

ドイツにおける従業員代表選挙と 労働組合の事業所政策

竹 内 治 彦

はじめに

1. 従業員代表選挙の実際
2. 選挙結果の構造的な特徴
3. 組合資料による構造的・経年的傾向

む す び

はじめに

ドイツの労働組合の事業所政策にとって、従業員代表はきわめて重要な足がかりである。産業別労働組合と事業所レベルの従業員代表会とが、二元的な関係にたつとしても、具体的に、労働組合が労働者に働きかける場面は、事業所を中心とすることには変わりはない。大企業の大規模事業所であれば、産業別組合の活動も従業員代表の活動も、規模に応じたメリットを働かせることができる。だが、他国と同様ドイツでも、金属産業をはじめ多くの産業分野では従業員数で見ても事業所数で見ても、100人未満の事業所で働く使用者が半数に達している¹⁾。

こうしたことから、金属産業労組 (IG メタル) などは小規模事業所を「戦略上の重要性を増している組織領域」と明確に位置付け、小規模事業所に従業員代表会の設置を呼びかけ、それを足場に労働組合運動を展開しようとしている。経験のある年配の労働組合員がいくつかの事業所を担当し、そこで

の従業員代表会設置の準備をしたり、小さな従業員代表会の運営を手伝うなどしている。従業員代表会の仕事は、経営組織法の規定により、有給の労働時間の中で行われるが、こうした従業員代表の支援活動は、企業からは無給であり、労働組合の仕事としてなされている²⁾。本稿では、従業員代表選出選挙の状況を把握しながら、産業別労働組合の事業所政策について検討を加えてみたい。

1. 従業員代表選挙の実際

1-1. 選挙結果の集計

第2次世界大戦後の初期の従業員代表の任期は短く、選挙は2年ごとに行われていた。以後、3年の期間を経て、現在では任期は4年になっている。直近の選挙は1998年に行われた。1972年の改正経営組織法の施行(1972年1月15日)の前までは、各事業所での選挙日程について統一的に定められることはなく、選挙の年は、1年中にわたりそれぞれの日程で選挙が行われていた。しかし、1972年改正法が施行されて以後、統一的に行われるようになり、初めての統一日程による選挙は、1972年3月1日から5月31日にかけてだった。但し、今日でも、それぞれの事業所の伝統的な選挙日程で選挙を実施している事業所も少なからずある。

選挙結果について公的統計に発表されないし、ドイツ連邦労働社会省がそれを把握しているということはない。あくまでも労使自治の範囲で行われている活動である。労働組合は、組合の比較的学術的な雑誌である『労働組合月報』(Gewerkschaftliche Monatshefte)で選挙結果を報告したり、近年ではインターネットなどでも選挙結果を発表している。従業員代表選挙は、多くの場合、組合の指導のもと実施されており、結果の発表について、組合は発表す

る内容についてある程度、えり分けることもできる。結果として、組合側の発表はいつも、経営者（団体）の調査に比して、事業所レベルでの組合の影響力の強さを誇示する内容となっている³⁾。組合のデータ発表が従業員代表からの報告に基づくのに対して、経営者団体の研究機関であるドイツ経済研究所（IW）や組合系の財団であるハンス・ベックラー財団は、事業所に対して独自にアンケート調査を実施している。全事業所にアンケートすることはできないので、こうした調査では標本調査の形をとっている。

IWの調査では経営者側から返答があり、ハンス・ベックラー財団の調査は従業員代表が返答している。回答者が、それぞれの調査主体への返答に意義を感じないと返答しないのだから、結果として調査結果にはそれぞれに偏りが出てしまうのは致しかたないところだろう。

1-2. 従業員代表選挙の手続き

従業員代表選挙は次のような流れによって実施される⁴⁾。

〈選挙管理委員会の設置〉：前委員の任期切れの8週間前までに行われねばならない。

〈選挙公示〉：投票開始の6週間前までに行われねばならない。

〈投票開始〉：前委員の任期切れ1週間前までに実施せねばならない。

〈有権者名簿の公開〉：公示から、投票終了までの期間、事業所内の適当な場所に掲示が行われる。

〈有権者名簿への異議〉：公示から2週間のうちになされねばならない。

〈グループ別選挙にかわる共同投票に関する表決〉：公示から2週間のうちになされねばならない。

〈上記に関わる提案の提出〉：上の結果を受けて、同じく公示から2週間以内に行われる。

〈猶予期間〉：必要候補者リストが得られない場合には、1週間の猶予期間

が設けられ、追加提出を待つ。

〈候補者リストの審査〉：届け出2日以内に行われる。

〈リストの欠損を補う〉：リストに漏れなどがあった場合に、3日以内に修正されなくてはならない。

〈有効な候補者リストの公示〉：投票開始の1週間前までに行われる。

〈公開の開票〉：投票終了後、遅滞なく行われる。

〈当選者への通知〉：当選者に通知が行われ、当選者が3日以内に受諾できない旨、通知しなければ、委員着任は受諾されたと見なされる。

〈当選者の掲示〉：2週間掲示される。

〈選挙記録文書〉：事業主、その事業所で活動する労働組合に、選挙記録文書が送付される。

〈第1回会議〉：選挙委員会によって召集される。

〈選挙への異議〉：3人以上の有権者、組合、事業主は2週間以内に、労働裁判所に対して、選挙についての異議を訴えることができる。

上記の手順で見られるように、この選挙は、従業員ないし当該事業所で活動する労働組合によって提出された立候補者リストに対する比例代表方式で行われることを基本とし、当選者はドント方式で決定される（経営組織法第14条第3項）。候補者名簿が一つしか出なかった場合には、多数決選挙が行われる。比例代表選挙では、選挙権のある従業員は、投票したい立候補者名簿を選択する。しかし、投票者は立候補者名簿に候補を追加したり、候補者順位の変更を求めることはできない。多数決選挙の場合には、投票者は投票したい候補者の名前に印を付ける。

1-3. 選挙に関わる社会的な集団

従業員代表選挙には、その企業・事業所で活動する労働組合が役割を果た

し、それまで従業員代表会がない事業所であれば、設置のための活動をすることができるし、すでに設置されている事業所では、選挙を支援し、投票を呼びかけるなどしている。しかし、この選挙に関わる社会的集団は労働組合だけではない。とくに70年代以降、改正事業所組織法の施行以降は、この選挙に対する社会的な関心も強まり、様々な社会的な集団が選挙に関心をもつようになってきている。

例えば、立候補者リストの数は、1959年の選挙から65年にかけてはあまり変化がなく、多くの事業所では、DGB傘下の労働組合が作った立候補者リストが一つあるだけだった。事業所によって、独立グループのリストがそれに加わる程度であった。ところが、1968年の選挙以後、立候補者リストの数は増えはじめる。1978年では平均で4名簿が出されるようになっていた。自動車大手の大規模な事業所の中には、10を超えるリストが提出されたケースも見られた。複数の名簿が提出された場合に実施される比例選挙の比率も増え、78年の選挙時には57.5%にまで達している。こうした事態に対して、金属産業労組や化学産業労組のような有力労組も、厳しい競争の中で名簿を出して票を集めなくてはならない、と選挙の厳しさを訴えるコメントを発表するようになる⁵⁾。

70年頃から、立候補者名簿が多数、提出されるようになったことについて、IWの労働組合問題の専門家Niedenhoffは、50年代、60年代半ばまではほとんど組合による立候補者名簿が提出されるだけだったのに対して、とくに70年代に入ってからは、非組合員のリスト、企業独自の労働共同体、政党のリスト、外国人のリストが増えてきていることを理由に挙げている。非組合員達によって提出された名簿は、外部の組合主導の名簿に比べて、人柄などを重視するもので、企業独自の性格が強く、また社会的な組織とのつながりは少ない。

提出される名簿数について、残念ながら今日の状況は確認できなかった。金属産業でのデータを活用して予測してみると、複数の名簿が提出されて名

簿選択型の比例代表選挙になったのは、1万2031事業所中、250弱と概算され、ほとんどの事業所では、実は名簿は一つしか出ていないと考えて良さそうである。比例代表選挙が、10%の比率を超えるのは、統一選挙の場合は、5000人以上の事業所、グループ選挙の場合、工員は1000人以上、職員は500人以上の事業所からであり、かなり規模の大きい事業所でだけ複数の名簿が提出されているのが今日の状況であると考えてよいだろう。

事業所への政党政治的な介入は、52年法によっても、72年法によっても禁止されている。しかし、Niederhoffは、50年代以来、政党や様々な政治的グループの活動は程度の強さやその公然性は異なるものの継続的に見られる、と述べている⁶⁾。もっとも、彼が指摘しているのは共産党の活動であり、社会民主党の活動やキリスト教民主同盟・社会同盟の活動は、それぞれDGB傘下の組合のリストやキリスト教労働組合のリストの中に収斂されている。今日では、こうした政党政治的な要素はむしろ薄れているように思われる。

外国人のリストは1972年改正経営組織法で、非EU諸国の外国籍従業員が従業員代表選挙に選挙権、被選挙権をもつようになったことを受けたものである。組合から提出されるリストについても組合間競争がある。60年代半ばまでは、ほとんどがDGB傘下の組合のリストであり、それにドイツ職員労組(DAG)のリストが加わるだけだったが、キリスト教労働組合傘下の労組もリストを提出するようになった。しかし、これらの組合の代表獲得率はせいぜい1%程度であり、全体の傾向としては無視できるものである。唯一DGB傘下の組合以外で大きな勢力だったDAGがDGB傘下の公共部門労組や商業・銀行・保険業労組と合併し、サービス産業労組を結成することになったことから、この問題はやがて過去のことになるだろう。他に、DGB傘下の組合、例えば、金属産業労組の中で、リストの順位の不満や執行部批判から別のリストが出されたりすることもあるが、これも70年代、80年代初めに多く見られ、今日では主要な問題ではなくなっている。

Niederhoff のアンケート調査では、選挙の争点として、圧倒的多数が、企業・事業所に特殊な事柄と回答している。立候補者名簿の提出件数が増えていることから、選挙戦も当然激しさを増している。65年まではほとんど選挙戦に厳しさはないと回答していたのに対して、とくに1972年の選挙以後は、急速に厳しさを増しているとの回答の比率が増している。1978年の選挙では、65.1%の事業所が選挙は厳しかったと回答している⁷⁾。これには任期が長くなっていることも影響していると考えられる。

1-4. 選挙形態

選挙方法について、職員と工員を区別するグループ選挙か、両者同一に行う統一選挙にするのかということも争点の一つである。DGB傘下の組合は同一選挙を主張している。例えば、労働組合の広報誌には次のような主張が見られる。「従業員代表は、まとまって、グループの特徴を越えていけばいほど、その課題を使用者に対して受け持つことができる。実際、時代遅れのグループ的な特徴の解体は進んでいる過程が見られる」⁸⁾。戦後の労働組合運動の中では、職工格差の解消は組合側の重要な戦略課題であったし、なによりも労働組合はなるべく多くの被用者が一枚岩の存在であることに利益をもつ。こうした事情により、DGB傘下の組合は、全般的に統一選挙に好意的である、とすることができる。

これに対して、ドイツ職員組合やキリスト教労働組合は分離選挙の方が民主的な選挙方法だと主張している。ドイツ職員組合は、その組合員向けの通信紙で次のように言っていた。「重要なのは少数者の権利が改善されることである。ドイツ職員組合のすべての主張が実現されたわけではないが、1972年法は、今までよりも個々の従業員グループの主張を考慮する可能性をもっている。これには、正しい候補者が選ばれることが前提となる。1952年法以来と同様、新事業所組織法もグループ別選挙を通常のものと考え、統一選

挙を例外としている。グループ選挙は、従業員代表会に分裂をもたらすものではなく、職員と工具という両グループに、彼らの信頼する候補者だけを選出させることができるようにし、少数者の権利を民主主義的原理に従い保障するものである。』⁹⁾

前述の通り、DAGはDGB内の組合と連合し、サービス産業労組に統一されることが決まっているので、DAGの運動の独自性はなくなる。だが、職員層の利益に独自性があると考えれば、分離式選挙は望ましいだろうし、事業所組織法もそれを想定しているように読める。

産業別労働組合は一般に統一選挙を支持する立場にたつので、組合の事業所政策的には、グループ別か統一式かの、どちらの選挙方法をとるかを決める予備選挙は重要な投票の一つになる。だが、一般の従業員の中では、このテーマに対する関心は低い。例えば、1975年のバイエル社の予備選挙では、有効投票数を集めることができなかった。統一選挙の比率は、60年代には上がったが、68年、72年の選挙では、グループ選挙の比率が盛り返し、その後、ほぼ60%程度の比率が続いている。最新のデータを見ると、全体的傾向を示すハンス・ベックラー財団の調査では、94年が、統一選挙が71.9%、グループ選挙が28.1%、98年は73.4%と26.6%であり、着実に統一選挙の比率が増している。

1-5. 選挙への関心

選挙への関心を示す投票率は一貫して70%台と高く、経年的にもあまり変化していない。これは組合による発表の傾向とも一致している。組合発表値の方が、継続的にやや高いが、組合組織率などと比べると、両者の隔たりはかなり小さい。また、事業所規模別では、実は小規模事業所の方が高く、5000人を超えるような大企業では却って下がる傾向がある。これは組合組織率が、事業所規模が大きくなるにつれて高くなるのとは、逆の傾向である。

IWの発表で98年について、従業員数1万人以上になると、工員で50%、職員で60%に過ぎないのに対して、300人未満になると70%が投票している。IWは「匿名性に守られて」投票率が下がるとコメントしている¹⁰⁾。

IWの発表では、98年選挙について投票率は落ちている。工員については94年の79%に対して、98年は65%、職員は同じく77%が68%になっている。組合発表でも90年代は投票率が微減している。とくに投票率が低かったのはサービス部門で、工員で28%、職員で50%の投票率しかなかった。これに対して製造業では高く、78%が74%に落ちたにとどまっている。つまり、全体的な投票率の低下について、とくにサービス部門の影響が大きいと言える。但し、今まで従業員代表会がなかったところに浸透していけば、それが投票率の低下に結びつく可能性もあるので、投票率低下の意味は慎重に検討されなくてはならない。

2. 選挙結果の構造的な特徴

2-1. 98年選挙の結果

最新の従業員代表選挙は98年の3月1日から5月31日の間に統一日程で行われた。この選挙について、IW、ハンス・ベックラー財団という労使それぞれを代表する機関が結果を集計している。もともと、ドイツ国内の全事業所に対する悉皆調査を行うことはできず、サンプル調査にとどまっている。

ここではまずIWの調査を見てもいいことにする。この調査は、1万3659事業所に対してなされ、6万8586人の従業員をカバーしている。組合の調査に比べて規模がかなり大きく、それだけ信頼性が高い、とIWは主張している。とくに非製造業部門や、職員への配慮もなされていると思われる。投票率は前述の通りであった。DGB以外の組合としては唯一、ある程度の比率

をとってきた DAG (94年4.3%, 98年3.2%) も将来的に DGB 傘下に入る予定であることから、組合の組織率として評価すべきは DGB 傘下の組合だけと言える。

また、DGB の組織率は 94 年が 66.7%、98 年が 61.9% と顕著な低下傾向にある。組合別では、IG メタルの 80.2% と化学産業労組の 79.4% が圧倒的に高い比率になっている。これに対して増えているのが、非組合員の比率であり 94 年の 27% から 98 年は 33% に増える傾向にある。78 年は 23%、87 年は 28% で 80 年代は微増傾向にあったと言えるが、90 年代に入って上昇率を高めていると言える。組合発表と比べると、これらの数字は 10% 以上開きがあるが、80 年代半ばから、傾向として組合組織率が減少し、非組合員の比率が上昇しているのは共通に見られる特徴である。

従業員代表会の伝統的なマイナーグループは女性と外国人である。彼らはその就業者数比率に対して十分な代表数を獲得していない。この傾向は 98 年選挙においても変わっていない。女性の比率は、98 年は 24% で 94 年に対して 4% ほど上昇したが、まだまだ女性就業比率に比べて低いと言える。事業所規模別に顕著な差があり、300 人未満の事業所では、従業員代表の 5 分の 1 程度だが、従業員数 1000 人から 5000 人規模になると 4 分の 1 程度になり、1 万人以上のコンツェルンになると 3 分の 1 を超えるという。ドイツでは 200 万人の外国人が働いており、これは全就業者の 9% になるが、98 年選挙での従業員代表に占める比率は 4.2% に過ぎなかった。この値は、94 年に比べて 2% も低いものだが、これは東西ドイツの統一と関係がある。旧西ドイツ地域では外国人率は 5.7% もあるが、旧東ドイツ地域では 0.1% しかなく全体の比率を押し下げている。また、全体に、小さな事業所で働いていることも影響を与えているだろう。

再選率について IW は高い数値を発表している。IW の見解では、どの選挙でも 3 分の 2 以上の従業員代表が再選され、代表会委員長となると 70% 以上がどの選挙でも再選されている。具体的に 98 年の選挙でも、68% の代

表が再選され、71%の委員長が再選されたとしている。この数字は後述する組合発表値に比べて極端に高いのだが、こうした傾向を経営者団体は「職業従業員代表」として批判している。委員長の特徴について見ると、平均年齢44歳、勤続22年となっている。女性比率は12%、外国人比率は2%である。

2-2. 従業員代表選挙の構造的な特徴

Niedenhoffは1978年までの分析で、次のような構造的な特徴を指摘していた¹¹⁾。

代表の均等性

選出される従業員代表は、従業員数における、職員、工員の構成比率を考慮しなくてはならないが、実際上は、現業部門出身の従業員代表数の方が多くなっている。また、女性の従業員代表の比率が小さいことも特徴として挙げられる。

年齢と就業年数

年齢と就業年数について見ると、「典型的な」従業員代表は、30歳から59歳で、通常10年以上、その事業所に勤務している。「典型的な」従業員代表会委員長は40歳から59歳で、15年以上その事業所で勤務している。全般的に高齢化が指摘されていて、従業員代表の後継者問題として考えられている。従業員代表への再選率もほぼ一貫して高く、72%から75%くらいのところにある。従業員代表会委員長の再選率にも同様の傾向が見られるが、こちらの方が再選率はやや高く、80%程度となっている。但し、年度による揺れは大きい。

3. 組合資料による構造的・経年的傾向

前節では、経営者団体による1978年までの調査から構造的な特徴についてまとめてみた。こうした特徴は80年代以降に変化が見られたのだろうか。また組合側の資料では、どのようにまとめられているのだろうか。この節では、組合資料をもとになるべく最近の事情についてまとめることにする。

3-1. 金属産業労組

金属産業労組は金属電機産業を組織していたが、近年、繊維縫製労組も合併し、同部門をその管轄下におくようになっていく。金属産業も事業所規模で見ると従業員100人未満の小規模事業所が約半数を占める。とくに東独では小規模事業所が多く、そこでの従業員代表会の普及が重要だろう。事業所数自体は90年代の不況のために金属産業だけでは減っている。また従業員数も減少している。

まず、前述のマイノリティーグループの就業者数に占める比率の変遷を見てみよう。全般的にこの部門での従業員代表は、「プロレタリアで男である」という特徴をもっていた¹²⁾。その中では、女性の比率は着実に増えてきている。女性の比率は78年に10.4%で、初めて10%を超えたが、98年には18.6%になり、20%に近づきつつある。就業者数全体では女性比率の伸びはすでに止まっているので、実質的に委員になる比率が増えていると言える。これに対して、職員比率は90年、94年、98年に、それぞれ32.4%、32.4%、33.3%、外国人比率は同じく5.3%、4.6%、5.0%で、90年代についてはあまり大きな変化はない。それでも職員比率は、より長期的に80年代から通してみると、傾向的に若干は伸びている。

98年選挙で、対象となった事業所数は1万2031事業所、就業者数は326万1292人である。職員、工員のグループ選挙は全体で44.1%で、55.9%が統一選挙だった。長期的には、事業所数ベースでも就業者数ベースでも統一選挙の比率が上昇している。候補者名簿方式の選挙の比率は全体に非常に低い。統一選挙方式がとられたところで1.08%、グループ選挙では、工員4.88%、職員5.01%である。むしろ、規模別格差が顕著であり、グループ別選挙の場合、5000人以上の事業所では、37事業所中、職員、工員ともに27事業所（72.97%）で比例代表方式で選挙が行われている。この27事業所は同一の事業所と考えると、統一選挙でも3事業所で候補者名簿式の比例選挙になっているので、総計では、48事業所のうち、30事業所で複数の名簿が提出された選挙だったことになる。

選出された従業員代表数はドイツ連邦共和国全体で7万419人である。金属電機部門だけに限ってみた場合、6万4325人で前回に比べ5618人の減である。IGメタル全体での組織率は78.6%だが、金属産業だけについてみると78.7%である。これ自体、81.1%から減少している。これに対して増えているのは非組合員であり、94年の17.3%に対して、98年には20.2%になっている。つまり従業員代表のうち5人に1人は組合員ではないということになる。但し、産業別労組は、従業員代表としての活動を支援しつつ、組合への加入を奨めるので、とくに新任者の場合、当選した時点では組合員ではなかったが、任期中に組合に加入するケースも多い、と組合は主張している。統計的なデータによる裏付けはされていないが、筆者の事業所調査の経験から考えても、そうしたケースもあるだろうと想像される。組合組織率は職員でやや低く（65.3%）、工員では高い（85.2%）。母集団自体の組合組織率にも差があるので、当然の結果である。

従業員代表の年齢構成については、当然のことながら31歳から60歳の間がもっとも多い。早期退職が定着してくるにつれて、61歳以上の比率が減少している以外に言及すべき大きな特徴はない。再選の比率については、87

年をボトムに、1期目、つまり初当選の比率が顕著に上がってきている。これには、東西統一の影響や繊維部門との合併なども影響している可能性もあり、この数値だけをもって実質的な流動性が高まっていると断定することはできない。それでも、経営側の主張する「職業従業員代表」という批判の根拠を弱めている。

委員長、副委員長の属性について、おそらく予想されるだろうような結果がほとんどである。委員全体よりもいくぶん工員が多く、男性の比重が顕著に高い。年齢構成も全体の構成より若干高い方に傾いている。注目すべき、と言ったことができる特徴があるとすれば、90年以降の選挙では、初めて従業員代表に選出された委員が、委員長になるケースが増えていることである。87年、90年ではそのようなケースは17%程度だったのだが、94年、98年は28.2%、31.6%とその比重を高めている。副委員長についてはさらに顕著で、87年は28%程度、90年は31%程度だったのに対して、90年はほぼ50%が初当選組だったが、98年は53.3%にもなっている。副委員長では職員の比率が高く、98年選挙の場合、選出された副委員長1万1394人に対して、4628人が職員で、90年の結果を見ても40%程度を占めている。しかし、1期目が多いのは職員、工員共通に見られるところであり、職員の比重の多さが原因ではない。こうした数字からも、「職業従業員代表」というレッテルは当てはまらないように思われる。

3-2. 商業・銀行業・保険業労組

次に、金属産業と対照的な部門の組合として、商業・銀行業・保険業労組(HBV)を取り上げる。まず、この労組の管掌する部門の多様性を考えなくてはならない。名称自体、性格的に異なる、商業と銀行・保険業を含んでいる。実は、さらに民間サービス業をも含んでいるのである。商業には大きく小売部門と卸売部門があり、民間サービス業にも多様な分野が含まれる。就

業者数が多いのは商業部門であるが、近年では民間サービス部門も伸びてきている。銀行・保険業部門は安定していると言えるだろう。就業者の特徴としては、職員が多く、8割近くに達する。また女性が過半数を占めている。つまり、就業者の特徴としては、前節の金属産業とはちょうど反対の構成をなしていると言えるだろう。

この部門での投票率は各年とも75%程度であり、投票に関して言えば金属産業と同レベルの関心があると言える。従業員代表会の設置数は1970年代に増加して以後、1980年代以降はむしろ、やや減少気味ながら安定的に推移していると言える。設置率が高いのは小売、卸売、銀行の順になっている。事業所規模別に見ると、規模が小さい方が、むしろ設置率が高く、ある程度大きくなると設置率が落ちている。こうした点は、金属産業と異なる。従業員代表のうち、少なくとも1名を専従にしなくてはならない300人以上の事業所では、12.5%程度の設置率しかない。こうした点では、この産業部門での従業員代表は、金属産業に比べてアマチュア的と表現することができるかもしれない。

次に少数者集団について見る。だが、この部門では職員は少数者ではない。そして、どの産業部門をとってみても、就業者数に占める職員の比率よりも従業員代表に占める職員の比率の方が高く、職員が過剰に代表されており、これも金属とは異なる。女性の比率は、やはり低い。どの部門でも、女性従業員の比率に比べて、女性従業員代表の比率は10%以上低くなっている。但し、84年から94年にかけて女性比率が顕著に上昇している傾向が見られる。

組合の組織率については、就業者全体に占める割合は正確に知ることができず、従業員代表の組織率を見るほかはない。それによると、94年時に、全体で53.2%の組織率である。他のDGB傘下の組合の組織率は1.2%であった。これに対して、大きな比重を占めているのは、未組織グループであり、ほぼ3分の1の比率を占めている。組合組織率は84年から94年にか

て落ちており、その代わりに未組織者の比率が伸びている傾向がある。部門別では、銀行・保険業でもともと低く、民間サービス業は80年代に顕著に組織率を落としている。従業員代表会委員長の組織率は高く、67.3%を占めているが、それも80年代に比べて若干低くなっている。

再選率について見ると、どの部門でも40%台であり、金属産業とそれほど異ならない。事業所の改廃業や新規創業の多い分野なので、もともと従業員代表会が設置されていた事業所にだけ限って新規の代表数の比率をとってみても40%前後である。

因みに、同労組の98年選挙についての速報を見ると、かなり違った様相を呈している。98年の選挙では、6215事業所(西:5294, 東:921)から報告があった。就業者数は120万人(西:112万人, 東:11万2000人)ほどで、94年よりも8万人増えている。事業所規模としては、西が平均213人, 東が平均122人となっている。全体で、投票率は69.2%であった。この産業部門の特徴的なのが、事業所の移り変わりが激しいことであり、9.1%の事業所が初めて従業員代表選挙を実施している。東は10.9%, 西は8.8%であった。

全体で、3万2832人の代表が選出された。そのうち、50.8%はHBVに所属している。ドイツ職員組合が6.5%だが、第2グループは未組織者で33.7%を占めている。不明もすべて未組織者に含まれるので、未組織者の比率が上がってしまう傾向にあり、そのため初当選組では、未組織者の比率は55%にまで達する。驚くべきなのは女性比率で、東が58.8%, 西が45.2%, 全体で47%にもなっている。人数としては、1万5425人である。組合組織率(HBVなどDGB傘下の組合)は、55.2%で男性(47.4%)よりも高い。

委員長の組合組織率は全体で67.1%と、やはりかなり高くなっている。女性の比率は41.7%である。

初当選組は44.5%, 東が49.1%, 西が43.8%で、東を中心に高くなっている。642事業所, 1183人が専任になっており、従業員代表の中の3.6%に過ぎない。とくに東では、53事業所, 79人に過ぎない(西は589事業所, 1104人)。

3-3. 化学・エネルギー炭鉱労組

97年から化学産業労組とエネルギー炭鉱労組とが合併した労組であり、現在のところIGメタル、公共部門労組に次ぐ規模をもっている。この労組の統括する産業部門の特徴は大規模事業所が多いということである。もちろん、化学の一部にはゴムやプラスチックを扱う小規模事業所もあり、これが化学産業部門での構造的な格差要因となっている。

まず、鉱山エネルギー部門であるが、大規模事業所が多いが、ドイツ国内での同産業からの撤退によって人員が減少している部門である。しかし、従業員代表の組織力はきわめて強く、投票率も高く、また経営組織法上、従業員代表会が設置されるすべての事業所で選挙が実施され、従業員代表が選出されている。組合組織率は高い。職員比率は少なく、1968年は25%程度、87年でようやく30%を超えた。外国人、女性ともにきわめて比率が低い。女性は就業者数自体が低く、女性の中だけでは職員の方が多い。これに対して、外国人については、就業者数に占める比率よりもはるかに低くしか代表されていないように思われる。

化学産業については、発表されている資料が少なく、構造的な分析をするには不十分である。全体的に見て、投票率は高く、組合組織率も高い。しかし、化学産業の中では、大手のコンツェルン企業と、プラスチック分野などで中小規模の企業が多数あり、その格差が化学産業労組内での組織的な問題になっているが、そうした点については、組合資料からは知ることができなかった。

化学・エネルギー炭鉱労組の98年選挙に関する発表を見ると、投票率は76.5%で94年の74.3%に比べて若干上がっている。組合の組織率は88.5%というきわめて高い値になっており、これも前回に比べて3%高くなっている。

むすび

3節では、性格の異なる三つの産業部門での従業員代表選挙の動向について見た。東独地域の加入などのプラス要因もあるが、90年代の不況による就業者数減や、事業所数の減少にもかかわらず、従業員代表の数やそれを設置している事業所数は、増加していたり、あるいは高いレベルを維持している。投票率も高く、今日のドイツにおいて従業員代表会が当り前の組織として定着していることが裏付けられた。各労働組合は、選挙の前年から選挙運動を展開し、事業所にパンフレットや選挙実施のマニュアルを配布したり、それほどつながりのなかった事業所にも、求めに応じて組合員には無料で資料を配布するなどして、少しでも多くの事業所に従業員代表会を設置し、また、候補者リストに組合員を数多く入れるように努力している。

とくに産業のサービス化によって、以前の労働者像とは異なる職員層への浸透に疑問がもたれるところだが、商業・銀行業・保険業労組の管轄部門などでは、比率を高めることに成功していた。とくにサービス部門で働く職員層は、管理的な仕事をするというよりも、現業的な作業としてデスクワークを行っている。そうした意味では、彼らの代表としての従業員代表会の役割は工具層と同様の意味をもっているのである。これに対して、現業的な製造部門をもち、管理的な仕事が職員の役割の中で重きをなすように考えられるところでは、職員対工具という伝統的な対立の意識を引きずっていると言えるかもしれない。

女性の比率についても、金属産業を中心に考えるとまだまだ不十分なものだが、サービス部門ではかなり浸透していた。今後、HBVと公共部門労組、ドイツ職員組合とが合併して、サービス部門労組を結成し、従業員代表の活動を大規模に支援していくようになれば、金属部門中心の様相とは異なるサービス部門での発展がいつそう支援されるだろう。

ドイツでの組合組織率は全体にかなり高い。とくに金属産業部門（80%台）は高く、HBV（50%台）の部門は相対的に低い。組合発表の数値は、選挙期間終了後の速報値であり、従業員代表としての活動を通じて新たに組合に加入するケースもあるだろう。しかし、彼らが熱心な組合活動家であるとは限らない。従業員代表は、研修機会や、実務、法律知識などのコンサルティングの提供を労働組合から受けている。そのため、組合員であることは、円滑な業務にとっては必要な条件になってくるとも考えられる。少なくとも、従業員代表の多数が組合員であるからといって、それらの事業所では、事業所従業員代表に対して、組合中央部の意思が支配力をもっているというようには解釈できない。

併せて、注目されるのは、従業員代表の流動性が意外に高いことである。経営側からは「職業従業員代表」という批判があり、また80年代には戦後の労働運動のリーダー達が引退した後に、従業員代表の後継者達がいなくなるのではないかといった声が聞かれていた。しかし、労働組合側の発表では、初当選組は、どの組合の部門でも、ほぼ50%弱の比率を占めている。この数字は比較的高く、事業所の流動性の高いHBVの部門については、前回から存続している事業所に限って調べても40%程度だった¹³⁾。したがって、委員としての活動には、ある程度の流動性があると評価せねばなるまい。とくにHBVの部門では、専任率も低く、その活動はアマチュア的であると言える。事業所での聞き取りの経験からすると、現業部門では、デスクワークである従業員代表の仕事を好み、多くの委員が再選を望んでいた。これに対して、職員層は負担であるとして、再選を望まないケースもあるようだった。

大企業の有力な事業所であれば、その従業員代表と産業別組合との連携は強くなる。こうした事業所では、専任の従業員代表がいて、やがては委員長になることも「職業的」キャリアとして考えているケースもあるだろう。しかし、そうではない数多くの小さな事業所では、人事的な調整や従業員の苦情

処理、就業規則の変更の承認など、実務的で日常的な作業をこなす委員会として、まさに従業員の代表が交代で、その仕事につく姿が垣間見られる。その活動が、ドイツの中で定着するについては、戦前からの伝統以上に、経営組織法の制定やその運用に努力してきた労働組合の活動があり、労働組合の助力なしに、これだけ大規模、かつ多用な部門に従業員代表と、その選出のための選挙が浸透することはなかつただろう。その限りで、従業員代表の活動は、その存立の多くを労働組合に負っていると言える。だが、それは同時に、従業員代表会を日常的実務的な機関として定着させることになり、そうした社会的な定着によって逆に補完されている、と言うことができるだろう。

[注]

- 1) Rudolph/Wassermann (1996), S.138.
- 2) a.a.O. S.139.
- 3) a.a.O. S.51.
- 4) Niedenhoff (1981), S.58 ff.
- 5) a.a.O. S.72.
- 6) a.a.O. S.88.
- 7) a.a.O. S.94 ff.
- 8) *Die Quelle* 28. Jg. Dezember 1977, Nr.12, S.501-114.
- 9) Niedenhoff 115, 6 / *DAG Pressedienst* Nr.19-1972, Hamburg 15.2.1972.
- 10) IW (1998).
- 11) Niedenhoff (1981), S.189 ff.
- 12) Rudolph/Wassermann (1996), S.141.
- 13) 94年の従業員代表選挙での初当選委員の比率は、HBVの組織領域のうち、小売42%、卸売47%、銀行45%、保険39%、民間サービス49%だった。94年の選挙時にすでに従業員代表会が存在していた事業所に限定して同じ比率をとると、小売37%、卸売43%、銀行44%、保険39%、民間サービス45%だった (Rudolph/Wassermann (1996), S.133)。

[引用文献]

IG Metall, 1999: *Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1998*

IW, 1998: *Informationsdienst IWD* Nr.39. Jg.24

Niedenhoff, Horst-Udo, 1981: *Die Betriebsratswahlen von 1952-1978: Eine vergleichende*

Untersuchung ihrer innerbetrieblichen Abläufe und Ergebnisse, Dissertation

Rudolph, W., Wassermann, W., 1996: *Betriebsräte in Wandel: aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Betriebsratswahlen*, Munster

Rudolph, W., Wassermann, W., 1998: *Trendreport Betriebsrätewahlen '98*, Düsseldorf
Gewerkschaftliche Monatshefte Jg. 75, 78, 81. 84, 87

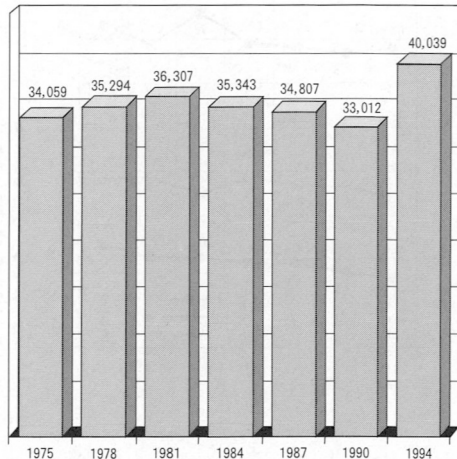
〈資料図表〉

図表 1. 従業員代表の選挙結果

選挙年	代表会設置事業所数	選出委員数	投票率	初当選者率	DGB組織率	未組織率
1968	約 25,000	約 142,000 人			83%	13%
1972	29,500	174,000		48%	78	19
1975	34,000	190,000	82.7%	42	77.5	19
1978	35,000	195,000	82.9	41.5	78	18
1981	36,000	199,000	79.5	39.8	78	18.5
1984	35,000	190,000	80.4	39.8	77.5	19
1987	35,000	189,000	79.9	36	77	20
1990	33,000	184,000	78	36	76	20.5
1994	40,000	220,000	77.3	40.1	75	21

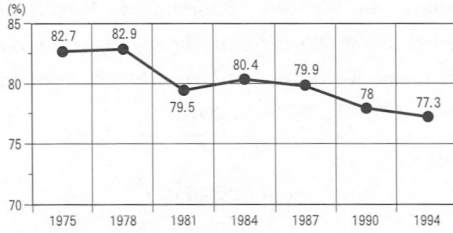
（出所） Rudolph/Wassermann (1998-9), *DGB-Statistik* より作成されたもの。

図表 2. 従業員代表会設置事業所数

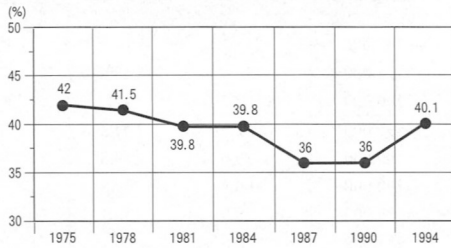


（出所） 図表 2～6 までは Rudolph/Wassermann (1998-10), *DGB* のデータから, グラフは Büro für Sozialforschung, Kassel による。

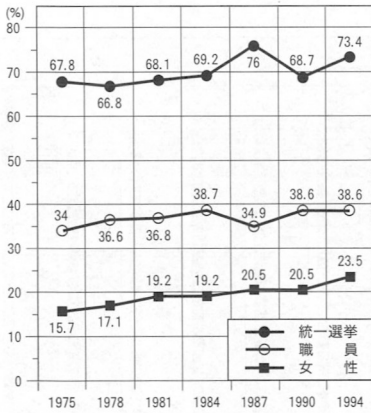
図表 3. 投票率



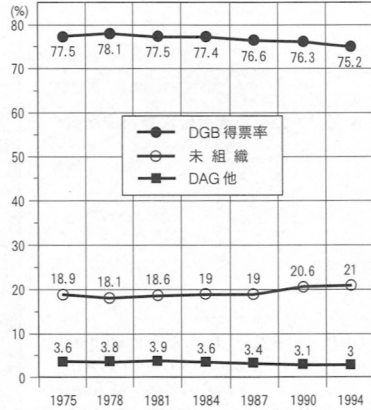
図表 4. 初当選者率



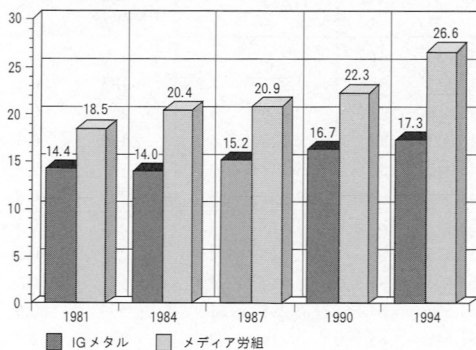
図表 5. 統一選挙, 職員, 女性の比率



図表 6. 組合得票率

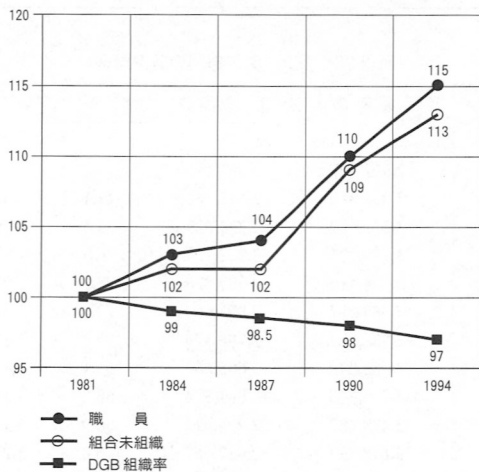


図表 7. 組合未組織の従業員代表
(IG メタルとメディア労組分野)



(出所) Rudolph/Wassermann (1998-7)

図表 8. 組合組織と職員比率の関係



(出所) Rudolph/Wassermann (1998-7)

図表 9-1. IG メタル部門の従業員代表

	従業員 代表数	IGM	%	DAG	%	キリスト教 労働組合	%	未 組 織	%
1957	46,215	37,754	81.7					6,217	13.5
1959	45,751	37,331	81.6	1,977	4.3	183	0.4	6,260	13.7
1961	47,967	39,436	82.2	2,066	4.4	258	0.5	6,207	12.9
1963	52,477	43,062	82.1	2,120	4.0	433	0.8	6,862	13.1
1965	54,504	45,042	82.6	1,937	3.6	475	0.9	7,018	12.9
1968	52,472	43,344	82.6	1,797	3.4	295	0.6	7,036	13.4
1972	65,408	53,214	81.4	1,612	2.5	306	0.5	10,276	15.7
1975	69,436	57,819	83.3	1,575	2.3	353	0.5	9,689	14.0
1978	67,285	56,873	84.5	1,387	2.1	423	0.6	8,602	12.8
1981	65,755	54,651	83.1	1,254	1.9	394	0.6	9,456	14.4
1984	61,908	51,549	83.3	1,216	2.0	420	0.7	8,678	14.0
1987	64,165	52,931	82.5	1,144	1.8	332	0.5	9,758	15.2
1990	64,962	52,742	81.2	1,032	1.6	369	0.6	10,819	16.7
1994	69,943	56,693	81.1	876	1.3	296	0.4	12,078	17.3
1998	70,419	55,342	78.6	624	0.9	205	0.3	14,248	20.2

図表 9-2. IG メタル部門の就業構造

	事業所数	就業者数	工員数	%	職員数	%
1957	7,392					
1959	7,165	2,962,997				
1961	7,049	3,332,346	2,635,361	79.1	696,985	20.9
1963	7,564	3,527,072	2,730,629	77.4	796,443	22.6
1965	7,980	3,729,701	2,852,133	76.5	870,709	23.3
1968	7,744	3,524,416	2,593,876	73.6	930,540	26.4
1972	9,578	3,965,572	2,853,660	72.0	1,111,912	28.0
1975	10,617	3,987,951	2,788,579	69.9	1,199,372	30.1
1978	10,528	3,768,882	2,605,661	69.1	1,163,221	30.9
1981	10,168	3,755,743	2,561,574	68.2	1,194,169	31.8
1984	9,877	3,428,287	2,294,613	66.9	1,133,674	33.1
1987	10,181	3,618,894	2,417,568	66.8	1,201,326	33.2
1990	10,021	3,712,177	2,434,878	65.6	1,277,299	34.4
1994	11,510	3,489,543	2,166,504	62.1	1,323,039	37.9
1998	12,031	3,261,292	2,024,795	62.1	1,236,497	37.9

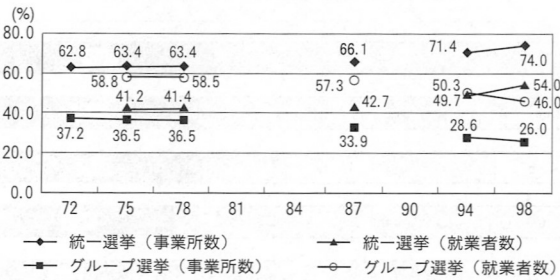
(出所) IG メタル

図表 10. 金属産業従業員代表の特徴

	1972	1975	1978	1981	1984	1987	1990	1994	1998
従業員代表数	65,408	66,210	67,285	65,755	61,908	64,165	64,962	69,943	70,419
うち、工員実数	47,466	47,040	46,889	45,714	42,631	43,859	43,934	47,284	46,954
比率	72.6%	71.0%	69.7%	69.5%	68.9%	68.4%	67.6%	67.6%	66.7%
職員実数	17,942	19,170	20,396	20,041	19,277	20,306	21,028	22,659	23,465
比率	27.4%	29.0%	30.3%	30.5%	31.1%	31.6%	32.4%	32.4%	33.3%
女性実数	5,765	6,509	6,984	7,562	7,316	8,812	9,976	10,759	13,093
比率	8.8%	9.8%	10.4%	11.5%	11.8%	13.7%	15.4%	15.4%	18.6%
外国人実数	1,445	1,978		2,888	2,872			3,268	3,488
比率	2.2%	3.0%	3.6%	4.4%	4.6%			4.7%	5.0%

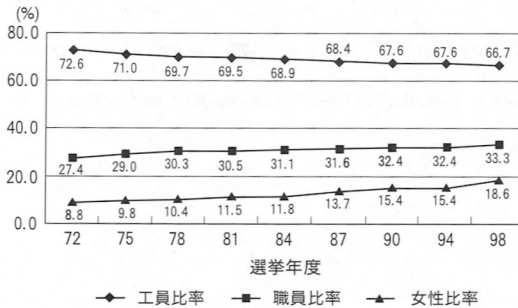
(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。

図表 11. 選挙形態の経年変化（金属産業）



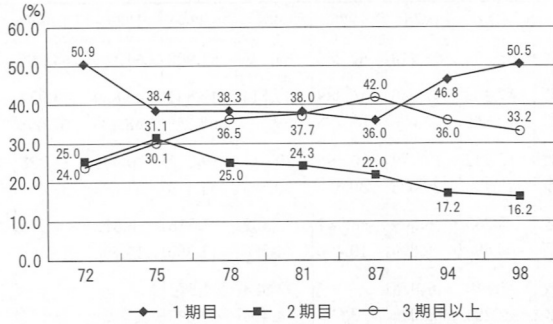
(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。

図表 12. 金属産業従業員代表の構成



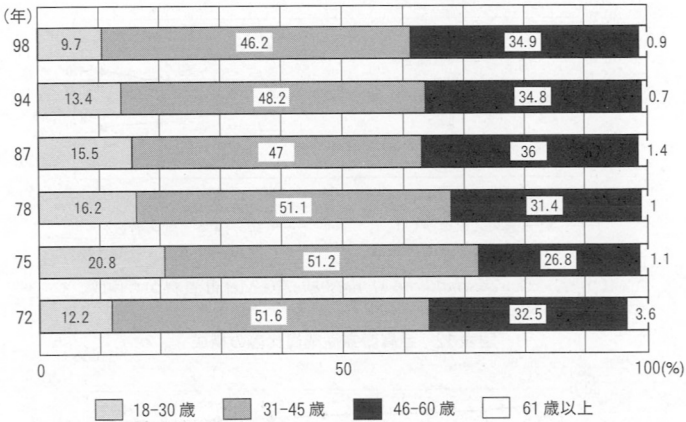
(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。

図表 13. 金属産業従業員代表の再選状況



(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。

図表 14. 金属産業従業員代表の年齢構成



(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。

ドイツにおける従業員代表選挙と労働組合の事業所政策（竹内）

図表 15. 商業・銀行業・保険業労働部門での従業員代表選挙

年 度	1972	1975	1978	1981	1984	1987
事業所数	2,135	3,936	5,231	6,107	5,918	6,181
就業者数	513,608	750,580	951,622	1,086,458	1,034,815	1,043,918
投票者数	373,953	561,650	728,476	790,060	801,062	
投票率	72.8%	74.8%	76.6%	72.7%	77.4%	76.2%
選出従業員代表数	12,154	20,494	26,461	30,295	29,636	29,988
うち、職員	9,900	16,828	21,600	25,265		
現業員	81.5%	82.1%	81.6%	83.4%		
	2,254	3,666	4,861	5,030		
	18.5%	17.9%	18.4%	16.6%		
HBV 組織	6,281	10,815	13,987	16,534	16,541	16,240
組織率	51.7%	52.8%	52.9%	54.6%	55.8%	54.2%
他の DGB 組合	403	560	600	706	571	466
組織率	3.3%	2.7%	2.3%	2.3%	1.9%	1.6%
DAG	1,692	2,474	3,405	3,813	3,091	2,948
組織率	13.9%	12.1%	12.9%	12.6%	10.4%	9.8%
非 組 合	3,598	6,549	8,276	9,024	9,212	10,115
比率	29.6%	32.0%	31.3%	29.8%	31.1%	33.7%

(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte から作成。

図表 16. 化学産業労働部門での従業員代表選挙

年 度	1972	1975	1978	1981	1984	1987
事業所数			2,489	2,573	2,596	2,564
就業者数	977,896	958,309	938,613	965,420	910,992	945,444
うち、工員数	683,143	646,164	620,036	625,587	577,395	589,716
職員数	294,753	312,145	318,577	339,833	333,597	355,728
投票率	77.5%	78.3%	79.1%	77.2%		
選出従業員代表数	15,569	16,029	16,864	17,150	16,732	16,737
うち、工員	11,091	11,011	11,428	11,543	10,958	10,871
職員	4,478	5,018	5,436	5,607	5,774	5,866
組合・工員数	10,280	10,298	10,566	10,582	10,083	9,949
組合組織率	92.7%	93.5%	92.5%	91.7%	92.0%	91.5%
組合・職員数	2,939	3,611	3,850	3,996	4,132	4,229
組合組織率	65.6%	72.0%	70.8%	71.3%	71.6%	72.1%
計	13,219	13,909	14,416	14,578	14,215	14,178
組合組織率	84.9%	86.8%	85.5%	85.0%	85.0%	84.7%
女性数	2,094	2,418	2,602	2,973	3,021	3,327
女性比率	13.4%	15.1%	15.4%	17.3%	18.1%	19.9%

(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte から作成。

図表 17. 鉱山エネルギー労組部門での従業員代表選挙

年 度	1968	1972	1975	1978	1981	1984	1987
投 票 率	82.5	82.9	85.3	85.6	84.2	85.3	86.5
統 一 選 挙	54.8	50.2	56.4	62.2	64.8	67.3	67.8
グ ル ー プ 選 挙	45.2	49.8	43.6	37.8	35.2	32.7	32.2

比例選挙比率：

統 一	8.1	7.2	7.6	5.5	5.6	4.9	8.4
工 員	5.7	16.1	12.1	5.6	7.9	0.9	3.7
職 員	25.9	33.2	27.2	21.7	25.2	15.5	13.0
IGBE 組織率	94.6	92.9	94.2	95.7	95.0	96.4	
職 員 数	936	956	923	841	879	900	866
工 員 数	2,578	2,781	2,528	2,334	2,262	2,151	1,979
従業員代表数	3,514	3,737	3,451	3,175	3,141	3,051	2,845
工 員 比 率	73.4%	74.4%	73.3%	73.5%	72.0%	70.5%	69.6%
外 国 人		48	95	112	124	139	161
外国人比率		1.3%	2.8%	3.5%	3.9%	4.6%	5.7%
女 性 数		68	80	87	112	133	146
女性比率		1.8%	2.3%	2.7%	3.6%	4.4%	5.1%
協約外職員		77	88	77	93	116	115
職員に占める比率		8.1%	9.5%	9.2%	10.6%	12.9%	13.3%

(出所) Gewerkschaftliche Monatshefte, IG Metall 資料から作成。