



---

---

労働政策研究報告書 No. 193

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開 －その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究

労働政策研究・研修機構

# ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開 －その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

現代日本の集団的労使関係システムにおいては、企業別に組織された労働組合が中心であるなかで、その組織率は年々低下傾向をみせており、また組合が使用者側と締結する労働協約も、労働条件決定システム全体のなかの存在感は希薄化しつつある。また、近年の労働法政策においては、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などに代表されるように、どちらかといえば個別的労働関係法上の問題が、ホット・イシューとなりつつある。

しかしながら、我が国においては憲法 28 条によって労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられ、労働条件決定システムにおいても、労働協約には国家法に次ぐ上位規範としての地位が付与されている。また、上記のような個別的労働関係法上の政策についても、その実施や制度設計に当たって、集団的労使関係システムは決して無関係ではありえない。

このようにみてゆくと、現在にあって「集団的労使関係システムの再構築」というテーマに取り組むべき必要性は、いささかも失われておらず、近い将来、立法政策の現場においても正面から議論の俎上に上ってくる可能性がある。そしてそうであるとすれば、日本の問題状況や検討すべきポイントを相対的に浮かび上がらせるためにも、日本とは異なる形での集団的労使関係システムを持つ諸外国の現状を、法制度面のみならず、実態にまで立ち入って、正確にフォローしておくこともまた、中長期的かつ基礎的研究課題としては、価値があるように思われるのである。

このような問題意識のもと、本報告書は、産業レベルと事業所レベルにおいて二元的な形での労使関係が形成されてきたドイツを採り上げ、同国における集団的労使関係システムの現代的な展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出すことを目的とするものである。具体的には、産業レベルでの労働協約システムと事業所レベルにおける従業員代表システムの法的構造、および両システムの関係(とりわけ、「分権化」問題)、更に労働協約システムに関する最近のドイツの法政策やそれをめぐる議論動向などについて、現地でのヒアリング調査や、実際の労働協約などの資料分析をも用いつつ、検討を行っている。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2017 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 【執筆者紹介】

やま もと よう た  
山 本 陽 大

独立行政法人 労働政策研究・研修機構研究員（労働法専攻）.

同志社大学大学院法学研究科博士課程（後期課程） 満期退学.

<主な著作> 『労働政策研究報告書 No.172・ドイツにおける解雇の金銭解決制度 - その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究・研修機構、2015年）、「産業別労働協約システムの国際比較」日本労働研究雑誌 652号（2014年）、「解雇の救済方法」土田道夫＝山川隆一〔編〕『労働法の争点』（有斐閣、2014年）82頁

### 【ヒアリング調査対象者一覧】

本研究における知見の一部は、筆者が2012年～2016年にかけて、ドイツにおいて、関係当事者（行政機関、労働組合、使用者団体、事業所委員会委員および研究者・弁護士）を対象に実施したヒアリング調査に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった、下記のヒアリング対象者の方々には、この場を借りて、心より御礼申し上げる。

（調査対象機関）	（ヒアリング対象者）
連邦労働社会省（BMAS）	Thomas Kühl 氏
	Alexander Schahatit 氏
	Jörn Bötter 氏
	Tim Stoltenberg 氏
	Christian Riechert 氏
	Lutz Nimmerjahn 氏
ドイツ労働総同盟（DGB）	Marta Böning 氏
	Frank Zach 氏
金属産業労働組合（IG Metall）ダルムシュタット地区本部	Jochen Homburg 氏
金属産業労働組合バーデン - ヴュルテンベルク地区本部	Kai Burmeister 氏
統一サービス産業労働組合（ver.di）	Norbert Reuter 氏
D 社 S 事業所事業所委員会	Jürgen Werner 氏
B 社 F 事業所事業所委員会	Uwe Weißberg 氏
ドイツ使用者団体連合（BDA）	Margrit Nölke 氏
	John F. Schilling 氏
	Anita Schmitz-Witte 氏
	Kerstin Plack 氏
	Martin Kumstel 氏
	Jupp Zenzen 氏
ドイツ人材派遣使用者団体（BAP）	Fabian Reichelt 氏
	Alexander Barz 氏
	Elna M. Irnsperger 氏
金属連盟（Gesamtmetall）	Karsten Tacke 氏
ヘッセン州金属産業使用者団体（Hessenmetall）	Peter Hampel 氏
	Frau Ehlers 氏

経済社会研究所 (WSI)	Nadine Absenger 氏
	Manuela Maschke 氏
	Reinhard Bispinck 氏
	Thorsten Schulten 氏
	Martin Behrens 氏
ハーゼ&リーバークネヒト法律事務所	Kersten Haase 氏

### 【ヒアリング調査協力者】

また、上記・ヒアリング調査の実施にあたっては、毛塚勝利・中央大学教授（当時）、榊原嘉明・名古屋経済大学准教授に同行いただいたことで、貴重なご助言をいただきながら進めることができた。また、在ドイツ日本大使館の平岡宏一・一等書記官（当時）および清野晃平・一等書記官には、ヒアリング先へのアポイントをはじめ、多大なご助力を賜った。各位には、この場を借りて、厚く御礼を申し上げます。

# 目 次

## 分 析 編

序章	1
第一節 本研究の目的	1
第二節 研究の方法と本報告書の構成	3
<b>第一章 ドイツにおける労働協約システム</b>	<b>6</b>
<b>第一節 歴史的形成過程</b>	<b>6</b>
1 労使関係の史的形成	6
2 労働協約法制の史的形成	9
<b>第二節 労働協約システムの憲法的基礎</b>	<b>10</b>
1 基本法 9 条 3 項	11
(1) 個別的団結の自由	11
(2) 集団的団結の自由	11
ア 存立保障	12
イ 活動の自由の保障	12
2 “協約自治”の保障と機能	12
3 協約自治に対する制約（介入）問題	14
4 消極的団結自由の保障	14
<b>第三節 協約締結当事者論</b>	<b>15</b>
1 労働組合	15
(1) 法的要件	15
(2) 現状と課題	17
ア ドイツの労働組合	17
イ 組織率の低下	18
ウ 専門職労働組合の台頭	20
2 個別使用者	22
3 使用者団体	22
(1) 法的要件	22
(2) 現状と課題	23
ア ドイツの使用者団体	23
イ 協約からの逃避	23
ウ 「協約に拘束されない（OT）メンバー」の増加	24
<b>第四節 協約（団体）交渉の構造</b>	<b>26</b>

1	団体交渉法制	26
2	産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉	26
	(1) 産業別労働協約 (団体協約・広域協約)	26
	(2) 企業関係の団体協約	28
3	労働組合 - 個別使用者間での協約交渉	29
<b>第五節 労働協約の法的効力</b>		29
1	協約拘束力と協約の援用	29
2	規範的効力と適用範囲の重複問題	32
	(1) “協約競合” 状態	32
	(2) “複数協約” 状態	33
3	規範的効力の例外	34
	(1) 開放条項と協約優位原則 (遮断効) の範囲	34
	(2) 有利原則	36
	(3) 余後効	37
4	一般的拘束力宣言制度に基づく拡張適用	38
	(1) 制度概要	38
	(2) 利用状況	39
5	最低労働条件設定機能の拡大	40
<b>第六節 ドイツにおける労働協約の実態</b>		42
1	労働協約の種類	42
2	産業別労働協約に基づく労働条件規整の実態	44
	(1) 採用・試用期間	44
	(2) 労働時間	45
	(3) 賃金	47
	(4) 年次有給休暇	50
	(5) 解雇	51
<b>第七節 産業別労働協約システムの変容</b>		52
1	ドイツ労働協約システムの伝統的特徴	53
2	協約拘束率の低下	54
	(1) 労使団体組織率の低下	55
	(2) 一般的拘束力宣言制度の機能低下	55
3	労働条件規整権限の「分権化」	57
	(1) 1990年代以降の展開	57
	(2) 違法な分権化問題	58
4	「一事業所一協約」の動揺 - 協約単一原則の放棄	60



第八節 労働協約システムをめぐる最近の法政策	61
1 2013年11月27日「連立協定」	61
2 一般的拘束力宣言制度の改正	64
3 法定最低賃金制度の導入	65
(1) 議論の経緯	65
(2) 制度概要	66
4 協約単一原則の立法化	68
5 “協約自治の強化”をめぐる議論	69
(1) 法定最低賃金制度について	70
(2) 協約単一法について	72
第九節 本章での検討結果	74
<b>第二章 ドイツにおける従業員代表システムと「分権化」問題</b>	<b>77</b>
<b>第一節 事業所内従業員代表法制</b>	<b>77</b>
1 歴史的形成過程	77
2 事業所委員会の設置と運営	80
(1) 選挙手続	80
(2) 事業所委員会の設置状況	82
(3) 事業所委員会の運営	84
ア 組織体制	84
イ 一般的任務	85
ウ 定例職場集会	86
エ 懇談時間・苦情処理制度	86
オ 使用者との定期協議	87
カ 費用負担	87
キ 身分保障制度	88
3 共同決定と事業所協定	88
(1) 事業所委員会の共同決定権	89
(2) 事業所協定の法的効力	91
(3) 事業所協定の締結プロセス	92
4 事業所委員会と労働組合との関係	92
(1) 相違点	92
(2) 労働組合の優位性	94
<b>第二節 事業所委員会と事業所内労働条件規整の実際 - 金属電機産業を例に</b>	<b>95</b>
1 事業所委員会の実際 - D社S事業所の例	96

2	事業所内労働条件規整の実際	97
(1)	就業規則	98
(2)	賃金規整における事業所委員会の役割	100
ア	産業レベルでの規整	101
イ	事業所レベルでの規整	103
ウ	小括	107
<b>第三節 現代ドイツにおける「分権化」問題の実相</b>		107
1	産業別労働協約における開放条項の実際	108
(1)	金属電機産業	108
(2)	小売業	110
(3)	銀行業	110
(4)	建設業	111
(5)	交通・運輸業	112
2	事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の実態	
	-D社S事業所事業所委員会の例	113
3	若干の分析	114
<b>第四節 本章での検討結果</b>		115
<b>第三章 ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態</b>		118
<b>第一節 序説</b>		118
<b>第二節 企業別労働協約をめぐる法理論</b>		119
1	個別使用者の協約締結能力と社会的実力の要否	119
2	使用者団体への加盟と個別使用者の協約締結能力	120
3	企業別協約締結禁止条項の効力	121
4	企業別協約締結を求める争議行為の適法性	122
5	平和義務との関係	123
6	小括	124
<b>第三節 企業別労働協約の実際</b>		124
1	大規模企業における企業別協約 - フォルクス・ワーゲン社の例	125
2	中規模企業における企業別協約	126
(1)	統計から	126
(2)	ヒアリング調査から	127
<b>第四節 本章での検討結果</b>		129

## 終章

第一節 主な事実発見	130
第二節 集团的労使関係システムをめぐる国際比較	133
第三節 結びに代えて	141
1 ドイツからの示唆	141
2 今後の検討課題	142

## 補論：ドイツにおける派遣労働と労働協約システム

第一節 派遣労働と労働協約	144
第二節 派遣労働をめぐる規範設定の実態	146
1 派遣労働者の労働条件規整	146
2 派遣先事業所における派遣労働の利用にかかる規範設定	149
第三節 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の現代的展開	151
1 派遣上限期間の再規制	151
2 均等待遇規制の強化	153
3 今後の展望	155

## 資料編

### 産業別労働協約

I 金属電機産業	160
(i) 一般労働協約	160
(ii) 年次有給休暇協約	188
(iii) 賃金基本協約	192
(iv) 賃金・職業訓練報酬協約	221
II 小売業	228
(i) 一般労働協約	228
(ii) 非現業労働者に関する賃金協約	245
(iii) 現業労働者に関する賃金協約	251
III 銀行業	257
(i) 一般労働協約	257
(ii) 賃金協約	275
IV 建設業	277
(i) 連邦枠組協約	277
(ii) 最低賃金協約	307

(iii) 賃金・職業訓練報酬協約	310
(iv) 13ヶ月目の賃金の保障に関する協約	316
<b>V 交通・運輸業</b>	321
(i) 近距離交通・運輸業協約	321
(ii) 添付資料1：近距離交通・運輸事業所における労働者の格付け - 賃金規定	344
(iii) 添付資料2：賃金（月給額）テーブル	351
(iv) 添付資料4：雇用保障協定	351
<b>VI 派遣労働</b>	356
(i) 一般労働協約	356
(ii) 賃金基本協約	365
(iii) 賃金協約	366
(iv) 金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約	368

## 事業所協定

I D社S事業所における就業規則	372
------------------	-----

## 企業関係の団体協約

I バーデン - ヴュルテンベルクのD社拠点における18%基準の廃止に関する補充的労働協約	380
---	-----

## 関係法令

I ドイツ連邦共和国基本法	382
II 事業所組織法	382
III 労働協約法	397
IV 最低賃金法	403

参考文献	413
------	-----

# 分 析 編

## 序章\*

### 第一節 本研究の目的<sup>1</sup>

日本においては、憲法 28 条によって労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられ、また労働組合が使用者側と締結する労働協約には、使用者の策定にかかる就業規則よりも優越的な地位が付与されている（労働基準法 92 条）。かくして、日本においても、現在の法制上の建前としては、集团的労使関係システム・（集团的）労働条件決定システムのなかで、労働組合・労働協約が中心的役割を果たすべきことが想定されているものとみることができる。

しかし、実際のところは、日本の労働組合の組織率は年々低下傾向を見せており<sup>2</sup>、労働協約の規範的効力も当該協約締結組合の組合員に対してのみ及ぶこととされている現行法（労働組合法 16 条）の下では、労働者に対する労働協約の適用率は組合組織率と同程度か、これを更に下回っているものと推察される。そのため、現行の労働条件決定システム全体のなかでは、使用者が一方的に策定しうる就業規則のほうにこそ、重要な意義を見出さざるをえない<sup>3</sup>。また、最近では、これまで当該企業内における正規労働者を組織化の中心としてきた日本の労働組合に対しては、非正規労働者をはじめとする労働者の多様化を背景に、その労働者代表機能に関して、疑問が提起されるようになってきている。それゆえに、一方において、我が国においてもいわゆる従業員代表制度を新たに整備すべきとの議論が折に触れて提起されることもまた、故なしとしない<sup>4</sup>。

とはいえ、現在のところ「集团的労使関係システムの再構築」というテーマは、立法政策の現場において正面から論じられるには、いまだ至っていないようである<sup>5</sup>。現在の立法政策の現場におけるホット・イシューは、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などによる非正

\* 本研究は労働政策研究・研修機構（JILPT）における『規範設定にかかる集团的労使関係のあり方研究プロジェクト』の一部として実施されているものである。同プロジェクト内における筆者の研究成果としては既に、山本陽大『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）』（労働政策研究・研修機構、2013 年）、同『労働政策研究報告書 No.177・企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編） - 事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究・研修機構、2015 年）、西村純＝山本陽大＝細川良『労働政策研究報告書 No.184・現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点』（労働政策研究・研修機構、2016 年）が公表されているが、本報告書は本研究の総括としての位置付けを有する最終報告書である。

<sup>1</sup> 本研究の問題意識については、濱口桂一郎「いま、ヨーロッパ諸国の労働協約を分析する意味」Business Labor Trend 2014 年 10 月号 2 頁も参照。

<sup>2</sup> 厚生労働省・平成 28 年度労働組合基礎調査（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/16/>）によれば、日本の労働組合の推定組織率は 17.3%となっている。

<sup>3</sup> この点につき、荒木尚志「日本における集团的労働条件決定システムの形成と展開」日本労働研究雑誌 661 号（2015 号）24 頁以下を参照。

<sup>4</sup> 最近の研究としては、浜村彰「従業員代表制をめぐる三つの論点」『毛塚勝利先生古稀記念・労働法理論変革への模索』（信山社、2015 年）695 頁がある。

<sup>5</sup> 但し、上記とほぼ同様の問題意識から、2011 年に厚生労働省の委託を受け、JILPT において「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」（座長：荒木尚志東京大学教授）が設置され、2013 年には報告書（<http://www.jil.go.jp/press/documents/20130730.html>）が公表されている。同報告書のなかでは、労働者が多様化するなかでの集团的発言チャンネルのあり方について、労働組合法制と従業員代表法制の双方を視野に入れた形での検討が行われている。

規雇用の処遇改善にみられるように、どちらかといえば、個別的労働関係（法）上に問題に主眼があるように思われる<sup>6</sup>。しかし、これらの問題は、決して集団的労使関係システムと可分な関係にあるわけではない。例えば、正規労働者と非正規労働者との処遇格差の是正を推し進める際にも、その実現は結局のところ、現場の集団的労使関係なくしては困難であるとの認識は、行政レベルにおいても共有されているように思われる<sup>7</sup>。かくして、そのような機能をも担いうる集団的労使関係システムをどのように設計するかという問題は、他の立法政策上のテーマを検討するうえでも、常に付きまとうこととなる。

このようにみてゆくと、現在にあって、集団的労使関係システムの再構築というテーマに取り組むべき必要性はいささかも失われておらず、潜在的にはむしろ遡増しているといつてよい<sup>8</sup>。それゆえに、近い将来、立法政策の現場においても、正面から議論の俎上に上ってくる可能性は決して否定できないであろう。そして、そうであるとすれば、日本の問題状況や検討すべきポイントを相対的に浮かび上がらせるためにも、我が国とは異なる形での集団的労使関係システムを持つ諸外国の現状を、法制度面のみならず、実態にまで立ち入って、正確にフォローしておくこともまた、中長期的かつ基礎的な研究課題としては価値があるように思われるのである。

このような問題意識のもと、本研究では、日本とは異なる形での集団的労使関係システムを持つ諸外国のうち、ドイツを検討対象とする<sup>9</sup>。周知の通り、ドイツにおける集団的労使関係システムは、産業レベルで組織された労働組合と使用者団体により形成される労使関係と、個々の事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者により形成される労使関係によって、二元的に構成されている。そして、このような二元的労使関係システムのなかで、ドイツにおいては伝統的に、前者の労使関係において締結される産業別労働協約が、労働社会全体を規律する規範として、極めて高いプレゼンスを保持してきた点に特徴がある。かかる産別協約は、通常、連邦全体または州のような地域を締結単位として企業横断的に適用されることで、広く当該産業における最低労働条件を定立する機能を果たしてきた。ドイツにおいて、長らく法律上の最低賃金制度が不要とされてきたのも、このためであったとい

<sup>6</sup> 例えば、「働き方改革実現会議」第一回会合における安倍内閣総理大臣発言部分（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai1/gijiroku.pdf>）を参照。

<sup>7</sup> 例えば、2016年12月20日に、政府の「働き方改革実現会議」において提示された、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の前文においても、「同一労働同一賃金の実現」には「労使の話し合い」が重要であることが明記されている。

<sup>8</sup> 菅野和夫『労働法（第11版）』（弘文堂、2016年）21頁も、「今後の基本的な政策課題として認識されつつあるのは、集団的労使関係の再構築である」とする。

<sup>9</sup> ドイツにおける集団的労使関係システム、とりわけ労働協約システムの今日の変化を俯瞰的に論じた最近の研究として、榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌124号（2014年）154頁、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）がある。また、これらのほか、特にドイツにおける労働協約システムをめぐる法理論の変容に焦点を当てて検討を行うものとして、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁、および名古屋功「ドイツ集団的労働法理論の変容」『西谷敏先生古稀記念論集・労働法と現代法の理論』（日本評論社、2013年）427頁以下がある。

えよう<sup>10</sup>。

しかしその一方で、このような産別協約を中核に据えたドイツの集団的労使関係システムは、1990年代に入って以降、様々な社会的・経済的枠組みの変化に直面して、弱体化の傾向にあることが指摘されるようになる。これは既に、我が国においてもドイツ産別協約の「危機」ないし「動揺」として論じられてきた問題であり<sup>11</sup>、その態様というのは多方面にわたるが、そのうちの1つには、労働条件の規制権限が、産業レベルから企業・事業所レベルへと移行しつつあるという「分権化 (Dezentralisierung)」の動きがあるとされる。また、そのようななか、ドイツでは2013年以降の第三次メルケル政権のもと、このような産別協約の弱体化問題を正面から採り上げる形で、集団的労使関係（とりわけ、労働協約）システムの機能回復に向けた各種の立法政策が積極的に推し進められている現状にある。

以上がドイツ集団的労使関係システムの概況であるが、これを踏まえて、本研究で特に明らかにしたいことは、以下の三点に集約される。

- I ドイツにおける産業別労働協約は、現在にあってどの程度の労働条件規整力を保持しているのか。
- II 産業レベルから、事業所・企業レベルへの労働条件規整権限の「分権化」現象は、実態として、どの程度進んでいるのか。
- III 集団的労使関係システムを対象とした現在のドイツの立法政策は、どのように推し進められ、またそれをめぐってどのような議論が展開されているのか。

集団的労使関係の基本的構造は大きく違えども、社会的・経済的枠組み条件の変化を受けて、伝統的な労使関係のあり方が改めて問われているという点においては、日・独は共通の課題を抱えているものとみて、差し支えはないであろう。かくして、本研究はドイツにおける集団的労使関係システムの現代的な展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出すことを目的とするものである。

## 第二節 研究の方法と本報告書の構成

以上のように本研究は、実証的な分析をも目的とするものであることから、本研究を進めるうえでは、日本国内における文献調査によるのみならず、2012年～2016年にかけて、ドイツにおいて複数回の現地調査を実施し、関係当事者（産業別労働組合、使用者団体、行政

<sup>10</sup> 但し、現在では、ドイツにおいても法定最低賃金制度が整備されている。詳細については、第一章第八節3以下を参照。

<sup>11</sup> この問題に関する労働法学における代表的文献としては、名古屋功「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 巻 2 号（2000 年）55 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」学習院法学会雑誌 40 巻 2 号（2005 年）173 頁、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 頁、榊原・前掲注（9）論文 154 頁などがある。



機関、研究者、企業の人事担当者および事業所委員会委員)<sup>12</sup>に対するヒアリング調査を行うとともに、実際にドイツにおいて適用されている労働協約などの資料の収集を行った。

本報告書の**分析編**では、かかるヒアリング調査や協約資料などの分析により得られた結果についても、随所に織り込んでいる。**分析編**における具体的な章構成は以下の通りである。

- ① まず、**第一章**においては、ドイツにおける労働協約システムを理解する前提として、ドイツの労働協約法制について、日本法との異同が明確になるよう特徴点を捉えながら概説する（**第一節～第五節**）。そのうえで、**第六節**では、幾つかの主要な労働条件に焦点を当て、労働協約、とりわけ産業別労働協約によってどのような形で労働条件決定（規範設定）が行われているのかという点を、上記の現地調査によって入手した協約資料を用いて、各労働条件にかかる法律上の規制との関係をも意識しつつ分析を加える。また、1990年以降、ドイツの産別協約システムには弱体化の傾向が看取されることは、前述した通りであるが、**第七節**ではその背景と弱体化の態様を探りつつ、**第八節**において、それへの対処として2013年以降、第三次メルケル政権によって進められている労働協約システムをめぐる各種の法政策について、検討を行うこととする。
- ② 次に、**第二章**以降においては、とりわけ上記でみた「分権化」の問題に焦点を当てる。ここでいう分権化問題というのは、労働条件規整に当たり、実質的な規整権限が、**i**)産別協約から事業所委員会および個別使用者による労使関係、およびかかる事業所内労使関係によって締結される事業所協定へと移行しつつあるという意味のものと、**ii**)労働組合と個別使用者による労使関係、およびかかる労使関係によって締結される企業別労働協約へと移行しつつあるという意味のものと2種類があるが、**第二章**において検討するのは、これらのうち前者の意味での分権化である。

すなわち、**第二章の第一節**ではまず前提的考察として、ドイツにおける事業所内労使関係を支える事業所組織法について概説したうえで、**第二節**において、筆者がヒアリング調査を行った、シュトゥットガルト近郊にある自動車メーカーの工場事業所であるD社S事業所を例に、事業所委員会の運営の実際および事業所内労働条件規整の実態について、特に賃金決定における産別協約による規制との関係を意識しつつ、検討を行う。

また、上記の意味での分権化との関係では、**a)**産別協約がいわゆる開放条項によって、事業所内労使関係に対し、どの程度、労働条件規整権限を委ねているのか、**b)**また事業所内労使関係がかかる開放条項を受けて実際に事業所ごとに柔軟な労働条件規整を行っているのかという点を明らかにすることが重要となる。そこで、**第三節**では、現地調査により収集した協約資料から**a)**の問題を明らかにしつつ、**b)**の問題については、かかる協約資料のうち、金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約を採り上げ、かかる協約の適用を現に受けている上記・D社S事業所が、産別協約中

<sup>12</sup> 本報告書冒頭にある【ヒアリング調査対象者一覧】を参照。

の開放条項を利用しているのかという形で、検討を行うこととする。

- ③ 続く**第三章**においては、先ほどの2つの意味での分権化のうち、**ii)**の意味のものについて検討を行う。既にみたように、産業別労働協約が伝統的に集団的労使関係ないし労働協約システムの中核を成してきたドイツにおいても、法律上、労働組合は企業別の労働協約を締結することも可能とされており、また実際にもその数には年々増加傾向がみられる。ここでは、差当たり、企業別協約に固有の法的論点について検討を行ったうえで（**第二節**）、**第三節**において、ドイツにおける企業別協約の数的増加の背景と、現に分権化のツールとしての機能を果たしているのかという問題について、分析を加えることとする。
- ④ 以上の検討を経て、**終章**においては、**各章**における検討結果についての総括を行ったうえで（**第一節**）、集団的労使関係システムをめぐる日本とドイツの異同について複数の観点からの整理を行う（**第二節**）。そして最後に、日本における集団的労使関係システムの再構築を論じる際に、ドイツ（法）の検討から得られる視角について若干の検討を行うことで（**第三節**）、本報告書の結びとしたい。

※ なお、ドイツにおいては非正規労働、なかでも派遣労働と労働協約システムとの間には密接な関わり合いがある。また、このような関わり合いに起因する形で、ドイツにおいては2016年10月に派遣法の改正法案が連邦議会で可決され、2017年4月から施行されることとなっており、そのなかには労働協約システムとの関係でも今後議論を呼ぶであろう内容も含まれている。そのため、本報告書の**補論**部分では、この問題についても若干の検討を行っている。

※※ 本報告書の**資料編**においては、筆者が前記の現地調査によって収集し、**分析編**での検討に際し用いた、実際の産業別労働協約や事業所協定などを、ほぼ原文に基づいて訳出し紹介してある<sup>13</sup>。**分析編**と併せて、適宜活用いただければ幸いである。

<sup>13</sup> これまでに我が国において、ドイツにおける実際の産業別労働協約や事業所協定を紹介した文献としては、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）50頁以下、毛塚勝利「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頁、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）499頁以下、藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯」岡山大学法学会雑誌54巻4号（2005年）31頁以下がある。また、デュッセルドルフ日本商工会議所のHP（<http://www.jihk.de/jp/18/46/>）には、ノルトライン・ヴェストファーレン州の貿易および商事卸売業における一般労働協約（2007年6月28日締結）の邦語訳が掲載されている。

## 第一章 ドイツにおける労働協約システム<sup>14</sup>

### 第一節 歴史的形成過程

序章第二節で述べた検討の順序に従い、本章ではまず、ドイツにおける労働協約システムをめぐる今日に至るまでの展開に焦点を当て、検討を行うこととする。

かかる検討に先立ち、ここではまず、ドイツにおいて産業別労働協約を中心とした伝統的な労働協約システムが形成されるに至った歴史的な経緯について、簡単にではあるが、確認しておくこととしよう<sup>15</sup>。

#### 1 労使関係の史的形成

ドイツにおける労働運動は、19世紀の中頃に端を発する。すなわち、1865年にはタバコ労働者の中央団体が、1866年には印刷工の中央団体が、1867年には裁縫工の中央団体がそれぞれ労働組合として組織化されたが、これら当時の労働組合は職業別に組織された団体（Berufsverbände）であった点に特徴がある。また、当時の労働組合は、イデオロギー的な傾向から、社会民主党に親和的であった自由労働組合、キリスト教労働組合、および自由主義的なヒルシュ・ダウンカー労働組合の3つに分裂しており、ワイマール期においてナチス体制に移行する直前の1932年の時点では、これらの労働組合の組織率は、全体で約40%に達していたとされる。なかでも、最も高い組織率を誇っていた自由労働組合は、1919年にドイツ労働組合総同盟（ADGB）を結成した。

他方、労働組合の設立にやや遅れる形で、労働組合からの要求に対する効果的な抵抗を行うことを目的として、使用者団体が設立されることとなる。ドイツにおける最初の使用者団体は、1869年に設立されたドイツ印刷業使用者団体であるが、1870年代には重工業を中心に、使用者団体が次々と結成される。更に、1913年にはドイツ使用者団体連盟（Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände）が設立され、1920年の時点では、同連盟に加盟する企業の事業所で就労する従業員数は約800万人に及んでいたとされる。

ドイツにおいては、1873年の時点で既に、全国単位で適用される労働協約が印刷業において締結されていたほか、それ以降も、幾つかの産業分野においては、自主的に事業所あるいは地域単位での労働協約を締結する取り組みが行われていた。使用者側には、当初、労働協約によって労働力利用や賃金決定の自由が失われることへの懸念があったが、次第に労働協約の締結により争議を回避し、いわゆる産業平和を実現するほうが得策との傾向が広がって

<sup>14</sup> 本章における法学的検討部分については、主に次の文献に拠っている。*Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., 2012; *Koch/Linck/Treber/Vogelsang*, Schaub-Arbeitsrecht-Handbuch, 16.Aufl., 2015; *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, 7.Aufl., 2015; *Waltermann*, Arbeitsrecht, 18.Aufl., 2016.

<sup>15</sup> ここでの記述は、主に次の文献に拠っている。*Rieble*, Deutsches Tarifrecht, Tarifrecht in Europa, 2011, S.48ff, 原昌登「ドイツ労使関係法制の成立と展開（一）」法学68巻3号（2004年）28頁、濱口桂一郎『労働政策レポート Vol.10 団結と参加 - 労使関係法政策の近現代史』（労働政策研究・研修機構、2013年）53頁以下、野川忍『労働協約法』（弘文堂、2015年）51頁以下。

いった。その後、後述する 1918 年労働協約令の成立により、労働協約数は急速に増加してゆき、また同協約令が一般的拘束力宣言制度を定めていたことから、労働協約の締結単位も地域単位ないし全国単位のものが増える傾向が強まり、その結果、労働協約の適用を受ける労働者数も急増してゆく。すなわち、1906 年におけるドイツにおける労働協約数は、約 3000~4000 程度であったのが、1913 年には 12,369（適用労働者数：180 万人）に、更に 1922 年の末には 10,769（適用労働者数：1,420 万人）となっている。

しかしながら、1933 年にナチスが政権を掌握することにより、労働組合および使用者団体は、いずれも解散させられることとなる。すなわち、ナチスは 1933 年 5 月 2 日にドイツ労働組合総同盟の本部および全ての支部を急襲し、幹部を一斉に逮捕するという暴力的手段により、労働組合を一掃することに成功する。そして、労働者の再組織化のため、同年 5 月 10 日にドイツ労働戦線（Deutsche Arbeitsfront）が結成されたが、これは破壊された労働組合の財産を継承し、旧労働組合員を母体として出発しつつも、従来の労働組合とは全く異なる教育・宣伝団体へと転化していった。

かくして、ナチス期において一旦解体せられた労働組合は、第二次世界大戦後の 1945 年初頭に、占領下において再建されることとなる。そこでは当初、イデオロギー的な分裂と職業別団体による分散化が、ワイマール期における労働組合の弱点であったとの反省のもと、統一労働組合の結成が志向されたが、西側占領軍が統一労働組合に否定的であったため、統一労働組合ではなく、産業別労働組合が組合再建の基本原則となってゆく。1947 年にはイギリス占領地区においてドイツ労働総同盟が、アメリカ・フランス占領地域においては州レベルでの労働組合連合が設立され、1949 年 10 月 12 日には連邦レベルで 16 の労働組合のナショナル・センターとしてのドイツ労働総同盟（DGB）がミュンヘンにおいて設立された。ドイツ労働総同盟は、政治的・世界観的中立性を旨とするとともに、労働組合はどのような職業を行っているかとは無関係に、ある産業において就労する全ての労働者の利益を代表すべきであるとする「産業別組織原則（Industrieverbandsprinzip）」<sup>16</sup>を採っていた。これにより、ドイツにおいては協約交渉の集権化が図られ、1 つの産業（または事業所）に存在する労働組合は 1 つに限られるのが原則となってゆく（一産業一組合）<sup>17</sup>。

他方、労働組合とともにナチスにより解体された使用者団体についても、第二次世界大戦後は産業別にその再建が目指された。すなわち、使用者側は、戦後当初は占領軍による激しい抵抗に遭いながらも、次第に組織を確立してゆき、1950 年 11 月にはドイツ使用者団体連合（BDA）が結成された。

<sup>16</sup> これにより、例えば、工場労働者のみならず、経理係や食堂の調理師であっても、金属産業において就労している以上は、金属産業労働組合の組織対象となる。

<sup>17</sup> なお、ドイツにおいては 1957 年以降、ドイツ労働総同盟の中立性に対する不満から、キリスト教系の労働組合が設立されている。もっとも、かかるキリスト教系の労働組合は、組合員数が少なく、また使用者側に親和的な傾向があることから、後述する協約締結能力（**第三節 1 (1)**）を参照。）との関係で疑問が提起されている。vgl. *Waltermann, a.a.O.(Fn.14), S.205.*

このような歴史的経緯を経て、戦後ドイツにおいては、産業別に組織された労働組合と使用者団体が、労働協約システムにおける重要なアクターとしての役割を果たすこととなる。また、そこでは産業レベルでの協約（団体）交渉が行われ、産業別労働協約が締結されることで、産別協約を中心とした労働協約システムが確立することとなった。もっとも、1990年代以降は、このようなドイツの労働協約システムには弱体化の傾向がみられるわけであるが、この点についての詳細は**第七節**以降で検討する。

ところで、1990年10月3日の東西ドイツ統一を機に、旧西側地域の労働組合はその組織範囲を旧東側地域へ拡大させ、特にドイツ労働総同盟傘下の労働組合の組合員数は1991年には1,100万人を超えるに至る。しかし、それ以降の失業率の増大は、組合員の減少による労働組合の財政状況の悪化をもたらし、また産業構造の変化（特に、サービス業の増加）は、ドイツ労働総同盟傘下の労働組合間での組織領域の重複をもたらした。それゆえ、当初16あったドイツ労働組合総同盟傘下の労働組合は、1995年以降、財政基盤強化と効率的な組織化のために、統合を模索するようになる。

これにより、まず1996年に、建設・石材・土木産業労働組合および園芸・農林労働組合が、建設・農業・環境産業労働組合へと統合され、1997年には、鉱山およびエネルギー産業労働組合、化学産業労働組合および皮革産業労働組合が、鉱山・化学・エネルギー産業労働組合へと統合された。また、1998年に繊維・アパレル労働組合が、2000年には木材・プラスチック労働組合が、それぞれ金属産業労働組合の支部として統合された。更に、2001年の3月には、公務・輸送・交通労働組合、ドイツ職員労働組合、ドイツ郵便労働組合、商業・銀行・保険労働組合およびメディア産業労働組合が統合され、統一サービス産業労働組合が結成されている。従って、現在ドイツ労働総同盟に加盟しているのは、建設・農業・環境産業労働組合（IG BAU）、鉱山・化学・エネルギー産業労働組合（IG BCE）、鉄道・交通労働組合（EVG）、教育・学術労働組合（GEW）、金属産業労働組合（IG Metall）、食品・飲料・旅館業労働組合（NGG）、警察官労働組合（GdP）、統一サービス産業労働組合（ver.di）の8組合となっている。

他方、使用者団体についてみると、ドイツ再統一により、旧東ドイツにおいても西側を模範として使用者団体が設立され、これによりドイツ使用者団体連合は、ドイツ連邦共和国全体をカバーすることとなった。今日、ドイツ使用者団体連合は、50の業種別の上部団体および14の業種横断的な州レベルでの使用者団体が加盟するナショナル・センターとなっている。

なお、2000年代以降におけるドイツの労働組合にかかる重要な動向として、いわゆる専門職労働組合が台頭するようになっているのであるが、この点の詳細については、**第三節 1(2)ウ**および**第七節 4**以下において検討する。

## 2 労働協約法制の史的形成

ドイツにおける労働協約の歴史は比較的早く、先ほどみた 1873 年の印刷業全国協約の以前にも、1840 年代には既にその萌芽がみられたとされる。もっとも、ドイツでは 20 世紀の初頭まで、労働協約による労働条件規整について法的な保障は存在していなかった。これは、第一次世界大戦前までは、国および使用者団体はもとより労働組合（特に、自由労働組合）も、労働協約立法の制定に対しては、消極的な立場を採っていたためである。

かかる法状況が転機を迎えたのは、ワイマール期においてであった。既に、第一次世界大戦中から、フーゴ・ジンツハイマー（*Hugo Sinzheimer*）によって集団優位の思想のもと労働協約立法制定の必要性が主張されていたが<sup>18</sup>、直接的な契機となったのは、1918 年 11 月 15 日に、自由労働組合、キリスト教労働組合およびヒルシュ・ドゥンカー労働組合とドイツ使用者団体連盟をはじめとする使用者団体との間で締結された中央労働共同体協定である。そのなかでは、労働組合の全面的承認と労働協約による労働条件決定などが確認され、これを受けて、1918 年 12 月 23 日に制定された労働協約令<sup>19</sup>のなかで初めて、労働協約に規範的効力が承認されるに至る。すなわち、労働協約令 1 条 1 項は「労働契約締結のための条件が、労働者団体と個々の使用者もしくは使用者団体との間の書面による契約（労働協約）により規律される場合、関係者間の労働契約は、労働協約の規定に反する限りにおいて、無効とする。（1 文）・・・無効となった規定は、労働協約の該当する規定により代替されるものとする。（3 文）」とし、労働協約の規範的効力（強行的・直律的効力）を規定したのである。また、前述の通り、労働協約の一般的拘束力宣言制度も、この時点において既に規定されていた（労働協約令 2 条 1 項）。

その後、1919 年にワイマール憲法が制定され、そのなかで団結の自由と協約自治が憲法的保障を得ることとなる。すなわち、同憲法は 159 条において「労働条件および経済的条件の維持・発展のための団結の自由は、何人に対しても、かつ全ての職業に対して、これを保障する。（1 文）かかる自由を制約し、または妨げる全ての合意および措置は、法的に無効とする。（2 文）」と規定するとともに、165 条 1 項において「労働者および職員には、企業と同権的に共同で、賃金および労働条件の規整ならびに生産力の全体経済的発展のために協働する権利を有する。（1 文）双方について組織を形成すること、および協定を締結することが認められる。（2 文）」と規定していた。但し、ワイマール期においては、各州に設置された調整委員会が発する仲裁裁定に、（協約当事者の一方の意に反する場合であっても）労働協約としての拘束力を付与する強制仲裁制度<sup>20</sup>も同時に存在していたため、協約自治は必ずしも貫徹されていたわけではなかったといえよう。

<sup>18</sup> 詳細については、野川・前掲注（15）書 56 頁以下を参照。

<sup>19</sup> Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

<sup>20</sup> 1923 年 10 月 30 日に制定された紛争調整令（Verordnung über Schlichtungswesen）による。

ところで、労働協約に基づく労働条件規整は、ナチス体制下においては一時的にその機能を停止する。すなわち、既に1でみたように、労働協約の締結主体であった労働組合および使用者団体がナチスの手によって解散させられたことに加え、1934年1月20日には労働協約令が国民労働秩序法によって廃止され、労働条件は労働協約に代えて、国家機関である労働管理官（*Treuhänder der Arbeit*）が定める労働条件規則（*Tarifordnung*）により規律されることとなった。その内容というのは、実際のところはワイマール末期の労働協約の内容を継承するものではあったけれども、ここにおいて協約自治は完全に排除されていたのである。

その後、第二次世界大戦を経て、ドイツは連合国軍の占領下に置かれることとなるが、1949年4月9日にアメリカ・イギリス占領地区統合経済地域において労働協約法が制定されることで、労働協約には再び労働条件規整の役割が与えられることとなる。この1949年労働協約法は、若干内容の拡充（例えば、規範的部分の拡大、余後効の明記など）が行われたものの、規範的効力および一般的拘束力宣言制度の基本的構造においては、1918年の労働協約令と共通するものであった。他方で、ワイマール期に存在していたような強制仲裁制度はもはや設けられず、この点において協約自治の強化が図られたといえる。

更に、労働協約法にやや遅れて、1949年5月23日にドイツ連邦共和国基本法（以下、基本法）が制定され、その9条3項において団結の自由が規定された。これによって、労働組合は（そしてまた、使用者団体も）再びその存在に対する憲法的保障を取り戻すこととなる。1949年労働協約法は、その後順次適用領域を拡大し、1969年には西ドイツ全土に適用され、1990年のドイツ再統一後は、ドイツ連邦共和国全体に適用されるに至っている。

現在のドイツ労働協約法（*Tarifvertragsgesetz*）は、1969年8月25日に公布されたものであるが、1949年法から比較的最近に至るまで、その内容に関する本質的な改正は行われてこなかった。但し、1996年以降は、いわゆる労働者送出处法や労働者派遣法によって、労働協約の最低労働条件設定機能が拡張されるとともに（**第五節 5**を参照）、2013年以降には、労働協約法自体について、一般的拘束力宣言制度の改正と協約単一原則の立法化という形での重要な改正が行われている。これらの点については、それぞれ**第八節 3**以下において、別途検討することとしたい。

## 第二節 労働協約システムの憲法的基礎

このようなドイツにおける歴史的展開過程をみたとき、日本との関係で注目されているのは、ドイツにおいてもワイマール憲法以降、団結の自由（団結権）が基本権として憲法上保障されている点であろう。上記の通り、第二次世界大戦後は、基本法の9条3項がワイマール憲法159条1文に依拠する形で、「労働条件および経済的条件の維持・発展のために団結体を結成する権利は、何人に対しても、かつ全ての職業に対して、これを保障する。」と規定

しているのであるが、現在においては、かかる規定がドイツにおける労働協約システムの憲法的基礎を成すものと解されている。

以下では、差当たり、基本法 9 条 3 項の規範構造と労働協約システムとの関係について、整理しておくこととしよう<sup>21</sup>。

## 1 基本法 9 条 3 項

基本法 9 条 3 項が保障する団結の自由には、一般的に、個別的側面と集団的側面の双方を包含するものと解されている<sup>22</sup>。同規定が、ドイツにおいて「二重の基本権 (Doppelgrundrecht)」と称されている所以である。

### (1) 個別的団結の自由

このうち、個別的団結の自由とは、個々人に対して団結体を結成し、もしくは既存の団結体へ加入し、かつ当該団結体に在籍し続ける権利が保障されていることを意味するものである。また、個々人が、後述する団結体自体が基本法 9 条 3 項によって保護される範囲内において行う活動（「団結体固有の活動」）へ参加する権利についても、かかる個別的団結の自由による保障を受けると解されている（例えば、事業所内における労働組合員の勧誘活動）<sup>23</sup>。

### (2) 集団的団結の自由

一方、ドイツにおいては、このような個別的団結の自由というのは、団結体そのものの存続や活動を行う権利についても憲法上の保護を受けることで初めて実現されるという理解に基づき、団結体本体に対しても基本法 9 条 3 項による保護が及ぶと解されている（集団的団結の自由）<sup>24</sup>。

もっとも、ドイツにおいては学説および判例によって、かかる意味での団結体 (Koalition) と認められるためには、幾つかの要件を充足する必要があると解されている点には、注意を要しよう。すなわち、基本法 9 条 3 項にいう団結体とは、①私法上のレベルにおいて各労働者（使用者団体の場合には、各使用者）の自由意思に基いて結成された団結体であること、②労働条件および経済条件の維持・促進を主たる目的とするものであること、③組織的・金銭的・人的側面において、相手方当事者から独立していること<sup>25</sup>、④国家、政党および教会

<sup>21</sup> この点については、榊原嘉明「ドイツは協約自治を放棄したのか？」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）719頁にも詳しい。

<sup>22</sup> このような団結の自由に対する侵害については、それが法律行為であれば無効となる（基本法 9 条 3 項 2 文、民法典 134 条）。また、かかる侵害行為が不法行為に当たる場合には損害賠償請求や、それが継続的なものであるか、急迫している場合もしくは繰り返される危険がある場合には、差止請求 (Unterlassungsklage) も可能とされる（民法典 823 条 1 項、1004 条 1 項 2 文）。

<sup>23</sup> vgl. BAG 28.2.2006, NZA 2006, 798ff.

<sup>24</sup> vgl. etwa BVerfG 18.11.1954, BVerfGE 4, 96.

<sup>25</sup> このために、例えば金銭的支出を使用者側に依存しているような労働組合は、そもそも団結体性が否定される。また、判例 (BAG 14.12.2004, NZA 2005, 697) は、組合員の採用・解雇が使用者に依存している場合に



から独立していること、⑤継続性を有すること、の5点を満たすものではない。これらの要件はいずれも、歴史的に特徴付けられる団結体の目的や果たす機能から、演繹的に導かれたものと解されている。

そのうえで、上記の各要件を満たす団結体については、基本法9条3項によって、存立保障および活動の自由という形での保護を受けることとなる。

## ア 存立保障

このうち、まず存立保障とは、団結体自体の存立、およびその組織構成や意思形成の際の手續、あるいは団結体としての取引の実行に関する団結体自身の決定が、基本法9条3項によって保護され、国家や私人たる第三者からの介入を受けないことを意味する。

## イ 活動の自由の保障

更に、基本法9条3項による保護は、団結体が行う活動についても及ぶ。かかる保護が及ぶ活動の範囲について、かつて連邦憲法裁判所は、団結体の存立の維持・保護にとって、不可欠な (unerlässlich) もののみに限定されるとの解釈 (いわゆる核心領域説) を採っていたが、現在では、「団結体固有の行為態様 (koalitionsspezifische Verhaltensweisen)」、すなわち団結体の目的である労働条件および経済条件の維持・促進を実現するための全ての活動が、基本法9条3項による保護を受けると解されている<sup>26</sup>。具体的にいかなる活動が、ここでいう団結体固有の行為態様に当たるかは、当該活動が追求しようとしている目的に従って、ケース・バイ・ケースで判断されることとなるが、典型的に想定されているのは (適法な形で) 労働争議行為である。また、先ほどみたように、労働時間中における労働組合の組合員勧誘活動も、基本法9条3項により保護を受ける団結体固有の活動に当たると解されている<sup>27</sup>。

## 2 “協約自治”の保障と機能

このように、現在では基本法9条3項による保護を受ける労働組合の活動は、比較的広く解釈されているのであるが、かかる活動のなかで、最も中核的なものとして位置付けられて

---

はここでいう独立性が確保されないことを理由に、労働者側の団結体に関しては、上記・③の要件につき、事業所横断的な組織であることを、原則として要求している。

<sup>26</sup> etwa BVerfG 14.11.1995, NZA 1996, 381.

<sup>27</sup> BAG 28.2.2006, NZA 2006, 798ff. なお、ここでみたほかにも、ドイツにおいてはかかる団結体については、個別の法令などによって様々な社会的役割が期待されている。このようなものとして、国が施行規定や行政規則を定めるに当たっての、事前の意見聴取や協議、合意のような形での関与 (例: 労働協約法 11 条、労働裁判所法 14 条 5 項、15 条 1 項 2 文など)、労働法関係の行政委員会へ代表者派遣 (例: 協約委員会 [労働協約法 5 条 1 項、5 項、最低賃金委員会 [最低賃金法 4 条以下] など)、労働裁判所および社会裁判所における名誉職裁判官の候補者リストの提出 (労働裁判所法 20 条以下、37 条 2 項、43 条 3 項、社会裁判所法 14 条 1 項)、事業所組織における活動権 (詳細は、第二章第一節 4 (2) を参照。)、労働裁判所における訴訟代理 (労働裁判所法 11 条 2 項 2 文 4 号) などがある。

いるのは、団結体が労働協約を締結することによって、賃金その他の労働条件について規整を行うという意味での、「協約自治 [Tarifautonomie]」である。かつてのワイマール憲法 165 条 1 項 2 文とは異なり、現在の基本法はこのことを明文化していないが、かかる協約自治は数多ある団結体の活動のなかでも「本質的な構成部分」とであると理解されている。このことから、ドイツにおいては協約自治に対しても憲法上の保障が及んでいることになるのであるが、連邦憲法裁判所の判例<sup>28</sup>によれば、そこには 2 つの側面があるとされる。すなわち、協約自治の憲法的保障には、一面では国家は労働協約の締結に関して影響力を及ぼしてはならないという消極的側面（国家からの自由）を有するが、もう 1 つの側面として、国家には「機能的な労働協約システムを整備する (Bereitstellung eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems)」、あるいは「協約自治を具体的に整序 (Ausgestaltung) する」義務が課されているという意味での積極的側面（国家による関与）があると解釈されている。言い換えれば、ドイツにおいて、国家にはいわば協約自治が実効的に機能するようこれを整序すべき義務 (Ausgestaltungspflicht) が課されているのであり、このことから、とりわけ労働協約に対し規範的効力 (第五節 2 を参照。) を付与している現在の労働協約法は、かかる国家の整序義務が現実に履行された成果として位置付けられている<sup>29</sup>。

かくして、協約自治の憲法的保障、およびそこから導かれる国家の整序義務に基づいて、団結体は労働協約を通じて、使用者との関係で構造的に劣位にある個々の労働者の立場を回復し、賃金その他の労働条件について、使用者側と同権的な立場で規制を行うことが可能となっている<sup>30</sup>。もっとも、ドイツにおいては労働協約は、このような労働者に対する保護機能 (Schutzfunktion) のほかにも、様々な機能をも有するものと理解されている。すなわち、労働協約には、当該労働協約の適用範囲において公正な賃金決定を可能とするという意味での分配機能 (Verteilungsfunktion) が認められるほか、当該労働協約の適用範囲内においては労働条件が統一化されることによって、「労働生活全体にとっての有意義な秩序」<sup>31</sup>がもたらされるという意味での秩序機能 (Ordnungsfunktion) があるとされる。また、後者については、使用者側からみれば、労働協約によってその適用範囲内における企業間での競争条件が同一化されることを意味する点で、カルテル機能 (Kartellfunktion) と称されることもある。

更に、これらのほかにも労働協約には、労働協約の援用 (第五節 1 を参照。) などを通じて、労働協約に拘束されていない当事者に対する関係でも、労働条件決定の際における参照

<sup>28</sup> BVerfG 1.3.1979, AP Nr.1 zu § 1 MitbestG = NJW 1979, 699.

<sup>29</sup> また、立法者による具体的整序が行われていない領域については、裁判所がかかる任務を引き受ける場合もある。例えば、労働組合に協約締結能力 (第三節 1 (1) を参照。) を要求する判例は、かかる場面の一例であるとされる。

<sup>30</sup> vgl. etwa BVerfG 23.11.2006, AP Nr.22 zu § 307 BGB = NZA 2007, 85.

<sup>31</sup> vgl. etwa BVerfG 18.11.1954, BVerfGE 4, 96.

規範となるという意味での方向付け機能（Orientierungsfunktion）<sup>32</sup>や、協約の有効期間中は争議行為が回避されるという意味での平和機能（Friedensfunktion）があると理解されている。

### 3 協約自治に対する制約（介入）問題

ところで、上記でみたようにドイツにおいては、まずは基本法 9 条 3 項によって団結体に対して、協約自治という形をもって、労働条件規整権限が認められているわけであるが、他方で国家（連邦）にも、基本法 74 条 1 項 12 号によって、「経営組織、労働保護および職業紹介を含む労働法」についての立法権限が認められている。このことから、労働条件および経済的条件の内容について立法による規整が行われる場合、そこでは常に協約自治に対する制約ないし介入（Eingriff）という問題が生じ、その正当性についての判断基準が問われることとなるところ、この点については、連邦憲法裁判所の判例<sup>33</sup>によって、次のように解されている。

すなわち、労働条件および経済的条件に関する規整は、第一次的には国家の任務ではなく、原則として基本法 9 条 3 項により、団結体に割り当てられた任務となっている。しかし、団結体は、これらの規整についての独占権（Regelungsmonopol）を有しているわけではなく、あくまで規整についての優先権（Regelungsprärogative）を有しているに過ぎない。従って、国家も労働条件および経済的条件について、例えば最低基準を設定するなどの形で規整をなしうるが、但しその際には、具体的事案において、当該国家による規整が、基本法 9 条 3 項と同様に憲法上保障されている他の法益（Rechtsgüter）の保護に資するものであり、かつ協約自治に対する制約が相当性（Verhältnismäßigkeit）の範囲内にあるか否かという点が、審査されなければならない。

このことは、とりわけ最近では、法定最低賃金制度の立法化との関係で、ドイツ国内において議論を呼んでいるのであるが、その詳細については、**第八節 5 (1)**において改めて検討を行うこととする。

### 4 消極的団結自由の保障

なお、基本法 9 条 3 項は、団結体から脱退する、あるいは未組織であり続けるという意味での消極的団結の自由をも保障するものであるというのが、ドイツにおける通説<sup>34</sup>・判例<sup>35</sup>と

<sup>32</sup> またかかる機能は、雇用契約において報酬額が定められていない場合であって、かつ公定価格がない場合に、「通常の報酬（übliche Vergütung）」が定められたものとみなす民法典 612 条 2 項において、かかる通常の報酬額の決定に際しては、当該雇用契約を適用範囲下に置く労働協約上の報酬額が基準となると解されている点からも、説明される。

<sup>33</sup> vgl. etwa BVerfG 24.4.1996, BVerfGE 94, 268.

<sup>34</sup> vgl. etwa Müller-Glöge/Preis/Schmit, Erfurter Kommentar, 12.Aufl., 2012, Rn.32 [Dieterich].

<sup>35</sup> vgl. etwa BVerfG 1.3.1979, BVerfGE 50, 290.

なっている。従って、日本ではその有効性に議論のあるユニオン・ショップ協定<sup>36</sup>も、ドイツにおいては団結体に対する加入圧力（Beitrittsdruck）となることを理由に、違法と解されている。

またこの問題に関連して、近年、団結体への加入促進を目的とした、いわゆる差異化条項の適法性についての議論が高まりをみせているが、この点については、**第三節 1 (2) イ**において検討する。

### 第三節 協約締結当事者論

以上を踏まえ、本節以下では特に、ドイツにおける労働協約システムの法的基礎となっている労働協約法制について、その運用の実態を含めて検討を行う。

まず、本節で採り上げるのは、ドイツにおける労働協約の締結当事者をめぐる問題である。現在の労働協約法 2 条 1 項によれば、労働組合、個別使用者ならびに使用者団体が、労働協約の当事者として予定されているが、ここでは、これら労働協約の締結当事者をめぐる法概念について概説したうえで、それぞれの現状と抱えている課題について、みてゆくこととしよう。

#### 1 労働組合

##### (1) 法的要件

ドイツの労働組合は、組合員に対する法的助言や訴訟代理による権利保護のような法的サービスのほか、教育訓練機会の提供、政策決定に関するロビー活動など、実社会において様々な役割を果たしているが、その最も重要な任務は、やはり協約自治、すなわち労働協約の締結にある。もっとも、既にみたように、基本法 9 条 3 項により保護を受ける協約自治の担い手というのは、あくまで「団結体」であることから、労働組合はまず、**第二節 1 (2)** でみた団結体たるための各要件（①～⑤）を充足していなければならない。

そしてこれに加え、ドイツにおいては、労働協約法にいうところの労働組合たりうるためには、より正確にいえば、規範的効力を伴う労働協約を締結することができる労働組合たりうるためには、判例上、いわゆる「協約締結能力（Tariffähigkeit）」を備える必要があると解されている<sup>37</sup>。連邦憲法裁判所の判例<sup>38</sup>は、これを「団結体が社会的パートナーとともに、特に個別労働契約上の労働条件を、協約に拘束される者に対し、法規範と同様に直接的かつ強行的に適用するという効力をもって、規整する能力」と表現しているのが、その趣

<sup>36</sup> 日本での議論状況については、差当たり、鈴木芳明「ユニオン・ショップ」『労働法の争点』（有斐閣、2014年）172頁を参照。

<sup>37</sup> この点に関する最近の研究として、桑村・前掲注（9）論文 15 頁、植村新「労働協約締結権の再構成」日本労働法学会誌 126 号（2015 年）155 頁がある。

<sup>38</sup> BVerfG 19.10.1966, BverfGE 20, 312.

旨は、労働協約が労働条件を直接規律するものであることから、かかる協約締結能力を要求することによって、その内容の正当性（Richtigkeit）ないし相当性（Angemessenheit）を担保しようとする点にあり、ドイツにおいてこのことは、いわば判例による協約自治の整序の一例として位置付けられている。かくして、労働組合にかかる協約締結能力が認められるためには、具体的には以下の4つの要件を充足しなければならない。ある労働組合が協約締結能力が備えているか否かは、労働裁判所法 2a 条 1 項 4 号および 97 条が定める決定手続<sup>39</sup>により判断されることとなっている。

まず第一に、労働組合は組合員に対する労働条件規整権限を行使するものであることから、民主的な組織であることを要する（民主性の要件）。すなわち、労働組合内部での意思形成に際しては、間接的にはあっても民主主義の原則に即して、構成員の意思が反映されなければならない。

また第二に、最も重要な要件として、労働組合はいわゆる社会的実力（sozial Mächtigkeit）を備えていることが求められる。これはすなわち、協約交渉（団体交渉）において相手方当事者である使用者側に対して、効果的な圧力および抵抗力を行使することができるという意味での貫徹力（Durchsetzungskraft）を備えていることを意味しており、具体的には、当該組合が相当数の組合員を擁しているか、人的・物的側面において十分な組織的基盤を有しているか、またこれまでに労働協約を締結した実績があるかという、3つの観点から判断される。かかる社会的実力の要件があることによって、ドイツにおいては、組合員が少数で組織的基盤も脆弱な労働組合には、そもそも協約締結能力が認められないこととなっている。

そして第三に、労働組合は、労働協約を締結する意思（協約意思〔Tarifwilligkeit〕）を備えていなければならない。これはすなわち、労働組合はその規約中において労働協約の締結をその任務の一部として列挙しているのでなければならないことを意味する。

最後に、労働組合には、現行の労働協約制度を承認していることが求められる。

このように、労働協約の内容の正当性・相当性の担保のために、協約締結能力といういわば協約自治の入口の段階で、法的なスクリーニングが行われるという点は、日本法との比較でみたときのドイツ法の大きな特徴といえよう。またこのために、ドイツでは、労働協約の内容の公正性（Billigkeit）について、裁判所による事後的な法的審査は行われないこととなっている<sup>40</sup>。

<sup>39</sup> 【労働裁判所法】

2a 条：（決定手続の管轄）

（1）労働裁判所は、以下の事項について、専属的に管轄する。

4. 団体の協約能力および協約管轄権（Tarifzuständigkeit）に関する決定

97 条：（団体の協約能力および協約管轄権に関する決定）

（1）2a 条 1 項 4 号の場合において、手続は、空間的および業種的に管轄している労働者の団体または使用者の団体もしくは連邦上級労働官庁またはその地域に団体の活動が及んでいる州の上級労働官庁の申立てにより、開始する。

<sup>40</sup> 桑村・前掲注（9）論文 27 - 28 頁。但し、労働協約といえども、基本法および（協約に開かれていない）国家法に反することはできないから、この点に関する裁判所の審査は及ぶ。

なお、労働協約法 2 条 2 項および 3 項によれば、ナショナル・センター（全国組織）も、加盟労働組合の委任がある場合、または規約により労働協約の締結がその任務となっている場合には、労働協約を締結することが可能である<sup>41</sup>。もっとも、ドイツ最大のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟は、伝統的にそのような役割を果たしてはならず<sup>42</sup>、調査研究や政策提言、情報提供などが、その主たる任務となっている。

## (2) 現状と課題

### ア ドイツの労働組合

現在、ドイツにおいては、ドイツ労働総同盟、ドイツ官吏同盟（DBB）およびドイツキリスト教労働組合連盟（CGB）の 3 つのナショナル・センターのほか、大小併せて 129 の労働組合が存在している。その内訳としては、ドイツ労働総同盟傘下の組合が 8 組合、ドイツ官吏同盟傘下の組合が 55 組合、ドイツキリスト教労働組合連盟傘下の組合が 14 組合、その他の労働組合が 52 組合となっている。後述する専門職労働組合は、ナショナル・センターの傘下にあるものもあれば、そうでないものもある。

上記・ナショナル・センターに加盟している組合だけでみると、その組合員数は、ドイツ労働総同盟傘下の組合で約 610 万人、ドイツ官吏同盟傘下の組合で約 126 万人、ドイツキリスト教労働組合連盟傘下の組合で約 28 万人となっている。また、上記・129 の労働組合のなかには、(1) でみた協約締結能力を備えてはいない組合、または協約締結能力を備えているか否かにつき争いのある組合もあるとされる。なかでも、ドイツキリスト教労働組合連盟傘下の組合には協約締結能力のない例が幾つかみられるようである。

なお、後述する使用者団体については社団としての登記（民法典 21 条）により権利能力を取得するのが通常であるのに対し、ドイツの労働組合は通常このような形態を採らない。これは、19 世紀の旧民法下において、社会政策的目的を追求する社団の登記については行政当局が異議という形で、これを妨げることができることとされており（旧民法典 61 条 2 項）、当時の労働組合はこのような行政によるコントロールを嫌って社団としての登記を行わなかったという歴史的経緯があるためである。その後、ワイマール憲法 124 条 2 項によって、かかる行政当局による異議の制度は廃止されたが、かかる歴史経緯から、ドイツの労働組合は現在でも引き続き、権利能力なき社団（民法典 54 条 1 文）として活動を行うのが一般的となっている。

<sup>41</sup> なお、複数の労働組合の連合体（Zusammenschluss）も、その組織範囲が加盟組合のそれと一致している限りにおいて、協約締結能力を有する。この点に関連して、2010 年にキリスト教派遣・人材サービスエージェンツ労働組合（CGZP）の協約共同体の協約締結能力が争われた事案において、連邦労働裁判所（BAG 14.12.2010, NZA 2011, 289ff）は、かかる協約共同体の加盟組合が規約上、労働者派遣について管轄を有していなかったことを理由に、その協約締結能力を否定している。同決定については、緒方桂子「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」日独労働法協会会報 12 号（2011 年）21 頁、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2011 年 4 月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011\\_4/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_4/german_01.htm)）を参照。

<sup>42</sup> Rofls, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007, S.417.

## イ 組織率の低下

現在、ドイツの労働組合、とりわけ産業別労働協約システムのなかで長らく中核的なアクターとしての役割を果たしてきたドイツ労働総同盟に加盟している8の産業別労働組合が直面している課題として、何よりもまず第一に、組合員数および組織率の低下が挙げられる。産業構造の変化（製造業からサービス業への移行）、これに伴うホワイトカラー労働者や非正規雇用の増加、労働者個人の意識の変化（特に、若年労働者の個人主義化）などを背景とした、労働組合組織率の低下<sup>43</sup>は、日本を含む諸外国においてもみられる現象であるが、とりわけドイツにおいては、2000年代前半に行われた労働市場改革（いわゆるハartz改革）によって非正規雇用法制の規制緩和が行われたことが<sup>44</sup>、有期契約労働者や派遣労働者の増加に拍車をかけている。また、1990年代における、東西ドイツ統一後の旧東ドイツ地域での景気低迷と雇用減少<sup>45</sup>、更にはヨーロッパ経済統合による周辺諸国（とりわけ、東欧諸国）からの外国人労働者の流入といったドイツ固有の事情も、産別組合の組織率の低下に作用している。

【第1-3-1表】は、ドイツ労働総同盟の傘下にある8の産別組合に加盟している組合員数の推移を示したものであるが、これによればドイツにおける産別組合の組合員数は、2001年には約800万人弱であったのが、2015年には約610万人にまで減少していることがわかる。現在のドイツにおける労働者数は約3,600万人弱であるから、これから計算すると、現在の産別組合の組織率は約17%であることになろう。1991年時点で、同様の計算を行うと、当時の組織率は約36%であったから、この20年ほどで、ドイツにおける産別組合の組織率は半減したことになる。このために、ドイツの産別組合にとって、いかに組織化を図ってゆくかは極めて重要な課題となっているのである。

<sup>43</sup> Rieble, a.a.O. (Fn.15), S.60f.

<sup>44</sup> この点については、差当たり、橋本・前掲注（11）論文182頁以下を参照。

<sup>45</sup> このことに加え、連邦労働社会省に対するヒアリング調査によれば、旧東ドイツ地域においては、東西ドイツ統一前の自由ドイツ労働総同盟（FDGB）が労働組合として十分な役割を果たしてこなかったことから、旧西ドイツ地域と比して労働組合に対する期待が高くなく、これが旧東ドイツ地域において組織率が急速に低下している一因となっているとされる。

【第 1-3-1 表】ドイツ労働総同盟傘下産別組合の組合員

年	建設・農業・環境産業労働組合 (IGBAU)	鉱業・化学・エネルギー産業労働組合 (IGBCE)	教育学術労働組合 (GEW)	金属産業労働組合 (IG Metall)	食品・飲料・旅館業労働組合 (NGG)	警察官労働組合 (GdP)	鉄道交通労働組合 (TRANSNET、2010以降はEVG)	統一サービス産業労働組合 (ver.di)	合計
2001	509,690	862,364	268,012	2,710,226	250,839	185,380	306,002	2,806,496	7,899,009
2002	489,802	833,693	264,684	2,643,973	245,350	184,907	297,371	2,740,123	7,699,903
2003	461,162	800,762	260,842	2,525,348	236,507	181,100	283,332	2,614,094	7,363,147
2004	424,808	770,582	254,673	2,425,005	225,328	177,910	270,221	2,464,510	7,013,037
2005	391,546	748,852	251,586	2,376,225	216,157	174,716	259,955	2,359,392	6,778,429
2006	368,768	728,702	249,462	2,332,720	211,573	170,835	248,983	2,274,731	6,585,774
2007	351,723	713,253	248,793	2,306,283	207,947	168,433	239,468	2,205,145	6,441,045
2008	336,322	701,053	251,900	2,300,563	205,795	167,923	227,690	2,180,229	6,371,475
2009	325,421	687,111	258,119	2,263,020	204,670	169,140	219,242	2,138,200	6,264,923
2010	314,568	675,606	260,297	2,239,588	205,646	170,607	232,485	2,094,455	6,193,252
2011	305,775	672,195	263,129	2,245,760	205,637	171,709	220,704	2,070,990	6,155,899
2012	297,763	668,982	266,542	2,263,707	206,203	173,223	213,566	2,061,198	6,151,184
2013	288,423	663,756	270,073	2,265,859	206,930	174,102	209,036	2,064,541	6,142,720
2014	280,926	657,752	272,309	2,269,281	205,908	174,869	203,875	2,039,931	6,104,851
2015	273,392	651,181	280,678	2,273,743	203,857	176,930	197,094	2,038,638	6,095,513

出典：ドイツ労働総同盟の HP (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

但し、全体的な減少傾向にあっても、一部の労働組合（教育学術労働組合、警察官労働組合および金属産業労働組合）については、組合員数に増加傾向がみられる。例えば、金属産業労働組合でいえば、2011年に22年ぶりに組合員数を増加させ、114,395人の新たな組合員を獲得している<sup>46</sup>。特に大きな伸びを見せたのは、若年者、女性労働者および派遣労働者の層であり、なかでも派遣労働者については、2010年度の新規加入者数は7,988人であったのに対して、2011年度のそれは18,372人となっており、2倍以上の増加をみせた<sup>47</sup>。このような組合員増加の背景には、経済状況の改善に加え、上記の労働者層を対象としたキャンペーン活動<sup>48</sup>や、太陽・風力エネルギー産業のような新たな産業分野における組織化活動など、金属産業労働組合がこれまで行ってきた組織化のための取組み<sup>49</sup>があるとされる。

また、詳しくは第二章で検討するように、ドイツにおいては実態として、各事業所内における事業所委員会の存在が、労働組合にとって組織化のための重要な足掛かりとなっているのであるが、ドイツにおいては事業所内において代表性を有する労働組合には、事業所委員会を新たに設置するに際しての主導権が認められており（事業所組織法17条3項など）、金属産業労働組合は2012年に、かかる主導権に基づいて1,500の新たな事業所委員会の設置を実現することで<sup>50</sup>、組織化のためのいわば橋頭堡を形成する取組みも行っている。

ところで、このような組合組織率の低下傾向に伴って生じている法的問題の一つに、いわ

<sup>46</sup> この点については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2012年6月）」([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_6/german\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_6/german_02.htm))も参照。

<sup>47</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.1ff.

<sup>48</sup> この点については、北川亘太＝植村新＝高坂博史＝徳丸夏歌「ドイツ金属労組 IG Metall の派遣労働問題への対応」大原社会問題研究所雑誌 671・672号（2014年）82頁以下も参照。

<sup>49</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.3.

<sup>50</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.3



ゆる差異化条項（Differenzierungsklauseln）の問題がある<sup>51</sup>。第五節 1 で後述する通り、ドイツにおいては、1 つの事業所のなかに労働協約の直接的な適用を受ける労働者（＝組合員）と、その直接的な適用を受けない労働者（＝非組合員）がある場合には、使用者は当該非組合員との個別労働契約のなかで、組合員に適用されている労働協約を引用・参照することで、当該非組合員に対しても当該協約上の労働条件水準を適用するという実務的取扱いが一般的となっている。これに対して、差異化条項とは、労働協約のなかで当該協約上の給付の全部または一部を非組合員に対しては付与しない旨を定めることで、非組合員である未組織労働者の当該組合への加入を促すことを目的とするものである。

かかる差異化条項につき、その具体的態様は複数存在するが、ドイツにおいては消極的団結の自由についても憲法上の保護が及ぶと解されていることから（第二節 4 を参照。）、かつては差異化条項一般について、非組合員に対する当該組合への不当な加入圧力となるとして、消極的団結権の侵害を理由にこれを違法と解する連邦労働裁判所の決定<sup>52</sup>もみられた。しかし、ドイツにおいては、2000 年代初頭以降、ドイツ労働総同盟の傘下の産別組合が労働協約のなかで、このような差異化条項の締結を要求する動きが出てきたことから、差異化条項の適法性をめぐる議論が、にわかにより高まりをみせた。

この点につき、現在の連邦労働裁判所の判例によれば、単に当該組合の組合員であることを労働協約上の給付の要件とするという意味での単純差異化条項（＝従って、使用者が非組合員との個別労働契約によって、同様の給付を行うことについては禁止されない。）については、適法であると解されている<sup>53</sup>。一方、最近になって、使用者が非組合員に対して一定の給付を行う場合には、労働組合員に対しても同様の給付を行うべきことを使用者に義務付ける格差維持条項（Spannenklausel：＝これにより組合員と非組合員との収入額には、常に一定の格差が生じることとなる。）に関しては、協約締結当事者の権限（Tafirmacht）を超えて、使用者と非組合員との契約の自由を違法に侵害するものであるとの観点から、これを無効とする判例<sup>54</sup>も登場するようになってきている。

## ウ 専門職労働組合の台頭

また、組織化の問題と並んで、現在、ドイツ労働総同盟系の労働組合が直面している問題として、専門職労働組合（Spartengewerkschaften）の台頭という問題が挙げられる。既に第一節 1 でみたように、伝統的にドイツにおいては、ドイツ労働総同盟の産業別組織原則によって、協約交渉は集権化され、1 つの産業につき管轄権を有する労働組合は 1 つに限定さ

<sup>51</sup> この点は、榊原嘉明「ドイツにおける労働協約上の差異化条項」『角田邦重先生古稀記念・労働者人格権の研究（下巻）』（信山社、2011 年）59 頁に詳しい。

<sup>52</sup> BAG 29.11.1967, BAGE(GS) 20, 175.

<sup>53</sup> BAG 18.3.2009, NZA 2009, 1028ff.

<sup>54</sup> BAG 23.3.2011, NZA 2011, 920ff. なお、これに対する批判として、Waltermann, a.a.O.(Fn.14), S.204 を参照。

れていたため、労働組合間での対立が生じることは少なかった。また、仮に労働組合間で管轄権につき争いが生じた場合であっても、ドイツ労働総同盟傘下の産別組合間の問題に関しては、ドイツ労働総同盟の規約が定める仲裁手続により解決されることとなっていた。

もっとも、2000年以降のドイツにおいては、一定の高度な専門職（いわゆる「エリート職（*Funktionseliten*）」）に就く労働者グループにより結成された職種別の労働組合が、ドイツ労働総同盟系労働組合の協約政策に対する不満から、独自の協約政策を展開する動きがみられるようになってきている。特に、このような現象が生じているのは、民営化された公共サービスの領域においてであり、例えばパイロットについてはコックピット（*Vereinigung Cockpit*）が、機関士についてはドイツ機関士組合（*GDL*）が、医師についてはマールブルク同盟（*Marburger Bund*）が、それぞれ専門職労働組合としての活動を行っている。

これらの専門職組合は、早いもので戦前より、また遅いものでも1970年までには設立されており、労働組合としては比較的古くから存在していたのであるが、いずれも2000年に入るまでは、ドイツ労働総同盟傘下の産別組合（とりわけ、統一サービス産業労働組合に統合される以前のドイツ職員組合や、2010年に鉄道・交通労働組合になる以前のドイツ鉄道労働組合〔*TRANSNET*〕）と共同して協約交渉を行うことで、いわゆる協約共同体（*Tarifgemeinschaft*）を形成していた。しかし、いずれの専門職組合も、2000年～2005年にかけて、従来の協約共同体から離脱し、それぞれが組織対象とする専門職労働者層固有の利益代表のために、独自の協約政策を展開することで、ドイツ労働総同盟系労働組合よりも高い水準での労働条件の実現を志向するようになったのである。

これらの専門職組合は、いずれも組合員数をみると、コックピットで約9,600人、ドイツ機関士組合で約34,000人、マールブルク同盟で約114,000人と、必ずしも多くはないが、当該専門職労働者層内における組織率は非常に高い点に特徴がある<sup>55</sup>。組合員数にのみ着目すれば、協約締結能力、とりわけ社会的実力の要件（**本節 1 (1)**を参照。）との関係で、これらの専門職組合は適法に協約締結をなしうるのかという点が問題となりうるが、連邦労働裁判所は、客室乗務員の組合である独立客室乗務員組合（*UFO*）の協約締結能力が争われた事案において、小規模ではあるが組織率が高いという、専門職組合の上記・特徴に着目し、ストライキの場合において代替要員の確保が困難であることが使用者に対して強い圧力となるという点を捉えて、独立客室乗務員組合の社会的実力（貫徹力）を肯定した<sup>56</sup>。これによって、法的にも、専門職組合には独立の協約締結当事者となる途が開かれることとなったといえる。

もっとも、このことは同時に、産別組合と専門職労働組合との競合によって従来の集権的な協約交渉が分散化され、またとりわけ使用者側の側からすれば、協約交渉の煩雑化やストライキの頻発という危険がもたらされることをも意味するものであった。かくして、ドイツ

<sup>55</sup> 例えば、マールブルク同盟についていえば、病院勤務医の70%を組織している。

<sup>56</sup> BAG 14.12.2004, AP Nr.1 zu § 2 TVG = NZA 2005, 697.

において、かかる専門職労働組合の台頭は、ドイツ労働協約システムの弱体化の一要因として認識されるに至り、法律問題としても、いわゆる協約単一原則との関係で議論を呼ぶこととなるのであるが、この点の詳細については、**第七節 4** 以下において検討することとする。

## 2 個別使用者

労働協約法 2 条 1 項は、労働協約の締結当事者として、個別使用者をも列挙している。労働組合については、協約締結能力が認められるために様々な法的要件が課されていることは前述した通りであるが、これに対して個別使用者については、何らの要件も課されることなく、常に協約締結能力が認められるものと解されている。もっともこれは、個別使用者を有利に取り扱う趣旨ではなく、むしろ個別使用者が使用者団体に加入しないという手段によって労働協約の締結から免れることを防止するとともに、労働組合に対して少なくとも個別使用者を協約交渉のパートナーとして保障するということを目的としたものである。

但し、かかる個別使用者の協約締結能力については、使用者団体への加盟やその規約などとの関係で一部議論があるが、この点については、**第三章第二節**で詳しく採り上げることとする。

## 3 使用者団体

### (1) 法的要件

使用者団体も労働組合と同様に、法的助言、訴訟代理、教育訓練、ロビー活動による政治的利益代表など、実社会において様々な任務を負っているが、規範的効力ある労働協約を締結するためには、協約締結能力を具備することを要する<sup>57</sup>。

もっとも、その要件は労働組合におけるほど厳格には解されていない。すなわち、使用者団体も団結体である以上は、団結体に関する 5 つの要件（**第二節 1 (2)** を参照。）を充たさなければならないが、連邦労働裁判所の判例によれば、社会的実力の具備は、使用者団体の協約締結能力の要件ではない<sup>58</sup>。これは、前述の通り、個別使用者に関しては社会的実力の有無に関わらず協約締結能力が認められていることから、その団結体である使用者団体についてもその具備は不要と解されているためである。また、民主性の要件についても、使用者団体については、例えば従業員数や賃金総額に基づいて、加盟企業の投票権にグラデーションを設けることが認められているため、厳密な意味での民主主義に基づく運営が求められているわけではない。

なお、使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合の任務も、ドイツ労働総同盟と同様、あくまで調査研究や政策提言、情報提供などが主であって、自ら労働協

<sup>57</sup> 使用者団体の協約締結能力も、労働組合と同様、労働裁判所法 2a 条 1 項 4 号および 97 条が定める手続により決定される。

<sup>58</sup> BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

約を締結することはない。

## (2) 現状と課題

### ア ドイツの使用者団体

既に**第一節 1** でみたように、現在、ナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合（BDA）には、50の業種別の上部団体および14の業種横断的な州レベルでの使用者団体が加盟している。業種別上部団体のなかでは、金属電機産業における使用者団体の上部団体である金属連盟（Gesamtmetall）が、最大規模を誇っている。かかる金属連盟は、2015年時点で7,009社の加盟企業を擁しており、かかる加盟企業で就労する従業員数は、2,259,058人となっている<sup>59</sup>。

なお、前述の通り、労働組合とは異なって、ドイツの使用者団体は社団法人の形態を採るのが通常となっている。

### イ 協約からの逃避

労働組合におけるのと同様、使用者団体においても現在、その組織率（加盟企業数）の低下が大きな問題となっている。例えば、**【第1-3-2表】**は、先ほどみた金属連盟の傘下にある使用者団体に加盟している企業数の1990年以降の推移を示したものであるが、旧西ドイツ地域・旧東ドイツ地域いずれにおいても、その加盟企業数には年々減少傾向が看取される。

このように使用者団体の組織率が低下している原因としては、近年、使用者団体が締結する労働協約に拘束されることを過大な負担と考える使用者が使用者団体から脱退したり、あるいは新たに設立された企業が労働協約へ拘束されることを嫌って使用者団体へ加入しないという現象<sup>60</sup>が生じていることが挙げられる。ドイツにおいて、「協約からの逃避（Flucht aus Tarifvertrag）」と称される現象である<sup>61</sup>。

またそれに加えて、金属連盟でのヒアリング調査によれば、**本節 1 (2) イ**でみた労働組合組織率の低下も、使用者団体組織率の低下に作用している側面があるとされる。すなわち、使用者団体の重要な任務の一つとして、加盟企業がストライキを受けた際に、これを支援する役割があるところ、組合組織率が低下すると、これと連動して加盟企業がストライキを受ける可能性も減少するため、必然的に、各企業としては使用者団体に加盟して支援を受けるインセンティブが失われるといったような現象に繋がっているという。

<sup>59</sup> 金属連盟のHP

(<https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/zahlenheft/mitgliedsfirmen-und-beschaefigte-den-verbaenden-von-0>) を参照。

<sup>60</sup> 前者の現象は特に中小企業において多くみられ、また、後者の現象は特にサービス産業において多くみられる。vgl. *Rieble*, a.a.O. (Fn.15), S.62.

<sup>61</sup> 後述するOTメンバー資格への移行という手段を含む、「協約からの逃避」現象の実相については、岩佐・前掲注(9)書20頁以下に詳しい。

【第 1-3-2 表】金属連盟傘下使用者団体加盟企業の推移(1990 年～2015 年)

年	旧西ドイツ地域		旧東ドイツ地域	
	協約拘束のあるメンバー	OTメンバー	協約拘束のあるメンバー	OTメンバー
1990	8,173		1,192	
1991	8,168		1,365	
1992	8,081		1,278	
1993	7,752		1,111	
1994	7,458		983	
1995	7,094		792	
1996	6,731		655	
1997	6,504		540	
1998	6,263		504	
1999	6,066		442	
2000	5,826		426	
2001	5,697		396	
2002	5,351		353	
2003	4,819		290	
2004	4,508		266	
2005	4,189	1,432	240	
2006	3,978	1,892	236	7
2007	3,803	2,229	214	75
2008	3,685	2,385	212	84
2009	3,577	2,460	212	85
2010	3,494	2,639	218	86
2011	3,433	2,824	219	89
2012	3,384	3,042	220	128
2013	3,356	3,112	221	124
2014	3,337	3,212	217	137
2015	3,308	3,352	218	131

出典：金属連盟の HP (<https://www.gesamtmetall.de/branche/mezahlen/zahlenheft/mitgliedsfirmen-und-beschaefigte-den-verbaenden-von-0>)

### ウ 「協約に拘束されない (OT) メンバー」の増加

ところで、ドイツの使用者団体は 1990 年代初頭から、このような組織率の低下に直面して、加盟企業を繋ぎ止めるために、いわゆる「協約に拘束されないメンバー資格 (Mitgliedschaft ohne Tarifbindung [以下、OT メンバー資格])」を設けるようになっていく<sup>62</sup>。OT メンバー資格とは、文字通り、当該使用者団体が締結する労働協約の拘束は受けませんが、法的助言や情報提供、政治的利益代表などのその他のサービスについては、通常の協約に拘束されるメンバーと同様に受けることができるメンバー資格を指す。繰り返すように、かかるメンバー資格を選択した企業は、当該使用者団体が締結した労働協約（産別協約）の適用を受けることはないため、労働組合と別途、企業別協約を締結することも可能である。

ドイツにおいては、使用者団体が OT メンバー資格を導入しようとする場合、2 つの方法が存在する。1 つは、分割モデル (Aufteilungsmodell) と呼ばれるものであり、これは使用

<sup>62</sup> OT メンバー資格の詳細については、辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010 年）395 頁を参照。

者団体が、協約締結能力を有しない使用者団体<sup>63</sup>を別途新たに設立し、従来の使用者団体に加盟している使用者のうち、協約に拘束されたくない使用者に対しては、この新たに設立された使用者団体へ移行するよう誘導するという方法による。

他方、段階モデル（Stufenmodell）と呼ばれる方法も存在する。これは、一つの使用者団体内において、規約のなかで、協約に拘束される通常のメンバー資格と OT メンバー資格という 2 つの異なるメンバー資格を設け、加盟企業に後者への資格変更を認める方法を指す。この場合、OT メンバーの資格を選択した使用者は、協約に関わる使用者団体の活動については関与することができないが、それ以外については通常のメンバー資格と異なる取り扱いを受けることができることとなっている。

このうち、ドイツにおいて議論があるのは、後者の段階的モデルによる OT メンバー資格導入の可否についてである。特に、使用者団体内における通常のメンバーから OT メンバーへの変更は、まさに「協約からの逃避」を可能とするものであるため、労働組合側はこれに反発してきた。また、経済社会研究所（WSI）でのヒアリング調査によれば、OT メンバー資格の存在は、協約交渉に際し使用者団体が労働組合に対して、要求を受け入れない場合には当該使用者団体の加盟企業が OT メンバーへと資格変更するであろうことを示唆するという方法により、協約交渉における圧力手段として機能することもあるとされる。もっとも、この問題について連邦労働裁判所は、使用者団体が規約のなかでいかなるメンバー資格を設けるかという判断も、基本法 9 条 3 項により保護される集团的団結の自由（なかでも、存立保障）の範囲内にあることを認め、段階的モデルにより OT メンバー資格を設けることの適法性を承認する判決を下している<sup>64</sup>。

【第 1 - 3 - 2 表】が示す通り、金属電機産業においても 2005 年以降、OT メンバー資格を選択して使用者団体に加盟する企業は年々増加傾向にあるが、ドイツにおいては特に中小企業の多くがこの OT メンバー資格を選択する傾向にあるようである。OT メンバーの実態につき、金属連盟の傘下で、ヘッセン州を管轄する金属電機産業の使用者団体であるヘッセンメタル（Hessenmetall）に対して行ったヒアリング調査によれば、2012 年の時点で、ヘッセンメタルに属している 520 の加盟企業のうち、約半数が OT メンバー資格を選択しているが、その多くが中小企業であり、これらの企業の雇用従業員数を合計しても 15,000 人程度であるとされる。ヘッセンメタルにおいては、OT メンバー資格は段階モデルに基づき導入されており、OT メンバーは、協約交渉に関わる事項以外の全てのサービスを受けることができることとなっている。また、加盟費（Beitrag）についていえば、ヘッセンメタルでは通常のメンバーと OT メンバーとの間で加盟費の金額に差は無く、各使用者が支払う年間の賃金総額に基づき一律に算定されている。しかし一方で、加盟企業がストライキを受けた場

<sup>63</sup> これは、新たに設立される使用者団体については、規約中から労働協約の締結を排除することで、協約締結意思を喪失させ、それにより協約締結能力を放棄させるという方法による。

<sup>64</sup> BAG 18.7.2006, AP Nr.19 zu § 2 TVG = NZA 2006, 1225.

合に補償金を受領できるシステムを採用しているがために、それに備えて、通常のメンバーの加盟費を OT メンバーの加盟費よりも高く設定している使用者団体も存在するとされる。

#### 第四節 協約（団体）交渉の構造

続いて、本節では、ドイツにおける協約交渉（団体交渉）に焦点を当てて、検討を行うこととしよう。

##### 1 団体交渉法制

この点につき、まず指摘しておく必要があるのは、ドイツにおいては我が国の労組法 7 条 2 号のような協約交渉に関する法規制は存在しないという点である。連邦労働裁判所も、交渉の相手方に対して協約交渉の開始・継続を義務付けるという意味での交渉請求権（Verhandlungsanspruch）については、基本法 9 条 3 項からはこのような請求権は導かれず、これを認めることはむしろ基本法 2 条 1 項により保障される契約自由の原則に反すると判断している<sup>65</sup>。従って、ドイツの協約交渉における法的な外延としては、使用者側が協約交渉に応じない場合に、労働組合において争議行為が可能となるに過ぎない。

かくして、ドイツにおいては協約交渉をどのように行うかという問題については、協約締結当事者の規約や労働協約<sup>66</sup>などにおいて、自治的に規制される形となっている。

##### 2 産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉

###### (1) 産業別労働協約（団体協約・広域協約）

第三節で検討した通り、労働協約法上、労働協約の締結当事者となりうるのは、労働組合、個別使用者および使用者団体であるから、協約締結のための協約交渉も労働組合と個別使用者、または労働組合と使用者団体との間で行われることとなるが、これまでにもみてきたように、ドイツにおいては産業別労働組合と使用者団体との間で行われる協約交渉が、伝統的な交渉形態となっている。それは、例えば建設産業<sup>67</sup>におけるように中央で連邦レベルを交渉単位として行われる場合もあれば、金属産業におけるように一定地域を交渉単位として行われる場合もあるが、いずれにせよかかる交渉の結果として産業別労働協約が締結されることとなる（なお、ドイツにおいて産別協約は、協約締結当事者が使用者団体である点に着目して団体協約〔Verbandstarifvertrag〕と称されることもあれば、当該交渉単位となる協約地

<sup>65</sup> BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu § 9 TVG = DB 1961, 1089. また、この点については、和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理」労働法律旬報 1373 号（1995 年）4 頁も参照。

<sup>66</sup> 例えば、建設産業における賃金・職業訓練報酬協約のなかでは、「協約締結当事者は、協約の解約後 2 週間以内に交渉を開始し、合意達成を模索しなければならない。」といった形での協約交渉に関する規定が置かれている（資料編・産業別労働協約 IV（iii）を参照。）。

<sup>67</sup> ドイツの建設産業における労使関係と労働協約については、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）19 頁以下〔和田肇執筆部分〕に詳しい。

域において企業横断的に適用される点に着目して、広域協約〔Flächentarifvertrag〕と称されることもある。〕。

協約締結当事者が、いかなる範囲について労働協約を締結することができるのかという意味での協約管轄（Tarifzuständigkeit）の範囲については、各協約当事者がその規約において定めるところによる。そのうえで、ドイツにおいては、一方当事者である労働組合および他方当事者である使用者団体それぞれの規約が予定する協約管轄が一致する限りにおいて、その組合員および加盟企業に対して拘束力をもつ労働協約を締結することが可能となっている。ここでは差当たり、金属電機産業を例に、ドイツにおける協約交渉の構造<sup>68</sup>を概観しておきたい。

ドイツ最大の産業別労働組合である金属産業労働組合の場合、協約交渉と締結の権限は、組合規約上、本部（Vorstand）とその授権を受けた者のみが持つこととされ、一般には地区本部（Bezirksleitung）が協約交渉および締結の主体となっている。他方、使用者側についてみると、現在、金属電機産業においては 17 の使用者団体が地域ごとに存在しており、上部団体である金属連盟に加盟しているが<sup>69</sup>、協約交渉の主体はあくまで各地域の使用者団体が行うこととなっている。金属連盟は、企業間の競争条件の同一化を図るために、各地域の使用者団体が締結する労働協約の内容が可能な限り同一なものとなるよう調整は行うが、自らが協約交渉・締結の主体となることは無い。

金属産業労働組合においては、2016年の時点で7の地区本部（バーデン-ヴュルテンベルク地区本部、バイエルン地区本部、ベルリン-ブランデンブルク-ザクセン地区本部、キュステ地区本部、ミッテ地区本部、ニーダーザクセン-ザクセンアンハルト地区本部、ノルトライン-ヴェストファーレン地区本部）が、【第1-4-1表】が示す14の協約地域

（Tarifgebiet）を管轄しており、かかる協約地域が協約交渉・締結の単位となる。各協約地域には、協約委員会（Tarifkommission）が設置され、同委員会は管轄の各事業所における職場集会などで出された協約要求に関する意見を集約する。協約要求は、協約委員会での審議を経たうえで決定され、本部の承認を得たのち、使用者団体へ伝達される。また、地区本部の提案に基づき、交渉委員会（Verhandlungskommission）が設置され、これが実際に使用者団体との交渉を担当することとなっている。

<sup>68</sup> IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2016-Daten・Fakten・Informationen, S.15ff、また『労働政策研究報告書 No.L-9・諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態』（労働政策研究・研修機構、2004年）21-22頁〔毛塚勝利執筆部分〕も参照。

<sup>69</sup> この点については、金属連盟のHP（<http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/c31231b8c4ee15bcc12569f2004efcfb/1bb5f8bd13214fbfc1256bb3004e41b1!OpenDocument>）を参照。



【第1-4-1表】金属産業労働組合の管轄協約地域・従業員数(2016年6月時点)

管轄協約地域	従業員数
バーデン-ヴュルテンベルク	500,159
バイエルン	460,000
ベルリン	41,000
ベルリン/ブランデンブルク	19,000
ヘッセン	213,000
ニーダーザクセン	66,500
ノルトライン-ヴェストファーレン	700,000
北部合同地域(ハンブルク、ニーダーザクセン北西部、メクレンブルク-フォアポメルン、シュレスヴィヒ-ホルシュタイン、ウンターヴェッサー)	115,000
オスナブリュック/エムスラント	13,500
プファルツ/ラインラント-ラインヘッセン	117,000
ザールラント	52,000
ザクセン	54,500
ザクセン-アンハルト	12,000
チューリンゲン	17,000

出典：IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2016-Daten・Fakten・Informationen, S.14

このように、金属電機産業においては地域別に協約交渉が行われているが、実際には1つの協約地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果を他の協約地域に波及させる方式が取られている。伝統的には、管轄協約地域のうち最大規模を誇るノルトライン-ヴェストファーレン協約地域、あるいはダイムラー社(Daimler AG)やボッシュ社(Robert Bosch GmbH)のような主要自動車(部品)企業の立地であるバーデン-ヴュルテンベルク協約地域が選択されており、ここ数年の協約交渉においても、これらの協約地域がパターン・セッターとしての役割を果たしてきた。かかるパターン・セッター協約地域における交渉結果は、その後他の協約地域に引き継がれ<sup>70</sup>、更には他産業の協約交渉に対しても影響力を持つとされる(いわゆる「護送船団方式(Geleitzugverfahren)」)。

なお、金属電機産業における協約交渉の実態について、ヘッセン州金属電機産業使用者団体(ヘッセンメタル)でのヒアリング調査によれば、パターン・セッターとして指定された協約地域の交渉結果につき、利害関係を有する協約地域の労働組合および使用者団体には、意見を表明する機会が与えられているとされる。

## (2) 企業関係の団体協約

なお、以上のような広域協約としての産別協約の締結に加えて、ドイツにおいては、産別組合と使用者団体が、特定の企業あるいはその一部門に適用範囲を限った労働協約を締結することも可能である。このような労働協約は、「企業関係の団体協約(firmenbezogener Verbandtarifvertrag)」と称されており、ドイツにおいては、特に2004年以降、労働条件

<sup>70</sup> 2016年にノルトライン-ヴェストファーレン協約地域をパターン・セッターとして行われた、金属電機産業における協約交渉の様相について、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ(2016年7月)」([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/07/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/07/germany_01.html))を参照。

規整権限の「分権化」問題との関係で、かかる企業関係的団体協約がその意義を増しつつあるが、この点の実相については、第二章第三節において検討を行うこととする。

### 3 労働組合 - 個別使用者間での協約交渉

他方で、労働組合と個別使用者が協約当事者となる場合には、企業レベルでの協約交渉が行われ、企業別労働協約（Haus-oder Firmentarifvertrag）が締結される。ドイツにおいては、かかる企業別協約を締結する企業は増加傾向にあるが、この点については第三章において包括的に検討を行うこととする。

## 第五節 労働協約の法的効力

それでは次に、以上のような協約交渉を経て締結された労働協約が、その後いかなる法的構造に従い、労働者に適用されるに至るのかという点につき<sup>71</sup>、その周辺問題についても視野に入れつつ、順を追って検討することとしよう。

### 1 協約拘束力と協約の援用

諸外国と比較としたときの、ドイツにおける 1 つの大きな特徴は、（日本法と同様に）ドイツ法のもとでは、労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該労働協約の締結当事者である労働組合に加入している組合員、および他方の協約締結当事者である使用者団体に加入しているか、または自らが協約締結当事者となっている使用者に限られるのが原則となっている点であろう。このことは、労働協約法 3 条 1 項が「協約締結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。」と規定していることから導かれるものであり、かかる規定によって生じる効力のことを「協約拘束力（Tarifbindung）」と呼ぶ。すなわち、労働者および使用者が労働協約の適用を受けるためには、協約締結組合の組合員であるか、協約締結使用者団体のメンバーである（あるいは、自らが協約締結当事者である）ことによって、まずは「協約に拘束されて」いなければならないのである<sup>72</sup>。

もっとも、ドイツにおいては、使用者側が労働協約に拘束されている場合には、当該使用

<sup>71</sup> 協約締結当事者間の関係についていえば、労働協約の有効期間中に協約中の規定の改廃を目的とした争議行為を行わないことを義務付ける平和義務（Friedenspflicht）、および構成員に対して協約内容を遵守させるための措置を採るべきことを義務付ける実施義務（Durchführungspflicht）が、（労働協約中に明文の規定が無かったとしても）労働協約に内在する債務的部分として、協約締結当事者双方に課されることとなっている。

<sup>72</sup> 但し、かかる原則の例外として、労働協約の内容のうち、事業所および事業所組織法上の問題に関する法規範（詳細は、脚注 99 を参照。）については、使用者側が協約に拘束されさえすれば、当該使用者の全事業所（従って、そこで就労する全労働者）に対して適用されることとなっている（労働協約法 3 条 2 項）。なお、協約拘束力は、労働協約自体が終了するまで存続する（同条 3 項）。従って、協約締結当事者である使用者団体に加盟している個別使用者が、当該使用者団体を脱退した（あるいは OT メンバーへと移行した）場合であっても、労働協約自体が終了するまでは、協約拘束力は及び続けることとなる（いわゆる継続的拘束力〔Nachbindung〕）。

者の事業所において、協約に拘束されている組合員とともに、かかる拘束を受けない非組合員がいる場合であっても、当該非組合員との個別労働契約のなかで、その労働関係に対しても当該協約を適用する旨の条項が置かれることが通常であるとされる。このような条項は、援用条項（もしくは、引照条項〔*Bezugnahmeklausel*〕）<sup>73</sup>と呼ばれており、かかる実務的取扱いによって、非組合員に対しても組合員に適用されている労働協約と同水準の労働条件が適用されることとなる。繰り返すように、ドイツにおいては労働協約の直接的な拘束力は、労働協約法3条1項によりあくまで協約締結当事者である労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっているが、かかる援用条項を用いた非組合員への適用は、いわば労働協約の間接的な適用というべきものである。ドイツにおいて、協約自治ないし労働協約の機能の一つに、「方向付け機能」が見出されているのは、このような理由による。

一方、かかる援用条項を用いることには、使用者側のメリットも幾つか存在する。この点につき、まず使用者としては労働協約を組合加入の有無に関わらず労働者に一律に適用することで、労務管理コストを削減できることが挙げられる。特に、ドイツにおいては、採用時に応募者に対して組合加入の有無を問うことが禁じられているため、援用条項を通じた労働協約の一律適用は、このような問いかけを不要とする点でも意義が大きい。また、非組合員としては組合員と同水準の労働条件を享受できるため、組合加入へのインセンティブが弱くなることも、使用者が援用条項を用いる動機の一つとなっている<sup>74</sup>。

以上を踏まえ、ドイツにおける労働協約の拘束率を測る意味で有用な統計として、労働市場・職業研究所（IAB）が実施している事業所パネル調査をみておきたい。**【第1-5-1表】**は、2014年度に実施されたものであるが、これをみると労働協約の拘束率を、従業員（*Beschäftigte*）比で各産業分野を平均すれば、旧西ドイツ地域で産別協約（団体協約）の拘束を受ける従業員は全体の53%、企業別協約に拘束される従業員は全体の7%で、合計の拘束率は60%となっている。これに対して、旧東ドイツ地域において産別協約（団体協約）の拘束を受ける従業員は全体の36%で、企業別協約に拘束される従業員は全体の11%、合計の拘束率は47%となっている。

<sup>73</sup> 援用条項をめぐる法的問題点については、松井良和「労働契約における労働協約の引照条項」法學新報119巻5・6号（2012年）755頁に詳しい。

<sup>74</sup> そのために、ドイツにおいては、いわゆる差異化条項をめぐる議論が生じることとなる。詳細については、**第三節1(2)イ**を参照。

【第 1-5-1 表】協約拘束率(従業員比):2014 年 単位:%

産業分野	団体協約の拘束		企業別協約の拘束		無協約	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
農業等	47	17	2	1	51(47)	83(47)
エネルギー・水・廃棄物・鉱業	70	38	20	25	11(70)	37(52)
加工業	56	23	10	13	34(60)	64(51)
建設業	67	50	3	6	30(67)	44(76)
卸売・自動車販売・自動車修理業	41	16	6	13	53(53)	70(58)
小売業	38	19	3	4	59(60)	76(43)
交通・倉庫	38	17	20	10	43(39)	73(41)
情報・通信	19	6	4	15	77(29)	79(18)
金融・保健サービス	73	58	8	9	19(48)	33(49)
接客業・その他のサービス	44	19	4	7	52(48)	74(50)
保健・教育	56	32	9	16	35(65)	51(58)
経済・学術等自営業的サービス	47	48	3	6	50(37)	46(37)
非営利組織	50	31	12	22	37(57)	48(64)
行政・社会保険	91	88	8	10	1(72)	2(82)
総計	53	36	7	11	40(52)	54(50)

※ ( ) 内は、団体協約に準拠した労働条件を享受している従業員の比率

出典：IAB-Betriebspanel 2014

但し、ここで用いられている「協約拘束」という概念は、労働協約法 3 条 1 項が規定する意味でのそれとは、必ずしも一致しないという点には注意を要しよう。すなわち、上記の統計は、事業所に対する質問への回答に基づいており、そこで問われている協約拘束についての対象は使用者のみであって、労働者については問われていない。それゆえに、上記の各パーセンテージは、正確には、労働協約法 3 条 1 項により労働協約の直接的な拘束力を受けている従業員（＝組合員）の割合ではなく、協約拘束を受けている使用者に雇用されている従業員の割合を示しているということになる<sup>75</sup>。従って、ここにいう従業員には、組合員のみならず非組合員についても含まれているものと考えられるわけであるが、**第三節 1 (2) イ**でみたように、現在ドイツにおいては組合組織率が 20%を下回っているなかで、例えば旧西ドイツ地域において産別協約（団体協約）の拘束を受ける従業員が全体の 53%にのぼっている点から鑑みるに、**(本節 4** でみる一般的拘束力宣言に基づく協約拘束を考慮しても) やはりドイツにおいては、前記の援用条項による非組合員に対する労働協約の間接的適用が、相当程度において行われていることが推察されよう。

また、いまひとつ着目すべきは、上記・統計によれば、使用者側も協約に拘束されていない（従って、「無協約」と回答している。）場合についても、産別協約（団体協約）に準拠する形で労働条件決定を行う使用者が少なからずみられるという点であろう。すなわち、**【第 1-5-1 表】**によれば、無協約と回答している事業所の従業員比率を各産業の平均でみると、旧西ドイツ地域で 40%、旧東ドイツ地域で 54%となっているが、前者のうちの 52%、また後者のうちの 50%においては、産別協約（団体協約）に準拠した形で労働条件が決定されて

<sup>75</sup> この点は、岩佐・前掲注 (9) 書 41 頁 [脚注 2 部分] を参照。また、岩佐准教授からは、この点について直接のご教示をいただいた。

いることがわかる。

かくして、労働協約への直接的な拘束のほか、ドイツにおいては実態として、援用条項や協約準拠といった形での間接的な協約適用が行われており、このようなものを含めると産別協約（団体協約）の拘束率は、現在でも約7割を維持していることになる。このようにみてゆくと、ドイツにおいては集団的労働条件決定システム全体のなかで、産業別の企業横断的な労働協約が、労働条件決定の際の参照規範としてなお重要な役割を果たしているものと評価することができよう。

## 2 規範的効力と適用範囲の重複問題

もともと、援用条項を用いた非組合員への労働協約の間接的な適用は、あくまで債務法上の効力に基づいた適用に過ぎない。従って、かかる非組合員の労働条件というのは、なお変更契約（Änderungsvertrag）または変更解約告知（Änderungskündigung、解雇制限法 2 条）によって、事後的に変更される可能性が存在する。

これに対して、労働協約法 3 条 1 項に基づいて直接的な協約拘束を受けている組合員および使用者については、当該労働協約の適用範囲（Geltungsbereich）下に置かれることによって、当該協約の規範的部分が、当該組合員と使用者間の労働関係に対して、強行的かつ直律的に適用されることとなる（規範的効力〔労働協約法 4 条 1 項 1 文〕）。これにより、労働協約の適用を受ける労働契約の当事者は、直律的効力ゆえに、その同意や認識の有無に関わらず自動的に労働協約による規律を受け、また強行的効力ゆえに、労働協約の内容から逸脱する定めを行うことはできないこととなる。このようにドイツにおいては、協約拘束力が発生していること、および労働協約の適用範囲下にあることの 2 つの要件を充たすことで初めて、組合員たる労働者および使用者団体加盟企業である（もしくは、自らが協約締結当事者である）使用者は、規範的効力による当該協約の直接的適用を受けることとなっているのである。

ところで、労働協約には通常、地域的適用範囲や、業種的適用範囲、職種の適用範囲、人的適用範囲あるいは時間的適用範囲がそれぞれ定められており<sup>76</sup>、上記でいう適用範囲というのはこれらの観点から画されることとなるわけであるが、ドイツにおいては、場合によっては労働者および使用者の双方、または一方が複数の労働協約の適用範囲下に置かれるという事態（協約適用範囲の重複）が生じることから、その場合の解決ルールをめぐる、従来次のような議論が展開されてきた。

### (1) “協約競合” 状態

このような事態のうちの 1 つは、いわゆる「協約競合（Tarifkonkurrenz）」状態と称され

<sup>76</sup> これらの適用範囲は、協約管轄（第四節 2 (1) を参照。）を超えることは許されず、かかる協約管轄を逸脱した労働協約は無効となる。

るものである。これは具体的には、労働者と使用者の双方が2以上の同一事項について異なる内容の規制を行う労働協約に拘束され、かつその適用範囲下に置かれていることによって、当該労働関係において、かかる複数の労働協約上の規制が競合している状態のことを指す。典型的には、①労働者が加入している産別組合と産別協約を締結している使用者団体に加盟している使用者が、当該産別組合と企業別協約を締結する場合や、②既に、ある労働協約の適用を受けている労働者および使用者に対して、別の労働協約の一般的拘束力（労働協約法5条）が及ぶといった場合に、かかる事態が生じうる。

そして、このような協約競合の状態においては、1つの労働関係に対して、同一事項について異なる内容を規定する複数の労働協約を同時に適用することは不可能であることから、いずれの労働協約が適用されるのかといった選択の問題が生じることとなるが、この点について連邦労働裁判所は、1つの労働関係に対して適用されるのは常に1つの労働協約のみであるという「協約単一原則（Prinzip der Tarifeinheit）」に従って、問題进行处理してきた<sup>77</sup>。かかる協約単一原則のもとでは、競合している労働協約間における優先関係の確定に当たり、まずは当該事業所全体について空間的・業種的・人的に最も近接しているのはいずれの労働協約であるかとの観点からの判断が行われ（近接性原則〔Spezialtatsgrundsatz〕）<sup>78</sup>、かかる近接性原則に照らしても優先関係を確定させることができない場合には、多数原則（Mehrheitsprinzip）が判断基準となり、より多くの労働関係を把握する労働協約のみが、最終的に当該労働関係に対して規範的効力をもち適用されることとなる<sup>79</sup>。

これにより、例えば上記・①の事例においては、産別協約よりも当該企業により近接的な規制を行うために締結される企業別協約のほうに優越的地位が認められるのが通常となっている。

## （2）“複数協約”状態

一方、協約適用範囲の重複が問題となるもうひとつのパターンとして、「複数協約（Tarifplurarität）」状態と称されるものがある。これは、1つの事業所内において、使用者については複数の協約に拘束され、かつ適用範囲下に置かれているのであるが、当該事業所の各労働者についてはそれらのうち1つにしか拘束されていないという場面を指す。例えば、A社の事業所において、A社がX組合およびY組合とそれぞれ締結した労働協約が併存しているが、当該事業所におけるX組合員についてはX組合の締結にかかる協約のみに拘束され、一方、Y組合員についてはY組合の締結にかかる協約のみに拘束されるといった状況がこれに当たる。

先ほどの協約競合状態の場合とは異なり、かかる例では、A社としてはX組合員について

<sup>77</sup> vgl. etwa BAG 4.4.2001, NZA 2001, 1085.

<sup>78</sup> BAG 26.1.1994, NZA 1994, 1038.

<sup>79</sup> vgl. BAG 15.11.2006, NZA 2007, 448.

は X 組合の協約に従って労働条件を決定し、また Y 組合員については Y 組合の協約に従って労働条件を決定すればよいのであるから、特段の問題は生じないようにも思われる<sup>80</sup>。しかし、2010 年まで連邦労働裁判所は、1 つの事業所における複数協約の適用は実務上煩雑であり、また法的安定性・明確性を欠くことを根拠に、かかる複数協約状態に対しても先ほどの協約単一原則（近接性原則・多数原則）を適用することで、1 つの事業所に対して適用される労働協約を 1 つに限定してきた<sup>81</sup>。そして、ドイツにおいては 1 つの事業所全体について近接的な規整を行い、また当該事業所における労働者の多数を把握する協約というのは、産別組合の締結にかかる産別協約となるのが通常であることから、かかる判例法理は、労働協約システム全体のなかで産別組合および産別協約に対して優位な地位を認める方向へと機能するものであった。

もともと、このような判例上のルールはのちに、**第三節 1 (2) ウ**でみた専門職労働組合との関係で変更を迫られ、またそのことがドイツにおける労働協約システムをめぐる法政策的議論の一端を形成することとなるのであるが、この点の詳細については、**第七節 4** 以下において、改めて検討を行うこととする。

### 3 規範的効力の例外

以上のように、ドイツ労働協約法 4 条は我が国の労働組合法 16 条におけるのと同様、労働協約に規範的効力を付与しているのであるが、ドイツにおける労働協約の規範的効力（とりわけ、強行的効力）には、幾つかの重要な例外が存在している。それが、開放条項（労働協約法 4 条 3 項前段）、有利原則（同条 3 項後段）および余後効（同条 5 項）である。

#### (1) 開放条項と協約優位原則（遮断効）の範囲

既にみたように、ドイツにおいては労働協約に強行的効力が付与されていることで、協約の内容から逸脱する定めを行うことは原則として許されないこととなっているのであるが、労働協約法 4 条 3 項前段により、労働協約自体がそれを許容する条項を置いている場合には、逸脱が可能となる。このような条項は「開放条項（Öffnungsklausel）」と称されるが、ドイツにおける開放条項は、とりわけ産業レベルでの団体協約による労働条件規整から、事業所レベルでの事業所協定による労働条件規整への移行という、労働条件規制権限の「分権化」をめぐる議論において、極めて重要な意義を有している。ここでは差当たり、議論の法的枠組みについて、概説しておこう。

本報告書の冒頭で述べた通り、ドイツにおける集团的労使関係は、主に産業別に組織される労働組合および使用者団体により構成される労使関係と、事業所における従業員代表であ

<sup>80</sup> 但し、併存している協約のうち、事業所および事業所組織法上の問題に関する法規範に関しては、労働協約法 3 条 2 項との関係で、競合の問題が生じる。

<sup>81</sup> BAG 15.11.2006, NZA 2007, 448.

る事業所委員会および個別使用者により構成される労使関係により、二元的に構成されている。このうち、前者は労働協約により労働条件規整を行い（協約自治）、後者は事業所協定によって労働条件規整を行う（事業所自治〔Betriebsautonomie〕）わけであるが、これらが仮に同一の規整権限を持つとすれば、事業所委員会が「組合費の不要な労働組合の代替物（beitragsfreie Ersatzgewerkschaft）」として機能し、本来の労働組合と競合する危険が生ずる。そこで、かかる事態を避けるべく、両者の関係はいわゆる「協約優位原則（Tarifvorrangsprinzip）」<sup>82</sup>によって整序されている。すなわち、ドイツにおいては、事業所組織法 77 条 3 項 1 文が「労働協約で規制されている、または規制されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と規定することで、事業所協定（事業所自治）に対する労働協約（協約自治）の法的優位性を担保しているのである。

そして、労働協約が存在するにも関わらず同一事項<sup>83</sup>について締結された事業所協定は、その内容が労働協約よりも有利であるか否かを問わず、無効となる。これが、事業所協定に対する労働協約の遮断効（Sperrwirkung）と呼ばれるものであるが、かかる協約規整による遮断というのは、労働協約が現存している場合はもとより、労働協約で規整されるのが通常であるという「協約通常性（Tarifüblichkeit）」のみが存在する場合についても及ぶこととされており、かかる協約通常性の有無は、当該事項について協約による規整が定着していたかどうかにより判断されることとなっている<sup>84</sup>。

もっとも、かかる協約優位原則に対する例外として、事業所組織法 77 条 3 項 2 文は「労働協約が補完的事業所協定の締結を明示的に許容している場合」については、協約遮断効は及ばない旨を規定している。そのために、かかる規定と先ほどの労働協約法 4 条 3 項前段とが相まって、ドイツにおいては労働協約中に開放条項が存在する場合には、事業所委員会と個別使用者は、労働協約から逸脱して、これを下回る水準の労働条件を事業所協定によって

<sup>82</sup> ドイツ法における協約優位原則および開放条項をめぐる議論については、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999年）182頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）152頁以下において、簡潔に整理されている。また、協約優位原則に関する詳細な判例分析および実態分析を行ったものとして、毛塚勝利「二元的労使関係と企業内労働条件規制」静岡法経論集 54・55 巻（1985年）171頁、同「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」『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頁がある。

<sup>83</sup> なお、荒木・前掲注（82）書 154 頁によれば、賃金以外に遮断効が及ぶ「その他の労働条件」の範囲については争いがあるが、現在では、労働協約の内容規範たりうる全ての規制がこれに当たるとして広く理解されている。

<sup>84</sup> 荒木・前掲注（82）書 154 頁によれば、かかる協約通常性による遮断効は、典型的には、協約が失効し、次の協約が締結されるまでの間において、従前協約で規制されていた事項について生じる。なお、協約通常性による遮断効の問題と関連して、ドイツにおいては事業所組織法 87 条 1 項柱書が、社会的事項（同条同項 1 号～12 号）については「事業所委員会は、法律または労働協約が存しない場合に、・・・共同決定を行うものとする。」と規定していることから、労働協約が現存せず、協約通常性しか存在しない場合にまで、社会的事項に関する事業所委員会の労働条件規制権限に対して遮断効が及ぶのか否かにつき議論がある。この点につき、連邦労働裁判所（BAG 3.12.1991, AP Nr.51 zu § 87 BetrVG）は、いわゆる（87 条 1 項）優位説（Vorrang-Theorie）により、協約通常性しか存在しない場合においては、事業所委員会が社会的事項に関して共同決定および事業所協定の締結により労働条件規制を行うことを認めている。詳細については、大内・前掲注（82）書 191 頁以下を参照。



定めることも可能と解されているのである。

但し、どのような労働条件についてまで、開放条項により、事業所委員会に権限を委譲できるのかという点に関しては、ドイツにおいて議論がある。この問題について、その契機となったのは、1984年に金属産業において締結された労働時間短縮協約<sup>85</sup>であった。すなわち、同協約は、事業所全体での週平均労働時間を38.5時間と定めることで時短を実現する一方で、個々の労働者の労働時間は37時間から40時間の間で事業所協定により定めることとする開放条項を置くことで、各事業所レベルでの柔軟な労働時間決定の要請に応えようとしたものであったが、ここでは事業所協定によって労働時間の長さを規整することの可否が争われたのである。

この点につき、連邦労働裁判所<sup>86</sup>はまず、事業所組織法77条3項は協約自治を保護するものであるとの理解を前提に、協約締結当事者が開放条項によってこれを放棄している限りにおいては、事業所委員会は賃金その他の労働条件を規制する権限を有していることを認め、上記のような形での事業所レベルでの規整をも適法と判断した。但し、その一方で同判決は「実質的な労働条件がより広範にわたって労働協約自体で規制されず、規制権限がむしろ事業所協定の当事者に委ねられれば、協約自治を脅かす著しい危険が生じる。」との留保も付しており、開放条項による規整権限の委譲にも一定の法的限界が存在することを示唆していた。もっとも、それ以上に具体的にどのような場合までが許容されるのかは、同判決からは明らかではなかったが、学説においては、賃金や労働時間などの中核的な労働条件を事業所協定に委ねることは、協約自治の原則に反するとの見解が有力となっている<sup>87</sup>。

そしてその後、このような開放条項を通じた「分権化」問題をめぐる議論は、1990年以降、より大きな広がりを見せることとなるのであるが、この点の詳細については**第七節3**で採り上げるとともに、現在のドイツにおける分権化の実相については、**第二章第三節**での検討に譲ることとしたい。

## (2) 有利原則

労働協約の規範的効力に対する第二の例外は、有利原則(Günstigkeitsprinzip)<sup>88</sup>である。我が国におけるのとは異なり、労働協約法4条3項後段は、「異なる定めは、・・・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。」として、有利原則を明文をもって

<sup>85</sup> 同協約の詳細については、毛塚勝利「1984年『労働時間協約』」日本労働協会雑誌310号(1984年)54頁を参照。

<sup>86</sup> BAG 18.8.1987, AP Nr.23 zu § 77 BetrVG = NZA 1987, 779. 1984年労働時間協約および1987年連邦労働裁判所決定をめぐりドイツの議論状況の詳細については、和田肇『ドイツの労働時間と法』(日本評論社、1998年)37頁以下を参照。

<sup>87</sup> 大内・前掲注(82)書189頁。

<sup>88</sup> ドイツ法における有利原則をめぐり議論の詳細については、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頁・3号803頁(2001年)、同「有利原則の可能性とその限界」日本労働法学会誌115号(2010年)164頁を参照。

規定している。従って、労働協約よりも下位にある規範、すなわち労働者と使用者の個別労働契約（合意）であっても、それが労働協約よりも有利な規制を行うものである以上は、労働協約の強行的効力に抵触することはない<sup>89</sup>。

ドイツにおいて有利原則の適用が問題となるのは、基本的に、賃金や労働時間など労働協約の内容を定める規範と、解雇予告期間のような労働契約の終了をめぐる規範についてであるが、労働協約と個別合意との有利・不利の比較（有利性比較）をどのように行うかという点について、通説は次のように解している。

まず、比較の際の基準となるのは、労働者全体ではなく、当該労働者個人である。もっとも、これは当該労働者個人の主観が基準となることを意味するものではなく、客観的に観察したうえで、当該労働者個人にとって、個別合意が有利な規制を行うものであるか否かが判断されなければならない（客観的 - 個別的評価基準〔Objektiv-individueller Beurteilungsmaßstab〕）。

更に、有利性比較の対象範囲について、通説によれば、労働協約と個別合意を個々の条項ごとに比較する手法（個別比較）を採ることは、協約上の規制というのは相互に関連したものであるにも関わらず、これを分離させると協約締結当事者の意思を無視する結果となるとして、否定されている。それゆえ、通説は、客観的かつ相互に関連している規制の事項群（Sachgruppenvergleich）ごとに比較を行う立場を支持しており、このような規制の関連性は、例えば基本賃金額と加給との間、休暇日数と休暇手当との間、年金額と年金支給要件との間などにおいて認められると解されている。

なお、このような有利性比較の方法をめぐるのは、ドイツにおいては事業所レベルにおける柔軟な労働条件の決定という文脈のなかで、従来とは異なる手法を提案する議論が提起された経験があるが、この点については**第七節 3 (2)**において触れる。

### (3) 余後効

労働協約は、有効期間の満了または解約告知<sup>90</sup>により終了するが、労働協約法 4 条 5 項は、協約締結当事者が交渉の妥結に至らなかったがために、労働協約の終了後、新たな労働協約によって代替されない場合に備えて、労働協約の余後効（Nachwirkung）を明文をもって規定している。かかる余後効によって、新たな労働協約が締結されるまでの間についても、従前の労働協約の規範が継続して適用されることとなるため、規範の欠缺状態が回避されるこ

<sup>89</sup> このように、ドイツの有利原則は、労働協約とそれよりも下位レベルの規範（個別労働契約）が競合している場合に適用されるものなのであって、労働協約間（例えば、産別協約と企業別協約）で競合が生じている場合には適用されない。このような状況は、まさに**本節 2 (1)**で述べた協約競合の状態であるから、その優先関係は協約単一原則によって処理されることとなる。

<sup>90</sup> 労働協約に対する通常解約告知は、何らかの別段の定めが行われていない場合には、何時においても可能である。この場合、解約告知期間は労働協約中に定められているのが通常であるが、規定が無い場合には、事業所組織法 77 条 5 項の準用により 3 ヶ月の解約告知期間が適用されるものと解されている。他方で、即時解約告知は、民法典 626 条の類推適用により、重大な事由が存在している場合にのみ、可能となる。

ととなる（いわゆる「余後効の架橋的機能〔Überbrückungsfunktion〕」）。

もっとも、下位の規範、すなわち個別労働契約または事業所協定によって代替的な規制が行われれば、余後効は終了することとなる（但し、事業所協定による余後効の終了については、後述する通り、協約優位原則による制限がある。）から、余後効による労働協約の継続適用において、強行的効力は排除されているといえる。この点において、労働協約法4条5項は労働協約の規範的効力に対する第三の例外としての位置付けを有することとなる<sup>91</sup>。

#### 4 一般的拘束力宣言制度に基づく拡張適用

##### (1) 制度概要

繰り返し述べているように、ドイツにおいて、労働協約は非組合員に対しては直接的適用がないのが原則となっているが、労働協約法自体が定める例外として、一般的拘束力宣言（Allgemeinverbindlicherklärung）による労働協約の拡張適用制度がある。

すなわち、かかる一般的拘束力宣言が行われた場合には、当該労働協約の法規範は、その適用範囲内において、従来は協約に拘束されていなかった使用者および労働者（アウトサイダー）に対しても適用されることとなる（労働協約法5条4項）。**第五節1**でみた通り、援用条項を用いることによっても非組合員への労働協約の適用は行われうるが、これはあくまで債務法上の効力をもって適用されるに過ぎないのに対して、一般的拘束力宣言が行われれば、当該労働協約は組合員に対するのと同様に規範的効力をもって、非組合員に対しても適用されることとなる。この点において、一般的拘束力宣言に基づく労働協約の拡張適用は、援用条項に基づく間接的な適用とは決定的に異なっているのである。

かかる一般的拘束力宣言の目的は、労働条件のダンピング競争により非組合員に対して劣悪な労働条件がもたらされることを防止する点にある。連邦憲法裁判所<sup>92</sup>も比較的早い時期から、公益上必要である場合に国家の関与によって行われる一般的拘束力宣言制度は、（特に個別使用者の）消極的団結の自由（基本法9条3項）を侵害するものではないとして、その合憲性を承認するに至っている。

<sup>91</sup> なお、労働協約に余後効に認められることとの関連で、ドイツにおいては使用者団体からの脱退やOTメンバー資格への移行による協約からの逃避（**第三節3(2)イ・ウ**）は、法的には容易ではないことが指摘されている。すなわち前述の通り、労働協約法上、そもそも協約拘束力自体について協約が終了するまで継続するとされていること（継続的拘束力、**脚注72**を参照。）に加え、労働協約が終了したとしても代替的な規制が行われるまでは、継続的拘束力に続く形で協約の余後効が働くこととなる。上記の通り、確かに代替的な規制が行われれば余後効は終了するが、個別労働契約または事業所協定はいずれもその締結のためには相手方（個別労働者または事業所委員会）の同意を要する（しかも、事業所協定については、事業所組織法77条3項1文により協約通常性のある事項についても遮断効〔**第五節3(1)**を参照。〕が働くため、そのような事項については事業所協定の締結自体がそもそも不可能となっている。）。そうすると、使用者が余後効を一方的に終了させるためには、変更解約告知によるほかないが、この場合であっても、解雇制限法2条により、変更後労働条件の内容に対しては社会的相当性が求められるし、更に連邦労働裁判所の判例（BAG 2.3.2004, NZA 2004, 852.）によれば、対象となっている労働条件が事業所組織法87条が規定する社会的事項に該当する場合、事業所委員会の同意が必要であると解されている。かくして、協約からの逃避は、労働協約法上は、限定的にのみ許容されているに過ぎないとされる。

<sup>92</sup> BVerfG 24.5.1977, AP Nr.15 zu § 5 TVG.

一般的拘束力宣言は、労・使それぞれの全国組織（ナショナル・センター）からの代表者各3名で構成される協約委員会（Tarifausschuss）の同意<sup>93</sup>を得て、連邦労働社会省（BMAS）がこれを行うこととなっているのであるが、そのための法的要件について、労働協約法5条1項によればまず、一般的拘束力宣言の対象となる労働協約の締結当事者による共同申請があることが手続的要件となっている。一方、実体的要件についてみると、従来は①当該労働協約に拘束される使用者が当該労働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、および②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮されることが、求められていた。

しかし、2014年8月の労働協約法改正によって、現在ではかかる実体的要件については従来よりも緩やかなものとなっている。この点の詳細については、その背景事情とも併せて、第七節2(2)以下において検討を行う。

(2) 利用状況

連邦労働社会省からの報告によれば、2015年1月1日の時点において、ドイツ全体で491の労働協約が一般的拘束力宣言を受けて、拡張適用されている。

【第1-5-2表】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数(2015年1月1日時点)

産業分野	労働協約の種類														合計
	一般労働協約	労働時間協約	有給休暇協約	財形給付協約	賞与協約	合理化保護協約	解雇保護・所得保障協約	企業年金協約	老齢パートタイム協約	職業訓練協約	賃金基本協約	賃金・職業訓練報酬協約	手続協約	その他	
農業・林業	3			1				1		5		1		5	16
鉱業												1		1	2
化学・プラスチック															0
土石材・製陶・ガラス	3		1	1				2		1	2	1	6	62	79
鉄鋼・金属	4		3	1	3						1	3		2	17
木材	1														1
皮革・製靴											1				1
繊維	5	1	3	3	3	2	3				2	3		8	33
アパレル	2	1	10	1		1	2							4	21
食品・嗜好品	2	2		1				3			1	2	2	16	29
建設	10		1	7	2			6		3	1	5	12	149	196
商業	3			5							2			2	12
交通・船舶・航空	1											1		1	3
飲食・宿泊	6							1						5	12
廃棄物処理・清掃・身体衛生	10			1	4					1	3	18		9	46
学術・スポーツ・芸術・メディア								1		1		1			3
警備	2											15		3	20
合計	52	4	18	21	12	3	5	14	0	11	13	51	20	267	491

出典：BMA-Tarifregister

<sup>93</sup> かかる同意については、労働協約法施行規則3条4項によって、協約委員会における過半数である4名以上の賛成を要することとされている。

【第1-5-2表】は、同時点において、一般的拘束力宣言を受けている労働協約を産業分野別および協約の種類別<sup>94</sup>に区分したものであるが、産業分野別にみると、使用者団体に属しておらず、僅かな数の労働者しか雇用していないために、企業別協約が締結されない（従って、不当なダンピングの可能性がある）中小企業が中心となっている産業分野において、一般的拘束力宣言制度は活用される傾向にあるといえる。このような傾向が最も強いのは建設業であり、2015年1月1日の時点で、196件の労働協約が一般的拘束力宣言を受けている<sup>95</sup>。現に、建設産業の労働協約をみると、「協約締結当事者は、一般的拘束力宣言の共同申請を行う義務を負う。」旨の規定が置かれており<sup>96</sup>、これによって、一般的拘束力宣言の申請は、債務的効力に基づき協約締結当事者の間で義務化されていることがわかる。

また、これに続いて、土石材・製陶業・ガラス業において79件、廃棄物処理業・清掃業・身体衛生業において46件の労働協約が、それぞれ一般的拘束力宣言を受けている。

## 5 最低労働条件設定機能の拡大

ところで、先ほど本節3(2)でみたように、ドイツにおいては労働協約法によって有利原則が明文をもって認められていることと併せてみれば、かかる一般的拘束力宣言制度は、当該協約の適用範囲内における最低労働条件を定立する機能を有するものと評価することができる。そして更に、ドイツにおいては、かかる一般的拘束力宣言制度のほか、労働協約をツールとして、一定の業種について、最低労働条件の設定を行うことを可能とする法制度が、1990年代中盤以降、幾つか整備されている。このようなものとして、代表的には、労働者送出处法<sup>97</sup>および労働者派遣法を挙げることができるが、後者については補論において採り上げるため、ここでは前者についてのみ言及しておく。

ドイツにおける労働者送出处法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz）の制定は、EU域内においてサービス提供の自由（EC条約49条）が保障され、また国際私法上、送り出しの対象となる労働者の労働条件はその母国法（Heimatrecht）によるものと解されていたことから、ドイツ人労働者よりも低い労働条件で雇用される外国人労働者が、ドイツの建設業に大量に流入したために、賃金ダンピングの懸念が生じたことを契機としたものであった。それゆえに、同法はその制定当初、一般的拘束力宣言を受けた建設業の最低賃金協約を、外国に所在しドイツ国内において事業を行う使用者とその労働者との間に対しても拡張適用することから始まった。

<sup>94</sup> ドイツにおける労働協約の種類については、第六節1を参照。

<sup>95</sup> この点につき、和田・前掲注（67）書39頁も参照。

<sup>96</sup> 資料編・産業別労働協約IV（i）および（ii）を参照。

<sup>97</sup> 同法の正式名称は「国境を越えて送り出された労働者および国内で常時雇用される労働者のための強行的労働条件に関する法律」である。同法については、我が国においても既に多くの先行業績が存在するが、本報告書では特に以下の文献を参考とした。橋本陽子「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巻1号（2009年）1頁、名古屋功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化」『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頁。

もともと、その後幾度もの法改正（重要なものとしては、1998年、2009年および2014年の改正）を経て、同法の内容は大幅に拡大されている。これらの改正によって、対象業種についてはその後、建設業のみならず、清掃業、郵便配達業、警備業、鉱山特殊業、業務用クリーニング業、廃棄物処理業、職業的継続訓練業、畜肉・食肉加工業に広げられてゆき、更に2014年改正によって、現在では対象業種の制限はなくなっている（労働者送出法4条）。また、拡張適用の対象となる労働条件も、現在では最低賃金のみならず、年次有給休暇、労働時間・休憩時間、安全・健康保護・衛生、妊産婦・児童・若年者の保護、男女の平等取扱いなど、多岐に亘っている（同法5条）。更に、労働者送出法は当初、国外に所在する使用者と当該使用者に雇用されドイツ国内において就労する労働者との労働関係に対してのみ、労働協約の拡張適用の効力を及ぼすものであったが、2009年改正により現在では、その射程は国内外を問わず、当該労働協約の適用範囲内にある全ての使用者と労働者に及ぶこととなっている。現在では、同法の目的（同法1条）の1つに「国境を越えて送り出された労働者および常時国内で雇用される労働者のための相当な最低労働条件の創設および実施」（※傍点筆者）が明示的に掲げられているのは、このような理由による。

現在、労働者送出法に基づいて労働協約の拡張適用が行われるための要件は、差当たり、①対象となっている労働協約が全国（連邦）レベル（bundesweiten）の労働協約であること（労働者送出法3条）、②協約締結当事者が連邦労働社会省に対して共同申請を行うこと、である（同法7条、7a条）。連邦労働社会省は、かかる申請を受けた場合、同法の目的（相当な最低労働条件の創設および実施、ならびに公正かつ機能的な競争条件の保障）の実現のために、公共の利益に資すると考える場合には、関係当事者（法規命令の適用範囲に置かれる労働者および使用者など）に対し意見表明の機会を与えたうえで、法規命令（Rechtsverordnung）を発する。これにより、当該協約の適用範囲内にあって、かつ従来は協約拘束を受けていなかった労働者および使用者に対しても、当該協約が拡張適用され<sup>98</sup>、当該使用者は、かかる協約上の労働条件水準以上の労働条件を当該労働者に対して保障すべき義務を負うこととなる（同法8条）。

<sup>98</sup> 但し、労働者送出法4条1項が列挙する対象業種以外の業種にかかる申請については、連邦労働社会省が法規命令を発するためには、協約委員会（労働協約法5条1項）の委員の過半数（4名）以上の賛成を得なければならない。かかる賛成が得られた場合、もしくは2ヶ月以内に協約委員会が意見表明を行わなかった場合のみ、連邦労働社会省は法規命令を発することができる。一方、協約委員会において2名もしくは3名の賛成しか得られなかった場合には、連邦政府のみが法規命令を発することができることとなっている（労働者送出法7a条4項）。

【第 1-5-3 表】労働協約に基づく最低賃金額(2016 年 1 月 1 日時点) 単位:ユーロ

対象業種	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
廃棄物処理業	9.10	9.10
建設業・労働者	11.25	11.05
建設業・専門職労働者	14.45	
職業的継続訓練	14.00	13.50
屋根葺き業	12.05	12.05
電機手工業	10.35	9.85
食肉業	8.60	8.60
理髪業	8.50	8.50
建物清掃業(屋内清掃)	9.80	8.70
建物清掃業(ガラス・屋外清掃)	12.98	11.10
金融サービス	10.11~15.73	9.33~11.24
足場組立業	10.70	10.50
農林業・造園業	8.00	7.90
派遣労働	8.80	8.20
塗装業(見習労働者)	10.00	10.00
塗装業(職人)	12.80	10.90
介護業	9.75	9.00
広告業(補助員)	10.00	10.00
広告業(職人)	12.94	12.94
採石業	11.30	10.90
アパレル業	8.50	8.25
クリーニング業	8.50	8.00

出典：BMAS の HP ([http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=19](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=19))

かくして、現在ドイツにおいては、労働者送出国、およびそれに基づく労働協約の拡張適用が、ドイツにおける最低労働条件規制の一翼を担っている状況にある。同法に基づいて、各対象業種につき設定されている最低賃金額は、2016 年 1 月 1 日の時点で【第 1 - 5 - 3 表】の通りとなっている。

## 第六節 ドイツにおける労働協約の実態

以上、前節においては、労働協約の適用にかかる法的構造について検討を行った。続いて、本節においては、ドイツにおける労働協約の実態面に着目した形で分析を進めてゆくこととしよう。

### 1 労働協約の種類

第四節でみたように、ドイツにおける労働協約はまず、協約締結当事者（特に、使用者側当事者）によって、団体協約と企業別協約に大きくは区別することができる。労働協約法 6 条に基づき連邦労働社会省に設置されている協約登録係（Tarifregister）からの報告によれば、2015 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で、71,906 件の労働協約が効力を有している。そのうちの 30,171 件が団体協約であり、残りの 41,735 件が企業別協約となっている

【第1-6-1表】を参照。）。また、2015年度でみれば、2,000件の団体協約および3,574件の企業別協約が新たに登録されている（【第1-6-2表】を参照。）。

一方、労働協約法1条1項によれば、労働協約は、協約締結当事者の権利・義務（債務的部分）、および労働関係の内容・締結・終了に関する法規範（規範的部分）、事業所・事業所組織法上の問題に関する法規範<sup>99</sup>を定めることが可能とされるが、ドイツの労働協約は、その内容によっても幾つかの種類に区別することが可能である。すなわち、ドイツの労働協約は通常、一般労働協約（Manteltarifvertrag）<sup>100</sup>と賃金基本協約（Entgelttarifvertrag）、そして賃金協約（Entgelttarifvertrag）の3つからなる。

【第1-6-1表】ドイツにおける有効労働協約数(2015年12月31日時点)

	一般労働協約	一般労働協約の付属協約	賃金に関する協約	変更協約等	総計
団体協約	1,515	10,263	2,377	16,016	30,171
企業別協約	7,469	19,727	6,739	7,800	41,735
総計	8,984	29,990	9,116	23,816	71,906

出典：BMA-Tarifregister

【第1-6-2表】2015年に新たに登録された労働協約数(2015年12月31日時点)

	一般労働協約	一般労働協約の付属協約	賃金に関する協約	変更協約等	総計
団体協約	59	681	713	547	2,000
企業別協約	262	1,165	1,122	1,025	3,574
総計	321	1,846	1,835	1,572	5,574

出典：BMA-Tarifregister

このうち、賃金基本協約は、賃金等級や具体的職務の賃金等級への格付けをめぐるルール、賃金支払いに関する原則など、賃金に関わる枠組的ルールを定めているものであり、これを踏まえて、賃金の具体的な金額を定めるのが賃金協約である。また、その他の労働条件、例えば採用や解雇、労働時間、超過勤務・祝祭日労働・深夜労働などに対する割増金、年次有給休暇、休業など賃金以外の労働条件一般について定めているのが、一般労働協約である<sup>101</sup>。

このように労働協約がその内容別で分れているのは、労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるためである。すなわち、それぞれの有効期間についてみると、賃金協約に

<sup>99</sup> ここでいう事業所に関する規範（Betriebsnormen）とは、更衣室や浴室、宿泊施設、食堂、スポーツ施設、安全設備のような事業所における労働者全体のための施設・設備の設置にかかる規範や、喫煙の禁止や出勤管理のように、その性質上、事業所統一的に定められるべき規範を指す。また、事業所組織法の問題に関する規範とは、事業所や事業所委員会の設置単位に関する規範を指す。例えば、企業が複数事業所によって構成されている場合には、労働協約によって当該企業で単一の事業所委員会を設けることを、労働協約によって定める場合などがこれに当たる（事業所組織法3条1項も参照。）。但し、ドイツにおいては、事業所組織法により事業所委員会に付与されている共同決定権（第二章第一節3を参照。）を、労働協約によって縮減することはできないと解されている。

<sup>100</sup> 一般労働協約は、産業によっては枠組協約（Rahmentarifvertrag）とも称されることもある。

<sup>101</sup> 但し、産業によっては、賃金に関わる枠組的ルールが一般労働協約のなかに包摂する形で定められている場合もある。この点につき、本節2(3)を参照。



については、賃金に関する協約交渉の頻度が多いために短い有効期間が設定されており、多くの場合1年～2年となっているのに対して、一般労働協約および賃金基本協約の有効期間は数年間に及ぶのが通常である。なお、これらのほか、例えば財形給付協約や賞与協約、合理化保護協約などのように、一般労働協約に付属する形で、個別労働条件につき別途の労働協約が締結されることもある。最新の統計【第1-6-1表】によれば、2015年12月31日時点で有効な労働協約のうち、一般労働協約が8,984件、その付属協約が29,990件、賃金関係の協約が9,116件となっている。

## 2 産業別労働協約に基づく労働条件規整の実態

それでは、このようなドイツにおける労働協約、なかんずくドイツの労働協約システムのなかで中核的な役割を果たしてきた産業別労働協約（団体協約）というのは、具体的にどのような形をもって労働条件について規整を行っているのでしょうか。

この点、本報告書の資料編・産業別労働協約では、筆者が現地調査によって収集した幾つかの産業（金属電機産業、小売業、銀行業、建設業、交通・運輸業）における労働協約を邦語訳のうえ紹介しているので、詳細についてはそちらを参照されたいが、ここではかかる協約資料を用いて、労働条件のなかでも特に重要なものとして、採用・試用期間、労働時間、賃金、年次有給休暇、解雇を採り上げ、法律上の規制が存在するものについてはそれとの関係をも意識しつつ、ドイツの産別協約による労働条件規整の実態を具体的に追ってみることにする（なお、労働者派遣分野における労働協約による労働条件規整の実態については、本報告書の補論において、別途検討を行う。）。

### (1) 採用・試用期間

まず、採用についてみると、金属電機産業の一般労働協約では、①労働契約の締結は書面によるべきこと、②かかる労働契約書では、職務内容や賃金等級・賃金構成、労働時間など一定の重要な事項を明示すべきこと、③労働者の採用は、通常勤務か交代制勤務のいずれか一方に限られるのが原則であり、緊急の必要性のために、双方のために採用される場合には、その旨が明確に合意されるべきこと、④採用面接を行う場合には、応募者に対し、旅費や滞在費を補償すべきこと、⑤被用者に対する応募書類の返還義務などが定められている。上記のうち①、②、④については、小売業の一般労働協約にも、同様の規定が存在する。また、建設業の連邦枠組協約においても、労働者の採用は協約が定める雇用時書面（Einstellungsbogen）によって行うこととされ、そこでは上記・②と同様、一定の労働条件（労働関係の期間、就業場所、賃金グループ、協約上の賃金額など）を記載すべきこととされている。交通・運輸業の協約においても、労働契約の締結には書面を要し、そこでは少なくとも賃金グループを明示すべき旨の規定が置かれている（なお、銀行業に関する一般労働協約中には、採用時に関する規制は存在しない。）

このように、採用に関する協約上の規整は手続的なものが中心となっており、使用者の採用権限に対して実体的な制限を行うことには抑制的な姿勢が看取できる。もっとも、ドイツにおいては一般平等取扱法（AGG）<sup>102</sup>によって、性別や宗教、障害、年齢などの事由により採用差別を行うことが禁じられている。また、**第二章第一節 3（1）**で後述する通り、労働者の採用や選考基準は、事業所委員会との共同決定事項となっているため、ドイツにおける労働者の採用は、必ずしも使用者の専権に委ねられているわけではない点には、注意を要しよう。実際、金属電機産業や小売業の一般労働協約においては、この点を確認する規定がそれぞれ置かれている。

また、試用期間についていえば、金属電機産業・小売業いずれの一般労働協約においても、試用期間は原則として3ヶ月が上限とされている。ドイツにおいては民法典上、試用期間の上限は6ヶ月に設定されているから（622条3項）、この点では労働者に有利な規整が行われているといえる。一方、試用期間中の解雇予告期間については、金属電機産業・小売業いずれにおいても2週間が原則となっており、この点は法律上の規制と同様であるが、金属電機産業においては試用期間開始後4週間以内の解約告知については予告期間が1週間に短縮されている。従って、この限りにおいては、労働者にとって不利な定めが行われていることとなるが、このような定めが可能であるのは、民法典622条4項1文が「労働協約によって、・・・1項ないし3項とは異なる定めを置くことができる。」として、労働協約によって国家法が定める水準から逸脱することを許容しているためである。いわゆる「協約に開かれた法規（tarifdispositives Gesetzesrecht）」の制度である。

なお、銀行業および建設業の協約においては、試用期間に関する規制は行われていない。従って、上記・民法典上の規制に従うこととなる。交通・運輸業の協約においては、試用期間およびその間における解雇予告期間に関する規定はあるものの、その内容は民法典上の規制と全く同一となっており、その限りにおいては協約独自の規整はないが、同協約中においては、職業訓練を好成績で修了して直ちに当該使用者との労働関係に入った者については試用期間の対象外とする旨の規定がある。

## （2）労働時間

次に労働時間についてみると、現在のドイツの労働時間法（Arbeitszeitgesetz）<sup>103</sup>によれば、労働者の労働時間は1日に8時間を超えてはならないが（3条1文）、6暦月または24週の間での平均で週日の労働時間が8時間を超えない限りにおいて、10時間まで延長させることができることとなっている（同条2文）。このような変形労働時間制が採用されていることで、ドイツにおいては1日8時間・1週48時間という基準は労働時間の一応の目安に過

<sup>102</sup> 同法の制定経緯および内容については、差当たり、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頁を参照

<sup>103</sup> ドイツの労働時間法制の詳細については、和田・前掲注（86）書102頁以下を参照。

ぎないこととなり、上記の調整期間内において調整される以上は、最大で週に  $10 \times 6 = 60$  時間まで働くことが可能となっている。

また、ドイツの労働時間法が現在の形となったのは、1994年の改正以降のことであるが、改正前労働時間法では、1日8時間を超える労働時間については、25%の割増金の支払いが義務付けられていた。しかし、94年の改正によって、1日8時間を超える時間については、必ず上記の調整期間内で調整されなければならなくなったため、ドイツにおいては法律上、時間外労働（＝超過勤務）という概念はもはや存在せず、従ってまた時間外労働に対する割増金の規制も原則として廃止されている。

【第1-6-3表】協約上の週所定労働時間(2015年12月31日時点)

産業分野	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
農業	40時間	40時間
エネルギー・水供給	37.4	38
鉄鋼	35	35
化学	37.5	40
ゴム	37.5	39
金属	35	38
自動車販売	36.1	36.9
木材・プラスチック加工	35	38.4
製紙・紙加工	35	37
印刷	35	38
繊維	37	40
アパレル	37	
製菓	38	39
建設	40	40
卸売	38.5	39
小売	37.5	38.1
ドイツ鉄道株式会社・コンツェルン	39	39
ドイツ郵便株式会社	38.5	38.5
ドイツテレコム株式会社	34	34
交通・運輸	38.6	40
銀行	39	39
保険	38	38
宿泊・飲食	39	39.5
建物清掃	39	39
公共サービス(連邦・州・市町村)	39.2	40

出典：WSI-Tarifarchiv

このような法律上の規制を前提に、ドイツにおいては伝統的に労働協約によって労働時間短縮が図られてきた。【第1-6-3表】は、ドイツにおける産業分野ごとの週所定労働時間の平均を示したものであるが、ここで検討対象としている産業に関していえば、金属電機産業：35時間、小売業：37.5時間、銀行業：39時間、建設業：40時間、交通・運輸業：39時間となっている。いずれの産業においても、かかる週所定労働時間の週日への配分や、一日における始業・終業時間の決定については、各事業所レベルでの使用者と事業所委員会との決定に委ねられている。また、一定の精算期間内（金属電機産業：6ヶ月、小売業：52週間、銀行業：6ヶ月、建設業：12ヶ月、交通・運輸業：1年間の範囲内）における平均が上

記の週所定労働時間に収まる限りにおいて特定の日や週の労働時間の短縮・延長を可能とする変形労働時間制（場合によっては、フレックスタイム制）の導入も可能であるが、その場合にも事業所委員会との事業所協定の締結が要件とされている（但し、小売業の協約においては、事業所委員会が存在しない場合には、使用者と労働者の個別合意によっても、上記・制度の導入が可能とされている。）。なお、金属電機産業の一般労働協約には、事業所レベルにおいて上記の週所定労働時間自体の延長を可能とする開放条項が存在しており、また交通・運輸業においてはいわゆる労働時間回廊の設置を可能とする開放条項が置かれているが、これらの詳細については、**第二章第三節**において後述する。

また上記の通り、現在では労働時間法のレベルでは時間外労働に対する割増金規制は廃止されているのであるが、労働協約上はかかる規制はなお維持されている。すなわち、1日あるいは1週の所定労働時間を超えて労働が行われた場合（超過勤務時間）、当該時間帯は割増金支払義務の対象となり、かかる割増率は交通・運輸業においては30%であるが、それ以外の産業では、25%となっている（但し、金属電機産業においては1週間単位で11時間目以降、銀行業においては1週間単位で8時間を超える超過勤務の時間帯については、割増率が50%に引き上げられる。）。

もっとも、一部の産業分野においては、かかる超過勤務時間に対しては金銭による補償よりも、代休の付与による補償を優先すべき旨を定めているものもある（小売業・銀行業）。また、金属電機産業においては、事業所協定によって、超過勤務時間を代休により調整することも可能とされている。更に、事業所協定に基づいていわゆる労働時間口座（Arbeitszeitkonto）<sup>104</sup>が設置されている場合には、超過勤務時間分を残高時間（Zeitguthaben）として記録する形での調整を認めるものもある（金属電機産業、建設業、交通・運輸業）。このように、ここでみた各産業においては、時間外労働に対する補償の形式として、代休の付与または労働時間口座制を通じた時間による補償が、割増金による金銭的補償と並んで、あるいはそれに先行する形で取り入れられている点は、我が国との比較でみたときには、注目されよう<sup>105</sup>。

### (3) 賃金

ドイツにおいては、長らく最低賃金に関する法規制は存在してこなかったが、既に**第五節 5**でみたように、1996年以降になると労働者送出国によって、一定の産業分野についての最

<sup>104</sup> 労働時間口座制とは、一般的には協約上の所定労働時間を超えた場合に、割増金のような金銭によって調整するのではなく、それをあたかも銀行口座のように、時間残高として（協約上の所定労働時間を下回った場合には、それに満たない分を時間債務〔Zeitschuld〕として）、各人の労働時間を記録し、一定期間内（調整期間）のなかで時間による調整を行う制度を指す。詳細については、藤内和公「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頁を参照。

<sup>105</sup> 日本においても、労働時間規制改革の方向性の一つとして、時間外労働に対する補償を、割増賃金などの金銭的補償から休日代替へ移行させることを提案するものとして、鶴光太郎＝樋口美雄＝水町勇一郎（編著）『労働時間改革』（日本評論社、2010年）19頁〔鶴光太郎執筆部分〕がある。

低賃金規制が発展をみせるとともに、2015年1月の最低賃金法によって、現在では全国一律に適用される法定最低賃金制度（詳細は、**第八節 3**を参照。）が整備されている。従って、労働協約は、賃金に関しては、かかる法定の最低賃金規制を上回る形での規範設定を行うべきことが求められることとなる。

周知の通り、ドイツにおける協約賃金の基本部分は職務給であるから、職務評価に基づいて、賃金等級が編成され、労働者は自身が行う職務が格付けられている賃金等級に対応する協約賃金を基本賃金として支払われる。更に、一定の労働者については、協約上の加給（Zulage）がこれに追加する形で支払われるのが一般的となっている<sup>106</sup>。上記の各産別協約のうち、金属電機産業における協約上の賃金規整については、**第二章第二節 2 (2)**において詳しく検討する予定であるため、ここではそれ以外の産業における協約上の賃金規整について、採り上げておくこととしよう。

この点につき、まず小売業（非現業職員）においては、職務はまず、職業訓練を受けているか否かにより大きく2グループ（AおよびB）に分類され、次にグループBのなかで職務の難易、それに要する専門知識、独立性、責任などに応じて、4つの賃金グループ（I～IV）に分類される。また、賃金グループIIIおよびIVになると、部下の数に応じて、更に三段階（a～c）に賃金等級が区分されている。各賃金グループまたは各賃金等級内において昇給の基準となっているのは、職務経験の年数であり、一定の職務年数の経過によって基本賃金額が増加してゆく。但し、かかる昇給の範囲は同一の賃金グループ・賃金等級内に限定されており、ある賃金グループ・賃金等級内における昇給の上限（職務年数6年目以降）に到達したからといって、自動的により高い賃金グループに格付けられることにはならない。この点に、我が国における定期昇給制度との違いを見出すことができよう。各賃金グループには、代表的な職務がそれぞれ列挙されており、これが労働者が現に行う職務の格付けに当たっての指針となる。2012年7月1日以降の賃金表によれば、最高賃金等級（グループB・賃金グループIV・賃金等級c）・職務6年目以降）の基本賃金は、4,285.00ユーロであり、最低賃金等級（グループA・職務1年目）の基本賃金額は1,414.00ユーロとなっている。なお、これに加えて、一定の専門知識、能力もしくは権限を有する販売員および一定の就労場所で勤務する会計係に対しては、加給が支払われることとなっている。

次に、銀行業においては、各職務が知識・技能・判断の裁量・責任負担の範囲という観点から9の協約グループ（Tarifgruppe）に分類され、労働者は自らが行う職務に応じて、かかる協約グループのいずれかに格付けられる。また、小売業におけるのと同様、各協約グループにはそこに格付けられる職務の例が列挙されており、かかる例示に該当する職務を行う労働者については、当該協約グループに格付けられることとなる。また、昇給のルールについても、先ほどの小売業におけるのと同様である。すなわち、各協約グループ内において職

<sup>106</sup> なお、賃金の支払い方法についても、一般労働協約のなかで規定されるのが一般的となっている。

業年数が一定年数を経過すれば、同グループ内において基本賃金額が増加してゆく。但し、より上位の協約グループに格付けられるためには、より高度な職務の割当てを待たねばならない。2013年1月1日以降の賃金表によれば、かかる基本賃金のうち最低額（協約グループ1・職業年数1年目）で2,035.00ユーロ、最高額で（協約グループ9・職業年数11年目以降）4,495.00ユーロとなっている。なお、かかる銀行業の一般労働協約によれば、28歳以上の労働者に対し、一律に家族手当（月額12.78ユーロ）が支払われるほか、1年間勤続した労働者に対しては特別支払い（Sonderzahlung、金額は月例賃金×100%）が行われることとなっている。

また、建設業についてみると、全ての労働者は、職業訓練・熟練・知識・職務内容（職務記述書）を基準として、賃金グループ1～6のいずれかに格付けられることとなっている。各賃金グループにおいて、当該グループに格付けられる職務の例が示されているのは、小売業や銀行業におけるのと同様であるが、建設業においては更に、各賃金グループへ格付けられている職務を行うのに必要な標準的資格についても例示されている。一方、小売業や銀行業とは異なって、建設業においては各賃金グループの具体的賃金額は月単位ではなく、時間単位で定められている。その額は、最も低い賃金グループ1で10.53ユーロ、最も高い賃金グループ6で20.22ユーロとなっている（いずれも、2015年6月1日以降）。またこれに加え、建設業においては、建設現場の変更が常態的に生じることや、仕事が天候に依存すること、また悪天候期には賃金が減少するという業種の特殊性を考慮して、上記の時間単位の協約賃金額の5.9%が、建設割増金として支払われることとなっている。更に、特別の負担を伴う環境（水路、高所、高温、高圧、トンネルなど）での労働に従事する労働者に対しては、別途の加重割増金が支払われることとなっている。なお、銀行業におけるのと同様、建設業においても暦年に一度、いわゆる「13ヶ月目の賃金（13.Monatseinkommen）」が支払われる。基準日である11月30日以前に1年間労働関係が存続していることが要件であり、その金額は協約賃金額に先ほどの建設割増金を加えた額の93倍となっている。

最後に、交通・運輸業においては、知識、習熟、経験、責任、職業訓練の修了、大学教育の修了などを基準に、各職務が15の賃金グループに分類されており、更に各賃金グループはそれぞれ6等級から編成されている。同一賃金グループ内において、等級が上昇するためには、一定の年数経過が要件となっている。2015年3月1日以降有効な賃金表によれば、最も高い月例賃金は1,865.20ユーロ（賃金グループ1・1等級）で、最も高いのは6,918.63ユーロ（賃金グループ15・6等級）となっている。各賃金グループについて、当該グループに格付けられる具体的な職務が例示されているのは、他の産業の協約と同様である。また、先ほどの建設業と同様に、特に困難な状況下（危険、高熱、汚れ、粉塵への曝露など）で行われる労働に対しては、加重割増金が支払われることとなる。年末の特別支払いの額は、7月～9月までに支払われた賃金の平均の82.14%に255.65ユーロを加算した額である。なお、これらのほか、交通・運輸業においては、通常期待される平均を著しく上回る業績を挙げた

労働者に対しては、業績特別手当が、また勤続年数が長期に及んだ労働者に対しては、記念手当が支払われることとなっているが、いずれについてもその詳細については、各事業所における事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）との決定に委ねられている。

#### （4）年次有給休暇

ドイツにおいて年次有給休暇に関する法律上の規制は、連邦休暇法（BUrIG）によって行われているが、同法によれば、労働者は労働関係が 6 ヶ月以上存続していることを要件に、暦年で 24 日分の休暇請求権を取得することとなっている（同法 3 条および 4 条）。

これを踏まえ、ドイツにおいては労働協約によってまずは休暇日数の上積みが行われるのが一般的といえる。すなわち、金属電機産業、銀行業、建設業および交通・運輸業においては、暦年に 30 日の有給休暇が、小売業においては暦年に 36 日の有給休暇が<sup>107</sup>、それぞれ付与されることとなっている。ドイツにおいて、かかる休暇は保養（Erholung）のために付与されるものであることから、労働者が休暇期間中に、かかる目的に反するような稼働活動を行うことは禁じられるとともに（連邦休暇法 8 条）、その間に疾病に罹患した場合には当該期間は休暇日数には算入されないことになっており（同法 9 条）、上記・各産別協約ではこの旨を確認する規定を置くものも多い。

一方、休暇が上記の目的を持つことからすれば、休暇の分割取得は望ましくないとの価値判断のもと、連邦休暇法は、分割取得は事業上または労働者の一身上の事由を要し、またかかる事由が認められる場合であっても、分割部分は 12 日以上でなければならないとの規定を置いている（7 条 2 項 2 文）。もっとも、同法 13 条 1 項は、労働協約によってこれとは異なる規整を行う余地を認めており、実際にも、例えば金属電機産業においては分割部分は原則 10 日以上とされる一方、銀行業では 3 週間以上となっており、各産業ごとに協約に基づく柔軟な規整が行われていることがわかる。

また、休暇取得期間中については、上記・連邦休暇法の規定によれば、休暇開始前直近 13 週間の労働所得の平均により算出される休暇賃金（Urlaubsentgelt）が支払われることとなっているが（同法 11 条 1 項）、ここで採り上げた各産別協約においては、これと異なる休暇賃金の算定方法を採用のものがあることに加え<sup>108</sup>、銀行業と交通・運輸業を除く各産業においては、休暇取得を促進するために、休暇取得日においては、休暇賃金と並んで休暇手当（Urlaubsgeld）が協約によって支給されることとなっている。その額については、金属電機産業は休暇賃金の 50%、建設産業では休暇賃金の 25%であり、小売業においては別途締結されている休暇手当協定に基づいて、1,182 ユーロ（2015 年度）が支払われることとなって

<sup>107</sup> このように、小売業において休暇日数が多い理由として、藤内・前掲注（13）論文 64 頁〔脚注 11 部分〕は、「小売業では女性比率が高く、そのために年休に対する希望が強いことの反映であろう。」と指摘する。

<sup>108</sup> これは、1 条、2 条、3 条 1 項を除き、労働協約によって異なる定めを行うことを可能とする、連邦休暇法 13 条 1 項 1 文によるものと解される。

いる。

なお、休暇の具体的な取得日の決定については、法律上は、労働者の希望を踏まえ、使用者がこれを決定するのが原則となっているが（連邦休暇法 7 条 1 項）、事業所委員会が設置されている事業所においては、休暇取得日の決定にかかるルールは、事業所組織法 87 条 1 項 5 号により同委員会と使用者との共同決定（第二章第一節 3（1）を参照。）の対象事項ともなることから、かかる共同決定権が尊重されるべきことを明記している協約も幾つか存在する（金属電機産業、建設業）。

## （5）解雇

最後に、解雇に関する規制についてみておこう。

まず、解雇に対する法規制<sup>109</sup>のうち、手続的なものに関してみると、ドイツにおいては、民法典 623 条により書面によらない解雇は無効とされるとともに、通常解雇に関しては、解雇予告期間を遵守してなされなければならないこととなっている。かかる解雇予告期間は、民法典 622 条 1 項により、4 週間がまずは原則となっているが、勤続年数が 2 年を超えると、【第 1 - 6 - 4 表】が示す通り、勤続年数に比例する形で解雇予告期間が延長されることとなる。

【第 1-6-4 表】解雇予告期間（民法典 622 条）

勤続年数	解雇予告期間
2年未満	4週間
2年以上	1ヶ月
5年以上	2ヶ月
8年以上	3ヶ月
10年以上	4ヶ月
12年以上	5ヶ月
15年以上	6ヶ月
20年以上	7ヶ月

出典：筆者作成

そのうえで、金属電機産業の一般労働協約においてはまず、解雇予告期間に関する上記・原則部分（勤続 2 年未満：4 週間）が、勤続 3 ヶ月経過後：2 ヶ月に延長され、更に勤続 5 年以上については、上記の法律上の水準よりも 1 ヶ月分期間が延長されている（但し、勤続 15 年以降については協約による延長はない。）。また、小売業、銀行業および交通・運輸業の協約においては、勤続 5 年未満でも 6 週間の解雇予告期間が保障されるほか、金属電機産業と同様、勤続 5 年以上については法定水準よりも 1 ヶ月分の上積みがなされている。

このように、ドイツにおいては労働協約によって、解雇予告期間が法定水準よりも延長さ

<sup>109</sup> ドイツにおける法律による解雇規制の全体像については、差当たり、山本陽大『労働政策研究報告書 No.172・ドイツにおける解雇の金銭解決制度』（労働政策研究・研修機構、2015 年）4 頁以下を参照。



れる形で労働者に有利な規整を行うものが多いが、これとは逆に、建設業の連邦枠組協約のように、法定の水準よりも解雇予告期間を短縮する形での規整を行うものもみられる。すなわち、同協約では、勤続5年以降における解雇予告期間の長さは法定水準通りとなっているが、勤続3年未満までは、解雇予告期間は12営業日となっている。このような短縮が可能であるのは、上記の通り民法典622条4項1文が、労働協約によって法定水準からの逸脱を許容していることによる。

次に、解雇に対する実体的規制についてみると、解雇制限法（KSchG）や事業所組織法などによる法律上の規制に加えて、労働協約上は、一定の年齢以上の労働者に対する解雇に対し実体的規制を行うものが幾つかみられる。すなわち、金属電機産業の一般労働協約においては、53歳以上（65歳未満）であって勤続3年以上である労働者、小売業の一般労働協約においては、50人以上のフルタイムの労働者を雇用している事業所における53歳以上（老齢年金支給開始まで）・勤続15年以上である労働者、銀行業の一般労働協約においては50歳以上（老齢年金支給開始まで）・勤続10年以上の労働者、交通・運輸業においては勤続15年以上の労働者（老齢年金支給開始まで）に対する解雇は、それぞれ「重大な事由（wichtiger Grund）」（小売業においては、これと並んで事業所委員会の同意、また銀行業においては、これと並んで事業所組織法111条の意味における事業所変更）が存在している場合にのみ許容されるとの規定が存在している。一方、建設業の連邦枠組協約においてはこのような形の規制は存在しないが、同協約中には悪天候期（12月1日～3月31日）において、天候を理由とする解雇を禁ずるという形での規制がみられる。

なお、このほか交通・運輸業においては、いわゆる雇用保障協定（Beschäftigungssicherungsvereinbarung）によって、一定の賃金等級における基本賃金額を本来の協約上の金額よりも引き下げることなどと引き換えに、少なくとも2019年12月までは、企業による経営上の事由に基づく解雇が原則として禁止されている。これも、労働協約に基づく解雇に対する実体的規制の一種と位置付けることができよう。

## 第七節 産業別労働協約システムの変容

本節においては、これまでの検討について小括を行う意味で、ドイツにおける伝統的労働協約システムの特徴点を抽出するとともに、1990年代以降生じているとされる、同システムの「弱体化」（ないし、危機・動揺）について、その背景と態様を探り、この間におけるドイツ労働協約システムの変容過程を描き出すこととしよう<sup>110</sup>。

<sup>110</sup> この点については、脚注11掲記の文献に詳しいが、とりわけ最近では、榊原・前掲注（9）論文154頁以下が、簡潔にして要を得た分析を行っている。

## 1 ドイツ労働協約システムの伝統的特徴

第一章で既にみたように、ドイツにおいては戦後、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟が、労働組合の再建に当たり、いわゆる産業別組織原則に従い、1つの産業を管轄する労働組合を1つに限ることによって、組合組織力の強化を図り、またこれに対応する形で、使用者団体も産業別ごとに組織されるという歴史的経緯があった。これにより、ドイツにおいては団体交渉（協約交渉）も各産業ごとに行われ、従って労働協約も産業別労働協約として締結されてゆくこととなる。

そのうえで、**第五節 1** および **2** で検討した通り、規範的効力によって労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られるのが原則（労働協約法 3 条 1 項、4 条 1 項）となっているドイツ法のもとにあって、旧来ドイツにおいては、産業別労働組合および使用者団体ともに、比較的高い組織率を保持していた。すなわち、1991 年時点でも産別組合の組織率は 30%を超えていたし（**第三節 1 (2) ア**を参照。）、とりわけ使用者団体についていえば、従来その組織率は極めて高く、90%に迫る勢いであったとされる。そしてこのことに加え、ドイツにおいては、その適用範囲内にある未組織の労働者および使用者に対しても、当該協約の直接的適用を可能とする一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）が整備されており、これが一定程度機能してきたこと、またそれ以外の場面でも、個別労働契約における労働協約の援用や準拠といった実務的取扱い（**第五節 1** を参照。）が行われてきたことで、伝統的にドイツにおける産別協約は、非常に高い拘束率を誇ってきたのであった。後でみる【**第 1 - 7 - 1 表**】が示す通り、ドイツにおける産別協約（団体協約）の拘束率は、1996 年時点でもなお、旧西ドイツ地域において 69%、旧東ドイツ地域において 56%を維持していたのである。

ところで、上記の産業別組織原則は、もう一つの重要な帰結をもたらした。それは、1つの事業所に適用される労働協約を、当該事業所を管轄する産別組合の締結にかかる産別協約 1 つに限定するという意味での「一事業所一協約」である。また、このことは実態としてそうであるというだけでなく、産別組合と管轄権が競合するような労働組合であっても、それが小規模なものである場合には、協約締結能力（とりわけ、社会的実力）を否定しうる判例法理（**第三節 1 (1)** を参照。）、および仮に 1 つの事業所において複数の協約が併存するに至った場合（複数協約状態）であっても、そのうち少数派組合の締結にかかるものについては当該事業所における適用の排除を可能とする判例法理（協約単一原則、**第五節 2 (2)** を参照。）は、それぞれかかる 1 事業所 1 協約という伝統を下支えする機能を果たしてきたといえる。

かくして、「高い協約拘束率」および「一事業所一協約」という 2 つの柱によって、産別協約を中核に据えたドイツの労働協約システムには、極めて高い安定性をもたらされてきた。そして、かかる産別協約は、全国または地域を締結単位とし企業横断的に適用されるという広域協約としての性質に加え、ドイツ労働協約法が有利原則（**第五節 3 (2)** を参照。）を明文をもって規定したことと相まって、当該産業において、広く最低労働条件を定立する機能

を果たしてきた（労働協約の保護機能）。これはまた、使用者の側にしてみれば、市場における労働条件の引下げを通じた競争が排除され、競争条件が同一化されることをも意味するものといえよう（労働協約の秩序機能〔カルテル機能〕）。換言すれば、ドイツにおける労働者の労働条件は、伝統的には産別協約という形で「集権的」に規整されてきたのであった。

## 2 協約拘束率の低下

もっとも、このようなドイツの労働協約システムの伝統的なあり方は、今日においてはもはや、そのまま妥当しているものとみることはできない。上記の通り、従来高度の安定性を誇っていた同システムが、1990年以降弱体化の傾向にあることは、これまでつとに指摘されてきたところであるが、その影響が最も深刻であるのは、産別協約の協約拘束率に関してである。

すなわち、統計（【第1-7-1表】）によれば、前述の通り1996年時点では、旧西ドイツ地域において産別協約（団体協約）に拘束される使用者に雇用される従業員の割合は全体の69%に及んでいたのが、2014年には53%まで落ち込んでいる。また、旧東ドイツ地域はより顕著であって、1996年時点では56%であった拘束率が、2014年には35%にまで落ち込んでいる。2014年には若干の上昇傾向がみられるものの、それまで、かかる産別協約（団体協約）の拘束率は一貫して低下傾向にあったといえる。

【第1-7-1表】協約拘束率の推移（従業員比） 単位：%

年	旧西ドイツ地域			旧東ドイツ地域		
	団体協約	企業別協約	無協約	団体協約	企業別協約	無協約
1996	69			56		27
1997	65			56		28
1998	68	8		51	12	37
1999	65	8	27(13)	46	11	43(22)
2000	63	7	30(15)	44	11	45(24)
2001	63	8	29(15)	44	12	44(24)
2002	63	7	29(15)	43	12	45(23)
2003	62	8	30(16)	43	11	46(24)
2004	61	7	32(16)	41	12	48(23)
2005	59	8	34(16)	42	11	47(23)
2006	57	8	35(17)	41	13	46(22)
2007	56	7	37(20)	41	13	47(24)
2008	55	8	37(19)	40	12	48(23)
2009	56	9	36(19)	38	13	49(24)
2010	56	7	37(19)	37	13	50(24)
2011	54	7	39(20)	37	12	51(26)
2012	53	7	40(20)	36	12	51(25)
2013	52	8	40(19)	35	12	53(28)
2014	53	7	40(21)	36	11	54(27)

※（ ）内は、団体協約に準拠した労働条件を享受している従業員の比率

出典：IAB-Betriebspanel

そして、このような産別協約（団体協約）の拘束率の低下傾向は、労働条件決定において労働協約によってはカバーされない、低賃金労働の分野（Niedriglohnsektor）の拡大をもたらすに至る。このことは、その後ドイツにおいて「協約自治の機能不全（Funktionsdefizit）」として語られることとなるのであるが、かかる傾向というのは、主として、労働組合および使用者団体双方の組織率が低下していること、およびそれに伴って従来一定の役割を果たしてきた一般的拘束力宣言制度の機能が低下していることの、2点背景となっていた。

### （1）労使団体組織率の低下

産別組合については**第三節 1（2）イ**において、また使用者団体については**同 3（2）イ**において、それぞれ既に指摘したように、現在ドイツでは産別労使団体の双方において、その組織率が低下している。繰り返すように、協約拘束力（労働協約法 3 条 1 項）が原則として協約締結当事者である産別組合および使用者団体の構成員（組合員・加盟企業）に対してしか及ばないこととされているドイツにおいて、それぞれの組織率の低下は、協約拘束率の低下を直ちにもたらすこととなった。

またこのことに加え、使用者団体内部において協約による拘束を受けない OT メンバー（**第三節 3（2）ウ**を参照。）を選択する加盟企業が増加傾向にあることが、その名の通りに、このような動きに拍車をかけていることはいうまでもない。

### （2）一般的拘束力宣言制度の機能低下

そして、このような労使団体組織率の問題のなかでも、使用者団体の組織率の低下は、一般的拘束力宣言を受けた労働協約数の減少という傾向に直接影響するものである点で、より深刻といえる<sup>111</sup>。この点につき、【**第 1 - 7 - 2 表**】をみると、かかる労働協約の数は、1990 年時点では 536 件であったのが、その数は年々減少傾向にあり、2016 年には 491 件にまで減少していることがわかる。

---

<sup>111</sup> もっとも、労働組合の組織率低下が、かかる使用者団体の組織率低下に部分的に影響を及ぼしていることについては、**第三節 3（2）イ**を参照。

【第 1-7-2 表】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数(2016 年 1 月 1 日時点)

年	合計	旧東ドイツ地域
1990	536	
1991	622	168
1992	621	56
1993	630	93
1994	632	95
1995	627	118
1996	571	122
1997	558	144
1998	588	163
1999	591	179
2000	551	171
2001	534	171
2002	542	188
2003	480	175
2004	476	179
2005	475	194
2006	446	173
2007	454	176
2008	463	172
2009	476	173
2010	490	170
2011	488	170
2012	502	174
2013	498	168
2014	496	171
2015	491	163

出典：BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge(Stand:1. Januar 2016), S.7.

そして、かかる減少傾向に大きく作用したのは、(2014 年の労働協約法改正前における) 一般的拘束力宣言制度の実体的要件であった。というのは、既に**第五節 4** でみたように、従来、連邦労働社会省によって労働協約に対し一般的拘束力宣言が行われるためには、いわゆる 50%基準（「協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の 50%以上を雇用していること」）が実体的要件とされることで、使用者側の協約拘束率が重要なメルクマールとなっていた。しかし、前述のように、使用者団体を脱退し、あるいはそうでなくとも OT メンバーを選択することで「協約から逃避する」企業が増えるなかでは、次第にかかる「50%基準」要件を充たすことができない場面が出てくるようになり、それに伴って、一般的拘束力宣言を受けた労働協約の数は、年々減少の一途をたどることとなったのである<sup>112</sup>。

<sup>112</sup> またこれに加え、連邦労働社会省へのヒアリングによれば、2009 年以降、協約委員会において使用者側代表が一般的拘束力宣言に同意することに消極的な姿勢を示すようになっていたことも、原因の一つであるとされる。

### 3 労働条件規整権限の「分権化」

#### (1) 1990年代以降の展開

また、かかる協約拘束率の低下と並んで、1990年代に入ると、労働条件規整権限の「分権化」という視角からの変容も看取されるようになる。

本節1でみたように、伝統的にドイツにおける労働条件は産別協約という形で集権的に決定され、また法的ルールとしての労働協約の規範的効力や協約優位原則（第五節3(1)を参照。）によって、産別協約とは異なる形での労働条件規整を行うことは、容易には可能とされていなかったといえる。しかしながら、1980年代に始まる鈍化した経済成長と急増した失業率、1990年のドイツ再統一とその後の旧東ドイツ地域における経済停滞、更に経済のグローバル化やEU統合に伴う産業立地（Standort）問題<sup>113</sup>を背景に、企業横断的に労働条件規整を行う産別協約に対しては、その下方硬直性の高さゆえに激しい批判にさらされることとなる。使用者側は産別協約の柔軟化を強く要請し、その結果として1990年代以降になると、ドイツにおいては開放条項が広く活用されるようになってゆく<sup>114</sup>。

第五節3(1)でみたように、ドイツにおいては1980年代半ばから既に、労働時間短縮を実現しつつ、同時に個別事業所における柔軟性をも担保するために開放条項が用いられてきたわけであるが、90年代に入るとその内容は賃金規定にも及ぶようになる。この点につき、まずは1990年代前半に旧東ドイツ地域の金属産業において、「経営危機条項（Härtefallklausel）」が定められた。ドイツ再統一に伴い、金属産業労働組合は旧東ドイツ地域の協約水準を旧西ドイツ地域の協約水準へと段階的に引き上げようとしていたのであるが、その過程で導入されたのがこの経営危機条項である。それによれば、経営困難に陥った企業は、倒産や解雇を回避するため、協約締結当事者に申立てを行うことができ、その審査を経て当該企業が経営危機にあると判断されれば、労働協約の適用除外が認められることとなった。1993年から1996年までの間に、およそ180の事業所がかかる申立てを行っており、そのうちの半数につき適用除外が認められたとされる<sup>115</sup>。このような経営危機条項は、その後、旧西ドイツ地域にも広がりを見せた<sup>116</sup>。

<sup>113</sup> これは、ドイツ国内での生産は「高コスト」であり、「産業立地」として適さないのではないかという議論を指す（名古・前掲注（11）論文57頁以下）。

<sup>114</sup> vgl. *Bispinck/Schulten*, Branchenbezogene Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Deutschland, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2011, S.2f. また、この点については、毛塚・前掲注（68）報告書32頁以下も詳しい。

<sup>115</sup> vgl. *Bispinck*, 20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland, WSI Tarifhandbuch 2010, S.65f.

<sup>116</sup> *Bispinck/Schulten*, a.a.O. (Fn.114), S.3.

【第1-7-3表】協約上の開放条項の種類

金属産業	労働者の13%から18%までの範囲(労働者の半分が高資格者であり、最も高い賃金等級に格付けられている場合には、50%までの範囲)で、週労働時間を35時間から40時間へ継続的に延長することを認めるもの
	労働時間を、部分的な賃金調整を伴って、一時的に35時間から25時間に短縮することを認めるもの
	事業所における持続的な雇用保障を実現するために、労働協約上定められた最低基準からの逸脱を認めるもの(一般条項、例えば追加的支払のカット、支払の延期、労働時間の延長、賃金調整を伴う、または伴わない労働時間の削減)
化学産業	37.5時間の週労働時間を+/-2.5時間の範囲で変形させることを認めるもの(労働時間回廊)
	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保および/または競争力の改善のために賃金の10%カットを認めるもの
	新たに雇い入れられた被用者に対しては90%、長期の失業者であった被用者に対しては95%の低い賃金率での支払いを行うことを認めるもの
	賞与を、月賃金の95%での固定額による支払いに代えて、80%から125%の範囲での変動を認めるもの
	賞与、休暇手当および財形給付に関して、経済的困難が深刻な状況においては、金額および支払時期のいずれについても、合意による逸脱の余地を認めるもの
リサイクル業および廃棄物処理業	賃金、労働時間、休暇日数および賞与に関して、競争力の維持または持続的な改善のために、4年間15%までカットすることを認めるもの
小売業	小規模の事業所について、規模に応じて、一定の割合での賃金引下げを認めるもの(小規模企業条項):被用者25人以下は4%、15人以下は6%、5人以下は8%(旧東ドイツ地域)
	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保のために12人以下の被用者を雇用する事業所において、12ヶ月間、賃金の12%を引下げること認めるもの
銀行業	週労働時間を31時間まで短縮することを認めるもの
	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保のために、労働協約上定められた規定からの逸脱を認めるもの(経営危機条項、例えば賞与や休暇手当の引下げ、賃金引上げの延期)

出典：WSI-Tarifarchiv

またこのほかにも、1990年代には様々な開放条項が登場した。【第1-7-3表】は、各産業において選択された協約上の開放条項の種類をまとめたものであるが、例えば、化学産業においては1995年に協約上定められた賞与のカットおよび支払延期を可能とする開放条項が導入されたのち、1997年には「賃金回廊(Einkommen Korridor)」が導入された。これは、経営が困難な場合に、協約締結当事者の同意のもと、最大で10%まで協約上の基本賃金を引き下げること認めるものである<sup>117</sup>。

## (2) 違法な分権化問題

また、より深刻であったのは、事業所委員会と個別使用者が、開放条項が無いにも関わらず、または開放条項の範囲を超えて、産別協約から逸脱する形での労働条件規整を行うとい

<sup>117</sup> もっとも、Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.114), S.10は、化学産業においては全体としては開放条項の利用率は低く、労働協約によりカバーされている化学産業の事業所のうち、開放条項を利用しているのは全体の13%に過ぎないことを指摘している。

う、いわゆる「違法な分権化 (wilde Dezentralisierung)」現象である。特に、このような現象は、事業所レベルにおいて、雇用保障を行うことと引き換えに、産別協約から逸脱して労働条件を引き下げる合意を行うという「事業所内雇用同盟 (betriebliche Bündnisse für Arbeit)」<sup>118</sup>という形で、具体的に問題となった。例えば、有名な1999年4月20日のブルダ (Burda) 決定<sup>119</sup>では、開放条項がないにも関わらず、雇用保障と引き換えに協約上の週労働時間を35時間から39時間へと延長し、最初の2時間については無給とする旨の事業所内での合意 (betrieblich Regelungsabrede) およびこれに基づく個別労働契約の変更の適性が争われたが、連邦労働裁判所は、このような合意は、協約による規整を排除しようとする目的を持つものである点で、労働組合の集团的団結の自由の侵害に当たるとして、当該使用者に対する労働組合の差止請求権 (民法典1004条) を認容した。

また、この事件においては、上記のような雇用保障と引き換えに労働条件を引き下げる合意 (事業所内雇用同盟) というのは、労働協約とかかる合意とを全体的に比較 (Gesamtvergleich) すれば、労働者にとって有利であるとの観点<sup>120</sup>から、有利原則 (労働協約法4条3項後段) によって正当化されないかという点も争われた。もっとも、連邦労働裁判所は、あくまで事項群比較 (第五節3(2)を参照。) を行う立場から、労働時間および賃金に関する協約規定と雇用保障との間には、客観的・相互的な関連性が存在せず、これらと比較することは「林檎と梨 (Äpfel mit Birnen)」を比較するようなものであるとして、有利性比較の判断枠組みにおいて雇用保障を考慮することについては、これを否定した。

そのため、ドイツにおいてはのちに、このような事業所内雇用同盟を立法によって正当化しようとする試みも行われた。例えば、2003年6月にキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) が提案した「労働法の現代化に関する法律草案 (Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts)」では、事業所組織法に88a条を新設し、労働協約からの逸脱を規定する事業所委員会と個別使用者との協定 (合意) についても、事業所の従業員の3分の2以上の同意がある場合にはこれを有効と認める旨の提案 (いわゆる「法律上の開放条項 (gesetzliche Öffnungsklausel)」) とともに、有利原則に関する現在の労働協約法4条3項後段に続けて、「有利性比較においては、雇用の見通しが考慮されうる。」との第2文、および「逸脱する合意は、事業所委員会および従業員の3分の2以上の多数がそのような逸脱に同意し、この逸脱する合意の有効期間が逸脱される労働協約の有効期間を超えない場合には、当該労働者にとって有利であるとみなされる。」との第3文を新たに挿入すべきとす

<sup>118</sup> 事業所の雇用同盟をめぐる法的な議論状況については、橋本・前掲注(11)論文251頁以下を参照。また、その実態については、藤内和公「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」岡山大学法学会雑誌61巻3号(2012年)581頁以下に詳しい。

<sup>119</sup> BAG 20.4.1999, AP Nr.89 zu Art.9 GG = NZA 1999, 887. 同決定の詳細については、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頁を参照。

<sup>120</sup> 例えば、Adomeit, Das Günstigkeitsprinzip – neu verstanden, NJW 1984, S.26fなどは、このような有利性比較の方法を支持していた。



る提案<sup>121</sup>が行われた。もっとも、当時のドイツにおいては、とりわけ学説の側から、このような提案は労働協約の規範的効力をも保障する基本法 9 条 3 項に反し、違憲であるとの批判<sup>122</sup>も提示され、具体的な立法となるには至らなかった。

以上のように、1990 年以降におけるドイツにおける労働条件規整権限の分権化問題は、法学の領域においても、解釈論および立法論の双方にわたる形で、大きな議論を呼んだ。但し、先ほどの協約拘束率の低下（および、後述する「一事業所一協約の動揺」）とは異なって、この問題に関しては、その後のいわゆる「コントロールされた分権化」によって、現在では、労働協約システム全体のなかでの問題としての重要性は相対的に低下しているとされる<sup>123</sup>。この点については、現在のドイツにおける実態の分析をも含めて、**第二章第三節**の検討に譲ることとしたい。

#### 4 「一事業所一協約」の動揺 - 協約単一原則の放棄

ところで、協約拘束率と並んで、従来ドイツ労働協約システムを支えるもう一つの重要な支柱であった「一事業所一協約」にも近年重要な変化が看取される。その契機となったのは、**第三節 1 (2) ウ**でみた専門職労働組合の台頭である。既に検討したように、2000 年以降ドイツにおいては、一定の専門職労働者層によって結成された労働組合が、それまでのドイツ労働総同盟傘下の産別組合との協約共同体から離脱し、独自の協約政策を展開する動きが広まっており、また判例も、かかる専門職組合について協約締結能力を認める判断を行うようになっていた。

もっとも、そのような状況下にあっても、**第五節 2 (2)** でみた複数協約状態に関して協約単一原則を適用する判例が維持されていた限りにおいては、問題は限定的であったといえる。というのは、仮に 1 つの事業所において、ドイツ労働総同盟傘下の産別組合の締結にかかる労働協約と、専門職組合の締結にかかる協約とが併存するに至ったとしても、協約単一原則（近接性原則・多数原則）によれば、当該事業所における労働者全体を規整の対象とし、また多数の労働者を組織している場合が多い産別組合の労働協約のほうが優先して適用され、規整対象が狭く、また少数の専門職労働者しか組織していない専門職組合の協約については、当該事業所における適用を排除される可能性が高かったためである。

しかしながら、この間学説においては、かかる複数協約時における協約単一原則の適用は、当該事業所における協約適用を排除される組合の集团的団結の自由、および当該組合員にとっての個別的団結の自由の双方を侵害するものであるとして、基本法 9 条 3 項に反し違憲であるとの立場が通説的地位<sup>124</sup>を占めるようになる。そして、ついには連邦労働裁判所自身も

<sup>121</sup> BT-Drs. 15/1182.

<sup>122</sup> vgl. *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.199. またこの点については、藤内和公「協約自治制限立法の動き」労働法律旬報 1570 号（2004 年）26 頁にも詳しい。

<sup>123</sup> *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.199.

<sup>124</sup> vgl. *Wiedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007, S.1284ff [Wank] .

2010年の一連の判決<sup>125</sup>によって、かかる学説の指摘を撰取する形で、従来の判例を変更し、複数協約時における協約単一原則の適用を放棄するに至ったのである。

かくして、専門職組合にとってみれば自らが締結した協約適用の途が開かれ、その独自の協約政策のための法的なくびきから完全に開放されることとなった。しかし、このことは同時に、一事業所一協約という従来の協約システムにおけるもう一つの支柱も、大きく揺らぐこととなったことを意味する。また、このような動きのなかで、最近ではドイツ機関士組合のような交通・運輸系の専門職組合が、協約締結に向けて頻繁に（時には大規模な）ストライキを行うようになっており<sup>126</sup>、それに伴って市民生活にも大きな影響が生じるようになっていた。

## 第八節 労働協約システムをめぐる最近の法政策

以上、第七節で検討したところによれば、1990年以降生じた、ドイツ労働協約システムの変容は、①従来高かった協約拘束率の低下（および、それに伴う低賃金労働者層の増加）、②産別協約による集権的な労働条件規整から、開放条項を通じた（場合によっては、これを通じない違法な形での）労働条件規整の分権化、③一事業所一協約から、協約交渉・協約適用の複線化という形で生じたものと整理することができよう。

そのうえで、2013年に第三次メルケル政権が発足して以降のドイツにおいては、これらのうち①の問題については、2014年8月の協約自治強化法に基づく一般的拘束力宣言制度の改正および最低賃金法の施行という形で、また③の問題に関しては、2015年7月の協約単一法に基づく労働協約法改正という形で、それぞれ法政策的対応がなされるに至っている。本節では、これら各法政策の内容、およびそれらをめぐるドイツにおける議論状況において、検討を行うこととしよう<sup>127</sup>。

### 1 2013年11月27日「連立協定」

後述する通り、これらの各法政策はそれ以前にもその必要性が論じられてきたものではあったが、その実現にとり直接的な契機となったのは、2013年11月27日に、キリスト教民主・社会同盟と社会民主党（SPD）との間で締結された「連立協定（Koalitionsvertrag）」<sup>128</sup>

<sup>125</sup> etwa BAG 7.7.2010, NZA 2010, 1069ff. この点については、桑村・前掲注（9）論文 30 頁以下および名古屋・前掲注（9）論文 438 - 439 頁も参照。

<sup>126</sup> 最近だと、2014年11月上旬にベルリンにおいて、ドイツ機関士組合による大規模なストライキが実施されている。

<sup>127</sup> 本章での検討は、主に次の文献に拠っている。毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面」連合総研レポート（DIO）290号（2014年）4頁、榊原・前掲注（9）論文 154 頁、山本陽大「ドイツにおける集团的労使関係の現在」法学新報 121 巻 7・8 号（2014年）595 頁、同「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 2015 春号 14 頁。

<sup>128</sup> かかる連立協定本体については、以下の URL から閲覧可能である。

(<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>)

であった。

周知の通り、2013年9月22日に実施されたドイツ連邦議会選挙では、従来の連立のパートナーであった自由民主党（FDP）が得票率5%を超えるに至らず全議席を失ったため、第一党となるも議席の過半数を占めるに至らなかったキリスト教民主・社会同盟は、最大野党である社会民主党と連立交渉を行い、3ヶ月にわたる協議を経た結果、2013年12月17日の連邦議会において、アンゲラ・メルケル（*Angela Merkel*）を首相とするキリスト教民主・社会同盟と社会民主党との大連立政権が発足することとなった<sup>129</sup>。

上記の連立協定は、かかる連立交渉の結果として締結されたものであるが、そのなかでは雇用・労働分野についても、極めて多岐にわたる立法政策上の提案が明記されていた。ここでは、かかる連立協定上の提案のうち、労働協約システムに関わるもののみ抜粋してみよう<sup>130</sup>。

## 『ドイツの未来を形作る - キリスト教民主・社会同盟および社会民主党の連立協定』 (抜粋)

### 2.2 良き労働（Gute Arbeit）

#### 現代的労働法

我々は、協約自治の強化を意図している。

...

#### 労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の適合化および緩和

労働協約法に基づく一般的拘束力宣言（AVE）という重要な手段は、今日の実情に適合させることを要する。将来において、一般的拘束力宣言にとって、協約に拘束される使用者が当該協約の適用範囲にある労働者の50%以上を雇用していることという要件は、もはや必要ではない。特別な公共の利益が存在していれば、それで足りる。これは、特に次のいずれかに該当する場合に、認められる。

- ・ 協約締結当事者が共同で設置する制度（社会金庫）の機能性（*Funktionsfähigkeit*）が確保される場合
- ・ 一般的拘束力宣言が、誤った経済的発展に対する協約上の規範設定の実効性（*Effektivität*）を確保する場合
- ・ 協約締結当事者が、協約拘束率が50%以上であることについて疎明を行った場合

<sup>129</sup> この点の経緯については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2013年12月）」

（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_12/germany\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/germany_01.htm)）を参照。

<sup>130</sup> なお、ここでは詳しく採り上げていないが、かかる連立協定中においては、第五節5でみた労働者送出国の適用範囲拡大も明記されており、これを受けて、後述する2014年8月の協約自治強化法に基づき労働者送出国法が改正され、これによって従来あった適用対象業種の制限が廃止された。

我々は、一般的拘束力宣言を申し立てた協約締結当事者が、協約委員会の審議および決定に関与することを可能とし、どのようにこれを実施しうるかを、審査することを意図している。

裁判管轄が複数あることによって、裁判所により矛盾する判断が行われることを避けるため、労働協約法に基づく一般的拘束力宣言、および労働者送出法ないし労働者派遣法に基づく法規命令の審査に関する管轄は、労働裁判所に集中させる。

#### 一般的法定最低賃金

良き労働は、一方において報われるものであり、生存を可能とするものでなければならぬ。他方で、生産性と、社会保険義務のある被用者が得る賃金額は対応していなければならない。このようなバランスは、伝統的には社会的パートナーが交渉によって締結する労働協約によって、もたらされてきた。

しかし、協約拘束率の低下は、協約によってカバーされない空白部分の増大をもたらした。一般的に拘束力をもつ最低賃金の導入によって、労働者にとって相当な最低限の保護の確保が求められている。

2015年1月1日に、連邦全体に適用される1時間あたり8.50ユーロでの法定最低賃金を導入する。かかる規制によって影響を受けないのは、労働者送出法に基づく最低賃金のみである。

労働協約に基づく逸脱は、以下の条件のもとにおいてのみ可能である。

- ・2016年12月31日までの2年間を上限とし、産業レベルでの代表的な労働協約締結当事者による労働協約
- ・2017年1月1日以降は、連邦全体に法定最低賃金水準を例外なく適用する。
- ・連立交渉の妥結時点で適用されている労働協約であって、遅くとも2016年12月31日までにその後適用される最低賃金水準を達成しているものは、継続して適用する。
- ・2016年12月31日までに最低賃金水準に達していない労働協約については、2017年1月1日以降は、連邦全体の法定最低賃金水準を適用する。

《中略》

一般的に拘束力を有する最低賃金の金額は、定期的に - 最初は2018年1月1日の発効に向けて2017年6月10日に - 協約締結当事者の委員会により審査され、必要であれば適合化が図られ、かつそれに続いて法規命令によって国により拡張され、それによって一般的な拘束力を持つ。

委員会の委員は、使用者および労働者の全国組織により指名される（各3名+議長）。使用者および労働者の全国組織の提案によって、（投票権の無い）学術専門委員が招へいされる（各1名）。

議長は交代でこれを務める。これに関しては、法律において詳細な定めを置く。

我々は、最低賃金が発効する全ての分野における使用者および労働者との対話により、法律に取り組み、立法化にあたっては、例えば季節労働において生じうる問題を考慮する。

・・・

#### 協約単一原則の立法化

複数の団結体および複数協約を秩序ある道筋へと導くために、我々は、労働者および使用者の全国組織の連帯のもとで、事業所関係的な多数決原則に基づく協約単一原則を法律中に明記する。補足的な手続規制により、憲法上規定されている利害は考慮される。

《以下、略》

そして、連立協定によって提案されたこれらの内容のうち、一般的拘束力宣言制度の改正と法定最低賃金制度の導入については、その後、連邦政府によって「協約自治強化のための法律（協約自治強化法）」（Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie）として法案化され、2014年4月2日に閣議を通過し<sup>131</sup>、同年8月11日に法律として成立をみた。同法は、いわゆる条項法（＝法規の新設および既存の法規の改正を一括して規定する法律）であって、その第一章において法定最低賃金制度の導入が、また第五章において一般的拘束力宣言制度の改正が規定されることとなったわけであるが、その内容はいずれも、連立協定における提案を基本的に承継し、これを具体化するものとなっている。

また、同じく連立協定によって提案された協約単一原則については、「協約単一法案（Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit）」として取りまとめられたのち、2014年12月の閣議決定を経て、2015年5月22日の連邦議会において可決をみている。

以下では差当たり、これらの法政策について、その概要を紹介しておこう。

## 2 一般的拘束力宣言制度の改正

ドイツにおいて、協約拘束率が低下している様相については、既に**第七節 2**においてみた通りであるが、かかる問題への対処として、ドイツにおいて差当たり論じられたのは、一般的拘束力宣言制度の改革であった<sup>132</sup>。すなわち、使用者団体組織率の低下（あるいはOTメンバーの増加）に影響を受け、一般的拘束力宣言を受ける労働協約数が低下しているなかで

<sup>131</sup> この点については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2014年5月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_5/germany\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/germany_02.htm)）も参照。

<sup>132</sup> vgl. Bispinck, Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.496. また、ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン（榊原嘉明〔訳〕）「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47 巻 4 号（2014年）153 頁も参照。

は、協約拘束率を回復するための手段としての一般的拘束力宣言制度（とりわけ、実体的要件）の見直しが論じられることとなったのである。

上記・連立協定上の提案は、まさにかかる議論を摂取したものであり、これを受けて、2014年8月11日の協約自治強化法に基づいて、労働協約法5条が改正されることとなる。具体的には、従来、一般的拘束力宣言制度の実体的要件の1つであった50%基準要件が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という要件のみが残されることとなった（5条1項）。またそれに続けて、通常これに該当する場合として「労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合」（1号）、および「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」（2号）が、新たに明記されている。

かくして、連立協定における上記・提案部分の表題が「労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の適合化（anpassen）および緩和（erleichtern）」（※傍点筆者）とされていたことから明らかであるように、第三次メルケル政権下においては、まずは一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の減少が、協約拘束率低下の一因となっている現状を認識したうえで、これに歯止めをかけるために、その実体的要件の緩和という形での法的対応が図られたのである。

### 3 法定最低賃金制度の導入<sup>133</sup>

#### (1) 議論の経緯

もっとも、協約拘束率の低下がもたらす問題は、ひとり一般的拘束力宣言制度（労働協約法5条）の改正（要件緩和）によって解決できたわけではなかった。なぜならば、一般的拘束力宣言制度は、いうまでもなく労働協約が存在することを大前提として、法定の要件を充足する場合に、その適用範囲下にいる未組織の労働者・使用者に対してもその拘束力を及ぼすことを可能とするものであることから、そもそも労働協約が存在しないところでは、同制度によって協約の拘束力が及ばない労働者層をカバーすることはできないためである。

このように労働協約によってはカバーしえない分野を指して、ドイツでは「白い斑点（weißen Flecken）」と称されているのであるが、具体的には飲食業や旅館業、畜肉業、理容業などにおいて、これに該当するところが多いとされる。そして、とりわけこれらの分野においては、EU市場統合の深化に伴って外国人労働者が流入し、賃金引下げ圧力にさらされたことや、2000年代初頭の労働市場改革によって増加した非正規労働者（特に、ミニ・ジョブ就労者）が多く就労していることなどの事情と相まって、低賃金で就労する労働者層が拡大するに至ったのである<sup>134</sup>。

<sup>133</sup> ドイツの最低賃金制度に関する最近の研究として、和田肇「ドイツにおける最低賃金制度の意義と課題」季刊労働法254号（2016年）24頁も参照。

<sup>134</sup> 榊原・前掲注（9）論文162頁。また、ドイツにおける低賃金労働者の拡大については、名古・前掲注（97）

その結果、ドイツにおいては、労働協約によって保護することが困難な労働者層に対する最低労働条件の保障が、重要な法政策上の課題となるに至り<sup>135</sup>、また 2013 年 9 月の連邦議会選挙においても中心的な争点となった。ドイツにおいて、法定最低賃金制度をめぐる議論は、食品・飲料・旅館業労働組合によって始めて提起され、その後 2006 年になるとドイツ労働総同盟も全国一律の法定最低賃金を導入すべきことを主張するようになるのであるが、比較的早い時期から法定最低賃金制度の導入を公約に掲げていた社会民主党が、上記・選挙の結果、第一党であるキリスト教民主・社会同盟との大連立の相手方となったことが決定的な契機となり、**本節 1** でみた連立協定のなかで、法定最低賃金制度の導入が明記されるに至ったのである<sup>136</sup>。

以上のような経緯を経て、2014 年 8 月の協約自治強化法に基づき、新たに「一般的最低賃金規制に関する法律（最低賃金法）」(Mindestlohngesetz [MiLoG]) が制定された。かくして、かかる最低賃金法に基づき、2015 年 1 月 1 日をもって、ドイツにおいて初めての全国一律に適用される法定最低賃金制度が施行されることとなったのである。これによって、約 370 万人の労働者が直接に利益を受けることになるというのが、当時のドイツ連邦政府の試算であった<sup>137</sup>。

## (2) 制度概要

それでは、差当たり、このたび最低賃金法により導入された法定最低賃金制度の概要を紹介しておこう。

同法によればまず、2015 年 1 月 1 日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない（最低賃金法 1 条および 20 条）<sup>138</sup>。法定の最低賃金額を下回る賃金を定める労働契約は、その限りにおいて無効となる（3 条）。また、最低賃金規制に違反した使用者に対しては罰則が予定されており、とりわけ最低賃金額の不払いに対しては 500,000 ユーロ以下の過料が科されることとなっている（21 条 1 項および 3 項）。かかる取締りの主体は税関（Zoll）であり（14 条以下）、なかでも不法就労財務監督局（FKS）がその実務を担当している。

次に、最低賃金の額については、2015 年 1 月 1 日から 2016 年 12 月 31 日までは、1 時間

論文 141 頁以下、および皆川宏之「ドイツにおける非典型労働と低賃金」『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』（有斐閣、2015 年）383 頁以下も参照。

<sup>135</sup> なお、ドイツにおいては 1952 年以降、最低労働条件決定法（MiArbG）が定められていたが、これまでに同法が適用されたことは一度もなく、上記・協約自治強化法によって廃止されるに至っている。

<sup>136</sup> この点については、岩佐・前掲注（9）書 129 頁以下において、極めて詳細な分析がなされている。

<sup>137</sup> ドイツ連邦政府の HP

(<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlohn-kabinet.html;jsessionid=F5F7FF437D1B623558D2F3C4C61646B3.s3t1>)

<sup>138</sup> 但し、一部の実習生（Praktikant）については、かかる最低賃金規制が適用されないこととなっており（22 条 1 項）、また新聞配達員については、最低賃金規制自体は適用されるものの、その金額が 2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 75%、2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 85%に制限されている（24 条 2 項）。

当たり 8.50 ユーロとされている。またそれ以降については、連邦政府に設置される最低賃金委員会 (Mindestlohnkommission) において、2 年ごとに最低賃金額に関する審議が行われることとなっている (9 条 1 項)。従って、2017 年 1 月は最低賃金額の見直し時期に当たるが、この点については上記・委員会の 2016 年 6 月の会議において、2017 年 1 月 1 日以降は、最低賃金額を 1 時間当たり 8.84 ユーロに引き上げる旨の決議が行われた<sup>139</sup>。かかる最低賃金委員会は、議長に加え、6 名の議決権を有する委員と、2 名の有識者委員 (議決権なし) から構成される (5 条、6 条および 7 条)。各委員の任期は、5 年である (4 条 2 項)。委員長を含めて、これらの委員の任命権自体は連邦政府にあるが、その人選については、労働組合および使用者団体のナショナル・センター (全国組織) に提案権が認められている。

かかる最低賃金委員会は、最低賃金額の審議に際し、①労働者にとって必要な最低限度の保護に寄与し、②公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ③雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案しなければならない (同条 2 項)。また、④協約上の動向 (Tarifentwicklung) をも考慮する必要がある。このような審議を経て、決議が行われる場合、かかる決議は議決権を有する委員の過半数を定足数とし、出席委員での多数決によって行われる (10 条 1 項および 2 項)。また、最低賃金委員会は、決議に先立って、労働組合および使用者団体のナショナル・センターなどの関係者に、意見聴取を行うことが可能である (同条 3 項)。最低賃金委員会で決議が行われ、新たな最低賃金額が提案された場合、連邦政府が法規命令を発することで、当該最低賃金額が使用者に対して新たに拘束力を持つこととなる (11 条 1 項)。

そのうえで、実際に最低賃金の引上げ (率) を決定するに当たっては、上記の考慮要素のなかでも、④の協約上の動向、すなわち過去 2 年間における協約賃金の上昇率の平均を第一的な基準とするというのが、実務上の取り扱いとなっている (最低賃金委員会業務規則 3 条 1 項以下を参照。)。これは、結局のところ協約締結当事者 (労働組合・使用者 [団体]) が協約交渉・締結を行う際にも、上記・①～③の要素が考慮されているとの考えに基づくものであり<sup>140</sup>、実際に 2017 年 1 月以降の最低賃金額の決定に当たっても、2015 年 1 月～2016 年 6 月までの協約賃上げ率の平均である 4.0%が、そのまま最低賃金額の引上げ率として採用されたという経緯がある (8.50 ユーロ + (8.50 ユーロ × 4.0%) = 8.84 ユーロ)。

なお、ドイツにおいては、最低賃金法が施行された 2015 年 1 月時点で、幾つかの産業分野 (例えば、建物清掃業や、大型クリーニング業) では、時給 8.50 ユーロを下回る最低賃金を定める労働協約が存在しており、2017 年 12 月 31 日までは、かかる協約によって、最低賃金規制から逸脱することが可能となっている (24 条 1 項)。しかし、これはあくまで一定

<sup>139</sup> 2016 年 6 月 28 日の「最低賃金法 9 条に基づく最低賃金委員会の決議」

([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8)) を参照。

<sup>140</sup> 前掲・「最低賃金法 9 条に基づく最低賃金委員会の決議」の「理由」部分を参照。



期間に限ってのみ、最低賃金規制からの逸脱を認める経過措置（移行規定）にすぎない。ドイツにおいては、国家法が労働条件規整を行う際にも、労働協約によって法定水準から逸脱することを認める「協約に開かれた法規」<sup>141</sup>が併置されることが多いが、今回の最低賃金法においては、そのような選択はなされなかったということである。

#### 4 協約単一原則の立法化

従来、ドイツ労働協約システムにおける1つの大きな特徴であった「一事業所一協約」が、専門職労働組合の台頭と、2010年の連邦労働裁判所による判例変更（複数協約時における協約単一原則の放棄）によって揺らいでゆく様相については、既に**第七節 4**でみた通りである。その後、かかる判例変更が行われてすぐの2010年6月に、ドイツ労働総同盟とドイツ使用者団体連合は共同で、労働協約法を改正し協約単一原則を立法化することを求める声明<sup>142</sup>を公表したが、1年後の2011年6月には、ドイツ労働総同盟のほうがかかる立法要求活動から離脱したことによって、この問題に関する状況はしばらく見通しが不透明な状況にあった。

しかしその後、前述の連立協定のなかで、協約単一原則の立法化が明記されたことで、その機運は一気に高まることとなる。かくして、**本節 1**でみた立法プロセスを経て成立した「協約単一法」に基づき、2015年7月に労働協約法が改正され、新たに4a条が挿入されることとなった。同条2項は、次のように規定する。すなわち、「複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所において適用することができる」と。

かかる4a条によれば、まず①「複数の労働組合による」、②「内容の異なる労働協約」の③「適用範囲が重複している」という状況が発生していることが、同条の適用のための要件となる。同条はこのような状況のことを、「協約衝突（Tarifkollision）」状態と称しているのであるが、上記・①との関係でいえば、ある事業所のなかで、複数の協約があるがいずれも同一組合の締結にかかるものである場合や、上記・②との関係でいえば、複数組合の締結にかかる複数の協約があるが、その内容が同一である場合（例えば、協約共同体〔**第三節 1 (2) ウ**〕を形成している場合）には、かかる協約衝突状態には当たらない。また、上記・③との関係でいえば、複数組合の締結にかかる複数の協約があるが、それぞれ（空間的・人的・業種的）適用範囲が区別されており、重複していない場合についても同様である。

一方、上記でいう協約衝突状態の発生が認められる場合、その解決については、当該事業所における多数原則（Mehrheitprinzip）によって行われる。すなわち、衝突している労働

<sup>141</sup> 協約に開かれた法規に関しては、桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割（二）」法学協会雑誌125巻6号（2008年）1259頁以下に詳しい。

<sup>142</sup> この共同声明については、ドイツ労働総同盟のHP（<http://www.dgb.de/themen/++co++81408d58-6fc6-11df-59ed-00188b4dc422>）から閲覧することが可能である。

協約のうち、衝突発生時点で、当該事業所における労働者の相対的多数を組織している労働組合の締結にかかる労働協約に優位性が認められ、当該事業所においては当該協約のみを適用することが可能となる。

このようにみると、新労働協約法 4a 条は、従来判例が用いてきた協約単一原則とは、一部異なるところもある。しかし少なくとも、一事業所において、当該事業所の労働者の多数を組織する産別組合の締結にかかる産別協約と、少数の専門職労働者のみを組織する専門職労働組合の協約とが、異なる内容を定めつつ、適用範囲を同じくしているという従来から意識されてきた問題状況は、かかる 4a 条のもとにおいては、当該事業所における専門職労働組合の協約の適用排除という形での解決が図られうることとなろう。かくして、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、(部分的に形を変え) いまや法律となって再び復活することとなった。そして、それは伝統的な「一事業所一協約」の復活にも寄与するものであったのである。

ところで、第七節 4 で指摘した通り、とりわけ 2010 年の連邦労働裁判所の判決以降、ドイツにおいては専門職労働組合による（市民社会への影響が大きい）ストライキの増加という現象が生じていたわけであるが、かかる問題が労働協約法 4a 条に基づく協約単一原則の立法化の過程において意識されていたことは疑いを容れない。もっとも、労働協約法 4a 条は、かかる専門職労働組合が行う争議行為に関しては、これを直接規制するものとはなっていない。確かに、専門職労働組合が協約締結を求めて争議行為を行ったとしても、結果として締結された協約が一事業所において少数派となるかという問題は、かかる争議行為の時点では不明確でありうることからすれば<sup>143</sup>、4a 条によって専門職労働組合のストライキが直ちに違法視されるということにはならないといえよう。但し、少なくとも、4a 条に基づいて当該事業所において多数派組合の協約が有効に適用されている期間中に関しては、少数派組合が再び協約衝突状態をもたらす協約の締結を求めて行うストライキは、違法争議の評価を受けることになろう<sup>144</sup>。

## 5 “協約自治の強化”をめぐる議論

以上、本節では、第三次メルケル政権下における労働協約システムをめぐる各法政策につき検討を加えてきたが、特に法理論的にみて興味深いのは、ドイツにおいてこれらの法政策は「協約自治の強化」という統一的命題のもとに進められてきたという点であろう。このことは、一般的拘束力宣言制度の改正および法定最低賃金制度の立法化については、その基礎となった条項法である「協約自治強化法」という名称から一義的に明らかであるし、また労働協約法 4a 条についていえば、その基礎である協約単一法案が可決された 2015 年 5 月 22

<sup>143</sup> vgl. *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.242.

<sup>144</sup> この点につき、マールブルク同盟の HP (<https://www.marburger-bund.de/projekte/projektuebersicht/freiheit-statt-tarifdiktatur/faq>) を参照。

日の連邦議会演説において、連邦労働大臣のアンドレア・ナーレス (*Andrea Nahles*) が、「協約単一原則は協約自治を強化する。(Tarifeinheit stärkt die Tarifautonomie.)」と述べていた点において示されている。このように、本節において検討の対象とした各法政策というのは、いずれについても“協約自治の強化”が通奏低音となっているのである。

しかしその一方で、法学分野に目を転じれば、ここで検討したもののうち、法定最低賃金制度と労働協約法 4a 条に関しては、まさに協約自治（基本法 9 条 3 項）との関係で、その合憲性について議論が提起されている<sup>145</sup>。ここでは、協約自治への介入という観点から、かかる議論状況について追ってみることとしよう。

### (1) 法定最低賃金制度について

既に**第五節 5**で検討した通り、ドイツでは従来から、労働者送出国などに基いて、一定の産業分野に関する最低賃金制度が整備されていたが、これらはあくまで労働協約をツールとしてこれを拡張適用するという手法によるものなのであって、その限りでは協約自治との整合性が保たれていたといえる。これに対して、2015年1月以降、ドイツで施行されている新たな最低賃金法は、労働協約をもはやツールとしては用いることなく、あくまで国家の法規命令によって、かつ産業分野に関わらず全国一律という形で最低賃金を定めることとなっている点で、従来とは決定的に異なる手法を採るものとなっている。

とはいえ、このような全国一律の法定最低賃金制度も、なお労働協約システムと無関係なものとして制度設計がなされているわけではない。すなわち、今回の最低賃金法のもとでも、その金額を決定する最低賃金委員会の委員の人選については、労働組合・使用者団体のナショナル・センターに提案権が認められているし、また最低賃金額の審議に当たり最低賃金委員会は協約上の動向にも従うこととされている。そして、実際には、かかる協約上の動向（＝過去における協約賃金の引上げ率の平均）こそが、最低賃金額の改定に当たって決定的に重要なファクターとなっていることは、既に**本節 3 (2)**で検討した通りである。かくして、新たな最低賃金法のもとにおいても、協約自治には一定の存在意義が認められているのである。

にもかかわらず、ドイツにおいて、協約自治との関係で最低賃金法の合憲性につき議論があるのは、同法が「協約に開かれた法規」を置いていない点、すなわち移行期間が経過する2018年1月1日以降については、たとえ労働協約といえども法定の最低賃金額を下回る賃金額を定めることが不可能となっていることによる。**第二節 3**で指摘した通り、ドイツにおいては、基本法上は国家にも労働条件規整に関する立法権限が認められつつも、同法 9 条 3 項により協約締結当事者（団結体）には、協約自治という形をもって労働条件規整に関する優先権が保障されていることから、上記のような形での最低賃金の法的規制が、かかる協約自治（基本法 9 条 3 項）に対する過剰な介入であり、従って違憲ではないのかという点が問

<sup>145</sup> この点については、榊原・前掲注(21)論文733頁以下、および和田・前掲注(133)論文31頁以下も参照。

われることとなったのである。

この点につき、日本においてもよく知られているように、ドイツにおいて協約自治に関わって立法的規制が行われる場合には、当該規制が介入に当たるかどうか（介入該当性）、介入に当たる場合、正当化な目的が存在するかどうか（正当化事由）、そして介入の程度が相当な範囲内にあるか（比例相当性）、という 3 段階での審査が行われることとなっている。このうちまず、第一段階目の最低賃金法が協約自治に対する介入に該当するという点に関しては、ドイツ国内において争いはない。

また、第二段階目の問題に関しても、①職業選択の自由を定める基本法 12 条 1 項や、社会国家原則を定める同法 20 条 3 項などその他の基本法上の規定に基づいて、国家には労働関係において構造的に劣位にある労働者に対して相当な保護メカニズムを創出することが求められており、最低賃金法はかかる要請に応えるものであること、②また公的扶助によらずして最低限度の生活を可能とするという意味で、最低賃金法は労働者の人格保護（基本法 2 条 1 項）にも資するものであること、③更に、最低賃金法により社会保障システムが安定化すること（具体的には、例えば低賃金労働者が将来においてわずかな額の公的年金しか得られないという意味での「老齢貧困」に陥る現象を防止しうること）などが挙げられており<sup>146</sup>、これらが正当化事由に当たるという点に関しても、ドイツ国内においては、見解の一致がみられるようである。

しかしながら、三段階目の比例相当性（*Verhältnismäßigkeit*）の審査に関しては、ドイツ国内において議論がある。この点につき、最低賃金法を合憲とする立場は、同法に基づく規制はあくまで賃金の下限を規定しているに過ぎず、これを上回る範囲ではなお協約締結が可能であることを根拠に、協約自治に対する介入の程度は相当な範囲内にあると主張する。むしろ、かかる合憲説の立場は、最低賃金規制は協約交渉における基礎を成し、より有利な協約上の賃金規整を促進しうるという意味で、協約自治を強化するものであることを、上記の正当化事由の 1 つと理解している<sup>147</sup>。とりわけ、ドイツ労働総同盟および連邦労働社会省は、上記でみたように最低賃金額の決定プロセスにおいても協約自治が一定の影響力を認められていることと結びつけて、かかる合憲説の立場を支持している。

しかし、これに対しては、労働協約が存在しないところに対して法定最低賃金を導入することについてはこれを肯定しうるとしても、既に協約が存在するところをも対象として、全国一律に強行的な規制を行おうとする最低賃金法は、協約自治に対する過剰な介入であり、違憲の疑いがあるとする見解<sup>148</sup>も提示されている。かかる見解は、法定の最低賃金額を下回る賃金を定める協約が締結されたとしても、かかる協約の内容の正当性は労働組合に対して

<sup>146</sup> vgl. etwa *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36; *Schubert/Jerchel/Düwell*, Das neue Mindestlohngesetz, 2015, S.46f; *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.200.

<sup>147</sup> *Schubert/Jerchel/Düwell*, a.a.O.(Fn.146), S.47.

<sup>148</sup> *Henssler*, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

協約締結能力（**第三節 1 (1)** を参照。）を要求することによって既に担保されているのであるから、最低賃金規制を行うに際しては、2018年1月1日以降も労働協約による逸脱を可能とするために、「協約に開かれた法規」を併置するべきであったと主張する。このような見解は、とりわけ使用者団体によって支持されており、ナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合が、連邦議会において協約自治強化法が可決された2014年7月3日に「(法定最低賃金制度は)連邦共和国の建国以来の協約交渉に対する最も危険な介入(である)」とのコメント<sup>149</sup>を発表したのも、このような考え方に基づくものとされる。また、使用者団体のなかには、法定最低賃金制度の導入は協約自治の強化ではなく、協約自治の弱体化(Schwächung)と評価する声もある。

上記の議論にあるように、とりわけ社会保障システムとの関連性を意識する場合には、全国一律の強行的な法定最低賃金制度の導入にとって強い説得材料となるであろうが、一方で協約締結能力論が従来担ってきた機能との関係を考慮すべきとする点で、違憲説の指摘は鋭い。かくして、問題状況の全体的な解明のためには、かかる角度からの検討も今後求められているように思われる。

## (2) 協約単一法について

また、労働協約法 4a 条についても、その合憲性に関してはドイツ国内において大きな議論となっている。いうまでもなく議論の焦点は、かかる 4a 条が、例えば専門職労働組合のように一事業所において少数派となりうる組合の協約自治(基本法 9 条 3 項)に対する不当な介入に当たるか否かということにある。

この点につき、既に**第二節 2** でみたように、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法上保障されているドイツにおいては、国家には「協約自治を具体的に整序する」責務が課せられているわけであるが、労働協約法 4a 条を合憲と解する立場(合憲説)からは、同条に基づく協約単一原則の立法化は、あくまで労働協約の機能性を確保するために、かかる国家による具体的整序の一環として正当に行われたものであるとする見解が示されている<sup>150</sup>。とりわけここで意識されている労働協約の機能とは、1 つの労働協約により事業所内の労働条件が統一的に決定され、当該協約の有効期間中は当該事業所内における平和が確保される(要するに、使用者は争議行為を受けない。)という意味での、労働協約の秩序機能・平和機能(**第二節 2** を参照。)である。労働協約法 4a 条の合憲性については、産別組合および使用者団体のいずれも公式にはこれを合憲であるとする立場を採っているが、上記の見解は、なかでもドイツ使用者団体連合によって支持されている。

しかしこれに対して、とりわけ学説においては、労働協約法 4a 条は違憲であるとする見

<sup>149</sup> Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

<sup>150</sup> Scholz/Lingemann/Ruttloff, Tarifeinheit und Verfassung, NZA-Beil.1/2015, S. 3.

解（違憲説）<sup>151</sup>が多数を占めている。すなわち、かかる違憲説の立場は、協約自治が基本法 9 条 3 項の本質的構成部分であることからすれば、少数派組合にも独自の協約政策を展開することが保障されるべきであるにも関わらず、少数派組合が締結した協約の当該事業所における適用排除をもたらす 4a 条は、少数派組合の協約自治に対する介入であり、それは合憲説がというような労働協約の機能性確保という目的によっては正当化されないと主張する。

この点、確かに労働協約法 4a 条のもとにおいても、少数派組合には労働協約を締結する（あるいは、そのためにストライキを行う）方法が全く絶たれているというわけではない。というのは、前述の通り、4a 条は複数の労働組合が締結した労働協約の「内容が異なる」場合に初めて適用されるものであるため、少数派組合には多数派組合とともに、いわゆる協約共同体を形成し、共同して協約交渉を行い、それによって内容を同じくする労働協約をそれぞれ締結するという途は残されているからである。実際にも、行政サイド（連邦労働社会省）においては、このような展開が期待されている状況にある。

しかしこれに対しては、ドイツにおける専門職組合の多くについて、現在の活動状況に至った背景には、産別組合の協約政策に対する不満を契機として従来の協約共同体から離脱したという経緯（**第三節 1 (2) ウ**を参照。）があるため、ドイツ国内においては、上記のように産別組合と専門職組合とが再び協約共同体を形成するように期待することは、何ら現実的なシナリオではないとの指摘がある。むしろ、違憲説の立場からは、労働協約法 4a 条は、専門職組合のような事業所において少数派となりうる組合に現在加入している組合員にとってみれば、今後は当該組合の締結にかかる協約上の利益を享受できなくなる点で、当該組合を脱退するインセンティブとして機能しうるものであることから、同条によって、少数派組合の組織的基盤自体が危殆化することも懸念されている。

以上のように、協約単一原則の合憲性をめぐっては、合憲説が説かれる一方、違憲説も有力に主張されている状況にある。実際にも、労働協約法 4a 条が施行されてすぐに、幾つかの職業別労働組合から、同規定（および協約単一法）に対しては、上記・違憲説の立場から、連邦憲法裁判所による仮命令（*einstweiligen Anordnung*）の申立て（連邦憲法裁判所法 32 条 1 項）<sup>152</sup>が行われたが、連邦憲法裁判所は 2015 年 10 月に緊急の必要性に欠けるとして、かかる申立てを却下したため<sup>153</sup>、この問題をめぐる先行きはいまだ不透明な状況にある。引き続き、今後の動向に注目する必要があるだろう。

<sup>151</sup> 代表的な文献としては、*Konzen/Schliemann, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2015, S. 1* を参照。

<sup>152</sup> 連邦憲法裁判所法 32 条 1 項は、「連邦憲法裁判所は、係争事件において、重大な不利益の防除のために、差し迫る暴力の阻止のために、またはその他の重要な理由から、公共の福祉のために緊急に必要である場合には、仮命令によって状態(Zustand)を仮に規律することができる」と規定する。

<sup>153</sup> BVerfG 6.10.2015, NZA 2015, 1271ff.

## 第九節 本章での検討結果

以上、本章で検討を行ったところによれば、現在におけるドイツ労働協約システムの特徴は、次の諸点にまとめることができよう。

- ① まず、ドイツにおいては基本法 9 条 3 項により、団結体が労働協約を締結することで労働条件規整を行うという意味での協約自治が憲法レベルで保障されており、そのことの一側面として国家には協約自治が実効的に機能するようこれを整序すべき義務が課されている。ドイツの労働協約法は、かかる要請に基づいて定められたものである。

そして、同法 2 条によれば、労働組合は個別使用者または使用者団体を相手方として労働協約を締結することが可能となっているが、判例は、労働協約を有効に締結するためには、労働組合側に関しては協約締結能力（特に、社会的実力）を具備する必要があると解釈しており、かかるスクリーニングを通じて労働協約の内容の正当性が担保されている（ドイツにおいては、このことも〔判例という形での〕国家による協約自治の整序の一例と理解されている。）。そのうえで、労働協約法 3 条および 4 条によれば、ドイツにおいては労働協約の法的効力（拘束力・規範的効力）は、当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっている。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、労働協約法 5 条が定める一般的拘束力宣言の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるにとどまる。

また、労働協約の適用を受けていても、ドイツ労働協約法は、有利原則を明文をもって認めているため、個別労働契約によって労働協約が定める水準よりも有利な労働条件を合意することは可能である。また、労働協約自体が、いわゆる開放条項を置いている場合には、事業所協定などを通じて、労働協約が定める水準よりも低い労働条件を定めることも可能となっている（なお、ドイツにおいては団体交渉〔協約交渉〕については、法律上の規制はなく、この点は協約締結当事者の自治に委ねられている。）。

- ② このような法的枠組みを前提に、労働協約システムの実態についてみると、ドイツにおいては戦後、ナショナル・センターであるドイツ労働総同盟の方針（産業別組織原則）に従って労働組合は産業別に組織され、またこれに対応する形で使用者団体も産業別に組織された。そのため、協約交渉も各産業ごとに行われ、労働協約も産業別労働協約として締結されてゆくこととなった。

そして、従来ドイツにおいては、労働組合および使用者団体ともに比較的高い組織率を保持しており、また上記の一般的拘束力宣言制度も一定程度機能してきたため、ドイツにおける産別協約は、伝統的に当該産業における労働者および使用者を広くカバーしてきた。これによって、ドイツにおいては産別協約を通じて当該産業における最低労働条件が設定され、使用者間での労働条件を通じた競争が排除されてきたといえる。また同時に、上記の産業別組織原則は、一つの事業所に適用される労働協約を、当該事業所が属する産業の産別協約に限定するという機能をも果たしてきた（一事業所一協約）。

かくして、高い協約適用率および一事業所一協約によって、ドイツにおいては伝統的に、産別協約を中核に据えた安定的な協約システムが形成され、労働者の労働条件は同システムによっていわば集権的に規整されてきたのであった。

- ③ しかしながら、1990年以降のドイツにおいては、かかる伝統的な労働協約システムの弱体化が叫ばれるようになる。その要因として、まずは i) 産別組合および使用者団体双方における組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言のための要件を充足できない場面が増えてきたことを原因とする（産別）協約拘束率の著しい低下、および ii) 開放条項を通じた（あるいは、これを通じない違法な形での）労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化を挙げることができるが、とりわけ i) については、その結果として、産別協約による保護を受けず、低賃金で就労する労働者層（いわゆる「白い斑点」）が増加するという深刻な事態をもたらした。

iii) またこのほか、ドイツにおいては 2000 年以降、機関士やパイロットなどの専門職に就く労働者層によって結成される職種別の労働組合が、産別組合との協約共同体を離脱し、独自の協約政策を展開する動きが出てきている。そして、それまで一事業所一協約を法的に支えていた複数協約時における協約単一原則につき、連邦労働裁判所が 2010 年にこれを放棄する判断を行ったことで、1つの事業所において、産別協約と上記のような専門職組合が締結した協約とが併存する現象が生じうようになる。これによって、一事業所一協約という従来の協約システムの支柱も、大きく揺るがされることとなった。

- ④ とはいえ、現在の統計をみる限り、労働協約の直接的な拘束率は、上記の通り低下傾向にあるものの、援用条項や協約準拠といった形での非組合員に対する協約の間接的な適用を含めると、産別協約（団体協約）の拘束率は、現在でも約 7 割を維持していることになる。このことからすれば、ドイツにおいては集团的労働条件決定システム全体の中かで、企業横断的な産別協約は、労働条件決定規範として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よう。

しかしその一方で、上記の通り、労働協約システムがダイナミックな変容をみせるなかでは、それによって惹起される問題（低賃金労働者層の増加と、それに伴う社会保障負担の増加、および協約交渉の複線化と、それに伴うストライキの増加など）が社会的にも重視されるに至ったことから、上記のうち i) および iii) については、現在の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとで、その発足時に締結された連立協定を基礎として、法政策的対応が矢継ぎ早に打ち出されている状況にある（上記・ii) に関しては、第二章を参照。）。

すなわち、i) については、2014年8月の協約自治強化法により、まずは労働協約法が改正され、産別協約の拘束率向上を狙って、一般的拘束力宣言制度の実体的要件が緩和（とりわけ、従来の 50%基準が廃止）されるとともに、協約がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015年1月より全国一律の法定最低



賃金制度が施行されている。また、iii)の問題については、2015年7月の協約単一法に基づき、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、労働協約法4a条として（部分的に形を変えて）立法化され、それによって伝統的な一事業所一協約の復活が企図されたのである。

- ⑤ そして、これら一連の法政策で注目すべきであるのは、いずれも「協約自治の強化」という命題のもとで行われたものであるという点であろう。この点につき、上記で指摘したように、基本法9条3項により協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、上記・i)およびiii)の法政策により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、ii)の法政策によって伝統的に労働協約が果たしてきた機能の一部を国家自らが引き受けようとしているものと評価できよう。ドイツにおいて、憲法上保障されている協約自治は、あくまで労働条件規整に関する優先権を意味するにとどまり、その独占権ではないと解されていることからすれば、上記のような最低賃金制度の導入も、直ちには協約自治の侵害を意味しない。

もっとも、これら一連の法政策は、一方で副作用をも孕みうるものである点は同時に指摘しておかねばならないであろう。すなわち、上記・各法政策のうち、全国一律の法定最低賃金制度（最低賃金法）と協約単一原則の立法化（労働協約法4a条）は、それぞれについて協約自治に対する不当な介入であり、従って違憲である（あるいは、その疑いがある）との議論がドイツ国内において現に生じている。なかでも、「何人にも、かつ全ての職業に対して」（※傍点筆者）団結の自由を保障する基本法9条3項のもとにあって、少数派組合からその独自性を奪い、組織的基盤をも危殆化させる協約単一原則・労働協約法4a条に対しては、その合憲性を疑う声が強い。また、法定最低賃金制度の導入にみられるように、これまで協約自治が果たしてきた機能の一部が国家へと移行されるという現象は、補論で後述する通り、最近では労働者派遣の分野においても看取されるのであるが、このような現象の当否の判断に当たっては、今後は、これまでに協約内容の正当性担保機能を果たすものと解されてきた協約締結能力論の観点からの再検討も求められているように思われる。

とはいえ少なくとも、産業構造の変化や就労形態の多様化、あるいは経済のグローバル化など、様々な社会的・経済的枠組み変化に直面し、伝統的な労働協約システムが弱体化の傾向をみせるなかで、同システムのかつての姿、あるいはそれが果たしてきた機能を取り戻すために、憲法上の保障を受ける協約自治との（場合によっては緊張）関係をにらみながら、それに必要な法政策を積極的に展開してゆく現在のドイツの経験は、憲法によって労働基本権（憲法28条）が保障されている日本にとっても、学ぶべきところが多いように思われる。

## 第二章 ドイツにおける従業員代表システムと「分権化」問題

### 第一節 事業所内従業員代表法制

第一章で検討した労働協約システムと並んで、二元的労使関係システムを採るドイツにおいては、事業所レベルにおいても集団的な労使関係が存在する。すなわち、ドイツにおいては当該事業所における全労働者によって選出された従業員代表機関である事業所委員会（Betriebsrat）も、使用者と事業所協定を締結することで、労働関係に対する規範設定（労働条件決定）を行うことが可能となっている（事業所自治）。

序章第二節で述べた通り、本章は、労働条件規整権限が産業レベルでの労使関係および産業別労働協約から、事業所レベルでの労使関係および事業所協定へと移行しつつあるという意味での「分権化」問題につき、現在におけるその実相を捉えることを主たる目的とするものであるところ、ドイツではかかる事業所内労使関係のアクターである事業所委員会の設置・運営・権限などに関しては、いわゆる事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）によって網羅的に規律されている。

そこで以下では、差し当たり、本章での検討との関連で必要と思われる限りにおいて、ドイツにおける事業所内従業員代表（法制）の歴史的形成過程を振り返りつつ、現行の事業所組織法に基づく事業所委員会をめぐる法的規律について、概観しておくこととしたい<sup>154</sup>。

#### 1 歴史的形成過程<sup>155</sup>

ドイツにおける事業所内従業員代表の起源は、ドイツ帝国期における労働者委員会（Arbeiterausschuss）にまで遡る。それまでも、幾つかの企業においては、このような委員会が諮問機関として任意的に設置されていたのであるが、初めて同委員会の設置を法的に規定したのは、鉱山労働者の大ストライキを契機として、1905年に改正されたプロイセン鉱業法である。すなわち、同法は、100名以上の労働者を雇用する鉱山事業所においては、常設の労働者委員会を設置すべき旨を規定していた。かかる改正は、鉱山業といういわば当時における重要な資源を取り扱う産業において、労使の対話を促進し、産業平和を実現することへの国家的関心のもと、政府の主導で進められたものであった。もっとも、そこで労働者委員会に認められていたのは、就業規則の作成に対する意見表明の権利、および賃金決定に際しての関与権にとどまっていたため、同委員会はさほどに強い権限を有するものではなかったといえる。

<sup>154</sup> 本章での法学的検討部分については、主に次の文献に拠っている。*Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012, *Schaub-Arbeitsrecht-Handbuch*, a.a.O.(Fn.14); *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, a.a.O.(Fn.14); *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14); 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）93頁以下〔皆川宏之執筆部分〕、藤内和公『ドイツの従業員代表と法』（法律文化社、2009年）。

<sup>155</sup> 本節の記述は、脚注154掲記の文献のほか、濱口・前掲注（15）報告書53頁を参考とした。

かかる法状況にとり、差し当たっての転機となったのは、第一次世界大戦の勃発であった。この時期になると、政府は戦時経済体制を確立することを目的として労働組合の協力を得るため、1916年に祖国労働奉仕法（Vaterländische Hilfsdienstgesetz）を制定した。これにより、労働者委員会の設置範囲が拡大され、50名以上の労働者または職員を雇用する軍需関連産業にも、労働者委員会および職員委員会が設置されることとなった。また、これらの委員会は、企業内における賃金などの労働条件について使用者と協議を行い、使用者との合意に至らない場合には、仲裁委員会へ判断を求めることができることとされていた点で、事業所内労働条件形成にとり、従来よりも強度な関与の権利を認められていたものといえる。

ところが、第一次世界大戦末期になると、1918年11月3日のキール軍港における水兵の反乱に端を発する11月革命により、各地で労兵評議会が結成され、いわゆるレーテ運動（Rätebewegung）が展開されることで、ドイツ帝国（第二帝政）自体が崩壊することとなる。これによって、政治体制はワイマール共和政へと移行することとなるが、この間に革命的な労兵評議会の急進化を防ぐために、11月15日に主要な労働組合と使用者団体との間で中央労働共同体協定（**第一章第一節 2**も参照。）が締結され、そのなかで従業員代表制度の立法化についても合意されるに至る。これに基づいて制定されたのが、1920年の事業所委員会法（Betriebsrätegesetz）であった。

同法によれば、20名以上の労働者を雇用する全ての事業所に事業所委員会の設置が認められ、また権限面ではいわゆる社会的事項（**本節 3 (1)**を参照。）に関する共同決定権が初めて付与されるとともに、解雇に対する異議申立権なども認められることとなった。かくして、1920年事業所委員会法により、ドイツの従業員代表は、それまでの労働者（もしくは職員）委員会と比べて、設置範囲および権限ともに大幅に拡大されることとなったといえよう。もっともその一方で、労働組合の側に、事業所委員会が自らの地位を脅かす存在となることへの警戒が存在したことから、協約優位原則（**第一章第五節 3 (1)**を参照。）<sup>156</sup>をはじめ、事業所委員会に対する労働組合の優位性を担保するための諸規定も、かかる1920年法において同時に整備されることとなった。

ところで、かかる事業所委員会は、1933年にワイマール共和政が崩壊し、政権がヒットラー・ナチスへと移行すると、いったんその機能を停止する。これは、1934年1月20日の国民労働秩序法に基づき、事業所委員会法自体が廃止されたことによる。そして、この間の労働条件決定については、事業所委員会に代えて、労働者により選出された信任協議会

<sup>156</sup> もっとも、この時期における協約優位原則と現在におけるそれとは、やや意味合いが異なる。というのは、1920年事業所委員会法の78条2項によれば、労働協約が現存する場合に限り事業所委員会の労働条件規整権限を否定するものであり、また当時の通説によれば、労働協約が現存する場合であっても、当該協約よりも有利な事業所協定は有効とされていた。従って、この時点では協約優位原則とは、労働協約と事業所協定の間の有利原則として理解されていたわけであるが、1952年の事業所組織法の立法化により、協約通常性しか存在しない場合にも協約遮断効が及ぶこととされたことで、これ以降、協約優位原則とは、有利・不利に関わらず協約規整を事業所協定に優先させる規範と理解されることとなった。この点の詳細は、毛塚・前掲注（82）論文220頁を参照。

(Vertrauensräte) の関与が認められてはいたものの、かかる信任協議会は、あくまで使用者の諮問機関として位置付けられているに過ぎず、また使用者がその必要性に応じて召集するものであって、労働者側の事業所内利益代表を目的とする事業所委員会とは全く性格が異なるものであった<sup>157</sup>。

しかしその後、第二次世界大戦を経て、ドイツが連合軍の占領下に置かれると、事業所委員会制度は、1946年4月10日の共同管理委員会法第22号によって、再度復活を遂げる。これは当初、米仏占領地区において各州法によって規定されていたが、西ドイツが独立すると、事業所委員会制度をめぐり労・使の激しい対立があるなかで、1952年にキリスト教民主社会同盟のアデナウアー政権の主導によって、連邦法としての事業所組織法が制定されるに至る。そして、その内容は、基本的には1920年事業所委員会法を継承するものであったけれども、採用、格付け変更および配置転換に関する事業所委員会の同意拒否権が追加されるとともに、事業所変更に関しても共同決定権が新たに認められることとなった。また、使用者と事業所委員会の「信頼に満ちた協働の原則 (Das Prinzip vertrauensvoller Zusammenarbeit)」、および事業所委員会の絶対的平和義務が法律中に明記されたのも、この時期である。

もともと、かかる1952年事業所組織法は、それまでの州レベルにおける事業所委員会法と比較すると、事業所委員会の権限をやや後退させるものでもあった。そのため、労働組合側は、かかる1952年法に対してはこれを不満とし、繰り返し法改正を提案してきたのであるが、かかる組合の要求は、1969年10月に社会民主党と自由民主党との連立政権が誕生したことを契機に、1972年の事業所組織法改正によって実現することとなる。同改正の重要なポイントとしては、事業所委員会の共同決定権の企業内職業訓練・労働災害防止への拡大、および専従委員制度の明文化が挙げられる。また、事業所委員会の活動に対する組合の権限も強化され、組合役員の企業内への立入権や、事業所委員会選挙における組合の候補者名簿の提案権が認められることとなった。これによって、二元的労使関係システムのもと、労働組合と事業所委員会は、その法的性格を峻別されつつも、両者の連携が推し進められてゆく。

その後の、直近における重要な改正としては、2001年における事業所組織法改正がある。そこではまず、事業所委員会の設置手続が簡略化された<sup>158</sup>。これは、1990年代以降、ドイツでも産業構造が変化し小規模事業所が増加したことによって、事業所委員会の設置率が低下したことを受けて行われたものである。また、従来別々に行われていた現業労働者と職員の事業所委員会選挙を一本化したことも、事業所委員会の設置を促すものとしての意義が大きい。そして更に、雇用形態の多様化を受けて、事業所委員会選挙の選挙権・被選挙権の範囲が外勤労働者 (Außendienst) や在宅勤務者 (Telearbeit)、派遣労働者にも拡大されると

<sup>157</sup> 小原一浩「国民社会主義労働秩序の確立」北星論集(経)第26号(1989年)59頁。

<sup>158</sup> 詳細は、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」季刊労働法199号(2002年)141頁を参照。

とともに、事業所委員会委員および専従委員数が引き上げられている。また、共同決定の範囲も、雇用確保、職業訓練および雇用平等の領域へと拡大されることとなった。

このようにみてゆくと、当初は労使対話の促進を目的として国家のイニシアティブにより導入されたドイツにおける事業所内従業員代表（とりわけ、事業所委員会）は、各時代における社会の変容と連動する形で、また組合の要求などと相まって、その設置範囲と権限を徐々に拡大させ、現在にまで至っているものと整理できよう。以下では、かかる歴史的展開を踏まえ、現行の事業所組織法に基づく事業所委員会をめぐる法的規律について、その概略を示しておくこととする。

## 2 事業所委員会の設置と運営

### (1) 選挙手続

ドイツにおける事業所委員会は、常時5名以上の選挙権を持つ労働者を雇用し、そのうちの3名が被選挙権を有している事業所において、事業所委員会委員選挙手続を通じて設置されることに始まる（事業所組織法1条）<sup>159</sup>。かかる事業所委員会の委員数については事業所組織法9条において規定されており、選挙権を有する労働者数に応じて段階的に増加する（【第2-1-1表】を参照。）。委員の任期は、通常は4年である（21条1文）。

また、従業員規模が200人を超える事業所においては、労働義務を完全に免除されることで、事業所委員会委員の職務に専念できる専従委員が置かれ、こちらも労働者数に応じて段階的に委員数が追加されることとなっている（38条）<sup>160</sup>。

<sup>159</sup> なお、1つの企業が複数の事業所から構成されている場合には、中央事業所委員会（Gesamtbetriebsrat）が設置される（事業所組織法47条1項）。この場合、委員数が3名以上の委員から構成される各事業所の事業所委員会は2名の委員を、3名以下である場合には1名の委員を、中央事業所委員会へ派遣する（同条2項）。かかる中央事業所委員会は、企業全体または複数事業所に関わり、各事業所の事業所委員会では規整できない事項、もしくは各事業所委員会から委任を受けた事項について規整する権限を有する（50条1項）。藤内・前掲注（154）書49頁によれば、「事業所協定の多くは、実際には中央事業所委員会によって、中央事業所協定として締結されている」とされる。

<sup>160</sup> なお、大規模事業所においては、かかる法定の基準を超える数の事業所委員会委員および専従委員が設置される傾向にあるが、この点の実際については**第二節1**を参照。

【第 2-1-1 表】事業所委員会委員数・専従委員数

事業所規模	委員数	事業所規模	専従委員数
5～20人	1	200～500人	1
21～50人	3	501～900人	2
51～100人	5	901～1500人	3
101～200人	7	1501～2000人	4
201～400人	9	2001～3000人	5
401～700人	11	3001～4000人	6
701～1000人	13	4001～5000人	7
1001～1500人	15	5001～6000人	8
1501～2000人	17	6001～7000人	9
2001～2500人	19	7001～8000人	10
2501～3000人	21	8001～9000人	11
3001～3500人	23	9001～10000人	12
3501～4000人	25		
4001～4500人	27		
4501～5000人	29		
5001～6000人	31		
6001～7000人	33		
7001～9000人	35		
9001人以上の従業員を擁する事業所では、従業員数が3000人増加する毎に、委員数が2人追加される。		10001人以上の従業員を擁する事業所では、従業員数が2000人増加する毎に、専従委員数が1人追加される。	

出典：筆者作成

そのうえで、かかる事業所委員会選挙をめぐる一連の手続きについてみてゆくと、まず選挙権は事業所組織法 7 条 1 文により、当該事業所内における 18 歳以上の全ての労働者に付与され、被選挙権は同法 8 条 1 項 1 文により、当該事業所に 6 ヶ月以上勤務している全ての労働者に認められている。また、**本節 1** でみたように、2001 年の事業所組織法改正によって、現在ではかかる選挙権および被選挙権の範囲は、外勤労働者および在宅勤務者にも拡大されており（5 条 1 項 2 文）、更に、選挙権に関しては、当該事業所へ 3 ヶ月以上派遣されている派遣労働者にも認められることとなっている（7 条 2 文）。

そして、前述の通り、事業所委員会委員の任期が 4 年間となっていることとの関係で、選挙も 4 年ごとに、かつ 3 月 1 日から 5 月 31 日までの期間に行われることとなっている（13 条 1 項 1 文）。かかる選挙を管轄するのは、選挙管理委員会（Wahlvorstands）である。この点につき、既に当該事業所において事業所委員会が存在する場合には、当該事業所委員会は、遅くともその任期が満了する 10 週間前に、3 名の選挙権を有する者からなる選挙管理委員会を任命することとなっている（16 条 1 項 1 文）。もし、任期満了の 8 週間前までに選挙管理委員会が任命されていない場合には、3 名以上の選挙権を有する労働者の申請により、労働裁判所が選挙管理委員会を任命することとなる（同条 2 項 1 文）。

他方で、従来、事業所委員会が存在していなかった事業所において、新たに事業所委員会を設置する場合には、職場集会（Betriebsversammlung）が召集され、そこでの多数決によって選挙管理委員会が選出される（17 条 2 項 1 文）。選挙権を有する 3 名以上の労働者は、

かかる職場集会を招集し、かつ選挙管理委員会委員候補について提案を行うことができる(同条3項)。職場集会が招集されたにもかかわらず、開催されなかったか、あるいは選挙管理委員会を選出するに至らなかった場合には、ここでも3名以上の選挙権を有する労働者の申請により、労働裁判所が選挙管理委員会を任命することとなっている(同条4項1文)。

かくして、任命された選挙管理委員会のもとで選挙が実施される。選挙権を有する労働者は候補者を提案することができるが、その場合には各候補者名簿は、少なくとも選挙権を有する労働者の20分の1(但し、3名以上でなければならない。)により署名されていなければならない(14条3項)。立候補者については、解雇制限法15条3項によって、候補者提案時から選挙結果の公表後6ヶ月が経過するまで、通常解雇から保護されることとなっている。

選挙は、直接・秘密投票により、比例代表原則のもとで行われるが(14条1項および2項)、事業所委員会が3名以上で構成される場合には、事業所内で少数派に属する性別は、事業所委員会のなかで比例的に代表されなければならない(15条2項)。これに該当する場合には、男女別で投票が行われることになる。投票が終了すれば、選挙管理委員会はこれを集計し、結果を事業所内の労働者へ公表しなければならない(18条3項1文)。なお、上記・一連の選挙手続にかかる費用は、全て使用者が負担することとなっている(20条3項)。

ところで、かかる事業所委員会選挙手続に際しては、当該事業所において代表性を有する労働組合(=当該事業所において1人以上の組合員を擁している労働組合〔以下、代表的組合〕)にも、これに関与するための様々な権限が認められている。例えば、8週間以内に選挙管理委員会が任命されていない場合の労働裁判所への申立権(16条2項1文)、事業所委員会新設の場合の職場集会の招集権および選挙管理委員会委員候補の提案権(17条3項)、事業所委員会委員候補者の提案権(14条3項)などである(詳細は、**本節4(2)**を参照。)。このように、事業所組織法は、労働組合に対してもこれらの権限を付与することで、組合の主導によって事業所委員会が広範に設立されることを期待しているものといえる。また、**第一章第三節1(2)イ**でみた金属産業労働組合の取り組みのように、実際にもかかる組合主導によって事業所委員会が設立される例は多いようである。

なお、このようにみると、ドイツにおいては、ある事業所へ事業所委員会を設置するか否かのイニシアティブは、あくまで当該事業所内における労働者または(代表的)労働組合に委ねられていることがわかる。事業所組織法自体は、要件を充足する事業所には事業所委員会が設置されるのが原則との建前をとっているが、設置を強制する義務や罰則などは存在しない。

## (2) 事業所委員会の設置状況

それでは、実際のところドイツの事業所において、事業所委員会はどの程度設置されているのであろうか。この点を、統計およびヒアリング調査結果から確認しておきたい。

この点につき、まず【第2-1-2表】によれば、ドイツにおける事業所委員会の設置率は、協約拘束率の低下（第一章第七節2を参照。）と比べれば緩やかではあるものの、年々低下傾向にあることがわかる。すなわち、旧西ドイツ地域において事業所委員会が設置されている事業所で就労する労働者の割合は、1993年の時点では全体の51%であったのが、2003年以降になると50%を下回るようになり、現在では42%にまで低下している。

【第2-1-2表】事業所委員会設置率(従業員比):1993年～2015年 単位:%

年	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
1993	51	
1996	51	43
1998	50	40
2000	50	41
2001	50	41
2002	50	42
2003	48	40
2004	47	40
2005	47	40
2006	46	39
2007	46	39
2008	45	37
2009	45	38
2010	45	37
2011	44	36
2012	43	36
2013	43	35
2014	43	33
2015	42	33

出典：IAB-Betriebspanel

また、事業所規模別での事業所委員会設置率を示す【第2-1-3表】によれば、従業員501人以上の大規模事業所だと、事業所委員会が設置されている事業所で就労する労働者の割合は9割を超えるのに対し、従業員50人以下の小規模事業所においては9%とかなり低い（いずれも旧西ドイツ地域）。これは、産業でいえば、自動車・金属・化学のような大規模事業所が多い産業においては高い設置率を維持している一方で、小売や建設などのように中・小規模の企業が多い産業においては、設置率はいまだ相当に低いことを示している。

【第2-1-3表】事業所規模別にみた事業所委員会設置率(従業員比):2015年 単位:%

事業所規模 (従業員人数)	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
	設置率(%)	設置率(%)
5～50	9	9
51～100	35	36
101～199	58	52
200～500	74	69
501以上	89	87

出典：IAB-Betriebspanel 2015



ところで、労働組合でのヒアリング調査によれば、上記の通り、現在ドイツにおいて事業所委員会設置率が低下傾向にある要因には、次の2つがあるとされる。1つは、①事業所委員会の新設が困難となりつつあること、もう1つは、②既存の事業所委員会が失われる例が出てきていること、である。

このうち、まず①についてみると、それまで事業所委員会が存在していなかった事業所において、新たに事業所委員会を設置する場合には、事業所組織法に基づいて（代表的）労働組合には選挙管理委員会の任命のために職場集会を招集するなど、選挙手続を主導する権利が付与されていることは、既に（1）でみた通りである。しかし、既に第一章で検討したように、ドイツにおいては組合組織率が年々低下しており、それに伴って、事業所委員会選挙手続の主導権をとっての要件となる事業所内での代表性を獲得（すなわち、当該事業所における1名以上の組合員の組織化）できる場面が年々減少していることが、ドイツにおいて事業所委員会の新設が困難となりつつある1つの大きな要因となっている。

またこれに加えて、金属産業労働組合バーデン-ヴュルテンベルク地区本部でのヒアリングによれば、事業所委員会を新設しようとする、生産拠点の海外移転や、労働者に対する買収行為などによってこれを妨げようとする使用者の行為も散見されるようである<sup>161</sup>。特に、後者のパターンについては、従業員規模が100～300人程度の中規模企業に多くみられるようであり、これらの企業では、いまだに事業所委員会は自由な経営判断を妨げる存在であると思える経営者が少なくないとされる。

更に、金属産業労働組合本部でのヒアリングによれば、最近のドイツにおいては、既存の事業所委員会が失われる例（上記・②）も増えてきている。これは企業倒産が主たる原因ではあるが、後継者不足も原因の一つとされる。すなわち、これまで長期にわたり事業所委員会の議長を務めていた労働者が退職して年金生活に入ってしまう、後継者が見つからなかったため、そのまま事業所委員会自体が消滅してしまうというパターンが最近では多くみられるようである。

### （3）事業所委員会の運営

事業所委員会にとって最も重要な任務は、いうまでもなく使用者と共同決定を行い、それに基づいて事業所協定を締結することで、事業所内での労働条件規整を行うことにあるが、この点については、詳しくは本節3で検討することとし、ここでは差当たり、それ以外の事業所委員会の運営をめぐる法的規律についてみておきたい。

## ア 組織体制

前述の選挙手続を経て、事業所委員会が選出されると、投票日から1週間以内に事業所委

<sup>161</sup> vgl. auch Behrens/Dribbusch, Arbeitsgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 02/2014, S.140.

員会が招集され、委員のなかから議長および議長代理が選出される（事業所組織法 26 条 1 項、29 条 1 項 1 文）。議長は、事業所委員会を招集し、議事を進行し、事業所委員会が決定した範囲内においてこれを代表する（26 条 2 項 1 文、29 条 2 項）。また、後述する定例職場集会において、その司会を務めるのも議長の役割となっている（42 条 1 項 2 文）。

事業所委員会の会議は、通常は就業時間中に開催される（30 条 1 文）。但し、会議を設定するに際しては、当該事業所における業務上の必要性が考慮されなければならない（同条 2 文）。また、事業所委員会の 4 分の 1 による請求がある場合には、代表的組合の代表者を助言者として、会議に出席させることができる（31 条）。

そのうえで、会議において決議を行うためには、定足数である事業所委員会委員の半数以上の出席を要する（33 条 2 項 1 文）。決議は、原則として、出席委員の過半数によって行われる（同条 1 項 1 文）。決議が行われた場合には、その内容につき、議事録が作成されなければならない（34 条 1 項）。

なお、事業所委員会が 9 名以上の委員から構成されている場合には、日常的業務の遂行のために、常任委員会 (Betriebsausschuss) が設置される。常任委員会の委員数は、【第 2 - 1 - 4 表】の通りに、事業所委員会の委員数に応じて段階的に増加してゆくが、いずれにせよ議長および議長代理は、必ずこれに加わる。議長・議長代理以外の委員については、事業所委員会内での秘密投票および比例選挙の原則に従って選出される（27 条 1 項）。更に、常時 100 名以上の労働者を雇用する事業所では、専門委員会を設置し、日常的な業務のなかでも、特定の任務についての遂行を委任することができることとなっている（28 条 1 項）。

他方、事業所委員会が 9 名未満である場合には、事業所委員会の委任によって、議長またはその他の委員が、日常的業務を遂行することとなっている（27 条 3 項）。

【第 2-1-4 表】事業所委員会常任委員会委員数

事業所委員会委員数	常任委員会委員数
9名～15名	議長・議長代理+3名
17名～23名	議長・議長代理+5名
25名～35名	議長・議長代理+7名
37名以上	議長・議長代理+9名

出典：筆者作成

## イ 一般的任務

そのうえで、かかる事業所委員会が行う活動のうち、一般的なものについては、事業所組織法 80 条において列挙されている。日本における従業員代表法制をめぐる議論<sup>162</sup>との関係で重要と思われるのは、事業所委員会は同条 1 項 1 号において、「労働者に適用される法律、命令、災害防止規定、労働協約および事業所協定が実施されていることを監視すること」、す

<sup>162</sup> 日本における従業員代表法制をめぐる議論の概況については、濱口桂一郎「従業員代表制の法政策」『労働法の争点』（有斐閣、2014 年）176 - 177 頁を参照。

なわち当該事業所において適用される各種規範のモニタリング機能が、その任務に数えられている点であろう。

またこのほかにも、ドイツの事業所委員会は、男女の平等取扱いやワーク・ライフ・バランスの促進のための措置の提案、重度障害者の適応措置や中高年労働者の雇用の促進、労働保護措置の促進など、多様な任務を一般的なものとして負っており、これらの任務を遂行するために、事業所委員会は必要な情報や資料などを使用者に対して求めることができることとなっている（事業所組織法 80 条 2 項）。

## ウ 定例職場集会

事業所委員会の活動は、四半期ごとに開催される定例の職場集会の場において、当該事業所における全労働者に対して、報告を行うことが義務付けられている（43 条 1 項 1 文）。また、このほか使用者もしくは選挙権を有する労働者の 4 分の 1 以上による請求があれば、事業所委員会は職場集会を招集しなければならない（43 条 3 項）。かかる職場集会では、事業所または労働者に直接関係する協約政策、社会政策、環境政策および経済的問題、ならびに男女平等やワーク・ライフ・バランスの問題などを議題として取り扱うことができる（45 条）。

なお、職場集会には使用者側も出席することが求められており、使用者またはその代理人は、少なくとも年 1 回は職場集会において、事業所の人事制度や福利厚生、および経営の現状や今後の動向などについて、報告しなければならない（43 条 2 項 3 文）。また、それ以外の職場集会でも、使用者にはこれに出席し発言する権利が認められている（同項 1 文および 2 文）。

なお、事業所組織法は、当該事業所における代表的組合に対しても、助言者として職場集会に出席する権利を認めている（46 条 1 項 1 文）。

## エ 懇談時間・苦情処理制度

ところで、上記の職場集会は、いわば当該事業所における労働者全体に対する関係での事業所委員会の活動と位置付けられるが、労働者個人に対する活動としては、懇談時間制度および事業所内苦情処理制度がある。

この点につき、まず事業所組織法 39 条によれば、事業所委員会は、就業時間中に労働者との懇談時間をもつことができる（1 項 1 文）。この場合の時間および場所については使用者との協定による（2 文）。労働者は就業時間中に、かかる懇談時間制度を利用した場合、その時間中につき賃金を減額されることはない（3 項）。

また、労働者は事業所内において、不利益もしくは不公正な取り扱いを受けたと感じた場合には、事業所委員会に対して苦情申立てを行うことができる（85 条 1 項）。事業所委員会は、かかる苦情を受理しなければならず、それが正当なものと考えられる場合には、是正のための措置を講ずるよう、使用者に働きかけなければならない。他方で、労働者はかかる苦

情を直接使用者に申立てることもできるが、その場合には補助または仲介のために、事業所委員会の委員を随伴させることも可能となっている（84条1項）。

日本における従業員代表法制をめぐる議論からすれば、かかる事業所委員会による個別労働者からの苦情処理の制度化も、関心を呼ぶところといえよう。

#### オ 使用者との定期協議

更に、対使用者との関係では、事業所委員会は、事業所組織法 74 条 1 項により、少なくとも毎月 1 回は協議（Besprechung）の場をもつものとされ、両者の間で争いがある問題が存在する場合には、合意へ向けて誠意をもって交渉し、意見の対立を解決するための提案を行わなければならない。

但し、事業所委員会が紛争解決手段として争議行為を行うことについては、同条 2 項が明文をもってこれを禁止しているのであるが、この点は本節 4 (2) において後述する。

#### カ 費用負担

ところで、事業所委員会がその活動を展開してゆくためには様々な費用が生じるどころ、ドイツにおいてはかかる事業所委員会の活動費用というのは、使用者負担が原則となっている（40条）。翻って、事業所委員会がその活動のために、労働者から会費などを徴収することは許されない（41条）。

また、これに加えて事業所組織法 40 条 2 項は、「(事業所委員会の) 会議、懇談時間および日常的業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で、部屋、物品、情報・通信機器並びに事務員を提供しなければならない。」と規定している。更に、事業所委員会委員は、その活動にとって必要な知識を提供する教育・訓練講座に参加できることとなっているが（37 条 6 項 1 文）、その際の受講費用や、適正な任務遂行のために事業所委員会が招聘した専門家（80 条 3 項）に対する謝礼なども、使用者の負担となっている。

なお、事業所委員会の委員はいわゆる名誉職であって、それ自体に対しては報酬が支払われるわけではないが（37 条 1 項）、各委員が、事業所の規模や種類に応じて、必要な範囲で事業所委員会の活動に従事している時間帯については、賃金を減額されないこととなっている（同条 2 項）。これも、使用者による費用負担の一種といえよう。とりわけ、当該事業所委員会委員が専従委員（38 条）である場合には、労働義務を完全に免除されつつ、従来通りの賃金の支給を受けることができる。また、各委員が上記でみた教育・訓練講座へ参加している場合には、その時間中についても賃金は減額されないこととなっている。

事業所委員会の活動により実際にどの程度の費用が生じているのかという点については、様々な実証研究結果が示されているが、例えば金属産業労働組合の委託を受けて、ある研究機関（INFO-Instituts）が行った調査によれば、事業所委員会の活動につき、労働者数が 100 人未満の企業においては、労働者一人当たりにつき年間で 260 ユーロ、労働者数が 100 人～

200人までの企業においては労働者一人当たりにつき年間で273ユーロの費用がかかっているとの結果が示されている<sup>163</sup>。

## キ 身分保障制度

最後に、ドイツにおいては、事業所委員会委員の身分保障のために、様々な制度が整備されている。

まず、事業所委員会委員の職務遂行を妨げる行為や、その活動を理由とする不利益取扱いについては、事業所組織法 78 条によって禁止される。とりわけ、かかる禁止に対する違反については刑罰が予定されており、同法 119 条 1 項により、1 年以下の自由刑または罰金刑が課されることとなっている。

またこのほか、前述の事業所委員会委員に対する賃金継続支払規定（37 条 2 項、38 条）と並んで、「事業所委員会委員の賃金は、任期満了後 1 年間を含め、事業所内で標準的な職業的キャリアを有する比較可能な労働者の賃金よりも低く算定されてはならない」とする同法 37 条 4 項や、当該比較可能な労働者と同等の職務への従事を事業所委員会委員に保障する同法 37 条 5 項、および専従委員について「専従期間終了後 1 年以内に、事業所において可能な範囲内で、専従であったがために中断されていた事業所内で標準的な職業キャリアを回復する機会が与えられなければならない」とする同法 38 条 4 項は、それぞれ上記の不利益取扱禁止原則を具体化するものとして位置付けられている。

更に、事業所委員会委員に対する身分保障は、解雇の領域にも及んでいる。すなわち、任期中および任期満了後 1 年を経過していない事業所委員会委員に対しては、解雇制限法 15 条 1 項によって、そもそも（通常）解雇を行うことができないこととなっている。他方で、民法典 626 条が定める「重大な事由」が存在する場合には、使用者は即時解雇<sup>164</sup>をなしうるが、その場合であっても、事業所組織法 103 条 1 項により、事業所委員会の同意が必要とされている。事業所委員会が同意を拒否した場合、使用者は同意に代わる決定を労働裁判所に求めうるが、その場合には、当該即時解雇が全ての事情を考慮したうえで正当なものと判断されることを要する（同条 2 項 1 文）。

## 3 共同決定と事業所協定

冒頭でも述べた通り、ドイツにおいては、二元的労使関係システムのもと、事業所委員会にも労働条件規整権限が付与されているのであるが、これを直接的に支えているのが、事業所委員会の共同決定権および事業所協定の制度である。

<sup>163</sup> <http://www.betriebsrat-mitbestimmung.de/eletterissue.asp?id=521&letterid=545>

<sup>164</sup> ドイツにおいては、労働関係を解雇予告期間の経過まで維持することを期待し得ない重大な事由が存在する場合には、民法典 626 条により、解雇予告期間を置かずに即時解雇をなしうることとなっている。

### (1) 事業所委員会の共同決定権

事業所委員会の共同決定権（Mitbestimmungsrecht）は、広義には、（以下でみる関与権〔Mitwirkungsrecht〕をも含めて）およそ事業所内労働条件決定に関与する権限全般として理解されるが、狭義には、事業所委員会を労働条件決定の一方当事者として位置付ける同意権および同意拒否権を指している。

そしてこのうち、権限としての強度が最も強いのが、（狭義の）共同決定権の1つである「同意権」である。すなわち、かかる同意権の対象となっている事項の決定に際しては、事業所委員会の同意を要するものとされ、しかも使用者の提案に同意するか否かは事業所委員会の裁量に委ねられている。事業所委員会によって、かかる同意が拒否されたとしても、以下でみる同意拒否権とは異なり、労働裁判所が同意に代わる決定を行うことはできない。この場合には、使用者・事業所委員会いずれか一方の申立てに基づいて仲裁委員会（Einigungsstelle）<sup>165</sup>が設置され、かかる仲裁委員会の裁定が両当事者の合意に代替することとなる。従って、同意権の対象事項の決定に関しては、事業所委員会は使用者と全く同権的な地位にあるのであって、使用者が一方的な決定を行うことはできない。

事業所内労働条件決定に当たり、事業所委員会に、かかる同意権としての共同決定権が付与されているのは、主に社会的事項（soziale Angelegenheiten）の領域においてである。これを規定しているのが、事業所組織法 87 条 1 項であるが、具体的には、事業所秩序（1 号）、労働時間の配分（2 号）、時間外労働・操業短縮（3 号）、賃金支払原則（4 号）、休暇原則・休暇計画（5 号）、労働者監視装置の導入・利用（6 号）、安全衛生規定（7 号）、福利厚生制度（8 号）、社宅に関する規定（9 号）、事業所内賃金制度（10 号）、成果給制度（11 号）、事業所内提案制度（12 号）およびグループ労働実施原則（13 号）が、かかる社会的事項に属する。

また、このほか、特別な負荷が課される職場などにおける当該負荷の除去・緩和・補償措置（91 条）、人事質問票・一般的評価原則の策定（94 条）、採用・配転・格付け変更および解雇に関する人選指針の策定（95 条）、事業所内職業訓練の実施（97 条、98 条）、および社会計画の策定（112 条）<sup>166</sup>に関しても、同意権としての共同決定権が事業所委員会に付与されている。

他方で、同じく狭義の共同決定権に属する「同意拒否権」についてみると、ここでも対象

<sup>165</sup> 仲裁委員会は、事業所組織法 76 条に基づく、事業所内における自治的紛争解決機関である。かかる仲裁委員会は、使用者および事業所委員会により、それぞれ同数で任命される委員と、使用者および事業所委員会双方の合意により選任された 1 名の議長により構成される。とりわけ、同意権の対象事項が問題となっている場面には、仲裁委員会は、使用者・事業所委員会いずれか一方の申立てにより設置され、事業所と関係当事者の利害を適切に考慮して判断を行うこととなっている。判断の方法は、口頭による協議を経た後に、まずは委員のみでの多数決によって行われるが、かかる議決で過半数を得ることが出来なかった場合には、更に審議を行った後に、議長が多数決に加わる。なお、仲裁委員会の活動にかかる費用は、使用者負担となっている（76a 条 1 項）。仲裁委員会制度の詳細については、藤内・前掲注（154）書 198 頁以下を参照。

<sup>166</sup> ドイツにおける社会計画制度については、差し当たり、山本・前掲注（109）報告書 90 頁を参照。

事項の決定に当たっては、使用者がこれを一方的に行いうるわけではなく、あくまで事業所委員会の同意が必要とされる。但し、事業所委員会がかかる同意を拒否できるのは、一定の事由が存在する場合に限定されており、事業所委員会によって不当に同意が拒絶された場合には、使用者は、労働裁判所へ同意に代わる決定を求めて申立てを行うことができることとなっている。その点では、権限としての強さは、上記の同意権よりはやや弱いといえよう。かかる同意拒否権が認められているのは、特に個別的な人事措置（個々の労働者の採用、格付け・格付け変更、および配置転換）の領域においてである（99条、103条）。

なお、これら共同決定権のほかにも、事業所委員会には、事業所内労働条件決定にかかる使用者の意思形成過程自体に関与することができる権利（関与権）が認められている。かかる関与権に属するものとして、情報権（Informationsrecht）、意見聴取権（Anhörungsrecht）、提案権（Vorschlagsrecht）、協議権（Beratungsrecht）、異議権（Widerspruchsrecht）がある。上記の（狭義の）共同決定権とは異なり、これら関与権については、いずれもその対象事項にかかる最終的な決定権限はあくまで使用者側に留保されているのであるが、関与権の一部には、関与権に対する使用者の違反があった場合に、使用者が行った決定の法的無効をもたらすような強い影響力を有するものも存在する（例えば、事業所委員会の意見聴取を欠く解雇の無効〔102条1項3文〕）。

以上を踏まえ、【第2-1-5表】は、各事業所内労働条件に対応する事業所委員会の（広義の）共同決定権を示したものである。このようにみると、事業所内での労働条件決定に際し、事業所委員会の関与が予定されている事項は、大きくは社会的事項（87条以下）、人事的事項（92条以下）、経済的事項（106条以下）に区分されるところ、事業所組織法は、社会的事項と人事的事項のうち一般的なものについては同意権によって事業所委員会に強い規整権限を認めつつ、人事的事項のうち個別的なものについては同意拒否権および協議権を、また経済的事項については情報権・協議権のような関与権を中心に付与しているものと整理することができる<sup>167</sup>。

---

<sup>167</sup> 毛塚・前掲注（68）報告書28-29頁。

【第2-1-5表】事業所委員会の共同決定権

事項	関与権	共同決定権
人事計画	人員計画等について情報提供と協議義務(92条1項)、計画導入の提案(92条2項)、優先的社内募集の要求権(93条)	
採用	管理職の採用についての予告義務(105条)	応募書類・質問事項・評価基準の作成(94条、同意権)、人事選考指針(95条1項、同意権)、労働者の採用(99条、同意拒否権)
配置転換		対象者選考基準(95条2項、同意権)、個別配転措置(99条同意拒否権)
賃金		支払時期等、算定原則等、能率給(87条1項、同意権)
格付け・査定	情報提供義務(99条)	一般的評価原則策定(94条2項、同意権)、選考基準(95条1項、同意権)、格付け(99条、同意拒否権)
労働時間		始業・終業時刻、週日への労働時間配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整(87条1項、同意権)
職場規律・安全衛生		事業所内秩序に関する問題、労働者の行動または労務提供を監視するための技術設備の導入と利用、労働災害と職業病の防止および放棄または災害防止規則に基づく健康保持のための規定の作成(87条1項、同意権)
福利厚生		福利施設の形態等、社宅割当(87条1項、同意権)
解雇	意見聴取義務(102条1項)、異議申立権(同条3項)、解雇確定までの継続雇用義務(同条5項)、任意的事業所協定による同意条項可(同条6項)	解雇の一般的選考基準の作成(95条1項、同意権)
職業教育	訓練の必要性につき協議義務(96条1項)、訓練施設・提供につき協議義務(97条1項)	職務変更に伴う訓練(97条2項、同意権)、職業訓練措置の実施(98条1項)、職業教育措置への参加(同条3項)
雇用調整・促進	促進の提案(92a条1項)	操業短縮(87条1項、同意権)
職場等編成	職場等編成について情報提供と協議義務(90条)	特別な負荷を除去する措置についての修生的共同決定(91条)
事業所変更	事業所閉鎖・縮小・統合等の場合の情報権と協議権(111条)、経済委員会を通じての経済的事項についての情報権(106条)	事業所変更の際の社会計画(112条、同意権)

出典：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）86頁をもとに、筆者が一部加工。

## (2) 事業所協定の法的効力

事業所内労働条件について、使用者と事業所委員会が合意に至った場合には、事業所協定(Betriebsvereinbarung)が締結される。かかる事業所協定は、書面化され、両当事者により署名されることを要する(77条2項1文)。また、使用者は事業所協定を事業所内の適切な場所に掲示しなければならない(同項3文)<sup>168</sup>。

そして、締結された事業所協定には、事業所組織法によって規範的効力が付与されることで、締結単位となっている事業所に属する全ての労働者に対して、強行的かつ直律的に適用されることとなる(77条4項1文)。従って、当該労働者は事業所協定を直接の根拠として、使用者に対して権利を取得することとなり、かかる事業所協定上の権利の放棄が認められるのは、事業所委員会の同意がある場合に限られている(同項2文)。

<sup>168</sup> Frey/Pulte, Betriebsvereinbarungen in der Praxis, 2005, S.5によれば、これは通常は、掲示板への掲示、コピーの配布、事業所内新聞への掲載、社内HPへの掲載、Eメールによる周知などの方法によって行われる。



なお、先ほどみた同意権としての共同決定の対象事項につき、使用者と事業所委員会間で合意に至らなかったために、仲裁委員会によって下された裁定は、両当事者間の合意に代替することとなっているため、事業所協定と同様、かかる裁定にも規範的効力が認められることとなっている。

### (3) 事業所協定の締結プロセス

ところで、ドイツにおいては、事業所協定が締結される場面において、使用者および事業所委員会に参照されることを想定して、研究者や実務家から、事業所協定のモデル規定（Muster-Vereinbarung）をまとめた書籍が数多く公刊されている<sup>169</sup>。また、産別組合や使用者団体も、事業所委員会や加盟企業に対するサービスの一環として、かかるモデル規定を提供している。

そして、金属産業労働組合本部でのヒアリングによれば、実際に事業所協定の締結交渉を行う際には、これらのモデル規定が用いられることが多いとされる。むしろ、当該事業所ごとに状況は異なるため、モデル規定の内容がそのまま事業所協定として採用されるわけではなく、同一の事項が対象となっても、最終的に締結される事業所協定の内容は各事業所ごとに異なりうる。とはいえ、締結交渉のスタート・ポイントにこれらのモデル規定を据えたいうで交渉を開始するという例が、ドイツにおける事業所協定締結の実務においては、多数を占めているようである。

## 4 事業所委員会と労働組合との関係

以上で検討したところによれば、ドイツにおいては事業所委員会によって事業所レベルにおいても労働者利益が代表されており、また共同決定および事業所協定の制度によって、かかる事業所委員会にも労働関係に対する規範設定権限が付与されていることが明らかとなった。それでは、ドイツの二元的労使関係のもとで、かかる事業所委員会と産業レベルにおける労働者利益代表たる労働組合とは、どのように異なり、また相互にはどのような関係にあるのであろうか。ここでは、これらの問題を改めて整理しておきたい。

### (1) 相違点

ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、労働組合と事業所委員会は、同じく労働者利益を代表する存在でありながら、その法的性格は大きく異なっており<sup>170</sup>、かかる相違は、

<sup>169</sup> このような事業所協定のモデル規定集としては、*Frey/Pulte, a.a.O. (Fn.168); Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011, Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 2013* などがある。なお、やや古いだが、このようなモデル規定集をも用いつつ、ドイツにおける事業所協定の実例を紹介するものとして、藤内和公「ドイツにおける労使協定等の実例（上）（下）」岡山大学法学会雑誌 46 巻 1 号（1996 年）119 頁、同 2 号（1997 年）477 頁がある。

<sup>170</sup> この点につき、藤内・前掲注（154）書 20 頁以下も参照。

とりわけ以下の諸点に表われている。

まず第一に、ドイツにおいて、労働組合は労働者個々人の自発的かつ任意的な加入意思に基づいて結成される団結体（**第一章第二節**を参照。）であるのに対して、事業所委員会は、このような労働者の加入意思を問題とせず、当該事業所に所属している労働者全体を、事業所内における民主的選挙を通じて、自動的に代表する従業員代表機関である。それゆえに、ドイツにおいて、労働協約の規範的効力は、当該労働協約を締結した組合員に対してのみ及ぶのが原則（**第一章第五節 1**を参照。）となっているのに対し、**本節 3 (2)** でみたように、事業所協定の規範的効力は、締結単位となっている事業所に所属する全ての労働者に対して及ぶこととなっている（77条4項1文）。

また第二に、労働組合と使用者（団体）との関係は、（これを指して、しばしば「社会的パートナー関係（Sozialpartnerschaft）」と称されるものの）あくまで対抗关系的に把握されるのに対し、事業所委員会と個別使用者との関係は、対抗関係ではなく、専ら相互の協力により事業所内における共同の利益を増進させる関係にあると理解されている。すなわち、事業所組織法2条1項は「使用者と事業所委員会は、・・・信頼に満ちて、・・・労働者および事業所の利益のために協力」すべきことを規定しており、かかる「信頼に満ちた協働の原則」は、1952年に事業所組織法が立法化されて以来のドイツにおける基本原則となっている。事業所組織法や労働協約中において、事業所委員会と個別使用者との関係を指して、しばしば「事業所パートナー（Betriebspartner）」との呼称が用いられるのも、この点に由来するといえよう。

また、かかる相違点ゆえに、労働組合には紛争解決の手段としての争議行為が憲法上も容認されているのに対して、事業所組織法74条2項は、事業所委員会については明文をもってこれを禁止している。翻って、事業所委員会と使用者との間で、争いがある問題が存在する場合には、第一次的には合意による解決が目指されなければならない（74条1項）、合意に至らない場合には仲裁委員会において、解決が図られなければならない（76条）。このことはとりわけ、**本節 3 (1)** でみた同意権としての共同決定権の対象事項について妥当する。

第三に、労働組合については、その運営・活動のための財源は組合費によって賄われなければならない。既に、**第一章第二節 1 (2)** でみたように、使用者から金銭的な支出を受けているような労働組合は、独立性を欠くものとして、基本法9条3項にいう団結体とは認められない。これに対して、事業所委員会については、その運営や活動にかかる費用は、前述の通り、使用者が全て負担することとなっており、労働者からかかる費用のために金銭を徴収することは禁止されている。

最後に、労働組合については、判例法上、労働協約を締結するためには協約締結能力を具備することを要求されており（**第一章第三節 1 (1)**を参照。）、かかる要件を充たす労働組合が締結した労働協約については、正当性の保障があると解されている。従って、かかる協約締結能力が認められた労働組合が締結した労働協約については、裁判所が事後的に、内容の

公正性につき司法審査を行うことはできない。これに対して、事業所委員会が使用者と事業所協定を締結するに当っては、特段の能力要件は求められておらず、また締結した事業所協定に対し、裁判所はその内容の公正性に関して司法審査を行いうるというのが、連邦労働裁判所の判例となっている<sup>171</sup>。

## (2) 労働組合の優位性

このように、ドイツにおいて労働組合と事業所委員会は、法的には完全に峻別された存在となっている。そのうえで、基本法 9 条 3 項によって団結の自由が保障されていることで、憲法レベルでも団結体たる労働組合こそが労働者利益代表の中心に位置付けられているドイツにおいては、労働組合が事業所委員会よりも優位に位置付けられており、事業所組織法上もこれを担保するための様々な制度が整備されている。既に、ここまでの検討で採り上げた内容と重複する部分もあるが、ここで改めて整理しておこう。

まず第一に、事業所委員会が選出される段階において、いわゆる代表的労働組合には、選挙手続を主導する権限が付与されている。これは既に、**本節 2 (1)**において検討したところであるが、かかる代表的組合は事業所委員会選挙において選挙候補者を提案する権限が認められているとともに（14 条 3 項）、従来から事業所委員会が存在していた事業所における選挙手続においては、自組合員を選挙管理委員会に参加させることができる権限（16 条 1 項 6 文）や、選挙管理委員会が期限までに任命されない場合にその任命を求めて労働裁判所に申立てを行う権限（同条 2 項 1 文）が認められている。

また、事業所委員会が新設される場合の選挙手続においても、選挙管理委員会の任命のための職場集会の招集や、選挙管理委員会候補の提案、および選挙管理委員会が任命されなかった場合における労働裁判所への申立てにつき、代表的組合の権限が認められている（17 条 3 項および 4 項）。更に、選挙管理委員会によって選挙が適切に行われない場合に労働裁判所へ申立てを行うことや、選挙に際し選挙規定に対する重大な違反があった場合に労働裁判所に対し選挙取消の訴えを提起することも、代表的組合の権限となっている（18 条 1 項および 2 項）。

また第二に、事業所委員会が活動を行う場面においても、労働組合による様々な支援や監督が予定されている。このうち支援に属するものとして挙げられるのが、会議体への出席権である。すなわち、代表的組合には、事業所委員会委員の 4 分の 1 以上の請求があれば、助言者として事業所委員会の会議へ出席することができ（31 条）、また事業所委員会が活動報告を行う職場集会にも、助言者として出席する権限が認められている（46 条 1 項 1 文）。

更に、事業所委員会に対する労働組合の監督権を定めるものとしては、事業所委員会が法

---

<sup>171</sup> もっとも、ドイツではかかる公正審査の根拠や内実については、事業所委員会と使用者との対等性の問題と関わって、大きな議論があるとされる。この点については、桑村裕美子「労使関係法制 - ドイツおよびフランスの動向」『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010 年）88 頁を参照。

律上の義務に違反した場合に、代表的組合は、委員の解任または当該事業所委員会の解散を労働裁判所に申し立てることができる旨を規定する事業所組織法 23 条 1 項、および定期的に開催されなければならない職場集会在が招集されていない場合に、代表的組合が事業所委員会に対しその招集を求めることができる旨を規定する同法 43 条 4 項が挙げられよう。なお、かかる支援や監督を行うために、代表的組合には、事業所組織法 2 条 2 項によって、事業所運営上の絶対的な必要性や、強行的安全規定もしくは企業秘密保護に抵触しない限りにおいて、使用者側へ通告したうえで、事業所内へ立ち入る権限が認められている。

最後に、労働条件規整のレベルで労働組合の優位性を担保するための協約優位原則については、既に第一章第五節 3 (1) でみた通りである。すなわち、現存する労働協約あるいは協約通常性の対象となっている労働条件について、事業所協定でも規整が行われた場合には、開放条項が無い限り、事業所組織法 77 条 3 項 1 文によって、当該事業所協定は協約による遮断を受け、その効力を失うこととなっている。

## 第二節 事業所委員会と事業所内労働条件規整の実際 - 金属電機産業を例に

以上、第一節で検討したところによれば、ドイツにおける事業所内労使関係の担い手であるところの事業所委員会は、その設置手続から、日常的活動および事業所内労働条件決定（共同決定）まで、細部にわたり、事業所組織法による網羅的な規律を受けていること、またドイツ二元的労使関係システムのもとで、かかる事業所委員会は、産業レベルでの労働者代表たる労働組合とはその法的性格を峻別されつつも、その優位性を前提に労働組合からの様々な支援や監督を受けて活動を展開すべきことが、法的にも予定されていることが明らかとなった。

しかし、例えば協約優位原則に端的に表われているように、法律上はややもすると対立的に把握される（産業別）労働組合と事業所委員会の関係は、現実にはかなり協調的な関係にある。すなわち、伝統的なドイツ二元的労使関係システムのもとでは、事業所委員会の委員を務めている労働者は、実際にはその大多数が産別組合の組合員でもあるのであって、上記の通り、法的には労働組合と法的性格を峻別されているはずの事業所委員会は、機能的には企業内組合支部としての役割を果たしている実態があることは、日本においても比較的早い時期から指摘されてきた<sup>172</sup>。経済社会研究所でのヒアリングによれば、現在でもドイツにおける事業所委員会で委員を務めている労働者の約 75%が、産別組合の組合員であるとされる。

そこで、上記の指摘を確認する意味も含め、本節では、筆者が 2013 年にドイツにおいて実施したヒアリング調査に基づいて、ドイツにおける事業所委員会の活動の実態に立ち入っ

<sup>172</sup> 例えば、毛塚・前掲注（82）論文 214 頁。

てみることにしたい。ここで調査対象としたのは、ドイツの南西部に位置するバーデン - ヴュルテンベルク州にあって、金属電機産業における主要企業が集積しているシュトゥットガルト近郊に位置する自動車メーカーD社のS事業所である。また、同事業所は、ドイツの協約交渉においてパターン・セッターとしての役割（第一章第四節2(1)を参照。）を果たすことが多い、金属電機産業バーデン - ヴュルテンベルク協約地域における産別協約（資料編・産業別労働協約Iを参照。）の適用を現に受けている事業所でもある。

## 1 事業所委員会の実際 - D社S事業所の例

ここで採り上げるS事業所は、自動車の製造および販売などを事業内容とするD社のシュトゥットガルトの近郊にある工場事業所である。同事業所は、敷地面積約3平方キロメートルに及んでおり、年間で約430,000台の自動車を製造する、D社にとっての拠点となっているものである。同事業所における従業員数は、約35,000人であり、そのうちの約20,000人が直接部門（製造ライン）において、残りの約15,000人が間接部門において就労している。また、間接部門のなかでも、約8,000人が自動車の研究・開発業務に従事しており、残りの約7,000人が販売や品質管理業務に従事している。

かかるD社S事業所において、筆者がヒアリングを行ったのは、2002年以降、同事業所における事業所委員会の委員を務めているJ氏である。また、同氏は、D社S事業所において2014年に行われた事業所委員会選挙でも再選を果たしており、事業所委員会委員の任期としては4期目に入っている。事業所委員会委員としてのJ氏の主な役割は、上記でみた研究・開発業務のなかでも、特にデザイン部門に従事する約900名の労働者を管轄することにあるとされる。

かかるJ氏を含むS事業所事業所委員会は、55名の委員によって構成されており、またその全員が専従委員として活動を行っている（筆者がヒアリングを行った2013年9月時点）。法定の基準（事業所組織法9条および38条）でいえば、労働者数約35,000人からすると、事業所委員会委員数は51名、専従委員数は24名で足りるはずであるから、ここでは使用者との合意により、法定の基準を上回る委員および専従委員が置かれていることになる<sup>173</sup>。従って、J氏もD社から労働義務を免除されつつ、従前通りの賃金の支払いを受けて、事業所委員会の業務に従事している。またこのほか、オフィスや、秘書などの事務職員（およびその賃金）、あるいは講習会参加費など、事業所委員会の運営のために必要なものは、事業所組織法が定める通り、全てD社が負担している。

このようなS事業所事業所委員会とD社との間での事業所協定の締結による労働条件規整の実態については**第三節**で検討を行うが、近時における事業所委員会の活動のなかでも最も重

<sup>173</sup> なお、筆者が帰国した後の2014年5月にJ氏から受けた連絡によれば、2014年のS事業所における事業所委員会選挙により、57名の事業所委員会委員が選出され、更に2名の委員が追加された。また、そのうち46名が金属産業労働組合の候補者提案を受けて委員に選出されたとのことである。

要なものとして『Sindelfingen 2020』と呼ばれる雇用保障協定の締結がある。すなわち、D社 S事業所においては、2009年に生産拠点をシュトゥットガルトからブレーメンとアメリカに移転するという計画が決定されたが、その一方で、2020年までは同工場内で経営を理由とする解雇を放棄する旨の雇用保障協定が締結された。これは、経営側と事業所委員会との交渉により、一部の車種については製造拠点を移転させる点では事業所委員会が譲歩しつつも、残りの車種についてはシュトゥットガルトでの製造を維持し続けるとともに、今後は機械設備自体もシュトゥットガルトの工場内で自作するということがD社側に確約させたことの結果として締結されたものである。第一章第七節3(2)で検討したように、ドイツにおいてはこのような事業所の移転問題が生じると、雇用保障と引き換えに労働条件水準を引き下げる「事業所内雇用同盟」が締結される例がみられるわけであるが、かかるD社 S事業所における雇用保障協定は、労働条件水準を引き下げることなく、雇用保障を実現した点で、同事業所を管轄する産別組合である金属産業労働組合内においても、極めて意義が大きいものとして捉えられている。

ところで、本節の冒頭で述べた指摘との関連で重要であるのは、かかるS事業所事業所委員会と同事業所の管轄組合である金属産業労働組合との関係であろう。この点、D社 S事業所においては、両者は極めて密接な関係にあるといえる。すなわち、上記でみたS事業所事業所委員会55名のうち44名は、事業所委員会選挙の際に金属産業労働組合からの候補者提案を受けて選出された委員であって、かかる44名は全員が同組合の組合員でもある<sup>174</sup>。更に、S事業所においては、約1,000名の金属産業労働組合の職場委員（Vertauensleute）が配置されている。職場委員とは、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達するなどの形で、事業所委員会をサポートする役割を担う、産別組合の組合員である<sup>175</sup>。

こうしたこともあって、S事業所で就労する従業員に占める金属産業労働組合の組織率は、現在でも約80%と高い水準を維持している。先ほどのJ氏も金属産業労働組合の組合員を兼ねており、同氏も自身の事業所委員会委員としての管轄であるデザイン部門において、組合のための組織化活動を行っている<sup>176</sup>。J氏によれば、かかる活動によって、2013年には新たに10名の労働者を組織化することができたとされる。

## 2 事業所内労働条件規整の実際

このように、ここで採り上げたD社 S事業所においては、比較的高い組合組織率を維持し

<sup>174</sup> 残りの11名は、キリスト教金属労働組合（CGM）をはじめとする他の労働組合や団体による候補者提案によって選出された委員である。

<sup>175</sup> 職場委員の制度については、角田邦重「企業内組合活動と西ドイツ労働法制」『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）263頁以下に詳しい。また、藤内・前掲注（154）書271頁以下も参照。

<sup>176</sup> この点につき、事業所組織法74条3項は「この法律が定める任務を引き受ける労働者は、これによって事業所内でも、労働組合のための活動を制限されることはない。」と規定する。

つつ、事業所委員会委員も大多数が産別組合の組合員であり、また法定の水準通りあるいはそれ以上の委員および専従委員<sup>177</sup>を擁し、更にその下で、産別組合によって配置された多数の職場委員が事業所委員会をサポートするという、産別組合と事業所委員会との非常に緊密な関係を看取することができた。その点では、D社はドイツの金属電機産業における代表的企業（自動車メーカー）だけあって、そのS事業所においては、伝統的な二元的労使関係システムの基本的構造が、なお維持されているといえよう。

但し、S事業所事業所委員会委員であるJ氏によれば、かかる労使関係はやはり従来とは変わってきているところはあるという。例えば、間接部門の役割が増大している一方で、同部門における組合組織率は低いことから、全体として組合組織率が下がっているという点が挙げられる。とりわけ、間接部門のなかでも、研究・開発やデザインに従事する比較的能力の高い労働者のなかには、「自分の意見は自分で主張できるため、組合のような利益代表者を必要としない。」との思考を持つ者もいるため、そのような労働者が多い部門での組織化は難しいとされる。

とはいえ、かかる変化がみられるとしても、やはり全体的にみれば、上記でみたD社S事業所は、ドイツの二元的労使関係システムにとって、モデル的な事業所といって差し支えないであろう。とすれば、本研究の目的からみて次なる関心事は、かかるモデル的事业所において、D社と事業所委員会との間でどのような事業所協定が締結され、またそこでは労働関係に対しどのような規範設定（労働条件規整）が行われているのかという点であろう。そこで以下では、ヒアリング調査で得られた資料を用いつつ、D社S事業所における、事業所内労働条件決定の実態を追ってみることとしたい。

## (1) 就業規則

**第二節 1.** でみた通り、筆者がヒアリング調査を行ったD社S事業所は約35,000人の労働者を擁する大規模自動車工場であることから、S事業所事業所委員会の委員であるJ氏によれば、S事業所における事業所協定は、合計すると数百にも及ぶ。従って、その全てをここで紹介することは紙幅の関係上困難であるため、ここではJ氏から提供いただいた幾つかの事業所協定資料のうち、S事業所をも含むD社で就労する全ての労働者にとって、最も基本的な労働条件を一括して規定している”Arbeitsordnung”を採り上げる。D社はS事業所をも含めて複数の事業所を有しているため、ここで労働者側の締結当事者となっているのは、D社の中央事業所委員会<sup>178</sup>である（なお、ここでは”Arbeitsordnung”につき「就業規則」と

<sup>177</sup> なお、専従委員制度については、事業所委員会によっても評価が異なるようである。例えば、筆者が2013年9月に訪問した、通信事業を展開しているE社のミュンヘン拠点の事業所においては、従業員数3000人に対し、事業所委員会委員数17名、うち専従委員数4名と法定水準の委員数を維持しているが、同事業所委員会委員であるZ氏によれば、同事業所において多くの専従委員を置かないのは、事業所委員会委員は非専従のほうが、より労働の現場をアクチュアルに把握できるためであるという。

<sup>178</sup> 中央事業所委員会については、脚注159を参照。

の訳語を当てているが、これは、その作成・変更が使用者によって一方的に行われうる日本の就業規則とは異なり、あくまで事業所委員会と使用者との共同決定によって締結されるものであって、法的には事業所協定としての性格を有するものである点には注意を要する。)。かかる就業規則は、**資料編・事業所協定 I**においてその全文を訳出しているので詳細についてはそちらを参照されたいが、ここでは当該就業規則のなかで規整されている労働条件のうち、重要なもの（採用・労働時間・賃金・有給休暇・解雇）に限って、D社S事業所に適用されている金属電機産業バーデン-ヴェルテンベルク協約地域における産別協約と照らし合わせながら、分析を加えてみることにしよう。

この点、まず採用についてみると、上記・就業規則においても、労働契約締結時には書面性を要すること、および書面によって一定の労働条件（格付け、賃金額・構成、所属部署など）についての明示すべきことが規定されているが、この点は上記・産別協約においても同様の規定がある（**第一章第六節 2 (1)**を参照。）。

次に、労働時間についてみると、D社就業規則においては、週所定労働時間については、法令、労働協約および労働契約上の規定によることとされている。ドイツにおいて週所定労働時間は、労働契約の本質を構成するいわゆる「実質的労働条件（materielle Arbeitsbedingungen）」として、歴史的にも労働協約による規制に委ねられてきた<sup>179</sup>。この点、D社S事業所においても例外ではない。従って、上記・産別協約の適用によって、同事業所で就労する組合員の週所定労働時間は、35時間が最低基準であることになる。他方、日々の始業・終業時刻や休憩時間については、D社就業規則のなかでは、事業所の慣行に従った場所に掲示する旨の規定があるのみで、具体的には規整されていない。但し、**第一節 3 (1)**でみたように、これらの事項は、事業所組織法 87 条 1 項 2 号が定める社会的事項であって、同意権としての共同決定権の対象となっている事項であるから、D社における始業・終業時刻や休憩時間は、S事業所のように個々の事業所の事業所委員会によって、具体的に規整されることとなるのであろう。

一方、賃金についてみると、上記の意味における実質的労働条件である賃金の額自体については、D社就業規則中では規整されていない。就業規則中の規整は、事業所組織法 87 条 1 項 4 号が定める賃金の支払方法（例えば、銀行口座振込み）に関するものが中心となっている。従って、賃金額については、やはり産別協約によって規整されることとなるが、かかる協約規整を前提とした事業所内における賃金規整の具体的プロセスについては、後述の**(2)**において改めて検討を行うこととする。

また、有給休暇に関しても、D社就業規則内で規整されているのは、休暇取得日の決定方法（事業所組織法 87 条 1 項 5 号）に関してであり、実質的労働条件である休暇日数については、法令、労働協約および事業所内の規整によることとされている。従って、上記・産別

<sup>179</sup> この点につき、高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規整権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌 104 号（2004 年）134 頁も参照。



協約の適用を受ける労働者は、6ヶ月以上の労働関係の存続を要件に、30日分の休暇請求権が付与されることとなる（第一章第六節2(4)を参照。）。但し、上記のように、D社就業規則では休暇日数は、協約上の規定と並んで、事業所内の規整にも従うこととされており、また上記・産別協約中には協約上の規整は休暇の最低条件を定めるもので、使用者と事業所委員会、被用者の不利とならないよう補充的な事業所協定を締結できる旨の開放条項（資料編・産業別労働協約I(ii)を参照。）があるから、S事業所のような、各事業所の事業所委員会によって、30日以上休暇日数を定める事業所協定が締結されている可能性は残る。ただ、それによって可能であるのは、あくまで休暇日数の上積みのみであり、少なくとも、休暇日数の最低基準については協約による規整が維持されているといえる。

最後に、解雇についてみてみると、D社就業規則における解雇に関する規整は、例えば意見聴取など解雇前後の手續に関するものが中心となっている。翻って、解雇予告期間については規制されていない。従って、この点も、あくまで産別協約上の規整（第一章第六節2(5)を参照。）に従うこととなろう<sup>180</sup>。

以上のように、ここで採り上げたD社就業規則では、労働関係における主たる義務の内容・範囲を規整する実質的労働条件（週所定労働時間・賃金額・休暇日数など）については、基本的に労働協約上の規整に委ねていることがわかる。これに対して、同就業規則のなかで網羅的かつ完結的な規範設定が行われているのは、事業所内秩序、秩序違反に対する制裁および安全衛生規定の領域に関してである。これらは、事業所組織法87条1項1号および7号により事業所委員会に共同決定権（同意権）が付与されている領域であって、事業所内における規整に最もなじみやすい事項であるから、就業規則のなかで詳細な規範設定が行われるのは法的にみても必然といえよう。なお、同条同項12号が定める事業所内提案制度については、D社就業規則のなかで枠組規定が置かれており、その詳細については別途の事業所協定によって規整されることとなっている。

このようにみると、D社S事業所に適用されている就業規則としての事業所協定は、実質的労働条件については産別協約による規整に委ねつつ、他方で事業所組織法87条1項によって共同決定権が付与されている社会的事項を中心とした形での事業所内労働条件規整を行っているものと整理できよう。その点では、D社S事業所においては、協約によって規整されるべき事項と、事業所協定によって規整されるべき事項の役割分担が、まずは就業規則をもって明確に区別されているものと評価しうる。

## (2) 賃金規整における事業所委員会の役割

以上の検討により、D社S事業所では、労働条件のうち最も中核的な存在である賃金(額)

<sup>180</sup> なお、D社就業規則においては、勤続25年以上の労働者または事業所での被災により永続的に労働能力が減退した労働者に対する解雇については、可能な限り回避されなければならない、あるいは十分納得するに足る理由が求められるとして、解雇事由に関する実体的規制が加重されている点、および即時解雇に関する民法典は626条が定める「重大な事由」の具体例を列挙している点で、注目される。

に関しては、基本的には同事業所に適用される産別協約上の規整に委ねられていることが明らかとなった。もっとも、このことは、D社S事業所で就労する労働者の賃金決定に当たり、事業所委員会が全く無関係であることを意味するものではない。なんとなれば、D社S事業所に適用されている金属電機産業バーデン-ヴュルテンベルク協約地域の産別協約（とりわけ、賃金基本協約および賃金協約）においては、産別協約上の賃金規整の事業所レベルでの具体化に当たり、事業所委員会も一定の役割を果たすべきことが予定されているからである。

ここでは、ドイツの二元的労使関係システムにとってモデル的といえるD社S事業所を例にとり、産別協約上の賃金規整を踏まえた事業所レベルでの賃金決定のプロセスにおける事業所委員会の役割について、検討を行うこととしよう。

## ア 産業レベルでの規整

それでは、まず産業レベルでの規整からみてゆきたい。この点につき、金属電機産業におけるバーデン-ヴュルテンベルク協約地域の産別協約（賃金基本協約）によれば、賃金は基本賃金（Grundentgelt）、成果賃金（Leistungsentgelt）、負担加給（Belastungszulage）の3つの部分から成り立っている。

このうちまず、基本賃金については、職務給として構成されている。従って、賃金等級への格付けを受けた職務（課業〔Arbeitsaufgabe〕）がその算定基礎となるため、労働者が行う職務は、職務評価を経て、1等級～17等級まである賃金等級のいずれかに格付けられることとなる。また、そこで行われる職務評価は、いわゆる分析的職務評価（analytische Arbeitsbewertung）であって、各職務が5つの評価指標（知識および技量〔職業教育および職業訓練・経験〕、思考力、行為裁量および責任、コミュニケーション力、従業員管理）によって評価され、各評価指標ごとに配分された点数の合計が当該職務の価値となる（その具体例については、後述のイを参照。）。そして、【第2-2-1表】が示す通り、かかる合計点数をもって、各職務が1等級～17等級までの賃金等級のいずれかに格付けられることとなっている（等級点数評価手続）。

【第2-2-1表】賃金等級と合計点数の対応関係

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	10	35～38
2	7～8	11	39～42
3	9～11	12	43～46
4	12～14	13	47～50
5	15～18	14	51～54
6	19～22	15	55～58
7	23～26	16	59～63
8	27～30	17	64～69
9	31～34		

【第 2-2-2 表】賃金表:2017 年 4 月 1 日以降

基本賃金協約-賃金表(2017年4月1日以降有効)		
賃金等級	賃金等級比率	基本賃金(ユーロ)
1	74%	2299.00
2	76%	2361.50
3	80%	2485.50
4	84%	2610.00
5	89%	2765.00
6	94%	2920.50
7	100%	3107.00
8	107%	3324.50
9	114%	3542.00
10	121.50%	3775.00
11	129.50%	4023.50
12	138.50%	4303.00
13	147.50%	4582.50
14	156.50%	4862.50
15	165.50%	5142.00
16	176.50%	5483.50
17	186.50%	5794.50

そのうえで、各労働者は、自身が行う職務が格付けられている賃金等級に対応する金額を、基本賃金として支払われる。かかる金額自体は、上記・産別協約のうち賃金協約において定められているのであるが、バーデン-ヴュルテンベルク協約地域では、2016年度の協約交渉によって協約賃金が4.8%引き上げられることとなったため、2017年4月1日以降の賃金協約(【第2-2-2表】)によれば、賃金等級のうち最も高い賃金等級17の基本賃金は、5,794.50ユーロであり、一方、最も低い賃金等級1の基本賃金額は2,299.00ユーロとなっている。

ところで、上記・産別協約(賃金基本協約)によれば、各事業所内における具体的な職務の賃金等級への格付けについては、使用者側および労働者側それぞれ3名の代表者によって構成される労使同数委員会(Paritätische Kommission)によって行われることとなっている。かかる格付手続においては、まずは使用者が各職務の暫定的な格付けを行うが、労使同数委員会の各代表者は、8週間以内にかかる暫定格付けに対して異議を申し立てることができる。かかる異議が申し立てられた場合には、労使同数委員会において審議が行われ、そこで合意に至った場合には格付手続は終了する。

これに対して、合意に至らなかった場合には、一方の側の委員の申立てにより、専門知識を有する協約当事者(産別組合および使用者団体)の代表者各1名を加えた拡大労使同数委員会が招集され、そこで再度審議が行われる。かかる拡大労使同数委員会において全員一致または過半数の意見の一致が得られれば、格付手続は終了するが、それに至らなかった場合には、仲裁委員会(Schiedsstelle)による仲裁手続へ移行し、そこで最終的な判断が行われることになる。なお、労働者は、自らの賃金等級または職務の格付けに対して、異議を申し立てることができる。かかる異議を審査するのは、第一次的には使用者であるが、審査結果に対して労働者の同意が得られない場合に、その再審査を行うのも労使同数委員会の任務と

なっている。

次に、このような基本賃金に加えて、労働者は試用期間ののち、遅くとも勤続6ヶ月後には、成果賃金が支払われる。成果賃金は労働者個人または複数の労働者の成績結果（成果）に対して支払われるものであり、成果の評価方法として協約上予定されているのは、あらかじめ定められた成果査定指標に基づいて査定を行う方法、あらかじめ定められた成果の基準と実際の成果を比較する方法（指数比較）、使用者と個々の労働者との間で締結される目標合意とその目標達成度とを比較する方法（目標合意制度）の3つであるが、これらの評価方法を単一的に用いるか、あるいは組み合わせて用いるかという問題は、事業所委員会との合意によって決定される。但し、いずれの方法が選択されたとしても、成果賃金の金額は、協約が適用されている事業所の平均でみたときに基本賃金の額の15%、労働者個人でみたときには基本賃金額の0~30%となるよう構成されなければならないこととなっている。

最後に、職務の遂行または労働環境から、基本賃金によって補償されない負担が生じる労働者（特に、現業労働者）に対しては、負担加給が支払われる。ここで考慮される負担の種類は、筋肉への負担、刺激不足による負担、環境の影響（騒音、汚れ、高低温など）による負担の3つであり、それぞれ負担の重さに応じて、点数が配分され、合計点数によって賃金等級7の基本賃金額（2017年4月1日以降で3,107.00ユーロ）に対する一定割合（%）の額が負担加給として支払われる。例えば、合計点数が1であれば賃金等級7の基本賃金額の2.5%の額が、また合計点数4以上であれば賃金等級7の基本賃金額の10%の額が、負担加給として支払われることとなっている。

## イ 事業所レベルでの規整

それでは、上記の産別レベルでの労働協約による規整を受けて、D社S事業所では、具体的にどのような賃金決定システムが構築されているのであろうか。

この点につき、まず基本給についてみると、D社S事業所においては、先ほどみた産別協約上の賃金等級（1等級~17等級）がそのまま適用されている。従って、D社S事業所における労働者が受ける基本賃金の額は、その職務が格付けられた賃金等級に対応する基本賃金額によって決定されることとなる（なお、同産別協約上の賃金規整に関する開放条項のD社S事業所における利用状況については、**第三節2**を参照。）。

そうすると、問題はD社S事業所における具体的な職務を、1~17の賃金等級のうち、いずれに格付けするかということにあるが、この点についてはまず、産別協約のレベルにおいて、金属電機産業における具体的な職務ごとに、それぞれAで述べた等級点数評価手続に基づけば何点分の価値があり、従って賃金等級1~17のうちいずれに格付けられるのかを記載した「協約レベルでの水準例（tariflichen Niveaubeispiele、以下 tNb）」が、約120ほど定められている。その一例を挙げると、例えば開発技術者（Entwicklungstechniker）の職務に関する tNb は、次のような内容となっている。

【第 2-2-1 図】開発技術者の職に関する協約レベルでの水準例

【協約レベルでの水準例一覧】（※ 抜粋）

・開発技術者

賃金等級：11

合計点数：42

職務記述

**開発業務の調整：**個々の部品／集合部品（Bauteilen/Baugruppen）の開発へ設計上参加し、かつ調整すること。他の部門および他企業との（内容的および時間的な）調整の実施、部品の設計上の適合化。関係者との調整に従い、部品を提供し、技術上の問題を支援すること。経済的な観点を考慮したうえで、期限を遵守し、適切な機能・内装を備えた個々の部品／集合部品の調達を確保すること。研究・開発業務に基づき、期限の計画を作成し、検査すること。費用を検査し、コスト意識を持つこと。目標と現状との比較を行い、異なる場合には、吟味を行うこと。

**テストの調整：**テストのための個々の部品／集合部品を準備すること。標準的な試験設備への適合化およびテストを監督すること。テスト結果を評価すること。場合によっては、設計上の変更のための改善点／代替点を提案し、かつ監督すること。

**部品・集合部品の設計：**個々の部品／集合部品について、機能・重量・内装ならびに経済的観点を考慮したうえで、設計し、適合化させること。設計図あるいはデータレコードを作成し、資料を整えること。

評価理由	等級	点数
A 知識および技量	-	-
B 職業訓練 :個々の部品／集合部品の設計ならびに適切な開発業務の調整には、国家資格技術者としての職業訓練を要する。	B4	19
C 職業経験 :研究業務の調整およびテスト、部品提供ならびに設計には、3年までの経験を要する。	E3	5
D 思考 :設計上・製造上・経済上の要請を考慮したうえでの個々の部品／集合部品の開発およびテスト結果に基づく変更には、既存の解決モデルと組み合わせる思考を要する。	D4	8
H 行為裁量／責任 :開発業務の調整および実施には、その一部につき、行為裁量を要する。	H3	5
K コミュニケーション :開発業務およびテスト業務への参加には、非常に多くの複数の前提条件との調整を要する。	K3	5
F 従業員管理:なし	-	-
合計点		42

もつとも、D社S事業所は、製造や研究・開発、販売をはじめとする10の部門を擁しており、合計で約35,000人もの労働者が就労している大規模事業所であることから、そこにおける職種も、極めて多種多様なものが存在している。そのため、同事業所における全ての職務を、上記の約120のtNbでカバーすることは到底不可能となっており、例えば上記の開発技術者の例でいえば、tNbはわずか2例しか存在しないが、D社S事業所における開発技術者の職務はより細分化したものとなっている。そのため、D社S事業所においては、かかる約120のtNbを前提に、これをより詳細に具体化する形で、約600の「事業所レベルでの補充的水準例 (betrieblichen Ergänzungsbeispiele、以下 bEb)」が定められており、D社S事業所における全ての職務は、かかる約600のbEbのうちいずれかに必ず該当することとなっている。

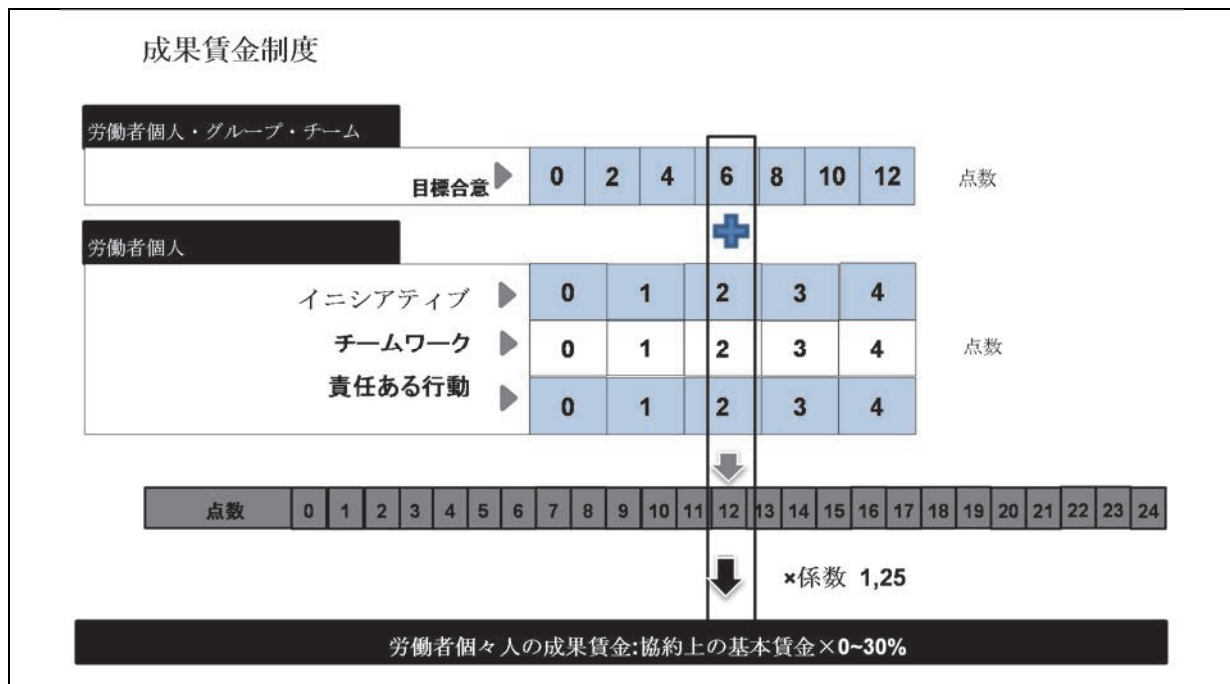
但し、ここで注意すべきは、かかるbEbはあくまで、「労使同数委員会は、合意により、協約レベルでの水準例を考慮したうえで、事業所レベルでの補充的水準例を定めることができる。」とする、産別協約(賃金基本協約)の規定に基づいて作成されるものであるという点である。そのために、D社S事業所のbEbも、使用者側が一方的に作成しうるものではなく、D社S事業所における人事部(使用者側代表者)および事業所委員会(労働者側代表者)のメンバーによって構成される労使同数委員会によって作成されることとなっている。D社S事業所の事業所委員会委員であるJ氏によれば、職務の多様化に伴い、かかるbEbは毎年約5例ずつ増加しているとされる。

かくして、D社S事業所においては、各労働者が自ら行う職務が賃金等級1~17のうちのいずれに格付けられるのかという問題は、自らの行う職務がD社における約600のbEbのうちいずれに該当するかによって決定されるシステムとなっている。例えば、先ほどの開発技術者の例でいえば、D社S事業所では、開発技術者は賃金等級12~17のいずれかに位置付けられることとなっているが、開発技術者については6パターンのbEbがあり、そこにおいて、それぞれについてAでみた産別協約で定められている等級点数評価手続に従えば何点分の価値があり、賃金等級12~17のうちのいずれに格付けられるのかが記載されているのである。

そして更に、各労働者が実際に行う職務が約600あるbEbのうちいずれに該当するかの判断に際しても、使用者側は一方的にこれを決定することはできず、事業所委員会の同意を得なければならないこととなっている。労働者をより上位のbEbに位置付けるという意味での昇格についても、毎年使用者側で昇格候補者リストが作成されたのち、事業所委員会に提示されることとなる。これらの場合に、事業所委員会の同意が得られなかった場合には、前述の労使同数委員会が招集され、そこで解決が図られることになる。また、労働者が新たな作業を命じられたり、新たな職業資格を得た場合には、現在のbEbとの対応関係に不満を抱き、上司や事業所委員会に対して苦情を申し立てるケースが生じうるが、このような事案も、最終的には労使同数委員会によって解決されることとなっている。

ところで、以上は基本賃金額の決定システムであるが、次に成果賃金の決定についてみると、D社S事業所のなかでも研究・開発部門においては、先ほどアでみた産別協約の規整を踏まえて、事業所委員会との合意によって、【第2-2-2図】の通りのシステムが採られている。

【第2-2-2図】G社S事業所の研究・開発部門における成果賃金決定システム



かかる成果賃金決定システムによれば、研究・開発部門においては、大きく分けて労働にかかる結果（Arbeitsergebnis）と行動（Arbeitsverhalten）とが、評価の対象となる。

このうちまず、前者についていえば、先ほどアで述べた産別協約が選択肢として列挙している成果調査方法のうち、目標合意制度が採用されており、労働者個人またはグループ・チームについて毎年定められる目標の達成度が0～12ポイントの幅で評価される。そして、かかる目標が当初定められた通りに達成されていれば、6ポイントで評価され、それを上回っていれば、より高いポイントで評価される。他方、後者についていえば、労働者個々人につき、「イニシアティブ」、「チームワーク」および「責任ある行動」という3つの指標について、それぞれ0～4ポイントの幅で評価される。これらの指標も、いずれも産別協約上、選択肢として予定されている成果指標である。

そして、労働結果に関するポイント数と行動に関するポイント数を合計した数に1.25の係数を乗ずることによって得られる数が、当該労働者に関する成果賃金の%となる。合計ポイント数は、最小で0、最大で24ポイントであるため、かかる%は産別協約が定める0～30%の範囲内に収まることになる。そのうえで、基本賃金の額に当該%を乗じた金額が、成果賃金として当該労働者に対して支払われることとなっている。

なお、上記の労働の結果および行動について、評価権限を有しているのは、上司（Vorgesetzte）である。アでみたように、産別協約の規整によって、成果賃金の金額は、事業所の平均で基本賃金額の15%となるよう求められていることから、D社S事業所でも各部門の上司は、部下である労働者らの成果賃金額が、平均で基本賃金額の15%となるように評価を行う。そのうえで、労働者は自らの評価に不服がある場合には、使用者または事業所委員会に対して、異議を申し立てることができることとなっている。

## ウ 小括

以上のように、金属電機産業におけるD社S事業所という限られた検討対象ではあるが、ここで検討したところによれば、ドイツにおける賃金決定システムは、既に産業レベルにおいて、産業別協約によってその枠組みが相当詳細に定められており、かかる枠組みを逸脱しない形で、各事業所レベルにおいて規整が具体化されているものと整理することができる。

すなわち、基本賃金についていえば、D社S事業所においては、賃金等級・職務評価・格付け手続は産別協約が定めるものが基本的にそのまま用いられており、事業所レベルでは、あくまで産別レベルでのtNbを前提に、産別協約による委託を受けて、これをbEbとして具体化する形での規整が行われているにとどまる。また、成果賃金についても、やはり産別協約が選択肢として予定していたものの範囲内で、事業所委員会との合意により、具体的な制度（評価方法および成果指標）が構築されているのであり、その金額に関しても産別協約に定める水準が遵守されるシステムとなっていることがわかる。

このようにみると、ドイツにおける賃金決定については、いまなお産業レベルでの労働協約による強いコントロールが及んでいるものと評価することが可能であろう。これはまさに、協約自治の尊重ないし優位というドイツ集团的労使関係法上の理念が具体的な規範設定（労働条件決定）の形で顕在化しているものと解され、そうであるとすれば、日本はもとより他の欧州諸国との比較でみても、ドイツにおける1つの重要な特徴点を浮かび上がらせるものといえよう。

## 第三節 現代ドイツにおける「分権化」問題の実相

既に第一章第七節3で検討したように、ドイツにおいては1990年代以降の経済停滞期においては産業別労働協約の下方硬直性が指摘され、開放条項の利用による事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が拡大したとされる。それでは、現在のドイツにおける産業別労働協約というのは、事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）に対し、開放条項によって、どの程度柔軟な規整権限を委ねているのであろうか。

この問題について、本節ではまず、筆者が現地調査によって収集した、ドイツにおける幾つかの産業（金属電機産業、小売業、銀行業、建設業、交通・運輸業）において現に適用さ



れている労働協約に置かれている開放条項のうち、中核的労働条件である労働時間と賃金に関するものに限定して、分析を試みる<sup>181</sup>。そのうえで、これらの産別協約のうち、金属電機産業（バーデン - ヴュルテンベルク協約地域）における産別協約の適用を受けている、D社S事業所（詳細は、**第二節**を参照。）を採り上げ、同事業所が協約上の開放条項を受けて、どのような形で事業所レベルでの柔軟な労働条件規整を行っているのかという点について、検討を行うこととしたい。

## 1 産業別労働協約における開放条項の実際

### (1) 金属電機産業

それではまず、金属電機産業における産別協約からみてゆきたい。他の産業と比較すれば、同協約中においては、労働時間・賃金の領域だけ採り上げても、かなり多様な開放条項が置かれていることがわかる。

すなわち、労働時間に関していえば、金属電機産業においては（変形労働時間制や土曜労働を含む）週所定労働時間の配分、労働時間口座制、超過勤務、超過勤務の代休付与による調整、操業短縮、深夜労働・交代制勤務・日曜および祝祭日労働などの事項について、事業所委員会との事業所協定により、その実施や導入を可能とすることで、弾力的な規制が行われている。

またこれらに加え、上記・産別協約内で注目されるのは、週所定労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が置かれている点であろう。すなわち、金属電機産業においては、週所定労働時間は原則 35 時間とされているが、賃金等級 14 以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上を占める事業所においては、事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）は、個別同意に基づき週労働時間を 40 時間まで延長できる労働者の割合を、原則である 18%から 50%を上限として引き上げることに合意することができる。そして更に、かかる事業所パートナーは事業所協定を締結することによって、上記・割合の範囲内において、個別同意による延長と並んで、一定の労働者グループまたは部門について週労働時間を 40 時間にまで延長することが可能となっている。もっとも、これらの開放条項の対象は、賃金等級が 1 から 17 までであるうち、14 以上という高いランクに格付けられている労働者が多い事業所に限られていることから考えるに、これらの開放条項に基づく週労働時間の延長というのは、協約水準を下回る目的というよりも、むしろ労働の高度化・専門化に合わせて柔軟性を担保するという色彩が強いように思われる。

一方、賃金についてみると、賃金の支払方法に関して事業所協定によって口座振込みによる支払いを認めたり、既に本章の**第二節 2 (2)** でみたように、各事業所における具体的な職

<sup>181</sup> なお、ここで採り上げる各産別協約は本報告書の資料編・産業別労働協約において全文を訳出している。またその際、開放条項について賃金・労働時間に関する以外のものも含め、下線で示してあるので、併せて参照されたい。

務評価の手続きに事業所委員会へ大幅な関与を認めるなど、手続的な部分に関しては、事業所委員会へその規制権限が委ねられている。しかし他方、賃金額の決定となると、これを厳格に管理しようとする協約締結当事者の姿勢がうかがわれる。すなわち、上記・産別協約中では、事業所委員会との合意により、産別協約の規定とは異なる賃金等級や、職務評価手続きを定めることを可能とする開放条項が置かれているが、その利用には、あくまで協約当事者の書面による同意を得なければならないこととされており、事業所パートナーのフリーハンドに委ねられてはいない。

ところで、この点と関連して、金属電機産業の協約において興味深いのは、とりわけ賃金額に関しては、開放条項に基づく事業所協定の締結とは異なった形での事業所レベルにおける柔軟な労働条件規整のツールが定められている点であろう。このことは、ここで採り上げた金属電機産業（バーデン・ヴュルテンベルク協約地域）の産別協約のなかでも、とりわけ2016年3月13日に締結された賃金協約において顕著といえる。すなわち、同賃金協約においては、2016年7月1日から基本賃金を2.8%引き上げ、2017年4月1日以降は更に2.0%引き上げるという二段階での賃上げを実施するとともに、2016年6月に一時金(150ユーロ)を支払う旨が定められたが、それと同時に同協約中には、事業所の経済状況に応じて、上記のうち二段階目の賃上げを延期すること（但し、最長で2016年6月まで）、および一時金の支払い時期を延期するか、場合によっては0に減額することを可能とする旨の条項が併置されている。そして更に、上記・賃金協約においては、そもそも賃上げの適用が、企業の存続を危殆化させる場合には、当該企業について特別の規整を行うことを可能とする条項も定められている。

但し、ここで注意すべきは、これら事業所・企業レベルでの柔軟な賃金規整を認める各種規定というのは、いずれも法的な意味での開放条項ではないという点であろう。なぜなら、上記の各条項によれば、賃上げの延期や一時金の延期・減額、あるいは賃上げの適用に関する特別規整の実施主体というのは、各事業所の事業所パートナーではなく、あくまで協約締結当事者である産別組合および使用者団体となっているからである。言い換えれば、ここでの柔軟な賃金規整のために用いられるツールというのは、事業所協定ではない。そうではなく、**第一章第四節 2 (2)** でみた、「企業関係の団体協約」の締結によって行われることとなっているのである。

このように、金属電機産業においては、とりわけ賃金額に関しては、産別協約からの逸脱というのは、協約締結当事者が自らの手によって、一定の企業・事業所について、企業関係の団体協約を締結するという形をもって行われることとなっている点に、大きな特徴が見出されよう。その場合の事業所パートナーの役割というのは、かかる逸脱のために協約締結当事者に対して申請や提案を行いうるにとどまる。また、上記・賃金協約中では、逸脱のための要件も厳格に規整されており、とりわけ上記のうち賃上げの適用に関する特別規整を利用するに際しては、①企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、②企業が再建計画を提示

すること、③特別規整の有効期間中は経営を理由とする解雇を実施しないこと、という要件を充足して初めて認められるものとなっている。

## (2) 小売業

一方、小売業の産別協約を見ると、上記の金属電機産業におけるのとは逆に、開放条項の数が極めて少ないことに気付く。この点、労働時間の領域においては、幾つかの事項（変形労働時間制や週所定労働時間の配分〔パートタイム労働者に関するものも含む〕、日曜労働・祝祭日労働の際の労働時間の延長、遅番労働についての協約とは異なる労働時間規制などの事項）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労働条件規整の余地が開かれているが、賃金協約に至ってはわずかに、労働者の一部に支給される食事手当について、労働協約からの逸脱を認める開放条項が置かれているに過ぎない。

このように小売業において開放条項が少ない理由としては、①産別協約が定める労働条件水準が全体としてそれほど高くはなく、また協約上の規定ぶりも詳細なものではないため、開放条項を通じて、事業所パートナーが柔軟に労働条件を形成してゆく必要性に乏しいこと、および②小規模事業所の多い小売業においては事業所委員会の設置率が低く（第二章第一節 2 (2) を参照。）、事業所内労使関係の担い手自体がそもそも存在しないことの 2 つが考えられよう。特に、小売業の産別協約中には、労働時間について、上記の開放条項に続く形で、事業所委員会が存在しないことを前提に、労働者個人と使用者との合意により柔軟な規整を行うことを認める条項が置かれている<sup>182</sup>のは、かかる②の事情を反映したものと思われる。

## (3) 銀行業

次に、銀行業の協約についてみると、やはり労働時間に関しては、協約上の週所定労働時間の週日への配分、フレックスタイム制・変形労働時間制の導入、休憩時間、呼出待機の場合における休息時間の規整など、事業所内における規整になじみやすい事項を中心に、開放条項が置かれている。

一方、賃金に関しては、まず協約上の特別支払いについて、開放条項が置かれている。既に第一章第六節 2 (3) でみたように、銀行業においては暦年に一度、月例賃金×100%の額によって、特別支払いが支給されることとなっているのであるが、上記・産別協約中にはこれと並んで、事業所協定によって、かかる特別支払いの一部を企業業績（企業の経済的状況）と連動させることができる旨の規定が置かれている。但し、かかる連動のさせ方については、事業所パートナーに完全に委ねられているわけではなく、協約中において、変動幅は月例賃金×90%～120%の範囲内に納めるべきこととされているとともに、企業の経済的状況については跡付けが可能な指標によらなければならない、かかる指標を事業所協定のなかで定めな

<sup>182</sup> 例えば、資料編・産業別労働協約Ⅱ（i）で紹介している一般労働協約の2条3項、3条2項、5条5項などを参照。

ればならないこととされているなど、あくまで協約締結当事者が付した条件の範囲内において認められるものとなっている。

また、これと関連して、かかる銀行業の産別協約中において注目されるのは、いわゆる経営危機条項が定められている点であろう。すなわち、同協約中によれば、「当該企業における雇用状況をも著しく脅かす、経済的に困難な状況が生じた場合」については、事業所パートナーは、産別協約上の労働条件から逸脱する規整を行うことが認められている。かかる逸脱の形式については、先ほどの特別支払いの減額、および有給休暇日数の削減という形がありうるほか、例外的にはあるが、協約上の賃金引き上げの延期も可能となっている。先ほどの金属電機産業におけるのとは異なり、かかる経営危機条項については、逸脱のための規整の主体が事業所パートナーであることから、法的にも開放条項を評価すべきものといえる。

もっとも、かかる経営危機条項に関しても、その利用のためには協約締結当事者の手によってかなり厳格な要件が設定されている。すなわち、同条項によれば、協約上の労働条件からの逸脱のためには、①協約締結当事者に逸脱のための申請を行い、協約締結当事者も特別に困難な経済状況にあることを認識していること、②逸脱に先んじて、協約外給付の削減を行うこと、③逸脱のための規整は書面を要し期限を付すこと、④事業所パートナーが労働ポストの確保を目的とした措置および経済状況の安定化のための計画案を策定すること、および⑤逸脱の範囲が協約上の労働条件水準の8%未満にとどまっていること、という各要件をそれぞれ満たさなければならないこととなっている。

#### (4) 建設業

建設業の産別協約においては、小売業と同様に、開放条項は少ない。すなわち、労働時間の領域に関しては、協約上の規整とは異なる週所定労働時間の週日への配分、変形労働時間制の導入、労働時間口座における調整期間終了時の精算方法、一日の始業・終業時刻の決定、天候により中止となった労働時間の追実行、労働時間の開始・終了場所の決定、超過勤務・深夜労働および日曜・祝祭日労働の命令に関しては、使用者は事業所委員会との合意によりこれを決定することが可能とされており、この点においては他産業と遜色はない。しかし、賃金の領域については、いわゆる13ヶ月目の賃金（第一章第六節2(3)を参照。）に関してのみ、事業所協定によって、協約上の規定額（（協約賃金＋建設割増金）の93倍）から逸脱することが認められているに過ぎず、しかもその場合には780ユーロを下回るできないという形において、協約による下限規制が行われている。

また、上記の対象事項については、その多くが開放条項と並んで、事業所委員会が存在しない場合を想定して、労働者と使用者の個別合意によってこれを決定することも可能となっている。これは、小売業におけるのと同様、建設業においては小規模事業所が多く、当該事業所において事業所委員会が存在しない例がありうることから設けられたものであろう（統

計<sup>183</sup>によれば、ドイツの建設業において事業所委員会を擁している事業所の割合はわずか3%となっている。)

なお、かかる建設業の産別協約で注目されるのは、賃金（・職業訓練報酬）協約が定める賃金について、4%までこれを逸脱する合意を企業単位で行うことを可能とする条項が置かれている点であろう。但し、注意を要するポイントとして、ここで逸脱のためのツールとして規定されているのは、「企業別協約」であって、事業所協定ではない。すなわち、ここで予定されているのは、あくまで協約締結当事者である産別組合（建設・農業・環境産業労働組合）が、個別企業について上記の逸脱のために、企業別協約（第一章第四節 3 を参照。）を締結するといった形式である。従って、かかる条項も、法的には開放条項とはいえない。また、企業別協約であるから、使用者側当事者は使用者団体ではなく、あくまで企業主たる個別使用者である点で、(1) でみた金属電機産業における逸脱形式とも異なるといえよう。

#### (5) 交通・運輸業

最後に、交通・運輸業についてみると、同産業の協約においては、労働時間・賃金双方の領域にわたり、まずは労働協約の概括的規定を踏まえ、その実施に必要な細目については事業所パートナーによる規制に委ねるという形での開放条項が複数看取できる。例えば、労働時間に関していえば、労働時間口座を設置する際の細則や、労務提供の振り替えの実施など、賃金の領域に関していえば、業績特別手当の判断基準や手続き、年末特別手当を精勤手当に変更する場合の実施細則、記念手当の支払要件および金額などが、事業所協定による規整に委ねられている。また、このほか変形労働時間制（労働時間回廊）の導入や、年末特別手当の精勤手当への変更、業績特別手当のための予算の精勤手当への転用など、各事業所レベルにおける柔軟性を確保するために、産別協約からの逸脱を認めるという形での開放条項も存在する。但し、事業所パートナーがかかる開放条項を利用する際には、協約上の制約の範囲内で行わなければならないこととなっており、例えば上記・労働時間回廊でいえば、週所定労働時間（原則 39 時間）の延長が可能であるのは 45 時間までであり、延長時間分は原則としてその発生時点から 8 歴週以内に調整されなければならないこととなっている。

なお、交通・運輸業における産別協約（雇用保障協定）中には、個別の企業において明白に倒産の危険が存在する場合には、一時的に産別協約から逸脱することを可能とする旨の条項が置かれている。もっとも、ここでも逸脱のためのツールは、あくまで労働協約によって行うこととされており<sup>184</sup>、またかかる条項の利用のためには、個別企業による適切な証明と再建計画の提出が要件として定められている。従って、ここでも、事業所パートナーによ

<sup>183</sup> vgl. WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 1.12 に掲載されている、IAB-Betriebspanel 2014 を参照。

<sup>184</sup> もっとも、ここでいう労働協約が、金属電機産業におけるような企業関係の労働協約なのか、建設業におけるような企業別協約であるのかは、判然としない。

てではなく、協約締結当事者自身の手による管理の下での逸脱形式が採用されているのである。

## 2 事業所レベルでの柔軟労働条件規整の実態－D社S事業所事業所委員会の例

それでは、これらの産別協約が定める開放条項は、実際に各事業所において利用されているのであろうか。このような問題関心から、筆者は本章第二節1以下でみたD社S事業所において、協約政策の柱となる賃金・労働時間の領域に関して、産別協約からの逸脱を認めるような開放条項の利用状況について問うたところ、S事業所事業所委員会委員であるJ氏によれば、同事業所においてはそのような開放条項は利用されていないとのことであった。その点では、D社S事業所においては、やはりまずは産別協約が強い労働条件規整力を保持しているものといえる。

しかし一方で、注目されるのは、D社S事業所においては、研究・開発部門での労働時間規整に関しては、産別協約上の開放条項を用いていないにも関わらず、柔軟な労働条件決定が行われていることである。この点につき、既に本節1(1)でみたように、上記・事業所に適用されている金属電機産業（バーデン－ヴュルテンベルク協約地域）の産別協約では、個別同意に基づき週労働時間を35時間から40時間まで延長できる労働者の割合を、原則である18%から50%を上限として引き上げることを事業所パートナー（事業所委員会－個別使用者）に認める開放条項（一般労働協約7条1.5）が置かれていた。一方、D社においては「バーデン－ヴュルテンベルクのD社拠点における18%基準（一般協約7条1.5.2）の廃止に関する補充的労働協約」<sup>185</sup>が締結されており、これによって研究・開発部門については、追加的な生産需要が生じた際、上記の18%基準に関わらず、労働者との個別同意により週所定労働時間を40時間にまで延長することが可能となっている。

但し、ここで注意しなければならないのは、これらの規整は、あくまで上記・産別協約上の開放条項を利用したものではなく、産別協約の締結当事者自らが、D社のみ適用範囲を限定して、労働時間につき特別の規整を行うという補充的労働協約（Ergänzungstarifvertrag）の形式によって行われているという点であろう。実際、かかる補充的労働協約の締結主体はあくまで産別組合である金属産業労働組合と、使用者団体である南西金属（Südwestmetall）となっている。従って、その法的な性質というのは、本節1(1)でも指摘した「企業関係の団体協約」に他ならない。かくして、現在のドイツにおいて労働時間規制の柔軟化のための産別協約からの逸脱が、企業関係の団体協約という形式をもって行われているという実態があることは、「分権化」の実相を捉えるという本節の目的からも、注目すべき事象であるように思われる。

<sup>185</sup> その内容については、資料編・企業関係の団体協約Iを参照。

### 3 若干の分析

以上、本節においては、まずは実際にドイツにおいて適用されている産別協約上の開放条項の実態について検討を行った。むろん、ここで採り上げた各産別協約がドイツにおけるそれの全てではないことはいうまでもない。本来は、他の産業分野・地域におけるより多くの協約を検討対象とすべきことが望ましい。この点において、本節には不十分さが残ることは自覚しつつも、ここまでの検討をまとめれば、次のことが指摘できよう。

この点につき、まず労働時間関係については、いずれの産業の協約においても、複数の開放条項がみられた。もっとも、労働時間の領域における開放条項というのは、労働協約の概括的規定を踏まえ、その実施に必要な細目については事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）による規制に委ねるといった形式のものか、あるいは対象事項が、事業所組織法 87 条 1 項が定める共同決定権の対象事項（社会的事項）と重複するものである場合が多い。とりわけ、後者については、仮に労働協約の遮断効（**第一章第五節 3 (1)** を参照。）が及ばない場合には、事業所内での規整が当然に予定されている点で、もとより事業所内での決定になじみやすい事項に関するものであるから、そのようなものについて開放条項によって事業所内での労働条件規整の途が開かれているのは、むしろ自然なことといえよう。従って、この種の開放条項についてはいずれも、現在の産別レベルにおける労使当事者（産別組合 - 使用者団体）の労働条件規整力の強度を測るに際し、さほど深刻に捉えるべきことを要しない。

むしろ、本節の問題関心からして重要であるのは、事業所パートナーに対し、事業所協定によって、協約が定める労働条件水準からの逸脱（*Abweichung*）を許容するという意味での開放条項の存在であろう。そして、既にみたように、幾つかの産業においては現にこのような意味での開放条項も置かれていることが確認できた。しかし、それと同時に、本節で検討したところによれば、かかる意味での開放条項というのは、その利用のための要件（例えば、協約締結当事者の同意や再建計画の提出など）や逸脱が可能な幅が設定されることで、協約締結当事者である産別組合および使用者団体の手によって、相当厳格に管理されていることもまた明らかとなった。かくして、現在のドイツにおいて、開放条項を通じた事業所レベルでの柔軟な労働条件規整、すなわち「分権化」の余地は確かに存在するものの、それはあくまで協約締結当事者である産別レベルの労使関係によるコントロールの下においてのみ認められるものとなっており、必ずしも事業所パートナーに対し広範な規整権限を委ねる形にはなっていない。これを要するに、現在のドイツにおける分権化現象は、いわば「コントロールされた分権化（*kontrollierte Dezentralisierung*）」の範囲内にとどまるものと評価すべきであろう。

また、いまひとつ指摘できるのは、本節で取り上げた幾つかの産別協約のなかでは、（開放条項を通じた）事業所協定というツールではなく、企業関係の団体協約あるいは企業別協約というツールによって特定の企業・事業所について柔軟な労働条件規整を行うというという手法を採るものがみられたという点であろう（また、筆者がヒアリング調査を行った D 社 S

事業所においては、現にこのような形での柔軟な労働時間規整が行われていた。)。これら企業関係の団体協約あるいは企業別協約というのは、産別協約の適用を受けている特定の企業について、当該産別協約上の規整自体を、当該補充的労働協約が定める内容に置き換えるために締結されるものであり、その機能面においては確かに、開放条項の利用と類似する。しかし、いうまでもなく両者の法的性質は大きく異なるし、また企業関係の団体協約あるいは企業別協約の締結に際しては、少なくとも労働者側の締結当事者はあくまで産別組合となる点からすれば、これらの協約を通じて実現される柔軟な労働条件規整というのは、上記でみた事業所協定による分権化に比して、産別レベルからのより強いコントロールのもとで実現されるものと理解することができる。

このようにみてゆくと、確かに現在のドイツにおいても、賃金・労働時間を中心とする労働条件規整につき、産別協約上の規定のみに拠っているわけではなく、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいる。しかし、開放条項の実態を分析する限り、産別レベルの労使関係（産別組合 - 使用者団体）の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによってこれを行うことは、「コントロールされた分権化」ゆえに、現実的には困難な状況にあるといえよう。また、上記でみた企業関係の団体協約や企業別協約が用られる場合には、規制権限自体はなお産別レベルの労使当事者に委ねられているのであるから、このような形でのドイツにおける労働条件規整の柔軟化という現象は、「分権化」という用語をもって表現するには必ずしも適切ではなく、むしろその都度の具体的状況に応じた「個別企業・事業所化」と表現したほうが、実態をよりの確に示しているように思われる。

#### 第四節 本章での検討結果

本章においては、ドイツにおける事業所内労使関係を支える事業所組織法上の規制内容について概観したうえで、かかる労使関係の担い手であるところの事業所委員会の組織運営、事業所内労働条件決定、および産別協約が定める開放条項の実態やその利用状況について、金属電機産業に属する D 社 S 事業所での調査から得られた知見をも織り交ぜつつ、検討を行った。その要点をまとめれば、次の通りである。

- ① まず、ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、事業所内における民主的選挙によって選出された従業員代表機関である事業所委員会に対しても、事業所組織法に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定（労働条件決定）を行うことが可能となっている。特に、事業所内秩序や労働時間の配分などのいわゆる社会的事項（事業所組織法 87 条 1 項）に関する規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこととされている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、



事業所協定が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっている。

また、このような規範設定機能だけでなく、当該事業所に適用されている各種規範（法令・労働協約・事業所協定など）の遵守に関するモニタリングの機能や、個々の労働者からの苦情の処理機能などについても、事業所組織法に基づいて、事業所委員会が負うべき重要な任務となっている。

もっとも、ドイツにおいては基本法 9 条 3 項によって、労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられていることから（**第一章第二節**を参照。）、事業所委員会が労働組合、とりわけ産業別労働組合の企業横断的な労働条件規整力を侵食することのないよう、事業所組織法上も労働組合が事業所委員会に対して優位に位置付けられている。このことは規範設定のレベルにおいては「協約優位原則」（事業所組織法 77 条 3 項 1 文）によって、開放条項無き限り、協約による規整と抵触する事業所協定はその効力を失うこととされているとともに、その他の場面でも事業所組織法上、労働組合に対しては、事業所委員会の活動にかかる様々な支援や監督のための権限が認められている。

- ② このように、ドイツにおいては、労働者の自発的加入意思に基づく団結体である労働組合と、事業所内民主的選挙手続に基づいて強制的に当該事業所における全労働者を代表する事業所委員会とでは、法的にはその性格を完全に峻別されているわけであるが、しかしその実態に目を向けると、伝統的なドイツ二元的労使関係のもとでは、両者は非常に協調的關係にあるといえる。すなわち、従来から事業所委員会の委員はその大多数が産別組合の組合員でもあり、また比較的大規模な事業所においては産別組合の職場委員が配置され、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達する役割を担っている。かくして、事業所委員会は従来、その実態としては産別組合の企業内組合支部的役割を果たしてきたのであった。

そしてまた、筆者がヒアリング調査を行った D 社 S 事業所においても、かかるドイツ二元的労使関係の基本構造が、なお維持されていたわけであるが、同事業所における事業所内労働条件決定の実態をみるに、まず基本的な労働条件を一括して規定している同社の就業規則によれば、賃金額や週所定労働時間などの実質的労働条件については、産別協約による規整に依拠しつつ、他方で事業所内秩序や安全衛生をはじめ、共同決定権の対象となっている社会的事項については、同就業規則中で詳細な規範設定が行われており、これによって D 社 S 事業所においては、協約によって規制されるべき事項と、事業所協定によって規制されるべき事項の役割分担が、まずは就業規則をもって明確に区別されていることが明らかとなった。

また、とりわけ上記・事業所内における賃金額の決定プロセスをみるに、事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）の役割というのは、あくまで既に産別協約のレベルにおいて設定されている詳細な枠組み（賃金等級・職務評価・格付け手続など）規定

を踏まえ、かかる規定からの委託を受けて、協約規整を各事業所内において具体化するためのアクターとして位置付けられているにとどまっておらず、その意味において、ドイツにおける協約自治ないし（事業所自治に対する）協約優位の法思想が、実際の規範設定（労働条件決定）の場面においても顕れている実態を確認することができた。

- ③ ところで、既に**第一章第七節 3**で検討したように、ドイツにおいては1990年代以降、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの「分権化」現象の進展が指摘され、本章は現在のドイツにおけるその実相を捉えることを主たる目的としていたわけであるが、この点に関する幾つかの産別協約を素材とした分析から明らかになったのは、これらの産別協約においては、事業所協定によって、協約が定める労働条件水準からの逸脱を許容するという意味での開放条項も確かに存在しており、それによって、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が開かれてはいるけれども、それと同時に産別協約自体のなかでこれら開放条項の利用のための要件や許される逸脱の範囲が厳格に設定されており、従って現在のドイツにおける「分権化」現象というのは、あくまで産業レベルの労使関係（産別組合 - 使用者団体）によって「コントロールされた分権化」と評すべきものとなっているという事態であった。また、これと並んで、上記・産別協約のうち幾つかのものにおいては、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整というのは、事業所委員会をアクターとする事業所協定ではなく、産別組合自身の手による企業関係的団体協約や企業別協約の締結によって、（既に産別協約の適用下にある）個々の企業・事業所について、その具体的状況に合わせて特別の規整を行うという意味での、労働条件規整の「個別企業・事業所化」をもって実現することとされており、またD社S事業所においてはそのような形での柔軟化が図られていることも同時に明らかとなった。
- ④ このようにみてゆくと、ドイツにおける労働条件規整権限の「分権化」問題は、いまや産業レベルの労使関係によって、上記のような各種の手法によって自主的に解決されつつあるものとみるべきであろう<sup>186</sup>。このことは、**第一章第八節 1**でみたように労働協約システムをめぐる変化のなかでも、協約拘束率の低下や、一事業所一協約の動揺に関しては、現在の第三次メルケル政権によって積極的かつ迅速的な法政策が推し進められたのに対し、かかる分権化問題に関しては、そもそも連立協定においてさえ採り上げられてはいなかったことから、補強的に根拠付けられているように思われる。むしろ、ドイツにおいては事業所委員会の設置率が年々低下しており、また例えば小売業や建設業の協約中においては、事業所委員会が存在していない場合を想定した規定（個別合意による産別協約からの逸脱）が置かれていたことからわかるように、産業間での偏りも大きいことから、事業所内労使関係の担い手の欠如といった問題のほうが、伝統的なドイツの二元的労使関係システムからすれば、今後深刻な要因となりうるのではなかろうか。（この点につき、終章末尾における〔付記〕も参照。）

<sup>186</sup> 榊原・前掲注（9）論文159頁も、このことを指摘する。

## 第三章 ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態

### 第一節 序説

ドイツ労働協約法 2 条 1 項は、労働協約の当事者となりうる主体として、労働組合、使用者団体および個別の利用者を挙げている。このうち、ドイツの伝統的な労働協約システムのもとでは、労働組合と使用者団体が当事者となる場合には、それらが産業別に組織されていることから、協約交渉の結果として産業別労働協約（団体協約）が締結されるのが一般的な形態となっていることは、既に**第一章**において、繰り返し指摘したところである。

もともと、ドイツにおいては労働組合と個別使用者との間で協約交渉が行われる例も少なからず存在しており、この場合には「企業別労働協約」が締結されることとなる。上記の産別協約は、いわゆる広域協約として当該産業において企業横断的に適用されるのに対し、かかる企業別協約については、いうまでも無く、その適用対象は当該企業内に限られることとなる。

このように、ドイツにおける労働協約は大きくは、その締結当事者によって、産別協約と企業別協約とに区別することができるわけであるが、連邦労働社会省の協約登録係からの報告によれば、2015 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で 71,906 件の労働協約が効力を有しており、そのうちの 30,171 件が産別協約（団体協約）で、残りの 41,735 件が企業別協約となっている。また、2015 年度でみれば、2,000 件の産別協約（団体協約）と、3,574 件の企業別協約が新たに登録されている（**第一章第六節 1**における【**第 1 - 6 - 1 表**】および【**第 1 - 6 - 2 表**】を参照。）。

ところで、産業別労働協約が中核的な地位を占めているドイツ労働協約システムのもとにあって、実は企業別協約に関しても、法的な論点というものが幾つか存在する。例えば、個別使用者は使用者団体に加盟することで企業別協約の締結能力を失うことになるのか否か、あるいは個別使用者が使用者団体に加盟しつつ、組合と企業別協約を締結したが、当該使用者団体の規約が企業別協約の締結を禁止していた場合に、かかる企業別協約は無効となるのか否か、などといったような問題である。本章における第一の課題は、これら企業別協約に関する法的問題をめぐる議論状況を明らかにすることにある。

また、本章におけるいまひとつの課題は、かかる企業別協約がドイツの集团的労使関係システム全体のなかで果たしている機能の実相を捉えることにある。本章の**第三節**で後述する通り、ドイツにおいては企業別協約の数につき、年々増加傾向が看取されるのであるが、このことは、企業別協約が労働条件規整権限の分権化のためのツールとして機能している可能性、すなわち個々の使用者が産別協約による規制を離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件規整を行っている可能性を示す。そこで、本章では、かかる仮説が正鵠を射たものであるかどうかを、主に筆者が 2013 年に実施した現地ヒアリング調査の結果に基づいて、分析・検討を加えることとしたい。

総じていえば、本章は、ドイツにおける企業別協約に対し、法理論と実態の両側面から検討を加えることを目的とするものである。

## 第二節 企業別労働協約をめぐる法理論<sup>187</sup>

上記の順に従い、本節ではまず、ドイツにおける企業別協約に関する法的問題をめぐる議論状況について、検討を加えることとする。

### 1 個別使用者の協約締結能力と社会的実力の要否

前記の通り、労働協約法 2 条 1 項によれば、ドイツにおいて労働協約の当事者となりうるのは、労働組合、使用者団体および個別の使用者である。そして、実際に労働協約を締結する場面において、少なくとも労働組合については、判例法上、社会的実力の要件を中心として構成される協約締結能力を具備せねばならないことは、既に第一章第三節 1 (1) でみた。そのうえで、企業別協約をめぐる問題となるのは、労働組合については協約締結能力の具備のために要求されている社会的実力の要件が、企業別協約の締結が問題となる場面では、個別使用者についても要求されるのか否かという点である。この点につき、通説および判例は否定説に立っているが、少数ながら肯定説も存在する。

かかる肯定説に属するものとして、例えば *Buchner* は、企業別協約の締結主体として協約締結能力が認められる個別使用者は、複数の事業所を要している企業の企業主に限定されるべきであるとする<sup>188</sup>。また、*Ehmann* および *Schmidt* は、社会的実力の要件は“協約自治に内在的なもの”であり、従ってかかる要件は、労働組合のみならず、企業別協約の締結が問題となる場面では、個別使用者についても要求されると説く<sup>189</sup>。特に、*Ehmann* および *Schmidt* は、社会的実力のある労働組合と社会的実力の無い個別使用者が協約締結の当事者となるのであれば、交渉力に不均衡が生じ、当該使用者は労働組合に対して劣位に置かれたうえで労働協約が締結されるおそれがあり、これは労働協約の機能と矛盾することを指摘する。

しかし、上記の通り、この問題に関する通説<sup>190</sup>および判例<sup>191</sup>は、否定説の立場を採っている。例えば、*Löwisch* および *Rieble* によれば、「個別使用者は、圧力を行使しうる能力

<sup>187</sup> 本節での検討は、主に以下の文献に拠っている。*Wieland*, *Recht der Firmentarifverträge*, 1998; *Bardenhewer*, *Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich*, 2006. 橋本・前掲注 (11) 論文 173 頁以下。

<sup>188</sup> *Buchner*, *Tarifzuständigkeit bei Abschluss von Verbands- und Firmentarifverträgen*, *ZfA* 1995, S.95.

<sup>189</sup> *Ehmann/Schmidt*, *Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, Grenzen des Tarifvorrangs*, *NZA* 1995, S.193.

<sup>190</sup> vgl. etwa *Widedemann*, *Tarifvertragsgesetz*, 7.Aufl., 2007, S.857f [*Oetker*] , *Löwisch/Rieble*, *Tarifvertragsgesetz*, 3.Aufl., 2012, S.641.

<sup>191</sup> BAG 20.11.1990, *NZA* 1991, 428.

(druckfähig) や協約締結意思、雇用する労働者の最低人数・・・など、何らの要件を充足することを要せずして、協約締結能力を有する。」。そして、かかる否定説の論拠となっているのは、労働協約法 2 条 1 項の立法趣旨である。すなわち、同条が個別使用者をも協約締結当事者の一人として列挙しているのは、個別使用者を有利に取り扱う趣旨ではなく、むしろ個別使用者が使用者団体に加入しないという手段によって労働協約の適用から免れることを防止し、労働組合に対して少なくとも個別使用者を協約交渉におけるパートナーとして保障する点にある（第一章第三節 2 も参照。）。通説・判例は、このことを指摘したうえで、そうであるにもかかわらず、個別使用者にも社会的実力を要求するのであれば、当該使用者を管轄する使用者団体が存在せず、また当該使用者に社会的実力が認められない場面では、労働組合側にしてみれば、およそ協約交渉の相手方が全く失われることとなり、これは上記の立法趣旨と矛盾することとなると説く<sup>192</sup>。

かくして、通説・判例によれば、ドイツにおける個別使用者には、労働組合に対して要求されるような社会的実力の有無を問わずして、企業別協約の締結能力が認められることとなっている。

## 2 使用者団体への加盟と個別使用者の協約締結能力

もっとも、上記でみた労働協約法 2 条 1 項の立法趣旨からすれば、次の点が問題となる。すなわち、個別使用者に対して協約締結能力を認める趣旨が、個別使用者が使用者団体に加入しないことによって協約規整から免れることを防止し、労働組合に対しいかなる場面においても協約交渉のパートナーを保障しようとする点にあるとするならば、個別使用者が既に使用者団体に加盟している場合には、労働組合からすれば当該使用者団体を相手方として、協約交渉を行えばよいのであるから、この場合には個別使用者の協約締結能力は失われることとなるのではないかという問題である。

そして、この問題について肯定説を採るものとして、*Matthes* の見解<sup>193</sup>がある。*Matthes* はまさに上記の点を捉えて、労働協約法 2 条 1 項を目的論的に限定解釈し、使用者団体に加盟している個別使用者については、協約締結能力は消滅すると説く。かかる見解に従えば、使用者団体に加盟している個別使用者は、その企業の状況に即した労働条件規整を行うために労働組合と企業別協約を締結することが不可能となるが、*Matthes* は、この場合には、当該使用者団体と労働組合との間で「企業関係の団体協約」（第一章第四節 2 (2) を参照。）を締結すればそれで足りるとする。下級審裁判例のレベル<sup>194</sup>では、かかる *Matthes* の見解と同

<sup>192</sup> また、この問題に関する通説・判例は、*Ehmann* および *Schmidt* が説く交渉力の不均衡についても、当該個別使用者を管轄する使用者団体がある場合には、当該個別使用者はこれに加盟すればよいのであるし、また企業別協約の締結交渉に当たっても、個別使用者は使用者団体から支援を受けることが可能であることを指摘している。

<sup>193</sup> *Matthes*, Der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei, in: Tarifautonomie für ein neues Jahrhundert, Festschrift für Günter Schaub, 1998, S.477.

<sup>194</sup> LAG Schleswig-Holstein 25.11.1999, AP Nr. 157 zu Art.9 GG.

一の判断を行うものもみられた<sup>195</sup>。

しかし、ドイツにおける通説的見解<sup>196</sup>は、この問題についても否定説の立場を採っている。かかる立場によれば、上記の通り、この問題につき肯定説を採ると、使用者は企業別協約を締結することが出来なくなるわけであるが、このような解釈は、自らの責任において状況に即した規整を行うことを保障する協約自治（基本法 9 条 3 項）および私的自治（基本法 2 条 1 項）と矛盾すると指摘する。また、かかる否定説の立場は、*Matthes* が説くような目的論的限定解釈については、「(かかる限定解釈は、) 使用者団体に加盟している個別使用者に協約締結能力を認めることが、“過剰なものである (zu weit gehen)” ことが証明された場合にのみ、説得力を持つ・・・が、そのような証明が行われることは、およそ期待し得ないであろう。」<sup>197</sup>と指摘する。また、かかる否定説の立場は、その後連邦労働裁判所 2001 年 1 月 24 日判決<sup>198</sup>によっても、支持されるに至っている。

### 3 企業別協約締結禁止条項の効力

それでは、個別使用者が使用者団体に加盟している状況において、当該使用者団体の規約 (Satzung) のなかで、加盟企業である各個別使用者に対し、労働組合と企業別協約の締結を禁じる旨の条項が置かれている場合は、どうであろうか。ここで問題となるのは、かかる企業別協約締結禁止条項ゆえに、個別使用者の協約締結能力が失われ、従って企業別協約が締結されたとしてもそれは無効となるのか否か、である。

この点につき、ドイツにおいては、そもそもかかる企業別協約締結禁止条項の有効性をめぐって議論がある。例えば、*Hensche* は、かかる企業別協約締結禁止条項自体、原則として無効であるとする<sup>199</sup>。また、このほか、企業別協約締結禁止条項は一律に有効ではなく、当該使用者団体が労働組合と締結している協約 (産別協約) との競合を生じさせるような企業別協約の締結を禁止する限りにおいては有効であるとする見解もある。

しかし、この問題に関する通説的見解は、「使用者団体は、産別協約によって加盟企業における労働条件を統一的に規整し、これと内容的に異なる企業別協約の締結によって、かかる統一的規整を妨げられないことに対する利益を有している」として、加盟企業間の連帯を支えるために、企業別協約締結禁止条項を置くこと自体は有効であると解している<sup>200</sup>。

もっとも、このことと加盟企業である個別使用者の協約締結能力および締結された企業別協約の有効性いかなは別の問題である。すなわち、通説は、上記の通り企業別協約締結禁止

<sup>195</sup> この点については、橋本・前掲注 (11) 論文 236 - 237 頁にも詳しい。

<sup>196</sup> vgl. etwa *Widedemann*, a.a.O. (Fn.190), S.871f [*Oetker*] .

<sup>197</sup> *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.74f.

<sup>198</sup> BAG 24.1.2001, AP Nr.173 zu § 1 Tarifverträge=NZA 2001, 788; BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu § 9 GG.

<sup>199</sup> *Hensche*, Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsnagehörigen Unternehmen, RdA1971, S.9.

<sup>200</sup> vgl. *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.73f.

条項自体は有効としながらも、しかしそれには債務法上の効力のみが認められるに過ぎず、対外的効力（Außenwirkung）までは持たないとする。従って、企業別協約締結禁止条項を置く使用者団体に加盟している個別使用者が、かかる禁止に反して、企業別協約を締結した場合、それを理由として罰金や当該使用者団体からの除名のような団体罰（Verbandsstrafe）を課すこと自体は可能であるけれども、それによって個別使用者の協約締結能力が影響を受けることはなく、締結された企業別協約も有効であるというのが、この問題をめぐる通説の立場となっており、連邦労働裁判所の判例<sup>201</sup>も、かかる通説の立場を支持している。

#### 4 企業別協約締結を求める争議行為の適法性

更に、ドイツにおける企業別協約をめぐる法理論は、争議行為の領域にも及んでいる。この点につき、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、労働組合が当該個別使用者に対し、企業別協約の締結を求めて争議行為を行いうる点については、法的に争いは無い。それでは、労働組合は、使用者団体に加盟している個別使用者に対しては、企業別協約の締結を求めて争議行為を行いうるのであろうか。この問題につき、判断を行ったものとして2002年12月10日の連邦労働裁判所判決<sup>202</sup>がある。

同判決はまず、既に上記でみたように、使用者団体への加盟および使用者団体規約における企業別協約禁止条項によっては、個別使用者の協約締結能力は失われないことからすると、「使用者団体に加盟している個別使用者に対する、企業別協約の締結を求めて行う労働争議もまた、一般的には排除されない」とする。また、これに続けて同判決は、「個別使用者に対して行われるストライキの原則的許容性もまた、労働者に対し基本法9条3項が保障する団結の自由に基づいている。かかる自由には、労働条件および経済的条件の維持および改善のための労働組合の活動も含まれる。特に、これに該当するのは、労働協約の締結である。基本法9条3項は、かかる目的を達成するために適切と思われる手段の選択を、原則として、団結体へ委ねているのである。そして、労働協約の締結へ向けて行われる労働争議措置も、保護される手段の1つである。もっとも、争議行為の適法性に関しては、限界が設定されなければならない。このような、あらゆる争議行為について適用される限界は、使用者団体に加盟している個別使用者に対し、企業別協約の締結を求めて行われるストライキの評価に際しても、適用される。そして、ここで用いられる原則は、企業別協約の締結を求めて行われるストライキの一般的な不許容性をもたらすものではない。」として、争議行為によって企業別協約の締結を求められている個別使用者が使用者団体に加盟しているか否かでは、当該争議行為に対する法的な評価基準は、原則として異なることを指摘する。

但し、上記の判決は、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合とは異なり、加盟企

<sup>201</sup> BAG 24.1.2001, AP Nr.173 zu § 1 Tarifverträge=NZA 2001, 788; BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu § 9 GG.

<sup>202</sup> BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu § 9 GG. 同判決については、橋本・前掲注（11）論文239頁以下も参照。

業である場合には、当該個別使用者の個別的団結の自由および当該使用者団体の集团的団結の自由（第一章第二節 1 を参照。）との関係で、違法争議となる場合がありうるとする。すなわち、本判決によればまず、①「(労働組合の) 争議行為が、個別使用者をして使用者団体から脱退させるよう仕向けるために行われている場合には、・・・かかるストライキは、個別使用者の積極的団結の自由を保障する基本法 9 条 3 項 2 文に対する侵害であり、同時に使用者団体のメンバー構成に対する介入を意味する」。また、これと並んで同判決は、②「労働組合が産別協約の期間満了を契機として、個別使用者に対し企業別協約の締結を求めてストライキを行い、使用者団体からこれらの個別使用者を“離脱 (herausbrechen)”させようとする」とが、使用者団体の集团的団結自由の侵害となりうる可能性を示唆している。

とはいえ、労働条件の維持・改善のために行われるストライキが、上記・①および②の場合に該当する例というのは、通常想定し難い。それゆえ、上記・判決も、結局のところ、「使用者団体に加盟している個別使用者に対し、企業別協約の締結を求めて行われるストライキの許容性は、少なくとも、一般的には、個別使用者の個別的団結の自由および使用者団体の集团的団結の自由と矛盾するものではない」と結論付けている。従って、ドイツにおいては、労働組合が、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことは、一般的に許容されていることになる。

## 5 平和義務との関係

もっとも、上記のような争議行為は、いわゆる「平和義務 (Friedenspflicht)」によって違法評価を受ける場合がありうる。

この点につきまず、労働組合が、使用者団体に加盟している個別使用者に対して、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うという例において、当該労働組合と当該使用者団体との間で絶対的平和義務が存在している場合には、かかる争議行為は当然に違法となる。

もっとも、かかる絶対的平和義務は、両当事者間で明確に合意されていなければならないと解されていることから、むしろ重要となるのは相対的平和義務との関係である。この点につき、ドイツにおいては、全ての労働協約には相対的平和義務が内在していると解されているため<sup>203</sup>、上記の例において、当該労働組合と当該使用者団体との間で、団体協約が締結されている場合には、それに基づいて、相対的平和義務が生ずる。そして、上記の例において労働組合が締結を求めている企業別協約が、団体協約において既に規整されている事項の廃止や変更をもたらすこととなる場合には、当該団体協約の相対的平和義務は、かかる企業別協約の締結を求める争議行為にも及ぶものと解されている。反対に、労働組合が締結を求めている企業別協約が、既に締結されている団体協約と内容的に無関係である場合には、企業別協約の締結を求める争議行為は、相対的平和義務によっては遮断されない。

<sup>203</sup> この点につき、脚注 71 を参照。



なお、ドイツにおいては、未だ使用者団体に加盟していない個別使用者に対して、労働組合が企業別協約の締結を求めて争議行為を行ったが、その後、当該個別使用者が当該労働組合と団体協約を締結している使用者団体へ加盟した場合にも、当該個別使用者は当該団体協約の相対的平和義務を享受できると解されている。従って、この例では、労働組合が締結を求めている企業別協約が当該団体協約と内容的に競合する場合には、当該個別使用者が当該使用者団体へ加盟して以降の争議行為は違法と評価されることとなる。ドイツにおいて、「使用者団体への逃亡（Flucht in den Arbeitgeberverband）」と称されている現象である。

## 6 小括

このようにみてゆくと、通説および連邦労働裁判所の判例による限り、ドイツにおいて労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するという行為について、特段の法律上の制約は無いことがわかる。すなわち、ドイツでは個別使用者には、特段の要件を充たすことなく企業別協約の締結能力が認められており、このことは当該個別使用者が使用者団体に加盟したとしても、更には当該使用者団体が規約のなかで企業別協約締結禁止条項を置いていたとしても、異なるところは無い。それゆえに、ドイツにおける労働組合は、使用者団体と締結している団体協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、未組織の個別使用者に対する関係ではもちろん、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求め（また、そのために争議行為を行い）、これを締結することが可能となっている。

以上を踏まえ、次節では、実際にドイツにおいて企業別協約がどのような場面で締結されているのか、その実相を追ってみることとしたい。

### 第三節 企業別労働協約の実際

ドイツにおいて、労働組合によって初めて企業別協約への関心が持たれたのは、いわゆる「経済の奇跡（Wirtschaftswunder）」を遂げた 1950 年代から 1970 年代の経済成長期においてであった。かかる好景気の時期にあつては、協約賃金とは別途の追加的給付が、各企業によって事業所ごとに事業所協定などを通じて支給されるようになったため、労働組合はこれらの企業と企業別協約を締結することによって、かかる追加的給付を支給する形を採ることで、組合員の組織力を強化しようとしたのである。その点では、この時期における企業別協約は、産別協約が定める労働条件水準に上積みを行う目的でのみ、用いられていたといえよう。しかし、80 年代から不況期に入り、また 90 年代になってより一層の経済不況が進むなかでは、このような形での企業別協約の存在感は次第に薄れてゆく<sup>204</sup>。

<sup>204</sup> *Widedemann*, a.a.O. (Fn.190), S.868f [Oetker]; *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.203f. また、橋本・前掲注 (11) 論文 233 頁も参照。

【第 3-3-1 表】企業別労働協約を締結している企業数の推移(1990 年～2015 年)

年	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	総計
1990	約2,100	約450	約2,550
1991	約2,300	約850	約3,150
1992	2,422	1,178	3,600
1993	2,562	1,404	3,966
1994	2,689	1,445	4,134
1995	2,942	1,588	4,530
1996	3,081	1,652	4,733
1997	3,293	1,685	4,978
1998	3,606	1,765	5,371
1999	3,998	1,843	5,841
2000	4,492	1,923	6,415
2001	4,817	1,985	6,802
2002	5,102	1,961	7,063
2003	5,423	2,117	7,540
2004	5,742	2,251	7,993
2005	6,649	2,513	9,162
2006	6,885	2,544	9,429
2007	6,520	2,433	8,953
2008	6,872	2,427	9,299
2009	7,107	2,454	9,561
2010	7,278	2,452	9,730
2011	7,455	2,471	9,926
2012	7,626	2,490	10,116
2013	7,852	2,532	10,384
2014	8,064	2,575	10,639
2015	8,263	2,616	10,879

出典：BMA-Tarifregister

しかし、その一方で、ドイツにおいては 90 年代以降、企業別協約の数自体は年々増加傾向にある。**【第 3-3-1 表】**は、企業別協約を締結している企業数の推移を示したものであるが、これによると、1990 年の時点では約 2,550 社しかなかったのが、現在では 10,000 社を超えるまでに増加していることが分かる。そうすると、現在のドイツにおいて企業別協約が果たしている実際的機能とはどのようなものであるのかが、問われねばならないであろう。

この点につき、本章の冒頭では、かかる企業別協約数の増加傾向を捉えて、ドイツにおいて、企業別協約が労働条件規整権限の分権化のためのツールとして機能している可能性、すなわち個別使用者が産別協約による規整を離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件規整を行っている可能性を指摘したが、本節では幾つかの角度から、この点についての検証を試みることにしたい。

### 1 大規模企業における企業別協約 - フォルクス・ワーゲン社の例

現在のドイツにおいて、企業別協約が締結される例としてまず挙げられるのは、大規模企業と当該企業が属する産業を管轄する産別組合が、企業別協約を締結することで、当該企業独自の労働条件規整を行うパターンである。このようなパターンで企業別協約を締結している企業としては、フォルクス・ワーゲン (Volkswagen AG)、ルフトハンザ (Deutsche

Lufthanza AG)、ドイツ郵便 (Deutsche Post AG)、ドイツ鉄道 (Deutsche Bahn AG) などの大企業が挙げられる。これらの企業においては、対応する使用者団体が存在しないか、あるいは使用者団体が存在していたとしても企業規模からしてこれに加盟する必要が存しないがために、産別協約ではなく、企業別協約によって労働条件規整が行われているのである。

そして、特に後者の場合には、締結される企業別協約は、当事者である産別組合が使用者団体と締結している産別協約の内容を上回る水準で、労働条件を規整するものとなるのが通常となっている。この点を、伝統的に企業別協約によって独自の協約政策を展開してきたフォルクス・ワーゲンの企業別協約から確認しておこう。

この点につき、フォルクス・ワーゲンの企業別協約<sup>205</sup>は、フォルクス・ワーゲン社と金属産業労働組合のニーダーザクセン - ザクセンアンハルト地区本部との間で締結されており、約 110,000 人を適用対象下に置く。そのうえで、重要な労働条件についてのみみてゆくと、同協約上の週労働時間は、短い者で 25 時間、長い者でも 34 時間に短縮されており、また休曜日数は 30 日で休暇手当として 1,062.00 ユーロが支払われることとなっている。また、超過勤務を行った際の割増率は 30% である。一方、賃金についてみると、フォルクス・ワーゲンにおいては、賃金等級が 22 等級あるうち、最も低い等級でも 2,077.50 ユーロが、最も高い等級だと 7,221.00 ユーロが、月例の基本賃金として支払われる (いずれも 2017 年 8 月 1 日以降)。他方、職業訓練報酬をみると、最も低い者で 1,024.00 ユーロ、最も高い者で 1,240.00 ユーロが支払われることとなっている (いずれも 2017 年 8 月 1 日以降)。更に、解雇予告期間は、労働者が 50 歳未満である場合には、勤続 5 年以降は 3 ヶ月、8 年以降は 4 ヶ月、10 年以降は 5 ヶ月、12 年以降は 6 ヶ月となっているが、労働者が 50 歳を超えると、更にそれぞれ 3 ヶ月延長されることとなっている。

このように、フォルクス・ワーゲンの企業別協約は、例えば金属産業労働組合にとって代表的な産別協約である、バーデン - ヴュルテンベルク協約地域におけるそれ (詳細は、**第一章第六節 2** および **第二章第二節 2 (2) ア** を参照。) と比較してみても、全体としてかなり有利な労働条件を規定していることが分かる。その点では、かかる形での企業別協約による労働条件規整は、あくまで使用者側の当事者は使用者団体ではなく個別使用者となっているという意味において、「分権的」な現象ではあるが、産別協約の水準を下回る目的で締結されているものではないことからすれば、本研究が問題視する意味での分権化現象には当たらないといえよう。

## 2 中規模企業における企業別協約

### (1) 統計から

もともと、かかる大規模企業における企業別協約は、従来から存在していたものであるか

<sup>205</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014, 5.47 による。

ら、近時のドイツにおける企業別協約数の増加傾向とは、さほど関わりはない。むしろ、ドイツにおいて増えているのは、使用者団体にそもそも加盟していないか、あるいはかつて加盟していたが現在は脱退している中規模の企業が、産別組合と企業別協約を締結するという例である。

そして、この点は統計からも示されている。例えば、協約拘束率を事業所規模別で示した【第3-3-2表】によれば、企業別協約の拘束を受ける事業所というのは、従業員数50～499人までのものが最も高い割合を示している。また、その一方で、協約拘束率の推移を示した【第1-7-1表】（第一章第七節2を参照。）によれば、企業別協約の適用を受ける事業所で就労する労働者の割合は1990年代末から、旧西ドイツ地域では7～8%の間で、また旧東ドイツ地域でも11～12%程度で推移しており、必ずしも増えてはいない。要するに、これらの統計は、確かに現在のドイツでは企業別協約の数自体は増えてはいるものの、その締結企業は事業所規模がさほど大きくは無いことを示しているのである。

【第3-3-2表】事業所規模別の協約拘束率(事業所比) 単位:%

従業員数	産業別労働協約		企業別労働協約		労働協約なし	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
1～9人	23	14	1	1	76(40)	85(37)
10～49人	41	27	3	5	56(51)	68(44)
50～199人	48	38	8	14	44(58)	48(46)
200～499人	62	51	10	22	28(56)	28(49)
500人以上	73	53	15	29	13(46)	18(49)
全体	29	18	2	3	69(43)	79(38)

※ ( ) 内は、産別協約に準拠している事業所の比率  
出典：IAB-Betriebspanel 2015

## (2) ヒアリング調査から

それでは、これら中規模企業が締結する企業別協約は、その内容において産別協約が定める労働条件水準とどの程度異なっているのでしょうか。この点に関する金属産業労働組合および経済社会研究所でのヒアリング調査によれば、上記でみた中小規模の事業所を擁する企業と企業別協約を結ぶ際には、2つのパターンがあるとされる。

このうち、パターン①は、当該企業が産別協約の適用が負担となったために使用者団体を脱退したけれども、産別組合としては当該企業が無協約状態となるのを防ぐために、当該企業の状況に配慮した内容での企業別協約を締結するという場合である。また、パターン②は、もともと使用者団体に加盟しておらず、従って無協約状態であった企業に対して、ファースト・ステップとして企業別協約を締結させるという場合である。これら①および②にパターンいずれにおいても、企業別協約の締結に至り易いのは、産別組合としては、企業別協約という形であっても協約の拘束力は維持したい一方で、企業側としても、企業別協約を締結することで、使用者団体に加盟することに伴うコストを回避できるとともに、その企業の状況

に沿った柔軟な労働条件形成が可能となる点で、産別組合と企業側双方のニーズが合致するためである。また、協約有効期間中は平和義務によって争議行為を回避できるため、その点も企業にとっては企業別協約を結ぶ大きなインセンティブとなっている。

ただ、同じく金属産業労働組合でのヒアリングによれば、企業別協約を結ぶことで、当該企業の状況に沿った柔軟な労働条件形成が可能とはいえ、少なくとも上記・パターン①については、そこで締結される企業別協約は、実態としてはそのほとんどが、いわゆる承認協約（*Anerkennungstarifvertrag*）であるとされる。承認協約の締結とは、管轄の使用者団体に加盟していない個別使用者が、当該使用者団体が産別組合と締結している産別協約を承継し、基本的にこれと同一の内容によって、当該産別組合と企業別協約を締結することを指す<sup>206</sup>。また上記・パターン②についても、確かに最初は産別協約よりも低い労働条件水準で企業別協約が締結される例もあるが、ここではまずは協約を結ばせるというステップが重要なのであって、その後長期的かつ段階的に承認協約の水準にまで引き上げてゆくというのが、金属産業労働組合の戦略となっている。

かくして、以上の知見を踏まえれば、確かにドイツにおける企業別協約数の増加は、従来には無かった変化ではあるが、その場合でも組合側の協約締結当事者はあくまで産別組合なのであって、かかる企業別協約の締結は、産別組合のコントロール下あるいは長期的な戦略下で行われている現象である点には注意を要しよう。このような意味において、ドイツにおいて企業別協約により労働条件規整権限の分権化が進んでいると評価することには、一定の留保を置く必要があるように思われる。

そして、このような認識は、現にドイツの労働法学においても共有されているようである。例えば、*Bardenhewer* も、「ドイツにおいて、企業別協約は、たとえ締結数が継続的に上昇しているとしても、定着させることは非常に困難である。・・・ドイツにおける企業別協約は、承認協約・・・が大多数であり、企業別協約による広域協約からの逸脱が常にさほど多い数ではないという事実は、企業によって、企業別協約が事業所における労働条件規整の柔軟化および差異化のための手段としては利用されていないということを示している。」<sup>207</sup>と述べているのである。

<sup>206</sup> *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.115fによれば、かかる承認協約を締結するに際しては、**i**) 産別協約の有効期間中に限り、当該産別協約の内容を承継するパターン、**ii**) 個別使用者と産別組合が企業別協約を解約しない限りにおいて、その都度有効な産別協約の内容を自動的に承継するパターン、**iii**) 産別協約の文言を完全に引き写す形で企業別協約を締結するパターンがあるとされる。

<sup>207</sup> *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.202. また、橋本・前掲注(11)論文235頁も、「企業協約が、今後、事業所により近い協約として、集团的労働条件の分権化の手段として発展してゆくのかどうかは、現時点では消極的な予想にならざるをえない。」とする。

#### 第四節 本章での検討結果

以上、本章では、ドイツにおける企業別協約について、法理論と実態の両側面から検討を行った。最後に、本章での検討結果の要点を、簡単に示しておきたい。

- ① まず、法理論的側面についていえば、通説および判例の立場によれば、ドイツにおいて個別使用者は、社会的実力の有無、使用者団体への加盟の有無、および加盟使用者団体の規約中における企業別協約締結禁止条項の有無に関わらず、労働組合と企業別協約を締結する能力（協約締結能力）が認められている。また、労働組合側は、使用者団体と締結している団体協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。ましてや、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、これが可能であることはいうまでもない。これらのことからすると、ドイツにおいては、労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いと評価されてよい。
- ② 次に、実態に目を向けると、ドイツにおいてはまず、フォルクス・ワーゲンに代表される幾つかの大規模企業において、伝統的に企業別協約が用いられてきた。もっとも、**第三節 1** でみたように、そこでは産別協約よりも有利な労働条件規整が行われるのが通常であるから、産別協約の企業横断的な労働条件規整力を危殆化させるような意味での分権化現象はそこには見られない。

他方で、ドイツにおいては 1990 年以降、従業員数 50～499 人程度で、使用者団体に加盟していない、あるいは使用者団体を脱退した中規模企業が、産別組合と企業別協約を締結する例が増加しており、こちらは確かに、従来の集团的労使関係システムには見られなかった変化ではある。とはいえ、筆者のヒアリング調査による限り、そこで締結される企業別協約は、実態としてそのほとんどが承認協約なのであって、産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして機能しているわけではない。

従って、従来に比べ、現在のドイツにおいては企業別協約を用いた労働条件規整権限の分権化現象が進んでいると評価するとしても、このような形での分権化というのは、（**第二章第三節 3** で指摘したのと並んで）あくまで産別組合によって「コントロールされた分権化」と表現すべきものである点には注意を要しよう。このようにみてゆくと、ドイツにおいて今後、企業別協約により、産別労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかという問題については、現時点では否定的に応答しておくのが適切であるように思われる。

## 終章

最後に、総括として本研究における検討結果をまとめつつ、ドイツにおける集団的労使関係システムにかかる検討から得られる視点と今後の検討課題を示すことで、本報告書を終えることとする。

### 第一節 主な事実発見

本報告書における各章での検討結果については、既に各章の末節についてそれぞれ小括としてまとめてあるため、ここでは**序章第一節**で挙げた本研究において明らかにしたかった、**I～III**の事項について発見することができた事実を摘示することで、本報告書における検討の総括に代えることとしたい。

#### I ドイツにおける産業別労働協約は、現在にあってどの程度の労働条件規整力を保持しているのか。

⇒ ドイツにおける集団的労使関係システム（とりわけ、労働協約システム）においては、歴史的に労働組合および使用者団体が産業別に組織され、また協約交渉（団体交渉）も産業単位で行われてきたことから、労働協約も伝統的には産業別労働協約として締結され、企業横断的に適用されることで、当該産業における最低労働条件を規整する機能を果たしてきた。ドイツ法上、労働協約の法的効力（協約拘束力〔労働協約法 3 条 1 項〕、および規範的効力〔同法 4 条 1 項 1 文〕）は直接的には、当該協約締結当事者の構成員（労働組合員・使用者団体加盟企業）に対してのみ及ぶこととされているが、一定の場合には一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）によって、当該協約の適用範囲下にある非組合員ないし使用者団体非加盟企業に対しても、その法的効力が及ぶこととなっている。そして、かつては産別組合・使用者団体双方ともに、比較的組織率が高く、また上記・一般的拘束力宣言制度も活用されてきたことから、ドイツの産別協約は、伝統的には当該産業における労働者・使用者を広くカバーしてきた。

もともと、1990 年以降、産別労使団体双方の組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言制度にも機能低下が生じたことで、法的な意味での産別協約の直接的な拘束率は、かつてのそれよりもかなり低下している。しかしながら、実務レベルに目を向けると、ドイツにおいては使用者側が産別協約に拘束されていれば、当該事業所内における非組合員に対しても、いわゆる援用条項によって当該産別協約上の労働条件水準を適用したり、また協約に直接拘束されていない使用者であっても、産別協約に準拠した形で労働者の労働条件を決定するといった取り扱い（産別協約の間接的な適用）が広く行われているとされる。現に統計上、産別協約（団体協約）の拘束を受けている使用者に雇用されている従業員の割合という意味での協約拘束率は、なお 50%を超えており、また協約に拘束されてはいないが、上記にいう協約への準拠によって労働条件を決定している使用者に雇用され

る従業員の割合をも含めると、ドイツにおける産別協約（団体協約）の拘束率は、依然として70%を超えているという結果が示されているのも、上記のようなドイツにおける実態が背景にあるものと解される。

以上を総じて言い表すならば、ドイツにおいては（直接的な適用か、間接的な適用かはさて置くとして）いわば“労働協約によって裏付けられた（tarifgestützte）”労働条件が、労働関係に対する規範設定、ないし労働条件決定に当たって、いまなお高いプレゼンスを誇っているものと評価することができる。

## II 産業レベルから、事業所・企業レベルへの労働条件規整権限の「分権化」現象は、実態として、どの程度進んでいるのか。

⇒ もっとも、産業レベルの労使関係によって締結され、当該産業における労働条件を企業横断的、ないし集権的に規整する産業別労働協約に対しては、1990年以降になるとその下方硬直性が指摘され、「分権化」の必要性が叫ばれるようになる。この点、序章第二節で指摘したように、かかる分権化という現象には、労働条件の実質的な規整権限が、i) 産別協約から事業所委員会および個別使用者による労使関係、およびかかる事業所内労使関係（事業所パートナー）によって締結される事業所協定へと移行しつつあるという意味のものと、ii) 労働組合と個別使用者による労使関係、およびかかる労使関係によって締結される企業別労働協約へと移行しつつあるという意味のものとの2種類が考えられるところ、本報告書での検討によれば、これらi)・ii)についてはそれぞれ、現状、次のような状況にあることが明らかとなった。

すなわち、まずi)についていえば、幾つかの産別協約を素材として分析を行ったところ、現在のドイツの産別協約においては、事業所パートナーが事業所協定によって、協約が定める労働条件水準から逸脱することを認める規定（開放条項）も幾つか存在しており、それによって、確かに企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が開かれてはいるけれども、それと同時に産別協約自体のなかでこれら開放条項を利用するための要件や許される逸脱の範囲が厳格に設定されており、これによって現在のドイツにおける「分権化」現象というのは、あくまで産業レベルの労使関係（産別組合 - 使用者団体）によって「コントロールされた分権化」と評すべきものとなっていることが明らかとなった。また、これと並んで、上記・産別協約のうち幾つかのものにおいては、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整というのは、事業所パートナーをアクターとする事業所協定によってではなく、産別組合自身の手による企業関係的団体協約や企業別協約によって、（既に産別協約の適用下にある）個々の企業・事業所について、その具体的状況に合わせて特別の規整を行うという意味での、労働条件規整の「個別企業・事業所化」をもって実現することとされており、また実際にこのような手段によって柔軟な労働条件規整を図っている事業所があることも同時に明らかとなった。

一方、ii)についていえば、確かに現在ドイツにおいて企業別協約を締結する企業数は



増えてきており、この点はかつては見られなかった変化であるけれども、かかる企業別協約が締結される例においては、あくまで産別組合が主体となって、産別協約による拘束を受けていない（あるいはそれから逃亡しようとする）中規模の企業と、いわゆる承認協約を締結するというパターンが多くを占めているというのが実態であって、必ずしも産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして企業別協約が機能しているというわけではないことが、明らかとなった。

以上のことからすれば、確かに現在のドイツにおいて、労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの分権化という現象が、全く見られないということでは決して無いけれども、しかしこれをもって産業レベルでの労使関係が保持してきた労働条件規整権限を空洞化させるような要因とまで評価することは、尚早であるように思われる。

### Ⅲ 集团的労使関係システムを対象としたドイツの立法政策は、どのように推し進められ、またそれをめぐって、どのような議論が展開されているのか。

⇒ とはいえ、「分権化」の問題に関してはそうであるとしても、とりわけ 1990 年代を起点に生じた社会的・経済的な環境変化（産業構造の変化、就労形態の多様化、経済のグローバル化、公共部門の民営化など）を受けて、ドイツの労働協約システムは「弱体化」と称されるほどにダイナミックな変貌をみせた。そして、それはとりわけ **a)**産別協約の拘束率の低下と低賃金労働者層の増加（また、それに伴う社会保障負担の増加）、および **b)**専門職労働組合の台頭を契機とする「一事業所一協約」の動揺と、協約交渉・適用の複線化（また、それに伴う〔特に交通系の産業における〕ストライキの増加）という形で顕在化したために、2013 年以降の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとでは、その発足に先立って締結された連立協定に基づいて、様々な法政策が積極的かつ迅速に推し進められることとなった。

すなわち、**a)**については、2014 年 8 月の協約自治強化法により、まずは労働協約法が改正され、産別協約の拘束率向上を狙って、一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）の実体的要件が緩和されるとともに、協約がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015 年 1 月には全国一律の法定最低賃金制度が施行された。また、**b)**の問題については、2015 年 7 月の協約単一法に基づき、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、労働協約法 4a 条として（部分的に形を変えて）立法化され、それによって伝統的な一事業所一協約が復活することとなった。

この点につき、協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と協約単一原則の立法化という法政策により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度の法政策によって伝統的に労働協約が果たしてきた機能の一部を国家自らが引き受けようとしているものと評価することができる。こ

れら、一連の法政策が、いずれも「協約自治の強化」という命題のもとで行われているのも、かかる認識が連邦政府の側にあるためであろう。

もつとも、これらの法政策のうち法定最低賃金制度に関しては、論者の間ではおおむね肯定的に評価されてはいるものの、一部には、協約締結能力要件（判例）が果たしてきた機能を意識しつつ、「協約に開かれた法規」が認められていない点を捉え、協約自治への介入の相当性につき疑問を呈する向きがあるとともに、協約単一原則（労働協約法 4a 条）に対しては、（専門職労働組合のような）事業所内における少数組合の協約自治を含む団結の自由（基本法 9 条 3 項）に対する不当な介入であるとして、特に労働法学説において、その合憲性が強く疑われている状況にある。

## 第二節 集团的労使関係システムをめぐる国際比較

本報告書での検討を踏まえ、ここでは差当たり、ドイツと日本における集团的労使関係システムおよびそれを支える法制度について、幾つかの観点から、比較整理を行っておこう（本報告書の冒頭で述べた通り、本研究は労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施している『規範設定にかかる集团的労使関係のあり方研究プロジェクト』の一部として実施されているものであるが、同プロジェクトにおいてはドイツだけでなく、フランスおよびスウェーデンにおける集团的労使関係システムについても研究の対象となっており、ここでは各国の特徴を浮かび上がらせるために、上記のうちフランスの状況をも含めて、比較整理を行っている<sup>208</sup>。なお、フランスおよびスウェーデンにおける集团的労使関係システムに関しては別途の報告書<sup>209</sup>として取りまとめられる予定であるので、詳細についてはそちらを参照されたい。）。

<sup>208</sup> ドイツおよびフランスにおける集团的労使関係システムの動向につき比較検討を行った最近の研究として、桑村・前掲注（171）論文 88 頁、水町勇一郎『『労働契約』か『社会関係』か？『菅野和夫先生古稀記念論集・労働法学の展望』（有斐閣、2013 年）525 頁、山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較 - ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652 号（2014 年）74 頁などがある。また、特にフランスにおける労働協約システムの詳細については、細川良『労働政策研究報告書 No.157-2・現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別労働協約 - （第 2 巻 フランス編）』（労働政策研究・研修機構、2013 年）、同『労働政策研究報告書 No.178・現代先進諸国の労働協約システム - フランスの企業別協約』（労働政策研究・研修機構、2015 年）に詳しい。

<sup>209</sup> フランスについては、細川良『労働政策研究報告書 No.197・現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』（労働政策研究・研修機構、2017 年）〔近刊〕、スウェーデンについては、西村純『スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持』（JILPT Discussion Paper, 2017 年）。

【集团的劳使関係システムの3カ国比較】

	日本	ドイツ	フランス
I 労働基本権の保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法 28 条</li> <li>- 団結権</li> <li>- 団体交渉権</li> <li>- 団体行動権</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本法 9 条 3 項 (団結の自由)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 個別的団結の自由</li> <li>- 集团的団結の自由 (⇒ 団結体自体の存立と活動 [特に協約自治] を保障。)</li> <li>- 消極的団結の自由 (⇒ 従って、ユニオン・シヨップ協定は違法。)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>団結権 (1946 年憲法前文第 6 項)</li> <li>争議権 (1946 年憲法前文第 7 項)</li> <li>参加権 (代表者を介しての労働条件の集团的決定および企業の経営への参加 [1946 年憲法前文第 8 項])</li> </ul> <p>※ 但し、争議権および参加権は、あくまで「個人」の権利として規定。</p> <p>⇒ 争議の実施・参加については、「組合 (員)」であることを必ずしも要しない。</p> <p>⇒ 団体交渉・協約締結の権限も、労働組合が独占するものではないと解されている。</p>
II 集团的劳使関係法制	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>労働組合法</li> <li>労働基準法 etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本法</li> <li>労働協約法</li> <li>事業所組織法 etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1946 年憲法</li> <li>労働法典収録の各種法律</li> </ul>
III 労働組合の法的要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法および労働法は、組合結成について、特段の規制を行っていない (自由設立主義)。</li> <li>※ 但し、労働法が定める各種の保護 (労働協約制度や不当労働行為制度など) を全て受けるためには、主体・自主性・目的・団体性・民主性の要件 (労働法 2 条および 5 条 2 項) を充たす必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「団結体」要件の充足                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 自由意思に基づく団体であること。</li> <li>- 労働条件・経済条件の維持促進を目的とするものであること。</li> <li>- 相手方当事者・国家・政党・教会から独立していること。</li> <li>- 継続性を有すること</li> </ul> </li> <li>(協約締結の場面では) 「協約締結能力」要件の充足。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「代表的労働組合」の資格を得るための判断要素は以下の通り。</li> <li>① 共和国的価値の尊重</li> <li>② 独立性</li> <li>③ 財政的透明性</li> <li>④ 当該協約が適用される産業、職業または地域的範囲における 2 年以上の活動経験</li> <li>⑤ 当該交渉レベルにおいて実施された職場選挙の支持率</li> <li>⑥ 主としてその活動および経験</li> </ul>

		<p>一 民主的組織であること。                  一 社会的実力を具備していること。                  一 協約締結意思を有すること。                  一 現行の労働協約制度を承認していること。</p>	<p>から示される影響力                  ⑦ 加入者数および資金力                  ※ 実質的には、⑤の職場選挙における支持率が決定的な要素となる。                  ⇒ 企業レベル：10%、産業レベル・全国職レベル：8%の支持が必要。</p>
<p>IV 労働組合の組織形態と組織率</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業別労働組合が中心。</li> <li>労働組合の推定組織率は、17.3% (2016年度)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業別労働組合が中心。</li> <li>※ 但し、2000年以降は一定の専門職労働者により結成される職種別労働組合の活動が活性化している。</li> <li>産業組合の組織率は、約17%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業別労働組合が中心 (組織率：7.7%)。</li> <li>※ 地域別、職種別組合も少数ながら存在。(以下、両者を合わせて「部門別」と表記する。)</li> <li>→ 企業においては、「企業内組合支部」が設置され、活動。</li> </ul>
<p>V 団体 (協約) 交渉法制</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体交渉権の保障 (憲法 28 条)。</li> <li>義務的団交事項に関する使用者の団交拒否および不誠実交渉は不当労働行為として禁止される (労組法 7 条 2 号)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>協約交渉に関する法規制は存在しない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>明文上で、義務的交渉事項を規定 (労働法典 L.2241-1 条以下 (部門別交渉)、L.2242-1 条以下 (企業別交渉))</li> <li>例：賃金、労働時間 etc.</li> </ul>
<p>VI 団体 (協約) 交渉の形態</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業・事業場レベルでの団体交渉が中心。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業レベルでの協約交渉が中心。</li> <li>※ 但し、産別組合と個別使用者との間で、企業別労働協約の締結交渉が行われることもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門レベル、企業レベルのそれぞれで交渉を実施 (部門レベルの交渉→企業レベルでの交渉への影響力は、業種、組合等によって異なる。大企業はおおむね自律的)。</li> </ul>
<p>VII 労働協約の法的効力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合員に対してのみ及ぶ (規範的効力、労組法 16 条)。</li> <li>※ 事業場単位の一時的拘束力 (労組法 17 条)</li> <li>地域単位の一時的拘束力 (労働法典 L.2254-1 条)。</li> <li>※ 部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合員に対してのみ及ぶ (協約拘束力 [労働協約法 3 条]・規範的効力 [4 条])。</li> <li>※ 一般的拘束力宣言制度 (労働協約法 5 条)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該協約に署名した使用者が雇用するすべての労働者に対して及ぶ (労働法典 L.2254-1 条)。</li> <li>部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる</li> </ul>

	組法 18 条)	<p>※但し、実務上は、援用条項などによって、非組合員に対する労働協約が定める労働条件の（間接的な）適用が行われることが多い。</p>	<p>拡張適用の手続が実施される（L.2261-15 条以下）。 ⇒ 当該部門別協約の適用範囲に含まれる全ての使用者およびこれに雇用される労働者に対して及ぶ。 ※このほか、部門別協約の空白域を埋めるための拡大適用の手続も存在。</p>
<p><b>VII 労働協約の実態と機能</b></p>	<p><b>実態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業別労働協約が中心。</li> </ul> <p><b>機能</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当該企業における（特に正社員）労働条件規整機能（就業規則の内容と連動する場合も多い）。</li> </ul>	<p><b>実態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業別労働協約が中心。</li> <li>近年、産別協約と中規模の企業との間で企業別協約が締結される例も増えているが、その際には「承認協約」が締結されることが多い。</li> </ul> <p><b>機能</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当該産業における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能</li> </ul>	<p><b>実態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部門別労働協約が中心。</li> <li>但し、大企業においては、部門別協約・交渉からは自律した（より有利・詳細な）協約・交渉が存在。</li> </ul> <p><b>機能</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>当該部門における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能</li> </ul>
<p><b>IX 協約適用（拘束）率</b></p>	<p>・ 明確な統計は見当たらない ※但し、労働協約の規範的効力は組合員に対してのみ及ぶのが原則となっており、企業別労働組合・協約が中心であり地域単位の一時的拘束力制度が利用されることは稀であることから、協約適用率は組合組織率と同程度か、これを下回っているものと推察される。</p>	<p>・ 協約拘束率（2014 年・従業員比）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 旧ドイツ地域：60%</li> <li>- 旧東ドイツ地域：47%</li> </ul> <p>※但し、使用者が協約に拘束されていない場合でも、産別協約（団体協約）に準拠した形で労働条件を決定する例も多く、これを含めると、産別協約の適用率は 70% を超える（旧ドイツ地域）。</p>	<p>・ 90%以上</p>
<p><b>X 不当労働行為への法的対応</b></p>	<p>・ 不当労働行為（不利益取扱い・団交拒否・支配介入）に対する労働委員会の救済命令</p>	<p>・ 不当労働行為（およびそれに対する行政救済）制度は無い。 ・ 団結権侵害行為に対しては、</p>	<p>・ 不当労働行為（行政救済）制度は無い。 ・ 団結権侵害行為に対しては、組</p>

	<p>による行政救済（労組法7条・27条以下）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・裁判所による司法救済（団交を求めうる地位確認、損害賠償請求 etc.）。</li> </ul>	<p>民法上の規定に基づき対処（法律行為の無効〔民法典134条〕、差止め請求〔同1004条〕、損害賠償請求〔同823条〕 etc.）</p> <p>※なお、従業員代表機関である事業所委員会に対する活動妨害行為については、刑罰がある（事業所組織法119条 etc.）。</p>	<p>合活動妨害罪（労働法典L.2146-1条）が存在するほか、民事上の賠償請求等が可能。</p> <p>※企業委員会等、各種従業員代表機関についても同様に妨害罪の規定あり。</p>
<p><b>X I 少数組合の法的位置付け</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数組合主義（憲法・労組法） ⇒ 団体交渉などの場面においては、使用者には中立保持義務が課されている。（判例）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・憲法（基本法）レベルでは、複数組合主義。</li> <li>・但し、労働協約法制のレベルでは、組合員数が少数で組織的基盤が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結能力が認められない（判例）。</li> <li>・更に、1つの事業所内において複数協約（協約衝突）状態（複数の労働組合によって締結された、内容の異なる労働協約が併存する状態）が生じた場合には、少数組合の締結にかかると協約を排除される（労働協約法4a条が定める協約単一原則）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・憲法レベルでは、複数組合主義</li> <li>・但し、団体交渉への参加・労働協約の締結レベルでは、職場選挙における一定の支持率（企業レベル：10%、部門レベル：8%）を獲得することが必要</li> <li>・企業別協定（協約）の発効条件につき、 <u>従来</u>： 支持率の合計が30%であれば原則として発効（特殊な協定のみ過半数を要求） <u>2016年改正後</u>： 支持率の合計が過半数の場合→直ちに発効。 支持率の合計が30%～50%の場合→当該協定につき従業員の投票（レファレンダム）にかけ、過半数の賛成が必要。</li> </ul>
<p><b>X II 従業員代表制度</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該事業場の過半数組合、または（過半数組合がない場合には）過半数代表が労使協定の締結や意見聴取などの機能を担うが、常設的な従業員代</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常時5名以上の労働者を雇用する事業所において、民主的選挙により、常設的従業員代表機関である事業所委員会を設置することが可能（事業所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員数50人以上の企業（事業所）においては、職場選挙によって選出された、企業委員会を設置、その他の企業については従業員代表委員を選出。</li> </ul>

<p><b>X III 従業員代表の役割</b></p>	<p>表機関は無い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使協定の締結による法定労働条件水準からの逸脱（労基法 36 条 etc.）</li> <li>・ 使用者からの意見聴取（労基法 90 条 etc.）</li> </ul>	<p>組織法）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所内労働条件（特に社会的事項）について、使用者と共同決定を行い、事業所協定を締結することにより規整（事業所組織法 87 条 etc.）。</li> </ul> <p>※ 但し、既に協約で規整されているか、協約で規整されるのが通常である労働条件については、規整することができない（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業・事業所における福利厚生等の管理運営、および経営等に関する情報提供・協議 etc.</li> </ul> <p>※ 原則として、団体交渉および労働協約の締結機能は有さない（企業内組合支部が存在しない場合等においては、交渉・協約締結機能あり）。</p>
<p><b>X IV 就業規則の法的位置付け</b></p>	<p><b>制定権者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者</li> </ul> <p><b>対象労働条件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労基法 89 条各号が定める労働条件を幅広く対象とする。</li> </ul> <p><b>法的効力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低基準効（労働契約法 12 条）</li> <li>・ 契約内容規律効（労契法 7 条）</li> </ul>	<p>（※ ドイツでは、就業規則はあくまで事業所協定の一つ）</p> <p><b>制定権者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所パートナー（事業所委員会および個別使用者）</li> </ul> <p><b>対象労働条件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会的事項を中心とする共同決定事項が対象となる例が多い。</li> </ul> <p><b>法的効力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 規範的効力（事業所組織法 77 条）</li> </ul>	<p><b>制定権者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者</li> </ul> <p><b>対象労働条件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生および懲戒に関する規定のみ</li> </ul> <p>※ 賃金・労働時間等の労働条件に関する規定は不可。</p> <p><b>法的効力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主として懲戒処分の根拠および手続規定として機能。</li> </ul> <p>⇒ 労働条件設定機能は無い。</p>
<p><b>X V 規範が競合する場合の法的処理</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働協約 &gt; 就業規則（労基法 92 条 1 項）</li> <li>・ 就業規則 &gt; 不利な個別合意（最低基準効〔労契法 12 条〕）</li> </ul> <p>※ なお、労働協約と有利な個別合意の優劣関係（＝有利原則の存否）については、協約当事者の意思による（多数説）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業別協約 &gt; 産別協約（近接性原則〔判例〕）</li> <li>・ 労働協約 &gt; 事業所協定（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕）</li> <li>・ 有利な個別合意 &gt; 労働協約（有利原則〔労働協約法 4 条 3 項〕）</li> <li>・ 労働協約 &gt; 不利な個別合意（規範的効力〔労働協約法 4 条〕）</li> </ul>	<p>(1) 労働協約間の競合</p> <p><b>伝統的ルール</b>（2004 年まで）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部門別協約 &gt; 企業別協約（「有利原則」）</li> </ul> <p><b>2004 年法以降</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業別協約が存在すればそちらを優先</li> </ul> <p>⇒ 企業別協約が存在しない場合に産業別協約を適用</p> <p>※ 産業別労働協約と企業別協定</p>

		<p>条))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有利な個別合意 &gt; 事業所協定 (有利原則 [判例])</li> <li>・ 事業所協定 &gt; 不利な個別合意 (事業所組織法 77 条)</li> </ul> <p>※但し、労働協約が「開放条項」を置いている場合には、事業所協定などによって協約が定められる水準を下回る労働条件も設定可能 (労働協約法 4 条、事業所組織法 77 条)。</p>	<p>の関係につき、  <b>従来</b>：          産業別協約により企業別協定に制限をかけることが可能 (閉鎖条項)</p> <p><b>2016 年改正後</b>：          法律により特別な定めがあるものを除き (職種別最低賃金等)、企業別協定が優先 (企業別協定の優位をより徹底)。</p> <p>(2) 労働協約と労働契約 (個別合意) の競合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働協約は労働契約を外部規律 (+ 有利原則)</li> </ul> <p>⇒ 有利な個別合意 &gt; 労働協約</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協約の変更・廃止によって、労働契約の内容を変更することは原則として不可。</li> </ul> <p>※2016 年法により一部の協定にもとづく労働契約の変更拒否 = 経済的解雇理由となる。</p>
<p><b>XVI</b> 国家法からの逸脱の可否</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律が認めている場合に、過半数組合または過半数代表との労使協定の締結により、法定労働条件水準からの逸脱が可能。</li> <li>・ 非過半数組合との労働協約・就業規則・個別合意によって、法定労働条件水準から逸脱することは、原則として認められない (労基法 13 条・92 条)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律が認めている場合に、労働協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能 (いわゆる「協約に開かれた法規」)。</li> <li>・ 法律が認めている場合に、それが労働協約に基づくものであることを条件に、事業所協定によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。</li> <li>・ 法律が認めている場合であつて、法定労働条件水準からの逸脱を認める労働協約が直接</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律が認めている場合、企業別協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能 (一部の労働時間規制)。</li> </ul>



<p><b>XVII 最低賃金制度</b></p>	<p><b>種類</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域別最低賃金（最賃法 10 条）</li> <li>・特定最低賃金（最賃法 15 条）</li> </ul> <p><b>決定主体</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域別最賃：最低賃金審議会</li> <li>・特定最賃：（関係労使の申し出に基づき）厚労大臣または都道府県労働局長</li> </ul> <p><b>金額決定要素</b>（地域別最賃のみ）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働者の生計費</li> <li>②賃金</li> <li>③通常の事業の賃金支払能力</li> </ol>	<p>適用されない場合に、当該協約を援用することによって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。</p> <p><b>種類</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国一律最低賃金（最低賃金法 1 条）</li> </ul> <p><b>決定主体</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦政府（金額については、最低賃金委員会で決議。）</li> </ul> <p><b>金額決定要素</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働者に必要な最低限の保護</li> <li>②公正・機能的な競争条件の確保</li> <li>③雇用の危殆化の防止</li> </ol> <p>※但し、実際には、（現在の最低賃金額）×（過去 2 年間における各産業の協約賃上げ率の平均）により決まる。</p>	<p><b>種類</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国一律最低賃金（1970 年 1 月 2 日法、労働法典 L.3231-1 条以下）</li> </ul> <p><b>決定主体</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府</li> </ul> <p><b>金額決定要素</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物価水準（インフレ率）</li> <li>・購買力</li> <li>・経済状況</li> </ul> <p>※一定の物価上昇率が生じた場合の自動引上げ条項あり。</p>
---------------------------	--	--	---

### 第三節 結びに代えて

#### 1 ドイツからの示唆

以上、本研究によって得られた、労働協約システムを中心としたドイツにおける集団的労使関係システムをめぐる検討の結果は、日本にどのような示唆を与えてくれるのであろうか。この点、**第二節**における比較からも明らかであるように、そもそもドイツと日本とでは、労使関係の(法的)構造や労働協約が果たしてきた実際の機能というのは、基本的な点において、大きく異なる形で展開されてきた。従って、直接的な示唆を導き出すことはそう容易なことではない。とはいえ、ドイツにおける集団的労使関係システムを念頭に置けば、日本における同システムの現状についても、幾つか検討に値するポイントが浮かび上がってくるように思われる。

このようなものとして、まず第一に挙げられるのは日本の(集団的な)労働条件決定システムにおける労働協約の存在感の希薄さであろう。上記で述べた通り、基本法上、協約自治が保障され、また他の規範(事業所協定や個別労働契約)との関係でも労働協約に優位な地位が保障されているドイツにあっては、現在なお(間接的適用という形式をも含むが)“協約によって支えられた”労働条件が労働条件決定システムのなかで高いプレゼンスを維持していた。一方、日本においては、**序章第一節**でも指摘したように、労働条件決定システム全体のなかでは就業規則こそが「雇用関係の基本的規範」<sup>210</sup>として機能している現状がある。しかし、ドイツに類似して、我が国においても憲法 28 条によって労働基本権が保障され、また協約について就業規則よりも上位の規範としての地位が認められているのであるから、労働条件決定システム全体のなかで、その存在感を強め、労働者の労働条件が“労働協約によって支えられて”いるという状況を拡大するための方策が検討されて良い。このような方策として、差当たり思い浮かぶのは、ユニオン・ショップ協定であろうが、このような形での組織強制は、ドイツ法の発想(**第一章第二節 4**を参照。)を前提する限りは、消極的に解さざるをえない<sup>211</sup>。一方、事業所単位での一般的拘束力の制度(労組法 17 条)については、現在の基準(「同種の労働者の 4 分の 3 以上」)を引き下げることで、問題の解決に寄与し得ないかは、検討の余地があるように思われる。

また、いまひとつ日本法の検討課題として導かれるのは、従業員代表制度であろう。これまでにも、日本における現行の過半数代表制度の脆弱さはつとに指摘されてきたところであるが<sup>212</sup>、その一方で、組合員からの組合費で運営されている企業別労働組合が、労使協議や法令遵守などのモニタリング、あるいは苦情処理など、非組合員をも射程に収める事柄について、事実上の従業員代表機能を果たしているという日本の状況は、ド

<sup>210</sup> 菅野和夫『新・雇用社会の法(補訂版)』(有斐閣、2004年)54頁。

<sup>211</sup> この点につき、西谷敏『労働組合法(第3版)』(有斐閣、2012年)101頁以下も参照。

<sup>212</sup> 差当たり、荒木尚志『労働法(第3版)』(有斐閣、2016年)773頁以下を参照。

イツ法の見線からみれば、非組合員のフリーライドという観点から組合員が抱きうる不公平感や、逆に平等に利益代表を受ける法的担保がないことに対する非組合員の不安感は、克服すべき課題と映る。従って、このような視点からすると、常設的かつ当該職場における全従業員の利益を平等・公正に代表しうる従業員代表制度の必要性が、示唆されることになろう。ドイツにおける事業所委員会の制度は、この点に関する一つの立法例であるほか、憲法上の正統な労働者代表たる労働組合との関係を考えるに当たっても、参考となりうるであろう。

しかし、これら（あるいはそれ以外のものも含めて）具体的な立法政策を論じる以前に、ドイツから日本が何よりも学ぶべきであるのは、このような集団的労使関係システムに関する法政策を検討・実施するに当たって求められる国家の姿勢であろう。本報告書においてこれまで検討してきたように、ドイツにおける労働協約システムというのは、労使団体の組織形態や労働協約が果たす機能をはじめ、歴史的展開のなかで労・使自らの手によって内発的に形成され、法の役割というのは基本的には、協約自治を保障する基本法 9 条 3 項の要請を受けて、これが適切に機能するよう枠組み条件を整えるという、いわばサポート的な役割にとどまるものであった。最近では 2014 年の協約自治強化法をはじめとする一連の法政策も、まさにかくして形成されたところの協約自治の伝統的な機能を取り戻すために行われたものであったといえよう。しかしその一方で、かかるサポート的な役割の範囲にとどまらない、一線を超えるような法政策については、たちまち基本法 9 条 3 項との関係で違憲の疑いが生ずることとなる。2015 年の協約単一原則の立法化（労働協約法 4a 条）は、いわばその限界事例であったとみるべきであろう。このようにみてゆくと、日本においても、集団的労使関係システムをめぐる法政策というのは、我が国なりの労使自治・協約自治の伝統と憲法 28 条との関係（場合によっては緊張関係）をにらみながら、進めてゆくことが求められるように思われる。ドイツ（法）からの日本（法）への最大の示唆というのは、実はこの点にあるのではなからうか。

## 2 今後の検討課題

本報告書においては、ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的な展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出すことに努めた。

もっとも、とりわけ実態レベルの分析部分については、検討対象の不十分さが残ることは否めない。すなわち、本報告書においては、労働条件規整や開放条項の実態などについて、実際の産業別労働協約を用いて分析を試みたが、そこで採り上げた産業分野は限定的であり、ドイツの産業分野全体を網羅したものとはなっていない。また、開放条項の利用状況も含めた事業所内労働条件決定の実態に至っては、金属電機産業の一協約地域、および同協約地域にある D 社 S 事業所を採り上げたに過ぎない。同事業所はドイツの集団的（二元的）労使関係を見るうえでモデル的なものであったとはいえ、本来は

より多くの事業所や産業分野に検討対象を広げるべきことが望ましいのはいうまでもない。更に、企業別協約にかかる検討についても、真の意味で、ドイツにおける企業別協約の実態を明らかにするという点では、本来は、特定の企業において現に適用される企業別協約を採り上げ、(仮にそれが承認協約であるにせよ)その内容につき、対応する産別協約とも比較しつつ分析・検討する必要があるが、筆者が行った現地調査の限りでは、かかる検討にとり適切な協約資料を入手することはできなかった。

かくして、本報告書においては、いまだ数多くの課題が残されている。少なくとも、以上の課題については、本報告書はその一端あるいはその端緒を捉えているに過ぎない。また、かかる実態面にかかる分析部分のほか、法学的分析部分についても、本報告書ではどちらかといえば俯瞰的な叙述を心がけたため、より深く掘り下げて検討すべき論点も数多く存在する。いずれの課題についても、今後引き続き考察を深めてゆくこととしたい。

#### 〔付記〕

ドイツにおいては、2015年4月より連邦労働社会省の主導で、いわゆるデジタルイゼーションがドイツの労働社会に対してどのような影響を及ぼすかという問題について議論が行われており、2016年の11月には、同省の取りまとめにかかるホワイト・ペーパー『労働を更に考える - “Arbeiten 4.0”』(討議草案)が公表されている。

同ペーパーは、デジタルイゼーションなどを要因としたドイツ労働社会において生じうる今後の変化を予測するとともに、それに伴って必要とされる法政策的対応について検討を行っているのであるが、そこでは労働社会のデジタル化を成功させる(ホワイト・ペーパーの表現によれば、“デジタル化のなかでの良き労働[Gute Arbeit]”を実現する)ためには、労働協約システムおよび事業所内従業員代表システムの強化が必要条件であることが指摘されている。かかるホワイト・ペーパーについての検討は他日を期したいが、デジタル化という文脈のなかでも、集团的労使関係システムが重要であり、今後更なる法政策の可能性が指摘されている点は、本報告書との関係で注目に値しよう。

なお、ホワイト・ペーパーは、以下のURLより閲覧が可能である。

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=7)

#### 〔追記〕

なお、本稿脱稿後、本研究で取り扱ったテーマに関わる著書として、桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造 - 法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法的研究』(有斐閣、2017年)に接した。

## 補論：ドイツにおける派遣労働と労働協約システム

本報告書の本論部分では、ドイツにおける労働協約システムの法的構造とその動態について、俯瞰的な形で描き出すことを試みた。ここでは補論として、ドイツにおける非正規雇用、なかでも派遣労働（Leih-/Zeitarbeit）という、別の新たな視角から、ドイツ労働協約システムの一断面を覗いてみることにしよう。

### 第一節 派遣労働と労働協約

この点につき、まずは問題状況を確認しておきたい。

連邦雇用エージェンシー（BA）の統計<sup>213</sup>によれば、現在ドイツにおいては約 1,006,000 人の派遣労働者が就労している（2016 年 6 月時点）。労働者全体のなかでの割合は必ずしも多くは無いものの、とりわけ 2002 年の労働者派遣法（AÜG、以下派遣法）改正による規制緩和以降、当時と比べると、その数は約 3 倍弱にまで増大している。この補論では主として、かかるドイツにおける派遣労働について、労働協約上どのような労働条件規整が行われているのかという点について検討を行うが<sup>214</sup>、既に日本でも良く知られているように、派遣労働者の労働条件が労働協約により決定されるということは、ドイツ法のもとでは特別の意味を持っている。

というのは、ドイツにおいては派遣法上の諸規定（3 条 1 項 3 号、9 条 2 号、10 条 4 号）によって、いわゆる均等待遇原則（Gleichstellungsgrundsatz）が定められている<sup>215</sup>。2002 年の派遣法改正の際に導入され、EC 派遣労働指令（2008/104/EC）5 条 1 項にも対応するルールであるが、まずはかかるルールによって、ドイツにおける派遣労働者の（賃金を含む）主な労働条件は、派遣先事業所における比較可能な労働者のそれを下回ってはならないのが原則となっている。

もっとも、2002 年の派遣法改正の際には、かかる均等待遇原則の導入と同時に、協約自治の尊重という観点から、労働協約によって均等待遇原則とは異なる規制を行うことを可能とする逸脱（derogation）規定が置かれることとなった。これによって、派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているのよりも低い労働条件を設定することが可能となったといえる。また、既に本論の第一章第五節 1 でみた通り、ドイツ労働協約法制のもとでは、労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが、派遣元は非組合員に関しても、各非組合員との個別労働契約のなかで当該協約の適用を

<sup>213</sup> Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit (Januar 2017), S.6.

<sup>214</sup> この点については、藤内・前掲注（154）書 334 頁以下、岩佐・前掲注（9）書 189 頁にも詳しい。

<sup>215</sup> かかる均等待遇原則をめぐる諸問題については、高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015 年）168 頁以下、および本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015 年）352 頁以下に詳しい。

合意することによって（本論の**第一章第五節 1** でみた、労働協約の「援用」、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

そして実際にも、ドイツにおいては 2002 年派遣法改正の直後より既に、上記の均等待遇原則から逸脱する形での労働協約が締結されている。すなわち、ドイツにおいては、ドイツ労働総同盟傘下の産業別労働組合を一方当事者とし、また派遣元が加盟する使用者団体を他方当事者として、「派遣労働協約 (Tarifverträge Zeitarbeit)」が締結されており、派遣労働者の労働条件については、(当該派遣労働者がどのような派遣先の事業所で就労しているかに関わらず) かかる派遣労働協約のなかで、網羅的かつ統一的に規律されているのである。

ここでいう派遣元使用者団体には、主に大手の派遣元企業が加盟する連邦人材派遣サービス使用者団体 (BAP) と、中小規模の派遣元企業の多くが加盟するドイツ派遣労働企業利益団体 (iGZ) とがあるが、いずれもドイツ労働総同盟傘下の産別組合と、それぞれ派遣労働協約を結んでいる。ドイツにおいては、派遣労働者の組合組織率自体は必ずしも高くはないが、実際上は、派遣元は非組合員である派遣労働者についても、上記の通り、個別合意によってこれらの派遣労働協約を援用するという運用が広く行われている。そのため、連邦労働社会省でのヒアリングによれば、これらの派遣労働協約は、ドイツにおける派遣労働者の約 90% をカバーしているとされる。続く**第二節 1** では、このうち連邦人材派遣サービス使用者団体とドイツ労働総同盟加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を採り上げ、ドイツにおける派遣労働者の労働条件の実相を追ってみることにする。

ところで、上記の派遣労働協約は、派遣労働者が実際に就労する産業に関わらず、およそドイツ国内における派遣労働を広く適用対象下に置くものであるが、これとは別に、ドイツにおいては各産業ごとに当該産業を管轄する産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、労働協約により、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働の利用などについて規範設定が行われる例もみられる。そこで**第二節 2** では、このような労働協約についても、併せてみておくこととしたい。

更に、このような労働協約に基づく派遣労働の規整を前提に、ドイツにおいては 2016 年 10 月に派遣法の改正法案が連邦議会で可決され、2017 年 4 月から施行されることとなっており、そこでは労働協約システムとの関係でも今後議論を呼ぶであろう内容が含まれている。**第三節** では、この点を中心に検討を行うこととする。

## 第二節 派遣労働をめぐる規範設定の実態

### 1 派遣労働者の労働条件規整

それではまず、上記のうち、連邦人材派遣サービス使用者団体とドイツ労働総同盟加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約に基づいて、ドイツにおける派遣労働者に関する労働条件の実態をみてゆくこととしよう。かかる派遣労働協約も、労働協約一般と同様に、賃金以外の全ての労働条件について網羅的に規定する「一般労働協約」、賃金等級および各等級への格付けに関するルールを定める「賃金基本協約」、および各賃金等級ごとの具体的賃金額を定める「賃金協約」の3部から構成されている。その全容については資料編・産業別労働協約VIを参照されたいが、ここでは各種労働条件のうち、重要と思われるもののみ採り上げておく<sup>216</sup>。

この点につき、まず労働時間についてみると、一般労働協約では、派遣労働者の月所定労働時間は151.67時間となっており、これは週の平均に換算すると週35時間に相当する。但し、例外的に、より長い労働時間を必要とする派遣先へ長期派遣する場合には、労働契約当事者の個別合意により、最大週40時間まで延長することが可能とされる。そのうえで、個々の週日への労働時間の配分（始業・終業時刻等）については、派遣先での規制に従うこととなっている。また、一般労働協約上は、労働時間口座制度が定められており、実際の月の所定労働時間が個々の派遣労働者の月所定労働時間を超過した場合には、労働時間口座へプラス時間として記録される。かかるプラス時間は原則200時間が上限であり、労働時間口座の記録は、12ヶ月間の調整期間のなかで調整されなければならない。かかる調整は原則として余暇の取得という形で行われ、プラス時間35時間をまとめて1労働日分の余暇として取得することもできる。但し、例外として、プラス時間のうち70時間までを労働契約当事者間での合意により、プラス時間のうち105時間を超える部分については派遣労働者の請求により、金銭によって調整することも可能となっている。

また、これと並んで、一般労働協約のなかでは超過勤務に関する割増金支払義務が規定されている。それによれば、個々の派遣労働者の月所定労働時間を15%以上上回る超過勤務時間については、後述する賃金協約上の時間賃金の25%の額が、割増金として支払われなければならない。深夜労働（23時～6時までの労働時間）および日曜・祝祭日労働についても同様であり、いずれについても派遣先の割増金規定に従った額が、割増金として支払われなければならないこととなっている（但し、深夜労働については賃金協約上の時間賃金の25%が、日曜労働については50%、祝祭日労働については100%が上限となっている。）。

次に、休暇についてみると、一般労働協約により派遣労働者には、各暦年について有

<sup>216</sup> また、これらの協約の概要については、藤内・前掲注（154）書344-345頁でも紹介されている。

給休暇の請求権が付与されている。その日数については勤続年数に比例して増加する形となっており、1年目：24日、2年目25日、3年目26日、4年目28日、5年目以降30日となっている。またこれと並んで、所定労働日に、近親者の死亡や、自身の婚姻・配偶者の出産など一定の事由が該当する場合には、それぞれにつき定められた日数分について、有給での就労免除を受けることができることとなっている。

更に、一般労働協約は、派遣労働者の賞与についても規定を置いており、かかる賞与は、休暇手当およびクリスマス手当という形で支払われる。支払時期は前者については毎年6月、後者については毎年11月となっており、いずれについても支払時点において就労関係が存続していることが要件である。金額についてはいずれについても共通であるが、勤続年数に比例して増額されることとなっており、勤続6ヶ月後：150ユーロ、3年目および4年目：200ユーロ、5年目以降：300ユーロとなっている。

ところで、**第一節**でみた派遣法上の均等待遇原則との関係では、最も問題となるのが、派遣労働者の賃金であろう。この点につき、賃金基本協約および賃金協約をみると、本論の**第一章第六節2(3)**でみた他の産業分野における協約と同様、派遣労働者についても、職務給の賃金システムが採られていることがわかる。すなわち、派遣労働者は、現に行っている主たる職務に基づいて、【**第補-2-1表**】の通り、当該職務を行うのに必要な知識・技能、職業訓練・資格・経験、学歴などの指標に応じて、賃金等級E1～E9のいずれかに格付けされ、【**第補-2-2表**】の賃金表が示す各賃金等級に対応した時給

【**第補-2-1表**】賃金等級

賃金等級	
E1	事業上の指示にとり必要な職務
E2	速成教育期間または専門的職業経験または専門に特殊な知識もしくは資格が必要な職務
E3	職業訓練(Berufsausbildung)により身に付く知識および技能が必要な職務。かかる知識および技能は、賃金等級2における数年間にわたる職務経験によっても獲得されうる。
E4	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とし、数年にわたる職務経験を要件とする職務。従業員は、賃金等級3において1年以上勤続した場合、賃金等級4へ格付けられる。勤続期間の算定は、2014年1月1日に開始する。
E5	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とする職務。加えて、追加訓練により得られる専門知識ならびに多年にわたる職業経験を必要とする。
E6	マイスターあるいは技術者訓練または比較可能な資格を必要とする職務。
E7	賃金等級6の指標に加えて、数年にわたる職業経験が必要な職務。
E8	専門大学での履修が必要な職務。
E9	大学での履修が必要な職務あるいは専門大学での履修および数年にわたる職業経験が必要な職務。



【第補-2-2表】賃金表 2016年6月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	9.00	9.14	9.27
E2	9.61	9.75	9.90
E3	11.23	11.40	11.57
E4	11.88	12.06	12.24
E5	13.41	13.61	13.81
E6	15.09	15.32	15.54
E7	17.62	17.88	18.15
E8	18.96	19.24	19.53
E9	20.00	20.30	20.60

額を支払われることとなる。また、かかる賃金表が示す通り、派遣先での就労期間が長期化すると、かかる時給額につき一定割合での加算が行われる。かかる割合は、派遣先での就労が9ヶ月を以降して以降は1.5%、12ヶ月を経過して以降は3%となっている(就労関係割増金)。

ところで、派遣労働協約が定めている上記・賃金水準のうち、とりわけE1やE2のような低い賃金等級に対応するそれをみると、相当に低いものであることがわかる。例えば、最も低い賃金等級であるE1については時給9.00ユーロとなっている(2016年6月1日以降)。既に、本論の第一章第八節3でみたように、ドイツにおいては2015年1月1日以降、法定最低賃金制度が施行されているのであるが、かかる法定最賃額が時給8.50ユーロ(2017年1月以降は8.84ユーロ)であることからすれば、やはり低い賃金額といわざるをえない。

このようなこともあって、連邦労働社会省でのヒアリング調査によれば、派遣労働者の賃金と派遣先の労働者と間の賃金には、現在でも、平均して43%もの格差があるとされる。実は、かかる派遣労働者の低賃金労働化現象は、均等待遇原則の導入と労働協約による同原則からの逸脱が認められた2002年派遣法改正直後から既に生じていた現象であった。これには当時、キリスト教系の労働組合によって形成された協約共同体であるキリスト教派遣・人材サービスエージェント労働組合(CGZP)が一部の派遣元使用者団体と相当に低額な賃金(旧西ドイツ地域:6.3ユーロ、旧東ドイツ地域:5.7ユーロ)を定める協約を締結したことが、上記のドイツ労働総同盟産別組合の協約にも大きな影響を与えたためとされる<sup>217</sup>。このような派遣労働者の低賃金労働の問題は、労働組合側はもとより、次第に政府の側からも問題視されるようになってゆく(詳細は、第三節を参照)。

<sup>217</sup> この点の経緯については、岩佐・前掲注(9)書189頁以下に詳しい。なお、かかるキリスト教派遣・人材サービスエージェント労働組合については、その後2010年の連邦労働裁判所の決定によって、その協約締結能力が否定されたことにつき、脚注41を参照。

もっとも、この問題について、労働組合側も手を拱いていたわけではない。2012年以降における、ドイツ労働総同盟傘下にある各産別組合側の特筆すべき対応として、それぞれ派遣元使用者団体と、いわゆる産業別割増金協約（Tarifvertrag über Branchenzuschläge）を締結するという取り組みを行っていることが挙げられる。その先駆けは、2012年5月に金属産業労働組合と派遣元使用者団体<sup>218</sup>との間で締結された、「金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約」であるが、同協約によれば、【第補-2-3表】が示す通り、派遣労働者が派遣先企業において6週間就労した場合、協約賃金の15%が割増金として支払われ、更にかかる割増率は就労期間3ヶ月後には20%に、5ヶ月後には30%に、7ヶ月後には45%に、9ヶ月後には50%に引き上げられることとなっている<sup>219</sup>。

【第補-2-3表】金属電機産業割増金協約：2015年4月1日～2016年5月31日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	9.00	10.35	10.80	11.70	13.05	13.50
E2	9.61	11.05	11.53	12.49	13.93	14.42
E3	11.23	12.91	13.48	14.60	16.28	16.85
E4	11.88	13.66	14.26	15.44	17.23	17.82
E5	13.41	15.42	16.09	17.43	19.44	20.12
E6	15.09	17.35	18.11	19.62	21.88	22.64
E7	17.62	20.26	21.14	22.91	25.55	26.43
E8	18.96	21.80	22.75	24.65	27.49	28.44
E9	20.00	23.00	24.00	26.00	29.00	30.00

そして、かかる金属電機産業における例を皮切りに、その後他の産業においても次々と同種の割増金協約が締結され、2014年7月には12の産業において産業別割増金協約が締結されるに至っている。これらの協約は、完全な意味での派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇を実現するわけではないが、例えば金属電機産業においては派遣労働者が派遣先において9ヶ月就労した場合には、かかる派遣先の労働者との賃金格差は10%にまで縮減することとなるとされる。その点において、いわば均等待遇原則接近的な協約政策と評価することができよう。

## 2 派遣先事業所における派遣労働の利用にかかる規範設定

以上、本節1で採り上げた派遣労働協約は、ドイツ労働総同盟加盟産別組合と派遣元使用者団体との間で締結されたものであり、従って派遣労働者の労働条件自体を規律す

<sup>218</sup> ここでは、派遣元使用者団体として、連邦人材派遣サービス使用者団体のみならずドイツ派遣労働企業利益団体も、使用者側の協約締結当事者に加わっている。

<sup>219</sup> なお、派遣労働者がかかる協約に基づき産業別割増金を得る場合には、派遣労働協約（賃金協約）が定める就労関係割増金の規制は、適用されないこととなっている。

るものであったが、一方でドイツにおいては、ドイツ労働総同盟の傘下にある各産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働者の利用について規範設定を行う労働協約が締結される例も登場している。その代表例としては、2012年に金属電機産業バーデン-ヴュルテンベルク協約地域で締結された「派遣労働に関する労働協約 (Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit)」<sup>220</sup>が挙げられよう。

同協約によればまず、派遣労働者を用いることで、派遣先の労働者の賃金や労働条件、労働ポストが危険にさらされてはならないことが宣言されるとともに、一時的に派遣労働者を用いることができる場合としては、期間が限定されているか、客観的な事由<sup>221</sup>が存在する場合、または一時的な受注増に対応しなければならない場合に限定されている。

また、派遣先の事業所委員会の権限も拡大されており、同協約によればまず、派遣労働者の使用に関しては、事業所組織法 99 条に基づき事業所委員会の同意が必要とされる。そしてそのうえで、事業所組織法上はかかる同意が拒絶されたとしても、派遣先は同法 100 条に基づき、暫定的に派遣労働者を使用することが可能であったが、上記の同意要件をより実効的なものにするために、上記・協約によって、事業所委員会の同意拒絶後 3 日間は、かかる暫定措置を採ることができないことが規定された。更に、派遣先と事業所委員会は、派遣労働者を使用する目的、使用する範囲・人数、使用の上限期間、報酬額などを任意的に事業所協定によって定めることができることとなっている。このようにみると、上記の「派遣労働に関する労働協約」が定める内容は、まずは派遣先における派遣労働者の利用を制限することで派遣先における労働者の保護（いわゆる「常用代替」の防止）を目的とした規範をも含んでいることがわかる。

そして更に、同協約においては、派遣先において上記の事業所協定が締結されなかった場合には、派遣労働者の派遣期間が 18 ヶ月を超えた場合に当該労働者の直接雇用の可否を検討すべき義務を、また派遣期間が 24 ヶ月を超えた場合においては当該労働者に対する直接雇用の申込み義務を、当該派遣先に対して課す規定も置かれている。この場合、中断期間が存在したとしても、その期間が 3 ヶ月未満である場合には、派遣期間に算入されることとなっている。その点において、上記・「派遣労働に関する労働協約」は、常用代替の防止と並んで、派遣労働者に対しても重要な保護を提供するものとなっている。

---

<sup>220</sup> なお、同協約については、毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「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）16 頁以下〔毛塚勝利発言部分〕においても、紹介されている。

<sup>221</sup> ここでいう客観的な事由の例としては、特別な資格が要求されるプロジェクト等において、かかる特別な資格をもつ専門的労働者が事業所内にいない場合や、病気・出産等のために代替要員が必要である場合が挙げられている。

### 第三節 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の現代的展開

もっとも、このような形で派遣労働に対し、労働協約に基づいて各種の規範設定が行われている状況にあっても、**第二節 1**で指摘した派遣労働者の低賃金労働現象は引き続き、連邦政府の側においても克服すべき課題として認識されてきた。

かかる現象がなお解消されない要因としては、第一に、ドイツにおける派遣労働者は、直前まで失業者であった者や若年者のように、必ずしも高い職業能力や資格を持たない者が多く、派遣労働協約上の賃金等級（【**第補 - 2 - 2 表**】）でいえば E1 や E2 のような低い等級に分類される例が多いことが挙げられる。派遣元使用者団体である連邦人材派遣サービス使用者団体でのヒアリングによると、かかる事態は、派遣元が派遣労働者に対して教育訓練を積極的に行わないことから生じている部分が少なくないとされる。また、そのような状況にあって、ドイツにおいては 2002 年の派遣法改正時に、それまでに存在していた派遣可能期間に関する上限規制が廃止されたことから、派遣労働者が協約上の低賃金で長期間にわたり使用されうるといった状況が生じていたのである。

このような状況に直面して、2011 年の派遣法改正時には、EU の派遣労働指令（2008/104/EC）にも対応させる形で、「派遣先への労働者の派遣は、一時的（vorübergehend）なものである」（現 1 条 1 項）旨が明記されるとともに、協約締結能力を有する労働組合と使用者団体とが、連邦レベルで労働者派遣に関する協約上の最低賃金額の合意を行い、それを連邦労働社会省へ提案した場合には、連邦労働大臣がその額において、法規命令により派遣労働者に関する最低賃金額を設定することができる制度が創設された（3a 条、現在の金額については、**本論部分における第一章第五節 5 掲記の【第 1 - 5 - 3 表】**を参照。）。

そして、そこから更に進んで、ドイツにおいては 2016 年 6 月に「労働者派遣法等の改正に関する法律案」がドイツ連邦政府によって閣議決定され、同法案は 10 月に連邦議会における可決を経て、2017 年 4 月 1 日より施行されることとなっている。**本論**で繰り返し指摘したように、ドイツにおいては現在の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとで、その発足時に締結された連立協定に基づき、労働分野に関しても様々な立法政策が推し進められているのであるが、今回の派遣法改正はその延長線上に位置付けられるものである。ここでは差当たり、かかる改正法のうち、重要と思われるポイントを幾つか採り上げ、若干の検討を加えておくこととしよう<sup>222</sup>。

#### 1 派遣上限期間の再規制

今回の改正法のなかでまず注目すべきは、労働者派遣が可能な期間の上限（Überlassungshöchstdauer）にかかる法規制を、再度導入しようとしている点である

<sup>222</sup> この点の詳細については、改正法案の邦語訳も含めて、山本陽大＝山本志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」労働法律旬報 1872 号（2016 年）36 頁も参照。

う。

先ほど少し触れたように、ドイツにおける労働者派遣法（以下、AÜG）は立法当初、派遣期間を3ヶ月に限定していたのであるが、かかる上限規制は、その後徐々に規制が緩和され、2002年の改正によって全面的に廃止されるに至る。その後、前述の通り2011年の派遣法改正時には、派遣労働を「一時的なもの」と明記する旨の規定が置かれたけれども、これも派遣期間の上限を厳密に定めるという意味での規制を行うものではなかった<sup>223</sup>。

これに対して、今回の改正法は、一方において雇用を創出し失業率を低減させる効果があり、また他方において企業に対し受注状況に応じた人材の柔軟な調達手段を提供するという、労働者派遣の積極的側面は今後も維持されるべきことを指摘しつつも、「（企業の）一時的な労働力需要をカバーする」ことを、「労働者派遣の中心的機能（Kernfunktion）」に位置付けるために、具体的な形での派遣上限期間の規制を再度導入しようとするものとなっている。

具体的にはまず、上記の1条1項を「労働者派遣は、一時的に、1b項に基づく派遣上限期間を限度として、許される」との規定に変更したうえで、新たに1b項を設け、そのなかで「派遣元は、同一の派遣労働者を、連続した18ヶ月を超えて、同一の派遣先に対して派遣してはならない。」ことを原則的ルールとして明記している<sup>224</sup>。規制手法としての特徴は、派遣労働者個人単位での期間制限が行われている点であろう。また、いわゆるクーリング期間は3ヶ月を超えていなければならない。従って、当該派遣先に対する当該派遣労働者の従前の派遣期間との間が3ヶ月以内である場合には、上記・18ヶ月の算定に当たっては、かかる従前の期間も算入されることとなっている。連邦政府による改正法案の解説（以下、法案解説）をみると、ドイツにおいてはこれまでも、労働協約によって派遣先事業所において派遣労働者を利用しうる期間が限定されている場合があり、今回の派遣上限期間の規制は、このような既存の協約実務を範としたものであるとの説明がなされている。基準となっている月数などから鑑みるに、**第二節2**でみた金属電機産業における「派遣労働に関する労働協約」が参考とされたのであろう。

そして、かかる派遣上限期間の規制に反する労働者派遣が行われた場合には、公法・私法両側面での法律効果が生ずる。すなわち、派遣上限期間の遵守は派遣元としての許可の要件でもあるから、上限を超えて派遣を行う派遣元には、かかる許可が認められない（ないし、許可の更新が拒絶される）とともに（新3条1項）、秩序違反として過料

<sup>223</sup> 以上の経緯の詳細については、本庄・前掲注（215）書308頁以下および335頁以下を参照。

<sup>224</sup> なお、今回の改正法案の基礎となった連邦労働社会省による草案（2015年11月公表の「議論のための草案」）に対するものではあるが、*Henssler, Überregulierung statt Rechtssicherheit – der Referentenentwurf des BMAS zur Reglementierung von Leiharbeit und Werkverträgen, RdA 2016 S.23* は、ドイツでは派遣労働者は、主に一時的な代替要員として用いられていること、またEU法も派遣上限期間を設定してはいないこと等を理由に、18ヶ月という固定的な形で派遣上限期間を導入することを、硬直的な規制として批判している。

(Geldbuße) が科されることとなる (新 16 条 1 項 1e 号)。またその一方で、私法上の効果としては、派遣元と派遣労働者の間の労働契約は原則として無効となり (新 9 条 1 項 1b 号)、派遣先と当該派遣労働者との間に労働関係が擬制されることとなっている (現 10 条 1 項)。

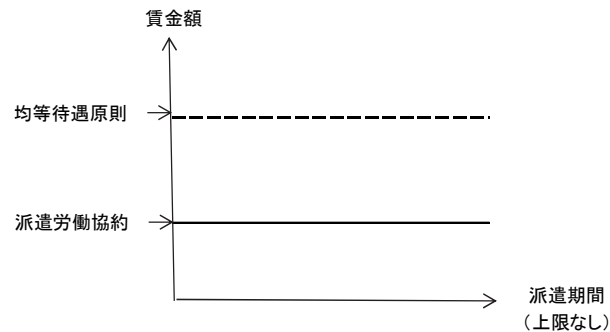
このように、今回の改正によって、ドイツにおける派遣期間をめぐる法規制は、2002 年改正より以前の状況に戻るようになるといえよう。但し、従前の法状況とは異なって、このたびの上限規制については、派遣先が属する産業部門の労働協約によって、18 ヶ月とは異なる派遣上限期間を定める余地 (「協約に開かれた法規」) が認められている点には、注意を要する (新 1 条 1b 項 3 文以下)。また、今回の改正法によれば、法律上の上限規制からの逸脱を認める労働協約が直接適用されない派遣先企業についても、当該協約の適用範囲内に置かれているのであれば、当該派遣先の事業所の事業所委員会と事業所協定と結ぶことによって、18 ヶ月とは異なる派遣上限期間を定めることが可能となっている<sup>225</sup>。連邦政府の法案解説によれば、かかる逸脱規定を設けた趣旨には、これまで派遣労働者の利用について労働協約 (ないし事業所協定) に基づくルールが存在しなかった派遣先にも、これらのルールが広く及ぶこととなること、またそれによって協約締結当事者たる労働組合と使用者団体の社会的パートナー関係 (Sozialpartnerschaft) をより強化することにあるとされる。より具体的には、派遣上限期間の延長に伴って、派遣労働の利用目的の細分化や、派遣労働者の派遣先への直接雇用、派遣先の全従業員に占める派遣労働者の割合などについても、協約締結当事者などによるルール・メイキングが行われることが期待されている。

## 2 均等待遇規制の強化

次に、今回の改正法の 2 番目の柱は、均等待遇原則を従来よりも強化する点にある。既に繰り返し指摘したように、これまでのドイツにおいては、協約による均等待遇原則からの逸脱を認める派遣法上の規定とかかる逸脱を目的として締結された労働協約によって、派遣労働者の労働条件が均等待遇原則に従った通りに決定されることは、極めて稀な事態となっていた。また、本節 1 でみたように、従来は派遣期間にかかる上限規制が存在しなかったため、【第補 - 3 - 1 図】が示す通り、一部では、派遣労働者が労働協約上の低い賃金額で長期間にわたり使用されるといった現象が生じるようになっていた。

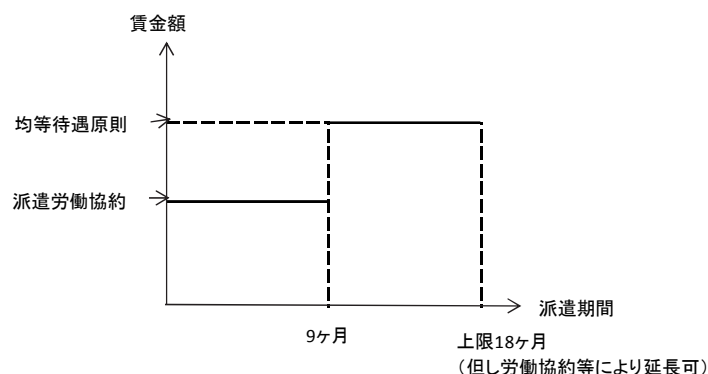
<sup>225</sup> 但し、この場合に、労働協約のなかで事業所協定を結ぶに当たっての基準となる派遣上限期間が具体的に定められていない場合には、当該事業所協定のなかで定めることのできる派遣上限期間は、24 ヶ月が上限となる (新 1 条 1b 項 5 文)。

【第補-3-1 図】従来の法状況



このような状況に対応するために、今回の改正法は「良質な労働（gute Arbeit）に対し、公正な（fair）賃金が支払われる」ことを目的として、従来派遣法上に分散して規定されていた均等待遇原則につき、新たに 8 条を設け、そこで正面から同原則を規定し直すとともに、その内容の強化を図っている。具体的には、8 条 1 項において、従前と同一の内容で均等待遇原則が明記され、それに伴って許可要件や過料、あるいは均等待遇原則に反する派遣元と派遣労働者の合意の私法上の効力に関する規定も、全て 8 条違反の問題として整理し直されている（新 3 条 1 項 3 号、新 9 条 1 項 2 号および新 16 条 1 項 7a 号）。また、改正法では、派遣労働者に対し派遣先事業所に直接雇用されている比較可能な労働者に適用されている労働協約上の賃金が支払われている場合には、当該労働者は賃金に関しては、均等待遇を受けていることが推定されるという、推定規定（Vermutungregelung）置かれている。これは、派遣元が均等待遇を実施する場合に生じる実務的負担を軽減するためのものとされる。

【第補-3-2 図】改正法：労働協約に基づく均等待遇からの逸脱（原則）

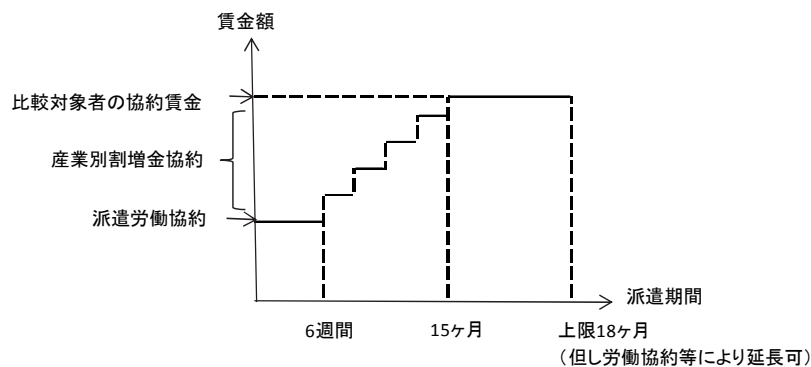


そのうえで、前述の通り従前の法状況のもとでは、労働協約（ないしその援用）によって、均等待遇からの無制限な逸脱が認められていたわけであるが、改正法は、かかる手段自体については維持しつつも（新 8 条 2 項）、賃金に関しては、逸脱が可能な時間

的スパンを、派遣先への派遣開始から9ヶ月以内に制限している（新8条4項1文）。これによって【第補-3-2図】の通り、従来可能であった均等待遇原則からの無制限な逸脱に、1つの大きな歯止めがかけられることとなった。

但し、改正法のなかではかかる規制の例外として、賃金につき、労働協約（ないしその援用）によって9ヶ月を超えて、均等待遇原則から逸脱する手段も認められてはいる（新8条4項2文以下）。もっとも、このような長期にわたる逸脱は、当該協約が次の条件を満たす場合に限られる。それは、【第補-3-3図】が示す通り、当該協約のなかで、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用される労働協約上の賃金（比較対象者の協約賃金）を基準として、①派遣労働者の当該派遣先への派遣開始から遅くとも6週間後には、かかる比較対象者の協約賃金へ近づくよう段階的に割増賃金を支払う規制が行われていること、②および派遣開始から遅くとも15ヶ月後には、派遣労働者の賃金額が、比較対象者の協約賃金額と同額となるよう規制が行われること、の2点である。

【第補-3-3図】改正法：労働協約に基づく均等待遇からの逸脱（例外）



このような改正法のもとでの新たなルールは、**第二節1**でみたドイツ労働総同盟傘下の各産業別労働組合によって締結されている産業別割増金協約の存在を意識して、これを尊重する姿勢をみせたものといえよう。従って、このような協約が締結されている産業においては従来の取り扱いが引き続き維持されうるが、それもあくまで上記・①および②を満たす限りにおいて認められるものであるから、これらの要件に適合させるために、協約の改訂交渉が求められる場面も、今後は出てくるものと推察される。

### 3 今後の展望

以上でみたように、労働協約などによる柔軟な規整の余地を認めつつも、派遣上限期間の再規制と均等待遇原則の強化を主な二本柱とする今回の改正派遣法によって、少なくとも表面的には、ドイツの労働者派遣をめぐる法政策は、大幅な規制強化にシフトしたものと評しうる。



ただ、連邦雇用エージェントの統計によると、ドイツにおける派遣労働者の就労期間は約72%が9ヶ月以内に終了しており<sup>226</sup>、また派遣労働者の大部分が**第二節1**でみた派遣労働協約によってカバーされ、更に産業別割増金協約の締結も多くの産業へ広がってきている現状のもとでは、今回の改正法が実務に及ぼすインパクトはさほど大きくはないのかもしれない<sup>227</sup>。しかしその一方で、法理論的な観点からすれば、今後議論を呼ぶことが予想される問題も、幾つか伏在しているように思われる。

この点につき、例えば今回の改正の第一の柱である派遣上限期間の再規制についてみると、既に**本節1**でみた通り、改正法では、派遣労働者個人に着目して同一派遣先への派遣期間の上限を規制するという手法が採られている。もっとも、法案解説をみると、派遣労働が長期的に利用されることによって、派遣先事業所から基幹的従業員（Stammarbeitnehmer）が排除されてゆくことを防止することも、かかる規制の目的の1つとされている。これは、いわゆる常用代替の防止機能が期待されているということであろう。

しかし、派遣労働者個人単位での期間制限を行うということと、常用代替の防止とは直接にはリンクしない。派遣先としては、従来とは異なる派遣労働者を受け入れさえすれば、引き続き同一の労働ポストで派遣労働力を利用することが可能となるからである<sup>228</sup>。ただ、前述した通り、今回の改正法の下では、労働協約によって18ヶ月の上限期間から逸脱する余地が認められており、また法案解説によれば、それに伴って派遣先での派遣労働力の利用についてルール・メイキングが行われるべきことが指摘されていることからすれば、かかる手法を通じた常用代替の防止が期待されているものとも解している。とはいえ、規制手法としてはやや間接的に過ぎるとの感も否めないであろう。

この点に関連して、かつて連邦労働裁判所は2013年7月10日決定<sup>229</sup>において、「派遣先への労働者の派遣は、一時的に行われるものである」とする派遣法1条1項2文を根拠に、常用代替防止という観点から、派遣先での無期限の派遣利用に対する事業所委員会の同意（事業所組織法99条2項1号）の拒否を正当と認める判断を下していた。一方、今回の改正法では上記の規定は「労働者派遣は、一時的に、1b項に基づく派遣上限期間を限度として、許される」（新1条1項3文）との規定へ改められており、「一時的」との文言は維持されているものの、あくまで派遣労働者個人単位での期間制限と結びついた規定へと変更されている。そうすると、このような性質の条文のもと、上記・決定のような手法での期間制限のあり方が今後も維持されうるかという問題は、1つの

<sup>226</sup> Bundesagentur für Arbeit, a.a.O. (Fn.213), S.14.

<sup>227</sup> この点につき、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2017年1月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/01/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/01/germany_01.html)）も参照。

<sup>228</sup> Giesen, Reform der Leiharbeit, ZRP 2016, S.134も、この点を指摘するものと解される。

<sup>229</sup> BAG 10.7.2013, 7 ABR 91/11. なお、同決定については、高橋・前掲注（215）書85頁以下、本庄・前掲注（215）書371頁以下に詳しい。

論点となりえよう。

また、第二の柱である均等待遇原則の強化は、本報告書における主たる検討対象である労働協約システムとの関連でも、相当に重要な動向とみるべきであろう。本節 2 でみた通り、今回の改正法は、従来無制限に認められていた労働協約による均等待遇原則からの逸脱可能性を大幅に限定するものとなっているためである。すなわち、いわゆる派遣労働協約によって均等待遇原則から逸脱することは、今後は派遣開始後 9 ヶ月に制約され、また締結協約当事者が産業別割増金協約によって 9 ヶ月を超える逸脱を図ろうとする場合にも、今回の改正は段階的割増の始期と終期を明示するという形で、同協約の内容的な規制をも行うものとなっている。連邦政府による法案解説によると、このような制約ないし規制は、「社会的な防護壁 (soziale Leitplanken)」であるとされる。

しかし一方で、かつて均等待遇原則の合憲性が争われた連邦憲法裁判所 2004 年 12 月 29 日決定<sup>230</sup>は、従来の派遣法が労働協約による均等待遇原則からの逸脱規定を置くことで、協約締結当事者に活動権、すなわち柔軟な労働条件形成の可能性を認めていたことを 1 つの根拠として、均等待遇原則を合憲と判断していた。そうすると、もし今後、協約締結当事者が規範設定をなしうる範囲が、上記にいう社会的防護壁の範囲内に限定されることになれば、均等待遇原則と憲法規範（とりわけ、協約自治を保障する基本法 9 条 3 項）との抵触問題が、再度生じうることとなるように思われる。

このことと、本論部分における第一章第八節 3 でみた 2014 年協約自治強化法に基づく法定最低賃金制度の導入と併せて考えるに、ドイツにおいては近年、協約自治、ないしは協約締結当事者がなしうる規範設定の権限・範囲が、国家によって狭められ、あるいは国家へと移転しつつある傾向にあるように思われる。このような傾向が今後も続いてゆくのであれば、ドイツにおける協約自治（あるいは、従来所与の前提とされてきた労働協約の「正当性 (Richtigkeit)」）が持つところの規範的意義について、現代の状況に即した形での再検討が必要とされるのではなかろうか。そうであるとすれば、ドイツに対し伝統的に「協約自治を重視する国」としての位置付けを与えてきた、我が国の比較（法）研究にも、新たな地平が開かれることとなろう。引き続き、ドイツにおける議論動向に注目してゆくこととしたい。

---

<sup>230</sup> BVerfG 29.12.2004, AP Nr.2 zu § 3 AEntG. 同決定については、差当たり、川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の憲法適合性」 亜細亜法学 44 巻 1 号 (2009 年) 191 頁を参照。

# 資料編

## — 産業別労働協約 —

### 《解説》

ここでは、筆者が2012年～2016年にかけて複数回実施したドイツでの現地調査の過程で収集することができた、金属電機産業（Ⅰ）、小売業（Ⅱ）、銀行業（Ⅲ）、建設業（Ⅳ）、近距離交通・運輸業（Ⅴ）および派遣労働分野（Ⅵ）における労働協約（団体協約）を、邦語訳のうえ資料として紹介する。いずれも、調査・収集時点において、有効に適用されていたものである。これらの協約のうち、銀行業、建設業、および派遣労働分野のものは、いずれもドイツ連邦共和国全体を適用範囲下におく全国協約であるが、その他については、いずれも地域単位で締結された地域別協約であるため、後者に関しては各産業における代表的地域で締結された協約を紹介することとした。すなわち、金属電機産業についてはバーデン・ヴェルテンベルクを、また小売業および近距離交通・運輸業についてはノルトライン・ヴェストファーレンを地域的適用範囲とするものを、それぞれ取り上げている。

**分析編第二章第三節**との関係で、ここで紹介する各協約中で開放条項を定めている部分については、下線を引いて示してある。ここで開放条項をみなしたのは、事業所パートナー（事業所委員会 - 個別使用者）が労働協約と異なる取扱いを行うことを明示的に許容している規定、および労働協約には概括的規定のみを置き、その実施に必要な細目については事業所パートナーによる規制に委ねている規定である<sup>1</sup>。

また、かかる開放条項とは別に、（場合によっては、事業所パートナーからの申請に基づいて）協約締結当事者（産業別労働組合 - 使用者団体）自身の手によって、特定の企業・事業所につき、協約上の労働条件から逸脱する形での規範設定を行うことを認める部分に関しては、二重下線を引いて、これを示してある。

なお、専門用語、とりわけ職業名称に関しては、訳語に不適切な箇所があるやもしれない。この点については、宥恕を願うとともに、読者の方々からのご指摘を待つこととしたい。

<sup>1</sup> 毛塚・前掲注（82）論文 226 頁の基準による。

## I 金属電機産業

### 協約締結当事者

**労働組合側**：金属産業労働組合（IG Metall）バーデン - ヴュルテンベルク地区本部

**使用者団体側**：社団法人バーデン - ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体（南西金属〔Südwestmetall〕）

#### （i）一般労働協約（2005年6月14日締結）

##### 第1条 適用範囲

- 1 本労働協約の適用範囲は、以下の通りとする。
  - 1.1 **地域的適用範囲**：（1969年12月31日以降の状態における）バーデン - ヴュルテンベルク州の北ヴュルテンベルク・北バーデン県<sup>2</sup>
  - 1.2 **業種的適用範囲**：それ自体またはその所有者が、社団法人バーデン - ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体の構成員であって、賃金基本協約（ERA-TV）が適用されている、全ての事業所
  - 1.3 **人的適用範囲**：かかる事業所において雇用されている、金属産業労働組合の組合員である労働者である。これらの者は、本労働協約の意味における被用者とみなす。
    - 1.3.1 会社取締役、私法上の法人および社団の法定代理人、更に経営者およびその代理人、全ての支配人および事業所組織法5条の意味における管理的職員は、本協約の意味における被用者とはみなさない。
    - 1.3.2 職業訓練法に基づく職業訓練生は、適用除外とする。
    - 1.3.3 家内労働における被用者に対しては、法律上の規定ならびに管轄する家内労働委員会の決定を、適用する。
 

更に、家内労働の特殊性と矛盾せず、これらの規定が適用可能である限りにおいて、2条1、2条2（2条2.1および2条2.2を除く）、2条4、2条5、4条1、4条2（解約告知期間に関しては家内労働法29条を適用する。この場合、2条7を遵守しなければならない。）、5条、11条1、11条2第1項、16条、17条1、18条、19条、20条、21条および（8条2および13条2、13条2.2～13条2.4、13条2.10、13条3に関する）補遺1の規定による定めを準用する。
- 2.1 本協約は労働関係の最低条件を定めるものである。使用者および事業所委員会は、事業所協定によって補充的な規定について、合意することができる。このような規定は、労働協約から、（部分的にも）被用者にとって不利に、逸脱することができない。
- 2.2 個別労働契約によって、被用者に有利な定めを合意することができる。
- 2.3 本協約により、完結的な定めが行われていない限りにおいて、事業所委員会の権利は影

<sup>2</sup> WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 5.33によれば、2015年12月31日の時点で、628,900人の被用者が、協約範囲下にある。

響を受けない。

## 第2条 採用および試用期間

- 1 採用、配置転換および解約告知の際の事業所委員会の共同決定権は、事業所組織法の規定に従い、かつ本協約によって影響を受けない。
- 2 労働契約は書面により合意されなければならない。これは、原則として、就労関係の開始以前に締結されなければならない。契約条件の本質的な変更は、補充的に合意される。
  - 2.1 労働契約により、以下のことを明示しなければならない。
    - 課業（Arbeitsaufgabe）、事業部門／労働ポスト／労働の範囲／場所、
    - 個々の週所定労働時間、
    - 賃金等級および賃金構成、
    - その他の加給（Zulage）、
    - 期間の定めのある労働関係の場合には、予見可能な期間、
    - パートタイム労働の場合は、一日および週の所定労働時間の長さ。
  - 2.2 被用者は、通常勤務または交代制勤務（Schichtarbeit）のいずれか一方のために、採用されなければならない。被用者が緊急の経営上の必要性により、個々の場合において、通常勤務および交代制勤務のために採用された場合には、そのことが労働契約において明確に合意されなければならない。
 

労働契約による交代制勤務の義務は、

    - 契約締結後、または
    - 合意された交代制勤務の開始後、もしくは
    - 交代制勤務の廃止後

18ヶ月以内に、被用者が通常勤務においてのみ就労した場合には、消滅する。

更に、それが生産あるいは納入に対する要請に対応するために必要である場合には、使用者は事業所委員会の同意により、被用者に対して、一時的な交代制勤務を求めることができる。
  - 2.3 労働関係は、原則として期限の定めがないものとする。但し、期限を付して締結することもできる。
- 3 使用者は、採用のための個人面接を明確に希望した場合、応募者に対して、旅費および滞在費を、相当な金額により支払わなければならない。
- 4 重度身体障害者および他の特別の法的保護を受ける被用者は、使用者により、かかる身分に関する照会があった場合には、報告をしなければならない。かかる身分の事後的な発生あるいはその変更は、自ら通知しなければならない。
- 5 成績証明書およびその他の応募者が同封し、提出した書類の現物は、採用後 2 週間で

内に被用者へ返還されなければならない。採用に至らなかった場合、願書の添付書類は、拒否の回答とともに、応募者へ返送されなければならない。

- 6 試用期間は、労働契約当事者の書面による合意が存在する場合にのみ、合意したものとみなす。

期限付きの労働関係としての試用労働関係を合意することは、許されない。

試用期間は、3カ月を超えることができない。

個々の事案において理由がある場合、特別な職務を伴う被用者については、事業所委員会の同意により、最長で6ヶ月の試用期間を合意することができる。

被用者が試用期間中に少なくとも1ヶ月間、疾病にり患した際には、疾病の期間につき、試用期間は延長されうる。

労働関係の解約告知は、試用期間の最終日までに、まずは4週間以内に1週間の予告期間を置き週末にかけて、その後は2週間の予告期間を置き月末にかけて、双方の側から、書面によって行うことができる。

このことは、疾病による試用期間の延長の際にも適用する。

解約告知は、遅くとも同日中に相手方に到達しなければならない。

その日が土曜日、日曜日あるいは法律上の祝日である場合には、解約告知は直近の就業日（*Werktag*）に相手方に到達しなければならない。

- 7 （発生の）根拠あるいは金額が、勤続期間の長さ依存する全ての請求権に関して、経営を理由とする解約告知の際の勤続期間は、中断が12ヶ月よりも長期に亘るものではない場合、中断しないものとみなす。

勤続期間の算定に際し、中断の期間は、考慮の対象外とする。

### 第3条 労働ポスト、労働過程（*Arbeitsablauf*）、労働環境（*Arbeitsumgebung*）および労働時間

- 1 労働ポスト、労働過程、労働環境は、人たるに値するように、形成されなければならない。
- 2 この場合には、特に、以下の原則が遵守されなければならない。

労働条件・給付条件および労働時間は、事業上および経済上可能な範囲内において、次のように構成されなければならない。

- それは常に、被用者の健康被害をもたらさないものであること。
- 被用者の事業所における人格の自由な発展が保護および促進され、ならびに人間の尊厳に関する権利が尊重されること。
- 事業上可能な範囲内において、労働時間の長さおよび配分に関する合意の際に、個々人に判断裁量を認めること。

これらの原則が遵守されていない場合、被用者は労働状況（*Arbeitssituation*）の改

善に関する提案を行うことができる。提案は遅滞なく審査されなければならない。提案が、客観的に正当であり、経済的にも是認することができる場合には、使用者はこれを実行に移さなければならない。

- 3 労働条件・給付条件および労働時間の人たるに値する形成は、上記の観点ならびに経済的には是認できる観点を考慮したうえで、事業所組織法 88 条の枠組みにおいて定められるものとする。

#### 第 4 条 解約告知および合意解約（Aufhebungsvertrag）

- 1 解約告知または解消契約（Auflösungsvertrag）による労働関係の解消は、それが有効であるためには、書面を要する。電子的形式は除く。
- 2 解約告知期間は、早くとも、合意された労働開始の日から経過を開始する。これと異なる定めは、書面により合意されなければならない。
- 3 被用者が希望する場合には、解約告知後、労働賃金の継続支払いのもと、新たなポストを探すために相当の期間が保障される。
- 4 53 歳以上 65 歳未満に達しており、事業所に少なくとも 3 年所属している被用者に対しては、重大な事由がある場合にのみ解約告知を行うことができる。

このことは、変更解約告知についても適用する。

#### 5 解約告知期間

- 5.1 （使用者および被用者）双方の側の解約告知期間は、次の通りとする。

- 5.1.1 勤続期間 3 ヶ月以内の場合には、1 ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて、
- 5.1.2 勤続期間 3 ヶ月が経過した後には、2 ヶ月の期間を置き、月末にかけて。

- 5.2 被用者に対する使用者の解約告知期間は、勤続期間により、以下の通りとする。

それぞれ暦年四半期末にかけて、

少なくとも 5 年・・・3 ヶ月

少なくとも 8 年・・・4 ヶ月

少なくとも 10 年・・・5 ヶ月

少なくとも 12 年・・・6 ヶ月

- 5.3 4 条 5.2 に基づく勤続期間の算定に際し、25 歳に達する以前に存在していた就労期間は、考慮しない。

- 6 即時解雇については、法律上の規定を適用する。

#### 第 5 条 証明書

- 1 労働関係の終了に伴い、被用者に対しては、書面による証明を発行しなければならない。

証明書には、従事した職務およびその期間に関する情報を記載しなければならない。



被用者の希望により、証明書には、被用者の態度（Verhalten）および給付に関する情報をも記載しなければならない。

- 2 解約告知により、被用者は、仮証明を直ちに発効することに対する請求権を取得する。
- 3 解約告知を受けない労働関係において、被用者は中間証明の発行に関する請求権を有する。
- 4 仮証明または中間証明も、5条1において列挙された証明におけるのと同様の要求に対応するものでなければならない。

## 第6条 高年齢者の所得保障

- 1 54歳に達しており、事業所または企業に少なくとも1年所属している被用者は、所得保障に関する請求権を有する。

労働協約上の所得保障は、協約賃金ではなく、実質賃金（Effektiventgelt）に関するものであり、次の通り実現される。：

- 1.1 6条3および6条4により算定される高年齢者所得保障額は、最低所得として保障される。
- 1.2 6条9により定められる比較対象期間内の現在所得が、高年齢者所得保障額と比較される。
- 1.3 現在所得が高年齢者所得保障額よりも低い場合には、高年齢者所得保障額との差額が調整金として支払われる。

### 2 所得保障の開始

所得保障は、被用者が54歳に達する月の初めから開始する。被用者が54歳の誕生日の時点において、1年間の事業所または企業所属の要件を充足していない場合には、所得保障は、かかる要件を充足する月の初日から開始する。

### 3 高年齢者所得保障額の構成および算定

高年齢者所得保障額は、以下の通り算定する。

- 3.1 所得保障の開始時点における賃金グループの月基本賃金（Monatsgrundlohn）；
- 3.2 所得保障開始前の直近12ヶ月間において得られた給付と連動する変動賃金構成部分の平均；
- 3.3 所得保障の開始時点における負担加給（Belastungszulage）；
- 3.4 所得保障の開始時点における協約外加給；
- 3.5 6条4において列挙された要件を充足している限り、所得保障開始前の直近12ヶ月間において得られた（協約上および／または協約外の）日曜労働、祝日労働、遅番労働、深夜労働（交代制勤務）、組立労働に対する割増金ならびに連邦組立作業協約8条に基づく困難作業加給（Erschwerniszulagen）の平均。
- 3.6 高年齢者所得保障額は、以下の式により算定する。

6条3.1+6条3.2+（場合によっては）6条3.3+（場合によっては）6条3.4+（場合

によっては) 6条 3.5

- 3.7 15条の意味における、手数料 (Provision) を得る外務員 (Reisende) である場合、これは、所得保障開始前の直近 36 暦月間の手数料により算定される月の平均手数料の額を、高年齢者所得保障の金額に算入する。
- 4 高年齢者所得保障額への割増金 (Zuschlag) および加給の算入
- 4.1 所得保障開始前の直近 12 歴月において得られた (協約上および/または協約外の) 日曜労働、祝日労働、遅番労働、深夜労働 (交代制勤務)、組立労働に対する割増金ならびに連邦組立作業協約 8 条による困難作業加給の平均は、次の要件を満たす場合にのみ、6条 3 に従い、高年齢者所得保障額へ算入する。
- 4.1.1 上記の割増金および加給の基礎となる労働は、被用者の通常の課業に属するものでなければならない (例えば、守衛、消防士)。
- 4.1.2 更に、遅番労働、深夜労働、組立労働の場合、所得保障開始前直近の 8 年間に、金属電機産業の事業所において 4 年を超えて、これらの労働を給付しているのでなければならない。かかる要件は、労働の一部が上記の性質を給付し、一部が上記の性質とは異なるものを給付する場合にも、充足される。いずれの場合においても、被用者は少なくとも 1 年、上記の労働を、所得保障の請求権が発生する事業所において、通常、給付しているのでなければならない。
- 4.1.3 高年齢者所得保障額へ割増金および加給を算入するための要件は、所得保障の開始後 (上記 6条 2) もなお充足されうる。この場合には、割増金および加給は、かかる時点以降に、初めて算入される。この場合において、割増金の平均あるいは加給の平均の算定期間は、要件の充足前直近の 12 暦月とする。
- 4.2 (6条 3.5 に基づく) 割増金の平均および/あるいは (場合によっては) 加給の平均は、所得保障の開始前の直近 12 歴月間における、当該割増金および加給の総額により算定し、高年齢者所得保障開始前の直近 12 歴月において現実に就労した時間数で除する。かかる計算によって生じた金額には、個々人の週所定労働時間の 4.35 倍を乗する。
- 5 高年齢者所得保障額への不算入
- 超過勤務に対する割増金、およびその他の不定期的な収入、財産形成給付、出張手当 (Auslösung)、賞与、追加的な休暇賃金および他の一回的贈与
- 6 高年齢者所得保障額
- 6条 3 および 6条 4.2 に基づき算定された、平均的月所得としての老齢保障金額は、高年齢者所得保障の開始時における個々人の週所定労働時間 (パートタイム労働の場合には、契約上合意された週労働時間) に関連付けられる。
- 6.1 高年齢者所得保障の開始後に、その個々人の週所定労働時間 (パートタイム労働の場合には、契約によって合意された週労働時間と) 協約上の所定労働時間 (7条 1) との関係が変更された被用者においては、それに応じて、月の高年齢者所得保障額を換算する。

6.2 操業短縮の場合には、操業短縮期間中の高年齢者所得保障額は、8条2.3、8条2.4に従い、算出する。

## 7 高年齢者所得保障額の記録

6条3および6条4.2に基づき算定された高年齢者所得保障額は、そこで列挙された賃金構成部分を区分して、記録されなければならない。最低所得保障（6条1.1）は、かかる賃金構成部分ごとに行われる。

## 8 被用者および事業所委員会への情報提供

高年齢者所得保障額の金額および構成は、書面により、請求権を有する被用者および事業所委員会に対し、遅滞なく、情報提供されなければならない。このことは、高年齢者所得保障額が事後的に変更された場合にも適用する（6条6.1および6条10を参照）。

## 9 高年齢者所得保障の実施

6条1に基づく所得調整は、月ごと（比較月）に行われなければならない。この場合、比較対象期間の平均所得が、記録された高年齢者所得保障額と比較される。

比較対象期間の平均所得には、賃金構成部分、特に高年齢者所得保障額へ含まれる割増金あるいは加給のみが、算入されうる。

比較対象期間は、事業所委員会により決定される。それは、比較月を含めて3ヶ月を超えることができない。15条の意味における手数料を得る外務員の場合には、これと異なって、事業所委員会の同意により、比較期間を12ヶ月まで延長することができる。

事業所委員会の同意により、1ヶ月よりも長期の比較対象期間が定められた場合、各比較月において、比較対象期間を通じた平均において高年齢者所得保障額が実現されるだけの金額により支払いがなされるよう保障されなければならない。

所得保障を目的とする調整的支払いは、比較対象期間の現在所得へ算入する。

## 10 高年齢者所得保障額の改定（Fortschreibung）

所得保障開始以降の協約による賃金引上げは、老齢保障金額を引き上げる。

協約による賃金引上げとは、賃金および職業訓練報酬に関する労働協約による協約賃金の引上げ、協約による平均的成果賃金の引上げ、協約による割増金および加給の引上げ、ならびに協約上の賃金グループ内比率（Entgeltgruppenschlüssel）の変更による賃金グループの引き上げをいう。

高度な課業の割当てによる賃金グループの引上げ、あるいは高い負担等級による負担加給の引上げについても、同様とする。

その他の協約による賃金の引上げは、各協約がその旨を明確に定めている場合には、高年齢者所得保障額を引き上げる。

高年齢者所得保障額の改定につき、かかる算定は、記録（6条7を参照）に基づき、協約による引上げの性質に応じて、6条3および6条4.2に従い、引き上げられた協約

上の給付を基礎として、新たに行われる。

給付に基づく、給付と連動する月例賃金の変動的構成部分の変更は、高年齢者所得保障額を引き上げるものではない。

事業所一般における賃金引上げ（事業所全体、一定の事業所部門あるいは被用者グループ）が行われた場合、所得保障の請求権を有する被用者は（当該人的範囲に属している限りにおいて）平等に取り扱われる。かかる賃金引上げは、高年齢者所得保障額を引き上げるものではない。

#### 11 協約外の賃金構成部分

事業所において、協約上の賃金引上げが、完全にまたは部分的に、実質賃金に連動する場合（実質所得の基礎への算入）、それにより高年齢者所得保障額は引き上げられる。

協約による賃金引き上げに協約外の賃金構成部分を算入することが認められている場合、所得保障の請求権を有する被用者につき、かかる算入は、事業所委員会との合意によってのみ行われる。このような加算は高年齢者所得保障額に作用する。

### 第7条 所定労働時間

1 協約上の週労働時間は、休憩時間を除き、35時間とする。

1.1 個々の被用者につき、個別的に週所定労働時間を40時間まで延長することが求められる場合には、被用者の同意を要する。

被用者が、個別的な週所定労働時間の延長を拒否した場合、これによって当該被用者に対し不利益が課されてはならない。

1.2 かかる40時間までの労働時間が合意された場合においては、被用者は当該労働時間に応じた賃金支払いを受ける。

1.3 合意された労働時間は、被用者または使用者の希望により、3ヶ月の予告期間を置き、変更することができる（それより以前に合意により変更される場合は、除く）。労働賃金はこれに対応するよう適合させるものとする。

1.4 使用者は、事業所委員会に対し各暦年末に、個別的に週所定労働時間が延長された被用者について情報を提供しなければならない。その数は、事業所の全被雇用者の18%を超えることができない。

1.5 賃金グループ（EG）14以上に等級付けられている被用者の割合が高い事業所（全被用者の50%以上）においては、事業所パートナーは、50%を上限として高い割合（höhere Quote）を合意することができる。

かかる定めが事業所の構造に反映されない限りにおいて、技術革新プロセスを実現し、または専門家不在に対処するために、事業所パートナーの申立てに基づき、協約締結当事者は審査に基づき、事業所あるいは事業所の一部について、高い割合を合意すること

ができる。

その他については、一般労働協約 7 条 1.1、7 条 1.2、7 条 1.3 を適用する。

- 1.5.1 かかる割合の範囲内において、40 時間を上限とする週所定労働時間の個別的合意と並んで、事業所パートナーは、任意の協定によって、一定の被用者グループまたは領域について、週所定労働時間を 40 時間まで延長することができる。 所定労働時間の延長には、原則として期限を付すことができる。

その他については、7 条 1.2 を準用する。

- 1.5.2 18%を超える割合の拡大は、労働ポスト削減をもたらすものであってはならない。
- 1.5.3 7 条 1.5 により拡大される割合の遵守を保障するために、これが既に利用されている場合には、事業所委員会は、40 時間を上限とする週所定労働時間の個別的延長に対して、有効に異議を唱えることができる。この場合には、個々の週所定労働時間は変更されない。この点につき、事業所委員会は事業所組織法 99 条の類推により、情報提供を受ける。
- 1.5.4 協約締結当事者は、7 条 1.5 において定められた被用者グループにつき、協約上の週労働時間の削減により、かかる被雇用者グループの失業の低下へ寄与しようというように、地域の労働市場の状況が相当に変動すると考えた場合には、これを提案することができる。 協約締結当事者の合意による決定に至らなかった場合には、当事者の申立てにより、雇用確保協約 1 条 6 による、協約上の仲裁機関が、判断を行う。

- 2 労働時間中、待機労働 (Arbeitsbereitschaft) が通常であり、かつ相当の範囲に及んでいる被用者については、超過勤務割増金無くして、次の通りに、所定労働時間を延長することができる。

- 2.1 待機労働が 7 条 1 による所定労働時間の 25%以上となっている場合には、1 日につき 10 時間まで所定労働時間を延長することができる。但し、1 週 40 時間を超えてはならない。
- 2.2 待機労働が 7 条 1 による通常の労働時間の 40%以上となっている場合には、1 日につき 12 時間まで、所定労働時間を延長することができる。但し、1 週 43 時間を超えてはならない。
- 2.3 7 条 2.1 または 7 条 2.2 によるグループには、例えば以下の者が属する。

機械操作員、ボイラーマン、運転手、警備員、守衛

被用者がこれらのグループへ属することについては、当該被用者と書面により合意しなければならない。それは直近の 2 ヶ月を平均した、待機労働の範囲に従う。

- 2.4 これを超える定めは、協約締結当事者の書面による同意によってのみ行うことができる。

- 3 個々の週所定労働時間が 7 条 1 による協約上の週労働時間よりも短い被用者は、パートタイム労働者である。パートタイム労働は、個別契約により合意される。

- 3.1 被用者がパートタイム労働を希望する場合には、事業上可能な枠組みにおいて考慮する

ものとする。

- 3.2 パートタイム労働を行う被用者は、労働協約に別段の定めがない限りにおいては、労働契約の枠組みにおいて、フルタイム被用者と同一の権利および義務を有する。
- 3.3 パートタイム労働は、客観的な事由が他の定めを必要としない限りにおいて、以下の通りに構成されるものとする。
- 疾病、年金、失業保険の枠組みにおける社会保険義務は、それぞれの適用の限度を下回ってはならない。このことが、事業組織上の事由により不可能であるか、もしくは被用者が短時間の労働時間を希望した場合には、被雇用者に対し、生じうる社会保険法上の結果について、書面による摘示がなされなければならない。
  - 一日の労働時間は少なくとも3時間とし、連続的に履行される。  
このことは、既存の労働関係に対しては適用しない。
- 3.4 パートタイム労働を行う被用者が、フルタイム労働へ移行、またはフルタイム労働を下回る別の労働時間を希望した場合に、他の労働ポストでの就労、あるいは同一の労働ポストでの別の労働時間による就労が事業上可能である場合には、これを考慮するものとする。
- 4 18歳未満の若年者の労働時間については、本協約により有利な労働時間が合意されない限りにおいては、若年者労働保護法の規定を適用する。
- 5 個々の週所定労働時間は、月曜日から金曜日までの就業日において、均一的にあるいは非均一的に配分することができる。
- また、個々の週所定労働時間は、複数の週に亘り、非均一的に配分することができる。但し、それは最長で6ヶ月の平均により算定されなければならない。
- 5.1 作業上の監視または修理もしくは事業設備の整備に関して就労している個々の被用者または被用者グループについては、事業所委員会との合意により、土曜日を含めて、5就業日（Werktage）を上限とし、週労働時間を配分することができる。
- 5.2 その他、個々の被用者または一定の被雇用者グループについて、所定労働時間の配分へ、土曜日を含めることが求められる場合には、事業所委員会の同意を必要とする。このことは、仲裁機関の裁定（Spruch）によっては、代替されえない。
- 締結された事業所協定は、協約締結当事者に通知されなければならない。
- 5.3 労働時間の配分については、事業所協定を締結しなければならない。そのなかでは、7条5第2文による調整期間の開始および終了も定められなければならない。
- 5.4 別段の定めが存在しない場合、フルタイム労働者については、一日の所定労働時間は、個々の週所定労働時間の5分の1とする。
- 6 事業上の事由により、事業上の設備を従来通り最大限稼働させ、または最効率化することが求められる場合には、企業側の希望により、労働時間は、法律上および協約上の規定の範囲内において、それに応じて配分される。この場合、事業上合意された所定労働時間

働時間と、個々の週所定労働時間との差は、休日（freien Tag）の形によっても、調整されうる。

この場合、事業過程（Betriebsablauf）における障害を回避するために、被用者の可能な限りの均一的な出勤が保障しなければならない。

休日の確定の際には、被用者の希望が考慮されなければならない。

5日を超えて、休日を統合することは許されない。

この場合、個々の週所定労働時間は、最長で6ヶ月の平均により実現されなければならない。

7 事業所パートナーは、その都度、任意的事業所協定により、弾力的労働時間口座（Flexibles Arbeitszeitkonto）（7条7.1）または、長期時間口座（Langzeitkonten）（7条7.2）を合意することができる。

双方の時間口座に対し、調整期間は適用しない。このことは、一般労働協約7条の枠組みにおけるその他の時間口座に対しては、適用しない（例えば、フレックスタイム制〔Gleitzeit〕）。

7.1 弾力的労働時間口座

事業所パートナーが、弾力的労働時間口座について合意した場合、事業所協定の適用範囲においては、7条5および7条6各後段の規定を適用しない。

7.1.1 弾力的働時間口座は、事業上の稼働変動（Auslastungsschwankungen）（例えば、生産および市場の景気循環）の調整、およびそれに伴う雇用の恒常化（Verstetigung）に資するものである。口座における時間残高（Zeitguthaben）の預入れ（Zuführung）、および口座からの引き出し（Abbau）に関する定めも、事業所パートナーの間で合意を行う。事業所協定は、残高時間と並んで、借時間（Minusstunden）をも、定めるものとする。かかる口座は、個々人の時間口座として、導入される。

この場合、個々の週所定労働時間は、均一的および非均一的に配分されうる。事業上合意された所定労働時間と、個々の週所定労働時間との差は、残高時間あるいは借時間として、記録される。

7.1.2 弾力的労働時間口座については、その都度、残高時間の上限あるいは借時間の下限が、定められなければならない。それは、事業上合意された時間限度の遵守に関する手続規定および期間を定めるものとする。

事業上合意された時間限度の超過が切迫している場合、事業所委員会および使用者は、適切な適合措置に関して、協議を行う。事業所協定においては、超過量（Mehrvolumens）の調整に対応する定めを行わなければならない。

事業所協定が、300時間の限度を超える残高時間を許容している場合、事業所協定は、事業上定められた時間範囲（例えば、生産および市場の景気循環）の後は、かかる残高時間が削減されるよう、定めを置かなければならない。

- 7.1.3 弾力的労働時間口座の設置および廃止は、事業所協定により合意された、全事業所、個々の部門あるいは個々の被用者グループについての、労働時間の増減（労働時間の非均一的な配分）によって、行われる。
- 7.1.4 事業所の弾力的労働時間口座の手段は、原則として、雇用確保および操業短縮に関する労働協約の定めへの適用に優先する。
- 7.1.5 追加的な労働量（Arbeitsvolumen）を継続的に必要とする場合、使用者および事業所委員会は新規採用について、協議を行う。
- 7.1.5.1 使用者および事業所委員会が、追加的な継続的新規採用を合意したが、これを適時に実現することができない限りにおいて、まずは弾力的労働時間口座の手段が利用される。
- 7.1.5.2 更に、任意的事業所協定により、採用が行われるまで、最長 6 ヶ月を上限として、生産能力の欠落の調整のために、残高時間への適切な弁済（Auszahlung）を合意することができる。かかる追加的な労働時間の補償は、超過勤務割増金無くして、支払いまたは時間貸方記入（Zeitgutschrift）により、行われる。
- 500 人未満の被用者を雇用する事業所においては、弾力的労働時間口座が存在していない限りにおいて、労働時間を 40 時間まで延長することによって、生産能力の欠落に対応する労働時間量を合意することができる。かかる追加的な労働時間には、超過労働割増金無くして、支払いが行われる。
- 7.1.6 使用者は、破産からの保護のために、以下の規定に従って、弾力的労働時間口座を定める義務を負う。
- 7.1.6.1 弾力的労働時間口座については、社会法典第四編 7d 条とは異なって、以下のことが合意される。
- 時間残高が 300 時間を超える場合、その限りにおいて、弾力的労働時間口座による時間残高は、原則として、破産から保護されなければならない。
- 破産保護手段の形式については、老齢パートタイム法 8a 条 1 項 2 文を準用する協約締結当事者は、使用者の申立てに基づき、他の解決に同意することができる。
- 事業所委員会および使用者は、当該営業年度につき、事業上合意された上限額を限度として、老齢パートタイム法 8a 条 1 項 2 文とは異なる、保護される弾力的労働時間口座の残高値（Wertguthaben）確保の形式を合意することができる。
- 7.1.6.2 破産からの保護は、以下の条件に基づき、実施する。
- 保護される量の期日を確定し、これを事業所委員会に対し証明すること（半年ごと）。
  - 被用者の時間残高の現在値が保護されること。
- 7.1.7 弾力的労働時間口座に関する事業所協定が失効した場合、7 条 7.1.8 を準用する。時間残高は、合意により、他の時間口座へ引き継がれうる。
- 7.1.8 弾力的労働時間口座は、労働関係の終了前に、時間により調整されなければならない。



これが不可能である場合、一般労働協約 11 条 4.5 を適用する。

使用者による、経営または一身上の事由に基づく解約告知の場合、残借時間を、協約上の賃金と相殺することはできない。他の時間口座（但し、長期時間口座を除く。）の残高との相殺は、可能である。

- 7.1.9 かかる合意が発効する時点における、既存の弾力的労働時間口座に関する事業所協定は、影響を受けない。

## 7.2 長期時間口座

- 7.2.1 長期時間口座は、個々の被用者の、個人的な生涯労働時間計画 (Lebensarbeitszeitplanung)、または年金受給直前の生涯労働時間の短縮に資するものである。

長期時間口座は、原則として、時間より行われる。任意的事業所協定により別段の定めを行うことができる。

- 7.2.2 長期時間口座への時間残高の預入れに関する定めは、事業所パートナーの間で合意を行う。

かかる枠組みにおいて、被用者は、当該被用者につき報酬請求権 (Vergütungsanspruch) が発生している労働時間を、長期口座へ記帳することができる。被用者の雇用保障に関する労働協約 2 条 4 を準用する。つまり、賃金の減少を回避し、あるいは緩和するために、事業所パートナーは、協約上の年度給付（事業上の賞与および／あるいは追加的な休暇手当）と精算される調整的支払いを合意することができる。協約上の年度給付に関する請求権は、これ対応して、減少する。

他の労働時間口座から長期時間口座へのオーバーフローは、排除される。

長期時間口座の導入のみによって、双方当事者につき、追加的な労働時間量（の給付）に関する請求権が発生することはない。

- 7.2.3 長期時間口座への預入れ (Zufluss) は、12 ヶ月につき 152 時間を超えてはならない。かかる上限は、当該事業所協定の定めがこれを許容している限りにおいて、被用者が個々の週所定労働時間から、長期時間口座への預入れのために記帳した時間については適用しない。

- 7.2.4 時間残高からの引出し (Entnahme) に関しては、以下の場合において、被用者が決定する。

- 年金受給が近づいた場合に、残高を消費した時点で労働関係終了を迎え、年金関係へ移行するため。その場合、引出しは、遅くとも時間残高の削減の開始から 12 ヶ月前に、予告されなければならない。
- 高齢パートタイムによる就労段階における労働時間残高の利用のため。契約締結の際に、かかる引き出しについて、定めなければならない。
- 職業資格形成に関する労働協約 5 条の意味における個人的再教育のため。かかる場合において、職業資格形成に関する労働協約 5 条に基づく時間と長期時間残高の引

出しの枠組みにおける有給での労働免除による時間とを、同時に利用することはできず、直接的に相互に連結させることはできない。職業資格形成に関する労働協約5条による予告期間を適用する。これは、以下の通りである。

- ・3ヶ月を上限とする職業資格形成措置のための引出しの場合、措置の開始前6ヶ月
- ・1年を上限とする職業資格形成措置のための引出しの場合、措置の開始前9ヶ月
- ・3年を上限とする職業資格形成措置のための引出しの場合、措置の開始前12ヶ月

任意的事業所協定の枠組みにおいて、かかる利用目的を、排除することはできない。長期残高は、残高が、予測される減額の無い年金の開始までの残余労働時間を上回った時点以降は、削減されなければならない。

7.2.5 更に、長期残高は、事業所協定が定めを置いている限りにおいて、以下の場合にも、なお利用することができる。

- 法律上の育児期間の短縮のため。但し、その法律上の限度を上限とする。
- それについて、被用者と使用者が合意を行っている限りにおいては、その他の利用目的のため。

事業所パートナーは、事業上の観点から必要であり、個々の削減目的からして相当な予告期間について合意を行う。これは、1ヶ月を下回ることができない。

残高の削減は、事業所協定において定められた目的の範囲内において、行われる。被用者および使用者は短い予告期間を合意することができる。

7.2.6 使用者は、破産からの保護のために、以下の規定に従って、長期口座を定める義務を負う。

7.2.6.1 長期時間残高は、最初の時間以降、破産から保護されなければならない。

使用者が事業所委員会に対して、破産保護協定の証明（書）を提示した場合に、事業所協定は初めて有効となる。

破産保護手段の形式については、老齢パートタイム法8a条1項2文を準用する。協約締結当事者は、使用者の申立てに基づき、他の解決に同意することができる。

7.2.6.2 破産からの保護は、以下の条件に基づき、実施する。

- 保護される量の期日を確定し、これを事業所委員会に対し証明すること（半年ごと）。
- 被用者の時間残高の現在値が保護されること。

7.2.7 時間残高の支払い（Auszahlung）は、以下のケースにおいて、可能である。

- a) 被用者の死亡
- b) 労働関係が終了する場合であって、残高が一身上または事業上の事由により削減されえない場合。それによって、年金減額（Rentenabschläge）が調整され、事業所協定がこれを定めている限りにおいて、支払いに代えて、既存の事業上の老齢年

金の請求権への転換もなしうる。

- 7.2.8 事業所協定が効力を失った場合、長期時間口座へ貸し方記入された時間は、引き続き、事業所協定において定められたものと同様に、取り扱う。
- 7.2.9 かかる合意が発効する時点で存在する既存の、長期時間口座に関する事業所協定は、影響を受けない。
- 8 振替労働日は、祝日および13条の場合に、発生する。これは、疾病、休暇および7条6による休日の場合には、発生しない。これにつき、事前労働義務および事後労働義務はいずれも生じない。週休日、休暇日および疾病日を振替労働日に充てることはできない。
- 7条6による休日には、月例賃金（出張手当を除く。）が継続して支払われる。
- 9 児童を保育園（Kindertagesstätten）あるいはベビーシッター（Tagesmüttern）へ預けている被用者が、その労働時間の開始と終了を弾力的に形成することを希望した場合には、事業上可能な範囲内において、これを考慮しなければならない。
- 10.1 クリスマス初日直前および元旦直前の平日においては、労働時間は、遅くとも12:00までに終了する。月例賃金は、継続して支払われる。
- 早期終了（12:00）の結果として中止となった労働時間に対する賃金支払義務は、2あるいは3交代制勤務の事業所において、も発生する。
- 10.2 事業所パートナーは、少なくとも毎年の経過期間について、任意的事業所協定に基づき、協約上保護される事業上の特別支払い（Sonderzahlung）の減額を回避するために、12月24日および31日の支払いの対象となる中止時間を、それぞれ3.5時間を上限として、支払いなく、事前または事後労働をさせることを、合意することができる。時間差の精算は許される。賞与に関する労働協約5条を適用する。
- 11 フレックスタイム制
- 協約締結当事者の希望により、本協約の当事者は、フレックスタイム制に関する事業所協定のための協約上の枠組み規定を定める目的のもと、交渉を開始する。
- 12 労働時間の非均一的な配分による時間調整差（Zeitausgleichsdifferenz）は（フレックスタイムの場合にも）、被用者に毎月、証明されなければならない。このことは、7条7に基づく時間口座について準用する。

## 第8条 例外的労働時間

### 1 超過勤務

- 1.1 超過勤務は、継続的に用いられてはならず、かつ可能な新規採用の代替措置として用いられてはならない。
- 1.2.1 緊急の経営上の必要性が存在する場合、事業所委員会の同意により、週に10時間まで、月に20時間までを上限に、超過勤務を定めることができる。事業所協定により、

個々の被用者あるいは被用者のグループについて、月 20 時間以上の超過勤務時間を定めることができる。

- 1.2.2 超過勤務についての協定は、その都度、最長 8 週間についてのみ行うことができる。
- 1.2.3 超過勤務の確定に際しては、当該被用者の正当な利益を考慮しなければならない。
- 1.2.4 月に 16 時間を上限とする超過勤務は、個々の事例において、支払いのある労働の免除（代休）によっても調整することができる。月の超過勤務が 16 時間を超える場合には、被用者は、緊急の経営上の利害と矛盾しない限りにおいて、支払いのある労働免除による補償を求めることができる。代休による調整は、以降 3 ヶ月間のなかで、行われる。
- 1.2.6 代休による超過勤務の調整は、任意的事業所協定によって合意することができる。 調整期間は、7 条 5 および 7 条 6 の枠組みにおいて、別個に定められる。  
任意的事業所協定につき、代休による調整に関しては、次のことが妥当する。
  - 1. 一般労働協約 9 条、10 条による超過勤務の割増金は、代休による調整が以降 2 歴月以内に行われた場合には、支払いを要しない。
  - 2. 代休による調整が、疾病、休暇、出張あるいはこれらに準ずる事由により、かかる期間内に行われなかった場合には、（遅くとも障害事由が消滅したのち）以降 1 歴月に行われなければならない。
  - 3. 代休による調整が、上記の時間範囲内に行われなかった場合には、超過勤務は、遅くとも 2 ヶ月以上経過することにより、一般労働協約 9 条、10 条による超過勤務割増金の支払い義務を伴って、代休をもって調整されなければならない。
- 1.2.7 超過勤務割増金は、原則として金銭により、支払われなければならない。

## 2 操業短縮

社会法典第三編の意味における操業短縮は、事業所委員会の同意により、導入することができる。

- 2.1 これについては、労働関係の解約告知を要しない。
- 2.2 操業短縮の実施には、週末にかけて、3 週間の予告期間を必要とする。  
操業短縮は、これにつき予告が行われた歴週の開始により、導入されたものとみなす。
- 2.3 操業短縮による労働中止が、10%以下での毎月の総賃金（Bruttoentgelts）の減少をもたらすこととなる場合、被用者が労働中止が無ければ得られたであろう毎月の総月例賃金は、減額されない。
- 2.4 操業短縮により、10%を超えて毎月の総賃金が減少する場合、使用者は被用者に対し、減額された月例賃金および操業短縮手当に加えて、補助金（Zuschuss）を付与しなければならない。これは、被用者は減額となる月例賃金および操業短縮手当に加え、給付と連動する変動的月例賃金構成部分を含め、合意された総月例賃金（超過勤務を除く。）の 80%を上限として調整を得るというように、算定される。但し、かかる総月例

賃金と対応する、手取賃金を上回ってはならない。

かかる意味における手取賃金とは、総賃金から、被用者に対して通常課される法律上の賃金控除額を差し引いたものをいう。

- 2.5 操業短縮の予告前に、労働関係が解約告知を受けた場合、解雇予告期間については、個々の週所定労働時間に対する賃金全額についての請求権が生じる。：求めに応じて、対応する労働時間が給付されなければならない。

- 3 事業所は、事業所委員会の同意により、事業所祭、民族的祭礼、公的行事、および類似の事由に際し、法律上の祭日の前後と、平日を連結することができる。かかる日において中止となった労働時間は、事業所委員会の同意により、中止日を含む連続する5週間の労働日において事前または事後労働されうる。

所定の各労働日において、中止となった労働時間は、事業所委員会の同意により、同一または前後の週の平日における事前または事後労働により、調整されうる。

事前または事後労働に対しては、超過勤務割増金に関する請求権は生じない。

被用者が、事前または事後労働の時点において疾病にり患した場合、賃金請求権にとってかかる期間は、事前または事後労働が行われたものとみなす。

- 4 必要な深夜労働、交代制勤務、日曜・祝祭日労働は、事業所委員会との協定によってのみ、実施される。 この場合、被用者の正当な希望が考慮されなければならない。

実施に関する合意が成立しなかった場合には、事業所組織法 76 条の意味における仲裁委員会が、義務的に判断を行う。

- 5 予測不能な事態により、被用者を超過勤務、深夜労働、日曜・祝祭日労働に従事させなければならない場合、遅滞なく、事業所委員会への報告を事後的に行わなければならない。

- 6 これまで、交代制勤務／深夜労働を義務付けられていなかった被用者が、所定の交代制勤務／深夜労働を拒絶した場合、これを理由として当該被用者に対し不利益が課されてはならない。

- 7 少なくとも 7 年間、所定の交代制勤務（時間外交代制勤務、深夜交代制勤務）に従事してきた被用者は、事業所内のポスト公募の枠組みにおいて、ポストへの配置に際し、同一の適性（Eignung）で当該被用者に有利なシフト形式への優遇を考慮しなければならない。但し、緊急の経営上の必要性あるいは一身上の事由により、他の応募者を優先しなければならない場合はこの限りではない。

- 8 3 交代制勤務、またはそれ以上の交代制勤務、もしくは深夜交代制勤務においてのみ就労する被用者には、食事をとる十分な機会が与えられなければならない。但し、各シフトにおいて少なくとも 30 分とする。月例賃金は、継続して支払われる。

## 第9条 超過勤務、遅番労働、深夜労働、日曜・祝祭日労働の割増金支払義務

- 1 割増金支払義務のある超過勤務は、以下の場合に存在する。
  - フルタイム被用者の場合、労働時間が、合意された一日および週の労働時間の配分の範囲を、上回った場合。
  - 7条2に基づく相当の待機労働を伴う被用者の場合には、労働時間が、個々の一日の労働時間を、および7条2.1の事案においては1週40時間を、または7条2.2の事案においては1週43時間を上回った場合。
  - パートタイム被用者の場合には、労働時間が、7条1による協約上の週労働時間を上回った場合。
- 2 被用者に過失のない（支払いの対象となる、または支払いの対象とならない）中止時間は、週労働時間の確定に際し、算入される。
 

単に、被用者によってその契機が与えられたに過ぎない中止時間は、無過失によるものとみなす。

通常人（*verständigen Menschen*）において自らの利益のために必要な行動に対する重大な違反であり、その結果を使用者に転嫁することが不当となるものについては、過失によるものとみなす。
- 3 10条1.2により、週10時間を超える超過勤務が行われたかどうかの確定に際しては、既に10条1.4または10条1.4もしくは10条3.2により、50%の割増金を伴って報酬が支払われる超過勤務時間を、控除することを要しない。
- 4 割増金支払義務のある深夜労働とは、19:00から6:00までの時間に給付された労働をいう。
- 5 割増金支払義務のある遅番労働とは、所定労働時間が、12:00以降に開始し、19:00以降に終了する場合をいう。
- 6 割増金支払義務のある日曜・祝祭日労働とは、日曜日および法律上の祝祭日において0:00から24:00の間に行われた各労働をいう。
 

日曜日および祝祭日労働の開始および終了は、3交代制勤務の事業所においては、事業所委員会の同意により、別段の定めを置くことができる。;例えば、6:00から6:00まで:但し、日曜・祝祭日の休息時間は、少なくとも24時間としなければならない。

## 第10条 超過勤務、遅番労働、深夜労働、日曜・祝祭日労働に対する割増金額

以下の割増金が支払われる:

- 1 超過勤務
  - 1.1 1週間の超過勤務時間の最初の10時間・・・25%
  - 1.2 1週間の超過勤務時間の11時間目以降・・・50%

- 1.3 所定労働時間の前後に給付される各日の超過勤務時間の3時間目以降・・・50%
- 1.4 土曜日における12:00以降の超過勤務・・・50%
- 7条2.1および7条2.2に基づく被用者に対しては、これを適用しない。
- 2 遅番労働
- 9条5に基づく12:00から19時までの間の各遅番労働時間・・・20%
- 但し、全てのパートタイム労働者を除く。
- 3 深夜労働
- 9条4に基づく19:00から6:0までの各深夜労働時間・・・30%
- 但し、製造部門以外のパートタイム労働者を除く。
- 7条2.1あるいは7条2.2に該当する限りにおいて、守衛、救急隊員および消防隊員・・・20%
- 3.2 超過勤務である限りにおいて、19:00～6:00の間の深夜労働・・・50%
- 深夜労働の部分・・・30%
- 超過勤務の部分・・・20%
- 同時に深夜労働が存在しない場合には、超過勤務時間が25%増または50%増のいずれにより報酬支払いを受けるものであったかは、考慮しない。
- 4 日曜および祝祭日労働
- 日曜および、その日が日曜に該当しない限りにおいて12月24日および31日の、12:00以降の労働・・・50%
- 事業所所定の労働が免除される平日または日曜日に該当する、賃金支払義務のある祝祭日における労働（復活祭、聖霊降臨祭またはクリスマスを除く）・・・100%
- 事業所所定の労働日に該当する賃金支払義務のある祝祭日、ならびに復活祭、聖霊降臨祭またはクリスマスにおける労働について・・・150%
- 賃金継続支払法に基づく追加的な報酬に関する請求権は、現実に労働時間が中止となった限りにおいてのみ、生じる。
- 5 複数の割増金が重複する場合、高いほうの割増金のみが支払われる。但し、日曜および祝祭日における深夜労働の場合には、日曜および祝祭日割増金に加えて、10条3による深夜割増金も支払われる。

## 第11条 賃金支払い

- 1 賃金の精算期間は、各暦月とする。
- 2 月例賃金は、遅くとも暦月の最終労働日には、被用者に対し、支払われなければならない。
- 超過勤務、深夜労働、遅番労働、日曜労働、祝祭日労働に対する報酬は、遅くとも、かかる労働が給付された月の翌月末までに支払われなければならない。

### 3 月例賃金

被用者は、固定的構成部分または変動的構成部分からなる月例賃金を得る。

#### 3.1 月例賃金の固定的構成部分

月例賃金の固定的構成部分には基本賃金（Grundlohn）、および定期的に同一額で支払われる全ての加給および割増金、ならびに賃金基本協約の補遺 2 に基づく負担加給が属する。

#### 3.2 月例賃金の変動的構成部分

月例賃金の変動的構成部分は、以下のものでありうる。

- 給付と連動する構成部分
- 時間と連動する構成部分
- その他の変動的構成部分

3.2.1 月例賃金のうち、時間と連動する変動的構成部分には、超過勤務、深夜労働、遅番労働、日曜・祝祭日労働および、常時行われるものではない限りにおいて、出張に対する報酬が属する。

3.2.2 月例賃金のその他の変動的構成部分には、毎月同一額において反復されるわけではない、その他の全ての報酬が属する。

3.2.3 未だ調整月が存在しない、変動的賃金部分を伴う最初の月例精算においては、支払いは、見込み月例賃金に基づき行われる。この場合、正確な精算は、翌月の精算により行われる。

3.2.4 補充的な詳細については、上記の規定の範囲内において、事業所協定により定めることができる。

### 4 時間賃金または日賃金の算定

4.1 支払いの対象とならない欠勤に際し、個々の労働日あるいは労働時間について賃金の計算が必要である場合には、月例賃金の固定的構成部分（税込）を、対応する月の所定労働日または所定労働時間の数により、除する。非均一的な労働時間の配分による非番（Freischichten）を含む、支払いの対象となる中止日または中止時間も、これに算入する。

これにより生じる日額あるいは時間額に、報酬請求権が存在しない労働日または労働時間を乗じ、かつ月例賃金から控除する。

4.2 これは、月の途中における採用および離職の場合にも、準用する。

4.3 超過勤務時間についての基礎報酬（Grundvergütung）は、次の通りに算定する。：

- 固定的構成部分（税込）および
  - 給付と連動する月例賃金の変動的構成要素（税込）
- の直近の3精算月の平均による。

その間有効に行われた協約による賃金引上げは、これに対応して算定基礎を引き上げ



る。

個々の週所定労働時間の 4.35 倍により、除する。

基礎報酬の算定には、以下のものを含む。

賃金基本協約 13 条に基づく所得調整、ならびに連邦組立作業協約による組立作業の場合には、連邦組立作業協約 3 条 3.1 による組立作業割増金

- 4.4 支払いの対象となる中止時間は、総月例賃金の減額をもたらしてはならない。
- 4.5 労働時間の非均一的配分による時間差が生じる場合、これは労働関係の終了前に、原則として時間により、調整されなければならない。これが不可能である場合には、かかる差は労働賃金により精算される。

## 5 割増金の算定

割増金の算定基礎は、11 条 4.3 に基づく労働時間に対する賃金とする。

- 6 賃金支払義務のある祝祭日に労働を行った場合、被用者は、かかる日の所定労働時間まで、当該月例賃金（税込）のほかは、給付された各労働時間に対し、10 条 4 の第 2 項および第 3 項において定められた、割増金のみを得る。
- 7 精算は、書面により行われなければならない。それによって、特に毎月の基本賃金および、月例賃金の固定的および変動的構成部分が明示されなければならない。
- 8 賃金の各変更の際には、被用者に対し、その変更された賃金の額および構成を書面により通知しなければならない。かかる通知により、個々の報酬構成部分が、明確にされなければならない。
- 9.1 賃金は、現金で、土曜日を除く、労働日（Arbeitsstag）の労働時間の中に、支払われなければならない。支払いは通常は遅くとも終業時刻前の 2 時間で、終了しなければならない。賃金支払いまたは分割支払いの日が休日にあたる場合、直前の労働日に支払われなければならない。
- 9.2 事業所協定により、賃金の口座振込みを導入することができる。  
但し、賃金の口座振込みは、事業所委員会の同意なく行うことはできない。つまり、事業所委員会の同意がない場合、仲裁機関の裁定をこれに代替させることはできない。

## 第 12 条 疾病による労働不能

- 1 被用者は疾病にり患した場合、使用者に対して遅滞なく、労働不能を通知する義務を負う。
- 2 3 日の期間までの疾病の場合、被用者は、適時の使用者の求めにより、労働不能の証明書を提示しなければならない。勤続 5 年以降は、かかる義務は消滅する。但し、事業所パートナーがこれにつき別段の定めを合意した場合は、この限りではない。

3 日の期間を超える疾病の場合、被用者は、労働不能証明書を提示しなければならない。

他の機関により代替されない限りにおいて、労働不能証明書の費用は、使用者が負担する。

- 3 無過失による労働不能をもたらす疾病、ならびに社会保険機関、戦争犠牲者扶助の行政当局、その他の社会給付期間により認定された、予防 - 、治癒 - 、回復治療の期間、または、たとえ労働不能が存在しなかったとしても医師により指示された静養期間 (Schonzeit) の期間中は、各法律上の規定に関わらず、初日以降 6 週間を上限として、100%の賃金継続支払いが給付される。

請求権は、他の費用負担者が支払いを行わない限りにおいてのみ、生じる。

- 3.1 賃金継続支払いの期間については、月例賃金の固定的および給付と連動する変動的部分が、継続して支払われる。
- 3.2 更に、被用者は、月例賃金の固定的構成要素に含まれていない限りにおいて、継続的に支払われている全ての加給および割増金を含め、疾病前直近の 3 精算月の月例賃金の時間と連動する変動的部分を得る。但し、超過勤務基礎報酬および超過勤務割増金、ならびに出張手当およびこれに類似する手当 (例えば、旅費、別居手当)、疾病時における継続支払賃金、疾病手当補助金、休暇賃金、使用者による財産形成給付ならびに一回的贈与は除く。算定に際しては、かかる額を、一疾病日につき、疾病日および休暇日を除く、かかる期間において支払いの対象となる日数により、除する。
- 3.3 算定期間または疾病の間に所得引上げが生じた場合には、かかる時点以降、引き上げられた所得を基礎としなければならない。

算定期間中に操業短縮により生じた所得引下げは、賃金継続支払いにつき、考慮しない。

賃金継続支払法 4 条 3 項は、12 条 3.1 により、影響を受けない。

事業所において操業短縮が行われ、被用者が労働不能でなければ短縮労働を給付したであろう場合には、かかる時点以降は、労働時間の変更が考慮されなければならない。

- 4.1 被用者は、賃金継続支払いの期間を超えて、  
勤続 2 年以降は 1 ヶ月について、  
勤続 4 年以降は 2 ヶ月について、  
勤続 6 年以降は 3 ヶ月について、

補助金として、社会保険機関の給付額と手取賃金継続支払額 100%との間の差額を得る。

差額は、総額により付与され、法律上の控除に服する。

- 4.2 事業所パートナーが一般労働協約 7 条 10.2 に従い定めを行った場合、一般労働協約 12 条 4.1 に代えて、以下のことが妥当する。

被用者は、賃金継続支払いの期間を超えて、

勤続 5 年以降は 1 ヶ月について、  
勤続 10 年以降は 2 ヶ月について、

補助金として、社会保険機関の給付額と手取賃金継続支払額 100%との差額を得る。  
差額は、総額により付与され、法律上の控除に服する。

- 4.3 一般労働協約 7 条 10.2 による事業所協定の発効または失効した時点において、補助金の支給要件が変更された場合、それ以降、補助金支払いが終了し、または社会保険機関の給付に関する新たな補助金請求権が発生するまでの間は、発効または失効以前に基準となっていた要件を適用する。
- 5 12 条 4 に基づく追加給付に関する請求権は、労働災害の場合を除き、暦年に 1 回のみ生じる。
- 6 疾病保険義務のない被用者の場合、補助金算定については、保険義務者の疾病手当の上限額を基礎とする。事業所に対して、その都度、地域的管轄を有する一般的地域疾病金庫の定める額を基準とする。
- 7 労働不能が、重大な過失によらない労働災害の結果生じたものである場合には、勤続の期間を考慮することなく、12 条 3 に基づく賃金継続支払請求権、および場合によっては 12 条 4 に基づく補助金に関する請求権の消滅時点以降、78 週を上限として、社会保険機関の給付)の給付額と毎月の手取賃金継続支払額 100%との差額が支払われる。  
差額は、総額により付与され、法律上の控除に服する。  
法律上または協約上、使用者により付与される財産形成給付は、かかる期間中、使用者により、継続して支払われる。
- 8 第三者の過失による場合、被用者は、その労働不能の期間につき、使用者から給付を受ける限りにおいて、災害による当該第三者に対する請求権を、使用者へ譲渡する。被用者は、使用者に対し、法的訴追のために有益な情報を提供し、証明資料 (Beweismaterial) を提供する義務を負う (使用者の求償請求権)。

### 第 13 条 労働中止、労働障害、死亡の際の支援、育児期間後の再雇用

本一般労働協約または法律が何らかの別段の定めを行っていない限りにおいて、待機労働を含め、給付された労働のみが支払いの対象となるとの原則を適用する。例外は、以下の通りとする。

#### 1 労働中止

- 1.1 使用者に帰責される経営障害の場合には、平均的労働所得が継続して支払われる。かかる経営障害の間、被用者は、他の期待可能な労働を提供する義務を負う。
- 1.2 使用者にも被用者にも帰責することができない経営障害の場合には、公的な手段による調整に関する請求権が生じない限りにおいては、労働所得は週に 5 時間を上限として継続的に支払われる。かかる経営障害の間、被用者は、他の期待可能な労働を提供する

義務を負う。これが不可能である場合には、中止となった労働時間については、賃金支払義務に関わらず、超過勤務割増金無くして、労働時間法の規定の範囲内において、週に5時間を上限として、事後労働が行われうる。中止時間が5時間を超える場合には、賃金は、各事案において、そこにおいて被用者が職場から離れ自由となる時点まで、支払われる。

## 2 労働障害

所定の一日の労働時間の中止が必要となった場合、年の休暇に算入することなく労働が免除されたうえで、賃金が継続して支払われる。特に、以下の場合である：

### 2.1 5労働日まで

暦年において、疾病にり患した、家庭的共同生活において生活する子供の監視、世話、看護のために、労働から離脱する被用者については、医師の証明書によりこのことが必要であるとされ、被用者の世帯において生活する他の者が、監視、世話、看護を引き受けることができず、子供が12歳に達しているが、14歳に達していない場合。12歳未満の子供については、社会法典第5編45条を適用する。

被用者は、社会法典第5編45条に基づき付与される疾病手当に加えて、疾病手当と月々の手取収入100%との間の差額を補助金として得る。

### 2.2 3労働日

配偶者の死亡；

### 2.3 2労働日

本人の婚姻、

本人の子供の死亡；

### 2.4 1労働日

妻の出産、

両親または義理の両親の死亡、

引越し（自らの世帯が存在している場合に限る。）、

本人の子供の結婚式への参加、

両親の金婚式への参加；

2.5 医師の証明書に基づき、労働時間中に無条件に行われなければならない、通院および医師に命じられた治療のために、中止する必要がある労働時間

2.6 被用者が、法律によっては労働時間中労働を免除されない国民の義務を履行するために、中止する必要がある労働時間。これは、賃金喪失の補償に関する請求権が生じない場合に限る。

2.7 災害時の事業所災害については、中止する必要がある労働時間。

2.8 過失によらず当局への出頭を命じられた場合に、中止する必要がある労働時間。これは、賃金喪失の補償に関する請求権が生じない場合に限る。

- 2.9 自ら行わねばならない、戸籍役場への届出のために、中止する必要がある労働時間。
- 2.10 上記の事案において、被用者は、労働からの離脱を意図しており、または離脱しなければならないことを、可能な限り事前に、事業所に届け出なければならない。理由付けが疑わしい事案においては、求めに応じて、労働障害の根拠を証明しなければならない。

このために生じる費用は、使用者が負担する。

賃金の継続支払いのもとでの労働の免除に関する請求権は、契機との時間的関連に立つものでなければならない。

13条 2.2、13条 2.3 および 13条 2.4 の事案においては、時間的関連性は、契機の発生から 6 週間までは、なお存在している。

### 3 死亡の際の支援

被用者が死亡した場合、使用者は、扶養の権利を有する家族のために、1.5 ヶ月分の賃金の額により、支援を行う。

勤続 5 年以降は、2 ヶ月の期間

勤続 10 年以降は、3 ヶ月の期間

死亡日は、これに算入する。

扶養の権利を有する家族が複数ある場合には、免責的効力を伴って、請求権者の一人対し、支払いを行うことができる。

### 4 育児期間後の再雇用

- 4.1 法律上の育児休暇と接続して、子供の養育のために、事業所から離れた被用者は、一回に限り、比較可能な同価値の労働ポストにおける再雇用に関する請求権を有する。但し、再雇用の時点において、適切な労働ポストが存在しておらず、予見可能な期間において空席とならない場合は、この限りではない。

- 4.2 少なくとも 5 年間の中断の無い勤続が要件である。

- 4.3 請求権は、子供が満 5 歳に達するまでに制限される。

- 4.4 被用者には、育児期間中、事業上可能な範囲内において、事業所における継続訓練措置に参加し、短期間での（従業員）代表を引き受ける機会が与えられなければならない。

- 4.5 再雇用の際に、従前の勤続期間は、算入される。

- 4.6 労働関係の再開は、少なくとも 6 ヶ月前までに、予告されなければならない。

- 4.7 かかる規定は、500 人未満の被用者を雇用する事業所には、適用されない。

## 第 14 条 出張の際の必要経費の補償

- 1 出張を命じられた場合、必要な旅行時間は、それが所定労働時間の期間を超過する限りにおいて、歴日につき 4 時間まで、労働時間と同様に報酬が支払われる。但し、割増金は無い。

労働が無い日において、第1項に基づく暦日についての追加的な旅行時間を超えて生じた旅行時間は、1日につき個々の週所定労働時間の5分の1の期間を上限として報酬が支払われる。但し、割増金は無い。

- 2 命じられた旅行時間が日曜日または祝祭日に該当する場合、14条1に基づく報酬と並んで、10条に基づく割増金が支払われなければならない。
- 3 これは、以下のものには適用しない。
  - a) 22:00 から 6:00 までの間、寝台車を利用する出張
  - b) 海外出張
- 4 出張の際に必要な経費は、使用者により、補償されなければならない。これに関する定めは、事業所委員会との合意により、課税指針 (Steuerrichtlinien) を遵守したうえで、行われなければならない。
- 5 上記の定めは、連邦組立作業協約が適用される限りにおいて、適用しない。

#### 第15条 外務員 (Reisende)

- 1 労働協約の規定は、たとえ居所が協約地域の外にあったとしても、その所在地が本協約の適用範囲内にある事業所における全ての外務員に対し、適用する。
- 2 職業的に、かつ専ら1つの企業のために職務を行い、その職務が企業の指示と結びついている外務員は、報酬賃金または手数料、もしくはその両方を報酬として得る。報酬の全部または一部が手数料による場合、外務員は、最低所得として、その職務に対応する協約賃金を得る。この場合、弁済されるべき旅費 (Reisespesen) は、算入しない。最低所得は、四半期平均に達している場合、付与されたものとみなす。

自ら職務を行う外務員は、時間外労働、遅番労働、深夜労働、日曜・祝祭日労働に対する協約上の報酬に代えて、採用契約 (Anstellungsvertrag) において合意された補償を得る。

- 3 旅費は、合意に応じて、(課税指針を考慮したうえで) 経費として一括的に、または当該外務職務 (Reisetätigkeit) につき証明された相当な支出に基づいて、補償される。
- 4 手数料の算定および支払いは、遅くとも、手数料が履行期に達する月の翌月末までに、行われなければならない。使用者および外務員は、これと異なる定めを置くことができる。

#### 第16条 被用者の責任の制限および不良品規定

- 1 被用者は、労働給付に際して生じさせた損害については、故意または重大な過失がある場合にのみ、責任を負う。
- 2 被用者の重大な過失によるものである場合、不公正な負担を回避するために、その人的および経済的関係を考慮することにより、相当な内部的損害調整が行われなければな

らない。

- 3 瑕疵のある労働（不良品）については、以下の特別規定を適用する。
  - 3.1 被用者の過失によらずして瑕疵ある労働が発生した場合、所得減少を結果させてはならない。
  - 3.2 被用者は、作業中に、提供されたデータ、素材または労働器具に瑕疵を認めた場合、遅滞なく報告する義務を負う。全部または部分的に完了した労働、もしくは既に完成した労働成果が、もはや使用できない場合、全ての履行された労働は、支払いの対象となる。労働の過程において素材の欠陥が認められた場合には、その時点までの労働時間は、平均所得により、支払われる。
  - 3.3 重大な過失により、瑕疵ある労働成果が発生した場合には、これを生じさせた被用者により履行された労働過程は、8 時間を上限として、支払いの対象とならないか、追加的な事後労働により、本来予定された労働成果に回復可能であるか、再び使用可能とする場合には、被用者は、8 時間を上限として、報酬無くして、事後労働を行われなければならない。
  - 3.4 労働の瑕疵が重大な過失により生じたものかどうかに関して、見解の相違が生じた場合には、当該被用者は、使用者または事業所委員会へ、異議を申し立てることができる。  
異議の判断に関しては、使用者および事業所委員会から各 2 人の専門知識を有する代表者により構成される対等構成委員会が判断を行う。

## 第 17 条 被用者の代表

- 1 事業所における被用者の代表については、その都度の法律上の規定および労働協約締結当事者間で締結された協定を、適用する。
- 2 労働協約締結当事者の協約委員会の構成員は、協約委員会会議および協約交渉への参加時間は、賃金の継続支払いのもと、労働を免除される。

## 第 18 条 除斥期間

- 1 労働関係に基づく被用者の請求権は、使用者に対して、以下の通りに、行使されなければならない。
  - 1.1 全ての割増金に関する請求権は、履行期から 2 ヶ月以内。
  - 1.2 その他の全ての請求権は、履行期から 6 ヶ月以内。但し、遅くとも労働関係の終了後 3 ヶ月以内。  
かかる期間内に行使されなかった請求権は、失効する。但し、被用者の過失によらない事情により、かかる期間を遵守することができない状況にあった場合はこの限りではない。
- 2 権利を行使したが実現しなかった場合には、除斥は生じない。この場合には、民法典

195 条による 3 年の消滅時効期間を適用する。3 年の期間は、請求権が発生した暦年の末日より進行する。

- 3 労働関係に基づく被用者に対する使用者の請求権については、18 条 1 から 18 条 2 までの規定を、合目的的に適用する。
- 4 上記の除斥期間は、労働協約締結当事者間でその正当性に関して争いが存在する請求権（19 条）については、適用しない。

## 第 19 条 紛争解決

- 1 協約締結当事者は、本協約に定められた規定の実施および遵守のために、その全ての影響力を行使し、その構成員は協約規定の正確な遵守を義務付けられる。
- 2 協約締結当事者間で締結された労働協約の解釈または実施により生じた紛争は、経営者および事業所委員会との間の交渉により規制される。ここで合意に至らなかった場合、双方の側の組織代表が召喚されなければならない。
- 3 協約締結当事者間で発生した、労働協約の解釈および実施に関する、または労働協約の存在または不存在に関する紛争が、交渉によって解決することができない場合、当事者の申立てに基づき、協約締結当事者の常設的仲裁機関が判断を行う。これは、各 2 人の委員および協約締結当事者により選任される中立的な議長により構成される。議長に関して合意に至らない場合は、州労働裁判所の長官がこれを決定する。仲裁機関は、法的手段を排除した、拘束力ある判断を行う。

## 第 20 条 経過規定

- 1 既存の有利な事業上の定めは、本協約の発効によって、影響を受けない。
- 2 本労働協約によって生じる所得引き上げは、同一の法的根拠により、事業上付与される全ての加給または割増金に、その都度の法的根拠の状態を考慮することなく、算入することができる。

## 第 21 条 労働協約の発効、失効および解約告知

- 1 本労働協約は、2005 年 4 月 1 日に発効する。  
使用者は、本労働協約を閲覧のために適切な場所へ設置し、黒板への掲示のなかで、これを摘示する義務を負う。
- 2 本一般労働協約は、2000 年 9 月 19 日の金属産業北ヴェルテンベルク・北バーデン協約地域における被用者に関する一般労働協約に代替する（但し、1973 年 7 月 4 日／1974 年 3 月 14 日の金属産業北ヴェルテンベルク・北バーデン協約地域における職員に関する一般労働協約の余後効規定を除く。）。
- 3 本一般労働協約は、1 ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて解約することができる。



7条の一部解約は、1ヶ月の予告期間を置き、月末（2007年3月31日）にかけて行うことができる。

7条の一部解約は、雇用ブリッジ（Beschäftigungsbrücke）に関する協約の同時的な終了をもたらす。反対に、雇用ブリッジに関する協約の解約告知は、7条の同時的な終了をもたらす。

- 4 新たな一般労働協約が締結された場合、協約締結当事者間で別段の合意が行われなかった限りにおいて、解約された一般労働協約の規定を適用する。
- 5 基本的な点において、破産からの保護に関する協約上の規制から逸脱する、時間残高の破産保護に関する強行的な法規制が発効した場合、協約締結当事者は、一方当事者からの求めに応じて、本労働協約の適合化に関する交渉を開始する。

## （ii）年次有給休暇協約（2005年6月14日締結）

### 第1条 適用範囲

- 1 本労働協約の適用範囲は、以下の通りである。
  - 1.1 **地域的適用範囲**：（1969年12月31日以降の状態における）バーデン - ヴュルテンベルク州の北ヴュルテンベルク・北バーデン県
  - 1.2 **業種的適用範囲**：それ自体またはその所有者が、社団法人バーデン - ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体の構成員であって、賃金基本協約が導入されている、全ての事業所
  - 1.3 **人的適用範囲**：北ヴュルテンベルク・北バーデンにおける金属電機産業の被用者に関する一般労働協約の人的適用範囲に該当する限りにおいて、1条1.2において定められた事業所における全ての被用者

本労働協約は、職業訓練法に基づく職業訓練生および家内労働における被用者に対しては、適用しない。

- 2.1 本労働協約は、労働関係に基づく休暇の最低条件を定めるものである。使用者および事業所委員会は、事業所協定によって補充的な規定について、合意することができる。このような規定は、労働協約から、（部分的にも）被用者にとって不利に、逸脱することができない。
- 2.2 個別労働契約によって、被用者に有利な定めを合意することができる。
- 2.3 本協約により、完結的な定めが行われていない限りにおいて、事業所委員会の権利は影響を受けない。

### 第2条 休暇請求権

- 1 各被用者は、各休暇年度に一度、有給休暇に関する請求権を取得する。休暇年度は暦年とする。

- 2 休暇は、保養（Erholung）のために付与されるものである。休暇は当該暦年において、しかも原則として連続して、付与されかつ取得されなければならない。少なくとも 15 労働日の休暇請求権が生じている場合、休暇を分割する際には、分割された休暇は少なくとも連続した 10 労働日を含むものとする。被用者の利益または事業所の利益がこれを必要とする場合には、別段の定めを置くことができる。

休暇期間中は、休暇目的に反する稼得活動を行ってはならない。

- 3 休暇請求権の買上げ（Abgeltung）は許されない。

労働関係に対して解約告知が行われた場合および長期の疾病の場合については、この限りではない。被用者が死亡した場合も、同様とする。被用者に生じていた休暇請求権は、配偶者または扶養の権利を有する家族に対して、買上げが行われなければならない。扶養の権利を有する家族が複数存在する場合には、使用者は、免責的効力を伴って、一人に対して支払いを行うことができる。

- 4.1 完全な休暇請求権は、事業所において労働関係が中断することなく 6 ヶ月間継続した場合に、初めて生じる。かかる待機期間は、事業所への再入職（Wiedereintritt）の場合においても、充足されなければならない。

- 4.2 本休暇協約によって定められた休暇期間に関する被用者の完全な請求権は、待機期間の充足後、休暇年度の開始により生じる。

- 4.3 入職年度においてもはや 6 ヶ月の待機期間に達しない場合、入職年度についての割合的休暇請求権（anteilige Urlaubsanspruch）が、翌年度に、しかも事業所への入職後 6 ヶ月において生じる。

- 5 被用者は、入職年度および退職年度においては、完全な休暇請求権を有するものではなく、労働関係の存続月数に応じて、年次休暇の 12 分の 1 の請求権を取得する。

- 6 休暇日の端数が半日以上である場合には、一日の休暇日へ切り上げる。

- 6.1 当該暦年について被用者に対し既に従前の使用者により休暇が付与されていた場合については、休暇請求権は生じない。

使用者は、労働関係の終了に際し、被用者に対して、当該歴年において付与されまたは買い上げられた休暇に関する証明書を交付する義務を負う。

- 7 被用者が、当該被用者に生じた範囲を超えて休暇を取得した場合には、原則として、これに対して支払われた休暇賃金の返還を請求することはできない。

- 8 労働不能と結びついた疾病の期間、ならびに社会保険機関、戦争犠牲者扶助の行政当局、その他の社会給付機関により認定された、予防 - 、治癒 - 、回復治療の期間、または、たとえ労働不能が存在しなかったとしても、医師により指示された静養期間は、各法律上の規定に関わらず、休暇に算入してはならない。

その他の医師により指示された保養のための滞在（Erholungsaufenthalt）の一部または全部を休暇に算入することは、事業所委員会の助言を得たうえでの、経営者との

事前の合意に委ねられる。

- 9 2条8において列挙された期間は、原則として、休暇請求権を減少させるものではない。  
但し、以下の場合には、休暇請求権はその後の一月ごとに、年次休暇の12分の1を減ずる。
- 労働関係が、法律または合意により、連続して3ヶ月を超えて停止した場合、または、
  - 休暇年度において疾病期間が9ヶ月を超えた場合。
- 職業疾病（Berufskrankheit）または重大な過失によらずに惹起された労働災害の結果としての労働不能は、休暇を減少させるものではない。
- 休暇期間中に被用者が疾病にり患した場合、医師の証明書により証明された労働不能日については、年次休暇と精算してはならない。
- 10 翌暦年への休暇の繰越しは、一身上または緊急の経営上の事由によってのみ認められる。
- 11 休暇年度において発生した休暇請求権は、休暇年度の経過後3ヶ月で消滅する。但し、これを行行使うことができなかつた場合には、この限りでない。
- 12 休暇の時間的確定に際しては、社会的観点のもと優先に値する他の被用者の休暇希望、または緊急の経営上の必要性に反しない限りにおいて、被用者の休暇希望を考慮しなければならない。
- これは、解約告知期間中の休暇の確定の場合にも、適用する。
- 事業所組織法87条に基づく事業所委員会の共同決定権は影響を受けない。

### 第3条 休暇期間

- 1 被用者の年次休暇は、30労働日とする。
- 2 勤続25年後は、休暇年度において1労働日の追加休暇を得る（記念休暇〔Jubilare〕）。従来付与されていた勤続25年を契機とする追加休暇は、かかる規定と精算することができる。  
同一事業所における従前の就労は、労働関係が1年を超えて連続して中断していた場合には、事業上または個別契約上、被用者にとって有利な定めが行われていない限りにおいて、算入されない。
- 3 鋳物工場（Gießerei）において恒常的に困難な労働環境において就労する被用者は、2労働日の追加休暇に関する請求権を取得する。
- 4 重度身体障害者の追加休暇については、法律上の規定に従う。
- 5 兵役または代役に服した場合、適性訓練（Eignungsübung）へ参加した場合、または育児期間を利用した場合については、法律上の規定を適用する。
- 6 休暇期間の算定については、以下を適用する。

- 6.1 労働日とは、被用者が所定労働時間において労働しなければならない全暦日をいう。
- 6.2 所定労働時間が 1 週間において（場合によっては、複数の週を平均して）5 日以上または未滿に配分されている場合も、1 週につき 5 日を労働日とみなす。
- 6.3 休暇に該当する賃金支払義務のある祝祭日は、休暇日として算入しない。
- 6.4 通常、交代制勤務（Wechselschicht）により、または絶え間なく稼働する事業所における被用者ならびにパートタイム被用者は、その都度の勤務計画を考慮したうえで、一交代制勤務事業所（Einschichtbetrieb）において、通常 1 週間に 5 日就労する被用者の休暇に相当する休暇請求権を取得する。
- 7 工場休暇（Werksferien）は、休暇年度の 2 歴月経過までに、事業所委員会と協定を行い、かつ公表されなければならない。

事業所委員会は、緊急の経営上の利害との検討により、関係被用者の緊急の必要性を超える場合には、かかる協定の締結を拒否し、または要求することができる。

一般労働協約 8 条 3 において列挙された事由は、工場休暇とはみなさない。

工場休暇に際し、年次有給休暇の全部または割合分が工場休暇の期間よりも短い被用者は、就労に関する請求権を、またこれが可能でない限りにおいては、その休暇を超える工場休暇の日に対する賃金支払いに関する請求権を取得する。これは、待機期間を満たしていない被用者に対しても適用する。待機期間の経過後は、入職した休暇年度において生じた部分的休暇請求権と精算することができる。

#### 第 4 条 休暇賃金

- 1 休養休暇および追加休暇の際の休暇賃金は、
- 休暇賃金
  - 追加的休暇手当
- から構成され、以下の通りに算定される。
- 2.1 休暇中は、月例賃金の固定的構成部分および月例賃金の給付と連動する変動的構成部分が継続して支払われる。
- 2.2 これに加え、被用者は、月例賃金の固定的賃金構成部分に含まれていない限りにおいて、現在付与されている全ての加給および割増金を含む、休暇開始前直近の 3 精算月の月例賃金の時間と連動する変動的賃金構成部分を得る。但し、超過勤務基礎報酬および超過勤務割増金、ならびに出張手当およびこれに類似する手当（例えば、旅費、別居手当）、疾病時における継続支払い賃金、疾病手当補助金、休暇賃金、使用者による財産形成給付ならびに一回的贈与は除く。休暇日に対する休暇賃金の算定に際しては、かかる額を、疾病日および休暇日を除く、当該期間内において支払いの対象となる日数により、除する。
- 3 追加的休暇手当は、一休暇日ごとに、次の額の 50%とする。

- 4 条 2.1 に従い算定された休暇賃金の 21.75 分の 1

- 4 条 2.2 に従い算定された金額

一 休暇日には、一般労働協約 7 条 1 に基づく個々の週所定労働時間の 5 分の 1 が該当する。

5 休暇賃金は、原則として休暇の開始前に支払われる。

休暇賃金は、原則として、当該賃金算定期間に対する固定的賃金構成部分により支払う。但し、休暇中に履行期が到来する賃金支払いまたは賃金分割金支払いは、休暇開始前に行われなければならない。賃金精算が時間的事由により不可能である場合には、履行期が到来した賃金支払いの手取り賃金の概算額により、分割金支払いを行うことができる。

事業所協定により、追加的休暇手当の履行期を統一的に定めることができる。但し、休暇年度の 6 月 30 日を超えてはならない。

6 休暇期間中または休暇開始前に、賃金および職業訓練報酬に関する労働協約が改訂された場合、休暇賃金は、賃金および職業訓練報酬に関する労働協約の発効以降は、改訂された基礎に基づき算定される。このことは、協約外の賃金引上げに対しても、適用する。

## 第 5 条 発効および解約告知

1 本労働協約は、賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に従い、導入段階の開始により発効する。かかる導入段階の間、本労働協約の規定は、賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に従い、期日に導入が行われた事業所に対してのみ適用される。

導入段階に引き続き、本労働協約は拘束力をもって全ての事業所に対し適用される。事業所パートナーが、賃金基本協約の導入に関する協約 2 条 1.3 第 2 文に従い、賃金基本協約の導入について、協約締結当事者の同意のもと、異なる時点を定めた場合、本労働協約は、かかる事業所に対しては、当該時点において初めて拘束力をもつ。

本一般労働協約は、事業所への賃金基本協約の導入期日に、但し遅くとも 21 条 1 第 2 項のその義務的な導入により、1996 年 12 月 18 日の北ヴェルテンベルク・北バーデン協約地域における被用者に関する年次有給休暇協約に代替する。

2 既存の有利な定めは、本労働協約により、影響を受けない。

3 本労働協約は、3 ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて解約することができる。

### (iii) 賃金基本協約 (2003 年 9 月 16 日締結)

#### 第 1 条 適用範囲

1 本労働協約の適用範囲は、以下の通りである。

1.1 地域的適用範囲：北ヴェルテンベルク・北バーデン、南ヴェルテンベルク - ホーエンツ

ォレルンおよび南バーデン協約地域を含むバーデン - ヴュルテンベルク州

- 1.2 **業種適用範囲**：それ自体またはその所有者が、社団法人バーデン - ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体の構成員である、全ての事業所
- 1.3 **人的適用範囲**：かかる事業所において雇用されており、金属産業労働組合の組合員である全ての被用者。
  - 1.3.1 会社取締役、私法上の法人および社団の法定代理人、更に経営者およびその代理人、全ての支配人および事業所組織法 5 条の意味における管理的職員は、本労働協約の意味における被用者とはみなさない。
  - 1.3.2 職業訓練法に基づく職業訓練生は、適用除外とする。
- 2 労働協約は労働関係の最低条件を定めるものである。
 

個別労働契約によって、被用者に有利な定めを合意することができる。

本労働協約により、完結的な定めが行われていない限りにおいて、事業所委員会の権利は影響を受けない。

## 第一部 総則

### 第 2 条 賃金構成 (Entgeltaufbau)

本賃金基本協約は、以下に関する定めを行う。

- 基本賃金〔第二部〕
- 成果賃金 (Leistungsentgelt)〔第三部〕
- 負担加給〔補遺 2〕

### 第 3 条 賃金に関する基本原則

本労働協約に基づく、職務要件 (Arbeitsanforderung) の高さ (Höhe) の評価に際しては、その都度職務を遂行する被用者の性別および年齢を考慮することなく、次のことに基づいて行う。:

賃金支払いの基礎 (Leistungsbasis) は、人間たるに値するよう形成された労働ポスト、労働過程および労働環境において、平均的被用者により、負担を増すことなく、継続的に実現されるものいう。

## 第二部 基本賃金

### 第 4 条 基本賃金の算定原則

- 1 9 条 1 に基づく、被用者の基本賃金請求権の算定基礎は、等級付けを受けた課業である。
- 2 課業は労働組織 (Arbeitsorganisation) によって決定される。それは、全体的に観察される。課業の等級付けについては、次の規定の範囲内において、割り当てられた全ての個別業務 (Teilaufgabe) が考慮される。

## 第5条 課業の等級付け

### 1 評価の対象

- 1.1 評価および等級付けの対象は、事業上の労働組織に応じて割り当てられた課業の(職務)要件である。
- 1.2 課業の評価に際しては、それが課業の価値(Wertigkeit)を特徴付ける限りにおいて、全ての個別業務を考慮しなければならない。

### 2 課業の評価および等級付け

- 2.1 課業の評価および等級付けは、次に規定する、6条に基づく職務評価(Arbeitsbewertung)の手段としての等級点数評価手続(Stufenwertzahlverfahren)を適用することで、これを行う。
- 2.2 等級点数評価手続は、直接的に(6条4.1)、または協約上の水準例(Niveaubeispiele)(6条4.2)または事業上の補充例(Ergänzungsbeispiele)(6条4.3)を用いた、比較評価(Vergleichsbewertung)の形により、行われる。  
付録に添付されている協約上の水準例の一覧は、評価・等級付制度の構成部分である。
- 2.3 協約締結当事者は、技術上および組織上の発展により新しい例を作成する必要性に基づいて、水準例の一覧を審査し、かつ場合によっては補充(Ergänzung)を可能な限り遅滞なく定める。

## 第6条 評価・等級付制度

### 1 等級点数評価手続

- 1.1 課業の価値を決定する基礎は、職務要件に対する以下の評価指標(Bewertungsmerkmale)〔定義については、補遺1を参照。〕とする。
  1. 知識および技量(Können)
    - 1.1 職業教育(Anlernen)
    - 1.2 職業訓練(Ausbildung)および経験
  2. 思考力(Denken)
  3. 行為裁量/責任
  4. コミュニケーション(力)
  5. 従業員管理(Mitarbeiterführung)
- 1.2 評価指標の(職務)要件水準は、等級により、細分化される(補遺1)。
- 1.3 評価指標および等級の重要性(Gewichtung)は、割り当てられた点数により、決定される(補遺1による)。
- 1.4 課業の合計点数は、個々の評価指標の点数の合計による。

1.5 合計点数は、以下の通り、17の賃金等級（Entgeltgruppe）に分類される。

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	10	35～38
2	7～8	11	39～42
3	9～11	12	43～46
4	12～14	13	47～50
5	15～18	14	51～54
6	19～22	15	55～58
7	23～26	16	59～63
8	27～30	17	64～96
9	31～34		

2 協約上の水準例（付録）は、等級点数評価手続（6条4.1）を適用したうえで、補遺1に従い、評価および等級付けが行われる。

3 負担については、等級点数評価手続外において、加給により別途考慮される（補遺2を参照。）。

4 制度の適用

以下の手続きを適用する。

4.1 6条1に基づく等級点数評価手続は、課業の評価につき、協約上の水準例の等級付けを考慮したうえで、直接的に適用することができる。

等級付けの基礎は、課業の記述（Beschreibung）である。

双方当事者の合意により、記述の適用を排除することができる。

評価結果には、各評価指標に対する理由説明を付記しなければならない。

4.2 課業は、協約上の水準例との比較によって、評価することができる。

この場合、課業の等級付けは、協約上の水準例に関連付けて行われる。課業に関しては、評価が異なる場合には、書面により理由説明がなされなければならない。

4.3 協約上の水準例を考慮したうえで、対等構成委員会（7条）での合意に基づく事業上の補充例が作成されうる。対等構成委員会の一方の側の同意は、代替されえない。

補充例は、6条4.1に基づき、評価される。課業は、事業上の補充例との比較によって、評価することができる。

事業上の補充例は、対等構成委員会により、合意に基づき、企業レベルで統一的に定められうる。かかる対等構成委員会の委員は、中央事業所委員会（Gesamtbetriebsrat）および企業経営者により、決定される。

## 第7条 対等構成委員会（Paritätische Kommission）

1 事業所には、労使対等で構成される格付委員会または異議処理委員会（以下、対等構成委員会）が設置される（8条も参照）。

1.1 対等構成委員会は、使用者側ならびに被用者側からの各3名の代表者により構成される。



少なくとも、被用者側代表者の一人は、事業所委員会の委員でなければならない。

- 1.2 使用者側の代表者は使用者により、被用者側の代表者は事業所委員会により決定される。  
双方の側は、同数の代理人を指名する。
  - 1.3 使用者および事業所委員会は、合意により、以下の事項を定めることができる。：
    - 異なる対等構成委員会委員数（但し、使用者側代表者および被用者側代表者、各 2 名を下回ってはならない。）
    - 拡大対等構成委員会の招集（7 条 3.3）前に、使用者および事業所委員会間で更に合意のための試みを行うこと
    - 7 条 3.4 に基づく仲裁委員会への申立てに代えて、7 条 3.5 に基づき抽選による決定を行うこと（これはまた、個々の事案に応じた形でも行われうる。）
    - 仲裁委員会の事業所外議長の決定および決定手続（Entscheidungsfindung）に関する別段の定め
  - 1.4 使用者および事業所委員会は、期日およびその他の手続に関する定めについて、規則（Geschäftsordnung）を合意することができる。 対等構成委員会は、これについて、提案を行うことができる。
  - 1.5 対等構成委員会における各代表は、専門的観点に基づき企業のなかから選出された助言者（Berater）に助言を求めることができる。
  - 1.6 対等構成委員会の委員および代理人は、本労働協約に基づくその任務のために、賃金を減額されることなくして、就労を免除される。本労働協約に関する講習会（Schulung）についても、同様とする。
- 2 対等構成委員会の任務
- 2.1 対等構成委員会は、本労働協約が、その他の任務を割り当てていない限りにおいて、以下の任務を負う。
    - 既存のものであるが、評価を受けていない課業の等級付け
    - 新たに生じた、または変更された課業の等級付け
  - 2.2 更に、対等構成委員会は、個々の事案に応じて、（職務）要件の変更を理由に等級付けの変更が生じることが説明可能である限りにおいて、既存の等級付けを（再）審査する権限を有する。
- 3 対等構成委員会における決定手続
- 3.1 使用者は、対等構成委員会に対して、判断の準備のために適切な資料（6 条 4）を引き渡し、暫定的な等級付けについて情報提供を行う。
 

対等構成委員会における各代表は、使用者による理由説明を受けたうえで、それと割り当てられた課業との一致（Übereinstimmung）に関わって、課業の記述を再審査し、場合によっては記述の改訂を求めることができる。

対等構成委員会における各代表は、暫定的等級付けに対して、8 週間を経過するまで

は異議を申し立てることができる。

暫定的等級付けに対して異議が提起されなかった場合には、当該等級付けが確定的なものとして適用される。

等級付けに対してではなく、個々の評価指標の評価およびその理由付けに対して異議が申し立てられた場合、このことは文書に記録され、等級付資料に添付される。この場合においては、暫定的等級付けが拘束力を持つ。

異議が申し立てられた場合、拘束力ある判断が下されるまでは（7条 3.7を参照。）、暫定的等級付けを適用する。

暫定的等級付けが拘束力ある判断とは異なる場合、新たな等級付けが、対等構成委員会への情報提供時点へ遡及して適用される。

拘束力ある判断が従来等級付けより低い等級付けを行うものである場合、新たな等級付けは拘束力ある判断の時点以降適用する。

3.2 7条 2.2に基づく等級付けの（再）審査の場合、既存の等級付けは、7条 3による手続の枠組みにおける異なる内容の拘束力ある判断の時点まで、適用する。

3.3 対等構成委員会において合意に至らなかった場合、一方の側の申立てにより、専門知識を持ち投票権を有する協約締結当事者の代表者各1名が招集される（拡大対等構成委員会）。

3.4 拡大対等構成委員会における詳細な審議後も全員一致または過半数による意見の一致に至らなかった場合には、一方の側の申立てにより、仲裁委員会が招集される。

これは、拡大対等構成委員会の委員および議長により構成される。

議長は、協約締結当事者により確定された人的範囲のなかから抽選により選任される。

拡大対等構成委員会の委員は、かかる仲裁委員会の議長を引き受けることはできない。

仲裁委員会の議長はまずは、あっせん（Vermittlung）を試みる。これが成功しなかった場合、仲裁委員会は、申立ての範囲内において、指標等級付け（Merkmalstufen）に関しても、賃金等級に関しても決定を行う。

決定は、議長により、3週間以内に書面をもって理由説明がなされなければならない。

3.5 使用者は、決定を仲裁委員会に代えて、拡大対等構成委員会における抽選による決定をもって行うことを定めることができる。

使用者は、2年の期間について、かかる決定に拘束される。これと異なる定めは、事業所委員会の同意によってのみ行うことができる。

拡大対等構成委員会における採決（Abstimmung）の前に、2票の投票権を協約締結当事者の代表者のうちどちらが有するかを、抽選により決定する。このような場合、委員会は決定の理由を3週間以内に書面により明らかにしなければならない。

- 3.6 意見対立の解決手続は、3ヶ月以内に終了すべきものとする。
- 3.7 7条 3.1による対等構成委員会の決定、7条 3.3による拡大対等構成委員会の決定、7条 3.4による仲裁委員会の決定、7条 3.5による拡大対等構成委員会の決定により、等級付手続は終了する。
- (決定または事由の発生後 2週間以内に) 使用者または事業所委員会が、労働裁判所に対し、手続的瑕疵が存在していたか、または4条から6条までの原則に関する重大な錯誤(Verkennung)のもと評価が行われたことを理由に、決定が拘束力を持たないことの確認申立てを行わない限りにおいて、決定は拘束力を持つ。
- 3.8 決定が破棄された場合、課業は、対等構成委員会により、裁判所の理由付けを考慮したうえで、再度評価される。
- 3.9 全ての等級付過程(Einstufungsvorgang)は、6条4に基づく制度適用の結果および資料を含む適切な証明を行うものでなければならない。

## 第8条 等級付手続の簡略化

- 1 500人以下の被用者を雇用する事業所、または300人以下の被用者を雇用するコンサルティング事業所においては、常設的な対等構成委員会は設置されない。
- 2 当該事業所においては、事業所委員会が、以下に関する使用者からの情報提供の受領を引き受ける。
- 既存のものであるが、評価を受けていない課業の等級付け
  - 新たに生じた、または変更された課業の等級付け
- この場合、6条4に基づく適切な資料が引き渡されなければならない。
- 使用者の等級付けは、拘束力を持つ。
- 使用者の等級付けが従来の等級付けよりも低い等級付けを行うものである場合、それは8週間を経過して初めて有効となる。10条に基づき事業所委員会により異議申立てが行われた場合、かかる期間は異議申立手続の終了まで延長される。但し、全体として5ヶ月を超えてはならない。
- 3 賃金等級に対して異議が申し立てられた場合には、対等構成委員会が招集される。対等構成委員会は、使用者側ならびに被用者側からの各2名の代表者により構成される。但し、使用者および事業所委員会が、代表者を各3名とすることにつき、合意を行った場合は、この限りではない。
- 4 その他の点については、7条2を除き、7条の定めを適用する。
- 5 事業所パートナーは、上記の定めと異なり、任意的事業所協定により、7条に基づく常設的対等構成委員会を設置することができる。

## 第9条 被用者の基本賃金請求権

- 1 被用者は、定められた労働組織の範囲内において行う課業の等級付けに対応する、その賃金等級の基本賃金に関する請求権を有する。
- 2 使用者は、かかる賃金等級を、被用者および事業所委員会に対し、通知しなければならない。

加えて、事業所委員会に対しては、基礎となった等級付過程も書面により通知しなければならない。

- 3 9条1に基づき確定された賃金等級は、被用者が6ヶ月を上限とした中断の無い期間中に、低いまたは高い賃金等級に格付けられる課業を行った場合にも、変更を受けない。
- 4 被用者が高い価値を有する課業を、6ヶ月の中断の無い期間を超えて行った場合、全期間につき当初から、賃金等級間の差額による加給に関する請求権が生じる。

差額は、被用者に関する一般労働協約11条3.2の意味における月例賃金のその他の構成部分とする。但し、賃金継続支払い、協約上保護される事業上の特別支払いおよび協約上の休暇賃金の算定には含み、この場合には、時間と連動する変動的構成部分と同様に取り扱う。

事業所協定により、事業所組織法87条の範囲内において、一部の部門 (Teilbereich) につき、短い期間を定めることができる。1999年5月1日の時点で存在する事業所協定は、本労働協約が適用される範囲内において、影響を受けない。

- 5 使用者は、事業所委員会に対して、暦年四半期毎に、その都度の賃金等級における被用者数(場合によっては、入職時等級[Eingangsstufen]および追加等級[Zusatzstufen]を含む。)について、書面または電子的手段により情報を提供し、年に一度、これに関して事業所委員会と協議しなければならない。

## 第10条 異議申立て

- 1 被用者または事業所委員会は、通知された賃金等級(9条2参照)につき、使用者に対して、書面により異議を申し立てることができる。

異議申立てに際しては、書面または口頭により、いかなる理由により賃金等級が的確なものとするべきではないのかにつき、説明を付さなければならない。

- 2 異議申立てにより、使用者は、賃金等級および場合によっては課業の等級付けを、審査しなければならない。

かかる審査は、通常は2週間以内に行われなければならない。

審査結果は、被用者および事業所委員会に対し、遅滞なく書面により通知されなければならない。

- 3 審査結果に対して同意が得られなかった場合、対等構成委員会(7条1または8条3)において等級付けの再審査が行われる。

この場合、使用者は、それが存在しない限りにおいて、定められた労働組織の範囲内において行われた課業を説明する、課業記述（Aufgabenbeschreibung）を作成しなければならない。6条4に従い、適切な資料が対等構成委員会へ引き渡されなければならない。

- 4 対等構成委員会において合意が得られなかった場合、7条3.3以下に従う。
- 5 審査の結果、高い賃金等級へ格付けられる場合、これは異議申立ての時点に遡及して、適用する。
- 6 審査の結果、低い賃金等級へ格付けられる場合、これは拘束力ある決定の時点以降、適用する
- 7 被用者は審査結果に関して、法的手段を採ることができる。

但し、手続的瑕疵が存在していたか、または4条から6条までの原則に関する重大な錯誤のもと評価が行われた場合に限り、これを主張することができる。

## 第11条 入職時等級および追加等級

- 1 事業所パートナーの求めに従い、賃金等級7～17につき、事業所協定により、同時に入職時等級および追加等級の双方を、以下の定めに応じて、導入することができる。

### 2 入職時等級

入職時等級は、暫定的等級（Zeitstufe）とする。これは、被用者がその都度賃金等級へ格付けられた初年度に対して適用する。

異議申立てまたは再審査の過程において、9条1に基づく被用者の賃金請求権が変更された場合、被用者が新たな評価／賃金等級の基礎となった課業を行った期間は、入職時等級における滞留期間（Verweildauer）に算入する。

### 3 追加等級

知識および技量に対する特別な事業上の要件（Anforderung）は、追加等級により評価される。追加等級の基準は、指標“知識および技量”の等級定義の範囲内においては考慮されない、特徴的な（ausgeprägt）事業上の特殊知識（Spezialkenntnisse）および／または業務に関する特徴的な資格（Qualifikation）のみとする。

これらの基準の具体化は、11条1において定められた事業所協定により行う。

特に、以下のものは、基準としえない。：

- 指標の一部である“経験”として評価される、知識および技量
- 勤続期間
- 適応能力（Anpassungsqualifizierung）

被用者または事業所委員会は、追加等級に対して、理由を付して異議を申し立てることができる（10条1を参照）。追加等級をめぐる紛争解決に関する定め（例えば、使用者および事業所委員会間での合意、抽選による決定）は、11条1において列挙さ

れた事業所協定において、これを定める。

あらかじめ追加等級に関する請求権が生じていることは、高い賃金等級による賃金に関する請求権の要件ではない。

#### 4 入職時等級および追加等級の賃金額

その都度のユーロ額は、賃金表 (Entgelttabellen) による。その際、入職時等級の額は、その都度の賃金等級の額から、直近の低い賃金等級との差額の 3 分の 1 を控除した額、追加等級の額は、その都度の賃金等級の額に、直近の高い賃金等級との差額の 3 分の 1 を足した額とする。

最も高い賃金等級の追加等級の差額は、かかる賃金等級の入職時等級の差額とする。

#### 5 入職時等級または追加等級が存在する場合、9 条 1 に基づく被用者の賃金請求権は、これに応じて変更される。

追加等級の賃金に関する請求権が存在しない場合、13 条 (所得保障) を準用する。

### 第 12 条 基本賃金請求権の保護

#### 1 一身上または行為・態度に基づかない、低い賃金等級での基本賃金請求権を生じさせる措置は、事業所委員会に対し、事業所組織法 90 条の定めを考慮したうえで、事業所委員会が措置の実施前に意見表明を行うことができ、およびその提案 (Anregung) が考慮されよう、適時に情報提供を行わなければならない。かかる情報提供は、コンサルタント企業 (Beratungsunternehmen) に対して助言を求めたことに関する情報を含むものとする。

この場合、企図された措置の目的、性質および範囲および予想される該当被用者数を通知しなければならない。

#### 2 上記の措置により、課業の喪失または課業の要件の変更が生じるか、その他降格をもたらす原因が生じる場合、使用者は、それが可能である限りにおいて、該当する被用者に対し、事業所内において期待可能であって、かつ従来の賃金等級を伴う課業を提供しなければならない。

#### 3 かかる課業を提供することができない場合、使用者は、それが可能である限りにおいて、被用者に対し、(通常は、6 ヶ月を上限として、特別な場合には、12 ヶ月を上限として) 労働関係存続のもと、事業所において期待可能であって、かつ従来の賃金等級を伴う他の課業を引き受けることを可能にする職業資格形成措置 (Qualifizierungsmaßnahme) を提供しなければならない。

その他の点については、職業資格形成に関する労働協約 3 条 4 の規定を適用する

#### 4 被用者が直ちには 12 条 2 に基づく課業または 12 条 3 に基づく職業資格形成措置を提供されえなかったが、後の時点において、期待可能であってかつ従来の賃金等級を伴う課業が提供可能となった場合には、事業上の事由の障害とならない限りにおいて、当該

被用者に対し、かかる課業および場合によってはこのために必要な 12 条 3 に基づく職業資格形成措置を優先的に提供しなければならない。

- 5 被用者が、このような 12 条 2 から 12 条 4 までに基づく期待可能な提供 (Angebot) を受領しなかった場合、当該被用者につき、新たな課業を引き受けまたは職業資格形成措置が開始されえた時点以降は、13 条の意味における所得調整に関する請求権は生じない。被用者が重大な事由なく職業資格形成措置を打ち切った場合についても、同様とする。
- 6 使用者が事業所委員会に対し、12 条 1 に従った措置に関する情報提供を行わなかった場合、降格は、追加期間 (zusätzlichen Zeitraum) の経過後に初めて有効となる。かかる (追加) 期間は、12 条 1 に基づいて適時に情報提供が行われるべき時点と、事業所委員会に対して現実に情報提供が行われた時点との間の期間とする。

### 第 13 条 基本賃金請求権の減額の際の所得調整

- 1 12 条 2 または 12 条 3 に基づく基本賃金請求権の保護が不可能である限りにおいて、従来の賃金等級またはより高い賃金等級の賃金請求権が、賃金基本協約 7 条 3.1 に基づく課業の新たな暫定的等級付け、または賃金基本協約 8 条 2 に基づく新たな拘束力を持つ等級付けの時点まで 6 ヶ月以上存続しており、もしくは当該被用者が 11 条 2 に基づく従来の賃金等級の 入職時等級の賃金請求権のみを取得しているのではない場合、被用者は所得調整 (Verdienstausgleich) を受ける。
- 2 所得調整は月単位で以下の通り算定する。:  
(従来の基本賃金+従来の成果賃金 [=直近の 3 精算月の平均により得られた協約上の成果賃金を考慮する。] +従来の負担加給) - (新たな基本賃金+新たな成果賃金+新たな負担加給)  
新たな成果賃金は、以下の式により算定する。  
$$\frac{\text{従来の成果賃金} \times \text{新たな基本賃金}}{\text{従来の基本賃金}}$$
- 3 13 条 2 による所得調整が、
  - 賃金等級 1 から 6 までの場合には、従来の賃金の 10%
  - 賃金等級 7 から 17 までの場合には、従来の賃金の 13%
 を超える場合、これを超える額は、所定月例賃金の加給として支払われる。加給は協約引上げに算入する。
- 4 所得調整は、被用者の基本賃金請求権の減額の時点または拘束力をもつ等級付け (7 条 3.7 または 8 条 2 第 3 項) の時点以降、解約告知期間を除き、18 ヶ月間支払われる。かかる期間中、所得調整は、基本賃金と同一の方法により、協約引上げに算入する。
- 5 18 ヶ月後、初めての基本賃金の引上げは、所得調整と精算されうる。それ以降の全て

の基本賃金の上げは50%まで、所得調整と精算されうる。

- 6 所得調整は、賃金精算に際し、別途明示しなければならない。
- 7 所得調整は、給付と連動しない加給および割増金の算定に含まれる。
- 8 一般労働協約6条に基づく老齢保障の開始時に支払われている所得調整は、老齢保障額の算定に含み、かつ将来の月基本賃金の上げに算入する。
- 9 所得調整が支払われている間、通常の実習期間（Einarbeitungszeit）につき成果賃金は、新たな基本賃金請求権に対して、長くとも1年間、少なくとも18ヶ月の開始前直近の3精算月の平均に該当するように、支払わなければならない。被用者がその給付を有責に拒絶した場合には、その所得はこれに応じて減少する。
- 10 以下のものは、所得調整または13条3に基づく加給と精算する。:
- 基本賃金請求権の上げ（これによる結果として生じる成果賃金の変更を含む）
  - 負担加給の上げ
- 11 任意的事業所協定により、当該所得調整が13条2に基づく当該賃金の4%を下回る場合に、残る所得調整請求権を総計し一回的支払いにより弁済する旨を定めることができる。
- 12 同一の原因に基づくものであるが、異なる法的基礎により付与される給付は、上記の定めに基づく請求権と精算する。
- 本労働協約に基づく請求権は、被用者が第三者に対し同質の給付に関する請求権を有していない限りにおいて、生じる。
- 使用者は、被用者が、当該被用者にとって期間を遵守し形式に従って主張することができる給付を第三者に対して請求することができるか否かを審査しなければならない。被用者は使用者に対し、主張のために必要な報告（Angabe）を行い、必要な資料を提供し、必要がある場合には代理権を付与しなければならない。
- 被用者は、第三者により履行される給付の額において、使用者から前払金（Vorschuss）を得る。これは、第三者による給付が支払われた場合には返済しなければならない。使用者は、かかる償還請求権（Rückzahlungsanspruch）の確保のために、第三者に対する被用者の請求権の譲渡を要求することができる。
- 13 12条および13条1から13条12までの定めは、以下の場合には適用しない。
- 基本賃金請求権の減額をもたらす措置が、被用者の過失に基づく事由により、または（解雇制限法1条2項の意味における）被用者の行為・態度に関する事由により、行われたものである場合、
  - 課業の等級付けが、明らかな誤り（例えば、書き間違い、計算間違いまたは写し間違い〔Übertragungsfehler〕）に基づくものであり、これが過去12ヶ月より長い期間に及んではない場合。返還要求（Rückforderung）または相殺（Verrechnung）は行われない。



### 第三部 成果賃金

#### 第 14 条 成果賃金の算定に関する原則

- 1 基本賃金に加えて、試用期間の後、遅くとも勤続 6 ヶ月後には、成果賃金が支払われる。
- 2 協約上の賃金支払の基礎 (Bezugsbasis) となっている成績結果 (Leistungsergebnis) が、成果賃金により弁済される (3 条を参照)。

比較可能な成果は、その都度合意された成果の調査方法とは無関係に、成果賃金による同一の所得機会 (Verdienstschance) をもたらさなければならない。

- 3 個々の成果賃金は、被用者個人または／および複数の被用者の成果に従う。

個々の成果賃金が、複数の被用者の成果に従う場合、配分の手続きは事業所委員会の同意により定められる。

#### 第 15 条 成果の調査方法

- 1 成果賃金は、方法的に調査された成果に基づく。この点につき、賃金支払い (3 条) の基礎となる起点水準 (Ausgangsniveau) をベースとして、履行された成果と比較しなければならない。
- 2 成果の調査に関しては、以下の方法を単一的に、または組み合わせて、用いることができる。
  - 査定 (Beurteilen)
  - 指数比較 (Kennzahlenvergleich)
  - 目標合意 (Zielvereinbarung) の枠組みにおける目標達成度の確定

#### 第 16 条 方法の選択

15 条 2 に基づく成果の調査方法の選択については、単一的に用いるか、組み合わせて用いるか、場合によっては 17 条の構成に従うか、および、事業所全体に対して用いるか、個々の事業所部門または労働ポストに対して用いるかを、事業所委員会と合意しなければならない。この場合、跡付け可能性 (Nachvollziehbarkeit) および事業上の必要性を考慮しなければならない。

#### 第 17 条 方法の構成

- 1 成果の調査手段は、以下の通り、用いることができる。
- 2 査定
  - 2.1 成果は、予め定められた成果査定指標 (Leistungsbeurteilungsmerkmalen) に基づく査定により、確定される。
  - 2.2 事業所協定により、17 条 5 に従い、成果指標、その重要性および場合によってはその

区別 (Differenzierung) を定める。

- 2.3 事業所パートナーが固有の査定制度を定めていない限りにおいて、査定は、本労働協約が推薦する制度（補遺 4）に基づいて行われる。
- 2.4 成果 - 賃金 - 関係 (Leistung-Entgelt-Relation) の確定は、20 条を遵守したうえで、使用者または任意的事業所協定により、行われる。
- 2.5 査定は、所定の時間的間隔（少なくとも、年に 1 回）を置いて行われる。かかる時間的間隔については、事業所委員会と合意を行う。被用者は査定結果について、情報提供を受ける。
- 2.6 成果賃金は、その都度の査定により新たに定められ、査定の翌賃金精算期に支払われる。
- 2.7 成果査定が直近の査定と比較した場合に低い成果賃金をもたらすこととなる見通しが明らかとなった場合、このことは被用者に対し、当該被用者はその給付行為を再度適切に改善することとができる旨の説明を付して、通知されなければならない。成果賃金の減額は、早くともかかる通知後 3 ヶ月で、かかる期間経過後に査定に基づき、成果がこの間に再度適切に向上しなかったことが判明した場合に、可能となる。

### 3 指数比較

- 3.1 成果は、予め定められた成果指標に基づき、成果と規準 (Vorgabe) との比較により確定される。規準は、方法上調査されうるか (17 条 3.4)、またはデータを基礎として合意により定められうる (17 条 3.5)。かかる規準の決定に関する双方の手続きのいずれを用いるかは、合意により定める。

- 3.2 事業所協定により、17 条 5 に従い、成果指標および指数によるその具体化を定める。

- 3.3 合意を要するのは、成果および成果賃金との関係ならびに賃金算定期間である。

#### 3.4 方法上の規準調査

- 3.4.1 17 条 3.1 に基づく規準の調査は、専門的知識を有する使用者の受任者 (Beauftragte) により行われる。受任者は、以下の規定に基づき、調査・更新を行う。

- 3.4.2 規準の調査に関するデータに含まれる状況 (Umständ) は、(データ調査方法に応じて) 跡付け可能性を担保するよう、保存されなければならない。

必要なデータは、機械により記録され、かつ加工されうる。

労働ポストにおけるデータ調査が実施される場合、事業所および当該被用者に対し、利用目的およびその都度のデータ調査方法に関する情報を提供しなければならない。

- 3.4.3 以下のデータ調査手段が許される。:

- 計測 (Messen)
- 数量計算 (Zählen) (例えば、複合要因記録 (Multimomentaufnahme))
- 計算
- 見積
- 時間等級手続 (Zeitklassenverfahren)

- 質問 (Befragen)

- 自己申告

: 以上の事項については、(必要かつ可能である場合) そのための評価を行うことも許される。

- 事前決定時間制度

- 3.4.4 事業所組織法 87 条 1 項 11 号の範囲内における成果に関する規準の確定につき、事業所において用いられるデータ調査手段およびその構成ならびにその利用目的は、事業所委員会との合意により定められる。それは、状況に即しており、かつ跡付けが可能でなければならない。この場合、事業上の現状 (Gegebenheiten) および可能性ならびに経済的観点が考慮される。

事前決定時間制度が合意される場合、かかる協定には、協約締結当事者の同意を要する。

- 3.4.5 データ調査により規準が変更される場合には、使用者は事業所委員会に対し、通知を行う。変更は直接的に、効力を有する。事業所委員会が 4 週間以内に異議を申し立てた場合、異議は変更が有効とされた時点に遡及して効力を有する。事業所内において、より長期の期限を合意することができる。

- 3.4.6 規準に対する異議申立てについては、事業所協定において、手続を定める。この場合、異議の申立てに関する期限を定めなければならない。手続の実施について合意に至らなかった場合には、仲裁委員会が拘束力をもって決定を行う。

異議申立てが認められた場合、規準の変更は、異議申立ての時点以降効力を有する。使用者の償還請求権は生じない。

- 3.5 規準に関する協定

規準に関する協定は、事業所パートナー間で行う。使用者は、その基礎となるデータを調査することができる。この場合には、データ資料方法の選択および構成に関する共同決定権は生じない。

合意に至らなかった場合、規準は使用者により方法的に調査される。この場合には、17 条 3.4 の定めを準用する。

協定の手続は、一方の申立てに基づき、事業所協定により具体化される。

- 3.6 成果賃金が直接的に、時間度プレミア (Zeitgradprämien) の意味における、予め定められた時間と実際に費やされた労働時間との関係から生じる労働制度については、事業所パートナーは、規準においては考慮されない、追加的に必要な時間に対する報酬を定める。

- 3.6.1 かかる時間が一括的に考慮されていない限りにおいて、被用者は、成果確定の要件が指数比較において定められていない時間につき、指数比較による成果賃金平均所得を得る。

これについては、追加的に時間を要したことの原因が、被用者の責任を負う範囲および影響を及ぼすことができる範囲外に存在しており、その時間を課業の範囲内において回避または調整し得ないことが、要件である。

成果賃金平均所得は、19条1に従い最終的に証明される、指数比較による成果賃金に対応する。

- 3.6.2 時間関連 (Zeitbezugs) に代えて、成果給の調査のために比較可能な質 (Qualität) を有する他のデータを直接的に引き出せる場合にも、17条3.6および17条3.6.1の定めを準用する。
- 3.6.3 被用者が、割り当てられた課業の外で、一時的な労働を行った場合、当該被用者は、かかる労働に対して、指数比較による成果賃金平均所得の額により、成果賃金請求権を取得する。
- 3.7 その都度の規準は、被用者において予め入手可能 (verfügbar) でなければならない。被用者は、その要求により、自らの成果の算定および構成について説明を受ける。

#### 4 目標合意

- 4.1 成果の調査は、目標合意と目標達成度との比較によって行われる。
- 4.2 事業所協定においては、17条5に従い、成果指標が定められる。 単一的にまたは組み合わせられた成果指標は、使用者の意思に反して定めることはできない。
- 4.3 目標合意の基礎は、目標合意期間に対する、成果指標から導かれる、具体的労働状況にかかわる目標である。目標合意は、使用者が個別被用者との間で締結する。目標合意は、対応する労働構造が存在する場合には、複数の被用者との間でも、締結することができる。これは、被用者および上司の間での相互的合意に基づく。

通常の様式の変更に、考慮される。目標達成のために追加的な資源 (Ressourcen) が必要である限りにおいて、このことは目標合意において定められる。

事業所パートナーは、被用者および上司が合意に至らない場合のために、成果調査のための他の方法または同意に基づく事業所内での合意手続 (Einigungsverfahren) を定めることができる。 両者が規制を行わない限りにおいて、成果は、17条2に基づく成果査定の様式において調査される。

- 4.4 目標合意期間中に目標達成につき要件の本質的変更が生じた場合には、目標は、被用者または上司の発議により目標をこれに応じて適合させるか、目標達成度の確定においてかかる変更を考慮する。

事業所パートナーは、目標の適合に関して合意に至らない場合のために、合意に基づく事業所内での合意手続を定めることができる。

- 4.5 事業所協定においては、特に以下の事項について定める。

- 目標合意の様式および組織的経過 (organisatorische Ablauf)、
- 目標合意の記録、目標合意期間 (これらは、事案またはプロジェクトに関わって変

動的でありうる。)

- 成果賃金と目標達成度との対応関係による成績 - 賃金 - 関係

この場合、手続の取り扱いやすさ (Handhabbarkeit) は損なわれてはならない。

4.6 成果の確定は、目標達成度に関する面談 (Zielerfüllungsgespräch) において行われる。

この場合、目標達成度および目標合意間の比較結果については、理由が示されなければならない。

5 成果指標の選択は、成果の調査に関する各方法を用いる範囲内で 17 条 2.2、17 条 3.2、17 条 4.2 または 17 条 4.3 に基づき、行われる。ありうる成果指標については、補遺 3 において、列挙する。

それは、課業との因果関係に立ち、取り扱いやすく、跡付けが可能なものでなければならない。成果を特徴付けかつ影響を及ぼすような指標のみを用いることができる。

成果指標は、過程、顧客、製品、従業員および／または資金とかかわるものでありうる。成果指標は、以下のものに関連させることができる。

- 量
- 質
- 従業員の行為・態度

## 第 18 条 成果の調査

- 1 成果の調査は使用者により行われる。これに必要なデータは、機械により記録され、かつ加工されうる。
- 2 個々の被用者は、自らの成果の確定に対して、複数の被用者はその共同での成果に対して、異議を申し立てることができる。
- 3 異議申立ては理由を付して、異議事由を認識したのち遅滞なく行われなければならない。使用者はこれを遅滞なく審査しなければならない。  
審査結果は被用者および事業所委員会に対し、通知されなければならない。
- 4 被用者が審査結果に対し同意しない場合、第一に、事業所内部での合意による解決が試みられるものとする。これにつき、事業所パートナーは手続 (例えば、対等構成委員会) を合意することができる。
- 5 被用者は、審査結果に対し同意しない場合、法的手段を行使することができる。
- 6 異議申立てが、より高い成果の確定をもたらす場合、これは異議申立ての時点から適用される。

## 第 19 条 成果賃金の精算

- 1 17 条 3.6 に基づく請求権を含む成果賃金は、最終的に確定された成果を基礎として、毎月、証明される。

事業所パートナーはこれに代えて、複数の賃金支払期間（Bezugszeitraum）の平均を基礎とすることを、協定することができる。この間有効に行われた協約上の賃金引上げは、それに応じてかかる平均を引き上げる。

- 2 成果の調査のための賃金期間が 1 ヶ月を超える場合には、指数比較においては、個々の成果賃金が毎月支給されるよう分割金に関する定めを、目標合意の場合には、事業所パートナーの申立てにより分割金に関する定めを合意することができる。

実際の成果に応じた精算は、賃金期間の満了後行われる。この場合、被用者には分割金支払いによりその他の賃金請求権に何らの不利益も生じないことが、確保されなければならない。必要がある場合には、精算は翌月に行われる。

- 3 成果賃金の構成は、被用者に対し、適切な形で証明されなければならない。

## 第 20 条 成果 - 賃金 - 関係の確定

- 1 16 条に基づく成果賃金に関する各協定は、選択された方法または方法の組み合わせに関わらず、協定が適用される被用者の平均において、成果賃金が通常は、基本賃金額の 15% に達しうるよう、構成されなければならない。
- 2 個々人の成果賃金は、0% から 30% の間の額とする。

## 第 21 条 事業所内の成果賃金

- 1 成果賃金の総額（Summe）は、事業所で基本賃金総額の 15% となるものとする。  
勤続期間 6 ヶ月未満の被用者は、平均の算定に際し、考慮しない。
- 2 成果賃金が事業所平均で 14% を下回る場合、使用者および事業所委員会はその原因について協議を行い、必要であれば、原因を除去するための措置を講じる。  
成果賃金が、事業所平均で 13.5% を下回る場合、14% になるよう追加支払い（Aufzahlung）が行われる。詳細は、事業所委員会と合意を行う。合意が成立しなかった場合には、仲裁委員会（事業所組織法 76 条）が拘束力を持ち決定を行う。
- 3 成果賃金が事業所平均で 16% を上回る場合、使用者および事業所委員会はその原因について協議を行い、必要であれば、原因を除去するための措置を講じる。  
16% を上回る部分は、それが協約上の基本賃金に基づくものであり、かつ協約上の方法により調査されたものである場合には、これも協約上の成果賃金とする。  
この場合、証明された協約外の賃金構成部分および協約を上回る賃金構成部分は、考慮されない。
- 4 使用者は事業所委員会に対し、年に一度、事業所単位、各協定単位または賃金支払単位で、成果賃金の平均を、パーセントにより通知する。  
この点につき、事業所委員会は賃金等級および成果賃金が記載された被用者のリストを受領する。

## 第四部 就労制限

### 第22条 就労が制限される被用者に関する規定

- 1 就労が制限される者（Einsatzeingeschränkte）とは、現在の労働環境に関わって、非臨時的に健康上の就労制限を伴う被用者をいう。

かかる制限は、事業所医（Betriebsarzt）により、承認されなければならない。使用者および被用者は、合意により、他の医師に就労制限を委託することができる。

就労制限の確定に際しては、これが労働形成上または人事上の措置を通じた、代替的な就労により補われうるか否かが、審査されなければならない。

これが不可能とされる場合、12条から13条までを準用する。

- 2 労働ポストが創設され、または既存の労働ポストが変更される場合、被用者の既存の就労制限に関する要請は、事業上可能な範囲内において、適切な労働ポスト形成による計画に際し、考慮されなければならない。この点につき、事業所委員会は事業所組織法90条の範囲内において情報提供を受ける。

これとは無関係に、事業所委員会は、その都度の領域にかかわって、既存の就労制限の性質および範囲について、情報提供を受ける。

- 3 就労制限を受ける被用者が、構造改革（Umstrukturierung）（例えば、グループ労働の導入、部門の統合）に際し、客観的な事由無くして、他の関係（被用）者と異なる取り扱いを受けることがあってはならない。

組織的一体（Organisationseinheit）への統合に取り組むことは、上司、就労制限を受ける被用者および通常の被用者に共通の任務である。

- 4 就労制限を受ける被用者は、給付要求と給付能力が可能な限り一致するよう、配置されなければならない。あらゆる取り組みにも関わらず、給付要求と就労制限を受ける被用者の給付能力が労働力利用において一致しない場合、グループ労働の範囲内において、グループの給付基準における既存の就労制限が、これに応じて考慮されなければならない。

## 第五部 終結規定

### 第23条 事業所における別段の制度

- 1 本労働協約が定めるところとは異なる賃金等級、本労働協約が定めるところとは異なる職務評価制度（Arbeitsbewertungssystem）、成果の調査に関する他の方法、負担加給の調査に関する他の制度は、使用者および事業所委員会の間で、労働協約締結当事者の書面による同意を得たうえで、事業所協定により合意されうる。

労働協約締結当事者に対しては、かかる事業所協定により意図された本労働協約からの逸脱より少なくとも3ヶ月前には、通知がなされなければならない。

かかる事業所協定の変更も、同様に協約締結当事者の書面による同意を要する。これ

は、かかる事業所協定の合意に基づく廃止に対しては、適用しない。

## 第24条 発効

- 1 本労働協約は、賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に従い、導入段階の開始により、発効する。かかる導入段階の間、本労働協約の規定は、賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に従い、期日に導入が行われた事業所に対してのみ適用される。
- 2 本労働協約は、賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に基づく事業所への導入の期日において、以下の労働協約および定めに代替する。
  - 北ヴェルテンベルク・北バーデン、南ヴェルテンベルク - ホーエンツォレルンおよび南バーデン協約地域に関する賃金基本協約 (Lohn- Gehaltsrahmentarifverträge) I
  - 北ヴェルテンベルク・北バーデン賃金基本協約 (Lohnrahmentarifvertrag) II
  - 南ヴェルテンベルク - ホーエンツォレルン賃金基本協約 (Lohn-Gehaltsrahmentarifverträge) II
  - 南バーデン一般労働協約の補遺 1~10
  - 北ヴェルテンベルク・北バーデン一般労働協約の補遺 1
- 3 賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に基づく導入段階に引き続き、本労働協約は拘束力をもって全ての事業所に対し適用される。協約締結当事者の同意により、かかる時点以降 12 ヶ月を上限として、賃金基本協約の事業所への導入を遅らせることができる。

## 第25条 解約告知期日

- 1 本労働協約は、まずは賃金基本協約の導入に関する労働協約 2 条 1.2 に基づく導入段階の終了時に 3 ヶ月の予告期間を置き、四半期にかけて解約することができる。
- 2 6 条 1.5 は、まずは 2006 年 12 月 31 日に、3 ヶ月の予告期間を置き、四半期にかけて解約することができる。

### 【補遺 1】 課業の評価および等級付けに関する等級点数評価手続

#### 1. 知識および技量

知識および技量は、課業を遂行するために必要な、知識および身体的技量または技能を包括する。

知識および身体的技量または技能は、作業指導 (Arbeitsunterweisung) および訓練、体系的な職業訓練、学校／職業／大学における職業訓練および経験により、獲得される。

作業指導および訓練、体系的な職業訓練、職業教育および経験にとって必要な期間を考慮する際には、協約上の賃金支払い (賃金基本協約 3 条) とともに、課業の適切な遂行 (履行)



を基礎とする。

知識には、基本的知識、および課業を遂行するために必要な基本的知識を用いるための能力（知的柔軟性）を含む。

課業の専門的要件には、以下に関して、課業の遂行に必要な知識および経験を含む。：

- 労働環境（Arbeitsumfeld）、
- 労働過程、
- 紛争解決、司会技術、発表技術

身体的技量または技能には、センス（Sinn）および身体的能力ならびに感覚的能力の要件を含む。課業の遂行に必要な身体的技量または技能を考慮する。この場合、評価に際しては、各手足の必要な反応力および器用さ（Geschicklichkeit）、つまり安全性、正確さ、肉体・四肢の稼働の自由度も考慮する。

知識および身体的技量または技能の評価に際し、いかなる手段によりこれらが獲得されたかは、重要ではない。

全ての必要な知識および身体的技量または技能は、それが課業をその価値において特徴付ける限りにおいて、どの程度頻繁に、またはどの程度長期にわたり必要とされるかとは無関係に考慮される。

要件の高さは、必要な知識の多様性および専門的高度さと関係する。

評価の起点（Bezugspunkt）は、基幹学校の職業教育により最低限付与される知識であって、通常、平均的な労働者において必要条件とされているものとする。

一定の職業教育についての卒業要件として必要である卒業資格が、これらに加えて評価されることはない。その都度前提となる学校での職業教育において付与される知識は職業教育における評価の際に既に考慮される。

## 1.1 職業訓練

かかる個別指標（Teilmerkmal）は、目的に向けて相当期間内に行われる作業指導または体系的職業訓練により獲得される、知識および身体的技量または技能を包括する。評価に際しては、評価の起点水準を超えて、関連する予備知識無くして課業を履行するのに必要な訓練期間を基礎とする。

1.1.1 作業指導は、単純な業務、つまり単純な労働の処理に関する活動または過程に関する情報の付与である。それは、方法的な付与により行われる場合もあれば、そうでない場合もある。かかる業務は、予備的な労働知識無くして、相当な訓練ののちに遂行可能なものとする。訓練は、業務の反復を指す。

1.1.2 体系的な職業訓練とは、計画に即して行われる、体系的な指導、トレーニングならびに遂行による経験を通じた、知識および身体的技量または技能の付与を指す。

1.2 職業教育および経験

1.2.1 職業教育

かかる個別指標は、通常の学校教育、職業訓練法の意味における職業訓練またはその他の国により認可された職業教育または大学における勉学により付与される、知識および身体的技量または技能を包括する。職業教育には、必要かつ課業に特殊な継続訓練または事業所内での職業教育も含む。上記の種類国により認可された職業教育がこれに相当する同一価値を有しない場合、これは指標等級の価値に応じて格付けされる。

必要な職業教育の評価に際しては、基幹学校の職業教育を超える限りにおいて、全ての職業教育期間および職業教育内容を考慮する。これは実習（Praktika）および経験年数のような職業的卒業要件についても、適用する。

等級 B1 および B2 においては、基幹学校卒業後の職業教育を要件とする。高度な卒業要件を伴う他の職業訓練は、その価値に応じて格付けされる。

課業を遂行するために必要な、職業的または大学での、ならびに事業所内での職業教育のその都度の実際の内容が評価される。

1.2.2 経験

かかる個別指標は、職業教育の終了後、課業の遂行のために追加的に必要な、かつ課業の遂行により獲得される、知識および身体的技量または技能を把握する。課業を習得するために必要な経験期間を評価する。

1	知識および技量	
1.1	職業訓練	
等級	記述	点数
A1	一回の作業指導および短期の訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	3
A2	作業指導および長期の訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	4
A3	作業指導および数週にわたる訓練を必要とする、身体的技量または技能	5
A4	等級A3の期間を超えて体系的職業訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能。そこでは、職業訓練は、理論的知識の付与を含む。	7
A5	半年を超える、広範な体系的職業訓練を必要とする、知識および身体的技量または技能	9
1.2	職業教育および経験	
1.2.1	職業教育	
等級	記述	点数
B1	通常2年間の完結的な職業訓練法の意味における職業教育	10
B2	通常3年から3年半までの完結的な職業訓練法の意味における職業教育	13
B3	職業訓練法の意味における完結的職業訓練および、その後に行われる通常1年間のフルタイム-専門的職業教育（例えば、商工会議所のマスター職業訓練）	16
B4	職業訓練法の意味における完結的職業訓練および、その後に行われる通常2年間のフルタイム-専門的職業教育（例えば、国家検定技術者）	19
B5	完結的な専門大学における勉学	24
B6	完結的な総合大学における勉学	29
1.2.2	経験	
等級	記述	点数
E1	1年以内	1
E2	1年経過後、2年以内	3
E3	2年経過後、3年以内	5
E4	3年経過後、5年以内	8
E5	5年以上	10

## 2. 思考力

思考力とは、情報の入手および加工、ならびに解決モデルの適用および場合によっては解決の実現と、理解される。

解決モデルは、問題解決のための思考上および／または書面による構造であり、そこから問題状況（Aufgabenstellung）の範囲内において、適切な解決方法が選択される。

思考力は、特別な知識／経験を必要としない課業においても、要求される。

困難さと複雑さは、以下の事項により評価する。

- 課業および問題性；
- 解決モデルの適用と展開；
- 情報の入手と加工（例えば、検討課題の要約、必要な介入のための集中的な準備、および監視業務における行動）

注意を逸らしたり、これを乱す刺激（Reiz）を意識的に排除する必要性は、思考力の困難さおよび複雑さにおいて、考慮する。

2 等級	思考力 記述	点数
D1	容易に把握できる情報の入手および加工を要する、単純な業務	1
D2	把握が難しい情報の入手および加工を要する業務、または標準化された解決方法を適用することを要する業務	3
D3	把握が困難な情報の入手および加工を要する業務、または既存の解決モデルから適切な解決方法を選択し、かつ適用することを要する業務	5
D4	既存の解決モデルを組み合わせることを要する、広範な業務	8
D5	既存の解決モデルを更に発展させることを要する、問題状況	12
D6	新しい解決モデルを展開することを要する、新しい類型の問題状況	16
D7	革新的思考が求められる、新しい複雑な問題状況。長期的な発展傾向を考慮する。	20

## 3. 行為裁量／責任

行為裁量は、以下の事項に関する自由度および責任を包括する。:

- 活動裁量、
- 行使裁量（Dispositionsspielraum）および、
- 判断裁量。

以下の場合において、自由度および責任は評価される。:

- 労働の遂行、
- 必要な手段の選択、
- 的確な判断。

評価に際しては、労働組織、労働過程、技術的安全性およびコントロールの種類が、行為裁量／責任を限界づけるかどうか、限界づけるとすればどの程度かを考慮する。

3	行為裁量／責任	
等級	記述	点数
H1	労働遂行が指示に基づいて行われる。	1
H2	個々の労働遂行(個別業務の内部での個々の労働段階)については若干の行為裁量があるが、労働遂行は指示に基づいて行われる。	3
H3	個別業務(業務全体または労働過程の一部)については行為裁量があるが、労働遂行は指示に基づいて行われる。	5
H4	課業のなかでは行為裁量があるが、労働遂行は指示に基づいて行われる。	7
H5	課業のなかではより広い行為裁量があり、労働遂行は概括的な指示に基づいて行われる。代替的な行動または手段をとることが認められている。	9
H6	課業領域について行為裁量を有しており、労働遂行は目標規準(Zielvorgaben)に基づいて行われる。労働遂行のために、既存の方法および補助的手段を独立的に使用(Einsatz)することを必要とする。	11
H7	複雑な課業領域についてより広い行為裁量を有しており、労働遂行は目標規準(Zielvorgaben)に基づいて行われる。	14
H8	広範な課業領域について大幅に行為裁量を有しており、労働遂行は概括的な目標に基づいて行われる。	17

### コミュニケーション

課業の意味におけるコミュニケーションは、以下の事項を包括する。:

- 情報の交換、
- 必要な協働、
- 必要な調整、
- 労働グループまたは労働領域内外の他の職場に対する利益代表。

従業員管理（指標 5 を参照）に対して必要なコミュニケーションは、考慮しない。

コミュニケーション要件の程度（Grad）は、課業の遂行のために評価される。

4	コミュニケーション	
等級	記述	点数
K1	課業の処理のための情報の入手および伝達(例えば、注文の受付および断り、生じた逸脱の連絡)	1
K2	課業と直接的な関連に立つ、定型的な個別問題の調整(例えば、生じた逸脱についての議論および調整)	3
K3	課業と直接的な関連に立つ、定型的な個別問題を越えて、頻繁に生じる前提条件の相違の調整(例えば、生じた逸脱についての説明)	5
K4	同一の全体目標設定に際し、割り当てられた課業複合体の範囲内において調整を行うこと。異なる利益状況が生じる。	7
K5	標設定が複数ある場合、他者に対して、割り当てられた課業複合体について、利益代表を行う。(例えば、仕入部と納入業者との対話)	10
K6	目標設定が複数ある場合、他者と、職務を超えた意義について交渉を行う。	13

### 5. 従業員管理

従業員管理は、下位にある労働者（場合によっては、他の領域からの労働者を含む）に対する人事上および同時的な専門的指揮権限を包括する。; この場合、労働者に対する懲戒（権）の割り当て（Zuordnung）は、強行的な要件ではない。

この場合、その都度の管理状況における管理のためのコミュニケーション過程（例えば、援助、世話、査定）は、枠組条件に配慮したうえで、考慮される。

枠組条件とは、管理状況に影響を及ぼす、その他の要因であり、例えば、業務過程、資源、従業員構造（数や資格など）、従業員育成、労働安全である。

従業員管理を伴う課業においては、以下の事項を評価する。

- 協働が必要な場合にその旨を明確にすること、
- 枠組条件が異なる場合、管理プロセスの構成に対する要件

上記の定義とは異なる、特徴的な専門的指揮権限は、同時に人事上の指揮権限が存在していなくとも、等級 F1 により、評価される。

従業員管理の無い課業の場合には、本指標に関する評価は行われぬ。

等級	記述	点数
5	従業員管理	
F1	恒常的かつ概観可能な枠組条件および目標のもとでの指示の付与。	2
F2	労働者に対し意見聴取を行い、目標を説明し、問題状況を説明すること。枠組条件の変化およびその作用は、その性質および範囲において、概観可能である。	3
F3	部分的に利益状況が異なる場合においても、目的実現のために課業に関する共通理解を実現すること。枠組条件の変化およびその作用は、予見可能である。	4
F4	部分的に利益状況が異なる場合において、課業／領域に関わる目標ならびに個々の目標を共同で展開すること。枠組条件の変化およびその作用は、予見が難しい。	5
F5	頻繁に利益状況が異なる場合において、自身のまたは／および他の従業員と共に、課業／領域に関わる目標ならびに個々の目標を構成し、共同で、従業員個々人の納得のもと展開を達成すること。職務および／または部門を超えた、枠組条件の変化およびその作用は、予見が難しい。	7

**【補遺 2】 負担加給**

**第 1 条 原則**

協約締結当事者は、被用者の健康を保護するという目標を有する。協約締結当事者は、負担に関する評価の範囲内で、健康侵害に対し支払いを行うものではないという点について、同意する。

負担が健康侵害をもたらすことを妨げるために、使用者は事業所委員会と、負担を軽減するために適切な措置に関して協議を行わなければならない。この場合には、技術、労働医学および衛生学の現状、ならびにその他の確立した労働科学上の知見を考慮する。

被用者および事業所委員会は、適切な提案を行うことができる。

被用者または事業所委員会が提案した措置について合意が得られなかった場合には、使用者はこれを拒否する立場を採ったことにつき、理由を挙げて説明しなければならない。

平均的負担は、基本賃金によって既に弁済されているものとする。これを超える負担が、以下の規定の枠組みにおいて評価され、負担加給により弁済される。

## 第2条 手続

負担の調査および負担加給の算定については、本補遺が別段の定めを置いていない限りにおいて、簡略化された等級付手続（8条）、被用者の基本賃金請求権の確定（9条2～9条4）および異議申立て（10条）に関する規定を準用する。

評価に際しては、課業の遂行に際して生じた負担、および場合によっては労働環境から結果として生じた負担が考慮される。

3条に基づく負担の種類（筋肉、刺激不足、環境影響）ごとに、負担の高さは、全体的観察により行われる。この場合、負担要因の強度、期間、頻度および時間的配置、および場合によってはその組み合わせが考慮される。

個々の負担の種類における、その都度の負担の確定に際しては、職務が平均的負担を超えて持続する負担の度合いにより特徴付けられる程度が、考慮される。

負担等級の具体化または負担等級に関する事例の分類は、任意的事業所協定により、行われる。

負担加給は、以下の表に従い、負担の種類（筋肉、刺激不足、環境影響）の評価の点数により算定され、賃金等級7に対する一定のパーセントとして示される。

### 負担に対する加給制度

点数合計	賃金等級7に対する比率による金額
1	2.5%
2	5.0%
3	7.5%
4以上	10.0%

北ヴェルテンベルク・北バーデン、南ヴェルテンベルク - ホーエンツォレルン協約地域において、困難な労働条件のもとにある鋳物工場の常用被用者が行う課業において、5以上の点数を伴う負担は、賃金等級7に対する12.5%の額による負担加給により弁済される。

## 第3条 負担の種類およびその評価

本労働協約の意味における、加給にとって重要な負担の種類は、以下の負担とする。

- 筋肉
- 刺激不足
- 環境影響

### 1 筋肉負担

課業の履行にとって必要な動的、静的または一方的な筋肉負担が考慮される。確立した労働科学上の知見が考慮される。

負担は、以下の点による。

- 製品、工具または労働手段を動かすために、どれほどの力の投入（Kraftaufwand）を



必要とするか、

- 労働遂行に必要な肉体の姿勢が、どの程度負担的に作用するか、
- 日々の労働時間中、負担に変化があるかどうか、
- それは同じ筋肉部分に作用するか、または異なる筋肉部分に交互に負担をかけるか、
- それは突発的 (stoßartig) に生じるか。

筋肉負担		
等級	定義	点数
1	高度な筋肉負担: 重労働、不利な姿勢による中程度の重労働(例えば、かがみ、跪き、頭上労働)	1
2	より高度な筋肉負担: 特別な重労働、不利な姿勢による重労働(例えば、かがみ、跪き、頭上労働)	2

## 2 刺激不足による負担

本労働協約の意味における刺激不足による負担は、以下の場合に生じる。

- 僅かな力の投入 (Kraftanstrengung) によるものであり、非常に刺激の足りない、内容的に変化が乏しく、単調で恒常的な反復作業の場合、
- 労働ポストにおいて社会的接触の可能性の無い場合。

刺激不足による負担		
等級	定義	点数
1	高度な負担	1
2	より高度な負担	2

## 3 環境の影響による負担

環境の影響には、労働遂行を妨げ、または負担を引き起こす、外部的作用を指す。

評価に際しては、確立した労働科学上の知見が考慮される。

以下の環境影響が、考慮される。

### 3.1 騒音

労働ポストにおいて、評価基準は L で評価される。騒音の程度 (評価基準) は専門的に調査される。以下の表の値は、1997年1月版の BGV B3 に基づく、評価基準の調査を基礎とする。この場合、かかる規定に基づく騒音の刺激性が考慮される。

騒音による負担			
等級	定義	評価基準	点数
1	高度な負担	82デジベル以上、86デジベル未満	1
2	より高度な負担	86デジベル以上	2

90 デジベル以上の騒音による継続的負担を伴う労働ポストにおいては、騒音軽減のための適切な技術的措置が講じられなければならない。1条第2項を準用する。

### 3.2 その他の環境影響

その他の環境影響は、6つのグループ（3条 3.2.1～3条 3.2.6）に統合され、かかるグループ内において全体として考慮される。各グループ内において、そこで列挙された環境影響が1つ生じている場合には、負担の基礎が存在する。平均的負担（1条第5項）よりも多い負担が1つ存在するか否かは、2条第4項に基づき、確定される。

その他の環境影響		
等級	定義	点数
1	個々の環境影響による、持続的な高い負担	1
2	個々の環境影響による、持続的なより高い負担、または複数の（2グループ以上の）環境影響による持続的な高い負担	2

#### 3.2.1 汚れ、オイル、油脂

オイル、油脂、粘着性物質または汚れによる負担は、その性質およびその作用を不可避的に受ける期間ゆえに、労働を継続して遂行するために、勤務中に洗浄措置を必要とする場合、または勤務後に通常の習慣を超える洗浄措置が必要である場合に、存在する。

#### 3.2.2 高温、低温、通気性

高温または低温による負担についての基準は、熱放射、熱伝導ならびに室温である。異常な高温または低温および湿度も考慮する。

負担は、全体的または部分的に身体の体温低下をもたらす、労働領域における強い温度変化および通気性によっても、期待可能な個人的保護措置が十分ではない場合には、生じうる。

#### 3.2.3 水、酸、アルカリ

水、酸、アルカリを伴う労働の際には、衣服および身体が濡れることで、負担が生じうる。

#### 3.2.4 ガス、蒸気、埃

ガス、蒸気、埃による負担は、これが呼吸器官または感覚器官を刺激し、または呼吸または視覚を損なう場合に、存在する。

#### 3.2.5 眩しさ、光不足

光反射、不十分な光配置、光不足および過剰な光は、労働の際の負担となりうる。

#### 3.2.6 災害危険、防護服

一定の場合において、全ての安全措置および保護措置を誠実に遵守したにもかかわらず、災害の危険を完全に排除し得ない場合、または災害／健康への危険を回避するために、身動き、視界、呼吸または握力を制限するような、支障となる防護服を身につけることを要する場合には、負担が存在する。

災害危険の評価に際しては、災害の重大さおよび頻度に関する経験値を考慮する。



#### 第4条 負担加給の廃止の際の所得調整

- 1 基本賃金が減額されることなく、負担加給が減額される場合、被用者は、場合によっては賃金基本協約 8 条 2 に基づく新たな拘束力を持つ決定に基づき、減額された負担加給の額において、毎月、所得調整を得る。
- 2 かかる所得調整には、以下のものが算入される。
  - 協約による賃金引上げ
  - 基本賃金請求権の引上げ、場合によってはこれにより結果として生じる成果賃金の変更
  - 負担加給の引上げ
 賃金基本協約 13 条 11 を準用する。
- 3 賃金基本協約 13 条 1 による所得調整と、本補遺 4 条 1 による所得調整が同時に生じる場合、所得調整の額については、賃金基本協約 13 条 3 を準用する。
- 4 所得調整により、負担加給の減額が無かった場合よりも、高い賃金請求権が生じることがあってはならない。
- 5 一般労働協約 6 条による高齢者所得保障の開始時に存在する所得補償は、高齢者所得保障額に算入されない。

#### 【補遺 3】成果の調査に関する成果指標

成果指標の選択は、以下の指標群により行われる。

- A. 過程との関連：例えば、1 個の生産に要した時間、機械稼働率、製造過程時間  
(Durchlaufzeiten)、業務の処理に要した時間 (Auftragsbearbeitungszeiten)、プロジェクト所要時間、数量、精練 (Ausbringung)
- B. 顧客との関連：例えば、顧客からの苦情、顧客満足度、顧客との連絡、補正作業の減少
- C. 製品との関連：例えば、問題解決、アイデアの発展、製品の革新 (Produktinnovation)、製造の適切さ (Fertigungsgerechtigkeit)、人間工学
- D. 従業員との関連：例えば、協働、コミュニケーション、管理行為、従業員育成、変動率 (Fluktuationsrate)、労働方法、主導、人員投入 (Einsatz)、資源の取扱い、労働における注意深さ、労働環境の整頓 (Sauberkeit)、職業資格形成措置 (Qualifizierungsmaßnahmen) への参加
- E. 資金との関連：例えば、販売マージン (Vertriebsspanne)、共通経費、在庫、債権未回収、資源消費 (Ressourcenverbrauch)

自身の疾病および／または企業成果 (Unternehmenserfolg) を成果指標とすることはできない。

**【補遺 4】協約上の成果査定手続**

成果結果の査定

被用者名・所属部門： \_\_\_\_\_ 従業員番号： \_\_\_\_\_ 賃金等級： \_\_\_\_\_

評価者（上司）名・所属部門： \_\_\_\_\_ 日付： \_\_\_\_\_

1～5 までの成果査定指標は、全被用者に対して適用する（合計点数の上限：28 点）。指標 6 については、管理責任を負う従業員についてのみ、これを評価する。（合計点数の上限：32 点）

査定に際しては、課業に応じて指標を用いなければならない。ここで例として挙げた基準は、完結的なものではない。

	指標	査定等級				
		A	B	C	D	E
		成果結果が、課業の 起点水準と一致して いる。	成果結果が、おおむ ね期待されたところ と一致している。	成果結果が、完全な 範囲で期待されたと ころと一致している。	成果結果が、期待さ れたところを上回っ ている。	成果結果が、期待さ れたところを大幅に 上回っている。
1	能率：例えば、効率的な作業 遂行、期限内での労働成果、 合理的な実行	0	2	4	6	8
2	質：例えば、綿密な作業遂行、 ミスや欠陥の頻度、約束・取 決めの遵守、アイデアの多 様性	0	2	4	6	8
3	柔軟性：例えば、作業変更へ の対応、作業条件変更への対 応	0	2	4	6	8
4	責任ある行動：例えば、目的 志向、資源の取扱い、自律 性、責任の引受け、労働環境 の整頓、労働・健康保護の促 進	0	2	4	6	8
5	協働：例えば、課業の共同遂 行の際の協働、課業内におけ る他の職場／部署との協働、 作業遂行にかかる経験および 情報の共有	0	2	4	6	8
6	管理的行為：例えば、権限委 譲、統合、動機付け、人格発 展、情報の取扱い	0	2	4	6	8
合計点数		点				
		成果賃金(%) = 合計点数 / 上限点数 × 30				

署名：(被用者) \_\_\_\_\_

署名：(上司) \_\_\_\_\_

**(iv) 賃金・職業訓練報酬協約（2016年3月13日締結）**

**第1条 適用範囲**

1 本労働協約の適用範囲は、以下の通りである。

1.1 **地域的適用範囲**：北ヴェルテンベルク・北バーデン、南ヴェルテンベルク - ホーエンツォレルンおよび南バーデン協約地域を含むバーデン - ヴェルテンベルク州

1.2 **業種的適用範囲**：それ自体またはその所有者が、社団法人バーデン - ヴェルテンベルク金属電気産業使用者団体の構成員である、全ての事業所

### 1.3 人的適用範囲：

- かかる事業所において雇用されている、金属産業労働組合の組合員である労働者。これらの者は、本労働協約の意味における被用者とみなす。

会社取締役、私法上の法人および社団の法定代理人、更に経営者およびその代理人、全ての支配人および事業所組織法 5 条の意味における管理的職員は、本労働協約の意味における被用者とはみなさない。

- 金属産業労働組合の組合員である職業訓練生。

職業訓練生とは、職業訓練法の意味において承認された職業訓練職 (Ausbildungsberuf) において、職業訓練契約に基づき、職業訓練に従事する者をいう。

### 2 本労働協約は労働関係の最低条件を定めるものである。

個別労働契約によって、被用者に有利な定めを合意することができる。

## 第 2 条 賃金

### 1 2016 年 4 月 1 日から 2016 年 6 月 30 日までの期間については、2015 年 4 月 1 日以降発効の賃金基本協約 - 賃金表を継続して適用する。

2016 年 7 月 1 日以降、基本賃金を 2.8% 引き上げ、かつ 2017 年 4 月 1 日以降これを更に 2.0% 引き上げる。

2016 年 7 月 1 日以降および 2017 年 4 月 1 日以降適用される月基本賃金は、賃金表から明らかとなるよう、新たに定められる。基本賃金は、その都度適用される、被用者に関する一般労働協約 7 条 1 に基づく協約上の週労働時間を基礎とする。

補遺 1a および 1b として添付している基本賃金表は、本労働協約の構成部分とする。

#### 1.1 賃金引き上げの延期

協約締結当事者は、二段階目の協約賃金引き上げの開始につき、事業所の経済状況に応じて、2017 年 4 月から最長で 2017 年 6 月まで、延期することができる。

かかる期間中につき、協約賃金引き上げの一部を延期することができる。

協約賃金引き上げが部分的に延期された場合には、これに応じて上記の期間が延長される。

協約の拘束を受ける加盟企業事業所に関して、金属産業労働組合に対し、南西金属からの適時の申立てが行われることが要件である。かかる申立てについては、事業所の経済状況に関する必要な資料が添付されるものとする。

かかる申立てに対する判断は、申立てから 1 ヶ月以内に行われるものとする。

協約締結当事者が逸脱に関して合意に至らない場合には、協約賃金引き上げは変更なく実施されなければならない。上記の手續に基づく協約賃金引き上げの延期は、当該期間について既に 2012 年 3 月 19 日の雇用確保協約 2 条に基づく他の協約規整が適用されている限りにおいては、排除される。

## 2 基礎額

指数比較の方法が適用されており、そこにおいて成果賃金が、

- 直接的に、時間度プレミアの意味における、予め定められた時間と実際に費やされた労働時間との関係から生じる場合、
- または、時間関連（Zeitbezugs）に代えて、成果給の調査のために比較可能な質（Qualität）を有する他のデータを直接的に引き出せる場合、

製造および製造隣接（produktionsnahen）部門における労働ポストに対しては、基本賃金に加えて、基礎額（Sockelbetrag）が支払われる。基礎額は、月例賃金の固定的構成部分とする。それは、各賃金等級における賃金基本協約 - 基本賃金に対するパーセント値として示され、所得保障（賃金基本協約 13 条）の算定および老齢保障額（一般労働協約 6 条）の確定に際し、考慮される。

基礎額のパーセント値は、補遺において定める。これは、本労働協約の構成部分とする。

## 3 異なる労働時間

個々の週所定労働時間が、被用者に関する一般労働協約 7 条 1 に基づく協約上の週労働時間とは異なって定められている被用者は、以下の式に基づき算定される月基本賃金を得る。

$$\frac{\text{月基本賃金} \times \text{個々の週所定労働時間}}{\text{被用者に関する一般労働協約 7 条 1 に基づく協約上の週労働時間}}$$

## 4 一時金（Pauschalbetrag）

被用者は、2016 年 6 月に、以下の規定の基準に従い、計 150 ユーロの額での一時金を得る。

4.1 一時金は、被用者および職業訓練生に対し、直近の賃金精算時に支払われる。

### 4.2 一時金の換算

被用者は、2016 年 6 月 1 日から 2016 年 6 月 30 日の間、フルタイムの被用者であり、かつ賃金、所定労働所得の継続支払い、休暇賃金または操短手当に関する完全な請求権を有している場合には、一時金は全額支払われる。

パートタイム被用者は、2016 年 6 月について個別契約上定められた週所定労働時間と協約上の週所定労働時間（35 時間）との比例によって、一時金を得る。

2016 年 6 月について、賃金、所定労働所得の継続支払い、休暇賃金または操短手当に関する完全な請求権が発生していない限りにおいて、一時金は時間割合的に減額される。

2016 年 6 月 1 日から 2016 年 6 月 30 日の間に入職し、もしくは離職した被用者は、2016 年 6 月における労働関係の期間に応じて、割合的に一時金を得る。

これによって、2016 年 6 月の一時金のための協約賃金の引上げにより生じる全ての請求権は、本労働協約 2 条 4.3 および 4.4 における規整に関わらず、弁済される。

#### 4.3 平均値算出の際の考慮点

2016年6月が、全ての平均値算出についての参照期間（Referenzzeitraum）である限りにおいて、引上げ額に代えて、2.8%の賃金表引上げを基礎とする。

#### 4.4 高齢者所得保障の際の考慮点

一般労働協約6条3に基づく高齢者所得保障額が2016年6月に算出される限りにおいて、2015年2月24日の賃金・職業訓練報酬協約をその基礎とする。2015年4月1日以降有効な、賃金・職業訓練報酬協約に基づく賃金表を適用する。

本労働協約に基づく協約賃金引上げを契機とする、一般労働協約6条10に基づく高齢者所得保障額の更改（Fortschreibung）、および賃金基本協約13条4に基づく所得調整の引上げ、ならびに賃金基本協約13条5に基づく精算の期日（Stichtag）は、いずれについても2016年7月1日とする。

一般労働協約6条3に基づく高齢者所得保障額の算定期日が、2016年6月1日か、もしくはそれよりも遅い場合、一般労働協約6条3.5に基づく平均的割増金および加給ならびに一般労働協約6条3.7に基づく平均的手数料の算定に際しては、2016年6月における2.8%での引上げを考慮しなければならない。

#### 4.5 賃金基本協約・調整額

被用者の一時金は、賃金基本協約の導入のための協約（ETV ERA）4条4の意味における協約賃金引上げではない。

#### 4.6 一時金の延期または減額

協約締結当事者は、事業所の経済状況に応じて、労働協約の有効期間内において時間的に遅い時間を定めるか、0に減額することができる。

南西金属は、金属産業労働組合に対し、加盟企業の協約に拘束されている事業所につき、逸脱を申し立てた場合、長くとも申立てから1ヶ月内に収まるべき手続の期間について、それに続く（賃金）精算の時点まで支払の義務は停止する。申立には、事業所の経済状況について必要な資料が添付されなければならない。

協約締結当事者が逸脱の合意に至らなかった場合には、協約上定められた金額の一時金が支払われなければならない。

上記の手続に基づく一時金の減額は、当該期間について既に2012年3月19日の雇用確保協約2条に基づく他の協約規整が適用されている限りにおいては、排除される。

### 第3条 職業訓練報酬

1 職業訓練報酬は、賃金基本協約が導入されている事業所において、賃金等級7の月基本賃金に対する以下のパーセント値によって定められる。：

1 職業訓練年数 32%

2 職業訓練年数 34%

3 職業訓練年数 37%

4 職業訓練年数 39%

## 2 職業訓練報酬表の引上げ

2016年4月1日から2016年6月30日までの期間については、2015年4月1日以降発効の2015年2月24日における賃金・職業訓練報酬協約による、職業訓練報酬表を継続して適用する。

2016年7月1日以降および2017年4月1日以降適用される職業訓練報酬は、職業訓練報酬表から明らかとなるよう、新たに定められる。職業訓練報酬は、その都度有効な職業訓練生に関する一般労働協約5条1に基づく協約上の週職業訓練時間を基礎とする。

補遺1aおよび1bとして添付している職業訓練報酬表は、本労働協約の構成部分とする。

## 3 一時金

職業訓練生は、2016年6月に、2条4.2の規定に従い、計65ユーロの額での一時金を得る。

これによって、2016年6月の一時金のための職業訓練報酬の引上げにより生じる全ての請求権は、弁済される。支払時点については、2条4.1を準用する。

## 4 加給

型板鍛冶(Formschmied)、鍛造型鍛冶(Gesenkschmied)、鎖鍛冶(Kettenschmied)、釜鍛冶(Kesselschmied)、鋳型工として職業訓練に従事する職業訓練生は、職業訓練報酬に加えて、毎月23.01ユーロの加給を得る。

## 5 第三者からの給付の保護

職業訓練契約の当事者は、職業訓練生（またはその法定代理人）からの申立てにより、第三者からの給付の利用または給付の削減の回避に関して、職業訓練報酬の最高額(Spitzenbeträge)を放棄する旨の合意を行うことができる。

合意は、書面によることを要する。未成年の場合には、法定代理人の署名を要する。

## 第4条 特則

協約上の賃金引上げの適用が、企業の経済的存続能力の危殆化を惹起する場合、使用者および事業所委員会は、共同で、協約締結当事者に対し特別規定を提案することができる。

協約締結当事者は、かかる場合においては、審査を行い、企業の存続および労働ポストの維持に寄与する限りにおいて、期限を定めて特別規定を定める。協約締結当事者による期限を定めた特別規定に関する協定の要件は、再建計画(Sanierungskonzept)を提示すること、および特別規定の有効期間中に経営を理由とする解約告知を行わないこと、である。

## 第5条 協約外加給

協約賃金の引上げによっては、協約外加給は影響を受けない。

従来、3条または補遺1において定められているよりも、高い率で支払いが行われていた場合、本労働協約を契機として引下げが行われてはならない。

## 第6条 賃金基本協約の無い事業所

賃金基本協約がなお導入されていない事業所においては、本労働協約の2条および3条に代えて、補遺2において定められた引上げを適用する。

かかる事業所に対して適用される、現業労働者の賃金、非現業労働者の賃金および職業訓練報酬に関する表は、本労働協約の構成部分とする。

## 第7条 発効および解約告知

本労働協約は、2016年4月1日に発効し、2015年2月24日の賃金および職業訓練報酬協約に代替する。

本労働協約は、2ヶ月の予告期間を置き月末にかけて、まずは2017年12月31日に解約することができる。

### 補遺1b：2017年4月1日以降の基本賃金、職業訓練報酬および基礎額に関する表

基本賃金協約-賃金表(2017年4月1日以降有効)		
賃金等級	賃金等級比率	基本賃金(ユーロ)
1	74%	2299.00
2	76%	2361.50
3	80%	2485.50
4	84%	2610.00
5	89%	2765.00
6	94%	2920.50
7	100%	3107.00
8	107%	3324.50
9	114%	3542.00
10	121.50%	3775.00
11	129.50%	4023.50
12	138.50%	4303.00
13	147.50%	4582.50
14	156.50%	4862.50
15	165.50%	5142.00
16	176.50%	5483.50
17	186.50%	5794.50

賃金基本協約-職業訓練報酬(2017年4月1日以降有効)		
職業訓練年数	賃金等級7Iに対する比率(%)	ユーロ
1	32%	994.00
2	34%	1056.50
3	37%	1149.50
4	39%	1211.50

負担加給(2017年4月1日以降有効)		賃金等級7:3107ユーロ
合計点数	賃金等級7に対する 比率(%)	ユーロ
1	2.50%	77.68
2	5%	155.35
3	7.50%	233.03
4以上	10%	310.70
鋳物工場	12.50%	388.38

基礎額(2017年4月1日)		
賃金等級	基礎額1)	基礎額2)
1	9%	11%
2	7%	10%
3	2%	5%
4	0%	2%
5-17	0%	0%

基礎額 1) 基礎額 2) に該当しない、全ての事業所

基礎額 2) 賃金基本協約の事業所への適用前に、1988年2月11日の北ヴェルテンベルク・北バーデン賃金基本協約4条1に基づき分析的職務評価制度が定められていた、北ヴェルテンベルク・北バーデンにおける事業所



## Ⅱ 小売業

### 協約締結当事者

**労働組合側**：統一サービス産業労働組合（ver.di）ノルトライン - ヴェストファーレン州地区本部

**使用者団体側**：ノルトライン - ヴェストファーレン小売業使用者団体

#### （i）一般労働協約（2008年7月25日締結）

##### 第1条 適用範囲<sup>3</sup>

- (1) 本労働協約は、ノルトライン - ヴェストファーレン州に対し、適用する。
- (2) 本労働協約は、（補助的・付随的事業所を含む）全ての小売企業、ならびにその事業所において雇用されている労働者に対して、適用する。協約締結当事者の構成員は、労働協約に拘束される。
- (3) 本労働協約は、以下に対しても適用する。
  - a) 小売業の通信販売企業；
  - b) 小売業の支店。これには、食料品事業所の販売所（Verkaufsstellen）、その本社、付随的事業所、倉庫を含む。；
  - c) その重点が小売業に置かれている、事業所；
  - d) ガソリンスタンド業およびガレージ業の事業所；
  - e) 法的には独立している小売企業の本社、親会社、持株会社。
- (4) 本労働協約は、第5項において列挙する人的範囲を除き、その就労場所（Beschäftigungsort）がノルトライン - ヴェストファーレンに存在する全ての労働者（職員、現業労働者、職業訓練生）に対して適用する。
- (5) 本労働協約は、事業所組織法5条2項および3項において定められた者に対しては、適用しない。

##### 第2条 労働時間

- (1) 週所定労働時間は、休憩時間を除き、37.5時間とする。その他の点では、労働時間は、労働時間法、営業令、若年者就労保護法ならびに母性保護法の定めに従う。
- (2) 1項とは異なる所定労働時間の体系的配分（一日または一週間における長時間勤務または短時間勤務）は、52週間内の平均的週労働時間が、37.5時間を超えない場合に、許される。
- (3) 事業所委員会が存在する場合、労働時間の配分に関して、事業所協定を締結しなければならない。 事業所委員会が存在しない場合、これに関しては、使用者および労働者

<sup>3</sup> WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 5.14によれば、2015年12月31日の時点で、459,200人の被用者が、協約範囲下にある。

間で定めが行われる。

- (4) 一日の労働時間および休憩時間は、経営者と事業所委員会との間での合意により定められる。 休憩時間は労働時間とは見做さない。営業時間の延長への被用者の労働時間の適合化を契機に、事業所委員会の意思に反して（事業所委員会の存在しない事業所においては当該被用者の意思に反して）、従来の休憩時間総量が変更されてはならない。
- (5) 各平日における一日の所定労働時間が短縮され、または延長された場合、かかる労働時間は、3週間の期間内で調整されうる。
- (6) 緊急の準備業務および事後業務、清掃作業および金庫締めは、例外として、合意されまたは定められた労働時間を超えて、給付される。このために必要な時間は、一日10分を超えてはならない。これは、超過勤務割増金無しに調整される。
- (7) 運転手（運転手、運転助手）については、（労働時間に主として待機労働が存在する場合）労働時間および待機労働時間は合計46時間まで延長され、ボイラーマン、門衛、警備員、整備員については、合計43時間まで延長されうる。運転手および運転助手については、休憩時間を含む一日の労働時間は、12時間を上限とする。
- (8) 明らかに連続的な交代制勤務が必要な計算センター（Rechnenzentren）においては、事業所協定により、日曜日および祝祭日に12時間まで労働時間を延長することができる。 但し、それによって日曜日および祝祭日におけるシフト（Schicht）の免除が追加的に実現される場合に限る。
- (9) フルタイム被用者およびパートタイム被用者については、その書面による求めに応じて、割増金を含めて、要求されかつ給付された労働時間が、跡付け可能となるように把握されなければならない

### 第3条 パートタイム労働

- (1) パートタイム被用者とは、契約上定められた労働時間が、協約上定められた週所定労働時間を下回る労働者をいう。
- (2) パートタイム被用者の始業、終業および労働時間の配置は、事業所内において事業所委員会との事業所協定により、事業所委員会が存在しない場合には、個別契約上の合意により定められる。
- (3) 労働時間は、一週につき20時間、一日につき4時間を下限とし、各週につき5日を上限として配分されるものとする。労働者が希望する場合、または事業所の利益状況に照らし必要である場合（例えば、閉店業務〔Schließdienst〕、建物清掃、棚卸）には、かかる定めから逸脱することができる。事業所委員会の同意により、ならびに事業所委員会が存在しない事業所においては個別契約により、労働時間を6日にわたって配分することができる。

- (4) パートタイム被用者は、割合的に、協約上の給付を受ける。
- (5) パートタイム被用者は、労働時間短縮の対象となる。パートタイム被用者が労働時間短縮を内容とする労働契約の変更に同意した場合、その時間数は労働時間短縮との関係において、短縮により、その意思に反することなく、法定失業保険の保険義務の限度内に収まる限りにおいてのみ、短縮される。
- (6) 使用者は、フルタイムでの労働ポストの配置に際しては、事業所内で就労しており、フルタイムでの労働を希望しているパートタイム被用者を、事業上の利益状況と相反しない限りにおいて、優先的に考慮するものとする。
- (7) 連続した 17 週において、個別契約上定められた労働時間を 20% 上回って労働したパートタイム被用者は、かかる 17 週間内に実際に給付した労働の平均と対応した労働契約に関する請求権を取得する。引上げは、2 条 1 項に基づく協約上の上限労働時間を超えない範囲においてのみ行われる。算定に際し、11 月および 12 月、ならびに個々の休暇期間および 6 週までの疾病期間は、考慮しない。連続性は、これによっては、中断しない。事業所協定により異なる定めを置くことができる。請求権は、要件の充足後 3 カ月以内に、書面により使用者に対して主張されなかった場合、かかる期間経過により消滅する。

#### 第 4 条 超過勤務

- (1) フルタイム被用者にとっての超過勤務とは、合意されまたは定められた一日の労働時間を超過した全ての労働であって、2 条 5 項に基づき調整されなかったものをいう。パートタイム被用者にとっての超過勤務とは、2 条 1 項において定められた労働時間を超えて給付された労働時間をいう。
- (2) 協約上の労働時間を超える労働時間は、各週につき 40 時間までは、割増のない超過勤務として、賃金が支払われる。
- (3) 超過勤務は可能な限り回避されなければならない。超過勤務は、労働時間法および事業所組織法の定め範囲内においてのみ許される。超過勤務の確定に際しては、当該労働者の利益を相当に考慮するものとする。使用者は、超過勤務を命じるに際し、労働者の正当な利益状況、とりわけ監督に欠ける児童の存在に配慮しなければならない。
- (4) 超過勤務時間に対しては、月例賃金の 163 分の 1 および 7 条に定める割増金により、支払いが行われる。労働者の希望により、超過勤務に対する補償は、対応する時間割増 (Zeitzuschlägen) を伴う代休により、行われうる。補償の時点に関しては、使用者および労働者間の合意により、定められる。

#### 第 5 条 遅番労働 (Spätöffnungsarbeit)

- (1) 遅番労働とは、月曜日から土曜日までの間、18:30 から 20:00 までの時間帯に給付さ

れる販売所における労働をいう。遅番労働に対しては、割増義務がある（7条）。

- (2) 12月24日前の直近4土曜日における労働時間に対しては、1項に基づく割増義務は生じない。

月のうち土曜日においてのみ、および／または12月24日前の4土曜日においてのみ、14:00を超えて開店する事業所は、1項に基づく割増金の支払義務を負わない。

- (3) 労働時間の配分に際しては、被用者の社会的利益状況が考慮されなければならない。緊急の一身上の事由が存在する場合、販売所における被用者は、その希望に基づき、当該勤務が当該被用者にとって期待可能ではない場合に、月曜日から金曜日までの日においては18:30以降の勤務、ならびに土曜日においては16:00以降の勤務の、全部または一部を免除されるものとする。

通常、以下の場合がこれに該当する。

- 医師の診断書により必要な、近親の家族／ライフパートナーの世話および看護が確保されない場合、
- 12歳未満の児童の世話および監督が確保されないことが、信ずるに足る場合、
- 職業訓練生につき、職業訓練学校の登校日
- 事業所外での継続訓練措置に参加する場合に、長さおよび範囲につき、時間的代替が存在しない場合。

月曜日から土曜日まで18:30以降勤務し、および20:00の閉店時に、専ら公共交通手段を利用している被用者が、期待しうる時間内に、公共交通手段によりその住居へ帰宅することができない場合、20:00より前の必要な範囲内において、勤務を免除されるものとする。

- (4) 18:30以降、販売所において就労する被用者を、当該日においては、8.5時間を超えて就労させてはならない。但し、事業所慣行上の労働時間が同様に長い場合を除く。更に、被用者が希望する場合、週に3日を超えて18:30以降に、および法定の休暇請求権と精算したうえで月に3土曜日を超えて就労させてはならない。

体系的労働時間配分の範囲内において、

- 複数のシフトが、毎週異なって定められている場合、
- 週4日勤務が合意されている場合、
- 各4週につき長期の週末（土曜日から火曜日まで、金曜日から月曜日まで）が実現されている場合には、これと異なる定めを置くことができる。

これと異なる別段の労働時間の定めは、それが体系的なものであって、予め計画可能な労働時間の定めを内容とする限りにおいて（回転式休暇、週休固定制等）、事業所パートナー間で合意することができる。

- (5) 事業所委員会の存在しない事業所においては、当該被用者との個別労働契約により、これに対応する定めを行うことができる。

## 第6条 深夜労働、日曜・祝祭日労働

- (1) 本労働協約の意味における深夜労働とは、19:30 から 6:00 まで行われる労働を、販売所においては 20:00 から 6:00 まで行われる労働をいう。
- (2) 事業所パートナーは、深夜労働、日曜および祝祭日労働を回避することが可能であるかどうか、審査を行う。これは、法律上の定め範囲内においてのみ許される。  
一般労働協約 2 条 6 項の意味における緊急の準備業務および事後業務等は、一般労働協約 6 条 2 項 1 文の審査義務に関わらず、許される。
- (3) 経営者により命じられた深夜労働時間、ならびに日曜および祝祭日労働 (0:00~24:00) における労働時間は、4 条および 7 条に基づき、補償される。これは、深夜時間中および日曜・祝祭日労働における、通常の警備業務および／または整備業務に対しては、適用しない。
- (4) 運転手、ボイラーマン、門衛、警備員および整備員が、通常、日曜・祝祭日労働に就労する限りにおいて、少なくとも各第 2 日曜日と組み合わせて、連続した 36 時間の余暇が付与されなければならない。
- (5) 交代制勤務労働において、シフトが周期的 (turnusmäßig) に交代となり、そこにおいて通常、深夜勤務が付随的に生じる場合には、全てのシフトに対して、協約賃金の 10% が割増金として支払われる。
- (6) ガソリンスタンド業およびガレージ業に対しては、第 4 項および 5 条第 1 項とは異なり、8 条の定めを適用する。

## 第7条 割増金

- (1) 超過勤務、深夜労働、日曜労働、祝祭日労働および割増金支払義務のある土曜労働は、ガソリンスタンド業およびガレージ業を除き (8 条)、以下の割増により、補償される。
  - a) 遅番労働 (5 条第 1 項) . . . 20%
  - b) 超過勤務 (4 条) . . . 25%
  - c) 週における 5 超過勤務時間以降の超過勤務 . . . 40%
  - d) 深夜労働 (6 条)、但し、6 条 5 項に基づく交代制勤務を除く。 . . . 55%
  - e) 日曜労働 . . . 120%
  - f) 祝祭日が週日に該当する限りにおいて、祝祭日労働 . . . 200%
- (2) 2 条 6 項に基づく 20:00 以降の労働 (月曜日から土曜日まで) に対しては、40% の割増が認められる。
- (3) 遅番労働に対する割増は、原則として代休により付与される。代休はまとめられ、労働時間制度に組み込まれなければならない。代休の残高 (Freizeitguthaben) は、被用者の社会保険による保護の喪失をもたらすものであってはならない。被用者の希望

に基づき、使用者との合意により、割増金の支払いが行われうる。

- (4) 複数の割増金が重複する場合、その都度最も高い割増金のみが支払われる。

### 第8条 ガソリンスタンド業・ガレージ業に関する特則

- (1) ガソリンスタンド業およびガレージ業における労働者については、(通常、労働時間のうち相当の範囲が待機労働である場合) 週労働時間を 50 時間まで、一日の労働時間を最長で 10 時間まで延長することができる。
- (2) 連続的交代制勤務において就労する労働者は、各歴週において、まとまった 36 時間の余暇に関する請求権を取得する。各 36 時間の余暇のうち第三のものについては、日曜日を含まなければならない。緊急の事業上の事由により、日曜日を含む 36 時間の余暇が付与されえない場合には、かかる日に給付された日曜労働に対しては、3 項に基づく割増金が支払われる。
- (3) 超過勤務、深夜労働、日曜労働、祝祭日労働は、以下の割増により補償される。:
- a) 超過勤務・・・25%
  - b) 深夜労働、日曜労働、および復活祭の月曜日、聖霊降誕祭の月曜日およびクリスマスにおける労働・・・50%
  - c) b)に列挙した祝祭日を除く祝祭日・・・100%
- (4) 複数の割増金が重複する場合、その都度最も高い割増金のみが支払われる。

### 第9条 操業短縮

- (1) 解約告知および解雇を回避するために、事業所委員会の事前の意見聴取ののち、4 週間の予告期間を置き、就業促進法の規定を考慮したうえで、操業短縮を導入することができる。事業所委員会が存在しない場合には、操業短縮に関して、使用者および労働者間で合意を行うものとする。
- (2) 操業短縮が 4 週間よりも長期にわたる場合、当該労働者は、1 ヶ月の予告期間を置き、労働関係を月末にかけて解約することができる。

### 第10条 賃金規定

- (1) 非現業労働者の賃金および現業労働者の賃金の決定は、別段の協約上の定めにおいて行う。労働者は、自らが主として従事する職務 (Tätigkeit) に対応する非現業労働者の賃金等級または現業労働者の賃金等級に格付けられる。
- (2) 一時的に、より高い賃金等級に格付けられる職務を行った際には、より高い等級の職務を中断することなく 6 週間を超えて継続した場合 (契約上定められた所定の代理 [例えば、販売主任代理] の場合には、被代理人がまとめて 3 ヶ月以上不在となった後に初めて)、かかる職務の初日から、より高い協約等級に基づく支払いに関する請求

権が生じる。

- (3) 労働協約によれば賃金の変更を結果として伴う出来事が、月の15日より以前に生じた場合、変更は月の1日以降、有効とする。出来事がこれ以降に生じた場合、変更は翌月の1日以降、有効とする。
- (4) 労働者に対しては、各月の賃金支払いに伴い、精算書（Abrechnung）が交付されなければならない。
- (5) パートタイム被用者は、当該パートタイム被用者につき定められた労働時間とフルタイム被用者の協約上の賃金の基礎となる労働時間との比例に応じて、毎月、協約賃金に関する請求権を取得する。
- (6) 労働者が異なる種類の報酬を得る場合（固定給〔Fixum〕および手数料。但し、個数プレミア〔Stückprämien〕またはこれに類似のプレミアを除く。）、毎月の固定給は、少なくとも毎月の協約賃金に対応するものでなければならない。詳細は、事業所協定により定める。
- (7) 賃金は、労働者に対し、遅くとも歴月末には支払われなければならない。振込による支払いは、許される。労働者にとって、労働時間外に賃金を引き出すことが不可能である場合、使用者は労働者に対し、求めに応じて、支払日に相当の額を支払う義務を負う。既存の事業所協定は、これによって影響を受けない。
- (8) パートタイム被用者の場合、職業年数（Berufsjahr）の算定に当たっては、給付された平均的週労働時間を基礎とする。その際、労働時間が週10時間以上である場合は、フルタイム被用者と同一視する。
- (9) 職業年数の算定に当たり、労働関係の中断期間は、年に4ヶ月の範囲内を上限として算入しない。
- (10) 法律上の規定に従い、失業保険給付が支払われた失業の期間は、給付された労働時間として、職業年数に算入する。但し、1年間を上限とする。
- (11) 出産を契機として、その職務を1年を上限として中断し、かかる期間中に他の有給での職務を行っていなかった労働者は、当該中断期間を、職業年数または職務年数（Tätigkeitsjahr）として算入する。
- (12) 満50歳であって、事業所に少なくとも15年間中断することなく勤続しており、かつ年齢または健康に起因したその給付能力の減少を理由とする変更解約告知により、協約上の等級付けにおいて降格された労働者は、所得保障として、30ヶ月の期間につき、従来の職務の協約賃金と新たな職務の協約賃金との差額において、毎月、調整金の支払いを受ける。

協約外の加給は、かかる所得保障には含まない。調整金支払いに関する請求権は、以下の請求権を主張することができ、かつ履行された限りにおいて、消滅する。

- a) 法律上の年金保険による老齢年金または早期老齢年金に関する請求権

- b) 全部または部分的稼得減少を理由とする年金に関する請求権
- c) 加害者である第三者に対する請求権

労働者が、稼得減少をもたらしたのと同じ契機により、その他の支払いを受けた場合、支払いおよびその変更を、使用者に通知する義務を負う。かかる支払いは、調整金支払いと精算する。労働者は、その他の支払いに関する自らの請求権を優先的に主張するか、またはこれをその求めに応じて使用者に譲渡する義務を負う。

- (13) 労働者が使用者により定められた場所において労働の呼び出しまで待機すること（呼出待機）を義務付けられている場合、当該労働者に対しては、呼出待機の長さにつき割合に応じて、協約賃金の8%が支払われる。適切な一括補償（Pauschalabgeltung）は、許される。

## 第11条 採用および解雇

- (1) 採用および解雇の際には、法律上の規定を適用する。例えば、事業所組織法、解雇制限法、重度身体障害者法、職場保護法および職業訓練法の規定である。事業所委員会が存在している場合、事業所委員会に対してはその求めに応じ、各採用の前に、全ての応募者の応募書類が提示されなければならない。事業所内での公募（Ausschreibung）に関する事業所協定は、これにより影響を受けない。
- (2) 使用者が個人面接を求めた場合、応募者に対し、移動、滞在および場合によっては宿泊のための相当な費用を補償しなければならない。
- (3) 使用者は、採用時に、但し遅くとも労働開始時に、労働者に対し、その求めに応じて労働契約書を交付する義務を負う。労働契約書により、以下のことを明示するものとする。
- a) 職務の種類および範囲、勤務場所および労働ポスト
  - b) 協約上の等級付け（例えば、賃金等級、職業年数／職務年数）
  - c) 毎月の賃金の額および構成
  - d) 労働時間の長さおよび配分
- (4) 労働者に対しては、その求めに応じて、中間証明書が交付されなければならない。
- (5) 期間の定めのない労働関係は、何らかの別段の合意がなされていない限りにおいて、労働者が法律上の年金を受給する標準定年年齢（Regelaltersgrenze）に達した暦月の末、または労働者に対し時間的に期限の無い完全な稼得減少を理由とする年金または早期老齢年金の支給に関する年金通知（Rentenbescheid）が到達した暦月の末に、終了する。
- (6) 職員および現業労働者からの解約告知については、暦月末にかけて6週間の基本解約告知期間を適用する。個別労働契約により、これと異なる定めを置くことができる。最低解約告知期間は、暦月末にかけて1ヶ月の期間とする。双方当事者は、解約告知



の受領につき、書面による証明を求めることができる。

- (7) 事業所／企業において5年以上中断することなく就労した後は、使用者からの解約告知期間は、以下の通りに延長される。

その都度、歴月末にかけて、

5年以上・・・3ヶ月

8年以上・・・4ヶ月

10年以上・・・5ヶ月

12年以上・・・6ヶ月

双方による解約告知の延長に関する合意は、許される。

- (8) 1993年8月1日より以前に開始した労働関係に対しては、かかる期日まで適用のあった個別契約上の定め、1992年まで適用のあった協約上および法律上の定めを適用する。但し、上記の定めが労働者にとって有利である場合を除く。

- (9) 53歳に達しているが、定年にはなお達しておらず、50人以上のフルタイムの労働者を雇用する企業において、少なくとも勤続15年以上である労働者に対しては、重大な事由が存在している場合、または事業所委員会の同意がある場合にのみ、解約告知を行うことができる。事業所委員会がその同意を拒否した場合、使用者は仲裁委員会に対して、申立てを行うことができる（事業所組織法76条）。

かかる解雇制限は、以下の場合には適用しない。

- a) 生じる失業期間につき、失業手当と直近で得た手取賃金、または継続して就労した場合に労働者が得たであろう手取賃金との差額が使用者により支払われ、かつ労働者が職場の喪失に対する補償金を得るというように、少なくとも59歳の老齢労働者の保護を内容とする、事業所組織法111条、112条に基づく事業所協定、または事業所委員会の無い事業所において社会計画類似の定めが締結されている場合、

- b) 法律上の年金保険による早期老齢年金または完全な稼得減少を理由とする年金に関する請求権が存在している場合。

- (10) 合意解約については、書面を要する。各当事者は3平日の考慮期間（Bedenkzeit）を置くことができる。これを放棄する場合には、書面による意思表示を要する。

- (11) 労働者は労働関係の終了に際し、証明書の発行に関する請求権を取得する。

- (12) 離職した労働者は、使用者の求めに応じて、就業証明書（保険証書、年間給与所得証明書、その他の証明書）および労働および／または休暇に対して支払われた賃金の受領を証明しなければならない。

- (13) 労働者が、労働関係および／または労働関係の終了から、特に解雇制限の観点から、これ以上請求権を有しないことを承認する場合、和解調書（Ausgleichsquittung）に別段の署名を要する。

## 第12条 試用期間

- (1) 試用期間が定められる場合、それは通常は3ヶ月を超えることができない。合意された試用期間中は、2週間の解約告知期間を適用する。試用期間が3ヶ月を超える場合には、3ヶ月を超えた期間において、解約告知期間は、歴月末にかけて1ヶ月の期間とする。3ヶ月の期限が付された試用期間において、これに引き続いて雇用関係を締結することを意図しない場合、その旨は少なくとも試用期間が経過する1ヶ月前に(短期の試用期間の場合には、試用期間が経過する1週間前に)、予告されるものとする。定められた期間を超えて試用労働関係が継続される場合、期間の定めのない雇用関係へ、直ちに移行する。
- (2) 職業訓練生に対して、試用期間中に解約告知を行う場合には、書面により、かつその希望に基づき、理由を示したうえで、行わなければならない。

## 第13条 兼業 (Nebentätigkeit)

労働者が、継続的な稼得のために、その他のところで職務を開始する場合、使用者の同意を要する。かかる同意は、その他のところでの職務の遂行が、労働者の契約上の労働給付を侵害しない場合には、付与される。

## 第14条 臨時員 (Aushilfe)

- (1) 臨時員の採用は、書面により行うものとする。期間の定めのない臨時員の労働関係は、5暦日の期間を置き、解約することができる。3ヶ月の期間経過により、臨時員の労働関係は、期間の定めのない労働関係へ移行する。
- (2) 3ヶ月の期間経過は、その都度2週間を上限とする短期間の中断によっては、中断しない。
- (3) 臨時員の労働関係が試用労働関係へ移行した場合、臨時員であった期間は、試用期間へ算入する。

## 第15条 有給休暇

- (1) 有給休暇は、労働者の労働力の保養および回復に資するものである。休暇期間中、労働者は休暇目的に反する稼得活動を行ってはならない。
- (2) 休暇年度は、暦年とする。労働者の休暇請求権は、法律上および協約上の有給休暇から構成される。
- (3) 有給休暇の日数は、各休暇年度につき、36労働日とする。法律上の有給休暇は、これに含まれる。
- (4) 休暇請求権の協約上の部分は、同一の事業所／企業における中断のない勤続期間が3ヶ月を超えたのちに、初めて生じる。事業所／企業における勤続期間は、労働者が疾

病、またはその他の労働者の過失によらない一身上の事由、もしくは経営障害により、労働給付を妨げられた場合には、中断しない。

- (5) 労働関係が開始し、または終了する休暇年度については、労働者には、同一の事業所／企業における中断のない勤続期間が3ヶ月を超えたのちに、全就労月数につき、年次有給休暇の12分の1を権利として取得する。但し、かかる期間につき、労働者に対して他の使用者により有給休暇が付与されていた場合を除く。休暇日の端数は、一日の休暇日へ切り上げる。
- (6) 5項の場合において、労働者が正当な範囲を超えて有給休暇を取得した場合、労働者が適法に即時解雇された限りにおいて、または労働者が労働関係を不当にも早期に解消した限りにおいて、それに対して過剰に支払われた休暇賃金の返還を請求することができる。
- (7) 有給休暇は、可能な限り暦年中に付与され、かつ取得されなければならない。取得された休暇は、第一に休暇請求権の法定部分と精算され、その後に休暇請求権の協約上の部分と精算される。次休暇年度への有給休暇の繰越しは、緊急の経営上の事由または労働者の一身上の事由がこれを正当化する場合にのみ、認められる。5項により生じる部分休暇 (Teilurlaub) は、労働者の求めに応じて、次休暇年度へ繰り越される。
- (8) 繰越しが行われた場合、有給休暇は次休暇年度の初めの4ヶ月において付与され、かつ取得されなければならない。休暇請求権の協約上の部分は、次年度の4月30日までの繰越期間内に取得されなかった場合には、消滅する。

上記の協約上の定めは、有給休暇が事業所災害、事業上の事由または使用者の不承認により取得することができなかつた場合には、適用しない。期限満了となった場合、休暇請求権の買上げは、排除される。

- (9) 有給休暇の全部または一部が労働関係の終了ゆえにもはや付与されえない場合には、有給休暇の買上げが行われる。この場合、休暇日につき、月所得の26分の1を基礎とする。
- (10) 休暇賃金は、労働者が有給休暇の開始前直近12ヶ月において（事業所／企業における勤続期間が短い場合には、当該勤続期間において）平均的に得た労働所得により算定する。但し、職員の場合には、休暇取得月 (Urlaubsmonat) に対し適用される賃金 (Gehalt) を、現業労働者の場合には、休暇取得月に対して適用される賃金 (Lohn) を、最低限の基礎とする。労働所得には、例えば賞与、年間利益配当 (Jahrestantiemen)、記念日手当、休暇手当のような、一回的贈与は算入しない。労働者が欠勤または疾病により、その就業場所における通常の労働時間数に達せず、その結果として労働賃金が減少した場合、労働賃金は労働中止が無ければ得られたであろう金額を基礎とする。

休暇賃金は、労働者の希望に基づき、休暇の開始前に支払われる。

- (11) 労働者は、別段の休暇手当協定に基づいて、休暇手当を得る。
- (12) 労働者が休暇期間中に労働を不能とする疾病にり患した場合、労働者は使用者に対し、医師による証明書を提出することにより、自らの疾病に関し即時に通知する義務を負う。
- かかる場合において、疾病の期間に該当する休暇日は、取得されなかったものとみなす。
- 労働者は、その労働能力の回復後に、かかる休暇日に関する請求権を取得する。但し、労働者は所定の有給休暇が経過した場合（または、疾病が所定の有給休暇末日を超えて継続した場合）、疾病の終了後、労働給付を提供しなければならない。
- (13) 治療および療養期間は、疾病時の賃金継続支払いに関する法規定に従い、労働賃金の継続支払いに関する請求権が発生している限りにおいて、有給休暇と精算してはならない。

#### 第 16 条 有給の労働免除

- (1) 以下の出来事と直接に関連する場合、労働者は、年次有給休暇と精算することなく、労働免除に関する請求権を取得する。
- a) 労働者と家庭共同体において生活する配偶者の死亡・・・4 労働日
  - b) 本人の婚姻・・・2 労働日
  - c) 妻の出産・・・2 労働日
  - d) 労働者と家庭共同体において生活する子供、両親、兄弟姉妹、祖父母および義理の両親の死亡・・・2 労働日
  - e) 自らの世帯が存在しているか、使用者の指示により転居が行われる場合の引っ越し・・・2 労働日
  - f) 子供および兄弟姉妹の結婚・・・1 労働日
  - g) 本人の銀婚式ならびに両親および兄弟姉妹の銀婚式、金婚式・・・1 労働日
  - h) 親族の死亡（直系の親族、兄弟姉妹、義理の兄弟姉妹）・・・1 労働日
  - i) 裁判所および当局への出頭のために必要な余暇
  - j) 法律上課された公的名誉職に関する義務の履行のために中止する必要がある労働時間。補償請求権（Erstattungsanspruch）が存在する限りにおいて、かかる額において、所定の労働所得に関する請求権は消滅するか、労働者の希望により、使用者へ移転する。
- a)から d)まで、ならびに f)から h)までに基づく労働免除請求権は、登録ライフパートナーに関する法律に基づくライフパートナーについて、準用する。
- (2) 1 項 a)から h)までに基づき付与された労働免除については、労働免除が暦年において 8 労働日を超えない限りにおいて、所定労働賃金が継続して支払われる。1 項 b)から

h)までの場合において 8 労働日を超える労働免除は、保養のための有給休暇 (Erholungsurlaub) と精算される。1 項 i)の場合においては、中止となった労働時間に対する労働賃金が支払われる。;これは、自らの過失による出頭の場合、裁判手続への当事者としての出頭の場合であって、賃金請求権に対応する報酬が存在する場合には適用しない。また、謝礼金 (Gebühr) もしくは稼得減少の補償に関する法的請求権が存在する場合にも、その限りにおいて、適用しない。

- (3) 協約委員会委員は、会議への準備および参加のために、必要な範囲において、余暇を付与される。
- (4) 協約締結労働組合の被選代表者は、労働組合活動に関する会議に参加するために、余暇を付与される。但し、連続して 6 日、1 年に 12 日を超えることはできない。

### 第 17 条 無給の労働免除

10 人以上の被用者を雇用する事業所においては、労働者は、社会法典第五編 45 条の法規定と並んで、医師の診断書により看護が必要であり、かつ他の世帯を同じくする者が看護を引き受けることができない限りにおいて、看護を要する子供、里子、配偶者、登録ライフパートナーに関する法律に基づくライフパートナーおよび両親を家で看護するために、暦年において計 4 週間を上限に、無給での労働免除に関する請求権を取得する。

### 第 18 条 労働中止および労働不履行 (Arbeitsversäumnis)

- (1) 労働者は、予見不可能な出来事により、その労働給付を履行することができない場合、使用者に対して遅滞なく通知し、その際、その障害となった事由を知らせなければならない。
- (2) 疾病により労働障害が惹起され、これが 3 労働日を超えて継続した場合、労働不能の開始から 4 労働日が経過する前に、医師による証明書および予測される労働不能の期間が提示されなければならない。理由のある例外事例においては、使用者の求めに応じて、3 労働日までの疾病の場合にも、最初の欠勤日 (Fehltag) 以降に医師の診断書を提出しなければならない。
- (3) 労働不能が医師の証明書に記載された期間よりも長く継続した場合、労働者は遅滞なく、事後証明書 (Folgebescheinigung) を提出する義務を負う。

### 第 19 条 育児休暇

- (1) 100 人以上の労働者を雇用する事業所においては、12 歳未満の子供の養育のために、以下の定め範囲内において、育児休暇が付与される。
- (2) 労働免除の時点において、少なくとも事業所に 4 年間 (少なくとも職業訓練の終了後 2 年間) 勤続している労働者は、請求権を有する。

- (3) 育児休暇の上限期間は、合計で5年間とする。
- (4) 育児休暇の申立ては、少なくとも育児休暇の開始から3ヶ月前に、請求権者により行われなければならない。この場合、9項における定めを留保して、いつ以降、どれだけの期間について育児休暇の付与を求めるのが明らかにされなければならない。育児休暇は最大で2つの期間に分けて利用することができる。各期間は、少なくとも6ヶ月の期間を含むものでなければならない。
- (5) 育児休暇の期間中は、労働関係は停止する。事業上の利益状況を考慮したうえで、労働者の希望に基づき、完全な休暇付与に代えて、部分的な休暇付与（パートタイム就労）が行われうる。育児休暇の期間は、職業年数および職務年数に算入する。但し、勤続年数には算入しない。それ以上に、協約上または事業所内での給付に関する請求権は生じない。
- (6) 父母双方が同一企業において就労している場合、この定めに基づく請求権は1つに限り生じる。父母間での分割は、許される。
- (7) 育児休暇の期間中は、他企業における稼得活動を行ってはならない。これに対して、当該企業における臨時員の業務について採用を行う際には、育児休暇中の労働者を優先的に考慮しなければならない。
- (8) 育児休暇中の労働者は、事業所内において行われる継続訓練および再訓練に参加することができる。
- (9) 労働者は、6ヶ月間の予告期間を置き、育児休暇の終了後に育児休暇のために停止していた労働関係を再開するか否かにつき、通知しなければならない。かかる期間は、労働者がその育児休暇を早期に終了させることを希望する場合にも、適用する。就労の再開は、5項を留保して、育児休暇の開始前に適用があった契約条件に基づき、行われる。
- (10) 育児休暇の終了後、労働者は事業所における同一価値の労働ポストでの就労に関する請求権を取得する。

## 第20条 疾病手当補助

- (1) 労働者は、事業所／企業に中断することなく10年間勤続した後は、疾病手当と手取所得の90%との差額を、法律上の定めを超えて更に6週間につき、事業所／企業に20年以上勤続している場合には6週を上回る自由裁量に基づく期間につき、支払われる。
- (2) 法律上の疾病保険義務に服しない職員については、1項の場合、義務的被保険者に対する疾病手当の上限額（Höchstsatz）（擬制的疾病手当）と手取賃金の90%との差額が支払われる。
- (3) 1項および2項に基づく請求権は、全ての場合について、労働関係の終了により失効

する。

## 第 21 条 労働者が死亡した場合における賃金支払い

- (1) 労働者が、家庭共同体において生活する配偶者、または登録ライフパートナーに関する法律に基づくライフパートナー、および／または扶養の権利を有し未婚であり職業訓練を未だ職業訓練を終えていない 27 歳未満の子供を遺して死亡した場合、賃金 (Bezug) は、死亡月に対して支払われるとともに、以下の段階に応じて継続的に支払われる。:

事業所／企業に中断することなく 1 年勤続した後・・・1 ヶ月

事業所／企業に中断することなく 3 年勤続した後・・・2 ヶ月

事業所／企業に中断することなく 5 年勤続した後・・・4 ヶ月

- (2) 事業所から、または事業所の指示に基づき第三者により、遺族に対し別の形で継続的または一回的贈与が行われる場合には、労働者が死亡した場合における賃金の継続支払いは生じない。

かかる種類の継続的および／または一回的贈与は、それが全体として少なくとも従来の手取賃金と同程度である場合に限ってのみ、有効とする。

- (3) 扶養の権利を有する者一人に対する支払いは、全ての請求権者に対する免責的効力をもって、行われる。

## 第 22 条 制服および防護服

- (1) 法律または命令、同業者組合の規則または使用者の策定にかかる規則により、一定の衣服の着用が命じられる場合、かかる衣服は使用者により無償で提供されなければならない。
- (2) 氷点下または湿気のなかで就労する労働者は、使用者により適切な防護服の提供を受ける。
- (3) 1 項および 2 項において定める衣服の所有権が使用者に留まる限りにおいて、クリーニングおよび手入れは、使用者が引き受ける。

## 第 23 条 職業訓練生

- (1) 小売業者に関する職業訓練の要件を満たす事業所においては、事業所委員会と職業訓練計画を定める。
- (2) 職業訓練生は、事業所内における職業訓練時間中に、必要な範囲内において、報告書および活動証明を記録することを認められる。職業訓練生は、筆記による修了試験の直前の労働日においては、労働を免除される。試験日における試験前の時間についても、これを適用する。

- (3) 入手することを使用者により命じられた専門書や教科書のような学習用教材は、その入手のための資金を他から調達できない限りにおいて、使用者により支払われる。
- (4) 使用者および職業訓練生は、遅くとも職業訓練期間の契約上の終期の3ヶ月前に、雇用関係の継続または終了につき、書面による意思表示を行うものとする。使用者が適時に意思表示を行わなかった場合、期間の定めのない労働関係が創設されたものとみなす。使用者が、職業訓練生を労働関係により引き受けないことを意図する場合、職業訓練生への通知前に、事業所委員会に対し意見聴取を行い、かつ引き受けないことを意図する理由について、情報提供を行わなければならない。事業所委員会の意見聴取が行われなかった場合、引き受けない旨の通知は無効とする。

## 第24条 除斥期間

- (1) 労働関係に基づく請求権は、以下の定めに従い、消滅する。
  - a) 履行期から3ヶ月：超過時間（Überstunden）の補償に関する請求権；
  - b) 遅くとも、休暇年度末または労働関係の終了後、3ヶ月：有給休暇、有給休暇の買上げ、および賞与に関する請求権；
  - c) 履行期から6ヶ月：その他全ての労働協約および労働関係から生じる金銭的請求権。
- (2) 請求権は、上記の期間内に書面により主張された限りにおいて、消滅しない。
- (3) 上記の期間は、除斥期間とみなす。
- (4) 可罰的行為または不法行為に基づく、使用者もしくは労働者に対する、使用者または労働者の請求権については、除斥期間は適用しない。かかる請求権については、法律上の定めを適用する。

## 第25条 仲裁委員会

- (1) ノルトライン-ヴェストファーレン州における小売業に関する労働協約中の規定に関する解釈問題の解明のために、使用者側および労働者側各3名からなる仲裁委員会が招集される。委員は、事案に応じて、協約締結当事者により任命される。当事者は、委員となりえない。
- (2) 合意に至らない場合、仲裁委員会は中立の議長のもと再度会議を行うものとする。中立の議長は、（その人物について合意に至らない場合）デュッセルドルフ州労働裁判所の長官により任命されるものとする。
- (3) 仲裁委員会への申立て（Anruf）は、除斥期間を中断する（24条）。
- (4) 仲裁委員会の判断は、双方当事者に対し、拘束力をもつ。

## 第26条 裁判管轄

本労働協約の規定が適用される労働関係に基づく紛争については、就労場所を管轄する労



働裁判所を、合意裁判管轄とみなす。

## 第 27 条 終結規定

- (1) 本労働協約は、2007年1月1日に発効する。
- (2) 本労働協約は、書面により、3ヶ月の予告期間を遵守したうえで、月末にかけて、まずは2010年12月31日に解約することができる。  
閉店法の規定が改正された場合、双方当事者は1回に限り、2条から6条までに対し、月末にかけて1ヶ月の予告期間を伴う特別解約告知権を取得する。
- (3) 労働者にとって有利な条件が存在する場合、本労働協約の発効を契機として、不利益な変更が行われてはならない。
- (4) 本労働協約は、各労働者に対し、書面により交付されるか、適切な方法（例えば、掲示）により入手可能な状態とされなければならない。
- (5) 本労働協約は、解約告知が行われた後も、新たな労働協約が締結されるまでは効力を有する。法的効力は、仲裁手続の実施により協約締結当事者の一方が他方に対して交渉が不成功に終わったものとみなすことを通知した場合に、終了する。

### 【補遺】 疾病時における賃金継続支払に関する労働協約（1993年7月23日締結）

- 1 ノルトライン - ヴェストファーレン州における小売業の被用者が、過失無くして労働不能をもたらす疾病に罹患した場合、6週間の期間まで労働不能の期間につき賃金継続支払いに関する請求権を取得する。但し、労働関係の終了を超えてはならない。  
以下の法律上の規定は、労働協約によって適用を排除することはできないのであるから、影響を受けない。：民法典 616 条 2 項 4 文、商法典 63 条 1 項 3 文、営業令 133c 条 1 項および 2 項、ならびに賃金継続支払法 6 条および 9 条
- 2 協約を締結した労働組合は、疾病時における待機日 (Karenztag) または他の形式による、過失によらない労働不能の場合における賃金継続支払いの制限を定め、かつそれにより現在の実務を無効とする法規定が発効したのちには、完全な範囲による待機日の無い賃金継続支払いを再度確保する労働協約上の規制が求められることを、表明する。
- 3 協約を締結した使用者団体は、使用者団体の側において、疾病時における賃金継続支払に関する労働協約を締結する目的で、遅滞なく適切な交渉を開始する義務を負う。
- 4 この定め構成要件に関する平和義務は、2項に列挙した法律の発効により、その限りにおいて、生じない。
- 5 適用範囲、適用期間および解雇予告期間に関しては、1993年7月23日のノルトライン - ヴェストファーレンにおける小売業に関する一般労働協約を援用する。

## (ii) 非現業労働者に関する賃金協約 (2011年6月29日締結)

## 第1条 適用範囲

本労働協約は、保険加入義務の有無に関わらず、その都度適用されるノルトライン-ヴェストファーレンにおける小売業に関する一般労働協約の地域的および職業的適用範囲にある、全ての商業系 (kaufmännisch) および技術系の職員および職業訓練生に対して、適用する。

## 第2条 賃金規定

- (1) 職員は、当該職員が現に行う職務により、以下の被用者グループへ組み入れられる。賃金グループにおいて列挙する例は、指針例 (Richtbeispiele) とみなす。
- (2) 3条が定める被用者グループ B の賃金グループ I ~IVは、通常は完結的な商業系の職業訓練 (修了試験を伴う、2年間または3年間の職業訓練) を必要とする、商業系の職務を包括する。
- (3) 以下のものは、完結的な商業系の職業訓練 (“販売員” の修了試験を伴う 2年間の職業訓練) と同一のものとみなす。
  - a) 更に1年の商業系の職務を伴う、事務職員または営業店員 (Gewerbegehilfe) としての完結的な2年間の職業訓練
  - b) その他の種類の完結的な3年間の職業訓練

同一のものとみなされた場合、かかる職業において蓄積された職業年数または職務年数は、被用者が習得した職業を適切に行う場合には、算入する。
- (4) 定められた賃金額は、最低賃金である。賃金は、賃金グループ I においては職業年数により、賃金グループ II ~IVにおいては職務年数により支払われる。
- (5) 商業系の臨時員は、1時間につき、協約上の月例賃金の163分の1を得る。
- (6) 現物給付 (社宅 [freie Wohnung]、賄い [Kost] 等) の付与は、管轄の上級保険官庁により定められた額を上限として、支払われるべき賃金と精算することができる。
- (7) より高い賃金グループへの配置転換が行われた場合、職員は、従来の協約賃金の次により高い新たな賃金グループの協約賃金を得る。 ; この場合において、より高い賃金に対応する職務の年数は、蓄積されたものとみなす。
- (8) 賃金グループ I から賃金グループ II へ格付けられた職員は、翌職務年度においても、賃金グループ I に留まっているかのように、低い配置がなされることがあってはならない。

## 第3条 被用者グループ

## A. 完結的な商業系の職業訓練を受けていない職員

- (1) 完結的な商業系の職業訓練、または2条第3項 a) または b) の要件を充足していない職員は、以下の賃金を得る。

	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1年目	1,386.00	1,414.00
職務2年目	1,467.00	1,496.00
職務3年目	1,549.00	1,580.00

- (2) 職務年数4年目の開始により、Bによる賃金グループの職業年数3年目への格付けが行われる。中止となった職業訓練期間または試験合格により修了しなかった職業訓練期間は、職務年数の算定において考慮する。かかる支払いに対応する職業年数は、蓄積されたものとみなす。
- (3) 労働者が従来、2011年6月29日まで有効であった3条Aの適用により、より高い賃金請求権を得、または書面により主張した場合には、かかる利益状況(Besitzstand)は、2011年6月29日まで有効であった3条A第2項1文を含めて、動的に維持される。
- (4) 販売員の職務記述(Berufsbild)に基づく職業訓練期間が延長されている間は、職業訓練年数3年目の職業訓練生に対する報酬が支払われる。
- (5) 3年間の職業訓練期間を伴う職務記述に基づく職業訓練期間が延長されている間は、報酬は、賃金グループIの職業年数1年目の70%とする。

## B. 完結的な商業系の職業訓練を受けている職員

- (1) 公的に認められた“販売員”の職務記述に基づく、修了試験を伴う2年間の職業訓練を受けたことの証明がある職員は、当該職員が最初に賃金グループIに格付けられる限りにおいて、賃金グループIの職業年数2年目の賃金を得る。
- (2) 公的に認められた“小売業者”または“小売商人”の職務記述に基づく、修了試験を伴う3年間の職業訓練を受けたことの証明がある職員は、当該職員が最初に賃金グループIに格付けられる限りにおいて、賃金グループIの職業年数1年目および2年目は蓄積されたものとみなす。当該職員は、修了試験後は、賃金グループIの職業年数3年目の賃金を得る。かかる定めは、小売業の分野におけるその他の商業系の職務記述に基づく3年間の職業訓練を受けたことの証明がある職員に対して、準用する。
- (3) 1988年4月1日以前に有効であった労働協約に基づき行われた格付けは、影響を受けない。
- (4) 職業訓練終了後に、主として、かつ継続的に賃金グループIIの職務を現に引き受けた限りにおいて、賃金グループIIへの格付けが行われる。

### 賃金グループI

単純な商業系の職務を行う職員

例：販売員

単純な職務を行う会計係

単純な職務を行う速記タイピスト

電話交換手

展示広告デザイナー (Schauwerbegestalter)

経理一般、仕入、見積もり、賃金計算、会計検査 (Rechnungsprüfung)、文書保管、統計において、単純な事務作業を行う職員

商品受入れ、倉庫および発送の部門において、単純な商業系の職務を行う職員

宣伝部における職員 (宣伝係 [Gebrauchswerber])

梱包または発送の検査員 (Kontrollleur)

	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職業1年目	1,464.00	1,508.00	1,538.00
職業2年目	1,506.00	1,551.00	1,582.00
職業3年目	1,680.00	1,730.00	1,765.00
職業4年目	1,720.00	1,772.00	1,807.00
職業5年目	1,887.00	1,944.00	1,983.00
職業6年目以降	2,140.00	2,204.00	2,248.00

## 加給

a) 販売員は、以下の条件のもと、賃金グループⅡにおける上位概念 (Oberbegriff) の要件が存在しているか否かに関わらず、51.13 ユーロの加給を得る。:

- 商業系の職業訓練の修了または2条3項に基づく同等取扱い、および

- その大部分 (但し、主としてではなく) において商人の職務記述における知識および能力を基本的に上回る専門的知識および能力を用いる職務、および/または、使用者により明確に割り当てられた追加的課業に対する特別な権限

これには、部門または専門分野 (青果物、チーズ、魚、ワイン、ソーセージおよび肉) において統合された複数の労働者による労働給付、または被用者による職業訓練について主たる責任を負っている労働者も含む。

b) 常に集計レジ (Sammelkasse) またはチェックアウトレジにおいて勤務している会計係は、たとえ僅かな範囲において他の職務を行っていたとしても、25.56 ユーロの負担加給を得る。

a)およびb)の加給は、何らかの任意的協約外加給と精算することができる。加給は、それが付与されるための条件にもはや該当しなくなった歴月の経過により、消滅する。

## 賃金グループⅡ

広範な専門知識および高い責任を必要とする職務を行う職員

例: 筆頭販売員

倉庫管理人 (Lagererste)、仕切り監督 (Abteilungsaufsicht)

3つ以上の部署の通話に対応する電話交換手

筆頭展示広告デザイナー

経理、仕入、見積もり、クレジット事務、賃金計算、会計検査 (Rechnungsprüfung)、

文書保管、統計、商品受入れ、倉庫、発送等における筆頭従業員

高い職務を行う会計係

輸送状係 (Exportfakturist)

輸入送状係 (Importfakturist)

筆頭宣伝係

高い職務を行う速記タイピスト

看護師

	2011年6月3日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1・2年目	1,901.00	1,958.00	1,997.00
職務3～5年目	2,145.00	2,209.00	2,253.00
職務6年目以降	2,514.00	2,589.00	2,641.00

### 賃金グループⅢ

一般的な指示の範囲内において独立的な職務を行い、それに応じてその職務領域に対する責任を負っている職員

賃金等級a)	労働領域 (Arbeitsbereich) において、部下がいないか、通常、職業訓練生を含めて、4人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級b)	労働領域において、通常、職業訓練生ならびに各事業所および支社の総会計の会計係を含めて、4人～8人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級c)	労働領域において、通常、職業訓練生を含めて、8人以上の常勤のフルタイム被用者を従えている場合

パートタイム被用者は、給付された労働時間を考慮したうえで、フルタイム被用者へ換算する。これにより、端数が生じた場合、直近の正数へ切り上げる。

例：販売主任

支配人 (Disponent)

仕入れ権限を有する筆頭販売員

筆頭展示広告デザイナー

仕入れ権限を有する倉庫管理人

商品在庫検査員 (Sortimentskontrolleur)

フロア管理者 (Etagenaufsicht)

本社における経理のグループリーダー

本社における文書保管係

商品受入れ、および／または発送に関する管理者 (Verwalter)

女性支配人 (Direktrice)

裁断師  
 建物管理人 (Hausmeister)  
 機械係長 (Maschinenmeister)  
 室内インテリアに関する顧客勧誘員 (Akquisiteur)  
 販売所管理者

賃金等級a)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,214.00	2,280.00	2,326.00
職務4・5年目	2,366.00	2,437.00	2,486.00
職務6年目以降	2,616.00	2,694.00	2,748.00
賃金等級b)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,366.00	2,437.00	2,486.00
職務4・5年目	2,616.00	2,694.00	2,748.00
職務6年目以降	2,880.00	2,966.00	3,025.00
賃金等級c)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,616.00	2,694.00	2,748.00
職務4・5年目	2,880.00	2,966.00	3,025.00
職務6年目以降	3,147.00	3,241.00	3,306.00

#### 賃金グループIV

指示権限を有する指導的地位に立ち、それに応じてその職務領域に対する責任を負っている職員

賃金等級a)	労働領域 (Arbeitsbereich) において、部下がいないか、通常、職業訓練生を含めて、4人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級b)	労働領域において、通常、職業訓練生を含めて、4人から8人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級c)	労働領域において、通常、職業訓練生ならびに従業員養成指導員 (Personalausbildungsleiter) を含めて、8人以上の常勤のフルタイム被用者を従えている場合

パートタイム被用者は、給付された労働時間を考慮したうえで、フルタイム被用者へ換算する。これにより、端数が生じた場合、直近の正数へ切り上げる。

例：部門リーダー

仕入れ係  
 上級管理者 (Oberaufsicht)  
 部門リーダーおよび仕入れ係  
 事務リーダー (事務長 [Bürochef])  
 支店会計士 (Filialrevisor)  
 建物検査員 (Hausinspektor)  
 技術部門のリーダー (技術部長)  
 アトリエ・リーダー (Atelierleiter)  
 商品受入れ部門のリーダー

発送部門のリーダー  
 装飾部門のリーダー（装飾係長）  
 管理部門のリーダー  
 倉庫長（Lagerhausleiter）  
 商品在庫検査員（Sortimentskontrolleur）  
 販売所リーダー

賃金等級a)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,623.00	2,702.00	2,756.00
職務4・5年目	2,828.00	2,913.00	2,971.00
職務6年目以降	2,951.00	3,040.00	3,101.00
賃金等級b)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,828.00	2,913.00	2,971.00
職務4・5年目	2,951.00	3,040.00	3,101.00
職務6年目以降	3,361.00	3,462.00	3,531.00
賃金等級c)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,951.00	3,040.00	3,101.00
職務4・5年目	3,361.00	3,462.00	3,531.00
職務6年目以降	4,079.00	4,201.00	4,285.00

#### 第4条 一時金 (Einmalzahlung)

労働者は、2012年5月に、当該月において、賃金、賃金継続支払い、職業訓練報酬または出産手当補助金 (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) に関する請求権を有している限りにおいて、50ユーロ（職業訓練生は25ユーロ）の額での、賃金表によらない協約上の一時金を得る。パートタイム被用者は、協約上の労働時間と、その個々の労働時間との比例により、請求権を取得する。割増金、賞与およびその他の給付の算定に際し、一時金は、算入しない。給付は一括で行われなければならない。但し、清算期間にかかる協約賃金の引上げは、協約外給付と完全に精算することができる。

#### 第5条 職業訓練生の報酬

	2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
職業訓練1年目	645.00	664.00	677.00
職業訓練2年目	717.00	739.00	754.00
職業訓練3年目	820.00	845.00	862.00
職業訓練につき、その開始から3年間より長い職業訓練期間が定められている限りにおいて、職業訓練報酬の額は以下の通りとする。			
職業訓練4年目	874.00	900.00	918.00

## 第6条 終結規定

- (1) 本労働協約は、2011年5月1日に発効する。2011年6月29日までに労働関係から離れた労働者は、本労働協約に基づく請求権を有しない。既に給付された支払いについては、返還を求めることはできない。
- (2) 本労働協約は、1ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて、まずは2013年4月30日に解約することができる。解約告知は、書面により行わなければならない。
- (3) 真正の成績加給（Leistungszulage）は、本労働協約に基づき生じる協約賃金の引上げにより、影響を受けない。但し、撤回権が契約上合意されている限りにおいて、契約上の解約告知期間を置き、変更されうる。撤回権が契約上合意されていない場合、成績加給の変更については、法律上の解約告知期間を適用する。
- (4) 労働者にとって有利な条件が存在する場合、本労働協約の発効を契機として、不利益な変更が行われてはならない。
- (5) 月例賃金を15.34ユーロまで下回することは、労働者が、これにより手取賃金において有利となることを理由に、これを希望することを条件に、原則として許される。
- (6) 職業訓練生に対する報酬を下回することは、職業訓練生または親権者がこれを希望し、かつ下回ることが当該職業訓練生にとって経済的に有利に作用することを条件に、原則として許される。
- (7) 6項に基づく合意は、使用者に対し社会保険に関する完全な保険料納付を義務付ける、その都度の保険料算定限度（Beitragsbemessungsgrenze）の10%を下回る結果をもたらすこととなる場合には、許されない。

### (iii) 現業労働者に関する賃金協約（2011年6月29日締結）

#### 第1条 適用範囲

本労働協約は、その都度適用されるノルトライン-ヴェストファーレンにおける小売業に関する一般労働協約の地域的および職業的適用範囲にある、全ての現業労働者および職業訓練生に対して、適用する。

#### 第2条 賃金規定

- (1) 現業労働者は、当該労働者が現に行う職務により、以下の賃金グループへ組み入れられる。賃金グループにおいて列挙する例は、指針例（Richtbeispiele）とみなす。
- (2) 時間賃金の算定については、月例賃金を163により除する。
- (3) **賃金グループ I（欠員）**

##### 賃金グループ II

手作業による予備訓練（Vorbildung）または職業訓練無くして行われる職務を行う作業員、但し、



**賃金等級 a)** ある程度の技能 (Fertigkeit) を必要とする。

例：給仕係

使者 (Bote)

掃除婦

守衛

瓶詰係 (Abfüller)

包装係 (Abpacker)

計量係 (Abwieger)

ラベル貼り、値札貼り、検査係 (Kommissionierer)

軽食堂、ミルクホールの補助 (Gehilfe)

エレベーター係

コーヒーマスター (Kaffebeleser)

厨房手伝い

伝線修理婦 (Repassiererin)

皿洗い補助 (Spülhilfe)

単純な作業を行う裁縫係

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
1,708.00	1,759.00	1,794.00

**賃金等級 b)** 通常、肉体的な重労働を必要とする。

例：値札貼り、検査係 (Kommissionierer)

運転助手

カウンター係 (Büfettkräfte)

荷積み降ろしのためのエレベーター係、ボイラーマン、包装作業員、  
門衛、ならびに賃金等級Ⅲの要件を充たさないその他の作業員

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
1,907.00	1,964.00	2,003.00

**賃金等級 c)** 特に熟練、習熟 (Übung) または経験を必要とする。

例：商業部門梱包作業員 (Handelsfachpacker)

フォークリフト運転手

家具梱包作業員 (Möbelfachpacker)

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
2,078.00	2,140.00	2,183.00

## 賃金グループⅢ

修了試験に合格し習得した職業において就労する作業員、ならびに当該職業において少なくとも5年間の職務を遂行することにより能力を習得した作業員

## 賃金等級 a)

例：販売の職務を行わない写真实験助手

複雑な作業を行う裁縫係

婦人帽製造職人

主として軽易な上着の修理作業に従事する、仕立係

刺繍係

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
1,907.00	1,964.00	2,003.00

## 賃金等級 b)

例：取次係 (Annonceuse)

喫茶店および／またはレストランの厨房における調理師の助手

冷肉料理専門の簡易食堂のウェイトレス (Kaltmamsell)

従業員食堂の調理師

婦人服洋裁師 (Modistin)

主として複雑な上着の修理作業に従事する、仕立係

カーテン裁縫係

毛皮裁縫係

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
2,078.00	2,140.00	2,183.00

## 賃金等級 c)

例：仮縫用ピン留係 (Abstecker)

インテリアデザイナー

喫茶店および／またはレストランの厨房における調理師

ケーキ職人 (Konditor)

運転手

毛皮加工業者

上着の仕立てを行う仕立係

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
2,465.00	2,539.00	2,590.00

### 賃金等級 d)

a) から c)までの賃金等級に含まれない手工業者は、以下の賃金を得る。

	2011年6月3日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1年目	2,287.00	2,356.00	2,403.00
職務2年目以降	2,465.00	2,539.00	2,590.00

### 賃金グループIV

賃金グループⅢの要件を満たしており、職業訓練生を含め常時雇用されている 5 名上の労働者に対する指示権限を割り当てられている労働者は、該当する賃金グループⅢの賃金等級の 20%の額による割増金を得る。

### 賃金グループV

喫茶店および／またはレストランでの給仕係 (Bedienungsperson) は、毎月、以下の保障給 (Garantielohn) を得る。

2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
1,948.00	2,006.00	2,046.00

## 第 3 条 経費規定

- (1) 6 時間を超えて中断することなく外出し、その途中に外出先で食事を採ることを強いられる運転手ならびに運転助手は、給与所得 - 指針 (Lohnsteuer-Richtlinien) を考慮したうえで、昼食に対し 3.07 ユーロ、および夕食に対し 2.56 ユーロの食事手当 (Zehrgeld) を得る。
- (2) 労働者が、閉店後少なくとも 2 時間でその労働ポストへ戻ってくる場合、夕食のための必要経費額に関する請求権を取得する。
- (3) 事業所協定により、第 1 項および第 2 項とは別段の定めを行うことができる。

## 第 4 条 一時金

労働者は、2012 年 5 月に、当該月において、賃金、賃金継続支払い、職業訓練報酬または出産手当補助に関する請求権を有している限りにおいて、50 ユーロ (職業訓練生は 25 ユーロ) の額での、賃金表によらない協約上の一時金を得る。パートタイム被用者は、協約上の労働時間と、その個々の労働時間との比例により、請求権を取得する。割増金、賞与およびその他の給付の算定に際し、一時金は、算入しない。給付は一括で行われなければならない。但し、清算期間にかかる協約賃金の引上げは、協約外給付と完全に精算することができる。

## 第5条 職業訓練生の報酬

	2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
職業訓練1年目	645.00	664.00	677.00
職業訓練2年目	717.00	739.00	754.00
職業訓練3年目	820.00	845.00	862.00
職業訓練につき、その開始から3年間より長い職業訓練期間が定められている限りにおいて、職業訓練報酬の額は以下の通りとする。			
職業訓練4年目	874.00	900.00	918.00

職業訓練の延長期間中（職業訓練法 14 条 3 項）は、賃金グループ II b) の賃金額の 85% が支払われる。

## 第6条 終結規定

- (1) 本労働協約は、2011年5月1日に発効する。2011年6月29日までに労働関係から離れた労働者は、本労働協約に基づく請求権を有しない。既に給付された支払いについては、返還を求めることはできない。
- (2) 本労働協約は、1ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて、まずは2013年4月30日に解約することができる。解約告知は、書面により行わなければならない。
- (3) 真正の成績加給は、本労働協約に基づき生じる協約賃金の引上げにより、影響を受けない。但し、撤回権が契約上合意されている限りにおいて、契約上の解約告知期間を置き、変更されうる。撤回権が契約上合意されていない場合、成績加給の変更については、法律上の解約告知期間を適用する。
- (4) 労働者にとって有利な条件が存在する場合、本労働協約の発効を契機として、不利益な変更が行われてはならない。
- (5) 月例賃金を 15.34 ユーロまで下回することは、労働者が、これにより手取賃金において有利となることを理由に、これを希望することを条件に、原則として許される。
- (6) 職業訓練生に対する報酬を下回することは、職業訓練生または親権者がこれを希望し、かつ下回ることが当該職業訓練生にとって経済的に有利に作用することを条件に、原則として許される。
- (7) 第6項に基づく合意は、使用者に対し社会保険に関する完全な保険料納付を義務付ける、その都度の保険料算定限度の 10% を下回る結果をもたらすこととなる場合には、許されない。

### 【補遺】賃金協約の補充協約（ガソリンスタンド業・ガレージ業）（2005年6月29日締結）

#### 第1条

ガソリンスタンド業およびガレージ業における現業労働者に関して、以下の時間賃金額を

定める。

### (1) 賃金グループ A

仮にその者が現に協働するとしても、3人以上の部下を従える上司である、ガソリンスタンドの従業員およびガレージの従業員

2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
11.18	11.52	11.75

### 賃金グループ B

生じる業務の全てを処理しなければならない、その他全てのガソリンスタンドの従業員およびガレージの従業員

2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
10.47	10.78	11.00

### 賃金グループ C

専ら車両を監視し、洗浄し、ワックスがけ作業に従事する労働者

2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
10.02	10.32	10.53

### 賃金グループ D

守衛

2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
11.18	11.52	11.75

- (2) ガソリンスタンド業およびガレージ業における職業訓練生については、毎月の報酬を以下の額とする。

	2011年8月31日まで(ユーロ)	2011年9月1日以降(ユーロ)	2012年9月1日以降(ユーロ)
職業訓練1年目	450.34	463.85	473.13
職業訓練2年目	504.39	519.52	529.91
職業訓練3年目	591.64	609.39	621.58
職業訓練の延長期間中(職業訓練法14条3項)については、報酬を以下の額とする。			
職業訓練4年目	674.59	694.83	708.73

## 第2条

その他の点については、2011年6月29日のノルトライン-ヴェストファーレンにおける小売業に関する賃金協約の定めを適用する。

### Ⅲ 銀行業

#### 協約締結当事者

**労働組合側**：統一サービス産業労働組合（ベルリン）（なお、2001年3月までは、ドイツ職員組合および小売・銀行・保険業組合）

**使用者団体側**：社団法人民間銀行業使用者団体（ベルリン）および公共銀行協約共同体（ベルリン）

（i）一般労働協約（1978年8月24日締結／直近改訂：2009年4月22日）

#### I 適用範囲

##### 第1条

本労働協約の適用範囲は、以下の通りとする。

1. 空間的：ドイツ連邦共和国<sup>4</sup>
  2. 業種的：全ての民間金融機関、または金融分野のサービスもしくは金融機関へサービスを行う企業、補遺に記載された公共銀行およびその他の施設
  3. 人的：職業訓練生を含む、全ての労働者
- 本協約は、以下の者には適用しない。

a) 清掃員

b) 2ヶ月までの期間で雇用された、当該職業の経験を有しない臨時業務員 (Aushilfskräfte)

管理的地位にある職員、またはその地位に基づいて、独立して特に重要かつ影響の大きい判断を行う職員（例えば、支配人、大規模な支社の長 [Leiter]、部門長）については、その現在の月例賃金額（社会的加給、超過労働報酬および特別報酬を除く。）が、最も高い協約グループの賃金の最高額 (Endgehalt) を超えている場合であって、その労働契約上の他の条件が、対応する労働協約上の条件を下回らない場合には、本協約の規定を適用しない。

#### II 労働時間

##### 第2条 所定労働時間

1. 週所定労働時間（休憩を除く。）は、39時間とする。その個々の週日への配分（例えば、毎日の労働時間の開始・終了、フレックス・タイム制、変形労働時間制）は、事業所組織法 87 条、あるいはこれに対応する職員代表法 (Personalvertretungsgesetze) の規定に従って、事業所ごとにこれを定める（交代制勤務）。
2. 所定労働時間の非均一的な配分は、事業所組織法 87 条、あるいはこれに対応する職員代

<sup>4</sup> WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 5.2 によれば、2015年12月31日の時点で、234,900人の被用者が、協約範囲下にある。

表法の規定に従い、6ヶ月を通じて週労働時間の平均が39時間となる場合にのみ、認められる。；この場合、週労働時間は、45時間を超えることができない。結束モデル（Bündelungsmodellen）の場合において生じる余暇ブロックは、中止時間による影響を受けない。

窓口および顧客部門における労働者にとり必要な準備および後片付けの時間は、窓口が開く時間に関わらず、労働時間とする。

賃金支払いの対象とならない休憩または作業中断時間は、労働日につき1時間を超えないものとする。；これと異なる定めは、事業所委員会／職員代表委員会の同意がある場合、事業所委員会／職員代表委員会がない事業所においては、労働者の同意がある場合にのみ、認められる。

完全に連続的な交代制勤務事業所においては、それにより日曜および祝祭日における追加的な休日シフトが生じる場合には、日曜および祝祭日における労働時間を12時間まで延長することができる。

労働時間法5条1項に基づく法律上の休息時間は、労働時間法7条の枠組みに従い、事業所においてこれと異なる定めを置くことができる。

土曜日は、非営業日（dienstfrei）とする。交代制勤務が土曜日に及ぶことは、認められる。

2. 土曜日に、通貨両替所または国境にある機関において、または情報ネットワークおよび会計システムの機能性維持のために、もしくは計算センターにおいて就労する労働者は、別日において、その土曜労働と同一の時間分を、連続した余暇（または、半日・一日の調整時間）として得る。このことは、他と密接な競争関係に立ち、一般大衆向けに土曜日も開店している金融機関がある地域において土曜日に就労する労働者に対しても、適用する。
3. その労働時間において、待機労働が通常である労働者、あるいはその労働時間の相当の範囲において待機労働が含まれる労働者（例えば、運転手、守衛、建物管理員および警備員が、これに該当しうる。）については、労働時間に関し別段の規制を行うことが認められる。但し、休憩時間を除き、一日の労働時間は12時間を超えてはならず、また4週間を通じて156時間を超えることはできない。運転手については、運転業務は一日に8時間を超えてはならない。
4. フレックス・タイム制および変動的労働時間制（Variable Arbeitszeit）は、事業所協定／勤務協定（Dienstvereinbarung）により、導入することができる。これらは、当該労働者が就く労働ポストおよび事業上の必要性に応じて、労働時間の開始・終了、ならびに本人の判断による労働中断を変形的に構成することを可能とするものである。精算期間、時間残高（Zeitguthaben）の調整（または、半日・一日の調整時間）、時間繰越し、ならびに（それが一身上または事業上の事由により行われえない場合における）調整については、事業上の定めによる。

5. 法律上の労働時間規定および労働保護規定は、影響を受けない。

### 第3条 12月24日／12月31日

1. 12月24日は、非営業日とする（銀行休業日）。
2. 12月31日は、原則として非営業日とする。営業所は閉店とする。当該日において、労働者は、（閉店業務〔Abschlußarbeiten〕に優先して）行うべき業務がある場合には、所定労働時間の範囲内において就労することができる。当該労働者は、別の労働日において、連続した余暇による調整を得る。
3. 密接な競争関係に立つ、一般大衆向けに12月31日も開店している公法上の貯蓄銀行（Sparkassen）がある地域の営業所は、これに対応する範囲内に限り、開店することができる。

### 第4条 超過勤務

1. 超過勤務は、可能な限り、回避されなければならない。超過勤務は、例外的にのみ、法律上の規定および本労働協約の規定に基づいてのみ、認められる。
2. 超過勤務とは、所定労働時間（2条）あるいは労働時間が非均一的に配分されている場合には、所定の就労時間を超えて命じられ、かつ給付された労働であって、先行または後続する4週間においてこれに対応する余暇の付与によって調整されなかったものをいう。2条2の意味において、労働時間が非均一的に配分されている場合に、週45時間を超えて命じられ、かつ給付された労働については、超過勤務と同様に補償される。  
フレックス・タイム制の場合には、命じられてはいないが、事業上で定められた時間割当（Gleitzeitübertrag）を超えて給付された労働も、それが同意を得ているものである限りにおいて、超過勤務とする。2条3において列挙された労働者については、4週間を通じて156時間を超えて給付された労働を、超過勤務とみなす。労働時間中に配置された休憩時間が、事業上で定められた休憩時間を超えている場合には、超過勤務の計算に際し、156時間中へ算入する。
3. 労働時間は、必要がある場合には、超過勤務により、一日に10時間・一週に53時間まで延長することができる。但し、ここでいう必要がある場合とは、銀行業の特性およびその公的任務に伴う負担を理由として、一時的に特別な労働需要が生じた場合に限る。このような場合であっても、土曜日については、労働時間は8時間を超えることはできない。但し、これを避け得ない公共の必要性が存在する場合を除く。

### 第5条 超過勤務、日曜・祝祭日労働、深夜労働および交代制勤務に対する補償

1. 各超過勤務時間の基礎報酬は、（協約外加給を含む）協約上の月例賃金の169分の1とする。超過勤務報酬の算定に際し、児童手当は算入しない。30分の超過勤務時間は、かか



る額の2分の1により、報酬が支払われる。

超過勤務基礎報酬に加え、25%増での超過勤務割増が付与される。週に8時間を超える超過勤務、および土曜日（0:00～24:00）に給付された超過勤務に対する割増率は、50%に引き上げる。

2. 日曜日、および法律上の祝祭日ならびに銀行休業日における労働に対しては、100%増での割増が付与される（監視業務を除く。）。
3. 深夜労働（20:00～6:00）に対しては、25%増での割増が付与される。監視業務については、4.に基づく恒常的な交代制勤務により就労する限りにおいてのみ、これを適用する。
4. 恒常的な3交代制勤務労働または深夜労働により就労する労働者については、労働時間法6条1項および4項が遵守されなければならない。

第3シフトにおいて通常の場合に主として深夜の時間帯（20:00～6:00）が含まれている、恒常的な3交代制勤務労働（監視業務を除く。）に対しては、毎月250ユーロの割増金が支払われる。またこれに加えて、かかる交代制勤務労働の半年ごとに、2日の有給での労働免除（Arbeitsbefreiung）が付与される。かかる労働免除請求権は、監視業務に対しても適用する。土曜日が、かかる恒常的な交代制勤務労働に完全に含まれている場合には、割増金を80ユーロ引き上げる。；加えて、かかる交代制勤務労働の半年ごとに、追加的な1日の有給での労働免除が付与される（監視業務を除く。）。日曜日および祝祭日が、かかる恒常的な交代制勤務労働に完全に含まれている場合には、かかる交代制勤務労働の半年ごとに、追加的な1日の有給での労働免除が付与される（監視業務を除く。）。

その他の恒常的な交代制勤務（監視業務を除く。）については、通常の場合、早番のシフトが6:00より早く開始し、遅番のシフトが20:00より遅く終了する場合には、毎月120ユーロの割増金が支払われる。

満50歳に達し、かつ少なくとも10年の中断のない交代制勤務労働に従事した後に、もはや交代制勤務に従事しえない労働者は、従前の交代制勤務割増金と同一額での加給（一般的な協約賃金の引上げと完全に精算することができる。）を得る。

5. 週に8時間を超えて、土曜日に超過勤務が給付された場合には、土曜日における超過勤務に対する割増のみが付与される。日曜および祝祭日労働に対する割増金と他の割増金が競合する場合には、日曜および祝祭日労働に対する割増金のみが支払われる。その他の点では、競合する割増金は、双方とも支払われる。
6. 1項～3項に基づく超過勤務および割増金は、原則として余暇（Freizeit）により補償される。かかる補償は、事業上の利害を考慮したうえで、次の清算期間が終了するまでに行われなければならない。例外的な場合（一身上あるいは事業上の利益状況）には、余暇に代えて、報酬による支払いが行われる。

1. ～3. に基づく超過勤務および割増金は、長期時間口座（Langzeitkonto）に関する基本規定に基づく長期時間口座に算入することも、可能である。

### Ⅲ 労働賃金

#### 第6条 協約グループ

協約上の最低賃金の決定のために、以下の協約グループを定める。

##### 協約グループ1

予備知識が不要な職務。例えば、

- ・調理場手伝い

##### 協約グループ2

通常は、短期の実習により得られる、知識または技能（Fertigkeit）を要する職務。例えば、

- ・以下の業務において、簡易な職務を行う労働者
  - －支払、振替、勘定業務
  - －資料解析（Belegaufbereitung）
  - －記録、調査、資材管理
  - －整理係
  - －社員食堂（例えば、配膳係）
- ・運送人
- ・守衛
- ・警備員

##### 協約グループ3

通常は、目標教育訓練（Zweckausbildung）もしくは長期の実習により得られる、知識および／または技能を要する職務。例えば、

- ・当座勘定部門および貯蓄部門において職務を行う労働者
- ・計算係（Geldzähler）
- ・集金係
- ・電子データ処理、マイクロフィルム、宛名印刷および記録文書のフィルム化のための労働者
- ・データタイピスト／符号化係
- ・音声タイピスト
- ・テレックス係
- ・電話交換手
- ・記録係
- ・調査係
- ・資料管理係
- ・建物管理員
- ・運転手

- ・大規模な技術的保安施設における労働者
- ・応接係
- ・高度な職務を行う配膳係および給仕係
- ・調理助手

#### 協約グループ 4

通常は、完結的な職業教育訓練、または相当な職業経験を補完するための目標教育訓練もしくは長期の実習により得られる、知識および／または技能を要する職務。例えば、

- ・勘定管理／経営担当主任（Disponent）
- ・サービス業務を行う窓口職員
- ・受払窓口で簡易な業務を行う出納係
- ・資料解析、支払、振替、勘定業務における専門職員
- ・金融部門、有価証券部門、渉外部門および間接部門（例えば、人事部、法務部、経理部）における労働者
- ・電子データ処理のフォロー・アップについて管理的な職務を行う労働者
- ・オペレーター助手
- ・磁気記録ディスク管理員
- ・複雑な業務および／または検査業務を行う、データタイピスト／符号化係
- ・速記タイピスト
- ・高度な職務を行う、音声タイピスト
- ・高度な職務を行う、テレックス係
- ・高度な職務を行う、電話交換手
- ・資材管理係
- ・高度な職務を行う、建物管理員
- ・高度な職務を行う、運転手
- ・高度な職務を行う、調理助手

#### 協約グループ 5

通常は、グループ 4 において列挙された方法（更なる職業経験、継続的職業訓練または当該専門分野における追加的な知識の習得により補充される）により取得されるような、綿密または多面的な知識を必要とする職務。例えば、

- ・複雑な職務またはコンサルタント的職務を行う、勘定管理／経営担当主任
- ・コンサルタント的職務を行う、窓口職員
- ・資料解析、支払、振替、勘定業務、ならびにデータ収集において、高度な職務を行う専門職員
- ・金融部門、有価証券部門、渉外部門および間接部門において、簡易な職務を行う専門職員

- ・電子データ処理の準備に関して簡易な職務を行う専門職員
- ・電子データ処理のフォロー・アップについて高度な職務を行う労働者（例えば、調整的職務）
- ・コンピュータ周辺機器のオペレーター
- ・データ記録保管職員
- ・高度な職務を行う、速記タイピスト
- ・外国語の速記タイピスト
- ・特別な職務を行う、テレックス係
- ・秘書
- ・記録係、調査係、資材管理系のリーダー
- ・高付加価値を持つ職務を行う、手工業者（Handwerker）／専門労働者
- ・営業上の作業グループのリーダー
- ・配送長（Botenmeister）
- ・調理師

#### 協約グループ 6

より綿密かつ／または多面的な知識を必要とし、かつその遂行を限定された範囲において自らの判断によって行うことを要する職務。例えば、

- ・プログラム化された金融あるいはサービス給付のような特定の専門業務につき、完結的なコンサルタントを行う、窓口職員・勘定管理・経営担当主任
- ・高度な職務を行う、出納係
- ・資料解析、支払、振替、勘定業務、ならびにデータ収集の業務における、グループリーダー
- ・金融部門、有価証券部門、渉外部門および間接部門における専門職員
- ・電子データ処理の準備を行う専門職員
- ・電子データ処理のフォロー・アップを行うリーダー
- ・公債（Konsol）のオペレーター
- ・高度な職務を行う、データ記録保管職員
- ・高度な職務を行う、外国語の速記タイピスト
- ・高度な職務を行う、秘書
- ・記帳業務（Schreibdiensten）のリーダー
- ・大規模な記録係、調査係、資材管理係、FS-Stellen および営業上の作業グループのリーダー
- ・高度な技術的設備についての責任を負う労働者
- ・上級調理師
- ・調理場のリーダー

**協約グループ 7**

広範な知識を必要とし、その遂行が主として自らの判断により行われ、かつ相当な範囲で責任を負担する職務。例えば、

- ・顧客コンサルタント
- ・支払窓口のリーダー
- ・特別な職務を行う、出納係
- ・大規模事業所における、資料解析、支払、振替、勘定業務、ならびにデータ収集業務のグループリーダー
- ・金融部門、有価証券部門、渉外部門および間接部門、ならびに支店（Außenstelle）における専門職員
- ・専任の職業訓練指導員
- ・電子データ処理の準備に関して高度な職務を行う専門職員
- ・上級オペレーター
- ・高度な職務を行う、公債のオペレーター
- ・交代制勤務リーダー
- ・プログラマー助手
- ・電子データ処理の編成助手
- ・特別な機密保持等が要求される秘書
- ・大規模な記帳業務のリーダー
- ・大規模事業所における調理場リーダー
- ・会計リーダー（Wirtschaftsleiter）

**協約グループ 8**

特別な専門的能力が必要であり、それに伴い高度な責任を負担する職務。例えば、

- ・高度な職務を行う、顧客コンサルタント（例えば、個々の取引に関する専門コンサルタント）
- ・小規模な営業所／支社のリーダー
- ・出納責任者（大規模事業所）
- ・金融部門、有価証券部門、渉外部門および間接部門、ならびに支店において、特別な職務を行う、専門職員
- ・独立的で多面的な検査業務を行う検査員
- ・高度な職務を行う、専任の職業訓練指導員（例えば、継続的・発展的な職業訓練）
- ・電子データ処理の準備に関して特別な職務を行う専門職員（例えば、複合的システムの制御）
- ・プログラマー
- ・電子データ処理の編成担当

- ・ 高度な職務を行う、交代制勤務リーダー
- ・ 大規模銀行取締役の秘書
- ・ 大規模銀行の会計リーダー

#### 協約グループ 9

明らかに賃金グループ 8 を超える困難さおよび責任が伴う職務。例えば、

- ・ 特別な職務を行う、顧客コンサルタント
- ・ 支配人／支社長
- ・ 特別な職務を行う、交代制勤務リーダー

### 第 7 条 協約グループへの格付け

1. 労働者は、自らが行う職務に応じて、協約グループへ格付けられる。協約グループについては、Ⅱ部において定める最低月例賃金額を適用する。  
格付けは、労働者に対し書面により通知されなければならない。
2. 各協約グループにおいて例として列挙された職務を行う労働者は、当該協約グループへ格付けられる。
3. 職務が複数の協約グループにわたる作業領域で就労する労働者は、当該労働者が主として行う職務、またはそれとは別の職務が作業の全体を特徴付ける場合には当該職務に従って、格付けられなければならない。
4. 労働者が、一時的に代理または補助のために、高い協約グループに対応する職務を行った場合であって、当該期間が中断なく 2 ヶ月より長期に及んだ場合には、職務の開始から当該期間について、現在の賃金額と高い協約グループの賃金額との差額について、加給を得る請求権を有する。  
代理または補助のための職務が中断なく 6 ヶ月より長期に及んだ場合、労働者はその翌月が開始して以降は、当該職務に対応するより高い協約グループに格付けられなければならない。
5. 満 50 歳以上であり、事業所勤続年数が 10 年以上である労働者が、その責めに帰すことができない事由により、当該労働者が過去 3 年間に格付けられていた協約グループよりも低い協約グループに対応する職務を割り当てられた場合には、当該労働者に対しては、従前の協約グループ上の協約賃金が、引き続き支払われなければならない。老齢または疾病による給付減退は、労働者の責めに帰すべき事由とはみなさない。

### 第 8 条 職業年数の等級付け

1. 全ての労働者の最低賃金額は、職業年数に従う。  
満 20 歳未満である若年労働者は、当該協約グループの職業年数 1 年の賃金を得る。協約グループ 6～9 においては、職業年数とは無関係に少なくとも、定められた開始時賃金

(Eingangsgelalt) が支払われなければならない。

2. 高い職業年数への昇格は、1年が経過することによって行われる。
3. 労働者が銀行または金融機関において職務を行っていた年数を、職業年数とみなす。満20歳未満に達する前の年数については、職業訓練年数に算入しない。最初の職業年数は、最も早く、労働者が満20歳に達する暦年の1月1日に開始する。
4. 満20歳に達した後に銀行または金融機関に入職した職員については、満20歳以降に他の商業上の職業を行っていた年数、職業訓練生として官庁において経験した年数、オフィス・ワークを行っていた年数を通算する。このことは、他の事業所における同一のポストにおいて営業上の職務を行っていた労働者についても、適用する。協約グループ1~3については、満20歳以降に経験した全ての職業年数を、職務の性質に関わらず、通算する。
5. 銀行および金融機関から、その責めに帰すべき事由によらず、非任意的な形で離職した労働者については、事業所へ1年勤続した後の、証明された失業期間を、完全に通算する。失業のために行っていた同価値的ではない職務についても、全て通算可能な失業として取り扱うものとする。
6. その職務に基づき高いより協約グループへと移行した労働者は、当該協約グループの同一の職業年数へと編入される。

## 第9条 パートタイム労働

協約締結当事者は、協働で、パートタイム労働のポストを助成し、かつ規制することを意図する。それにより、経営政策上の目的と、企業・従業員の事業上の実状との調和において、職業遂行および職業上の能力評価と事業所外での利益との接合が可能となることが求められる。事業上の実状の範囲内において、全ての職業および事業上の職業資格形成段階(Qualifikationsstufen)において、パートタイム労働が可能とされるべきである。

1. パートタイム被用者は、協約上の所定労働時間と定められた週労働時間の比例に応じて、協約賃金およびその他の協約上の給付を、割合的に取得する。
2. パートタイム被用者には、労働契約書が交付される。労働契約書には、少なくとも労働時間の長さ、労働時間の配置(変形制を含む。)、協約上の格付けおよび場合によっては加給が記載されなければならない。月末スタッフ(Ultimokräfte)については、労働時間の配置とは異なり、その都度事前に4労働日が通知されなければならない。

定められた労働時間が、社会法典第四編8条の定める法定の下限を下回る場合には、使用者は労働者に対し、生じうる社会保険法上の結果について、摘示しなければならない。

3. 一日の労働時間は、少なくとも3時間とし、(定められた休憩時間を除き)原則として連続して履行されるものとする。使用者および労働者は、合意により異なる規制を行うことができる。;これについては、事業所委員会あるいは職員代表委員会に対し、情報提供がなされなければならない。

4. パートタイム労働を行おうとする労働者は、その事業所において現在配置されるべきパートタイム労働のポストについて情報提供を受ける権利を有する。

使用者は、事業所内における労働ポストの公募に先立ち、当該労働ポストが事業所内の利益状況を考慮して、パートタイム労働のポストとしても適切であり、公募されるべきであるか否かについて、審査を行う。

5. 労働者の労働時間量の変更希望については、労働組織としての現状ならびに人事の状況がこれを許容する限りにおいて、顧慮されなければならない。労働時間量の変更希望については、少なくとも3ヶ月前に申し出なければならない。新たな申出は、最も早くて、対応する使用者側の判断が行われてから1年後に行うことができる。変更希望が拒否された場合、使用者により説明がなされなければならない。使用者は、労働者の希望により、拒否事由について、合意による規制を行うことを目的として、事業所委員会／職員代表委員会と、協議を行う。

労働時間量の変更は、期間を定めても行われうる。

6. パートタイム労働ポストを補充する際には、人的および専門的な適性が同一である場合には、外部の応募者よりも内部の応募者が優先して考慮されなければならない。このことは、フルタイム労働ポストを補充する際の、パートタイム労働からフルタイム労働への希望に基づく以降についても、適用する。
7. パートタイム被用者については、職業能力の発展ならびに継続訓練の領域では、フルタイム労働者と同様に、事業上および人事上の可能性、ならびに労働ポストからくる要請に応じて、助成を受けるものとする。
8. 通常の労働が、定められた週労働時間を超えて命じられ、かつ給付された場合には、それに応じて労働契約を新たに構成することを求めることができる。
9. 事業所委員会あるいは職員代表委員会の権利については、事業所組織法およびこれに対応する職員代表法上の規定に従う。事業所組織法 87 条 1 項の規制は、本労働協約によっては影響を受けない。一般労働協約 9 条に基づく事業所協定は、事業所組織法 77 条 3 項の規制に影響を与えない。

### 第9a条 機会平等、家族および職業

協約締結当事者は、協働で、男女の機会平等の確保および事業所における家族と職業の調和の改善は、それによって、とりわけ女性の職業能力（Berufstätigkeit）の促進および職業上の発展可能性に寄与すると解釈する。このために、労働者代表の関与のもとで、必要な情報および全ての労働者・経営者の動機付けを可能とする、具体的な事業上の措置を創出することが求められる。

1. 男女は、空席のポストを補充する際には、その人的および専門的適性に応じて、同一の権利を持つものとして考慮されなければならない。それに応じて、ポストについての募集



は、男女が等しく応募しうるように、行われなければならない。

2. 職業上の給付は、男女について同一の方法により、要求され、または助成されなければならない。個々の適性・資質の発展にとっての同一の要件を確保するために、職業上の継続的發展・評価のための措置は、専ら、職業上および人事上の可能性ならびに労働ポストからくる要請に従うものとする。
3. 少なくとも 5 年事業所に勤続しており、法律上の育児休暇（Elternzeit）を取得し、その間企業外で他の職務に従事していない、男女のフルタイム・パートタイム労働者は、法律上の育児休暇後 6 ヶ月までの間に企業へ復帰する権利を有する。この間（合計で、3.5 年が上限）については、労働関係は停止する。

労働者は、かかる協約上の延長措置を行使しようとする場合、（その期間を含め）このことを銀行に対し、法律上の育児休暇が満了する 3 ヶ月前に、書面により通知しなければならない。このことは、労働者代表に通知されなければならない。復帰した場合、従前の勤続期間は通算する。

育児期間中（Familienphase）は、双方当事者の利益のために、職業能力の確保および継続的發展のための可能性について、判断が行われ、かつ利用されるものとする。；これは、場合によっては、法律上許容されるパートタイム労働を含む。

4. 事業所委員会／職員代表委員会の、法律上の共同決定権は、影響を受けない。

## 第 10 条 特別支払い（Sonderzahlung）

1. 労働者および職業訓練生は、協約上の加給および交代制勤務割増金を含む協約上の月例賃金、あるいは職業訓練生についての協約上の報酬月額額の 100%の額により、暦年における事業上の特別支払いを受ける権利を有する。パートタイム被用者については、一般労働協約 9 条 1 を準用する。
2. 労働者および職業訓練生について、当該暦年において適用される最も高い協約賃率を基準とする。
3. 労働者および職業訓練生が、暦年において、賃金あるいは職業訓練報酬、または一般労働協約 12 条に基づく疾病手当金もしくは母性保護法 14 条に基づく出産手当にかかる請求権を有しない場合、1 に基づき保障される特別支払いの請求権は、生じない。これらの請求権が、暦年の一部についてのみ生じていた場合には、これらの請求権がない各暦月について、特別支払請求権から 12 分の 1 を減じる。
4. 1 項とは異なって、企業レベルでの任意的な事業所協定／勤務協定（解約告知が行われた場合には、余後効を持たない。）により、特別支払請求権（加給／割増金を除く。）につき、その一部を企業業績に連動させることができる。

この場合においては、そのなかで企業部門または企業の経済的状況によって、特別支払いの額を上下させることのできる、変動幅を定めなければならない。

かかる変動幅は、最大で1項で定める請求権（加給／割増金を除く。）の、90%～120%とする。

賞与のうち、変動部分の支払時期は、1項で定めるのとは異なり、翌暦年の最初の6ヶ月に延期することができる。

経済状況は、跡付けが可能な指標により評価しなければならない、事業所協定／勤務協定において、これを定めなければならない。指標は、企業業績に連動する賞与の支払いから遅くとも1ヶ月前に、経済委員会（Wirtschaftsausschuss）あるいは経済委員会がない場合には、事業所委員会／職員代表委員会に対して、提示されなければならない。

## 第11条 職業訓練生

1. 職業訓練法10条の意味における職業訓練生は、第Ⅱ部で定める報酬を得る。
2. 職業訓練期間が、3年未満に短縮される場合、報酬額の算定に当たり、短縮された職業訓練期間は履行されたものとみなす。
3. 使用者は、予想される職業訓練関係の終了時点の3ヶ月前に、何人の職業訓練生の労働関係への引き受けを見込むことができるのかについて審査を行い、この点に関して人事計画の枠組みのなかで労働者代表と協議しなければならない。

使用者および職業訓練生は、相互に可能な限り早期に（但し、遅くとも予想される職業訓練関係の終了時点の6ヶ月前に）職業訓練に引き続き、労働関係の締結を意図しているのかを通知しなければならない。

事業所組織法92条以下および99条、ないしこれに対応する職員代表法上の規定に基づく共同決定権を遵守しなければならない。

4. その職業訓練の範囲内において、職業訓練生は、適切な形で修了試験への準備をなす。かかる目的のために、職業訓練生は直近の職業訓練半期において、相当な事業所内における講義、特別な（事業所内外における）準備過程の受講、もしくは試験に関連した主題のための自習時間を、合計で少なくとも3労働日の範囲内で、請求することができる。

## 第12条 賃金継続支払い／疾病手当金

1. 疾病時および医療上の予防またはリハビリテーション措置における賃金継続支払いは、その都度適用される賃金継続支払法に従う。使用者は、かかる給付に20%を増額して支払う（但し、現行の賃金の100%を上限とする。）。

賃金継続支払いの際、超過勤務に対する報酬およびこれに対応する割増金は、算入しない。

2. 事業所勤続年数が2年以上である労働者は、1項に基づく賃金継続支払いに関連して、その手取り賃金額と法定疾病保険に基づく疾病休業補償金（総額）、あるいは法定の災害保険および年金保険に基づく移行手当（Übergangsgeld）との差額を得る（以下、単に“疾

病手当金”という。)

3. 法定の疾病保険に基づく疾病休業補償金については、全ての労働者につき、社会法典第五編 47 条 1 項により規定される金額を基礎とする。疾病保険義務のない職員については、最も高い保険料義務のある労働賃金を基礎とする。
4. 手取り賃金の算定に際しては、労働者が疾病時ではない際に得ていた月例賃金（総額）を基礎とする。この場合、超過勤務に対する報酬およびこれに対応する割増金は、算入しない。そこから、差し引かれるべき税および社会保険料を控除する。法定の疾病金庫による保険に加入することが任意である、疾病保険義務のない職員については、これに加えて、その疾病金庫保険料の半額を控除する（但し、一般地域疾病金庫〔AOK〕保険料額の半額を上限とする。)

疾病手当金に課される税については、労働者の負担とする。

5. 疾病手当金の支払期間は、勤続年数に応じて、次の通りとする。
  - ・ 勤続年数 2 年以上 5 年未満：7 週間
  - ・ 勤続年数 5 年以上 10 年未満：20 週間
  - ・ 勤続年数 10 年以上 15 年未満：33 週間
  - ・ 勤続年数 15 年以上 20 年未満：46 週間
  - ・ 勤続年数 20 年以上 25 年未満：59 週間
  - ・ 勤続年数 25 年以上：72 週間
6. 勤続年数の算定については、疾病手当金の支払開始時点を基準とする。
7. 疾病手当金は、給与支払期日において事後的に履行期に達する。但し、労働者は相当な前払い金の支払を受けることができる。
8. 反復的な疾病の場合には、賃金継続支払法におけるのと同じの原則に従う。老齢、稼得・職業不能を理由とする年金請求権を主張しうる状態が発生した場合には、直ちに疾病手当金の支払いは停止する。法定年金を申請したが、未だ承認に至っていない期間については、申請にかかる判断まで、疾病休業補償金または移行手当が年金を上回る限りにおいて、遡及的に年金承認が行われた場合には償還することを条件に、疾病手当金が支払われる。

## 第 13 条 特則

### 1. 労働負担の軽減

毎日平均して 4 時間以上、困難な (schwer) 職務に従事する労働者、特に事務機器および出納計算記帳機の操作ならびに金庫施設および暖房設備において就労している労働者については、労働時間の短縮または休暇の引上げ、もしくは手当の支払いにより、相当な調整が行われなければならない。

### 2. (削除)

## IV 特別手当

### 第14条 家族手当

#### I. 総則

1. 労働者（職業訓練生含む）には、（協約上の）最低賃金と並んで、家族手当が支払われる。
2. 家族手当の請求権は、支払のための要件を充足した月の開始により生じる。同請求権は、支払要件を充足しなくなった月の末に失効する。
3. 家族手当の金額は、月 12.78 ユーロとする。

#### II. 家族手当

1. 満 28 歳に達した全ての労働者は、家族手当を得る。
2. 満 28 歳に達しない労働者は、以下の場合に、家族手当を得る。
  - a) 家計を主として負担している、既婚の労働者；所得税法の意味における年間所得が、その配偶者よりも高い者がこれに当たる。
  - b) 自身の世帯を有している労働者であって、
    - aa) 配偶者と死別した者
    - bb) 離婚した者（但し、他方の元配偶者が扶養義務を負っており、扶養費の支払いの請求が可能である場合を除く。）。
  - c) 自身の世帯を有していない単身者であるが、配偶者と長期にわたり離れて生活している者、配偶者と死別した者、離婚した者が、法律上扶養を受ける権利がある家族に対して扶養を行っている場合。；扶養義務の履行の証明については、課税上の承認（Anerkennung）の提出またはその他の方法により、これを行う。

## V 休暇

### 第15条 保養のための休暇

1. 保養のための休暇は、各暦年に付与される。  
 日数は、（個々人の労働時間の変動幅〔Arbeitszeitschwankung〕に関わらず）30 労働日とする。  
 土曜日を除く全ての就業日（Werktage）を、労働日とみなす。  
 休暇期間の算定については、当該休暇年度に達している年齢を基準とする。
2. 重度身体障害者については、年に 6 労働日の追加休暇を得る。
3. 暦年の途中において、入職または離職した労働者は、事業所において少なくとも 15 暦日勤続していた各月について、年間休暇日数の 12 分の 1 を得る（端数は、1 労働日へ切り上げる。）。
4. 保養のための休暇は、労働者各人の希望、家族関係および休校日を可能な限り考慮したうえで付与されなければならない。  
 保養のための休暇を分割する際には、分割部分は 3 週間以上となるようにすべきものと

する。

5. 解約告知を受けていない労働者は、12月において理由のある場合には、翌年における休暇日数を5日分まで先取りすることができる。
6. 離職のために保養のための休暇がもはや取得されえない場合には、相当な金銭支払い(各労働日につき、月例賃金の21分の1)による買い上げが行われなければならない。
7. その他の理由によって、休暇を金銭支払いにより、買い上げることはできない。保養のための休暇期間中、労働者は休暇目的に反する稼得活動を行ってはならない。労働者がかかる規定に違反した場合には、当該休暇日に対する賃金支払請求権は消滅する。既に支払われた賃金額は、返還されなければならない。
8. 疾病期間を、保養のための休暇と精算することはできない。労働者が、医学的な予防またはリハビリテーション措置のために、その労働給付を行うことができない場合であって、連邦休暇法10条に該当する場合については、それぞれ5日に及ぶ場合には、一日分は保養のための休暇と精算される(但し、3日を上限とする。)。またこのことは、連邦休暇法14条の意味における連結的リハビリテーション(Anschlußrehabilitation)であって、法定の14日間を超え、かつかかる超過を労働者の責めに帰することができない場合については、適用しない。
9. 法律上の有利な規定は、影響を受けない。

## 第16条 労働免除

1. 公的な名誉職に就いている労働者については、当該名誉職の遂行に必要な労働免除が認められる(法律上、既に規定されている場合を含む。)。これを、保養のための休暇と精算することは、認められない。
2. 協約締結組合において要職に就いている労働者は、労働組合に関する会議に参加するために、労働免除が認められる。労働免除の請求は、年間で12日を超えることができない。連邦レベルでの本部委員会の委員については、かかる上限は17日とする。労働免除は、賃金の継続支払いを受けたうえで、保養のための休暇と精算することなく、行われる。
3. 更に、賃金の継続支払いを受けたうえで、保養のための休暇と精算することなく、行われる就労免除は、次の場合にも以下の日数で行われる。
  - ・自身の婚姻：2労働日
  - ・子の結婚式：1労働日
  - ・両親の金婚式：1労働日
  - ・配偶者の出産：1労働日
  - ・配偶者の死亡：2労働日
  - ・両親・舅・姑・子・兄弟姉妹・祖父母の死亡：1労働日
  - ・引越し：1労働日

- ・業務上の理由による引越し：2労働日
  - ・勤続20年・40年・50年記念：1労働日
4. 社会法典第5編45条に該当する場合には、無給での就労免除が認められる。

## VI. 解雇

### 第17条

1. 臨時員または試用期間中の者を除き、職員および現業労働者の労働関係は、双方につき、暦年の各四半期末にかけて、6週間の解約告知期間を遵守したうえで、解約することができる。より長い解約告知期間は、双方につき、個別契約により合意することができる。より短い解約告知期間は、それが1ヶ月を下回ることなく、かつ解約告知が暦月末にかけて行われる場合に限り、個別合意により、これを合意することができる。試用期間中および臨時補助員の労働関係については、法律上の規定を適用する。

使用者は、5年以上雇用されている労働者に対しては、暦年の各四半期末にかけて、3ヶ月の解約告知期間を遵守する場合にのみ、解約告知を行うことができる。かかる解約告知期間が、勤続年数が8年の場合には4ヶ月に、10年の場合は5ヶ月に、12ヶ月の場合には6ヶ月に、それぞれ延長される。勤続年数の算定に際し、満25歳に達するより以前の勤務年数については算入しないものとする。

2. 過失に基づかない事故の結果として生じた継続的な疾病または労働不能については、労働関係の即時解雇にとっての重大な事由とはならない。
3. 満50歳に達しており、事業所に中断することなく10年以上勤続している労働者については、重大な事由が存在している場合、および事業所組織法111条の意味における事業所変更の場合についてのみ、解約告知を行うことができる。

このことは、法律上の年金保険に基づく老齢年金あるいは早期老齢年金、または稼得不能もしくは職業不能を理由とする年金の請求権を行使しうる場合については、適用しない。職業不能の場合については、当該労働者につき比較可能な労働ポストを提供することができないという要件を充たす場合についてのみ、解約告知からの保護は消滅する。

変更解約告知の可能性は、影響を受けない。稼得保障については、一般労働協約7条5を適用する。

4. 労働関係は、当該労働者が法律上の年金保険の標準的定年年齢に到達する月の経過によって、解約告知を行うことなく終了する。

これとは異なる当事者間での合意は、許される。

## VII. 協約上の給付の繰り延べ

### 第18条

労働者は、使用者との合意により、協約上の金銭的請求権（ありうる財産形成的な給付に

かかる請求権を含む。)を、事業上の老齢年金(例えば、直接保障〔Direktzusage〕、共済金庫、年金共済金庫、年金ファンドまたは直接保険の形)の掛け金へと転換することができる。

労働者は、年金保険におけるその都度の掛け金査定限度(西)の4%までの金銭的請求権のために、事業所老齢年金法1a条に基づく賃金転換請求権を有する。これを超える掛け金は、労働者および使用者の合意がある場合に、認められる。

任意的な事業所協定／勤務協定によっても、これに対応する規制を行うことができる。

## Ⅷ. 終結規定

### 第19条

1. 本労働協約は、1978年9月1日に発効する。本協約は、3ヶ月の予告期間を置き、解約することができる。

2. 賃金額の引き下げ

労働者は、協約上の金銭的請求権について、これを放棄することが経済的にみて当該労働者の有利に作用する場合には、これを撤回的に放棄することができる。かかる撤回は、将来に向かってのみ、有効とする。放棄は、労働者の使用者に対する書面により行われなければならない。；未成年者の場合については、法定代理人の同意を要する。

3. 労働者が、事業所協定または特別な労働契約により、より有利な労働条件にかかる権利を有している場合には、これを維持する。

### 特別に経済的に困難な状況下における雇用保障のための開放条項(困難条項)

当該企業における雇用状況をも著しく脅かす、特別に経済的に困難な状況が生じた場合には、事業所パートナー(経営陣および事業所委員会／職員代表委員会)は、協約締結当事者に対し、期間を定めて協約上の規制から逸脱しようとすることについての申請を行うことができる。

かかる逸脱は、特に、賞与(一般労働協約10条)の減額および／ならびに有給日数の削減(一般労働協約15条)、ならびに例外的な場合には協約賃金の引き上げの延期(Aussetzung)によって行われうる。かかる逸脱は、個々の協約上の総量(Tarifvolumen)の8%を下回ってはならない。協約外給付の削減は、協約上の規制からの逸脱に先んじて行われなければならない。

事業所パートナーが、協約締結当事者と同様に(適切な情報に基づいて)特別に困難な経済状況と認識していること、および事業所パートナーが、協約上の規制からの逸脱のために期間を定めた書面上の規制を行うと同時に、労働ポストの確保を目的とした措置および安定した経済関係への回復へ向けた計画案について合意を行うこと、が要件である。

## (ii) 賃金協約 (2012年6月1日締結)

## 第1条 適用範囲

本賃金協約の適用範囲は、一般労働協約の適用範囲と一致させる。

## 第2条 協約賃金

- a) 2012年2月29日時点での適用にかかる一般労働協約6条に定める各協約グループについての最低月給額は、2012年6月30日まで、継続して適用する。
- d) 一般労働協約6条に定める各協約グループについての最低月例賃金額は、次の額とする。

## 2012年1月1日以降 (単位: ユーロ)

職業年数	TG1	TG2	TG3	TG4	TG5	TG6	TG7	TG8	TG9
1~2年	1,985	2,056	2,159	2,252	2,343				
3~4年	2,097	2,185	2,226	2,366	2,470	2,603			
5~6年	2,206	2,308	2,370	2,478	2,597	2,761	2,949		
7~8年	2,343	2,457	2,475	2,591	2,728	2,920	3,146	3,401	
9年			2,607	2,704	2,853	3,086	3,338	3,619	3,898
10年				2,817	2,982	3,251	3,535	3,837	4,142
11年					3,118	3,415	3,729	4,058	4,385

## 2013年1月1日以降 (単位: ユーロ)

職業年数	TG1	TG2	TG3	TG4	TG5	TG6	TG7	TG8	TG9
1~2年	2,035	2,107	2,213	2,308	2,402				
3~4年	2,149	2,240	2,324	2,425	2,532	2,668			
5~6年	2,261	2,366	2,429	2,540	2,662	2,830	3,023		
7~8年	2,402	2,518	2,537	2,656	2,796	2,993	3,225	3,486	
9年			2,672	2,772	2,924	3,163	3,421	3,709	3,995
10年				2,887	3,057	3,332	3,623	3,933	4,246
11年					3,196	3,500	3,822	4,159	4,495

丸1ヶ月に対する賃金請求権が発生していない場合には、各暦日につき月例賃金額の30分の1が支払われる。

- c) 遅くとも2012年7月に、協約適用職員に対して、350ユーロの一時金が支払われる。

これについては、2012年6月において、賃金請求権、一般労働協約12条に基づく疾病休業補償金および/または母性保護法14条に基づく出産手当に関する請求権が発生していることを要件とする(パートタイム労働の場合には、2012年6月において、賃金請求権、疾病休業補償金および/または出産手当に関する請求権を割合的に取得していることを、要件とする)。

6ヶ月までの有期労働契約を締結している労働者については、例外とする。

## 第3条 職業訓練生の報酬

2012年2月29日時点での適用にかかる職業訓練報酬額を、2012年6月30日まで、継続



して適用し、その額は毎月、次の通りとする。

**2012年1月1日以降（単位：ユーロ）**

職業訓練年数1年目	831ユーロ
職業訓練年数2年目	893ユーロ
職業訓練年数3年目	955ユーロ

**2013年1月1日以降（単位：ユーロ）**

職業訓練年数1年目	876ユーロ
職業訓練年数2年目	938ユーロ
職業訓練年数3年目	1,000ユーロ

- b) 遅くとも2012年7月に、職業訓練生に対して、100ユーロの一時金が支払われる。協約適用職員に対する一時金の支払要件を、準用する。

**第4条 終結規定**

1. 本賃金協約は、2012年3月1日に発効する。本協約は、1ヶ月の予告期間を置き、最も早くて2014年4月30日にかけて、解約することができる。
2. 労働者が、事業所協定または特別な労働契約により、より有利な労働条件にかかる権利を有している場合には、これを維持する。

## IV 建設業<sup>5</sup>

### 協約締結当事者

**労働組合側**：建設・農業・環境産業労働組合（フランクフルト）

**使用者団体側**：ドイツ建設業手工業者中央連盟（ベルリン）およびドイツ建設業中央連盟（ベルリン）

（i）連邦枠組協約（2002年7月4日締結／直近改訂：2014年6月5日）

### 第1条 適用範囲

#### （1）空間的適用範囲：

ドイツ連邦共和国の領域内とする。

#### （2）適用事業所

建設業の事業所とする。以下の第1節ないし第4節に含まれるすべての事業所が、これに該当する。

### 第1節

当該事業所の業種により特徴づけられるところの目的規定に従って、また当該事業所の設備に応じて、業としてあらゆる種類の建設物を建造する事業所。

### 第2節

第1節に含まれない限りにおいて、当該事業所の業種により特徴づけられるところの目的規定に従って、また当該事業所の設備に応じて、-材料または部品の納入を含むにしても含まないにしても-業として建物の建造、修理、維持、改造または除去の建設サービスを提供する事業所。

### 第3節

第1節または第2節に含まれない限りにおいて、当該事業所の業種により特徴づけられるところの目的規定に従って、また当該事業所の設備に応じて、-材料または部品の納入を含むにしても含まないにしても-業としてその他の建設サービスを提供する事業所。

### 第4節

次の各号に掲げる労働が行われる事業所：

1. 足場および建設用エレベーターの設置；
2. 建設物保護作業および鉄保護作業；
3. 第2節または第3節に含まれない限りにおいて、陸海空の運輸機における遮断（絶縁）作業を含む、技術的施設における技術的な遮断（絶縁）作業
4. また、1以上の建設事業所との間に存在する結合体（Zusammenschluss）—どの法形式が選択されているかは問わない—の枠組内において、加盟建設事業所のために、専らもし

<sup>5</sup> WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 5.3によれば、2015年12月31日の時点で、531,800人の被用者が、協約範囲下にある

くは主として営業部門 (kaufmännische Verwaltung)、販売、企画作業、実験作業もしくは検査作業を担う事業所、または、専らもしくは少なからぬ規模で (少なくとも事業所の労働時間の 4 分の 1 において) 建設資材置場および／もしくは工場を営む事業所も、特別の労働協約の対象でない限りにおいて、対象となる。

## 第 5 節

第 1 節ないし第 3 節に掲げた事業所には、例えば、次の各号に掲げる労働が行われる事業所が含まれる：

1. 防湿のための密閉 (Abdichtung) [コーキング／シーリング] 作業；
2. 溝掘・粗朶工事、排水用配管敷設および導水路・水門施設設立を含む、土地および耕作用地の排水のような、調整作業 (Aptierungsarbeit) および排水作業；
3. 建物および建物の一部におけるアスベストの衛生化 (Sanierung) 作業 (例えば、アスベスト製品の除去、凝固、被膜塗布 Beschichten [コーティング])；
4. 建設物乾燥作業、すなわち、壁面の構造に作用することによって水分除去を行う作業であり、合成物質もしくは化学薬品を用いる場合やコンデンサーの取付けによるものも含む；
5. コンクリート保護・コンクリート補修作業および補強作業を含む、コンクリート作業および鉄筋コンクリート作業；
6. ボーリング作業；
7. 井戸掘り作業；
8. 化学的床面凝固 (chemische Bodenverfestigen)；
9. 基礎構造 (Unterkonstruktion) の設置を含む、遮断 (絶縁) 作業 (例えば、断熱、防寒、防音、吸音、音響改善の作業)；
10. 土砂運搬作業 (道路建設作業、土地改良作業、土地造成作業、堤防建設作業、急流・雪崩防護建設、スポーツ施設建設、防音壁の築造および交通路の側面補強)；
11. たたき作業 (セメント、アスファルト、硬石膏、マグネサイト、石膏、合成物質または類似の材料を使用するもの)；
12. ファサード建設作業；
13. プレハブ建設作業：建物の建造、修理、維持または改造のためのプレハブ部材の取付けまたは組立て；さらに、プレハブ部材の製造であって、その組立てまたは取付けを行うのが主として当該事業所、同一企業の他の事業所、または企業結合体 - どの法形式が選択されているかは問わない - 内における少なくとも 1 つの参加企業の事業所である場合；
14. 燃焼装置および炉建設作業；
15. タイル、板および寄木の取付けならびに敷設作業；
16. とりわけ、外装壁のコーキング (Verfugung) および内装と壁面との継ぎ目のコーキングならびにあらゆる種類の耐久性弾性体および耐久性可塑剤によるコーキングのよう

- な、建物におけるコーキング作業；
17. ガラス建材作業ならびに建設用ガラスブロックの壁面設置（Vermauern）および敷設；
  18. 軌道建設作業；
  19. コンクリート混合物やモルタル混合物（生コンや調合済モルタル）のような、貯蔵の利かない建設材の製造であって、製造された建設材が主として、当該製造事業所の建設現場、同一企業の他の事業所の建設現場、または企業結合体 - どの法形式が選択されているかは問わない - 内における少なくとも1つの参加企業の事業所の建設現場に供給される場合；
  20. 地上建築作業；
  21. 建物の部分における木材保護作業；
  22. 水路建設作業；
  23. 左官作業；
  24. くい打ち作業；
  25. 配管工事、配管地下工事およびケーブル回線地下工事作業ならびに押込み；
  26. 立坑建設およびトンネル建設作業；
  27. 板張り作業；
  28. 煙突建設作業；
  29. 発破、取壊しおよび瓦礫除去作業；
  30. 鋼鉄の曲げ加工および鋼鉄網作業であって、それが事業所の他の建設サービスの提供のために行われる場合；
  31. 支柱設置作業（Stakerarbeit）；
  32. 道路建設作業（舗石道路、アスファルト道路、コンクリート道路および瀝青炭道路〔Schwarzstraße〕の建設作業、車道標示作業、さらに、混合原料の製造および事前処理であって、当該混合原料が主として、当該事業所、同一企業の他の事業所、または企業結合体 - どの法形式が選択されているかは問わない - 内における少なくとも1つの参加企業の事業所に供給される場合）およびあらゆる種類の舗装作業；
  33. ロードローラー作業；
  34. 基礎構造および下地（Putzträger）の設置を含む、化粧しっくい〔スタッコ仕上げ〕、化粧塗り、石膏塗り〔プラスター塗り〕およびラービッツ塗り作業 Rabitzarbeiten；
  35. テラゾー作業；
  36. 地下工事作業；
  37. 基礎構造および下地の設置を含め、乾式工法および組立建設作業（例えば、壁および天井の取付けおよび上張りや、プレハブ建材の組立て）；
  38. 他の建設サービスとの関連での床材の敷設；
  39. 操作要員を伴う建設機械の賃貸であって、建設機械が建設サービスの提供のために操作要員と共に配置される場合；

- 40. 断熱システム作業；
- 41. 上下水設備建設作業、排水作業、水利工事作業（例えば、水路建設、貯水槽建設、水門設備建設）；
- 42. 大工業の枠組み内で行われる、大工仕事および木造建設作業。

## 第6節

事業所において第1節ないし第5節に掲げた給付が主として行われる限りにおいては、当該事業所は原則的に全体として、本労働協約の適用を受ける。独立した事業所部門も、本労働協約にいう事業所とする。第1節ないし第4節に含まれない事業所の、固定的な事業場の外で建設業の労働を行う労働者全体も、そのようなものとみなされる。

独立した部門の中の建設事業所において他の労働が行われる場合で、当該部門が特別の労働協約の対象となるときには、当該部門は本労働協約の対象としない。

## 第7節

次の各号に掲げる事業所は、対象としない。

1. コンクリート製品およびテラゾー製品を製造する事業所。
2. 屋根ふき職人業の事業所。
3. 足場建設業であって、主として業としての足場設置を対象としている事業所。
4. ガラス職人業の事業所。
5. かまど・暖炉工事職人業であって、第4節または第5節に規定する作業が行われていない事業所。
6. 塗装職人業であって、第4節または第5節に規定する作業が行われていない事業所。
7. 自然石材産業であって、第1節ないし第5節に規定する作業が行われていない事業所。
8. 浚渫工事業であって、浚渫工事業の枠組協約の対象となる事業所。
9. 寄木張り床職人業の事業所。
10. 耐酸工事（Säurebau）産業の事業所。
11. 家具職人業および木材細工・加工産業であって、プレハブ、遮断（絶縁）、乾式工法もしくは組立建設作業、または大工業の作業が行われない事業所。
12. 板金職人業、ガス・水道配管業、電気配線業、セントラルヒーティング建設および換気装置建設業ならびに空調装置建設業であって、第4節または第5節に規定する作業が行われていない事業所。
13. 石工職人業であって、1986年12月1日の石工・石像彫刻職人業における事業所を超えた老齢補助金および障害者補助金に関する労働協約（1992年8月28日版）の第1条第2.1号に掲げられる職務が主に実行される事業所。

### (3) 人的適用範囲

現業労働者であって、社会法典第6編 - 法定年金保険 - （SGB VI）の規定により社会保険義務のある職務に従事する者。

## 第2条 雇用条件

使用者は、証明法2条に従い、基本的労働条件を書面で記録しなければならない。これには、添付の雇用時書面（Einstellungsbogen）を用いるべきものとする。

## 第3条 労働時間

### 1. 総則

#### 1.1 平均的な週労働時間

暦年上における平均的な週所定労働時間は、40時間とする。

#### 1.2 協約上の労働時間

1月ないし3月および12月の通常の営業日の労働時間は、休憩時間を除き、月曜日ないし木曜日において8時間、金曜日において6時間、週あたりの労働時間は、38時間とする（冬季労働時間）。4月ないし11月の通常の営業日の労働時間は、休憩時間を除き、月曜日ないし木曜日において8.5時間、金曜日において7時間、週あたりの労働時間は41時間とする（夏季労働時間）。

#### 1.3 2週間以内の労働時間調整

個々の営業日において事業所内の規定により中止となった労働時間については、2週間以内の他の営業日における超過勤務割増のない労働時間延長により調整することができる（2週間単位の労働時間調整）。これに伴い、週あたりの労働時間は、事業上の必要性および当該季節の光の状態に応じて、使用者と事業所委員会との間での合意（Einvernehmen）のもと、または事業所委員会が存在しない場合には労働者との間での合意のもとで、営業日に配分することができる。

#### 1.4 12ヶ月単位の調整期間内での事業所における労働時間配分

##### 1.41 実施

1.42号に基づく月例賃金（Monatslohn）が同時に支払われる場合には、事業所協定または事業所委員会が存在しない場合には個別契約上の合意により、連続した12の賃金清算期間（12ヶ月単位の調整期間）にかかる期間につき、協約上の労働時間配分を逸脱する労働時間配分を、超過勤務割増を伴わない形で、個々の営業日について取り決めることができる。当該事業所協定または個別契約上の合意においては、その都度の営業日の労働時間がどのような形式および予告期間のもとで定められることになるのかが、明らかにされなければならない。

使用者は、12歴月内において、事前のものは150時間、事後のものは30時間、労働させることができる。調整期間内でのこれらの労働時間の位置および配分は、事業所委員会との間での合意のもと、または事業所委員会が存在しない場合には労働者との間での合意のもと、定めるべきものとする。

##### 1.42 月例賃金

事業所における労働時間配分を行う場合、全調整期間中において、その都度の月あたりの労働時間に関わらず、4月ないし11月には時間あたり総協約賃金(Gesamttarifstundenlohn)の178時間分、12月ないし3月には時間あたり総協約賃金の164時間分を支払う。

月例賃金は、休暇、疾病、操業短縮、賃金の継続支払いのない時間、無給での就労免除の時間、および無断欠勤の時間の結果として就労のなかった労働時間については、調整口座を通じて調整が行われない限りにおいて、その分の時間あたり総協約賃金を減じる。これらの時間について報酬支払いまたは賃金補償が行われる場合、それは減額された月例賃金に加えて支払われるものとする。

法定の週休日および4条2号および3号による労働免除日の報酬については、1.2号による協約上の労働時間配分を基準とする；月例賃金はその額を減じる。

### 1. 43 労働時間・賃金口座（調整口座）

すべての労働者について、個々に調整口座が設けられるものとする。この調整口座には、実際に就労のあった労働時間に対する賃金と1.42号により算定される月例賃金との差額を、すべての労働者ごとに、積立て、または差引かなければならない。出来高賃金および超過勤務時間分の賃金を払わないこととし、また積立てることは、許されない。預入れ(Guthaben)の利子の問題は、事業所ごとに規律すべきものとする。

労働時間預金(Arbeitszeitguthaben)およびそのために支払いがされない賃金は、どの時点においても、150時間を超えてはならず、また労働時間債務(Arbeitszeitschuld)およびそのための支払済賃金は、どの時点においても、30時間を超えてはならない。預入れが150時間に達した場合、それを超える時間についての賃金が、月あたり賃金に加えて支払われるべきものとする。

調整口座に積立てられた賃金を支払うことが許されるのは、月例賃金の調整を目的とする場合、天候の影響による労働の中止の場合、調整期間の終了時に次項の基準による場合、労働者の退職の場合、または労働者の死亡の場合のみとする。

調整口座は、12歴月の経過後に清算されるべきものとする。調整期間の終了時になお預入れが存在する場合には、当該預入れの基礎となった事前労働の時間およびそれにつき積立てられた賃金は、新たな調整期間の割増手当の不要な事前労働の総量に参入する形で、当該調整期間に引き継がれるべきものとする。任意の事業所協定または個別契約上の合意によって、調整期間の終了時における預入れの清算につき、1文とは異なる定めを置くことができる；この場合、社会法典第3編第101条5項第3文の法律効果を顧慮しなければならない。

調整期間の終了時に時間負債が存する場合、これは次の調整期間に引き継がれ、その期間において清算されるべきものとする。労働者が退職する場合に預入れまたは債務が存する場合には、それは清算されるべきものとする。

### 1. 44 調整口座の保護

使用者は、自らの負担において、とりわけ銀行保証、信託的担保権(treuhänderischen

Pfandrechten) の設定または建設産業休暇・賃金補償基金への供託のような適切な方法によって、預入れがいつでも規定に従い支払われうる状態を確保すべきものとする。その額が税および社会的費用 (Sozialaufwand) の支払い後に実質賃金を下回らない限りにおいて、預入れの保護は、税込み賃金および社会的費用については税込み賃金の 45% を含むものでなければならない。協約締結当事者の地区組織または州による要請があった場合、これらに対して、調整口座の保護についての証明が行われるべきものとする。この証明がなされない場合、預入れが労働者に支払われるべきものとする；事業所における労働時間配分についての合意は、この時点で失効するものとする。

### 1. 5 一日の始業時刻と終業時刻

休憩を含む一日の始業時刻と就業時刻は、使用者によって、事業所委員会の合意のもと決定されるものとする。

### 1. 6 中止時間についての追実行 (Nachholen)

1. 4 号に基づく事業所での労働時間配分が合意されていない事業所においては、天候の影響により労働が中止された時間については、続く 24 営業日以内に事業所委員会との合意のもと、事業所委員会が存在しない場合には労働者との合意のもと、追実行することができる。各追実行時間につき、超過勤務割増が支払われるべきものとする。

### 1. 7 12月24日および31日における労働の免除

12月24日および31日は休みとする；賃金請求権はないものとする。

### 1. 8 組織代表者の立会い (Hinzuziehung)

1. 3号および1. 4号による労働時間の配分について意見の一致を得られない場合、意見の一致をもたらすために、組織代表者の立会いが要求されるものとする。

## 2. 機械要員および自動車要員についての週労働時間

週あたりの通常の労働時間は、機械要員については4時間まで、自動車運転手および運転助手については5時間まで、基準となる1. 2号によるその都度の週あたりの労働時間を超えて延長することができる。これにつき、1. 4号を準用するものとする。自動車運転手および運転助手については、実際の運転時間が1日あたり8時間を超えてはならない。加えて、法律の規定も適用する。

## 3. 他部門の事業所での労働時間

建設作業が、当該建設業についてのものとは異なる労働時間規整が効力を有する他部門の事業所において行われる場合、労働時間を当該他部門事業所の労働時間に合わせるものとする。

## 4. 労働時間の労働場所における開始と終了

使用者と労働者との間で異なる合意がされていない限り、労働時間は就業場所において開始および終了するものとする。面積の大きな建設現場においては、労働時間は、使用者が事業所委員会との合意のもと決定することができる集合場所において開始および終了するもの



とする。

## 5. 時間外労働（超過勤務）、深夜労働、日曜・祝日労働

### 5.1 時間外労働

時間外労働とは、次の各号に掲げる時間をいう。

**5.11** 1. 2号に基づく協約上の労働時間配分のもとの、営業日あたりの所定労働時間を超えて労務提供のあった時間；1. 3号による2週間単位の労働時間調整のもとの、その都合で合意されている営業日の労働時間を超えて労務給付のあった時間；

機械要員および自動車要員については、所定労働時間が第2号により延長された分の労働時間も含む。；

**5.12** 1. 4号に基づく事業所における労働時間配分のもとの、1. 43号第1段落により調整口座に積立てられている労働時間；この場合、12暦月内の最初の150時間の時間外労働は、割増手当が不要なものにとどまる。；

**5.13** 1. 4号に基づく事業所における労働時間配分のもとの、1. 43号第2段落により月例賃金に加えて報酬が支払われるべき労働時間；

**5.14** さらに、次に掲げる時点において調整口座に残っている預金時間：1. 43号第4段落により新たな調整期間に引き継がれていない限りにおいて調整期間の終了時、事業上の理由に基づく解雇による労働者の退職時または期間の定めのある労働関係の満了時。

第5.12号または第5.13号による割増手当が既に支払われている場合には、労働者の退職時または調整期間の終了時の5.14号による割増手当は支払われないものとする。

### 5.2 深夜労働

割増手当規定（6号）にいう深夜労働とは、20時00分から5時00分までの時間とし、2交代制労働の場合には22時00分から6時00分まで、3交代制労働の場合には深夜シフトの時間になされた労働とする。

### 5.3 日曜・祝日労働

日曜・休日労働とは、日曜および祝日の0時00分から24時00分までの時間になされた労働をいう。

### 5.4 超過勤務、深夜労働および日曜・祝日労働の命令

事業場の差し迫った必要がある場合、超過勤務、深夜労働および日曜・祝日労働を、事業所委員会の合意のもと、これを命ずることができる。この場合、労働時間法15条に規定される監督官庁の許可が存在しない限り、1日あたりの労働時間は10時間を超えてはならない。鉄道の軌道領域における鉄道施設での労働については、所定労働時間に、相当な長さの手待ちまたは待機業務時間が含まれるのであれば、1日あたりの労働時間は事業所委員会の合意のもとに10時間を超えて延長することができる。上記の諸規定は、濫用的に利用されてはならない。

## 6. 割増手当

時間外労働（超過勤務）、深夜労働および日曜・祝日労働については、次に掲げる率の割増手当を支払うべきものとする：

**6. 1** 時間外労働・・・25%

**6. 2** 深夜労働・・・20%

**6. 3** 日曜日および法定の祝日の労働については、

それが日曜日である場合・・・75%

たとえそれが日曜日であっても、復活祭当日および聖霊降臨祭の日曜日、5月1日ならびにクリスマス祝日1日目である場合・・・200%

それが日曜日でない限り、他のすべての法定の祝日の労働について・・・200%  
複数の割増手当が発生する場合、そのすべてが同時に支払われるべきものとする。

## 第4条 労働の不履行と中止

### 1. 原則

民法典616条とは異なり、賃金は原則として実際に労務が提供された時間についてのみ支払われるものとする。これについては、以下に限定列挙される例外が効力を有する。

### 2. 家庭上の理由による免除

次に掲げる出来事があった場合には、労働者はその協約上の時間あたり賃金全体の継続支払いを受けつつ労働を免除されうる。その場合、報酬については3条1.2号による協約上の労働時間配分が基準となる。

**2. 1** 自身の婚姻の締結または生活パートナーシップの登録・・・3労働日

**2. 2** 妻または登録された生活パートナーの出産・・・2労働日

**2. 3** 両親、配偶者、登録生活パートナーまたは子の死亡・・・2労働日

**2. 4** 当該労働者の付添いが当面の看護のために必要であることを医師が証明する限りにおいて、家庭的共同生活の構成員たる家族の重度の疾病・・・1労働日

**2. 5** 自身の世帯の転居（ただし、暦年に1度のみであり、また、有効に解雇が予告された労働関係の間を除く）・・・2労働日

これらに加えて、その他の特別な家庭上の出来事が生じた場合には、免除が重大な事業上の理由により妨げられない場合、現存する労働時間預入れを用いて免除を請求する権利を有する。

### 3. 医師訪問および官庁出頭のための免除

次に掲げる用件がある場合、労働者は、当該用件の処理に実際に必要な時間、但し3条1.2号による協約上の労働時間配分から生じる労働日あたりの時間を上限として、その協約上の時間あたり賃金全体の継続支払いを受けつつ労働を免除されうる：

**3. 1** 医師を訪問せねばならず、当該訪問が労働時間中に必要でありかつ継続的な治療がないことを証明できる場合、または、

**3. 2** 裁判所その他公的な権限を行使し活動している官庁により召喚された場合で、補償の請求ができず、かつ被疑者、被告人もしくは被害者または民事手続上もしくは行政手続上の当事者として召喚されているのでない場合。

#### **4. 名誉職の遂行のための免除**

労働者は、公的名誉職につき法律上課せられている義務を果たす場合、試験実施委員会の委員としての義務を果たすため、手工業規則および職業教育訓練法により委任された責務を遂行するため、ならびに連邦レベルでの交渉委員会の委員に選出された者として協約交渉および当該交渉の準備会合に出席するため、欠勤することが不可欠な労働時間につき、賃金の継続払いを受けずかつ休暇に算入されずに労働を免除されるべきものとする。

#### **5. 免除の申請**

免除の事前の申請が可能でない場合には、労働者はその理由を遅滞なく疎明しなければならない。；それがされない場合、賃金請求権は発生しないものとする。

#### **6. 天候または経済上の理由による労働の中止**

**6. 1** やむを得ない天候上の理由または法定の悪天候期において経済上の理由により労務提供が不可能になった場合においては、賃金請求権は発生しないものとする。法定の悪天候期において、賃金不払いを労働時間預入れの取り崩しにより埋め合わせることができない場合、使用者は、次の賃金清算において法定額の季節操業短縮手当を支払う義務を負う。

法定の週休日（**Wochenfeiertage**）につき、当該日の労働がやむを得ない天候上の理由または法定の悪天候期において経済上の理由により中止されたものであった場合、当該日についての賃金不払いは、全額保障されるべきものとする。

**6. 2** 6. 1号にいうやむを得ない天候上の理由とは、大気の影響（特に雨、雪、氷点下の寒気）またはその波及効果（**Folgewirkung**）が非常に強力または持続的であり、単純な防護策（特に防護服の着用、窓やドアの開口部の目張り、建設資材や建設機器のカバー）では、建設作業の続行が技術的に不可能もしくは経済的に妥当でない、または労働者に要求できない場合に認められる。労働の中止は、建設現場上の天候に影響を受けやすい職場における特別な労働保護法上の要求を顧慮することによって回避が可能な場合には、やむを得ない天候上の理由によってのみ行われるものではない。

**6. 3** 労働者は、予測される天気の開閉に基づいて労働の再開または確定的な中止の決定を使用者が行うまで、建設現場にとどまるものとする。当該決定は、使用者と労働者双方の利益を顧慮して行われるべきものとする。確定的な労働の中止の決定は、それ以降の当該労働日の全体につき拘束力を有する。

**6. 4** 悪天候期（12月1日から3月31日まで）において、やむを得ない天候上の理由または経済上の理由により注視される場合、使用者は、事業所委員会と協議のうえでの義務的な評価に従い、労働の続行、中止または再開を決定するものとする。；このことは、悪天候期以外の時期においては、やむを得ない天候上の理由による労働の中止の場合にのみ妥当する。

## 7. 能率給が払われない場合の割増手当

主として能率給（出来高払い）において働く労働者は、上記に掲げてきたような場合には、時間あたり総協約賃金につき 25%の割増手当を支払われるものとする。

## 第5条 賃金

### 1. 賃金の基本

建設業において就労する現業労働者および職業教育訓練生についての賃金および職業教育訓練報酬についての一般的規定は、中央の協約締結当事者により - 場合により、使用者側の加盟団体の委任により - 行われるものとする。当該規定においては、とりわけ各労働協約の空間的適用範囲におけるそれぞれの標準賃金を定める。；標準賃金（Ecklohn）は、賃金グループ 4 の専門技能労働者（Spezialfacharbeiter）の時間あたり協約賃金とする。

### 2. 格付けの基本

2. 1 すべての労働者は、事業所組織法 99 条を顧慮したうえで、以下の諸基本に従い、賃金グループ 1 ないし 6 に格付けされるべきものとする。

2. 2 労働者の格付けについては、その職業教育訓練、熟練および知識ならびに従事すべき職務が、基準となる。合意された格付けは、1 ヶ月以内に労働者に書面で通知されるべきものとする。

2. 3 労働者が異なるグループに掲げられる複数の職務を同時に遂行する場合、当該労働者は、その主たる職務に対応するグループに格付けされるものとする。

2. 4 労働者の職務が監督を受けていることは、当該労働者の独立性を減じるものではない。

### 3. 賃金グループ

賃金グループは、以下に定める通りとする：

**賃金グループ 1** – 作業員（**Werker**）／機械作業員（**Maschinenwerker**） –

**職務：**

– 指示に従った、単純な建設労働および組立労働

– 指示に従った、建設機械および機器についての単純な整備および手入れの労働

**標準的な資格：**

なし

**職務の例：**

– 建設現場における建設材および建設補助材の整理および貯蔵

– 工事材料の手入れおよび維持

– 清掃および掃除労働

– 建設用足場および堰板の設置および撤去の補助

– モルタルおよびコンクリートの混合物製造

– 例えばコンプレッサー、手持ち操作のハンマードリルおよび削岩機、圧縮機械（振動機）、

- エアハンマーのような、単純な機器の操作（単純な整備および手入れの労働を含む）
- －単純な基礎構造および遮断材の設置を含む、裁断済み石膏ボードおよび繊維板の取付、補強布の挿入を伴う単純な補強材の塗布を含む、断熱板（断熱システム）の設置
- －建設現場の設立、固定および撤去の際の補助
- －建設機械および機器についての単純な整備および手入れの労働
- －手作業による土木工事
- －配管およびケーブル用の溝の手作業による掘削

## 賃金グループ 2 ー技能作業員（Fachwerker）／機械操作員／自動車運転手ー

### 職務：

- －指示に従った、専門的に区切られた労働（職務記述の部分的遂行または訓練を受けたうえでの専門的職務）

### 標準的な資格：

- －建設業の段階別職業教育訓練の第 1 段階
- －塗装工、造園士および家具職人としての認定職業教育訓練
- －建設業の職務には用いられないことのない職務記述にかかる認定職業教育訓練
- －建設機械操作員課程
- －その他の方法で得られた同価値の熟練

### 職務の例：

1. アスファルト舗装工（Asphaltierer）（アスファルト充填工、アスファルト工）：
  - －土台の準備
  - －アスファルトの加熱および製造
  - －アスファルト塊の加熱および配分
2. 建設現場倉庫労働者：
  - －建設・工事材、道具および機器の貯蔵
  - －道具および機器ならびに保護装備の準備および整備
  - －在庫目録の管理
3. 鉄筋コンクリート曲げ工および鉄筋コンクリート編み工（鉄曲げ工および鉄編み工）：
  - －曲げ計画および補強計画の判読
  - －測量、罫書、切断および曲げ
  - －図面に従った鋼鉄の結束および分割
  - －鉄筋コンクリートの分割および取付
4. プレハブ部材工：
  - －プレハブ部材のためのラーメン構造の製造、解体および整備
  - －補強または内装部品の挿入または取付け

- －合成建設部材の製造
- －プレハブ部材の完成および後処理
- 5. 接合工、目張工：
  - －あらゆる種類の接合用モルタルの製造
  - －目張のための建設材の準備
  - －接合作業（長期の弾力性を有する接合塊を用いるものを含む）および必要な清掃作業の実行；必要な作業用足場および保護足場の設置および解体
- 6. 軌道作業員：
  - －下部構造の製造
  - －まくら木およびレールの敷設
- 7. 鉦員：
  - －トンネル、立抗および横坑建設における掘進および補強による単純な補強作業の実行
  - －単純なコンクリートおよび左官作業の実行
- 8. 左官（ファサード左官、モルタル左官）：
  - －土台の準備
  - －一般に用いられるモルタルの製造および選別
  - －下地の調整および固定
  - －塗布剤（Putzen）の製造および塗布
  - －塗布剤の表面処理；必要な作業用足場および保護足場の設置および解体
- 9. ラービッツ工（Rabitzer）：
  - －基礎構造の製造
  - －下地の取付け；必要な作業用足場および保護足場の設置および解体
- 10. くい打ち工（くい打ち機械工）：
  - －くい打ち機器の準備、設置、取付けおよび撤去
  - －杭および岩塊の取付け、打込みおよび牽引
- 11. 配管工：
  - －配管用の溝および配管用の溝の上張りの製造ならびに配管の敷設
  - －配管の継目の充填
  - －単純な密度検査の実行
- 12. 板張り工：
  - －板張り材の調整ならびに鋸および鉋を用いた加工
  - －板張り用板の製造
  - －板張り計画に従った板張りの組立および設置ならびに取外し
- 13. 黒舗装工：
  - －土台の準備

－結合材の過熱および混合原料の製造

－混合原料の取付けおよび圧縮

－黒舗装の表面処理

14. コンクリート道路工：

－一般に行われるコンクリート道路建設作業の実行

－コンクリート道路舗装材の製造

15. 溶接工（ガス溶接工、アーク溶接工）：

－とりわけ鋸での切断、やすりがけ、穴あけといった、金属加工の基本技能

－自力および電気による単純な溶接作業の実行

16. テラゾー敷設工：

－テラゾー混合物の製造

－土台の準備および床面の分割

－テラゾーの搬入、圧縮、研磨および後処理

17. 水利工事工および造園士：

－護岸製造

－単純な排水設備および給水設備の製造

－単純な壁造り、コンクリート工事および舗装工事の実行

18. 機械操作員

－小規模の建設機械および機器の設置、調節、操作および整備

19. 自動車運転手

－自動車の運転

**賃金グループ 3** ー技能労働者（Facharbeiter）／建設機器操縦士／職業自動車運転手ー  
**職務：**

－それぞれの職務記述における技能労働

**標準的な資格：**

－建設業の段階別職業教育訓練の第 2 段階 1 年目

－建設業の段階別職業教育訓練の第 1 段階および職業経験

－建設業の段階別職業教育訓練以外の認定職業教育訓練

－塗装工、造園士および家具職人としての認定職業教育訓練およびそれぞれの職業経験

－建設機器操縦士についての職業教育訓練

－職業自動車運転手としての試験

－比較的長い職業経験により得られた同価値の熟練

**職務の例：**

なし

**賃金グループ 4 ー 専門技能労働者／建設機械操縦士 ー****職務：**

ーそれぞれの職務記述における技能労働の独立的遂行

**標準的な資格：**

- ー建設業の段階別職業教育訓練の第2段階2年目以降
- ー建設機械操縦士の試験
- ー建設機器操縦士についての職業訓練3年目以降
- ー長年にわたる職業経験により得られた同価値の熟練

**職務の例：**

なし

**賃金グループ 5 ー 職長／建設機械職長 ー****職務：**

- ー小規模の労働者グループの指揮であって、自身も一緒になって働く場合およびとりわけ困難な労働を独立的に遂行する場合を含む
- ー建設機械についての困難な修理労働の独立的な遂行であって、他の労働者に対する指揮を伴わないもの
- ー故障の識別を含む、複数の建設機械の操作および整備

**標準的な資格：**

- ー職長試験および職長としての雇入れ、もしくは職長への格付けの変更
- ー職長試験を経ない職長としての雇入れ、もしくは職長への格付けの変更
- ー建設機械操縦士の試験および通例は数年間の職業経験

職長試験とみなされるのは、2012年7月1日の建設業における職長試験及び工事現場監督試験の実施に関する協定に従った試験のみである。

**職務の例：**

なし

**賃金グループ 6 ー 工事現場監督／建設機械・技能マイスター (Fachmeister) ー****職務：**

建設遂行上の部分領域における労働者グループの指揮および指導であって、自身も一緒になって働く場合を含む。

**標準的な資格：**

- ー工事現場監督試験および工事現場監督としての雇入れもしくは工事現場監督への格付けの変更
- ー工事現場監督試験を経ない工事現場監督としての雇入れもしくは工事現場監督への格付け



の変更

工事現場監督試験とみなされるのは、2012年7月1日の建設業における職長試験及び工事現場監督試験の実施に関する協定に従った試験のみである。2012年7月1日より前に実施された試験については、2007年8月20日版の協定の5条3号が適用される。

**職務の例：**

なし

#### 4. 賃金請求権

4.1 労働者は、自身についての基準となる賃金グループの時間あたり総協約賃金の請求権を有する。；時間あたり総協約賃金とは、時間あたり協約賃金および建設割増金(Bauzuschlag)から成る。

4.2 時間あたり総協約賃金は、その額が試験次第である場合には、試験合格の翌日から支払われるべきものとする（約定職業教育訓練期間満了前の賃金）。

4.3 労働者は、その職業教育訓練期間が満了し、かつ当該労働者一身上のものではない理由により試験をいまだ実施できていない場合には、賃金グループ1の時間あたり総協約賃金の請求権を有する。当該賃金と当該労働者が試験合格後に受け取るべき時間あたり総協約賃金との間の差額は、試験合格後には、当該労働者に対して、職業教育訓練期間の満了以降の期間につき追加して支払われるべきものとする。

4.4 労働者がその労働時間外に、使用者の用意した乗り物で、事業所の建設現場または労働場所への労働者の（往路および／もしくは復路の）輸送を担った場合の、当該職務についての報酬は、個別契約により規律すべきものとする。

#### 5. 労働場所の賃金および雇入れ地外での就労時の賃金

就労場所の賃金が適用されるものとする。但し、雇入れ地外で就労する労働者は、その雇入れ地の時間あたり総協約賃金の請求権を保持する。雇入れ地外での就労場所の賃金の方が高い場合には、労働者は、当該就労場所で職務に従事している限りにおいて、当該時間あたり総協約賃金の請求権を有するものとする。

#### 6. 能率給での労働

能率給での労働は、建設業における能率給に関する枠組協約の規定に従う。1文は、ベルリン州については適用しない。

#### 7. 賃金清算

7.1 賃金清算は毎月行うものとする。使用者は、労働者に対して、賃金清算期間の満了後に、賃金、財産形成給付、老齢年金給付、特別手当、控除額および分割払い金について、清算書を交付しなければならない。この清算は、遅くとも翌月の15日までに行われなければならない。

3条1.4号による事業所における労働時間配分が行われる場合、賃金清算において労働者

に対しては、加えその都度の賃金清算期間において調整口座に積立てられた労働時間およびそれについて留保されている賃金または調整口座から差引かれた労働時間およびそれについて支払われた賃金、ならびに、調整口座の最新の残高も、報告されるべきものとする。更に、調整期間が始まってから積立てられた労働時間の総量も明らかにされるべきものとする。

**7. 2** 賃金請求権は、遅くとも支払い対象となる月の翌月の 15 日を弁済期とする。賃金のうち 3 条 1. 4 号により当該労働者の調整口座に積立てられる部分については、この限りでない。

**7. 3** 交通費支給、食費補助および出張手当のような、割増手当および特別手当の支払いを、賃金または出来高単価 (Leistungs- oder Akkordwerte) を引き上げることによって行うことは許されない。

**7. 4** 賃金請求権の譲渡や担保設定 (Verpfändung) は、使用者の同意がある場合にのみ許される。

## 第 6 条 加重割増

### 1. 請求権の基礎

労働者は、関連する災害防止規定を遵守し、かつ災害防止規定により与えられる個人的な保護装備を利用する場合、次号以降に掲げる労働に従事した時間について、そこに掲げるそれぞれの加重割増の請求権を有するものとする。

#### 1. 1 個人的な保護装備を装着した労働 (時間あたりの額)

##### 1. 11 防護服を着た労働

通気性の使い捨て防護服を着て行われる労働・・・0.40 ユーロ

顔面保護のない化学物質からの防護服 (B 型) をまたは汚染からの防護服を着て行われる労働・・・0.90 ユーロ

顔面保護および呼吸保護のある価格物質からの防護服 (全身防護服 C 型)、熱放射からの防護服または防音服を着て行われる労働・・・4.10 ユーロ

かかる割増手当と並んで、1. 12 号の呼吸保護機器を装着しての労働についての割増手当が支払われる。

##### 1. 12 呼吸保護機器を装着しての労働

ろ過式ハーフマスクが使用される労働・・・0.65 ユーロ

フィルター交換式のハーフマスクが使用される労働・・・1.30 ユーロ

フィルター交換式のフルマスクが使用される労働・・・1.80 ユーロ

外気・圧送ホース機器の使用される労働・・・1.30 ユーロ

外気・吸入ホース機器、圧縮空気・ホース機器 (圧縮空気吸入器) または再生機器の使用される労働・・・2.05 ユーロ

## 1. 2 汚れ労働

1. 21 当該業種および労働者の専門にとって典型的な労働との関係で非常に汚い労働・・・  
0.80 ユーロ

1. 22 労働者が汚水と接触する場合、事業所にあるトイレ設備および汚水浄化設備における労働・・・3.70 ユーロ

1. 22 号による割増手当に加えてさらなる割増手当が支払われることはない。

## 1. 3 水場労働

1. 31 長靴を履いての労働・・・0.35 ユーロ

1. 32 防水ズボン、水路用胸当てズボンを着用した労働・・・1.70 ユーロ

1. 33 防水服またはヘルメットの無い潜水服を着用した労働・・・4.85 ユーロ

## 1. 4 高所労働

1. 41 足場設置および撤去；床面の幅が 90 センチ未満の足場上での労働；塔の建設；煙突の取壊し作業；クレーンのコンクリートホッパーに人の乗る設備がある場合の、それへの同乗；作業用ゴンドラでの労働であって、次の高さのもの：

20 メートルを超える場合・・・1.45 ユーロ

30 メートルを超える場合・・・1.70 ユーロ

50 メートルを超える場合・・・2.00 ユーロ

1. 42 特に危険な取壊し作業については、任意の割増手当が合意されねばならない。

その最低額・・・1.70 ユーロ

## 1. 5 高温労働

気温が常に摂氏 40 度から 50 度までの状態である場所での労働・・・1.10 ユーロ

気温が摂氏 50 度を超える場合・・・1.70 ユーロ

## 1. 6 振動を伴う労働

1. 61 製造元により振動抑制済みであることが示されていない、自重 13 キロ以上の手持ち操作のハンマードリルおよび削岩機の操作・・・1.00 ユーロ

1. 62 製造元により振動抑制済みであることが示されていない、耕作機器および自動車を含む建設機械の運転およびそれへの同乗・・・0.30 ユーロ

1. 63 500 バールかつ排水量が 1 分に 30 リットルを超える超高压機器ノズルを手で用いた労働・・・1.30 ユーロ

## 1. 7 立抗労働およびトンネル労働

1. 71 下を掘進すべき建設部分の下部での掘進作業

横断面の面積が 4 平方メートル未満かつ深さ 3.60 メートルを超える立抗での労働・・・  
0.70 ユーロ

内法の高さが 2.20 メートル未満のトンネルでの労働・・・0.70 ユーロ

内法の高さが 1.60 メートル未満の場合には、割増手当は次の額だけ増額する。・・・1.55

ユーロ

内法の高さが 1.20 メートル未満の場合には、割増手当は次の額だけ増額する。・・・2.40

ユーロ

### 1. 72 水路労働

構幅 1 メートル未満かつ深さ 3.60 メートル超の開かれた基礎溝での機械を投入しない労働・・・1.00 ユーロ

閉鎖された水路での労働・・・1.05 ユーロ

### 1. 73 採掘場での労働

坑内の採掘場での労働・・・1.00 ユーロ

かかる割増手当に加えて 1. 71 号に掲げられた労働についての割増手当が支払われることはない。

### 1. 8 高圧労働

100 キロパスカルまでの高圧・・・1.70 ユーロ

150 キロパスカルまでの高圧・・・2.45 ユーロ

200 キロパスカルまでの高圧・・・3.90 ユーロ

250 キロパスカルまでの高圧・・・5.75 ユーロ

300 キロパスカルまでの高圧・・・8.50 ユーロ

370 キロパスカルまでの高圧・・・12.05 ユーロ

### 1. 9 潜水労働

潜水の深さが、

5 メートルまで・・・18.10 ユーロ

10 メートルまで・・・24.15 ユーロ

15 メートルまで・・・33.20 ユーロ

20 メートルまで・・・48.60 ユーロ

25 メートルまで・・・58.80 ユーロ

30 メートルまで・・・71.60 ユーロ

より深い潜水および困難な状況（泥土、泥炭地、強い水流および必要な場合に冬季）での潜水が行われる場合、対応する割増手当を事業所において定めるべきものとする。

潜水具が装着されている間の時間を潜水時間とみなす。

## 2. 加重割増が支払われない場合

2. 1 1. 11 号、1. 12 号および 1. 3 号による請求権がある場合には、1. 21 号による請求権はない。

2. 2 立抗建設労働者およびトンネル建設労働者、技能作業員、運搬員（作業員）については、1. 6 号および 1. 72 号に規定される割増手当は与えられない。

作業員がトンネル建設または横坑建設において圧縮空気機器を操作する時間については、

当該作業員は、自身の賃金とトンネル建設および横坑建設における1つ上の賃金グループの賃金との間の差額を、特別手当として受け取るものとする。坑内の採掘場で就労する作業員については、この限りでない。；そのような作業員は、1. 6号の要件を満たすときには、2. 2号とは異なり、振動を伴う労働についての割増手当を受け取るものとする。

### 3. 見解の相違が生じた場合における協約締結当事者の仲介

加重割増の請求権が与えられるかどうかに見解の相違が生じた場合には、協約締結当事者の地区の組織代表者に説明のための立会いを求めることができる。

## 第7条 交通費支給、食費補助および出張手当

### 1. 総則

労働者は、全労働日において自宅から通うことができるのではない場合でも、事業所のすべての建設現場および労働場所（労働場所）に配置されうる。

### 2. 概念定義

#### 2. 1 距離

距離とは、就労場所と労働者の住居（宿舎）との間の、乗用車で通行可能な公道のうち最短のものを基準として決せられるものとする。他の経路の方が明らかに交通の便が良い場合には、距離はそれにより決せられるものとする。

#### 2. 2 事業所

本社、営業所、支店、支社その他使用者の常設の拠点（Vertretung）で、労働者を雇入れるものを、事業所とする。労働者が労働場所において雇入れられる場合、最も近い使用者の拠点を事業所とする。

### 3. 毎日の帰宅を伴う就労場所

事業所外で労働し、4号による出張手当請求権を与えられない労働者は、以下の基準により交通費支給および食費補助を受ける。

#### 3. 1 交通費支給

労働者が自宅から少なくとも10キロメートル離れた労働場所において労働し、自身で用意した乗り物を移動に利用する場合、当該労働者は各労働日および移動キロメートルにつき0.20ユーロの交通費支給を受ける（キロメートル手当）。1労働日についての請求は、20ユーロを上限とする。

公共交通機関を利用する場合には、それに必要な費用が労働者に支給される。

使用者が用意する適切な乗り物による無料の運送の可能性がある場合、交通費支給の請求権はないものとする。

支給される交通費が課税対象となる場合、使用者は所得税法（EStG）40条2項による一括課税（Pauschalversteuerung）を利用しなければならない；納めた税金の労働者への転嫁は無効である。第3段落の無料の運送が現物給与として課税対象となる場合にも、同様とす

る。

### 3. 2 食費補助

労働者が専ら職業上の理由で10時間を超えて自宅を離れている場合には、当該労働者は、旧連邦州内の事業所においては各労働日につき4.09ユーロ、新連邦州内の事業所においては各労働日につき2.56ユーロの食費補助を受けるものとする。

### 4. 毎日の帰宅を伴わない就労場所

労働者が自宅から少なくとも50キロメートル離れた労働場所において労働し、自宅から労働場所までの通常の所要時間が1時間15分を超える場合、当該労働者は以下の基準に従い、出張手当請求権を有するものとする。

出張手当は、租税規則上の意味での食事や宿泊のための超過支出の補償である。

#### 4. 1 出張手当

出張手当の額は、各暦日につき34.50ユーロとする。

#### 4. 2 宿舎

労働者が使用者により用意された適切な宿舎（建設現場宿舎／ペンション／ホテル）に宿泊する場合には、使用者は各宿泊につき6.50ユーロを、協約上の出張手当から留保することができる。

使用者が用意した宿舎から労働場所までの移動について、労働者は、宿舎と労働場所間の距離が10キロ超である場合に限り、3.1号の基準により交通費支給を受けるものとする。

#### 4. 3 往路および復路

使用者は、労働者に対し、就労場所まで無料で運送するか、各移動キロメートルにつき0.20ユーロの交通費を制限なしに支払わなければならない。他の就労場所への直接の変更および就労場所での職務終了後の自宅までの復路についても、同様とする。その他の場合には、3.1号が適用される。

これらの場合、労働者は、必要とした時間につき、いかなる割増金も伴わない形で自身の時間あたり総協約賃金を請求する権利を有するものとする。

#### 4. 4 週末の帰宅

週末に帰宅する際には、労働者は3.1号の基準による交通費を支給されるものとし、キロメートル手当は各移動キロメートルにつき0.20ユーロで上限なしとする。

労働者は、事業所と労働場所の間の距離が250キロメートルを超える場合には、職務が継続する8週間の満了ごとに1労働日、距離が500キロメートルを超える場合には2労働日、自身の賃金の継続払いを受けながら、週末の帰宅と関連して労働を免除されるべきものとする。

週末の帰宅が使用者の費用において航空機により実施され、かつ空港までおよび空港からの往路および復路の費用が支払われる場合においては、この限りでない。

#### 4. 5 出張手当が支払われない場合

週末の帰宅、入院または無断欠勤の場合には、出張手当請求権はない。ただし宿舍の維持費用については、週末の帰宅の場合にはその期間、また入院の場合には 14 日間まで、労働者に対して、その賃金グループの時間あたり総協約賃金の半額を限度として、各暦日について支払われるべきものとする。

## 5. ベルリンにおける交通費支給

ベルリン州においては、3. 1 号および 3. 2 号とは異なり、以下の規律を適用する。:  
ベルリンの建設事業所において就労する現業労働者は、指揮命令に従ってその職場に赴いた各労働日について、出張手当請求権（二重家計）がない場合に限り、交通費請求権を有するものとする；その額は、以下のとおりである：

### 5. 1 住所および就労地がベルリン内である場合

- 5. 11 事業所外の建設現場または就労場所において就労する現業労働者・・・5.40 ユーロ
- 5. 12 使用者により用意された適切な乗り物により建設現場または労働場所までの無料の運送の可能性を与えられている現業労働者、ならびに自動車運転手のうちその労働が事業所所在地その他使用者の常設の拠点において開始および終了する者・・・3.90 ユーロ
- 5. 13 現業労働者であって、常時、事業所所在地その他使用者の常設の拠点において就労する者・・・3.90 ユーロ

5. 2 ベルリン内に住所があり、ベルリン外において就労する場合、5. 11 号、5. 12 号または 5. 13 号に基づく請求権に加えて、追加的な交通費支給の請求権があるものとする。これは、市の境界から就労場所までの距離の各キロメートル毎に 0.27 ユーロの額とする。この際、最短の距離／航空路線を基礎とすべきものとする。

5. 3 ベルリン外に住所があり、住所のある行政区画（Kreis）内において就労する場合、5. 11 号、5. 12 号または 5. 13 号を準用する。

住所のある行政区画外で就労する場合、加えて 5. 3 号を、行政区画境界・就労場所（建設現場）間の距離のキロメートル（航空路線）につき準用する。

5. 4 5. 2 号および 5. 3 号に基づく追加的な交通費支給についての労働日ごとの請求権は、（ベルリン市境界もしくは行政区画境界と建設現場間の）50 キロメートルの距離についての額を上限とする（13.29 ユーロ）。

5. 5 交通費支給に、課税対象となる交通費支給が含まれている場合、使用者は所得税法 40 条 2 項による一括課税の可能性を利用しなければならない。5. 11 号から 5. 13 号に基づく交通費支給について納めた税金の労働者への転嫁は無効である；5. 12 号に基づく無料の運送が現物給与として課税対象となる場合にも、同様とする。

## 第 8 条 休暇

### 1. 休暇請求権および休暇の期間

1. 1 労働者は各暦年（休暇年度）において、30 労働日の保養のための有給休暇の請求権を

有するものとする。

1. 2 法規定上の意味における重度身体障害者については、休暇を 5 労働日増す。
1. 3 土曜日は労働日とはみなされない。
1. 4 休暇の期間は、建設業の事業所における累計雇用日数に従う。
1. 5 労働者が休暇中に病気になった場合、医師により証明されるところの労働不能日は、休暇に参入しない。但し、休暇の予定通りの満了後、または病気がそれよりも長引いた場合のその終了後には、労働者は事業所に労務提供を申し出なければならない。残りの休暇の開始については、3. 1号に基づき決めるべきものとする。

## 2. 休暇の期間の算出

2. 1 休暇の開始にあたっては、労働者に付与される総休暇日数が、雇用日数を基準として算出されるべきものとする。
2. 2 労働者は、12 雇用日一重度身体障害者においては 10.3 雇用日一を経過するごとに 1 日の休暇請求権を得る。
2. 3 雇用日とは、休暇年度中において建設業事業所における労働関係が存在する全ての暦日のことである。労働者が無断で労働しなかった日および 14 日を超える無給の休暇については、これから除外する。
2. 4 丸 1 ヶ月雇用されていた月 (volle Beschäftigungsmonate) は、30 日の雇用日があったものとみなす。；最初の雇用月の雇用日数は正確に算定すべきものとする。
2. 5 労働関係が終了する際には、当該労働関係の期間における累計雇用日数が算出されるべきものとする。
2. 6 既に与えられた休暇について考慮された雇用日数は、消費されたものとする。
2. 7 休暇年度の終了時には、未消費の雇用日数により残りの休暇請求権が計算されるべきものとする；総休暇日数の端数は四捨五入すべきものとする。残りの休暇請求権は、翌暦年に引き継がれるべきものとする。

## 3. 休暇の開始

3. 1 休暇の開始時期は、労働者の希望と使用者の事業場の必要性を考慮し、事業所委員会の共同決定権に留意しつつ決すべきものとする。休暇を付与するにあたって、保養目的を危殆化させるような休暇の分割は許されない。
3. 2 労働者が休暇を取得する場合には、進行中の暦年において獲得される休暇の前に、前年から引き継がれている休暇を与えるべきものとする。

## 4. 休暇報酬 (Urlaubsvergütung)

4. 1 労働者は、1号に基づく休暇について、休暇報酬を受ける。

休暇報酬は、税込賃金の 14.25%、法規定上の意味における重度身体障害者については 16.63%の額とする。休暇報酬は、税込賃金の 11.4% - 重度身体障害者においては 13.3% - の額の休暇中の賃金と、追加的な休暇手当 (Urlaubsgeld) から構成される。追加的な休暇手



当は、休暇中の賃金の25%の額とする。これは、事業所において与えられる追加的な休暇手当に算入することができる。

2015年12月31日より後、2018年1月1日より前に発生する休暇についての休暇報酬は、税込賃金の13.68%、法規定上の意味における重度身体障害者においては15.96%の額とする。休暇報酬は、税込賃金の11.4% - 重度身体障害者においては13.3% - の額の休暇中の賃金と、追加的な休暇手当から構成される。追加的な休暇手当は、休暇中の賃金の20%の額とする。これは、事業所において与えられる追加的な休暇手当に算入することができる。

#### 4. 2 税込賃金とは、

- a) 給与所得税の算定において基礎にすべき、給与所得税カードまたは給与所得税証明書に記載される税込労働賃金であり、所得税法40条により一括して課税されるものでない現物給与を含むもの、
- b) 所得税法40a条、40b条および52条52a項により一括して課税される税込労働賃金であり、労働者の協約上の追加的年金(Zusatzversorgung)についての分担金(建設業における社会金庫手続に関する労働協約18条2項第2文および3項第2文ならびに19条1項)、協約上の追加的年金の融資についての使用者の負担分(建設業における追加的年金に関する労働協約2条1から5項)ならびに集団災害保険の分担金を除くもの。

税込賃金には、協約上の13ヶ月目の賃金および同一の性格の事業所における支給金(例えばクリスマス手当、年次特別支給金)、6号に基づく休暇買上金、および労働関係の終了について支払われる補償金を含まない。

ドイツの給与所得税法に服しない労働者については、ドイツの税法が適用される場合に2文を考慮して1文に従い税込賃金を形成するところの、現物給与を含む賃金を、休暇中の報酬の算定の基礎に置く。

4. 3 部分的に行使された休暇についての休暇報酬は、4. 1号に従い算出される休暇中の報酬を2号に従い算出される総休暇日数で除したものに、請求されている休暇日数を乗じて算定する。

4. 4 休暇報酬の弁済期については、5条7. 2号を準用する。

4. 5 休暇年度の終了時には、休暇中の報酬請求権のうち残っているものは翌暦年に引き継がれるべきものとする。

#### 5. 休暇中の報酬の最低限度

5. 1 労働者の責めに帰すことのできない疾病による労働不能を理由とする各労働中止時間であって、賃金請求権が存しないものにつき、4. 1号により算出される休暇報酬は、建設業における社会金庫手続に関する労働協約(VTV)6条1項1号1文により最後に届け出られた税込賃金の14.25%分を増したものとする。

5. 2 労働者が季節時短手当を受け取る12月1日から31日までの期間における各労働中止時間につき、4. 1号により算出される休暇中の報酬は、当該期間の満了後、建設業における

社会金庫手続に関する労働協約 6 条 1 項 1 号 1 文により最後に届け出られた税込賃金の 14.25%分を増したものとする。この場合、季節時短手当との関係で労働中止時間のうち最初の 90 時間は考慮しない。

**5. 3** 6. 2 号 2 文は 5. 1 号および 5. 2 号による請求権には適用しない。8 号は 5. 1 号による請求権には適用しない。

**5. 4** 2015 年 12 月 31 日より後、2018 年 1 月 1 日より前に発生した休暇については、5. 1 号および 5. 2 号とは異なり、休暇報酬の最低限度のための割合は 13.68%とする。

## 6. 休暇の買上げ

6.1 労働者は、以下の場合に限り、休暇報酬の額での休暇買上げの請求権を有するものとする。:

- a) 3 ヶ月超にわたり、もはや本労働協約の対象となる事業所との労働関係になく、かつ、失業状態にない場合、
- b) 3 ヶ月超にわたり、もはや本労働協約の対象となる事業所との労働関係になく、かつ、就業不能または予見できない期間にわたり建設業における自身の従来職業を遂行できない状態にある場合、
- c) 老齢年金または就業不能を理由とする年金を受給する場合、
- d) 建設業の事業所における職員 (Angestellte) 関係または職業訓練関係に移行した場合、
- e) 臨時労働者、勤労学生、実習生または同様の形で就労していたが、当該労働関係が 3 ヶ月より前に終了したものである場合、
- f) その労働関係が終了しないまま、もはや本労働協約の対象ではなくなり、かつ 3 ヶ月以内に改めて本労働協約の対象とならない場合。

**6. 2** 休暇清算金の請求権は金庫 (Kasse) に対して向けられるものとする。当該請求権は、それぞれの休暇年度の休暇請求権についての分担金 (Beitrag) が既に支払われている場合、または暦年の終了までに追納される場合で、かつ当該分担金が休暇報酬の支払いのために使用されている場合、または既に行われた支払いについての調整のために使用されるべきものである場合にのみ、充足されうる。民法典 366 条、367 条は適用されない。

但し、6. 1 号 c) の対象となる事案においては、1 文とは異なり、労働者を最後に雇用していた使用者が、休暇買上金の支払義務を負う。

## 7. 休暇請求権および休暇清算金請求権の消滅

休暇請求権および 6 号に基づく休暇買上請求権は、当該休暇請求権の発生した年の次の暦年の終了をもって消滅するものとする；但し、5. 1 号に基づく、労働者の責めに帰すことのできない疾病による労働不能を理由とする各労働中止時間について、対応する請求権は、更に 3 ヶ月間の経過を待って初めて消滅するものとする。14 条の適用は、これを排除する。

## 8. 補償

休暇請求権または休暇清算金請求権の消滅後、労働者は更に次の暦年中に、金庫に対して、

それぞれの休暇年度の休暇請求権についての分担金が既に支払われている限りにおいて、休暇報酬の額での補償を請求することができるものとする。かかる請求権は、消滅後の4暦年の終了までに分担金が追納される場合で、かつ当該分担金が休暇報酬の支払いもしくは休暇清算金の支払いに使用されている場合、または既に行われた支払いについての調整のために使用されるべきものである場合にも、認められる。民法典 366 条、367 条は適用されない。

## 9. 労働者の死亡の場合の請求権

労働者が死亡した場合においては、その休暇報酬、休暇買上げまたは補償の請求権は、相続人に承継される。；休暇報酬請求権も、金庫に対して向けられることとする。

## 10. 職業訓練の年 (Auslernjahr) において成人である労働者の休暇

10. 1 遅くとも休暇年度の1月1日に18歳に達しており、当該年度において建設業の事業所における職業訓練生であった労働者の休暇の期間の算出にあたっては、休暇年度における職業訓練関係の存続日数を雇用日数とみなす。職業訓練関係中である休暇年度において発生し付与された休暇は、休暇の期間に算入すべきものとする。

1文の意味における成人労働者であって、前年に建設業の事業所での職業訓練関係を離れ、休暇年度の遅くとも7月1日までに労働関係が発生した者の休暇の期間の算出にあたっては、前年における職業訓練関係の存続日数は雇用日数とみなす。職業訓練関係中である前年において発生し付与された休暇は、休暇の期間に算入すべきものとする。

10. 2 10. 1号に基づく休暇日についての休暇賃金は、労働者が休暇が開始する前の直近13週間において得た平均労働所得により算定する。一時的な性格のものではない稼得の増加が算定期間中または休暇中に生じた場合には、当該増加後の稼得を基準とすべきものとする。時短、労働中止または労働者の責めに帰すことのできない労働の不履行の結果として算定期間中に生じた稼得減少は、休暇賃金の算定においては考慮しないものとする（連邦休暇法11条）。追加的な休暇手当については、4. 1号第1段落3文および4文ならびに第2段落を適用する。；その他については、4. 4号を除く4号および5号は適用しない。

10. 3 休暇年度の終了時に、残っている休暇請求権は2. 7号の基準により翌暦年に引き継がれるべきものとする。残っている休暇請求権についての報酬は、休暇年度の終了時に、10. 2号の基準により算出し、翌暦年に引き継がれるべきものとする。

## 11. 若年労働者の休暇

11. 1 休暇年度の1月1日においてまだ18歳に達していない労働者の休暇は、30労働日とする。休暇賃金および追加的な休暇手当については、10. 2号を適用する。その他については、法律上の規定を適用する。

11. 2 休暇年度の終了時において、翌年の1月1日には18歳に達している労働者の休暇請求権の残りは、当該年に引き継がれるべきものとする。残っている休暇請求権についての報酬は、休暇年度の終了時に、10. 2号の基準により算出し、翌暦年に引き継がれるべきものとする。

## 12. 老齢パートタイムにおける休暇

12. 1 老齢パートタイムの間においても、休暇請求権は以上の規定による。老齢パートタイムが開始するまでに労働者に発生した休暇はすべて、老齢パートタイムに入る前に付与し取得されるべきものとする。休暇がやむを得ない理由により全体としてまたは部分的にもはや与えることができない場合、6. 1号に関わらず、使用者は当該休暇を買い上げるものとする。

12. 2 労働者と使用者が入れ替わりの労務提供月（労働時期）と労務提供免除月（免除時期）を合意した場合には、免除時期における休暇請求権については以下の規律を適用する。：

- a) 老齢パートタイム労働関係が存続している間の全暦日は - 免除時期の間も含めて - 2号に基づく雇用日とみなす。
- b) 免除時期の最初の暦月において、まだ消滅していない労働時期からの休暇請求権についての休暇報酬が支払われるべきものとする。免除時期の、遅くとも免除時期の6暦月毎の最後の暦月（支払月）において、免除時期の5番目の暦月の終了までに獲得された休暇報酬が使用者により労働者に支払われるべきものとする。休暇報酬の支払いにより、休暇が与えられたものとみなす。支払月において与えられたものとみなされた休暇日については、老齢パートタイムについての労働賃金請求権は存在しない。

## 13. 国境を越えて配置される労働者の休暇の計算

ドイツ国外に所在する使用者が、進行中の暦年について国境を越えた配置の前に既に与えていた休暇日および休暇報酬は、配置期間中に1号および4号によりそれぞれの算入時点までに生ずる休暇請求権に算入する。かかる算入の際には、進行中の暦年において国境を越える配置前に存在した、丸1ヶ月雇用されていた月についての年次休暇の12分の1は、考慮しないものとする。配置期間中の算入時点までの丸1ヶ月雇用されていた月すべてにつき、年次休暇の12分の1を、上記を超えて与えられる休暇日に充当する。休暇報酬は、算入される休暇日について割合的に支払われたものである限り、算入される。

## 14. 譲渡禁止

金庫に対する労働者の請求権の直接的な譲渡は、金庫の同意のある場合にのみ許容される。

## 15. 建設産業休暇金庫

15. 1 協約締結当事者の共通制度として、ヴィースバーデンに本拠を置く、建設産業休暇・賃金調整金庫（ULAK）は、とりわけ休暇報酬の支払いを確保することを任務とする。ベルリン州に本拠を置く事業所については、ベルリンに本拠を置く、ベルリン建設業社会金庫（SoKa-Berlin）が建設産業休暇・賃金調整金庫の代替となる。使用者は、それに必要な資金を分担金によって工面しなければならない。管轄する休暇金庫（金庫）が、分担金について直接の請求権を有する。分担金の額、徴収および金庫の給付は、建設業における社会金庫手続に関する労働協約（VTV）において規律する。

15. 2 ドイツ国外に所在する使用者が、自身が本労働協約の適用範囲下に配置した労働者

について、配置期間中、自身の事業所所在地の国家において比較可能な休暇金庫への分担金を支払うことを証明した場合で、当該労働者にドイツの労働法が適用されない場合、金庫は分担金請求権を有しない。

## 16. 裁判管轄

**16. 1** 建設産業休暇・賃金調整金庫の使用者および労働者に対する請求権ならびに使用者および労働者の建設産業休暇・賃金調整金庫に対する請求権の裁判籍は、ヴィースバーデンとする。

**16. 2** 建設産業休暇・賃金調整金庫およびベルリン建設業社会金庫の新連邦州またはベルリン州に事業所所在地がある使用者に対する請求権およびその労働者に対する請求権、ならびにこれら使用者およびその労働者のこれら金庫に対する請求権についての裁判籍は、ベルリンとする。

## 17. バイエルンについての特別な規律

本条の規定は、自由都市バイエルンの領域に事業所所在地を有する使用者およびその労働者には適用しない。

## 第9条 共同事業体（Arbeitsgemeinschaft）のための就労免除

### 1. 就労免除の要件

**1. 1** 使用者は、参加している共同事業体における労務提供のために、労働者に就労免除を与えることができる。

**1. 2** 当該就労免除は、労働者の同意がないと行うことができない。

**1. 3** 労働者に対しては、共同事業体における労働の開始前に、特に当該共同事業体の名称および住所、就労免除の予定期間、当該労働者の職種および職務の範囲、賃金額、それがある場合には7条の枠組みにおける合意ならびに財産形成給付の支払いが明らかになる証明書が発行されるべきものとする。

### 2. 就労免除期間中の法律関係

**2. 1** 就労免除期間中、本属事業所（Stammbetrieb）での労働者の労働関係は停止する。労働の開始をもって、当該労働者は共同事業体との労働関係に入る。

共同事業体に所属している期間中、労働者は当該共同事業体に対して、本属事業所に対する関係で与えられていたであろう協約上の請求権を有するものとする。

**2. 2** 共同事業体との労働関係の終了をもって、本属事業所での労働関係が再開するものとする。就労免除の期間は労働者の事業所勤続に算入される。共同事業体により新たに雇入れられた労働者についても、当該共同事業体の参加者との労働関係に引き継がれる限りにおいて、同じ扱いとする。

共同事業体による適法かつ期間の定めのない派遣の場合には、3文の規定は適用されない。

**2. 3** 7条の規定は、使用者が参加する共同事業体のための免除について準用する。

2. 4 就労免除の時点において存在する積立口座または調整口座は、就労免除の期間中も共同事業体によって継続され、共同事業体との労働関係の終了により再び本属事業所に引き継がれるものとする。

## 第10条 葬祭料

1. 労働者が死亡した場合、その扶養していた配偶者または死亡日において労働者が婚姻していない場合には、被扶養者に対して葬祭料が支払われるべきものとする。
2. 葬祭料の額は、以下のとおりとする：
  2. 1 死亡日において事業所勤続が1年を超える場合・・・1週間分の賃金
  2. 2 死亡日において事業所勤続が5年を超える場合・・・3週間分の賃金
  2. 3 死亡日において事業所勤続が10年を超える場合・・・4週間分の賃金。
3. 労働者が労働災害の結果として死亡した場合、葬祭料の額は事業所勤続の長さに関わらず、4週間分の賃金とする。
4. 事業所勤続の中断が労働者側の事由によるものでなく、かつ6ヶ月を超えるものでなかった場合には、当該中断の期間も合算する。葬祭料の算出においては、暦年における平均的週労働時間である40時間を基礎とする。

## 第11条 労働関係の終了

### 1. 解約予告期間および書面要件

#### 1. 1 一般的な解約予告期間

当事者双方とも6営業日の予告期間を置き、労働関係を解約することができる。6ヶ月の期間の経過後または職業訓練関係からの引受けの後には、当事者双方とも12営業日の予告期間を置き、解約することができる。

#### 1. 2 解雇予告期間の延長

使用者による解雇予告期間については、同一の事業所または企業における労働関係の存続期間に応じて、以下の期間に延長する：

- 3年間の存続期間の場合、月末までの1ヶ月
- 5年間の存続期間の場合、月末までの2ヶ月
- 8年間の存続期間の場合、月末までの3ヶ月
- 10年間の存続期間の場合、月末までの4ヶ月
- 12年間の存続期間の場合、月末までの5ヶ月
- 15年間の存続期間の場合、月末までの6ヶ月
- 20年間の存続期間の場合、月末までの7ヶ月。

延長された解約予告期間の算出に当たっては、先行する職業訓練関係の期間は考慮しない。事業所勤続の中断が労働者側の事由によるものでなく、かつ6ヶ月を超えるものでなかつ

た場合には、当該中断の期間も合算する。

### 1. 3 書面要件

解約予告はすべて書面により行われなければならない。

### 2. 解約の排除

12月1日から3月31日までの期間（悪天候期）においては、天候を理由とする労働関係の解約はできない。

### 3. 不法就労の禁止

不法就労は禁じられており、民法典 626 条による即時解約のための重大な事由たりうる。

### 4. 残余賃金および労働証明書の交付

労働関係の終了に際しては、労働者に対し労働証明書が手交され、残余賃金が支払われるべきものとする；弁済期は 5 条 7. 2 号により決定する。

## 第 12 条 宿舍への立入

協約締結当事者の代表者には、宿舍および共用部分 (Sozialraum) への立入りが許される。

## 第 13 条 労働安全および健康保護

使用者は、労働安全および健康保護のためのすべての関連規定について、労働者に通知する義務を負う。

## 第 14 条 除斥期間

1. 労働関係に基づく請求権および労働関係との関連で発生する請求権は全て、いずれの当事者においても、弁済期到来後 2 ヶ月以内に他方の契約当事者に対して書面で請求されない場合には、消滅するものとする。；但し、労働者の退職に際して労働時間預入れが存在する場合には、この労働時間預入れについての期間は 6 ヶ月とする。

2. 他方当事者が請求権を認めず、または請求権行使後 2 週間以内に意思を明らかにしない場合、当該請求権は、当該否認または期間満了の後 2 ヶ月以内に裁判上の請求が行われなかった場合には、消滅するものとする。解雇制限訴訟中に弁済期が到来し、その結果次第であるところの労働者の支払請求権については、この限りでない。当該請求権についての 2 ヶ月の消滅期間は、解雇制限訴訟の法的に有効な終了後に開始するものとする。

## 第 15 条 特殊部門に関する特別な賃金・労働条件

協約締結当事者は、燃焼装置技術業、断熱・防寒・防音技術業、キシロリット (Steinholz) ・テラゾー敷設業、タイル・板張り業、井戸堀り業、ロードローラー業、プレハブ建設業およびコンクリート・モルタル混合物業については、特別な賃金・労働条件を取り決める義務を負う。

## 第16条 協約の実行

協約締結当事者は、他の組織および個別使用者と、本労働協約を内容的に逸脱する労働協約を締結しないことの義務を負う。それにも関わらず、協約締結当事者が1文に反する労働協約を締結した場合、他方の協約締結当事者は、当該逸脱する規定が全体としてまたは部分的に本労働協約の内容になることを要求することができる。

協約締結当事者は、一般的拘束力宣言の共同申請を行う義務を負う。

## 第17条 発効および有効期間

本労働協約は2002年9月1日\*)に発効するものとする。本協約は、最初を2008年12月31日とし、それぞれの12月31日までの6ヶ月の予告期間を置き、書面により、解約を申し入れることができる。

### (ii) 最低賃金協約 (2013年5月3日締結)

#### 第1条 適用範囲

##### (1) 空間的適用範囲：

ドイツ連邦共和国の領域内とする。

##### (2) 適用事業所

建設業についての連邦枠組協約 (BRTV) のその都度の版における、適用事業所に含まれる事業所とする。

##### (3) 人的適用範囲

現業労働者であって、社会法典第6編 - 法定年金保険 - の規定により社会保険義務のある職務に従事する者。

以下の者は含まない：

1. 一般教育の学校の生徒であって、定時制学校および夜間部の生徒でない者、
2. 学校の卒業生であって、その学校教育の終了後12ヶ月以内の就労期間の合計が50労働日までの者、
3. 自身の労働時間外に連邦枠組協約5条4.4号による輸送を担う労働者、
4. 事業所の管理空間および共用部分において清掃労働に従事する清掃員

#### 第2条 賃金グループ1および2の賃金/最低賃金

(1) 連邦枠組協約5条3号に基づく賃金グループ1および2の時間あたり総協約賃金(GTL)は、時間あたり協約賃金(TL)および建設割増(BZ)から構成される。建設割増は、時間あたり協約賃金の5.9%の額とする。建設割増は、特別な負担に対する補償のために付与されるものであり、特別な負担とは、とりわけ常態的な建設現場の変更(2.5%)および法律上の悪天候期外における天候への依存(2.9%)ならびに法律上の悪天候期における賃金の減少



(0.5%)により労働者が被るものをいう。建設割増は、成果賃金 - 超過時間（出来高払いにおける超過時間、プラス時間）を除き、賃金支払義務の生じる時間全てにつき与えられる。

(2) 賃金グループ1および2(3項b号に掲げる領域においては賃金グループ1のみ)の時間あたり総協約賃金は、同時に本労働協約の人的適用範囲に含まれるすべての労働者にとっての、労働者送付法2条第1号における意味での最低賃金とする。他の労働協約または個別契約上の合意に基づき、より高い賃金請求権は、影響を受けない。

(3) 時間あたり協約賃金、建設割増および時間あたり総協約賃金の額は、次のとおりとする。:

a) ベルリン、ブラデンブルク、メクレンブルク - フォアポンメルン、ザクセン、ザクセン - アンハルトおよびチューリングゲンの各州を除くドイツ連邦共和国の領域内においては、

		TL	BZ	GTL	(ユーロ)
2014年1月1日より	賃金グループ1	10.48	0.62	11.10	
	賃金グループ2	13.17	0.78	13.95	
2015年1月1日より	賃金グループ1	10.53	0.62	11.15	
	賃金グループ2	13.41	0.79	14.20	
2016年1月1日より	賃金グループ1	10.62	0.63	11.25	
	賃金グループ2	13.65	0.80	14.45	
2017年1月1日より	賃金グループ1	10.67	0.63	11.30	
	賃金グループ2	13.88	0.82	14.70	

b) ブランデンブルク、メクレンブルク - フォアポンメルン、ザクセン、ザクセン - アンハルトおよびチューリングゲンの各州の領域内においては、

		TL	BZ	GTL	(ユーロ)
2014年1月1日より	賃金グループ1	9.92	0.58	10.50	
2015年1月1日より	賃金グループ1	10.15	0.60	10.75	
2016年1月1日より	賃金グループ1	10.43	0.62	11.05	
2017年1月1日より	賃金グループ1	10.67	0.63	11.30	

c) ベルリン州の領域内においては、

		TL	BZ	GTL	(ユーロ)
2014年1月1日より	賃金グループ1	10.48	0.62	11.10	
	賃金グループ2	13.03	0.77	13.80	
2015年1月1日より	賃金グループ1	10.53	0.62	11.15	
	賃金グループ2	13.27	0.78	14.05	
2016年1月1日より	賃金グループ1	10.62	0.63	11.25	
	賃金グループ2	13.50	0.80	14.30	

2017年1月1日より	賃金グループ1	10.67	0.63	11.30
	賃金グループ2	13.74	0.81	14.55

(4) 最低賃金の請求権は、遅くとも、支払い対象となる月の翌月の15日を弁済期とする。

連邦枠組協約3条1.4号の要件のもとで事業所における労働時間の柔軟化を明確な形で実施している事業所については、1文は適用しない。

労働者が異なる額の最低賃金が支払われるべきこととなっている複数の領域の就労場所に配置される場合、それらの就労場所ごとに分けて月ごとの労働時間が記録されるべきものとする。

(5) 最低賃金の請求権は、弁済期の到来後6ヶ月以内に裁判上の請求がされない場合には失われるものとする。

(6) 最低賃金のうち、支払われずに調整口座（連邦枠組協約3条1.43号）に積立てられたものの請求については、法律上の所定の時効期間を適用する。

### 第3条 建設現場の賃金および雇入れ地外での就労の場合の賃金

就労場所の最低賃金が適用されるものとする。但し、雇入れ地外で就労する労働者は、その雇入れ地の最低賃金の請求権を保持する。雇入れ地外での就労場所の最低賃金のほうが高い場合には、労働者は、当該就労場所で職務に従事している限りにおいて、当該最低賃金の請求権を有するものとする。

### 第4条 最低賃金の適用

2条に基づく最低賃金は、地域ごとの賃金表（Bezirkslohntabellen）に対しても例外なく適用される。

### 第5条 事業所委員会に対する通知義務

(1) 使用者は、下請事業者との契約締結および下請事業者による給付の開始に関して、事業所委員会に対して、時宜を得た通知を行わなければならない。事業所委員会に通知されるべきは、下請事業者の名称および住所、労務提供の実際の始期および場所ならびに遂行されるべき労働とする。

(2) 事業所委員会は、下請事業者の労働者に対して、労働者送出法および本労働協約による当該労働者の権利ならびにそれらの権利の実行可能性に関して、通知する権利を有する。

### 第6条 一般的拘束力

協約締結当事者は、本労働協約の連邦労働社会省大臣による一般的拘束力宣言の共同申請を行う義務を負う。

## 第7条 発効および有効期間

本労働協約は2014年1月1日に発効するものとする。本労働協約は、最初を2017年12月31日とする月末までの2ヶ月の予告期間を置き、書面により、解約を申し入れることができる。本労働協約が2014年1月1日までに一般的拘束力を宣言されず、または、その時点までに法規命令が発せられず、それにより本労働協約上の法規範が本労働協約の適用範囲下に含まれる協約に拘束されていない全ての使用者および労働者に適用されるものとならなかった場合には、本労働協約は予告期間を置くことなく書面により解約できるものとする。

本労働協約の発効により、2011年4月28日の建設業における最低賃金の規制のための労働協約は失効する。

### (iii) 賃金・職業訓練報酬協約（2014年6月5日締結）

## 第1条 適用範囲

### (1) 空間的適用範囲

ドイツ連邦共和国の領域内とし、ベルリン、ブランデンブルク、メクレンブルク - フォアポンメルン、ザクセン、ザクセン - アンハルトおよびチューリングゲンの各州を除くものとする。

### (2) 適用事業所

建設業についての連邦枠組協約のその都度の版における、適用事業所に含まれる事業所とする。

### (3) 人的適用範囲

以下の者が含まれる。:

1. 現業労働者、および
2. 現業労働者としての職業訓練のために就労する者であって、  
社会法典第6編 - 法定年金保険 - SGB VI) の規定により、社会保険義務のある職務に従事する者。

## 第2条 賃金規定

(1) 2014年5月1日より、標準賃金 (Ecklohn) (連邦枠組協約5条1号に基づく賃金グループ4の時間あたり協約賃金) の額は、16.64ユーロとする。

(2) 2014年5月31日に適用されている時間あたり協約賃金は、2014年6月1日より3.1%、2015年5月31日に適用されている時間あたり協約賃金は2015年6月1日より2.6%、引き上げられるものとする。標準賃金 (連邦枠組協約5条1号に基づく賃金グループ4の時間あたり協約賃金) の額は、2014年6月1日より17.16ユーロ、2015年6月1日より17.61ユーロとする。

(3) 労働者は、その時間あたり協約賃金の5.9%の額を追加的に受け取る (建設割増)。

建設割増は、特別な負担に対する補償のために付与されるものであり、特別な負担とは、とりわけ常態的な建設現場の変更（2.5%）、および法律上の悪天候期外における天候への依存（2.9%）、ならびに法律上の悪天候期における賃金の減少（0.5%）により労働者が被るものをいう。

(4) 建設割増は、成果賃金 - 超過時間（出来高払いにおける超過時間、プラス時間）を除き、賃金支払い義務の生じる時間すべてにつき与えられる。

(5) 時間あたり総協約賃金（GTL）は、時間あたり協約賃金（TL）および建設割増（BZ）から構成される。

(6) 賃金グループ 1 および 2 の賃金は、建設業における最低賃金に関する規制のための協約（最低賃金協約）により定められる。

2002年9月1日より前に、既に建設業において、従来の職業グループ V において就労していた労働者は、その労働関係の中断または変更に関わらず、賃金グループ 2a の労働者とみなす。

建設業において、賃金グループ 2 において 3 ヶ月就労した労働者は、賃金グループ 2b とみなす。

(7) 本労働協約上の基準により作成されうる地域賃金協約（賃金表）に異なる定めがない限り、**2014年5月1日**より、以下の賃金が適用される：

	TL	BZ	GTL (ユーロ)
賃金グループ 6	19.12	1.13	20.25
賃金グループ 5	17.47	1.03	18.50
賃金グループ 4	16.64	0.98	17.62
賃金グループ 3	15.24	0.90	16.14
賃金グループ 2a	14.84	0.88	15.72
賃金グループ 2b	13.35	0.79	14.14
タイル、板および寄木工 (賃金グループ 4)	17.18	1.01	18.19
建設機械操縦士 (賃金グループ 4)	16.92	1.00	17.92

(8) 本労働協約上の基準により作成されうる地域賃金協約（賃金表）に異なる定めがない限り、**2014年6月1日**より、以下の賃金が適用される：

	TL	BZ	GTL (ユーロ)
賃金グループ 6	19.71	1.16	20.87
賃金グループ 5	18.01	1.06	19.07
賃金グループ 4	17.16	1.01	18.17
賃金グループ 3	15.71	0.93	16.64

賃金グループ 2a	15.30	0.90	16.20
賃金グループ 2b	13.76	0.81	14.57
タイル、板および寄木工 (賃金グループ 4)	17.71	1.04	18.75
建設機械操縦士 (賃金グループ 4)	17.44	1.03	18.47

(9) 本労働協約上の基準により作成されるところの地域賃金協約（賃金表）に異なる定めがない限り、**2015年6月1日**より、以下の賃金が適用される：

	TL	BZ	GTL (ユーロ)
賃金グループ 6	20.22	1.19	21.41
賃金グループ 5	18.48	1.09	19.57
賃金グループ 4	17.61	1.03	18.64
賃金グループ 3	16.12	0.95	17.07
賃金グループ 2a	15.70	0.92	16.62
賃金グループ 2b	14.12	0.83	14.95
タイル、板および寄木工 (賃金グループ 4)	18.17	1.07	19.24
建設機械操縦士 (賃金グループ 4)	17.89	1.06	18.95

### 第3条 特定の場合で就労する労働者の賃金

(1) それぞれの賃金清算期間において、労働時間上、主として建設現場ではなく、とりわけ資材集積所（Bauhof）やプレハブ部材の製造所を含む工場において、または建設資材置場における自動車運転手や乗務員（Fahrdienste）として、特定の場合で就労する労働者は、2条7項ないし9項に基づく時間あたり協約賃金を得るが、それぞれの最低賃金を下回ることとならない限り、建設割増についてはこれを得ないものとする。これらの労働者は、建設現場において労働した時間については、時間あたり協約賃金および建設割増（時間あたり総協約賃金）を得る。

(2) 特別賃金領域たるハンブルクにおいては、プレハブ建設事業所の労働者は、時間あたり協約賃金、もしくは時間あたり総協約賃金にそれぞれ0.04ユーロ上乗せした額を受け取る。

### 第4条 スタッコ仕上げ・プラスター塗り・乾式工法労働の賃金

(1) スタッコ工のうち、その職業訓練を段階別職業訓練の形式において最上位の段階で修了した者は、その職業の職務を1年間務めた後、主として以下に掲げる労働を遂行する場

合には、2項に掲げるスタッコ工および左官についての賃金を受け取るものとする：

- －スタッコ仕上げ労働の実行、型板および基礎構造の作成、ならびに；
- －スタッコ仕上げ案のスケッチ、提案およびモデル製作；
- －スタッコ大理石およびスタッコ・ラストロ（Staccolustro）の混合物製造、切断、運搬および研磨；
- －型枠、鋳物、建築・地形模型および装飾要素の描写、スケッチ、モデル製作および製造。

(2) スタッコ工および左官（賃金グループ4）についての賃金は、次のとおりとする：

	TL	BZ	GTL (ユーロ)
2014年5月1日より	17.18	1.01	18.19
2014年6月1日より	17.71	1.04	18.75
2015年6月1日より	18.17	1.07	19.24

(3) 連邦枠組協約1条5節34号または37号による労働（スタッコ仕上げ・プラスター塗り・乾式工法労働）を主として行う事業所においては、使用者が労働者に職務の開始前に当該職務がどのような作業および期間について行われるべきものかを書面で証していた場合に限り、賃金グループ3および4の労働者は、次に掲げる職務を実際に行った時間につき、2条とは異なって、次に掲げる職務の後に掲げる賃金の請求権を有する。：

- －乾式工法における壁および天井の製造（基礎構造を含む）、
- －内部塗布剤（乾燥塗布剤および非乾燥塗布剤）の製造および補修、
- －外部塗布剤の補修、
- －薄い被膜塗布労働、
- －断熱システムの製造、
- －最上階および最下階の天井および壁の内部遮断材の設置。

**2014年5月1日より**

	GTL (ユーロ)
賃金グループ4	15.20
賃金グループ4（10年以上の職務従事）	15.96
賃金グループ3	14.44

**2015年6月1日より**

	GTL (ユーロ)
賃金グループ4	15.59
賃金グループ4（10年以上の職務従事）	16.37
賃金グループ3	14.81

上記の時間あたり総協約賃金を割増金の算定基礎とするが、13ヶ月目の給与の算定基礎は2条に示した時間あたり総協約賃金とする。

## 第5条 木材保護および建設物保護業の賃金

木材保護および建設物保護業の事業所においては、使用者が労働者に職務の開始前に当該職務がどのような作業および期間について行われるべきものかを書面で証していた場合に限り、賃金グループ3および4の労働者は、次に掲げる職務を実際に行った時間につき、2条とは異なって、次に掲げる職務の後に掲げる賃金の請求権を有する：

- －静的で（statisch）重大ではない損傷の場合の、表面近くのコンクリート補修作業、
- －充填作業
- －補修用塗布作業
- －カビの対処。

### 2014年5月1日より

	GTL (ユーロ)
賃金グループ4	15.20
賃金グループ4 (10年以上の職務従事)	15.96
賃金グループ3	14.44

### 2015年6月1日より

	GTL (ユーロ)
賃金グループ4	15.59
賃金グループ4 (10年以上の職務従事)	16.37
賃金グループ3	14.81

上記の時間あたり総協約賃金を割増金の算定基礎とするが、13ヶ月目の給与の算定基礎は2条に示した時間あたり総協約賃金とする。

## 第6条 燃焼装置技術業についての賃金

(1) 燃焼装置技術業における労働者の賃金は、2条および燃焼装置技術業における燃焼装置建設割増に関する労働協約により定める。3条は適用しない。

(2) 作業員は、煙突での職務の時間については、煙突建設における技能作業員の賃金の請求権を有するものとする。

## 第7条 職業訓練報酬

(1) 2014年5月1日より、職業訓練報酬は月額で、

- 職業訓練初年次・・・699ユーロ
- 職業訓練第2年次・・・1,028ユーロ
- 職業訓練第3年次・・・1,299ユーロ
- 職業訓練第4年次・・・1,460ユーロ

但し、燃焼装置技術業においては

職業訓練初年次・・・669 ユーロ  
 職業訓練第2年次・・・1,069 ユーロ  
 職業訓練第3年次・・・1,398 ユーロ とする。

(2) 2014年6月1日より、職業訓練報酬は月額で、

職業訓練初年次・・・690 ユーロ  
 職業訓練第2年次・・・1,060 ユーロ  
 職業訓練第3年次・・・1,339 ユーロ  
 職業訓練第4年次・・・1,505 ユーロ

但し、燃焼装置技術業においては

職業訓練初年次・・・660 ユーロ  
 職業訓練第2年次・・・1,102 ユーロ  
 職業訓練第3年次・・・1,441 ユーロとする。

(3) 2015年6月1日より、職業訓練報酬は月額で、

職業訓練初年次・・・708 ユーロ  
 職業訓練第2年次・・・1,088 ユーロ  
 職業訓練第3年次・・・1,374 ユーロ  
 職業訓練第4年次・・・1,544 ユーロ

但し、燃焼装置技術業においては

職業訓練初年次・・・708 ユーロ  
 職業訓練第2年次・・・1,131 ユーロ  
 職業訓練第3年次・・・1,478 ユーロ とする。

## 第8条 地域賃金協約（賃金表）

協約締結当事者の州組織もしくは地区組織は、遅滞なく、本労働協約の基準に従い、自身の地域の賃金協約（賃金表）を作成する義務を負う。これには、職業自動車運転手についての特別な賃金グループも含めるべきものとする。これに加えて、特別賃金領域たるハンブルクにおいては、従来の特別賃金領域たるハンブルクについての労働協約における従来の規定により生じていたところの賃金の差を維持するか、維持するとしてどの程度においてかの交渉を行うべきものとする。

## 第9条 協約の実行

(1) 協約締結当事者は、本労働協約および本労働協約との関連する賃金協約その他の労働協約の実行および維持のため、その影響力を行使する義務を負う。

(2) 協約締結当事者は、本労働協約の解釈に関して見解の相違が存する場合には、遅滞なく対話を開始する義務を負う。



(3) 協約の締結当事者は、本労働協約適用範囲内においては、本労働協約を内容的に逸脱する規定を他の組織または個別使用者と締結してはならない。

但し、本労働協約の有効期間中に、企業別協約により 2 条および 4 条 2 項に規定される賃金を 4%まで逸脱する賃金を合意することは可能なものとし、その場合、適用最低賃金のうち最も高いものを下回ってはならないものとする。この賃金が、時間あたり総協約賃金に代わるものとする。ただし、事業上の事由による労働関係の終了に際しては、労働者は、労働関係が存在した直近 12 ヶ月について、2 条および 4 条第 2 項による時間あたり総協約賃金の請求権を有するものとする。差額の弁済期は、労働関係の終了をもって到来するものとする。

3 条第 1 項第 2 文による固定的な場で就労する労働者の賃金についての合意は、2 条 7 項ないし 9 項に従ったその賃金グループの時間あたり総協約賃金を全体として 4%を超えて逸脱するものであってはならない。

(4) 塗装業において協約賃金の改正があった場合、4 条 3 項および 5 項に規定されている賃金はこれに応じて改定されるものとする。

(5) 建設物保護および鉄保護業の事業所において、労働者は、2011 年 4 月 28 日の建設物保護および鉄保護業における賃金の規制のための労働協約によりもたらされる賃金請求権を保持するものとする。当該労働協約により生ずる賃金は、協約上の賃上げを享受する。

## 第 10 条 発効および有効期間

(1) 本労働協約は 2014 年 5 月 1 日に発効し、最初を 2016 年 4 月 30 日とする、月末にかけて 2 か月の予告期間を置き、書面により、解約を申し入れることができるものとする。

(2) 本労働協約の解約は、協約締結当事者の州組織もしくは地区組織により本労働協約に基づき作成された地域賃金協約（賃金表）の解約でもあるものとみなす。

(3) 協約締結当事者は、解約後 2 週間以内に交渉を開始し、合意達成を模索しなければならない。

(iv) 13 ヶ月目の賃金の保障に関する協約（1997 年 5 月 21 日締結／直近改正：2003 年 10 月 29 日）

## 第 1 条 適用範囲

(1) 空間的適用範囲：

ドイツ連邦共和国の領域内とし、旧ドイツ民主共和国の領域を除くものとする。

(2) 適用事業所：

建設業についての連邦枠組協約のその都度の版の適用事業所となる事業所とし、シュレスヴィヒ - ホルシュタイン建設業連盟およびニーダーザクセン、ヘッセンおよびブレーメン建設業企業連盟の加盟事業所を除くものとする。

### (3) 人的適用範囲

以下の者が含まれる：

1. 現業労働者、および
2. 現業労働者としての職業訓練のために就労する者であって、  
社会法典第 6 編 - 法定年金保険 - の規定により社会保険義務のある職務に従事する者。

## 第 2 条 13 ヶ月目の給与 (Einkommen)

(1) 進行中の暦年の 11 月 30 日 (期日 [Stichtag]) にその労働関係が少なくとも 12 ヶ月 (基準期間) 中断なく存在している労働者は、賃金表に示されている時間あたり総協約賃金の 93 倍の額の、13 ヶ月目の給与の請求権を有するものとする。

任意の事業所協定または事業所委員会が存在しない場合には個別契約上の合意によって、1 文を逸脱する 13 ヶ月目の給与の額を合意することができるものとし、その場合、780 ユーロを下回ってはならないものとする。

(2) 期日においてその労働関係が 12 ヶ月までではないが少なくとも 3 ヶ月中断なく存在している労働者は、事業所における期日までの中断ない各丸 1 ヶ月雇用されていた月の累計につき、1 項に従った 13 ヶ月目の給与の 12 分の 1 の請求権を有するものとする。

(3) 期日前においてその労働関係が次に掲げる事由により終了し、退職時点で少なくとも当該労働関係が 3 ヶ月存在していた労働者は、前暦年の 12 月 1 日以降の事業所における中断ない各丸 1 ヶ月雇用されていた月の累計につき、1 項に従った 13 ヶ月目の給与の 12 分の 1 の請求権を有するものとする。:

- a) 使用者の通常解雇、または
- b) 期間満了、もしくは
- c) 倒産手続 (社会法典第 3 編 183 条 1 項) の開始後または法定の社会保険による年金の受給要件を満たすための労働者による解約告知、または、
- d) 双方の合意。

労働者が死亡した場合、配偶者または労働者が婚姻していない場合には被扶養者に対して、1 文の基準による割合的な 13 ヶ月目の給与が支払われるべきものとする。

(4) 2 項および 3 項で要件とされている最低 3 ヶ月間の中断ない雇用が満たされない場合で、それぞれの中断が 6 ヶ月を超えて続いたものでないときには、当該請求権の要件を満たすために、進行中の暦年の 11 月 30 日より前の直近 12 ヶ月以内の部分的雇用期間を合算する。

(5) 1 項ないし 3 項に基づく 13 ヶ月目の給与の請求権を有するのは、基準期間において少なくとも 10 労働日、労務提供を行っていたか、または天候の影響による労働の中止、操業短縮の影響による労働の中止、調整期間において命じられたところの休業 (Arbeitsruhe) (賃金調整協約第 3 条)、または職務上の労働災害に起因する病気の影響による労働不能が

原因で労務提供ができなかった労働者のみとする。

(6) 基準期間において、法定の育児休暇の請求または合意に基づく無給の休暇の請求により労働関係が停止する場合には、当該労働関係の停止が開始した各暦月につき、13ヶ月目の給与は12分の1だけ減ずる。；労働が再開された月についてはこの限りでない。全基準期間中にわたり労働関係が停止した労働者は、請求権を有しない。；3条は影響を受けないものとする。1文は、事業の関係で継続的職業教育を行うために無給の休暇が合意された場合には適用しない。

(7) 1項ないし3項に基づく13ヶ月目の給与の請求権は、病気の場合の病気欠勤日の最初の3日および病気になってから4ヶ月目以降の賃金継続払請求権を伴う病気欠勤日全て、ならびに無断欠勤日については、適用賃金表に基づく時間あたり総協約賃金2時間分ずつその額を減じるものとする（但し、最高でも時間あたり総協約賃金28時間分までとする。）。この最高額は、13ヶ月目の給与に関する事業所協定または個別契約上の合意が締結された場合には、協約上の13ヶ月目の給与と当該事業所上の合意によるそれとの比率に応じて割合的に減じられるものとし、最高でも時間あたり総協約賃金16時間分までの減額とする。1文および2文は、医学的予防措置またはリハビリテーション措置の間の病気欠勤日についても適用する。1文および2文は、労働災害に起因する病気欠勤日には適用しない。

(8) 労働者が基準期間において連邦枠組協約9条での意味における共同事業体のための免除を受けていた場合、共同事業体における病気欠勤日および無断欠勤日は本属事業所において生じたものとみなす。労働者が期日において未だ共同事業体のための免除を受けている場合、連邦枠組協約9条2.1号3文が適用されるものとする。

### 第3条 基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務中および労働再開後の請求権

(1) 期日(2条1項1文)において基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に従事している労働者については、13ヶ月目の給与および5条に基づく金員の請求権がないものとする。

(2) 徴兵後2回目の期日の前に基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に続いて遅滞なく従前の事業所における労働を再開し、かつその労働関係が当該2回目の期日まで中断なく存在した労働者は、2条1項に基づく13ヶ月目の給与の請求権を有するものとする。2回目期日(1文)の前に労働関係が終了した場合、前年の12月1日以降事業所所属が常にあった月全てについて、2条1項に基づく額の12分の1の請求権が存在するということを基準として、2条3項が適用されるものとする。

(3) 徴兵後2回目の期日においていまだ基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に従事しており、基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に続いて遅滞なく従前の事業所における労働を再開した労働者は、2条1項に基づく13ヶ月目の給与の請求権を有するものとする。当該請求権は、労働者が労働再開月の翌月末までに当該労働関係を自ら解約しないことを要件とする。2条3項は影響を受けない。

(4) 徴兵後最初の期日の前に基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に続いて遅滞なく従前の事業所における労働を再開し、かつ、当該労働関係が期日まで中断なく存在した労働者は、2条1項に基づく13ヶ月目の給与の請求権を有するものとする。当該請求権は、労働者が基礎兵役または兵役代替社会奉仕役務に従事した各月につき、12分の1だけ減じる。この減額は、労働が再開された月については行わない。労働関係が期日より前に終了した場合、前年の12月1日以降労働関係が停止することのなかった各月につき、2条3項の基準により13ヶ月目の給与の12分の1の請求権が存在するものとする。

#### 第4条 パートタイム被用者

合意された労働時間が協約上の労働時間よりも少ない場合、13ヶ月目の給与の額は、協約上の週労働時間と合意された週労働時間との比率に応じて割合的に減じるものとする。基準期間内に合意された労働時間に変更のあった場合には、13ヶ月目の給与の額については、期日における合意された労働時間ではなくて、個々の各暦月について合意された労働時間を割合上の基礎とする。

#### 第5条 職業訓練生

(1) 職業訓練生は、2条の基準に従い、301.66ユーロの請求権を有する。13ヶ月目の給与に関する事業所協定または個別契約上の合意は、170ユーロを下回ってはならない。

(2) 期日の前に職業訓練関係が終了した場合で、以下のいずれかにあてはまるときには、直近の期日の後の職業訓練月全てについて、1項1文に規定される額の12分の1の請求権が存するものとする：

- a) 職業訓練関係に続いて職業訓練事業所において労働関係が開始され、かつ当該労働関係が期日まで継続し、または使用者の通常解雇、期間満了もしくは合意により終了した場合、あるいは、
- b) 当該職業訓練生が職業訓練関係に続いて職業訓練事業所において、労働関係の形成を申し入れたものの、労働者ではない者として採用された場合。

#### 第6条 弁済期

(1) 13ヶ月目の給与は、期日において算定され、半額まで、それぞれを11月および翌年4月についての賃金または職業訓練報酬の支払いと併せて支払うべきこととする。;職業訓練関係に続く労働関係が期日より前に終了しなかった場合には、職業訓練関係に基づく部分的請求権についても同様とする。13ヶ月目の給与に関する事業所協定または個別契約上の合意を締結する場合、1文に関わらず、11月の賃金もしくは職業訓練報酬と一緒に支払いは、最低限520ユーロ（職業訓練生については最低限170ユーロ）の金額において行われるものとする。;合意の意図があるが11月30日にはまだ締結されていない場合も同様とする。

(2) 労働関係または職業訓練関係が終了した場合に支払われるべき13ヶ月目の給与の弁済期は、当該労働関係または職業訓練関係の終了月の翌月の15日とする。；職業訓練関係に基づく部分的請求権(5条2項a号)についても同様とする。

(3) 3条3項に基づく13ヶ月目の給与は、半額まで、それぞれを労働の再開月およびその後の4月の賃金支払いと併せて支払うべきこととする。

## 第7条 算入可能性

13ヶ月目の給与および5条に基づく金員は、事業所において与えられるクリスマス手当、13ヶ月目の給与その他これらの性格を有する支払いに算入することができる。

## 第8条 有効期間

本労働協約は1997年5月1日に発効するものとする。本労働協約は、最初を2005年6月30日とする、月末にかけて3ヶ月の予告期間を置き、書面により、解約を申し入れることができる。

## V 交通・運輸業

### 協約締結当事者

**労働組合側**：統一サービス産業労働組合（ベルリン）（なお、2001年3月までは、ドイツ職員組合ノルトライン-ヴェストファーレン州団体およびノルトライン-ヴェストファーレン地区公共サービス・運輸・交通業組合）

**使用者団体側**：ノルトライン-ヴェストファーレン市町村自治体使用団体（KAV NW）

（i）近距離交通・運輸業協約（2001年5月25日締結／直近改訂：2014年5月30日）

### 第1条 適用範囲

- （1）本労働協約は、ノルトライン-ヴェストファーレンにおけるノルトライン-ヴェストファーレン市町村自治体使用団体に所属する近距離交通運輸事業所の労働者に適用する。「労働者」という表現は、女性および男性の労働者を含むものとする。
- （2）本労働協約は、以下の者には適用されないものとする：
  - a) 事業所組織法 5 条 3 項にいう指導的職員であつて、その労働条件が個別契約によって特別に約定されている者、および、この労働協約上の最上位の賃金グループを上回る賃金を受け取る労働者、
  - b) 職業教育訓練生、見習生（Volontär）および実習生、
  - c) 社会法典第 3 編（SGB III）217 条以下により編入助成金（Eingliederungszuschuss）が支払われる労働者、
  - d) 社会法典第 4 編（SGB IV）8 条 1 項 2 号における意味での僅少雇用従事者。
- （3）事業譲渡であつて、民法典第 613a 条 1 項 2 文の規定に基づき本労働協約が適用されるところの労働者にとって交通運輸受託業協約の適用をもたらすという法律効果を伴うものは、対象としない。
- （4）添付資料 1～5 は、本労働協約の構成部分とする。

### 第2条 雇用保障

適用協定の発効時点にノルトライン-ヴェストファーレン市町村自治体使用団体の構成員において期間の定めなく雇用されている労働者に対しては、事業上の事由に基づく解雇は、2009年12月31日（保障された再編成時期）まで禁ずる。

第1段落の意味での労働者に対する事業上の事由に基づく解雇は、（例えば、自己経済性〔Eigenwirtschaftlichkeit〕の喪失、パフォーマンスの切迫した喪失、または継続的委託、認可もしくは受託業務の差し迫った喪失により）当該ノルトライン-ヴェストファーレン市町村自治体使用団体の構成員が、解雇制限法第17条第1項に従い、届出義務を負うところの措置を行わなければならないほどに、それぞれの事業の行為基礎が変化した場合には、例外的に適法とする。

そのような場合、使用者は、適用協定の発効の時点ですでにその雇用下にありかつ同時点を越えて引き続き中断なく雇用されていた労働者については、失業保険において、本労働協約の適用なしに社会法典3編4章8節2款第3目および第4目における意味での退職に直面したのと同様に扱う義務を負う。

### 第3条 労働契約、試用期間

- (1) 労働契約は、書面で、賃金グループを示して締結するものとする。付随的な諸取決めは書面により合意すべきものとする。そこでは、当該諸取決めは月末までの2週間の予告期間を置くことにより、いつでも別々に解約を申し入れることができることを規定すべきものとする。
- (2) 最初の6ヶ月の雇用は、試用期間とみなされる。労働者が、職業訓練法に基づく職業訓練関係を好成績で修了したのに直接続いて同じ使用者のもとで雇入れられた場合には、試用期間の対象外とすべきものとする。

### 第4条 一般的義務

- (1) 労働者は、与えられた任務を誠実かつ秩序に従って遂行しなければならない。労働者は、使用者の指揮命令を実行すべき義務を負う。
- (2) 有償の副業はいずれも、従事前に適時に使用者に書面で知らされなければならない。使用者は、労働者の労働契約上の義務の履行または使用者の正当な利益を損なうような副業への従事を禁ずることができる。
- (3) 使用者は、理由のある場合には、専属医または保険検査医による、労働契約上義務付けられるところの職務の実行が可能であるかどうかについての診察を、労働者に受けさせることができる。この診察の費用は、使用者が負担する。

### 第4a条 資格教育 (Qualifizierung)

- (1) 高度の資格水準と生涯学習は、労働者と使用者の共通の利益である。資格教育は、近距離交通運輸企業の実効性および効率性の向上、後継者育成ならびに就労関連能力の増強に資する。協約締結当事者は、資格教育は人材開発 (Personalentwicklung) の一部でもあるものと解する。
- (2) このような背景のもと、本労働協約による資格教育の提供は、4項を除き労働者にとって個人的な請求権をもたらすものではないが、任意の事業所協定により保障され、かつより詳細に形成されうるものである。従業員代表法上可能な枠組み内での勤務協定 (Dienstvereinbarung) についても同様とする。その他の共同決定権は、これにより影響を受けない。
- (3) 次に掲げるものを資格教育措置とする：

- a) 与えられた職務についての技能的、体系的および社会的な能力の継続的開発（維持的資格教育）、
- b) 追加的な資格の獲得（継続・再教育訓練）、
- c) 職場確保のための資格付与（他の職務についての資格教育；再教育〔Umschulung〕）、
- d) 長期の休職に際して（またはその後）の研修（復帰用資格付与）。

資格教育措置への参加は記録され、労働者に書面で証明されるものとする。

- (4) 労働者は - 3 項 1 文 d 号の場合であっても - その都度の管理職員と定期的に話し合いをする権利を有するものとし、この話し合いにおいては、資格教育の必要性の有無およびどのような資格教育が必要とされるのかが確認される。この話し合いは、グループでの話し合いとして実施されることもできる。異なる規定がされない限り、話し合いは毎年実施されるべきものとする。
- (5) 使用者の指示による資格教育措置の費用は - 旅費も含め - 、第三者により負担されない限りにおいて、原則として使用者により負担されるものとする。事業所の当事者においては、事業所および個人の利益を考慮に入れ、公平なコスト割当の諸原則を規定することが求められる。自己負担の可能性については資格教育協定により規定する。労働者による自己負担は、金銭および／または時間において行われうるものとする。
- (6) 定められた資格教育措置の時間は労働時間とみなす。
- (7) 法律上の助成の可能性は、資格教育計画に含めることができる。
- (8) 個別的な労働時間を伴う労働者については、資格教育措置は、当該労働者にも同等の参加可能性が与えられるように提供されるべきものとする。

## 第 5 条 事業所所属

- (1) 事業所所属とは、同一の使用者のもとで中断なく労働関係にあった期間をいう。コンツェルン内の他の事業所への異動は事業所所属を損なうものではない。
- (2) 少なくとも 1 年の期間を定めて雇用された労働者が当該有期労働契約の期間満了後 6 ヶ月以内に同じ使用者により期間の定めなく雇入れられた場合には、当該有期労働関係にあった期間を事業所所属に算入する。

## 第 6 条 格付け、より高い価値のある職務についての特別手当

- (1) 労働者は、少なくとも通常行うべき職務の半分を占める職務に応じて、添付資料 1 に従っていずれかの賃金グループに格付けされるものとする。添付資料 1 に明確に 1 文とは異なる基準が定められている場合には、それを適用する。労働者が行う職務が 1 文または 2 文による求められる基準のいずれも満たさない場合には、より高い価値の職務を、その都度の直近のより低い価値を持つ職務へ算入する。
- (2) 添付資料 1 における賃金グループ 4 の例 4.1.4 ないし 4.1.12 の意味での運転手として



新たに雇入れられた者は、その最初の6ヶ月の雇用においては賃金グループ4の1等級に格付けされ、その後は賃金グループ5の1等級に格付けされるものとする。

- (3) いずれの賃金グループも、一賃金グループ1を除き - 6つの等級に分けられるものとする。労働者は、第1等級から始めて、次の期間経過後に、事業所所属（第5条）を考慮したうえで、その賃金グループ内のその都度の次の等級に達するものとする。:

- 2等級・・・1等級における3年
- 3等級・・・2等級における3年
- 4等級・・・3等級における3年
- 5等級・・・4等級における4年
- 6等級・・・5等級における4年。

好成績の期間（Förderliche Zeiten）は等級分類において考慮されうる。平均を著しく上回る業績があった場合には、上記・諸等級において必要とされる期間を短縮することができる。業績が平均を著しく下回った場合には、上記・諸等級において必要とされる期間は一度に半分まで延長することができる。不服で申立については、事業所内同数委員会（betriebliche Kommission）（7条5項に対応する手続）が管轄する。

- (4) 労働者に一時的により高い価値のある職務が与えられた場合で、それが少なくとも1ヶ月実行される場合には、当該労働者は従事期間について特別手当を受け取る。この特別手当は、労働者が次に高い賃金グループに格付けされていれば支払われていたであろう賃金と、格付けされているところの賃金グループの賃金との差額に応じて算定されるものとする。

- (5) 職工長（Vorhandwerker）／グループ管理者／チームリーダーは、毎月職務それ自体につき、その賃金グループの第1等級の月例賃金（7条1項）の10%の額の特別手当を、撤回がありうるものとして受け取る。この規定は、格付けが対応する役割を果たしている労働者については、適用しない。

職工長／グループ管理者／チームリーダーは、書面での指揮命令によりそのようなものに任命されたものであり、自身も一緒になって労働する労働者をいう。この指揮命令はいつでも撤回されうる。

## 第7条 賃金

- (1) 労働者の月例賃金は、添付2において賃金グループごとに定める。
- (2) 労働者の賃金についての算定期間は、暦月とする。いずれの支払も、その月の16日までに、労働者が開設した国内の振替口座に対して行われるものとする。
- (3) 週休日（Wochenfeiertage）の賃金ならびに12条3項f号、14条1項、15条1項および16条による賃金の継続支払い、また17条1項による年末特別手当についての算定基礎は、当該継続支払を決定する出来事の直前の完全な3暦月に支払われた協約上

の賃金の平均とする。ここから、時間外労働および超過勤務について追加的に支払われた労働賃金（但し、勤務予定表において予定されていた時間外労働および超過勤務は除く）、能率給（7条5、6および7項）、手当（Zuwendung）、特別支払い（17条）、特別な支払い（18条1項）および時間残高の清算金を除くものとする。

- (4) 時間あたりの賃金の算出のためには、賃金（1項）を、週所定労働時間（9条1項1文）に4.348を乗じた値で除する。
- (5) 労働の質または労働の量の観点からみてその業績が通常期待されているところの平均業績を著しく上回っている労働者に対しては、その業績が事業所の経済的成功に貢献したものである場合、いつでも業績特別手当を、撤回のありうるものとして与えることができる。業績特別手当についての決定は毎年行われるべきものとする。業績特別手当についての判断基準および手続は、事業所ごとに合意されるべき制度において定める。制度の開発および常日頃の管理には、使用者および事業所委員会／従業員代表委員会が半数ずつ構成員を指名する事業所内同数委員会が関与する。事業所内同数委員会は、制度またはその適用の欠陥に関して行われた不服申立てについての審議も管轄する。使用者は、事業所内同数委員会の提案に基づき、制度もしくは制度要素の修正または個々の具体的適用例の修正という形で当該不服申立に対する対策を講ずるべきかどうか、また、どの程度においてそれが行われるべきかについて、判断を下すものとする。
- (6) その労働目標が合意または設定された特定の目標の達成を含むところの労働者は、その目標達成に応じて業績報奨金（Leistungsprämie）を受け取ることができる。業績報奨金は、労働者グループに対して与えることもできる。5項3文ないし6文を準用する。
- (7) 成果賃金（Leistungsentgelt）のために用意されるべき義務的予算は、次の通りとする。：

2010年1月1日以降・・・0.25%、

2011年1月1日以降・・・0.50%、

2012年1月1日以降・・・0.75%、

2013年1月1日以降・・・1.00%。

更なる義務的予算の上昇については、サービス部門公務協約（TVöD-V）18条第3項における上昇率に対応したものとする。

成果賃金は、5項および6項の基準により、目的にかなった使用が行われるべきものとする。義務的予算の使用については、それぞれの事業所の制度において、賃金グループまたは／および組織領域に応じた報奨金等級を規定すべきものとする。目標についての合意に代えてまたはそれに加えて制度的な業績評価を用いる場合には、主観的な、専ら個人に依拠するような基準は排除されるべきものとする。成果賃金の配当

は原則として毎年行うべき義務がある（義務的予算）。残額の次の営業年度への繰越は、義務的総額の全額の配当を可能にするような業績が確認されないような、例外的な場合に可能となる。繰越残額があった場合の当該残額の使用目的のための保全についても、5項3文の事業所協定において義務的に規定すべきものとする。

事業所の当事者は、上記・1文ないし9文とは異なり、その義務的成果賃金予算の一部または全部が17条3項（精勤手当〔Anwesenheitsbezug〕）による総額の増額のために用いられることを協定で定めることができる。；義務的予算のうち支払われなかった部分は、次暦年に繰り越される。義務的成果賃金予算を企業における他の能率関連性を有する支払形式と結び付けるかは、事業所の当事者の裁量とする。

評価が行われるべき暦年末までに事業所協定が成立せず、事業所の両当事者が仲裁委員会に対する求めを行わなかった場合、使用されなかった当該義務的予算は次暦年に繰り越されるものとする。この場合、本労働協約の締結当事者は翌年の第1四半期において事業所の当事者の申請に基づき、事業所レベルでの合意に代わる規定を行うものとする。他の事業所当事者が - 協約締結当事者による手続の終了前に - 仲裁委員会に対する要請を行った場合には、この限りでない。

義務的予算から支払われる成果賃金は、追加的年金義務のあるものとする。

- (8) 5項および6項により与えられる業績に関連する賃金については、追加的年金義務はないものとする。

## 第8条 パートタイム就労

- (1) 事業所の状況がそれを許す場合、フルタイム就労の労働者のパートタイム労働の希望は顧慮されるべきものとする。
- (2) フルタイム就労でない労働者においては、7条1項および18条2項にいう業績は、対応するフルタイム就労の労働者の所定労働時間に対する、合意された平均的な所定労働時間の割合に応じて評価すべきものとする。

## 第9条 所定労働時間

- (1) 所定労働時間は、休憩を除き、1週あたり平均39時間とする。1週あたりの所定労働時間の平均の計算については、1年までの期間を基礎としうる。常に交替制労働またはシフト制労働に従事しなければならない労働者においては、より長い期間を基礎とすることができる。
- (2) 事業上の緊急事態（例えば故障、検査、異例の修理）または重大な事態に基づく異例の要求があった場合には、労働時間法（ArbZG）7条および12条の枠組み内での事業所協定を基礎として、労働時間法の規定から逸脱することができる。
- (3) 正当な事業上の必要性の枠内で、労働者は、日曜労働、祝日労働、深夜労働、交替制

労働、シフト制労働、呼出待機、手待ち労働、待機勤務、時間外労働および超過勤務を義務付けられる。

- (4) 事業所協定により、割増賃金を伴わない労働時間の回廊（Arbeitszeitkorridor）を45時間まで設けることができる。労働時間の回廊の枠内で提供された追加的な労働の時間は、原則として、それぞれ当該労働の発生時点から8暦週が経つまでに調整されるべきものとする。調整が行われない労働時間については、1対1.3の比率での時間に変換して労働時間口座に積み立てられるか、または、1対1.2の比率での支払いが行われるものとする。労働者は、12条2項2文に従った判断を行う。
- (5) 事業所協定により、6時から20時までの時間帯において、12時間までの範囲で1日あたりの枠時間を導入することができる。1日あたりの枠時間の範囲内で提供された追加的な労働の時間は、1項2文に規定される期間の枠内で調整されるものとする。
- (6) 4項および5項は代替的にのみ適用されるものであり、シフト制労働および交替制労働ならびに運転業務には適用されない。

#### 第10条 特殊な労働時間形態についての概念定義

- (1) 日曜労働とは、日曜日における0時00分から24時00分までの間の労働をいう。
- (2) 祝日労働とは、法定祝日における0時00分から24時00分までの間の労働をいう。
- (3) 深夜労働とは、21時00分から6時00分までの間の労働をいう。
- (4) 交替制労働とは、シフト表に従った労働のうち、当該シフト表が交替制シフト内での1日あたりの労働時間の定期的な入れ代わりを予定しており、また労働者が平均して少なくとも1ヶ月経過に1回深夜シフトに従事させられるものをいう。交替制シフトとは、交替制の労働シフトであり、日夜中断することなく、平日も日曜も祝日も労働が行われるものをいう。深夜シフトとは、少なくとも2時間の深夜労働を含む労働シフトをいう。
- (5) シフト制労働とは、シフト表に従った労働のうち、1ヶ月以内の期間において、13時間以上の時間帯のなかで、一日の労働時間の開始が定期的に2時間以上変更されるものをいう。
- (6) 呼出待機とは、労働者が使用者の指揮命令に基づき、所定労働時間以外の時間において、呼出しに応じて労働を開始するためにある場所に待機し、当該場所を使用者に通知すべきものとされている場合に、提供されたこととなる。労働者がユーロ・ピーパー（Europieper）または比較可能な技術的補助手段によって、呼び出しに応じて労働を開始するために連絡可能な状態にある場合にも、呼出待機があったものとする。
- (7) 待機業務とは、労働者が使用者の指揮命令に基づき、所定労働時間以外の時間において、必要のある場合に労働を開始するために使用者により指定された場所に待機する場合に、提供されたこととなる。使用者が待機業務を命ずることができるのは、たし

かに労働の必要性は生じるものの、経験上労務提供のない時間が主たるものとなる場合のみである。

- (8) 超過勤務とは、フルタイム就労でない労働者が合意されている所定労働時間を超えて労働する時間で、フルタイム就労者の週所定労働時間（9条第1項第1文）までのものをいう。
- (9) 時間外労働とは、使用者の指揮命令に基づいて行われる労働の時間であって、フルタイム就労者の所定労働時間（9条1項1文；場合により9条4項が関連する。）の枠内で勤務予定表に従い、または事業所の慣例により定まるところの、当該週の労働時間を超えるものをいう。9条4項に従って労働時間回廊が設けられている場合には、45時間または合意された上限を超えた時間のみを時間外労働とする。9条5項に従って枠時間が設定されている場合、指揮命令に基づいて枠時間外において提供される労働の時間のみを時間外労働とする。

労務提供の振替（*Leistungsverschiebung*）は時間外労働とはならない。労務提供の振替とみなされるのは、事業上の事由により免除された勤務予定表に従った場合の時間分の労働の、事前または事後の提供である。労務提供の振替は例外的な場合にのみ許容される。この振替は、遅くとも前日には通知されるべきものとする。ここでいう例外的な場合については、事業所委員会の了解を得るべきものとする。

中止された労務の事後的な提供は、翌暦月が終了するまでに予定されるべきものとし、さもなければ事後的提供は要求できないこととするが、労働者の責めに帰すべき理由により事後的提供が翌暦月の終了までに実行できない場合には、この限りでない。

## 第11条 特殊な労働時間形態についての調整

- (1) 労働者は、実際に労務提供したことについての賃金に加えて、時間割増賃金を支払われるものとする。その額は、当該労働者の賃金グループの1等級の月例賃金の1時間分に、次に掲げる割合を乗じた額とする。：
- a) 時間外労働・・・30%
  - b) 深夜労働・・・25%
  - c) 日曜労働・・・25%
  - d) 祝日労働・・・135%
  - e) 復活祭当日の日曜日および聖霊降臨祭の日曜日それぞれの前日、ならびに12月24日および31日における、13時以降の労働・・・40%
  - f) 土曜日の13時00分から21時00分間の労働・・・20%。

2文c号からf号までの時間割増賃金のうち複数が同時に発生する場合には、その都度最も高い時間割増賃金のみが支払われるものとする。

前各文により支払われるべき時間割増賃金は、書面による申請に基づき、1時間に

についてのそれぞれのパーセントに応じて労働時間に換算して、労働時間口座（12条）に用いることができる。

第1段落2文による時間割増賃金は、労働者が第2段落2文に従った清算を決定した場合には、それぞれ10%を減ずる。

- (2) 時間外労働でなくかつ事業上の事由により9条1項2文に定められた期間内に休暇により調整が行われなかった労働時間については、労働者は、1時間ごとに、自身の賃金グループおよび等級の月あたり賃金の1時間分の100%を支払われるものとする。
- (3) 呼出待機については、賃金グループごとに日ごと一括した額が支払われるものとする。その額は、1項2文に従った時間あたり協約賃金の、月曜日から金曜日までについては2倍、土曜日、日曜日および祝日については3倍とする。2文による一括した額の算定にとっての基準となるのは、呼出待機が始まった日とする。呼出待機中に行われた10条6項における意味での待機場所の外での労務提供については、そのために必要とされた移動時間（Wegezeiten）も含め、要請された個々の時間はすべて、それを整数に四捨五入し、時間外労働についての賃金および場合によっては1項に従った時間割増賃金とともに支払いが行われるものとする。呼出待機中の労務提供が10条6項における意味での待機場所において、電話で（例えば案内の形式）または技術的設備を用いて行われた場合には、4文とは異なって、この労務提供の総計を整数に切り上げ、時間外労働についての賃金および場合によっては1項に従った時間割増賃金とともに支払いが行われるものとする。1項第3段落を準用する。
- (4) 待機業務には通常50%の報酬が支払われるものとする。
- (5) 常に交替制労働に従事する労働者に対しては、毎月、次の額の交替制特別手当を支払われるものとする。：
  - －2014年3月1日からは160.09ユーロ、
  - －2015年3月1日からは163.93ユーロ。
 常に交替制労働に従事するわけではない労働者は、1時間ごとに次の額の交替制特別手当を支払われるものとする：
  - －2014年3月1日からは0.94ユーロ、
  - －2015年3月1日からは0.96ユーロ。
- (6) 常にシフト制労働に従事する労働者は、以下に掲げる場合にはシフト制特別手当を支払われるものとする。：
  - a) 当該労働者が常に交替制労働に従事していない理由が、単にシフト計画上、
  - aa) 週末に最高48時間の労働の中断が予定されている、または、
  - bb) 当該労働者は平均すると少なくとも1月に1回まではいかなくとも、少なくとも7週間に1回は深夜シフト（定期の深夜シフト〔Nachtschichtfolge〕）に従事させられることである場合。；

- b) 当該シフト制労働が 18 時間以上の時間帯のなかで提供されるものである場合。；  
 c) 当該シフト制労働が 13 時間以上の時間帯のなかで提供されるものである場合。

“月あたりのシフト制特別手当は、次のそれぞれの場合につき、それぞれ掲げる額とする。：

- a 号            2014 年 3 月 1 日から・・・123.06 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・126.01 ユーロ、  
 —b 号            2014 年 3 月 1 日から・・・101.11 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・103.54 ユーロ、  
 —c 号            2014 年 3 月 1 日から・・・84.06 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・86.08 ユーロ。

常にシフト制労働に従事しているわけではない労働者は、1 時間ごとに次に掲げるシフト制特別手当を支払われるものとする。：

- a 号            2014 年 3 月 1 日から・・・0.72 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・0.74 ユーロ、  
 —b 号            2014 年 3 月 1 日から・・・0.60 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・0.61 ユーロ、  
 —c 号            2014 年 3 月 1 日から・・・0.51 ユーロ、  
                   2015 年 3 月 1 日から・・・0.52 ユーロ。

- (7) 5 項および 6 項による交替制・シフト制特別手当は、その都度有効なサービス部門公務協約の添付資料 a の賃金グループ 5 の 1 等級の賃金表の月額が変更されるのと同じ時点および同じ割合において、変更されるものとする。  
 (8) 5 項ないし 7 項は、運転業務に従事する労働者には適用しない。

## 第 12 条 労働時間口座、時間予算口座 (Zeitbudgetkonto)

- (1) 賃金の転換との関連でまたはそれを行うに伴って柔軟な労働時間形態（とりわけ、枠時間、労働時間回廊）を導入する際には、その対象とされる労働者のための労働時間口座を設けるべきものとする。労働時間回廊（9 条 4 項）または枠時間のなかにおいても労働する時間のある労働者については、並行して時間予算口座も導入する。  
 (2) 1 項 1 文に従った労働時間口座には、9 条 1 項 1 文により定められるところの期間または 9 条 4 項 2 文による期間が適用される場合に預入れ時間として残る時間、休暇によって調整されていない 11 条第 1 項に従った時間、または 11 条 1 項第 2 段落、11 条 3 項もしくは 11 条 4 項により 1 対 1 の比率で時間に転換されたところの賃金、呼出待機賃金もしくは待機業務賃金を記録することができる。労働者は、それぞれの新たな暦年／営業年度に入る前に、1 文に挙げた諸時間のうちどの時間を翌年に労働時間口座に記録するかを、書面で決定する。

(3) 労働時間口座を設けるにあたっては、事業所協定において、以下の諸原則を遵守した規律をおくべきものとする。：

- a) 預入れが可能な時間の上限は、120 時間を超えてはならない。フルタイム就労ではない労働者には、合意のうえで適合化された労働時間口座が用意されるものとする。預入れ時間が閾値である 80 時間を超えた場合には、許容上限たる預入れ時間の超過を避けるための削減措置を 4 項第 2 段落に従って義務的に合意しなければならない。許容上限たる預入れ時間の短時間の超過は、過渡的に許容される。削減が実現せず、預入れ時間の許容上限の超過があった場合には、労働者は、5 営業日の予告期間を遵守のうえ、その預入れ時間が最大 80 時間の閾値を下回るまで削減されるまで、労働を免除されうるものとする。
- b) 預入れ時間の調整に際しては、連邦休暇法 7 条 1 項の諸原則が準用されるべきものとする。休暇付与との関連で預入れ時間を調整することは可能である。
- c) 既に承認された時間の調整を差し迫った事業上の事由から緊急に撤回する必要のある場合には、労働時間口座には、調整が撤回された時間の 10% が積立てられるものとする。a 号 5 文の場合にはこの限りでない。
- d) 時間の調整中において、休暇による調整のため労働の行われなかった日は、勤務予定表上の労働時間により、勤務予定表のない場合には事業所組織法 87 条第 1 項第 2 号後段の適用下で週所定労働時間から平均的に割り当てられる部分により時間を計算し、預入れ労働時間から差し引くものとする。労働時間口座（1 項 1 文）の時間の調整中の労働不能が遅滞なく医師の診断書による証明付きで通知された場合には、預入れ時間は減少しないものとする。
- e) 労働者および担当上司は、原則として毎月当該労働者の労働時間口座の状態についての情報提供を受けるべきものとする。
- f) 休暇による調整の期間について、7 条 3 項による賃金は継続して支払われる。
- g) 積立てられた預入れ時間は、遅くとも当該労働関係の終了までに調整されるべきものとする。これが可能でない場合、11 条 2 項に従った場合と等価の金銭による調整が行われるものとする。

(4) 9 条 1 項 2 文に従った調整期間を通じて並行して運用される時間予算口座は、最大 10 時間の時間債務（Zeitschuld）または 52 時間の預入れ時間により運用することが許される。時間予算口座は、原則として 9 条 1 項 2 文に従った調整期間の終了時に清算されるべきものとする。預入れの残高については 2 項 1 文に従う。時間予算口座の時間調整について、3 項 d 号 2 文の適用はない。

時間予算口座については - 労働時間口座と同様に - 、事業所協定により預入れ時間の閾値を定めるべきものとし、当該閾値に到達した場合には、直接の上司またはこれが変化をもたらすものでなければ使用者が、事業所委員会の関与のもとで調整に努め



なければならない（信号機能）。

- (5) 事業所委員会の同意のもと、個別契約上長時間口座の取決めを行うことで、第3項第a号に上げられている上限の逸脱が許容される。この場合、事業所の当事者は破産保護規定を行うことを義務付けられる。

### 第13条 加重割増

- (1) 通常ではない困難を伴う労働に対しては、加重割増が支払われるものとする。格付けの基礎にある職務記述と結びついた困難については、この限りでない。
- (2) 1項の意味における通常でない困難とは、原則として以下に挙げる労働においてのみ認められる。
- a) 特別な危険と伴うもの、
  - b) 気候が原因ではない極度の熱作用を伴うもの、
  - c) 特に強烈な汚れまたは粉じんさらされるもの、または、
  - d) その他比較可能な困難のある状況下での労働。
- (3) 1項による割増賃金は、当該通常ではない困難が、とりわけ労働法保護のため、適切な予防措置によって十分顧慮されている場合には支払われない。
- (4) 割増賃金支払義務のある労働および割増賃金の額は、ノルトライン-ヴェストファーレン公務協約（TVöD-NRW）A章5条から、同条への附属書との関係で明らかにされるものとする。

### 第14条 疾病の場合の賃金の継続支払い

- (1) 労働者が疾病の結果としての労働不能によりその労務提供を阻まれている場合において、それが当該労働者の責に帰すべき事由によるものでなければ、当該労働者は、使用者に対して、6週間までの期間の労働不能について、疾病の場合の賃金の継続支払請求権（7条3項）を有するものとする。労働者が同一の疾病により再び労働不能に陥った場合にも、次のいずれかの場合には、当該労働不能を理由とする1文による別個の最長6週間の請求権が否定されるものではない。
- 当該労働者が少なくとも6週間同一の疾病の結果として再び労働不能とはなっていない場合、または、
  - 同一の疾病の結果としての最初の労働不能の開始から12ヶ月の期間が経過している場合。
- (2) 労働不能の開始時点で事業所所属（5条）が6ヶ月に達していた労働者には、1項により基準とされる期間の経過後は、疾病手当（Krankengeld）、またはそれに相当する給付が当該労働者に対して行われる期間について、疾病手当補助金（Krankengeldzuschuss）が支払われるものとする。

疾病手当補助金の額は、疾病手当として定められたものの手取額と1項1文により継続支払いされる賃金の手取額との差額とする。この補助金は、最長で、同一の疾病を理由とした労働不能の開始から39週目の終了まで支払われる。労働者の責に帰すべき事由により病気金庫（Krankenkasse）が当該労働者に対して疾病手当を全部または一部支払わない場合には、疾病手当補助金の請求権は与えられないか、または減じられるものとする。法定の健康保険において保険義務対象とならない労働者については、保険義務のある労働者の疾病手当の最高額を補助金算定の基礎とすべきものとする。

- (3) 1 歴年内においては、賃金継続支払い（1 項）および疾病手当補助金（2 項 1 文）は最長でも労働不能の開始から 39 週の期間について与えられるものとする。疾病が、ある暦年から次暦年にまでおよぶ場合、または、労働者が労働の再開後 13 週間以内に新たな暦年において疾病を再発させた場合、前年からの請求権で足りるものとする。もともと、新たな労働不能に際しては、少なくとも第 1 項から生じる請求権が存在するものとする。
- (4) 疾病の場合の賃金および疾病手当補助金は、労働関係の終了後は支払われない。

労働者が法定の年金保険、追加的高齢年金もしくは遺族年金またはその他の年金制度における自身の保険に基づく年金（社会法典第 6 編 116 条 1 項 2 文の意味における年金代替的暫定的給付金を含む。）を受け取る場合、この時点を超えて支払われた疾病手当補助金は、与えられるところの年金の立替えとみなされる。；その限りで、請求権が使用者に移転されることになる。年金年次通知の送達の使用に対する報告の遅延につき労働者に有責性が認められる場合には、当該年金年次通知の送達の日以後の期間において余分に支払われた疾病手当補助金は、全額立替えとみなされる；この場合、年金年次通知の送達の日以後の期間において余分に支払われた額の請求権は、使用者に移転されることになる。

## 第 15 条 保養のための休暇、追加的休暇

- (1) 労働者は、各暦年ごとに、賃金の継続払い（7 条 3 項）を伴う保養休暇の請求権を有する。この休暇は各暦年のうちに与えられなければならない、また部分的に取得することが可能なものとする。；ここでの休暇は、終日のものでなければならない。
- (2) 次暦年への休暇の繰越しは、差し迫った事業上の事由または労働者の一身上の理由により正当化される場合にのみ行われるものとする。繰越しが行われる場合、当該休暇は次暦年の最初の 3 ヶ月において取得されなければならない。労働不能が理由で当該休暇が 3 月 31 日までに取得できない場合、5 月 31 日までに取得されるべきものとする。上記の期限までに取得されなかった休暇は、消滅するものとする。
- (3) 週あたりの労働時間が暦週内の 5 日に配分される場合、各暦年において 30 労働日の

休暇請求権が与えられるものとする。暦週内の労働時間配分が異なる場合、休暇請求権はそれに応じて増減するものとする。事業所所属が5年未満の労働者については、1文に関わらず、2014年においては28労働日の休暇請求権が与えられるものとする。

- (4) 常に交替制で勤務する労働者、および常にシフト制で勤務する労働者であって単にシフト計画上週末に最高48時間の労働の中断が予定されているがゆえに交替制ではない者は、追加的休暇を与えられる。

追加的休暇の日数は、次に掲げる労務提供に応じて、暦年において次に掲げるとおりとする：

週5日労働制の場合に最低	週6日労働制の場合に最低	休暇年度ごとに最低
87労働日	104労働日	1労働日
130労働日	156労働日	2労働日
173労働日	208労働日	3労働日
195労働日	234労働日	4労働日

1文における意味で常に交替制で勤務する労働者または常にシフト制で勤務する労働者が、本労働協約の発効前に同一の使用者のもとで就労しており、中断のない継続雇用が対応して存在する場合で、かつ遅くとも5文による追加的休暇の請求権が発生した休暇年度の終了をもって事業所所属の20年目を完結した場合には、追加的休暇を1日増す。2010年3月31日に雇用されていた労働者が、そのときまで効力を有していた法によりさらなる追加的休暇の請求権を有していた場合には、それが維持される。

追加的休暇の計算は、前歴年に同一の使用者のもとで提供された労務を基準として行われる。追加的休暇の請求権は、翌休暇年度において労務提供を開始することによって発生する。

追加的休暇に加えて、他の規律により交替制労働またはシフト制労働を理由として与えられる休暇（freie Tage）は、追加的休暇に算入する。

- (5) 4項は運転業務には適用しない。
- (6) 年度の途中で労働関係が開始または終了した場合には、労働者は、丸一ヶ月雇用関係にあった各月について、3項による休暇請求権の12分の1を休暇として与えられる。；連邦年次休暇法5条は影響を受けない。
- (7) 連邦年次休暇法11条2項に関わらず、1項1文に従い継続支払いされる賃金が7条2項2文に挙げる時点で支払われるものとする。

## 第16条 特別休暇、労働の免除

- (1) 緊急の場合には、事業所協定に基づいて、賃金の継続払い（7条3項）を伴う形で、民法典616条に依拠して労働者に労働の免除が与えられうる。

- (2) 地区本部、州地区専門グループ役員会、連邦専門分野役員会、連邦専門グループ役員会および組合評議会の代表者として選出された者に対しては、差し迫った事業上の利益との矛盾がない限り、会議への参加のために、協約を締結している組合の要求に基づき、年に6営業日まで、賃金の継続払い（7条3項）を伴う労働の免除が与えられるものとする。市町村自治体使用者団体連盟（VKA）またはノルトライン-ヴェストファーレン市町村自治体使用者団体との協約交渉に参加するために、協約を締結する労働組合の要求に基づき、賃金の継続支払い（7条3項）を伴う労働の免除が無制限に与えられるものとする。
- (3) 職業訓練法に従った試験委員会および職業訓練委員会の会議に参加するため、または、社会保険の保険者の機関の活動のために、構成員に対しては、差し迫った事業上の利益との矛盾がない限り、賃金継続払い（7条3項）を伴う労働の免除が与えられるものとする。

## 第17条 年末特別手当

- (1) 12月1日に労働関係にある労働者は、年末特別手当の請求権を有するものとする。その額は、7月、8月および9月の暦月において平均的に支払われた、7条3項の算定基礎に従ったところの月例賃金の、82.14%とする。
- 労働関係が、高齢パートタイム労働の規律についての労働協約（TV ATZ）9条2項a号もしくはb号の要件を満たしたことにより、または年金との関係で、11月30日以前に終了する場合、労働者は、雇用月ごとに2文に従った年末特別手当の12分の1を支払われるものとする。この場合、2文にいう月例賃金の代わりに、7条3項の算定基礎に従ったところの当該労働関係の最後の暦月における月例賃金を用いる。
- 年末特別手当の額は、労働者が7条1項に従った賃金、7条3項に従った賃金の継続支払いまたは14条2項に従った疾病手当補助金の請求権を与えられない暦月ごとに、12分の1だけ減ずるものとする。労働者が受けることのできる疾病手当の額が原因で疾病手当補助金を受けないことができないに過ぎない暦月については、この減額を行わない。
- (2) 1項による年末特別手当の額には、255.65ユーロを加算する。当該年度の7月1日に賃金グループ1から8のいずれかの賃金を受ける立場にある労働者については、増額を332.34ユーロとする。パートタイム就労者については、8条2項を準用する。
- 労働者が7条1項に従った賃金、7条3項に従った賃金の継続支払いまたは14条2項に従った疾病手当補助金の請求権を与えられない暦月については、増額を12分の1だけ減ずる。労働者が受けることのできる疾病手当の額が原因で疾病手当補助金を受けないことができないに過ぎない暦月については、この減額を行わない。
- (3) 事業所協定により、1項および2項に従った年末特別手当の代わりに、出勤状況と関

連した年毎の特別手当を、以下のとおりに規律することができる。:

1 項により計算される年末特別手当を、2 項の額の増額に代えて 20%増額するものとし、この割合の増額の結果としての部分を、前暦年／営業年度における労働者の労務提供の時間的な量に従って変化させるものとする。詳細は、当該事業所協定において規律するものとする。この出勤状況と関連した特別手当のうち 1 項により算出される部分のみが、1 項 5 文の 12 分の 1 条項の適用を受けるものとする。

- (4) 年末特別手当は、11 月について与えられる賃金と一緒に支払われるものとする。より早い時点で一部を支払うことは可能である。

## 第 18 条 特別な手当

- (1) 事業所所属 (第 5 条) が長年にわたる労働者に対しては、記念手当 (Jubiläumsgeld) が支払われるものとする。記念手当の要件および額は、事業所協定で規律する。
- (2) フルタイム就労の労働者は、その時々々の財産形成法 (Vermögensbildungsgesetz) の基準により、毎月少なくとも 13 ドイツマルクを支払われるものとする。財産形成給付の請求権が生じるのは、最も早い場合で、労働者が使用者に必要な情報を伝えた暦月および同暦月の前 2 ヶ月についてである。支払いが行われるのは、賃金、休暇中の賃金、疾病の場合の賃金継続支払いまたは疾病手当補助金を受けることのできる暦月に限られる。疾病手当補助金を受けることのできる期間においては、財産形成給付は疾病手当補助金の一部とする。財産形成給付について追加的年金義務はないものとする。
- (3) 労働者が死亡した場合においては、葬祭料が支払われうるものとする。葬祭料の要件および額は、事業所協定で規律する。

## 第 19 条 追加的年金

労働者は、公務被用者の追加的老齢年金に関する労働協約 (市町村自治体老齢年金協約 : ATV-K) または公務被用者の事業所老齢年金に関する労働協約 (老齢年金協約 : ATV) のその都度有効な基準に従って、追加的な老齢年金を目的として自身が加入する保険についての請求権を有するものとする。

同価値の追加的事業所年金についての規定 (例えば年金金庫 Pensionkasse) には影響を受けない。

## 第 20 条 労働関係の終了

- (1) 次に掲げるときに、解約告知を要することなく労働関係は終了するものとする。:
- a) 普通老齢年金を受給のために法律上定められている年齢に労働者が達した月の終了、

- b) 両当事者の合意があった時点、
- c) 有期労働関係または解除条件付き労働関係の場合には労働契約の規定によるとき、
- d) 労働者が完全に生計能力を失ったことを確認する年金保険の保険者からの通知が送達された月の終了。

1 文 d 号の場合には、労働者は年金年次通知の送達を遅滞なく使用者に知らせなければならない。年金年次通知が送達されて初めて生計能力の欠如を理由として年金が開始される場合、労働関係は年金開始に先行する日の終了をもって終了する。

年金申請の遅れにつき労働者に有責性がある場合、労働者が社会法典第 6 編 36 条または 37 条による老齢年金を受給する場合または労働者が法定の年金保険に加入していない場合、厚生技官の意見書が、年金保険の保険者からの通知（1 文 d 号）に代わるものとする。この場合、当該意見書が労働者に知らされた月の終了をもって労働関係は終了するものとする。

- (2) 生計能力の一部喪失の場合には、使用者は期待しうる就労可能性を検討するものとする。そのようなものが存在しない場合、年金年次通知が送達された月の終了をもって労働関係は終了するものとする。1 項 3 文を準用する。社会法典第 9 編における意味での重度身体障害を有する労働者において、2 文または 3 文に従った労働関係の終了時点で、必要とされる統合局の同意がまだ得られていない場合、労働関係は統合局による同意通知の送達日の終了をもって終了するものとする。
- (3) 年金保険の保険者からの通知によれば年金が期限付きで与えられるものである場合、労働関係は終了しない。この場合、年金が期限付きで与えられている期間につき、労働関係は停止するものとする。年金が遡及的に開始される場合、年金年次通知の送達月の翌月の初日から労働関係は停止するものとする。
- (4) 労働関係の開始から 6 ヶ月目の月の終了までの間は、解約の予告期間は月末までの 2 週間とする。その他の場合、解約の予告期間は事業所所属（5 条）に応じて次のとおりとする。：
  - 1 年までの事業所所属・・・月末までの 1 ヶ月
  - 1 年を超える事業所所属・・・暦上の四半期末までの 6 週間
  - 5 年以上の事業所所属・・・暦上の四半期末までの 3 ヶ月
  - 8 年以上の事業所所属・・・暦上の四半期末までの 4 ヶ月
  - 10 年以上の事業所所属・・・暦上の四半期末までの 5 ヶ月
  - 12 年以上の事業所所属・・・暦上の四半期末までの 6 ヶ月。
- (5) 使用者および労働者は、民法典 626 条 1 項および 2 項の基準に従い解約する場合、予告期間を遵守する必要はない。
- (6) 事業所所属（5 条）が 15 年を超えて以降は、使用者による労働関係の解約は重大な事由（民法典 626 条 1 項）によってのみ、可能なものとする。

労働者がある労務提供のために雇入れられ、また、当該労働者の従来賃金グループへの格付けが当該労務提供を要件とする場合に、労働者が当該労務提供を果たすことが長期にわたりできず、かつ従来賃金グループの職務指標を満たすような他の労働に従事させることもできないのであれば、事業所所属（5条）が15年を超えた後については、使用者は、賃金グループを1つ引き下げを目的として当該労働関係を解約することができる。

第2段落1文による解約は、次の場合の給付減退については行えないものとする。:

- a) 社会法典第7編8条、9条における意味での労働災害または職業病によりもたらされた給付減退であって、労働者に故意または重過失がない場合、または、
- b) 長年にわたる就労を原因とした、事業所所属（5条）20年を超えた後の身体的および精神的な力および能力の減退に起因する給付減退であって、労働者が55歳を超えている場合。

解約の予告期間は暦上の四半期末までの6ヶ月とする。

労働者が提示された契約条件の変更により労働関係を継続することを拒んだ場合には、当該労働関係は予告期間の経過をもって、合意解約がなされた（20条1項第1段落b号）ものとみなす。

- (7) 期間設定、解約告知および合意解約は、書面によって行うことを要する。

## 第21条 除斥期間

労働関係に基づく請求権は、弁済期到来後6ヶ月の除斥期間以内に労働契約の相手方に対して書面で請求されない場合には、消滅する。同一の事実関係については一度の請求で足りる。

## 第22条 他の労働協約の適用

- (1) 本労働協約のほかに、その都度有効な、以下に掲げる労働協約が適用されるべきものとする。:
  - a) 1987年1月9日の職員の合理化からの保護に関する労働協約、
  - b) 1998年5月5日の高齢パートタイム労働の規律についての労働協約、
  - c) 1962年5月29日の近距離交通運輸事業所の運転業務従事者の服装規定に関する地区労働協約（「点数制度についての服装規定第8条に基づく規則」を含む）、
  - d) 1979年11月20日の保護服（災害保護／労働保護制服）の調達に関する地区労働協約（保護服協約）。
- (2) 1項に掲げた労働協約が他の労働協約の規定を参照している場合、これに代えて本労働協約の該当規定を参照するものとする。

## 第 23 条 運転業務の労働者についての特別規定

事業所勤務および交通運輸勤務の労働者 - 交通運輸業務および運転業務のマイスターを含む - についての特別規定を、添付資料 3 において定める。

## 第 24 条 移行期

適用協定の発効の時点でノルトライン - ヴェストファーレン市町村自治体使用者団体・加盟使用者のもとで雇用されている労働者につき、以下の規定を適用する。:

(1) 賃金グループおよび等級の決定のためには、次の諸規律を適用する。:

1. 賃金グループに関する分類は、次のとおりとする:

新たな賃金グループ	連邦職員協約による報酬グループ	地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン (BZT-G/NRW) による賃金グループ
15	I	
14	Ia	
13	Ib	
12	II	
11	III	
10	IVa	
9	IVb	
8	Vb	
7	Vc	7 (区分[Abschnitt]b および c 以外) 8、8a および 9
6	VIb	6 (区分 e ないし g 以外)、7 (区分 b および c のみ) および 7a
5	VII	5 (区分 g 以外)、6 (区分 e ないし g のみ) および 6a
4	VIII	2 (区分 a のみ)、3 (区分 d 以外)、4、4a、5 (区分 g のみ) および 5a
3	IX /IXa	2 (区分 b のみ)、2a、3 (区分 d のみ) および 3a
2	X	1/1a
1	新設	

2. 定期昇給 (Bewährungs- bzw. Tätigkeitsaufstieg) のある労働者は、表の移行の前に、昇給により達していたであろう賃金グループまたは報酬グループへの分類を擬制する。報酬グループ手当が規律されている報酬グループにある労働者は、表の移行の前に、その報酬グループの上の報酬グループへの分類を擬制する。この擬制的な賃金／報酬グル



ープのためには、1号から対応する賃金グループを導き出すものとする。

3. 1 労働者のうち、地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン 4 条第 1 項との関連での地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約（BMT-G）20 条 1 項についての枠組協約の 1 条 2 項 a 号に従った近距離交通運輸事業所の運転業務労働についての賃金グループリスト、または 1995 年 5 月 12 日のノルトライン - ヴェストファーレンにおける近距離交通運輸事業所の運転業務労働者についての特別規定に関する労働協約（TV Nahverkehr-NW/BesR）の適用範囲に含まれる者は、- 3. 2 号に従う労働者を除き - 賃金グループ 5 に移行する。

従来の有期雇用またはそのほかの雇用により、ノルトライン - ヴェストファーレンにおける近距離交通運輸事業所の運転業務労働者についての特別規定に関する労働協約の適用範囲に移った労働者についても、同様とする。

3. 2 3. 1 号にいう労働者であって、2001 年 7 月 1 日以降、適用協定（1 条 4 項）の発効の時点で、当該企業において 5 年以上中断なく雇用されている者は、賃金グループ 6 に移行するものとする。

検査乗務員（Kontrollschaffner）および検札員は、より有利な移行が 1 号により 1990 年 12 月 7 日のノルトライン - ヴェストファーレンにおける近距離交通運輸事業所の運転業務労働者についての賃金グループに関する労働協約との関連で導き出されない限り、賃金グループ 4 に移行するものとする。

4. 1 号ないし 3 号に従って移行すべき労働者についての等級は、賃金グループ内の、従来の - 2 号適用前の - 給与に達する額の等級のすぐ下の等級に分類するものとする。；最低でも 1 等級とする。最終等級でもってしても従来の給与の額に達しない場合には、最終等級に移行するものとする。

従来の給与とは、次のものを含むものとする：

- a) 現業労働者の場合、

賃金表上の月例賃金（地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約 67 条 26a 号）

運転業務割増（地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約条 3 項）

- b) 職員の場合、

基礎報酬、職員に対する手当に関する労働協約による一般的な手当、職務手当（例えばマイスター手当）、報酬グループ手当、1 等級または 2 等級の地域割増金。

5. 4 号により算出した賃金グループ上の等級が従来の給与に達しない部分については、労働者は個人的な月例の手当として、従来の給与（4 号 3 文）との差額を支払われるものとする。この個人的な月例の手当は、その都度効力を有するサービス部門公務協約の添付資料 a の賃金グループ 5 の 1 等級の賃金表の月額と同じ時点および同じ割合において、変更されるものとする。この個人的な月例の手当は、請求権が次の等級に達する

か、または、昇格のあった場合には、当該昇級または昇格によりもたらされた増加分に応じて、全部または一部支払われなくなるものとする。

6. 5号に従った個人的な月例の手当は、TV-N7条に従った賃金の構成要素とする。
7. 個別契約による取決めに基づいて、この個人的な月例の手当は、一時金に換算して支給することができる。
8. 等級分類（4号1文および2文）の後には、労働者はその事業所所属に関わらず、次の等級に次の期間とどまるものとする。：
  - 1等級ないし3等級においては少なくとも3年間
  - 4等級ないし5等級においては少なくとも4年間。

6条2項および3項は影響を受けない。

- (2) 職員についての地域割増中の子に関わる賃金、または、現業労働者についての社会付加給付（Sozialzuschlag）は、次の基準により引き続き支払われるものとする。：

適用協定（AWV）の発効時点で16歳未満であり考慮に入る子については、当該時点で効力を有するところの連邦職員協約または地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約上の請求権の要件の基準に従って、子についての割増部分（Kinderbestandteil）は、最長で子が18歳に達するまで、個人的な手当として引き続き支払われる。

適用協定の発効時点で16歳以上であり考慮に入る子については、当該時点で効力を有するところの連邦職員協約または地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約上の請求権の要件の基準に従って、子についての割増部分は、最長で子が27歳に達するまで、個人的な手当として引き続き支払われる。

個別契約による取決めに基づいて、子についての割増部分は、一時金に換算して支給することができる。

- (3) 適用協定の発効時点で既に地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約の添付資料1の16条による給付を - 場合によっては地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン7条1項との関連で - 受けている労働者については、地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約の添付資料1の16条および地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン17条を引き続き準用する。
- (4) 職長（Vorarbeiter）／職工長であって、本労働協約の適用までに地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン4条2b項により職長手当／職工長手当を受けており、それに対応する手当が6条5項に従えば場合により減じられる者は、本協約の発効の前日における職長手当／職工長手当の額と6条5項に従ったそれぞれの額との差額を、職長／職工長としての任命が続く限り、既得益（Besitzstand）として引き続き支払われるものとする。

## 第25条 継受規定

### I.

#### 1. 7条1項に関して：

交通運輸業務／運転業務マイスターであって、本労働協約の発効日に SR2u/BAT6 号 1 項 B 節第 1 段落に従って月例の手当を得ている者は、SR2u/BAT6 号 1 項 B 節第 1 段落の要件を満たす限りにおいて、変動的な既得益手当として、引き続き 122.63 ユーロ（2008 年 1 月 1 日以降）および 126.06 ユーロ（2009 年 1 月 1 日以降）の月例の手当を支払われるものとする。当該手当については、26 条 4 項 1 文が基準としての効力を有するものとする。

#### 2. 7条5項に関して：

業績割増（地域追加協約／ノルトライン - ヴェストファーレン 4 条 4 項）についての地区の規律には影響がないものとする。

#### 3. 9条1項に関して：

本労働協約の発効日において、週あたりの通常の労働時間が、近距離交通運輸事業所の運転業務労働者への地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約の添付資料 1 の適用に関わる 1995 年 8 月 23 日の労働協約 2 節 5 号に基づき 1 時間軽減されている労働者は、同一の企業／事業所での運転業務に従事する期間につき、9 条 1 項に関わらず、引き続き軽減された労働時間を享受する。

#### 4. 16条、18条および添付資料 3 の 11 条に関して：

場合により事業所協定が締結されるまで、次の各事項については、本労働協約の発効時点においてそれぞれの事業所において効力を有していた規定が引き続き効力を有するものとする。：

- a) 16 条第 1 項による労働の免除、
- b) 18 条第 1 項による記念手当、
- c) 添付資料 3 の 11 条における意味での損金補償（Fehlgeldentschädigung）。

#### 5. 14条2項第2段落に関して：

本労働協約の発効日において法定の健康保険の保険義務の対象ではなく、かつこの時点で本労働協約の適用対象となる企業において雇用されている労働者については、事業所レベルで逸脱する規律を行うことができる。

#### 6. 20条4項および6項に関して：

これまで連邦職員協約または地方自治体行政・事業所の労働者に関する連邦一般労働協約の規定上承認されてきた雇用期間は、適用上 5 条 1 項にいう事業所所属として認める。

#### 7. 高齢パートタイム労働関係にあるまたはそれが 2008 年 7 月 1 日以降に開始している労働者について、9 条 1 項 1 文は、賃金表上の賃金および与えられる諸手当の月額算定に際しては、2008 年 6 月 30 日まで効力を有していた内容において適用する。

8. 週時間数についての確定的な約定を含む労働契約によるパートタイム就労については、申請により週時間数を増加させるものとするが、新たに合意する週時間数の 2008 年 7 月 1 日以降適用される通常の週労働時間である 39 時間に対する比率は、2008 年 6 月 30 日において基準となっていた週時間数と 2008 年 6 月 30 日まで適用されていた通常の週労働時間である 38.5 時間との比率に対応するものとする。；当該申請は、遅くとも 2008 年 9 月 30 日に行われねばならない。これにより計算上導かれる週労働時間は、四捨五入の方法で切り上げまたは切り下げることが可能なものとする。

## II.

個別契約上の合意により、適切な規定であれば清算可能なものとすることができる。

### 第 26 条 発効

- (1) 本労働協約は、2001 年 1 月 1 日に発効するものとする。
- (2) 本協約は、最初を 2019 年 12 月 31 日とする暦上の四半期末までの 3 暦月の予告期間を置くことにより、書面により、解約を申し入れることができる。

近距離交通運輸企業は、添付資料 4 に従った雇用保障協定の締結のための交渉を開始することとする。2012 年 3 月 31 日までに雇用保障協定を締結しなかった近距離交通運輸企業に対しては、本労働協約は 2012 年 3 月 31 日の終了をもって失効するものとする。；同協約は労働協約法 4 条 5 項に基づき余後効を有する。この時点まで、雇用保障協定を強いるための労働争議は許されないものとする。

- (3) 2 項に関わらず、次の諸規定については、最初を 2003 年 12 月 31 日とする暦上の四半期末までの 3 暦月の予告期間を置くことにより、書面により、解約を申し入れることができる。：

第 7 条第 5 項および第 6 項、第 9 条第 4 項および第 5 項、第 12 条ならびに第 17 条。

- (4) 賃金（7 条 1 項）は、その都度効力を有するサービス部門公務協約の添付資料 A の賃金グループ 5 の 1 等級の賃金表の月額が変更されるのと同じ時点および同じ割合において、変更されるものとする。サービス部門公務協約の適用範囲内において合意された固定額もしくは最低額または一時金が引き継がれる場合についても同様とする。1 文および 2 文にいうサービス部門公務協約における賃上げが一般労働協約上の変更、またはサービス部門公務協約の適用範囲にある他の労働協約の変更との関連で行われたものである場合、本労働協約の当事者は、同時かつ実質的に同一内容で本協約に受け継ぐ義務を負う。週所定労働時間（サービス部門公務協約 6 条 1 項 1 文 b 号）が変更された場合、9 条 1 項 1 文はそれに適応させられるものとする。
- (5) 協約締結当事者は、継続的委託の自己経済性の切迫した喪失または単独もしくは複数の企業における業績の切迫した喪失その他比較可能な本労働協約にとっての行為基

礎の重大な変化があった場合には、遅滞なく交渉を開始する義務を負う。この場合、主要な関心事（取引と公的な職場の保護）を変わず追及することができるよう、労働協約締結当事者は、とりわけ原因となった市場環境の変化から、本労働協約の目的にかなった継続的補正という意味で必須の帰結を導き出すものとする。

## （ii）添付資料 1：近距離交通・運輸事業所における労働者の格付け - 賃金規定

### 前文：

1. 労働者の職務は、上位概念およびその基礎となる価値を満たすものでなければならない。賃金グループの例として挙げられている職務は、上位概念の価値に相当するものである。職務がある賃金グループにおいてのみ例として合意されているとしても、そのことによって、より高い賃金グループの上位概念の要求が満たされる可能性が排除されるわけではない。
2. 賃金グループに複数の上位概念が存在する場合、それらは互いに同一の価値を有するものとする。
3. 本労働協約の事業所での導入を機にした、既存の労働者の職務の再評価は行わない。

### 賃金グループ 1

#### 1 最も単純な職務に従事する労働者

限定列挙（Ausschließlichkeitskatalog）：

- 1.1 自動販売機補充員の職務
- 1.2 建物および／または乗り物の清掃の職務
- 1.3 厨房補助の職務（例えば食器洗いや野菜の洗浄）
- 1.4 個人の補助職務（例えば荷物運び）

### 賃金グループ 2

#### 2 単純な職務に従事する労働者

（単純な職務とは、主として機械的な職務で、習熟を必要とするものをいう。習熟には、当該職務を客観的・専門的にみて正しく実行することができるよう知識と技能の伝達と習得が行われることが必要である。）

例：

- 2.1 使者（Bote）としての職務
- 2.2 賃金グループ 1 の職務に追加的な要求が伴うもの
- 2.3 単純な事務職務（例えば、簡単なリスト作成、郵便物発送手続の補助、記録、コピー）

### 賃金グループ 3

3 より詳細な専門的習熟を必要とする職務に従事する労働者

例：

- 3.1 検札員としての職務
- 3.2 フォークリフト運転手としての職務
- 3.3 軌道建設労働者としての職務
- 3.4 手工業補助（Hilfshandwerker）としての職務
- 3.5 資材供給人（Materialausgeber）としての職務
- 3.6 計測補佐（Messgehilfe）としての職務
- 3.7 守衛または警備員としての職務
- 3.8 操車係としての職務
- 3.9 乗客の安全確保のための職務
- 3.10 電話交換手としての職務

### 賃金グループ 4

4.1 熟達した専門的知識を必要とする職務を実行する労働者

（熟達した専門的知識とは、実行すべき職務の枠内で法律や労働協約などのより詳細な知識を必要とするものである。）

4.2 工場内試験（Werkprüfung）で好成績であり、対応する職務に従事する労働者

4.3 その能力および経験に基づき、4.1 や 4.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する労働者

例：

- 4.1.1 Bクラスの免許証が必要な自動車の運転手としての職務
- 4.1.2 乗車券販売員としての職務
- 4.1.3 書記事務員（Schreibkraft）としての職務
- 4.1.4 高架鉄道および懸垂鉄道の運転手の最初の 6 ヶ月間の職務
- 4.1.5 乗合バス運転手の最初の 6 ヶ月間の職務
- 4.1.6 機関士の最初の 6 ヶ月間の職務
- 4.1.7 トロリーバス運転手の最初の 6 ヶ月間の職務
- 4.1.8 都市鉄道運転手の最初の 6 ヶ月の職務
- 4.1.9 動力車運転手（TWF）の最初の 6 ヶ月の職務
- 4.1.10 地下鉄運転手の最初の 6 ヶ月の職務
- 4.1.11 車両総重量 7.5 トン超の自動車の運転手としての最初の 6 ヶ月間の職務
- 4.1.12 特殊自動車（例えば、複雑な作業機械を備えた自動車）の運転および操作であって最初の 6 か月間の職務

- 4.2.1 事業所内手工業者（Betriebshandwerker）としての職務
- 4.2.2 フォークリフト運転手としての職務
- 4.2.3 軌道作業員としての職務
- 4.2.4 資材供給人としての職務

## 賃金グループ 5

- 5.1 認定養成職（anerkannter Ausbildungsberuf）の職業教育訓練を修了し、対応する職務に従事している労働者
- 5.2 熟達しかつ多面的な専門知識を必要とする職務を実行する労働者  
（熟達しかつ多面的な専門知識とは、熟達した専門知識に対して、範囲的な拡大を必要とするものである。）
- 5.3 その能力および経験に基づき、5.1 や 5.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する労働者

例：

- 5.1.1 自動車手工業者
- 5.1.2 商業的な専門職員
- 5.1.3 技術的な製図工
- 5.2.1 高架鉄道および懸垂鉄道の運転手の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.2 乗合バス運転手の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.3 機関士の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.4 トロリーバス運転手の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.5 都市鉄道運転手の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.6 動力車運転手（TWF）の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.7 地下鉄運転手の 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.8 車両総重量 7.5 トン超の自動車の運転手としての 6 ヶ月経過後の職務
- 5.2.9 特殊自動車（例えば、複雑な作業機械を備えた自動車）の運転および操作であって 6 か月経過後の職務

## 賃金グループ 6

- 6.1 賃金グループ 5.1 の労働者で、特に価値の高い職務または特に多面的な職務を実行する者  
（特に価値の高い職務とは、高い価値を有する専門的能力ならびに特別な思慮および信頼性を必要とするものである。特に多面的な職務とは、多面的な専門的能力および広範な配置可能性を必要とするものである。）
- 6.2 熟達しかつ多面的な専門知識および 5 分の 1 以上の割合での独立の業績を必要とする

### 職務を実行する労働者

(独立の業績とは、前提となる専門知識に応じて、自身の知的なイニシアティブを発揮して結果を獲得することを必要とするものである。簡単な知的労働ではこの要求を満たさない。)

### 6.3 その能力および経験に基づき、6.1 や 6.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する労働者

#### 例：

- 6.1.1 電気技師、配線・配管工、機械技師等で、複雑な計測設備、制御設備もしくは操縦設備または電話設備、テレビ設備、もしくは無線設備における、組立労働、修理労働もしくはオーバーホール労働を行う者
- 6.1.2 自動車機械技師、自動車の車体製造者、産業機械技師および設備電気技師（エネルギー技術）等で、困難または複雑な修理労働、オーバーホール労働および整備労働を行う技術的列車防護員についての追加的な特別職業教育訓練を伴う場合
- 6.1.3 電気技師、配線・配管工、機械技師、機械工等で、追加的な特別職業教育訓練およびその特別な知識に基づき、複雑かつ多面的な修理労働およびオーバーホール労働を行う者
- 6.1.4 賃金グループ 5.1 の労働者で、様々な機器、設備、施設または様々な専門領域においてとりわけ多面的な労働を行っており、これに他の職務記述における基本的な知識を必要とする場合
- 6.1.5 電気技師で、路面電車、トロリーバス、都市鉄道／地下鉄、高架鉄道または懸垂鉄道の電気施設全体の組み立て、修理およびオーバーホールを行う者
- 6.1.6 車体製造者、機械工で、路面電車、都市鉄道、高架鉄道または懸垂鉄道の車体の損傷を除去するにあたっての複雑な労働を実行し、その際に板金や構造部分に溶接、成形、たたいての加工、伸ばしての加工を施し、またこれらの労働のために特別な手先の技術を用いる者
- 6.2.1 簿記係としての職務
- 6.2.2 手工業のマイスターおよび産業のマイスターで対応した職務を行う者
- 6.2.3 運転業務についての人材業務の経営担当主任（Personaldisponent）の職務
- 6.2.4 国家資格を有する技術者で対応する職務を行う者
- 6.2.5 交通運輸マイスターとしての職務

### 賃金グループ 7

- 7.1 賃金グループ 6.1 の労働者で、特別な特殊知識を必要とする職務を行う者
- 7.2 熟達しかつ多面的な専門知識および独立の業績を必要とする職務を行う者
- 7.3 その能力および経験に基づき、7.1 や 7.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値



の職務を実行する者

例：

- 7.1.1 エネルギー・産業・通信電気技師で、特別な追加的職業教育訓練に基づいて、独立かつ責任を伴って、電子的な自動車操縦機器、列車位置測定設備および列車情報設備、または、大規模かつシステムが変動的な電話設備、テレビ設備、および無線設備において、複雑かつ多面的な整備労働および修理労働を行う者
- 7.1.2 技術的列車防護員についての追加的な特別職業教育訓練を伴うエネルギー・産業・通信電気技師で、独立かつ責任を伴って、地下鉄網および都市鉄道網の列車保護設備において、メンテナンス、既存の配線資料に基づいた配線、故障確認、特別な計測作業および検査作業を行い、かつ、追加的な資格を有する現業労働者を監督する者
- 7.1.3 エネルギー・産業・通信電気技師で、特別職業教育訓練に基づき、独立かつ責任を伴って、プロセスコンピューターまたは蓄積制御プログラム設備について整備労働および修理労働を行い、また、技術的に与えられたパラメーターに従ってデータレコードに変更を加える業務を行う者
- 7.1.4 熟練の手工業者、他の認定養成職（養成職）のうち、規則に従った職業教育訓練（見習期間）を修了したことを証明書により証明した者で、それにより習得したまたはそれに類似の専門領域において養成者適性令における意味での養成者として働いており、かつ、中央職業教育訓練所に配置されている者
- 7.1.5 産業機械技師、自動車機械技師・機械工・電気技師などで、BO-Strb または StVZO の添付資料 8（29 条）に従って公式に認定された事業所において、特別職業教育訓練に基づき、独立かつ責任を伴って、完全性のために必要な定期的修理としての主要検査、中間検査およびブレーキ特別検査において、技術的要求に応じた検査を実施する者
- 7.2.1 手工業のマイスターおよび産業のマイスターで手工業者または技能労働者の監督を伴う場合
- 7.2.2 交通運輸マイスターで、特別な任務を有するか、または、他の交通運輸マイスターに対する指揮命令権限を有する者
- 7.2.3 交通運輸マイスターで、乗務員の教育を行う者
- 7.2.4 データ処理オペレーター（DV-Operator）
- 7.2.5 運行時刻表および勤務予定表に関する専門職員

## 賃金グループ 8

8.1 責任の点で賃金グループ 7.1 のうちでも相当程度上位に位置付けられる職務に従事する労働者

## 8.2 熟達しかつ包括的な専門知識および独立した業績が必要とされる職務を行う労働者

(熟達しかつ包括的な専門知識とは、熟達しかつ多面的な専門知識に対して、その深さおよび広がりが増大しているものを意味する。)

## 8.3 その能力および経験に基づき、8.1 や 8.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する者

例：

8.10 データ処理プログラムおよびデータ処理プログラムの構成要素の独立した作成、変更および手入れ

8.2.1 収支決算簿の簿記係としての職務

8.2.2 運転教習所の教師としての職務

8.2.3 手工業のマイスターおよび産業のマイスターで、その任務領域の規模および重要性ならびに独立性の高さからして、本質的に賃金グループ 7.2 のうちでも上位に位置付けられる者

8.2.4 ネットワーク管理者としての職務

8.2.5 中央の主要な経営部局の長

8.2.6 人材部局の担当者としての職務

## 賃金グループ 9

9.1 とりわけ責任が重いことによって賃金グループ 8.2 のうちでも上位に位置付けられる職務に従事する労働者

9.2 専門単科大学における職業教育訓練を修了しており、対応する職務に従事する労働者

9.3 その能力および経験に基づき、9.1 や 9.2 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する者

例：

9.1.1 データバンク管理者としての職務

9.1.2 データ処理プログラムおよびデータ処理プログラムの構成要素の独立した作成、変更および手入れであって、中程度の難易度のもの

9.1.3 データ処理オーガナイザーとしての中程度の難易度の職務

9.1.4 データ処理システムプログラマーとしての中程度の難易度の職務

9.1.5 借方記載義務のある仕事 (Auftrag) および借方記載義務のない仕事の最終的な処理および分類ならびに引き続いてのその貸方への記載

## 賃金グループ 10

10.1 とりわけ難易度や重要性が高いことによって賃金グループ 9.1 または 9.2 のうちでも

上位に位置付けられる職務に従事する労働者

10.2 その能力および経験に基づき、10.1 の上位概念の定義および例に対応する同価値の職務を実行する者

例：

10.1.1 データ処理プログラムおよびデータ処理プログラムの構成要素の独立した作成、変更および手入れであって、高度の難易度のもの

10.1.2 金融資産会計における困難な任務（記帳、資産再評価および減価償却）の、年度末決算（決算、損益決算）も含めた処理

### 賃金グループ 11

11.1 学問的な大学教育を修了し、対応する職務に従事する労働者

11.2 責任の点で賃金グループ 10.1 のうちでも相当程度上位に位置付けられる職務に従事する労働者

11.3 その能力および経験に基づき、11.1 や 11.2 にいう職務と同価値の職務を実行する者

### 賃金グループ 12

12.1 関連職業を1年間実行したのちに学問的な大学教育を修了し、対応する職務に従事する労働者

12.2 その能力および経験に基づき、対応する同価値の職務を実行する者

### 賃金グループ 13

13.1 学問的な大学教育を修了し、対応する職務に従事する労働者で、とりわけ難易度や重要性が高いことによって賃金グループ 12.1 のうちでも上位に位置付けられる職務に従事する者

13.2 その能力および経験に基づき、対応する同価値の職務を実行する者

### 賃金グループ 14

14.1 学問的な大学教育を修了し、対応する職務に従事する労働者で、責任の点で賃金グループ 13.1 のうちでも相当程度上位に位置付けられる職務に従事する者

14.2 その能力および経験に基づき、対応する同価値の職務を実行する者

### 賃金グループ 15

15.1 学問的な大学教育を修了し、対応する職務に従事する労働者で、賃金グループ 14.1 のうちでも相当程度上位に位置付けられる職務に従事する者

## 15.2 その能力および経験に基づき、対応する同価値の職務を実行する者

## (iii) 添付資料 2：賃金（月給額）テーブル

単位：ユーロ

賃金グループ	等級	1	2	3	4	5	6
	等級所属	3年	3年	3年	4年	4年	
1		1,865.20	1,865.20	1,865.20	1,865.20	1,865.20	1,865.20
2		1,997.02	2,049.77	2,102.53	2,155.23	2,207.98	2,260.73
3		2,128.88	2,181.61	2,234.35	2,287.09	2,339.83	2,392.59
4		2,194.80	2,273.89	2,366.17	2,458.50	2,550.77	2,656.24
5		2,260.73	2,379.37	2,498.02	2,616.71	2,735.35	2,854.01
6		2,458.50	2,577.16	2,695.79	2,814.46	2,933.15	3,051.76
7		2,656.24	2,761.71	2,867.21	2,972.67	3,078.12	3,184.21
8		2,854.01	2,985.84	3,117.68	3,252.08	3,387.89	3,523.72
9		3,117.68	3,265.68	3,415.06	3,564.45	3,713.80	3,863.16
10		3,387.89	3,550.86	3,713.80	3,876.77	4,039.73	4,202.68
11		3,727.38	3,917.50	4,107.63	4,297.74	4,487.84	4,677.97
12		4,066.90	4,297.74	4,528.58	4,759.44	4,990.31	5,221.17
13		4,474.28	4,705.12	4,935.99	5,166.83	5,397.70	5,628.54
14		4,881.65	5,153.27	5,424.84	5,696.44	5,968.05	6,239.64
15		5,356.93	5,669.28	5,981.62	6,293.96	6,606.28	6,918.63

## (iv) 添付資料 4：雇用保障協定

## 第 1 条 適用範囲

本協定は、近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約 1 条 2 項に掲げられる者を除く、近距離交通運輸企業のすべての労働者に適用する。

## 第 2 条 近距離交通運輸業協約から逸脱する規律

- (1) 本雇用保障協定の発効後に新たに雇入れられ、賃金グループ 4 および 5、職務例 4.1.4 号ないし 4.1.10 号ならびに職務例 5.2.1 号ないし 5.2.7 号の運転業務に従事する労働者は、次に掲げる賃金グループ 5a の表の額の賃金を支払われる。賃金グループ 5a は、表のうち 1 等級の額から始まる。労働者は、4 年ごとに、その事業所所属の考慮のもと、2 等級ないし 6 等級に達する。

賃金グループ 5a	1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5 等級	6 等級
2014 年 3 月 1 日 から	2182.61 ユーロ	2242.92 ユーロ	2296.73 ユーロ	2350.52 ユーロ	2404.31 ユーロ	2458.10 ユーロ
2015 年 3 月 1 日 から	2234.99 ユーロ	2296.75 ユーロ	2351.85 ユーロ	2406.93 ユーロ	2462.01 ユーロ	2517.09 ユーロ

- (2) 1 項の賃金には、－2012 年 2 月 29 日を初回として - 近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約 26 条 4 項を適用する。
- (3) 第 1 項の賃金グループ 5a の表は、交通事業所における技能員としての教育訓練を好成績で修了した労働者が、確かに労働時間全体のうち主たる部分を運転業務に従事しているが、しかし同時に、長期にわたり労働時間全体の 12.5%におよんで、交通事業所における技能員の職務記述に属する職務にも従事していた場合には、当該労働者に対しては適用しない。
- (4) 月例賃金（近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約 7 条 1 項）は、連邦・州年金協会（VBL）または労働者の加入する比較可能な追加的年金制度についての分担金を、使用者のみが支払う場合、2%減じる。場合により、事業所レベルで総計形式での調整を合意しうる。

### 第 3 条 企業に対する拘束

- (1) 近距離交通運輸企業は、この雇用保障協定の有効期間中、近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約以外の協約規範を適用する目的で近距離交通運輸企業を新設・再設立・分離設立または購入することを放棄する義務を負う。労働者にとって民法典 613a 条の法律効果をもたらすことになる法律行為または法律行為類似的行為についても、同様とする。企業合併（Unternehmenszusammenschlüsse）および他の組織変更は、それにより近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約またはノルトライン - ヴェストファーレン市町村自治体使用団体／市町村自治体使用者団体連盟の他の団体協約の適用がもたらされるのであれば適法である。他の近距離交通運輸企業の購入または近距離交通運輸企業の新設は、当該近距離交通運輸企業が、近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約、ノルトライン - ヴェストファーレン市町村自治体使用団体／市町村自治体使用者団体連盟の他の団体協約、または、統一サービス産業労働組合ノルトライン - ヴェストファーレンが協約締結当事者として参加するノルトライン - ヴェストファーレンにおける公的近距離旅客交通運送における交通運輸受託企業についての労働協約を適用する場合には、本労働協約の規定に反しない（添付資料 2）。交通運輸受託企業の労働協約を適用する場合、交通運輸受託サービスの提供の実施を規律するところの契約において、3 項の準用を定めるべきものとする。

- (2) 近距離交通運輸企業は、近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約を適用しない企業に対する交通運輸サービスの委託（賃借率）を、最大でも利用走行キロ数の〇〇%の範囲にする義務を負う。旅客運送法（PBefG）42条にいう定期路線においてそれぞれ1年に提供すべき利用走行キロ数を、外部委託の上限についての基準とする。1文による交通運輸受託の範囲は、2009年12月31日に近距離交通運輸業の協約を事業所において適用するための適用協定2条2項によって規定された最高値に対応したものとし、以下に異なる定めのない限り、同適用協定2条2項3文の適法な逸脱は認めないものとする。派遣労働は、派遣労働者の就労が予見可能でない一時的な人員不足の補填または運転業務における資格に関連した欠員の補充のためのものに過ぎないのでない限り、賃借率に算入する。近距離交通運輸企業および事業所委員会は、派遣労働の理由を合意により確認する。
- (3) 交通運輸サービスの委託は、労働協約に拘束される企業に対してのみなされるものとする。
- (4) 2009年12月31日において2項1文に従った賃借率が25%を下回る近距離交通運輸企業は、2項2文に基づく交通運輸サービスの提供を、25%を超えない範囲で5%まで拡大することができる。
- (5) 統一サービス産業労働組合ノルトライン - ヴェストファーレンが協約締結当事者として参加するノルトライン - ヴェストファーレンにおける公的近距離旅客交通運送における交通運輸受託企業についての労働協約を適用する企業への交通運輸サービスの委託は、その2分の1だけを2項にいう賃借率に算入する。この場合の部分的な不算入は、交通運輸サービスの5%に制限される。
- (6) 起業時においては、本雇用保障協定の有効期間中について、賃借率の代わりに運転業務における最低労働者数を合意することができる。1文における最低数の遵守は、2項ないし5項までの賃借率と同じように保障されるべきものとする。
- (7) 近距離交通運輸企業は、法的に可能な枠組みのなかで、整備・維持・修理作業の実行を請け負った企業が、近距離交通運輸企業の工事現場サービスを利用し、または、近距離交通運輸企業により提供されるところの乗り物を契約実行のために賃借することとなるよう努める。

#### 第4条 事業上の事由に基づく解雇の排除

- (1) 雇用保障協定の発効時点で近距離交通運輸企業において期間の定めなく雇用されている労働者に対しては、事業上の事由に基づく解雇は、2019年12月31日まで禁ずる。
- (2) 1項に関わらず、事業上の事由に基づく解雇は、（例えば、自己経済性〔Eigenwirtschaftlichkeit〕の喪失、パフォーマンスの切迫した喪失、または継続的

委託、認可もしくは受託業務の差し迫った喪失により) 企業／使用者が解雇制限法 17 条 1 項に従い、届出義務を負うところの措置を行わなければならないほどに、それぞれの事業の行為基礎が変化した場合には、適法なものとする。

## 第 5 条 企業についての表明

- (1) 企業は、自身が引き受けた企業に対する拘束に関してのその誓約 (Unterschriftsleistung) が、受託者または所有者によって守られることを、適切な方法で証明するものとする。本雇用保障協定の締結当事者は、市町村の所有者または受託者が、本雇用保障協定の有効期間中に、ノルトライン - ヴェストファーレン市町村自治体使用団体の団体協約に対する拘束を解消する目的で近距離交通運輸企業に対する所有権を譲渡しないことを期待する。本雇用保障協定の締結当事者はむしろ、近距離交通運輸企業が自己経済性／競争力のための努力を支えられることを期待する。
- (2) 目的連合／交通運輸連合に所属する近距離交通運輸企業に関しては、証明は、誓約により引き受けられたところの義務の遵守を、目的連合が適切な方法で保証することによって行われるものとする。個別企業が対応する会社法上の委員会において決定を得る場合においても、同様とする。

## 第 6 条 倒産の危機に際しての交渉

近距離交通運輸企業において明白に倒産の危険が存する場合には、公的な職場の確保および市町村の財産の保持のため、労働協約によって、一時的に近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約の規定から逸脱することができる。要件とされるのは、近距離交通運輸企業の対応する証明と、協約規範に対する長期の介入が必要とされない再建計画である。統一サービス産業労働組合は、場合により、この証明が外部の鑑定人により審査されることを要求できる。提示された再建計画の跡付け可能性 (Nachvollziehbarkeit) および有用性 (Tauglichkeit) についても同様とする。協約締結当事者は、共通の鑑定人について合意すべきものとする。;それが可能でない場合、統一サービス産業労働組合が鑑定人を選出する。鑑定の相当な費用は近距離交通運輸企業が負担する。近距離交通運輸業ノルトライン - ヴェストファーレン協約 26 条 5 項は影響を受けない。

## 第 7 条 協定違反のあった場合についての規律

3 条 (企業に対する拘束) の規定に違反のあった場合、当該近距離交通運輸企業の労働者には、協定違反の期間について、月例賃金表上の賃金に 10% を割り増した賃金が支払われるものとする。許容される賃借率を超過した場合には、統一サービス産業労働組合ノルトライン - ヴェストファーレン州地区による書面での要求から 4 週間の期限内に許容される賃借率への回帰が行われなければ、第 1 文の法律効果が発生するものとする。ノルトライン - ヴェ

ストファーレン市町村自治体使用団体は、第2文にいう要求の写しを受け取る。

## 第8条 報告義務

近距離交通運輸企業は、統一サービス産業労働組合ノルトライン-ヴェストファーレン州地区に、1年に1度、遅くとも3月31日に、暦上の前年について、附属書1として添付する報告用紙により、第3条に従った報告を行うものとする。起業の場合には、同労働組合は当該報告用紙を年度の途中においても要求することができる。報告用紙は、事業所委員会に対して通知される。；事業所委員会は、場合により報告用紙に意見を付すことができる。

## 第9条 発効、有効期間

本雇用保障協定は〇〇に発効する。本協定は、最初を2019年12月31日とし、四半期末までの3ヶ月の予告期間を置くことにより解約を申し入れることができる。2条は、労働協約法4条5項に従って余後効を有するものとし、近距離交通運輸業ノルトライン-ヴェストファーレン協約26条4項は2条1項による賃金表について引き続き適用があるものとする。その他については、余後効は排除される。



## VI 派遣労働

### 協約締結当事者

**労働組合側**：ドイツ労働総同盟 - 協約共同体（但し、(iv) の協約については、金属産業労働組合・本部〔フランクフルト〕のみが協約締結当事者となっている。）

**使用者団体側**：連邦人材派遣サービス使用者団体（ベルリン）（但し、(iv) の協約については、ドイツ派遣労働企業利益団体〔ミュンスター〕も、協約締結当事者に含まれている。）

(i) 一般労働協約（2003年7月22日締結／直近改訂：2013年9月17日）

### 第1条 適用範囲<sup>6</sup>

1 地域的適用範囲：ドイツ連邦共和国

2 業種的適用範囲：社団法人連邦人材派遣サービス使用者団体の加盟企業（その補助的事業所および付属事業所を含む。）

本協約は、以下の場合には、顧客企業（Kundenunternehmer）と株式法18条の意味におけるコンツェルンを形成している派遣企業およびその一部に対しては適用しない。

- a) 派遣企業が、以前に顧客企業で雇用された労働者を承継した場合であって、かつ
- b) 当該労働者が、その従前の、もしくは比較可能な顧客企業の労働ポストにおいて就労する場合であって、かつ
- c) それにより、既存の顧客企業において有効な賃金協約が、当該労働者の不利益を回避する場合。

3 人的適用範囲：労働者派遣法に基づき、派遣企業（使用者）から派遣先（顧客事業所）へ派遣される労働者（従業員）であって、かつ協約締結労働組合の組合員である者。

個別契約により、協約外で雇用されており、その年間収入が、協約上の年間収入のうち最も高い賃金等級によるものを超えている従業員と、本協約の規制とは異なる合意を行うことができる。

本協約で用いられる男性表記は専ら読みやすさのためのものであり、両性に対して適用する。

### 第2条 労働時間の長さ／フルタイム労働

個々の月所定労働時間は、151.67とする。；これは、平均週労働時間35時間に相当する。これは、4条の基準に従い、12暦月の平均により実現されなければならない。

従業員を、より長い労働時間を伴う企業へ長期間派遣する場合には、労働契約当事者はそれに応じた長い労働時間（最大週40時間）を合意することができる。

<sup>6</sup> WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitik 2016-Statistisches Taschenbuch, 5.49によれば、2015年12月31日の時点で、465,000人の被用者が、協約範囲下にある。

この場合においては、報酬はそれに応じて適合させる。

個々の年間所定労働時間は、1文に基づく月労働時間に12を乗ずることにより算定する。

### 第3条 パートタイム労働

合意された、従業員の個々の月所定労働時間が、151.67を下回る場合には、パートタイム労働とする。

### 第4条 労働時間の配分／柔軟化

1 労働時間の実際上の配分は、顧客事業所におけるそれに適合させる。休憩を含む毎日の始業および終業時刻および個々の週日への労働時間の配分は、その都度顧客事業所へ適用される規制、あるいは顧客事業所の求めに従う。

着替え、洗身ならびに労働時間法の意味における休憩（例えば、朝食休憩、昼休み、コーヒー休憩）は、労働時間とはみなさない。但し、派遣先事業所における労働者について、異なる規制が適用される場合を除く。

2 2条および3条により定められた従業員の個々の所定労働時間と4条1による実際上の労働時間との月々の相違を調整するために、労働時間口座を設置する。労働時間口座にはプラス時間とマイナス時間が記録されうる。

3 プラス時間は、個々の月所定労働時間を超えて生じた労働時間をいう。マイナス時間は、個々の月所定労働時間を下回る労働時間をいう。

労働時間口座におけるプラス時間の上限は200時間とする。

雇用保障のために、季節的変動がある場合には、個別の場合において、労働時間口座におけるプラス時間は230時間を上限とする。

労働時間口座の残高が150時間を超えた場合、使用者は、150時間を超えるプラス時間につき、それに関する社会保険料を含めて、破産から保護し、かつ破産保護を従業員に対し証明する義務を負う。かかる証明がない場合には、2項および3項とは異なって、労働時間口座の上限は150時間となり、従業員は150時間を超えるプラス時間を給付すべき義務を負わない。

パートタイム労働の場合には、上記の労働時間口座の上限は、労働契約上定められた労働時間との比例に適合させる。残高が150時間を超えた場合に関する使用者の破産保護義務は、これにより影響を受けない。

祝祭日により中止となった労働時間は、中止となった時間数分が、4条1に基づく労働時間配分に応じて、労働時間口座へ記録される。

4 労働時間口座は、遅くとも12ヶ月後に調整されなければならない。

かかる期間中における時間調整が不可能である場合には、続く3ヶ月以内に調整がなされなければならない。これに関して、使用者は、遅くとも1項に基づく12ヶ月が経過し

た後に、当該従業員と、完全な時間調整を行うことを目的とした合意を行わなければならない。

事業上の事由により、かかる期間中においても時間調整が不可能である場合、150時間を上限として（パートタイム労働の場合には比例的に）、次の調整期間への繰越しを行うことができる。これを超える時間は、金銭により調整されなければならない。

時間残高の繰越しは、4条3に基づく時間口座上限の範囲内において行われ、これを拡大することはできない。

5 時間口座の調整は、通常は、以下の基準に従い、余暇の取得により行われる。

a) 従業員との合意により、何時においても、余暇によるプラス時間の調整が可能である。

b) 従業員は、顧客での就労期間中、プラス時間35時間ごとに時間口座から1労働日を余暇として取得することを求めることができる。かかる請求権は、1暦月につき一度に限り2労働日を上限として行使することができる。

かかる請求権の要件は、1週間の予告期間を遵守することである。

使用者は、緊急の事業上の事由に基づき、余暇の請求を拒否する権利を有する。

代替従業員を使用できない限りにおいて、顧客企業からの拒否は、緊急の事業上の事由とみなす。

就労免除の申立てが拒否された場合、従業員は申し立てられた就労免除日の振り替えにつき義務的に合意を行うことに関する請求権を有する。

c) 従業員および使用者との合意により、ひと月内において更なる就労免除日を定めること、または複数月における就労免除日を統合することができる。

d) 従業員および使用者との合意により、調整期間において、時間口座から70時間までを金銭により調整することができる。

e) 従業員の求めにより、プラス時間105時間を超える時間については、金銭により支払われる。パートタイム労働の場合には、プラス時間数は、その都度労働契約上定められた労働時間との比例による。

f) 従業員により請求された労働時間口座からの残高時間からの引き出しによる就労免除は新たな就労の割当によって中断されてはならない。

請求された余暇による調整中に労働不能となった場合、当該時間は労働時間口座へ返還される。

6 従業員が離職した場合、労働時間口座の残高は、次の通りに調整されなければならない。：プラス時間は、買い上げられる。マイナス時間は、労働者からの退職または即時解雇の場合には、事後労働が事業上不可能な限りにおいて、35時間まで精算される。

## 第5条 労働待機／待機勤務／呼出待機／休息时间

従業員が、顧客事業所において、労働待機または待機勤務もしくは呼出待機に就労を命じられており、かつ顧客事業所について労働時間法7条に応じて、労働時間および休息时间に関する事業上および／または協約上の特別規制が適用される場合、その都度の規制を完全な範囲で従業員に適用するとの条件のもと、これを準用する。

## 第6条 超過労働

超過労働時間は、追加的に給付され、かつ顧客事業所における実際上の労働時間に従わず、2条から4条により定められた個々の所定労働時間を超過して指示された労働時間をいう。

## 第7条 深夜労働、日曜労働および祝祭日労働／割増金

1 1ヶ月間において、2条／3条に基づいて従業員につき合意された個々の月所定労働時間を15%以上上回る全労働時間に対し、割増金支払義務が生じる。

割増金は、賃金協約2条から6条によるその都度の協約上の時間賃金の25%とする。

2 深夜労働とは、23時から6時の間の労働をいう。

深夜労働に関する割増金の額は、顧客事業所の割増金規制に従う。それは最大で、賃金協約2条から6条によるその都度の協約上の時間賃金の25%とする。

3 日曜労働および祝祭日労働は、日曜日または法律上の祝祭日において24時から0時までの間に給付された労働をいう。労働時間法9条2項および3項を適用する。

祝祭日労働の存否に関する判断は、就業地域の祝祭日法による。

日曜労働および祝祭日労働に関する割増金の額は、顧客事業所の割増金規制に従う。それは、賃金協約2条から6条によるその都度の協約上の時間賃金につき、日曜労働については最大で50%とし、祝祭日労働ならびにクリスマスおよび大晦日における14時以降の労働については最大で100%とする

4 上記の割増金が重複する場合には、その都度最も高いもののみが支払われる。

## 第8条 就労規定

1 従業員は、顧客事業所における課業を割り当てられる限りにおいて、顧客事業所の指揮命令権に従う。使用者の一般的指揮命令権は、これにより影響を受けない。

2 従業員は、就労場所の変更に関する使用者の指示に従って労働すべき義務を負う。

明確な契約上の合意により、制限的な規制を行うことができる。

従業員は、顧客事業所における自身の就労の基本的内容の通知に関する請求権を有する。

3 労働時間外における、住居／事務所から顧客事業所における就労場所までの移動が、時間的に最も有利な公共交通機関を利用した場合に、片道で1時間半以上を要する場合、従業員は、往復ごとにおける1時間半を超える通勤時間につき、それが実際に要したもので

ある限りにおいて、賃金協約 2 条から 6 条による協約上の賃金が支払われる。

- 4 8 条 3 項の意味における通勤時間が 2 時間を超える場合には、従業員は、以下の基準に従い、宿泊費用の支払いに関する請求権を有する。

派遣企業は、原則として、宿泊施設を用意し、費用を全額負担しなければならない。従業員が宿泊のために必要な施設を自ら確保した場合には、費用は、事前の許可および適切な領収書／請求書の提出により、使用者が負担し、または償還する。

代替として、課税額に応じて、宿泊費用の定額払いを定めることもできる。

- 5 (削除)

- 6 (削除)

- 7 民法典 670 条に基づくその他の費用補償は、個別契約によってこれを定める。

## 第 9 条 労働契約の成立／終了

- 1 労働関係は、書面により締結された労働協約により、成立する。

労働日初日において、理由無く出勤しなかった場合、労働契約は成立していないものとみなす。

- 2 労働契約には、パートタイム・有期契約労働法 14 条 2 項 1 文とは異なって、2 年間を上限として、客観的な理由無く、期間を付すことができる。労働関係は、かかる時間的範囲内において、4 回まで更新することができる。パートタイム・有期契約労働法 14 条 2 項 2 文および 3 文は、影響を受けない。

- 3 就労関係における最初の 6 ヶ月は、試用期間とみなす。

試用期間中、労働関係は、最初の 3 ヶ月においては 1 週間の予告期間を置くことで、解約することができる。その後は、民法 622 条 3 項の規定に基づき、試用期間中の解雇予告期間 (2 週間) を適用する。

新規採用の場合には、就労関係における最初の 2 週間中の解雇予告期間を、労働契約により 1 日に短縮することができる。少なくとも 3 ヶ月間、使用者との労働関係に無かった従業員との労働関係は、新規採用とみなす。

- 4 その他の点で、使用者または従業員による労働関係に対する解約告知については、双方について、民法典 622 条 1 項および 2 項を適用する。

解約告知は書面により行われなければならない (民法典 623 条)。

- 5 即時解雇に関する法律上の規定は、影響を受けない。

- 6 解約告知の通知後、使用者は、賃金を継続して支払ったうえで、かつ場合によっては休暇請求権および労働時間口座からの残高の清算のもとで、従業員を就労から免除することができる。経営を理由とする解約告知の場合、労働時間口座を清算するための就労免除は、従業員との同意によってのみ、可能である。

## 第10条 (削除)

## 第11条 休暇

- 1 従業員は、各暦年において、有給での保養のための休暇に関する請求権を有する。休暇年度は暦年とする。
- 2 従業員に認められる休暇期間は、連続した事業所勤務期間に従う。

休暇日数は、下記の通りとする。

- ・1年目 24 労働日
- ・2年目 25 労働日
- ・3年目 26 労働日
- ・4年目 28 労働日
- ・5年目以降 30 労働日

就労関係の発生から最初の6ヶ月以内に離職した労働者は、連邦休暇法3条および5条に基づき休暇請求権を取得する。

従業員の個々の週所定労働時間が、1週間で5日より多く、もしくは少なく配分される場合、休暇はそれに応じて増減する。

従業員の休暇が祝祭日に該当する場合、これを休暇日として算入するか否かの問題は使用者の所在地の祝祭日法に従う。；顧客企業での就労により休暇目的が中断された場合、これは労働地域における祝祭日法に従う。

従業員は、入職年度および離職年度においては、使用者に対して、全ての月につき雇用されていた場合に生じる休暇の12分の1の請求権を得る。

従業員が、休暇年度において既に他の使用者により、休暇を付与され、または買い上げられていた場合には、休暇請求権は生じない。従業員は、前使用者による証明を提示しなければならない。

- 3 休暇が、労働関係の終了により全部または一部付与されなかった場合、それは買い上げられなければならない。
- 4 休暇計画に際しては、既に確定している顧客事業所での就労を考慮しなければならない。既に付与された休暇日は、顧客事業所での就労のために利用することはできない。
- 5 労働関係が終了する場合には、休暇請求権は解雇予告期間中に付与され、かつ取得されなければならない。これが不可能である場合には、その限りにおいて、休暇は買い上げられる。
- 6 その他の点については、連邦休暇法の規定を適用する。

## 第12条 労働不履行／就労免除

- 1 従業員が疾病またはその他の予見不可能な出来事により、労働給付を妨げられた場合、

使用者に対して遅滞無く、可能な限り電話により報告しなければならず、かつその際、労働不能あるいはその他の事由および予測される支障期間について、通知しなければならない。かかる義務は、支障が、労働者が既に通知したよりも長期に継続する場合にも生じる。

疾病に起因する労働不能の場合、従業員は、賃金継続支払法 5 条 1 項 2 文に従って、使用者に対し、労働不能およびそれが予測される期間に関する医師の証明書を提出する義務を負う。使用者は、医師による証明書を、より早期に提出することを求めることができる。労働不能が証明書が記載するところよりも長期に及んだ場合、従業員は新たに医師の証明書を提示する義務を負う。疾病に起因して労働に支障があった場合には、職務の再開の開始は、使用者に対して可能な限り早期に、遅くとも再開の 1 労働日前に通知しなければならない。

- 2 従業員は、事前に予見可能な出来事の場合には、使用者の同意によってのみ、欠勤することができる。
- 3 以下の出来事が従業員の所定労働日に該当する場合には、有給での就労免除が認められる。
  - a) 近親者が死亡した場合
    - 配偶者、子、両親ならびに登録生活パートナー：2 日
    - 兄弟姉妹、配偶者の両親：1 日
  - b) 自身の婚姻、自身の生活パートナーへの登録、ならびに妻あるいは登録生活パートナーの出産：1 日
  - c) それにより得る補償と労働賃金との精算のうえでの公務の遂行（例えば、名誉職、証人またはこれと比較可能な状況への召喚）：必要な時間の労働時間の免除
  - d) 勤務を理由とする転居：1 日
    - 支払われるべき労働賃金の額は、13 条 3 項に基づき、算定する。
- 2 12 条 3 項により、民法典 616 条の適用が可能となる場合を定める。

### 第 13 条 賃金規定

- 1 従業員は、月所定労働時間に基づき、遅くとも清算月の翌月の 15 銀行営業日までに履行期となる、月賃金を得る。
 

従業員の求めに応じて、適時の予告により、その都度の清算月の末において、見込まれる手取所得の 80% までの前払金が支払われる。既に支払われた前払金は精算される。当該清算月の 20 日より後に就労関係が開始した場合および離職月においては、前払金支払に関する請求権は生じない。かかる前払金規定は、2014 年 7 月 1 日以降適用する。
- 2 月賃金は、当該月の固定的賃金構成部分（一方では、賃金協約 4 条および 6 条によるその都度の協約上の賃金、ならびに他方では、実際に給付された割増金支払義務のある労働時間に対する賃金協約 4 条および 6 条による割増金）と変動的賃金構成部分（割増金およ

びその他の変動的賃金)により構成される。割増金および加給は、それが発生し、かつ労働時間口座へ記録されなかった月につき、その都度、賃金とともに支払われる。労働時間口座からの時間の支払いは、常に、産業別割増金およびその他の加給および割増金を考慮することなく、協約上の時間賃金の額により、行われる。

3 それぞれ法律上および協約上の規定に従い報酬を支払われるべき疾病日および休暇日を理由とする、疾病時における賃金継続支払いおよび休暇賃金の算定については、労働不能または休暇取得の開始前の直近3清算月(基準期間)の平均的労働稼得および平均的労働時間を基礎とする。これには、以下を適用する。

- a) 基準期間の平均的労働稼得は、個々の所定労働時間に基づき構成される。労働稼得には、13条2項に基づく賃金構成部分(超過労働割増金を除く。)ならびに連邦休暇法の規定に基づく加給および割増金を算入する。
- b) 加えて、基準期間において、平均的に得られた加給および割増金(超過労働割増金を除く。)は、個々の所定労働時間を超える平均的実労働時間を基礎として評価する。
- c) 労働時間口座へ記録される時間については、b)に基づく基準期間において、平均的に算定される労働時間を基準とする。

基準期間において、操業短縮、6週間を超えたがゆえに賃金継続支払いのない疾病日、有責でない労働不履行または労働関係の停止期間に基づき、稼得減少が存在する場合、これらは算定に当たって考慮の対象外とする。

労働者にとって有利な既存の事業上の合意は、影響を受けない。

議事録覚書における算定例は、拘束力をもった労働協約の構成部分である。

医学的予防およびリハビリテーションの措置の際の賃金継続支払いは、賃金継続支払法の規定に従う。

4 ひと月につき割合的賃金請求権が存する場合(例えば、月の途中での入職または離職)、またはその他の事由(例えば、無給の中止時間)により月例賃金が減額される場合、賃金請求権は、当該月において従業員につき割当てられた労働時間と月全体における所定労働時間との比例により算定する。

#### 第14条 賃金の繰り延べ

従業員は、協約上の賃金構成部分を、老齢生活保障を目的とした生活保障契約(Versorgungszusage)のために転換する請求権を有する。

従業員は、将来の賃金請求権を、事業上の老齢生活保障のための年金保険のその都度の上限保険料額の4%まで転換するよう求めることができる。かかる賃金転換に際しては、社会法典第四編18条1項に基づく受給規模の160分の1を下回ってはならない。

詳細は、使用者および従業員との間で書面により定める。



新たな事業上の老齢生活保障のための法律上の規定に基づき、被用者は7就労月以降（最初は2005年7月1日以降）月額13.30ユーロを請求する権利を有する。かかる額は、専ら労働者が希望する限りにおいて、事業上の老齢生活保障（直接保険、年金金庫、年金ファンド）のために支払われるものである。

## 第15条 賞与

1 就労関係が6ヶ月間中断無く存続した場合、従業員は、追加的休暇手当およびクリスマス手当の形式による賞与請求権を得る。

休暇手当の支払いは、毎年6月の清算により行われ、クリスマス手当の支払いは、毎年11月の清算により行われる。

休暇手当およびクリスマス手当は勤続期間の増加により引き上げられ、6月30日および11月30日を期日として計算する。

2 休暇手当およびクリスマス手当の額は、労働関係の中断の無い存続期間による。

- ・6ヶ月後は、その都度税込150ユーロ
- ・3年目および4年目は、その都度200ユーロ
- ・5年目以降は、その都度300ユーロ

パートタイム労働者は、合意された個々の月所定労働時間に応じて比例的に賞与を得る。

3 賞与支払請求権の要件は、支払時点における解約告知を受けていない就労関係の存続である。

請求権のある労働者が、暦年において労働関係を停止していた場合には、給付を受けない。暦年において労働関係が一部停止していた場合には、従業員は比例的に給付を得る。

次年度の3月31日までに労働関係から離職する従業員は、クリスマス手当を返還しなければならない。これは、使用者による経営を理由とする解約告知の場合には適用しない。

## 第16条 除斥期間

労働関係に基づく請求権は、それが履行期に達した後、3ヶ月の除斥期間内に契約の他方当事者に対して書面により行使されなかった場合には、消滅する。

相手方当事者が請求を書面により拒否した場合、請求権は書面による拒否の到達後、3ヶ月以内の更なる除斥期間内に、裁判上、行使されなければならない。

かかる期間内に行使されなかった請求権は、消滅する。

## 第17条 終結規定

1 従業員は、ドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体の加盟組合のストライキ通告の範囲内において、適法にストが行われている事業所または事業所の一部への就労を命じられることは無い。労働争議措置の開始前より既に事業所で使用されている従業員についても同

様とする。これに関して、労働争議の当事者は、細部において異なる合意を行うことができる（例えば、救急業務協定）。労働者派遣法 11 条 5 項の規定は影響を受けない。

従業員は労働争議措置に間接的に関係する限りにおいて、操業短縮を申し立てることができる。協約締結当事者は、その都度の操業短縮の実施のための支援を約する。この場合、全ての必要な手段が尽くされなければならない。

- 2 本協約の意味における就労関係の中断の無い存続の算定は、2002 年 1 月 1 日を基準とする。

### 第 18 条 発効および解約告知

- 1 本一般協約は、協約に拘束される使用者および従業員に対して、2004 年 1 月 1 日に発効する。

本協約は、6 ヶ月の予告期間を置き、最初は 2016 年 12 月 31 日に解約することができる。

- 2 一般協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約締結当事者は、18 条 1 第 2 項とは異なり、1 ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

### (ii) 賃金基本協約（2003 年 7 月 22 日締結／直近改訂 2013 年 9 月 17 日）

#### 第 1 条 適用範囲

本協約は、一般協約の適用範囲（1 条）にある協約締結当事者の構成員に対して、適用する。

#### 第 2 条 賃金等級格付原則

- 1 従業員は、その主たる職務に基づき、本協約の賃金等級へ格付けされる。格付けに当たっては、専ら現に行っている職務を基準とする。
- 2 その職務の遂行を行っているわけではない職業上の資格（Qualifikation）は、より高い等級への格付けを根拠付けない。
- 3 より高い等級の職務の一時的な遂行は、新たな格付けを正当化しない。一時的により高い賃金等級の労働が割り当てられた場合、6 週間以降は、低い賃金等級の協約上の賃金と当該職務について定められた賃金との差額が加給として支払われる。
- 4 従業員は、一時的により低い賃金等級に分類される職務を義務付けられうる。この場合において、報酬に変更は生じない。

#### 第 3 条 賃金等級

従業員は、現に行う主たる職務に基づき、以下の賃金等級へ格付けられる。その都度の職

務記述書（Tätigkeitsbeschreibung）を、格付けに当たっての基準とする。

**賃金等級 1**：事業上の指示にとり必要な職務。

**賃金等級 2**：速成教育期間または専門的職業経験または専門に特殊な知識もしくは資格が必要な職務。

**賃金等級 3**：職業訓練（Berufsausbildung）により身に付く知識および技能が必要な職務。かかる知識および技能は、賃金等級 2 における数年間にわたる職務経験によっても獲得されうる。

**賃金等級 4**：少なくとも 3 年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とし、数年にわたる職務経験を要件とする職務。

従業員は、賃金等級 3 において 1 年以上勤続した場合、賃金等級 4 へ格付けられる。勤続期間の算定は、2014 年 1 月 1 日に開始する。

**賃金等級 5**：少なくとも 3 年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とする職務。加えて、追加訓練により得られる専門知識ならびに多年にわたる職業経験を必要とする。

**賃金等級 6**：マイスターあるいは技術者訓練または比較可能な資格を必要とする職務。

**賃金等級 7**：賃金等級 6 の指標に加えて、数年にわたる職業経験が必要な職務。

**賃金等級 8**：専門大学での履修が必要な職務。

**賃金等級 9**：大学での履修が必要な職務あるいは専門大学での履修および数年にわたる職業経験が必要な職務。

#### 第 4 条 発効および解約告知

1 本賃金基本協約は、協約に拘束される使用者および従業員に対して、2004 年 1 月 1 日に発効する。

本協約は、6 ヶ月の予告期間を置き、最初は 2016 年 12 月 31 日に解約することができる。

2 賃金基本協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約締結当事者は、18 条 1 第 2 項とは異なり、1 ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

(iii) 賃金協約（2003 年 7 月 22 日締結／直近改訂 2013 年 9 月 17 日）

#### 第 1 条 適用範囲

本協約は、一般協約の適用範囲（1 条）にある協約締結当事者の構成員に対して、適用する。

## 第2条 賃金

添付資料において示す時給額および割増金が支払われる。割増金支払請求権は、本協約4条により生じる。

## 第3条 賃金表

連邦州のうち、ベルリン、ブランデンベルク、メクレンブルク-フォアポメルン、ザクセン、ザクセン-アンハルトおよびチューリンゲンにおいては、添付文書において示す賃金表：東を基準として、時間賃金が支払われる。

連邦州のうちその他の州においては、添付文書において示す賃金表：西を基準として、時間賃金が支払われる。

就労地域（顧客事業所）の賃金を適用する。但し、外勤労働者については、それがより高いものである限りにおいて、雇入れ地域の賃金を得る。

## 第4条 割増金

同一顧客の元で中断無く就労が行われた場合、就労関係割増金が支払われる。その額は、以下の通りとする。

- ・9暦月の経過以降は、1.5%
- ・12暦月の経過以降は、3.0%

3ヶ月までの期間において就労が中断した場合、中断後の就労関係割増金の履行期については、従前の派遣期間を算入する。

添付文書において示す賃金表を適用する。

## 第5条 （削除）

## 第6条 産業別割増金（Branchenzuschlag）

賃金表の賃金は、その都度の産業分野において、場合によっては産業別割増金を合意することによって引き上げられる。かかる産業別割増金は、特別の労働協約により規定される。

## 第7条 雑則

- 1 本協約の協約締結当事者および顧客事業所の使用者との間で、当該顧客事業所での就労期間中における報酬につき、そこで就労する派遣企業の従業員の有利となる場合には、異なる協約上の規制を行うことができる。
- 2 労働者送出法5条1号の意味における、その都度有効な最低賃金は、現に給付された全ての時間につき、最低限のものとして支払われる。

## 第8条 発効および解約告知

1 本賃金協約は、協約に拘束される使用者および従業員に対して、2004年1月1日に発効する。

本協約は、6ヶ月の予告期間を置き、最初は2016年12月31日に解約することができる。

2 賃金基本協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約締結当事者は、18条1第2項とは異なり、1ヶ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

賃金表：西 2016年6月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	9.00	9.14	9.27
E2	9.61	9.75	9.90
E3	11.23	11.40	11.57
E4	11.88	12.06	12.24
E5	13.41	13.61	13.81
E6	15.09	15.32	15.54
E7	17.62	17.88	18.15
E8	18.96	19.24	19.53
E9	20.00	20.30	20.60

賃金表：東 2016年6月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	8.50	8.63	8.76
E2	8.66	8.79	8.92
E3	10.12	10.27	10.42
E4	10.71	10.87	11.03
E5	12.10	12.28	12.46
E6	13.61	13.81	14.02
E7	15.88	16.12	16.36
E8	17.08	17.34	17.59
E9	18.03	18.30	18.57

(iv) 金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約（2012年5月22日締結）

### 第1条

1 地域的適用範囲：ドイツ連邦共和国

2 業種的適用範囲：協約に拘束され、労働者派遣の枠組みにおいて金属・電機産業の顧客事業所へ被用者を就労させる、社団法人連邦人材派遣サービス使用者団体（BAP）および社団法人ドイツ派遣労働企業利益団体（iGZ）の加盟企業。手工業に分類されない限りにおいて、以下の経済分野の事業所を、金属・電機産業の顧客事業所とみなす。

- ・非鉄金属採掘および加工、精錬
- ・鋳造
- ・伸銅品業、圧延、鋼鉄変形

- ・機械工、溶接工、研磨工、鍛工
- ・鋼鉄・軽金属製造および金属開発
- ・機械・器機・工具製造
- ・自動車産業および乗物製造
- ・航空産業および宇宙航空産業
- ・船舶建造
- ・電気工学および電機産業
- ・ハードウェア製造
- ・精密機械工学および光学
- ・時計産業
- ・鉄・板金・金属製品
- ・音楽楽器
- ・遊具およびスポーツ器具
- ・貴金属製品

ならびに、上記の経済分野に属する修理・付属品・組立・サービスおよびその他の補助および付属事業所、および支店ならびに事業所に同種の産業。

顧客事業所の分類に関して疑いがある場合においては、顧客事業所において適用されている労働協約を、判断基準とみなす。労働者派遣法 12 条に基づく契約において、所属産業を定めなければならない。適用される労働協約に関して、顧客事業所の明確な申告がない場合、派遣企業は本協約を適用することができる。

### 3 人的適用範囲：労働者派遣の枠組みにおいて顧客事業所へ派遣される全ての被用者

## 第 2 条 産業別割増金

- 1 労働者は、金属・電気産業の顧客事業所における労働者派遣の枠組みによるその都度の就労期間にかかる要件を満たす場合、産業別割増金を得る。
- 2 産業別割増金は、その都度の顧客事業所における中断の無い就労に対して支払われる。3 ヶ月を下回る祝祭日、休暇日および労働不能日を含む中断期間は、上記の意味における中断ではない。
- 3 産業別割増金は、顧客事業所での就労期間に応じて、以下の割合とする。BAP およびドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体との間で締結された賃金協約の時間賃金、あるいは iGZ およびドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体との間で締結された賃金協約の時間賃金の
  - ・(就労期間 6 週間後) 15 %
  - ・(就労期間 3 ヶ月後) 20 %
  - ・(就労期間 5 ヶ月後) 30 %

- ・(就労期間 7 ヶ月後) 45 %
  - ・(就労期間 9 ヶ月後) 50 %
- 4 産業別割増金は、顧客事業所の比較可能な労働者に対する現在の所定時間賃金との差に限定される。顧客事業所における比較賃金を確定する際には、産業における平均的な成果加給 (Leistungszulage) との均衡は考慮しない。
- 顧客事業所は、比較可能な労働者に対する現在の所定時間賃金を証明しなければならない。
- 5 産業別割増金は、その他の性質の全ての給付と精算することはできない。但し、協約外給付とは清算可能とする。本協約および BAP および iGZ にかかる労働協約によるよりも、被用者にとって有利な労働条件および賃金条件を規定する個別契約上の規制が存在する場合には、本協約によっては影響を受けない。
- 6 産業別割増金は、BAP 一般協約 13 条 2 に基づく固定的協約賃金の一部であり、あるいは iGZ 賃金協約 2 条 1 項に基づく基礎報酬の一部である。

### 第 3 条 労働協約上の規定の変更

労働者が本協約による産業別割増金を得る場合、BAP 賃金協約 4 条あるいは iGZ 賃金基本協約 5 条に基づく割増金請求権は消滅する。

### 第 4 条 顧客事業所における異なる合意

- 1 労働者の賃金は、本協約と関連する BAP/iGZ 賃金協約により生じる。
- 2 派遣企業は、派遣被用者に対する給付に関する顧客企業における合意に関して、それを知って以降、派遣されている被用者に対し、情報提供を行う。
- 3 派遣企業と顧客企業との間の契約上の合意において、かかる規制を行うことができる。それに応じて、労働者は顧客事業所における事業上の合意に基づく給付に関する請求権を得る。

### 第 5 条 労働協約上の賃金引上げへの適合

産業別割増金の協約上の賃金引上げへの適合は、協約締結当事者間における特別な手続規制 (本協定の構成部分である。) により、行われる。

### 第 6 条 労働協約の導入

- 1 産業別割増金にとり基準となるその都度の顧客事業所における就労期間の算定は、本協約の発効により、新たに起算される。
- 2 2012 年 11 月 1 日において既に 6 週間、またはそれよりも長く顧客事業所において中断無く就労している従業員については、2 条 3 項が定める第一段階が、2012 年 11 月 1 日以

降既に満たされているものとみなす。かかる従業員は、2012年12月15日に次の段階に達し、その後続く段階についてはそれぞれに対応する時点で到達する。

## 第7条 終結規定

- 1 本協約は、2012年11月1日に発効する。
- 2 本協約は、3ヶ月の予告期間を置き、最初は2017年12月31日に解約することができる。
- 3 解約告知は、各協約締結当事者が行うことができる。使用者側の一当事者による解約告知は、他の協約締結当事者に対しても効力が拡張される。労働組合側による解約告知は、使用者側の一方当事者に対してのみ行われた場合であっても、使用者側の協約締結当事者双方に対して効力を有する。
- 4 派遣労働に関する法律上の枠組条件（特に、報酬に関する規制）に基本的な変更が生じた場合、協約締結当事者は、変更の影響を考慮したうえで可能な継続（Fortführung）を審査し、かつ合意することを目的として、遅滞無く交渉を開始する。
- 5 法改正の発効後6ヶ月を経過しても対応する規制が行われない場合、本協約は6ヶ月の経過により、余後効なく失効する。
- 6 2条3項において挙げた賃金協約が余後効をもって適用される場合、本協約は変更を加えることなく継続して適用する。

### 金属電機産業割増金協約：西 2016年6月1日以降

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	9.00	10.35	10.80	11.70	13.05	13.50
E2	9.61	11.05	11.53	12.49	13.93	14.42
E3	11.23	12.91	13.48	14.60	16.28	16.85
E4	11.88	13.66	14.26	15.44	17.23	17.82
E5	13.41	15.42	16.09	17.43	19.44	20.12
E6	15.09	17.35	18.11	19.62	21.88	22.64
E7	17.62	20.26	21.14	22.91	25.55	26.43
E8	18.96	21.80	22.75	24.65	27.49	28.44
E9	20.00	23.00	24.00	26.00	29.00	30.00

### 金属電機産業割増金協約：東 2016年6月1日以降

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8.50	9.78	10.20	11.05	12.33	12.75
E2	8.66	9.96	10.39	11.26	12.56	12.99
E3	10.12	11.64	12.14	13.16	14.67	15.18
E4	10.71	12.32	12.85	13.92	15.53	16.07
E5	12.10	13.92	14.52	15.73	17.55	18.15
E6	13.61	15.65	16.33	17.69	19.73	20.42
E7	15.88	18.26	19.06	20.64	23.03	23.82
E8	17.08	19.64	20.50	22.20	24.77	25.62
E9	18.03	20.73	21.64	23.44	26.14	27.05



## － 事業所協定 －

### I D 社 S 事業所における就業規則

#### 締結当事者

**労働者側**：D 社中央事業所委員会

**使用者側**：D 社取締役

#### I. 総則

1. この就業規則は、D 社のすべての被用者にこれを適用する。この就業規則は、その時点における法律上（および場合によっては協約上）の規定ならびに事業所協定とならんで、労働契約の本質的な構成要素を形成する。

就業規則は、外部の取引相手に対する行動に関してとくに重要な規制を規定する行動ガイドラインによって、これを補充する。事業所組織法に基づく共同決定権の擁護のもとに提供される最新版が妥当する。

2. 就業規則は、雇入れの際に、職員にこれを提示する。加えて、就業規則は、上司、事業所の人事管理事務を管轄する場所（人事部門）および事業所委員会において、これを閲覧することができる。人事部門および事業所委員会においては、現行の法律、労働協約および事業所協定も、これを閲覧することができる。

#### II. 労働関係の開始および内容

1. 別段の合意がない限り、労働の開始をもって雇入れがなされたものとする。
2. 遅くとも雇入れの時点において、書面による労働契約を締結する。労働ポストの格付け、報酬の額および構成、部署ならびに職務の性質については、被用者に、書面をもってこれを通知する。

経営上の必要が存する場合、被用者に、期待可能な他の労働を委ねることができる。この場合においては、例えば選抜ガイドラインなど、法律上、協約上および事業所における規定を考慮しなければならない。

3. 不利益をともなう変更（例えば、家族法上の身分、住所、障害者法または母性保護法に基づく特別資格など）がある場合は、管轄する人事部門に対し、これを提示しなければならない。年金決定通知についても、これと同様とする。この場合においては、年金の種類、期間および決定期日を通知しなければならない。

#### III. 労働時間

1. 週所定労働時間は、法律上、協約上および労働契約上の規定にしたがう。日々の始業および終業時刻ならびに休憩時間は、事業所慣行にしたがった場所に、これを公表する。

2. すべての被用者は、自身に適用されている労働時間および休憩時間を遵守することを義務づけられる。
3. 被用者は、別段の定めがない限り、職場にすぐ近くにある、労働時間の正確な遵守を管理するための装置を利用することを義務づけられる。
4. 事業所委員会との間で、超過労働、シフト労働、深夜労働、日曜祝日労働について、法律上および協約上の規定の枠内における合意がなされた場合、重要な阻害事由が主張されたときしか、これを拒否することはできない。この場合において、被用者の正当な利益は、これを考慮しなければならない。拒否することに根拠が存する場合、これを理由として、当事者に、何らの不利益をも生じさせてはならない。

超過労働に対する相応の手当は、超過労働が指示された場合、または事後的に同意された場合にのみ、支払われる。超過労働は、できるだけ早急に、これを予告しなければならない。

5. シフト変更にあたって適切でない時期に交代がなされた場合、交代すべき被用者は、遅滞なく、管轄する上司にこれを通知しなければならない。通知を受けた上司は、別段の定めがない限り、遅滞なく、補充要員を調達しなければならない。

経営技術上の理由から労働を中断することが許されず、または労働の中止によりその後の生産が阻害されることになる労働ポストにあっては、被用者は、代行者が到着するまでの間（ただし、最長 2 時間）、指示にしたがって労働を継続しなければならない。どの労働ポストがこれに該当するかについては、各地ごとに、事業所委員会との間で、これを協議する。

各地の事業所協定がある場合は、これが優位する。

#### IV. 賃金支払い

1. 労働賃金は、現金でこれを支払う。支払い期間は、これを暦月とする。  
振込みは、賃金を遅くとも当月の最終労働日に申告のあった口座において自由利用できるよう、適切な時期に、これを実施する。賃金算定は、支払期日にこれを交付し、または送付する。
2. 賃金の算定に対する異議申立ては、遅滞なく、これを行わなければならない。その他、協約上および法律上の除斥期間および事項については、これを適用する。
3. 労働賃金は、書面による代理権付与が行われている場合にしか、第三者にこれを支払わない。

#### V 休暇

休暇は、法律上、協約上および事業所内の規制に従う。

休暇を時間的に確定するにあたっては、これを考慮することが急迫した経営上の利益もし

くは社会的観点から優位に取り扱われるに値する地位にある他の被用者の休暇に関する希望を阻害するものでない限り、被用者の休暇に関する希望を考慮しなければならない。意見の相違がみられる場合については、事業所委員会との合意により、これを調整しなければならない。

#### VI. 欠勤

1. 予見可能な労働障害は、いかなるものであっても、上司に対して、事前の適切な時期に、事業所慣行にしたがった方法において、これを申告しなければならない。

被用者は、疾病その他不測の事態を理由として出勤することができない場合、障害とその見込み期間を、上司に（またはこれが事業所において規定されている場合には人事部に）、遅滞なく電話で（できるだけ始業前に）、これを通知することを義務づけられる。

労働不能が当初通知していたより長期のものとなる場合、見込み期間を、上司または人事部門に、再び情報提供しなければならない。労働不能証明書および診断証明書の提示による労働不能の証明に関する義務は、これによって何らの変更も加えられるものではない。

2. 特別な原因（besonder Anlaß）に基づき欠勤した場合における報酬は、法律上および協約上の規定ならびに事業所協定およびガイドラインに従って、これを支払う。

#### VII. 事業所提案制度および発明

1. すべての被用者は、事業所提案制度の枠組みにおいて、改善提案を行うことができる。

詳細については、「事業所提案制度に関する事業所協定」において、これを規制している。

報奨金通知をともなって実施された事業所提案は、被用者の希望に基づき、その人事記録（Personalakte）に、これを記録する。

2. 被用者は、その労働関係の期間中に行ったすべての職務発明および自由発明（D社の労働領域にないことが明白な自由発明は、これを例外とする）を、文書によって、遅滞なく、人事部門にこれを通知しなければならない。人事部門は、必要な情報提供を行う。

その他、労働者発明に関する法律の規定は、これを適用する。

#### VIII. 一般的秩序規定

1. 掲示板における企業の掲示は、法的に有効な表示としての意義を有する。何人も、その掲示期間中ずっと欠勤していた場合でない限り、この掲示を読んでいないことを理由にすることはできない。

2. すべての被用者に対して、その雇入れ後、写真付き身分証を交付する。身分証は、第三者にこれを譲渡してはならず、退職にあたってはこれを返還しなければならない。事業所へ立ち入るにあたっては、身分証を自ら提示しなければならない。

3. 労働時間中、被用者は、上司の認可がある場合にしか、事業所を離れてはならない。こ

の場合において、これに対応する管理規定を遵守し、管理設備（時間管理機器）を利用しなければならない。

4. D社において就労していない者は、監督者（Geschäftsleitung）から特段の許可を受けた事業所または事業区域にしか立ち入ってはならない。

5. 被用者は、就労しまたは職務を遂行する事業区域においてのみ、滞在することとする。

6. 洗濯および更衣は、これを予定した場所において、これを行わなければならない。

休憩室、洗濯室および更衣室は、合理的理由の存する例外的場合を除き、始業前、休憩中および終業後にしか、ここに立ち入ってはならない。

7. 労働時間は、事業目的についてしか、これを利用してはならない。事業所における私的活動は、監督者による特段の同意があった場合にしか、これをしてはならない。企業のデータ処理設備（インターネット接続を含む）は、私的目的のために、これを利用してはならない。その他、D社における電子的な情報・コミュニケーション設備の利用に関するガイドラインは、これを適用する。

8. 労働に必要とされない私的な所有物は、事業所にこれを持ち込まないものとする。とりわけ、電気式暖房器具、ラジオおよびテレビ受信機、その他危険物ないし妨害物の持ち込みは、これを禁止する。

携帯電話の私的利用は、例えば休憩中など、もっぱら労働時間外にのみ、これを許容する。携帯電話を職場に携行する場合、職員は、そのことが労働の妨げとならないよう、配慮しなければならない。

特段の標識や妨害のおそれが存する領域においては、携帯電話の利用を禁止する。

私的な記録媒体は、企業のネットワークにも個別機器にも、これを接続してはならない。

労働するにあたって身につけない持ち込み衣類は、利用が許されたロッカーに、これを収納しなければならない。

これに対し、企業はその損失に責任を負わないため、例えば携行した貴重品および金員はこれを身につけるなどし、クロークやオープンロッカーには置かないよう、強く薦める。

工場の備品は、衣類用ロッカーにこれを保管してはならない。小さな工具のうち、自身の労働に必要であり、通常、作業着にしまい込んでおくもの（たとえばドライバー、電圧テスター、キャリパス）は、この限りではない。

二輪車は専用の敷地に、乗用車は公共駐車場またはD社の駐車場に、それぞれの駐輪場・駐車場規約に従って、これを格納しなければならない。道路交通規則（StVO）の規定は、これを遵守しなければならない。ローラー・スケート、インライン・スケート、スケートボード等を会社敷地内に持ち込むことは、これを禁止する。

企業が破損や不都合に対して責任を負うのは、過失があった場合のみである。

9. 質のよい労働は、良質で適切に取り扱われる生産設備、機械、器具および工具があつてこそ、実現可能になるものである。被用者は、良質な生産手段に関する請求権を有する。

しかし同時に、被用者は、自身が利用できる原料および生産手段の手入れをし、これらを丁寧に取り扱う義務を負う。

生産手段を破損し、または喪失した場合には、直ちに、管轄する上司にこれを報告しなければならない。

残存した資源、サンプルおよび廃棄物は、そのために定められた場所にこれらを集め、保管しなければならない。たとえこれらが価値のないものと思われる場合であっても、これらを事業所の外に持ち帰ってはならない。工具その他の企業所有物についても、これと同様とする。例外は、書面による監督者の同意を必要とする。

10. 機械および営業設備に対して、独断で、変更を加えてはならない。いかなる種類のものであれ、乗り物を独断で利用することについても、同様にこれを禁止する。

11. 決議書、図面、記録文書、複写物、複製物、記録媒体などは、上司の許可がなければ、これを工場および事業場から持ち出し、複写・複製し、または権限のない者に公開してはならない。

12. シフト交代にあたっては、生産設備、機械、器具および工具を、交代要員に、秩序よく明け渡さなければならない。労働を開始する者は、まず、機械、器具および工具がよい状態であるか、確認しなければならない。万一、欠陥がある場合には、直ちに、管轄する上司にこれを報告しなければならない。

すべての被用者は、その職場を整理し、他者が当該職場で仕事を開始することができる状態に保たなければならない。とりわけ、個人的なゴミその他はこれを除去しなければならない。

13. 故意または重大な過失により生じた損害については、法律上および協約上の規定の枠組みにおいて、その損害を惹起した者にその責任を負わせることがある。

14. 事業所および個人の所有物を保護するために、検査対象を携行物にまで拡張するよう指示することができる。この場合においては、礼節および自尊心に配慮して、これを行う。すべての被用者は、この検査を甘受する義務を負う。

検査の種類および方法は、事業所委員会との間で、これを合意する。定例の検査の実施が計画された場合、事業所委員会に対して、事前の適切な時期にこれを通知する。事業所委員会の構成員は、この検査に臨席することができる。

特段の事情に基づき検査を実施する場合、可能な限り事前に、少なくとも事後的に、事業所委員会に対して、検査を実施する理由、方法および範囲に関する情報提供を行う。

15. 事業所内平和、秩序および労働目的にとって有害な活動はすべて、事業所内部において、これを行ってはならない。

性的内容を含む描写（例えば「ピンナップ」）は、たとえコンピューター画面の壁紙であっても、事業所内の施設にこれを取り付けてはならない。人種差別的、侮辱的、差別的または違法な内容を含む描写についても、これと同様とする。

16. 被用者および部外者による事業所敷地内部における印刷物、回覧板、アンケート用紙およびこれに類するものの配布ならびにいかなる種類の募金活動の実施も、事業所委員会に対する意見聴取を経て、監督者の同意がなされた場合にしか、これを許容しない。法律上の規制が存在する場合には、この限りではない。
17. 個人的取引（物品の売買）およびあらゆる性質のサービスならびに賭博行為は、構内において、これを禁止する。
18. 録画・録音は、監督者の同意がある場合にしか、これを許容しない。事業所委員会の共同決定権は、これによって影響を受けない。
19. 副業的な営業活動に従事しようとする者は、これを事前に、監督者に、通知しなければならない。監督者は、企業の正当な利益が阻害される場合、副業の開始または継続を禁止することができる。
20. 納入業者、顧客、その他ビジネス・パートナーとの間の営業的関係は、個人的利益のために、これを利用してはならない。
21. 被用者は、すべての営業機密ならびに部外秘と説明された比較可能な性質を有する決定について、その活動期間中ならびにその終了後、秘密を保持することを義務づけられる。

#### IX. 一般的安全規定

1. 災害の危険を有効に回避するために、交付された事故防止規定、警告板、その他被用者および事業所の安全に関する規定ならびに労働保護具利用規定は、正確にこれを遵守しなければならない。被用者は、定められた行動方法および作業方法を確実に遵守することを義務づけられる。安全装置の忌避、不正操作または無効化は、厳重にこれを禁止する。
2. アルコール、違法薬物その他麻酔効果のある薬剤の摂取は、事故を引き起こす危険がある。したがって、とりわけアルコール類または違法薬物を携行し、休憩時間を含む労働時間中にこれらを摂取することは、これを禁止する。
3. 工場勤務医および保健室は、すべての被用者の健康を保護するためのものである。いかなる者も、事業所において健康障害および負傷を被った場合、工場勤務医または保健室を利用する権限と義務を有する。工場において事故が発生した場合、工場勤務医または保健室を利用し、または報告しなければならない。交通事故の場合も、これと同様とする。
4. すべての被用者は、火気または可燃物、爆発物または毒物を慎重に取り扱うことを義務づけられる。消火装置は、他のいかなる目的にもこれを利用してはならない。  
火災その他の危険が発生した場合、すべての被用者は、警備員の指示にしたがい、要求があった場合にはこれに協力することが要請される。
5. すべての被用者は、危険源を管轄の上司または労働安全専門員に通知することを要請される。すべての被用者は、できるだけ早く対策を講じることが義務付けられる。
6. 火気厳禁の事業区域においては、喫煙を禁止する。他の事業区域においては、管理者が、

事業所委員会の同意のもと、喫煙を全面的または部分的に禁止することができる。対象区域は、これを公表しなければならない。

7. 企業は、事業所委員会と調整しながら、安全問題に関する全被用者の包括的情報に配慮しなければならない。例えば労働保護など、安全問題に関する当該情報を共有するため、すべての被用者は、そのために開催される行事に参加しなければならない。全ての被用者は、安全規定に合致しない労働を拒否する権利を有する。

## X. 任意的社会給付

D社の任意的社会給付は、何時においても、これを撤回することができる。

## XI. 意見の相違の解決

意見の相違が発生することは、大きな事業所において、避けることのできないことである。しかし、決して珍しいものではないがために、相互的な敬意や事業所における結束の精神に基づかずして、これを解決することはできない。

不利益に取り扱われたと感じる者は、その上司、人事部または事業所委員会構成員に、相談することとする。そこで何らの対策も立てられなかった場合、その者は、監督者または事業所委員会に、異議申立てをすることができる。これを理由として、その者に、非難を行うことも不利益取扱いを行うこともしてはならない。第一義的には、事業所レベルにおける齟齬の規制が、試みられなければならない。事業所組織法 84 条および 85 条は、これによって影響を受けない。

## XII. 戒告 (Verwarnung)

1. この労働秩序の規定に対する違反があった場合、または、事業所の安全および秩序に対する違反があった場合、被用者は、文書をもって戒告を与えられることがある。該当者に対しては、事前に、意見表明の機会が与えられる。

事業所委員会への意見聴取は、法律上の規定の枠組みにおいて、これを行う。事業所委員会への意見聴取は、懲戒に先んじて、これを行う。

2. 文書による戒告は、その間にさらなる戒告が与えられない限り、2年経過後、再び人事簿からこれを消去する。

## XIII. 労働関係の終了

1. 労働関係の解約告知は、両当事者とも、個別労働契約、労働協約または法律によって規定された期間の遵守のもと、文書をもってしか、これを宣告することはできない。

使用者が解雇を行う場合には、事前に、事業所委員会に対して、意見表明の機会が与えられなければならない。勤続が 25 年を超えた場合、または、事業所において被災し、そ

れにより労働能力の持続的な減退が生じて以降は、可能な限り、労働関係の解消を回避する。

2. 特別解約告知（即時解雇）は、例えば労働秩序に対する重大な違反など、重大な理由（民法典 626 条）が存した場合に、これを行う。個別事例に鑑み即時解雇の対象となりうる重大な違反とは、例えば以下のようなものが挙げられる。

a) 数度にわたる無断欠勤

b) その労働関係の枠組みにおいてならびに法律上および協約上の規定に鑑みて被用者に義務づけられている労働を遂行し、または指示に従うことを拒否しつづけること

c) データ保護法の枠組みにおける濫用

d) 虚偽のまたは偽造した業務文書、身分証またはその他証明書の提出

e) コントロール施設の濫用、または、濫用の教唆

f) 火気厳禁の事業区域における喫煙

g) 事業所における暴力行為： 性的いやがらせ、再三にわたるアルコール・薬物・中毒性薬剤の濫用

h) 違法薬物および中毒性薬剤の販売および配布

i) 横領、窃盗

j) いじめ、嫌がらせ、その他被用者差別

3. 労働関係の終了にあたっては、すべての事業所所有物を、整理された状態で、その管轄部署に引渡さなければならない。希望に基づき、被用者に受領証を交付する。

4. 労働関係終了後、被用者に対して、給与明細を、支払残金とともに次の賃金支払い期日に交付する。被用者が企業所有物を返還しない限り、企業は、支払残金に関して、留置権を有する。

被用者が希望した場合、その請求に基づき、就労に関する仮の証明書をこれに交付する。

5. 退職する被用者が請求した場合、何らの不利益も発生しないよう、その請求に基づき、就労の種類および期間に関する証明書（希望がある場合には、役職・成績が補足されたもの）を、適切な時期に、これに交付しなければならない。

#### XIV. 発効、修正および解約告知

1. この就業規則は、1978年6月1日の就業規則を解消し、2000年10月1日に発効する。

2. この就業規則に対しては、3ヶ月の予告期間を置き、暦年末を期日として、解約告知を行うことができる。



## — 企業関係の団体協約 —

### I バーデン - ヴュルテンベルクの D 社拠点における 18%基準の廃止に関する補充的労働協約

#### 締結当事者

**労働者側**：金属産業労働組合、D 社中央事業所委員会

**使用者側**：社団法人バーデン - ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体、D 社取締役

**対象**：一般協約 7 条 1.5.2 における 18%基準の廃止（労働時間回廊 30 - 40 時間／週）

**空間的適用範囲**：バーデン - ヴュルテンベルクの C 社拠点

**専門的適用範囲**：研究・開発ならびに生産計画に関する事業単位

現時点では、以下の事業単位が専門的適用範囲に属する。

1. ジンデルフィンゲン拠点および本部における乗用車生産計画（PP）
2. ジンデルフィンゲン拠点およびウンタートゥルクハイム拠点における乗用車開発（MCG/D）
3. RT における研究開発
4. NFZ 開発

協約締結当事者の同意により、その他の事業単位を専門的適用範囲に含めることができる。

#### 解説

上記の領域は、革新的製品の計画、研究および開発に従事する。新たな自動車モデルおよび部品（Komponenten）の研究および開発に当たっての高度な競争圧力に対処するために、計画および開発プロセスの高速化は必要不可欠である。このような目的のためには、柔軟な労働条件形成手段を強化することが有効であり、それと並んで 40 時間労働契約が提案される。そのうえ更に、対応する職業訓練過程において、職業訓練ポスト数の引き上げが検討される。

#### 補充協約の要点

1. 協約上の週労働時間である 35 時間を、個々の週労働時間の引き上げの基礎として維持し、パートタイム労働の際の割合的給付算定に当たっての基礎とする（通常労働時間）。一般労働協約 7 条 1.1 および 1.3 の規制は、影響を受けない。
2. 企業は、一時的に生じた追加的な生産能力需要は、労働時間予算（Arbeitszeitbudget）協定のための割当量の費消によって、優先的に充たす義務を負う。
3. 企業内の職業訓練過程における職業グループにつき長期的な追加的な生産能力需要が生

じた限りにおいて、企業は事業所委員会と、対応する職業訓練ポストの拡大について、協議を開始する。

4. 事業に必要な追加的生産能力需要が生じた際、個々の週所定労働時間を 40 時間にまで延長することができるものとする。これには、個別の場合において、使用者および被用者の同意を必要とする。労働時間予算協定による個別の週所定労働時間の一時的な引き上げのための手段は、これによって影響を受けない。
5. 被用者の申立により、協約上の週労働時間である 35 時間を超える労働時間は、被用者の個別的な希望に従い、長期労働時間口座へ算入することができる。
6. 個々の週所定労働時間の引き上げは、労働ポストの削減をもたらすものであってはならない。ポスト削減に至る前に、個々の週労働時間を協約上の週労働時間である 35 時間へ戻すことにより、どの程度ポストが確保されるかに関して、事業所委員会と協議しなければならない。
7. かかる規制に該当する被用者グループの労働市場における状況の相当な悪化が予想される場合、特に企業がかかる被用者グループにおける職業訓練生の期間の定めのない引き受けを拒否する場合、事業所委員会はかかる規制の見直しを求めることができる。
8. 使用者および被用者との同意により、本補充協約の適用範囲内における個々の週所定労働時間を、30 時間にまで短縮させることが出来る。この場合、(事業所年金への期待の観点からも) 労働関係は、フルタイム労働関係として維持される。賃金および賃金に関連する給付は、労働時間短縮に応じて減少する。超過労働の際の割増金支払義務は、35 時間を超えた場合に初めて発生する。
9. 本協定の適用範囲に属しないが 18%基準が遵守されておらず、かつ一般労働協約 7 条 1.5.1 に基づく基準の拡大に関する事業所協定が存在しない事業所の領域においては、事業所委員会は当該事業所におけるかかる規制の見直しを求めることができる。
10. 基準規制の変更は、40 時間労働契約数が、24 ヶ月以内に 18%基準へと戻るようにしなければならない。

個々の週所定労働時間の延長および短縮に関する本補充協約の規制は、企業にとっては、その希望を事業上の必要性の枠内における週労働時間の延長または短縮により可能な限り考慮すべき被用者に対する高度の責任を意味する。かかる義務は、40 時間労働契約の締結に関する個々の請求権を生じさせるものではない。

## 11. 発効

本協定は、2004 年 9 月 1 日に発効する。

## 【関係法令】

\*ここでは、本文中の内容と関連するドイツ法の条文を、重要と思われるもののみ、邦語訳にて紹介している。

### 1. ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland [GG])

#### 第2条 人格の自由な発展

- (1) 何人も、他人の権利を侵害せず、かつ、憲法的秩序または道徳律に反しない限りにおいて、自己の人格を自由に発展させる権利を有する。

#### 第9条 結社の自由

- (1) 全てドイツ人は、結社および団結体を結成する権利を有する。
- (2) その目的または活動が刑事法規に違反し、または合憲的秩序もしくは国際協調主義に反する団結体は禁止される。
- (3) 労働条件および経済条件を維持し促進するために団結体を結成する権利は、何人に対しても、かつ全ての職業に対し、これを保障する。かかる権利を制限し、または妨害することを意図する合意は無効であり、かつこれを目的とする法律は違法である。12a条、35条2項および3項、87a条4項、ならびに91条による措置は、1文の意味における団結が、労働条件および経済条件を維持し促進するために行う労働争議に対しては、これを行ってはならない。

#### 12条 職業の自由

- (1) 全てドイツ人は、職業、労働ポストおよび職業訓練所を自由に選択する権利を有する。職業の遂行については、法律によって、または法律の根拠に基づいて、規律することができる。

#### 20条 連邦国家としての体制、抵抗権

- (1) ドイツ連邦共和国は、民主的かつ社会的な連邦国家である。  
.....
- (3) 立法は、合憲的秩序に、執行権および裁判は、法律および法に拘束される。

### 2. 事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG])

#### 第一部 総則

#### 第1条 事業所委員会の設置

- (1) そのうちの3名が被選挙権を有する、常時5名以上の選挙権を有する労働者を雇用す

る事業所においては、事業所委員会が選出される。・・・

## 第2条 労働組合および使用者団体の地位

- (1) 使用者および事業所委員会は、適用される労働協約を遵守したうえで、信頼に満ちて、事業所において代表性を有する労働組合および使用者団体と協力し、労働者および事業所の利益のために協働する。
- (2) この法律において定められた、事業所において代表性を有する労働組合の任務および権限の遵守のために、その代表者は、事業運営上の絶対的な必要性、強行的な安全規定または企業秘密の保護に抵触しない限りにおいて、使用者またはその代理人に通告したうえで、事業所への立ち入りが認められる。

## 第5条 労働者

- (1) この法律にいう労働者とは、事業所内または事業所外で、もしくは在宅勤務（テレワーク）により雇用されているか否かを問わず、職業訓練のための被用者をも含む、労働者および職員をいう。・・・

## 第二部 事業所委員会、職場集会、全体事業所委員会およびコンツェルン事業所委員会

### 第一章 事業所委員会の構成および選挙

#### 第7条 選挙権

18歳以上の全ての労働者は、選挙権を有する。他の使用者の労働者が労働給付のために派遣されている場合には、当該労働者が事業所へ3ヶ月以上派遣されていれば、選挙権を有する。

#### 第8条 被選挙権

- (1) 事業所へ6ヶ月所属しているか、または主に事業所のために家内労働に従事している選挙権者は、全て被選挙権を有する。・・・

#### 第9条 事業所委員会の委員数

事業所委員会の委員は、常時事業所において雇用されている選挙権を有する労働者数が、

- 5名～20名の場合は、1名
- 21名～50名の場合は、3名
- 51名～100名の場合は、5名
- 101名～200名の場合は、7名
- 201名～400名の場合は、9名
- 401名～700名の場合は、11名

701名～1000名の場合は、13名

1501名～2000名の場合は、17名

2001名～2500名の場合は、19名

2501名～3000名の場合は、21名

3001名～3500名の場合は、23名

3501名～4000名の場合は、25名

4001名～4500名の場合は、27名

4501名～5000名の場合は、29名

5001名～6000名の場合は、31名

6001名～7000名の場合は、33名

7001名～9000名の場合は、35名

とする。事業所における労働者数が9000名を超える場合には、労働者数が更に3000名増えるごとに、事業所委員会の委員数を2名追加する。

### 第13条 事業所委員会選挙の時期

- (1) 事業所委員会の定例選挙は、4年ごとに、3月1日から5月31日までの期間に開催される。・ ・

### 第14条 選挙規定

- (1) 事業所委員会は、秘密および直接選挙により選出される。
- (2) 選挙は比例選挙の原則に従い行われる。選挙は、候補者提案が1名のみである場合・・・には、多数決選挙の原則に従って行われる。
- (3) 事業所委員会に選挙に際しては、選挙権を有する労働者および事業所内において代表性を有する労働組合は、候補者提案を行うことができる。
- (4) 労働者による各候補者提案は、選挙権を有する労働者の20分の1以上、但し、3名の選挙権者により、署名されなければならない。；事業所内において常時雇用されている選挙権を有する労働者が20名以下である場合、2名の選挙権者による署名で足りる。全ての場合において、50名の選挙権を有する労働者の署名で足りる。
- (5) 労働組合による各候補者提案は、2名の代表（Beauftragte）により署名されなければならない。

### 第15条 雇用形態および性別による構成

- (1) 事業所委員会は、可能な限り、事業所内における各組織分野において、および各雇用形態により活動する労働者により構成されるものとする。
- (2) 事業所委員会が3名以上の委員により構成される場合、少数派となる性別は、事業

所委員会のなかで少なくとも数に比例して、代表されなければならない。

#### 第16条 選挙管理委員会の任命

- (1) 事業所委員会は、遅くともその任期が満了する10週間前に、3名の選挙権を有する者からなる選挙管理委員会を任命し、そのなかから議長を任命する。・・・事業所において代表性を有する各労働組合は、投票権のある選挙管理委員に組合員が属していない限りにおいて、事業所に属する組合代表を投票権のない委員として、選挙管理委員会へ追加することができる。
- (2) 事業所委員会の任期が満了する8週間までに、選挙管理委員会が任命されていない場合には、3名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを任命する。・・・

#### 第17条 事業所委員会が無い事業所における選挙管理委員会の任命

- (1) 第1条1項1文の要件を充たす事業所において事業所委員会が設置されていない場合、全体事業所委員会、または全体事業所委員会が存在しない場合には、コンツェルン事業所委員会が選挙管理委員会を任命する。
- (2) 全体事業所委員会もコンツェルン事業所委員会も存在しない場合には、職場集会において、出席労働者の過半数により、選挙管理委員会が選出される。・・・
- (3) 事業所において3名の選挙権を有する労働者または事業所において代表性を有する労働組合は、かかる職場集会を招集し、かつ選挙管理委員会の構成について、提案を行うことができる。
- (4) 職場集会が開催されなかった場合、または職場集会において選挙管理委員会が選出されなかった場合は、3名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを任命する。

#### 第18条 選挙の準備および実施

- (1) 選挙管理委員会は、選挙を遅滞無く開始し、これを遂行し、かつ選挙結果を確定させなければならない。選挙管理委員会がかかる義務を履行しない場合には、事業所委員会、3名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所が、これに代替する。・・・
- (3) 選挙の終了後、選挙管理委員会は遅滞無く、投票を公開で集計し、その結果を書面にて確定させ、かつ事業所の労働者へ公表する。使用者および事業所において代表性を有する労働組合に対し、選挙記録の謄本を送付しなければならない。

## 第20条 選挙における保護および選挙費用

- (1) 何人も事業所委員会選挙を妨害されてはならない。・・・

《中略》

- (3) 選挙の費用は使用者が負担する。選挙権の行使、選挙管理委員会における活動・・・のために必要な労働時間の不履行については、使用者によって賃金が減額されてはならない。

## 第二章 事業所委員会の任期

### 第21条 任期

事業所委員会の通常の任期は、4年とする。任期は選挙結果の公表、またはかかる時点において事業所委員会がなお存続している場合には、その任期の満了により開始する。任期は遅くとも、第13条1項に基づく定例の事業所委員会選挙が開催される年の5月31日に満了する。・・・

### 第23条 法律上の義務への違反

- (1) 選挙権を有する労働者の4分の1以上、使用者または事業所において代表性を有する労働組合は、労働裁判所に対し、法律上の義務への重大な違反を理由に、事業所委員会の解任または事業所委員会の解散を申し立てることができる。・・・

## 第三章 事業所委員会の業務遂行

### 第26条 議長

- (1) 事業所委員会は、そのなかから、議長および議長代理を選出する。
- (2) 事業所委員会の議長、またはそれに故障がある場合には議長代理は、事業所委員会によって行われた決議の範囲内において、事業所委員会を代表する。・・・

### 第27条 常任委員会

- (1) 事業所委員会が9名以上で構成されている場合には、常任委員会を設置する。常任委員会は、事業所委員会の議長および議長代理のほか、事業所委員会委員数が9名から15名までの場合には更に3名の委員、17名から23名の場合には更に5名の委員、25名から35名の場合には更に7名の委員、37名以上の場合には更に9名の委員によって構成される。常任委員会の委員は、事業所委員会のなかから秘密選挙により、比例選挙の原則に従って、選出される。候補者提案が1名のみである場合には、多数決原則に従って選挙が行われる。・・・
- (2) 常任委員会は、事業所委員会の日常的業務を遂行する。・・・
- (3) 事業所委員会が9名未満の委員によって構成されている場合、事業所委員会の議長ま

たは他の委員へ日常的業務の遂行を委ねることができる。

#### 第 28 条 専門委員会への任務の委任

- (1) 100名以上の労働者を擁する事業所においては、事業所委員会は専門委員会を設置し、特定の任務を委ねることができる。専門委員会委員の選出・・・については、第 27 条 1 項 3 文から 5 文を準用する。・・・

#### 第 29 条 会議の招集

- (1) 選挙日から 1 週間が経過するまでに、選挙管理委員会は、第 26 条 1 項が規定する選挙を実施するために、事業所委員会の委員を招集する。・・・
- (2) それ以降の会議は、事業所委員会の議長がこれを招集する。議長は、会議の日程を定め、議事を進行する。議長は、事業所委員会委員に対して、適時に会議の日程を伝え、たうえで、会議を招集しなければならない。・・・

#### 第 30 条 事業所委員会会議

事業所委員会の会議は、通常、就業時間中に開催される。事業所委員会は、事業所委員会会議の設定に当たり、事業上の必要性を考慮しなければならない。使用者は会議の時期につき、事前の了解を求められる。事業所委員会の会議は非公開とする。

#### 第 31 条 労働組合の関与

事業所委員会委員の 4 分の 1 の請求があれば、事業所委員会において代表性を有する労働組合の代表者は、助言のために会議へ出席することができる。；この場合には、会議の時期および議事日程が、労働組合に対して、適時に通知されなければならない。

#### 第 33 条 事業所委員会の決議

- (1) 事業所委員会の決議は、この法律において別段の定めが無い限り、出席委員の投票の過半数によって行われる。投票が賛否同数の場合には、提案は否決される。
- (2) 事業所委員会は、委員の半数以上が決議に参加している場合にのみ、決議を行うことができる。・・・

#### 第 34 条 議事録

- (1) 全ての事業所委員会の会議内容については、議事録が作成され、それには少なくとも決議の文言および賛成過半数の投票があったことを含む。議事録には、議長およびそれ以外の 1 名の委員により署名が行われる。・・・



### 第 37 条 名誉職としての活動、就労免除

- (1) 事業所委員会の委員はその職務を報酬の無い名誉職として遂行する。
- (2) 事業所委員会の委員は、事業所の範囲および性質に応じて、その任務を適切に遂行するために必要である場合に、その限りにおいて、賃金を減額されることなく、その職業的活動から免除される。

《中略》

- (4) 事業所委員会委員の労働賃金は、任期満了後 1 年間を含めて、事業所内で通常の職業的キャリアを有する比較可能な賃金よりも低く算定されてはならない。・・・
- (5) 強行的な事業上の必要性に反しない限りにおいて、事業所委員会委員は、任期満了後 1 年間を含めて、第 4 項で列挙する労働者が行うのと同価値の職務にのみ従事される。
- (6) 第 2 項および第 3 項は、事業所委員会の活動に必要な知識を提供する教育・訓練講座への参加についても、準用する。・・・

### 第 38 条 専従委員

- (1) 専従委員の最低人数は、事業所において常時雇用される労働者の数に応じて以下の通りとする。

200 名～500 名の場合は、1 名

501 名～900 名の場合は、2 名

901 名～1500 名の場合は、3 名

1501 名～2000 名の場合は、4 名

2001 名～3000 名の場合は、5 名

3001 名～4000 名の場合は、6 名

4001 名～5000 名の場合は、7 名

5001 名～6000 名の場合は、8 名

6001 名～7000 名の場合は、9 名

7001 名～8000 名の場合は、10 名

8001 名～9000 名の場合は、11 名

9001 名～10000 名の場合は、12 名

労働者数 10000 名を超える事業所においては、労働者が 2000 名増えるごとに、更に 1 名の専従委員を追加する。・・・

- (2) 専従委員は、使用者との協議ののち、事業所委員会のなかから秘密選挙により、比例選挙の原則に従って選出される。候補者提案が 1 名のみである場合には、多数決原則に従って選挙が行われる。・・・

### 第 39 条 懇談時間

- (1) 事業所委員会は、就業時間中に懇談時間を設けることができる。時間および場所は、使用者と協定を行う。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会間での合意に代替する。

《中略》

- (3) 懇談時間の利用に必要な労働の喪失につき、使用者は当該労働者の賃金を減額することはできない。

### 第 40 条 事業所委員会の費用および現物供与

- (1) 事業所委員会の活動により生じる費用は、使用者の負担とする。
- (2) 会議、懇談時間および日常的業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で、部屋、物品、情報・通信機器ならびに事務員を提供しなければならない。

### 第 41 条 分担金の禁止

事業所委員会の目的のために、労働者から分担金を徴収すること、および労働者がこれを支払うことは、許されない。

## 第四章 職場集会

### 第 42 条 構成、部分集会、部門集会

- (1) 職場集会は、事業所の労働者から構成される。；職場集会の司会は、事業所委員会議長がこれを務める。・・・

### 第 43 条 定例の職場集会および部門集会

- (1) 事業所委員会は、暦年の四半期ごとに職場集会を招集し、そこで活動報告を行わなければならない。・・・
- (2) 使用者は、議事日程の通知を受けたうえで、職場集会・・・へ招かれる。使用者は集会において発言する権利を有する。使用者またはその代理人は、少なくとも暦年に 1 回、職場集会の場で、企業秘密または営業秘密が脅かされない限りにおいて、事業所における男女平等ならびに事業所において雇用される外国人労働者の統合の現状を含む、人事制度および社会制度、事業所の経済的状況および展開、事業上の環境保護に関して、報告しなければならない。
- (3) 事業所委員会は、職場集会を招集し、提案された議題を議事日程へ含める権限を有し、かつ使用者または選挙権を有する労働者の 4 分の 1 以上の希望がある場合には、これを義務付けられる。
- (4) 直近の暦年の半年に職場集会・・・が開催されていない場合には、事業所内で代表性

を有する労働組合の申立てにより、事業所委員会は申立ての到達から 2 週間以内に、1 項 1 文に基づく職場集会を招集しなければならない。

#### 第 45 条 職場集会および部門集会の議題

職場集会・・・では、協約政策、社会政策、環境政策および経済的問題、ならびに男女平等の促進やワークライフバランスならびに事業所において雇用される外国人労働者の統合の問題を含む、事業所または労働者に直接関係する事項を、議題として取り扱うことができる。

#### 第 46 条 団体の代表

- (1) 事業所内で代表性を有する労働組合の代表者は、職場集会・・・へ助言のために出席することができる。
- (2) 職場集会の時期および議事日程は、事業所内で代表性を有する労働組合に対して、適時に書面により通知されなければならない。

### 第四部 労働者の協働および共同決定

#### 第一章 総則

#### 第 74 条 協働の原則

- (1) 使用者と事業所委員会は、少なくとも月に 1 回は懇談のために会合するものとする。使用者および事業所委員会は、争いのある問題について、合意に向けて誠意をもって交渉し、意見の対立を解決するための提案を行わなければならない。
- (2) 使用者および事業所委員会の間で、争議行為を行うことは許されない。；労働協約当事者の争議行為は、これによって影響を受けない。・・・
- (3) この法律が定める任務を引き受ける労働者は、これによって事業所内でも、労働組合のための活動を制限されることはない。

#### 第 75 条 事業所所属者の取扱いに関する原則

- (1) 使用者および事業所委員会は、事業所において活動する全ての者が、正当 (Recht) かつ公正の原則により取り扱われるよう、とりわけ人種を理由とする不利益取扱い、または民族的背景、家系 (Abstammung) またはその他の出自、国籍、宗教または世界観、障害、年齢、政治的または労働組合上の活動または思考 (Einstellung) に基づく不利益取扱い、または性別あるいは性的アイデンティティーに基づく不利益取扱いが生じないように、監視しなければならない。

#### 第 77 条 共同決定の実施、事業所協定

- (1) 事業所委員会と使用者との間の協定は、それが仲裁委員会の裁定に基づく場合も含

め、使用者がこれを実施する。但し、個別の事例で、別段の定めがある場合はこの限りではない。・・・

- (2) 事業所協定は、事業所委員会および使用者により共同で決定され、文書に記録される。事業所協定には、当事者双方により署名がなされなければならない。；事業所協定が仲裁委員会の裁定に基づいている場合には、この限りではない。使用者は事業所協定を事業所内の適切な場所へ掲示しなければならない。
- (3) 労働協約により規整され、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。労働協約が、補充的事業所協定の締結を明確に許容している場合は、この限りではない。
- (4) 事業所協定は、直接的かつ強行的に適用される。労働者が事業所協定によって権利を認められている場合、これを放棄することは、事業所委員会の同意によってのみ、許容される。・・・

## 第 78 条 保護規定

事業所委員会・・・の委員は、その職務の遂行を妨げられてはならない。事業所委員会委員を、その職務を理由として、不利益にも有利にも取り扱ってはならない。このことは、事業所委員会委員の職業的展開についても、同様とする。

## 第 80 条 一般的任務

《中略》

- (3) 事業所委員会は、その任務の遂行に際し、それに必要な限りにおいて、使用者との詳細な協定に基づいて、専門家を招聘することができる。

## 第二章 労働者の協働権および苦情申立権

### 第 84 条 苦情申立権

- (1) 全ての労働者は、使用者または事業所の労働者により不利益に取扱われ、または不当な取扱いを受け、もしくはその他の手段によって侵害された場合には、事業所内の担当機関に対して、苦情を申し立てる権利を有する。彼は、援助または仲裁 (Vermittlung) のために、事業所委員会の委員に助言を求めることができる。

### 第 85 条 事業所委員会による苦情申立の取り扱い

- (1) 事業所委員会は、労働者による苦情を受領し、それが正当とみなされる場合には、使用者のもとで是正を目指さなければならない。
- (2) 苦情の正当性に関して事業所委員会と使用者との間に見解の相違が存在する場合、事業所委員会は仲裁を求めることができる。仲裁委員会の判断は、使用者と事業所委員

会との合意に代替する。・・・

- (3) 使用者は苦情の取扱いに関して、事業所委員会に報告しなければならない。・・・

### 第三章 社会的事項

#### 第 87 条 共同決定権

- (1) 事業所委員会は、法律上または労働協約上の規整が存在しない限りにおいて、以下の事項について共同決定を行う。
1. 事業所秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題
  2. 休憩時間を含む、毎日の始業・終業時刻、ならびに各週日への労働時間の配分
  3. 事業所内所定労働時間の一時的な延長および短縮
  4. 労働賃金の支払日、場所および方法
  5. 一般的休暇原則および休暇計画の策定、ならびに使用者と当該労働者との間で合意が成立しない場合における個々の労働者に関する休暇時期の確定
  6. 労働者の行為および給付を監視するための技術的装置の導入と利用
  7. 労働災害および職業病の防止、ならびに法律上の規定または災害防止規則の枠内における健康保護に関する規制
  8. 適用範囲が事業所、企業またはコンツェルンに限られている、社会制度の形態、体制および管理
  9. 労働関係にあることを考慮して労働者に賃貸される社宅の割当ておよび解約、ならびに利用条件の一般的決定
  10. 事業所内賃金制度に関する問題、特に賃金支払原則の策定、および新たな賃金支払方法の導入および適用ならびにその変更
  11. 出来高賃金率およびプレミアム賃金率、および貨幣係数を含む、それと同等の成果賃金の決定
  12. 事業所内提案制度に関する原則
  13. グループ労働の実施に関する原則；この規定の意味におけるグループ労働とは、事業所における労働過程の範囲内で労働者のグループが彼らに委ねられた課業全体を基本的に自己責任によって処理することをいう。
- (2) 第 1 項の事項について合意に至らない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会間での合意に代替する。

### 第四章 労働ポスト、労働過程および労働環境の形成

#### 第 91 条 共同決定権

労働者が、労働の人たるに値する形成に時間する確立した労働科学上の認識に明らかに反する労働ポスト、労働過程および労働環境の変更によって、特別な負荷を課される場合には、

事業所委員会は、負担の回避、軽減または補償のための相当な措置を求めることができる。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の判断は、使用者および事業所委員会の合意に代替する。

## 第五章 人事的事項

### 第一節 一般的人事的事項

#### 第94条 人事質問票、評価原則

- (1) 人事質問票には、事業所委員会の同意を要する。その内容に関して合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。
- (2) 第1文は、事業所において一般的な利用が予定される労働契約書における個人的記述、ならびに一般的評価原則の策定に関して、準用する。

#### 第95条 選考指針

- (1) 採用、配置転換、格付け変更および解雇の際の人事選考に関する指針は、事業所委員会の同意を必要とする。指針またはその内容に関して、合意に至らない場合、使用者の申請に基づいて、仲裁委員会が決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。
- (2) 500人を超える労働者を擁する事業所においては、事業所委員会は、第1項1文の措置に際して考慮される専門的要件および人的要件、ならびに社会的観点に関する指針の策定を要求することができる。指針またはその内容に関して、合意に至らない場合、使用者の申請に基づいて、仲裁委員会が決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

### 第二節 職業訓練

#### 第97条 職業訓練制度および職業訓練措置

- (1) 使用者は事業所委員会と、事業所内職業訓練制度の設置と設備、事業所内職業訓練措置の導入、および事業所外職業訓練措置への参加について、協議を行わなければならない。
- (2) 使用者による措置の計画または実施により、これに関係する労働者の職務が変更され、その職業上の知見および能力が、当該労働者の課業の遂行にとり十分ではなくなる場合、事業所委員会は事業所内職業訓練の実施について、共同決定を行う。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

## 第 98 条 事業所内職業訓練措置の実施

- (1) 事業所委員会は、事業所内職業訓練措置の実施に関して、共同決定を行う。
- 《中略》
- (3) 第 1 項の場合・・・について、合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

## 第三節 個別的人事措置

### 第 99 条 個別的人事措置における共同決定

- (1) 常時 20 名以上の選挙権を有する労働者を雇用する企業においては、使用者は事業所委員会に対し、各採用、格付け、格付け変更および配置転換に先立ち、事業所委員会に通知し、必要な応募書類を提示し、関係者に関する情報を提供しなければならない。使用者は、必要な資料を提示し、計画されている措置の影響に関する情報を提供し、かつ計画されている措置に関して事業所委員会の同意を得なければならない。・・・
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が、法律、命令、災害防止規則、または労働協約上ないし事業所協定上の規定、裁判所の判断、官庁の指示に反する場合
  2. 人事上の措置が、第 95 条が定める指針に反する場合
  3. 人事上の措置によって、事業所内において雇用される労働者が、経営上または一身上の正当な事由無くして、解雇され、またはその他の不利益を受けることが、事実に基づいて懸念される場合。；・・・
  4. 人事上の措置により、これに関係する労働者が、経営上または一身上の正当な事由無くして、不利益に取り扱われる場合
  5. 第 93 条に基づいて、事業所内で必要な公募が行われなかった場合
  6. 人事上の措置にとり、予定されている応募者または労働者が、法違反行為または第 75 条 1 項が定める原則への重大な違反・・・により、事業所平和を乱すことが、事実に基づいて懸念される場合
- (3) 事業所委員会が同意を拒否する場合には、使用者による通知から 1 週間以内に理由の記述を付して、書面により使用者へ通知しなければならない。事業所委員会が、かかる期間内に通知を行わなかった場合、同意は与えられたものとみなされる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否する場合、使用者は、同意に代わる決定を求めて、労働裁判所へ申立てを行うことができる。

### 第 102 条 解雇の際の共同決定

- (1) 事業所委員会は、各解雇に先立って、意見を聴取される。使用者は、事業所委員会に対して、解雇の理由を通知しなければならない。事業所委員会の意見聴取なくして行

われた解雇は、無効とする。

- (2) 事業所委員会が通常解雇に対して懸念を抱いた場合、理由を付したうえで、これを使用者に対して、遅くとも1週間以内に、書面により通知しなければならない。通知がかかる期間内に行われなかった場合、解雇に対する同意は与えられたものとみなされる。
- (3) 事業所委員会は、以下の場合に、2項1文の期間内に、通常解雇に対して、異議を唱えることができる。
1. 使用者が、被解雇労働者の選択に際し、社会的観点を考慮しなかったか、または十分に考慮しなかった場合、
  2. 解雇が、95条による指針に違反している場合、
  3. 被解雇労働者を、同一のまたは別の事業所において、継続的に雇用することが可能である場合、
  4. 期待可能な再訓練措置または継続訓練措置によって、労働者の継続的雇用が可能である場合、または、
  5. 変更された契約条件のもとでの労働者の継続雇用が可能であり、かつ労働者がこれに対する同意を表明している場合。

《中略》

- (5) 事業所委員会が、通常解雇に対して、期間を遵守し、定めに従った異議を唱え、かつ労働者が解雇制限法に従い、労働関係が解消されていないことについての確認の訴えを提起した場合、使用者は労働者の要求により、労働者を解雇予告期間の経過後、法的紛争の確定力ある終結まで、変更されない労働条件のもとで、継続雇用しなければならない。裁判所は、以下の場合には、使用者の申し立てに基づき、仮処分により、使用者を1文による継続雇用の義務から免れさせることができる。
1. 労働者の訴えが成功についての十分な見込みのない場合、または恣意的であると思われる場合、または、
  2. 労働者の継続雇用が、使用者の期待不能な経済的負担をもたらす場合、または、
  3. 事業所委員会の異議が明らかに根拠を欠いている場合。

### 第103条 特別の場合における即時解雇および配置転換

- (1) 事業所委員会委員、若年者・職業訓練生代表委員、船員代表委員および海事事業所委員会委員、選挙管理委員会ならびに選挙立候補者に対する即時解雇は、事業所委員会の同意を要する。
- (2) 事業所委員会が同意を拒否した場合、全ての事情を考慮した際に、即時解雇が正当化される場合には、労働裁判所が使用者の申し立てに基づき、これを代替する。・・・



## 第六章 経済的事項

### 第二節 事業所変更

#### 第 112 条 事業所変更に関する利益調整、社会計画

- (1) 事業主と事業所委員会の間で計画されている事業所変更に関し利益調整が成立した場合には、それは書面で記録され、事業主および事業所委員会が署名を行う。計画されている事業所変更の結果、労働者に生じる経済的な不利益を補償または緩和することに関する合意も同様である（社会計画）。社会計画は事業所協定としての効力を有する。77条3項は社会計画には適用されない。
- (2) 計画された事業所変更に関する利益調整または社会計画に関する合意が成立しない場合には、事業主もしくは事業所委員会は、連邦雇用エージェンシーの長官にあつせんを申請することができる。長官は、連邦雇用エージェンシーの他の職員に任務を委託することができる。あつせんが行われないうち、不調に終わった場合、事業主または事業所委員会は、仲裁委員会に判断を求めることができる。仲裁委員会の議長の求めにより、連邦雇用エージェンシーの長官、もしくは連邦雇用エージェンシー長官により指名された連邦雇用エージェンシー職員は、協議に参加する。
- (3) 事業主および事業所委員会は、利益調整および社会計画に関する意見の相違を解決するための提案を行うものとする。仲裁委員会は当事者間での合意形成を試みなければならない。合意が成立した場合には、それは書面で記録され、当事者および議長が署名を行う。
- (4) 社会計画に関して合意が成立しない場合には、仲裁委員会が社会計画の策定を決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者と事業所委員会間の合意に代替する。
- (5) 仲裁委員会は、4項に基づく決定に際し、関係する労働者の社会的利害を考慮するとともに、当該決定の企業にとっての経済的な妥当性をも、考慮しなければならない。その際、仲裁委員会は、公正な裁量の枠内において、特に以下の原則を指針としなければならない。
  1. それは、経済的不利益、とりわけ所得減少の調整または軽減に際しては、特別給付の廃止、または事業所老齢年金への期待の喪失、通勤費用の上昇、通常個々の事案における実状を勘案した給付を、考慮するものとする。
  2. それは、当該労働者の労働市場における見通しを考慮しなければならない。それは、同一事業所、または当該企業もしくはコンツェルンに属する企業の他の事業所において期待しうる労働関係における継続雇用が可能であつて、かつかかる継続雇用を拒否した労働者を、給付から除外するものとする。他の場所（Ort）における継続雇用可能性は、それのみでは期待不能性を根拠付けるものではない。
  3. それは、特に社会法典第3編が定める失業回避のための助成手段を考慮するものとする。

4. それは、特に社会計画給付の総額の算定に際し、企業の存続または事業所変更の実施後に残存する労働ポストを危殆化させないように、配慮するものとする。

#### 第 112a 条 人員削減の場合における強行的社会計画

- (1) 111 条 3 文 1 項の意味において計画されている事業所変更が労働者の解雇のみである場合、112 条 4 項および 5 項は、以下の人数が経営上の理由により解雇される予定である場合に限り、適用される。
  1. 常時 60 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%、但し 6 人以上であること。
  2. 常時 60 人以上 250 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%、但し 37 人以上であること。
  3. 常時 250 人以上 500 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 15%、但し 60 人以上であること。
  4. 常時 500 人以上の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 10%、但し 60 人以上であること。
- (2) 112 条 4 項および 5 項は、設立後 4 年以内の企業の事業所に対しては、これを適用しない (1 文)。・・・

### 第六部 刑罰および罰金規定

#### 第 119 条 事業所組織法上の機関および委員に対する犯罪行為

- (1) 以下に該当する者は、1 年以下の自由刑または罰金刑に処する。
  1. 事業所委員会・・・選挙を妨害する者、または不利益を課すことあるいはその脅し、もしくは利益の供与・約束により、影響を及ぼす者
  2. 事業所委員会・・・の活動を、妨害する者
  3. 事業所委員会・・・の委員を、その活動を理由として、不利益に取り扱い、または有利に取り扱う者

### 3. 労働協約法 (Tarifvertragsgesetz [TVG])

#### 第 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規律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。

#### 第 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。

### 第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。

### 第4条 法規範の効力

- (1) 労働関係の内容、締結および終了を規律す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。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) 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。協約上の権利の失効は、排除される。協約上の権利の行使の除斥期間は、労働協約においてのみ、合意することができる。
- (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。

### 第4a条 協約衝突

- (1) 労働協約の法規範の保護機能、配分機能、平和機能ならびに秩序機能の確保のために、事業所における協約衝突は、回避される。
- (2) 使用者は、3条に従い、異なる労働組合による複数の労働協約に拘束されうる。複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係に

ある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所において適用することができる。労働協約が、より遅い時点で初めて競合した場合には、かかる時点を多数性決定（Mehrheitsfeststellung）にとつての基準とする。事業所組織法 1 条 1 項 2 文に基づく事業所、および事業所組織法 3 条 1 項 1 号から 3 号までに基づき労働協約により構成された事業所も、事業所とみなす。但し、これが 1 項の目的と明らかに矛盾する場合は、この限りではない。事業所が、協約当事者により複数の経済分野、またはそのバリューチェーン（Wertschöpfungsketten）に分類されている場合が、特にこれに当たる。

- (3) 事業所組織法 3 条 1 文および 117 条 2 項に基づく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は、かかる事業所組織法上の問題が、既に他の労働組合の労働協約によって規整されている場合には、2 項 2 文のみを適用する。
- (4) 労働組合は、使用者または使用者団体に対し、その労働協約と競合する労働協約の法規範の転写（Nachzeichnung）を求めることができる。転写に関する請求権は、労働協約の適用範囲および法規範が重複する限りにおいて、競合する法規範を含む労働協約の締結（Abschluss）を内容とする。1 文に基づき写しがとられた労働協約の法規範は、写しをとった労働組合の労働協約が、第 2 項 2 文に基づき適用に至らない限りにおいて、直接的かつ強行的に適用される。
- (5) 使用者または使用者団体が労働組合と労働協約の締結交渉を開始した場合には、使用者または使用者団体は、適時にかつ適切な方法により、公表する義務を負う。規約上の任務に、1 文に基づく労働協約の締結が含まれている他の労働組合は、使用者または使用者団体に対し、その考えおよび要求を口頭で表明する権利を有する。

## 第 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各 3 名の代表者からなる委員会（協約委員会）の同意により、協約当事者の共同申請に基づき、公共の利益にとって必要であると思慮される場合、労働協約に対して一般的拘束力を宣言することができる。一般的拘束力宣言は、通常、次の場合に、公共の利益にとって必要であると思慮される。
  1. 労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合
  2. 誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合
- (1a) 連邦労働社会省は、協約委員会の同意により、協約当事者の共同申請に基づき、共通の制度に関する労働協約に対して、当該協約が次の各号が定める事項を対象とする共通の制度による分担金（Beitrag）の徴収および給付の承認を定めている場合、その機

能性（Funktionsfähigkeit）を確保するために、一般的拘束力を宣言することができる。

1. 保養休暇（Erholungsurlaub）、休暇手当または追加的休暇手当
2. 事業所年金法が定める事業所内の老齢年金
3. 職業訓練生の報酬または事業外訓練施設（überbetrieblichen Bildungsstätten）における職業訓練
4. 労働者の追加的な事業所内または事業所外の財産形成
5. 労働中止（Arbeitszeitausfall）、操業短縮または労働時間延長の際の賃金調整

労働協約は、手続に従って実現される労働者の請求権および使用者の義務を含む、費用徴収および給付承認と関連する全ての権利および義務を定めることができる。労働者送出法 7 条 2 項を準用する。

- (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てはいなかった使用者および労働者に対しても適用される。使用者は、3 条により他の労働協約に拘束されている場合も、1a 条により一般的拘束力宣言を受けた労働協約を遵守しなければならない。
- (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。2 項および 3 項を、準用する。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。
- (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。公示は、一般的拘束力宣言が行われた労働協約の法規範を含むものとする。

## 第 6 条 協約登録係（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、協約登録係を置く。

## 第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。更に、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。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。
- (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。秩序違反には、罰金が科されうる。
- (3) 1項に基づく義務の履行先である官庁を、秩序違反に関する法律の36条1項1号の意味における行政官庁とする。

## 第8条 労働協約の周知

使用者は、事業所内で適用される労働協約、ならびに第4a条2項2文に基づき適用可能な労働協約に関する労働裁判所法99条に基づく確定力ある決定を、周知する義務を負う。

## 第9条 法的効力の確定

労働協約に基づく、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。

## 第10条 労働協約および協約令 (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、協約令は、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、協約令を廃止することができる。；廃止は、公示を要する。

## 第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. 協約登録係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、協約令および命令の廃止の際の公示、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

## 第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。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。

### 第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ヶ月を、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。

### 第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。

- (3) 4a 条は、2015 年 7 月 10 日の時点で有効な労働協約に対しては、適用しない。

#### 4. 最低賃金法 (Mindestlohngesetz [MiLoG])

##### 第一節 一般的最低賃金の決定

##### 第一款 最低賃金の内容

##### 第 1 条 最低賃金

- (1) 全ての労働者は、使用者から最低賃金額以上の額で、労働賃金の支払いを受ける権利を有する。
- (2) 最低賃金の額は、2015 年 1 月 1 日以降、1 時間に当たり 8.50€ (税込) とする。最低賃金の額は、協約当事者による常設の委員会 (最低賃金委員会 [Mindestlohnkommission]) の提案を受けて、連邦政府の法規命令 (Rechtsverordnung) によって、これを変更することができる。
- (3) 労働者送出国法、労働者派遣法、およびこれらに基づき公布された法規命令は、これらに基づき定められた分野別最低賃金 (Branchenmindestlöhne) の額が、最低賃金の額を下回らない限りにおいて、この法律の定めにより優先する。1 文は、労働協約法 5 条に基づき、労働者送出国法 4 条 1 項 1 号ならびに 5 条および 6 条 2 項が定める一般的拘束力宣言を受けた労働協約について、準用する。

##### 第 2 条 最低賃金の支払時期

- (1) 使用者は、次の時点において、労働者に対して最低賃金を支払う義務を負う。
1. 合意された支払時期の時点
  2. 遅くとも、労働給付が行われた月の翌月末の銀行最終営業日 (フランクフルト・アム・マイン)
- 支払時期に関する合意が行われていない場合、民法典 614 条は影響を受けない。
- (2) 契約上定められた労働時間を超えて就労し、かつ、当該労働時間が書面により定められた労働時間口座に算入された労働者に関しては、1 条 1 項に基づく給付された労働時間に対する最低賃金の請求権が、既に恒常化された労働賃金の支払いによって充足されていない限りにおいて、1 項 1 文とは異なり、その毎月の集計 (Erfassung) に従い、遅くとも 12 暦月以内に、有給での余暇の付与または最低賃金の支払いにより、調整されるものとする。労働関係が終了した場合、使用者は未調整の労働時間を、遅くとも労働関係が終了した翌月に調整しなければならない。労働時間口座に算入される労働時間は、毎月、契約上定められた労働時間の 50% を超えてはならない。
- (3) 1 項および 2 項は、社会法典第 4 編の意味における価値積立合意 (Wertguthabenvereinbarungen) に対しては、適用しない。1 文は、労働者保護の観点から比較可能な諸外国の規制に対して、準用する。



### 第3条 最低賃金の強行性

最低賃金額を下回る合意、またはその適用を制限し、または排除する合意は、その限りにおいて無効とする。労働者は1条1項に基づく請求権を裁判上の和解によってのみ、放棄することができる。；それ以外の放棄は認められない。請求権は、失効しない。

## 第二款 最低賃金委員会

### 第4条 任務と構成

- (1) 連邦政府は、最低賃金額の適切性 (Anpassung) を判断する、常設の最低賃金委員会を設置する。
- (2) 最低賃金委員会は、5年毎に新たに任命する。最低賃金委員会は、1名の委員長と、6名の議決権を有する常任委員、および2名の議決権を持たない学術分野からの委員(諮問委員)から、構成される。

### 第5条 議決権を有する委員

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、使用者団体および労働組合から各3名の議決権を有する委員を任命する。使用者および労働者の全国組織は、その都度、1名以上の女性および男性を、議決権を有する委員として提案するものとする。使用者側または労働者側に関して、全国組織から3名以上の提案があった場合、連邦全体での労働生活における使用者利益または労働者利益の代表にとって、その都度全国組織が果たす意義の大きさに比例して、提案のなかから選出する。一方の側がその提案権を行使しなかった場合、かかる側の委員は、連邦政府によって、使用者団体または労働組合から任命される。
- (2) 委員に欠員が生じた場合、1項1文および4文が定めるところに従って、新たな委員を任命する。

### 第6条 委員長

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の共同提案により、委員長を任命する。
- (2) 全国組織が共同提案を行わなかった場合、連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、その都度、委員長を任命する。議長席は、9条が定める各議決に応じて、交代する。初回の議長は、抽選によりこれを決定する。5条1項3文および4文を準用する。
- (3) 委員長に欠員が生じた場合、1項および2項が定めるところに従って、新たな委員長を任命する。

## 第7条 諮問委員

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、学術分野から各1名の諮問委員を任命する。連邦政府は、諮問委員として男女各1名の提案を使用者および労働者の全国組織から得るよう、努めるものとする。諮問委員は、次の各号との雇用関係に立たない者とする。
  1. 使用者または労働者の全国組織
  2. 使用者団体または労働組合
  3. 1号または2号に列挙する団体の負担にかかる施設 (Einrichtung)  
5条1項3文・4文および2項を、準用する。
- (2) 諮問委員は、特に9条2項の審査に際し、学術的専門知識を提供することにより、最低賃金委員会を補佐する。諮問委員は、最低賃金委員会の審議に参加する権利を有する。

## 第8条 委員の法的地位

- (1) 最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し、何らの指示を受けない。
- (2) 最低賃金委員会の委員は、その職務を名誉職として遂行する。
- (3) 最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し生じた稼得減少 (Verdienstausschlag) および経費、ならびに交通費の支払いについて、労働裁判所の名誉職裁判官に対する規定に準じて、相当の補償を受ける。補償および返済を要する交通費については、個々の事案において、最低賃金委員会の委員長がこれを定める。

## 第9条 最低賃金委員会の決議

- (1) 最低賃金委員会は、最低賃金額の適切性に関して、最初は24条が定める移行期間の経過後から2016年6月30日までに、2017年1月1日に発効する決議を行う。その後、最低賃金委員会は、最低賃金額の適切性に関して、2年ごとに決議を行う。
- (2) 最低賃金委員会は、労働者にとって相当な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案して、審査を行う。最低賃金委員会は、最低賃金の決定に際し、協約上の動向 (Tarifentwicklung) に従うものとする。
- (3) 最低賃金委員会は、その決議を書面により理由付けなければならない。
- (4) 最低賃金委員会は、最低賃金の有効期間中、労働者の保護、競争条件および一定の分野および地域に関する雇用ならびに生産性につき、評価を行い、かつその知見を、決議に伴って行われる2年ごとの報告において、連邦政府に対し提供しなければならない。

## 第10条 最低賃金委員会の手続

- (1) 最低賃金委員会は、議決権を有する委員の半数以上が出席している場合には、決議を行うことができる。
- (2) 最低賃金委員会の決議は、出席委員の単純過半数の賛成により行われる。決議に際し、委員長は差当たり、議決権の行使を留保しなければならない。賛成が過半数に至らない場合、委員長は斡旋の提案（*Vermittlungsvorschlag*）を行う。斡旋提案にかかる審議ののち、賛成が過半数に至らない場合、委員長はその議決権を行使する。
- (3) 最低賃金委員会は、決議の前に、使用者および労働者の全国組織、使用者団体および労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体、経済および社会的利益団体ならびにその他の最低賃金の適切性に関する関係者に対し意見聴取を行うことができる。最低賃金委員会は、外部からの情報および専門的判断を求めることができる。
- (4) 最低賃金委員会の審議は、非公開とする。；その審議の内容は機密（*vertraulich*）とする。その他の手続規定は、最低賃金委員会が議事規則（*Geschäftsordnung*）によって、これを定める。

## 第11条 法規命令

- (1) 連邦政府は、連邦参議院の同意無くして、法規命令により、全ての使用者および労働者を、最低賃金委員会によって提案された適切な最低賃金額に、拘束させることができる。法規命令は、最低賃金委員会の決議において定められた日（但し、早くとも公布日）に、その効力を生ずる。法規命令は、新たな法規命令によって代替されるまで、有効とする。
- (2) 法規命令の公布前に、使用者および労働者の全国組織、使用者団体および労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体ならびに経済および社会的利益団体は、書面により意見表明を行う機会を得る。意見表明の期間は、3週間とする。；かかる期間は、法規命令の草案の公表時より起算する。

## 第12条 最低賃金に関する事務センターおよび情報センター（*Informationsstelle*）；費用負担（*Kostenträgerschaft*）

- (1) 最低賃金委員会は、その任務の遂行に際し、事務センターにより補助される。事務センターは、専門性に関する限りにおいて、最低賃金委員会の委員長の管轄下に置かれる。
- (2) 事務センターは、労働保護・労働医学研究所（*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*）内に、独立の機関として設置される。
- (3) 事務センターは、情報提供を行い、かつ最低賃金に関する情報センターとして、最低賃金の問題について、労働者ならびに企業からの相談業務を受け付ける。

(4) 最低賃金委員会および事務センターの活動により生じる費用は、連邦が負担する。

## 第二節 市民法上の履行確保

### 第 13 条 注文主 (Auftraggeber) の責任

労働者送出法 14 条を準用する。

## 第三節 行政官庁による監督および履行確保

### 第 14 条 管轄

20 条に基づく使用者の義務の履行にかかる審査については、税関当局 (Behörden der Zollverwaltung) が管轄する。

### 第 15 条 税関当局およびその他の行政当局の権限 ; 使用者の協力義務

不法就労防止法 (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) 2 条から 6 条まで、14 条、15 条、20 条、22 条および 23 条を、次の定めに従い準用する。

1. ここで列挙する行政当局は、20 条に基づく最低賃金の遵守に関する直接的または間接的情報を提供する、労働契約、証明法 2 条に基づく文書およびその他の契約書面を閲覧することができる。
2. 不法就労防止法 5 条 1 項による協力義務のために、かかる書類は、提出されなければならない。

不法就労防止法 6 条 3 項ならびに 16 条から 19 条までを準用する。

### 第 16 条 届出義務

(1) 外国に所在地を置き、不法就労防止法 2a 条において列挙され、本法の適用範囲内にある経済地域または経済分野において 1 人以上の労働者を雇用する使用者は、物の製造または役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、6 項に従い、ドイツ語で書面による届出を行わなければならない。審査のために、届出には次の重要事項を記載しなければならない。

1. この法律の適用範囲内において雇用される労働者の姓名および誕生日
2. 就労の開始および予測される期間
3. 就労の場所
4. 17 条により必要とされる書面の保管場所 (国内)
5. 監督者 (verantwortlich Handelnde) の姓名、誕生日およびドイツにおける住所
6. 5 号において列挙した監督者と同一でない限りにおいて、委任送達代理人 (Zustellsbevollmächtigter) の姓名およびドイツにおける住所

1 文が定める使用者は、これらの事項に関する変更を遅滞無く届け出なければならない

ない。

- (2) 使用者は、20条に基づく義務の遵守にかかる確約書（Versicherung）を届出に添付しなければならない。
- (3) 外国に所在地を置く派遣元が、労務給付のために1名以上の労働者を派遣先（Entleiher）に派遣する場合、不法就労防止法2a条が列挙する経済地域または経済分野における派遣先は、1項1文が定める要件のもと、物の製造または役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、ドイツ語で次の事項につき書面による届出を行わなければならない。
  1. 派遣労働者の姓名および誕生日
  2. 派遣の開始および期間
  3. 就労の場所
  4. 17条により必要とされる書面の保管場所（国内）
  5. 派遣元の委任送達代理人の姓名およびドイツにおける住所
  6. 派遣元の姓名または社名ならびに住所
 1項3文を準用する。
- (4) 派遣先は、20条に基づく義務の遵守にかかる派遣元の確約書を届出に添付しなければならない。
- (5) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、次の事項を定めることができる。
  1. 1項1文および3文、2項および3項1文ならびに2文、および4項とは異なる、電磁的手段による届出、変更の届出および確約書を伝達するための方法、技術的および組織的要件
  2. 変更の届出を例外的に不要とする場合の要件
  3. 派遣労働者が通常反復して物の製造または役務の提供に使用される場合、または行われる物の製造もしくは役務の提供の特殊性がこれを必要とする場合の届出手続の簡素化または省略
- (6) 連邦財務省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、1項1文および3項1文に基づく管轄官庁を定めることができる。

## 第17条 文書作成および保管

- (1) 労働者を、社会法典第四編8条1項により、または不法就労防止法2a条が列挙する経済地域または経済分野において、雇用する使用者は、当該労働者の一日の労働時間の開始、終了および長さを、遅くとも、労務給付の日に続く7暦日が経過するまでに記録し、かつかかる記録を記録の基準時以降少なくとも2年間は保管しなければならない。1文は、不法就労防止法2a条が列挙する経済地域または経済分野において、

派遣元から労務給付のために1名以上の労働者の派遣を受けている派遣先について、準用する。1文は、社会法典第4編8a条に基づく雇用関係に対しては適用しない。

- (2) 1項が定める使用者は、2条および20条が定める義務の遵守を監督するために必要な書面を、国内においてドイツ語により、この法律の適用範囲にある労働者が現に就労する全期間（少なくとも、物の製造または役務の提供の全期間。但し、合計して2年を超えることはない。）にわたり、保管しておかなければならない。監督官庁の求めに応じて、就労場所においても書面を保管しておかなければならない。
- (3) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、一定の労働者グループに関して、または経済地域もしくは経済分野に関して、16条および1項・2項に基づく使用者または派遣先の義務を制限し、または拡大することができる。
- (4) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、行われる物の製造もしくは役務の提供の特殊性またはその都度の経済地域もしくは経済分野の特殊性がこれを必要とする場合の、雇用する労働者の各日の労働時間に関する記録およびかかる記録の保管に関する使用者の義務の簡素化または省略を定めることができる。

#### 第18条 国内外の行政当局との協働

- (1) 税関当局は、管轄する地域の州財務庁に対し、16条1項および3項による届出に関して、通知を行う。
- (2) 税関当局およびその他の不法就労防止法2条において列挙された行政官庁は、情報保護法上の規定に従い、他の欧州経済領域協定（Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum）加盟国において、この法律に対応する任務を遂行する当局、または不法就労の防止につき管轄権を有する当局、もしくは使用者による20条が定める義務の履行につき情報を有する当局と、協働することができる。これにより、刑事事件における国際的司法共助に関する規定は影響を受けない。
- (3) 税関当局は、事業中央登記簿（Gewerbezentralregister）に対し、過料（Geldbuße）が200€を超える限りにおいて、21条1項から3項までに基づく確定力ある過料決定に関して、通知を行う。

#### 第19条 公共委託からの排除

- (1) 21条に対する違反により、2,500€以上の過料を課された応募者は、その信頼性（Zuverlässigkeit）の回復まで相当の期間、不正競争防止法99条および100条において列挙された委託者からの納入、建設または労務給付の委託にかかる競争への参加から排除される。
- (2) 21条による秩序違反の訴追または科罰を管轄する当局は、不正競争防止法99条が定

める公共委託者、および、公共委託者により認められた前資格者名簿（Präqualifikationsverzeichnis）また企業名簿および納入業者名簿を作成する機関に対し、その求めに応じて、必要な情報を提供することができる。

- (3) 2項に定める公共委託者は、その職務の範囲内において、事業中央登記簿に対し、21条1項または2項による秩序違反を理由とする確定力ある過料決定に関する情報を求め、または、応募者に対し、1項が定める排除の要件が存在しないことの説明を求める。応募者からの説明に際し、2項が定める公共委託者は、何時においても、営業法（Gewerbeordnung）150a条による事業中央登記簿上の追加的情報を求めることができる。
- (4) 30,000€以上の委託に際しては、2文が定める公共委託者は、割増金（Zuschlag）を得ようとする応募者につき、割増金供与の前に、営業法（Gewerbeordnung）150a条による事業中央登記簿上の情報を求める。
- (5) 応募者に対しては、排除の決定前に、意見聴取がなされなければならない。

## 第20条 最低賃金の支払いに関する使用者の義務

国内外に所在地を置く使用者は、国内において雇用する労働者に対し、少なくとも1条2項が定める最低賃金の額による労働賃金を、遅くとも2条1項1文2号が定める時点において、支払わなければならない。

## 第21条 過料規定

- (1) 次の各号に該当する者は、それが故意または過失によるものである場合、秩序違反とする。
  1. 15条1文および不法就労防止法5条1項1文に反して、審査を拒み、または審査に協力しなかった者
  2. 15条1文および不法就労防止法5条1項2文に反して、敷地内または事業所への立ち入り（Betreten）を拒んだ者
  3. 15条1文および不法就労防止法5条3項1文に反して、情報（Daten）を、通知しなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、定められた方法による通知を行わなかった者、適時に通知を行わなかった者
  4. 16条1項1文または3項1文に反して、届出を行わなかった者、不正確な届出を行った者、不完全な届出を行った者、定められた方法による届出を行わなかった者、適時に届出を行わなかった者
  5. 16条1項3文および3項2文に反して、変更届を行わなかった者、不正確な変更届を行った者、不完全な変更届を行った者、定められた方法による変更届を行わなかった者、適時に変更届を行わなかった者

6. 16条2項または4項に反して、確約書を添付しなかった者、不正確な確約書を添付した者、または適時に確約書を添付しなかった者
  7. 17条1項1文および2項に反して、記録を作成しなかった者、不正確な作成を行った者、不完全な作成を行った者、適時に作成しなかった者、またはこれを保管せず、もしくは少なくとも2年間保管しなかった者
  8. 17条2項に反して、書面を保管しなかった者、不正確な書面を保管した者、不完全な書面を保管した者、または定められた方法により書面を保管しなかった者
  9. 20条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、または適時に支払わなかった者
- (2) 企業として他の企業に対し委託を行うことにより、相当な規模において物の製造または役務の提供を行わせる者が、かかる委託の遂行に際して、次の各号を知覚し、または過失により知覚しなかった場合、秩序違反とする。
1. 20条に反して、同条で定められた労働賃金が支払われず、または適時に支払われていないこと
  2. 20条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、または適時に支払わず活動する下請企業を使用し、またはこれを許容していること
- (3) 1項9号および2項が定める秩序違反に対しては、500,000€を上限とする過料が、その他の場合については30,000€を上限とする過料が科される。
- (4) 14条が定める当局は、秩序違反法36条1項1号の意味における行政当局として、その都度管轄権を有する。
- (5) 14条が定める当局による、連邦当局および公法上の連邦が直轄する法人のための強制執行、ならびに、刑事訴訟法111d条および秩序違反法46条による物権上の仮差押え(Arrest)の執行については、連邦行政執行法を適用する。

#### 第四節 終結規定

##### 第22条 人的適用範囲

- (1) この法律は、労働者に対して適用する。職業訓練法26条が定める実習生(Praktikant)は、この法律の意味における労働者とみなす。但し、次の各号が定める実習を除く。
1. 教育法上の規定、職業教育規則または大学法上の規定により、義務付けられている実習、または法定の職業専門学校における職業教育の枠内において行われる実習
  2. 職業訓練または大学教育の開始に際してのオリエンテーションのための3ヶ月を上限とする実習
  3. 3ヶ月を上限として、職業訓練または大学における職業教育に付随して行われる実習(但し、以前に同一の職業訓練生との間でかかる実習関係が存在しない場合に限る。)



4. 社会法典第3編54a条による導入訓練 (Einstiegsqualifizierung) または職業訓練法68条から70条に基づく職業訓練準備 (Berufsausbildungsvorbereitung) に参加する場合。

実習生とは、法律関係の呼称とは無関係に、職業訓練法の意味における職業訓練かまたはそれと比較可能な実務上の職業訓練かに関わらず、職業活動の準備のために、実際上の体制 (Ausgestaltung) のもとで、実務上の知識の獲得のための一定期間内における契約関係を遂行し、一定の職業活動を経験する者をいう。

- (2) 若年者労働保護法2条1項および2項が定める、職業訓練を修了していない者は、この法律にいう労働者とはみなさない。
- (3) 職業訓練のための被用者ならびに名誉職に対する報酬は、この法律によっては規制されない。
- (4) 雇用の開始直前に社会法典第3編18条の意味における長期失業者であった労働者との労働関係については、雇用後最初の6ヶ月については、最低賃金を適用しない。連邦政府は、立法機関をして、1文による規制がどの程度、長期失業者の労働市場への再編入 (Wiedereingliederung) を促進しているのか、および、かかる規制を存続させるべきか否かの判断を、2016年6月1日に報告させなければならない。

## 第23条 見直し

この法律は、2020年に見直しを行う。

## 第24条 移行規定

- (1) 2017年12月31日までは、その適用範囲における全ての国内外に所在地を置く使用者ならびにその労働者に対して拘束力を有する、代表的な (repräsentativ) 協約当事者の労働協約による異なる規制が、最低賃金に優先する。; 2017年1月1日以降は、かかる意味における異なる規制は、少なくとも1時間当たり8.50€の賃金を定めなければならない。1文は、労働者送出法11条ならびに労働者派遣法3a条に基づき公布された法規命令に対して、準用する。
- (2) 新聞配達員は、2015年1月1日以降は、1条2項1文に基づく最低賃金の75%の請求権を取得し、2016年1月1日以降は、1条2項1文に基づく最低賃金の85%の請求権を取得する。2017年1月1日から2017年12月31日までの新聞配達員の最低賃金は、一時間あたり総額8.50€とする。1文および2文の意味における新聞配達員は、労働関係のもと、専ら定期的に刊行される新聞または雑誌を最終顧客へ配達する者をいう。; これには、編集上の内容を含む広告主体の小新聞の配達人をも含む。

## 【参考文献】

〔邦語文献（50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）  
 ——『労働法（第3版）』（有斐閣、2016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）  
 岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）  
 大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999年）  
 桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造－法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法的研究』（有斐閣、2017年）  
 菅野和夫『新・雇用社会の法（補訂版）』（有斐閣、2004年）  
 ——『労働法（第11版）』（弘文堂、2016年）  
 高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015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＝水町勇一郎（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）  
 ——『労働組合法（第3版）』（有斐閣、2012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）  
 野川忍『労働協約法』（弘文堂、2015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〔新版〕』（信山社、2015年）  
 本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015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）

- 荒木尚志「日本における集团的労働条件決定システムの形成と展開」日本労働研究雑誌 661号（2015号）15頁  
 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頁
- 植村新「労働協約締結権の再構成—ドイツにおける協約能力の議論を契機として」日本労働法学会誌 126号（2015年）155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頁
- 小原一浩「国民社会主義労働秩序の確立—1933年ドイツ労働組合運動の終焉—」北星論集（経）第26号（1989年）59頁
- 川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の憲法適合性」亜細亜法学 44巻1号（2009年）191頁
- 北川亘太＝植村新＝高坂博史＝徳丸夏歌「ドイツ金属労組 IG Metall の派遣労働問題への対応」大原社会問題研究所雑誌 671・672号（2014年）71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頁、6号 1250頁、7号 1597頁、8号 1683頁、9号 1991頁、10号 2216頁（2008年）
- 「労使関係法制—ドイツおよびフランスの動向」水町勇一郎＝連合総研（編）『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010年）88頁
- 「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」水野紀子（編）『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁
- 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頁
- 「1984年『労働時間協約』」日本労働協会雑誌 310号（1984年）54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頁
- 「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面ー一般的拘束力・最低賃金と  
派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート(DIO) 290号(2014年) 4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頁
- 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頁
- 「ドイツにおける労働協約上の差異化条項ー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頁
- 「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌(2014年) 154頁
- 「ドイツは協約自治を放棄したのか?ードイツにおける協約自治保障の憲法的基  
礎と2014年協約自治強化法の中間的評価ー」山田省三＝青野覚＝鎌田耕一＝浜村彰  
＝石井保雄(編)『毛塚勝利先生古希記念論集・労働法理論変革への模索』(信山社、  
2015年) 719頁
- 鈴木芳明「ユニオン・ショップ」土田道夫＝山川隆一(編)『労働法の争点』(有斐閣、  
2014年) 172頁
- 角田邦重「企業内組合活動と西ドイツ労働法制」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) 263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頁
- 藤内和公「西ドイツにおける労働協約論の一局面ー労働協約能力論を通じて」岡山大学  
法学会雑誌 33巻1号(1983年) 67頁
- 「ドイツにおける労使協定等の実例(上)(下)」岡山大学法学会雑誌 46巻1号(1996  
年) 119頁、同2号(1997年) 477頁
- 「(翻訳)事業所組織法」日独労働法協会会報(2003年) 65頁
- 「協約自治制限立法の動き」労働法律旬報 1570号(2004年) 26頁
- 「ドイツにおける労働条件規制の交錯ー産業レベルおよび企業レベルにおける規  
制の相互関係ー」岡山大学法学会雑誌 54巻4号(2005年) 31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巻3号(2012年) 43

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

名古屋道功「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巻2号 55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頁

—— 「ドイツ集团的労働法理論の変容」根本到＝奥田香子＝緒方桂子＝米津孝司（編）『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）427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巻2号（1993年）1頁・42巻4号（1996年）185頁・43巻1号（1996年）1頁

西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報 1855+56号（2016年）55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巻2号 173頁

—— 「ドイツの集团的労働法の最近の展開」IMF JC 2005年冬号 28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巻1号（2009年）1頁

濱口桂一郎「いま、ヨーロッパ諸国の労働協約を分析する意味」Business Labor Trend 2014年10月号 2頁

—— 「従業員代表制の法政策」土田道夫＝山川隆一（編）『労働法の争点』（有斐閣、2014年）176頁

浜村彰「従業員代表制をめぐる三つの論点」山田省三＝青野覚＝鎌田耕一＝浜村彰＝石井保雄（編）『毛塚勝利先生古稀記念・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）695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巻3号 28頁、4号 17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頁

- 松井良和「労働契約における労働協約の引照条項」法學新報 119 巻 5・6 号（2012 年）  
755 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 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 頁、3 号 803 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 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 頁
- 水町勇一郎『労働契約』か『社会関係』か？—団体交渉の基盤と射程に関する比較法的  
考察」荒木尚志＝岩村正彦＝山川隆一（編）『菅野和夫先生古稀記念論集・労働法学  
の展望』（有斐閣、2013 年）525 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 頁
- 「ドイツにおける非典型労働と低賃金」村中孝史＝水島郁子＝高畑淳子＝稲盛公  
嘉（編）『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』（有斐閣、2015 年）383 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 頁
- 山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 1822 号（2014 年）  
36 頁
- 「ドイツにおける産業別労働協約システムの現在」Business Labor Trend 2014  
年 10 月号 4 頁
- 「産業別労働協約システムの国際比較—ドイツ・フランスの現状と日本の検討課  
題」日本労働研究雑誌 652 号（2014 年）74 頁
- 「ドイツにおける集団的労使関係の現在—2012 年および 2013 年におけるヒアリ  
ング調査結果を踏まえて」法學新報 121 巻 7・8 号（2014 年）595 頁
- 「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 2015 春号 14 頁
- 山本陽大＝山本志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる  
新たな動向」労働法律旬報 1872 号（2016 年）36 頁
- ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン（榊原嘉明〔訳〕）「ドイツ労働協  
約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47 巻 4 号（2014 年）  
153 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頁、1374号23頁（1995年）

—— 「ドイツにおける最低賃金制度の意義と課題」季刊労働法 254号（2016年）24頁

### （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）

—— 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（労働政策レポート Vol.10、2013年）〔濱口桂一郎執筆担当〕

—— 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）〔山本陽大執筆担当〕

—— 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）〔細川良執筆担当〕

—— 『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書』（労働政策研究・研修機構、2013年）

—— 『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015年）〔山本陽大執筆担当〕

—— 『企業・事業所レベルにおける集団的労使関係システム（ドイツ編）—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.177、2015年）〔山本陽大執筆担当〕

—— 『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）〔細川良執筆担当〕

—— 『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015年）〔西村純執筆担当〕

—— 『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点』（労働政策研究報告書 No.184、2016年）〔西村純＝山本陽大＝細川良執筆担当〕

—— 『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』（労働政策研究・研修機構、2016年）

### （その他）

厚生労働省・平成28年度労働組合基礎調査

（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/16/>）

デュッセルドルフ日本商工会議所のHP（<http://www.jihk.de/jp/18/46/>）

労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2011年4月）」

（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011\\_4/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_4/german_01.htm)）

- 「海外労働情報：ドイツ（2012年6月）」  
 ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_6/german\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_6/german_02.htm))
- 「海外労働情報：ドイツ（2013年12月）」  
 ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_12/germany\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/germany_01.htm))
- 「海外労働情報：ドイツ（2014年5月）」  
 ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_5/germany\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/germany_02.htm))
- 「海外労働情報：ドイツ（2016年7月）」  
 ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/07/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/07/germany_01.html))

## 〔独語文献（アルファベット順）〕

(著書・コメンタール)

- Bardenhewer*, Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, 2006
- Däubler/Bepler*, Das neue Tarifeinheitsrecht, 2016
- Dornbusch/Fischermeier/Löwisch*, AR-Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht, 7.Aufl., 2015
- Frey/Pulte*, Betriebsvereinbarungen in der Praxis, 2005
- Hekimler/Ring*, Tarifrecht in Europa, 2012
- Hold/Kleinsorge/Müller*, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011
- Koch/Linck/Treber/Vogelsang*, Schaub-Arbeitsrecht Handbuch, 15.Aufl., 2013
- Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., 2012
- Müller-Glöge/Preis/Schmit*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12.Aufl., 2012
- Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012
- Rolfs*, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007
- Schrader/Straube/Vogelsang*, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 2013
- Schubert/Jerchel/Düwell*, Das neue Mindestlohngesetz, 2015
- Waltermann*, Arbeitsrecht, 18.Aufl., 2016.
- Widedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007
- Wieland*, Recht der Firmentarifverträge, 1998
- Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, 7.Aufl., 2015

(論文)

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



- Behrens/Dribbusch*, Arbeitsgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 02/2014, S.140
- Bispinck*, Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004, WSI-Mitteilungen 02/2005, S.59.
- , Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, WSI-Mitteilungen 06/2005, S.301.
- , 20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland, WSI Tarifhandbuch 2010, S.59-.
- 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, S.1.
- Böhm*, Fiktiver (Leih)Arbeitnehmerschutz(§ § 9,10 AÜG-E), NZA 2016, S. 528.
- Buchner*, Tarifzuständigkeit bei Abschluss von Verbands- und Firmentarifverträgen, ZfA 1995, S.95
- Ehmann/Schmidt*, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, Grenzen des Tarifvorrangs, NZA 1995, S.193
- Giesen*, Reform der Leiharbeit, ZRP 2016, S.134
- Hensche*, Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsnagehörigen Unternehmen, RdA1971, S.9
- Henssler*, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.
- , Überregulierung statt Rechtssicherheit – der Referentenentwurf des BMAS zur Reglementierung von Leiharbeit und Werkverträgen, RdA 2016 S.23
- Konzen/Schliemann*, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitgesetzes, RdA 2015, S. 1
- Matthes*, Der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei, in: Tarifautonomie für ein neues Jahrhundert, Festschrift für Günter Schaub, 1998, S.477
- Peter Ellguth/Susanne Kohaut*, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, WSI-Mitteilungen 04/2016, S.283.
- Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36
- Scholz/Lingemann/Ruttloff*, Tarifeinheit und Verfassung, NZA-Beil.1/2015, S. 3.

(その他)

金属連盟の HP (<https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/zahlenheft/mitgliedsfirmen-und-beschaeftigte-den-verbaenden-von-0>)

最低賃金委員会「最低賃金法 9 条に基づく最低賃金委員会の決議」（2016 年 6 月 28 日）  
([http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2016.pdf?__blob=publicationFile&v=8))

ドイツ連邦政府の HP (<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlohn-kabinett.html;jsessionid=F5F7FF437D1B623558D2F3C4C61646B3.s3t1>)

ドイツ労働総同盟の HP (<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

マールブルク同盟の HP (<https://www.marburger-bund.de/projekte/projektuebersicht/freiheit-statt-tarifdiktatur/faq>)

連立協定（キリスト教民主・社会同盟＝社会民主党）(<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge Stand: 1. 1. 2016

——, Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Stand: 1.1. 2016

Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit (Januar, 2017)

Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, S.315.

Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2016-Daten・Fakten・Informationen

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2016

---

労働政策研究報告書 No.193

ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開  
—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究

発行年月日 2017年 3月 31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

---

©2017 JILPT

Printed in Japan

\* 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/>)