

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

労働政策研究・研修機構 研究員 山本陽大

I はじめに

2013年12月17日に、ドイツ連邦議会において、第三次メルケル政権が発足して以降、ドイツの労働法は新たな局面を迎えている。その直接的な契機は、同年11月27日に調印された、キリスト教民主社会同盟(CDU/CSU)および社会民主党(SPD)間での連立協定(Koalitionsvertrag)のなかで、労働分野に関して、多岐にわたる立法政策上の提案が明記されたことによる。本稿では、かかる連立協定において提案された内容のうち、既に法律として施行されたもの、および法案として現在議会における審議にかかっているものに焦点を当て、現在のドイツにおける労働法政策の動向を紹介することとしたい。

II 法定最低賃金制度の導入

この点につき、まず第一に挙げられるべきは、2015年1月1日より施行されている「最低賃金法(MiLoG)」であろう。2014年8月11日に成立した条項法(Ⅱ法規の新設および既存の法規の改正を包括して規定する法律)である、「協約自治強化法(Tarifautonomiestärkungsgesetz)」によって導入されたこの法律は、ドイツにおいて、初めて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る。

(1) 制度の概要

このたび施行されたMiLoG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)。法定額は、その限りにおいて、無効となる(3条)。この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、50万ユーロ以下の過料が課されることとなっている(21条1項および3項)。

また、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、労働組合および使用者団体のナショナル・センターから指名された6名の委員と、2名の有識者委員から構成される(5条、6条および7条)。審議に際し、最低賃金委員会は、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ぬ(同条2項)。かかる審議を経て、最低賃金委員会によって、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



表1 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 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>)

一口を下回る最低賃金を定める労働協約が存在するが、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となっている(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

このように、このたびドイツにおい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がある。周知の通り、ドイツの伝統的な協約システムのひとつでは、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、かかる産別協約のカバー率は年々低下することとなる。その原因としては、ドイツにおいても組合組織率が年々低下していること(表1)のほか、使用者団体を脱退する企業が増えていること等が挙げられるが、労働市場・職業研究所(IAB)が行った最近の調査によれば、1996年の時点では70%であった産別協約のカバー率が、2013年には52%にまで落ち込んでいる。

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つたのである。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(DGB)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、実現する運びとなつた。ドイツ連邦政府も、今

回のMiLoG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。

III 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、もう一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。

日本と同様に、ドイツにおいても、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、産別協約が高いカバー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

表2 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.

そのための、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 (Spar-
tengewerkschaften) 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
になった。
もっとも、2010年までは、連

50%基準) が要件となっていたこと
ろ、前述の通り、使用者団体を脱退
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(表2)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、産別協約のカバー率が年々低
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
制度の改革が論じられるようにな
ったのである。

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た(5条1項)。
また、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) が明記されている。
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。
とはいえ、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、協約カバー率低下の一因と
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は、確かと
いえる。
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。こちらは現
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
である産別組織原則 (Industrie-
verbandsprinzip) 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)。

IV 協約単一原則の立法化

このように専門職組合として形成
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
になった。
もっとも、2010年までは、連

邦労働裁判所(BAG)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(ドイツ憲法
9条3項)を侵害するものとして、
BAG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、こ
れまで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。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、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。

このような背景のもと、2014
年12月29日に公表されたのが、「協約
単一法案(Entwurf eines Gesetzes
zur Tarifeinheit)」である。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、連邦勞
働裁判所によっていちどは放棄され
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
重要な問題であるが、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、影響を及ぼさず
にはおられないように思われる。この
点は、今後の展開が特に注目される
ところである。

V 介護休業制度の改革

ところで、これまでみてきた法定
最低賃金制度の導入(II)や、一般的
拘束力宣言制度の改正(III)、および
協約単一原則の立法化(IV)は、い
ずれもドイツの労働協約システムを対
象とするものである点で、いわば集
団的労使関係をめぐる法政策に位置
付けられるわけであるが、他方、個
別的労働関係法の領域で注目すべき
法政策としては、介護休業制度の改
革が挙げられる。

日本と同様、ドイツにおいても高
齢化社会の進展を背景に、高齢者介
護への対応が重要な政策課題となっ
ている。とりわけ、ドイツにおける
特徴は、介護保険制度上、在宅介
護が施設介護よりも優先的に位置
付けられているため、介護の主たる

担い手が往々にして要介護者の近親
者となる点にあるといえよう。そし
て、このような在宅介護優先原則の
もと、介護者が就労している場合に
おける仕事と介護の両立を目的とし
て、連邦政府はこれまでに2つの法
律によって、介護休業制度を整備し
てきた。

そのうちの1つが、2008年7月
に施行された「介護時間法(Pflege-
zeitgesetz)」である。同法によれば
まず、短期での介護のため、全ての
労働者は、最長10日間の休業を取得
することができる(短期介護休業)。
そして更に、労働者が従業員数16人
以上の事業所において就労している
場合には、長期介護のために、最長
6カ月間の休業もしくは部分休業
(介護時間)を取得することができる
こととなっている。

また、もう1つは、2012年1
月から施行されている「家族介護時
間法(Familienpflegezeitgesetz)」
である。同法が定める家族介護時間
制度によれば、近親者の介護を行う
労働者は、最長で24カ月間、労働時
間を短縮しパートタイム労働に従事
することができる(但し、短縮後の
労働時間は、原則として週15時間を
下回ることができない)。また、そ
の間の減収については、一定の緩和

表3 家族介護時間制度を利用して労働時間を50%短縮する場合

	家族介護時間の開始前	家族介護時間の期間中	介護終了後期間中
週労働時間	40時間 【100%】	20時間 【50%】	40時間 【100%】
月収	3,000ユーロ 【100%】	2,250ユーロ 【75%】	2,250ユーロ 【75%】

出典：齋藤純子「ドイツにおける介護休業制度の拡充」外国の立法252号(2012年)192頁

策が採られており、家族介護時間の期間中、労働者が使用者から受ける賃金は、家族介護時間開始前の賃金とその期間中の本来の賃金の差額の1/2を積み増した額が支払われることとなっていた。また、かかる積増支給分の支払いのために、使用者は連邦家庭・市民社会任務庁(BAFZA)から、無利子の貸付を受けることができることとされていた。

かくしてドイツにおいては、介護時間法および家族介護時間法による

り、いわば重層的な介護休業制度が整備されてきたといえる。しかし、同時に幾つかの問題点も指摘されてきた。この点につき、まず介護時間法についていえば、短期介護休業および介護時間いずれの休業の場合であっても、その取得期間中の所得保障に関しては法律上の規定がなく、休業部分については無給とならざるをえないため、取得の抑制につながっているとの指摘がある。

他方、家族介護時間法に対しては、そもそも家族介護時間制度の実施には、労使合意が行われることが前提となっており、労働者が一方的な権利行使として利用できるものではないため、その実効性に欠けるとの批判があった。また、家族介護時間を利用した労働者は、それが終了した後においては、家族介護時間開始前の労働時間に戻るものの、賃金については引き続き家族介護時間中におけるのと同額で就労することにより、家族介護時間中に積増支給された分を返済しなければならぬ。そうすると、表3が示す通り、例えば家族介護時間を利用して労働時間を50%短縮した場合には、家族介護時間中とその後の期間を合わせると、最大48カ月にわたり25%もの減収となるため、制度の利用者が、ある程

度高所得の労働者に限定されてしまふとの懸念も示されてきた。

そこで、このような議論状況を背景に、2014年12月23日に成立した条項法である、「家族、介護および職業のより良い調和のための法律(Pflverbg)」によって、介護時間法および家族介護時間法が一部改正されることとなった。

主な改正のポイントは、次の通りである。

- ① まず、家族介護時間の利用に対する労働者の請求権が規定された(改正家族介護時間法2a条)。これにより、労働者は、従来のように労使合意に基づくのではなく、一方的な権利行使として、家族介護時間を利用できることとなった。
- ② また、家族介護時間中の賃金の積増支給分については、従来のように使用者から支払われるのではなく、今後は労働者自身がBAFZAから直接、貸付を受けることができることとなった(3条)。それゆえ、労働者は、家族介護時間終了後は、使用者に対してではなく、BAFZAに対して貸付の返済義務を負う(6条)。また、一定の場合に返済の猶予もしくは免除を認める「危機条項」
- ③ も同時に規定されている(7条)。
- ④ ②に伴い、従来は、家族介護時間終了後に積増支給分の返済が行われないリスクに備え、労働者には家族介護保険への加入が義務付けられていたが、改正家族介護時間法によれば、労働者はもはや使用者に対しては返済義務を負わないため、かかる家族介護保険加入義務は廃止されることとなった。
- ⑤ 介護時間と家族介護時間が統合され、合計して24カ月を超えることができ旨が規定された(2条)。従来は、双方を合わせると合計30カ月が上限であったから、この点は、労働者に不利な改正といえる。
- ⑥ もっとも、かかる家族介護時間との統合により、労働者は介護時間の期間中もBAFZAから貸付を受けることができることとなったため、介護時間についても一定の所得保障が図られることとなった(3条)。更に、介護時間法が定める短期介護休業の期間中についても、介護保険制度(介護金庫)から介護支援手当が支払われることで、一定の所得保障が図られることとなっている(改正介護時間法2条3項)。

このように、今回の改正は、全体としては、これまでの介護休業法制における問題を克服するものとなっている。もともと、その内容に対しては、P f l i v e r b g の法案段階において既に、労働組合・使用者団体それぞれの立場からの意見表明や批判が提示されていた。特に、使用者団体は、幾つかの産業や企業においては、従来から、労働協約や企業内労使協定によって、各産業あるいは各企業独自の介護休業制度を整備している例があるにも関わらず、今回の改正は、介護休業制度のあり方を一律に規制するものであり、これまでのいわば労使自治に基づく介護休業制度が尊重されていない点を批判している。その点では、今回の改正により、ドイツ介護休業法制をめぐる議論に決着が付くわけではないであろうし、むしろ今後更に深まることが予想されよう。

VI 結びに代えて

このようにみてゆくと、第三次メケル政権におけるドイツ労働法政策には、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。Ⅲでみた一般的拘束力宣言制度の改正、およびⅣ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、産別協約のカバー率の低下に歯止めをかけることも、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。すなわち、新たに施行された法定最低賃金制度(Ⅱ)においては、確かに最低賃金委員会の委員として、労働組合および使用者団体の関与は担保されているものの、最低賃金を定める主体はあくまで国(連邦政府)となっている。また、Ⅴでみた介護休業法制の改革についても前述の通り、国家が一律に規制を行う内容となっている。

ドイツにおいては、憲法によって

協約自治(Paritätautonomie)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。そのドイツにおいて、いまや労働条件の中核である賃金につき最低基準規制が導入されたことは、見方によっては、ショッキングな出来事といえるかもしれない。そして筆者が思うに、このような方向性は、我が国の労働組合に対しても、組織率が年々低下するなかで、労働条件決定システム全体のなかで、国家と労働組合の役割分担をどのように考えるのかという問題を突きつけているのではなからうか。その点では、今回の一連の法政策をめぐるドイツの経験は、日本の労働組合にとっても、全く無関係とはいえない。

なお、冒頭で紹介した2013年11月27日の連立協定においては、2003年のハルツ改革の際に撤廃された派遣労働の上限規制(18カ月)を、再度導入することが提案されている。本稿執筆時点では、かかる提案はまだ法案化の段階に至っていないため、ここで詳細に採り上げることはしなかったが、引き続き注目してゆく必要がある。

【参考文献】

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

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

「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

山本陽大・藤井直子「ドイツにおける介護休業法制をめぐる新たな展開」Business Labor Trend 2015年1月号50頁

山本 陽大 (やまもと・ようた)

労働政策研究・研修機構研究員(労働法専攻)

2009年3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、同大学院法学研究科博士後期課程を経て、2012年4月より現職。

最近の主な著作に、『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、2014年)〔共著〕、「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、『ドイツにおける解雇の金銭解決―その法的構造と実態に関する調査研究』(労働政策研究・研修機構、2015年)等がある。