

DGB新行動綱領

朝 日 吉太郎

【はじめに】

本稿は、ドイツ労働組合同盟が1997年3月5日に示した新行動綱領の全文訳と翻訳者による注からなる。

今日ドイツの金融資本と政府は、資本主義経済のグローバル化、ボーダレス化の中でドイツ資本主義にとって、より有利な国際的競争力の確保に向けて、国際関係や国内条件の整備を急いでいる。東西ドイツ統一による諸負担の国民への転化や、いっそうの合理的産業基盤再編と企業内の生産体制の再編とを睨んで、ヨーロッパ統合にむけた国内外条件の整備がすすめられ、その中でも戦後最大規模の資本集中、中欧・東欧への投資と多国籍展開、福祉国家財政の見直しが目指され、それと並んで、従来労使にとっての聖域とされてきた労使慣行の見直しと規制緩和が進められようとしている。その中でドイツ労働運動は、労働組合の機能低下、労働組合員数の激減などといった「労働組合の危機」が語られる局面にある。

このような状況の下で、1996年11月DGB（ドイツ労働組合同盟）の基本綱領が改訂され、また1997年3月行動綱領が新たに改訂された。私は、綱領議案の提出段階で、DGB連邦執行部が1996年3月に提起した新基本綱領議案の全訳を示し、またその際に連邦執行部の新綱領議案が持つ問題点にコメントした¹。

その後、拙稿で示した批判にそってドイツ労働運動が活性化し、より戦闘的な組合活動を要求した結果、1996年11月ドレスデン臨時大会において決定された新基本綱領は、DGBの連邦レベルにおいてもそのような労働者要求に応えざるを得ない状況に迫られて、修正された内容となった。その意味で、新基本綱領はDGB内部の協調的労働組合路線と改革的労働組合路線の力関係を表すものである。すなわち、議案の修正の結果は、一方で、資本主義社会が「資本と労働の利害が対立」する社会であるという体制認識、弱者である労働者の利害擁護組織としての労働組合の自己規定、したがって労働組合は協調のための組織ではなく「対抗勢力」であるという認識、利益達成のためには「ストライキ」をも辞さないという戦闘的姿勢など改革的労働組合路線が要求した闘争的理念をとりいれつつ、同時の他方では、擬態的経済政策に関してはイノベーションの促進に向けた「柔軟化」・「合理化容認」・「規制緩和容認」、ヨーロッパへのドイツ資本の拡張政策に無批判に同調してゆく可能性、観念的「社会国家」への期待など、当初議案に示されていたDGB執行部の協調的路線の継承も可能であるという二重の傾向を内に秘めたものである²。

¹ 「研究資料：DGB新基本綱領議案－新綱領議案とコメンタール」、『鹿児島県立短期大学紀要』第47号、1996年11月。

² 新基本綱領をめぐる労働運動と新基本綱領の内容に関しては、拙稿「DGB新基本綱領とドイツ労働運動」、『彦根論叢（美崎皓先生追悼記念号）』第309号、1997年10月掲載予定）を参照。

ドレスデン新基本綱領から4ヶ月たって出された新行動綱領が、現在のDGBをめぐるドイツ労使関係をどのように反映したものとなったかを検討することは、今後のドイツ労使関係の行方を判断する上での重要な基礎資料となるに違いない。以下に全文を翻訳する。

なお、以下の訳文中では原ページ初めの部分に「—— S. 8 ——」とページ数を示す。また本文中ゴチック体は原文の太字に基づく。

(以下本文)

—— S. 1 ——

労働と社会正義のために

ドイツ労働組合同盟行動規約 (1997年3月5日)

この行動規約は、今後数年におけるDGBとその加入労働組合員の活動のための出発点である。

我々にとっての中心的要求は、21世紀への変わり目にすでに目の前の失業を半減させることにある。この目的に我々は固執する。技能に応じた収入と人間にふさわしい労働条件の下で、少なくとも200万人分の職場を4年以内に生み出すことが必要だし、また生み出すことが可能である。新たな職場は、男女平等に利用されるべきである。

しかしながら、連邦政府の現行政策である新保守主義的なリストラ政策の手段では、失業の半減化は実行可能なものではない。

失業の半減化の政策は、より魅力的な労働を創出することと、現行の雇用を公平に分配することとに等しい優先性を与えるような社会エコロジー的改革戦略の枠組で実行可能である³。これらは、その他の政策によっても実現可能であるが、その政策は、ドイツ連邦とヨーロッパにおける将来投資のための思い切った攻勢を、個々人の労働時間と集団的な労働時間を短縮するための効果的なイニシアティブとを結びつけるような政策である。

我々は、失業と闘い、社会正義をつくり出すことを望んでいる。

それこそが、この行動綱領の目的そのものである。

³ 「社会エコロジー的政策」とは、DGB連邦執行部が主張する改革政策の総称である。雇用創造、社会保障完備などの従来の社会友愛的政策と並んで、ジェンダー、マイノリティー等への対策、環境保全政策などがバランスのとれた「社会国家」をめざす改革路線であるとされる。

しかし、この用語は、そのような新しい領域への労働組合活動の拡張の意義を一般的に表すものであるだけでなく、総じて従来型の政治・経済闘争領域における労働運動の課題を軽視する傾向も含むものとして、労働組合内左派から批判される性格を持つものとして理解することが必要である。

I. 雇用創出とワークシェアリング⁴

1. 社会的・エコロジー的改革を貫徹する

新たな職場は特に、投資とイノベーションによって生み出される。我々は、新たな雇用フィールドを特に環境領域、新技術の発展と利用における交通システムでの雇用領域を、産業とサービスにおいて結果するために、社会的・エコロジー的改革を追求する。

我々は以下のことを要求する。

- とりわけ、適切な所得政策と資産政策を通じて国内需要を強化すること、また、エコロジー的建設、すなわち効率性のあるインフラストラクチュアを建設し、将来性のある交易システムの拡大を通じた建設のための投資計画による**国内需要の強化**
- 現行の産業がエコロジー的な発展、社会と摩擦を起こさない発展を可能にするために、経済成長が促進し必然的な枠条件を生み出しているところの、対話志向型の**産業政策とサービス政策**
- 公的・私的研究を促進させるために、特に、連邦財政の4%の文教財政財政への補助による**攻勢的技術政策**
- ユーロップ委員会の白書の内容で、EU加盟国家の国内粗生産のその都度0.8%の高さでの、あらゆるEU加盟国家のイノベーション志向的な近代化へのイニシアティヴと成長へのイニシアティヴ
- 耐用年数の長い製品と資源保護にささえられた循環経済の構築
- 治安権の拡大、ないし、エコロジー的に拘束された諸企業の自己責任ならびに我々の租税制度と財産譲渡政策の社会エコロジー的改造
- 地域的構造政策の拡大。そのためには、経済、政治、労働組合が、社会的に責任のある、環境に適合的な発展の模範を地域で合意する必要がある。
- 公的サービスが市民に提供するものを改善することと同じく、公的サービスが効率的と競争的になるために、公的インフラストラクチュアと組織維持配慮（Daseinsvorsorge）を近代化し発展させること
- 社会エコロジー的改革は立法化され現実的にされねばならない。新州⁵における困難な状況は特別なインパクトを必要としている。そのために我々は、全体的なイニシアティヴのために東ドイツ地域の振興を結びつける。

⁴ 原文は、「雇用を生みだし雇用を分ける」、ワークシェアリングとは、既存の就業労働者の労働時間を短縮することで、新たな雇用を創造する政策である。近年では、VWヴォルフスブルク工場における週休3日制度による雇用削減の回避が有名である。

⁵ ドイツでは、東西ドイツ統一以前の旧西ドイツ地域の週を旧州、統一後統合された旧東ドイツの州を新州と呼称する。

2. 労働時間を短縮し、より多くの時間の主権性を生み出す

現行の労働量を適切に分配し、それによって職場を確保し創造するために、DGB 労働組合員は
いっそうの労働時間短縮が貫徹されることを望んでいる。我々は被雇用者のためにより多くの時間
主権を達成することを望んでいる。そのとき、労働と私的生活の計画化とはよりよく調和されうる。
そのために我々は次のことに努力する。

- 個々人の労働時間を様々な形態で短縮すること。協約的労働時間をいっそう短縮することもまたそのことに左右される。週35時間は、経済全体に実現されるべきである。我々は、中・低所得者の生存に危険に陥らすことなく、協約的労働時間短縮と同様一層個人的な労働短縮を見通しを持って達成しなければならない。その為に我々は新たな道を必要としている。
- 労働時間延長を禁止すること。すなわち、
- 超過労働時間を縮小し、やむを得ない超過時間が発生すれば、自由時間を増加させることで均衡をはかる。我々は、被雇用者に時間主権を与えるような、年間労働時間と生涯労働時間の確たる収支均衡をめざして努力する。
- 男女にとっての就業労働と非就業労働をよりよく一致させうるための、フルタイム労働とパートタイム時間、教育時間、訓練時間との結合。
- パートタイムがより社会保障を義務づけられて、男女の要求に応じて提供されること。
- 高齢者パートタイムに関して生涯労働時間の短縮の新たな形態を発展させ、転換すること。

一般的なパートタイム規則は労働組合了解がある場合にのみ、決定されるべきである。

3. 再訓練を保障し近代化する

我々は二重の訓練制度⁶の保全といっそうの発展のために努力する。

将来性のある訓練施設の提供は、需要に応じて、また、青年男女に均等におこなわなければならない。事業所における訓練施設の意義は、顧慮されるべきである。訓練、再訓練は、相互に結合され、近代化されねばならない。

⁶ ドイツでは10歳～15歳において就学コースが別れる。大学進学を目指すギムナジウム生を除き他の就学コースには職業訓練制度がある。15歳で基幹学校(Hauptschule)の義務教育年限が過ぎるで職業学校(Berufsschule)に就学するか、あるいは6歳～10歳または12歳までの基礎学校(Grundschule)から実科学校(Realschule)に就学する。ユニークなのは就学生が個人的に企業と契約をして、企業の職場で実地訓練を受けながら就学する制度があることで、これが、二重の訓練制度である。

そのために、DGBと労働組合員は、私的、公的雇用者に圧力をかけて、事業所内利益代表、協約政策に、また、地域的構造政策にあらゆる可能性を利用する。

— S. 4 —

我々は、以下のために努力する。すなわち、

- 訓練をおこなっている事業所とおこなっていない事業所の間に、連帯的な訓練財政⁷、その他、法的な割当金財政による事業所横断的な負担均等化。
- あらゆる人々に十分な訓練を可能のするために雇用と訓練・再訓練を結合すること。職業訓練のない青年と訓練済みの勤労者は、そのことを通じて、十分な価値のある資格を得るためのより多くの可能性を手に入れる。
- 職業教育の一層の発展と、新たな訓練職種の創造。
- 再教育のための公的対応を保証・強化し、とりわけ資格レベルの低い被雇用者に将来においても労働市場での公正な機会を保証する再教育基本法。
- 情報社会・サービス社会に必要な資質を世話するための企業内の再教育攻勢。
- 職業教育、一般教育、政治教育の等しい評価と、教育課程の多様性への融通。
- 大学での就学内容と職業的見通しとに結びつけられた大学就学形態。

4. 積極的労働市場政策によって公的に促進された雇用を安定化する

公的に促進された雇用は相変わらず不可欠である。公的に促進された雇用は、協約自治が失効され、労働権の保護規定が解体されている地域のために、副次的なものに落ちぶれてはならない。

積極的労働市場政策の装置は、より発展されなければならない。

— S. 5 —

特に以下のことがそれに左右される。

- 迫りくる失業を低下させ、社会的に適合的な事業所の構造変化（労働時間短縮を伴う資格促進等）をつくりだす事業所近接的装置、
- 事業所的資格評価と再訓練、あるいは、パートタイムと資格の結合によるそれらの刺激の強化、
- 助成装置の柔軟な設置と市町村の雇用促進とのコンビネーションとによって新たな展望を開く

⁷ ここでいう連帯性とは訓練職場の提供に対する企業間の負担の均等分担という意味である。

ための、とりわけ市町村レベルでの、長期失業者のための特別プログラム、

- 雇用促進措置にたいする若年失業者の権利請求、
- 技能資格評価と雇用形成に際しての女性への特別な配慮、
- 違法雇用と違法派遣労働の有効な撲滅、ないし、協約に反する雇用関係に失業者を雇用斡旋することの排除

II. 社会正義を確立する

DGB と労働組合員は、社会国家が人間に適合的な生活を可能にし、雇用を促進し、分配正義の原則に従うような改革を望んでいる。

5. 社会保障システムを安定化させ-法的な賃金付加給付を削減する

雇用者と被雇用者による年金保険、失業保険、医療保険への対等平等な資金負担という基本は実績を示してきた。我々はこの基本を被雇用者の負担に変えようとするあらゆる努力に反対する決意である。

法的な賃金付加給付は削減されねばならない。社会政策的に望ましい社会保障の効率は、一連邦労働省の規定に照らした補助金と、年金保険への連邦補助金の増額とによって一の租税資金から調達されるべきである。

自営を装った (scheinselfbststndig : ママ。scheinselfbstndig の誤りと思われる一訳者) 雇用やほんの少しの雇用は、保険義務に加入させる必要がある。

経済性資源は、管理効率の上昇、能率の適度な改造と財源の目的適合的な使用を通じて利用されねばならない。

— S. 6 —

医療保険改革について DGB が要求するのは、以下のことである。

医療機関における支出制限のための包括的財政の導入が基礎賃金の上昇を志向していること。

法律によって適切に定められた一覧表に基づいた給付を、より効率的に提供するために、イノベーションの促進にむけて契約法を柔軟化すること。

薬剤扶助に新たに構造的な秩序をつけること、ないしは、明細リストの導入による新秩序形成。

6. 老人保障を改革する

DGB は、とりわけ、年金保障の拡充のために以下の諸施策が成功することを支持する。

- 保障が義務づけられる人々の範囲の拡大,
- 給付の増大を通じた社会的諸課題への資金循環,
- 同時におこなわれる遺族扶助の改革に際して, 女性用の独自の年金決定の廃止⁸,
- 老齢保険体制の調和化。

総じてこれらの提案は, 世代間の適切な調整を目指すことに貢献する。それとともに, 将来に人口統計学上の諸問題が適切な形で克服される。

7. 社会的に適切な租税改革を実現する

租税改革は分配正義の原則に応じなければならないし, 雇用促進の目的に役立たなければならない。社会国家はその諸課題を達成するためにこれからも不可欠な必要な財政手段を持たなければならない。

—— S. 7 ——

社会的に適切な租税改革の諸要素は以下の内容である。

- 生活ミニマムは**基礎控除額**として非課税として評価されねばならない。
- 低額の入荷税 (Eingangssteuer) に関しては, 低所得者は明らかに免除されるべきである。低・中所得者の免除の際には反対給付によって, 新たな不適切な負担が生みだされてはならない。
- 日曜出勤, 休日出勤ならびに夜間出勤の割増手当は, 非課税のままにされるべきである。これらの手当は, (例えば交通サービス, 治安, あるいは素材産業での医療機関で) 社会と経済のために24時間ぶつとうしに必要な労働を達成する非雇用者たちに利益をもたらす。
- 被雇用者の生産的資産への参加は租税上促進されなければならない。
- 強い負担はより強い肩にかけられるべきである。高額所得者のための租税免除可能性は排除されなければならない。従業員施設の改善と, 職場検査の強化と, 脱税調査とによって, 資金運

⁸ 宍戸伴久によれば, 女性独自の年金制度としては, ①60歳に達した女子が直近20以上の強制加入期間のうち, 15年の保険期間を満たしていれば, 退職にあたり老齢年金を受給できる (男子は63歳, 35年の保険年, 15年の保険期間), ②60歳以上で, 直近1年半のうち, 1年間失業しているものは, 直近10年間で8ヶ月以上の強制加入による保険供出期間があり, 15年の保険期間を満たせば, 退職にあたり, 老齢年金を受給できる (宍戸伴久「年金制度」社会保障研究所編『ドイツの社会保証制度』東京大学出版会, 1989年)。これらが就業期間が短い女性に対する配慮で, 女性差別にあたらないという連邦政府の見解に対して, 女性の低額年金から年金における男女差別として問題とされている。

用における刑罰定義は帳消しにされなければならない。

- 夫の分割課税⁹の租税優遇は制限されなければならない。
- 私有財産、最高レベルの高額所得者の収入と非投機資本も、今後有効に課税されるべきである。
- EUにおける租税制度は、統一化され、租税天国は排除されなければならない。

Ⅲ. 協約自治を擁護し、被雇用者の権利を強化する

8. 広域団体協約を保持し改革する

我々は協約自治と労働組合の自由な活動にたいする立法者のあらゆる介入に反対して、我々がな
しうるあらゆる手段を用いて阻止する。

我々は、我々は広域団体協約と事業所へのその時々を組み替えとの新しい関係を手に入れようと
努力している。すなわち、広域団体協約は、勤労者のさまざまな異なる諸要求や部門、地域、企業
によってことなる諸条件を生みださざるを得ない。そのため、我々は、実り豊かな差異化を可能に
するために、広域団体協約で決められた選択可能性を受け入れようとする。

— S. 8 —

その場合に、特に、例えば以下のような（労働組合による — 訳者）企画化の可能性¹⁰が問題で
ある。

- 職場の保障と創出に関する企画化、
- 新形態の労働組織の導入に際しての勤労者とその利益代表者による参加権の拡大に関する企画
化、ならびに、
- 訓練と再訓練に関する企画化。

我々の協約政策を通じて、我々は女子労働の評価における差別を撤廃することを望んでいる。我々
が確証したいのは、被雇用者家計の金銭面での計画基盤と女子家計参加者のための時間保証とが女
性にとっては、社会的、文化的、政治的生活で手つかずのまま放置されているということである。

⁹ 分割課税 Splitting とは、共働き夫婦に対する課税する場合に、夫婦の所得を合計して2で割ったものに課税するシステムである。この制度は、現行では相対的に夫の所得が大きいと、租税上のアドバンテージを得ることになり、逆に、所得の少ない妻の租税負担が重くなる。

¹⁰ Gestaltung について、私は、最も適切な用語が「デザイン化」であるとしていた（朝日、脚注1参照）。しかし、英語の design と比較して、日本語のデザインが持つ意味が限定されているため、それでも意味がとりにくいと判断し、ここでは「企画化」と訳した。また、他の箇所でも gestalten が使われている場合には、その意味内容にそって別の訳語を当てた。

9. 被雇用者の権利を保証し強化する

DGB加盟の労働組合は、これまで、ほとんどすべての被雇用者のために、団体協約によって罹病時に100%の賃金継続支払いを保証し得た。賃金支払継続法はあらゆるものにたいして罹病時100%賃金を支払うように、それに応じて、さらに適合化されなければならない。

我々の目的は、病災に際して処罰を与えるかわりに、健康を促進することである。我々は、公私の使用者と協力して、病災原因を除去することを援助し、そしてコストを低下させる患者数削減のための計画を作り出す。

我々は、特に小規模企業における被雇用者の解雇制限の廃棄を取り消し、事業所従業員会の権利の制限を取り消すことに努力する。

事業所における共同決定の改善のためにDGBおよびその他の組織は、中小企業における事業所代表のための選挙制度の単純化を要求する。これについては被雇用者概念および、人間的な労働組織の企画化と雇用保障に関する事業所従業員会の共同決定権が拡大されねばならない。

事業所、役所、企業体での被雇用者の共同決定権は、新しい企業構造の集権化の解体に順応され、中小企業の独自の諸条件に応じて調整されなければならない。監査役会の統制権は、そしてまたミニマム・カタログを通じて同意を義務づけられた職務は強化されなければならない。監査役会の縮小化を我々は拒否する。

公務労働者のためには次の要求が適当である。すなわち、上からの秩序化のかわりに真の交渉を。

— S. 9 —

IV. 欧州統一を社会友愛的に企画化する

DGBとその労働組合員は統一ヨーロッパを支持する。というのは、統一ヨーロッパは我々の大陸の平和的發展にとって最上の道であるからである。

(通貨同盟のための政治参加は削除された)

雇用政策目的と環境政策目的は、経済政策目的、財政政策目的と同等の重さをもって、条約に定着させなければならない。経済および通貨同盟は雇用、社会、環境同盟と結びつけられなければならない。

最低労働基準、最低社会基準ならびに協約権の最低基準は社会的対話において、ヨーロッパの立法機関によって明確に確定されなければならないし、制限されるようなことがあってはならない。団結の自由という基本権と社会議定書は、条約の構成要素とならなければならない。

経済・通貨同盟を完成させるために、DGBは以下のことを要求する。

- (EUの一訳者) 収斂基準の解釈は、成長、雇用、エコロジー的転換に向けて、促進されなければならない。
- 個々の民族国家の雇用政策のイニシアティブを援護する、EU 参加諸国による交通、技術、環境の領域でイノベーションを促進する近代化イニシアティブと成長イニシアティブ。

欧州同盟は、世界貿易協定やその他の国際諸条約の審議の際に、様々な国際条約内に環境条項や社会条項を定着させるために努力しなければならない。

ヨーロッパは欧州同盟以上のものである。この自覚の中で、欧州同盟の政策は、あらゆる人々が職場を見つけ、彼らに豊かな収入と社会保障を提供する、経済的に強いヨーロッパ全体を生み出すための展望を持たなければならない。

V. 我々の道

雇用のための同盟は、雇用政策のイニシアティブに関する連邦政府の意思欠如と使用者連盟の対抗戦略の前に失敗した。それについて労働組合員は雇用と社会的世紀のためのキャンペーンで応えた。我々は我々の行動綱領を決める際にその上に基礎をおいた。

記録的失業が示すのは、現連邦政府のこれまでの政策が誤りであるということである。経済政策や財政政策におけるかれらの進路は、我々の国に劇的な雇用危機をもたらした。それゆえ、政治転換が緊急に必要とされている。

国家によって定められた社会保障解体と使用者連盟ならびに使用者の前衛部隊による協約自治への干渉に、幾百万の人々は抵抗してきた。(—— S. 10 ——) 社会的に不適當で、雇用政策的に無責任な政策はこの国では多数派を獲得できない。

我々は、我々の雇用と社会正義のためキャンペーンを続ける意志である。我々は1996年6月15日にボンにおいて、雇用者側にたった政策に反対し社会エコロジー的改革政策に賛成する号砲を鳴らした社会運動を刷新し、発展させるだろう。

我々は、被雇用者の動員に依拠し、労働組合員とそれ以外に広く存在しているに違いない社会的連帯に依拠する。

我々は使用者の、政治の、新しい職場と社会正義のための責任と義務を要求する。我々は決定的な、可能なかぎり何処とも協同的で目的的な活動を望んでおり、その活動で、雇用危機が克服され、社会国家的民主主義が保障されうることを望んでいる。

我々は我々の論拠の説得力を信頼する。我々は、連帯行動の創造力に依拠する。

我が国の未来は投票日だけで決定されるのではなく、事業所で、社会での日常の中で決定される。決定的なのは、労働組合員が、次世代の人々を彼らのの目的のために獲得し動員できることである。

我々は、すべての被雇用者を労働組合に組織し、結びつくことを促進する。

我々は、我々が民主主義と自由、連帯と正義の基本価値のための闘争に結びついてきた同盟パー

朝日：D G B新行動綱領

トナーの拡大に努力する。

我々は、雇用と社会正義のために協力し闘争する。

—— 以上 ——

(1997年10月1日受理)