

序章 研究調査の目的と概要

第一節 問題関心

1. 背景

2010年以降盛んになってきた「多様な正社員（限定正社員）」の議論に代表されるように、現在、働き方の多様化が、労働政策を巡る議論の中で、 이슈の1つとなっている。そして、そうした議論の中でしばしば取りあげられるのは、労働者が発言できる場の確保についてである¹。こうした働き方の多様化と労働者の声を反映させる仕組みの構築がセットで扱われるのは、次のような問題意識があるからだと考えられる。すなわち、働き方の多様化を進め、望ましい労働社会を構築する上で、そこに否応なく存在する様々な課題²を解決するためには、そこで働く労働者と彼らを雇っている使用者の間で、さらには、複数の雇用区分からなる労働者間で納得の行くまで話し合い、その上で、1つの妥協点を探すしかない、ということなのであろう。

本プロジェクトのかかわりで重要なことは、上の議論において、そうした納得性を使用者と従業員個人の個人的な合意によるのではなく、それぞれの代表が一同に話し納得行くまで話し合う、すなわち、集団的な合意形成機関を通して、当事者間の妥協点を見つけ出す途を模索しようとしている点にある。ここに、国毎に違いはあるものの、発言チャンネルを整備し、雇用関係にかかわるルールを整備を行っているヨーロッパ諸国の労使関係を、今一度取り扱う理由がある。

では、なぜ、ヨーロッパ諸国なのか。その理由は、伝統的に産業レベルで締結される労働協約が、国家法と企業レベルでの労働条件決定を媒介する重要な規範として労働社会を規制してきた点にある。現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範設定）に当たり、労働協約が就業規則に優越する規範として位置付けられている（労働基準法92条）。にもかかわらず、企業別組合が中心となっているなかで、労働協約よりも、むしろ使用者が定める就業規則が、中心的な存在となっている。

このように、日本とは異なり、伝統的に産業別労働協約が集団的な労働関係規範の設定において中心的な役割を果たしてきたとされる欧州諸国における労働条件決定の実態を把握することは、日本における今後の集団的な労働条件決定（規範設定）のあり方を考える上で、貴重な素材となると思われる。この点が、ヨーロッパ諸国をとりあげる理

¹ 例えば、非正規ビジョン懇談会では、労働者のキャリア形成の多様化を促進させるものの一施策として、限定正社員が提言されている。それと同時に、「非正社員」、「限定正社員」、「いわゆる正社員」の三者の処遇均衡をはかる上で、労使による発言チャンネル（労働組合や新たな従業員代表性）の整備の必要性が主張されている。

² 例えば、人事管理の諸課題の1つとして、均衡処遇問題があげられる。「多様な形態による正社員研究会」であれ、「非正規ビジョン懇談会」であれ、均衡処遇問題が、複数の形態の社員を活用する上で、重要な問題であることが指摘されている。また、そこでは、賃金水準のみならず、雇用保障の程度なども議論に取りあげられている。詳細は非正規ビジョン懇談会（2012）や「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

由となっている。

こうした労働政策上の動きを受けて、労働政策研究・研修機構では、第3期のプロジェクト研究の1つとして、「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」を立ち上げ、調査研究を実施することとした。もっとも、本研究プロジェクトは、上記のような労働政策上の要請をプロジェクト開始の発端としつつ、その主たる対象を期間の定めのない雇用の従業員に置いている。その理由は、諸外国の労働条件決定における雇用形態間の共通点や相違点を把握するためには、比較基準を持つ必要があると考えたためである。まず、典型的な雇用形態における労働条件決定（つまり、規範設定）の実態を把握し、その上で、そうではない雇用形態の労働条件決定の実態を見ることが必要であると考えたわけである。上記のような考えに基づき、本プロジェクトでは、3ヶ国（ドイツ、フランス、スウェーデン）における期間の定めのない雇用の従業員、すなわち、各国の典型的な雇用における労働条件決定の実態について、明らかにすることとした。

また、この点を明らかにすることは、労働政策において現在検討が進められている日本における典型的でない働き方のあり方に関する情報を提供することにも繋がると思われる。昨今、典型的でない働き方の1つとして、勤務地や担当する職種に限定を設けた正社員（濱口（2011）のいうジョブ型雇用）に注目が集まっている³。欧州諸国の労働条件決定の実態を明らかにすることは、ジョブ型雇用における労働条件決定の一端を明らかにすることにも繋がると思われる。この点においても、労働政策の立案・実施にかかわる有益な情報を提供したいと考えている。

2. 対象国

本プロジェクトの対象国であるが、まず、ドイツおよびフランスの2ヶ国を対象にプロジェクトは開始された。そして、平成25年度以降、そこにスウェーデンが加わっている。このように大陸ヨーロッパの主要国2つと北欧の主要国1つを対象としている。その理由は、この3ヶ国における共通点と相違点にある。まず、共通点は、いずれも産業別協約を持ち、企業横断的なレベルで、労働条件が集团的に決定されてきた、とされている点である。

その一方で相違点として、具体的な労働条件決定における法律の役割や、その下での労働者を代表する組織形態があげられる。一般に、フランスは労働条件決定における法律の役割が他の2ヶ国に比べると大きいと言われる一方で、ドイツとスウェーデンは労使自治をその原則としていると言われる⁴。この点においてドイツとスウェーデンの類似性が窺われる一方で、フランスは固有のシステムを構築していると想定される。逆に労

³ 例えば、「多様な形態による正社員」に関する研究会（2012）を参照されたい。

⁴ 例えば各国の労使関係の収斂パターンを描いた Katz&Darbishire（2000）に基づけば、そのような相違点を見て取ることができる。

働者を代表する組織形態については、フランスとスウェーデンが企業内部にも組合の組織が存在する一方で、ドイツは企業内部に組合の組織は存在していない。事業所において労働者を代表する組織は、事業所委員会となっている⁵。この点において、フランスとスウェーデンには類似性が窺われる一方で、ドイツは固有のシステムを構築していると言える。

このように、3ヶ国は互いに類似性を持ちつつも異なる労働条件決定のルールやシステムを形成していると考えられる。ゆえに、この3ヶ国を対象として取りあげた。

3. 本報告書の位置付け

さて、本節の最後に、本報告書の位置付けについて触れておきたい。本プロジェクトでは、2つの方法によって、その最終取りまとめを実施する方向で調査を進めてきた。1つめは、各国毎に単体の最終報告書を取りまとめる方式である。これについては、次年度に実施する方向で進められている。この方式による報告書は、各国固有の伝統や慣行を重視すると共に、各執筆者の研究スタンスを尊重しつつまとめられる予定である。

2つめは、特定の視点に沿って3ヶ国に横串を指し、それぞれの国の特徴を炙り出すことである。本報告書は、この2つめの取りまとめのための中間作業という位置付けになっている。それゆえ、本報告書の目的は、最終年度に向けて、ここまで明らかにしてきたことを一旦まとめ、その上で3ヶ国比較を行い各国の特徴に関する現時点での解釈を提示すると共に、今後の調査において深めるべき点や追加するべき点を明確にすることにある。そこで、本報告書において用いた横串の視点について、節を変えて提示したい。

第二節 3ヶ国比較のための方法論

1. 方法的態度

本報告書の主たる目的は、各国における労働条件決定を支える労働協約システムそれ自体について、現状を明らかにすることである。本報告書では、労働条件決定（規範設定）の実態を通して、協約システムの特徴を浮き彫りにするという方法を取っている。しかしながら労働条件決定と言ってもその対象は多岐に渡る。労働時間、作業量、賃金、退職金、企業年金、福利厚生、異動、昇進、雇用調整など様々である。

労働条件決定の実態を明らかにすると言っても、これら数多ある事柄から特定の事象を対象を絞り議論を進めるのは容易なことではない。と同時に、数多あることをとりあげ、それを羅列的ではなく、網羅的にまとめきることも容易なことではない。また、3ヶ国の平仄を合わせる際も、単に調べたものを羅列的に提示し、各個別事項に該当する各国の情報を並べても、生き生きとした労働条件決定の実態を描けるとは思えない。

⁵ 例えば、各国の雇用関係を比較した Greg, Lansbury & Wailes (2004) に基づけば、そのような相違点を見て取ることができる。

よって、労働条件決定のうち、具体的に何に着目して議論を進めるのかについて、調査実施担当者が絞込みを行った上で、3ヶ国比較を実施する必要がある。「解くとは、その複雑な機構の全貌を細密画のように模写することではない。(中略)些細な働きかけにとどまる要因を捨象し、おもな要因のみを抽出し、それらの働きの仕組みを描くことである」(小池 1966;7)や「総花的に記述することが仕事に関する認識を本当に豊かにするものなのかと。実際、豊かにはしない。(中略)規則相互の論理的連関を考えて、平板な総花的記述を避けるための予めの準備が必要である」(石田 2003;10)、という指摘をここでは重んじたい。

2. 何に着目すべきか

では、何に着目するのか。本報告書では雇用関係を労働力の売買と見なし、労使間における労働力の取引、すなわち、労働支出(労務の提供)と反対給付(賃金)のルールのうち、反対給付である賃金決定ルールの比較を行うこととした。比較を実施する上で労働支出に関する要素は、今回の報告書では除いている。この点は、今後の課題であろう。とはいえ、労働支出の質を決める決定的な要素は、結局のところ働く個々人の態度であり、この態度のあり方を左右するのは、企業内での経営管理であると考えられる。個々人の働く態度について、産業別協約が大きな影響を及ぼすとは考えがたい。そこで、産業別協約と労働条件決定の関係を問うことを主たる目的の1つとしている本プロジェクトにおいては、労働支出よりも、まず、反対給付である賃金決定に関心を置き、議論を進めていくこととした。

その上で、賃金のうち、月例給における本給にあたる部分をその主たる対象とした。各種手当や日本で言うところの賞与に当たる変動給部分は、基本的には考察の対象から除いている。本給部分こそが賃金の主要な要素だからである。その上で本給部分のうち、産業別協約の内容が、個別企業レベルの賃金制度や賃金水準をどの程度規定しているのかを主な考察対象とした。というのも、一般にヨーロッパ先進諸国は産業レベルにおいて賃金が決まっていると言われているが、一言で産業レベルにおいて賃金が決まると言っても、各職種の賃率を決めている場合と各企業における賃上げ率を決めている場合とは、その意味は異なってくるからである。

そこで、本報告書では、第1の目的として、各国における産業別協約内の賃金規定と個別企業における賃金制度や昇給額の決定の関係について明らかにすることとした。そして、この点に関する3ヶ国間の比較を行うことで、それぞれの国における協約システムの特徴を描くことを試みている。

加えて、上記の点を明らかにすべき第1の要素としつつ、他にもいくつかの要素を観察の対象としている。既存の協約システムを維持する、もしくは、変化させる上で重要になってくると思われる要素として、次の2つをとりあげることとした。第1に、評価

に応じて決まる賃金部分である。日本の文脈から考えると、こうした能力査定は、個人間の連帯を弱め、労働力の集団的な取引を困難にする可能性を持っているからである⁶。賃金制度の中に内在する既存の労働者間における連帯を弱める可能性のある要素は、いかなる形で処理されているのか。この点に対する3ヶ国比較も実施することで、各国の特徴をより明確にすることを試みている。

第2に、企業が経済的な理由による整理解雇の実施に迫られた際の各国における対応についてである。ごくごく単純な想定に基づけば、産業別協約で定められたルールを逸脱する契機の1つとして、使用者が事業運営維持の困難に直面し、労働者が雇用喪失のリスクに直面した場合が考えられる。雇用を維持するために、労働者が自らの賃下げを申し出るかもしれない。こうした労働力の値引きは、既存の協約システムを脅かす1つの誘因になりうると考えられる。この点について、各国はどのように対応しているのか。本報告書では、そうした事態に直面した際の対応、より具体的には、整理解雇回避の方法、実施するとした場合の人選、および、その後の再就職支援などについて、各国の状況を可能な限り明らかにしている。

以上のように、本報告書では、賃金決定のルールと、そのシステムを変更させる契機となり得る事象として想定される2つの要素について考察を行っている。そして、これらの事象を比較した際に浮かび上がってくる3ヶ国の協約システムの特徴を描くことを試みる。以上が、本報告書における方法上の態度である。

第三節 調査の実施概要

本調査における平成27年度の調査概要を記す。各国の調査とその参加者は下記の通りとなっている（【表序-3-1~3】）。ドイツ、およびフランスの賃金制度や昇給のルールなどにかかわるヒアリングについては、西村が可能な限りで同行した。また、スウェーデンの法律部分については、細川が可能な限り同行した。なお、平成24年度、平成25年度、平成26年度においてそれぞれ実施された調査概要については、労働政策研究・研修機構（2013、2014、2015a、2015b、2015c）をそれぞれ参照されたい。

1. ドイツ調査

平成27年度においては、【表序-3-1】の通りに現地ヒアリング調査を実施した。かかる調査の目的は、大きくは2つに分かれる。1つは、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにすることと関連して、とりわけ2013年以降大きな進展が見られる同システムをめぐる一連の法政策（一般的拘束力宣言制度の改正、法定最低賃金制度の施

⁶ 査定が、労働組合の団結を溶解させると指摘した研究として石田（1990）がある。また、日本に浸透している能力主義が、働きすぎを誘発し、ノンエリートとして生活することを困難にしていることを指摘したものとして、熊沢（1997）がある。外国研究では、変動給部分が労働組合の力を弱めるという筆致で書かれている研究として、Katz&Darbishire（2000）がある。

行および協約単一原則の立法化) について、それらが必要とされた社会的・経済的背景や、各法政策の具体的な内容、およびそれらに対して各関係者が有している見解や問題意識等を正確に把握することにある。そのため、平成 27 年度においては、上記、一連の法政策の立法担当者たる連邦労働社会省、および実務上の重要な利害関係者たる労使団体のナショナル・センター(ドイツ労働総同盟およびドイツ使用者団体連合)、ならびに地域レベルの労使団体に対してヒアリングを行うとともに、各法政策をめぐる法的な(とりわけ基本法上の) 評価を把握するために、法学者および法曹関係者をも対象として、調査を実施することとした。

また、本調査におけるいま 1 つの目的は、かかる労働協約システムを前提として、具体的な企業・事業所において、どのような規範設定(労働条件決定)が行われているのかという問題について、その実態を捉えることにある。そこで、本調査においては、金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域に属する、ドイツにおける代表的な自動車メーカーである G 社 A 事業所を対象として、ヒアリング調査を実施した。金属電機産業における上記・協約地域はドイツにおける主要企業が集積している地域であり、従って、そこでの協約交渉結果は他の協約地域ないし他の産業における協約交渉にとってのパターン・セッターとしての役割を果たすものとなっている。そのうえで、当該協約地域に属し、また同地域における産業別労働協約の適用を現に受けている G 社 A 事業所を調査対象としたのは、同事業所は約 33,000 人の労働者が就労しているドイツにおける代表的自動車メーカーの中核的な工場事業所であることから、そこでの規範設定(労働条件決定)の実態は、ドイツにおける一つの典型例を示すものといって差し支えないと考えられたためである。

【表序 - 3 - 1】調査の概要（ドイツ）

	日時	調査対象者	調査者
連邦労働社会省 (BMAS)	2015年7月2日 10:00~14:00	・協約自治強化法担当官 ・協約単一法担当官	山本陽大 榊原嘉明
ドイツ労働総同盟 (DGB)	2015年7月3日 15:00~18:00	労働法専門部担当者	山本陽大 榊原嘉明
ドイツ使用者団体 連合 (BDA)	2015年7月3日 10:00~13:00	・弁護士 ・労働法・協約政策担当者	山本陽大 榊原嘉明
金属産業労働組合 ダルムシュタット 地区本部	2015年6月29日 10:00~12:00	・地区本部長	山本陽大 榊原嘉明 細川良
金属産業労働組合 バーデン=ヴェル テンベルク地区本 部	2016年1月26日 15:00~17:00	・弁護士 ・G社A事業所担 当者	山本陽大 西村純
ヘッセン州金属産 業使用者団体	2015年6月29日 14:00~16:00	・弁護士 ・協約政策担当者	山本陽大 榊原嘉明 細川良
経済社会研究所 (WSI)	2015年7月1日 10:00~13:00	・研究員(労働法担 当) ・研究員(共同決定 担当)	山本陽大 榊原嘉明 細川良
ハーゼ&リーヴァ クネヒト法律事務 所	2015年6月30日 15:00~18:00	弁護士	山本陽大 榊原嘉明 細川良
自動車メーカー G社A事業所	2016年1月25日 10:00~13:00	事業所委員会委員	山本陽大 西村純

2. フランス調査

平成 27 年度においては、【表序 - 3 - 2】の通りに現地ヒアリング調査を実施した。かかる調査の目的は、フランスにおける労働協約システムを前提として、産業及び企業において、どのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという問題について、その実態を捉えることにある。そこで、本調査においては、金属産業における賃金決定の実態を明らかとするために、産業レベルの使用者団体、労働組合、および金属産業に属する大企業である FA 社の人事担当者に対するヒアリング調査を実施した。ここで主たる調査対象に金属産業を選択した理由は、第 1 に、フランスの金属産業は、自動車産業から航空産業、原子力等に至るまで、製造業の広範な領域をカバーする産業部門であり、フランスの主要産業であること、第 2 に、金属産業には Renault などの大企業が多く存在し、少なからぬ企業がかつて国営化を経験したという経緯から、金属産業及びこれに属する企業における労使関係・規範設定システムが、フランスにおける労使関係・規範設定システムのモデルケースとなっている側面が少なくないこと、第 3 に、3ヶ国比較の際の対象産業を揃えるためである。同時に、これらの調査において得られた知見について、その理解を補完することを目的として、保険業に属する大企業である FB 社の労働組合に対するヒアリング調査、およびフランスの労使関係に関わる有識者に対するヒアリングを実施している。

また、本調査におけるいま 1 つの目的は、企業の経済的解雇の局面において、労使当事者においていかなる規範設定がなされているかを明らかとすることである。そこで、上記の労使当事者および有識者に対するヒアリング調査において、かかる問題意識に基づくヒアリングをあわせて行うとともに、労働組合のコンサルタント業務を業とする法人である Syndex のコンサルタントに対して、経済的解雇にかかる協議における実務についてのヒアリングを実施した。

【表序 - 3 - 2】調査の概要（フランス）

	日時	調査対象者	調査者
フランス歴史経済研究所（IDHE）	2015年6月19日 14：30～17：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FB社企業委員会 ・ 同社CFDT企業内組合支部	2015年6月22日 10：00～16：00	・欧州企業委員会役員 ・組合役員（賃金担当）	西村純 細川良 鈴木宏昌
フランス金属産業連盟（UIMM）	2015年6月23日 10：00～13：00	・団体交渉・労働協約担当者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FA社	2015年6月23日 13：00～16：00	・人事部長	西村純 細川良 鈴木宏昌
Syndex （労働組合向けコンサルタント法人）	2015年6月24日 15：00～17：00	・コンサルタント	西村純 細川良 鈴木宏昌
パリ第一大学	2015年6月25日 10：00～12：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌
FTM-CGT （CGT金属産業組合）	2015年6月25日 13：00～15：30	・権利要求部門長 ・労働協約部門長 ・FC社組合役員	西村純 細川良 鈴木宏昌
雇用研究所（CEE）	2015年6月26日 13：30～16：00	・研究者	西村純 細川良 鈴木宏昌

3. スウェーデン調査

平成 27 年度のスウェーデン調査では、主に①労働法関係、②賃金決定、および、③経済的理由による整理解雇の人選後に実施される再就職支援サービスの 3 つのを中心にして調査を実施した⁷。まず、①労働法関係の事項として、組織化や協約適用にかかわる法律上のルールについて、組合が抱える法律の専門家、および、労働裁判所にヒアリングを実施した。

次に、②賃金決定についてフォローアップ調査を実施した。対象産業は、機械・金属産業である。その理由であるが、第 1 に、スウェーデンでは、輸出系の製造業がパターン・セッターとなるべきであるとされているからである。そうしたパターン・セッターに位置付けられる産業を対象とすることで、スウェーデンにおける賃金決定の実態について知見を深めることを試みた。第 2 に、3 ケ国比較の際の対象産業をそろえるためである。特に、ドイツにおいては金属産業がパターン・セッターとなっていることから、同一産業における比較を実施する上でも適当と考え、当該産業を対象としている。なお、ヒアリングは、賃金決定における特徴を明らかにするために、大手企業で企業内に組合が組織されているケースと、そうではない規模の小さな企業の両方のケースを扱っている。具体的には、企業内の組合組織であるクラブ、および、クラブを持たない事業所において賃金交渉を担当する産業別組合の地域支部にヒアリングを実施した⁸。

最後に、③経済的理由による整理解雇の人選後の再就職支援の実態について、特に労使が自主的に実施しているサービス内容について、関係する当事者にヒアリングを行った。運営団体である TSL、および、その運営過程において小さくない役割を果たしている産業別組合の地域支部にヒアリングを実施した。なお、本調査では、もっぱらブルーカラーを対象に実施されているサービスを対象としている。その理由としては、賃金決定についてブルーカラーを主たる対象としていることその他、スウェーデン・モデルを形成する上で重要な役割を担ってきたとされるブルーカラーにおいて、そのモデルからの逸脱とも言える（すなわち、労働市場政策に関わる事柄は公的サービスが主に担うという点からの逸脱）ことを実施しているという点で、最初に注目すべき対象であると考えたためである。

調査概要は、【表序 - 3 - 3】の通りとなっている。

⁷ 経済的理由による整理解雇に関わる事柄は、2014 年度、および、2015 年度にヒアリング調査を実施している。その概要については、労働政策研究・研修機構（2014、2015c）に記載している。

⁸ なお、賃金決定についてはその他、ホワイトカラーの組合に対しても調査を実施した。本報告書ではその成果を十分に反映できていない。この点については、次年度にさらなるフォローアップ調査を実施し、取りまとめる予定である。

【表序 - 3-3】 調査の概要（スウェーデン）

	日時	調査対象者	調査者
IF-Metall（機械・金属産業別組合） ストックホルム地域支部	2015年11月30日 10：00～12：00	・交渉人	西村 純
SA社のクラブ（組合）	2015年12月1日 13：30～16：00	・クラブの代表	西村 純
スウェーデン産業組合 （Swedish Union Within Industry）	2015年12月2日 10：00～11：30	・交渉担当 ・職員	西村 純
TSL	2015年12月2日 15：00～18：00	・副代表	西村 純
Unionen（職員組合）	2015年12月4日 10：00～17：00	・交渉担当 ・労働市場分析官 ・副委員長 ・国際部 ・労働法担当	西村 純 細川 良
IF-Metall 中央本部	2015年12月7日 12：00～14：00	・交渉部長	西村 純 細川 良
労働裁判所	2015年12月7日 14：10～16：00	・チェアマン ・アシスタント	西村 純 細川 良
LO-TCO 法律センター	2015年12月8日 10：00～12：00	・部門長	西村 純 細川 良

第四節 本報告書の構成と概要

本報告書の構成、および、各章の概要は以下の通りとなっている。

1. 「第一章 ドイツ」の要旨

「第一章 ドイツ」では、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにしつつ、かかるシステムに基づいた規範設定（労働条件決定）の実態について、賃金決定、および雇用終了のなかでも経営を理由とする解雇（整理解雇）の問題に焦点を当てて、検討を行っている。そこで明らかにされたことは、下記の通りである。

- ①まずドイツにおける最大の特徴は、基本法 9 条 3 項により、「協約自治」が憲法レベルで保障されていることにある。これによって、国家には協約自治が実効的に機能するような基盤整備が求められている。
- ②かかる要請に基づいて、ドイツでは労働協約法が制定されている。同法によって、ドイツでは、労働協約の拘束力・規範的効力は当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっている（3 条・4 条）。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、一般的拘束力宣言制度の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるに留まる（5 条）。一方、協約自治の尊重という観点から、ドイツにおいては団体交渉に関する法規制は存在しない。
- ③このような法的枠組みを前提に、ドイツにおいては伝統的に労働組合・使用者団体ともに産業別に組織され（産業別組織原則）、労働協約も産業別に締結されたことで、産業別労働協約を中核に据えた労働協約システムが形成されてきた。かかる産別協約は、当該産業における最低労働条件を設定する機能を果たしてきたため、ドイツにおいてはこれまで法定最低賃金制度は存在してこなかった。なお最近では、特に中小規模企業において企業別労働協約が締結される例も出てきているが、その多くは承認協約であるため、独自の意義を持たない。
- ④一方、ドイツにおいては、上記のような産業レベルでの労使関係のみならず、事業所レベルにおいても事業所委員会と個別使用者との間で展開される労使関係が存在する。もっとも、かかる事業所委員会は従業員代表機関であり、法的には労働組合ではない。そのため、協約自治の尊重という観点から、労働組合は法的にも、事業所委員会に対して優位に位置付けられている（協約優位原則）。
- ⑤そして、このような協約自治ないし協約優位の法思想は、実際の規範設定（労働条件決定）の場面においても、顕れているものとみられる。とりわけ、労務提供に対する反対給付として労働条件の中核をなす賃金については、ドイツにおいては産別協約のレベルにおいて、既に詳細な枠組み（賃金等級・職務評価・格付手続等）が設定されており、事業所レベルでの自由な規範設定の余地はほとんどないといえる。事業所レ

ベルによる規範設定が認められているのは、あくまで産別組合によって規範設定が許容されている事項か、整理解雇のように法律によって規範設定権限が認められている事項に限られている。

- ⑥このように、ドイツに関しては今なお「協約自治」重視の国としての位置付けを与えることが適切といえる。もともと、1990年代から続く伝統的なドイツ労働協約システムの弱体化を背景に、2013年以降、ドイツ連邦政府は「協約自治の強化」の名のもとに積極的な法政策に乗り出している。これにより、(産別)協約の拘束率の向上を狙って、上記でみた一般的拘束力宣言の要件が緩和されるとともに、労働組合間での競合を防ぐため、いわゆる協約単一原則の立法化が行われた。
- ⑦そして更に、ドイツにおいては、2015年に法定最低賃金制度が新たに導入されている。これによって、従来は協約自治に委ねられてきた機能の一部の国家への移行という現象が生じている。また、このような動きは、今後派遣労働の分野においても、生じるであろうことが予想されている。

2. 「第二章 フランス」の要旨

- ①フランスの労働協約システムの大きな特徴の第一は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。この点は、ドイツ、スウェーデンとは極めて対象的な実態を示しているといえよう。
- ②第二の特徴として、①で示した高水準の協約適用率を実現するにあたり、産業別労働協約の拡張適用という制度が用いられている点がある。すなわちフランスにおける労働協約(特に産業別協約)は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、組合員の労働条件を決定するのではなく、(当該産業における)すべての労働者に適用される規範を設定しているという点において、大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法 (loi de professionnelle)」と呼ばれる所以はここにある。
- ③第三の特徴として、②で示した、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全ての労働者ないし使用者に適用されるというシステムの正当化する基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているという点がある。この代表的組合の制度それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面があり(1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している)、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。
- ④第四の特徴として、フランスの伝統的な労働協約システムにおいては、いわゆる有利原則を通じて、規範の階層性が明確に形作られていたという点にある。ただし、この

有利原則に基づく規範の階層性については、2004年のフィヨン法によってこれが廃止をされているという点には留意する必要がある。

- ⑤以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家が定める規範である法律を明確に最上位に置き、国家が定める規範を下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。
- ⑥なお、以上のようなフランスの労働協約システムの特徴を考えるにあたっては、その歴史的経緯を踏まえることも重要である。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という2つの重要な原則が大きな影響を与えている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。このことは、代表的労働組合の制度や、産業別労働協約の拡張適用の制度が生じた理論的な背景と捉えることが可能であろう。それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上での重要な要素となっているといえよう。
- ⑦以上のようなフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980年代初頭におけるオール改革であろう。とりわけ、1982年11月13日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、現在のフランスの労働協約システムの重要な特徴である。
- ⑧そして、これらの団体交渉の促進政策は、フランスにおける規範設定システムに重要な変化をもたらすこととなる。オール改革以降の企業レベルの団体交渉の促進政策は、（大企業を中心に）企業内に組合支部が設置されている企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結を劇的に増加させ、結果として、産業別労働協約は当該産業における労働条件の「最低基準」を定めるものである、という色彩を強めることとなる。
- ⑨実際、賃金決定システムを見た場合においても、確かにフランスにおいては、産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。ところが実際には、それぞれの職種についてどの職業資格等級に設定をするのかという点については、「基準の解釈」を通じて企業レベル

での決定にかなりの裁量の余地が付与されている。各等級の中でさらに細かい「段階」を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合に、企業レベルでの決定に大きな裁量を与えられているのである。この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている条件からかなり遊離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないようである。

⑩2004年のフィヨン法による有利原則の廃止は、確かにフランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである「規範の階層性」を突き崩したものとして、重要な意義を有すると言える。しかし、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し労働者にとって不利な労働条件を定める事例は、ほとんどみられないのが実態のようである。このことは、1つには⑨で述べた事情によって説明が可能であろう。すなわち、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから遊離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようである。他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっているといえる。

⑪経済的解雇時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するという。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるということのようである。

3. 「第三章 スウェーデン」の要旨

「第三章 スウェーデン」では、特に、労使関係の構造、労使関係の歴史的経緯、協約適用に関するルール、賃金決定の実態、および、経済的理由による整理解雇時の人選のルールとその後の再就職支援について検討を行っている。明らかになったことは、以下の通りである。

- ①個別企業にも組合の組織がある。ブルーカラーとホワイトカラーが、産業レベルから企業レベルまで、別の組織によって一気通貫して組織されている。この点で、産業別組合と事業所委員会からなるドイツとは異なっている。なお、職場における組合活動中の賃金は、会社負担となっている。
- ②通常、産業レベルの労使で締結される産業別協約と企業内の労使で締結されるローカル協約の2つによって、労働条件が決定されている。なお、IF-Metallの産業別協約は、中央組織で締結されるセントラルアグリーメント(セクター協約)のみとなっており、全ての地域に同じものが適用される。
- ③組織率は、90年初頭と比べると低下傾向にあるものの、6割以上をキープしている。また、製造業に関して見ると、その低下率は低く、今なお8割近い水準を維持している。協約適用率は依然として高く、ブルーカラーでは91%にのぼる。
- ④スウェーデンにおいては、労働者の労働条件の大部分(特に賃金)は、労働協約によって規律されている。労働協約に反するような雇用契約を締結することは、認められていない。
- ⑤産業別協約とローカル協約の関係性を定めているルールとして、「ノーマランダバーカン(Normerande Verkan; 以下NV)」と呼ばれるものがある。NVであれば、ローカル協約は、産業別協約の内容を変更することはできない。代表的なものとして、時間外労働割増賃金がある。一方、NVでない項目については、ローカル協約によって、産業別協約の内容を変更することができる。代表的なものとして、賃上げ率がある。通常、ローカル協約による産業別協約の内容変更を認めている場合、産業別協約において、変更を認める旨の文言が、文頭などに記載されている。
- ⑥産業別協約が適用される同一事業所内に組合員および非組合員がいる場合、通常、非組合員にもその内容が適用されている。ローカル協約において、「非組合員にも同様の内容を適用すること」、というような内容の文言が記載されている場合が多く、これによって、非組合員にも労働協約の内容が適用されている。
- ⑦賃金決定について見てみると、実態として産業別協約は、傘下の企業における労働条件の下限を設定している。これを下回るような内容で、個別企業において労使が協約を締結することはない。
- ⑧とはいえ、産業別協約は、賃金額について、それほど詳細な規定を設けているわけではない。産業別協約の規定を確認すると、産業別協約は、各事業所における平均賃上げ率の下限を定めているものの、具体的な分配については、詳細な規定を設けていない。そのため、賃金決定の主要なステージは個別企業内となっている。この点については、産業別組合も現在の形が良いと考えている。
- ⑨個別企業内では、クラブ(企業レベル(主に事業所)を組織している組合)がある場合、クラブと使用者の交渉によって賃金が決まる。ローカル協約の期間や賃上げ率に

については、企業内での労使交渉を通して決まる。クラブがない事業所の場合、産業別組合の地域支部の「交渉人」が当該事業所の労使交渉を担当する。「交渉人」の存在によって、規模の小さな企業においても、大手企業と同じような労使関係が構築されている。

- ⑩ブルーカラーにも能力査定が導入されている。その際、クラブは、労働者の評価点や昇給額の決定も交渉事項としている。このように、組合は、査定の運用において、モニタリングを超えた交渉当事者としての機能を発揮している。その結果、能力査定は、組合員の賃金をより早期に上げていく装置として機能している面がある。
- ⑪企業内の労使による交渉が合意に至らなかった場合、産業別組合と経営者団体の中央本部が交渉の仲裁に乗り出すことになる。しかしながら、クラブはこうしたことが生じないように使用者側と合意できるように努めているという。その理由は、上部団体が来ると、産業別協約で定められている賃上げ率が適用されることになるからである。このように、産業別組合は、クラブの交渉力に蓋をする機能を果たしている。
- ⑫経済的理由による整理解雇時の人選については、雇用保護法が規定する先任権ルールを基礎としつつも、企業内の労使交渉によって柔軟な人選が行われている。大手企業であっても小規模企業であっても同様の交渉が展開されている。その際、雇用保護法の先任権に関する規定や共同決定法の情報提供義務に関する規定が、企業内の充実した労使交渉の実現に寄与している部分が窺われた。
- ⑬上記の理由で整理解雇の対象となった組合員は、労使当事者が提供する再就職支援サービスを受けて、次の職場探しを行う。公的サービスを受ける前に、まず、労使が提供するサービスを受ける。このサービスは、ブルーカラー、ホワイトカラーの双方にあり、ブルーカラーを対象としたものとして、TSL システムがある。実際の支援は、TSL システムに登録している民間人材サービス企業（AC）が行っている。AC は、マッチングやコーチングを通して、整理解雇の対象となった組合員に対して再就職支援を実施している。
- ⑭サービス供給主体である AC の質を担保するために、TSL は、AC の情報を Web 上で公開している。再就職成功率、実際にサービスを依頼した使用者と組合やサービスを受けた個人の満足度などが公開され、数値が思わしくない AC については、警告マークが灯される。これらの情報は、労使がサービスを提供してもらう AC を決める際に活用される。
- ⑮また、産業別組合は、AC の評価者となることを通して、システム内から優れていない AC を排除できる機能を有している。このように、システムの質の維持において、組合が一定の役割を担っている。

4. 「終章 事実発見と含意」の要旨

終章では、本報告書から得られた事実について、序章で述べた視点に基づいてまとめるとともに、次年度に向けた研究課題を提示している。

(1) 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴

(i) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）

ドイツとスウェーデンは、いくつかの共通する点が見られる。1つは、フランスと比べると、国家の関与が限定的なことである⁹。2つは、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を、持っていることである。ドイツでは、産業別協約において決められる賃金等級は、そのまま企業の賃金等級となる。スウェーデンでは、産業別協約は、最低賃金に加えて、事業所における平均賃上げ率に関する規定も設けている。このように、産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。

しかしながら、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、両国には違いがある。ドイツは産業レベルであり、スウェーデンは企業レベルである。賃金に関わる協約の具体的な内容は、この点を如実に表す。スウェーデンでは、賃金等級の数や賃率は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。能力査定制度もしかりである。スウェーデンでは、この部分の賃金は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。

とはいえ、この相違の根底には、共通部分もあると思われる。すなわち、労働組合が組織化できる末端のレベルに、労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。

(ii) 積極的な国家の関与型

その一方で、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を設けているとは必ずしも言えない部分がある。この点は、ドイツやスウェーデンとは異なる部分である。

また、その規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2ヶ国と比べると大きい。近年見られる、法定最低賃金の改定が、協約賃率の改定に影響を及ぼす場合もあることは、フランスの特徴を一層際立たせるものと思われる。また、能力査定部分へ

⁹ 両国とも労使自治がその特徴として挙げられている。ただし、労使自治という言葉が意味するところは、両国では幾分異なっているかもしれない。労働法において、交渉義務に関する規定がおかれていないことを持って、労使自治と見るのか、それとも、最低賃金法等の労働条件に対して具体的な規定を設けないことを持って、労使自治と見なすのか。これらの点については、一層の検討が必要だと思われる。

の組合の関与の弱さから、上記の 2 ヶ国に比べると、組合の団結力維持に対する関心の低さが窺われる。

(2) 協約システムの維持を脅かすと考えられる事柄から見てくる特徴

協約締結の一方の当事者である組合の団結を脅かすと想定される査定制度や、個人が自身の労働力の安売りの誘因となる失業リスクに対して、3 ヶ国はどのように対処しているのだろうか。

(i) 団結に対する重視の程度

ドイツおよびスウェーデンの組合は、能力査定部分に対して積極的に関与しようとしている。この部分への積極的な関与を通して、処遇の個別化が、労働力取引の個別化に繋がることを防止している。もっとも、その具体的な施策は異なる。ドイツは、産業別協約において、個別企業に適用される査定制度すらも規整している。一方で、スウェーデンでは、そうした取組は見られない。むしろ、企業レベルにおいて、企業内で組織されている組合組織が、制度それ自体の運用に深く関与することで、査定制度をコントロールしようとしている。

なお、両国に見られる違いであるが、先に指摘したのと同様に、組合によって組織化することができる末端のレベルが、査定制度をコントロールする主たるアクターとなっている。いずれにせよ、組合の査定制度への積極的な関与によって、処遇の個別化による労働者の団結力低下を防ごうとしていると言える。そして、このことから、両国の組合が、既存の協約システムを維持する上で、労働者の団結を重視していることが窺われる。と同時に、こうした両国の対応から、労働条件を自主的に決定していこうとする両国の特徴を、改めて読み取ることができよう。

一方で、フランスの組合は、この部分について積極的に関与しようとはしていない。むしろ、この部分については、使用者側の専決事項として見なしているとさえ映る。とはいえ、こうした組合の態度は、組織率が低い中で、国家の支援を受けつつ協約システムの機能を維持しているフランスの特徴を、より鮮明にしていると考えられる。団結力が低下し組合の力が弱まることによって、既存の協約システムが脅かされるリスクが、他の 2 ヶ国に比べると弱いのもかもしれない。査定制度への対応より、このようなことが窺われる。

(ii) 失業リスクへの対応

失業リスクに対する各国の相違点として、現状において明らかになったことから、以下のような特徴が窺われた。本報告書では、まず、ドイツとスウェーデンに見られた相違点について記す。フランスを含めた考察は最終報告書の課題としたい。

失業リスクに対して、雇用維持によって対応しようとする試みが、両国において見ら

れた。労使による自主的な取組を通して、雇用を維持しようとしている点で、両国には共通する部分がある。このことから、労使の自主的な取組を通して、労働者が自身の労働力を安売りする契機を防ぎ、既存の協約システムの維持が試みられようとしていることが窺われた。とはいえ、両国において、異なる方法が用いられている。

ア 同一事業内における雇用維持（ドイツ）

ドイツは、開放条項を通して、協約賃率の逸脱を許す代わりに、使用者に対して、労働者の雇用維持を約束させている。その上で、再建計画の作成を通して、使用者に対して協約賃率への復帰の道筋を示させている。この取組は、失業リスクに対する、産業レベルの労使なりの関与だと言えよう。

そして、この点は、規範設定において中心的な役割を果たすアクターである産業レベルの労使が、雇用問題についても関与を深めていこうとしていると見なすこともできよう。

イ 企業間移動を伴う雇用維持（スウェーデン）

スウェーデンは、協約で定めた規定からの逸脱によるのではなく、あくまで協約における規定の遵守には拘り、その上で、企業間移動を通して雇用を維持しようとしている。具体的には、労使当事者によって運営される再就職支援サービスを用いることで、失業リスクを低下させようとしている。ここで重要なことは、公的サービスの実施に先駆けて、労使が自主的に取組を行っていることである。この点は、ドイツと同様に、労使当事者が、雇用の問題に対してより積極的に取り組もうとしていることを表していると言えよう。

（iii）3ヶ国の特徴

以上、既存の協約システムの変容を促す要素として考えられる事柄に関わり、2つのことをとりあげて考察を試みた。もちろん、協約システムを変容させる要因は他にもあるであろうが、団結を低下させるリスクを伴う事項と労働力の安売りの誘因となる事項を、まずはとりあげた。

例えば、能力査定に対する組合の態度において、ドイツとスウェーデンは、協約締結当事者の一方である組合が、その制度設計や運用に対して積極的に関与していた一方で、フランスは、ドイツやスウェーデンと比べると、組合による関与はやや希薄であった。このように、ドイツおよびスウェーデンの2ヶ国の対応とフランスの対応は、やや異なっている。この点から、ドイツおよびスウェーデンの2ヶ国とフランスでは、組合が労働力の集団的取引を行う上で労働者間の団結を重視する度合いが、異なっていると推察される。フランスに比べると、他の2ヶ国は、処遇の個別化の下での団結の維持に対して、関心を置いていることが窺われた。この点は、協約システムにおける国家の役割と

対比すると興味深い点かもしれない。

また、経済的な理由による失業リスクに対する取組としては、ドイツとスウェーデンにおいて、雇用維持に対する異なる取組が見られた。ドイツが同一事業所における雇用維持の道を開く一方で、スウェーデンは企業間の労働移動の活性化を通して雇用の維持に努めようとしている。このことから、両国は、失業時の所得保障とは別の方法によっても、失業のリスクを軽減させようとしていることが窺われる。その具体的な方法は異なっているものの、この問題に対して、協約締結当事者が従前よりも直接的な関与を強めているという点において、両国の取組は、共通している部分があると思われる。

【参考文献】

- Greg, J. B., Lansbury, R. D. & Wailes, N. (2004) *International and Comparative Employment Relations Globalisation and the developed market economies 4th edition*, SAGE Publications Ltd.
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞社.
- 非正規ビジョン懇談会 (2012) 『『望ましい働き方ビジョン』～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>.
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』 中央経済社.
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』 ミネルヴァ書房.
- Katz, H. & Darbishire, O. (2000) *Converging Divergences*, Cornell University Press.
- 小池和男 (1966) 『賃金—その理論と現状分析』 ダイヤモンド社.
- 「多様な形態による正社員」に関する研究会 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2-att/2r98520000026mgh.pdf>.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『労働政策研究報告書 No.157 現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約』 労働政策研究・研修機構.
- (2014) 『労働政策研究報告書 No.165 スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』 労働政策研究・研修機構.
- (2015a) 『労働政策研究報告書 No.177 企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム (ドイツ編) —事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』 労働政策研究・研修機構.
- (2015b) 『労働政策研究報告書 No.178 現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』 労働政策研究・研修機構.
- (2015c) 『労働政策研究報告書 No.179 スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』 労働政策研究・研修機構.

第一章 ドイツ*

第一節 はじめに

本章は、ドイツにおける労働協約システムの現状を明らかにしつつ、かかるシステムに基づいた規範設定（労働条件決定）の実態について、賃金決定および雇用終了のなかでも経営上の理由による解雇（整理解雇）の問題に焦点を当てて、検討を行うものである。

具体的には、まず**第二節**において、ドイツにおける労働協約に関わる法システムおよびその運用の実態について、本報告書において同じく検討対象として採り上げられている諸外国（フランスおよびスウェーデン）との異同が明確になるよう特徴点を捉えながら、素描する。また周知の通り、ドイツにおける集团的労使関係は、労働協約システムのアクターたる労働組合と使用者（団体）間で展開される労使関係に加えて、事業所レベルにおける従業員代表である事業所委員会（Betriebsrat）と個別使用者との間で展開される労使関係によって、二元的に構成されているため（二元的労使関係システム）、ここでは後者についても、**本章**での理解にとり必要な限りにおいて、言及しておくこととする。

そのうえで、**第三節**においては、かかる労働協約システムに基づいて、ドイツでは賃金決定および整理解雇という2つのテーマに関して、実際のところいかなる形での規範設定が行われているのかという問題を明らかにすることを試みる。なお、ドイツにおいて、これら2つのテーマは、労働協約システムに基づく規範設定のみならず、上記の事業所レベルにおける従業員代表システムに基づく規範設定とも交錯しているため、ここでは労働協約システムに基づく規整と従業員代表システムに基づく規整の双方を視野に入れつつ、検討を行うこととする。

ところで、近年我が国においても、非正規雇用全体を包摂する形での集团的労使関係システムの再構築が、将来的な検討課題として認識されつつある¹。むろん、そこで第一に重要であるのはシステム自体のあり方であろうが、それと並んで、同システムに基づく具体的な規範設定のあり方もまた、1つの問題関心となりえよう。そしてこの点につき、ドイツにおいては労働協約システムを前提に、非正規雇用、なかでも派遣労働者に関しては、その90%が労働協約によってカバーされている状況にある。そこで、（やや

* 本章における知見の一部は、筆者が2012年～2015年にかけて、ドイツにおいて行った現地ヒアリング調査の結果に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった、連邦労働社会省（BMAS）、ドイツ労働総同盟（DGB）、ドイツ使用者団体連合（BDA）、ドイツ人材派遣使用者団体（BAP）、経済社会研究所（WSI）、ハーゼ&リーヴァクネヒト法律事務所、金属産業労働組合バーデン-ヴュルテンベルク地区本部、同ダルムシュタット地区本部、ヘッセン州金属産業使用者団体（Hessenmetall）、G社A事業所事業所委員会の各担当者の方々には、この場を借りて心より御礼申し上げる。

¹ 例えば、菅野和夫『労働法（第十一版）』（弘文堂、2016年）21頁は、「正規雇用者と非正規雇用者の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集团的話合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわたって検討すべき」とする。また、濱口桂一郎「非正規労働と集团的労使関係法制」労働法令通信2406号（2016年）2頁も参照。

補論的ではあるが)本章の**第四節**においては、ドイツにおける派遣労働と労働協約システムとの関わり合いについても、検討を加えておくこととする。

以上の検討を経て、最後に**第五節**においては、本章における検討結果の要点を示すことで、結びに代えることとしたい。

第二節 労働協約システムの現状²

1. “協約自治”の憲法的保障

ドイツにおいては基本法9条3項により、労働条件および経済条件を維持し促進するために団結体を結成する権利が、何人に対しても、かつ全ての職業に対して、保障されている。いわゆる「団結の自由 (Koalitionsfreiheit)」を保障した規定であるが、かかる基本法9条3項は、個人の団結体結成・加入等にかかる自由のみならず、団結体自体の存立・活動等の自由をも保障するものであるというのが、連邦憲法裁判所の伝統的な解釈となっている(「二重の基本権」論)。

そのうえで、かかる団結体の活動のなかでも、団結体(労働組合および使用者団体)が労働協約について交渉を行い、これを締結するという意味での「協約自治 (Tarifautonomie)」は、基本法9条3項の本質的な構成部分 (Bestandteil) であると理解されている。このことから、ドイツにおいては協約自治が憲法上の保障を受けていることになるのであるが、そこには2つの側面が含まれているとされる。すなわち、1つは、国家は労働協約の締結に関して影響力を及ぼしてはならないという消極的側面(国家からの自由)であるが、協約自治のもう1つの側面として、国家には「機能的な労働協約システムを整備する (Bereitstellung eines funktionsfähigen Tarifvertragssystems)」、あるいは「協約自治を具体的に整序 (Ausgestaltung) する」義務が課されているという意味での、積極的側面(国家による関与)があると解釈するのが、連邦憲法裁判所の判例³となっている。

2. 労働協約システムをめぐる法規制と実態

このように、ドイツにおいては協約自治が憲法レベルで保障されていることから、国家には、いわば協約自治が実効的に機能するような基盤の整備が求められているといえる。そして、このような要請に基づいて、ドイツにおいては差当たり、労働協約法

² 本節における法制度および法理論面にかかる検討部分については、主に以下の文献に拠っている。*Koch・Linck・Treber・Vogelsang*, *Schaub Arbeitsrechts-Handbuch*, 15.Aufl., 2013; *Dornbusch・Fischermeier・Löwisch*, *AR-Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht*, 7.Aufl., 2015; 山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 (第1巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157-1、2013年)、同『企業・事業所レベルにおける集団的労使関係システム (ドイツ編) - 事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』(労働政策研究報告書 No.177、2015年)。また、このほかドイツにおける労働協約システムの今日的变化を俯瞰的に論じた最近の研究として、榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌 124号 (2014年) 154頁、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』(法律文化社、2015年)がある。

³ BVerfG 1.3.1979 AP Nr.1 zu § 1 MitbestG = NJW 1979, 699.

(Tarifvertragsgesetz) が制定されている。以下では、同法に基づく労働協約システムをめぐる法規制の内容と、運用の実態についてみてゆこう。

(1) 協約締結当事者

(i) 産業別労働組合・使用者団体

労働協約法 2 条 1 項は、労働組合、個別使用者および使用者団体を労働協約の締結当事者として規定している。従って、法律上、労働組合は、個別使用者および使用者団体のいずれをも相手方として、労働協約を締結することが可能となっている。

一方、実態に目を向けると、ドイツにおいては伝統的に、産業別に組織された労働組合および使用者団体が、労働協約システムにおいて中核的な役割を果たしてきた。これは、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟 (DGB) が、戦後、労働組合の再建に当たって、いわゆる「産業別組織原則 (Industrieverbandsprinzip)」に従い、1 つの産業を管轄する労働組合を 1 つに限ることによって、組合組織力の強化を図り、またこれに対応する形で、使用者団体も産業別に組織されていったという歴史的経緯によるものである。現在でも、DGB に加盟している 8 の産業別労働組合 (建設・農業・環境産業労働組合 [IG BAU]、鉱山・化学・エネルギー産業労働組合 [IG BCE]、鉄道交通労働組合 [EVG]、教育学術労働組合 [GEM]、金属産業労働組合 [IG Metall]、飲食産業労働組合 [NGG]、警察官労働組合 [GdP]、統一サービス産業労働組合 [ver.di])、および使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合 (BDA) に加盟している 52 の産業別使用者団体が、ドイツの労働協約システムにおける重要なアクターとなっている。

但し、ドイツにおいて特徴的であるのは、協約締結当事者のなかでも、労働組合に関しては、いわゆる「協約締結能力 (Tariffähigkeit)」を備える必要があると解されている点であろう。これは、労働協約が法的にも労働関係の内容等を定める法規範 (Rechtsnormen) とされていることから (労働協約法 1 条 1 項)、その内容の正当性 (Richtigkeit) を担保するために、判例上形成されてきたルールである⁴。具体的にみてゆくと、かかる協約締結能力が認められるためには、労働組合は、①民主的組織であること、②社会的実力 (sozial Mächtigkeit) を備えていること、③協約締結意思を有していること、④現行の労働協約制度を承認していること、という 4 つの要件を充たさなければならない⁵。協約締結能力を欠く組合が締結した労働協約は、無効となる。そして、

⁴ それゆえに、ドイツにおいては協約締結能力を有する労働組合が締結した労働協約については、裁判所が事後的に、内容の公正性につき司法審査を行うことはできないこととなっている。

⁵ 協約締結能力をめぐる議論の詳細については、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』(有斐閣、2013 年) 15 頁、植村新「労働協約締結権の再構成—ドイツにおける協約能力の議論を契機として」日本労働法学会誌 126 号 (2015 年) 155 頁を参照。

これらの要件のうち、なかでも②の社会的実力の要件は、労働組合が、協約交渉において使用者側へ圧力を行使することができ、かつ、締結された協約を実施するための十分な資金力や人的・物的設備を備えていることを要求するものである。このことから、ドイツにおいては、例えば組織規模が小さく交渉力が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結権限は認められない⁶。翻って、（むろん、それに限られるわけではないが）DGB傘下の産別組合のように、強固な組織的基盤と交渉力を具備している労働組合についてのみ、協約締結権限が付与されているのである。

（ii）組織率の低下

もともと、既に日本でも紹介されているように、産業構造の変化（製造業からサービス業への移行）、それに伴うホワイトカラー労働者の増加、（特に、2000年代初頭の非正規雇用法制をめぐる規制緩和以降における）非正規雇用の増加、更には労働者の個人主義化等を背景に、ドイツにおける産別組合の組織率は、全体として年々低下傾向にある。

【表1-2-1】は、DGB傘下にある8の産別組合に加盟している組合員数の推移を示したものであるが、これによればドイツにおける産別組合の組合員は、2001年には約800万人弱いたのが、2015年には約610万人にまで減少している。現在のドイツにおける労働者数は約3,600万人弱であるから、これから計算すると、産別組合の組織率は約17%であることになろう。1991年時点で、同様の計算を行うと、当時の組織率は約36%であったから、この四半世紀で、ドイツにおける産別組合の組織率は半減したことになる。

【表1-2-1】ドイツ労働総同盟傘下産別組合の組合員

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

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

⁶ なお、かかる社会的実力等の要件は、個別使用者および使用者団体の協約締結能力については要求されていない。

またその一方で、ドイツにおいては、使用者団体に関しても、その組織率には低下傾向がみられる。例えば、金属電機産業における使用者団体の上部団体である金属連盟（Gesamtmetall）の統計（【表 1 - 2 - 2】）をみると、金属電機産業においてさえ、使用者団体に加盟する企業が年々減少している傾向が看取できる。これは、使用者団体が締結する産別協約に拘束されることを嫌って使用者団体から脱退したり、あるいはそもそも使用者団体に加盟しない企業が増えているという、いわゆる「協約からの逃避（Tarifflucht）」現象が主な原因となっている⁷。

【表 1 - 2 - 2】 金属連盟傘下使用者団体加盟企業数の推移

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

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

そのため、使用者団体は、1990 年代初頭以降、加盟企業を繋ぎ止めるために、いわゆる「協約に拘束されないメンバー資格（Mitgliedschaft ohne Tarifbindung）」（以下、

⁷ またこのほか、上記でみた組合組織率の低下も、使用者団体組織率の低下に作用している側面がある。例えば、加盟企業がストライキを受けた際に、これを支援するのが、使用者団体の重要な役割の一つであるところ、組合組織率が低下すると、当然、加盟企業がストライキを受ける可能性も減少するため、必然的に各企業としては使用者団体に加盟して支援を受けるインセンティブが失われるといった現象に繋がっている。

OTメンバー)⁸を設けるようになっている。【表1-2-2】からも分かるように、かかるOTメンバーを選択する企業数は年々増加しているのであるが、かかるメンバー資格を選択した企業は、使用者団体から助言や情報提供等のサービスを受けることができる一方で、その名の通り、当該使用者団体が締結している労働協約の適用を受けることはない。

このように、ドイツにおいては産別労使団体双方において組織率が低下（および使用者団体においてはOTメンバーは増加）しているのであるが、かかる現象は、ドイツにおける労働協約システムのなかでも、協約拘束率の著しい低下という極めて深刻な問題を生起させている。この問題については、差当たり(4)(i)において、改めて検討することとしたい。

(iii) 専門職労働組合との競合

ところで、上記でみた組織率の低下の問題と並んで、ドイツの産別労使団体（とりわけ産別組合）が直面している問題として、専門職労働組合（Spartengewerkschaften）との競合という現象がある。

既に(i)でみたように、伝統的なドイツ労働協約システムのもとでは、DGBが産業別組織原則（Industrieverbandsprinzip）を採っていたことにより、協約交渉は集権化され、一つの産業につき管轄権を有する労働組合は一つに限定されていたため（一産業一組合）、これまで労働組合間での対立が生じることはほとんど無かった。そして、それゆえにまた、ある一つの事業所に適用される労働協約は、当該事業所が属する産業を管轄する産別組合が締結した労働協約のみに限定されてきたのであった（一事業所一協約）。

しかし、2000年以降のドイツにおいては、一定の専門職に就いている労働者層が、産別組合の協約政策に対する不満から、職業別の労働組合を結成し、独自の協約政策を展開する動きがみられるようになっている。特に、このような現象は、民営化された公務部門において生じており、例えばパイロットについてはコックピット（Vereinigung Cockpit）が、機関士についてはドイツ機関士組合（GDL）が、医師についてはマールブルク同盟（Marburger Bund）がそれぞれ結成され、ベルリンやフランクフルトを拠点に活動を行っている。このような専門職集団として形成された労働組合は、組合員数自体は必ずしも多くはないが、当該専門職内での組織率は高く、また、ストライキに際しては代替要員の確保が困難となる点で、使用者側に対しかなり強い交渉力を持っている点に特徴がある⁹（最近でも、2014年11月上旬にベルリンにおいて、GDLによる大規

⁸ OTメンバー制度の詳細については、辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）395頁を参照。

⁹ なお、労働裁判所は2004年に、かかる専門職労働組合の1つである客室乗務員組合（UFO）の協約

模なストライキが行われている。)。そして、このような状況のもとでは、1つの事業所において、労働者の多数が加盟する産別組合が締結した労働協約と、少数の専門職労働者のみが加盟する専門職組合が締結した労働協約とが競合する現象が生じることとなった。

そのため、この問題をめぐっては、とりわけ2010年以降、重要な法政策上のテーマとして論じられるようになり、更に現在では一定の立法的対応がなされている状況にある。その詳細については、(4) (iii)での検討に譲ることとしたい。

(2) 団体交渉法制

ところで、日本の労働組合法とは異なり、ドイツにおいては協約自治(基本法9条3項)の尊重という観点から、協約締結をめぐる交渉(協約交渉)に関する法規制は存在しない。連邦労働裁判所は、労働協約の締結の場面でも(相手方選択の自由を含む)完全な契約自由が保障されなければならないとする立場から、相手方に対して、協約交渉の開始・継続を義務付けるという意味での交渉請求権(Verhandlungsanspruch)を否定している¹⁰。そのため、ドイツにおける協約交渉の形態は、専ら協約当事者間での自治に委ねられており、協約交渉において労働組合が使用者側に対して圧力を行使するための法的手段としては、専ら争議行為が許容されるにとどまっている。

そのうえで、既に(1)でみた通り、労働協約法上、協約締結当事者となりうるのは、労働組合、個別使用者および使用者団体であるから、協約交渉も労働組合-個別使用者間、または労働組合-使用者団体間で行われうるわけであるが、現在においても、ドイツにおける協約交渉は、産別組合および使用者団体との間で展開されるそれが中心となっている。この点につき、例えば建設産業や化学産業においては、全国レベルを交渉単位として中央交渉が行われているが、例えば金属電機産業では地域レベルでの協約交渉が行われている。特に、金属電機産業においては、1つの地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果を他の地域に波及させるパイロット協約方式が採られており、最近では、ダイムラー社やボッシュ社をはじめ、主要企業が集積しているバーデン＝ヴュルテンベルク地域が、かかるパターン・セッターの役割を果たしている。また、かかる金属電機産業における協約交渉の結果は、他の産業に対しても影響力を持つものとされる¹¹。

締結能力(Tariffähigkeit)が争われた事案において、かかる代替要員確保の困難性が使用者に対して強い圧力となる点を捉え、同組合の社会的実力を肯定し、協約締結能力を承認している(BAG 14.12.2004, AP Nr.1 zu § 2 TVG = NZA 2005, 697.)。

¹⁰ BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu § 9 TVG = DB 1961, 1089. またこの点につき、和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理〈上〉」労働法律旬報1373号(1995年)6-7頁も参照。

¹¹ 岩佐・前掲注(2)書9頁。

(3) 労働協約の機能・種類と法的効力

(i) 労働協約の機能と種類

このように、ドイツの協約交渉は、産業ごとに全国レベルまたは地域レベルで行われることから、協約交渉の結果として締結される労働協約も、産業別労働協約（団体協約〔Verbandstarifvertrag〕）として締結されるのが一般的な形態となっている。かかる産別協約は、いわゆる広域協約（Flächentarifvertrag）として、当該産業において企業横断的に適用され、(iii) で後述するように、一定の要件を満たす場合には、いわゆる一般的拘束力宣言制度によって、非組合員に対しても適用されることとなる。更に、ドイツにおいては労働協約法 4 条 3 項において、いわゆる有利原則（Günstigkeitsprinzip）が明文をもって認められているため、個別労働契約によって労働協約よりも高い水準の労働条件を定めることが可能となっている。これらのことが相まって、ドイツにおける産別協約は伝統的に、当該産業において広く最低労働条件を定立する機能を果たしてきた。これはまた、使用者の側にしてみれば、市場における労働条件を通じた競争が排除され、競争条件が同一化されることをも意味する。

他方で、前述の通り、ドイツにおいては労働組合と個別使用者との間で協約交渉が行われることもあり、この場合には「企業別労働協約（Haus- oder Firmentarifvertrag）」が締結されることとなる。上記の産別協約とは異なり、かかる企業別協約については、いうまでも無く、その適用対象は当該企業内に限定される。この点につき、ドイツにおいては 1990 年以降、かかる企業別協約を締結する企業が増加しているという傾向がみられるが¹²、その実態をみると、多くは使用者団体に加盟していない従業員数 500 名未満の中小規模企業であり、また協約締結の相手方はあくまで当該企業が属する産業・地域を管轄する産別組合となっている。それゆえ、協約の内容も、当該企業独自のものというよりも、当該産別組合が使用者団体と締結している産別協約の内容を基本的にそのまま承継する、いわゆる承認協約（Anerkennungstarifvertrag）が締結される例が、実際には多数を占めている。

このように、ドイツにおける労働協約は、その締結当事者によって、産別協約と企業別協約の 2 種類に、大きくは区別することができる¹³。労働協約法 6 条に基づいて、連邦労働社会省（BMAS）に設置されている協約登録係（Tarifregister）からの報告によれば、2014 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で 70,216 件の労働協約が効力を有しており、そのうちの 29,951 件が産別協約、残りの 40,265 件が企業別協約となってい

¹² 連邦労働社会省の協約登録係によれば、企業別協約を締結している企業数は、1990 年時点では、約 2,550 であったのが、2014 年には 10,639 にまで増加している。

¹³ また、ドイツにおいては、産別組合と使用者団体が、特定の企業のために労働協約を締結することもあり、かかる協約は、「企業関係の団体協約（firmenbezogener Verbandstarifvertrag）」と称される。かかる協約は、産別組合と使用者団体との間で締結されるものはあるが、その適用範囲が特定企業内に限定されるため、一般的な広域協約としての産別協約（団体協約）と区別され、また、あくまで使用者側の協約当事者は個別使用者ではなく使用者団体である点で、本来の意味での企業別協約とも区別される。

る（【表 1 - 2 - 3】を参照。）。また、2014 年だけでみれば、1,763 件の産別協約と 3,154 件の企業別協約が、新たに登録されている（【表 1 - 2 - 4】を参照。）。

【表 1 - 2 - 3】ドイツにおける有効労働協約数（2014 年）

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	1,515	10,237	2,369	15,830	29,951
企業別協約	7,346	19,125	6,534	7,260	40,265
総計	8,861	29,362	8,903	23,090	70,216

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2014

【表 1 - 2 - 4】2014 年に新たに登録された労働協約数

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	81	665	510	507	1,763
企業別協約	270	1,307	910	667	3,154
総計	351	1,972	1,420	1,174	4,917

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2014

ところで、労働協約法 1 条 1 項によれば、労働協約は、協約当事者の権利・義務（債務的部分）、労働関係の内容・締結・終了に関する法規範（規範的部分）、事業所・事業所組織法上の問題に関する法規範を定めることが可能とされているが、ドイツの労働協約は、そこで規定される規範（労働条件）の内容によっても、いくつかの種類に区別することが可能である。すなわち、ドイツの労働協約は通常、一般労働協約（Manteltarifvertrag）と賃金基本協約（Entgelttarifvertrag）、そして賃金協約（Entgelttarifvertrag）の 3 つから構成されている。

このうち、賃金基本協約は賃金等級や格付けの際の指標の定義、格付けの原則、賃金支払いに関する原則等、賃金をめぐる枠組的ルールを定めているものであり、また賃金協約は、かかる賃金基本協約を前提として、協約賃金の具体的な金額を定めるものである。一方、一般労働協約は、例えば採用や解雇、労働時間、超過勤務・深夜労働等に対する割増金、年次有給休暇、休業等、賃金以外の労働条件一般について定めるものとなっている。

このように労働協約が、そこで規定される規範（労働条件）の内容別で分れているのは、各労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるためである。すなわち、賃金協約については、具体的な賃金額に関する協約交渉の頻度が多いために、短い有効期間が設定されており、多くの場合 1 年～2 年となっているのに対して、一般労働協約および賃金基本協約の有効期間は数年間に及ぶのが通常となっている。

なお、これらのほか、一般労働協約に付属する形で、個別の労働条件につき別途の労働協約が締結されることもある。【表 1 - 2 - 3】によると、2014 年 12 月 31 日時点で有効な労働協約のうち、一般労働協約が 8,861 件、その付属協約が 29,362 件、賃金関

係の協約が 8,903 件となっている。

(ii) 組合員に対する適用

それでは、協約交渉を経て締結された労働協約は、その後いかなる法的構造に従い、労働者に適用されるのであろうか。

この点につき、まず労働協約法 3 条 1 項は、「協約当事者の構成員および自ら労働協約の当事者である使用者は、協約に拘束される。」と規定している。従って、ドイツにおいては、労働者が労働協約の適用を受けるためには、自らが当該労働協約の締結当事者である労働組合の組合員であるとともに、当該組合員の使用者も、協約当事者である使用者団体に加入しているか、または自らが協約当事者となっているのでなければならない。これによって、まずは「協約への拘束 (Tarifbindung)」が生ずる。

そしてそのうえで、かかる協約拘束を受けている組合員および使用者が、労働協約の適用範囲内に置かれると、同法 4 条 1 項 1 文によって、当該労働協約の規範的部分 (労働関係の内容・締結・終了を定める部分) が、当該組合員および使用者間の労働関係に対し、強行的かつ直律的に適用されることとなる (規範的効力)。すなわち、労働協約の適用を受ける労働契約当事者は、直律的効力ゆえに、その同意や認識の有無に関わらず自動的に労働協約による規律を受け、また、強行的効力ゆえに、労働協約の内容から逸脱する定めを行うことはできないこととなるのである。

但し、かかる労働協約の規範的効力のうち強行的効力については、労働協約法上、幾つかの例外が定められている。この点につき、まず労働協約法 4 条 3 項後段は有利原則を規定しており、これによってドイツにおいては、労働協約よりも下位にある規範 (例えば、個別労働契約) が、労働協約とは異なる定めを行っている場合であっても、それが労働協約よりも有利なものである場合には強行的効力には抵触しないこととなっている。

更に、労働協約よりも不利な規整を行うことについても、労働協約法 4 条 3 項前段によって、当該協約自体がそれを許容する条項を置いている場合には、それが可能となっている。ドイツにおいては、このような条項は「開放条項 (Öffnungsklausel)」と称されており、かかる開放条項は、産業レベルでの労働協約による労働条件規整から、事業所レベルでの労働条件規整への移行という、労働条件規制権限の「分権化 (Dezentralisierung)」をめぐる議論において、極めて重要な意義を有している。この点については、(4) (ii) において、改めて採り上げることとしたい。

(iii) 非組合員に対する適用

(ア) 労働協約の“援用”

このように、ドイツにおいては (日本と同じく) 規範的効力によって労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には

適用されないのが基本原則となっている。この点は、重要な前提として認識しておく必要がある。

もっとも実務上は、使用者側が労働協約に拘束されている場合には、非組合員との間では個別労働契約のなかで、当該非組合員との労働関係に対しても、組合員に適用されているのと同じ労働協約を適用する旨の条項が置かれることが多い。このような条項は、援用条項（*Bezugnahmeklausel*）と称されるが、これを用いることによって、非組合員に対しても、組合員に適用されている労働協約と同水準の労働条件が適用されることとなる。繰り返すように、ドイツにおける労働協約は、あくまで協約締結当事者である労働組合の組合員に対する関係では、労働協約法 3 条 1 項により直接的な拘束力を持つわけであるが、かかる援用条項を用いた非組合員への労働協約の適用は、いわば間接的な適用というべきものである。

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

（イ）一般的拘束力宣言制度

このように、ドイツにおいては、援用条項を用いることによって、非組合員に対しても労働協約が間接的に適用される。しかし、これはあくまで債務法上の効力によって適用されているに過ぎず、労働協約の規範的効力が及んでいるわけではない。

しかし一方で、ドイツにおいては、組合員に対するのと同様に、規範的効力をもって非組合員に対する労働協約の適用を可能とする制度も存在する。それが、労働協約法 5 条において整備されている「一般的拘束力宣言制度」である。同制度によれば、労働協約が法定の要件を充たす場合には、連邦労働大臣が、労・使それぞれのナショナル・センター（DGB および BDA）からの代表者 3 名で構成される協約委員会の同意を得て、一般的拘束力宣言（*Allgemeinverbindlicherklärung*）を行うことで、その適用範囲内において従来協約の拘束を受けていなかった労働者（非組合員）および使用者（使用者団体非加盟企業）に対しても、当該協約が適用されることとなる。

そして、ここでいう「法定の要件」について、従来は、①当該協約に拘束される使用者が当該協約の適用範囲にある労働者の 50%以上を雇用していること（いわゆる「50%基準」要件）、および②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮され

ることの、2点が実体的要件とされていき。しかし、このうち①の要件については2014年の労働協約法改正により、現在では廃止されるに至っている。この点については、改正の背景をも含めて、(4) (i) で再度採り上げることとしたい。

なお、【表1-2-5】によれば、2015年でみると、491件の労働協約が一般的拘束力宣言を受けているが、その多くは主に建設業や、廃棄物処理・清掃・保健衛生業、警備業の分野の労働協約によって占められているのが実態となっている。

【表1-2-5】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数

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

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

(4) ドイツ労働協約システムの“危機”と国家・労使の対応

(i) 協約拘束率の低下

さて、これまでに検討を行ってきた労働協約システムをめぐる法的枠組みは、基本的に1949年の労働協約法制定以来、現在に至るまで維持されてきたものである。そのうえで、従来ドイツにおいては、産別組合および使用者団体がともに比較的高い組織率を保持しており、また(3) (iii) (イ) でみた一般的拘束力宣言制度が一定の程度において適切に機能してきたこともあって、ドイツにおける産別協約は、伝統的には高い拘束率を維持してきた。ドイツにおいて、長らく日本におけるような最低賃金法が制定されて

こなかったのも、このためであったといえる¹⁴。

しかしながら、我が国においても既に指摘されてきたように、1990年以降、かかる産別協約を中心としたドイツの労働協約システムは、危機的状況にあるとされる¹⁵。とりわけ深刻であるのは、産別協約拘束率の著しい低下である。この点を、統計（【表1-2-6】）から確認しておく、1996年時点では、旧西ドイツ地域において産別協約に拘束される労働者の割合は全体の69%に及んでいたのが、2013年には52%まで落ち込んでいる。また、旧東ドイツ地域はより顕著であって、1996年時点では56%であった拘束率が35%にまで落ち込んでいるのである。

もっとも、かかる統計によれば、無協約の労働者層のうち、一定程度は産別協約が定める労働条件の水準のもと就労している状況にあることからすれば、ドイツにおける産別協約は、未だ労働条件設定規範としての重要性は維持しているとの見方はありえよう。しかし、少なくとも産別協約の直接的な拘束率は、一貫して低下傾向にあることには疑いがない。

【表1-2-6】協約拘束率の推移（被用者比） 単位：%

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

※（ ）内は、産別協約に準拠した労働条件のもと就労している労働者の比率

出典：WSI-Tarifarchiv 2015, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, 1.9 und 1.10

その理由として、まずは、協約の拘束力が労働組合の組合員および使用者団体加盟企

¹⁴ 但し、ドイツにおける最低賃金法制については、現在では状況が大きく異なっているのであるが、この点について3. で詳述する。

¹⁵ この点を論じた代表的文献として、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 2 号（2000 年）55 頁。

業に対してのみ及ぶのが原則であるドイツ法のもとにあって、**2. (1) (ii)** で指摘したように、産別組合および使用者団体双方の組織率が、かつてに比べて大幅に低下していることが挙げられるが、とりわけ使用者団体組織率の低下は、先ほどの一般的拘束力宣言制度との関係でも深刻である。というのは、既に**(3) (iii) (イ)** でみたように、一般的拘束力宣言が行われるためには、従来は「協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の50%以上を雇用していること」（いわゆる50%基準）が要件となっていたところ、使用者団体を脱退し、あるいはそうでなくともOTメンバーを選択する企業が増えるなかでは、次第にかかる要件を充たすことができない場面が出てくるようになり、それに伴って、一般的拘束力宣言を受けた労働協約の数も、年々減少の一途を辿ることとなったためである。実際にも、統計（【表 1-2-5】）をみると、その数は、1991年の時点では600件を超えていたのが、2000年に入ると551件となり、2015年には491件にまで減少している。かくして、ドイツにおいては、産別協約の拘束率は年々低下傾向をたどり、それによる直接的な保護を受けない労働者層の増加が、政策的にも問題視される状況が生じることとなったのである。

既に**(iii) (イ)** で言及した2014年における労働協約法の改正も、このような文脈のなかで理解することができる。ドイツにおいては、既に2011年頃から2012年にかけて、上記の問題意識から、一般的拘束力宣言制度の改革による協約拘束率の回復がさかんに論じられていたのであるが、かかるテーマは、2013年にキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との大連立政権（第三次メルケル政権）が発足するに当たり締結された「連立協定（Koalitionsvertrag）」のなかで、立法政策上の提案の1つとして明記されるに至った。そして、これを直接的な契機として、2014年8月11日に成立した「協約自治強化法（Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie）」に基づいて、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法5条が改正されることとなったのである。具体的には、従来の50%基準が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という要件のみが残ることとなった（5条1項）¹⁶。

このように、2014年労働協約法改正は、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の減少が、協約拘束率低下の一因となっている現状に対応し、これに歯止めをかけるべく、実体的要件を緩和するという形で、国家が、労働協約システムに対する積極的なサポートに乗り出したものと評価することができる。**1.** で述べたように、協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、その積極的側面として、国家は労働協約システムを整備すべき義務を負っているわけであるが、2014年労働協約法改正は、その一局面

¹⁶ なお、改正後労働協約法5条1項によれば、通常「公共の利益にとって必要と思慮される場合」に該当するものとして、「労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合」（1号）、および「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」（2号）が明記されている。

を示したものと理解することができよう¹⁷。

もっとも、上記でみた協約拘束率の低下は、かかる一般的拘束力宣言制度の改正という手段のみによっては解決しえない問題をも惹起していたのであるが、この点をめぐる対応については、**3.** で詳しく検討することとしたい。

(ii) 労働条件規整権限の分権化

ところで、ドイツにおける「労働協約システムの危機」という文脈のなかでは、(i) でみた協約拘束率の低下と並んで、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という現象も指摘されてきた。特に、ドイツにおいては1990年代以降、(3) (ii) でみた「開放条項」を用いた分権化が大きなテーマとなっているが、ここでは、かかる分権化が現在において、実際のところどの程度進んでいるのかという点について、検討しておこう。

(ア) 従業員代表システムと協約優位原則

ここでは差当たり、検討の前提となる問題状況について、簡単に確認しておきたい。

これまでみてきたように、ドイツにおいては、第一に産業レベルにおいて組織された労働組合および使用者団体によって形成される労使関係が存在しており、これが労働協約システムの主たる担い手となっているのであるが、このほかにもドイツにおいては、事業所レベルにおいて、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者によって形成される労使関係が存在している。ドイツの集团的労使関係が、二元的労使関係システムと称されるゆえんである。

そして、かかる事業所レベルの労使関係においても、当該事業所における全労働者によって選出された事業所委員会には、【表 1 - 2 - 7】が示す通り、事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定 (労働条件決定) を行うことが可能となっている。とりわけ、事業所組織法 87 条 1 項が定める、いわゆる社会的事項 (例えば、事業所内秩序や労働時間の配分等) の規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこととなっている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、事業所協定 (Betriebsvereinbarung) が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっているのである。

¹⁷ この点の詳細については、榎原嘉明「ドイツは協約自治を放棄したのか? - ドイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価 -」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』(信山社、2015年)719頁を参照。

【表 1 - 2 - 7】 事業所委員会の共同決定権

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

出典：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）86頁を参考とし、筆者作成。

しかし、かかる事業所委員会が、仮に産業レベルでの労働者代表である労働組合と同一の権限を持つとすれば、事業所委員会が「組合費の不要な労働組合の代替物（beitragsfreie Ersatzgewerkschaft）」として機能し、基本法上も正統な労働者代表と位置付けられている労働組合と競合する危険が生ずるため、両者の関係はいわゆる協約優位原則（Tarifvorrangsprinzip）によって整序されている。すなわち、事業所組織法77条3項1文は、「労働協約で規整される、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と定めることで、事業所委員会に対する労働組合の優位性を担保しているのである。かくして、労働協約が存在するにも関わらず、そこで規整されている労働条件について、事業所協定のなかでも規整が行われた場合には、当該事業所協定は、その内容が労働協約よりも有利であるか否かを問わずして、無効となる。これが、事業所協定に対する労働協約の遮断効（Sperrwirkung）と呼ばれるものである。

もっとも、既に(3)(ii)でみたように、労働協約法4条3項によって、労働協約自

体が当該協約からの逸脱を許容する条項（開放条項）を置いている場合には、協約優位原則による遮断効が解かれ、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能となっている。そして、ドイツでは、とりわけ経済停滞期であった1990年代において、下方硬直性の高い産別協約から逸脱し、個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、【表1-2-8】におけるような様々なバリエーションの開放条項が多用されるに至ったのである。

【表1-2-8】協約上の開放条項の種類

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

出典：WSI-Tarifarchiv

（イ）開放条項の実際－金属電機産業を例に

それでは、現在のドイツの産別協約は、開放条項によって、どの程度事業所内での労働条件規整の余地を認めているのであろうか。ここでは、現在のドイツにおける労働条件規整権限の「分権化」の進展の度合いを測るために、金属電機産業における協約交渉の際にパターン・セッターとしての役割を果たしている、バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約（一般労働協約・賃金基本協約・賃金協約）を例に、労働条件のうち中核的な存在である労働時間と賃金の領域に限って、上記の点を確認しておこう。

この点につき、まず労働時間についてみると、上記・産別協約においては、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、事業所委員会との事業所協定により、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が行われている。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権の対象事項（社会的事項）であって、仮に労働協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規整が当然に予定されているものであるから、これらの事項について事業所内での労働条件規整の途が開かれているのは、むしろ自然なことといえよう。

これに対して、上記の産別協約のなかで注目されるのは、週労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が置かれている点である。すなわち、金属電機産業においては、週労働時間は原則 35 時間とされているが、賃金等級 14 以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上である事業所においては、個別同意によって週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んで、一定の労働者グループまたは部門について週労働時間を 40 時間にまで延長することが、事業所協定によって可能となっている。ただ、かかる延長の対象となるのは、賃金等級が 1 から 17 までであるうち、14 以上という比較的高いランクに格付けられている労働者に限られているから、この開放条項に基づく週労働時間の延長は、協約水準を下回る目的というよりも、むしろ労働の高度化・専門化に合わせて柔軟性を担保するという色彩が強い。

一方、賃金についてみると、産別協約が定める賃金規整からの逸脱については、かなり厳格に管理しようとする協約締結当事者の姿勢がうかがわれる。すなわち、上記・産別協約中ではまず、事業所委員会との合意により、産別協約の規定とは異なる賃金等級、職務評価制度等を定めることを可能とする開放条項が置かれているが、その利用には、あくまで協約当事者の書面による同意が要件とされている（この点については、**第三節 1.** も参照。）。また、これと並んで、産別協約による賃上げが、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を可能とする、いわゆる経営危機条項（Härteklausele）も定められてはいるが、かかる開放条項の利用には、①企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、②企業が再建計画を提示すること、③経営を理由とする解雇を実施しないことを条件に、協約当事者自身が当該企業について特別の定めを行うという、強い関与のもとで初めて認められるものとなっている。

以上をみるに、ドイツにおいては現在なお、中核的労働条件である賃金・労働時間についても、開放条項によって、事業所レベルで柔軟な労働条件規整を行う余地が認められてはいる。しかし、総じていえば、それらは産別レベルでの労使関係（産別組合および使用者団体）の労働条件規整権限を掘り崩すほどのものとはまではいえないように思わ

れる。とりわけ、賃金に関しては、開放条項による分権化の余地は存するものの、その際には協約締結当事者による強い関与が予定されている。その点では、現在のドイツにおける分権化現象は、産別レベルの労使関係によって「コントロールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」の範囲内にあると評価するのが、適切であろう。

かくして現在では、ドイツ労働協約システムをめぐる諸問題のうち、上記でみた分権化の問題についてはその重要度は相対的に低下しており、むしろ (i) でみた協約拘束率の低下のほうが、よりシリアスな問題として捉えられている状況にある。同じく (i) でみた一般的拘束力宣言制度の改正をはじめ、この問題をめぐり、国家が積極的な対応に乗り出しているのも、まさにこの点に理由があるといえよう。

(iii) 協約単一原則の立法化

もっとも、労働協約システムをめぐる国家的対応が求められたのは、協約拘束率低下の問題だけではない。既に 2. (1) (iii) でみたように、現在のドイツ労働協約システムのもとでは、産別組合と専門職労働組合の競合という、これまでにはみられなかった新たな変化も生じており、それに対しては、2015年7月3日の労働協約法改正によって一定の立法的対応が図られている。

ここでは、同改正の経緯・背景と、ドイツ国内における評価について、簡単に確認しておこう¹⁸。

(ア) 立法化の背景と経緯

既に指摘したように、ドイツにおける伝統的労働協約システムのもとでは、DGBの産業別組織原則によって、1つの産業を管轄する労働組合(産別組合)は1つに限定され(一産業一組合)、従ってまた、ある事業所に適用される協約は、その事業所が属する産業を管轄する産別組合が締結した労働協約のみに限定されてきた(一事業所一協約)。しかし、2000年代に入り専門職労働組合が登場するようになって以降は、1つの事業所において、労働者の多数が加盟する産別組合が締結した産別協約と、少数の専門職労働者のみが加盟する専門職組合が締結した労働協約とが競合する現象が生じることとなった。これが、現在では「協約衝突 (Tarifkollision)」と称されている現象である。

もっとも、連邦労働裁判所は、2010年まではこのような現象を、「協約単一原則 (Grundsatz der Tarifeinheit)」という判例法上のルール¹⁹によって処理してきた。これは、1つの事業所において協約衝突が生じた場合に、当該事業所においては、労働者の多数に適用される協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。これはいうまでもなく、通常1つの事業所において多数の労働者を

¹⁸ 協約単一法(原則)の詳細については、*Däubler/Bepler, Das neue Tarifeinheitsrecht*, 2016を参照。

¹⁹ Vgl. etwa BAG 29.3.1957, AP Nr.4 zu §4 TVG.

組織している産別組合にとって有利に作用し、専門職組合のような少数派の組合にとっては不利に作用するルールであった。

しかし、従来から学説においては、かかる協約単一原則は、少数派組合の団結権（基本法 9 条 3 項）を侵害するものであるとの見解が多数説²⁰となっており、ついに連邦労働裁判所も 2010 年の一連の判決によって、この協約単一原則を放棄した²¹。これによって、専門職組合が締結した労働協約にも、事業所における適用可能性が認められたわけであるが、それは言い換えれば、従来の産別組合が有していた優越的地位を掘り崩し、また使用者に対しても団体交渉の煩雑化やストライキの危険をもたらすものでもあった²²。

それゆえ、これまで産別労使団体（特に、使用者団体のナショナル・センターである BDA）は、協約単一原則を立法化すべきことを強く要請してきたのであるが²³、2013 年に CDU/CSU および SPD との間で締結された連立協定（（i）を参照。）のなかで同原則の立法化が明記されたことで、その機運は一気に高まることとなったのである。

このような背景のもと、まず 2014 年 12 月に、「協約単一法案 (Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit)」が閣議決定されるに至る。同法案は、労働協約法を改正し、新たに 4a 条として、「複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所において適用することができる」との規定を挿入すべきことを、その内容とするものである。そしてその後、同法案は 2015 年 5 月 22 日に連邦議会において可決され、同年 7 月 3 日に労働協約法が上記の内容において改正されることとなった。これによって、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、いまや法律となって再び復活することとなったのである。

（イ）ドイツ国内における評価

もっとも、かかる労働協約法 4a 条については、その合憲性をめぐり、ドイツ国内において見解が分かれている。とりわけ議論の焦点となっているのは、かかる 4a 条は、例えば専門職労働組合のように、1 事業所において少数派となる組合の協約自治（基本法 9 条 3 項）に対する不当な介入ではないかという点である。

この点につき、既に 1. でみたように、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法上保障

²⁰ Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.392.

²¹ BAG 27.1.2010, AP Nr.46 zu § 3 TVG = NZA 2010, 645, BAG 23.6.2010, AP Nr.47 zu § 3 TVG = NZA 2010, 1756, BAG 7.7.2010, AP Nr.140 zu § 9 GG = NZA 2010, 1068.

²² この間の経緯については、桑村・前掲注 (5) 論文 18 頁以下、名古屋功「ドイツ集団的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集 (下)』(日本評論社、2013 年) 438 - 439 頁以下にも詳しい。

²³ 例えば、2010 年 6 月に DGB と BDA は、労働協約法を改正し、協約単一原則を立法化することを求める共同声明を発表している。Vgl. Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, 315.

されているドイツにおいては、国家には「協約自治を具体的に整序する」責務が課せられているわけであるが、合憲派からは、労働協約法 4a 条による協約単一原則の立法化も、あくまで労働協約の機能性を確保するために、かかる国家による具体的整序の一環として正当に行われたものであるとする見解が示されている²⁴。また、ここでいう労働協約の機能とは、1 つの労働協約により事業所内の労働条件が統一的に決定され、当該協約の有効期間中は当該事業所内における平和が確保される（要するに、使用者は争議行為を受けない）という意味での、労働協約の秩序機能・平和機能（*Ordnungs- und Befriedungsfunktion*）である。労働協約法 4a 条の合憲性については、産別組合および使用者団体はいずれも、公式にはこれを合憲であるとする立場を採っているが、上記の見解はとりわけ BDA によって支持されている。

しかし、これに対して、法学者ないし法曹関係者の間では、労働協約法 4a 条は違憲であるとする見解²⁵が多数を占めている。すなわち、基本法 9 条 3 項の本質的構成部分である協約自治に基づけば、少数派組合にも独自の協約政策を展開することが保障されるべきであるにも関わらず、少数派組合が締結した協約の当該事業所における適用排除をもたらす 4a 条は、少数派組合の協約自治に対する介入（*Eingriff*）であり、それは合憲派がというような労働協約の機能性確保という目的によっては正当化されないというのが、違憲派の立場となっている。

確かに、労働協約法 4a 条のもとにおいても、少数派組合は全く労働協約を締結する方が絶たれているわけではない。というのは、4a 条は複数の労働組合が締結した労働協約の「内容が異なる」場合に初めて適用されるものであるため、少数派組合には多数派組合とともに、いわゆる協約共同体（*Tarifgemeinschaft*）を形成することで、共同して協約交渉を行い、かつ共同で 1 つの労働協約を締結するという途は残されているからである。実際にも、連邦政府の側からは、このような展開が期待されている。

しかし、既に 2. (1) (iii) でみたように、現在のドイツにおける専門職労働組合の多くは、産別組合の協約政策に対する不満を契機として結成されたという経緯があるため、ドイツ国内においては、上記のように産別組合と専門職労働組合とが協約共同体を形成することは、現実的なシナリオではないとの指摘がある。むしろ、違憲派の立場からは、労働協約法 4a 条は、現在、専門職労働組合のような少数派組合に加入している組合員にとっては、今後は当該組合に加入していても締結された労働協約上の利益を享受できなくなることから、これを脱退するインセンティブとしても機能しうするため、4a 条によって、少数派組合の組織的基盤自体が危殆化することも懸念されている。

このように、協約単一原則の合憲性をめぐっては、未だ議論に決着が付いているとは

²⁴ *Scholz/Lingemann/Ruttloff*, Tarifeinheit und Verfassung, NZA-Beil.1/2015, S. 3.

²⁵ 代表的な文献としては、*Konzen/Schliemann*, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitgesetzes, RdA 2015, S. 1 を参照。

言いがたい状況にあり、また実際にも、専門職労働組合である GDL およびマールブルク同盟は、労働協約法 4a 条に対して憲法訴訟を提起することを既に予告している。今後の動向に注目する必要があるだろう。

3. 法定最低賃金制度による協約自治の“強化”

ところで、既に、2. (4) (i) で指摘したように、日本とは異なって、ドイツは伝統的に法定の最低賃金制度を持たない国であった。しかし、そのようなドイツにあって現在では、「最低賃金法 (Mindestlohngesetz [MiLoG])」が成立しており、同法に基づいて全国一律に適用される法定最低賃金制度が施行されている状況にある。

ここまでの検討では、主に労働協約法に焦点を当てて、ドイツ労働協約システムに対する法規制と運用実態を採り上げてきたが、ここではかかる法定最低賃金制度について検討を行う。というのは、同制度の導入は、以下でみるように、ドイツにおける伝統的な労働協約システムの変容と、決して無関係ではありえないからである。

(1) 制度導入の背景と経緯

ドイツにおいては、産別協約が伝統的に当該産業における最低労働条件を定立する機能を果たしてきたところ、1990 年以降、その拘束率が年々低下傾向にあり、産別協約による保護を受けない労働者層が広がっていること、および、かかる協約拘束率を回復させるために 2014 年労働協約法改正によって一般的拘束力宣言制度の要件が緩和されたことは、既に 2. の各所で述べてきたところである。しかし、協約拘束率の低下がもたらした問題は、ひとり一般的拘束力宣言制度の改正のみによって解決できたわけではなかった。なぜならば、一般的拘束力宣言制度は、いうまでもなく労働協約が存在することを前提に、法定の要件を充足する場合にのみ、非組合員に対してもその拘束力を及ぼすことを可能とするものであるため、逆に労働協約が存在しないところでは、同制度によって協約の拘束力が及ばない労働者層をカバーすることはできないためである。

このように労働協約によってカバーされえない分野は、ドイツにおいて「白い斑点 (weißen Flecken)」と称されているのであるが、具体的には飲食業や宿泊業、畜肉業、理容業などがこれに当たるとされる。そして、とりわけこれらのセクターにおいては、EU 市場統合の深化に伴って外国人労働者が流入し、賃金引下げ圧力にさらされたことや、2000 年代初頭の労働市場改革によって増加した非正規雇用労働者（特に、ミニ・ジョブ就労者）が多く就労していることなどの事情と相まって、低賃金で就労する労働者層が拡大するに至ったのである²⁶。

²⁶ 榊原・前掲注(2)論文162頁。また、ドイツにおける低賃金労働者の拡大については、名古屋功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化 - 労働協約の機能変化と関連して」山田省三＝石井保雄〔編〕『労働者人格権の研究・上巻』(信山社、2011年)141頁も参照。

その結果、ドイツにおいては、労働協約によって保護することが困難な労働者層に対する最低労働条件の保障が、重要な法政策上の課題となるに至り、また 2013 年 9 月の連邦議会選挙においても中心的な争点となった。労使団体においても、DGB は、従来から時給 8.50 ユーロの法定最低賃金を導入すべきことを主張していたのであるが、同選挙の結果、比較的早い時期から法定最低賃金制度の導入を公約に掲げていた SPD が、第一党である CDU/CSU との大連立の相手方となったことで、2. (4) (i) でみた連立協定のなかでは、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と並んで、法定最低賃金制度の導入も明記されるに至る²⁷。

そしてその後、これら 2 つのテーマは、条項法（＝法規の新設および既存の法規の改正を一括して規定する法律）である「協約自治強化法」のなかで一括して法案化され、2014 年 8 月 10 日に同法が成立したことで、新たに「一般的最低賃金規制に関する法律（最低賃金法）」が制定された。かくして、かかる最低賃金法に基づき、2015 年 1 月 1 日をもって、ドイツにおいて初めての全国一律に適用される法定最低賃金制度が施行されることとなったのである。

(2) 制度の概要

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

まず、2015 年 1 月 1 日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない（最低賃金法 1 条および 20 条）。法定の最低賃金額を下回る賃金を定める労働契約は、その限りにおいて、無効となる（3 条）。また、最低賃金規制に違反した使用者に対しては、罰則が予定されており、それによれば、500,000 ユーロ以下の過料が科されることとなっている（21 条 1 項および 3 項）。但し、一部の実習生（Praktikant）については、かかる最低賃金規制が適用されないこととなっており（22 条 1 項）、また新聞配達員については、最低賃金規制自体は適用されるものの、その金額が 2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 75%、2015 年 12 月 31 日までは、法定の最低賃金額の 85%に制限されている（24 条 2 項）。

次に、最低賃金の額については、差当たり、2015 年 1 月 1 日から 2016 年 12 月 31 日までは、1 時間当たり 8.50 ユーロとされている。それ以降については、連邦政府に設置される最低賃金委員会（Mindestlohnkommission）において、2 年ごとに、最低賃金額に関する審議が行われることとなっている（9 条 1 項）。かかる最低賃金委員会は、委員長に加え、6 名の議決権を有する委員と、2 名の有識者委員（議決権なし）から構成される（5 条、6 条および 7 条）。各委員の任期は、5 年である（4 条 2 項）。委員長を含

²⁷ この点については、岩佐・前掲注（2）書 180 頁以下に詳しい。

めて、これらの委員の任命権自体は連邦政府にあるが、その人選については、労働組合および使用者団体のナショナル・センターに提案権が認められている。

かかる最低賃金委員会は、最低賃金額の審議に際し、労働者にとって必要な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案しなければならない(同条 2 項)。また、協約上の動向 (Tarifentwicklung) をも考慮する必要がある。

このような審議を経て、決議が行われる場合、かかる決議は議決権を有する委員の過半数を定足数とし、出席委員での多数決によって行われる (10 条 1 項および 2 項)。また、最低賃金委員会は、決議に先立って、労働組合および使用者団体のナショナル・センター等の関係者に、意見聴取を行うことが可能である (同条 3 項)。最低賃金委員会で決議が行われ、新たな最低賃金額が提案された場合、連邦政府が法規命令を発することで、当該最低賃金額が使用者に対して新たに拘束力を持つこととなる (11 条 1 項)。

なお、ドイツにおいては、幾つかの産業分野 (例えば、建物清掃業や、大型クリーニング業) では、時給 8.50 ユーロを下回る最低賃金を定める労働協約が現在でも存在しており、2017 年 12 月 31 日までは、かかる協約によって、最低賃金規制から逸脱することが可能となっている (24 条 1 項)。しかし、2018 年 1 月 1 日以降は、このような逸脱はもはや認められず、上記の協約も最低賃金額を下回らない限りにおいて、その有効性が認められることとなっている (1 条 3 項)。

(3) ドイツ国内における評価

ところで、かかる法定最低賃金制度についても、2. (4) (iii) でみた協約単一原則を定める労働協約法 4a 条におけるのと同様に、その合憲性をめぐり、議論が分かれている。議論の焦点は、上記で述べたように、とりわけ 2018 年 1 月 1 日以降に関しては、労働協約によっても、もはや時給 8.50 ユーロを下回る賃金を定めることが不可能となることを、基本法 9 条 3 項が保障する協約自治の関係で、どのようにみるかということにある。

周知の通り、ドイツにおいては協約自治に関して立法による規制が行われる場合、当該規制が協約自治に対する介入に当たるかどうか (介入該当性)、介入に当たる場合、正当な目的が存在するかどうか (正当化事由)、そして介入の程度が相当な範囲内にあるか (比例相当性)、の 3 段階によって審査が行われることとなっている。そして、このうち第一段階目の最低賃金法が協約自治に対する介入に該当するという点に関しては、ドイツ国内において争いはない。また、第二段階目の問題に関しては、①職業選択の自由を定める基本法 12 条 1 項や、社会国家原則を定める同法 20 条 3 項などその他の基本法上の規定に基づいて、国家には労働関係において構造的に劣位にある労働者に対して相当の保護メカニズムを創出することが求められており、最低賃金法はこれに応えるも

のであること、②また公的扶助によらずして最低限度の生活を可能とする点で最低賃金法は労働者の人格保護（基本法 2 条 1 項）にも資するものであること、③更に、最低賃金法により社会保障システムが安定化すること（具体的には、例えば低賃金労働者が将来においてわずかな額の公的年金しか得られず「老齢貧困」に陥る現象を防止しうること）などが挙げられており²⁸、これらが正当化事由に当たるという点に関しても、ドイツ国内においては、見解の一致がみられるようである。

これらに対して、議論の対象となっているのは、三段階目の比例相当性（Verhältnismäßigkeit）の審査についてである。この点につき、最低賃金法を合憲とする立場は、同法に基づく規制はあくまで賃金の下限を規定しているに過ぎず、これを上回る範囲ではなお協約締結が可能であることを根拠に、協約自治に対する介入の程度は相当な範囲内にあると主張する。むしろ、かかる合憲派の立場は、最低賃金規制は協約交渉における基礎を成し、より有利な協約上の賃金規整を促進しうる点で、協約自治を強化するものであることを、先ほどの正当化事由の 1 つとして主張しており²⁹、かかる立場は、DGB およびドイツ連邦政府によっても支持されている。

しかし、これに対しては、労働協約のないセクターに対して法定最低賃金を導入することは肯定しうるとしても、既に協約が存在するところも対象として、（2018 年 1 月 1 日以降）全国一律の規制を行おうとする最低賃金法は、協約自治に対する過剰な介入であり、従って違憲であるとする見解³⁰も提示されている。かかる見解によれば、現在でも確かに時給 8.50 ユーロを下回る賃金を定める労働協約は締結されてはいるが、かかる協約の内容の正当性は既に労働組合に対して協約締結能力を要求することで担保されているのであるから、最低賃金規制を行うに際しては、2018 年 1 月 1 日以降も、労働協約による逸脱可能性（いわゆる「協約に開かれた法規（tarifdispositives Recht）」）を認めるべきであったとする。このような見解は、とりわけ使用者団体によって支持されており、ナショナル・センターである BDA が、連邦議会において協約自治強化法が可決された 2014 年 7 月 3 日に「（法定最低賃金制度は）連邦共和国の建国以来の協約交渉に対する最も危険な介入（である）」とのコメントを発表したのも、このような理由によるものとなっている³¹。

2. (4) (iii) でみた労働協約法 4a 条とは異なり、かかる最低賃金法の合憲性に関しては具体的な紛争が予想される状況までには至っていないようであるが、上記でみた通り、協約自治（基本法 9 条 3 項）と法定最低賃金制度との法理論的な整序については、

²⁸ Vgl. etwa *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36; *Schubert/Jerchel/Düwell*, Das neue Mindestlohngesetz, 2015, S.46f.

²⁹ *Schubert/Jerchel/Düwell*, a.a.O.(Fn.28), S.47.

³⁰ *Henssler*, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

³¹ Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

引き続き議論の対象となりえよう。またその際、かかる議論の背後には、労働条件規整における国家と協約自治との役割分担を、基本法（憲法）のレベルでどのように捉え直すかという極めて重要な問題が潜んでいることは、常に意識しておく必要があるように思われる。

4. 小括

以上の検討によれば、現在におけるドイツ労働協約システムの特徴は、次のようにまとめることができよう。

- ① まず、ドイツにおいては、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法レベルで保障されていることから、国家には協約自治が実効的に機能するよう基盤整備が求められており、かかる要請に基づいて、労働協約法が定められている。同法 2 条によれば、労働組合は個別使用者または使用者団体を相手方として労働協約を締結することが可能となっているが、判例は、労働協約を有効に締結するためには、労働組合側に関しては協約締結能力（特に、社会的実力）を具備する必要があると解釈しており、これによって労働協約の内容の正当性が担保されている。そのうえで、労働協約法 3 条および 4 条によれば、ドイツにおいては労働協約の拘束力および規範的効力は、当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則となっている。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、労働協約法 5 条が定める一般的拘束力宣言の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるにとどまる。但し、労働協約の適用を受けていても、ドイツ労働協約法は、有利原則を明文をもって認めているため、個別労働契約によって労働協約が定める水準よりも有利な労働条件を合意することは可能である。また、労働協約自身が、いわゆる開放条項を置いている場合には、事業所協定等によって、労働協約が定める水準よりも低い労働条件を定めることも可能となっている。

なお、ドイツにおいては団体交渉（協約交渉）については、法律上規制されておらず、この点は、協約締結当事者の自治に委ねられている。

- ② このような法的枠組みを前提に、労働協約システムの実態についてみると、ドイツにおいては、戦後、労働組合は産業別に組織され、またこれに対応する形で使用者団体も産業別に組織されてきた（産業別組織原則）。そのため、協約交渉も各産業ごとに行われ、労働協約も産業別労働協約として締結されてきた。そして、従来ドイツにおいては、労働組合および使用者団体ともに比較的高い組織率を保持しており、また上記の一般的拘束力宣言制度と相まって、ドイツにおける産別協約は、当該産業における労働者および企業を広くカバーしてきた。これによって、ドイツにおいては産別協約を通じて当該産業における最低労働条件が設定され、使用者間での労働条件を通じた競争が排除されてきたといえる。また同時に、上記の産業別組織原則は、1 つの事業所に適用される労働協約を、当該事業所が属する産業の産別協約に限定する機能を

も果たしてきた（一事業所一協約）。かくして、高い協約適用率および一事業所一協約によって、ドイツにおいては伝統的に、産別協約を中核に据えた安定的な協約システムが形成されてきたのであった。

- ③ しかしながら、1990年以降のドイツにおいては、かかる伝統的な労働協約システムの危機が叫ばれるようになる。これには、i) 産別組合および使用者団体双方における組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言のための要件を充足できない場面が増えてきたことを原因とする産別協約の拘束率の著しい低下、およびii) 開放条項の活用による労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という2つのベクトルが含まれていたが、とりわけi) については、その結果として、産別協約による保護を受けず、低賃金で就労する労働者層の増加という深刻な事態をもたらした。

iii) またこのほか、ドイツにおいては2000年以降、機関士やパイロット等の専門職に就く労働者層が、産別組合を脱退し、新たに専門職労働組合を結成する動きも出てきている。そして、それに伴い、1つの事業所において、産別協約とかかる専門職組合が締結した協約とが重疊的に適用される現象（“協約衝突”現象）が生じうようになってきている。これによって、一事業所一協約という従来の協約システムの支柱も、大きく揺るがされることとなった。

- ④ このような労働協約システムを取り巻く大きな変化のなかで、上記のうちii) の問題に関しては、産別労使団体のコントロールによって一定程度自主的に解決される傾向が看取できるが、i) およびiii) がもたらした問題については、現政権（第三次メルケル政権）のもとで、法政策的対応が矢継ぎ早に打ち出されている状況にある。すなわち、i) については、2014年の労働協約法改正によって産別協約の拘束率の回復を期待して一般的拘束力宣言制度の実体的要件が緩和されるとともに、協約自体がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015年1月1日より新たに法定最低賃金制度が施行されている。また、iii) の問題については、2015年労働協約法改正によって、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、同法4a条として立法化され、それによって一事業所一協約が復活を遂げることとなったのである。

- ⑤ ところで、興味深いのは、これら一連の法政策は、全て「協約自治の強化」という命題のもとで行われているという点であろう。すなわち、上記でみたうち一般的拘束力宣言制度の改正および法定最低賃金制度については、いずれも条項法である協約自治強化法に基づくものであったし、協約単一原則に関していえば、協約単一法案が可決された際の連邦議会演説において、連邦労働大臣の *Andrea Nahles* は、「協約単一原則は協約自治を強化する。（*Tarifeinheit stärkt die Tarifautonomie.*）」と述べていた。

この点につき、既にみたように、基本法 9 条 3 項により協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束宣言制度の改正および協約単一原則の立法化により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度によって労働協約が伝統的に果たしてきた機能の一部を、国家自らが引き受けようとしているものと評価できよう。

もっとも、これら一連の法政策は副作用をも孕んでいる点は、同時に指摘しておかねばならない。すなわち、上記・各法政策のうち、法定最低賃金制度と協約単一原則の立法化は、それぞれについて協約自治に対する不当な介入であり、従って違憲であるとの指摘がドイツ国内においてなされていることは、既に各所でみた通りである。更に、法定最低賃金制度の導入によって、これまで協約自治が果たしてきた機能の一部が国家へと移行したことは、今後のドイツ労働条件決定システムにおける協約自治と国家との役割分担の再構成という、極めて重要な課題を突きつけているのではなかろうか。この点は、引き続き検討してゆく必要がある。

しかし少なくとも、あるべき (sollen) 労働協約システムを措定したうえで、それに必要な法政策を積極的に展開してゆく現在のドイツの姿勢は、憲法 28 条によって労働基本権が保障されている日本にとっても、学ぶべきところが多いように思われる。

第三節 規範設定の実態 - 賃金決定システム・雇用終了（整理解雇）に焦点を当てて

続いて本節では、第二節でみた労働協約システムに基づいて、ドイツでは、実際のところどのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点を、賃金決定および経営上の理由による解雇（整理解雇）という 2 つのテーマに焦点を当てて、明らかにすることを試みる。但し、これら 2 つのテーマに関する規範設定の実態は、産業レベルの労働協約による規整をみるだけでは十分ではなく、事業所レベルにおける規整と併せてみて、初めて全体像が明らかになるものであるという点には注意せねばならない。従って、むしろここで検討すべきは、労働協約システムのみならず、事業所レベルの労使関係（従業員代表システム）を含む、ドイツ集团的（二元的）労使関係システム全体のもとで、上記の 2 つのテーマについて、どのような規範設定が行われているのか（あるいは、行いうるのか）ということにある。

1. 賃金決定システムに関する規範設定

このような問題意識のもと、まず賃金については、産別協約での規整を前提に、各事業所レベルでどのような賃金決定システムが構築されているのかという点から検討を行うこととする。

かかる検討のために、ここでは金属電機産業における主要企業が集積しているバーデン＝ヴュルテンベルク協約地域の産別協約（一般労働協約・賃金基本協約・賃金協約）を採り上げる。同協約地域は、2014年12月31日時点において、約619,500人の労働者を擁しており³²、**第二節 2. (2)**で述べた通り、そこでの協約交渉の結果は、他の協約地域や産業における協約交渉にとってパターン・セッターとしての役割を果たすこともある。現に、2015年の協約交渉では、その役割を果たした。その点で、上記の産別協約は、ドイツにおける労働協約システムにとって重要な地位を占めるものといえよう。同協約の締結当事者は、金属産業労働組合（IG Metall）バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部および社団法人バーデン＝ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体（南西金属〔Südwestmetall〕）である。

また、事業所レベルについては、かかるバーデン＝ヴュルテンベルク協約地域において、上記・産別協約の適用を現に受けている事業所であるG社A事業所を採り上げる。かかるA事業所は、自動車の製造および販売等を事業内容とするG社のシュトゥットガルト近郊にある工場事業所である。同事業所は、敷地面積約3平方キロメートルに及んでおり、年間で約430,000台の自動車を製造する、G社にとっての拠点となっているものである。同事業所で就労する労働者数は、約33,000人である。

(1) 産業レベル³³

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

このうちまず、基本賃金については、職務給として構成されている。従って、賃金等級への格付けを受けた職務（Arbeitsaufgabe）がその算定基礎となり、労働者が行う職務は、職務評価を経て、1等級～17等級まである賃金等級のいずれかに格付けられることとなる。また、そこで行われる職務評価は、いわゆる分析的職務評価（analytische Arbeitsbewertung）であって、各職務が5つの評価指標（知識および技量〔職業教育および職業訓練・経験〕、思考力、行為裁量および責任、コミュニケーション力、従業員管理）によって評価され、各評価指標ごとに配分された点数の合計が、当該職務の価値となる（その具体例については、**(2)**を参照。）。そして、【表1-3-1】が示す通り、かかる合計点数をもって、各職務が1等級～17等級までの賃金等級のいずれかに格付けられることとなっている（等級点数評価手続）。

³² WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2015, 5.33.

³³ この点については、藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）310頁以下にも詳しい。

【表 1 - 3 - 1】賃金等級と合計点数の対応関係

賃金等級	合計点数	賃金等級	合計点数
1	6	10	35～38
2	7～8	11	39～42
3	9～11	12	43～46
4	12～14	13	47～50
5	15～18	14	51～54
6	19～22	15	55～58
7	23～26	16	59～63
8	27～30	17	64～96
9	31～34		

【表 1 - 3 - 2】賃金表：2015年4月1日以降

賃金表(2015年4月1日)	
賃金等級	基本賃金(ユーロ)
1	2,192.50
2	2,252.00
3	2,370.50
4	2,489.00
5	2,637.00
6	2,785.00
7	2,963.00
8	3,170.00
9	3,377.00
10	3,600.00
11	3,837.00
12	4,103.50
13	4,370.50
14	4,637.00
15	4,903.50
16	5,229.50
17	5,526.00

そのうえで、各労働者は、自身が行う職務が格付けられている賃金等級に対応する金額を、基本賃金として支払われる。かかる金額自体は、上記・産別協約のうち賃金協約において定められているのであるが、バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域では、2015年度の協約交渉によって協約賃金が3.4%引き上げられることとなったため、2015年4月1日以降の賃金協約（【表 1 - 3 - 2】）によれば、賃金等級のうち、最も高い賃金等級17の基本賃金は、5,526.00ユーロであり、最も低い賃金等級1の基本賃金額は2,192.50ユーロとなっている。

ところで、上記の産別協約（賃金基本協約）によれば、各事業所内における具体的な職務の賃金等級への格付けについては、各事業所レベルにおいて、使用者側および労働者側それぞれ3名の代表者によって構成される労使同数委員会（Paritätische Kommission）

によって行われることとなっている。すなわち、かかる格付手続においては、まずは使用者が各職務の暫定的な格付けを行うが、労使同数委員会の各代表者は、8週間以内にかかる暫定格付けに対して異議を申し立てることができる。かかる異議が申し立てられた場合には、労使同数委員会において審議が行われ、そこで合意に至った場合には格付手続は終了する。

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

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

最後に、職務の遂行または労働環境から、基本賃金によって補償されない負担が生じる労働者（特に、現業労働者）に対しては、負担加給が支払われる。ここで考慮される負担の種類は、筋肉への負担、刺激不足による負担、環境の影響（騒音、汚れ、高温等）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割合（%）の額が負担加給として支払われる。例えば、合計点数が1であれば賃金等級7の基本賃金額の2.5%の額が、また合計点数4以上であれば賃金等級7の基本賃金額の10%の額が、負担加給として支払われることとなっている。

(2) 事業所レベル

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

この点につき、まず基本給についてみると、G社A事業所においては、(1)でみた産別協約上の賃金等級(1等級～17等級)がそのまま適用されている。従って、G社A事業所における労働者が受ける基本賃金の額は、その職務が格付けられた賃金等級に対応する基本賃金額によって決定されることとなる。既に、**第二節 2. (4) (ii)**でみたように、金属電機産業バーデン＝ヴェルテンベルク協約地域の産別協約(賃金基本協約)は、協約締結当事者による同意を条件に、使用者と事業所委員会が協約上のそれとは異なる賃金等級を定めることを可能とする開放条項を置いているが、G社A事業所における事業所委員会へのヒアリングによれば、かかる開放条項は利用されていない。

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

【図 1 - 3 - 1】 開発技術者の職に関する協約レベルでの水準例

【協約レベルでの水準例一覧】（※ 抜粋）

・ 開発技術者

賃金等級：11

合計点数：42

職務記述

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

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

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

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

しかしながら、G社A事業所は、製造や研究・開発、販売等10もの部門を擁しており、合計で約33,000人もの労働者が就労している大規模事業所であるため、そこにおける職務も、極めて多種多様なものが存在している。そのため、同事業所における全ての職務を、上記の約120のtNbでカバーすることは到底不可能となっている。例えば、上記の開発技術者の例でいえば、tNbはわずか2例しか存在しないが、G社A事業所における開発技術者の職務はより細分化したものとなっている。そのため、G社A事業所においては、かかる約120のtNbを前提に、これをより詳細に具体化する形で、約600の「事業所レベルでの補充的水準例 (betrieblichen Ergänzungsbeispiele、以下bEb)」が定められており、G社A事業所における全ての職務は、かかる約600のbEbのうちいずれかに必ず該当することとなっている。

但し、かかるbEbはあくまで、「労使同数委員会は、合意により、協約レベルでの水準例を考慮したうえで、事業所レベルでの補充的水準例を定めることができる」とする、産別協約(賃金基本協約)の規定に基づいて作成されるものであるという点には注意を要しよう。そのため、G社A事業所のbEbも、使用者側が一方的に作成するのではなく、G社A事業所における人事部および事業所委員会のメンバーによって構成される労使同数委員会によって作成されることとなっている。G社A事業所の事業所委員会へのヒアリングによれば、職務の多様化に伴い、かかるbEbは毎年約5例ずつ増加しているという。

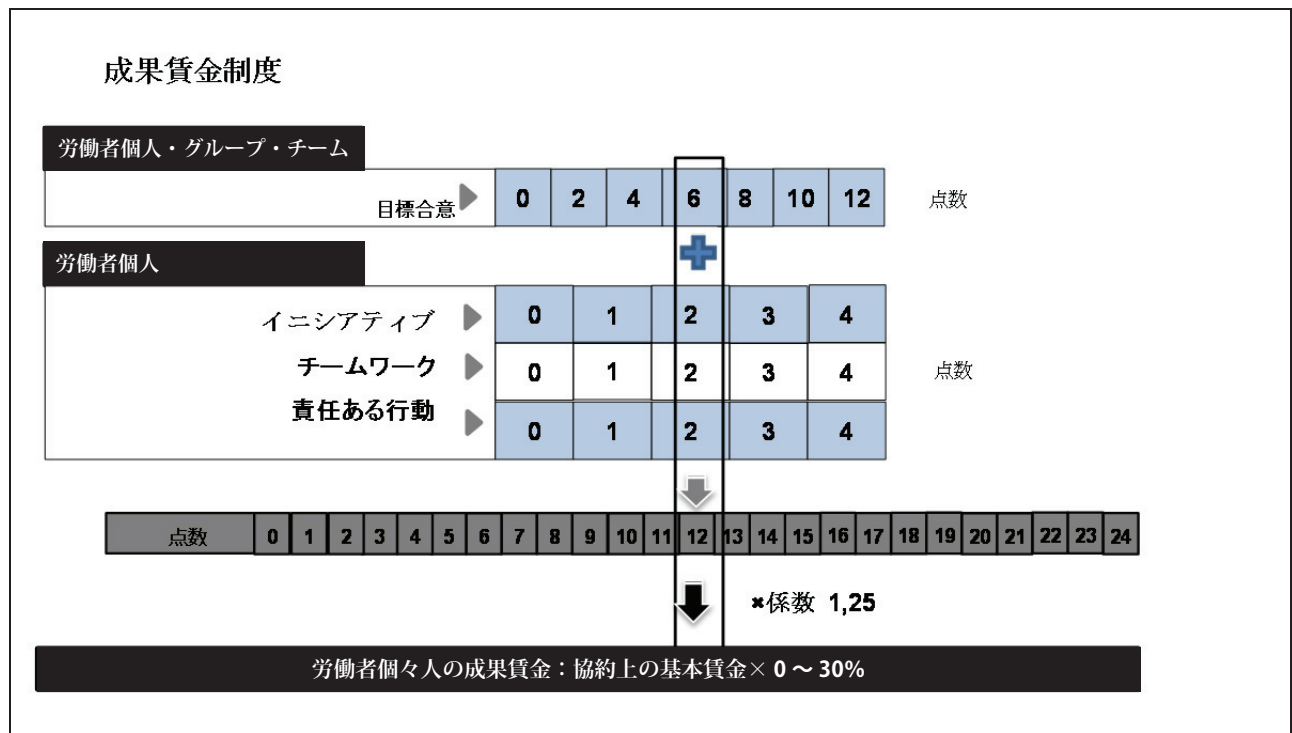
かくして、G社A事業所においては、各労働者が自ら行う職務が賃金等級1~17のうちのいずれに格付けられるのかは、自らの行う職務がG社における約600のbEbのうちいずれに該当するかによって決定されるシステムとなっている。例えば、上記の開発技術者の例でいえば、G社A事業所では、開発技術者は賃金等級12~17のいずれかに位置付けられることとなっているが、開発技術者については6パターンのbEbがあり、そこにおいて、それぞれについて(1)でみた産別協約で定められている等級点数評価手続に従えば何点分の価値があり、賃金等級12~17のうちのいずれに格付けられるのかが記載されているのである。

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

っている。

ところで、以上は基本賃金額の決定システムであるが、次に成果賃金の決定についてみると、G社A事業所のなかでも研究・開発部門においては、(1)でみた産別協約の規整を踏まえて、事業所委員会との合意によって、【図1-3-2】の通りのシステムが構築されている。

【図1-3-2】G社A事業所の研究・開発部門における成果賃金決定システム



かかるシステムによれば、研究・開発部門においては、大きく分けて労働の結果 (Arbeitsergebnis) と行為・態度 (Arbeitsverhalten) とが、評価の対象となる。

このうちまず、前者についていえば、(1)でみた産別協約が選択肢として列挙している成果調査方法のうち、目標合意制度が採用されており、労働者個人またはグループ・チームについて毎年定められる目標の達成度が0~12ポイントの幅で評価される。そして、かかる目標が当初定められた通りに達成されていれば、6ポイントで評価され、それを上回っていけば、より高いポイントで評価される。他方、後者についていえば、労働者個々人につき、「イニシアティブ」、「チームワーク」および「責任ある行動」という3つの指標について、それぞれ0~4ポイントの幅で評価される。これらの指標も、いずれも産別協約上、選択肢として予定されている成果指標である。

そして、これら結果に関するポイント数と行為・態度に関するポイント数を合計した数に1.25の係数を乗ずることによって得られる数が当該労働者に関する成果賃金の%となるが、合計ポイント数は最小で0、最大で24ポイントであるため、かかる%は産別協

約が定める 0~30%の範囲内に収まることになる。そのうえで、基本賃金の額に当該%を乗じた金額が、成果賃金として当該労働者に対して支払われることとなっている。

なお、上記の労働の結果および行為・態度について、評価権限を有しているのは、上司（Vorgesetzte）である。（1）でみたように、産別協約の規整によって、成果賃金の金額は、事業所の平均で基本賃金額の 15%となるよう求められていることから、G 社 A 事業所でも各部門の上司は、部下である労働者らの成果賃金額が、平均で基本賃金額の 15%となるように評価を行う。これに対して、労働者は自らの評価に不服がある場合には、使用者または事業所委員会に対して、異議を申し立てることができることとなっている。

（3）小括

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

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

このようにみると、ドイツにおける賃金決定については、産業レベルでの労働協約が、いまなお強い規整権限を保持しているものと評価することが可能であろう。これはまさに、協約自治の尊重ないし優位というドイツ集团的労使関係法上の理念が具体的な規範設定（労働条件決定）の形で顕在化しているものと解され、そうであるとすれば、とりわけ諸外国との比較でみたときには、ドイツにおける 1 つの重要な特徴点を浮かび上がらせるものとみてよいように思われる。

2. 雇用終了（整理解雇）に関する規範設定

続いて、雇用終了、なかでも経営上の理由による解雇（整理解雇）の問題に関して、ドイツの集团的労使関係は、いかなる規範設定を行っているのか（あるいは、行いうるのか）という点について、みてゆきたい。この点については、先ほど 1. でみた賃金決定の問題とは異なり、ドイツにおける整理解雇の問題については、事業所レベルでの規

整がむしろ重要な役割を果たすこととなっているため、まずはそちらを先にみておくこととしよう。

(1) 事業所レベル

このように、整理解雇の問題について事業所レベルの規整が重要となっている理由は、ドイツにおいては事業所組織法によって、事業所委員会には共同決定権という形で、整理解雇にかかる規範設定に関与する権限が認められているためである（**第二節 2. (4) (ii) (ア)** 掲記の【表 1 - 2 - 7】も参照。）。

この点につき、まず挙げられるのは、事業所組織法 95 条に基づく被解雇者人選基準の策定への関与である。周知の通り、ドイツにおいては解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）によって、およそ解雇は社会的に正当なものであることが要求されており、かかる社会的正当性を欠く解雇は無効とされている。そのうえで、整理解雇の事案においては、社会的正当性の判断の一環として行われる被解雇労働者の人選にかかる判断に当たっては、最も社会的に保護の必要性が乏しい労働者から解雇されるべきとする、いわゆる「社会的選択（Soziale Auswähle）」が適用されることとなっている

そして、かかる社会的選択に当たっての具体的な人選の基準としては、解雇制限法上は、勤続年数・年齢・扶養・障害の 4 つが定められているのであるが、事業所委員会は、事業所組織法 95 条によって、使用者との合意により、上記の 4 つの人選基準が相互にいかなる関係に立つかを定める人選指針を定めることができることとなっている。かかる定めが行われた場合には、解雇制限法 1 条 4 項により、指針の内容が尊重され、解雇の社会的正当性に関する司法審査は、「重大な瑕疵（grobe Fehlerhaftigkeit）」の有無に制限されることになる³⁴。

この点につき、実務上は、いわゆるポイントシステムが用いられることが多い。【図 1 - 3 - 3】はその一例であるが、この例では最も合計点数が少ない、労働者 C が優先的に解雇の対象とされるべきこととなる。

³⁴ 他方で、解雇がここで定められた指針に反する場合には、事業所委員会は事業所組織法 102 条に基づき、当該解雇に対して書面により異議を申し立てることができる。事業所委員会がかかる異議を提起した場合には、解雇制限法 1 条 2 項 2 文によって当該解雇は直ちに社会的に不当と判断されるとともに、労働者が解雇制限訴訟（解雇制限法 4 条）を提起した場合には、当該労働者につき継続就労請求権が生じることになる。

【図 1 - 3 - 3】解雇の人選に関するポイントシステムの一例

年齢	勤続年数	扶養義務	障害
×1点(50歳以上は、×2点)	×1点	一人につき、×10点	15点

	年齢	勤続年数	扶養義務	障害	合計
労働者A	55歳	35年	無し	無し	60+35=95点
労働者B	41歳	15年	無し	有り	41+15+15=71点
労働者C	35歳	15年	2人	無し	35+15+20=70点
労働者D	33歳	8年	3人	無し	33+8+30=71点

出典：Raupach&Wollert-Elmendorff 法律事務所の提供資料による。

また、事業所組織法 111 条の規制も、重要であろう。同条は、常時 21 人以上を雇用している事業所において、事業所閉鎖や合併、会社分割等の事業所変更 (Betriebsänderungen) が行われる場合に、当該事業所変更の回避可能性や、その規模・範囲について、事業所委員会との協議 (いわゆる「利益調整 [Interessenausgleich]」) を義務付けるものである。

この点につき、かかる利益調整によって、整理解雇自体が回避されることも当然ありうる。その一例としては、1. でも検討対象として採り上げた G 社 A 事業所の例が参考となろう。というのは、同事業所では、2009 年に生産拠点をシュトゥットガルトからブレーメンとアメリカに移転するという計画が決定され、労働者らの雇用の維持が問題となった。しかし、この際に、事業所委員会は、労働組合 (IG Metall バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部) のサポートを受けつつ、使用者側と利益調整を行い、G 社 A 事業所で製造してきた自動車のうち、一部の車種については製造拠点を移転させる点では譲歩する一方で、残りの車種についてはシュトゥットガルトでの製造を維持し続けるとともに、今後は機械設備自体もシュトゥットガルトの工場内で自作するということ、および 2020 年まで使用者は経営の理由による解雇 (整理解雇) を放棄することを、経営側に確約させることに成功した。この結果、『Sindelfingen 2020』という雇用保障協定が締結され、G 社は同協定に基づいて 2020 年までは整理解雇を行うことができないこととなっている。

しかし他方で、かかる利益調整の結果として整理解雇が不可避であると判断され、被解雇者の名簿リストが作成される場合もありうる。そして、この場合には、かかるリストで指名された労働者については、解雇制限法 1 条 5 項 1 文により、当該解雇は緊急の経営上の必要性を理由とするものであることが推定されることとなっている。また、同項 2 文により、社会的選択についても、重大な瑕疵の有無しか司法審査を受けない。このように、かかる事業所組織法 111 条や、先ほどの同法 95 条の規制は、いずれも解雇の

社会的正当性に関する司法審査の範囲を限定する機能を有するものとなっている。このように、整理解雇の実体的要件の具体化が、部分的に事業所レベルにおける労使自治へ委ねられている点は、ドイツ法における1つの大きな特徴といえよう。

そして更に、上記の利益調整の結果、事業所変更による人員削減が不可避であって、予定されている人員削減の規模が一定規模以上³⁵である場合には、事業所委員会は、計画された事業所変更の結果、労働者に生じる経済的不利益を調整し、またはこれを緩和するための社会計画（Sozialplan）を策定する。かかる社会計画の内容については法律上の定めはないが、事業所変更により経済的不利益を受ける労働者に対する金銭的補償を規定するのが通常であり、より具体的には、当該労働者の年齢×勤続年数×月給額を一定の係数（例えば、50あるいは60）で除するという算定式によって、基本的な補償金額を算定し、そのうえで扶養家族や障害の有無など、個々の労働者の状況を勘案して、上積みの補償金が支払われるという方法を採用するのが、ドイツにおける一般的な社会計画実務となっている。

ここでは、その一例として、2011年に公刊された *Hold*、*Kleinsorge* および *Müller* の手になる『事業所実務における事業所協定（Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis）』³⁶に掲載されている、社会計画のモデル規定を紹介しておこう。

【社会計画のモデル規定】

X社およびX社事業所委員会は、人員削減に関して、以下の社会計画を締結する。

第1条 適用範囲、有効期間

1. 本社会計画は、●月●日の利益調整に基づく人員削減の対象となった労働者（但し、当該労働者が事業所委員会により代表される場合に限る。）の財産的不利益の補償を定めるものである。●月●日までに経営を理由とする解雇を受けた全ての労働者は、本社会計画に基づく請求権を取得する。経営陣または人事部からの指示により、●月●日までに合意解約を締結し、もしくは自ら退職した労働者についても、同様とする。
2. 行為・態度を理由とする解雇または即時解雇の場合には、本社会計画に基づく請求権は、生じない。

³⁵ かかる基準については、事業所組織法 112a 条 1 項において規定されており、同条によれば、常時 60 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%（但し、6 人以上であること）が、60 人以上 250 人未満の事業所では、20%（但し、37 人以上であること）が、250 人以上 500 人未満の事業所では、15%（但し、60 人以上であること）が、500 人以上の事業所では、10%（但し、60 人以上であること）が解雇される予定である場合にのみ、社会計画の策定に関する事業所委員会の共同決定権が発生することとなっている。

³⁶ *Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011, S.301ff.*

3. 本社会計画は、当事者双方の署名により、その効力を生ずる。有効期限は、●月●日までとする。かかる時点までに人事上の措置を完全に完了させることができない場合、一方当事者の申立てにより、●月●日まで有効期限を延長させることができる。

第2条 補償金の額

1. 補償金は、基本補償金（Sockelbetrag）と追加補償金から構成される。
2. 本社会計画の適用範囲にある労働者は、2,000ユーロの基本補償金を得る。
3. 基本補償金に、以下の式により算定される金額が加算される。

$$\frac{\text{勤続年数} \times \text{年齢} \times \text{月給額（税込）}}{60}$$

60

4. 扶養の権利を有する家族に対しては、4,000ユーロが支払われる。これは、一部でも自身で生計を立てている者については、適用しない。
育児中の労働者に対しては、児童一人につき5,000ユーロが支払われる。
5. 重度身体障害者である労働者は、障害の等級（Grad）が60までである場合には、2,500ユーロの支払いを受ける。障害の等級が60～80までである場合には3,500ユーロ、それよりも高い場合には、4,500ユーロとする。
6. 補償金額の上限は、8,000ユーロとする。
7. 離職後、老齢年金請求権を有する労働者に対しては、補償金は支払われない。

第3条 補償金の算定

1. 勤続年数および年齢の算定基準日は、●月●日とする。
2. 勤続年数および年齢の算定に当たり入職年度は、丸1年とみなす。最大3ヶ月間の労働関係の中断があった場合には、中断前の年数は、勤続年数に算入する。
3. 月給額（税込）は、当該労働ポストに関係する加給を含めて、●月●日～●月●日までに得た賃金の月平均とする。但し、超過勤務割増金および一回的給付を除く。

第4条 雑則

1. 年度途中で離職した場合、休暇手当は、全額支払われる。
2. クリスマス手当は、割合的に支払われる。
3. 離職の年または翌年に勤続記念日を控えていた労働者は、そのために、●月●日の事業所協定において定められた、労働関係からの離職に伴う給付を受ける。

第5条 特則

1. 特別の困難が生じた場合には、経営陣および事業所委員会との間で、別段の定めを行う。
2. X社は、●月●日までに生じた全ての困難事案に備えて100,000ユーロのファンドを提供する。
3. ファンドからの給付に関する法的請求権は生じない。
4. ファンドからの給付は、申立てがあった場合にのみ行われる。申立ては、遅くとも企業からの離職後6ヶ月以内に書面により行われなければならない。申立人は、他の労働者と比較した場合に、離職により特段の困難に遭うことを疎明しなければならない。

第6条 補償金の履行期、税法上および社会保険法上の取扱い

1. 補償金は、離職により、遅くとも直近の賃金支払時に、履行期に達する。
2. 補償金の税法上および社会保険法上の取扱いについては、法律の定めに従う。

かかるモデル規定によっても、上記でみた被解雇労働者に対する補償金算定方法は、やはり一般的なものであることが明らかとなろう。すなわち、本モデル規定によれば、人員削減の対象となった労働者に対しては、2,000ユーロに、勤続年数×年齢×月給額を60で除した額を加算した額が、まずは基本補償金として支払われ（第2条2. および3.）、更に扶養家族を有する労働者、育児中の労働者および障害を持つ労働者は、それぞれ子供の人数や、障害の等級にも応じて、追加補償金を得ることができることとなっている（第2条4. および5.。但し、第2条6. により、かかる補償金の総額は、8,000ユーロを超えることはできない。）。

むろん、ここで紹介したのは、あくまで一つのモデル規定でありであり、このほかにも社会計画には様々なバリエーションがありうることは指摘しておかねばならない。とはいえ、かかるモデル規定も、社会計画に関する具体的な規範設定の在り方の一つを示すものとして、参考となろう。

(2) 産業レベル

それでは、産業レベルでの規整については、どうであろうか。既に**第二節 2. (3) (i)** でみたように、ドイツ労働協約法上、労働協約は労働関係の内容、締結および終了に関する法規範を定めるものとされているため、解雇に関する規範設定も、労働協約の任務の範疇に含まれることになることに疑いはない。そうすると、実際の協約においては、解雇に関して、どのような規範設定が行われているのであろうか。この点についても、

1. で採り上げた金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約（一般労働協約）から、確認しておくこととしたい。

この点につき、まず注目されるのは、解雇予告期間が法定の水準よりも延長されている点であろう。ドイツにおいて、解雇予告期間は、まずは民法典 622 条によって、【表 1 - 3 - 3】が示す通りの期間が定められている。

【表 1 - 3 - 3】解雇予告期間（民法典 622 条）

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

そのうえで、先ほどの産別協約によれば、勤続 1 ヶ月以内の労働者に対する解雇予告期間につき、法定の水準であれば 4 週間で足りるところが 1 ヶ月に、また勤続 3 ヶ月経過後は 2 ヶ月に延長されている。また、勤続年数が 5 年を超えると、法律上の基準よりも 1 ヶ月分、解雇予告期間が上積みされることとなっている。このように、ドイツにおいては産別協約によって、まずは解雇に関する手続的規制が強化されているのであり、このことは当然、整理解雇の事案についても妥当する。

しかし他方で、解雇に対する実体的規制に関しては、上記の産別協約中でみられたのは、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雇は、「重大な事由（wichtiger Grund）」が存在している場合にのみ許容されるとの規定が存在する程度である。ましてや、整理解雇に焦点を当てた規制は存在しない。これは言い換えれば、ドイツにおいては解雇にかかる実体的規制の大部分は、解雇制限法や（1）でみた事業所組織法等の法律上の規制、またはそれらに基づく事業所レベルでの規整に委ねられていることを意味する。その点では、規範設定という観点からは、解雇問題に対する産別組合の態度は、やや抑制的との見方があるかもしれない。

しかし当然のことながら、産別組合が解雇の問題に無関心であるわけではない。IG Metall バーデン＝ヴュルテンベルク地区本部へのヒアリングによれば、産別組合は解雇を通告された労働者に対しては、逐次、助言・情報提供や支援活動を行っている。とりわけ、組合員であれば、いわゆる「権利保護（Rechtsschutz）」サービスによって、組合内の法律家により、無料で、法的専門知識の助言や訴訟代理等のサービスを受けることができることとなっている点が重要であろう。また、IG Metall では、各事業所の事業所委員会に対しても、（1）でみた社会計画を含めて、解雇の問題に関する事業所協定のモデル規定（Musterbetriebsvereinbarung）を提供するなど、様々な情報提供を行っている。更に、（1）でみた G 社 A 事業所における利益調整のように、管轄の事業所におい

て労働者の雇用維持に関する問題が生じた際には、当該事業所の事業所委員会をサポートするのも、産別組合の重要な役割となっている。

(3) 小括

このようにみてゆくと、整理解雇の問題についてドイツ集团的（二元的）労使関係が果たす役割としては、事業所レベルにおいては事業所委員会が、事業所組織法上の共同決定権に基づいて、人選基準の具体化や、利益調整および社会計画の策定等の形で規範設定の主たる担い手としての役割を果たしつつ、産業レベルにおいては、産別協約が手続規制を強化するとともに、産別組合が被解雇労働者や事業所委員会に対する後方支援的な役割を果たしているものと整理することができよう。

第四節 ドイツにおける派遣労働と労働協約システム

このように、本章においてはまず**第二節**において、ドイツにおける労働協約システムの法的枠組みとそれに基づく運用の実態を解明しつつ、**第三節**においては、賃金決定と整理解雇という2つの視角から、同システムをも含めた集团的（二元的）労使関係システムの、いわば動態を捉えることを試みた。

続く**本節**では、ドイツにおける非正規雇用、なかでも派遣労働（Leih-/Zeitarbeit）という、別の新たな視角から、ドイツ労働協約システムの一断面を覗いてみることにしよう。

1. 派遣労働と労働協約

この点につき、まずは問題状況を確認しておこう。

連邦雇用エージェンシー（BA）の統計³⁷によれば、現在ドイツにおいては約 824,000 人の派遣労働者が就労している。労働者全体のなかでの割合は必ずしも多くはないものの、とりわけ 2002 年の労働者派遣法（AÜG、以下、派遣法）改正による規制緩和以降、当時と比べると、その数は約 3 倍弱にまで増大している。**本節**では主として、かかるドイツにおける派遣労働について、労働協約上どのような規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点について検討を行うが³⁸、派遣労働者の労働条件が労働協約により決定されるということは、ドイツ法のもとでは特別の意味を持っている。

というのは、ドイツにおいては派遣法上、諸規定（3 条 1 項 3 号、9 条 2 号、10 条 4 号）によって、いわゆる均等待遇原則（Gleichstellungsgebot）が定められている³⁹。2002

³⁷ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015),S.6.

³⁸ この点については、藤内・前掲注（33）書 334 頁以下、岩佐・前掲注（2）書 189 頁にも詳しい。

³⁹ かかる均等待遇原則をめぐる諸問題については、高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015 年）168 頁以下、および本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015 年）352 頁以下に詳しい。

年の派遣法改正の際に導入されたルールであり、EC 派遣労働指令（2008/104/EC）5 条 1 項にも対応するものであるが、かかるルールによって、ドイツにおける派遣労働者の（賃金を含む）主な労働条件は、派遣先事業所における比較可能な労働者のそれを下回ってはならないのが、まずは原則となっている。

もともと、2002 年の派遣法改正の際には、かかる均等待遇原則の導入と同時に、協約自治の尊重という観点から、労働協約によって均等待遇原則とは異なる規制を行うことを可能とする逸脱（derogation）規定が置かれることとなった。これによって、派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているのよりも低い労働条件を設定することが可能となったといえる。また、既に**第一節 2. (3) (ii)** でみた通り、ドイツ労働協約法のもとでは、労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが、派遣元は非組合員についても、当該協約の適用を各非組合員と間で個別的に合意することによって（**第一節 2. (3) (iii) (ア)** でみた、労働協約の「援用」）、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

そして実際にも、ドイツにおいては 2002 年派遣法改正の直後より既に、上記の均等待遇原則から逸脱する形での労働協約が締結されている。すなわち、ドイツにおいては、DGB 傘下の産別組合を一方当事者とし、また派遣元が加盟する使用者団体を他方当事者として、「派遣労働協約（Tarifverträge Zeitarbeit）」が締結されており、派遣労働者の労働条件については、（当該派遣労働者がどのような派遣先の事業所で就労しているかに関わらず）かかる派遣労働協約のなかで、網羅的かつ統一的に規律されているのである。

ここでいう派遣元使用者団体には、主に大手の派遣元企業が加盟する連邦人材派遣サービス使用者団体（BAP）と、中小規模の派遣元企業の多くが加盟するドイツ派遣労働企業利益団体（iGZ）とがあるが、いずれも DGB 加盟産別組合と、それぞれ派遣労働協約を結んでいる。ドイツにおいては、派遣労働者の組合組織率自体は必ずしも高くはないが、実際上は、派遣元は非組合員である派遣労働者についても、上記の通り、個別合意によってこれらの派遣労働協約を援用するという運用が広く行われている。そのため、連邦労働社会省でのヒアリングによると、これらの派遣労働協約は、ドイツにおける派遣労働者の約 90%をカバーしているという。続く **2. (1)** では、このうち BAP と DGB 加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を採り上げ、ドイツにおける派遣労働者にかかる労働条件の実相を追ってみることとする。

ところで、上記の派遣労働協約は、派遣労働者が実際に就労する産業に関わらず、およそドイツ国内における派遣労働を広く適用対象下に置くものであるが、これとは別に、ドイツにおいては各産業ごとに当該産業を管轄する産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、労働協約により、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働

働の利用等について規範設定を行う例もみられる。そこで**2. (2)**では、このような労働協約についても、併せてみておくこととしたい。

2. 規範設定の実態

(1) 派遣労働者の労働条件

それではまず、上記のうち、BAPとDGB加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を素材として、ドイツにおける派遣労働者に関する労働条件の実態をみてゆくこととしよう。かかる派遣労働協約も、労働協約一般と同様に、賃金以外の全ての労働条件について網羅的に規定する「一般労働協約」、賃金等級および各等級への格付けに関するルールを定める「賃金基本協約」、および各賃金等級ごとの具体的賃金額を定める「賃金協約」の3部から構成されている。ここでは各種労働条件のうち、重要と思われるもののみ採り上げておこう⁴⁰。

この点につき、まず労働時間についてみると、一般労働協約では、派遣労働者の月所定労働時間は151.67時間となっており、これは週の平均に換算すると週35時間に相当する。但し、例外的に、より長い労働時間を必要とする派遣先へ長期派遣する場合には、労働契約当事者の個別合意により、最大週40時間まで延長することが可能とされる。そのうえで、個々の週日への労働時間の配分（始業・終業時刻等）については、派遣先での規制に従うこととなっている。また、一般労働協約上は、労働時間口座制度が定められており、実際の月の所定労働時間が個々の派遣労働者の月所定労働時間を超過した場合には、労働時間口座へプラス時間として記録される。かかるプラス時間は原則200時間が上限であり、労働時間口座の記録は、12ヶ月間の調整期間のなかで調整されなければならない。かかる調整は原則として余暇の取得という形で行われ、プラス時間35時間をまとめて1労働日分の余暇として取得することもできる。但し、例外として、プラス時間のうち70時間までを労働契約当事者間での合意により、プラス時間のうち105時間を超える部分については派遣労働者の請求により、金銭によって調整することも可能となっている。

また、これと並んで、一般労働協約のなかでは超過労働に関する割増金支払義務が規定されている。それによれば、個々の派遣労働者の月所定労働時間を15%以上上回る超過労働時間については、後述する賃金協約上の時間賃金の25%の額が、割増金として支払われなければならない。深夜労働（23時～6時までの労働時間）および日曜・祝祭日労働についても同様であり、いずれについても派遣先の割増金規定に従った額が、割増金として支払われなければならないこととなっている（但し、深夜労働については賃金

⁴⁰ これらの派遣労働協約については、西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報1855+56号（2016年）55頁に訳出しているため、そちらも参照されたい。また、同協約の概要については、藤内・前掲注（33）書344-345頁でも紹介されている。

協約上の時間賃金の 25%が、日曜労働については 50%、祝祭日労働については 100%が上限となっている。)

次に、休暇についてみると、一般労働協約により派遣労働者には、各暦年について有給休暇の請求権が付与されている。その日数については勤続年数に比例して増加する形となっており、1年目：24日、2年目 25日、3年目 26日、4年目 28日、5年目以降 30日となっている。またこれと並んで、所定労働日に、近親者の死亡や、自身の婚姻・配偶者の出産など一定の事由が該当する場合には、それぞれにつき定められた日数分について、有給での就労免除を受けることができることとなっている。

更に、一般労働協約は、派遣労働者の賞与についても規定を置いており、かかる賞与は、休暇手当およびクリスマス手当という形で支払われる。支払時期は前者については毎年6月、後者については毎年11月となっており、いずれについても支払時点において就労関係が存続していることが要件である。金額についてはいずれも共通であるが、勤続年数に比例して増額されることとなっており、勤続6ヶ月後：150ユーロ、3年目および4年目：200ユーロ、5年目以降：300ユーロとなっている。

ところで、1. でみた派遣法上の均等待遇原則との関係では、最も問題となるのが、派遣労働者の賃金であろう。この点につき、賃金基本協約および賃金協約をみると、**第三節 1.** でみたのと同様、ドイツにおいては派遣労働者についても、職務給の賃金システムが採られていることがわかる。すなわち、派遣労働者は、現に行っている主たる職務に基づいて、【表 1 - 4 - 1】の通り、当該職務を行うのに必要な知識・技能、職業訓練・資格・経験、学歴等の指標に応じて、賃金等級 E1～E9 のいずれかに格付けされ、【表 1 - 4 - 2】の賃金表示す各賃金等級に対応した時給額を支払われることとなる。また、かかる賃金表が示す通り、派遣先での就労期間が長期化すると、かかる時給額につき一定割合での加算が行われる。かかる割合は、派遣先での就労が9ヶ月を経過して以降は1.5%、12ヶ月を経過して以降は3%となっている（就労関係割増金）。

【表 1 - 4 - 1】賃金等級

賃金等級	
E1	事業上の指示にとり必要な職務
E2	速成教育期間または専門的職業経験または専門に特殊な知識もしくは資格が必要な職務
E3	職業訓練(Berufsausbildung)により身に付く知識および技能が必要な職務。かかる知識および技能は、賃金等級2における数年間にわたる職務経験によっても獲得される。
E4	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とし、数年にわたる職務経験を要件とする職務。従業員は、賃金等級3において1年以上勤続した場合、賃金等級4へ格付けられる。勤続期間の算定は、2014年1月1日に開始する。
E5	少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識および技能を必要とする職務。加えて、追加訓練により得られる専門知識ならびに多年にわたる職業経験を必要とする。
E6	マイスターあるいは技術者訓練または比較可能な資格を必要とする職務。
E7	賃金等級6の指標に加えて、数年にわたる職業経験が必要な職務。
E8	専門大学での履修が必要な職務。
E9	大学での履修が必要な職務あるいは専門大学での履修および数年にわたる職業経験が必要な職務。

【表 1 - 4 - 2】賃金表 2015年4月1日以降

賃金等級	時給	1,5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	8.80	8.93	9.06
E2	9.39	9.53	9.67
E3	10.98	11.14	11.31
E4	11.61	11.78	11.96
E5	13.11	13.31	13.50
E6	14.75	14.97	15.19
E7	17.22	17.48	17.74
E8	18.53	18.81	19.09
E9	19.55	19.84	20.14

ところで、かかる派遣労働協約が定めている賃金水準のうち、とりわけ E1 や E2 のような低い賃金等級に対応するそれをみると、相当に低いものであることがわかる。例えば、最も低い賃金等級である E1 については、時給 8.80 ユーロとなっている。既に、**第二節 3.** でみたように、ドイツにおいては 2015 年 1 月 1 日以降、法定最低賃金制度が施行されているのであるが、かかる法定最賃額が時給 8.50 ユーロであることからすれば、やはり低い賃金額といわざるをえない。このようなこともあって、連邦労働社会省でのヒアリングによれば、派遣労働者の賃金と派遣先に雇用される労働者と間の賃金には、

現在でも、平均して 43%もの格差があるとされる。このような派遣労働者の低賃金労働化現象は、均等待遇原則の導入と労働協約による同原則からの逸脱が認められた 2002 年派遣法改正直後から既に生じていた現象であったが⁴¹、これについては、労働組合側はもとより、次第に政府の側からも問題視されるようになってゆく。

もっとも、この問題について、労働組合側も手を拱いていたわけではない。2012 年以降における、DGB 傘下にある各産別組合側の特筆すべき対応として、それぞれ派遣元使用者団体と、いわゆる産業別割増金協約 (Tarifvertrag über Branchenzuschläge) を締結するという取り組みを行っていることが挙げられる。その先駆けは、2012 年 5 月に IG Metall と派遣元使用者団体⁴²との間で締結された、「金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約」⁴³であるが、同協約によれば、【表 1 - 4 - 3】が示す通り、派遣労働者が派遣先企業において 6 週間就労した場合、協約賃金の 15%が割増金として支払われ、更にかかる割増率は就労期間 3 ヶ月後には 20%に、5 ヶ月後には 30%に、7 ヶ月後には 45%に、9 ヶ月後には 50%に引き上げられることとなっている⁴⁴。

【表 1 - 4 - 3】金属電機産業割増金協約：2015 年 4 月 1 日～2016 年 5 月 31 日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8.80	10.12	10.56	11.44	12.76	13.20
E2	9.39	10.80	11.27	12.21	13.62	14.09
E3	10.98	12.63	13.18	14.27	15.92	16.47
E4	11.61	13.35	13.93	15.09	16.83	17.42
E5	13.11	15.08	15.73	17.04	19.01	19.67
E6	14.75	16.96	17.70	19.18	21.39	22.13
E7	17.22	19.80	20.66	22.39	24.97	25.83
E8	18.53	21.31	22.24	24.09	26.87	27.80
E9	19.55	22.48	23.46	25.42	28.35	29.33

そして、かかる金属電機産業における例を皮切りに、その後他の産業においても次々と同種の割増金協約が締結され、2014 年 7 月には 12 の産業において産業別割増金協約が締結されるに至った。これらの協約は、完全な意味での派遣労働者と派遣先の労働者との均等待遇を実現するわけではないが、例えば金属電機産業においては派遣労働者が派遣先において 9 ヶ月就労した場合には、割増しによって、かかる派遣先の労働者との賃金格差は 10%にまで縮減することとなるという。その点において、いわば均等待遇原則接近的な協約政策と評価することができよう。

⁴¹ この点の経緯については、岩佐・前掲注 (2) 書 189 頁以下に詳しい。

⁴² かかる派遣元使用者団体としては、BAP のみならず iGZ も使用者側の協約締結当事者に加わっている。

⁴³ かかる割増金協約については、西村＝山本・前掲注 (40) 論文 65 頁以下に訳出しているため、そちらも参照されたい。また、同協約の要点については、高橋・前掲注 (39) 書 179 頁以下においても紹介されている。

⁴⁴ なお、派遣労働者がかかる協約に基づき産業別割増金を得る場合には、派遣労働協約 (賃金協約) が定める就労関係割増金の規制は、適用されないこととなっている。

(2) 派遣先事業所における派遣労働の利用

ところで(1)で採り上げた派遣労働協約は、DGB 加盟産別組合と派遣元使用者団体との間で締結されたものであり、従って派遣労働者の労働条件自体を規律するものであったが、一方でドイツにおいては、DGBの傘下にある各産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働者の利用等について規範設定を行う労働協約が締結される例も登場している。その代表例としては、2012年に金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域で締結された「派遣労働に関する労働協約 (Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit)」⁴⁵が挙げられよう。

同協約によればまず、派遣労働者を用いることで、派遣先の労働者の賃金や労働条件、労働ポストが危険にさらされてはならないことが宣言されるとともに、一時的に派遣労働者を用いることができる場合が、期間が限定されているか、客観的な事由⁴⁶が存在する場合、または一時的な受注増に対応しなければならない場合に限定されている。

また、派遣先の事業所委員会の権限も拡大されており、同協約によればまず、派遣労働者の利用に関しては、事業所組織法 99 条に基づき事業所委員会の同意が必要とされる。そしてそのうえで、事業所組織法上はかかる同意が拒絶されたとしても、派遣先は同法 100 条に基づき、暫定的に派遣労働者を利用することが可能であったが、上記の同意要件をより実効的なものにするために、上記の協約によって、事業所委員会の同意拒絶後 3 日間は、派遣先はかかる暫定措置を採ることができない旨が規定された。更に、派遣先と事業所委員会は、派遣労働者を利用する目的、利用する範囲・人数、利用の上限期間、報酬額等を任意的に事業所協定によって定めることができることとなっている。このようにみると、上記の「派遣労働に関する労働協約」が定める内容は、まずは派遣先における派遣労働者の利用を制限することで、派遣先における労働者の保護を目的とした規範が中心となっていることがわかる。

もっとも、同協約においては同時に、派遣先において上記の事業所協定が締結されなかった場合には、派遣期間が 24 ヶ月を超えると、派遣先は当該派遣労働者に対し、期間の定めのない労働契約の締結を申し込まなければならないとの規定も置かれている。この場合、中断期間が存在したとしても、その期間が 3 ヶ月未満である場合には、派遣期間に算入されることとなっている。この限りにおいて、上記の「派遣労働に関する労働協約」は派遣労働者に対しても重要な保護を提供している点で、注目すべきものとなっている。

⁴⁵ なお、同協約と(1)でみた産業別割増金協約については、毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780 号(2012年)16頁以下〔毛塚勝利発言部分〕においても、紹介されている。

⁴⁶ ここでいう客観的な事由の例としては、特別な資格が要求されるプロジェクト等において、かかる特別な資格をもつ専門的労働者が事業所内にいない場合や、病気・出産等のために代替要員が必要である場合が挙げられている。

3. 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の今後

ところで、ドイツの派遣労働をめぐるのは、今後法政策上の重要な展開が予想されている。というのは、既に **2. (1)** で述べたように、ドイツにおいては 2002 年派遣法改正直後から、派遣労働者の低賃金労働化という現象が問題視されてきたわけであるが、実はこの問題は、現在においてもなお解消されていない状況にあるためである。

その理由としては、第一に、ドイツにおける派遣労働者は、直前まで失業者であった者や若年者のように、必ずしも高い職業能力や資格を持たない者が多く、派遣労働協約上の賃金等級（【表 1 - 4 - 1】）でいえば E1 や E2 のような低い等級に分類される例が多いことが挙げられる。派遣元使用者団体である BAP でのヒアリングによると、かかる事態は、派遣元が派遣労働者に対して教育訓練を積極的に行わないことから生じている部分が少なくないという。

また、そのような状況にあって、DGB 傘下の各産別組合は、**2. (1)** で検討した通り、派遣労働者の低賃金問題の解消を目的として、産業別割増金協約を締結する取り組みを行ってきたわけであるが、BA の統計によると、実はドイツにおける派遣労働者の雇用期間は約半数が 3 ヶ月未満で終了しているため⁴⁷、かかる産業別割増金協約の適用下にあっても、高い割増率を享受できる派遣労働者は、少数にとどまるのが実情となってしまうことも、第二の理由として挙げることができる。

かくして、これらの事情を背景として生じている派遣労働者の低賃金問題は、引き続き連邦政府の関心事項となっており、現在、法改正をめぐる議論が行われている。ドイツにおいては、2013 年に CDU/CSU と SPD との間で締結された連立協定のなかで、労働分野に関して多岐にわたる法政策上の提案が明記され、2014 年以降順次法律として施行されていることは、既に**第二節 2.** および **3.** において繰り返し指摘したところであるが、実はかかる連立協定のなかには派遣労働に関するものも含まれており、これが上記の法改正をめぐる議論の直接的な契機となっている。

その内容につきみてゆくと、上記・連立協定は第一に、2002 年の AÜG 改正によって一度は撤廃された派遣可能期間の上限規制を再度導入すべきことを謳っており、具体的な期間としては 18 ヶ月が提案されている。ドイツにおいては、既に 2011 年の AÜG 改正によって、労働者派遣は「一時的な (vorübergehend)」ものである旨が規定されたのであるが、これをより具体的な規制とするための提案と評価できよう。また、これと並んでこのたびの連立協定のなかでは、派遣労働者について、遅くとも 9 ヶ月後には、労働賃金に関しては、基幹労働者 (Stammarbeitnehmer) との均等待遇を求める内容の提案もなされている。上記で述べた通り、派遣労働の低賃金労働化が未だに解消されていない現状を踏まえ、現行法上認められている均等待遇原則からの労働協約による逸脱を

⁴⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015),S.17.

一定の時間的範囲に限定することを意図した提案ではないかと推察される。これらの法政策上の提案は、本報告書執筆時点においては未だ法案の形にはなっていないため、詳細については明確でない部分も多いが、現地でのヒアリング調査によれば、ドイツにおいては近いうちに、上記の点を踏まえた派遣法の改正法案が公表される予定とのことである。今後の動向に注目する必要がある。

ただ、いずれにせよ**本節**でみたドイツにおける派遣労働をめぐる一連の経験は、派遣労働の健全化にかかわる協約自治の限界を示しているといえるのかもしれない。その点では、**第二節**においてみたのと同様に、ここでもやはり労働条件決定システム全体のなかでの協約自治と国家との役割分担の再構成という命題が、通奏低音となっているように筆者には思われるのである。

第五節 結びに代えて - 本章における検討結果の要点

それでは最後に、本報告書において同じく検討対象となっている諸外国（フランス・スウェーデン）との比較を意識しつつ、これまでの検討結果を踏まえたドイツ（法）の特徴点を示すことで、本章の結びに代えることとしたい。

- ① まずドイツにおける最大の特徴は、基本法 9 条 3 項により、「協約自治」が憲法レベルで保障されていることにある。これによって、国家には協約自治が実効的に機能するような基盤整備が求められている。
- ② かかる要請に基づいて、ドイツでは労働協約法が制定されている。同法によって、ドイツでは、労働協約の拘束力・規範的効力は当該協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ及ぶのが原則である（3 条および 4 条）。非組合員に対する労働協約の直接的な適用は、一般的拘束力宣言制度の要件を満たす場合にのみ、例外的に認められるにとどまる（5 条）。一方、協約自治の尊重という観点から、ドイツにおいては団体交渉に関する法規制は存在しない。
- ③ このような法的枠組みを前提に、ドイツにおいては伝統的に労働組合・使用者団体ともに産業別に組織され（産業別組織原則）、労働協約も産業別に締結されたことで、産業別労働協約を中核に据えた労働協約システムが形成されてきた。かかる産別協約は、当該産業における最低労働条件を設定する機能を果たしてきたため、ドイツにおいてはこれまで法定最低賃金制度は存在してこなかった。なお最近では、特に中小規模企業において企業別労働協約が締結される例も出てきているが、その多くは承認協約であるため、独自の意義を持たない。
- ④ 一方、ドイツにおいては、上記のような産業レベルでの労使関係のみならず、事業所レベルにおいても事業所委員会と個別使用者との間で展開される労使関係が存在する。もっとも、かかる事業所委員会は従業員代表機関であり、法的には労働組合ではない。そのため、協約自治の尊重という観点から、労働組合は法的にも、事業所委員

会に対して優位に位置付けられている（協約優位原則）。

- ⑤ そして、このような協約自治ないし協約優位の法思想は、実際の規範設定（労働条件決定）の場面においても、顕れているものとみられる。とりわけ、労務提供に対する反対給付として労働条件の中核をなす賃金については、ドイツにおいては産別協約のレベルにおいて、既に詳細な枠組み（賃金等級・職務評価・格付手続等）が設定されており、事業所レベルでの自由な規範設定の余地はほとんどないといえる。事業所レベルによる規範設定が認められているのは、あくまで産別組合によって規範設定が許容されている事項か、整理解雇のように法律によって規範設定権限が認められている事項に限られている。
- ⑥ このように、ドイツに関しては今なお「協約自治」重視の国としての位置付けを与えることが適切といえる。もっとも、1990年代から続く伝統的なドイツ労働協約システムの弱体化を背景に、2013年以降、ドイツ連邦政府は「協約自治の強化」の名のもとに積極的な法政策に乗り出している。これにより、（産別）協約の拘束率の向上を狙って、上記でみた一般的拘束力宣言の要件が緩和されるとともに、労働組合間での競争を防ぐため、いわゆる協約単一原則の立法化が行われた。
- ⑦ そして更に、ドイツにおいては、協約によるカバーを受けえない低賃金労働者層の保護を狙って、2015年に法定最低賃金制度が新たに導入されている。これによって、従来は協約自治に委ねられてきた機能の一部の国家への移行という現象が生じることとなった。また、このような動きは、今後派遣労働の分野においても、生じるであろうことが予想される状況にある。

【参考文献】

〔邦語文献（五十音順）〕

（著書）

岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）

菅野和夫『労働法（第十一版）』（弘文堂、2016年）

高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015年）

辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）

野川忍『労働協約法』（弘文堂、2015年）

ペーター・ハノウ＝クラウス・アドマイト（手塚和彰＝阿久澤利明〔訳〕）『ドイツ労働法〔新版〕』（信山社、2015年）

本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015年）

（論文）

植村新「労働協約締結権の再構成ードイツにおける協約能力の議論を契機として」日本労働法学会誌 126号（2015年）155頁

桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方ードイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁

毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面ー一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート（DIO）290号（2014年）4頁

毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780号（2012年）6頁

榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌（2014年）154頁

———「ドイツは協約自治を放棄したのか？ードイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価ー」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）719頁

名古屋道功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43巻2号（2000年）55頁

———「ドイツにおける最低生活保障システムの変化ー労働協約の機能変化と関連して」山田省三＝石井保雄〔編〕『労働者人格権の研究・上巻』（信山社、2011年）141頁

———「ドイツ集团的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）427頁

- 西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報 1855+56号（2016年）55頁
- 根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593号（2009年）84頁
- 橋本陽子「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向－ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開」学習院大学法学会雑誌 40巻2号（2005年）173頁
- 濱口桂一郎「非正規労働と集团的労使関係法制」労働法令通信 2406号（2016年）2頁
- 山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 1822号（2014年）36頁
- 「ドイツにおける産業別労働協約システムの現在」Business Labor Trend 2014年10月号4頁
- 「産業別労働協約システムの国際比較－ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652号（2014年）74頁
- 「ドイツにおける集团的労使関係の現在－2012年および2013年におけるヒアリング調査結果を踏まえて」法学新報 121巻7・8号（2014年）595頁
- 「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 2015春号14頁
- ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン（榊原嘉明〔訳〕）「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47巻4号（2014年）153頁
- 和田肇「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理〈上〉」労働法律旬報 1373号6頁

（報告書等）

- 労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）〔細川良執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度－その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告

書 No.177、2015 年)〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システムシステムーフランスの企業

別協約』(労働政策研究報告書 No.178、2015 年)〔細川良執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係ー賃金・労働移動のルールを中心に』

(労働政策研究報告書 No.179、2015 年)〔西村純執筆担当〕

〔独語文献 (アルファベット順)〕

(著書・コメンタール)

Däubler/Beppler, Das neue Tarifeinheitsrecht, 2016

Dornbusch・Fischermeier・Löwisch, AR-Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht,
7.Aufl., 2015

Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011

Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Schaub Arbeitsrecht Handbuch, 15.Aufl., 2013

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

Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012

Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch,
2013

Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, 2015

Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007

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

(論文)

Henssler, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

Konzen/Schliemann, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2015, S. 1

Preis/Ulber, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns,
Arbeitspapier, Arbeit und Soziales Nr. 305, 2014, S. 36

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

(その他)

金属連盟の HP

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

ドイツ連邦政府の HP

(<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlo>

hn-kabinett.html;jsessionid=F5F7FF437D1B623558D2F3C4C61646B3.s3t1)

ドイツ労働総同盟の HP

(<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>)

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

Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen(Juli 2015)

Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, 315.

Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch-Tarifpolitik 2015

([http://www.boeckler.de/pdf/p ta tariftaschenbuch_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2015.pdf))