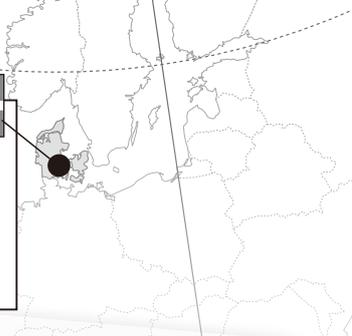




労働交渉の進捗を報じる各紙。デンマーク最大の経済団体・DIは連日の交渉にてんてこまいのようです。

デンマーク王国 DATA

人口551万人(≒北海道)、面積4.3万平方キロ(≒九州)、欧州最古の王室を有する立憲君主国。「国際競争力5位(WEF)」「世界一幸福度の高い国」「環境・デザイン・福祉先進国」として知られ、アンデルセン童話、食器・家具・知育玩具などのブランドは日本でも有名。



当会事務局職員が、2007年1月より在デンマーク日本大使館に向向しています。国際競争力や人々の幸福度で高い評価を受けるデンマークからの現地報告を不定期にお届けします。

## デンマーク流「春闘」



樋口 麻紀子

在デンマーク日本大使館一等書記官  
(経済同友会事務局より出向中)

昨年秋ごろから折々に「賃金・労働交渉」に関する話題を耳にするようになりました。始めは確か「(豚肉等の)と畜業者の賃金引き下げができなければ、と畜場を人件費の安いドイツ等に流出させるしかない」といった記事だったのでしょうか。それもそのはず、今年はもちろん数年に一度のいわゆる「春闘」の年なのです。

デンマークの労働制度といえば「フレキシキュリティ」が有名ですが、その基盤として、労使間の団体交渉・自主協定の伝統を無視することができないようです。その歴史はさかのぼること100年超、激しく長期化した労働争議を経て、時の経営者団体と労組とが、お互いの権利と権限、つまり生活を守る権利と組織維持・経営のための権限を尊重し合いつつ、交渉を通じて基本的労働条件を定めることに合意したのが始まりと言われています。

国による手厚い保護というイメージのあるデンマークですが、解雇要件など雇用・労働者保護の観点では「薄い」制度の国と位置付けられています。それに代わって最低賃金、賃上げ率、福利厚生等、基本的労働条件にかかわる規定を定めているのが、経営者団体と労働組合代表の間で数年に一度更新される自主的協定なのです。

この協定は決して抽象的なお題目ではなく、複数段階の調整と交渉を経て、組織と個人の労働契約へと具体化されていきます。中央の労使代表間で形成された合意は枠組み合意であり、これを踏まえて個々の業界・企業が実情に応じた個別契約を形作っていく「分散化」が最近の傾向だそうです。とはいえ、本来この協定の拘束を受けない外資系企業も、世間一般の流れに乗り遅れては人材の維持・確保に支障を来すという意識を持ち、協定の概要に合わせて労働環境整備を進めるそうですから、その影響力は小さくはありません。

今年、大手労組が合意した協定の主要項目を見てみると、金融危機後の経済情勢を反映してか、賃金上昇は抑制傾向、その代わり育児休暇の延長、解雇に際しての恩恵の拡大、教育・訓練機会の拡大等、福利厚生に関する諸条件が並んでいます。加えて、近年の慣例では3年間の有効期限を2年間に短縮することでようやく妥結したようです。労使ともに今回は「緊急措置」との意識があるのでしょうか。経済危機を乗り越え、早々に新しい経済環境に対応した協定を結び直しましょうという「手打ち」かと思われます。

このように、賃金と福利厚生、不利益変更と協定期間短縮化等、多様なトレードオフが成り立つこと、労使双方が当事者意識を持ってルール作りに参画すること等が、労働市場の柔軟性と安定性の両立を支えているのではないかと感じました。

さて、この「春闘」が数年に一度であることについて、ある労組関係者いわく「2～3年単位のコミットメントがあるから、多少経済情勢に変化があっても当面の心配をしなくて済む。何より、交渉には時間も労力もかかるから、一度協定ができれば後はしばらく仕事に集中できた方がよい」とのこと。これもデンマーク的合理精神の表れなのかもしれません。



食肉業界の労働交渉が長引いています。仮に交渉が決裂し、デンマークで育てた豚をドイツに運んでと畜しても「デーニッシュ・ポーク」?