

【ドイツ】 労働協約法の改正

海外立法情報課 渡辺 富久子

* 同一事業所の被用者が異なる労働組合に所属する場合に、2010年以降、異なる労働協約の適用が可能となった。このような状況を避けるため、労働協約法が改正された。

1 労働協約

基本法（憲法に相当）第9条第3項は、労働条件を改善するための団結権を保障している。この権利に基づき、労使団体は賃金や労働時間等の労働条件を交渉し、労働協約を締結する（協約自治）（注1）。労働協約は、最低の労働条件を定めるものである。

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と使用者団体又は個々の使用者が労働協約を締結している。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（以下「DGB」）には、建設・農業・環境産業、鉱山・化学・エネルギー産業、鉄道・交通、教育・科学、金属産業、食品・嗜好品・飲食産業、警察、統一サービス産業の8つの産業別労働組合が加盟している。他方、機関士、パイロット、医師等の専門職のための職業別労働組合も存在し、近年力を強めている。

例えば、ドイツ鉄道の被用者の中には、産業別の鉄道・交通労働組合に加入する者と、職業別のドイツ機関士労働組合に加入する者がいる。このように同一事業所の被用者が異なる労働組合に所属する場合には、従来、判例が示す労働協約単一の原則により、競合する複数の労働協約のいずれかが適用されている。この際、適用されるのは、近接性（Spezialität）の原則により、事業所の事業内容に最も近い労働協約であったため、産業別労働組合と職業別労働組合の労働協約が競合する場合には、産業別労働組合の労働協約が適用されていた（注2）。

しかし、連邦労働裁判所は、2010年に、労働協約単一の原則は法律で定められたものではないとして従来の判例を変更し、同一事業所において複数の労働協約を適用することを認めた。その結果、複数の労働組合がよりよい労働条件を巡って競争して使用者と交渉するようになり、連邦鉄道等において労働争議が頻発していた（注3）。

2 労働協約法の改正の概要

連邦労働裁判所の判決を受け、DGB及びドイツ使用者連盟は、連邦政府に対して、労働協約単一の原則の法制化を求めていた。このため、労働協約法が改正された（注4）。以下に、改正法の概要を紹介する。

(1) 労働協約の競合の回避

労働協約が有する労働者保護、公正な賃金配分、労働争議防止及び秩序維持といった機能を守るために、労働協約の競合は回避するものとされた。

同一事業所で複数の労働協約が競合する場合、すなわち、複数の労働協約の管轄（適用

期間、地域又は職種)が重複し、賃金等の規定内容が異なる場合には、まず、労働組合が相互に調整して管轄の重複をなくすことが期待されている。それでも調整がつかない場合には、異なる内容の当該規定について、事業所内で最多の被用者が所属する労働組合(以下「多数派労働組合」)の労働協約が適用される(注5)。ただし、使用者は、従前どおり、複数の労働組合と複数の労働協約を締結することができる。(第4a条第1項～第3項)

(2) 少数派労働組合と争議権

少数派労働組合は、多数派労働組合が使用者と交渉する際に、使用者に対して口頭で意見や要望を伝えることができる。また、少数派労働組合は、多数派労働組合の労働協約の規定のうち、管轄が重複する箇所を自らの労働協約に取り入れることができる。(第4a条第4項～第5項)

しかし、この改正により少数派労働組合の労働協約が適用されなくなった場合には、少数派労働組合による争議が労働裁判所により違法とされるおそれがある(注6)。そのため、連邦議会の審議においては、新法は団結権及び争議権の侵害ではないかという指摘が野党議員によりなされた。連邦労働社会大臣の説明によれば、法律の改正は協約自治の秩序維持を目的としており、争議権及び団結権に触れるものではない(注7)。

注(インターネット情報は2015年7月17日現在である。)

- (1) 岩佐卓也『現代ドイツの労働協約』法律文化社, 2015 を参照。近年、協約自治がうまく機能しなくなりつつあり、2014年に最低賃金法が制定された。
- (2) 山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム(第1巻 ドイツ編)』労働政策研究・研修機構, 2013, p.18 を参照。<<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0157-1.pdf>> 実際には、労働組合が相互に管轄職種を調整して職種ごとに別の労働協約が適用される場合もあり、このような形で「同一事業所、同一労働協約」の原則から外れることは労働裁判所により許容されていた。Hartmut Oetker et al, *Tarifvertragsgesetz*, 6., neubearbeitete Aufl. München: C.H. Beck, 1999, S.1003.
- (3) 連邦鉄道においては、2007年以降、機関士にはドイツ機関士労働組合の労働協約が、それ以外の職種の被用者には鉄道・交通労働組合の労働協約が適用されていたが、これらが2014年6月で期限を経過したため、両労働組合はそれぞれの労働協約の管轄範囲の拡大を主張し、交渉が難航・複雑化していた。„Neue Regeln für Lokführerstreiks,“ *FAZ*, 27. Juni 2014, S.19. その他、ルフトハンザやドイツ・ポスト等においても労働争議が頻発し、大きな社会問題となっていた。
- (4) Gesetz zur Tarifeinheit vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S.1130). 2015年7月10日施行。
- (5) 同一企業内に複数の事業所がある場合には、事業所ごとに異なる労働協約が適用され得る。
- (6) 労働争議の目標は労働協約で規律可能なものでなければならず、労働協約の有効期間中の労働争議は違法である。労働争議の適法性の判断に際しては、相当性の原則が重視される。ペーター・ハナウ、クラウス・アドマイト『ドイツ労働法[新版]』信山社, 2015, pp.123-132 を参照。
- (7) Deutscher Bundestag, *Plenarprotokoll 18/91*, S.8630.

参考文献

- Deutscher Bundestag, *Drucksache 18/4062*, 4966.