

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第27巻第2号通巻290号

連合総研レポート

2014年2月号

No.290

## CONTENTS

特集

### 集团的労働条件決定システムの国際比較

#### ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面

～一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に

毛塚 勝利…………… 4

#### フランスの労使交渉システムと賃金決定の課題

松村 文人…………… 9

寄稿

#### 韓国における労働組合の変容と労使交渉の課題

安 周永……………13

巻頭言……………2

#### 「底上げ」の原資はどこから？

視 点……………3

#### 新たな第2のセーフティネット 生活困窮者自立支援制度の実施に向けて

報 告……………18

#### 2014年度日本経済の姿(改定)

最近の書棚から……………22

翁貞瓊・禹宗杭 著

#### 『中国民営企業の雇用関係と企業間関係』

今月のデータ……………23

厚生労働省「平成 25 年民間主要企業年末一時金  
妥結状況」(2014 年 1 月 17 日公表)

#### 年末一時金は、夏季一時金に続き 前年比2%台後半の増加

—為替レート、公共事業増の好影響を受けた産業等で妥結額が伸長—

事務局だより…………… 24

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

# 「底上げ」の原資はどこから?

龍井葉二  
連合総研副所長

年末から年明けにかけて、二つの労組の春闘集会に参加する機会があった。2014春闘に向けて前向きな要求、あるいはスト設定を背景にした交渉力の強化を訴えたところ、さまざまな反応が返ってきた。

A労組の集会では、ある大手組合の役員曰く。「そうはいつでも、組合員はそんなに高い賃金引き上げを求めているのではないか」。

B労組の集会では、ある中小組合の役員曰く。「そうはいつでも、今の状況ではストライキのデメリットの方が大きいのではないか」。

この二つの発言だけで一般化するのは危険だが、業績に比較的余裕のあるはずの大手組合は要求に消極的、賃金引き上げに切実感を持っているはずの中小組合は戦術に消極的、という傾向が垣間みえる。

こうしたミクロの状況には、それなりの根拠があり、それが「合成の誤謬」を生んでいるという指摘は幾度も繰り返されてきた。では、どう打開するのか。

その方策こそ、他ならぬ「春闘」という共闘であった。日常の「労使協議」とは次元を異にする「団体交渉」。単に事前ないし事後にストを構えた緊迫感溢れる交渉という戦術にとどまらず、企業という日常の枠を超えて、それぞれの労組がヨコに手を結び、支援し合う。そして「相場」を形成する。それが、組合のない職場へ、さらに公務員賃金へ、最低賃金へと波及する社会的なメカニズムに他ならない。

ところが、そのことが必ずしも自明でなくなっているらしい。いくつかの労組へのヒアリングでは、労使協議と団体交渉の区別、あるいは労使協議の団体交渉への切り替え、といったものが不明確になっていることが浮き彫りになっている。

また、ある地方連合会役員の話では、大手組合の賃上げ交渉結果を早期に地場組合に流すということについて、「なぜ必要なのか」という「率直な」疑問が寄せられたという。そうした状況を克服していく上で、昨年末の政労使合意は、マクロの視点を共有するという意味で一つ

の足がかりになることが期待される。

例えば、2013春闘においても、就任間もない安倍首相から「賃上げ発言」が飛び出し、業績最高益のコンビニ業界がさ

い先よいスタートを切ったようにみえた。だが、そうした動きは月例賃金の改善には結びつかず、一時金にシフトしていくことによって、非正規労働者や中小企業労働者の賃金引き上げには必ずしも連動しなかった。

連合は2014春闘方針のなかで、「月例賃金」へのこだわりと「底上げ」を強調している。物価の上昇も背景に、昨年とは違う「結果」を出せるかが問われている。

そこで冒頭の二つの組合役員の発言である。この「乖離」は、果たしてマクロの論理だけで埋めることができるのか。前述の波及メカニズムが機能不全に陥っているのだとすれば、共闘を通じた底上げはどうすれば可能なのか。

ここで出てくるのは、大手→中小、正規→非正規への再配分という考え方である。いわば「労労再配分」ともいえる方針は、もちろん可能であり、実際に実施された例もある。しかし、その前提として不可欠なのは当然のことながら「労使再配分」であり、格差是正と底上げのための原資を、きちんと使用者側に負担させることである。

いま大企業を中心に資金の貯蓄過剰が続いているが、それは非正規労働者も含めた労働生産性、あるいは賃金抑制を余儀なくされている取引先企業の労働生産性の成果であると考えれば、それを非正規労働者や取引先企業労働者に適正に配分するのは当然のことだろう。つまり、大手企業における労使交渉は、当該企業の正社員にとどまらず、そうした再配分という社会的使命を担っていると考えるのもいいだろう。例えば、大手組合の獲得した一時金の原資を、非正規労働者の賃金や取引先企業の単価や賃金に配分する、というのも一つの方策かも知れない。

いずれにしても、マクロの政労使合意が底上げという「結果」に結びつくには、これまで以上に「共闘」のあり方が問われている。そのことを冒頭の二組合は教えているように思われる。

# 新たな第2のセーフティネット 生活困窮者自立支援制度の実施に向けて

昨年、臨時国会の最終版の12月6日、生活保護改正法案とともに、生活困窮者自立支援法案が可決・成立した。

この生活困窮者自立支援法は、「生活保護に至る前の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための措置を講ずる」ものである。いわば、第1のセーフティネットである「雇用」（雇用保険等）と第3のセーフティネットである生活保護制度との間の第2のセーフティネットとして創設された。

この制度創設の背景には、グローバル化による厳しい雇用情勢や世帯構造の変化、地域のつながりの希薄化など、国民が貧困に陥るリスクが高まってきた現状がある。生活保護受給者は2013年10月には約216万人（保護率1.7%）まで増加し、過去最高を更新し続けている。しかも、被保護世帯の割合を10年前と比較すると、「高齢者世帯」は横ばい、「傷病・障害者世帯」や「母子世帯」の比率は低下しているが、稼働年齢層である「その他の世帯」は8.5万世帯（9%）から28.9万世帯（18%）へと3倍強に増加している。その生活保護受給世帯のうち、25%（母子世帯は4割）の世帯主が出身世帯も生活保護を受給している（貧困の連鎖）。

また、雇用労働者に占める非正規労働者も35.6%（15-24歳代では男47.2%、女53.6%：2013年）まで増加し、しかも、非正規労働者の多くが、不安定・低賃金労働に置かれ、被用者保険からも排除されている。加えてニート（60万人）、引きこもり（26万世帯）、中学高校の中退・不登校者も増加している。

その結果、所得格差が拡大し、相対的貧困率（全世帯の所得の中央値の半分（2009年実質112万円）未達の世帯比率）も16.0%まで上昇している。とくに、わが国の1人親（母子）世帯の貧困率は先進国の中では最も高く（2009年：50.8%）、子どもの貧困率は、当初所得よりも再分配後のほうが高くなるという「逆転現象」も生じている。

このような社会経済の大きな変化を背景に、生活保護制度では対応しきれない生活困窮者の自立支援制度として創設された。同制度に対しては、生活保護を受

給すべき人が「水際作戦」で排除（同制度をタテに申請窓口で拒否）されるとの批判もある。しかし、生活保護制度だけでは、現在の貧困の連鎖等に十分に対応できない。その意味で、従来、空白であった生活困窮者支援に対するセーフティネットとして新たに法制度化された意義は大きい。

同制度は、2015年4月から福祉事務所設置自治体において、「必須事業」（①自立相談支援、②住居確保給付金）と「任意事業」（③就労準備支援、④一時生活支援、⑤家計相談支援、⑥学習支援事業）を実施することになる。さらに、都道府県知事による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定制度も設けられた。

これにより、連合等が強く主張してきた求職者支援制度の恒久化（2011年10月施行）と生活困窮者支援、住居確保給付金（住宅手当）などが制度化され、第2のセーフティネットとしての枠組みが整備されることになった。

課題は、必須事業の国庫負担割合が3/4、任意事業の③、④が2/3、⑤と⑥が1/2となっているため、予算的制約で、任意事業を実施しない自治体も出てくる恐れがある。また、住居確保給付金事業を除いて、民間事業者（社協、NPO等）に委託できるが、地域でこの事業を担える民間事業者がどれだけあるのか。自立相談支援は、アウトリーチ（紹介、訪問・巡回活動等）、伴奏型支援による早期発見・支援、「包括的かつ継続的支援」（就労+福祉、住まい、家計再建、教育等）を基本とするため、それらを担える人材確保、自治体庁内や関係機関との連携体制が大きな課題であり、自治体間でバラツキが出る恐れがある。

そのため、これらの制度創設を求めてきた連合なり労働組合として、また、労働組合の周辺関係者にも対象者がおり、次代を担う子ども・若者支援、つながり・支え合いのコミュニティーづくり等の視点からも、2015年度からの支援事業の円滑実施に向け、各自治体に働きかけていく必要がある。合わせて、労福協やNPO等とも連携して労働組合自身がこれら次代の組合員のため、支援事業に積極的に係わっていくべきである。

（連合総研主幹研究員 小島 茂）

# ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面

～一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に

毛塚 勝利

(中央大学法学部教授)

## 1 はじめに

ドイツの二元的労使関係システムは、安定かつパフォーマンスのよい労使関係として、労使ともに肯定的に評価してきたといえる。実際、EU統合でもっとも恩恵を被ったといわれ、安定した経済成長をとげ、かつて10%前後あった失業率も低減、2012年には失業者数289万人、失業率6.8%と、1992年以来の低水準となっている<sup>1</sup>。

しかし、その一方で、ハルツ改革に代表される労働市場政策もあり、低賃金労働者や不安定雇用労働者の拡大等、日本と同様の問題も顕在化してきた。2010年現在、3446万人の雇用労働者のうち、非典型労働者が就業者の37.6%を占め<sup>2</sup>、低賃金労働者(賃金の中間値の3分の2以下の稼得者)は、1995年には559万人であったものが、2011年には809万人とこの15年に5割も増えている<sup>3</sup>。また、労使関係をみれば、1990年代初頭には35%だった労働組合組織率は18%まで下がり、かつては9割を超えていた労働協約のカバー率も、2012年では、旧西地区では全体の60%、旧東地区では48%まで低下<sup>4</sup>する等、協約システムのほころびが見えはじめている。

このため、ドイツの労働組合は、2000年代半ば以降、労働協約の一般的拘束力宣言制度の改革と法定最低賃金制度の導入、派遣労働や請負労働の規制等、低賃金・不安定労働者の拡大を防止するための政策的対応をもとめてきたが、昨秋9月の連邦議会選挙によってCDU・CSUとSPDの大連立政権が登場し、新たな局面を迎えることになった。11月27日の連立協定(Koalitionsvertrag)で、これらの問題への対応が明記されたからである<sup>5</sup>。

本稿では、このうち、一般的拘束力宣言・最低賃金制度と派遣労働問題に焦点をあて、

最近の政策的動向を紹介することにした<sup>6</sup>。

## 2 一般的拘束力・最低賃金制度の改革

### (1) 一般的拘束力宣言制度

#### (a) 実情と後退の要因

協約システムの弱体化は、ひとり労働組合の組織率の低下だけに起因するわけではない。労働協約の機能低下ということでは、使用者団体の変化も見逃せない。労働協約の適用を回避すべく90年代以降「使用者団体からの逃亡」が進んだため、使用者団体は、構成員でありながら協約拘束力をうけない、いわゆる協約非拘束会員制度(OT)を導入した。このため、使用者団体に加盟しながら協約拘束力を受けない使用者が増加し<sup>7</sup>、産別協約の適用が減少する結果にもなっている。

もうひとつは、一般的拘束力宣言の減少である。1991年には、408の労働協約が一般的拘束力を宣言されていたが、2000年代半ば以降、約240前後に低下している。2005年以降、13年初めにはわずか239の産業労働協約しか一般的拘束力を有しておらず、これは全産業労働協約の1.7%に過ぎない数字である。また、一般的拘束力を受けた労働協約は、かつては、小売業や建設業を含む17業種に及んでいたが、2013年現在では、リボン織り工、理髪業、ホテル・飲食店業、警備業の4業種にとどまり、その適用労働者でいえば、労働者の2.1%にとどまる<sup>8</sup>。

一般的拘束力宣言が減少した原因は、組合組織率の低下で、協約適用対象労働者50%要件を満たすことが困難になったことのほか、宣言には労使団体の中央組織の代表が加わる協約委員会の承認が前提となるが、使用者団体が拘束力宣言に消極的になったことである。協約当事者である業種団体の政策転換と



いうより、使用者団体のナショナルセンターであるドイツ使用者連盟（BDA）が拡張適用に消極的な政策をとったことが大きいといわれる。

**(b) 改革をめぐる議論**

このような実情から、最低賃金制度とならぶ政治的課題として、組合のみならず、各政党も改革案をまとめている。共通するのは、要件の見直しである。一つは、適用労働者比率の見直しで、緑の党は協約適用労働者の50%要件を40%に引き下げる案であるが、SPDはDGBと同様に、右要件そのものを撤廃して、「公益性」要件だけにする案である。そして、この「公益性」も抽象的で内容的に不透明な点があるため、DGB案は、①「協約自治および協約制度の機能を安定化、②適正な賃金・労働条件の達成、③労使共同設置にかかる社会政策的機能をもつ制度を確保・維

持、④社会的水準の確保と不正競争の回避のために適切であることを列挙し、一般的拘束力の「公益性」を具体化することを求めている<sup>9</sup>。

もう一つの改革の柱は、中央の使用者連盟が産別の使用者団体の意向と関係なく、協約委員会で一般的拘束力宣言に反対してきた経緯を踏まえて、協約委員会のありかたを変えるものである。協約の拡張適用を求める協約当事者を協約委員会に諮問委員として参加させるとともに、協約当事者一方の申請にかかる場合には協約委員会の同意を必要とするも、双方の申請の場合には過半数でなければ拒否できないようにするものである。

左派党（Linke）は、さらに、「労働協約の代表性（Repräsentativität）」という新たな概念に置き換え、代表的労働協約であれば、一般的拘束力宣言ができるようにしている。

一般的拘束力宣言制度の改革案

		緑の党	左派党	SPD	DGB
労働協約法	協約拘束力の比率要件	50%を40%に引き下げ	-	比率の削除	比率の削除
	協約委員会の構成	業種代表者の補充	-	業種代表者の補充	業種代表者の補充
	協約委員会の役割	-	-	諮問機能	宣言の拒否は過半数でのみ可能
労働者配置法	公益性の明確化	○	-	-	○
	すべての業種に拡大	○	○	○	-
	地域協約への拡大	○	○	-	-
	全賃金表の拡大	-	○	○	-
その他	-	代表的協約に自動的に一般的拘束力を認める（対世効）	-	-	

出所：T.Schulten/R.Bispinck（注6）S.763

**(c) 連立協定の改革案**

連立協定の改革案は、上記のSPDの案に近い。50%要件は不要とし、「公益性」が存在すれば良いものにするのである。そして、公益性の内容として、①協約当事者が共同で設けている制度（社会基金）の機能性を確保する場合、②経済的発展の偏りを是正するための協約の規範設定の効率性を確保する場合のほか、③50%以上の協約拘束力があるとの協約当事者の主張が信ずるに足りる場合をあげている。

また、協約委員会について一般的拘束力宣言の申立てをする協約締結当事者を協約委員会に関与させる方向で検討すること、労働協約法にもとづく一般的拘束力の審査と労働者配置法・労働者派遣法にもとづく法規命令の審査の管轄を労働裁判所に統一することを確

認している。

**(2) 最低賃金制度**

協約制度の改革以上に、政治的争点になったのは、法定最低賃金制度の導入問題である。一般的拘束力宣言制度が機能すれば、法定最低賃金は不要かにみえるが、そうとはいえない事情がある。まず、同宣言は労働協約があることが前提だが、協約のない産業があること、また協約があっても、国外企業に雇用されドイツで働いている労働者には、使用者が協約拘束を受けないためドイツの労働協約は適用されないし、一般的拘束力宣言によってドイツの労働協約をそのまま（すべての賃金等級で）拡張適用することは、国外企業の労働者に対し国内の労働条件の適用を強いるもので、国外企業の「サービス提供の自由」を

侵害するとの評価を受ける可能性があるからである<sup>10</sup>。それゆえ、近年の最低賃金制度の導入議論は、市場統合以降、建設業等で増大した、国外企業が雇用する労働者をめぐり始まったといつてよい。

#### (a) 労働者配置法による最低賃金制度と適用産業の拡大

かかる労働者に対する最低賃金の設定は、一方で、国内労働者の労働条件の引き下げ圧力にさらされるドイツ組合や競争力を失う国内企業の利害、他方、進出機会の拡大を求める国外企業やそれを支える送出国、さらには、雇用機会と労働条件の改善を求める国外企業の労働者の利害とが複雑に錯綜するなかで難航する。

1996年に制定された労働者配置法（AEntG労働者送出法、越境的労働者配置法ともよばれる）は、国外企業に雇用されドイツで就労する労働者に対して、建設業で労働協約が締結された場合、協約賃金の最低等級の賃金に一般的拘束力を与え最低賃金とするものであった。ただ、ここでも、産業レベルの労使が求めても中央組織のドイツ使用者連盟（BDA）の反対で実現することが困難な事態が生じたため、1998年改正では協約委員会の同意手続きを経ることなく、労働社会省の法規命令で宣言をだせるようにするとともに、法規命令による最低賃金は、それを下回る労働協約の効力を排除するようにした。さらに、2009年改正では、「国境を越えて配置される労働者および通常国内で就業する労働者の強行的労働条件に関する法律」と名称を変え、国内労働者をも対象とする法律に性格を変え、適用対象産業を拡大するとともに、一般的拘束力要件から協約適用労働者の50%要件も外して、協約当事者双方の申立てを前提に「公益性」のみを要件とした。その結果、2014年1月現在、建設業や廃棄物処理業、建物清掃業、介護職等の10業種180万人に同法にもとづく最低賃金が適用されている<sup>11</sup>。

#### (b) 最低労働条件法における最低賃金制度の改革

2007年、前回の大連立政権のもとで1952年最低労働条件法（MiArbG）の改正も行われた。労使団体や労働協約がなく、一般的拘束力宣言の余地がない産業には、法規命令で労働条件を設定できるとしていた同法は、戦後一度も使われたことはなかったが、それを最低賃金に特化して現代化しようとしたものである。

同法によれば、まず、連邦労働社会省に設置される常設機関の本委員会（委員長のほか

委員6名で構成、うち労使の中央組織の推薦は各2名）で、「社会的・経済的影響を包括的に考慮」して、当該産業部門に「社会的歪み（soziale Verwerfungen）」があるときに、最低賃金の設定・変更を決議すると、当該部門に専門委員会（委員長1名と当該業種の労使代表各3名で構成）が設置され、そこで適正な最低賃金を決め、連邦労働社会省の提案に基づき連邦政府が法規命令をだすことになっている。しかし「社会的歪み」の概念が抽象的であることもあって、改正後も同法にもとづく最低賃金は決定されていない。

#### (c) 連立協定の改正案—法定全国一律最低賃金の導入

ドイツの最低賃金制度には、このように、協約法の一般的拘束力宣言、配置法や最低労働条件法の最低賃金と多様であるが、このほか「サービス提供の自由」との抵触問題を抱える公契約における協約遵守法<sup>12</sup>、さらに、後でみる労働者派遣法における最低賃金がある。労働組合は、この間、このようなパッチワーク細工の産別最賃ではなく、全国一律の法定最低賃金をもとめる運動を展開、昨秋の連邦議会選挙の中心的争点となった。

今回の連立協定は、既述の一般的拘束力宣言制度の改革に加えて、①現在業種が限定されている労働者配置法の産別最賃の業種限定を止めすべての業種に拡大するとともに、②法定の全国一律最賃を設けることを明記している。この法定の全国一律の最低賃金は、2015年1月から8.5ユーロにするものであるが、当該産業の代表的協約当事者による労働協約であれば、2016年12月31日まではこれと異なる定めができる等、一定の経過措置（2017年1月1日からは例外なし）をおいている。配置法による現行の産別最賃には、これを下回る業種があるが、そのかぎりで認められることになる。

最初の法定最低賃金8.5ユーロは政治的決定だが、その後は、一定の間隔で、協約当事者の委員会（Kommission）で審査し、必要に応じて調整のうえ、国が法規命令で一般的拘束力をあたえる（次回は2017年6月）もので、右委員会は、労使の中央組織によって指名される各3人の委員と労使の中央組織の推薦による投票権をもたない学識経験者各1名の計8名で構成され、これに、委員長が交互に任命されるかたちで加わる。詳細は、すべての産業の労使との対話のうえ、法律<sup>13</sup>で定めることになっているが、いずれにせよ、配置法にもとづく全国産別最賃と全国一律最賃がドイ

ツに登場することになった。

### 3 派遣労働政策の新たな展開

#### (1) 派遣労働の法的枠組みとその変遷

ドイツの派遣労働は、当初から職種限定のない3か月のテンポラリー派遣として、しかも、派遣期間と雇用期間を同一にする期間同調（日本的に言えば登録型）を禁止することで、つまり常用型を前提に出発した。登録型の専門職派遣として出発した日本とまさに逆である。しかし、その後、1990年代後半から規制緩和が進み、とりわけ、2003年のハルトツ改革により派遣期間と雇用期間の同調禁止も派遣期間の上限規制も撤廃された。その意味では、ドイツの派遣労働の現在の法的環境は現在の日本と基本的に同じといってよい。相違点は、ヨーロッパ法共通の派遣労働抑制の基本的スキームである派遣先の比較可能な労働者との同一賃金原則が、法定されている点である（10条4項、派遣事業の許可要件として3条1項3号）。

もっとも、同一賃金原則に関しては、協約で異なる定めがある場合は、協約賃金でよいという例外が認められていることもあって、派遣会社の使用者団体がキリスト教労働組合（CGZP）との派遣賃金協約を使って派遣労働者の賃金を安く抑えていることが社会的に問題となり、2010年連邦労働裁判所が同組合の協約団体の協約能力を否定するという事件が発生することにもなった<sup>14</sup>。協約賃金による同一賃金原則の例外は、組合員として協約拘束力を受ける場合にかぎらず、協約に準拠した労働契約を締結していればよい（3条1項3号3文）ことになっていたこともあって、わずか組合員1300人前後の労働組合が締結した協約で、20数万人の派遣労働者の賃金が同一賃金の例外となったわけである。

このほか、ドラッグストアの各店舗の従業員を解雇して派遣労働者に置き換えた2009年のシュレッカー事件に代表される派遣労働の濫用が社会的耳目を集めたこと、さらに、2008年欧州派遣労働指令（2008/104/EG）との適合性を確保するため、2011年には、①派遣前に失業であった者の派遣を同一賃金原則の例外とする規定を削除し、②企業グループ内派遣にも同一賃金原則の例外を認めないことを明記し（3条3項4文）、③派遣労働者に対する最低賃金規制を入れる（3a条）等の改正が行われた。

#### (2) 労働組合の派遣労働政策の進展

労働組合の協約政策として注目すべきは、金属産業労働組合（IGM）が、2012年に3300

事業所87万人のストライキ態勢をとり、派遣企業の使用者団体および金属産業の使用者団体と結んだ協約である<sup>15</sup>。

#### (a) 派遣会社の使用者団体との協約賃金—同一賃金への段階的引上げ

派遣会社の使用者団体との労働協約で締結されたのは段階的賃金である。特徴的なことは、派遣労働者の協約賃金を6週間、3か月、5か月、7か月、9か月という時間の経過によってそれぞれ、15%、20%、30%、45%、50%上げるものである。その結果、たとえば、2012年11月現在の一番下の賃金等級は、8.19ユーロであるが、9か月後には、12.29ユーロとかなりドラスティックに上昇する。ただし、受入企業の比較可能な労働者の賃金が上限となる。この協約の意義は、法律上は同一賃金原則の例外となっている協約賃金の場合でも、派遣先労働者と同一の労働条件を確保する現実的な手立てとして、段階的な割増賃金を確保する方法をとったところにある。金属産業以外でも化学産業等で同様な割増賃金協約を締結している。

#### (b) 派遣労働者受入企業に対する協約政策—入口規制と18か月後の雇入れ義務

労働組合の協約政策として注目すべきは、派遣労働力を利用する金属産業の使用者団体と結んだ協約である。派遣労働が「派遣先企業における雇用と労働条件を侵害するものであってはならない」という一般原則のもと、派遣労働を使う場合は、基本的に一時的なものであること、つまり、投入に期間が設けられているか、事業所に職業資格の高い当該専門的労働者がいない場合、病気や出産のための代替、期間限定の受注増に対応するという要件が満たされる場合にのみ認める（2.2条）入口規制を行うとともに、派遣労働者の投入に関しては、従業員の採用にかかる従業員代表（BR）の同意に関する条文を適用（2.3条）し、同意を要件にしている。

また、「派遣労働者の派遣先企業への雇入れ」に関する規制としては、従業員代表との間で派遣労働者の雇入れに関して特段の事業所協定が締結されていない場合には、派遣労働者が投入されて18か月（3か月未満の中断は通算）が経つと派遣先は期間の定めのない労働契約を提供できるか検討を開始し、24か月（同）経ったら、期間の定めのない労働契約の締結の申込をしなければならない（4.1条）と、受入企業に派遣労働者の雇入れ義務を課している。

派遣労働者の派遣先企業での雇入れ促進



の手続的規制として、派遣労働の投入量と投入部門に関して、従業員代表への情報提供義務を定める(5.1条)ほか、派遣労働の投入期間が3か月を超えたときには、従業員代表の要請で当該職務への企業内募集をすること(5.2条)や、従業員代表は派遣契約を閲覧できるという規定(5.4条)を置いている。派遣先労働者との同一賃金の原則との関係では、派遣労働者に有利となる労働条件が派遣先にある場合には派遣元に通知する義務を派遣先に課している(6条)。

### (3) 連立協定による新たな派遣労働規制—最長規制と段階的賃金調整

先にみたように、2003年以降、派遣期間の上限規制を撤廃したが、今回の連立協定で、派遣労働を一時的利用にとどめる観点から、派遣期間を最長18か月とする上限を再び設けることにしたのが最大の改正点である。ただし、労働協約当事者は協約で、または、協約にもとづき事業所協定で、受入先の労働者の利益を侵害しないかたちで、例外的措置をとれる余地を認めている。このほかでは、①派遣労働者の賃金を遅くとも9か月後に同じにすること、②スト破りとしての派遣労働者の投入は認めないこと、③従業員代表の業務を容易にするために経営組織法上の人数要件に関しては原則派遣労働者数を参入することを定めている。18か月の上限規制と9か月の段階的賃金調整は、先の金属産業の労働協約を踏まえての法的規制ということができよう。

### おわりに

一般的拘束力・最低賃金制度の改革は、公正な労働条件の確保と協約機能の回復を同時にすすめようとするもので、ドイツ労使関係の現状を知るうえでは興味深い。労使関係の構造が異なるだけに直接参考になるわけではないが、市場統合時代の労使関係がかかえる課題とみれば決して他人事ではない。派遣法に関しては、日本が派遣労働者の保護を名目に上限規制をはずし間接雇用法へ転換させる本末転倒の議論をしているだけに、派遣労働が一時的労働であることの原点に立ち返り、再び上限規制18か月の導入を決めたことは注目されてよい。

- 1 BA, Arbeitsmarkt 2012, S.16
- 2 B.Keller/H.Seifert, Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität (2013) S.26ff. ドイツの非典型労働者には、パート労働者が920万人(26.7%)、有期雇用316万人(9.6%)、個人就業283万人(6.9%)、派遣労働者81万人(2.3%)のほか、僅少労働者(ミニ・ジョブ)700万人(20.4%)がいる。僅少労働とは、税・社会保険料が使用者の定率負担のみで、労働者は納入義務が免除されている月450ユーロ(2013年以降)以下の労働である。
- 3 低賃金労働者が多いのは、2011年現在で、ミニ・ジョブ(71.2%)、25歳未満の若年者(60.5%)、職業的資格の低い労働者(41.5%)、有期雇用労働者(40.9%)である。IAQ-Report 2013-01, S.6
- 4 事業所単位でこれを見ると、労働協約に拘束されているのは、旧西地区でも全体の34%、旧東地区では21%に過ぎない P.Ellgut/S. Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung, WSI-Mitteilungen, 4/2013, S. 281ff.
- 5 連立協定の労働政策には、「雇用機会の改善」としての積極的労働市場政策が、「良質な労働gute Arbeit」として「労働法の現代化」が掲げられ、協約拘束力・最低賃金、派遣・請負労働等のほか、協約統一性の確保等も含まれているが本稿で扱わない。
- 6 K.Brenke/G.G.Wagner: Gesetzliche Mindestlöhne, T.Schulten/R.Bispinck: Stabileres Tarifvertragssystem durch Stärkung der AVE, in:Wirtschaftsdienst 11/2013, S.751ff.,S.758ff. 連立協定の解説としてF.J.Düwell, Große Koalition: Mindestlohn und Autonomie der Tarifvertragsparteien, Der Betrieb Nr.3/2014 S.120ff. 比較的最近までの議論に関しては、最低賃金について、根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌593号(2009)84頁以下、齋藤純子「ドイツの最低賃金規制」レファレンス62巻2号(2012)27頁以下、派遣法の動向に関しては、川田知子「ドイツ労働者派遣法の新動向」法学新報(2012)445頁以下、高橋賢司「ドイツ労働者派遣法の改正について」季刊労働法242号(2013)57頁以下等が詳細である。
- 7 金属連盟に加盟する使用者会員は2005年に5881社であったが、2011年には6565社に増えたものの、協約拘束会員は4429社から3652社に減少している。M. Behrens, Arbeitgeberverbände –auf dem Weg in den Dualismus? WSI-Mitteilungen 7/2013 S.477.
- 8 前掲・T. Schulten/R.Bispinck論文 S.11.
- 9 Positionspapier des DGB Bundesvorstandes: Gewerkschaftliche Anforderungen an eine Reform der AVE von TV, 15.11.2012.
- 10 労働者保護とサービス提供の自由との相克を扱ったものとして、山本志郎「国外労働者配置指令(PWD)にみるEU国際労働法の課題」中央大学大学院研究年報41号(2012)105頁以下。
- 11 WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.75 (2013) S.26.
- 12 公契約条項の例としては、前掲・齋藤論文参照。
- 13 前掲・Düwell論文によれば、新法対応で最低労働条件法は廃止される模様。
- 14 緒方桂子「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」労働法律旬報1748号(2011)22頁以下。同、日独労働法協会雑誌12号(2011)21頁以下
- 15 シンポジウム「派遣労働者の待遇改善をめざして」労働法律旬報1780号(2012)16頁以下で紹介した。



# フランスの労使交渉システムと賃金決定の課題

松村 文人

(名古屋市立大学大学院経済学研究科教授)

## はじめに

フランスで労使交渉を通じて締結される協約には、下位レベルから、表のように企業内で締結される「企業別協約」、企業横断的に締結される「部門別協約」、産業横断的に締結される「職業間協約」、以上の三種類がある。

戦後フランスでは、企業を超えて産業別に締結される部門別協約が、協約の中で最も重要な役割を果たしてきた。国の労働政策・労働立法見直しの基礎となる労使合意として、最近とみに重要性を増しているのが、産業を超えて締結される職業間協約であり、ほとんどが全国協約である。企業別協約は、政府の誘導・促進策により2000年前後より急増している。

本稿では、企業横断的な部門別協約を中心に、フランスの労使交渉システムの特徴と実態を明らかにし、フランスのような産業レベル交渉が存在しない日本で、やや長い視点から考えなければならないことは何か、私見を述べてみたい。

## 部門別協約

部門別協約の「部門」(branche)とは、「産業」(industrie)や「職業」(profession)を指すといわれる。職業とは手工業(職人)や専門職の領域を指している。この部門には、産業、職業に加えて、産業の構成要素である「業種」を含める必要があると考えられる。以上の3領域の協約を、(1)産業別協約、(2)業種別協約、(3)職業別協約と呼ぶこととする。

(1)産業別協約は、化学(23万人)、繊維(7万7千人)、建設(従業員10人超、61万2千人)、陸上運送(64万2千人)、技術者・ソフトウェア・情報産業・研究者(69万7千人)などの領域で締結される。かっこ内は2009年12月31日時点での各部門の労働者数である。

(2)業種別協約は、銀行(26万4千人)、保険会社(13万5千人)、食料品等卸売小売業(65万人)、百貨店・大規模小売店(4万人)、都市公共交通(5万1千人)、ホテル・カフェ・レストラン(58万人)、ファーストフード(13万3千人)、民間病院(23万7千人)、派遣業(3

表 フランスの締結協約数(1980年代から2012年まで)

		1984	1990	1997	2003	2012
職業間 (部門別)	基本協約	4	8	8	3	8
	追加協約	43	41	37	63	21
計		47	47	43	66	29
部門別 (産業・業種・職業)	基本協約	42	28	23	30	38
	追加協約	822	877	588	854	1,187
計		964	905	611	884	1,225
企業別		1,066	4,481	11,787	18,000	24,788

(出所) MOURIAUX René (2009), *La syndicalisme en France*, PUF., Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La Négociation collective en 2012* より作成。

(注) MOURIAUX による表を統合し、2012年データを追加した。

万5千人)などの領域で締結される。

(3) 職業別協約は、パン菓子製造職人(12万6千人)、会計士事務所(12万8千人)、美容院(10万7千人)、調剤薬局(1万5千人)などの領域で締結される。

部門別協約は、部門内の労働者の労働条件の統一と改善を図ることを狙いとしている。2009年12月時点で、部門別協約は715の部門に存在し、1,540万人の労働者をカバーしている。部門別協約には適用者数が60万人を超えるものもあるが、1,000人未満のものも100ほどあり、多くの協約の適用者数は小規模である。部門別協約の交渉・締結はふつう全国レベルで行われる。2012年の部門別協約1,236件のうち、全国協約は816件、地域協約は272件、県・地区協約は148件で、全国協約が全体の3分の2を占めている。また、協約1,236件のうち、包括的な「基本協約」は39件のみであり、部門別協約の大部分は賃金、職業教育、協定の交渉・締結の条件のような特定事項に関する「追加協約」である。

自動車、電機、一般機械、造船、航空機などを含む「金属産業」の交渉レベルは、他の部門と違ってやや複雑である。金属産業では基本協約の交渉は全国レベルで行われてきたが、賃金交渉は地域、県、地区レベルに分かれて行われてきた。フランス経済の中心であり、「イル・ド・フランス」と呼ばれるパリ市とその周辺7県(労働者数29万人)では、現在も地域交渉が行われるが、大部分の地域では1県または2県合同の県交渉が行われる。また古くから石炭・繊維業で栄え、現在は自動車産業も立地する北部ノール県では、4つの地区交渉が行われている。なお金属の管理職・エンジニアの賃金だけは全国交渉で決定されている。

### 複数組合との合同交渉

部門別交渉における交渉主体は、産業、業種、職業別の経営者団体と労働組合である。フランスの労働組合は複数に分裂しており、1966年3月31日のアレテ(政令)が5つのナショナルセンターに対して全国レベルの「代表性」を認めてから、5組織に所属するすべての組合に無条件で交渉権が与えられてきた。5組織とは、CGT(労働総同盟、52万人)、CFDT(フランス民主労働同盟、45万人)、CGT-FO(労働総同盟・労働者の力、31万人)、

CFTC(フランスキリスト教労働者同盟、11万人)、CFE-CGC(管理職総同盟、8万人)である。かつこ内は2007年の推定組合員数である。部門別交渉ではふつう各ナショナルセンターに所属する5つの産業別組合が組合側の交渉主体となる。交渉は経営者組織と複数組合の代表が同時に同一テーブルに着く合同交渉の形態をとる。

フランスの部門別交渉では、産業、業種、職業に適用される「職業法」を審議・決定するという考え方が基本となっている。締結協約について、政府が産業全体への拡張適用を決定するのが一般的である。拡張適用の決定には、代表性を認められた経営者組織と労働組合が「同数委員会」において協約を交渉・締結する必要がある。組織率の低下や組合のいっそうの分裂を背景として、1990年代より組合の代表性や締結協約の有効性(正当性)が争点となり、新たな基準が検討されてきた。

組合の代表性については、2008年8月20日の「労使民主主義の刷新と労働時間の改革に関する法」が、企業内で行われる従業員代表選挙での各組合の得票率(支持率)を事実上最も重要な決定基準とし、部門別・職業間交渉では得票率が8%を超えることを代表性の条件とした。この基準に基づき代表性をもつ組合として認められたのは、これまでと同様の5組合であった。2013年3月末に政府が発表した代表性をもつ組合の得票率は、CGT 26.77%、CFDT 26.00%、CGT-FO 15.94%、CFE-CGC 9.43%、CFTC 9.30%である。また、協約の有効性(正当性)については、30%以上の得票率をもつ組合が締結しており、50%以上の得票率をもつ組合の反対がないことが条件とされた。

職業間協約にも少しふれておくと、「職業間(interprofessionnel)とは、「部門(産業)共通」という意味である。産業横断的に適用される協約であり、ほとんどは全産業に適用される全国協約である。交渉主体は経営者全国組織と労働組合ナショナルセンターである。2007年1月31日の「労使対話の現代化に関する法」は、労使関係、雇用、職業教育などの改正法案について、事前に政府および労使による「協議」(concertation)を義務付け、職業間協約がほぼそのまま法制化されることになったため、政策決定において職業間全国協約の重要性が増すことになった。

## 法と政府の労使交渉への強い関与

部門別協約の締結数が現在の水準まで増えたのは1980年代であり、ミッテラン政権(社共)による1982年の「オール労働法改革」を経たのちのことである。フランスの組合は8%と低組織率であり複数に分裂していて交渉力も強くないが、それにもかかわらず交渉がよく行われているのは、法や政府が交渉に強く関与しているためである。

戦後の協約交渉体制は1950年協約法により形成された。同法は、人民戦線政府の制定による1936年協約法が規定した「拡張可能な協約」を引き継ぎ、政府が労使のどちらか一方の請求に応じて、または自らの発意により招集する合同委員会において協約が交渉・締結されることを拡張の条件とした。労働法典は現在、政府が代表的な労使組織のうちの1組織の請求に応じて、または自らの発意により「合同同数委員会の開催を促すことができ」、さらに労使組織のうちの2組織の請求に応じて「同委員会を招集する」と規定している。

部門別の全国協約の効力が拡張されるには、協約は次の16のすべての条項を含む必要がある、①組合権の行使および労働者の意見表明の自由、②従業員代表、衛生安全労働条件委員会、企業委員会、③職務の格付けおよび技能レベルの決定に関する主要な要素、④技能資格のない労働者の職種別全国最低賃金および職種別に適用される賃金の計算に影響を与える要素のすべて、⑤有給休暇、⑥労働者の募集の条件、⑦労働契約の破棄の条件、⑧職業生活の全期間にわたる職業教育の組織と機能の様式、⑨男女の職業上の平等、報酬格差の廃止および不平等改善の措置。⑩～⑯は省略する。

また、現行法は、賃金などの特定事項に関する部門別・企業別交渉を労使に定期的に義務付けている。部門別交渉では、毎年1回、賃金に関する交渉が義務付けられており、現在、ほとんどの産業で毎年賃金交渉が行われている。ただし、義務付けられているのは交渉であって、合意(協約)が義務付けられているわけではない。3年毎の交渉が義務付けられているのは、①男女の職業上の平等保障措置および不平等解消の調整措置、②労働条件と雇用・能力予測管理、③障害者の職務統合及び雇用維持の措置、④職業教育および研修制度である。5年毎の交渉が義務付けられ

ているのは、①職務等級表、②労働者貯蓄制度、③男女の報酬格差を廃止するための措置である。

労使への交渉義務付けは、ミッテラン政権が1982年の労働法改革で導入し、当初は部門別交渉で賃金、職務等級表、企業別交渉で賃金、労働時間などに限定されていたが、2000年代に入り交渉事項が増やされた。交渉義務付けは1980年代以降の部門別、企業別交渉の増加・定着に大きな影響を与えたといっている。

交渉義務付けに加えて、政府は2000年前後より企業別交渉の促進策を採用した。1998年、2000年に制定された「週35時間労働法」(オーブリ法)は、企業別協約で時短による雇用の創出・維持(ワークシェアリング)を決めた場合、企業の社会保障費負担を軽減することを規定した。この立法により、前掲の表のように、立法の制定前後から賃金・雇用・労働時間に関する企業別協約が急増した。

## 協約の拡張適用

部門別協約は、締結によりまず締結組合に所属する組合員に適用され、同時に締結経営者組織に所属する企業の従業員にも適用される。さらにフランスでは、協約の効力が政府により産業全体に拡張されるため、協約は産業の全労働者に適用されることになる。

拡張手続きは、経営者組織または組合の請求に応じて、または労働大臣の発意により、「団体交渉全国委員会」の意見を聞いたのちに開始される。同委員会は、政府、コンセイユ・デタ(国务院)、代表性をもつ労使全国組織の代表などから構成される組織で、労働大臣に団体交渉発展のための措置を提言したり、政府法案への答申を行ったり、協約の適用を監視したりする、団体交渉に関する諮問、監視機関である。

フランスではほとんどの協約が拡張適用されるため、ほとんどすべての労働者が協約の適用下に置かれている。労働省の研究調査機関DARESによれば、2004年のフランスの協約適用率は98%(1997年は93%)であった。EUの専門機関Eurofoundに所属する「欧州労使関係観測所」(EIRO)によれば、フランスは協約適用率で組合組織率の高い北欧諸国を上回っている。フランスの組織率は日本やアメリカを下回り先進国で最低の水準にあるが、



協約適用率は拡張制度により先進国で最も高い水準にある。

部門別協約の拡張の例として、2013年3月25日締結の「金属産業パリ地域賃金協定」を取り上げてみる。協定の賃金表にはIからVまでの5つの学歴・資格水準があり、各水準には3つまたは4つの技能等級がある。等級数は計16である。水準Iは技能資格がない労働者、水準IIは技能資格保持者（高卒）、水準IIIはバカロレア合格者（大学入学資格保有者）、水準IVは短大卒、大学教養課程修了、上級テクニシャン、水準Vは大学卒以上に対応する。職種は、労働者、事務職・テクニシャン、職長など4つある。管理職・エンジニア職種については別の賃金交渉で決められる。

賃金表の等級ごとの賃金額は、月間151.67時間、週35時間を基本する年間保障賃金額で記載されている。賃金表の基準点である水準IIの等級I（P1）の賃金は、2013年で17,565ユーロであり、1ユーロ=140円とするとおよそ246万円である。P1賃金は今回の交渉で1.8%引き上げられた（前年の引き上げ率は3.4%）。金属パリ地域賃金協定は毎年政府により地域全体に効力が拡張され、29万人に適用される。同産業で働く有期契約労働者、派遣労働者も適用下であり、技能等級を基準に一般労働者を下回らない時間給が保障される。このように金属産業では、賃金協定とその拡張によりすべての労働者の賃金の平準化と引上げが図られている。

締結組合について付言すると、2013年協定はCGT-FO、CFTCの2組織のみ締結した。パリ地域金属賃金交渉では最大組合のCGT以外の2、3組合のみが協定を締結するパターンが長期間続いている。異議申立型の立場を採るCGTは一般に、交渉に初めから加わらないか、交渉の過程で席を立ったり、最後にサインを拒否したりすることが多く、CGT以外の部門別・職業間協約の締結率が7、8割であるのに対し、CGTの締結率は3割である。

### 日本の産業レベル交渉の展望

最後に、わが国の労使交渉の今後について少しふれておきたい。OECDによれば、わが国の協約適用率は組合組織率をやや下回る。2013年6月の推定組織率は17.7%であるから、協約適用率はこれより少し低いことになる。OECD内ではアメリカ、韓国をやや上回るが、

下から3番目である。しかも、わが国の交渉は、大・中堅企業の企業別組合が主体となり、対象を正社員に限定して、企業ごとにバラバラに行われており、産業内に数多くの協約が乱立している。他方、小零細ではふつう組合も交渉もない。そのため、賃金格差は企業規模間、雇用形態間、さらに男女間でもきわめて大きい。労働組合は長い間、産業内での賃金の平準化の目標を事実上放棄してきた。

たしかにわが国でも、繊維、金属機械、私鉄、海運などいくつかの産業では、比較的最近まで、産業別組合連合組織が交渉主体となって、賃金（賃上げ額）に関する企業横断的な産業レベル交渉が行われてきた。これらは統一交渉、集団交渉、連合交渉、対角線交渉と呼ばれた。こうした交渉を背景に、企業別組合から産業別組合への転換を構想する、私鉄やビールのような産業別連合組織もあった。しかし、今や産業レベル交渉は消え、産別化への志向も見られない。

注目されるのは、韓国での転換である。韓国の労働者は、日本と同様に企業別組合・企業別交渉から出発しながらも、1990年代より、企業別組合から産業別組合への転換の努力を積み重ね、2000年代に入ると、保健医療（病院）、金融、金属などを中心に、使用者団体との間で産業別交渉を開始した。産別化に続き産別交渉にも踏み出したのである。

連合も10年前、委託した「連合評価委員会」より、企業別組合主義の見直し、産業レベル組合機能の強化に関する提言を受けている。企業別交渉の限界を乗り越えるため、長期的な視点より、韓国をモデルとして、企業横断的な産業レベル交渉システムを構想することはできないであろうか。

---

#### 【参考文献】

- 松村文人編著（2013）『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係』旬報社
- 松村文人（2000）『現代フランスの労使関係—雇用・賃金と企業交渉』ミネルヴァ書房
- 労働政策研究・研修機構（2013）『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約』

# 韓国における労働組合の変容と 労使交渉の課題

安 周永

(常葉大学法学部専任講師)

本稿の目的は、韓国労働組合が労働運動の危機に直面し、どのように対応しているのかを検討し、労働組合の課題を明らかにすることにある。この作業を踏まえて、労働環境が類似していると言われている日本の課題についても簡潔に述べることにしたい。

労働運動の危機といっても、その実態は国によって異なる。すなわち、グローバル化が進み、国際競争が激しくなるなかで、労働組合の力が弱くなっているのは否定できないが、各国の労働組合の組織形態や産業構造などによって、危機の実態は異なっているのである。韓国の労働組合は、先進諸国との比較から見れば、日本と同様に企業別組織という異質な構造を持っているため、他の先進諸国とは異なる分析と対応が求められるであろう。以下では、このような問題意識から、韓国の労働組合の特徴、危機に対する労働組合の対応、労働組合の今後の課題を整理する。

## 1. 企業別労働組合と労働運動の危機

韓国においては、権威主義的政権の弾圧によって、労働組合の活動は制限され、その活動の範囲も企業内に限定されることになった。労働組合の活動を抑制する法律があったため、「労使自治」とは程遠い状態であったのである。1987年に「民主化」が行われ、労働組合の自由な活動が保障されると期待されたが、労働組合の活動を抑制する法律は依然として残されていた。たとえば、「複数労働組合」の禁止、第三者介入の禁止、政治活動の禁止を規定する法律は、1997年の法改正に至るまで残されていた<sup>1</sup>。複数労働組合の禁止は、既存の御用労組に反対する新しい労働組合の結成を防ぐ機能を果たしており、第三者介入の禁止と政治活動の禁止は、労働組合間および

労働組合と政党や社会団体との連帯を妨げるものであったため、これらの規定によって労働組合の活動が大きく制限されていたのである。

このような法律も手伝って、韓国においては労働組合が主に企業別に組織されてきた。労働組合の財源や人的配分が企業別労働組合に集中し、企業別労働組合の上部団体である産業別労働組合やナショナルセンターは、団体交渉の妥結や争議行為を決定する権限を持っていなかった。そのため、労働組合は必然的に全体の労働者の労働条件よりも、企業内待遇を重視するようになった。このような労働組合の構造に対する組織内部からの批判はあったものの、民主化に伴う労働組合運動の活性化と、1980年代末の好景気によって、労働環境は改善され、労働組合の構造の転換には至らなかった。しかし、労働組合は、1997年の経済危機に伴う環境変化に対応できなくなり、企業別労働組合の構造の問題点が浮き彫りになった（丁 2013: 294-308）。その問題点は下記の二点に整理できる。

第一に、経済危機に伴って雇用形態別・企業規模別の賃金格差が広がり、重要な労働問題になったにもかかわらず、企業別労働組合ではこれに対応できなかった。1997年の経済危機以降企業の構造改革が進められるなかで、整理解雇が行われると同時に業務の外注と請負が拡大した（横田 2012: 第4章）。その結果、「特殊雇用」の労働者（形式上自営業者であるが、事実上雇用関係におかれる労働者）、非正規労働者、零細企業の労働者は増加し、所得格差や賃金格差はさらに大きくなった。しかしながら、非正規労働者は大企業正社員の雇用調整弁とされ、また、特殊雇用の労働者には労働三権が認められず、これら

の人たちは労働組合からも排除されてしまった。劣悪な労働状況の雇用が増加しているにもかかわらず、労働組合はそれに対応できる構造を持っていなかったのである。

第二に、企業別労働組合では、政策過程に対して発揮できる影響力に限界があった。民主化以後に経営側は、権威主義的政権による従来の露骨な労働組合の弾圧を期待できず、合法的な手段を用いて労働組合の力を押さえ込む必要があった。そこで、経営側は、労働組合の活動を抑制してきた法律を維持させる一方で、労働市場の柔軟化のための法改正を進めようとした。このような法改正は、個別事業所の労働環境にも大きな影響を及ぼすものであり、労使が激しく対立した。労働組合は、規制緩和のような企業横断的に影響力を及ぼす事態を打開するためには、政府の労働政策や産業政策へ働きかけることが必要となる。しかし、韓国の政策過程は、日本と同様に、「労使政委員会」（日本の労働政策審議会に該当）と国会として構成されるが、制度的に保障される労働組合の影響力は極めて低い（安 2013a）。「労使政委員会」は、労働組合の意見が反映されていないという理由で民主労総は脱退しているため、三者合意という機能を果たしていない。労働者の利益を代表する政党は、民主化以前はいうまでもなく、民主化後も脆弱であるため（崔 2012）、政策過程に対する労働組合の影響力は低いといえよう。つまり、労働問題に関する政策過程は重要度を増しているものの、労働組合が政策過程に影響力を発揮する手段は乏しく、政府と経営側との交渉にあたるナショナルセンターの集権度は低いいため、労働組合が政策過程に影響を与えるのは困難である。

以上のように、韓国労働組合は、国際競争の激化、組織率の低下などの状況という先進国共通の課題とともに、従来の組織構造では企業単位を超えた問題に対応できないという問題も抱えている。

## 2. 産業別労働組合への転換と課題

韓国の労働組合、とりわけ全国民主労働組合総連盟（略称：民主労総）は、企業横断的問題に対応するために、産業別労働組合への転換を進めてきた<sup>2</sup>。民主労総は、1995年の結成当時から産業別労働組合への転換を掲げ、1996年の労働法改正の経験から積極的に産業別労働組合への転換を進めた。1998年2月に全国医療産業労組から産業別労働組合への転換が始まり、2000年3月に全国金融産業労組、

2001年2月に全国金属労働組合、2006年には全国運輸産業労働組合が設立された。2010年の時点で、民主労総の組合員の79.5%は産業別労働組合に所属しており、韓国労総を含めても54.1%の組合員が産業別労働組合に属している（安 2013b: 27）。

### 産業別労働組合の転換による成果

上述した組合の組織形態の変化によって、上部団体が持つ財源が大きくなった。企業別労働組合の体制では、企業別組織が組合費を徴収し、一部を産別組織とナショナルセンターに納付した。企業別組織が大きな財源を持ち、その組織の内部事情によって上部団体への納付金は決まっていたため、予算執行の透明性が問題とされていた。しかし、産業別労働組合への転換後には、産業別組織が組合費を徴収して企業別組織に配分することになり、その配分比率も改善された。たとえば、全国金属労働組合では、産別組織とナショナルセンターに46%、企業別組織に54%が配分されることになり、全国医療産業労組では、産業別組織とナショナルセンターに50%、企業別組織に50%が配分されることになった。このような財政構造の変化によって、大企業の正社員中心主義から脱する労働組合の財政的基盤が作られたと評価することができよう。

これだけではなく、産業別の労使交渉が始まり、企業単位を超えた問題が交渉の対象になったことも、重要な変化である。経営側の非協力的な姿勢にもかかわらず、労働組合は、使用者団体を構成させ、産業別の交渉をスタートさせた。交渉対象が十分に広がったわけではないものの、非正規労働者の雇用安定や最低賃金などの企業単位を超えた争点が労使交渉の対象になり始めたことは評価できよう。

### 産業別労働組合の課題

勿論、産業別労働組合への転換に残された課題も多々ある。これを労働組合の組織内部の問題と法整備の問題に分けて見てみよう。

組織内部における最も重要な問題は、企業別労働組合の慣行が解消されておらず、非正規労働者の組織化はさほど進んでいないことである。ほとんどの組織は、過渡期として組織本部>地域別組織>企業別組織という構造を認めており、組織の基本単位は依然として企業別組織となっている。そのため、組織本部の方針が企業別組織に覆されることもあり、依然として産業別組織の集権度は低いといえよう。また、産業別労働組合の誕生は、既存



の企業別組織からの転換によるものであり、非正規労働者からの加入はさほど増加していない。産業別労働組合への転換が行われた後も非正規労働者の組織率は2%代に止まっている。これらの組織内部構造の問題は、産業別労働組合への転換による効果を相殺するものであり、解決すべき課題とされている。

次に、産業別交渉を妨げる法律も産業別労働組合の定着を遅らせる要因として挙げられる。権威主義政権は産業別労働組合を弾圧した経緯があり、産業別交渉を行うための法律は整備されていない。しかも、2008年に誕生した李明博（イ・ミョンバク）保守政権は、労働組合の活動を抑制するための法改正を進め、2009年に「労働組合および労働関係調整法」の改正を行った。法改正の主な内容は、労働組合の専従者に対する企業側の賃金支給を禁止することと、企業レベルでの複数労働組合を許容することであった。そこで争点になったのは、二つの以上の労働組合がある場合に、どの組織に交渉権を与えるかという点であるが、交渉の対象として産業別労働組合は排除された。民主労総は、法改正によって労働組合の活動が萎縮されると批判し、政府案に反対したものの、保守政権は労働組合の反対を押し切って法改正を行った。現在、労働組合は産業別組織を定着させるために、組織内部構造だけでなく、経営側と保守政権に対抗し、法改正を進めなければならない状況にもある。

### 3. 労働組合と他の社会団体との関係

法改正のためには、審議会と国会での審議が必要になるが、上述したように、労働組合が審議会や国会で影響力を発揮することは困難である。このような情勢で民主労総がとった戦略は、他の社会団体とネットワークを結成すると同時に、ゼネストを行い、政権や政党に圧力をかける方法であった。

#### ネットワークの結成と限界

社会運動ネットワークの中心的な役割を果たしたのは、民主労総と「参与連帯」であり、他にも「環境運動連合」、「女性団体連合」、「民主労働党」も主な参加主体であった。また、民主労総が中心となった「全国民衆連帯」と参与連帯が中心となった「市民社会連帯会議」が主な連帯機構として存在した。民主労総は連帯活動を強化するために、2009年には「社会連帯戦略」を発表し、階級連帯、賃金・雇用連帯、福祉連帯、生活連帯を軸に、社会運

動の再構築を試みた。

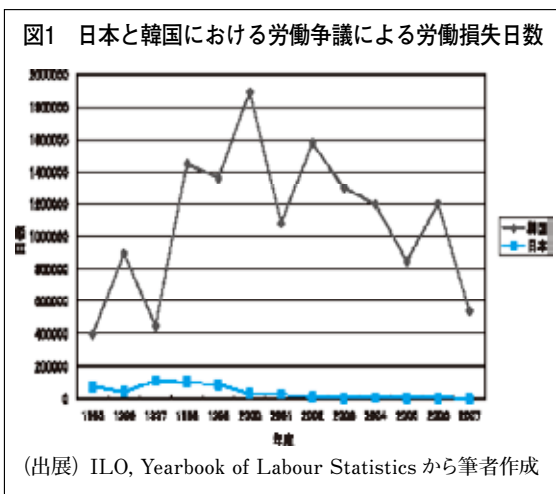
このような流れのなかで行われた2011年ソウル市長の補欠選挙と2012年の国会議員選挙には、注目すべき点がある。上記の選挙では、福祉拡充と労働環境改善が主な争点となった。この背景には、格差問題が深刻になるなかで、世論が「成長」よりも「分配」を重視するようになったことがあるが、それだけではない。福祉や雇用状況の改善を掲げ、それを要求する勢力を組織化した社会運動団体の取り組みによって、世論が喚起されたことも指摘しなければならない。民主労総と韓国労総や参与連帯などの市民団体などは「福祉国家実現円卓会議」を設立し、福祉拡大と雇用状況の改善を求めた。これらの政策を受け入れる形で、政党の対立軸が右（成長優先）から左（分配優先）に動かされた。たとえば、社会的投資として福祉と労働市場の規制緩和を掲げてきた民主党は、普遍的福祉と非正規雇用の原則禁止を党方針にすることになり、民主党と民主労総及び社会運動団体の間には、政策協定が結ばれた。保守党のハンナラ党は党名をセヌリ党に変更し、革新勢力の主張の一部を公約に取り入れることになった。社会運動ネットワークが社会情勢と選挙を利用し、その存在感を示した例といえよう。

しかしながら、韓国では社会運動のネットワークについて否定的な評価がされてきた。労働組合の連帯にはビジョンが共有されておらず、個別の事案に対する近視眼的対応に止まっているため、持続可能な運動になり難いという批判がなされてきたのである（ユン2010）。上記の選挙についても、同様なことがいえる。連帯組織の活性化によって、運動組織間のネットワークが構築され、資源動員能力は拡大したとはいえ、政策の寄せ集めによる連帯は持続困難である。選挙前に隆盛になったネットワークが選挙敗北とともにその存在感を消したのも、その難しさを物語っている。

#### ゼネスト

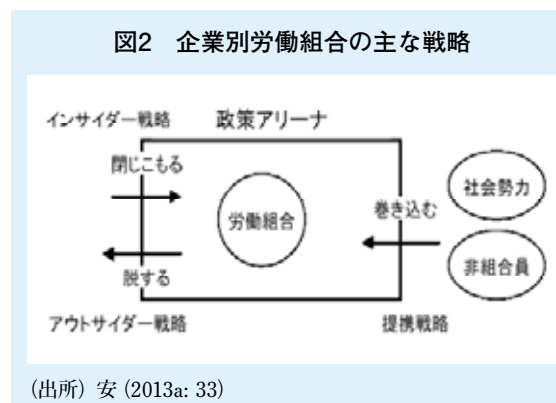
韓国の労働組合は、法改正をめぐる対立が激化するなかで、ストライキを行い、経営側と政府に対応を求めた。それは日韓比較のデータから確認できる。労働者数が韓国よりも日本のほうが3倍程度多いことを考慮すれば、**図1**に表れている日韓の相違は一目瞭然である。韓国の民主労総は、2000年や2001年の新自由主義的構造改革に対する反対のゼネスト、2002年の鉄道などの民営化に反対するゼ

ネスト、2005年や2006年の非正規労働保護法案に対するゼネスト、2007年のFTA反対のゼネスト、2008年の米国産牛肉の輸入反対のゼネストを行った。民主労総は、企業内待遇改善だけではなく、社会問題や自由化の反対にも取り組んできたといえよう。韓国においてゼネストへの参加者数は減少し、その影響力は低下していると指摘されるが（趙2010：49）、日本に比べると依然として労働組合の行為は可視的であるといえよう。



#### 4. 企業別労働組合の戦略と日本への示唆

以上のように、韓国の労働組合は労働運動の危機に直面し、これを乗り越えるために多様な取り組みを行ってきた。このことを整理するに当たっては、下記の労働組合の戦略による分析が参考となる。一つはインサイダー戦略をとるか、アウトサイダー戦略をとるかという選択であり、二つ目は提携戦略をとるか、とらないかという選択である（図2参照）。韓国労働組合は、政策アリーナに止まり、協議を通じて政策実現を図るよりも、大衆行動を通じて政策アリーナの外側から圧力をかけて政策実現をはかってきた。すなわち、インサイダー戦略よりもアウトサイダー戦略をとってきた。アウトサイダー戦略を成功させるためには、世論の支持を得ることが重要であ



り、そのためには、従来の政策アリーナに他の勢力を巻き込み、その勢力と一緒に闘う必要がある。民主労総はそれを実行するために産業別労働組合への転換を進め、社会团体とのネットワークの結成に取り組んできた。

このような試みが成功するかどうかは、依然として不透明である。だが、企業内に安住しては労働運動に未来はないという判断から始まった韓国労働組合の取り組みがいかなる成果を生むのか。これが、韓国労働運動の分岐点になることは間違いないだろう。

日本においても、非正規労働者は増加し、労働法改正が度々行われるなかで、企業横断的問題が労働組合の主な課題として浮上した。かつて春闘が企業間格差を是正する機能を果たしたのは否定できないが、それだけでは、今日の労働組合を取り巻く環境に対応することはできなくなっている。グローバル化が進むなかで企業内待遇改善には限界がある上に、今の春闘では労働市場の二重構造と未熟な社会保障を改善することが困難であるからである。日本の労働組合も正社員を中心とした組織から脱し、その社会的存在意義を再確認することが問われているように思われる。

- 1 企業レベルでの複数労働組合については、2011年に許容されるようになった。
- 2 韓国の主なナショナルセンターとしては、民主労総と韓国労働組合総連盟（略称：韓国労総）が挙げられる。これらの団体の歴史的展開については、磯崎（2011）参照のこと。

#### 【参考文献】

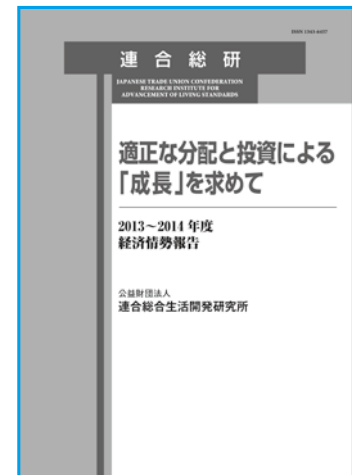
安周永 (2013a) 『日韓企業主義的雇用政策の分岐』 ミネルヴァ書房。  
 安周永 (2013b) 「韓国労働組合による組織転換の現状とその課題」 『Int'lecowk』 1031号。  
 磯崎典世 (2011) 「韓国労働運動の展開と限界」 新川敏光・篠田徹『労働と福祉国家の可能性』 ミネルヴァ書房。  
 雇用労働部 (2010) 『2010年全国労働組合組織 現況』 雇用労働部。  
 崔章集、磯崎典世・出水薫・金洪楹・浅羽祐樹・文京洙 訳 (2012) 『民主化以後の韓国民主主義—起源と危機』 岩波書店。  
 横田伸子 (2012) 『韓国の都市下層と労働者』 ミネルヴァ書房。  
 丁怡煥 (2013) 『韓国雇用体制論』 フマニタス。【韓国語】  
 趙孝來 (2010) 『労働組合民主主義』 フマニタス。【韓国語】  
 ユン・サンウ (2010) 「民主化過程での労働運動と市民運動の連帯分析」 曹喜曠ほか編『巨大な運動から連帯の運動へ』 ハンウルアカデミ 【韓国語】。

**連合総合生活開発研究所編**

連合総研 2013～2014年度経済情勢報告

**『適正な分配と投資による「成長」を求めて』**

コンポーズ・ユニ 定価1,600円（税込）



本報告書は、労働者の福祉の向上、良好な雇用・就業の確保など、勤労者の生活に密着する諸課題に関心の重点をおいて、経済・社会についての客観的な分析に基づいた提言を行っている。

第I部では、この1年間の内外経済情勢について概観している。第II部では、産業や人への投資、社会保障といった社会のソフトインフラの構築等、日本社会が持続可能な成長を果たしていくために必要な要素について検討している。補論では、2014年度のわが国の経済情勢を展望している。

- 第I部 2012年秋以降の日本と世界経済**
  - 第1章 日本経済の現況
  - 第2章 停滞続く賃金収入総額
  - 第3章 海外経済の動向と見通し
  
- 第II部 適正な分配と投資による「成長」を求めて**
  - 第1章 「成長」を実現するための産業経済の論点
  - 第2章 人材育成機能の立て直しに向けて
  - 第3章 社会保障と税の機能強化の課題
  - 補章 成長と格差が混在するドイツ
  
- 補論 2014年度日本経済の姿**

本書に関するお問い合わせは、コンポーズ・ユニまでご連絡下さい。

TEL：03-3456-1541 FAX：03-3798-3303



# 2014年度日本経済の姿 (改定)

## 1. 需要拡大が続く2013年度の日本経済 (実績見込み)

2012年の日本経済は、2011年3月に発生した東日本大震災からの復興が進められるなかで、欧州政府債務危機等による海外経済の減速や急激な円高の進行等によって、景気の減速がみられた。同年後半からは、円高の是正や海外需要の持ち直し、復興需要の本格化もあって再び回復を示している。

足もとの緩やかな回復については、復興需要とともに2012年度補正予算の執行等による公需を中心とした押し上げ効果が2013年度を通して続くと考えられ、雇用・所得環境が安定的に推移することによって消費の緩やかな増加傾向が続くことも期待される。なお、2014年4月の消費税率引き上げを控えた駆け込み需要が消費増の大きな要因となることに留意が必要である。

外的な要因に目を向けると、2012年中にみられた政府債務危機等による欧州の景気低迷状況はひとまず落ち着きをみせ、米国についても安定した雇用状況が続いている。しかし、欧州の政府債務危機等の問題は完全に解決されたわけではなく、危機の再燃やそれに伴い市場の懸念が高まる可能性をはらんでおり、また、米国においては雇用を含めより力強い経済の動きが求められるところである。ただ、大きな経済的リスク要因は当面は軽減されているものと考えられる。

2012年後半から続いている円レート下落は鉱物性燃料を中心にエネルギー確保及び輸入依存的な産業にとってコスト増に作用しているとみられ、輸入の増加が経済成長率を引き下げる要因となることには留意が必要である。

## 2. 2014年度の日本経済

### (1) 自律的かつ持続的な経済成長の実現につながるか

2014年度の日本経済については、雇用・所得環境が安定的に推移すれば、家計需要がけん引する形で、緩やかな回復を続けることが期待される。2013年度中にみられている耐久財や住宅を中心とする家計の駆け込み需要は、2014年度にはいつから反動減をもたらすことが予想される。住宅需要については新年度に予定される減税措置等もあり、過去の消費税率上昇時ほどは大きな影響とはならない可能性も高く、反動減の影響自体は一時的な消費関連指標の低下にとどまると考えられる。また、事業費ベースで13兆円とも試算されている2013年度補正予算はその多くが2014年度にはいつ実施されると考えられることから、年度初めに消費税率引き上げの反動減で民間消費の一時的な低下がみられる場合でも、政府支出の拡大によりGDP成長率の低下は緩和される可能性がある。

ただ、この消費税率引き上げは物価の上昇に寄与し、同時期に収入増加がなければ実質的な可処分所得の減少につながる。物価上昇分が将来の所得に反映されることを担保されていない世帯では、消費行動が抑制されると考えられる。したがって、春季生活闘争による賃金改定に加えて、政府によるデフレ対策や賃金引き上げに向けての取組の成果が勤労者の生活や消費に大きく影響し、それにより景気回復の姿やリスクに対する耐性が大きく変わりえることが想定される。

今回のシミュレーションにおいては、昨年9月作成時の「日本経済の姿」と同様に、2014年度も2013年度からの雇用や賃金等の回復傾向が続き、2014年春季生活闘争の結果が雇用者全体の賃金ベースの向上へと影響が広がることを想定するケース(A)と、2014年においても2010年程度の賃金の一部上昇にとどま

連合総研では、昨年10月に公表した「2013～2014年度経済情勢報告－適正な分配と投資による『成長』を求めて」に掲載した「2014年度日本経済の姿」について、この度、1月前半までに得られた情報を踏まえて、以下の通り改訂しました。

り、家計を中心に内需が弱いまま推移する経済を想定したケース（B）に分けて試算を行った。

なお、どちらのケースにおいても、2014年4月に予定されている消費税率引上げを控えた駆け込み需要が生じ、2014年度初めにその反動減がもたらされることを想定しており、また、2013年秋以降にとりいれられている最低賃金水準の上昇、2013年度補正予算による成長率かさ上げの効果も反映している

#### 〔ケースA〕家計を中心とした所得、支出の好循環がみられるケース

ケースAでは、2013年度において雇用・賃金の回復がすすみ、2014年度の早い段階で、2013年度内における物価上昇や企業の業績向上等が速やかに非正規雇用者の賃金や雇用者報酬の改善につながることを想定する。さらに、2014年度予算の執行が順調に行われるとともに今後の政策等への期待が高まることで短期的な成長にもつながることを想定する。これらにより、可処分所得が回復し、消費も底堅く推移するなど、家計を中心とする所得と支出の好循環につながり、景気回復の自律性が高まることが期待される。海外経済における安定的な経済動向もあいまって、安定的に2%程度の実質経済成長率を達成することが見込まれる。

#### 〔ケースB〕家計の所得改善が進まないケース

ケースBにおいては、消費者物価が2014年度からの消費税率引き上げにより上昇するものの、賃金改定が2010年度程度にとどまるため、家計の所得環境の改善がみられず、所得効果等により実質の消費が減少することを想定している。海外経済において安定的な経済動向が見込まれても、国内においては不安定要因に対する反応等から需要の拡大がみられないことに注意が必要である。

#### (2) 海外を中心とするリスクの存在

日本経済自体については、このところの景況感の改善等による収益の増加が家計収入に還元されるという関係性が見いだせれば、安定的な景気回復につながると考えられる。米欧の景気についてもひとまずは安定的な状況が続くものと想定されるが、一方で、中国を中心とするアジアにおける成長の鈍化や米欧の抱える問題による景気下押しのリスクもあり、日本経済を取り巻く不確実性は引き続き高いといえる。

##### ① 欧米経済のリスクの残存と中国の成長鈍化

米国については、市場の期待には届かないものの安定的な雇用や消費の伸び、家計のバランスシートの回復といった改善により、経済状況に落ち着きが見られる。これらの好調な指標の動きも踏まえて2014年1月からは連邦準備制度の金融緩和縮小が緩やかに進められるが、当面は大きな影響を及ぼすことにはならないととらえられている。ただし、今後も歳出上限枠等の財政執行面における障害の顕在化等、財政政策運営の面で懸念がある。

欧州については、各国における政府債務の安定化や金融機関の監視に向けた共同の取り組みが進められていることから、一定の小康状態が続くと考えられる。ただし、一部の政府や金融機関のバランスシートは十分安定したとはいえず、今後も随時の対応が求められる可能性もある。

総じて、先進諸国の経済は、リスクを内包してはいるものの、低水準ながら安定した動向をみせるものと考えられる。

アジアをはじめとする新興国においては、自国内での投資を中心とした経済成長がみられているが、欧州経済等の不安定化や中国の成長鈍化から一時期輸出が伸び悩むといったこともあり、その成長のテンポは緩やかになっている。また、一部の国では政治的な不安定要因が経済活動の障害となることも懸念されてい

る。中国においては、不動産の高騰及び2013年夏にみられた急激な金融市場の過熱等が安定的な成長に影響する可能性もある。ただし、これらの国々では従来の予測と比べればその成長のテンポは鈍化するものの、先進国よりは高い水準の経済成長率を実現することが期待されている。

シミュレーションにおいては、こうしたリスクが顕在化することなく、継続的に景気回復が続く姿を想定している。

#### ②雇用・所得環境の改善鈍化

日本国内の雇用・所得環境については、景気の回復が見込まれる中で緩やかながら足もとの改善傾向は続くものと考えられる。ただし、依然として地域や職種等による雇用のミスマッチの存在が浮き彫りとなっており、正規労働者に対する需要の伸びが相対的に低い水準にとどまっていることなどをあわせ考えると、所得や雇用量の増加がそのまま安定的な質の高い雇用の増加につながるわけではないといえる。このことは勤労者世帯を中心に家計関連の需要回復を弱いものとするため、自律的な景気回復に向けた経路を期待できない可能性がある。

#### ③エネルギー燃料価格と為替、輸出入の状況

原油の増産及び需要量の減少等により、原油価格の上昇はひとりに比べて収束しており、小麦・大豆といった主要な穀類の価格についても一時期の高騰に落ち着きがみられ、今後安定的に推移するとみられている。ただし、いずれについても海外情勢の不安定や新興国における需要の高まりが及ぼす影響は今後も懸念される。

2012年末以降、為替の動きは円安方向にシフトしたが、この傾向が続けば資源価格の上昇と相まって輸入財価格が高まり、日本国内の生産活動や家計消費のコスト増加につながることも懸念される。今後、米国や欧州の景気の動向が大きく変化することとなれば、

円需要の増加等により円高へ動くことも想定できるが、足もとでは大きな動きはみられず、対ドルレートでみた円安トレンドは続いている。

輸出については、円安への動きがみられるなかでも、我が国輸出に力強い回復が継続する様子まではみられていない。2013年中に期待された中国への輸出は足もとでようやく伸びをみせているが、これまでの輸出増加については、景気の安定化・回復が見られる米国内向けの輸出量増加とともに為替による評価額の上昇が中心となっている。今後円安への動きが輸出量にもたらす効果も表れる可能性はあるが、基本的には各国景気が大きく作用することとなるだろう。

シミュレーションにおいては、為替レートについては足もとの水準で推移し、株式などの金融市場には大きな混乱が生じないことを前提としている。輸入については国内生産量の上昇に伴って増加し、輸出についても海外経済の安定的な経済状況が続く中で安定的な成長が見込まれるものと想定している。

### 3. 経済成長の還元と暮らしの安定化

2013年度中の日本経済は需要が拡大し、これまでに比べて高めの成長を示すことになる。しかし、2014年度にかけて欧米経済、中国経済における潜在的なリスクに引き続きさらされているといえ、日本の経済回復が自律的で力強いものとなるかどうかについては、内需のもっとも大きな部分である家計消費が安定的に推移するかどうかにかかっている。2013年中やその後に期待される企業収益の増加が、家計の所得に継続的に反映されることにより家計支出にその効果が十分現れることが重要となる。

このところの景気を上向かせているものとして、2011年来続く復興需要や政府による財政政策や金融市場の好調が続くことから得られる資産効果が先行し



ており、まだまだ国内の広い範囲の生活者が実感する内容にはつながってっていない様子もみることができる。

また、2013年夏以降に輸出拡大の傾向もあるが、この傾向が続くとしても、過去にあったように景気回復を主導した輸出拡大が家計への還元には到らないとい

う同じ轍を踏むことがないかどうかについては十分注意をしてみいく必要があるだろう。

以上から、今後の経済を占うには、短期的な経済規模等の指標の変動のみではなく、環境・制度面も含め雇用・所得環境を整えられているかどうかといった点も重視する必要があると考えられる。

〈連合総研見通し〉(2014年1月)

	2012年度 実績	2013年度 実績見込み	2014年度	
			ケースA	ケースB
名目GDP	-0.2%	2.0%	4.3%	2.3%
実質GDP	0.7%	2.2%	1.8%	0.1%
内需寄与度	1.4%	2.2%	1.4%	0.0%
外需寄与度	-0.7%	-0.1%	0.4%	0.1%
民間最終消費	1.5%	2.0%	1.2%	-0.8%
民間住宅投資	5.3%	6.7%	0.5%	0.0%
民間設備投資	0.7%	0.2%	2.3%	0.5%
民間在庫投資(寄与度)	-0.1%	0.0%	0.0%	0.2%
政府最終消費	1.5%	1.2%	1.4%	0.7%
公的固定資本形成	1.3%	16.9%	3.5%	1.4%
財・サービスの輸出	-1.2%	3.1%	5.0%	2.0%
財・サービスの輸入	3.8%	3.8%	2.9%	1.5%
GDPデフレーター	-0.9%	-0.2%	2.5%	2.2%
鉱工業生産	-2.9%	2.1%	5.0%	1.0%
国内企業物価	-1.0%	1.6%	2.4%	1.7%
消費者物価	-0.3%	0.8%	3.0%	2.4%
労働力人口	0.4%	0.2%	-0.2%	-0.5%
就業者数	0.7%	0.4%	0.1%	-0.3%
完全失業率	4.3%	4.1%	3.9%	4.0%
有効求人倍率	0.82	0.96	1.00	0.98
名目雇用者報酬	0.1%	-0.3%	3.5%	1.2%
現金給与総額(5人以上)	-0.3%	-0.7%	4.0%	2.0%
総実労働時間(5人以上)	1,751	1,760	1,758	1,764
経常収支(兆円)	4.4	4.5	6.3	4.2
同名目GDP比	0.9%	0.9%	1.3%	0.8%

注1. 見通しの前提条件として、①為替レートは足下の水準(年平均対ドル円レート100円台)で推移、②世界経済成長率はIMFによる13年10月見通し(13年2.9%、14年3.6%)のとおり、③原油価格も現在の水準でほぼ横ばいとなることを想定している。

注2. ケースAは、2013年度中の生産活動の上昇が速やかに雇用者所得の一定程度の回復に寄与し、非正規労働者の処遇改善の実施により適切な賃金改定が行われるとする。また、2014年度にも過年度物価上昇率の他、引き続き生産活動の上昇等が雇用者所得の安定的な上昇に寄与すると想定している。ケースBは、安定的な賃金の上昇や雇用の増加がみられず、生産活動の上昇は勤務時間の増加や一時的な報酬支給にとどまっている(2010年程度の伸び率に留まり)と想定している。

# 最近の書棚から



翁貞瓊・禹宗杭 著  
明石書店  
定価3,200円(税別)

**本**書は現代中国の純民营企业、即ち設立当初から民营企业として出発した純粋な民营企业の内実を迫る事例研究である。近年の中国经济に占める民营企业の比重は急速に高まっている。1998年との比較で2010年は企業数で25.6倍、就業者数で20.6倍に達し納税額も著増しており、中国の市場経済化を民营企业が牽引してきたことが窺い知れる。従って純民营企业の雇用関係および企業間関係にみられる行動様式を調査することは、中国の「社会主義市場経済」の制度と機能の実態を理解する上で貴重な素材を提供してくれよう。本書が分析対象としているのは、浙江省寧波市で1995年に設立されたプラスチック成型機械製造のH社である。H社は最盛時の従業員規模が700人弱(2004年時点。2009年に内紛で2社に分離。2011年時点の従業員数150人)の中堅企業だが、「国家重点高新技术企業」などに指定されている。

この分野に関してはいくつかの先行研究が存する。これらは主として新古典派的市場経済観を基に、雇用関係の

## 中国民营企业の雇用関係と企業間関係

### 現代中国における民营企业の実態に迫る

流動的な側面やスポット的な企業間関係を重視する傾向にあったが、著者たちはこれとは逆に「定着」と「継続」に着目した中国民营企业観を提示している。著者たちの結論を要約すれば、①雇用管理については戸籍や学歴よりも企業に特化しない一般的職務能力が重視され、ブルーカラーを中心に企業内定直傾向が強まりつつある。②賃金管理についてはホワイトカラーの「職務給」は市場相場を意識して決められ、ブルーカラーの「出来高給」も職種別に相場より高い水準に設定することで、外部市場を意識しつつ良質な労働力の安定的確保を目指している。③昇進管理については学歴より職務経験の影響が大きく、昇進制度が内部労働市場の形成を促進している。総じてH社の雇用関係からは労使が相互に良い労働者・良い雇用機会を得る選択肢を模索する行動様式が窺われる。④企業間関係は、長期取引中心の継続的なものであり、部品企業には高品質の汎用品を安定的に供給する能力が求められる。この結論を説得的に説明するにあたって、ジョン・R・コモンスの『資本主義の法的基礎』から、「(選択肢の限定がもたらす)利害当事者同士の互恵性とそこから引き出される信頼(goodwill)が、社会に共有される効用を生みだす」とのロジックを採用し、それが今後の展望にも有益な示唆を与えているのは興味深い。

今後の展望に関してはいくつかの重要な留意事項がある。第一に、今日の中国指導部が統治の正統性の基盤として、「儒教思想」の復活を試みていることである。鄧小平は当面の現代化の目標を儒教的な「小康社会」に定めた。今世紀に入ると海外での孔子学院設立

など、あたかも儒教社会主義を目指すかのごとき様相を呈している。こうした変化は今日における企業内、企業間のルールやその運用にも影響を与えるとみるべきであろう。第二に、足元の経済体制については、今世紀に入ってから、国有企業の増長と民营企业の縮小という、「国進民退」現象を巡って論争が生じている。企業数や従業員数は民营企业の拡大を示しているが、公益産業を中心に業種によっては国有企業の増長がみられる。また産業政策面でも国有企業を優遇したイノベーション能力増強策などが導入され、政府主導による企業集約化も進められている。第三に、市場経済の発展段階として「ルイスの転換点」越えが指摘されている。すなわち農村からの安価な労働力の流入が限界に達すると労働力需給の逼迫から賃金の上昇局面を迎え、高度成長時代から雇用者所得の増加による内需中心の安定成長段階に入ったとの指摘である。これらの諸点は、中国民营企业を取り巻く外的な環境として、その浸透と波及の実態を精査していく必要があると思われる。

いずれにしても、著者たちが繰り返し述べているように、一企業の分析結果をどこまで一般化し得るか、あるいはメーカーや経営者の視点とは異なるサプライヤーや雇用者の視点からの検証の必要性など、なお残された課題はあるものの、「定着」と「継続」をキーワードとしつつ、労働市場の企業規模別「分断」に着目した本書は、研究者のみならず現代中国经济に関心のある者に実証に基づいた新たな知見を提供してくれる好著といえよう。

早川  
行雄  
連合総研主任研究員

### 年末一時金は、夏季一時金に続き前年比2%台後半の増加 —為替レート、公共事業増の好影響を受けた産業等で妥結額が伸長—

厚生労働省は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある民間企業347社を対象に平成25年の年末一時金の妥結状況を調査した結果を、1月17日に公表した。妥結額を把握できた347社を集計した平均<sup>1</sup>の妥結額は761,364円であり、昨年(354社の平均)と比べて2.99%、22,069円増加した。昨年9月17日に厚生労働省が公表した「平成25年夏季一時金妥結状況」で、平均妥結額が前年比2.75%(19,989円)の増加であったのに続いて2%台後半の増加率となった。

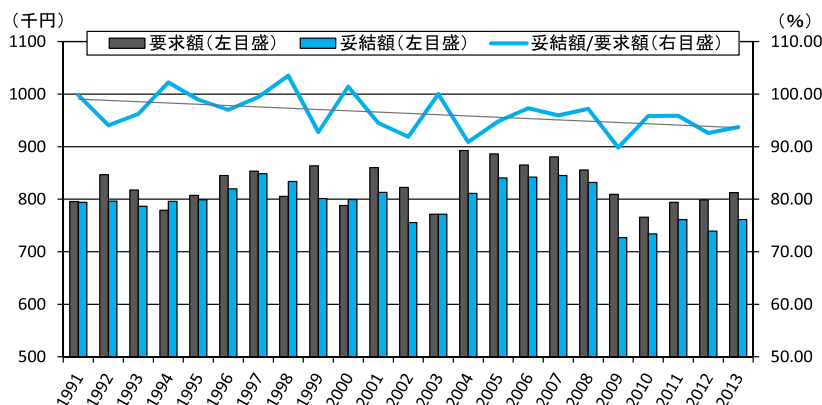
産業別では、年末一時金妥結額の前年からの増加率が高かった主な産業は、自動車(11.03%の増)、窯業(7.34%の増)、精密機器(7.14%の増)、建設(6.42%の増)の順となっている。一方、前年比マイナスとなった産業は、鉄鋼(7.81%の減)、卸小売(5.07%の減)、化学(2.28%の減)等であった。こうした産業による違いは、一昨年末からの円安や公共事業の増加、消費税増税を前にした消費

者行動、資源価格の高止まり等によって明暗がはっきりと表れたものと考えられる。

他方、要求額と妥結額の推移を時系列でみると下の図表にあるように、リーマン・ショックの影響を受ける直前の2008年の妥結額の水準を未だに下回っている。業績回復時には一時金による労働者への分配を強化すると企業側は主張してきたが、景気の回復を労働者が実感できる水準には至っていないといえる。

さらに、要求額と妥結額の乖離の状況をみると、1990年代以降、下向きに乖離幅が大きくなる傾向がみられている。これだけで労働組合の交渉力の低下とまでは言い切れないが、組織率が相対的に高いとされる大企業を対象とした集計であるだけに、気になる傾向ではある。連合が5年ぶりにベースアップ要求を方針として掲げた2014年春季生活闘争における今後の労使交渉の動向を注視したい。

図表 年末一時金妥結状況の推移



出所:厚生労働省調べ

(注1) 2003年までは、東証または大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業、2004年以降は資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業を集計している(加重平均)。

(注2) 要求額は把握できた企業(2013年は237社)についての平均額であり、妥結額/要求額はこれを用いて算出した。

1 各企業の組合員数による加重平均で集計。



## INFORMATION

### 【1月の主な行事】

- 1月 6日 仕事始め
- 8日 所内・研究部門会議
- 15日 研究部門・業務会議  
所内勉強会  
企画会議
- 21日 日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会  
(主査：篠田 徹 早稲田大学教授)
- 22日 所内・研究部門会議
- 29日 雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会

#### 【職員の異動】

##### <着任>

鈴木 一光(すずき かずみつ) 主任研究員 1月1日付着任  
〔ご挨拶〕 1月1日付で、厚生労働省から参りました。調査・研究関係の経験はあまりありませんが、働く方々の視点にたって、調査・研究に取り組み、現在、課題になっていることや明らかになっていないことなどを、何か、少しでも見出していくことができればと思っております。一生懸命に取り組んで参りたいと思いますので、どうぞよろしく申し上げます。

### editor

連合が5年ぶりにベア要求を方針に掲げた2014春季生活闘争における労使交渉がいよいよ本格化しようとしています。昨年来、デフレからの脱却を目指して、賃金分配の強化を政府が直接経済界に要請するという異例の動きがみられ、有識者の一部には集団的労使交渉による労働条件決定システムの限界とともに、個別企業労使を基礎とした労働条件決定のあり方の見直しを指摘する意見もあります。

他方、近年の経済情勢変化やグローバル化の進展に伴って、欧州や近隣国の労働条件決定システムにも大きな変

化がみられます。各国の労使関係の違いを前提としながらも、それぞれの国が岐路に立たされているといえましよう。

そこで今号では、近年特徴的な変化がみられるドイツ、フランス、韓国の労働条件決定の現状と今後の課題について、3名の学識者に論じていただきました。いずれも今次の日本の労働条件交渉のなかで直ぐに取り入れることができるものではありませんが、集団的労使交渉の社会性について今一度考えるきっかけになれば幸いです。

(ふう太)

発行人／薦田 隆成  
発行日／2014年2月1日  
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0072  
東京都千代田区飯田橋 1-3-2  
曙杉館ビル3階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-8326  
東京都港区三田 1-10-3  
電機連合会館 2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303