

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¹。

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。

¹ 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²

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

² 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。
- 老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かった場合、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の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ツェルン事業所においては、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) が考慮されうるよう、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。

通常のパラメータの変更は、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パラメータ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	思考力	
等級	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	目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 範囲で期待されたた 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³

- (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

³ 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、被代理人がまとまって 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、部下がいらないか、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⁴
 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

⁴ 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、双方ともが支払われる。
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

(Eingangsgelt) 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しうる。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⁵

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

⁵ 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(Gesamtтарifstundenlohn)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（Rabitzzer）：
 - －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、労働者送出法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ヶ月日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、さもない限り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うるものとする。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うるものとする。
- (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うるものとする。

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⁶

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。

⁶ 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。労働不能が証明書に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つ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つ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うるかに関して、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、事業所委員会が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て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。あつてが行われないう、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）

- 「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)
- 「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)
- 「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)
- 「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)

〔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)

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/>)