

はじめに

第一節 研究の目的

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

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

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

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

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

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

第二節 研究の方法と本報告書の構成

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

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

¹ この点を論じた邦語文献としては、竹内治彦『産業別労働協約制度の危機』についての考察 岐阜大学経済論集 31 巻 1 号 (1997 年) 161 頁、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 (2000 年) 2 号 55 頁、同「ドイツにおける労働条件規制の最近の動向－事業所レベルへの移行」日本労働研究雑誌 496 号 (2001 年) 40 頁、毛塚勝利「ドイツ二元的労使関係の揺らぎと軋み」海外労働時報 325 号 (2002 年) 61 頁、橋本陽子「ドイツの集団的労働法の最近の展開」IMF JC 2005 年冬号 28 頁、同「第 2 次シュレーダー政権の労働法・社会保障法改革の動向－ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集団的労働法の最近の展開－」学習院法学会雑誌 40 巻 2 号 173 頁、榊原嘉明「ドイツ労働協約システムの動揺と『再安定化』」法学研究論集 32 号 (2010 年) 117 頁、大重光太郎「1990 年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容－国家の役割に注目して」大原社会問題研究所雑誌 541 号 (2011 年) 47 頁等がある。

² 脚注 1 において掲げた文献のほか、特に労働条件規制権限の分権化に着目して労働組合と事業所委員会の関係について論じたものとして、西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論(三・完)」大阪市立大学法学雑誌 43 巻 1 号 (1996 年) 1 頁、ベルント・ヴァース(桑村裕美子〔訳〕)「ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割」日本労働研究雑誌 555 号 (2006 年) 11 頁、緒方桂子「ドイツにみる労働組合機能と従業員代表機能の調整－統制された分権化へ」季刊労働法 216 号 (2007 年春季) 66 頁、陳浩「産業別労働協約の分散化に伴うドイツ型労使交渉の変容」立命館国際研究 23 巻 2 号 (2010 年) 211 頁等がある。

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

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

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

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

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

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

第一章 ドイツにおける集团的労使関係法制の現状

第一節 歴史

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

1 労使関係の史的形成

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

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

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

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

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

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

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

このように、ナチス期において一旦解体せられた労働組合は、第二次世界大戦後の 1945 年初頭に、占領下において再建されることとなる。そこでは当初、イデオロギー的な分裂と職業別団体による分散化が、ワイマール期における労働組合の弱点であったとの反省のもと、統一労働組合の結成が志向されたが、西側占領軍が統一労働組合に否定的であったため、統一労働組合ではなく、産業別労働組合が組合再建の基本原則となってゆく。1947 年にはイギリス占領地区においてドイツ労働総同盟が、アメリカ・フランス占領地域においては州レベルでの労働組合連合が設立され、1949 年 10 月 12 日には連邦レベルで 16 の労働組合のナショナル・センターとしてドイツ労働総同盟（DGB）が⁷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）」⁸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）⁹。

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

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

ところで、1990 年 10 月 3 日の東西ドイツ統一を機に、旧西側地域の労働組合はその組織範囲を旧東側地域へ拡大させ、特にドイツ労働総同盟の組合員数は 1991 年には 1,100 万人を超えるに至る¹⁰。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

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

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

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

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

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

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

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

2 労働協約法制の史的形成

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

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

S.59 を参照。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第二節 二元的労使関係システム

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

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

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

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

9条：（結社の自由）

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

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

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

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

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

1 事業所委員会の設置状況

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

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

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

出典：IAB-Betriebspanel

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

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

²⁰ ドイツにおける事業所委員会選挙手続の詳細については、藤内・前掲注（18）書 41 頁、新林正哉「ドイツ事業所組織法 2001 年改正における事業所委員会選挙手続の改正 - 経営形態・従業員集団の変化に対応した再設計 -」季刊労働法 199 号（2002 年）141 頁を参照。

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

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

出典：IAB-Betriebspanel

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

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

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

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

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

【第 1 - 2 - 3 表】事業所委員会委員数・専従委員数

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

出典：筆者作成

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

2 事業所委員会の労働条件規制権限

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

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

²² Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.475. なお、マルティン・バーレンス（松井良和〔訳〕）「事業所レベルの共同決定の費用と便益 - 経営協議会（BR）は危機の時代のモデルでもありうるか？」比較法雑誌 46 卷 2 号（2012 年）55 頁は、事業所委員会による共同決定の経済効果に関する最近の研究成果から、事業所内共同決定制度が事業所の生産性にとってポジティブな影響を及ぼしていることを指摘している。

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

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

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

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

3 事業所委員会に対する労働組合の優位

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

²³ 労働政策研究・研修機構『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態 - ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ - 』（労働政策研究報告書 No.L-9、2004年）28 - 29頁〔毛塚勝利執筆部分〕、荒木尚志＝山川隆一＝労働政策研究・研修機構（編）『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006年）101頁以下〔皆川宏之執筆部分〕も参照

²⁴ Vgl. Rieble, a.a.O. (Fn.5), S.53. なお、労働者個人の契約の自由および団結の自由との関係において、事業所委員会の労働条件規制権限の限界について考察したものとして、高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規制権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌 104号（2004年）134頁がある。

【第1-2-4表】事業所委員会の権限

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

出典：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）86頁

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

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

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

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

第三節 労働協約当事者論

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

1 労働組合

(1) 労働協約法上の労働組合

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

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

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

²⁶ 藤内・前掲注(18)書302頁。

²⁷ 毛塚・前掲注(23)報告書30頁。

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

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

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

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

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

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

最後に、労働組合には現行の労働協約制度を承認していることが求められている。

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

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

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

³¹ 【労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz)】

2a 条：(決定手続の管轄)

(1) 労働裁判所は、以下の事項について、専属的に管轄する。

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

97 条：(団体の協約能力および協約管轄権に関する決定)

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

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

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

(2) 現状と課題

ア 組織率の低下

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

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

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

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

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

³³ Rofls, Studienkommentar Arbeitsrecht, 2.Aufl., 2007, S.417.

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

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

³⁶ Rieble, a.a.O. (Fn.5), S.60f.

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

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

イ 専門職労働組合の台頭

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

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

³⁷ 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。

³⁸ IG Metall, direct 2/2012, S.1ff.

³⁹ IG Metall, direct 2/2012, S.3.

⁴⁰ IG Metall, direct 2/2012, S.3

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

も高い水準での労働条件の実現を志向しているのである。

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

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

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

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

⁴³ Vgl. etwa BAG 29.3.1957, AP Nr.4 zu § 4 TVG.

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

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

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

2 個別使用者

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

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

3 使用者団体

(1) 労働協約法上の使用者団体

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

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

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

⁴⁷ 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。

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

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

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

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

(2) 現状と課題

ア 協約からの逃避

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

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

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

⁵¹ BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

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

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

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

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

出典：金属連盟のHP

(http://www.gesammetall.de/gesammetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen)

イ 「協約に拘束されない（OT）構成員」の増加

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OT 構成員の加盟費よりも高額に設定している使用者団体も存在するという。

第四節 協約交渉の構造

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

1 産業別労働組合 - 使用者団体間での協約交渉

(1) 広域協約としての団体協約

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

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

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

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

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

である金属連盟に加盟しているが⁶¹、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⁶²。

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

【第1-4-1表】金属産業労働組合の地方本部・管轄協約地域・組合員数

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

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

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

⁶¹ この点については、金属連盟のHP

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

⁶² 金属連盟へのヒアリング調査による。

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

(2) 企業関係の団体協約

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

2 労働組合 - 個別使用者間での協約交渉

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

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

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

⁶³ IG Metall, direct 7/2012, S.2ff.

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

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

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

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

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

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

第五節 労働協約の種類と実態

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

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

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

出典：BMA-Tarifregister

S.64.

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

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

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

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

第六節 労働協約の法的効力

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

1 労働協約の拘束力

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

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

⁶⁹ 毛塚・前掲注(23)報告書23頁。

⁷⁰ 合理化保護協約は、合理化措置によって労働ポストが削減される場合、被用者の配置転換や再訓練を使用者に義務付けるとともに、解約告知が不可避である場合には、使用者に補償金の支払いを義務付けることを内容とする。詳細については、毛塚勝利「西ドイツにおける技術革新・合理化と労働組合 - 七〇年代協約政策を中心に -」比較法雑誌15巻4号(1982年)1頁を参照。

【第1-6-1表】労働協約の拘束率（被用者比）：2010年 単位：%

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

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

出典：IAB-Betriebspanel 2010

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

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

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

⁷¹ WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2012, 1.6.

⁷² 和田・前掲注(59)書25頁。

⁷³ 但し、事業上および事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範については、労働者側が協約に拘束されているか否かにかかわらず、使用者側が協約に拘束されていれば当該使用者の全ての事業所に適用される（労働協約法3条2項）。

⁷⁴ 援用条項をめぐる法的問題点については、*Rolfs, a.a.O. (Fn.33), S.431*、丸山亜子「引用条項（Bezugnahmeklausel）をめぐる新動向 - ドイツ連邦労働裁判所2005年12月14日判決の余波」労働法律旬報1648号（2007年）72頁を参照。

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

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

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

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

2 労働協約の規範的効力

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

⁷⁵ それゆえ、ドイツの労働組合は古くから、組合員に対する取扱いと非組合員に対する取扱いに差異を設ける規定を労働協約中に置くことで、援用条項がもたらす組合不加入のインセンティブに対処しようとしてきた。連邦労働裁判所は従来、このような差異化条項（Differenzierungsklausel）は非組合員の消極的団結権（基本法 9 条 3 項）を侵害するものであって許されないとの解釈（BAG 29.11.1967, AP Nr.13 zu § 9 GG）を採ってきたが、最近の判例（BAG 18.3.2009, AZR 64/08 = NJW-Spezial 2009, 643）において差異化条項のうち、単純差異化条項（単に組合員であることを協約上の給付請求権の要件充足の基準とする条項）については、その適法性を承認するに至っている。詳細については、榊原嘉明「ドイツにおける労働協約上の差異化条項 - その適法性をめぐる議論の新動向とその社会的背景 -」『角田邦重先生古希記念・労働者人格権の研究〔下巻〕』（信山社、2011 年）359 頁を参照。

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

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

3 規範的効力の例外

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

(1) 開放条項

ア 協約優位原則とその例外

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

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

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

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

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

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

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

意義と機能」静岡法経論集 54・55 巻（1985 年）171 頁、同「組合規制と従業員代表規制の補完と相克－企業内労働条件規制にみる西ドイツ協約優位原則の実相」蓼沼謙一＝横井芳弘（編）『企業レベルの労使関係と法：欧米四ヶ国の比較法的研究』（勁草書房、1986 年）213 頁

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

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

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

⁸¹ BAG 18.8.1987, AP Nr.23 zu § 77 BetrVG = NZA 1987, 779. 1984 年労働時間協約および 1987 年連邦労働裁判所決定をめぐるとドイツの議論状況については、和田肇『ドイツの労働時間と法－労働法の規制と弾力化－』（日本評論社、1998 年）37 頁以下を参照。

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

イ 1990年代以降の展開

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

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

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

⁸² 大内・前掲注 (77) 書 189 頁。

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

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

⁸⁵ *Bispinck*, a.a.O. (Fn.10), S.65f.

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

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

【第 1 - 6 - 2 表】 協約上の開放条項の種類

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

出典：WSI-Tarifarchiv

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

【第 1 - 6 - 3 表】 開放条項の利用状況（2010 年度）

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

出典：WSI-Betriebsrätebefragung 2010

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

ウ 「不法な分権化」から「統制された分権化」へ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁹³ 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。

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

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

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

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

も同時に増加しているという⁹⁸。

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

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

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

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

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

⁹⁹ ドイツ法における有利原則をめぐる議論の詳細については、丸山亜子「ドイツにおける有利原則論の新展開 (1) (2・完)」大阪市立大学法学雑誌 48 巻 2 号 581 頁および 3 号 803 頁 (2001 年)、同「有利原則の可能性とその限界 - ドイツ法を素材に -」日本労働法学会誌 115 号 (2010 年) 164 頁を参照。

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

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

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

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

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

(3) 余後効

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

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

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

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

¹⁰⁵ BT-Drs. 15/1182.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰⁹ BAG 4.4.2001, NZA 2001, 1085.

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

¹¹¹ BAG 2.3.2004, NZA 2004, 852.

第七節 労働協約の一般的拘束力

1 制度概要と実態

(1) 制度概要

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

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

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

かかる一般的拘束力宣言の目的は、労働条件のダンピング競争により非組合員に対して劣悪な労働条件がもたらされることを防止する点にある¹¹⁵。連邦憲法裁判所¹¹⁶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。

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

¹¹³ なお、労働協約法 5 条 1 項 3 号により、一般的拘束力宣言が社会的緊急状態の除去に必要なと思われる場合には、①および②の要件は不要となるが、根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593 号（2009 年）85 頁によれば、実際にこのような判断がなされた例は無い。

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

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

¹¹⁶ BVerfG 24.5.1977, AP Nr.15 zu § 5 TVG.

(2) 実態

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

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

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

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

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

出典：BMA-Tarifregister

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

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

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

出典：BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge

い。

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

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

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

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

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

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

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

2 労働者送出处と協約遵守法による機能拡大

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

(1) 労働者送出处

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

¹¹⁹ 同声明に関しては、ドイツ労働総同盟の HP

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

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

¹²¹ BGBl. I 2009, 799. 同法の正式名称は「国境を越えて送り出された労働者および国内で常時雇用される労働者のための強行的労働条件に関する法律」である。同法については、我が国においても既に多くの先行業績が存在するが、本稿では特に以下の文献を参考とした。橋本陽子「最低賃金に関するドイツの法改正と協約遵守法に関する欧州司法裁判所の判断」学習院大学法学会雑誌 45 巻 1 号（2009 年）1 頁、根本・前掲注（113）論文 84 頁、名古道功「ドイツにおける最低生活保障システムの変化 - 労働協約の機能変化と関連して -」『角田邦重先生古希記念・労働者人格権の研究〔上巻〕』（信山社、2011 年）141 頁。

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

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

出典：BMAS, Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

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

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

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

扱い等、多岐に亘っている。

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

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

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

(2) 協約遵守法

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

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

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

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

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

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

第八節 ドイツにおける協約政策の最近の動向

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

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

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

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

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

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

(http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/Tarifstreue_und_Vergabegesetz/index.php) を参照。

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

¹²⁸ IG Metall, direct 7/2012, S.2f.

¹²⁹ IG Metall, direct 7/2012, S.2.

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

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

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

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

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

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

¹³¹ 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。

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

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

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

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

第九節 小括

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

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

¹³³ BAG 14.12.2010, 1 ABR 19/10. 同判決については、緒方桂子「派遣労働における均等待遇原則と労働組合の協約締結能力の有無 - 2010年12月14日連邦労働裁判所決定について」日独労働法協会会報12号（2011年）21頁、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2011年4月）」（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_4/german_01.htm）を参照。

¹³⁴ 同法改正については、緒方桂子「ドイツにおける労働者派遣をめぐる新たな動き」労働法律旬報1748号（2011年）22頁、戸田典子「労働者派遣法への最低賃金の導入」ジュリスト1434号（2011年）77頁を参照。

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

占めているものと評価することができる。

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

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

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

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

¹³⁷ このような問題意識のもと、ドイツの企業別協約の実態につき分析を行ったものとして、大重光太郎「ドイツにおける協約システムの分散化と企業別労働協約 - 食品加工産業における事例研究」大原社会問題研究所雑誌 541号（2003年）37頁がある。

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

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