

Title	ドイツ労使関係の転換点：1984年, 1995年, 2003年の金属産業 労使紛争の比較検討
Author	近藤 正基
Citation	季刊経済研究, 33巻 1-2号, p.9-26.
Issue Date	2010-09
ISSN	0387-1789
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学経済研究会
Description	
DOI	

Placed on: Osaka City University

ドイツ労使関係の転換点

—1984年, 1995年, 2003年の金属産業労使紛争の比較検討—

近藤正基

〔要約〕

従来, ドイツ型労使関係は産業レベルの労使決定を中心としていると考えられてきた。これに企業レベルの決定が付随するという意味で, デュアル・システムと呼ばれることも多い。近年, このデュアル・システムをめぐる議論が巻き起こっている。たとえば, ビスピンクやシュレーダーなどは企業決定の優位へと変化していると主張しており, その一方でシュトレック&レーダーなどは産業労働協約が企業拘束力を保っている」と論じている。これらの議論の問題点は, 主として産業労働協約の影響力に焦点を当てていることである。産別労使決定の影響力を把握するためには, 労使交渉のプロセスにおける決定も分析しなくてはならない。本稿では, ドイツの産業の中心である金属産業を事例として取り上げ, 労使交渉の経過として労使紛争に着目し, そこでの労使決定を取り扱った。三つの金属産業労使紛争(1984, 1995, 2003年)を比較検討した結果, 金属産業使用者団体および金属労組の弱体化が進行しており, 産業レベルの労使決定が影響力を失いつつあることが明白となった。産業レベルの労使決定が影響力を失っていった背景には, 組織内外での対立がある。対立は, 産別労組の指導部内部で発生しただけでなく, 産別労組間, 産別労組内部の構成員間, 東西の構成員間, そして産業レベルと企業レベルの間で生じている。産業レベルでの労使決定にはもはや昔日の影響力は認められず, その帰結としてデュアル・システムが動揺しているのである。

はじめに

従来, ドイツの労使関係はデュアル・システムと呼ばれてきた。その特徴は, 産業レベル

の労使決定を中心として、これに企業レベルの決定が付随するという二重構造にある。付言するなら、産業レベルの決定を主導するのは金属産業であり、金属産業労働協約が他産業に波及することによって、事実上、全ドイツでの統一的労働協約が実現されている。このように、ドイツ労使関係はその多層性を特徴としてきた。この労使関係は、成功したコーポラティズムとして学界の注目を集め、オイルショック以降の好調なドイツ経済を下支えしてきたと理解されたのであった。

しかし、再統一を境にしてドイツ経済が不況に陥ると、ドイツ労使関係をめぐって議論が沸き起こるようになる。多くの論点が提起される中、最も白熱しているのが、ドイツ労使関係の変化と持続をめぐる論争である。この点に関しては、デュアル・システムの持続を主張する論者は少なく、多くの論者は変化を強調している。たとえば、Kohaut and Schnabel [2003] やBispinck and WSI [2004] などは産業労働協約が効力を失いつつあり、企業決定の優位へと変化していると主張しており、その一方でStreeck and Rehder [2003] のように持続を主張する論者はごく一部にすぎない。なお、ドイツ労使関係をめぐる研究動向は、日本においても注目を集めるようになっており、名古 [2000] や大重 [2011] によって充実した研究が生まれている。

本論文もまた、ドイツ労使関係の変化と持続をめぐる論争の中に位置づけられる。ただ、これまでの研究とは異なって、新たな視点に立ち、ドイツ労使関係を検討することを目的としている。先行研究の問題は、産業レベルがデュアル・システムの中心かどうかを考察するにあたって、もっぱら産業労働協約のみに焦点を当てていることである。産業レベルの労使決定の影響力を測定するためには、上記の点ばかりでなく、労使交渉の過程における決定についても分析しなくてはならない。本論文では、そのデュアル・システム産別労使交渉の事例、とりわけドイツ労使関係の重要な転換点となった2003年金属産業労使紛争に注目し、それ以前の労使紛争（1984年、1995年）と比較する。そうして、統一以降のドイツ労使関係がどのように変化したのか、なぜそうした変化が生じたのかについて検討する。

本論に先立ち、なぜ2003年の金属産業労使紛争を取り上げるかについて述べておこう。それに着目する理由は、ドイツで最も強力な金属労組（IGメタル）の凋落を物語っており、同時に連帯的賃金政策の終焉を指し示していることである。さらにいえば、1954年のバイエルン・スト以来、金属労組は勝利の歴史を積み重ねてきたが、2003年に49年ぶりに敗北したこと、そしてそれ以降はストもロックアウトも起こっていないことが注目に値する。この意味で、2003年労使紛争は、ドイツ労使関係の行方にとって、重要な転換点だったのは間違いのないといえる。

次に、なぜこれらの三つの労使紛争を取り上げるのかに言及しておきたい。それは次の理由による。すなわち、労使関係の外在的要因がコントロールされていることである。具体的に言えば、三つの労使紛争は、金属労組主導であり、時短を中心的なテーマとしており、ま

た当時の経済環境（どれも大量失業・低インフレ・低成長期の労使紛争であった）にも大きな違いはない（BMAS [2010]）¹⁾。すなわち、三つの労使紛争を取り巻く外在的要因には大きな相違がなく、もしこれらの労使紛争の帰結が異なるとしたら、その原因は労使団体や労使交渉制度の変化に求められるのである。

第一章 先行研究の検討—Thelenの議論を中心に

本章では、近年のドイツ労使関係の展開に関する先行研究を検討する。ここでは、比較政治経済学者であり、かつドイツ労使関係研究者でもあるThelenの議論を見ていこう。

I デュアル・システム論

最初に、Thelenの「デュアル・システム」論をいま一度確認しておきたい（Thelen [1991]）。

ドイツの労使交渉では、輸出中心の製造業で、傘下に多くの中小企業を抱える金属産業（IGメタルとゲザムトメタル）がパターンセットし、同産業の労働条件が各産業に波及するのが通例であった。輸出を中心とする産業に属するために、IGメタルは賃上げ抑制に協力的であり、金属産業傘下の中小企業のためにも賃金水準高騰を抑止する必要があった。同時に、大企業は「13ヶ月目の賃金」たる高額な諸手当によって業績を加味した給与を支払い、これによって大企業の労働者は中小企業労働者より多くの実質所得を得ることができた。つまり、産業レベルでの一定の賃金平準化と、企業レベルでの生産性インデックス賃金（手当）の双方を同時に達成しようとするのが、Thelenのいうドイツ労使関係の「デュアル・システム」の核心であった。

このシステムの下では、賃金の平準化によって企業間の熟練労働者引き抜き競争を抑止し、企業は賃上げ競争を回避できる。加えて、内部労働者の職業訓練に専念できる。そして、生産性インデックス賃金は、内部労働者の企業への忠誠心を高め、生産性向上のために企業内協力を惜しまない労働者を生み、結果として産業平和が達成できるのである。

II 統一以降の労使関係の変化に関する先行研究

次に、統一以降の労使関係の変化を扱った論考を検討していこう。

1) 労使交渉が開始するのは通常は年次初頭であるので、各々の前年のデータを示そう。失業率は、1983年9.1%、1994年に10.4%、2002年に10.8%であった。インフレ率は、1983年に3.2%、1994年に2.4%、2002年に1.5%であった。経済成長率は、1983年に2%、1994年に2%、2002年は0.5%であった。

1 「産別労使交渉制度の維持」仮説

まず「産別労使交渉制度の維持」仮説を見ておこう。Thelenは2001年論文の中で、ドイツを含む調整型市場経済（CME）において、上記のような二元的労使交渉制度が維持されると主張している（Thelen [2001]）²⁾。CMEで産業レベルの労使交渉制度が維持される理由として、使用者団体に焦点を当てつつ以下の三点が指摘されている。

第一に、産業レベルの労使交渉制度によって、使用者団体は企業間競争を緩和できる。企業間競争の中心は、熟練労働者の引き抜きを目的とした賃上げ競争である。この競争は、特に熟練労働者の技能に依拠した多品種高品質生産戦略において激化する可能性がある。これを回避するために、産別労使交渉による一定の賃金平準化が好まれるのである。

第二に、グローバル化の時代にあつて、CMEの使用者団体はますます生産の予測可能性を必要としている。というのは、CMEにあつては前述の多品種高品質生産のみならず、ジャスト・イン・タイム生産が支配的だからである。産業レベルの労使交渉は、賃金問題から企業を解放し、企業が生産性問題に専念できるような環境を整える。つまり、産別労使交渉によって産業平和を達成できるのであり、この文脈でも使用者団体は高次の労使交渉制度を維持しようとする。

第三に、CMEでは使用者団体がストに対して脆弱になっており、例え使用者団体内部に労使交渉制度の分権化を望む集団が存在したとしても、高次の労使交渉制度を望む労組の要望を聞き入れざるを得ない。使用者団体の脆弱性は、ドイツにおける1995年金属産業ストと、それに続く一連のストでの敗北によって明らかであり、こうして労組が強く望む産別労使交渉制度の維持が実現しているのである。

2 「逆説的フィードバック」仮説

労使関係の安定化を強調するThelen [2001] の議論は、ドイツと日本を事例として扱った2003年の共著論文にも見られ、彼女の一貫した主張のように映る（Thelen and Kume [2003] pp.183-211）。けれども、その後、彼女の論調は変化を示しており、議論の修正が図られている。1990年代のスウェーデン、日本、そしてドイツの労使関係を扱った2005年の共著論文を、ドイツの事例を中心に見てみよう（久米・セーレン [2005]）。

ドイツの金属産業では、使用者団体（ゲザムトメタル）、特に団体の中核である大企業がストに対して脆弱になっており、労組の大幅な賃上げ要求に同意するようになっている。大企業がストを回避しようとするのは、上述の生産戦略から生産予測可能性を高める必要があり、グローバル化の時代にはますますこの必要性が高まっているからである。確かに大企業はある程度の賃金上昇を甘受できる。けれども中小企業はそうではない。賃金の引き上げを容認

2) その一方で、自由主義型市場経済では労使交渉制度が解体しつつあるとされる。

すると、この賃上げを実施できない傘下の中小企業が労働協約から脱退し、その結果、労働協約の適用範囲が縮小するという現象が顕在化するのである。つまり、使用者団体内の大企業が短期的な目標（賃上げを犠牲にしてストを回避）を達成すると、産別労使交渉制度の維持という目標が達成されないという状況にある。

しかし、労組優位で交渉を進められる状況が、必ずしも金属労組にとって好ましいとはいえない。なぜなら、労組も使用者団体と同様の問題を抱えているからである。つまり、労組が短期的目標、すなわち高い賃上げ要求を通せば、中小企業が使用者団体から退出して、労働協約の適用範囲はますます縮小してしまう。結果として、産別労使交渉制度の維持という、もう一つの重要な目的が達成されなくなるのである。

高い賃上げという短期的目標を達成するのか、それとも穏当な賃上げによって労働協約の維持を目指すのか。この2つの戦略をめぐる、労使を問わず組織内部での対立が深まっている。例えば金属労組内部では、賃上げ自粛と労働協約の維持を求める「改革派」と、ストを打ってでも賃金上昇を目指す「強硬派」の間に対立が生じている。この対立が影響して、ストで勝利することが困難となっており、その例証として2003年金属産業ストの失敗が挙げられている。

Ⅲ 先行研究の問題点

ここでは、Thelenの最近の見解を示した2005年の共著論文を検討対象とし、ドイツ労使関係の危機要因について考察する。その際、労使交渉制度と労使団体の二点に注目して論じる。

まず、労使交渉制度がドイツ労使関係を不安定化させているという主張に関して検討したい。Thelenは、1990年代から2000年代初めに協約の賃金水準が高騰し、この水準を中小企業が守れなくなったために、産別労使交渉制度から脱退したという説明が見られる³⁾。つまり、労働協約の適用範囲の縮小が、ドイツ労使関係を不安定化させる主要因として捉えられているのである。

しかし、このような把握ではドイツ労使関係の変化を十全に捉えることはできない。なぜなら、制度縮小ばかりでなく、制度それ自体の変化が視野に収まっていないからである。例えば、賃金水準については、1997年の化学産業での「賃金ゾーン」、1998年の建設業での労働協約、2004年には金属産業での労働協約などによって、企業レベルでの賃金決定に幅を持たせている。また、労働時間については、1994年の金属産業の「最適利用条項」、化学産業の

3) この立論にも問題がある。なぜなら、1990年から2006年までの労働協約資料を見るなら、この期間に賃金上昇率が高かったとはいえないからである。労組の最低要求水準（インフレ率+労働生産性上昇率）に2～3%程度を足して、この範囲内に収まる年がほとんどである。1994年、1997年、1998年、2000年、2005年には最低要求水準にも達していなかった。1970～1989年までの賃金上昇率と比較すると、1990年代のそれは名目的のみならず実質的にもかなり高い。

「労働時間回廊」などによって、1990年代半ばごろには、企業決定の余地が大幅に拡大している（近藤 [2009] 参照）。

その他にも、産業労働協約からの逸脱手段が存在する。例えば、1993年の苦境条項を利用すれば、経営状態が悪化した場合には労働協約を下回る企業協定を締結でき、無論、開放条項を利用する場合にも企業に自由裁量権が認められる。さらには、労働協約法第2条1項は、労組が同意する場合において、使用者は産業労働協約の適用を受けずに企業協約を締結できると定めている。これらのうち、いずれかのかたちでの産業労働協約からの逸脱は、1990年時点で全協約の26.4%、1999年には44.5%となっており、統一後10年も経たないうちに20%近くも上昇している（BMAS [2003]）⁴⁾。このように、労働協約それ自体の空洞化という現象が生じているのである⁵⁾。

次に第二の問題、すなわち労使団体に起因する危機要因に触れよう。Thelenは、労使交渉制度のみならず、金属労使団体もドイツ労使関係を危機に追いやっていると主張している。彼女に拠れば、それは、短期的目標（大幅な賃上げ）と長期的目標（労働協約の維持）のどちらを優先させるかで、金属労使団体を問わず組織内部に対立が生じた結果とされる。この議論にも大きな問題がある。労組に焦点を当てて、順次、問題点を見ていこう。

まず、Thelenの議論では、産別労組間の対立が見過ごされている点を指摘したい。2005年論文は、団体を「内部に対立を抱えた多元的なもの」と看做すとしているが、この視点は生かされず、産別労使団体の内部対立が注目されるのみである。しかし、すでにSwenson [1992] がどの産業に属するかによって労使団体の選好が異なることを指摘し、ナショナル・センター内部の対立軸として産業セクター間対立を挙げているが、けれども、この対立軸はThelenの議論では抜け落ちてしまっており、2003年金属労使紛争の理解を誤らせる原因となっている。というのは、産業横断的な連帯ストや連帯ロックアウトという方策を考える上で、産別労組間関係は考察しなければならないポイントだからである。

次に、産別労組内部へのThelenの視角にも欠落点があることを指摘したい。2005年論文では、2003年の金属産業の労使紛争において東西ドイツの労働者間でストへの姿勢が異なっていたことが触れられている。しかし、この論点は十分に掘り下げられないまま、産別労組の幹部レベルに議論が集中している。ストを実施するためには、もちろん、下部に働きかけ、労働者を動員する必要がある。したがって、労組内部の垂直的關係を視野に入れて分析しな

4) 開放条項と苦境条項の利用が6.6%、企業協約が37.9%である。

5) 確かに労使団体ともに組織率を急落させており、金属産業の使用者団体であるゲザムトメタルの場合、1960年の80.6%（加盟企業の雇用者／全雇用者）から断続的に下落し、2001年時点で62.3%となっている（旧西独地域）。原因は中小企業の脱退であることを示唆するデータもある。例えば、ゲザムトメタルに所属する企業の雇用者数／全雇用者と、加盟企業／全企業の変化を示そう。1960年には80.6%と64%、1990年に69.6%と46.2%、2001年には62.3%と30.7%である。ここから、加盟企業の多くが大企業になっていることが読み取れる。

ければ、ストの成否を理解するのは困難になる。

以上、二つの問題点が明らかになったが、これらに加えて、産業レベルと企業レベルの間の対立が看過されているという問題点が存在する。これは、産別労組の動員能力を大きく左右する問題である。なぜなら、Streeck [1984] のいう「企業エゴイズム」が顕在化する場合には、当然、産別労組はその動員能力を大きく減退させてしまうことになるからである。

ここまで、Thelenが等閑視している三つの論点（産別労組間対立、組合員間対立、産業—企業レベル間対立）について論じてきた。これらの要因を吟味せずに、ストの失敗の原因を団体幹部間の対立に求めるのは、性急にすぎるといえよう。次章では、そうした問題点を踏まえて、多様な対立軸を視野に収めながら、金属産業における労使紛争の実証分析を行っていく。

第二章 実証分析—1984年、1995年、2003年の金属産業労使紛争

2003年の金属産業における労使紛争の特徴を、1984年と1995年のそれと比較しつつ検討する前に、それら労使紛争の経過と帰結について、基本的な特徴を表示しておこう（表1参照）。

表1 1984, 1995, 2003年の金属産業労使紛争におけるストとロックアウト

	1984年	1995年	2003年
スト	実施	実施	失敗
ロックアウト	実施	失敗	失敗

出所：筆者作成

それでは、以下で実証分析に入ろう。なお、労使交渉や労使紛争の経過に関する基本的な事実は、原則的にWSIの年次労働協約報告書に基づいて記述することにする。

I 1984年の金属産業労使紛争

1984年の金属産業ストをめぐる動きは、印刷産業ストの余波を受けていた。まず、印刷産業での労使紛争を見ていこう（Kurz-Scherf and WSI [1985]）。

印刷産業では、印刷労組（IG Druck）が、35労働時間/週と雇用保護という要望を印刷産業使用者団体に表明していた⁶⁾。使用者側のゲザムトメタルは対案を出していたが、これは印刷労組にとって到底納得のいくものではなかった。その使用者案とは、一つは40労働時間/週を平均値として、労働時間を週単位で柔軟化すること、いま一つはこの労働時間決定を企

6) その要望は、大きく二つの理由を持っていた。第一に雇用創出であり、第二に労働条件の人間化 (humanisieren) である。

業の権限とする、という内容であった。

このように両案には大きな開きがあったが、ゲザムトメタル代表のKirchnerは、「1分の労働時間短縮よりも、4週間のストのほうが好ましい」と述べて、強硬姿勢を打ち出しており、時の首相であるコールも、大量失業時代にあつてストを目論むなど「馬鹿げているし、無意味な戦略だ」としてKirchnerを支持していた。

こうした使用者団体の態度を前にして、労組も引き下がらなかつた。印刷労組は、ストの構えを見せ、スト実施予定地域の「アジテーション・動員戦術」を開始していく。すなわち、現場の労働者が労組の方針通りにストを履行するために、彼らの理解を得ると同時に、ストの具体的方法について説いて回り始めたのである。IGメタルはこの戦術に力を貸しただけでなく、印刷産業の警告ストに8万人を送り込んだのであつた。

1984年4月12日、印刷産業ストの幕が切って落とされた。ゲザムトメタルは、ロックアウトで対抗し、この対決は、3ヶ月間にわたる長期紛争へと発展していった。並行して開催された調停委員会でもゲザムトメタルは主張を変えず、調停委員に選出されたBiedenkopfの案も棄却されたのであり、あくまで労使紛争を続ける構えを見せていた⁷⁾。

こうした拮抗状態を、IGメタルは傍観していなかつた。同労組も、同年5月初旬にヘッセンと北ヴェルテンベルク／北バーデン地域でのストを画策したのである。IG Druckと同様に35労働時間／週を唱えるだけでなく、原投票に際して「ここでスト実施に賛成票を投じるか否かは、今後の協約自治にとって大きな意義を持つ。労組の社会的保護と経済秩序の形成能力を守らなければならない。雇用危機が我々労働者に破滅的結果をもたらさないように、今こそ立ち上らなければならないのだ」と唱えて、各産別労組一般の問題としてストを意義付けたのである。

両地域の前投票ではともに85%の賛成票が投じられ、5月14日、北ヴェルテンベルク／北バーデンで、1万3千人の労働者によってストが決行された。ヘッセンでは、5月21日に3万3千人の労働者がストに参加した。もちろん、ゲザムトメタルはロックアウトで対抗したが、その対象となつたのは両地域合計で延べ3万4千人の労働者だけであつた。これは、延べ39万9千人がストに参加した労組側と比較すると、10分の1にも満たない(BMAS [2006])。

労組優勢の状況ではあつたが、一つの労裁判決により、労組を取り巻く状況は変化していく。その労裁判決とは短期労働者手当に関するものであり、それによって、ストに参加した労働者のうち、金属産業外で連帯ストに踏み切つた6千人の労働者は、連邦雇用庁からの短期労働者手当を受給できないことが決定されたのである。こうした判決を受けて、使用者団体は強硬姿勢を崩さず、それどころかバイエルンやノルトライン＝ヴェストファーレンでのロックアウトを示唆して、労組にさらなる脅しをかけた。

7) 結局、IG Druckは、1.5時間／週の時短を勝ち取るのみで、雇用保護の要求は通らず、また労働時間の柔軟化にも同意せざるをえなかつた。

そうした使用者団体の戦術に対して、労組は手を拱いていたわけではなかった。労組は次なる一手を打った。それがDGB内の各産別労組との連帯ストである。この戦術は、金属産業以外の労働者にとっては、場合によっては経済的損失を被るだけとなる。しかし、当時は産別労組間に労働協約交渉での方針の一致が見られたし、1956年ブレーメンの労働協約以来の金属労組のパターンセットが継続していた(Noe [1970])。そのため、金属労組からの連帯ストの要望を聞き入れたDGBは、「新しい連帯行動」というスローガンを打ち、ここに多くの労働者が結集したのであった。ドイツ各地で連鎖的なストが実施され、ボンには20万人のDGB労働者が集まり、戦後最大級のデモが展開されたのである。

ストの拡大は、使用者団体はもとより、IGメタルにとっても驚きであった。IGメタル委員長のSteinkühlerは、ストを始めるにあたって「金属労使団体の力関係がいかなるものか、当初は調査していた。だが、我々の力は、ストが始まると信じ難い勢いで増大していったのだ」と述懐している。彼のいう力の増大は、DGB内の産別労組による連帯ストと連帯デモによってもたらされたのであった。

こうして、結局、ゲザムトメタルは調停委員会でレーバーCDU議員による提案を受諾したのであった。それは、企業決定への開放は認めない、1.5時間/週の時短を行う、この二点を内容としており、IGメタルの当初案を基調としていた。労組側の要望が通ったという点を踏まえるなら、1984年の金属産業における労使紛争はIGメタルの勝利に終わったといっても誇張ではないだろう。

II 1995年の金属産業労使紛争

1995年の金属産業労使交渉は各産業に先立って実施され、パターンセッターとしてのIGメタルの行動に注目が集まる中、折衝が開始された(Bispink and WSI [1996])。

1994年10月に、ゲザムトメタルは「5%プログラム」を提出しており、労働コストを5%削減するための方策を労組に諮っていた。しかし、IGメタルの賃上げ要求は従来どおりのものであり、労働生産性と物価上昇率の和である6%を最低ラインとしていた。「5%プログラム」を取り合おうともしないIGメタルの態度に対して、ゲザムトメタルは非難を浴びせていたが、IGメタルは要求が通らなければストを実施するとして対抗姿勢を見せていた。事実、IGメタルは同年1月末にバイエルンとノルトライン-ヴェストファーレンで大規模な警告ストを実行し、これは2月15日には27万5千人に膨れ上がったのである。

こうして労使間の緊張が高まる中であっても「5%プログラム」を堅持するゲザムトメタルに対して、IGメタルはバイエルン・ストに踏み切る。原投票はおよそ92%の賛成で可決され、2月24日にバイエルンで1万3300人の労働者が参加し、21の企業で操業が停止されたのである。3月1日には、さらに11の企業の労働者が参加することで、ストは拡大傾向を見せつつあった。

ストが実施されると、ゲザムトメタルはすぐさまロックアウトの協議に入った。バイエルンの使用者団体は、3月2日にロックアウト協定を締結し、労使紛争を辞さない構えを示した。労組も、3月8日までにゲザムトメタルが譲歩しないのであれば、ストの更なる拡大を示唆していた。事実、小売業や菓子産業にストは広まりつつあり、労使紛争はますますエスカレートする気配を見せていたのである。だが、労使間の緊張の高まりは、ロックアウト宣言から数日後に急速に鎮静化していくことになる。

その原因は、ゲザムトメタル内部の組織混乱にあった。バイエルンの金属使用者は、即時にロックアウトを実施する予定だったが、一部の使用者がこれに反対したのである。それによって、ロックアウト実施は3月8日まで延期されることになった。そして、使用者団体は対抗措置を実施できないまま、3月6日に「前提条件なしに」再び交渉の席につくというシグナルを、労組に送ったのである。

こうして1994年3月7日には、新しい労働協約が締結されることになる。新労働協約では、同年1月から4月まで152マルク50ペニヒの特別支払、賃上げは1995年に3.4%、1996年は3.6%、職業訓練手当の3.6%引き上げなどが盛り込まれたのである（Gesamtmetall [1995] p.97）⁸⁾。これらの内容は、IGメタルの要望のみを取り入れたものとはいえない。けれども、使用者団体が提起していた「5%プログラム」の何も実現されず、賃上げすら決定されたことを考慮するなら、1995年金属産業労使紛争はIGメタルの勝利に終わったとってよいだろう。

再び敗北を喫したゲザムトメタルには、使用者団体内部からの批判が相次いだ。産業団体ナショナル・センターであるBDIの代表Henkelは、金属産業労使交渉の結果に「ひどく失望した」と述べ、またドイツ商工会議所のStihl会頭も「評価できる点は何もない」と発言した。そのほか機械・プラント製造使用者団体など産別使用者団体からも批判の声があがったのである。こうした内部からの批判を受けたKirchner代表は、使用者団体の開放を認め、協約に拘束されない使用者団体（OTV）の設立を示唆したのであった。

Ⅲ 2003年の金属産業労使紛争

統一以降、旧東ドイツ地域では旧西ドイツ地域とは異なる労働協約が締結されてきた。旧東ドイツ地域では、段階的労働協約が適用されており、統一以降の東の労働条件は漸進的に西レベルへと近接することになっていたのである。金属産業では、1996年以来、協約賃金では東西間格差は解消されていたが、労働時間については事情が違っていた。旧東ドイツ地域では週38労働時間であり、旧西ドイツ地域より3時間長かった（Bispink and WSI [2004]）⁹⁾。

8) これは、原投票で73.5%の賛成で受諾された。

9) それ以外の労働条件でも、東西間格差は厳然と存在しており、例えば雇用保護は東企業には適用されていなかった。また、苦境条項を利用することによって旧東ドイツ地域の企業には産業労働協約を下回る企業協定が、西より締結されやすい状況があった。

こうした問題を前にして、IGメタルは旧東ドイツ地域の35労働時間／週を達成すべく、ゲザムトメタルとの交渉に入った。2003年2月19日にベルリン・ブランデンブルクの金属・電機産業を皮切りに、3月24日からはザクセンの鉄鋼産業での交渉も始まった。

元来、ゲザムトメタルもそうした時短に反対していたわけではない。けれども、その実施時期（IGメタルは2004年からの適用を目指していた）や拘束力（労組は標準労働時間として設定しようとしていた）については、ゲザムトメタルは労組案に納得していなかった。

相対的平和義務期間が終了すると、労組は拘束力ある時短を即時実行すべしとして、これを受け入れない金属使用者団体に対して警告ストを実施していく。しかし、強硬姿勢を崩さないゲザムトメタルとの交渉は不調に終わる。IGメタルは5月21日に鉄鋼産業での交渉打ち切りを使用者団体に通告し、22日から25日に原投票が実施されることになった。しかし、労組幹部とランク・アンド・ファイルとの温度差は当初より明白であった。というのは、ザクセンでは79%程度の賛成しか得られなかったからである。だが、とりあえずは賛成が75%を超えたことから、ストが決行されることになった。

6月2日に鉄鋼産業ストが開始されるやいなや、使用者団体がこれに対抗できないことが明らかになった。彼らは、ロックアウト協定すら結ぶことができず、すぐさま労使交渉の再開を求めた。結果として、6月7日には新たな鉄鋼産業労働協約が締結されることになる。その内容は、段階的に時短を実施し、2009年までに旧西ドイツ並みの週35労働時間とするというものであった。

ザクセンでの鉄鋼産業ストが終わっても、IGメタルは使用者への攻撃を止めようとはしなかった。ザクセン・ストが終わったその日に、連鎖的にストを起こそうと画策していたのである。これは、IGメタル内の強硬派の代表であり、次期委員長の有力候補と目されるPetersによって主導された。Zwickel委員長など改革派は、これに反対したが、Petersは、ほとんど独断でスト実施へ向けて動き出したのである。そして、次なるストの候補地には、ベルリン・ブランデンブルク地域の金属・電機産業が選ばれた。労組は直ちにストの準備に入り、6月7日に原投票が実施されたが、ザクセンに続いてここでも原投票の結果は芳しくなかった。確かに、ストに必要な75%はかろうじて超えたものの、78.8%の賛成に終わり、かなり低かったといえる。

IGメタルの誤算は、これに留まらない。というのも、原投票が終わっても、ストがなかなか実行に移されなかったのである。原投票から10日経った6月17日に、漸く1万1200人の労働者がストを実行した。しかしゲザムトメタルの態度が軟化しなかったため、IGメタルはスト第3週目にはスト拡大措置を示唆し、旧西ドイツ地域とDGB内産別労組の連帯行動を求めた。

すでに第二章で見たように、1984年の金属産業ストではこの戦略は成功を収め、大規模な連帯ストとDGB組合員の「ボンへの行進」が生じた。しかし、2003年時点では事情は大きく

異なっていた。IGメタルの呼びかけは無視され、さらにはIGメタル指導部に批判が集中したのである。

例えば、DGB内で第3位の産別労組にあたる化学労組（IG BCE）は、Schmold委員長の使用者友好路線のもと、印刷産業での労使交渉が混迷を極めていた5月8日に、穏当な賃上げと職業訓練ポストの増大で労働協約を締結していた¹⁰⁾。彼は使用者団体以上にIGメタルの強硬路線を批判していた人物であったので、当然、IG BCEはIGメタルの呼びかけを黙殺したのであった。

さらに、6月23日の自動車産業の経営協議会代表委員会でも、IGメタルのストに対する批判が噴出した。また、スト実施の当事者である労働者も労使紛争の早期終結を指導部に求めた。IGメタルへの苦言が相次ぐ状況では、ストが拡大する余地はほとんどなかったといつてよい。さらには、旧西ドイツ地域の労働者もスト拡大方針から離反し、旧西ドイツ地域での連帯ストはごく僅かにとどまった。VW社やBMW社では操業停止すらできないか、すぐに操業が再開されたのであった。

こうして苦境に立たされたIGメタルは、2003年6月26日にゲザムトメタルに対して予備会談を持ちかけた。ここで、新しい労組案が提示されたが、これは、第一に、2009年までに週35労働時間を段階的に実施すること、第二に、35時間から40時間の労働時間回廊を設置し、これを企業の決定権限とすること、そして第三に、苦境条項と開放条項の利用によって、経営状態が芳しくない企業がこの決定から逸脱することを容認する、という内容であった。

けれども、ゲザムトメタルはIGメタルの提案を受諾しなかった。彼らは、直後に対案を提出する。それは、35時間から40時間の労働回廊を設置し、これを企業の決定権限とする点では、労組案と一致していた。けれども、労働時間を38時間/週に据え置くこと、月手当は1時間減らして37時間分とすること、という二点では労組の要望とかけ離れていたといえる。

こうした逆提案を受けても、四面楚歌に陥っていたIGメタルには、もはや受諾以外に選択肢は残っていなかった。そして、6月28日、降服の時が訪れる。IGメタルは使用者案を受け入れることを発表し、労組にとってストは何の成果も得られないまま終結することになったのである。1954年のバイエルン・スト以来、勝利の歴史を積み重ねてきたIGメタルは、49年ぶりの大敗北を喫したのである。

もちろん、IGメタルは、敗北の原因を労組内部には求めず、「旧東ドイツ地域の労働者を弄ぶ」使用者団体へと非難が向けられた。しかし、DGB内の産別労組は、労組は「経営協議会に戻るべきだ」との声明を発表し、混乱を招くだけの産業レベルの労使交渉に対して不信感を露わにした。もちろん、経営協議会も手厳しい批判をIGメタルに浴びせ、同労組の「過信」

10) 化学産業の労働協約では、2.6%の賃上げと40ユーロの特別手当が決定された。また、「職業訓練による未来」プログラムが発表され、職業訓練生のポストをさらに10%拡大することが定められた。

を改めるべきだとした。IGメタル自身、金属産業で敗北を踏まえて、企業協定や企業協約交渉に期待をかけると表明し、こうして労使紛争は幕を閉じたのである。

IV 1984年、1995年、2003年金属産業労使紛争の特徴と相違点

ここでは、2003年金属産業労使紛争の特徴を、1984年、1995年と比較しつつ、摘記していく。2003年労使紛争と前二者との相違点は四点にまとめられる。

第一に、2003年には産別労組間の連帯が欠如していた。1984年には、DGB内産別労組による連帯ストや連帯デモ、1995年にも小売業や菓子産業における連帯デモがあった。しかし、2003年には、DGB内の第三産別労組であるIG BCEがIGメタルの行動を批判するなど、産別労組の連帯ストは見込めない状態にあったし、実際にもそれは起こらなかった。

第二に、1984年、1995年と異なり、2003年労使紛争では金属労組の構成員間の対立が表面化した。旧西ドイツ地域の労働者がストに積極的ではなく、工場操業を停止しないなどの事実上の「スト破り」がIGメタルのスト拡大方針に掣肘を加えることになったのである。

第三に、産業レベルと企業レベルの対立が挙げられる。2003年には、経営協議会代表者たちが金属産業労使紛争を批判していたし、原投票の得票結果が芳しくなかった点が目を引く。1984年、1995年には、経営協議会は労使紛争に介入しておらず、また労組指導部のスト方針に圧倒的な支持が集まった。これも2003年労使紛争が1984年、1995年のそれと異なる点として挙げられる。

第四に、労組指導部内の対立である。1984年、1995年と2003年を比較すると、原投票まではもちろんのこと、スト実施が可決されたあとでも、指導部内（特に強硬派と改革派の間）で対立が起こっていたことがわかる。これは、原投票からスト実施までに、かなりの時間を要したことに表れている。

1984年、1995年と2003年のストを比較すると、2003年には金属労組は以前より多くの対立軸を抱えていたことがわかる。なぜこうした対立が生じたのだろうか。第三章で考察する。

第三章 金属産業労使団体をめぐる対立

本章では、2003年金属産業労使交渉と前二者（1984年、1995年）との相違を生みだした対立に着目して論じていく。

I 産別労組間の対立

1984年、1995年には、各産業での連帯ストが見られたが、2003年にはそれが観察されなかった。そのことが、IGメタルの2003年スト敗北の大きな原因となったが、連帯ストが打たれなかった理由は、次の二点に求められる。

第一に、2003年にはIG BCEとの路線対立が存在した。すでに1990年代初頭より、IG BCEの前組織であるIG Chemieの頃から、使用者友好路線を歩んでいた。これは、時短や賃金の開放といった点で、すべてIG BCEが他の産業に先んじて決定を行ってきたことに示されている。その例証として、化学産業ではすでに1993年から労働時間の企業への開放が盛り込まれていたし、1997年にはいち早く賃金水準を産業レベルの決定から開放していた¹¹⁾。さらにIG BCEは、統一以降にはストは一度も打たず、非常に穏当な賃上げを甘受してきた。これに対して、IGメタルの協約開放への態度は限定的であり、ストを辞さない態度を示していたため、IG BCE委員長のSchmoldは、たびたびIGメタルの方針に苦言を呈してきた¹²⁾。

そもそも、こうした路線の違いは、化学産業と金属産業の景気の差に原因がある。金属産業より景気が冷え込んでいた化学産業では、賃上げより雇用保障を得ることを優先していたのである¹³⁾。そして、IG BCEの使用者友好路線と1990年代末からの化学産業の景気回復は、他の産別労組の注目を集め始めていた。1996年と1997年には彼らの労働協約を参照し、労働協約を締結する産業が増えたことから、IG BCEはIGメタルにとっては競合するパターンセッターとなりつつあったのである。こうした、路線をめぐる対立から、たとえIGメタルの4分の1程度の組織率とはいえ、DGB内第三労組のIG BCEとの連帯行動が困難になっていたといえる。その路線対立が如実に現れたのが、2003年の金属産業ストであり、IG BCEはIGメタルのストを支援しようとしなかったのである。

第二に、IGメタルと摩擦があったのはIG BCEだけではない。サービス産業労組Ver.diに対しても、IGメタルはパターンセッターの役割で競合するという問題を抱えていた。そもそも2000年にVer.diが結成されるまでは、Ver.diの以前の中核組織であるÖTVは公務員労組であり、巨大労組ではあるものの、民間労組からはパターンセッターとして認められていなかった(ウィッターカー・稲上 1996)。そのため、例えば1991年公共部門ストでは連帯ストは生じなかった。だが、この状況はÖTVがサービス産業を取り込み、ドイツ最大のVer.diとして生まれ変わった2000年に大きく変化するのである。つまり、公務員労組は半民間労組へと変貌したのであり、またIGメタルを凌ぐ組合員を有することで¹⁴⁾、IGメタルとパターンセッターの役割を取り合うという問題が生じたのである¹⁵⁾。2003年ストに目を転じるなら、確かに、Ver.di

11) IG BCEは、IG Bergbau&Energie, IG Chemieによって、1997年に組織された。組織率は、DGB内で第3位の10.7%であった(2001年時点)。

12) 例えば、1994年の労働協約交渉で原投票を行おうとするIGメタルの行動についてSchmoldは反対していた。

13) 化学産業の失業率は非常に高く、例えば1993年は失業率13.8%と全産業平均9.8%を大きく上回っていた。

14) Ver.diの組合員は280万人、DGB内で35.6%の組合員を擁しており、IGメタルの270万人を凌駕していた(2001年)。

15) 事実、2001年労働協約交渉で高い賃上げが達成されたのは、Ver.diのパターンセットによるものであった。

の前組織ÖTVはドイツの産別労組の中でもきわめて使用者敵対的な労組であり¹⁶⁾、IGメタルの連帯ストの呼びかけに呼応しても不思議ではなかった。けれども、サービス産業労組Ver.diは、IGメタルの影響力の低下によって産別労使交渉での主導権を握ることができるために、金属産業ストに助け舟を出さなかったといえる。

以上で確認したIG BCEおよびVer.diとの対立を踏まえるなら、2003年時点でDGB傘下の各産別労組がIGメタルを支援するために連帯ストを打たなかったのは、当然の帰結であったといえよう。

II 組合員間の対立

2003年ストのいま一つの特徴は、労組組合員のスト反対の動きであった。それは旧西ドイツ地域の労働者に見出される。このような旧西ドイツ地域組合員の行動の背景には、次のような事情がある。

統一から始まっていた段階的労働協約によって、東西間では別々に協約交渉が行われていた。金属産業を見ると、すでに1996年時点には賃金については、東西の平準化が実現されている (Cf. Bispink and WSI [1997])。けれども労働時間については、それ以降も東西格差が存在しており、段階的労働協約は効力を発揮していたのであった。

こうした事情から、交渉を担当する労組や産業が同一であるのに、旧東ドイツ地域と旧西ドイツ地域では労働協約が分断されているという状況が現出していたのである。それゆえ、たとえ旧東ドイツ地域の労働時間が減少しようとも、それは、旧西ドイツ地域の労働者の労働条件に波及するものではなかった。つまり、段階的労働協約の存在が、金属産業労使の労働条件決定の波及効果を限定していたのである。そのような波及効果の減退によって、旧西ドイツ地域の労働者が旧東ドイツ地域でのストに対して無関心を決め込んだといえるのである。そうして、彼らはIGメタルのスト拡大路線を抑止し、1984年と1995年の金属労使紛争では見られなかった事実上の「スト破り」という行動を起こすという結果に至ったのであった。

III 産業レベル—企業レベル間の対立

経営協議会代表委員会が、IGメタルのストを批判し、早期終結を求めたのも、2003年ストとその他の事例とで異なる点である。本来、企業内労使協調の制度である経営協議会は、産業レベルの労使団体との緊張関係の上に成り立っている。統一以前には、しかし、この緊張関係には明確な序列があった。すなわち、産業レベルの労使関係が優位に立っていたのであり、企業はあくまで産業レベルの労働協約の範囲内で、決定権限を付与されていた。

けれども、そうした産業労働協約の機能は統一以降に大きく変化していくことになる。そ

16) 統一以降も、民間労組とは異なる高い賃金上昇率を要求し、1992年などにストを決行していた。

の変化とは、第一に、労働協約の拘束力の減退であり、第二に、実質的労働条件が除外されていき、産業労働協約の企業への影響力が低下したことに現れている¹⁷⁾。このことは、企業行動の余地が拡大し、ひいては企業内労使協調の制度的基盤たる従業員代表制度（経営協議会）が産業労働協約に対して次第に優位に立ったことを意味していた。加えて、経営協議会における産別労組代表者の比率も、2000年以降は大きく後退していた（WSI [2010]）¹⁸⁾。総じて言えば、産別労組は、経営協議会内の労組組合員を通じて経営協議会を統制する能力を失いつつあったのである。

こうして、ますます自律的となり、かつ産別労組の統制から解放されつつあった経営協議会が、その企業内労使協調を脅かす産業レベルの労使紛争に批判を浴びせたのは当然の成り行きといえよう。2003年ストの際、IGメタルが経営協議会代表者たちから批判を浴びせられ、ストの早期終結を求められたのは、そうした展開の帰結にほかならなかった。要するに、IGメタルは、企業を統制するための能力を減退させていたのであり、同時にまた、ストの実施能力を低下させていたのである。

IV 労組指導部内の対立

2003年の労使紛争では、労組指導部内での対立も観察された。その対立は、使用者団体の分裂によって惹起されたといえる。使用者団体の分岐は、1995年ストでの敗北によって、OTVの創設が公式に認められたことに端を発する。ストを回避することを優先する使用者と、ストよりも賃金水準を問題とする使用者との間に対立が存在し、賃上げを望まない中小企業がOTVに続々と参加するという現象が顕在化していたのである。2003年ストでは、そうした使用者団体内部の問題が労組内部の対立をも惹起したのである。

OTVが拡大傾向を示していたために、労組側では強硬派（Peters）と改革派（Zwickel, Huber）による路線対立が生じる。すなわち、一方で、1995年からのロックアウトできない使用者団体に攻勢をかけ、高い賃金上昇率を達成しようとするPetersと、他方で、OTVの拡大を防ぐために産業レベルでは賃上げを抑制し、労使紛争を控えるべきとするZwickel委員長やHuberが、協約交渉の戦略をめぐって対立するようになるのである。2003年当時、Zwickelが委員長であったが、彼はHuber率いる改革派Petersを代表とする強硬派の二派閥の均衡をとるため、両者を後継者とし、二頭体制を採用しようとしていた（Bispink and WSI [2003]）。けれども、翌年に迫ったIGメタル委員長選挙を睨んで、強硬派のプレゼンスを高めるためにPetersが独断でストに突き進んだのである。

17) 金属産業では、すでに2003年時点で労働時間が企業に解放されており、また、協約の開放条項や苦境条項の利用も可能であった。

18) DGB傘下の企業において、経営協議会の労組組合員／全経営協議会構成員の比率は2000年で77%、2005年で68.5%となっており、急落していたのがわかる。

こうしたIGメタル内部の路線対立が、IGメタルの組織的凝集性を低下させ、2003年金属産業ストで敗北する一因になったのは明白であろう。

おわりに

2003年スト以降、産別労使交渉でそれまでパターンセットの役割を担い、ドイツ最大の産別労組としてデュアル・システムを下支えしてきた金属労組は、かつての影響力を失いつつある。1954年バイエルン・スト以来、労使紛争で勝利を飾ってきたIGメタルは、2003年以降、もはやストを打てない状況に陥っている。2004年には再びストを企てたものの、原投票で否決されているし、その後は労働協約の開放路線を受容しており、IG BCEの使用者友好路線を事実上受け入れた格好となっているのである。また、スト能力のある他の産別労組、例えば2006年に大規模な鉄道ストを打ったVer.diにも、産別労使交渉の主役を奪われつつある。こうしてIGメタルは労使交渉における主導的役割を失いつつあるといえるのである。

産別労組と使用者団体がともに強大な動員力を有し、対峙してきた統一以前の労使関係と2003年ストを比較するなら、ドイツの労使関係において、もはや産別労組の役割は大きくないことが明らかとなる。同様のことは、使用者団体にも当てはまる。すでに1995年より、使用者団体はロックアウトができない状態にあった。ストもロックアウトも打てない、という状況は、産業レベルの労使交渉が実質的労働条件の決定で意味を失いつつあることを示唆しているといえる。それには、昔日のような影響力はもはや認められないのである。

〈参考文献〉

・日本語文献

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—国家の役割に注目して」『大原研究所雑誌』No.631, 49-67頁。

久米郁夫・セーレン, キャサリン [2005] 「政治的課題としてのコーディネーション」『レヴァイアサン』37号, 75-109頁。

近藤正基 [2009] 『現代ドイツ福祉国家の政治経済学』(シリーズ・現代の福祉国家⑤) ミネルヴァ書房。

名古道功 [2000] 「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の危機」『金沢法学』43巻2号, 55-132頁。

・外国語文献

Bispink, R. and WSI-Tarifarchiv [1996], 'Vom Lohnstreik zum "Bündnis für Arbeit"', "WSI Mitteilungen", No.49(3), pp.141-165.

Bispink, R. and WSI-Tarifarchiv [1997], 'Vom "Bündnis für Arbeit" zum Streit um die Entgeltfortzahlung', "WSI Mitteilungen", No.50(3), pp.69-89.

- Bispink, R. and WSI-Tarifarchiv [2003], 'Tarifpolitischer Jahresbericht 2002: Harte Verteilungskonflikte', "WSI Mitteilungen", No.54(2), pp.75-85.
- Bispink, R. and WSI-Tarifarchiv [2004], 'Tarifpolitischer Jahresbericht 2003: Konflikt um Tarifautonomie', "WSI Mitteilungen", No.55(2), pp.63-71.
- BMAS [2003], "Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen", Bonn, BMAS.
- BMAS [2006], "Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen", Bonn, BMAS.
- BMAS [2010], "Statistisches Taschenbuch 2010", Bonn, BMAS.
- Gesamtmittel [1995] "Geschäftsbericht 1993-1995", Berlin, GM.
- Kohaut, S. and C.Schnabel [2003], 'Tarifverträge - Nein Danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe', "Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik", Vol.223 No.3, pp.312-331.
- Kurz-Scherf, Ingrid and WSI-Tarifarchiv [1985], 'Tarifjahresbericht 1984', "WSI-Mitteilungen", 1985(9).
- Noe, Claus [1970] "Gebändigter Klassenkampf: Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland", Berlin, Duncker and Humblot.
- Schroeder, Wolfgang [2002], 'Arbeitgeberverbände: Kontinuität und Wandel', "Forschungsjournal NSB", No.15(2), pp.68-77.
- Schroeder, Wolfgang [2003], 'Unternehmerverbände als klassische Interessenvertreter', "Die Stille Macht: Lobbyismus in Deutschland", ed. By T.Leif and R.Speth, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag, pp.281-299.
- Streeck, Wolfgang [1984], 'Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany', "Order and Conflict in Contemporary Capitalism", ed. By J.H.Goldthorpe, Oxford, Clarendon, pp.291-314.
- Sreeck, Wolfgang and B. Rehder [2003], 'Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel', "MPIfG" Working Paper 03/6, pp.1-19.
- Swenson, Peter [1992], 'Union Politics, the Welfare State and Intraclass Conflict in Sweden and Germany', "Bargaining for Change", ed. By M.Golden and J.Pontusson et.al., Ithaca, Cornell University Press.
- Thelen, Kathleen [1991], "Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany", Ithaca, Cornell University Press.
- Thelen, Kathleen [2001], 'Varieties of Labor Politics in Developed Democracies', "Varieties of Capitalism", ed. By P.Hall and D.Soskice, Oxford, Oxford University Press, pp.71-103.
- Thelen, K. and I. Kume [2003], 'The Future of Nationally Embedded Capitalism: Industrial Relations in Germany and Japan', "The End of Diversity?", ed. By K.Yamamura and W.Streeck, New York, Cornell University Press, pp.183-211.
- WSI (ed.) [2010], "WSI-Tarifhandbuch", Frankfurt am Main, Bund Verlag.