

西ドイツにおける企業内加給の形成と協約賃金

藤原, 直樹

<https://doi.org/10.15017/2920708>

出版情報 : 経済論究. 69, pp.45-74, 1987-11-26. 九州大学大学院経済学会
バージョン :
権利関係 :

西ドイツにおける企業内加給の 形成と協約賃金

藤 原 直 樹

目 次

はじめに

1. 労働協約の機能と形態
2. 賃金ドリフトの展開と産業別にみた賃金ギャップ
3. 個別経営における賃金ギャップ発生過程
4. 企業内賃金政策の成立

結びにかえて

は じ め に

本稿は、第二次大戦後、特に1950年代後半から60年代前半における西ドイツ企業の賃金制度の解明を目的としている。

そもそも西ドイツの場合、我国とは全く異なり、伝統的に企業を超えたレベルで、使用者団体と労働組合との間の労働協約締結交渉（Tarifverhandlungen）によって協約賃金（Tariflohn）が決定されるのであった。したがって、まず協約賃金決定をめぐる諸問題を取り上げることにしたい。

しかし、1950年代後半より明らかになったことは、もはや協約賃金が被用者の稼得賃金ではないということである。これは、賃金ドリフトあるいは賃金ギャップといわれる問題であり、個別企業が協約賃金以上の賃金を被用者に支払う現象が生じたのである。それ故、協約賃金の分析と同時に、協約賃金を上回る賃金が、どの程度に、いかなる原因で、どのようなプロセスで経営内で支払われたかを明らかにしなければならない。

さて、西ドイツの労使関係の基本的特質として、「労働者利益代表の二元制」(Das dual System der Interessenvertretung)が挙げられる。すなわち、労働者の利益代表機関として、経営外にその基盤をもつ労働組合と、1952年経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz 1952) により設置された経営評議会 (Betriebsrat) が並存し、全く別のものとして人為的に区分されるのである。この点をふまえ、協約賃金を超える賃金部分がどのような性質のものであるのか、また、賃金ギャップの存在が労働組合にいかなる影響を与えたのかを示すことにする。

1. 労働協約の機能と形態

まず最初に、労働協約がどのように締結されるのかをみておきたい。

第二次大戦後に再結成された西ドイツの労働組合は一般に、産業別組合として組織化され、金属産業労働組合、化学・製紙・製陶業労働組合、鉱山業労働組合等の16の単位労働組合がドイツ労働総同盟 (DGB) に加盟しており、1958年時点で、全組織労働者の83%が DGB のもとに組織されている。また、西ドイツにおいては、被用者は伝統的に Arbeiter, Angestellte および Beamte の3つのカテゴリーに区分されており¹⁾、これら三者を対象としている DGB 加盟組合とは別に、ドイツ・アンゲシュテルテ労働組合 (DAG), ドイツ・ベアムテ同盟 (DBB) というアンゲシュテルテあるいはベアムテのみを対象とした労働組合も存在している。そして、これらの産業別組合の全国本部とほぼ州ごとに置かれた地域本部 (Bezirk) が基本的に労働協約の一方の締結者である。

これに対し、その多くがドイツ工業連盟 (BDI) またはドイツ使用者団体連盟 (BDA) に加盟している使用者団体は、組合がかなり広い範囲で産業別に組織されているのに対し、同種製品を中心とした業種別に組織されている。この全国組織ならびに地方組織が、労働協約締結の資本側の当事者となる。

そして、表1に見られるように、労働協約の適用範囲の点で、全国レベルは比較的少数で主流は州レベルとなっていることから、西ドイツの労働協約は、

表1 適用範囲別の労働協約数

(1954年10月1日～1955年9月30日)

	数
全国レベルのもの (Bundesgebiet)	559
1州を超えるもの (mehr als ein Land)	267
1州レベルのもの (Gebiet eines Landes)	2,955
計	3,781

(出所) Nipperdey, H. C.: Artikel, „Tarifvertrag“, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Göttingen 1959, Bd. 10, S.291より作成。
 (佐護譽「西ドイツの賃金交渉と賃金協約」『商経論叢』第20巻第2号, 1979年, 152頁より転載。)

労働組合の地域本部と使用者団体の地方組織との間で産業別(業種別)に州レベルで締結されるのが一般的であるといえよう。なお通常、アルバイター、アングেশテルテ、ベアムテについて、それぞれ別々に労働協約が結ばれる。

次に、労働協約の種類として、基本労働協約(Rahmentarifvertrag)と賃金協約ないし協定(Lohntarifvertrag, od, Lohnabkommen)が挙げられる。両者の間に賃金基本協約(Lohnrahmentarifvertrag)が締結されることもある。

基本労働協約では、労働時間、超過労働・日曜休日労働・夜間労働およびこれらに対する割増金、賃金の支払、労働障害の場合の賃金保障、休暇、労働関係(雇用、試用期間および解雇)、紛争調整などの主として一般的労働条件が決定されている。有効期間は約4年である。

基本労働協約において、賃金形成と重要な関わりを持つのが「賃金の支払」と称される条項である。この条項のみを独立させ、協約にするケースもあり、それが賃金基本協約である。基本協約中の「賃金の支払」および賃金基本協約では次の2点が規定されている。

第一は、職務の格付け(Einstufung)である。第二次大戦以前には、職務の格付けは、訓練期間の長短による賃金率格差、すなわち不熟練(Ungelernte)、半熟練(Angelernte)および熟練(Gelernte)という区分で行われるのが一般的であったが、50年代から60年代初期にかけて、これを「基本的に維持しながら、等級の数、職務の例および格付けのメルクマールを細分化」⁽²⁾している。

職務の格付けに使用される職務評価の方法は、この時期には主として分類法 (Lohngruppenverfahren) であり、今日広く用いられている分析的職務評価 (Analytische Arbeitsbewertung) はいまだ一般的ではなかった。分類法は総合的職務評価 (Summarische Arbeitsbewertung) の一種であり、また等級序列を設けるものである。そこでは、「まず職務の異なった困難度を表わす一定数の賃金等級 (Lohngruppen) が設定され、個々の等級は内容的に定義 (記述) される。」⁽³⁾ その際、職務の困難度は個々の要素に分解して把握されるのではなく、全体として決定される。なお、「等級の定義は抽象的な場合が多いので、格付けを容易にするために、通常、各等級ごとに基準職務例 (Richtbeispiele) が設けられている。」⁽⁴⁾ そして、分類法では、等級区分間の開きはパーセンテージで数量化されている。以下、分類法的具体例を挙げてみたい。

バイエルン州金属産業の基本協約 (アルバイター対象、1959年9月1日締結)⁽⁵⁾

第15条

A) 男子アルバイターおよび女子アルバイターは、その業務に対応して、次の賃金等級に格付けされる。

I 男子専門熟練工 (Gelernte Arbeiter)

(1) 男子熟練工 (Facharbeiter) とは、自己の専門に相応した養成期間を修了したことを証明することができ、かつその専門に携わっているようなアルバイターをいう。とくに、機械工および機械工助手、ボイラーマン、機械・タービン・およびモーター看視工は、熟練工としての養成期間の修了を証明することができ、それによって機械の保全および修理 (かなり小さな修理) 作業を正しく遂行できる状態にある場合には、男子熟練工と認められる。

(2) 有資格男子熟練工 (Qualifizierte Facharbeiter) とは、その作業に対して平均以上の専門知識と能力を必要とされるような男子熟練工をいう。この条件を満たす者としては、たとえば、工具施盤工、工具製造工、機械調節工および機械調整工、けがき工 (設計主任およびけがき工)、修理工、制御工、機械修理組立工、彫版工、金銀彫刻工、精密機械工および時計製造工、模型製作工および模型指物工、模型製造工、型工、電機組立工および電気工、銅鍛冶工がある。

(3) 有最高資格男子熟練工 (Bestqualifizierte Facharbeiter) とは、その作業に対して優秀な専門知識と能力ならびに特殊経験を有することを前提条件とし、特別に困難な作業に従事するような熟練工をいう。

II 男子半熟練工 (Angelernte Arbeiter)

(1) 男子半熟練工とは、適当な期間 (約8週間の速成訓練期間を適当なものとする)

特殊作業にたずさわり、かつ通常の時間内に単独でその作業を遂行する能力のあるアルバイターをいう。

男子半熟練工のうちには、金属機械や木材加工機械関係の機械工以外に、たとえば、機械型工、鑄造仕上工、機械工、火夫、配電盤・モーターおよびタービン番、鍛冶工助手、ハンマー運転工、クレーン・エレベーターおよびトラバサー運転工、酸洗い工、焼入れ工、電車運転手も含まれる。

(2) 有資格半熟練工 (Qualifizierte angelernte Arbeiter) とは、特殊作業を熟練工と同じ時間で同じようにうまく行うようなアルバイターをいう。

III 男子非熟練工 (Ungelernte Arbeiter)

男子非熟練工とは、熟練工および半熟練工の業務を遂行しないようなアルバイターをいう。

IV 女子半熟練工 (Angelernte Arbeiterinnen)

(1) 女子半熟練工——この種のアルバイテリンの条件は上記の第II項の(1)と同じ。

(2) 有資格女子半熟練工——この種のアルバイテリンの条件は、上記の第II項の(2)と同じ。

V 女子非熟練工 (Ungelernte Arbeiterinnen)

この種のアルバイテリンの条件は、上記の第III項と同じ。

B)

I 賃金等級相互間の関係については、次に掲げる賃金等級比率が適用される。

非熟練工——84%

半熟練工——90%

有資格半熟練工——97%

熟練工——100%

有資格熟練工——100%

最高資格熟練工——120%

II 女子賃金等級の基本賃金 (Grundlöhne) は、男子賃金等級の80%とする⁽⁶⁾。

III 最高の地域等級⁽⁷⁾の21歳以上の熟練工の賃金等級の基本賃金は、代表的賃金 (Ecklohn) である。

このように、賃金等級は分類され、相互の格差が設定されるが、具体的な賃金の額はここでは決定されない。そして、ある一種の特定の賃金等級（これは代表的賃金、Ecklohn と呼ばれる）の、前記の協約では、「最高の地域等級の21歳以上の熟練工」の賃金額が決まれば、すべてのアルバイターの賃金額が決定されることになる。

第二に、基本協約の「賃金の支払」または賃金基本協約で規定されるのは、

賃金形態（＝賃金支払原則）である。つまり、労働が時間給（Zeitlohn）、出来高給（Akkordlohn）、または割増給（Prämienlohn）の形で行われることを定め、それぞれの定義が記されている。また、経営組織法第56条(h)に沿って、いずれの賃金形態が経営内で採用されるかは、経営評議会の共同決定権下にある点を記している。時間給の場合、その時間当り賃金は先に示した「基本賃金」と一致するが、それに加えて能率加給（Leistungszulage）の可能性をも取り決めている。ただし、基本的に、それがどの程度のものであり、いかなる基準において支払われるかについては一切規定されない。出来高給の場合、個々の経営における出来高設定・標準所要時間（Vorgabezeit）の決定は、経営評議会の共同決定権下に置かれるか、経営内の労使代表同数から成る出来高払委員会（Akkordkommission）に委ねられる点が決まられている。

さて、具体的な賃金額を決定するのが賃金協約（有効期間：1～2年）である。通常、そこでは、基本協約または賃金基本協約において定められた代表的賃金（Ecklohn）の時間当り賃率のみを示している。それによって、自己の属する賃金等級、年齢（21歳未満の場合）、地域等級に応じて、個々の被用者の具体的な賃率が自動的に決定される。なお、賃金協約では、表2のような賃金表（Lohntafel）も掲げられている。このようにして定められた賃率が基本賃金であり、これが一般に協約賃金（Tariflohn）と言われている。

以上のようにして労働協約に定められた賃金・労働条件に関しては、労働協約が労働協約法により法的効力を付与されているために、その厳守が協約当事

表2 ノルトライン・ヴェストファーレン州鉄鋼業の賃金協約（アルバイター対象、1970年10月7日締結）中の賃金表（単位：時間当りDM）

協 約 付 表

賃金グループ		1	2	3	4	5	6	7	8	9
20歳以上	100%	3.90	4.04	4.19	4.38	4.63	4.87	5.16	5.55	6.09
18歳以上	90%	3.51	3.64	3.77	3.94	4.17	4.38			
16歳以上	70%	2.73	2.83	2.93	3.07	3.24	3.41			
16歳以下	60%	2.34	2.42	2.51	2.63	2.78	2.92			

（注）年齢別指標は時間給労働者にのみ有効であり、基本賃金に対して適用される。（前島巖訳「(資料) 産業別協定と企業別協定、その2、ドイツ」『日本労働協会雑誌』1972年4月号（第157号）、58頁より転載。

者に義務づけられている。つまり、経営者は、協約に記された賃金・労働条件以下で被用者を雇用することは許されない。だが、個々の被用者が協約規定よりも良い条件で契約することは許容される（「有利性の原則」Günstigkeit-sprinzip）⁽⁶⁾。しばしば、協約賃金は最低賃金であるといわれるが、これは法的にそれ以下が認められないという意味であり、必ずしも、労働協約締結交渉において、その対象が協約適用地域内の収益最低性の企業になるというわけではない。

注

- (1) 岸田尚友氏にならい、以下 Arbeiter, Angestellte, Beamte をアルバイター、アンゲシュテルテ、ベアムテと片仮名で示すことにする。公務員ないし官吏と訳されることが多いベアムテは、官公庁で教育職・研究職・行政職として勤務する人々を指すのであって、公務員はアルバイター、アンゲシュテルテ、ベアムテから構成されている。また、主に肉体労働や手仕事に従事する職種グループがアルバイター、事務・営業・技術職の職種グループがアンゲシュテルテと分類される。しかしそれは、日本における職員と工員というような社会階層の上下関係を表わすものではないし、アンゲシュテルテ即ホワイトカラー即中産階級という図式もあてはまらない。つまり、我々が労働者、職員、公務員という訳語から浮かべるイメージとかなり異なっているからである。（岸田尚友『経営参加の社会学的研究』同文館、1978年、325頁。）
- (2) 佐護 譽「西ドイツの賃金交渉と賃金協約」『商経論叢』第20巻第2号、1979年、167頁。
- (3) 同「ドイツの職務評価と企業内賃金構造(1)」『商経論叢』第20巻第4号、1980年、521頁。
- (4) 同上、521頁。
- (5) 石田磯次訳「(資料) ドイツ・バイエルン州金属産業の基幹協約中の賃金条項」『日本労働協会雑誌』1966年12月号(第93号)、より引用した。ただし、労働者をアルバイターに訳語を変えた。なお、この協約は、「標準的な一般協約」(久保敬治『団体交渉制の研究』有斐閣 1966年、166頁)の一つであり、適用者数は375,000人と西ドイツにおいて最大規模のものである。
- (6) ただし、「原則として男子アルバイターが行う作業を行う女子アルバイターは、出高払労働では同一の出来高払率を支給され、時間給では同一の稼得可能性を有する」と規定されている。

なお、年齢が21歳未満の被用者は賃金が減額されるのが普通である。この協約では、次のような年齢等級が設けられている(第16条)。

16歳未満	—60%	19歳以上	—85%
16歳以上	—70%	20歳以上	—90%

17歳以上——75% 21歳以上——100%

18歳以上——80%

- (7) この協約はバイエルン州全域を適用対象とするが、当州はかなり広範囲なため、協約適用地域は、次の4つの地域等級(Ortsklassenschlüssel)に分類されている(第13条)。

地域等級大都市A—— 100%

“ 大都市B———97%

“ 地方A———94%

“ 地方B———90%

ただし、地域等級分類の規定はすべての基本協約に掲載されているわけではない。

- (8) 佐護「西ドイツの賃金交渉と賃金協約」156-158頁。

2. 賃金ドリフトの展開と産業別にみた賃金ギャップ

協約賃金は、賃金協約の適用下にあるすべての企業において必ず支払われねばならない賃金であった。それに対し、個別経営内において被用者が実際に受け取る賃金は「実効賃金」(Effektivlohn)と呼ばれている。そして、協約賃金と実効賃金が相違する場合、「賃金ギャップ」(Niveauspanne)と「賃金ドリフト」(Lohndrift)の両概念が適用される⁽¹⁾。

賃金ギャップとは、ある一定の時点における協約賃金水準と実効賃金水準との差異を意味する。それは一般に、協約賃金水準に対するパーセントで示されている。これに対し、賃金ドリフトとは、ある一定の期間内での、協約賃金率の変動と実効賃金率の変動との差異、つまり、賃金ギャップの変化の割合を意味する。したがって、一定の期間内において、実効賃金が協約賃金と比べて、より大きな割合で上昇する場合にはドリフトは正となり、逆の場合にはドリフトは負になる。

まず、賃金ドリフトの推移であるが、1951年から67年までの総産業規模における賃金ドリフトの変動を、生産性上昇率・失業率の変動とともに表3に示しておいた。

賃金ドリフトは、65年まで、年を追うごとに明らかに上昇する傾向にあった。52年～55年の期間の年平均が+0.4%ポイントであるのに対し、56年～60

表3 賃金ドリフト・生産性・失業率の変動

(1951~67年, %表示)

年	実効賃金上昇率 a)	協約賃金上昇率 a)	賃金ドリフト	生産性上昇率 b)	失業率 c)
1951	—	—	—	6.8	6.52
1952	6.2	6.1	+0.1	3.1	6.19
1953	4.8	4.0	+0.8	4.3	5.55
1954	2.5	2.6	-0.1	5.5	5.26
1955	6.6	5.8	+0.8	6.5	3.91
1956	9.2	8.6	+0.6	3.3	3.15
1957	8.9	7.7	+1.2	6.7	2.69
1958	6.8	6.2	+0.6	4.2	2.75
1959	5.4	3.9	+1.5	7.9	1.91
1960	9.3	6.8	+2.5	8.1	0.94
1961	10.3	8.0	+2.3	4.6	0.68
1962	11.5	10.4	+1.1	6.0	0.58
1963	7.5	6.5	+1.0	5.6	0.69
1964	8.4	6.9	+1.5	8.3	0.62
1965	9.8	7.6	+2.2	4.9	0.54
1966	6.6	7.4	-0.8	3.6	0.59
1967	3.2	4.4	-1.2	6.1	1.72

a) 鉱業, エネルギー供給業, 製造業, 建築業における男女アルバイト,

b) 労働時間当り生産量, c) 有収入者に対する比率

(出所) Statistisches Jahrbuch 1968; Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1965/66 und 1967/68; Wirtschaft und Statistik, 1958 ff.

(H. Gerfin, Ausmaß und Wirkung der Lohndrift, S. 487 より)
転載。

年の間の年平均は+1.3%ポイント, 61年~65年の間の年平均は+1.6%ポイントに上昇している。その原因は, この時期において, 高蓄積のため, 失業率が急速に低下したことである。すなわち, 失業率が3.15%に低下した56年以降より労働市場における労働力不足が問題となり, 60年には1%以下と「超完全雇用状態」になったことにより, 企業は新たな労働力を得るため, または既存の労働力の流出を防ぐために, 協約賃金を上回る賃金の支払を行ったのである。

次に, 以上のような賃金ドリフト上昇にどのような産業部門が寄与したのか, つまり, 産業部門別にみた賃金ギャップの状態が問題となる。表4は, 57年10月時点において, 経済(産業)部門別で, 時間給アルバイトの時間当

表 4 若干の経済部門における時間賃金アルバイトに対する協約を超える支給部分
(1957年10月)

経 済 部 門 (Wirtschaftsabteilung) (Wirtschaftszweige)	性 別 (Geschlecht)	協約時間賃金 (Tarifl. Std.- Verdienst)	実効総時間賃金 (Effekt. Brutto- Std.-Verd.)	協約を超える支給部分 (über-tarifl. Bezahlung)
		ペニツヒ (Dpf.)		パーセント
鉱業・土石・エネルギー経済	男女	217,7 —	225,4 —	3.5 —
以下を含む：				
石 炭 砒 業	男女	232,9 —	239,3 —	2.7 —
褐 炭 砒 業	男女	220,2 —	222,3 —	1.0 —
土 石 産 業	男女	189,8 —	201,7 —	6.2 —
エ ネ ル ギ ー 経 済	男女	228,4 —	234,3 —	2.6 —
鉄 鋼・金属生産加工業	男女	186,8 127,2	219,5 140,0	17.5 10.1
以下を含む：				
鉄 鋼 業	男女	181,7 128,5	235,5 153,5	29.6 19.5
非 鉄 金 属 産 業	男女	188,0 129,3	224,9 140,1	19.6 8.3
鉄 筋 建 築	男女	201,1 136,1	222,6 146,3	10.7 7.5
機 械 製 造 業	男女	185,1 126,9	216,6 140,1	17.0 10.4
造 船	男女	212,5 —	224,9 —	5.8 —
鉄 道・航空機機器製造	男女	196,9 142,8	229,6 168,6	16.6 18.1
電 気 産 業	男女	186,7 126,7	211,0 139,5	13.0 10.1
精 密 機 械・光学産業	男女	184,7 128,3	210,0 137,1	13.7 6.9
鉄鋼・ブリキ・金属商品業	男女	178,1 124,2	212,7 134,4	19.4 8.2
加 工 業	男女	188,8 129,1	208,8 135,7	10.6 5.1
以下を含む：				
化 学 産 業	男女	186,2 133,3	222,9 144,4	19.7 8.3
石油精製業・石炭製品産業	男女	213,0 156,1	239,8 196,9	12.6 6.9
化 学 織 維 生 産	男女	180,2 130,5	217,8 157,2	20.8 20.4

経 済 部 門 (Wirtschaftsabteilung) (Wirtschaftszweige)	性 別 (Geschlecht)	協約時間賃金 (Tarif. Std.- Verdienst)	実効総時間賃金 (Effekt. Brutto- Std.-Verd.)	協約を超える支給部分 (über-tarifl. Bezahlung)
		ペニツヒ	(Dpf.)	パーセント
精密窯業・ガラス産業	男	179,9	197,6	9.8
	女	123,9	129,4	4.5
プラスチック産業	男	176,2	203,0	15.2
	女	119,1	126,4	6.1
ゴム・石綿製造業	男	190,9	218,4	14.4
	女	137,0	150,1	9.6
木材製造業・製材業	男	173,5	181,0	4.3
	女	132,3	134,9	1.9
木材加工業	男	178,9	189,8	6.1
	女	124,2	128,0	3.1
製紙・印刷業	男	213,8	245,6	14.9
	女	124,8	133,7	7.1
皮革業	男	172,8	189,4	9.6
	女	130,4	135,3	3.8
繊維産業	男	174,9	189,8	8.5
	女	131,1	137,8	5.1
衣服産業	男	178,8	198,4	10.9
	女	134,1	139,1	7.5
タバコ産業	男	203,0	214,1	5.5
建築業	男	220,0	226,0	2.8
全産業	男	201,6	219,3	8.7
	女	128,6	136,7	6.3

(出所) Gehalts- und Lohnstrukturerhebung Oktober 1957 und Berechnungen der Abteilung Tarifpolitik beim DGB—Bundesvorstand.

(佐護「西ドイツの賃金交渉と賃金協約」198～199頁より)
(転載。)

り協約賃金・時間当り実効賃金・両者の格差である「協約を超える支給部分」(Übertarifliche Bezahlung=賃金ギャップ)を示したものである。それによると、ここに挙げた全産業平均の「協約を超える支給部分」は男性アルバイター8.7%、女性アルバイター6.3%となっているが、産業別に大きく異なることがわかる。男性アルバイターの場合、大産業別に見れば、鉱業・土石・エネルギー経済は3.5%と非常に低いのに対し、鉄鋼・金属生産加工業は、鉄鋼業の29.6%を筆頭にして、造船を除くいずれの産業も高賃金ギャップを示しているために、17.5%と高くなっている。加工業は、両者の中間の10.6%であるが、なかでも化学関係の産業、化学産業(19.7%)・化学繊維生産(20.8%)・プラ

表5 企業規模別賃金格差（男子熟練労働者の時間当り賃金）（1962年10月現在）

	全賃金形態		時 間 給		出 来 高 給	
	DM	%	DM	%	DM	%
生産的部門全体						
100人未満	3.75	100	3.53	100	4.59	100
100～500人	3.78	100.8	3.61	102.3	4.12	89.8
500～1,000人	3.78	100.8	3.66	103.7	3.99	86.9
1,000人以上	3.97	105.9	3.76	106.5	4.23	92.2
建設業						
100人未満	3.85	100	3.57	100	5.01	100
100～500人	4.04	104.9	3.71	103.9	5.25	104.8
500～1,000人	4.09	106.2	3.74	104.8	5.33	106.4
1,000人以上	4.15	107.8	3.85	107.8	5.29	105.6
機械製造						
100人未満	3.68	100	3.59	100	3.99	100
100～500人	3.73	101.4	3.60	100.3	3.95	99.0
500～1,000人	3.84	104.3	3.70	103.1	4.02	100.8
1,000人以上	3.86	104.9	3.71	103.3	4.02	100.8
製鉄・鉄鑄造						
100人未満	3.93	100	3.63	100	4.79	100
100～500人	3.96	100.8	3.74	103.0	4.34	90.6
500～1,000人	3.94	100.3	3.68	101.4	4.22	85.1
1,000人以上	4.28	108.9	4.10	112.9	4.44	92.7
電機						
100人未満	3.53	100	3.42	100	4.33	100
100～500人	3.54	100.3	3.44	100.6	4.01	92.6
500～1,000人	3.56	100.8	3.47	101.5	3.88	89.6
1,000人以上	3.67	104.0	3.52	102.9	3.97	91.7
車両・航空機						
100人未満	3.59	100	3.49	100	4.06	100
100～500人	3.72	103.6	3.57	102.3	3.98	98.0
500～1,000人	3.83	106.7	3.95	107.4	3.95	97.3
1,000人以上	4.07	113.4	4.05	116.0	4.12	101.5
土石業						
100人未満	3.63	100	3.40	100	4.11	100
100～500人	3.70	101.9	3.48	102.4	4.20	102.2
500～1,000人	3.72	102.5	3.58	105.3	4.13	100.5
1,000人以上	3.91	107.7	3.83	112.6	4.22	102.7
化学						
100人未満	3.51	100	3.42	100	(3.84)	—
100～500人	3.57	101.7	3.51	102.6	4.20	100
500～1,000人	3.65	104.0	3.57	104.4	3.87	92.1
1,000人以上	4.09	116.5	3.99	116.4	4.21	100.2
鉄・ブリキ・金属製品						
100人未満	3.77	100	3.63	100	4.29	100
100～500人	3.70	98.1	3.57	98.3	3.99	93.0
500～1,000人	3.76	99.7	3.60	99.2	4.02	93.7
1,000人以上	3.83	101.6	3.96	109.1	4.01	93.5

(注) *Wirtschaft und Statistik*, Mai 1965.による。男子熟練労働者時間当り稼得高にかんする数値である。半熟練の場合、格差はこれより若干大であり、不熟練工の場合には小さい。()内は10～30人のみ把握。
 (徳永重良『労働問題と社会政策論』有斐閣、1970年、172-173頁)より転載。

スチックス産業（15.2%）の賃金ギャップの高さが際立っている。

さて、産業部門間の賃金ギャップの相違の原因として、一方で産業部門の収益性の面が、他方で当該産業部門における労働組合の労働市場規制力が考えられる。前者が高ければ賃金ギャップは大となり、後者の大なる部門では賃金ギャップが小さくなるであろう⁽²⁾。石炭産業においては、労働組合組織率が1961年10月時点で70.9%と極めて高い点で⁽³⁾、また衰退産業である点で賃金ギャップが小さいのであろう。これに対し、化学産業、化学繊維、プラスチック産業、機械製造業、航空機製造などの業種で賃金ギャップが大きいのは、成長産業であり、収益性が高いからであろう。

では、産業部門内のどの部分が、より多くの協約賃金を超える支払を行ったかという意味で、企業規模別賃金格差を取り上げたい。表5は、62年時点で、男子熟練アルバイトの産業部門内企業規模別賃金格差を示したものである。小規模企業を100人未満という形で一括する点にやや難点があるが、全産業平均の時間当たり粗収入にかんするかぎり規模別賃金格差はほとんどネグリジブルであり、出来高給の場合、逆格差になっている産業もみられる。だが化学、車両・航空機における、1,000人以上の企業の100人未満の企業に対する、それぞれ16.5%、13.4%の格差は有意味であろう⁽⁴⁾。

そこで、表5に記載した産業部門の賃金ギャップを示したものが表6である。表6は表5と同様に、調査時点が62年、対象が男子熟練アルバイトとなっている。そして、表5と表6から、同一産業内での企業規模別の賃金ギャップ

表6 男子熟練労働者の賃金ギャップ (1962年)

業 種	時間当たり協約賃金を上回る時間当たり 実効稼得高の割合 (%)
建設業	7.4
機械製造	24.6
製鉄・鑄造	24.9
電気工業	17.5
車両・航空機製造	17.9
化学工業（化学繊維・石炭加工を除く）	25.6

(出所) Wirtschaft und Statistik, 1964, Nr. 12
 (徳永『労働問題と社会政策論』168-169頁より抜粋のう
 え転載。)

プに関し、おおよそ次の点が推定される。機械製造、製鉄・鉄鋳造、電機、車両・航空機製造、化学では高賃金ギャップが記録されているが、機械製造、電機の場合は、企業規模に関係なく、その産業のあらゆる規模の企業が協約を超える支払を行っている。これに対して、化学、車両・航空機製造では、その高賃金ギャップをもたらしたのは、主として1,000人以上の大企業であった。さらに、出来高給アルバイトの賃金ギャップは、ほとんど企業規模により左右されないとと思われる。つまり、少なくともこの時期には、同一産業内において、企業規模の大小により賃金ギャップの水準が決まるとは、必ずしも全面的に断定しえないのである。

注

- (1) H. Gerfin, Ausmaß und Wirkung der Lohn drift, In: Lohnpolitik und Einkommensverteilung, hrsg. von H. Arndt, Berlin 1969, S. 473-477.
- (2) 徳永重良『労働問題と社会政策論』有斐閣, 1970年, 171頁。
- (3) 久保敬治『団体交渉制の研究』有斐閣, 1966年, 10頁。
西ドイツでも、この時期にエネルギー転換政策が行われていた。そのため、純生産指数は、58年の100から60年には96に低下している。(徳永「西ドイツ金属産業の合理化保護協定について」『経済志林』第38巻第2号, 1970年, 204頁。)そして、58年から63年の間、385,000人の炭鉱労働者が離職したのである。
- (4) 徳永『労働問題と社会政策論』173頁。

3. 個別経営における賃金ギャップ発生過程

本節では、個別経営において、協約賃金を超える賃金部分がいかなる方法で支払われたかを論ずる。ただし、ここでいう協約を超える賃金部分とは、協約で規定した割増手当（超過労働・夜間労働・休祭日労働に対するもの）以外の、あくまで企業内で独自に支払われるものを指す。

a) 企業内賃金等級 (Betriebliche Lohngruppen) の設定

基本協約あるいは賃金基本協約において、職務の賃金等級への格付けが規定され、賃金等級間の格差がパーセントで示される点は先にみたとおりであ

る。そこでの賃金等級の数は、50年代後半においては、一般的に3～8であった⁽⁴⁾。

それに対し、企業において、協約で決められたそれぞれの等級を細分化することにより、協約を超える賃金部分を支払う方法が広く行われていた。これについて、表7を参考にして述べてみよう。協約上ではAからFまで6つの賃金等級に分類されており、Bの賃金等級がエックローンである。しかし、例えば、協約では賃金等級Bに属するとされる職務は、企業内において、Bに対応するより細分化された賃金等級B-1, B-2, B-3, に振り分けられる。そして、B-1, 2, 3の職務に就くアルバイトに対して、協約で定められた等級Bの賃金以上、Bの120%に当たる等級Aの賃金未満の範囲で、B-1, 2, 3の高さの順にそれぞれ賃金が支払われることになる。実際、50年代半ばの

表 7

協約上の賃金等級	企業内賃金等級
A . 120%	A — 1
	A — 2
B . 100%	B — 1
	B — 2
	B — 3
C . 95%	C — 1
	C — 2
D . 90%	D — 1
	D — 2
	D — 3
E . 80%	E — 1
	E — 2
	E — 3
F . 75%	F — 1
	F — 2

時点で、経営内に約30もの企業内賃金等級（これは中間等級 Zwischenlohngruppen と呼ばれている）が設定されるケースもみられる⁽²⁾。

また、協約において同一等級に属する職務をあらかじめ、その困難性の点から中間等級に格付けするのではなく、同一賃金等級の職務に就くアルバイトをその能率に応じて、別々の中間等級に位置づける場合もありうる⁽³⁾。

ただし、企業内賃金等級の設定による協約を超える賃金支払は、協約上の当該等級とその1つ上の等級の間でしか加給の余地がない点で、限界をもつ。例えば、表7において、等級Bでは20%の余地があるが、等級Cでは5%の加給の余地しかないのである。

ところで、労働協約において規定された賃金等級に個々の職務を格付けする場合には、経営評議会または企業内の労使同数から構成される委員会の承認が必要なることを、基本協約は記している。しかし、そこでの中間等級への格付けに関しては、経営評議会等の関与権は何ら規定されていないのが普通である。そのため、この方法で企業が被用者に支払う賃金部分は、企業の自由裁量にゆだねられるのである。

b) 出来高給労働における賃金ギャップ

表4では時間給アルバイトの賃金ギャップをみてきたが、出来高給アルバイトの場合、賃金ギャップは更に大きい。

表8は、1951年における、時間給アルバイトと能率給アルバイトの得る時間当り実効賃金を示したものであるが、60年代中頃まで能率給の主たる賃金

表8 時間給と能率給における等級別時間当り総賃金
(対象、男子アルバイト、51年11月) 単位：ペニッチ (Dpf)

等 級	時 間 給	能 率 給
1. 熟 練 工	163.5	203.4
2. 半 熟 練 工	148.0	183.0
3. 補 助 労 働 者	135.4	166.8

(出所) Peter Deneff, Das Lohngefüge der Bundesrepublik. In: Wirtschaft und Statistik, 5. Jg. (1953), S. 459.

(F. Fürstenberg, Problem der Lohnstruktur, Tübingen 1958, S. 34.)
(より転載。)

形態であった出来高給と時間給との間に、賃金ドリフトが表面化する以前の時点で、大きな賃金格差が存在したことにまず留意しなければならない。これは、ナチス政権後期の賃金構造が、50年前後において基本的に踏襲されたためであるが、その経緯について明らかにしたい。

ナチス期において、出来高賃金には、20年代の取り決めによる次のような規制が依然として有効であった。すなわち、出来高給アルバイトは、経営内で通常の能率および通常の労働条件の際に、平均して、定められた時間賃金を10%、15%、20%または25%上回る賃金を受け取りうるというものである⁽⁴⁾。このため、出来高給アルバイトの時間当り賃金は、時間給アルバイトの時間当り賃金をおおむね10%上回るのが普通であった。

さて、ナチス政権下での軍需産業の拡大による景気回復は、1936年以降、労働力不足を招来した。これに対し、経営者は労働力確保のため加給を行ったが、直接的な賃金増額は、ナチス政権による32年水準への賃金凍結令のため不可能であったので、間接的な「合法的」方法による加給であった。第一に、経営内の社会的給付 (Sozialleistungen) であるが、その77.5%は現金による補助の形で行われた⁽⁵⁾。第二は、既存の能率給システムの利用である。これは、被用者に有利な標準時間の設定、例えば、出来高給アルバイトの賃金増加は、その労働成果の増大が生産設備等の生産性効果によってもたらされた際に、経営者が標準時間の短縮を放棄することによって可能になった。労働密度の増大なしに、出来高賃金は上昇したのである⁽⁶⁾。

しかしその結果、伝統的な熟練工・半熟練工・非熟練工の区分に基づく賃金格差は完全に崩れていった。つまり、出来高給アルバイトの加給が著しく大きいために、時間給で働いている熟練工の賃金は、出来高給で働く半熟練工の賃金よりも、ついには、非熟練工の賃金よりも低いという賃金構造が成立したのである⁽⁷⁾。

この「あまりに高い出来高賃金」を低下させ、「失われていった賃金と能率との関係を回復させる」⁽⁸⁾ ために、42年以降、ドイツ労働戦線 (DAF) の労働科学研究所 (AWI) によって、新たな出来高給方式が導入された。AWI は従来の10~25%の加給保証を根本的な誤りと決めつけ、人間の能率の分布域を

75~120%と定めた。そして、平均的能率が正常なもののみなされ、それは100%能率に相応し、基本賃金が支払われるのである。従って、平均的能率以下の能率に対しては基本賃金以下の賃金が支払われ、従来の10~25%の加給は100%以上の能率、事実上、最大能率あたりで生ずることになる。その結果、この新方式が導入された経営では、従来に比べて平均的出来高賃金は著しく減少した。しかし、第2次大戦の軍事的後退の状況のもとで、断えず悪化しつつあった生産条件は、その全面的な展開を阻んだのである⁽⁹⁾。

さて、第二次大戦直後の経済的危機状態は、48年の通貨改革を契機に、生産の著しい回復および物価の安定へと移行し、これはまた、能率給機能回復のための経済的前提であった。しかし、労働者階級の能率給、特に REFA 方式出来高給に対する不信は増大していたため⁽¹⁰⁾、労働組合による能率給および時間・動作研究の承認がその機能回復のためのもう一つの前提であった。労働組合は、ナチス政権後期の賃金構造が、すなわち相対的に高い出来高賃金が維持されること、そのための資本による以下3点での譲歩によって、原則的に出来高給を承認したのである。

資本による譲歩として、第一に、労働組合が REFA (REFA—Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation, レファ—労働科学研究および経営組織協会) に参加したことによる、「正常能率」(Normalleistung) 概念の変更が挙げられる⁽¹¹⁾。

1924年、合理化運動の中で設立された REFA は(第二次大戦以前は、Reichsausschuss für Arbeitszeitmittlung, 作業時間測定全国委員会と呼ばれていた)、テイラーシステムをドイツに移植したのであるが、労働者および労働組合の抵抗を考慮して、2つの点で重要な相違を示していた。

テイラーは、時間・動作研究による課業設定の際に、「一流の労働者」を被験者としたために、それは実質的に最高能率を意味していたのである。これに対し、REFA 方式は時間・動作研究の対象を「正常能率」に置いたのである。「正常能率」とは、1928年の REFA 教科書第1版では「平均的労働者の能率」と規定され、33年の第2版では「平均的能率」と定義された。また、テイラーは、きびしい課業を労働者に強制する制度の1つとして差別的出来高給制を導

入したが、REFA方式の出来高給は、能率と賃金収入が比例する時間出来高給 (Zeitakkord) であった⁽¹²⁾。

それに対し、労働組合の協力により作成された REFA 教科書第3版 (51年) では、「正常能率」は、平均的能率に代って、「正常な」密度 (Intensität) および「正常な」有効度 (Wirksamkeit) で行われた労働の成果と定義された⁽¹³⁾。これは、労働組合の圧力により、「正常能率」の水準が平均的能率以下に変更されたことを意味する。しかし、その水準が具体的にどの程度のものであるかについて、REFA に関与していた REFA 学者、経営者および DGB 傘下の労働組合の間で、見解の一致はついに見られなかった。労働組合は、「正常能率」を100%とした場合の平均的能率を125~130%と設定したのであるが、これは REFA 学者によって常に拒絶されたのである⁽¹⁴⁾。更に、基本協約においても、「正常能率」について、REFA 教科書を踏襲した抽象的な定義が掲げられるのみであり、その具体的な水準はほとんど規定されていない⁽¹⁵⁾。結局、これは、個々の経営内で、経営評議会と経営者との間で決定される以外、方法がないのであった。

第二は、ナチス期における加給部分を、占領軍によりそのまま適用されてきた賃金凍結令が廃止された48年11月以降、協約化したことである。

金属産業では、48・49年にすべての協約地域において賃金交渉が行われ、基本賃金は50~60%引き上げられた。これは何ら実質的な賃金上昇ではないが、時間給アルバイトにとっては、既存の加給の大部分が協約により保証されたのである。また、出来高給アルバイトのために、48年に締結された基本協約において、それに基づいて出来高超過賃金が算出される新しい出来高基準 (Akkordbasis) が規定された。新たな出来高基準は115%に設定され、これは、出来高給アルバイトが、「正常能率」の際に当人の賃金等級の基本賃金 (=100%) よりも15%多い賃金を受け取ることを意味していた。また、化学産業においては、協約賃金よりも少なくとも15%多い賃金が得られるように出来高時間は設定される、という規定が基本協約に存在した。これは平均的能率の際の115%賃金保証を意味している。しかし、このような出来高賃金保証は、他産業においては、ほとんどみられないものであった⁽¹⁶⁾。

第三は、52年経営組織法における次の条項の存在である。

第56条

1. 経営評議会は、法律上または労働協約上の規制が存在しない限り、次に掲げる事項につき共同決定しなければならない。

(g) 請負賃金率および出来高賃金率に関する規制

(h) 賃金支払原則の設定および新しい賃金支払方法の制定

労働組合は、経営組織法に対して強い不満を抱いていたが、上記の規定に対しては一定の評価をしていた。組合幹部は、出来高給に不信の念を抱く労働者たちに対し、生産性上昇のための出来高給労働と時間・動作研究の意義を説いた上で、「資本によるこれらの一方的な使用の危険には、共同決定権を通じて十分効果的に対抗しうる」と論したのである⁽¹⁷⁾。

しかし、50年前後において維持された相対的に高い出来高賃金は、好況と資本主義的生産関係の安定により自信を抱いた資本によって、50年代前半において、厳しい攻勢にさらされた。

まず、「正常能率」の水準を明確にすることが不可能であったために、すべての産業において、標準時間の短縮が遂行され、出来高超過賃金は減少したのである。更に、金属産業における115%の出来高基準は次第に後退していった。すなわち、基本賃金とは別に、出来高給アルバイトのみに適用される「出来高基本賃金」(Akkordgrundlohn) が設定され、基本賃金より低い賃率が定められたのである。また、いくつかの協約地域においては、出来高基準は、110～112%に引き下げられた。その結果、61年までに、出来高基準と基本賃金との差は4%に縮小したのである。そして、究極的な例は繊維産業において見られた。金属産業、化学産業等の出来高賃金保証が存在しない繊維産業では、ナチス政権末期に AWI によって考案された方式がそのまま導入された。すなわち、すべての従業員の平均的能率(100%の能率)の際に、協約上の基本賃金が支払われるというものであり、出来高給アルバイトのかなりの部分は基本賃金を得られないのであった。平均的能率以下とされた「正常能率」概念は全く無視されたのである⁽¹⁸⁾。そして、これらの方法により、50年代半ばまでに、出

来高給アルバイトと時間給アルバイトの賃金格差は縮小したのであった。

ところで、出来高給の場合、繊維産業を例外として、平均的能率以下である「正常能率」の際に基本賃金が支払われるのが一般的であった。したがって、平均的能率に基づく賃金と基本賃金との格差が賃金ギャップとなる。そして、以上の分析から明らかなように、出来高給労働の場合、賃金交渉が再開された49年時点において賃金ギャップが存在し、また、それは50年代中頃までは減少し続けたのである。

しかし、50年代後半より再び賃金ギャップは増大した。労働組織ないし労働手段の領域における個々のわずかな合理化過程の連続により、そのまま保たれていた標準時間のなかに余裕が生じるが、通常の場合、労働者は標準時間の切り下げを恐れて、その余裕を表面化させないでおく。だが、労働市場の逼迫のため、経営による標準時間の短縮が行われ得ないことを見越した労働者は、標準時間中の余裕を能率に転化し、出来高賃金を上昇させたのである⁽¹⁹⁾。

c) 能率加給、割増金

時間給労働において、能率加給 (Leistungszulage) 等の名称で基本賃金以上の賃金が支払われる場合は、その部分は賃金ギャップとなる。この場合、名称が能率加給であっても、あくまで労働力確保のために支給されるのであるから、必ずしも能率に応じて支払われるとは限らない。協約では能率加給の可能性については触れているが、それがどの程度の水準のものか、いかなる基準で支払われるかに関しては何の規定もないのが普通である。

割増給労働 (Prämienlohnarbeit) の場合、標準作業量を超過して達成された成果に対して、可変的な能率給の一部としての割増金 (Prämien) が支払われる。割増金が全く支払われない場合の稼得賃金は基本賃金となるため、割増金は賃金ギャップとなる。そして、割増金の具体的な水準については、能率加給と同様に協約では何ら記されていないのが普通である。

d) 賞与

これまでに挙げたものが、協約に規定された基本賃金と関連して付加される

ものであったのに対し、基本賃金と全く関係なく支払われる賃金ギャップ部分として賞与 (Gratifikation) がある。通常、それはクリスマス賞与 (Weihnachtsgratifikation) であり、年1回、月収の何パーセントという形式で支払われている。欧米諸国においては、賞与は、一部のホワイトカラーのみに、企業業績に応じて支払われると考えられているが、西ドイツでは、一般に、アンゲシュテルテのみならずアルバイターも賞与を得ている。

なお、賞与については、協約では全く取り決められていない。

一般的に、50年代から60年代初期においては、以上のような4つの方法により、協約賃金を超える支払がなされたのである。そこで、実効賃金の構成を、基本的モデルとして示せば、図1のようになる。

では次に、経営内における賃金ギャップの波及過程に関し述べておこう。この波及過程については、次の2つの概念、第一次ドリフト (Primärer Lohndrift) および第二次ドリフト (Sekundärer Lohndrift) から説明される。「第

図1 実効賃金の構成

企業付加給部分	賞	与
	時 間 給 出 来 高 給 プ レ ミ ア 給	} 能 率 給
	中 間 等 級 付 加 金	
	割 増 手 当	
協約関与部分	基 本 賃 金	

一次ドリフトとは、被用者によって適当であると見られてきた賃金関係（筆者注：賃金格差）を混乱させるような実効賃金の変化と理解される」のに対し、「第二次ドリフトは、第一次ドリフトによって乱された賃金関係を再び回復するような実効賃金の変化を意味する。」⁽²⁰⁾

そして、経営において第一次ドリフトを誘発させたのは、主として時間給熟練アルバイトと出来高給アルバイトであった。その原因は、時間給熟練アルバイトの場合は、特に高い需要が常に存在し、また生産戦略上の重要な位置を経営によって付与されているため、相対的に強い交渉力を彼らが持つからである⁽²¹⁾。出来高給アルバイトの場合は、先に述べたように、比較的たやすく、標準時間中の余裕を能率上昇に転化させうるからである。

ある部分に第一次ドリフトが発生すれば、当然、他の部分との賃金格差は変動する。そして、この賃金格差の変動をめぐる、——男子・女子、下位等級・上位等級、特に出来高給アルバイト・時間給アルバイトの格差の変動という点で問題となるが——第一次ドリフトが生じないアルバイトと経営者の間に非公式的な紛争がおこる。それは、時にはアルバイトの職場放棄にまで発展するケースもあるという⁽²²⁾。そこで新たに、賃金格差を元の水準に戻す方向で、第一次ドリフトが生じないアルバイトの賃金が上昇する場合がある（第二次ドリフト）。このようにして、第二次ドリフトが生じれば、企業全体の賃金水準が上昇するのである。この関係は、「企業内賃金スパイラル」(Betrieblichen Lohn-Lohn-Spirale) と呼ばれている。

注

(1) B. Lutz, *Work study and Collective Agreements in the Metal Industry*, Paris 1957, p. 23.

(2) H. Rehhahn, *Tariflohn und Wirtschaftsschwankung*, In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Köln, Jg. 8 (1957), S. 585.

なお企業内賃金等級に関し、その60年代後半の事例については、徳永重良「西ドイツの工場レベルの労使関係」隅谷三喜男編著『労使関係の国際比較』東大出版会、1978年、49～51頁を、また、近年の事例については、毛塚勝利「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』勁草書房、1986年、246～248頁を参照されたい。

(3) W. Eichler, *Wirtschaftliche Bestimmungsgründe und Konsequenzen der Lohn-*

bildung aus der Sicht der Arbeitgeber, In: Lohnpolitik und Einkommensverteilung, hrsg. von H. Arndt, Berlin 1969, S. 749-750.

- (4) R. Schmiede—E. Schudlich, Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt/ Main 1976, S. 308.
 (5) Ebenda, S. 297-298.
 (6) Ebenda, S. 288.
 (7) Ebenda, S. 303.
 (8) Ebenda, S. 308.
 (9) Ebenda, S. 308-312.
 (10) Ebenda, S. 319.
 (11) Ebenda, S. 323.
 (12) Ebenda, S. 267-269.

なお、時間出来高給は次のように計算される。

賃金収入＝作業数量×標準時間 (Vorgabezeit)×貨幣係数 (Geldfaktor)。

貨幣係数とは、1分間当りの賃金を意味し、貨幣係数＝時間当り賃金÷60、と計算される。また、ドイツにおいては、能率を示すものとして時間度 (Zeitgrade) という概念がしばしば使用される。

時間度＝標準時間÷消費時間 (Ist-Zeit)。

この時間度を用いて最初の式を改めると、次のようになる。

賃金収入＝時間当り賃金×実働時間×時間度。

$$\left(\frac{\text{実働時間}}{\text{消費時間}} \times 60 = \text{作業数量} \right)$$

- (13) Schmiede-Schudlich, a. a. O., S. 324.

「正常な」密度は、「アルバイターが、人的必要あるいは回復のために顧慮された標準時間中の時間を厳守するならば、彼が健康を害することなく、永続的にかつ平均して働くことができる密度」と定義された。一方、作業経過の「正常な」有効度は、「その有効度を害する内的障害および外的影響から免れて働く、十分に能力があり、訓練を受け、仕事に精通したアルバイターによって経験的に期待されうるもの」と定義されている。

- (14) Schmiede-Schudlich, a. a. O., S. 323-328.

また、IG メタルは、作業研究と能率給システムに関する政策を記した公式的文書において、次のような見解を示していた。「正常な生産高は平均的な生産高を意味するのではない。経験を積んだ労働者は正常な生産高を30～40%上回る生産高を平均して達成する。」(Lutz, op. cit., pp. 26-27.)

- (15) Lutz, op. cit., pp. 21-22.
 (16) Schmiede-Schudlich, a. a. O., S. 321-322.
 (17) Ebenda, S. 322.

- (18) Ebenda, S. 330-334.
- (19) Ebenda, S. 341-343.
- (20) Gerfin, a. a. O., S. 502-503.
- (21) E. Teschner, Lohnpolitik im Betrieb, Frankfurt am Main 1977, S. 40-42.
- (22) Ebenda, S. 42.

4. 企業内賃金政策の成立

規範的効力をもつ労働協約において定められた賃金・労働条件は、個別経営において下回ることの許されないものであった。それに対して、協約賃金を上回る支払部分は、その上積み、あるいは減額について、ほとんど企業の自由裁量に委ねられている。もちろん、賃金ギャップ部分が協約で取り決められたものである場合は問題ない。企業の自由裁量が問題となるのは、協約に明記されていない賃金ギャップ部分である。そして、これに対する使用者の任意性は、以下で論じるように、制度的に保証されているのである。

既に述べたように、労働協約法と52年経営組織法により、企業内問題については、経営評議会が、使用者と協議し、共同決定する権利をもっぱら保障され、労働組合は産業別レベルの団体交渉と労働協約締結が対象領域とされたのであった（労働者利益代表の二元制）。したがって、経営内に足場をもたない組合が、協約に記されていない賃金ギャップ部分の使用者による決定に直接的圧力を加えることは極めて困難である。

一方、経営組織法では、経営評議会が関与しうる賃金決定について、先に挙げた第56条1項(g), (h)の他に次の点を定めている。

第59条

賃金およびその他の労働条件が慣行に基き労働協約によって規制される限り、経営協定は許容されない。ただし、労働協約が補充的な経営協定の締結を明文をもって承認しているときは、この限りではない。

さて、前節で明らかになったことは、賃金ギャップ部分が、中間等級付加金、時間給・出来高給・プレミア給の能率給部分、賞与から構成されている点であ

った。また、これらの賃金ギャップ部分は、いずれも、協約において、支払の基準・具体的な金額が示されていないことも、先にみたとおりである。だが、経営組織法第56条第1項(g)によれば、賃金に関し経営評議会に共同決定権が付与されたのは、請負賃金率および出来高賃金率についてのみであった。

また、第59条に規定されている経営協定 (Betriebsvereinbarung) とは、経営評議会と個々の使用者との間で締結される契約である。経営組織法にはその定義はないが、経営協定は労働協約と同様に規範的効力を持つとされるため⁽¹⁾、経営評議会と使用者との間で、協約賃金を超える支払部分について経営協定が締結されるならば、もはやそれは使用者の自由裁量ではなくなる。しかし、賃金ギャップ部分の任意性に強く固執する使用者側の抵抗によって、特に賃金に関しては、労働協約において、経営協定の締結は承認されていないという⁽²⁾。

以上のように経営評議会は、出来高給の場合を除いて、賃金の決定から実質的に排除されている。それ故、中間等級付加金、時間給・プレミア給の能率給部分、賞与として支払われた賃金ギャップ部分に経営評議会は関与できないのである。

次に出来高給の場合であるが、既に述べたように、一般に「正常能率」で作業を行うならば基本賃金が支払われ、また、「正常能率」は平均的能率以下の能率である点が合意されていた。しかし、それが具体的にどの程度の水準であるかは、協約においても明らかでない。そこで、「正常能率」の具体的水準の確定は個々の経営内で行われるが、その際、経営組織法第56条第1項(g)の規定に応じて、時間研究が経営評議会の共同決定権下におかれるか、そうでない場合には、出来高払に関する紛争を処理するための、経営内の労使代表同数から成る出来高払委員会が設置されるのである。したがって、経営内の労使が合意したうえで、「正常能率」の水準が定められるため、そこでの「正常能率」以上の能率に由来する賃金ギャップ部分は使用者が一方的に改廃できるものではない。

ところで、出来高給アルバイトは、標準時間中の余裕を能率に転化することにより、積極的に賃金ギャップを拡大させることが可能であった。しかし、

「正常能率」と平均的能率との間の賃金ギャップが、いわば公的なものであったのに対し、それ以上の賃金ギャップは労働市場の逼迫により経営から暗黙に認められているものである。それ故、労働市場に余裕が生じたならば、標準時間の短縮により、この部分が減額されることは、出来高賃金率に関し経営評議会が共同決定権を保持するといえども、避けられないのである。

以上、法および協約から規定される賃金ギャップ部分の性質について考察してきたが、もちろん、企業によっては、出来高給以外の賃金ギャップ部分に対して、経営評議会が影響力を及ぼす場合もあるだろう。しかし、それはあくまで非公式的なものである。そして、50年代後半から60年代前半にかけては、高成長が続いたために、協約を超える支払部分が、使用者により一方的に削減されたケースはまれであったが、第二次大戦後最初の深刻な景気後退が生じた66・67年には、多くの企業で賃金ギャップ部分のカットが行われたのである。それは、表3において、賃金ドリフト指数が、66年に-0.8%ポイント、67年には-1.2%ポイントを示している所からも明らかである。つまり、企業内加給の任意性は、協約賃金のもつ「硬直性」に対し、労務費の弾力性を使用者に与えているといえよう。たとえば、実効賃金は同一であっても、使用者がより低い協約賃金の設定に成功するならば、その弾力性はより大きなものになるのである。

では最後に、賃金ギャップが労働組合に与えた影響について論じておこう。協約を上回る賃金支払の増大は、産業別組合が関与しうる賃金部分の相対的低下であるため、それ自体が、組合に対する挑戦を意味する。更に、50年代後半から60年代前半にかけては、賃金ギャップ部分の一方的削減はまれであると述べたが、しかし同時期において、時には交渉で決まった賃上げが、部分的にせよ全体的にせよ、任意的な付加給付の切り下げによって相殺されてきたのである⁽³⁾。

しかし、より根本的で、直接に組合に対して大きな脅威となったのは、「協約賃金の改訂は、多くの従業員の実際の報酬に直接の関連をほとんどもっていないか、あるいは全然もっていないことが多く、それは「間接的にのみ、しかも時にはかなり遅れて、その協約でカバーされている労働者の大多数の実際

の生活水準に影響を与えることになるにすぎない」⁽⁴⁾ という事実であった。すなわち、賃金ギャップが、累積的に、かなりの量・比率に達した企業では、もはや協約賃金の上昇に左右されることなく、そこから相対的に「自立した」独自の賃金政策を行使することが可能になったのである。

この点を簡単に例示すれば次のようになる。1957年の時点において、ある企業の実効賃金は時間当たり2マルク60ペニヒであり、協約賃金は2マルクであったとする。そして協約賃金を下回することは許されないが、賃金ギャップ部分の上積み・廃止は企業の自由であった。そこで、58年以降協約賃金が毎年5%ずつ上昇したとしても、当該企業が何ら実効賃金増額の必要を感じないとすれば、6年後の63年に協約賃金が2マルク68ペニヒに上昇するまでは、2マルク60ペニヒの実効賃金をそのまま据え置くことも可能である。

つまり、その実効賃金と協約賃金とのかなり大きな格差を恒常的にもつ企業は、協約賃金上昇によりそのまま実効賃金を上昇させる必要はなく、企業が必要だと感じる時点で、必要であるとする被用者のグループに、任意の量の加給を行い、また、それを減額しうるのである⁽⁵⁾。

かような状況にある企業においては、被用者にとって、もはや協約賃金上昇による定期的な賃金上昇をみるのが不可能となり、実効賃金上昇は協約賃金上昇と無関係なものにみえる。その結果、協約賃金上昇そのものに、換言すれば労働組合の産業別レベルでの賃金政策に、組合員・その他の被用者が次第に関心を失ってゆくのも当然であった。この点に労働組合の指導者は最大の危機感を抱いたのである。とりわけ、高賃金ギャップが生じている産業・業種（表4参照）における労働組合、例えば、鉄鋼・金属生産加工業（57年時点で、男子アルバイトの場合、賃金ギャップ比率17.5%）全般を組織対象とする金属産業労働組合（IG-Metall, 60年12月時点での組合員数は約184万人、DGB中の最大の単産で、DGB傘下の労働者の約28.9%を占める）と、化学産業（賃金ギャップ比率19.7%）・化学繊維生産（20.8%）・プラスチック産業（15.2%）等を組織対象とする化学産業労働組合（60年12月時点で組合員数は約52万人、DGB中第4位）において深刻な問題であった。

注

- (1) 佐護「西ドイツの賃金交渉と賃金協約」, 213頁。
- (2) Teschner, a. a. O., S. 94.
久保敬二『労働協約の法理論』, 総合労働研究所, 1978年, 56頁。
- (3) A. Sturmthal, Workers Council, 1964. 隅谷・初岡訳『工場委員会』, 日本評論社, 1967年, 99頁。
- (4) 同上訳, 98頁。
- (5) この点について, ある化学関係の企業の経営者は, 次のように明言している。「私たちは, 決して協約に従って支払いはしない。私たちが必要だと考えた時に, 経営内加給 (Werksinterne Zulagen) を行い, またそれを変動させるのである。この経営内加給は, 一般に, 3期の (協約上の) 賃金上昇に耐えられる。」(Teschner, a. a. O., S. 40.)

結びにかえて

従来西ドイツにおいて, 賃金ドリフトは, 主として経済政策の面から, 特に物価問題の点で, あるいは, 67年より行われた, 西ドイツ型所得政策である協調行動 (Konzertierte Aktion) の際に障害になるという点で論じられてきた。

しかし, 本稿では, 賃金ドリフト・賃金ギャップを経営内賃金制度の問題として扱ってきた。その結果, 経営内での賃金ギャップ発生プロセスが, また, 賃金ギャップ部分のほとんどは制度的理由から企業の自由裁量におかれていることが明らかになった。そして, 60年前後において, 協約賃金上昇と実効賃金上昇との非関連性が生じたのである。これは, 低経済成長下にある現在においても, 賃金ギャップの幅は縮小したとはいえ, 基本的に継承されている。換言すれば, 労働組合は未だ, 協約賃金上昇と実効賃金上昇との間に連動性を持たせるのに成功していないこと, および, 協約賃金政策が被用者にとって身近なものであるとはいえないことを意味する。

ただし, 60年代後半より, 賃金ギャップに関連する次のような変化が生じたことを指摘しておかねばならない。まず, 出来高給労働における標準時間設定に際し, 従来の被験者を観察して作業時間を測定する方式に代わり, 予定時間法 (MTM およびワークファクター方式) が広く用いられた。また, 急速に進

む機械化・自動化により、アルバイトの能率への影響力はかなり低下したために、出来高給労働のプレミア給労働への、あるいは能率給部分を固定賃金化した固定給労働 (Festlohnarbeit) への移行が広範にみられたのである。更に、52年経営組織法における、賃金に関する経営評議会の権限を定めた規定は、72年に新たに発効した経営組織法において部分的に改められた。すなわち、52年経営組織法第56条1項(g)の規定は、72年経営組織法第87条1項11において次のように改訂されたのである。

第87条

(1) 経営評議会は、法律上または労働協約上の規制が存在しない限り、次に掲げる事項において共同決定しなければならない。

11. 出来高賃金率および割増金賃金率 (Akkord-und Prämiensätze) ならびにこれらに類する能率に応じた報酬——貨幣係数を含む——の設定。

以上の結果、平均的能率以下とされた「正常能率」概念、あるいは、そこから生ずる賃金ギャップ部分はどのように変化したのか、その際、経営評議会は賃金ギャップ部分に関与することが可能であるのか、という点が問題となる。これについては改めて別の機会に論じておきたい。