



---

---

労働政策研究報告書 No. 177

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

# 企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム (ドイツ編)

－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に

労働政策研究・研修機構

# 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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

現代日本においては、労働法制上は、労働組合が使用者ないし使用者団体と締結する労働協約が、使用者の定める就業規則に優越する法規範として位置付けられているにもかかわらず、企業別組合中心の労働社会において、その存在感は希薄であり、過半数組合ないし過半数代表者の意見を聴取するとはいえ使用者の一方的決定による就業規則が法規範の中心的存在となっている。例えば、菅野和夫『新・雇用社会の法』においても、就業規則を「雇用関係の基本的規範」と呼んでおり、規範としての労働協約の影は極めて薄い。

これに対し、欧州諸国では全国レベルや産業レベルにおいて労働組合と使用者団体との間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法規範として労働社会を規制しており、その位置づけは極めて高いものがあるとされ、その典型的な諸国としては、ドイツ、フランスおよびスウェーデンが挙げられる。こうしたマクロ社会的な労使の自治規範がほとんど存在しない日本においては、ミクロな企業レベルを超える問題は直ちに国家法の問題となるため、例えば労働時間問題などにおいても、過度に法律政策に依存したものになりがちとの指摘もある。

もっとも近年は、これら諸国においても事業所協定や企業協約への分権化の傾向が指摘されており、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか、関心を呼んでいるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構では、産業レベルの労働協約が労働条件決定システムにおいて中心的役割を果たしている欧州諸国、具体的にはドイツ、フランスおよびスウェーデンを対象として、現代先進諸国における規範設定に係る集团的労使関係のあり方を調査研究することとした。具体的には、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合ないし従業員代表機関との協議交渉や協定等について、実証的かつ包括的に調査研究し、これからの日本の労働社会のあり方に関するマクロ的議論の素材とすることを目指している。

なかでも本報告書においては、ドイツにおける企業・事業所レベルでの集团的労使関係システム、およびそれに基づく事業所協定や企業別労働協約をツールとした集团的労働条件決定（規範設定）の実相に迫るとともに、労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの移行という「分権化（Dezentralisierung）」の実態を明らかにすることを目的としている。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
<small>やまもと よう た</small> 山本 陽大	労働政策研究・研修機構研究員	はじめに、第一章、第二章、第三章、結章
<small>さかきばら よしあき</small> 榊原 嘉明	名古屋経済大学准教授	第一章第三節 1.、第一章第三節 2.

## 目 次

はじめに	1
第一節 本研究の目的	1
第二節 研究の方法と本報告書の構成	2
<b>第一章 ドイツにおける事業所内労使関係システムの現状</b>	<b>4</b>
<b>第一節 事業所内従業員代表制</b>	<b>4</b>
1. 歴史的経緯	4
2. 事業所委員会の設置と運営	7
(1) 選挙手続	7
(2) 事業所委員会の設置状況	9
(3) 事業所委員会の運営	12
(i) 組織体制	12
(ii) 定例職場集会	13
(iii) 懇談時間・苦情処理制度	13
(iv) 使用者との定期協議	13
(v) 費用負担	14
(vi) 身分保障制度	14
3. 共同決定と事業所協定	15
(1) 事業所委員会の共同決定権	15
(2) 事業所協定の法的効力	18
(3) 事業所協定の締結プロセス	18
(4) 事業所協定に対する協約優位原則	19
(i) 協約遮断効	19
(ii) 開放条項	20
4. 事業所委員会と労働組合との関係	21
(1) 相違点	21
(2) 労働組合の優位性	23
<b>第二節 事業所委員会の実際</b>	<b>24</b>
1. A 事業所事業所委員会の例	25
2. B 事業所事業所委員会の例	26
3. 若干の分析	27
<b>第三節 事業所協定による規範設定の実態</b>	<b>28</b>
1. A 事業所における事業所協定	28

(1) 就業規則	28
(2) 開放条項の利用実態	37
2. B事業所における事業所協定	39
(1) 就業規則	39
(2) 開放条項の利用実態	57
3. 分析	71
(1) 事業所内規範設定の実態	71
(2) 柔軟な労働条件規整の実態	74
第四節 本章での検討結果	76
<b>第二章 ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態</b>	79
第一節 序説	79
第二節 企業別労働協約をめぐる法理論	80
1. 個別使用者の協約締結能力と社会的実力の要否	81
2. 使用者団体への加盟と個別使用者の協約締結能力	82
3. 企業別協約締結禁止条項の効力	83
4. 企業別協約締結を求める争議行為の適法性	84
5. 平和義務との関係	85
6. 小括	86
第三節 企業別労働協約の実際	86
1. 大規模企業における企業別協約 - フォルクス・ワーゲン社の例	87
2. 中規模企業における企業別協約	89
(1) 統計から	89
(2) ヒアリング調査から	90
第四節 本章での検討結果	91
<b>第三章 ドイツにおける集団的労使関係をめぐる法政策上の動向</b>	93
第一節 序説	93
第二節 2013年11月27日連立協定	94
第三節 法定最低賃金制度の導入	96
1. 制度の概要	96
2. 制度導入の背景	98
第四節 一般的拘束力宣言制度の改正	100
第五節 協約単一原則の立法化	102
第六節 法政策の方向性と評価	104

第七節 本章での検討結果 .....	105
<b>総括</b>	
第一節 本報告書での検討結果 .....	107
第二節 今後の検討課題 .....	111
<b>資料</b>	
関係条文 .....	115
参考文献 .....	146

## はじめに\*

### 第一節 本研究の目的

現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範設定）に当たり、労働協約が就業規則に優越する規範として位置付けられている（労働基準法 92 条）。にもかかわらず、企業別組合が中心となっているなかで、その存在感は必ずしも濃いものとはいえず、むしろ使用者が定める就業規則が、中心的な存在となっている。

これに対し、ドイツ、フランス等の欧州諸国においては、伝統的に、産業レベルで締結される労働協約が、国家法と企業レベルでの労働条件決定を媒介する重要な規範として労働社会を規制してきた。もっとも、近年においては、これら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<sup>1</sup>。

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の動態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うえで、不可欠の素材となるものと考えられる。

そして筆者は、このような問題意識のもと、一昨年前に公表した労働政策研究報告書『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第1巻 ドイツ編）』（以下、前報告書）<sup>2</sup>において、主にドイツにおける産業別労働協約を対象として調査研究を行った。それによって明らかになったのは、確かにドイツにおける産別協約（団体協約〔Verbandstarifvertrag〕）は、現在にあってもなお規範としての重要性を維持してはいるものの、その直接的な適用率は年々減少の一途を辿っており、かつ本来事業所内における規制に

\* 本研究における知見の一部は、筆者が 2013 年の 7 月および 9 月にドイツにおいて、関係当事者（労働組合、使用者団体、事業所委員会委員および研究者）を対象に実施したヒアリング調査に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった、金属産業労働組合（IG Metall）本部 Jochen Homburg 氏、同シュトゥットガルト地区本部 Kai Burmeister 氏、金属連盟（Gesamtmetall）Karsten Tacke 氏、ヘッセン州金属電機産業使用者団体（Hessenmetall）Peter Hampel 弁護士、C 社 A 事業所委員会委員 Jürgen Werner 氏、D 社 B 事業所委員会委員 Uwe Weißberg 氏、経済社会研究所（WSI）Reinhard Bispinck 氏、Martin Behrens 氏および Manuela Maschke 氏には、この場を借りて、心より御礼申し上げる。

<sup>1</sup> この点につき、ドイツおよびフランスにおける産業別労働協約システムの最近の動向につき比較検討を行ったものとして、山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較—ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652 号（2014 年）74 頁がある。また、特にフランスにおける協約システムの詳細については、労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013 年）〔細川良執筆担当〕を参照。

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013 年）〔山本陽大執筆担当〕（<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0157.htm>）

なじみやすい労働条件のみならず、賃金や労働時間のような協約政策にとって重要な柱となる労働条件についても、産別協約内いわゆる開放条項が置かれることで、事業所内労使関係による柔軟な労働条件形成の余地が認められているという事態であった。また、これと並んで、ドイツにおいては企業別労働協約（Haus- oder Firmentarifvertrag）の数が年々増加傾向にあることから、各企業が産別協約による規制から離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件決定が行われている可能性があることも、同時に明らかとなった。

そこで、前報告書に引き続き、本研究においては、上記にいう「分権化」の問題に焦点を当てることとする。具体的には、視点を産業レベルから、企業・事業所レベルへ移し、ドイツにおける事業所内労使関係システムを前提に、前報告書においてみた産別協約が定めている開放条項（特に、賃金および労働時間に関するもの）を、各事業所における事業所内労使関係が利用しているのか否か、利用しているとすればそれに基づいてどのように柔軟な労働条件規整を行っているのか。また、ドイツにおいて企業別協約が増加しているのは、いかなる理由に基づくものであるのか、とりわけ、前報告書でその可能性を指摘したとおり、企業レベルでの柔軟な労働条件決定のためのツールとして、実際に機能しているのかを明らかにするのが、本研究の目的である。

周知の通り、我が国においても 2000 年代に入って以降、産別協約を中心に据えたドイツの集团的労使関係システムは、危機的状況にあることが指摘<sup>3</sup>されてきたわけであるが、かかる産別協約の危機（ないし動揺）という文脈において、分権化という現象をどの程度深刻なものとして位置付けるべきかという問題についても、上記の点に関する実証的な分析を行ってみることで、初めて明らかとなるものといえよう。

## 第二節 研究の方法と本報告書の構成

かかる目的のため、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、2013 年の 7 月および 9 月に、ドイツへ現地調査に赴き、関係当事者（労働組合、使用者団体、事業所委員会委員および研究者）に対してヒアリングを実施しつつ、事業所協定等について資料収集を行った。

本報告書の具体的な構成は、次の通りである。

① まず、第一章においては、前提的考察として、ドイツにおける事業所内労使関係を支え

<sup>3</sup> 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、名古屋道功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43 巻 2 号（2000 年）55 頁、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「ドイツの集团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、及び集团的労働法の最近の展開－」学習院法学会雑誌 40 巻 2 号（2005 年）173 頁、榊原嘉明「ドイツ労働協約システムの動揺と『再安定化』」法学研究論集 32 号（2010 年）117 頁、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。

る事業所組織法について概説したうえで、かかる労使関係の担い手であるところの事業所委員会の組織運営、事業所内労働条件決定、および産別協約が定める開放条項の利用の実態について、筆者がヒアリング調査の対象とした金属電機産業に属するC社A事業所およびD社B事業所における事業所委員会を採り上げ、検討を行うこととする。これら2つの事業所委員会を対象としたのは、これらの事業所委員会が設置されている各事業所は、前報告書で採り上げた金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約の適用下にあるためである。

とりわけ、上記の通り、本研究の目的が、事業所内労使関係による産別協約上の開放条項の利用実態の解明にあることからすれば、対象とする事業所委員会が、かかる条件を充たしていることは不可欠といえよう。ここでは、A事業所委員会およびB事業所委員会がそれぞれの使用者と締結した事業所協定のうち、重要と思われるものを分析対象とすることで、ドイツにおける事業所内労働条件決定の実相を追うとともに、各事業所における開放条項の利用実態について、検討を行うこととしたい。

- ② 次に、**第二章**においては、ドイツにおける企業別協約をめぐる法理論とその実態について検討を行う。前報告書でも述べたように、伝統的なドイツの集团的労使関係システムのもとでは、労働協約は産別協約が中心であり、労働協約をめぐる法理論も、基本的には産別協約が念頭に置かれてきた。しかし、ドイツにおいては企業別協約についても、法的な論点は幾つか存在する。例えば、個別使用者は使用者団体に加盟することで企業別協約の締結能力を失うことになるのか否か、あるいは個別使用者が使用者団体に加盟しつつ、組合と企業別協約を締結したが、当該使用者団体の規約が企業別協約の締結を禁止していた場合に、かかる企業別協約は無効となるのか否か、などといったような問題がある。ここでは、これらドイツにおける企業別協約をめぐる法的な議論状況を確認したうえで、主にヒアリング調査から得られた知見に基づき、ドイツにおける企業別協約の数的増加の背景と、現に分権化のツールとしての機能を果たしているのかという問題について、分析を加えることとしたい。
- ③ なお、**第三章**においては、やや補論的ではあるが、ドイツにおける集团的労使関係法制をめぐる最近の動向について、検討を行う。周知の通り、ドイツにおいては、2013年9月22日のドイツ連邦議会選挙により、キリスト教民主社会同盟（CDU/CSU）と、社会民主党（SPD）との連立政権が発足したのであるが、その連立協定のなかでは、集团的労使関係法制をめぐる様々な法政策を推進してゆくことが謳われており、またそのうち幾つかは、現在既に法律として施行され、あるいは法案として議会における審議の対象となっている。ここでは、これらドイツにおける集团的労使関係法制をめぐる法政策の内容を紹介するとともに、それが目指している方向性について、分析・検討を行うことを目的とする。
- ④ そして最後に、**終章**においては、第一章～第三章で得られた検討結果について総括を行うとともに、今後の検討課題を提示することとしたい。

## 第一章 ドイツにおける事業内労使関係システムの現状

### 第一節 事業所内従業員代表制

ドイツにおける集团的労使関係は、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、および各事業所における従業員代表機関である事業所委員会（Betriebsrat）と個別の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。いわゆる、二元的労使関係システムである。

そして、かかるシステムにおける規範設定（集团的労働条件決定）機能に目を向けると、まず産別レベルでは、産別組合と使用者団体との間で、産業別労働協約が締結される。かかる産別協約は、連邦または州のように、地域を締結単位とする広域協約（Flächentarifvertrag）として企業横断的に適用され、またドイツ労働協約法上の有利原則（4条3項）および一般的拘束力宣言制度（5条）と相まって、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。

またこれと並んで、ドイツでは、事業所レベルにおいても、当該事業所における全労働者により選出された事業所委員会には、事業所組織法に基づき共同決定権が付与されており、これに基づいて使用者と事業所協定を締結することにより、労働関係に対する規範設定を行うことが可能となっている。

そして、本研究はこのうち、事業所レベルにおける労使関係に焦点を当てるものであるところ、とりわけその担い手である事業所委員会の設置・運営・権限等に関しては、現行法上、いわゆる事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）<sup>4</sup>によって、網羅的に規律されている。以下では、差し当たり本研究との関連で必要と思われる限りにおいて、ドイツにおける事業所内従業員代表（法制）の歴史的形成過程を振り返りつつ、現行の事業所組織法に基づく事業所委員会をめぐる法的規律について、概説しておくこととしたい<sup>5</sup>。

#### 1. 歴史的経緯<sup>6</sup>

ドイツにおける事業所内従業員代表の起源は、ドイツ帝国期における労働者委員会（Arbeiterausschuss）にまでさかのぼる。それまでも、いくつかの企業においては、この

<sup>4</sup> BGBI. I S. 2518

<sup>5</sup> 本章での検討については、主に次の文献に拠っている。Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.475ff、Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）125頁以下、荒木尚志＝山川隆一＝労働政策研究・研修機構〔編〕『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006年）93頁以下〔皆川宏之執筆部分〕、藤内和公『ドイツの従業員代表と法』（法律文化社、2009年）、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」日本労働研究雑誌 630号（2013年）13頁。

<sup>6</sup> 本節の記述は、苜谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）90頁以下、藤内・前掲注（5）書 24頁以下、濱口桂一郎『労働政策レポート Vol.10 団結と参加－労使関係法政策の近現代史』（労働政策研究・研修機構、2013年）53頁による。

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

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

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

そして、それに基づいて制定されたのが、1920年の事業所委員会法（Betriebsrätegesetz）であった。同法によれば、20名以上の労働者を雇用する全ての事業所に、事業所委員会が設置され、権限面では、社会的事項（3.（1）を参照。）に関する共同決定権が初めて付与されるとともに、解雇に対する異議申立権等も認められることとなった。かくして、1920年事業所委員会法により、ドイツの従業員代表は、それまでの労働者（もしくは職員）委員会と比べて、設置範囲および権限ともに、大幅に拡大されることとなったといえよう。もっとも、その一方で、労働組合の側に、事業所委員会が自らの地位を脅かす存在となることへの警戒が存在したことから、協約優位原則（詳細は、3.（3）を参照。）<sup>7</sup>をはじめ、事業所委員会に

<sup>7</sup> もっとも、この時期における協約優位原則と現在におけるそれとでは、やや意味合いが異なるのであるが、この点については脚注27を参照されたい。

対する労働組合の優位性を担保するための諸規定も、かかる 1920 年法において、同時に整備されることとなった。

ところで、かかる事業所委員会は、1933 年にワイマール共和政が崩壊し、政権がヒットラー・ナチスへと移行すると、いったんその機能を停止する。これは、1934 年 1 月 20 日に制定された国民労働秩序法（Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit [AOG]）に基づき、事業所委員会法自体が廃止されたことによる。そして、この間の労働条件決定については、事業所委員会に代えて、労働者により選出された信任協議会（Vertrauensräte）の関与が認められていたけれども、かかる信任協議会は、あくまで使用者の諮問機関として位置付けられているに過ぎず、また使用者がその必要性に応じて召集するものであって、労働者側の事業所内利益代表を目的とする事業所委員会とは全く性格が異なるものであった<sup>8</sup>。

しかし、その後、第二次世界大戦を経て、ドイツが連合国軍の占領下に置かれると、事業所委員会制度は、1946 年 4 月 10 日の共同管理委員会法第 22 号によって、再度復活を遂げる。これは当初、米仏占領地区において各州法によって規定されていたが、西ドイツが独立すると、事業所委員会制度をめぐり労・使の激しい対立があるなかで、1952 年に、キリスト教民主社会同盟のアデナウアー政権の主導によって、連邦法としての事業所組織法が制定されるに至る。そして、その内容は、基本的には 1920 年事業所委員会法を継承するものであったけれども、採用、格付け変更および配置転換に関する事業所委員会の同意拒否権（詳細は、3.

(1) を参照。) が追加されるとともに、事業所変更に関しても共同決定権が新たに認められることとなった。また、使用者と事業所委員会の「信頼に満ちた協働の原則（Das Prinzip vertrauensvoller Zusammenarbeit）」、および事業所委員会の絶対的平和義務が法律中に明記されたのも、この時期である。

もともと、かかる 1952 年事業所組織法は、それまでの州レベルにおける事業所委員会法と比較すると、事業所委員会の権限をやや後退させるものでもあった。そのため、労働組合側は、かかる 1952 年法に対してはこれを不満とし、繰り返し法改正を提案してきたわけであるが、かかる組合の要求は、1969 年 10 月に社会民主党と自由民主党（FDP）との連立政権が誕生したことを契機に、実現することとなる。それが、1972 年の事業所組織法改正である。

同改正の重要なポイントとしては、事業所委員会の共同決定権の企業内職業訓練・労働災害防止への拡大、および専従委員制度の明文化が挙げられる。また、事業所委員会の活動に対する組合の権限も強化され、組合役員の企業内への立入権や、事業所委員会選挙における組合の候補者名簿の提案権が認められることとなった。これによって、二元的労使関係システムのもと、労働組合と事業所委員会は、その法的性格を峻別されつつも、両者の連携が推し進められてゆく。

その後の、直近における重要な改正としては、2001 年における事業所組織法改正がある。

<sup>8</sup> 小原一浩「国民社会主義労働秩序の確立－1933 年ドイツ労働組合運動の終焉－」北星論集（経）第 26 号（1989 年）59 頁。

そこではまず、事業所委員会の設置手続が簡略化された<sup>9</sup>。これは、1990年代以降、ドイツでも産業構造が変化し、小規模事業所が増加したことによって、事業所委員会の設置率が低下したことを受けて行われたものである。また、従来別々に行われていた現業労働者と職員の事業所委員会選挙を一本化したことも、事業所委員会の設置を促すものとしての意義が大きい。このほかにも、雇用形態の多様化を受けて、事業所委員会選挙の選挙権・被選挙権の範囲が外勤労働者（Außendienst）や在宅勤務者（Telearbeit）、派遣労働者にも拡大されるとともに、事業所委員会委員および専従委員数が引き上げられている。更に、共同決定の範囲が、雇用確保、職業訓練および雇用平等の領域へと拡大されることとなった。

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

## 2. 事業所委員会の設置と運営

### (1) 選挙手続

ドイツにおける事業所委員会は、常時5名以上の選挙権を持つ労働者を雇用し、そのうちの3名が被選挙権を有している事業所において、事業所委員会委員選挙手続を通じて、設置されることに始まる（事業所組織法1条）<sup>10</sup>。かかる事業所委員会の委員数については、事業所組織法9条において規定されており、選挙権を有する労働者数に応じて段階的に増加してゆく（第1-1-1表を参照。）。委員の任期は、通常は4年である（21条1文）。

また、従業員規模が200人を超える事業所においては、労働義務を完全に免除されることで、事業所委員会委員の職務に専念できる専従委員が置かれ、こちらも労働者数に応じて段階的に委員数が追加されることとなっている（38条）<sup>11</sup>。

<sup>9</sup> 詳細は、新林正哉「ドイツ事業所組織法2001年改正における事業所委員会選挙手続の改正—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。

<sup>10</sup> なお、1つの企業が複数の事業所から構成されている場合には、中央事業所委員会（Gesamtbetriebsrat）が設置される（事業所組織法47条1項）。この場合、委員数が3名を超える委員から構成される各事業所の事業所委員会は2名の委員を、3名以下である場合には1名の委員を、中央事業所委員会へ派遣する（同条2項）。かかる中央事業所委員会は、企業全体または複数事業所に関わり、各事業所の事業所委員会では規整できない事項、もしくは各事業所委員会から委任を受けた事項について規整する権限を有するが（50条1項）、藤内・前掲注（5）書49頁によれば、「事業所協定の多くは、実際には中央事業所委員会によって、中央事業所協定として締結されている」とされる。

<sup>11</sup> なお、大規模事業所においては、かかる法定の基準を超える数の事業所委員会委員および専従委員が設置される傾向にあるが、この点については、**第二節**を参照。

【第1-1-1表】事業所委員会委員数・専従委員数

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

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

そして、前述の通り、事業所委員会委員の任期が4年間となっていることとの関係で、選挙も4年ごとに、かつ3月1日から5月31日までの期間に行われることとなっている（13条1項1文）。かかる選挙を管轄するのは、選挙管理委員会（Wahlvorstands）である。

既に、当該事業所に事業所委員会が存在する場合には、当該事業所委員会は、遅くともその任期が満了する10週間前に、3名の選挙権を有する者からなる選挙管理委員会を任命することとなっている（16条1項1文）。もし、任期満了の8週間前までに選挙管理委員会が任命されていない場合には、3名以上の選挙権を有する労働者の申請により、労働裁判所が選挙管理委員会を任命することとなる（同条2項1文）。

他方で、従来事業所委員会が存在していなかった事業所において、新たに事業所委員会を設置する場合には、職場集会（Betriebsversammlung）が召集され、そこでの多数決によって

選挙管理委員会が選出される（17条2項1文）。選挙権を有する3名以上の労働者は、かかる職場集会を招集し、かつ選挙管理委員会委員候補について提案を行うことができる（同条3項）。職場集会が招集されたにもかかわらず、開催されなかったか、あるいは選挙管理委員会を選出するに至らなかった場合には、ここでも3名以上の選挙権を有する労働者の申請により、労働裁判所が選挙管理委員会を任命することとなっている（同条4項1文）。

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

選挙は、直接・秘密投票により、比例代表原則のもとで行われるが（14条1項および2項）、事業所委員会が3名以上で構成される場合には、事業所内で少数派に属する性別は、事業所委員会のなかで比例的に代表されなければならない（15条2項）。これに該当する場合には、男女別で投票が行われることになる。投票が終了すれば、選挙管理委員会はこれを集計し、結果を事業所内の労働者へ公表しなければならない（18条3項1文）。なお、以上一連の選挙手続にかかる費用は、全て使用者が負担することとなっている（20条3項）。

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

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

## （2）事業所委員会の設置状況

それでは、実際のところドイツの事業所において、事業所委員会はどの程度設置されているのであろうか。この点を、統計と労働組合に対するヒアリング調査から確認しておきたい。

まず、第1-1-2表によれば、ドイツにおける事業所委員会の設置率は、（緩やかにでは

あるが) 年々低下傾向にあることがわかる。すなわち、この表によれば、旧西ドイツ地域において事業所委員会が設置されている事業所で就労する労働者の割合は、1993年の時点では全体の51%であったのが、2003年以降になると50%を下回るようになり、現在では44%にまで低下している。

【第1-1-2表】事業所委員会設置率（被用者比） 単位：%

年	事業所委員会が設置されている 事業所で就労する被用者の割合	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
1993	51	
1996	51	43
1998	50	40
2000	50	41
2001	50	41
2002	50	42
2003	48	40
2004	47	40
2005	47	40
2006	46	39
2007	46	39
2008	45	37
2009	45	38
2010	45	37
2011	44	36

出典：IAB-Betriebspanel 2012

また、事業所規模別の事業所委員会設置率を示す第1-1-3表によれば、小規模の企業においては、事業所委員会の設置率は、6%とかなり低い。これは、産業でいえば、自動車・金属・化学のようないわば伝統的産業においては高い設置率を維持している一方で、小売や建設等のように中・小規模の企業が多い産業においては、設置率はいまだ相当に低いことを示している。

【第1-1-3表】事業所委員会設置率（事業所規模別） 単位：%

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	38	39
101-199	62	54
200-500	77	68
501-	86	85

出典：IAB-Betriebspanel 2012

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

このうち、まず前者についてみると、従来事業所委員会が存在していなかった事業所において、新たに事業所委員会を設置する場合には、事業所組織法上、代表的組合には選挙管理委員会の任命のために職場集会を招集する等、選挙手続を主導する権利が付与されていることは、既に(1)でみた通りである。そして、金属産業労働組合(IG Metall)本部でのヒアリングによれば、IG Metallではかかる権限に基づき、2012年度には約1,500の事業所で新たな事業所委員会の設置を実現しており<sup>12</sup>、またそれ以外の年でも平均して300程度の事業所委員会の新設を実現できているという<sup>13</sup>。その点では、金属産業だけをみれば、事業所委員会の設置率は、上昇傾向にある。

しかし、産業別労働組合全体でみると、ドイツにおいては組合組織率が年々低下しており<sup>14</sup>、それに伴って、事業所委員会選挙手続の主導権にとっての要件となる事業所内での代表性を獲得(すなわち、当該事業所における1名以上の組合員の組織化)できる場面が年々減少しているため、ドイツ全体でみれば、事業所委員会の新設が困難となりつつあるという。

また、これに加えて、IG Metallシュトゥットガルト地区本部でのヒアリング調査によれば、事業所委員会を新設しようとする、生産拠点の海外移転や、労働者に対する買収行為等によってこれを妨げようとする使用者がいるとの知見も得られたところである<sup>15</sup>。特に、後者のパターンについては、従業員規模が100~300人程度の中規模企業に多くみられるようであり、これらの企業では、いまだに事業所委員会は自由な経営判断を妨げる存在であると思われる経営者が少なくないという。

更に、現在ドイツにおいては、既存の事業所委員会が失われる例も増えてきている。上記の通り、年間300程度の事業所委員会を新設できている金属産業でも、その一方では、毎年約200の既存の事業所委員会が失われているとのことである<sup>16</sup>。そして、これは企業倒産が主たる原因ではあるが、後継者不足も原因の一つとなっている。すなわち、IG Metall本部でのヒアリングによれば、これまで特定の労働者が長期にわたり事業所委員会の議長を務めていたけれども、当該労働者が退職して年金生活に入ってしまう、後継者が見つからなかったため、そのまま事業所委員会自体が無くなってしまおうというパターンが最近では多く見られるという<sup>17</sup>。

<sup>12</sup> IG Metall, direct 2/2012, S.3

<sup>13</sup> 金属産業労働組合(IG Metall)本部 Jochen Homburg氏へのヒアリングによる。

<sup>14</sup> この点については、**第三章第三節2.**も参照。

<sup>15</sup> IG Metallシュトゥットガルト地区本部 Kai Burmeister氏へのヒアリングによる。また、この点につき Behrens/Dribbusch, Arbeitsgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 02/2014, S.140も参照。

<sup>16</sup> IG Metall本部 Jochen Homburg氏へのヒアリングによる。

<sup>17</sup> IG Metall本部 Jochen Homburg氏へのヒアリングによる。

### (3) 事業所委員会の運営

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

#### (i) 組織体制

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

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

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

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

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

【第 1-1-4 表】事業所委員会常任委員会委員数

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

出典：筆者作成

## (ii) 定例職場集会

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

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

また、ここでも、当該事業所における代表的組合には、助言者として職場集会に出席する権利が認められている（46条1項1文）。

## (iii) 懇談時間・苦情処理制度

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

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

また、労働者は事業所内において、不当な取り扱いを受けたと感じた場合には、事業所委員会に対して苦情申立てを行うことができる（85条1項）。事業所委員会は、かかる苦情を受理しなければならないが、それが正当なものと考えられる場合には、是正のための措置を講ずるよう、使用者に働きかけなければならない。また、労働者はかかる苦情を直接使用者に申立てることもできるが、その場合には補助または仲介のために、事業所委員会の委員を随伴させることも可能となっている（84条1項）。

## (iv) 使用者との定期協議

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

但し、紛争解決手段として、争議行為を行うことは、同条 2 項が明文をもって禁止しているのであるが、この点については、4. 2 において後述する。

#### (v) 費用負担

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

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

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

事業所委員会の活動により実際にどの程度の費用が生じているのかという点については、様々な実証研究結果が示されているが、例えば、IG Metall の委託を受けて、ある研究機関(INFO-Instituts)が行った調査によれば、事業所委員会の活動につき、労働者数が 100 人未満の企業においては、労働者一人当たりにつき年間で 260 ユーロ、労働者数が 100 人～200 人までの企業においては労働者一人当たりにつき年間で 273 ユーロの費用がかかっているとの結果が示されている<sup>18</sup>。

#### (vi) 身分保障制度

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

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

<sup>18</sup> <http://www.betriebsrat-mitbestimmung.de/eletterissue.asp?id=521&letterid=545>

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

更に、事業所委員会委員に対する身分保障は、解雇の領域にも及んでいる。すなわち、任期中および任期満了後1年を経過していない事業所委員会委員に対しては、解雇制限法15条1項によって、そもそも通常解雇を行うことができないこととなっている。他方で、民法典626条が定める「重大な事由」が存在する場合には、使用者は即時解雇<sup>19</sup>をなしうるが、その場合であっても、事業所組織法103条1項により、事業所委員会の同意が必要とされている。事業所委員会が同意を拒否した場合、使用者は同意に代わる決定を労働裁判所に求めうるが、その場合には、当該即時解雇が全ての事情を考慮したうえで正当なものと判断されることを要する(同条2項1文)。

### 3. 共同決定と事業所協定

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

#### (1) 事業所委員会の共同決定権

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

そしてこのうち、権限としての強度が最も強いのが、(狭義の)共同決定権の1つである「同意権」である。すなわち、かかる同意権の対象となっている事項の決定に際しては、事業所委員会の同意を要するものとされ、しかも使用者の提案に同意するか否かは事業所委員会の裁量に委ねられている。事業所委員会によって、かかる同意が拒否されたとしても、以下でみる同意拒否権とは異なり、労働裁判所が同意に代わる決定を行うことはできない。この場

<sup>19</sup> ドイツにおいては、通常、使用者が労働者を解雇する場合には、民法典622条1項が定める解雇予告期間を遵守しなければならないが、労働関係を解雇予告期間の経過まで維持することを期待し得ない重大な事由が存在する場合には、民法典626条により、解雇予告期間を置かず即時解雇をなしうることとなっている。

合には、使用者・事業所委員会いずれか一方の申立てに基づいて仲裁委員会（Einigungsstelle）<sup>20</sup>が設置され、かかる仲裁委員会の裁定が両当事者の合意に代替することとなる。従って、同意権の対象事項の決定に関しては、事業所委員会は使用者と全く同権的地位にあるのであって、使用者が一方的な決定を行うことはできないこととなっている。

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

また、このほか、特別な負荷が課される職場等における当該負荷の除去・緩和・補償措置（91 条）、人事質問票・一般的評価原則の策定（94 条）、採用・配転・格付け変更および解雇に関する人選指針の策定（95 条）、事業所内職業訓練の実施（97 条、98 条）、および社会計画の策定（112 条）<sup>21</sup>に関しても、同意権としての共同決定権が事業所委員会に付与されている。

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

なお、これら共同決定権のほかにも、事業所委員会には、事業所内労働条件決定にかかる使用者の意思形成過程自体に関与することができる権利（関与権）が認められている。かかる関与権に属するものとして、情報権（Informationsrecht）、意見聴取権（Anhörungsrecht）、提案権（Vorschlagsrecht）、協議権（Beratungsrecht）、異議権（Widerspruchsrecht）がある。

<sup>20</sup> 仲裁委員会は、事業所組織法 76 条に基づく、事業所内における自治的紛争解決機関である。かかる仲裁委員会は、使用者および事業所委員会により、それぞれ半数で任命される委員と、使用者および事業所委員会双方の合意により選任された 1 名の議長により構成される。とりわけ、同意権の対象事項が問題となっている場面では、仲裁委員会は、使用者・事業所委員会いずれか一方の申立てにより設置され、事業所と関係当事者の利害を適切に考慮して判断を行うこととなっている。判断の方法は、口頭による協議を経た後に、まずは委員のみでの多数決によって行われるが、かかる議決で過半数を得ることが出来なかった場合には、更に審議を行った後に、議長が多数決に加わる。なお、仲裁委員会は仲裁委員会の活動にかかる費用は、使用者が負担することとなっている（76a 条 1 項）。仲裁委員会制度の詳細については、藤内・前掲注（5）書 198 頁以下を参照。

<sup>21</sup> 社会計画制度については、差し当たり、労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015 年）90 頁〔山本陽大執筆担当〕を参照。

上記の（狭義の）共同決定権とは異なり、これら関与権については、いずれもその対象事項にかかる最終的な決定権限はあくまで使用者側に留保されているのであるが、関与権の一部には、関与権に対する使用者の違反があった場合に、使用者が行った決定の法的無効をもたらすような強い影響力を有するものも存在する（例えば、事業所委員会の意見聴取を欠いた解雇の無効〔102条1項3文〕）。

以上を踏まえ、第1-1-5表は、各事業所内労働条件に対応する事業所委員会の（広義の）共同決定権を示したものである。このようにみると、事業所内での労働条件決定に際し、事業所委員会の関与が予定されている事項は、大きくは社会的事項（87条以下）、人事的事項（92条以下）、経済的事項（106条以下）に区分されるところ、事業所組織法は、社会的事項と人事的事項のうち一般的なものについては同意権によって事業所委員会に強い規整権限を

【第1-1-5表】事業所委員会の共同決定権

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

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

認めつつ、人事的事項のうち個別的なものについては同意拒否権および協議権を、また経済的事項については情報権・協議権のような関与権を中心に付与しているものと整理することができる<sup>22</sup>。

## (2) 事業所協定の法的効力

事業所内労働条件について、使用者と事業所委員会が合意に至った場合には、事業所協定 (Betriebsvereinbarung) が締結される。かかる事業所協定は、書面化され、両当事者により署名されることを要する (77 条 2 項 1 文)。また、使用者は事業所協定を事業所内の適切な場所に掲示しなければならない (同項 3 文)<sup>23</sup>。

そして、締結された事業所協定には、事業所組織法上、規範的効力が認められており、締結単位となっている事業所に属する全ての労働者に対して、強行的かつ直律的に適用されることとなる (77 条 4 項 1 文)。従って、当該労働者は事業所協定を直接の根拠として、使用者に対する権利等を取得することとなり、かかる事業所協定上の権利は、事業所委員会の同意がある場合にのみ、放棄することが認められている (同項 2 文)。

なお、(1) でみた同意権としての共同決定の対象事項につき、使用者と事業所委員会間で合意に至らなかったため、仲裁委員会によって下された裁定は、両当事者間の合意に代替することとなっているため、事業所協定と同様、かかる仲裁委員会の裁定にも、規範的効力が認められることとなっている。

## (3) 事業所協定の締結プロセス

ところで、ドイツにおいては、事業所協定が締結される際に、使用者および事業所委員会に参照されることを想定して、研究者や実務家から、事業所協定のモデル規定 (Muster-Vereinbarung) をまとめた書籍が数多く公刊されている<sup>24</sup>。また、産別組合や使用者団体も、事業所委員会や加盟企業に対するサービスの一環として、かかるモデル規定を提供している。

そして、IG Metall 本部でのヒアリングによれば、実際に事業所協定の締結交渉を行う際には、多くの場合これらのモデル規定が用いられるという。むろん、当該事業所ごとに状況は異なるため、モデル規定の内容がそのまま事業所協定として採用されるわけではなく、同一の事項が対象となっても、最終的に締結される事業所協定の内容は、各事業ごとで異なるわけであるが、締結交渉のスタート・ポイントにこれらのモデル規定を据えたうえで、交

<sup>22</sup> 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]。

<sup>23</sup> Frey/Pulte, Betriebsvereinbarungen in der Praxis, 2005, S.5 によれば、これは通常は、掲示板への掲示、コピーの配布、事業所内新聞への掲載、社内 HP への掲載、Eメールによる周知等の方法によって行われうる。

<sup>24</sup> このような事業所協定のモデル規定集としては、Frey/Pulte, a.a.O. (Fn.23); Hold/Kleinsorge/Müller, Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, 2011, Schrader/Straube/Vogelsang, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, 2013 等がある。なお、これらのモデル規定集を用いつつ、ドイツにおける事業所協定の実例を紹介したものとして、藤内和公『ドイツにおける労使協定等の実例 (上) (下)』岡山大学法学会雑誌 46 巻 1 号 (1996 年) 119 頁、同 2 号 (1997 年) 477 頁がある。

渉を開始する例が実際には多いようである<sup>25</sup>。

#### (4) 事業所協定に対する協約優位原則

##### (i) 協約遮断効

それでは、事業所協定と他の労働条件決定ツールであるところの労働契約（個別合意）、および労働協約との関係はどのように整序されているのであろうか。

この点につき、労働契約との関係についていえば、明文の規定はないが解釈上、有利原則（Günstigkeitsprinzip）が肯定されている。従って、事業所協定とは異なる労働条件を定める個別の労働契約も、事業所協定が定める水準を上回る限りにおいては、有効となる。

これに対して、より重要であるのは、労働協約との関係である。事業所協定と労働協約との関係を整序するのは、有利原則ではなく、協約優位原則（Tarifvorrangsprinzip）である。すなわち、事業所組織法 77 条 3 項 1 文が、「労働協約で規制されている、または規制されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と規定することで、労働協約が存在するにも関わらず、そこで規整されている労働条件<sup>26</sup>について、事業所協定のなかでも規整が行われた場合には、当該事業所協定は、労働協約よりも有利であるか否かを問わずして、無効となる。これが、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、同条によれば、ある労働条件について規整する労働協約が現に存在しなくとも、当該労働条件が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（Tarifüblichkeit）」が存在する場合も同様であり、かかる協約通常性の有無は、当該労働条件について協約による規整が定着していたかどうかにより判断されることとなっている。

このように労働協約が事業所協定よりも優位に位置付けられているのは、協約自治（Tarifautonomie）を保障し、労働組合を労働者代表の中心に位置付ける基本法 9 条 3 項からの要請でもある。繰り返すように、ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、産業レベルの労働者代表である労働組合と、事業所レベルにおける労働者代表である事業所委員会の双方に、労働条件規整権限が認められているわけであるが、これらが仮に同一の規整権限を

<sup>25</sup> IG Metall 本部 Jochen Homburg 氏へのヒアリングによる。また、Homburg 氏は IG Metall 本部において、事業所委員会を管轄する部署に所属しているため、各事業所の事業所委員から、締結が問題となっている事業所協定の内容の確認を求める問い合わせに対し、日常的に対応しているという。

<sup>26</sup> なお、荒木・前掲注（5）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。但し、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）に立ち、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整を行うことを認めている。この点の詳細については、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999 年）191 頁以下も参照。

持つとすれば、事業所委員会が「組合費の不要な労働組合の代替物（beitragsfreie Ersatzgewerkschaft）」として機能し、本来の労働組合と競合する危険が生ずる。そして、1. でみたように、それこそが、1920年事業所委員会法の立法化の際、労働組合によって懸念された点でもあった。そこで、立法者は、かかる事態を避けるべく、協約優位原則（ないし協約遮断効）を規定することで、両者の関係を整序することとしたのである<sup>27</sup>。

## （ii）開放条項

但し、かかる協約優位原則（ないし協約遮断効）には例外が存在する。すなわち、事業所組織法 77 条 3 項 2 文および労働協約法 4 条 3 項前段により、労働協約自体が、当該協約が規整する労働条件について、事業所協定により異なる規制を行う旨を許容する条項（開放条項〔Öffnungsklausel〕）を置いている場合には、協約優位原則による遮断効（Sperrwirkung）が解かれ、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることも可能となっている。

そして、1990年代以降は、経済の停滞やいわゆる産業立地問題等と相まって、個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するために、ドイツにおける各産別協約中には、**第 1-1-6 表**で掲げる通り、様々なバリエーションの開放条項が置かれることとなった。また実際に、現在のドイツにおける協約交渉に際し、パターン・セッターとしての役割を果たしている金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約を分析してみても、**(1)** でみた社会的事項のように、本来事業所内における規制になじみやすい労働条件はもとより、賃金や労働時間のような協約政策にとって重要な労働条件についても、同協約内にいわゆる開放条項が置かれ、事業所内労使関係による柔軟な労働条件形成の余地が開かれていることは、前報告書において既に指摘した通りである<sup>28</sup>。

冒頭で述べた通り、本研究の目的の1つは、かかる産別協約上の開放条項が、事業所内労使関係によって、利用されているのか否か、仮に利用されているとすれば、どのように利用されているのかという実態を解明することにあるわけであるが、この点の詳細は、**第三節**において検討することとする。

<sup>27</sup> 但し、かかる協約優位原則の持つ意味合いは、1920年事業所委員会法と1952年事業所組織法以降では、若干異なっている。というのは、1920年事業所委員会法の78条2項によれば、労働協約が現存する場合に限り事業所委員会の労働条件規整権限は否定されることとなっており、また当時の通説によれば、労働協約が現存する場合であっても、当該協約よりも有利な事業所協定は有効とされていた。従って、この時点では、協約優位原則とは、労働協約と事業所協定の間の有利原則として理解されていたわけであるが、1952年の事業所組織法の立法化により、協約通常性しか存在しない場合にも、協約遮断効が及ぶこととされたことで、これ以降、協約優位原則は、有利・不利に関わらず、協約規整を事業所協定に優先させる規範と理解されることとなった。この点の詳細は、毛塚勝利「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）220頁以下を参照。

<sup>28</sup> 労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書31頁以下（山本陽大執筆担当）。

【第1-1-6表】協約上の開放条項の種類

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

出典：WSI-Tarifarchiv

#### 4. 事業所委員会と労働組合との関係

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

##### (1) 相違点

ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、労働組合と事業所委員会は、同じく労働者利益を代表する存在でありながら、その法的性格は大きく異なっており<sup>29</sup>、かかる相違は、

<sup>29</sup> この点につき、藤内・前掲注(5)書20頁以下も参照。

とりわけ以下の諸点に表われている。

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

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

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

第三に、労働組合については、その運営・活動のための財源は組合費によって賄われなければならない。使用者から金銭的な支出を受けているような労働組合は、独立性を欠くものとして、後述する協約締結能力（Tariffähigkeit）が否定されることとなっている。これに対して、事業所委員会については、その運営や活動にかかる費用は、既に**2. (3) (v)** でみたように、使用者が全て負担することとなっており、労働者からかかる費用のために金銭を徴収することは禁止されている。

第四に、労働組合については、判例法上、労働協約を締結するためには協約締結能力を具備することを要求されている<sup>30</sup>。かかる協約締結能力が認められるための要件は、①団結性（結社性および独立性）、②民主性、③社会的実力の具備、および④協約締結意思から構成されているが、これらの要件を充たす労働組合が締結した労働協約については、「正当性の保

<sup>30</sup> 労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書14頁以下（山本陽大執筆担当）。

障（Richtigkeitsgewähr）」があると解されている。従って、かかる協約締結能力が認められた労働組合が締結した労働協約については、裁判所が事後的に、内容の公正性につき司法審査を行うことはできない。これに対して、事業所委員会については事業所組織法の規定に基づいて設置されている以上、事業所協定を締結するに当たっての特段の要件等は求められておらず、また使用者と締結した事業所協定については、裁判所はその内容の公正性に関して司法審査を行いうるというのが、連邦労働裁判所の判例となっている<sup>31</sup>。

## （2）労働組合の優位性

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

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

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

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

<sup>31</sup> 大内・前掲注（26）231 頁以下。もっとも、ドイツではかかる公正審査の根拠や内実については、事業所委員会と使用者との対等性の問題と関わって、大きな議論がある。この点については、桑村裕美子「労使関係法制—ドイツおよびフランスの動向」水町勇一郎＝連合総研〔編〕『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010 年）83 頁も参照。

場集会にも助言者として出席する権限が認められている（46条1項1文）。

更に、事業所委員会に対する労働組合の監督権を定めるものとしては、事業所委員会が法律上の義務に違反した場合に、代表的組合は、委員の解任または当該事業所委員会の解散を労働裁判所に申し立てることができる旨を規定する事業所組織法23条1項、および定期的に開催されなければならない職場集会が招集されていない場合に、代表的組合が事業所委員会に対しその招集を求めることができる旨を規定する同法43条4項が挙げられよう。

なお、かかる支援や監督を行うために、代表的組合には、事業所組織法2条2項によって、事業所運営上の絶対的な必要性や、強行的安全規定もしくは企業秘密保護に抵触しない限りにおいて、使用者側へ通告したうえで、事業所内へ立ち入る権限も認められている。

最後に、労働関係に対する規範設定のレベルで労働組合の優位性を担保するための協約優位原則については、既に3.(4)でみた通りである。すなわち、現存する労働協約あるいは協約通常性の対象となっている労働条件について、事業所協定でも規整が行われた場合には、開放条項が無い限り、事業所組織法77条3項1文によって、当該事業所協定は協約による遮断を受け、その効力を失うこととなっている。

## 第二節 事業所委員会の実際

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

しかし、例えば協約優位原則に端的に表われているように、法律上は、ややもすると対立しうると考えられる（産業別）労働組合と事業所委員会であるが、実際上は両者の関係は、非常に協調的であるといえる。すなわち、伝統的なドイツ二元的労使関係システムのもとでは、事業所委員会の委員を務めている労働者は、現実には、その大多数が産別組合の組合員でもあるのであって、上記の通り、法的には労働組合と法的性格を峻別されているはずの事業所委員会は、機能的には企業内組合支部のような役割を果たしているという実態があることは、日本においても比較的早い時期から指摘されてきた<sup>32</sup>。また、経済社会研究所（WSI）でのヒアリングによれば、現在でもドイツにおける事業所委員会で委員を務めている労働者の約75%が、産別組合の組合員でもあるという<sup>33</sup>。

そこで、上記の指摘を確認する意味も含め、本節では、筆者が2013年7月および9月にドイツにおいて、2つの事業所における事業所委員会を対象に行ったヒアリング調査に基づ

<sup>32</sup> 毛塚・前掲注(27)論文214頁、労働政策研究・研修機構・前掲注(22)報告書30頁〔毛塚勝利執筆部分〕。

<sup>33</sup> 経済社会研究所（WSI）のManuela Maschke研究員へのヒアリングによる。

いて、ドイツにおける事業所委員会の活動の実態に立ち入ってみることとしたい。ここで、調査対象とした A 事業所および B 事業所は、いずれもドイツの南西部に位置するバーデン＝ヴュルテンベルク州にあって、金属電機産業における主要企業が集積しているシュトゥットガルト近郊に位置している。また、これら 2 つの事業所はいずれも、ドイツの協約交渉においてパターン・セッターとしての役割を果たしている、金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約の適用を現に受けている事業所でもある。

## 1. A 事業所事業所委員会の例

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

かかる A 事業所において、筆者のヒアリングに応じてくださったのは、2002 年以降、同事業所における事業所委員会の委員を務めている X 氏である。A 事業所においては、2014 年にも事業所委員会選挙が行われたところ、同氏はここでも再選を果たしており、事業所委員会委員の任期としては 4 期目に入っている。上記でみた研究・開発業務のなかでも、特にデザイン部門に従事する約 900 名の労働者をケアするのが、事業所委員会委員としての X 氏の主な役割となっている。

かかる X 氏を含む A 事業所事業所委員会は、55 名の委員によって構成されており、またその全員が専従委員として活動を行っている（筆者がヒアリングを行った 2013 年 9 月時点）。法定の基準（事業所組織法 9 条および 38 条）でいえば、労働者数約 35,000 人からすると、事業所委員会委員数は 51 名、専従委員数 24 名で足りるはずであるから、ここでは使用者との合意により、法定の基準を上回る委員および専従委員が置かれていることになる<sup>34</sup>。従って、X 氏も C 社から労働義務を免除されつつ、従前通りの賃金の支払いを受けて、事業所委員会の業務に従事している。またこのほか、オフィスや、秘書などの事務職員（およびその賃金）、あるいは講習会参加費等、事業所委員会の運営のために必要なものは、事業所組織法が定める通り、全て C 社が負担している。

このような A 事業所事業所委員会と C 社との間での事業所協定の締結による労働関係に対する規範設定の実態については**第三節**で検討を行うが、近時における事業所委員会の活動と

<sup>34</sup> もっとも、筆者が帰国した後の 2014 年 5 月に X 氏から受けた連絡によれば、2014 年の A 事業所における事業所委員会選挙により、57 名の事業所委員会委員が選出され、更に 2 名の委員が追加された。また、そのうち 46 名が IG Metall からの候補者提案を受けて委員に選出されたとのことである。

して最も重要なものとして『ジンドルフインゲン 2020』と呼ばれる雇用保障協定の締結がある。すなわち、C 社 A 事業所においては、2009 年に生産拠点をシュトゥットガルトからブレーメンとアメリカに移転するという計画が決定されたが、その一方で、2020 年までは同工場内で経営を理由とする解雇を放棄する旨の雇用保障協定が締結された。これは、経営側と事業所委員会との交渉により、一部の車種については製造拠点を移転させる点では事業所委員会が譲歩しつつも、残りの車種についてはシュトゥットガルトでの製造を維持し続けるとともに、今後は機械設備自体もシュトゥットガルトの工場内で自作するということを経営側に確約させたことの成果である。日本でも既に知られているように、このような事業所の移転問題が生じると、雇用保障と引き換えに労働条件水準を引き下げる「事業所内雇用同盟

(betriebliche Bündnisse für Arbeit)」が締結される例が多いわけであるが<sup>35</sup>、かかる A 事業所における雇用保障協定は、労働条件水準を引き下げることなく、雇用保障を実現した点で、IG Metall 内においても極めて意義が大きいものとして捉えられている。

ところで、本節の冒頭で述べた指摘との関連で重要であるのは、かかる A 事業所事業所委員会と労働組合の関係であろう。この点、A 事業所においては、両者は極めて密接な関係にあるといえる。すなわち、上記でみた A 社事業所委員会 55 名のうち 44 名は、事業所委員会選挙の際に IG Metall からの候補者提案を受けて選出された委員であって、かかる 44 名は全員が IG Metall の組合員でもある<sup>36</sup>。更に、A 事業所においては、約 1000 名の職場委員 (Vertauensleute) が配置されている。職場委員とは、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達するなどの形で、事業所委員会をサポートする役割を担う、産別組合の組合員である<sup>37</sup>。

こうしたこともあって、A 事業所で就労する労働者に占める IG Metall の組織率は、現在でも約 80% と高い水準を維持している。筆者のヒアリングに応じてくださった X 氏も IG Metall の組合員を兼ねており、同氏も自身が事業所委員会委員として担当するデザイン部門において、組合のための組織化活動を行っている<sup>38</sup>。X 氏によれば、かかる活動によって、2013 年には新たに 10 名の労働者を組織化することができたという。

## 2. B 事業所事業所委員会の例

次に採り上げる B 事業所は、自動車部品・電機工具メーカーである D 社のシュトゥットガルトの近郊にある工場事業所である。製造部門、ディーゼルエンジン部門、ガソリンエンジン部門、IT 部門および機械製作部門の 5 事業部門を擁しており、開発から試作品完成までを

<sup>35</sup> この点については、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) 45 頁以下も参照。

<sup>36</sup> 残りの 11 名は、キリスト教系金属労働者組合 (CGM) をはじめとする他の労働組合や団体による候補者提案によって選出された委員である。

<sup>37</sup> 職場委員については、労働政策研究・研修機構・前掲注 (22) 報告書 30-31 頁 [毛塚勝利執筆部分] も参照。

<sup>38</sup> この点につき、事業所組織法 74 条 3 項は、「この法律が定める任務を引き受ける労働者は、これによって事業所内でも、労働組合のための活動を制限されることはない。」と規定する。

一貫して行うことのできる、D社の拠点となる事業所である。同事業所において就労する労働者数は、約12,000人となっている。

かかるB事業所において、筆者のヒアリングに応じてくださったのは、同事業所における事業所委員会の委員を務めているY氏である。Y氏は2006年3月に初めて事業所委員会委員に選出されて以降、現在に至るまで事業所委員会委員を務めており、2007年以降は専従委員となっている。上記の通り、B事業所には5つの事業部門があるところ、Y氏はもともとはメカニックマンとして製造部門で就労していたことから、事業所委員会委員となつてからは、同部門のケアを行うのが同氏の役割となっている。

かかるY氏を含むB事業所事業所委員会は、全員で37名の委員から構成されており、そのうちの14名が専従委員として活動を行っている。労働者数約12,000人からすると、委員数については法定の基準通りであるが、専従については、法定の水準よりも1名多く委員が配置されていることになる。

なお、労働組合との関係についていえば、事業所委員会委員37名中、IG Metallの候補者提案により選出された委員が多数を占めており、Y氏自身も、28年来IG Metallの組合員である。また、前述のA事業所と同様に、ここでもIG Metallから派遣された400名の職場委員が活動を行っており、各職場における作業内容や労働に伴う負担の程度等を常に把握している。Y氏も、事業所委員会が使用者と対等に交渉を行うためには、産別組合の存在が不可欠であるという。このようなB事業所事業所委員会とD社との間での事業所協定の締結による労働関係に対する規範設定の実態については**第三節**で検討を行うが、事業所協定の締結に際しても、事業所委員会は常にIG Metallとの相談を経たうえで締結している。

他方、B事業所で就労する労働者全体に占めるIG Metallの組織率は、1980年代は85%と高水準であったのが、現在では32%にまで下がっている。とはいえ、製造部門だけでみれば、現在でもIG Metallの組織率は65%を維持している<sup>39</sup>。

### 3. 若干の分析

このように、ここで採り上げたA事業所およびB事業所のいずれにおいても、比較的高い組合組織率を維持しつつ、事業所委員会委員も大多数が組合員であり、また法定の水準通りあるいはそれ以上の委員および専従委員<sup>40</sup>を擁し、更にその下で、産別組合（IG Metall）から派遣される多数の職場委員が、事業所委員会をサポートするという、産別組合と事業所委員会の非常に緊密な関係を看取することができた。その点では、これらの事業所においては、

<sup>39</sup> その他の事業部門におけるIG Metallの組織率は、ディーゼルエンジン部門が17%、ガソリンエンジン部門が11%、IT部門が7%、機械製作部門が24%となっている。

<sup>40</sup> なお、専従委員制度については、事業所委員会によっても評価が異なるようである。例えば、筆者が2013年9月に訪問した、通信事業を展開しているE社のミュンヘン拠点の事業所においては、従業員数3,000人に対し、事業所委員会委員数17名、うち専従委員数4名と法定水準の委員数を維持しているが、同事業所委員会委員であるZ氏によれば、同事業所において多くの専従委員を置かないのは、事業所委員会委員は非専従のほうが、より労働の現場をアクチュアルに把握できるためであるという。

いずれもドイツの金属電機産業における代表的企業だけあって、伝統的な二元的労使関係システムの基本的構造が、なお維持されているといえよう。

但し、各事業所委員会でのヒアリングによれば、かかる労使関係はやはり従来とは変わってきているところはあるという。例えば、間接部門の役割が増大する一方で、そこにおける組合組織率が低く、全体として組合組織率が下がっているという点が、製造業であるA社およびB社に共通して見られたところである。特に、間接部門のなかでも、研究・開発やデザインに従事する比較的能力の高い労働者のなかには、「自分の意見は自分で主張できるため、組合のような利益代表者を必要としない。」との思考を持つ者もいるため、そのような労働者が多い部門での組織化は難しいようである。

とはいえ、かかる変化がみられるとしても、やはり全体的にみれば、A事業所・B事業所のいずれも、ドイツの二元的労使関係システムにとって、モデル的な事業所とあって差し支えは無いであろう。とすれば、本研究の目的からみて、次に明らかにすべきは、かかるモデル的な事業所において、各事業所委員会とC社ないしD社との間でどのような事業所協定が締結され、またそこでは労働関係に対しどのような規範設定が行われているのであろうかという点であろう。そこで、次節では、ヒアリング調査で得られた資料に基づき、A事業所およびB事業所における、事業所内労働条件決定の実態を追ってみることとしたい。

### 第三節 事業所協定による規範設定の実態

#### 1. A事業所における事業所協定

##### (1) 就業規則

第二節 1. でみた通り、筆者がヒアリング調査を行ったC社のA事業所は約35,000人の労働者を擁する大規模自動車工場であることから、A事業所事業所委員会の委員であるX氏によれば、A事業所における事業所協定は、合計すると数百にも及ぶという。その全てをここで紹介することは紙幅の関係上困難であるため、ここでは、X氏から提供いただいた幾つかの事業所協定資料のうち、A事業所をも含むC社で就労する全ての労働者にとって、最も基本的となる労働条件を一括して規定している“Arbeitsordnung”を採り上げ、事業所内労働条件決定の一端を覗いてみることにしたい。C社はA事業所をも含めて複数の事業所を有しているため、ここで労働者側の締結当事者となっているのは、C社の中央事業所委員会<sup>41</sup>である。

なお、本報告書では、かかる“Arbeitsordnung”につき「就業規則」との訳語を当てているが、これは、その作成・変更が使用者によって一方的に行われる日本の就業規則とは異なり、あくまで事業所委員会と使用者との共同決定によって締結されるものであって、法的には事業所協定としての性格を有するものである点には注意を要する。

<sup>41</sup> 中央事業所委員会については、脚注10を参照。

## C社 就業規則

## 目次：

- I. 総則
- II. 労働関係の開始および内容
- III. 労働時間
- IV. 賃金支払い
- V. 休暇
- VI. 欠勤
- VII. 事業所内提案制度および発明
- VIII. 一般秩序規定
- IX. 一般安全規定
- X. 任意社会給付
- XI. 意見の相違の解決
- XII. 戒告
- XIII. 労働関係の終了
- XIV. 発効、変更および解約告知

## I. 総則

1. この就業規則は、C社における全ての被用者にこれを適用する。この就業規則は、その時点における法律上（および場合によっては協約上）の規定ならびに事業所協定とならんで、労働契約の本質的な構成要素を形成する。

就業規則は、外部の取引相手に対する行動に関してとくに重要な規制を規定する行動ガイドラインによって、これを補充する。事業所組織法に基づく共同決定権の擁護のもとに提供される最新版が妥当する。

2. 就業規則は、雇入れの際に、職員にこれを提示する。加えて、就業規則は、上司、事業所の人事管理事務を管轄する場所（人事部門）および事業所委員会において、これを閲覧することができる。人事部門および事業所委員会においては、現行の法律、労働協約および事業所協定も、これを閲覧することができる。

## II. 労働関係の開始および内容

1. 別段の合意がない限り、労働の開始をもって雇入れがなされたものとする。

2. 遅くとも雇入れの時点において、書面による労働契約を締結する。労働ポストの格付け、報酬の額および構成、部署ならびに職務の性質については、被用者に、書面をもってこれを通知する。

経営上の必要が存する場合、被用者に、期待可能な他の労働を委ねることができる。

この場合においては、例えば選抜ガイドラインなど、法律上、協約上および事業所における規定を考慮しなければならない。

3. 不利益をとまなう変更（例えば、家族法上の身分、住所、障害者法または母性保護法に基づく特別資格など）がある場合は、管轄する人事部門に対し、これを提示しなければならない。年金決定通知についても、これと同様とする。この場合においては、年金の種類、期間および決定期日を通知しなければならない。

### Ⅲ. 労働時間

1. 週所定労働時間は、法律上、協約上および労働契約上の規定にしたがう。日々の始業および終業時刻ならびに休憩時間は、事業所慣行にしたがった場所に、これを公表する。
2. 全ての被用者は、自身に適用されている労働時間および休憩時間を遵守することを義務付けられる。
3. 被用者は、別段の定めがない限り、職場にすぐ近くにある、労働時間の正確な遵守を管理するための装置を利用することを義務付けられる。
4. 事業所委員会との間で、超過労働、シフト労働、深夜労働、日曜祝日労働について、法律上および協約上の規定の枠内における合意がなされた場合、重要な阻害事由が主張されたときしか、これを拒否することはできない。この場合において、被用者の正当な利益は、これを考慮しなければならない。拒否することに根拠が存する場合、これを理由として、当事者に、何らの不利益をも生じさせてはならない。

超過労働に対する相応の手当は、超過労働が指示された場合、または事後的に同意された場合にのみ、支払われる。超過労働は、できるだけ早急に、これを予告しなければならない。

5. シフト変更にあたって適切でない時期に交代がなされた場合、交代すべき被用者は、遅滞なく、管轄する上司にこれを通知しなければならない。通知を受けた上司は、別段の定めがない限り、遅滞なく、補充要員を調達しなければならない。

経営技術上の理由から労働を中断することが許されず、または労働の中止によりその後の生産が阻害されることになる労働ポストにあっては、被用者は、代行者が到着するまでの間（ただし、最長2時間）、指示にしたがって労働を継続しなければならない。どの労働ポストがこれに該当するかについては、各地ごとに、事業所委員会との間で、これを協議する。

各地の事業所協定がある場合は、これが優位する。

### Ⅳ. 賃金支払い

1. 労働賃金は、現金でこれを支払う。支払い期間は、これを暦月とする。

振込みは、賃金を遅くとも当月の最終労働日に申告のあった口座において自由利用で

きるよう、適切な時期に、これを実施する。賃金算定は、支払期日にこれを交付し、または送付する。

2. 賃金の算定に対する異議申立ては、遅滞なく、これを行わなければならない。その他、協約上および法律上の除斥期間および事項については、これを適用する。
3. 労働賃金は、書面による代理権付与が行われている場合にしか、第三者にこれを支払わない。

## V 休暇

休暇は、法律上、協約上および事業所内の規制に従う。

休暇を時間的に確定するにあたっては、これを考慮することが急迫した経営上の利益もしくは社会的観点から優位に取り扱われるに値する地位にある他の被用者の休暇に関する希望を阻害するものでない限り、被用者の休暇に関する希望を考慮しなければならない。意見の相違がみられる場合については、事業所委員会との合意により、これを調整しなければならない。

## VI. 欠勤

1. 予見可能な労働障害は、いかなるものであっても、上司に対して、事前の適切な時期に、事業所慣行にしたがった方法において、これを申告しなければならない。

被用者は、疾病その他不測の事態を理由として出勤することができない場合、障害とその見込み期間を、上司に（またはこれが事業所において規定されている場合には人事部門に）、遅滞なく電話で（できるだけ始業前に）、これを通知することを義務付けられる。

労働不能が当初通知していたより長期のものとなる場合、見込み期間を、上司または人事部門に、再び情報提供しなければならない。労働不能証明書および診断証明書の提示による労働不能の証明に関する義務は、これによって何らの変更も加えられるものではない。

2. 特別な原因（besonder Anlaß）に基づき欠勤した場合における報酬は、法律上および協約上の規定ならびに事業所協定およびガイドラインに従って、これを支払う。

## VII. 事業所提案制度および発明

1. 全ての被用者は、事業所提案制度の枠組みにおいて、改善提案を行うことができる。詳細については、「事業所提案制度に関する事業所協定」において、これを規制している。報奨金通知をともなって実施された事業所提案は、被用者の希望に基づき、その人事記録（Personalakte）に、これを記録する。
2. 被用者は、その労働関係の期間中に行った全ての職務発明および自由発明（C社の労働

領域にないことが明白な自由発明は、これを例外とする)を、文書によって、遅滞なく、人事部門にこれを通知しなければならない。人事部門は、必要な情報提供を行う。

その他、労働者発明に関する法律の規定は、これを適用する。

#### VIII. 一般的秩序規定

1. 掲示板における企業の掲示は、法的に有効な表示としての意義を有する。何人も、その掲示期間中ずっと欠勤していた場合でない限り、この掲示を読んでいないことを理由にすることはできない。
2. 全ての被用者に対して、その雇入れ後、写真付き身分証を交付する。身分証は、第三者にこれを譲渡してはならず、退職にあたってはこれを返還しなければならない。事業所へ立ち入るにあたっては、身分証を自ら提示しなければならない。
3. 労働時間中、被用者は、上司の認可がある場合にしか、事業所を離れてはならない。この場合において、これに対応する管理規定を遵守し、管理設備（時間管理機器）を利用しなければならない。
4. C社において就労していない者は、監督者（Geschäftsleitung）から特段の許可を受けた事業所または事業区域にしか立ち入ってはならない。

5. 被用者は、就労または職務を遂行する事業区域においてのみ、滞在することとする。
6. 洗濯および更衣は、これを予定した場所において、これを行わなければならない。

休憩室、洗濯室および更衣室は、合理的理由の存する例外的場合を除き、始業前、休憩中および終業後にしか、ここに立ち入ってはならない。

7. 労働時間は、事業目的についてしか、これを利用してはならない。事業所における私的活動は、監督者による特段の同意があった場合にしか、これをしてはならない。企業のデータ処理設備（インターネット接続を含む）は、私的目的のために、これを利用してはならない。その他、C社における電子的な情報・コミュニケーション設備の利用に関するガイドラインは、これを適用する。

8. 労働に必要とされない私的な所有物は、事業所にこれを持ち込まないものとする。とりわけ、電気式暖房器具、ラジオおよびテレビ受信機、その他危険物ないし妨害物の持ち込みは、これを禁止する。

携帯電話の私的利用は、例えば休憩中など、もっぱら労働時間外にのみ、これを許容する。携帯電話を職場に携行する場合、職員は、そのことが労働の妨げとならないよう、配慮しなければならない。

特段の標識や妨害のおそれが存する領域においては、携帯電話の利用を禁止する。

私的な記録媒体は、企業のネットワークにも個別機器にも、これを接続してはならない。

労働するにあたって身につけない持ち込み衣類は、利用が許されたロッカーに、これ

を収納しなければならない。

これに対し、企業はその損失に責任を負わないため、例えば携行した貴重品および金員はこれを身につけるなどし、クロークやオープンロッカーには置かないよう、強く薦める。

工場の備品は、衣類用ロッカーにこれを保管してはならない。小さな工具のうち、自身の労働に必要であり、通常、作業着にしまい込んでおくもの（たとえばドライバー、電圧テスター、キャリパス）は、この限りではない。

二輪車は専用の敷地に、乗用車は公共駐車場または C 社の駐車場に、それぞれの駐輪場・駐車場規約に従って、これを格納しなければならない。道路交通規則（StVO）の規定は、これを遵守しなければならない。ローラー・スケート、インライン・スケート、スケートボード等を会社敷地内に持ち込むことは、これを禁止する。

企業が破損や不都合に対して責任を負うのは、過失があった場合のみである。

9. 質のよい労働は、良質で適切に取り扱われる生産設備、機械、器具および工具があつてこそ、実現可能になるものである。被用者は、良質な生産手段に関する請求権を有する。しかし同時に、被用者は、自身が利用できる原料および生産手段の手入れをし、これらを丁寧に取り扱う義務を負う。

生産手段を破損し、または喪失した場合には、直ちに、管轄する上司にこれを報告しなければならない。

残存した資源、サンプルおよび廃棄物は、そのために定められた場所にこれらを集め、保管しなければならない。たとえこれらが価値のないものと思われる場合であっても、これらを事業所の外に持ち帰ってはならない。工具その他の企業所有物についても、これと同様とする。例外は、書面による監督者の同意を必要とする。

10. 機械および営業設備に対して、独断で、変更を加えてはならない。いかなる種類のものであれ、乗り物を独断で利用することについても、同様にこれを禁止する。

11. 決議書、図面、記録文書、複写物、複製物、記録媒体などは、上司の許可がなければ、これを工場および事業場から持ち出し、複写・複製し、または権限のない者に公開してはならない。

12. シフト交代にあたっては、生産設備、機械、器具および工具を、交代要員に、秩序よく明け渡さなければならない。労働を開始する者は、まず、機械、器具および工具がよい状態であるか、確認しなければならない。万一、欠陥がある場合には、直ちに、管轄する上司にこれを報告しなければならない。

全ての被用者は、その職場を整理し、他者が当該職場で仕事を開始することができる状態に保たなければならず、とりわけ、個人的なゴミその他はこれを除去しなければならない。

13. 故意または重大な過失により生じた損害については、法律上および協約上の規定の枠

組みにおいて、その損害を惹起した者にその責任を負わせることがある。

14. 事業所および個人の所有物を保護するために、検査対象を携行物にまで拡張するよう指示することができる。この場合においては、礼節および自尊心に配慮して、これを行う。全ての被用者は、この検査を甘受する義務を負う。

検査の種類および方法は、事業所委員会との間で、これを合意する。定例の検査の実施が計画された場合、事業所委員会に対して、事前の適切な時期にこれを通知する。事業所委員会の構成員は、この検査に臨席することができる。

特段の事情に基づき検査を実施する場合、可能な限り事前に、少なくとも事後的に、事業所委員会に対して、検査を実施する理由、方法および範囲に関する情報提供を行う。

15. 事業所内平和、秩序および労働目的にとって有害な全ての活動は、事業所内部において、これを行ってはならない。

性的内容を含む描写（例えば「ピンナップ」）は、たとえコンピューター画面の壁紙であっても、事業所内の施設にこれを取り付けてはならない。人種差別的、侮辱的、差別的または違法な内容を含む描写についても、これと同様とする。

16. 被用者および部外者による事業所敷地内部における印刷物、回覧板、アンケート用紙およびこれに類するものの配布ならびにいかなる種類の募金活動の実施も、事業所委員会に対する意見聴取を経て、監督者の同意がなされた場合にしか、これを許容しない。法律上の規制が存在する場合には、この限りではない。

17. 個人的取引（物品の売買）およびあらゆる性質のサービスならびに賭博行為は、構内において、これを禁止する。

18. 録画・録音は、監督者の同意がある場合にしか、これを許容しない。事業所委員会の共同決定権は、これによって影響を受けない。

19. 副業的な営業活動に従事しようとする者は、これを事前に、監督者に、通知しなければならない。監督者は、企業の正当な利益が阻害される場合、副業の開始または継続を禁止することができる。

20. 納入業者、顧客、その他ビジネス・パートナーとの間の営業的關係は、個人的利益のために、これを利用してはならない。

21. 被用者は、全ての営業機密ならびに部外秘と説明された比較可能な性質を有する決定について、その活動期間中ならびにその終了後、秘密を保持することを義務付けられる。

#### IX. 一般的安全規定

1. 災害の危険を有効に回避するために、交付された事故防止規定、警告板、その他被用者および事業所の安全に関する規定ならびに労働保護具利用規定は、正確にこれを遵守しなければならない。被用者は、定められた行動方法および作業方法を確実に遵守することを義務付けられる。安全装置の忌避、不正操作または無効化は、厳重にこれを禁止す

る。

2. アルコール、違法薬物その他麻酔効果のある薬剤の摂取は、事故を引き起こす危険がある。したがって、とりわけアルコール類または違法薬物を携行し、休憩時間を含む労働時間中にこれらを摂取することは、これを禁止する。
3. 工場勤務医および保健室は、全ての被用者の健康を保護するためのものである。いかなる者も、事業所において健康障害および負傷を被った場合、工場勤務医または保健室を利用する権限と義務を有する。工場において事故が発生した場合、工場勤務医または保健室を利用し、または報告しなければならない。交通事故の場合も、これと同様とする。
4. 全ての被用者は、火気または可燃物、爆発物または毒物を慎重に取り扱うことを義務付けられる。消火装置は、他のいかなる目的にもこれを利用してはならない。  
火災その他の危険が発生した場合、全ての被用者は、警備員の指示にしたがい、要求があった場合にはこれに協力することが要請される。
5. 全ての被用者は、危険源を管轄の上司または労働安全専門員に通知することを要請される。全ての被用者は、できるだけ早く対策を講じることが義務付けられる。
6. 火気厳禁の事業区域においては、喫煙を禁止する。他の事業区域においては、管理者が、事業所委員会の同意のもと、喫煙を全面的または部分的に禁止することができる。対象区域は、これを公表しなければならない。
7. 企業は、事業所委員会と調整しながら、安全問題に関する全被用者の包括的情報に配慮しなければならない。例えば労働保護など、安全問題に関する当該情報を共有するため、全ての被用者は、そのために開催される行事に参加しなければならない。全ての被用者は、安全規定に合致しない労働を拒否する権利を有する。

#### X. 任意的社会給付

C社の任意的社会給付は、何時においても、これを撤回することができる。

#### XI. 意見の相違の解決

意見の相違が発生することは、大きな事業所において、避けることのできないことである。しかし、決して珍しいものではないがために、相互的な敬意や事業所における結束の精神に基づかずして、これを解決することはできない。

不利益に取り扱われたと感じる者は、その上司、人事部または事業所委員会構成員に、相談することとする。そこで何らの対策も立てられなかった場合、その者は、監督者または事業所委員会に、異議申立てをすることができる。これを理由として、その者に、非難を行うことも不利益取扱いを行うこともしてはならない。第一義的には、事業所レベルにおける意見相違の規制が、試みられなければならない。事業所組織法 84 条および 85 条は、これによって影響を受けない。

## XII. 戒告 (Verwarnung)

1. この就業規則の規定に対する違反があった場合、または、事業所の安全および秩序に対する違反があった場合、被用者は、文書をもって戒告を与えられることがある。該当者に対しては、事前に、意見表明の機会が与えられる。

事業所委員会への意見聴取は、法律上の規定の枠組みにおいて、これを行う。事業所委員会への意見聴取は、懲戒に先んじて、これを行う。

2. 文書による戒告は、その間にさらなる戒告が与えられない限り、2年経過後、再び人事簿からこれを消去する。

## XIII. 労働関係の終了

1. 労働関係の解約告知は、両当事者とも、個別労働契約、労働協約または法律によって規定された期間の遵守のもと、文書をもってしか、これを宣告することはできない。

使用者が解雇を行う場合には、事前に、事業所委員会に対して、意見表明の機会が与えられなければならない。勤続が25年を超えた場合、または、事業所において被災し、それにより労働能力の持続的な減退が生じて以降は、可能な限り、労働関係の解消を回避する。

2. 特別解約告知（即時解雇）は、例えば就業規則に対する重大な違反など、重大な理由（民法典 626 条）が存した場合に、これを行う。個別事例に鑑み即時解雇の対象となりうる重大な違反とは、例えば以下のようなものが挙げられる。

- a) 数度にわたる無断欠勤
- b) その労働関係の枠組みにおいて、ならびに法律上および協約上の規定に鑑みて被用者に義務付けられている労働を遂行し、または指示に従うことを拒否しつづけること
- c) データ保護法の枠組みにおける濫用
- d) 虚偽のまたは偽造した業務文書、身分証またはその他証明書の提出
- e) コントロール施設の濫用、または濫用の教唆
- f) 火気厳禁の事業区域における喫煙
- g) 事業所における暴力行為： 性的いやがらせ、再三にわたるアルコール・薬物・中毒性薬剤の濫用
- h) 違法薬物および中毒性薬剤の販売および配布
- i) 横領、窃盗
- j) いじめ、嫌がらせ、その他被用者差別

3. 労働関係の終了にあたっては、全ての事業所所有物を、整理された状態で、その管轄部署に引渡さなければならない。希望に基づき、被用者に受領証を交付する。

4. 労働関係終了後、被用者に対して、給与明細を、支払残金とともに次の賃金支払期日に

交付する。被用者が企業所有物を返還しない限り、企業は、支払残金に関して、留置権を有する。

被用者が希望した場合、その請求に基づき、就労に関する仮の証明書をこれに交付する。

5. 退職する被用者が請求した場合、何らの不利益も発生しないよう、その請求に基づき、就労の種類および期間に関する証明書（希望がある場合には、役職・成績が補足されたもの）を、適切な時期に、これに交付しなければならない。

#### XIV. 発効、修正および解約告知

1. この就業規則は、1978年6月1日の就業規則を解消し、2000年10月1日に発効する。
2. この就業規則に対しては、3ヶ月の予告期間をもち、暦年末を期日として、解約告知を行うことができる。

中央事業所委員会（署名）

企業取締役（署名）

## (2) 開放条項の利用実態

それでは、C社A事業所においては、産別協約が定める開放条項を利用しているのだろうか。この点につき、協約政策の柱となる賃金および労働時間の領域に関して、A事業所事業所委員会委員であるX氏に問うたところ、A事業所ではいずれの領域についても産別協約が定める開放条項を利用していないとのことであった。

但し、労働時間の領域に関しては開放条項の利用とは異なる形で、企業レベルでの柔軟な労働条件規整を行っているとして、同氏からは次の資料を提供いただいたので、ここではその内容を紹介しておきたい。

#### バーデン-ヴュルテンベルクのC社拠点における18%基準（一般協約7条1.5.2）の廃止に関する補充的労働協約

対象：一般協約7条1.5.2における18%基準の廃止（労働時間回廊30-40時間/週）

空間的適用範囲：バーデン-ヴュルテンベルクのC社拠点

専門的適用範囲：研究・開発ならびに生産計画に関する事業単位

現時点では、以下の事業単位が専門的適用範囲に属する。

1. ジンデルフィンゲン拠点および本部における乗用車生産計画（PP）
2. ジンデルフィンゲン拠点およびウンタートゥルクハイム拠点における乗用車開発

(MCG/D)

### 3. RT における研究開発

### 4. NFZ 開発

協約当事者の同意により、その他の事業単位を専門的適用範囲に含めることができる。

### 解説

上記の領域は、革新的製品の計画、研究および開発に従事する。新たな自動車モデルおよび部品 (Komponenten) の研究および開発に当たっての高度な競争圧力に対処するために、計画および開発プロセスの高速化は必要不可欠である。このような目的のためには、柔軟な労働条件形成手段を強化することが有効であり、それと並んで 40 時間労働契約が提案されうる。そのうえ更に、対応する職業訓練過程において、職業訓練ポスト数の引き上げが検討される。

### 補充的労働協約の要点

1. 協約上の週労働時間である 35 時間を、個々の週労働時間の引き上げの基礎として維持し、パートタイム労働の際の割合的給付算定に当たっての基礎とする (通常労働時間)。一般労働協約 7 条 1.1 および 1.3 の規制は、影響を受けない。
2. 企業は、一時的に生じた追加的な生産能力需要は、労働時間予算 (Arbeitszeitbudget) 協定のための割当量の費消によって、優先的に充たす義務を負う。
3. 企業内の職業訓練過程における職業グループにつき長期的な追加的な生産能力需要が生じた限りにおいて、企業は事業所委員会と、対応する職業訓練ポストの拡大について、協議を開始する。
4. 事業上必要な追加的な生産能力需要が生じた際、個々の週所定労働時間を 40 時間にまで延長することができるものとする。これには、個別の場合において、使用者および被用者の同意を必要とする。労働時間予算協定による個別の週所定労働時間の一時的な引き上げのための手段は、これによって影響を受けない。
5. 被用者の申立により、協約上の週労働時間である 35 時間を超える労働時間は、被用者の個別的な希望に従い、長期労働時間口座へ算入することができる。
6. 個々の週所定労働時間の引き上げは、労働ポストの削減をもたらすものであってはならない。ポスト削減に至る前に、個々の週労働時間を協約上の週労働時間である 35 時間へ戻すことにより、どの程度ポストが確保されうるかに関して、事業所委員会と協議しなければならない。
7. かかる規制に該当する被用者グループの労働市場における状況の相当な悪化が予想される場合、特に企業がかかる被用者グループにおける職業訓練生の期間の定めのない引き受けを拒否する場合、事業所委員会はかかる規制の見直しを求めることができる。

8. 使用者および被用者との同意により、本補充的協約の適用範囲内における個々の週所定労働時間を、30 時間にまで短縮させることが出来る。この場合、(事業所年金への期待の観点からも) 労働関係は、フルタイム労働関係として維持される。賃金および賃金に関連する給付は、労働時間短縮に応じて減少する。超過労働の際の割増金支払義務は、35 時間を超えた場合に初めて発生する。
9. 本協定の適用範囲に属しないが 18%基準が遵守されておらず、かつ一般労働協約 7 条 1.5.1 に基づく基準の拡大に関する事業所協定が存在しない事業所の領域においては、事業所委員会は当該事業所におけるかかる規制の見直しを求めることができる。
10. 基準規制の変更は、40 時間労働契約数が、24 ヶ月以内に 18%基準へと戻るようにしなければならない。

個々の週所定労働時間の延長および短縮に関する本補充的協約の規制は、企業にとっては、その希望を事業上の必要性の枠内における週労働時間の延長または短縮により可能な限り考慮すべき被用者に対する高度の責任を意味する。かかる義務は、40 時間労働契約の締結に関する個々の請求権を生じさせるものではない。

#### 11. 発効

本協定は、2004 年 9 月 1 日に発効する。

シュトゥットガルト、2004 年 7 月 28 日

企業取締役 (署名)

南西金属 (署名)

中央事業所委員会 (署名)

金属産業労働組合 (署名)

## 2. B 事業所における事業所協定

### (1) 就業規則

次に、D 社 B 事業所における事業所協定についても見ておこう。B 事業所委員会委員である Y 氏には実際に適用されている事業所協定を資料として幾つか提供いただいたが、ここでも事業所内労働条件のうち基本的なものについては、就業規則という形で、1 つの事業所協定にまとめられている。従って、B 事業所内における労働条件規整の実際を捉えるためには、やはりまずはかかる就業規則の内容を見ておく必要がある。

なお、先ほどの C 社におけるのと同様、D 社も複数の事業所を擁しているため、かかる D 社就業規則も、労働者側の締結当事者は D 社の中央事業所委員会となっている。

## D 社 就業規則

## 目次：

## 序文

- I. 一般規定
- II. 労働関係の開始
- III. 労働関係から生じる重要な権利および義務
- IV. 事業所における秩序と行動
- V. 事業所内提案制度と発明
- VI. 職業継続教育訓練
- VII. 労働関係の終了
- VIII. 終結規定

## 就業規則に関する議事覚書

この就業規則は、取締役会と中央事業所委員会との間で締結されたものであり、事業所における円滑な協働にとって不可欠な権利規定および秩序規定をその内容とするものである。この就業規則をもって、事業所における協働が達成され、全ての従業員に公正な取扱いが保障され、そして事業所内平和の混乱が回避されることになる。

## I. 一般規定

## 1. 就業規則の適用範囲

- 1.1 この就業規則は、D社の全ての従業員に、これを適用する。この就業規則は、法律上、協約上および事業所上の諸規定と並ぶ、労働契約の構成要素の1つである。
- 1.2 一定の事業所にしか関係しない補充的な協定は、場所的な管轄を有する監督者（Leitung）と、当該事業所委員会との間で、これを締結することができる。

## 2. 権利規定に関する情報提供

就業規則は、雇入れの際に、従業員にこれを提示する。就業規則は、加えて、上司、事業所の人事管理事務を管轄する場所（人事部門）および事業所委員会において、これを閲覧することができる。人事部門および事業所委員会においては、現行の法律、労働協約および事業所協定も、これを閲覧することができる。

## 3. 社会的施設および措置

- 3.1 企業においては、様々な場所に、社会的施設が存在する。この点に関する詳細は、ガイドラインおよび事業所協定において、これを規制している。

- 3.2 企業は、その従業員に、不幸にも困窮状態に陥った場合またはその他の理由により、法律上、協約上および事業所上の諸規定を超えて、そのような目的のために利用可能な手段の枠内において、自由意思に基づく給付をつうじて補助する準備を行っている。さらなる詳細は、困窮時における支援の承認に関する D 社・ヒルフェ社団法人のガイドラインにおいて、これを規制している。
- 3.3 社会的施設および措置に関する案内は、人事部門、社会アドバイザー（Sozialberater）および事業所委員会がこれを行う。

## Ⅱ. 労働関係の開始

### 4. 採用

従業員の採用および記録媒体におけるその人的データ管理は、法律、労働協約および事業所協定の顧慮のもとに、これを行う。

### 5. 採用検査

採用時の適正検査に基づいて発行される工場勤務医による証明書は、志願者が予定されている労働に適合的であるかどうかに関してしか、その責務としてはならない。企業が指示した医学上の適性検査にかかったコストは、他のコスト負担者による支払いが行われないう限りにおいて、この企業がこれを負担する。

### 6. 疾病金庫

健康保険料納付義務のある従業員は、自身が代替金庫（Ersatzkasse）の構成員であることを証明しない限り、事業所疾病金庫または一般地域疾病金庫（Allgemeine Ortskrankenkasse）の構成員になる。

## Ⅲ. 労働関係から生じる重要な権利および義務

### 《総則》

### 7. 労働義務、副業

- 7.1 従業員は、その労働契約の枠内において自らに委ねられた責務を誠実かつ最大限の能力をもって遂行することを義務付けられる。上司や保安業務および秩序業務を委ねられた人物の指揮命令には、これに従わなければならない。
- 7.2 人事部門の事前の同意なしに、従業員は、別の労働関係に基礎付けられた業務または自営による業務に従事してはならない。企業の正当な利益を阻害しない場合に、同意は与えられる。

### 8. 従業員への情報提供

従業員（とりわけ、新たに雇用された者および人事異動の対象となった者）は、その上司から、自らの責務および責任について、自ら活動の種類、労働過程における配置について、就業時に自らがさらされる事故リスクおよび健康リスクについて、および、このリスクを回避するための措置および施設について、包括的な情報提供を受ける。

## 9. 個人的関係に関する告知とその変更

9.1 従業員は、人事部門またはその他管轄部署に、労働関係にとって重要な個人的関係ならびにその変更を（場合によっては、相当の証拠提示のもと）通知しなければならない。

9.2 これに含まれるのは、とりわけ以下のものである。

- 住所変更
- 家族関係の変更（例えば、結婚、出生、離婚）
- 氏名変更
- 妊娠および出産予定日
- 就業能力の変動
- 障害特性（障害者およびこれに準ずる者としての特性および就業能力低下の程度に関する証明）
- 賃金振込先口座の変更
- 財産形成給付時における各種機関（銀行、貯蓄銀行、保険）または投資種別の変更
- 兵役管理主務官庁の各措置（登録、徴兵検査、徴集の各決定通知）
- 国籍の変更
- 労働許可の満了

9.3 虚偽の申告を行い、または遅滞なき変更の届け出を怠った者は、そこから発生する不利益を自ら負担しなければならない。住所変更の届け出がなかった期間において、最後に申告のあった宛先に行う企業の通知は、それが配達不能であったとしても、これを送付されたものとみなす。

## 10. 秘密保持義務

10.1 従業員は、労働関係の期間中およびその終了後、D 社グループの企業に関連する事項およびデータ全てについて、それが企業にとって重大かつ一般的に知られていないものである限りにおいて、部外者全てだけでなく、当該専門分野に直接的な形で従事していない他の従業員に対しても秘密を保持すること、および、秘密保持のために与えられた指示に従うことを義務付けられる。

10.2 事業所において業務外の録画・録音をすることは、所轄する監督者の事前の同意をもって、かつ、法律上の規定の枠組みにおいてのみ、これを許容する。

10.3 以下の諸点は、これを許容しない。

- 権限なく、従業員または部外者が非公開のものとして行った発言を記録媒体に録音すること、
- 権限なく、従業員または部外者が他人に知らせる気がなく、非公開のものとして行った発言を盗聴器で盗聴すること。

#### 11. 企業所有物の持ち去り

企業所有物（その模造品、模写またはその他複写を含む）は、上司の事前における同意があり、かつ、その都度予定された通行許可証がある場合にしか、事業所の外にこれを持ち去り、または第三者にこれを譲渡してはならない。

#### 12. D 社グループまたは競合他社の製品の取引

D 社グループの企業またはその競合他社によって製造・販売された製品をもって取引を行い、もしくは、これら製品を職業として対価と引き換えに取り付け、修復を行い、またはその他何らかの方法で加工することは、従業員に許容されていない。

#### 13. 企業業務に関する講演および出版

口頭および書面による、D 社グループ企業に関する専門的種類の発表は全て、所轄する監督者の事前における同意を必要とする。そのような発表が企業利益に反しない場合に、この同意は与えられる。

その職務遂行において事業所委員会委員が専門的な発表を行うことは、規制の対象とならない。

#### 14. 贈答品および利益の受領

14.1 いかなる従業員も、D 社グループ企業に対して取引関係の獲得を目指し、またはこれを保持する人もしくは企業による贈答品その他の利益を要求し、約束させまたは受領してはならない。

14.2 自らの労働関係の関連において贈答品その他の利益の提供を受けた従業員は、所轄監督者にこの点に関する情報提供を行うこととする。

#### 15. 可罰行為の通告

事業所における可罰行為によって、または D 社グループ企業に敵対する形で知識を獲得した者は、可罰行為によって人的損害または著しい財産的損害が発生しうることを認識可能であったとき、これをその上司または人事部門に通知しなければならない。

#### 《労働時間》

## 16. 労働時間の遵守に関する義務

- 16.1 週所定労働時間は、協約上の規定にしたがう。日々の労働時間および休憩時間の開始および終了は、職場慣行にしたがった場所に、これを掲示する。
- 16.2 従業員は、自身に適用されている労働時間およびそれに応じた休憩時間を遵守しなければならない。労働時間および休憩時間の開始および終了にとって標準となるのは、作業時計または号令である。フレックス式労働時間の場合には、その都度該当する規制が適用される。
- 16.3 洗濯および更衣は、別段の定めがない限り、有償労働時間の範囲外において、これを行わなければならない。
- 16.4 労働時間中において職場からの離脱を希望する従業員は、理由を付した上で、上司に離脱の届け出をしなければならない。但し、人的需要が処理済みである場合、ならびに、労働責務の枠組みにおいて通常発生する短時間の不在である場合には、この限りではない。

## 17. タイムレコーダーの利用

- 17.1 従業員は、備え付けのタイムレコーダーを利用することを、(場合によっては、当該事業所における協定を考慮にいたした上で) 義務付けられる。
- 17.2 タイムレコーダーを他の従業員が操作しまたは他の従業員によって操作させ、もしくは、虚偽の内容をタイムカードに記入しまたは記入させることは、これを禁止する。

## 18. シフト変更時における交代

- 18.1 シフト交代時において定刻通りの交代をしなかった場合、交代すべき従業員は、その上司に遅滞なくこれを通知する。上司は、遅滞なく、代替策を講じなければならない。
- 18.2 経営技術上の理由から当該労務の中断が許されず、または、作業停止によりその後の生産が妨害されることになる職場においては、従業員は、法律上の労働時間規定の枠組みにおいて、指揮命令にしたがって、代替員が到着するまでの間、継続して労務に従事しなければならない(通常2時間まで)。人的関係および特別な関係は、これを配慮しなければならない。

## 19. 超過労働、遅番労働、深夜労働、日曜労働および祝日労働

- 19.1 超過労働、遅番労働、深夜労働、日曜および祝日労働の管理に対しては、法律上、協約上および事業所における諸規定を適用する。
- 19.2 超過労働、遅番労働、深夜労働、日曜および祝日労働を指示するに当たっては、当該従業員の正当な利益を考慮に入れなければならない。
- 19.3 超過労働に対する支払いが生じるのは、それが事前に指示されまたは事後的に追認さ

れた場合だけである。超過労働は、可能な限り早く、予告されなければならない。

19.4 すでに 55 歳を超えており、これまで 3 交代制の事業所において就労したことの無い従業員は、その同意がない限り、これに従事させることができない。

## 20. 操業短縮

経営上の理由に基づいて、従業員全員または従業員の一部に対して、指定された予告期間の考慮のもと、操業短縮を導入することができる。操業短縮の導入は、その時点における法律上および協約上の諸規定に基づき、事業所委員会による同意の後、これを行う。当該従業員に対しては、その理由を通知する。

## 21. 棚卸し

事業所において棚卸し日が必要な場合、その限りにおいて、これと関連して生じる労働時間の問題について、法律上および協約上の諸規定の枠組みの中で、事業所委員会とこれを合意する。

## 《労働障害》

### 22. 特別事由に基づく有償休暇

22.1 特別な人的または家庭的事由が発生した場合、従業員に、協約上および事業所における規制の枠組みにおいて、有償休暇が保障される。

22.2 就労免除は、上司に対し、適時に、事前の申請を行う。不測の労働障害は、遅滞なく、理由および予定される期間を付した上で、これを通知しなければならない。

22.3 勤続年数が 25 年、40 年および 50 年となる記念日に、従業員は、労働賃金の継続的支払いのもと、労働が免除される。

### 23. 労働不能

23.1 従業員は、疾病を原因とする労働不能によりその労働給付時において就労できない場合、当該従業員は、その上司に、労働不能とその予定期間を、遅滞なく、届け出なければならない。

23.2 従業員は、法律上、協約上または事業所におけるその他別段の規定がない限り、労働不能の開始後暦日 3 日が経過する前に、労働不能に関する医学証明書ならびにその予定期間を、追加送付しなければならない。労働不能が証明書における申告期間より長びく場合、遅滞なく、新たな証明書を提示しなければならない。これは、企業が賃金継続支払いをもちや義務付けられていない場合も同様である。

23.3 疾病証明書の請求、または、労働不能証明書の疾病金庫への送付は、23.1 条および 23.2 条に基づく義務を免除しない。これは、被用者が事業所疾病金庫において保障されてい

る場合も同様である。

23.4 従業員が法律上の規定に基づいて、第三者に、労働不能により生じる収益損失を理由とした損害賠償を請求することができる場合、この請求権は、賃金継続支払法 4 条 1 項にいう範囲において、企業に移転する。従業員は、企業に、遅滞なく、損害賠償請求権の行使に必要な報告を行わなければならないとともに、相当の証拠資料を自由に利用させなければならない。従業員は、譲渡された債権を自由に利用してはならず、とりわけ債務者に対してこれを免除してはならない。

## 24. 休暇

24.1 休暇に対しては、法律上、協約上および事業所内の規定を適用する。

24.2 年次休暇は、休養に資するものである。休暇の期間中、休暇目的に矛盾する稼得活動は、いずれもこれを営んではならない。

24.3 従業員が休暇期間中に疾病に罹患した場合、医学証明書により証明された労働不能に数は、これを年次休暇に算入しない。労働不能期間を理由とした休暇の延長は、これを行わない。

24.4 休暇の時季は、従業員の希望および事業所の必要性を考慮に入れた上で、これを確定する。従業員による専断的な休暇取得は、これを許容しない。

24.5 休暇の延長は、上司による明示的な事前の同意がなければ、これを許容しない。

24.6 事業所組織法 87 条 1 項 5 号による事業所委員会の共同決定権は、これによって影響を受けない。

## 《労働賃金》

### 25. 成績相関的労働賃金

労働賃金は、現行の法律上、協約上および事業所における諸規定の考慮のもと、従業員個人の成績に応じて、これを改善する。

### 26. 労働賃金の支払い

賃金、給与、職業訓練報酬ならびにその他労働関係と関連する全ての金銭的給付は、現金で、これを支払う。振込みはその都度適時にこれを行い、口座所有者が協約上または事業所において合意された時点において賃金を自由に利用可能な状態にするようにする。

### 27. 精算証明書、異議申立て

27.1 従業員は、支払時に、労働賃金の算定および控除の内容を証明する資料を受領する。

27.2 証明資料は、従業員が慎重にこれを保管しなければならない。証明資料の再発行は、これを行わない。振込まれた金銭額が精算証明書と一致しない場合、遅滞なく、所轄の

給与係または賃金計算係にこれを通知しなければならない。

27.3 従業員の請求があった場合、人事部門、給与係または賃金計算係は、従業員に、その労働賃金の算定および構成について、説明を行わなければならない。労働賃金の算定に対する異議申立ては、遅滞なく、これを行わなければならない。その他、協約上および法律上の除斥期間ないし時効期間は、これを適用する。

## 28. 控除

以下のものは、労働賃金から、これを控除する。

- 公租公課（企業による控除が法律上義務付けられているもの）
- 社会保険料
- 差押対象たる金員（このために固定されたコスト、ならびに、賃金、給与または職業訓練報酬の差押えの処理にかかったコストを含む）
- その承認にあたってなされた合意に基づく企業の前払金および貸付金
- その支払いについて企業から従業員に対して既に表明された掛金
- 共済保険料
- 労働関係の枠組みにおいて企業が従業員に対して有する債権

## 29. 譲渡禁止

労働賃金債権その他労働関係に基づく請求権は、これを第三者を名宛て人とした担保の対象とし、またはこれを譲渡することができない。D 社グループの企業は、この規定の意味における第三者に含まれない。

## 《その他の権利および義務》

### 30. 義務違反

30.1 この就業規則に記載されている秩序規定および行動規定に対する違反があった場合、従業員に対し、口頭または文面による戒告をすることができる。

30.2 文面による戒告の場合、期間を設定することができるのは最長2年までであり、その期間経過後は、その複写物を人事記録から除去しなければならない。この期間は、事業所委員会の同意をもって、これを延長することができる。

30.3 戒告が宣言される前に、従業員に対する意見聴取が行われなければならない。

30.4 戒告は、事業所委員会の同意がある場合にしか、これを宣言してはならない。事業所組織法 87 条 2 項は、これによって影響を受けない。

30.5 労働契約違反があり、それが同時にこの就業規則に定められた秩序規定および行動規定に違反するため、戒告処分の対象となる可能性がある場合に、企業が警告 (Abmahnung) を行うことを意図するとき、意見表明の機会が、事前に、事業所委員会に与えられな

ればならない。・・・事業所委員会が交付した文書による態度表明は、警告が行われる前に、従業員にこれを公表しなければならず、人事記録にこれを記録しなければならない。

### 31. 従業員の異議申立権

事業所において不利益にまたは不当に取扱われた者は、口頭または文書によって、その上司、その監督者、人事部門または事業所委員会に、問い合わせを行うことができる。従業員の異議申立ては、これを審査しなければならず、同異議申立てが正当である限りにおいて、これへの対策が講じられなければならない。自らの要望が満足できる形で処理されていないと従業員が感じる場合には、取締役会にも、問い合わせを行うことができる。異議申立てを理由として、従業員に、何らの不利益も生じさせてはならない。その他、事業所組織法 84 条、85 条は、これを適用する。

### 32. 人事記録の閲覧

従業員は、自らについて取り扱った人事記録を閲覧する権利を有する。この閲覧にあたって、従業員は、事業所組織法 83 条に従い、事業所委員会の委員を召喚することができる。

## IV. 事業所における秩序と行動

### 《一般的な秩序規制および行動規制》

#### 33. 原則

33.1 事業所における協働は、相互的な配慮を必要とする。従業員の行動とその相互的意見交換は、事業所秩序または事業所平和を混乱させるものであってはならない。

33.2 事業所で行われる全ての意見の相違は、企業内部においてこれを規制する。企業外的な委員会は、企業において（場合によっては、監督者と事業所委員会との間において）妥当な一致点を獲得することができない場合に初めて、これを依頼することにする。

#### 34. 公表、掲示

34.1 企業の通知、および、法律上の労働者代表の通知（その権限の範囲内におけるもの）は、掲示板に掲示することによって、これを公示する。ドイツ語による文章は、外国語への翻訳を伴ってこれを記載する。いかなる従業員も、自らの利益において、定期的に、公示を閲覧するものとする。不知で対抗できるのは、自らに過失なく妨害により閲覧できなかった場合だけである。

34.2 私的な掲示（例えば、紛失物に関する掲示、交換・売却の提案）は、これを許容しない。

#### 35. ビラ、プラカード、募金活動、集会

従業員による事業所敷地内における、印刷物、回覧板、アンケート用紙、複写物およびこれらに類するものの配布、ならびに、あらゆる種類の集会および募金活動の実施は、これを管轄する管理の許可がなければ、法律上別段の規定がない限り、許容されない。労働組合の機関紙、機関誌およびその他の声明の配布は、それが自身の正当な利益の主張という枠組みを維持するものである限り、これを除外する。

### 36. 取引、賭博

事業所内部においては、あらゆる性質の取引およびその他私的な営業活動、ならびに、金銭その他の有価物を賭して行われる全ての遊戯は、これを禁止する。

### 37. 私的労働

37.1 私的目的のために企業または他の従業員の施設および生産手段を利用することは、これを管轄する上司の事前における同意がない限りは、これを許容しない。

37.2 私的労働は、(労働時間外であっても) 部門長の事前における同意がなければ、これを実施してはならない。私的労働の実施との関連で従業員に生じた損害に対して、企業は、その責任を負わない。

### 38. 私的郵送物の発送

38.1 私的な書簡、金銭および有価物ならびにその他私物は、原則として、工場郵便その他事業所発送施設をもって、これを発送してはならない。

38.2 工場郵便その他事業所発送施設に発送を委ねられた私的郵送物の損害または紛失に対して、企業は、その責任を負わない。発送が例外的に許容された場合も、これと同様とする。

### 39. 私物管理

39.1 事業所滞在中、個人的利用のために必要とされない物は、事業所にこれを持ち込んではいならない。具体例として、あらゆる種類の武器、録音・録画・再生機器、無線機ならびに電気式暖房・調理機器が挙げられる。

39.2 事業所に持ち込んではいならない物は、緊急を要する場合、工場保安員のいる保管所にこれを預けることができる。工場保安員は、預け入れ物に検査を行ってはいならない。貴重品または預け入れ物として適切でない物は、これを拒否することができる。保管物の毀損または紛失に対して、企業は、故意または重大な過失がある場合にのみ、その責任を負う。

39.3 作業時に身につけない衣類の持ち込みについて、企業は、施錠可能なロッカー、または、施錠可能な貴重品ロッカーの付いた衣類置き場を自由に利用させる。施錠可能なロ

ッカーまたは貴重品ロッカーがある限りにおいて、これらを利用し、または施錠しなければならない。

39.4 所有物の盗難または毀損について企業がその責任を負うのは、39.3条に基づきその義務が履行されなかった場合に限る。金銭、装飾品、文書その他有価物の紛失については、企業はその責任を負わない。

39.5 作業着および通常衣類のポケットに入れられる工具（キャリパス、折りたたみ式物差しなど）を除き、企業の所有物は、ロッカー、クロークおよび貴重品ロッカーにこれを保管してはならない。

#### 40. 遺失物

遺失物は、遅滞なく、工場保安員または人事部門に、これを引き渡さなければならない。人事部門は、掲示板への掲示を通じて、拾得物を公表する。

#### 41. 私的通話

業務利用のために設置された電話機は、緊急かつ延期不可能な例外的場合またはこれに対応する料金を支払う場合のほかは、私的な目的のために、これを利用してはならない。

#### 42. 入構証

42.1 いかなる従業員も、中央事業所委員会との間で合意された協定に応じて、入構証を受領する。入構証の所有権は企業に帰属したままであり、これを第三者に譲渡してはならない。複製物の製作・利用もしくは他人の入構証の利用は、これを禁止する。入構証を紛失した場合、遅滞なく、新たな入構証の発効を手配する人事部門にこれを通知しなければならない。労働関係が終了する場合、入構証は、自ら、人事部門にこれを返却しなければならない。

42.2 入構証は、特段の催告がなくとも、事業所敷地内に立入り、離脱する際には、工場保安員にこれを提示しなければならない。

42.3 その他、中央事業所委員会または各事業所委員会との間で合意された協定は、これを適用する。

#### 43. 入退場管理

事業所財産および人的財産の保護のため、事業所、駐車場および出入口において、入退場管理を実施することができる。さらなる詳細については、中央事業所委員会との間で合意した工場安全のための労働指示書において、これを規制する。

#### 44. 事業所における滞在場所

44.1 労働時間中、従業員は、その職場が所在しまたは自身の業務履行のために活動する事業所の部分にしか、滞在してはならない。自身の上司の許可なく、従業員は、始業前および終業後、その職場には 10 分を超えて、事業所には 30 分を超えて、滞在してはならない。事業所組織法上の機関が有する諸権利は、上記規制と関係なく、妥当する。

44.2 洗面および更衣は、これが予定された場所において、これを行わなければならない。

44.3 休憩室、洗面所および更衣室への立入りは、通常、始業前、休憩中および就業後にしか、これを行ってはならない。とりわけ洗面所において、清潔な利用を心がけなければならない。

#### 45. 労働時間中の事業所からの離脱

緊急の理由に基づき、その労働時間中に事業所からの離脱を希望する従業員は、事前に、その理由を提示の上、自らの上司にこれを届け出なければならない。その他、中央事業所委員会と合意した労働安全のための労働指示書および各事業所委員会との合意は、これを適用する。

#### 46. 部外者の事業所への立入り

訪問許可証のない部外者に、事業所への立入りを世話してはならない。家族による従業員訪問は、労働時間内はこれを回避するものとする。緊急の場合、工場保安業務のために従業員を招集することができる。

### 《労働時における行動》

#### 47. 職場の秩序、生産手段の取扱い

47.1 労働保全上の利益および混乱のない作業工程上の利益において、従業員は、その職場の秩序維持および整理整頓に尽力しなければならない。

47.2 自身が利用する工具の保管のために、施錠可能なボックスを従業員に自由利用させる。

47.3 良質な労務を給付できるようにすることを目的として、従業員は、良き生産手段に関する請求権を有する一方、これらを指示にしたがって取扱う義務を負う。生産手段または作業道具の明らかな不足およびその喪失ならびに明らかな資材不足があった場合は、すみやかに、上司にこれを報告するものとする。

#### 48. 生産手段、資材およびエネルギー

48.1 生産手段、資材およびエネルギーは、儉約的に、これを利用しなければならない。

48.2 余った資材廃棄物は、たとえそれが価値のないものであると思われたとしても、事業所の外にこれを持ち出してはならない。例外的に取扱う場合には、これを管轄する監督者の文書による同意を必要とする。

48.3 使用不能となった工具は、これを返却しなければならない。

#### 49. 事業所施設および作業工程の専断的変更、社用車の利用

機械および業務施設ならびに指示された作業工程の専断的な変更は、これを行ってはならない。社用車の利用は、公用の場合にのみ、これを許容する。

### **《事業所における安全と健康保護》**

#### 50. 事故防止

50.1 従業員は、その上司によって、通常、事業所ごとに一定の時間的間隔において、事故および健康被害の危険ならびにこの危険を回避するための措置および施設について、情報提供を受けなければならない。

50.2 事業所における事故および健康被害を防止するために、法律上および事業所における労働保護および火災予防規定、禁止、警告および注意標識、ならびに、口頭または書面において行われる上司または保安専門員の指示は、これを正確に遵守しなければならない。

50.3 従業員によって認識可能な全ての危険源（例えば、送電線および配管上の欠陥）は、これを管轄する上司または保安専門員に、遅滞なく、これを通知しなければならない。これらの者は、できるだけ早急な対策を講じることが義務付けられている。

50.4 保護装置、消火施設、警報器、禁止、警告および注意標識は、専断的にこれを除去し、その設置目的に反してこれを利用し、または、機能不全にこれを陥れてはならない。

50.5 作業に従事するにあたって着用を指示された身体保護具（例えば、安全靴、安全眼鏡、防音保護具）は、これを使用しなければならない。保護器具が機械に有効に取り付けられているか、注意しなければならない。

#### 51. 健康保護

51.1 事業所における負傷その他急な罹病をした際の応急処置および看病のために、工場勤務医および保健室を自由に利用することができる。

51.2 従業員は、工場勤務医が従業員の健康または労働能力、職業病の予防もしくは他の従業員の健康の観点から必要であると判断した場合、医師の診察を受けることが望ましい。診察のコストは、これを第三者が償還しない限り、企業がこれを負担する。

#### 52. 職場、作業工程および労働環境の具体化

職場、作業工程および労働環境を立案するにあたっては、人間らしい労働の具体化に関する労働科学において確かな見地を考慮に入れなければならない。その他、事業所組織法90条、91条の規定は、これを適用する。

### 53. 事故が発生した際の行動

- 53.1 全ての従業員は、事業所において健康被害を受けまたは（わずかなものであっても）負傷を被った場合、工場勤務医または保健室へ訪れることを義務付けられる。
- 53.2 事業場災害または交通事故が発生した場合、遅滞なく、上司にこれを報告しなければならない。
- 53.3 事業場において重大な事故が発生した場合、捜査が終了するまでの間、事故発生現場をそのままの状態にしておかなければならない。

### 54. 火災その他の危険が発生した際の行動

- 54.1 従業員は、火もしくは可燃性、毒性、爆発性、放射性その他危険性のある物質をとりわけ慎重に取り扱うことを義務付けられる。
- 54.2 火災が発生した場合、遅滞なく、消防隊およびこれを管轄する上司に、これを通報しなければならない。
- 54.3 火災その他の危険が発生した場合、全ての従業員は、消火・保安業務を委託された人員の指示に従う義務を負う。

### 55. 喫煙禁止

とりわけ火災発生の危険を有する施設に近接する場所における喫煙は、これを許容しない。その他、法律上および事業所における規制は、これを適用する。

### 56. アルコールおよび麻薬の禁止

アルコール飲料その他麻薬物の摂取は、事故の危険性を高めるものである。従って、蒸留酒その他アルコール類または麻薬物を労働時間中（休憩時間を含む）に摂取することは、これを禁止する。その他、従業員は、アルコール飲料または麻薬物によって、始業前もしくは労働時間中（休憩時間を含む）に、自身または事業所における他人を危険に陥れ、または、労働関係から生ずる自らの義務を履行しえない状態になってはならない。

### 57. 交通・駐車規定

事業所において別段の定めがない限り、事業所敷地内および企業が利用に供する駐車場においては、公道交通に適用される規制を遵守しなければならない。

## **V. 事業所内提案制度と発明**

### 《一般的な秩序規制および行動規制》

#### 58. 改善提案

全ての従業員は、事業所における提案制度の枠内において、改善提案を行うことができる。この改善提案に対しては、中央事業所委員会との間で締結された事業所協定にしたがって、報奨金が支払われる。

## 59. 発明

59.1 従業員による発明に対しては、法律上の規定が適用される。

59.2 発明申請窓口は特許部門であり、同部門が法律上の規定に関する案内も行う。

## Ⅵ. 職業継続教育訓練

### 60. 事業所における継続教育訓練措置

従業員には、事業所における規制の枠内において、その経験と能力を継続教育訓練措置および育成措置への参加を通じて拡大する機会が与えられる。誰もが参加可能な事業所における継続教育訓練の開催に関する案内は、人事部門および事業所員会がこれを行う。

## Ⅶ. 労働関係の終了

### 《原則》

#### 61. 終了事由

労働関係は、とりわけ以下の場合に終了する。

- 予告期間を遵守したうえでの解約告知または即時解雇による終了
- 従業員および企業間における合意による終了
- 契約期間の満了による終了
- 遅くとも従業員が65歳に到達した暦月の満了による終了（ただし、個別契約上、別段の合意がない場合に限る）

### 《解約告知》

#### 62. 意見表明権

企業が解約告知を表明する前に、従業員は、原則として、予定されている解雇に関して意見表明する機会を与えられる。届出義務のある解雇が問題となる場合、これは妥当しない。

#### 63. 従業員による解約告知

従業員による解約告知は、それを管轄する人事部門に対してしか、これを表明することはできない。この人事部門は、従業員に、文書により、退職期日を指定して解約告知されたことを証明する。

64. 再雇用時における事業所所属期間の計算

事業所において別段の定めがない限りにおいて、少なくとも1年以上事業所に所属した後、経営上の理由に基づき解雇された従業員は、1年以内に再雇用された場合、その従来の勤続期間を計算に入れる。

65. 永年勤続者および労働災害による労働能力毀損者

企業勤続年数25年を経過後、または、事業所において被災し、永続的に労働能力を毀損した後、企業は、十分納得するに足る（triftig）理由を根拠とする場合にしか、労働関係を解消することができない。

66. 労働の免除

企業または従業員のいずれかによって労働関係の解約告知が表明された後、企業は、従業員を経営上の理由に基づいて、労働賃金の継続支払いのもと、場合によっては休暇が残存しているときにはそれを考慮に入れながら、その全部または一部につき就労免除を行う権限を有する。合意に基づき労働関係が終了する場合にも、これと同様とする。

**《労働関係の終了における権利および義務》**67. 企業所有対象物の返還

退職以前に、従業員は、職場において占有状態にある企業所有対象物（例えば、工具、資材、業務文書、書籍）を全て返還しなければならない。

68. 就業証明書、資格証明書、労働賃金

68.1 遅くとも労働関係の最終日までに、従業員は、その雇用の種類および期間に関する就業証明書、ならびに、その希望に基づき、行状および成績に関する事項をもその内容とする証明書を受領する。退職する従業員は、その希望に基づき、賃金請求権におよそ相応する前払金の支払いを受ける。

68.2 最終的な精算は、次の通常賃金その他の給与支払時に、これを行う。

68.3 退職の時点において、精算技術上の理由から、いまだ就業証明書を提示できていない場合、その限りにおいて、新たな労働関係の開始に必要な事項が付された証明書を従業員に発行する。残りの就業証明書は、残りの賃金ないし給与請求権の最終的な精算書とともに、これを送付する。

**VIII. 終結規定**69. 就業規則の発効および解約告知

この就業規則は、1984年1月1日に発効する。同時点をもって、1958年6月24日の就

業規則（補充部分も含む）は、その有効性を失う。

この就業規則の変更および補充は、取締役会および中央事業所委員会の間において、これを合意する。合意に至らなかった場合は、事業所組織法 76 条 5 項による仲裁委員会が、これを判断する。

就業規則は、いずれの当事者とも、3 ヶ月の予告期間を置き、1985 年 12 月 31 日以降の暦年末を期日として、これを解約告知することができる。

シュトゥットガルト、1983 年 10 月 4 日

中央事業所委員会 （署名）

取締役会 （署名）

#### 就業規則に関する議事覚書

—1983 年 10 月 4 日の D 社の取締役会および中央事業所委員会の間における事業所協定について、

#### 5 条について：採用検査

従業員の人事異動に際しての工場勤務医による検査も、これと同様とする。

#### 7.2 条について：労働義務、副業

自営による業務活動に対する人事部門の同意は、この就業規則の発効後に開始されたものに対してしか、これを必要としない。自営による業務活動のうち、D 社グループの企業の営業領域に隣接せず、わずかしか従業員の時間を要しないものに対しては、同意を必要としない。

#### 10.3 条について：秘密保持義務

特段の正当化事由、とりわけ当事者の承諾が存在しない限り、権限のない行動があったものとする。

#### 14 条について：贈答品および利益の受領

わずかな価値しか有しない一般的な手土産については、これを適用しない。

#### 34.2 条について：公表、掲示

この就業規則の発効時点ですでに存在している、会社側と事業所委員会との間の各所レベルにおける逸脱的協定は、この協定によって、何らの変更も加えられないままである。

**36 条について：取引、賭博**

事業所における取引およびその他私的営業活動の禁止は、D 社ツンダー紙における売買・交換広告をつうじた取引関係の開拓にまで広がるものではない。

**56 条について：アルコールおよび麻薬の禁止**

応接またはウェルカム・パーティーの枠内において蒸留酒その他アルコール類をごく少量しか摂取していない場合は、この規制の対象とするものではない。

シュトゥットガルト、1983 年 10 月 4 日

中央事業所委員会 （署名）  
取締役会 （署名）

**(2) 開放条項の利用実態**

ところで、D 社 B 事業所でのヒアリングによれば、1. (2) でみた C 社 A 事業所におけるのと同様、賃金・労働時間いずれの領域に関しても、産別協約上の開放条項は利用していないが、労働時間に関しては、同じく補充的労働協約という形を用いて、柔軟な労働条件規整を行っているとのことであった。この点につき、B 事業所委員会委員である Y 氏から提供いただいた資料が、次の①D 社研究・開発部門の労働時間に関する金属産業労働組合 (IG Metall) の補充的労働協約、および②D 社取締役会および同コンツェルン事業所委員会間における事業所協定である。

**①D 社研究・開発部門の労働時間に関する金属産業労働組合の補充的労働協約**

以下に掲げる補充的労働協約の締結当事者は、社団法人バーデン＝ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体（通称:南西金属）と、金属産業労働組合バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域シュトゥットガルト執行部である。

**1. 適用範囲****1.1 空間的適用範囲／専門的適用範囲**

この労働協約は、社団法人バーデン＝ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体の加盟企業であって、**補遺 1** に掲げる事業所に適用する。

**1.2 人的適用範囲**

一般労働協約（それぞれ最新のもの）1 条.1.3 を適用する。

## 2. 一般労働協約7条1に関する逸脱規定

ノルト・ヴェルテンベルク・ノルト・バーデン金属産業の被用者のための一般的労働協約の7条1.1ないし7条1.5は、以下の通り、これを置き換える。

### 2.1 特別な被用者グループに対する規制

契約当事者は、特定事業所の一定の被用者グループに対して、この補充的労働協約の空間的・専門的適用範囲において、週労働時間の特別な規制を行うということについて、合意する。この被用者グループは、補遺2において、これを規制する。

#### 2.1.1 追加的労働時間 (zusätzliche Arbeitszeit) の合意

補遺2に規制されている被用者グループの被用者との間において、契約上、週最大5時間まで、協約上の週労働時間に追加して、労働時間を合意することができる。労働時間の延長に関する提案を受諾するか否かは、自由意思に基づく。被用者がこのような合意を拒否した場合、これを理由として、被用者に、いなかると不利益をも生じさせてはならない。企業は、合理的理由に基づき必要性がある場合、一定範囲における労働時間の延長を提案する。提案に期間の定めを置くこともできる。労働時間の延長が一定範囲において提案され、かつ被用者がそこで労働時間の延長に関して合意することを希望した場合、合理的理由があるときしか、これを拒否してはならない。

#### 2.1.2 追加的に合意された労働時間の調整

協約上の週労働時間に追加して合意された労働時間は、この補充的労働協約5条に基づき最大5時間まで長期時間口座 (Langzeitkonto) に預入れがなされるか、もしくは、最大5時間まで当該時間の価値に相当する支払いを行うかすることによって、調整される (一般労働協約7条1.2を参照)。

両者を組み合わせて実施することも可能である (例えば、2.5時間は長期時間口座に、残りの2.5時間は支払いで)。追加的時間に報酬が支払われる限りにおいて、当該報酬は、定期的給与の構成要素となる。被用者は、2年の期間経過後まで、両ヴァリエーションの間における変更をすることはできない。予告期間は、暦月1日から数えて3ヶ月とする。

#### 2.1.3 追加的労働時間に関する合意の変更

追加的労働時間に関する合意は、それが期待よりも早く変更されるものでない限り、被用者の希望に基づき、または (合理的理由が存する限りにおいて) 使用者の希望に基づき、3ヶ月の予告期間をもって、協約上の週労働時間にこれを変更することができる。報酬ならびに長期時間口座への預入れは、これに相当する形で適合化させる。

当該領域において増加した労働時間は、操業短縮労働の導入または人的適合化措置 (Personalanpassungsmaßnahme) の実施より前に、部分的または全体的に、協約週労働時間に還元する。

## 2.2 特別な事業所上の報酬グループにある被用者

最も高い協約報酬グループの137.5%より高い年収にある被用者に対しては、長期時間

口座への時間の算入に関する選択権なしに、相当額の支払いをもって、最大 40 時間まで週労働時間を合意することができる。追加的な要件となるのは、このような被用者が当該事業報酬グループへと格付けされているということである。操業短縮労働の導入または人的適合化措置の実施より前に、当該部分において増加した労働時間を協約週労働時間に還元する、もしくは他の比較可能な措置に転換する責務を負うのは、事業所パートナーである。

### 2.3 事業所委員会への情報提供

使用者は、事業所委員会に対し、暦年末ごとに、追加的労働時間（2 条 1.1）および逸脱規制（2 条 2 および 3 条）の適用下にある労働者の数をそれぞれ通知する。

### 3. 個人の有償労働時間の削減

被用者の希望に基づいて、最大 5 時間まで、個人の有償週労働時間を削減する。同時に、合意されるのは、被用者が、削減した有償労働時間相当分を、週当たりの追加的労働時間として、労働する、ということである。この追加的労働時間は、この補充的労働協約 5 条に基づいて、長期時間口座に預入れがなされる。

被用者は、協約上の請求権に関して、フルタイム被用者と同様に取り扱われる。協約上の給付のための平均値を計算する場合においては、削減されていない労働時間に対する報酬額が考慮に入れられる。3 ヶ月の予告期間をもって、被用者は、協約上の有償週労働時間に戻ることができる。さらなる詳細については、事業所協定において、これを規定する。

### 4. 超過勤務

協約週労働時間、もしくは合意に基づく追加的週労働時間を超えて、割増賃金支払義務のある超過勤務（Mehrarbeit）を命じる場合、その命令は、全て、事業所委員会の同意をもって、これを行う。協約当事者が出発点とするのは、このような規制を通じて、被用者の超過勤務が明確に削減されうる、という点である。一般労働協約 8.1.1 条は、これを遵守しなければならない。

### 5. 長期時間口座

長期時間口座の目的は、預入れがなされた時間を、労働関係の有効期間中、個別的に時間をもって調整をする点にある。長期時間口座に預入れがなされた時間の消滅時効は、これを設けない。

#### 5.1 長期時間口座への労働時間の預入れ

長期時間口座に預入れがなされる時間は、この補充的労働協約 2 条 1.2 および 3 条に定める追加的労働時間（但し、支払いを伴わないもの）である。事業所パートナーは、協約規制の枠内において、長期時間口座への預入れが可能な時間の対象範囲を、事業所協

定において規制することができる。

## 5.2 長期時間口座からの労働時間の引出し

長期時間口座からの預入れ時間の引出しは、有償による労働給付の免除を通じて、これを行う。就労免除の場合、就労免除の開始前の月において支払われた月例賃金を基礎に置く。算定は一般労働協約 12 条 3.1 および 12 条 3.2 に応じてこれを行い、一般労働協約 11 条 3.1 (マ) および 12 条 3.2 に基づく月賃金の構成要素のうち、時間の経過により変動するものについては、これを考慮しない。この月賃金は、協約賃金の展開に参与する。

時間口座からの引出しは、各人の預入れ高を最大として、これを実施することができる。

就労免除の時期は、常に、全ての暦月を含んでいなければならない。就労免除の終了後、被用者には、当該地点における同価値の労働ポスト（従来と同じ部門におけるそれが優先）が提供されなければならない。就労免除の範囲および具体的位置は、被用者の人的利益および経営上の利益の適正な考慮のもとにおいて、上司（Vorgesetzte）と被用者との間における合意に基づいて、これを確定しなければならない。被用者の希望を考慮に入れることができなかつた場合、上司と被用者は、より遅い時点にこれを実現することができるかどうか、精査することにする。目的は、上司と被用者が一致した解決策を獲得することである。これが例外的に実現不可能である場合、人事部門および事業所委員会は、助言的かつあっせん的に、これを援助する。この場合において、人事部門、事業所委員会、上司および被用者との間で行われるのは、一致した解決策という目的をもった滞りのない対話である。補充的な規制は、事業所委員会との間の自由意思に基づく事業所協定において、これを実施することができる。

これとは無関係に、被用者は、以下の場合において、就労免除の請求権を有する。

- ・ 人的継続教育訓練（原則として、企業活動の遂行に適合的なもの）に関する措置に参加する場合
  - 就労の全部免除の形式において
  - 部分的就労免除の形式において（依然として事実上給付すべき労働時間に関して経営上の理由と何ら矛盾しない限りにおいて。パートタイム有期労働契約法 8 条の規制は、相応する形で適用する）
  - 週 20 時間への労働時間削減の形式において
    - 重要なのは、格付けに関する労働協約 5 条 4 の予告期間である。有償の就労免除または部分就労免除に関する合意の有効性は、継続教育訓練措置の参加に関する継続教育訓練実施者の承諾を要件とする。
- ・ 近い家族が介護を必要とする場合において、月初めから数えて介護時間法に応じた少なくとも 10 労働日の予告期間をもって行われるとき

—就労の全部免除の形式において

—部分的就労免除の形式において（依然として事実上給付すべき労働時間に関して経営上の理由と何ら矛盾しない限りにおいて。パートタイム有期労働契約法 8 条の規制は、相応する形で適用する）

—週 20 時間への労働時間削減の形式において

- ・両親時間におけるパートタイムの間

—合意されたパートタイム労働関係の全期間にわたる就労の全部免除の形式において

—部分的就労免除の形式において（依然として事実上給付すべき労働時間に関して差し迫った経営上の理由と何ら矛盾しない限りにおいて）

連邦両親休暇法 15 条 4 項ないし 7 項に基づく両親時間の間における労働時間の削減のための請求権の要件は、相応する形で適用する。

- ・55 歳到達時以降、6 ヶ月の予告をもって行われる場合

—就労の全部免除の形式において

—部分的就労免除の形式において（依然として事実上給付すべき労働時間に関して経営上の理由と何ら矛盾しない限りにおいて。パートタイム有期労働契約法 8 条の規制は、相応する形で適用する）

—週 20 時間への労働時間削減の形式において

老齢年金受給開始までにおける統一的な労働時間規制の実施は、これを保障しなければならない。引出しは、老齢パートタイムの労働段階の間も、これを実施することができる。老齢パートタイムの労働段階における引出しは、いずれの月についても、月初めに開始する形でしか、これを実施することができない。老齢パートタイムの提案は、長期時間口座の存在と関係なく、これを実施する。

全ての勤務免除の場合において、社会保障義務ある雇用関係（この点については、社会法典第 4 編 7 条 1 項を参照。）の存在は、これを保障しなければならない。

補充的な規制は、事業所委員会との間における自由意思の基づく事業所協定において、これを実施することができる。

### 5.3 年金受給開始前における預入れ労働時間

被用者は、老齢年金受給開始前（遅くとも法定年金受給年齢に到達する前）に、その預入れ高に応じて、就労免除が行われ、その結果として、この預入れは老齢年金の受給開始をもって消失する。老齢パートタイムの場合においては、就労免除段階開始前において、当該就労免除が行われる。

### 5.4 企業から退職した場合および死亡した場合における長期時間口座の積み立て

被用者が企業から退職した場合、その限りにおいて、以下のような措置を実施することが可能である。

- ・退職前における休暇取得による調整、
- ・社会法典第4編7f条1項1号に基づく新たな使用者への委譲、
- ・社会法典第4編7f条1項2号に基づくドイツ年金保険連合会（DRV）への委譲、  
または、

・税法上および社会保障法上の諸規定を考慮した上での事業所老齢年金への移転  
休暇取得が不可能な場合、または、被用者が事業所老齢年金への移転もしくは新たな使用者またはドイツ年金保険連合会への委譲を希望しない場合、その時点における税法上および社会保障法上の規定を考慮に入れた上で、長期時間口座の支払いが行われる。

被用者が死亡した場合には、相当額が相続人に支払われる。

### 5.5 破産からの保護

使用者は、その破産によって期待よりも早く労働関係が終了した場合に同時点までに発生している全ての請求権（社会保障に関する使用者負担分を含む）が保障されることについて、適切的な措置を事業所委員会との間で合意する。

### 5.6 長期時間口座に関する事業所協定における規制

長期時間口座の運用方法は、事業所ごとに、これを規制しなければならない。

### 5.7 欠損期間の取扱い

通常の労働報酬の低下を伴わない労働中止期間（疾病時における報酬継続支払い、休暇、祝祭日）が積立段階（Aufbauphase）に生じた場合、長期時間口座への算入が帰結付けられる。

同種の労働中止期間が就労免除段階に生じた場合、相当分の預入れが、長期時間口座から消費される。すなわち、就労免除の年における休暇請求権は、持ち分に応じて削減される。

労働不能となった場合、就労免除段階は、いかなる場合においても、疾病時における報酬継続支払いが終了することとなっていた期間の満了をもって終了する。

### 5.8 被用者への情報提供

長期時間口座からの出納記録は、月ごとに、これを明らかにしなければならない。時間口座の残高について、被用者は、少なくとも1年ごとに、情報提供されなければならない。

## 6. 広域協約における新規制の影響

広域協約上の新たな規制によって、この補充的労働協約の規制する諸事項に影響が生じた場合、協約当事者は、必要な適切的措置について協議する。これがとりわけ妥当するのは、労働協約が金属電機事業所における人口動態条項（die demografische Entwicklung）を万が一にも新たに規制した場合である。

## 7. 発効および解約告知

補充的労働協約は、2011年10月1日に発効し、2002年1月1日より妥当してきた補充的労働協約（2007年12月12日および2010年10月21日の各追加分を含む）をこれに置き換える。

補充的労働協約は、2012年12月31日以降、1ヶ月の期間をもって月末に、これを解約告知することができる。この場合において、新たな補充的労働協約の締結までの期間、特段の合意がない限り、従前の規定が引き続き妥当する。

シュトゥットガルト、2011年5月6日

社団法人バーデン-ヴュルテンベルク金属電機産業使用者団体（通称:南西金属）  
金属産業労働組合バーデン-ヴュルテンベルク協約地域同執行部

### 補遺 1

1. 補充的労働協約の空間的／専門的適用範囲は、以下の事業所に及ぶ。

- D 社シュヴィーベルディングン事業所
- D 社アップシュタット事業所
- D 社レオンベルク事業所
- D 社フォイエルバッハ事業所 DGS 事業部および CDG-SMT 事業部
- D 社フォイエルバッハ事業所（2012年1月1日以降）
- D 社ロイトリンゲン事業所
- D 社シラーヘーエ事業所（2012年第4四半期以降）

要件は、労働時間積み立ての破産保障の適合性と補充的労働協約5条6に基づく事業所協定の存在を証明することである。

2. 空間的／専門的適用範囲の管轄は、個別事業所に対して、6ヶ月の期間をもって年末に、これを解約告知することができる。この場合において、労働協約当事者は、解約告知期間内に、ありうる結論について協議する。

労働協約当事者がいかなる一致した解決策をも獲得しなかった場合、解約告知期間の経過後、脱退事業所に対しては、横断的労働協約の諸規定を適用する。解約告知の結果、協約規定および補充的な事業所協定の解消または変更がなされた場合、預入れ時間を有する被用者に対しては、5条2ないし5条8を継続して適用する。破産保護の証明および5条6に基づく事業所協定の規定についても、これと同様とする。

### 補遺 2

## I. 補充的労働協約の人的適用範囲（被用者グループ）

1. 被用者（賃金基本協約 9 条 1 により、その委任された目的＝労働責務（2005 年 4 月 7 日の賃金枠組み合意施行事業所協定に関する議事録覚書 5 による、発展等級の考慮なき目的格付け）に基づき、賃金グループ EG14 以上の基本賃金に関する請求権を有する者）
2. 経営本部における被用者
3. 職業訓練マイスター
4. マイスター（ただし、事業所協定の枠組みにおいて明示的に記載されたもの）

労働市場における状況がこれを必要とし、もしくは、被用者グループが企業または事業所に対して特別な関係を有している限りにおいて、事業所内労使当事者は、労働協約当事者の同意をもって、さらなる被用者グループを合意することができる。

労働協約当事者の一方が、この補遺で規制する被用者グループの 1 つに対し地域の労働市場における状況が顕著に変化したため、労働時間の一部または全部を協約週労働時間にまで削減することによってこの被用者グループの失業削減に寄与することができるという理解に立った場合、その労働協約当事者は、これを提案することができる。

労働協約当事者の一致した決定が実現しなかった場合、当事者の一方による提案に基づいて、労働協約に基づく仲裁委員会（Schlichtungsstelle）が決定を行う。これは、各 2 名の陪席員と労働協約当事者によって選ばれた中立の議長とで構成される。議長についていかなる合意も獲得できなかった場合、議長は、ラント労働裁判所長官がこれを決定する。

## II. RG-VA、VN に対する特別規制

RG-VA は、週 40 時間を基礎とした支払いをその内容とする労働契約を受け取る。VN-MA は、労働時間を協約適用労働者と同様、選択することができる。いずれの被用者グループに対しても、この補充的労働協約に対応した長期時間口座は、これを実施しない。

## III. 研修生（Trainee）

研修生は、補充的労働協約の適用範囲のもとに置かない。

## IV. 経過措置規制

この労働協約の締結時点または他の企業から上記事業所への加入時点において、相当額の支払いを伴って労働時間を週 40 時間とする契約を締結していた被用者は、これが当該地点の事業所協定によって合意された場合には、この補充的労働協約の発効後もしくは事業所への加入後、最長 5 年にわたって、この契約を維持することができる。被用者が希望した場合、この補充的労働協約 2 条 1 に基づき、契約をその希望に適応させる。

## ②D 社取締役会および同コンツェルン事業所委員会間における事業所協定

### 1. 適用範囲

この事業所協定は、空間的には、D社のシュヴィーベルディングン、アップシュタット、レオンベルク、ロイトリンゲン、フォイエルバッハ、シラーヘーエの各事業所に、人的には、協約適用労働者全て（下記の従業員）に適用する。

### 2. 労働時間モデル

2.1 補充的労働協約 2 条 1.1、2 条 1.2 および 3 条を補充するものとして、以下の通り、これを合意する。

補充的労働協約 2 条 1 に基づく、協約週労働時間 35 時間（通常労働時間）からの逸脱は、以下の形式をもって、従業員との間でこれを合意することができる。

#### モデルその 1 (40 時間契約)

協約週労働時間を超えて、追加的労働時間を最大 5 時間まで合意することができる（40 時間契約）。従業員は、この追加的労働時間の支払いを受ける代わりに、最大 5 時間まで、長期時間口座への預入れをすることができる。

#### モデルその 2 (38 時間契約)

協約週労働時間を超えて、追加的労働時間を最大 3 時間まで合意することができる（38 時間契約）。従業員は、この追加的労働時間の支払いを受ける代わりに、最大 3 時間まで、長期時間口座への預入れをすることができる。

これらのモデルを利用せず、横断的労働協約における規制に応じて週 35 時間で労働することも、従業員の自由裁量に委ねられている。新たに雇用された場合においても、従業員にこれと同様の選択権を許容しなければならない（この点、補遺 1 におけるひな型を参照。）。

希望があった場合、補充的労働協約 3 条に基づき、他の従業員と以下のような労働時間モデルを合意する。

#### モデルその 3 (35 時間契約)

従業員は、最大 5 時間まで、長期時間口座に預入れることができる。

通常の協約週労働時間 35 時間という枠組みにおいて、従業員は、個人の有償労働時間を、最大 5 時間まで削減することができる。従業員が削減した有償労働時間の時間数は、長期時間口座にこれを記録する。

いずれのモデルの場合も、それぞれ全部または 0.5 時間しか、これを預入れることができない。

2.2 労働時間モデルへの関与および異なる労働時間モデル間における転換の開始ならびに長期時間口座へ算入する時間数の変更は、その都度、各暦月 1 日にしか、これを行うこ

とはできない。但し、月の途中で入社または退社した場合には、この限りではない。

2.3 従業員は、早くともそれぞれ2年の期間を経過した後でなければ、各モデル間における変更やモデル内における長期時間口座へ算入する時間数の変更をすることができない。予告期間は、月初めから数えて3ヶ月とする。

補充的労働協約2条1.3に基づく使用者および従業員に対する解約告知の可能性は、これによって、何らの変更も加えられないままである。

2.4 老齢パートタイムに就く従業員は、時間の支払いしか選択することができない。同従業員は、いかなる時間も、長期時間口座へと預入れすることはできない。

### 3. 長期時間口座の積立

社会保障法上の枠組み条件に基づいて、時間において実施する長期時間口座と並行して、金銭におけるそれを実施する。これを目的として、補充的労働協約5条および5条1に基づく長期時間口座の積立てに関し、この事業所協定2条および補充的労働協約5条7に基づき長期時間口座に預け入れられる時間は、月賃金から算出される時間率をもって、これに乗じる。毎月、週預入れ時間の4.35倍を記載する。無償欠損期間の際または1ヶ月未満の出入れ行う際における縮減は、ノルトヴェルテンベルク－ノルトバーデン一般労働協約11条4.1および11条4.2に応じて、これを実施する。月賃金は、ノルトヴェルテンベルク－ノルトバーデン一般労働協約11条3.1による月賃金の固定的構成要素（協約上乘せ部分を含む）およびノルトヴェルテンベルク－ノルトバーデン一般労働協約11条3.2による成績変動的な構成要素から、これを算出する。月賃金のうち、時間変動的な構成要素（ノルトヴェルテンベルク－ノルトバーデン一般労働協約11条3.2.1）は、これを長期時間口座へと預入れをするのではなく、各個人の週所定労働時間を基礎として、これを支払う。

そのように算出した価値残高は、月末に、長期時間口座へとこれを記載する。

### 4. 企業の特別手当その他の給付の取扱い

特別手当その他の企業給付に関しては、補充的労働協約5条6に基づく事業所協定に対する枠組み原則に補足して、以下の通り、これを合意する。

4.1 クリスマス手当（WG）および追加的休暇報酬（ZUV）のような協約上保障された特別手当は、積立段階の間、所定週労働時間を基礎として、これを支払い、就労免除段階の間は、いかなる協約上保障されている特別手当をも与えない。

4.2 同様に、その他の企業給付、特別手当および一時手当は全て、長期時間口座にこれを算入しない。これらは、積立段階の間、所定週労働時間を基礎としてその都度確定された額においてこれを支払うものであり、積立てや長期時間口座からの引出しを帰結づけるものではない。

## 5. 口座管理および利子の方法

補充的労働協約 5 条 6 に基づき、口座管理に関して、以下の通り、これを合意する。

- 5.1 長期時間口座は、時間でこれを管理する。労働時間の積み立ては、同時に、労働報酬にこれを換算する（社会法典第 4 編 7b 条 1 項 2 文）。長期時間口座への預入れおよび引出しは、月例報酬計算書の枠内においてこれを行う。
- 5.2 従業員を個別契約等級 1 (SL 1 neu) に転換する場合、5 年の残存期間を有するドイツ国債における査定に応じて利息をつける際に提示されるであろう長期時間口座の価値をもって、清算を行う（市場利息：5 年の残存期間を有するドイツ国債向けの前年平均利息をもって存在する年利）。そこから生じる金銭的価値が時間において行われる長期時間口座の価値を超えて存在することになる場合、その時点でより高い最終スコアは、SL-1 従業員たる従業員の長期時間口座にこれを転換する。
- 5.3 55 歳到達時以降に長期時間口座からの引出しがなされる場合または事故の場合（補充的労働協約 5 条 4 を見よ）も、同様に、清算は市場利息をもってこれを実施する。各時点でより高い金銭的価値は、長期時間口座にこれを記録する。
- 5.4 切り替え時点以前に獲得された積立て（旧ストック）は、引き続き、月あたり 0.5% をもって、これに利息を付し、その結果として、年あたり 6% の利息が各月の積立てに生じる。1 年に満たない場合については、複利は算出されない。利息は、暦年 12 月 31 に、口座にこれを記録する。労働関係が終了した場合、相当する取り分の利息が生じる。

## 6. 長期時間口座からの引出し

- 6.1 長期時間口座における価値積み立ては、労働関係が存続している間において、勤務免除を目的とした場合にのみ、これを利用することができる。支払いおよび部分的支払いは、社会保障法典第 4 編 23b 条の意味における、価値積み立てを合意に沿った形で利用することができない状況が生じていない限り、これを排除する。
- 6.2 長期時間口座からの引出しは、労働の有償勤務免除によって、これを実施する。勤務免除は、それぞれ、月初めにこれを開始する。長期時間口座からの引出しは、各自の積立て残高を最大として、これを実施することができる。従業員が切り替え時点以前に獲得した積立て（旧ストック）を有している限りにおいて、当該従業員は、一回限り、旧ストックから引出すか、それとも切り替え後に獲得した自らの長期時間口座から引出すか、選択することができる。旧ストックをそのままとし、新たな長期時間口座から引出しすることを決定した場合、旧ストックからの引出しは、55 歳到達時以降に初めて、再び、これを実施することができる。
- 6.3 補充的労働協約 5 条 2 における規制を超えて、従業員は、上司との合意において、勤務免除を部分勤務免除として利用することもできる。この場合、週労働時間を削減することができ、長期時間口座からの積立ての引出しを通じて、部分勤務免除以前に支払われ

ていた週労働時間に応じた報酬との差額を調整する。長期時間口座から引出しされることになる価値積み立ての算出（6条4を参照。）は、相応する形で、これを適合化する。

従業員は、希望した勤務免除の少なくとも9ヶ月前にその請求権を主張した場合、補充的労働協約5.2条における規制に加えて、最小3ヶ月から最大12ヶ月まで、就労の全部免除に関する請求権を有する。従業員が就労免除に関する請求権を有する場合、補充的労働協約5条2における規制を超えて、協約上規制された就労免除モデルの枠組みにおいて、就労免除期間の延長を目的として、実際に支払われる賃金を80%に削減することを合意することも可能である。従業員が55歳到達時点以降に上記80%削減を希望した場合、この希望に相応する。長期時間口座から引出しされることになる価値積み立ての算出（6条4を参照。）は、相応する形で、これを適合化する。

賃金構成部分の不安定性を理由として、勤務免除の期間における月あたり労働賃金と過去暦月12ヶ月における月あたり労働賃金とが社会法典第4編7条1a項の意味において不相応な形で相互に乖離する危険が存する従業員は、この規制から除外する。

労働時間の削減が雇用保障に関する労働協約3条に基づき合意された場合に限り、従業員は、雇用保障に関する労働協約に基づく削減に代わり、週労働時間を削減された労働時間に制限することを合意することができる（部分的期間設定）。部分的期間設定以前の有償週労働時間に応じた報酬との差は、長期時間口座からの積み立ての引出しを通じて、これを調整する。長期時間口座から引出された価値積み立ての算定は、相当な形においてこれを適合化する。

6.4 補充的労働協約5条2およびこの事業所協定6条3に基づき長期時間口座から引出しされることになる、勤務免除の間における月例賃金は、ノルトヴェルテンベルク-ノルトバーデン一般労働協約11条4.1および11条4.2に類推した日額を手がかりに月持ち分を引出すにあたって、これを形成し、勤務免除日数をもってこれに乗じる。

6.5 経営が差し迫った状況にある場合、使用者は、事業所委員会と協力して、当該従業員に対する意見聴取の後、例外的に、合意していた勤務免除を取消すか、もしくは、従業員にすでに認められていた勤務免除から予定より早く労働段階へと復帰させることができる。従業員の人的利害は、これを配慮しなければならない。この場合において、企業は、従業員に、就任取消して生じたコスト、もしくは、予定より早い復帰で生じたコストを償還しなければならない。上司と従業員は、どのように元来計画されていた勤務免除を埋め合わせしうるかについて、合意する。

従業員が補充的労働協約5条2に基づき勤務免除に関する請求権を有する場合、会社が勤務免除を取消し、もしくは、すでに認められた勤務免除から労働段階に復帰させることはできない。

6.6 重大な理由が存する場合、従業員は、勤務免除から予定より早く労働段階へと復帰する権限を有する。この場合に適用される予告期間は、一致して他の解決策が見つけられな

い限りにおいて、これを3ヶ月とする。

6.7 年金受給開始前に、従業員は、長期時間口座における積立てを、休暇利用を通じて削減していなければならない。補充的労働協約5条3に基づき、使用者は、年金支給開始前における時宜をえた削減を目的として、従業員に休暇利用を指示する権限を有する。

6.8 老齢パートタイムの場合においては、補充的労働協約5条3に基づき、老齢パートタイム労働段階における相応の勤務免除を行う。すなわち、長期時間口座の預入れは、老齢パートタイムにおいて義務付けられた労働給付を果たすために、これを利用することができる（いずれの月についても月初めのみ）。その他、老齢パートタイムに関する一般規制は、これを適用する。

## 7. 従業員への情報提供

長期時間口座の出入記録は、毎月、従業員に時間数でこれを証明する。年1回、従業員は、長期時間口座上の時間数および金額における総残高（利息を含めたもの）に関する口座計算書を受領する。口座計算書は、翌年の2月、前年の12月31日の口座状況をもってこれを調製し、従業員にこれを交付する。旧ストック（長期時間口座利用への切り替え時点までに時間数において従業員が取得したもの）に関しては、毎年、口座計算書に関する情報提供を行う。旧ストックから引出しを行う場合には、毎月、追加的な情報提供を行う

## 8. 事業所老齢保障

事業所老齢保障のための保険料については、その都度妥当する版における事業所老齢保障に関するコンツェルン事業所協定の規制—D社将来準備プラン（KBV BVP）——が適用される。会社側が負担する保険料にとって、これは、構築段階および引出し段階の間、KBV BVP 3条2.2に基づく各保険料関連的所得を基礎として、保険料の準備が行われるということの意味する。

## 9. 破産からの保護

長期時間口座に基づく請求権および社会保障に関する使用者負担分の破産保障のための措置として、以下のようなモデルを予定する。

D社は、（社会保障に関する使用者負担分を含む）長期時間口座から生じる請求権の等価物に対し、同社が寄託銀行（Depotbank）に設置する特別資産を形成する。寄託契約から生じる請求権は、長期時間口座に関与する従業員に、これを担保とする（補遺2「担保協定」、補遺3「財産報告関係」を見よ）。D社もしくはその他この協定の適用範囲もとにあるD社グループの企業が破産した場合において、従業員は、担保に基づいて、寄託銀行に対する直接的な支払請求権を有する。破産した場合において生じる清算コストをカバーするために、特別資産を付与する。

## 10. 意見相違の説明および事業所委員会の参加

10.1 上司と従業員との間に意見の相違が生じている場合、両者は、一致した解決を獲得するという目的をもって、会合の場を設ける。これが例外的に実現不可能である場合、人事部門と当地の事業所委員会とが、助言的かつあっせん的に、これを援助する。この場合において、人事部門、事業所委員会、上司および被用者との間で行われるのは、一致した解決策という目的をもった滞りのない対話である。

10.2 あるグループまたは部門の従業員が本協定 2 条 1 による各モデル間の選択権を自由に行使できない旨を主張した場合、上司、人事部門、および事業所委員会の間におけるあっせん対話を実施する。選択権に対する違反が存在した場合、従業員は、相当の管理領域において、2 条 3 に基づく予告期間を遵守することなく、より近い翌月頭に、その従業員の希望するモデルに転換することができる。同様に、事業所委員会が、本協定 2 条 1 による各モデル間の選択権が自由に行使できない状態にあるという根拠ある疑念を有する場合、上司、人事部門、および事業所委員会の間におけるあっせん対話を実施する。

補充的労働協約に基づくモデルが提供されているある管理領域において、正当に主張された従業員の選択権に対する違反が複数にわたり存在した場合、領域の管理者、当該従業員の上司、人事部門および事業所委員会の間における対話を実施する。この対話において、選択権があることをもう一度明示的に指摘するとともに、各モデル間における従業員の選択自由を保障することを目的として、措置を合意する。

同じ管理領域において別の過程で複数の従業員の選択権がさらに軽視され、その結果、選択権に対する違反が複数にわたって存在する場合、管理、C/HP およびコンツェルン事業所委員会の間で対話を開始する。この対話にあたっては、40 時間ないし 38 時間契約を解約告知しなければならないという結果をともなって、事業所協定の適用領域から 6 ヶ月の期間にわたって当該管理領域を排除することができる。解約告知の有効性が発生してから 8 週間にわたって、当該従業員に対する割増義務を伴う超過労働を、その従来の契約範囲に応じて、これを認可されたものと評価する。その後、法律上、協約上および事業所上の諸規定にしたがって、必要とされる超過労働の認可を実施する。

10.3 各事業所委員会および会社の代表者各 3 名からなる労働グループは、その都度、各暦年末に、補充的労働協約およびこれに付随する事業所協定が転換されるにあたっての状況および問題について、(情報処理データとして可能な限りにおいて) 書面資料を手がかりとして、協議する。例えば、以下のような資料である。

- ・最新の被用者リスト (中央事業所委員会と 2 条 1 に基づく労働時間モデルに参加する部門とが分類したもの)
- ・最新の被用者リスト (中央事業所員会と補充的労働協約 2 条 1.2 に基づく労働時間モデルへの参加を再び終了した部門とが分類したもの)
- ・就労免除の総数と期間 (中央事業所委員会と部門によるもの)

- ・2条1に基づく労働時間モデルへの参加に関する提案を拒否した従業員のリスト
- ・補充的労働協約5条2に基づき就労免除の提案を拒否した従業員のリスト
- ・それらから生じた各部門ごとの就労免除の総コストとおおよその期間（年1回）
- ・この事業所協定9条による特別資産の構成および展開（年1回）

労働グループは、一般的性質の問題が補充的労働協約またはこの事業所協定の内容の解釈または実施にともなって生じた場合、もしくは、現行規制を再発展させる必要が実務から生じた場合、解決提案を作成することにする。

設定されたルール間にその解決まで猶予を許さない問題事例が発生した場合、労働グループは、一方の提案に基づき、4週間の期間をもって、会合を行う。必要な限りにおいて、事業所内労使当事者は、専門知識を有する従業員に助言を求めることができる。この事業所協定の規定がより高次の法に違反する場合であっても、その他の諸規定の有効性に影響は及ばない。有効性を失った規定は、可能な限りこれに相応した規制に、これを置き換える。両事業所内労使当事者は、相互に、率直かつ信頼に満ちた協働に勤しむとともに、合意に向けた意思をもって交渉する。

#### 11. 現行の事業所別労働時間規制

労働時間に関する現行の事業所規制は、この事業所協定の規制によって何ら変更が加えられていない点については、既に見解の一致をみている。

#### 12. 発効

この事業所協定は、2011年10月1日に発効し、2002年1月1日より妥当してきた補充的労働協約に関する、シュヴィーベルディングン、アップシュタット、レオンベルク、ロイトリングンおよびフォイエツルバッハにおける事業所協定を、これに置き換える。

この事業所協定は、2012年12月31日以降、1ヶ月の期間をもって月末に、これを解約告知することができる。

ゲルリングン、2011年7月29日

D社コンツェルン事業所委員会（署名）

D社（署名）

### 3. 分析

#### (1) 事業所内規範設定の実態

1. (1) および 2. (1) でみたように、C社A事業所およびD社B事業所のいずれにおいても、事業所内労働条件のうち基本的事項については、就業規則という形で一括した事業所協定が締結されている。ここでは、そこで規定されている労働条件のうち、重要なものに限

って、簡単に分析を加えておこう。

まず、労働時間についてみると、C社就業規則およびD社就業規則いずれにおいても、週所定労働時間については、協約上の規定によることとされている。周知の通り、ドイツにおいて週所定労働時間は、労働契約の本質を構成するいわゆる「実質的労働条件（materielle Arbeitsbedingungen）」として、歴史的にも労働協約による規制に委ねられてきた<sup>42</sup>。この点、C社A事業所・D社B事業所においても例外ではない。従って、上記いずれの事業所も、金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域における産別協約の適用を受けているのであるから、上記事業所で就労する組合員の週所定労働時間は、35時間であることになる<sup>43</sup>。他方、日々の始業・終業時刻や休憩時間については、C社就業規則およびD社就業規則いずれにおいても、事業所の慣行に従った場所に掲示する旨の規定があるのみで、具体的には就業規則で規定されていない。但し、**第一節 3. (1)** で見たように、これらの事項は、事業所組織法 87 条 1 項 2 号が定める社会的事項であって、事業所委員会による共同決定の対象となっている事項であるから、C社およびD社における始業・終業時刻や休憩時間は、A事業所やB事業所のような、各事業所の事業所委員会によって規整されることとなるのであろう。

次に、賃金についてみると、上記の意味における実質的労働条件である賃金の額自体については、両就業規則中では規整されていない。就業規則中の規整は、事業所組織法 87 条 1 項 4 号が定める賃金の支払方法（例えば、銀行口座振込み）に関するものが中心となっている。従って、賃金額については、やはり上記の産別協約（とりわけ、賃金基本協約および賃金協約）によって規整されることとなる<sup>44</sup>。

また、休暇に関しても同様である。すなわち、C社就業規則およびD社就業規則いずれにおいても、実質的労働条件である休暇日数については、協約上の規定によることとされている。従って、上記の産別協約の適用を受ける労働者は、6ヶ月以上の労働関係の存続を要件に、30日分の休暇請求権が付与されることとなる<sup>45</sup>。但し、C社就業規則およびD社就業規則においては、休暇日数については、協約上の規定と並んで、事業所内の規定にも従うとの記載があり、また上記の産別協約中には協約上の規整は休暇の最低条件を定めるものであり、使用者と事業所委員会は、被用者の不利とならないよう、補充的な事業所協定を締結できる

<sup>42</sup> また、ドイツにおける判例・学説も、賃金額と週所定労働時間については、事業所委員会の労働条件規整権限を否定している。この点については、高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規整権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌 104 号（2004 年）134 頁に詳しい。

<sup>43</sup> なお、ドイツにおいては労働協約法上、労働協約の拘束力は組合員に対してのみ及び、非組合員に対しては原則として及ばないこととなっているが（労働協約法 3 条 1 項）、実務上は、使用者が協約の拘束を受けている場合には、非組合員との関係では、個別労働契約のなかで、組合員に対して適用されている労働協約の内容を引用する旨の条項（引用条項 [Bezugnahmeklausel]）を置くことが多いことからすれば、ここでみる A 事業所・B 事業所における非組合員も、かかる個別労働契約上の引用条項を通じて、組合員に適用されている産別協約が定めているのと同じ労働条件水準のもとで就労しているであろうことが推察される。

<sup>44</sup> かかる賃金規整については、労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書 151 頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

<sup>45</sup> この点については、労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書 153 頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

旨の開放条項<sup>46</sup>があるから、A 事業所や B 事業所のような、各事業所の事業所委員会によって、30 日以上 of 休暇日数を定める事業所協定が締結されている可能性は残る。ただ、それによって可能であるのは、あくまで休暇日数の上積みのみであり、少なくとも、休暇日数の最低基準については協約による規整が維持されているといえる。

更に、解雇についても見ておきたい。ドイツにおいて、解雇に対する規制<sup>47</sup>は、多くの部分が解雇制限法や民法典等の法令による規制に委ねられており、協約による規整も、民法典が定める解雇予告期間を延長するに留まるのが通常となっているが<sup>48</sup>、C 社就業規則および D 社就業規則における解雇に関する規整は、例えば意見聴取など解雇前後の手續に関するものが中心となっている。翻って、解雇予告期間については規制されていない。従って、この点も、あくまで協約上の規整に従うこととなろう。

但し、両就業規則いずれにおいても、勤続 25 年以上の労働者または事業所での被災により永続的に労働能力が減退した労働者に対する解雇については、可能な限り回避されなければならず、あるいは十分納得するに足る理由が求められるとして、解雇事由につき、高度な実体的規制が行われている点は、注目される。

以上のように、C 社就業規則および D 社就業規則いずれにおいても、労働関係における主たる義務の内容・範囲を規整する実質的労働条件については、基本的に協約上の規整に委ねていることがわかる。これに対して、両就業規則いずれにおいても網羅的かつ完結的な規範設定が行われているのは、事業所内秩序、秩序違反に対する制裁および安全衛生規定の領域に関してである。これらは、事業所組織法 87 条 1 項 1 号および 7 号において事業所委員会に共同決定権が付与されている領域であって、事業所内における規整に最もなじみやすい事項であるから、詳細な規範設定が行われるのは法的にも必然といえよう。なお、同条同項 12 号が定める事業所内提案制度については、C 社就業規則および D 社就業規則いずれにおいても枠組規定が置かれており、その詳細については別途の事業所協定によって規整されることとなっている。

このようにみると、C 社 A 事業所および D 社 B 事業所いずれの就業規則も、実質的労働条件については、産別協約による規整に委ねつつ、他方で事業所組織法 87 条 1 項によって共同決定権が付与されている社会的事項を対象として、詳細な規範設定を行っているものと整理できよう。その点では、これらの事業所においては、協約によって規整されるべき事項と、事業所協定によって規整されるべき事項の役割分担が、まずは就業規則をもって明確に区別されているものといえる。

<sup>46</sup> この点については、労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書 158 頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

<sup>47</sup> ドイツにおける解雇規制の概要については、労働政策研究・研修機構・前掲注（21）報告書 4 頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

<sup>48</sup> この点については、労働政策研究・研修機構・前掲注（2）報告書 155 頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

## (2) 柔軟な労働条件規整の実態

他方で、筆者のヒアリングによれば、C社A事業所およびD社B事業所のいずれにおいても、協約政策の柱となる賃金・労働時間の領域につき、産別協約上の開放条項は利用されていないとのことであった。その点では、いずれの事業所においても、これらの労働条件については、やはりまずは産別協約が強い労働条件規整力を保持しているものといえる。しかし、注目されるのは、C社A事業所・D社B事業所いずれにおいても、研究・開発部門における労働時間規整に関しては、産別協約上の開放条項を用いていないにも関わらず、柔軟な労働条件決定が行われていることである。

この点につき、既に(1)でみたように、これら両事業所に適用されている金属電機産業バーデン・ヴェルテンベルク協約地域における産別協約によれば、週所定労働時間は35時間が原則となっている(一般労働協約7条1)。かかる週所定労働時間は、個々の労働者の同意がある場合には、週40時間にまで延長することが可能となっている(同条1.1)が、かかる個別同意により週所定労働時間を延長している労働者の数は、一般労働協約7条1.4により、事業所の全労働者の18%を超えることはできないこととなっている(18%基準)。そのうえで、同産別協約中においては、賃金等級14以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上である事業所においては、個別同意によって週労働時間を延長できる労働者の割合を原則である18%から50%を上限として引き上げること、および、かかる割合の範囲内において、個別同意による延長と並んで、一定の労働者グループまたは部門について週労働時間を40時間にまで延長することを、事業所協定によって可能とする開放条項が置かれているのである(一般労働協約7条1.5)<sup>49</sup>。

これに対して、1.(2)でみたC社における「バーデン・ヴェルテンベルクのC社拠点における18%基準(一般協約7条1.5.2)の廃止に関する補充的労働協約」は、研究・開発部門については、追加的な生産需要が生じた際、上記の18%基準に関わらず、労働者との個別同意により週所定労働時間を40時間にまで延長することを可能とするものである。また、2.

(2)でみた「①D社研究・開発部門の労働時間に関する金属産業労働組合の補充的労働協約」も同様であって、これによればD社においても、研究・開発部門に関しては、上記の18%基準に関わらず、労働者との個別同意により週所定労働時間を40時間にまで延長することが可能となっている。

もっとも、ここで注意しなければならないのは、これらの規整は、あくまで上記・産別協約上の開放条項(一般労働協約7条1.5)を利用したものではなく、産別協約の締結当事者自らが、C社あるいはD社のみにも適用範囲を限定して、労働時間につき特別の規整を行うという「補充的労働協約(Ergänzungstarifvertrag)」の形を採って行われているという点である。現に、上記・いずれの補充的労働協約においても、締結主体はあくまで産別組合であるIG

<sup>49</sup> この点については、労働政策研究・研修機構・前掲注(2)報告書156頁以下〔山本陽大執筆担当〕を参照。

Metall と、C 社・D 社が加盟する使用者団体である南西金属 (Südwestmetall) となっている<sup>50</sup>。また、2. (2) でみたように、D 社においては、「②D 社取締役会および同コンツェルン事業所委員会間における事業所協定」も締結されており、それ自体は事業所協定としての性質を有するものであるが、これもあくまで上記・①の補充的労働協約の内容を具体化するものに過ぎず、やはり産別協約上の開放条項を利用して締結されたものではない。

既に**第一節 3. (4) (ii)** でみたように、開放条項が利用される場合というのは、あくまで産別協約上の規整を前提としたうえで、そこで置かれている開放条項に基づき、個別使用者と事業所委員会が主体となって、事業所協定を締結することによって、柔軟な労働条件規整を行うことを指す。これに対して、上記の補充的労働協約というのは、あくまで産別協約の締結当事者自身が主体となって、産別協約の適用を受けている特定の企業について、当該産別協約上の規整自体を、当該補充的労働協約が定める内容に置き換えるために締結されるものである。従って、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件を可能とするという機能面では、開放条項の利用と補充的労働協約の締結は共通しているが、両者の法的性質は大きく異なるのであって、また後者のほうが産別組合および使用者団体が締結当事者となるぶん、産別レベルからのより強いコントロールが及んでいるものと解される。

ところで、筆者が行った C 社 A 事業所および D 社 B 事業所でのヒアリング調査では、各事業所委員会委員に対し、賃金に関しても、上記のような補充的労働協約を利用して、柔軟な規整を行っているのかと質問したところ、この点についてはいずれの事業所においても「利用していない。」との回答であった。

この点につき、前報告書において既に指摘したように、上記の 2 つの事業所を適用下に置く金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域の産別協約は、賃金の額自体に関しても、補充的労働協約により、事業所レベルでの柔軟な規整を行うことを認める規定を置いている。それが、上記の産別協約のうち賃金協約の第 4 条が定める経営危機条項 (Härteklausel) であるが、同条項は、産別協約による賃上げが、企業の経営危機をもたらす場合には、当該企業に関する特別規定を定めることで、産別協約からの逸脱を認め、その状況に応じた柔軟な対応を可能とするものとなっている。

但し、かかる経営危機条項の利用に際しては、i) 企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、ii) 企業が再建計画を提示すること、iii) 経営を理由とする解雇を行わないことが条件となっており、かかる条件が満たされる場合には、協約当事者自身 (産別組合および使用者団体) が上記の特別規定 (= 補充的労働協約) を定めるという形が採られることとなっている。このことからすると、産別協約が定める賃金規制からの逸脱に関しても、協約当事者はやはり厳格に管理しようとする姿勢であることが窺えるであろう<sup>51</sup>。言い換えれば、か

<sup>50</sup> なお、C 社における「バーデン＝ヴュルテンベルクの C 社拠点における 18% 基準 (一般協約 7 条 1.5.2) の廃止に関する補充的労働協約」に関しては、C 社の企業取締役および中央事業所委員会も署名してはいるが、あくまで労働協約の形式が採られている。

<sup>51</sup> なお、ドイツにおける、このような補充的労働協約による産別協約規整からの逸脱という現象の進展につい

かる経営危機条項上は、事業所委員会と使用者のみの判断で産別協約上の賃金規整から逸脱することはできない。

以上を要するに、前報告書で指摘したように、ドイツにおいては現在なお、中核的な労働条件である賃金・労働時間についても、まずは開放条項によって、事業所レベルでの柔軟な労働条件規整を行うことが可能とされている。しかし、筆者がヒアリング調査を行った C 社 A 事業所および D 社 B 事業所においては、実際には産別協約上の開放条項は利用されてはいなかった。むしろ、労働時間の柔軟化は、産別組合および使用者団体を締結主体とする補充的労働協約によって対処が図られており、また（上記・2 つの事業所においては、利用されていなかったが）賃金の領域に関しても、産別協約が定める経営危機条項によれば、産別協約からの逸脱のためのツールとして、同じく補充的労働協約を用いることが予定されているのである。

このようにみてゆくと、確かにドイツにおいては、賃金および労働時間の領域につき、産別協約上の規定のみに拠っているわけではなく、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいる。しかし、少なくとも、産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによってこれを行うことは、現実的には困難な実態があるように思われる。とりわけ、上記でみたような補充的労働協約を用いる場合には、規制権限自体はなお産別レベルの労使当事者が保持し続けているのであるから、このような形でドイツにおける労働条件規整の柔軟化という現象は、「分権化」という用語をもって表現するには必ずしも適切ではなく、むしろ産別労使当事者による労働条件規整の「個別企業・事業所化」と表現したほうが、実態をよりの確に示しているといえよう。

#### 第四節 本章での検討結果

本章においては、ドイツにおける事業所内労使関係を支える事業所組織法上の規制内容について概観したうえで、かかる労使関係の担い手であるところの事業所委員会の組織運営、事業所内労働条件決定、および産別協約が定める開放条項の利用の実態について、筆者がヒアリング調査の対象とした金属電機産業に属する C 社 A 事業所および D 社 B 事業所における事業所委員会を採り上げ、検討を行った。その要点をまとめれば、次の通りである。

まず、ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、事業所内の従業員代表機関である事業所委員会に対しても、事業所組織法に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定（集团的労働条件決定）を行うことが可能となっている。特に、事業所内秩序や労働時間の配分等のいわゆる社会的事項（事業所組織法 87 条 1 項）に関する規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこ

---

ては、岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015 年）43 頁以下にも詳しい。

ととされている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、事業所協定が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっている。

もっとも、ドイツにおいては憲法上（基本法 9 条 3 項）、労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられていることから、事業所委員会が労働組合、特に産業別労働組合の企業横断的な労働条件規整力を侵食することのないよう、事業所組織法上も労働組合が事業所委員会に対して優位に位置付けられている。このことを最も端的に示しているのが事業所組織法 77 条 3 項 1 文が定める「協約優位原則（ないし協約遮断効）」である。すなわち、現に労働協約によって規整されている労働条件、あるいは協約で規整されるのが通常となっている労働条件については、事業所協定の対象とすることができない。事業所協定が事業所レベルで、協約規整とは異なる柔軟な労働条件規整を行うことが可能となるのは、産別協約が開放条項を置くことでこれを許容している場合に限られている。また、このほかにも事業所組織法上、事業所委員会の活動に対しては、労働組合の様々な支援や監督のための権限が認められている。

このことから分かるように、ドイツにおいては、労働者の自発的加入意思に基づく団体である労働組合と、事業所内民主的選挙手続に基づいて強制的に当該事業所における全労働者を代表する事業所委員会とでは、法的にはその性格を完全に峻別されている。もっとも、伝統的なドイツ二元的労使関係のもとでは、両者は非常に協調的關係にあることは、日本においても早くから紹介されてきた。すなわち、従来から事業所委員会の委員はその大多数が産別組合の組合員でもあり、また、比較的大規模な事業所においてはいわゆる職場委員が産別組合から派遣されることで、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達する役割を担っている。このように、事業所委員会は従来、その実態としては産別組合の企業内組合支部的役割を果たしてきたといえる。

そしてまた、筆者がヒアリング調査を行った C 社 A 事業所および D 社 B 事業所では、かかるドイツ二元的労使関係の基本構造が、現在なお維持されていた。すなわち、これらの事業所においては、組合組織率が比較的高く、また事業所委員会委員も大多数が組合員であり、更にその下で、組合から派遣される多数の職場委員が、事業所委員会をサポートするという、産別組合と事業所委員会の非常に緊密な関係を看取することができた。

そのうえで、C 社 A 事業所および D 社 B 事業所における事業所内労働条件決定の実態をみるに、基本的労働条件を一括して規定している各事業所の就業規則によれば、賃金額が週所定労働時間等の実質的労働条件については、産別協約による規整に依拠しつつ、他方で事業所内秩序等、共同決定権の対象となっている社会的事項については、同就業規則中で詳細な規範設定が行われており、協約によって規制されるべき事項と、事業所協定によって規制されるべき事項の役割分担が、上記・2 つの事業所においては、まずは就業規則をもって明確に区別されていることが明らかとなった。

また、本研究の目的の1つには、特に協約政策の柱となる賃金および労働時間に関して、ドイツにおける事業所内労使当事者が上記でみた産別協約上の開放条項を利用しているのか否か、利用しているとすればそれに基づいてどのように柔軟な労働条件規整を行っているのかを検証することにあつたわけであるが、この点に関するC社A事業所およびD社B事業所における各事業所委員会委員へのヒアリングによれば、いずれも開放条項は「利用していない。」との回答であつた。もっとも、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整が全く行われていないわけではなく、C社A事業所・D社B事業所のいずれにおいても、とりわけ労働時間（特に、週所定労働時間の延長）に関しては、産別協約とは異なる規整が行われていた。しかし、それはあくまで開放条項を利用したものではなく、産別レベルの労使当事者たる産別組合および使用者団体が、C社およびD社に適用対象を限定して、産別協約上の労働時間規整を変更するという、“補充的労働協約”の締結によって行われているものであつた。かかる方法による柔軟な労働条件規整は、事業所委員会および使用者が開放条項を利用してこれを行うよりも、産別組合および使用者団体自身が締結当事者となるぶん、産別レベルからの強いコントロールが及んでいるものと解される。

なお、C社A事業所およびD社B事業所では利用されていなかったが、両事業所に適用されている金属電機産業バーデン＝ヴュルテンベルク協約地域の産別協約は、賃金の額自体に関しても、事業所レベルでの柔軟な規整を行うことを認める規定を置いている。しかし、ここでもやはり逸脱のツールとしては、上記の補充的労働協約をもって行うこととされており、事業所委員会と使用者のみによって、産別協約上の規整から逸脱することはできないこととなっている。

このようにみてゆくと、確かにドイツにおいては、賃金および労働時間の領域につき、産別協約上の規定のみに拠っているわけではなく、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいる。しかし、少なくとも、産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによってこれを行うことは、現実的には困難な実態があるように思われる。とりわけ、上記でみたような補充的労働協約を用いる場合には、規制権限自体はなお産別レベルの労使当事者が保持し続けているのであるから、このような形でドイツにおける労働条件規整の柔軟化という現象は、「分権化（Dezentralisierung）」という用語をもって表現するには必ずしも適切ではなく、むしろ産別労使当事者による労働条件規整の「個別企業・事業所化」と表現したほうが、実態をよりの確に示しているといえよう。

## 第二章 ドイツにおける企業別労働協約をめぐる法理論と実態

### 第一節 序説

ドイツ労働協約法 2 条 1 項は、労働協約の当事者となりうる主体として、労働組合、使用者団体および個別の利用者を挙げている。このうち、既に**第一章第一節**でみたように、伝統的なドイツ二元的労使関係システムのもとでは、労働組合と使用者団体が当事者となる場合には、それらが産業別に組織されていることから、協約交渉の結果として産業別労働協約（団体協約）が締結されるのが一般的な形態となっている<sup>52</sup>。

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

このように、ドイツにおける労働協約は大きくは、その締結当事者によって、産別協約と企業別協約に区別することができる。そのうえで、労働協約法 6 条に基づき連邦労働社会省（BMAS）に設置されている協約登録係（Tarifregister）からの報告によれば、2013 年 12 月 31 日時点において、ドイツ全体で 69,766 件の労働協約が効力を有しており、そのうちの 30,136 件が産別協約（団体協約）、残りの 39,630 件が企業別協約となっている（【**第 2-1-1 表**】を参照。）。また、2013 年だけでみれば、1,960 件の団体協約が、3,787 件の企業別協約が新たに登録されている（【**第 2-1-2 表**】を参照。）。

【**第 2-1-1 表**】ドイツにおける有効労働協約数（2013 年）

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	1,509	10,339	2,381	15,907	30,136
企業別協約	7,252	18,861	6,478	7,039	39,630
総計	8,761	29,200	8,859	22,946	69,766

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2013

<sup>52</sup> また、ドイツにおいては、産別組合と使用者団体が、特定の企業のために労働協約を締結することもあり、かかる協約は、「企業関係の団体協約（firmenbezogener Verbandtarifvertrag）」と称される。かかる協約は、産別組合と使用者団体との間で締結されるものはあるが、その適用範囲が特定企業内に限定されるため、一般的な広域協約としての産別協約（団体協約）と区別され、また、あくまで使用者側の協約当事者は個別利用者ではなく使用者団体である点で、本来の意味での企業別協約とも区別される。**第一章第三節 1. (2)** および **同 2. (2)** でみた、C 社 A 事業所および D 社 B 事業所における労働時間に関する各補足的労働協約は、まさにかかる企業関係の団体協約としての性質をも有するものと解される。

【第2-1-2表】2013年度に新たに登録された労働協約数

	一般労働協約	一般労働協約 の付属協約	賃金に関する 協約	変更協約等	総計
団体協約	41	732	723	464	1,960
企業別協約	346	1,392	1,134	915	3,787
総計	387	2,124	1,857	1,379	5,747

出典：BMA-Tarifregister Stand 31.12.2013

ところで、既に繰り返し指摘したように、伝統的なドイツ二元的労使関係システムのもとでは、労働協約は産別協約が中心的役割を果たしてきたことから、労働協約をめぐる法理論も、基本的には産別協約が念頭に置かれてきた。しかし、ドイツにおいては企業別協約についても、法的な論点が幾つか存在する。例えば、個別使用者は使用者団体に加盟することで企業別協約の締結能力を失うことになるのか否か、あるいは個別使用者が使用者団体に加盟しつつ、組合と企業別協約を締結したが、当該使用者団体の規約が企業別協約の締結を禁止していた場合に、かかる企業別協約は無効となるのか否か、等といったような問題である。本章における1つ目の課題は、これら企業別協約に関する法的問題をめぐる議論状況を明らかにすることにある。

また、本章におけるいまひとつの課題は、かかる企業別協約がドイツの労働条件決定システムにおいて果たしている機能の実相を捉えることにある。筆者は前報告書のなかで、現在のドイツにおいては、企業別協約の数が年々増加していることから、それに伴って、企業別協約が労働条件規整権限の分権化のためのツールとして機能している可能性、すなわち個々の使用者が産別協約による規制を離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件決定（規範設定）が行われている可能性があることを指摘した。本章第三節では、かかる仮説が正鵠を射たものであるかどうかを、主に筆者が2013年7月および9月に行った現地でのヒアリング調査の結果に基づいて、分析・検討を加えることとした。

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

## 第二節 企業別労働協約をめぐる法理論<sup>53</sup>

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

<sup>53</sup> 本節での検討は、主に以下の文献に拠っている。Wieland, Recht der Firmentarifverträge, 1998; Bardenhewer, Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, 2006. 橋本・前掲注(3)論文231頁以下。

## 1. 個別使用者の協約締結能力と社会的実力の要否

上記の通り、労働協約法 2 条 1 項によれば、ドイツにおいて労働協約の締結当事者となりうるのは、労働組合、使用者団体および個別の使用者である。もっとも、既に第一章第一節 4. (1) でみたように、実際に労働協約を締結する場面では、少なくとも労働組合については、判例法上、①団結体性（結社性および独立性）、②民主性、③社会的実力の具備、および④協約締結意思の各要件を充たさなければ、協約締結能力<sup>54</sup>が認められないこととなっている。そして、これらのうち特に重要であるのは、③社会的実力（sozial Mächtigkeit）の要件であり、これは、協約交渉において相手方当事者に対して、圧力および抵抗力を行使することができ、また締結された労働協約を実施するために十分な能力（資金力や人的・物的設備）を備えているか否かを問うものである<sup>55</sup>。このように、ドイツにおいては協約締結能力の一要件として社会的実力を要求することで、規範的効力を有することとなる労働協約につき、その内容の「適性さ（Richtigkeit）」を確保しようとしているのである。

そのうえで問題となるのは、上記の通り、労働組合については協約締結能力の具備のために要求されている社会的実力の要件が、企業別協約の締結が問題となる場面では、個別使用者についても要求されるのか否かという点である。この点につき、通説および判例は、否定説に立っているが、少数ながら肯定説も存在する。

かかる肯定説に属するものとして、例えば *Buchner* は、企業別協約の締結主体として協約締結能力が認められる個別使用者は、複数の事業所を要している企業の企業主に限定されるべきであるとする<sup>56</sup>。また、*Ehmann* および *Schmidt* は、社会的実力の要件は“協約自治に内在しているもの”であり、従ってかかる要件は、労働組合のみならず、企業別協約の締結が問題となる場面では、個別使用者についても要求されると説く<sup>57</sup>。特に、*Ehmann* および *Schmidt* は、社会的実力のある労働組合と社会的実力の無い個別使用者が協約締結の当事者となるのであれば、交渉力に不均衡が生じ、当該使用者は労働組合に対して劣位に置かれたうえで労働協約が締結されるおそれがあり、これは労働協約の機能と矛盾することを指摘する。

しかし、この問題に関する、通説<sup>58</sup>および判例<sup>59</sup>は、否定説の立場を採っている。例えば、*Löwisch* および *Rieble* によれば、「個別使用者は、圧力を行使しうる能力（druckfähig）や協約締結意思、雇用する労働者の最低人数・・・等、何らの要件を充足することを要せずして、協約締結能力を有する。」。そして、かかる否定説の論拠となっているのは、労働協約法 2 条

<sup>54</sup> 連邦憲法裁判所の判例（BVerfG 19.10.1966, BverfGE 20, 312）は、協約締結能力を「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法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。

<sup>55</sup> 詳細については、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）18頁以下を参照。

<sup>56</sup> *Buchner*, Tarifzuständigkeit bei Abschluss von Verbands- und Firmentarifverträgen, ZfA 1995, S.95.

<sup>57</sup> *Ehmann/Schmidt*, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge, Grenzen des Tarifvorrangs, NZA 1995, S.193.

<sup>58</sup> Vgl. etwa *Wiedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007, S.857f [Oetker], *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., 2012, S.641.

<sup>59</sup> BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

1 項の立法趣旨である。すなわち、同条が個別使用者をも協約当事者の一人として列挙しているのは、個別使用者を有利に取り扱う趣旨ではなく、むしろ個別使用者が使用者団体に加入しないという手段によって労働協約の適用から免れることを防止し、労働組合に対して少なくとも個別使用者を協約交渉におけるパートナーとして保障する点にある。通説・判例はこの点を指摘したうえで、そうであるにもかかわらず、個別使用者にも社会的実力を要求するのであれば、当該使用者を管轄する使用者団体が存在せず、また当該使用者に社会的実力が認められない場面では、労働組合側にしてみれば、およそ協約交渉の相手方が全く失われることとなり、これは上記の立法趣旨と矛盾することとなるとして、肯定説の立場を批判している<sup>60</sup>。

かくして、通説・判例によれば、ドイツにおける個別使用者には、労働組合に対して要求されるような社会的実力の有無を問わずして、企業別協約の締結能力が認められることとなっている。また、付言すれば、個別使用者の協約締結能力にとり社会的実力が不要である以上、かかる個別使用者の団結体である使用者団体についても、(団結体であることから、結社性等の要件は充たす必要があるが) 社会的実力の具備は協約締結能力の要件ではないというのが、連邦労働裁判所の判例<sup>61</sup>となっている。

## 2. 使用者団体への加盟と個別使用者の協約締結能力

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

そして、この点につき肯定説を採るものとして、*Matthes* の見解<sup>62</sup>がある。*Matthes* はまさに上記の点を捉えて、労働協約法 2 条 1 項を目的論的に限定解釈し、使用者団体に加盟している個別使用者については、協約締結能力は消滅すると説く。かかる見解に従えば、使用者団体に加盟している個別使用者は、その企業の状況に即した労働条件規整を行うために労働組合と企業別協約を締結することが不可能となるが、*Matthes* は、この場合には当該使用者

<sup>60</sup> また、この問題に関する通説・判例は、*Ehmann* および *Schmidt* が説く交渉力の不均衡についても、当該個別使用者を管轄する使用者団体がある場合には、当該個別使用者はこれに加盟すればよいのであるし、また企業別協約の締結交渉に当たっても、個別使用者は使用者団体から支援を受けることが可能であることを指摘している。

<sup>61</sup> BAG 20.11.1990, NZA 1991, 428.

<sup>62</sup> *Matthes*, Der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei, in: Tarifaufonomie für ein neues Jahrhundert, Festschrift für Günter Schaub, 1998, S.477.

団体と労働組合との間で、「企業関係の団体協約」<sup>63</sup>を締結すればそれで足りるとする。その後、シュレスヴィヒホルシュタイン州労働裁判所 1999 年 11 月 25 日判決<sup>64</sup>のように、裁判例においても、かかる *Matthes* の見解と同一の判断を行うものも現れた<sup>65</sup>。

しかし、ドイツにおける通説的見解<sup>66</sup>は、この問題について否定説の立場を採っている。かかる立場によれば、上記の通り、この問題につき肯定説を採ると、使用者は企業別協約を締結することが出来なくなるわけであるが、このような解釈は、自らの責任において状況に即した規整を行うことを保障する協約自治（基本法 9 条 3 項）および私的自治（基本法 2 条 1 項）と矛盾すると指摘する。また、かかる否定説の立場は、*Matthes* が説くような目的論的限定解釈については、「(かかる限定解釈は、) 使用者団体に加盟している個別使用者に協約締結能力を認めることが、*“過剰なものである (zu weit gehen)”* ことが証明された場合にのみ、説得力を持つ・・・が、そのような証明が行われることは、およそ期待し得ないであろう。」<sup>67</sup>とする。かかる否定説の立場は、その後連邦労働裁判所 2001 年 1 月 24 日判決<sup>68</sup>によっても、支持されるに至っている。

### 3. 企業別協約締結禁止条項の効力

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

この点につき、ドイツにおいては、そもそもかかる企業別協約締結禁止条項の有効性をめぐって議論がある。例えば、*Hensche* は、かかる企業別協約締結禁止条項自体、原則として無効であるとする<sup>69</sup>。また、このほか、企業別協約締結禁止条項は一律に有効ではなく、当該使用者団体が労働組合と締結している産業別労働協約との競合を生じさせる企業別協約の締結を禁止する限りにおいて有効であるとする見解もある。

しかし、この問題に関する通説的見解は、「使用者団体は、産別協約によって加盟企業における労働条件を統一的に規整し、これと内容的に異なる企業別協約の締結によって、かかる統一的規整を妨げられないことに対する利益を有している」として、加盟企業間の連帯を支えるために、企業別協約締結禁止条項を置くこと自体は有効であると解している<sup>70</sup>。

<sup>63</sup> 企業関係の団体協約については、**脚注 52** を参照。

<sup>64</sup> LAG Schleswig-Holstein 25.11.1999, AP Nr. 157 zu Art.9 GG.

<sup>65</sup> この点については、橋本・前掲注 (3) 論文 236-237 頁にも詳しい。

<sup>66</sup> Vgl. etwa *Widedemann*, a.a.O. (Fn.53), S.871f [*Oetker*] .

<sup>67</sup> *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.53), S.74f.

<sup>68</sup> BAG 24.1.2001, AP Nr.173 zu § 1 Tarifverträge=NZA 2001, 788; BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu § 9 GG.

<sup>69</sup> *Hensche*, Zur Zulässigkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsnagehörigen Unternehmen, RdA1971, S.9.

<sup>70</sup> Vgl. *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.53), S.73f.

もっとも、それと加盟企業である個別使用者の協約締結能力および締結された企業別協約の有効性いかなは別の問題であって、通説は、上記の通り、企業別協約締結禁止条項自体は有効としながらも、それには債務法上の効力のみが認められ、対外的効力（Außenwirkung）までは持たないとする。従って、企業別協約締結禁止条項を置く使用者団体に加盟している個別使用者が、かかる禁止に反して、企業別協約を締結した場合、それを理由として罰金や当該使用者団体からの除名のような団体罰（Verbandsstrafe）を課すこと自体は可能であるけれども、それによって個別使用者の協約締結能力が影響を受けることはなく、締結された企業別協約も法的には有効であるというのが、この問題をめぐる通説の立場となっている。また、連邦労働裁判所の判例<sup>71</sup>も、かかる通説の立場を支持している。

#### 4. 企業別協約締結を求める争議行為の適法性

更に、ドイツにおける企業別協約をめぐる法理論は、争議行為の領域にも及んでいる。この点につき、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、労働組合が当該個別使用者に対し、企業別協約の締結を求めて争議行為を行いうる点については、法的に争いは無い。それでは、労働組合は、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行いうるのであろうか。この問題につき、判断を行ったものとして2002年12月10日の連邦労働裁判所判決<sup>72</sup>がある。

本判決はまず、既に 2. および 3. でみたように、使用者団体への加盟および使用者団体規約における企業別協約禁止条項によっては、個別使用者の協約締結能力は失われないことからすると、「使用者団体に加盟している個別使用者に対する、企業別協約の締結を求めて行う労働争議もまた、一般的には排除されない」とする。

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

<sup>71</sup> BAG 24.1.2001, AP Nr.173 zu §1 Tarifverträge=NZA 2001, 788; BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu §9 GG.

<sup>72</sup> BAG 10.12.2002, AP Nr.162 zu §9 GG. 同判決については、橋本・前掲注(3)論文239頁以下も参照。

ならないことを指摘する。

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

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

従って、ドイツにおいては、労働組合が、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことは、一般的に許容されているといえる。

## 5. 平和義務との関係

もともと、上記の争議行為が、いわゆる「平和義務 (Friedenspflicht)」によって違法とされる場合はありうる。

この点につきまず、労働組合が、使用者団体に加盟している個別使用者に対して、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うという例において、当該労働組合と当該使用者団体との間で絶対的平和義務が存在している場合には、かかる争議行為は当然に違法となる。もともと、かかる絶対的平和義務は、両当事者間で明確に合意されていなければならない。

それゆえ、むしろ重要であるのは相対的平和義務との関係である。この点につき、ドイツにおいては、全ての労働協約には相対的平和義務が内在していると解されているため<sup>73</sup>、上記の例において、当該労働組合と当該使用者団体との間で、産別協約が締結されている場合には、それに基づいて、相対的平和義務が生ずる。そして、上記の例において労働組合が締結を求めている企業別協約が、産別協約において既に規整されている事項の廃止や変更をもたらすこととなる場合には、当該産別協約の相対的平和義務は、かかる企業別協約の締結を求める争議行為にも及ぶものと解されている。反対に、労働組合が締結を求めている企業別

<sup>73</sup> 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) 102頁。

協約が、既に締結されている産別協約と内容的に無関係である場合には、企業別協約の締結を求める争議行為は、相対的平和義務によっては遮断されない。

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

## 6. 小括

このようにみてゆくと、通説および連邦労働裁判所の判例による限り、ドイツにおいて労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いことがわかる。すなわち、ドイツにおける個別使用者は、特段の要件を充たすことなく企業別協約の締結能力が認められている。このことは、当該個別使用者が使用者団体に加盟しており、また当該使用者団体が規約のなかで企業別協約締結禁止条項を置いていたとしても異なるところは無い。それゆえに、ドイツにおける労働組合は、使用者団体と締結している産別協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。

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

### 第三節 企業別労働協約の実況

ドイツにおいて、労働組合によって初めて企業別協約に関心が持たれたのは、いわゆる「経済の奇跡（Wirtschaftswunder）」を遂げた 1950 年代から 1970 年代の経済成長期においてであった。かかる好景気の時期にあつては、協約賃金とは別途の追加的給付が、各企業によって事業所ごとに事業所協定などを通じて支給されるようになったため、労働組合はこれらの企業と企業別協約を締結することによって、かかる追加的給付を支給する形を採ることで、組合員の組織力を強化しようとしたのである。その点では、この時期における企業別協約は、産別協約が定める労働条件水準に上積みを行う目的でのみ、用いられていたといえよう。しかし、80 年代から不況期に入り、また 90 年代になって、より一層の経済不況が進むなかでは、このような形での企業別協約の存在感は次第に薄れてゆく<sup>74</sup>。

しかし、その一方で、ドイツにおいては 90 年代以降、企業別協約の数自体は年々増加傾向

<sup>74</sup> *Widedemann*, a.a.O. (Fn.53), S.868f [Oetker] ; *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.53), S.203f. また、橋本・前掲注 (3) 論文 233 頁も参照。

にある。例えば、第2-3-1表は、企業別協約を締結している企業数の推移を示したものであるが、これによると、1990年の時点では約2,550社しかなかったのが、現在では10,000社を超えるまでに増加していることが分かる。そうすると、現在のドイツにおいて企業別協約が果たしている実質的機能とはどのようなものであるのかが、問われねばならないであろう。

この点につき、冒頭で述べた通り、筆者は前報告書において、かかる企業別協約数の増加傾向を捉え、ドイツにおいては企業別協約が労働条件規整権限の分権化のためのツールとして機能している可能性、すなわち個別使用者が産別協約による規制を離れ、労働組合と企業別協約を締結することで、企業レベルでの柔軟な労働条件決定（規範設定）を行っている可能性があることを指摘したが、本節では、主に筆者が2013年7月および9月に行った現地でのヒアリング調査の結果に基づき、この点の検証を試みることにしたい。

【第2-3-1表】企業別労働協約を締結している企業数の推移

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

出典：BMA-Tarifregister: Stand 31.12.2012

### 1. 大規模企業における企業別協約－フォルクス・ワーゲン社の例

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

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

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

この点につき、フォルクス・ワーゲンの企業別協約<sup>75</sup>は、フォルクス・ワーゲンと金属産業労働組合 (IG Metall) のハノーヴァー地区本部との間で締結されており、約 95,000 人の従業員に適用されている。そのうえで、重要な労働条件についてのみみてゆくと、同協約上の週労働時間は、短い方で 25 時間、長い方でも 35 時間であり、休暇日数は 30 日である。また、時間外労働を行った際の割増率は 30% となっている。次に、賃金についてみるに、フォルクス・ワーゲンにおいては、賃金等級が 11 等級あるうち、最も低い等級でも 2,094 ユーロが、最も高い等級だと 7,245 ユーロが、月賃金として支払われる。賞与の額は、1,462.50 ユーロである。他方、職業訓練報酬をみると、最も低い方で 924 ユーロ、最も高い方だと 1,119 ユーロが支払われることとなっている。更に、解雇予告期間は、労働者が 50 歳未満である場合には、勤続 5 年以降は 3 ヶ月、8 年以降は 4 ヶ月、10 年以降は 5 ヶ月、12 年以降は 6 ヶ月となっているが、労働者が 50 歳を超えると、更にそれぞれ 3 ヶ月延長されることとなっている。

他方で、比較のために、IG Metall が使用者団体と締結している産別協約のうち、パターン・セッターとしての役割を果たしている金属電機産業バーデン・ヴュルテンベルク協約地域における産別協約<sup>76</sup>が定める労働条件水準をみておこう。上記の地域において、使用者団体である南西金属 (Südwestmetall) との間で締結され、約 610,100 人に適用されている同産別協約によれば、休暇日数は上記のフォルクス・ワーゲンにおける企業別協約と同じく 30 日であるが、週労働時間は 35 時間であり、また時間外労働の割増率も 25% となっている。また、賃金についていえば、賃金等級が 17 等級あるうち、最も低い等級で 2,075 ユーロが、最も高い等級で 5,230 ユーロが、月賃金として支払われる。賞与の額は、勤続年数に応じて月賃金×25～55%の幅で変動する。他方、職業訓練報酬をみると、最も低い方で 898 ユーロ、最も高い方で 1,094 ユーロが支払われることとなっている。更に、解雇予告期間は、労働者が 50 歳未満である場合には、勤続 5 年以降は 3 ヶ月、8 年以降は 4 ヶ月、10 年以降は 5 ヶ月、12 年以降は 6 ヶ月となっているが、フォルクス・ワーゲンにおけるような、年齢に応じた延長は存在しない。

このようにみると、(両者間では単純比較できない側面もあるが) 全体としてみると、やは

<sup>75</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014, 5.47 による。

<sup>76</sup> WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2014, 5.33 による。

りフォルクス・ワーゲンの企業別協約のほうが、IG Metallにおける代表的な産別協約よりも、有利な労働条件を規定していることが分かる。その点では、かかる形での企業別協約による労働条件規整は、第一章第三節でみた補充的労働協約におけるのとは異なり、あくまで使用者側の当事者は使用者団体ではなく個別使用者となっているという意味において、「分権的」な現象ではあるが、産別協約の水準を下回る目的で締結されているものではないため、本研究が問題視する意味での分権化現象のツールとして機能するものではないといえよう。

## 2. 中規模企業における企業別協約

### (1) 統計から

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

そして、この点は統計からも示されている。例えば、企業別協約が適用されている事業所を規模別で示した第2-3-2表によれば、従業員数200~499人までの企業が最も割合が高い。また、その一方で、協約適用率の推移を示した第2-3-3表によれば、企業別協約の適用を受ける労働者の割合は1990年代末から7~8%で推移しており、必ずしも増えてはいない。要するに、これらの統計は、ドイツにおいて、確かに企業別協約の数自体は増えてはいるものの、その締結企業は企業規模がさほど大きくは無いことを示しているのである。

【第2-3-2表】企業別協約の適用率（事業所規模別） 単位：%

事業所規模 (人)	企業別協約	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
1~9	1	1
10~49	4	6
50~199	8	13
200~499	13	18
500以上	12	32

出典：IAB-Betriebspanel 2012

【第2-3-3表】協約適用率と事業所委員会設置率（被用者比） 単位：%

	旧西ドイツ地域										旧東ドイツ地域									
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012		
事業所委員会有り+産別協約有り	41	39	37	37	35	32	30	31	29	29	25	25	23	22	19	18	18	15		
事業所委員会有り+企業別協約有り	9	6	6	6	6	7	6	6	6	13	9	8	10	9	10	9	10	11		
事業所委員会有り+労働協約無し		4	7	6	6	7	9	8	8		5	8	9	9	10	10	9	10		
産別協約有り+事業所委員会無し	27	28	25	24	24	23	22	21	21	22	21	16	15	16	16	18	13	16		
企業別協約有り+事業所委員会無し	23	2	1	1	1	1	2	1	1	36	5	3	4	4	4	4	3	3		
労働協約無し+事業所委員会無し		21	24	25	27	30	31	32	34		31	39	40	41	41	42	47	45		
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

出典：IAB-Betriebspanel（1996~2012年）

## (2) ヒアリング調査から

それでは、これら中規模企業が締結する企業別協約は、その内容において産別協約が定める労働条件水準と、どの程度異なっているのでしょうか。この点に関する IG Metall および経済社会研究所（WSI）でのヒアリング<sup>77</sup>によれば、上記でみた従業員数 200～499 人程度の中規模企業と企業別協約を結ぶ際には、2つのパターンがあるという。

このうち、パターン①は、もともと使用者団体に加盟していた企業が産別協約の適用を負担と感ずるようになったために、当該使用者団体を脱退したけれども、産別組合としては当該企業が無協約状態となるのを防ぐために、当該企業の状況に配慮した内容での企業別協約を締結するという場合である。また、パターン②は、もともと使用者団体に加盟しておらず、従って無協約状態であった企業に対して、ファースト・ステップとして企業別協約を締結させるという場合である。これら①および②にパターンいずれにおいても、中規模企業と企業別協約の締結に至り易いのは、産別組合としては、企業別協約という形であっても協約の拘束力は維持したい一方で、企業側としても、企業別協約を締結することで、使用者団体に加盟することに伴うコストを回避できるとともに、その企業の状況に沿った柔軟な労働条件形成が可能となる点で、産別組合と企業側双方のニーズが合致するためである。また、協約有効期間中は平和義務によって争議行為を回避できるため、その点も中規模企業にとっては企業別協約を結ぶ大きなインセンティブとなっているという。

ただ、同じく IG Metall でのヒアリングによれば、企業別協約を結ぶことで、当該企業の状況に沿った柔軟な労働条件形成が可能とはいえず、少なくとも上記・パターン①については、そこで締結される企業別協約は、実態としてはそのほとんどが、いわゆる承認協約（Anerkennungstarifvertrag）であるとのことである。承認協約の締結とは、使用者団体に加盟していない個別使用者が、当該使用者が産別組合と締結している産別協約を承継し、基本的にこれと同一の内容によって、当該産別組合と企業別協約を締結することを意味している<sup>78</sup>。また上記・パターン②についても、確かに最初は産別協約よりも低い水準で企業別協約が締結される例もあるが、ここではまずは協約を結ばせるというステップが重要なのであって、IG Metall としては、最終的にはやはり承認協約の締結を意図しているとの見解であった。

従って、以上の知見を踏まえれば、確かにドイツにおける企業別協約数の増加は、従来には無かった変化ではあるが、それはあくまで産別組合のコントロール下あるいは長期的な戦略下での現象である点には注意を要しよう。その点では、ドイツにおいて企業別協約により労働条件規整権限の分権化が進んでいると評価することには、一定の留保を置く必要がある

<sup>77</sup> 金属産業労働組合（IG Metall）本部 Jochen Homburg 氏、および経済社会研究所（WSI）の Martin Behrens 研究員へのヒアリングによる

<sup>78</sup> Bardenhewer, a.a.O. (Fn.53), S.115fによれば、承認協約を締結するに際しては、①産別協約の有効期間中に限り、当該産別協約の内容を承継するパターン、②個別使用者と産別組合が企業別協約を解約しない限りにおいて、その都度有効な産別協約の内容を自動的に承継するパターン、③産別協約の文言を完全に引き写す形で企業別協約を締結するパターンがある。

ように思われる。

また、この点はドイツの労働法学においても共通の認識となっているようである。例えば、*Bardenhewer* も、「ドイツにおいて、企業別協約は、たとえ締結数が継続的に上昇しているとしても、定着させることは非常に困難である。・・・ドイツにおける企業別協約は、承認協約・・・が大多数であり、企業別協約による広域協約からの逸脱が常にさほど多い数ではないという事実は、企業によって、企業別協約が事業所における労働条件規整の柔軟化および差異化のための手段としては利用されていないということを示している。」<sup>79</sup>と述べているのである。

#### 第四節 本章での検討結果

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

まず、法理論的側面についていえば、通説および判例の立場によれば、ドイツにおいて個別使用者は、社会的実力の有無、使用者団体への加盟の有無、および加盟使用者団体の規約中における企業別協約締結禁止条項の有無に関わらず、労働組合と企業別協約を締結する能力（協約締結能力）が認められている。また、労働組合側は、使用者団体と締結している産別協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。ましてや、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、これが可能であることはいうまでもない。それゆえ、ドイツにおいては、労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いと評価されてよい。

次に、実態に目を向けると、ドイツにおいてはまず、フォルクス・ワーゲンに代表される幾つかの大規模企業において、伝統的に企業別協約が用いられてきた。もっとも、**第三節 1.** でみたように、そこでは産別協約よりも有利な労働条件規整が行われるのが通常であるから、産別協約の企業横断的な労働条件規整力を危殆化させるような意味での分権化現象はそこには見られない。

他方で、ドイツにおいては1990年以降、従業員数200～499人程度で、使用者団体に加盟していない、あるいは使用者団体を脱退した中規模企業が、産別組合と企業別協約を締結する例が増加しており、こちらは確かに、従来の集团的労使関係システムには見られなかった変化ではある。とはいえ、筆者のヒアリング調査による限り、そこで締結される企業別協約は、実態としてそのほとんどが承認協約なのであって、産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして機能しているわけではない。従って、従来に比べ、現在のドイツにおいては企業別協約を用いた労働条件規整権限の分権化現象が進んでいると評価するとしても、このような形での分権化は、あくまで産別組合によって「コントロ

<sup>79</sup> *Bardenhewer*, a.a.O. (Fn.53), S.202.

ールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」と表現すべきものである点には、注意を要しよう。このようにみてゆくと、ドイツにおいて今後、企業別協約により、産別労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかという問題については、現時点では否定的に応答しておくのが適切であるように思われる<sup>80</sup>。

ところで、以上のように、本章では、主に統計およびヒアリング調査から、現在のドイツにおいて企業別協約が果たしている機能の実相を明らかにすることを試みた。もっとも、真の意味で、ドイツにおける企業別協約の実態を明らかにするという点では、本来は、特定の企業において現に適用される企業別協約を採り上げ、(仮にそれが承認協約であるにせよ)その内容につき、対応する産別協約とも比較しつつ分析・検討を加えてみるのが望ましいのはいうまでもない。

しかし、**第三節 2.** で述べたように、ドイツにおいて企業別協約を締結している企業の大多数が中規模企業であることもあって、筆者が現地で行った調査の限りでは、上記の検討にとり適切な協約資料を入手することはできなかった。中小、あるいは零細企業における実態を追うことの困難さは各国共通の問題であろうが、上記の点において本章における検討に不十分さが残ることは否めない。この点は、筆者の今後の課題としたい。

---

<sup>80</sup> 橋本・前掲注(3)論文 235 頁も、「企業協約が、今後、事業所により近い協約として、集团的労働条件の分権化の手段として発展してゆくのかどうかは、現時点では消極的な予想にならざるをえない。」とする。

### 第三章 ドイツにおける集团的労使関係をめぐる法政策上の動向

#### 第一節 序説

第一章および第二章で検討したところによれば、筆者のヒアリング調査による限り、ドイツにおける労働条件規整の柔軟化は、現に一定の程度において生じてはいるけれども、しかし他方で、それは全く産業別労使関係の手を離れて行われている現象ではなく、いわば「個別企業事業所化」ないしは「コントロールされた分権化」によるものと評価すべき現象であることが明らかとなった。すなわち、ドイツの産業別労働組合は、産業別労働協約上の開放条項や企業別労働協約を利用することについては、自らのコントロールを可能な限り及ぼそうとすることで、今なお、産別レベルでの労働条件規整権限に対する侵食を押し留めている状況にあるといえる。その点では、2000年代に入って以降指摘されている、ドイツにおける集团的労使関係システムの危機にとり、労働条件規整権限の分権化という現象をさほどに深刻な要因と位置付けるべきかどうかは、上記の点を踏まえたうえで、評価する必要があるだろう。

しかし他方で、ドイツにおいては現在、第三次メルケル政権下のもとで、集团的労使関係システムをめぐる様々な法政策が押し進められている。例えば、2014年8月11日には、ドイツにとって初めてとなる全国一律に適用される法定最低賃金制度を定める「最低賃金法（MiLoG）」が成立した。また、同日には、非組合員に対しても協約の適用を可能とする一般的拘束力宣言制度の改正も行われている。更に、2014年12月には、いわゆる「協約単一（Tarifeinheit）原則」の立法化を内容とする法案が閣議決定され、現在議会における審議にかかっている。これらの各政策は、どのような背景のもと、どのような効果を意図して行われているのであろうか。

この問題は、ドイツにおける事業所内労使関係の実態を明らかにするという本研究の主たる目的からすれば、やや補論的ではあるものの、ドイツ集团的労使関係（法）システムの将来を展望するという意味では、まさに礎石（cornerstone）となる動向に他ならない。そこで、本章では、これらドイツにおいて現在推し進められている集团的労使関係をめぐる法政策について、それが必要とされた背景を探りつつ、各法政策の内容を紹介し、その方向性について分析・検討を行うこととしたい<sup>81</sup>。

<sup>81</sup> 本章での検討は、主に次の文献に拠っている。毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面—一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート（DIO）290号（2014年）4頁、榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌124号（2014年）154頁、山本陽大「ドイツにおける集团的労使関係の現在—2012年および2013年におけるヒアリング調査結果を踏まえて」法学新報121巻7・8号（2014年）595頁、同「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 309号（2015年）14頁。

## 第二節 2013年11月27日連立協定

これらの各法政策はこれまでもその必要性等が論じられてはきたものの、その実現にとっての直接的な契機となったのは、2013年11月27日に、キリスト教民主社会同盟(CDU/CSU)と、社会民主党(SPD)との間で締結された「連立協定(Koalitionsvertrag)」<sup>82</sup>である。

周知の通り、2013年9月22日のドイツ連邦議会選挙において、従来の連立のパートナーであった自由民主党(FDP)が得票率5%を超えるに至らず全議席を失ったため、第一党となるも議席の過半数を占めるに至らなかったキリスト教民主社会同盟(CDU/CSU)は、最大野党である社会民主党(SPD)と連立交渉を行い、3ヶ月にわたる協議を経て、2013年12月17日の連邦議会において、アンゲラ・メルケル(*Angela Merkel*)を首相とするキリスト教民主社会同盟と社会民主党との大連立政権が発足することとなった<sup>83</sup>。

上記の連立協定は、かかる連立交渉の結果として締結されたものであるが、そこでは、集团的労使関係のみならず、労働分野について多岐にわたる立法政策上の提案が明記されるに至ったのである。ここでは差し当たり、かかる連立協定上の提案のうち、集团的労使関係に関わるもの<sup>84</sup>のみ抜粋して紹介しておこう。

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

#### 2.2 良い労働

##### 現代的労働法

我々は、協約自治の強化を意図している。

...

##### 労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の適合化および緩和

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

- ・協約当事者が共同で設置する制度(社会金庫)の機能性(Funktionsfähigkeit)が確保さ

<sup>82</sup> かかる連立協定本体は、以下のURLから閲覧可能である。

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

<sup>83</sup> この点の経緯については、小野一「ドイツ連邦議会選挙結果と連立政権－戦後ドイツの第連立政権の過去・現在・未来－」労働運動研究36号(2013年)26頁、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ(2013年12月)」

([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_12/germany\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/germany_01.htm))を参照。

<sup>84</sup> なお、この点につき検討を加えたものとして、毛塚・前掲注(81)論文4頁がある。

れる場合

- ・ 一般的拘束力宣言が、誤った経済的発展に対する協約上の規範設定の実効性（Effektivität）を確保する場合
- ・ 協約当事者が、協約適用率が50%以上であることについて疎明を行った場合

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

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

### 一般的法定最低賃金

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

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

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

労働協約に基づく逸脱は、以下の条件のもとにおいてのみ可能である。

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

《中略》

一般的に拘束力を有する最低賃金の金額は、定期的に一最初は2018年1月1日の発効に向けて2017年6月10日に一協約当事者の委員会により審査され、必要であれば適合化が図られ、かつそれに続いて法規命令によって国により拡張され、それによって一般的な拘束力を持つ。

委員会の委員は、使用者および労働者の全国組織により指名される（各3名＋議長）。使

用者および労働者の全国組織の提案によって、(投票権の無い) 学術専門委員が招へいされる(各1名)。

議長は交代でこれを務める。これに関しては、法律において詳細な定めを置く。

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

...

### 協約単一原則の立法化

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

そして、連立協定によって提案されたこれらの内容のうち、法定最低賃金制度の導入と一般的拘束力宣言制度の改正は、その後、連邦政府によって「協約自治強化のための法律(協約自治強化法)」(Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie)として法案化<sup>85</sup>され、2014年4月2日に閣議を通過し<sup>86</sup>、8月11日に法律として成立をみた。同法は、いわゆる条項法(=法規の新設および既存の法規の改正を一括して規定する法律)であって、その第一章として法定最低賃金度の導入が、第五章として一般的拘束力宣言制度の改正が規定されることとなったわけであるが、その内容は、連立協定における提案を基本的に承継し、これを具体化するものとなっている。また、同じく連立協定によって提案された協約単一原則については、**第一節**で述べた通り、2014年12月に、その立法化のための法案が閣議決定され、現在議会における審議にかかっている。

以下では、これらの法政策について、それらが必要とされた背景を探りつつ、各法政策の内容を紹介しておこう。

## 第三節 法定最低賃金制度の導入

### 1. 制度の概要

前述の協約自治強化法の成立により、2015年1月1日をもって、ドイツにおいては全国一律の法定最低賃金制度が施行されている。これを規定するのが、「一般的最低賃金規制に関する法律(最低賃金法)」(Mindestlohngesetz [MiLoG])<sup>87</sup>である。以下では、差し当たり、同

<sup>85</sup> なお、山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報1822号(2014年)36頁では、かかる「協約自治強化法」案を訳出するとともに、若干の解説を行っている。

<sup>86</sup> この点については、労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ(2014年5月)」([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_5/germany\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/germany_02.htm))も参照。

<sup>87</sup> BGBl.I S.1348

法により規定された法定最低賃金制度の概要を紹介しておこう（なお、同法については、【資料】部分において、拙訳を付しているので、詳細についてはそちらを参照されたい。）。

まず、このたび施行された最低賃金法によれば、2015年1月1日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない（最低賃金法1条および20条）。法定の金額を下回る賃金を定める労働契約は、その限りにおいて、無効となる（3条）。また、最低賃金規制に違反した使用者に対しては、罰則が予定されており、それによれば、500,000ユーロ以下の過料が科されることとなっている（21条1項および3項）。

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

次に、最低賃金の額については、差し当たり、2015年1月1日から2016年12月31日までは、1時間当たり8.50ユーロとされている。それ以降については、連邦政府に設置される最低賃金委員会（Mindestlohnkommission）において、2年ごとに、最低賃金額に関する審議が行われることとなっている（9条1項）。かかる最低賃金委員会は、委員長に加え、6名の議決権を有する委員と、2名の有識者委員（議決権なし）から構成される（5条、6条および7条）。各委員の任期は、5年である（4条2項）。委員長を含めて、これらの委員の任命権自体は連邦政府にあるが、その人選については、労働組合および使用者団体のナショナル・センターに提案権が認められている。

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

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

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

## 2. 制度導入の背景

以上が制度の概要であるが、このたび最低賃金法によって、ドイツで初めて、全国一律での法定最低賃金制度が制定された背景には、ドイツにおける労働協約システムの弱体化、とりわけ、これまで同システムにおいて中核的役割を果たしてきた産業別労働協約の適用率が著しく低下していることが挙げられよう（**第二節**でみたように、連立協定もまさにこのことを指摘している。）。

**第一章第一節**でも既に述べた通り、ドイツの伝統的な協約システムのもとでは、産業レベルで組織された労働組合と使用者団体との間で産業別労働協約が締結され、かかる産別協約が、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。それゆえ、産別協約が広く労働者をカバーしていた時代にあつては、法律上の最低賃金制度は必要とされてこなかったといえる。しかし、東西ドイツが統一された1990年以降、かかる産別協約の適用率は年々低下することとなる。その原因としては、以下の3点が挙げられる。

まず、第一に挙げられるべきは、組織率の低下をはじめとする産別労使団体の変化であろう。**第3-3-1表**は、ナショナル・センターであるドイツ労働総同盟（DGB）の傘下にある8つの産別組合に加盟している労働者数の推移を示したものであるが、これによればドイツにおける産別組合の組合員は、2001年には約800万人弱いたのが、2013年には約614万人にまで減少している。現在のドイツにおける労働者数は約3,500万人弱であるから、これから計算すると、産別組合の組織率は約18%であることになろう。1991年時点で、同様の計算を行うと、当時の組織率は約36%であったから、この20年ほどでドイツにおける産別組合の組織率は半減したことになる。

【第3-3-1表】ドイツ労働総同盟傘下産別組合の組織率

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

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

また、使用者団体も同様であって、金属産業における使用者団体の上部団体である金属連盟（Gesamtmetall）の統計（第3-3-2表）によれば、金属産業においてさえ、使用者団体に加盟する企業が年々減少していることがわかる。

他方で、使用者団体は、1990年代初頭以降、加盟企業を繋ぎ止めるために、いわゆる「協約が適用されないメンバー資格（Mitgliedschaft ohne Tarifbindung）」（以下、OTメンバー）<sup>88</sup>を設けるようになっている。第3-3-2表からも分かるように、かかるOTメンバーを選択する企業のほうは年々増加しており、これを選択した企業は、使用者団体から助言や情報提供等のサービスは変わらず受けることができる一方で、その名の通り、当該使用者団体が締結している労働協約の適用を受けない。

【第3-3-2表】金属連盟傘下使用者団体加盟企業数の推移

年	旧西ドイツ地域		旧東ドイツ地域	
	協約適用のあるメンバー	協約適用のないメンバー	協約適用のあるメンバー	協約適用のないメンバー
1990	8,173		1,192	
1991	8,168		1,365	
1992	8,081		1,278	
1993	7,752		1,111	
1994	7,458		983	
1995	7,094		792	
1996	6,731		655	
1997	6,504		540	
1998	6,263		504	
1999	6,066		442	
2000	5,826		426	
2001	5,697		396	
2002	5,351		353	
2003	4,819		290	
2004	4,508		266	
2005	4,189	1,432	240	
2006	3,978	1,892	236	7
2007	3,803	2,229	214	75
2008	3,685	2,385	212	84
2009	3,577	2,460	212	85
2010	3,494	2,639	218	86
2011	3,443	2,824	219	89
2012	3,384	3,042	220	128

出典：金属連盟のHP（[http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE\\_Zeitreihen](http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen)）

そして、これらを踏まえ、協約適用率に関する第3-3-3表を見ると、旧西ドイツ地域では、1996年の時点では産別協約が適用される労働者の割合は全体の68%であったのが、2012

<sup>88</sup> OTメンバー制度の詳細については、辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）395頁を参照。

年には50%にまで落ち込んでいる。また、旧東ドイツ地域はより顕著であって、1996年時点では51%あった適用率が、2012年には31%にまで落ち込むに至っているのである。

【第3-3-3表】協約適用率と事業所委員会設置率（被用者比） 単位：%

	旧西ドイツ地域										旧東ドイツ地域									
	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012		
事業所委員会有り+産別協約有り	41	39	37	37	35	32	30	31	29	29	25	25	23	22	19	18	18	15		
事業所委員会有り+企業別協約有り	9	6	6	6	6	7	6	6	6	13	9	8	10	9	10	9	10	11		
事業所委員会有り+労働協約無し		4	7	6	6	7	9	8	8		5	8	9	9	10	10	9	10		
産別協約有り+事業所委員会無し	27	28	25	24	24	23	22	21	21	22	21	16	15	16	16	18	13	16		
企業別協約有り+事業所委員会無し	23	2	1	1	1	1	2	1	1	36	5	3	4	4	4	4	3	3		
労働協約無し+事業所委員会無し		21	24	25	27	30	31	32	34		31	39	40	41	41	42	47	45		
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

出典：IAB-Betriebspanel（1996～2012年）

その結果、ドイツでは、低賃金のセクターで就労する労働者の割合が増加することとなり、かかる労働者に対する最低労働条件の保障が、重要な法政策上の課題となるに至り、また2013年9月の連邦議会選挙においても中心的な争点となった。とりわけ、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟は、従来から8.50ユーロの法定最低賃金を導入すべきことを主張しており、かかる要求が、このたびの大連立政権の誕生を契機として、実現する運びとなった。それには、比較的早い時期から法定最低賃金制度の導入を公約に掲げていたSPDが、このたび大連立の相手方となったことが極めて大きく作用している<sup>89</sup>。

ドイツ連邦政府は、今回の最低賃金法の施行により、約370万人の労働者が直接に利益を受けることになるとの試算を行っている<sup>90</sup>。

#### 第四節 一般的拘束力宣言制度の改正

ところで、前述の協約自治強化法は、第五章において、もう1つ重要な内容を規定していた。それが、一般的拘束力宣言制度の改正である。

周知の通り、日本と同様、ドイツにおいては、労働協約はそれを締結した労働組合の組合員に対してのみ適用されるのが原則となっているが（労働協約法3条1項）、連邦労働社会省（BMAS）により一般的拘束力宣言（Allgemeinverbindlicherklärung）が行われると、当該協約は、その適用範囲内にある非組合員に対しても拡張適用されることとなっている（5条4項）。従来ドイツにおいて、産別協約が高い適用率を維持していたのは、かかる一般的拘束力宣言制度が適切に機能していたためでもあった。

もっとも、かかる一般的拘束力宣言が行われるためには、従来は「協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の50%以上を雇用していること」（いわゆる50%基準）

<sup>89</sup> この点については、岩佐・前掲注（51）書180頁以下に詳しい。

<sup>90</sup> ドイツ連邦政府のHP（<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlohn-kabinett.html;jsessionid=F5F7FF437D1B623558D2F3C4C61646B3.s3t1>）

が要件となっていたところ、**第三節 1. (2)** でみた通り、使用者団体を脱退し、あるいは OT メンバーを選択する企業が増えるなかでは、次第にかかる要件を充たすことができない場面が出てくるようになり、それに伴って、一般的拘束力宣言を受けた労働協約の数は、年々減少の一途を辿ることとなった。統計 (**第 3-4-1 表**) によれば、その数は、1991 年の時点では 600 件を超えていたのが、2000 年に入ると 551 件となり、2013 年には 500 件を下回っている。かくして、ドイツにおいては、産別協約の適用率が年々低下するなかで、これを回復させるための手段としての一般的拘束力宣言制度の改革が、第三節でみた法的最低賃金制度の導入と並行して、論じられるようになったのである<sup>91</sup>。

【第 3-4-1 表】一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の推移

年	合計	旧東ドイツ地域
1990	536	
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
2012	502	174
2013	498	168

出典：BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand:1. Januar 2014), S.6.

このような背景のもと、2014 年 8 月 11 日の協約自治強化法により、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法 5 条が改正されることとなった。具体的には、従来の 50% 基準が廃止

<sup>91</sup> Vgl. *Bispinck*, Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen - vom Niedergang zur Reform, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.496. また、ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン (榊原嘉明 [訳]) 「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47 巻 4 号 (2014 年) 153 頁も参照。

され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という広範な要件へと変更されている（5条1項）。また、それに続けて、通常これに該当する場合として、「労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合」（1号）、および「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」（2号）が明記されることとなった（【資料】部分で、かかる改正後労働協約法の拙訳を付しているのので、そちらも参照されたい）。

この点につき、確かにこれらの要件は、あくまで抽象的な内容に留まっているため、具体的にどのような場合に、これらの要件が充足されるのかについては、今後の実務的展開を待たねばならない面があることは否めない。とはいえ、**第二節**でみた連立協定がその表題を「労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の適合化および緩和」（\*傍点筆者）と明記していたことから分かるように、今回の改正は、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の減少が、協約適用率低下の一因となっている現状を踏まえ、これに歯止めをかけるために、実体的要件を緩和したものであることには、疑いが無いといえる。

## 第五節 協約単一原則の立法化

更に、ドイツの労働協約システムをめぐる最近の法政策として、いわゆる「協約単一（Tarifeinheit）原則」の立法化が挙げられる。**第二節**においてみた連立協定においても明記されていたかかる提案は、現在法案の段階であり、連邦議会における審議にかかっている。

周知の通り、伝統的なドイツの協約システムにおいては、ナショナル・センターであるDGBの組織原則である産業別組織原則（Industrieverbandsprinzip）に従い、労働組合が産業ごとに組織されたことで、1つの産業を管轄する労働組合は1つに限定されてきた（1産業1組合）。そのため、従来ドイツにおいては、労働組合間での対立が生じることはほとんど無かったといえる。

しかし、2000年以降から、一定の専門職に就いている労働者層が、産別組合の協約政策に対する不満から、専門職労働組合（Spartengewerkschaften）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てきている。特に、このような現象は、民営化された公務部門において生じており、例えばパイロットについてはコックピット（Vereinigung Cockpit）が、機関士についてはドイツ機関士組合（GDL）が、医師についてはマールブルク同盟（Marburger Bund）がそれぞれ結成され、ベルリンやフランクフルトを拠点に活動を行っている。

このような専門職集団として形成された労働組合は、組合員数自体は必ずしも多くはないものの、ストライキの際に代替要員の確保が困難となる点で、使用者側に対し、強い交渉力を持っている点に特徴がある。最近でも、2014年11月上旬にベルリンにおいて、GDLによる大規模なストライキが行われている。そして、このような状況のもとでは、1つの事業所において、労働者の多数が加盟する産別組合が締結した労働協約と、少数の専門職労働者のみが加盟する専門職組合が締結した労働協約とが競合する現象（協約衝突〔Tarifkollision〕）

が生じることとなった。

もともと、2010年までは、連邦労働裁判所はこのような現象を、協約単一原則という判例法上のルールによって処理してきた。これは、かかる協約衝突が生じた際、当該事業所においては、労働者の多数に適用される協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。これはいうまでもなく、事業所において通常多数の労働者を組織している産別組合にとっては有利に作用し、専門職組合のような少数派の組合にとっては不利に作用するルールであった。

しかし、2010年になると、かかる協約衝突時の協約単一原則は、少数派組合の団結権（基本法9条3項）を侵害するものとして、連邦労働裁判所自身によって放棄されることとなる。これによって、専門職組合が締結した労働協約にも、事業所における適用可能性が認められたわけであるが、それは言い換えれば、従来の産別組合が有していた優越的地位を掘り崩し、また使用者に対しても団体交渉の煩雑化やストライキの危険をもたらすものでもあった<sup>92</sup>。それゆえ、これまで産別労使団体（特に、使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合〔BDA〕）は、協約単一原則を立法化すべきことを強く要請してきたのであるが<sup>93</sup>、かかる要求が、このたびの連立協定に明記されたことを契機に、実現する運びとなりつつある。

そして、このような背景のもと、2014年12月に閣議決定されたのが、「協約単一法案（Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit）」である（同法案の一部については、【資料】部分において訳出している）。この法案は、労働協約法を改正し、新たに4a条として、「複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所において適用することができる」との規定を挿入すべきことを提案する。従って、かかる法案が可決されれば、連邦労働裁判所によっていちは放棄された協約単一原則が、法律となって再び復活することとなる。

ところで、かかる協約単一法案との関連で興味深いのは、上記の専門職組合のように、事業所内で少数派となる労働組合が行うストライキ等の争議行為の適法性であろう。むしろ、実務的にはこちらのほうがより重要な問題であろうが、今回の法案は、争議行為については、何ら言及してはいない。しかし今後、仮に少数派組合が協約の締結に至ったとしても、結局は、協約単一原則によって事業所内における適用が排除されてしまうのであれば、かかる協約単一原則の立法化は、協約締結を求めて少数派組合が行う争議行為の適法性についても、

<sup>92</sup> この間の経緯については、桑村・前掲注（55）論文18頁以下、名古屋功「ドイツ集团的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）438-439頁以下にも詳しい。

<sup>93</sup> 例えば、2010年6月にDGBとBDAは、労働協約法を改正し、協約単一原則を立法化することを求める共同声明を発表している。Vgl. Eckpunktepapier BDA/DGB, “Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern”, RdA 2010, 315.

影響を及ぼさずにはおられないように思われる<sup>94</sup>。この点は、今後の展開が特に注目される  
ところである。

## 第六節 法政策の方向性と評価

このようにみてゆくと、第三次メルケル政権におけるドイツ集团的労使関係をめぐる法政  
策には、大きくは2つの方向性があることが指摘できる。

1 つは、ドイツの伝統的な労働協約システムが弱体化しているなかで、国家が協約システ  
ムの維持・強化へ向けて、積極的な支援に乗り出しているということである。第四節でみた  
一般的拘束力宣言制度の改正、および第五節でみた協約単一原則の立法化は、こちらの方向  
性に属する。すなわち、現在のドイツ連邦政府は、これらの立法政策より、産別協約の適用  
率の低下に歯止めをかけるとともに、事業所内において適用される協約を、産別組合の締結  
にかかるそれに限定することで、産別協約を中心とした従来の協約システムの姿を取り戻そ  
うとしているのである。

しかし、他方で、ドイツにおける労働条件規整を、もはや協約システムのみ委ねるの  
ではなく、国家自身が直接的な規整主体としての役割を増大させつつあるという方向性も見受  
けられる。第三節でみた法定最低賃金制度の導入は、こちらの方向性に属するものといえよ  
う。すなわち、憲法によって協約自治 (Tarifautonomie) が保障され、伝統的に、労働条件規  
整は国家よりも第一義的には労働組合が担うべきものと解されてきたドイツにおいて、いま  
や労働条件の中核である賃金につき直接的な最低基準規制が導入されているのである。この  
ような方向性は、国家による「支援」というよりは、むしろ国家による「介入」と呼ぶべき  
ものであろう。

このようにみたとき、法理論的にみて興味深いのは、上記のように一見して方向性が異な  
るように思われる一般的拘束力宣言制度の改正と法定最低賃金制度の導入とが、同じ「協約  
自治の強化 (Tarifautonomiestärkung)」という命題のもとに提案されている点であろう。この  
うち、一般的拘束力宣言の要件を緩和し、協約適用率を回復させるという法政策が、これに  
資することは理解しうる。しかし、法定最賃制度の導入と協約自治の強化とは、果たしてど  
のように整合するのであろうか。

周知の通り、ドイツでは従来から、労働者送出国 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) 等によ  
って一定の産業については最低賃金制度が存在していたが<sup>95</sup>、これは労・使が締結した協約  
を拡張適用するという手法によるものなのであって、その限りでは協約自治との整合性が保  
たれていた。

そして確かに、今回の最低賃金法のもとでも、その金額を決定する最低賃金委員会の委員

<sup>94</sup> Frankfurter Allgemeine, 28. Oktober. 2014 は、まさにこの点を指摘している。

<sup>95</sup> 詳細については、根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593 号 (2009 年) 84 頁を参照。

の人選については労・使のナショナル・センターに提案権が認められ（5条、6条および7条）、また最低賃金額の審議に当たり最低賃金委員会は協約上の動向にも従うこととされている（9条2項）等、協約当事者の強い関与が担保されてはいる。しかし、同法のもとでは、最低賃金を定めるツールとしての労働協約はもはや用いられてはおらず、最低賃金はあくまで国家が直接、法規命令によって定めることとなっている点（11条1項）で、従来の手法とは決定的に異なっているのである。

このようにみてゆくと、法定最低賃金制度と協約自治との整合性については、なお議論の余地があるように思われる。特に、この点に関する使用者側の評価には厳しいものがある。例えば、連邦議会において協約自治強化法が可決された2014年7月3日に、使用者団体は「連邦共和国の建国以来の協約交渉に対する最も危険な介入（である）」とのコメントを発表している<sup>96</sup>。また、筆者が2014年7月にヘッセン州における金属産業使用者団体であるヘッセンメタル（Hessenmetall）にヒアリングを行った際には、同法は協約自治強化法ではなく、「協約自治弱体化法」であるとの見解<sup>97</sup>も聞かれたところである。

このような評価が正鵠を得たものであるか否かもまた議論がありえようが、法定最低賃金制度の導入が、上記の通り「介入」的性格を持つものであるとするならば、少なくとも法理論的には、基本法上の協約自治保障（基本法9条3項）との関係、とりわけ協約自治に対する介入にとっての審査基準である比例原則（Grundsatz der Verhältnismäßigkeit）との関係が検討されねばならないであろう<sup>98</sup>。

しかし、この点に関するドイツにおける学説上の議論は、いまだ全て出揃ったとはいえない状況にある。今後、その動向を注視してゆく必要がある。

## 第七節 本章における検討結果

最後に、本章での検討結果を簡単にまとめておきたい。

現在、ドイツにおいては第三次メルケル政権のもと、SPDとの間で締結された連立協定に基づき、集団的労使関係をめぐり様々な法政策が推し進められている。

かかる法政策としてまず挙げられるのが、2014年8月11日の協約自治強化法に基づいて、2015年1月1日から施行されている最低賃金法である。同法は、ドイツにおいて初めての全国一律での法定最低賃金制度を規定するものであり、これによって2015年1月1日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額（2016年12月31日までは、1時間当たり8.50ユーロ）以上の賃金の支払いを義務付けられている。かつてのドイツにおいて、二元的労使関係システムのもと産別協約が広く労働者をカバーしてきた時代にあっては、このような法定最低賃金法は不要とされてきたが、1990年以降に始まる産別組

<sup>96</sup> Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

<sup>97</sup> ヘッセン州金属電機産業使用者団体（Hessenmetall）Peter Hampel 弁護士へのヒアリングによる。

<sup>98</sup> 日本の文献ではあるが、この問題につき検討を行った先駆的業績として、榊原嘉明「ドイツは協約自治を放棄したのか？—ドイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価—」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）719頁がある。

合および使用者団体の組織率の低下、OTメンバーを選択する企業の増加等を受けて、産別協約の適用率が著しく低下し、低賃金で就労する労働者層が増加したことが、かかる最低賃金法制定の背景となっている。

また同じく、2014年8月11日の協約自治強化法により、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法5条が改正され、これまでよりも実体的要件が緩和された。具体的には、従来の50%基準要件が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という広範な要件へと変更されている。従来、一般的拘束力宣言制度が適切に機能してきたことが、ドイツの産別協約が高い適用率を維持してきた一因であったが、上記でみたように、使用者団体の組織率が低下し、またOTメンバー企業が増加するなかで、これまでの50%基準要件を充たすことができない場面が増えたことが、かかる改正の背景となっている。

更に、ドイツにおいては2014年12月に、これまで判例法であった「協約単一原則」を立法化するための法案が閣議決定されている。これは、1つの事業所において複数の労働組合により締結された複数の労働協約が競合している場合（「協約衝突」現象）に、当該事業所において、これらの協約のうち労働者の多数に適用されている協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。従来、産業別組織原則が採られてきたドイツにおいては労働組合間での対立は回避されてきたが、2000年以降、専門職労働組合が活動を活発化するようになると、上記のような現象が生じ、また連邦労働裁判所も2010年以降になると1事業所における複数協約状態を認めるようになったため、産別労使団体はこれまでに協約単一原則を立法化すべきことを強く求めてきたのが、このたび連立協定中に明記されたことで、実現の運びとなりつつある。また、かかる協約単一原則の立法化は、同時に専門職労働組合が行う争議行為の適法性にも波及するであろうことが予想されている。

このようにみると、これらの法政策のうち一般的拘束力宣言制度の改正および協約単一原則の立法化は、伝統的なドイツの協約システムに対する国家の支援としての方向性を有するが、法定最低賃金制度の導入は、（協約自治強化の名の下に行われているのであるが）国家による「介入」としての方向性を有する。従って、今後、協約自治保障（基本法9条3項）と法定最低賃金制度の関係につき、理論的な整序がドイツにおいては求められているように思われる。

〔追記〕なお、本稿脱稿後に *Schubert/Jerchel/Düwell, Das neue Mindestlohngesetz, 2015* および *Henssler, Mindestlohn und Tarifrecht, RdA 2015, S.23* に接した。このうち前者は、法定最低賃金の導入は、下限を設定するものに過ぎず賃金額それ自体を規制するものではないことや、最低賃金委員会は協約当事者により構成されていること等を理由として、基本法9条3項には反しないとの立場を採るのに対し、後者は、とりわけこのたびの最低賃金法はその水準を下回る労働協約を一律に排除するものである点を捉えて、基本法9条3項の観点から違憲の疑いがあるとの立場を採っており、対立の様相を呈している。

かかる議論状況の検討については、他日に期すこととしたい。

## 総括

最後に、総括として本研究における検討結果をまとめつつ、今後の検討課題を示すことで、本報告書を終えることとしたい。

### 第一節 本報告書での検討結果

本報告書での検討結果の要点をまとめれば、次の通りである。

- ① 本報告書の第一章においては、ドイツにおける事業所内労使関係を支える事業所組織法上の規制内容について概観したうえで、かかる労使関係の担い手であるところの事業所委員会の組織運営、事業所内労働条件決定、および産別協約が定める開放条項の利用実態について、筆者がヒアリング調査の対象とした金属電機産業に属するC社A事業所およびD社B事業所における事業所委員会を採り上げ、検討を行った。

それによればまず、ドイツの二元的労使関係システムのもとでは、事業所内の民主的選挙手続に基づく従業員代表機関である事業所委員会に対しても、事業所組織法に基づいて共同決定権が付与され、労働関係に対する規範設定（集团的労働条件決定）を行うことが可能となっている。特に、事業所内秩序や労働時間の配分等のいわゆる社会的事項（事業所組織法 87 条 1 項）に関する規整に関しては、事業所委員会には同意権としての共同決定権が付与され、使用者と完全に同権的な地位に位置付けられており、かかる事項については、使用者は一方的な決定を行うことはできないこととされている。そのうえで、共同決定の対象事項について、使用者と事業所委員会との間で合意に至った場合には、事業所協定が締結され、かかる事業所協定は当該事業所に属する全ての労働者に対して、規範的効力をもって適用されることとなっている。

もっとも、ドイツにおいては憲法上（基本法 9 条 3 項）、労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられていることから、事業所委員会が労働組合、特に産業別労働組合の企業横断的な労働条件規整力を侵食することのないよう、事業所組織法上も労働組合が事業所委員会に対して優位に位置付けられている。このことを最も端的に示しているのが事業所組織法 77 条 3 項 1 文が定める「協約優位原則（ないし協約遮断効）」である。かかる原則により、ドイツにおいては、現に労働協約によって規整されている労働条件、あるいは協約で規整されるのが通常となっている労働条件については、事業所協定の対象とすることができない。事業所協定によって、事業所レベルで、協約規整とは異なる柔軟な労働条件規整を行うことが可能となるのは、産別協約が開放条項を置くことで、これを許容している場合に限られている。また、このほかにも事業所組織法上、事業所委員会の活動に対しては、労働組合の様々な支援や監督のための権限が認められている。

このことから分かるように、ドイツにおいては、労働者の自発的加入意思に基づく団

結体である労働組合と、事業所内民主的選挙手続に基づいて強制的に当該事業所における全労働者を代表する事業所委員会とでは、法的にはその性格を完全に峻別されている。もっとも、伝統的なドイツ二元的労使関係のもとでは、両者は非常に協調的關係にあることは、日本においても早くから紹介されてきた。すなわち、従来から事業所委員会の委員はその大多数が産別組合の組合員でもあり、また、比較的大規模な事業所においては産別組合の職場委員が活動しており、事業所委員会の決定を各職場の労働者に伝達し、また逆に職場の声を吸い上げ事業所委員会に伝達する役割を担っている。このように、事業所委員会は従来、その実態としては産別組合の企業内組合支部的役割を果たしてきたといえる。

そしてまた、筆者がヒアリング調査を行った C 社 A 事業所および D 社 B 事業所では、かかるドイツ二元的労使関係の基本構造が、現在なお維持されていた。すなわち、これらの事業所においては、組合組織率が比較的高く、また事業所委員会委員も大多数が組合員であり、更にその下で、産別組合に属する多数の職場委員が、事業所委員会をサポートするという、産別組合と事業所委員会の非常に緊密な関係を看取することができた。

そのうえで、C 社 A 事業所および D 社 B 事業所における事業所内労働条件決定の実態をみるに、基本的労働条件を一括して規定している各事業所の就業規則によれば、賃金額や週所定労働時間等の実質的労働条件については、産別協約による規整に依拠しつつ、他方で事業所内秩序等、共同決定権の対象となっている社会的事項については、同就業規則中で詳細な規範設定が行われており、協約によって規制されるべき事項と、事業所協定によって規制されるべき事項の役割分担が、上記・2 つの事業所においては、まずは就業規則をもって明確に区別されていることが明らかとなった。

また、本研究の目的の 1 つには、特に協約政策の柱となる賃金および労働時間に関して、ドイツにおける事業所内労使当事者が上記でみた産別協約上の開放条項を利用しているのか否か、利用しているとすればそれに基づいてどのように柔軟な労働条件規整を行っているのかを検証することにあつたわけであるが、この点に関する C 社 A 事業所および D 社 B 事業所における各事業所委員会委員へのヒアリングによれば、いずれの事業所においても、開放条項は「利用していない。」との回答であつた。もっとも、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整が全く行われていないわけではなく、C 社 A 事業所・D 社 B 事業所のいずれにおいても、とりわけ労働時間（特に、週所定労働時間の延長）に関しては、産別協約とは異なる規整が行われていた。しかし、それはあくまで開放条項を利用したものではなく、産別レベルの労使当事者たる産別組合および使用者団体が、C 社および D 社に適用対象を限定して、産別協約上の労働時間規整を変更するという、“補充的労働協約”の締結によって行われているものであつた。かかる方法による柔軟な労働条件規整は、事業所委員会および使用者が開放条項を利用してこれを行うよりも、産別組合および使用者団体自身が締結当事者となるぶん、産別レベルからの強いコントロールが及んでいるものと解される。

なお、C社A事業所およびD社B事業所では利用されていなかったが、両事業所に適用されている金属電機産業バーデン＝ヴェルテンベルク協約地域の産別協約は、賃金の額自体に関しても、事業所レベルでの柔軟な規整を行うことを認める規定を置いている。しかし、ここでもやはり逸脱のツールとしては、上記の補充的労働協約をもって行うこととされており、事業所委員会と使用者のみによって、産別協約上の規整から逸脱することはできないこととなっている。

このようにみてゆくと、確かにドイツにおいては、賃金および労働時間の領域につき、産別協約上の規定のみに拠っているわけではなく、企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいる。しかし、少なくとも、産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによってこれを行うことは、現実的には困難な実態があるように思われる。とりわけ、上記でみたような補充的労働協約を用いる場合には、規制権限自体はなお産別レベルの労使当事者が保持し続けているのであるから、このような形でのドイツにおける労働条件規整の柔軟化という現象は、「分権化(Dezentralisierung)」という用語をもって表現するには必ずしも適切ではなく、むしろ産別労使当事者による労働条件規整の「個別企業・事業所化」と表現したほうが、実態をよりの確に示しているといえよう。

② 続いて、**第二章**では、ドイツにおける企業別協約に対し、法理論と実態の両側面から検討を行った。

この点につき、まず法理論的側面についていえば、通説および判例の立場によれば、ドイツにおいて個別使用者は、社会的実力の有無、使用者団体への加盟の有無、および加盟使用者団体の規約中における企業別協約締結禁止条項の有無に関わらず、労働組合と企業別協約を締結する能力(協約締結能力)が認められている。また、労働組合側は、使用者団体と締結している産別協約から生じる相対的平和義務に抵触しない限りにおいて、使用者団体に加盟している個別使用者に対しても、企業別協約の締結を求めて争議行為を行うことが可能となっている。ましてや、個別使用者が使用者団体に加盟していない場合に、これが可能であることはいうまでもない。それゆえ、ドイツにおいては、労働組合が個別使用者と企業別協約を締結するに際しては、特段の法律上の制約は無いと評価されてよい。

そのうえで、実態に目を向けると、ドイツにおいてはまず、フォルクス・ワーゲンに代表される幾つかの大規模企業において、伝統的に企業別協約が用いられてきた。もっとも、そこでは産別協約よりも有利な労働条件規整が行われるのが通常であるから、産別協約の企業横断的な労働条件規整力を危殆化させるような意味での分権化現象はそこでは見受けられない。

他方で、ドイツにおいては1990年以降、従業員数200～499人程度で、使用者団体に加盟していない、あるいは使用者団体を脱退した中規模企業が、産別組合と企業別協約を締結する例が増加しており、こちらは確かに、従来の集团的労使関係システムには見られな

かった変化ではある。とはいえ、筆者のヒアリング調査による限り、そこで締結される企業別協約は、実態としてそのほとんどが承認協約なのであって、産別協約が定める内容から大幅に逸脱する形で労働条件規整を行うツールとして機能しているわけではない。従って、従来に比べ、現在のドイツにおいては企業別協約を用いた労働条件規整権限の分権化現象が進んでいると評価するとしても、このような形での分権化は、あくまで産別組合によって「コントロールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」と表現すべきものである点には注意を要しよう。このようにみると、ドイツにおいて今後、企業別協約により、産別労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかという問題については、現時点では否定的に応答しておくのが適切といえる。

- ③ 最後に、**第三章**では、2013年11月にキリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) との間で締結された連立協定に基づき、現在、第三次メルケル政権下で推し進められている、ドイツの集団的労使関係をめぐる各法政策につき、検討を行った。

かかる法政策としてまず挙げられるのが、2014年8月11日の協約自治強化法に基づいて、2015年1月1日から施行されている最低賃金法である。同法は、ドイツにおいて初めての全国一律に適用される法定最低賃金制度を規定するものであり、これによって2015年1月1日以降、ドイツにおいて労働者を雇用する全ての使用者は、法定された最低賃金額 (2016年12月31日までは、1時間当たり8.50ユーロ) 以上の賃金の支払いを義務付けられている。かつてのドイツにおいて、二元的労使関係システムのもと産別協約が広く労働者をカバーしてきた時代にあっては、このような法定最低賃金制度は不要とされてきたが、1990年以降に始まる産別組合および使用者団体の組織率の低下、OTメンバーを選択する企業の増加等を受けて、産別協約の適用率が著しく低下し、低賃金で就労する労働者層が増加したことが、かかる最低賃金法制定の背景となっている。

また同じく、2014年8月11日の協約自治強化法により、一般的拘束力宣言制度を定める労働協約法5条が改正され、これまでよりも実体的要件が緩和された。具体的には、従来の50%基準要件が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という広範な要件へと変更されている。周知の通り、従来、一般的拘束力宣言制度が適切に機能してきたことが、ドイツの産別協約が高い適用率を維持してきた一因であったが、上記でみたように、使用者団体の組織率が低下し、またOTメンバー企業が増加するなかで、これまでの50%基準要件を充たすことができない場面が増えたことが、かかる改正の背景となっている。

更に、ドイツにおいては2014年12月に、これまで判例法であった「協約単一原則」を立法化するための法案が閣議決定されている。これは、1つの事業所において複数の労働組合により締結された複数の労働協約が競合している場合 (「協約衝突」現象) に、当該事業所において、これらの協約のうち労働者の多数に適用されている協約のみを適用することとし、それ以外の協約の適用を排除しようとするものである。

この点につき、従来ドイツにおいては、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟の産業別組織原則ゆえに、1つの産業を管轄する労働組合は1つに限定されてきたため、労働組合間での対立は回避されてきた。しかし、2000年以降になると、パイロットや機関士、医師など特定の専門職に就く労働者が専門職労働組合を結成し、独自の協約政策を展開する動きがみられるようになったことで、上記のような協約衝突現象が生じることとなった。また、連邦労働裁判所も2010年以降になると1つの事業所における複数協約状態を認めるようになったため、産別労使団体はこれまでに協約単一原則を立法化すべきことを強く求めてきたわけであるが、かかる要求が、このたび連立協定中に明記されたことで、実現の運びとなりつつある。また、かかる協約単一原則の立法化は、同時に専門職労働組合が行う争議行為の適法性にも波及するであろうことが予想されている。

このようにみると、これらの法政策のうち一般的拘束力宣言制度の改正および協約単一原則の立法化は、伝統的なドイツの協約システムに対する国家の支援としての方向性を有するが、法定最低賃金制度の導入は、(協約自治強化の名の下に行われているのであるが)国家による「介入」としての方向性を有する。従って、今後、協約自治保障(基本法9条3項)と法定最低賃金制度の関係につき、理論的な整序がドイツにおいては求められているといえる。

- ④ 以上を要するに、本報告書の冒頭で述べた本研究の問題意識に対応させていけば、筆者のヒアリング調査による限り、現代ドイツにおける集团的労使関係システム全体のなかでは、労働条件規整の柔軟化という現象は、「個別企業・事業所化」の範囲に留まるか、あるいは「分権化」によるものであるとしても、その際にはあくまで産別組合によるコントロールが及んでいるものであるため、産別レベルでの労働条件規整権限にとり、さほどに深刻な問題とは捉えられてはいないようである。しかし、その一方でドイツにおいてはそもそも労働協約や事業所協定による保護の範囲外にある層が年々増大しており、筆者がヒアリングを行った労使団体や研究者においても、むしろこちらのほうがシリアスなテーマとして問題視されていた。それゆえに、現在の第三次メルケル政権下においては、国家が、これまで労働協約が担ってきた労働条件の最低基準設定機能を一部を引き受けるとともに、協約システム自体に対しても積極的なサポートに乗り出している状況にあるというのが、ドイツ集团的労使関係(法制)をめぐる現状となっている。

## 第二節 今後の検討課題

このように、本研究により、ドイツにおける事業所レベルおよび企業レベルにおける集团的労使関係、および第三次メルケル政権下における集团的労使関係をめぐる法政策の現状が一定程度明らかとなった。

もっとも、本報告書での成果は、事業所レベルに関していえば、金属電機産業に属するC社A事業所およびD社B事業所という限られた検討対象から導かれたものに過ぎない。第一

**章第二節 3.** で述べたように、これらの事業所はドイツ二元的労使関係を見るうえでモデル的なものであったとはいえ、本来はより多くの事業所を検討対象とすることが望ましいことはいうまでもない。また企業レベルについては、統計およびヒアリング調査による検討に留まっており、**第二章第四節**で述べた通り、実際に機能している企業別協約を検討対象に採り上げるまでには至っていない。更に、**第三章**でみた現在ドイツにおいて推し進められている集团的労使関係をめぐる各法政策は、今後ドイツ国内において大きな議論を呼ぶであろうことは想像に難くない。かかる議論動向のフォローアップを行うこともまた、不可欠の作業となろう。従って、ドイツにおける集团的労使関係自体についても、未だに明らかにすべき事柄が数多く残されているわけであるが、これらの問題につき、引き続き検討を行ってゆくことが、まずは筆者に課された今後の課題である。

ところで、前報告書に引き続き、本報告書においてもその主眼は、あくまでドイツにおける制度や実態につき調査研究を行うことに置かれており、そこから日本に対する示唆や比較（法的）考察を行うには未だ至っていない。その点でも、本研究は決して完結的なものではないが、これは、本研究が労働政策研究・研修機構の実施にかかる「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」の一部であり、現在同プロジェクトにおいて、本研究と平行して、ドイツと同様に産業別労働協約が中心となって労働社会を規整してきたフランスおよびスウェーデンにおける集团的労使関係に関する研究も同時に進められているためである<sup>99</sup>。そのため、筆者らにとっては、ドイツ・フランス・スウェーデンにおける集团的労使関係につき、三国間での比較検討を行いつつ、今後の日本における集团的労使関係のあり方に関するマクロ的議論の際に検討の基盤となる素材を提供することが、今後の課題としては残されている。

<sup>99</sup> 同プロジェクトにおける既公表の成果として、労働政策研究・研修機構・前掲注（1）報告書〔細川良執筆担当〕、労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係－協約分析を中心に』（労働政策研究報告書 No.165、2014年）〔西村純執筆担当〕、労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（フランス編）－企業別協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）〔細川良執筆担当〕、労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係－賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015年）〔西村純執筆担当〕がある。

# 資料

## 【関係条文】

\*ここでは、本文中の内容と関連するドイツ法の条文を、重要と思われるもののみ、邦語訳にて紹介している。

1. ドイツ連邦共和国基本法
2. 事業所組織法
3. 労働協約法
4. 最低賃金法
5. 協約単一法案

### 1. ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz für Bundesrepublik Deutschland [GG])

#### 第9条 結社の自由

- (1) 全てドイツ人は、結社および団体を結成する権利を有する。
- (2) その目的または活動が刑事法規に違反し、または合憲的秩序もしくは国際協調主義に反する団体は禁止される。
- (3) 労働条件および経済条件を維持し促進するために団体を結成する権利は、何人に対しても、かつ全ての職業に対し、これを保障する。かかる権利を制限し、または妨害することを意図する合意は無効であり、かつこれを目的とする法律は違法である。第12a条、第35条2項および3項、第87a条4項、ならびに第91条による措置は、第一文の意味における団体が、労働条件および経済条件を維持し促進するために行う労働争議に対しては、これを行ってはならない。

### 2. 事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG])

#### 第一部 総則

#### 第1条 事業所委員会の設置

- (1) そのうちの3名が被選挙権を有する、常時5名以上の選挙権を有する労働者を雇用する事業所においては、事業所委員会が選出される。・・・

#### 第2条 労働組合および使用者団体の地位

- (1) 使用者および事業所委員会は、適用される労働協約を遵守したうえで、信頼に満ちて、事業所において代表性を有する労働組合および使用者団体と協力し、労働者および事業所の利益のために協働する。
- (2) この法律において定められた、事業所において代表性を有する労働組合の任務および権限の遵守のために、その代表者は、事業運営上の絶対的な必要性、強行的な安全規定ま

たは企業秘密の保護に抵触しない限りにおいて、使用者またはその代理人に通告したうえで、事業所への立ち入りが認められる。

## 第5条 労働者

- (1) この法律にいう労働者とは、事業所内または事業所外で、もしくは在宅勤務（テレワーク）により雇用されているか否かを問わず、職業訓練のための被用者をも含む、労働者および職員をいう。・・・

## 第二部 事業所委員会、職場集会、全体事業所委員会およびコンツェルン事業所委員会

### 第一章 事業所委員会の構成および選挙

#### 第7条 選挙権

18歳以上の全ての労働者は、選挙権を有する。他の使用者の労働者が労働給付のために派遣されている場合には、当該労働者が事業所へ3ヶ月以上派遣されていれば、選挙権を有する。

#### 第8条 被選挙権

- (1) 事業所へ6ヶ月所属しているか、または主に事業所のために家内労働に従事している選挙権者は、全て被選挙権を有する。・・・

#### 第9条 事業所委員会の委員数

事業所委員会の委員は、常時事業所において雇用されている選挙権を有する労働者数が、

5名～20名の場合	は、1名
21名～50名の場合	は、3名
51名～100名の場合	は、5名
101名～200名の場合	は、7名
201名～400名の場合	は、9名
401名～700名の場合	は、11名
701名～1000名の場合	は、13名
1501名～2000名の場合	は、17名
2001名～2500名の場合	は、19名
2501名～3000名の場合	は、21名
3001名～3500名の場合	は、23名
3501名～4000名の場合	は、25名
4001名～4500名の場合	は、27名
4501名～5000名の場合	は、29名

5001名～6000名の場合は、31名

6001名～7000名の場合は、33名

7001名～9000名の場合は、35名

とする。事業所における労働者数が9000名を超える場合には、労働者数が更に3000名増えるごとに、事業所委員会の委員数を2名追加する。

### 第13条 事業所委員会選挙の時期

- (1) 事業所委員会の定例選挙は、4年ごとに、3月1日から5月31日までの期間に開催される。・・

### 第14条 選挙規定

- (1) 事業所委員会は、秘密および直接選挙により選出される。
- (2) 選挙は比例選挙の原則に従い行われる。選挙は、候補者提案が1名のみである場合・・・には、多数決選挙の原則に従って行われる。
- (3) 事業所委員会に選挙に際しては、選挙権を有する労働者および事業所内において代表性を有する労働組合は、候補者提案を行うことができる。
- (4) 労働者による各候補者提案は、選挙権を有する労働者の20分の1以上、但し、3名以上の選挙権者により、署名されなければならない。；事業所内において常時雇用されている選挙権を有する労働者が20名以下である場合、2名の選挙権者による署名で足りる。全ての場合において、50名の選挙権を有する労働者の署名で足りる。
- (5) 労働組合による各候補者提案は、2名の代表（Beauftragte）により署名されなければならない。

### 第15条 雇用形態および性別による構成

- (1) 事業所委員会は、可能な限り、事業所内における各組織分野において、および各雇用形態により活動する労働者により構成されるものとする。
- (2) 事業所委員会が3名以上の委員により構成される場合、少数派となる性別は、事業所委員会のなかで少なくとも数に比例して、代表されなければならない。

### 第16条 選挙管理委員会の任命

- (1) 事業所委員会は、遅くともその任期が満了する10週間前に、3名の選挙権を有する者からなる選挙管理委員会を任命し、そのなかから議長を任命する。・・・事業所において代表性を有する各労働組合は、投票権のある選挙管理委員に組合員が属していない限りにおいて、事業所に属する組合代表を投票権のない委員として、選挙管理委員会へ追加することができる。

- (2) 事業所委員会の任期が満了する 8 週前までに、選挙管理委員会が任命されていない場合には、3 名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを任命する。・・・

#### 第 17 条 事業所委員会が無い事業所における選挙管理委員会の任命

- (1) 第 1 条 1 項 1 文の要件を充たす事業所において事業所委員会が設置されていない場合、中央事業所委員会、または中央事業所委員会が存在しない場合には、コンツェルン事業所委員会が選挙管理委員会を任命する。
- (2) 中央事業所委員会もコンツェルン事業所委員会も存在しない場合には、職場集会において、出席労働者の過半数により、選挙管理委員会が選出される。・・・
- (3) 事業所において 3 名の選挙権を有する労働者または事業所において代表性を有する労働組合は、かかる職場集会を招集し、かつ選挙管理委員会の構成について、提案を行うことができる。
- (4) 職場集会が開催されなかった場合、または職場集会において選挙管理委員会が選出されなかった場合は、3 名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所がこれを任命する。

#### 第 18 条 選挙の準備および実施

- (1) 選挙管理委員会は、選挙を遅滞無く開始し、これを遂行し、かつ選挙結果を確定させなければならない。選挙管理委員会がかかる義務を履行しない場合には、事業所委員会、3 名以上の選挙権者または事業所において代表性を有する労働組合の申立てにより、労働裁判所が、これに代替する。・・・
- (3) 選挙の終了後、選挙管理委員会は遅滞無く、投票を公開で集計し、その結果を書面にて確定させ、かつ事業所の労働者へ公表する。使用者および事業所において代表性を有する労働組合に対し、選挙記録の謄本を送付しなければならない。

#### 第 20 条 選挙における保護および選挙費用

- (1) 何人も事業所委員会選挙を妨害されてはならない。・・・

《中略》

- (3) 選挙の費用は使用者が負担する。選挙権の行使、選挙管理委員会における活動・・・のために必要な労働時間の不履行については、使用者によって賃金が減額されてはならない。

### 第二章 事業所委員会の任期

#### 第 21 条 任期

事業所委員会の通常の任期は、4 年とする。任期は選挙結果の公表、またはかかる時点に

において事業所委員会がなお存続している場合には、その任期の満了により開始する。任期は遅くとも、第13条1項に基づく定例の事業所委員会選挙が開催される年の5月31日に満了する。・・・

### 第23条 法律上の義務への違反

- (1) 選挙権を有する労働者の4分の1以上、使用者または事業所において代表性を有する労働組合は、労働裁判所に対し、法律上の義務への重大な違反を理由に、事業所委員会委員の解任または事業所委員会の解散を申し立てることができる。・・・

## 第三章 事業所委員会の業務遂行

### 第26条 議長

- (1) 事業所委員会は、そのなかから、議長および議長代理を選出する。
- (2) 事業所委員会の議長、またはそれに故障がある場合には議長代理は、事業所委員会によって行われた決議の範囲内において、事業所委員会を代表する。・・・

### 第27条 常任委員会

- (1) 事業所委員会が9名以上で構成されている場合には、常任委員会を設置する。常任委員会は、事業所委員会の議長および議長代理のほか、事業所委員会委員数が9名から15名までの場合には更に3名の委員、17名から23名の場合には更に5名の委員、25名から35名の場合には更に7名の委員、37名以上の場合には更に9名の委員によって構成される。常任委員会の委員は、事業所委員会のなかから秘密選挙により、比例選挙の原則に従って、選出される。候補者提案が1名のみである場合には、多数決原則に従って選挙が行われる。・・・
- (2) 常任委員会は、事業所委員会の日常的業務を遂行する。・・・
- (3) 事業所委員会が9名未満の委員によって構成されている場合、事業所委員会の議長または他の委員へ日常的業務の遂行を委ねることができる。

### 第28条 専門委員会への任務の委任

- (1) 100名以上の労働者を擁する事業所においては、事業所委員会は専門委員会を設置し、特定の任務を委ねることができる。専門委員会委員の選出・・・については、第27条1項3文から5文を準用する。・・・

### 第29条 会議の招集

- (1) 選挙日から1週間が経過するまでに、選挙管理委員会は、第26条1項が規定する選挙を実施するために、事業所委員会の委員を招集する。・・・

- (2) それ以降の会議は、事業所委員会の議長がこれを招集する。議長は、会議の日程を定め、議事を進行する。議長は、事業所委員会委員に対して、適時に会議の日程を伝え、たうえで、会議を招集しなければならない。・・・

### 第30条 事業所委員会会議

事業所委員会の会議は、通常、就業時間中に開催される。事業所委員会は、事業所委員会会議の設定に当たり、事業上の必要性を考慮しなければならない。使用者は会議の時期につき、事前の了解を求められる。事業所委員会の会議は非公開とする。

### 第31条 労働組合の関与

事業所委員会委員の4分の1の請求があれば、事業所委員会において代表性を有する労働組合の代表者は、助言のために会議へ出席することができる。；この場合には、会議の時期および議事日程が、労働組合に対して、適時に通知されなければならない。

### 第33条 事業所委員会の決議

- (1) 事業所委員会の決議は、この法律において別段の定めが無い限り、出席委員の投票の過半数によって行われる。投票が賛否同数の場合には、提案は否決される。
- (2) 事業所委員会は、委員の半数以上が決議に参加している場合にのみ、決議を行うことができる。・・・

### 第34条 議事録

- (1) 全ての事業所委員会の会議内容については、議事録が作成され、それには少なくとも決議の文言および賛成過半数の投票があったことを含む。議事録には、議長およびそれ以外の1名の委員により署名が行われる。・・・

### 第37条 名誉職としての活動、就労免除

- (1) 事業所委員会の委員はその職務を報酬の無い名誉職として遂行する。
- (2) 事業所委員会の委員は、事業所の範囲および性質に応じて、その任務を適切に遂行するために必要である場合に、その限りにおいて、賃金を減額されることなく、その職業的活動から免除される。

《中略》

- (4) 事業所委員会委員の労働賃金は、任期満了後1年間を含めて、事業所内で通常の職業的キャリアを有する比較可能な賃金よりも低く算定されてはならない。・・・
- (5) 強行的な事業上の必要性に反しない限りにおいて、事業所委員会委員は、任期満了後1年間を含めて、第4項で列挙する労働者が行うのと同価値の職務にのみ従事される。

- (6) 第2項および第3項は、事業所委員会の活動に必要な知識を提供する教育・訓練講座への参加についても、準用する。・・・

### 第38条 専従委員

- (1) 専従委員の最低人数は、事業所において常時雇用される労働者の数に応じて以下の通りとする。

200名～500名の場合は、1名

501名～900名の場合は、2名

901名～1500名の場合は、3名

1501名～2000名の場合は、4名

2001名～3000名の場合は、5名

3001名～4000名の場合は、6名

4001名～5000名の場合は、7名

5001名～6000名の場合は、8名

6001名～7000名の場合は、9名

7001名～8000名の場合は、10名

8001名～9000名の場合は、11名

9001名～10000名の場合は、12名

労働者数10000名を超える事業所においては、労働者が2000名増えるごとに、更に1名の専従委員を追加する。・・・

- (2) 専従委員は、使用者との協議ののち、事業所委員会のなかから秘密選挙により、比例選挙の原則に従って選出される。候補者提案が1名のみである場合には、多数決原則に従って選挙が行われる。・・・

### 第39条 懇談時間

- (1) 事業所委員会は、就業時間中に懇談時間を設けることができる。時間および場所は、使用者と協定を行う。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会間での合意に代替する。

《中略》

- (3) 懇談時間の利用に必要な労働の喪失につき、使用者は当該労働者の賃金を減額することはできない。

### 第40条 事業所委員会の費用および現物供与

- (1) 事業所委員会の活動により生じる費用は、使用者の負担とする。
- (2) 会議、懇談時間および日常的業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で、部屋、物品、

情報・通信機器ならびに事務員を提供しなければならない。

#### 第41条 分担金の禁止

事業所委員会の目的のために、労働者から分担金を徴収すること、および労働者がこれを支払うことは、許されない。

### 第四章 職場集会

#### 第42条 構成、部分集会、部門集会

- (1) 職場集会は、事業所の労働者から構成される。；職場集会の司会は、事業所委員会議長がこれを務める。・・・

#### 第43条 定例の職場集会および部門集会

- (1) 事業所委員会は、暦年の四半期ごとに職場集会を招集し、そこで活動報告を行わなければならない。・・・
- (2) 使用者は、議事日程の通知を受けたうえで、職場集会・・・へ招かれる。使用者は集会において発言する権利を有する。使用者またはその代理人は、少なくとも暦年に1回、職場集会の場で、企業秘密または営業秘密が脅かされない限りにおいて、事業所における男女平等ならびに事業所において雇用される外国人労働者の統合の現状を含む、人事制度および社会制度、事業所の経済的状況および展開、事業上の環境保護に関して、報告しなければならない。
- (3) 事業所委員会は、職場集会を招集し、提案された議題を議事日程へ含める権限を有し、かつ使用者または選挙権を有する労働者の4分の1以上の希望がある場合には、これを義務付けられる。
- (4) 直近の暦年の半年に職場集会・・・が開催されていない場合には、事業所内で代表性を有する労働組合の申立てにより、事業所委員会は申立ての到達から2週間以内に、1項1文に基づく職場集会を招集しなければならない。

#### 第45条 職場集会および部門集会の議題

職場集会・・・では、協約政策、社会政策、環境政策および経済的問題、ならびに男女平等の促進やワークライフバランスならびに事業所において雇用される外国人労働者の統合の問題を含む、事業所または労働者に直接関係する事項を、議題として取り扱うことができる。

#### 第46条 団体の代表

- (1) 事業所内で代表性を有する労働組合の代表者は、職場集会・・・へ助言のために出席することができる。

- (2) 職場集会の時期および議事日程は、事業所内で代表性を有する労働組合に対して、適時に書面により通知されなければならない。

## 第四部 労働者の協働および共同決定

### 第一章 総則

#### 第74条 協働の原則

- (1) 使用者と事業所委員会は、少なくとも月に1回は懇談のために会合するものとする。使用者および事業所委員会は、争いのある問題について、合意に向けて誠意をもって交渉し、意見の対立を解決するための提案を行わなければならない。
- (2) 使用者および事業所委員会の間で、争議行為を行うことは許されない。；労働協約当事者の争議行為は、これによって影響を受けない。・・・
- (3) この法律が定める任務を引き受ける労働者は、これによって事業所内でも、労働組合のための活動を制限されることはない。

#### 第75条 事業所所属者の取扱いに関する原則

- (1) 使用者および事業所委員会は、事業所において活動する全ての者が、正当（Recht）かつ公正の原則により取り扱われるよう、とりわけ人種を理由とする不利益取扱い、または民族的背景、家系（Abstammung）またはその他の出自、国籍、宗教または世界観、障害、年齢、政治的または労働組合上の活動または思考（Einstellung）に基づく不利益取扱い、または性別あるいは性的アイデンティティーに基づく不利益取扱いが生じないように、監視しなければならない。

#### 第77条 共同決定の実施、事業所協定

- (1) 事業所委員会と使用者との間の協定は、それが仲裁委員会の裁定に基づく場合も含め、使用者がこれを実施する。但し、個別の事例で、別段の定めがある場合はこの限りではない。・・・
- (2) 事業所協定は、事業所委員会および使用者により共同で決定され、文書に記録される。事業所協定には、当事者双方により署名がなされなければならない。；事業所協定が仲裁委員会の裁定に基づいている場合には、この限りではない。使用者は事業所協定を事業所内の適切な場所へ掲示しなければならない。
- (3) 労働協約により規整され、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。労働協約が、補充的事業所協定の締結を明確に許容している場合は、この限りではない。
- (4) 事業所協定は、直接的かつ強行的に適用される。労働者が事業所協定によって権利を認められている場合、これを放棄することは、事業所委員会の同意によってのみ、許容さ

れる。・・・

## 第78条 保護規定

事業所委員会・・・の委員は、その職務の遂行を妨げられてはならない。事業所委員会委員を、その職務を理由として、不利益にも有利にも取り扱ってはならない。このことは、事業所委員会委員の職業的展開についても、同様とする。

## 第80条 一般的任務

《中略》

- (3) 事業所委員会は、その任務の遂行に際し、それに必要な限りにおいて、使用者との詳細な協定に基づいて、専門家を招聘することができる。

## 第二章 労働者の協働権および苦情申立権

### 第84条 苦情申立権

- (1) 全ての労働者は、使用者または事業所の労働者により不利益に取扱われ、または不当な取扱いを受け、もしくはその他の手段によって侵害された場合には、事業所内の担当機関に対して、苦情を申し立てる権利を有する。彼は、援助または仲裁（Vermittlung）のために、事業所委員会の委員に助言を求めることができる。

### 第85条 事業所委員会による苦情申立の取り扱い

- (1) 事業所委員会は、労働者による苦情を受領し、それが正当とみなされる場合には、使用者のもとで是正を目指さなければならない。
- (2) 苦情の正当性に関して事業所委員会と使用者との間に見解の相違が存在する場合、事業所委員会は仲裁を求めることができる。仲裁委員会の判断は、使用者と事業所委員会との合意に代替する。・・・
- (3) 使用者は苦情の取扱いに関して、事業所委員会に報告しなければならない。・・・

## 第三章 社会的事項

### 第87条 共同決定権

- (1) 事業所委員会は、法律上または労働協約上の規整が存在しない限りにおいて、以下の事項について共同決定を行う。
1. 事業所秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題
  2. 休憩時間を含む、毎日の始業・終業時刻、ならびに各週日への労働時間の配分
  3. 事業所内所定労働時間の一時的な延長および短縮
  4. 労働賃金の支払日、場所および方法

5. 一般的休暇原則および休暇計画の策定、ならびに使用者と当該労働者との間で合意が成立しない場合における個々の労働者に関する休暇時期の確定
  6. 労働者の行為および給付を監視するための技術的装置の導入と利用
  7. 労働災害および職業病の防止、ならびに法律上の規定または災害防止規則の枠内における健康保護に関する規制
  8. 適用範囲が事業所、企業またはコンサルティングに限られている、社会制度の形態、体制および管理
  9. 労働関係にあることを考慮して労働者に賃貸される社宅の割当ておよび解約、ならびに利用条件の一般的決定
  10. 事業所内賃金制度に関する問題、特に賃金支払原則の策定、および新たな賃金支払方法の導入および適用ならびにその変更
  11. 出来高賃金率およびプレミアム賃金率、および貨幣係数を含む、それと同等の成果賃金の決定
  12. 事業所内提案制度に関する原則
  13. グループ労働の実施に関する原則；この規定の意味におけるグループ労働とは、事業所における労働過程の範囲内で労働者のグループが彼らに委ねられた課業全体を基本的に自己責任によって処理することをいう。
- (2) 第1項の事項について合意に至らない場合、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会間での合意に代替する。

#### 第四章 労働ポスト、労働過程および労働環境の形成

##### 第91条 共同決定権

労働者が、労働の人たるに値する形成に時間する確立した労働科学上の認識に明らかに反する労働ポスト、労働過程および労働環境の変更によって、特別な負荷を課される場合には、事業所委員会は、負担の回避、軽減または補償のための相当な措置を求めることができる。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の判断は、使用者および事業所委員会の合意に代替する。

#### 第五章 人事的事項

##### 第一節 一般的人事的事項

##### 第94条 人事質問票、評価原則

- (1) 人事質問票には、事業所委員会の同意を要する。その内容に関して合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。
- (2) 第1文は、事業所において一般的な利用が予定される労働契約書における個人的記述、

ならびに一般的評価原則の策定に関して、準用する。

## 第 95 条 選考指針

- (1) 採用、配置転換、格付け変更および解雇の際の人事選考に関する指針は、事業所委員会の同意を必要とする。指針またはその内容に関して、合意に至らない場合、使用者の申請に基づいて、仲裁委員会が決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。
- (2) 500 人を超える労働者を擁する事業所においては、事業所委員会は、第 1 項 1 文の措置に際して考慮される専門的要件および人的要件、ならびに社会的観点に関する指針の策定を要求することができる。指針またはその内容に関して、合意に至らない場合、使用者の申請に基づいて、仲裁委員会が決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

## 第二節 職業訓練

### 第 97 条 職業訓練制度および職業訓練措置

- (1) 使用者は事業所委員会と、事業所内職業訓練制度の設置と設備、事業所内職業訓練措置の導入、および事業所外職業訓練措置への参加について、協議を行わなければならない。
- (2) 使用者による措置の計画または実施により、これに関係する労働者の職務が変更され、その職業上の知見および能力が、当該労働者の課業の遂行にとり十分ではなくなる場合、事業所委員会は事業所内職業訓練の実施について、共同決定を行う。合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

### 第 98 条 事業所内職業訓練措置の実施

- (1) 事業所委員会は、事業所内職業訓練措置の実施に関して、共同決定を行う。  
《中略》
- (3) 第 1 項の場合・・・について、合意に至らない場合には、仲裁委員会が判断を行う。仲裁委員会の裁定は、使用者および事業所委員会の間での合意に代替する。

## 第三節 個別的人事措置

### 第 99 条 個別的人事措置における共同決定

- (1) 常時 20 名以上の選挙権を有する労働者を雇用する企業においては、使用者は事業所委員会に対し、各採用、格付け、格付け変更および配置転換に先立ち、事業所委員会に通知し、必要な応募書類を提示し、関係者に関する情報を提供しなければならない。使用者は、必要な資料を提示し、計画されている措置の影響に関する情報を提供し、かつ計

画されている措置に関して事業所委員会の同意を得なければならない。・・・

- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が、法律、命令、災害防止規則、または労働協約上ないし事業所協定上の規定、裁判所の判断、官庁の指示に反する場合
  2. 人事上の措置が、第95条が定める指針に反する場合
  3. 人事上の措置によって、事業所内において雇用される労働者が、経営上または一身上の正当な事由無くして、解雇され、またはその他の不利益を受けることが、事実に基づいて懸念される場合。；・・・
  4. 人事上の措置により、これに関係する労働者が、経営上または一身上の正当な事由無くして、不利益に取り扱われる場合
  5. 第93条に基づいて、事業所内で必要な公募が行われなかった場合
  6. 人事上の措置にとり、予定されている応募者または労働者が、法違反行為または第75条1項が定める原則への重大な違反・・・により、事業所平和を乱すことが、事実に基づいて懸念される場合
- (3) 事業所委員会が同意を拒否する場合には、使用者による通知から1週間以内に理由の記述を付して、書面により使用者へ通知しなければならない。事業所委員会が、かかる期間内に通知を行わなかった場合、同意は与えられたものとみなされる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否する場合、使用者は、同意に代わる決定を求めて、労働裁判所へ申立てを行うことができる。

## 第102条 解雇の際の共同決定

- (1) 事業所委員会は、各解雇に先立って、意見を聴取される。使用者は、事業所委員会に対して、解雇の理由を通知しなければならない。事業所委員会の意見聴取なくして行われた解雇は、無効とする。
- (2) 事業所委員会が通常解雇に対して懸念を抱いた場合、理由を付したうえで、これを使用者に対して、遅くとも1週間以内に、書面により通知しなければならない。通知がかかる期間内に行われなかった場合、解雇に対する同意は与えられたものとみなされる。
- (3) 事業所委員会は、以下の場合に、2項1文の期間内に、通常解雇に対して、異議を唱えることができる。
1. 使用者が、被解雇労働者の選択に際し、社会的観点を考慮しなかったか、または十分に考慮しなかった場合、
  2. 解雇が、95条による指針に違反している場合、
  3. 被解雇労働者を、同一のまたは別の事業所において、継続的に雇用することが可能である場合、
  4. 期待可能な再訓練措置または継続訓練措置によって、労働者の継続的雇用が可能で

ある場合、または、

5. 変更された契約条件のもとでの労働者の継続雇用が可能であり、かつ労働者がこれに対する同意を表明している場合。

《中略》

- (5) 事業所委員会が、通常解雇に対して、期間を遵守し、定めに従った異議を唱え、かつ労働者が解雇制限法に従い、労働関係が解消されていないことについての確認の訴えを提起した場合、使用者は労働者の要求により、労働者を解雇予告期間の経過後、法的紛争の確定力ある終結まで、変更されない労働条件のもとで、継続雇用しなければならない。裁判所は、以下の場合には、使用者の申し立てに基づき、仮処分により、使用者を1文による継続雇用の義務から免れさせることができる。

1. 労働者の訴えが成功についての十分な見込みのない場合、または恣意的であると思われる場合、または、
2. 労働者の継続雇用が、使用者の期待不能な経済的負担をもたらす場合、または、
3. 事業所委員会の異議が明らかに根拠を欠いている場合。

### 第103条 特別の場合における即時解雇および配置転換

- (1) 事業所委員会委員、若年者・職業訓練生代表委員、船員代表委員および海事事業所委員会委員、選挙管理委員会ならびに選挙立候補者に対する即時解雇は、事業所委員会の同意を要する。
- (2) 事業所委員会が同意を拒否した場合、全ての事情を考慮した際に、即時解雇が正当化される場合には、労働裁判所が使用者の申立てに基づき、これを代替する。・・・

## 第六章 経済的事項

### 第二節 事業所変更

#### 第112条 事業所変更に関する利益調整、社会計画

- (1) 事業主と事業所委員会の間で計画されている事業所変更に関し利益調整が成立した場合には、それは書面で記録され、事業主および事業所委員会が署名を行う。計画されている事業所変更の結果、労働者に生じる経済的な不利益を補償または緩和することに関する合意も同様である（社会計画）。社会計画は事業所協定としての効力を有する。77条3項は社会計画には適用されない。
- (2) 計画された事業所変更に関する利益調整または社会計画に関する合意が成立しない場合には、事業主もしくは事業所委員会は、連邦雇用エージェンシーの長官にあつせんを申請することができる。長官は、連邦雇用エージェンシーの他の職員に任務を委託することができる。あつせんが行われないうち、不調に終わった場合、事業主または事業所委員会は、仲裁委員会に判断を求めることができる。仲裁委員会の議長の求めにより、連

邦雇用エージェンシーの長官、もしくは連邦雇用エージェンシー長官により指名された連邦雇用エージェンシー職員は、協議に参加する。

- (3) 事業主および事業所委員会は、利益調整および社会計画に関する意見の相違を解決するための提案を行うものとする。仲裁委員会は当事者間での合意形成を試みなければならない。合意が成立した場合には、それは書面で記録され、当事者および議長が署名を行う。
- (4) 社会計画に関して合意が成立しない場合には、仲裁委員会が社会計画の策定を決定する。仲裁委員会の裁定は、使用者と事業所委員会間の合意に代替する。
- (5) 仲裁委員会は、4項に基づく決定に際し、関係する労働者の社会的利害を考慮するとともに、当該決定の企業にとっての経済的な妥当性をも、考慮しなければならない。その際、仲裁委員会は、公正な裁量の枠内において、特に以下の原則を指針としなければならない。
  1. それは、経済的不利益、とりわけ所得減少の調整または軽減に際しては、特別給付の廃止、または事業所老齢年金への期待の喪失、通勤費用の上昇、通常個々の事案における実状を勘案した給付を、考慮するものとする。
  2. それは、当該労働者の労働市場における見通しを考慮しなければならない。それは、同一事業所、または当該企業もしくはコンツェルンに属する企業の他の事業所において期待しうる労働関係における継続雇用が可能であって、かつかかる継続雇用を拒否した労働者を、給付から除外するものとする。他の場所（Ort）における継続雇用可能性は、そのみでは期待不能性を根拠付けるものではない。
  3. それは、特に社会法典第3編が定める失業回避のための助成手段を考慮するものとする。
  4. それは、特に社会計画給付の総額の算定に際し、企業の存続または事業所変更の実施後に残存する労働ポストを危殆化させないように、配慮するものとする。

#### 第 112a 条 人員削減の場合における強行的社会計画

- (1) 111 条 3 文 1 項の意味において計画されている事業所変更が労働者の解雇のみである場合、112 条 4 項および 5 項は、以下の人数が経営上の理由により解雇される予定である場合に限り、適用される。
  1. 常時 60 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%、但し 6 人以上であること。
  2. 常時 60 人以上 250 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 20%、但し 37 人以上であること。
  3. 常時 250 人以上 500 人未満の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 15%、但し 60 人以上であること。

4. 常時 500 人以上の労働者を雇用する事業所では、常時雇用される労働者の 10%、但し 60 人以上であること。
- (2) 112 条 4 項および 5 項は、設立後 4 年以内の企業の事業所に対しては、これを適用しない (1 文)。

## 第六部 刑罰および罰金規定

### 第 119 条 事業所組織法上の機関および委員に対する犯罪行為

- (1) 以下に該当する者は、1 年以下の自由刑または罰金刑に処する。
  1. 事業所委員会・・・選挙を妨害する者、または不利益を課すことあるいはその脅し、もしくは利益の供与・約束により、影響を及ぼす者
  2. 事業所委員会・・・の活動を、妨害する者
  3. 事業所委員会・・・の委員を、その活動を理由として、不利益に取り扱い、または有利に取り扱う者

## 3. 労働協約法 (Tarifvertragsgesetz [TVG])

### 第 1 条 労働協約の内容および形式

- (1) 労働協約は、協約当事者の権利と義務を定め、労働関係の内容、締結および終了ならびに事業所および事業所組織法上の問題を処理する法規範を内容とする。
- (2) 労働協約は、書面の形式を要する。

### 第 2 条 協約当事者

- (1) 労働協約の当事者は、労働組合、個別使用者ならびに使用者団体である。
- (2) 労働組合および使用者団体の連合体 (全国組織) は、適切な委任がある場合、それに加盟する団体の名において、労働協約を締結することができる。
- (3) 全国組織は、労働協約の締結が規約上の任務に属している場合、自ら労働協約の当事者となることができる。
- (4) 2 項および 3 項の場合において、全国組織およびそれに加盟する団体は、労働協約当事者の相互の義務の履行につき、責任を負う。

### 第 3 条 協約への拘束 (Tarifgebundenheit)

- (1) 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。
- (2) 事業所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は、協約に拘束されている使用者の全ての事業所に適用される。
- (3) 協約への拘束は、労働協約が終了するまで存続する。

#### 第4条 法規範の効力

- (1) 労働関係の内容、締結および終了を定める労働協約の法規範は、労働協約の適用範囲にある、協約へ拘束される両当事者間に、直接的かつ強行的に適用される。この規定は、事業所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、準用される。
- (2) 労働協約において、協約当事者に共通の制度（賃金調整金庫、休暇金庫等）が規定されている場合には、この規定は、かかる制度の規約および、制度と協約に拘束される使用者および労働者との関係に対して、直接的かつ強行的に適用される。
- (3) 異なる定めは、協約によって許容されているか、または、労働者に有利な規整の変更を内容とする限りにおいて、許される。
- (4) 発生した協約上の権利の放棄は、協約当事者が同意した和解においてのみ、許される。協約上の権利の失効は、排除される。協約上の権利の行使の除斥期間は、労働協約においてのみ、合意することができる。
- (5) 労働協約の期間満了後、その法規範は、別の定めにより代替されるまでは、継続して適用される。

#### 第5条 一般的拘束力

- (1) 連邦労働社会省は、使用者および労働者の全国組織の各 3 名の代表者からなる委員会（協約委員会）の同意により、協約当事者の共同申請に基づき、公共の利益にとって必要であると思慮される場合、労働協約に対して一般的拘束力を宣言することができる。一般的拘束力宣言は、通常、次の場合に、公共の利益にとって必要であると思慮される。
  1. 労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割（überwiegend Bedeutung）を担っている場合
  2. 誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合
- (1a) 連邦労働社会省は、協約委員会の同意により、協約当事者の共同申請に基づき、共通の制度に関する労働協約に対して、当該協約が次の各号が定める事項を対象とする共通の制度による分担金（Beitrag）の徴収および給付の承認を定めている場合、その機能性（Funktionsfähigkeit）を確保するために、一般的拘束力を宣言することができる。
  1. 保養休暇（Erholungsurlaub）、休暇手当または追加的休暇手当
  2. 事業所年金法が定める事業所内の老齢年金
  3. 職業訓練生の報酬または事業外訓練施設（überbetrieblichen Bildungsstätten）における職業訓練
  4. 労働者の追加的事業所内または事業所外の財産形成
  5. 労働中止（Arbeitszeitausfall）、操業短縮または労働時間延長の際の賃金調整

労働協約は、手続に従って実現される労働者の請求権および使用者の義務を含む、費用徴収および給付承認と関連する全ての権利および義務を定めることができる。労働者送出国法 7 条 2 項を準用する。

- (2) 申立てに関する判断に先立って、一般的拘束力宣言に関係する使用者および労働者、手続の結果に利害を有する労働組合および使用者団体、ならびにその範囲に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁に対しては、書面による意見表明ならびに口頭による公開での審議（Verhandlung）における発言の機会が与えられなければならない。
- (3) 関係する州の最上級労働官庁が、申し立てられた一般的拘束力宣言に対して、異議を提起した場合、連邦労働社会省は、連邦政府の同意がある場合にのみ、申立てを認めることができる。
- (4) 一般的拘束力宣言により、労働協約の法規範は、その適用範囲において、従来協約に拘束されなかった使用者および労働者に対しても適用される。使用者は、3 条により他の労働協約に拘束されている場合も、1a 条により一般的拘束力宣言を受けた労働協約を遵守しなければならない。
- (5) 連邦労働社会省は、公共の利益において必要であると思われる場合、1 項において規定された委員会の同意により、労働協約の一般的拘束力宣言を廃止することができる。2 項および 3 項が、準用される。その他の点では、労働協約の一般的拘束力は、その期間満了によって終了する。
- (6) 連邦労働社会省は、個々の場合につき、州の最上級労働官庁へ、一般的拘束力宣言ならびに一般的拘束力宣言の廃止に関する権限を、委ねることができる。
- (7) 一般的拘束力宣言ならびに一般的拘束力宣言の廃止は、公示を要する。公示は、一般的拘束力宣言が行われた労働協約の法規範を含むものとする。

## 第 6 条 協約登録係（Tarifregister）

連邦労働社会省のもとに、労働協約の締結、変更および廃止ならびに一般的拘束力宣言の開始および終了を登録するための、協約登録係を置く。

## 第 7 条 送付義務および報告義務

- (1) 協約当事者は、連邦労働社会省に対し、締結後 1 ヶ月以内に、費用免除を受けて、全ての労働協約およびその変更の正本または公証を受けた謄本ならびに、これに加えて謄本 2 部を送付する義務を負う。：協約当事者は、連邦労働社会省に対し、全ての労働協約の失効を、1 ヶ月以内に報告しなければならない。加えて、協約当事者は、その範囲に労働協約が拡張される州の最上級労働官庁へ、締結から 1 ヶ月以内に、費用免除を受けて、労働協約およびその変更の謄本を 3 部を送付し、協約の失効も 1 ヶ月以内に報告する義務を負う。一方の協約当事者が義務を履行した場合、他方の協約当事者は、かかる

義務を免除される。

- (2) 故意または過失により 1 項に反して送付義務また報告義務を履行しなかった者、不正確に行った者、または適時に履行しなかった者は、秩序違反として取り扱う。秩序違反には、罰金が科されうる。
- (3) 1 項による義務の履行先である官庁は、秩序違反に関する法律の 36 条 1 項 1 号の意味における行政官庁とする。

## 第 8 条 労働協約の周知

使用者は、その事業所において重要な労働協約を、事業所内の適切な場所に設置する義務を負う。

## 第 9 条 法的効力の確定

労働協約による、または労働協約の存在・不存在に関する協約当事者間での法的紛争において下された労働裁判所の確定力ある判断は、協約に拘束される当事者間、ならびにこれらと第三者間の法的紛争において、裁判所および仲裁裁判所を拘束する。

## 第 10 条 労働協約および協約秩序 (Tarifordnung)

- (1) 労働協約の発効に伴い、労働協約の適用範囲またはその一部につき公布された、協約秩序は、失効する。但し、労働協約によって規制されていない定めは除く。
- (2) 連邦労働社会省は、協約秩序を廃止することができる。；廃止は、公示を要する。

## 第 11 条 施行規定

連邦労働社会省は、使用者および労働者の全国組織との協働のもと、とりわけ以下の点に関して、法の実施に必要な命令 (Verordnung) を公布することができる。

1. 協約登録係および協約資料保管所の設置および運営
2. 労働協約の一般的拘束力宣言および労働協約令・命令廃止の際の手續、申立て、一般的拘束力の宣言および終了、協約秩序および命令の廃止の公示、ならびにそれにより発生する費用
3. 5 条において定められた委員会

## 第 12 条 全国組織 (Spitzenorganisationen)

この法律の意味における全国組織とは、一 2 条の規定と対応して一労働者または使用者の利益の代表のために連邦領域の労働生活において基本的な意義を有する、労働組合または使用者団体の連合体をいう。かかる連合体に属していない労働組合および使用者団体が、1 文後段の要件を満たしている場合には、これと同視される。

## 第12a条 労働者類似の者

- (1) この法律の規定は、以下の者に準用される。
  1. 経済的に従属しており、労働者と比較可能な程度に社会的保護の必要性がある者（労働者類似の者）が、雇用または請負契約に基づき、他者のために職務を行い、義務付けられた給付を人的に、かつ基本的に労働者との協働無くして履行する場合であって、
    - a) 主として個人のために職務を行うか、または
    - b) 平均して、その者の稼得活動につき全体として得られる報酬の半分以上が個人によって支払われていること。；このことが予見可能でない場合には、算定につき、労働協約において何ら別段の定めがない限り、その都度直近の6ヶ月を、活動の期間がこれよりも短期間である場合にはその期間を、基準とする。
  2. 労働者類似の者がそのために職務を行う、1号において定められた個人、ならびに当該個人と労働者類似の者との間の、雇用または請負契約に基づく法律関係。
- (2) 労働者類似の者が職務を行う相手方が複数である場合、かかる複数者がコンツェルン（株式会社法18条）の形態により統合されているか、または既存の組織共同体の中に属しているか、単に一時的な労働共同体に属しているのではない場合には、個人とみなす。
- (3) 1項および2項は、芸術的、作家的、ジャーナリスティックな給付を行う者、または履行、とりわけ技術的な形成にその給付が直接的に作用する者についても1項1号b前段とは異なって、平均で、その者の稼得活動につき全体として得られる報酬の3分の1以上が、個人によって支払われている場合には、適用される。
- (4) 規定は、商法典84条の意味における代理商には、適用されない。

## 第13条 施行

- (1) この法律はその公布により施行される。
- (2) この法律の施行前に締結されていた労働協約は、この法律に服する。

## 4. 最低賃金法 (Mindestlohngesetz [MiLoG])

### 第一節 一般的最低賃金の決定

#### 第一款 最低賃金の内容

##### 1条 最低賃金

- (1) 全ての労働者は、最低賃金額以上の額で、使用者から労働賃金の支払いを受ける権利を有する。

- (2) 最低賃金の額は、2015年1月1日以降、1時間に当たり8.50€（税込）とする。最低賃金の額は、協約当事者による常設の委員会（最低賃金委員会 [Mindestlohnkommission]）の提案を受けて、連邦政府の法規命令（Rechtsverordnung）によって、これを変更することができる。
- (3) 労働者送出处法、労働者派遣法、およびこれらに基づき公布された法規命令は、これらに基づき定められた分野別最低賃金（Branchenmindestlöhne）の額が、最低賃金の額を下回らない限りにおいて、この法律の定めにより優先する。1文は、労働協約法5条に基づき、労働者送出处法4条1項1号ならびに5条および6条2項が定める一般的拘束力宣言を受けた労働協約について、準用する。

## 2条 最低賃金の支払時期

- (1) 使用者は、次の時点において、労働者に対して最低賃金を支払う義務を負う。
1. 合意された支払時期の時点
  2. 遅くとも、労働給付が行われた月の翌月末の銀行最終営業日（フランクフルト・アム・マイン）

支払時期に関する合意が行われていない場合、民法典614条は影響を受けない。

- (2) 契約上定められた労働時間を超えて就労し、かつ、当該労働時間が書面により定められた労働時間口座に算入された労働者に関しては、1項1文とは異なり、その毎月の集計（Erfassung）に従い、遅くとも12暦月以内に、有給での余暇の付与または最低賃金の支払いにより、調整されるものとする。労働関係が終了した場合、使用者は未調整の労働時間を、遅くとも労働関係が終了した翌月に調整しなければならない。労働時間口座に算入される労働時間は、毎月、契約上定められた労働時間の50%を超えてはならない。
- (3) 1項および2項は、社会法典第4編の意味における価値積立合意（Wertguthabenvereinbarungen）に対しては、適用しない。1文は、労働者保護の観点から比較可能な諸外国の規制に対して、準用する。

## 3条 最低賃金の強行性

最低賃金額を下回る合意、またはその適用を制限し、または排除する合意は、その限りにおいて無効とする。労働者は1条1項に基づく請求権を裁判上の和解によってのみ、放棄することができる。；それ以外の放棄は認められない。請求権は、失効しない。

## 第二款 最低賃金委員会

### 第4条 任務と構成

- (1) 連邦政府は、最低賃金額の適切性（Anpassung）を判断する、常設の最低賃金委員会を

設置する。

- (2) 最低賃金委員会は、5年毎に新たに任命する。最低賃金委員会は、1名の議長と、6名の議決権を有する常任委員、および2名の議決権を持たない学術分野からの委員（諮問委員）により、構成される。

## 第5条 議決権を有する委員

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、使用者団体および労働組合から各3名の議決権を有する委員を任命する。使用者および労働者の全国組織は、その都度、1名以上の女性および男性を、議決権を有する委員として提案するものとする。使用者側または労働者側に関して、全国組織から3名以上の提案があった場合、連邦全体での労働生活における使用者利益または労働者利益の代表にとって、その都度全国組織が果たす意義の大きさに比例して、提案のなかから選出する。一方の側がその提案権を行使しなかった場合、かかる側の委員は、連邦政府によって、使用者団体または労働組合から任命される。
- (2) 委員に欠員が生じた場合、1項1文および4文が定めるところに従って、新たな委員を任命する。

## 第6条 委員長

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の共同提案により、委員長を任命する。
- (2) 全国組織が共同提案を行わなかった場合、連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、その都度、委員長を任命する。議長席は、9条が定める各議決に従い、交代する。初回の議長は、抽選によりこれを決定する。5条1項3文および4文を準用する。
- (3) 委員長に欠員が生じた場合、1項および2項が定めるところに従って、新たな委員長を任命する。

## 第7条 諮問委員

- (1) 連邦政府は、使用者および労働者の全国組織の提案により、学術分野から各1名の諮問委員を任命する。連邦政府は、諮問委員として男女各1名の提案を使用者および労働者の全国組織から得るよう、努めるものとする。諮問委員は、次の各号との雇用関係に立たない者とする。

1. 使用者または労働者の全国組織
2. 使用者団体または労働組合
3. 1号または2号に列挙する団体の負担にかかる施設（Einrichtung）

5条1項3文・4文および2項を、準用する。

- (2) 諮問委員は、特に 9 条 2 項の審査に際し、学術的専門知識を提供することにより、最低賃金委員会を補助する。諮問委員は、最低賃金委員会の審議に参加する権利を有する。

## 第 8 条 委員の法的地位

- (1) 最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し、何らの指示を受けない。
- (2) 最低賃金委員会の委員は、その職務を名誉職として遂行する。
- (3) 最低賃金委員会の委員は、その職務の遂行に際し生じた稼得減少 (Verdienstaussfall) および経費、ならびに交通費の支払いについて、労働裁判所の名誉職裁判官に対する規定に準じて、相当の補償を受ける。補償および返済を要する交通費については、個々の事案において、最低賃金委員会の委員長がこれを定める。

## 第 9 条 最低賃金委員会の決議

- (1) 最低賃金委員会は、最低賃金額の適切性に関して、最初は 24 条が定める移行期間の経過後から 2016 年 6 月 30 日までに、2017 年 1 月 1 日に発効する決議を行う。その後、最低賃金委員会は、最低賃金額の適切性に関して、2 年ごとに決議を行う。
- (2) 最低賃金委員会は、労働者にとって相当な最低限度の保護に寄与し、公正かつ機能的な競争条件を可能とし、かつ雇用を危殆化させないために、いかなる額の最低賃金が適切かを、総合的に勘案して、審査を行う。最低賃金委員会は、最低賃金の決定に際し、協約上の動向 (Tarifentwicklung) に従うものとする。
- (3) 最低賃金委員会は、その決議を書面化しなければならない。
- (4) 最低賃金委員会は、最低賃金の有効期間中、労働者の保護、競争条件および一定の分野および地域に関する雇用ならびに生産性につき、評価を行い、かつその知見を、決議に伴って行われる 2 年ごとの報告において、連邦政府に対し提供しなければならない。

## 第 10 条 最低賃金委員会の手続

- (1) 最低賃金委員会は、議決権を有する委員の半数以上が出席している場合には、決議を行うことができる。
- (2) 最低賃金委員会の決議は、出席委員の単純過半数の賛成により行われる。決議に際し、委員長は差当たり、議決権の行使を留保しなければならない。賛成が過半数に至らない場合、委員長は斡旋の提案 (Vermittlungsvorschlag) を行う。斡旋提案にかかる審議ののち、賛成が過半数に至らない場合、委員長はその議決権を行使する。
- (3) 最低賃金委員会は、最低賃金の適切性に関して、決議の前に、使用者および労働者の全国組織、使用者団体および労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体、経済および社会的利益団体ならびにその他の関係者に対し意見聴取を行うことができる。最低賃金委員会は、外部からの情報および専門的判断を求めることができる。

- (4) 最低賃金委員会の審議は、非公開とする。；その審議の内容は機密 (vertraulich) とする。その他の手続規定は、最低賃金委員会が議事規則 (Geschäftsordnung) によって、これを定める。

## 11 条 法規命令

- (1) 連邦政府は、連邦参議院の同意無くして、法規命令により、全ての使用者および労働者を、最低賃金委員会によって提案された適切な最低賃金に、拘束させることができる。法規命令は、最低賃金委員会の決議において定められた日 (但し、早くとも公布日) に、その効力を生ずる。法規命令は、新たな法規命令によって代替されるまで、有効とする。
- (2) 法規命令の公布前に、使用者および労働者の全国組織、使用者団体および労働組合、公法上の宗教団体、福祉団体ならびに経済および社会的利益団体は、書面により意見表明を行う機会を得る。意見表明の期間は、3 週間とする。；かかる期間は、法規命令の草案の公表時より起算する。

## 12 条 最低賃金に関する事務センターおよび情報センター (Informationsstelle) ; 費用負担者 (Kostenträgerschaft)

- (1) 最低賃金委員会は、その任務の遂行に際し、事務センターにより補助される。事務センターは、専門性に関する限りにおいて、最低賃金委員会の委員長の管轄下に置かれる。
- (2) 事務センターは、労働保護・労働医学研究所 (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 内に、独立の機関として設置される。
- (3) 事務センターは、情報提供を行い、かつ最低賃金に関して、労働者ならびに企業からの相談業務を受け付ける。
- (4) 最低賃金委員会および事務センターの活動により生じる費用は、連邦が負担する。

## 第二節 市民法上の履行確保

### 第 13 条 注文主 (Auftraggeber) の責任

労働者送出法 14 条を準用する。

## 第三節 行政官庁による監督および履行確保

### 第 14 条 管轄

20 条に基づく使用者の義務の履行にかかる審査については、税関当局 (Behörden der Zollverwaltung) が管轄する。

### 第 15 条 税関当局およびその他の行政当局の権限 ; 使用者の協力義務

不法就労防止法 (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) 2 条から 6 条まで、14 条、15 条、20

条、22条および23条を、次の定めに従い準用する。

1. ここで列挙する行政当局は、20条に基づく最低賃金の遵守に関する直接的または間接的情報を提供する、労働契約、証明法2条に基づく文書およびその他の契約書面を閲覧することができる。
2. 不法就労防止法5条1項による協力義務のために、かかる書類は、提出されなければならない。

不法就労防止法6条3項ならびに16条から19条までを準用する。

## 第16条 届出義務

- (1) 外国に所在地を置き、不法就労防止法2a条において列挙され、本法の適用範囲内にある経済地域または経済分野において1人以上の労働者を雇用する使用者は、各物の製造または役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、ドイツ語で書面による届出を行わなければならない。審査のために、届出には次の重要事項を記載しなければならない。

1. この法律の適用範囲内において雇用される労働者の姓名および誕生日
2. 就労の開始および予測される期間
3. 就労の場所
4. 17条により必要とされる書面の保管場所（国内）
5. 監督者（verantwortlich Handelnde）の姓名、誕生日およびドイツにおける住所
6. 5号において列挙した監督者と同一でない限りにおいて、委任送達代理人（Zustellsbevollmächtigter）の姓名およびドイツにおける住所

1文が定める使用者は、これらの事項に関する変更を遅滞無く届け出なければならない。

- (2) 使用者は、20条に基づく義務の遵守にかかる確約書（Versicherung）を届出に添付しなければならない。
- (3) 外国に所在地を置く派遣元が、労務給付のために1名以上の労働者を派遣先（Entleiher）に派遣する場合、不法就労防止法2a条が列挙する経済地域または経済分野における派遣先は、1項1文が定める要件のもと、各物の製造または役務の提供の開始前に、管轄する税関当局に対し、ドイツ語で次の事項につき書面による届出を行わなければならない。

1. 派遣労働者の姓名および誕生日
2. 派遣の開始および期間
3. 就労の場所
4. 17条により必要とされる書面の保管場所（国内）
5. 派遣元の委任送達代理人の姓名およびドイツにおける住所
6. 派遣元の姓名または社名ならびに住所

1 項 3 文を準用する。

- (4) 派遣先は、20 条に基づく義務の遵守にかかる派遣元の確約書を届出に添付しなければならない。
- (5) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、次の事項を定めることができる。
  - 1. 1 項 1 文および 3 文、2 項および 3 項 1 文ならびに 2 文、および 4 項とは異なる、電磁的手段による届出、変更の届出および確約書を伝達するための方法、技術的および組織的要件
  - 2. 変更の届出を例外的に不要とする場合の要件
  - 3. 派遣労働者が通常反復して物の製造または役務の提供に使用される場合、または行われる物の製造もしくは役務の提供の特殊性がこれを必要とする場合の届出手続の簡素化または省略
- (6) 連邦財務省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、1 項 1 文および 3 項 1 文に基づく管轄官庁を定めることができる。

## 第 17 条 文書作成および保管

- (1) 労働者を、社会法典第 4 編 8 条 1 項により、または不法就労防止法 2a 条が列举する経済地域または経済分野において、雇用する使用者は、当該労働者の各日の労働時間の開始、終了および長さを、遅くとも、労務給付の日が続く 7 暦日が経過するまでに記録し、かつかかる記録を記録の基準時以降少なくとも 2 年間は保管しなければならない。1 文は、不法就労防止法 2a 条が列举する経済地域または経済分野において、派遣元から労務給付のために 1 名以上の労働者の派遣を受けている派遣先について、準用する。1 文は、社会法典第 4 編 8a 条に基づく雇用関係に対しては適用しない。
- (2) 1 項が定める使用者は、2 条および 20 条が定める義務の遵守を監督するために必要な書面を、国内においてドイツ語により、この法律の適用範囲にある労働者が現に就労する全期間（少なくとも、物の製造または役務の提供の全期間。但し、合計して 2 年を超えることはない。）にわたり、保管しておかなければならない。監督官庁の求めに応じて、就労場所においても書面を保管しておかなければならない。
- (3) 連邦労働社会省は、連邦参議院の同意無く、法規命令により、労働者グループに関して、または経済地域もしくは経済分野に関して、16 条および 1 項・2 項に基づく使用者または派遣先の義務を制限し、または拡大することができる。
- (4) 連邦財務省は、連邦労働社会省との合意により、連邦参議院の同意無く、法規命令によって、行われる物の製造もしくは役務の提供の特殊性またはその都度の経済地域もしくは経済分野の特殊性がこれを必要とする場合の、雇用する労働者の各日の労働時間に関する記録およびかかる記録の保管に関する使用者の義務の簡素化または省略を定める

ことができる。

## 18条 国内外の行政当局との協働

- (1) 税関当局は、管轄する地域の州財務庁に対し、16条1項および3項による届出に関して、通知を行う。
- (2) 税関当局およびその他の不法就労防止法2条において列挙された行政官庁は、情報保護法上の規定に従い、他の欧州経済領域協定（Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum）加盟国において、この法律に対応する任務を遂行する当局、または不法就労の防止につき管轄権を有する当局、もしくは使用者による20条が定める義務の履行につき情報を有する当局と、協働することができる。これにより、刑事事件における国際的司法共助に関する規定は影響を受けない。
- (3) 税関当局は、事業中央登記簿（Gewerbezentralregister）に対し、過料（Geldbuße）が200€を超える限りにおいて、21条1項から3項までに基づく確定力ある過料決定に関して、通知を行う。

## 19条 公共委託からの排除

- (1) 21条に対する違反により、2,500€以上の過料を課された応募者は、その信頼性（Zuverlässigkeit）の回復まで相当の期間、不正競争防止法98条において列挙された委託者からの納入、建設または労務給付の委託にかかる競争から排除される。
- (2) 21条による秩序違反の訴追または科罰を管轄する当局は、不正競争防止法98条1号から3号までおよび5号が定める公共委託者、および、公共委託者により認められた前資格者名簿（Präqualifikationsverzeichnisse）または企業名簿および納入業者名簿を作成する機関に対し、その求めに応じて、必要な情報を提供することができる。
- (3) 2項に定める公共委託者は、その職務の範囲内において、事業中央登記簿に対し、21条1項または2項による秩序違反を理由とする確定力ある過料決定に関する情報を求め、または、応募者に対し、1項が定める排除の要件が存在しないことの説明を求める。応募者からの説明に際し、2項が定める公共委託者は、何時においても、営業法（Gewerbeordnung）150a条による事業中央登記簿上の追加的情報を求めることができる。
- (4) 30,000€以上の委託に際しては、2文が定める公共委託者は、割増金（Zuschlag）を得ようとする応募者につき、割増金供与の前に、営業法（Gewerbeordnung）150a条による事業中央登記簿上の追加的情報を求める。
- (5) 応募者に対しては、排除の決定前に、意見聴取がなされなければならない。

## 20条 最低賃金の支払いに関する使用者の義務

国内外に所在地を置く使用者は、国内において雇用する労働者に対し、少なくとも1条2項が定める最低賃金の額による労働賃金を、遅くとも2条1項1文2号が定める時点において、支払わなければならない。

## 21条 過料規定

(1) 次の各号に該当する者は、それが故意または過失によるものである場合、秩序違反とする。

1. 15条1項および不法就労防止法5条1項1文に反して、審査を拒み、または審査に協力しなかった者
2. 15条1項および不法就労防止法5条1項2文に反して、敷地内または事業所への立ち入り（Betreten）を拒んだ者
3. 15条1項および不法就労防止法5条3項1文に反して、情報（Daten）を、通知しなかった者、不正確な通知を行った者、不完全な通知を行った者、定められた方法による通知を行わなかった者、適時に通知を行わなかった者
4. 16条1項1文または3項1文に反して、届出を行わなかった者、不正確な届出を行った者、不完全な届出を行った者、定められた方法による届出を行わなかった者、適時に届出を行わなかった者
5. 16条1項3文および3項2文に反して、変更届を行わなかった者、不正確な変更届を行った者、不完全な変更届を行った者、定められた方法による変更届を行わなかった者、適時に変更届を行わなかった者
6. 16条2項または4項に反して、確約書を添付しなかった者、不正確な確約書を添付した者、または適時に確約書を添付しなかった者
7. 17条1項1文および2項に反して、記録を作成しなかった者、不正確な作成を行った者、不完全な作成を行った者、適時に作成しなかった者、またはこれを保管せず、もしくは少なくとも2年間保管しなかった者
8. 17条2項に反して、書面を保管しなかった者、不正確な書面を保管した者、不完全な書面を保管した者、または定められた方法により書面を保管しなかった者
9. 20条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、または適時に支払わなかった者

(2) 企業として他の企業に対し委託を行うことにより、相当な規模において物の製造または役務の提供を行わせる者が、かかる委託の遂行に際して、次の各号を知覚し、または過失により知覚しなかった場合、秩序違反とする。

1. 20条に反して、同条で定められた労働賃金が支払われず、または適時に支払われていないこと
2. 20条に反して、同条で定められた労働賃金を支払わず、または適時に支払わず活

動する下請企業を使用し、またはこれを許容していること

- (3) 1 項 9 号および 2 項が定める秩序違反に対しては、500,000€を上限とする過料が、その他の場合については 30,000€を上限とする過料が科される。
- (4) 14 条が定める当局は、秩序違反法 36 条 1 項 1 号の意味における行政当局として、その都度管轄権を有する。
- (5) 14 条が定める当局による、連邦当局および公法上の連邦が直轄する法人のための強制執行、ならびに、刑事訴訟法 111d 条および秩序違反法 46 条による物権上の仮差押え (Arrest) の執行については、連邦行政執行法を適用する。

#### 第四節 終結規定

##### 22 条 人的適用範囲

- (1) この法律は、労働者に対して適用する。職業訓練法 26 条が定める実習生 (Praktikant) は、この法律の意味における労働者とみなす。但し、次の各号が定める実習を除く。
  - 1. 教育法上の規定、職業教育規則または大学法上の規定により、義務付けられている実習、または法定の職業専門学校における職業教育の枠内において行われる実習
  - 2. 職業訓練または大学教育の開始に際してのオリエンテーションのための 3 ヶ月を上限とする実習
  - 3. 3 ヶ月を上限として、職業訓練または大学における職業教育に付随して行われる実習 (但し、以前に同一の職業訓練生との間でかかる実習関係が存在しない場合に限る。)
  - 4. 社会法典第 3 編 54a 条による導入訓練 (Einstiegsqualifizierung) または職業訓練法 68 条から 70 条に基づく職業訓練準備 (Berufsausbildungsvorbereitung) に参加する場合。

実習生とは、法律関係の呼称とは無関係に、職業訓練法の意味における職業訓練またはそれと比較可能な実務上の職業訓練に関わらず、職業活動の準備のために、実際上の体制 (Ausgestaltung) のもとで、実務上の知識の獲得のための一定期間内における契約関係を遂行し、一定の職業活動を経験する者をいう。
- (2) 若年者労働保護法 2 条 1 項および 2 項が定める、職業訓練を修了していない者は、この法律にいう労働者とはみなさない。
- (3) 職業訓練のための被用者ならびに名誉職に対する報酬は、この法律によっては規制されない。
- (4) 雇用の開始直前に社会法典第 3 編 18 条の意味における長期失業者であった労働者との労働関係については、雇用後最初の 6 ヶ月については、最低賃金を適用しない。連邦政府は、立法機関をして、1 文による規制がどの程度、長期失業者の労働市場への再編入 (Wiedereingliederung) を促進しているのか、および、かかる規制を存続させるべきか否かの判断を、2016 年 6 月 1 日に報告させなければならない。

## 第 23 条 見直し

この法律は、2020 年に見直しを行う。

## 第 24 条 移行規定

- (1) 2017 年 12 月 31 日までは、その適用範囲における全ての国内外に所在地を置く使用者ならびにその労働者に対して拘束力を有する、代表的な (repräsentativ) 協約当事者の労働協約による異なる規制が、最低賃金に優先する。; 2018 年 1 月 1 日以降は、かかる意味における異なる規制は、少なくとも 1 時間当たり 8.50€ の賃金を定めなければならない。1 文は、労働者送出国 11 条ならびに労働者派遣法 3a 条に基づき公布された法規命令に対して、準用する。
- (2) 新聞配達員は、2015 年 1 月 1 日以降は、1 条 2 項 1 文に基づく最低賃金の 75% の請求権を取得し、2016 年 1 月 1 日以降は、1 条 2 項 1 文に基づく最低賃金の 85% の請求権を取得する。2017 年 1 月 1 日から 2017 年 12 月 31 日までの新聞配達員の最低賃金は、一時間あたり総額 8.50€ とする。1 文および 2 文の意味における新聞配達員は、労働関係のもと、専ら定期的に刊行される新聞または雑誌を最終顧客へ配達する者をいう。; これには、編集上の内容を含む広告主体の小新聞の配達人をも含む。

## 5. 協約単一法案 (Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit [Tarifeinheitsgesetz])

連邦議会は、次の法律を可決する。

### 第 1 条項 労働協約法の改正

1969 年 8 月 25 日に公布 (BGBl.I S.1323) され、直近では 2014 年 8 月 11 日の法律第 5 条項により改正 (BGBl.I S.1323) されている、労働協約法を、次の通り改正する。

1. 第 4 条の後ろへ、次の第 4a 条を挿入する。

### 第 4a 条 協約衝突

- (1) 労働協約の法規範の保護機能、配分機能、平和機能ならびに秩序機能の確保のために、事業所における協約衝突は、回避される。
- (2) 使用者は、第 3 条に従い、異なる労働組合による複数の労働協約に拘束されうる。複数の労働組合による、内容の異なる労働協約の適用範囲が重複している場合には、競合している労働協約のうち直近のものが締結された時点で、事業所のなかで労働関係にある組合員の多数を擁する労働組合が締結した労働協約の法規範のみを、当該事業所におい

て適用することができる。労働協約が、より遅い時点で初めて競合した場合には、かかる時点を多数性決定（Mehrheitsfeststellung）にとつての基準とする。事業所組織法1条1項2文に基づく事業所、および事業所組織法3条1項1号から3号までに基づき労働協約により構成された事業所も、事業所とみなす。但し、これが1項の目的と明らかに矛盾する場合は、この限りではない。事業所が、協約当事者により異なる経済分野、またはその価値連鎖（Wertschöpfungsketten）に分類されている場合が、特にこれに当たる。

- (3) 第3条1文および事業所組織法117条2項に基づく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、かかる事業所組織法上の問題が、既に他の労働組合の労働協約によって規整されている場合には、第2項2文のみを適用する。
- (4) 労働組合は、使用者または使用者団体に対し、その労働協約と競合する労働協約の法規範の謄本を求めることができる。謄本に関する請求権は、労働協約の適用範囲および法規範が重複する限りにおいて、競合する法規範を含む労働協約の締結（Abschluss）を内容とする。1文に基づき写しがとられた労働協約の法規範は、写しをとった労働組合の労働協約が、第2項2文に基づき適用に至らない限りにおいて、直接的かつ強行的に適用される。
- (5) 使用者または使用者団体が労働組合と労働協約の締結交渉を開始した場合には、使用者または使用者団体は、適時にかつ適切な方法により、公表する義務を負う。規約上の任務に、第1文に基づく労働協約の締結が含まれている他の労働組合は、使用者または使用者団体に対し、その考えおよび要求を口頭で表明する権利を有する。

2. 第8条を次の通りとする。

### 第8条 労働協約の周知

使用者は、事業所内で適用される労働協約、ならびに第4a条2項2文に基づき適用される労働協約に関する労働裁判所法99条に基づく確定力ある決定を、周知する義務を負う。

3. 第13条へ次の第3項を挿入する。

(3) 4a条は、[この法律の公布日]の時点で施行されている労働協約に対しては、適用しない。

(以下、省略)

## 【参考文献】

〔邦語文献（五十音順）〕

（著書）

荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）

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）

岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』（法律文化社、2015年）

大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣、1999年）

荻谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）

辻村昌昭『現代労働法学の方法』（信山社、2010年）

藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009年）

西谷敏『ドイツ労働法思想史論』（日本評論社、1987年）

ペーター・ハノウ＝クラウス・アドマイト（手塚和彰＝阿久澤利明〔訳〕）『ドイツ労働法』（信山社、1994年）

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）

水町勇一郎『個人か集団か？変わる労働と法』（勁草書房、2006年）

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）

（論文）

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

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

—— 「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

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

小野一「ドイツ連邦議会選挙結果と連立政権－戦後ドイツの第連立政権の過去・現在・未来－」労働運動研究 36 号（2013 年）26 頁

小原一浩「国民社会主義労働秩序の確立－1933 年ドイツ労働組合運動の終焉－」北星論集（経）第 26 号（1989 年）59 頁

桑村裕美子「労使関係法制－ドイツおよびフランスの動向」水町勇一郎＝連合総研〔編〕『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010 年）83 頁

- 「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁
- 毛塚勝利「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
- 「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
- 「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
- 「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面—一般的拘束力・最低賃金と派遣労働の政策を中心に」連合総研レポート（DIO）290号（2014年）4頁
- 榎原嘉明「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
- 「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌 124号（2014年）154頁
- 「ドイツは協約自治を放棄したのか？—ドイツにおける協約自治保障の憲法的基礎と2014年協約自治強化法の中間的評価—」『毛塚勝利先生古稀記念論集・労働法理論変革への模索』（信山社、2015年）719頁
- 高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規整権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌 104号（2004年）134頁
- 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
- 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
- 「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）43頁
- 名古屋道功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学 43巻2号（2000年）55頁
- 「ドイツにおける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
- 「ドイツ集团的労働法理論の変容」『労働法と現代法の理論・西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）427頁
- 根本到「ドイツにおける最低賃金規制の内容と議論状況」日本労働研究雑誌 593号（2009年）84頁
- 橋本陽子「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向—ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開」学習院大学法学会雑誌 40巻2号（2005年）173頁

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

山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 1822 号（2014 年）36 頁  
—— 「ドイツにおける産業別労働協約システムの現在」Business Labor Trend 2014 年 10 月号 4 頁

—— 「産業別労働協約システムの国際比較—ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652 号（2014 年）74 頁

—— 「ドイツにおける集团的労使関係の現在—2012 年および 2013 年におけるヒアリング調査結果を踏まえて」法学新報 121 巻 7・8 号（2014 年）595 頁

—— 「第三次メルケル政権下におけるドイツ労働法政策の動向」JCM 309 号（2015 年）14 頁

ラインハルト・ビスピンク＝トアステン・シュルテン（榊原嘉明〔訳〕）「ドイツ労働協約システムの安定化と一般的拘束力宣言制度改革」比較法雑誌 47 巻 4 号（2014 年）153 頁

#### （報告書等）

濱口桂一郎『労働政策レポート Vol.10 団結と参加—労使関係法政策の近現代史』（労働政策研究・研修機構、2013 年）

労働政策研究・研修機構『諸外国における集团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）

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）

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第 1 巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013 年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約—（第 2 巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013 年）〔細川良執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015 年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（フランス編）—企業別協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.178、2015 年）〔細川良執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015 年）〔西村純執筆担当〕

## (その他)

労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2013年12月）」

([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_12/germany\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/germany_01.htm))

労働政策研究・研修機構「海外労働情報：ドイツ（2014年5月）」

([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014\\_5/germany\\_02.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_5/germany_02.htm))

## 〔独語文献（アルファベット順）〕

## （著書・コメンタール）

*Bachner/Heilmann*, Die Betriebsvereinbarung, 2010

*Bardenhewer*, Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, 2006

*Frey/Pulte*, Betriebsvereinbarungen in der Praxis, 2005

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

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

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

*Richardt*, Betriebsverfassungsgesetz, 13.Aufl., 2012

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

*Wiedemann*, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007

*Wieland*, Recht der Firmentarifverträge, 1998

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

## （論文）

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

*Bispinck/Schulten*, Stabilisierung des Flächentarifvertrages — Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.484.

*Bispinck*, Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen - vom Niedergang zur Reform, WSI-Mitteilungen 07/2012, S.496.

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

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

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

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

(その他)

金属連盟の HP

([http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE\\_Zeitreihen](http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen))

ドイツ連邦政府の HP

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

ドイツ労働総同盟の HP

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

BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand:1. Januar 2014)

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

Frankfurter Allgemeine, 4. Juli. 2014.

Frankfurter Allgemeine, 28. Oktober. 2014

WSI-Tarifarchiv, Statistisches Taschenbuch-Tarifpolitik 2014

([http://www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_tariftaschenbuch\\_2014.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2014.pdf))

---

労働政策研究報告書 No.177

企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）  
－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に

発行年月日 2015年 5月 28日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2015 JILPT

Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)