbericht [2007-2010] S.205-6）。「派遣労働という仕事があっても良いと思うか」という質問に対して「良くない」と答えた調査対象の市民の割合は、2007年においては40%であったのが、2010年には60%へと増加した。第2に、このキャンペーンの支援者が、経済学者のみならず、政治家、地方自治体首長、教会、ユダヤ社会へと広がりを見せた点である（ebd. S.207）。第3に、各党の政治家が派遣労働についての自らの立場を表明せざるを得なくなった点である。第4に、2012年までに50,000人を超える派遣労働者を組織化した点である⁽⁹⁾。派遣労働者の新規加入者は、キャンペーンの開始年である2008年において約10,000人であり、2012年においては14,722人であった。

ところで、IG Metallは、2010年までの22年間、組合員数の減少に悩まされてきた。この傾向は、IG Metallのみならず、DGBに加盟する諸労組全体の傾向でもある（図5）。しかし、2011年と2012年において、IG Metallの組合員数は一転して増加している。派遣労働者をはじめとする非正規労働者の加入がその要因である⁽¹⁰⁾。派遣労働者の組織化という新たな取組みは、組合員数の漸減という長期にわたる傾向を打開する契機にもなった（図5を参照）。

（2）労働協約と事業所協定による待遇改善

第1章において述べたように、派遣元企業の経営者団体と労働組合からなる2つの協約編成間で賃金ダンピング競争が生じていたため、IG Metallは、「派遣先」に対して「産業レベル」の労働協

図5 DGB加盟労組の組合員数の推移



注：DGBに加盟する8労組のうち、組合員数上位4労組を取り上げた。労組の名称左の数字は2012年の組合員数。IG Metallのみ、2010年、2011年の組合員数も表示。

出典：DGBホームページ（<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>）

(9) 派遣労働者の加入者数は、Bispinck and Schulten（2011, p.43）、IG Metall Metallzeitung Februar 2013、「同一労働、同一賃金」公式サイトより確認。

(10) EIROnline Germany 03 May 2012（<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/03/articles/de1203019i.htm>）および EIROnline Germany 16 May 2013（<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/04/articles/de1304019i.htm>）を参照。

約と「企業レベル」の合意⁽¹¹⁾を通じて派遣労働者の待遇改善を求めてきた⁽¹²⁾。

産業別労働協約において注目されるのは、鉄鋼産業における2010年の労働協約である。この協約は、産業別労働協約としては、初めて同一賃金に関する条項を含むものであった。IG Metallは、鉄鋼産業を、派遣労働者の同一賃金を規定するモデル産業として定めるべく交渉に臨んだ。IG Metallが鉄鋼産業をモデル産業として選択した理由は、この産業に属する多くの個別企業において、事実上、同一賃金がすでに実現していたため、経営者団体がIG Metallの要求に応じることを期待してきたからである。

次に注目されるのが、2012年5月に、IG Metallが派遣元企業団体と締結した、派遣労働者の特別手当を定める協約である。これは、IG Metallが2つの派遣会社団体、BAP（人材サービス業者全国使用者連盟）およびIGZ（ドイツ労働者派遣事業協会）と締結した協約である。当該協約によれば、同一の派遣先企業における就労期間に応じて特別手当が派遣労働者に支払われる。具体的には、まず、6週間後に給与の15%分の特別手当が支払われる。その後、3か月後に同20%、5か月後に同30%、7か月後に同45%、9か月後に同50%と続く（規定は9か月まで）⁽¹³⁾。

この協約は、派遣労働者の派遣先として最大の産業である金属・電機産業において派遣労働者の待遇改善を進展させた成果として評価されるものの、先に取り上げた2010年鉄鋼産業の協約に比べると、「同一労働、同一賃金」に到達する途上での「妥協」であったといえる。

これら産業レベルでの協約の締結と並行して、IG Metallは、企業別協約の締結、および事業所委員会の活動支援によって、個別に派遣労働者の待遇改善を図ってきた⁽¹⁴⁾。締結された内容として、賃金その他労働条件の改善、派遣労働の使用制限、派遣労働から正規雇用への橋渡しが挙げられる。事業所協定の事例として、ダイムラー・クライスラー（現ダイムラー）ヴェルト工場の事例を取り上げる（Kasch [2007] S.307-9）。

この工場においては、事業所協定の締結を受けて、Kasch（2007）執筆時点で約600人の派遣労働者が正規労働者と同一の賃金と同一の諸手当を受けている。また、新規採用における原則が取り決められている。それは、期限の定めのない雇用者を新規に採用する必要がある場合は、すでに同社で就労している派遣労働者から採用するという原則である。さらに、コンツェルン全体の合意として、各工場において派遣労働者が全従業員の4%を超えてはならないことが決定されている。

(11) 事業所協定の協約締結主体は、IG Metallではなく各事業所の事業所委員会である。しかし、非正規雇用の待遇改善に成功したケースに限ってみると、IG Metallが事業所委員会の活動を支援していることがほとんどである。

(12) ただし、2010年連邦裁判所判決によって、CGZPと労働協約を締結してきた経営者団体の傘下企業は金銭的に大きな負担を強いられることとなった（注4を参照）。それによって、IG Metallを含むDGB系の協約編成に競合するCGZP系の協約編成は勢いを殺がれた。これ以降、IG Metallは「派遣元」の経営者団体とも待遇改善の交渉を進めてきた。

(13) 具体的にみると、旧西ドイツにおいて、賃金グループ1に属する派遣労働者は、6週間後に171ユーロ、9か月後に622ユーロの特別手当を受け取る。同様に、報酬グループ4については、246ユーロと821ユーロ、報酬グループ9については414ユーロと1,381ユーロとなる。IG Metall（2012）“Tariferfolg für Beschäftigte in Leiharbeit.”（http://www.friedrichshafen.igm.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_59099_N5Q2cz?name=Broschuere.pdf）。

(14) Bispinck and Schulten（2011, pp.44-5）では、企業別協約と事業所協定の事例が複数取り上げられている。

同一賃金に至らない妥協も含めて、派遣労働者の待遇改善に結び付いた協約や協定は1,200を超えるとされる（IG Metall Metallzeitung Februar 2013, S.8-9）。効果を及ぼす派遣労働者の数という点でいうと、当然のことながら、企業別労働協約および事業所協定という企業レベルでの合意は、産業別労働協約に劣るものである。しかし、鉄鋼産業における2010年協約からも看取されるように、企業レベルでの合意は、将来的に企業戦略や産業別協約に影響を与える先駆的事例として作用するという意義を有する。また、特定の工場または子会社によって締結された企業別協約や事業所協定をきっかけに、親会社で派遣労働者の待遇改善を図る規定が採用されるケースがある（Bispinck and Schulten [2011] pp.44-5）。

ここまで、さまざまな協約や協定を通じて派遣労働者の待遇改善を図るIG Metallの取組みをみてきた。先行研究においては、同一賃金への取組み、とりわけ2010年の鉄鋼産業における同一賃金の達成に焦点が当てられる傾向にある（e.g., JILPT [2011] 7頁）。大規模キャンペーンにおいてIG Metall自身が「同一労働、同一賃金」をスローガンに掲げて行動していたことから、これは当然のことである。しかし、先に確認したIG Metallの到達目標として忘れてはならないのは、派遣労働から正規雇用への「橋渡し」の制度化である。それを達成したのがダイムラー・クライスラーの事例であった。もっとも、現時点でそのような「卓越した事例」は、IG Metallの企業内組織および事業所委員会が強力であり、かつ、企業の体力があるところに限られている（Bispinck and Schulten [2011] ; Kasch [2007]）。

(3) 政治への働きかけ

協約や協定を通じた派遣労働者の待遇改善は、漸進的に進行せざるをえず、また、包含範囲が限定的である。このことは、2011年時点において、派遣労働者全体の賃金が、例えば金属産業の企業に直接雇用されている労働者と比べると、未だ低水準にとどまっていることから明らかである（第1章図4を参照）。IG Metallは、労働者派遣法から「労働協約による均等待遇原則の適用除外」の規定を取り除くことを政治に対して要求している。要求は、先に取り上げた「同一労働、同一賃金」キャンペーンを通じて、また、政治デモを通じて、主張されてきた。

ハルツ改革から2008年のIG Metallのキャンペーンまでの間、政治の領域においては、派遣労働者の均等待遇が有名無実化している問題については議論が活発ではなかった。しかし、IG Metallのキャンペーンやデモが派遣労働を社会問題化させたことを一因に、派遣労働者の不均等待遇問題が政治的に争点化し、諸政党による議論が進展した。その結果、2011年2月に、労働者派遣法を改正して派遣労働の最低賃金が導入されることが決定した（2012年1月施行）⁽¹⁵⁾。

最低賃金制度の導入は、当然のことながら、あくまで「最低基準」の法的な規制であり、「同一賃金」の法的な保障とは何ら関係がない。労働社会省の法規命令による最低賃金の導入に際し、フォン・デア・ライエン労働社会相は、同一賃金については労使が協約の中で合意するよう要請して

(15) 2012年1月より導入される最低賃金額は、東部7.01ユーロ、西部7.89ユーロ。同年11月に、東部7.50ユーロ、西部8.19ユーロに引き上げられた。連邦労働社会省ホームページ プレスリリース “Zeitarbeit hat ihren Wert” (<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/mindestlohn--zeitarbeit-branchen.html>) を参照。

いる⁽¹⁶⁾。つまり、労働社会相は、派遣労働者がどれだけの期間、派遣先において働くことによって同一賃金の権利を得ることができるかについては、「協約自治」の中で調整されるべき問題であるとする立場をとっているということである。協約自治は、この場合、派遣労働ロビーの圧力にさらされる政府が「同一賃金」に対する非対応を正当化する理由として用いられている。IG Metallは、もちろん協約自治を重要視しながらも、先に挙げた理由から、同一賃金について法的支援の必要性を主張している⁽¹⁷⁾。

(4) 小 括

ここまで、派遣労働の問題に関するIG Metallの実践を確認してきた。社会レベルでの派遣労働の待遇改善キャンペーン、政治への働きかけ、産業別協約、および、企業レベルでの合意（企業別協約および事業所協定）の締結という実践をみると、以下の2点が浮き彫りになる。

第1に、争点が「同一賃金」や「均等待遇」という派遣労働者の待遇改善にあり、その一方で、利用事由規制および更新回数・派遣期間制限といった派遣労働の利用規制そのものに直結する内容は社会的・政治的アピールや労使交渉の中心的論点となっていない点である。したがって、IG Metallの実践は、経営者側に対して、派遣労働の活用を実質的に認めつつも、派遣労働者と正規労働者双方のリスクを減じるための妥協を引き出そうとする試みであるといえる。「同一賃金」や「均等待遇」は、前章の小括において述べたように、派遣先の正規労働者にとってみれば、自身の労働条件への悪影響また派遣労働への代替リスクを抑制しうる対策である。それゆえ、この取組みは、地位の異なる労働者間や組合員間の競争を「緩和する」ことに結び付く点で、労働者間の連帯を促進する政策であった⁽¹⁸⁾。これらのことから、経営者に対する譲歩、正規労働者に対する悪影響を緩和する必要性、派遣労働の賃金ダンピング問題や派遣労働者の脆弱性や不安定性への対応という組合を取り巻く課題の妥協点として、IG Metallは「同一労働、同一賃金」を中心的争点に据えたと考えられる。

第2に、派遣労働の待遇改善活動が、IG Metallの中核的な構成員といえる正規労働者に対する啓蒙という側面をもっている点である。事業所によっては、派遣労働者の待遇改善に積極的ではない場合があるという（緒方 [2008]）。キャンペーンは、派遣労働者をも包含する、より広範な利益代表としての立場をとることを、対外的にのみならず、対内的にも認知させることを通じて、中核的な構成員からの協力を引き出すための試みであったといえる。IG Metallが地位の異なる労働者を包含するという立場を明確に打ち出すことは、非正規労働者を加速度的に増加させた制度的な前提を再規制の方向に押し戻すことを志向するのではなく、その状況を所与のものとして、その中で自身の活路を見出そうと試みていることを鮮明に示している。実際、先に述べたように、派遣労働者

(16) EIROOnline Germany 23 April 2012 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/de1202029i.htm>) を参照。

(17) IG Metallホームページの記述だけでなく、協約担当者へのインタビューを通じて、IG Metallが法的支援を必要とする立場をとっていることを確認した。

(18) IG Metall本部のIlko Vehlows氏（FB Tarifpolitik）およびMartin Krämer氏（Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik）に確認した（2013年6月10日）。

をはじめとする非正規労働者を積極的に取り込んできた結果、20年以上続いてきた組合員の漸減に歯止めがかかった。

このことは、制度変化が組合員のリスクの増大といった組合に対する悪影響を与えたと同時に、潜在的な組合員を生み出すことによって、組合に組織維持の余地を与えるという正の効果も与えたことを意味する。IG Metallは、制度変化によって被る悪影響を緩和すると同時に、制度変化によって創造された可能性を最大限に利用することを試みたといえる。

以上のことから、IG Metallの取組みはあくまで、第1章および第2章において確認したような派遣労働にまつわる問題を解決ないしは緩和する範囲内の対応であり、急激に拡大する派遣労働の利用そのものを規制する目的をもったものではなかったと評価することができる。

おわりに

本稿の目的は、規制緩和から10年間の派遣労働に関するIG Metallの取組みが、規制緩和された労働市場を再び規制された状態に押し戻すことを志向した試みであったのか、規制緩和によって生じた社会環境に順応する試みであったのかを明らかにすることであった。ここまでの議論から、以下の2点が確認された。

第1に、活動や交渉の争点はいくまで派遣労働の「待遇改善」であり、派遣労働の積極的な「再規制」とは言い難いという点である。たしかに、IG Metallは広報媒体等を通じて、派遣労働自体が公正ではないことを主張している（e.g., Metallzeitung Februar 2011, S.19-20）。しかし、IG Metallの活動構想および実際の取組みの両方を確認すると、重点課題は派遣労働の正規労働者との同一賃金や均等待遇、そして最終的には正規雇用への橋渡しの制度化であり、その一方で、利用事由規制と派遣期間制限という再規制に直結する内容には光が当たっていないことが浮き彫りにされた。したがって、争点の中心に据えられている「同一労働、同一賃金」は、規制緩和後の枠組みを実質的には受容しつつも、正規労働者に及ぼされる悪影響、賃金ダンピング問題や派遣労働者の健康問題、といった諸問題に対処せざるを得ない組合が導き出した、活動目標の妥協点であったと考えられる。

第2に、派遣労働の問題に関わる構想と実践を通じて、組合のアイデンティティーを再構築する試みが行われている点である。IG Metallは、正規労働者の利益代表としての性格が強いと言われてきた。しかし、派遣労働に関わるIG Metallの議論の組み立て方には、正規労働者／非正規労働者といった対立軸を前景化させることなく、地位の異なる労働者の利害をゆるやかに包摂しようとする工夫がみられる。また、全国規模のキャンペーンは、IG Metallが派遣労働者の利益代表であることを広報する目的や派遣労働の問題に対して正規労働者から協力を引き出すという啓蒙活動の目的をもっていった。これらの取組みは、規制緩和後に非正規労働者が加速度的に増加していることを受けて、正規労働者からより広範な労働者の利益代表へと組合のアイデンティティーを再構築する動きとして捉えられる。

以上から、派遣労働に関するIG Metallの立場は、規制緩和によって生じた社会環境に順応することを志向し、その枠内で、労働者のリスクを減じるための妥協を経営者側から引き出すことを目指

していると評価される。この理解は、国際競争の激化や労働コスト引き下げの必要性といった企業経営上の課題が深刻化するに伴い、労働組合が雇用保障を求めて経営者側寄りの妥協を結ぶようになっていったと指摘するジュロバトカ（2013）やPalier and Thelen（2010）の見解に連なるものである。

謝辞 本研究は、JSPS科研費253386の助成を受けたものである。本研究の成果の一部は、2012年度京都大学にて採択されている文部科学省「大学の世界展開力強化事業『開かれたASEAN+6』による日本再発見—SENDを核とした国際連携人材育成」蘭独学生派遣時に得られたものである。現地調査において、Hannah Kreis氏（ヨハン・ヴォルフガング・ゲーテ大学）の協力、資料収集において、André Mompour氏（IG Metall中央図書室）の協力を得た。執筆者の聴取依頼に対しては、Ilko Vehlow氏およびMartin Krämer氏（共にIG Metall本部）から快諾を受けた。草稿段階において、宇仁宏幸氏（京都大学）、原田裕治氏（福山市立大学）、安周永氏（常葉大学）から有益な示唆を受けた。ここに記して深く感謝する。なお、各氏の所属は投稿時のものである。

（きたがわ・こうた 京都大学大学院経済学研究科博士課程）

（うえむら・あらた 同法学研究科特定助教）

（こうさか・ひろふみ 同修士課程）

（とくまる・なつか 同経済学研究科附属プロジェクトセンター専任講師）

参考文献

- Bispinck, Reinhard and Thorsten Schulten [2011] “Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany,” WSI-Diskussionspapier Nr. 178.
- Bosch, Gerhard [2012] “Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt: Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall,” Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg, Essen, Duisburg.
- Ebbinghaus, Bernhard [2003] “Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich,” Wolfgang Schroeder, Bernhard Weßels (Hrsg.) *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Fuchs, Tatjana und Ralph Conrads [2003] *Flexible Arbeitsformen – Arbeitsbedingungen, –belastungen und Beschwerden; eine Analyse empirischer Daten*, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschungsbericht 1006, Dortmund, Berlin, Dresden.
- JILPT 『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—』労働政策研究・研修機構, 2006年。
- JILPT 『諸外国の労働者派遣制度』労働政策研究・研修機構, 2011年。
- Palier, Bruno and Kathleen Thelen [2010] “Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany,” *Politics & Society*, Vol.38, No.1.
- Holst, Hajo und Oliver Nachtwey, Klaus Dörre [2009] “Funktionswandel von Leiharbeit neue Nutzungsstrategien und ihre Arbeits? und mitbestimmungspolitischen Folgen,” *OBS-Arbeitsheft 61*, Otto Brenner Stiftung, Frankfurt am Main.
- Kasch, Günter [2007] “Prekäre Beschäftigung eindämmen Belastungen und Risiken verringern,” IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.) *Handbuch “Gute Arbeit” Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis*, VSA-Verlag, Hamburg.
- Turner, Lowell [2009] “Institutions and Activism: Crisis and Opportunity for a German Labor Movement in Decline,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.62, No.3.

大重光太郎「ドイツにおける非典型就業の制度的枠組みと実態」『獨協大学ドイツ学研究』58号，2007年9月10日。

大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳—使用者責任と均等待遇原則を中心に』法律文化社，2007年。

緒方桂子「派遣労働に対する労働組合の戦略」『労働法律旬報』1668号，2008年3月25日。

緒方桂子「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」『労働法律旬報』1748号，2011年a，7月25日。

緒方桂子「派遣労働における均等待遇原則と労働組合の協約締結能力の有無—2010年12月14日連邦労働裁判所決定について—」『日独労働法協会会報』12号，2011年b。

川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」『季刊労働法』225号，2009年6月15日。

川田知子「ドイツ労働者派遣法の新動向」『法學新報』119号，2012年12月15日。

近藤正基『現代ドイツ福祉国家の政治経済学』ミネルヴァ書房，2009年。

ジュロバトカ，フェリックス「危機の一部？—労働組合とコーポラティズム」『POSSE』18号，2013年3月25日。



法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 ●表示は本体価格（税抜）
TEL 075 (791) 7131 FAX 075 (721) 8400 <http://www.hou-bun.com/>

世紀転換期の女性労働 1990年代～2000年代
大森真紀著 ●3900円

性別と正規・非正規の二重の格差が凝縮する女性雇用を軸に、「失われた20年」の労働問題を社会保障・生活問題との関連を視点に考察。

実践としての科学としての社会福祉
訓覇法子・田澤あけみ著 ●3300円

所得保障、児童、障害者、高齢者福祉を比較軸に、諸外国と日本の制度を読み解く。専門性を確保し、実践と科学に基づく社会福祉を追求。

〈優生〉・〈優境〉と社会政策
杉田菜穂著 ●6300円

1920年代～70年代の人口問題をめぐる政策の形成・発展を永井亨や北岡壽逸を軸にたどり、日本の社会政策論の史的特質に迫る。

非営利組織研究の基本視角
橋本理著 ●5400円

経営学の立場から理論的・概括的に非営利組織の本質に迫り、可能性を解明。先行研究の動向と理論分析を試み、新しい事業組織を提示。

ホワイトカラーの仕事とキャリア
乗杉澄夫・岡橋充明著 ●2800円

店長、人事・総務、営業部門の本社スタッフへのアンケート、人事関係資料を軸に、仕事を管理される／することの両面を描き出す。

代読裁判 ●声をなくした議員の闘い
川崎和代・井上英夫 編著 ●2500円

市議会で「代読発言」を求め続けた10年をつづる。人権奪還のために、多くの支援者と共に闘った全記録。運動を支えた理論や豊富な資料を所収。

概説 障害者差別解消法
障害者差別解消法解説編集委員会 編著 ●2000円

障害者の自立と社会参加へ道を拓くために障害者差別解消法が成立した。本法の制定経緯や概要を詳解。丁寧な逐条解説も所収。