

一般労働協約(貿易及び商事卸売業関係/NRW州)

MANTELTARIFVERTRAG (Groß - und Außenhandel Nordrhein-Westfalen)

2007年6月28日締結

有効期間:2007年10月1日～2010年9月30日

(有効期間を過ぎても、次の協約が締結されるまでは、現行協約が有効性を持つ)

(注) 在独日系企業のうち“貿易及び商事卸売業”に当て嵌まるのは商社だけでなく、製造業でも、当地で工場を持たずに自社(製造業)製品の輸入・卸売・販売等を行っている企業全てである。但し、この一般労働協約に関しては一般拘束宣言がなされていないため、この協約が拘束性を持つのは、会社及び従業員が使用者団体及び社外組合のメンバーである場合のみである。駐在員事務所はいずれにしてもこの協約の適用対象外である。従って、この拘束性に該当しない場合、この協約は必要に応じて、一般的なガイドラインとしてご参考にされることをお勧めする。(デュッセルドルフ日本商工会議所)

—目次—

- § 1 適用範囲
- § 2 労働時間
- § 3 パートタイム労働
- § 4 超過・日曜祭日・夜間・シフト制労働
- § 5 操短による短縮労働
- § 6 一般的雇用契約条件
- § 7 雇用関係終了
- § 8 有給休暇
- § 9 家庭・職場における男女の機会均等
- § 10 勤務不履行
- § 11 遺族手当
- § 12 慶弔忌引及び有給による勤務免除
- § 13 労災保護
- § 14 所得保障と合理化による解雇の保護
- § 15 要求権の満期と失効
- § 16 労働協約の開始および終了

§ 1 適用範囲

1. 適用地域範囲

本労働協約の適用地域は Nordrhein-Westfalen 州とする。

2. 適用対象業種

本労働協約は、支店、営業所等を含むすべての卸売り業、及び貿易業に適用される。貿易業において、営業上、商品の加工が行われる場合(溶接、製材、ボーリング、裁断、フライス、割裂、鉄鋼湾曲及び編込み等の作業、組立、メンテナンス、修理、木材の加工・防腐作業、各種機械及び作業員を含む建設機械のリース等)、これも適用範囲となる。

3. 人的適用範囲

- a) 本労働協約は、上記の適用地域範囲内の適用対象業種に就業するすべての職員、パートタイム職員、及び見習い従業員が対象となり、更に上記適用地域範囲以外にて働く場合にも適用される。

- b) 本協約は次の者には適用されない。
 - aa) 法律、定款、組合契約により人的会社の代表権を有するもの。
 - bb) 法人の法律上の代理人。
 - cc) 経営組織法(Betr.VG) § 5-3/4による職員。
 - dd) 家内労働者
- c) 協約締結当事者は、この協約に拘束される。

§ 2 労働時間

1. 通常の規則的週労働時間は、休憩時間を除いて週38.5時間とする。法律に定められた祭日が労働日に当る時は、労働時間はその分だけ短縮される。毎日の規則的労働時間は設定されなければならない。
 規則的労働時間は1週5日に配分されなければならない。業務上やむを得ぬ事情により6日に配分することも可能であるが、ただし土曜日の労働は13:00までに終了するものとする。経営協議会が設置されている場合は、本件につき同協議会において協定を結ばなければならない。
 12月24日及び31日の労働時間は12:00に終了するものとする。このために失われた労働時間は、それぞれ半日として有給休暇に計算される。その労働時間分を事前または事後に消化することも可能である。どちらの方法を取るかは、被雇用者に選択の権利がある。
2. 1項の規定と異なる労働時間の配分は、それが事業所の事情によるものである場合、最高52週の所謂“調整期間(Regelungszeitraum)”内での平均週労働時間が38.5時間を越えない範囲で許される。この調整期間が暦年に相当する必要はない。経営協議会が設置されている場合、1項の規定と異なる労働時間の配分については同協議会と事業所協定を締結しなければならない(経営組織法 § 75~77)。
 また、以下の条件が満たされなければならない。
 - a) 所謂“労働時間口座(Arbeitszeitkonto)”が設けられ、就労した時間数と就労すべき時間数が記入される。
 - b) 週労働時間は、労働時間法と異なり50時間を上限とする。この際に法的祭日、休暇日、病欠日及び他の非労働日は1日7.7時間として計算される。
 - c) 労働時間は上記 § 2-1項-2段-第1・2文に基づいて配分される。フルタイム被雇用者の1日の労働時間は、終日の労働免除がない限り、最低でも連続3時間とする。
 - d) 雇用者は週労働時間数を、その24労働日前、遅くとも12労働日前に決定しなければならない。この週労働時間の決まりがない場合は38.5時間が有効である。個々の労働日に適用されるべき労働時間は、雇用者側からの最低6労働日前の予告によって1時間変更することが出来る。
 - e) 調整期間内で勤務すべき時間数(週勤務時間に調整期間の週数を掛け、それからb)の第2文に基づく時間を引いたもの)は、調整期間終了時点で、その期間内に実際に勤務した時間数と同一でなければならない。
 調整期間の最後においてその超過分(実労働時間の方が多)が78時間を超える分に対しては、25%の割増し手当が次回給与支給時に払われる。後記の § 4-3(休暇への振替)を適用することも可能である。78時間以下の超過分は次の調整期間に持ち越しが可能である。実労働時間の方が少なかった場合、38.5時間までは次の調整期間に持ち越しが可能であり、それを越えたものは失効する。
 - f) 被雇用者は、事務所の事情が許しかつ“労働時間口座“に相応の“預金“がある場合は、それを使って休日(非労働日)を取る権利がある(4週間前の予告が必要)。
 - g) 被雇用者はいつでも自分の“労働時間口座“を閲覧する権利があり、また経営協議会は各“労働時間口座“を閲覧する権利がある。詳しくは社内内規で規定できる。
 - h) 調整期間中に雇用関係が終了した被雇用者の場合は、後記 § 6-14-2が適用される。

3. 1日の就労時間及び休憩時間については、事業所の経営者が経営協議会と協議の上決定する。決定された規定は、事業所内に公示されなければならない。
4. フレックス・タイム制を導入することは可能である。なお、フレックス・タイム制を採用するに際しては、次に掲げる原則を守らなければならない。
 - a) 一日の勤務時間中で基本的に必ず勤務しなければならない時間帯(コア・タイム)、及び休憩時間を明確にしなければならない。
 - b) フレックス・タイムは、必ず勤務しなければならない時間帯の前後各1時間30分までとする。
 - c) 超過勤務についてはその都度、これを必要とした理由を書いた証明を要し、協約の取り決めに従い、その対価は月毎にまとめて支払われるものとする。
 - d) 1ヶ月の労働時間は、協約で定められた週労働時間と月間労働日数から算定され、各月ごとに決定することが出来る。
5. 運転手(社有車・商用車・トラック類など)に関する労働時間は、本労働協約に添付の別項に規定されている。

§ 3 パートタイム労働

1. 雇用者はパートタイム従業員に対し、そのパートタイム勤務を理由に、フルタイム勤務者と異なる扱いをしてはならない。但し、業務上の客観的かつ公平な理由に基づく場合はこの限りではない。
2. 1日の就労時間は最低3時間、但しこれは、合意の上の休憩時間を除いての連続勤務時間とする。週労働時間は最低20時間であつ、最高週5日に配分されるものとする。個々の雇用者・パートタイム勤務者間での例外的取り決めは可能であるが、これは経営組織法に基づく経営協議会の協同決定権には影響しない。
3. パートタイム勤務への変更希望者は、企業内での最新のパートタイム募集に関する情報を得る権利がある。それには企業内でのパート募集広告で十分とする。
4. パートタイム従業員の勤務時間数に関する変更希望に対しては、業務及び人事組織上問題がない限り、これに沿うようにされなければならない。
5. パートタイム従業員の採用において、人間的及び能力的に同等の適性を有する応募者間の選択に際しては企業内の希望者が優先されなければならない。

§ 4 超過・日曜祭日・夜間・シフト制労働

1. 超過・日曜祭日・夜間労働は、出来るだけこれを避けるものとするが、しかし労働時間法の規定及び経営組織法の枠内で認められており、仕事の都合上必要な場合には、1日の最高総労働時間が10時間を越えない範囲で命令あるいは取り決めることが出来る。その際、当事者である被雇用者の意見を可能な限り考慮しなければならない。超過勤務は出来るだけ前日に知らされるものとする。なお、これを越える超過労働に対しては、法律の定める範囲で経営協議会の了解のもとに、また緊急の場合(ArbZG- § 14)は、あるいは営業監督局の認可(ArbZG- § 15)を得た場合のみ、この超過労働を命ずることが出来る。
超過勤務とは、週38.5時間を超えて働くことを命ぜられた、もしくは経営協議会と申し合わせた勤務を言う。
§ 2Nr. 2に定める労働時間以外の時間配分で、決められたまたは適時に予告された週労働時間を越える超過勤務については、残業手当を支給しなければならない。

パートタイム従業員は、フルタイム従業員に手当て付き超過勤務が命ぜられかつ、通常のパートタイム就業時間に付加的に加えられた勤務の場合に、手当て付き超過勤務をおこなうものとする。

従業員は上記規定の範囲内において命ぜられた超過・日曜祭日・夜間労働を遂行しなければならない義務がある。

2. § 4-1に規定された超過勤務に対しては、(1時間に付き)月額給与の167分の1相当額(基本超過手当)及びその25%(超過勤務加算手当)が支給される。規定に外れる労働時間配分(§ 2-2)の場合、規定のまたは新たに(§ 2-2-第2文に沿って)規定された週労働時間を超える就労に対して超過勤務加算手当が支給されるものとする。1日の就労時間が10時間を超える場合は(§ 4-1参照)、11時間めより50%の特別加算手当が支給される。土曜日の13時以降の勤務に対しては50%の特別加算手当が支給される。これは、日曜祭日及び/または土曜日にのみ(最大週16時間)労働する被雇用者には適用されない。§ 2-2に従い定められた就労時間に対しては、これが1週47時間を超える場合には(超過勤務の規定に該当するしないに拘らず)、48時間めより25%の特別加算手当が支給される。
3. 通常の規則的労働時間以外の労働は、労使双方の了解のもとに、他の日の勤務時間免除に振替えることができるが、その際は超過勤務に対する加算手当を考慮しなければならない。休暇への振替えが不可能な場合は、超過勤務手当(含む加算手当)が支給される。
4. a) 夜間勤務とは20時から6時ないし市場が開かれるまでの時間に行なわれる労働を言う。夜間勤務には50%の夜勤手当が支給される。特定の工場及び企業部門(果物、花、野菜、酪農製品、ケーキ・パン類、肉及び肉加工品)内における夜間勤務及び職業上の夜間勤務(例えば、夜警)にはそれが業務上認められていれば夜勤手当を支給する必要はない。
b) シフト制採用の企業或いは企業内一部門が夜間勤務となっているものに対しては15%増しの手当てが支給される。
5. a) 日曜・祭日労働とは、日曜ないし法律上定められた祭日の0時から24時の間になされた労働を言う。
b) 日曜の労働には100%の割増手当が、また祭日の労働に対しては200%の割増手当が支給される。
c) この手当が義務付けられている日は、1時間に付き§ 4-7の月給の167分の1により計算された追加手当が追加支給される。パート職員の場合には、個々のケースにより該当する月の労働時間を基に支給額が計算される。
d) 特定の営業所或いは企業部門(果物、野菜、花、酪農製品、ケーキ・パン類、肉及び肉加工品)などで、日曜祭日労働が通常の勤務となっている場合、これら日曜祭日の労働に対しては特別には手当が支給されない。但し、特別手当の支給が事業所の慣習となっている場合はこの限りではない。
6. 同一の労働時間に対し幾つかの手当てが該当する場合は、それぞれのうちの最高の手当てが適用され、支給される。
7. 月給に手当を含めて支払わなければならない労働に対する月の報酬は、1回のみ報酬及び臨時の超過労働、日・祭日・夜間労働、シフト交替制勤務に対する手当を除いて月給とみなされる。
8. 超過・日曜・祭日・夜間労働に対する手当を一括取り決め額を以て支給する場合には、日常行なわれるこれら業務の推定平均の範囲内をもって支給することが出来る。ただし、この取り決めは別個に提示しなければならず、文書を以てなされるものとする。
9. 勤務時間が一定していない外勤労働の場合は、超過・夜間勤務手当を要求することはで

きない。これは、見本市や展示会の業務にも適用される。

10. 運転手、運転助手、守衛、夜警ないしそれに類似した勤務は、臨時の作業態勢を必要とし、労働時間が一定でないため、それに従事する被雇用者には、前記規定とは別に、それぞれの労働契約に基づく特別規定を適用することができる。ただし、それは文書をもってなされるものとする。また、呼び出し待機の場合も同様で、それに対する手当は個々の労働契約に基づいて決められる。

§ 5 操短による短縮労働

1. 企業の構造改革を含む経済上の理由により、あるいは避けがたい事態の発生により、労働量を減退せざるを得なくなった場合、解雇、あるいは一時的な企業閉鎖を防止するため、経営協議会（それがあつた場合）の同意を得て短縮労働を行なうことができる。
2. 更に短縮労働は、企業内労働時間の10%以上が不要となつた場合、少なくとも最初の4週間は企業内で実際に働いている被雇用者の少なくとも3分の1を対象にして、また企業内で実際に働いている被雇用者の全労働時間が協約上の労働時間を3%以上下回る場合に実施することが許される。
3. 短縮労働は、労働短縮届けが労働局に告示された日から実施することができる。ただし雇用促進法 (Arbeitsförderungsgesetz / SGB III) に基づく短縮労働者補助金 (Kurzarbeitergeld) の保証条件が満たされていることを要する。
なお、短縮労働の期間中は当該労働者はこの短縮労働補助金の他に最後の3ヶ月(暦月)間の平均実質所得の16%を使用者から支給される。ただし、その合計額は、実質所得の100%を超えてはならない。

§ 6 一般的雇用契約条件

1. 雇用と解雇は法律上の規定による。
被雇用者はその従事する仕事に応じて賃金協約 (Gehalts- bzw. Lohnrahmenabkommen) に基づいて分類される。
2. 被雇用者は就業書類 (Arbeitspapier=Lohnsteuerkarte, Versicherungskarte 等) (もしくは仮証明) を入社後1ヶ月以内に雇用主に提出しなければならない。
3. 特別な申し合せがない限り、雇用主は被雇用者を同じ市町村内にある当該企業内の他の部に配属させることができるが、その際の費用は企業が負担しなければならない。
4. 雇用主は被雇用者の希望により、次の項目からなる文書による労働協約を締結するものとする。
 - (1) 勤務開始
 - (2) 労働の種類
 - (3) 勤務地
 - (4) 収入(協約賃金を超える手当あるいは賞与)、賃金協約による給与グループ
 - (5) § 7-2にて取り決められた試用期間
 - (6) 解雇予告期間
 - (7) 臨時雇用の場合は、労働時間(期間及び勤務時間)
5. 他の被雇用者の補助あるいは一時的代理を努める場合、もしくは上級者の代理をする場合、その補助労働ないし一時的代理が1ヶ月以上続かない限り、その労働に対し高い方の報酬を要求する権利はない。その代理が1ヶ月以上に及ぶ場合は高い方のグループの給与を

最初の日から払わなければならない。ただし、暦上の6週間までの休暇、保養、休養期間中の代理はこの限りではない。

6. ある給与グループ内で新しい年令、勤務レベルに達した時に、その給与の増加が規定されている場合、適用になった月の最初に遡及して増加支給されるものとする。
7. 手伝い(Aushilfe)として雇われた被雇用者及びパートタイム従業員のための最低手当としては、1時間につき少なくとも協定賃金月額額の167分の1は支給されなければならない。
8. a)被雇用者の給与が各種(固定給与と営業成績配当、或いは業績報酬とその他手当等)に分かれている場合、その総収入月額額は(分割支給される分も含めて)協定賃金額を上回るものでなければならない。
b)被雇用者の独自性が認められている労働に関しては、出来高払いを導入することができる。この出来高払いでは、増大した業績による収入が協約賃金を上回ることができる。ただし、出来高払いの条件は、文書をもって明らかにされるものとする。
9. § 2-2の就労時間特別規定に従い勤務する場合、被雇用者は労働の成果に係わりなく、定められた協約週労働時間をベースに月額給与を受領する。
10. 現金でない給与支給も認められる。被雇用者が勤務時間以外に給与の引き出しが不可能な場合、雇用主は被雇用者が支払い日に給与の中から必要な額を現金あるいは小切手をもって受領できるようにとり図らわねばならない。
11. 被雇用者には、次の項目が記載された給与明細書が渡されるものとする:
 - (1) 賃金協約に基づく月額給与
 - (2) 業績報酬(ある場合のみ)
 - (3) 賃金協定に基づく給与を上回る報酬(ある場合のみ)
 - (4) 超過勤務手当(ある場合のみ)
 - (5) その他の報酬(ある場合のみ)
 - (6) § 3~9に基づく一括取り決め額(ある場合のみ)
12. 被雇用者は中間業務成績証明書(Zwischenzeugnis)を要求することができる。
13. 雇用関係が終了した場合、被雇用者は雇用主に対し、労働局(Arbeitsamt)へ提出すべき労働証明書(Arbeitsbescheinigung)の他に、就業書類(Arbeitspapier)の返還 および勤務成績証明(Zeugnis)の発行を要求する権利がある。この勤務成績証明には平常の業務内容を、また希望があれば原則として業務に関する成績評価を記載するものとする。業務上の都合により、労働証明の発行が遅れる場合には、仮証明書が出される。
14. 雇用関係が暦月の途中で終了、あるいは開始した場合は、時給あるいは分割給与について特別な申し合わせがない限り、労働時間1時間に付き月額給与の167分の1が支給されるものとする。
§ 2-2に基づく就労規定による勤務時間中に雇用関係が終了した場合は、給与は実働時間をもって算出される。給与が既に支払われており、これが当該計算による算定給与を上回っている場合は、被雇用者はその分を返済しなければならない。ただし、事業所側の事情による解雇及び定年退職はこの限りでない。

§ 7 雇用関係終了

1. 雇用関係は、両者の合意が得られるならばいつでも解約文書によって終了することができる。また雇用主・被雇用者のいずれも、24時間以内に文書により契約の解約を取り消すことができる。ただし、裁判による和解あるいは SchwbG(身体障害者保護法)第15条に基づく尋問手続きの枠内で締結される契約解約の場合は、これを取り消すことはできない。

2. 雇用関係が被雇用者・雇用主いずれかの解約予告により終了する場合の解約予告最低期間は次の通り。

(1) 基本的解約予告期間(両者側): 月末(暦上)の1ヶ月前

(2) 雇用者側から従業員に対する解約が行われる場合の最低解約予告期間は、

a) 勤続5年以上 ----- (暦上月末の) 3ヶ月

b) 勤続8年以上 ----- " 4ヶ月

c) 勤続10年以上 ----- " 5ヶ月

d) 勤続12年以上 ----- " 6ヶ月

従業員の勤続年数計算に当っては、25才以下の期間は考慮されない。

(3) 試用期間中の雇用関係解約予告期間に関しては、試用期間の最初の14日間(暦上)中は1日前、その後は4週間前。

(4) 個別協約によって、上記 § 7-2-(1)の規定より短い解約予告期間を取り決めることも可能である。その条件は以下の通り、

a) 職業訓練対象者を除いた被雇用者数が通常20人以下の事業所であり、かつ、解約予告期間が4週間を下回らないこと。この際の被雇用者数とは、通常労働時間が週10時間または月45時間以上の被雇用者のみを対象とする。

b) 一時的な臨時労働者であって、その雇用期間が3ヶ月を超えない場合。

(5) 個別協約によって、上記 § 7-2-(1)の規定より長い解約予告期間を取り決めることも可能である。但し、被雇用者側からの解約の際の予告期間が、雇用者側からの解約の際の予告期間より長く決められてはならない。

(6) 臨時の雇用関係の場合、両者とも最初の暦上14日間は、まる1日の解約予告期間があればよろしい。但し、民法(BGB)第622条第5項Nr. 1はそのまま有効とする。

(7) 即時解雇に関する法律上の規定はそのまま有効とする。

(8) 解約予告は遅くとも解約予告期間が始まる前日までに手許に届くようにしなければならない。この日が土曜、日曜或いは法律上の祭日に当る場合は、解約予告はその前日に届かなければならない。

(9) 1993年10月15日以前に発生し1994年5月26日までに法的終了を見ていない雇用関係の解約告示に関しては、上記の解約期間ではなく、1993年10月15日以前に有効であった個別協約または一般協約上の規定が適用される。但し、上記の規定が被雇用者にとってより有利な場合はその限りではない。

3. 雇用主は、法律上特に保護されている者に対する解雇については、別途考慮しなければならない。

4. 期限付き雇用関係は解雇通知を出す必要はなく、その期間の満了をもって自動的に解消される。但し期限内においても、§ 7-2に規定される予告期間をもってその雇用関係を解約することができる。

5. 職業訓練のための雇用関係(Ausbildungsverhältnis)の場合、雇用主は、職業訓練修了筆記試験の終了日の少なくとも1ヶ月前までに、試験に合格した場合に一般的雇用関係を締結するか否かを文書をもって伝えなければならない。職業訓練対象者側からの意向明示が行なわれないかまたは期日までに行なわれない場合は、口頭試験合格の日をもって、その雇用関係を終了するものとする。

雇用主が意向表示の義務を怠るかまたは期日までに行なわなかった場合は、その雇用関係は、口頭試験合格の日以降、一般的雇用関係に移行するものとする。

6. 遅くとも被雇用者が65才の誕生日を迎えた暦月(の末日)が経過した時点、ないし老齢年金の早期支払いあるいは無期限職業不能者に対する年金を受ける日から、雇用関係は解約予告なしに自動的に終了する。但し被雇用者の希望がある場合は、例外規定を別個契約において設定することが可能である。

§ 8 有給休暇

1. 休暇の年度は暦年とする。毎年被雇用者は有給による休養のための休暇を要求する権利を有する。この休暇は暦年内に与えられ、また消化されるものとする。翌年度への休暇持ち越しは、経営上の重要な理由或いは被雇用者のやむを得ない個人的事情が正当なものとして認められる場合にのみ認められる。この持ち越しの場合、その休暇は翌年度の3月末までに与えられ、また消化されるものとする。
経営上の理由により翌年に持ち越された休暇が再び、経営上の重要な理由或いは被雇用者の個人的理由によって3月31日までに消化されなかった場合、例外的にその休暇日数分の賃金が支給されるものとする。
2. 暦年内に認められた協約上の有給休暇を完全に要求できるのは、雇用関係成立後3ヶ月を経過した後とする。但し、被雇用者がまだ試用期間中の場合には6ヶ月経過後とする。
3.
 - a) 休暇中も被雇用者は給与を受ける権利がある。
 - b) 被雇用者が給与ないし賃金以外に金額に変化のある報償(Prämie)あるいは手数料報酬(Provision)、請負手当(Akkordvergütungen)ないしその他特別手当を受けている場合、または上記報償・手当のみを受けている場合は休暇中、その休暇が始まる前の12ヶ月の月額平均収入相当額を受ける権利を有する。休暇以前の勤務期間が12ヶ月に満たない場合は、その勤務期間の平均をもって基準とする。
これは超過・日曜・祭日・夜間労働にも適用される。休暇中も、従来への労働に対する手数料及び報償は正当に与えられるものとする。
 - c) 休暇が連続して取られずに、その休暇が6日より少ない場合は、上記報償の支給は行なわれず、次に6日以上まとめて取った際に、これら諸報償が追加計算される。
 - d) 有給休暇中の給与計算には食費補助、交際費等の諸経費及び賞与、休暇手当(Urlaubsgeld)、記念手当など一回限りの支給項目は含まれない。仕事不足や病気によって、通常の労働時間に満たなかったため給与が減少していた場合には、その被雇用者の通常の給与を基準とする。
 - e) これら休暇中の給与(Urlaubsgelt)は被雇用者が休暇に入るまでに支払われなければならない。
 - f) § 2-2による規定外労働時間配分の場合、休暇日数は、§ 2-1に定められた規定労働時間を適用して計算される。
4. 1年間の最低有給休暇日数は次の通り。
 - a) 週6日制の場合: 36労働日
 - b) 週5日制の場合: 30労働日パートタイム従業員の休暇日数は、上記週6日制または週5日制に応じ、当該パートタイム労働時間に基づいて算出される。
5. 重度身体障害者に対しては、身体障害者法により、有給休暇日が加算される。
6. 被雇用者には、労働協約のうちの有給休暇協定(Urlaubsgeldsabkommen)に基づいて休暇手当(Urlaubsgeld)が支給される。この休暇手当は、要求権利のある休暇日数に応じて計算・支給される。
7.
 - a) 年の途中で入社、或いは退社した被雇用者に対しては、勤務月1ヶ月に対して12分の1の割合で計算した有給休暇が支給される。
 - b) 被雇用者が月の途中で兵役、或いは補充役に服した場合、及び兵役ないし補充役から職場に戻ってきた場合は、その月も含めて12分の1の割合をもって計算した有給休暇が支給される。また同様に、これはBErzGG(育児教育法)第15条に基づく育児休暇にも適用される。

- c) 3年以上当該企業に勤務した者が、勤務不能、定年に達した場合、或いは年金受領資格を得て年の半ば以降に退職する場合は、1ケ年分の有給休暇が支給される。
 - d) 休暇日数が計算により端数を伴う場合(1日に満たない場合)は、これを切り上げる(1日とみなす)こととする。
 - e) 入社後3ヶ月間は、協約により定められた年間有給休暇ベースによる部分有給休暇を要求する資格はない。但し、雇用関係が3ヶ月を越えない場合でも、勤務が継続しない場合は相応の有給休暇が認められるか、或いは § 8-Nr. 11 規定による対価が支払われなければならない。
 - f) 被雇用者自身が解約告知をして暦年中に退職する場合で、既に持ち分以上の休暇を取ってしまった場合、これは給与／賃金の前払いと見なされ、被雇用者は、余計に取った休暇分を返済しなければならず、使用者は最後の給与／賃金から控除することが出来る。但しこれは、勤務不能、定年に達した場合ないし、年金受領資格を得て退職する場合には適用されない。被雇用者が既に、他の使用者から § 8-Nr. 4 に基づく休暇を与えられている場合は、(これを重複して)休暇を要求することは出来ない。
 - g) 被雇用者自身の責任による即時解雇あるいは、被雇用者の契約違反による雇用関係解約の場合は、休暇要求は、法律上の(最低有給休暇法に基づく)休暇に引き下げられる。ただしこの場合、§ 8-Nr. 7a) は適用されない。また、夏手当への権利は完全に失われる。余計に取りすぎた休暇ないし既に支給された夏手当は、給与／賃金の前払いとして返済されねばならず、使用者は、最後の給与／賃金からその分を控除することができる。
8. 休暇の目的に沿うように、有給休暇は連続して(少なくとも3週間の範囲内で)取れるように配慮されなければならない。被雇用者個人別の有給休暇配分については、企業は年初にプランをたてるものとし、義務教育中の子供あるいは職業訓練を受けている子供を有する被雇用者に対しては、出来るだけ法律で定められた学校の休み中に休暇を取れるよう配慮するものとする。
9. 休暇中(或いは部分休暇中)に被雇用者は休暇の目的に反する仕事に従事してはならない。もしこの規定に反する場合は、法的休暇日数を超える有給休暇を得る権利を失う。その際、休暇中の給与或いは休暇手当が既に支給されている場合には、これを返済しなければならない。
10. 被雇用者が休暇中病気のため労働が出来ない状態になった場合は、当該被雇用者は遅滞なくその旨を雇用主に伝え、医者診断書をもって証明しなければならない。この場合、休暇中の疾病期間は有給休暇に含まれない。取り決められた休暇期間終了後、なお疾病が治癒しない場合、治癒の時点をもって直ちに業務に服さなければならない。
11. 例外的に休暇が金銭で弁済される場合は、休暇日1日につき § 2-1 に基づく労働時間分の給与が支給される。パートタイム労働の場合は、労働契約による契約勤務時間に基づいて支給額が計算される。
12. 雇用主は雇用関係が終了する際、被雇用者の希望があれば、その暦年に得られるはずの有給休暇に関する休暇証明を発行しなければならない。
13. 被雇用者が、社会保険機関、戦争犠牲者援助局あるいはその他の厚生機関によって、療養、治療(病後の療養期間を含む)の費用が給付され、あるいは保障された場合は、この期間は有給休暇に計算されない。これとは別に、職業不能状態ではなく予防的療養の場合は、療養1週間ごとに1日が有給休暇(§ 8Nr. 4)に計算される。但し1暦年につき3日の有給休暇までとする。

§ 9 家庭・職場における男女の機会均等

1. 空席となった職位を埋めるための新規採用に際しては男女の差別なく、資格や能力のみをもって選択されなければならない。従って求人広告等もまた、男女双方への差別とならない様に行なわれなければならない。
2. 被雇用者の職業上の能力は、男女差別することなく要求かつ育成されなければならない。この際の職業上の能力は、職務においての必要能力及び当該者の職業的・個人的可能性等のみに従って判断されるものとする。
3. 育児教育休暇後の再就職の場合、休暇以前の勤務期間及び休暇期間も勤続年月計算に含まれる。これは就業年数の場合にも当てはまる。
4. BetrVG第99条以下の規定による法律上の共同決定権はそのまま有効である。

§ 10 勤務不履行

1. a) 被雇用者が疾病その他不慮の事態により労働ができない場合、遅滞なく雇用主にその旨を伝え、その理由と労働できないと予想される期間を通知しなければならない。
b) 疾病のため3日以上にわたり労働ができない場合、欠勤4日目までに労働不可能の理由及び予測される治癒に要する期間を記した医師の証明書を提出しなければならない。ただし根拠のある場合には雇用主は、その後は3日以内の欠勤に対しても欠勤1日目から医師の証明を提出するよう、要求することが出来る。
c) 疾病が6週間以上に及ぶときには、同様に、被雇用者は雇用主の要望によりこの期間の労働不能証明を提出しなければならない。これによる臨時経費は雇用主の負担とする。
d) 被雇用者の労働不能期間中いつでも、雇用主は、雇用主の負担で、被雇用者の選択による他の専門医の証明を追加要求することが出来る。
2. a) 被雇用者が、自己の責任によらざる事態により、または社会保険機関の認めた治療及びその後の療養中に、または労働時間中に医学上の理由による必要な検査または治療により勤務できない状況にたち至った場合、最高6週間まで全額の支給額を要求する権利がある。勤務期間の最初の4週間の間は、雇用主は、報酬継続支払いの代わりに、補助金として、疾病給付金と手取り賃金との差額を支払う。
b) 疾病期間中の被雇用者に対する支給額は、§ 8-3に基づき算出される。その際、一括支払い取り決めになっていない超過勤務加算手当は含まれない。§ 2-2により特別な勤務時間が制定されている場合は、同規定により取り決められた勤務時間を就労したものとして支給額を算出する。
c) 勤続5年以上の被雇用者が長期に及ぶ疾病のため労働できない場合、手取り所得と、法律上認められた各手当(健康保険による傷病手当、災害保険からの障害援助金、社会保険から支給される過渡期援助手当等)との差額が、3ヶ月まで、また10年以上勤続の者に対しては自由裁量によってそれ以上にわたって、支給されるものとする。

§ 11 遺族手当

被雇用者が死亡した場合、その配偶者あるいは、職業教育をまだ終えておらず死亡した被雇用者に扶養義務のあった子供には、死亡手当(Sterbegeld)として、死亡月分給与の他に

- ・1ヶ月分の給与、
- ・被雇用者の勤続年数が10年以上の場合には、2ヶ月分の給与、
- ・同じく15年以上の場合には、3ヶ月分の給与、

が支給される。

これは、死亡時に、被雇用者が既に疾病のため企業より給与を受けていない場合或いは母親保護法第13条に基づく母親手当を支給されている場合にも適用される。

この支払いは、受領者の勤労所得カードの対象となる。この給与は、最も受領資格のある者1名に支払われるものとする。

遺族に企業の一時金が支給される場合は、上記手当は控除されることが出来る。

§ 12 慶弔忌引及び有給による勤務免除

1. 以下の場合には、被雇用者に対して年間有給休暇の他に、有給による次の休日保証される。

- | | |
|--|----------|
| a) 本人の結婚式 | 2日 |
| b) 配偶者の出産 | 2日 |
| c) 両親、子供、兄弟姉妹の結婚式 | 1日 |
| d) 本人の銀婚式、両親、配偶者の両親ならびに祖父母の金婚式 | 1日 |
| e) 配偶者の死亡 | 3日 |
| f) 両親及び子供の死亡 | 2日 |
| g) 兄弟、姉妹、祖父母、孫、配偶者の両親、義理の両親の死亡 | 1日 |
| 同居している場合は | 2日 |
| h) 本人の引越(但し、雇用関係が継続している場合のみ)(暦年1年につき) | 2日 |
| i) 雇用主の希望により引越を要する場合 | 両者の合意による |
| j) 公的名誉職のために必要とする労働時間につき弁済要求権がある場合は、通常の規則的労働に対する給与要求権が排除されるか、或いは被雇用者の希望により雇用主の負担とすることが出来る。 | |
| k) 労働協約協定委員会のメンバーが労働協約取り決め交渉の準備及び労使交渉に参加する場合、更に、労働協約締結権を有する労働組合の被選代表者が組合活動に関する会議に参加する場合、年最高5日まで。 | |

§ 12Nr. 1 a)~k)までの項目について民法(BGB)616条が適応される場合は、最終的には民法をもって確定される。

2. § 12Nr. 1 a)c)h)i)による対価請求権は、手伝い及び、試用期間最初の4週間内にある従業員に対しては与えられない。ただし有給でない休暇は与えられる。

3. 解約予告期間中及び期限付き雇用関係終了前に、新しい職場を探すため被雇用者が適切な範囲内の有給による勤務免除を要求する場合、それは与えられるものとする。

4. 被雇用者が就業不能、治療(Kur)、有給休暇または他の理由で既に勤務が出来ない状態にある場合は、上記の有給による勤務免除への要求権利はないものとする。

§ 13 労災保護

1. 職業協同組合(Berufsgenossenschaft 労災保険の保険機関)により規定された保護被服は、雇用主より無料で支給されなければならない。

2. 法律、条令或いは雇用主より、ある特定の被服を身につけるよう規定された場合は、これら被服も同様に無料で支給されなければならない。

3. 寒気、湿気のなかで労働しなければならない被雇用者は、雇用主から適切な保護被服(例えばゴム長靴、防水前掛け、フェルト靴、防寒ジャケット等)が無料で支給されなければならない。

4. 上記1～3に掲げる被服は被雇用者が着用し、大事に扱わなければならない。それらは雇用主の所有物で、その洗濯及び補修費用は、雇用主の負担とする。
5. スクリーン画面上(OA機器など)での仕事の場合は、安全性、人間性、労働医学が考慮されなければならない。例えば、勤労者の視力は、就業する前と、その後は数年間の間隔で専門医あるいは権限を与えられている会社専属医の検査を受けなければならない。定期的に毎日4時間以上スクリーンを使う仕事をする場合は、毎年、視力を検査しなければならない。検査費用は、健康保険機関が負担しない場合は、雇用主が負担する。

§ 14 所得保障と合理化による解雇の保護

1. 12年以上の継続勤務者で53歳を過ぎた被雇用者が、健康上の原因による業績低下を理由に転属させられる場合、旧職場での協約賃金と新職場での協約賃金の差額を毎月、所得保障として支給される。但し、協約外の手当には、この所得調整は行なわれない。
またこれは当該被雇用者が、法的年金保険の老齢年金または老齢年金の早期支払い、あるいは職業不能者に対する年金支払いの要求ができる場合、あるいは第3傷害者(Drittschädiger)に対する要求が出来る場合は有効ではない。
被雇用者が上記と同じ職業能力低下の理由を以て別途方法で支払いを受けている場合は、被雇用者は雇用主に対し、その支払い及び変更を報告しなければならない。その際に被雇用者は、上記所得調整よりもその別途支払いを優先させなければならない。
2. 経営協議会(Betriebsrat)を有する、従業員100名以上の会社の場合、54歳以上65歳以下の被雇用者で12年以上の継続勤務者に対しては、経営組織法102条第6項に基づき、経営協議会の承認をもってのみ、会社側の理由で正式に、(当該被雇用者に対し)解約告知することが出来る。ただしこの解雇保護は、次の場合は無効とする。
 - a) 経営組織法第111条、112条、112a条に該当する場合。
 - b) 法的年金保険の老齢年金の早期支払いあるいは、職業不能者に対する年金を要求出来る場合。

§ 15 要求権の満期と失効

1. 賃金ないし給与は月の終わりまたは賃金計算の対象時期単位の終わりに、また報償(Provision, Vergütung)、超過・日曜・祭日・夜間・シフト勤務手当は遅くとも翌月の終わりまでに締め切られるものとする。雇用関係が終了した場合も同様とする。報償については、了解のもとに他の期限を定めることが出来る。
2. 前記報償請求権及び労使関係に伴う相互の請求権は、満期後3ヶ月以内に協約相手に対して文書にて請求することが出来る。
この満期後3ヶ月の後更に3ヶ月以内に、訴訟を提起することが出来る。雇用関係が終了している場合には、1ヶ月以内に提訴することが出来る。
書面による請求権及び訴訟提起に関する期限は使用者側にも該当する。雇用主の承諾が遅滞した場合で、民事訴訟法(ZPO)第258条により再度訴訟が提起された場合は、除権期限確保のために新たに書面をもって申し出る必要はなく、また後に満期になる行為に対する訴訟を提訴する必要もない。
3. 休暇要求権は遅くともその年の12月31日まで有効とする。
労使関係が休暇年度の途中で事実上終了した場合は、§ 15Nr. 2/2項が適用され、休暇は即時無効となる。休暇要求権の有効期限は翌年の3月31日までとする。
休暇要求が企業の都合により、あるいは事務員の止むを得ない理由により弁済されなけれ

ばならない場合、訴訟は3ヶ月以内に行なわなければならない。既に雇用関係が終了している場合、訴訟期間は1ヶ月以内となる。

4. § 15Nr. 2-3で述べられた期限以降は、要求権は無効となる。またNr. 2-3で述べられている条件が満たされない場合も同様とする。
5. 要求権及び訴訟権の上記失効期日は、交通事故及び有罪による損害賠償要求権及び企業年金要求権には適用されない。

§ 16 労働協約の開始および終了

本一般労働協約は、2007年10月1日より有効とする。一般労働協約内容に関連した事業所独自の取り決めは、2009年9月30日までに、この新しい協約内容に順応させられなければならない。本労働協約は2010年9月30日まで有効とし、有効期限の3ヶ月前に解約を予告することが出来る。

デュッセルドルフにて、2007年6月28日