

分 析 編

序章*

第一節 本研究の目的¹

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

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

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

* 本研究は労働政策研究・研修機構（JILPT）における『規範設定にかかる集团的労使関係のあり方研究プロジェクト』の一部として実施されているものである。同プロジェクト内における筆者の研究成果としては既に、山本陽大『労働政策研究報告書 No.157-1・現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約（第 1 巻 ドイツ編）』（労働政策研究・研修機構、2013 年）、同『労働政策研究報告書 No.177・企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編） - 事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究・研修機構、2015 年）、西村純＝山本陽大＝細川良『労働政策研究報告書 No.184・現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点』（労働政策研究・研修機構、2016 年）が公表されているが、本報告書は本研究の総括としての位置付けを有する最終報告書である。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

えよう¹⁰。

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

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

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

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

第二節 研究の方法と本報告書の構成

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

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

¹¹ この問題に関する労働法学における代表的文献としては、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 2 号（2000 年）55 頁、橋本陽子「第 2 次シュレーダー政権の労働法・社会保障法改革の動向」学習院法学会雑誌 40 巻 2 号（2005 年）173 頁、榊原嘉明「ドイツ労働協約システムの動揺と『再安定化』」法学研究論集 32 号（2010 年）117 頁、榊原・前掲注（9）論文 154 頁などがある。

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

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

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

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

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

¹² 本報告書冒頭にある【ヒアリング調査対象者一覧】を参照。

の開放条項を利用しているのかという形で、検討を行うこととする。

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

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

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

¹³ これまでに我が国において、ドイツにおける実際の産業別労働協約や事業所協定を紹介した文献としては、日本経営者団体連盟〔編〕『ヨーロッパの労働協約』（日本経営者団体連盟、1966年）50頁以下、毛塚勝利「西ドイツ金属産業における労働協約と企業内労使間協定」法経論集56・57号（1986号）189頁、マンフレート・レーヴィッシュ（西谷敏＝中島正雄＝米津孝司＝村中孝史〔訳〕）『現代ドイツ労働法』（法律文化社、1995年）499頁以下、藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯」岡山大学法学会雑誌54巻4号（2005年）31頁以下がある。また、デュッセルドルフ日本商工会議所のHP（<http://www.jihk.de/jp/18/46/>）には、ノルトライン・ヴェストファーレン州の貿易および商事卸売業における一般労働協約（2007年6月28日締結）の邦語訳が掲載されている。

第一章 ドイツにおける労働協約システム¹⁴

第一節 歴史的形成過程

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

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

1 労使関係の史的形成

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 労働協約法制の史的形成

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

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

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

¹⁸ 詳細については、野川・前掲注（15）書 56 頁以下を参照。

¹⁹ Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

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

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

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

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

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

第二節 労働協約システムの憲法的基礎

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

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

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

1 基本法 9 条 3 項

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

(1) 個別的団結の自由

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

(2) 集団的団結の自由

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

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

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

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

²³ vgl. BAG 28.2.2006, NZA 2006, 798ff.

²⁴ vgl. etwa BVerfG 18.11.1954, BVerfGE 4, 96.

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

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

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

ア 存立保障

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

イ 活動の自由の保障

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

2 “協約自治”の保障と機能

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

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

²⁶ etwa BVerfG 14.11.1995, NZA 1996, 381.

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

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

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

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

²⁸ BVerfG 1.3.1979, AP Nr.1 zu § 1 MitbestG = NJW 1979, 699.

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

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

³¹ vgl. etwa BVerfG 18.11.1954, BVerfGE 4, 96.

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

3 協約自治に対する制約（介入）問題

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

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

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

4 消極的団結自由の保障

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

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

³³ vgl. etwa BVerfG 24.4.1996, BVerfGE 94, 268.

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

³⁵ vgl. etwa BVerfG 1.3.1979, BVerfGE 50, 290.

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

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

第三節 協約締結当事者論

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

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

1 労働組合

(1) 法的要件

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

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

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

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

³⁸ BVerfG 19.10.1966, BverfGE 20, 312.

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

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

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

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

最後に、労働組合には、現行の労働協約制度を承認していることが求められる。

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

³⁹ 【労働裁判所法】

2a条：（決定手続の管轄）

（1）労働裁判所は、以下の事項について、専属的に管轄する。

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

97条：（団体の協約能力および協約管轄権に関する決定）

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

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

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

(2) 現状と課題

ア ドイツの労働組合

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

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

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

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

⁴² Rofls, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007, S.417.

イ 組織率の低下

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

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

⁴³ Rieble, a.a.O. (Fn.15), S.60f.

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

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

【第 1-3-1 表】ドイツ労働総同盟傘下産別組合の組合員

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

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

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

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

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

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

⁴⁷ IG Metall, direct 2/2012, S.1ff.

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

⁴⁹ IG Metall, direct 2/2012, S.3.

⁵⁰ IG Metall, direct 2/2012, S.3

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

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

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

ウ 専門職労働組合の台頭

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

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

⁵² BAG 29.11.1967, BAGE(GS) 20, 175.

⁵³ BAG 18.3.2009, NZA 2009, 1028ff.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 個別使用者

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

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

3 使用者団体

(1) 法的要件

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

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

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

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

⁵⁸ BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

約を締結することはない。

(2) 現状と課題

ア ドイツの使用者団体

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

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

イ 協約からの逃避

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

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

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

⁵⁹ 金属連盟のHP

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

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

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

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

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

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

ウ 「協約に拘束されない (OT) メンバー」の増加

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第四節 協約（団体）交渉の構造

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

1 団体交渉法制

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

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

2 産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉

(1) 産業別労働協約（団体協約・広域協約）

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

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

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

⁶⁷ ドイツの建設産業における労使関係と労働協約については、和田肇＝川口美貴＝古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約』（旬報社、2003 年）19 頁以下〔和田肇執筆部分〕に詳しい。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) 企業関係の団体協約

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

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

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

3 労働組合 - 個別使用者間での協約交渉

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

第五節 労働協約の法的効力

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

1 協約拘束力と協約の援用

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【第 1-5-1 表】協約拘束率(従業員比):2014 年 単位:%

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

※ () 内は、団体協約に準拠した労働条件を享受している従業員の比率

出典：IAB-Betriebspanel 2014

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

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

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

いることがわかる。

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

2 規範的効力と適用範囲の重複問題

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

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

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

(1) “協約競合” 状態

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

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

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

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

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

（2）“複数協約”状態

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

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

⁷⁷ vgl. etwa BAG 4.4.2001, NZA 2001, 1085.

⁷⁸ BAG 26.1.1994, NZA 1994, 1038.

⁷⁹ vgl. BAG 15.11.2006, NZA 2007, 448.

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

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

3 規範的効力の例外

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

(1) 開放条項と協約優位原則（遮断効）の範囲

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

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

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

⁸¹ BAG 15.11.2006, NZA 2007, 448.

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

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

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

⁸² ドイツ法における協約優位原則および開放条項をめぐる議論については、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999年）182頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）152頁以下において、簡潔に整理されている。また、協約優位原則に関する詳細な判例分析および実態分析を行ったものとして、毛塚勝利「二元的労使関係と企業内労働条件規制」静岡法経論集 54・55 巻（1985年）171頁、同「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」『企業レベルの労使関係と法：欧米四ヶ国の比較法的研究』（勁草書房、1986年）213頁がある。

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

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

定めることも可能と解されているのである。

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

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

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

(2) 有利原則

労働協約の規範的効力に対する第二の例外は、有利原則（*Günstigkeitsprinzip*）⁸⁸である。我が国におけるのとは異なり、労働協約法4条3項後段は、「異なる定めは、・・・労働者に有利な規制の変更を内容とする限りにおいて、許される。」として、有利原則を明文をもって

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

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

⁸⁷ 大内・前掲注（82）書189頁。

⁸⁸ ドイツ法における有利原則をめぐると議論の詳細については、丸山亜子「ドイツにおける有利原則論の新展開（1）（2・完）」大阪市立大学法学雑誌48巻2号581頁・3号803頁（2001年）、同「有利原則の可能性とその限界」日本労働法学会誌115号（2010年）164頁を参照。

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

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

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

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

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

(3) 余後効

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

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

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

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

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

4 一般的拘束力宣言制度に基づく拡張適用

(1) 制度概要

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

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

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

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

⁹² BVerfG 24.5.1977, AP Nr.15 zu § 5 TVG.

一般的拘束力宣言は、労・使それぞれの全国組織（ナショナル・センター）からの代表者各3名で構成される協約委員会（Tarifausschuss）の同意⁹³を得て、連邦労働社会省（BMAS）がこれを行うこととなっているのであるが、そのための法的要件について、労働協約法5条1項によればまず、一般的拘束力宣言の対象となる労働協約の締結当事者による共同申請があることが手続的要件となっている。一方、実体的要件についてみると、従来は①当該労働協約に拘束される使用者が当該労働協約の適用範囲にある労働者の50%を下回らない数を雇用していること、および②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮されることが、求められていた。

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

(2) 利用状況

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

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

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

5 最低労働条件設定機能の拡大

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

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

⁹⁴ ドイツにおける労働協約の種類については、第六節1を参照。

⁹⁵ この点につき、和田・前掲注（67）書39頁も参照。

⁹⁶ 資料編・産業別労働協約IV（i）および（ii）を参照。

⁹⁷ 同法の正式名称は「国境を越えて送り出された労働者および国内で常時雇用される労働者のための強行的労働条件に関する法律」である。同法については、我が国においても既に多くの先行業績が存在するが、本報告書では特に以下の文献を参考とした。橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断」学習院大学法学会雑誌45巻1号（2009年）1頁、名古屋功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化」『角田邦重先生古希記念・労働者人格権の研究〔上巻〕』（信山社、2011年）141頁。

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

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

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

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

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

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

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

第六節 ドイツにおける労働協約の実態

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

1 労働協約の種類

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

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

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

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

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

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

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

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

2 産業別労働協約に基づく労働条件規整の実態

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

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

(1) 採用・試用期間

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

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

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

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

（2）労働時間

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

¹⁰² 同法の制定経緯および内容については、差当たり、山川和義＝和田肇「ドイツにおける一般平等立法の意味」日本労働研究雑誌574号（2008年）18頁を参照

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

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

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

【第1-6-3表】協約上の週所定労働時間(2015年12月31日時点)

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

出典：WSI-Tarifarchiv

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

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

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

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

(3) 賃金

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

¹⁰⁴ 労働時間口座制とは、一般的には協約上の所定労働時間を超えた場合に、割増金のような金銭によって調整するのではなく、それをあたかも銀行口座のように、時間残高として（協約上の所定労働時間を下回った場合には、それに満たない分を時間債務〔Zeitschuld〕として）、各人の労働時間を記録し、一定期間内（調整期間）のなかで時間による調整を行う制度を指す。詳細については、藤内和公「ドイツ労働時間口座制の普及と意義」労働法律旬報1751号（2011年）6頁を参照。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（4）年次有給休暇

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

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

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

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

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

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

いる。

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

（5）解雇

最後に、解雇に関する規制についてみておこう。

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

【第 1-6-4 表】解雇予告期間（民法典 622 条）

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

出典：筆者作成

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

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

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

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

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

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

第七節 産業別労働協約システムの変容

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

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

1 ドイツ労働協約システムの伝統的特徴

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

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

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

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

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

2 協約拘束率の低下

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

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

【第1-7-1表】協約拘束率の推移（従業員比） 単位：%

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

※（ ）内は、団体協約に準拠した労働条件を享受している従業員の比率

出典：IAB-Betriebspanel

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

（1）労使団体組織率の低下

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

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

（2）一般的拘束力宣言制度の機能低下

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

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

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

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

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

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

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

3 労働条件規整権限の「分権化」

(1) 1990年代以降の展開

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

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

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

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

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

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

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

【第1-7-3表】協約上の開放条項の種類

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

出典：WSI-Tarifarchiv

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

(2) 違法な分権化問題

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

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

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

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

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

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

¹¹⁹ BAG 20.4.1999, AP Nr.89 zu Art.9 GG = NZA 1999, 887. 同決定の詳細については、根本到「雇用保障を代償として協約上の労働条件を低下させた事業所内合意に対する労働組合の不作为請求権」労働法律旬報1476号(2000年)28頁を参照。

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

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

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

4 「一事業所一協約」の動揺 - 協約単一原則の放棄

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

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

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

¹²¹ BT-Drs. 15/1182.

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

¹²³ *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.199.

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

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

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

第八節 労働協約システムをめぐる最近の法政策

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

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

1 2013年11月27日「連立協定」

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

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

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

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

¹²⁸ かかる連立協定本体については、以下の URL から閲覧可能である。

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

であった。

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

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

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

2.2 良き労働（Gute Arbeit）

現代的労働法

我々は、協約自治の強化を意図している。

...

労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の適合化および緩和

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

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

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

（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/germany_01.htm）を参照。

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

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

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

一般的法定最低賃金

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

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

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

労働協約に基づく逸脱は、以下の条件のもとにおいてのみ可能である。

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

《中略》

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

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

議長は交代でこれを務める。これに関しては、法律において詳細な定めを置く。

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

・・・

協約単一原則の立法化

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

《以下、略》

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

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

以下では差当たり、これらの法政策について、その概要を紹介しておこう。

2 一般的拘束力宣言制度の改正

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

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

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

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

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

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

3 法定最低賃金制度の導入¹³³

(1) 議論の経緯

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

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

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

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

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

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

(2) 制度概要

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

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

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

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

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

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

¹³⁷ ドイツ連邦政府の HP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 協約単一原則の立法化

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5 “協約自治の強化”をめぐる議論

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

¹⁴³ vgl. *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14), S.242.

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

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

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

(1) 法定最低賃金制度について

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

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

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

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

われることとなったのである。

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

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

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

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

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

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

¹⁴⁸ *Henssler*, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S. 46.

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

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

(2) 協約単一法について

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

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

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

¹⁴⁹ Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵³ BVerfG 6.10.2015, NZA 2015, 1271ff.

第九節 本章での検討結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第二章 ドイツにおける従業員代表システムと「分権化」問題

第一節 事業所内従業員代表法制

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

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

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

1 歴史的形成過程¹⁵⁵

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

¹⁵⁴ 本章での法学的検討部分については、主に次の文献に拠っている。*Richardi*, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012, *Schaub-Arbeitsrecht-Handbuch*, a.a.O.(Fn.14); *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, a.a.O.(Fn.14); *Waltermann*, a.a.O.(Fn.14); 荒木尚志＝山川隆一＝労働政策研究・研修機構〔編〕『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006年）93頁以下〔皆川宏之執筆部分〕、藤内和公『ドイツの従業員代表と法』（法律文化社、2009年）。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵⁸ 詳細は、新林正哉「ドイツ事業所組織法2001年改正における事業所委員会選挙手続の改正」季刊労働法199号(2002年)141頁を参照。

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

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

2 事業所委員会の設置と運営

(1) 選挙手続

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

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

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

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

【第 2-1-1 表】事業所委員会委員数・専従委員数

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

出典：筆者作成

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) 事業所委員会の設置状況

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

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

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

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

出典：IAB-Betriebspanel

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

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

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

出典：IAB-Betriebspanel 2015

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

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

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

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

（3）事業所委員会の運営

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

ア 組織体制

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

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

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

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

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

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

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

【第 2-1-4 表】事業所委員会常任委員会委員数

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

出典：筆者作成

イ 一般的任務

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

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

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

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

ウ 定例職場集会

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

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

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

エ 懇談時間・苦情処理制度

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

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

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

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

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

オ 使用者との定期協議

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

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

カ 費用負担

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

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

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

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

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

キ 身分保障制度

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

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

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

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

3 共同決定と事業所協定

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

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

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

(1) 事業所委員会の共同決定権

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁶⁷ 毛塚・前掲注（68）報告書28-29頁。

【第 2-1-5 表】事業所委員会の共同決定権

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

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

(2) 事業所協定の法的効力

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

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

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

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

(3) 事業所協定の締結プロセス

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

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

4 事業所委員会と労働組合との関係

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

(1) 相違点

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

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

¹⁷⁰ この点につき、藤内・前掲注（154）書 20 頁以下も参照。

とりわけ以下の諸点に表われている。

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

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

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

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

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

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

(2) 労働組合の優位性

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

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

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

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

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

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

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

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

第二節 事業所委員会と事業所内労働条件規整の実際 - 金属電機産業を例に

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

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

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

¹⁷² 例えば、毛塚・前掲注（82）論文 214 頁。

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

1 事業所委員会の実際 - D社S事業所の例

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

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

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

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

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

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

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

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

2 事業所内労働条件規整の実際

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

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

¹⁷⁵ 職場委員の制度については、角田邦重「企業内組合活動と西ドイツ労働法制」『企業レベルの労使関係と法：欧米四ヶ国の比較法的研究』（勁草書房、1986年）263頁以下に詳しい。また、藤内・前掲注（154）書271頁以下も参照。

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

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

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

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

(1) 就業規則

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

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

¹⁷⁸ 中央事業所委員会については、脚注159を参照。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) 賃金規整における事業所委員会の役割

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

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

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

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

ア 産業レベルでの規整

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

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

【第2-2-1表】賃金等級と合計点数の対応関係

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

【第 2-2-2 表】賃金表:2017 年 4 月 1 日以降

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

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

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

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

なっている。

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

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

イ 事業所レベルでの規整

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

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

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

【第 2-2-1 図】開発技術者の職に関する協約レベルでの水準例

【協約レベルでの水準例一覧】（※ 抜粋）

・開発技術者

賃金等級：11

合計点数：42

職務記述

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

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

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

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

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

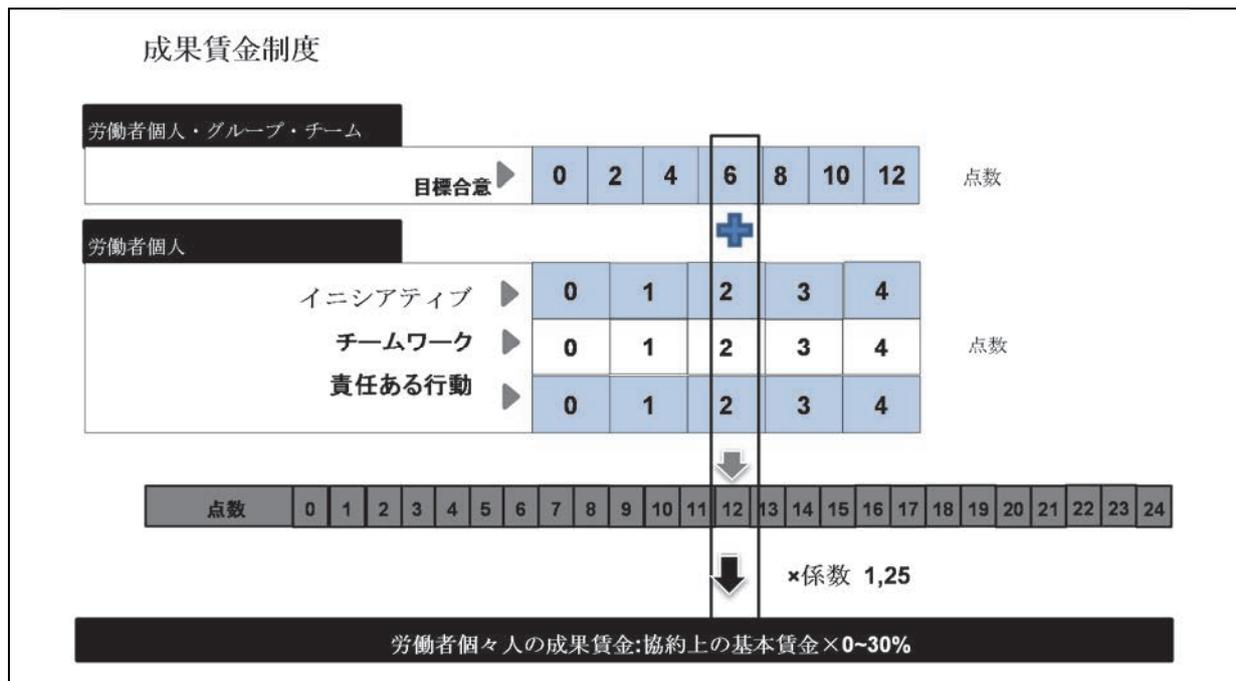
但し、ここで注意すべきは、かかるbEbはあくまで、「労使同数委員会は、合意により、協約レベルでの水準例を考慮したうえで、事業所レベルでの補充的水準例を定めることができる。」とする、産別協約(賃金基本協約)の規定に基づいて作成されるものであるという点である。そのために、D社S事業所のbEbも、使用者側が一方的に作成しうるものではなく、D社S事業所における人事部(使用者側代表者)および事業所委員会(労働者側代表者)のメンバーによって構成される労使同数委員会によって作成されることとなっている。D社S事業所の事業所委員会委員であるJ氏によれば、職務の多様化に伴い、かかるbEbは毎年約5例ずつ増加してい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

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

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

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

【第2-2-2図】G社S事業所の研究・開発部門における成果賃金決定システム



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

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

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

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

ウ 小括

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

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

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

第三節 現代ドイツにおける「分権化」問題の実相

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

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

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

1 産業別労働協約における開放条項の実際

(1) 金属電機産業

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) 小売業

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

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

(3) 銀行業

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

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

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

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

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

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

(4) 建設業

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

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

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

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

(5) 交通・運輸業

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

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

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

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

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

2 事業所レベルでの柔軟労働条件規整の実態－D社S事業所事業所委員会の例

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

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

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

¹⁸⁵ その内容については、資料編・企業関係の団体協約Iを参照。

3 若干の分析

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

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

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

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

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

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

第四節 本章での検討結果

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁸⁶ 榊原・前掲注（9）論文159頁も、このことを指摘する。

第三章 ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態

第一節 序説

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

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

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

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

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

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

第二節 企業別労働協約をめぐる法理論¹⁸⁷

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

1 個別使用者の協約締結能力と社会的実力の要否

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

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

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

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

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

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

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

¹⁹¹ BAG 20.11.1990, *NZA* 1991, 428.

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

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

2 使用者団体への加盟と個別使用者の協約締結能力

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

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

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

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

¹⁹⁴ LAG Schleswig-Holstein 25.11.1999, AP Nr. 157 zu Art.9 GG.

一の判断を行うものもみられた¹⁹⁵。

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

3 企業別協約締結禁止条項の効力

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

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

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

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

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

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

¹⁹⁷ *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.74f.

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

¹⁹⁹ *Hensche*, Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsnagehörigen Unternehmen, RdA1971, S.9.

²⁰⁰ vgl. *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.73f.

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

4 企業別協約締結を求める争議行為の適法性

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

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

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

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

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

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

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

5 平和義務との関係

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

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

もっとも、かかる絶対的平和義務は、両当事者間で明確に合意されていなければならないと解されていることから、むしろ重要となるのは相対的平和義務との関係である。この点につき、ドイツにおいては、全ての労働協約には相対的平和義務が内在していると解されているため²⁰³、上記の例において、当該労働組合と当該使用者団体との間で、団体協約が締結されている場合には、それに基づいて、相対的平和義務が生ずる。そして、上記の例において労働組合が締結を求めている企業別協約が、団体協約において既に規整されている事項の廃止や変更をもたらすこととなる場合には、当該団体協約の相対的平和義務は、かかる企業別協約の締結を求める争議行為にも及ぶものと解されている。反対に、労働組合が締結を求めている企業別協約が、既に締結されている団体協約と内容的に無関係である場合には、企業別協約の締結を求める争議行為は、相対的平和義務によっては遮断されない。

²⁰³ この点につき、脚注 71 を参照。

なお、ドイツにおいては、未だ使用者団体に加盟していない個別使用者に対して、労働組合が企業別協約の締結を求めて争議行為を行ったが、その後、当該個別使用者が当該労働組合と団体協約を締結している使用者団体へ加盟した場合にも、当該個別使用者は当該団体協約の相対的平和義務を享受できると解されている。従って、この例では、労働組合が締結を求めている企業別協約が当該団体協約と内容的に競合する場合には、当該個別使用者が当該使用者団体へ加盟して以降の争議行為は違法と評価されることとなる。ドイツにおいて、「使用者団体への逃亡（Flucht in den Arbeitgeberverband）」と称されている現象である。

6 小括

このようにみてゆくと、通説および連邦労働裁判所の判例による限り、ドイツにおいて労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するという行為について、特段の法律上の制約は無いことがわかる。すなわち、ドイツでは個別使用者には、特段の要件を充たすことなく企業別協約の締結能力が認められており、このことは当該個別使用者が使用者団体に加盟したとしても、更には当該使用者団体が規約のなかで企業別協約締結禁止条項を置いていたとしても、異なるところは無い。それゆえに、ドイツにおける労働組合は、使用者団体と締結している団体協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、未組織の個別使用者に対する関係ではもちろん、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求め（また、そのために争議行為を行い）、これを締結することが可能となっている。

以上を踏まえ、次節では、実際にドイツにおいて企業別協約がどのような場面で締結されているのか、その実相を追ってみることとしたい。

第三節 企業別労働協約の実際

ドイツにおいて、労働組合によって初めて企業別協約への関心が持たれたのは、いわゆる「経済の奇跡（Wirtschaftswunder）」を遂げた 1950 年代から 1970 年代の経済成長期においてであった。かかる好景気の時期にあつては、協約賃金とは別途の追加的給付が、各企業によって事業所ごとに事業所協定などを通じて支給されるようになったため、労働組合はこれらの企業と企業別協約を締結することによって、かかる追加的給付を支給する形を採ることで、組合員の組織力を強化しようとしたのである。その点では、この時期における企業別協約は、産別協約が定める労働条件水準に上積みを行う目的でのみ、用いられていたといえよう。しかし、80 年代から不況期に入り、また 90 年代になってより一層の経済不況が進むなかでは、このような形での企業別協約の存在感は次第に薄れてゆく²⁰⁴。

²⁰⁴ *Widedemann*, a.a.O. (Fn.190), S.868f [Oetker]; *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.203f. また、橋本・前掲注 (11) 論文 233 頁も参照。

【第 3-3-1 表】企業別労働協約を締結している企業数の推移(1990 年～2015 年)

年	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	総計
1990	約2,100	約450	約2,550
1991	約2,300	約850	約3,150
1992	2,422	1,178	3,600
1993	2,562	1,404	3,966
1994	2,689	1,445	4,134
1995	2,942	1,588	4,530
1996	3,081	1,652	4,733
1997	3,293	1,685	4,978
1998	3,606	1,765	5,371
1999	3,998	1,843	5,841
2000	4,492	1,923	6,415
2001	4,817	1,985	6,802
2002	5,102	1,961	7,063
2003	5,423	2,117	7,540
2004	5,742	2,251	7,993
2005	6,649	2,513	9,162
2006	6,885	2,544	9,429
2007	6,520	2,433	8,953
2008	6,872	2,427	9,299
2009	7,107	2,454	9,561
2010	7,278	2,452	9,730
2011	7,455	2,471	9,926
2012	7,626	2,490	10,116
2013	7,852	2,532	10,384
2014	8,064	2,575	10,639
2015	8,263	2,616	10,879

出典：BMA-Tarifregister

しかし、その一方で、ドイツにおいては 90 年代以降、企業別協約の数自体は年々増加傾向にある。【第 3-3-1 表】は、企業別協約を締結している企業数の推移を示したものであるが、これによると、1990 年の時点では約 2,550 社しかなかったのが、現在では 10,000 社を超えるまでに増加していることが分かる。そうすると、現在のドイツにおいて企業別協約が果たしている実際的機能とはどのようなものであるのかが、問われねばならないであろう。

この点につき、本章の冒頭では、かかる企業別協約数の増加傾向を捉えて、ドイツにおいて、企業別協約が労働条件規整権限の分権化のためのツールとして機能している可能性、すなわち個別使用者が産別協約による規整を離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件規整を行っている可能性を指摘したが、本節では幾つかの角度から、この点についての検証を試みることにしたい。

1 大規模企業における企業別協約 - フォルクス・ワーゲン社の例

現在のドイツにおいて、企業別協約が締結される例としてまず挙げられるのは、大規模企業と当該企業が属する産業を管轄する産別組合が、企業別協約を締結することで、当該企業独自の労働条件規整を行うパターンである。このようなパターンで企業別協約を締結している企業としては、フォルクス・ワーゲン (Volkswagen AG)、ルフトハンザ (Deutsche

Lufthanza AG)、ドイツ郵便 (Deutsche Post AG)、ドイツ鉄道 (Deutsche Bahn AG) などの大企業が挙げられる。これらの企業においては、対応する使用者団体が存在しないか、あるいは使用者団体が存在していたとしても企業規模からしてこれに加盟する必要が存しないがために、産別協約ではなく、企業別協約によって労働条件規整が行われているのである。

そして、特に後者の場合には、締結される企業別協約は、当事者である産別組合が使用者団体と締結している産別協約の内容を上回る水準で、労働条件を規整するものとなるのが通常となっている。この点を、伝統的に企業別協約によって独自の協約政策を展開してきたフォルクス・ワーゲンの企業別協約から確認しておこう。

この点につき、フォルクス・ワーゲンの企業別協約²⁰⁵は、フォルクス・ワーゲン社と金属産業労働組合のニーダーザクセン - ザクセンアンハルト地区本部との間で締結されており、約 110,000 人を適用対象下に置く。そのうえで、重要な労働条件についてのみみてゆくと、同協約上の週労働時間は、短い者で 25 時間、長い者でも 34 時間に短縮されており、また休曜日数は 30 日で休暇手当として 1,062.00 ユーロが支払われることとなっている。また、超過勤務を行った際の割増率は 30% である。一方、賃金についてみると、フォルクス・ワーゲンにおいては、賃金等級が 22 等級あるうち、最も低い等級でも 2,077.50 ユーロが、最も高い等級だと 7,221.00 ユーロが、月例の基本賃金として支払われる (いずれも 2017 年 8 月 1 日以降)。他方、職業訓練報酬をみると、最も低い者で 1,024.00 ユーロ、最も高い者で 1,240.00 ユーロが支払われることとなっている (いずれも 2017 年 8 月 1 日以降)。更に、解雇予告期間は、労働者が 50 歳未満である場合には、勤続 5 年以降は 3 ヶ月、8 年以降は 4 ヶ月、10 年以降は 5 ヶ月、12 年以降は 6 ヶ月となっているが、労働者が 50 歳を超えると、更にそれぞれ 3 ヶ月延長されることとなっている。

このように、フォルクス・ワーゲンの企業別協約は、例えば金属産業労働組合にとって代表的な産別協約である、バーデン - ヴュルテンベルク協約地域におけるそれ (詳細は、**第一章第六節 2** および **第二章第二節 2 (2) ア** を参照。) と比較してみても、全体としてかなり有利な労働条件を規定していることが分かる。その点では、かかる形での企業別協約による労働条件規整は、あくまで使用者側の当事者は使用者団体ではなく個別使用者となっているという意味において、「分権的」な現象ではあるが、産別協約の水準を下回る目的で締結されているものではないことからすれば、本研究が問題視する意味での分権化現象には当たらないといえよう。

2 中規模企業における企業別協約

(1) 統計から

もともと、かかる大規模企業における企業別協約は、従来から存在していたものであるか

²⁰⁵ WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014, 5.47 による。

ら、近時のドイツにおける企業別協約数の増加傾向とは、さほど関わりはない。むしろ、ドイツにおいて増えているのは、使用者団体にそもそも加盟していないか、あるいはかつて加盟していたが現在は脱退している中規模の企業が、産別組合と企業別協約を締結するという例である。

そして、この点は統計からも示されている。例えば、協約拘束率を事業所規模別で示した【第3-3-2表】によれば、企業別協約の拘束を受ける事業所というのは、従業員数50～499人までのものが最も高い割合を示している。また、その一方で、協約拘束率の推移を示した【第1-7-1表】（第一章第七節2を参照。）によれば、企業別協約の適用を受ける事業所で就労する労働者の割合は1990年代末から、旧西ドイツ地域では7～8%の間で、また旧東ドイツ地域でも11～12%程度で推移しており、必ずしも増えてはいない。要するに、これらの統計は、確かに現在のドイツでは企業別協約の数自体は増えてはいるものの、その締結企業は事業所規模がさほど大きくは無いことを示しているのである。

【第3-3-2表】事業所規模別の協約拘束率(事業所比) 単位:%

従業員数	産業別労働協約		企業別労働協約		労働協約なし	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
1～9人	23	14	1	1	76(40)	85(37)
10～49人	41	27	3	5	56(51)	68(44)
50～199人	48	38	8	14	44(58)	48(46)
200～499人	62	51	10	22	28(56)	28(49)
500人以上	73	53	15	29	13(46)	18(49)
全体	29	18	2	3	69(43)	79(38)

※ () 内は、産別協約に準拠している事業所の比率
出典：IAB-Betriebspanel 2015

(2) ヒアリング調査から

それでは、これら中規模企業が締結する企業別協約は、その内容において産別協約が定める労働条件水準とどの程度異なっているのでしょうか。この点に関する金属産業労働組合および経済社会研究所でのヒアリング調査によれば、上記でみた中小規模の事業所を擁する企業と企業別協約を結ぶ際には、2つのパターンがあるとされる。

このうち、パターン①は、当該企業が産別協約の適用が負担となったために使用者団体を脱退したけれども、産別組合としては当該企業が無協約状態となるのを防ぐために、当該企業の状況に配慮した内容での企業別協約を締結するという場合である。また、パターン②は、もともと使用者団体に加盟しておらず、従って無協約状態であった企業に対して、ファースト・ステップとして企業別協約を締結させるという場合である。これら①および②にパターンいずれにおいても、企業別協約の締結に至り易いのは、産別組合としては、企業別協約という形であっても協約の拘束力は維持したい一方で、企業側としても、企業別協約を締結することで、使用者団体に加盟することに伴うコストを回避できるとともに、その企業の状況

に沿った柔軟な労働条件形成が可能となる点で、産別組合と企業側双方のニーズが合致するためである。また、協約有効期間中は平和義務によって争議行為を回避できるため、その点も企業にとっては企業別協約を結ぶ大きなインセンティブとなっている。

ただ、同じく金属産業労働組合でのヒアリングによれば、企業別協約を結ぶことで、当該企業の状況に沿った柔軟な労働条件形成が可能とはいえ、少なくとも上記・パターン①については、そこで締結される企業別協約は、実態としてはそのほとんどが、いわゆる承認協約（*Anerkennungstarifvertrag*）であるとされる。承認協約の締結とは、管轄の使用者団体に加盟していない個別使用者が、当該使用者団体が産別組合と締結している産別協約を承継し、基本的にこれと同一の内容によって、当該産別組合と企業別協約を締結することを指す²⁰⁶。また上記・パターン②についても、確かに最初は産別協約よりも低い労働条件水準で企業別協約が締結される例もあるが、ここではまずは協約を結ばせるというステップが重要なのであって、その後長期的かつ段階的に承認協約の水準にまで引き上げてゆくというのが、金属産業労働組合の戦略となっている。

かくして、以上の知見を踏まえれば、確かにドイツにおける企業別協約数の増加は、従来には無かった変化ではあるが、その場合でも組合側の協約締結当事者はあくまで産別組合なのであって、かかる企業別協約の締結は、産別組合のコントロール下あるいは長期的な戦略下で行われている現象である点には注意を要しよう。このような意味において、ドイツにおいて企業別協約により労働条件規整権限の分権化が進んでいると評価することには、一定の留保を置く必要があるように思われる。

そして、このような認識は、現にドイツの労働法学においても共有されているようである。例えば、*Bardenhewer* も、「ドイツにおいて、企業別協約は、たとえ締結数が継続的に上昇しているとしても、定着させることは非常に困難である。・・・ドイツにおける企業別協約は、承認協約・・・が大多数であり、企業別協約による広域協約からの逸脱が常にさほど多い数ではないという事実は、企業によって、企業別協約が事業所における労働条件規整の柔軟化および差異化のための手段としては利用されていないということを示している。」²⁰⁷と述べているのである。

²⁰⁶ *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.115fによれば、かかる承認協約を締結するに際しては、**i**) 産別協約の有効期間中に限り、当該産別協約の内容を承継するパターン、**ii**) 個別使用者と産別組合が企業別協約を解約しない限りにおいて、その都度有効な産別協約の内容を自動的に承継するパターン、**iii**) 産別協約の文言を完全に引き写す形で企業別協約を締結するパターンがあるとされる。

²⁰⁷ *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.187), S.202. また、橋本・前掲注(11)論文235頁も、「企業協約が、今後、事業所により近い協約として、集团的労働条件の分権化の手段として発展してゆくのかどうかは、現時点では消極的な予想にならざるをえない。」とする。

第四節 本章での検討結果

以上、本章では、ドイツにおける企業別協約について、法理論と実態の両側面から検討を行った。最後に、本章での検討結果の要点を、簡単に示しておきたい。

- ① まず、法理論的側面についていえば、通説および判例の立場によれば、ドイツにおいて個別使用者は、社会的実力の有無、使用者団体への加盟の有無、および加盟使用者団体の規約中における企業別協約締結禁止条項の有無に関わらず、労働組合と企業別協約を締結する能力（協約締結能力）が認められている。また、労働組合側は、使用者団体と締結している団体協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。ましてや、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、これが可能であることはいうまでもない。これらのことからすると、ドイツにおいては、労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いと評価されてよい。
- ② 次に、実態に目を向けると、ドイツにおいてはまず、フォルクス・ワーゲンに代表される幾つかの大規模企業において、伝統的に企業別協約が用いられてきた。もっとも、**第三節 1** でみたように、そこでは産別協約よりも有利な労働条件規整が行われるのが通常であるから、産別協約の企業横断的な労働条件規整力を危殆化させるような意味での分権化現象はそこには見られない。

他方で、ドイツにおいては 1990 年以降、従業員数 50～499 人程度で、使用者団体に加盟していない、あるいは使用者団体を脱退した中規模企業が、産別組合と企業別協約を締結する例が増加しており、こちらは確かに、従来の集团的労使関係システムには見られなかった変化ではある。とはいえ、筆者のヒアリング調査による限り、そこで締結される企業別協約は、実態としてそのほとんどが承認協約なのであって、産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして機能しているわけではない。

従って、従来に比べ、現在のドイツにおいては企業別協約を用いた労働条件規整権限の分権化現象が進んでいると評価するとしても、このような形での分権化というのは、（**第二章第三節 3** で指摘したのと並んで）あくまで産別組合によって「コントロールされた分権化」と表現すべきものである点には注意を要しよう。このようにみてゆくと、ドイツにおいて今後、企業別協約により、産別労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかという問題については、現時点では否定的に応答しておくのが適切であるように思われる。

終章

最後に、総括として本研究における検討結果をまとめつつ、ドイツにおける集団的労使関係システムにかかる検討から得られる視点と今後の検討課題を示すことで、本報告書を終えることとする。

第一節 主な事実発見

本報告書における各章での検討結果については、既に各章の末節についてそれぞれ小括としてまとめてあるため、ここでは**序章第一節**で挙げた本研究において明らかにしたかった、**I～III**の事項について発見することができた事実を摘示することで、本報告書における検討の総括に代えることとしたい。

I ドイツにおける産業別労働協約は、現在にあってどの程度の労働条件規整力を保持しているのか。

⇒ ドイツにおける集団的労使関係システム（とりわけ、労働協約システム）においては、歴史的に労働組合および使用者団体が産業別に組織され、また協約交渉（団体交渉）も産業単位で行われてきたことから、労働協約も伝統的には産業別労働協約として締結され、企業横断的に適用されることで、当該産業における最低労働条件を規整する機能を果たしてきた。ドイツ法上、労働協約の法的効力（協約拘束力〔労働協約法 3 条 1 項〕、および規範的効力〔同法 4 条 1 項 1 文〕）は直接的には、当該協約締結当事者の構成員（労働組合員・使用者団体加盟企業）に対してのみ及ぶこととされているが、一定の場合には一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）によって、当該協約の適用範囲下にある非組合員ないし使用者団体非加盟企業に対しても、その法的効力が及ぶこととなっている。そして、かつては産別組合・使用者団体双方ともに、比較的組織率が高く、また上記・一般的拘束力宣言制度も活用されてきたことから、ドイツの産別協約は、伝統的には当該産業における労働者・使用者を広くカバーしてきた。

もともと、1990 年以降、産別労使団体双方の組織率が低下し、またそれに伴って一般的拘束力宣言制度にも機能低下が生じたことで、法的な意味での産別協約の直接的な拘束率は、かつてのそれよりもかなり低下している。しかしながら、実務レベルに目を向けると、ドイツにおいては使用者側が産別協約に拘束されていれば、当該事業所内における非組合員に対しても、いわゆる援用条項によって当該産別協約上の労働条件水準を適用したり、また協約に直接拘束されていない使用者であっても、産別協約に準拠した形で労働者の労働条件を決定するといった取り扱い（産別協約の間接的な適用）が広く行われているとされる。現に統計上、産別協約（団体協約）の拘束を受けている使用者に雇用されている従業員の割合という意味での協約拘束率は、なお 50%を超えており、また協約に拘束されてはいないが、上記にいう協約への準拠によって労働条件を決定している使用者に雇用され

る従業員の割合をも含めると、ドイツにおける産別協約（団体協約）の拘束率は、依然として70%を超えているという結果が示されているのも、上記のようなドイツにおける実態が背景にあるものと解される。

以上を総じて言い表すならば、ドイツにおいては（直接的な適用か、間接的な適用かはさて置くとして）いわば“労働協約によって裏付けられた（tarifgestützte）”労働条件が、労働関係に対する規範設定、ないし労働条件決定に当たって、いまなお高いプレゼンスを誇っているものと評価することができる。

II 産業レベルから、事業所・企業レベルへの労働条件規整権限の「分権化」現象は、実態として、どの程度進んでいるのか。

⇒ もっとも、産業レベルの労使関係によって締結され、当該産業における労働条件を企業横断的、ないし集権的に規整する産業別労働協約に対しては、1990年以降になるとその下方硬直性が指摘され、「分権化」の必要性が叫ばれるようになる。この点、序章第二節で指摘したように、かかる分権化という現象には、労働条件の実質的な規整権限が、i) 産別協約から事業所委員会および個別使用者による労使関係、およびかかる事業所内労使関係（事業所パートナー）によって締結される事業所協定へと移行しつつあるという意味のものと、ii) 労働組合と個別使用者による労使関係、およびかかる労使関係によって締結される企業別労働協約へと移行しつつあるという意味のものとの2種類が考えられるところ、本報告書での検討によれば、これらi)・ii)についてはそれぞれ、現状、次のような状況にあることが明らかとなった。

すなわち、まずi)についていえば、幾つかの産別協約を素材として分析を行ったところ、現在のドイツの産別協約においては、事業所パートナーが事業所協定によって、協約が定める労働条件水準から逸脱することを認める規定（開放条項）も幾つか存在しており、それによって、確かに企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整の余地が開かれてはいるけれども、それと同時に産別協約自体のなかでこれら開放条項を利用するための要件や許される逸脱の範囲が厳格に設定されており、これによって現在のドイツにおける「分権化」現象というのは、あくまで産業レベルの労使関係（産別組合 - 使用者団体）によって「コントロールされた分権化」と評すべきものとなっていることが明らかとなった。また、これと並んで、上記・産別協約のうち幾つかのものにおいては、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整というのは、事業所パートナーをアクターとする事業所協定によってではなく、産別組合自身の手による企業関係的団体協約や企業別協約によって、（既に産別協約の適用下にある）個々の企業・事業所について、その具体的状況に合わせて特別の規整を行うという意味での、労働条件規整の「個別企業・事業所化」をもって実現することとされており、また実際にこのような手段によって柔軟な労働条件規整を図っている事業所があることも同時に明らかとなった。

一方、ii)についていえば、確かに現在ドイツにおいて企業別協約を締結する企業数は

増えてきており、この点はかつては見られなかった変化であるけれども、かかる企業別協約が締結される例においては、あくまで産別組合が主体となって、産別協約による拘束を受けていない（あるいはそれから逃亡しようとする）中規模の企業と、いわゆる承認協約を締結するというパターンが多くを占めているというのが実態であって、必ずしも産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして企業別協約が機能しているというわけではないことが、明らかとなった。

以上のことからすれば、確かに現在のドイツにおいて、労働条件規整権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの分権化という現象が、全く見られないということでは決して無いけれども、しかしこれをもって産業レベルでの労使関係が保持してきた労働条件規整権限を空洞化させるような要因とまで評価することは、尚早であるように思われる。

Ⅲ 集团的労使関係システムを対象としたドイツの立法政策は、どのように推し進められ、またそれをめぐって、どのような議論が展開されているのか。

⇒ とはいえ、「分権化」の問題に関してはそうであるとしても、とりわけ 1990 年代を起点に生じた社会的・経済的な環境変化（産業構造の変化、就労形態の多様化、経済のグローバル化、公共部門の民営化など）を受けて、ドイツの労働協約システムは「弱体化」と称されるほどにダイナミックな変貌をみせた。そして、それはとりわけ **a)**産別協約の拘束率の低下と低賃金労働者層の増加（また、それに伴う社会保障負担の増加）、および **b)**専門職労働組合の台頭を契機とする「一事業所一協約」の動揺と、協約交渉・適用の複線化（また、それに伴う〔特に交通系の産業における〕ストライキの増加）という形で顕在化したために、2013 年以降の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとでは、その発足に先立って締結された連立協定に基づいて、様々な法政策が積極的かつ迅速に推し進められることとなった。

すなわち、**a)**については、2014 年 8 月の協約自治強化法により、まずは労働協約法が改正され、産別協約の拘束率向上を狙って、一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）の実体的要件が緩和されるとともに、協約がそもそも存在しないセクターにおける低賃金労働者層を保護するために、2015 年 1 月には全国一律の法定最低賃金制度が施行された。また、**b)**の問題については、2015 年 7 月の協約単一法に基づき、連邦労働裁判所によっていちどは放棄された協約単一原則が、労働協約法 4a 条として（部分的に形を変えて）立法化され、それによって伝統的な一事業所一協約が復活することとなった。

この点につき、協約自治が憲法レベルで保障されているドイツにおいては、それが実効的に機能するための基盤を整備することが、国家の責務とされてきた。そのようななかで、現在の第三次メルケル政権は、かかる憲法上の要請をも受けて、一般的拘束力宣言制度の要件緩和と協約単一原則の立法化という法政策により、伝統的な協約システムの機能を取り戻そうとするとともに、法定最低賃金制度の法政策によって伝統的に労働協約が果たしてきた機能の一部を国家自らが引き受けようとしているものと評価することができる。こ

れら、一連の法政策が、いずれも「協約自治の強化」という命題のもとで行われているのも、かかる認識が連邦政府の側にあるためであろう。

もつとも、これらの法政策のうち法定最低賃金制度に関しては、論者の間ではおおむね肯定的に評価されてはいるものの、一部には、協約締結能力要件（判例）が果たしてきた機能を意識しつつ、「協約に開かれた法規」が認められていない点を捉え、協約自治への介入の相当性につき疑問を呈する向きがあるとともに、協約単一原則（労働協約法 4a 条）に対しては、（専門職労働組合のような）事業所内における少数組合の協約自治を含む団結の自由（基本法 9 条 3 項）に対する不当な介入であるとして、特に労働法学説において、その合憲性が強く疑われている状況にある。

第二節 集团的労使関係システムをめぐる国際比較

本報告書での検討を踏まえ、ここでは差当たり、ドイツと日本における集团的労使関係システムおよびそれを支える法制度について、幾つかの観点から、比較整理を行っておこう（本報告書の冒頭で述べた通り、本研究は労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施している『規範設定にかかる集团的労使関係のあり方研究プロジェクト』の一部として実施されているものであるが、同プロジェクトにおいてはドイツだけでなく、フランスおよびスウェーデンにおける集团的労使関係システムについても研究の対象となっており、ここでは各国の特徴を浮かび上がらせるために、上記のうちフランスの状況をも含めて、比較整理を行っている²⁰⁸。なお、フランスおよびスウェーデンにおける集团的労使関係システムに関しては別途の報告書²⁰⁹として取りまとめられる予定であるので、詳細についてはそちらを参照されたい。）。

²⁰⁸ ドイツおよびフランスにおける集团的労使関係システムの動向につき比較検討を行った最近の研究として、桑村・前掲注（171）論文 88 頁、水町勇一郎『『労働契約』か『社会関係』か？『菅野和夫先生古稀記念論集・労働法学の展望』（有斐閣、2013 年）525 頁、山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較 - ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652 号（2014 年）74 頁などがある。また、特にフランスにおける労働協約システムの詳細については、細川良『労働政策研究報告書 No.157-2・現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別労働協約 - （第 2 巻 フランス編）』（労働政策研究・研修機構、2013 年）、同『労働政策研究報告書 No.178・現代先進諸国の労働協約システム - フランスの企業別協約』（労働政策研究・研修機構、2015 年）に詳しい。

²⁰⁹ フランスについては、細川良『労働政策研究報告書 No.197・現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』（労働政策研究・研修機構、2017 年）〔近刊〕、スウェーデンについては、西村純『スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持』（JILPT Discussion Paper, 2017 年）。

【集团的劳使関係システムの3カ国比較】

	日本	ドイツ	フランス
I 労働基本権の保障	<ul style="list-style-type: none"> 憲法 28 条 - 団結権 - 団体交渉権 - 団体行動権 	<ul style="list-style-type: none"> 基本法 9 条 3 項 (団結の自由) <ul style="list-style-type: none"> - 個別的団結の自由 - 集团的団結の自由 (⇒ 団結体自体の存立と活動 [特に協約自治] を保障。) - 消極的団結の自由 (⇒ 従って、ユニオン・シヨップ協定は違法。) 	<ul style="list-style-type: none"> 団結権 (1946 年憲法前文第 6 項) 争議権 (1946 年憲法前文第 7 項) 参加権 (代表者を介しての労働条件の集团的決定および企業の経営への参加 [1946 年憲法前文第 8 項]) <p>※ 但し、争議権および参加権は、あくまで「個人」の権利として規定。</p> <p>⇒ 争議の実施・参加については、「組合 (員)」であることを必ずしも要しない。</p> <p>⇒ 団体交渉・協約締結の権限も、労働組合が独占するものではないと解されている。</p>
II 集团的劳使関係法制	<ul style="list-style-type: none"> 憲法 労働組合法 労働基準法 etc. 	<ul style="list-style-type: none"> 基本法 労働協約法 事業所組織法 etc. 	<ul style="list-style-type: none"> 1946 年憲法 労働法典収録の各種法律
III 労働組合の法的要件	<ul style="list-style-type: none"> 憲法および労働法は、組合結成について、特段の規制を行っていない (自由設立主義)。 ※ 但し、労働法が定める各種の保護 (労働協約制度や不当労働行為制度など) を全て受けるためには、主体・自主性・目的・団体性・民主性の要件 (労働法 2 条および 5 条 2 項) を充たす必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 「団結体」要件の充足 <ul style="list-style-type: none"> - 自由意思に基づく団体であること。 - 労働条件・経済条件の維持促進を目的とするものであること。 - 相手方当事者・国家・政党・教会から独立していること。 - 継続性を有すること (協約締結の場面では) 「協約締結能力」要件の充足。 	<ul style="list-style-type: none"> 「代表的労働組合」の資格を得るための判断要素は以下の通り。 ① 共和国的価値の尊重 ② 独立性 ③ 財政的透明性 ④ 当該協約が適用される産業、職業または地域的範囲における 2 年以上の活動経験 ⑤ 当該交渉レベルにおいて実施された職場選挙の支持率 ⑥ 主としてその活動および経験

		<p>一 民主的組織であること。 一 社会的実力を具備していること。 一 協約締結意思を有すること。 一 現行の労働協約制度を承認していること。</p>	<p>から示される影響力 ⑦ 加入者数および資金力 ※ 実質的には、⑤の職場選挙における支持率が決定的な要素となる。 ⇒ 企業レベル：10%、産業レベル・全国職レベル：8%の支持が必要。</p>
<p>IV 労働組合の組織形態と組織率</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業別労働組合が中心。 労働組合の推定組織率は、17.3% (2016年度)。 	<ul style="list-style-type: none"> 産業別労働組合が中心。 ※ 但し、2000年以降は一定の専門職労働者により結成される職種別労働組合の活動が活性化している。 産業組合の組織率は、約17% 	<ul style="list-style-type: none"> 産業別労働組合が中心 (組織率：7.7%)。 ※ 地域別、職種別組合も少数ながら存在。(以下、両者を合わせて「部門別」と表記する。) → 企業においては、「企業内組合支部」が設置され、活動。
<p>V 団体 (協約) 交渉法制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 団体交渉権の保障 (憲法 28 条)。 義務的団交事項に関する使用者の団交拒否および不誠実交渉は不当労働行為として禁止される (労組法 7 条 2 号)。 	<ul style="list-style-type: none"> 協約交渉に関する法規制は存在しない。 	<ul style="list-style-type: none"> 明文上で、義務的交渉事項を規定 (労働法典 L.2241-1 条以下 (部門別交渉)、L.2242-1 条以下 (企業別交渉)) 例：賃金、労働時間 etc.
<p>VI 団体 (協約) 交渉の形態</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業・事業場レベルでの団体交渉が中心。 	<ul style="list-style-type: none"> 産業レベルでの協約交渉が中心。 ※ 但し、産別組合と個別使用者との間で、企業別労働協約の締結交渉が行われることもある。 	<ul style="list-style-type: none"> 部門レベル、企業レベルのそれぞれで交渉を実施 (部門レベルの交渉→企業レベルでの交渉への影響力は、業種、組合等によって異なる。大企業はおおむね自律的)。
<p>VII 労働協約の法的効力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合員に対してのみ及ぶ (規範的効力、労組法 16 条)。 ※ 例外：事業場単位の一般的拘束力 (労組法 17 条) 地域単位の一般的拘束力 (労働法典 L.2254-1 条)。 ※ 部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる 	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合員に対してのみ及ぶ (協約拘束力 [労働協約法 3 条]・規範的効力 [4 条])。 ※ 例外：一般的拘束力宣言制度 (労働協約法 5 条) 	<ul style="list-style-type: none"> 原則： <ul style="list-style-type: none"> 当該協約に署名した使用者が雇用するすべての労働者に対して及ぶ (労働法典 L.2254-1 条)。 部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる

	組法 18 条)	<p>※但し、実務上は、援用条項などによって、非組合員に対する労働協約が定める労働条件の（間接的な）適用が行われることが多い。</p>	<p>拡張適用の手続が実施される（L.2261-15 条以下）。 ⇒ 当該部門別協約の適用範囲に含まれる全ての使用者およびこれに雇用される労働者に対して及ぶ。 ※このほか、部門別協約の空白域を埋めるための拡大適用の手続も存在。</p>
<p>VII 労働協約の実態と機能</p>	<p>実態</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業別労働協約が中心。 <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該企業における（特に正社員）労働条件規整機能（就業規則の内容と連動する場合も多い）。 	<p>実態</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業別労働協約が中心。 近年、産別協約と中規模の企業との間で企業別協約が締結される例も増えているが、その際には「承認協約」が締結されることが多い。 <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該産業における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能 	<p>実態</p> <ul style="list-style-type: none"> 部門別労働協約が中心。 但し、大企業においては、部門別協約・交渉からは自律した（より有利・詳細な）協約・交渉が存在。 <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該部門における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能
<p>IX 協約適用（拘束）率</p>	<p>・明確な統計は見当たらない ※但し、労働協約の規範的効力は組合員に対してのみ及ぶのが原則となっており、企業別労働組合・協約が中心であり地域単位の一時的拘束力制度が利用されることは稀であることから、協約適用率は組合組織率と同程度か、これを下回っているものと推察される。</p>	<p>・協約拘束率（2014 年・従業員比）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 旧ドイツ地域：60% - 旧東ドイツ地域：47% <p>※但し、使用者が協約に拘束されていない場合でも、産別協約（団体協約）に準拠した形で労働条件を決定する例も多く、これを含めると、産別協約の適用率は 70% を超える（旧ドイツ地域）。</p>	<p>・ 90%以上</p>
<p>X 不当労働行為への法的対応</p>	<p>・不当労働行為（不利益取扱い・団交拒否・支配介入）に対する労働委員会の救済命令</p>	<p>・不当労働行為（およびそれに対する行政救済）制度は無い。</p> <p>・団結権侵害行為に対しては、</p>	<p>・不当労働行為（行政救済）制度は無い。</p> <p>・団結権侵害行為に対しては、組</p>

	<p>による行政救済（労組法7条・27条以下）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・裁判所による司法救済（団交を求めうる地位確認、損害賠償請求 etc.）。 	<p>民法上の規定に基づき対処（法律行為の無効〔民法典134条〕、差止め請求〔同1004条〕、損害賠償請求〔同823条〕 etc.）</p> <p>※なお、従業員代表機関である事業所委員会に対する活動妨害行為については、刑罰がある（事業所組織法119条 etc.）。</p>	<p>合活動妨害罪（労働法典L.2146-1条）が存在するほか、民事上の賠償請求等が可能。</p> <p>※企業委員会等、各種従業員代表機関についても同様に妨害罪の規定あり。</p>
<p>X I 少数組合の法的位置付け</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・複数組合主義（憲法・労組法） ⇒ 団体交渉などの場面において、使用者には中立保持義務が課されている。（判例） 	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法（基本法）レベルでは、複数組合主義。 ・但し、労働協約法制のレベルでは、組合員数が少数で組織的基盤が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結能力が認められない（判例）。 ・更に、1つの事業所内において複数協約（協約衝突）状態（複数の労働組合によって締結された、内容の異なる労働協約が併存する状態）が生じた場合には、少数組合の締結にかかると協約を排除される（労働協約法4a条が定める協約単一原則）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法レベルでは、複数組合主義 ・但し、団体交渉への参加・労働協約の締結レベルでは、職場選挙における一定の支持率（企業レベル：10%、部門レベル：8%）を獲得することが必要 ・企業別協定（協約）の発効条件につき、 [<u>従来</u>： 支持率の合計が30%であれば原則として発効（特殊な協定のみ過半数を要求） <u>2016年改正後</u>： 支持率の合計が過半数の場合→直ちに発効。 支持率の合計が30%～50%の場合→当該協定につき従業員の投票（レファレンダム）にかけ、過半数の賛成が必要。
<p>X II 従業員代表制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当該事業場の過半数組合、または（過半数組合がない場合には）過半数代表が労使協定の締結や意見聴取などの機能を担うが、常設的な従業員代 	<ul style="list-style-type: none"> ・常時5名以上の労働者を雇用する事業所において、民主的選挙により、常設的従業員代表機関である事業所委員会を設置することが可能（事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数50人以上の企業（事業所）においては、職場選挙によって選出された、企業委員会を設置、その他の企業については従業員代表委員を選出。

<p>X III 従業員代表の役割</p>	<p>表機関は無い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定の締結による法定労働条件水準からの逸脱（労基法 36 条 etc.） ・ 使用者からの意見聴取（労基法 90 条 etc.） 	<p>組織法）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所内労働条件（特に社会的事項）について、使用者と共同決定を行い、事業所協定を締結することにより規整（事業所組織法 87 条 etc.）。 <p>※ 但し、既に協約で規整されているか、協約で規整されるのが通常である労働条件については、規整することができない（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業・事業所における福利厚生等の管理運営、および経営等に関する情報提供・協議 etc. <p>※ 原則として、団体交渉および労働協約の締結機能は有さない（企業内組合支部が存在しない場合等においては、交渉・協約締結機能あり）。</p>
<p>X IV 就業規則の法的位置付け</p>	<p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者 <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労基法 89 条各号が定める労働条件を幅広く対象とする。 <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最低基準効（労働契約法 12 条） ・ 契約内容規律効（労契法 7 条） 	<p>（※ ドイツでは、就業規則はあくまで事業所協定の一つ）</p> <p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所パートナー（事業所委員および個別使用者） <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的事項を中心とする共同決定事項が対象となる例が多い。 <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 規範的効力（事業所組織法 77 条） 	<p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者 <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全衛生および懲戒に関する規定のみ <p>※ 賃金・労働時間等の労働条件に関する規定は不可。</p> <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主として懲戒処分の根拠および手続規定として機能。 <p>⇒ 労働条件設定機能は無い。</p>
<p>X V 規範が競合する場合の法的処理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働協約 > 就業規則（労基法 92 条 1 項） ・ 就業規則 > 不利な個別合意（最低基準効〔労契法 12 条〕） <p>※ なお、労働協約と有利な個別合意の優劣関係（＝有利原則の存否）については、協約当事者の意思による（多数説）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業別協約 > 産別協約（近接性原則〔判例〕） ・ 労働協約 > 事業所協定（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕） ・ 有利な個別合意 > 労働協約（有利原則〔労働協約法 4 条 3 項〕） ・ 労働協約 > 不利な個別合意（規範的効力〔労働協約法 4 条〕） 	<p>(1) 労働協約間の競合</p> <p>伝統的ルール（2004 年まで）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 部門別協約 > 企業別協約（「有利原則」） <p>2004 年法以降</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業別協約が存在すればそちらを優先 <p>⇒ 企業別協約が存在しない場合に産業別協約を適用</p> <p>※ 産業別労働協約と企業別協定</p>

		<p>条))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有利な個別合意 > 事業所協定 (有利原則 [判例]) ・事業所協定 > 不利な個別合意 (事業所組織法 77 条) <p>※但し、労働協約が「開放条項」を置いている場合には、事業所協定などによって協約が定められる水準を下回る労働条件も設定可能 (労働協約法 4 条、事業所組織法 77 条)。</p>	<p>の関係につき、 従来： 産業別協約により企業別協定に制限をかけることが可能 (閉鎖条項)</p> <p>2016 年改正後： 法律により特別な定めがあるものを除き (職種別最低賃金等)、企業別協定が優先 (企業別協定の優位をより徹底)。</p> <p>(2) 労働協約と労働契約 (個別合意) の競合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働協約は労働契約を外部規律 (+有利原則) <p>⇒有利な個別合意 > 労働協約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協約の変更・廃止によって、労働契約の内容を変更することは原則として不可。 <p>※2016 年法により一部の協定にもとづく労働契約の変更拒否 = 経済的解雇理由となる。</p>
<p>XVI 国家法からの逸脱の可否</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合に、過半数組合または過半数代表との労使協定の締結により、法定労働条件水準からの逸脱が可能。 ・非過半数組合との労働協約・就業規則・個別合意によって、法定労働条件水準から逸脱することは、原則として認められない (労基法 13 条・92 条)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合に、労働協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能 (いわゆる「協約に開かれた法規」)。 ・法律が認めている場合に、それが労働協約に基づくものであることを条件に、事業所協定によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。 ・法律が認めている場合であつて、法定労働条件水準からの逸脱を認める労働協約が直接 	<ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合、企業別協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能 (一部の労働時間規制)。

<p>XVII 最低賃金制度</p>	<p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域別最低賃金（最賃法 10 条） ・特定最低賃金（最賃法 15 条） <p>決定主体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域別最賃：最低賃金審議会 ・特定最賃：（関係労使の申し出に基づき）厚労大臣または都道府県労働局長 <p>金額決定要素（地域別最賃のみ）</p> <ol style="list-style-type: none"> ①労働者の生計費 ②賃金 ③通常の事業の賃金支払能力 	<p>適用されない場合に、当該協約を援用することによって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。</p> <p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国一律最低賃金（最低賃金法 1 条） <p>決定主体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府（金額については、最低賃金委員会で決議。） <p>金額決定要素</p> <ol style="list-style-type: none"> ①労働者に必要な最低限の保護 ②公正・機能的な競争条件の確保 ③雇用の危殆化の防止 <p>※但し、実際には、（現在の最低賃金額）×（過去 2 年間に於ける各産業の協約賃上げ率の平均）により決まる。</p>	<p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国一律最低賃金（1970 年 1 月 2 日法、労働法典 L.3231-1 条以下） <p>決定主体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府 <p>金額決定要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物価水準（インフレ率） ・購買力 ・経済状況 <p>※一定の物価上昇率が生じた場合の自動引上げ条項あり。</p>
---------------------------	--	--	---

第三節 結びに代えて

1 ドイツからの示唆

以上、本研究によって得られた、労働協約システムを中心としたドイツにおける集団的労使関係システムをめぐる検討の結果は、日本にどのような示唆を与えてくれるのであろうか。この点、**第二節**における比較からも明らかであるように、そもそもドイツと日本とでは、労使関係の(法的)構造や労働協約が果たしてきた実際の機能というのは、基本的な点において、大きく異なる形で展開されてきた。従って、直接的な示唆を導き出すことはそう容易なことではない。とはいえ、ドイツにおける集団的労使関係システムを念頭に置けば、日本における同システムの現状についても、幾つか検討に値するポイントが浮かび上がってくるように思われる。

このようなものとして、まず第一に挙げられるのは日本の(集団的な)労働条件決定システムにおける労働協約の存在感の希薄さであろう。上記で述べた通り、基本法上、協約自治が保障され、また他の規範(事業所協定や個別労働契約)との関係でも労働協約に優位な地位が保障されているドイツにあっては、現在なお(間接的適用という形式をも含むが)“協約によって支えられた”労働条件が労働条件決定システムのなかで高いプレゼンスを維持していた。一方、日本においては、**序章第一節**でも指摘したように、労働条件決定システム全体のなかでは就業規則こそが「雇用関係の基本的規範」²¹⁰として機能している現状がある。しかし、ドイツに類似して、我が国においても憲法 28 条によって労働基本権が保障され、また協約について就業規則よりも上位の規範としての地位が認められているのであるから、労働条件決定システム全体のなかで、その存在感を強め、労働者の労働条件が“労働協約によって支えられて”いるという状況を拡大するための方策が検討されて良い。このような方策として、差当たり思い浮かぶのは、ユニオン・ショップ協定であろうが、このような形での組織強制は、ドイツ法の発想(**第一章第二節 4**を参照。)を前提する限りは、消極的に解さざるをえない²¹¹。一方、事業所単位での一般的拘束力の制度(労組法 17 条)については、現在の基準(「同種の労働者の 4 分の 3 以上」)を引き下げることで、問題の解決に寄与し得ないかは、検討の余地があるように思われる。

また、いまひとつ日本法の検討課題として導かれるのは、従業員代表制度であろう。これまでにも、日本における現行の過半数代表制度の脆弱さはつとに指摘されてきたところであるが²¹²、その一方で、組合員からの組合費で運営されている企業別労働組合が、労使協議や法令遵守などのモニタリング、あるいは苦情処理など、非組合員をも射程に収める事柄について、事実上の従業員代表機能を果たしているという日本の状況は、ド

²¹⁰ 菅野和夫『新・雇用社会の法(補訂版)』(有斐閣、2004年)54頁。

²¹¹ この点につき、西谷敏『労働組合法(第3版)』(有斐閣、2012年)101頁以下も参照。

²¹² 差当たり、荒木尚志『労働法(第3版)』(有斐閣、2016年)773頁以下を参照。

イツ法の見線からみれば、非組合員のフリーライドという観点から組合員が抱きうる不公平感や、逆に平等に利益代表を受ける法的担保がないことに対する非組合員の不安感は、克服すべき課題と映る。従って、このような視点からすると、常設的かつ当該職場における全従業員の利益を平等・公正に代表しうる従業員代表制度の必要性が、示唆されることになろう。ドイツにおける事業所委員会の制度は、この点に関する一つの立法例であるほか、憲法上の正統な労働者代表たる労働組合との関係を考えるに当たっても、参考となりうるであろう。

しかし、これら（あるいはそれ以外のものも含めて）具体的な立法政策を論じる以前に、ドイツから日本が何よりも学ぶべきであるのは、このような集团的労使関係システムに関する法政策を検討・実施するに当たって求められる国家の姿勢であろう。本報告書においてこれまで検討してきたように、ドイツにおける労働協約システムというのは、労使団体の組織形態や労働協約が果たす機能をはじめ、歴史的展開のなかで労・使自らの手によって内発的に形成され、法の役割というのは基本的には、協約自治を保障する基本法 9 条 3 項の要請を受けて、これが適切に機能するよう枠組み条件を整えるという、いわばサポート的な役割にとどまるものであった。最近では 2014 年の協約自治強化法をはじめとする一連の法政策も、まさにかくして形成されたところの協約自治の伝統的な機能を取り戻すために行われたものであったといえよう。しかしその一方で、かかるサポート的な役割の範囲にとどまらない、一線を超えるような法政策については、たちまち基本法 9 条 3 項との関係で違憲の疑いが生ずることとなる。2015 年の協約単一原則の立法化（労働協約法 4a 条）は、いわばその限界事例であったとみるべきであろう。このようにみてゆくと、日本においても、集团的労使関係システムをめぐる法政策というのは、我が国なりの労使自治・協約自治の伝統と憲法 28 条との関係（場合によっては緊張関係）をにらみながら、進めてゆくことが求められるように思われる。ドイツ（法）からの日本（法）への最大の示唆というのは、実はこの点にあるのではなからうか。

2 今後の検討課題

本報告書においては、ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的な展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出すことに努めた。

もっとも、とりわけ実態レベルの分析部分については、検討対象の不十分さが残ることは否めない。すなわち、本報告書においては、労働条件規整や開放条項の実態などについて、実際の産業別労働協約を用いて分析を試みたが、そこで採り上げた産業分野は限定的であり、ドイツの産業分野全体を網羅したものとはなっていない。また、開放条項の利用状況も含めた事業所内労働条件決定の実態に至っては、金属電機産業の一協約地域、および同協約地域にある D 社 S 事業所を採り上げたに過ぎない。同事業所はドイツの集团的（二元的）労使関係を見るうえでモデル的なものであったとはいえ、本来は

より多くの事業所や産業分野に検討対象を広げるべきことが望ましいのはいうまでもない。更に、企業別協約にかかる検討についても、真の意味で、ドイツにおける企業別協約の実態を明らかにするという点では、本来は、特定の企業において現に適用される企業別協約を採り上げ、(仮にそれが承認協約であるにせよ)その内容につき、対応する産別協約とも比較しつつ分析・検討する必要があるが、筆者が行った現地調査の限りでは、かかる検討にとり適切な協約資料を入手することはできなかった。

かくして、本報告書においては、いまだ数多くの課題が残されている。少なくとも、以上の課題については、本報告書はその一端あるいはその端緒を捉えているに過ぎない。また、かかる実態面にかかる分析部分のほか、法学的分析部分についても、本報告書ではどちらかといえば俯瞰的な叙述を心がけたため、より深く掘り下げて検討すべき論点も数多く存在する。いずれの課題についても、今後引き続き考察を深めてゆくこととしたい。

〔付記〕

ドイツにおいては、2015年4月より連邦労働社会省の主導で、いわゆるデジタルイゼーションがドイツの労働社会に対してどのような影響を及ぼすかという問題について議論が行われており、2016年の11月には、同省の取りまとめにかかるホワイト・ペーパー『労働を更に考える - “Arbeiten 4.0”』(討議草案)が公表されている。

同ペーパーは、デジタルイゼーションなどを要因としたドイツ労働社会において生じうる今後の変化を予測するとともに、それに伴って必要とされる法政策的対応について検討を行っているのであるが、そこでは労働社会のデジタル化を成功させる(ホワイト・ペーパーの表現によれば、“デジタル化のなかでの良き労働[Gute Arbeit]”を実現する)ためには、労働協約システムおよび事業所内従業員代表システムの強化が必要条件であることが指摘されている。かかるホワイト・ペーパーについての検討は他日を期したいが、デジタル化という文脈のなかでも、集团的労使関係システムが重要であり、今後更なる法政策の可能性が指摘されている点は、本報告書との関係で注目に値しよう。

なお、ホワイト・ペーパーは、以下のURLより閲覧が可能である。

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=7

〔追記〕

なお、本稿脱稿後、本研究で取り扱ったテーマに関わる著書として、桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造 - 法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法的研究』(有斐閣、2017年)に接した。

補論：ドイツにおける派遣労働と労働協約システム

本報告書の本論部分では、ドイツにおける労働協約システムの法的構造とその動態について、俯瞰的な形で描き出すことを試みた。ここでは補論として、ドイツにおける非正規雇用、なかでも派遣労働（Leih-/Zeitarbeit）という、別の新たな視角から、ドイツ労働協約システムの一断面を覗いてみることにしよう。

第一節 派遣労働と労働協約

この点につき、まずは問題状況を確認しておきたい。

連邦雇用エージェンシー（BA）の統計²¹³によれば、現在ドイツにおいては約 1,006,000 人の派遣労働者が就労している（2016 年 6 月時点）。労働者全体のなかでの割合は必ずしも多くは無いものの、とりわけ 2002 年の労働者派遣法（AÜG、以下派遣法）改正による規制緩和以降、当時と比べると、その数は約 3 倍弱にまで増大している。この補論では主として、かかるドイツにおける派遣労働について、労働協約上どのような労働条件規整が行われているのかという点について検討を行うが²¹⁴、既に日本でも良く知られているように、派遣労働者の労働条件が労働協約により決定されるということは、ドイツ法のもとでは特別の意味を持っている。

というのは、ドイツにおいては派遣法上の諸規定（3 条 1 項 3 号、9 条 2 号、10 条 4 号）によって、いわゆる均等待遇原則（Gleichstellungsgrundsatz）が定められている²¹⁵。2002 年の派遣法改正の際に導入され、EC 派遣労働指令（2008/104/EC）5 条 1 項にも対応するルールであるが、まずはかかるルールによって、ドイツにおける派遣労働者の（賃金を含む）主な労働条件は、派遣先事業所における比較可能な労働者のそれを下回ってはならないのが原則となっている。

もっとも、2002 年の派遣法改正の際には、かかる均等待遇原則の導入と同時に、協約自治の尊重という観点から、労働協約によって均等待遇原則とは異なる規制を行うことを可能とする逸脱（derogation）規定が置かれることとなった。これによって、派遣元は労働組合と労働協約を締結すれば、派遣労働者について、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用されているのよりも低い労働条件を設定することが可能となったといえる。また、既に本論の第一章第五節 1 でみた通り、ドイツ労働協約法制のもとでは、労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが、派遣元は非組合員に関しても、各非組合員との個別労働契約のなかで当該協約の適用を

²¹³ Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit (Januar 2017), S.6.

²¹⁴ この点については、藤内・前掲注（154）書 334 頁以下、岩佐・前掲注（9）書 189 頁にも詳しい。

²¹⁵ かかる均等待遇原則をめぐる諸問題については、高橋賢司『労働者派遣法の研究』（中央経済社、2015 年）168 頁以下、および本庄淳志『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』（弘文堂、2015 年）352 頁以下に詳しい。

合意することによって（本論の**第一章第五節 1** でみた、労働協約の「援用」、均等待遇原則から逸脱することが可能となっている。

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

ここでいう派遣元使用者団体には、主に大手の派遣元企業が加盟する連邦人材派遣サービス使用者団体 (BAP) と、中小規模の派遣元企業の多くが加盟するドイツ派遣労働企業利益団体 (iGZ) とがあるが、いずれもドイツ労働総同盟傘下の産別組合と、それぞれ派遣労働協約を結んでいる。ドイツにおいては、派遣労働者の組合組織率自体は必ずしも高くはないが、実際上は、派遣元は非組合員である派遣労働者についても、上記の通り、個別合意によってこれらの派遣労働協約を援用するという運用が広く行われている。そのため、連邦労働社会省でのヒアリングによれば、これらの派遣労働協約は、ドイツにおける派遣労働者の約 90% をカバーしているとされる。続く**第二節 1** では、このうち連邦人材派遣サービス使用者団体とドイツ労働総同盟加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約を採り上げ、ドイツにおける派遣労働者の労働条件の実相を追ってみることとする。

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の利用などについて規範設定が行われる例もみられる。そこで**第二節 2** では、このような労働協約についても、併せてみておくこととしたい。

更に、このような労働協約に基づく派遣労働の規整を前提に、ドイツにおいては 2016 年 10 月に派遣法の改正法案が連邦議会で可決され、2017 年 4 月から施行されることとなっており、そこでは労働協約システムとの関係でも今後議論を呼ぶであろう内容が含まれている。**第三節** では、この点を中心に検討を行うこととする。

第二節 派遣労働をめぐる規範設定の実態

1 派遣労働者の労働条件規整

それではまず、上記のうち、連邦人材派遣サービス使用者団体とドイツ労働総同盟加盟産別組合との間で締結された派遣労働協約に基づいて、ドイツにおける派遣労働者に関する労働条件の実態をみてゆくこととしよう。かかる派遣労働協約も、労働協約一般と同様に、賃金以外の全ての労働条件について網羅的に規定する「一般労働協約」、賃金等級および各等級への格付けに関するルールを定める「賃金基本協約」、および各賃金等級ごとの具体的賃金額を定める「賃金協約」の3部から構成されている。その全容については資料編・産業別労働協約VIを参照されたいが、ここでは各種労働条件のうち、重要と思われるもののみ採り上げておく²¹⁶。

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

また、これと並んで、一般労働協約のなかでは超過勤務に関する割増金支払義務が規定されている。それによれば、個々の派遣労働者の月所定労働時間を15%以上上回る超過勤務時間については、後述する賃金協約上の時間賃金の25%の額が、割増金として支払われなければならない。深夜労働（23時～6時までの労働時間）および日曜・祝祭日労働についても同様であり、いずれについても派遣先の割増金規定に従った額が、割増金として支払われなければならないこととなっている（但し、深夜労働については賃金協約上の時間賃金の25%が、日曜労働については50%、祝祭日労働については100%が上限となっている。）。

次に、休暇についてみると、一般労働協約により派遣労働者には、各暦年について有

²¹⁶ また、これらの協約の概要については、藤内・前掲注（154）書344 - 345頁でも紹介されている。

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

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

ところで、**第一節**でみた派遣法上の均等待遇原則との関係では、最も問題となるのが、派遣労働者の賃金であろう。この点につき、賃金基本協約および賃金協約をみると、本論の**第一章第六節2(3)**でみた他の産業分野における協約と同様、派遣労働者についても、職務給の賃金システムが採られていることがわかる。すなわち、派遣労働者は、現に行っている主たる職務に基づいて、【**第補-2-1表**】の通り、当該職務を行うのに必要な知識・技能、職業訓練・資格・経験、学歴などの指標に応じて、賃金等級E1～E9のいずれかに格付けされ、【**第補-2-2表**】の賃金表が示す各賃金等級に対応した時給

【**第補-2-1表**】賃金等級

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

【第補-2-2表】賃金表 2016年6月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	9.00	9.14	9.27
E2	9.61	9.75	9.90
E3	11.23	11.40	11.57
E4	11.88	12.06	12.24
E5	13.41	13.61	13.81
E6	15.09	15.32	15.54
E7	17.62	17.88	18.15
E8	18.96	19.24	19.53
E9	20.00	20.30	20.60

額を支払われることとなる。また、かかる賃金表が示す通り、派遣先での就労期間が長期化すると、かかる時給額につき一定割合での加算が行われる。かかる割合は、派遣先での就労が9ヶ月を以降して以降は1.5%、12ヶ月を経過して以降は3%となっている(就労関係割増金)。

ところで、派遣労働協約が定めている上記・賃金水準のうち、とりわけE1やE2のような低い賃金等級に対応するそれをみると、相当に低いものであることがわかる。例えば、最も低い賃金等級であるE1については時給9.00ユーロとなっている(2016年6月1日以降)。既に、本論の第一章第八節3でみたように、ドイツにおいては2015年1月1日以降、法定最低賃金制度が施行されているのであるが、かかる法定最賃額が時給8.50ユーロ(2017年1月以降は8.84ユーロ)であることからすれば、やはり低い賃金額といわざるをえない。

このようなこともあって、連邦労働社会省でのヒアリング調査によれば、派遣労働者の賃金と派遣先の労働者と間の賃金には、現在でも、平均して43%もの格差があるとされる。実は、かかる派遣労働者の低賃金労働化現象は、均等待遇原則の導入と労働協約による同原則からの逸脱が認められた2002年派遣法改正直後から既に生じていた現象であった。これには当時、キリスト教系の労働組合によって形成された協約共同体であるキリスト教派遣・人材サービスエージェント労働組合(CGZP)が一部の派遣元使用者団体と相当に低額な賃金(旧西ドイツ地域:6.3ユーロ、旧東ドイツ地域:5.7ユーロ)を定める協約を締結したことが、上記のドイツ労働総同盟産別組合の協約にも大きな影響を与えたためとされる²¹⁷。このような派遣労働者の低賃金労働の問題は、労働組合側はもとより、次第に政府の側からも問題視されるようになってゆく(詳細は、第三節を参照)。

²¹⁷ この点の経緯については、岩佐・前掲注(9)書189頁以下に詳しい。なお、かかるキリスト教派遣・人材サービスエージェント労働組合については、その後2010年の連邦労働裁判所の決定によって、その協約締結能力が否定されたことにつき、脚注41を参照。

もっとも、この問題について、労働組合側も手を拱いていたわけではない。2012年以降における、ドイツ労働総同盟傘下にある各産別組合側の特筆すべき対応として、それぞれ派遣元使用者団体と、いわゆる産業別割増金協約（Tarifvertrag über Branchenzuschläge）を締結するという取り組みを行っていることが挙げられる。その先駆けは、2012年5月に金属産業労働組合と派遣元使用者団体²¹⁸との間で締結された、「金属電機産業における労働者派遣に関する割増金協約」であるが、同協約によれば、【第補-2-3表】が示す通り、派遣労働者が派遣先企業において6週間就労した場合、協約賃金の15%が割増金として支払われ、更にかかる割増率は就労期間3ヶ月後には20%に、5ヶ月後には30%に、7ヶ月後には45%に、9ヶ月後には50%に引き上げられることとなっている²¹⁹。

【第補-2-3表】金属電機産業割増金協約：2015年4月1日～2016年5月31日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	9.00	10.35	10.80	11.70	13.05	13.50
E2	9.61	11.05	11.53	12.49	13.93	14.42
E3	11.23	12.91	13.48	14.60	16.28	16.85
E4	11.88	13.66	14.26	15.44	17.23	17.82
E5	13.41	15.42	16.09	17.43	19.44	20.12
E6	15.09	17.35	18.11	19.62	21.88	22.64
E7	17.62	20.26	21.14	22.91	25.55	26.43
E8	18.96	21.80	22.75	24.65	27.49	28.44
E9	20.00	23.00	24.00	26.00	29.00	30.00

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

2 派遣先事業所における派遣労働の利用にかかる規範設定

以上、本節1で採り上げた派遣労働協約は、ドイツ労働総同盟加盟産別組合と派遣元使用者団体との間で締結されたものであり、従って派遣労働者の労働条件自体を規律す

²¹⁸ ここでは、派遣元使用者団体として、連邦人材派遣サービス使用者団体のみならずドイツ派遣労働企業利益団体も、使用者側の協約締結当事者に加わっている。

²¹⁹ なお、派遣労働者がかかる協約に基づき産業別割増金を得る場合には、派遣労働協約（賃金協約）が定める就労関係割増金の規制は、適用されないこととなっている。

るものであったが、一方でドイツにおいては、ドイツ労働総同盟の傘下にある各産別組合と派遣先が加盟する使用者団体との間で、派遣先を名宛人として、派遣先事業所における派遣労働者の利用について規範設定を行う労働協約が締結される例も登場している。その代表例としては、2012年に金属電機産業バーデン・ヴュルテンベルク協約地域で締結された「派遣労働に関する労働協約 (Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit)」²²⁰が挙げられよう。

同協約によればまず、派遣労働者を用いることで、派遣先の労働者の賃金や労働条件、労働ポストが危険にさらされてはならないことが宣言されるとともに、一時的に派遣労働者を用いることができる場合としては、期間が限定されているか、客観的な事由²²¹が存在する場合、または一時的な受注増に対応しなければならない場合に限定されている。

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

そして更に、同協約においては、派遣先において上記の事業所協定が締結されなかった場合には、派遣労働者の派遣期間が 18 ヶ月を超えた場合に当該労働者の直接雇用の可否を検討すべき義務を、また派遣期間が 24 ヶ月を超えた場合においては当該労働者に対する直接雇用の申込み義務を、当該派遣先に対して課す規定も置かれている。この場合、中断期間が存在したとしても、その期間が 3 ヶ月未満である場合には、派遣期間に算入されることとなっている。その点において、上記・「派遣労働に関する労働協約」は、常用代替の防止と並んで、派遣労働者に対しても重要な保護を提供するものとなっている。

²²⁰ なお、同協約については、毛塚勝利＝中島滋＝関根秀一郎＝中野麻美「シンポジウム・派遣労働者の待遇改善を目指して」労働法律旬報 1780 号（2012 年）16 頁以下〔毛塚勝利発言部分〕においても、紹介されている。

²²¹ ここでいう客観的な事由の例としては、特別な資格が要求されるプロジェクト等において、かかる特別な資格をもつ専門的労働者が事業所内にいない場合や、病気・出産等のために代替要員が必要である場合が挙げられている。

第三節 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の現代的展開

もっとも、このような形で派遣労働に対し、労働協約に基づいて各種の規範設定が行われている状況にあっても、**第二節 1** で指摘した派遣労働者の低賃金労働現象は引き続き、連邦政府の側においても克服すべき課題として認識されてきた。

かかる現象がなお解消されない要因としては、第一に、ドイツにおける派遣労働者は、直前まで失業者であった者や若年者のように、必ずしも高い職業能力や資格を持たない者が多く、派遣労働協約上の賃金等級（【**第補 - 2 - 2 表**】）でいえば E1 や E2 のような低い等級に分類される例が多いことが挙げられる。派遣元使用者団体である連邦人材派遣サービス使用者団体でのヒアリングによると、かかる事態は、派遣元が派遣労働者に対して教育訓練を積極的に行わないことから生じている部分が少なくないとされる。また、そのような状況にあって、ドイツにおいては 2002 年の派遣法改正時に、それまでに存在していた派遣可能期間に関する上限規制が廃止されたことから、派遣労働者が協約上の低賃金で長期間にわたり使用されうるといった状況が生じていたのである。

このような状況に直面して、2011 年の派遣法改正時には、EU の派遣労働指令（2008/104/EC）にも対応させる形で、「派遣先への労働者の派遣は、一時的（*vorübergehend*）なものである」（現 1 条 1 項）旨が明記されるとともに、協約締結能力を有する労働組合と使用者団体とが、連邦レベルで労働者派遣に関する協約上の最低賃金額の合意を行い、それを連邦労働社会省へ提案した場合には、連邦労働大臣がその額において、法規命令により派遣労働者に関する最低賃金額を設定することができる制度が創設された（3a 条、現在の金額については、**本論部分における第一章第五節 5 掲記の【第 1 - 5 - 3 表】**を参照。）。

そして、そこから更に進んで、ドイツにおいては 2016 年 6 月に「労働者派遣法等の改正に関する法律案」がドイツ連邦政府によって閣議決定され、同法案は 10 月に連邦議会における可決を経て、2017 年 4 月 1 日より施行されることとなっている。**本論**で繰り返し指摘したように、ドイツにおいては現在の大連立政権（第三次メルケル政権）のもとで、その発足時に締結された連立協定に基づき、労働分野に関しても様々な立法政策が推し進められているのであるが、今回の派遣法改正はその延長線上に位置付けられるものである。ここでは差当たり、かかる改正法のうち、重要と思われるポイントを幾つか採り上げ、若干の検討を加えておくこととしよう²²²。

1 派遣上限期間の再規制

今回の改正法のなかでまず注目すべきは、労働者派遣が可能な期間の上限（*Überlassungshöchstdauer*）にかかる法規制を、再度導入しようとしている点である

²²² この点の詳細については、改正法案の邦語訳も含めて、山本陽大＝山本志郎「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」労働法律旬報 1872 号（2016 年）36 頁も参照。

う。

先ほど少し触れたように、ドイツにおける労働者派遣法（以下、AÜG）は立法当初、派遣期間を3ヶ月に限定していたのであるが、かかる上限規制は、その後徐々に規制が緩和され、2002年の改正によって全面的に廃止されるに至る。その後、前述の通り2011年の派遣法改正時には、派遣労働を「一時的なもの」と明記する旨の規定が置かれたけれども、これも派遣期間の上限を厳密に定めるという意味での規制を行うものではなかった²²³。

これに対して、今回の改正法は、一方において雇用を創出し失業率を低減させる効果があり、また他方において企業に対し受注状況に応じた人材の柔軟な調達手段を提供するという、労働者派遣の積極的側面は今後も維持されるべきことを指摘しつつも、「（企業の）一時的な労働力需要をカバーする」ことを、「労働者派遣の中心的機能（Kernfunktion）」に位置付けるために、具体的な形での派遣上限期間の規制を再度導入しようとするものとなっている。

具体的にはまず、上記の1条1項を「労働者派遣は、一時的に、1b項に基づく派遣上限期間を限度として、許される」との規定に変更したうえで、新たに1b項を設け、そのなかで「派遣元は、同一の派遣労働者を、連続した18ヶ月を超えて、同一の派遣先に対して派遣してはならない。」ことを原則的ルールとして明記している²²⁴。規制手法としての特徴は、派遣労働者個人単位での期間制限が行われている点であろう。また、いわゆるクーリング期間は3ヶ月を超えていなければならない。従って、当該派遣先に対する当該派遣労働者の従前の派遣期間との間が3ヶ月以内である場合には、上記・18ヶ月の算定に当たっては、かかる従前の期間も算入されることとなっている。連邦政府による改正法案の解説（以下、法案解説）をみると、ドイツにおいてはこれまでも、労働協約によって派遣先事業所において派遣労働者を利用しうる期間が限定されている場合があり、今回の派遣上限期間の規制は、このような既存の協約実務を範としたものであるとの説明がなされている。基準となっている月数などから鑑みるに、**第二節2**でみた金属電機産業における「派遣労働に関する労働協約」が参考とされたのであろう。

そして、かかる派遣上限期間の規制に反する労働者派遣が行われた場合には、公法・私法両側面での法律効果が生ずる。すなわち、派遣上限期間の遵守は派遣元としての許可の要件でもあるから、上限を超えて派遣を行う派遣元には、かかる許可が認められない（ないし、許可の更新が拒絶される）とともに（新3条1項）、秩序違反として過料

²²³ 以上の経緯の詳細については、本庄・前掲注（215）書308頁以下および335頁以下を参照。

²²⁴ なお、今回の改正法案の基礎となった連邦労働社会省による草案（2015年11月公表の「議論のための草案」）に対するものではあるが、*Henssler, Überregulierung statt Rechtssicherheit – der Referentenentwurf des BMAS zur Reglementierung von Leiharbeit und Werkverträgen, RdA 2016 S.23* は、ドイツでは派遣労働者は、主に一時的な代替要員として用いられていること、またEU法も派遣上限期間を設定してはいないこと等を理由に、18ヶ月という固定的な形で派遣上限期間を導入することを、硬直的な規制として批判している。

(Geldbuße) が科されることとなる (新 16 条 1 項 1e 号)。またその一方で、私法上の効果としては、派遣元と派遣労働者の間の労働契約は原則として無効となり (新 9 条 1 項 1b 号)、派遣先と当該派遣労働者との間に労働関係が擬制されることとなっている (現 10 条 1 項)。

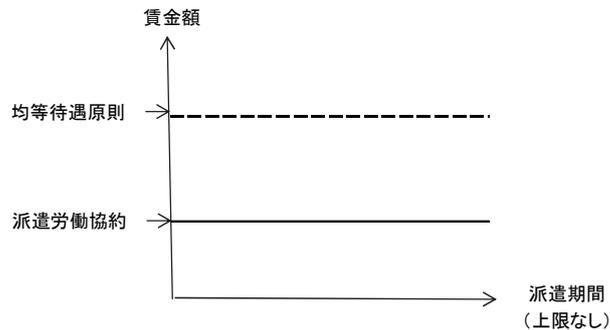
このように、今回の改正によって、ドイツにおける派遣期間をめぐる法規制は、2002 年改正より以前の状況に戻ることになるといえよう。但し、従前の法状況とは異なって、このたびの上限規制については、派遣先が属する産業部門の労働協約によって、18 ヶ月とは異なる派遣上限期間を定める余地 (「協約に開かれた法規」) が認められている点には、注意を要する (新 1 条 1b 項 3 文以下)。また、今回の改正法によれば、法律上の上限規制からの逸脱を認める労働協約が直接適用されない派遣先企業についても、当該協約の適用範囲内に置かれているのであれば、当該派遣先の事業所の事業所委員会と事業所協定と結ぶことによって、18 ヶ月とは異なる派遣上限期間を定めることが可能となっている²²⁵。連邦政府の法案解説によれば、かかる逸脱規定を設けた趣旨には、これまで派遣労働者の利用について労働協約 (ないし事業所協定) に基づくルールが存在しなかった派遣先にも、これらのルールが広く及ぶこととなること、またそれによって協約締結当事者たる労働組合と使用者団体の社会的パートナー関係 (Sozialpartnerschaft) をより強化することにあるとされる。より具体的には、派遣上限期間の延長に伴って、派遣労働の利用目的の細分化や、派遣労働者の派遣先への直接雇用、派遣先の全従業員に占める派遣労働者の割合などについても、協約締結当事者などによるルール・メイキングが行われることが期待されている。

2 均等待遇規制の強化

次に、今回の改正法の 2 番目の柱は、均等待遇原則を従来よりも強化する点にある。既に繰り返し指摘したように、これまでのドイツにおいては、協約による均等待遇原則からの逸脱を認める派遣法上の規定とかかる逸脱を目的として締結された労働協約によって、派遣労働者の労働条件が均等待遇原則に従った通りに決定されることは、極めて稀な事態となっていた。また、**本節 1** でみたように、従来は派遣期間にかかる上限規制が存在しなかったため、**【第補 - 3 - 1 図】** が示す通り、一部では、派遣労働者が労働協約上の低い賃金額で長期間にわたり使用されるといった現象が生じるようになっていた。

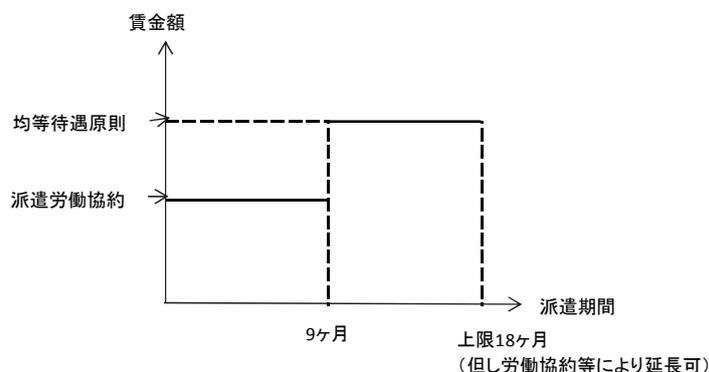
²²⁵ 但し、この場合に、労働協約のなかで事業所協定を結ぶに当たっての基準となる派遣上限期間が具体的に定められていない場合には、当該事業所協定のなかで定めることのできる派遣上限期間は、24 ヶ月が上限となる (新 1 条 1b 項 5 文)。

【第補-3-1 図】従来の法状況



このような状況に対応するために、今回の改正法は「良質な労働（gute Arbeit）に対し、公正な（fair）賃金が支払われる」ことを目的として、従来派遣法上に分散して規定されていた均等待遇原則につき、新たに8条を設け、そこで正面から同原則を規定し直すとともに、その内容の強化を図っている。具体的には、8条1項において、従前と同一の内容で均等待遇原則が明記され、それに伴って許可要件や過料、あるいは均等待遇原則に反する派遣元と派遣労働者の合意の私法上の効力に関する規定も、全て8条違反の問題として整理し直されている（新3条1項3号、新9条1項2号および新16条1項7a号）。また、改正法では、派遣労働者に対し派遣先事業所に直接雇用されている比較可能な労働者に適用されている労働協約上の賃金が支払われている場合には、当該労働者は賃金に関しては、均等待遇を受けていることが推定されるという、推定規定（Vermutungregelung）置かれている。これは、派遣元が均等待遇を実施する場合に生じる実務的負担を軽減するためのものとされる。

【第補-3-2 図】改正法：労働協約に基づく均等待遇からの逸脱（原則）

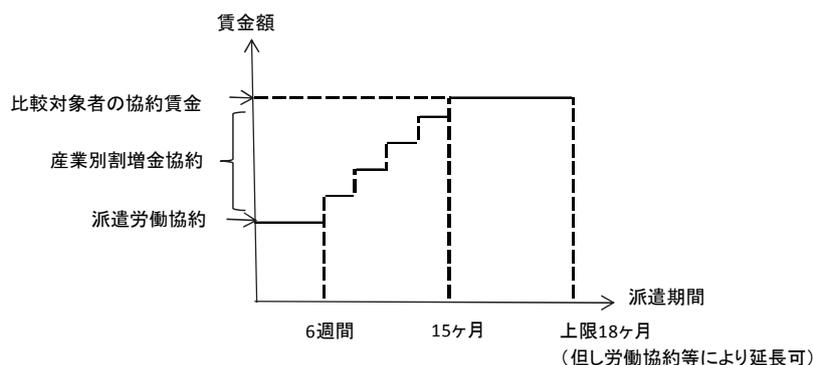


そのうえで、前述の通り従前の法状況のもとでは、労働協約（ないしその援用）によって、均等待遇からの無制限な逸脱が認められていたわけであるが、改正法は、かかる手段自体については維持しつつも（新8条2項）、賃金に関しては、逸脱が可能な時間

的スパンを、派遣先への派遣開始から9ヶ月以内に制限している（新8条4項1文）。これによって【第補-3-2図】の通り、従来可能であった均等待遇原則からの無制限な逸脱に、1つの大きな歯止めがかけられることとなった。

但し、改正法のなかではかかる規制の例外として、賃金につき、労働協約（ないしその援用）によって9ヶ月を超えて、均等待遇原則から逸脱する手段も認められてはいる（新8条4項2文以下）。もっとも、このような長期にわたる逸脱は、当該協約が次の条件を満たす場合に限られる。それは、【第補-3-3図】が示す通り、当該協約のなかで、派遣先事業所における比較可能な労働者に適用される労働協約上の賃金（比較対象者の協約賃金）を基準として、①派遣労働者の当該派遣先への派遣開始から遅くとも6週間後には、かかる比較対象者の協約賃金へ近づくよう段階的に割増賃金を支払う規制が行われていること、②および派遣開始から遅くとも15ヶ月後には、派遣労働者の賃金額が、比較対象者の協約賃金額と同額となるよう規制が行われること、の2点である。

【第補-3-3図】改正法：労働協約に基づく均等待遇からの逸脱（例外）



このような改正法のもとでの新たなルールは、**第二節1**でみたドイツ労働総同盟傘下の各産業別労働組合によって締結されている産業別割増金協約の存在を意識して、これを尊重する姿勢をみせたものといえよう。従って、このような協約が締結されている産業においては従来の取り扱いが引き続き維持されうるが、それもあくまで上記・①および②を満たす限りにおいて認められるものであるから、これらの要件に適合させるために、協約の改訂交渉が求められる場面も、今後は出てくるものと推察される。

3 今後の展望

以上でみたように、労働協約などによる柔軟な規整の余地を認めつつも、派遣上限期間の再規制と均等待遇原則の強化を主な二本柱とする今回の改正派遣法によって、少なくとも表面的には、ドイツの労働者派遣をめぐる法政策は、大幅な規制強化にシフトしたものと評しうる。

ただ、連邦雇用エージェントの統計によると、ドイツにおける派遣労働者の就労期間は約72%が9ヶ月以内に終了しており²²⁶、また派遣労働者の大部分が**第二節1**でみた派遣労働協約によってカバーされ、更に産業別割増金協約の締結も多くの産業へ広がってきている現状のもとでは、今回の改正法が実務に及ぼすインパクトはさほど大きくはないのかもしれない²²⁷。しかしその一方で、法理論的な観点からすれば、今後議論を呼ぶことが予想される問題も、幾つか伏在しているように思われる。

この点につき、例えば今回の改正の第一の柱である派遣上限期間の再規制についてみると、既に**本節1**でみた通り、改正法では、派遣労働者個人に着目して同一派遣先への派遣期間の上限を規制するという手法が採られている。もっとも、法案解説をみると、派遣労働が長期的に利用されることによって、派遣先事業所から基幹的従業員（Stammarbeitnehmer）が排除されてゆくことを防止することも、かかる規制の目的の1つとされている。これは、いわゆる常用代替の防止機能が期待されているということであろう。

しかし、派遣労働者個人単位での期間制限を行うということと、常用代替の防止とは直接にはリンクしない。派遣先としては、従来とは異なる派遣労働者を受け入れさえすれば、引き続き同一の労働ポストで派遣労働力を利用することが可能となるからである²²⁸。ただ、前述した通り、今回の改正法の下では、労働協約によって18ヶ月の上限期間から逸脱する余地が認められており、また法案解説によれば、それに伴って派遣先での派遣労働力の利用についてルール・メイキングが行われるべきことが指摘されていることからすれば、かかる手法を通じた常用代替の防止が期待されているものとも解している。とはいえ、規制手法としてはやや間接的に過ぎるとの感も否めないであろう。

この点に関連して、かつて連邦労働裁判所は2013年7月10日決定²²⁹において、「派遣先への労働者の派遣は、一時的に行われるものである」とする派遣法1条1項2文を根拠に、常用代替防止という観点から、派遣先での無期限の派遣利用に対する事業所委員会の同意（事業所組織法99条2項1号）の拒否を正当と認める判断を下していた。一方、今回の改正法では上記の規定は「労働者派遣は、一時的に、1b項に基づく派遣上限期間を限度として、許される」（新1条1項3文）との規定へ改められており、「一時的」との文言は維持されているものの、あくまで派遣労働者個人単位での期間制限と結びついた規定へと変更されている。そうすると、このような性質の条文のもと、上記・決定のような手法での期間制限のあり方が今後も維持されうるかという問題は、1つの

²²⁶ Bundesagentur für Arbeit, a.a.O. (Fn.213), S.14.

²²⁷ この点につき、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2017年1月）」（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/01/germany_01.html）も参照。

²²⁸ Giesen, Reform der Leiharbeit, ZRP 2016, S.134も、この点を指摘するものと解される。

²²⁹ BAG 10.7.2013, 7 ABR 91/11. なお、同決定については、高橋・前掲注（215）書85頁以下、本庄・前掲注（215）書371頁以下に詳しい。

論点となりえよう。

また、第二の柱である均等待遇原則の強化は、本報告書における主たる検討対象である労働協約システムとの関連でも、相当に重要な動向とみるべきであろう。本節 2 でみた通り、今回の改正法は、従来無制限に認められていた労働協約による均等待遇原則からの逸脱可能性を大幅に限定するものとなっているためである。すなわち、いわゆる派遣労働協約によって均等待遇原則から逸脱することは、今後は派遣開始後 9 ヶ月に制約され、また締結協約当事者が産業別割増金協約によって 9 ヶ月を超える逸脱を図ろうとする場合にも、今回の改正は段階的割増の始期と終期を明示するという形で、同協約の内容的な規制をも行うものとなっている。連邦政府による法案解説によると、このような制約ないし規制は、「社会的な防護壁 (soziale Leitplanken)」であるとされる。

しかし一方で、かつて均等待遇原則の合憲性が争われた連邦憲法裁判所 2004 年 12 月 29 日決定²³⁰は、従来の派遣法が労働協約による均等待遇原則からの逸脱規定を置くことで、協約締結当事者に活動権、すなわち柔軟な労働条件形成の可能性を認めていたことを 1 つの根拠として、均等待遇原則を合憲と判断していた。そうすると、もし今後、協約締結当事者が規範設定をなしうる範囲が、上記にいう社会的防護壁の範囲内に限定されることになれば、均等待遇原則と憲法規範（とりわけ、協約自治を保障する基本法 9 条 3 項）との抵触問題が、再度生じうることとなるように思われる。

このことと、本論部分における第一章第八節 3 でみた 2014 年協約自治強化法に基づく法定最低賃金制度の導入と併せて考えるに、ドイツにおいては近年、協約自治、ないしは協約締結当事者がなしうる規範設定の権限・範囲が、国家によって狭められ、あるいは国家へと移転しつつある傾向にあるように思われる。このような傾向が今後も続いてゆくのであれば、ドイツにおける協約自治（あるいは、従来所与の前提とされてきた労働協約の「正当性 (Richtigkeit)」) が持つところの規範的意義について、現代の状況に即した形での再検討が必要とされるのではなかろうか。そうであるとすれば、ドイツに対し伝統的に「協約自治を重視する国」としての位置付けを与えてきた、我が国の比較 (法) 研究にも、新たな地平が開かれることとなろう。引き続き、ドイツにおける議論動向に注目してゆくこととしたい。

²³⁰ BVerfG 29.12.2004, AP Nr.2 zu § 3 AEntG. 同決定については、差当たり、川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の憲法適合性」 亜細亜法学 44 巻 1 号 (2009 年) 191 頁を参照。