

## 第2章 ドイツ \* 1 2

## 1. ドイツにおける非正規雇用概念

ドイツにおいては、フルタイム、無期雇用、直接雇用、十分な社会的保護の存在、及び指揮命令に従った就労という5つの要素から構成される標準的労働関係(Nomalarbeitsverhältnis)という概念が存在しており、これら要素を1つでも欠くものが非正規雇用(atypischer Beschäftigung)として理解されている<sup>3</sup>。従って、ドイツにおいても、フルタイムよりも週労働時間が短いパートタイム労働、労働契約の期間に定めがある有期契約労働、及び間接雇用である派遣労働が、まずは非正規雇用として捉えられることとなる<sup>4</sup>。それぞれの定義自体は、日本におけるのと基本的に同様であるが、これらドイツにおける非正規雇用には、日本にはない特徴的な点も幾つかある。

すなわち、まずパートタイム労働についていえば、ドイツにおいては収入が月450ユーロ以下である場合に、所得税及び社会保険料の労働者負担分が免除されるミニ・ジョブ(僅少労働[geringfügig Beschäftigte])という就労形態が存在するが、これもパートタイム労働の一種とされている(TzBfG 2条2項)。また、ドイツの派遣労働においては、AÜG上は派遣元企業と派遣労働者は有期労働契約を締結することも可能であるが、現地ヒアリング調

\* 本研究における知見の一部は、筆者が2015年10月にドイツにおいて行った現地ヒアリング調査の結果に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった、経済社会研究所(WSI)、ハーゼ&リーヴァクネヒト法律事務所、フランクフルト労働裁判所、ヘッセン州金属産業使用者団体(Hessenmetall)、連邦労働社会省(BMAS)、ドイツ労働総同盟(DGB)、ドイツ使用者団体連合(BDA)及びドイツ人材派遣使用者団体(BAP)の各担当者の方々には、この場を借りて心より御礼申し上げる。

<sup>1</sup> [法令の略称] パートタイム・有期労働契約法=TzBfG、労働者派遣法=AÜG、事業所組織法=BetrVG

<sup>2</sup> [格差是正規制の呼称について] ドイツにおいては、パートタイム労働及び有期契約労働にかかる格差是正についてはTzBfG4条が「不利益取扱い禁止(Verbot der Schlechterstellung)」を定めており、一方、派遣労働についてはAÜGの各規定が「均等待遇原則(Gleichstellungsgebot)」を定めている。これら2つの規制は、上記のように原語自体が異なるほか、その内容においても大きく異なっている。すなわち、不利益取扱い禁止というのは、同一事業所内においてパートタイマー・有期契約労働を比較可能なフルタイム労働者・無期契約労働者よりも不利に取り扱うことを禁止するものであるのに対して、均等待遇原則は、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と同じ労働条件を派遣労働者に対しても保障すべきことを要求するものである。また、前者については、客観的事由があれば就労形態を理由とする不利益取扱いも正当化される余地が認められているのに対して、後者においてはそのような余地は認められていない。一方、前者については、労働協約による逸脱の余地は認められていないのに対して、後者においてはこれが認められている。更に、前者はドイツにおける「労働法上の一般平等取扱い原則」を具体化するものであるという法理論上の位置付けを有するものであるのに対して、後者についてはそのような位置付けを持たない。このように、パートタイマー・有期契約労働にかかる不利益取扱い禁止規制と派遣労働者にかかる均等待遇原則に基づく規制は、格差是正規制という点では共通しているものの、その実質をみるとこれらを同一視することは適切でない。本稿が、上記2つの規制について、それぞれ異なる用語を用いて検討を行っているのも、このような理由による。また、本研究のうち法制度面にかかる検討については、主にLaux・Schlachter, *Teilzeit- und Befristungsgesetz*, 2.Aufl., 2011; Koch・Linck・Treber・Vogelsang, *Schaub Arbeitsrechts-Handbuch*, 15.Aufl., 2013; Glöge・Preis・Schmidt(Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 16.Aufl., 2016; 水町勇一郎『「格差」と『合理性』』*社会科学研究* 62巻3・4号125頁に負っている。

<sup>3</sup> ドイツにおける非正規雇用問題について論じた最近の論稿として、皆川宏之「ドイツにおける非正規労働と立法の動向」*季刊・労働者の権利* 312号(2015年)105頁がある。

<sup>4</sup> なお、上記の標準的労働関係概念との関連で、最近では、請負契約就業者(Werkvertragsnehmer)及び一人自営業者(Solo-Selbständige)についても、非正規雇用に含まれる理解もあるが、これらの就労形態については、本稿では検討対象外としている。

査によれば、実際には期間の定めのない労働契約が締結される例（日本でいう常用型派遣）が、80%を占めているという。

## 2. 量的推移

それでは、ドイツにおいては、どの程度の労働者がこれらの非正規雇用形態のもとで就労しているのでしょうか。この点につき、連邦統計局の統計<sup>5</sup>によれば、ドイツにおける全就業者数は、2014年で35,879,000人となっているが、そのうちの20.9%に当たる7,506,000人が非正規雇用として就労している。

図表 2-1 ドイツにおける非正規雇用数の推移（1991年～2012年）

年	合計	有期契約労働	パートタイム労働(週20時間未満)	ミニ・ジョブ(僅少労働)	派遣労働
1991	4,437,000	1,968,000	2,555,000	654,000	
1992	4,589,000	2,004,000	2,688,000	670,000	
1993	4,434,000	1,792,000	2,767,000	649,000	
1994	4,575,000	1,867,000	2,856,000	646,000	
1995	4,854,000	1,986,000	3,026,000	750,000	
1996	4,986,000	1,897,000	3,188,000	1,098,000	
1997	5,231,000	1,955,000	3,392,000	1,310,000	
1998	5,426,000	2,021,000	3,535,000	1,507,000	
1999	5,951,000	2,302,000	3,834,000	1,744,000	
2000	6,012,000	2,265,000	3,944,000	1,749,000	
2001	6,114,000	2,212,000	4,127,000	1,816,000	
2002	6,050,000	2,052,000	4,221,000	1,852,000	
2003	6,229,000	2,069,000	4,407,000	1,943,000	
2004	6,177,000	2,051,000	4,376,000	1,971,000	
2005	6,854,000	2,498,000	4,673,000	2,416,000	
2006	7,574,000	2,725,000	4,861,000	2,661,000	563,000
2007	7,785,000	2,752,000	4,946,000	2,766,000	616,000
2008	7,845,000	2,827,000	4,920,000	2,578,000	636,000
2009	7,699,000	2,734,000	4,915,000	2,574,000	560,000
2010	7,945,000	2,858,000	4,942,000	2,517,000	743,000
2011	8,037,000	2,905,000	5,044,000	2,672,000	778,000
2012	7,891,000	2,735,000	5,017,000	2,548,000	745,000

出所：連邦統計局のHP<sup>6</sup>

上記の図表 2-1 が示す通り、ときには前年よりも減少している年もあるものの、全体的にみれば、ドイツにおける非正規雇用数は増加の一途を辿っているといえる。特に、ドイツにおいては 2000 年以降、非正規雇用法制をめぐって規制緩和が進められており、このことが上記の傾向を促進しているものとみることができよう。

<sup>5</sup> 連邦統計局の

HP([https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_301\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_301_132.html))を参照。

<sup>6</sup> [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/08/PD13\\_285\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/08/PD13_285_132.html)

なお、2014年における非正規雇用数の内訳をみると、パートタイム労働が4,868,000人(男性：706,000人・女性：4,162,000人)<sup>7</sup>、ミニ・ジョブが2,335,000人(男性：533,000人・女性：1,801,000人)、有期契約労働が2,464,000人(男性：1,203,000人・女性：1,261,000人)、派遣労働が666,000人(男性：451,000人・女性：215,000人)となっている。

### 3. パートタイム労働者

#### (1) 法規制

##### ア. 不利益取扱い禁止規制

パートタイム労働者の労働条件・処遇については、パートタイム労働指令(1997/81/EC)及び有期労働契約指令(1999/70/EC)を国内法化するために2000年に制定されたTzBfGのなかで、次のような規制が行われている。すなわち、同法4条1項1文により、パートタイム労働者は、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われてはならない。また、同2文では、賃金またはその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、パートタイム労働者に対しては、少なくとも比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて支給されなければならないとする、「時間比例原則(Pro-rata-temporis-Grundsatz)」が規定されている。

ドイツにおいては、これら2つの規定が一体となって、パートタイム労働者に関する不利益取扱い禁止規制を構成しているのであるが、かかるルールのもとでは、異なる取扱いであってもそれが客観的理由により正当化される場合には、かかる取扱いは適法と判断されることとなっている。また、上記でいうところの「比較可能なフルタイム労働者」とは、「労働関係の種類が同一で、同等または類似の職務に従事している当該事業所のフルタイム労働者」(TzBfG2条3文)がこれに当たる。ここでの職務の同等性・類似性は、作業過程における指示等を考慮して、労働者間での交換可能性(Austauschbarkeit)がある場合に認められ、その判断に際しては、職務記述書や賃金等級上の格付けが参考とされる。

なお、5. で検討する派遣労働者に関する均等待遇原則とは異なり、かかる不利益取扱い禁止規制については、労働協約によって同規制から逸脱することは認められていない。

##### イ. 具体的判断

パートタイム労働者とフルタイム労働者とで、異なる取扱いがある場合、それが上記の不利益取扱い禁止規制に反するかどうかについては、具体的には次のように判断される。

<sup>7</sup> かかる連邦統計局の統計では、パートタイム労働については、週労働時間が20時間以下のものを非正規雇用に分類しており、週20時間を超えるものについては、標準的労働関係に含めて統計が取られている点には注意を要しよう。この点につき、週20時間を超えるパートタイム労働者は2014年の統計では、3,226,000人(男性：349,000人・女性：2,877,000人)となっているため、週20時間以下のものと合わせると、ドイツにおいては2014年で8,094,000人(男性：1,055,000人・女性：7,039,000人)が、パートタイム労働により就労していることになる。

この点につき、まず判断されるのは、問題となっている給付が、労働給付に対する対価としての性格、すなわち賃金的性格を有するものであるかどうかである。すなわち、当該給付に賃金的性格が認められる場合（例えば、基本給、交代制勤務手当、特殊勤務手当、社会計画に基づく補償金、事業所老齢年金等）は、「ア」でみた時間比例原則が適用されることとなる。従って、これら賃金的性格を有する給付をパートタイム労働者に支給するに際しては、比較可能なフルタイム労働者の労働時間との比例に応じて給付をカットすることは適法とされるが、全部不支給としたり、時間比例を超える形での給付の一部不支給を行おうとする場合には、それを正当化する客観的理由が必要となる。例えば、職務内容が同じであっても、職業能力や資格、経験が異なれば、基本給について異なる取扱いをすることには、客観的理由があると解されている。

これに対して、問題となっている給付が賃金的性格を有さない場合（食事手当、交通費、病気見舞金、慶弔祝金等）には、時間比例原則は適用されないため、パートタイム労働者に対しても、比較可能なフルタイム労働者の労働時間と同一の給付が行われるべきことが原則となり、給付の一部または全部を不支給とするには、客観的理由が求められる。これによって、例えば半日のみ就労するパートタイム労働者について、食事手当を支給しないことについては合理的理由があると解されているが、昼食の時間帯に事業所内にいるパートタイム労働者については、フルタイム労働者と同一額の食事手当が支給されるべきことになる。

なお、問題となっている給付が賃金的性格を有する場合には、比較可能なフルタイム労働者は、少なくとも職務が類似していることが求められるが、非賃金的性格の給付が問題となる場面では、かかる職務の類似性は必ずしも求められない。例えば、上記の食事手当の例でいえば、昼食の時間帯に事業所内にいることが、比較対象者の選定に当たっての基準であることになる。このように、不利益取扱い禁止規制の具体的適用に当たっては、比較対象者についても問題となっている給付の目的によって相対的に変化するという点については、留意しておく必要があるだろう。

## ウ. 法律効果

以上の判断を経て、パートタイム労働者に対する異別取扱いが、TzBfG 4 条 1 項違反とされた場合には、次のような法律効果が生じる。

すなわち、TzBfG 4 条 1 項は、民法典 134 条にいう「法律上の禁止」に当たるため、これに反する規定や措置は、無効となる。従って、例えばある給付について、パートタイム労働者に対する適用を除外する規定が TzBfG 4 条 1 項違反とされた場合には、当該規定は無効となり、パートタイム労働者に対しても当該給付が行われるべきことになる。また、賃金規定が TzBfG 4 条 1 項違反により無効となった場合には、当該パートタイム労働者には、民法典 612 条 2 項に基づき「通常の報酬（übliche Vergütung）」を請求しうる権利が生じる。かかる報酬額の算定に当たっては、通常は労働協約が基準となるが、協約自体が TzBfG 4 条 1 項

に反している場合には、比較可能なフルタイム労働者に支払われている賃金額が基準となる。但し、問題となっている給付が、賃金的性格を有する場合には、時間比例原則により、比較可能なフルタイム労働者の労働時間との比例に達しない限度においてのみ、請求権が発生することとなる。

なお、契約上の請求権については、労働契約上または労働協約上定められた除斥期間（Ausschlußfrist）によって消滅している場合がありうるが、この場合には、不法行為の規定（民法典 823 条 2 項）に基づいて損害賠償請求をなしうると解されている。

### エ. 証明責任分配

TzBfG 4 条 1 項について、法的紛争が生じた場合には、当該紛争は究極的には、パートタイム労働者個人が労働裁判所に対して提訴することによって解決が図られることになる。不利益取扱い禁止規制をめぐる紛争解決システムについては、6. で述べるが、ここでは訴訟における証明責任の分配についてみておきたい。

この点につき、ドイツにおいては不利益取扱いが一般平等取扱い法（AGG）1 条の規定する事由によることの一応の立証がなされた場合、同法 22 条によって相手方が法違反に当たらないことを立証する責任を負うこととされ、労働者側の証明責任が軽減されることとなっている。しかし、TzBfG 中においては、このような規定が存在しないため、TzBfG 4 条 1 項違反については、証明責任分配に関する一般的ルールがそのまま適用されるのが原則となり、各当事者は自己にとって有利な要件について、それぞれ証明責任を負うこととなる。これによって、労働者側は、パートタイム労働を理由とした異別取扱いがあること、及びフルタイム労働者との比較可能性があることの 2 点について、証明責任を負い、他方で使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて、証明責任を負うことになる。

### （2）労働条件・処遇格差の実態

現地ヒアリング調査によれば、ミニ・ジョブを除けば、ドイツにおいてパートタイム労働という就労形態を選択するパターンは大きくは 2 つに分けることができる。すなわち、①1 つは、これまでフルタイム労働で雇用されてきたが、育児や介護等の事情によって労働時間を短縮する必要に迫られ、パートタイム労働に転換したパターンである。これは、当該労働者が TzBfG 8 条に基づく労働時間短縮請求権を行使することによって行われる場合もあれば、使用者との個別的な合意によって行われる場合もあるという。

既に、2. でみたように、ドイツにおけるパートタイム労働者は大部分が女性によって占められているのであるが、かかる①のパターンによってパートタイム労働者となるのは、やはり女性である場合が多い。②また、もう 1 つは、採用時にフルタイム労働として雇用されることを希望していたが、フルタイムの労働ポストに空きがなかったため、セカンド・チョイ

スとしてパートタイム労働として雇用されることを選んだというパターンである。ドイツでは、かかる②のパターンによってパートタイム労働者となる男性が増えつつあるという。

そのうえで、現地ヒアリング調査によれば、これら①及び②のパターンによるパートタイム労働者は、実際に従事している職務や、その遂行に必要な職業資格・能力・経験、学歴等は、比較可能なフルタイム労働者と同じである場合が多く、また職務給制度を定める労働協約（産業別労働協約）によってカバーされている例が多い。それゆえ、例えば賃金についてみても、時給単位では比較可能なフルタイム労働者と同一の額が支払われることとなるため、これら①及び②のパターンによるパートタイム労働者については、基本的に労働条件や処遇の格差が問題となりにくい状況にある。

但し、同じく現地ヒアリング調査によれば、ドイツにおいては使用者としてはやはり教育訓練投資や、それに基づくより高い職務上の地位や賃金等級への格付け（昇進・昇格）については、フルタイム労働者に対して優先的に行う場合があり、この点がパートタイム労働者にとっては不利となっているところがあるという。もともと、この点については、TzBfG 4条 1 項の問題というよりも、むしろ(3)で後述する労働時間の延長請求権を定める TzBfG 9条、及びパートタイム労働者も職業訓練・継続訓練に参加できるよう使用者の配慮義務を定める同法 10 条の問題であるとの認識のほうが強いようである。

一方、パートタイム労働のなかでも、ミニ・ジョブについては、主にサービス産業において主婦や学生、年金生活者等が従事する例が多くみられるが、ドイツにおいてはかかるミニ・ジョブ就業者は、高い職業資格・能力を有しておらず補助業務に従事する例が多く、また産別協約によってカバーされていることも稀であるため、上記の①・②のパターンとは異なり、低賃金労働の問題をはじめ、労働条件・処遇格差が大きい就労形態と認識されている。しかし、かかるミニ・ジョブについては、TzBfG 4条 1 項との関係で問題がありうるとしても、実際には法的紛争には至りにくい事情があるようである。この点については、6.(3)で述べることとしたい。

### （3）フルタイム雇用への転換

パートタイム労働からフルタイム労働への転換については、TzBfG9 条が、パートタイム労働者が契約上定められた自己の労働時間の延長を希望した場合に、使用者はこれを考慮すべき旨を規定しており、かかる規定は、パートタイム労働者に対して労働時間の延長に関する請求権を付与するものと理解されている。但し、かかる請求を行うためには、当該パートタイム労働者の適性に合った労働ポストが空いていること、緊急の経営上の事由及び他のパートタイム労働者の希望に反しないことが要件となっている。

それゆえ、労働組合側からはかかる労働時間の延長請求権は、労働者の権利としてはかなり弱いものとみられており、また現在では法政策的にも議論の対象となっているのであるが、この点の詳細については 7.において述べる。

## 4. 有期雇用労働者

### (1) 法規制

#### ア. 不利益取扱い禁止規制

TzBfG は、パートタイム労働者と同じく有期契約労働者についても、労働条件・処遇について、不利益取扱い禁止の規定を置いている。すなわち、TzBfG 4 条 2 項 1 文により、有期雇用労働者は、労働契約の期間設定を理由として、比較可能な無期契約労働者よりも不利に取り扱われてはならない。「比較可能な無期契約労働者」とは、「同等または類似の職務に従事している当該事業所の無期雇用労働者」(TzBfG, 3 条 2 項) がこれに当たる。パートタイム労働者と同様、ここでも職務の同等性・類似性の判断に際しては、労働者間での交換可能性が基準とされる。

また、同 2 文においては、有期雇用労働者に対しては、一定の算定期間について支給される賃金またはその他の分割可能な金銭的価値のある給付については、少なくとも、算定期間におけるその就業期間の割合に応じて支給されなければならないとする、「期間比例原則」が規定されている。更に、同 3 文により、勤続期間の算定については、原則として無期契約労働者に関するのと同様に評価すべき旨が規定されている。

先ほどのパートタイム労働者に関するのと同様、このような有期契約労働者に関する不利益取扱い禁止規制の下でも、客観的事由により正当化される場合には異別取扱いも適法とされる。また、労働協約による逸脱は認められていない。

#### イ. 具体的判断

有期契約労働者に関する TzBfG 4 条 2 項の具体的判断に際しても、まずは給付目的に着目した判断が行われることになる。すなわち、問題となっている給付が、一定の算定期間に対して支払われる労働賃金としての性格(賃金的性格)を有するものである場合、当該給付は、比較可能な無期契約労働者についての算定期間と比例する形で、有期契約労働者に対しても支払われなければならない。期間比例を超える形での給付の一部不支給や全部不支給は、客観的理由がない限り認められない。例えば、過去 1 年間における勤続に報いるためにクリスマス手当が支払われる場合、有期契約労働者に対しても、その定められた期間に比例した額の手当が支払われなければならない。これに対して、将来への勤続の奨励を目的として一定の期日に労働関係が存続していることを要件に賞与が支払われる場合、期間の定めゆえに、当該期日において労働関係が既に終了している有期契約労働者に対して当該賞与を不支給とすることは、客観的理由があると解されている。またこのほか、有期契約労働者につき、雇用期間が短期であることを理由に事業所老齢年金の適用対象から除外すること、及び有期契約労働の場合には雇用終了時を容易に予測しうることを理由に社会計画に基づく給付を認めないことについても、それぞれ客観的理由があると解されている。

他方で、問題となっている給付が非賃金的性格を有するものである場合については、有期

契約労働者についても、同一の給付が行われるべきことが原則となる。給付の一部または全部不支給は、客観的理由がなければ認められない。従って、例えば事業所内の保育施設や社員食堂、駐車場等の利用から、有期雇用労働者のみを排除することはできないと解されている。なお、このように非賃金的性格の給付が問題となる場面では、比較対象となる無期契約労働者の選定に当たり、職務の同等性・類似性は必ずしも求められない点は、パートタイム労働者の場合と同様である。

#### ウ. 法律効果

有期契約労働に関する不利益取扱い禁止規制についても、これに反する合意や措置は、民法典 134 条により無効となる。それゆえ、パートタイム労働者の場合と同様、ある給付について有期契約労働者に対する適用除外規定が TzBfG 4 条 2 項違反となった場合には、かかる規定は無効となり、当該給付が有期契約労働者に対しても支給されるべきことになるし、賃金規定が TzBfG 4 条 2 項違反により無効となった場合には、民法典 612 条 2 項に従って処理されることになる。但し、問題となっている給付が、一定の算定期間に対して支払われる賃金的性格を有する場合には、期間比例原則により、比較可能な無期契約労働者に関する算定期間との比例に達しない限度においてのみ、請求権が発生することになる。

#### エ. 証明責任分配

訴訟の場における証明責任分配も、パートタイム労働者の場合と同様である。すなわち、TzBfG 4 条 2 項違反についても、証明責任分配に関する一般的ルールが適用される結果、労働者側は、有期契約労働を理由とした異別取扱いがあること、及び無期契約労働者との比較可能性があることの 2 点について証明責任を負い、他方使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて証明責任を負うことになる。

#### (2) 労働条件・処遇格差の実態

有期契約労働者に関しても、産別協約によりカバーされており、実際に従事している職務や、その遂行に必要な職業資格・能力、学歴等が、比較可能な無期契約労働者と同じである場合には、例えば賃金についてみても時給単位では当該無期契約労働者と同一の額が支払われることとなる。

但し、最近では若年者が有期契約労働で新規雇用される割合が高まっており、この場合には職業経験が浅いこと等を理由に、低い賃金しか支払われない傾向にある。またこのほか、現地ヒアリング調査によれば、ドイツにおいても、使用者としてはやはり教育訓練投資や、それに基づくより高い職務上の地位や賃金等級への格付け（昇進・昇格）については、雇用の期間に限定のない無期契約労働者に対して優先的に行う場合があり、この点が有期契約労働



働者にとっては不利となっているところがあるという<sup>8</sup>。それゆえ、労働組合の側からは、有期契約労働は低賃金・低処遇の就労形態として、これを問題視する見方が提示されている。

しかし一方で、(3) でみるように、ドイツにおける有期契約労働は、一定程度において、期間満了後の無期契約労働での雇用への移行を見据えた、一種の踏み石 (stepping-stone) として機能しているため、ドイツ国内では、有期契約労働が低賃金・低処遇であるとしても、それは一時的な問題と捉える見方もある。

### (3) 無期雇用への転換

最後に、有期契約労働者の無期雇用への転換についてみると、TzBfG 上はまず、無期雇用の労働ポストについて補充を予定している使用者は、当該労働ポストについて有期契約労働者に対して、情報提供をしなければならない (18 条)。また、これに加えて、ドイツにおいては新規雇用の場合には、2 年を上限として、合理的理由なしに有期労働契約を締結・更新できることとなっているが (14 条 2 項)、かかる期間を超えた場合には、使用者が当該労働者を有期労働契約により使用し続けるには合理的理由が必要とされ (同条 1 項)、かかる合理的理由を欠く場合には、無期労働契約が締結されたものとみなされることとなっている (TzBfG16 条)。その点では、TzBfG は、一種の無期転換規制を行っているものとみることができよう。

以上を前提に、労働市場・職業研究所 (IAB) が 2012 年に行った事業所パネル調査<sup>9</sup>によると、2012 年における有期契約労働のうち、無期雇用へ転換 (Übernehmen) されたもの、有期労働契約が更新されたもの、期間満了により離職したものの 3 類型に分けてみると、無期雇用へ転換されたものの割合が最も多く、39%を占めている (他は有期契約更新が 33%、契約終了が 28%)。このことから、ドイツにおける有期労働契約は、上記の法規制と相まって、一定の程度において無期雇用のための踏み石として機能しているものとみることができよう<sup>10</sup>。業種別にみると、このような無期雇用への転換は、金融・保険サービスの分野や、卸売業、自動車販売・修理業において特に高い割合を示している。

## 5. 派遣労働者

### (1) 法規制 - 均等待遇原則

#### ア. 派遣元との関係

ドイツにおける派遣労働者の労働条件については、AÜG の各規定 (3 条 1 項 3 号、9 条 2

<sup>8</sup> この点は、有期契約労働者も職業訓練・継続訓練に参加できるように使用者の配慮義務を定める TzBfG19 条の問題でもある。

<sup>9</sup> IAB, Befristete Beschäftigung – Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012, Juni 2013 ([http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung\\_2012.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2013/Befristung_2012.pdf)).

<sup>10</sup> なお、ドイツにおいては、試用目的で有期労働契約を締結することも可能となっているため (TzBfG14 条 1 項)、ここでみた無期雇用への転換のなかには、試用期間としての有期労働契約が満了したのちに無期労働契約が締結されるというパターンもありえよう。

号、10条4号)によって、いわゆる均等待遇原則 (Gleichstellungsgebot) が定められている<sup>11</sup>。2002年のAÜG改正の際に導入されたルールであり、その後のEC派遣労働指令(2008/104/EC)5条1項にも対応するものとなっている。同原則によれば、派遣先(Entleiher)への派遣期間中、派遣先事業所における比較可能な労働者に対して適用されている(労働賃金を含む)基本的労働条件よりも、不利な労働条件を定める派遣元(Verleiher)と派遣労働者の合意は無効とされる。この場合には、当該派遣労働者は派遣元に対して、派遣先の比較可能な労働者に適用されている労働条件を請求できることとなる<sup>12</sup>。

ここでいう①「派遣先事業所における比較可能な労働者」及び②「基本的労働条件」については、AÜG上は定義規定が存在しないが、①については、職務の完全な同一性は求められておらず、「同様の作業指示(Anforderung)や負担を伴う、機能的に交換可能な労働者」と理解されている。また、②については、派遣労働指令5条1項に従い、労働時間(長さ、休息时间、深夜労働、休暇休日)、労働賃金(賞与、現物給付を含む)、妊産婦・児童・若年者労働の際の労働条件及び各種差別禁止措置が含まれると解釈されている。

そうすると、かかる均等待遇原則に従った労働条件・処遇を実現するためには、派遣元及び派遣労働者は、派遣先事業所における比較可能な労働者に対して適用されている基本的労働条件を知る必要があることになるが、AÜGはこの点を担保するための規定を幾つか置いている<sup>13</sup>。すなわち、まずAÜG12条1項3文により、派遣先には、派遣元との労働者派遣契約書のなかで、上記の基本的労働条件について申告すべき義務が課せられている。また、AÜG13条は、かかる基本的労働条件について、派遣労働者が派遣先に対して情報を求めることができるよう、派遣労働者の情報請求権を規定している。

もっとも、2002年のAÜG改正の際には、均等待遇原則の導入と同時に、労使自治(協約自治[Tarifautonomie])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<sup>14</sup>。これにより、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

<sup>11</sup> かかる均等待遇原則をめぐる問題については、本庄淳志「労働市場における労働者派遣法の現代的役割—雇用保障と均等待遇原則をめぐるオランダ法、ドイツ法からの示唆」日本労働研究雑誌595号(2010年)120頁、高橋賢司『労働者派遣法の研究』(中央経済社、2015年)168頁以下に詳しい。

<sup>12</sup> また、均等待遇原則の遵守は労働者派遣の許可事由の1つであるため、均等待遇原則違反があった場合には、派遣元が許可またはその更新を拒否される結果、AÜG9条及び10条により、派遣先と派遣労働者との間での直接雇用関係がみなされうる。

<sup>13</sup> なお、これらの規定は、派遣労働者の労働条件が、均等待遇原則から逸脱する形での労働協約((2)を参照)により決定されている場合には、適用されないこととなっている。

<sup>14</sup> これと並んで、従来は、「派遣元が、それまで失業していた派遣労働者に、派遣先への派遣期間中、少なくとも当該労働者が直前に失業手当として受給していた額の手取報酬を合計最長6週間保障する場合」については均等待遇原則の適用を除外する旨の規定が置かれていたが、かかる規定は2011年のAÜG改正によって削除された。

ている<sup>15</sup>。また、ドイツ法のもとでは、労働協約は当該協約を締結した労働組合の組合員にのみ適用されるのが原則であるが（労働協約法3条・4条）、派遣元は非組合員についても、当該協約の適用を各非組合員と合意することによって（協約の援用〔*Bezugnahme*〕という。）、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、ドイツにおいてはかかる均等待遇原則から逸脱する内容での労働協約が派遣元使用者団体と労働組合との間で締結されており、同協約がドイツにおける派遣労働者の大部分をカバーしている。かかる労働協約の実態については（2）で検討するが、以上のことから、ドイツでは、派遣労働者の労働条件や処遇が均等待遇原則に従った通りに決定されることは、極めて稀な事態といえる状況となっている。

### イ. 派遣先との関係

ところで、AÜG は派遣先との関係においても、一種の均等待遇規制を行っている。すなわち、AÜG13b 条によれば、派遣先は派遣労働者に対して、子供の養育施設や社員食堂、交通手段などの共同の施設やサービスについて、客観的事由により正当化される場合でない限り、当該事業所における比較可能な労働者と同一の利用条件による利用を認めなければならない。かかる規定は、EC 派遣労働指令6条4項に対応して、2011年のAÜG改正によって新たに導入されたものである。先ほどの派遣元に対する均等待遇原則とは異なり、こちらについては労働協約による逸脱は認められていない。

### （2）労働協約に基づく労働条件決定の実態

既に（1）アでみたように、派遣労働者の労働条件・処遇については、AÜG 上は均等待遇原則が規定されてはいるものの、実際には同原則から逸脱する内容での労働協約（以下、派遣協約という。）が派遣元使用者団体と労働組合との間で締結されている。

すなわち、ドイツにおいては、主に大手の派遣元は、連邦人材派遣サービス使用者団体（BAP）に加盟しており、また中小規模の派遣元の多くは、ドイツ派遣労働企業利益団体（iGZ）に加盟しているが、これらの派遣元使用者団体は、それぞれナショナル・センターであるドイツ労働総同盟（DGB）に加盟する産業別労働組合と派遣協約を締結している。そして、これらの派遣協約は、派遣労働者が実際に就労する産業にかかわらず、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となっており、連邦労働社会省の担当者によると、BAP 及び iGZ がそれぞれ DGB 加盟産別組合と締結した派遣協約は、ドイツにおける派遣労働者の 90%をカバーしているという（これは、（1）アでみた、非組合員に関する協約の援用を含む）。従って、ドイツにおける派遣労働者の労働条件や処遇の実相を捉えるためには、

<sup>15</sup> この点、学説においては、立法理由等を根拠に、均等待遇原則から逸脱する労働協約は、派遣労働者の保護にとって相当のレベルに達しているものでなければならず、例えば派遣先の賃金コストを引き下げることのみを目的として締結された労働協約はこれに該当しないと解釈が提示されている。

かかる派遣協約の内容をみる必要があることになろう。

この点につき、本稿では【資料】として、BAPとDGB加盟産別組合の締結にかかる派遣協約（一般協約、賃金基本協約及び賃金協約）を翻訳のうえ紹介している<sup>16</sup>、詳細についてはそちらを参照されたいが、ドイツにおいては、かかる派遣協約が定めている賃金水準は、派遣先に直接雇用されている労働者のそれと比べてかなり低いという点が問題視されている。例えば、派遣協約の賃金テーブル（賃金協約3条）をみると、最も低い賃金等級であるE1については時給8.8ユーロとなっている。ドイツにおいては2015年1月1日から法定最低賃金法（MiLoG）が施行されているが<sup>17</sup>、かかる法定最低賃額が時給8.5ユーロであることからすれば、やはり低い賃金額といえよう。またこのほか、現地ヒアリング調査によれば、派遣労働者と派遣先企業の労働者との賃金は平均して43%もの格差があるとされる。このような派遣労働者の低賃金化は、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AÜG改正直後から既に生じていた現象であったが<sup>18</sup>、この問題は労働組合のみならず、しだいに政府の側からも問題視されるようになった。

そのため、2012年以降、DGB加盟産別組合は派遣元使用者団体といわゆる産業別割増金協約（Tarifvertrag über Branchenzuschläge）を締結する取り組みを行っている。本稿の【資料】では、その先駆けとして2012年5月に締結された「金属・電機産業における労働者派遣に関する割増金協約」<sup>19</sup>を紹介しているが、同協約によれば、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カ月後には20%に、5カ月後には30%に、7カ月後には45%に、9カ月後には50%に引き上げられることとなっている。これを皮切りに、その後他の産業においても次々と同種の協約が締結され、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カ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いう。

しかしながら、上記の割増賃金協約の締結後も、実態としては、派遣労働者の低賃金問題は未だ解消されたとはいえない状況にあるようである。その理由として、まずは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、協約上の格付け（賃金基本協約第3条）でいえば賃金等級E1か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。BAPでのヒアリングによると、か

<sup>16</sup> また、西村純＝山本陽大「ドイツにおける派遣労働者に対する労働協約上の規範設定」労働法律旬報1855＋56号（2016年）55頁も参照。

<sup>17</sup> かかる法定最低賃金法については、差当たり、山本陽大「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」JCM309号（2015年）14頁を参照。

<sup>18</sup> この点の経緯については、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）189頁以下に詳しい。

<sup>19</sup> 同協約については、BAPのみならずiGZも使用者側の締結当事者に加わっている。なお、同協約の要点については、高橋・前掲注（11）書179頁以下においても紹介されている。

かる事態は、派遣元が派遣労働者に対して教育訓練を積極的に行わないことから生じている部分が少なくないという。また、連邦雇用エージェント（BA）の統計によると、ドイツにおける派遣労働者の雇用期間は約半数が3カ月未満で終了しているため<sup>20</sup>、上記の割増賃金協約の適用下にあっても、高い割増率を享受できる派遣労働者は、実際には少数にとどまることとなる。

以上のことから、派遣労働者の低賃金問題は、引き続き政府の関心事項となっており、現在、法改正をめぐって議論が行われているところであるが、この点については7.で改めて採り上げることとしたい。

### （3）派遣先による直接雇用化

派遣先による派遣労働者の直接雇用については、AÜG13a条が派遣先は補充が予定されている労働ポストについて派遣労働者へ情報提供をしなければならない旨を規定するにとどまっている<sup>21</sup>。従って、派遣先に対して直接雇用を求めうる派遣労働者の権利は、ドイツ法上は認められていない。

但し、労働協約や事業所協定によって、一定の場合に派遣先が派遣労働者の直接雇用の申し込みを義務付けられる場合はありうる。例えば、2012年5月に金属・電機産業で締結された「派遣労働に関する労働協約（Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit）」では、派遣先は、各事業所において派遣労働者の利用や保護に関して事業所委員会と事業所協定を締結しなかった場合であって、派遣期間が24カ月を超えた場合には、当該派遣労働者に対して期間の定めのない労働契約の締結を申し込まなければならない旨の規定が置かれている<sup>22</sup>。

## 6. 紛争解決システム

それでは、以上でみたパートタイム労働者及び有期契約労働者に関する不利益取扱い禁止規制、及び派遣労働者にかかる均等待遇原則について、法的紛争が生じた場合、どのようなシステムによって解決が図られるのであろうか。この点につき、ドイツにおいては、事業所の内・外で、それぞれ紛争解決システムが整備されている。

### （1）事業所内紛争解決

まず、事業所内における紛争解決については、BetrVGの規制に基づいて行われ、そこで

<sup>20</sup> vgl. *Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle Entwicklungen*(Juli 2015),S.17.

<sup>21</sup> これは、EC派遣労働指令6条4項に対応したものである。

<sup>22</sup> この点については、山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）を参照。

は従業員代表機関たる事業所委員会が重要なアクターとしての役割を果たすこととなる<sup>23</sup>。

すなわち、まず事業所委員会は、当該事業所における法令や労働協約等の遵守について監視する任務を負っており、かかる任務を遂行するために事業所委員会には使用者に対して情報提供を求める権利が認められている（BetrVG 80 条）。また、使用者は例えば賃金等級への格付けのような個別的な人事措置を行うに当たっては、事業所委員会の同意を得なければならず、事業所委員会は当該人事措置が法令等に違反する場合には、同意を拒否することができることとなっている（同 99 条）。そして、ここでいう法令には、当然に TzBfG 4 条も含まれるため、これらの規定によって、まずは不利益取扱い禁止規制に関する紛争の事前予防が図られることになる。

他方、事後救済の側面についてみると、（TzBfG 4 条への違反を含めて）労働者が使用者から不利益な取扱いを受けたと感じた場合には、当該労働者には使用者に対する苦情申し立て権が認められている（BetrVG 84 条）。この場合に、当該使用者は、かかる苦情の取扱いについて当該労働者に回答しなければならない、苦情に理由があると考えられる場合には、対策を講じなければならない。また、これと並んで、当該労働者には事業所委員会に対しても苦情申し立てを行う途が開かれており、かかる申し立てを受理した事業所委員会は、それに理由があると考えた場合には、使用者に対して、対策を講じるよう働きかけなければならないこととなっている（同 85 条）。

なお、これら BetrVG 上の苦情申し立て権は AÜG 14 条 2 項により、派遣労働者に対しても適用が認められているため、例えば派遣先が AÜG 13b 条が定める均等待遇原則（5.（2））に違反した場合には、当該派遣労働者は、派遣先自体または派遣先事業所の事業所委員会に対して、苦情申し立てを行うことが可能となっている<sup>24</sup>。

## （2）事業所外紛争解決

次に、事業所外における紛争解決システムについてみると、ドイツにおいては日本における労働局のあっせんのような、行政機関が主体となって行う紛争解決システムは基本的に存在しない。そのため、不利益取扱い禁止規制や均等待遇原則をめぐる紛争の事業所外での解決は、究極的には労働者個人による労働裁判所への提訴という形をとって行われることになる。この点については、前提として、ドイツの労働裁判所においては裁判所手数料が安価であり、またドイツの労働者の多くは、いわゆる権利保護保険（Rechtsschutzversicherung）

<sup>23</sup> 但し、かかる事業所内紛争解決システムは、当該事業所において事業所委員会が設置されている場合に初めて機能するものであり、現在ドイツにおいては事業所委員会の設置率には年々低下傾向が見られる点には注意を要しよう。詳細については、山本陽大『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.177、2015 年）9 頁以下を参照。

<sup>24</sup> 一方、AÜG 14 条 1 項により、派遣労働者は派遣期間中も派遣元の事業所構成員であり続けることから、派遣労働者が派遣元に関する均等待遇原則（AÜG 3 条 1 項 3 号、9 条 2 号、10 条 4 号）に関して苦情がある場合には、派遣元あるいは派遣元事業所の事業所委員会に対して、苦情申し立てを行うことができることになる。

に加入しているため、（かかる裁判所手数料のほか、弁護士費用等を含む）訴訟費用についてはかかる保険によってカバーされることとなっている等の事情から、ドイツの労働者にとっては、労働裁判所への提訴に踏み切ることについてのハードルはさほど高くはないという点を、認識しておく必要がある。

なお、提訴に至った場合につき、ドイツの労働裁判所においては和解前置主義が採られているため、まずは裁判官の面前での和解手続（和解弁論手続）が行われ、かかる手続によっても解決に至らなかった場合に、初めて判決手続（争訟弁論手続）へ移行することとなる（労働裁判所法 54 条）。また、判決手続へ移行して以降も、引き続き裁判長には、和解の成立に向けて努力すべき義務が課されている（同法 57 条）。これら裁判上の和解における解決率について、正確な統計があるわけではないが、現地でのヒアリング調査によれば、裁判上の和解によって紛争が解決に至る例も往々にしてみられるという。

### （3）非正規雇用をめぐる紛争の実態

それでは、実際のところ、パートタイム労働者及び有期契約労働者に関する不利益取扱い禁止規制、及び派遣労働者にかかる均等待遇原則をめぐるのは、どの程度紛争が生じているのであろうか。この点についても、正確な統計は存在しないが、現地ヒアリング調査によればこれらの法的ルールをめぐる法的紛争が生起する例は、非常に少ないという。その理由は以下の通りである。

すなわち、まず派遣労働についていえば、5. でみた通り、ドイツにおいては AÜG 上は均等待遇原則が定められているものの、実際には派遣労働者の大多数は、均等待遇原則から逸脱する内容での派遣協約によって、労働条件・処遇が決定されている。従って、そもそも派遣労働者については、均等待遇原則に従った労働条件・処遇を求めて法的紛争が生じること自体、基本的には考えにくい状況となっている<sup>25</sup>。

次に、パートタイム労働者及び有期契約労働者についてみると、現地ヒアリング調査によれば、これらの非正規雇用労働者をめぐる紛争は、雇用終了に関するものが大多数を占めており、不利益取扱い禁止規制をめぐる紛争はやはり稀であるという。その理由としては、既に 3.(2) 及び 4.(2) でみたように、パートタイム労働者及び有期契約労働者であっても、産別協約によってカバーされている場合には、例えば賃金については、同じ職務を行っている以上は時給単位でみるとフルタイム・無期契約労働者と同一の額が支払われることや、当該事業所に事業所委員会が設置されている場合には、事業所委員会が TzBfG 4 条を含む法令や労働協約の遵守について監視を行っていること等の事情から、そもそも不利益取扱いの問題が生じにくいことが挙げられる。またこのほか、有期契約労働者については、仮に労働条件・

<sup>25</sup> 従って、均等原則の適用が争われる場合の立証責任のあり方についても、必ずしも明確ではないが、証明責任分配に関する一般原則によれば、派遣労働者の側において、比較可能な派遣先事業所の労働者に適用されているのよりも不利な労働条件が適用されていることについて立証責任を負うことになるのではないかと推察される。

処遇に不満があったとしても、雇用が不安定であることから、使用者に対する権利主張には抑制的になる傾向があることも一因となっている。

一方、パートタイム労働者のなかでもミニ・ジョブについては、ドイツにおいては一般に労働条件・処遇格差の大きい就労形態として認識されており、特に労働組合側からは低賃金の温床として問題視されている。しかし、ミニ・ジョブ就業者については既に 3.(2) でみたように、高い職業資格・能力や学歴を持っていないことが多く、従事する業務も補助的なものであることから、当該事業所において比較可能なフルタイム労働者を決定できず、不利益取扱い禁止規制に関する TzBfG 4 条 1 項を適用しえない場合がある。

また仮に、同条を適用しうるとしても、その結果として月収が 450 ユーロを超えてしまうと、所得税及び社会保険料の労働者負担分が免除されなくなるため、逆にミニ・ジョブ就業者にデメリットが生じうる等といった事情もある。このように、ドイツにおけるミニ・ジョブについては、不利益取扱い禁止規制を適用する基礎を欠いているか、仮に適用があり不利益取扱いが生じていても、法的紛争として表面化しづらい状況にあるといえる。

## 7. 非正規雇用をめぐるドイツ労働法政策の今後

ところで、ドイツにおいては、非正規雇用をめぐるのは今後法政策上の重要な展開が予想されている。周知の通り、ドイツにおいては 2013 年 12 月 17 日以降、第三次メルケル政権が発足しているのであるが、それに先立ってキリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) と連立パートナーである社会民主党 (SPD) との間で締結された連立協定 (Koalitionsvertrag) のなかでは、労働分野に関しても多岐にわたる法政策上の提案が明記されており、2014 年以降順次法律として施行されている状況にある<sup>26</sup>。そして、かかる連立協定のなかでは、非正規雇用に関するものとして、以下の法政策が提案されている。

まず、パートタイム労働に関しては、育児や介護等の事情によりパートタイムへ転換した労働者に対して、再びもとのフルタイムへ復帰できる権利 (復帰権 [Rückkehrrecht]) を付与すべきとする提案が行われている。既に、3.(3) でみたように、パートタイム労働者のフルタイム労働への転換については、現行法上は TzBfG9 条が規定を置いていたわけであるが、同条に基づく労働者の権利は現状では弱いとの認識があるため、これをより強化しようとする提案であると推察されよう。

また、派遣労働に関しては、上記の連立協定のなかでは 2002 年の AÜG 改正によって一度は撤廃された派遣可能期間の上限規制を再度導入すべきことが明記されており、具体的な期間としては 18 カ月が提案されている。ドイツにおいては、既に 2011 年の AÜG 改正によって、労働者派遣は「一時的な (vorübergehend)」ものと規定されていたのであるが、これをより具体化するための提案といえよう。また、派遣労働に関しては、派遣労働者につい

<sup>26</sup> 詳細は、山本・前掲注 (17) 論文 14 頁を参照。



て、遅くとも9カ月後には、労働賃金に関して基幹労働者（Stammarbeitnehmer）との均等処遇を求める内容の提案もなされている。5.(2) でみた通り、派遣労働の低賃金化が問題となっている現状を踏まえ、現行法上認められている均等待遇原則からの労働協約による逸脱を一定の時間的範囲に限定することを意図した提案ではないかと推察される。

これらの法政策上の提案は、本稿執筆時点においては未だ法案の形にはなっていないため、詳細については不明確な部分も多いが、現地ヒアリング調査によれば、派遣労働については、近いうちに改正法案が公表される予定とのことである。今後の動向に注目する必要があるだろう。

### 補論：非正規雇用に対する有利な取扱いについて

既に、3.及び4.でみたように、ドイツにおいてはTzBfG 4条により、パートタイム労働であること、または有期契約労働であることを理由とした不利益な取扱いは禁止されている。それでは、ドイツ法上は、パートタイム労働者または有期契約労働者を、比較可能なフルタイム労働者または無期契約労働者よりも、有利に取り扱うことは許容されるのであろうか。現地でのヒアリング調査によれば、実務上はこのような有利取扱いが行われることはないとのことであるため、あくまで理論上の問題に留まるものではあろうが、不利益取扱い禁止規制のドイツ労働法上の位置付けにも関わるものであるため、補論的に検討しておくこととしたい。

この点につき、まずTzBfG 4条は、上記の通り、パートタイム労働であること、または有期契約労働であることを理由とした不利益な取扱いを禁止するものであるため、有利な取扱いについては同条によっては禁止されていない。但し、ドイツにおいては、そもそも使用者は使用者自身が定めた規範を適用するに際しては、比較可能な状況にある労働者らを平等に取り扱わなければならないとする「労働法上の（一般）平等取扱い原則（allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz）」<sup>27</sup>が存在しており、TzBfG 4条は不利益取扱いの場面について、同原則を具体化したものであると理解されている。そのため、パートタイム労働者あるいは有期契約労働者に対する有利な取扱いに対しては、TzBfG 4条による規制は及ばないが、かかる平等取扱い原則による規制はなお及ぶこととなり、それによって当該有利取扱い（別の見方をすれば、フルタイム労働者または無期契約労働者に対する不利益取扱い）は、客観的事由によって正当化されるか否かの審査を、ここでも受けることになる。このことから、ドイツ法のもとでは、パートタイム労働者または有期契約労働者に対する有利な取扱いも、一定の法規制に服することとなっているといえる。もともと、かかる平等取扱い原則は、使用者が法的義務を負っていないにもかかわらず任意に給付を行う場面について確立した法理であり、当事者間に異なる合意があれば、その私的自治が優越する

<sup>27</sup> ドイツにおける労働法上の（一般）平等取扱い原則に関する最近の研究としては、島田裕子「平等な賃金支払いの法理 - ドイツにおける労働法上の平等取扱い原則を手掛かりとして」日本労働法学会誌 122号（2013年）151頁がある。

任意的な規範にとどまる。したがって、人権に基づく差別禁止法理のように私的自治に優越する強行的効力をもつ規範ではないことに留意する必要がある。

繰り返すが、実務上はあくまで、このような有利取扱いが行われることはないようであるが、学説においては、有期契約労働者に対してのみ雇用終了時に不安定雇用手当（Prekaritätsprämie）を支給することは、上記の労働法上の（一般）平等取扱い原則に照らしても許容されることを説くものがある<sup>28</sup>。

---

<sup>28</sup> vgl. Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 10.Aufl., 2013, S.2826 [Bader] .

## 【ドイツ資料】派遣労働に関する労働協約

## I 一般協約（2003年7月22日締結、最終改定2013年9月17日）

## 第1条 適用範囲

地域的適用範囲：ドイツ連邦共和国

1. 業種的適用範囲：社団法人連邦人材派遣サービス使用者団体の加盟企業（その補助的事業所及び付属事業所を含む。）

本協約は、以下の場合には、顧客企業（Kundenunternehmer）と株式法18条の意味におけるコンツェルンを形成している派遣企業及びその一部に対しては適用しない。

- a) 派遣企業が、以前に顧客企業で雇用された労働者を承継した場合であって、かつ
- b) 当該労働者が、その従前の、もしくは比較可能な顧客企業の労働ポストにおいて就労する場合であって、かつ
- c) それにより、既存の顧客企業において有効な賃金協約が、当該労働者の不利益を回避する場合。

2. 人的適用範囲：労働者派遣法（AÜG）に基づき、派遣企業（使用者）から派遣先（顧客事業所）へ派遣される労働者（従業員）であって、かつ協約締結労働組合の組合員である者。

個別契約により、協約外で雇用されており、その年間収入が、協約上の年間収入のうち最も高い賃金等級によるものを超えている従業員と、本協約の規制とは異なる合意を行うことができる。

本協約で用いられる男性表記は専ら読みやすさのためのものであり、両性に対して適用する。

## 第2条 労働時間の長さ／フルタイム労働

個々の月所定労働時間は、151.67とする。これは、平均週労働時間35時間に相当する。これは、4条の基準に従い、12暦月の平均により実現されなければならない。

従業員をより長い労働時間を伴う企業へ長期間派遣する場合には、労働契約当事者はそれに応じた長い労働時間（最大週40時間）を合意することができる。

この場合においては、報酬はそれに応じて適合させる。

個々の年間所定労働時間は、1文に基づく月労働時間に12を乗ずることにより算定する。

## 第3条 パートタイム労働

合意された、従業員の個々の月所定労働時間が151.67を下回る場合には、パートタイム労働とする。

## 第4条 労働時間の配分／柔軟化

1. 労働時間の実際上の配分は、顧客事業所におけるそれに適合させる。休憩を含む毎日の始業及び終業時刻及び個々の週日への労働時間の配分は、その都度顧客事業所へ適用され

る規制、あるいは顧客事業所の求めに従う。

着替え、洗身ならびに労働時間法の意味における休憩（例えば、朝食休憩、昼休み、コーヒー休憩）は、労働時間とはみなさない。但し、派遣先事業所における労働者について、異なる規制が適用される場合を除く。

2. 2条及び3条により定められた従業員の個々の所定労働時間と4条1による実際上の労働時間との月々の相違を調整するために、労働時間口座を設置する。労働時間口座にはプラス時間とマイナス時間が記録されうる。

3. プラス時間は、個々の月所定労働時間を超えて生じた労働時間をいう。マイナス時間は、個々の月所定労働時間を下回る労働時間をいう。

労働時間口座におけるプラス時間の上限は200時間とする。

雇用保障のために、季節的変動がある場合には、個別の場合において、労働時間口座におけるプラス時間は230時間を上限とする。

労働時間口座の残高が150時間を超えた場合、使用者は、150時間を超えるプラス時間につき、それに関する社会保険料を含めて、破産から保護し、かつ破産保護を従業員に対し証明する義務を負う。かかる証明がない場合には、2項及び3項とは異なって、労働時間口座の上限は150時間となり、従業員は150時間を超えるプラス時間を給付すべき義務を負わない。

パートタイム労働の場合には、上記の労働時間口座の上限は、労働契約上定められた労働時間との比例に適合させる。残高が150時間を超えた場合に関する使用者の破産保護義務は、これにより影響を受けない。

祝祭日により中止となった労働時間は、中止となった時間数分が、4条1に基づく労働時間配分に依りて、労働時間口座へ記録される。

4. 労働時間口座は、遅くとも12カ月後に調整されなければならない。

かかる期間中における時間調整が不可能である場合には、続く3カ月以内に調整がなされなければならない。これに関して、使用者は、遅くとも1項に基づく12カ月が経過した後、当該従業員と、完全な時間調整を行うことを目的とした合意を行わなければならない。

事業上の事由により、かかる期間中においても時間調整が不可能である場合、150時間を上限として（パートタイム労働の場合には割合に依りて）、次の調整期間への繰越を行うことができる。これを超える時間は、金銭により調整されなければならない。

時間残高の繰越は、4条3に基づく時間口座上限の範囲内において行われ、これを拡大することはできない。

5. 時間口座の調整は、通常は、以下の基準に従い、余暇の取得により行われる。

a) 従業員との合意により、何時においても、余暇によるプラス時間の調整が可能である。

b) 従業員は、顧客での就労期間中、プラス時間35時間ごとに時間口座から1労働日を余

暇として取得することを求めることができる。かかる請求権は、1 暦月につき一度に限り 2 労働日を上限として行使することができる。

かかる請求権の要件は、1 週間の予告期間を遵守することである。

使用者は、緊急の事業上の事由に基づき、余暇の請求を拒否する権利を有する。

代替従業員を使用できない限りにおいて、顧客企業からの拒否は、緊急の事業上の事由とみなす。

就労免除の申し立てが拒否された場合、従業員は申し立てられた就労免除日の振り替えにつき義務的合意を行うことに関する請求権を有する。

- c) 従業員及び使用者との合意により、ひと月内において更なる就労免除日を定めること、または複数月における就労免除日を統合することができる。
- d) 従業員及び使用者との合意により、調整期間において、時間口座から 70 時間までを金銭により調整することができる。
- e) 従業員の求めにより、プラス時間 105 時間を超える時間については、金銭により支払われる。パートタイム労働の場合には、プラス時間数は、その都度労働契約上定められた労働時間との割合による。
- f) 従業員により請求された労働時間口座からの残高時間からの引き出しによる就労免除は新たな就労の割当によって中断されてはならない。  
請求された余暇による調整中に労働不能となった場合、当該時間は労働時間口座へ返還される。

6. 従業員が離職した場合、労働時間口座の残高は、次の通りに調整されなければならない。：  
プラス時間は、買い上げられる。マイナス時間は、労働者からの退職または即時解雇の場合には、事後労働が事業上不可能な限りにおいて、35 時間まで精算される。

#### 第5条 労働待機／待機勤務／呼出待機／休息时间

従業員が、顧客事業所において、労働待機または待機勤務もしくは呼出待機に就労を命じられており、かつ顧客事業所について労働時間法 7 条に依りて、労働時間及び休息時間に関する事業上及び／または協約上の特別規制が適用される場合、その都度の規制を完全な範囲で従業員に適用するとの条件のもと、これを準用する。

#### 第6条 超過労働

超過労働時間は、追加的に給付され、かつ顧客企業における実際上の労働時間に従わず、2 条から 4 条により定められた個々の所定労働時間を超えて指示された労働時間をいう。

#### 第7条 深夜労働、日曜労働及び祝祭日労働／割増金

1. 1 カ月間において、2 条／3 条による従業員の合意された個々の月所定労働時間を 15% 以上上回る全労働時間につき、割増金支払義務が生じる。

割増金は、賃金協約 2 条から 6 条によるその都度の協約上の時間賃金の 25% とする。

2. 深夜労働とは、23 時から 6 時の間の労働をいう。

深夜労働に関する割増金の額は、顧客事業所の割増金規制に従う。それは最大で、賃金協約 2 条から 6 条によるその都度の協約上の時間賃金の 25%とする。

3. 日曜労働及び祝祭日労働は、日曜日または法律上の祝祭日において 24 時から 0 時までの間に給付された労働をいう。労働時間法 9 条 2 項及び 3 項を適用する。

祝祭日労働の存否に関する判断は、労働地域の祝祭日法による。

日曜労働及び祝祭日労働に関する割増金の額は、顧客事業所の割増金規制に従う。

それは、賃金協約 2 条から 6 条によるその都度の協約上の時間賃金につき、日曜労働については最大で 50%とし、祝祭日労働ならびにクリスマスイブ及び大晦日における 14 時以降の労働については最大で 100%とする。

4. 上記の割増金が重複する場合には、その都度最も高いもののみが支払われる。

## 第 8 条 就労規定

1. 従業員は、顧客企業における課業を割り当てられる限りにおいて、顧客企業の指揮命令権に従う。使用者の一般的指揮命令権は、これにより影響を受けない。

2. 従業員は、就労場所の変更に関する使用者の指示に従って労働すべき義務を負う。

明確な契約上の合意により、制限的な規制を行うことができる。

従業員は、顧客企業における自身の就労の基本的内容の通知に関する請求権を有する。

3. 労働時間外における、住居／事務所から顧客事業所における就労場所までの移動が、時間的に最も有利な公共交通機関を利用した場合に、片道で 1 時間半以上を要する場合、従業員は、往復ごとにおける 1 時間半を超える通勤時間につき、それが実際に要したものである限りにおいて、賃金協約 2 条から 6 条による協約上の賃金が支払われる。

4. 8 条 3 項の意味における通勤時間が 2 時間を超える場合には、従業員は、以下の基準に従い、宿泊費用の支払いに関する請求権を有する。

派遣企業は、原則として、宿泊施設を用意し、費用を全額負担しなければならない。従業員が宿泊のために必要な施設を自ら確保した場合には、費用は、事前の許可および適切な領収書／請求書の提出により、使用者が負担し、または償還する。

代替として、課税額に応じて、宿泊費用の定額払いを定めることもできる。

5. (削除)

6. (削除)

7. 民法典 670 条に基づくその他の費用補償は、個別契約によってこれを定める。

## 第 9 条 労働契約の成立／終了

1. 労働関係は、書面により締結された労働協約により、成立する。

労働日初日において、理由無く出勤しなかった場合、労働契約は成立していないものとみなす。

2. 労働契約には、パートタイム・有期契約労働法 14 条 2 項 1 文とは異なって、2 年間を上限として、客観的な理由無く、期間を付すことができる。労働関係は、かかる時間的範

囲内において、4回まで更新することができる。パートタイム・有期契約労働法 14 条 2 項 2 文及び 3 文は、影響を受けない。

3. 就労関係における最初の 6 カ月は、試用期間とみなす。

試用期間中、労働関係は、最初の 3 カ月においては 1 週間の予告期間を置くことで、解約することができる。その後は、民法典 622 条 3 項の規定に基づき、試用期間中の解雇予告期間（2 週間）を適用する。

新規採用の場合には、就労関係における最初の 2 週間中の解雇予告期間を、労働契約により 1 日に短縮することができる。少なくとも 3 カ月間、使用者との労働関係に無かった従業員との労働関係は、新規採用とみなす。

4. その他の点で、使用者または従業員による労働関係に対する解約告知については、双方について、民法典 622 条 1 項及び 2 項を適用する。

解約告知は書面により行われなければならない（民法典 623 条）。

5. 即時解雇に関する法律上の規定は、影響を受けない。

6. 解約告知の通知後、使用者は、賃金を継続して支払ったうえで、かつ場合によっては休暇請求権及び労働時間口座からの残高の精算のもとで、従業員を就労から免除することができる。経営を理由とする解約告知の場合、労働時間口座を精算するための就労免除は、従業員との同意によってのみ、可能である。

## 第 10 条（削除）

## 第 11 条 休暇

1. 従業員は、各暦年において、有給での保養のための休暇に関する請求権を有する。休暇年度は暦年とする。

2. 従業員に認められる休暇期間は、連続した事業所勤続期間に従う。

休暇日数は、下記の通りとする。

- ・ 1 年目 24 労働日
- ・ 2 年目 25 労働日
- ・ 3 年目 26 労働日
- ・ 4 年目 28 労働日
- ・ 5 年目以降 30 労働日

就労関係の発生から最初の 6 カ月以内に離職した労働者は、連邦休暇法 3 条及び 5 条に基づき休暇請求権を取得する。

従業員の個々の週所定労働時間が 1 週間で 5 日より多くもしくは少なく配分される場合、休暇はそれに応じて増減する。

従業員の休暇が祝祭日に該当する場合、これを休暇日として算入するか否かの問題は使用者の所在地の祝祭日法に従う。顧客企業での就労により休暇目的が中断された場合、これは労働地域における祝祭日法に従う。

従業員は、入職年度及び離職年度においては、使用者に対して、全ての月につき雇用されていた場合に生じる休暇の12分の1の請求権を得る。

従業員が、休暇年度において既に他の使用者により、休暇を付与され、または買い上げられていた場合には、休暇請求権は生じない。従業員は、前使用者による証明を提示しなければならない。

3. 休暇が、労働関係の終了により全部または一部付与されなかった場合、それは買い上げられなければならない。
4. 休暇計画に際しては、既に確定している顧客事業所での就労を考慮しなければならない。既に付与された休暇日は、顧客事業所での就労のために利用することはできない。
5. 労働関係が終了する場合には、休暇請求権は解雇予告期間中に付与され、かつ取得されなければならない。これが不可能である場合には、その限りにおいて、休暇は買い上げられる。
6. その他の点については、連邦休暇法の規定を適用する。

#### 第12条 労働不履行／就労免除

1. 従業員が疾病またはその他の予見不可能な出来事により、労働給付を妨げられた場合、使用者に対して遅滞無く、可能な限り電話により報告しなければならない。かつその際、労働不能あるいはその他の事由及び予測される支障期間について、通知しなければならない。かかる義務は、支障が、労働者が既に通知したよりも長期に継続する場合にも、生じる。疾病に起因する労働不能の場合、従業員は、賃金継続支払法5条1項2文に従って、使用者に対し、労働不能及びそれが予測される期間に関する医師の証明書を提出する義務を負う。使用者は、医師による証明書を、より早期に提出することを求めることができる。労働不能が、証明書に記載するところよりも長期に及んだ場合、従業員は新たに医師の証明書を提示する義務を負う。疾病に起因して労働に支障があった場合には、職務の再開の開始は、使用者に対して可能な限り早期に、遅くとも再開の1労働日前に通知しなければならない。
2. 従業員は、事前に予見可能な出来事の場合には、使用者の同意によってのみ、欠勤することができる。
3. 以下の出来事が従業員の所定労働日に該当する場合には、有給での就労免除が認められる。
  - a) 近親者が死亡した場合  
配偶者、子、両親ならびに登録生活パートナー：2日  
兄弟姉妹、配偶者の両親：1日
  - b) 自身の婚姻、自身の生活パートナーへの登録ならびに妻あるいは登録生活パートナーの出産：1日
  - c) それにより得る補償と労働賃金との精算のうえでの公務の遂行（例えば、名誉職、証人



または比較可能な状況への召喚)：必要な時間の労働時間の免除

d) 勤務を理由とする転居：1日

支払われるべき労働賃金の額は、13条3項に基づき、算定する。

4. 12条3項により、民法典616条の適用が可能となる場合を定める。

### 第13条 賃金規定

1. 従業員は、月所定労働時間に基づき、遅くとも精算月の翌月の15銀行営業日までに履行期となる、月賃金を得る。

従業員の求めに応じて、適時の予告により、その都度の精算月の末において、見込まれる手取所得の80%までの前払金が支払われる。既に支払われた前払金は精算される。当該精算月の20日より後に就労関係が開始した場合及び離職月においては、前払金支払に関する請求権は生じない。かかる前払金規定は、2014年7月1日以降適用する。

2. 月賃金は、当該月の固定的賃金構成部分（一方では、賃金協約4条及び6条によるその都度の協約上の賃金、ならびに他方では、実際に給付された割増金支払義務のある労働時間に対する賃金協約4条及び6条による割増金）と変動的賃金構成部分（割増金及びその他の変動的賃金）により構成される。割増金及び手当（Zulage）は、それが発生し、かつ労働時間口座へ記録されなかった月につき、その都度、賃金により支払われる。労働時間口座からの時間の支払は、常に、産業別割増金及びその他の手当及び割増金を考慮することなく、協約上の時間賃金の額により、行われる。

3. それぞれ法律上及び協約上の規定に従い報酬を支払われるべき疾病日及び休暇日を理由とする、疾病時における賃金継続支払及び休暇賃金の算定については、労働不能または休暇取得の開始前の直近3清算月（基準期間）の平均的労働稼得及び平均的労働時間を基礎とする。これには、以下を適用する。

a) 基準期間の平均的労働稼得は、個々の所定労働時間に基づき構成される。労働稼得には、13条2項に基づく賃金構成部分（超過労働割増金を除く。）ならびに連邦休暇法の規定に基づく手当及び割増金を算入する。

b) 加えて、基準期間において、平均的に得られた手当及び割増金（超過労働割増金を除く。）は、個々の所定労働時間を超える平均的実労働時間を基礎として評価する。

c) 労働時間口座へ記録される時間については、b)に基づく基準期間において、平均的に算定される労働時間を基準とする。

基準期間において、操業短縮、6週間を超えたがゆえに賃金継続支払のない疾病日、有責でない労働不履行または労働関係の停止期間にもとづく、稼得減少が存在する場合、これらは算定に当たって考慮の対象外とする。

労働者にとって有利な既存の事業上の合意は、影響を受けない。

議事録覚書における算定例は、拘束力をもった労働協約の構成部分である。

医学的予防及びリハビリテーションの措置の際の賃金継続支払は、賃金継続支払法の規

定に従う。

4. ひと月につき割合的賃金請求権が存する場合（例えば、月の途中での入職または離職）、またはその他の事由（例えば、無給の中止時間）により月賃金が減額される場合、賃金請求権は、当該月において従業員につき割当てられた労働時間と月全体における所定労働時間との比例により算定する。

#### 第14条 賃金の繰り延べ

従業員は、協約上の賃金構成部分を、老齢生活保障を目的とした生活保障契約（Versorgungszusage）のために転換する請求権を有する。

従業員は、将来の賃金請求権を、事業上の老齢生活保障のための年金保険のその都度の上限保険料額の4%まで転換するよう求めることができる。かかる賃金転換に際しては、社会法典第四編18条1項に基づく受給規模の160分の1を下回ってはならない。

詳細は、使用者及び従業員との間で書面により定める。

新たな事業上の老齢生活保障のための法律上の規定に基づき、被用者は7就労月以降（最初は2005年7月1日以降）月額13.30ユーロを請求する権利を有する。かかる額は、専ら労働者が希望する限りにおいて、事業上の老齢生活保障（直接保険、年金金庫、年金ファンド）のために支払われるものである。

#### 第15条 賞与

1. 就労関係が6カ月間中断無く存続した場合、従業員は、追加的休暇手当及びクリスマス手当の形式による賞与請求権を得る。

休暇手当の支払いは、毎年6月の清算により行われ、クリスマス手当の支払いは、毎年11月の清算により行われる。

休暇手当及びクリスマス手当は勤続期間の増加により引き上げられ、6月30日及び11月30日を期日として計算する。

2. 休暇手当及びクリスマス手当の額は、労働関係の中断の無い存続期間による。

- ・6カ月後は、その都度税込150ユーロ
- ・3年目及び4年目は、その都度200ユーロ
- ・5年目以降は、その都度300ユーロ

パートタイム労働者は、合意された個々の月所定労働時間に応じて割合的に賞与を得る。

3. 賞与支払請求権の要件は、支払時点における解約告知を受けていない就労関係の存続である。

請求権のある労働者が、暦年において労働関係を停止していた場合には、給付を受けない。暦年において労働関係が一部停止していた場合には、従業員は割合的に給付を得る。

次年度の3月31日までに労働関係から離職する従業員は、クリスマス手当を転換しなければならない。これは、使用者による経営を理由とする解約告知の場合には適用しない。

**第16条 除斥期間**

労働関係に基づく請求権は、それが履行期に達した後、3カ月の除斥期間内に契約の他方当事者に対して書面により行使されなかった場合には、消滅する。

相手方当事者が請求を書面により拒否した場合、請求権は書面による拒否の到達後、3カ月以内の更なる除斥期間内に、裁判上、行使されなければならない。

かかる期間内に行使されなかった請求権は、消滅する。

**第17条 終結規定**

1. 従業員は、ドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体の加盟組合のストライキ通告の範囲内において、適法にストが行われている事業所または事業所の一部への就労を命じられることは無い。労働争議措置の開始前より既に事業所で使用されている従業員についても同様とする。これに関して、労働争議の当事者は、細部において異なる合意を行うことができる（例えば、救急業務協定）。労働者派遣法 11 条 5 項の規定は影響を受けない。

従業員は労働争議措置に間接的に関係する限りにおいて、操業短縮を申し立てることができる。協約当事者は、その都度の操業短縮の実施のための支援を約する。この場合、全ての必要な手段が尽くされなければならない。

2. 本協約の意味における就労関係の中断の無い存続の算定は、2002年1月1日を基準とする。

**第18条 発効及び解約告知**

1. 本一般協約は、協約に拘束される使用者及び従業員に対して、2004年1月1日に発効する。

本協約は、6カ月の予告期間を置き、最初は2016年12月31日に解約することができる。

2. 一般協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約当事者は、18条1第2項とは異なり、1カ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

**II 賃金基本協約（2003年7月22日締結、最終改定2013年9月17日）****第1条 適用範囲**

本協約は、一般協約の適用範囲（1条）にある協約当事者の構成員に対して、適用する。

**第2条 賃金等級格付原則**

1. 従業員は、その主たる職務に基づき、本協約の賃金等級へ格付けされる。格付けに当たっては、専ら現に行っている職務を基準とする。

2. その職務の遂行を行っていないわけではない職業上の資格（Qualifikation）は、より高い等級への格付けを根拠付けない。

3. より高い等級の職務の一時的な遂行は、新たな格付けを正当化しない。一時的により高

い賃金等級の労働が割り当てられた場合、6週間以降は、低い賃金等級の協約上の賃金と当該職務について定められた賃金との差額が手当として支払われる。

4. 従業員は、一時的により低い賃金等級に分類される職務を義務付けられうる。この場合において、報酬の変更は生じない。

### 第3条 賃金等級

従業員は、現に行う主たる職務に基づき、以下の賃金等級へ格付けられる。その都度の職務記述書（Tätigkeitsbeschreibung）を、格付けに当たっての基準とする。

賃金等級 1：事業上の指示にとり必要な職務。

賃金等級 2：速成教育期間または専門的職業経験または専門に特殊な知識もしくは資格が必要な職務。

賃金等級 3：職業訓練（Berufsausbildung）により身に付く知識及び技能が必要な職務。かかる知識及び技能は、賃金等級 2 における数年間にわたる職務経験によっても獲得されうる。

賃金等級 4：少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識及び技能を必要とし、数年にわたる職務経験を要件とする職務。

従業員は、賃金等級 3 において1年以上勤続した場合、賃金等級 4 へ格付けられる。勤続期間の算定は、2014年1月1日に開始する。

賃金等級 5：少なくとも3年の職業訓練によって身に付く知識及び技能を必要とする職務。加えて、追加訓練により得られる専門知識ならびに多年にわたる職業経験を必要とする。

賃金等級 6：マイスターあるいは技術者訓練または比較可能な資格を必要とする職務。

賃金等級 7：賃金等級 6 の指標に加えて、数年にわたる職業経験が必要な職務。

賃金等級 8：専門大学での履修が必要な職務。

賃金等級 9：大学での履修が必要な職務あるいは専門大学での履修及び数年にわたる職業経験が必要な職務。

### 第5条 発効及び解約告知

1. 本賃金基本協約は、協約に拘束される使用者及び従業員に対して、2004年1月1日に発効する。

本協約は、6カ月の予告期間を置き、最初は2016年12月31日に解約することができる。

2. 賃金基本協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約当事者は、18条1第2項とは異なり、1カ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

### Ⅲ 賃金協約（2003年7月22日締結、最終改定2013年9月17日）

#### 第1条 適用範囲

本協約は、一般協約の適用範囲（1条）にある協約当事者の構成員に対して、適用する。

#### 第2条 賃金

添付資料において示す時給額及び割増金が支払われる。割増金支払請求権は、本協約4条により生じる。

#### 第3条 賃金テーブル

連邦州のうち、ベルリン、ブランデンブルク、メクレンブルク-フォアポメルン、ザクセン、ザクセン-アンハルト及びチューリンゲンにおいては、添付文書において示す賃金表：東を基準として、時間賃金が支払われる。

連邦州のうちその他の州においては、添付文書において示す賃金表：西を基準として、時間賃金が支払われる。

労働地域（顧客事業所）の賃金を適用する。但し、外勤労働者については、それがより高いものである限りにおいて、雇入れ地域の賃金を得る。

#### 第4条 割増金

同一顧客の元において中断無く就労が行われた場合、就労関係割増金が支払われる。その額は、以下の通りとする。

- ・9暦月の経過以降は、1.5%
- ・12暦月の経過以降は、3.0%

3カ月までの期間において就労が中断した場合、中断後の就労関係割増金の履行期については、従前の派遣期間を算入する。

添付文書において示す賃金表を適用する。

#### 第5条 （削除）

#### 第6条 産業別割増金（Branchenzuschlag）

賃金表の賃金は、その都度の産業分野において、場合によっては産業別割増金に合意することによって引き上げられる。かかる産業別割増金は、特別の労働協約により規定される。

#### 第7条 雑則

1. 本協約の協約当事者及び顧客事業所の使用者との間で、当該顧客事業所での就労期間中における報酬につき、そこで就労する派遣企業の従業員が有利となる場合には、異なる協約上の規制を行うことができる。
2. 労働者送出法5条1号の意味における、その都度有効な最低賃金は、現に給付された全ての時間につき、最低限のものとして支払われる。

#### 第8条 発効及び解約告知

1. 本賃金協約は、協約に拘束される使用者及び従業員に対して、2004年1月1日に発効する。

本協約は、6カ月の予告期間を置き、最初は2016年12月31日に解約することができる。

2. 賃金基本協約の発効後、労働者派遣法に基本的な変更があった場合、両協約当事者は、18条1第2項とは異なり、1カ月の予告期間を置き、月末にかけて非常解約告知を行う権利を有する。

賃金表：西 2015年4月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	8.8	8.93	9.06
E2	9.39	9.53	9.67
E3	10.98	11.14	11.31
E4	11.61	11.78	11.96
E5	13.11	13.31	13.5
E6	14.75	14.97	15.19
E7	17.22	17.48	17.74
E8	18.53	18.81	19.09
E9	19.55	19.84	20.14

賃金表：東 2015年4月1日以降

賃金等級	時給	1.5% (9ヶ月以降)	3% (12ヶ月以降)
E1	8.2	8.32	8.45
E2	8.35	8.48	8.6
E3	9.76	9.91	10.05
E4	10.33	10.48	10.64
E5	11.67	11.85	12.02
E6	13.12	13.32	13.51
E7	15.31	15.54	15.77
E8	16.47	16.72	16.96
E9	17.39	17.65	17.91

#### IV 金属・電機産業における労働者派遣に関する割増金協約（2012年5月22日締結）

##### 第1条 適用範囲

1. 地域的適用範囲：ドイツ連邦共和国
2. 業種的適用範囲：協約に拘束され、労働者派遣の枠組みにおいて金属・電機産業の顧客事業所へ被用者を就労させる、社団法人連邦人材派遣サービス使用者団体（BAP）及び社団法人ドイツ派遣労働企業利益団体（iGZ）の加盟企業。手工業に分類されない限りにおいて、以下の経済分野の事業所を、金属・電機産業の顧客事業所とみなす。
  - ・非鉄金属採掘及び加工、精錬
  - ・鋳造
  - ・伸銅品業、圧延、鋼鉄変形
  - ・機械工、溶接工、研磨工、鍛工

- ・ 鋼鉄・軽金属製造及び金属開発
- ・ 機械・器機・工具製造
- ・ 自動車産業及び乗物製造
- ・ 航空産業及び宇宙航空産業
- ・ 船舶建造
- ・ 電気工学及び電機産業
- ・ ハードウェア製造
- ・ 精密機械工学及び光学
- ・ 時計産業
- ・ 鉄・板金・金属製品
- ・ 音楽楽器
- ・ 遊具及びスポーツ器具
- ・ 貴金属製品

ならびに、上記の経済分野に属する修理・付属品・組立・サービス及びその他の補助及び付属事業所、及び支店ならびに事業所の同種の産業。

顧客事業所の分類に関して疑いがある場合においては、顧客事業所において適用されている労働協約を判断基準とみなす。労働者派遣法 12 条に基づく契約において、所属産業を定めなければならない。適用される労働協約に関して、顧客事業所の明確な申告がない場合、派遣企業は本協約を適用することができる。

1. 人的適用範囲：労働者派遣の枠組みにおいて顧客事業所へ派遣される全ての被用者

## 2条 産業別割増金

1. 労働者は、金属・電機産業の顧客事業所における労働者派遣の枠組みによるその都度の就労期間にかかる要件を満たす場合、産業別割増金を得る。

2. 産業別割増金は、その都度の顧客事業所における中断の無い就労に対して支払われる。

3 カ月を下回る祝祭日、休暇日及び労働不能日を含む中断期間は、上記の意味における中断ではない。

3. 産業別割増金は、顧客事業所での就労期間に応じて、以下の割合とする。BAP 及びドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体との間で締結された賃金協約の時間賃金、あるいは iGZ 及びドイツ労働総同盟 - 派遣労働協約共同体との間で締結された賃金協約の時間賃金の

- ・ (就労期間 6 週間後) 15 %
- ・ (就労期間 3 カ月後) 20 %
- ・ (就労期間 5 カ月後) 30 %
- ・ (就労期間 7 カ月後) 45 %
- ・ (就労期間 9 カ月後) 50 %

4. 産業別割増金は、顧客事業所の比較可能な労働者に対する現在の所定時間賃金との差に限定される。顧客事業所における比較賃金を確定する際には、産業における平均的な成果手当（Leistungszulage）との均衡は考慮しない。

顧客事業所は、比較可能な労働者に対する現在の所定時間賃金を証明しなければならない。

5. 産業別割増金は、その他の性質の全ての給付と精算することはできない。但し、協約外給付とは清算可能とする。本協約及び BAP 及び iGZ にかかる労働協約によるよりも、被用者にとって有利な労働条件及び賃金条件を規定する個別契約上の規制が存在する場合には、本協約によっては影響を受けない。

6. 産業別割増金は、BAP 一般協約 13 条 2 に基づく固定的協約賃金の一部であり、あるいは iGZ 賃金協約 2 条 1 項に基づく基礎報酬の一部である。

### 第 3 条 労働協約上の規定の変更

労働者が本協約による産業別割増金を得る場合、BAP 賃金協約 4 条あるいは iGZ 賃金基本協約 5 条に基づく割増金請求権は消滅する。

### 第 4 条 顧客事業所における異なる合意

1. 労働者の賃金は、本協約と関連する BAP/iGZ 賃金協約により生じる。
2. 派遣企業は、派遣被用者に対する給付に関する顧客企業における合意に関して、それを知って以降、派遣されている被用者に対し、情報提供を行う。
3. 派遣企業と顧客企業との間の契約上の合意において、かかる規制を行うことができる。それに応じて、労働者は顧客事業所における事業上の合意に基づく給付に関する請求権を得る。

### 第 5 条 労働協約上の賃金引上げへの適合

産業別割増金の協約上の賃金引上げへの適合は、協約当事者間における特別な手続規制（本協定の構成部分である。）により、行われる。

### 第 6 条 労働協約の導入

1. 産業別割増金にとり基準となるその都度の顧客事業所における就労期間の算定は、本協約の発効により、新たに起算される。
2. 2012 年 11 月 1 日において既に 6 週間、またはそれよりも長く顧客事業所において中断無く就労している従業員については、2 条 3 項が定める第 1 段階が、2012 年 11 月 1 日以降既に満たされているものとみなす。かかる従業員は、2012 年 12 月 15 日に次の段階に達し、その後続く段階についてはそれぞれに対応する時点で到達する。

### 第 7 条 終結規定

1. 本協約は、2012 年 11 月 1 日に発効する。
2. 本協約は、3 カ月の予告期間を置き、最初は 2017 年 12 月 31 日に解約することができる。



3. 解約告知は、各協約当事者が行うことができる。使用者側の一当事者による解約告知は、他の協約当事者に対しても効力が拡張される。労働組合側による解約告知は、使用者側の一方当事者に対してのみ行われた場合であっても、使用者側の協約当事者双方に対して効力を有する。
4. 派遣労働に関する法律上の枠組条件（特に、報酬に関する規制）に基本的な変更が生じた場合、協約当事者は、変更の影響を考慮したうえで可能な継続（Fortführung）を審査し、かつ合意することを目的として、遅滞無く交渉を開始する。
5. 法改正の発効後6カ月を経過しても対応する規制が行われない場合、本協約は6カ月の経過により、余後効なく失効する。
6. 2条3項において挙げた賃金協約が余後効をもって適用される場合、本協約は変更を加えることなく継続して適用する。

金属・電機産業割増金協約：西 2015年4月1日～2016年5月31日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8.8	10.12	10.56	11.44	12.76	13.2
E2	9.39	10.8	11.27	12.21	13.62	14.09
E3	10.98	12.63	13.18	14.27	15.92	16.47
E4	11.61	13.35	13.93	15.09	16.83	17.42
E5	13.11	15.08	15.73	17.04	19.01	19.67
E6	14.75	16.96	17.7	19.18	21.39	22.13
E7	17.22	19.8	20.66	22.39	24.97	25.83
E8	18.53	21.31	22.24	24.09	26.87	27.8
E9	19.55	22.48	23.46	25.42	28.35	29.33

金属・電機産業割増金協約：東 2015年4月1日～2016年5月31日まで

賃金等級	DGB労働協約	6週間後	3ヵ月後	5ヵ月後	7ヵ月後	9ヵ月後
割増率		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8.2	9.43	9.84	10.66	11.89	12.3
E2	8.35	9.6	10.02	10.86	12.11	12.53
E3	9.76	11.22	11.71	12.69	14.15	14.64
E4	10.33	11.88	12.04	13.43	14.98	15.5
E5	11.67	13.42	14	15.17	16.92	17.51
E6	13.12	15.09	15.74	17.06	19.02	19.68
E7	15.31	17.61	18.37	19.9	22.2	22.97
E8	16.47	18.94	19.76	21.41	23.88	24.71
E9	17.39	20	20.87	22.61	25.22	26.09