

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 29 日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380680

研究課題名(和文)ドイツにおけるストライキの新動向

研究課題名(英文)New trend of strikes in Germany

研究代表者

岩佐 卓也 (Iwasa, Takuya)

神戸大学・人間発達環境学研究科・准教授

研究者番号：00346230

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：国際比較上ドイツはストライキの発生頻度が少ない国に位置してきた。しかし近年、労働協約システムの変容に対応して、従来にはない新しい形のストライキが発生している。本研究はとくに特徴的な新しいストライキの動向として以下の三つの傾向を分析した。第一は、協約脱退・協約不加入に伴うストライキである。第二は、使用者団体の攻勢が引き起こすストライキである。本研究では、小売業において2007年から翌年にかけて展開したストライキを分析した。第三は、事業所閉鎖にともなうストライキである。本研究はとくに、AEG社ニュルンベルク工場とフランクリン社ヴィトリヒ工場の工場閉鎖の事例について重点的に分析を行った。

研究成果の概要(英文)：On an international comparison, Germany has been located in a country where strikes are less frequent. However, in response to the transformation of the collective agreement system in recent years, a new form of strikes has never occurred. This research analyzes the following three trends as a characteristic trend of new strikes in particular. The first is a strike due to withdrawal from collective agreement and non-participation of collective agreement. The second is a strike caused by offensive by employers association. In this research, we analyzed strikes deployed in the retail industry from 2007 to the following year. The third is a strike associated with closing offices. In particular, this research focused on cases of factory closure at AEG Nuernberg plant and Franklin company Witrich factory.

研究分野：社会政策

キーワード：ストライキ ドイツ 労使関係

1. 研究開始当初の背景

日本においてストライキが希有な社会現象となって久しい。厚労省『平成 23 年労働争議統計調査』によると、2011 年における半日以上同盟罷業(ストライキ)は 28 件、半日未満のものは 35 件であった。対象がほとんど消滅すればそれに対する関心も薄れてゆくことは不思議ではなく、ストライキに対する関心自体が今日社会的にも労働問題研究の傾向としても希有なものになっている。

海外のストライキに対する日本からの関心も労働に関係する他の問題領域と比較して希薄であるように思われる。概して日本における海外労働問題に関する諸研究は、まず日本で関心を集めている労働問題の何らかの論点を出発点にして、他国におけるその「対応物」を探るというアプローチによっていることが多い。たとえば、「日本における非正規雇用の規制のありようからみて A 国のそれはどのような違いや学ぶべき点があるのか」、「日本の就業規則法制と B 国の労働条件変更手続きはどのように異なるのか」等々である。ところがこうしたアプローチをとることの反面として、ストライキのように日本で当該対象がほとんど存在しない場合には、他国におけるその対応物も関心の対象となりにくい。つまりここに死角が生じている。

しかし、日本において希有であるからこそ、海外のストライキについてむしろ自覚的に注目し研究してゆくことが必要といえるのではないだろうか。今日でもなお多くの国において労働協約などの労働条件規制の形成にストライキは無視することができない重要な役割を果たしており、この問題を欠落させたまま各国の労働に関する諸制度や実態を論じることは大きな限界をもっているといわなければならない。

そこで、ドイツ労使関係の動態的な全体像を構築すべく、ドイツのストライキの新動向を分析する本研究の構想にいたった。

2. 研究の目的

本研究は、2000 年代以降のドイツにおけるストライキの新動向を分析することにより、ドイツの労使関係および労働問題に関する新たな実証的な知見を得るとともに、ひろく今日の労使関係の変貌に関する理論的考察を行うことを目的としている。すなわち、・伝統的にストライキ小国であったドイツにおいて、なぜ、どのようにしてストライキの復活現象が生まれているのか？

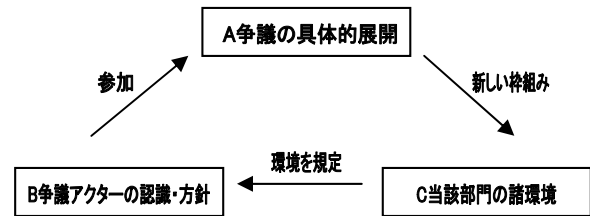
・そもそも、今日の労使関係においてストライキのもつ役割、意義はどのようなものか？

これらの問題意識を背景に置きつつ分析を行う。

3. 研究の方法

本研究では、できるだけ広範囲のドイツの

ストライキ動向の情報を収集し、分析を行った。その際以下のような相互に関連する三つの研究領域を設定し、分析を進めた。



「A 争議の具体的展開」では、対象とする争議の発端 ストライキ 収束にいたる経過、ストライキの具体的内容、戦術などについて分析した。本研究の中心となる部分である。

「B 争議アクターの認識・方針」では、労働組合、組合員、使用者団体、個別使用者の当該争議に関わる情勢認識、活動方針、争議戦術などについて分析した。

「C 当該部門の諸環境」では、争議の展開された部門(産業部門もしくは個別企業)の労働条件、競争環境、関連する政策について分析した。

以上の各研究領域に着目しながら、資料収集(新聞記事、パンフレットなど)および当事者(労働組合、使用者団体など)へのインタビューを行った。

また、2016 年 10 月の「ストライキ交流集会」(2013 年以降ドイツでは定期的に開催されている)に参加し、情報収集を行った。

4. 研究成果

国際比較上ドイツはストライキの発生頻度が少ない国に位置してきた。つまり労使交渉では、争議を通じて力関係を顕在化させることはできるだけ回避されてきた。この関係は「社会的パートナーシップ」と呼ばれるが、これには使用者側の相当の譲歩が前提にあった。

しかし近年、労働協約システムの変容に対応して、従来にない新しい形のストライキが発生している。「ストライキ交流集会」(上述)では、争点、戦術、産業部門・企業、地域などにおいてきわめて多様なこの間のストライキの経験が報告されている。

本研究はとくに特徴的な新しいストライキの動向として以下の三つの動向を分析した。

(1) 協約脱退・協約不加入に伴うストライキ

第一は、協約脱退・協約不加入に伴うストライキである。1990 年代以降、労働協約に拘束されるデメリットがメリットを上回ると判断した使用者が使用者団体を脱退する、ま

たはそもそも使用者団体に加盟しないことが頻発している。こうした使用者の判断を翻意させたいのならば、労働組合は、協約脱退・協約不加入のデメリットを増大させ、それを示さなければならない。すなわち、こうした使用者に対してストライキを打たなければならない。

たとえばアマゾン社の協約不加入をめぐるストライキがある。

周知のように、アマゾン社は世界的に展開するインターネット販売会社である。ドイツで営業する同社は小売業部門の使用者団体に加入しておらず、横断的労働協約に拘束されてない。全国7箇所の営業所に約9000人の従業員が働いている。

2013年5月、ライプチヒとバートヘアフェルトの営業所においてはじめてストライキが打たれた。要求は、アマゾン社が小売業部門の横断的労働協約に加入すること、である。アマゾン社の賃金は小売業部門の横断的労働協約に比較して、それぞれの職種でおよそ時給2ユーロ程度低く、またクリスマス手当や休暇手当もなかった。夜間手当の支給は横断的労働協約が20時からであるのに対して、アマゾン社では深夜からであった。

従業員の不満は賃金問題だけではなく同社独特の「業務遂行圧力」にもあった。発送期限を厳守すべく、一切の「ムダ」が排除され、従業員の行動は徹底的に管理されていた。従業員の有期雇用の比率の高さや、営業所のある地域の多くが高い失業率であることなどは、ver.diの組織化とストライキへの動員を困難にしていた。しかし従業員の不満を背景にver.diは、たとえばバート・ヘアフェルト営業所では2011年から二年間で組合員を十倍に増やしていた。

ver.diの管轄する小売業部門においては、伝統的な商店・百貨店が衰退し、かたやインターネット販売企業が台頭する構造変化が進行していた。後者においてver.diの組織力は相対的に弱く、多くの事業所は横断的労働協約を敬遠していた。それゆえアマゾン社の動向はver.diと小売業の横断的労働協約の将来を占う、重要な意義をも有していた。

しかしアマゾン社は、「アマゾン社は小売業ではなく倉庫業であり、倉庫業の通常の賃金と比較すれば高賃金である」と主張し、ver.diとの交渉自体も拒否した。ver.diは一日間のストライキでは効果がないと分かると、二日間のストライキを再度打ち、さらに三日間のストライキを行なった。ver.diは2013年末のクリスマス期にもストライキを行い、また新たにグラーベンの営業所にもストライキが拡大した。現在も紛争は継続している。

こうしたストライキは、協約拘束がもはや当然ではなくなった、労働協約システムの変容を反映していると考えられる。

(2) 使用者団体の攻勢によるストライキ

第二は、使用者団体の攻勢が引き起こすストライキである。本研究では、小売業において2007年から2008年にかけて15カ月間にわたって展開したストライキを分析した。近年、伝統的な労働組合の基盤である製造業ではなく、サービス産業において新しいストライキの動向が現れており、注目されており、2007/2008年の小売業争議はその代表的な事例である。

ドイツでは伝統的に日曜日や夕方の小売店の開店時間が厳しく制限されてきたが、徐々に緩和され、そして2006年の基本法改正に伴って、多くの週では日曜日以外は24時間開店することが可能となった。これは、横断的労働協約に拘束されている使用者にとって、そうでない使用者に対する競争上の不利を増大させるものであった。なぜならば、労働協約には遅番手当や夜間手当などが規定されており、開店時間の延長が新たなコスト負担を発生させるからである。

そこで小売業の使用者団体はこれらの手当は「アナクロニズム」としてその廃止を要求した。この要求はver.diの激しく反発するところとなり、ストライキが各地で断続的に行われた。他方ver.diにとって、手当廃止は、それ自身の不利益のみならず、労働条件が引き続き悪化する端緒となりかねないものであったため、容易に譲歩できない問題であった。それゆえに両者は激しく対立した。

ver.diの動員は予想を超えたものであった。しかしver.diの小売業全体の組織率は約30%であり、小規模店舗でのストライキは困難であった。加えて、使用者はストライキが行われている店舗にスト破りとして派遣労働者を大量に投入し、ストライキの効果と組合員の士気を減殺しようとした。使用者団体は強硬姿勢を崩さなかった。

これに対してver.diは新しい争議節術をもって対抗した。予告なしに不規則に行われる「フレキブル・ストライキ」、市民を動員して、商品をカートに入れたまま放置するなど合法的に営業を妨害する「フラッシュ・モブ」などである。従来タブーであったクリスマスやイースター商戦期のストライキも行われた。

長期の争議期間を経て妥結が成立し、使用者側の要求の大部分は阻止された。この争議は、ストライキの回避を特徴とするドイツの「社会的パートナーシップ」の時代が過去のものとなったこと、または少なくともその妥当する範囲が限定的になったことを象徴的に示した。

(3) 事業所閉鎖にともなうストライキ

第三は、事業所閉鎖にともなうストライキである。

近年ドイツではきわめて興味深い変化が生じている。それは、ドイツの労働組合が2000年代になってはじめて、事業所閉鎖に

際してストライキを行うようになった、ということである。それに伴って事業所閉鎖に伴う解決諸条件・補償金、再就職支援などを定めた、新しいタイプの労働協約が締結されるようになってきている。これを「社会協約」(Sozialtarifvertrag)という。

事業所閉鎖自体はもちろん新しい現象ではない。しかし従来は、その際、使用者と従業員代表委員会との交渉に基づく、「社会計画」(Sozialplan, 「補償計画」と意識される場合もある)による解決が活用されてきた。

事業所組織法(111-113条)が定めるところによると、事業所閉鎖の場合、使用者は従業員代表委員会にその計画を適時かつ包括的に通知し、従業員代表委員会と協議を行わなければならない。両者は、補償金額など事業所閉鎖に結果生じる労働者の不利益を緩和する規定について合意に至れば、それを社会計画として事業所協定を締結する。合意に至らない場合は仲裁委員会が社会計画を決定する。これは、日本に相当するものはない、使用者に対する強力な制約である。

しかし社会計画は、あくまでも事業所閉鎖の企業主決定を前提とした上で、それによって生じる労働者の不利益を緩和するものである。社会計画の主な内容は補償金額、早期年金の支給、再就職支援会社の設立などである。つまり、社会計画の規制対象は、どのように(wie, 英: how)閉鎖を遂行するかであって、閉鎖するか否か(ob, 英: whether)の問題には及ばない。

また、社会計画の交渉において従業員代表委員会は、時間外労働を許可しないと行った圧力を行使することはできるが、労働組合とは異なり、ストライキはできない。

事業所閉鎖に際して従業員代表委員会ではなく労働組合が担い手として登場し、ストライキを行うという近年の変化は、こうした従来のもっぱら従業員代表委員会を通じた解決枠組みの限界を超えようとする試みであるということができる。

本研究はとくに、

・AEG 社ニュルンベルク工場(洗濯機製造、従業員約1700人、ストライキは2006年1月~2月)

・フランクリン社ヴィトリヒ工場(水道用機械製造、約150人、2014年10月~11月)の工場閉鎖の事例について重点的に資料収集を行った。

まず、事業所閉鎖にともない従業員が従来の解決枠組みを超えてストライキにいたる背景をみてゆくと、業績が良好であるにも関わらず閉鎖が行われるなど事業所閉鎖の正当性を減殺する事情や、再就職の困難など従業員にとって事業所の維持をより切実なものとする事情が観察できた。

そして、ストライキ参加者の要求は、どの事例においても、事業所閉鎖そのものを撤回させることにあった。労働組合もその要求を明示的に掲げて労働者を組織し、動

員している。

しかし判例は、事業所閉鎖の撤回を公式に要求するストライキは「企業主決定自由」の侵害であり違法であるとしている。この枠組みを前提にするならば、労働組合は、事業所閉鎖撤回を公式の要求としてストライキを行うことはできない。ストライキができるのは、それが社会協約の締結を目的としている場合である。社会協約の内容は、この点では社会計画と同じく、事業所閉鎖を前提とした上での影響緩和措置に限られる。かくして労働組合は、ストライキの実質的な要求(事業所閉鎖の撤回)と、形式上・公式上の要求(事業所閉鎖を前提とした上での影響緩和規制=社会協約の締結)の両者を掲げなければならない。しかし、この「二重戦略」は、以下の論理によって統一されている。

すなわち、ストライキの公式の要求はあくまでも社会協約の締結である。しかし、その要求の水準(たとえば補償金額)をできるだけ高く引き上げ、それを使用者に呑ませ、事業所閉鎖に要する費用が高騰すれば、事業所閉鎖を行うことが企業にとってかえって損になる分岐点を超える。このもとで、企業は、経済的合理性に基づいて自ら事業所閉鎖を撤回せざるをえなくなる・という論理である。このようにして、労働組合は、事業所閉鎖を間接的に阻止しようと試みた。

しかし、これまで社会協約を要求するストライキによって企業主決定を覆し、事業所閉鎖を阻止した事例はない。他方で、多くの事例において、ストライキを行うことによって、それを行わなかった場合には獲得できなかったと考えられる高水準の補償金等を社会協約のなかで獲得している。

こうしたストライキは、企業経営方針や労働市場の変容に伴って、労働組合が従来の運動範囲を拡大していることの現れとみることができる。

(4) まとめ

以上分析してきたストライキ新しい動向は、ドイツの労使関係における一定の質的な変化であるといえる。つまり、「企業は通常は横断的労働協約に拘束される」、「使用者団体は労働者の既得権を大幅に削減することはない」、「企業主決定自由に労働組合は踏み込まない」といった従来の労使の妥協形態ないし妥協の形成方法がもはや維持しがたくなっている、という変化である。

もちろん、それがどの程度の大きな変化であるかを評価することはまだ難しく、さらに今後の動向に注目ゆかなければならない。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 4件)

岩佐卓也、海外情報 ドイツの労働協約システムと労働組合運動の動向、季刊労働者の権利、査読無、318号、2017、76-80

岩佐卓也、ドイツ左翼党における政権参加問題、神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要、査読有、10巻1号、2016、61-67

岩佐卓也、解題 法定最低賃金はなぜ必要なのか? : ドイツにおける議論、労働法律旬報、査読無、1859号、2016、6-9

岩佐卓也、ドイツ・小売業労働者のストライキから学ぶ -なぜ、どのように彼女たちは立ち上がったのか?、職場の人権、査読無、90号、2015、20-43

〔学会発表〕(計 2件)

NGG(ドイツ食品・飲食・旅館業労働組合)と最低賃金規制、社会政策学会、2014.6.1、中央大学(東京都・八王子市)

ドイツにおける事業所閉鎖とストライキ、社会政策学会、2017.6.4、明星大学(東京都・日野市)

〔図書〕(計 1件)

岩佐卓也、法律文化社、現代ドイツの労働協約、2015、220

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

取得状況(計 0件)

6. 研究組織

(1)研究代表者

岩佐 卓也 (IWASA, Takuya)

神戸大学・大学院人間発達環境学研究科・准教授

研究者番号：00346230