

地域労働協約へ挑戦する企業と奮闘する金属労組

- ドイツ金属産業における労使関係の現局面 -

たかはし ともお
高橋 友雄

(財)連合総合生活開発研究所・主任研究員

はじめに

今年のドイツ金属産業では、労働時間延長と人件費削減を求めて使用者側が攻勢に出ている。東欧諸国のEU加盟、ドイツにおける不況と高い失業率、労働組合の組織率の低下といった要因が、労使関係上、労働組合に不利に働いている。こうした背景のなかで、今年の金属産業労使関係がもつ特徴を、地域における2月の賃上げ交渉後、6月のシーメンス、7月のダイムラークライスラー、そして現在のVW（フォルクスワーゲン）とOpel（オペル）における、労働時間延長と人件費削減が生産の海外移転か、を中心とした企業レベルの労使対立の経過を概観しながら、検討してみることにする^{*1}。

今年の賃上げ交渉の特徴

2004年2月に妥結したドイツ金属産業における

賃上げ交渉の特徴は、第一にIGメタル（ドイツ金属産業労組）の要求が2002年の6%と比べて、4%の賃上げという控えめのものであったことである。ドイツ経済が2003年にマイナス成長に陥っていることからすれば、要求水準の低下は当然ともいえるだろう。第二に、この労働組合の要求に対して、使用者側は賃金増額を伴わない週40時間への労働時間延長を要求した。この使用者側の要求は今年の金属産業の労使関係を彩るものとなる。

IGメタルが大規模な交渉支援の行動を配して得られた労使合意は、2004年3月に2.2%、2005年3月に2.7%の引き上げという段階的引き上げと兩年の引き上げ率のうち0.7%を2003年に労働協約が締結された新しい賃金制度^{*2}への移行のための構成要素とするという賃金に関する事項とならんで、一定の条件を満たす事業所では週40時間を適用できる従業員割合を従来の18%から50%にまで拡大できるというものであった。

この賃上げ交渉の結果について、「時短先進国ドイツで労働時間延長の動き」と日本でも新聞で報道されたが、従業員割合を拡大できる条件につ

*1 以下、特に参考資料を挙げていない場合は、IGメタル（<http://www.igmetall.de/>）と南ドイツ新聞（<http://www.sueddeutsche.de/>）のホームページによる。

*2 この新しい賃金制度については高橋（2004年）参照。

いて詳しく説明してはいない。労使合意では、高賃金従業員（賃金格付けが上位の者）が事業所の半数以上であること、イノベーションが可能であり熟練従業員が不足しており、雇用の減少を生じさせるものでないことを、従業員割合拡大の条件としている。この条件を満たす事業所は研究開発を主として行っている事業所などであるが、I Gメタル＝バーデン・ヴュルテンベルグのスポークスマン、フランク・シュトロークは3月に、「I Gメタルの大まかな見積もりによれば、ドイツ全体で約70程度の企業 - 金属・電機産業の1%にものばらない - が労働協約の厳格な諸前提をクリアするにすぎない」と述べていた³。

主な企業における労使対立

賃上げ交渉後、シーメンス、ダイムラークライスラー⁴、フォルクスワーゲン、オベルなどのドイツの主だった企業で、労働時間延長と人件費削減の使用者側からの要求が、東欧など低賃金国へ生産を移転するという脅迫をとまって、行われることとなる。

シーメンス

賃上げ交渉妥結直後に、シーメンスのピーラー社長は、「最近の金属・電機産業の労働協約締結は悪い方向へ向かっており、ドイツ製造業全体の雇用への圧力を強めるものであり使用者団体脱退を排除しない」⁵と述べ、国内工場の閉鎖とハンガリーへの移転に言及し、週40時間への労働時間延長を要求した。具体的な人員削減計画が3月31日に提示され、シーメンスだけで5千人、シーメンス・コンツェルン全体で8千人の削減というも

のであった。

6月にI Gメタルとシーメンスのトップ会談が行われ、中央レベルで基本協定を、工場レベルで補足協定を締結することで合意し、6月23、24日に基本協定と携帯電話を製造する2つの工場を対象とした補足協定が締結された。

基本協定では、金属・電機産業における地域労働協約の承認、ILOの多国籍企業や社会政策に関するものを含む国際組織の条約・勧告の尊重、雇用と工場立地の維持のための経営努力、

会社都合解雇は「最後の手段」、などといった内容が盛り込まれた。

この基本協定に基づいて、補足協定では、週40時間への労働時間延長、賃金形態の切り替えや各種手当の引き下げ、といった労働条件の引き下げと引き替えに、投資実施や外部委託しているサービスのインソーシング、最新世代の携帯電話製造などによる雇用保障が規定された。

このシーメンスにおける合意について、I Gメタルは、他企業の携帯電話生産が低賃金国へ集中するなかで、シーメンス2工場での労働条件引き下げという苦渋の選択と引き替えに、携帯電話製造継続と雇用保障の獲得を評価するとともに、2工場における週40時間は工場維持のための期限に限った緊急避難措置であり、週35時間労働という地域労働協約はシーメンスでも10万人以上に依然として適用されていることを挙げ、「週40時間への復帰」を否定している。

ダイムラークライスラー

シーメンスにつづいて、ダイムラークライスラーは5億ユーロの人件費削減を要求し、それが実現しなければ、2007年以降Cクラス車の生産をブレーメンや南アフリカへ移転すると表明した。

³ Frankfurter Allgemeine Zeitung 11.3.2004.

⁴ シーメンスとダイムラークライスラーの経過については吉田和央（2004年）参照。

⁵ WSI (2004) S.25.

この使用者側の要求には、新しい賃金制度導入によって賃金を引き下げること、週40時間への労働時間延長、1974年の労働の人間化要求で設けられた1時間につき5分の休憩時間の無給化といった地域労働協約を侵害するものも含まれていた。

日本でも報道されたストライキを含む7月9日から7月17日に至る大規模な抗議行動ののち、7月23日に労使合意に達した。

その合意では、2012年までの長期にわたる雇用保障および廃止を要求された休憩時間の存続などと引き替えに、新賃金制度導入による賃金上昇分相当の2.79%の賃下げ、研究開発部門における週40時間適用従業員割合拡大、サービス部門におけるダイムラークライスラー水準を下回る労働条件の新たな設定などを内容とするものであった。

この合意を伝えるピラ⁶で、その評価を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」と表現している。ダイムラークライスラーはIGメタルの拠点ともいえる工場であり、労使の対立点が人件費削減とともに、地域労働協約を逸脱する内容を含んでいたため、「守られた労働協約」という評価になっている。

VW（フォルクスワーゲン）

VWの労働条件は、IGメタルとVW使用者側が交渉して締結する企業別労働協約によって決められ、その労働条件は金属・電機産業の地域労働協約を上回っている。

このVWに対して、7月にIGメタルは4%賃上げ要求を決定した。これに対して、VW使用者側は2年間の賃上げ凍結、柔軟な労働時間、

労働条件を6年間で地域労働協約水準へ引き下げる、などで2011年までに680万ユーロの人件費を480万ユーロへ削減することを要求している⁷。

9月15日に、第一回労使交渉が行われ、IGメタルは4%賃上げ、より多くの国内投資による10万3,000人のドイツ国内雇用の保障、新しい賃金制度の完全実施などを要求したが、物別れに終わった。

10月5日に、第二回労使交渉が行われ、交渉会場のハノーバー会議センター周辺をVW国内6工場から1,500人が抗議集会でとりまくなかで行われた。IGメタル交渉団長のヘルムート・マイネ（IGメタル＝ニーダーザクセン・ザクセン＝アンハルトのトップ）は「VWはどんな10万3千雇用の強制的な確約も拒否した。紛争解決のための今までのVWの提案は全く受け入れられるものではなく不十分だ。IGメタルは引き続き建設的な交渉の用意がある。今度はVWの番だ」と批判した。

10月12日、21日、28日と交渉は続けられ、IGメタルは4%賃上げ要求を今年の地域労働協約水準（2.2%と2.7%の段階的引き上げ）へ引き下げる譲歩を提示したが歩み寄りは見られなかった。28日深夜に平和義務期間が終了したことにより、IGメタルは1990年以来となる警告ストを実施し、交渉支援態勢にはいった。

その後、27時間に及ぶマラソン交渉の末、11月3日に雇用保障と引き替えに賃上げ要求を放棄することを柱とした合意をみるに至った。その内容は2011年末まで会社都合解雇を行わず、各工場における将来にわたる製品と投資を確約するという10万3千人VW従業員の雇用保障（将来のための労働協約“Zukunftstarifvertrag”）、賃金表引き上げの代わりに従業員全員へ1000ユーロの一時金支払いを2005年3月に実施、労働者（Arbeiter）と職員（Angestellte）の統一的な

*6 "metall aktuell Nr.3 Juli 2004".

*7 日本経済新聞 8月24日夕刊

格付け基準の創出（新しい賃金制度）、プラス・マイナス400時間の幅の労働時間口座の開設による労働時間の柔軟な配置、新規採用従業員と新規訓練生の賃金引き下げ（現状水準は下回るが地域労働協約の水準は上回る）、在職従業員は現状水準を維持する、などの内容である。

この合意について、I Gメタルのペータース会長は「得られた結果は従業員と企業の利益を守るものである」と述べ「将来見通しのある妥協」と評価している。

オペル（Opel）

G M（ゼネラル・モーターズ）は、ヨーロッパのOpel、Saab、Vauxhallの傘下各企業で1万2千人の人員削減を計画し、その大半をドイツのOpel各工場で実施しようとしており、それに対する工場立地の維持と雇用保障を求める従業員代表とオペル社使用者側との話し合いが行われている。

9月にすでに、G Mは赤字続きのヨーロッパで3万人の雇用削減を計画していると新聞で報道されていた。G Mはヨーロッパで2003年にOpel、Saab、Vauxhallブランドで20億ユーロの赤字を出していた。

このため、10月1日にI Gメタル、スウェーデン金属、S I F（産業事務職・技術職組合）、C F（大卒技術者組合）及びヨーロッパ金属労連は、コペンハーゲンで、ドイツ及びスウェーデンの工場の維持を要求する共同声明を出している。その中で、「G Mの違反行為はヨーロッパ社会モデルへの明白な攻撃であり、多国籍企業が各国で従業員と労働組合を反目し合わせるやり方の特徴的な事例だ。それに徹底的に抵抗すると同様、全般的な長労働時間への経営者の圧力にも抵抗する」と述べるとともに、リストラ計画に関する話し合いと交渉への包括的で公正な参加を要求し、同時にG Mがヨーロッパで競争力を強化するための基本協定について交渉する用意もあると述べている。

10月に入ってからドイツの新聞は、G Mのヨーロッパにおける人員削減の中心は、3万人の従業員を抱えるドイツのOpelになるという報道を頻繁に行っている。

10月14日に、ベルギー、ドイツ、ポーランド、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリスの労働組合代表がフランクフルトで会議を開き、10月19日をG Mヨーロッパのすべての従業員のためのヨーロッパ行動デーとすることを決めた。14日午後からOpelボーフム工場では作業放棄が実施され、これ以降20日までラインが止まることとなる。ボーフム工場従業員代表スポークスマンは、この作業放棄がストライキではなく、情報提供を求める従業員代表の合法的な行動であると説明した。翌15日には工場敷地ではほぼ工場全員の1万人集会で人員削減計画に対する抗議が行われた。

19日には、スウェーデンのトゥーロールヘッタン工場からポルトガルのアザンブジャ工場までのヨーロッパのG M子会社13工場で、雇用削減に反対する行動に5万人以上が参加した。他の企業や地域住民が各種行動に参加し、ヨーロッパ金属労連は10万人以上が参加したと述べている。Opelボーフム工場の門前では、V W、ボルシェ、ティッセンクルップの労働組合員や炭坑労働者も集会を開催した。

翌20日、Opelボーフム工場では、約9,600人の全体集会で就労を再開するかどうかの採決が行われ、再開賛成6,400、再開反対1,700で、生産が再開されることとなった。この採決は、就労再開とともに使用者との交渉継続委託を同時に採決するものであったため、ストライキ支持者から「ストを続けながら交渉も継続するという選択肢がない」という批判があった。

新聞は、6日間にわたるOpelボーフム工場の操業停止で、ヨーロッパの他のG M子会社の工場生産が停止したことを伝えている。交渉は現在も続

けられているが、多国籍企業の経営方針決定に対する子会社労働組合員の雇用・労働条件を守ることの困難さを象徴する労使対決になりそうだ。

今年の労使対立の焦点

今年のドイツ金属産業における労使対立について、日本の新聞などの報道、特に日本経済新聞は企業経営の視点から他社よりも詳細に報道しているが、すでに触れたように、「時短先進国ドイツでも労働時間延長」という側面が強調されている。ただ、I G メタルが追求してきた労働時間短縮は、労働条件の一般的な改善としての労働時間短縮ではなく、高失業に対して組合員の雇用を守るという戦略的側面をもつものであった。

現在交渉が進められているOpel リュッセルハイム工場では、生産の落ち込みに対して、2003年11月から5,500人の従業員に週30時間労働制を導入して対応している。この処置により1,200人の雇用が維持されたが、減少した5時間に対応する賃金の2.4時間分を従業員は放棄することとなった。

そうした譲歩によって雇用を維持してきたのである^{*8}。

今年の特徴のもう一つの面が地域労働協約への使用者側の挑戦である。地域で労使によって締結される労働協約によって労働条件が規制されるというのが、ドイツ労使関係制度の特質である。これへの使用者の挑戦は以前から現れていた。地域労働協約による拘束を嫌って使用者団体から脱退する企業や「協約の拘束を受けない経営者団体」の急拡大という事態が進行している^{*9}。上で見てきた各企業における労使対立のなかには、いずれも賃金、労働時間など地域労働協約による規制からの逸脱を意図した内容が含まれている。シーメンス、ダイムラークライスラーについては、I G メタルはこの使用者側の意図については、実現を阻んだという評価となっている。

V W と Opel については、前者が1950年代以来、企業別労働協約であること、後者がG M という多国籍企業の子会社であることなどで特有の争点を含んでいるが、労働組合と労使関係制度への挑戦という側面をもっていることでは共通している。

参考文献

I G Metall (2003) "Neue Erfahrung der Solidarität" in Metall 12, S.11.

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D I O』10月号5～11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10年』有斐閣79頁-115頁

吉田和央 (2004) 「ドイツノ労働時間延長の動き - 大企業で顕在化 - 」『Business Labor Trend』9月号35～36頁

WSI (2004) WSI-Tarifhandbuch, Frankfurt a.M.

*8 I G Metall (2003)

*9 田中 (2003) 106-108頁。