

西ドイツの労使協調行動について (1)

二 神 恭 一

1. はじめに

西ドイツにおいて66～67年のリセッションと、いわゆる大連合の成立をきっかけにして展開されるようになった「労使協調行動」(Konzertierte Aktion)は、現代的な労使関係のあり方として注目すべき側面が多い。ここでは、労使協調行動がもつ所得政策的な側面と「経営をこえる共同決定」(überbetriebliche Mitbestimmung)としての側面に焦点を合わせて、それをとり上げてみたいのである。^[1]

前者についていえば、労働組合の賃金戦略は、今日ますます政府の政策の影響下におかれる傾向がみえる。こうした傾向は西ドイツのみならず、先進諸国についてひろく指摘できるのであって、「賃金政策を国家の介入の対象物とするのは、後期資本主義国家のメルクマール……」^[2] なのかもしれない。つまり、それは多分に所得政策 (Einkommenspolitik) の問題になるのであるが、小論においては、労使協調行動の展開を、西ドイツ風の所得政策のそれとしてとらえ、また組合の対応をさぐってみたいのである。

後者についていえば、西ドイツでは、よく知られているように、企業においていわゆる「経営的共同決定」の制度化 (ないし法制化) が大いにすすみ、それなりの機能をはたしているのに対し、「経営をこえる共同決定」のほうには、あまり進展がなかった。それが労使協調行動のワクのなかで、まがりなりにも、

「経営をこえた」レベルにおいて、新たなタイプの交渉システムが生れてきた点も興味深い。小論では、労使協調行動のこの側面についても、ふれてみたいのである。おそらく、労使協調行動の特色は所得政策が「経営をこえる共同決定」とのかかわり合いで、比較的ゆるやかにおこなわれる点にある。それは組合活動に深刻なジレンマをもたらすのであるが、こうしたジレンマに前向きに対処していくことが、今日の組合の課題であるように思われる。

- 注(1) こうした視点、ないしそれに近い観点からする関係文献としては、たとえば、つぎのようなものがあげられうる。M. Körner, *Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Instrument gesamtwirtschaftlicher Einkommenspolitik*, Göttingen 1974.: W. Schmidt, *Der Wandel der Unternehmerfunktionen in der Bundesrepublik Deutschland unter dem Einfluß der Konzertierte Aktion*, Berlin 1974.
- (2) O. Jacobi, *Einkommenspolitik kontra Lohnpolitik*, in: *Gewerkschaften und Klassenkampf*, *Kritisches Jahrbuch*. Frankfurt am Main 1972, S. 123.

2. 経済安定・成長促進法のシステム

労使協調行動を規定しているのは、「経済安定・成長促進法」(Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft)である。それは「西側の産業国家において制定された、もっとも近代的な経済法」⁽¹⁾ だとも評価されているほどである。法律を通じ、経済学、金融論などの認識を経済政策や景気対策に反映させようとする姿勢がそこにある。同法はこうした姿勢において経済上の諸目標をあきらかにし、それに必要な手段も明示する。そして、労使協調行動は同法のシステムの重要なコンポネントをなしているのである。

労使協調行動へのイニシアティブはすでに、65/66年の年次報告のなかにみられる。つまり、連邦政府の諮問機関である経済専門委員会は当時3パーセントだったインフレーション率を1パーセントにダウンさせるには、政府、連邦銀行、州、協約当事者の「協調的な安定化行動」(konzertierte Stabilisierungskaktion)が必要だと訴えていた。⁽²⁾ この専門委員会の見解によると、インフ

レーションは多分に、社会生産物に対する従来以上の配分を手に入れようとする、総収入配分をめぐる全面的な闘争の結果出てくるものである。こうしたとき、期待されるインフレーション率を織り込んだ要求が出されるため、従来のインフレーション率が維持されるばかりか、昂進する危険すら、ありうるわけである。しかし、あるグループが要求水準を引き下げても、他のグループがそうしなければ、要求水準を引き下げたグループは損をしてしまう。そこで、共通のデータにもとづき、互いに共通する利害の面のほうに着目して、各関係グループがそれぞれの要求を自制しようという発想が生れてくる。だれもが長期的には価格騰貴から得をしないし、少くとも短期間は、激しい配分コンフリクトを断念しうる筈である。「要求の同時的 (gleichzeitig)、かつ均合いのとれた (gleichmäßig) 縮小の原則」が強調された。けれども、専門委員会のこの提案は、当時の政府からは支持されず、新しい政府の手で、経済安定・成長促進法のなかに盛り込まれることとなった。

もともと、経済安定・成長促進法に盛られたシステムには、さきの専門委員会の提案をこえたものがふくまれている。後者はインフレーション克服だけに焦点を合わせていたが、前者は第1条の規定がしめすように、いくつかの目標をかかげている。以下において、同法のシステムをごく簡略にのべてみよう。

同法は西ドイツ経済の均衡を目的としている(同法・第1条)。市場経済のワクの中かで、物価の安定、高水準の雇用、国際収支の均衡を同時に達成し、安定的成長をやり遂げようというのである。つぎに、同法は政府に対し、経済見通しをあきらかにすることを義務づけており、第2条は年次経済報告 (Jahreswirtschaftsbericht) をおこなうべきことを規定している。また2年に1度は補足報告をおこない、かつ中期の財政計画と長期の財政投融资計画の報告をやることにもなっている。

同法・第3条では、所得政策の手段として「労使協調行動」とガイドラインのことがうたわれている。労使が自主的に労働協約をとり結びうるという、い

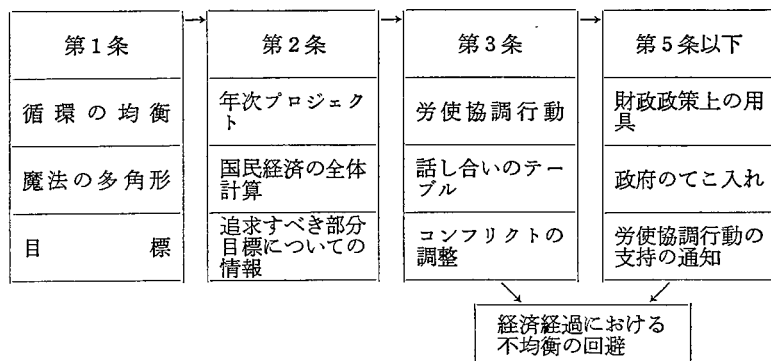
いわゆる協約自主性 (Tarifautonomie) は形式上保障されてはいるものの、これによって、労働協約はくいに安定化要件にそうものでなければならなくなる。同法の第5条から第8条にかけては、個人支出に対する働きかけや、景気調整予備金の操作が規定されている。この調整予備金はブーム期には充溢していても手を付けず、リセッションのときに使う。景気の過熱気味の上昇期には、予算を切りつめたり、増税をしたりすることがみとめられている。予備金に流れ込むカネは連邦銀行に預け入れるので、需要にインパクトにあたえる効果はこれから生じない。経済安定・成長促進法では、中期の財政計画と長期の投融資計画を樹立することになっている。これでもって安定化と不断の経済成長のための前提が作り出される筈である。投融資計画は弾力的に運営されて、景気の後退期には、公共投資が遅延なくおこなわれ、需要を支えるような工夫がなされているし、景気が過熱気味の際には、公共投資の消滅や延期がなされる。

同法・第26条と第27条にしたがうと、政府は景気対策として、所得税・財産税を運用できる。つまり、政府は景気対策のうえから、必要に応じ、国民の購買力を刺激したり抑制したりすべく、ないしは企業の投資意欲を刺激したり鎮静させたりするため、税率を変えることができるわけである。後者に関していえば、企業が新投資をするとき、定められた期限内にこれをやれば、総額の7.5パーセントまでは課税対象から控除をするような措置がとられる。また特別償却もみとめられる。景気が過熱気味になるときは、この優遇措置はなくなる。前者に関しては、国民の購買力を操作するために、所得税を上下それぞれ10パーセントまでの幅で変動させることができる。政府がとるこれらの措置には、連邦議会と上院の同意が必要だが、両院が4週間以内に議決によって同意を拒まなければ、同意があったものとみなされる。以上のような、同法のシステムを、グローバルをあらわすとすると、図表Iのようになるのであろう。⁽³⁾

ところで、同法は賃金に対し、2つのかたちで影響を及ぼす。ひとつは、労使協調行動とガイドラインが安定化要件に反する賃上げを、できるだけ抑制し

ようとする。いまひとつは、景気対策からする所得税の引上げが及ぼす作用である。たとえば、組合の努力で賃上げが実現しても、所得税の増税があれば、労働者の純収入はダウンするだろう。経済安定・促進法のシステムのなかには、配分の改革問題は欠落しているため、こうした政府の安定化政策は、「労働者の犠牲においてすすめられている」⁽⁴⁾ という批判も出てくる。

図表 I 経済安定・成長促進法のシステム



なお、労使協調行動には政府がわとして、経済省のほか大蔵、内務、労働、農林の各省の代表が参加する。企業ないし経営者の陣営からは、ドイツ経営者連盟 (BDA)、ドイツ工業連盟 (BDI)、ドイツ商工会議所 (DIHT)、商業・手工業団体の代表が加わっている。労働がわはドイツ労働組合総同盟 (DGB) とその傘下の重要単産の代表、ならびにドイツ職員組合 (DAG) の代表からなる。これらの参加者のほかに、経済専門委員会のメンバー、連邦銀行の代表、カルテル庁の代表も加わる。しかも、ときの経過とともに参加者の範囲は拡大する傾向にある。

注(1) Schmidt, a. a. O., S. 26.

(2) H. D. Harges, Einkommenspolitik in der BRD, Stabilität und Gruppeninteressen: Der Fall Konzertierte Aktion. Frankfurt-New York 1974. S. 11.

(3) Schmidt, a. a. O., S. 77.

(4) J. Bergmann, O. Jacobi und W. Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der

Bundesrepublik, Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Frankfurt am Main 1975. S. 76.

3. 所得政策の必要性

所得政策とはガイドライン等を通じ、賃金上昇を抑制しようとする政府のころみをさす。所得政策が登場してくる具体的な状況はこうである。すなわち、インフレの昂進するなかで、物価抑制政策あるいは「安定化政策」が必要となり、その大義名分において、所得政策があらわれる。といっても、所得政策はきわめて現代的なものである。たとえば、西ドイツでは、O. ヤーコビによると、政府の所得政策は第二次大戦後のものであり、本格的な所得政策は、60年代にはじめて登場する。^[1]すでに説明したように、66～67年のリセッションのときにはじめて、所得政策的な経済政策が、社会民主党（SPD）のシラーの指導下におこなわれたのである。西ドイツの所得政策が、キリスト教民主-社会同盟（CDU=CSU）でなく、SPDのイニシアティブのもとにあらわれたという点は、まことに興味深いのである。

所得政策はたしかに新しいけれども、この指摘は決して、政府が賃金係争に無関心だったとか、中立的態度をとったといったことを意味しない。今日の経済体制にあっては、政府は当問題についても、通常は企業や経営者ががわに友好的なイニシアティブをとってきたように思われる。だが政府は従来、賃金形成プロセスへ直接に、第三者として参加する必要はなかった、というのは事実であろう。

古典的なシエーマでは、いわゆる西側の経済体制は、好況と失業を伴う不況の循環をくり返しつつ発展してきている。ところが、以前にあってはたかい操業時でも失業率はかなりたかく、多くのくににおいて、60年代にみられたような1～2パーセントといった失業率はありえなかった。たとえば20年代のドイツでは、失業率は1925年の6.9パーセントを下回ることにはなかったし、イギリ

スでも、27年の9.7パーセントを下回ることはなかった。いずれにしても、古典的な循環そのものが企業や経営者のがわに有利であって、賃金改善の組合の立場は劣勢であって、せいぜい期間的に、有利な賃金アップを獲得できるようにすぎなかった。組合の再配分要求に水をさすための国家の所得政策などは、無用だったわけである。

けれども、たえず失業予備軍がいて、それが賃金を引き下げる作用があるといっても、それは企業や経営者にとっても、理想の状況ではなかった。ひとつには、工場、機械・設備、倉庫などについて、未利用ないし遊休の生産能力があり、それが利益を生まない。もうひとつには、労働者の賃金に対する関心が、いつ現存の経済体制・企業体制への政治的反抗となってあらわれるかもしれない。29年の世界恐慌以降、経済運営はこれらの点を留意し、J. M. ケインズの考え方にそっておこなわれるにいたる。

つまり、その目的は経済発展のたえざる上昇と下降を平滑化し、ないし落ち込みを防ぐためのものである。この考え方によると、国家は失業を伴う不況期には、成長刺激的な投資をおこない、好況期には、公共支出の削減や増税をおこなって、インフレーションの脅威を少なくする。だから国家は、景気循環に逆らって経済政策をおこなわねばならない。「ケインズ教書」(K. シラー)の核心は、アンチ循環的な安定化の意味での経済運営にある。とりわけ、失業を伴う深い落ち込みはなんとしても、回避すべきだとされた。そして、戦後は少くとも石油ショックまでは、多くの西側工業国において、職場の確保という点で、大いに前進があったといえる。失業率のひき下げにも成功した。

西ドイツについていえば、59年までは、顕著な失業がみられた。そして、この事態はすぐさま所得の伸びに反映する。50年から60年まで、労働者1人当りの平均所得は、自営業者(経営者)のそれよりも、ゆっくりと上昇している。すなわち、労働者の賃金年間所得は50年で3225マルクだったが、60年には、2倍の6865マルクになった。ところが、自営業者のほうは、この間4800マルクから

14600マルクと3倍になっている。しかし、60年代になると、事態は変わる。67年のリセッションを別とすると、完全雇用が続き、労働者の所得の伸びは、自営業者のそれとひとしくなった。労働者の平均年間所得は70年に15730マルクになり、自営業者のそれは35653マルクになった。

こうした発展からわかるように、完全雇用時代には、配分状況は労働者がわに有利になるようである。長期的にみると、自営業者の利益は低下する。

その頃から、賃金決定の新しいルール、所得配分のそれが大きなテーマとなった。それは「修正された生産性ルール」(modifizierte Produktivitätsregel)とよばれるものである。賃金はこのルールにしたがい、形成されるべきであるという主張がおこなわれるようになった。当ルールは生産性向上ならびにインフレーション率に賃金を適応させることを内容とする。²⁾このルールで賃金を決めると、賃金労働者と自営業者の所得は同じ割合で推移する結果となる。もっとも、それは同時に、絶対額でいうと、所得格差はいっそう拡大するわけである。この生産性志向 (produktivitätsorientiert) の賃金の考え方は、一見いかにも合理的で、中立的に見えるが、じつは必ずしも中立的なものではない。実際には、経営者に有利な、現行の不平等な所得配分を固定化することになるし、富の不平等な配分をもたらす。つまり、財産形成の不平等がおこる。

じつは、労使協調行動は、この生産性志向の賃金政策を保障する仕組でもある。それは中央レベルで、組合と使用者のあいだに国家のサインのもとに、賃金アップについての合意を取り付けようとする。組合には、修正された生産性ルールに応じた、賃金アップで満足すべきことが要請されるのである。組合は当初、この要請には中々同意しなかった。組合からすれば、こうした所得政策は、富の不平等な配分を固定化するし、それになによりも、好況期において、団体交渉の自由を制限する用具になるかもしれない。けれども、組合は結局において、66～67年のリセッションと、シラーの経済大臣就任を直接のきっかけにして、態度を変えざるをえなかった。すでにふれたように、67年には、経済

安定・成長促進法が成立し、所得政策を機能させるうえでの法的前提が出来上った。すなわち、くり返していうと、この法律にもとづき国家と組合と経営者団体の相互に協調的な行動としての「労使協調行動」が確定され、また政府は、賃金ガイドラインのためのデータの公表を義務づけられた。こうして、政府の所得政策のもっとも重要な用具が法的に定められたわけである。もっとも、組合は法的には、労使協調行動に参加することを強いられてはいない。

さて、67年にはじめて、経済危機を克服するために、労使協調行動が実行された。予想どおり犠牲者は組合だった。どうも、組合がわにしわ寄せすることが、経営者がわが参加するための前提だったようである。賃金ストップは企業にとっては、むろん労務費の相対的なダウンにつながる。組合は賃金アップの中休みに同意した。政府はこうしたかたちで、ようやく所得政策を確立しえたわけである。所得政策は、リセッションという一時的状況が作用したとしても、パラドックスでいえば、組合にとって有利な完全雇用の段階において、賃金アップを拘束するために導入されたものである。

政府の所得政策とは、完全雇用期における経済政策上の問題だという点をはっきりさせておくことは必要である。いま、政府の雇用政策により、長期にわたり、たかい雇用水準が維持されているとすると、賃金労働者にとっては、有利な労働市場状況があるわけである。逆に、これは企業や経営者にとっては不利な状況である。そこで、利益率防御のために、企業や経営者がのがわの対抗戦略ないし自己防御戦略がとられることになろう。種々の戦略がありうるが、とりわけ、企業や経営者は価格を引上げ、賃金フロントで失ったものを、価格フロントで取り戻そうとする傾向がある。企業や経営者のインフレーション的価格政策のこの取り戻し効果は、また労働者・組合がわの賃金要求の呼び水になる。したがって、完全雇用のさい、両者の所得の改善ないし防御のころみは、配分コンフリクトをひきおこし、インフレーションへ向う価格衝動をもたらす。

これは賃金—価格スパイラルの存在を、必ずしも意味するものではない。労

働者が賃上げ要求を通じ、その劣悪な地位を改善しようというのは正当であろう。それに賃金アップは価格に転化せずに、生産性アップとか、利益制約によって吸収しうるかもしれない。もっとも、労務費のアップを、生産性アップ、合理化などで吸収するのはむずかしい。また企業や経営者が自主的に利益を制約するなどということは期待できない。現実には、どうしても価格の引上げがおこなわれ勝ちである。もちろん、企業や経営者の価格政策上の突破作戦も、無条件に成功するとはかぎらない。製品の価格を引き上げると、それは国内市場と海外市場の喪失にむすびつきかねない。そうしたとき経営者は、投資を削減するだろう。投資がストップすると、リセッションがおこり、失業者が出て、労働者の賃金状況は悪化する。経営者はいうならば、価格政策と投資政策という、2つの重要な戦略を手中にもっていて、組合の賃金成果を、その望んだ量にまで引き下げうる。そこで理論的に、経済政策のねらいは、価格アップから組合の賃金成果を保障することである。賃金アップと価格引上げの同置は正しくない。

しかし、ここには大きなジレンマがあるのである。経営者の価格政策がインフレーション率をアップするし、投資ストップが完全雇用を脅かす。一方では、労働者の増大する不満が、社会的・政治的問題になりかねない。ゴー・アンド・ストップ政策の運営が必要になるのはいうまでもない。ここに所得政策と労使協調行動の役割が出てくる。そのもっとも重要な役目は、制度契約的、すなわちインタレスト確保的な規制をおこなって、配分コンフリクトの先鋭化を予防することである。

注(1) Jacobi, a. a. O., S. 126.

(2) 生産性ルールないし修正された生産性ルールについては、つぎの箇所を参照のこと。Bergmann, Jacobi und Müller-Jentsch, a. a. O., S. 192 f.

4. 労使協調行動と労働組合

ところが、組合が労使協調行動のなかにおいて期待されている役割をはたすとする、組合は国家や企業や経営者のインタレストと、組合メンバーのそれとのあいだで押しつぶされそうになる。それはまさに、経営的共同決定のなかで組合に押しつけられた役割と同じものである。

政府の所得政策は、組合にバランスをとるのが困難な行動を求める。つまり、労使協調行動では、組合には、企業や経営者の利益インタレストに抵触しないような賃金政策をおこなうことが要請される。また政府は、賃金のガイドラインを設定して、協約自主性を制約しようとする。組合が労使協調行動のワクに押し込められると、そのなかで中央的にとり極めた協定について、組合はメンバーに対し弁明をしなければならない。組合は下部に対して、規律を守らせる伝導機能をひきうけさせられるわけである。さらに、こうしたワクのなかでの組合活動においては、組合とメンバーとの関係が損われる危険性も出てくる。労使間の結着は労働者の期待を下回るものになろうし、組合中央と下部組織との政治的疎隔もおこる。

68年のIGメタルの組合大会では、シラーは多くのメンバーのこうした疑念の払拭につとめた。シラーによると、労使協調行動は、「われわれの社会的風土の変更のための闘技場」であり、それは一般に組合の団体交渉の自主性となんらかかわりがないという。所得政策上のガイドラインも、なんら賃金を限定するものではない。労使協調行動は「集団的理性のテーブル」(Tisch der kollektiven Vernunft)であって、「すべての社会グループがそこに坐って食事をすること」が重要である。けれども、シラーのこのような宥和のことばにもかかわらず、事態は別の方向にすすんだ。

たしかに、67年から68年にかけては、組合の賃金政策はガイドラインに適合するものだった。¹⁴このあいだ、企業の利益が伸びた。ところが、69年9月の

図表Ⅱ 賃上げのガイドラインと実現した賃上げ

年次	賃上げのガイドライン	実現した賃上げ
1967	+3.5*	+ 3.5
1968	+4.0～ 5.0*	+ 4.3
1969	+5.5～ 6.5*	+10.3
1970	+9.5～10.5	+11.6
1971	+7.0～ 8.0	+ 9.5

* は時間賃金ベースでの協約賃金のアップ
70年と71年の数値は被用者1人あたりの実際稼得でみたもの

金属産業労働者と鉱山労働者のワイルド・ストライキ（いわゆる9月ストライキ）が、組合自らが乗った労使協調行動の義務から、組合をふたたび離れた。9月ストライキは、中央で調整した行動協定、賃金取引のプログラムを痛撃したわけである。このストライキがしめたのは、組合によるインタレストの代表の仕方に、労働者が不満だったことであった。ながい明白な賃金の遅滞は急速調整されることになった。それ以降、組合は労使協調行動には加わるけれども、必ずしもその拘束は受けないといいはじめた。金属産業や化学工業の団体交渉の折にみられたように、組合はふたたび、戦闘的な賃金獲得をしめすようになった。両部門では、71年には、ストライキの行使をふくむ激烈な対決があった。けれども、労使協調行動は今日までも存続している。最近では、賃金妥結をふたたびガイドラインのワクのなかへ連れ戻そうという、政府と経営者の共通の努力が実ったようである。だが、9月ストライキとそれに続く賃金係争は、組合のジレンマをあらわしている。「組合が国家の経済政策のなかで期待される役割を受け入れ、国家と協力をすると、組合は自分のメンバーとコンフリクトをひきおこすことになりかねない。ところが、組合が賃金労働者の活動中枢としての役割を志向し、労働者層の政治的分子と協力すると、組合は国家の経済政策と必ずコンフリクトをおこすことになる」。⁽²⁾

ただ、いずれにしても、政府の所得政策の展開にあたっては、経営者陣営だけではなく、是非とも組合がわの協力が必要である。ところが、組合が政府の

所得政策に協力することになると、役割コンフリクトのために、内部での緊張がたかまることは十分に予想される場所であって、西ドイツの労使協調行動のケースはこうした事態を、よくしめしていると思われる。けれども、現代産業社会でしめる組合の大きな地位からすると、それが今日の経済運営上生じる、所得政策的な要請に全く応えないままですむ、とは考えられない。ここにも、組合の大きなジレンマのひとつがあるわけである。

ところで、労使協調行動のワク組を通じ所得政策を展開しようとするとき、西ドイツのような労使関係システムでは、別の意味においてひとつの制約が生じる。そこには、労使協調行動の作用をゆるめ、うすめてしまう事態があるのである。この点を補足しておきたい。西ドイツの賃金の経験事実についていえば、労働協約で規定された賃金と企業において実際に支払われる賃金とは、いうまでもなく同一ではない。これは賃金ギャップ (wage gap) と賃金ドリフト (wage drift) という概念で説明される事態である。賃金ギャップとはまず、協約賃金水準からの実際賃金水準の相対的ないし絶対的なズレである。賃金ドリフトは、賃金ギャップの変化を意味する。だから、賃金ドリフトのほうは動的な大きさ、ないしはプロセス量をあらわす。

いずれにしても、こうした問題は多分に、西ドイツの労働協約の性格から出てくるもので、労働協約がひろい領域をカバーするためである。⁽³⁾ 要するに、協約賃金のフレキシビリティの問題である。「交渉レベルがたかいほど、協約妥結内容の構造的・機能的な非融通性は大きくなり、したがって、ドリフト傾向 (propensity to drift) も大となる」。⁽⁴⁾ 賃金ギャップは多かれ少かれ平均的でグローバルな状況を志向した協約を、個別企業の諸条件に適応させるなかで生じる。この適応プロセスは団体交渉の手続のワクのなかでなされるのではない。むしろ、産業の一般的賃金ギャップは、多数の個別企業でのプロセスなり、企業の賃金政策的イニシアティブの結果である。そして、これが個々の労働者や労働者グループの賃金改善につながる。これが第一次ドリフトである。ところが、第二次ドリフトが生ずる。すなわち、一定労働者グループに対する賃金アップが、他の部門の労働者の賃金のアップとなって、拡大される場合である。それだけではない。ある企業で生じた賃金ドリフトは、あるタイム・ラグをもって、他の企業、産業部門、

他の産業部門にも波及する。

個々の産業部門での定期的な賃金交渉のサイクルとはちがって、企業での賃金交渉は継続的プロセスだといわれる。賃金形成の全体プロセスは、中央の賃金交渉の妥結で終るのではなく、企業でのいわゆる経営的賃金形成のプロセスがこれに続くわけである。労働協約の妥結が、利益の平均のところを志向し、個別企業の特異な状況とか条件を考えないのに対し、企業面では、つぎの2点が問題になる。すなわち、まず平均利益を上回る企業には、追加の支払能力がある。おそらくその労働者の交渉力に応じ、また労働市場状況により、追加的賃金の額がきまる。この賃金ドリフトは、平均をこえる企業利益をめぐる労働者と経営者との配分コンフリクトの結果である。つぎに、中央集中型の交渉システムでは、賃金形成は詳細には規制できない。個別企業の特異性に合わせて、賃金技術上の諸問題がおこる。個別企業でのこうした賃金ドリフトに大きな影響力をもっているのが、その経営協議会 (Betriebsrat) である。たしかに、経営協議会は経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) の規定によると、賃金交渉をやる権限がなく、労働闘争の手段を用いることもできない。だが、「……経営協議会に交渉の権限がないとしても、経営協議会は実際には、企業の賃金支払実務と労働条件に著しい影響力をもってきた。経営協議会は労働者の不満をあらわし、作業休憩時間について交渉し、作業目標、割増金、賃金刺激を左右できるので、それは賃金ドリフトに明白な作用を及ぼす」。⁽¹⁾

西ドイツの今日の労使関係は、中央的な団体交渉と個別企業での労使交渉という二重利害代表システムを通じ展開されている。しかも、後者の比重はたかくなりつつある。たとえば、賃金ギャップは拡大の傾向があり、それに応じて、協約賃金のウエイトは低下するこうした状況では、組合の協力を取り付け、所得政策を展開するとしても、効果は十分にあがらない。個別企業の経営者や経営協議会も巻き込まなければ、十全ではない。しかし、それはほとんど不可能に近い。それどころか、組合が労使協調行動の足カセを課せられているため、個別企業のレベルにおいて突破口がもめられる。個別企業では、ワイルド・ストライキの圧迫や、経営上の必要性から、追加の賃金支払がおこなわれる。とくに、収益力のある企業では、賃金ドリフトの可能性が大きく、この点から、労使協調行動を通じて出てきた賃上げには実質的に上積みがなされるわけである。

注(1) Körner, a. a. O., S. 13.

(2) Jacobi, a. a. O., S. 133.

- (3) この点については、つぎを参照されたい。二神稿，西ドイツにおける団体交渉と共同決定——二重利害代表システムの形成，日本労働協会雑誌，第 231 号。
- (4) E. Teschner, Zentralisierte Lohnpolitik und betriebliche Lohnbildung, in: Gewerkschaften und Klassenkampf, S. 137.
- (5) Teschner, a. a. O., S. 139 f.

本研究は早稲田商学研究基金の交付を受けておこなった研究成果の一部である。同基金の交付を受けたことについて衷心より謝意を表したい。