

ドイツにおける産業別労働協約システムの現在

J-I-L-P-T 研究員 山本 陽大

I はじめに

本稿の目的は、伝統的に産業別労働協約が中心的役割を果たしてきたドイツにおける労働協約システムの現在を、筆者なりに素描しようとするものである(1)。以下では、ドイツにおける労働交渉の基本構造を確認したうえで、産業別協約の意義と機能、および一九九〇年代以降の変容を明らかにしつつ、最近の法政策上の動向についても、検討を行うこととしたい。

II 協約交渉の基本構造

1 当事者

ドイツにおいては、伝統的に、産業別に組織された労働組合および使用者団体が、協約システムにおいて中核的な役割を果たしてきた。これは、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟(DGB)が、戦後、労働組合の再建に当たって、いわゆる「産業別組織原則(Industrieverbandsprinzip)」に従い、一つの産業を管轄する労働組合を一つに限ることによって、組合組織力の強化を図り、またこれに対応する形で、使用者団体も産業別に組織されていったという歴史的経緯によるものである。

のである。現在でも、DGBに加盟している八の産業別労働組合、および、使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合(BDA)に加盟している五四の産業別使用者団体が、協約締結の当事者(協約当事者)として、ドイツの協約システムにおける重要なアクターとなっている。

ところで、ドイツにおいては、労働組合に協約締結権限が認められるためには、いわゆる「協約能力(Tariffähigkeit)」を備える必要があると解されている。これは、労働協約法上、労働協約が労働関係の内容等を定める法規範(Rechtsnormen)とされていることから、その内容の正当性(Richtigkeit)を担保するために、判例上形成されてきたものである。具体的には、労働組合は、①民主的組織であること、②社会的実力(sozial Mächtigkeit)を備えていること、③協約締結意思を有していること、④現行の労働協約制度を承認していること、という四つの要件を充たさなければならぬ(2)。なかでも、②社会的実力の要件は、労働組合に対し、協約交渉において使用者側へ圧力を行使することができ、かつ、締結された協約を実施するために十分な資金力や人的・物的設備を備えていることを要求するものである。

2 団体交渉法制

それゆえ、ドイツにおいては、例えば組織規模が小さく交渉力が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結権限は認められない。翻って、典型的には、DGB傘下の産別組合のように、強固な組織的基盤と交渉力を具備している労働組合についてのみ、協約締結権限が付与されているのである。

かくして、ドイツにおいては協約交渉(団体交渉)も、主として産業別に組織された労働組合および使用団体との間で展開されることとなるわけであるが、我が国におけるのとは異なり、ドイツでは協約自治(基本法九条三項)の尊重という観点から、協約交渉に関する法規制は存在しない。連邦労働裁判所も、相手方に対して、協約交渉の開始・継続を義務付けるという意味での交渉請求権を否定している(3)。そのため、ドイツにおける協約交渉の形態は、専ら協約当事者間での自治に委ねられている。

この点につき、例えば、建設産業や化学産業においては、全国レベルを交渉単位として中央交渉が行われている一方、金属産業では地域レベルで協約交渉が行われている。とりわけ、後者においては、一つの地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果

を他の地域に波及させるパイロット協約方式が採られており、最近では、ダイムラー(Daimler AG)をはじめ、主要な企業が集積しているバーデン・ヴュルテンベルク地域が、かかるパターン・セッターの役割を果たしている。

III 産業別労働協約の意義と機能

このように、ドイツの協約交渉は、産業ごとに全国レベルまたは地域レベルで行われることから、労働協約も、全国または地域を締結単位とする企業横断的な広域協約(Erweiterungsvertrag)として、締結されることとなる。ドイツにおいては、規範的効力によって労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には適用されないのが原則(労働協約法三条一項、四条一項)であるが、一定の要件(①当該協約に拘束される使用者が当該協約の適用範囲にある労働者の五〇%以上を雇用していること、②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮されること)を充たす場合には、労・使それぞれのナショナル・センターからの代表者三名で構成される協約委員会の同意を得て、連邦労働大臣が一般的拘束力宣言を行うことで、当該協約はその適用範囲内にある非組合員に対しても、適用されることになる(労働協約法五条)。そして、ドイツにおいては労働協約法上、いわゆる有利原則が認められていることと相まって、産別協約は当該産業において、広く最低労働条件を定立する機能を果たしてきた。これはまた、使

表1 ドイツにおける協約適用率の推移（労働者比）単位：%

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

※（ ）内は引用条項により、産別協約に準拠した労働条件のもと就労している労働者の比率
資料出所：WSI-Tarifarchiv 2014, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, 1.9 und 1.10
(http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2014.pdf)

表2 DGB傘下産別組合の組合員数の推移

年	建設・農業・環境産業労働組合 (IGBAU)	鉱業・化学・エネルギー産業労働組合 (IGBCE)	教育学術労働組合 (GEW)	金属産業労働組合 (IG Metall)	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年以降は 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

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

使用者の側にしてみれば、市場における労働条件の引き下げを通じた競争が排除され、競争条件が同一化されることをも意味する（カルテル効果）。
もつとも、我が国においても既に知られているように、一九九〇年以降、かかる産別協約を中心としたドイツの労働協約システムは、危機的状況にあることが指摘されている（4）。とりわけ深刻であるのは、産別協約適用率の著しい低下である。この点につき、統計（表1）によれば、一九九六年時点

では、旧西ドイツ地域において産別協約が適用される労働者の割合は全体の六九%であったのが、二〇一二年には五三%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、一九九六年時点では五六%であった適用率が三六%にまで落ち込んでいるのである。
その理由としてまず挙げられるのは、産業構造の変化（製造業からサービス業への移行）や、それに伴う

ホワイトカラー労働者の増加、非正規雇用の増加、労働者の個人主義化等を背景とした、組合組織率の低下である。DGB傘下の産別組合だけでいえば、一九九一年の時点で一〇〇〇万人を超えていた組合員数は、二〇一三年には約六一四万人にまで減少している

（表2）（5）。
また、産別協約が適用されることを嫌って使用者団体から脱退したり、あるいは新設企業が使用者団体への加盟を避けるという「協約からの逃避（Tarifhucht）」現象によって、使用者団体の組織率が年々低下していることも、協約適用率の低下に大きく作用している。例えば、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（Gesamtmittel）の統計（表3）によれば、金属産業においてさえ、協約の適用を受ける加盟企業は、一九九〇年の時点では、九三六五社であったのが、二〇一二年には三六〇四社にまで減少していることがわかる。
とりわけ、かかる使用者団体組織率が低下した結果、一般的拘束力宣言の要件（上記①）が充たせなくなり、一般的拘束力宣言を受ける労働協約数が減少していることは、見逃されてはならない。連邦労働社会省（BMAS）の統計（表4）によれば、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数は、一九九〇年代には六〇〇件を超えていたのが、二〇一三年には四九八件となっている。
かくして、産別協約の適用率は年々低下傾向を辿り、それによる直接的な保護を受けない労働者層が広がってきている現状にある。
ただし、ドイツにおいては実務上、事業所内に組合員と非組合員がいる場合には、使用者と非組合員との間の個別労働契約において、組合員に適用されている協約を引用する旨の条項が置かれることが多い点には留意を要しよう。かかる引用条項

表4 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

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

表3 金属連盟 (Gesamtmetall) 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	
	協約適用のある加盟企業	協約適用のない加盟企業	協約適用のある加盟企業	協約適用のない加盟企業
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

資料出所：金属連盟のHP (http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen)

(Bezugnahmeklausel) (6) を用いることで、非組合員に対しても、当該協約が定めると同一の労働条件が適用されることになる。そして、統計表1)によれば、組合員に対する協約の直接

的な適用のみならず、かかる引用条項を用いた非組合員に対する間接的な適用をも含めると、現在でも、約七〇%の労働者が産別協約の適用を受けて就労していることになる。その点では、

IV 労働条件規整権限の分権化

ドイツにおける産別協約は、その直接的な適用率は低下しているものの、労働条件設定規範としての重要性は、現在なお維持しているとの見方が可能であらう。

ところで、ドイツにおける協約システムの危機という文脈のなかでは、IIIで述べた協約適用率の低下と並んで、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という現象も指摘されている。特に、ドイツにおいては一九九〇年代以降、いわゆる開放条項を用いた分権化が大きなテーマとなつているが、ここでは、かかる分権化が実際のところどの程度進んでいるのかを検討しておきたい。

1 二元的労使関係と協約優位原則

周知の通り、ドイツにおいては、産業レベルでの労使関係のほか、事業所レベルでも、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者によって形成される労使関係が存在する(二元的労使関係)。

そして、かかる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って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、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が可能とされている。もっとも、かかる事業所委員会が、産業レベルでの労働者代表である労働組合と同一の権限を持つとすれば、相克が生じうる

ため、両者の関係はいわゆる協約優位原則により整序されている。すなわち、事業所組織法七七条三項一文は、「労働協約で規整される、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない」と定めることで、労働組合の優位性を担保しているのである。

もっとも、労働協約法四条三項により、協約自体が協約からの逸脱を許容する条項(開放条項)を置いている場合には、協約優位原則による遮断効(Sperwirkung)が解かれ、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能とされている。そして、ドイツでは、とりわけ経済停滞期であった一九九〇年代において、下方硬直性の高い産別協約から逸脱し、個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、各産別協約中には表5におけるような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。

2 開放条項の実際—金属産業を例に

それでは、現在のドイツの産別協約は、開放条項により、どの程度事業所内での労働条件規整の余地を認めているのであろうか。この点を、金属産業における協約(7)を例に、中核的労働条件である労働時間と賃金の領域に限って、確認しておきたい。

まず、労働時間についてみると、金属産業においては、変形労働時間制や土曜日への週所定労働時間の配分、労働時間口座制、時間外労働、時間外労働の代休付与による調整、操業短縮、深夜労働・交代制勤務・日曜および祝

表5 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
化学産業	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）
	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
リサイクル業および廃棄物処理業	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
小売業	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）
銀行業	経済的に困難な状況において、労働ポストの確保のために12人以下の被用者を雇用する事業所において、12カ月間、賃金の12%を引下げることが認められるもの
	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）

資料出所：WSI-Tarifarchiv

祭日労働等の事項について、事業所委員会との事業所協定により、その実施や導入を可能とすることで、一種の弾力的な規制を行っている。ただ、基本的にこれらの事項は、事業所組織法八七条一項が定める共同決定事項（社会的事項）であって、仮に協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規制が当然に予定されているものであるから、これらの事項について事業所内での労働条件規整の途が開かれているのは、むしろ自然なことといえよう。

これに対して、金属産業の産別協約内で注目されるのは、週労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が存在する点である。すなわち、金属産業においては、週労働時間は原則三五時間とされているが、賃金等級一四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、個別同意によつて週労働時間を延長できる労働者の割合を原則である一八%から五〇%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四〇時間まで延長することが、事業所協定によつて可能となっている（一般協約七条）。ただ、かかる延長の対象となるのは、賃金等級が一から一七までであるうち、一四以上という高いランクに格付けられている労働者に限られているから、この開放条項に基づく週労働時

間の延長は、協約水準からの逸脱というよりも、むしろ労働の高度化・専門化に合わせて柔軟性を担保するという色彩が強い。

他方、賃金についてみると、産別協約が定める賃金規制からの逸脱については、かなり厳格に管理しようとする協約当事者の姿勢がうかがわれる。すなわち、協約中では、例えば事業所委員会との合意により、協約の規定とは異なる賃金等級、職務評価制度等を定めることを可能とする開放条項が置かれているが、その利用には、あくまで協約当事者の書面による同意が要件とされている（賃金基本協約二三条）。また、協約による賃上げが、企業の経営危機をもたらす場合には、当該企業についての特別規定が定められることで、その状況に応じた柔軟な対応を可能とする、いわゆる経営危機条項（Harteklausel）も定められているが、かかる開放条項の利用は、①企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、②企業が再建計画を提示すること、③経営を理由とする解約告知を行わないことを条件に、協約当事者自身が特別の定めを行うという、産別組合および使用者団体の強い関与のもとで初めて認められるものとなっている（賃金協約四条）。

以上をみるに、ドイツにおいては今なお、中核的労働条件である賃金・労働時間についても開放条項によつて、事業所レベルで柔軟な労働条件を定めることが可能とされている。しかし、総じていえば、それらは産別レベルでの労働条件規整を中心とした従来のシステムを覆すほどのものであるように

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

V 協約自治強化法

それゆえ、現在のドイツの協約システムをめぐっては、かかる分権化現象よりも、むしろ2でみた協約適用率の低下に関心が集まっている。この点については、二〇一三年九月二二日のドイツ連邦議会選挙においても重要なテーマとなっていたところ、同選挙により、第一党となったキリスト教民主社会同盟（CDU/CSU）は、社会民主党（SPD）との連立協定⁸）のなかで、「協約自治（Tarifautonomie）の強化」を掲げるに至った。そして、同協定内において、かかる協約自治強化のための具体的手段として明記されたのが、①法定最低賃金制度の導入と、②一般的拘束力宣言制度の改正である。これらの内容は、二〇一四年四月二日の閣議決定により既に法案化⁹）されているため、以下では同法案の内容について、簡単に紹介しておきたい。

まず、同法案は第一章において、①全国一律の法定最低賃金制度の導入について規定する。それによれば、二〇一五年一月一日以降、ドイツにおける全ての使用者は労働者に対し、少なくとも一時間当たり八・五〇€を支払わね

ばならない。かかる法定最賃制度は、協約適用率の低下ゆえに、低賃金で就労する労働者層が増加してきたことを踏まえて導入されるものであり、これによって、まずは協約による保護の外にある労働者層に対して、セーフティ・ネットが敷かれることとなる¹⁰⁾。

そして更に、法案の第五章は、労働協約法上の一般的拘束力宣言制度の改正を規定する。Ⅲでみた通り、従来は労働協約が一般的拘束力宣言を受けるためには、「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五〇%以上を雇用していること」が要件とされてきたが、法案では「公共の利益にとって必要と考慮される場合」という統一的要件に変更され、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」、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」が明記されている。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といえよう。

このように、ドイツにおいては、伝統的な協約システムの機能を取り戻し、これを強化するために、国家が積極的な介入に乗り出している状況にある。かかる「協約自治強化法」案は、二〇一四年七月三日に連邦参議院を通過しており、二〇一五年一月一日から施行される予定である。

VI 総括

ドイツにおいては、労働協約法上、労働協約に対し「法規範」としての位置付けが与えられているなかで、伝統的には産別協約が、当該産業における最低労働条件を定立し、使用者間での労働条件の引き下げを通じた競争を排除する機能を果たしてきた。そして、現在でも、引用条項による間接的な適用を含めれば、ドイツにおける労働者の多くは産別協約によってカバーされている。また、確かに一九九〇年代以降、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化の動きが生じてはいるが、開放条項の内容を分析する限り、それはあくまで産業レベルの労使関係によるコントロールの範囲内での現象に留まる。従って、産別協約を中心としたドイツの協約システムは、その基本構造において、現在なお堅持されているものとみて良いであろう。

もともと、従来と比べれば、産別労働協約の組織率低下を主な理由として、産別協約の直接的な適用率は低下しており、他方で、低賃金で就労する労働者が増加していることには疑いが無い。それゆえ、最近のドイツにおいては、伝統的な協約システムの機能を取り戻し、これを強化するために、全国一律の法定最低賃金制度の導入、および、一般的拘束力宣言制度の要件緩和という手段によって、国家がより積極的な介入に乗り出している。もとより、従来のドイツにおいても、例えば法規範としての労働協約の正当性を担保する

ために、労働組合に対しては協約能力を要求するなど、協約システムの維持について、国家は無関心であったわけではない。しかし、憲法によって協約自治が保障され、労働条件規整は国家よりも第一義的には協約当事者が担うべきものと解されてきたドイツにおいて、(逆説的かもしれないが) いまや中核的労働条件である賃金につき最低基準規制を導入することで、協約自治の強化が図られようとしていることは、特筆すべきであろう。

[注]

- 1 本稿の執筆に当たっては、主として次の文献を参考とした。Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007; Zöllner/Loritz/Hergemöder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.345ff.; Riedle, Deutsches Tarifrecht, Tarifrrecht in Europa, 2011, S.47ff.; 山本陽大「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約(第一巻)ドイツ編」(労働政策研究報告書№17-110(二〇一三年))同「ドイツにおける集団的労使関係の現在—二〇一二年および二〇一三年におけるヒアリング調査結果を踏まえて」日独労働法協会会報15号(二〇一四年)一三頁。
- 2 協約能力論の詳細については、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方—ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』(有斐閣、二〇一三年)一五頁を参照。
- 3 BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu § 9 TVG = DB 1961, 1089.
- 4 この点を論じた代表的文献として、名古屋功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」『金沢法学』四三巻二号(二〇〇〇年)一五五頁。
- 5 現在のドイツにおける労働者数である約三、五〇〇万人から計算すると、産別組合の組織率は約一八%であることになろう。
- 6 ドイツにおける引用条項をめぐる法的問題については、松井良和「労働協約における労働協約の引照条項」『法學新報』一九九巻五・六号七五—五頁に詳しい。

- 7 ここで検討の素材としたのは、ドイツ金属産業の協約交渉においてパターソン・セッターの役割を果たしている、バーデン・ヴュルテンベルク協約地域において、金属産業労働組合 (IG Metall) シュトゥットガルト地区本部と使用者団体である南西金属 (Südmetall) との間で締結された産別協約 (一般協約・賃金基本協約・賃金協約) である。なお、これらの協約については、山本・前掲注(1) 報告書五二頁以下において訳出しているので、そちらも参照されたい。
- 8 連立協定の詳細については、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』(D10)二九〇号(二〇一四年)四頁以下を参照。
- 9 かかる「協約自治強化法」案の邦語訳については、山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法月報一八二二号(二〇一四年)三六頁を参照。
- 10 ドイツ連邦政府は、かかる法定最賃制度によって約三七〇万人の労働者が直接に利益を受けるといふ試算を行っており (http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/04/2014-04-02-mindestlohn-kabinetthinhilfessionid=577FF437D1B623558D2F3C4C6164633_s31)。

〈プロフィール〉

山本 陽大 (やまもと・ようた)

J-LPT 研究員 (労働法専攻)

二〇〇九年三月同志社大学大学院法学研究科博士前期課程修了、その後、同大学院博士後期課程を経て、二〇一二年四月から現職。最近の主な著作に「解雇規制をめぐる法理論」季刊労働法二四五号(二〇一四年)一八八頁、「いわゆる混合組合の不当労働行為救済申立人適格」中央労働時報一一八〇号(二〇一四年)二二頁、「資料シリーズ№145 多様な正社員に関する解雇判例の分析」(労働政策研究・研修機構、二〇一四年)〔近刊〕等がある。