

ドイツの 労働者を取り巻く環境と 金属産業の将来



インダストリアルフォーバー会長との特別対談を軸に、ドイツの労働者を取りまく労働法政策の現状を解説する。また、ドイツ政府が推進している金属産業を中心としたハイテク戦略「第4次産業革命（インダストリー4.0）」、その内容と社会的背景、製造業に与える影響について考察する。

（文責・編集Ⅱ金属労協組織総務局）



フォーバー会長と浅沼事務局長

特別インタビュー

インダストリオール・グローバルユニオンベルトホルト・フーバー会長に聞く

日独労働運動ともものづくり産業の軌跡、 そしてこれから

聞き手：浅沼弘一 金属労協事務局長

IMFそしてインダストリオール会長として活躍されているフーバーIGメタル前会長。金属労協結成50周年記念レセプション出席のため来日中に、貴重な時間を割いて、われわれのために熱い思いを語ってくれた。(2014年9月5日)

はじめに 〜日本に対する印象〜

浅沼 私は、金属労協の事務局長に就任する以前、2012年インダストリ

オールの結成大会に電機連合の書記長として参加しました。フーバー会長のことは遠くから拝見していましたが、こうして直接お話しできる機会が訪れるとは夢にも思いませんでした。

お忙しい日程の中、我々にお時間をいただき、本当にありがとうございます。早速ですが、日本にお越しになったのは何回目ですか？

20年前、1994年のことだったと思います。一番最近では、2012年でしょうか。合計5回くらいは来日していると思います。

浅沼 では、もう日本はあまり珍しくないですね。

ベルトホルト・フーバー

1950年2月15日にドイツのウルム／ドナウに生まれ、1971年からIGメタルの組合員。1978年ケスボーラー従業員代表委員会・一般従業員代表委員会の委員長に就任。1990年IGメタルの東ドイツ担当専従役員、1991年に会長室事務局長となった。1998年にはバーデン・ビュルテンベルク地域役員となり、2003年にIGメタル副会長、2007年にIGメタル会長、同年IMF会長に就任した。2012年6月のインダストリオール世界大会で初代会長に就任、2013年11月にはIGメタル会長を退任した。

会長 いいえ、来日する度にいつも何かしら新しい発見があります。今インタビューを受けているから言うわけではないですが、実は私は根っからの親日派なんです。世界の他の国だと、必ず今ひとつ気に入らない点があったりするのですが、日本の場合はそういうことはありません。例えば、お互いに礼儀と思い遣りを持って接するところとか、労働組合の皆さんも、何か頼めば安心して任せられるなど、大変信頼しています。



浅沼 そう言っていたら非常に嬉しいですね。日本人の資質なのでしょ

うか。大きく言えば「真面目」なのかもしれません。私のイメージではドイツの皆さんもそうだと思います。

会長 ヨーロッパの中ではそうかもしれませんね。でも、やはり日本とドイツは違いますよ。ドイツは日本ほど人を思い遣ることをしないと

思います。**浅沼** 私はドイツには2回行ったことがありますが、ホテルなどでも非常に親切にしてくださいました。国境を越えて他国からドイツに入るとすごく気持ち

が落ち着きます。**会長** 確かにそういうところはあるかもしれませんね。そういう意味では、確かに日独は似ているかもしれませんが。

製造業の発展と国の発展

浅沼 まず、インダストリアルな会長という立場でお聞きします。先日、フーバー会長が「製造業は国の発展にとって極めて重要であって、サービス業ばかりでは国は維持できなくなる」と発言されたことを記憶しています。私も同じような感覚を持っています。が、残念ながら日本は今それとは違った方向に行こうとしているような気がします。会長がそう思われるに至った経緯や理由をお教えください。



浅沼 弘一 (あさぬま ひろいち)

1958年生まれ。1983年4月日本電気(株)入社、1987年8月に日本電気労働組合三田支部執行委員に就任、1990年8月同支部書記長、1993年8月同支部委員長、2004年8月日本電気労働組合副中央執行委員長、2008年8月同労組中央執行委員長となる。2010年7月電機連合書記長を経て、2014年9月金属労協事務局長に就任

会長 まず日本の状況を教えてください。製造業が日本のGDPの中を占める割合はどれくらいでしょうか？

浅沼 およそ18%です。**会長** なるほど。ドイツの場合、製造業のGDPに占める割合は必ず20%を超えています。ドイツは経済危機

をうまく克服できたという話もしましたが、製造業があまりない国の方が、経済危機脱出がより難しかったのではないのでしょうか。私は、製造業における価値創出というものは、職場の将来、未来、安定にとって決定的に不可欠な要素であると考えています。製造業は大事です。世界中で目の当たりにできることだと思いますが、か

つては産業生産技術が非常に高いと言われており製造業の付加価値がた

くさん創出されていたのに、現在では製造業の付加価値があまり創出されていない国ほど、経済危機の際に一番大変な思いをしました。

製造業における付加価値創出のある国では、サービスの統計などを見れば解るのですがたとえば機械にかかる資金など、きちんとした財政環境が担保されていないければならない。機械を購入したり、メンテナンスする経費が無ければ対応はできません。それもスキルのあるサービス業といえると思うのですが、例えば機械の販売というようなことに目を向けますと、化

粧品を売ると機械を売るのは随分違います。機械に関するスキルのある人が機械を売るような仕事をしていきますよね。90年代のヨーロッパでは、もともとサービス業を増やそうと言っていました。実際、製造業を減らしていくことを決めた国もありました。そういった国々は経済危機の時に大変な思いをしました。よくこういう国々のことを「負け組」という言葉を使っています。

浅沼 貿易という面では外貨を稼がなければなりません。サービス業だけではなかなか達成できません。製造業で作る製品を輸出しなければ外貨は入ってこないのです。

会長 自分が何か市場に提示できるものがあつて初めて貿易取引が成立するのだと思います。提示できる製品が何も無ければ、貿易取引もできないでしょう。

浅沼 電機業界ではものづくりの現場はほとんど国外に出て行きました。例えば携帯電話は2000年初頭くらいには輸出と輸入のバランスが逆になりました。2010年くらいですかね。輸入のほうが多くなりました。

会長 でも、それは普通ではないですか？日本とドイツは古くからの産業国です。ドイツの場合は産業革命の時からだから歴史が長い。日本はド

イツ、ヨーロッパより少し遅れて産業化が進みましたが、アジアの中では日本が最初に産業化を進めてきたと理解しています。20年、30年と、日本やドイツで作ってきた製品がずっとそのまま続くとは限りませんよね。だから革新的な製品を作っていくということが大切なのです。開発していくことが大事なのです。

一つ具体的な例を上げましょう。日本の自動車産業では日本国内で生産する台数が減ってきている反面、海外で生産される台数がかなり大幅に増えて来ているとお伺いしました。これは労働組合にとっての課題ということになります。そして、これは世界的に見られる傾向であり、ドイツでも同じような傾向が見られます。市場がある所に生産はついて行くんです。今世界の大きな市場は日本ではないし、ドイツでもない。大きな市場があるのは中国やアメリカなどです。ドイツでは随分前からそのことが言われていました。だからIGメタルは、自動車製造の核となる機能をドイツに残しておくという政策を展開しているのです。例えば開発・設計部門はドイツ国内に残したい。また開発と生産は繋がっているから、生産部門も国内に維持したいと考えています。

しかし阻止できないこともありま

す。それは投資が新しいところに行ってしまうことです。例えば新規生産拠点をお金が行ってしまうということで、海外にお金が行ってしまうということについて、我々は阻止できません。記憶が不確かなのですが、最近、日本国内には自動車関係の工場は作られていないのではないのでしょうか。

浅沼 震災後、東北に雇用を創出するため、トヨタが宮城に企業内訓練校と工場を作っています。また、2013年にはホンダが埼玉に工場を作り稼働を開始しています。

会長 トヨタの場合、企業の利益の追求が背後にあるだけではなく、震災後の雇用創出のためとの考えもあったのではないのでしょうか。その点は特殊です。ドイツもそうです。東西ドイツ統一の後、旧東ドイツに2つの新しい工場が建てられました。ライプチヒにBMWとボルシェの工場が建てられました。でもそれは東西統一が背景にあったので、ちょっと違う特殊なことです。

自動車業界に関しては常々言っているのですが、製造拠点が市場を追求するような形が続くのだと思っています。ですから日本の労働組合の方には次のようなことをおすすすめしたいと思えます。今、日本にある拠点を大事にしない。それを確保しないという

ことです。常に近代化をする、そしていろんな状況に対して要請していく。こういう労働条件が必要かということとを企業に訴えていく。労働文化が壊れてしまわないようにするということです。電機産業についても同じです。先ほどおっしゃられたようにスマートフォン等の製造拠点の移転のスピードは早い。

浅沼 自動車産業も電機産業もそうですが、工場が海外に出て行く理由はいくつかあります。最初は賃金の安さを求めて工場が海外に出て行ったのですが、少しずつ企業も賢くなってきました。消費地に近いところに製造の拠点を持ちたいというのが一つの傾向だと思ふのです。国内には海外展開した工場のマザー工場をしっかりと持って、そこで生産の技術開発やマーケティングによる生産企画など行う、という形に変わってきています。国内製造業の空洞化というのがよく言われ、我々は労働組合としてそれに一生懸命抵抗して来ましたが、しかし、ただ抵抗するといふよりも、どこで作るのが一番良いのか、という見方も必要でしょう。「ただダメ」だとか「良い」とかの意識ではなく、マインドチェンジをしなくては行けない。我々はまだ完全にできていませんが、製造業を今後どうしていくのかということについて考えなくて

はいけないと思っています。

はいけないと思っています。

会長 トヨタはアメリカに自動車工場を持っていますよね。まず参入した市場のあるところに工場を作るわけです。しかし、今やトヨタはアメリカにおいて、もう日本の企業であるというだけの存在ではありません。それ以上のもものなっています。ちょっと状況が違うのが機械製造業です。機械製造業に関しては自動車産業とは構造が違い、中小企業がたくさんあります。そして自動車産業よりもっと多くの専門技能者が必要になります。そう考えると、国外に移転する傾向は自動車産業に比べて低いと思えます。ということは労働組合にとって重要なのは機械製造業を軽んじるべきではないということです。

IGメタルの闘争スローガンは「解雇無し」

浅沼 労働組合の立場でお聞きしたいことがあります。産業政策と裏腹なのかもしれませんが、ドイツでは賃金をある程度維持しながら製造業に働く人たちの数を維持してきたと認識しています。それに対するどのような労働組合の施策が、あるいは国の施策がドイツにはあったのでしょうか？

会長 やはり品質が非常に重要です。品質が優れた製品はどこでも作れる

というわけではありません。その専門能力を持ったエンジニアの方々は世界中のどこにでもいるかと言うとそうではありません。ですからどこでも良いから海外に行けば良いというふうにはしないと、企業は早い段階から決めていました。そしてドイツでは職業訓練の重要性を認識しています。練り返しになりますが、品質の良い製品はどんなところでもできるものではないということ。国だけではなく、職業学校や職業訓練の場所で養成していくということ。例えば税制で優遇したとかそういうことはありませんでした。

浅沼 個々人のスキルを高め、付加価値を高く保つことによっておのずと賃金もしっかりと確保できるということとは良く解ります。「ヨーロッパでは、景気が悪くなったときでも従業員を削減せず工夫しながら企業を維持し、景気が戻ったときに生産を拡大することによって大きな価値を産み出した」と言う人もいますが、その点はどうですか？

会長 それはヨーロッパの一般論としては語れませんが、ドイツではそうです。過去においてはドイツでも景気が悪くなると解雇していました。でも今は解雇しなくなりました。まあ将来は解りませんが…。

1994-95年頃に金属産業で大きな危機がありました。東西ドイツの再統一があり、90、91、92年と非常にブームに湧いて、93年ぐらいいまではそのブームが続いていた。しかし94年になるとそれが終わってしまったのです。

94年と95年で100万人の雇用が失われてしまいました。100万人が解雇されなければならず、社会保障の危機の中で早期退職に対する費用が発生しました。2008年になってリーマン・ショックの後、また同じような状況になりました。リーマン・ショックでまた解雇しなければならぬ、という時にまた議論が再燃しました。

私たちに闘争のスローガンがあります。「解雇は無し」です。なぜかと言うと、危機はいつか終わるのです。終わってこれからどんどん製品を作ろうと思った時に人がいない。一度辞めてしまった人はもう帰っては来ないのです。2008年、私たちは大多数の使用側にもこう言わたのです。「IGメタルの言っていることは正しい」と。政府も様々な対策を講じ、我々をサポートしてくれました。それまでは操業短縮は景気の変動に対する施策だと考えられていたので、最大でも6カ月くらいとさ

れていたのですが、私たちは操業短縮をもっと長くするようにと提案しました。とりあえず1年にと。さらにはもっと長くなりました。なぜなら、2008年当初、その危機がどれくらい長く続くか解らなかつたからです。私は、危機はもつと長く続くのではないかと思いましたが、2010年に景気は上向きしました。その時使用者は、「ああ、解雇しなくて良かった」と思ったわけです。社員がまだいるので、また製品をたくさん作ることもできるのです。このことはドイツに、非常に大きな恩恵をもたらしました。

浅沼 非常によくわかりました。もちろんそれが一番正しい方法だと思えます。しかし操業短縮している間は、働く時間が短くなる分、給料は低くなるわけですよね？

会長 操業短縮と言っても実際には「労働時間ゼロ」という状況があります。その時には失業保険による失業給付を使いました。国から出ると言っても、結局、失業保険は労働者と使用者が折半して払って来たわけですから。失業保険で60%は補償されている。さらに労働協約で業界ごとに83%、そして90%以上の休業補償を取り付けたのです。失業保険と休業補償の差額は使用者が負担しました。そして、

私たちは国との協議で使用者が国に対して社会保障費を払わなくて良いようにしました。

浅沼 ということは、国のサポートもあり、企業の努力もあり、従業員と会社が積んでいる保険によって賄われたところもあり、それぞれが努力してある程度の水準を確保して苦しい時期を耐えたということですね。

会長 そういうことです。その時の政権がどういふものかということにも関わってくるので、今後については何とも申し上げられません。これはこれまでにはなかつた状況でした。100万人の雇用が失われた94年時点ではこういうコンセプトもなかつたし、ドイツ国民には操業短縮を受け入れるという素地も無かつたのです。

IGメタルにおける賃上げ要求の方程式

浅沼 いろいろなセクターがそれぞれ努力をしながら雇用を保つたという、非常に有益な例をお聞きしました。もう少し具体的な話をお聞きしたいと思います。我々は今、春闘の準備を始めています。毎年、色々な難しいテーマがあるのですが、ご存知のとおり、この春(2014年)の闘争ではある程度のベースアップを勝ち取ると



いうことで闘いました。日本の停滞した経済を活性化しなかったし、デフレから脱却しなかったのです。そういう大きな思いでやりました。しかし、これは一年きりで終わりではないので、当然今後も取り組まなければならない。そのためにはいくつかの大きな課題があります。我々にとっては物価上昇率が大きな位置を占めます。消費税率が上がったこともあり、2015年はかなりの物価上昇率になると予想されています。過去ドイツでも付加価値税が引き上げられた時に、物価は当然上がったと思いますが、その時

に賃金の改定にあたってどのような取組みをなさったのでしょうか。

会長 消費税であれ付加価値税であれ、税金が上がったからといって我々の要求を変えるということとはしませんでした。私たちは、賃上げ要求の際の方程式は、ここ数年間変えずにきました。つまり私たちの要求の1点目、インフレ率も調整すべきであるという主張です。例えば付加価値税が上がればそれはインフレに影響を及ぼし、それによって物価上昇率はさらに上がるわけです。そうするとそれが人々に影響を及ぼします。我々は、そもそも最初のレベルでインフレ率の部分の調整を求めるわけです。日本はデフレでしたよね。でもデフレに対抗しながら賃金を下げようなことはありえないです。それが出来る人はノーベル賞を受賞できるだろうと思います。そういうことを対外的に一般の人たちにも伝えなければならぬと思います。

私たちの要求の2点目は、生産性を分かち合うということ。経済全体の生産性2-3%を分かち合うということ。金属産業における生産性は国全体の生産性より高い。その間のバランスを取らなければならぬ。そこでいろんな労働協約に関する交渉等があるわけです。

要求の3点目は毎年やっているわけではないのですが、利益の再配分ということ。経営側が特に多くの利益を獲得できた時を想定していただきたい。そういう状況がある場合は、我々なりのシェアをその中からほしいと求めます。日本の一時金制度はそのためのものでは？

浅沼 日本の企業の上げた利益の成果配分は、主に一時金に反映されています。あくまで基本的にですが、概ね年間4カ月を最低水準とするようにと言っていますが、それは生活のために必要な最低限守ってほしい水準ということ。そして業績に応じてそれ以上の額を決めていくということ。です。

会長 我々は労働協約あるいは交渉の観点から一時金というのは除外しています。我々の考慮の中には一時金は全く入っていません。私たちが賃金交渉で求めているものは、先ほど申し上げた利益の再配分も、基本給に反映するという事です。ただ、様々な対立する意見があります。だから毎年交渉をしなければならぬ。これが日本の春闘に当たる状況ではないかと思えます。

浅沼 おそらく日本の場合も同じ構図だと思います。産業によって業績には差がありますから、差がある部分は

一時金の部分でそれぞれ個別に交渉しています。

会長 そうなんです。例えばポルシェは結構儲かっているのに、プラスアルファの一時金はフォルクスワーゲンより高いそうです。2013年確か1万ユーロだったと思いますよ。

浅沼 一方、賃金引き上げは、業績に大きく依存することなく、基本的に生活するための部分、いわゆる社会性をもった水準であるべきだと思っています。だから自分たちが今もらっている給料が生活を少し良くするということを含めて、基本的には「労働価値を下げない」ということが重要だと思っております。これは企業の業績にかかわらず社会的に取り組むべきだと思います。そういう意味からもJCMは産業を横断して賃金引き上げに取り組んでいます。

会長 交渉するときに、私は少し違う考え方を持っています。金属及び電機産業では、どんなに悪い協約であっても「まあまあ生活」を維持するために十分な賃金ではないかと思えます。最低賃金というのが、そもそもありますよね。私は、経済的成果の公正な配分を我々にも、という考えを持っています。それは実際に単なる生活する上で必要な賃金水準より高いものを考えています。

派遣労働者への対応

浅沼 次に派遣労働者についてお話しをお聞きしたいと思います。

日本は派遣労働者について様々な問題を抱えています。今、法律も変わるうとして少し動きが出ていますが、労働組合として、なかなか行動的に取り組みにくいという課題があります。ドイツには派遣労働者に対する特別な手当で制度があると聞きました。派遣で働いている期間が長ければ長いほど上積みされる手当があると聞いたのですが、いかがでしょうか。

会長 ドイツでは派遣労働者は2003年以前には相対的に少なかったのですが、*「アジェンダ2010」の結果、派遣労働はどんどん受け入れられるようになりました。そして、ついに100万人に至りました。しかしドイツには最低賃金というものが無かったので、我々は2012年までキャンペーンを展開しました。「派遣労働者は全くとんでもないもので、受け入れられないものだ」と言い続けたのです。その結果、金属と電機産業では2012年に一定の要求を提出して、派遣労働者の賃金が以前よりはるかに高くなりました。そして今は、正社員の賃金を100とすると派遣労働者の賃金が90というところまで

来ています。

次に2012年には、派遣社員が18カ月仕事をした場合、受入先の企業は常用雇用をオフアーしなればならない、遅くとも24カ月後には、派遣労働者は正規雇用の請求権を有する、ということを要求しました。さらに、職業訓練をする若い人たちが試験に合格しても有期雇用というのが多かったのですが、無期雇用にするような労働協約を締結しました。それでは私は精魂尽き果てたという感じですが。

浅沼 大きな成果ですよ。派遣労働者の賃金を正社員の賃金の90%にするというのは簡単ではないですよ。

会長 難しかったです。

浅沼 急にはできないですよ。

会長 もちろん移行期間に半年間は見込んでいました。

特別手当というのは労働協約では決めていません。派遣先はもちろん金属産業の会社ですけれど、その派遣社員が所属しているのは派遣会社ですよ。ですから一概には言えないのです。「派遣元での雇用契約より良い契約を」というスローガンで様々なキャンペーンをやりました。派遣社員に働きかけて、派遣先企業の従業員代表委員会の人たちと一緒にIGメタルの中で要求を出しました。その結果

1500くらいの派遣先の事業所で成功しました。4年間このキャンペーンを行い、「派遣社員をこういう労働条件で働かせることを社会は受け入れられない、派遣社員は非常に悲惨な状況だ」という世論を醸成させていったのです。世論調査をすると80%以上の人たちが搾取だと感じてくれるくらいになりました。

浅沼 このキャンペーンをする前の派遣社員の賃金水準は？

会長 最大でも正規雇用者より30%から40%くらい少なかった。でもこれは先ほど言った90%とは関係ないんですよ。これは年間かけてキャンペーンを行い、2012年に私たちが手に入れた成果なのです。

浅沼 日本でも非正規雇用者の割合は全体の37%になりました。

会長 派遣ばかりではなく有期雇用という問題もあります。派遣社員はまた派遣元に戻ります。彼らにとつて悲惨なのは、人材派遣会社のようなサービス産業に労働協約が存在しないという点です。そのほかに請負があり、これも非常に問題です。自動車産業で開発を手がけているある会社の例では、従業員の数は1万人以上。大手から技術開発の委託を受けている、技術的に非常に高いレベルの会社です。ポルシェやタイムラーから

*アジェンダ2010

2003年3月に連邦議会に提出された、ドイツ・シュレーダー首相の政策プログラムの一つ。失業給付を福祉給付と同水準に引き下げ、支給期間を短縮することなど、ドイツの社会保障の3大要素を解体するものであるとして、IGメタルなどドイツの労働組合は、「労働組合と社会民主主義が1世紀にわたって協力しながら達成した成果に対する攻撃」と強く批判した。

注文を受け契約を結ぶと、報酬はポルシェやタイムラーの技術者の給与のマイナス30%です。派遣社員に関しては、非常に良い状況に解決できましたが、私たちは今その問題に取り組みています。有期雇用に関しては、賃金の問題はありません。賃金の問題では請負をなんとかしようとしているところです。

浅沼 日本では、37%の非正規のうち派遣の割合は少なく有期雇用が多いのですが、全般的に賃金水準は低い状態です。

会長 有期雇用でしかも賃金が低いということですか？

浅沼 直接雇用ではない間接雇用である派遣の皆さんの賃金水準が非常に低いです。賃金水準自体が低いことに加えて賃金が上がらないことが非常に問題になっていて、これが我々の次のテーマだと思っています。有期

インダストリアルとは

正式には、IndustriALL Global Union (インダストリアル・グローバルユニオン)。2012年6月、IMF (国際金属労連)、ICEM (国際化学エネルギー鉱山一般労連)、ITGLWF (国際繊維被服皮革労働組合同盟) が統合し、結成された。インダストリアルには、世界140カ国、5,000万人が結集している。人権や労働組合の諸権利の保護・確立、賃金・労働条件の改善のために、世界の製造に関わる労働者の連帯活動を推進する国際労働団体。本部はスイス・ジュネーブ。4年に1度世界大会を開き、アクションプラン (活動計画) や役員体制などを決定する。地域事務所は、世界5カ所に設置している。会長はベルトホルト・フーパー (前IGメタル会長)、書記長はユルキ・ライナ。

IGメタルとは

正式名称は、Industriegewerkschaft Metal。1891年結成のDMV (ドイツ金属労働者連合) がその前身である。ドイツ連邦共和国 (旧西ドイツ) における金属労働者を代表する組織として活動しており、1989年のベルリンの壁崩壊、東西ドイツ統合後は、旧東ドイツ地域の金属労働者の労働・生活条件の向上にも取り組んでいる。1998年にGTB (繊維・被服労働組合) を、2000年にはGHK (木材・プラスチック労働組合) を吸収合併し、現在は金属産業、繊維・被服産業、木材・プラスチック産業における製造およびサービスにかかわる労働者240万名の利益を代表する労働組合である。本部はフランクフルト。地域機構を基礎としており、ドイツ国内を7つの地域に分け、それぞれに地域本部を設置、それぞれの地域本部は支部を設けている。支部、地域および本部レベルで組合員からの意見集約を行い、執行部の活動状況を監視する監理委員会や会計監査を設置、民主的な運営を行っている。



日独定期協議

1991年11月、ドイツ・フランクフルトのIGメタル本部で、第1回日独定期協議を開催した。当時、EC (欧州共同体) 市場統合が目前に迫り、日本と経済関係の進化を予測しつつ、より一層の相互理解を深めるため対話が必要であるとのIGメタル側からの提案に、金属労協も賛同し、毎年開催することを決定した。現在は3年に1度の開催とし、直近では2012年2月、東京で第12回日独定期協議を開催した。(写真: 第12回日独定期協議の後、東日本大震災の被災地・仙台を訪問したIGメタル代表団)

雇用から無期雇用への転換という意味では、すでに日本には法律がありません。有期雇用が繰り返し更新されて5年を超えたときには、労働者の申込みにより、無期雇用に転換できるルールです。2015年の4月に該当するケースが発生します。

会長 さきほどお話したように、ドイツの我々の場合は労働協約の中で1年半後、もしくは2年後となっている。でも日本と違って法律ではありません。ドイツでも派遣労働者のために労働協約まで実現できたのは、金属産業だけです。他の産業ではできなかった。

会長 それはそうですね。システムが違いますから。では今度は、労働組合に何ができるかということを考えてみませんか。日本では、企業ベースで協約を担保するための取り組みはできませんよ。

浅沼 日本では、企業ベースか国の法律として対応するかのどちらかですね。

会長 よく解ります。国に法制化してもらおう方がより確実ですよ。適用範囲も広いし。でも、国に法制化してもらおうということは、ドイツでは改善の策だと思ふのです。というのは、結果的に何が得られるのかということです。国がなにかを実施した場合、それが労働組合のおかげだと組合員は思いません。労働組合が自分でな

を対応したかが大切なのだと思うのです。一番良いのはやはり自分で対応してみること。まずは自分で対応してみ、そのあとを国にお任せする。

浅沼 我々の一つの成功例として言うと、労働時間の短縮は金属産業がまず労働協約で締結し、その後、日本の国内の法律が変わりました。週48時間だった労働時間が週40時間に短くなりました。そう考えるとできないわけではないですね。

トの結果、手にしたものです。実際に導入したのが1995年です。10年に及ぶ行程を経てここまで来たのです。最初は38・5時間、それが37時間になり36時間になり、35時間になったというプロセスです。

浅沼 現在、日本は週40時間です。それに比べるとものすごく先進的だと思ふのですが、他の国へは波及しているのですか？

会長 欧州のほとんどの労働組合が労働時間短縮ということを求めたのですが、全部がそれを達成できたわけではありません。中には未だに38時間というところがありますし、ドイツでも化学の労働者は相変わらず38時間です。公務部門は40時間です。我々はストをして交渉し、労働協約の中に

労働時間短縮への取り組みと今後の課題

浅沼 今、ドイツは週35時間労働ですよ。これは世界的に見ても相当先進的だと思ふのですが。

会長 1984年に7週間に及ぶス



35時間が入るようになったのですが、フランスはミッテラン大統領の時に週35時間というのが導入されました。でも今は例外規定がたくさんできてしまいました。

浅沼 今後は35時間からもっと短くしようとか、あるいは他の産業に拡げていこうとかの将来的なビジョンをお持ちでいらっしゃいますか？

会長 自動車の修理場で仕事をしている人たちのために36時間を勝ち取りましたし、木材と合成樹脂で仕事をしている人たちのためにも35時間を実現できたし、繊維労働者は37・5時間になつておられると思います。これ以外に時間外労働などがあり得ますよね。しかし、これが自動車・金属産業の基本となつている労働時間です。

実は今、IGメタルで検討している2つの案件があります。ひとつは、ドイツの5つの新しい連邦州（旧東ドイツ）においても週労働時間を短縮させようということです。旧東ドイツではまだ38時間なので、それを旧西ドイツ側と同じように35時間まで短縮しなければなりません。同じドイツ国内で格差があつてはなりません。2002年か2003年の頃、東側でちよつとした闘争を行いました。その闘争で我々は負けてしまったんです。1945年以後のIGメタルの闘争の歴史の中で2回だけ敗北している。1回目が1954年。もう1回が2000年初頭のこれです。

浅沼 東西の格差は未だに残つているということですね？

会長 東西の格差是正について、いざれ我々は取り組んで行かなければならないと思つています。

同じく労働時間というテーマの下で、もう一つ取り組むべきことは、労働時間と継続教育についてで、今IGメタル内部で検討しています。それからワーク・ライフ・バランスですね。東西の格差是正とワーク・ライフ・バランス、そして継続教育によるスキルの構築、これが労働時間という名の下のIGメタルの取り組み課題だと思つています。

浅沼 我々にとつても労働時間短縮というのは大きなテーマです。所定内労働時間はある程度下がつて来ましたが、時間外労働時間が未だに長く、残業時間はなかなか減りません。ただ単に削減するというだけではなく、仕事の中身を見直して行かないと変わらないと思つています。

ドイツが経済成長できた 本場の理由

浅沼 最近、「シュレーダー政権時代の労働規制緩和が今日のドイツの経済成長につながる一つの大きな要素になった」と、日本政府の口から度々出てきています。会長の目から見てシュレーダー政権時代の労働規制緩和の良かった所、悪かった所を教えてください。

会長 「アジェンダ2010」と呼ばれる労働市場改革によって、ある傾向がスタートしました。まず不安定労働が、それまでは不可能だったが可能になった。2点目として失業給付の受給期間が非常に大幅に削られた。3点目は失業のサポート体制。改革以前は社会扶助の範疇だったのが、その社会扶助が大幅にカットされました。それで、失業者に圧力をかけて、その人達の能力を度外視して、とりあえず何でも良いから仕事につけという方

向に持つていった。それを「成果」として捉えて良いのかと思つています。ドイツで雇用の場が増えたと言われていますけれど、私はどうかなと思つています。非常に安い賃金の就労形態が増えた。それで雇用が増えた。当時私たちはキャンペーンを行いました。「安く働くよりも、行儀よく?」。日本でも、なるべく賃金を抑えて、なるべく安く人を使おうとする傾向があるのではないのでしょうか。私たちは、本当に能力が必要とされるような、身を問われるような労働を求めていく必要がありますし、そのような労働は、それなりの報酬対価で報われるべきです。過去10年シュレーダー政権が行つた労働市場改革は成功だったと言われていますが、わたしはそれがあつたから今のドイツの経済成長があるとは思いません。むしろ、協約のおかげと弾力性によって今の経済成長が達成されたのだと思つています。さきほどお話ししたように経済危機をしっかりと克服できたことが今の経済成長に繋がつているのだと思つています。

浅沼 日本においては規制緩和によって、経済成長を実現したと言われている。日本だけではなく、世界中でそう捉えられています。でも、世界でそう言われているからと言ってそれが

正しいとは限りません。
浅沼 企業にとっては良かったのでしようか？

会長 金属・電機産業には良い製品があり、開発力があります。それを維持するためには高い能力を持った労働者が必要です。いわゆる「補助的な仕事」というのは無い業界です。州の賃金表の中に「グループ1」というのがあり、一番能力的に要求度の低いところですが、そこに当てはまる人はほとんどいないのです。経営側と一緒に統計を取ったことがあるのでよく解っているのですが、州全体で80万人くらいいる中で50人くらいです。もちろん2000年頃に派遣社員や有期雇用者を使ってその時代を乗り越えた企業もあります。ひどい話ですけどね。
浅沼 日本はそういう企業が多い。
会長 それは日本だけじゃなくて、世界中どこでもそうです。たとえばフランスでは三分の二以上の人たちが最低賃金で働いている、というところもあります。もっと酷い国もあるでしょう。

結び

今後のJCMに対する期待

浅沼 最後に、インダストリアルとして、今後のJCMに対する助言、あ

るいは期待、そして傘下のメンバーに対するメッセージをお願いします。

会長 それはご自分たちで見出さなければならぬことだと思います。会長だからと言って、皆さんたちより良く知っているという事はありません。ご自分たちの姿勢、ご自分たちの力を信じていただきたい。そしてご自分の労働組合を強いものにしていただきたい。組合員にとって大切な課題を取り上げて取り組んで欲しいと思います。そういうテーマがあるのかということ、私じゃなくてあなたの方が良く解っているのではありませんか？

ただ、「検討されてはいいかがですか？」という程度のことなら一つあります。私にとっても大事なことです。日本の労働組合ならできるだろうと思うので次のことを申し上げたい。女性労働者と若者労働者に働きかけをしてください。そして巻き込んで一緒に行動を起こしてください。たとえば派遣労働者は女性や若者が多い。不安定雇用も若者と女性に多い。圧倒的に男性より多いですよ。女性と若者なくして、我々が将来何かを勝ち取ることはできないと思います。そして年配の正社員の方々が若い人手を差し伸べないで、どうして若い人

たちが我々の元に来ようと思うでしょう。例えばある国の状況に目を向けてみましょう。2009〜2011年の間、若者たちが大々的な抗議を行いました。街の中心に集まってピケを張って、何週間にも渡って何万人もの人がデモを行いました。広場に集まり、自分たちの将来の可能性が無いではないかと抗議をし、若年失業率がひどいことを訴えました。私はもう20年くらい前からその国の労働組合の仲間と話をしていますから、よく助言を求めています。その国の労働組合の要請で、集会・デモを主導した若者に会いました。私が彼らに「なぜ労働組合と話をしないの？」と聞きながら、「私たちはフーバーさんとなら話

す。だけど労働組合の人たちとは話をしたくない」と言いました。「だって労働組合は私たちのために一度も何もしてくれていないから」と。この若い人たちに、「労働組合だって社会的な支配階級に属しているだろう？」と言われました。だからこれは本当に大事だと思ふのです。そういう事例を挙げ始めたら枚挙にいとまがありません。しかるべきテーマに焦点を当てるべきです。女性と若者にとって大事なテーマを取り上げるべきなんです。これはあくまで助言やアドバイスで

はありません。これは、私がほぼ全ての労働組合での課題だと思っているだけです。

浅沼 私が労働組合運動に初めて携わったのは、30年前で、当時私は20代のでした。労働組合は全然自分たちの思いを叶えてくれないと思っていました。散々文句を言ったら労働組合の答えは「じゃあ、お前がやれ」と。私の働いていた職場はソフトウェアの職場で、男性の部下は2人くらいしか持ったことがありません。あとは全員女性でした。労働組合では10人の執行委員のうち2人を女性に変えました。フーバー会長がおっしゃることはよく解ります。しかし30年、ずっと同じテーマを抱えています。これは労働組合の活動の良くないところですよ。
会長 もうあとプラス30年ですよ。物事が変わるまでは。
浅沼 なかなかゴールは来ませんが、変わらなければいけないことだと思います。ありがとうございます。