

<資 料>

フ ェ ー ゲ レ 社 の 報 酬 協 約 *

— ドイツにおける「職能給」の1事例 —

正 亀 芳 造

目次

1. はじめに
2. 3つの報酬協約の比較
3. 1994年報酬協約
4. 2000年/2001年報酬協定

1. はじめに

職務給が支配的なドイツにおいて、基本給の決定に「職能給」原理を採用している企業にヨーゼフ・フェーゲレ株式会社（Joseph Vögele AG）がある。同社は、マンハイムに所在する道路舗装機械のメーカーであって、従業員規模は2001年末現在で800名弱の企業である。

フェーゲレ社は、1982年に当時のドイツでは例外的な企業別労働協約を金属産業労働組合（IG Metall）シュトゥットガルト地方本部との間で締結し、1983年1月1日から職能給原理に基づく賃金制度を導入した。以下において資料として訳出するのは、同協約の再改訂版であり、1994年10月1日発効の報酬基本協約¹⁾である。

* 本稿執筆にあたり、Winfried Hamel 先生（ハインリッヒ・ハイネ大学（デュッセルドルフ）経済学部教授）にはフェーゲレ社への紹介をはじめ多大なご協力を賜った。記して感謝の意を表する次第である。

1) Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der Joseph Vögele AG

キーワード：賃金制度，職能給，ドイツ企業

訳出に先立って、フェーゲレ社の賃金制度の特徴点を簡単に述べておきたい²⁾。

(1) 職能給原理の採用

フェーゲレ社の賃金制度の際立った特徴は、基本給の決め方に関して、ドイツ企業が一般に採用している職務給 (anforderungs- und tätigkeitsbezogene Grundlohndifferenzierung) の原理に代えて職能給 (qualifikationsbezogene Grundlohndifferenzierung) の原理を採用していることである。

(2) 労職共通の賃金制度

ドイツでは、一般に、労働者の賃金は「賃金 (Lohn)」として時間給ないし能率給で支払われ、職員のそれは「俸給 (Gehalt)」として月給で支払われるなど、両者の賃金制度は異なるのが普通である。これに対し、フェーゲレ社では、労働者と職員の賃金は「報酬 (Entgelt)」として統合され、賃金等級への格付けに関しても労働者・職員とも同じ格付け基準が適用され、さらに賃金は両者ともに月給で支払われるのである。このように、労職共通の賃金制度を採用している点もフェーゲレ社の賃金制度の特徴である。

ただ、近年、労職共通の賃金制度を導入する動きが増加している。1987年には、化学産業で労職共通の統一賃金協約が締結され、1991年にはフォルクスワーゲン社を始めとする金属産業の若干の企業において統一賃金協約が結ばれた³⁾。さらに、金属産業および電機産業においては、2003年から2009年までの期間に、労職共通の新賃金制度を漸次導入していくこととなっている⁴⁾。それゆえ、フェーゲレ社の賃金制度は、こうした流れの先駆というこ

gültig ab 1. 10. 1994. 本協約は、筆者が2002年9月にフェーゲレ社を訪問した際に入手したものである。同協約の13. 3によれば、1998年3月31日以降は解約できることになってはいるが、少なくとも同社を訪問した2002年9月時点においてははもまだ有効な協約であった。

2) フェーゲレ社の賃金制度の特徴の詳細に関しては、次の拙稿を参照。「ドイツの賃金制度」海道進・吉田和夫・大橋昭一編著『現代ドイツ経営経済学』税務経理協会、1997年、143-150頁。

3) Vgl., Tondorf, K., Modernisierung der industriellen Entlohnung Neue Modelle der Entgeltgestaltung und Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifreform, Berlin 1994, S.78-79.

とができよう。

なお、賃金制度の統合と関連して、協約では、労働者と職員を総称した呼び方として、「被用者 (Arbeitnehmer)」や「従業員 (Beschäftigte)」が用いられている。

(3) 格付け等級水準の保障

事業所従業員の格付け等級の平均値は、協約の適用期間中は、原則として引き下げてはならず、格付け等級の水準を引き下げるには、協約当事者の同意が必要であるとしている (§ 3)。

(4) 資格手当の支給

資格手当 (Qualifikationszulage) は、1988年の協約改訂の際に新設された。それは、従業員が資格向上施策に参加し、これまでの仕事に比べてもっと価値の高い職務を担当するようになったり、あるいは同程度の価値の職務を追加して担当するようにはなったものの、より上位の等級への昇格が認められるまでには至らない場合に、当該従業員に対してその追加的な教育の質に応じて支給するものである (§ 8.2)。

2. 3つの報酬協約の比較

フェーグレ社の企業別報酬協約は、1983年発効の協約⁵⁾に始まり、それが1988年⁶⁾と1994年の2度の改定を経て現在に至っている。以下に訳出するのは、1994年発効の再改定協約である。そこで、予め3つの協約を比較し、そ

4) 金属産業労働組合 (IG Metall) のホームページ “Entgelttarifvertrag Metall- und Elektroindustrie” を参照 (http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-5106636E/internet/style.xsl/view_4397.htm (2005年12月8日閲覧))。

5) Werkvertrag für die Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) der Joseph Vögele AG, die Mitglied der IG Metall sind. Gültig ab 1. Januar 1983, in: Eckardstein, D. v., Greife, W. u.a., Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen, Frankfurt a. M. 1988, S.131-151.

6) 1988年発効の報酬協約は、次の通り。Gemeinsamer Entgelttarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Fa. Vögele AG Mannheim 1988, in: Knuth, M. und Howaldt, J., Der Entgelttarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft Metall und der Joseph Vögele AG, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 1991, S.38-48.

の変更点を明らかにしておきたい。なお、ここでは3つの協約を、その発効年をもとに1983年協約、1988年協約ならびに1994年協約と呼ぶこととする。

表1は、3つの協約を比較対照したものである。

表中に「◎」印を付けた条項は、何らの変更も加えられていないものであり、「§2 従業員の格付け」「§5 特別手当」「§7 給付要件」「付属資料2」および「付属資料3」などが3協約を通じてこれに該当する。表中に「○」印を付けた条項は、使用語句に若干の変更があるものの、内容的には同じものを意味している。これに対し、「△」印を付けた条項は、協約改定に伴って数値や日付などを変更ないし更新したものである。また、「×」印を付けた条項は削除された条項であり、「+」印を付けた条項は新たに追加された条項を意味する。そこで、以下、「△」「×」および「+」印の付いた条項のうち、①から⑧について、変更点を記すことにする。

- ①：評価に対する異議申し立ての提出先として、旧規定では「経営協議会」であったが、これに「使用者」も加え、「経営協議会あるいは使用者」に改めた。
- ②：旧規定を削除し、「資格需要調査」「資格手当」などの新规定を大幅に追加。
- ③：資格手当の上限を協約基本給額の「7%」から「10%」に変更。

旧規定の次の部分を削除。

「従業員が継続訓練施策に複数回参加したものの、全体の資格レベルがいまだより上位の報酬等級への昇格が正当ではない限りは、資格向上に対する資格手当の総額は、最高7%を限度とする。」

- ④：次の2点に関して改定がなされた。

- 1) 旧規定における「9.3」を削除。

なお、削除された旧規定は次の通り。

「9.3 負荷の大きな仕事の場合には、従業員あるいは経営協議会の提案に基づいて休憩時間調査が行われる。休憩時間の調

表1. 3つの報酬基本協約の対照表

1983年協約	1988年協約	1994年協約
§ 1 適用領域	◎	○
§ 2 従業員の格付け	◎	◎
§ 3 格付け水準の保障	△	△
§ 4 協約月額基本給	○	◎
§ 5 特別手当	◎	◎
§ 6 業績評価／業績手当	◎ 6.1 6.2 - 6.5 6.6 6.7	○ ◎ ◎ +(6.6.2) +①
§ 7 給付要件	◎	◎
§ 8 職務設計と資格		
8.1	◎	◎
8.2	× +②	△③
§ 9 休憩, 所用時間	◎	×④
§ 10 時間外労働に対する補償	△⑤	△⑥
§ 11 欠勤時間	△⑦	△⑧
§ 12 移行規定⑨	×	
§ 13 算入条項⑩	×	
§ 14 紛争の調停	◎(→ § 12)	◎
§ 15 協約の発効, 失効および解約告知	(→ § 13)	
15.1 協約発効日	△⑪	△⑫
15.2 本協約の発効に伴って失効する協約	△⑬	△⑭
15.3 本協約の解約可能日	△⑮	△⑯
15.4 新協約締結までの移行規定 当初2年間の暫定規定	◎ ×⑰	◎
付属資料1 報酬表(等級別月額報酬表)	△ +(「見習工手当表」)	×⑱ ×⑱
付属資料2 評価メルクマールと評価段階	◎	◎
付属資料3 報酬等級への格付け基準	◎	◎
付属資料4 等級格付け水準／報酬等級	△	×⑱

(注)

記号の説明 ◎: 全く同じ

○: 使用語句に若干の相違はあるものの, 内容的には同じ

△: 協約改定に伴い, 数値や日付などを変更ないし更新

×: 削除

+: 追加

(出所) 3協約をもとに, 筆者が作成した。

査に関する手続きは、経営協議会との間で協定される。調査の結果付与すべき休憩時間が協約上の最低休憩時間を超える場合には、最低休憩時間を超える時間がこれに加算される。」

2) 旧規定の「9.5.3」(新规定の「9.4.3」)を次のように改定した。

旧規定の9.5.3:「個人的必要に対する時間(REFA:人的余裕時間における所用時間(Bedürfniszeit))は、1時間につき3分未満であってはならない。もっと長い所用時間は、時間研究によって調査されるのではなくて、影響を及ぼしている条件や環境に応じて経営協定によって確定される。」

新规定の9.4.3:「個人的必要を満たすための時間は保障される。」

- ⑤:10.2.3に関して、月額基本給から1時間当たり基本給額を算出するための除数を、「173」から「161」に変更。
- ⑥:10.2.3に関して、月額基本給から1時間当たり基本給額を算出するための除数を、「161」から「個人の週所定労働時間に4.35を乗じて算出される数値」に変更。
- ⑦:11.2に関して、欠勤1時間につき減額される基本給額を月額基本給の「1/174」から「1/161」に変更。
- ⑧:「10.2.3」の変更に伴う「欠勤時間相当報酬額の算出方法」の変更。
- ⑨:「§12 移行規定」は次の通り。

「§12 移行規定

12.1 本協約の発効を機に現在の実収賃金が減ることがあってはならない。」

- ⑩:「§13 算入条項」は次の通り。

「§13 算入条項

13.1 本協約に基づいて個々の被用者が新規の高い要求を行うことができる限り、これまで認められてきた協約を上回る報酬部

分を「協約上の報酬部分に」組み入れることができる。」

⑪：協約発効日を「1983年1月1日」から「1988年4月1日」に変更。

⑫：協約発効日を「1988年4月1日」から「1994年10月1日」に変更。

⑬：1983年協約：

「15. 2 本企業別協約の発効により、以下の協約は失効する。

15. 2. 1 1967年11月8日/1973年1月11日締結のノルトヴェルテン
ベルク／ノルトバーデンの金属産業労働者の賃金基本協約
I

15. 2. 2 1973年10月20日/1974年3月14日締結の賃金基本協約II

15. 2. 3 1973年7月4日締結の職員対象基本労働協約の§ 9, 11,
3, 12, 13と付属資料I」

1988年協約：

「13. 2 本企業別協約の発効により、1983年1月1日発効の協約は失効する。」

⑭：本協約の発効により失効する協約を「1988年2月1日付協約」に変更。

⑮：解約可能日を「1988年12月31日以降」から「1991年12月31日以降」に変更。

⑯：解約可能日を「1991年12月31日以降」から「1998年3月31日以降」に変更。

⑰：1983年協約にあった次の規定を削除。「協約有効期間内の最初の2年間は、双方が合意すれば本協約をいつでも廃止することができる。」

⑱：「報酬協定」(§ 3, 4, 5)に移行。なお、本稿の4において、2000年5月5日に締結された「2000年/2001年報酬協定」を訳出してある。

3. 1994年報酬協約

ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社の従業員に関する報酬基本協約（1994年10月1日発効）

目次

- § 1 適用領域
- § 2 従業員の格付け
- § 3 格付け水準の保障
- § 4 協約月額基本給
- § 5 特別手当
- § 6 業績評価／業績手当
- § 7 給付要件
- § 8 職務設計と資格
- § 9 休憩，所用時間
- § 10 時間外労働に対する補償
- § 11 欠勤時間
- § 12 紛争の調停
- § 13 協約の発効，失効および解約告知

付属資料1 評価メルクマールと評価段階

- I. 労働量，労働強度，有効性および労働の仕方
- II. 労働の質および労働の注意力。作業規定の遵守。

苦情の程度と頻度。

補修作業，見切り品，職能（労働遂行の質）ならびに経営手段（道具，器具，機械，装置）および原材料の取り扱い方。

原料，補助材料，経営素材およびエネルギーの活用。

- III. 労働配置

業績評価の原則

付属資料2 報酬等級1から7に関する格付け基準

ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社

ネッカー川通り168-228, 68146 マンハイム

と

金属産業労働組合シュトゥットガルト地方本部

ヘルツェル通り 2, 70191 シュトゥットガルト

との間で、以下の報酬基本協約が締結される。

報 酬 基 本 協 約

§ 1 適用領域

1. 1 本協約の適用領域は：

1. 1. 1 空間的には：企業ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社の諸事業所であり、

1. 1. 2 人的には：1994年10月1日発効のマンハイムに所在するフェーゲレ株式会社の従業員に関する基本労働協約の人的適用領域に照応して、1. 1. 1に示された諸事業所で雇用されている全従業員で、かつ金属産業労働組合の組合員である者である。

1. 2 協約は、労働関係の最低条件を規制するものである。これを補足する規定を、使用者と経営協議会が経営協定によって取り結ぶことができる。

個別の労働契約において、さらに有利な規定を取り結ぶことができる。

1. 2. 1 その種の規定は、従業員に不利な結果にならないように、細目においても協約から乖離することができる。

1. 3 本協約が取り決めていない規定に関しては、経営協議会の権利は留保されたままである。

§ 2 従業員の格付け

2. 1 1 から7で表示される7つの報酬等級が形成される。各報酬等級の給与幅は、協約で定められた報酬月額額の25%である。
2. 2 従業員は、本協約の付録2に示された格付け基準に基づいて、報酬等級に格付けられる。
2. 3 経営役員は、経営協議会に格付け案を提示する。これには、経営協議会の同意が必要である。経営役員と経営協議会が合意に達しない場合には、いずれか一方の側の申し出により、調整委員会（経営組織法§76）が拘束力のある決定を行う。
2. 4 既存従業員の格付けの変更、あるいは新規採用者の格付けは、経営協議会と使用者が同数で構成する報酬委員会がこれを行う。労使同権の報酬委員会は、当事者のうちの一方の提案により、少なくとも1年に1回、業績評価の際に開催される。

§ 3 格付け等級水準の保障

3. 1 事業所〔従業員－訳者による補足（以下同じ）〕の格付け等級の平均値は、協約の適用期間中、原則として引き下げてはならない。格付け等級の水準を引き下げるには、協約当事者の同意が必要である。
 3. 1. 1 格付け等級の平均値は、報酬協定に記録されている。
 3. 1. 2 格付け等級の平均値の計算は、半年ごとに経営役員が行い、その結果は経営協議会に文書で伝えられねばならない。
3. 2 使用者は、特に§8で述べられている諸施策を通じて、職務設計および資格の向上に働きかけ、従業員のより一層の資格向上を促進し、そうすることにより格付け等級の水準を引き上げるための前提条件をも改善するように努力する。

§ 4 協約月額基本給

4. 1 従業員は、月額協約基本給を受け取る。
4. 1. 1 月額基本給は、報酬協定における報酬表に示されている。
4. 1. 2 各報酬等級の〔基本給〕額は、ノルトヴェルテンベルク／ノルトバーデン地区の金属産業の協約における賃金・俸給の引き上げ率に応じて、それと同率でかつ同時に引き上げられる。
〔各等級の〕基本給の引き上げは、一律に（linear）行われる。
4. 1. 3 〔基本給引き上げの〕換算が協約の文言から明確ではない場合には、〔いずれか一方の〕協約当事者の申し出に基づき、両当事者が直接に集まって協議する。

§ 5 特別手当

5. 1 特別な要件が課される従業員には、当該従業員の報酬等級の月額基本給に加えて、その1%から10%の特別手当が支給される。
5. 1. 1 従業員に対して5. 1に基づく特別手当を認めるか否かについては、労使同数で構成される委員会がこれを決定する。この委員会は、経営協議会の代表3名と経営首脳部代表3名で構成される。

§ 6 業績評価／業績手当

6. 1 各従業員は、仕事への習熟に基づいて、その業績に応じた業績手当を受け取る。
6. 2 業績の評価は、使用者またはその代理人が、付属資料1に示した評価メルクマールおよび評価段階に基づいてこれを行い、点数表をもとに該当する点数を求める。
点数表の各1点は、1%の業績手当に相当する。
6. 3 § 5および§ 6の規定に基づいて〔従業員に〕支給される手当ての合計の平均値は、各報酬等級ごとに少なくとも〔当該協約報酬

月額] 15%に相当しなければならない。

個々の従業員において、業績手当が25%を超える場合には、25%を超えた手当の部分は協約上の手当と見なすことができる。

ただし、この協約上の手当部分は、報酬等級に関する平均値を算定する際に、その計算に含めてはならない。

6. 4 業績評価を、定期的に、少なくとも1年に1回は実施しなければならない。[業績評価の] 実施頻度については、経営協議会と協定しなければならない。各従業員に対して、納得がゆくように業績評価値の算定を提示しなければならない。

個々の従業員の業績手当額ならびにその変更は、署名入りの文書で経営協議会に通告し交付しなければならない。

6. 5 業績手当は、§ 4に基づく協約報酬月額に対するパーセンテージで示される。

6. 6. 1 業績手当は、その時々の評価に応じて新たに確定され、当該評価に続く期間から [新たに確定された業績手当が] 支給される。評価の結果、手当が減額となる場合には、当該従業員にその旨直ちに通知されねばならない。当該従業員は、これに続く3ヶ月の待機期間中は、従前の業績手当を受け取る。

この待機期間の終了時に、当該従業員の業績がこの期間中にもとのレベルに復帰しなかったことが証明された場合に初めて、業績手当の相当額の減額を行うことができる。

6. 6. 2 職務の変更に伴う上位の報酬等級への昇進に際しては、業績手当が新たに定められる。

6. 7 従業員は、経営協議会あるいは使用者に文書でもって、評価に対する異議を申し立てることができる。使用者と経営協議会は、必要な場合には当事者の意見を聴取して、その異議申し立てが正当か否かを検討する。その際に、両者が合意に達しない場合には、調整委員会が拘束力のある決定を行う（経営組織法 § 76）。

申し立てられた異議が決着を見るまでは、〔従業員に対して〕従前の業績手当が支給される。

業績手当が増額される場合、その増額された業績手当が異議申し立ての時点から適用される。業績手当が減額される場合、その減額された業績手当が、新業績手当の決定された時点から適用される。

§ 7 給付要件

- 7.1 給付要件は、次のように決められねばならない。すなわち、従業員が、人間的に形成された標準労働条件と不適当な負荷のない状況の下で、仕事に習熟後は、性別や年齢、さらには労働結果のような労働給付能力の日々の変動とは関係なしに、協約基本報酬に上乘せされる業績手当を長期に渡って獲得できるように給付要件は設定されねばならない。労働給付能力および労働結果が比較的長期に渡って変動する場合には（例えば、気象条件の変化）、それらの変動を適切に考慮しなければならない。

§ 8 職務設計と資格

- 8.1 使用者は、職務および労働条件を、従業員が労働においてその資格を維持し拡大することができるように形成する義務がある。この義務を履行するために、職務内容は、以下のように形成されねばならない。
- －従業員に学習過程を呼び起こし、職業継続訓練を受ける気を起こさせるように。
 - －既存の職業能力を多面的に活用するように。
 - －資格を低下させる不適当な負荷をかけないように。
- 従業員の職業能力を开花させるために、可能な限り自己責任で遂行できる仕事を従業員に与えるべきである。

8.2 技術および組織の変化から生じた現実の要求、あるいはそれらの変化から将来生じるであろう要求に適時に対応して従業員の資格を向上させるために、1年に1回、資格向上に関する需要が調査される。

その際に、使用者は、特に投資活動と関連して必要になる資格向上を考慮に入れるべきであり、経営協議会は従業員との話し合いに基づいて従業員の資格向上要求を提出する。

1年に1回、使用者と経営協議会は、資格向上の需要の決定に関して協議する。この協議に際しては、経営の利益のほかに、従業員の資格向上の利益も可能な範囲で考慮に入れるべきである。この協議をもとに、年間の資格向上需要が確定される。

確定された資格向上需要の枠内で、資格向上施策の種類、範囲および実施について経営協議会と協議が行われる。この対象となる従業員は、この資格向上施策を通じて、これまで当該従業員が担当していた仕事と比較して、

- －同価値の別の職務
- －同価値の追加的な職務
- －より高い価値の職務

を遂行できる資格を獲得することができるであろう。

こうした資格向上施策は、技術や組織の変化が職務要件あるいは職務自体を変化させ、その結果として生じる資格の間隙を埋めるための合目的的に実施される施策である。

これらの施策は、時間的に限定されており、内容的に明確に分類されている。例えば、経験ないし伝授を通じてなされるような従業員の不断に必要な資格適応プロセスは、これには含まれない。

以下の施策は、この規定の意味する資格向上施策ではない。：

- －確定された資格向上需要には照応しないが、従業員の一般的な継続訓練ないし一般的な職業継続訓練に役立ち、担当職務の遂

行にとっては必要でない施策

－管理者セミナー－

全ての適当な従業員が資格向上施策に参加できるようにするために、これらの資格向上施策を、適切な、経営の通常の仕方でも公表しなければならない。

資格向上施策の実施に際しては、経営協議会は、経営組織法 § 98 にしたがって共同決定しなければならない。

資格向上施策の費用は、第三者が負担するのではない限り、使用者がこれを負担する。

資格向上施策に要する時間ならびにそのための通勤時間は、労働時間と見なされる。月給は、継続して支給される。

資格向上施策が、協約で定められた1日あるいは1週間の所定労働時間外に実施される場合、当該支出時間に対しては、超過勤務手当なしの給与を支払うか、あるいは従業員の申し出によりその全部ないし一部を有給休暇に振り替える。その際には、経営の利益が考慮に入れられねばならない。

通勤時間は、それが土曜日、日曜日あるいは祝日に当たる限り、労働時間と同様に扱い、手当なしの給与が支払われる。現行の経営規定には、何ら変更はない。

資格向上施策が全日にわたる場合、当該労働日の労働を提供しなかった労働時間が履行されたものと見なされて、報酬は継続して支払われる。

資格向上施策に成功裡に参加し、これまでの仕事に比べて価値の高い職務を担当するかないしは同等の価値の職務を追加して担当するようになった従業員は、その向上した資格がより上位の報酬等級への昇格をもたらすまでには至らない場合には、追加された継続訓練の質に応じて〔当該協約基本報酬〕5%から10%の資格手当を受け取る。

[支給される資格手当の] パーセンテージは、§ 5.1.1に基づく委員会で決定される。

資格向上施策に参加して資格を向上させた従業員は、向上した資格に相当する職務の担当を任された場合には、その資格を活用する義務がある。当該従業員がこの義務を履行しない場合、あるいは相当する職務の担当を拒否する場合には、向上した資格に対する資格手当は支給されない。

[本条に関する] 補足規定は、経営組織法 § 98の枠内において、経営協議会と [協議して] 定めることができる。

§ 9 休憩, 所用時間

- 9.1 労働に起因する疲労を補償するために、全ての従業員に対して労働時間中に休憩時間が与えられる。
- 9.2 休憩時間は、1時間につき最低5分である。
- 9.3 休憩時間をひとまとまりの休憩時間にまとめたり、どの時間帯に設定するかといったことについては、経営協議会と使用者間の協定で定める。
- 9.4 労働時間規則ならびに最低休憩時間に基づく事業所レベルの休憩時間を設定することにより、予め決められた時点で、休憩時間を集団に周知できるようにしなければならない。
 - 9.4.1 休憩時間は、1日あるいは1週の労働時間の初めおよび／または終わりに設定してはならない。

現行の労働時間規則に基づく休憩時間と清算することはできない。
 - 9.4.2 休憩プランは、職場ごとにはっきりとわかる場所に掲示しなければならない。従業員は、休憩時間に関する経営規定を遵守しなければならない。休憩の始めと終わりは、音または視覚的方法で知らせる。
 - 9.4.3 個人的必要を満たすための時間は保障される。

- 9.4.4 使用者は、§ 9.5を遵守するために、特別な注意と配慮を払わなければならない。

§ 10 時間外労働に対する補償

- 10.1 割増金を支払う義務のある時間外労働、遅番労働、夜間労働、日曜労働および祝日労働と、それらの割増率は、ノルトヴェルテンベルク／ノルトバーデン地区の金属産業の労働者・職員に関する基本労働協約における各該当規定に従う。
- 10.2 時間外労働ならびに時間外労働の結果生じる割増手当は、原則として、代休を追加的に与えること（Freizeitgewährung）によって清算される。
- 10.2.1 例外的に、時間外労働に続く報酬支払い期間内に代休を付与することができない場合には、時間外労働および割増手当を金銭で清算することができる。
- 時間外労働による代休請求権は、当該年の12月31日を超えて次年度に持ち越すことはできない。12月中に代休による清算ができない場合にも、時間外労働に割増手当を付加した分が金銭で清算されねばならない。
- 10.2.2 組立工に関しては、経営協定において、基本労働協約の規定に従った時間外労働に関して代休付与原則とは異なる支払原則を規定することができる。
- 10.2.3 時間外労働報酬の算定には、報酬月額を個人の週所定労働時間に4.35を乗じて算出される数値で除した金額が用いられる。
- こうして算定された時間当たり報酬額に協約上の割増手当を付加したものが、時間外労働1時間当たりの時間外労働報酬となる。

§ 11 欠勤時間

- 11.1 免責された欠勤時間は、報酬月額に影響を及ぼさない。

11. 2 免責されない欠勤時間および無給の代休を付与された場合には、1時間単位で、欠勤時間相当報酬額が月額基本給から控除される。この欠勤時間相当報酬額は、§ 10. 2. 3にしたがって算定される時間外労働1時間当たりの基本報酬額と類似の方法で算出される。

§ 12 紛争の調停

12. 1 本協約の解釈または実施から生じる紛争は、使用者と経営協議会との交渉によって規制されねばならない。その交渉が合意に達しない場合には、協約当事者の双方が紛争の解決に努力しなければならない。協約当事者の助言を得ても〔使用者と経営協議会の交渉が〕合意に達しない場合には、法的な道が残されている。

§ 13 協約の発効、失効および解約告知

13. 1 本協約は、1994年10月1日をもって発効する。
使用者は、閲覧に供するために、本協約を適切な場所に掲示しなければならない。
13. 2 本協約は、1988年2月1日付協約に取って代わるものである。
13. 3 本協約の規定は、1998年3月31日以降、1ヶ月の告知期間をもって翌月末にこれを解約することができる。
13. 4 新協約が締結されるまでは、協約当事者間で別個の協約が協定されない限り、本協約の規定が有効である。

付属資料

- 1：評価メルクマールおよび評価段階
- 2：報酬等級に関する格付け基準

マンハイム、1994年9月28日

ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社

Dr. Volker Beyse

Rolf Rickmeyer

金属産業労働組合－シュトゥットガルト地方本部

Gerhard Zambell

Mirko Geiger

付属資料1 評価メルクマールと評価段階

I. 労働量, 労働強度, 有効性および労働の仕方

段階1: 期待通りの労働量になることはめったにない。労働の仕方は、もたもたしている。何事にも時間がかかりすぎる。

段階2: 労働量は、おおむね期待通りである。労働の仕方は、ほぼ安定して有効である。労働は、ほとんど常に集約的である。

段階3: 労働量は、期待通りである。労働の仕方は、安定して有効である。労働は、集約的である。

段階4: 労働量は、期待以上である。労働の仕方は、入念かつ有効である。労働は、非常に集約的である。

段階5: 労働量は、期待をはるかに上回っている。労働の仕方は、特に入念でかつ有効である。労働は、極度に集約的である。

II. 労働の質および労働の注意力, 作業規定の遵守, 苦情の程度と頻度。

補修作業, 見切り品, 職能(労働遂行の質)ならびに経営手段(道具, 器具, 機械, 装置)および原材料の取り扱い方。

原料, 補助材料, 経営素材およびエネルギーの活用。

現在の損害傾向が考慮されなければならない。

- 段階1：労働の遂行が、予め規定された質に照応することがまれにしかない。経営手段および原材料の取り扱いに際して、および／または、素材およびエネルギーの活用の際に、必要なことがなされていない。
- 段階2：労働の遂行が、予め規定された質に既にしばしば照応している。経営手段および原材料の取り扱いに際して、および／または、素材およびエネルギーの活用の際に、必要なことがろうじてなされている。
- 段階3：労働の遂行は、予め定められた質にほぼ常に照応している。経営手段および原材料の取り扱い方、および／または、素材およびエネルギーの活用の仕方は、要求通りになされている。
- 段階4：労働の遂行は、必要な質に常に照応している。経営手段および原材料の取り扱い方、および／または、素材およびエネルギーの活用の仕方は、適切かつ慎重である。
- 段階5：労働の遂行は、困難な場合においても必要な質に常に照応している。経営手段および原材料の取り扱い方、および／または、素材およびエネルギーの活用の仕方は、模範的である。

Ⅲ. 労働配置

通常の仕事以外への配置

- 段階1：他の仕事を担当しない。
- 段階2：他の同種の仕事を散発的にのみ担当する。
- 段階3：他の同種の仕事を担当する。
- 段階4：他の異種の仕事を担当する。
- 段階5：他の異種で困難かつより広範囲の仕事を担当する。

業績評価に関する原則

評価は、報酬等級毎に別々に行われる。

評価は、

1. 労働の量
2. 労働の質
3. 労働配置

の3メルクマールに基づいてなされる。

各評価メルクマールに対して、0から25の幅の点数が割り当てられる。

3基準に関して得られた点数を3等分して平均値が求められる。その際に、小数点以下は切り上げられる。

点 数 表

	段階 1	2	3	4	5
メルクマール I	0 - 4	5 - 9	10 - 15	16 - 20	21 - 25
メルクマール II	0 - 4	5 - 9	10 - 15	16 - 20	21 - 25
メルクマール III	0 - 4	5 - 9	10 - 15	16 - 20	21 - 25

付属資料 2 報酬等級 1 から 7 に関する格付け基準

- 1 職業教育と事業所の継続訓練を受けていない従業員，ならびに，短期間の実習レベルに相当する資格を有する従業員。
- 2 金属産業において活用でき，通常 5 ないし 12 週間の教育期間で習得される資格を有する従業員。金属産業で活用でき，通常 2 年間の職業教育で習得される資格を有する従業員。
- 3 金属産業で活用でき，通常 3 年間の職業教育で習得される資格を有する従業員。事業所における教育期間と相応の作業経験とにより 3 年間の職

業教育レベルに相当する資格を有する従業員。

- 4 通常は最低3年間の職業経験を前提とする平均以上の専門知識および能力を有する従業員。
- 5 学校あるいは事業所における職業教育および継続訓練により、報酬等級4の要件を超えるレベルの資格を有する従業員。
- 6 専門単科大学卒業レベルでかつ通常3年間の職業経験に相当する資格を有する従業員。学校あるいは事業所における職業教育および継続訓練により、報酬等級5の要件を超えるレベルの資格を有する従業員。
- 7 事業所における職務設計により特別な理論的要件が課された高度な仕事を独力でも十分に行える資格を有する従業員。
学校あるいは事業所における職業教育および継続訓練により、報酬等級6の要件を超えるレベルの資格を有する従業員。

4. 2000年/2001年報酬協定⁷⁾

2000年/2001年 報酬協定

ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社

ネッカー川通り168-228, 68146 マンハイム

と

金属産業労働組合シュトゥットガルト地方本部

ヘルツェル通り2, 70191 シュトゥットガルト

との間で、以下の

マンハイムに所在するヨーゼフ・フェーゲレ株式会社の従業員に関する報酬協定が締結される。

報 酬 協 定

§ 1 適用領域

1.1 本報酬協定の適用領域は

1.1.1 空間的には：

企業ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社の諸事業所

1.1.2 人的には：

1994年10月1日発効のマンハイムに所在するフェーゲレ株式会社の従業員に関する基本労働協約の人的適用領域に照応して、1.1.1に示された諸事業所で雇用されている全従業員で、かつ金属産業労働組合の組合員である者。

1.1.3 職業教育法上の全ての営業、事務および技術系の見習工で、かつ

⁷⁾ Entgeltabkommen 2000/2001 zwischen der Firma Joseph Vögele Aktiengesellschaft und Industriegewerkschaft Metall Bezirksleitung Stuttgart.

金属産業労働組合の組合員である者。

1. 2 本報酬協定は、労働関係の最低条件を規制するものである。これを補足する規定を、使用者と経営協議会が経営協定によって取り結ぶことができる。
個別の労働契約において、さらに有利な規定を取り結ぶことができる。
1. 2. 1 その種の規定は、従業員に不利な結果にならないように、細目においても報酬協定から乖離することができる。
1. 3 本報酬協定が取り決めていない規定に関しては、経営協議会の権利は留保されたままである。

§ 2 報酬の引き上げ

2. 1 § 1. 1. 2 および § 1. 1. 3 に挙げられた人員に対する報酬および見習工手当は、
2000年3月1日以降は、3.0%引き上げられ、
2001年3月1日以降は、2.1%引き上げられる。
2. 2 2000年3月1日および2001年3月1日以降に適用される報酬および見習工手当は、§ 3 および § 4 に示すように、新たに設定される。協約報酬の基礎には、週35時間の協約労働時間がある。
2. 3 個人的な週所定労働時間が基本労働協約の § 7. 1 に基づく週協約労働時間と異なる従業員は、次式に基づいて算出される協約報酬を受け取る。

報酬協約に基づく協約報酬 × 個人的な週所定労働時間

§ 7. 1 に基づく週協約労働時間

2. 4 2000年の3月および4月に関しては、以下の規定に準拠して、§ 2. 1 に基づく報酬引き上げにかえて、従業員は税込みで700ドイツマルクを、見習工は税込みで180ドイツマルクをそれぞれ受け取る。

2. 4. 1 従業員が2000年3月にフルタイム雇用され、かつ、報酬ないし見習工手当、定期的な労働報酬ないし見習工手当の継続支給、休暇手当あるいは操短手当に対する完全な請求権を有する場合には、その従業員は当該引き上げ額の全額を受け取る。
2. 4. 2 短時間勤務従業員は、35時間の週協約所定労働時間に対する個別契約で取り決められた所定労働時間数に応じた引き上げ額を受け取る。
2. 4. 3 2000年3月および／あるいは4月に関して、報酬ないし見習工手当、定期的な労働報酬ないし見習工手当の継続支給、休暇手当あるいは操短手当に対する完全な請求権を持たない場合には、当該引き上げ額は期間に比例して削減される。
2. 4. 4 2000年3月1日以降で2000年3月および4月に入社あるいは退職した従業員は、当該引き上げ額のうちその雇用期間に応じて按分比例した額を受け取る。
2. 4. 5 本協定の2. 4. 7および2. 4. 8の規定を損なうことなく、2000年3月および4月に関する引き上げ額だけ協約報酬を引き上げることから生じるあらゆる要求に対して支払いがなされる。
2. 4. 6 2000年3月および4月に関する引き上げ額は、遅くとも2000年5月の清算で支払われる。
2. 4. 7 2000年3月および4月があらゆる種類の平均値計算の報告期間である場合には、引き上げ額の代わりに3%の引き上げ率を計算の基礎とする。
2. 4. 8 2000年3月および4月において基本労働協約の§ 6. 3にしたがった高齢者対象所得保障額が算出されねばならない場合には、1997年3月10日の報酬協定に基づいてこの計算は行われる。基本労働協約の§ 6. 10に基づく高齢者対象所得保障額の更新を行う日および所得補償額の引き上げを行う日ならびに本協約による協約報酬の引き上げを機会に「協約を上回る報酬部分を協約報酬部分に」

組み入れを行うことができる日は、いずれも2000年5月1日である。

基本労働協約の § 6. 3 に基づく高齢者対象所得保障額算出の期日が2000年5月1日かあるいはそれ以降の時点である場合には、平均の割増金額および手当ならびに基本労働協約の § 6. 3 に基づく平均報酬の算出に際して、2000年3月および4月に関する引き上げ率が3%であることを考慮しなければならない。

§ 3 報酬表

3. 1 月額報酬額は、税込みで以下の通り。

	2000年3月1日以降：	2001年3月1日以降：
報酬等級 1	DM 3,283	DM 3,352
報酬等級 2	DM 3,775	DM 3,855
報酬等級 3	DM 4,339	DM 4,431
報酬等級 4	DM 4,989	DM 5,094
報酬等級 5	DM 5,736	DM 5,857
報酬等級 6	DM 6,597	DM 6,736
報酬等級 7	DM 7,580	DM 7,740

§ 4 見習工手当

4. 1 月額見習工手当は、税込みで以下の通り。

	2000年3月1日以降：	2001年3月1日以降：
見習工 1 年次	DM 1,215	DM 1,245
見習工 2 年次	DM 1,350	DM 1,375
見習工 3 年次	DM 1,480	DM 1,480
見習工 4 年次	DM 1,610	DM 1,610

4. 2 入社あるいは退職、ならびに給与支払い義務のない欠勤時間の取り扱いは、 § 2 の規定に準じて処理する。

- 4.3 第3者から業績を請求するために、ないしは第3者からの業績カットを回避するために、職業教育契約の当事者は見習工（ないしその法定代理人）の申し出に基づいて、見習工手当の最高額を放棄する協定を結ぶことができる。

この協定は、文書化することが必要である。未成年者の場合には、法定代理人の署名が必要である。

§ 5 格付け等級水準

- 5.1 報酬基本協約の§3に基づく、2000年5月2日現在の格付け等級水準の平均値は以下のようになる。

1 報酬等級	2 報酬等級別従業員数	3 計
1	4	4
2	54	108
3	267	801
4	228	912
5	54	270
6	20	120
7	11	77
3列の合計 / 2列の合計 = 格付け等級水準 = 3.59		

§ 6 発効および解約告知

- 6.1 本報酬協定は、2000年3月1日をもって発効し、2002年2月28日以降、1ヶ月の告知期間をもって翌月末にこれを解約することができる。

マンハイム、2000年5月5日

ヨーゼフ・フェーゲレ株式会社

取締役

Bernhard Schmitt

金属産業労働組合シュトゥットガルト地方本部

代理 マンハイム支部

Peter Toussaint

(まさかめ・よしぞう／経営学部教授／2005年12月9日受理)