

# 第1章 ドイツ

## 第1節 ドイツの労使関係の概要と特色

### 1 巨大産別組織と協約システム

#### (1) 産業別労働組合の組織原則

ドイツの労使関係は、労働組合と使用者団体とによって作られる労使関係と、従業員代表と個別企業の利用者によって作られる労使関係との二元的労使関係である。前者の主体である産業別労働組合は、統一組合主義をとっていることで、事実上、1産業1組合、1企業1組合という組織原則をとっている。このことは、企業内において労働組合相互の紛争が相対的に少ないことを意味する。現在、産業別組合は組織的統合を経ることによって、かつての16組合から8組合に半減している。

労働条件規制は産業別の広域協約として、多くの労働者をその適用対象に置くことになる。したがって、また、最低賃金制度を持たない。

#### (2) 協約交渉の構造

ドイツの団体交渉（協約交渉）は、産業別労働組合と使用者団体による全国交渉や地域交渉が一般的形態であり、企業別交渉は例外的事例にとどまる。法律的には、協約当事者とし

第1-1-1表 ドイツ労働組合の組織率の推移

年	DGB (ドイツ労働総同盟)			DAG (ドイツ職員組合)			DBB (ドイツ官吏組合)			CGB (キリスト教組合)			合計 組織率 %
	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	
1950	5,450	100.0	35.7										
1951	5,980	91.2	38.0	343.5	5.2	2.2	234.4	3.6	1.5				41.7
1955	6,105	86.7	34.4	420.5	6.0	2.4	517.0	7.3	2.9				39.7
1960	6,379	83.1	31.1	450.4	5.9	2.2	650.0	8.5	3.2	200.0	2.6	1.0	37.5
1965	6,574	82.3	30.0	475.6	6.0	2.2	703.1	8.8	3.2	234.7	2.9	1.1	36.5
1970	6,713	83.0	30.0	461.3	5.7	2.1	721.0	8.9	3.2	190.9	2.4	0.9	36.2
1975	7,365	83.8	31.3	470.4	5.4	2.0	726.9	8.3	3.1	224.4	2.6	1.0	37.4
1980	7,883	83.1	31.8	494.9	5.2	2.0	821.0	8.7	3.3	288.2	3.0	1.2	38.3
1985	7,719	82.8	29.8	500.9	5.4	1.9	796.3	8.5	3.1	307.1	3.3	1.2	36.0
1990	7,938	83.1	29.0	508.6	5.3	1.9	799.0	8.4	2.9	309.4	3.2	1.1	34.9
1991	11,800	85.8	33.0	584.8	4.3	1.6	1,053.0	7.7	2.9	310.2	2.3	0.9	38.4
1992	11,016	84.7	31.2	578.4	4.4	1.7	1,095.4	8.4	3.1	315.6	2.4	0.9	36.9
1993	10,290	84.3	29.3	527.9	4.3	1.5	1,078.8	8.8	3.1	310.7	2.5	0.9	34.8
1994	9,768	83.6	27.9	520.7	4.5	1.5	1,089.2	9.3	3.1	306.5	2.6	0.9	33.4
1995	9,355	83.2	26.9	507.5	4.5	1.5	1,075.7	9.6	3.1	303.8	2.7	0.9	32.4
1996	8,973	82.5	25.8	501.0	4.6	1.4	1,101.6	10.1	3.2	303.1	2.8	0.9	31.3
1997	8,623	81.9	24.9	481.3	4.6	1.4	1,116.7	10.6	3.2	302.9	2.9	0.9	30.4
1998	8,311	80.9	24.0	480.0	4.7	1.4	1,184.1	11.5	3.4	303.1	2.9	0.9	29.7
1999	8,037	80.3	22.6	462.0	4.6	1.3	1,201.9	12.0	3.4	304.9	3.0	0.9	28.1

\*ナショナルセンター内比率

出所：Walter Müller-Jentsch, Industrielle Beziehungen, S.85.

て労働組合と使用者ないし使用者団体であることが明記されている（協約法2条1項）。労働組合や使用者団体の上部団体も、規約上その任務の一部となっているか構成員によって授権されている場合には、労働協約を締結する権限を持つ（同2、3項）。理論的に言えばドイツ労働総同盟（DGB）やドイツ経営者連盟（BDA）であっても、その加盟構成団体の授権があれば労働協約を締結できることになるが、それぞれそのような役割を引き受けていないし与えられていない。

ドイツを代表する金属労組の場合、協約の交渉と締結の権限は、組合同規約上、中央執行委員会とその授権を受けた者だけが持つ。一般には地方本部（Bezirksleitung）が協約交渉と締結の主体である。地区支部は、たとえ企業別交渉といえども、交渉権限は一切持たない。使用者側の交渉主体は、一般に使用者団体である。金属労組が組織対象とする金属産業のうち、金属工業には地域別の使用者団体（Verband der Metallindustrie）があり、それが金属連盟（Gesamtmetall）という上部団体を作っているが、交渉主体は各地域の使用者団体である。これに対し、鉄鋼業では、全国組織である鉄鋼業使用者団体（Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie）が交渉主体になっている。

交渉単位となる一つの地域はきわめて広い。金属労組の場合、統一前で全国16、統一後で22の協約地域（Tarifgebiet）に分け、これを9の地方本部が管轄している。伝統的には、南ドイツのシュトゥットガルト地本のある北ヴュルテンブルク北バーデン地域がパターン・セッターとなってきたが、近時では、ハノーバー地本が指導的役割を果たしている。交渉対象となる業種も広範である。金属労組の場合、一般的には金属工業、鉄鋼業、金属手工業の三つの業種に分かれて交渉が行なわれる。

協約交渉はこのように、産業別ないし業種別に地域レベルで行われるから、企業レベルで協約交渉が行なわれることは基本的にないが、使用者団体に加盟していない場合には、使用者との間で企業別の交渉が行なわれる。ただし、この場合でも、労働者側の当事者は地方本部であって、末端組織の地区支部が交渉当事者となるわけではない。また、その交渉は一般に、地域レベルでの交渉結果を企業レベルでの協約としてまとめるためのもの（承認協約の締結）であって、独自の協約政策をそこで展開するものではない。ただし、なかにはフォルクワーゲン社のように、協約政策としても独自性を持つ例外的事例もある。

### （3）労働協約の種類と内容

労働協約は、団体交渉の当事者と同様、労働組合の中央ないし地域本部と使用者団体との間で締結される団体協約が中心である。したがって、その適用は広く、広域協約（Flachentarifvertrag）といわれるゆえんである。化学産業、印刷業の一般協約は全国一本の協約であるが、金属産業では、州規模の地域協約が支配的形態である。

労働協約は通常、一般協約（Manteltarifvertrag）と賃金基本協約（Lohnrahmenabkommen）及び賃金協約（Lohnabkommen）の3つからなる。賃金基本協

約は、賃金等級と賃金格付けの原則を定め、賃金協約はこれを前提にした具体的な賃金額を定める。一般協約は、賃金以外の労働条件、すなわち、労働時間、超過労働の割増賃金率、年次有給休暇、労働契約の締結・試用期間・解雇等の労働条件一般を包括的に定めている。

このように労働協約が分かれているのは、労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるからである。労働協約の有効期間は、金属産業の場合、通常は、一般協約と賃金基本協約が3年、賃金協約が1年である。もちろん、賃金協約でも複数年協約が締結される場合がある。なお、伝統的に工員（現業労働者）と職員とでは別協約であったが、一般協約では職工一本の協約が多く現れるに至っている。

労働協約には、地域的適用範囲、業種別適用範囲、人的適用範囲が定められている。適用地域は、協約交渉の規模に応じてきわめて広い。協約の種類によっては全国協約もある。企業協約であれば、適用範囲はもちろんその企業内となる。業種別適用範囲も、金属産業の場合、鉄鋼業、金属機械工業、金属手工業とかなり広いが、商業労組や化学労組の協約は比較的細分化されている。人的適用範囲に関しては、現業労働者か職員かその双方か、あるいは管理職層等適用にならない範囲（協約外職員）が明記される。

労働協約の内容は、横断協約の性格からして、最低労働条件を定めるものであるから、個別労働者が有利な約定をなすことは排除されない（有利原則）。ただし、これはあくまでも個別契約による有利な約定であって、従業員代表との労使協定によって有利な労働条件を企業内で設定することに対しては、後述のように、法的な制約が課されている。

#### （４）労働協約の拘束力と適用労働者

経済労働省の協約登録係（Tarifregister）の報告<sup>1</sup>により、労働協約の適用状況をみると、2003年にドイツ全体で新たに締結された労働協約数は7,100であるが、その多くは従来の協約の更新である。同年末現在の有効労働協約数は、いわゆる広域協約といわれる団体協約が約33,100（うち公勤務関係が約15,000）、企業別協約が26,500である。企業協約を締結している企業数は7,540企業で、1990年に比べ3倍に増えている。

労働協約の拘束力を受けている労働者は、旧西ドイツ地域では、団体協約で62.9%、企業協約で7.1%、旧東ドイツ地域では、団体協約によるものが42.7%、企業協約によるものが11.8%である。したがって、旧西ドイツ地域全体で70.0%が、旧東ドイツ地域で54.5%が、ドイツ全体で68.0%が協約の拘束を受けている使用者の下で働いている。この他、使用者が直接に協約の拘束を受けていない場合であっても、労働契約を締結する際に協約の内容に依拠する企業が、旧西ドイツ地域で15.5%、旧東ドイツ地域で23.7%あり、結果的にはドイツ全体で、84%の雇用労働者が労働協約の適用を受けることになっている。長年、労働協約の適用を受ける労働者は雇用労働者の9割と言われてきたことからすれば、やや割合が下がっ

<sup>1</sup> BMWA, Tarifverträge 2003, Bundesarbeitsblatt 3/2004,S.19ff.

第 1 - 1 - 2 表 規模別協約拘束 (BadenWürttemberg 州、2002年 6月30日現在)

従業員数	事業所			労働者		
	団体協約 適用	企業協約 適用	無協約	団体協約 適用	企業協約 適用	無協約
BadenWürttemberg	39%	1%	60(24)%	60%	6%	34(18)%
1 4人	24	0	76(25)	28	0	72(25)
5 19人	46	0	54(24)	45	1	53(25)
20 99人	53	4	43(24)	52	5	43(23)
100 249人	63	11	26(20)	64	11	24(19)
250 499人	75	7	17( 9)	75	8	17( 9)
500人以上	80	9	11( 7)	83	8	9( 6)

出所：IAB-Betriebspanell、Welle2002。( ) 内は、協約準拠規定 (Tariforientierung) をもつ比率。

ている。

一般的拘束力宣言を受けている労働協約は480ある。賃金協約で一般的拘束力を持つのは、理髪業、建物清掃業、警備保障業、建設業等、比較的賃金の低い業種が多い。一般的拘束力を持つ労働協約の適用を受ける労働者は65万人であるが、すでに団体構成員として協約の拘束を受ける者を除くと、約22万人となっている。

なお、バーデンヴュルンベルク州に関する統計<sup>2</sup>によると、産業別の団体協約の適用事業所が約 4 割、適用労働者が 6 割となっているが、規模が大きくなるほど比率が高くなること、また、他方、企業協約は、その適用対象事業所が 1 %、適用労働者が 6 %であるとともに、中規模の事業所にやや多くみられるものの、規模によって大きな相違がないことがわかる。

## 2 従業員代表制度と企業内交渉システム

### (1) 経営協議会の設置及び選出手続

企業内労使関係の担い手は、従業員代表機関としての経営協議会である。経営協議会は、労働者が 5 人以上の規模の事業所に設置されることになっている。従業員代表の選出は、4 年ごとに (かつては 3 年おき)、3 月 1 日から 5 月 31 日までの間に全国で行うことになっている。選挙は選挙管理委員会を設置することからはじまる。すでに経営協議会があるところでは、現在の経営協議会がその任期が終了する 8 週間前までに選挙管理委員会を設置するが、はじめて経営協議会を選出しようとする事業所では従業員総会 (単純多数決) で設置する。この総会は選挙権を有する労働者 3 人で招請できるし、当該事業所を組織対象とする労働組合も招請できる。総会の招請にもかかわらず総会が開かれず、開かれても選管を設置できなかった場合には、これらの労働者や組合が労働裁判所に選任を求めることもできる。

選挙管理委員会は、通常選挙権を有する労働者 3 人で構成されるが、必要があれば人数を増やすことができる。事業所に現業労働者と職員の双方がいる場合には必ず両者の代表が入

<sup>2</sup> Harald Strotmann, Entwicklung von Tarifbindung und übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2002.



第1-1-3表 事業所規模別経営協議会委員数及び同専従役員数

事業所規模	委員	事業所規模	専従
5 20人	1人		
21 50	3		
51 150	5		
151 300	7		
301 600	11	300- 600人	1人
601 1000	15	601- 1000	2
1001 2000	19	1001- 2000	3
2001 3000	23	2001- 3000	4
3001 4000	25	3001- 4000	5
4001 5000	27	4001- 5000	6
5001 7000	29	5001- 6000	7
7001 9000	31	6001- 7000	8
		7001- 8000	9
		8001- 9000	10
9001		9001-10000	11
以下3000人毎に + 2人		以下2000人毎に + 1人	

出所：筆者作成。

ることになっている。選挙管理委員会の任務は、選挙権を有する労働者の選挙人名簿を作成すること、選挙を公示すること、提出された候補者名簿に遺漏がないかチェックすること、選挙の秘密性を保持すること、選挙結果を従業員に公表するとともに使用者側と当該事業所に組合員をもつ労働組合に通知することである。

選挙は直接の秘密投票で行う。経営協議会の委員が2人以上の場合には原則として現業労働者と職員が別個に選挙を行う。ただし、経営協議会の選挙前に現業労働者と職員がそれぞれ別個に秘密投票で共同選挙に賛成した場合には共同選挙を行うことができる（14条2項）。分離選挙、共同選挙を問わず、原則として比例選挙である。選挙リストが1つである場合と経営協議会委員が1人しかない場合には多数決の原則で選出される。

経営協議会の構成員数は表が示すように事業所の規模に応じて増える。従業員数が300人を超えると専従の代表が置かれることになるから、この規模以上の事業所においては実質的な従業員代表活動を期待できることになる。なお、規模の大きい事業所では、法定の専従数を超え労使間の合意で専従を増やしているところも少なくない。

## （2）設置状況

経営協議会が実際に設置されている事業所は、組合の調べで、1994年現在、約4万事業所、委員数で約22万人である。経営協議会設置義務を負う従業員5人以上の事業所からみればきわめて設置比率は低い数字である。なお、委員に占める非組合員の割合が75年の18.9%から21.2%へと2.3ポイント上昇していることが注目される。経営側調べでは、3割を超えている。

連邦雇用庁付属の雇用職業研究所（IAB）が1993年から始めた調査によれば、2000年における設置事業所率は、ドイツ全体で16.3%、適用労働者の比率で53.0%である。規模別で見れば、20人以上の事業所で約3割、50人以上で5割、100人以上で7割、500人以上で9割の

第1-1-4表 経営協議会設置状況

	事業所数	組合帰属 委員数	D G B (%)	D A G (%)	その他 (%)	未組織 (%)
ドイツ労働総同盟 (DGB) 調べ						
1972	29,283	173,670	77.6	3.0	0.5	18.9
1975	34,059	191,015	77.5	3.1	0.5	18.9
1978	35,294	194,455	78.1	3.3	0.5	18.1
1981	36,307	199,125	77.5	3.4	0.5	18.6
1984	35,343	190,193	77.4	3.0	0.6	19.0
1987	34,807	189,292	76.6	2.8	0.6	20.0
1990	33,012	183,680	76.3	2.6	0.5	20.6
1994	40,039	220,245	75.2	1.8	1.2	21.2
経営者団体付属研究所 (DIW) 調べ						
1975	1,109	17,457	67.9	10.4	4.2	17.5
1978	1,620	---	58.6	14.6	3.5	23.3
1981	4,528	35,223	63.2	8.5	5.0	23.3
1984	11,376	99,434	63.9	8.9	1.8	25.4
1987	10,293	95,356	65.4	5.6	1.5	27.5
1990	14,644	74,684	69.3	4.0	1.6	25.1
1994	18,022	79,316	66.7	4.3	2.5	26.5
1998	13,659	68,586	61.9	3.2	1.6	33.3

出所：W.M-Jentsch, P. Ittermann, Industrielle Beziehungen 2000, 218.

第1-1-5表 事業所規模別従業員代表機関の設置・適用率 (%)

事業所規模 (従業員数)	西側ドイツ		東側ドイツ		ドイツ	
	設置率	適用率	設置率	適用率	設置率	適用率
5 20人	9.3	10.5	7.8	9.8	9.1	10.4
21 50人	29.9	31.5	29.9	30.8	29.9	31.3
51 100人	52.9	53.4	51.2	51.3	52.6	53.0
101 200人	68.6	69.5	69.1	69.7	68.7	69.5
201 500人	81.4	82.5	76.2	77.4	80.6	81.8
501人以上	93.3	93.5	82.1	86.3	91.7	92.6
平均	16.6	54.1	15.4	47.1	16.3	53.0

注) 設置率とは従業員代表機関をもつ事業所の比率、適用率とは従業員代表機関をもつ事業所で働く労働者の比率である。

出所：J.T.Addison/L.Bellmann/C.Schnabel/J.Wagner, German Works Councils old and new incidence, coverage and determinants, Forschungsinstitute zur Zukunft der Arbeit DP. No. 29, 2002, S. 18.

第1-1-6表 部門別従業員代表機関の設置率 (%)

部門	西側ドイツ		東側ドイツ		ドイツ	
	設置率	適用率	設置率	適用率	設置率	適用率
公的部門	62.9	88.9	67.4	90.2	63.5	89.2
民間部門	12.4	47.5	11.8	37.0	12.3	45.8
製造業 (建設業含む)	13.4	58.2	8.7	36.4	12.4	54.9
民間サービス	11.8	40.2	14.3	39.7	12.2	40.0
全部門	16.6	54.1	15.4	47.1	16.3	53.0

出所：第1-1-5表の出所、S. 19.

第 1 - 1 - 7 表 規模別業種別従業員代表機関の設置率 (%)

事業所規模 (従業員数)	西側ドイツ			東側ドイツ			ドイツ		
	製造業	民間 サービス	公的 部門	製造業	民間 サービス	公的 部門	製造業	民間 サービス	公的 部門
5 20人	3.0	7.2	51.7	2.7	8.4	46.9	3.0	7.4	51.2
21 50人	27.5	22.6	75.7	14.2	31.5	78.3	24.3	24.1	76.3
51 100人	54.6	40.4	84.2	42.9	46.5	94.5	52.4	41.5	85.7
101 200人	62.0	64.7	95.4	67.3	62.1	100.0	62.9	64.3	96.2
201 500人	85.3	71.2	93.3	79.4	67.8	97.9	84.7	70.6	94.0
501人以上	93.9	88.0	99.9	85.3	77.8	87.3	93.3	86.5	96.7
平均	13.4	11.8	62.9	8.7	14.3	67.4	12.4	12.2	63.5

出所：第 1 - 1 - 5 表の出所、S. 20.

事業所及び労働者をカバーしていることがわかる。民間（経営協議会）と公共部門（職員代表委員会）の別でみると、民間部門では設置率が12.3%、適用率45.8%であるのに対して、公共部門では設置率63.5%、適用率89.2%と圧倒的に高い比率を示している。また、民間部門では製造業がサービス部門よりも高い設置率だが、労働組合と異なり、その差はそれほど大きくない。

### （3）従業員代表の機関と活動保障

まず、従業員代表組織の機関をみると、経営協議会の委員が2名以上になると委員長と副委員長が置かれる。選出は経営協議会で行う。委員数が9人以上の経営協議会では日常の業務を執行する機関として常任委員会（Betriebsausschuss）を設置することになっている。このメンバーの数も経営協議会規模が大きくなるにつれて増える（27条1項）。

経営協議会の決定機関である経営協議会会議は委員長が召集する。会議は就業時間中に開かれる。会議には必要とあれば使用者や労働組合代表の出席を求めることもできる。

従業員全員が参加する会議として事業所総会（Betriebsversammlung）がある。四半期毎の定期総会が開かれることになっているが、これ以外にも、経営協議会や使用者が望めば、または従業員の4分1以上の申請があれば臨時にも開催される。経営協議会の活動の報告や使用者の報告がなされるが、総会の決議等が法的に経営協議会を拘束するものではない。総会は、経営協議会議長が司会を務める。使用者、労働組合もこれに出席することができる。

複数の事業所をもつ企業には、各経営協議会から派遣された経営協議会委員で構成される中央経営協議会（Gesamtbetriebsrat）が設置される。これは、個々の事業所では解決できない問題、企業レベルで統一的な規整を要する問題を取扱う機関である。また、株式会社法にいうコンツェルンには中央経営協議会の決議に基づきコンツェルン経営協議会（Konzernbetriebsrat）を設置することができる。

次に、従業員代表組織の活動保障をみておく。経営協議会委員はその職務を遂行するに必要な時間、労働義務を免除されるし賃金も保障される。任期が終了した後でも一年間は任期

期間中に本来の職務についていれれば得られたであろう職務の配置を受ける権利が保障される。

従業員数300人を超える事業所では専従委員が認められる。専従員数は事業所の規模に応じて増える（第1-1-3表参照）。これを上回る専従を協約や経営協定で定めることも可能である。

経営協議会委員はその活動に必要な知識を得るために教育研修のための有給の休暇を取ることができる（37条6号）。研修に必要な費用（参加費用、旅費宿泊費）も会社が負担する。さらに、各経営協議会委員にはその3年の任期中に3週間の教育休暇が付与される。こちらは、労働組合と使用者団体の中央組織の協議の上、州の労働官庁が承認した研修に参加するためのものである（37条）。その多くは、労働組合の主催する研修である。

経営協議会の活動を保障するために、わが国の不当労働行為に類似した制度がとられている。経営協議会の活動を妨害すること、あるいは、経営協議会委員をその職務に就いている故をもって不利益な取扱いしないし優遇をすることは、刑罰をもって禁じられている（78条、119条）。また、解雇についても特別な保護がある。

従業員代表制度の設立、運営にかかる費用は使用者の負担である（40条）。専従者の賃金保障や勤務時間中における会議が有給であるのはもちろん、事務所や電話、什器の供与と維持費、タイピストなどの費用も会社が負担することになっている。この他、経営協議会委員の研修参加も会社の負担である（37条6項）。選挙管理委員会についても同様である。なお、経営協議会の活動にかかる費用を労働者から徴収することは認められない（41条）。

#### （4）従業員代表の権限

従業員代表機関としての経営協議会は、自主的団結としての労働組合と異なり、その設立、任務、権能等がすべて法律によって定められていることに特徴がある。従業員規模に応じて従業員が選出した経営協議会が法律で定められた範囲での任務を遂行する。その際、労使間で意見の対立をみたとしても、その解決手段として争議に訴えることはできない。

したがって、経営協議会の労働条件規制は参加権（Beteiligungsrecht）の行使として現われる。この参加権は大きく分けて、最終的決定権を使用者に留保したまま意思形成過程に経営協議会を関与させる関与権（Mitwirkungsrecht）を与えるものと、決定を共同で行なう共同決定権（Mitbestimmungsrecht）とからなる。

さらに従業員代表の発言力の程度、労働条件規制力の程度に応じて参加権を分類すれば、関与権は情報権（Informationsrecht）、聴取権（Anhörungsrecht）、協議権（Beratungsrecht）に分かれ、共同決定権も、経営協議会が異議を申し立てれば一方的に決定できない異議申立権（Einspruchsrecht）、経営協議会の同意がなければいかなる措置も取れない同意権（Zustimmungsrecht）、さらに、従業員代表の側から意思形成を強制できる発案権（Initiativrecht）に分類することができる。

そして、経営組織法は従業員代表が参加権を行使できる三つの対象領域のうち、社会的事



第1-1-8表 経営組織法上の従業員代表の主な権限

	関与権	共同決定権
人事計画	要員計画等について情報提供と協議義務 (92条)、優先的社内募集の要求権 (93条)	
採用	管理職の採用についての予告義務 (105条)	応募書類・質問事項・評価基準の作成 (94条、仲裁事項)、労働者の採用 (99条、同意拒否権)
配置転換		対象者選定基準 (95条1項、仲裁事項)、個別配転措置 (99条、同意拒否権)
格付け・査定	情報提供義務 (99条)	選考基準 (95条1項、仲裁事項)、格付け (99条、同意拒否権)
労働時間		始業終業時刻、週日への労働時間の配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整 (87条、仲裁事項)
職場規律・安全衛生		経営秩序に関する問題、労働者の行動または給付を監視するための技術設備の導入と利用、労働災害と職業病の防止及び法規または災害防止規則に基づく健康保持のための規定の作成 (87条、仲裁事項)
解雇	意見聴取義務 (102条1項)、異議申立権 (同条3項)、確定判決までの継続雇用義務 (同条5項)、任意経営協定による同意条項可 (同条6項)	解雇の一般的選考基準の作成 (95条1項、仲裁事項)
職業教育		職業教育措置の実施 (98条1項)、職業教育措置への参加 (同条3項)
雇用調整		操短労働 (87条3項、仲裁事項)
経営変更 (事業所の統廃合)	事業所閉鎖・縮小・統合等の場合の情報権と協議権 (111条)、経済委員会を通しての経済的事項についての情報権 (106条)	経営変更の際の社会計画 (112条、仲裁事項)

出所：筆者作成。

項については完全な共同決定権、つまり同意権を、人事的事項については限定的共同決定権としての異議申立権ないし拒否権を主体に、経済的事項については関与権中心の参加を認めることにしている。

賃金に関しては、社会的事項として、企業内賃金制度 (Betriebliche Lohngestaltung) の問題、特に賃金計算原則 (Entlohnungsgrundsatz) の定立および新しい賃金計算方法 (Entlohnungsmethode) の導入・適用並びにこれらの変更と、出来高・割増賃金およびこれに類似する成績リンク賃金の、貨幣係数を含むところの決定については完全な共同決定権が承認されている。

しかし、賃金に関する企業内規制に対しては、労働組合の労働条件規制権能を保護する観点から協約優位原則が採られている<sup>3</sup>。すなわち、労働協約で定めている、または、定めるのが慣例となっている賃金その他の労働条件は、経営協定の対象となしえない (法77条3項)。また、社会的事項についての共同決定権については、法律または協約による定めが存在しない限り認められるとしている (同87条)。

<sup>3</sup> この問題については夢沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』(勁草書房、1986)所収の毛塚勝利「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」を参照。

第1-1-9表 経営組織法上の組合の企業内活動権

入構権	当該事業所に組合員を持つ労働組合の委任を受けた者が、使用者に通告の上事業所立入り権を持つ（2条2項）
従業員代表選出関与権	事業所内に組合員を持つ組合は、経営協議会選挙の発案、選挙管理委員会の設置、候補者名簿の提出を行うことができる（14条5項、16条2項、17条、18条）
監督権	使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置をとること（23条3項）
出席権	経営協議会の会議に参加すること（31条、46条、51条1項、59条1項、71条）
事業所総会の招請	経営協議会が事業所総会を開催しないときに事業所総会の開催を求めること（43条4項）

出所：筆者作成。

### 3 協約規制と従業員代表規制の調整

#### （1）従業員代表に対する組合のコントロール

従業員代表である経営協議会は、組合とは異なった組織原理によって設置されるが、実際には、多くの場合、経営協議会は労働組合の企業内における支部としての役割を果たしている。先に見たように、従業員代表委員の8割弱は労働組合員である。

また、法的にも労働組合に経営協議会活動に対する強力な介入、監視権限を認めている。

当該事業所に組合員を有する労働組合の委任を受けた者は、使用者に通告を行って事業所に立入る権利を有すること（経営組織法2条2項）、経営協議会の設置の際のイニシアティブ（同14条7項、16条2項、17条2、3項、18条1項）、経営協議会の会議に参加すること（同31条、46条、51条1項、59条1項、71条）、経営協議会が活動していないときに事業所総会を開催させること（43条4項）、経営協議会が経営組織法に違反する場合に委員の免職や経営協議会の解散を労働裁判所に申請すること、使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置を取ること（同23条3項）ができる。

#### （2）職場委員制度

金属産業を中心に、比較的規模の大きい事業所には、従業員代表としての経営協議会委員の他に、組合の職場委員が配置されている。その任務は、一方で、従業員代表である経営協議会を支えるとともに、他方では、経営協議会の活動を間接的にコントロールするためのものである。無用な対立をもたらさないように、経営協議会の委員は自動的に職場委員である（金属労組の場合、約14万人の職場委員がいるが、うち6万人は経営協議会委員である）とともに、経営協議会議長も同時に職場委員会議長であることが一般的であるが、事業所によって両者の議長は別な者が就くこともある。日常的には、経営協議会を支えるが、経営協議会委員の選挙や協約闘争などの場合は職場委員会がイニシアティブを発揮することになっている。しかし、職場委員は選出されていても独自の執行部体制をとることは必ずしも多くないことから、「帆のない帆船」であるとの指摘もある。したがって、経営協議会から相対的に

独立した存在というより、経営協議会の補佐役というのが一般的な姿である<sup>4</sup>。

### (3) 協約優位原則による労使関係の整序

従業員代表が労働組合の機能を蚕食しないように、ドイツ労使関係法制には、協約優位原則がとられている。これは、従業員代表は、労働組合の本来的な任務である、賃金・労働時間等の規制については、協約で認められている場合でない限り、共同決定ができないこと(経営組織法78条)、また、従業員代表と使用者で締結する経営協定では、協約に定めている事項、また、協約で定めるのが慣例となっている事項については、定めることができない(同87条) というものである。

## 第2節 労使関係政策の変化と労使関係の現在

二元的労使関係をとるドイツの労使関係は、経済の成長期には、きわめて安定的で公正な労使関係を形成するとともに、パフォーマンスのよい労使関係として、広く肯定的な労使関係として評価されてきたと言ってよい。しかし、80年代に始まる失業率の増大、90年代の東西ドイツの統一後の旧東独地域の経済の停滞、とりわけ、EU統合と市場経済のグローバル化に伴う国際競争力と産業立地の確保をめぐる議論は、ドイツ労使関係システムの評価を転換させることになる。ドイツ労使関係の最大の特徴は、産業別組合による協約交渉と地域ないし全国レベルの協約による最低労働条件の定立にあったが、かかる広域協約(Flächentarifvertrag)は、経済の停滞期には下方硬直性が高く、東独企業の立ち上げを阻害し、経営困難な企業の存立を否認し、国内企業の国外移転を促進、雇用の維持を阻害するものとして、批判にさらされることになったからである。80年代に開始された労働の柔軟化議論は、ドイツでは、90年代には、協約交渉の構造や協約効力の柔軟化を目的とするいわば労使関係の柔軟化議論として推移していった。以下では、これらの点について簡単に見ておくことにする。

### 1 協約システムの変化と現在

#### (1) 柔軟な協約規制の登場

組合は、90年代初頭まで、企業や事業所の経済力において協約労働条件に差を設けることを基本的に排除してきたが、東独経済の壊滅的な打撃と低迷の中では、統一的画一的な協約規整を行うことは実際には不可能であった。協約締結を求める過程で、従来のドイツの協約では見られなかった次のような弾力的規定が入ることになる。まず、中小企業条項(Kleinbetrieb- und Mittelstandsklausel)である。これは、経営基盤の弱い中小企業に対し

---

<sup>4</sup> 組合の職場委員制度については、毛塚勝利「西ドイツ金属産業における組合地区支部の組織と活動」法経論集(静岡大学法経短期大学部紀要)58号(1986年)37頁(74頁)以下参照。

て特別な協約労働条件を定めるものである<sup>5</sup>。また、同一協約地域内であっても経済基盤に格差があることが著しいため、協約労働条件に差異を設ける地域的格差条項<sup>6</sup>や将来の経済情勢の動向如何では、労働協約の規定を見直すことを予定する修正条項<sup>7</sup>も取り入れた。さらに、衣服産業の協約では、91年の年次特別手当に関して、雇用の維持の観点から経済的に困難な状況がある場合には、企業内の労使協定で協約規定と異なる取り決めを行うことを認めた。

このような動きは、やがて旧東独地域に限定されることなく、旧西独地域の協約交渉においても、経営側が強く求めるようになる。経営側の要請を支えたのは、1991年に発表された規制緩和委員会報告書『市場開放と競争 (Marktöffnung und Wettbewerb)』である。同報告書は、「労働市場の柔軟化」と題する第8編において、協約制度について幾つかの重要な提案を行っている。第1に、「緊急の場合には、経営協定によって労働協約と異なる定めをなす。」(提案86)とするもので、経営協定による労働協約の柔軟化、第2に、「長期失業者の雇入れの場合には、労働協約を下回る労働条件の約定が認められる。かかる約定の効力は最長3年とする」(同87)という、いわば、協約の下方硬直性に関する例外の設定、第3に、「労働協約の国による一般的拘束力宣言の可能性は制限される。」(同89)という、労働協約の社会的労働条件定立機能の縮減である。

協約システムの柔軟化の一環として、協約の下方硬直性を修正する新たな協約規制が取られるに至る。

まず、労働時間に関して、1994年の協約交渉で、化学産業はいわゆる労働時間回廊 (Arbeitszeitkorridor) を導入する。これは、協約所定の週労働時間である37.5時間について、経営の困難な事業所においては、下限35時間、上限40時間の範囲内で、所定労働時間を定めることを認めるものである<sup>8</sup>。

また、賃金規制に関しては、96年春の協約交渉において、繊維産業で従来にはない規定が置かれた。それは1.5%の賃金の引き上げを行う賃金協約を締結した(有効期間1年)が、経済的に困難な状況にある企業は任意的な経営協定によって、雇用保障を前提にはあるが、一定期間(最長、賃金協約の有効期間)、賃金の引き上げの全部または一部を排除することができるとした(1996年3月18日締結)。化学産業においても、1997年4月、化学労組は、賃金回廊 (Einkommen Korridor) の導入を提言している。これは、経営が困難な事業所で

<sup>5</sup> 小売業の協約では20人以下の企業で1991年2月から8月までは最高10%、1991年9月から1992年3月までは最高12.5%、協約賃金を下回ることを認めている。また、印刷業の一般協約によれば、「特に異なる経済状況の下で」10人未満の事業所では、1991年につき50%の年休手当を30%にすることができること、100%の年次賞与を80%にできることとしている。

<sup>6</sup> ベルリンとブランデンブルク金属・電機手工業の協約では、1991年末の水準で、東ベルリンとその周辺が65%で、その他のブランデンブルク地域が60%となっている。また、ザクセンの金属手工業では協約地域A(ドレスデン、ケムニッツ、ライプツィヒ等の都市)で70%、協約地域B(農村地域)で65%となっている。

<sup>7</sup> ガラス製造業では1993年1月1日から協約当事者の一方が希望すれば、当該協約の実施可能性について再交渉すること、場合によって調整手続に入るとしている。また、金属・電機産業では、1993年からの一般的な再修正条項が置かれている。

<sup>8</sup> 化学産業862事業所の調査によれば、その27.8%がこの制度を利用し、そのうち、5.2%は、週37.5時間よりも短い、24.5%はこれよりも長く設定しているという。Gewerkschaften Heute 1994, S.142 (Bispinck)。



第1-2-1表 協約上の開放条項と差別化規定

一般的協約回避条項	経営危機に陥った企業について、企業の維持と雇用の確保を図るために、特定の企業について一定期間協約と異なる特別な定めをすることを認める旨、協約当事者が宣言するもの（金属産業）
労働時間の延長	通常労働時間を従業員の13%から18%の範囲で40時間まで認めるもの（金属産業）
労働時間回廊 （幅のある労働時間規制）	37.5時間の週労働時間をプラス・マイナス2.5時間の範囲で企業内で自由に合意できるとするもの（化学産業）、雇用保障と引き換えに、年間労働時間を6.75%（130時間）の範囲で延長ないし短縮することを認めるもの（繊維産業）
賃金保障のない労働時間の削減	週労働時間を31時間まで削減することを認めるもの（銀行業）、週労働時間を週30時間（西）・33時間（東）まで5時間の削減を認めるもの（印刷業）
経営危機条項 （Härteklausele 協約条件引上げの例外的免除条項）	経済的に困難な状況にある企業に対して1997年の賃金引上げ分を協約の有効期間中実施しないことを認めるもの（繊維産業）、東独地域の経営危機状況にある企業について、協約賃金の引上げ、年休付加手当、クリスマス手当の支給を一定期間停止することを認めるもの（金属産業）
小規模企業条項 （企業規模で協約内容を変えるもの）	東独地域の50人以下の事業所については西側賃金の水準に引き上げることを1998年1月1日まで2年間遅らせることを認めるもの（印刷業）、東独地域の15人（5人）以下の企業について最大6%（8%）まで低い賃金の支給を認めるもの（小売業）
入職者特別賃金規定	入職初年度の者、失業者の就職後1年間、低い賃金を認めるもの（東のルフトハンザサービス社）、長期の失業者に90%、新規入職者に95%の特別賃金を定めるもの（化学産業）

出所：WSI Mitteilungen 1997 S.555.

は、協約賃金率を一定幅の範囲内で協約基準を下回ることを認めるものである<sup>9</sup>。これは、繊維産業の協約にも見られる。

## （2）使用者団体の弱体化

労働協約の弾力化以上に大きな問題は、使用者団体の危機である。広域協約の柔軟化を実現することができないことに不満を持つ企業の中には、使用者団体から脱退するものが見られるにいたっている。この「使用者団体からの逃亡」は、当初は、旧東ドイツ地域の企業が、企業の立ち上げに際して、旧西ドイツ地域の協約労働条件の適用を回避することを目的としてとった方策であったが、やがて、この戦術は、旧西ドイツ地域にも拡大することになる。

使用者団体からの脱退状況を分析した調査<sup>10</sup>によれば、金属産業における西ドイツ地域の三つの使用者団体から脱退した企業は、90年から95年の間に88社にのぼり、協約の適用から離れた雇用者数は3万8,357人である。加盟企業の雇用労働者数は、この間に22万1,849人が減少しているが、この約17%に当たる。つまり、加盟企業における雇用労働者数減少のうち、6分の1は使用者団体からの脱退に起因することになる。もっとも、1990年の加盟企業の雇用労働者数は98万6,822人で、その比率で見れば3.9%に過ぎず、量的には大きな意味を持つ

<sup>9</sup> 1997年6月3日に合意をみた内容は、経営上困難なときには、協約当事者の同意の下、経営協議会と合意すれば、協約賃金を10%まで下回ることができるとするものである。

<sup>10</sup> 1994年から1995年にかけて、地域別使用者団体4団体の活動領域のもとにある金属労組147の地区支部で聴き取り調査したもの。WSI Mitteilungen 4/1996 S.316ff. 使用者団体の加盟率は、東では約25%、西側では約65%である。かつては80%程度であった。銀行では100%近い組織率だが、小売業では低い。金属産業では50%を超える（1997年、BDAでの聴き取りによる）。

ものではないと分析者はみている。事業所規模でみると、脱退は、100人から500人の中小規模事業所や500人から1,000人の中大規模の事業所で多いとされ、また、多くはオーナー企業であり、脱退理由も必ずしも経営が苦しいというだけの理由に基づくものでないとしている。

## 2 従業員代表システムの変化と現在

労働協約の開放条項（労働協約と異なる約定の締結を企業内における労使関係当事者に認める協約条項）に代表される協約政策の推移は、企業内労使関係当事者の役割の増大をもたらすことでもある。では、その交渉を担う従業員代表機関である経営協議会はどのような様相を示しているのだろうか。従業員代表選挙結果からみた設置状況の停滞と労働組合の影響力の相対的低下については前述した。ここでは、その担い手の変化と、なお限定的な現象ではあるが、組合の手を離れた従業員代表活動を見ることにしよう。

### （1）従業員代表を担う労働者層の変化

1981年から1994年に行われた経営協議会選挙結果の分析を、6つの産業別労働組合の組織範囲を対象にして行った調査研究<sup>11</sup>によれば、80年代後半以降、経営協議会委員の世代交代が大きく進んでいるという。委員の半数は選挙毎に入れ替わり、委員長も例外でなく3分の1は選挙のたびに入れ替わっている（副委員長の交代率は委員長よりも高い）。したがって、80年代にみられた、比較的長期にわたり経営協議会の職務についてカリスマ的指導力を発揮する継続性モデルは崩壊しつつあり、このことが組合との関係にも影響を与える可能性を指摘している。

かつて、従業員代表を支えたのは専門工であり、労働組合活動に積極的に参加した者、あるいは69年世代として社会改革を求めた世代であったが、新しい世代の経営協議会委員は、比較的高学歴で、企業内に生起する技術や労働組織の変化に冷静に対応していくタイプとも言われる。したがって、組合に対してはその支配に服するというより、対等な立場でサービスの提供を求め、時としては組合に対して距離を置くことにもなる。

もっとも、経営協議会委員の気質は業種によって異なるし、経営協議会と組合の力関係は企業規模によって大きく左右されるから、一概に語ることは困難である。経営協議会の委員長がなお圧倒的に組合員であること、多くの経営協議会が組合の情報と教育活動に依拠し、また、一旦問題が発生したときには、組合の交渉力を当てにしていることを考えれば、それほど悲観的にみることはないであろう。

### （2）組合の支配を離れた経営協議会の出現

この間の経済環境の悪化の中で、週35時間の協約労働時間の実施が求められたこともあっ

---

<sup>11</sup> Wolfram Wassermann, Betriebsräte im Wandel, WSI Mitteilungen 9/1996, S.564 ff.

第1-2-2表 組合と従業員代表の結びつきの低下

従業員	組合の組織率の低下 以前から続いている企業内事務部門の組織の困難性
職場委員	組合職場委員の減少（紙上の存在） 企業内活動の利点のない職場委員活動
経営協議会委員	選挙ごとに変動率（交代）の増大 組合組織率の低下 組合から自立する経営協議会委員グループの増大
経営協議会幹部	選挙ごとに変動率が増大 これまでのところ安定的に高い組織率（若干弱体化の兆し）

出所：Wolfram Wassermann, Betriebsräte im Wandel, WSI Mitteilungen 9/1996.

て、経営協議会が協約を無視した行動をとるといふ、労働組合の経営協議会に対する支配力の後退を象徴するような事件の発生も報じられている。

大手の暖房器具メーカーであるヴィースマン社（従業員3,760人）は、週35時間労働を定める金属産業労働協約の拘束を受けるにもかかわらず、時間外労働の割増賃金を支給することなく週38時間労働するかわりに、向こう3年間は経済的理由による解雇（整理解雇）は行わないとする旨の労働契約を個別労働者と締結した。経営協議会は、外国での新工場の設立を阻止するためにこれを呑み、従業員の96%は個別契約に署名した。これに対し、金属労組は、使用者が週35時間労働を維持すべきことの確認と経営協議会委員24人のうち組合員でない委員14人の委員資格の停止を求めて訴訟を提起した<sup>12</sup>。

さらに、重要と思われる現象は、労働組合の支配下でない経営協議会が一部、横の連絡を取り始めたことである。独立従業員の会（AUB = Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehörigen）が情報産業の従業員代表で作られ、組織を拡大している。1997年9月のSiemens Nixdorf社フランクフルト事業所のヒアリング調査の際、従業員代表15名のうち3名がAUBの委員であり（他は金属労組の委員）、デュッセルドルフ事業所では多数派であった。また、今回調査を行ったZ社の事業所で、15名の経営協議会の委員長を含む8人がこの組織に属するものであった。90年代半ばには、300事業所で1万人のメンバーをもっていると言われた<sup>13</sup>が、2003年現在、2万人の構成員を数えるという<sup>14</sup>。「協約専制よりも経営内自治を（Betriebsautonomie vor Tarifdiktat）」をその標語として掲げ、労働組合に代わる組織として活動しているが、このような従業員代表の新たな動きが今後のドイツの労使関係にどのような影響をもたらすことになるのであろうか。400万の失業者を抱える雇用危機の中で、企業エゴイズムに労働者や従業員代表が走る危険がないとはいえない以上、労働組

<sup>12</sup> マールブルク労働裁判所は、使用者は金属労組の協約当事者ではないこと、また、経営協定が締結されていないという形式的理由で訴えを却下したが、内容的には、組合に加入していない従業員は協約と異なる定めをなしうるとしてこれを肯定したが、組合員はこのような契約を結ぶことはできないとしたという。Die Welt 8/8/1996、Berliner Zeitung 8/8/1996.

<sup>13</sup> Frankfurter Rundschau 1996.11.30.

<sup>14</sup> Z社の経営協議会議長で、同時に、AUBの要職を務めているA氏の話による。



合にとって大きな問題となる可能性はあろう。

### 3 労使関係政策の変化

#### (1) 経営組織法の改革

1998年に約15年ぶりに政権復帰した社民党を主体にしたシュレーダー政権は、2001年に経営組織法の改正をはかる<sup>15</sup>。72年以来30年ぶりの改正となった2001年改正は、小規模事業所における従業員代表活動の活性化を図ったこと、労働者の多様化や企業組織の変動に対する対応がなされたこと、発言の対象が雇用保障と職業教育という現代的課題に拡大したことに特徴を見ることができる。

まず、中小規模事業所での経営協議会の設置率が低いことへの対応策として、選出手続の改善が図られたことである。これまで、従業員代表選挙は、4年毎に3月1日から3ヶ月の間に、選挙管理委員会の選出に始まり、選挙権を持つ労働者の20分の1以上（最低3人）の推薦人による候補者名簿の作成、投票用紙による選挙等、規模のいかんを問わず同様な手続きを求めていたが、今回、50人以下の事業所では、選挙管理委員会を総会出席者の過半数で選出し、翌週の総会で委員を決めると、2週間で選出できるという簡略化が図れた。この簡易選出の方法は、経営協定で100人未満の事業所でも利用できるとされている（14条a）。また、手続きを進める過程で候補者が事実上解雇される危険性を防ぐ解雇保護規定も解雇制限法に加えられている（同法15条）。

#### (2) 法による協約システムの柔軟化へ

2002年に2期目を迎えたシュレーダー政権は、現在、いわゆるハルツ委員会報告を基礎にして労働市場改革に本格的に取り組む姿勢を見せている。そのなかで、CDU・FDPの野党の要求を受け、法律による開放条項の導入（従業員代表組織は従業員3分の2の賛成をもって、協約と異なる規整を行うことにつき組合に同意を求めることができるとする内容）をも視野に入れている<sup>16</sup>。もし、仮にこれが実現するとすれば、二元的労使関係のバランスが崩れ、協約規制の空洞化が生まれる可能性がある。ただし、大方の見方では、その成否は不明であり、協約締結主体である使用者団体もまた、中央のドイツ経営者団体連盟と異なり、批判的であるのが注目された。なお、研究者の多くは、ドイツの労使関係システムは基本的に維持されていくとの見解を持っている。

---

<sup>15</sup> 2001年改正については、ウルリッヒ・ツアッハルト「ドイツ労働法改革の現在」日本労働研究雑誌2001年12月号64頁以下、藤内和公「ドイツ従業員代表法制の現在と今後」日独労働法協会会報第4号（2003年）14頁以下等参照。

<sup>16</sup> 経済労働省の諮問委員会（委員長 Prof. Wernhard Möschel）の報告書 Tarifaufonomie auf prühstand, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Dokumentation Nr.531参照。同報告書は、法律による開放条項の導入の他にも、整理解雇を回避するための賃金減額を有利原則で肯定することの明確化、一般的拘束力宣言の制限、使用者が協約拘束力を受けていれば規範的効力が生じるいわゆる経営規範規定（協約法3条2項）の削除なども提言している。



### 第3節 労働組合と従業員代表の権利保障

#### 1 労使関係法制における労働団体権保障の特徴

集团的労働法としては、自主的団結に対しては、労働協約の規範的効力の範囲や有利性原則、一般的拘束力に関する規定が置かれている労働協約法があるのみである。争議権や団体交渉権を明文で保障する法律上の規定はない。争議権については、判例法による労働組合によるストライキと使用者団体によるロックアウトが保障されている（正当な争議行為に対する違法性評価の排除）。団体交渉については、通常、使用者団体と行われるが、労働組合の交渉申し入れに対して使用者団体が交渉に応じるか否かは自由であり、応じない場合に法的救済を求める手立てはない。応じない場合には、争議行為その他の圧力行為が発生する可能性があるにとどまる。つまり、団体交渉の担保は労使関係当事者の事実上の力であって、国家による支援策としての「権利」構成はない。その意味で集团的権利紛争は一般的に存しないことになる。

#### 2 労働組合の企業内活動権の保障

労働組合には、当該事業所に組合員を有する労働組合の委任を受けた者は、使用者に通告を行って事業所立入権を有すること（経営組織法2条2項）、経営協議会委員の候補者名簿の提出権や、経営協議会の設置のために事業所総会、選挙管理委員会の設置を求める行動を行うことができること（同14条4項、16条2項、17条2、3項、18条1項）、経営協議会の会議に参加すること（同31条、46条、51条1項、59条1項、71条）、経営協議会が活動していないときに事業所総会を開催させること（43条4項）、経営協議会が経営組織法に違反する場合に委員の免職や経営協議会の解散を労働裁判所に申請すること、使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置をとること（同23条3項）等の権限が与えられている。これらの権利が侵害された場合には、裁判所による救済が可能となる。

#### 3 組合活動と従業員代表の活動保障

経営協議会委員等の従業員代表の解雇に対しては、解雇制限が設けられている。解雇が認められるのは、即時解雇理由たる「重大な理由」が存在すること、経営協議会の同意があること、または、それに代わる裁判所の判決がある場合である（解雇制限法15条）。

**解雇制限法 第15条** 経営協議会、年少者・訓練生代表委員会、搭乗員代表委員会または船員代表委員会の構成員の解約告知は、使用者が重大な理由（wichtiger Grund）から解約告知期間を遵守することなく解約することを正当ならしめる事実が存在し、かつ、経営組織法第103条により必要とされる同意またはこれに代わる裁判所の判決が存在する場合を除き、認められない。任期の終了後、経営協議会、年少者・訓練生代表委員会または船員代表委員会の構成員については1年以内、搭乗員代表構成員については6か月以内に解約告知することは、使用者が重大な理由から解約告知期間を遵守することなく解約することを正当ならしめる事実が存在する場合を除き、認められない。右構成員の終了が裁判所の判決によるものである場合には、適用しない。

**経営組織法103条** (1) 経営協議会、年少者・訓練生代表委員会、搭乗員代表委員会、船員代表委員会、選挙管理委員会の各委員ならびに選挙立候補者の特別解雇には、経営協議会の同意を必要とする。  
(2) 経営協議会がその同意を拒む場合に、特別解雇があらゆる事情を考慮して正当であるならば、使用者の申立に基づき、労働裁判所は、同意に代わる決定を下すことができる。  
.....

## 第4節 協約争議（集团的利益紛争）の解決

### 1 協約による自主的調整

協約当事者が調整協定 (Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung) を締結している。1997年現在で、270の調整協定があり、労働者の65%をカバーしていると言われる<sup>17</sup>。

調停委員会 (Schlichtungskommission) は、使用者団体と労働組合からの代表各2名の委員と中立の会長2名で構成される。会長の任期は2年で、選出は協約当事者の合意の上で行なわれるが、合意が困難な場合には協約当事者が別個に会長を選任する。2名の会長のうち1名が議決権を有する会長であるが、これについて協約当事者が合意できないときには、調停手続が開始される際にくじ引きで決めることになっている。

調停委員会の手続が開始されるのは、交渉の決裂が宣言された後、一方または双方当事者の申請に基づき、双方が合意した場合のみである。

### 2 公的調整

1933年以前にあった国家による強制仲裁は今日存在しない。戦後の管理委員会法35号 (1946年8月20日法) が国家による争議調整を導入し、これが現在でも適用されるが、これは協定に基づく調整を補充するものである。実際には、労働組合と使用者間に争議調整協定が締結されているのでその役割は大きくない。

国家の調整手続は、斡旋・調停手続 (Ausgleichs-oder Vermittlungsverfahren) と仲裁手続 (Schiedsverfahren) とに分かれる。調停手続は、労働大臣が任命する調停人がこれにあたる。

国の調停が失敗に終わった場合、あるいは協約当事者間の調整協定に基づく調整手続が失敗に終わった場合、協約当事者が合意すれば、州労働大臣によって設立される常設の仲裁委員会 (Schiedsausschuss) に紛争の解決を持込むことができる。この仲裁委員会は労使代表と中立の議長で構成されるが、陪席の労使代表委員は使用者団体と労働組合が提出する候補者名簿の中から、中立の議長は使用者団体と労働者団体との協力の下で労働省が作成した候補者名簿の中から紛争当事者の同意を得て、それぞれ労働大臣が選任する。

委員会の裁定は、当事者が予め受諾を合意していた場合にのみ拘束力を持つ。つまり、協

<sup>17</sup> Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Arbeitsrecht 7.Aufl., S.354.

約当事者はその意に反して仲裁手続に入ることを強制されることもなければ裁定の受入れを強制されることもないということである。

## 第5節 企業内における集団的紛争の解決

### 1 従業員代表組織と使用者間の利益紛争解決

法律に従い設置される従業員代表組織と使用者間の利益紛争に関しては、自主的団結である労働組合と使用者・使用者団体との紛争と異なり、その解決方法にいくつかの特徴がある。第一に、紛争の解決に際して争議行為等の圧力手段を用いることができないこと、したがって、第二に、紛争解決機関の設置が予定されていること、第三に、その紛争解決機関に委ねる紛争事項が限定されていること、等である。

#### (1) 仲裁委員会の構成

経営組織法が予定している従業員代表と使用者との利益紛争（規整紛争）の解決機関は、仲裁委員会（Einigungsstelle）である。仲裁委員会は、必要に応じて設置されるが、経営協定によって常設機関とすることもできる（経営組織法76条1項）。委員会は、使用者側と経営協議会がそれぞれ指名する同数の陪席委員（Beisitzer）と中立の委員長（Vorsitzender）1名で構成される。中立委員長の指名や委員会の構成員数について双方で合意できない場合には、労働裁判所が決定することになっている（同2項）。

実務では、仲裁委員会の構成は、労働者側および使用者側の陪席委員各2名による構成が大半である。労働者委員は経営協議会委員（6割弱）ないし組合書記（4割）、使用者側委員は会社の経営陣（6割強）ないし使用者団体役員（3割）となっている。委員長は、殆どの場合、労働裁判所の職業裁判官である。

#### (2) 管轄事項

仲裁委員会が管轄するのは、使用者が一方的に決定できない共同決定事項である。したがって、その中心を占めるのは社会的事項と呼ばれる以下の労働条件（経営組織法87条）である。

1. 事業所の秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題
2. 休憩時間を含め、毎日の労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各労働日への配置
3. 事業所の所定労働時間の一時的な短縮または延長
4. 賃金支払の時期、場所および方法
5. 休暇の一般的原则および休暇計画の策定、ならびに、使用者と個々の労働者との間で合意が成立しない場合には、当該労働者に対する休暇の時期の確定
6. 労働者の行為および業績を監視するための技術的装置の導入と利用
7. 労働災害および職業病の防止に関する、ならびに法律規定または災害防止規程の範囲内における健康保護に関する規定
8. 適用範囲が事業所、企業またはコンサルティングに限定されている福利厚生形態、内容、および管理
9. 労働関係があることを考慮して労働者に賃貸されている社宅の割当および解約、ならびに利用条件の一般的決

定

10. 事業所内の賃金制度に関する問題、とりわけ賃金支払原則の決定および新しい賃金支払方法の導入と利用ならびにその変更
11. 出来高賃金率およびプレミア賃金率の決定および貨幣係数 (Geldfaktor) を含めたそれと同等の業績賃金の決定
12. 事業所の提案制度の原則
13. グループ労働実施の原則。この規定にいうグループ労働とは、事業所における作業工程の範囲内で労働者のグループが彼らに任された課業全体を基本的に自己責任で遂行することをいうものとする

この他、職場・作業工程・作業環境の変更 (同91条)、人事調査書の作成 (同94条)、人事選考基準の策定 (同95条)、企業内職業訓練の実施方法の決定 (98条)、事業所変更の場合の社会計画の作成 (112条)、経営協議会委員の研修 (37条)、従業員代表の職務免除 (38条)、従業員との面談時間の設定 (39条) 等ときわめて多岐に亘る。

### (3) 仲裁委員会の費用

仲裁委員会の費用は使用者の負担となっている (経営組織法76条 a)。委員が従業員のときは有給の職務免除で済むが、企業外の委員で構成されるときは報酬を支払う必要がある。経営組織法は、「連邦労働・社会秩序大臣は法規命令により3項に基づく報酬を定めることができる。報酬令では最高額が定められる。その際には特に、必要とされる時間、紛争の困難さ並びに収入の喪失が考慮される。陪席者の報酬は議長のそれよりも低く算定される。最高額の確定にあたっては、仲裁委員会メンバーおよび使用者の正当な利益が考慮されなければならない。」とされている。

## 2 活動の実際

### (1) 実態調査

企業内の仲裁委員会の設置・活動状況に関する調査としては、やや古い資料に属することになるが、クヌート/ブッター/シュランクによる『経営協定の現状と分析』<sup>18</sup> (1983年) が貴重である。この調査は、1972年1月から79年6月までに仲裁手続がとられた事業所 (調査対象事業所468事業所のうち56事業所 [12.0%]) を対象に仲裁委員会の活動を分析したものである。

これによれば、仲裁委員会が設置された回数は、大部分は1度で、2度の手続をとったものが4事業所、3度が4事業所、4度が1事業所となっている。仲裁委員会を常設機関とするものは少なく、また、協約の調整機関で代置するものは殆どみられない。

仲裁委員会の構成は、大半が、労働者側と使用者側の委員は各2名構成で、労働者委員は経営協議会委員 (6割) ないし組合書記 (4割)、使用者側委員は会社の経営陣 (6割強) ないし使用者団体役員 (3割) となっている。会長は殆どが労働裁判所の裁判官である。

<sup>18</sup> Mattias Kunuth/Reinhard Buttner/Gerd Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle, 1983, 1.Band S.257ff.



第 1 - 5 - 1 表 企業内紛争の仲裁事項

付議事項	手続数
経営協議会委員の職務免除	1
職場秩序	5
始業・終業時刻	9
労働時間の一時的延長と短縮	10
賃金支払の時間・場所・方法	3
年休原則、年休手当	6
技術的監視施設の導入・適用	1
福利厚生 of 形態・内容・管理	2
賃金制度、賃金原則	5
出来高・業績賃率	10
提案制度	3
任意的社会給付	2
身上調査書の内容	1
企業内職業訓練の実施	1
利益調整	2
社会計画	6
経済委員会への情報	1
その他の任意的調整手続	2
計	70

出所：Mattias Kunuth/Reinhard Buttner/Gerd Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle, 1983, 1.Band S.269.

仲裁に付された事項は、労働時間関係が最も多く (27.2%)、次いで賃金関係 (21.4%)、事業所変更 (11.4%)、年次有給休暇 (8.6%)、職場秩序問題 (7.1%) の順である (第 1 - 5 - 1 表参照)。

## (2) ヒアリング調査から

2003年9月の現地ヒアリング調査から、上記の調査を補っておくことにする。

まず、仲裁委員会の設置に関して、今回訪問した三つの事業所 (ビール工場のX社、自動車のY社、電機のZ社) のうち、仲裁に付託せざるを得なくなった状況は過去10年ないこと、その際、従業員代表側は、「信頼関係」ができていたので仲裁に付託する必要もなく解決されているとの認識、経営側は仲裁委員会の設置による解決は基本的にマネジメントとして適切ではないと意識している点では共通していた。ドイツ経営者団体連盟 (BDA) の話では、仲裁委員会が設置されるか否かは企業風土により異なり、大企業だからといって少ないわけではないこと、共同決定事項の1割か2割が仲裁で決着するとのことであった。

また、仲裁委員会の報酬については、従来から高額すぎるという批判が実務界からあり、経営組織法の改正により、労働担当大臣がその最高額を定めることができるとの規定が入った (76条 a 4 項) が、今日に至るまで定められていない。その事情について、組合及び使用

者団体の関係者は、実際には、会長の報酬に比例して陪席委員の報酬も決まることもあり、経営側の陪席委員の多くが潜在的に高い報酬を求めていること、したがって、今後とも変わるとは考えられないとしている。

ベルリン労働裁判所、弁護士事務所でのヒアリングによれば、会長職の報酬の相場は、1時間あたり約200ユーロである。

労働裁判所の職業裁判官のうちのどれくらいが、いわば副業として仲裁委員会の仕事をしているか。ベルリン州労働裁判所の Dodenhoff 所長の話では、職業裁判官の約3分の1であること（85人の裁判官のうち、仲裁委員会の仕事をよく行う裁判官は10人、時々行うのは20人、計30人くらいとのこと）、また、仲裁委員会の仕事は、裁判と異なる能力が要求されることから、向き不向きがあり、裁判官であれば誰でも務まるというものではないということであった。なお、仲裁委員会の仕事の引き受けに際しては所長の許可が必要とのことである。

## 第6節 労働裁判所における集団的紛争の処理

### 1 管轄と手続

労働裁判所が取り扱う集団的紛争には、判決手続で処理する事項と、決定手続で処理する事項とがある<sup>19</sup>。

#### (1) 判決手続

判決手続で処理される集団的紛争は、労働協約当事者相互間または協約当事者と第三者との間の民事訴訟（例えば、協約の平和義務の履行を求める訴え、その違反を理由とする損害賠償請求、一般的拘束力に関する紛争など）と、労使紛争に伴う不法行為から生じる労働協約当事者間の訴訟、または協約当事者と第三者当事者間における民事訴訟（例えば、違法ストを理由とする損害賠償請求、団結権に関する紛争）である（労裁法2条）。

判決手続は当事者主義であり、訴訟費用等についても特段の扱いがされることはない。

#### (2) 決定手続

決定手続により処理される集団的紛争は、主に、従業員代表組織に関わる紛争で、経営組織法上の事項（経営組織法第119条から第121条までの規定につき他の裁判所が管轄するものを除く）、代表者委員会法（Sprecherausschußgesetz）に基づく事項、共同決定法、共同決定補充法及び1952年経営組織法に基づく共同決定に関する事項、社会法典第9編第94条、第95条、第139条に関する事項、ヨーロッパ労使協議会法（Gesetz über

<sup>19</sup> ドイツ労働裁判所制度については毛塚編『個別紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）129頁以下参照。

Europäische Betriebsräte) に関する事項である。協約当事者に関する紛争では、協約能力（協約締結当事者）と協約管轄（協約の適用範囲）に関する紛争が決定手続となっている（労裁法 2 条 a 第 4 項）

決定手続は、判決手続と異なり手続を行うのは当事者ではなく関係人（Beteiligte）と呼ばれ、手続は提訴ではなく申立（Antrag）で開始する。また、決定手続の特徴としては、職権探知主義（Untersuchungsgrundsatz）を採り、関係当事者間に争いがない事項でも裁判所は証人や鑑定人を調べることができること、手続に関する費用は無料であることである。

## 2 裁判所における集団的紛争の実際

### （1）裁判所統計から

#### ア 判決手続

2002年の一審の判決手続における新受件数62万5,323件のうち、労働者側の提訴が60万7,467件であるが、そのうち、協約当事者間紛争のような集団的紛争がどの程度を占めるかは、統計上現れていないため知ることができない。いずれにしても、きわめて例外的であることは想像できる。

#### イ 決定手続

裁判所における集団的紛争の中心は決定手続である。2002年の全国の新受件数は10,328件であり、そのうち、労働者、労働組合、経営協議会、選挙管理委員会による申請が7,420件で71.8%、使用者、使用者団体による申請が2,879件27.9%で、個別労使紛争に比べて、使用者側によるアクセスが多い。

解決方法をみると、決定によるもの（2,519件）と和解によるもの（2,516件）がほぼ同じであること、その他の方法<sup>20</sup>（4,582件）がかなり多いことが注目される。処理に要する時間は、1か月以内が約3分の1、3か月以内で6割強と、個別労使紛争の判決手続同様に、比較的迅速といえるであろう（第1 - 6 - 1表）。

### （2）ベルリン労働裁判所の統計からみた決定手続の内容

聴き取り先のベルリン州労働裁判所がまとめた統計により、決定手続の内容を見ることにしよう。一審のベルリン労働裁判所において、電算機に記録されている決定手続のうち、もっとも多い手続が、採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置（99条、101条）に関する決定手続である。次いで、仲裁委員会の設置、構成（76条）に関する紛争、従業員代表の解雇保護（103条）に関する紛争、社会的事項の共同決定（87条）に関する紛争、従業員代表活動に関する紛争（23条）等の順になっている（第1 - 6 - 2表）。二審のベルリン州労働裁判所の決定手続の内容（第1 - 6 - 3表）を見ても同様のことが言えるが、仲裁委員会の設

<sup>20</sup> その他の方法とは、申立の取り下げ、放棄、承認などである。

第1-6-1表 労働裁判所における決定事件数 (2002年、一審、全国)

決定手続	件数	(%)	前年比
<b>年初における未済決定事件</b>	2981		- 333
<b>新規受理申請</b>	10328	(100.0)	1607
労働者、組合、経営協議会、選管による申請	7420	(71.8)	1278
使用者、使用者団体の申請	2879	(27.9)	326
その他の労働団体	5	(0.0)	3
決定事件総数	13285		1270
<b>既済決定事件</b>	9887	(100.0)	853
<b>処理の性格</b>			
決定 (労働裁判所法84条)	2519	(25.4)	349
和解又は解決済表明 (同83条 a)	2516	(25.4)	55
他の方法	4852	(49.1)	449
<b>処理期間</b>			
1か月以内	3192	(32.3)	872
1か月以上3か月以内	2845	(28.8)	- 27
3か月以上6か月以内	2099	(21.2)	95
6か月以上12か月以内	1393	(14.1)	- 58
12か月以上	358	(0.4)	- 29
<b>年末における未済決定事件</b>	3398		417

出所：Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ergebnisse der Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit 2002.

第1-6-2表 ベルリン労働裁判所 (一審) における決定手続

主な紛争事項	2001年		2002年		2003年*	
	決定手続総数	電算機登録件数	決定手続総数	電算機登録件数	決定手続総数	電算機登録件数
	542	488 (100%)	641	602 (100%)	363	330 (100%)
個別的人事措置に関する手続 (99条：採用・格付け・配置換え等に対する経営協議会の同意に代わる決定申請、101条：使用者が経営協議会の同意なく行った人事上の措置の停止と強制金の申立て)	276 (56.5)		229 (38.0)		124 (37.6)	
仲裁委員会の設置に関する手続	41 (8.4)		75 (12.5)		75 (12.5)	
103条に基づく手続 (従業員代表の特別解雇に経営協議会が同意しない場合に使用者が同意に代わる決定を求める)	37 (7.6)		41 (6.8)		32 (9.7)	
具体的共同決定権 (87条) の手続ないし仲裁委員会の裁定取消に関する手続	35 (7.2)		16 (2.7)		13 (3.9)	
23条3項に基づく手続 (法律に違反する経営協議会の解散、使用者の違反行為の差止め請求)	20 (4.1)		49 (8.1)		26 (7.9)	
111条 (事業所変更) をめぐる手続	8 (1.6)		5 (0.8)		7 (2.1)	
取消された経営協議会選挙をめぐる手続	7 (1.4)		53 (8.8)		11 (3.3)	
40条 (経営協議会の活動経費負担) をめぐる手続	23 (4.7)		30 (5.0)		28 (8.5)	
78条 a (職業訓練生の保護) に基づく手続	10 (2.0)		16 (2.7)		11 (3.3)	

\* 2003年8月25日までの統計。

出所：聴き取り調査時入手資料。



第1 - 6 - 3表 ベルリン州労働裁判所（二審）における決定手続の内容

		2002年		2003年*	
	決定手続総数	96		57	
	電算機登録件数	84	(100%)	54	(100%)
1	仲裁委員会の設置に関する手続	17	(20.2)	4	(7.4)
2	法99条、101条に関する手続	16	(19.0)	9	(16.7)
3	経営協議会選挙の取消しを求める手続	10	(11.9)	3	(5.5)
4	法23条3項に関する手続	9	(10.7)	4	(7.4)
5	法103条に関する手続	6	(7.1)	6	(11.1)
6	法87条の共同決定及び仲裁裁定取消に関する手続	4	(4.8)	4	(7.4)
7	法111条をめぐる手続	2	(2.4)	1	(1.9)
9	法40条の手続	2	(2.4)		
10	法78条aに基づく手続	2	(2.4)		

\* 2003年8月25日までの統計。

出所：聴き取り調査時入手資料。

置に関する紛争が多いのが目立つ。なお、2002年は、従業員代表選挙の年であったため、経営協議会選挙の取消しをめぐる紛争が一審、二審ともに多くなっていることも分かる。従来不明であった、従業員代表組織と使用者と間の権利紛争の実際をみてとることができよう。

#### ア 採用・配置・格付けの集団紛争

一審のベルリン労働裁判所において、電算機に記録されている決定手続のうち、もっとも多い手続が、採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置に関する決定手続である。これらの人事的事項については、経営協議会は、人事上の措置が法令、労働協約、経営協定、判例等に違反する場合、95条に基づき作成した人事指針に反する場合、当該措置によって解雇その他の不利益が生じる懸念がある場合、当該措置が正当な理由のない労働者の不利益取扱になる場合、内部募集が行われなかった場合等の理由があるときに同意を拒否できている（99条2項）から、経営協議会のこの同意拒否権の行使に対しては、使用者が同意にかわる決定を求めることになる。他方、使用者が経営協議会の同意権を無視して人事上の措置を強行する場合には、経営協議会は、使用者に人事上の措置の停止を求める申立てをすることができ、裁判所は、違反行為が行われている各1日につき250ユーロ以下の強制金を課すことで間接強制を命じることになる（101条）。

個別人事上の措置の中身では、使用者側からの決定手続では採用に関するものがもっとも多く、次いで配置換え、格付けとなっている。これに対して、労働者側からの手続ではそれほど大きな相違はみられない（第1 - 6 - 4表参照）。

#### イ 解雇に関する集団紛争

解雇に関しては、経営組織法上、経営協議会委員等の従業員代表に対する特別解雇（重大な事由に基づく即時解雇）については、経営協議会の同意が必要である（103条）ため、同意を得られないときには、使用者が労働裁判所に同意に代わる決定を求める必要がある（同2項）。この使用者側からする決定手続が全体の7%から10%を占めている。

第1 - 6 - 4表 人事的事項の決定手続の内訳

同意に代わる決定の申立て (99条)	配置換え	56 (件)
	格付け変更	6
	採用	129
	格付け	27
人事上の措置の停止の申立て (101条)	配置換え	21
	採用	25
	格付け	12

出所：聴き取り調査時入手資料。

#### ウ 仲裁委員会の設置と裁定に関する紛争

企業内での利益紛争である共同決定事項の解決のためには、仲裁委員会の設置を求めることになる。仲裁委員会の委員長の選任につき労使陪席委員の間で合意をみることができない場合、労使陪席委員の人数に労使で合意できないときには、労働裁判所が決定することになっている（経営組織法76条2項）。これに関する手続が約1割である。労働裁判所法98条は、この決定手続は、迅速性の観点から職業裁判官である裁判長だけで行うとしている。

#### エ 法定義務違反の従業員代表活動の差し止め請求

経営協議会が重大な法律上の義務違反を行っている場合は、選出権を持つ従業員の4分の1以上の従業員、事業所を代表する労働組合、使用者のいずれも、当該委員の解任や経営協議会の解散を労働裁判所に求めることができることになっている（23条1項）。また、使用者が法律に違反している場合は、経営協議会や代表性を持つ組合は、使用者の不作为や行為の履行を行うべきことを労働裁判所に求めることができる（同3項）。

この他、注釈書に見られる決定手続における紛争例としては、経営協議会はその任務を遂行する上で必要な生産設備に関する資料の請求（BAG91.9.20決定）、経営協議会が依頼した弁護士費用を請求などの例が紹介されている。

### 第7節 労使関係システムの公法的規制～罰則による従業員代表制度の確保

ドイツの労使関係制度のうち、協約・団交システムについては、わが国の不当労働行為制度のように交渉システムを保護するような措置は採られていない。したがって、労使関係システムを形成するための目的的な救済機関は設置されていない。ただし、経営組織法には、刑事罰や行政罰をもって一定の違反行為を禁止することで実効性を担保する規定が置かれている。

#### 1 罰則の対象

##### (1) 刑事罰の対象

経営組織法が1年以下の自由刑（Freiheitsstrafe. 懲役、禁固等の身体的自由を剥奪する

刑罰) または罰金を科して禁止している行為は、従業員代表選挙の妨害 (119条 1 項)、従業員代表や仲裁委員会の活動の妨害 (同 2 項) である。手続的には経営協議会 (中央経営協議会、コンツェルン経営協議会を含む) または事業所の代表組合の告訴 (Strafantrag) を待つて開始する (同 2 項)。従業員代表選挙と従業員代表活動に対する妨害行為は、企業内労使自治の基盤の形成を阻害するものとして、強度の公序違反として理解されている。

## (2) 行政罰の対象

経営組織法が 1 万ユーロ以下の行政罰を科しているのは、以下の法違反行為である (121 条)。

- ・ 職場編成、労働過程、職場環境の変更の通知 (90条 1 項)、協議義務 (2 項 1 文) 違反
- ・ 人事計画の通知義務 (92条 1 項 1 文) 違反
- ・ 採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置 (99条 1 項) の通知義務違反
- ・ 経済的事項の経済委員会への通知義務 (106条 2 項) 違反
- ・ 経済委員会への決算の説明義務 (108条 5 項) 違反
- ・ 労働者への四半期ごとの経済的状況の説明義務 (110条) 違反
- ・ 事業所変更の説明義務 (111条) 違反

これを見ると、その多くは、使用者の従業員代表への通知義務や説明義務の違反行為である。つまり、手続違反に対して過料を課していることになる。刑事罰の場合と異なり、これらについては、従業員代表機関や労働組合に限定されず、個々の労働者も申告できる。過料は、州の労働省当局が職権で事実を調査して課す。これに異議がある場合には、区裁判所に申立を行い、その当否は一人の裁判官が判断することになっている (秩序罰法 OwiG68条 1 項)。

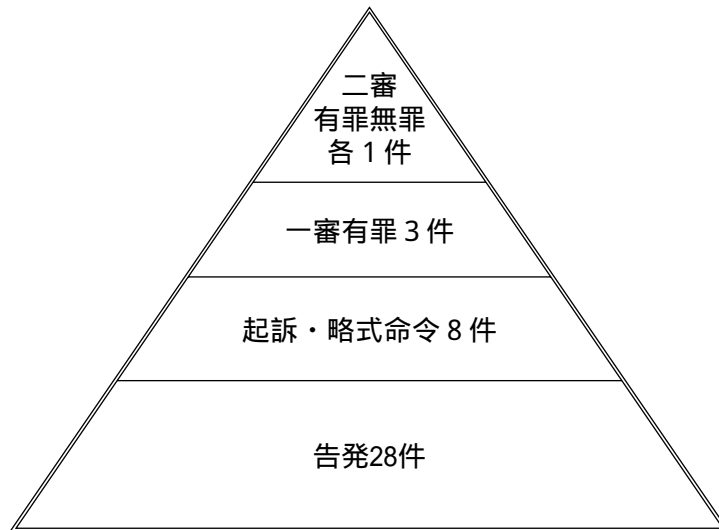
## 2 罰則適用の実際

経営協議会や労働組合という労使関係当事者は、一般に、経営組織法に刑事罰や行政罰の規定があることをあまり認識していない。そのためか、研究者も罰則の適用に関しては多くの関心を払っていない。その中で、C. K.マウエルマンの研究<sup>21</sup>が唯一のものである。この研究は、検察にも裁判所にもこれに関する記録がない中で、労働組合、使用者団体に対して質問票を送り、返送された回答をもとに、告発した (された) 28の事例を検討している。

28件のうち、5 件につき検察が起訴し、3 件は過料の決定後、当事者の異議により区裁判所に係属したとしている。うち、1 件が故意を立証できず無罪となり、4 件は手続が停止された (うち 1 件は刑訴法153条第 2 項により、3 件は刑訴法153条 a 第 2 項により、2,500マ

<sup>21</sup> Claudia Krumm-Mauermann, Rechtsgüterschutz die Strafs und Busgeldbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1990.

第1 - 7 - 1図 罰則適用の実際



ルク、4,000マルク、5,000マルクのそれぞれを支払うことで処理された)。

区裁判所判事 (Amrichter) による有罪判決は、残る3件に下された。1件では、経営組織法119条1項1号の違反につき20日分と119条1項2号違反につき10日分を合わせ1日当たり100マルクの25日分の罰金を<sup>22</sup>、別の1件では、119条1項2号違反として1日当たり300マルクの30日分の罰金が科された。後者は被告人により控訴され、主観的客観的構成要件を欠くとして無罪となった。もう一つの区裁判所で強要を理由に有罪とされた案件では、経営協議会選挙の妨害に対して無罪とした部分について検察が控訴し破棄され、州裁判所は、119条1項1号違反 (30日分の罰金) と5つの強要 (10日分の罰金) の併合で、1日当たり80マルクで40日分の併合刑を科した。結局、被疑者の有罪が確定したのは2例にとどまったとしている。

なお、経営組織法の注釈書に引用されている裁判例としては、経営協議会選挙妨害と活動妨害に対して1日当たり100マルクで25日相当分の罰金を科した例 (Konstanz 区裁判所1981年9月3日判決 AiB1982, S.34)、経営協議会選挙実施に必要な書類を選挙管理委員会に交付しなかったとして30日相当分の罰金を科した例 (Detmold 区裁判所1978年8月24日判決 BB1979, S. 783)、企業の経営管理責任者の経営協議会に対する継続的な活動妨害と委員に対する不利益取扱いに対して1年の禁固刑を科した例 (Hamburg-Harburg1819年12月18日判決 AiB1990, S. 212 ff.) がある<sup>23</sup>。

## 第8節 まとめ

ドイツの集団的紛争手続を、公序紛争、権利紛争、利益紛争に分けて整理しておくことに

<sup>22</sup> Claudia Krumm-Mauermann, aaO. S. 48.

<sup>23</sup> Däubler-Kittner-Klebe-Schneider, BetrVG 8.Aufl., S. 2002, S. 1889.



する。

## 1 利益紛争

集团的紛争は、労働組合や従業員代表を一方当事者とし、使用者団体や使用者を他方当事者とする紛争、つまり労使関係当事者間の紛争であるから、紛争としては、労働条件の形成・変更をめぐる利益紛争（規整紛争）が主体となり、紛争解決システムとしては、自主的解決が基本となる。ドイツの場合、労働組合と使用者団体は労働協約によって争議調整を行う仕組みを作っていることもあって、公的調整機関はほとんど用いられていない。企業内の従業員代表機関と使用者との利益紛争の解決制度としては、労使と中立委員（多くは労働裁判所裁判官）で構成される仲裁委員会が用意されている。実際上は、「信頼関係」を重んじる労使関係が形成されることから、企業内紛争もこれらの機関に委ねることなく解決する志向は多く見られるが、対立が深刻になった場合には少なからず利用されている。

## 2 権利紛争

集团的労使関係当事者の権利紛争は、それが公序性を持つものを除いて、一般の民事事件と同様の性格を持つ。協約当事者間の紛争や労働組合と第三者との民事紛争はこれに該当するが、これらも労働裁判所の管轄である。従業員代表と使用者間の紛争は、法律によって形成された労使関係であることもあり、その間の権利紛争は、職権主義によって解決されることで公序紛争としての性格を与えられていることになる。したがって、集团的労使紛争の中で民事的権利紛争の比重は小さいものとなっている。

## 3 公序紛争

労使関係システムの成熟度いかんによっては、労使関係のシステムの成立を否認する使用者も存在することから、国家がこのような否認行為を反社会的なものと評価し、制裁を加えることも必要となる。そこでは、労使間の紛争は公序紛争としての性格を持ち、行政や司法が職権的に介入していくことになる。ドイツの場合、労使関係の成熟度は高いことから、労働組合を主体とした協約・交渉システムに関しては公序紛争を予定していない。唯一、協約能力と協約管轄に関して公権的判断ということで労働裁判所の決定手続に入れている。

これに対して、従業員代表制度に関しては、刑罰によって従業員代表選挙と活動を保護している他、労働裁判所の決定手続において、従業員代表の権利の実効性を手厚く担保している。従業員代表には事実上の力を背景にした交渉力が付与されていないだけに、労働裁判所に大きく依存することになる。実際には、罰則による労使関係システムの維持はそれほど大きな位置を占めるものでない反面、労働裁判所を通しての従業員代表の権利の行使は大きな比重を占め、ドイツにおける労使関係の「法化」を強く印象付けるものとなっているといえよう。

集団的紛争の性格		紛争解決機関	処理方法	紛争事項
公序紛争 (公序的権利紛争)	公法的公序 (公法的救済)	通常裁判所	刑事罰	従業員代表の選挙、活動の妨害、仲裁委員会委員の妨害等
		行政官庁	行政罰	従業員代表に対する通知、説明義務違反等
	私法的公序 (私法的救済)	労働裁判所	決定手続 (職権主義)	協約能力、協約管轄 従業員代表の権利
権利紛争	交渉当事者 間民事紛争	労働裁判所	判定手続 (当事者主義)	協約当事者間及び第三者との民事的紛争
利益紛争	協約当事者 の規整紛争	調整委員会	自主的調整	協約制度
	従業員代表 の規整紛争	仲裁委員会	法的調整 (強制仲裁)	従業員代表の共同決定事項

### 【用語解説】

**権利紛争、公序紛争、利益紛争（規整紛争）**：権利紛争とは、労働法の領域でいえば、法令、労働協約、労働契約、就業規則の適用や解釈をめぐる紛争であり、法的紛争の一般的形態である。公序紛争とは、必ずしも一般に用いられる概念ではないが、権利紛争のうち、当事者間の利害を超えて公的利益にかかわる紛争で、したがってまた、強行的法秩序を侵害する性格を持つ紛争を指して用いられている。かかる紛争は、紛争当事者の意向とは関係なく、紛争の解決（救済）に乗り出す場合もあれば、紛争解決に際して当事者の弁論主義に委ねることなく職権主義で証拠を収集する。また、解決案（救済策）には、罰則や是正措置等の多様な方法を採用等の特徴を示すことになる。利益紛争は、権利紛争以外の紛争であるが、雇用・労使関係当事者間の利害の衝突が、新たな法的状態（権利義務関係）を作るための紛争の性格を持つことから、規整紛争として理解することもできる。

【聴き取り対象者】

政府関係	連邦経済労働省 Ralf Dembkowsky 氏	2003年 9月3日 (水)
組合関係	情報組合 (Verdi) 本部 Hermut Platow 氏 Chritiane Ochs 氏	9月2日 (火)
	金属労働組合 (IGM) 本部 Dr. Thomas Klebe 氏 Dr. Siegfried Roth 氏 Dr. Rudi Weltzmueller 氏	9月11日 (木) 9月12日 (金)
	同、北部海岸地方本部 Frank Teimülleri 委員長 Hartmut Sholz 氏 Christian Shoof 氏	9月6日 (土)
使用者団体	ドイツ経営者団体連盟 (BDA) Roland Wolf 法務部長 Thomas Prinz 弁護士	9月3日 (水)
	NRW 州金属使用者団体 M.-Henning Galperin 弁護士 Wlter Korte 弁護士	9月4日 (木)
研究機関	ハンプルク大学 (HWP) Ulrich Zachert 教授 Eva Kocher 講師	9月7日 (日) 9月8日 (月)
	WSI (経済社会研究所) Heide Pfarr 教授 Dr. Harmut Seifert 氏 Dr. Martin Behren 氏	9月4日 (木) 9月5日 (金)
	社会学研究所 (ISF) Dieter Sauer 教授 Dr. Gerhard Mendius 氏	9月9日 (火)
企業	X 社 (ビール工場) BR 副委員長 同委員	9月8日 (月)
	Y 社 (自動車) 人事労務担当弁護士	9月10日 (水)
	Z 社 (精密機械) 人事担当重役 法務担当 BR 議長	9月10日 (水)
裁判所	ベルリン州労働裁判所 (LAG) Karin Aust-Dodenhoff 所長	9月2日 (火)
法律事務所	Dr. Bertelsmann 弁護士	9月8日 (月)

【参考文献】

Claudia Krumm-Maeremann, Rechtsgüterschutz die Straß und Bußgeldbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (1990).

Christian Schoof, Betriebsratspraxis (1993).

Däubler-Kittner-Klebe-Schneider, BetrVG 8. Aufl. (2001).

Günter Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren (2001).

Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Arbeitsrecht 7. Aufl. (1998).

Jens Herbst/Klaus Betersmann/Wolfgang Reiter, Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren 2. Aufl., Bund Verlag (1998).

Michael H. Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren (2000).

Molkenbur, Verfahrensrechtliche Probleme des Arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, DB 1992, S 475.

M. Kunuth/R. Buttner/G. Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle (1983).

Hecker/Tschöpe, Der Arbeitsrechtsprozeß (1989).

Wilhelm Braumüller, Innerbetriebliche Arbeitnehmerkonflikt aus rechtlicher Sicht (1977).