



---

---

労働政策研究報告書 No. 157-1

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

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

労働政策研究・研修機構

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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

現代日本においては、労働法制上は労働組合が使用者ないし使用者団体と締結する労働協約が使用者の定める就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の労働社会においてその存在感は希薄であり、過半数組合ないし過半数代表者の意見を聴取するとはいえ使用者の一方的決定による就業規則が法規範の中心的存在となっている。例えば、菅野和夫『新・雇用社会の法』においても、就業規則を「雇用関係の基本的規範」と呼んでおり、規範としての労働協約の影は極めて薄い。

これに対し、欧州諸国では全国レベルや産業レベルで労働組合と使用者団体との間で締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制しており、その位置づけは極めて高いものがあるといわれている。その典型的な諸国としては、ドイツやフランスが挙げられる。こうしたマクロ社会的な労使の自治規範がほとんど存在しない日本においては、ミクロな企業レベルを超える問題は直ちに国家法の問題となるため、例えば労働時間問題などにおいても、過度に法律政策に依存したものになりがちとの指摘もある。

もっとも近年は、これら諸国においても事業所協定や企業協約への分権化の傾向が指摘されており、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか、関心を呼んでいるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構においては、産業レベル労働協約が中心である欧州諸国、具体的にはドイツ及びフランスを対象として、現代先進諸国における規範設定に係る集団的労使関係のあり方を調査研究することとした。具体的には、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合ないし従業員代表機関との協議交渉や協定等について、実証的かつ包括的に調査研究し、これからの日本の労働社会のあり方に関するマクロ的議論の素材とすることを目指している。

今年度はまず、ドイツ、フランス両国の集団的労使関係法制の現状を分析するとともに、両国における産業別協約の実態を明らかにした。

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

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩一郎

## 執筆担当者

氏名

所属

執筆巻

やまもと ようた  
山本 陽大

労働政策研究・研修機構研究員

第1巻

ほそかわ りょう  
細川 良

労働政策研究・研修機構研究員

第2巻

## 目 次

はじめに	1
第一節 研究の目的	1
第二節 研究の方法と本報告書の構成	2
第一章 ドイツにおける集団的労使関係法制の現状	4
第一節 歴史	4
1 労使関係の史的形成	4
2 労働協約法制の史的形成	6
第二節 二元的労使関係システム	8
1 事業所委員会の設置状況	9
2 事業所委員会の労働条件規制権限	11
3 事業所委員会に対する労働組合の優位	12
第三節 労働協約当事者論	14
1 労働組合	14
(1) 労働協約法上の労働組合	14
(2) 現状と課題	16
ア 組織率の低下	16
イ 専門職労働組合の台頭	17
2 個別使用者	19
3 使用者団体	19
(1) 労働協約法上の使用者団体	19
(2) 現状と課題	20
ア 協約からの逃避	20
イ 「協約に拘束されない(OT)構成員」の増加	21
第四節 協約交渉の構造	23
1 産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉	23
(1) 広域協約としての団体協約	23
(2) 企業関係の団体協約	25
2 労働組合 - 個別使用者間での協約交渉	25
第五節 労働協約の種類と実態	27
第六節 労働協約の法的効力	28
1 労働協約の拘束力	28
2 労働協約の規範的効力	30

3 規範的効力の例外	31
(1) 開放条項	31
ア 協約優位原則とその例外	31
イ 1990年代以降の展開	33
ウ 「不法な分権化」から「統制された分権化」へ	35
(2) 有利原則	37
(3) 余後効	38
第七節 労働協約の一般的拘束力	40
1 制度概要と実態	40
(1) 制度概要	40
(2) 実態	41
2 労働者送出法と協約遵守法による機能拡大	43
(1) 労働者送出法	43
(2) 協約遵守法	45
第八節 ドイツにおける協約政策の最近の動向	46
第九節 小括	48
<b>第二章 ドイツにおける産業別労働協約の実際</b>	<b>51</b>
第一節 はじめに	51
第二節 金属産業における労働協約	52
1 一般労働協約（2005年6月14日締結）	52
第1条 適用範囲	52
第2条 採用および試用期間	53
第3条 労働ポスト、労働過程、労働環境および労働時間	54
第4条 解約告知および合意解約	55
第5条 証明	56
第6条 高年齢者の所得保障	56
第7条 所定労働時間	59
第8条 例外的労働時間	66
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	69
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	69
第11条 賃金支払い	70
第12条 疾病による労働不能	72
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	74
第14条 出張の際の必要経費に対する補償	76

第 15 条	外務員	77
第 16 条	被用者の責任の制限および不良品規定	77
第 17 条	被用者の代表	78
第 18 条	除斥期間	78
第 19 条	紛争解決	79
第 20 条	経過規定	79
第 21 条	労働協約の発効、失効および解約告知	79
2	年次有給休暇協約（2005 年 6 月 14 日締結）	80
第 1 条	適用範囲	80
第 2 条	休暇請求権	81
第 3 条	休暇期間	82
第 4 条	休暇賃金	83
第 5 条	発効および解約告知	84
3	賃金基本協約（2003 年 9 月 16 日締結）	85
第 1 条	適用範囲	85
第一部	総則	85
第 2 条	賃金構成	85
第 3 条	賃金に関する基本原則	85
第二部	基本賃金	86
第 4 条	基本賃金の算定原則	86
第 5 条	課業の等級付け	86
第 6 条	評価・等級付制度	86
第 7 条	対等構成委員会	88
第 8 条	等級付手続の簡略化	90
第 9 条	被用者の基本賃金請求権	91
第 10 条	異議申立て	91
第 11 条	入職時等級および追加等級	92
第 12 条	基本賃金請求権の保護	93
第 13 条	降格の際の所得調整	94
第三部	成果賃金	96
第 14 条	成果賃金の算定に関する原則	96
第 15 条	成果の調査方法	96
第 16 条	方法の選択	96
第 17 条	方法の構成	96
第 18 条	成果の調査	100

第 19 条	成果賃金の精算	101
第 20 条	成果 - 賃金 - 関係の確定	101
第 21 条	事業所内の成果賃金	101
第四部	就労制限	102
第 22 条	就労が制限される被用者に関する規定	102
第五部	終結規定	102
第 23 条	事業所における別段の制度	102
第 24 条	発効	103
第 25 条	解約告知期日	103
【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	103
【補遺 2】	負担加給	109
【補遺 3】	成果の調査に関する成果指標	113
4	賃金・職業訓練報酬協約（2012年5月19日締結）	113
第 1 条	適用範囲	113
第 2 条	賃金	114
第 3 条	職業訓練報酬	115
第 4 条	特則	115
第 5 条	協約を上回る加給	116
第 6 条	賃金基本協約の無い事業所	116
第 7 条	発効および解約告知	116
【補遺 1】	賃金基本協約が適用されていない事業所	116
【補遺 2】	表	117
第三節	小売業における労働協約	118
1	一般労働協約（2008年7月25日締結）	118
第 1 条	適用範囲	118
第 2 条	労働時間	119
第 3 条	パートタイム労働	120
第 4 条	超過勤務	121
第 5 条	遅番労働	121
第 6 条	深夜労働、日曜・祝祭日労働	122
第 7 条	割増金	123
第 8 条	ガソリンスタンド業・ガレージ業に関する特則	123
第 9 条	操業短縮	124
第 10 条	賃金規定	124
第 11 条	採用および解雇	125



第 12 条	試用期間	127
第 13 条	兼業	127
第 14 条	臨時手伝い	128
第 15 条	有給休暇	128
第 16 条	有給の労働免除	129
第 17 条	無給の労働免除	130
第 18 条	労働中止および労働不履行	131
第 19 条	育児休暇	131
第 20 条	疾病手当補助	132
第 21 条	労働者が死亡した場合における賃金支払い	132
第 22 条	制服および防護服	133
第 23 条	職業訓練生	133
第 24 条	除斥期間	133
第 25 条	仲裁委員会	134
第 26 条	裁判管轄	134
第 27 条	終結規定	134
	<b>【補遺】 疾病時における賃金継続支払に関する労働協約</b>	135
2	非現業労働者に関する賃金協約（2011年6月29日締結）	135
第 1 条	適用範囲	135
第 2 条	賃金規定	135
第 3 条	被用者グループ	136
第 4 条	一時金	141
第 5 条	職業訓練生の報酬	141
第 6 条	終結規定	141
3	現業労働者に関する賃金協約（2011年6月29日締結）	142
第 1 条	適用範囲	142
第 2 条	賃金規定	142
第 3 条	経費規定	145
第 4 条	一時金	145
第 5 条	職業訓練生の報酬	145
第 6 条	終結規定	145
	<b>【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）</b>	146
第四節	若干の協約分析	147
1	労働条件規制における産業別労働協約の意義	147
(1)	採用・試用期間	148

(2) 労働時間	149
(3) 賃金	151
ア 金属産業における賃金制度	151
イ 小売業における賃金制度	153
(4) 年次有給休暇	153
(5) 解雇	155
2 開放条項の実際	155
(1) 金属産業における開放条項の実際	156
(2) 小売業における開放条項の実際	160
3 小括	161
<b>終章 総括</b>	165
第一節 本報告書での検討結果	165
第二節 今後の検討課題	166
資料 労働協約法 (Tarifvertragsgesetz, BGBI. I S. 1323)	169
聴き取り対象者	174
参考文献	175

## はじめに

### 第一節 研究の目的

現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範の設定）について、労働組合法（以下、労組法）により、労働協約が就業規則に優越する法規範として位置づけられている（労働基準法 92 条）にもかかわらず、企業別組合が中心となっている中で、その存在感は必ずしも濃いものとはいえず、使用者が定める就業規則が、集団的な労働条件の決定（規範の設定）において中心的な存在となっている。これに対し、フランス、ドイツ等の欧州諸国においては、伝統的に、産業レベル（全国レベル）で締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な規範として労働社会を規制してきた。もっとも、近年においては、欧州諸国においても、労働条件規制権限の産業レベルから個別企業・事業所レベルへの移行という、いわゆる「分権化（Dezentralisierung）」の動きが生じているとの指摘がなされているところである。

他方、日本においては、労働者の就労形態の多様化を踏まえた上での集団的労使関係の再構築、あるいは法律による画一的な規制によらず、労使関係の実情に合わせた集団的な労働条件の決定（規範の設定）を担うこと等を視野に、従来の労働組合による団体交渉を通じた枠組みとは別に、従業員代表制度の構築がしばしば提言されている。

このような状況を鑑みるに、日本とは異なり、伝統的に産業別労働協約が集団的な労働関係規範の設定において中心的な役割を果たしてきたとされる欧州諸国において、それがどのような歴史的・社会的な背景のもとに成立し、どのような制度設計のもとで運営され、他方で、近年そこで生じてきているとされる企業レベルでの労働条件決定への動きが、どのように生じてきているのかを実証的に分析することは、これからの日本の労働社会における、集団的な労働条件決定（規範設定）のあり方を考察する上で、不可欠な素材となるものと考えられる。

このような問題意識のもと、本報告書においては、ドイツにおける産業別労働協約を検討の対象とする。上記の通り、ドイツの労働協約システムは、伝統的には、産業別に組織された労働組合と使用者団体を締結主体として締結される労働協約である「団体協約（Verbandstarifvertrag）」を中心として形成されてきた点に大きな特徴がある。かかる産業別労働協約としての団体協約は、連邦または州（地域）を締結単位として、企業横断的に適用され、またドイツにおいては法律上、有利原則および一般的拘束力宣言制度が認められていることで、団体協約は広く当該産業における最低労働条件を定立する機能を果たしてきた。ドイツにおいて、長らく我が国におけるような最低賃金法が制定されてこなかったのもこのためである。

しかし他方で、1990 年代以降、かかる産業別労働協約である団体協約の横断的な労働条件規制力に対しては、その弱体化が指摘されるようになって久しい。このことは既に、我が国

においても、ドイツ産業別労働協約の「危機」や「動揺」として論じられてきた<sup>1</sup>。また、ここでは上記で述べた労働条件規制権限の分権化現象が、団体協約を中心としたドイツ労働協約システムの弱体化にとっての1つの大きな要因となっているとされる<sup>2</sup>。そこで、本報告書では、かかる団体協約が、現在にあって、ドイツの労働関係に対する規範設定に当たり、どの程度その重要性を維持しているのか、また、上記にいう労働条件規制権限の分権化がどの程度進んでいるのか、その実相を捉えることを目的とする。

## 第二節 研究の方法と本報告書の構成

上記の目的のため、本研究では、日本国内において入手可能な文献資料を収集するとともに、2012年9月に、ドイツにおける現地調査に赴き、関係当事者（労働組合、使用者団体、行政機関、研究者）に対してヒアリングを実施しつつ、協約資料等の収集を行った。本報告書の具体的な構成は、以下の通りである。

- ① まず、第一章では、ドイツにおける団体協約を理解するための前提として、その基礎であるところの集団的労使関係（法制）の歴史的形成過程およびその現状につき、現地ヒアリング調査によって得られた知見をも踏まえつつ、概説<sup>3</sup>する。また、ドイツにおける集団的労使関係には、上記の通り、主として産業別に組織される労働組合と使用者団体との間で形成される労使関係に加え、個々の事業所における従業員代表機関である事業所委員会（Betriebsrat）と個別使用者により形成される労使関係によって、二元的に構成されていることは周知の通りであるが、かかる事業所内労使関係をめぐる法制度と実態についても、本報告書との関連で必要と思われる限りにおいて、検討の対象とする。
- ② 次に、第二章においては、上記で述べた本報告書の第一の目的との関連において、ドイツの団体協約が、いかなる労働条件につき、どのように規範設定を行っているのか、その現状を明らかにする<sup>4</sup>。そのために、ここではドイツにおける現地調査によって入手し

<sup>1</sup> この点を論じた邦語文献としては、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、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 (2000 年) 2 号 55 頁、同「ドイツにおける労働条件規制の最近の動向－事業所レベルへの移行」日本労働研究雑誌 496 号 (2001 年) 40 頁、毛塚勝利「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、橋本陽子「ドイツの集団的労働法の最近の展開」IMF JC 2005 年冬号 28 頁、同「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、及び集団的労働法の最近の展開－」学習院法学会雑誌 40 巻 2 号 173 頁、榊原嘉明「ドイツ労働協約システムの動揺と『再安定化』」法学研究論集 32 号 (2010 年) 117 頁、大重光太郎「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 頁等がある。

<sup>2</sup> 脚注 1 において掲げた文献のほか、特に労働条件規制権限の分権化に着目して労働組合と事業所委員会の関係について論じたものとして、西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論(三・完)」大阪市立大学法学雑誌 43 巻 1 号 (1996 年) 1 頁、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、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、陳浩「産業別労働協約の分散化に伴うドイツ型労使交渉の変容」立命館国際研究 23 巻 2 号 (2010 年) 211 頁等がある。

<sup>3</sup> これまでにドイツ労働協約法制について概説した邦語文献としては、ペーター・ハナウ＝クラウス・アドマイト(手塚和彰＝阿久澤利明〔訳〕)『ドイツ労働法』(信山社、1994 年) 69 頁、マンフレート・レーヴィッシュ(西谷敏＝中島正雄＝米津孝司＝村中孝史〔訳〕)『現代ドイツ労働法』(法律文化社、1995 年) 81 頁がある。

<sup>4</sup> これまでに我が国において、ドイツの団体協約を紹介した先行業績としては日本経営者団体連盟(編)『ヨー

たバーデン - ヴュルテンベルク協約地域における金属電機産業の一般労働協約（2005年6月14日締結）、年次有給休暇協約（2005年6月14日締結）、賃金基本協約（2003年9月16日締結）、賃金・職業訓練報酬協約（2012年5月19日締結）、およびノルトライン - ヴェストファーレン州における小売業の一般労働協約（2008年7月25日締結）、賃金協約（2011年6月29日締結）を採り上げる。これらはいずれも、各産業における代表的な労働協約としての地位を占めているものであって、2012年時点において有効に適用されているものである。

また、本報告書の第二の目的は、ドイツにおける労働条件規制権限の分権化の実態を明らかにする点にあるところ、かかる目的との関連からすれば、ドイツにおける団体協約が、いかなる労働条件について、どの程度開放条項（詳細については、**第六節 3 (1)**を参照。）を置き、事業所内労使関係に対して労働条件規制権限を委ねているのかを確認することが、1つの重要なポイントとなろう。第二章において、金属産業および小売産業における労働協約を採り上げることは、かかる開放条項の現状を明らかにする点においても、重要な意義を有する。

- ③ 最後に、終章においては、**第一章**および**第二章**で得られた検討結果について総括を行い、今後の検討課題を抽出することとしたい。

---

ロッパの労働協約』（日本経営者団体連盟、1966年）50頁以下、毛塚勝利「西ドイツ金属産業における労働協約と企業内労使間協定」法経論集 56・57号（1986号）189頁、レーヴィッシュ・前掲注（3）書 499頁以下、藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯 - 産業レベルおよび企業レベルにおける規制の相互関係 - 」岡山大学法学会雑誌 54 卷 4 号（2005年）31頁以下がある。また、デュッセルドルフ日本商工会議所の HP（<http://www.jihk.de/jp/18/46/>）には、ノルトライン - ヴェストファーレン州の貿易および商事卸売業における一般労働協約（2007年6月28日締結）の邦語訳が掲載されている。

# 第一章 ドイツにおける集团的労使関係法制の現状

## 第一節 歴史

まず始めに、冒頭で述べたドイツにおける伝統的労働協約システムが形成されるに至った歴史的経緯につき、簡単にではあるが確認しておくこととしたい<sup>5</sup>。

### 1 労使関係の史的形成

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

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

ところで、ドイツにおいて労働協約が急速に普及したのは、後述する労働協約令が制定された1918年以降のことであるが<sup>6</sup>、そこでは既に企業横断的な団体協約が主流であり、企業別労働協約は例外的であった。労働組合側はその組織の強化のために団体協約の締結を求め、使用者側も当該産業部門の全使用者に適用される団体協約によって、競争条件の同一化を志向したのである。

しかしながら、1933年にナチスが政権を掌握することにより、労働組合および使用者団体は、いずれも解散させられることとなる。すなわち、ナチスは1933年5月2日にドイツ労働組合総同盟の本部および全ての支部を急襲し、幹部を一斉に逮捕するという暴力的手段により、労働組合を一掃することに成功する。そして、労働者の再組織化のため、5月10日に

<sup>5</sup> ここでの記述は、主として *Rieble, Deutsches Tarifrecht, Tarifrecht in Europa, 2011, S.48ff.*, *Widedemann, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007, S.8ff (Oetker)*、西谷敏『ドイツ労働法思想史論』(日本評論社、1987年) 329頁以下、久保敬治『労働協約法の研究』(有斐閣、1995年) 24頁以下、荻谷秀信『ドイツの労働』(日本労働研究機構、2001年) 71頁以下、原昌登「ドイツ労使関係法制の成立と展開(一)」法学68巻3号(2004年) 28頁による。

<sup>6</sup> *Widedemann, a.a.O. (Fn.5), S.15f*によれば、1922年末の時点では、10,768の労働協約が890,000の事業所で4,200,000人の労働者に適用されるまでに達していた。

ドイツ労働戦線（Deutsche Arbeitsfront）が結成されたが、これは破壊された労働組合の財産を継承し、旧労働組合員を母体として出発しつつも、従来の労働組合とは全く異なる教育・宣伝団体へと転化していった。

このように、ナチス期において一旦解体せられた労働組合は、第二次世界大戦後の 1945 年初頭に、占領下において再建されることとなる。そこでは当初、イデオロギー的な分裂と職業別団体による分散化が、ワイマール期における労働組合の弱点であったとの反省のもと、統一労働組合の結成が志向されたが、西側占領軍が統一労働組合に否定的であったため、統一労働組合ではなく、産業別労働組合が組合再建の基本原則となってゆく。1947 年にはイギリス占領地区においてドイツ労働総同盟が、アメリカ・フランス占領地域においては州レベルでの労働組合連合が設立され、1949 年 10 月 12 日には連邦レベルで 16 の労働組合のナショナル・センターとしてドイツ労働総同盟（DGB）が<sup>7</sup>ミュンヘンにおいて設立された。ドイツ労働総同盟は、政治的・世界観的中立性を旨とするとともに、労働組合はどのような職業を行っているかとは無関係に、ある産業において就労する全ての労働者の利益を代表すべきであるとする「産業別組織原則（Industrieverbandsprinzip）」<sup>8</sup>を採っていた。これによりドイツにおいては、協約交渉の集権化が図られ、1 つの産業（または事業所）に存在する労働組合は 1 つに限られるのが原則となってゆく（一産業一組合）<sup>9</sup>。

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

このような歴史的経緯を経て、戦後ドイツにおいては、産業別に組織された労働組合と使用者団体が、労働協約システムにおける重要なアクターとしての役割を果たすこととなる。また、そこでは産業別労働協約が締結されることで、企業横断的な団体協約が再度復活を遂げることとなった。もっとも、1990 年代以降は、このような団体協約を中心としたドイツの労働協約システムには揺らぎが見られるようになるが、この点については**第三節**以降で検討することとする。

ところで、1990 年 10 月 3 日の東西ドイツ統一を機に、旧西側地域の労働組合はその組織範囲を旧東側地域へ拡大させ、特にドイツ労働総同盟の組合員数は 1991 年には 1,100 万人を超えるに至る<sup>10</sup>。しかし、それ以降の失業率の増大は、組合員の減少による労働組合の財

<sup>7</sup> なお、官吏（Beamte）に関しては、1950 年に、ドイツ官吏組合（DBB）が上部団体として設立されている。

<sup>8</sup> 従って、例えば、工場労働者のみならず、経理係や食堂の調理師であっても、金属産業において就労している以上は、金属産業労働組合の組織対象となる。もっとも、ドイツ労働総同盟傘下のうち教育科学労働組合は一定の職業に、公務・運輸・交通労働組合は一定の利用者に、組織範囲をなお限定していたため、産業別組織原則は完全に実現されたわけではなかったといえる。

<sup>9</sup> もっとも、1955 年には、ドイツ労働総同盟の中立性に対する不満から、キリスト教系の産業別労働組合（CGB）が設立されている。従って、（CGB の組織率は必ずしも高くはなかったとはいえ）「一産業一組合」の原則もまた完全に貫徹されていたわけではなかったといえよう。

<sup>10</sup> この間の経緯については、*Bispinck, 20 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland, WSI Tarifhandbuch 2010,*

政状況の悪化をもたらし、また産業構造の変化（特に、サービス業の増加）は、ドイツ労働総同盟傘下の労働組合間での組織領域の重複をもたらした。それゆえ、当初 16 あったドイツ労働組合総同盟傘下の労働組合<sup>11</sup>は、1995 年以降、財政基盤強化と効率的な組織化のために、統合を模索するようになる。

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

他方、使用者団体についてみると、ドイツ再統一により、旧東ドイツにおいても西側を模範として使用者団体が設立され、これによりドイツ使用者団体連合は、ドイツ連邦共和国全体をカバーすることとなった。今日、ドイツ使用者団体連合は、54 の産業別使用者団体および 14 の地域別使用者団体が加盟するナショナル・センターとなっている。

## 2 労働協約法制の史的形成

ドイツにおける労働協約の歴史は比較的古く、1873 年に印刷業において締結された労働協約がその起源とされるが、ドイツでは 20 世紀の初頭まで、労働協約による労働条件規整について、法的な保障は存在していなかった。これは、第一次世界大戦前まで、国および使用者団体はもとより、労働組合（特に、自由労働組合）も労働協約立法の制定に対し、消極的立場を採っていたためである。

かかる法状況が転機を迎えたのは、ワイマール期においてであった。既に、第一次世界大戦中から、ジンツハイマー（*Hugo Sinzheimer*）によって集団優位の思想のもと労働協約立法制定の必要性が主張されていたが、直接的な契機となったのは、1918 年 11 月 15 日に、自由労働組合、キリスト教労働組合およびヒルシュ・ドゥンカー労働組合とドイツ使用者団体連盟をはじめとする使用者団体との間で締結された中央労働共同体協定である。そこにお

---

S.59 を参照。

<sup>11</sup> 1949 年の設立以降、1978 年に警察労働組合が加盟したため、ドイツ労働総同盟傘下の組合数は一時的に 17 となったが、1989 年に印刷・紙業労働組合および芸術・文化労働組合がメディア労働組合へ合併したため、その数は再び 16 となった。



いては、労働組合の全面的承認と労働協約による労働条件決定等が確認され、これを受けて、1918年12月23日に制定された労働協約令<sup>12</sup>のなかで初めて、労働協約に規範的効力が承認されるに至る。すなわち、労働協約令1条1項は「労働契約締結のための条件が、労働者団体と個々の使用者もしくは使用者団体との間の書面による契約（労働協約）により規律される場合、関係者間の労働契約は、労働協約の規定に反する限りにおいて、無効とする（1文）。・・・無効となった規定は、労働協約の該当する規定により代替するものとする。（3文）」とし、労働協約の規範的効力（強行的・直律的効力）を規定したのである。また、労働協約の一般的拘束力宣言制度も、この時点において、既に規定されていた（労働協約令2条1項）。

その後、1919年にワイマール憲法が制定され、159条および165条において団結権と協約自治が憲法的保障を得ることとなる。もっとも、ワイマール期においては、各州に設置された調整委員会が発する仲裁裁定に、（一方協約当事者の意に反する場合であっても）労働協約としての拘束力を付与する強制仲裁制度<sup>13</sup>も同時に存在していたため、協約自治は必ずしも貫徹されていたわけではなかったといえよう。

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

その後、第二次世界大戦を経て、ドイツは連合軍の占領下に置かれることとなるが、1949年4月9日にアメリカ・イギリス占領地区統合経済地域において労働協約法が制定されることで、労働協約には再び労働条件規制の役割が与えられることとなる。この1949年労働協約法は、若干内容の拡充（例えば、規範的部分の拡大、余後効の明記等）が行われたものの、規範的効力および一般的拘束力宣言制度の基本的構造においては、1918年の労働協約令と共通するものであった。他方で、ワイマール期に存在していたような強制仲裁制度はもはや設けられず、この点において協約自治の強化が図られたといえる<sup>14</sup>。更に、労働協約法にやや遅れて、1949年5月23日にドイツ連邦共和国基本法（以下、基本法）が制定され、9条3

---

<sup>12</sup> Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, RGBl. 1918. S.1456.

<sup>13</sup> 1923年10月30日に制定された紛争調整令（Verordnung über Schlichtungswesen, RGBl. I S. 1043f.）による。

<sup>14</sup> これに対して、1946年8月20日に定められた連合国管理委員会法第35号も、仲裁手続を定めており、これに基づき各州で労働争議調整法が定められているが、これはあくまで労働協約に定められた調整手続が不調に終わり、当事者双方が州政府の機関に調整を依頼した場合にのみ、当該州の調整手続が開始されるものであり、かつ当事者に意に反する仲裁裁定は拘束力を持たない点で、ワイマール期における強制仲裁制度とは異なる。なお、この連合国管理委員会法第35号は現在においてもなお効力を有しているが、これに基づく仲裁制度は実際にはほとんど用いられてはいない。

項<sup>15</sup>において団結の自由が規定された。これによって、労働組合は（そしてまた、使用者団体も）再びその存在に対する憲法的保障を取り戻したのである<sup>16</sup>。1949年労働協約法は、その後順次適用領域を拡大し、1969年には西ドイツ全土に適用され、1990年のドイツ統一後は、ドイツ連邦共和国全体に適用されるに至っている。現在のドイツ労働協約法（*Tarifvertragsgesetz*<sup>17</sup>）は、1969年8月25日に公布されたものであるが、1949年法から現在に至るまで、その内容に関する本質的な改正は行われていない。但し、1996年以降はいわゆる労働者送出法および協約遵守法によって、労働協約の最低労働条件設定機能が拡張されているが、この点については、**第七節 2**において取り扱う。

## 第二節 二元的労使関係システム

ところで、ドイツにおける集団的労使関係には、上記の通り、主として産業別に組織される労働組合と使用者団体との間で形成される労使関係と並んで、個々の事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者により形成される労使関係が存在する。前者において締結される労働協約が、規範的効力（労働協約法4条1項）をもって労働条件規制を行うのと同様、後者においても、後述する共同決定を通じて締結される事業所協定（*Betriebsvereinbarung*）に対し、強行的・直律的効力が認められていることで、労働条件規制権限が付与されている（事業所組織法77条4項1文）。このように、ドイツにおける集団的労使関係および労働条件規制は、産業レベルと個別の事業所レベルという2つの異なるレベルで二元的に構成されている点に大きな特徴がある。いわゆる二元的労使関係システムである。但し、労働組合および事業所委員会は、いずれも労働者の利益代表者という点では共通しているものの、その性質は大きく異なっている。

まず第一に、労働組合は労働者の自発的加入意思に基づく団結体であって、締結された労働協約は原則として組合員に対してしか適用されない。これに対して、事業所委員会は、事業所内における民主的選挙により選出される従業員代表機関であり、ひとたび選出された以上は、個別労働者の加入意思を問題とせず、当該事業所における全労働者を代表することとなる。

また、労働組合と使用者（団体）との関係は、基本的に対立構造にあるのに対して、事業所委員会と個別使用者との関係は、「信頼に満ちた協働の原則（*Das Prinzip vertrauensvoller Zusammenarbeit*）」に従い、相互の協力により事業所内における共同の利益を増進させる関

<sup>15</sup> 【ドイツ連邦共和国基本法（*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*）】

9条：（結社の自由）

（3）労働条件および経済的条件の維持・発展のために団体等を結成する権利は、何人に対しても、かつ全ての職業に対して、これを保障する。（一文）・・・

<sup>16</sup> なお、連邦憲法裁判の判例（*BVerfG 1.3.1979, BverfGE 50, 290*）によれば、基本法9条3項は、個人に対して団結の自由を保障するのみならず、団結体自体に対して集団的活動（協約自治や争議行為等）を行う自由をも保障する「二重の基本権（*Doppelgrundrecht*）」であると解されている。

<sup>17</sup> *BGBI. I S. 1323*. また、その全文は後掲の資料において訳出している。

係にあると理解されている（事業所組織法 2 条 1 項）。このことは、労働組合に許容されている争議行為が、事業所委員会については法律上禁止されている点に、端的に現れているといえよう（同法 74 条 2 項）。ドイツでは、事業所委員会と個別使用者との関係を指して「事業所パートナー」との呼称が用いられているのも、この点に由来する。

これらの差異ゆえに、事業所委員会と個別使用者間の労使関係<sup>18</sup>に対する関係では、法は積極的な助成・介入を行っており、事業所委員会の設立・任務・権限等は、事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）<sup>19</sup>によって、網羅的に規定されている。以下では、本報告書との関連で必要と思われる限りにおいて、かかる事業所内労使関係をめぐる法制度と実態についても概説しておくこととしたい。

## 1 事業所委員会の設置状況

事業所組織法 1 条によれば、事業所委員会は常時 5 名以上の選挙権を持つ労働者を雇用し、そのうちの 3 名が被選挙権を有している場合に、設置される。選挙権は、事業所内における 18 歳以上の全ての労働者に付与され（7 条）、また、被選挙権は当該事業所に 6 カ月以上勤続している場合全ての労働者に認められている（8 条）。事業所委員会選挙の実施（18 条）<sup>20</sup>は選挙管理委員会（Wahlvorstands）の管轄に属するが、事業所において初めて事業所委員会を設置しようとする場合には、選挙権を持つ 3 人以上の労働者、または事業所において代表性を有する労働組合（当該事業所において 1 人以上の組合員を擁している労働組合）が、選挙管理委員会を選出するための従業員集会（Betriebsversammlung）を招集できることとなっている（17 条 3 項）。言い換えれば、事業所に事業所委員会を設置するか否かのイニシアティブは、労働者または労働組合に委ねられているのであって、設置を強制する義務や罰則等は存在しない。

【第 1 - 2 - 1 表】事業所規模別の事業所委員会設置率：2010 年

事業所規模 (人)	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
	設置率(%)	設置率(%)
5-50	6	6
51-100	41	39
101-199	64	59
200-500	79	73
501-	90	94

出典：IAB-Betriebspanel

<sup>18</sup> この点については、既に藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009 年）による詳細な研究がある。また、ドイツにおける従業員代表法制について概説した最近の文献として、ベルント・ヴァース（仲琦 [訳]）「ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度」日本労働法研究雑誌 630 号（2013 年）13 頁も参照。

<sup>19</sup> BGI. I S. 2518. 同法の邦語訳については、藤内和公「(翻訳) 事業所組織法」日独労働法協会会報（2003 年）65 頁以下に掲載されている。

<sup>20</sup> ドイツにおける事業所委員会選挙手続の詳細については、藤内・前掲注（18）書 41 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 頁を参照。

【第 1 - 2 - 2 表】事業所委員会と協約拘束：1998 年～2010 年（被用者比） 単位：%

	1998年	2000年	2002年	2004年	2006年	2008年	2010年
事業所委員会+団体協約	37	35	35	32	30	28	29
事業所委員会+企業別協約	7	6	7	7	8	7	7
事業所委員会+労働協約無し	4	7	7	7	8	9	9
団体協約+事業所委員会無し	26	23	22	23	22	21	20
企業別協約+事業所委員会無し	3	2	1	1	2	2	2
労働協約無し+事業所委員会無し	24	27	28	29	32	33	34
全体	100	100	100	100	100	100	100

出典：IAB-Betriebspanel

第 1 - 2 - 1 表は、2010 年時点での事業所委員会の設置率を事業所規模別に示したものであるが、それによれば、小規模企業ほど事業所委員会設置率は低く、規模の大きい企業ほど事業所委員会の設置率が高い傾向が見て取れる。

もっとも、全体的には事業所委員会の設置率は漸次低下傾向にある。第 1 - 2 - 2 表によれば、5 人以上の労働者を雇用している民間事業所において事業所委員会の存在しない事業所で就労する労働者の割合は、1998 年では全体の 53%であったのに対して、2010 年には 56%となっている。

また、第 1 - 2 - 2 表によれば、産業レベルで締結される団体協約の拘束を受けつつ、事業所委員会が存在する事業所で就労する労働者の割合は、1998 年時点では 37%であったのに対して、2010 年には 29%にまで落ち込んでいる。これに対して、何らの労働協約の拘束も受けず、かつ事業所委員会も存在しない事業所で就労する労働者の割合は、1998 年時点で 24%であったのが、2010 年には 34%にまで増加している。これらのことからすれば、第 1 - 2 - 2 表は、上記で述べた産業レベルでの利益代表と事業所レベルでの利益代表という、ドイツの伝統的な二元的労使関係システムが、次第にその意義を後退させつつあることをも同時に示しているといえよう。

ところで、事業所委員会の委員数は、第 1 - 2 - 3 表が示す通り、事業所における従業員規模において段階的に増加する（9 条）。また、従業員数が 200 人を超えると、労働義務が免除された専従の委員が置かれる（38 条）。もっとも、規模の大きい事業所では、法定の人数を超えて、事業所委員会員および専従委員が設置される傾向にあるようである。例えば、自動車メーカーであるオペル（Adam OPEL GmbH）でのヒアリング調査によれば、同社の従業員数は現在約 15,000 人であり、法定の基準によれば事業所委員会委員数 35 名、専従委員数 13 名となるが、実際には、労・使の合意により、委員数を 41 人にまで増やしている。また、その全員が専従として労働義務を免除されており、法定の基準をはるかに上回る人数で、事業所委員会を構成しているという。

なお、事業所委員会の活動により生じる費用については、使用者が負担することとなっている（40 条）。金属産業労働組合の委託を受けて、ある研究機関（INFO-Instituts）が行っ

【第1-2-3表】事業所委員会委員数・専従委員数

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

出典：筆者作成

た調査によれば、事業所委員会の活動につき、労働者数が100人未満の企業においては、労働者一人当たりにつき年間で260ユーロ、労働者数が100人～200人までの企業においては労働者一人当たりにつき年間で273ユーロの費用がかかっているとの結果が出ている<sup>21</sup>。

## 2 事業所委員会の労働条件規制権限

事業所委員会にとって最も重要な任務は、事業上の決定に際しての共同決定および関与である<sup>22</sup>。そのために、事業所組織法は事業所委員会に対して共同決定権（Mitbestimmungsrecht）および関与権（Mitwirkungsrecht）を保障しているが、いずれについても、権限としての強度に応じて、段階的に構成されている。なかでも、最も強力であるのが、共同決定権の1つである同意権であり、同意権の対象となっている事項の決定に際しては、使用者の提案に同意するか否かは事業所委員会の裁量に委ねられている。また、かかる同意はこれが拒絶されたとしても、労働裁判所が同意に代わる決定を行うことはできない。この場合には、仲裁委員会（Einigungsstelle）の裁定が両当事者の合意に代替するこ

<sup>21</sup> <http://www.betriebsrat-mitbestimmung.de/eletterissue.asp?id=521&letterid=545>

<sup>22</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.475. なお、マルティン・バーレンス（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頁は、事業所委員会による共同決定の経済効果に関する最近の研究成果から、事業所内共同決定制度が事業所の生産性にとってポジティブな影響を及ぼしていることを指摘している。

ととなる。従って、同意権の対象事項の決定に関しては、事業所委員会は使用者と同権的地位にあり、使用者が一方的な決定を行うことはできない。

他方で、同じく共同決定権に属する同意拒絶権が問題となる場面では、同意の拒否が一定の事由が存在する場合に限定されており、不当に同意が拒絶された場合には、使用者は、労働裁判所へ同意に代わる決定を求めて申立てを行うことができる点で、権限としての強さは同意権よりも弱いといえる。ただいずれにせよ、共同決定権の対象事項については、合意に至った場合、事業所協定に書面化されることによって、当該事業所に所属する全ての労働者に対して強行的・直律効力を有することとなる（77条4項1文）。

このような共同決定権は、事業所委員会を事業上の決定自体の当事者とするものであるのに対して、関与権は決定に関する使用者の意思形成過程に事業所委員会を関与させるものであり、情報権 (Informationsrecht)、意見聴取権 (Anhörungsrecht)、提案権 (Vorschlagsrecht)、協議権 (Beratungsrecht)、異議権 (Widerspruchsrecht) から構成される。いずれの対象事項についても最終的な決定権限は使用者に留保されているが、関与権の一部には、関与権に対する使用者の違反があった場合に、使用者が行った決定の法的無効をもたらすような強い影響力を有するものも存在する（例えば、事業所委員会の意見聴取を欠いた解約告知の無効〔102条1項3文〕）。

第1-2-4表は、各事業所内労働条件に対応する事業所委員会の権限を示したものであるが、事業所内での決定に際し、事業所委員会の関与が予定されている事項は、大きくは社会的事項（87条以下）、人事的事項（92条以下）、経済的事項（106条以下）に区分されている。事業所組織法は、これらのうち社会的事項については同意権によって事業所委員会の強い規制権限を認めつつ、人事的事項については同意拒絶権および協議権を、また経済的事項については情報権・協議権のような関与権を中心に付与することとしている<sup>23</sup>。

### 3 事業所委員会に対する労働組合の優位

このように、ドイツの集団的労使関係においては、事業所委員会もまた共同決定権を主軸として、労働関係に対する規範設定権限を保持しているわけであるが、仮にこれが労働組合と同一の権限を有するとすれば、事業所委員会が「組合費の不要な労働組合の代替物 (beitragsfreie Ersatzgewerkschaft)」として機能し、本来の労働組合と競合する危険が生ずる。そのため、事業所組織法は、労働組合の優位性を確保するためにいくつかの重要な定めを置いている<sup>24</sup>。

<sup>23</sup> 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）28 - 29頁〔毛塚勝利執筆部分〕、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）101頁以下〔皆川宏之執筆部分〕も参照

<sup>24</sup> Vgl. Rieble, a.a.O. (Fn.5), S.53. なお、労働者個人の契約の自由および団結の自由との関係において、事業所委員会の労働条件規制権限の限界について考察したものとして、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頁がある。

【第1-2-4表】事業所委員会の権限

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

出典：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）86頁

まず、事業所組織法 77 条 3 項 1 文が「労働協約で規制されている、または規制されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」として、労働条件規制に関しては労働協約が優位する原則を採っている。かかる協約優位原則（Tarifvorrangsprinzip）ゆえに、労働協約が現存している場合、またはそれが労働協約によって規制されるのが通常である場合には、同一事項につき事業所協定を締結することは許されない（なお、協約優位原則の詳細については、第六節 3 (1) アを参照。）。また、前述の通り、使用者と事業所委員会との間では争議行為が明文（74 条 2 項）をもって禁止されていることで、争議権は労働組合に対して独占的に保障されている。更に、組合員である労働者が事業所委員会からも費用徴収を受けることとなった場合、その経済的負担から労働組合を脱退する行動に出る恐れがあることに鑑みて、事業所委員会は労働者から費用を徴収することを禁じられている（41 条）。

更に、事業所において代表性を有する労働組合は、事業所組織法に基づき、事業所委員会

に対する様々な規制権限が付与されている<sup>25</sup>。かかる権限には、①事業所への立入権（2条2項）、②事業所委員会の設置手続に関する主導権（14条3項、16条2項、17条3項および4項、18条1項）、③事業所委員会会議等への出席権（31条、46条）、④事業所組織法の遵守に関する監視権（19条2項、23条1項、43条4項）がある。

このように、ドイツの二元的労使関係システムにおいて、事業所内労使関係は、労働組合の優位を前提に、その支援や監督を受けつつ展開されている。また、実態としてドイツにおける事業所委員会委員の7割強は労働組合の組合員であることが指摘されている<sup>26</sup>。それゆえ、多くの場合、事業所委員会は労働組合と協調関係にあり、組合の企業内支部としての役割を果たしているのが実情であるとされる<sup>27</sup>。

### 第三節 労働協約当事者論

以上を踏まえ、本節以下では特に、ドイツ団体協約の法的基礎となっている労働協約法制に焦点を当てて検討する。まず、本節で取り上げるのは、ドイツにおける労働協約の締結当事者をめぐる問題である。現在の労働協約法2条1項によれば、労働組合、個々の使用者並びに使用者団体が、労働協約の当事者として規定されている。ここでは、これら労働協約の締結当事者をめぐる法概念について概説したうえで、それぞれの現状と抱えている課題について、見てゆくこととしたい。

## 1 労働組合

### (1) 労働協約法上の労働組合

ドイツの労働組合は、組合員に対する助言や訴訟代理による権利保護、教育訓練機会の提供、政策決定に関するロビー活動等、様々な機能を果たしているが、最も重要な任務は、やはり労働協約の締結にある。もっとも、労働協約法にいうところの労働組合たりうるためには、より正確に言えば、規範的効力を伴う労働協約を締結することができる労働組合たりうるためには、いわゆる「協約能力 (Tariffähigkeit)」<sup>28</sup>を備える必要があると解されている。これは、労働協約が集团的交渉を通じて労働条件を直接規制するものであることから、その内容の公正性および相当性を担保するために、判例法上形成されてきたものであり、具体的には以下の5つの要件から構成されている<sup>29</sup>。

第一に、労働組合は、基本法9条3項にいう団結体 (Vereinigung) でなければならない。

<sup>25</sup> この点については、毛塚・前掲注(23)報告書30頁、藤内・前掲注(18)書64頁以下も参照。

<sup>26</sup> 藤内・前掲注(18)書302頁。

<sup>27</sup> 毛塚・前掲注(23)報告書30頁。

<sup>28</sup> 連邦憲法裁判所の判例 (BVerfG 19.10.1966, BverfGE 20, 312) は、協約能力を「団結体が社会的パートナーとともに、特に個別労働契約上の労働条件を、協約に拘束される者に対し、法規範と同様に直接的かつ強行的に適用するという効力をもって、規制する能力である。」と表現している。

<sup>29</sup> 協約能力論の詳細については、Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.357ff、藤内和公「西ドイツにおける労働協約論の一局面 - 労働協約能力論を通じて - 」岡山大学法学会雑誌 33 卷 1 号 (1983 年) 67 頁、レーヴィッシュ・前掲注(3)書83頁、ヴァース・前掲注(2)論文12頁以下を参照



このためには前提としてまず、基本法 9 条 1 項および結社法 2 条 1 項にいう「結社」であることを要する。より具体的には、当該組織体は、労働条件および経済状況の維持および発展に向けられていること、社団性<sup>30</sup>を備えていること、私法上の団体であること、労働者が自由意思に基づき結集したものであることが要件となる。更に、これらに加えて基本法 9 条 3 項にいう団結体固有の要件として、団結体は組合員の利益を適切に代表するものでなければならないことから、相手方当事者（使用者）および第三者（国家・教会・政党）から独立していることを要する。従って、使用者からの金銭的な給付に依存しているような労働者団体（イエロー労働組合）は、労働組合たりえない。

第二に、労働組合は組合員に対する規範設定権限を行使するものであることから、民主的組織であることを要する（民主性の要件）。すなわち、労働組合内部での意思形成に際しては、間接的にではあっても民主主義の原則に即して、構成員の意思が反映されなければならない。

第三に、労働組合は社会的実力（sozial Mächtigkeit）を備えていることが求められる。これは、協約交渉（団体交渉）において相手方当事者である使用者に対し、圧力および抵抗力を行使することができ、締結された労働協約を実施するために十分な給付能力（資金力や人的・物的設備）を備えていることを意味する。

第四に、労働組合は、労働協約を締結する意思（協約意思 [Tarifwilligkeit]）を備えていなければならない。これはすなわち、労働組合は規約中において労働協約の締結をその任務の一部として列挙しているものでなければならないことを意味する。

最後に、労働組合には現行の労働協約制度を承認していることが求められている。

以上、5 つの要件を具備することにより当該労働組合には協約能力が認められるが、これを備えているか否かは、労働裁判所法 2a 条 1 項 4 号および 97 条が定める決定手続<sup>31</sup>により判断されることとなる。現在、ドイツにおいては 129 の労働組合が存在しているが<sup>32</sup>、このなかには前述の協約能力を備えてはいない組合、または協約能力を備えているか否かにつき争いのある組合も含まれている点には注意を要しよう。

なお、労働協約法 2 条 2 項および 3 項によれば、ナショナル・センター（全国組織）も、加盟労働組合の委任がある場合、または規約により労働協約の締結がその任務となっている

---

<sup>30</sup> 社団性の要件のもとでは、組織体が、一定期間の存続を予定するものであること、組織体の存続が構成員の交代に依存しないこと、構成員を代表する機関のような組織的意思形成をなしうる構造を備えていることが求められる。 Vgl. Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.95.

<sup>31</sup> 【労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz)】

2a 条：(決定手続の管轄)

(1) 労働裁判所は、以下の事項について、専属的に管轄する。

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

97 条：(団体の協約能力および協約管轄権に関する決定)

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

<sup>32</sup> その内訳としては、ドイツ労働総同盟傘下の組合が 8 組合、ドイツ官吏組合傘下の組合が 50 組合、キリスト教産業労働組合傘下の組合が 20 組合、その他の労働組合が 51 組合となっている。

場合には、労働協約を締結することが可能であるが、ドイツ労働総同盟は伝統的にそのような役割を果たしてはならず<sup>33</sup>、調査研究や政策提言、情報提供等を主たる任務としている。

## (2) 現状と課題

### ア 組織率の低下

現在、労働組合が抱えている大きな問題は、第一に組合員数の減少である。2007年時点において、労働組合の推定組織率は23%<sup>34</sup>となっており年々低下傾向にある。ドイツ最大のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟の傘下にある産業別労働組合の組合員数も、東西ドイツ統一によって一時的には顕著な増加をみたものの、その後は減少傾向に転じている<sup>35</sup>。第1-3-1表は、ドイツ労働総同盟傘下にある8組合の組合員数の2001年以降における推移を示したものであるが、それによれば2001年時点では7,899,009人であったのが、2011年には6,155,899人にまで落ち込んでいる。

このような組織率低下の背景としては、産業構造の変化(製造業からサービス業への移行)、これに伴うホワイトカラー労働者の増加、非正規雇用の増加、労働者個人の意識の変化(個人主義化)等が挙げられている<sup>36</sup>。また、2012年9月にヒアリング調査を行った連邦労働社会省(BMAS)の話によれば、上記の要因に加えて、東西ドイツ統一前の自由ドイツ労働総同盟(FDGB)が労働組合として十分な役割を果たしてこなかったことから、旧東ドイツ地域においては旧西ドイツ地域と比して労働組合に対する期待が高くなく、これが旧東ドイツ地域において組織率が急速に低下している一因となっているという。従って、ドイツ労働総同盟系の労働組合にとって、いかに組織化を図ってゆくかは極めて大きな課題となっている。

【第1-3-1表】ドイツ労働総同盟傘下労働組合の組合員数推移(2001年～2011年)

年	建設・農業・環境産業労働組合 (IGBAU)	鉱業・化学・エネルギー産業労働組合 (IGBCE)	教育学術労働組合 (GEW)	金属産業労働組合 (IG Metal)	飲食産業労働組合 (NGG)	警察官労働組合 (GdP)	鉄道交通労働組合 (TRANSNET、2010以降はEVG)	統一サービス産業労働組合 (ver.di)	総計
2001	509,690	862,364	268,012	2,710,226	250,839	185,380	306,002	2,806,496	7,899,009
2002	489,802	833,693	264,684	2,643,973	245,350	184,907	297,371	2,740,123	7,699,903
2003	461,162	800,762	260,842	2,525,348	236,507	181,100	283,332	2,614,094	7,363,147
2004	424,808	770,582	254,673	2,425,005	225,328	177,910	270,221	2,464,510	7,013,037
2005	391,546	748,852	251,586	2,376,225	216,157	174,716	259,955	2,359,392	6,778,429
2006	368,768	728,702	249,462	2,332,720	211,573	170,835	248,983	2,274,731	6,585,774
2007	351,723	713,253	248,793	2,306,283	207,947	168,433	239,468	2,205,145	6,441,045
2008	336,322	701,053	251,900	2,300,563	205,795	167,923	227,690	2,180,229	6,371,475
2009	325,421	687,111	258,119	2,263,020	204,670	169,140	219,242	2,138,200	6,264,923
2010	314,568	675,606	260,297	2,239,588	205,646	170,607	232,485	2,094,455	6,193,252
2011	305,775	672,195	263,129	2,245,760	205,637	171,709	220,704	2,070,990	6,155,899

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

<sup>33</sup> Rofls, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007, S.417.

<sup>34</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.93.

<sup>35</sup> なお、1950年から1999年までの間のドイツ労働組合の組織率の推移については、毛塚・前掲注(23)報告書21頁を参照。

<sup>36</sup> Rieble, a.a.O. (Fn.5), S.60f.

但し、全体的な減少傾向にあっても、一部の労働組合（教育学術労働組合、警察労働組合および金属産業労働組合）は組合員数を増やしている。特に、金属産業労働組合は昨年度、22年ぶりに組合員数を増加させ、114,395人の新たな組合員を獲得した<sup>37</sup>。特に大きな伸びを見せたのは、若年者、女性労働者および派遣労働者の層である。なかでも派遣労働者については、2010年度の新規加入者数は7,988人であったのに対して、2011年度のそれは18,372人となっており、2倍以上に増加した<sup>38</sup>。このような組合員増加の背景としては、経済状況の改善に加え、上記の就労者グループに対するキャンペーン活動、太陽・風力エネルギー産業のような新たな産業分野における組織化活動等、金属産業労働組合がこれまで行ってきた組織化のための取組み<sup>39</sup>が挙げられる。また、ドイツにおいては事業所内において代表性を有する労働組合が、事業所委員会の設置手続きにつき主導権を有することは**第二節 1**で述べた通りであるが、各事業所内における事業所委員会の存在は、労働組合にとって組織化のための大きな足掛かりとなっている。かかる主導権に基づき、金属産業労働組合は2012年に、1,500の新たな事業所委員会の設置を実現した<sup>40</sup>。

更に、金属産業労働組合でのヒアリング調査によれば、金属産業労働組合には本部16名、地方本部・支部50名からなる組織化のための特別班が存在しているという。現在は自動車部品の供給企業を重点として、各事業所に赴き活動を行っているとのことである。

## イ 専門職労働組合の台頭

また、組織化の問題と並んで、現在、ドイツ労働総同盟系労働組合が直面している問題として、専門職労働組合（Spartengewerkschaften）の台頭が挙げられる。**第一節 1**で述べたように、従来ドイツにおいては、産業別組織原則によって、協約交渉は集権化され、1つの産業につき管轄権を有する労働組合は1つに限定されていたため、労働組合間での対立が生じることは少なかった<sup>41</sup>。

もっとも、2000年以降から、一定の専門職に就く労働者グループが、ドイツ労働総同盟系労働組合の協約政策に対する不満から、職業別の労働組合を結成し、独自の協約政策を展開する動きが見られるようになった。特に、このような現象が生じているのは、民営化された公務の領域においてである。例えば、パイロットについてはコックピット（Vereinigung Cockpit）が、機関士についてはドイツ機関士組合（GDL）が、医師についてはマールブルク同盟（Marburger Bund）がそれぞれ結成されており、ドイツ労働総同盟系労働組合より

<sup>37</sup> この点については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2012年6月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_6/german\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_6/german_02.htm)）も参照。

<sup>38</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.1ff.

<sup>39</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.3.

<sup>40</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.3

<sup>41</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.390. なお、万一ドイツ労働総同盟傘下の労働組合間で管轄権につき争いが生じた場合には、ドイツ労働総同盟規約第16条が定める仲裁手続きにより解決されることとなっている。

も高い水準での労働条件の実現を志向しているのである。

ところで、連邦労働裁判所も近年、このような専門職労働組合の存在を、法的に承認する傾向にある。これは第一に、(1) で述べた協約能力論、なかでもとりわけ社会的実力の要件に関係する。すなわち、これまで社会的実力の要件の認定に際しては、組合員数や過去に締結した労働協約の数等が基準とされてきたため、かかる従来の基準に照らせば、基本的に小規模で、また最近結成されたものであるがためにこれまで協約政策で目立った成果を上げていない専門職労働組合は、社会的実力が否定される可能性があった。しかし、連邦労働裁判所は、客室乗務員の専門職労働組合である独立客室乗務員組合(UFO)の協約能力が争われた事案において、専門職労働組合の特徴、すなわち小規模ではあるが組織率が高くストライキの場合において代替要員の確保が困難である点が使用者に対して強い圧力となるという専門職労働組合の特徴を捉えて、独立客室乗務員組合の社会的実力を肯定した<sup>42</sup>。このような基準の変容によって、連邦労働裁判所は、専門職労働組合にも協約当事者となる可能性を拡大したのである。

そうすると、このような専門職労働組合が、使用者団体に加入しているがために団体協約の適用をも受けている個別使用者と、特定の専門職グループに対してのみ適用される労働協約を企業単位で締結することで、1つの事業所内の一部の労働者には団体協約が適用され、専門職労働者には企業別協約が適用される状況(いわゆる「協約多元性(Tarifplurarität)」状態)が生じうる。しかし、仮にこのような企業別協約が締結されたとしても、専門職労働組合にとっては従来、更なる判例法上の壁が存在していた。それが、「協約統一原則(Grundsatz der Tarifeinheit)」である。

協約統一原則とは、ある事業所において複数の労働協約が存在している場合には、1つの労働協約のみが適用されるとする原則であり、連邦労働裁判所は、長らく法的安定性と法的明確性を根拠としてこれを維持してきた<sup>43</sup>。そして、ドイツにおいては、この協約統一原則は、ドイツ労働総同盟系労働組合のような大規模組合に対して有利に機能する。なぜなら、同原則のもとで最終的に適用されるべき労働協約の選択に際しては、当該事業所全体について空間的・専門的・人的に最も近接しているのはいずれの労働協約であるかとの観点から行うこととされており(近接性原則[Spezialtätigkeitsgrundsatz])、当該事業所における労働者の多数をその適用下に置く産業別の団体協約と、特定の専門職グループに対してのみ適用されるに過ぎない企業別協約とを比較した場合、この近接性原則に照らせば、通常は前者が優先し<sup>44</sup>、後者の協約は当該事業所における適用を排除されることとなっていたためである。

<sup>42</sup> BAG 14.12.2004, AP Nr.1 zu § 2 TVG = NZA 2005, 697.

<sup>43</sup> Vgl. etwa BAG 29.3.1957, AP Nr.4 zu § 4 TVG.

<sup>44</sup> かかる近接性原則に照らしても優先関係を確定させることができない場合には、多数派原則(Mehrheitsprinzip)が適用され、より多くの労働者に適用されている労働協約が優先することとなる(vgl. Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.391)。ただ、この場合であっても通常は団体協約が優先するであろうことに変わりはない。

しかし、学説では、協約統一原則は、新しい労働組合を設立しようとする個人の団結の自由、および新たに設立された労働組合の集団的活動の自由（基本法 9 条 3 項）を侵害するものであるとの見解が多数説となっており<sup>45</sup>、ついに連邦労働裁判所も 2010 年の一連の判決によって、この協約統一原則を放棄した<sup>46</sup>。従って、現在では、専門職労働組合が締結した労働協約にも、事業所における適用可能性が認められることとなっている。

このような展開は、言うまでもなく、ドイツ労働総同盟系労働組合が従来有していた優越的地位を掘り崩し、また、使用者側に対しては、協約交渉の煩雑化やストライキの危険をもたらすものである。それゆえ、ドイツ労働総同盟は、2010 年 6 月にドイツ使用者団体連合と共同で、労働協約法を改正し協約統一原則を法制化することを求める声明<sup>47</sup>を公表しているが、それは未だ実現するには至っていない。

## 2 個別使用者

労働協約法 2 条 1 項は、労働協約の当事者として、個別使用者をも列挙している。前述の通り、労働組合には協約能力が認められるために、様々な要件が課されているが、個別使用者については、何らの要件も課されること無く、常に協約能力が認められると解されている。もっともこれは、個別使用者を有利に取り扱う趣旨ではなく、むしろ個別使用者が使用者団体に加入しないという手段によって労働協約の締結から免れることを防止し、労働組合に対して少なくとも個別使用者を交渉パートナーとして保障するという意義を有する<sup>48</sup>。

また、個別使用者の協約能力は、個別使用者が使用者団体に加入したとしても失われることはない。従って、個別使用者としては、使用者団体に加入していてもなお、労働組合と交渉を行い、企業別協約を締結することが可能である。確かに、この場合には当該使用者は所属する使用者団体の規約に違反しているのが通常であろうが、しかし、それによって締結された企業別協約が無効となることは無い<sup>49</sup>。なお、企業別協約の詳細については、**第四節**以下において取り扱う。

## 3 使用者団体

### (1) 労働協約法上の使用者団体

使用者団体も労働組合と同様に、法的助言、訴訟代理、教育訓練、ロビー活動による政治的利益代表等、様々な任務を負っているが、規範的効力ある労働協約を締結するためには、

<sup>45</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.392.

<sup>46</sup> BAG 27.1.2010, AP Nr.46 zu § 3 TVG = NZA 2010, 645, BAG 23.6.2010, AP Nr.47 zu § 3 TVG = NZA 2010, 1756, BAG 7.7.2010, AP Nr.140 zu § 9 GG = NZA 2010, 1068.

<sup>47</sup> この共同声明については、ドイツ労働総同盟の HP

(<http://www.dgb.de/themen/++co++81408d58-6fc6-11df-59ed-00188b4dc422>) から閲覧することが可能である。

<sup>48</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.361.

<sup>49</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.362.

協約能力を具備することを要する<sup>50</sup>。もっとも、その要件は労働組合におけるほど厳格には解されていない。すなわち、使用者団体も団体である以上は、結社であることの要件（基本法 9 条 1 項および結社法 2 条 1 項）は満たさなければならないが、連邦労働裁判所の判例によれば、社会的実力の具備は、使用者団体の協約能力の要件ではない<sup>51</sup>。これは、前述の通り、協約能力は社会的実力の無い個別使用者に対しても認められていることから、その団体である使用者団体についても社会的実力の具備は不要と解されているためである。また、民主性の要件についても、使用者団体については、例えば従業員数や賃金総額に基づいて、加盟企業の投票権に差異を設けることは認められているため、厳密な意味での民主主義に基づく運営が求められているわけではない。

なお、使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合の任務も、ドイツ労働総同盟と同様、あくまで調査研究や政策提言、情報提供等が主であって、自ら労働協約を締結することはない。

## (2) 現状と課題

### ア 協約からの逃避

現在、労働組合におけるのと同様、使用者団体においても、その組織率の低下が大きな問題となっている。例えば、**第 1 - 3 - 2 表**は、金属産業の上部団体である金属連盟（GESAMTMETALL）の傘下にある使用者団体に加盟している企業数の 1970 年以降の推移を示したものであるが、旧西ドイツ地域・旧東ドイツ地域いずれにおいても、その加盟企業数の減少傾向が顕著である。

このように使用者団体の組織率が低下している原因としては、近年、使用者団体が締結する団体協約に拘束されることを過大な負担と考える使用者が使用者団体から脱退したり<sup>52</sup>、あるいは新たに設立された企業が団体協約へ拘束されることを嫌って使用者団体へ加入しないという現象<sup>53</sup>が生じていることが挙げられる。いわゆる「協約からの逃避（Tarifflucht）」現象である。また、それに加えて、金属連盟でのヒアリング調査によれば、労働組合の組織率が低下していることも原因の一つとなっているという。すなわち、労働組合の組織率が低下すれば、相対的に使用者側においてはストライキを受ける可能性も低下するため、使用者団体に加盟して援助を求めるインセンティブが失われ、使用者団体の組織率低下に繋がっているとのことであった。

<sup>50</sup> 使用者団体の協約能力も、労働組合と同様、労働裁判所法 2a 条 1 項 4 号および 97 条が定める手続により決定される。

<sup>51</sup> BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

<sup>52</sup> もっとも、労働協約法上は、個別使用者が使用者団体から脱退したとしても、団体協約の適用を免れることは容易ではない。この点については、**第六節 3 (3)** を参照。

<sup>53</sup> 前者の現象は特に中小企業において多くみられ、また、後者の現象は特にサービス産業において多く見られる。Vgl. Rieble, a.a.O. (Fn.5), S.62.

【第1-3-2表】金属連盟傘下使用者団体加盟企業の推移（1970年～2011年）

年	旧西ドイツ地域		旧東ドイツ地域	
	協約拘束性のある構成員	協約拘束性のない構成員	協約拘束性のある構成員	協約拘束性のない構成員
1970	9,594			
1972	10,181			
1974	9,610			
1975	9,471			
1976	9,355			
1978	9,040			
1980	9,108			
1982	8,878			
1984	8,576			
1985	8,374			
1986	8,258			
1988	8,116			
1990	8,173		1,192	
1991	8,168		1,365	
1992	8,081		1,278	
1993	7,752		1,111	
1994	7,458		983	
1995	7,094		792	
1996	6,731		655	
1997	6,504		540	
1998	6,263		504	
1999	6,066		442	
2000	5,826		426	
2001	5,697		396	
2002	5,351		353	
2003	4,819		290	
2004	4,508		266	
2005	4,189	1,432	240	
2006	3,978	1,892	236	7
2007	3,803	2,229	214	75
2008	3,685	2,385	212	84
2009	3,577	2,460	212	85
2010	3,494	2,639	218	86
2011	3,443	2,824	219	89

出典：金属連盟のHP

([http://www.gesammetall.de/gesammetall/meonline.nsf/id/DE\\_Zeitreihen](http://www.gesammetall.de/gesammetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen))

### イ 「協約に拘束されない（OT）構成員」の増加

ところで、このような組織率の低下に対し、1990年代初頭から、加盟企業を繋ぎ止めるために、いわゆる「協約に拘束されない構成員資格（Mitgliedschaft ohne Tarifbindung [以下、OT 構成員資格]）」を設ける使用者団体が登場するようになった<sup>54</sup>。OT 構成員資格とは、当該使用者団体が締結する団体協約には拘束されないが、法的助言や情報提供、政治的利益代表等その他のサービスを受けることができる構成員資格を指す。繰り返すように、かかる構成員資格を選択した個別使用者は、団体協約の適用を受けることはないため、労働組合と別途、企業別協約を締結することも可能である。

ドイツにおいては、使用者団体が OT 構成員資格を導入しようとする場合、2つの方法が

<sup>54</sup> OT 構成員資格の詳細については、辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）395頁を参照。

存在する。1つは、分割モデル（Aufteilungsmodell）と呼ばれるものであり、これは使用者団体が、協約能力を有しない使用者団体<sup>55</sup>を別途新たに設立し、従来の使用者団体に加盟している使用者のうち、協約に拘束されたくない使用者に対しては、この新たに設立された使用者団体へ移行するよう誘導するという方法による。

他方、段階モデル（Stufenmodell）と呼ばれる方法も存在する。これは、一つの使用者団体内において、規約中に、協約に拘束される通常の構成員資格と OT 構成員資格という 2 つの異なる構成員資格を設け、構成員に後者への資格変更を認める方法を指す。この場合、OT 構成員の資格を選択した使用者は、協約に関わる使用者団体の活動については関与することができないが、それ以外については通常の構成員資格と異なる。

このうち、ドイツにおいて議論があるのは、段階的モデルによる OT 構成員資格導入の可否についてである。特に、労働組合の側にしてみれば、使用者団体内における通常の構成員から OT 構成員への変更は、まさに「協約からの逃避」を可能とするものであるため、組合はこれに反発してきた<sup>56</sup>。また、経済社会研究所（WSI）でのヒアリング調査によれば、OT 構成員資格の存在は、協約交渉に際し使用者団体が労働組合に対して、要求を受け入れない場合には当該使用者団体の加盟企業が OT 構成員へと資格変更するであろうことを示唆するという方法により、協約交渉における圧力手段として機能することもあるという。もっとも、連邦労働裁判所は最近になって、使用者団体が規約のなかで OT 構成員資格を設ける自由を基本法 9 条 3 項により導き出すことで、段階的モデルによる OT 構成員の適法性を承認する判決を下している<sup>57</sup>。

第 1 - 3 - 2 表が示す通り、金属電機産業においても 2005 年以降、OT 構成員資格により使用者団体に加盟する企業は増加しているが、ドイツにおいては中小企業の多くがこの OT 構成員資格を選択する傾向にある。OT 構成員の実態につき、ヘッセン州を管轄する金属電機産業の使用者団体であるヘッセンメタル（HESSENMETALL）にインタビューを行ったところ、現在、ヘッセンメタルに属している 520 の加盟企業のうち、約半数が OT 構成員資格を選択しているが、その多くが中小企業であり、雇用従業員数でいえば 15,000 人程度であるという。ヘッセンメタルにおいては、OT 構成員資格は段階モデルに基づき導入されており、OT 構成員は、協約交渉に関わる事項以外の全てのサービスを受けることができることとなっている。また、加盟費についていえば、ヘッセンメタルにおいては通常の構成員と OT 構成員との間で加盟費（Beitrag）の金額に差は無く、各使用者が支払う年間の賃金総額に基づき一律に決定されている。これに対して、加盟企業がストライキを受けた場合に補償金を受領できるシステムを採用しているがために、それに備えて、通常の構成員の加盟費を

<sup>55</sup> これは、新たに設立される使用者団体については、規約中から労働協約の締結を排除することで、協約意思を喪失させ、従って協約能力を放棄させるという方法による。Vgl. Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.384.

<sup>56</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.384.

<sup>57</sup> BAG 18.7.2006, AP Nr.19 zu § 2 TVG = NZA 2006, 1225.



OT 構成員の加盟費よりも高額に設定している使用者団体も存在するという。

## 第四節 協約交渉の構造

ところで、ドイツにおいては我が国の労組法 7 条 2 号のような協約交渉に関する法規制は存在しない。連邦労働裁判所も、交渉の相手方に対して協約交渉の開始・継続を義務付けるという意味での交渉請求権 (Verhandlungsanspruch) を否定しており<sup>58</sup>、法的な外延としては、使用者が協約交渉に応じない場合に争議行為が可能となるに過ぎない。従って、ドイツにおいては協約交渉をどのように行うかは、協約当事者の規約等において自治的に決定されている。

### 1 産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉

#### (1) 広域協約としての団体協約

第三節で検討した通り、労働協約法上、労働協約の締結当事者となりうるのは、労働組合、個別使用者および使用者団体であるから、協約締結のための協約交渉も労働組合と個別使用者、または労働組合と使用者団体との間で行われることとなるが、ドイツにおいては、伝統的に、産業別労働組合と使用者団体との間で行われる協約交渉が一般的な形態となっている。それは、建設産業<sup>59</sup>や化学産業におけるように中央で連邦レベルを交渉単位として行われる場合もあれば、金属産業におけるように地域レベルを交渉単位として行われる場合もあるが、いずれにせよ交渉の結果として締結された団体協約は、当該産業において企業横断的に適用される広域協約 (Flächentarifvertrag) として、多くの労働者に適用されることとなる。このように協約当事者が、いかなる範囲について労働協約を締結することができるのか、その協約管轄 (Tarifzuständigkeit) の範囲については、各協約当事者がその規約において定めるところによる。従って、一方当事者である労働組合および他方当事者である使用者団体それぞれの規約が予定する協約管轄が一致する限りにおいて、その組合員および加盟企業に対して拘束力をもつ労働協約を締結することが可能となるのである。ここでは差し当たり、金属電機産業を例に、ドイツにおける協約交渉の構造<sup>60</sup>を概観しておきたい。

ドイツ最大の単一労働組合である金属産業労働組合の場合、協約交渉と締結の権限は、組合規約上、本部 (Vorstand) とその授権を受けた者のみが持つこととされ、一般には地区本部 (Bezirksleitung) が協約交渉および締結の主体となっている。他方、使用者側についてみると、現在、金属電機産業においては 18 の地域別使用者団体が存在しており、上部団体

<sup>58</sup> BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu § 9 TVG = DB 1961, 1089. また、この点については和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理 - 1995 年小売業賃金協約交渉を素材として〈上〉」1373 号 (1995 年) 4 頁も参照。

<sup>59</sup> ドイツの建設産業における労使関係と労働協約については、和田肇＝川口美貴＝古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約 - ドイツ・フランス・イギリスの研究』(旬報社、2003 年) 19 頁以下 [和田肇執筆部分] を参照。

<sup>60</sup> IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2011-Daten・Fakten・Informationen, S.12ff、また、毛塚・前掲注 (23) 報告書 21 - 22 頁も参照。

である金属連盟に加盟しているが<sup>61</sup>、協約交渉の主体はあくまで各地域の使用者団体が行うこととなっている。金属連盟は、企業間の競争条件の同一化を図るために、各地域の使用者団体が締結する労働協約の内容が可能な限り同一なものとなるよう調整は行うが、自らが協約交渉・締結の主体となることは無い<sup>62</sup>。

第1-4-1表が示す通り、2011年の時点で、金属産業労働組合においては、9の地区本部が19の協約地域（Tarifgebiet）を管轄しており、この協約地域が協約交渉・締結の単位となる。各協約地域には、協約委員会（Tarifkommission）が設置され、同委員会は各事業所における職場集会等が出された協約要求に関する意見を集約する。協約要求は、協約委員会での審議を経たうえで決定され、本部の承認を得た後、使用者団体へ伝達される。また、地区本部の提案に基づき、交渉委員会（Verhandlungskommission）が設置され、これが実際に使用者団体との交渉を担当することとなっている。

【第1-4-1表】金属産業労働組合の地方本部・管轄協約地域・組合員数

地方本部	協約地域	組合員数
シュトゥットガルト	バーデン-ヴュルテンベルク	468,697
ミュンヘン	バイエルン	490,000
ベルリン	ベルリン	38,400
	ベルリン-ブランデンベルク	19,500
	ザクセン	48,000
フランクフルト	フルダ	1,600
	ヘッセン	201,000
	プファルツ/ラインラント-ラインヘッセン	110,000
	ザールラント	52,000
ハンブルク	チューリンゲン	15,000
	メクレンブルク-フォアアポンメルン	5,500
	ハンブルク	43,000
	ノルトヴェストリッヒ-ニーダーザクセン	16,000
	シュレスヴィッヒ-ホルシュタイン	21,000
ハノーヴァー	ウンターヴェーザー	27,000
	ニーダーザクセン	66,500
	オスナブリュック-エムスラント	13,000
デュッセルドルフ	ザクセンアンハルト	8,500
	ノルトライン-ヴェストファーレン	746,000

出典：IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik, 2011-Daten・Fakten・Informationen

このように、金属電機産業においては地域別に協約交渉が行われているが、実際には1つの協約地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果を他の協約地域に波及させるパイロット協約方式が取られている。伝統的には、ダイムラー（Daimler AG）やボッシュ

<sup>61</sup> この点については、金属連盟のHP

(<http://www.gesamtmittel.de/gesamtmittel/meonline.nsf/c31231b8c4ee15bcc12569f2004efcfb/1bb5f8bd13214fbfc1256bb3004e41b1!OpenDocument>) を参照。

<sup>62</sup> 金属連盟へのヒアリング調査による。

(Robert Bosch GmbH) のような主要自動車企業の立地であるバーデン - ヴュルテンベルク地域が選択されており、従ってシュトゥットガルト地区本部が指導的役割を果たしてきた。バーデン - ヴュルテンベルク地域は、2012 年の協約交渉（その詳細については、**第八節**を参照。）においても、パターン・セッターとしての役割を果たしており、その交渉結果は既に他の協約地域に引き継がれている<sup>63</sup>。なお、金属電機産業における協約交渉の実態について、ヘッセンメタルに対しヒアリング調査を行ったところ、パターン・セッターとして指定された協約地域の交渉結果につき、利害関係を有する協約地域の労働組合および使用者団体には、意見を表明する機会が与えられているという。

## (2) 企業関係の団体協約

なお、以上のような広域協約としての団体協約の締結に加えて、ドイツにおいては、産業別労働組合と使用者団体が、特定の企業のために労働協約を締結することも可能である。このような労働協約は、「企業関係の団体協約 (firmenbezogener Verbandtarifvertrag)」と称されており、特にドイツにおいては、特定の企業が倒産の危機にある場合等に、当該企業について団体協約からの逸脱を認めるために、このような企業関係の団体協約が締結されるが、**第六節 3 (1) ウ**において後述する通り、その数は 2004 年以降増加傾向にある。

## 2 労働組合 - 個別使用者間での協約交渉

他方で、労働組合と個別使用者が協約当事者となる場合には、企業レベルでの協約交渉が行われ、企業別協約 (Haus-oder Firmentarifvertrag) が締結される。

この場合、使用者側の当事者としては、第一に使用者団体に加入していない個別使用者が挙げられる。しかし、**第三節 2** および **3 (2) イ**で述べたように、使用者団体に加盟しつつ OT 構成員資格を選択した個別使用者であっても企業別協約の締結当事者となりうるし、更には通常の構成員資格を選択しており、従って団体協約が適用されている個別使用者であってもなお、企業別協約を締結することは理論上可能である。後者の場合には、当該使用者と組合員との労働関係に対し、団体協約と企業別協約の双方が適用されるという状況（いわゆる「協約競合 (Tarifkonkurrenz)」状態）が生じうるが、この場合の優先関係については、**第三節 1 (2) イ**で述べた協約統一原則および近接性原則が適用されるため、通常は、企業別協約が優先して適用されることとなる<sup>64</sup>。

他方で、労働組合側の当事者としては、第一に産業別労働組合が考えられるが、前述の通り、パイロットや医師等により構成される専門職労働組合も近年、企業別協約の当事者として重要な地位を占めつつある。

<sup>63</sup> IG Metall, direct 7/2012, S.2ff.

<sup>64</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.390f.

ところで、これまでも例えばフォルクス・ワーゲン（Volkswagen AG）のように、産業別労働組合との間で企業別協約を締結<sup>65</sup>することにより、独自の協約政策を展開してきた例はあるが、従来、このような企業レベルでの協約交渉および企業別協約の締結が行われることは稀であり、あったとしても、それは対応する産業の団体協約の適用を当該企業に義務付けることを内容する、いわゆる承認協約（Anerkennungstarifvertrag）の締結が主であった。

これに対して、最新の統計（第 1 - 4 - 2 表）によれば、2011 年の段階で、企業別協約を締結している企業数は、9,926 となっている。1990 年の時点では約 2,550 であったから、その数はこの間に約 4 倍弱増加したことになる。

【第 1 - 4 - 2 表】企業別協約を締結している企業数の推移（1990 年～2011 年）

年	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	総計
1990	約2,100	約450	約2,550
1991	約2,300	約850	約3,150
1992	2,422	1,178	3,600
1993	2,562	1,404	3,966
1994	2,689	1,445	4,134
1995	2,942	1,588	4,530
1996	3,081	1,652	4,733
1997	3,293	1,685	4,978
1998	3,606	1,765	5,371
1999	3,998	1,843	5,841
2000	4,492	1,923	6,415
2001	4,817	1,985	6,802
2002	5,102	1,961	7,063
2003	5,423	2,117	7,540
2004	5,742	2,251	7,993
2005	6,649	2,513	9,162
2006	6,885	2,544	9,429
2007	6,520	2,433	8,953
2008	6,872	2,427	9,299
2009	7,107	2,454	9,561
2010	7,278	2,452	9,730
2011	7,455	2,471	9,926

出典：BMA-Tarifregister

また、その内容も、必ずしも承認協約の締結ではなく、対応する産業の団体協約よりも低い水準で締結される例が増えてきているようである。いわゆる「事業所近接的な協約政策（betriebsnahe Tarifpolitik）」である。この点につき、ドイツにおいては、80 年代初頭までは企業別協約の約 75%は、各産業別の団体協約と同一の水準のものであったが、その関係はもはや完全に逆転しており、現在では企業別協約の約 70%が団体協約の水準を下回るものとなっているとの指摘<sup>66</sup>がある。従って、後述する開放条項と並んで、企業別協約も、ドイツ

<sup>65</sup> なお、フォルクス・ワーゲン社は、金属産業労働組合、なかでもニーダーザクセンおよびザクセン - アンハルト協約地域を管轄するハノーヴァー地区本部との間で、企業別協約を締結している。

<sup>66</sup> Bispinck, Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004, WSI-Mitteilungen 2/2005,

における労働条件規制権限の分権化のためのツールとして、重要な地位を占めるようになってきているといえよう。

## 第五節 労働協約の種類と実態

このように、ドイツにおける労働協約はまず、締結主体によって、団体協約と企業別協約に大きく区別することができる。労働協約法 6 条に基づき連邦労働社会省に設置されている協約登録係 (Tarifregister) からの報告によれば、2011 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で、66,686 件の労働協約が効力を有しており、そのうち 29,276 件が団体協約であり、残りの 37,410 件が企業別協約となっている (第 1-5-1 表を参照)。また、2011 年度で見れば、2,247 件の団体協約および 3,507 件の企業別協約が新たに登録されている (第 1-5-2 表を参照)。

ところで、労働協約法 1 条 1 項によれば、労働協約により、協約当事者の権利・義務 (債務的部分)<sup>67</sup>、労働関係の内容・締結・終了に関する法規範 (規範的部分)、事業所・事業所組織法上の問題に関する法規範を定めることが可能であるが、ドイツの労働協約は、その内容によってもいくつかの種類に区別することが可能である。すなわち、ドイツの労働協約は通常、一般労働協約 (Manteltarifvertrag)<sup>68</sup>と賃金基本協約 (Entgelttarifvertrag)、そして賃金協約 (Entgelttarifvertrag) の 3 つからなる。

【第 1-5-1 表】ドイツにおける有効労働協約数 (2011 年 12 月 31 日時点)

	一般労働協約	一般労働協約の付属協約	賃金に関する協約	改正協約等	総計
団体協約	1,516	10,011	2,463	15,286	29,276
企業別協約	7,022	17,773	6,234	6,381	37,410
総計	8,538	27,784	8,697	21,667	66,686

出典：BMA-Tarifregister

【第 1-5-2 表】2011 年に新たに登録された労働協約数 (2011 年 12 月 31 日時点)

	一般労働協約	一般労働協約の付属協約	賃金に関する協約	改正協約等	総計
団体協約	80	901	705	561	2,247
企業別協約	294	1,378	1,082	753	3,507
総計	374	2,279	1,787	1,314	5,754

出典：BMA-Tarifregister

S.64.

<sup>67</sup> なお、ドイツにおいては、労働協約の有効期間中に協約中の規定の改廃を目的とした争議行為を行わないことを義務付ける平和義務 (Friedenspflicht)、および構成員に対して協約内容を遵守させるための措置を採るべきことを義務付ける実行義務 (Durchführungspflicht) は、労働協約中に明文の規定が無かったとしても、労働協約に内在する債務的部分として、協約当事者双方に課されることとなっている。Vgl. *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, a.a.O. (Fn.22), S.369.

<sup>68</sup> 一般労働協約は、産業によっては枠組協約 (Rahmentarifvertrag) とも称される。その代表例は建設産業における連邦枠組協約であるが、同協約は和田・前掲注 (59) 書 75 頁以下に訳出されている。

このうち、賃金基本協約は賃金等級や格付けの際の指標の定義、格付けの原則、賃金支払いに関する原則等、賃金をめぐる枠組的ルールを定めているものであり、これを前提に協約賃金の具体的な金額を定めるのが賃金協約である。これらに対して、一般労働協約は、例えば採用や解雇、労働時間、超過勤務・深夜労働等に対する割増金、年次有給休暇、休業など賃金以外の労働条件一般について定めている。

このように労働協約がその内容別で分れているのは、労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるためである<sup>69</sup>。すなわち、それぞれの有効期間についてみると賃金協約については、賃金に関する協約交渉の頻度が多いために、短い有効期間が設定されており、多くの場合1年～2年となっているのに対して、一般労働協約および賃金基本協約の有効期間は数年間に及ぶのが通常である。なお、これらのほか、例えば財形給付協約や賞与協約、合理化保護協約<sup>70</sup>等のように、一般労働協約に付属する形で、個別労働条件につき別途の労働協約が締結されることがある。最新の統計（第1-5-2表）によると、2011年12月31日時点で有効な労働協約のうち、一般労働協約が8,538件、その付属協約が27,784件、賃金関係の協約が8,697件となっている。

## 第六節 労働協約の法的効力

それでは次に、協約交渉を経て締結された労働協約が、その後いかなる法的構造に従い、労働者に適用されるに至るのかという点につき、順を追って検討することとしたい。

### 1 労働協約の拘束力

労働協約法3条1項は、「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。」と規定する。従って、ドイツにおいて労働者が労働協約の適用を受けするためには、第一に、自らが当該労働協約の締結当事者である労働組合の組合員であるとともに、当該組合員の使用者も、協約当事者である使用者団体に加入しているか、または自らが協約当事者となっているのでなければならない。ここでまず「協約への拘束（Tarifbindung）」が生ずる。

最新の統計（第1-6-1表）により、2010年の時点での労働協約の拘束率を被用者比で見ると、各産業分野を平均すれば、旧西ドイツ地域で団体協約の拘束を受ける被用者は全体の56%、企業別協約に拘束される被用者は全体の7%、合計の拘束率が63%となっている。これに対して、旧東ドイツ地域において団体協約の拘束を受ける被用者は全体の37%で、企業別協約に拘束される被用者は全体の13%、合計の拘束率は50%となっている。これを見る

<sup>69</sup> 毛塚・前掲注(23)報告書23頁。

<sup>70</sup> 合理化保護協約は、合理化措置によって労働ポストが削減される場合、被用者の配置転換や再訓練を使用者に義務付けるとともに、解約告知が不可避である場合には、使用者に補償金の支払いを義務付けることを内容とする。詳細については、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頁を参照。

【第1-6-1表】労働協約の拘束率（被用者比）：2010年 単位：%

産業分野	団体協約の適用		企業別協約の適用		無協約	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
農業等	53	12	3	4	44 (43)	84 (51)
エネルギー・水・廃棄物・鉱業	75	49	15	24	10 (52)	28 (39)
加工業	56	25	11	13	33 (60)	62 (48)
建設業	72	52	2	3	26 (56)	45 (61)
卸売・自動車販売・自動車修理	42	13	6	10	52 (55)	78 (44)
小売業	51	28	2	5	47 (61)	67 (53)
交通・倉庫	40	23	14	20	46 (40)	57 (35)
情報・通信	27	10	4	16	70 (27)	73 (30)
金融・保険サービス	81	56	2	8	16 (37)	36 (22)
接客業・その他のサービス	48	25	2	7	50 (43)	68 (41)
保健・教育	56	34	10	17	34 (63)	49 (58)
経済・学術等自由業のサービス	46	44	6	9	48 (35)	47 (40)
非営利組織	62	30	7	19	31 (51)	51 (48)
行政・社会保険	89	76	10	22	1 (79)	2 (60)
総計	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

※（ ）内は援用条項により、団体協約に準拠した労働条件を享受している被用者の比率

出典：IAB-Betriebspanel 2010

限り、現在のドイツにおいても団体協約がなお重要な地位を占めているといえようが、旧東ドイツ地域においては旧西ドイツ地域におけるよりも企業別協約の割合が高い点が注目される。

ただ、1998年の時点では、旧西ドイツ地域での拘束率が合計で76%、旧東ドイツ地域での拘束率が合計で63%であったから<sup>71</sup>、協約拘束率も全体的な低下傾向にある。従来、使用者団体の組織率が高かったことが、協約拘束率を高めていたが<sup>72</sup>、**第三節 3 (2)**において述べたように、近時における使用者団体の組織率の低下に加えて、OT 構成員資格を選択する加盟企業が増加傾向にあることが、このような協約拘束率の低下に結びついているものと推察される。

このように、労働協約法上の規定によれば、ドイツにおいて労働協約は非組合員を拘束しないのが原則である<sup>73</sup>。もっとも、実際には、使用者側が労働協約に拘束されている場合、非組合員との個別労働契約のなかで、当該労働関係に対しても当該労働協約を適用する旨の条項が置かれることがある。このような条項は、援用条項（もしくは引用条項〔Bezugnahmeklausel〕）<sup>74</sup>と呼ばれており、これを用いることで、非組合員も組合員に適用されている労働協約と同水準の労働条件が適用されることとなる。繰り返すように、労働

<sup>71</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 1.6.

<sup>72</sup> 和田・前掲注(59)書25頁。

<sup>73</sup> 但し、事業上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は、労働者側が協約に拘束されているか否かにかかわらず、使用者側が協約に拘束されていれば当該使用者の全ての事業所に適用される（労働協約法3条2項）。

<sup>74</sup> 援用条項をめぐる法的問題点については、*Rolfs, a.a.O. (Fn.33), S.431*、丸山亜子「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頁を参照。

協約は協約締結当事者である労働組合の組合員に対する関係では、労働協約法 3 条 1 項により直接的な拘束力を持つものに対して、かかる援用条項を用いた非組合員への労働協約の適用は、いわば間接的な適用とでも言うべきものである。

このような援用条項を用いることによって生ずる使用者側のメリットはいくつか存在するが、第一には、使用者としては労働協約を組合加入の有無に関わらず労働者に一律に適用することで、労務管理コストを削減できることが挙げられる。特に、ドイツにおいては民法典 123 条により、採用時に応募者に対して組合加入の有無を問うことが禁じられているため、援用条項を通じた労働協約の一律適用は、このような問いかけを不要とする点でも意義が大きい。また、非組合員としては組合員と同水準の労働条件を享受できるため、組合加入へのインセンティブが弱くなることも、使用者が援用条項を用いる動機の一つとなっている。

実際にドイツにおいて、援用条項が多用されていることは、**第 1 - 6 - 1 表**を見れば明らかである。それによれば、2010 年の時点で、労働協約法 3 条 1 項の意味における労働協約の直接的な拘束を受けていない（従って、労働協約法上は無協約状態である）労働者の比率を各産業の平均でみると、旧西ドイツ地域で 37%、旧東ドイツ地域で 51%となっているが、前者のうち 50%、後者のうち 47%は、援用条項によって労働協約と同水準の労働条件と享受している。しかも、そこで援用されている労働協約は、産業別労働組合と使用者団体間で締結される団体協約となっている。

前述の通り、援用条項は、非組合員に対しては組合不加入のインセンティブとなるため、労働組合の弱体化をもたらしかねないことは確かである<sup>75</sup>。しかし他方で、援用条項を用いた間接的な労働協約の適用を含めると約 7 割に及ぶ団体協約の拘束率は、ドイツ集团的労働条件決定システムのなかで、産業別の企業横断的な団体協約が、なお重要な役割を果たしていることを示しているともいえよう。

## 2 労働協約の規範的効力

もともと、援用条項を用いた非組合員への労働協約の間接的な適用は、あくまで債務法上の効力に基づく適用に過ぎない。従って、当該非組合員の労働条件は、なお変更契約（Änderungsvertrag）または変更解約告知（Änderungskündigung）によって、事後的に変更される可能性が存在する。これに対して、労働協約法 3 条 1 項に基づき協約へ直接に拘

---

<sup>75</sup> それゆえ、ドイツの労働組合は古くから、組合員に対する取扱いと非組合員に対する取扱いに差異を設ける規定を労働協約中に置くことで、援用条項がもたらす組合不加入のインセンティブに対処しようとしてきた。連邦労働裁判所は従来、このような差異化条項（Differenzierungsklausel）は非組合員の消極的団結権（基本法 9 条 3 項）を侵害するものであって許されないとの解釈（BAG 29.11.1967, AP Nr.13 zu § 9 GG）を採ってきたが、最近の判例（BAG 18.3.2009, AZR 64/08 = NJW-Spezial 2009, 643）において差異化条項のうち、単純差異化条項（単に組合員であることを協約上の給付請求権の要件充足の基準とする条項）については、その適法性を承認するに至っている。詳細については、榊原嘉明「ドイツにおける労働協約上の差異化条項 - その適法性をめぐる議論の新動向とその社会的背景 -」『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）359 頁を参照。



束されている場合には、組合員および使用者が当該労働協約の適用範囲下<sup>76</sup>に置かれていることで、当該労働協約の規範的部分は、当該組合員および使用者間の労働関係に対し、強行的かつ直律的に適用されることとなる（規範的効力〔労働協約法 4 条 1 項 1 文〕）。

従って、労働協約の適用を受ける労働契約当事者は、直律的効力ゆえに、その同意や認識の有無に関わらず自動的に労働協約による規律を受け、また、強行的効力ゆえに、労働協約の内容から逸脱する定めを行うことはできないこととなるのである。

### 3 規範的効力の例外

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

#### (1) 開放条項

##### ア 協約優位原則とその例外

上記の通り、労働協約の内容から逸脱する定めを行うことは、強行的効力によって原則として許されないが、労働協約法 4 条 3 項前段によれば、労働協約自体がそれを許容する条項を置いている場合には、逸脱が認められることとなる。このような条項は「開放条項（Öffnungsklausel）」と称されるが、ドイツにおいて開放条項は、産業レベルでの団体協約による労働条件規制から、事業所レベルでの事業所協定による労働条件規制への移行という、労働条件規制権限の「分権化」をめぐる議論において、極めて重要な意義を有している。

ドイツにおける集団的労使関係は、主に産業別に組織される労働組合および使用者団体により構成される労使関係と、事業所における従業員代表である事業所委員会および個々の使用者により構成される労使関係により、二元的に構成されていることは、既に第二節において述べた。このうち、前者は労働協約により労働条件規制を行い（協約自治〔Tarifautonomie〕）、後者は事業所協定によって労働条件規制を行う（事業所自治〔Betriebsautonomie〕）わけであるが、仮にこれらが全く同一の労働条件規制権限を持つとすれば、両者間での衝突が生ずる恐れがあるため、ドイツにおいては両者の関係は、いわゆる協約優位原則<sup>77</sup>によって整序されている。すなわち、事業所組織法 77 条 3 項 1 文が、「労

<sup>76</sup> 労働協約には通常、地域的適用範囲、業種的適用範囲、職種の適用範囲、人的適用範囲、時間的適用範囲が定められている。これらの適用範囲は、協約管轄（第四節 1 (1) を参照）を超えることは許されず、かかる協約管轄を逸脱した労働協約は無効となる。Vgl. Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.363f, 387ff.

<sup>77</sup> ドイツ法における協約優位原則および開放条項をめぐる議論については、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999 年）182 頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001 年）152 頁以下において、簡潔に整理されている。また、協約優位原則に関する詳細な判例分析および実態分析を行ったものとして、毛塚勝利「二元的労使関係と企業内労働条件規制 - 法的紛争からみた西ドイツ協約優位原則の

働協約で規制されている、または規制されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と規定していることにより、労働協約が存在するにも関わらず同一事項<sup>78</sup>について締結された事業所協定は、その内容が労働協約よりも有利であるか否かを問わず、無効となる。これが、いわゆる事業所協定に対する労働協約の遮断効（Sperrwirkung）である。また、労働協約が現に存在しなくとも、労働協約で規制されるのが通常であるという「協約通常性」が存在する場合についても同様であり、かかる協約通常性の有無は、当該事項について協約規制が定着していたかどうかにより判断される<sup>79</sup>。但し、事業所組織法 77 条 3 項 2 文は「労働協約が補完的事業所協定の締結を明示的に許容している場合」については、遮断効の例外を認めているため、これと上記の労働協約法 4 条 3 項前段とが相まって、ドイツにおいては労働協約中に開放条項が存在する場合には、労働協約の水準を下回る労働条件を事業所協定によって定めることも可能であると解されている。

もっとも、どのような労働条件についてまで、開放条項により、事業所委員会に権限を委譲できるのかという点に関しては、ドイツにおいて議論がある。この点はまず、1984 年に金属産業において締結された労働時間短縮協約<sup>80</sup>をめぐって問題となった。同協約は、事業所全体での週平均労働時間を 38.5 時間と定めることで時短を実現する一方で、個々の労働者の労働時間は 37 時間から 40 時間の間で事業所協定により定めることとする開放条項を置くことで各企業での柔軟性の要請に応えようとしたものであったが、事業所協定によって労働時間の長さを規制することの可否が争われたのである。

この点につき、連邦労働裁判所<sup>81</sup>はまず、事業所組織法 77 条 3 項は協約自治を保護するものであって、協約当事者が開放条項によってこれを放棄している限りにおいては、事業所委員会は賃金その他の労働条件を規制する権限を有していることを認めた。但し、同判決は続けて「実質的な労働条件がより広範にわたって労働協約自体で規制されず、規制権限がむし

---

意義と機能」静岡法経論集 54・55 巻（1985 年）171 頁、同「組合規制と従業員代表規制の補完と相克－企業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

<sup>78</sup> なお、荒木・前掲注（77）書 154 頁によれば、賃金以外に遮断効が及ぶ「その他の労働条件」の範囲については争いがあるが、現在では、労働協約の内容規範たりうる全ての規制がこれに当たるとして広く理解されている。

<sup>79</sup> 荒木・前掲注（77）書 154 頁によれば、協約通常性による遮断効の範囲としては、協約が失効し、次の協約が締結されるまでの間、従前協約で規制されていた事項がこれにあたるのが典型である。なお、協約通常性による遮断効の問題と関連して、ドイツにおいては事業所組織法 87 条 1 項柱書が、社会的事項（同条同項 1 号～12 号）については「事業所委員会は、法律または労働協約が存しない場合に、・・・共同決定を行うものとする。」と規定していることから、労働協約が現存せず、協約通常性しか存在しない場合にまで、社会的事項に関する事業所委員会の労働条件規制権限に対して遮断効が及ぶのか否かにつき議論がある。この点につき、連邦労働裁判所（BAG 3.12.1991, AP Nr.51 zu § 87 BetrVG）は、いわゆる（87 条 1 項）優位説（Vorrang-Theorie）により、協約通常性しか存在しない場合においては、事業所委員会は社会的事項に関して共同決定および事業所協定の締結により労働条件規制を行うことを認めている。詳細については、大内・前掲注（77）書 191 頁以下を参照。

<sup>80</sup> 同協約の締結に至る経緯、およびその訳文については、毛塚勝利「1984 年『労働時間協約』」日本労働協会雑誌 310 号（1984 年）54 頁を参照。

<sup>81</sup> BAG 18.8.1987, AP Nr.23 zu § 77 BetrVG = NZA 1987, 779. 1984 年労働時間協約および 1987 年連邦労働裁判所決定をめぐるとドイツの議論状況については、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）37 頁以下を参照。

る事業所協定の当事者に委ねられれば、協約自治を脅かす著しい危険が生じる。」との留保も付しており、開放条項による規整権限の委譲にも一定の法的限界が存在することを示唆していた。もっとも、それ以上に具体的にどのような場合までが許容されるのかは、同判決からは明らかではない。これに対して、学説においては、賃金や労働時間等の中核的な労働条件を事業所協定に委ねることは、協約自治の原則に反するとの見解が有力となっている<sup>82</sup>。

## イ 1990年代以降の展開

ところで、前述したドイツの二元的労使関係システムは、経済成長期においては、極めて安定した労使関係の形成に貢献するものとして、高く評価されてきた。しかしながら、1980年代から、鈍化した経済成長と急増した失業率、ドイツ再統一と旧東ドイツ地域における経済停滞、更に経済のグローバル化や、EU 統合に伴う産業立地 (Standort) をめぐる国際競争の激化によって、産業レベルで企業横断的に規制を行う団体協約に対してはその下方硬直性の高さゆえに激しい批判にさらされることとなる。使用者側は団体協約の柔軟化を強く要請し、その結果、1990年代以降からドイツにおいては開放条項が広く活用されるようになってゆく<sup>83</sup>。

上記の通り、ドイツにおいては既に 1980 年代半ばから、労働時間短縮を実現する一方で、同時に個別事業所における柔軟性をも担保するために開放条項が用いられてきたわけであるが、90 年代に入るとその内容は賃金規定にも及ぶようになる。まず、1990 年代前半に旧東ドイツ地域の金属産業において、「経営危機条項 (Härtefallklausel)」が定められた。ドイツ再統一に伴い、金属産業労働組合は旧東ドイツ地域の協約水準を旧西ドイツ地域の協約水準へと段階的に引き上げようとしていたが、経営危機条項はその過程で導入されたものである。それによれば、経営困難に陥った企業は、倒産や解雇を回避するため、協約当事者に申立てを行うことができ、その審査を経て、当該企業が経営危機にあると判断されれば、労働協約の適用除外が認められることとなった。1993 年から 1996 年までの間に、およそ 180 の事業所がかかる申立てを行っており、そのうちの半数につき適用除外が認められたという<sup>85</sup>。このような経営危機条項は、その後、旧西ドイツ地域にも広がりを見せた<sup>86</sup>。

またこのほか、1990 年代には様々な開放条項が登場した。第 1 - 6 - 2 表は、各産業にお

<sup>82</sup> 大内・前掲注 (77) 書 189 頁。

<sup>83</sup> Vgl. *Bispinck/Schulten*, Branchenbezogene Tarifverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Deutschland, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2011, S.2f. また、この点については、毛塚・前掲注 (23) 報告書 32 頁以下も詳しい。

<sup>84</sup> また、1991 年には、規制緩和委員会 (Deregulierungskommission) によって出された報告書のなかで、緊急の場合 (Notfall) には、開放条項がない場合であっても、事業所協定によって、労働協約の水準を下回る事業所協定を締結するを可能とする旨の提案 (いわゆる「法律に基づく開放条項 (gesetzliche Öffnungsklauseln)」) が行われるまでに至っている。同提案、およびそれをめぐるドイツの議論状況については、小俣勝治「労働協約の不可変性と事業所自治 - ドイツにおける『柔軟化』論議の一端」桜美林エコノミクス 31 号 (1994 年) 63 頁、西谷・前掲注 (2) 論文 16 頁以下に詳しい。

<sup>85</sup> *Bispinck*, a.a.O. (Fn.10), S.65f.

<sup>86</sup> *Bispinck/Schulten*, a.a.O. (Fn.83), S.3.

いて選択された協約上の開放条項の種類をまとめたものであるが、例えば、化学産業においては 1995 年に協約上定められた賞与のカットおよび支払延期を可能とする開放条項が導入されたのち、1997 年には「賃金回廊 (Einkommen Korridor)」が導入された。これは、経営が困難な場合に、協約当事者の同意のもと、最大で 10%まで協約上の基本賃金を引き下げることを認めるものである<sup>87</sup>。

【第 1 - 6 - 2 表】協約上の開放条項の種類

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

出典：WSI-Tarifarchiv

<sup>87</sup> 第 1 - 6 - 2 表掲記の通り、化学産業においては労働時間回廊および賃金回廊、賞与に関する開放条項が導入されているが、鉱山・化学・エネルギー産業労働組合の統計によれば、これらを利用した事業所数は 2009 年に大幅に増加している。すなわち、2008 年の時点では、上記の開放条項を利用した事業所数は、労働時間回廊 64、賃金回廊 60、賞与に関する開放条項 14 であったのに対して、2009 年には、労働時間回廊 134、賃金回廊 115、賞与に関する開放条項 86 となっている。もっとも、Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.10 は、化学産業においては全体としては開放条項の利用率は低く、労働協約によりカバーされている化学産業の事業所のうち、開放条項を利用しているのは全体の 13%に過ぎないことを指摘している。

【第 1 - 6 - 3 表】 開放条項の利用状況（2010 年度）

労働条件の種類	開放条項を利用した事業所の割合(%)
変形労働時間制	33
労働時間延長	18
採用時賃金規定	16
賞与のカット・停止	14
期限付労働時間短縮	7
賃金上げの延期	13
基本賃金の引下げ	6
休暇手当のカット	9

出典：WSI-Betriebsrätebefragung 2010

現在でも、ドイツにおける重要な団体協約はおよそ全て開放条項を内包しているとされる<sup>88</sup>。また、経済社会研究所（WSI）が 2010 年度に、20 人以上の労働者を雇用している事業所の事業所委員会を対象に行った開放条項の利用状況に関する聴き取り調査によれば、調査対象となった事業所の 58%において開放条項が利用されている。第 1 - 6 - 3 表は、その内訳を示したものであるが、これによれば現在でも賃金および労働時間を中心に、労働者にとって不利益な方向で、開放条項が利用されていることが分かる<sup>89</sup>。

#### ウ 「不法な分権化」から「統制された分権化」へ

ところで、開放条項に基づく団体協約からの逸脱に際し、協約当事者がどのように関与するかは様々である。例えば、金属産業や化学産業におけるように、協約当事者の比較的強い関与を予定する場合<sup>90</sup>もあれば、建設産業におけるように、協約当事者を全く関与させず、団体協約からの逸脱を完全に事業所パートナーに委ねる開放条項も存在する<sup>91</sup>。ただいずれにせよ、少なくとも開放条項が置かれるか否かは協約当事者によって決定される事柄であるから、これら開放条項に基づく産業レベルから事業所レベルへ向けた労働条件規制権限の分権化はあくまで協約当事者自身によって認められた分権化に他ならない。

しかし近年、開放条項が無いにも関わらず、または開放条項の範囲を超えて、団体協約から逸脱する事例が増加していることが指摘されている。いわゆる「不法な分権化（wilde Dezentralisierung）」現象である。特に、事業所レベルで雇用保障と引き換えに、団体協約

<sup>88</sup> Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.3.

<sup>89</sup> 但し、経済社会研究所（WSI）は 2005 年にも同様の聴取調査を行っているが、そこでの調査結果と比較すれば、開放条項の利用は全体としては減少傾向にある。2005 年の調査結果については、Bispinck, Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, WSI-Mitteilungen 6/2005, S.303f を参照。

<sup>90</sup> 例えば、化学産業においては、基本賃金や年休手当、賞与に関して開放条項により団体協約から逸脱するためには、事業所協定の締結に加えて、協約当事者（鉱山・化学・エネルギー産業労働組合および連邦化学使用者団体〔BAVC〕）の同意を要することとされており、従って協約当事者は事実上の拒否権（Vetorecht）を有している。但し、Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.5 は、この場合には協約当事者が事業所協定の締結交渉に直接関与する例がしばしば見受けられることを指摘している。

<sup>91</sup> Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.5 によれば、例えば建設産業においては、協約当事者の関与無くして、事業所協定により賞与を引き下げることが認められる開放条項が存在する。

から逸脱して、労働条件を引き下げる合意を行う例が出てきており、このような合意は「事業所の雇用同盟 (betriebliche Bündnisse für Arbeit)」<sup>92</sup>と呼ばれている。例えば、有名な1999年4月20日のブルダ (Burda) 決定<sup>93</sup>では、開放条項無くして、雇用保障と引き換えに協約上の週労働時間を35時間から39時間へと延長し、最初の2時間については無給とする旨の事業所内での合意 (betrieblich Regelungsabrede) およびこれに基づく個別労働契約の変更が行われた事案において、連邦労働裁判所は、このような合意は労働組合の団結の自由を侵害するものとして、労働組合の使用者に対する差止請求権を認容した。

最近の動きとして、このような不法な分権化現象に対応するため、金属電機産業では2004年にバーデン - ヴュルテンベルク協約地域において「プフォルツハイム協定 (Pforzheimer Abkommen)」<sup>94</sup>が締結されている。同協約は、個別の事業所の状況に応じて団体協約の適用除外を可能とするための新たな開放条項を定めるものであり、これによってまず、従来は経営危機に陥った場合に限定されていた団体協約からの逸脱のための前提条件が、同協約により、雇用の保障または創出のための「競争力、投資能力、投資条件の改善および維持」という、より一般的・包括的なものに拡大された。そして、かかる目標のために必要である場合には、事業所当事者は協約当事者に申立てを行うことができ、その審査および合意を経ることで、(期限付きではあるが) 団体協約からの適用除外が認められることとなった。これは、協約当事者である労働組合自らが、協約当事者である使用者団体と、当該事業所に関する補充的労働協約 (Ergänzungstarifvertrag) を締結するという形により行われる<sup>95</sup>。すなわち、**第四節 1 (2)** でみた企業関係的労働協約の締結である。

このように逸脱の要件を緩和し、手続を整備することによって、金属産業労働組合はこれまで放置されてきた不法な分権化現象をコントロールし、「統制された分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」を実現しようと試みている。金属連盟の報告によれば、プフォルツハイム協定以降、事業所レベルでの団体協約からの逸脱例は現に増加しており、2004年9月の時点では、このような例は70件に過ぎなかったものが、2009年4月には730件に増加している<sup>96</sup>。逸脱の対象となる労働条件に関していえば、賃金および労働時間が約3分の2を占めている<sup>97</sup>。また、かかる逸脱と引き換えに、使用者が経営を理由とする解約告知を放棄することや、新たな投資を行うこと、もしくは事業所の海外移転を行わないことを約する例

<sup>92</sup> 事業所の雇用同盟をめぐる議論状況については、労働政策研究・研修機構『労働関係の変化と法システムのあり方』(労働政策研究報告書 No.55、2006年) 126頁以下〔橋本陽子執筆部分〕を参照。また、その実態については、藤内和公「ドイツ雇用調整をめぐる諸問題」岡山大学法学会雑誌 61巻3号(2012年) 581頁以下が詳しい。

<sup>93</sup> BAG 20.4.1999, AP Nr.89 zu Art.9 GG = NZA 1999, 887. 同決定の詳細については、根本到「雇用保障を代償として協約上の労働条件を低下させた事業所内合意に対する労働組合の不作为請求権」労働法律旬報 1476号(2000年) 28頁を参照。

<sup>94</sup> プフォルツハイム協定の詳細については、岩佐卓也「2004年プフォルツハイム協定とIGメタル」神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要 6巻1号(2012年) 63頁を参照。

<sup>95</sup> Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.5.

<sup>96</sup> Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.8.

<sup>97</sup> Bispinck/Schulten, a.a.O. (Fn.83), S.8.

も同時に増加しているという<sup>98</sup>。

## (2) 有利原則

労働協約の規範的効力に対する第二の例外は、有利原則 (Günstigkeitsprinzip)<sup>99</sup>である。我が国におけるのとは異なり、労働協約法 4 条 3 項後段は、「異なる定めは、・・・労働者に有利な規制の変更を内容とする限りにおいて、許される。」として、有利原則を明文をもって規定している。従って、労働協約よりも下位にある規範、すなわち個別労働契約および事業所協定であっても、それが労働協約よりも有利な規制を行うものである以上は、労働協約の強行的効力に抵触することはない（但し、このうち事業所協定については、前述した通り、協約優位原則が存在しているため、事業所協定による有利な規制は、労働協約自体が開放条項を置いている場合にのみ有効となる。）<sup>100</sup>。かかる有利原則にゆえに、特に産業レベルにおいて企業横断的に適用される団体協約は、ドイツにおいて、当該産業における最低労働条件としての意義を有してきた。

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

まず、比較の際の基準となるのは、従業員全体ではなく、関係する労働者個人である。但し、これは当該労働者個人の主観が基準となることを意味するものではなく、客観的に観察したうえで、当該労働者個人にとって、下位規範が有利な規制を行うものであるか否かが判断されなければならない（客観的 - 個別的評価基準 [Objektiv-individueller Beurteilungsmaßstab]<sup>101</sup>）。

更に、有利性比較の対象範囲について、通説によれば、労働協約と下位規範を個々の条項ごとに比較すること（個別比較）は、協約上の規制は相互に関連したものであるにも関わら

<sup>98</sup> *Bispinck/Schulten*, a.a.O. (Fn.83), S.9. なお、金属連盟が 2005 年に行った調査によれば、2005 年の初めまでに合計 125 の企業がプフォルツハイム協定を利用して、団体協約からの逸脱を試みており、結果として 113 の企業について逸脱が認められている。そのうち、56 例は労働時間に関するものであり、なかでも 41 例で賃金調整の無い労働時間延長が行われている。更に、65 例が賃金に関係しており、うち 39 例において賞与のカットが、9 例において月賃金のカットが、6 例において割増金の廃止がそれぞれ行われている。また、同調査によれば、59 例において、使用者がかかる団体協約からの逸脱と引き換えに解雇を行わないことの約束を行っているが、他にも新たな投資を行うことや、事業所の海外移転を行わないことを約する例（前者は 11 例、後者は 14 例）も見られる。もっとも、この時点では団体協約からの逸脱に際し、何らの約束も行われなかった例も、47 例存在している (*Bispinck*, a.a.O. (Fn.66), S.64.)。

<sup>99</sup> ドイツ法における有利原則をめぐる議論の詳細については、丸山亜子「ドイツにおける有利原則論の新展開 (1) (2・完)」大阪市立大学法学雑誌 48 巻 2 号 581 頁および 3 号 803 頁 (2001 年)、同「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 頁を参照。

<sup>100</sup> このように、ドイツの有利原則は、労働協約と下位レベルの規範（個別労働契約と事業所協定）が競合している場合に適用されるものなのであって、労働協約間（例えば、団体協約と企業別協約）で競合が生じている場合には適用されない。このような状況は、まさに**第四節 2**で述べた協約競合の状態であるから、その優先関係は協約統一性原則および近接性原則によって処理されることとなる。

<sup>101</sup> *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, a.a.O. (Fn.22), S.374f.

ず、これを分離させることは協約当事者の意思を無視する結果となるとして、否定されている<sup>102</sup>。通説は、客観的かつ相互に関連している規制の事項群（Sachgruppenvergleich）ごとに比較を行う立場を支持しており、このような規制の関連性は、例えば、基本賃金額と成績加給との間、休暇日数と休暇手当との間、年金額と年金支給要件との間、週労働時間と時間給（Lohn）との間等に認められるとされる。

ところで、このような事項群比較を行う立場に対しては、労働協約と下位規範を全体的として比較して、有利・不利を判断すべきであり（全体比較〔Gesamtvergleich〕）、特に高失業率の時代においては、労働契約当事者または事業所パートナーが、経営を理由とする解約告知を放棄し雇用を保障することと引き換えに、労働協約上の賃金を引き下げ、または労働時間を延長する合意を行った場合、有利性を肯定すべきであるとの見解<sup>103</sup>が示されている。かかる見解は、まさに前述の「事業所の雇用同盟」を有利原則の方向から適法化しようとするものであるが、連邦労働裁判所は前述のブルダ決定において、このような立場を否定している。すなわち、連邦労働裁判所は、あくまで事項群比較を行う立場から、労働時間および賃金に関する協約規定と雇用保障との間には、客観的・相互的な関連性が存在せず、これらを比較することは「林檎と梨」を比較するようなものであるとして、有利性の比較において雇用保障を考慮することを拒絶した<sup>104</sup>。

それゆえ、ドイツにおいては、法政策として、事業所の雇用同盟を有利原則から正当化しようとする試みがある。例えば、2003年6月にキリスト教民主同盟・キリスト教社会同盟（CDU/CSU）が提案した「労働法の現代化に関する法律草案（Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts）」では、現在の労働協約法4条3項後段に続けて、「有利性比較においては、雇用の見通しが考慮されうる。」との第2文、および「逸脱する合意は、事業所委員会および従業員の3分の2以上の多数がそのような逸脱に同意し、この逸脱する合意の有効期間が逸脱される労働協約の有効期間を超えない場合には、当該労働者にとって有利であるとみなされる。」との第3文を新たに挿入すべきとする提案<sup>105</sup>が行われた。もっとも、ドイツ国内においては、このような提案は労働協約の強行的効力をも保障する基本法9条3項に反し、違憲であるとの批判<sup>106</sup>も示されており、具体的な立法となるには至っていない。

### (3) 余後効

労働協約は、期間の満了または解約告知<sup>107</sup>により終了するが、協約当事者が交渉の妥結に

<sup>102</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.375.

<sup>103</sup> Vgl. etwa Adomeit, Das Günstigkeitsprinzip –neu verstanden, NJW 1984, S.26f.

<sup>104</sup> BAG 20.4.1999, AP Nr.89 zu Art.9 GG = NZA 1999, 887.

<sup>105</sup> BT-Drs. 15/1182.

<sup>106</sup> この点については、藤内和公「協約自治制限立法の動き」労働法律旬報1570号（2004年）26頁が詳しい。

<sup>107</sup> 労働協約に対する通常解約告知は、何らかの別段の定めが行われていない場合には、何時においても可能である。この場合、解約告知期間は労働協約中に定められているのが通常であるが、規定が無い場合には、事



至らなかったために、労働協約の終了後、新たな労働協約によって代替されない場合に備えて、労働協約法 4 条 5 項は労働協約の余後効 (Nachwirkung) を規定している。かかる余後効により、新たな労働協約が締結されるまでの間についても、従前の労働協約の規範が継続して適用されることとなるため、規範の欠缺状態が回避されることとなる。もともと、下位の規範、すなわち個別労働契約または事業所協定によって代替的な規制が行われれば、余後効は終了することとなる (但し、事業所協定による余後効の終了については、後述する通り、協約優位原則による制限がある。) から、余後効による労働協約の継続適用において、強行的効力は排除されているといえる。この点において、労働協約法 4 条 5 項は労働協約の規範的効力に対する第三の例外としての位置付けを有することとなる。

ところで、**第三節 3 (2) ア**において述べた通り、近年、使用者団体から脱退することで協約から逃避しようとする使用者が増加傾向にあるが、使用者団体からの脱退により労働協約の適用を免れることは、ドイツの労働協約法によれば実は容易ではない<sup>108</sup>。その理由は次の通りである。

第一に、労働協約法は 3 条 3 項において、「協約への拘束は、労働協約が終了するまで存続する。」との規定を置いている。従って、ある使用者が使用者団体を脱退したとしても、ひとたび発生した協約の拘束力は、労働協約が終了するまではそもそも排除されることはない<sup>109</sup>。

次に、労働協約が終了したとしても、代替的な規制が行われるまでは、上記の余後効が働くこととなる。確かに、代替的な規制が行われれば、余後効は終了するが、代替的規制のためのツールとして個別労働契約または事業所協定が考えられるところ、いずれもその締結のためには相手方 (個別労働者または事業所委員会) の同意を要する。しかも、事業所協定については、事業所組織法 77 条 3 項 1 文により協約通常性のある事項についても遮断効が働くため、そのような事項については事業所協定の締結自体がそもそも不可能となっている<sup>110</sup>。

そうすると、使用者が余後効を一方的に終了させるためには、変更解約告知によるほかに、この場合であっても、解雇制限法 2 条により、変更後労働条件の内容に対しては社会的相当性が求められるし、更に連邦労働裁判所の判例によれば、対象となっている労働条件が事業所組織法 87 条が規定する社会的事項に該当する場合、事業所委員会の同意が必要であると解されている<sup>111</sup>。

このように、使用者団体からの脱退による協約からの逃避は、労働協約法上は、限定的にのみ許容されているに過ぎないのである。

---

業所組織法 77 条 5 項の準用により 3 カ月の解約告知期間が適用される。他方で、即時解約告知は、民法典 626 条の類推適用により、重大な事由が存在している場合にのみ、可能となる。Vgl. *Rolfs*, a.a.O. (Fn.33), S.437.

<sup>108</sup> この点については、荒木・前掲注 (77) 書 164 - 165 頁も参照。

<sup>109</sup> BAG 4.4.2001, NZA 2001, 1085.

<sup>110</sup> 但し、脚注 79 において述べた事業所組織法 77 条 3 項 1 文と同法 87 条 1 項柱書との優劣関係に関する優位説の立場からは、この場合であっても事業所組織法 87 条 1 項が列挙する社会的事項については事業所協定の締結が可能である。

<sup>111</sup> BAG 2.3.2004, NZA 2004, 852.

## 第七節 労働協約の一般的拘束力

### 1 制度概要と実態

#### (1) 制度概要

繰り返し述べているように、ドイツにおいて、労働協約は原則として非組合員に対しては適用されないが、労働協約法自体が定める例外として、一般的拘束力宣言（Allgemeinverbindlicherklärung）による労働協約の拡張適用制度がある。

労働協約法 5 条 1 項によれば、一般的拘束力宣言は、労・使それぞれのナショナル・センター（ドイツ労働総同盟およびドイツ使用者団体連合）からの代表者各 3 名で構成される協約委員会の同意を得て、連邦労働社会省が行うこととなっている<sup>112</sup>。一般的拘束力宣言の対象となる労働協約の締結当事者からの申立てがあることが手続的要件であり、これに加えて、①当該労働協約に拘束される使用者が当該労働協約の適用範囲にある労働者の 50%を下回らない数を雇用していること、および②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思われることが実体的要件として求められている<sup>113</sup>。

一般的拘束力宣言が行われた場合、当該労働協約の法規範は、その適用範囲において<sup>114</sup>、従来は協約に拘束されていなかった使用者および労働者に対しても適用されることとなる（労働協約法 5 条 4 項）。第六節 1 でみた通り、援用条項を用いることによっても非組合員への労働協約の適用は行われうるが、これはあくまで債務法上の効力をもって適用されるに過ぎず、従って労働契約当事者間での変更契約または使用者からの変更解約告知による事後的な変更がありうるのに対して、一般的拘束力宣言が行われれば、当該労働協約は組合員に対するのと同様に規範的効力をもって、非組合員に対しても適用されることとなる。この点において、一般的拘束力宣言に基づく労働協約の拡張適用は、援用条項に基づく間接的な適用とは決定的に異なっているのである。

かかる一般的拘束力宣言の目的は、労働条件のダンピング競争により非組合員に対して劣悪な労働条件がもたらされることを防止する点にある<sup>115</sup>。連邦憲法裁判所<sup>116</sup>も比較的早い時期から、公益上必要である場合に国家の関与によって行われる一般的拘束力宣言制度は、（特に個別使用者の）消極的団結の自由（基本法 9 条 3 項）を侵害するものではないとして、その合憲性を承認するに至っている。

<sup>112</sup> また、連邦労働社会省は、州の最上級労働官庁に対し、一般的拘束力宣言を行う権限を授権することができる（労働協約法 5 条 6 項）。

<sup>113</sup> なお、労働協約法 5 条 1 項 3 号により、一般的拘束力宣言が社会的緊急状態の除去に必要であると思われる場合には、①および②の要件は不要となるが、根本到「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）85 頁によれば、実際にこのような判断がなされた例は無い。

<sup>114</sup> 従って、一般的拘束力宣言は、労働協約の適用範囲自体を拡張するものではない点には注意を要する。

<sup>115</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.393.

<sup>116</sup> BVerfG 24.5.1977, AP Nr.15 zu § 5 TVG.

## (2) 実態

連邦労働社会省からの報告によれば、2011年1月1日の時点において、ドイツ全体で488の労働協約が一般的拘束力宣言を受けて、拡張適用されている。第1-7-1表は、同時点において、一般的拘束力宣言を受けている労働協約を産業別および内容別に区分したものであるが、産業分野別にみると、使用者団体に属しておらず、僅かな数の労働者しか雇用していないために、企業別協約が締結されない（従って、不当なダンピングの可能性はある）中小企業が中心となっている産業分野において、一般的拘束力宣言制度は活用される傾向にあるといえる<sup>117</sup>。このような傾向が最も強いのは建設産業であり、2011年1月1日の時点で、202件の労働協約が一般的拘束力宣言を受けている。また、これに続いて、土石材・製陶業・ガラス業において78件、ごみ処理業・清掃業・身体衛生業において46件の労働協約が、それぞれ一般的拘束力宣言を受けている。

ところで、一般的拘束力宣言制度は、前述の通り、本来労働協約が適用されない非組合員をもその適用対象下に置くものであるから、前述の有利原則と相まって、ドイツにおいて広く最低労働条件を設定する機能を果たしてきた。ドイツにおいて我が国のような最低賃金法が制定されなかったのも、このことが大きく寄与している。もっとも、近年ではかかる一般的拘束力宣言制度の機能低下が指摘されている。

その理由としてはまず、第1-7-2表から明らかであるように、1991年以降、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数が、急速に減少していることが挙げられる。1991年の時点では、総数が622件、そのうち新規に一般的拘束力宣言を受けた協約数は199件であったのに対して、2011年には総数が488件に減少するとともに、新規に至っては僅か15件に過ぎな

【第1-7-1表】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数（2011年1月1日時点）

産業分野	一般労働協約	労働時間協約	有給休暇協約	財形給付協約	賞与協約	合理化保護協約	解雇保護・所得保障協約	企業年金協約	老齢パートタイム協約	職業訓練協約	賃金基本協約	賃金・職業訓練報酬協約	手続協約	その他	総計
農業・林業	4			1				1		9					15
土石材・製陶・ガラス	12		2	5				19		10	2		28		78
鉄鋼・金属	4		3	2	5						1	1		1	17
木材業	1														1
皮革・製靴											1				1
繊維	8	1	3	4	4	3	3				2	4		1	33
アパレル	4	1	10	4		2	2								23
食品・嗜好品	3	2		1				12			1	1	6	2	28
建設	44		1	17	9			38		37	1	3	49	3	202
商業	4			5							2			1	12
交通・船舶・航空														1	1
飲食業・宿泊業	11							1							12
廃棄物処理・清掃・身体衛生	18			1	6						3	18			46
学術・スポーツ・芸術・メディア								1		1					2
警備	5											11		1	17
総計	118	4	19	40	24	5	5	72		57	13	38	83	10	488

出典：BMA-Tarifregister

<sup>117</sup> Rolf, a.a.O. (Fn.33), S.439. また、和田・前掲注（59）書39頁も参照。

【第1-7-2表】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の推移（1991年～2011年）

年	総計	旧東ドイツ地域
1991	622	7
1992	621	56
1993	630	93
1994	632	95
1995	627	118
1996	571	122
1997	558	144
1998	588	163
1999	591	179
2000	551	171
2001	534	171
2002	542	188
2003	480	175
2004	476	179
2005	475	194
2006	446	173
2007	454	176
2008	463	172
2009	476	173
2010	490	170
2011	488	170

出典：BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge

い。

このように、一般的拘束力宣言を受ける労働協約数が減少している原因について、連邦労働社会省の説明によれば、そもそも協約委員会における使用者側代表が一般的拘束力宣言に同意することに消極的であることに加え、使用者団体の組織率低下およびOT構成員の増加により、実体的要件①（当該労働協約に拘束される使用者が当該労働協約の適用範囲にある労働者の50%以上を雇用していること）を充足できなくなってきたことが、大きな原因となっているという。

更に、一般的拘束力宣言が行われたとしても、拡張適用を受けた使用者は、別途、労働組合と企業別協約を締結することが可能であり、これによって、当該使用者は拡張適用を回避できることとなる。ここでは一般的拘束力宣言を受けた労働協約と企業別協約との競合が生ずることとなるが、かかる状況も協約競合状態の一類型<sup>118</sup>として、協約統一原則および近接性原則が適用され、企業別協約が優先することとなるためである。第四節でみた通り、近時、企業別協約を締結する企業数はとみに増加しており、このような傾向も一般的拘束力宣言の機能低下に拍車をかけているといえよう。

ドイツにおいては、このような一般的拘束力宣言制度をめぐる現状が、協約に拘束されな

<sup>118</sup> Zöllner/Loritz/Hergenröder, a.a.O. (Fn.22), S.390.

い使用者における低賃金雇用を増加させ、協約拘束下にある使用者に対して、不当な競争をもたらし、団体協約を中心としたドイツの労働協約システムを不安定させていると指摘されている。それゆえ、ドイツ労働総同盟は 2012 年 11 月 15 日に、一般的拘束力宣言制度の改革を求める声明<sup>119</sup>を公表した。そこでは、上記の現状を受け、現行法上の実体的要件①（当該労働協約に拘束される使用者が当該労働協約の適用範囲にある労働者の 50%以上を雇用していること）を廃止すべき旨の提案がなされている。

ドイツ労働総同盟によれば、「労働協約法 5 条による一般的拘束力宣言の要件である 50%の定足数（50%-Quorum）は、連邦共和国における細分化された経済構造とは、もはや一致しない。50%の定足数は、憲法上強行的に必要とされているわけではない。・・・それどころか、協約自治および被用者の保護のために、労働条件および経済条件に対する国家的規制の必要性は、使用者側の協約拘束率の低下と比例して、むしろ高まるのである。・・・一般的拘束力宣言の緩和による労働協約システムの安定化は、労働協約システムの活性化にとっての重要な貢献を意味する・・・」。

このような提案も含め、現在ドイツにおいては、一般的拘束力宣言制度の改革をめぐる議論が活発に行われているところである<sup>120</sup>。

## 2 労働者送出处と協約遵守法による機能拡大

もともと、労働協約による最低労働条件設定機能については、近年、別の方向からの拡大がみられる。その基礎となっているのが、労働者送出处および協約遵守法である。

### (1) 労働者送出处

ドイツにおける労働者送出处法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz）<sup>121</sup>の制定は、EU 域内におけるサービス提供の自由（EC 条約 49 条）の保障により、ドイツ人労働者よりも低い労働条件で雇用される外国人労働者が、ドイツの建設産業に大量に流入したために、賃金ダンピング競争およびドイツ人労働者の大量失業がもたらされたことをその契機とする。それゆえ労働者送出处法は、その制定当初、一般的拘束力宣言を受けた建設産業の最低賃金協約を、外国に所在しドイツ国内において事業を行う使用者とその労働者との間に対しても拡張適用す

<sup>119</sup> 同声明に関しては、ドイツ労働総同盟の HP

（[http://www.dgb.de/themen/++co++4b794d4a-2cb6-11e2-97b3-00188b4dc422/@@index.html?tab=Datei&display\\_page=1&search\\_text=Allgemeinverbindlicher](http://www.dgb.de/themen/++co++4b794d4a-2cb6-11e2-97b3-00188b4dc422/@@index.html?tab=Datei&display_page=1&search_text=Allgemeinverbindlicher)）から閲覧することが可能である。

<sup>120</sup> 例えば、WSI-Mitteilungen 07/2012 においては、一般的拘束力宣言制度の改革をめぐる特集が組まれている。差し当たり、*Bispinck/Schulten, Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.484* を参照。

<sup>121</sup> BGBl. I 2009, 799. 同法の正式名称は「国境を越えて送り出された労働者および国内で常時雇用される労働者のための強行的労働条件に関する法律」である。同法については、我が国においても既に多くの先行業績が存在するが、本稿では特に以下の文献を参考とした。橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断」学習院大学法学会雑誌 45 巻 1 号（2009 年）1 頁、根本・前掲注（113）論文 84 頁、名古道功「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 -」『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。

【第1-7-3表】労働者送付法に基づく協約上の最低賃金（2012年1月1日時点）

対象業種	被用者グループ／賃金等級	最低賃金額（ユーロ／時給）
廃棄物処理業	最低賃金	8.33
建設業	労働者（旧西ドイツ地域）	11.05
	専門的労働者（旧西ドイツ地域）	13.40（ベルリンは13.25）
	労働者（旧東ドイツ地域）	10
鉱山特殊業	労働者／採炭労働者	11.53
	採炭労働者／専門的労働者	12.81
職業訓練業	管理部門の職員（ベルリンを含む旧西ドイツ地域）	10.71
	管理部門の職員（旧東ドイツ地域）	9.53
	教員・補助者（ベルリンを含む旧西ドイツ地域）	12.28
	教員・補助者（旧東ドイツ地域）	10.93
	その他の労働者（旧西ドイツ地域／旧東ドイツ地域）	7.6
屋根葺き業	最低賃金（旧西ドイツ地域／旧東ドイツ地域）	11
電気手工業（組立）	最低賃金（旧西ドイツ地域）	9.8
	最低賃金（ベルリンを含む旧東ドイツ地域）	8.65
清掃業	屋内清掃（ベルリンを含む旧西ドイツ地域）	8.82
	ガラス・屋外清掃（ベルリンを含む旧西ドイツ地域）	11.33
	屋内清掃（旧東ドイツ地域）	7.33
	ガラス・屋外清掃（旧東ドイツ地域）	8.88
足場組立業	最低賃金（旧西ドイツ地域／旧東ドイツ地域）	9.5
塗装業	見習労働者（旧西ドイツ地域）	9.75
	職人（旧西ドイツ地域）	11.75
	見習労働者（旧東ドイツ地域）	9.75
介護業	労働者（ベルリンを含む旧西ドイツ地域）	8.75
	労働者（旧東ドイツ地域）	7.75
監視・警備業	最低賃金（バーデン-ヴュルテンベルク）	8.6
	最低賃金（バイエルン）	8.14
	最低賃金（ブレーメン）	7.16
	最低賃金（ハンブルク）	7.12
	最低賃金（ニーダーザクセン）	7.26
	最低賃金（ノルトライン-ヴェストファーレン）	7.95
	最低賃金（ヘッセン）	7.5
	最低賃金（ラインラント-プファルツ、ザールラント、シュレスヴィヒ-ホルシュタイン）	6.53
最低賃金（ベルリンを含む旧東ドイツ地域）	6.53	
大型クリーニング業	最低賃金（旧西ドイツ地域）	7.8
	最低賃金（ベルリンを含む旧東ドイツ地域）	6.75

出典：BMAS, Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

ることから始まった<sup>122</sup>。もともと、その後2度の法改正（1998年および2009年）を経て、同法の内容は大幅に拡大されている。

現在の労働者送付法によればまず、対象業種は、建設業のみならず、清掃業、郵便配達業、警備業、鉱山特殊業、業務用クリーニング業、廃棄物処理業、職業訓練業、介護業の計9業種に広がっており、拡張適用の対象となる労働条件も最低賃金のみならず、年次有給休暇、労働時間・休憩時間、安全・健康保護・衛生、妊産婦・児童・若年者の保護、男女の平等取

<sup>122</sup> 国際私法上、外国人労働者の労働条件については出身国法に従うことが原則であるが、労働者送付法に基づき拡張適用が行われた労働協約は、外国に所在する使用者とその労働者の間にも適用される国際私法上の強行規定（民法典施行法34条〔Zwingende Vorschriften〕）を意味することとなる。

扱い等、多岐に亘っている。

また、上記の対象業種における、上記の労働条件に関する労働協約<sup>123</sup>について、拡張適用が認められるためには当該労働協約に対して一般的拘束力宣言が行われていることを要するが、1998年の改正により、新たに一般的拘束力宣言を申請する場合については、協約当事者が共同でこれを行っていれば、協約委員会の同意が得られなかったとしても、連邦労働社会大臣が法規命令（Rechtsverordnung）によって、当該労働協約に対し一般的拘束力を付与できることとなった。これにより、労働協約法5条におけるよりも一般的拘束力の要件が緩和されたことになる。

更に、労働者送出国は当初、国外に所在する使用者に対してのみ、拡張適用された労働協約の遵守を義務付けていたが、その後の改正により、その射程は国内外を問わず全ての使用者に及ぶこととなった。2009年の改正の際には、法の目的の1つに「国境を越えて送り出された労働者および常時国内で雇用される労働者のための相当な最低労働条件の創設および履行」（※傍点筆者）が明示的に掲げられている。

従って、現在では、労働者送出国に基づき拡張適用される労働協約は、当該対象業種における最低労働条件法としての機能を担うものとなっている。2012年1月1日の時点で、各対象業種につき労働者送出国に基づいて設定されている最低賃金額は、**第1-7-3表**の通りであるが、その適用対象となる労働者は約2,889,400人に上っている。

## (2) 協約遵守法

かかる労働者送出国と並んで、労働協約の最低労働条件設定機能を拡大させるものとして、協約遵守法（Tariftreuegesetz）がある。これは、競争制限法97条4項に基づいて、州が州法により、公共事業の受託企業に、労働者に対して、当該地域や産業で適用される協約上の労働条件の遵守する旨の意思表示（協約遵守宣言）を行うことを義務付けるものである。このような州法を定める州は従来からいくつか存在していたが、2008年4月に欧州司法裁判所がリュッフエート（Rüffert）事件先決裁定において、一般的拘束力宣言が行われていない労働協約の遵守を義務付けるニーダーザクセン州の協約遵守法につき、サービス提供の自由を保障するEC条約49条に違反するとの判断<sup>124</sup>を行ったため、その後の各州法は同先決裁定に適合するよう基準設定を行うようになっている。

2010年12月の時点では、連邦全16州のうち10州が協約遵守法を制定し、または制定を予定していたが<sup>125</sup>、最近では2012年5月にノルトライン-ヴェストファーレン州において、新たに協約遵守・公共調達法（Tariftreue- und Vergabegesetz）が施行された。それによれば、ノルトライン-ヴェストファーレン州における公共事業の受託企業は、労働者に対して、

<sup>123</sup> なお、この労働協約は、原則として連邦レベルの労働協約であることを要する。

<sup>124</sup> EuGH 3.4.2008, NZA 2008, 537. 同先決裁定については、橋本・前掲注（121）論文19頁以下を参照。

<sup>125</sup> この点については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2010年12月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010\\_12/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_12/german_01.htm)）も参照。

8.62 ユーロの最低賃金を支払うとともに、労働者送出国によって一般的拘束力宣言または法規命令に基づき拡張適用が行われている労働協約の遵守を義務付けられることとなっている<sup>126</sup>。

## 第八節 ドイツにおける協約政策の最近の動向

最後に、ドイツにおける協約政策の最近の動向として、2012年度の金属電機産業における協約交渉の成果につき、紹介しておきたい。

今回の協約交渉においても、バーデン - ヴュルテンベルク協約地域がパターン・セッターとしての役割としての役割を果たしたが、約 830,000 人が参加した警告スト<sup>127</sup>を経て、金属産業労働組合シュトゥットガルト地区本部は 2012年5月19日に、使用者団体である南西金属（Südwestmetall）と、以下の内容で交渉を妥結した<sup>128</sup>。

まず、賃上げについては、組合側は 2011 年度における金属電機産業での経済状況改善を背景に当初、6.5%の賃上げを要求したが、最終的には 2012年5月1日以降に 4.3%の賃上げを行うことで合意に至っている（この賃金協約については、第二章第二節 4 を参照。）。金属産業労働組合でのヒアリング調査によれば、今後の協約政策においても賃上げは引き続き短期的な目標であるという。

もっとも、賃金以外の領域でも、いくつか重要な成果が見られる。まず、若年者雇用の領域においては職業訓練生の引受けに関して大きな前進がみられた。従来、金属電機産業においては職業訓練を終えた職業訓練生が当該使用者において継続雇用されたとしても、12カ月間が上限とされていたが、この度の協約交渉により、2013年以降に採用試験に合格した職業訓練生は、原則として期間の定めなく、当該使用者により継続雇用されることとなった（但し、一身上の事由が存在する場合や、緊急の雇用問題が存在する場合等は例外とされる。）。金属産業労働組合はこの成果を、「多くの若年者にとっての将来の展望を明らかに改善するもの」<sup>129</sup>と評価している。

更に、労働者派遣の領域において、注目すべき動きが見られる<sup>130</sup>。今回、バーデン - ヴュルテンベルク協約地域で締結された「派遣労働に関する労働協約（Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit）」（2012年5月20日以降発効）では、派遣労働者を用いることで、派遣先企業の労働者の賃金や労働条件、労働ポストが危険にさらされてはならないことが宣言されるとともに、一時的に派遣労働者を用いることができる場合が、期間が限定されているか、客観

<sup>126</sup> 詳細については、ノルトライン - ヴェストファーレン州協約登録係の HP

（[http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/Tarifstreue\\_und\\_Vergabegesetz/index.php](http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/Tarifstreue_und_Vergabegesetz/index.php)）を参照。

<sup>127</sup> 協約交渉の過程で組合の団結意思を示すために行われる警告スト（Warnstreik）は、短期間で複数回行われ、また組合員による直接投票が不要とされる点で、通常のスライキとは異なる。ドイツにおける警告ストの詳細については、和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理 - 1995年小売業賃金協約交渉を素材として（下）」労働法律旬報 1374号（1995年）23頁を参照。

<sup>128</sup> IG Metall, direct 7/2012, S.2f.

<sup>129</sup> IG Metall, direct 7/2012, S.2.

<sup>130</sup> なお、ここで取り上げた労働者派遣に関する 2つの労働協約については、毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780号（2012年）16頁以下〔毛塚勝利発言部分〕においても、詳細に紹介されている。



的な事由が存在する場合<sup>131</sup>、または一時的な受注増に対応しなければならない場合に限定された。

また、派遣先企業の事業所委員会の権限も拡大されている。同協約によれば、派遣労働者の使用に関しては、事業所組織法 99 条に基づき事業所委員会の同意を要する。また、事業所組織法上はかかる同意が拒絶されたとしても、使用者は事業所組織法 100 条に基づき暫定的に派遣労働者を使用することが可能であったが、上記の同意要件をより実効的なものにするため、同協約では事業所委員会の同意拒絶後 3 日間は、かかる暫定措置を採ることができないことが規定された。

更に、派遣先企業の事業所パートナーは、派遣労働者を使用する目的、使用する範囲・人数、使用の上限期間、報酬額等を任意的に事業所協定によって定めることができることとなっている。他方で、このような事業所協定が締結されなかった場合には、派遣期間が 24 カ月を超えると、派遣先企業は当該派遣労働者に対し、期間の定めのない労働契約の締結を申し込まなければならない。この場合、中断期間が存在したとしても、その期間が 3 カ月未満である場合には、派遣期間に算入されることとなる。

ところで、かかる協約成果は、部分的には派遣先企業の常用労働者の保護をも目的としたものであるが、これと並んで、2012 年 5 月 22 日に金属産業労働組合本部は派遣元企業の使用者団体である人材サービス業者全国使用者連盟 (BAP) およびドイツ労働者派遣事業協会 (iGZ) との間で、「金属電機産業における労働者派遣の割増金に関する労働協約 (Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in Metall- und Elektroindustrie)」(2012 年 11 月 1 日以降発効) を締結した<sup>132</sup>。同協約は、同一派遣先企業での就労期間に応じて、派遣労働者に支払うべき割増金の割増率を段階的に引き上げるものである。それによればまず、派遣労働者が 11 月以降に同一派遣先企業において 6 週間就労した場合、協約賃金の 15% が割増金として支払われるが、かかる割増率が就労期間 3 カ月後には 20% に、5 カ月後には 30% に、7 カ月後には 45% に、9 カ月後には 50% にそれぞれ引き上げられる。

このような協約政策は、派遣労働者と正規労働者との処遇格差解消を狙ったものであり、金属産業労働組合は、かかる割増金規定により、最も低い賃金等級の労働者でも 186~621 ユーロ、最も高い賃金等級の労働者では 414~1,380 ユーロの割増金を得ることができるとの試算を行っている。ドイツにおいては、2010 年 12 月 14 日に、派遣元企業の使用者団体と低賃金で派遣労働者を就労させることを可能とする労働協約を締結していたキリスト教派遣人材労働組合 (CGZP) の協約能力 (詳細は、**第三節 1 (1)** を参照) を否定する連邦労働

<sup>131</sup> ここでいう客観的な事由の例としては、特別な資格が要求されるプロジェクト等において、かかる特別な資格をもつ専門的労働者が事業所内にいない場合や、病気・出産等のために代替要員が必要である場合が挙げられている。

<sup>132</sup> 同協約については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ (2012 年 7 月)」([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_7/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_7/german_01.htm)) も参照。

裁判所の決定<sup>133</sup>が下され、2011年4月28日には、派遣労働に関する最低賃金の導入を要点として労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz）が改正<sup>134</sup>されるなど、派遣労働者の低賃金問題は重要な課題として認識されてきたところである。

もっとも、このような協約政策が実際に派遣労働者の保護に対して有効に機能するかどうかにつき、ドイツにおいては懐疑的な評価も存在する。例えば、経済社会研究所（WSI）でのヒアリング調査によれば、ドイツにおける派遣労働者の雇用期間は約半数が3カ月未満であるという実態<sup>135</sup>からすれば、本協約によって高額な割増金を得ることができる派遣労働者は限定的な範囲に留まるであろうことに加え、むしろ本協約を契機に、短期間での労働者派遣契約が増加する懸念があるとの見解が得られた。

従って、上記の派遣労働者の割増金に関する労働協約が、発効日である2012年11月1日以降のドイツにおいて、実際にどのように機能するかについては、非常に興味深い問題となっている。今後の動向を注視する必要があるだろう。

## 第九節 小括

冒頭で述べた通り、本報告書の目的は①ドイツにおける産業別労働協約であるところの団体協約が、現在どの程度、その重要性を維持しているのか、②またその一方で、労働条件を規制する権限がどの程度産業レベルから企業・事業所レベルへ移行しているのか、すなわち「分権化」がどの程度進んでいるのか、を明らかにすることにあつたわけであるが、これらの目的に即して、本章での検討結果をまとめれば、以下の通りとなるだろう。

まず、上記①についていえば、ドイツにおいて伝統的に労働協約システムの中心をなしてきた団体協約が、現在において、もはやその重要性を失っていると評価することは適切ではない。第六節1で検討した通り、労働協約法3条1項の意味における労働協約への直接的な拘束に加え、援用条項を用いた労働協約の間接的適用をも含めると、現在でも旧西ドイツ地域においては約7割、旧東ドイツ地域においても約6割の労働者が、団体協約の定める労働条件のもとで就労している。そして、更に非組合員の一部に対しては、第七節で検討した一般的拘束力宣言に基づく労働協約の拡張適用によっても、団体協約の規範的効力が及んでいることを考慮すれば、団体協約が定める労働条件は、現在でもドイツにおける労働者の多数を適用下に置いているのであって、労働関係における規範設定に当たり、なお重要な地位を

<sup>133</sup> BAG 14.12.2010, 1 ABR 19/10. 同判決については、緒方桂子「派遣労働における均等待遇原則と労働組合の協約締結能力の有無 - 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、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2011年4月）」（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011\\_4/german\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_4/german_01.htm)）を参照。

<sup>134</sup> 同法改正については、緒方桂子「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、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頁を参照。

<sup>135</sup> 派遣労働者の雇用期間に関する統計資料として、Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, 2012, S.19によれば、2011年度に終了した702,500の派遣労働関係のうち、9%が1週間未満、43%が1週間以上3カ月未満、49%が3カ月以上の雇用期間の経過により終了している。

占めているものと評価することができる。

もっとも、本章で検討したところによれば、従来に比して、ドイツにおいて団体協約の果たす機能が着実に低下してきていることもまた、否定し難いところであろう。従来、団体協約が持っていた企業横断的な労働条件規制力は、産業別労働組合の組織率低下と専門職労働組合との協約（**第三節 1 (2)**）、使用者団体の組織率低下と OT 構成員の増加（**第三節 3 (2)**）、企業別協約の増加（**第四節 2**）、開放条項の多用（**第六節 3 (1)**）、一般的拘束力宣言数の減少（**第七節 1 (2)**）など、様々な要因によって多方面から浸食されている。しかも、これらの要因はそれぞれ別個独立のものというよりも、例えば労働組合の組織率低下と使用者団体の組織率低下との関係や、使用者団体の組織率低下と一般的拘束力宣言数の低下との関係におけるように、一定の関連性をもって、団体協約の機能低下（とりわけ、協約拘束率の低下〔**第六節 1**〕）に作用しているのである。その点では、我が国においてもつとに指摘されてきた、ドイツにおける団体協約の動揺は、現在なお進行中であるといわざるを得ない。

しかしその一方で、（産業別）労働組合側は、このような流れに抵抗し、団体協約を中心としたドイツ労働協約システムの安定を取り戻すため、様々な対策を講じていることを看過してはならない。それは、例えば（金属産業労働組合に代表されるように）組合員数の増加に向けた多様な組織化活動のような自助的努力のみならず、協約統一原則の立法化（**第三節 1 (2) イ**）や、一般的拘束力宣言制度の改革（**第七節 1 (2)**）に関するドイツ労働総同盟の提案に見られるように、法政策的な支援をも求めることで、労働組合は労働協約システムの再安定化を実現しようとしているのである。これらの努力が結実するか否かは、更なる展開を待たねばならないが、それゆえにまた、ドイツにおける労働協約システムの今後からは目を離すことができない。

ところで、本報告書の第二の目的（上記②）との関連でいえば、本章での検討によりドイツにおける労働条件規制権限の産業別レベルから各企業・事業所レベルへの分権化には、2つの傾向があることが確認できた<sup>136</sup>。一つは、**第四節 2**で述べた通り、企業別協約の締結による労働条件規制であり、もう一つは、**第六節 3 (1)**で検討した開放条項を利用することによる事業所協定の締結を通じた労働条件規制である。もっとも、これら2つの傾向があることが指摘できるとしても、そこから更に踏み込んで、実際にどの程度、企業別協約ないし開放条項を用いた分権化が進んでいるのかという問題に対しては、以下の課題を検討してみなければ、確定的な評価を下すことは難しいように思われる。すなわち、企業別協約を用いた分権化についていえば、**a)**企業別協約の実際をしてみることで、団体協約に比して、どの程度異なる労働条件を定めているのかを分析する必要があるし<sup>137</sup>、他方、開放条項を用いた分

<sup>136</sup> このことは、大内伸哉「労使関係の分権化と労働者代表 - 解題をかねて」日本労働研究雑誌 555号（2006号）5頁においても指摘されている。

<sup>137</sup> このような問題意識のもと、ドイツの企業別協約の実態につき分析を行ったものとして、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頁がある。

権化についていえば、**b)**団体協約がいかなる労働条件について、どの程度開放条項を置き、**c)**それを受けて事業所委員会がどのように事業所協定を通じて労働条件を形成しているのかを分析することが不可欠の作業となる。

ただ、上記の課題のうち、企業別協約（**課題 a)**）や事業所協定（**課題 b)**）の実際については、もとより本報告書の検討対象ではない。本報告書の主たる問題関心はあくまで、団体協約の実際にある。そこで、続く**第二章**においては、ドイツにおける団体協約を幾つか取り上げるにより、産業別労働協約である団体協約が、いかなる労働条件につき、どのように規範設定を行っているのか、その現状を明らかにするとともに、上記の課題のうち**課題 c)**、すなわち団体協約がいかなる労働条件について、どの程度開放条項を置き、事業所委員会に対して労働条件規制権限を委ねているのかを明らかにすることとしたい。

## 第二章 ドイツにおける産業別労働協約の実際

### 第一節 はじめに

本章では、2012年9月に行ったドイツでの現地調査によって入手した団体協約を幾つか紹介し、考察の対象とする。

ここでまず採り上げるのは、金属産業における団体協約である。第一章第三節1(2)で見たとように、ドイツ労働総同盟傘下の産業別労働組合において、現在でもなお金属産業労働組合が最大規模の組合員数を誇っていることからすれば、ドイツにおける団体協約の実際を把握するうえでは、金属産業におけるそれを考察の対象とすることが、まずもって重要となろう。なかでも、ここではバーデン-ヴュルテンベルク協約地域における金属電機産業の団体協約<sup>138</sup>を採り上げる。同協約地域は2011年12月31日時点において、約596,700人の労働者を擁しており<sup>139</sup>、これはノルトライン-ヴェストファーレン(約695,200人)およびバイエルン(約690,800人)に次ぐ規模であるが、とりわけ前述の通り、同協約地域が金属産業労働組合の協約交渉にとって、伝統的に(そして、2012年度も)パターン・セッターとしての役割を果たしてきたことからすれば、同協約地域における労働協約を金属産業の団体協約を代表するものと取り扱って差し支えはないであろう。紙幅の関係上、ここで採り上げるのは、ドイツにおける労働協約の基本類型、すなわち一般労働協約、賃金基本協約および賃金(・職業訓練報酬)協約に限るが、バーデン-ヴュルテンベルク協約地域では年次有給休暇については一般労働協約から独立した別協約が締結されているため、ここではかかる年次有給休暇協約も含めて紹介し、考察の対象とする

他方で、ドイツにおいても産業構造が変化し製造業からサービス産業への移行が進んでいる現状に鑑みれば、サービス産業における団体協約について見てみることもまた、ドイツにおける団体協約の実態を把握するうえでは重要であろう。そこで、本章では金属産業と並んで、サービス産業、なかでも(公共サービス分野を除けば)最大規模の適用労働者数(約452,600人)<sup>140</sup>を擁する、ノルトライン-ヴェストファーレン州における小売業の労働協約<sup>141</sup>を採り上げることとする。金属産業におけるのとは異なって、小売業においては、賃金等級など賃金に関する枠組的ルールと、具体的な協約賃金額が、1つの賃金協約のなかで定められているため、ここで採り上げるのは、一般労働協約と賃金協約の2種類である(但し、賃金協約は非現業労働者と現業労働者で別協約となっている。)

本章での検討の順序としては、第二節では金属産業における団体協約を、第三節では小売

<sup>138</sup> 協約締結当事者は、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]本部・シュトゥットガルト)および金属産業労働組合シュトゥットガルト地区本部である。

<sup>139</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 5.32.

<sup>140</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 5.14.

<sup>141</sup> 協約締結当事者は、ノルトライン-ヴェストファーレン小売業使用者団体および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である。

業における団体協約を、それぞれ邦語に訳出し、ほぼ原文通りの形で紹介する。言うまでもなく、ここで採り上げる団体協約は、いずれも 2012 年 9 月の現地調査時点で、ドイツ国内において有効に適用されていたものである。そのうえで、**第四節**においては、本報告書の目的に沿った形で若干の協約分析を試みることで、ドイツにおける産業別労働協約である団体協約の実際を明らかにすることとしたい。

なお、ここで紹介する団体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いる。ここで開放条項をみなしたのは、事業所パートナーが労働協約と異なる取扱いを行うことを明示的に許容している規定、および労働協約には概括的規定のみを置き、その実施に必要な細目については事業所パートナーによる規制に委ねている規定である<sup>142</sup>。

## 第二節 金属産業における労働協約

### 1 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（本部・シュトゥットガルト）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（IG Metall）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、家内労働の特殊性に矛盾せず、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）

---

<sup>142</sup> 毛塚・前掲注（77）論文 226 頁を参考とした。

補遺 1 の規定による定めを準用する。

- 2.1 本労働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、通常勤務あるいは交代制勤務 (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、このことは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、若しくは
    - 交代制勤務の廃止後

18 カ月以内に、被用者が通常勤務においてのみ就労した場合に、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、相当な金額において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、使用者による、かかる身分に関する照会があった場合、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 週間以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。

理由のある個々の事案において、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 カ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 カ月間、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、解約告知は直近の平日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、勤続期間の長さに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 カ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、ならびに事業所組織法 88 条の枠組みにおける経済的に是認できる観点を考慮したうえで、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とともに、経過を始める。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認められる。
- 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 年所属している雇用者に対しては、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 双方の解約告知期間は、次の通りとする。

- 5.1.1 勤続期間 3 カ月以内の場合には、1 カ月の予告期間を置き、月末にかけて、
- 5.1.2 勤続期間 3 カ月が経過した後には、2 カ月の期間を置き、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 カ月

少なくとも 8 年・・・4 カ月

少なくとも 10 年・・・5 カ月

少なくとも 12 年・・・6 カ月

- 5.3 4 条 5.2 による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

- 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、下記の通り実現される。:
- 1.1 6 条 3 および 6 条 4 により算定される算定老齢保障は、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 カ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を上回る手当；

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ヶ月において得られた(協約上および/または協約を上回る)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条による特別作業加給(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、歩合給(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ヶ月間の歩合給により算定される月の平均歩合給の額により、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ヶ月において得られた(協約上および/または協約を上回る)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条による特別作業加給の平均は、以下の要件を満たす場合のみ、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ヶ月とする。

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ヶ月間における、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ヶ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に基づく算定により生じた、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確保される。

## 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の事後的な変更の場合にも適用する（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カ月を超えることができない。15条の意味における歩合給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カ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カ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き上げは、老齢保障金額を引き上げる。

協約による賃金引き上げとは、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き上げ、協約による平均的成果賃金の引き上げ、協約による割増金および加給の引き上げ、ならびに協約上の賃金グループ比率（Entgeltgruppenschlüssel）の変更による賃金グループの引き上げを指す。

高度な課業の割当てによる賃金グループの引き上げ、あるいは高い負担等級による負担加給の引き上げについても、同様とする。

その他の協約による賃金の引き上げは、これを各協約が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、協約による引き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、月賃金の給付と連動する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。

事業所における一般的な賃金引き上げ（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。かかる賃金引き上げは、高年齢者所得保障額を引き上げるものではない。

## 11 協約を上回る賃金構成部分

事業所において、協約上の賃金引き上げが、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へ協約を超える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カ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、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、任意に基づく協定により、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するというように、地域の労働市場の状況が相当に変動したと考えた場合には、これを提案することができる。協約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** 労働時間において、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、以下の通りに、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カ月を平均した、待機労働の範囲に従う。

- 2.4 これを超える定めは、協約当事者の書面による同意によつ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、それぞれ適用される限界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、書面による指摘がされなければならない。
  - 日々の労働時間は少なくとも3時間とし、まとめて履行される。  
これは、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平日において、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、複数の週において、非均一的に配分することができる。但し、それは最長で6か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労働日（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）によつては、代替されえない。
- 締結された事業所協定は、協約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 項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、日々の所定労働時間は、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、経営者の希望により、労働時間は、法律上および協約上の規定の枠組みにおいて、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均一的な出勤を保障しなければならない。

休日の確定の際には、被用者の希望を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 か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 条の枠組みによ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 弾力的労働時間口座は、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的限界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的限界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）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 カ月を上限として、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) 保護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指摘すること（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いて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。

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。被用者の雇用確保に関する労働協約 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カ月につき 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 カ月前に、予告されなければならない。

- 老齢パートタイムの労働段階における労働時間残高の利用のため。かかる引出しは、契約締結の際に、定めなければならない。
- 評価に関する労働協約 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、評価に関する労働協約 5 条の意味による時間および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。評価に関する労働協約 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 カ月を上限とする評価措置のための引出しの場合、措置の開始前 6 カ月
  - ・ 1 年を上限とする評価措置のための引出しの場合、措置の開始前 9 カ月
  - ・ 3 年を上限とする評価措置のための引出しの場合、措置の開始前 12 カ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を合意する。これは、1 カ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指摘すること（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) 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には、労働関係の終了。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、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賞与の減額を回避するために、12 月 24 日および 31 日の支払われるべき中止時間を、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、示されなければならない。このことは、7 条 7 による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 カ月において、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、以下のことが妥当する。
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 か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%以下での月々の総賃金（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月々の総月賃金は、減額されない。
- 2.4 操業短縮により、10%を超えて月々の総賃金が減少する場合、使用者は被用者に対し、

減額された月賃金および操業短縮手当に加えて、補助金を与えなければならない。これは、被用者は減額となる月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賃金構成部分を含め、合意された総月賃金（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、被用者におい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、疾病に罹患した場合、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を考慮しなければならない。

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、同一の職能のもと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

労する被雇用者は、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 による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日々の超過勤務時間の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による被用者に対しては、これを適用しない。
- 2 遅番労働  
9条5による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による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%  
賃金継続支払法による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賃金を得る。

#### 3.1 月賃金の固定的構成部分

月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 月賃金の変動的構成部分

月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
- 時間に連動する構成部分
- その他の変動的構成部分

3.2.1 月賃金の時間に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繰り返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 調整月が存在しない、変動的賃金部分を伴う、最初の精算月においては、支払いは、見込み月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ついて、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、かつ月賃金から控除する。

4.2 これは、月の途中での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、以下通り、算定する。： - 固定的構成部分（税込）および  
- 給付に連動する月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、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である。

- 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、特に月基本賃金および、月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 賃金の各変更に際しては、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、仲裁機関の裁定によって、代替することはできない。

## 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** 賃金継続支払の期間については、月賃金の固定的および給付に連動する変動的構成部分は、継続して支払われる。
- 3.2** 更に、被用者は、月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 精算月の月賃金の時間に連動する変動的構成部分を得る。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。疾病日の算定に際しては、かかる額を、疾病日および休暇日を除く、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き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。

算定期間において操業短縮により生じた所得引き下げは、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、かかる時点以降、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 カ月について、  
勤続 4 年以降は 2 カ月について、  
勤続 6 年以降は 3 カ月について、

補助金として、社会保険機関の給付と手取賃金継続支払 100%との間の差額を得る。  
差額は、総額により認められ、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 カ月について、

勤続 10 年以降は 2 カ月について、

補助金として、社会保険機関の給付の給付と手取賃金継続支払 100%との差額を得る。差額は、総額により認められ、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の時点において、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。事業所につき、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) の給付と月々の手取賃金継続支払 100%との差額が支払われる。  
差額は、総額により認められ、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労働ポストから離脱し自由となった時点まで、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、このことが医師の証明書により必要であるとされ、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つき、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、可能な限り、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、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、要求に応じて、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 カ月分の賃金の額により、支援を行う。

勤続 5 年以降は、2 カ月の期間

勤続 10 年以降は、3 カ月の期間

死亡日は、算入する。

扶養の権利を有する家族が複数ある場合には、免責的効力をもって、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 カ月前までに、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。

労働が免除されている日において、第 1 項による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 本協約の規定は、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、俸給または歩合給、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歩合による場合、外務員は、最低所得として、その職務に対応する協約上の基本賃金を得る。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される。

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、かかる外務職務 (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 歩合給の算定および支払いは、遅くとも、歩合給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。または、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当事者間で締結された協定を、適用する。
- 2 労働協約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 カ月以内。
  - 1.2 その他の全ての請求権は、履行期から 6 カ月以内。但し、遅くとも労働関係の終了後 3 カ月以内。  
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、賃金基本協約の導入に関する協約(ETV ERA)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。

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、

これを指摘する義務を負う。

- 2 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、2000 年 9 月 19 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一般労働協約に代替する。
- 3 本一般労働協約は、1 カ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 カ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、本労働協約の適応に関する交渉を開始する。

## 2 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 - ヴェルテンベルク州の北ヴェルテンベルク・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 - ヴェルテンベルク金属電機産業使用者団体（本部・シュトゥットガルト）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**：北ヴェルテンベルク・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、職業訓練法による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、免責的効力により、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カ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カ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、しかも事業所への入職後6カ月において生じる。
- 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、当該暦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、これにつき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 労働不能と結びつく疾病の期間、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の期間は、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 (Erholungsurlaub) 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、法または合意により、連続して3カ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カ月を超えた場合。

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カ月で消滅する。但し、これを行使する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および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、月賃金の固定的構成部分および月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 追加的に、被用者は、月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、休暇日ごとに、以下の額の 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

休暇日数には、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 を配分する。

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 カ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。

### 3 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**：北ヴュルテンベルク・北バーデン、南ヴュルテンベルク - 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（本部・シュトゥットガルト）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 職業訓練法による職業訓練生は、適用除外とする。
- 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。

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

本労働協約による、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、以下の規定に基づいて行う。

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を指す。

## 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）により決定される。それは、全体的に観察される。課業の等級付けについては、以下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、以下で規定する、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（Niveaubispiele）（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による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、労働を免除される。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いえで、割り当てられた課業との一致（Übereinstimmung）に関わって、課業の記述を再審査し、場合によっては記述の改訂を求めることができる。

対等構成委員会における各代表は、暫定的等級付けに対して、8週間を経過するまでは異議を申し立てることができる。

暫定的等級付けに対して異議が提起されなかった場合には、当該等級付けが確定的なものとして適用される。

等級付けに対してではなく、個々の評価指標の評価およびその理由付けに対して異議が申し立てられた場合、このことは文書に記録され、等級付資料に添付される。この場合においては、暫定的等級付けが拘束力を持つ。

異議が申し立てられた場合、拘束力ある判断が下されるまでは（7条3.7を参照。）、暫定的等級付けを適用する。

暫定的等級付けが拘束力ある判断とは異なる場合、新たな等級付けが、対等構成委員会への情報提供時点へ遡及して適用される。

拘束力ある判断が従来等級付けより低い等級付けを行うものである場合、新たな等級付けは拘束力ある判断の時点以降適用する。

**3.2** 7条2.2に基づく等級付けの（再）審査の場合、既存の等級付けは、7条3による手続の枠組みにおける異なる内容の拘束力ある判断の時点まで、適用する。

**3.3** 対等構成委員会において合意に至らなかった場合、一方の側の申立てにより、専門知識を持ち投票権を有する協約当事者の代表者各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カ月以内に終了すべきものとする。
- 3.7** 7条 3.1による対等構成委員会の決定、7条 3.3による拡大対等構成委員会の決定、7条 3.4による仲裁委員会の決定、7条 3.5による拡大対等構成委員会の決定により、等級付手続は終了する。
- （決定または事由の発生後2週間以内に）使用者または事業所委員会が、労働裁判所に対し、手続的瑕疵が存在していたか、または4条から6条までの原則に関する重大な錯誤（Verkennung）のもと評価が行われたことを理由に、決定が拘束力を持たないことの確認申立てを行わない限りにおいて、決定は、拘束力を持つ。
- 3.8** 決定が破棄された場合、課業は、対等構成委員会により、裁判所の理由付けを考慮したうえで、再度評価される。
- 3.9** 全ての等級付過程（Einstufungsvorgang）は、6条4に基づく制度適用の結果および資料を含む適切な証明を行うものでなければならない。

## 第8条 等級付手続の簡略化

- 1** 500人以下の被用者を雇用する事業所、または300人以下の被用者を雇用するコンサルティング事業所においては、常設的な対等構成委員会は設置されない。
- 2** 当該事業所においては、事業所委員会が、以下に関する使用者からの情報提供の受領を引き受ける。
- 既存のものであるが、評価を受けていない課業の等級付け
  - 新たに生じた、または変更された課業の等級付け
- この場合、6条4に基づく適切な資料が引き渡されなければならない。
- 使用者の等級付けは拘束力を持つ。
- 使用者の等級付けが従来 of 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カ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カ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カ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賞与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はされ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

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、対応する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、法的手段をとることができる。

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。

予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（＝降格）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、事業所委員会は措置の実施前に意見表明を行うことができ、およびその提案（Anregung）が考慮されよう、適時に情報提供を行わなければならない。かかる情報提供は、コンサルタント企業（Beratungsunternehmen）に対して助言を求めたことに関する情報を含むものとする。

この場合、企図された措置の目的、性質および範囲および予想される該当被用者数を通知しなければならない。

#### 2 上記の措置により、課業の喪失または課業の要件の変更が生じるか、その他降格をもたらす原因が生じる場合、使用者は、それが可能である限りにおいて、該当する被用者に対し、事業所内において期待可能であって、かつ従来の賃金等級を伴う課業を提供しなければならない。

#### 3 かかる課業を提供することができない場合、使用者は、それが可能である限りにおいて、被用者に対し、（通常は、6カ月を上限として、特別な場合には、12カ月を上限として）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、期待可能であつ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 降格の際の所得調整

- 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 カ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採用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。  
$$\frac{\text{従来の成果賃金} \times \text{新たな基礎賃金}}{\text{従来の基礎賃金}}$$
- 3 13 条 2 による所得調整が、
  - 賃金等級 1 から 6 までにおいては従来の賃金の 10%
  - 賃金等級 7 から 17 までにおいては従来の賃金の 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、被用者の降格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カ月間支払われる。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カ月後、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引上げは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引上げに算入する。

9 所得調整が支払われている間、通常の試用期間(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カ月の開始前直近の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。:

- 基本賃金請求権の引上げ(これによる結果として生じる成果賃金の変更を含む)
- 負担加給の引上げ

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、使用者から前払い金(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、かかる返済請求権(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。

- 降格をもたらす措置が、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、計算間違いまたは反訳間

違い〔Übertragungsfehler〕に基づくものであり、これが過去 12 カ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 カ月後には、成果賃金が支払われる。
- 2 協約上の賃金基礎（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カ月で、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。手続き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ち決定を行う。

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。使用者の遡及的支払請求権 (Rückzahlungsanspruch) 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。

通常の特約条件の変更は、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特約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 カ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% になるものとする。  
勤続期間 6 カ月未満の被用者は、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、対応する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。

組織的統一体（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カ月前には、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。協約当事者の同意により、かかる時点以降12カ月を上限として、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カ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カ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、身体および自由度も考慮する。

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。ここでは、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、
- 行うべき判断。

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

#### 4. 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機関に対する利益代表。

従業員管理（指標 5 を参照）に対して必要なコミュニケーションは、考慮しない。

コミュニケーション要件の程度（Grad）は、課業の遂行のために評価される。

4	コミュニケーション	
等級	記述	点数
K1	課業の処理のための情報の入手および伝達（例えば、注文の受付および断り、生じた逸脱の連絡）	1
K2	課業と直接的な関連に立つ、定型的な個別問題の調整（例えば、生じた逸脱についての議論および調整）	3
K3	課業と直接的な関連に立つ、定型的な個別問題を越えて、頻繁に生じる前提条件の相違の調整（例えば、生じた逸脱についての説明）	5
K4	同一の全体目標設定に際し、割り当てられた課業複合体の範囲内において調整を行うこと。異なる利益状況が生じる。	7
K5	標設定が複数ある場合、他者に対して、割り当てられた課業複合体について、利益代表を行う。（例えば、仕入部と納入業者との対話）	10
K6	目標設定が複数ある場合、他者と、職務を超えた意義について交渉を行う。	13

#### 5. 従業員管理

従業員管理は、下位にある労働者（場合によっては、他の領域からの労働者を含む）に対する人事上および同時的な専門的指揮権限を包括する。; この場合、労働者に対する懲戒のための配属（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ない。

5	従業員管理	
等級	記述	点数
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。

等級	筋肉負担 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、単調な、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、そこで列举された環境影響が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、精錬（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、アイディアの発展、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、労働環境の清潔さ（Sauberkeit）、資格付与措置（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。

## 4 賃金・職業訓練報酬協約（2012 年 5 月 19 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（本部・シュトゥットガルト）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 賃金表の引上げ

2012 年 4 月 1 日から 2012 年 4 月 30 日までの期間については、2011 年 4 月 1 日以降発効の 2010 年 2 月 18 日における賃金・職業訓練報酬協約による、賃金基本協約 - 賃金表を継続して適用する。

2012 年 5 月 1 日以降、基本賃金を 4.3%引き上げる。

2012 年 5 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。

- 2 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 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。

#### 月基本賃金×個々の週所定労働時間

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

### 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 賃金表の引上げ

2012 年 4 月 1 日から 2012 年 4 月 30 日までの期間については、2011 年 4 月 1 日以降発効の 2010 年 2 月 18 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。

2012 年 5 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、その都度適用される、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 型板鍛冶 (Formschmied)、鍛造型鍛冶 (Gesensschmied)、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。

- 4 第三者の給付に関する保護

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

- 1 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、協約当事者に対し特別規定を提案することができる。

- 2 協約当事者は、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 協約を上回る加給

- 1 協約賃金の引上げにより、協約を上回る加給は影響を受けない。
- 2 従来、3条または補遺1第2項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

- 1 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1において定められた引上げを適用する。
- 2 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

- 1 本労働協約は2012年4月1日に発効し、各2010年2月18日における、賃金および職業訓練報酬に関する労働協約、北ヴェルテンベルク・北バーデンにおける金属電機産業の被用者および職業訓練生に対する賃金・職業訓練報酬協約、南ヴェルテンベルク・ホーエンツォレルンにおける金属電機産業の被用者および職業訓練生に対する賃金・職業訓練報酬協約、南バーデンにおける金属電機産業の被用者および職業訓練生に対する賃金・職業訓練報酬協約に代替する。
- 2 本労働協約は、2カ月の予告期間を置き、月末にかけて、まずは2013年3月30日に解約することができる。

#### 補遺1：賃金基本協約が適用されていない事業所

賃金基本協約がなお適用されていない事業所に対しては、以下の定めを適用する。

##### 1 現業労働者の賃金および非現業労働者の賃金

2012年4月1日から2012年4月30日までの期間については、2011年4月1日以降発効の2010年2月18日における賃金・職業訓練報酬協約による、賃金表（Lohn- und Gehaltstabellen）を継続して適用する。

2012年5月1日以降、現業労働者の賃金および非現業労働者の賃金を4.3%引き上げる。

2012年5月1日以降適用される月基本賃金／協約賃金は、賃金表から明らかとなるよう、新たに定められる。月基本賃金／協約賃金は、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。

補遺として添付している賃金表は、本労働協約の構成部分とする。

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／協約賃金を得る。

$$\frac{\text{月基本賃金} / \text{協約賃金} \times \text{個々の週所定労働時間}}{\text{被用者に関する一般労働協約 7 条 1 に基づく協約上の週労働時間}}$$

## 2 職業訓練報酬

職業訓練報酬は、賃金基本協約が導入されていない事業所においては、賃金等級 (Lohngruppe) 07 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 37.7%
- 2 職業訓練年数 39.9%
- 3 職業訓練年数 43.4%
- 4 職業訓練年数 46.6%

2012 年 4 月 1 日から 2012 年 4 月 30 日までの期間については、2011 年 4 月 1 日以降発効の 2010 年 2 月 18 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。

2012 年 5 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、その都度適用される、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。

型板鍛冶 (Formschmied)、鍛造型鍛冶 (Gesensschmied)、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。

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。

### 補遺 2 : 表

#### 2 条 2.2 に基づく基礎額のパーセント値

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

賃金基本協約-賃金表(2012年5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	74.00%	2,006.50
2	76.00%	2,061.00
3	80.00%	2,169.50
4	84.00%	2,278.00
5	89.00%	2,413.50
6	94.00%	2,549.00
7	100.00%	2,712.00
8	107.00%	2,901.50
9	114.00%	3,091.50
10	121.50%	3,295.00
11	129.50%	3,512.00
12	138.50%	3,756.00
13	147.50%	4,000.00
14	156.50%	4,244.00
15	165.50%	4,488.00
16	176.50%	4,786.50
17	186.50%	5,057.50

賃金基本協約-職業訓練報酬(2012年5月1日以降有効)		
賃金等級	賃金等級7に対する比率	ユーロ額
1職業訓練年数	32%	868.00
2職業訓練年数	34%	922.00
3職業訓練年数	37%	1,003.50
4職業訓練年数	39%	1,057.50

2012年5月1日以降の負担加給		賃金等級7:2,712.00ユーロ
点数合計	賃金等級7に対する比率	2012年5月1日以降のユーロ額
1	2.50%	67.80
2	5.00%	135.60
3	7.50%	203.60
4以上	10.00%	271.20

### 第三節 小売業における労働協約

#### 1 一般労働協約(2008年7月25日締結)

##### 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州に対し、適用する。
- (2) 本労働協約は、補助・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 (Lager) 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、職業労働者、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) 第 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超過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、一労働時間に主として待機労働が存在する場合一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) 明白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、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、または事業所の利害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、労働時間短縮に組み込まれる。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、事業上の利害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 条第 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、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条第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条第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、労働者の正当な利害、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、第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、第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、被用者の社会的利害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を考慮に入れて月に 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 条第 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 条第 2 項第 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、少なくとも各第二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条第5項による交代制勤務を除く。・・・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条第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、一労働時間が通常、相当の範囲において待機労働に存在する場合一週労働時間を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週間の予告期間をもち、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カ月の予告期間をもち、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か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、各月々の賃金支払により、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、月々、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〕および歩合給。但し、個数 premia〔Stückprämien〕またはこれに類似の premia を除く。）、月々の固定給は、少なくとも月々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 カ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 カ月の期間につき、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、月々、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、応募者に対しては、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) 月々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定年に達した歴月の末、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承認に関する年金通知 (Rentenbescheid) が到達した歴月の末に、終了する。
- (6) 職員および職業労働者からの解約告知については、歴月末にかけて 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、歴月末にかけて 1 カ月の期間とする。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 カ月
  - 8 年以上・・・4 カ月
  - 10 年以上・・・5 カ月
  - 12 年以上・・・6 カ月

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 カ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 カ月を超える場合には、3 カ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 カ月の期間とする。3 カ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の経過 1 カ月前に (短期の試用期間の場合には、試用期間の経過 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期間が継続される場合、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 臨時手伝い (Aushilfe)

- (1) 臨時手伝いの者の採用は、書面により行うものとする。期間の定めのない臨時手伝いの労働関係は、5 暦日の期間をもち、解約することができる。3 カ月の期間経過により、臨時手伝いの労働関係は、期間の定めのない労働関係へ移行する。
- (2) 3 カ月の期間経過は、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) 臨時手伝いの労働関係が試用労働関係へ移行した場合、臨時手伝いの期間は、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なる。
- (3) 有給休暇の日数は、各休暇年度にき、36 労働日とする。法律上の有給休暇は、これに含む。
- (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 カ月を超えたのちに、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 カ月を超えたのちに、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) 第 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。第 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カ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った場合には、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カ月において（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、職業的労働者の場合には、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き、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) 第 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。第 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。第 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、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カ月前に、請求権者により行われなければならない。この場合、第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か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カ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。事業上の利害を考慮したうえで、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手伝い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カ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、第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、第1項の場合においては、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) 第1項および第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カ月

事業所／企業に中断することなく3年勤続した後・・・2カ月

事業所／企業に中断することなく5年勤続した後・・・4カ月

- (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) 第 1 項および第 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 カ月前に、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 カ月：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 カ月：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カ月：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、協約当事者により任命される。関係者は、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カ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カ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をもち、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、第 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。

## 2 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) 商業系の臨時手伝いの者は、1 時間につき、協約上の月賃金の 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 章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 章の適用により、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 章 2 項 1 文を含めて、動的に維持される。
- (4) 販売員の職業表 (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業表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”の職業表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”の職業表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業表に基づく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）において商人の職業表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

広い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（Lagererster）、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

輸出送状係（Exportfakturist）

輸入送状係（Importfakturist）

筆頭宣伝係

高い職務を行う速記タイピスト

看護師

	2011年6月3日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1・2年目	1,901.00	1,958.00	1,997.00
職務3～5年目	2,145.00	2,209.00	2,253.00
職務6年目以降	2,514.00	2,589.00	2,641.00

### 賃金グループⅢ

一般的な指示の範囲内において独立的な職務を行い、それに応じてその職務領域に対する責任を負っている職員

賃金等級a)	労働領域 (Arbeitsbereich) において、部下がいないか、通常、職業訓練生を含めて、4人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級b)	労働領域において、通常、職業訓練生ならびに各事業所および支社の総会計の会計係を含めて、4人～8人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級c)	労働領域において、通常、職業訓練生を含めて、8人以上の常勤のフルタイム被用者を従えている場合

パートタイム被用者は、給付された労働時間を考慮したうえで、フルタイム被用者へ換算する。これにより、端数が生じた場合、直近の正数へ切り上げる。

例：販売主任

支配人 (Disponent)

仕入れ権限を有する筆頭販売員

筆頭展示広告デザイナー

仕入れ権限を有する倉庫管理人

商品在庫検査員 (Sortimentskontrolleur)

フロア管理者 (Etagenaufsicht)

本社における経理のグループリーダー

本社における文書保管係

商品受入れ、および／または発送に関する管理者 (Verwalter)

女性支配人 (Direktrice)

裁断師

建物管理人 (Hausmeister)

機械係長 (Maschinenmeister)

室内インテリアに関する顧客勧誘員 (Akquisiteur)

販売所管理者

賃金等級a)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,214.00	2,280.00	2,326.00
職務4・5年目	2,366.00	2,437.00	2,486.00
職務6年目以降	2,616.00	2,694.00	2,748.00
賃金等級b)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,366.00	2,437.00	2,486.00
職務4・5年目	2,616.00	2,694.00	2,748.00
職務6年目以降	2,880.00	2,966.00	3,025.00
賃金等級c)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,616.00	2,694.00	2,748.00
職務4・5年目	2,880.00	2,966.00	3,025.00
職務6年目以降	3,147.00	3,241.00	3,306.00

## 賃金グループIV

指示権限を有する指導的地位に立ち、それに応じてその職務領域に対する責任を負っている職員

賃金等級a)	労働領域 (Arbeitsbereich) において、部下がいないか、通常、職業訓練生を含めて、4人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級b)	労働領域において、通常、職業訓練生を含めて、4人から8人までの常勤のフルタイム被用者を従えている場合
賃金等級c)	労働領域において、通常、職業訓練生ならびに従業員養成指導員 (Personalausbildungsleiter) を含めて、8人以上の常勤のフルタイム被用者を従えている場合

パートタイム被用者は、給付された労働時間を考慮したうえで、フルタイム被用者へ換算する。これにより、端数が生じた場合、直近の正数へ切り上げる。

例：部門リーダー

仕入れ係

上級管理者 (Oberaufsicht)

部門リーダーおよび仕入れ係

事務リーダー (事務長 [Bürochef])

支店会計士 (Filialrevisor)

建物検査員 (Hausinspektor)

技術部門のリーダー (技術部長)

アトリエ・リーダー (Atelierleiter)

商品受入れ部門のリーダー

発送部門のリーダー

装飾部門のリーダー (装飾係長)

管理部門のリーダー

倉庫長 (Lagerhausleiter)

商品在庫検査員 (Sortimentskontrolleur)

販売所リーダー

賃金等級a)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,623.00	2,702.00	2,756.00
職務4・5年目	2,828.00	2,913.00	2,971.00
職務6年目以降	2,951.00	3,040.00	3,101.00
賃金等級b)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,828.00	2,913.00	2,971.00
職務4・5年目	2,951.00	3,040.00	3,101.00
職務6年目以降	3,361.00	3,462.00	3,531.00
賃金等級c)	2011年6月30日まで(ユーロ)	2011年7月1日以降(ユーロ)	2012年7月1日以降(ユーロ)
職務1～3年目	2,951.00	3,040.00	3,101.00
職務4・5年目	3,361.00	3,462.00	3,531.00
職務6年目以降	4,079.00	4,201.00	4,285.00

#### 第4条 一時金 (Einmalzahlung)

労働者は、2012年5月に、当該月において、賃金、賃金継続支払い、職業訓練報酬または出産手当補助金 (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) に関する請求権を有している限りにおいて、50ユーロ (職業訓練生は25ユーロ) の額での、賃金表によらない協約上の一時金を得る。パートタイム被用者は、協約上の労働時間と、その個々の労働時間との比例により、請求権を取得する。割増金、賞与およびその他の給付の算定に際し、一時金は、算入しない。給付は総計して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き上げは、協約を上回る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	664	677
職業訓練2年目	717	739	754
職業訓練3年目	820	845	862
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	900	918

#### 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カ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) 月賃金を15.34ユーロまで下回るとは、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るとは、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（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。

### 3 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、全ての職業的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) 職業的労働者は、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 (Bedienungspersonal) は、月々、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。給付は総計して行われなければならない。但し、精算期間に関わる協約賃金の引き上げは、協約を上回る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	664	677
職業訓練2年目	717	739	754
職業訓練3年目	820	845	862
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	900	918

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 カ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、書面により行われなければならない。

- (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職業労働者に関して、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、月々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。

### 第四節 若干の協約分析

#### 1 労働条件規制における産業別労働協約の意義

冒頭および第一章9で述べた通り、本章における第一の関心事は、ドイツにおける産業別労働協約である団体協約が、いかなる労働条件につき、どのように規範設定を行っているのか、その現状を明らかにすることにあつたわけであるが、第二節および第三節において紹介したところによれば、金属産業・小売業のいずれにおいても団体協約による規範設定は、それについて法律上の規制が存在するか否かに関わらず、主要な労働条件のほぼ全てに及んでいることが確認できた。我が国との対比において、ドイツ団体協約が何らの規範設定を行っていない領域として挙げられるのは、懲戒制度くらいのものであろう。これは、第一章第二節2で見たように、ドイツにおいては事業所内の秩序および事業所内における労働者の行動に関しては、事業所委員会との共同決定事項となっており<sup>143</sup>、事柄の性質上、産業レベルにおける規制よりも、事業所内労使関係における規制に委ねたほうが適切であるとの考慮に基づくものと思われる<sup>144</sup>。

<sup>143</sup> ドイツにおいては、労働者による事業所秩序侵害行為に対しては、事業所協定により経営罰(Betriebsbuße)を定めることで、戒告や譴責等の処分を課すことが可能となっている。ドイツにおける経営罰をめぐる議論の詳細については、坂井岳夫「ドイツにおける経営罰の意義と構造 - 懲戒処分法理の比較法的研究(一)(二・完)」同志社法学61巻1号227頁、3号137頁(2009年)を参照。

<sup>144</sup> もっとも、ドイツにおいて事業所内の秩序に関わる問題につき、産業別労働組合が全く無関心というわけで

以下では、団体協約が規範設定を行っている労働条件のうち、とりわけ重要なものとして、採用・試用期間、労働時間、賃金、年次有給休暇、解雇を取り上げ、法律上の規制が存在するものについてはそれと照らし合わせつつ、ドイツ団体協約による労働条件規制の意義を具体的に追ってみることにする。

### (1) 採用・試用期間

まず、採用について、金属産業の団体協約では、①労働協約は書面によるべきこと、②労働契約書では、職務内容や賃金、労働時間など一定の重要な事項を明示すべきこと、③被用者の採用は、通常勤務か交代制勤務のいずれか一方に限られるのが原則であり、緊急の必要性のために、双方のために採用される場合には、その旨が明確に合意されるべきこと、④一定期間、通常勤務においてのみ就労した場合には、交代制勤務の義務は消滅すること、⑤事業所委員会の同意があれば、被用者に対して臨時的に交代制勤務への従事を求めることができること、⑥労働関係は期間の定めのないものを原則とすること、⑦採用面接を行う場合には、応募者に対し、旅費や滞在費を補償すべきこと、⑧重度身体障害者等一定の身分の者につき、当該身分に関する使用者への報告義務、⑨被用者に対する応募書類の返還義務が定められている。上記のうち①、②、⑦については、小売業の団体協約にも、同様の規定が存在する。

このように、採用に関する協約上の規制は手続的規制が主であり、使用者の採用権限に対して、実体的な制限を行うものは僅かに止まる。もっとも、ドイツにおいては 2006 年 8 月 18 日に施行された一般平等取扱法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)<sup>145</sup>によって、性別や宗教、障害、年齢等の事由により採用差別を行うことが禁じられているとともに、第一章第二節 2 で見た通り、労働者の採用や選考基準等は、事業所委員会との共同決定事項となっているため<sup>146</sup>、ドイツにおける労働者の採用は使用者の専権に委ねられているわけではない点には、注意を要しよう。

また、試用期間についていえば、金属産業・小売業いずれにおいても、試用期間は原則として 3 カ月が上限とされている。民法典上は、試用期間の設定は上限が 6 カ月とされてい

---

はない。例えば、近年増加している労働者の事業所秩序侵害行為として、職場いじめ (Mobbing) が挙げられるが、ドイツ労働総同盟は、職場いじめ行為を規制対象とする事業所協定についてモデル規定を作成し公表するなど、様々な支援活動を行っている。同モデル規定については、ドイツ労働総同盟の HP

(<http://bw.dgb.de/themen/++co++4da5e27e-fa87-11e1-8e4c-00188b4dc422/@@dossier.html>) から閲覧することが可能である。

<sup>145</sup> BGBl. IS. 1897. 同法の制定経緯および内容については、齋藤純子「ドイツにおける EU 平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」外国の立法 230 号 (2006 年) 91 頁以下、山川和義「ドイツ一般平等取扱法の意義と問題点」日独労働法協会会報第 8 号 (2007 年) 79 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 頁を参照。

<sup>146</sup> この点に関連して、労働者の採用については事業所委員会に同意拒絶権が付与されている (事業所組織法 99 条) とし、かかる同意拒絶権を行使するか否かを判断する前提として、使用者は事業所委員会に対して全ての応募書類を提示しなければならない。小売業の団体協約には、「事業所委員会が存在する場合、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。」との規定があるが、このことを確認したものであろう。

るから（622条3項）、この点では労働者に有利な規範設定が行われているといえる。これに対して、試用期間中の解雇予告期間については、金属産業・小売産業いずれにおいても2週間が原則となっており、この点は、法律上の規制と同様であるが、金属産業においては試用期間開始後4週間以内の解約告知については予告期間が1週間に短縮されている。従って、この限りにおいては、被用者にとって不利な定めが行われることとなるが、このような定めが可能であるのは、民法典622条4項1文が「労働協約によって、・・・第3項とは異なる定めを置くことができる。」として、労働協約によって労働者の有利・不利に関わらず、制定法の水準から逸脱することを許容しているためである。いわゆる「協約に開かれた法規（tarifdispositives Gesetzesrecht）」<sup>147</sup>の制度である。

## （2）労働時間

次に労働時間についてみると、現在のドイツの労働時間法（Arbeitszeitgesetz）<sup>148</sup>によれば、労働者の労働時間は1日に8時間を超えてはならないが（3条1文）、6暦月または24週間の平均で週日の労働時間が8時間を超えない限りにおいて、10時間まで延長させることができることとなっている（同条2文）。このような変形労働時間制が採用されていることで、ドイツにおいては1日8時間・1週48時間という基準は労働時間の一応の目安に過ぎないこととなり、上記の調整期間内において調整される以上は、最大で週に $10 \times 6 = 60$ 時間まで働くことが可能となっている。ドイツの労働時間法が現在の形となったのは、1994年の改正以降のことであるが、改正前労働時間法では、1日8時間を超える労働時間については、25%の割増金の支払いが義務付けられていた。これに対して、94年改正により、1日8時間を超える時間については、必ず上記の調整期間内で調整されなければならなくなったため、ドイツにおいては法律上、時間外労働（＝超過勤務）という概念はもはや存在せず、従ってまた時間外労働に対する割増金の規制も原則として廃止されている。

もっとも、労働協約によって、時間外労働と割増金に関する規制を置くことは可能であり、金属産業・小売業いずれの団体協約においてもこのような規制が存在する。まず、金属産業の団体協約によれば、週の所定労働時間は35時間が原則となっている。この週所定労働時間は、労働者の個別同意を得ることで、40時間まで延長することが可能であるが、そのような労働者の数は、当該事業所における全労働者の18%を超えることができない。かかる週所定労働時間を週日にどのように配分するかは、事業所協定によって定められるべき事項である。

かくして、労働者個人について定められた1日または1週間の労働時間を超える時間が時間外労働時間とされ、かかる時間に対しては割増金が支払われなければならない。割増率

<sup>147</sup> ドイツにおける「協約に開かれた法規（範）」をめぐる議論については、桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割（二） - 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 6 号（2008年）1259頁以下に詳しい。

<sup>148</sup> BGBI. I S.1170. ドイツの労働時間法制の詳細については、和田・前掲注（81）書 102 頁以下を参照。

は、1週間単位で見た場合、10時間までは25%であるが、11時間以降は50%に引き上げられる。加えて、1日単位で見た場合に、所定労働時間の前後に行われた時間外労働が3時間を超える場合にも、それ以降については50%の割増率により、割増金を支払わなければならない。

もともと、金属産業の団体協約では、時間外労働を月に16時間を上限として、代休付与によって調整することも可能であるとされている。また、後述する通り、事業所委員会と事業所協定を締結することにより、いわゆる労働時間口座制（Arbeitszeitkonto）を導入することも可能である。労働時間口座制とは、一般的には協約上の所定労働時間を超えた場合に、割増金のような金銭によって調整するのではなく、それをあたかも銀行口座のように、時間残高として（協約上の所定労働時間を下回った場合には、それに満たない分を時間債務〔Zeitschuld〕として）、各人の労働時間を記録し、一定期間内（調整期間）のなかで時間による調整を行う制度を指すが、ここでは弾力的労働時間口座と長期時間口座の2つが導入可能とされている<sup>149</sup>。

次に、小売業の団体協約では、週所定労働時間は37.5時間が原則である。但し、52週間の平均で週労働時間が37.5時間を超えない限りにおいて、週所定労働時間を変形させることも可能である。金属産業と同様、週所定労働時間の週日への配分については事業所協定によ

【第2-4-1表】協約上の週所定労働時間（2011年12月31日時点）

産業分野	旧西ドイツ地域(平均)	旧東ドイツ地域(平均)
農業	40時間	40
エネルギー・水供給	37.6	38
鉄鋼	35	35
化学	37.5	40
金属	35	38
自動車販売	36.1	36.9
木材・プラスチック加工	35	38.4
製紙・紙加工	35	37
印刷	35	38
繊維	37	40
アパレル	37	
製菓	38	39
建設	40	40
卸売	38.5	39
小売	37.5	38.1
交通・輸送	38.6	40
銀行	39	39
保険	38	38
ホテル・飲食	39	39.5
建物清掃	39	39
公共サービス(連邦・州・市町村)	39.2	40

出典：WSI-Tarifarchiv

<sup>149</sup> 労働時間口座制度の詳細については、藤内和公「ドイツ労働時間口座制の普及と意義」労働法律旬報1751号（2011年）6頁を参照。



って定められることとなっているが、小売業においては、1日の所定労働時間が延長された場合、当該時間は第一次的には代休によって調整されなければならない。かかる調整が3週間以内に行われなかった場合に初めて当該時間は時間外労働時間として割増金支払いの対象となる。割増率は、25%である。

このように、ドイツの団体協約は、基本的に週単位で労働時間の上限を規制しつつ、1日もしくは週単位で労働者個人につき定められた労働時間を超えた時間に対しては、割増金の支払いを義務付けている。ただ、我が国との比較でいえば、時間外労働に対する補償の形式として、金属産業・小売産業いずれにおいても、代休の付与または労働時間口座制を通じた時間による補償が、割増金による金銭的補償と並んで、あるいはそれに先行する形で取り入れられている点には、注目すべきであろう<sup>150</sup>。

しかし同時に、ドイツの団体協約は、上記のルールを原則としながらも、労働時間の領域については、多くの事項について開放条項を置くことで、事業所パートナーに対して事業所内で労働条件規制の可能性を開いている。このような傾向は、とりわけ金属産業の団体協約において顕著であるが、この点については**2**および**3**において後述することとしたい。

なお、**第2-4-1表**は、2011年12月31日時点での労働協約上の週所定労働時間を、各産業分野別の平均で見たものである。

### (3) 賃金

ドイツにおいては、我が国の労働基準法や最低賃金法に相当するような賃金に関わる法規制は存在しない。従って、ドイツにおいて賃金に関わる規範設定に当たっては、まさに労働協約が重要な役割を果たしている。周知の通り、ドイツにおける協約賃金の基本部分は職務給であるから、職務評価に基づいて、賃金等級が編成され、労働者は自身が行う職務が格付けられている賃金等級に対応する協約賃金を基本部分として支払われる。更に、一定の労働者については、協約上の加給（Zulage）がこれに追加する形で支払われることとなる<sup>151</sup>。

#### ア 金属産業における賃金制度

金属産業の団体協約をみると、賃金は基本賃金、成果賃金、負担加給の3つの部分から構成されている。

まず、基本賃金についていえば、その算定基礎は、賃金等級への格付けを受けた課業である。労働者が行う課業は、職務評価を経て、1等級～17等級まである賃金等級のいずれかに格付けられる。そこで行われる職務評価は、分析的職務評価（*analytische Arbeitsbewertung*）

<sup>150</sup> 我が国においても、労働時間規制改革の方向性の一つとして、時間外労働に対する補償を、割増賃金などの金銭的補償から休日代替へ移行させることを提案するものとして、鶴光太郎＝樋口美雄＝水町雄一郎（編著）『労働時間改革 - 日本の働き方をいかに変えるか』（日本評論社、2010年）19頁〔鶴光太郎執筆部分〕がある。

<sup>151</sup> なお、金属産業・小売産業いずれにおいても、賃金の支払い方法については、一般労働協約のなかに規定が置かれている。

であって、各課業（の職務要件）が、5つの評価指標（知識および技量、思考力、行為裁量および責任、コミュニケーション力、従業員管理）によって評価され、各評価指標ごとに配分された点数の合計が当該課業の価値となり、その合計点数をもって、1等級～17等級までの賃金等級のいずれかに格付けられることとなる（等級点数評価手続）。そのうえで、労働者は自身が行う課業が格付けられている賃金等級に対応する金額を、基本賃金として支払われる。第一章第八節で紹介した通り、2012年度の協約交渉により、バーデン-ヴュルテンベルク協約地域では協約賃金が4.3%引き上げられることとなったため、2012年5月1日以降の賃金表によれば、最高賃金等級（17）の基本賃金は、5,057.50ユーロであり、最低賃金等級（1）の基本賃金額は2,006.50ユーロとなっている。

事業所内における課業の賃金等級への格付けを行うのは、使用者側および労働者側からの各3名の代表者によって構成される対等構成委員会である。格付手続においては、まず始めに使用者が各課業の暫定的な格付けを行うが、対等構成委員会の各代表者は、8週間以内にかかる暫定格付けに対して異議を申し立てることができる。かかる異議が申し立てられた場合には、対等構成委員会において審議が行われ、そこで合意に至った場合には格付手続は終了する。これに対して、合意に至らなかった場合には、一方の側の委員の申立てにより、専門知識を有する協約当事者の代表者各1名を加えた拡大対等構成委員会が招集され、そこで再度審議が行われる。かかる拡大対等構成委員会において全員一致または過半数の意見の一致が得られれば、格付手続は終了するが、それに至らなかった場合には、仲裁委員会による仲裁手続へ移行し、そこで最終的な判断が行われることになる。なお、労働者は、自らの賃金等級または課業の格付けに対して、異議を申し立てることができる。かかる異議を審査するのは第一次的には使用者であるが、審査結果に対して労働者の同意が得られない場合、その再審査を行うのも対等構成委員会の任務となっている。

このような基本賃金に加えて、労働者は試用期間ののち、遅くとも勤続6カ月後には、成果賃金が支払われる。成果賃金は労働者個人または複数の労働者の成績結果（成果）に対して支払われるものであり、成果の評価として協約上予定されているのは、あらかじめ定められた成果査定指標に基づいて査定を行う方法、あらかじめ定められた成果の基準と実際の成果を比較する方法（指数比較）、使用者と個々の労働者との間で締結される目標合意とその目標達成度とを比較する方法（目標合意制度<sup>152</sup>）の3つであるが、これら成果調査方法を、単一的に用いるか、あるいは組み合わせて用いるか等は事業所委員会との合意によって決定される。但し、いずれの方法が選択されたとしても、成果賃金の金額は、協約が適用されている労働者の平均で見たときに基本賃金の額の15%、労働者個々人で見るときには基本賃金額の0～30%となるよう構成されなければならない。

最後に、課業の遂行または労働環境から、基本賃金によって補償されない負担が生じる労

---

<sup>152</sup> ドイツにおける目標合意制度の法的問題点に関する詳細な研究としては、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頁がある。

働者（特に、現業労働者）に対しては、負担加給が支払われる。ここで考慮される負担の種類は、筋肉への負担、刺激不足による負担、環境の影響（騒音、汚れ、高低温等）による負担の3つであり、それぞれ負担の重さに応じて、点数が配分され、合計点数によって賃金等級7の基本賃金額に対する一定の割合額が負担加給として支払われる。例えば、合計点数が1であれば、賃金等級7の基本賃金額の2.5%、合計点数4以上であれば賃金等級7の基本賃金額の10%が負担加給として支払われることとなる。

以上が、金属産業の団体協約が定める賃金制度の基本的枠組みであるが、金属産業においては、労働時間と同様に、賃金に関しても、数多くの開放条項が置かれることで、事業所パートナーに対し、事業所内での労働条件規制権限が委ねられている。この点についても、2および3において後述する。

#### イ 小売業における賃金制度

他方で、小売業における賃金に関する協約上の定めは、金属産業と比べれば、比較的簡易である。例えば、非現業職員に関する賃金協約によれば、職務はまず、職業訓練を受けているか否かにより大きく2グループ（AおよびB）に分類され、次にグループBのなかで職務の難易、それに要する専門知識、独立性、責任等に応じて、4つの賃金グループ（I～IV）に分類される。賃金グループIIIおよびIVになると、部下の数に応じて、更に三段階（a～c）に賃金等級が区分されている。各賃金グループには、代表的な職務がそれぞれ列挙されており、これが労働者が現に行う職務の格付けに当たっての指針となっている。2012年7月1日以降の賃金表によれば、最高賃金等級（グループB・賃金グループIV・賃金等級c）・職務6年目以降）の基本賃金は、4,285.00ユーロであり、最低賃金等級（グループA・職務1年目）の基本賃金額は1,414.00ユーロである。

金属産業と大きく異なるのは、小売業の賃金協約においては、定期昇給が行われる点であろう。但し、昇給の基準は職務経験の年数であり、また基本的に昇給の範囲は同一の賃金グループ内に限定されており、ある賃金グループ内における昇給の上限に到達したからといって、自動的により高い賃金グループに格付けられることにはならない。その点では、我が国における定期昇給制度とも異なるものとなっている。

なお、加給の種類についても、金属産業と比べて限定的である。小売業では、一定の専門知識、能力若しくは権限を有する販売員および一定の就労場所で勤務する会計係に対する加給が定められているに過ぎない。

#### (4) 年次有給休暇

ドイツにおいて年次有給休暇に関する法律上の規制は、連邦年次休暇法（Bundesurlaubsgesetz）<sup>153</sup>によって行われているが、同法によれば、労働者は労働関係が

<sup>153</sup> BGBl. I S. 2

6 カ月以上存続していることを要件に、暦年で 24 日分の休暇請求権を取得することとなっている（同法 3 条および 4 条）。これに対して、金属産業においては、6 カ月以上の労働関係存続を要件に、30 日分の休暇請求権が団体協約により認められ、小売業に至っては、3 カ月の労働関係存続を要件に、36 日分の休暇請求権が団体協約により付与されることとなっている<sup>154</sup>。また、連邦年次休暇法上は、休暇中に労働者が疾病に罹患した場合、医師の診断書により証明された労働不能日は休暇として計算してはならない旨が規定されている（同法 9 条）が、金属産業の団体協約によれば、医師によって指示された療養期間中であれば、たとえ労働不能が生じていなかったとしても、休暇として計算してはならないとの規定が置かれている（小売業におけるこの点に関する定めは、法律上の規定と同様である。）。

なお、ドイツにおいては休暇取得を促進するため、年次有給休暇取得日においては、賃金と並んで休暇手当が協約によって支給されるのが通常であるが、金属産業においては、休暇日における賃金の 50%、小売業においては別途締結されている休暇手当協定により、2012 年以降は 1,102 ユーロが支払われることとなっている。

このように、年次有給休暇については、団体協約は概ね法律上の規制を上回るか、それと同レベルの水準において規範設定を行っているといえる。法律上の規制を下回っているのは、休暇を分割する際には、最低で 10 日の休暇が連続して付与されなければならないとする金

【第 2 - 4 - 2 表】協約上の年次有給休暇日数（2011 年 12 月 31 日時点）

産業分野	旧西ドイツ地域(平均)	旧東ドイツ地域(平均)
農業	25.5日	26.8日
エネルギー・水供給	30	30
鉄鋼	30	30
化学	30	30
金属	30.3	30
自動車販売	30	29.4
木材・プラスチック加工	30	28.5
製紙・紙加工	30	30
印刷	30	30
繊維	30	30
アパレル	30	30
製菓	30	26
建設	30	30
卸売	30	29
小売	30.2	30
交通・輸送	30	28.3
銀行	30	30
保険	30	30
ホテル・飲食	30.1	29
建物清掃	30	30
公共サービス(連邦・州・市町村)	30	30

出典：WSI-Tarifarchiv

<sup>154</sup> このように、小売業において休暇日数が多い理由として、藤内・前掲注（4）論文 64 頁脚注（11）は、「小売業では女性比率が高く、そのために年休に対する希望が強いことの反映であろう。」との分析を行っている。

属産業の協約規定くらいであろう（連邦年次休暇法上の基準は、12日〔7条2項〕）。これは、1条、2条1項および3条1項を除いて、協約による法律からの逸脱を認める連邦年次休暇法13条1項に基づくものである。

なお、**第2-4-2表**は、2011年12月31日時点での労働協約上の年次有給休暇日数を、各産業分野別の平均で見たものである。

## (5) 解雇

団体協約上の解雇に関する規制としては、解雇予告期間の長さに関するものが中心となっている。この点につき、民法典622条1項によれば、労働者・使用者いずれの側についても、解約告知期間は4週間が原則とされ、更に2項により、使用者からの解約告知の場合には勤続年数に応じて、予告期間が延長される形（勤続2年以上：1カ月、5年以上：2カ月、8年以上：3カ月、10年以上：4カ月、12年以上：5カ月、15年以上：6カ月、20年以上：7カ月）となっているが、金属産業の団体協約においてはまず、労働者・使用者双方につき、勤続3カ月以内の解約告知期間は1カ月、3カ月経過後は2カ月に延長され、この限りにおいては場合によっては労働者にとって不利となりうる規制を含んでいるが、使用者からの解約告知の場合の予告期間については、勤続5年以上については、法律上の基準よりも1カ月分期間が延長されている（但し、勤続15年以降については協約による延長はない。）。小売業においても、使用者からの解約告知に関する予告期間については、これと同様である。

他方、協約レベルでは、使用者からの解約告知に対して実体的な規制を加えようとするものは僅かにしか見られない。金属産業の団体協約においては、53歳以上であって勤続3年以上である労働者に対する解約告知、小売業の団体協約においては、50人以上のフルタイムの労働者を雇用している事業所において、53歳以上・勤続15年以上である労働者に対する解約告知は、「重大な事由」（小売業においては、これと並んで事業所委員会の同意）が存在している場合にのみ許容されるとの規定が存在しているに過ぎない。従って、かかる中高年労働者以外の労働者に対する解約告知の実体的規制は、解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）<sup>155</sup>や事業所組織法等による法律上の保護に委ねられているといえる。

なお、解雇との関係では、小売業における団体協約が、期間の定めのない労働関係は、労働者が法律上の受給年齢に達した暦月の末に終了するとして、協約レベルでの定年制を置いている点が注目される。

## 2 開放条項の実際

ところで、本章における第二の課題は、ドイツにおける団体協約がいかなる労働条件について、どの程度開放条項を置き、事業所委員会に対して労働条件規制権限を委ねているのか

---

<sup>155</sup> BGBl. I S. 1317

を明らかにすることにあつた。そこで以下では、**第二節**および**第三節**において紹介した団体協約が定めている開放条項を、各団体協約の条文に沿って、整理しておくこととしたい。なお繰り返しになるが、ここでは、事業所パートナー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を、開放条項とみなしている<sup>156</sup>。

## (1) 金属産業における開放条項の実際

### 〈一般労働協約〉

#### ① 適用範囲（1条）：

- ・一般労働協約は最低労働条件を定めるものであるところ、使用者と事業所委員会は事業所協定により、被用者の不利とならないよう、補充的な規定を定めることができることとしたもの（2.1）。

#### ② 高年齢者の所得保障（6条）：

- ・満54歳であつて、勤続年数1年以上の被用者につき、比較期間内の（現在）所得が、高年齢者所得保障金額よりも低い場合に、その差額を調整金として支払う旨定める高年齢者所得保障制度において、比較対象期間の長さについては、事業所委員会との間で定めることとしたもの（9）。

#### ③ 所定労働時間（7条）：

- ・個別的に週所定労働時間を延長することができる被用者は、事業所の全被用者の18%を超えてはならないとの原則に対し、事業所パートナーの合意により、賃金等級14以上に等級付けられている被用者が全被用者の半数以上である事業所においては、50%を上限に、より高いパーセンテージを定めることができることとしたもの（1.5）。
- ・事業所パートナーは任意的協定により、上記のパーセンテージの範囲内であれば、一定の被用者グループまたは部門について、週所定労働時間を40時間まで延長することができることとしたもの（1.5.1）。
- ・事業所協定により、6カ月平均で週労働時間が35時間を超えない限りにおいて、週所定労働時間を変形させることができることとしたもの（5、5.3）
- ・個々人の週所定労働時間は、月曜日から金曜日の平日に配分されるとの原則に対して、事業所委員会との合意により、一定の被用者または被用者グループについて土曜日を配分対象に含めることができることとしたもの（5.1、5.2、5.3）。
- ・事業所パートナーは任意的事業所協定により、労働時間口座制（弾力的労働時間口座および長期時間口座）を導入することができることとしたもの（7、なお、弾力的労働時間口座）

<sup>156</sup> なお、第三節において紹介した金属産業の団体協約における開放条項の一部（特に、賃金および労働時間関係）に対しては、既に藤内・前掲注（4）論文52頁以下において分析・検討が加えられているので、そちらも参照されたい。

働時間口座については、7.1.1、7.1.2、長期時間口座については7.2.2において、事業所協定において定めるべき事項が列挙されている。)

④ 例外的労働時間（8条）：

- ・緊急の経営上の必要性が存在する場合、事業所委員会との合意により、週10時間・月20時間を上限として、超過勤務を行うことを定めることができることとしたもの（1.2.1）。
- ・事業所協定により、個々の被用者または被用者グループについて、月20時間以上の超過勤務時間を定めることができることとしたもの（1.2.1）。
- ・任意的事業所協定により、超過勤務を代休により調整することができることとしたもの（1.2.6）。
- ・事業所委員会との合意により、操業短縮を導入することができることとしたもの（2）。
- ・事業所委員会との合意により、事業所祭、民族的祭礼、公的行事等を休日とし、そこで中止となった労働時間については、中止日を含む連続した5週間の労働日において事前または事後労働を行うことができることとしたもの（3）。
- ・事業所委員会の同意により、所定の労働日において中止となった労働時間につき、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することができることとしたもの（3）。
- ・事業所協定により、必要な深夜労働、交代制勤務、日曜・祝祭日労働を実施することができることとしたもの（4）。

⑤ 超過勤務、遅番勤務、深夜労働、日曜・祝祭日労働の割増金支払義務（9条）：

- ・割増金支払義務のある日曜・祝祭日労働を、日曜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と定義する原則に対して、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、日曜および祝祭日労働の開始および終了につき、異なる定め（例：6:00~6:00）を置くことができることとしたもの（6）。

⑥ 賃金支払い（11条）：

- ・事業所協定により、月賃金の構成要素につき、協約規定の範囲内において補充的な詳細を定めることができることとしたもの（3.2.4）。
- ・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こととしたもの（9.2）。

⑦ 疾病による労働不能（12条）：

- ・3日間を上限とする疾病にり患した場合、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（但し、勤続5年以降はかかる義務は失効する。）との原則に対して、事業所パートナーは合意により、これと異なる定めを置くことができることとしたもの（2）。

⑧ 出張における必要経費の補償（14条）：

- ・使用者による出張の際に必要な経費の補償に関する定めは、事業所委員会との合意に

より、行わなければならない旨を定めたもの（4）。

#### 〈年次有給休暇協約〉

① 適用範囲（1条）：

- ・年次有給休暇協約は休暇の最低条件を定めるものであるところ、使用者と事業所委員会は事業所協定により、被用者の不利とならないよう、補充的な規定を定めることができることとしたもの（2.1）。

② 休暇期間（3条）：

- ・工場休暇については、事業所協定により、休暇年度が2暦月を経過するまでに、定めなければならないこととしたもの（7）。

③ 休暇賃金（4条）：

- ・事業所協定により、追加的休暇手当については、その履行期を統一的に定めることができることとしたもの（5）。

#### 〈賃金基本協約〉

① 評価・等級付制度（6条）：

- ・等級点数評価手続における課業の評価について、等級付けの基礎は、課業の記述とされているところ、使用者と事業所委員会の合意により、かかる記述の適用を排除することができることとしたもの（4.1）

② 対等構成委員会（7条）：

- ・課業の等級付けおよびその再審査を任務とする対等構成委員会につき、使用者および事業所委員会の合意により、以下の事項につき、協約と異なる定めを置くことができることとしたもの（1.3）

a) 対等構成委員会委員数を協約上の定め（1.1）とは異なる数とすること。

b) 対等構成委員会において合意に至らなかった場合、拡大対等構成委員会を招集する（3.3）前に、使用者および事業所委員会間で更に合意を模索するための試みを行うこと。

c) 拡大対等構成委員会においても決定に至らなかった場合には、原則として仲裁委員会が招集されるべき（3.4）ところ、これに代えて、拡大対等構成委員会における抽選により決定することができること。

d) 仲裁委員会の事業所外議長の決定および決定手続につき、協約上の規制（3.4）とは異なる定めを置くこと。

- ・使用者および事業所委員会の合意により、対等構成委員会の期日やその他の手続きについて、規則を定めることができることとしたもの（1.4）。

- ・使用者は、仲裁委員会での決定手続きに代えて、拡大対等構成委員会における抽選を行うことを決定することができること、かかる決定を行った場合、2年間はその決定に拘束されるとの原則に対して、事業所委員会の同意により、これと異なる定めを



置くことができることとしたもの（3.5）。

③ 等級付手続の簡略化（8条）：

- ・500人以下の被用者を雇用する事業所、または300人以下の被用者を雇用するコンサルティング事業所においては、常設的な対等構成委員会は設置されないとの原則に対して、事業所パートナーは任意的事業所協定により、常設的な対等構成委員会を設置することができることとしたもの（5）。

④ 被用者の基本賃金請求権（9条）：

- ・被用者が、中断することなく6カ月を超えて、高い等級に格付けられるを有する課業を行った場合、遡及的にその期間全体について、賃金等級間の差額分の加給に関する請求権が生じるとの原則に対して、事業所協定により、一部の部門については、6カ月よりも短い期間を定めることができることとしたもの（4）。

⑤ 入職時等級および追加等級（11条）

- ・賃金等級7～17について、事業所協定により、入職時等級および追加等級を導入することができることとしたもの（1）。
- ・追加等級により評価される基準の具体化は、事業所協定により定めることとしたもの（3）。
- ・追加等級に関する紛争解決に関する規定を事業所協定により定めることとしたもの（3）。

⑥ 降格の際の所得調整（13条）：

- ・被用者が、その一身上または行為・態度に基づかない事由により、基本賃金の減額が不可避免的に生じるために、所得調整を受ける場合であって、当該所得調整が実際の賃金の4%を下回る場合には、任意的事業所協定により、残る所得調整請求権を総計して一回的支払いにより、補償する旨を定めることができることとしたもの（11）。

⑦ 成果賃金の算定に関する原則（14条）：

- ・個々人の成果賃金が複数の被用者の成果に基づく場合、事業所委員会の同意により、配分手続を定めることとしたもの。（3）

⑧ （成果調査）方法の選択（16条）：

- ・成果の調査方法（査定、指数比較、目標合意）の選択に当たり、事業所委員会との合意により、これらを単独で用いるか、組み合わせて用いるか、事業所全体に対して用いるか、個々の部門または労働ポストに対して用いるかと、定めなければならないこととしたもの（なお、17条においては、これらの成果調査方法が選択された場合に、事業所協定において定めるべき事項が列挙されている。査定につき、17条2.2、2.4、2.5、指数比較につき、17条3.1、3.2、3.3、3.4.4、3.4.6、3.5、3.6、目標合意につき、17条4.2、4.3、4.4、4.5を参照）

⑨ 成果の調査（18条）：

- ・個々の被用者の成果の確定に当たり、被用者が審査結果に同意しない場合の解決のた

めに、事業所パートナーは手続を定めることができることとしたもの。

⑩ 成果賃金の精算（19条）：

- ・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との原則に対して、事業所パートナーは協定により、これに代えて複数の賃金期間の平均を基礎とすることができることとしたもの（1）。

⑪ 事業所内の成果賃金（21条）：

- ・成果賃金の総額は、事業所平均で基本賃金総額の15%となるものとするとの原則を前提に、成果賃金が事業所平均で13.5%を下回る場合、14%となるよう追加払いが行われるべきところ、その詳細については事業所委員会との合意により行うこととしたもの（2）。

⑫ 事業所における別段の制度（23条）：

- ・使用者および事業所委員会は合意により、賃金等級、職務評価制度、成果調査方法、負担加給の調査方法を、労働協約の規定とは異なって定めることができることとしたもの。但し、協約当事者の書面による同意を得ることが要件である（1）。

〈賃金・職業訓練報酬協約〉

① 特則（4条）：

- ・協約上の賃金引上げが適用される結果、当該企業の経済的存続能力の危殆化が惹起される場合、使用者および事業所委員会は共同で、協約当事者に対して特別規定を定めることを提案することができることとしたもの（1〔いわゆる、困難条項〕）。

(2) 小売業における開放条項の実際

〈一般労働協約〉

① 労働時間（2条）：

- ・週所定労働時間は、休憩時間を除き、37.5時間とするとの原則に対して、52週間平均で週労働時間が37.5時間を超えない限りにおいて、所定労働時間を変形させることができることとしたもの。
- ・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こととしたもの（3項）。
- ・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合意によって定めることとしたもの（4項）。
- ・事業所協定により、明らかに連続的な交代制勤務が必要な計算センターにおいては、日曜日および祝祭日に労働時間を12時間まで延長することができることとしたもの（8項）。

② パートタイム労働（3条）：

- ・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、事業所委員会との事業所

協定により定めることとしたもの（2項）。

- ・パートタイム被用者の労働時間は、各週につき5日を上限として配分するとの原則に対して、事業所委員会の同意により、労働時間を6日にわたり配分することができることとしたもの（3項）
- ・パートタイム被用者が連続した17週において、個別労働契約上定められた労働時間を20%上回って労働した場合には、かかる17週間に実際に給付した労働の平均に応じた労働契約上の請求権を取得するとの原則に対し、事業所協定により、異なる定めを置くことができることとしたもの（7項）。

③ 遅番労働（5条）：

- ・18:30以降に販売所において就労する被用者につき、その日は8.5時間を超えて就労させてはならないとの原則に対して、事業所パートナー間での合意により、それが体系的なものであって、予め計画可能な内容である限りにおいて（例えば、回転式休暇、週休固定制等）、異なる労働時間の定めを行うことができることとしたもの（4項）。

④ 賃金規定（6条）：

- ・労働者が異なる種類の報酬を得る場合（固定給および歩合給）、月々の固定給は少なくとも協約賃金に対応するものでなければならないとの原則との関連で、事業所協定によって、その詳細を定めることとしたもの（6項）。

⑤ 職業訓練（23条）：

- ・小売業者に関する職業訓練の要件を充たしている事業所においては、事業所委員会と職業訓練計画を定めることとしたもの（1項）。

〈(非現業労働者・現業労働者の) 賃金協約〉

① 経費規定（3条）

- ・労働者の食事手当について、協約上の規定とは異なる定めを行うことができるとするもの（3項）。

### 3 小括

本節での検討結果をまとめれば、次の通りである。

まず、1で検討したところによれば、ドイツの団体協約は、法律上の規制が存在しない賃金を除けば、採用・試用期間、労働時間、年次有給休暇、解雇のいずれの領域においても、基本的には、法律上の基準を上回る形で規範設定を行っていることが確認できた。部分的には法律上の基準を下回る定めも存在するが、それらはいくまで「協約に開かれた法規」の制度に基づくものである。また、その対象もかなり限定的であり、本章で紹介した団体協約に関する限りは、試用期間中および通常の場合の解雇予告期間と、年次有給休暇の分割取得の際の連続付与日数の最低基準についてのみ、法律上の基準を下回る定めが存在するに過ぎない。

次に、規範設定の態様についてみると、採用や解雇に関する団体協約上の規制によれば、採用手続きや解雇予告期間のような手続的規制が中心となっており、実体的規制は一般平等取扱法や解雇制限法のような法律による保護に委ねられている部分が多いが、労働時間や年次有給休暇の領域においては、まさに実体面から法律上の基準に対する上積みが行われている。例えば、労働時間についていえば、法律上の基準は、週 48 時間が一応の目安として定められているのに対して、団体協約によって原則 35 時間（金属産業）ないし 37.5 時間（小売業）という週労働時間の上限が明確に定められ、時間外労働となる部分に対しては割増金や代休の付与による補償が使用者に義務付けられている。また、年次有給休暇についていえば、法律上は 24 日に過ぎない休曜日数が、団体協約によって引き上げられ（金属産業：30 日、小売業：36 日）、休暇取得日には別途休暇手当が支払われることとなっているのである。

しかし他方で、2 で整理したところによれば、ドイツの団体協約は同時に開放条項を置くことで、事業所委員会および使用者に対し、事業所内での労働条件形成の余地を開いている。なかでも金属産業においては、特に労働時間および賃金の領域について、多数の開放条項が定められていることが確認できた。

まず、労働時間についていえば、金属産業の団体協約は、変形労働時間制や土曜日への週所定労働時間の配分、労働時間口座制、時間外労働、時間外労働の代休付与による調整、操業短縮、深夜労働・交代制勤務・日曜および祝祭日労働等の事項について、事業所委員会との合意あるいは事業所協定によって、その実施や導入を可能とすることで、一種の弾力的な規制を行っている。ただ、基本的にこれらの事項は、事業所組織法 87 条 1 項が定める共同決定事項（社会的事項）であって、仮に協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規制が当然に予定されているものであるから、これらの事項につき事業所内での労働条件形成の余地が認められているのは、むしろ自然なこととも言うる。

これに対して、金属産業の団体協約内には、週所定労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が存在する点が注目される。上で述べた通り、金属産業においては週所定労働時間は 35 時間が原則とされているが、賃金等級 14 以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上である事業所においては、個別同意によって週所定労働時間を延長できる労働者の割合を原則である 18%から 50%を上限として引き上げること、およびかかる割合の範囲内において、個別同意による延長と並び、一定の労働者グループまたは部門について週所定労働時間を 40 時間にまで延長することが、事業所協定によって可能とされている。周知の通り、週所定労働時間の長さ自体については本来共同決定の対象とはならないにも関わらず、それについて事業所内労使関係に対し一定程度の規制権限が委ねられていることは、開放条項を通じた労働条件規制権限の分権化傾向において、とりわけ重要な意義を持つものといえよう。

次に、賃金の領域についてみると、金属産業における賃金制度は既に 1 (1) アで述べたが、そこで述べた協約上の制度枠組みにおいても、2 で整理した通り、基本賃金、成果賃金およ

び負担加給の決定手続の段階に対して、多様な開放条項が設けられている。加えて、金属産業の賃金基本協約によれば、そもそも事業所パートナーは合意によって、同協約が定めているのとは異なる賃金等級、職務評価制度、成果および負担加給の調査方法を定めることができることとなっている。但し、これら事業所内の賃金制度に関する諸問題も、結局のところは事業所組織法 87 条 1 項が定める共同決定事項に帰着する点には留意しておく必要がある。

これに対して、賃金協約のなかで注目すべきは困難条項が定められている点である。このような形での開放条項が、労働条件規制権限の分権化のなかで近年重要な意義を増しつつあることは、**第一章第六節 3 (1)**において既に述べた通りであるが、ここで定められている困難条項によれば、協約上の賃金引上げが、企業の経営危機をもたらす場合には、当該企業についての特別規定が定められることで、その状況に応じた柔軟な対応が可能となる。もっとも、ここでは賃金協約からの逸脱の形式は事業所協定によるのではなく、事業所パートナーからの提案を受けて協約当事者自らが審査を行い特別規定を定める形式が採られており、またそのための要件（再建計画を提示すること、および経営を理由とする解約告知を行わないこと）も協約のなかで定められていることからすれば、金属産業における協約当事者は、賃金協約からの逸脱に関しては、その余地を認めつつも、かなり厳格に管理する姿勢を窺うことができよう。

以上に対して、小売業の団体協約を見ると、金属産業に比して、開放条項の数が極めて少ないことに気付く。一般協約レベルでは、労働時間の領域においては、幾つかの事項（変形労働時間制や週所定労働時間の配分〔パートタイム労働者に関するものも含む。〕、日曜労働・祝祭日労働の際の労働時間の延長、遅番労働についての協約とは異なる労働時間規制等の事項）について開放条項が置かれることで、事業所パートナーに労働条件規制の余地が開かれているが、賃金協約に至っては、僅かに、労働者の一部に支給される食事手当について、労働協約からの逸脱を認める開放条項が置かれているに過ぎない。現段階での仮説に過ぎないが、このように小売業において開放条項が少ない理由としては、①賃金、労働時間の領域については、金属産業と比較すると、労働条件水準が金属産業におけるほどに高くはなく、またその規範設定も詳細に行われているわけではないため、開放条項を通じて、事業所パートナーが柔軟に労働条件を形成してゆく必要性に乏しいこと、および②そもそもサービス業においては事業所委員会の設置率が低く<sup>157</sup>、事業所内労使関係の担い手自体が存在しないことの2つが考えられよう。特に、小売業の団体協約中には、事業所委員会が存在しないことを前提に、労働条件規制を労働者個人と使用者との合意に委ねる条項（例えば、2条3項、3条2項、4条5項）が複数見られるのは、上記のうち②の事情を背景としたものと思われる。ただ、これによって小売業において労働条件規制権限の分権化現象が進んでいないとの評価

<sup>157</sup> 毛塚・前掲注(1)論文63頁。

を行うことは早計であろう。小売業においては、分権化のためのツールとして、企業別協約が用いられている可能性も未だ残されているからである（あるいは、開放条項が存在しないにも関わらず、団体協約の内容から逸脱する「不法な分権化」が生じている可能性も、現段階では否定できない。）。

## 終章 総括

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

### 第一節 本報告書での検討結果

本報告書での検討結果の要点をまとめれば、次の通りである。

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

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

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

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

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

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

## 第二節 今後の検討課題

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

---

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



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

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

---

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

# 資 料

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

公布：1969年8月25日

最終改正：2006年10月3日

### 1条 労働協約の内容および形式

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

### 2条 協約当事者

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

### 3条 協約への拘束 (Tarifgebundenheit)

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

### 4条 法規範の効力

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

変更を内容とする限りにおいて、許される。

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

## 5条 一般的拘束力

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

## 6条 協約登録簿 (Tarifregister)

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

## 7条 送付義務および報告義務

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

## 8条 労働協約の周知

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

## 9条 法的効力の確定

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

## 10条 労働協約および協約秩序 (Tarifordnung)

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

## 11 条 施行規定

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

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

## 12 条 全国組織（Spitzenorganisationen）

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

### 12a 条 労働者類似の者

(1) この法律の規定は、以下の者に準用される。

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

(4) 規定は、商法典 84 条の意味における代理商には、適用されない。

**12b 条** ベルリン条項（対象を失っている。）

**13 条** 施行

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

【聴き取り対象者】

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

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

【聴き取り者】

毛塚勝利（中央大学法学部教授）、山本陽大（労働政策研究・研修機構研究員）



## 【参考文献】

### [邦語文献（五十音順）]

#### （著書）

荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）

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

大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999年）

荻谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）

久保敬治『労働協約法の研究』（有斐閣、1995年）

辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）

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

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）

西谷敏『ドイツ労働法思想史論』（日本評論社、1987年）

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

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

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

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

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

#### （論文）

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

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

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

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

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

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

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

～26 頁

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### （報告書）

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

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

#### 〔独語文献（アルファベット順）〕

##### （著書）

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

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

*Hekimler/Ring*, Tarifrecht in Europa, 2012

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

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

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

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

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

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

(論文)

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

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

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

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

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

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

(統計資料等)

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

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

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

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

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012

(その他)

BT-Drs. 15/1182

IG Metall, direct 2/2012

IG Metall, direct 3/2012

IG Metall, direct 4/2012

IG Metall, direct 6/2012

IG Metall, direct 7/2012

IG Metall, direct 9/2012

---

労働政策研究報告書 No. 157-1

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

発行年月日 2013年 3月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2013 JILPT

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