法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-15

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

Oshige, Kotaro / 大重, 光太郎

(出版者 / Publisher)
法政大学大原社会問題研究所
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌
(巻 / Volume)
631
(開始ページ / Start Page)
47
(終了ページ / End Page)
65
(発行年 / Year)
2011-05-25
(URL)
https://doi.org/10.15002/00008259

■論　文

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

大重　光太郎

はじめに
1　労働協約の変容
2　国家の役割
3　最低賃金法制化をめぐる労使アクターの対応
おわりに

はじめに

1990年代以降，ドイツの労働協約体制は大きな綻びを見せるようになってきた。労働協約の適用率は低下し，労働協約のもつ産業横断的な規制力も，開放条項の増加や企業別協約の増加などといった分権化によって弱められてきた。労働協約の担い手である労働組合と経営者団体も組織率を低下させている。ドイツの労働協約体制の「浸食」傾向については，大方の共有認識となっている［Hassel 1999, 田中 2003］。

では今後ドイツの協約体制は浸食の一途をたどるのであろうか。この判断をする場合には，労使当事者レベルだけでなく，国家を含めて検討する必要があろう。とりわけドイツのように，労使関係の枠組み設定において国家の果たす役割が大きい国では，この検討を抜きにして判断することはできない。具体的には，労使団体の組織率や労働協約適用率が低下したとしても，国家が協約拡張や最低賃金設定によって積極的な役割を果たし，賃金設定機能を補完あるいは代替することができるからである。しかし従来の研究では，主として労使当事者のレベルに目が向けられ，「国家はめったに考慮に入れられない」状況が見られた［Keller, 2008, 64］。

国家の役割を含めてみた時に，ドイツの労働協約体制の変化はどう評価できるであろうか。労使関係と国家との関係に関する理論的枠組みとして，まず思い浮かぶのはコーポラティズム論である。コーポラティズム論では，主としてマクロレベルの賃金政策決定への労使団体の関与に関心が向けられたが，国家が労使関係にどう関与したかという点への関心は弱かったように思われる。それゆえ，労使関係との関係での国家の理論的検討も弱かった。数少ない議論の一つに，国際比較をもとにしたトラクスラーの国家の類型化を挙げることができよう。彼は国家の賃金設定における役割を，実質的手段と手続き的手段に分けて検討し，それぞれの特徴の組み合わせから多元主義（plural-

ism)，ネオリベラリズム，国家統制主義（statism)，コーポラティズムの４つに類型化した［Traxler et al., 2001］(1)。

本稿では，このトラクスラーの類型化に依拠して，労働協約の効果や枠組みに関わる国家の役割に着目しながら，ドイツの労働協約体制の変容を特徴づけることを課題とする。結論として，国家の役割が消極的にとどまること，類型としてはコーポラティズムから多元主義に変化しつつあることを明らかにし，その背景を労使アクターの要因から明らかにしたい。

以下では，まず労働協約の変化の特徴を概観し，労働協約の「浸食」が進んできたことを確認する。その上でトラクスラーの議論を踏まえ，労働協約に対する国家の役割の変化を検討する。さらに，労働協約体制と密接な関連をもつ最低賃金法制を求める動きについて，労使のアクターの対応を検討する。以上を踏まえて，労働協約体制がコーポラティズムから多元主義に移りつつあることを確認する。最後に，こうした変化が「資本主義の多様性」論と社会保障システムとの関係においてもつ意味に触れる。

1　労働協約の変容

本節では，ドイツの労働協約体制の特徴をおさえた上で，労働協約とその担い手の変化を確認する。

まず，ドイツ労働協約体制の特徴を三つの点で押さえておきたい。

第一に労働協約の枠組みは，労働協約法や経営組織法などの法律で定められ，労使協約自治原則，労働協約の優位性が保障されている。第二に産業レベルでは，産業別労使による横断的労働協約が大きな役割を果たしている。第三に事業所レベルでは，従業員代表委員会が産業別労働協約の事業所レベルでの実施や具体化をチェックし，協約の実効性を保障している。こうした仕組みによって横断的労働協約が広範な事業所に適用され，これが事実上の最低賃金や最低労働条件を設定してきた。ドイツには全国一律の最低賃金法が存在しないが，その背景には，賃金は労使で取りきめるという協約自治の原則があったことと並んで，実際に労働協約が賃金水準を有効に規制してきたことが大きい。

こうしたあり方は1990年代以降変化してきた。これを上の三点について確認したい。ただし，一つ目の法的枠組みについては次節で扱うこととする。ここでは二つ目と三つ目に関して，横断的労働協約の性格の変化ならびにこれを支えるアクターの変化をみる。

(1) 横断的労働協約の性格変化

まず横断的労働協約の性格の変化について，４点が確認できる。

第一に，労働協約の適用率は，一貫して低下傾向にある（表１)。1998年と2009年の労働協約適用率を被用者比でみると，西側では76％から65％へ，東側では63％から51％へ低下している。

---

(1)　国際比較にもとづく福祉国家と労使関係との関係のすぐれた整理として田端［2003］がある。エスピン＝アンデルセンの福祉国家類型と労使関係の対応関係を見たものであるが，国家の労使関係への作用という視点は弱い。

第二に，労働協約の種類別に見ると，企業別労働協約が増加している（表２）。企業別労働協約が適用される企業数を見ると，1992年から2009年にかけてドイツ全体で3,600から9,561へと増加している。うち西側では2,422から7,107へと大幅に増加している。

2009年時点では，協約適用の事業所のうち11％が企業別協約のもとにあり（西側８％，東側17％），被用者比で見ると協約適用の被用者の15％が企業別協約のもとで働いている（西14％，東側25％）［WSI, 2010, 114-115］。東側での企業別協約の比率の高さが見て取れる。

第三に，産業別労働協約において開放条項の増加により分権化が進行したこと，それによって交渉単位としての事業所レベルの役割が大きくなってきたことである。従業員数20人以上で，従業員代表委員会がある事業所を対象としたWSIによる経年調査によると，2000年には開放条項を利用した事業所数は22％であったのが，2005年には75％に増加している［Bahnmüller, 2010, 89-90］。

表１　協約適用率の推移（対被用者比）

単位：％

年	西　側	東　側
1998	76	63
1999	73	57
2000	70	55
2001	71	56
2002	70	55
2003	70	54
2004	68	53
2005	67	53
2006	65	54
2007	63	54
2008	63	52
2009	65	51

Quelle: WSI-Tarifhandbuch 2010

表２　企業別労働協約の適用企業数

	総　数	西　側	東　側
1992年	3,600	2,422	1,178
2009年	9,561	7,107	2,454

Quelle: WSI-Tarifhandbuch 2010

象徴的な動きとして金属・電機産業分野における2004年のプフォルツハイム協定（Pforzheimer Abkommen）が挙げられる。元来，金属労働組合（IG Metall）は開放条項に批判的であり，事業所レベルでの協約逸脱の実態を認めず，結果的に規制せずに放置してきた。この協定は，協約逸脱の事実を認めた上で，手続きを整備し期限付きでの変更を規制する方向への転換であった。その際，従来は協約から逸脱する場合の前提条件を経営苦境などに限定していたが，新たな協定では経済拠点や雇用の維持，そのための事業投資の必要などにも広げた。事業所レベルでの従業員代表には，従来以上に高度な経営上の知識とノウハウ，交渉力が求められることになった。協定締結後，2004年から2009年にかけて，金属・電機産業での協約規定の変更件数は，70件から654件へと9倍以上に増えた。

第四に，低賃金協約の増加である。横断的労働協約であっても低賃金にとどまるものが多い。低賃金閾値（中央値の３分の２）の時給は，2008年は西側で9.50ユーロ，東側で6.87ユーロという試算があるが［Kalina/ Weinkopf, 2010］，労働協約で労働組合によって締結された協約最低水準が，これを下回る事態が広がっている。表３は，2010年11月時点における，低賃金が見られる労働協約の最低等級を分野別・東西別に示したものである。東側では２ユーロ台が小規模農園業分野や理美容師分野で見られるが，西側でも理美容師の3.5ユーロを始め，５～６ユーロの低賃金協定が見られる。開放条項や企業別協約などの分権化といった流れを考えると，さらに低位の賃金設定があることが予測される。

表３　労働協約の最低等級の事例（2010年11月現在）

協約領域	管轄労組	東西別、および州	グループ	時間給（€）（名目）
警備業務	Ver.di	西：Bremen 東：Mecklenburg-Vorpommern	現　業 現　業	6.00 4.15
小規模農園業	IG BAU	西：Bayern 東：Sachsen	現　業 事　務	5.90 2.75
精肉業（手工業）	NGG	西：Niedersachsen 東：Sachsen	現　業 現　業	6.31 4.50
花屋	IG BAU	西：全体 東：Sachsen-Anhalt	従業員 従業員	7.73 4.35
美理容師	Ver.di	西：Lübeck 東：Brandenburg	現　業 現　業	3.50 2.75
造園業	IG BAU	西：全体 東：全体	事　務 事　務	6.25 5.90
ビル清掃業	IG BAU	西：Hessen 東：Sachsen-Anhalt	事　務 事　務	5.80 3.87
ホテル・接客業	NGG	西：Niedersachsen 東：Mecklenburg-Vorpommern	従業員 従業員	6.30 5.28
農業	IG BAU	西：Baden-Württemberg 東：Brandenburg	現　業 現　業	5.55 5.18
塗装業	IG BAU	西：全体 東：全体	事　務 事　務	6.59 6.02
民間交通・運輸	Ver.di	西：Saarland 東：Mecklenburg-Vorpommern	現　業 現　業	7.15 3.91
暖房機器手工業	IG Metall	西：Saarland 東：Thüringen	事　務 事　務	4.99 3.86

Quelle: WSI-Tarifachiv (Stand: November 2010.)

(2) アクターの変化

産業別労働協約の規制力の弱まりと切り離せないのが，産業レベルの経営者団体と労働組合，事業所レベルの従業員代表委員会といったアクターの変化である。

経営者団体から組織率と組織構造について見る［Silvia, 2010］。

まず組織率は低下している。金属電機分野の経営者団体であるゲサムトメタルでみると，当該産業の全被用者に対する加盟企業の被用者比は1984年の77％から2008年の53％へと減少している。とりわけ東独での減少幅は大きく，1991年の71％が2008年には16％に落ち込んでいる。

また組織構造の面では，経営者団体の会員資格として協約適用を伴わないOT会員制度（Ohne Tarifbindung）が導入された。金属電機分野では，2008年には会員企業の40％がOT会員となっている。ただし被用者比では９％にとどまっており，OTメンバーは中小企業が多いとみてよかろう。

次に，労働組合を見てみよう。ここでも組織率低下が見られる。1995年の36％から2006年には23.6％へと，わずか10年の間に10ポイント以上減少している［JILPT, 2010］。この背景には，拡大する第三次産業における組織化の遅れ，就業形態の柔軟化・多様化，非正規雇用の増加など他の先進国と共通する要因があるが，同時にドイツ固有の背景として，東ドイツ地域での急速な組織率の低下という要因を指摘しうる(2)。

同時に重要なのは労働組合の構成が変化してきたことである。かつてはドイツ労働総同盟

(2) 東西統一後の90年代初頭の東ドイツ地域におけるDGBの組合員は420万人であったが，2008年には110万人へと４分の１に減少した［Bispinck, 2010, 60］。背景には東部における産業構造の刷新，失業率の高さとともに，労働組合に期待する意識の違いが指摘されている（旧体制下では福利厚生，行楽提供の担い手であった）。

（DGB）の加盟組合が労働組合として独占的地位を維持していた。これが二つの方向から揺さぶられている。

一つは職業別組合の台頭である。2000年以降，パイロット，鉄道機関士，勤務医・看護師など交渉力の強い職種グループが独自の職業別組合をつくり，独自の労働協約の交渉・締結に成功してきた。これらの組合はストライキを含む強い交渉力を背景に，同じ職種をカバーするDGB系組合（統一サービス労組，鉄道労組）に比べて高水準の協約を勝ち取るようになってきており，組合間に賃金引き上げをめぐる競合状況が生まれている。

もう一つは，キリスト教系労働組合の協約当事者としての認知度の高まりである。少数派組合のキリスト教系労働組合は，組織と活動の実態が小規模であることから協約当事者として相手にされてこなかった。この組合が，経営者側から協約当事者としての認知を得るために，DGB系組合よりも低水準での協約を締結するようになった。これは派遣労働分野，郵便配達分野に見られるようになってきた[(3)]。

これは労働協約をめぐる状況が多元化，複雑化してきたことを意味する。まず労働協約交渉をほぼ独占していたDGB系組合にとって，これまでの独占的地位は自明ではなくなりつつある。賃金水準の設定にあたってもDGB系組合は，一方では強い職業別組合との間で賃金引き上げ競争に，他方ではキリスト教系組合との間で賃金引き下げ競争に直面する状況となった。労働組合が多様化することにより，労働協約の交渉と締結も多元化，複雑化しつつある。

次に事業所レベルにおけるアクターとして，従業員代表委員会を見てみよう。従業員代表委員会は，労働協約の事業所での実施状況をチェックするとともに，協約内容を具体化する役割をもつ。開放条項の増加によって，事業所レベルでの交渉と規制が決定的に重要になってきた。

従業員代表委員会の設置状況を見てみる。従業員代表委員会は５名以上の規模の事業所において

表４　協約適用状況と従業員代表委員会　1998年/2007年（被用者比）

	西ドイツ地域		東ドイツ地域	
	1998	2007	1998	2007
従業員代表委員会＋横断的労働協約	39	32	25	20
従業員代表委員会＋企業別労働協約	6	6	9	10
従業員代表委員会＋労働協約なし	4	8	5	9
横断的労働協約＋従業員代表委員会なし	28	22	21	16
企業別労働協約＋従業員代表委員会なし	2	2	5	3
労働協約なし＋従業員代表委員会なし	21	31	35	42
	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996-2007, nach Ellguth/Kohaut, 2008

(3)　キリスト教系労働組合に関して新しい動きが見られた。2010年12月14日，連邦労働裁判所は派遣領域における労働協約を締結していた３つのキリスト教系労働組合からなる協約連合体の協約当事者性を否定し，これとともに同協約連合体の締結していた労働協約を無効とする判決を下した。ただしこれは個々の労働組合の協約当事者性への判断を含んでいない。

設置できる[(4)]。表４から，こうした事業所のうち従業員代表委員会のない事業所で働く被用者の比率は，1998年から2007年にかけて，西側で51％から55％へと増加したことがわかる。ただし東側で61％のまま変化しておらず，半数以上が従業員代表委員会の便益を受けていない点はあるにせよ，一定の水準での安定性が見てとれる。

しかし労働協約の有無と従業員代表委員会の有無を組み合わせて見ると，安定とは異なる状況が現れる。産業別労働協約と従業員代表委員会との二重の利益代表の下にあるというあり方がドイツの協約システムの典型的イメージであるが，この組み合わせを享受している被用者は，同じ1998年から2007年において西側で39％から32％へ，東側で25％から20％へ減少している。典型的イメージで語れる部分は，西側で３分の１，東側では５分の１の被用者にしか当てはまらないことになる。逆に労働協約も従業員代表委員会もない被用者は，西側で21％から31％へ，東側で35％から42％へと増加している。西側で３割，東側で４割の被用者が集団的労使関係の保護のない形で就労していることになる。この数字には従業員数５名以下の事業所は含まれていないので，保護を受けていない被用者の規模はさらに大きくなろう。

以上から労働協約体制の変化は次のようにまとめることができる。労働協約の適用率が低下し，それとともに非適用領域が拡大してきた。横断的労働協約の分権化が進み，また企業別労働協約の比重が高まることにより，労働協約の横断的規制力は弱まってきた。労働組合と経営者団体の組織率も低下し，従業員代表委員会の比重も低下してきた。これまで典型的と見られていた労働協約と従業員代表委員会による二重の労働者利益代表の保護を受ける被用者は西側で３割，東側で２割の少数でしかなくなり，ここから排除された被用者は西側で３割，東側で４割に及んでいる。

このような労働協約制度の変化が，低賃金セクターの広がりに結びついている。まず労働組合の交渉力の低下により，低賃金協約が出てきている。企業別協約では，低賃金化圧力がさらに強いと予想される。さらに労働協約が適用されていても，協約違反のケースが広がっている。協約のない領域での低賃金の広がりは推して知るべしである。

このように労働協約のあり方が大きく機能を失い，最低賃金設定力を失ってきている。では国家はこうした状況に対し，どのように対応してきたのか。労働協約の綻びを補完あるいは代替しようとしてきたであろうか。次節で検討したい。

2　国家の役割

ここでは労働協約体制における国家の役割を二つの視角から検討する。一つは，労働協約自治に対する国家の作用である。ここでは労使の協約パートナーに対する第三者としての国家が問題とな

---

(4)　ただし設置義務はない。2009年では501人以上の事業所の90％で見られるが，50人以下では６％でしか見られない［Ellguth/Kohaut, 2010］。2002年の経営組織法改正により，小規模事業所での設置を容易にする試みがなされたが，委員会の新設を試みる労働者に対する経営者からの嫌がらせは現在でも組合関係者から聞かれる。制度と実態については藤内［2009］に詳しい。

る。しかし国家は公務領域における雇用主であり，労働協約の締結主体である。それゆえ二つ目に労働協約交渉主体としての国家という視角からも検討したい。そこから労働協約の枠組みに対する国家の姿勢を見て取ることができるからである。

なお国家という時，ここでは立法（法制化，改正，廃止），行政（法律に基づく執行），司法（憲法裁判所，労働裁判所の判例）を含めて考えることとする。

（1）トラクスラーの類型論

労働協約の枠組みに対する国家の役割について，トラクスラーの類型化が有益であると思われる。予め概要を見ておく［Traxler et al., 2001, 174-193］。

トラクスラーは，国家による賃金政策の手段として，大きく，実質的手段と手続き的手段とを区別する。

まず実質的手段とは，賃金設定における国家の介入のあり方に注目するものである。これは，①国家が直接関与する「国家による設定」（state-imposed regulation），②国家が間接的に関与する「国家による後援」（state-sponsored regulation），および，③直接・間接の関与がない「非介入」の三つに大別される。このうち①「国家による設定」は，さらに a. 一方的規制，b. 恒常的仲裁，c. 時々の仲裁，d. 公共部門のパターンセッティング機能の４つに下位区分されている。また②「国家による後援」は，a. 公的に制度化された三者間協議，b. 公的に制度化されない三者間協議，c. 調停（仲裁のような強制力を欠く），d. 公的に制度化されない二者間協議（主として社会民主主義政権と労働組合の非公式協議）の４つに分類されている。

次に手続き的手段とは，労働協約の適用の度合いについて国家が果たす役割に注目するものである。これは水平的次元と垂直的次元に分けられる。水平的次元とは，協約の適用率に関わるものであり，具体的には労働協約の拡張メカニズムの有無と程度が問題となる。垂直的次元とは，労働協約の実効性，具体的には個々の企業や労働者に実際に適用されているかどうかが問題となる。労働協約の交渉や締結，適用にあたってのガバナビリティーの問題である。ガバナビリティーは，労使団体の組織における対内的包摂性と対外的代表性を前提とする。すなわち，労働組合と経営者団体が，それぞれ対内的には多様な立場と要求を包摂できること，対外的には統一したものとして立ち現われることである。垂直的次元では，国家がガバナビリティーに与える作用が注目される。

このような実質的手段と手続き的手段という区分を踏まえ，トラクスラーは賃金設定における国家と労使との関係を，多元主義，ネオリベラリズム，国家統制主義，コーポラティズムの４つに類型化している（表５）。まず多元主義では，国家は非介入で，自由な労使協約交渉が保障される。ただし協約交渉と実施のガバナビリティーは低い。ネオリベラリズムでは，国家は同じく非介入であるが，労使協約交渉の解体を進める点で多元主義と異なる。協約拡張規定は弱められ，協約交渉と実施のガバナビリティーは低い。国家統制主義では，国家が直接賃金設定の役割を担い，手続き的には，協約の国家による拡張機能が大きい。また国家が介入するため労使交渉のガバナビリティーは低い。コーポラティズムにおいては，国家が間接的に賃金設定に関与し，労使交渉の高いガバナビリティーが見られる。拡張機能も大きい。

ここでドイツの伝統的位置について確認しておきたい。トラクスラー自身は，実質的手段の面で，

表５　トラクスラー：賃金の国家規制類型

国家規制の形態	規制の次元	
	実質的手段	手続き的手段
多元主義	非介入 団体交渉は調整されず	自由な労使協約交渉の保障 交渉のガバナビリティーの低さ
ネオリベラリズム	非介入 団体交渉は調整されず	労使協約交渉制度の解体 拡張規定の規制緩和 交渉のガバナビリティの低さ
国家統制主義	国家により設定される賃金政策 国家に後援された所得政策	拡張効果の大きさ 交渉のガバナビリティの低さ
コーポラティズム	国家から独立したマクロ調整 団体自治	拡張効果の大きさ 交渉ガバナビリティの高さ

Quelle: Traxler, 2001, 175

「協調行動」が見られた1970年代半ばまでは「国家による後援」の中の「公的に制度化されない三者間協議」に分類し，70年代後半以降，分析対象の最終年の1998年までを「非介入」に分類している。ただし非介入の場合でも，労使自治をベースにしてマクロ調整を行う状況がある場合には，コーポラティズムに含められ，ドイツもコーポラティズムに含めて理解されている。ドイツについては，中位のコーポラティズムという理解が一般的であるが［新川他, 2004］，これはトラクスラーにおいても共有されている。そこで，以下ではドイツ＝中位のコーポラティズムという理解に依拠して議論を進めることとする。

コーポラティズムの特徴を持つドイツが，2000年以降どのように変化していったか。次節以降，実質的手段，手続き的手段（水平的次元，垂直的次元）というトラクスラーの枠組みに依拠しながら，ドイツの国家の役割の変化を見てみる。

（2）労働協約の枠組みに対する国家の役割

実質的手段，すなわち賃金決定の大枠としての介入形態と，手続き的手段，すなわち労働協約の効果への作用とを分けてみていく。

a.　実質的手段――賃金設定の枠組みにおける国家の役割

賃金設定における従来のあり方は, 協約自治原則に基づく国家の非介入という特徴をもっていた。また労働協約法と経営組織法によって，労働協約の優位性が規定されていた。こうした点で変更は見られたであろうか。関連する大きな動きとしては，シュレーダー政権期の「雇用のための同盟」と，立法による労働協約の優位性の希釈化に向けた試みとの二つを指摘しうるが，二つとも従来のあり方を変更するものではなかった。

まず「雇用のための同盟」（1998－2003）については，賃金設定について議題に含めることを労使当事者が拒否したが，それ以外のテーマについても成果をほとんど残さずに終わった［Streeck/ Hassel, 2004］。

もう一つの動きは，労働協約の優位性を希釈化する動きである。2003年３月，社会民主党シュ

レーダー首相が「アジェンダ 2010」を発表し，社会国家の縮減方向を明確に打ち出した。その際，産業別協約の硬直性を批判し，労使レベルの動きがなければ，法律により事業所レベルの権限を強める意向を示した。具体的には，労働協約の事業所レベルに対する優位性を定めた条項（労働協約法４条３項，経営組織法77条３項）を改正し，開放条項を法規化して，労働協約の優位性を弱めることが意図されていた。経営者団体の要望を反映するものであったが，労働協約の交渉・締結は労働組合にとっての中心的任務であり，実現すれば組合にとって大きな打撃となる。結果として労働組合の強固な反対により頓挫した。

その後，法改正を望んだ経営者団体が法改正要求を引っ込めたことにより，この改正の可能性は事実上なくなった。2009年の経営者団体連盟の年次大会でフント会長は，労働協約がドイツ経済に寄与したことを高く評価し，労働組合の貢献を称賛するまでになっている［Hundt, 2009］。こうした経営者団体の姿勢の変化の背景には，次の三つの要因が考えられよう。一つは，複数組合化により労働組合が多様化し，労働協約が多元化したこと，それにより安定した労使秩序が脅かされる状況になってきたことである。分権化を求めてきたが，そのマイナス面が大きくなってきたことになる。二つ目に，それとともに横断的労働協約の安定化機能が再評価されるようになったことである。三つ目に，柔軟化や分権化が進められてきた結果，これまでの枠組みでも十分に対応できるという認識がある［Huke, 2010］。

以上，賃金決定の枠組みにおける国家の役割には変化が見られなかった。

b. 手続き的手段――労働協約の効果への国家の作用

次に労働協約の効果への作用，トラクスラーのいう手続き的側面を，水平的・垂直的二つの側面からみる。

まず水平的次元，すなわち協約拡張については，４つの法的手段が存在する(5)。

一つは，労働協約法に基づく一般的拘束性宣言である。これは，協約当事者の一方の申請に基づき，労働大臣が労使同数の協約委員会の同意を条件に当該分野全体に拘束力を持たせるものである。基になる労働協約が50％以上の被用者をカバーしていること，また一般的拘束力宣言が公共の利益に合致することが前提である。

このような制度があるが，実際の適用は例外的であると評価しうる。2004年には50万人が一般的拘束性宣言の労働協約下にあるが，うち拡張によってカバーされることになったのは17万人に過ぎない。この労働協約の適用率は1.8％，拡張適用された被用者だけをとると0.6％にしかならない［Bispinck/ Schäfer, 2006］。

適用においても偏りが見られる（表６）。まず分野別には建設業（195件）が４割を占め，これに土石材・窯業・ガラス業（72件），ごみ処理・清掃業など（35件）が続いている。労働協約の種類別で見ると，老齢年金，職業教育，有給休暇など労働条件に関わるものが多く，賃金水準に関わる協約（34件）は７％ほどしかない。また賃金水準に関わる協約は，警備業やごみ処理・清掃業などで過半数を占めているが，これらは拡張手続きが容易な労働者送り出し法（後述）によってカバーされている領域である。

---

(5) 労働法学領域での研究として根本［2009］，橋本［2009］を参照。

表６　一般的拘束性宣言適用下の労働協約（2009年１月１日現在で有効な労働協約）

産業分野	総計	概括的労働協約	労働時間	有給休暇	財産形成	年次特別手当	合理化保護	解雇保護	企業年金	職業訓練	賃金・俸給枠組み	賃金・俸給水準	手続き取り決め	その他
農林業、水産業	15	3			1				1	5				5
土石材、窯業、ガラス	72	4		1	1				4	1	2		8	51
鉄鋼、金属加工	19	4		4	3	4					1	1		2
木　材	1	1												
皮革、製靴	1										1			
繊　維	33	6	1	3	3	3	2	3			2	2		8
衣　料	23	2	1	10	3		1	2						4
食品・嗜好品	21	2	2		1				3		1	1	2	9
建　設	195	11		1	7	2			7	6	1	3	14	143
商　業	13	3			5						2			2
交通、運輸、船舶、航空	2	1												1
飲食・宿泊業	15	7							1			1		6
ごみ処理、清掃、身体衛生	35	9			1	5					3	12		5
科学、スポーツ、芸術、出版	2								1	1				
その他の民間サービス（警備）	28	8										13		7
計	476	61	4	20	25	14	3	5	17	13	13	34	24	244

Quelle: WSI-Tarifhandbuch 2010, S.111-112.

近年の傾向として適用数の急速な低下が指摘しうる（表７）。1991年から2009年にかけて，新規に一般的拘束性宣言の対象となった協約は，205から31へと大幅に減少した。有効な労働協約数も622から476に減少している。

表７　一般的拘束性宣言の適用を受けた労働協約

年	総　数	うち新規	失効した協約
1991	622　［7］	199　［52］	200　［3］
2000	551［171］	82　［20］	99　［20］
2009	476［173］	31　［3］	15　［3］

＊［］内は東側の数値
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010

一般的拘束性宣言の適用がもともと低かった背景には経営者団体の反対姿勢があるが，これがさらに低下してきた背景としては，経営者団体の組織率低下により50％以上の被用者をカバーするという前提を満たせなくなったこと，企業別労働協約の比重の増大により拡張の基礎となる産業別労働協約が少なくなってきたことが考えられる。開放条項のために協約内容が抽象化してきており，拡張された場合でも，労働者利益代表が弱い分野での実効性については疑問が残る。このように，一般的拘束性宣言については，国家の拡張機能の本来の弱さと近年の低下傾向が確認しうる。

二つ目の法的手段は，1996年の労働者送り出し法による拡張規定である［JILPT, 2009／橋本, 2009］。これは一般的拘束性宣言の指定を受けた労働協約を，国外企業に雇われて派遣される外国人就労者にも適用することにより，賃金ダンピングを防ぐことを目的としたが，同時に国内労働者にとっての最低賃金設定の役割も期待されるようになってきた。一般的拘束性宣言を行うに当たり，労働大臣は労働協約委員会の判断に縛られる必要がなく，労働協約法に基づく手続きよりも簡素化された。当初，建設業のみであったが，対象産業領域は徐々に広がっており，今後も追加が予想さ

れる[6]。

三つ目は，最低労働条件法である。労働協約のない領域で最低賃金を取りきめる法律であり，労使の申請に基づき労働大臣が一定の条件下に最低賃金設定を行うものである。法律の名称とは異なり，最低労働条件自体ではなく，単に最低賃金設定のプロセスを定めたものである。1952年に制定されながら一度も使われることのなかった法律であるが，2009年に一部手直しされ施行された。2010年９月現在，一件も認められていない[7]。プロセスが複雑でハードルが高く，労働組合側からはほとんど期待されていない[8]。

四つ目は，労働協約遵守法である。これは自治体による公的発注において，「支配的な労働協約」の遵守を受注の条件とする法律であり，2000年前後から州レベルの法制として取り組まれてきた。しかし2008年４月欧州司法裁判所が，一般的拘束性を有しない「支配的な労働協約」を対象とする規定を，EU法のサービス自由原則に反するとして無効判断を下すと，国内法は同判決への適合が求められることとなった。2010年末時点で６州が修正法を可決しているが，連邦レベルでの法制化の見通しはない［大重，2011／JILPT 海外労働情報，2010年12月］。

以上，水平的次元，すなわち労働協約の適用拡張に関して４つの法的手段を見てきた。以下が確認できる。協約拡張については実際の利用は限られており，さらに傾向として拡張機能が弱まってきた。労働協約の性格の変化（企業別協約の増加，開放条項の増加）により拡張の実質的機能も弱くなってきた。労働者送り出し法や労働協約遵守法には，この欠陥を補う役割が期待されているが未だ不十分である。

次に，垂直的次元を見る。労働協約のガバナビリティーへの国家の関与である。前節でみたように労働協約のアクターについては，労働組合，経営者団体ともに組織率が低下し，団体内部の構成も多様化してきた。その結果，労働協約の交渉と締結のあり方も多元化してきた。国家はこれにどのように対応したか。

まず協約アクターについては，国家は多様化を承認し，従来の労使団体の独占的地位の弱まりを追認している。ここでは司法の判断が大きな役割を果たしている。

ドイツでは，労働協約の当事者資格に厳しい条件が課せられている。1964年の連邦憲法裁判所判決では，労働組合には，①自発的団結，②団体組織を有すること，③対抗者からの自由と独立，④事業所レベルを超えて組織されること，⑤協約締結の意志の存在，⑥継続性（一時的性格でなく），⑦ストライキの意志と能力，などの要件を満たすことが求められている［Keller, 2008, 173］。このため労働組合側では，DGB加盟組合がほぼ独占的な地位を占めてきた。しかし2000年

---

(6) 2010年９月時点，同法は以下の領域で有効である。ごみ処理，建設，郵便サービス業，鉱山特殊業，屋根ふき業，電気手工業，ビル清掃業，塗装業，業務用クリーニング，職業教育訓練，警備，介護。

(7) 同法では７名からなる専門家委員会が審議し労働大臣に提案することになっているが，成立から一年後の2010年９月まで委員会は一度も開催されていない。コールセンターに関する一件は放置されたままという。ARD記事（2010年９月16日 http://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn238.html）を参照。

(8) DGBは，同法は，キリスト教民主同盟が共通最賃法要求を回避するために持ち出してきたものと見て懐疑的にとらえている。以下を参照。
http://www.dgb.de/themen/++co++59549d0c-3691-11df-5e49-00188b4dc422

代に入ると，司法が職業別組合やキリスト教系労働組合の協約当事者性を認める判断が下されるようになる[9]。また経営者団体のOT会員も2008年に連邦労働裁判所によって承認されるようになった。

さらに労働協約については，「一事業所一労働協約」という原則があった。一つの事業所で競合する労働協約が複数ある場合には，特殊性のより強い協約が適用されてきた。しかし2010年１月連邦労働裁判所は，他の労働協約を排除する法的規定がないとして，今後この原則に依拠しないとの判断を下した。さらに同年６月連邦労働裁判所は，実際に複数の労働協約の有効性を認める判決を下した。労働組合ごとに協約交渉が行われることになれば，有効期間も平和義務の時期も組合ごとに異なってくることとなり，経営者にとっても好ましくない。経営者団体もこれに批判的である。こうして2010年6月には，DGBとBDAが「一事業所一協約」の法制化，具体的には労働協約法の改正を求める共同声明を出している[10]。具体的には，①複数の協約が一つの事業所で競合する場合，多数を組織している組合の協約が適用されること，②適用される協約有効期間の平和義務は，他の労働協約にも適用されること，が求められている。

このように司法は，労使間関係，労働組合内部，経営者団体内部に関しては内容的判断は控えて，形式的判断を行う方向へと転換してきたように思われる。労使自治のあり方に控えめに対応し介入しないことは，ある意味で労使自治を尊重するということでもある。しかし結果的に既存の主要な労使アクターの独占的地位を掘り崩し，労使団体の多様化と労働協約の多元化を追認する形となっている。その結果，労働協約のガバナビリティーの弱まりを放置している。

しかし司法は，労使団体の解体を意図してはいない。労働協約の優位性，労働協約の一般拘束性については，常に既存の枠組みを維持する姿勢を取ってきている。

このように協約アクターについては，労使ともに対内的包摂性と対外的代表性が弱まりを見せてきたが，これを司法が追認することにより，コーポラティズムの条件である独占的地位が動揺し始めている。複数組合，自発的で多元的な労使関係など，伝統的なイギリスの特徴に近づきつつあると言えよう。

(3) 雇用主体＝協約主体としての国家

次に雇用主体＝協約主体としての国家についてみる。雇用主体としては公務員の人員削減や非正規化という点も重要であるが，ここでは協約主体という側面から労働協約交渉の枠組みの変化に注目したい［Keller, 2008, 74-80］。

公務部門の労働協約交渉については，60年代から70年代にかけて全国統一の交渉システムが整備された。連邦・州・地方自治体の三者は雇用主側として協約連合体を組織し，連邦内務大臣を雇

---

(9) 2004年10月バーデン＝ヴュルテンベルク州労働裁判所はキリスト教金属労働組合（CGB）の協約当事者性を初めて認める判断を下した。他方で，バイエルン州の電気手工業経営者団体は，組合員数の少なさを理由に金属労組（IG Metall）の協約当事者性を認めない申請を労働裁判所に提出している［Hassel, 2006, 206-207］。

(10) 共同声明については次のDGBのHPを参照。http://www.dgb.de/presse/++co++32c85b4a-7ecd-11df-6571-00188b4dc422/@@index.html?search_text＝Tarifeinheit

用主側代表として労働組合と協約交渉してきた。

しかしこの構造は2000年以降解体していく。解体は垂直的・水平的の双方向に見られた。まず2006年，連邦・州・自治体のうち，州レベルだけが独立して別個の協約当事者グループを形成し，垂直的分化が見られた。さらに州政府間での分化が現れ，州ごとに異なる労働協約交渉が行われるようになり，水平的分化が見られた。このように国家が，労働協約の枠組みの分権化を自ら進めていく役割を果たした。

また労働組合の多様化においても国家の役割が見られた。DGB以外の労働組合として，勤務医・看護師の職業別労働組合であるMarburger Bundを協約パートナーとして認め，この組合との初めての労働協約を締結した。

全体として，労働協約当事者としての国家は，自ら労働協約の枠組みの分権化とアクターの多様化を進めることにより，ガバナビリティー機能を弱めたということができよう。

以上，労働協約における国家の役割を見てきた。労働協約の規制力が弱まりつつあるなか，国家の補完ないし代替機能は弱い。労使団体や労働協約を積極的に弱めることはないが（ネオリベラル的政策ではないが），弱まりつつある状況に消極的に対応し，結果としてそれを放置しているという面が見て取れる。

そうした国家の消極性の一つの背景に，労使アクターの姿勢があるように思われる。これを次節では最低賃金法を例にとって検討したい。

3　最低賃金法制化をめぐる労使アクターの対応

労働協約が拡張されず，また労働協約自体も低賃金締結が増えてくることを見てきた。労働協約が低賃金への歯止めの役割を果たせなくなっているなかで，ドイツでは最低賃金の法制化が大きな政治的争点となってきている。

協約拡張機能の弱いドイツでは，最低賃金規制の欠落は低賃金セクターの広がりに直結する。2010年10月時点で，ドイツは欧州連合のなかで最低賃金法制のない七つの国の一つであるが，他の国では，組合組織率の高さによって事実上労働協約が最賃保障機能を担っていたり（デンマーク，スウェーデン，フィンランド），経営者の強制加入により事実上協約適用が保障されたり（オーストリア），憲法により協約拡張が行われたり（イタリア）と，事実上最賃保障の仕組みがある[11]。表８は，協約拡張機能と最低賃金法について主要なEU諸国の状況をまとめたものである。両者の機能が欠落している点で，ドイツは際立っている。

本節では，最賃法をめぐる労使アクターの対応を見ることとしたい。最賃法は，協約欠落や低位協約を補完し代替する役割を持つものであり，本来，労働協約の拡張と直接の関係にはない。それにもかかわらずここで最賃法を見るのは，労使当事者の対応を見ることにより，労働協約体制における国家の消極性の背景の一端が見えてくると思われるからである。予め結論を述べれば，主要な

---

(11)　残り一国はキプロス。

表８　労働協約拡張と最低賃金法

	支配的な労働協約	協約適用率	組合組織率	一般拘束宣言の有無と程度	最賃法の有無	最賃法がない場合の最低基準設定
ベルギー	横断的	96	56	高	○	
デンマーク	横断的	83	74	×	×	高組織率による最低基準設定機能
ドイツ	横断的	67	24	低	×	
フィンランド	横断的	81	71	高	×	高組織率による最低基準設定機能
フランス	横断的	90－95	10	高	○	
ギリシャ	横断的	－	27	中	○	
アイルランド	横断的	－	36	×	○	
イタリア	横断的	－	35	×	×	憲法による協約適用
ルクセンブルク	横断的	59	34	中	○	
オランダ	横断的	88	23	高	○	
オーストリア	横断的	98	36	低	×	経営者の強制加盟による高適用率
ポルトガル	横断的	87	24	高	○	
スウェーデン	横断的	91－94	78	×	×	高組織率による最低基準設定機能
スペイン	横断的	86	15	高	○	
イギリス	企業別	36	31	×	○	

注：協約適用率と組合組織率は2001/2002年のデータ
Traxler［2006］, Schulten［2006, 2010］をもとに作成。

労働組合のなかに最賃法を望まず，労働協約自治への介入を拒否する実態が見られることである。

まず経営者団体は，全面的反対である。労働協約自治への侵害である，低賃金雇用をなくしてしまう，失業者の雇用機会を奪う，企業レベルの柔軟性を奪うなどが理由である［Huke, 2010］。

労働組合の側では，まずナショナルセンターであるDGBが，当初2006年には最低時給7.5ユーロ，2010年からは8.5ユーロの法制化を求めている。しかし個々の産業別労働組合レベルでは立場の違いが見られる。

最賃法制化に最も積極的な組合は，食品・飲食業労働組合（NGG）と統一サービス労働組合（Ver.di）である。食品・飲食業労組は最も早くから法制化を呼びかけた組合であり，その後，統一サービス労組が加わった。

これに対して，金属労働組合（IG Metall）と化学労働組合（IG BCE）は，労働協約自治重視の立場であり，全産業統一の最賃法制化には慎重である。金属労組は，一般的拘束性宣言や労働者送り出し法による，労使合意をベースにした産業レベルでの最賃モデルをより望ましいものと考えている。法定最賃についても，派遣労働者に対して産別労働協約を労働者送り出し法によって拡張適用することを求めているが，統一最賃を求めてはいない。化学労組は，賃金決定はその状況を最もよく熟知している労使当事者が行うべきであり，国家が介入すべきでないという立場である。2005年の組合大会では「統一的最賃法制は必要でもなく，望ましくもない」という大会決議を行っている。協約拡張にも乗り気でない［Bispinck/ Schäfer, 2006］。

このような組合間の立場の違いはどのような背景によるのか。

その一つに，協約水準の違いが挙げられる。DGBは最賃水準として当初は時給7.5ユーロ，2010

年には8.5ユーロを掲げている。食品・飲食業労組や統一サービス労組の協約領域では，これらを下回る低賃金協約が多く，最賃法制によって引き上げが見込まれる。これに対し金属労組や化学労組の協約領域では，ほとんどの賃金協約において最低賃金が10ユーロ以上のレベルで設定されている。相対的に高い賃金レベルで締結しているこれらの組合は，最賃設定によって引き下げ圧力に晒されることを恐れている。

二つ目に，労働協約や従業員代表委員会の広がりの違いである。金属労組や化学労組の領域では，横断的協約が相対的に広くゆき渡り，従業員代表委員会も存在しているのに対し，食品・飲食業労組や統一サービス労組は，協約と従業員代表委員会がともに脆弱な領域を抱えている。食品・飲食業労組の食品加工分野ではほとんどが企業別組合になっており，そもそも一般的拘束性宣言の基礎となる産業別協約が少ない［大重，2003］。

表９は，産業別に従業員代表委員会がカバーする被用者比を示したものである。50％未満の領域を見ると，食品・飲食業労組の管轄である飲食業，接客業，また統一サービスの管轄である商業，情報・通信，保健・教育，経済関連サービスなどが見て取れる。建設業も低いが，この領域は労働者送り出し法による拡張により協約でカバーされている。

また協約が適用されない被用者を見ると，40％以上の領域は商業，交通・流通，情報・通信，飲食業・接客業，その他のサービス業など，どれも統一サービス労組と食品・飲食業労組の領域である。労働組合と従業員代表委員会の機能の弱まりが顕著に見られる領域で，最賃法が求められている。

このように労働組合の組織率，従業員代表委員会の有無，支配的な協約形態（産業別，企業別），協約の水準，協約の適用率などによって，組合ごとの最賃法制化へのスタンスの違いが見られる。

表９　従業員代表委員会のカバー状況、労働協約の非適用状況　2009年

（単位：％）

	従業員代表委員会*		協約非適用率**	
	西地域	東地域	西地域	東地域
農林業	—	—	40	84
エネルギー、ガス、水道、ごみ処理、鉱業	81	69	12	31
製造業	69	46	33	61
建設業	21	20	22	44
商業	33	24	47	68
交通・流通	54	48	41	51
情報・通信	45	24	69	57
金融・保険	79	72	12	36
飲食業・接客業	14	16	49	68
保健・教育	41	54	33	45
その他の経済サービス	30	31	49	45
	45	38	36	49

Quelle: Ellguth／Kohaut, 2010.
注：* 各分野における全被用者に対する，従業員代表委員会のある事業所に就労する被用者の比率
** 各分野における全被用者に対する，労働協約の適用下にない被用者の比率

組織率が高く，従業員代表委員会が存在し，産別協約が支配的で，協約水準が高く，適用率も大きい組合は，労使自治を重視し，拡張も産別労働協約をベースにした産別最賃を望ましいと考えている。それと反対の場合，国家の補完機能が求められ，全産業統一の法定最賃が求められる。

もちろん金属・化学領域においても，協約の適用率は下がってきている。協約賃金が確保されない事業所，就業者もいるし，開放条項の増加によって協約の拘束力も弱まっている。中小企業の多い手工業領域では，金属労組も低賃金協約を締結している。ただし，金属労組や化学労組は労使自治の原則をベースとして，産別交渉でカバーすべきと考えている。

以上から，最賃法制を阻んでいる背景として労使団体の消極性があること，その際，経営者団体だけでなく，労働組合の消極性もあることが確認できる。ナショナルセンターであるDGBが最賃法制を要求しているが，傘下の二つの有力産別組合がこれに距離をおいている。金属労組と化学労組は，労働協約政策においてDGB内では左右両極を代表する組合であるが，統一最賃法制化をめぐっては共通のスタンスが見てとれる。

ところで，統一最賃法制への消極性は，他産業領域の低賃金対策への消極性につながる。これは二つの組合が，輸出型産業の労働組合であり，国内市場での購買力を意識しなくてもよいことと関係しているかもしれない。この点については最後の考察で触れたい。

おわりに

本稿では，労働協約の弱まりに対して国家がどのような役割を果たすのか，その結果，コーポラティズムがどのように変化したか，の二点を検討してきた。以下のように要約できる。

一点目の国家の役割については，国家の対応が消極的にとどまったことが確認できた。元々弱かった協約の拡張機能はさらに弱まった（水平的次元）。また労使アクターの多様化や協約のあり方の多元化が進んできたが，これを国家が追認することにより結果としてガバナビリティーの低下を招いた（垂直的次元）。司法は，協約自治の内容判断を控え，形式判断に移っている。ある意味で協約当事者の自治を尊重したと言えるが，従来の労使団体の独占的地位を揺るがし，労働協約の多元化を正当化することによって，協約の伝統的あり方からの離脱を追認することとなった。全体として，国家の役割を含めて考えても，ドイツの労働協約システムが脆弱化してきていることが確認できた。

このような国家の消極性の背景の一つに，労使団体のスタンスが見られた。経営者は協約拡張に反対している。ただし，ある程度の秩序維持機能を期待しており，従来の協約の解体は望んでいない。労働組合も，労使自治にこだわっている。特にドイツの中核産業をカバーする金属労組や化学労組は，国家の介入に消極的である。

二点目の，コーポラティズムの変化については多元主義の方向性が確認できた。

まず労使アクターについては，対内的包摂性と対外的代表性が崩れ，多様化した。従来の主要な労使の担い手は独占的地位を弱めた。また労働協約システムも多元化し，ガバナビリティーが低下した。

ただし，国家は積極的に労使関係を崩そうとはしなかった。労使協約の法的枠組みは変わってお

らず，労働協約の優位性も動いていない。職業別組合やキリスト教系組合の認知，経営者団体でのOTメンバーの承認には，労使間の自主的交渉の徹底という側面がある。その点で労働組合への攻撃を伴うネオリベラリズムの方向とは異なる。

それゆえ多元主義の方向にあると見ることができよう。消極的国家介入，企業別労使協議，複数組合化，統一最賃法制の欠如という４点で，伝統的なイギリスの労使関係に近いあり方に向かいつつある[(12)]。

最後に，労働協約の脆弱化と低賃金の広がりを，「資本主義の多様性」論と社会保障システムの二つとの関連における意味を考え，ドイツの今後を展望したい。

一つ目は，「資本主義の多様性」論の文脈での意味である。「資本主義の多様性」論では，複数の制度の相互補完関係に注目して国際比較が行われてきた。ドイツについては，充実した職業訓練制度による高熟練労働力の存在，多品種・高品質の生産様式，価格競争でなく品質競争，相対的高賃金，労働組合の輸出志向と安定した労使関係に基づく輸出モデル，長期的企業間関係，間接金融重視のシステムなどの諸制度が良好に補完し合って機能してきたと理解されてきた［Hall/ Soskice, 2001/ Streeck, 1997］。ハイコース＝モデルである。しかし，労働協約体制が動揺し低賃金が広がってくるなか，高賃金＝高熟練均衡は低賃金＝低熟練均衡に転化しつつある。従来のハイコース＝モデルを構成する一角が崩れつつある。これにより，従来のドイツモデルは動揺せざるをえない。

もう一つは社会保障システムとの関連である。シュトレークは90年代以降のドイツの労使関係の傾向を「福祉コーポラティズム」として特徴づけている［Streeck, 2003］。これは，余剰労働力を早期退職により労働市場から退出させ，労働市場におけるコストを社会保障システムに外部化するという労使の行動パターンを指している。市場退出モデルは保守的福祉国家の一つの特徴であるが，シュトレークは，こうしたあり方が労使の社会保障負担を増やし，結果として雇用縮小の悪循環に陥る点を指摘して，コストの社会保障への外部化を批判している。

同じ市場退出モデルの問題が，低賃金化にもあてはまると思われる。従来は労働協約システムの賃金設定機能により，労働市場のなかで生活水準を維持する賃金保障が機能していた。しかし労働協約の脆弱化が進行し，国家もそれを労働市場内部の役割とみなさなくなってきたことにともない，生活水準を維持する責任が労働市場から社会保障へと移ってきている。具体的には様々な形でコンビ賃金により低賃金への補助が行われている。最低生活水準維持という機能をめぐって労働市場と社会保障との二つのシステムはトレードオフ関係にあるが，労働市場からコストが外部化されることで社会保障コストが膨らむ。輸出型ドイツモデルは，低賃金のメリットのために，社会保障コストを増大させてきたという側面もあるのではなかろうか。

賃金コストの社会保障システムへの外部化は，このまま進行すると労働協約システムだけでなく，社会保障システムも含めた大きな変化をもたらさざるを得ない。低賃金セクターが今後さらに広がれば，社会保障はコストをカバーできなくなる。ビスマルク型の社会階層秩序維持を主眼とする所得比例型は維持困難になり，最低水準保障型への転換圧力はさらに強まらざるを得ない。だとすれ

⑿　近藤［2009］は，ドイツの労働市場政策における政策決定プロセスを丹念に追うことにより福祉レジームの保守主義から自由主義への方向転換を明らかにしている。

ば，雇用システムとともに社会保障システムも，多元主義型，自由主義型に移っていくのであろうか。すでにハルツ第４法による失業保険改革は，所得比例機能と階層秩序維持機能を大きく減退させ，最低水準保障型への転換を示し，ビスマルク型からの大きな転換を示している。

このようにみると，統一最賃法制化の動きは社会保障システムに転化されたコストを再び雇用システムに戻そうとする試みと捉えることができる。このコストを再度，労働市場に引き取ることができるかどうか，すなわち雇用システムにおける所得保障機能を再強化できるかどうか，――賃金協約の再強化によるものであれ，統一最賃法制化によるものであれ――これがドイツ社会国家の行方を決める大きなポイントの一つであろう。

（おおしげ・こうたろう　獨協大学外国語学部教授）

参考文献

大重光太郎「ドイツにおける協約システムの分散化と企業別労働協約：食品加工産業における事例研究」『大原社会問題研究所雑誌』541号，2003年12月。

大重光太郎「ドイツにおける公契約の社会的規制の取り組みと課題：労働協約遵守法を中心に」獨協大学地域総合研究所『地域総合研究』第４号，2011年３月。

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。

新川敏光／井戸正伸／宮本太郎／眞柄秀子『比較政治経済学』有斐閣，2004年。

田中洋子「労働」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，2003年。

田端博邦「『福祉国家』と労使関係の理論：歴史と比較の視点から」埋橋孝文編『比較のなかの福祉国家』ミネルヴァ書房，2003年。

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』法律文化社，2009年。

根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」『日本労働研究雑誌』593号，2009年12月。

橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断」『学習院大学法学会雑誌』45-(1)，2009年。

労働政策研究・研修機構（JILPT）『欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ：ドイツ・ベルギー・アメリカの動向』労働政策研究・研修機構，2009年。

労働政策研究・研修機構（JILPT）『データブック国際労働比較　2010』労働政策研究・研修機構，2010年。

労働政策研究・研修機構（JILPT）「公共調達で協約遵守を義務づけ」（海外労働情報・ドイツ）2010年12月。（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_12/german_01.htm）

Bahnmüller, R., "Dezentralisierung der Tarifpolitik: Zwischen Dezentralisierung und Re-Stabilisierung". In: Bispinck, R./Schulten, T.(Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. VSA, 2010.

Bispinck, R., "20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland". In: WSI Tarifhandbuch 2010. Bund Verlag, 2010.

Bispinck, R./Schäfer, C., „Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland". In: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C.(Hg.), *Mindestlöhne in Europa*. VSA Verlag, 2006.

Bispinck, R./Schulten, T.(Hrsg.), *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. VSA, 2010.

Ellguth, P./Kohaut, S., „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007". In: *WSI-Mitteilungen*. 2008 September.

Ellguth,P./Kohaut,S., „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009". In: *WSI-Mitteilungen*. 2010 April.

Hall, P./Soskice, D., *Varieties of Capitalism. The institutional foundations of comparative advantages*. Oxford University Press, 2001.（邦訳『資本主義の多様性』（遠山他訳），ナカニシヤ出版　2007年。）

Hassel,A., “The Erosion of the German System of Industrial Relations. ”In: British Journal of Industrial Relations. 37-3, 1999.

Hassel, A., „Zwischen Politik und Arbeitsmarkt: Zum Wandel gewerkschaftlicher Eliten in Deutschland“. In: Münkler, H. et al.（Hg.）, *Deutschlands Eliten im Wandel*. Campus Verlag, 2006.

Huke, R., „Zukunft der Sozialpartnerschaft in Deutschland“. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. 13-14, 2010.

Hundt, D., „Mit Mut und Zuversicht aus der Krise.“（Manuskript）Rede am Deutschen Arbeitgebertag, Berlin, 24. November 2009.

Kalina, T./Weinkopf, C., *Niedriglohnbeschäftigung 2008*. IAQ-Report, 2010-06.

Keller, B., *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. 7. aufl., Oldenbourg, 2008.

Schulten, T., „Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa: ein internationaler Überblick“. In: Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C.（Hg.）, *Mindestlöhne in Europa*. VSA Verlag, 2006.

Schulten, T., „Das deutsche Tarifvertragssystem im europäischen Vergleich“, In: Bispinck, R./Schulten, T.（Hg.）, *Zukunft der Tarifautonomie*. VSA Verlag, 2010.

Silvia, S., „Mitgliederentwicklung und Organisationsstärke der Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände und Industrie- und Handelskammern“. In: Schroeder, W. et al.（Hg.）, *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland*. VS Verlag, 2010.

Streeck, W., “German Capitalism. Does it exist? Can it survive?” In: Crouch, C./Streeck, W.（eds.）, *Political Economy of Modern Capitalism*. Sage, 1997.（邦訳『現代の資本主義制度』（山田鋭夫訳）NTT出版, 2001年）

Streeck, W., “From state weakness as strength to state weakness as weakness. Welfare corporatism and the private use of the public interest”. MPIfG Working Paper 03/2, 2003.

Streeck, W./Hassel, A., “The crumbling pillars of social partnership”, In: Kitschelt, H./Streeck, W.,（eds.）, *Germany. Beyond the Stable State*. Frank Cass, 2004.

Traxler, F.,/Blaschke, S./Kittel, B., *National labour relations in internationalized markets*. Oxford University Press, 2001.

Traxler, F., „Das deutsche Tarifsystem im internationalen Vergleich: Strukturmerkmale und Entwicklungstendenzen“. Vortrag im WSI-Herbstforum, 60 Jahre WSI: Wirtschafts- und Sozialforschung im Spannungsfeld von Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften am 7.12.2006. Berlin.

WSI（Hrsg.）, *Tarifpolitischer Jahresbericht*. 2008.

WSI（Hrsg.）, *WSI-Tarifhandbuch 2010*. Bund Verlag, 2010.