

## 欧州における賃金設定に関する労使関係

余田 乙乃

欧州における賃金設定に関する労使関係

余田乙乃

2017年5月1日

要旨

近年、非正規雇用者の待遇改善対策としての同一価値労働同一賃金が日本における政策プライオリティーの一つとして掲げられているが、適切な賃金設定の形を模索するには他の先進国におけるシステムを把握する必要がある。そこで本稿では欧州の賃金設定に関する労使関係を統計、指標、及びケーススタディを通して体系的に概観した。

欧州の賃金設定の労使交渉は主に産業レベルにおいて行われる、という従来の観点からさらに深く踏み込み、各国の賃金設定の団体交渉におけるレベル（全国レベル、産業レベル、企業レベル）の組み合わせと調整の形を観察し、更に例証として4か国（フィンランド、ドイツ、フランス、イギリス）におけるシステムの具体的な機能を精査した。その結果、より集権的なレベル（全国レベル、及び産業レベル）、またはそれらの組み合わせでの交渉を行う国ほどそれらが包括的、且つ高機能な形で連携、調整されていることが分かった。

また個人レベルにおける賃金決定の労使関係（労働協約適用外）はより分権的な企業レベルの賃金設定の団体交渉が行われる国において多くみられた。

日本が現時点において交渉レベルをより集権的なレベルに転換するのは非現実的であるが、この様な欧州の様々な交渉レベルにおける課題を汲み上げるメカニズムから長期的な観点で学ぶことは多い。

キーワード 欧州の労使関係、賃金設定の労使関係、欧州の団体交渉、賃金設定の団体交渉、同一価値労働同一賃金

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織、及びリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

“…組合は外部者を犠牲にして組合員を保護することで、  
二重構造の労働市場の創造に貢献してきたという懸念があるのも知っている。  
だが労働組合の完全排除が望ましい結果だということは、あり得ないように思う。”  
(アンソニー B. アトキンソン “21世紀の不平等” より<sup>1)</sup>)

## 1. はじめに

現在、日本の労働市場の最優先課題の一つとして認識されているのは非正規雇用者の待遇改善である。日本政府も同一（価値）労働同一賃金を政策課題として取り上げ、実現を目指す方向に向かっている。これらは近年の日本における相対的貧困率の上昇という現象への対策という社会公正の為だけではない。適切な賃金設定メカニズムはデフレを食い止め、世帯収入の増額という安定的な経済成長をも促す要因にもなりえる。

これらの目標に向かって日本は最善な賃金設定の形の方角性を模索することになるが、その為には他国において蓄積された多様な労使交渉における賃金設定メカニズムのプロセスや経験、対策等をレビューし理解する必要がある。

このレポートは欧州においての賃金設定に関する労使関係の概要を記したものである。このレポートの構成はまず、最初に軸となる分析の枠組みの設定をする（章2）。そして実際の欧州の国々の賃金決定に関する団体の交渉のレベル、調整の形の情報を提供する（章3）。それに追従する形で個人別交渉に関して述べ（章4）、具体的にその機能を説明する為いくつかの国の証例を挙げる（章5）。最後に欧州における賃金決定に関する労使関係の最近のトレンドを観察し（章6）、結びに日本への示唆を述べる（章7）。

## 2. 賃金決定に関する労使関係分析の枠組み

グローバルな視点から見て賃金設定メカニズムは大きく以下の図<sup>2)</sup>の様要約される。職務内容（と労働者の人的資本の労働市場での価値<sup>3)</sup>）から決定される個人レベル（個別経営

---

<sup>1</sup> Anthony B. Atkinson. 2015. *Inequality: What can be done?*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

アンソニー・アトキンソン著、山形浩生・森本 正史（訳）、2015、*二十一世紀の不平等*、東洋経済新報社。

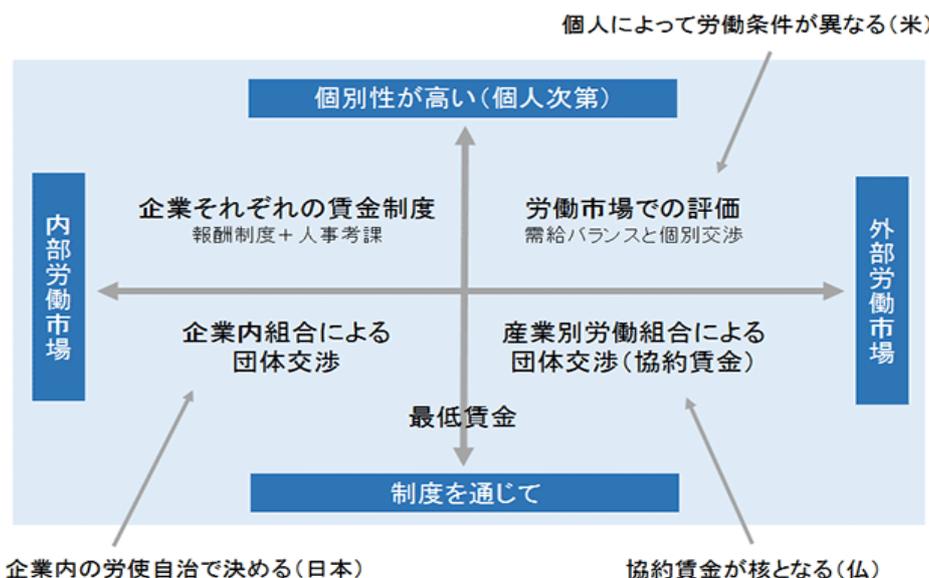
<sup>2</sup> 中村天江、2016、“賃金に関する美德と配分”、*研究所員の鳥瞰虫瞰 Vol.2*、リクルートワークス研究所。

<http://www.works->

[i.com/column/works02/%e4%b8%ad%e6%9d%91%e5%a4%a9%e6%b1%9f05/](http://www.works-i.com/column/works02/%e4%b8%ad%e6%9d%91%e5%a4%a9%e6%b1%9f05/)

<sup>3</sup> 個人の生産性を正確に測定し、それを賃金に反映させるのは一部の特殊な職業以外において不可能な為、多くの雇用プロセスにおいて学歴、技能・職業資格等の人的資源が代理の判断材料になる。

者と個別労働者レベル)によって賃金を設定するメカニズムはアングロサクソン諸国(アメリカ、イギリス等)に顕著にみられる。労働市場の法的、及び制度的な支配が比較的強い大陸ヨーロッパ諸国では伝統的に業種、産業別経済、及び労働市場動向を考慮に入れた産業、職業別の労使レベルでの団体交渉によって賃金が設定される。日本は企業内での労働市場から強く影響を受ける企業内労使レベルにおいての団体交渉が主流という賃金設定のメカニズムを取っている。

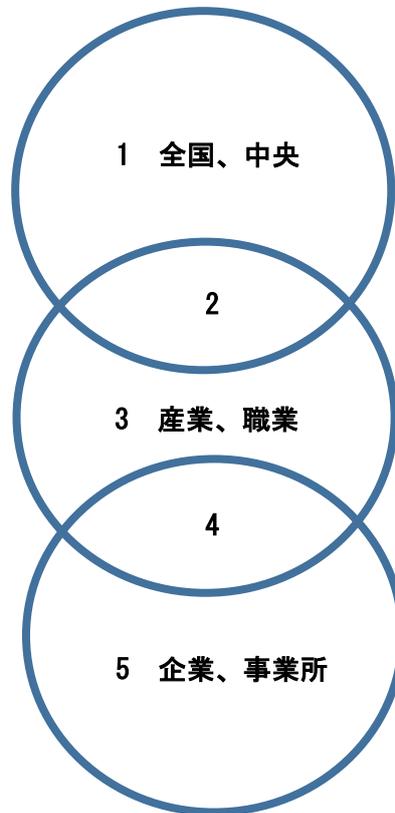


欧州においては産業、職業別の労使レベルでの団体交渉が主流と言えるが、さらに細かく注視すると、他の様々な賃金決定の労使関係が見えてくる。一つは全国、中央労使レベルにおいての賃金設定メカニズム、そして企業、事業所内労使レベルにおいての賃金決定メカニズム、さらに全国、中央労使レベル、産業、職業別労使レベル、及び企業、事業所内労使レベル等、色々なレベルが相互に影響し合い賃金決定にいたるメカニズムといえる。例えば全国、中央労使レベルの合意が産業、職業労使レベルの賃金決定に影響を及ぼすメカニズム、または産業、職業労使レベルでの合意が企業、事業所内労使レベルの賃金決定に影響を及ぼすメカニズム、などである。

よって欧州の賃金決定の団体交渉の分析においてはどのレベルにて賃金決定がなされているか、だけではなくどのレベルでの組み合わせによって決定されているか、またレベル間での調整の形、度合を細かく見極めることが欧州の賃金決定の団体交渉を理解する要所であり、欧州内での労使関係分野の比較分析及び研究においては適切な分析の形と考えられている。<sup>4</sup>

<sup>4</sup> OECD. 1994. "Chapter 5 - Collective Bargaining: Levels and Coverage". *Employment Outlook 1994*. Paris: OECD

これら欧州での賃金設定の団体交渉のメカニズムの主なレベルは以下の図の様な分別が現在最も主流の分析枠組みと言える。<sup>5</sup>



1. 全国、中央労使レベルにおける交渉
2. 全国、中央労使レベルと産業、職業別労使レベルにおける交渉
3. 産業、職業別労使レベルにおける交渉
4. 産業、職業別労使レベルと企業、事業所内労使レベルにおける交渉
5. 企業、事業所内労使レベルにおける交渉

上記の図とレベルの解説を見ると分かるように、レベル1（全国、中央労使レベル）が中央集権的でレベル5（企業、事業所内労使レベル）が最も分権的である。レベル3（産業、職業別労使レベル）がその中間にあるといえる。

<sup>5</sup> この分類は以下のデータベースのゴードブックを引用したものである。  
J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

一般的な考え方として、より分権的な交渉レベルの方が市場要因に対してより順応に機能すると言われている。

また理論的には上記で示された5つの交渉の形の他に全国、中央労使レベルと企業、事業所内労使レベルの交渉（レベル1とレベル5の間の交渉）又は全国、中央労使レベル、産業、職業別労使レベルと企業、事業所内労使レベルすべての交渉（レベル1、3、及び5、の間の交渉）も存在し得るがほぼ認知されていない。これは企業、事業所内労使レベルが存在する場合、産業、職業労使レベルとの関わりを通じて間接的に全国、中央労使レベルに関わっている関係があると考えられる。つまり産業、職業労使レベルが媒介の機能を担っているのである。よってこれらの交渉の形はこの分析枠組みにおいて判別はなされない。

ちなみにレベル1と3が複数の使用者を対象とした交渉でありレベル5が一つの使用者のみを対象とした交渉の形であると言える。（レベル2も複数の使用者を対象とした交渉であり、レベル4は複数又は一つの使用者を対象としたものであると言える。）これらは欧州の労使交渉分野においてよく“multi-employer”（使用者の多層型）および“single-employer”（使用者の一層型）の労使関係と称されるもう一つの主流な交渉の分類の総称方法でもある。

上記の図はあくまでも団体交渉が主である、という概念において作成されたため、アメリカの様な個人レベル（個別経営者と個別労働者間）で行われる賃金決定の形が分析の枠組みとして分別されていない。しかし現実にはイギリス、又は東ヨーロッパ諸国などの欧州諸国では個人レベルにおける賃金決定における労使関係が顕著にみられる。よって、この個人レベルの労使関係についてはレポートの後方において個別に取り上げられる。

これらの交渉のレベル間での交渉調整の形を判別していくと以下“a”から“e”の様に表される。<sup>6</sup>

- |  |
|--|
| <p>a. 頂上団体によって行われる集権的な交渉によって決定する賃金率、及び（又は）政府による賃金テーブル、凍結、平和義務等の強制。有力で独占的な労働連合による非公式だが集権された産業労使レベルの交渉。広範囲における規則化したパターンバーゲニング及び、影響力ある大企業による同時期に調整され、連携された交渉。</p> |
|--|

<sup>6</sup> この分類は以下のデータベースのゴードブックを引用したものである。

J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

b.	頂上団体によって行われる集権的な交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン。有力で独占的な労働連合による非公式だが集権された産業労使レベルの交渉。広範囲における規則化したパターンバーゲニングと労働組合の高い集結力。
c.	頂上団体によって行われる集権的な交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン。産業労使による非公式だが集権された交渉。政府の仲裁、介入あり。
d.	産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金交渉（パターンバーゲニングが皆無、又は最小限に抑えられていて、政府による介入も比較的になく賃金の物価スライド制や最低賃金等のみに限られる。）
e.	以上の交渉調整の形以外、個々の企業内労使における分散的に行われる賃金交渉に限られる。

これらの交渉の調整の形はほぼ上記の主な交渉のレベルと準ずるが（例えば、a.の調整の形がレベル1の交渉レベルに値する）必ずしも両者が一致するとは一概には言えない。例えばメインの賃金交渉レベルは職業、産業レベル（レベル3）だが調整の形は（b）頂上団体の交渉又は・及び政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン、であることも有りうる。

### 3. 欧州における賃金決定の主な団体交渉のレベルと調整のシステム

説明された分析枠組みに沿って欧州内における各国の賃金決定の団体交渉のレベルと調整のシステムを示したものが次の表である。これは2016年9月にての最新版の情報である。

7

国名	団体交渉のレベル	調整システム
ベルギー	全国、中央労使 <sup>8</sup>	a.頂上団体によって行われる集権的な交渉によって決定する賃金率
フィンランド	全国、中央労使と産業、職業別労使	a.頂上団体によって行われる集権的な交渉によって決定する賃金率
オーストリア	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
ドイツ	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入よ

<sup>7</sup> J. Visser, ICTWSS Data base, version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

<sup>8</sup> ベルギーの団体交渉のレベルは全国、中央レベルというより、全国、中央、産業、企業レベルにおいての高い調整機能を持ったシステム、とも専門家によっては解釈されている。

		て決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
デンマーク	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
オランダ	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
スウェーデン	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
ノルウェー	産業、職業別労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン
スペイン	産業、職業別労使	c.頂上団体の交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン
イタリア	産業、職業別労使	c.頂上団体の交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン
スロベニア	産業、職業別労使	c.頂上団体の交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン
スイス	産業、職業別労使	c.頂上団体の交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン
フランス	産業、職業別労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
ポルトガル	産業、職業別労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
スロバキア	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	c.頂上団体の交渉によって決定する賃金交渉のガイドライン
ブルガリア	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
キプロス	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
ギリシャ	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
クロアチア	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
ルクセンブルグ	産業、職業別労使と企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
チェコ	企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉

マルタ	企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
ルーマニア	企業、事業所内労使	d.産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉
エストニア	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
イギリス	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
ハンガリー	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
アイルランド	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
リトアニア	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
ラトビア	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
ポーランド	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分権的に行われる賃金決定交渉
アメリカ	企業、事業所内労使	e.企業内労使における分散的に行われる賃金決定交渉
日本	企業、事業所内労使	b.頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン <sup>9</sup>

上記の表は上から順に中央集権的なシステム、下からは分権的なシステムに並べてある。同じ交渉レベルにおいてもより中央集権的な調整システムを取っているものもあれば分権的な調整システムを取っている国もある。たとえば同じ産業労使レベルを団体交渉において取っている国の中でもドイツはより中央集権的な調整システムを取り、フランスはより分権的な調整システムの形をとっている。

#### 4. 個人レベル（個別経営者と個別労働者間）で行われる賃金決定

<sup>9</sup> 日本の団体交渉レベルが分権的と判断されたのにもかかわらず賃金決定における労使の調整システムがこの様に比較的中央集権的なものと判断されたのは“春闘”の為だと思われる。

前のセクションの団体交渉における賃金決定メカニズムをまとめたもので、アメリカなどにおいて代表される個別経営者と個別労働者間における賃金交渉は分類に含まれていなかった。このセクションでは欧州における個人レベルの賃金決定の労使関係に注視する。

欧州の国々において個人レベルの賃金決定に関する労使関係の比較的な普及率、(蔓延度)を観察したい。それには、まず賃金決定における個人レベルの労使関係とはどういうものなのかをここで明確にする必要がある。賃金決定の労使関係には端的に 2 つの種類があると言える。ひとつは労働者団体と使用者団体(または企業、現場レベルの労使関係の場合は使用者代表)間の集団的交渉労使関係、そしてもう一つは個別経営者と個別労働者の間における(使用者団体と労働組合を介さない)個別的労使関係である。

しかしながら個別的労使関係における労働者、または労働組合に属さない労働者の賃金決定は団体交渉の結果で締結された労働協約の適用対象とならないとは限らず、当然欧州においても労働協約拡張のシステムによって個人的労使関係における労働者も労働協約の適用対象になることがありえる。企業、事業所レベルの労使関係(使用者側の一層型-“single-employer”)が主流となっている日本では労働協約拡張が企業、事業所外において適用することはほとんど皆無であるが<sup>10</sup>全国、中央労使関係、及び産業、職業別レベルの労使関係(使用者側の多層型-“multi-employer”)が多くみられる欧州において労働協約拡張は大きな波及効果を持ちえる。

よって各国の個別的労使関係における賃金決定を観察し、比較する際には労働組合組織率、及び使用者団体組織率等)だけではなく労働協約の拡張システム、と労働協約適用率、(以下の表<sup>11</sup>)に注視するとその姿が見えてくると言える。

国名	労働協約適用率	労働協約拡張の形*	労働組合組織率	使用者団体組織率
オーストリア	98.5	全般的	27.4	100.0
フランス	98.0	全般的	7.7	75.0
ベルギー	96.0	全般的	55.1	82.0
フィンランド	93.0	多発的	69.5	70.0
スウェーデン	89.0	無し	67.4	82.0
デンマーク	84.0	無し	66.8	68.0

<sup>10</sup>労働政策研究・研修機構。

[http://www.jil.go.jp/rodoqa/06\\_kyoyaku/06-Q01.html](http://www.jil.go.jp/rodoqa/06_kyoyaku/06-Q01.html)

<sup>11</sup> J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

オランダ	84.8	多発的	18.0	85.0
イタリア	80.0	無し	37.3	56.0
スペイン	77.6	多発的	16.9	75.0
ノルウェー	67.0	全般的	52.1	65.0
ポルトガル	67.0	多発的	18.5	38.0
スロバキア	65.0	全般的	21.2	60.0
マルタ	62.8	無し	52.9	60.0
クロアチア	60.0	多発的	30.9	32.0
ルクセンブルグ	59.0	全般的	32.8	80.0
ドイツ	57.6	例外的	17.7	58.0
スイス	48.6	多発的	16.2	--
チェコ	47.3	例外的	12.7	41.4
キプロス	45.2	無し	45.2	62.5
ギリシャ	42.0	無し	21.5	43.7
アイルランド	40.5	無し	33.7	60.0
ルーマニア	35.0	無し	19.8	--
イギリス	29.5	無し	25.7	35.0
ブルガリア	29.0	多発的	17.5	50.0
スロベニア	24.9	多発的	13.3	30.5
エストニア	23.0	多発的	6.5	25.0
ハンガリー	23.0	例外的	10.7	40.0
ラトビア	15.0	例外的	13.1	41.0
ポーランド	14.7	例外的	12.7	20.0
リトアニア	9.9	例外的	9.0	14.4
アメリカ	11.9	無し	--	--
日本	17.1	例外的	17.8	25.8 (1984)

#### 労働協約拡張の形\*<sup>12</sup>

無し	義務的な労働協約拡張に関する法規定なし、またそれに準ずる機能なし。
----	-----------------------------------

<sup>12</sup> この分類は以下のデータベースのゴードブックを引用したものである。  
J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

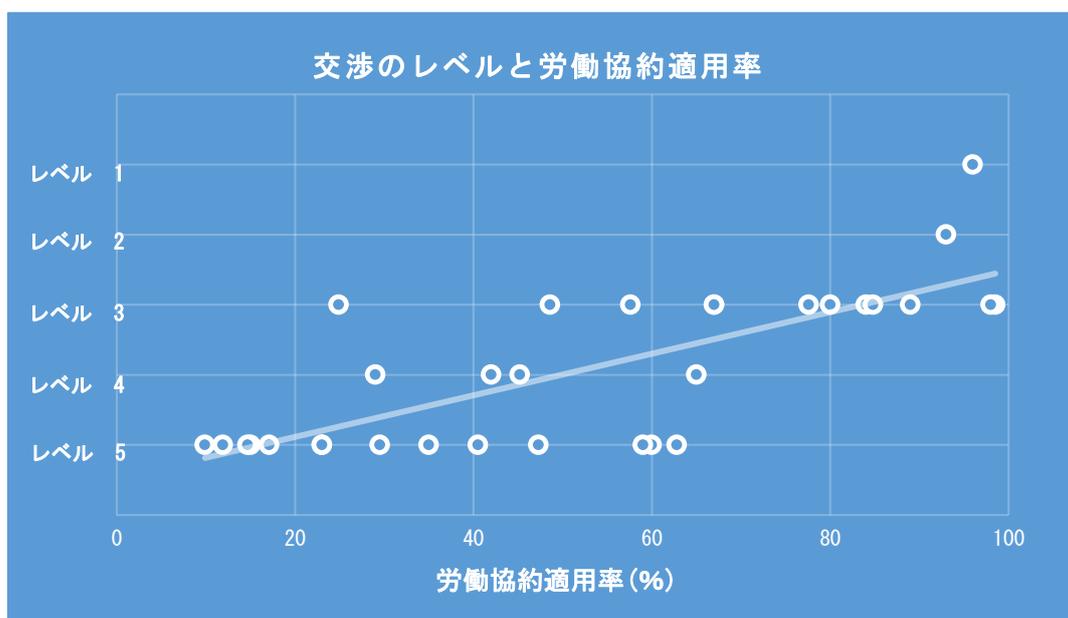
例外的	労働協約拡張は例外的であり、産業合意の欠落や高い拡張基準の為ごく特定の産業のみに適用される。
多発的	拡張基準や大臣の拒否権限はあるが、労働協約拡張は多くの産業において適用されている。
全般的	労働協約拡張はほぼ自動的に適用される。また適用範囲の拡大も行われる。

労働協約適用率とは統計の定義上、厳密には賃金決定や労働環境に関する労働協約が 1 つでも適用されている労働者の割合である。よってこの表に示される労働協約適用率は賃金決定に関する適用を含むだけの統計ではないが、個人レベルの労使における賃金決定をおおまかに示唆するものであるだろう。

また使用者団体組織率とは使用者団体に所属する企業に勤め、賃金を受け取っている労働者の割合である。そして上記の表で示された“労働協約拡張の形”は賃金に関する労働協約拡張の法的な規定、又はそれに準ずる機能の有無によって判断されていて、使用者が慣習や実際に自主的に実行する拡張に関しては、判断の対象となっていない。

上記の表にも見て取れる様に、組合組織率と労働協約適用率は必ずしも連携しているわけではない。たとえばオーストリア、フランス、オランダ、及びスペイン等において組合組織率は大変低い、労働協約適用率は非常に高い。そして使用者組織率が高い国において労働協約適用率が高いことが伺える。またイギリスと並んで労働協約適用率、労働組合組織率が低いのは東欧諸国である。これは歴史的背景により東欧において西欧式の労使の団体交渉というものがまだ確立されていない為だと思われる。

以下のグラフは団体交渉のレベルと労働協約適用率の関係を表すものだ。団体交渉のレベルが分権的であるほど労働協約適用率が低い、つまり団体交渉における労働協約が適用されない個別的労使関係（個人レベル）の比率が高い傾向が見られるといえる。



アメリカなどの国の賃金決定の特徴とされる集団交渉外で行われ、かつ労働協約に適用されていない個人レベルの労使関係を交渉レベルとする欧州の国はもっとも分権的な集团的労使関係とされる企業、事業所レベル（使用者側の一層型 “single-employer”）が行われている国々であるといえる。

### 5. 欧州における賃金決定に関する労使関係のレベルと調整 - 例証

さて、ここまでは非常に大局的な視点から団体交渉、個別的・個人的労使交渉と、欧州の国々の賃金決定に関する労使関係を広く、浅く観察してきた。

実際にどの様にそれらの交渉レベルと調整の形の組み合わせの労使関係が機能しているかを理解する為にいくつかの国のシステムの概要についてここで理解したい。

欧州各国のすべてにおいての繊細な賃金決定の労使交渉の形態について言及することはこのレポートにおいては時間の制限もあり不可能であるが、ある程度の経済、人口規模においての重要性があると認識され且つ、または、上記の表において確認できた各交渉レベルと調整の形の種類から代表的存在とされる欧州の四か国(フィンランド、ドイツ、フランス、イギリス)をここでは例として取り上げていきたい。

#### フィンランド<sup>13</sup>

<sup>13</sup> このフィンランドの賃金決定に関する労使関係のケーススタディにおいては以下の文献を参考とした。

交渉レベル：全国、中央労使と産業、職業別労使

交渉の調整：頂上団体によって行われる集権的な交渉によって決定する賃金率

フィンランドの賃金決定における団体交渉は欧州内においても比較的中央集権的なレベルにおいて行われ、調整されている一つである。しかしながらこの様な賃金設定方法は実際にどの様な形でおこなわれているのかは分権的なレベルで交渉を行っている日本においては容易には想像しがたい。またフィンランドの団体交渉については少ない文献しか存在しないので、ここで概要を日本語でまとめることを試し、考察する価値があると思われる。

1960年代後半以来フィンランドにおいてはほとんどの間(2007年から2010年などの短期間を除く)全国、中央レベル又は全国、中央レベルと産業、職業別レベルにおける賃金決定の団体交渉とその調整がおこなわれてきた。北欧諸国の特徴、ネオコーポラティズム(労使の団体交渉の枠を超えた政府とその国のあらゆるインタレストグループの対話とパートナーシップに基づいた社会、経済政策の立案とそれらの実行と運営)が理念として背後にあると言える。またフィンランドの全国、中央レベルにおける政府、労働組合、使用者団体の三者が行う団体交渉は“賃金の協約”の枠を超えた“所得の政策”と理解されるべきである。この“所得政策”には労働生活の質、税金、及び所得と連携した社会保障などの幅広い分野も含まれる。1967年にフィンランドでは賃金の上昇の為にインフレが起きていた。これを抑制するため調停者としてケイヨ・リーナマーという法律家(のちの暫定政府における首相)が任命され初の全国所得政策を労使、政府の三者間に合意させることに成功させ、全国ストを抑止した。これは所謂“リーナマーI合意”(Liinamaa I)と広く知られているもので、これを継承したものが現在のフィンランドの“所得政策”の団体交渉である。

---

Rita Asplund. 2007. “Finland: Decentralisation Tendencies within A Collective Wage Bargaining System” ETLA – No 1077 The Research Institute of Finish Economy

Pekka Sauramo. 2012. Collectively Agreed Wages in Finland: Background Paper European Policy Conference “Collectively agreed wages in Europe: Challenges in the statistical and political field”. 29 November 2012. Helsinki; Labour Institute for Economic Research

EUROFOUND. (欧州生活労働条件改善財団) *European Observatory of working life (EUR-WORK), Finland*  
[http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country\\_tid=13879](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country_tid=13879)

ETUI. (欧州労連研究所)  
<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining>

フィンランドの賃金決定の団体交渉は三段階に構成されていて、頂上にある政府、労働組合、使用者団体の中央レベルの三者交渉によって行われる交渉の所得政策の合意内容は賃金の上昇率を含み、これらはその下にある産業レベルの賃金交渉に適用される。さらに産業レベルにおける交渉で合意された協約が企業、事業所レベルにおいてさらに各労働者に実質的に適用可能な形に落とし込まれる。しかしながら中央、全国レベルで行われた交渉が合意に達したのち、それに署名する前にまず、その交渉に参加した頂上団体は所属する産業レベルの労使団体に内容の確認を取り付ける必要がある。（労働組合側は複数の頂上団体が参加し、使用者側は1つの頂上団体が中央レベル交渉に参加する。）そして産業レベルの団体交渉によってその産業における中央レベルの合意に沿った労働協約が締結されるのだが、産業レベルの労働協約はホワイトカラー、ブルーカラー、及び上級事務系の職種別にそれぞれ違う合意内容が締結されるのが通常である。またさらにこのレベルにおいて賃金設定に関する詳細、年齢、スキルレベル、職務、階層別の賃金等の条件が設定される。

この産業レベルにおける協約が法的拘束力のある労働協約となり、この協約は最低条件として企業、事業所レベルにおいての団体交渉に適用される。よって企業、事業所レベルにおいては産業レベルにおいて締結されたものが優位原則として働き、これ以下の労働条件の労働協約は締結することは原則的にはできない。（ただし労働者側が産業レベルにおいての協約以下の賃金を受け入れることを合意した場合は可能であるが、ほとんど実際には深刻な不況などの特別な場合以外起こりえない。）

フィンランドの労働協約適用率は93%と高い水準であるが、これは産業レベルにおいて締結された協約はその使用者団体に所属する使用者のもとで働く労働者すべてに適用されなくてはならず、さらにそれらの企業で働く労働者がその産業全体の半分以上であった場合、協約を締結した使用者団体に所属していない企業で働く労働者にもその協約は適用されることになる。これらは正式には労働省の傘下にある委員会によって認定される。

産業レベルにおける労働協約はほとんど自動的に企業レベルの団体交渉で締結される協約に反映されるが、近年においては特に労働時間等に関しては産業レベルの協約自体に裁量を企業レベルへ委ねると記されることも規模は決して大きくないが増加してきていると指摘される。

この様な全国中央レベル、産業レベル、企業、及び事業所レベルにおける三段階方式の労使協議システムは1990年代初頭から始まったが、当時のフィンランドにおける不況によって煽られた分権化の動き、と指摘されることもある。また全国、中央レベルの労使交渉がもし合意に至らない場合は(1968年以来数回あったが)それらの頂上団体に所属する各産業レベ

ルの労使が協議を行うことになる。しかしながらこの様な場合に陥った場合においても産業別の垣根を越えて調整が図られ全体の調和を保つ形が取られる。

そして冒頭に記された 2007 年から 2010 年において全国、中央レベルではなく、産業レベルのみで行われた団体交渉であるが、2007 年にフィンランドの使用者側の頂上団体、通称“EK”が様々な違う状況におかれている産業の諸問題、課題に適切に対処する為に全国、中央レベルにおいての団体交渉を拒否し、産業レベルのみにおいて団体交渉を行うと宣言をした為に起こった。しかしながら実際は 2007 年から 2011 年の間 EK は産業レベルの団体交渉の調整役としての機能は担っていた。そして 2011 年リーマンショックによる不況とフィンランドの社会、経済状況を考慮して EK は全国、中央レベルにおいての団体交渉に戻ることを示唆し、それ以来またフィンランドの団体交渉はまた全国、中央レベルに戻り、所得政策も締結されている。しかしながらそれまですべての労働者に自動的に適用されていた賃金の上昇率等はすでに各産業レベルの団体交渉においての労働協約でその様に締結されていた場合のみ適用される形が 2011 年以来暫定的に続いている。

この様に伝統的に中央、全国レベルと産業レベルにおいての団体交渉の間を行き来しているフィンランドにおける労使協議であるが、ここ近年において分権化へのさらなる圧力も掛かってきていると言える。もっとも中央、全国レベルにおける賃金決定については労使の間で交渉され、締結される賃金の上昇率の協約を物価の安定の為に労働生産性と合わせ、コントロールする目的で存在する、と単純に解釈もできる。

ちなみにフィンランドにおける賃金ドリフトであるがほとんど問題がないと言えるレベルであり、全国、中央レベルにおいて設定された賃金の上昇率は遵守されており、また労働人口の広い範囲で適用されていることを示している。これはフィンランドにおける全国、中央レベルに労使協議システムはその物価の安定という目的を全うしているという観点では成功例であることを証明している。

#### ドイツ<sup>14</sup>

<sup>14</sup> このドイツの賃金決定に関する労使関係のケーススタディにおいては以下の文献を参考とした。

池添弘邦、2004、“諸外国の集団的労働条件決定システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ” 独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー、労働政策研究・研修機構。

鈴木宏昌、2011、“EU 主要国における団体交渉と賃金決定制度の持続性と変化”、*日本労働研究雑誌：特集 低成長と賃金の変容*、労働政策研究・研修機構。

交渉レベル：産業、職業別交渉

交渉の調整：頂上団体の交渉及び（又は）政府の介入によって決定する賃金規範、及び賃金ガイドライン

ドイツの労使交渉の最大の特徴は産業レベルで行われる労働組合と使用者団体の交渉と企業内で行われる経営協議会における労働者と使用者の交渉という二次元性である。

伝統的にドイツにおいては産業レベルの労働協約自治の基本理念をベースにした制度が存在し、労使交渉において国家及び第三者はそれらの内容には介入しないという憲法によって定められた絶対原則がある。そして二次元目にあるのは労働者側の経営参加を理念とした企業、事業所内における使用者と労働者間の経営協議会における共同決定制度である。これもまた共同決定法という法律によって守られている。この二つの原理を軸としたシステムと、しっかりとした法制度による団体交渉と労働協約の枠組みの基、ドイツの労使関係は近年までは非常に安定した基盤を築いてきた。

この二次元の構造は第二次世界大戦後の西ドイツにおける“社会的市場経済”と言われる市場経済の好ましくない影響から労働者の利益を守る社会的公正を考慮に入れた理念をベースに誕生し、発展をしたといえる。またこれを具体化する為ドイツのナショナルセンターであるドイツ労働総同盟（DGB）が労働組合の再建にあたって産業別組織を推し進め、労働組合の集権化、連帯を強化する為に1つの産業を管轄するのを1つの労働組合に限定したことによって使用者団体も産業別に組織が形成されていったという歴史的背景がある。

この様な構造と歴史的背景を持つドイツの労使関係の元における賃金決定の団体交渉についてであるが、産業別レベルの労使が労働条件全般の形成システムとして賃金(賃金体系

---

陳浩、2010、“産業別労働協約の分権化に伴うドイツ型労使交渉の変容”、立命館国際研究、立命館大学国際関係学会。

山本陽太、2014、“産業別労働協約労働協約システムの国際比較 ドイツ、フランスの現状と日本の検討課題”、日本労働研究雑誌：特集 産業別労働組合の役割、労働政策研究・研修機構。

同、2015、“第9回：協約自治と国家・ドイツにおける労働協約システムをめぐる最新の法政策から”、JILPT リサーチアイ、労働政策研究・研修機構。

[http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/009\\_150605.html](http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/009_150605.html)

EUROFOUND. (欧州生活労働条件改善財団) *European Observatory of working life (EUR -WORK), Germany*

[http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country\\_tid=13824](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country_tid=13824)

と格付けを決定する賃金基本協約、賃金額を定める賃金協約)を含む、労働時間、休暇、解雇等の労働条件全般を包括的に交渉し、一般的労働協約を結ぶ。1949年の労働協約法において労働協約の手続きや範囲は定められており、それにより協約改定の団体交渉の期間も限定されている。交渉は産業別労使が(またはいくつかの産業によってはさらにドイツ全土において地域ごとに分かれて)交渉を行う。産業別労使交渉が更に地域ごとに分割されて交渉を行う場合、そのうち一つをパターンセッターとし、先に交渉を始めさせ、他の地域にその交渉結果を波及させるシステムとなっている。

一方、企業内労使関係は産業レベルの協約にて締結された、また締結されるべき条項に関しては(産業レベルの労働条件の形成システムを侵すことのないよう、)協約を締結することができない。しかしながら企業内労使においては人事計画、解雇、労働時間等の繊細条件、採用、配置、職場規律及び、訓練、教育等他の広範囲における労働条件について使用者と従業員代表の間で共同決定し、協約を締結することができる。なお、賃金決定における企業内交渉における役割は非常に限られている。ドイツにおいては産業別労働協約によりかなり詳細に賃金枠組みが定められており、それを逸脱しない形において具体化する役目が企業内交渉に与えられているといえる。この経営協議会における従業員代表であるが、労働組合員である必要はないが組合関係者が選出されることがほとんどであり実質的には企業内労働組合の役割を担っている。

ドイツにおいてある一つの条項において複数のレベルの協約が重複して労働者に適用可能な場合、“有利原則”が肯定されており労働者にとって最も有利な労働条件を示すレベルの協約を適用することは可能ではあるが、一方において“産業協約優位原則”が働き、産業協約によって締結された労働条件より有利な共同決定を企業内労使が行うことは厳しく制限され、また企業内労使が共同決定できる条項は産業労働協約や法律による規定がないものと限定されている。

またドイツにおいて基本的に労働協約はその交渉と締結を行った当事者の労使にのみ拘束力を有するが、労使のどちらか一方が連邦労働省に申請をし、労使の頂上団体代表者によって構成される委員会が聴取を行った上で、労働大臣が一般拘束力宣言を行い、協約拡張を行うことができる。労働大臣がこの制度を通して一般拘束力宣言を行うには協約拡張適用範囲にある労働者の半数以上が協約を締結した使用者に雇用されている必要がある。

強靱なシステムと法整備に支えられ、比較的安定していたドイツの労使の団体交渉ではあるが近年においては労働協約の拘束範囲が低下し(労働協約適用外で就労している労働者が増加傾向にある)弱体化の傾向が見受けられている。1990年以前に85%あった労働協約適用率も2013年時点において57.6%程度まで低下している。(ただし個人レベルの労働

契約において労働協約の条項が適用されなくても、引用されるケースも多々あり、このような非公式な形でケースを含むと適用率は70%前後あるのではないのか、とされている。) 労働組合組織率も30%以上1990年にはあったが2013年においては17.7%まで落ち込んでいる。これらは伝統的に産業労使に代表されないサービス産業に雇用される労働者の比率の増加、東ドイツにおいて伝統的に西ドイツにおいて発展した産業労使交渉システムの統合化が困難だったこと、及び一般拘束宣言に束縛されたくない使用者、企業が使用者団体の参加を回避したこと等が原因として指摘されている。

さらに産業レベルの労働協約に“open clauses”と呼ばれる“解放条項”を採用し、産業レベルの労働協約の内容の実質的な決定権を企業レベルの経営協議会の共同決定に委ねる分権化の増加が見受けられている。しかしながら、特に賃金決定においては解放条項を採用することは可能だが、それを企業レベルにおいて実際に実行するには未だにおいて産業レベルにおける協約締結の当事者(産業レベルの労働組合と使用者団体の厳しい条件、関与を満たすものでなくてはならない。

この様な団体交渉のトレンドに対応すべく、メルケル政権はここ数年積極的に法政策を打ち出してきている。まず労働協約適用率の増加促進の為に一般拘束力宣言に必要な条件の緩和(2014年、そして産業労使交渉自体がない労働環境におかれている労働者の為にドイツ初の最低賃金の法規定設定(2015年、産業労使協約を企業内労使によって締結された協約よりも優先させて適用させるための協約単一法等である(2015年)。これらのドイツにおける動向は“政府は労働協約の内容に関与しない”という大前提の基、“政府によるより積極的な労働協約自治強化”という形を取っていると言える。

## フランス<sup>15</sup>

<sup>15</sup> このフランスの賃金決定に関する労使関係のケーススタディにおいては以下の文献を参考とした。

アネット・ジョベール、2014、“フランスにおける団体交渉の最近の展開 - 伝統、制度の刷新と現在の検討課題”、*ビジネスレポート*、独立行政法人労働政策研究研修機構。

細川良、2013、“現代先進国の労働協約システム - ドイツ、フランスの産業別協約” *労働政策研究報告書 No157-2*、労働政策研究・研修機構。

同、2015、“現代先進国の労働協約システムーフランスの企業別協約”、*労働政策研究報告書 No. 178*、労働政策研究・研修機構。

同、2015、“フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状”、*日本労働研究雑誌：特集労働コミュニケーション*、労働政策研究・研修機構。

交渉レベル：産業、職業別交渉

交渉の調整：産業労使、企業内労使の混合、又は交互による賃金決定交渉

フランスの賃金決定における労使関係の最大の特徴は低い組合組織率と高い労働協約適用率である。

フランスにおいて伝統的に労働組合運動の連帯は非常に弱い。これは労働組合参加における個人の自由、結社の自由を尊重するという原則に基づいて、様々なイデオロギーや社会運動をバックグラウンドとした多くの労働組合が存在してきたという背景がある。（現在も5つのナショナルセンター、“五大労組”という全国レベルの労働組合が存在する。）激しく分裂した労働組合同士の衝突もあり、かえって全体としての連帯が脆弱になった歴史的経緯が有る為と推測される。また連帯力のない労組と権威的な経営者との間の職場においての対話も非常に困難だった為、国家主導のもと、産業レベルを中心とした労働協約が拡張される、というシステムが誕生した（1936年、1950年の労働協約適用法）。

よってフランスにおいては団体交渉への参加それ自体よりも労働協約拡張制度とそれに関する法律が労働人口の広範囲に影響を与える賃金決定、及び他の労働条件等の普及に影響を及ぼしているともいえる。全国、産業、企業レベル等すべてにおいて労働協約を締結し、それを拡張することはできるが、法律によって定められたある一定の条件を満たした“代表的労働組合”のみがそれらを締結する当事者、としての資格を有するとされる。この一定の条件とは組合員数、独立性、収入、組合としての経験と年数、占領時の時の愛国的態度、そして2008年に導入された職場選挙（従業員代表選挙）における支持率（企業レベルでは10%、全国、中央レベル、産業レベルでは8%の投票率）である。またその締結された労働協約が効力を有するにはその協約の適用範囲の労働者の支持が30%以上の労働組合（複数の場合は合計で30%以上）により署名され、またその締結された労働協約の適用範囲の労働者の支持が50%以上の労働組合（複数の場合は合計で50%以上）が反対していないことが条件となる。また産業レベルの労働協約の拡張は労使同数委員会において拡張適用手続きの申請が合意されていること、またその協約内容が合理的と団体交渉全国委員会により判断されている

---

労働政策研究・研修機構、2016、“現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点”、労働政策研究報告書 No. 184、労働政策研究・研修機構。

EUROFOUND. (欧州生活労働条件改善財団) *European Observatory of working life (EUR -WORK), France.*

[http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country\\_tid=13825](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/country-info?country_tid=13825)

こと、等の条件を満たせば労働大臣が拡張適用手続きを実行することになっている。実際には拡張申請されるほとんどすべての労働協約がこのシステムを通じて拡張適用されている。

1936年法より産業、職業レベルの交渉が労働条件の規範を定める最も重要なレベルと認められており、フランスの団体交渉システム全体は元々、このレベルを基軸して設計されている。賃金決定に関しても産業レベルでの労使交渉における労働協約が中心に拡張されていて、また現在においても高いフランスの労働協約適用率は産業、職業レベルにおける労働協約拡張制度が支えているといえる。産業レベルの労働協約は、法律を産業、職業の特性に適合させるものと認識されており、労働法は賃金と職務格付け、その他の労働条件などに関して定期的な交渉を義務付けている。また法律、全国職際協定、産業、職業別労働協約、企業別協約、事業所別協定、及び個別の労働契約等様々な労働規約、規範、契約があるが、それら複数がある特定の条項に関して重複して労働者に対して適用可能な場合、その中でも労働者に一番有利なもの（有利原則）が有効とされる。

しかしながらフランスにおいても国際的な競争力を懸念する政府の方針もあり、団体交渉の分権化は少しずつではあるが押し進められており、1980年代においてはオール法などミッテラン大統領政権下において企業レベルの労使交渉強化の促進が図られてきた。この法律では企業レベルにおける賃金決定においては代表的労働組合が存在する企業においては、使用者は毎年交渉を行う義務があると定めている。このオール法により企業レベルの労働協約の数は爆発的に増加した。また2004年のフィオン法においては先に説明された“有利原則”が初めて覆されることになり最低賃金、格付け等いくつかの項目以外において企業レベルの協約が産業レベルにおいて労働協約の拡張適用を除外する可能性を盛り込んだシステムができた。さらに2008年法では労働時間に関する法規定の適用除外についてのみだが、企業レベルの協約を原則とし、それがない場合のみ産業レベルの協約が適用されることと設定された。そしてついには2013年の雇用安定化法では企業の経営状況によっては、雇用保障の確約との引き換えに産業レベルの労働協約において適用される賃金率を企業レベルの労働協約(たとえそれが産業レベルの協約より労働者にとって劣る条件であっても)が覆すことが可能になった。

現在のフランスの賃金交渉は基本、産業レベルが中心となっておりそれに従属する形で企業レベルの交渉というものがあると言える。産業労使交渉において職務格付けおよび階層別最低賃金等の大枠が設定され、それに対して副次的なものとして企業レベルにおいてより実質的な部分(それぞれの職務を産業レベルが定めた等級に当てはめる、また等級内での細かい区分等)が決定されている。よって企業レベルの労働協約も特に賃金決定においては大きな裁量を与えられているといってもいい。

賃金決定の団体交渉に特には設定された時期というものはないが、年末年始、また夏季休暇の前がピークを迎えるといわれる。

#### イギリス<sup>16</sup>

交渉レベル：企業、事業所内労使

交渉の調整：企業内労使における分権的に行われる賃金決定交渉

賃金決定の労使関係における特徴は他の西ヨーロッパ諸国と比べて非常に低い労働協約適用率及び、企業レベルにおいての分権的な団体交渉とその調整である。そういった意味で欧州において一番日本、アメリカに近い賃金決定における労使関係のシステム、であると言える。低い労働協約適用率は個人レベル(個別労働者と個別使用者)における労使関係によって大方の賃金決定が行われていることを表している。

比較的に小さいイギリスの団体交渉の規模ではあるが、公共セクターにおいては民間セクターのそれを遥かに上回る。2015年の国家統計局による労働力調査によると公共セクター

---

<sup>16</sup> このイギリスの賃金決定に関する労使関係のケーススタディにおいては以下の文献を参考とした。

鈴木宏昌、2011、“EU主要国における団体交渉と賃金決定制度の持続性と変化”、*日本労働研究雑誌：特集 低成長と賃金の変容*、労働政策研究・研修機構。

池添弘邦、2004、“諸外国の集团的労働条件決定システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ” *独立行政法人労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパー No. 04-011*、労働政策研究・研修機構。

キャサリン バーナード、2006、“イギリスにおける労働者代表制度”、*日本労働研究雑誌：特集 労使関係の分権化*、労働政策研究・研修機構。

田口典男、1998、“イギリスの労使関係の個別主義化～団体交渉を中心として”、*労務理論学会年報*、労務理論学会。

ルーク デュークス、2013、“イギリスにおける企業レベル被用者代表制度”、*日本労働研究雑誌：特集 企業内労働者代表制度の展望*、労働政策研究・研修機構。

労働政策研究、研修機構、2005、“労働条件決定の法的メカニズム ～7カ国の比較法的考察”、*労働政策研究報告書 No. 19*、労働政策研究・研修機構。

ETUI (欧州労連研究所)

[http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Collective-Bargaining#note\\_1](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Collective-Bargaining#note_1)

UKLFS 2015 (イギリス労働力調査) Office of National Statistics (国家統計局)

における組合組織率は54.8%であるが民間セクターでは13.9%に留まっている。(労働組合がある職場で働いている人口比率は公共セクターにおいては84%、民間セクターにおいては28%である。)労働協約適用率は公共セクターにおいては60.7%と高いが、民間セクターにおいては16.1%である。この様にイギリスにおいては公共セクターの一部では産業レベルの団体交渉が行われていて、民間セクターのほとんどでは企業、事業所レベルの団体交渉、及び個人レベルの労使交渉が行われている、と理解している。(公共セクターすべてにおいて団体交渉が産業レベルで行われているわけではなく、例えば、省庁間において賃金率は違い、公立学校の教員、刑務所職員、国民健康サービスの一部においては団体交渉の代わりに給与審査組織が存在する。)そもそもイギリスの民間セクターにおいて産業レベルの労働協約が結ばれていてもそれを締結した当事者の労働組合員(その交渉を直接担った労働組合の属する労働者のみに適用され、労働協約を締結した使用者団体に所属する使用者にはその労働協約締結した(もう一方の)当事者と協約に明示されなければ拘束力は及ばない。

欧州において一番古い歴史のあるイギリスの団体交渉(集団交渉であるが、上記の様な状況に至った経緯を概観する。イギリスにおいては根底に集団的自由放任主義(*collective laissez-faire*)という原則(国家の労使関係への消極的介入)、及び激しい敵対関係が特徴とされる労使関係があり、それらを背景に労使関係が展開してきた。19世紀末ごろ生産現場における技術革新と工場整備が起こり高度な技術を持った職人より、低い技術の労働者を大量に必要とする様になった。この時期から1920年ごろまでは地区ごとに分かれた産業別の集団交渉が行われていたが、競争的優位を失いたくない経営者、また賃金上昇を抑制したい政府の方針などもあり、産業レベルにおける団体交渉が発達してきた。第二次世界大戦から1960年代までは賃金決定においてもこの産業レベルにおける団体交渉がおこなわれていて、1970年代にはイギリスの労働協約適用率は70%以上あった。しかしながら現場レベルの労働組合やショップスチュワード等からの突き上げもあり1960年代には産業レベルの団体交渉は衰退し始め、1970年代から1980年代にかけては団体交渉の分権化も進んだ、そして1990年代には賃金決定の団体交渉は企業、事業所レベルとなり、労働協約適用率も低下し、個別労働者と個別使用者により個人レベルの交渉も増えた。これらは労働組合の支配力、及び争議行為を問題視した当時のサッチャー首相率いる直接的規制立法を含む保守党からの圧力、また企業内に職業別によって構成され、複数存在した労働組合(複数労働組合主義)と個別に交渉することを避けたかった経営者の企業内の組合を単一化(シングルチャンネル)する戦略が原因だと言われる。ちなみにイギリスのナショナルセンターであるTUC(Trade Union Congress)は賃金についての交渉に直接参加したのは1970年代が最後である。

イギリスの民間セクターにおいて大方を占める労働協約外で行われる個別労働者と個別使用者の間で行われる賃金決定は労働市場の相場に応じた当事者同士の労働契約(雇用契約)でありシンプルかつ明瞭であるので特に説明の必要がないので、イギリスにおける企業内労使の団体交渉と賃金決定を中心についてここでは触れたい。

原則的そして伝統的にはイギリスにおける労使関係は“ボランタリズム”(任意的団体交渉と法的拘束力なき協約)の原理によって説明される。まずイギリスにおいて使用者が労働者と団体交渉を行わなければならない、という法的拘束はないので団体交渉を行うにはまずその労働者側の組織が設定法所定の定義を満たしていること、使用者から独立した“自主性”を有する認証を受けていること、そして使用者が承認していることという条件が満たされなければならない。“自主性”を有するという認証は国務大臣と斡旋・調停・仲裁機関(ACAS)から任命された認証官から得る必要がある。そして使用者側がその労働組合と認証された組織を承認し、団体交渉を行うことを拒否した場合、CAC(中央仲裁委員会)という政府の独立組織に申し立てを行うことによって承認を得ることが出来る。(CACは承認に当たって、適切な交渉単位を決定し、その単位内における過半数が承認を支持していることを確認する。)この様な“強制承認”によって承認をされた労働組合の団体交渉の内容は賃金、休暇、労働時間のみに適用される。(しかしながら実際にこの様なCACの介入によっての手続きの経緯を経て団体交渉に至るケースより職場の使用者と労働者の力関係のバランスによって使用者が組合を直接承認しそして団体交渉が行われるか、行われなかが決まるケースが大多数であるといえる。)承認された労働組合は、団体交渉を目的とする使用者側からの情報提供、組合員としての義務及び組合活動のための休業、事業譲渡が行われる場合などの特定の状況における新事業主からの組合承認、安全衛生担当者の任命など一定の法的な権利を持つことができる。

この様な手続きの後の団体交渉を経て結ばれる労働協約だがこれらは締結を結んだ労使の私的契約と見なされ交渉に参加した使用者と労働組合に所属する労働者のみを契約として縛ることになる。(また協約自体に法的拘束力があると明記されている場合にのみ法的拘束力が生ずる。しかしながら実際には承認労働組合と使用者の間でむすばれた協約は自動的に法的拘束力があると解釈されることが慣習でもある。)この団体交渉において生ずる協約だが個別契約の橋渡し条項に明確に労働協約の内容が記載されれば個人レベル(個別労働者と個別使用者)によって結ばれる雇用契約にも適用することが可能になる。企業レベルの労使交渉では現在においては企業内の労働組合複数の被用者側と単一使用者代表が一同に交渉すること多々あり(単一テーブル交渉)この場合、被用者側はお互い事前に使用者との交渉の際の主張の摺合せを行う。大多数の協約の有効期限は1年であり、ほとんどと言ってよいほど毎年の団体交渉には賃金に関することが含まれる。交渉の時期は1月か4月で

あることが多い。最近においては賃金率上昇の協約において使用者側が非単純労働者に対してのみ客観的な成果を考慮に入れることが出来る条項が多くなってきている。

イギリスの労使システムはイギリス特有の個人主義と慣習法を反映し、その為の法律や制度の整備が非常に便宜的かつ分散的のみに行われてきているため経緯も複雑でその全体像が掴みにくいのが特徴である。また労働者代表制度に関する EU 指令、特に重要なのが欧州労使協議会指令（European Works Council、共同体規模企業及び共同体規模の企業グループにおける従業員に対する情報提供及び協議を目的とした欧州労使協議会又は手続きの設置に関する理事会指令）（94/45/EC）と国内レベルの情報提供・協議に関する一般的枠組指令（2002/14/EC、及び欧州委員会の起訴による 1992 年の欧州司法裁判所におけるイギリスの指令違反の決定（Case C - 382/93 Commission v UK, Case C-383/92 Commission v UK）であり、これらに沿って国内法制化が行われたことが近年のイギリスの労使関係の展開のもう一つの側面であることも留意しておく必要がある。これらは労働組合による団体交渉が衰退してしまったイギリスにおいて、労働者代表制度を通じての事業所レベルによる労使交渉を活発化させる起爆剤になったといわれる。ただし 2016 年の国民投票の結果を受け EU を去ることとなったこれからのイギリスにおいてこの影響力は減少すると予想される。

## 6. 近年の動向とこれからの展望<sup>17</sup>

2008 年に起きたリーマンショックにより大きな打撃をうけた欧州の経済状況はその賃金決定の労使関係に影響を与えたのだろうか。前セクションにおいて例に挙げられた欧州の国々においても過去数年に渡っての色々な動向が覗える。例えばフランスなどでは労働協約の有利原則への逸脱の条件の緩和などが観察でき、また比較的リーマンショックの影響が限定的だったドイツなどではすでに低下していた労働協約適用率などを考慮し、協約自治の強化への動きなどが見えてくる。

2008 年以来賃金決定の主要な団体交渉のレベルが分権化した国はアイルランド、ルーマニア、ギリシャである。アイルランド（2008 年、ルーマニア（2011 年は中央、全国レベルから企業、事業所レベル（使用者の多層型 multi-employer から使用者の一層型 single-employer）へ一気に転換した。ギリシャは 2011 年から中央、全国レベルから産業と企業別

---

<sup>17</sup> この欧州における近年の動向とこれからの展望は以下の文献の情報を参考に執筆した。

EUROFOUND. 2014. “Changes to Wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU’s new economic governance”. Dublin: Eurofound.

Visser, J. 2013. “Wage Bargaining Institutions – from crisis to crisis”. European Economy: Economic Papers No. 488. April 2013. Brussels: European Commission.

レベルに分権化した。反対にベルギーとフィンランドにおいては 2008 年直前に中央、全国レベルにおいて行われていた団体交渉が、産業レベルへと分権化していたものが再び 2008 年以降に中央集権的なレベルに戻った。

また金融危機以来、上記の国の様な主要な交渉のレベル自体には変化はないが、いくつかの国で分権化への傾向が覗かれた。例えば西ヨーロッパではスペイン、イタリア、ポルトガル、フランスにおいても立法化、全国、中央労使によつての合意、及び産業レベルにおける労働協約の解放条項や適用除外条項の導入などによつて(企業のサイズや雇用確約などの条件付きではあるが)産業レベルの労働協約の企業レベルの労働協約に対する優位性が弱まる(または企業レベルの交渉の裁量権の増加の)ケースなどが見受けられた。反対にドイツ、ノルウェー、フィンランドにおいては一度限り(その合意の有効期限のみ)であるが企業レベルの団体交渉の賃金における合意が産業レベルのそれより労働者にとって有利な場合のみ、解放条項や適用除外条項によつて企業レベルの合意が適用される事例があった。またスウェーデン、キプロス、ブルガリア等においては概して解放条項や適用除外条項がふくまれた産業レベルの労働協約が増加しているという報告がある。

労働協約の拡張についても変化が見られた。ギリシャでは 2011 年に適用が使用者団体に所属している労働者のみに拡張されるという一時措置が取られ、また 2013 年アイルランドでは産業レベルの労働協約の(アイルランドではこの時すでに企業レベルが主要な賃金交渉のレベルであったが、いくつかのセクターではまだ産業レベルの団体交渉が行われていた。)拡張適用が停止される一時的措置が取られた。さらにポルトガルにおいては 2012 年に使用者団体の代表性に以前より厳格な選定基準を設けることにより、労働協約の拡張適用を制限する法規定が敷かれた。

上記の証例は決して欧州に 2008 年以降起こつた変化を網羅しているものではないが、欧州生活労働条件改善財団 (EUROFOUND) 等の欧州の団体交渉をモニタリングしている常設のプログラムを持った EU の専門機関による報告によるものであり、ここから一つのトレンドが見えてくる。2008 年の金融危機で大きな打撃を受けた国、アイルランド、スペイン、ポルトガル、イタリア、及びギリシャ等において団体の分権化への傾きと労働協約適用への制限が顕著にみられるということである。これは国際通貨基金 (IMF)、欧州中央銀行 (ECB)、及び欧州連合 (EU) ら所謂“トロイカ”の救済支援パッケージによる構造改革への促進も要因の一つであると指摘されている。

この様な 2008 年以來の動向を観察してもわかる様に、北米や日本に比べると比較的集権され、労働協約の適用率も高い欧州における団体交渉システムであるが、多少なりとも流動性も存在し、国際競争力強化へ向けての分権化への一定のプレッシャーも常に掛かっている。

る状態と理解できる。今後も（特に南欧などの脆弱な経済基盤の）欧州の国々では団体交渉の分権化、または個別労使による賃金決定が増えていく可能性もなくはないと言える。

## 7. おわりに - 日本への示唆

2016年12月20日、日本政府は同一労働同一賃金ガイドライン案を発表した。労働契約法第20条及びパートタイム労働法8条では、非正規労働者（有期契約労働者とパートタイム労働者）に対する不合理な労働条件・処遇の相違が禁止されている、しかしながらその“不合理”とは何かを明確にはしていない（これはつまり裁判所に最終的な判断を委ねているのである）。このガイドライン案はまず第一歩として何が合理的と不合理的な労働条件、処遇かを具体的に、広く説明することを目的に公布された。

同一（価値）労働同一賃金に向けてのこのような取り組みの他に、関連する法律の改正（またはもしくは立法）、コンプライアンスと法律の執行に関する諸問題の対処、労働者と使用者両方に対する普及啓発（現状の改善を促す働きかけ）、（特に中小企業における）賃金表の整備、また更なる“賃金の相違”と“不合理”に関するエビデンスベースの構築<sup>18</sup>、生産性の向上、質の高い労働市場の構築等を含む多様な対策が必要となってくる。

しかしながら、このレポートは欧州の賃金決定の労使関係をレビューし、且つそれらのメカニズムと経験をどの様に日本と比較し、応用できるかを検討するものであるので、ここでは狭域ではあるが労使交渉、特に団体交渉の観点から何が学べるのか、に焦点を絞って考慮したい。

多くの大陸西欧州の国々では程度の差はあるが産業レベルを中心にほかの交渉レベルがそれに付随する形で団体交渉が行われ労働協約が締結され、またこの産業レベルの労働協約が拡張されるシステムがある。日本における団体交渉は企業、事業所レベルであり、その団体交渉で締結された労働協約が拡張される。この違いは大きく以下の賃金の不合理な格差に関係する2つの要因を生み出す。

ひとつは①日本の様な企業、事業所内のみで労働協約が締結され、拡張されるシステムは企業、事業所によってバラバラな職務格付けと賃金等級が労働者に適用されるということであり、またこれは一つの企業、事業所の枠を超えた職種・職務分類、格付け別の賃金水準がないという意味である。そして二つ目は②日本の様な企業、事業所レベル（single-

---

<sup>18</sup> 賃金の格差は不合理な理由も主要な要因であるが、それだけでなく、職務内容、労働の形態、人的資本と生産性、また他の福利厚生などの手当てとの兼ね合い等他の多彩な要因によっても引き起こされる。これらを“見極める”ことが、適切な政策を構築し、推し進める為に重要である。

employer-使用者の一層型) において締結される労働協約は、この企業、事業所内のみで拡張されるので<sup>19</sup>大陸西欧州の産業レベルのような (multi-employer-使用者側の多層型) を軸として広範囲におよんで拡張される労働協約よりも労働協約適用率が低くなる傾向があるということである。

このレポートの例証に含まれたイギリスが日本の状況に一番類似しており、非常に分権化された企業、事業所レベルの労使、及び個人レベルによって賃金交渉が行われていて、労働協約適用率も欧州にしては低い。しかしイギリスはアメリカほどではないが労働市場における流動性があるため、特に非単純労働、高度な技術、専門知識を要する労働の分野の賃金相場については市場が自然に需給バランスを取って決定してくれる傾向にある。またイギリスでは産業、職業レベルにおいて労使交渉が行われていた歴史的経緯があり、企業における人事制度の主流なユニットは日本の様に“職能型”ではなくて“職務型”である。これは職務と賃金の格付けが企業の枠を超えても日本よりは客観的に比較、検討しやすいということである。この様な日本にはない背景がイギリスの賃金の不合理な格差を多少は緩和する要因になると思われる。(ただイギリスは大陸西欧州ほど同一価値労働同一賃金が現場において履行されていないと指摘されている。)

まず日本において企業の枠を超えた職務、賃金別の格付けを形成すること、またはそれらを客観的な比較、検討ができる状態にする点①であるが日本の労使関係においてもこれには寄与できる余地はある。例えば 2010 年の春闘においてから日本のナショナルセンターである連合が産業別労働組合と協力し、初めてそれぞれの産別における代表的な職種 (62 銘柄) の年齢ポイントによる (30 歳、35 歳など) 基本給を水準とした賃金データの公開をしている。<sup>20</sup> 指標自体の改良、データの標準化などまだまだ課題は残るが、これは職務型賃金の絶対水準を示すことによって将来的にはこれがベンチマークとなり、産業内、企業の規模間、また雇用形態間の格差是正に繋がっていくことを目標としている。<sup>21</sup>

この様な労使交渉の場における自発的な展開は重要であるが大陸西欧州の様な一つの企業の枠を超えた職種・職務分類・格付け別の賃金制度の完全導入、となると使用者側の反発を考慮すると現段階では非現実的である。しかしながら徐々にではあるが日本においても

---

<sup>19</sup>厳格には日本の労働組合法では労働協約の一般的拘束力は企業ではなくさらに分権的な事業場、及び地域内単位での拡張と定められている。更に拡張適用は、その事業場に常時勤務する労働者の 4 分の 3 以上の労働者が 1 つの労働協約の適用を受ける場合のみ起こり得る。

<sup>20</sup>労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20100312.html>

<sup>21</sup> また厚生労働省の賃金構造基本統計調査における職種別、年齢別、地域別の賃金の平均水準とメジアン値などを労働者自ら活用し、自身のそれと照らし合わせるなどの労働者個人の自発的な行動を促進することも重要である。

年功序列式の職能型から欧米型の職務型人事制度へ移行しつつあり、中期的に見て一企業の枠を超え、職務、賃金の格付けを比較、検討する（またはさらにベンチマーク化する）ことのできる状態にすることは不可能ではないと思われる。（ただしこれには職務と賃金の格付け、及びその決定方法と運用実態が情報公開されなければならない。）

さて、ここで②日本の様に企業、事業所レベルで締結され拡張される労働協約と大陸西欧州の様な産業レベルで締結され、拡張される労働協約の適用範囲の大きさの違いに関する課題について考査したい。

フランスや日本の様に労働組合組織率が低い国でも労働協約の拡張のシステムによって適用範囲を広げることができる。しかし同じ様に労働組合組織率が低い国でも産業レベルの労働協約の拡張のほうが、個々の企業において締結され、その企業、事業所内のみで拡張される労働協約よりも波及効果が大きく、適用範囲が広がる傾向がある。（労働組合組織率が高ければ交渉レベルの違いによって引き起こされる適用範囲の差は小さくなる。）よって日本において労働協約適用率を上げるには労働組合組織率を上げる、もしくは交渉のレベルを企業、事業所レベルからより集権的な全国、中央レベル、又は産業レベルに転換するかが焦点になる<sup>22</sup>。しかしながら現在の日本において組合組織率を上げることや賃金決定の主要なレベルを産業レベルの団体交渉に引き上げることは労使の自主性や自治に関わる問題でもあり容易ではない。

さらに日本においては正規雇用者と非正規雇用者の区分があり（欧米においては無期雇用者か有期雇用者の区割りである。）非正規雇用者が正規雇用者と“同じ職務に従事している”そして“常時勤務している”<sup>23</sup>と判断される場合にのみ労働協約が拡張され適用される。これは職能型の人事制度を行っている日本の企業においては判断が難しいとされる。将来において日本の人事制度が職能型から職務型に変化したのならそれにより、非正規雇用者が労働協約拡張システムを通じて適用をされるケースが増えるケースが若干増えるであろうが、そもそも労働者全般における労働協約適用率が低い日本では、この労働組合法によって付与されている一般的拘束力という拡張適用の効力下における非正規労働者への適用だけでは限界があり大きな改善にはつながらない。また非正規雇用者もその企業における労働組合に加入し団体交渉に参加し労働協約締結の当事者となることは法的に可能であるが実際に非正規雇用者が労働組合に加入し、団体交渉に臨むことは稀である。これは非正規雇用者が一つの企業における雇用期間が短期間あり、また一定の期間において複数の使用者に

---

<sup>22</sup>また、“労働協約拡張の形”を例外的から多発的、または全般的へ転換する必要もある。

<sup>23</sup>これは契約形式な解釈でなく実質的な解釈をされ、短期契約が反復して更新される場合にも常時勤務していると判断されることがあり得る。

雇用されることが多い為、彼らの交渉の相手を一つの使用者に絞ることが難しい状況におかれている為である。

労働組合組織率や交渉のレベルを企業、事業所レベルからより集権的なレベルまで引き上げることに現実味のない現在の日本のシステムはこのレポートで検討された欧州の賃金決定の労使交渉から何を学ぶことができるのか、をここでは長期的な視点から考査したい。

大陸西欧州においての産業レベルの労使交渉は中世時代のギルド(職業別組合の歴史に遡るのだが、単に昔の風習を継承している訳ではない。冒頭でも述べられたように賃金決定はミクロなレベルの個々の世帯の収入だけでなく、マクロなレベルの国家経済にも影響を及ぼすものであり、適切な賃金決定を行うには企業運営を行う使用者と賃金を受け取る労働者の企業、事業所レベルにおける課題、それぞれの特有性をもつ産業レベルが抱える多様な課題、そして健全な経済発展、社会安定、及び労働者全般の雇用と生活の向上を主に目標とする中央、全国レベルの課題すべてを包括的に考慮に入れる必要がある。欧州において産業レベルの団体交渉とは国家経済と直接連携している各産業としての課題、また企業レベルの使用者、労働組合、労働者代表の所属組織として、下から上がってくる個々の企業、現場の問題をくみ上げる(ミクロとマクロの点と点を結ぶ)、いわゆる媒介役として機能していると言える。<sup>24</sup>これは例証で取り上げられたフィンランドにおいて特に顕著にみられ、またドイツ、フランスにおいても程度の差はあるが同じ機能を持っていると言える。

またこのレポートでも欧州においての団体交渉のレベルの区分が示されているが、交渉レベル間にはおおきなグレーゾーンが存在し、また経済、労働市場の状況によってはその交渉レベルの賃金決定における裁量および役割がそのグレーゾーン内で集権的なレベル寄りに、または分権的なレベル寄りに傾いたり、と常に一定な訳ではない。例えば同じ産業レベルの団体交渉で賃金決定を行うドイツとフランスにおいても、ドイツは産業レベルにおいてかなり詳細な職務と賃金の格付けを行い、それを企業レベルにおいて各労働者に適用するのであるが、フランスにおいては格付けの詳細な部分の決定の裁量は企業レベルに託されている。また、欧州における近年の動向にも示されている様に、経済危機などの背景により産業レベルと企業レベルの間での賃金決定における役割と裁量がより分権的な企業レベルにシフトしている国があることも覗える。(これにはもちろん激しい労使と政府、三者の

---

<sup>24</sup>労働政策研究、研修機構において行われた、このレポートにおいても参考書類として使われた最新の欧州における労働協約に関するリサーチにおいては欧州の産業レベルの労働協約は“国家法と企業レベルでの労働条件決定を媒介する重要な規範”と位置付けしている。

労働政策研究・研修機構、2016、“現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点”、労働政策研究報告書 No. 184、労働政策研究・研修機構

攻防があったことも留意しておく必要がある。) また、反対にベルギーやフィンランドの様に交渉のレベルをさらに集権的なレベルに引き上げた国もある。

このような包括的、かつ交渉レベル間に重複性があり、それらが動的でありえる欧州の団体交渉の構造、状態の教訓から学べることは多い。日本においても賃金決定の主要な交渉レベル自体を企業、事業所レベルからより集権的なレベルに現時点において引き上げることが可能でなくても、春闘の場面以外においても全国、中央労使、産業労使レベルとの連携の関係(グレーゾーン)を強化し、従来の役割分担から脱却する形の労使レベル間の構造の創造も考慮されるべきではないか。また日本の職務と賃金格付けが職能型から職務型にシフトした際には、新しい産業別労使間において問われる問題が将来的に浮き彫りになっていく可能性もある。更には日本においては労働協約拡張の形を例外的から多発的、または全般的へ段階的に転換<sup>25</sup>(事業場、及び地域内単位から企業単位の拡張へ転換)することなども少しなりとも選択肢の一つとして議論に挙げられるべきである。これは先ほど大きな波及効果は期待できないと言及したが、若干なりとも法律の下支えの助けを借り、成功結果を上げることで労使の団体交渉の基盤となる広く社会における理解とコンセンサスを進歩させる足がかりになる可能性がある。そしてまた中央レベル、産業レベルの労働組合から企業、事業所レベル(現場レベル)の労働組合に対しての非正規雇用者の待遇改善に関する啓蒙活動と協力体制を更に強化する必要がある。

日本においても非正規雇用者の増加に加え、さらに近い将来これから増えると予測されるギグ・エコノミー、クラウドワークスなどで多様な働き方をする労働者の抱える問題に対応する必要が迫られる。これら“非典型的労働者”は先ほども指摘された非正規雇用者の様にその企業における労働組合に加入をし、団体交渉に参加して自らの声を合意に反映させることが難しい状況に置かれる。連合などの全国、中央レベルの労組も地域ベースの労働組合などにおいて非正規雇用者や労働組合のない中小企業の労働者を吸収し非正規雇用者の待遇改善などに取り組んではいるが広く定着するまでには至っていない。しかしながら(少し古いデータで、サンプル数は少ないが)2003年の労働者の意識調査では労働組合に加入していない正規雇用者の68%、非正規労働者の63.4%、パート、アルバイトの71.1%、及び派遣労働者の84.3%が“労働組合が必要だ”と考えていると報告されている。<sup>26</sup>

このレポートの冒頭において引用された貧困、所得格差研究の第一人者であるイギリスの経済学者アンソニー・アトキンソンは所得格差の是正に向けての提言の1つとして、既存の

---

<sup>25</sup> 段階的ではなく一気に転換させてしまうと労働協約締結自体が困難になってしまうことが懸念される。

<sup>26</sup> 連合総合生活開発研究所、2003、“労働組合に関する意識調査”、連合総合生活開発研究所。

社会パートナー（労働組合と使用者団体）と政府の標準的な3つの標準的な構成要素だけでなく NGO や消費者グループなどの（ジェンダー、民族、若年層など労働市場から除外されている人々を代表する）各種非政府団体の多数の部分で構成される経済社会評議会の設立を提案している。さらには最低賃金のほかにこの評議会での対話を反映させた賃金水準の行為準則（賃金コード）を含んだ国家賃金政策の必要性を訴えている。<sup>27</sup>

日本においても長期的にみてこのような既存の労使関係を侵食するものではなく、それと補充関係にあり、且つより包括的な社会対話を促すシステムの構築も模索してもよいのではないか。

これらが欧州の賃金決定における労使関係から学べること、また現在の日本の状況において応用できること、と考えられる。しかし日本が賃金決定のメカニズムにおいて、団体交渉（又は法律と行政のガイドライン）に重きを置かない選択をし、労働市場における流動性と需給バランスのみに頼り賃金相場を形成する道を選ぶのなら、その他の社会保障等の社会政策を強化し、それらと労働政策との連携をシームレス（切れ目のない）に設計する必要がある。そうでなければ、賃金の格差だけでなく相対貧困率をさらに押し上げることになるだろう。

---

<sup>27</sup> アトキンソン教授の冒頭における引用、また分析と提言は主に欧州、特にイギリスの現状を中心に考査されていて、社会経済、歴史的背景などは日本と違うが、低い労働組合組織率と労働協約適用率、及び個別労使関係の多発さ、という点ではイギリスは日本と類似しており、日本の現状に当てはめられる部分も多い。また経済社会評議会はイギリス以外の EU 加盟国の中では 22 も存在する。

Anthony B. Atkinson. 2015. *Inequality: What can be done?..* Cambridge, MA: Harvard University Press.