

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¹³⁸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¹³⁹、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)¹⁴⁰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¹⁴¹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

¹³⁸ 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。

¹³⁹ WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 5.32.

¹⁴⁰ WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 5.14.

¹⁴¹ 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¹⁴²。

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）

¹⁴² 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じ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ってのみ行うことができる。
- 3 個々の週所定労働時間が7条1による協約上の週労働時間よりも短い被用者は、パートタイム労働者である。パートタイム労働は、個別契約により合意される。
- 3.1 被用者がパートタイム労働を希望する場合には、事業上可能な枠組みにおいて考慮するものとする。
- 3.2 パートタイム労働を行う被用者は、労働協約に別段の定めがない限りにおいては、労働契約の枠組みにおいて、フルタイム被用者と同一の権利および義務を有する。
- 3.3 パートタイム労働は、客観的な事由が他の定めを必要としない限りにおいて、以下の通りに構成されるものとする。
- 疾病、年金、失業保険の枠組みにおける社会保険義務は、それぞれ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）によっては、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、疾病にり患した場合、賃金請求権にとって、かかる期間は、事前または事後労働が行われたものとみなす。

4 必要な深夜労働、交代制勤務、日曜・祝祭日労働は、事業所委員会との協定によってのみ、実施される。この場合、被用者の正当な希望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、疾病に罹患した、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 日の北ヴュルテンベルク・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、賃金基本協約が導入されている、全ての事業所
- 1.3 **人的適用範囲**：北ヴュルテンベルク・北バーデンにおける金属電機産業の被用者に関する一般労働協約の人的適用範囲に該当する限りにおいて、1 条 1.2 において定められた事業所における全ての被用者
本労働協約は、職業訓練法に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。:
(従来基本賃金 + 従来成果賃金 [= 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。
$$\frac{\text{従来成果賃金} \times \text{新たな基礎賃金}}{\text{従来基礎賃金}}$$
- 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賃金の 10%
 - 賃金等級 7 から 17 までにおいては従来賃金の 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組み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、個数プレミア〔Stückprämien〕またはこれに類似のプレミアを除く。）、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、これを含む。
- (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罹患した場合、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¹⁴³、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¹⁴⁴。

¹⁴³ 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。

¹⁴⁴ 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)¹⁴⁵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¹⁴⁶、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。

¹⁴⁵ 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。

¹⁴⁶ 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) ところ、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）」¹⁴⁷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）¹⁴⁸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

¹⁴⁷ 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。

¹⁴⁸ 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¹⁴⁹。

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

¹⁴⁹ 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々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¹⁵⁰。

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¹⁵¹。

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*）

¹⁵⁰ 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。

¹⁵¹ 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¹⁵²）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

¹⁵² 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）¹⁵³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

¹⁵³ 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¹⁵⁴。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

¹⁵⁴ 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）¹⁵⁵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

¹⁵⁵ 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¹⁵⁶。

(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）

¹⁵⁶ 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、補完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 日に過ぎない休暇日数が、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¹⁵⁷、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

¹⁵⁷ 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。）。