

## 終章 総括

以上、本報告書では、①ドイツにおける産業別労働協約であるところの団体協約が、現在の程度、その重要性を維持しているのか、②またその一方で、労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの分権化現象が、どの程度進んでいるのかを明らかにすることを目的として、現地ヒアリング調査によって得られた知見をも踏まえて、主に法制度の側面から概説を行うとともに、可能な限りその実相を捉えるべく、現にドイツにおいて有効に機能している実際の団体協約をも考察の対象とすることで、検討を行ってきた。最後に、総括として本報告書での検討結果の要点をまとめつつ、今後の検討課題を提示することで、本報告書を終えることとしたい。

### 第一節 本報告書での検討結果

本報告書での検討結果の要点をまとめれば、次の通りである。

まず、本報告書の目的のうち①との関連でいえば、**第一章**で指摘した通り、確かに、産業別労働組合や使用者団体の組織率低下を初めとする多様な要因によって、団体協約の企業横断的な労働条件規制力は着実に低下してきており、その点では、我が国においても従来から指摘されてきたドイツ団体協約の動揺（あるいは危機）は、現在でも進行中であることは事実である。しかし、それでもなお、各産業を平均すれば、旧西ドイツ地域では6割弱、旧東ドイツ地域でも4割弱の労働者が労働協約に直接的に拘束されていることに加え、援用条項によって旧西ドイツ地域で2割弱、旧東ドイツ地域でも2割強の労働者が労働協約の間接的な適用を受けることで、団体協約の定める労働条件のもとで就労している。そして、更に非組合員の一部に対しては、一般的拘束力宣言に基づく労働協約の拡張適用によっても、団体協約の規範的効力が及んでいることを考慮すれば、団体協約が定める労働条件は、現在でもドイツにおける労働者の多数を適用下に置いているのであって、労働関係における規範設定に当たり、なお重要な地位を占めているものと評価することができる。

そして、それほどに重要性を維持しているドイツ団体協約が、いかなる労働条件につき、どのように規範設定を行っているのかを、より具体的に明らかにするため、**第二章**では、現地調査より入手した金属産業および小売業における実際の団体協約を邦語に訳出したうえで、原文に忠実な形で紹介し、協約分析を行った。そこでの検討によれば、金属産業・小売業いずれにおいても、団体協約による規範設定は、主要な労働条件のほぼ全てに及んでおり、とりわけ法律上の規制が存在する領域については、基本的には、手続的規制および実体的規制の双方向から、法律上の基準を上回る形で、規範設定が行われていることが確認できた。法律上の基準を下回る形での規範設定も、部分的には存在するが、それはあくまで「協約に開かれた法規」の制度に基づくものであり、その対象もかなり限定的である。

次に、本報告書の目的②との関連では、**第一章**での検討により、ドイツにおける労働条件

規制権限の分権化には、2つの傾向があることが確認できた。一つは、産業別（場合によっては、職業別）労働組合が個別使用者と企業別労働協約を締結することにより、当該企業の状況に応じて労働条件規制を行うという形での分権化と、団体協約が定めている開放条項を通じて、事業所パートナー（事業所委員会および使用者）が事業所協定を締結することによって、事業所内で労働条件を形成してゆくという形での分権化である。そして、第二章では、上記の協約分析の過程において、ここで取り上げた金属産業および小売業の各団体協約が、いかなる労働条件について、どの程度開放条項を置き、事業所委員会に対して労働条件規制権限を委ねているのかを整理することで、後者の形での分権化の現状を明らかにした。

それによれば、まず金属産業の団体協約においては、特に労働時間および賃金の領域を中心として様々な事項について開放条項が置かれることで、事業所パートナーに対し事業所内での労働条件規制の余地が開かれていることが確認できた。確かに、そこにおいて開放条項が置かれている事項の多くは、事業所組織法 87 条 1 項が定める共同決定事項に該当する事項であって、仮に協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規制が当然に予定されている事項であるけれども、金属産業においては、そのような事項のみならず、週所定労働時間自体の延長や、賃金引上げに関する困難条項におけるように、協約政策の柱となる重要な労働条件についても、限定的にはあるが、開放条項が置かれることで、事業所パートナーによる弾力化が図られている点は、特筆すべきである。

これに対して、小売業の団体協約においては、労働時間の領域においては幾つかの開放条項が見られるものの、金属産業と比較すれば、全体的に開放条項の数が極めて少ないことが確認できた。その理由として、筆者は、小売業の団体協約が定める労働条件水準は、開放条項による柔軟化を必要とするほど高いものではないこと、および小売業の事業所においては、事業所委員会が設置されていないがために、事業所協定による分権化の担い手自体が存在しない場合があることの2つを仮説として提示したが、小売業においてはなお企業別労働協約の締結による分権化が生じている可能性も残されている。

## 第二節 今後の検討課題

このように、本報告書では、ドイツにおいて団体協約が有する現在の意義、その規範設定の内容、開放条項による分権化の現状を一定程度明らかにした。但し、これはあくまで金属産業と小売業の団体協約という限られた検討対象から導かれた成果に過ぎない。本来であれば、より多くの産業分野の団体協約の実際を見てみるのが望ましいことは言うまでもない。特に、適用労働者規模からいえば、他にも建設産業や化学産業、銀行業、公務サービス<sup>158</sup>に

<sup>158</sup> なお、ドイツにおける公務員は、主として公権力の行使に携わる「官吏 (Beamte)」と、私法上の雇用関係に基づいて雇用され、主として現業業務や事務業務に携わる「公務被用者 (Tarifbeschäftigte)」に分かれるが、公務被用者の労働条件については民間労働者と同様に、労働組合と使用者が交渉し、労働協約を締結することで決定される。かかる交渉は、連邦・市町村 (VKA) と労働組合 (統一サービス産業労働組合およびドイツ官吏同盟協約部門 [dbb]) との間の交渉と、州 (TdL) と労働組合 (統一サービス産業労働組合および

関する団体協約についても、本報告書で行ったのと同様の分析・検討を加える作業が求められているといえよう。

従って、本報告書が主たる検討の対象としている団体協約自体についても、未だ多くの課題が残されているわけであるが、このことを自覚しつつ、今後は研究の視点を産業レベルから各企業・事業所レベルへ移し、本報告書での検討結果を基礎として、労働条件規制権限の分権化の実態をより具体的に追うこととしたい。この点を敷衍すれば、既に**第一章第九節**で述べたように、企業別協約を締結することで労働条件規制を行っている企業を対象として、同協約の実際を見てみることで、対応する団体協約に比して、どの程度異なる労働条件を定めているのかを分析すること、および、本稿において取り上げた金属産業および小売業の団体協約が定めているところの開放条項を受けて、各事業所の事業所パートナーがどのように事業所協定を通じた労働条件形成を行っているのかを分析する作業が求められているといえよう。上記の通り、小売業において開放条項が少ない理由について、筆者は2つの仮説を提示し、小売業においては企業別協約による分権化が行われる可能性を示したが、これらの指摘が的確であるか、それとも不的確なものであるか、その検証も、結局のところ企業・事業所レベルの労使関係についての実証的かつ包括的な研究を行うことで、初めて明らかになるものと思われる。今後の検討課題としたい。

---

びマールブルク同盟) との間の交渉に分かれており、労働協約も別々に締結される(前者の協約の紹介およびその注釈については、*Görg/Guth/Hamer, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst : Basiskommentar zum TVöD mit den Überleitungstarifverträgen für Bund(TÜV-Bund) und Gemeinden (TÜV-VKA), 4.Aufl., 2010*、後者の協約の紹介およびその注釈については、*Görg/Guth/Hamer, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst : Basiskommentar zum TV-L mit den Überleitungstarifverträgen TÜV-Länder, 2.Aufl., 2012*) が、これら公務被用者に関する団体協約がいかなる内容で公務被用者の労働条件につき規範設定を行っているかを明らかにすることは、公務員の自律的労使関係制度の構築が議論されている我が国にとって、大いに参考となる。

# 資 料

## 労働協約法（Tarifvertragsgesetz, BGBI. I S. 1323）

公布：1969年8月25日

最終改正：2006年10月3日

### 1条 労働協約の内容および形式

- (1) 労働協約は、協約当事者の権利と義務を定め、労働関係の内容、締結および終了ならびに事業所および事業所組織法上の問題を処理する法規範を内容とする。
- (2) 労働協約は書面の形式を要する。

### 2条 協約当事者

- (1) 労働協約の当事者は、労働組合、個々の使用者ならびに使用者団体である。
- (2) 労働組合および使用者団体の連合体（全国組織）は、適切な委任がある場合、それに加盟する団体の名において、労働協約を締結することができる。
- (3) 全国組織は、労働協約の締結が規約上の任務に属している場合、自ら労働協約の当事者となることができる。
- (4) 2項および3項の場合において、全国組織およびそれに加盟する団体は、労働協約当事者の相互の義務の履行につき、責任を負う。

### 3条 協約への拘束（Tarifgebundenheit）

- (1) 協約当事者の構成員および自ら労働協約の当事者である使用者は、協約に拘束される。
- (2) 事業所および事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範は、協約に拘束されている使用者の全ての事業所に適用される。
- (3) 協約への拘束は、労働協約が終了するまで存続する。

### 4条 法規範の効力

- (1) 労働関係の内容、締結および終了を定める労働協約の法規範は、労働協約の適用範囲にある、協約へ拘束される両当事者間に、直接的かつ強行的に適用される（1文）。この規定は、事業所および事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範について、準用される（2文）。
- (2) 労働協約において、協約当事者に共通の制度（賃金調整金庫、休暇金庫等）が規定されている場合には、この規定は、かかる制度の規約および、制度と協約に拘束される使用者および労働者との関係に対して、直接的かつ強行的に適用される。
- (3) 異なる定めは、協約によって許容されているか、または、労働者に有利な規制の

変更を内容とする限りにおいて、許される。

- (4) 発生した協約上の権利の放棄は、協約当事者が同意した和解においてのみ、許される（1文）。協約上の権利の失効は、排除される（2文）。協約上の権利の行使の除外期間は、労働協約においてのみ、合意することができる（3文）。
- (5) 労働協約の期間満了後、その法規範は、別の定めにより代替されるまでは、継続して適用される。

## 5条 一般的拘束力

- (1) 連邦労働社会省は、使用者および労働者の全国組織の代表者各 3 名により構成される委員会の同意により、協約当事者の申立てに基づいて、以下の場合に、一般的拘束力の宣言を行うことができる。
  - 1. 協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲にある労働者の 50%を下回らない数を雇用していること。
  - 2. 一般的拘束力宣言が、公共の利益において、必要であると思われること。
  - 3. 一般的拘束力宣言が、社会的緊急状態の除去に必要であると思われる場合には、1号および2号の要件は、適用されない。
- (2) 申立てに関する判断に先立って、一般的拘束力宣言に関係する使用者および労働者、手続きの結果に利害を有する労働組合および使用者団体、ならびにその範囲に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁に対しては、書面による意見表明ならびに口頭による公開での審議（Verhandlung）における発言の機会が与えられなければならない。
- (3) 関係する州の最上級労働官庁が、申し立てられた一般的拘束力宣言に対して、異議を提起した場合、連邦労働社会省は、連邦政府の同意がある場合にのみ、申立てを認めることができる。
- (4) 一般的拘束力宣言により、労働協約の法規範は、その適用範囲において、従来協約に拘束されなかった使用者および労働者に対しても適用される。
- (5) 連邦労働社会省は、公共の利益において必要であると思われる場合、1項において規定された委員会の同意により、労働協約の一般的拘束力宣言を廃止することができる（1文）。2項および3項が、準用される（2文）。その他の点では、労働協約の一般的拘束力は、その期間満了によって終了する（3文）。
- (6) 連邦労働社会省は、個々の場合につき、州の最上級労働官庁へ、一般的拘束力宣言ならびに一般的拘束力宣言の廃止に関する権限を、委ねることができる。
- (7) 一般的拘束力宣言ならびに一般的拘束力宣言の廃止は、公示を要する。

## 6条 協約登録簿 (Tarifregister)

連邦労働社会省のもとに、労働協約の締結、変更および廃止ならびに一般的拘束力宣言の開始および終了を登録するための、協約登録簿を置く。

## 7条 送付義務および報告義務

- (1) 協約当事者は、連邦労働社会省に対し、締結後 1 カ月以内に、費用免除を受けて、全ての労働協約およびその変更の正本または公証を受けた謄本ならびに、これに加えて謄本 2 部を送付する義務を負う。: 協約当事者は、連邦労働社会省に対し、全ての労働協約の失効を、1 か月以内に報告しなければならない (1 文)。加えて、協約当事者は、その範囲に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁へ、締結から 1 カ月以内に、費用免除を受けて、労働協約およびその変更の謄本を 3 部を送付し、協約の失効も 1 カ月以内に報告する義務を負う (2 文)。一方の協約当事者が義務を履行した場合、他方の協約当事者は、かかる義務を免除される (3 文)。
- (2) 故意または過失により 1 項に反して送付義務また報告義務を履行しなかった者、不正確に行った者、または適時に履行しなかった者は、秩序違反として取り扱う (1 文)。秩序違反には、罰金が科されうる (2 文)。
- (3) 1 項による義務の履行先である官庁は、秩序違反に関する法の 36 条 1 項 1 号の意味における行政官庁である。

## 8条 労働協約の周知

使用者は、その事業所において重要な労働協約を、事業所内の適切な場所に設置する義務を負う。

## 9条 法的効力の確定

労働協約による、または労働協約の存在・不存在に関する協約当事者間での法的紛争において下された労働裁判所の確定力ある判断は、協約に拘束される当事者間、ならびにこれらと第三者間の法的紛争において、裁判所および仲裁裁判所を拘束する。

## 10条 労働協約および協約秩序 (Tarifordnung)

- (1) 労働協約の発効に伴い、労働協約の適用範囲またはその一部につき公布された、1938 年 6 月 25 日の賃金形成に関する規則 (Reichsgesetzbl. I S.691) および 1941 年 4 月 23 日の施行令 (Reichsgesetzbl. I S.222) に基づく、協約秩序および命令は、失効する。但し、労働協約によって規制されていない定めは除く。
- (2) 連邦労働社会省は、協約秩序および 1 項に列挙された命令を廃止する。; 廃止は、公示を要する。

## 11条 施行規定

連邦労働社会省は、使用者および労働者の全国組織との協働のもと、とりわけ以下の点に関して、法の実施に必要な命令（Verordnung）を公布することができる。

1. 協約登録簿および協約資料保管所の設置および運営
2. 労働協約の一般的拘束力宣言および労働協約令・命令廃止の際の手續、申立て、一般的拘束力の宣言および終了、協約秩序および命令の廃止の公示、ならびにそれにより発生する費用
3. 5条において定められた委員会

## 12条 全国組織（Spitzenorganisationen）

この法律の意味における全国組織とは、- 2条の規定と対応して - 労働者または使用者の利益の代表のために連邦領域の労働生活において基本的な意義を有する、労働組合または使用者団体の連合体をいう（1文）。かかる連合体に属していない労働組合および使用者団体が、1文後段の要件を満たしている場合には、これと同視される（2文）。

### 12a条 労働者類似の者

(1) この法律の規定は、以下の者に準用される。

1. 経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者（労働者類似の者）が、雇用または請負契約に基づき、他者のために職務を行い、義務付けられた給付を人的に、かつ基本的に労働者との協働無くして履行する場合であって、
  - a) 主として個人のために職務を行うか、または
  - b) 平均して、その者の稼得活動につき全体として得られる報酬の半分以上が個人によって支払われていること。；このことが予見可能でない場合には、算定につき、労働協約において何ら別段の定めがない限り、その都度直近の6カ月を、活動の期間がこれよりも短期間である場合にはその期間を、基準とする。
2. 労働者類似の者がそのために職務を行う、1号において定められた個人、ならびに当該個人と労働者類似の者との間の、雇用または請負契約に基づく法律関係。
  - (2) 労働者類似の者が職務を行う相手方が複数である場合、かかる複数者がコンツェルン（株式会社法18条）の形態により統合されているか、または既存の組織共同体の中に属しているか、単に一時的な労働共同体に属しているのではない場合には、個人とみなす。
  - (3) 1項および2項は、芸術的、作家的、ジャーナリスティックな給付を行う者、または履行、とりわけ技術的な形成にその給付が直接的に作用する者についても1項1号b前段とは異なって、平均で、その者の稼得活動につき全体として得られる報酬の3分の1以上が、個人によって支払われている場合には、適用される。

(4) 規定は、商法典 84 条の意味における代理商には、適用されない。

**12b 条** ベルリン条項（対象を失っている。）

**13 条** 施行

- (1) この法律はその公布により施行される。
- (2) この法律の施行前に締結されていた労働協約は、この法律に服する。

【聴き取り対象者】

本報告書は、筆者が本報告書執筆までに国内で入手した文献・資料および 2012 年 9 月 12 日から同月 21 日までの現地調査期間中に行った労働組合、使用者団体、行政機関、研究機関における各担当者に対するヒアリングおよびその方々から提供していただいた資料に基づいている。筆者のヒアリング調査に応じて下さった方々は、下記の通りである。ここに記して、深い感謝の意を表する。

2012年9月12日(水)	連邦労働社会省 Andreas Zen氏
	金属連盟(GESAMTMETALL) Karsten Tacke氏
2012年9月13日(木)	統一サービス産業労働組合(ver.di) Stephan Teuscher氏
	Gabriele Gröschl-Bahr氏
	Armin Duttine氏
	Jörg Wiedemuth氏
2012年9月14日(金)	統一サービス産業労働組合(ver.di) Frank Siebens氏
	Detlef Raabe氏
	ベルリン交通(Berliner Verkehrsbetriebe) Uwe Schul氏
2012年9月17日(月)	ドイツ労働総同盟(DGB) Johannes Jakob氏
	経済社会研究所(WSI) Reinhard Bispinck氏
	Martin Behrens氏
2012年9月18日(火)	金属産業労働組合(IG Metall)本部 Thomas Klebe氏
	金属産業労働組合(IG Metall)本部 Kay Ohl氏
2012年9月19日(水)	金属産業労働組合シュトゥットガルト地区本部 Martin Röhl氏
	その他、事業所委員会委員2名
2012年9月20日(木)	オペル(OPEL) Bernd Liebe氏
	その他、男性研究員1名
2012年9月21日(金)	ヘッセン州金属産業使用者団体(HESSENMATALL) Helmut Rau氏
	Peter Hampel氏
	金属産業労働組合(IG Metall)本部 Jochen Homburg氏
	Reiner Peters-Ackermann氏

【聴き取り者】

毛塚勝利（中央大学法学部教授）、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）

## 【参考文献】

### [邦語文献 (五十音順)]

#### (著書)

荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣、2001年)

荒木尚志＝山川隆一＝労働政策研究・研修機構(編)『諸外国の労働契約法制』(労働政策研究・研修機構、2006年)

大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』(有斐閣、1999年)

荻谷秀信『ドイツの労働』(日本労働研究機構、2001年)

久保敬治『労働協約法の研究』(有斐閣、1995年)

辻村昌昭『現代労働法学の方法』(信山社、2010年)

鶴光太郎＝樋口美雄＝水町雄一郎(編著)『労働時間改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』(日本評論社、2010年)

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』(法律文化社、2009年)

西谷敏『ドイツ労働法思想史論』(日本評論社、1987年)

日本経営者団体連盟(編)『ヨーロッパの労働協約』(日本経営者団体連盟、1966年)

ペーター・ハナウ＝クラウス・アドマイト(手塚和彰＝阿久澤利明〔訳〕)『ドイツ労働法』(信山社、1994年)

マンフレート・レーヴィッシュ(西谷敏＝中島正雄＝米津孝司＝村中孝史〔訳〕)『現代ドイツ労働法』(法律文化社、1995年)

和田肇『ドイツの労働時間と法 - 労働法の規制と弾力化 - 』(日本評論社、1998年)

和田肇＝川口美貴＝古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約』(旬報社、2003年)

#### (論文)

新林正哉「ドイツ事業所組織法 2001年改正における事業所委員会選挙手続の改正 - 経営形態・従業員集団の変化に対応した再設計 - 」季刊労働法 199号(2002年) 141～179頁

岩佐卓也「2004年プフォルツハイム協定とIGメタル」神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究機構 6巻1号(2012年) 63～83頁

大内伸哉「労使関係の分権化と労働者代表 - 解題をかねて」日本労働研究雑誌 555号(2006号) 2～10頁

大重光太郎「ドイツにおける協約システムの分散化と企業別労働協約 - 食品加工産業における事例研究」大原社会問題研究所雑誌 541号(2003年) 37～54頁

—「1990年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容 - 国家の役割に注目して」大原社会問題研究所雑誌 541号(2011年) 47～65頁

緒方桂子「ドイツにみる労働組合機能と従業員代表機能の調整 - 統制された分権化へ」季刊労働法 216号(2007年春季) 66～80頁

—「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」労働法律旬報 1748号(2011年) 22

～26頁

- 「派遣労働における均等待遇原則と労働組合の協約締結能力の有無 - 2010年12月14日連邦労働裁判所決定について」日独労働法協会会報12号(2011年)21～34頁
- 桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割(一)～(六・完) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界 - 」法学協会雑誌125巻5号881～967頁、6号1250～1301頁、7号1597～1660頁、8号1683～1752頁、9号1991～2060頁、10号2216～2277頁(2008年)
- 毛塚勝利「西ドイツにおける技術革新・合理化と労働組合 - 七〇年代協約政策を中心に - 」比較法雑誌15巻4号(1982年)1～60頁
- 「1984年『労働時間協約』」日本労働協会雑誌310号(1984年)54～59頁
- 「二元的労使関係と企業内労働条件規制 - 法的紛争からみた西ドイツ協約優位原則の意義と機能」静岡法経論集54・55巻(1985年)171～242頁
- 「組合規制と従業員代表規制の補完と相克 - 企業内労働条件規制にみる西ドイツ協約優位原則の実相」蓼沼謙一＝横井芳弘(編)『企業レベルの労使関係と法：欧米四ヶ国の比較法的研究』(勁草書房、1986年)213～261頁
- 「西ドイツ金属産業における労働協約と企業内労使間協定」法経論集56・57号(1986号)189～264頁
- 「ドイツ二元的労使関係の揺らぎと軋み」海外労働時報325号(2002年)61～65頁
- 齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」外国の立法230号(2006年)91～107頁
- 坂井岳夫「ドイツにおける経営罰の意義と構造 - 懲戒処分法理の比較法的研究(一)(二・完)」同志社法学61巻1号227～293頁、3号137～200頁(2009年)
- 榊原嘉明「ドイツ労働協約システムの動揺と『再安定化』」法学研究論集32号(2010年)117～137頁
- 「ドイツにおける労働協約上の差異化条項 - その適法性をめぐる議論の新動向とその社会的背景」山田省三＝石井保雄(編)『角田邦重先生古希記念・労働者人格権の研究〔下巻〕』(信山社、2011年)59～73頁
- 毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻実「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報1780号(2012年)6～23頁
- 高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規制権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌104号(2004年)134～148頁
- 竹内治彦「『産業別労働協約制度の危機』についての考察」岐阜大学経済論集31巻1号(1997年)161～181頁
- 陳浩「産業別労働協約の分散化に伴うドイツ型労使交渉の変容」立命館国際研究23巻2号(2010年)211～228頁

- 辻村昌昭「協約に拘束されない使用者団体メンバー (OMT 〈ドイツ〉)」山口浩一郎＝菅野和夫＝中島士元也＝渡辺岳 (編)『安西愈先生古稀記念論文集・経営と労働法務の理論と実務』(中央経済社、2009年) 625～647頁
- 藤内和公「西ドイツにおける労働協約論の一局面 - 労働協約能力論を通じて」岡山大学法学会雑誌 33 卷 1 号 (1983年) 67～100頁
- 「(翻訳) 事業所組織法」日独労働法協会会報 (2003年) 65～114頁
- 「ドイツにおける労働条件規制の交錯 - 産業レベルおよび企業レベルにおける規制の相互関係 - 」岡山大学法学会雑誌 54 卷 4 号 (2005年) 31～225頁
- 「ドイツ労働時間口座制の普及と意義」労働法律旬報 1751 号 (2011年) 6～38頁
- 「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」岡山大学法学会雑誌 61 卷 3 号 (2012年) 43～151頁
- 戸田典子「労働者派遣法への最低賃金の導入」ジュリスト 1434 号 (2011年) 77頁
- 名古道功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 卷 2 号 55～132頁
- 「ドイツにおける最低生活保障システムの変化 - 労働協約の機能変化と関連して - 」山田省三＝石井保雄 (編)『角田邦重先生古希記念・労働者人格権の研究〔上巻〕』(信山社、2011年) 141～160頁
- 西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論 (一) (二) (三・完)」大阪市立大学法学雑誌 39 卷 2 号 (1993年) 1～27頁・42 卷 4 号 (1996年) 185～205頁・43 卷 1 号 (1996年) 1～37頁
- 根本到「雇用保障を代償として協約上の労働条件を低下させた事業所内合意に対する労働組合の不作为請求権」労働法律旬報 1476 号 (2000年) 28～31頁
- 「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593 号 (2009年) 84～93頁
- 橋本陽子「第 2 次シュレーダー政権の労働法・社会保障法改革の動向—ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開—」学習院法学会雑誌 40 卷 2 号 173～318頁
- 「ドイツの集团的労働法の最近の展開」IMF JC 2005 年冬号 28～33頁
- 「最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断」学習院大学法学会雑誌 45 卷 1 号 (2009年) 1～47頁
- 原昌登「ドイツ労使関係法制の成立と展開 (一) (二・完)」法学 68 卷 3 号 28～71頁、4 号 17～60頁 (2004年)
- ベルント・ヴァース (桑村裕美子〔訳〕)「ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割」日本労働研究雑誌 555 号 (2006年) 11～25頁
- (仲琦〔訳〕)「ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度」日本労働法研究雑誌 630 号 (2013年) 13～25頁

マルティン・ベーレンス（松井良和〔訳〕）「事業所レベルの共同決定の費用と便益 - 経営協議会（BR）は危機の時代のモデルでもありうるか？ -」比較法雑誌 46 巻 2 号（2012 年）55～73 頁

丸山亜子「ドイツにおける有利原則論の新展開（1）（2・完）」大阪市立大学法学雑誌 48 巻 2 号 581～618 頁、3 号 803～856 頁（2001 年）

—「引用条項（Bezugnahmeklausel）をめぐる新動向 - ドイツ連邦労働裁判所 2005 年 12 月 14 日判決の余波」労働法律旬報 1648 号（2007 年）72～75 頁

—「有利原則の可能性とその限界 - ドイツ法を素材に -」日本労働法学会誌 115 号（2010 年）164～176 頁

皆川宏之「ドイツにおける目標合意制度の諸問題」千葉大学法学論集 22 巻 1 号（2007 年）1～43 頁

山川和義「ドイツ一般平等取扱法の意義と問題点」日独労働法協会会報第 8 号（2007 年）79～97 頁

山川和義＝和田肇「ドイツにおける一般平等立法の意味」日本労働研究雑誌 574 号（2008 年）18～27 頁

吉田和央「ドイツの協約自治システムと労働条件の個別化」日独労働法協会会報 6 号（2006 年）39～53 頁

和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理 - 1995 年小売業賃金協約交渉を素材として〈上〉・〈下〉」1373 号 4～14 頁、1374 号 23～34 頁（1995 年）

#### （報告書）

労働政策研究・研修機構『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態 - ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ -』（労働政策研究報告書 No.L-9、2004 年）

—『労働関係の変化と法システムのあり方』（労働政策研究報告書 No.55、2006 年）

#### [独語文献（アルファベット順）]

##### （著書）

*Görg/Guth/Hamer*, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst : Basiskommentar zum TVöD mit den Überleitungstarifverträgen für Bund(TÜV-Bund) und Gemeinden (TÜV-VKA), 4.Aufl., 2010

*Görg/Guth/Hamer*, Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst : Basiskommentar zum TV-L mit den Überleitungstarifverträgen TÜV-Länder, 2.Aufl., 2012

*Hekimler/Ring*, Tarifrecht in Europa, 2012

*Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., 2012

*Müller-Glöge/Preis/Schmit*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12.Aufl., 2012

*Rolfs*, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007

*Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 14.Aufl., 2011

*Widedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007

*Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008

(論文)

*Adomeit*, Das Günstigkeitsprinzip –neu verstanden, NJW 1984, SS.26-27.

*Bispinck*, Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004, WSI-Mitteilungen 02/2005, SS.59-68.

—, Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, WSI-Mitteilungen 06/2005, SS.301-307.

—, 20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland, WSI Tarifhandbuch 2010, SS.59-85.

*Bispinck/Schulten*, Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.484.

—, Branchenbezogene Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Deutschland, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2011, SS.1-15.

(統計資料等)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge Stand: 1. Juli 2012

—, Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Stand: 1.April 2012

Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, 2012

IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2011-Daten • Fakten • Informationen

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012

(その他)

BT-Drs. 15/1182

IG Metall, direct 2/2012

IG Metall, direct 3/2012

IG Metall, direct 4/2012

IG Metall, direct 6/2012

IG Metall, direct 7/2012

IG Metall, direct 9/2012

---

労働政策研究報告書 No. 157-1

現代先進諸国の労働協約システム — ドイツ・フランスの産業別協約 —  
(第1巻 ドイツ編)

発行年月日 2013年 3月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2013 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)