

資料

ドイツにおける従業員代表の活動実態調査結果

藤 内 和 公

はじめに

従業員代表である事業所委員会の運営の具体的実情を知るために、私はドイツ滞在中に直接に民間企業の事業所委員会および官庁の従業員委員会を訪問して聞き取りを行った。以下にその調査結果を紹介する。調査時期は一九九二年四月六日および一九九三年八月九月である。

〔質問事項〕

- 一、事業所の従業員数、そのうち女性従業員数
- 二、事業所委員会委員数、そのうち女性委員数、委員のうち再選された者の数、専従委員数（それは法律が定める基準通りか否か）
- 三、議長の年令、通算した議長としての在任期間、委員または専従としての通算期間、職種

四、事業所委員会にあてがわれている専用の部屋の数および合計した広さ。事業所委員会の活動に使用者から提供されている設備・備品等。同様に使用者から提供されている雑誌や書籍の種類

五、事業所委員会の事務的作業（例、文書整理、記録作成、資料印刷）のために専任の補助要員が配置されているか？

六、選挙は職員と現業労働者で分離して行われるか、それとも合同で行われるか？ 選挙投票は候補者個人毎に行われるか、それとも候補者グループ毎のリストで行われるか？

七、前回の事業所委員会選挙における投票率。前回の選挙では何名の候補者がいたか？

八、定例の事業所委員会会議はどの程度の頻度で開催されているか？ 各種の専門委員会の種類は？ 事業所委員会会議に助言を求めて組合役員や専門家を招くことはあるか？

九、何名の委員が任期中に事業所組織法三七条六項または七項に基づいて研修に参加したか？

一〇、事業所組織法三九条に基づいて懇談時間制を実施しているか？ 八五条に基づく苦情処理手続きは利用されているか？
 一一、従業員に情宣するために掲示板を持っているか？ 情宣のためにビラを発行するか？

一二、前年には何度、どの程度の長さで事業所総会が開催されたか？ 従業員の出席率は？ 総会には労働組合の代表は出席するか？ 使用者は出席者の質間に十分な説明を与えるか？
 一三、使用者と毎月、定例の協議を行っているか？
 一四、仲裁委員会を設立した経験があるか？

一五、使用者との利害対立に際して事業所委員会はどちらかと言えは労働者の利益を主張するか、それとも事業所内平和の確保ないしは事業所の経済的安定性確保を考慮するか？
 a 労働者利益の実現を優先、b 事業所内平和・経済的安定確保を優先、c 両者ともに考慮する。

一六、使用者との協力関係として、a どちらかと言えは社会パートナー的で合意追求に努力するか、b 利害対立的認識で、実際にトラブルが多いか？

一七、締結している事業所協定数（中央事業所委員会による締結を含む）
 一八、どのような従業員給付、事業所内福利施設を与えられているか？

一九、協約賃金への上乗せ給付はあるか？ 存在するときにそれは事業所協定で規制されているか？
 （以下は、組合員である面接者に対してのみ質問）
 二〇、事業所委員会に占める組合員の人数または比率。当該事

業所における組合組織率

二一、事業所内に組合の職場委員会は組織されているか？ 職場委員会が存在するときに、その会議はどの程度の頻度で、どの時間帯に（勤務時間外か、時間内か）開催されているか？
 二二、事業所内組合活動は？ 組合費徴収方法は？

① 鉄鋼業 (Bremen)

一、六二四三名、うち二四六名。

二、二九名、うち二名。再選は二五名。専従委員は二五名（法定基準八名を上回る）、これは事業所協定で定められている。鉄鋼業ではこのような事業所協定は通常のことである。
 三、五〇才、議長九年、委員通算一一年。
 四、六部屋。電話、タイプライター、PC（パーソナル・コンピュータ）、ファックス。雑誌各種あり。

五、二名の事業所委員会業務専任補助要員がいる。
 六、合同選挙、ただし固定的ではない。新しい技術体系のもとではこの方が好都合である。リスト選挙。

七、七九・一％。立候補者は定数の約三倍。リスト提出は四グループ。最大グループは金属労組グループで七二名の候補者。
 八、毎週、一・五―二時間。必要があれば組合代表等に出席要請する。例、個人情報電子装置による取り扱い。

九、ほとんど全員。
 一〇、毎日行っている。従業員はいつでも事業所委員会事務所でこれを行うことができる。苦情手続きは稀に活用。年間で一三件。

- 一、掲示板あり。ピラを発行する。
- 二、年四回、二二・五時間。市民ホール（収容能力七〇〇名）で、交代制勤務のため従業員が三組に分かれて交替で、勤務時間外に残業手当を受給して出席する。金属労組の代表は毎回出席する。
- 一四、あり。
- 一五、a
- 一六、b
- 一七、八〇以上。
- 一八、従業員食堂、従業員送迎バス、企業年金、共済制度。
- 企業年金支給額は五マルク×勤続年数で算定される。例、三〇年勤務→月一五〇マルク。
- 休暇手当はない。これは鉄鋼業では通常のこと。（クリスマス手当は協約により月給の一・一カ月分）
- 一九、上乗せ給付あり。それは事業所協定で規制されている。その金額は僅かなもので、一時間当たり、〇・二〇プフェニヒの上乗せである。その事業所協定交渉は平和的ではない。事業所協定締結交渉にあたり部門毎に（すべての部門ではない）非公式にストライキを行い、臨時に小規模な事業所総会を開催する。
- 二〇、二九名中、金属労組二七名、DAG（ドイツ職員労働組合）二名。金属労組メンバーは四五〇〇名で従業員の約四分の三を占める。
- 二一、金属労組の職場委員は三五〇名。組合員である事業所委員は自動的にそのメンバーになる。職場委員会の執行委員会
- 会議は毎月行われる。職場委員の全体会議は年六回、午前中に勤務時間内に行われる。そのときに賃金は通常通り支払われる。それは事業所協定の定めによる。このような取り扱いは鉄鋼業では通常のことである。なぜならば「労務担当取締役は我々の側なので。」化学産業大手企業でもこのような取り扱いには存在する。
- 二二、組合費は組合員が労組の銀行口座に自動振込する。天引きではない。
- 事業所内三〇カ所に労組の掲示板が置かれている。ピラも発行する。
- その他に、法改正希望として、共同決定権事項の拡大、特に九
- 九条。
- 〔感想〕鉄鋼業ではこれが標準的らしいが、事業所委員会優位の力関係にあり、普通にみればかなり強引とも思われる要求を貫徹している。例、事業所委員会委員のほとんどが専従であること、組合職場委員会の会議を勤務時間内に賃金をもらいながら開催すること。その背景にはモンタン共同決定法により労務担当取締役が労働者側選出監査役の同意なしには選出できないことから、労務担当取締役が事業所委員会にかなりな理解を示していることによる。事業所協定交渉にあたり事業所委員会が非公式のストを実施している例はここでだけ聞いた（旧東ドイツ地域を除いて）。なお、この企業は一九九三年には深刻な経営困難を抱えるに到っている。労働社会学者コトホフが類型化する「階級闘争型の事業所委員会」に分類される。

② 自動車メーカーA (Bremen)

- 一、一六二〇〇名、うち女性は七％。現業労働者一四〇〇〇名、職員二二〇〇名。企業全体では国内で一〇事業所、一八万人。ここは社内で三番目に大きな事業所。
- 二、三七名、うち一八・六％が女性。全員が再選。予備委員の二名が新任。専従二二名(これは法定基準一五名を上回る)。
- 三、五八才、議長歴二〇年、委員として二三年、機械工(Schlosser)。
- 四、一九部屋。電話、タイプライター、複写機、P.C、ファックス。雑誌は Arbeitsrecht im Betrieb, Handelsblatt など。
- 五、二人の専任補助要員。
- 六、合同選挙。個人単位選挙、有権者がそれぞれ一〇名以内を記入できる。
- 七、七九・八〇％。約三倍の立候補者。
- 八、定例は二週間毎。ただし臨時も多い。委員会内に常任委員会 (Betriebsausschuss) を九名で構成、ほかに専門委員会として人事、賃金、訓練、安全、組織、情報、提案制度、建設、駐車場、従業員食堂などがある。部外者に出席要請しない。その必要性がない。
- 九、全員。
- 一〇、労働者が勤務時間中にこれを利用するには上司の許可を要する。苦情手続きはよく活用。例、ベルトコンベアーのスピード規制、標準作業時間をめぐるトラブル。
- 一一、掲示板五〇一六〇カ所。ピラは労組がよく発行するが事業所委員会は不定期で年間五、六回ほど。

七四

- 一二、年間三回。二交替制なのでそれに応じて二回に分けて行う。四時間。出席はそれぞれ四〇〇〇名ほど。欠席した労働者は勝手に飲食している。
- 一三、毎月は行っていない。必要な都度、約束をとって協議する。
- 一四、経験はあるが多くない。二年前に操業短縮、特別交代制をめぐり設置した。
- 一五、 a
- 一六、 a
- 一七、中央事業所委員会が数十の中央事業所協定を締結。この事業所だけで締結したものはない。事業所協定締結交渉では圧力手段をさほど活用しない。
- 一八、企業年金、持家融資。社宅はない。企業年金は一〇年勤続して初めて請求権が生じる。支給額算定は難しい。レベルは高く、月に一〇〇〇マルク以上もらう者もいる。
- 一九、上乗せあり。その金額を事業所委員会が交渉するが、事業所協定では合意されていない。協約賃金におよそ六〇〇一〇〇〇マルクの上乗せがある。
- 二〇、事業所委員会のうちほぼ全員が組合員。労働者のうち現業労働者では九九％、職員では五五％が組合員。平均組合費は月三七マルク。(ちなみに市民は、この企業へは金属労組員でなければ採用されないと語る。)
- 二一、職場委員会あり、五五〇名。この会議は勤務時間中に賃金保障されて開催される。その代わりに事業所総会を年一回減らしている。

〔感想〕ここも事業所委員会優位の力関係である。ここでも法定基準をはるかに上回る専従を獲得している。組合は高い組織率を誇る。それでも対使用者関係では協力的姿勢を示している。下部に支えられた従業員利益優先型である。コトホフの「尊重され安定した事業所委員会」に分類されようか。

③ 自動車メーカーB (Köln)

一、二二八九〇名、うち女性二二四五名。現業労働者一七四七三名、職員六五四〇名。職員のうち過半数は協約適用外職員である。

二、四一名、うち女性三名。再選三一名。専従三五名（法定基準一八名を上回る）。

三、四九才。議長歴一年、委員歴二七年、配線工(Urstatler)。

四、二〇部屋以上。本部と各部門毎に。部屋サイズは様々。電話、タイプライター、複写機、PC、ファックス。雑誌あり。

五、補助要員四名。通訳二名（トルコ、イタリアなどから外国人労働者七八八〇名が働いているので）。

六、分離選挙。リスト選挙、以前には個人単位選挙が行われたこともある。

七、現業労働者八〇%、職員七八%。候補は定数の八倍の三二八名。五の候補者グループが立候補し、最大グループのリストだけでも定数の三倍の候補者数、これは比例代表制のため

に多くの候補者を立てる方がより多くの得票を獲得しやすいため。

八、定例は二週間毎、二時間。部外者の出席要請は稀にある。

年間に一―二回。例、貸借対照表の読み方の学習。九、さほど多くはない。六項に基づく研修のみ。主催は金属労組など。

一〇、利用する。労働者は勤務時間中に上司にその旨を告げるだけで足り、職場離脱に関する上司の了解を必要としない。苦情手続は頻繁に利用。

一一、掲示板二〇カ所。ビラ発行は不定期である。

一二、年間四回。それぞれ国籍別に分かれて行う。ドイツ人集団では二―二・五時間、トルコ人グループでは五時間。臨時総会はまれ。労組代表（金属労組、DAG、金属キリスト者団体）は必ず出席する。

一三、毎月、半日をかけて協議する。

一四、この二〇年間に二―三回。紛争事項は部品製造部門(Schmiede)での労働時間編成。

一五、c

一六、a 妥協を追求する。「金属産業でもこの点の事業所委員会の姿勢は様々。この立場は少数派であろう。」

一七、四〇

一八、企業年金など。社宅はない。クリスマス手当は事業所協定による。（休暇手当は協約により支給される。）企業年金は動統一〇年以上の者に対してのみ支給され、退職直前五年間の平均手取り賃金を算定基礎として動統年数を掛ける。地位により算定基礎が異なり計算は複雑である。

一九、上乘せ給付あり。それにつき事業所委員会が交渉する。交渉時に残業拒否によって圧力をかける。しかし、合意は事

業所協定の形をとっていない。

二〇、四一名全員が組合員。金属労組二リストで三八名、D A G二リストで二名、金属キリスト者団体一名。同一労組でありながら別個のリストを提出するのは金属労組内でまとめ役が異なるため。事業所委員会内での意見対立には組合所属の違いは大きくない。

金属労組には現業労働者の七九%、職員の半数以下が加入している。

二一、金属労組は職場委員会を構成。七〇〇名。組合員である事業所委員会委員は自動的に職場委員になる。金属労組の「職場委員活動指針」に基づいて運営している。

部門毎の会議は毎週、勤務時間中に賃金保障されて行う。執行委員会も毎週、勤務時間中に賃金保障されて開催。職場委員全体会議は年に二回。

二二、組合費は賃金から天引き。
 (感想) ②と類似した立場にある。この事業所では協約に基づく成績手当は従業員に一律支給されている。

④ 電機電子メーカー A (Braun, 利用者サービス部門)

一、四一六名(全国で六万人)、うち女性二五名。現業労働者一八七名、職員二二九名。

二、九名、うち女性一名。再選八名。専従一名(ほかに中央事業所委員会の専従副議長がこの事業所に一名いる)。

三、四二才。議長歴一〇年、委員歴一四年。電気技師。

四、二部屋四〇㎡。電話、タイプライター。雑誌として Arbeiter-

chim Betrieb など。

五、専任補助要員はいないが必要に応じて手伝う。

六、合同選挙。個人単位選挙、九名以内連記。

七、七〇%。候補は二二名。

八、定例は二週間毎、九一日を費やす。常任委員会を四名で構成。専門委員会として人事、青少年など。部外者を呼ぶことはない。

九、半数が参加。七項による研修を利用することもある。この時には参加費は労組が負担する。

一〇、いつでも利用できる。上司には通知するだけ。苦情手続は利用なし。必要性を感じない。

一一、建物の各階に二カ所。ただし、事業所委員会専用ではなく、業務用と兼用である。ビラは発行しない。外勤者が多いので総会案内は労働者の自宅に郵送する。

一二、三回(うち一回は全体、二回は部門毎)。もう一回開催する予定であったが日程の都合で取りやめた。二時間。全体総会には四分の一が出席。部門総会には四割が出席。欠席者は自分の持ち場でいつも通りに仕事をしている。労組代表(金属労組)は全体総会にだけ出席する。総会では使用者は十分な説明をする。

一三、定期的には協議していない。必要に応じて。
 一四、なし。中央事業所協定によって企業内調停制度(Einigungs-
 serhandlung)が定められ、仲裁委員会に持ち出す前に内部解決に努力することが規定されている。それによれば、事業所責任者と事業所委員会の合意不成立は取締役会と中央事業

所委員会の間で再度二週間、話し合いによる解決が試みられる。それでも合意に達しないときに企業外の調停機関が活用される。

一五、まずa、二次的にc

一六、a これは企業内でも事業所により異なる。すなわち事業所委員会次第である。

一七、一〇〇以上。たいていは中央事業所委員会による。この事業所のみ適用されるものは数件。

一八、企業年金など。月に六〇〇―八〇〇マルク支給されている。住宅なし。持家融資なし。

一九、上乗せ支給なし。

二〇、九名中八名が組合員。いずれも金属労組。組合員は二四%。現業労働者の方が高い組織率。()はサービス・センターだが工場では九割の組織率)

二一、以前は職場委員会があった(会議は労働時間外に行っていた)が、現在はない。事業所委員会の会議で労組関係を取りあげる。非組合員もそれに協力的である。

二二、組合掲示板なし。使用者と中央事業所委員会の口頭の合意により、事務系事業所では組合、使用者団体の宣伝をしない申し合わせをしている。(工場では金属労組の宣伝が行われている。)

(感想)ここは営業所なのでこの企業における使用者と事業所委員会の典型的な関係は見られない。この事業所内だけを見ると、使用者に協力的姿勢を持ち(例、残業拒否を交渉での圧力手段としては用いない)、事業所委員会の力量は大したこ

とはないが、おそらく工場を中心として全社的単位で中央事業所委員会が強い交渉能力を持つのであろう。有利な従業員給付を獲得している。成績手当は労働者グループ毎に異なる。

⑤ 電機電子メーカーB (Breiten、販売・サービス部門)

一、一六五八名(全国で姉妹企業を含めて二四万人、事業所委員会は一三二)、うち女性二四〇名。現業労働者六六六名、職員八一八名。この事業所は工場を抱えていない。

二、一五名、女性〇。再選一四名、専従三名(法定通り)。

三、五〇才。議長歴五年、委員歴一八年。機械工。

四、三部屋八八㎡。電話、タイプライター、PC、ファックス。

雑誌: Arbeitsrecht im Betrieb, Weser-Krieger, Tageszeitung, Handelsblatt

五、従業員一名がその業務の半分を事業所委員会活動補佐とされている。

六、分離選挙。個人単位選挙で定数内連記。

七、七六%。現業労働者の方が高い投票率。候補は現業労働者

一一名、職員一二名。

八、毎週定例会議、丸一日を費やす。必要があれば部外者を招く。例、労働時間短縮の実施方法。

九、半数。七項による研修は労組が主催。

一〇、利用する。それは電話による相談が多い。苦情手続の利用もある。

一一、二カ所に合計一〇面。ビラ発行は不定期。

一二、年二回、二―三時間。出席は五割。欠席者はいつも通り

に働いている。労組代表は毎回出席。使用者側（事業所長）は全社的動きに関して十分な情報を持っていない。労働者からそれに関して質問はない。

一三、毎月協議。欲しい情報は入手している。全社的事項は中央事業所委員会が管轄する。

一四、なし。

一五、まずa、ついでc。

一六、a、これは同社内の他の事業所委員会と同じ傾向である。

一七、三〇

一八、企業年金（三〇年勤続で月三五〇マルク支給）、持家融資制度あり。社宅はない。

一九、上乘せなし。

二〇、一五名中九名が金属労組所属。組合員は二割弱で現業労働者が中心。

二一、金属労組の職場委員会あり。組合員である事業所委員会委員は自動的に職場委員になる。会議は月一回。勤務時間外に、企業外で。

二二、労組掲示板なし。組合費は組合口座に自動振込（補足）労働者側監査役には中央事業所委員会メンバーが選ばれている。

〔感想〕④と同じことが言える。成績手当は労働者個々人で金額を異にする。

⑥ 電機電子メーカーC (Bremen)

一、三三四四名（上級管理職員はその一〇%）、うち女性六九八名。

現業労働者四八五名、職員二七一五名。（コンツェルン事業所委員会は四〇の事業所委員会から構成される。）

二、二三名、うち女性二名。再選九名。金属労組が前回の選挙で世代交替をはかったので再選者は少ない。専従はフル五名、パート三名（法定基準五名を上回る）。

三、五二才。議長歴五年、委員歴一八年。工具製作工（Werkzeugmacher）。

四、五部屋一〇〇㎡。電話、タイプライター、複写機、PC、ファックス、印刷機、雑誌…加除式労働判例集、Handelsblatt

五、二名の専任補助要員。

六、分離選挙。現業労働者は個人単位選挙で定数内連記。職員はリスト選挙（金属労組とDAG）。

七、七二%（現業労働者八〇%以上、職員五六%）。候補者は五〇名。

八、毎週、四―五時間かける。常任委員会は七名で構成。専門委員会として賃金、人事、福利厚生（Sozialausschuss）、技術・生産、経済、女性、労働および環境保護、労働時間、継続訓練など。部外者は必要があれば招く。例、労働法、産業構造変化、労働協約解釈。

九、ほとんど全員。七項に基づく研修は費用組合負担。

一〇、特別な時間帯を設定していない。申し込みすればいつでも可。苦情手続の利用は稀である。

一一、業務用と兼ねて二三カ所。ヒラは発行していない。揭示による連絡で足りる。

一二、二つの組合代表が出席。使用者側は十分な情報を提供す

る。

一三、毎月協議。

一四、なし。

一五、まずa、つぎにc

一六、a

一七、五〇

一八、企業年金(三〇年勤続で月に一〇〇—二〇〇マルク支給)、持家融資あり。社宅はない。

一九、上乗せ支給あり。しかし事業所協定で規制されてはいない。支給額決定手続きでは上司が本人と話し合い、最終的には上司が単独で決定する。事業所委員会は関与しない。労働者の賃金表閲覧によって結果を知ることができるだけ。額は月一五〇〇マルク以内、平均五〇〇マルク。なかには支給されない者もいる。

二〇、全員が組合員で、金属労組一五名、DAG八名。金属労組の組織率は三〇%、現業労働者に限れば八〇%。

二一、あり。八〇名。金属労組員の事業所委員会は自動的に職場委員になる。全体会議は月一回、勤務時間内に、賃金保障されて開かれる。この賃金保障取り扱いは事業所協定ではなく他の協定で合意されている。金属労組職場委員の地区会議は毎月あり、事業所職場委員長のみ出席。

二二、組合掲示板なし。ピラを配布する。それは入門時に職場委員が配布する。

(感想) 電機電子メーカーでも、④⑤とは異なり技術開発のワークの多いことが、残業取り扱いで一人年間二〇〇時間ま

ではその都度の事業所委員会の同意を必要とすることなしに認められるような点に現れている。ここの成績手当金額も⑤と同じく労働者個々人でバラバラである。

⑦ 製業メーカー (Kön, 販売営業所)

一、一六七名(全社で六万五千人)、うち女性八九名。現業労働者三名、職員一六四名(うち三五名が協約適用外職員、一四名が上級管理職員 (leitende Angestellte)、管理職代表委員会は組織されていない)。

二、五名、うち女性二名。再選四名。パート専従一名(議長)。

三、四〇才、女性。議長歴一年、委員歴三〇年。秘書。

四、二五m。電話、タイプライター、ファックス。雑誌・Mitbestimmung, Arbeitsrecht im Betrieb, Personaldaten

五、なし。事業所委員会委員が自ら記録、印刷する。

六、合同選挙。個人単位選挙。

七、九八%。候補は一名。

八、外勤者がいるので不定期開催で、月に一回。一—二時間。専門委員会として賃金、訓練、新技術、環境保護、青少年。

組合代表をまれに招く。

九、全員が参加。六項による。

一〇、利用しない。小規模なので個々人の事情は知れる。苦情手続は利用なし。

一一、掲示板一カ所。ピラ発行しない。同社の他の事業所でも同じ。使用者がそれを禁じている。

一二、年二回。一・五—二・五時間。組合代表は出席。

票率九八%は額縁メーカーとともに調査中最高。

⑧ 化学メーカー (Köln)

- 一、一六〇名、うち女性四〇名。現業労働者八〇名、職員八〇名 (うち協約適用外は二〇名)。(事業所総数は五)
 - 二、七名、女性〇。再選三名。専従なし。議長はその活動のために月二〇時間までは使用者に目的を告げることなく通知のみによって職場離脱する。
 - 三、五〇才。議長歴一五年。現場の交替勤務者。
 - 四、一部屋二〇㎡。電話、タイプライター、複写機、冷蔵庫。
 - 五、記録・文書係として必要な都度、助力を得ている。
 - 六、合同選挙。個人単位選挙。
 - 七、八〇%。候補は一名。
 - 八、毎週、三時間。部外者を招くのは年に一二回。例、労働時間短縮、研修中の賃金取り扱い。
 - 九、全員が参加。
 - 一〇、特別には利用しない。苦情手続はときどき利用あり。成果があるときもあれば、ないときもある。
 - 一一、業務用掲示板を事業所委員会も使用している。ピラは発行しない。
 - 一二、年一回、三時間。総会の時間を確保するのが難しい。組合代表はいつも出席。
 - 一三、毎月協議。四一六時間。
 - 一四、ない。
- 一三、毎週、議長が会っている。
 - 一四、なし。
 - 一五、c
 - 一六、a これは他の事業所でも同じ傾向。紛争は少ない。
 - 一七、数十、すべて中央事業所委員会による。
 - 一八、クリスマス手当(当該産業の協約はこれを定めない)、企業年金(二〇年動続で月五〇〇―七〇〇マルク)、持家融資あり(低利子)、保養所、企業内医療基金(Werkkrankenkasse 大企業はたいてい持っている。内容が法定のAOKよりも労働者に有利)。同社の他の事業所では保育所、病院(予約がとれないときに便利。医師は企業から独立している。年金生活者も利用できる)もある。
 - 一九、上乗せ支給あり。それは人事考課制度に基づいて支給される。
 - 二〇、五名中四名が組合員で、いずれも化学労組。残る一名は非組合員。化学労組員は一六七名中わずかに八名。(同社全体では五割の組織率、ただし現業労働者中心である。)
 - 二一、化学労組も職場委員会の組織化を方針として出しているがこの事業所では組合員が少ないので存在しない。
 - 二二、組合掲示板なし。組合費は個々の組合員が組合口座に自動振込。
- (感想) ここは工場ではなく販売営業所であり従業員の組合に対する関心が低いという特殊事情はあるが、化学産業事業所委員会の特徴が幾らか出ていると思われる。この企業は有名な大手製薬企業なので高い収益を挙げているはずである。投

- 一五、b
 - 一六、a
 - 一七、二〇
 - 一八、企業年金(金額算定・最終年の実質賃金×〇・五%×勤続年数、したがって三〇年勤続で賃金の一五%)、安い昼食提供。社宅はない。(タリスマス手当、休暇手当は協約による。)
 - 一九、現業労働者には二種類の上乗せ支給あり。合計で協約賃金の三〇%に達する。一種は賃金グループごとの協約賃金に対する上乗せであり、それは事業所協定に基づき事業所内賃金表として定められている。いま一つは人事考課制度に基づく特別加給であり、受取額は勤続年数、成績により個人毎に異なる。職員には上乗せ支給はなく協約によるのみ。
 - 二〇、全員が化学労組メンバー。従業員の半数を組織化。別労組なし。
 - 二一、職場委員会はない。化学では大手企業でのみ組織されている。
 - 二二、組合掲示板なし。事業所内で組合加入の訴えを行う。組合費は口座振込。この方法は化学産業では通常のこと。
 - (感想) これは企業規模が中規模であるという条件付きであるが、⑦以上に化学産業労使関係の特徴が出ており、事業所委員会活動の基本姿勢として事業所内平和維持を優先させる数少ない事例である。残業拒否はもちろんありえない。
- ⑨ 化粧品メーカー (Kohn)
- 一、一二五七名、うち女性五三二名。従業員のうち協約適用外職員は五%。
 - 二、一五名(現業労働者五名、職員一〇名)、うち女性三名。再選九名。専従二名(これは法定基準三名を下回る)。
 - 三、五五才。議長歴一二年、専従歴一二年。EDV(電子情報処理)担当職員。「議長が現業労働者か、それとも職員かで事業所委員会の活動スタイルもかなり違う。」
 - 四、五部屋二二〇㎡。備品は通常の事業所委員会と同じ。
 - 五、専任一名。
 - 六、分離選挙。個人単位選挙。
 - 七、七十二%。候補は三五名。
 - 八、毎週、二―四時間。
 - 九、半数。
 - 一〇、従業員と接触しその要望・苦情を聞くために月一回特別に話し合いを持っている。
 - 一一、業務用を兼用している。
 - 一二、年三回。二―三時間。八〇%の出席率(現業労働者は一〇〇%、その部門は作業停止されるので。しかし管理部門は停止されない)。組合代表(化学労組、DAG)は毎回出席。
 - 一三、毎月、二時間余り。
 - 一四、二回あり。格付け変更に関して、成果あり。
 - 一五、c「これは化学産業では一般的傾向である。金属産業とは異なる。」
 - 一六、a「これも化学産業では一般的である。」
 - [補足] 同事業所の石鹼製造部門閉鎖に関して締結された事業所協定には、今後の労使関係の基本姿勢を確認して、使用者

は企業グループ関係を保持すること、ケルンに本社を引き統
いておくこと、労使は企業の発展と職場の長期安定的な確保
に協力すること、そのために当該産業部門で平均的で適切な
収益の確保維持を目指すこと、労使混成委員会で経営状況等
を協議すること等が合意されている。

一七、重要な事業所協定は九。例、EDV、人事考課制度、電
話会話内容聴取の取り扱い、労働時間、特別加給。

一九、上乘せ支給あり。それは事業所委員会と協議して合意さ
れるが、事業所協定では規制されていない。

二〇、全員組合員。化学労組一三名、DAG二名。化学労組は
五〇%を組織化。以前はもっと低かった。これは化学産業で
は平均以下である。それは従業員構成で現業労働者の比率が
低いこととかわる。

二二、職場委員会あり。労組方針により組合員である事業所委
員会委員は自動的に職場委員になる。組合指針により組合員
三〇名に委員一名の比率。会議は二カ月毎に労働時間外に二
時間開催。

(補足) 監査役会はない。事業所委員会議長は協定に基づき相
談役として経営会議に出席している。このような取り扱いは
化学産業でも稀なこと。事業所委員会は企業構造を将来的に
安定させるために積極的に発言している。これは組合員とし
ての立場と全く矛盾しない。事業所委員会は労働者の動機付
けに強い関心を持っている。なぜならば、それが生産性向上
につながるからである。経営分析も詳しく行う。

(感想) 事業所委員会が企業戦略を独自に検討している。これ

は使用者側が事業所委員会の声に耳を傾ける姿勢を持つこと
によって支えられている。化学産業でも⑦⑧と異なり従業員
に支えられた活動スタイルになっている。

⑩ 額縁メーカー (Dusseldorf)

一、一四〇名、うち女性九七名。

二、七名、うち女性三名。再選二名。再選率の低さは労働者の
離職率の高いことの反映である。パート専従(半日働)一
名。

三、四一才。議長歴一・五年、委員歴三・五年。現業労働者。

四、一部屋一五㎡。タイプライター、複写機、ファックス。書
籍類・雑誌あり。

五、補助要員なし。パート専従役員が行う。

六、分離選挙。個人単位選挙。

七、九八・三%。候補は九名。

八、毎週、平均三時間で一・五時間以上、五時間以内。稀に部
外者に出席要請する。年に一、二回。

九、半数。

一〇、毎週、相談時間を一時間とっている。苦情手続の利用あ
り。

一一、掲示板は食堂に一カ所。ビラは発行しない。掲示板で足
りる。

一二、年四回、二時間。現業労働者は全員出席するが、職員は
数名出席するだけ。欠席者は賃金を継続支給されて、働いて
はおらずに企業外で遊んでいる。

- 一三、毎月協議。使用者は些細なことをよく言う。受注状況については少し情報を得られるだけ。使用者が従業員のアルコール中毒対策に事業所委員会の協力を求めることもある。
 - 一四、なし。
 - 一五、c
 - 一六、b
 - 一七、事業所協定はない。交渉で合意に達しても使用者がこの形式をとることを嫌うので。それでも合意内容は文書化されている。
 - 一八、通勤手当、年間一人当たり六二四マルクまで。企業年金なし。社宅なし。
 - 一九、上乗せ支給あり。手当として支給。それは個別交渉される。その算定は恣意的である。
 - 二〇、七名中六名が組合員。木材労組。職員選出委員のみは非組合員。組合組織率は八〇%。すべて現業労働者。
 - 二一、職場委員会あり。九名。組合員である事業所委員会委員は自動的に職場委員になる。特別に会議は行わずに、事業所委員会に他の三名を招いて労働時間中に会議する。その従業員にはいつも通り賃金が支給されるが、全額支給ではないこともある。非組合員のもう一名の委員はそれに同席し、黙認している。
 - 二二、組合掲示板あり。女性が多いので組合活動は困難を伴う。木材労組の支部会議は月に二―三回。しばしば研修も開催する。
- 〔感想〕議長個人の奮戦により使用者の妨害を受けながらも

活動している。使用者は強権的である。中小企業ではこのような事例は珍しくないと推測される。

⑩ 木材加工業A (壁紙貼り Bremen)

- 一、二六五名、うち女性三五名。現業労働者二〇〇名、職員六五名。
- 二、七名、うち女性〇。再選三名、専従なし。議長は専従ではないが、実際には週の三分の二を事業所委員会活動のために充てている。
- 三、四七才。議長歴一三年。手工業職人。
- 四、一部屋二〇㎡。電話等。雑誌：Arbeitsrecht im Betrieb
- 五、従業員の援助は必要に応じて。実際には議長が多くの労働時間をこの役割に充てているようである。
- 六、長年、合同選挙。前回初めて分離選挙。その理由は、職員の投票率が低いので。個人単位選挙。
- 七、八七%。候補者は一四名。
- 八、月一回。二時間。部外者を呼ぶことはない。
- 九、全員。
- 一二、年四回。一時間半。七〇%の出席率。全員が出席できる事業所内の会場はない。事業所外で行うこともある。組合代表は案内通知すれば来る。案内するか否かは必要に応じて判断している(法律上は案内することを義務付けられている)。
- 一三、毎週協議して密接なコンタクトを持っている。双方が問題を問い合う。
- 一四、あり。社会計画について。その結果に満足している。

- 一五、c
- 一六、a 「これは木材労組に組織されている事業所では一般的ではない。日常的なコンタクトがあることが一因だ。また事業所規模が小さいこともかわる。」
- 一七、二つのみ。就業規則、二交代制勤務。
- 一九、上乘せ支給(手当)あり。事業所委員会が交渉しているが、事業所協定では定めていない。
- 二〇、七名中六名が組合員。木材労組。現業労働者の組織率八〇%、職員三%(六五名中二名)。「職員の加入率の低さはこの企業だけではなく他でもそうだ。労組の協約はこの地域では現業労働者向けのみ。職員は全員が賃金を個別交渉で決めている。事業所委員会はそれを閲覧できる。」
- 二一、職場委員会あり。一〇名。事業所委員会は自動的に職場委員になる。定例会議はない。むしろ個人的なつながりで活動している。
- 二二、組合集会(例、協約交渉前)は組合機関の呼びかけで事業所外で行う。
- (感想) インタビューで語るように、木材労組の影響下にある事業所委員会としては珍しく使用者と協力的関係にある。中規模事業所でありながら議長が専従に近い活動を保障されているのもそれとかわらう。この事業所委員会を担当する組合地区役員 Riedou 氏は熱心である。
- ⑫ 木材加工業 B (壁紙貼り Breiten)
- 一、一五二名、うち女性三〇名。現業労働者八六名、職員六六名。ポルトガル、スペインからの外国人労働者が多い。
- 二、六名、うち女性一名。再選四名。専従なし。議長は専従ではないが、実際には仕事をすることはほとんどなく、事業所委員会の専従に近い。
- 三、四七才。議長歴一年。
- 四、部屋一六㎡。
- 六、分離選挙。個人単位選挙。
- 七、九六%。候補は一〇名(現業労働者九名、職員一名)。
- 八、月一回。二時間。部外者は招かない。
- 九、ほぼ全員。
- 一一、年四回。二時間。出席率六〇%。職員はほとんど来ない。欠席者は仕事をしている。組合代表は案内すれば来る。必要により案内している。使用者側はたいてい来ない。事業所委員会は使用者側に出席するかどうかを問い合わせるが「必要がない」との返事が多い。
- 一二、毎週協議。
- 一四、なし。
- 一五、c
- 一六、a
- 一七、二つだけ。病気休暇、就業規則。
- 一八、企業年金。
- 一九、⑪と同じ。
- 二〇、六名中五名。現業労働者は全員が木材労組員。職員は一割のみ木材労組員。
- 二一、職場委員会あり。九名。事業所委員会は自動的にな

る。しかし会議は開いていない。
〔感想〕①と同じ。

⑬ ビール・メーカー (Brenn)

- 一、一六〇〇名、うち女性二五〇名。現業労働者九五〇名、職員五七〇名。
- 二、一五名、うち女性一名。再選一三名。専従三名。
- 三、五三才。専従歴七年、委員歴一八年。
- 四、四部屋一〇〇㎡。電話、タイプライター、複写機、P.C、ファックス。雑誌は請求すれば何でももらえる。事業所組織法関係、労働法関係書籍、雑誌。
- 五、補助要員一名。
- 六、合同選挙。
- 七、七八％。候補四六名（現業労働者三九名、職員七名）。
- 八、二週間毎。労組代表に会議毎に案内を出すのが稀に出席するだけ。
- 九、全員。
- 一〇、事業所協定の定めにより、従業員は労働時間中いつでも事業所委員会事務所を訪問することができる。上司が「何を質問するのか」と問うことは許されない。苦情手続利用は稀だ。その必要がない。
- 一一、全員総会二回、部門別総会四回、合計六回。
- 一二、あり。たいていは格付け変更に関して。
- 一五、a 「従業員から選ばれているので」
- 一六、a

一八、企業年金(二〇年勤続で月二〇〇マルク)、従業員食堂(ビールは飲み放題である)、自宅飲用ビール。(クリスマス手当、休暇手当は協約で定められている。全員一律に七二五マルク。) 社宅はない。

一九、上乘せ支給はない。協約はこの地域のビールメーカーを適用対象としているが、実際には一社だけなので企業協約である。それゆえにこの企業を念頭に置いた規定になっているので事業所内でことさらに取り決める必要性がない。

食品労組は協約交渉ではストを実施しない。その態勢はとるが使用者の回答を了解する。「ドイツの労組は秩序正しい。」
二一、職場委員会はある。組合員二〇名に一名の比率で選出される。会議は労働時間外に開催。

〔感想〕標準的な事業所委員会である。この美味しいビールに支えられて安定した成長企業なので、業界の中でも従業員給付は高い水準の部類であろう。

⑭ タバコ・メーカー (管理部門 Brenn)

- 一、二九〇名、うち四割が女性。現業労働者四〇名、上級管理職員一〇名。協約適用外職員は従業員の二〇％。
- 二、七名(現業労働者一名、職員六名)、うち女性三名。再選六名。専従なし。議長は専従ではないが、その労働時間のうち六〇％を事業所委員会業務に充てている。
- 三、四九才。議長歴五年、委員歴六年。継続教育担当職員。
- 四、部屋四〇㎡。電話、タイプライター。雑誌: Arbeitsrecht im Betrieb, ドイフラー著の労働法教科書など。

五、必要な限りで担当従業員（専任ではない）に事業所委員会活動の補佐を依頼できる。
 六、合同選挙。個人単位選挙。
 七、九三％。候補は一七名。
 八、二週間毎。四時間。部外者は招待しない。
 ○、相談の必要があれば電話で予約する。苦情手続は頻繁に利用している。

一、揭示板一カ所。ビラは発行しない。
 二、年一回。二―三時間。食品労組（N G G）代表が来る。
 三、定例協議は行っていない。必要に応じて人事担当と連絡をとる。
 四、経験なし。タバコ業界では話し合いで合意が成立している。
 五、まず a、二次的に c。

一六、a、食品労組関係ではこの立場が多い。その一因は、タバコ業界は経営業績がよく従業員給付の水準は高い。
 一七、二五。例、労働時間、従業員給付。
 一八、企業年金（勤続一〇年で請求権が生じ、最高で最終年次賃金の一七％、従業員食堂、永年勤続褒賞。
 一九、企業協約なので上乗せ支給はない。

二〇、七名中四名が N G G。他は非組合員。三〇％の組織率（工場では七―八割が食品労組 N G G 組合員）。D A G はごくわずか。
 二一、職場委員会委員は数名いるのだが機能していない。事業所委員会議長もその一員。

二二、組合費徴収方法は賃金からの天引きか、組合口座への振込。組合員がいずれかの方法を選択する。
 この事業所が関係する限り、長年、組合のストは、警告ストを含めて存在しない。タバコ業界ではそのような状況である（ビール業界ではたまにストがある）。
 〔補足〕労働者側監査役は二名、うち一名には事業所委員会議長が選ばれている。
 〔感想〕ブレメン市内には同じ名前有名な楽器店があるので、事業所を訪問してここがタバコ・メーカーであることを初めて知った。議長が継続教育担当職員であることから、力まずにビジネスとして事業所委員会の活動をしているという印象である。管理部門になれば工場と異なりこういうものであろう。

⑬ 水産加工業 A (Brennertafen)
 一、一一二〇名、うち女性は四〇％（水産加工業では女性比率が一般に高い）。職員は二二〇名。
 二、一名（うち現在三名が配転のために欠員）、うち女性三名。再選八名。専従三名（法定基準通り）。
 三、四一才。議長歴三年、専従歴四年。技術者。
 四、二部屋三七 m²（加えて会議室五〇 m²——これは使用できるが事業所委員会の専用ではない）。
 五、事業所委員会専任ではないが、必要に応じて手伝うことを業務としている書記 (Scheidkräft) が一名。
 六、分離選挙。個人単位選挙。

- 七、現業労働者五二%、職員六四%。「従業員は選挙疲れしている。」候補は二二名。
- 八、定例はない。平均して月に二二三回。二・五―三時間。部外者は必要により出席要請する。例、事業所協定締結前。
- 九、全員。
- 一〇、多数の掲示板がある。部門毎に持っている。
- 一一、全体では年三回、それに部門別総会一回。二・五時間。
- 一二、八〇%参加。現業労働者はほぼ全員が出席。組合代表は毎回出席。
- 一三、毎月協議。十分なテーマがある。議題があれば月三回協議することも。
- 一四、なし。協約上の特別な調停制度なし。
- 一五、c
- 一六、a
- 一七、事業所単位では三八、さらに全社単位でもある。
- 一八、企業年金、ただし費用は労使折半である。
- 一九、上乗せ支給あり。それは事業所協定で規制されている。現業労働者には協約に基づく成績手当あり。それも事業所協定で手続が規制されている。
- 二〇、全員がN G G組合員。六割近い組織率(職員に限れば三七%)。
- 二一、職場委員会あり。二八名。うち五名で執行委員会を構成。事業所委員会委員は自動的に職場委員。二カ月毎に全体会議を開催。土曜午後の開催が多い。さらにそのなかでのグループ会議で補う。

二二、事業所内の全組合員集会は協約交渉前に行う。しかし、七〇名中二〇名ほどの少ない参加者である。その一因は交代制勤務にある。

(補足) 労働者側監査役はN G G内部で推薦者を決める。
(感想) ドイツでは水産加工業はその作業環境のゆえに歓迎される業種ではないという。そのため外国人労働者の比率も高い。事業所委員会は複数専従のもとで何とか頑張っている。担当する組合地区役員(この企業の監査役を兼ねる)も熱心である。

⑩ 水産加工業B (Bremehafen)

- 一、八二五名、うち女性六割。現業労働者六〇〇名近く、職員二四〇名。
- 二、一一一名、うち女性三名、再選八名、専従二名(法定通り)。
- 三、四三才。議長歴七年。
- 四、二部屋三〇㎡。
- 五、必要に応じて従業員の協力を得ることができる。
- 六、分離選挙。現業労働者はリスト選挙(四グループの候補があつた)で、職員では個人単位選挙。
- 七、八四%。現業労働者の方が高い。候補は二五名。
- 八、二週間毎、三時間。専門委員会として、安全、賃金、新しい技術の導入、従業員給付。
- 九、全員参加。研修主催者は、労働組合(N G G)、D G B(ドイツ労働組合同盟)、労働者(現業労働者、職員)会議所、市民大学。

- 一、全体では年一回、五時間。それと部門別総会。土曜の午後に開催。出席は半数。参加率が低い一因は交代制勤務にある。N G G 代表は毎回出席。
- 二、毎月協議。テーマは十分にある。
- 三、あり。女性の深夜労働。協約はそれを禁じているが、判例はそれを許容する。裁定では協約が有効であるとして、事業所委員会の主張を認めた。

- 一五、a と c
- 一六、a
- 一七、一七

一九、上乗せ支給あり。それは事業所協定で定められている。内容は「協約賃金に一〇%の加給を付ける。」

二〇、全員が N G G 組合員。組織率は六―七割。現業労働者は八〇%、職員は二〇%。

二一、職場委員会が存在するが最近二年間会議を開いていない。人数もはつきりしない。現在は事業所委員会会議で協約交渉など労働組合のことも討論しているのでわざわざ職場委員会を開く必要性を感じない。

二二、協約交渉前には事業所入り口で労働組合がヒラ配布する。組合員集会は開かれていない。理由は、組合員の関心のなさ、事業所内で組合集會を開くことを使用者が許可しないこと、交代制のゆえにいつも半数は参加できないことなど。

(感想) ⑮と同じ。

⑰ 水産加工業 C (Bremehafen)

一、二〇〇名。

二、五名。専従一名(法定基準〇を上回る)。

三、六二才。

四、二五㎡。

五、必要な範囲内で協力してもらえ。

七、七〇%。候補は一五名。

八、二週間毎、三時間。

九、五名中二名。

一二、年三回。組合代表は来る。

一五、c

一六、b

一七、四

一九、事業所協定では規制されていない。

⑱ 建設業 (Köln)

一、四八〇名、うち女性二〇名。

二、九名(現業労働者七名、職員二名)、うち女性〇。再選七名、専従一名。

三、三六才。議長歴六年、専従歴六年。

四、一部屋二〇㎡。会議は他の部屋を借りる。

五、専任補助要員はいない。必要に応じて協力してもらおう。

六、分離選挙。現業労働者はリスト選挙、職員は個人単位選挙。

七、七〇%。候補は一八名。

八、月に一回。半日を充てる。

九、全員。

- 一〇、懇談時間制は利用せずに、事業所委員会委員が現場を直接に訪問する。苦情手続は利用しない。現場の労働者は直接に上司と交渉する。
- 一一、掲示板は四カ所。
- 一二、事務所外の現場 (Augenstelle) 労働者には年一回、二―三時間。参加者は貸し切りバスで集合する。出席率九割。建設労組代表が出席する。
- 一三、不定期である。現在は協議すべきテーマを持ち合わせていない。
- 一四、なし。
- 一五、まず a、次に c 「これは回答が難しい問いだ。」
- 一六、a 「建設業ではこの立場は一般的ではない。」
- 一七、二つだけ。包括的な事業所協定である。
- 一八、既婚者手当 (Heiratsbahrlohn) として結婚していれば配偶者が職業を持つか否かに係わらずに月七〇〇マルク支給される。出産祝い金 (Geburtsbeihilfe) として一五〇マルク。永年勤続褒賞 (一〇年勤続に六〇〇マルク、二五年勤続に一〇〇〇マルク、四〇年勤続に二四〇〇マルクを一時金として支給)。
- 一九、上乗せ支給なし。個別交渉によって昇格や手当支給が決定される。
- 二〇、九名中八名が建設労組員。組織率六割 (大規模建設企業では四―六割の組織率)
- 二一、事業所内には職場委員会はない。労組下部組織は事業所外で構成される。ケルン市内で地区 (Bezirk) を成し、その

- なかにかくつかの支部 (Ort) を作る。支部執行委員会は公開で毎月開催される。協約交渉前も特別の集会を開催することなくこの支部会議で対応している。建設現場は分散しているため集まるのは難しい。
 - 一二、組合費は賃金の一・一五%。支払方法として、口座振込 (Überweisung) か自動継続振込 (Einzugsermächtigung) または組合事務所に持参。天引きは行っていない。
 - 〔感想〕建設業は現場が分散しているという困難な活動条件のもとにあり、かつ、従業員の事業所委員会に対する関心も高くないようである。議長はそのような与件を割り切って、出来る範囲内のことをこなしている。
- ⑩ 印刷業 (Köln)
- 一、一七〇〇名、うち女性は七〇名。
 - 二、一九名、うち女性一名。再選二二名、専従三名。
 - 三、五三才。議長歴二〇年。
 - 四、三部屋六五㎡。雑誌一〇種。
 - 五、専任補助要員一名。
 - 六、六五%。候補は四四名。
 - 七、分離選挙。個人単位選挙。
 - 八、一カ月毎に九一日。多数の専門委員会あり。予備委員もそのメンバーになっている。
 - 九、全員参加。
 - 一〇、特別な時間帯をとってはいないが、いつでも訪問・相談可。労働者は事業所委員会事務所を訪問する旨を上司に告げ

るだけで足りる。

一、部門毎に掲示板あり。ただし事業所委員会専用ではなく、業務用と兼用。

二、全体で年五回、部門毎にグループで四回。二―三時間。

参加者は三分の一の六〇〇―七〇〇名。交代制の故に全員参加は無理、印刷労組代表が出席。

三、現在は毎週協議。多くのテーマがあるので。

四、あり。八三年の時短実施時に使用者側が土曜労働を提案したときに、事業所委員会にとって満足いく結果であった。

一五、 a

一六、 b

一七、三〇

一九、上乘せ支給あり。それは使用者が一方的に決定する。大手印刷では事業所協定で規制されていることが多い。

二〇、全員が印刷労組員。九〇%の組織率。印刷業全般では七〇―七五%の組織率。規模が大きいほど高い。

二一、職場委員会あり。一五〇〇名中四〇〇名で構成。労組方針では組合員三〇名に一人の比率。事業所委員会委員は自動的にはならず別個に選挙する。会議は月一回、労働時間中に、賃金カットなし。この賃金継続支給の取り扱いは口頭の合意による。これと引き換えに事業所総会の開催回数を減らすことはしない。印刷業では労組に八〇%以上組織化されているはこのような取り扱いが一般的である。

〔感想〕さすがに印刷業は戦闘的な組合の影響下にある。専従からも精力的で、従業員の支えを受けて使用者と対決しながら

権利拡張を目指している。「戦闘的」とはいつても、印刷業は中小企業が多いので金属産業とは雰囲気異なる。使用者側は金属産業と異なり組合に協力的ではないようだ。協約が要員数決定に当たり組合の関与を定める珍しい事例である。

② 小売業 A 社 B 店 (Bremen)

一、一二〇〇名、うち女性八〇〇名。全社では一六四営業所 (Filiale)、従業員六五五八〇名。

二、一五名、うち女性七名。再選一二名、専従三名、うち女性二名。

三、四八才。専従歴二〇年。従業員食堂のコック。

四、三〇 m。電話、ウァンク社筆記システム (Wang-Schreibsystem)。日刊新聞、日刊経済新聞、労働法に関する各種書籍。

五、専任補助要員は必要に応じて手伝ってもらえる。

六、合同選挙。リスト選挙。理由…従業員が多数いると一人ひとりの有権者は候補者全員を知り得ない。

七、七〇―七五%。候補は四〇名。

八、二週間毎。専門家を招くことがある。例、労働時間、労働者派遣の受け入れ検討。

九、全員。

一〇、従業員はいつでも事業所委員会事務所を訪問して相談できる。苦情処理手続も利用する。

一一、掲示板あり。ピラを発行する。

一二、年四回以上。二―三時間。全員集会として閉店して実施。

使用者は毎回出席する。それによって労働者が発言しにくくなるということはない。労組代表、商業労組(HBV)は毎回出席。

一三、毎月協議していない。双方共に忙しいので。毎月の協議は望ましいが必要であるとは感じない。

一四、過去一〇年間に五回利用経験あり。紛争事項・労働時間
二回、社会計画二回、パートタイム一回「これに訴えると多くの手間、時間をとり使用者は嫌う。」

一五、まずa、しかし経営状況によってはbも重要。

一六、b

一七、事業所協定は多数、労働時間関係だけで二二。

一八、企業年金、従業員買い物(Personalkauf)、従業員が店内で自分のための買い物を割安でできる)、結婚祝い金(二〇〇マルク)、出産祝い金(二二五〇マルク)、永年勤続褒賞(一〇年勤続六〇〇マルク支給、二五年勤続一二〇〇マルク、四〇年勤続二四〇〇マルク、五〇年勤続三二〇〇マルク)、クリスマス手当(商業部門の協約ではこれに関しては原則を定めるだけで金額までは定めていない。勤続年数および児童数により金額は異なる。休暇手当は協約が定める)、従業員食堂(料金が割安である)。これらは中央事業所委員会による事業所協定で全社的に定められている。

二〇、ほとんどが組合員。過半数が商業労組(HBV)。DAG組合員もいる。同社のほかの事業所では事業所委員会委員の多数はDAGメンバー。この事業所でも二〇年前まではDAGメンバーが多数であったが商業労組の取り組みによって変

えた。商業労組組織率は五〇%。

二一、商業労組は職場委員会(Betriebsrat)あり。二カ月に会議。一九・〇〇より。ほかに商業労組プレーメン地区小売業部門会議もある。

二二、組合メンバーで玄関入り口でビラ配布することがある。
(感想)この企業内でも少ない商業労組の影響下にある事業所委員会である。選挙で事業所委員会のイニシアを握るために、この商業労組員は議長を中心に相当な取り組みをしている。従業員が女性主体であるという活動にとっては困難な条件の中で組合から見れば模範的な活動を展開している。

② 小売業A社中央事業所委員会およびM店

(Münchenladbach-Rheydt)

一、全社で六五五八〇名、うち七五%が女性。M店三五〇名。

二、中央事業所委員会は二八名、全員が各事業所委員会議長、うち女性六名。再選された者は八割。議長がいる事業所に中央事業所委員会事務所を置く。委員は全員がそれぞれの事業所委員会議長を兼務し、ほとんどが専従である。中央事業所委員会議長は同時にいずれかの事業所委員会議長を兼ねている。中央事業所委員会専任の専従委員はいない。

M店・九名。

三、五〇才。議長歴一年、中央事業所委員会委員歴一五年、事業所委員会委員歴二一年。専従歴三年。家具部門長。

四、三部屋。ただし当該事業所の事業所委員会事務所と共用である。

五、専任補助要員は一名いる。M店事業所委員会には専任補助要員はおらず、必要な度に援助を得る。

六、M店…合同選挙。個人単位選挙。「個人単位選挙方法のメリットは従業員が候補者個々人につき是非を判断できること。デメリットは労働者に知られていない職種の候補には不利であること。」

七、中央事業所委員長は各事業所委員会委員二二〇〇名の中から彼らによって選出される(法律通り)。

M店…八〇%。候補者は二八名。

八、中央…二カ月毎。三日間を費やす。三日間の会議のうち、初日には組合代表(DAG、HBV)が出席し、二日目には使用者側代表(通常は三名)が出席する。専門委員会として、人事計画、職業訓練、継続教育、健康、環境保護、女性など。

九、M店…全員。

一〇、M店…苦情処理手続の利用は必要ではない。すべて話し合いでケリがつくので。

一一、M店…掲示板あり。

一二、中央…年二回以上(法定通り)。

M店…年三回、一・五―二時間。出席率は三割。デパートは閉店する。交替で休日を付与されるので六〇名は毎日休んでいる。組合代表はDAGがしばしば来る。

一三、中央…年六回。M店…年四―五回、三時間。

一四、中央事業所協定が使用者と事業所委員会の合意が成立しないときに直ちに仲裁委員会を招集せず、さらに全社レベルで使用者と中央事業所委員会との間で合意を追求する手続き

を定める。ただし、この事業所協定はすべての事業所には適用されておらず、一六四事業所中一〇〇事業所に適用されている。M店にも適用あり。

M店…なし。

一五、M店…まずb、つぎにa。「この点は事業所委員会が商業労組の影響が強いが、それともDAGの影響が強いかで大きく異なる。」

一六、M店…a

一七、中央…二〇。従業員給付など。ただし、そのすべてが全事業所を拘束するわけではない。なかには適用を事業所の判断に委ねるモデル事業所協定としての効力をもつものもある。

M店…四。例、労働時間、パートタイマー、出門管理、電話会話内容管理(Talkkontrolle)、監視装置(マジック・ミラー、ビデオカメラ)。

一八、M店…企業年金、クリスマス手当など。

一九、上乗せ支給あり。それは中央事業所協定で規制されている。

二〇、中央…二八名中一九名はDAG、九名は商業労組(HBV)。非組合員はいない。事業所委員会委員二二〇〇名のうちDAG五六%、HBV三九%、非組合員五%。

M店…九名全員がDAG。DAGの組織率は三〇%。ちなみに小売業全体でのDAG組織率は二五%。

二一、DAGの組合員全員(Betriebsgruppe)から委員三名を選出する。その会議開催は不定期。

二二、M店…協約交渉の様子は事業所総会で説明する。この時

に臨時総会を開催する。小売業では半分の協約地域でH B VとD A Gが合同で協約交渉委員会を構成している。組合側交渉委員数はH B VとD A Gで同数である。協約地域で両組合の合同交渉委員会に関する合意が成立するか否かは地区組合の役員的人物および地区内での両組合の力関係が絡む。

〔感想〕ここは企業内では標準的で、ドイツ職員労組の影響下にある。それでも従業員の九五％はドイツ職員労組または商業労組に加入しており、激しい組織合戦を推測させる。私が面接した数少ないD A G組合員である。

② 小売業B社 (Brenn)

- 一、六〇七名、うち女性四〇〇名。現業労働者一〇七名、職員五〇〇名。上級管理職員三名。全社では一八〇〇〇名。
- 二、一一名、うち女性五名。再選は一〇名。専従二名(法定通り)。
- 三、五二才。議長歴一四年、委員歴一七年。現業労働者。
- 四、六〇m。電話、タイプライターなど。雑誌: Arbeitsrecht im Betrieb、経済関係週刊誌。
- 五、専任補助要員はいないが必要に応じて援助を得ることができ。る。
- 六、合同選挙。個人単位選挙で定数内連記方式。
- 七、七九％。候補は一九名。
- 八、二週間毎。三―六時間。必要に応じて専門家を呼ぶ。例、適用されている労働協約の内容理解、職員会議所理事選挙方法。専門委員会として女性、環境保護、従業員食堂。

九、半数が参加。

- 一〇、従業員はいつでも相談のために事業所委員会事務所を訪問できる。苦情処理手続も利用している。
- 一一、掲示板三カ所。ピラも必要に応じて発行する。
- 一二、年五回。一・五―二時間。出席は六割。その時には閉店する。パートタイマーに出席してもらうのは関心の乏しさから難しい。欠席者は欠勤している。組合代表(H B V)はたいてい出席する。使用者は従業員の質問に対して十分な説明をする。
- 一三、毎月協議する。一―二時間。
- 一四、一九九〇年に一度だけ。
- 一五、c
- 一六、a「この企業内でも事業所委員会の姿勢は事業所により異なる。」
- 一七、二〇。そのほとんどは中央事業所協定であり、この事業所のみで適用されるのは二つだけ。
- 一八、企業年金、従業員への格安販売、永年勤続褒賞(Treueprämie 一〇年勤続で四〇〇マルク支給)、クリスマス手当、持家融資(貸金の三カ月分まで無利子で)。
- 一九、上乗せ支給あり(Sonderzahlung)。個別交渉によるが事実上使用者側の強いイニシアティブ。
- 二〇、一一名全員が商業労組H B V組合員。組織率五〇％。この企業では中央事業所委員会でもH B Vが多数派である。
- 二一、職場委員会あり。事業所委員会は自動的に職場委員にはならない。毎月、労働時間外に会議を持つ。小売業の

地区会議も定例化されている。

- 二二、組合掲示板はない。ピラ配布し、始業前にデパート入り口で配布する。組合費は口座振込である。この方法はH B Vでは一般的である。最近実施したストは一九九一年の協約交渉で二日間。これは珍しいことで通常の協約交渉では警告ストだけ。

〔感想〕事業所委員会は商業労組の影響下にあり、㉔と類似したタイプである。しかし、具体的なデータで示しにくいが活動の活発さで劣る。

㉔ 衣類専門小売業 (Bremen)

- 一、二八〇名、うち女性二六〇名。店舗は全国に一〇〇以上。
- 二、七名、うち女性四名。再選五名。専従一名(法定基準〇を上回る。しかし、中央事業所委員長を兼ねていることと関係するのかも知れない)。
- 三、五四才。議長歴八年、委員歴一二年。専従歴五年。現在、中央事業所委員長議長を兼ねる。そのために一週間のうち半分は中央事業所委員会事務所が置かれている本社所在地(Dorf seldorf)で仕事をする。
- 四、一二m。電話、タイプライターなど。雑誌各種。
- 五、専任補助要員はいないが、必要に応じて事務を手伝ってもらった。
- 六、合同選挙。リスト選挙。前回は二グループの候補。
- 七、八五%。「これは高い数字だ。」候補は二一名。
- 八、月に一回。しばしば臨時会議を持つ。部外者は招かない。

九四

九、全員。ここでは七号に基づく研修参加も使用者の費用負担で行われる。

- 一〇、二週間に一度持つ。苦情処理手続は必要があれば利用するが、実際には極めて稀だ。
 - 一一、掲示板あり。ピラも発行する。
 - 一二、年四回。定例のみ。長くても一時間。その時間中は閉店される。
 - 一四、なし。
 - 一五、c
 - 一六、a
 - 一七、一一。
 - 一八、企業年金、永年勤続褒賞 (Treuene Prämie)、クリスマス手当、従業員食堂、協約上乘せ休暇。週三七時間労働である。これは小売業の協約時間(週三八時間)より短い。社宅はない。
 - 一九、上乘せ支給あり。事業所協定で定められている。協約賃金よりも約二割高い。
 - 二〇、議長は非組合員である。かつては組合員であった。事業所委員会委員にはD A G組合員とH B V組合員の双方がいる。路線の異なる組合員を内部に抱えることに伴うトラブルはない。
- 〔感想〕この事業所委員会は一つの典型的なタイプである。すなわち、議長のワンマン体制で、議長が強いイニシアを發揮している。女性が多い職場では意欲ある者が強いイニシアを發揮することは避け難い。議長は同時に中央事業所委員会議長を兼ねており、その点ではやり手でもある。同時に特徴的

なことは、週所定労働時間が三七時間であり、要員数は事業所委員会との共同決定に委ねているように、使用者も事業所委員会の協力的姿勢に理解を示して、この事業所委員会との協力関係に従業員の支持が得られるように対価を払っている。この企業はドイツでは家族経営企業として有名である。それに対応した独自の労使関係である。

②④ 銀行業A行本店 (Frankfurt/Main)

- 一、三〇〇〇名(全国では七万人)、うち女性五〇%。現業労働者は一〇〇名ほど。
- 二、二三名、うち女性八名。再選半数。専従五名。
- 三、四八才。議長歴三年。女性。
- 四、二〇㎡×五部屋。電話、タイプライター、PC四台、ファックス。雑誌各種。
- 五、三名の専任補助要員。
- 六、分離選挙。リスト選挙(職員・HBV、DAG、混合リスト。現業労働者・HBV、混合)。
- 七、五四%。候補者は一二〇名。
- 八、二週間毎。四時間。必要があれば部外の専門家を招くことがある。例、事業所協定交渉に先立ち産業部門の構造変化について学習。
- 九、約三分の一が参加。セクハラ、アルコール中毒患者問題などのテーマの研修にも参加。自社の人事部担当者を講師とする学習会を行うこともある。
- 一〇、懇談時間として固定した時間帯を設けてはいない。従業員

員が必要があれば電話で連絡し予約をとる。苦情処理手続は利用されていない。

- 一一、掲示板あり。
 - 一二、年四回。三時間。総会の長さはテーマによって大きく左右される。参加は一〇%ほど。総会中も事業所は営業されている。銀行によっては本店の事業所総会時にも閉店する。例、City Bank) 組合代表(HBV、DAG)は毎回参加する。
 - 一三、毎月協議していない。必要に応じて協議している。
 - 一四、ない。
 - 一五、c
 - 一六、a
 - 一七、二〇。そのうち幾つかが中央事業所協定である。ここでは可変的労働時間制が事業所協定により導入されている。
 - 一八、従業員食堂の割安料金(外では二五マルクする定食が六マルクである)など。
 - 一九、上乗せ支給あり。使用者が一方的に決定する。
 - 二〇、二三名中約半数が組合員。九名HBV組合員、四―五名DAG組合員。(面談に応じた議長はそれに触れたがらない。)
 - 二一、HBVは職場委員会を設置しているようである。
- (感想) 銀行業という性格上、労働者の事業所委員会活動や組合活動に関する関心は乏しい。しかも本店で協約適用外職員や上級管理職員の比率も高く、従業員の上昇志向は強い。その結果、事業所総会の出席率は一〇%程度に留まる。それにしては候補者が定員の六倍いるのは意外である。

② 銀行業 A 行 B 支店 (Bremen)

- 一、五八三名、うち女性二九五名。現業労働者は一七名。職員のうち一〇％は協約適用外職員である。パートタイマーは八九名、うち女性八四名。
- 二、九名、うち女性一名。再選八名。専従フル一名、パート一名 (法定基準一名を上回る)。
- 三、五四才。議長歴八年、委員歴一、九年。
- 四、三〇才。電話、タイプライター二台、D.C.雑誌: Arbeitsrecht im Betrieb など。
- 五、専任補助要員はいないが、一名の従業員がその職務の一つとして事業所委員会事務補佐をあてがわれている。
- 六、合同選挙。個人単位選挙。
- 七、七七％。候補者は一八名。
- 八、毎週。二時間。専門委員会はない。部外者を招くことはない。
- 九、全員。
- 一〇、勤務時間中に懇談時間を利用するのに従業員は上司の許可を必要とせず通知するだけで足りる。苦情処理手続も活用する。例、時間外労働。
 - 一、掲示板二〇カ所。ビラ発行は稀である。
 - 二、全体では年二回。二時間。この時に銀行は閉店される。部門別では多い部門では二〇回。全体総会に組合代表 (H B V、D A G) が来る。
 - 三、毎月協議。使用者から十分な情報を入力できていない。
 - 四、ない。

一五、c

- 一六、a 「銀行業ではこの傾向は一般的である。」
- 一七、二〇。そのうち事業所独自のものは一つだけで、他は中央事業所協定である。
- 一八、企業年金 (一〇年以上の勤続を支給条件とする。四〇年勤続者には公的年金と同額の企業年金が支給される。これは銀行業では業界共同の企業年金基金制度があることによる) 勤続手当 (二五年以上の勤続者全員に対して毎月五〇マルク支給)、永年勤続褒賞 (一〇年勤続者に対して一時金として六〇〇マルク支給)、結婚祝い金 (七〇〇マルク支給)、出産祝い金 (五〇〇マルク支給)、結婚休暇 (二日の休暇を追加)、スポーツ施設。社宅はない。
- 一九、上乗せ支給あり。その手続は事業所協定で規制されているが、手続内容として広く個別交渉に委ねられている。
- 二〇、九名中八名が組合員。H B V 六名、D A G 二名。H B V 組合員は一三〇名で二割の組織率。この銀行の他の支店の事業所委員会では D A G が多数派である。両労組ともに銀行業では低い組織率である。それは主に銀行従業員の気質による。
- 二一、組合掲示板はない。両労組ともビラを配布する。
 - 銀行業では H B V と D A G は合同で協約交渉を行う。交渉では両労組の運動路線の違いによる対立はない。
 - (感想) 銀行でも本店ではなく支店である分だけゆったりしている。事業所総会開催中は閉店されている。事業所委員会が時間外労働を拒否することもある。組合員も少ないながら一定数存在している。

② 保険業 A 社 B 支店 (Bremen)

- 一、八〇名、うち女性は一五％。全員が職員。外勤者は七〇名。上級管理職員は一名。この企業は業界ではヨーロッパ一番の取引高。国内で従業員六万人。
- 二、五名、うち女性は〇。そのうち四名は外勤者。再選三名。専従はいない。
- 三、五六才。議長歴七年。委員歴一五年。外勤業務。
- 四、専用の部屋はない。専用設備もない。雑誌は事業所組織法関係逐条解説書など。
- 五、専任補助役員はいないが必要に応じて手伝ってもらう。
- 六、合同選挙。個人単位選挙。
- 七、九〇％。候補者は七名。
- 八、定例会議はない。必要に応じて年に二―三回開く。大きな問題が生じたときにだけ開催する。部外者を招くことはない。
- 九、参加者はいない。事業所委員会委員も自分の勤務業績に関心が強く事業所委員会活動には時間を費やしたくない。
- 一〇、懇談時間制を特別には採っていない。用事があれば従業員は委員に直接に連絡する。苦情手続を利用することはない。
- 一一、掲示板一カ所。ヒラは発行しない。
- 一二、年二回。合計で三―四時間。三分の二の出席率。組合代表は来ない。
- 一三、北ドイツ地域ではハンブルクの中央事業所委員会が二―三カ月毎に協議している。この支店では独自には協議しない。
- 一四、ない。
- 一五、まず a、つぎに c。

一六、a 「他の支店でも同じである。」

- 一七、二〇―三〇ほど。すべて中央事業所協定である。
- 一八、企業年金(事業所協定により、費用の六割を使用者が負担し、四割は労働者が負担する。従業員にとって毎月一五〇マルクの拠出は義務である。三〇年勤続で企業年金と公的年金の合計が退職時の賃金に達するように計算されている)、保養施設、持家融資、(ハンブルクでは従業員食堂がある)。社宅はない。
- 一九、上乘せ支給は内勤者に対してのみある。それは事業所協定では規制されていない。人事考課制度による。
- 二〇、(全社的には組合組織率二五％)。「この支店には組合の影はない。」(外勤者は出来高給のために組合への関心は薄い。)
- (補足) 賃金制度：外勤者は月平均四〇〇〇マルク。毎日一〇―一二時間働いている。労働時間に関する規定はない。基本給と出来高給の比率は半々。彼らに適用される協約はない。一年毎の期限つき雇用で毎年解約される可能性がある。基本給につき毎年、個別交渉する。前年度の保険契約高により翌年の基本給が決まる。併せて担当区域、取扱契約種類も交渉される。内勤者には協約が適用される。
- ドイツ人の生命保険契約額は平均一人当たり八〇〇〇マルク。公的扶助制度の充実度の違いなどから日本では契約額がもっと高い。
- 労働者選出監査役は立候補制で個人単位選挙で選ばれる。中央事業所委員会議長が選ばれる傾向がある。
- (感想) ドイツでも保険業では労働者個々人のノルマが厳しい

ようで、事業所委員会委員の研修参加状況は低い。加えて外勤者が多く、活動条件は困難である。それにしても事業所委員会会議開催が年間で二―三回であるから、事業所委員会の姿勢が推測できる。それも善意に理解すれば、中央事業所委員会でも集中して交渉していることの反映かも知れない。コトホフの「無視された事業所委員会」に分類される。

② 保険業B社本社 (Dissektor)

- 一、二一〇名、うち女性四五%。現業労働者三〇名。協約適用外職員の比率は本社では三〇―四〇%。支店では一〇―一五%。この比率は保険業界の中では高い方である。コンツェルン全体では内勤者七〇〇名、外勤者三〇〇名。
- 二、一五名(現業労働者一名、職員三名)、うち女性四名。再選七名。専従三名(法定基準四を下回る)。
- 三、五五才。議長歴五年。専従歴一〇年。
- 四、一三〇名。
- 五、一名の専任補助委員と専任ではないが一名の従業員が事業所委員会補佐を業務として割り当てられている。合計一・五名。
- 六、分離選挙。個人単位選挙にするかそれともリスト選挙にするかは候補者が話し合って決める。方式はよく変更される。
- 七、八〇%(現業労働者では一〇%)。候補者は二四名。
- 八、二週間毎。四時間。専門委員会として人事、職業訓練、合理化措置、環境保護、情報、職場作り (Arbeitsplatzgestaltung)、女性雇用促進など。予備委員はこれには関与しない。

九、三分の一が参加。

一〇、苦情処理は日常茶飯事 (routinemäßige Arbeit) として行われる。

一一、掲示板七カ所。ピラは不定期であるが年一〇回ほど発行する。

一二、年二回。七〇%の出席。総会開催時間中は非常部門 (Notdienst) を除いて閉鎖される。組合代表 (HBV、DA G) が出席する。

一五、c

一六、a 「これは人事部の姿勢に左右される要素が強い。」

一七、一。たいていは中央事業所協定である。

一九、上乗せ支給あり。労働者全体に共通する部分については事業所協定によって規制している。

協約上の手当が二種類ある。職務手当 (Tätigkeitsszulage) と職責手当 (Verantwortungsszulage) である。事業所委員会はその適用範囲を交渉して規制するだけ。支給は部門毎に使用者によって行われ、労働者の不満・苦情があれば事業所委員会が交渉で取りあげる。その運用は企業によって異なり、この企業では作業グループ毎に支給額が評価・決定され、さらにグループ内で個人毎にその担当職務・仕事ぶりを評価・算定される。この配分に当たり間接的に人事考課結果が影響する。

二〇、一五名中一三名が組合員。HBVが九名、DAGが四名。(この構成は支店によってさまざまである。全社では事業所委員会委員の二〇%がHBV、二〇―三〇%がDAGである。)

中央事業所委員会議長はHBVメンバーである。保険業界全体では事業所委員会委員の過半数が組合員である。組合組織率は全社でHBV、DAGともに一〇〇%程度である。

二、HBVの職場委員会あり。二〇名で構成。事業所委員会委員は自動的に職場委員になる。三週間毎に、労働時間外に事業所施設内で会議を開く。

〔補足〕労働者側監査役には事業所委員会の重要なメンバーが選ばれている。中央事業所委員会議長は頻繁に選ばれている。(感想)ここは同じ保険業で、しかも本店でありながら事業所委員会が奮闘している。議長が専従をすでに一〇年務め、精力的にやっているようだ。総会出席率七〇%はこの業界では高い方であろう。このような活動スタイルは組合の職場委員会の存在を抜きには理解し難いであろう。使用者との関係は時間外労働を拒否したりして権利主張をしている。

㊸ 公営交通A社 (Bremen、電車・バス運行)

一、二三五〇名、うち女性四〇〇名。現業労働者一八〇〇名、職員五五〇名。

二、一九名、うち女性一名、再選一名、専従四名。

三、五三才。女性。議長歴四年、委員歴二二年。バス運転手。

四、五部屋。電話、タイプライター、PC、複写機。雑誌… Arbeitsrecht im Betriebなど。

五、専任書記 (Schreiber) 一名。

六、分離選挙。現業労働者はリスト選挙 (三リスト…公務労組二グループ、DAG)、職員は個人単位選挙。

七、七〇% (労働ともに)。候補者は四六名 (現業労働者四〇名、職員六名)。

八、二週間毎。丸一日を費やす。必要があれば部外者を招く。

例、現業労働者会議所から専門家を、労働法、経営問題、勤務計画などのテーマで。

九、全員。

一〇、懇談時間制度、苦情処理手続、ともに利用する。

一一、掲示板二五カ所。ビラを発行するが不定期である。

一二、年四回。一・五時間。交代制組ごとに開催。八〇%出席。公務労組代表は毎回出席。使用者は十分な情報を提供する。

専門委員会として、人事、経済。

一三、毎月協議。一・五時間。

一四、ない。必要がない。

一五、c

一六、a 「公務労組傘下の事業所委員会はこの傾向である。」

一七、二六。

一八、企業年金 (三〇年勤続で月五四〇マルク)、死亡見舞金、持家融資。社宅はない。

一九、上乗せ給付はない。企業協約なので企業の実情に即して規制している。公共交通部門では企業協約が一般的である。

二〇、全員が公務労組員 (正式には公務・運輸・交通労働組合)。

八七%の組織率。公務労組内で事業所委員会選挙では二つの

リストを出す。それは労組内部の政治傾向の違いから。それ

ぞれのグループが独自に会議を開くなど独自活動をしている。

二一、職場委員会あり。公務労組では事業所委員会委員は自動的に職場委員になる。毎月、終業後に会議を開く。
 二二、事業所委員会用掲示板を組合も利用している。そのことで正式に使用者の了解を得ている。協約交渉のときには労働時間中に組合活動をしている。
 〔感想〕事業所委員会は公営交通であるという事業の性格を自覚した活動スタイルで、時間外労働拒否は行わない。それでも総会出席率は高く、組合組織率も高く職場委員会も安定している。したがって従業員の中に基盤を持ちながら、強い主張を抑制している印象である。組合職場委員会は労働時間外に開催されている。

㉔ 公営交通B社 (Kostock)

- 一、九五〇名、うち女性二四八名。
 - 二、一五名、うち女性三名。再選一四名。専従三名(法定基準二名を上回る)。
 - 三、五一才。議長歴一四年。
 - 四、六〇㎡。電話四台、タイプライター、PC、ファックス、複写機。必要な書籍はすべてある。
 - 五、専任補助要員が一名いる。
 - 六、合同選挙。個人単位選挙。
 - 七、七〇%。候補者は二七名。
 - 八、二週間毎。四―六時間。部外者を招くのはまれ。
 - 九、全員。
- 一〇、特別な懇談時間制度はなく、労働者はいつでも相談に

れる。苦情処理手続は頻繁に利用している。現在、多くの問題を抱えているため。
 一一、掲示板あり。ピラを発行する。
 一二、年四回、二時間。組合代表は出席。
 一三、多くのテーマがあるので月二回協議している。
 一四、ない。
 一五、a
 一六、両方である。
 一七、三六。
 一八、従業員食堂、保養施設、スポーツ施設。従業員利用交通運賃無料扱い(当社の交通手段に限り)。
 一九、事業所協定による規制はない。(おそらく企業協約である)

㉕ 電力・ガス・水道供給業A社 (Kain)

- 一、三一―四名、うち女性六五〇名。
- 二、二三名(現業労働者二名、職員二名)、うち女性三名(全員職員)。再選一五名。専従六名(現業労働者三名、職員三名。これは法定基準を上回るもので交渉により合意したもの)。
- 三、五二才。議長歴六年、委員歴一七年。専従歴一四年。
- 四、二〇〇㎡。
- 五、専任補助要員一名。さらに必要に応じて従業員の援助を得る。
- 六、合同選挙。従来は個人単位選挙であったが前回からリスト選挙になった。理由は立候補する労組勢力が複数(公務労組、DAG)になったので。

七、六三%。職員の方が高い。候補者は五四名。
八、二週間毎。丸一日かかる。現在、経営状況との関係で議題が多いので。

九、半数近くの一〇名が参加。

一〇、苦情処理手続の利用はない。その前に解決している。

一一、年四回。二・五―三時間。約六〇〇名、二割の出席率。

欠席者は普通通りに働いている。多くの従業員は事業所のことに関心がない。出席は任意としている。組合代表は毎回出席。協約交渉の状況や事業所政策 (Betriebspolitik) で助言してもらっている。

一三、定期協議は行っていない。日常的にコンタクトがあるの
でその必要を感じない。

一五、c 「これは事業内容が電力・ガス・水道供給業であるという事業の性格にもよる。企業間競争による圧力は存在しない。」

一六、a 「労務担当取締役は以前の事業所委員会議長であり事業所委員会と良好な協力関係にある。」

一七、三三。

一九、上乗せ支給はなく、協約通りである。(おそらく企業協約である。)

二〇、全員が公務労組員である。公務労組の組織率は七八%。

同業他社では以前からDAG組合員がいたがこの事業所では最近DAG組合員が登場してきた。

二一、公務労組の職場委員会あり。事業所委員会委員は自動的に職場委員になるわけではなく、選挙による。職場委員会執

行委員会 (Vertrauensleutekonferenz) は定期的に会議を開いている。職場委員総会は必要により不定期に開催する。
二二、二・五時間。これらの職場委員の会議は「原則として労働時間外に開催する。」(この点の私の質問に面接者は大笑いながら回答した。おそらく実際には労働時間内に行うことの方が多いのであろう。)

〔感想〕電力・ガス・水道供給業二社とも地域独占であることを感じさせ、事業所委員会は協調的であり、かつ、使用者は事業所委員会に協力的である。組合職場委員会の会議は実際には労働時間中に賃金を支払われながら開催される。労使関係のタイプとして鉄鋼業と共通する要素が多い。ただし協約交渉が企業別に行われる点は鉄鋼業と異なる。このように緊張関係を欠く場合には組合組織率は高くてもそれが空洞化する可能性がある。コトホフの「協調的な対抗勢力として事業所委員会」に分類される。

③ 電力・ガス・水道供給業B社 (Bremen)

一、三一五八名、うち女性四四二名。現業労働者が六〇%、職員が四〇%。

二、三九名(法定基準二三名を上回る)、うち女性六名。再選率八三%。専従一〇名(法定基準五名を上回る)。

三、五〇才。議長歴一年。専従歴六年。機械工。

四、大部屋。

五、専任補助要員二名。

六、合同選挙。リスト選挙。

- 七、八三%。候補者は九三名。
 - 八、毎週開催。四―五時間。専門委員会として、労働環境保護・雇用確保、文化、従業員食堂、交代制勤務、職業訓練・継続訓練、経済、情報、個人情報処理、従業員融資、提案制度、試験審査、特別加給など。
 - 九、八割の委員が参加。
 - 一〇、年四回。うち全体総会は一回、市民ホールで開催、部門別総会三回。全体総会には二五〇〇名、八割が出席。組合代表は毎回出席。
 - 一一、毎月協議。
 - 一二、なし。
 - 一三、なし。
 - 一四、なし。
 - 一五、b
 - 一六、a
 - 一七、二〇。
 - 一八、企業協約なので上乗せ支給はない。
 - 一九、全員が組合員。公務労組二一名、D A G一七名。公務労組一四七〇名、四六・五%。公務労組とD A Gを合計すれば従業員のうち七〇―七五%は組合員である。
 - 二〇、公務労組は職場委員会を置く。一八〇名。うち執行委員会二二名。事業所委員会は自動的に職場委員にはならない。四年毎に選挙。執行委員会は毎月会議を開く。それは労働時間内に行われ、賃金は通常通りに支給される。職場委員総会は二カ月ごとに労働時間外に開く。交替勤務従事者は勤務を抜けて出席する。それでも勤務したものとして賃金は支給される。「(人)の使用者は人道的なんだ(human)」
- ⑳
- 二一、「公務労組が組合員全員集会(Mitgliederversammlung)を開くのは稀だ。開いても出席者はわずか。職場委員がその選出母体の組合員の意見を聴取するというルールがあるのでその必要性も乏しい。協約は詳しいので集会討論には馴染まない」
 - 〔補足〕労働者側監査役一〇名のうち、組合推薦三名(公務労組二名、D A G一名)、現業労働者四名(うち三名は事業所委員会委員)、職員一名(ともに事業所委員会委員)、上級管理職員一名。
 - 〔感想〕㉑と同じ。ただし、事業所総会出席率はかなり異なる。ここでは組合員集会参加状況を質問したが、案の定、わずかな出席者であり組合組織は職場委員を中心にした、すなわち機関中心の運営になっている。しかも組合内では公務労組も中央集権的運営である。
- ㉒ 公立病院A (Bremen)
- 一、三三〇〇名、うち女性七五%。看護婦は一二〇〇名、医師五〇〇名、入院ベット数一四八一で入院患者中心。
 - 二、一九名、うち女性七名。再選二一名。専従五名。
 - 三、三四才。女性。議長なりたて。専従歴四年。看護婦。
 - 四、二階建て家屋全体で三〇〇m²。電話五台、タイプライター、ファックス、複写機。労働法、従業員代表法関係各種逐条解説書。
 - 五、専任補助要員一名。さらに一名が必要に応じて従業員委員会を補佐することを担当業務としている。

- 六、分離選挙。
 七、三八%。その前は二三%。候補者は定数の二倍以上。
 八、毎週、四時間。議題によりしばしば専門家を招く。例、職場再編成、失業対策事業。
 九、過半数が参加。新任者は必ず入門コースを受講する。
 一一、掲示板あり。ピラは月に一―二回の頻度で発行する。
 一二、定期年二回。四〇〇―五〇〇名参加。さらに臨時に部門別総会をよく開く。総会中も業務を停止はしない。組合代表(公務労組)はしばしば出席。使用者側は必ず出席。使用者側代表が総会に同席することによって従業員が発言しにくいということはない。
 一四、適用される法律は州従業員代表法であり、それに基づく調停委員会(Schlichtungsstelle)には毎年数回提訴する。例、労働時間。
 一五、a
 一六、b
 一八、上乗せ年金(連邦法により)、サウナ。従業員宿舎はない。
 一九、公務部門では上乗せ支給はない。
 二〇、全員が公務労組員。公務労組員は三三〇〇名中五五〇名。全国どこの病院でも五割以下の組織率である。現業労働者が比較的多く組織化されている。この病院ではDAGメンバーは僅かである。
 二一、職場委員会はない。以前は存在したが活動の困難性からなくなった。積極的な組合員は僅かである。労働条件の悪さから医療労働者、特に看護婦の離職率が高いことがその背景

にある。ちなみにドイツにおける看護婦の平均的職業生命は五年間である。多くは結婚したら退職している。
 二二、組合費は組合口座への自動継続振込(Dauerauftrag)の方法である。

〔感想〕病院二例とも多くの点で共通し、しかも困難な活動条件にある。それは事業所委員会選挙投票率が低い、おそらく総会出席率も低い、組合員は一定数いるのだが職場委員会を組織できていない、議長が若く経験に乏しいことに示されている。その背景は劣悪な労働条件により離職率が高いという悪循環にある。労働者の中には労働条件改善への強い要求がありながら、多くの看護婦は平均五年の職業生命で引退している。賃金引き上げ等の労働条件改善自体は組合の守備範囲であるが、事業所委員会活動では離職率が高いために活動の継続性確保に困難をかかえている。公共部門であるが事業所委員会に対する使用者の姿勢は協力的ではないようである。コトホフの「孤立した事業所委員会」に分類される。

⑬ 公立病院B (Bremen)

- 一、一二〇〇名、うち女性一〇〇〇名。看護婦は七〇〇―八〇〇名。入院ベット数五五〇。恒常的な欠員状態。
 二、一三名、うち女性七名。再選五名。専従フルタイム二名、パート二名。看護婦では現場から四年間離れると仕事の感覚が狂うのでパート専従方式で行っている。
 三、三三才。議長なりたて。専従歴半年。看護士。
 四、二部屋四〇㎡。電話、タイプライター、PC。

- 五、専任はいないが、ある職員には従業員委員会業務補佐が担当業務とされ、労働時間の半分はそれに充てられている。
- 六、分離選挙。個人単位選挙。
- 七、三〇―四〇%。これは実態としては過半数。選挙の前年の従業員名簿に基づいて有権者が確定されるが、頻繁な退職のために選挙時点では一定人数は常に不在になる。候補者は二九名。
- 八、毎週、二時間。専門家を招くことはしばしばある。組合役員を招くことはない。
- 九、全員が参加。
- 一〇、掲示板三カ所。ビラは必要に応じて不定期に発行。
- 一一、部門別総会は頻繁に開催する。
- 一二、毎月協議。
- 一三、毎月協議。
- 一四、a
- 一五、ケース次第で両方あり得る。
- 一六、たいていは中央勤務所協定である。例、アルコール中毒患者である従業員の取り扱い。
- 一七、上乗せ支給はない。
- 一八、一三名中二名が組合員、公務労組九名、看護労組三名。看護労組は公務労組に対する不満から脱退者が新たに組織した労組である。公務労組は二〇%以上の組織率。
- 一九、職場委員会はない。

㉔ 州公務員中央従業員委員会 (Bremen)
この機関は州公務員がそれぞれの官庁・勤務所毎に従業員

- 委員会を設置するのを受けた州全体の従業員委員会の連合組織である。民間企業では事業所毎に事業所委員会が設置され、それを受けて企業単位またはコンツェルン単位で設置される中央事業所委員会に相当する。
- 一、四四九九二名、うち女性二三八五六名。官吏一五〇〇〇名、職員二一〇〇〇名、現業労働者七〇〇〇名。
- 二、二五名、うち女性七名。たいていの委員は同時に単位従業員委員会の委員を兼ねる。再選二名。専従はフル八名、パート四名(ただし、単位従業員委員会の専従である)。
- 三、五七才。
- 四、四部屋一五〇㎡。電話四台、タイプライター、複写機、ファックス。各種雑誌・書籍。
- 五、フル二名、パート一名の専任補助要員。
- 六、官吏七一%、職員五四%、現業労働者六九%。候補者は官吏四一名、職員三八名、現業労働者一九名で合計九八名。
- 七、分離選挙。官吏と職員はリスト選挙、現業労働者は個人単位選挙。
- 八、二週間毎、一時間。その前に労組毎のグループ会議を二―三時間開く。
- 九、ない。
- 一〇、従業員委員会委員総会は年二回。三―四時間。
- 一一、a
- 一二、三六。
- 一三、ほとんどが公務労組員である。

(付記) この調査結果を分析して別稿「ドイツにおける従業員代表の活動」として発表する予定である。大学における実例は藤内「ドイツの大学における教職員の労働条件と従業員代表制」全大教時報一七巻二号(一九九三年)三二頁以下に紹介している。

(とうない かずひろ)