

1. 日程及び訪問先

5月 12(日)	浜松発	20(月)	休日(カトリックの祝日)
13(月)	<ブリュッセル> ETUC(欧州労連) ETUI(欧州労連研究所)	21(火)	<パリ> FGMM-CFDT(ナショナルセンター-CFDTの金属部門) FO-METAUX(同FOの金属部門)
14(火)	<ブリュッセル> EU本部 EMF(欧州金属労連) (移動)	22(水)	<パリ> UIMM(金属産業経営者団体) IRES(経済社会調査研究所) (移動)
15(水)	<アムステルダム> FNV 合同労連(オランダ最大のナショナルセンター) <ローゼンタール> フィリップス職場委員会	23(木)	<フランクフルト> IGメタル本部
16(木)	<ハーグ> STAR(労働財団) SER(社会経済協議会)	24(金)	<ウォルフスブルグ> フォルクスワーゲン経営協議会
17(金)	<ハーグ> 労働省	25(土)	移動
18(土)	(移動)	26(日)	浜松着
19(日)	休日		

2. 主要テーマの主旨

(1) 社会的合意形成システム

<調査の主旨>

- ・「社会的合意形成システム」は、分かりやすいイメージとしては、政策立案に関する政府や地方行政の「審議会」や「委員会」だろう。
- ・しかし、現在の日本の「審議会」「委員会」は、行政主導となっているケースが多く、真の合意形成システムとして機能しているかどうか問われている。
- ・また労働組合が参画する分野は、ほとんどの場合「雇用・社会保障政策」に止まっており、「経済政策」や「政治・対外政策」などの分野においては、仕組みづくりにはほとんど参画していない。
- ・EUおよび加盟各国では「雇用政策」に限らず、「社会政策」「経済政策」など幅広い分野で「政労使による社会的合意形成システム」が確立されており、労働組合も積極的に参画している。
- ・今回、欧州の政策決定システムをモデルとして、労働組合の参画状況と課題を学び、日本型の「合意形成システム」として実効性を高めていくことが必要ではないかとの立場から調査をおこなった。

(2) ワークシェアリングを含む雇用対策

<調査の主旨>

- ・3月末に「ワークシェアリング(以下WS)に関する政労使合意」が示された。
- ・緊急避難的にWSを導入する企業もあるが、現在の雇用情勢下、WSはもはや労使交渉だけでは実現不可能な状況になっており、政府(厚生労働省)を巻き込んだ論議となっている。
- ・今後、WSの実効性を高めるためには、さらなる検討が必要となっており、その

ために、今回、欧州各国の労働時間政策や企業の雇用モデルを調査してきた(導入を前提とした調査ではなく、あくまでも欧州の現状把握)。

(3) 労働条件決定システム

< 調査の主旨 >

- ・ 今春闘において、日本の賃金決定システムが根底から覆されたとの認識に立ち、改めて欧州の賃金決定システムについて学ぶべきところを検証した。
- ・ 日本では労組組織率が低下する中、格差拡大や均等待遇に関する労組の社会的影響力が懸念されている。一方、欧州では、労組が一定の社会的役割を果たしており、労働条件の決定にあたり、いかに影響力を行使しているかについても調査した。

3. 訪問先別報告

【ベルギー】

< こぼればなし >

- ・ ベルギーといえば「ワッフル」「ゴディバ」「小便小僧」だが、隠れた存在として「小便少女」というのもある。
- ・ 旧市街の道路はご存知「ベルジャンロード(石畳)」車体設計や足回りの設計は大変だろう。



小便少女の像



- ・ (フランス、オランダも同じだったが)そこら中に路上駐車されており、縦列駐車はお手のもの。おばちゃんがスイツときてスイツと置いていく技術には感心した。しかし大半はバンパーをぶつけながらの駐車で、話には聞いていたが、目の前でもガンガンやりながら駐車していた(前後の車との間がわずか数センチずつというケースもある)。
- ・ 今回の訪問国はすべてユーロ導入国で両替の手間が不要で助かった。中でもベルギーはいち早くユーロ切り替えができたそう(他の国では元の通貨との併記が目立った)。
- ・ 滞在時間がわずか 35H と、あわただしい滞在だった。



ブリュッセル市庁舎

EU (EUROPEAN UNION : 欧州連合)

< 組織概略 >

- ・ 最近では通貨統合が大きな話題だが、経済だけでなく、政治や社会政策面でも EU は加盟各国に対し大きな影響力を持つ。
- ・ EU は加盟各国の代表により、**欧州理事会 (EU 首脳会議)** の下に、**閣僚理事会 (内閣に相当) - EU 議会 (国会に相当) - EU 委員会 (行政に相当)** 等の組織をもち、1つの国と同じように運営されている。
- ・ EU は加盟各国に対し、Decision(決議) Regulation(規制) Direction(指令)を示す(が最も強制力が強い) 各国はEU の決定に従って内政に反映する。
- ・ EU の設立は、グローバリゼーションの中、米国圏やアジア圏に対抗し生き残っていくためのスタートであり、通貨統合は経済統合の第一歩。今後、社会・経済はもとより、政治的にも統合しようという壮大な試みもある。

< 意見交換内容 >

- ・ 今回は、EU 委員会の中の「社会保障問題委員会」担当者を訪問。社会的合意形成システムについて意見交換をおこなった。
- ・ EU には「Social Dialogue (直訳すれば社会的対話、以下 SD と略)」というシステムがある。



EU委員会

- ・ 「SD」は、欧州全体レベルの課題について、業種別に「労働者代表」と「経営者代表」が意見交換をおこない、その合意事項を実行するというもの。
- ・ 「SD」には、前述のとおり「決議・規制・指令」があるが、EU 委員会は、EU における「SD」の成立支援から、加盟国における実施状況のチェックまでをおこなっている。
- ・ 加盟各国においては、90%が独自の政策、10%程度が EU の政策になっている。
- ・ 「SD」の成立にあたっては、EU 委員会は中立的立場を守り、論議は労使代表にゆだねられている。
- ・ 現在、欧州の政権政党に社会民主主義政党が多いため、「SD」においても、どちらかといえば労働組合の主張に近い政策がとられることが多いという。
- ・ 「社会保障問題委員会」においては、26 業種で 270 の「SD」が成立している。
- ・ 現在の主な論点は、具体的には「男女平等についての SD」「安全衛生についての SD」「児童労働についての SD」「生涯教育についての SD」etc・・・、がある。また最近論議して成立しなかったものに「派遣労働についての SD」があった。
- ・ EU として労使合意するのは、各国への影響もあり大変なこと。しかし、最低限度のルールから成立させていく。また今後の東欧諸国の EU 加盟をにらみ、公正競争ルールを守るためにも「児童労働」を制度化させていかないといけない。

ETUC (欧州労連)

<組織概要>

- ・ ETUC は旧東側を含む欧州 34 カ国、74 のナショナルセンター(以下 NC)を統括し、EU 加盟国を超え欧州全体への影響力をもつ組織。加盟 NC は“ Liberal(自由主義)~左”まで幅広く含まれる。
- ・ EU における「SD」の中で、労働者代表として強い力を持っている。



<意見交換内容>

- ・ ETUC は、「福祉政策」「社会保障政策」への関与が深い。社会政策への関与はまだまだ不十分で、EU の経済統合は成されたが、社会保障統合はまだまだ中身がないとのこと。
- ・ EU 議会では、社会民主党・社会党との連携をとっている。各政党担当者との協議を深め、各政党内での理解活動を進めている。
- ・ EU 委員会での合意事項は、議会はほぼ受け入れるが、ETUC からの独自提案はなかなか通らない。やはり「SD」などを踏まえた EU 委員会での合意が必要。
- ・ EU 委員会との関係では、「雇用(労働)に関する委員会」では十分な協議ができていないが、「(国際)競争委員会」での議論は難しい課題が多い(東欧諸国との競争激化が背景)。
- ・ 「SD」については、1995 年に「育児休暇制度に関する SD」、1997 年に「パートタイム労働に関する SD」、1999 年に「有期雇用に関する SD」を導入した。
- ・ ETUC として「雇用政策」にも積極的に取り組んでいる。
- ・ 現在、「失業率」から「雇用率」へ視点を変えている。「雇用率」を現在の 60%から 2010 年までに 70%にするのが目標だ(米 72%、日本 75%)。
- ・ 国によっては、失業対策が充実しすぎており、職に戻りたがらない人がいるところもある。逆に、失業者が増えて社会保険料負担が増えており、悪循環のところもある。
- ・ 「雇用率」回復のポイントは 3 つある。
新卒採用

現在、ドイツだけで、「失業」対策に 750 億（ユーロ?DM?わからなかった）かけているが、教育予算は 270 億（同）にすぎない。新卒の雇用率は 25 - 30% に止まっているため、失業対策よりも適職開発教育をして、25 歳までに雇用できるような施策をすべきと考える。

高齢者雇用

55 歳以降の雇用率が 30 年前の 64% から 50% 以下になっている。低成長時代におこなった「早期退職制度」が要因の一つだ。こういった制度を今後どうするかを考えねばならない。

女性雇用

欧州でも国によって女性の雇用率はまだ低いケースがある。女性の雇用のための諸施策も大切だ。

ETUI（欧州労連研究所）

< 組織概要 >

- ・ 日本でいえば「連合総研」のようなもの。
欧州労連の調査研究機関。
- ・ 最近の主要テーマは「労働時間制」「社会保障」「経営協議会（後述）」「EU 化（1 国 1 制度から EU 主導への対応）」など。



< 意見交換内容 >

- ・ 労働時間については、「45 年にわたる職業キャリア」を個々人がしっかり考えることが重要。今までは、会社でのキャリアがスタンダードだった。しかし、現在、高齢化が進み、女性労働者も増え、家族構成も変化する中、個々人が描くキャリア像がバラツキを見せてきている。
- ・ これからは働き方にフレキシビリティを持たせることが必要になってくるのではないか。
- ・ キャリアの考え方には国民性があり、例えば、オランダはパートタイマーが多く、結果として雇用増につながっている（決して「雇用増のために時短をおこなった」わけではない = 日本の WS 論議とは全く異なる）。
- ・ 高齢化と高失業率の中、社会保障負担の増大から、高年齢者の雇用を進める必要性が出てきた。
- ・ 「年金受給者への対応」「（国 + 企業の）年金制度のあり方」とあわせて高年齢者の雇用問題を考えなくてはならない。
- ・ そのためには、
 - 低成長時代の負の遺産である「早期退職制度」を見直す。
 - 40 歳以降への職業訓練の実施。
 - 企業でのフレキシブルな雇用形態の導入。
 - 育児施設の拡充（…じいばあが孫の面倒を見るらしい）。
 - 在宅ケアシステムを含む老人ケア施設の拡充。
 - 企業が高年齢者を「生産性」でなく「能力」で見るような仕組みが必要となる。

EMF（欧州金属労働者連盟）

< 組織概要 >

- ・ 東欧含む 30 カ国 60 組織からなる連合体。
組織人員 650 万人。IMF には属していない
（労働政策ではなく産業政策中心の組織）。
- ・ EU の「SD」委員会の中で、造船・鉄鋼・自動車修理部門の労働者代表となっているが（自動車製造は来年から参画予定）、雇用問題ではなく主に経済問題の



協議に臨む。産業・貿易・競争問題の中で雇用を論議している。

- ・ さらに欧州全体にかかわる協議もおこない、「SD」を上回る協定を結ぶこともあり、個別労使に影響をもつ（雇用対策など）。

<意見交換内容>

- ・ EMF には雇用政策はないが、産業政策の一面として雇用対策マニュアルをつくって対応している。例えば、昨年の米国テロ以降、米ボーイングは1万人以上解雇したが、欧州（仏エアバス）では雇用問題はおきていない。これが EMF の活動の成果だ。
- ・ また GM ヨーロッパのリストラ対応の例では、欧州全体で 15% の生産能力過剰の中、英国工場の閉鎖が提案されたが、EWC（European Works Council = 多国籍企業の労使協議制度）で協議し、欧州全域の GM 工場全体の生産能力を 15% 落とすこととし、英国工場の閉鎖はまぬかれ雇用を維持した。
- ・ EU では各国ごとに産業構造が違うことなどから、同じ雇用政策でも国によって効果は異なるのではないか。パート労働やフレキシブル勤務、時短や有期雇用など、それぞれの国の事情によって活用しているようだ。
- ・ 例えば、ドイツでは金属産業が主流でフルタイムワーカーが基本になる。一方、オランダは金融や保険などサービス産業が主で、パートを活用しフレキシブルな勤務をとっている。デンマークは、フレキシブルな雇用形態の中、再就職がたやすく失業の不安がないという雇用情勢となっている。イギリスはかつては工業国だったがサービス産業に移行しており経済も復興しつつあり、雇用形態も変化しつつある。
- ・ 日本は、今、オランダモデルに注目しているようだが、モデルだけを追うのはどうか？ 欧州も 25 年前「日本モデル」に注目していたが、今は皆無だ。

【オランダ】

<こぼればなし>

- ・ 「オランダの首都は？」と聞かれると、ほとんどの人は「アムステルダム」と答える。しかしこれは、江戸時代に「日本の首都は？」と聞かれて、「京都」と答えるようなもの。オランダの政府機関・国家機能は、すべて「ハーグ」にあり、これが「江戸」にあたる。すなわち「首都」の定義にもよるのだが、一般には、王室に敬意を表して、王宮のあるアムステルダムを「首都」としているということらしい。
- ・ オランダは自転車大国だ。道路には自転車道が整備されており、市民権をしっかりとっている。

その自転車も、格好の良いレーサーや MTB ではなく、ほとんどがガッチリした実用車なので驚く。しかもその自転車にはブレーキレバーがないので二度驚く!! おまけにオランダ人は背が高いので、私ではとても足が届かないくらい大きいし、それなのにカワイイ女の子まで実用車に乗っているから三度驚く。オランダの自転車が欲しくなった。

- ・ アムステルダム空港のトイレは、便器の高さが異常に高い。身長 167CM の私では背伸びをせずにギリギリ届くくらいだった。
- ・ 日本でワークシェアリングの論議をする際に「オランダ型 WS」と言うが、オランダでは決して「ワークシェアリング」とは言わない。「日本人が勝手に言っているだけ」と言われた。



オランダ労働省（直訳「雇用機会」省）

<意見交換内容>



- ・ オランダは、総人口 1570 万人、労働力人口（15～64 歳）950 万人。就業者数 760 万人。移民が総人口の 20%を占める。
- ・ 5 月に総選挙がおこなわれ、与党（中道左派連立政権 = 労組寄り）が敗れ、保守党（企業寄り）を中心とした新政権が樹立されることとなった。

- ・ オランダでは、政策決定にあたり「Social Partner（労使）」が重要な役割を果たしている。現在、政労使の関係は非常に良好だが、政権交代でバランスに影響が出るかもしれない。しかし「Social Partner」が政策決定に重要な役割を果たすことに変わりはないだろう。
- ・ 例えば、高齢化の進展で、年金・雇用保険制度など社会保障負担が多くなっており、日本の失業給付にあたる制度の適用範囲に枠をはめるなど（オランダは今まで非常に手厚かった）、社会保障政策についての制度改定もありうる状況となった。

（オランダモデルについて）

- ・ 70 年代のオイルショックにより、ヨーロッパ全体でインフレ、大量解雇、倒産が相次ぎ経済危機となった。このときオランダは、ヨーロッパの中でも最も高賃金でこれが競争力を失うもととなった。
- ・ このとき景気回復のために政労使で話し合い、労使は「対立軸」ではなく「共同歩調」をとり「労働時間を 40H/週から 38H/週に短縮」し、その分「賃金をカット」し、「政府は社会保障費用の企業負担を引き下げる」ことなどを合意した（ワッセナー合意）。
- ・ 以降、オランダでは労働時間と賃金にフレキシビリティを持たせてきたが、最も特徴的なことは、フルタイムワーカーとフレキシブルワーカーの待遇がほぼ均等ということだ。
- ・ こうすることにより、ここ 20 年の間、労働機会は増えて、現在も有効求人倍率は 1 以下と、求人数のほうが求職者より多い状況だ。
- ・ 他にもオランダのまねをしてうまくいっている国もあるが、20 年が経過し再検討の時期にきていることも事実だ。特に米国テロ以降景気が悪化しており失業者が増えてきた。さらにユーロ導入によりスペインなどに比べて競争力が下がりそうだ。

（労働協約と賃金決定について）

- ・ 1937 年に法制化され、業種別に労働協約（CAO）を締結し、業種全体に適用することになった。この法律により、労働組合加入率が 20～25%であるのに対し、未加入者を含め 60%程度の労働者が CAO の適用を受けることとなっている。またフィリップスのような大企業では、業種別 CAO を上回る内容の企業内 CAO を持っている。
- ・ 賃金については「最低賃金法」があり、最低限の水準は法定で保障されている。さらに CAO に業種や職種ごとに細かく決められており、企業においてはそれをもとに労使で資格や能力に応じて決定する。

（フレキシブルな働き方について）

- ・ 現在、労働力人口 950 万人に対し、早期退職者など労働不能法適用者が約 200 万人弱おり、就業者数は 760 万人ほどとなっている。
- ・ 就業者のうち週 35H 以上働く人（フルタイムワーカー）は 69%で、残りの 31%がフレキシビリティワーカーとなっている。
- ・ しかし男女差があり、男性の 84%がフルタイムワーカーであるのに対し、女性

- のフルタイムワーカーは 33%に止まっている(オランダも実は日本的で「男は外・女は内」という文化があるそうです)。
- また週 12H 未満のフレキシビリティワーカーが約 77 万人おり、男性が 22 万人、女性が 55 万人となっている。
 - 以前は、正規雇用者に対し賃金も安く、年金・有休などの格差もあったが、96 年に労働法を改正し、格差是正された(逆に、解雇規制は緩和された)。
 - フレキシビリティワーカーには下記のようなものがある。
 - ON CALL WORKER (呼び出し勤務者)
 - TEMPORALY WORKER (一時契約労働者)
 - POSTED WORKER (派遣労働者)
 - PARTTIME WORKER (短時間労働者)
 - HOME WORKER (在宅勤務者)
 - TELE-WORKER (事務所外労働者?)
 - パートタイムワーカーは日本とは概念が異なり、同一職種なら賃金や待遇に格差はない。単に労働時間が短いだけというもの。
 - サービス産業はもともとパートタイマーが多いが、中でも、最近特に医療や介護分野で増えている。製造業への拡大は生産性の問題があり難しい。

(その他の雇用政策)

- EU から職業訓練の指示もあったことから、社会保障受給者・女性・高齢者・移民・低学歴者の社会参加を促すような教育をはじめた。また失業者が 1 年以内に再就職できるような教育支援もおこなっている。
- 公共事業への就職斡旋もおこなっている(例えば、教員のサポートや病院での配膳など)。
- 長期失業者を雇用した企業に、税制優遇措置や補助金を給付する制度もある。
- また、現行制度の見直しとして、失業者への厚い失業給付の見直しや、企業の早期退職制度の見直しを促している。

STAR (労働財団) & SER (社会経済協議会)

< 組織概要 >

- 政労使合意を重要視するオランダで、労使代表が論議する場。

SER	STAR
法律によって定められた政府へのアドバイザー機関	労使の交渉協議機関
労働側代表 + 使用者側代表 + 公益委員 (労使合意が図れないときの調整役) で構成	労使代表による協議
政府からの諮問を受け答申を出す (審議会のようなもの)	労使向けの答申の他、税制や働き方に関する政府向けのレポートも出す。
国会審議において尊重される	拘束力はないが CAO に盛り込まれていく
例) フルタイムワーカーとパートタイムワーカーの均等待遇については、SER で合意 法制化された 法定労働時間短縮は SER 使用者側により合意を得られず	



< 意見交換内容 >

- オランダには古くから「調停経済」(前述のライン型資本主義)の歴史があり、現在も 3 つのシステムに支えられている。

1 つは社内の労使協議会。2 つめは業種別の産業労使会議。3 つめは国家レベルの協議会である「SER」と「STAR」だ。

- ・ 労働側代表は 3 つのナショナルセンターから選出されており、「SER」「STAR」の各種委員会で取り上げられた議論をもとに、それぞれの組織に持ち帰り議論され、さらに労使論議を深められる。合意形成には非常に時間がかかる。

FNV 合同労連

< 組織概要 >

- ・ オランダに 3 つあるナショナルセンターのうち最大の組織（約 50 万人）
- ・ 「SER」や「STAR」の労働側代表としては最大の影響力をもつ組織



< 意見交換内容 >

- ・ ワッセナー合意（1982）までのオランダは、週 40H 労働が一般的だった。
- ・ その後、賃金水準も高かったため、物昇に連動させる賃上げを止め、時短に取り組んだ。現在週 36～38H が一般的で、交替シフトのところでは 33.6H が多くなっている。
- ・ また、若年労働者の失業が増えたため、「早期退職制度」を多くの企業で導入した。それまでは 65 歳定年だったのが、62 歳や 60 歳になった。しかしこれは高齢化の中で社会保障負担の増大につながり、政府からも 65 歳に戻してはどうかとの声が出ている。
- ・ 短時間労働が一般化し、高学歴化・少子化・晩婚化の中で、女性の社会進出も進んできた。
- ・ 短時間労働は産業ごとに導入状況が異なる。サービス・IT は 40%程度と高いが、金属産業では 10%程度ではないか。
- ・ フレキシブルな勤務制度の導入については、もちろん組合員の反対もあったが、工場閉鎖やリストラの中、組合として時短を進めることの意義を宣伝して導入していった。

フィリップス・ローゼンタール工場 職場委員会 (Workers Council)

< 組織概要 >

- ・ フィリップスは従業員数 35 万人（欧州 20 万人）、重電から家電までの総合電機メーカー。
- ・ ローゼンタール工場は、蛍光灯の生産工場従業員数 1500 人、電機メーカーというよりはガラス屋さんだった。
- ・ ローゼンタール工場には労働組合は 4 つある（ナショナルセンター 3 つなので無所属労組があるのかなあ？）。労働条件交渉は会社と労働組合とでおこない中央の CAO を参考に労働協約を交わすが、労働組合員でない人にも拡大適用されている。
- ・ 職場委員会は労働組合とは異なる組織で、工場の運営（工場方針や生産）に関する協議を行う組織。メンバーは 4 つの労働組合から選出された 15 人で構成されている。



< 意見交換内容 >

（短時間勤務の状況）

- ・ 生産現場の短時間勤務はほとんどいない。現在 10 人程度いるが 8H を 2 人で分けるので連携が難しい。
- ・ 間接業務では 20%程度が短時間勤務だ。例えば、2 人分の業務（200%）を 3 人で（80-60-50）分担するなどしている。時間によって賃金カットするが、仕事の速さや質によって上乘せされる場合がある。

- ・ 短時間勤務者はほとんどが女性。

(賃金制度について)

- ・ 職種ごとに最低賃金を定め、それをベースにした職務給に加え、職能資格制度を導入している(日本型を一部採用している)
- ・ 23歳までは「導入サラリー(初任給?)」。その後はJob Performance(業績)が大きな要素となり、Job Performanceに応じて最低水準の上昇しかない人もいれば、5~6倍になる人もいる(「初任給の」か「低い人の」か、は不明)

(その他)

- ・ 7年間で25%の生産性向上を行った。また在庫コスト削減のため、1994年に5週間だった納期を、2000年は1週間に短縮した。

【フランス】

<こぼればなし>

- ・ ドゴール空港に到着したとたん、カービン銃を抱えた恐ろしげな男がいて、しばらくすると「バーン」と大音響。なっ何だ?とあせったが、聞けば、特殊部隊が不審物を爆破したとのこと。さすがヨーロッパはテロ対策が徹底していると感心させられました(屋内での爆破なので、ホントにスゴイ音でびっくりした)
- ・ 今回、ちょうど3連休だったため、パリでは少しゆっくりさせていただきました。私は買い物には全く興味がないので、休日を、パリジャンに混じって、セーヌの河畔で、本を片手にのんびり過ごすという、充実した時間を体験させていただきました。
- ・ 政治ではルペン旋風が吹き荒れて社会党は惨敗。フランスの政治体制も大きく右へ舵を取った訳ですが、フランス人は昔から愛国心が強く、今のEU型政治体制に対するナショナリズムの反発ではないかと言う人もいました。



モンマルトルの画家と
サンクレール寺院

FGMM-CFDT(鉱業・金属総連合)

<組織概要>

- ・ フランスにはナショナルセンターが5つあり、そのうちICFTU(国際自由労連)に加盟しているのは3つ。その中のひとつCFDT(フランス民主労働総同盟)の金属部門。



<意見交換内容>

- ・ 週35H労働制の導入に関する意見交換に集中した。
- ・ フランスの35H労働制の導入は、一言で言えば、「社会党が前回の選挙公約に掲げたから実施した」というもの。
- ・ 実は労働組合は、今のままの35H制は全く不十分極まりないとのスタンス(35H製の導入により社会党が惨敗したとも言う)
- ・ 1996年の法律で、強制ではなかったが、「経営者の判断で35H未満にすることも可」とした。このときは10%の時短を達成すれば、社会保障負担の軽減などの優遇措置を設けた。また時短交渉が進んだこと、中小企業で進んだこと、少なかったとはいえ雇用創出効果があったこと、などメリットがあった。
- ・ 97年に35Hを公約した社会党政権が誕生し、「2000年に35H」を義務化し、優遇条件のハードルを高くした。これ以降、ハードルを越えるのが難しくなった

- (= 優遇措置を受けられるところは少なかった)
- ・ 同時に企業は抜け道として、有給休憩を 35H の外に出して、35H を達成するという「実労働時間」という概念を持ち出した。
 - ・ あるメーカーの例では、賃金は下げずに、38H30M だった所定労働時間を 36H40M とし(これはれっきとした時短) 有給休憩 1H40M を除いて 35H 達成としている。また時間外割増も実労 36H40M 超からしか払われていない、というケースもある。
 - ・ 所定は短縮できたが、企業は割増を払いたくないので、時間外労働をさせなくなっており、割増をもらえていたものがもらえなくなったと言う点で、収入減になるケースがでてきており、組合員の反発も大きい。
 - ・ 中小ではももとの所定が 50H というところもあり、人員増もできず、熟練工も不足し、立ち行かなくなるところもあるのではないかと懸念される。
 - ・ このように、労使論議が十分できないまま、政党主導で導入された 35H 制に対し、労使ともに反対している。政権交代しても 35H 制は継続するとは言うものの、経営側主導にならないか心配している。

FO-METAUX (労働者の力 - 金属労組総連合)

< 組織概要 >

- ・ ICFTU 加盟の 3 つの NC の 1 つ。CFDT に比べ「改革派」と言われている(共ではないがかなり左・・・名前からしてすごいよね)
- ・ 航空・自動車・電子産業中心、加盟労組 1850、組合員数 7 万人。

< 意見交換内容 >

(賃金制度と賃上げシステム)

- ・ 賃金体系のベースは職務給。
- ・ 全国 地域 企業の段階で論議、決定される。
- ・ FO-METAUX においては、全国レベル協議を行い、ベースとなる全国規模での「職務の等級付け (Classification)」をおこなう。等級付けは 5 年ごとに見直される。
- ・ 等級付け基準が正しいかどうかは、その職務従事者の知識と責任、職務遂行能力から判断する(? 能力評価が入っているところがおかしい?)
- ・ 賃上げ額は、全国最低賃金 (SMIC) を中央で交渉し決定する。
 - ・ それをベースに州単位(21 州)で賃金交渉が行われる。水準は地域の経済状況に応じて決定される(職務給では賃金は社会横断性を持つため)。全国規模の「職務等級付け」に従い、かつ、地域の賃金水準を上回るように企業ごとに設定する。州の決定数値そのままのところもあれば、上回るところもある。これは産業事情による。但し、大企業は企業独自の賃金体系を持っているところが多い。
- ・ 転職しても、同じ内容の職務であれば、個人の等級は変わらないので、賃金水準が変わることはない。
- ・ 賃金決定要因の一つに「勤続年数」がある。毎年 1% 程度ずつ上がり、MAX で 15 - 18% ほどこの部分が上がる。また物昇を考慮している。
- ・ キツイ作業には特手当をつける。また“ 夜間勤務のみ ” “ 3 交替 ” は別途定める。“ 土日のみ勤務者 ” も平日 5 日勤務者と変わらない水準となる。
- ・ 企業労使によっては「業績手当」を出すところもある。
- ・ 最近「企業貯蓄制度」を要求するところもある(日本の「退職年金」に相当)

400 ~	管理職
335 ~	技術者
255 ~	熟練工
155 ~	初心者

等級グレードの例



(35H 労働制について)

- ・ 元々は労組の要求事項だったが、社会党政権下で「乱暴に」導入された。39H 35H にした企業の中には、11%の賃金カットを行ったところもあった。
- ・ 製造業では、国際競争力の低下を懸念し、生産性を落とさないように、フレキシブルな働き方を研究した。
- ・ 結局、2年間程度の時間の中では、生産性を向上させることは困難で、ネックになっているところでは土日対応も迫られている。
- ・ F0 としては 35H に反対しているわけではないが、今の状況では問題が多すぎてやれないということ。現在の課題解決には5年くらいかかるのではないか。
- ・ 政府は、「40万人の雇用創出につながった」と言うが、経済成長に支えられての数字であり、時短の成果とは言えない。

UIMM (金属産業経営者団体)

< 組織概要 >

- ・ フランスも労使協議を政策に反映する仕組みを持っているが、その経営者団体を「MEDEF」といい、その金属部門を「UIMM」という。日本は「自工会」「鉄鋼連盟」等に分かれているが、フランス・ドイツ・オランダは、労使ともに「金属」のくくりで活動している。



< 意見交換内容 >

- ・ フランスの労使関係の歴史は「ナポレオン法典(1804)」から始まる。
- ・ 「職務の等級付け」は第二次大戦前の通貨危機の際、賃金を凍結したところから始まった。このとき全ての職務等級を政府で決め、賃金決定は「労使」から「政府」へと移った。1950年に現在の「中央-地方-企業」の形ができた。
- ・ 最賃(SMIC)は低すぎてもいけないが、高すぎるとルーチンコストの上昇を招き、未熟練労働者の仕事がなくなってしまう。
- ・ 労使交渉は「企業別レベル」「産業別レベル」「産業間レベル」の3つがある。
- ・ 「産業間レベル」では賃金などの話ではなく、雇用など幅広いテーマとなる。「産業別」「企業別」は幅広いテーマで話をする。
- ・ 35H 制の課題としては、時短分の生産性をどう引き上げることが問題。コストをかけずに生産量を確保するためには、新規採用を抑え、現行の組織を改編し、一人あたり生産性を高めていかねばならない。新規採用したところは、賃金を凍結しているようだ。賃金削減はあまりやっていないが、引き上げは抑制方向と考える。いずれにしても個々人の手取り収入は減っているようで、組合の反発は大きい。

IRES (経済社会調査研究所)

< 組織概要 >

- ・ EU 圏内のさまざまな比較調査を行うフランスの政府機関。当日の講師はエスプリの利いたパリ大学の教授だった。



< 意見交換内容 >

(雇用政策)

- ・ フランス経済と雇用の関係は下記のとおり

	GNP	生産性	失業率	総人口	就労人口	雇用者数	失業者数
73年	5.5%	4.5%	約3%	5000万人	2200万人	2100万人	100万人
97年	2.5%	2.0%	12.7%	6000万人	2700万人	2000万人	700万人

- ・ 雇用対策の内容

早期退職制度

若年層の雇用増として、定年を65歳から早期退職制度を導入した。しかし、コストがかかるため84年をピークに減少中。

失業手当給付の仕組み

失業手当は求職活動をしないともらえなかった。しかし、実態として55歳以上の再就職は困難で、55歳以上については求職活動をしなくても、失業手当を給付することにした。

(求職活動をしていないので「就労人口」に含めないという考え方・・・数字のマジック)

失業者への教育

失業者の個々人の能力に応じて、数週間から長いものでは2年にも及ぶ教育を実施。

育児優遇措置

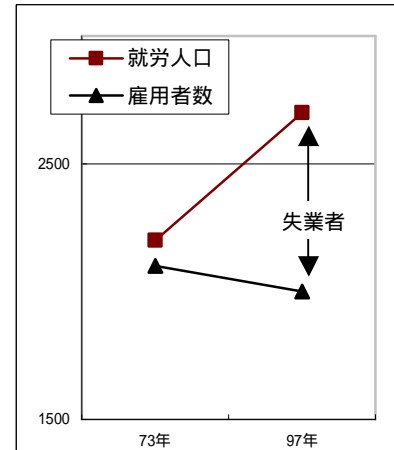
義務教育入学前の子を対象として、子育てをする親に対し家族手当(育児手当)を支給。(受給者の90%は女性で、女性の雇用阻害要因との声もある)

特定層を狙った就職支援

教育水準の低い若年層、長期失業者などを雇用した企業などに補助金を出す。(特定企業への優遇策との批判もある)

労働コスト削減策

最賃(SMIC)の1.3倍までの低賃金労働者についての社会保険事業主負担分の引き下げ。



- EU全体で雇用政策を進めていこうという流れの中、98年にフランス・イタリア・イギリス・ドイツで社会党政権ができたが、ここに来て、オランダ・ポルトガル・フランス・デンマークで保守党政権に変わった。
- フランスでは労使協議を大切にする。しかし政労使合意とは言うものの、実際のところは、政権政党と左右のバランスで成り立っているところが大きい。35H労働制は左(社会党)の政策だったが、保守党政権になり、原則は変えない範囲で規制緩和の方向になるのではないかと。

【ドイツ】

<こぼればなし>

- フランクフルトは人口65万人程度の地方都市なのですが、ドイツ銀行やコメルツ銀行などの大手金融機関をはじめ、ユーロを握っている“ヨーロッパ中央銀行”があるなど金融の中心都市として世界的に知られています。ちなみに郊外にはオペルの本社があり、スズキの駐在者も数人います。
- IGメタルはフランクフルト。VWはウォルフスブルグと言うところで、位置関係で言えば、東京から豊田に行くようなもの。アウトバーンを5時間かけてクルーズしました。バスは大体100-120km/Hだったけど、追い越し車線を重たい排気音を残してぶっ飛んでいく(速度無制限)ポルシェやベンツ・BMWのどかいヤツをみるにつけ、大陸の文化を感じました。
- 行程最後の滞在地であり、最後はドイツワインで打ち上げをさせていただきました。



IGメタル（金属産業労働組合）

< 組織概要 >

- ・ ご存知、275万人の組合員を持つドイツの最大労組（産別ではなく単組）。工業大国ドイツにおいては非常に大きな影響力をもつ。この春闘では6.5%の賃上げ要求を掲げ、ストライキをしたことも耳に新しいと思う。

< 意見交換内容 >

（労働時間）

- ・ ドイツでは法定労働時間は週48H。だがIGMでは35Hを達成している。フランスは国が決めたが、ドイツは労組で勝ち取っている（対抗意識か？）。
- ・ IGMでも旧東ドイツ地域は38Hとなっているが、西ドイツ地域では22.5%の企業で35Hを達成している。
- ・ しかしながら、工場の稼働時間でみると、84年の週60.6Hから96年には71.8Hと増えており、個々人では時短が進んでいるが、企業の稼働時間は長くなっていることが分かる。
- ・ 所定は35Hだが、生産量を確保するために結局はオーバータイム（時間外労働）でカバーしている。
- ・ 法定の時間外割増率は、時間外25%、休日50%だが、所定と法定の差が大きいため、ほとんどの場合法定超とはならず、企業は割増賃金を払う義務はない。
- ・ 今は、この時間外労働の清算の仕方が多様化している。
- ・ 「労働時間口座」が最近の代表例だ。これは、オーバータイム分を「口座」に貯めて、貯まった分を休日に充てる制度だ。「口座」の有効期間を設けているところもある。もちろん、一部を割増清算し、残りを「口座」に貯めるところもある。
- ・ ダイムラークライスラーでは、ベースの労働時間は35Hとしつつ、選択肢を設けている。30~35H働くタイプでは、30H分を賃金清算し、オーバー分を「口座」に入れている。35~40H働くタイプ（技術者で一定以上の資格を持つ人に限定）では、37.5Hを賃金清算しオーバー分を「口座」に入れる。また「口座」に貯まった時間には6%の利息をつけている。上限も有効期限もないので、休暇に充てる他に、高齢になった時の短時間勤務などにも使える。



（賃上げ交渉について）

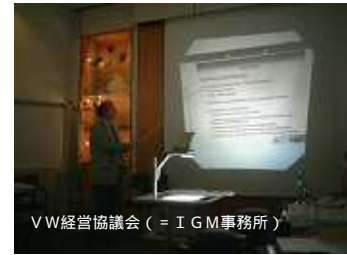
- ・ ドイツ経済は10年来の停滞の中、IGMも大幅な賃上げ要求を見送ってきた。しかし、その間、企業活動は活性化せず、賃上げを見送ったおかげで、消費活動も停滞してしまった。
- ・ 今回の要求は、そうした背景の中、生産性向上分2~2.5%（ドイツ全体の数字、IGMだけだともっと高い！）、物価上昇率2~2.5%、利益の再配分1.5~2.5%を勧案し、6.5%を組み立てた。
- ・ 経営側はには理解を示したが、「には全く歩み寄れない」「グローバリゼーションの中、国内のインフレの責任を国内企業でとることはできない」として、当初3%を回答、ストライキに突入した。結果、中央では、02年は4%、03年は3.1%となったが、州によっては経済環境のよいところもあり、さらに上乘せをめぐる交渉が続いているところがある。
- ・ 今回の交渉のもうひとつの特筆点は、いままでホワイトとブルーで分かれていた賃金体系を同じテーブルにしたことだ。これを今後拡大していく。

フォルクスワーゲン経営協議会

< 組織概要 >

- ・ 従業員数32万人。販売台数はヨーロッパ最大、売上高ではダイムラークライスラーに次ぐメーカー。傘下に「アウディ」の他、チェコの「シュコダ」、ス

- ペインの「セアト」、イタリアの「ランボルギーニ」「ブガッティ」、イギリス「ベントレー」も持っている（・・・とは今回はじめて知った）。
- ・ 本社はドイツ中北部の「ウォルフスブルグ」という街にある（まるで豊田市のようなところ）。本社工場ではGOLFを作っている。
 - ・ VWには労働組合はIGMしかなく組織率も96%以上のため、ほとんど「企業内組合」といえる。したがって、経営協議会への参加メンバー＝IGMの役員となっている。



<意見交換内容>

- ・ 93年の経営危機に際して、本社近郊の10万人の従業員を7万人に削減する計画だったが、地域経済への影響も大きかったため、労働時間を20%短縮し雇用を維持した。
このとき、週36Hだったのが28.8Hとなり、現在は週休3日が基本となっている（金曜に訪問したため工場見学できなかった）。
- ・ 93年の緊急措置と思っていたが、今にいたるまで続けている。
- ・ 20%の時短で、基本的賃金も20%カットしたが、休暇手当や特別手当（X mas一時金など）を月払いとし、一部の特別休暇制度を廃止しその原資を月度賃金で清算することなどとして、最終的に10%強の賃金カットに抑えることができた。
- ・ また週28.8Hは年間平均であり、繁忙にあわせて土日も稼働することがあり、多い週は所定38.8H（MAX）とか、少ない週は所定21.6Hとかフレキシブルに対応している。オーバータイムを休日で消化する方法もこのときに導入した。
- ・ 研究開発などは30Hでは無理かとも思ったが、全ての部門で導入した。なお、35Hオーバーが多くなれば、新規採用についての協議を会社と行っている。
- ・ 希望退職も募集したが応募者は少なかった。
- ・ ラインの繁閑によって、チーム（組班）ごとに丸ごと異動する「雇用の平均化」もおこなっている。

（労働時間口座）

- ・ 28.8Hオーバー分を、「口座」に貯めて、原則は1年間で休日消化している。なお、例外的に、1年間で使えない分を貯めて、55歳以降に早期退職や短時間勤務制度に使うこともできる。
- ・ 現場は3交替が基本で日当たり7.2Hとなる。
また9週勤務すると10週目は休みとなる
- ・ ライン勤務者以外は全て週30H
（日当たり7.5H×4日）となる。
- ・ タイムカードはなく自己申告制で、
出勤可能時間はAM7:30～17:45までで、1日の勤務はMAX9.5Hまでとなっている。オーバータイム分は「口座」の他、翌週の勤務時間を短くするなど調整してもよい。

1 勤	6:30-14:30
2 勤	14:30-22:30
3 勤	22:30-6:30
間接	8:00-16:10

（5000×5000について）

- ・ 欧州メーカーは今、東欧での生産にシフトしており、生き残りをかけて競争力をつけるためには、賃金の見直しも必要となっている。
- ・ VWは世界中に40工場を持つ。POLOはスペインに移管され、BORAはチェコに移管された。本社もGOLFに依存しており不安がある。ドイツは人件費が高いが、コスト競争に勝てることを示す必要がある。
- ・ 02年秋から、本社近郊で、ニューモデル（ミニバン）を生産することとなった。この工場は子会社とし、VWの賃金水準よりはやや下げて月額5000マルク（それでも一般よりは良い）とし、かわりに新たに5000人の雇用を創出するとい

- うものだ。
- ・ 正確には、基本のモデルは週 35H で、夜勤手当などを含む月額 4500 マルク + ボーナス（個人の能力 + 業績）で年間 6 万マルクにしようというものだ。
- ・ 労働時間にもフレキシビリティを持たせ 22H ~ 42H まで働けるようになっており、オーバー分は「口座」を使う。
- ・ これは他社が海外に出て行く中、ドイツに雇用を残すための新しい取り組みだ。（その他）
- ・ 今、「チームワーク」づくりに取り組んでいる。
- ・ 今までは全く重要視していなかったが、生産性の向上には欠かせないと経営も思っているようだ。そうなれば労組としては賃金協約の要素とすべきだとも考えている。

4. まとめ

(1) 社会的合意形成システム

- ・ 資本主義には3つの型があるといわれている。
 - アングロサクソン型（= 市場原理主義、自由競争）
 - ヨーロッパ（ライン）型（= 社会的市場経済、対話中心、労使協調）
 - 東アジア型（= 共同主義的経済、仲間うち…皮肉）
- ・ 欧州（大陸）には、商工業発展の歴史の中で、ヨコ連帯の労働運動が根付いており、古くから労使が参画して社会的な意思決定をしていくという文化が存在している。
- ・ 翻って日本は、「仲間うち」と皮肉られているように、自国の利益しか考えないと評価されている。否定しがたいことに、労働組合も、日本的雇用慣行の中、自らの活動を企業内に注力してきた。
- ・ 歴史的背景も社会システムも違う中で、欧州型の合意形成システムを、そのまま日本に導入することは困難と考えられる。
- ・ しかし日本経済が踊り場にあり、労働運動のあり方が問われている中、労働組合（特にナショナルセンター）は、自ら社会的合意形成の仕組みに積極的に参画していくべきであり、社会的影響力をどう構築するかを考える時に来ている。
- ・ 欧州でも、労使合意の内容や結果が、時の政権に左右されることはあり、今の日本において、自民党政権の中で労働組合（= 生活者）の主張をどこまで反映できるかという問題はあるが、将来の二大政党制を視野に入れつつ、現状を許容し進めていくべきである。
- ・ 新生日経連が政治献金を復活させようとしているのは、政治力をつけることが目的である。労働組合も一方の圧力団体となるべきであるが、労使が、金と力で政治力を行使するのではなく、労使論議という形で政治に参画していく方が望ましい。

(2) ワークシェアリングを含む雇用対策

- ・ 現在あたかも「オランダモデルが日本の雇用を救う道」と言わんばかりの論議がなされているが、一足跳に導入できるものではないということがわかった。
- ・ オランダが 82 年に時短に踏み切れたのは、国民が賃金の高さを認識しており、このままでは国際競争に勝てず、賃金カットもやむなしといったコンセンサスが得られたこと、社会保障が充実しており、若年層に仕事を譲るためのハッピーリタイアメントができたこと、仕事と家庭を両立させるようなライフスタイルを国民全体で受け入れることができたから、ではないか。
- ・ について、日本では、賃金水準を国民がどう捉えているかに問題がある。まず、職務給でなく職能給制度となっているため、賃金水準が産業横断的になっておらず、「賃金の高さ」を指摘されつつも、同一業界内でもコンセンサスを得られにくい。また国際競争にさらされている産業と、そうでない産業で、国際競争の認識

度合いに大きな開きがあり、産業間での意識の違いはなおさらである。

身近なところでは、物価が高すぎて賃金水準が高いと感じにくいともいえる。

- ・ 1企業においては、VWのように企業の存亡がかかった場合には、そういったコンセンサスが得られやすく、VWのWSは成功したといえる。日本でも、個別企業では導入できても、日本全体の論議とするにはまだまだ条件整備が不十分だ。
- ・ 条件整備という点では、のセーフティネットが日本には整備されていないことがあげられる。
失業者への保護が必要となるが、単に失業給付額を引き上げることや、給付期間を引き伸ばすことを考えるだけでなく、フランスのような就業支援システムを構築することが必要とされる（数字のマジックは不要）。行きすぎた失業保障は就業不支援になってしまう。
- ・ について、個々人の考え方ではあるが、労組として「本当の豊かさ」を体現できるような活動を進めていくことが必要である。
- ・ 特に、製造業のような装置産業では、フランスの時短の例でも明らかなように、政労使で十分に論議されないままに導入された時短は、逆に国際競争力を失いかねず、ひいては雇用を脅かすことにもなりかねない。
- ・ VWの5000×5000は、失業者の雇用を促進し安い労働力でクルマを作るという取り組みであるが、労働組合としてチープレイバー（安い労働力）を容認するか、雇用拡大を評価するかは意見の分かれるところだ（スズキで初任給を10%下げて、10%の採用を増やしたらどうなるだろうか？）。
- ・ 「労働時間口座」は、「口座」に時間を残したままになるケースもあるそうで、いわゆる“サービス残業”と紙一重になっているようだ。またドイツでは有休取得が100%なので、こういう清算も可能だが、日本では有休取得100%が先であり、同じような清算はできないと思う。

(3) 労働条件決定システム

- ・ 欧州の労働組合と日本の労働組合とは、成り立ちも組織（エウソップ[®] 制の企業内組合）も違っており、それぞれの良さがあるが、今後のあるべき姿としては、日本の労働組合の良さ（…VWが学ぼうとしている「チームワーク」など）を維持しつつ、欧州型の社会横断性のある活動を取り入れていくことになるのではないか。しかしナショナルセンターの活動を単組が担うことはできないため、ナショナルセンター・産別・単組の役割分担を整理して行うべきと考える。
- ・ 欧州の労働条件は、全国レベルで定められた「最低条件」を定めた労働協約をベースに、地方 個別企業へと波及する仕組みを持ち、またその労働協約は、労働組合員だけでなく、一般の労働者にも拡大適用される仕組みになっている。（余談だが、「労働組合に加入しているメリットはないのでは？」とも思えるが、“労働組合が社会的影響力を持つことを支援する人たち”が組合員となっているようだ）
- ・ 日本には、「賃金はある程度の社会横断性を持つが、労働条件は個別労使独自のもの」という考え方がベースにあり、「最低条件」に関する協議は「最低賃金」程度であり、そのほかの「最低条件」は法律で定められることが多い。
- ・ また、最近の労働条件の切り下げなどに見られるように、一企業労使の決定は緊急時には、下支えにはなり得ないことがある。そういった意味では、欧州のような全国ベースの労働協約があればよいが、前述のとおり、個別企業による決定方式にならざるを得ないのが現状だ。
- ・ したがって、現行の日本の労働条件決定システムの中では、「最低賃金」「地賃」「新産別最賃」のようなシステムを拡大することは非常に難しいと思う。
- ・ 今後、産業横断的な就業構造（雇用の流動化）になり、ナショナルセンターや産別が、その調整機能を発揮できるようになった時には、欧州モデルが可能になるし、必要とされると思う。

以上