

## 視点

# 課題に焦点を当てた組合費配分構造効率化を — 日独の労組財政構造の示唆するもの —

No.178 2003年12月

連合加盟の42産別（620万人）、571単組（242万人）の労働組合費の現状が連合と連合総研の共同調査（「第14回労働組合費に関する調査報告」）で明らかにされた。組合員数の急減と賃金の停滞が労働組合財政を逼迫させている姿が如実に示されているが、もう一つ、第2次世界大戦後の日本における労働組合研究が日本の労働組合の特質として析出した「企業別組合」という側面を改めて考えさせられた。

労働組合の組織構造は、その発揮する機能に応じて、また各国の歴史的経緯のなかで、特質を持ちながら固められてくる。日本の労働組合は、戦前に確固たる社会的地位を占めるまでに発展することなく、戦争に向かって機能を停止し、戦後、日本社会の民主化の潮流に乗って「雨後の竹の子のごとく」事業所別に組織されることとなった。

その後、日本国内に複数事業所をもつ大企業労働組合では、企業レベルで事業所労組の連合体としての企業連として整理が進められたり、企業レベルで単一の労働組合として再編が進められたが、組合員が直接加盟する組織は企業という範囲を超えることはなかった。そのため、産業別労働組合の組織構造も企業単位の労働組合の連合体という構造をとることとなり、直接組合員を加盟単位とする産別は例外的であった。

そして、その産別労組を加盟単位として、日本のナショナルセンターたる連合が構成されている。

こうした日本の労働組合の組織構造を反映して、財政構造も、組合員が支払う月々5千円強（月額賃金の1.69%）の組合費がまず企業レベルの労働組合にストックされ、その約1割（5百円強）が産別財政の収入となり、そこから85円の連合会費が負担されるという構造となっている。この単組からナショナルセンターへの組合費配分は、連合結成前の4団体時代も現在も大きな変化はない。

一方、ドイツの労働組合をみると、企業・事業所レベルの労働組合というのではない。労働組合は産業別に企業・事業所の外に組織されている。例えば、IGメタル（ドイツ金属労組）では、組合員が直接IGメタルに加盟する。市町村レベルに組合事務所（支部）があり、組合員はそこを通してIGメタル組合員としての権利義務を行使する。

州レベルに地方本部が設置されており、賃上げ交渉など労働協約をめぐる団体交渉は州レベルで使用者団体との間で行われる。この州レベルでの団体交渉は、IGメタル本部の強力な指導のもとで行われ、時には、交渉が合意を得られないほど難航した場合には、中央で、IGメタル会長と金属連盟（ゲザムトメタル＝金属産業の使用者団体）会長のトップ会談で収拾されることもある。

このように、IGメタルの組織構造は一元化され中央集権化されている。そのため、財政構造も中央集権化されている。組合員は総月収の1%の組合費を支払う。2002年の平均月額組合費は14.28ユーロである。年金生活者や失業者の組合費は軽減される。IGメタルには55万3千人の年金生活者、30万3千人の失業者が加盟している。264万人の全組合員数のうち1%の組合費を払っている組合員数は169万人で、100万人弱が組合費を軽減されている。このため、1%を支払っている組合員の平均月額組合費は20.34ユーロと、全体平均よりも6ユーロほど高くなる。

IGメタル財政は大きくは、組合活動本来の財政と組合資産管理企業の財政の2つによって構成される。前者の財政規模（2002年）をみると、446百万ユーロの組合費収入、457百万ユーロの総収入である。支出項目でもっとも大きいのが支部への交付金で

157百万ユーロ（総支出の32%）を占める。支部への交付金は基本的には定額の基本金額と支部所属組合員数によって決められる。それが支部の活動資金となる。

支出項目には、規約に定められた共済給付があり、総額は44百万ユーロ（9%）であるが、その中には「ストライキ・ロックアウト補償」（12百万ユーロ）、「年金給付」（12百万ユーロ）、「死亡給付」（10百万ユーロ）、「救貧給付」（1百万ユーロ）、「自由時間事故補償」（6百万ユーロ）などの給付項目がみられる。日本では別枠で設定されることの多い費目が、IGメタルでは1%の組合費に含まれている。

ドイツ労働組合総同盟（DGB）には55百万ユーロ、国際金属労連（IMF）には150万ユーロ、欧州金属労連には44万ユーロなど、他団体納入金が57.5百万ユーロ（12%）ほどになる。

日本の労働組合費の配分構造と比べると、ドイツの場合、産別レベルでの中央集権化のため、構造がシンプルであるように見える。また、1%という組合費の水準も、日本の1.69%と比べて低く見える。

ただし、ここで留意しなければならないのが、企業・事業所レベルの活動である。日本の場合、このレベルの活動が組合費によって賄われているのに対して、ドイツでは従業員代表という労働組合とは異なる事業所内組織が活動を担い、その費用は企業が負担しているということである。日本とドイツを比べて、この事業所内活動のかなりの部分は重なり合っている。ドイツでは賃金水準、賃金格差の基準、労働時間の長さなど労働条件の大枠は企業外の労使間で決められるが、この基準にもとづいて、事業所内の具体的な労働条件を決めるのは、従業員代表の役割である。

労働組合費の配分構造は、労働組合の構造とその担う役割を支えるものであり、両者は表裏の関係にあるといえる。従って、労働組合財政逼迫という現下の状況に対しては、組織構造とその機能を見直すなかで、労働組合に問われている課題解決に焦点を当てた配分の効率化が求められよう。