

Stephen J. Silvia, Holding The Shop Together : German Industrial Relations in the Postwar Era

石塚, 史樹 / Ishizuka, Fumiki

(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)

670

(開始ページ / Start Page)

61

(終了ページ / End Page)

65

(発行年 / Year)

2014-08-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010465>

書評と紹介

Stephen J. Silvia

Holding The Shop Together:

German Industrial Relations

in the Postwar Era

評者：石塚 史樹

本書は、労働組合および使用者団体という2つのプレイヤーを軸として、協約政策、共同決定、そして従業員・企業の組織化という3つの側面から、主には第2次世界大戦後から今日に至るまでのドイツ労使関係を包括的に論じた文献である。ここでは、上記の両プレイヤーが、「労使が協力して職場を支える（Holding the shop together）」という理念のもと、戦後のドイツ労使関係の枠組みおよび機能を維持することに成功し続けたかについて、1990年代より加速した企業の事業再構築および労働市場の自由化・弾力化を経た今日、改めて検証するという問題意識が前面に押し出されている。研究手法として、著者は学際的なそれを強調し、大部分は歴史的記述と、一部には統計学的な分析手法を用いて議論を展開する。

本書は、初級者向けの1、2章、および上級者向けに書かれた3～5章から構成されている。まず第1章では、ドイツの労使関係を支える法的・制度的な枠組みが、歴史的な経緯を踏まえつつ解説される。結論として、戦後におけるドイツ労使関係の基本的な枠組みが、ドイツ

連邦共和国に先立つヴァイマル共和国（部分的にはドイツ帝国）で構築されたそれを引き継いだものであるとして、戦後の自由経済の枠組みの下で新たに形成されたとする通俗的な見方を排除している。また、戦後を通じ一貫して、政府および立法府が、ドイツ労使関係の法的枠組みを維持することに積極的であったことを強調している。

第2章では、ドイツ企業の労使共同決定制度について、経営組織法、1976年共同決定法、また欧州株式会社法まで含めて、その制度的構造と形成過程が論じられる。著者はここで、一見企業の自由な経済活動を妨げるようにみえた共同決定制度に対し、使用者サイドが現状の著しい変更は望まない態度をとり続けてきたことを指摘する。そして、同制度に対する脅威は、ドイツ企業の使用者というよりは、EUレベルにおける競争政策・企業統治についての共通制度化がもたらす変化圧力であると指摘する。

第3章では、DGB（ドイツ労働総同盟）加盟の労組に加えて、できるだけすべての労働組合組織を集計した数字をもとに、統計学的な実証研究手法を通じ、労働組合の組織率の低下をもたらした要因が探られる。結論として、著者は、ドイツ国民の労働組合への加盟に関する「社会的慣習」の変化という説明変数が、最も強い説明力を有していると主張する。

第4章では、戦後におけるドイツの労働組合の再建過程と発展が扱われる。特に、第3章で組織率を押し下げる要因として検出された、「社会的慣習」の変化に対し、ドイツの労働組合がいかなる組織戦略を打ち出して対応しようとしたかが、1990年代から今日までの時期について論じられる。ここで著者は、産業労組間

の、あるいは、合同サービス労組Ver.diの結成に代表されるような、産業労組の枠組みを超えた合同合併・再編成を通じた組合組織強化の試み、IG BCE（化学・エネルギー産業労組）による社会的パートナーシップ強化政策、職業別労働組合の活性化、さらにはIG Metall（金属産業労組）が採用した米国型のいわゆる、「グラス・ルーツ的」組織化運動などを取り上げて紹介している。最後の2つの試みについては実情も効果も記されていないが、この結果、大規模な労組の組織率については改善の兆しがみられると主張される。

最後に、第5章では、労働組合と並び、ドイツ労使関係の枠組みを支える最重要なアクターとして機能している使用者団体の状況について、主には傘下企業に対する組織化政策を中心に論じられる。ここでは、労組と比較して、使用者団体が安定した組織率を全体としては維持していることと、その要因が説明される。著者は、特にBAVC（化学産業使用者団体）とGesamtmetall（金属産業使用者団体）を比較したうえで、各産業内における企業規模の分布状況が、組織率における明暗を分ける決定要因となっていると結論付ける。つまり、化学産業が大規模企業中心の産業構造であることが、同産業内の企業のBAVCへの求心力を高め、逆に、様々な生産形態を有する小規模な企業を多数抱える金属産業においては、Gesamtmetallの共通戦略に反発する企業が多く、これがいわゆる傘下企業の「使用者団体逃れ」を起こしている指摘する。なお、著者はBAVCの成功を踏まえたうえで、社会学者のWolfgang Streeckが提唱する、「使用者団体は、メンバーに対する影響力を高めるか、あるいはメンバーを減らすかのトレード・オフに直面している」という命題の妥当性を否定している。

各章での成果から著者は、ドイツ労使関係の

現状について、全体として以下のように評価している。労働組合、使用者団体は、今日においてもドイツ労使関係の制度的枠組みを維持することに合意しており、このことは政府・立法者およびドイツ社会全体が支持している。労働裁判所および労働仲介所などの、労使関係を補完する公的機関も有効に機能し、この状況に寄与している。企業レベルでの共同決定制度も、労使間の風通しの良い意見交換と相互のフィードバックの場を用意しており、企業の競争力を阻害する危険性はない。労組の組合員の減少、および一部の使用者団体の傘下企業の離反という現象は確かに確認されるが、前者は「社会的慣習の変化」、後者は一部の産業の産業構造がもたらすものであり、危機意識を覚えた当事者の努力の結果、組織率低下がもたらす危機的な状況は、改善に向かっている。したがって、特に1990年代以降の時期について甚で語られる、ドイツ労使関係の「崩壊」、「制度的疲労」という評価は妥当でない、というものである。

次に、ドイツ労使関係の専門書としての本書に関して、特に評価できる点を述べる。本書は、ドイツ労使関係を支える法制度および公的機関、労働組合・使用者団体組織、労使関係への政治のかかわり、そして産業レベルでの集権的労使交渉を通じて被用者の基礎的な雇用労働条件を決定する原則としての協約自治のあり方について、漏らすところなく丹念に説明している。しかも、どのような歴史的なイベントが具体的にいかなる制度変容をもたらしたか、あるいは政労使の主要なプレイヤーがドイツ労使関係の存在意義が問われる事態に対しいかなる対応を行ってきたかについて、正確にわかりやすく解説してあるため、本書を読めば、歴史的な発展を含め、今日までのドイツ労使関係の全体的な枠組みについての知識を、辞書的に概観することができる。評者自身、ドイツ労使関係の全体

的な枠組みの変化について、自身の研究にかかわる範囲でしか研究してこなかったため、本書を通じ、これまで見落としてきた当該テーマにかかわる様々な事実関係を拾い上げることができた。

これまで、ドイツの労働組合が言及される際には、金属産業労組のIG Metallの協約政策を中心に語られることが、非常に多かった。これに対し、本書では、使用者団体との社会的パートナーシップ重視路線に基づき、先駆的な成果を達成してきた化学・エネルギー産業労組のIG BCEの活動にも記述の重点を置くなど、ドイツの労働組合とその戦略の多様性を反映した、より現実的な記述が行われている。第3章における労働組合の組織率にしても、DGB加盟の労働組合に留まらず、DFV ULA（マネージャー労組）やMarburger Bund（企業や公的機関で雇用された医師の労働組合）といった、規模的にはマイノリティに属する労組組織まで含めて集計し、ドイツの労働組合の多様性を踏まえて議論を展開しようとしている。このことは、本書が、過去に目についた、DGBあるいはIG Metallの立場に全面的に依拠した文献よりも、理性的な問題意識の下で書かれたことを示す。

加えて、第5章にみられるように、使用者団体を、労働組合と同様に、ドイツ労使関係の形成にかかわる最重要なプレイヤーとしてとらえ、その協約・組織化政策を詳細に論じる姿勢は、このテーマについてより説得力のある研究を行ううえで、今後ますます重要性を増してくると思われる。

一方で、本書の研究手法に対する問題点も指摘しておく必要がある。根本的な問題は、本書がドイツ労使関係の「枠組み」を主要な研究対象としていることから生じている。著者は、労働組合と使用者団体がドイツ労使関係を支える最重要なプレイヤーであると位置づけ、これら

の組織が直接の影響力を有する、産業レベル、職種レベルにおける協約・組織政策に代表させて、ドイツ労使関係を論じている。加えて、記述の根拠となった情報が、主にDGB系の労働組合および使用者団体から提供されたか、あるいは、主にはその類の資料に基づいて書かれた2次文献、および新聞などのメディア情報に基づいている。そのため、議論がこれらのプレイヤーによって再構成された事実関係から導かれる結論に帰結している。一方で、本来の意味での労使関係が問題となる場としての個々の経営体レベルで何が起こったかについての議論は、わざわざ一章分の記述があてられている共同決定の問題も含めて、全く行われていない。本書が描き出す労使関係の世界は、国家の法制度、および労働組合・使用者団体が構築する法律に準ずる集権的な秩序より成り立っている。逆に、個々の企業のレベルで現実に進行している事業再構築のもとで、双方にとってよりよい妥協点を見出すために日々交渉を続けている労使の社会的パートナーの姿は、全く登場して来ない。

このため、本書はその基本的な研究スタンスにおいて、これまでに無数に積み重ねられてきた、ドイツ労使関係論の研究水準の限界を打ち破った文献とはみなしがたい。本書の記述は、あくまでDGB系の労組および使用者団体の公式な活動記録の域を超えるものではない。したがって、上記に挙げたような著者の結論とドイツ労使関係の現状についてのポジティブな評価が導き出されるのは、当然のことである。だが、表面上の協約や組織率の問題を超えて、各企業レベルで実際にいかなる労使関係が展開されているのかを、現場でのインタビューや企業内部文書を基礎とした事例研究を通じて詳しく分析すれば、全く違う像が見えてくるはずである。評者はかつて、このような研究手法で、1990年代以降のドイツ化学企業内におけるマネージ

ヤーの労使関係の事例研究を行ったことがある（拙著『現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容』明石書店 2008年、第5章）。ここからは、企業内での労使関係の重心が、協約賃金の扱いや組合による被用者の組織化の強化というより、リストラの影響を緩和する目的で行われた、従業員代表委員会（Betriebsrat）や指導的職員代表委員会（Sprecherausschuß der leitenden Angestellten）といった被用者利益代表機関と企業経営陣との様々なレベルにおける交渉に存在することが明らかとなった。「社会的パートナーシップの重視」というIG BCEとBAVCが合意した全体的な方針にしても、各企業の労使関係の状況の相違を反映する形で、重視される程度も、実行されるやり方も、企業間でかなり異なっていた。このことから明らかであるように、本書で試みられたような、個々の企業レベルにおける実情を全く無視した労使関係研究がいくら積み重ねられたとしても、新しい発見が生まれられないのはもちろんのこと、現実を反映した議論すら展開できないのである。

著者は、共同決定システムの下で労使双方が代表を送ることが認められている監査役会についても、労使双方の有意義な意見交換が行われる場として高く評価している。しかしながら、評者がある有名化学企業の監査役会議事録を精読した際には、労働側代表の影響力を含めて、監査役会の最高意思決定機関としての役割自体が形骸化していることが、明瞭に見て取れた。このエピソードひとつをとってもわかるように、国家や産業レベルでの制度の枠組みが維持されていることと、労使関係が実際に展開される企業の場合において、それが実際に有効に機能していることは、全く別の次元の話である。

組合組織率低下の最大の要因を、「社会的慣習の変化」と断定する、本書の実証研究がもたらす結論にしても、疑問をさしはさまざるを得

ない。計量的手法を用いた分析方法それ自体に異議を唱えるつもりは全くない。問題は、著者が「社会的慣習の変化」として定義した内容の不可解さに加え、DGB系の労組が個々の職場の被用者の利益をうまく反映できていなかったことが1990年代以降の労組離れを招いたという事実を無視していることである。労働組合の現場戦略の失敗を論じずに、「社会的慣習の変化」に組合離れの原因を求めるとすれば、著者が労働組合を弁護するために本書を書いたと誤解されても、やむを得ない。これまでに労働組合は、自らの労使関係戦略から離反した動きを見せる現場の被用者たちを、「職場エゴイズム（Betriebsegoismus）」と評してきたが、中立的な立場で研究を行っているはずの著者までがこれに同調する必要はあるまい（本書228頁）。仮に著者が、IG Metallが始めた「グラス・ルーツ」の組織化戦略に将来の希望が見え始めていると主張するならば、個々の職場における労使関係を、労働組合も本書の著者も、もっと重視すべきなのである。

現実的な視点でドイツ労使関係を学術的に研究しようとするならば、個々の企業や職場において何が起きているかについて、しかるべき労力を払って謙虚に調査を重ねる必要があると考える。また、歴史的な事項についても、特に経営史の分野における、各職場レベルでの動きを扱った労使関係研究の成果をきちんと踏まえたうえで、改めて評価を下すべきであろう（例えば、Plumpe, W., *Betriebliche Mitbestimmung: Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie*, R. Oldenbourg Verlag, München 1999など）。そもそも、本書の題名自体が「Holding the shop together」なのであるから、shopレベルについての記述が重きを占めるべきなのである。ドイツ労使関係の全体的な枠組みを知りたいければ、無数に存在する労組・使用者団体の手

による諸報告書やHP, さらにWSI (DGBの経済・社会研究所) の定期報告書や, Hans-Böckler-Stiftungの助成を受けた研究文献に目を通せば, 十分である。

最後に, 「ドイツ労使関係へのきちんとした理解が反映されていないドイツ経済の分析は, 見当違いの結論を導く運命にある (本書11頁)」とする著者の意見には, 首肯できる。だが, 「労使間の社会的パートナーシップが, ドイツが他の高所得の国々よりも見事に世界金融危機をしのぐことを助けるような, 深慮, 調整, そして負担の分担を可能にした (本書226頁)」とするのは, あまりにも感情がこもりすぎた主張であろう。金融危機後におけるドイツ経済の好調の主因は, ドイツ企業がそれまでに全力で築き上げてきた効率的なSCMや販売網, およ

びマーケティングの強化を基礎に, 主には新興国において自国の製品やサービスの業績を向上させたことにある。

以上, 特に本書の問題点について様々に論じてきたが, それは, あくまで評者の研究者としての, 専門的見地からの批判である。本書は, 現在のドイツ労使関係の全体的な枠組みについて学びたいと思う読者には最適な文献である。特に, この分野での研究を始めようと考えている大学院生には, 入門書として心から推薦したい。

(Stephen J. Silvia, *Holding The Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era*, xvi+280pages, Cornell University Press, 2013)

(いしづか・ふみき 西南学院大学経済学部教授)

法政大学大原社会問題研究所 ワーキング・ペーパー (旧調査研究報告) のご案内

ワーキング・ペーパーは, 教育研究機関などには無料で配布しており, 個人・一般の方には実費で頒布しています。入手ご希望の方・機関はご連絡ください。

No.	タイトル	発行年月
52	最新刊 持続可能な地域における社会政策策定にむけての事例研究 Vol.3—倉敷地域調査および桐生繊維産業調査報告— (500円)	2014年4月
51	棚橋小虎日記 (昭和十八年) (500円)	2014年1月
50	持続可能な地域における社会政策策定にむけての事例研究 Vol.2—繊維産業調査および公害病認定患者等調査報告— (500円)	2013年4月
49	電産中国関係資料 (300円)	2013年3月
48	協会の企業調査資料 (300円)	2012年4月
47	戦後ジャーナリスト職能運動の原点 (その2) (500円)	2012年3月

法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342
tel:042-783-2305 fax:042-783-2311 e-mail oharains@adm.hosei.ac.jp