

ドイツ労働協約システムの安定化と 一般的拘束力宣言制度改革

Stabilisierung des deutschen Tarifvertragssystems durch Reform der
Allgemeinverbindlicherklärung

ラインハルト・ビスピンク^{*}
トアステン・シュルテン^{**}
訳 榊 原 嘉 明^{***}

訳者まえがき

2013年10月、日本比較法研究所の主催で、「ドイツにおける協約システムの空洞化とその安定化の可能性」(同月16日)、「ドイツにおける低賃金部門の拡大と労働協約及び法律によるその歯止め」(同月17日)をテーマに、ラインハルト・ビスピンク氏の講演会が開催された。同氏は、ハンス・ベックラー財団(Hans-Böckler-Stiftung)傘下の研究機関であるドイツ経済研究所(WSI)において、現在、所長代理を務めるとともに、長ら

* ハンス・ベックラー財団経済社会研究所所長

Reinhard BISPINCK

Abteilungsleiter des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

** ハンス・ベックラー財団経済社会研究所主席研究員(欧州労働・協約政策)

Thorsten SCHULTEN

Referatsleiter (Arbeits- und Tarifpolitik in Europa) des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

*** 嘱託研究所員・明治大学法学部兼任講師

く同研究所の労働協約アーカイブス(WSI-Tarifachiv)の所長も務めるなど、まさにドイツにおける協約政策・労使関係研究の第一人者といえる人物である。

本稿は、1日目の講演内容のうち、とくに一般的拘束力宣言に関する部分に焦点を当てて書かれたものである。なお、その執筆にあたっては、同研究所におけるビスピンク氏の同僚であり、欧州各国の協約政策比較を専門とするトアステン・シュルテン氏との共著という形で書かれている。

1. ドイツ労働協約システムの空洞化

今日、ドイツの労使関係システムは、多くの欧州諸国から、1つの成功例として　すなわち、経済危機をコーポラティブな形で克服することを可能にし、それによってドイツの経済的状况を比較的良好なものにした1つのモデルとして　、賞賛されている。だが、ここでしばしば看過されているのは、伝統的なドイツ・モデルがこの20年ほどの間に根本から変化してしまったということであり、また、それが今日なお残っていたとしても、それはあくまでドイツ経済のごく一部でしかないということである。このことは、まさにドイツの労働協約システムにも当てはまる。ドイツ労働協約システムは、1990年代以降、その空洞化(Erosion)が徐々に進行するという過程をたどっており、その特徴は協約拘束の及ぶ範囲がしだいに縮小していくという点にある。

ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)が毎年実施している事業所パネル調査における最新データによると、2012年に労働協約の適用を受けていた就労者は、旧西地区では全体の60%、旧東地区では48%に過ぎなかった。事業所単位でこれをみると、労働協約に拘束されているのは、旧西地区でも全体の34%に過ぎず、旧東地区ではさらに21%にまでその割合が下がってしまう(Ellguth, Kohaut, 2013)。他の機関が行った調査でこれを見ると、協約拘束率はさらに低いものとなる。連邦統計局が2010年に行った稼得状況に関する最新の調査結果によると、労働協約の適用を受けていたの

はドイツの就労者全体の55%に過ぎなかった（Statistisches Bundesamt 2013）。確かに、ドイツ企業の多くは、たとえ協約に拘束されていなかったとしても、いぜんとして、自由意思に基づいて現行労働協約に「したがう（orientieren）」という取扱いをしている。だが、このような企業における平均的な賃金水準は、明らかに、協約に拘束されている企業におけるそれを下回っている。それゆえ、多くの事例においては、「したがう（orientierung）」ことはそのまま借用（übernahme）することを意味するのでは決してなく、事実上は現行の協約規制を下回ることまでもがその意味に含まれているのである（Addison u.a., 2012）。

なぜドイツの労働協約システムが少しずつ空洞化していったのか、それにはいくつか理由がある（Bispinck u.a., 2010）。その理由は、労働市場の構造的改革や不安定な就労関係の大幅な増加に始まって、新たな企業構造の発展と熾烈な競争条件、大量失業を伴う極度の経済発展の停滞、そして労働協約当事者の目に見えるまでの弱体化にまで多岐に及ぶ。とりわけ重要な意義を有しているのは、労働組合組織率の大幅な低下である。1990年代初頭には35%だった労働組合組織率は18%まで下がってきており、その結果、労働組合は、多くの産業・事業所においてこの間、自らの協約要求を相手方に受け入れさせるだけの組織的な力を失うという事態に陥っている。これはとりわけ、民間サービス部門の大部分に当てはまる。さらに、使用者団体自身が、新たに特別な構成員資格の形式（個別企業に対する協約拘束は自動的に生じないという、いわゆる協約拘束なき構成員資格（OT-Mitgliedschaft））を導入し、労働協約システムを弱体化させている（Behrens, 2011）。

ドイツの協約自治モデルは、これまで、強力な使用者団体と労働組合の存在を背景に、それら労使団体が国家から自由な領域を広範に持つ形で労働条件規整を行うというものであった。しかし、その基盤は、それら労使団体が弱体化したことによって、しだいに侵食されている。その結果、労働協約による規制が及ばない領域において、国家による規制が前面に出るようになってきているというドイツ労使関係の今日的姿が、しだいにはっ

きりするようになってきている。これがとりわけ顕著に現れているのは、昨今の一般的法定最低賃金制度をめぐる議論である。かつて、ドイツの労働組合は、長きにわたって、国家が賃金政策に介入してくることを全面的に拒否し続けてきた。しかし、内部での慎重な議論を経て、労働組合はその立場を変え、今日では、その大多数が 例えはイギリスやフランスのそれをモデルにした 法定最低賃金に賛意を表するに至っている。そしていまや、このような主張が比較的広い範囲にわたって国民からの支持を得るようになってきており、その結果、法定最低賃金の導入はほぼ時間の問題という状況にまでなっている。

この法定最低賃金制度の導入と並行して、もう一つ、さかんに議論され始めている問題がある。それは、どうすればドイツの労働協約システムは再び安定的なものになるのか、という問題である。この問題については、基本的に、次の2点におけるあり方がさらに問題とされている。その一つが、労使団体を再び強力なものにするにはどうすればよいか、という問題である。この点については、とりわけ労働組合側において、ここ数年、組合員数のアップを目標に組織化プロジェクトを重点的に展開しており、順調にその成果を上げることに成功している (vgl. z.B. Kocsis u.a., 2013)。

もう一つ、最近しだいに盛り上がりを見せている議論が、国家が労働協約の支援のためにできることは何か、という問題である。ここで重要な役割を果たすのは、欧州諸国におけるこれまでの経験である。それらの国々では、ドイツと同様に労働市場の転換と組合組織率の減少とを経験しているにもかかわらず、労働協約システムは、いぜんとしてかなりの安定性を保ったままである (Visser, 2013)。ドイツと異なるのは、例えばフランスやベルギー、オランダといった国々において、国家がとりわけ労働協約の一般的拘束力宣言制度 (AVE) を広範にわたって利用することによって、いぜんとして全労働者の80% ~ 90%が労働協約の適用保護下に置かれている、という点である (Schulten, 2012)。

形式的には、ドイツにおいても労働協約に一般的拘束力が宣言される可能性が存在している。しかし実務上は、(法的)要件の厳格さと(協約)

政策的ハードルの高さのために、それはほとんど利用されていない。昨今、欧州各国の経験に照らしつつ活発な議論が展開されているのは、ドイツにおいて一般的拘束力宣言制度の手続を改革が、どの程度、労働協約システムの再安定化（Restabilisierung）に寄与しうるか、という議論である。その結果、労働組合や政党、そして研究者から、このような論点について、さまざまな提案が積極的になされている。だが、それら各提案を見ていく前に、まず、現行のドイツ一般的拘束力宣言制度の手続について分析を行うとともに、その実際的利用状況について確認を行うことにする。

2. 労働協約に一般的拘束力宣言を付すための（法的）要件

一般的拘束力制度の歴史は、20世紀初頭までさかのぼることができる。その基本的な目的は、一定の産業においてすべての企業に同一の最低賃金その他の最低労働条件を設定し、それによって、賃金コスト競争を制限するという競争の枠組みを創出するという点にある。ドイツは、ヨーロッパで初めて、労働協約に一般的拘束力を宣言する法的可能性を創出した国である。その根拠法は、1918年労働協約令であった（Hamburger, 1939）。第二次世界大戦終結後は、1949年労働協約法（TVG）において「一般的拘束力」が独立した条項（第5条）で取り上げられている。同条は、基本的に今日においても、一般的拘束力を利用するための要件を定義づけるものである。同条によれば、連邦労働省ないし当該労働協約が地域内でしかその意義を有さない場合には、州労働省は、次のような場合に、労働協約に一般的拘束力を宣言することができる。

- ・（少なくとも）協約当事者の一方がこれを申請していること、
- ・ 協約に拘束されている使用者が、労働協約の適用範囲内にある労働者の少なくとも50%を雇用していること、
- ・ 一般的拘束力が公的利益（*öffentlichen Interesse*）において宣言されること、
- ・ 一般的拘束力宣言が、使用者及び労働組合の頂上組織の代表者各3名

で構成される協約委員会 (Tarifausschuss) における過半数の支持を得ていること (それゆえ, 使用者及び労働組合は事実上, それぞれ拒否する権能を有し, 一般的拘束力宣言を阻止することが可能)。

1952年に実施された初めての法改正によって, さらに, 「社会的な緊急事態 (sozialer Notstand)」に陥った場合のための例外規定を創設した。この例外規定の下では, 一般的拘束力宣言は, たとえ「50%規制」や「公的利益」がなくても, これを実施することが可能である。しかしながら, この緊急事態規定は実務上, 今日まで適用されたことは一度もない。前述の各要件がきちんと充足されている限り, 内容的な意味における制限は何もなく, それゆえ, 原則として, 労働協約上の規制すべてが, 一般的拘束力宣言の対象となる可能性を有している。

1990年代中頃, E U労働者越境的配置指令の国内法化によって生まれた1996年労働者越境的配置法 (AEntG) の成立によって, 一般的拘束力が宣言される第2の可能性が創設された。この一般的拘束力宣言は, E U域内の国々から越境的に配置された労働者にも適用されるものである。しかしながら, 労働協約法に基づく一般的拘束力宣言と異なり, この第2の一般的拘束力宣言手続は, いくつかの大きな制約を受けるものである。その1つが, 労働者越境的配置法は, 特定の産業部門にしか適用されない, という点である。しかも, 適用される産業部門はごく少数でしかなく, 当初は建設業と建設業関連の手工業のみ, そして今日でもそれらに8つの産業部門が法律によって追加されたに過ぎない¹⁾。内容的にも, 労働者越境的配置法に基づく一般的拘束力宣言は, 労働協約法に基づく場合と比べて, かなり狭い範囲にその対象が限定されており, 実施できるのは, 基本的に, 当該部門の最低賃金額, 休暇期間, 休暇手当, 最長労働時間ならびに労働

1) 現在, 労働者越境的配置法が適用されるのは, 建設業のほか, ビル清掃, 郵便サービス, 警備, 炭鉱における鉱山特殊労働, 接客サービス業におけるクリーニングサービス, 破棄物処理, ならびに職業教育訓練サービスである。その他, 法律は, 看護・介護業に対する特別規定も置いている。さらには, 派遣労働のための類推規定が, 労働者越境的配置法の中に置かれている。

ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

表 1：労働協約の一般的拘束力宣言制度における手続の比較表

要件	労働協約法 (TVG)	労働者越境的配置法 (AEntG)
協約当事者の一方又は双方による申請	必要	必要
公的利益(öffentlicher Interesse)の存在	必要	必要
「50%規制(50%-Quorum)(協約に拘束される使用者が少なくとも労働者全体の50%を雇用していることが必要)	あり	なし
協約委員会による同意義務	あり	なし
労働協約の適用範囲	全国的規制及び地域的規制	全国的規制のみ
部門的制限	なし	特定の産業のみ
内容的制限	なし	一部の規定のみ (最低賃金額,休暇期間,休暇手当,最長労働時間,労働安全衛生)

出所：原著者作成

安全衛生に関する規制だけである。さらに、労働者越境的配置法に基づいて一般的拘束力を宣言できるのは連邦全体をその適用範囲とする労働協約だけであり、地域的にしか適用されない労働協約は、はじめからその対象外とされている。

労働者越境的配置法に基づく一般的拘束力宣言の手続は、国内法化された当初、労働協約法を類推適用し、とりわけ50%規制や協約委員会の同意も一般的拘束力を宣言するための要件とされていた。しかし、ドイツ使用者連盟(BDA)が一般的拘束力宣言を実施するための協約委員会においてその同意を拒否したため、その後の1999年に労働者越境的配置法は改正され、一般的拘束力宣言は、協約委員会の同意がなくても、労働省の法規命令(Rechtsverordnung)によってこれを実施することが可能になった。50%規制も、その後の法改正において労働者越境的配置法から削除された(もっとも、50%規制は実務上、変わらず非公式な指針として今日も妥当している)。

これら2つの一般的拘束力宣言手続を比較すると、労働者越境的配置法に基づく新しい一般的拘束力宣言は、その手続を履行という面ではこの間に比較的容易なものへと変わってきているが、内容的・部門的な側面においては、労働協約法の場合よりも厳格な制約の下に置かれているということがわかる(表1)。このような相違は、その実務においても、明らかなものとなっている。

3. 一般的拘束力宣言制度の実態

労働協約法(TVG)に基づく一般的拘束力宣言

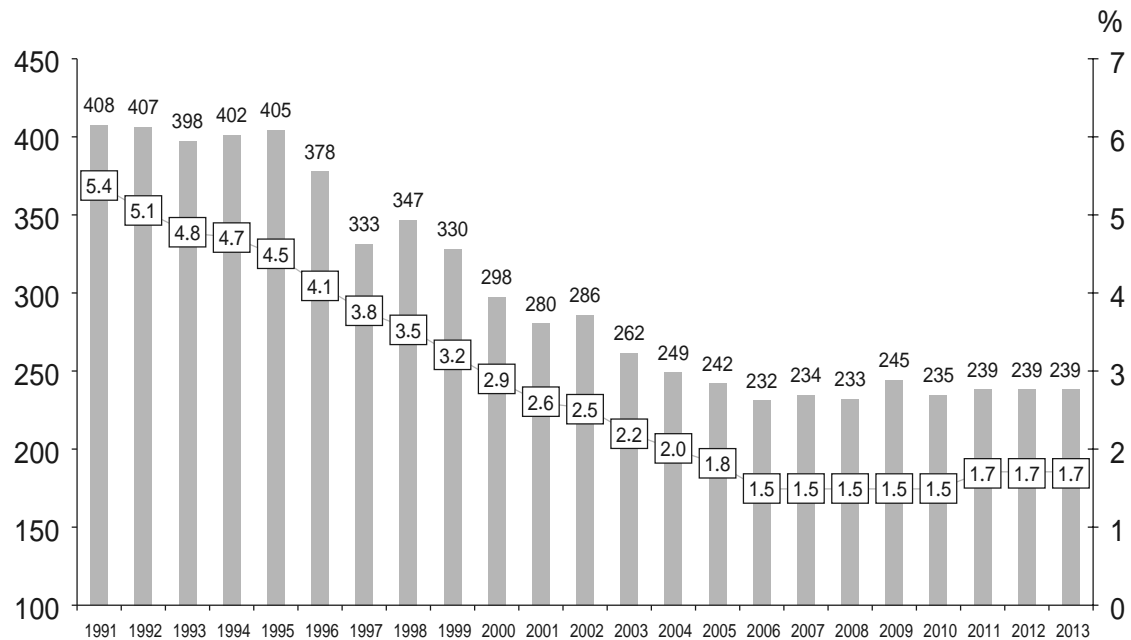
他の欧州諸国の多くと異なり、ドイツにおいては、一般的拘束力宣言が果たす役割は一定してあくまで限定的なものでしかなかった(Bispinck, 2012参照)。これはとりわけ、1950年代のドイツで包括的な労働協約システムが形成されていた、という事実によるものである。この労働協約システムは、その後数十年にわたって、たとえ国家的な支援がなかったとしても、全就労者の80%から90%という高い協約拘束率が担保されるという状況にあった。もちろん、一般的拘束力宣言が部門別労使関係において確かな構成要素をなしている産業も、ごく少数ではあるが比較的早い時期からすでに存在していた。これがとりわけ当てはまるのは労働集約的な産業部門であり、建設、小売り、繊維・衣服、ホテル・旅館、そして手工業の多くなど中小企業の割合が高い産業部門であった。

1990年代初頭、ドイツでは、約400のオリジナル産業別労働協約(いわゆる変更協約やパラレル協約ではないオリジナル協約)が一般的拘束力を宣言されていた。これは、全産業別労働協約の5.4%に相当する。その後2000年代中頃にかけて、一般的拘束力ある産業別労働協約は減少しつつ、それ以降は、かなり低い水準で推移しつつづけている(図1)。2013年初めにはわずか239の産業労働協約しか一般的拘束力を有しておらず、これは全産業別労働協約の1.7%に過ぎない数字である。

このような減少の原因は、とりわけ、ドイツの使用者の一部において労

ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

図 1：労働協約法に基づく一般的拘束力宣言を受けたオリジナル産別協約の数と割合



* Ursprungsbranchentarifverträge = originäre Branchentarifverträge ohne Änderungs- und Paralleltarifverträge; Daten jeweils zum 1.1. eines Jahres Quelle: Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums, Berechnungen des WSI

出所：連邦労働省協約登記簿に基づいて，WSI が算出

働協約の支援と受け入れがはっきり減退している点にある。多くの使用者団体が、いわゆる「協約拘束なき構成員資格 (OT-Mitgliedschaft)」制度を導入することによって、個別企業が使用者団体の構成員資格を有しながらも、自動的に労働協約に拘束されないようにすることを可能にした (Behrens, 2011)。協約拘束なき構成員資格の導入は、一般的拘束力宣言という考え方と真っ向から相対立するものであり、たとえば10年以上にわたって一般的拘束力ある労働協約が規定されていた小売り産業においては、これを主要な理由として、同産業の使用者団体が2000年代初頭に一般的拘束力宣言を取り下げたのであった (Wiedemuth, 2013)。

だがさらに、一般的拘束力宣言制度は、BDAの頑なな姿勢によって失敗に帰ることがますます増えている。BDAは一般的拘束力宣言をあくまで「例外的な手段 (Ausnahmeinstrument)」に過ぎないものであると表す (BDA, 2009) とともに、所属の産業団体が、協約委員会において反対票を投じ、多くの事例において一般的拘束力宣言を阻止してきたのであ

る。最後に、全体的な協約拘束の低下という点でいうと、多くの産業において協約拘束がこの間、50%という基準を下回っているため、いわゆる50%規制が一般的拘束力宣言をますます不利な状況に追い込んでいる(Statistisches Bundesamt 2013)。絶え間ない企業リストラクチャリングと産業部門の境目の移動により、協約部門の協約拘束は、ますます困難な状況に追い込まれているのは歴然としている。

今日でもなお存在する労働協約法に基づく一般的拘束力ある労働協約は、主に、一般協約(Manteltarifverträge)か個別的な一般規定(例えば労働時間、休暇手当、年次特別手当、職業継続訓練、解約告知などに関する規定)に関する労働協約である。その他、例えば建設業など、協約当事者が共同社会施設(gemeinsame soziale Einrichtung)を有し、当該産業独自の社会給付が保障されている産業においては、一般的拘束力宣言が中心的な役割を果たしている(Asshoff, 2012)。これに対し、労働協約法に基づく一般的拘束力宣言がもはやほとんど重要性を持っていないのは、賃金協約(Lohntarifverträge)である。これは1990年代までに全体としてその数を大きく減らしており、今日でもなお存在しているのは、5つの産業部門(パン焼き、リボン織り、理髪、ホテル・旅館、警備サービス)だけである。その他の産業では通常、一般的拘束力を宣言されている賃金協約がドイツ全体で適用されているところはなく、宣言がなされていてもそれは州単位のものであり、そのような労働協約に服している就労者は全体の2.1%だけである(Bispinck, 2012)。

労働者越境的配置法(AEntG)に基づく一般的拘束力宣言

一般的拘束力を有する賃金協約が大きくその意義を喪失してしまったところの一部は、2000年代以降、労働者越境的配置法を根拠として労働協約上合意された産業別最低賃金に一般的拘束力が宣言されることによって補われている。賃金協約に一般的拘束力を宣言する際の手続における両者の基本的な違いは、労働協約法を根拠にする場合には労働協約の賃金表全体に一般的拘束力が宣言されるのに対し、労働者越境的配置法の場合にはこ

ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

表 2：労働者越境的配置法に基づく一般的拘束力ある部門別最低賃金
(ユーロ/時間当たり)

部 門	旧西地区	旧東地区
廃棄物処理	8,68	8,68
建設(基幹的部分)	11,05/13,70*	10,25
屋根葺き工	11,20	11,20
電気工	9,90	8,85
塗装工	9,90/12,15*	9,90
と び	10,00	
石 工	11,00	10,13
建物清掃		
内部清掃	9,00	7,56
ガラス・外壁清掃	11,33	9,00
看護・介護	9,00	8,00
警 備	7,50-8,90**	7,50
鉱山特殊労働	11,53/12,81	
クリーニング	8,25	7,50
職業教育訓練サービス	12,60	11,25
派遣 (Leiharbeit) ***	8,19	7,50

*有資格労働者と無資格労働者とで最低賃金が異なる / **州ごとに異なる / ***労働者越境的配置法に基づく

出所：WSI-Tarifarchiv (Stand August 2013)

れまでほとんど、最も下層の賃金グループ(ないし少数の産業部門においては有資格・無資格労働者それぞれ下から2番目までの賃金グループ)に関してしかそれがなされていない、という点である。それゆえ、今日においては、およそ最低賃金しか一般的拘束力を宣言されない傾向にあるのである。

これまでの間に、労働者越境的配置法に基づいて一般的拘束力を宣言された最低賃金が存在するのは、13の産業部門であり、それぞれ7,50ユーロから13,70ユーロの間で額が設定されている(表2)。さらに今日では、理髪業、林業その他2つの産業部門において、協約当事者が最低賃金を合意し、現在、労働者越境的配置法に基づく一般的拘束力の宣言に向けて、そ

の採用を申請している。最後に、労働者越境的配置法における別の根拠に基づいた、派遣労働向けの一般的拘束力を有する最低賃金がある。

4. 一般的拘束力宣言制度の改革案

ドイツにおいて協約拘束がしだいに低下し、また一般的拘束力の意義が失われたことによってさらにその傾向が強まったことを背景に、ここ数年、どの程度、(法)政策的な改革を通じてドイツの労働協約システムが再び安定化されうるかについての議論が、盛んに行われるようになってきている。例えばフランスにおいては、一般的拘束力宣言が大々的に利用され、それが高い協約拘束率の維持に決定的な形で寄与している(Dufresne, Maggi-Germain, 2012)が、そのような他の欧州諸国における経験を踏まえて、ドイツにおいても、労働協約システムの安定化のために一般的拘束力宣言を強力に利用できるかが、問題の中心になってきているのである。

その中で、一般的拘束力宣言の内容的拡大と手続的簡素化を指向する提案がいくつかなされた。そして、同盟90 / 緑の党(Bündnis 90/Die Grünen, 2011)、左派党(Die Linke, 2011)、そして社会民主党(SPD, 2012)という3政党が、ドイツ連邦議会において一般的拘束力宣言制度の改革に向けた独自の提案をそれぞれ行い、議会においても、この点に関する専門公聴会が大々的に実施された(Deutscher Bundestag, 2012)。キリスト教民主同盟(CDU)は、公式にはそのような計画に懐疑的な態度を示しているが、少なくとも同党の労働者側グループは一般的拘束力宣言制度の改革に賛意を表している(CDU/CSU Bundestagsfraktion, 2012)。さらに、労働組合も、一般的拘束力宣言制度における負担の軽減は中心的な改革プロジェクトであると宣言し、独自の改革案を作成している(DGB, 2012, Kocsis, 2013, Nielebock, 2013)。最後に、いくつかの企業団体 例え ば建設業(Schröer, 2013)や手工業(Zentralverband des deutschen Handwerks, 2013)も、一般的拘束力宣言制度の強化を主張し、B D Aの頑なな態度を批判している。

内容的な観点で見ると、両法の一般的拘束力宣言手続に関して様々な改革案が出されているが、それらは部分的に大きな一致を見せている（表3、Däubler, 2012も参照のこと）。第1に、労働協約法についてこれを見ても、現行のいわゆる50%規定が主な批判対象となっている。そこではまず50%から40%への引き下げが提案され（Bündnis 90/Die Grünen, 2011）、その後、最低協約拘束率制度そのものの全廃に賛同が集まり（SPD, 2012, DGB, 2012）、そして、協約拘束率と並んで協約当事者らの重要度にも対応する「労働協約の代表性（die Repräsentativität eines Tarifvertrages）」という新たな概念に置き換えられた。このような見解は、法専門家らからも広く支持を獲得し、そこで、そのような規制の合憲性が確認された（Greiner u.a., 2011）。さらに、とりわけDGBは、労働協約法で言及されている一般的拘束力宣言の「公的利益」の意義を明確化することを主張している。それによれば、公的利益は、一般的拘束力宣言が次のような場合には、当然にこれを備えていることとされている。

- ・「協約自治および労働協約システムの機能を安定化させるため、
- ・適正（angemess）な賃金その他の労働条件の実現を達成するため、
- ・共同施設がその社会政策的機能を防護、維持するため、
- ・社会的基準を防護し、不正競争を回避するための手段として適当なものである場合」（DGB, 2012）

最低協約拘束率の引き下げまたは制度自体の全廃と並んで、協約委員会の役割を新たに規定し直そうという提案も、これまでBDAが有していた拒否権能を撤廃するという目的をもってなされている。ここで提案されているのは、協約当事者らを代表する者ではなく、その都度当該産業から協約委員会を構成するというものであったり、あるいは協約委員会に相談機能しか認めないというものである。加えて、DGBは、一般的拘束力宣言が協約委員会の過半数における票決のみによって、また従来とは異なり、票数同数の場合にも拒否される可能性の導入を主張している。

第2に、労働者越境的配置法についてこれを見ても、一般的に主張されているのは、これまでの産業部門的な制限を廃止し、法律（の対象）

表3：各党の一般的拘束力宣言改革草案一覧

	緑の党 (Bündnis 90/Die Grünen)	左派党 (Die Linke)	社会民主党 (SPD)	ドイツ 労働総同盟 (DGB)
労働協約法(TVG)				
最低協約拘束率	50%から 40%へ低減		制度自体 廃止	制度自体廃止
協約委員会の構成	産業部門の 代表者をめ ぐり補足		産業部門の 代表者をめ ぐり補足	産業部門の代表 者をめぐり補足
協約委員会の役割			相談機能	過半数による一 般的拘束力宣言 の拒否のみ
公的利益の明確化	実 施			実 施
労働者越境的配置法(AEntG)				
全産業部門に対象 を拡大	実 施	実 施	実 施	実 施
地域的労働協約も 対象化	実 施	実 施		
賃率表全体に対する 一般的拘束力宣言		実 施	実 施	
その他		Erga omnes 規 制(労働協約 が代表性を有 している場合 の自動拡張)		

出所：Bündnis 90/Die Grünen (2011), Die Linke (2011), SPD (2012), DGB (2012) をもとに原著者作成。

を原則として全産業にまで開放するということである。さらには、地域的な労働協約もその対象とすることも主張されている。これに対し、内容的な側面では、最低賃金だけでなく賃率表全体も、労働者越境的配置法に基づいて一般的拘束力を宣言することが可能であることを明記することとし

ている。最も広範にわたる提案を行っているのは左派党であり、同党は、スペインをモデルとした一般的「Erga Omnes」規制の導入を主張している。これによれば、前述の代表性要件を充足するすべての労働協約が、自動的に一般的拘束力を宣言されることになる。しかしながら、そのような規制は、他の党からだけでなく、労働組合からも拒否反応が出ている。なぜなら、労働組合は、自身らで、一般的拘束力を利用するかしないかを共同的に決定をしたいと考えているからである。

5. 結 論

ドイツにおける一般的拘束力宣言制度改革をめぐる今日的議論によって明らかになったことは、ドイツ労働協約システムの将来に関する問題はいまやドイツの政治的課題にまで達しているということであり、協約拘束が及ぶ範囲の絶え間ない縮小をどうすれば止めることができるか、その方法がますます探求されているということである。伝統的に協約自治の思想をその大きな特徴としてきたドイツの労働協約システムにとって、このことは、ある種、国家が担うべき役割を比較的大きなものへと転換することを意味する。一般的拘束力宣言制度をめぐる議論は、規制緩和と柔軟化の時代の次に来るべき、労働協約システムの強化だけでなく、一般法定最低賃金制度の導入や他の不安定な雇用形態の制限も含めたドイツ労働市場の新秩序はどのようなものかを議論する際の、1つの象徴でもある。

他の欧州諸国の多くにおいては、一般的拘束力宣言を広範に利用することによって、労働協約システムの安定性がよく担保されている（Schulten, 2012）。いよいよ不可解なのは、欧州委員会、ヨーロッパ中央銀行、そして国際通貨基金（IMF）のいわゆるトロイカ体制の圧力によって、とりわけ南欧諸国において、一般的拘束力宣言制度の実務が明らかに制約されるか、あるいは事業所レベルの規制の原則的優位性を認めることによってその保護の網の目をかいくぐられるかしているということである

(Schulten, Müller, 2013)。もしかりに、いま、ドイツが一般的拘束力宣言制度を強化することによってこのような方向性に反旗を翻したとすれば、ヨーロッパ全体における労働協約システムの将来に対して、重大な政治的メッセージを投げかけることにもなるだろう。

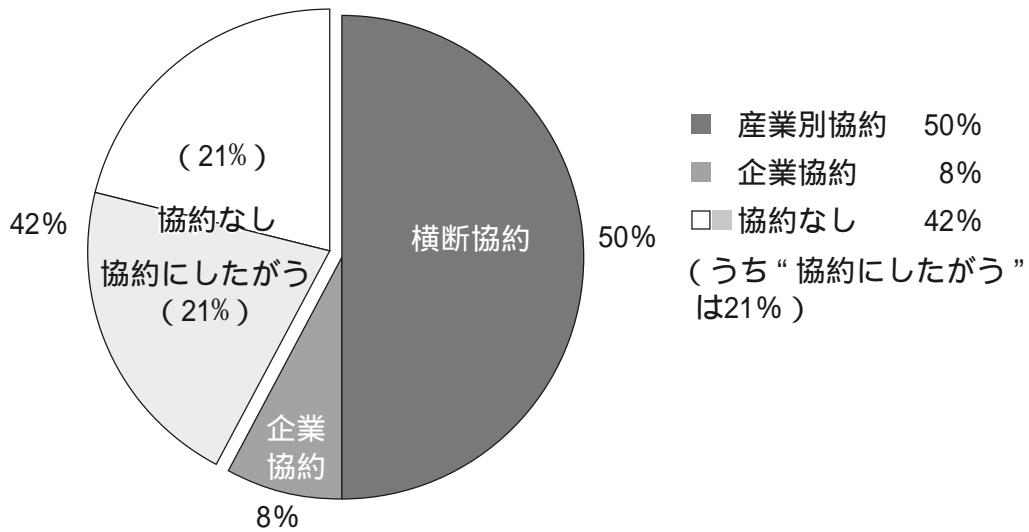
訳者あとがき

以下、2日間にわたって開催された講演の内容の中から、本稿では触れられていないがそれとの関連でとくに紹介すべきと思われる点について若干触れるとともに、本稿に対するコメントを訳者の視点から付することにした。

まず、初日(2013年10月16日)の講演についてであるが、ここでは、「協約システムの空洞化」に関する紹介が比較的詳細に行われた。とくに衝撃的であったのは、労働組合を通じて設定された当該産業の公正な労働条件を享受しつつ、かつ、個別企業内においても経営協議会(事業所員会)をつうじて自らの利益を代表させるという伝統的なドイツの労使関係モデル(=「横断的労働協約+経営協議会」)の中に身を置く労働者は、今日ではむしろ少数派に過ぎないという点であった。すなわち、2012年に旧西地区において産業別協約の適用下で働いていた労働者は全労働者のかろうじて半数(旧東地区:31%)であり、それに加えて勤務先事業所において経営協議会も設置されている労働者は29%ともはや労働者全体の3割(旧東地区:15%)にも満たない、というのである(図2・3参照)。これまで、産業別労働協約それ自体の柔軟化や集团的労働条件決定の分権化がドイツにおいて進んでいるという紹介は確かに日本においてすでに多くなされてきたが、もはやそれだけでなく、それらの集团的規整の及ぶ範囲までもが大きく低下している、ということであろう。なお、本稿本文にあるとおり、一般的拘束力宣言の制度改革案においては、同宣言の要件の1つである「50%規制(50%-Quorum)」の40%への引き下げやそもそもの「最低協約拘束率(Quorum für eine bestimmte Tarifbindung)」概念から

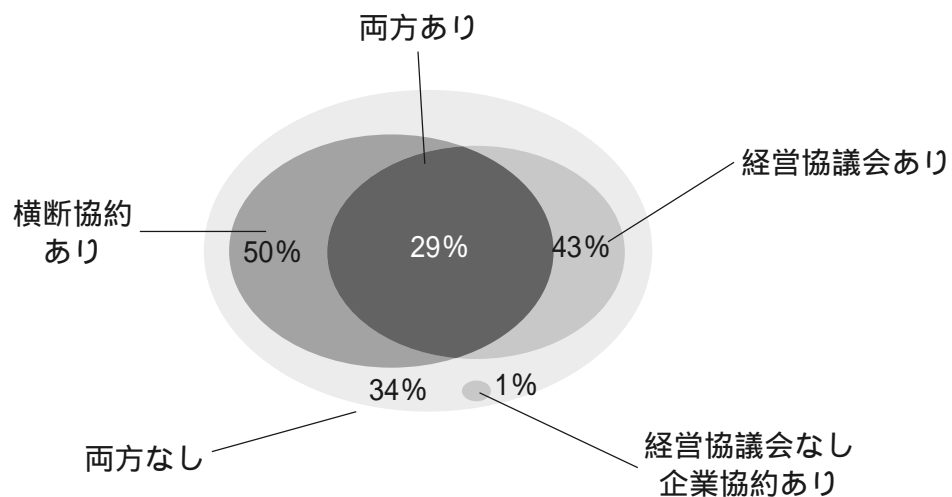
ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

図 2 : 2012年の協約拘束状況 (旧西地区民間部門)



出所：IAB-Betriebspanel 2012をもとにハンス・ベックラー財団が作成

図 3 : 産業別及び事業所レベルの利益代表下にある民間部門労働者の割合

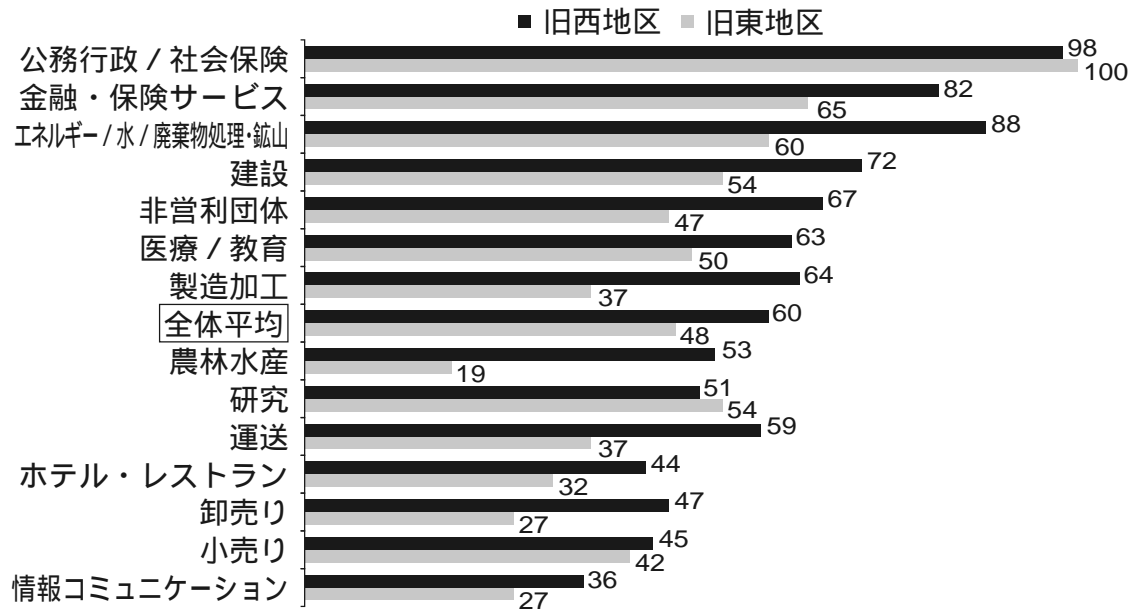


出所：IAB-Betriebspanel 2012をもとにハンス・ベックラー財団が作成

「労働協約の代表性 (die Repräsentativität eines Tarifvertrages)」概念への転換が議論されているところであるが、初日の講演では、その背景にはこの「50%規制」をクリアできない産業が数多く存在しているという事情もある、という指摘がなされていた (図 4)。

つぎに 2 日目 (2013年10月17日) の講演についてであるが、ここでは、「低賃金」 (= 中央値賃金の2/3以下) の具体的水準 (およそ 9 ~ 10ユーロ)、低賃金部門労働者数の増加傾向 (15年ほどで50%増え、就労者全体

図4：産業別に見る協約拘束率



出所：IAB-Betriebspanel 2012をもとにハンス・ベックラー財団が作成

の約1/4に)とその主な原因(労働市場の規制緩和と労働協約の役割低下),そして法定最低賃金制度導入論議の現状などについて説明があった。印象的であったのは,社会民主党(SPD)が主張する最低賃金額8.5ユーロを下回る協約賃金額を設定している労働協約が,今日なお少数ながら存在するという点であった。2013年9月末の連邦議会選挙以降,今日(2013年10月末日現在)まで,過半数議席獲得まであと5席というところまでせまりながら,これまでの連立パートナーを失ってしまった中道右派のキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と,前回選挙時より多少は党勢を持ち直したものの,同盟との比較ではむしろ水をあけられてしまった中道左派の社民党との間でなお連立交渉がつづいているが,こと法定最低賃金制度論に関していえば,両党ともにその導入それ自体に大きな異論はなかったにもかかわらず,選挙期間中,労働協約があればたとえそれが法定最賃を下回っていたとしてもそれを優位に置こうとする同盟側と,そうではなく法定最賃規制を労働協約よりも優位に置こうとする社民党側との間で激しい論戦が繰り広げられたのは,こういう事情にも由来するものと思われる。

最後に、本稿に対するコメントを訳者の視点から付することにしたい。本稿は、「協約システムの安定化」のためには、労使団体の組織的な力の回復を図る「下からの安定化」だけでなく、他の欧州諸国に広くみられるような「上からの安定化」、すなわち協約システムに対する国家的な支援が重要な役割を果たす、と指摘している。確かに、フランスをはじめとするいくつかの他の欧州諸国における経験からは、「上からの安定化」が「協約システムの安定化」に大きく寄与するということはおそらく間違いのない事実なのだろう（この点、拙稿「EU 域内比較にみるドイツ労働協約システムの不安定化の特徴と今後の法的課題」日独労働法協会会報11号（2010年）3頁も参照のこと）。しかし、本稿本文の結論部分においても指摘されているように、ドイツの労働協約システムは「伝統的に協約自治の思想をその大きな特徴としてきた」のであり、「ある種、国家が担うべき役割をより大きなものへと転換することを意味する」今日ドイツの一般的拘束力宣言制度改革論議は、同国にとって、協約政策のレベルではもちろん、労働法のレベルにおいても、単なる法政策的な議論にとどまらない、憲法論的議論を避けて通れないものであるという意味において、極めて重大な論議であるといわざるを得ないであろう。

ビスピンク氏は今回の日本滞在中、講演の内外において「一般的法定最低賃金制度の導入と一般的拘束力宣言制度改革は、今日の労働問題を解決するための重要な2本柱である」ということをしきりに強調されていた。だが、訳者には、確かに前者の議論は連日、一般紙（誌）の報道で関連記事を目にするほどその中身が広く国民に浸透しているが、それに比べ、後者の議論はそういう意味においてはかなり「見劣り」する感がしてならない。もちろんそれがすべてではないが、もしかりに国内における一定のコンセンサスを得た上でかかる改革の実現を目指そうとするならば、そのためには、一般的拘束力宣言制度の目的をどう捉え、そのような目的を有する一般的拘束力宣言制度を（とりわけドイツ基本法9条3項の「団結の自由」保障との関係で）どう法的に正当化し、あるいはそれに法的な正統性を与えるか、その問いに対する答えを説得的に提示してみせる必要

があるのではないだろうか。もちろん，そのような作業の責務を負わなければならないのは協約政策を専門とする本稿の両原著者ではなく，むしろ労働法の研究者であるということになるが，「労働分野における社会的自治システムの消極的・積極的保障が，日本国憲法28条における労働基本権保障の中身となっているのではないか」という仮説を立てつつある訳者にとって，日本とは異なる団結権保障体系を有するドイツの労働法(学)が今後どのように展開するのか，大変興味のあるところである。

Literatur

Addison, J.T., P. Teixeira, K. Evers, L. Bellmann (2012), « Is the Erosion Thesis Overblown? Evidence from the Orientation of Uncovered Employers », IZA Discussion Paper No. 6658, June 2012.

Asshoff, G. (2012), «Sozial- und tarifpolitische Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Baugewerbe », WSI-Mitteilungen, n ° 7, pp. 541-546.

BDA (2009), « Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen », BDA kompakt, März 2009.

Behrens, M. (2011), «Das Paradox der Arbeitgeberverbände», Berlin.

Bispinck, R. (2012), « Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen vom Niedergang zur Reform? », WSI-Mitteilungen, n °7, pp. 496-507.

Bispinck R., H. Dribbusch, T. Schulten (2010), « Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », Chronique internationale de IIRES, n °126, septembre, pp. 39-56.

Bündnis 90/Die Grünen (2011), « Tarifvertragssystem stärken Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern », Deutscher Bundestag Drucksache n °17/4437, 19. Januar 2011.

CDU/CSU Bundestagsfraktion (2012), « Stärkung der Tarifpolitik », Vorlage zur Pressekonferenz der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion am 13. August 2012, http://www.cducsu.de/Titel__arbeitnehmergruppe/

ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

TabID__13/SubTabID__16/AGID__36/arbeitgruppen.aspx.

Däubler, W. (2012), « Reform der Allgemeinverbindlicherklärung – Tariftrecht in Bewegung? », WSI-Mitteilungen, n °7, pp. 508-516.

Deutscher Bundestag (2012), Materialien zur öffentlichen Anhörung über die Initiativanträge zur Reform der Allgemeinverbindlicherklärung im Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache n °17(11)766neu vom 2. Februar 2012.

DGB (2012), « Gewerkschaftliche Anforderungen an eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen », Beschluss des DGB Bundesvorstandes vom 15. November 2012, <http://www.dgb.de/themen/+++co++4b794d4a-2cb6-11e2-97b3-00188b4dc422>

Die Linke (2011), « Tarifsysteem stabilisieren », Deutscher Bundestag Drucksache n °17/8148, 13. Dezember 2011.

Dufresne, A., N. Maggi-Germain (2012), « Zwischen Staatsinterventionismus und Tarifautonomie – Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Frankreich », WSI-Mitteilungen, n °7, pp. 534-540.

Duval; G. (2013), Made in Germany : Le modèle allemand au-delà des mythes, Paris: Editions du Seuil.

Ellgut, P., S. Kohaut (2013), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2012 », WSI-Mitteilungen, n °4, pp. 281-288.

Greiner, S., P. Hanau, U. Preis (2011), « Die Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien », Rechtsgutachten für die SOKA Bau, Köln/Bochum.

Hamburger, L. (1939), « The Extension of Collective Agreements to cover entire Trades and Industries », International Labour Review, n °2, p. 153-194.

Kocsis, A. (2013), « Die Allgemeinverbindlicherklärung zur Bekämpfung von Lohndumping », Gegenblende n °20.

Kocsis, A., G. Sterkel, J. Wiedemuth, (Hrsg.) (2013), « Organisieren am Konflikt.

Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor,
Hamburg: VSA.

Nielebock, H. (2013), « Allgemeinverbindliche und gesetzliche Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen – ausgewählte Aspekte », in Schubert, J.M. (ed.), Anforderungen an ein modernes Kollektives Arbeitsrecht, Baden-Baden: Nomos, pp. 181-195.

Schröer, H. (2013), « Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifpolitik im Baugewerbe », Präsentation auf der gemeinsamen Tagung von WSI und DGB „Tarifvertrag - allgemein, verbindlich, stark!“ am 25 Juni 2013 in Berlin, http://www.boeckler.de/pdf/v_2013_06_25_schroer.pdf

Schulten, T. (2012), « Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa », WSI-Mitteilungen, n °7, pp. 485-495.

Schulten, T., T. Müller (2013), « Un nouvel interventionnisme européen? -L'impact de la nouvelle gouvernance économique européenne sur les salaires et la négociation collective », in Natali, D., Vanhercke, B. (ed.), Bilan social de l'Union européenne 2012, Bruxelles.

SPD (2012), « Erosion der Tarifvertragssysteme stoppen stärken – Sicherung der Allgemeinverbindlichkeitsregelung von Tarifverträgen », Deutscher Bundestag Drucksache n °17/8459, 21. Januar 2012.

Statistisches Bundesamt (2013), « Tarifbindung in Deutschland 2010 », Reihe Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden.

Visser, J. (2013), « Wage Bargaining Institutions - from crisis to crisis », European Commission DG Ecfm Economic Papers No. 488, avril.

Wiedemuth, J. (2013), « Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Einzelhandel vor einer Renaissance ? », Präsentation auf der gemeinsamen Tagung von WSI und DGB „Tarifvertrag - allgemein, verbindlich, stark!“ am 25 Juni 2013 in Berlin, http://www.boeckler.de/pdf/v_2013_06_25_wiedemuth.pdf.

Zentralverband des deutschen Handwerks (2013), « Worauf es jetzt ankommt: Handwerk stärken. Zukunft meistern », Erwartungen des Handwerks zur

ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革

Bundestagswahl 2013, Berlin.