

らば、立法によりこれに対する課徴金を導入する構想を発表した。そして2004年3月、職業教育訓練保障法案^(注2)が連邦議会に提出された。法案については約68%の事業所が反対(2004年4月のドイツ経済研究所調べ)する等、経済界の反発が強かったが、同年5月7日連邦議会で可決され、2004年秋の施行を目指していた。

法案の連邦議会通過に際して、野党のキリスト教民主同盟・社会同盟(CDU/CSU)等は同法を「官僚主義的な化物」とし、新たに職業訓練の場を創出する効果はないと非難していた。経済界も「職業訓練協定」を結ぶ用意があるとしていた。

c 職業訓練協定の内容

職業訓練協定の有効期間は3年間で、職業訓練を受ける意思と能力のある若年者は誰でも職業訓練の斡せんを受けられるようにすることを目的とする。主要経済団体であるドイツ商工会議所(DIHK)、ドイツ経営者連盟(BDA)及びドイツ産業連盟(BDI)は、年間3万人分の職業養成訓練の場を新規に創ることを約束した。これに加えて、斡せんが困難な若年者のために年間2万5,000人分の事業所内実習の場(期間は1年間)を創出することも明らかにしている。また、連邦政府も各省庁で職業養成訓練の場を20%増やす。実習の費用は月額約200ユーロをBAが支払い、残りを事業所が負担する、としている。

d 各界の反応

協定の締結を受け、シュレーダー首相は「若者にとって良い日になった」と述べた。ドイツ商工会議所のブラウン会頭は事業所に協定に協力するよう呼びかけ、「この協定はパートナーシップに則った行動が行政に取って代われるという好例だ」と述べた。既にフォルクスワーゲン社や北ドイツ精錬所等、一部の事業所が職業訓練の場を増やすことを表明している。

一方、ドイツ労働組合連盟(DGB)のゾンマー会長は「職業教育訓練保障法が必要なことには変わりはない。この職業訓練協定により社会的な責任に向き合うという使用者側にかかる圧力を取り除こうという姿勢がそもそも間違っている」と非難している。

e その後の経過

政府によると、2004年10月末の段階でも、(事業主側から)提供された職業養成訓練の場の6,000人分が充足されない状況であったとした。

(2) 労働時間延長に関する動き

a 民間の動き

(a) ジーメンスグループで、週労働時間を35時間から40時間へ引き上げることで妥協

ア 概要

2004年6月23日未明、ジーメンスグループ(Siemens。1847年創業のドイツに本拠を有する電気・電子製造業グループ。グループ総従業員数約42万人、うちドイツ国内従業員約17万人)のコンピューリントフォルト及びボッホルト工場(在ノルトラインヴェストファレン州。従業員約4,500人、携帯電話製造)に係る労使問題で長期間折衝を続けてきていたジーメンスグループとIGメタル(金属産業労組)が妥協した。

詳しい内容を両者は公表していないが、合意では、ジーメンス側が考えていた、両工場の従業員4,500人中、約2,000人分の雇用をハンガリーへ移転する計画が断念された。

その一方で、2006年7月まで有効の労働協約が締結され、平均年間労働時間数を1,760時間とすることで合意された。そして賃金は従前のままで、従前の週35時間労働から、40時間労働に変更することに同意した。

これに加えて、クリスマス手当(Weinachtsgeld)などの手当をなくすなどの賃金抑制を行うとされた。

この合意によって、経営側は、労働コストを、ハンガリーに事業を移転した場合と同程度、約30%を低減させることができると想定している。

イ 他への影響

(ア) 労使の反応など

今回の合意が、同様に事業の外国移転問題を抱えているジーメンスグループの他の事業所のモデルとなることが想定されている。

割高な国内賃金が、ドイツの製造業・商業に脅威となっていると従前から常に主張しているドイツ産業界は一様に今回の合意を歓迎している。

労働組合側は、IG メタルが、今回の合意が金属産業全体にあてはまる話ではないとしながらも、IGBCE（鋳業、化学、エネルギー労働組合）を代表して、フーベルトゥス シュモルト委員長は、(国内)工場と雇用を守るためには、ドイツ社会は変化しなければならないし、雇用の柔軟性を示さなければならない、と認めている。

(イ) 他の労働条件(有給休暇)への影響

今回の妥協を受けて、7月8日には、経営側のBDI(ドイツ工業連盟)のミヒアエル ログウスキー会長が、年間有給休暇を1週減らして、5週にすべきである旨を提案し、労働時間延長の議論を広める動きを行っている。

〈表2-19〉 各国の有給休暇・祝日数(2002年)

国	週 (週)
イタリア	7.9
ドイツ	7.8
オランダ	7.5
デンマーク	7.4
スペイン、フランス	7.0
スウェーデン	6.8
イギリス	6.5
ポーランド	6.2
アイルランド	5.7

資料出所 経済協力開発機構

(ウ) 外国への影響

一方、こうしたドイツでの動きを受けて、隣国であり、規範的労働時間が労働協約で決定されるのではなく法定の国であるフランスにおいても、労働時間延長の動きが生じてきている。

〈表2-20〉 EU 各国などの年間平均労働時間(2003年)

国	時間
チェコ	1,972
スペイン	1,800
アメリカ合衆国	1,792
イギリス	1,673
イタリア	1,591
フランス	1,453
ドイツ	1,446
オランダ	1,354
ノルウェー	1,337

資料出所 経済協力開発機構

〈表2-21〉 EU 各国の週平均労働時間(2003年)

時間	国
40.0	エストニア、ギリシャ、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロベニア、ハンガリー
39.0	アイルランド、ルクセンブルク、ポルトガル
38.8	スウェーデン
38.6	スペイン、EU 25か国平均
38.5	オーストリア、スロバキア
38.0	ベルギー、イタリア、キプロス
37.7	ドイツ
37.5	フィンランド
37.2	イギリス
37.0	デンマーク、オランダ
35.0	フランス

資料出所 European Industrial Relations Observatory(EIRO)

(b) 建設業において、週39時間労働を週40時間労働に延長する内容で合意

ア 概要

2005年6月21日、建設業において、長期間の交渉の末、労使が労働協約に合意した。全国約80万人の被用者がこの協約の適用を受ける。

(ア) 労働時間の延長

賃金の追加なしに、2006年1月から現在の週39時間労働を40時間労働に引き上げる(夏季35週間は41時間、冬季17週間は38時間)。

事業主側の独建設業中央会(ZDB ; Zentralverband des Deutschen Baugewerbes)は、労働時間をこのように増加させるだけで、約2.5%賃金コストの引き下げになると算定している。

同時に、西部ドイツでは、2006年4月から1.0%の賃上げ、東部ドイツでは、賃上げなしとされた(その後の交渉で、東部ドイツについても、2006年4月1日から1.0%賃上げとされた(6月30日))。

(イ) 協約最低賃金

協約最低賃金(時給)は、2005年の9月1日から1.7%引き下げられる。

協約最低賃金は、2006年、2007年には、9月1日から(それぞれ)0.1ユーロ引き上げる。

また、協約最低賃金については、2008年8月31日まで有効とされた。