

# ドイツにおける小売業の労働時間規制

和田 肇

## 目次

- 一 はじめに
- 二 一九八九年閉店法改正——サービスの夕べの導入
- 三 サービスの夕べの導入と労働組合・事業所協議会の対応
- 四 小売業の営業時間・労働時間モデル
- 五 閉店法再改正

## 一 はじめに

ドイツでは、現在、一九五六年に制定された閉店法(Ladenschlussgesetz)によって、月曜日から金曜日までの夜間、土曜日の午後、そして日曜日・祝日の終日、原則として小売店での営業が禁止されている。同法は、直接には小売店の営業時間を規制するものであるが、それを通じて間接的にはあるが労働時間をも規制することになるため、労働時間法制の一つとしてあげることができる。

ところが、一九八〇年代から経済の様々な分野での「規制緩和」(Deregulierung)が主張され、労働法の分野では労働

法自体の弾力化、あるいは労働時間規制の弾力化が押し進められており、その一環として営業時間を厳格に規制している閉店法の改正の必要性が唱えられてきた。その結果八九年七月に、木曜日の閉店時刻を従来の一八時三〇分から二〇時三〇分に延長することを主な内容とした閉店法の改正が行われ、同年の一〇月一日から新法が施行された(なお最初の木曜日は同年一〇月五日)。この改正によって「サービスの夕べ」(Dienstleistungsende)として木曜日の営業時間を二時間延長することが可能になったが、それは労働時間を二時間延長する以上の影響を労働協約当事者や事業所協定当事者に与えた。

さらに最近になり、イギリス、スペイン、オランダあるいはスウェーデン等において相次いで休日営業を認めたり夜間の営業時間の規制を緩和しており、この影響を受けてドイツでも週日の営業時間を延長する閉店法の改正の動きが再び活発になった<sup>(1)</sup>。こうした動きを受け政府は、昨年(一九九五年)一二月に営業時間を大幅に延長する内容の閉店法改正案を国会に提出したが、この法案は六月二一日に連邦衆議院を、また七月五日に連邦参議院を通過し、本年一月より施行される運びとなった。

ドイツではヨーロッパでも最も厳格な営業時間・閉店時間規制が設けられているが、閉店法の改正に対するスタンスは、労使間だけでなく、同じ使用者団体の間でも、また政党の間でも微妙に異なっている。そこで本稿では、こうした閉店法改正論議を検討することにより、ドイツの労働時間の弾力化とその法的規制という問題の一端を明らかにしたい。以下では、まず五六年閉店法制定の趣旨と八九年法改正の内容(二)、および八九年法改正に対する労働組合の対応、法改正によって可能になったサービスの夕べを導入する際の労働協約上、事業所協定上の問題を検討する(三)。次に小売業では営業時間(Betriebszeit)と個々の労働者の労働時間とが大きくかけ離れているが、これを調整している具体例をいくつか紹介し(四)、そして、九三年以降再び活発になってきた閉店法改正の動きと政府案提出に至

るまでの動きを分析する(五)。

注

(1) Vgl. Der Spiegel Nr.4/1995, S. 82-84. 通常は政府に批判的な同誌上において、九四年の二月より週末規制が廃止されたイギリスや、同年九月より市街地での土曜営業時間の制限を緩和したり、週日の閉店時間の緩和を考えているオランダ等の例を取り上げながら、ドイツでも消費者のニーズに合わせた形で閉店規制を緩和すべきであるとのキャンペーンが展開されている。

(2) ドイツにおける労働時間の弾力化とその法規制については、拙稿「ドイツにおける労働時間の弾力化」法政論集一六四号（一九九六年）一頁―四八頁、および「ドイツにおける弾力的労働時間の法規制」法政論集一六四号八五頁―一三三頁も参照。

(3) 時間の関係で議会での改正論議については論ずることはできないが、これについては近日中に別項において検討する予定である。

## 二 一九八九年閉店法改正——サービスの夕べの導入

### 1 五六年閉店法の趣旨

(1) 一九五六年一月二八日に制定され、同年二月二九日から施行された閉店法<sup>(1)</sup>は、主に次の様な内容からなっている。

まず一条は、閉店法の適用領域である商店(Verkaufsstelle)について定義する。一条によれば、同法は、①あらゆる種類の販売店、薬局、給油所、自動販売機、駅売店、②定まった場所で商品を不特定人に販売するその他の販売店、キ

オスク、雑貨店、その他同様の施設、③協同組合の販売店、にそれぞれ適用される。

三条は、同法の最も重要な規定であり、一条の商店での「一般的な閉店時間」(allgemeine Ladenschlusszeit)を定めている。

「商店は、次の時間には顧客との商取引を停止しなければならない。

一日曜日および祝日

二月曜日ないし金曜日までは七時までと一八時三〇分以降

三土曜日は七時までと一四時以降、ただし月の第一土曜日、この日が祝日にあたる時は月の第二土曜日、そ

して二月二十四日以前の四回の土曜日はそれぞれ一八時以降

四 一二月二十四日が週日にあたる時は一四時以降。

閉店時刻に既にいた顧客に対しては、引続き応接することができる。」

これに対して四条以降では、一般的な閉店時間についてのいくつかの例外が定められている。①薬局、給油所あるいは空港の売店では、すべての日に終日営業が可能であるが、同法三条にいう一般的な閉店時間中は販売できる商品に制限がある(四条、六条、九条)。②新聞、雑誌を販売するキオスクでは、週日には六時から一九時まで、日曜・祝日には一時から一三時まで営業が可能である(五条)。③自動販売機の利用や旅客用の駅の売店では、すべての日に終日営業が可能である(七条、八条)。④保養施設の売店、日曜日の郊外の売店、日曜日のミルクと乳製品の販売については、州政府や連邦労働大臣が命令で別の定めを設けることができる(一〇条、一一條、一二條)。⑤一二月二十四日と見本市等の行事の際の売店の営業時間について例外規定がある(一五条、一六條)。これらの例外はいずれも、日常生活に必要な消費財等の購入を確保するために設けられたものである。

また一七条には、日曜・祝日に勤務する労働者の労働時間を保護するための規定が設けられている。

「(1) 商店において労働者は、日曜日と祝日には例外的に許された開店時間(四条ないし一五条およびこれに基づく規定)に、また準備と後片付けに不可欠な場合にはさらに三〇分のみ雇用することができる。」

(2) 各労働者の日曜日と祝日における就労時間は八時間を超えてはならない。

(2) a (略)

(3) 四条ないし六条、八条ないし一二条、一四条および一五条ならびにこれらに基づく規定によって日曜日と祝日の労働が認められる者は、その就労が三時間を超える場合には同じ週の週日において一三時以降、またその就労が六時間を超える場合には同じ週の週日において終日仕事から解放されなければならない。(略)」

(2) 商店における労働者の労働時間を直接規律するのは、かつては一九三八年労働時間法(Arbeitszeitordnung)と一八八一年(ただし日曜・祝日規定は一八九一年導入)の営業法(Gewerbeordnung)であり、現在では一九九四年に制定された労働時間法(Arbeitszeitgesetz)である。閉店法は一七条を除くと直接はこれを規制してはいないが、週日の夜間と日曜・祝日の営業時間を制限することにより、間接的に商店で勤務する労働者の労働時間も規制することになる。

五六年閉店法が制定されるや、同法に対する憲法異議(Verfassungsbeschwerde)の訴えが相次いで提起された。職を保持している女性からは、閉店法は働いている婦人の買物の機会を奪い、したがって基本法二条一項の人格の自由な発展の権利を侵害すると主張され、また商店主からは、同法は職業の自由を不当に制限するものであると主張された。<sup>(2)</sup>しかし、連邦憲法裁判所は次のように述べて憲法異議の訴えを棄却している。<sup>(3)</sup>

日曜日と祝日における商店の閉店時間規制は既に一九九一年の営業法改正の中で設けられており、一九〇〇年の同法改正は週日の午後九時から午前五時までの閉店時間を、また一九一九年の事務労働者の労働時間の規制に関する命

令は午後七時から午前七時までの閉店時間をそれぞれ規定していた。こうした規定は、三四年の労働時間法および三八年の労働時間法においても踏襲されたが、法律や労働協約で規定される労働時間はこの営業時間より短いために、閉店規制の労働時間保護としての意義は次第に失われ、むしろ競争の平等な機会を保護することがより強調されるようになった。しかし今日でも小売店の労働者の労働時間保護には閉店規制が必要であると考えられ、特に他の労働者などが既に享受している自由な週末を小売店の労働者にも保障しようとするのが、閉店法の主たる目的であるといえるし、いずれにしてもこうしたことが職業の自由の制限を正当化している。

こうして閉店法の憲法違反であるという疑義は払拭され、同法はその後小売業での労働時間を規制する上で重要な役割を果たすことになった。

## 2 八九年法改正

(1) ところが、閉店法の規制が他のヨーロッパ諸国と比べてかなり厳格なこともあり、かねてからこの規制を緩和しようとする動きがあった。一九八二年に成立したCDU・CSUとFDPの連立政権の下で、特に経済の様々な分野での規制緩和・自由化を標榜するFDPの主張を取り入れ、木曜日に「サービスの夕べ」を導入する形で閉店時刻を延長する案が練られてきた。八七年一月からはハンブルクで、木曜日の閉店時刻を午後九時までとする措置が試行的に実施され、そして八八年六月に、木曜日の閉店時刻を午後九時まで延長することを主たる内容とした閉店法改正案が閣議決定され、<sup>(5)</sup>同年九月に連邦議会に提出された。改正理由としては、消費者の消費行動に多様性が出ること、商業・サービス業での経済チャンスが活用できるようになること、それを通じてパートタイム労働者などの雇用増が

見込めることが挙げられている。<sup>(6)</sup>

この法案に対しては、労働組合だけでなく小売業使用者団体からも反対が表明された。使用者団体からの批判は、サービスの夕べの導入によっても一週間の収益には影響がないこと、夜間営業はむしろコストアップにつながることに、サービスの夕べで売上げ増が見込まれるのは大都市の大規模小売店だけであり、その他ではむしろその反動として売上げが減少することなどが指摘されている。また労働組合(特に商業・銀行・保険労働組合(HBV: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen))としては、夜間あるいは週末での労働者の自由時間の削減になるとして、大規模なストライキを構えてこれに反対した。<sup>(7)</sup> さらに教会も、この改正が安息時間・日の削減につながる恐れがあるとして反対の論陣を張った。改正されるのは木曜日の夜間営業時間の二時間延長だけであるが、反対論者はこれがその後大きな改正、あるいは小売業での大幅な規制緩和につながっていく危険性があることを危惧した。

しかし、こうした反対にもかかわらず、八九年七月一日に「サービスの夕べを導入するための法」(Gesetz zur Einführung eines Dienstleistungsbands)<sup>(8)</sup>が成立し、これによって改正された閉店法が同年一月一日から施行される(最初の木曜日は一〇月五日)。

(2) サービスの夕べを導入するための改正法の主な内容は次のようなものである。

まず同法一条では、「サービス事業および公衆の利用が多い連邦官庁は、法定の祝日にあたらぬ木曜日に二〇時三〇分までのサービスの夕べを実施することを勧告する」として、サービスの夕べの導入が立法的に勧告されている。同法二条では、閉店法三条が次のように改正されている。

「(1) 商店は、次の時間は顧客との商取引を停止しなければならない。

一 日曜日および祝日

二月曜日ないし金曜日までは七時まで——ただしパン販売店については六時三〇分まで——、および一八時三〇分以降

三 土曜日は七時まで——ただしパン販売店については六時三〇分まで——、および一四時以降、月の第一土曜日、この日が祝日にあたるときは月の第二土曜日、一二月二四日以前の四回の土曜日はそれぞれ一八時以降、ただし四月から九月までは一六時以降

四 一二月二四日が週日にあたる時は一四時以降。

閉店時間に既に行った顧客に対しては、引続き応接することができる。

(2) 第一項第二号の規定にかかわらず、第二号および第三号によって許される一週間の全営業時間を超えない限りで、木曜日は二〇時三〇分まで開店することができる。これは聖木曜日には適用しない。」

このように改正法は、まず最初に、小売店、銀行、保険、旅行者等、顧客に商品やサービスを提供するあらゆる事業および郵便局、公共職業紹介所、連邦鉄道の諸施設等、公衆の利用が多い連邦の官庁について、今後木曜日のサービスの夕べを導入していくことを明らかにしている。

しかし、今回の法改正の中心が、第二条にあることはいうまでもない。これによって次のような改正がなされた。<sup>(9)</sup>  
木曜日の営業時間が二時間延長される。実は政府草案の段階では二一時までの二時間三〇分の延長が予定されていたが、消費者、営業主、労働者等の利益を調整する形で結局は二時間の延長に落ち着いた。この改正によっても一週間の営業時間自体は変更されていないために、木曜日の夜間営業時間を延長した分、同じ週の他の日の営業時間を短縮しなければならない。

また同改正により、パン販売店における営業時間がさらに三〇分延長されているし、また、四月から九月までの夏

期の「長い土曜日」(langer Samstag)における営業時間が逆に短縮される。なお、政府草案の中にはいわゆる「大規模商店条項」があったが、これは結局削除されている。この条項は、「大規模商店も、①私人である最終消費者に商品を販売する場合、あるいは②購入権を持つ販売業者、営業上の消費者あるいは大消費者に、その営業上の必要ではなく個人的な必要を満たすために商品を販売する場合で、その商品の利益が商店の全利益の一〇%を超えない場合には、一般的な閉店規制に服するものとする」と規定していた。

(3) この法改正によって木曜日の夕方に二時間のサービスの夕べを導入することが法律上は可能になったが、しかし各小売店がこれを実施して行くには様々な問題を解決しなければならない。

まず第一に、サービスの夕べを導入し、営業時間を延長するためには、その分の人員を確保しなければならない。大規模小売店では交替制やパートタイマーの導入でこれに対応できるが、小規模小売店ではこうした措置を講ずることは難しい。また、サービスの夕べを導入した場合には、営業時間の延長により人件費が高騰するが、それに見合った収入がなければならぬ。こうした諸事情から、サービスの夕べが実施されているのは、現在でも比較的規模が大きい街の中心地にある大規模の小売店においてだけである。例えば筆者が九三年秋から二年間滞在した南ドイツのレーゲンスブルクについてみると、同市は人口約一三万人で、バイエルン州で四番目に大きな都市であり、オーバー・プファルツ地域の中心都市であるが、サービスの夕べを実施しているのは、中心部にある全国規模の百貨店であるホルテンとその周辺の中規模小売店、そして中心部から若干離れたところにある、百貨店、大型スーパー、小売店からなるショッピングセンターが主であり、個人商店はほとんどが通常通りの営業しかしていないし、全国規模のスーパーや中規模小売店でもサービスの夕べを実施していないところがある。

第二に、営業時間の延長は当然に個々の労働者の労働時間にも影響するが、労働時間の長さ(Dauer)は労働協約が

決めているので、その延長には労働協約の変更が必要となる。また、後述するように、労働時間の配置(agg)は事業所協議会の共同決定事項であるので、その変更には事業所協議会の合意が必要になる。サービスの夕べの導入に消極的な労働組合が、事業所協議会の拒否権を通じて抵抗をすることも十分考えられる。そこで次に、サービスの夕べの導入に対する労働組合の対応とその法的問題点を検討したい。

## 注

- (1) BGBl. 1956 I, S.875.
  - (2) Urt. vom 29. 11. 1961. BVerfGE 13, S.225; BVerfGE 13, S.230; BVerfGE 13, S.237.
  - (3) BVerfGE 13(Amm. 2), S.240-241.
  - (4) 閉店法によれば、通常の週で六四・五時間、長い土曜日の週で六八・五時間の営業が可能であるが、三八年労働時間法(Arbeitszeitordnung)では週の労働時間は四八時間とされ、さらに小売業での労働協約所定の週平均労働時間は六〇年代初頭で四〇数時間であったし、八九年法改正の時点ではすでに四〇時間を切っていた。
  - (5) Rda 1988, S.353.
  - (6) Vgl. Johannes Zmarzlik, Ladenschlußgesetz, Dienstleistungsabend, Heidelberg 1989, S. 22.
  - (7) 以上については、Y・I「労働・休日の慣行見直しを迫られる西ドイツ社会―土曜日労働と閉店法改正をめぐって―」労働法學研究会報一七四一号(一九八九年)二二頁、二八頁―三二頁、Der Spiegel, Nr. 51/1987, S. 72-88 参照。
  - (8) BGBl. 1989 I, 1382.
- (9) Rudolf Anzinger/ Wolfgang Koberski, Das Gesetz zur Einführung eines Dienstleistungsabends und seine Auswirkungen auf individualarbeitsrechtliche, kollektivrechtliche und kartellrechtliche Fragen, NZA 1989, S.737, S. 738.

(10) RDA 1988, S. 353.

### 三 サービスの夕べの導入と労働組合・事業所協議会の対応

#### 1 労働組合の対応

(1) 八九年に閉店法が改正されると、小売業事業所では相次いでサービスの夕べを導入しようとしたが、労働組合としては様々な形でこれに抵抗した。判例に現れた事例を参考にしながら、こうした抵抗の態様とそこで生じる法律問題についてみてみたい。

労働組合はこうした抵抗として、労働協約で労働時間の終了時間を定め、これによって閉店時間を規制しようとする。労働協約で単に労働時間の長さだけが決まっているにすぎない場合には、その枠内でどのように労働時間を配置するかは、事業所協定において自由に定めることができるから、これを利用してサービスの夕べに労働時間を合わせることが可能である。これに対して労働協約で労働時間の終了時間までが決められると、閉店法が改正されたとしても、労働協約の労働時間規定が改訂されない限り、労働協約の拘束下にある小売業の使用者はサービスの夕べを導入することはできない。

例えばベルリンの小売業使用者団体と労働組合(HBV)の間で一九八五年に締結された労働協約では、「通常の週労働時間を三八・五時間とする。ただし、事業所協定によって、また事業所協議会が存しない事業所においては個別労働契約によって、これとは別に通常の週労働時間を四〇時間までの範囲で定めることができる」とあったが、八七

年から八八年にかけての協約改訂交渉においてH B Vは、「通常の一日の労働時間は、月曜日から金曜日までは八時三〇分に終了し、土曜日は一四時に終了する」との協約の締結を求め、ストライキの準備をし、これに対しA百貨店が労務停止の禁止の仮処分を申請した。この事例でB A Gは、結論としてこのストライキは協約上の平和義務に違反するものではなく、したがって正当であるとしてA百貨店の申請を棄却する。同判決は、労働協約に終業時間を定めることに法律上何ら問題はないとし、その理由として、労働協約法にはこのことを禁止する規定がないこと、不正競争防止法もそれを禁じていないこと、閉店法にも終業時間について何ら規定が設けていないことなどをあげている。<sup>(1)</sup>

この紛争によって労働時間の終了時間を定める労働協約が締結されたわけではないが、こうした協約を締結しようという労働組合の試みは、サービスの夕べの導入に対して有効な戦略となりうる。

(2) 激しい競争状態にある小売業界では、一部だけでサービスの夕べを抜け駆けるのを避けるためには、労働時間規定を協約の拘束を受けない者にも拡張適用していく必要がある。そのため労働組合は、労働協約の一般的拘束力宣言(Allgemeinverbindlicherklärung)を求めようとする。労働協約法(Tarifvertragsgesetz)五条一項によれば、「連邦労働社会大臣は、①労働協約の拘束下にある使用者が、労働協約の適用範囲にある労働者の五〇%を超える労働者を雇用しており、②一般的拘束力宣言が公共の利益に合致している場合に、使用者と労働者の上部団体の代表者各三名により構成される委員会の下に、協約当事者から申し立てられた一般的拘束力を宣言することができる。」

この一般的拘束力宣言の制度は、これまで余り利用されることはなく、いわば休眠状態にあったが、閉店法の改正に伴ない再び脚光を浴びるようになった。それをハンブルクでの経験に見ることができる。前述したように、連邦政

府は既に八七年一月からハンブルクにおいて、木曜日の閉店時間を二一時までに延長することを試行的に実施していたが、ハンブルクの小売業使用者団体とHBVノルトマルク地区本部およびドイツ事務職員労働組合(DAG)ハンブルク本部の間で八八年二月に、通常の週日の労働時間の終了を旧閉店法の通りとする労働協約が締結された。そして同協約には、協約当事者の一方による一般的拘束力宣言の申立が拒否された場合には、当該協約は余後効がなく失効し、また、一般的拘束力宣言には協約当事者の代表から成る労働協約委員会の了承が必要とされていたところ、労働組合の側からなされた申立てに対して労働協約委員会において使用者側の反対にあり、結局同委員会の了解を得ることができず、そのため右の労働協約も失効することになった。<sup>(2)</sup>

この事件では結局一般的拘束力宣言はなされなかったが、一般論としても、一般的拘束力宣言の問題については、先の第二の要件である「公共の利益」の有無の判断が重要とならざるをえない。小売業におけるこうした一般的拘束力宣言が果して許されるのかどうかについては、意見の分かれるところであり、一般には否定的に解されている。ある論者はその理由を次のように述べる。すなわち、一般的拘束力宣言については、公共の利益が問題となるが、その際には協約当事者の利益だけでなく、他の諸利益、とりわけ第三者の利益にも十分に考慮しなければならない。協約の拘束下にならない者がサービスの夕べを導入すると、競業上の利点となるかも知れないが、それは正に閉店法改正の意図するところと合致しているのであるから、これを公共の利益の下に否定すべきではない、と。<sup>(3)</sup> 今回の閉店法改正では、一条でサービスの夕べの導入が立法によって勧告されており、そのために今後一般的拘束力宣言をする際にはこうした方向での判断がなされる可能性はさらに強くなるものといえる。つまり、労働協約の一般的拘束力宣言という形での閉店時間規制は難しいといえる。

- (3) 労働協約の適用を受けない小売店でサービスの夕べを導入するようになると、労働組合としても労働協約にお

いて厳格な終業時間規制を設けたり、あるいは協約適用下にある事業所でのサービスの夕べの導入にただ反対しているだけでは済まなくなる。八九年の小売業における労働協約の改正交渉では、正にこのことが最大の関心事となった。その結果ここでは、労働時間を規制する一般協約(Mantelarifvertrag)自体に手を加えることなく、これを補充する覚書(Protokollnotiz)の中に次のような新たな条項を入れることで決着した。つまり、既にサービスの夕べを導入している競争相手——労働協約の拘束下にないか、あるいはあつたとしても事業所協議会の存在しない小売店——との「競争上の不利益を回避する為に止むを得ない場合」に、事業所協定において終業時間の延長について合意できる。ただし、条項の文言は地区協約毎に少しづつ違っている。最も緩やかな表現は、「閉店時間を遅らせることで競争上の不利益を回避できる場合」とするものであり(バーデン・ヴュルテンベルク、ヘッセン、ラインラント、ザールラントの地区協約)、逆に最も厳しい表現は、「事業の存続のため止むを得ない事由がある場合」とするものである(プレーメン地区協約)。こうした協約の規定を前提にすると、サービスの夕べを事業所協定によって導入するに際しては、「競争上の不利益を回避するために止むを得ない場合」についての判断が当事者にとって重要な問題とならざるをえない。<sup>(4)</sup> いずれにしても、改正法を事業所レベルで実現して行く場合に事業所間の公正を規律するという形で、ここでは労働協約による規制がなされている。

なお、以上は、労働協約の拘束下にあり、かつ事業所協議会を有する事業所において妥当にする法理にすぎない。実際には、小売業における約三五万事業所のうち、事業所協議会が存在するのは約五万とかなり少数であるため、<sup>(5)</sup> 多くの事業所では事業主が個々の労働契約において労働時間を延長することによりサービスの夕べを導入できる。<sup>(6)</sup> この点で労働協約規制は重大な課題を抱えている。

## 2 サービスの夕べの導入と共同決定

事業所組織法八七条一項二号によれば、事業所協議会(Betriebsrat)は、法律または労働協約に規定がない場合に「休憩を含め労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各週日における配置」について共同決定権限を有している。閉店時間自体は閉店法の規定の枠内で小売店事業主が自由に決定できることであるが、パートタイム労働者を雇用せずにサービスの夕べを導入しようとする、労働者の労働時間の配置もそれに合わせて変更できなければならない。しかし、その場合に右条文との関係が問題となる。

八九年改正以前の閉店法の下におけるものであるが、この点が争われた事案がある。百貨店チェーンのG店では約二七〇名の労働者が雇用され、そのうち約二〇〇名の従業員が小売部門で勤務している。同店では営業時間に合わせ、従業員の労働時間は、月曜日から木曜日までは八時五五分から一八時三五分まで、金曜日は八時三〇分から一八時三五分まで、土曜日は七時五五分から一四時まで(ただし長い土曜日(Langer Samstag)には七時五五分から一八時まで)とされ、週休二日制、交替制の勤務体制がとられているが、各人の週労働時間は協約所定の四〇時間以内と決められている。しかし、その後、事業所協議会が設置され、この申立てに基づき調停委員会において、従業員の労働時間が、月曜日から木曜日までは八時四〇分から一八時まで、金曜日は八時一五分から一八時二〇分まで、土曜日は七時五五分から一四時五分まで(ただし長い土曜日には七時五五分から一七時五分まで)との裁定が出される。これに対し使用者は、営業時間を決定するのは使用者の専権に属する事項であり、これに直接影響を及ぼすような労働時間の決め方について事業所協議会にはそもそも共同決定権はないとして、調停委員会の裁定の無効確認を求めた。BAGは、次のような理由から使用者の訴えを棄却している。すなわち、労働時間をどのように決めるかは営業時間に大き

く影響するし、また事業所協議会の共同決定権は、使用者の決定権と衝突する場合には一定限度で制限を受けるとの見解もないではないが、こうした見解に従うことはできない。事業所組織法の立法者は、事業所協議会の共同決定権が使用者の経営権を侵害するものであることを当然のこととして認めているし、調停委員会の権限の限界を定めた事業所組織法七六条五項三文、四文の規定からも、使用者の決定権がまず優先されるべきであるとの解釈は出てこない。さらに、事業の変更については事業所組織法一一一条によって事業所協議会の同意は必ずしも必要ではないとされているが、一ヶ月に数時間営業時間を短縮することはこの事業の変更にあたらぬし、そもそも事業の変更に伴うあらゆる措置について事業所協議会の同意が不要であるとは解されないからである、と。<sup>(7)</sup>

学説では、この決定に対し批判的な意見が強い。<sup>(8)</sup> 例えばヨースト(Detlev Loos)によれば、使用者の事業主としての決定権は共同決定事項とはならないといった原則を事業所組織法の制定過程、文言、あるいは内容から導くことはできず、事業所協議会の共同決定権がかなり広範に及ぶことは認めざるをえないが、事業所組織法八七条一項二号に関するBAGの解釈には賛成できない。事業所協議会は同条により一日の労働時間の開始と終了につき共同決定権を有しており、他方では使用者は営業時間を自由に決めることができるが、営業時間は労働時間によって影響を受けざるをえない。この両者を調整する方法として、事業所協議会の共同決定権の対象を、全ての労働者に妥当する事業所の通常の労働時間と解するのではなく、営業時間の範囲内における個々の労働者の労働時間の配置についてだけ及ぶと解すべきであると批判する。<sup>(9)</sup>

しかし、その後もBAGは、こうした学説の見解に与せず、事業所協定によって定められた労働時間を無視して使用者が一方的に営業時間を決めることを否定する従来の判例の立場を踏襲している。例えばある百貨店の事例で、使用者が、パートタイム労働者の労働条件に関する一六項目のうち労働時間に関する八項目について(①一日の労働時

間の最小の長さの確定、②一週の労働時間の最小の長さの確定、③一週の労働日の最高日数の確定、④休日となる土曜日の最低日数の確定、⑤一日の労働時間の分割の禁止、⑥一日の労働時間の開始と終了を営業時間の開始と終了に合わせることに、⑦休憩時間の長さの確定、そして⑧一週の労働時間の長さの確定）、主的に調停委員会（*Einigungsstelle*）に調停権限がないこと、そして補助的に事業所協議会に共同決定権限がないことの確認を求める。BAGの決定は①および③ないし⑦については、いずれも労働時間の配置に関する事項であることから事業所協議会の共同決定権限を肯定し、②⑧については、一週の労働時間の長さに関する事項であることからこれを否定している。

特に一日の労働時間の長さについて、原審では、週の労働時間の長さとして区別することなく、ともに共同決定権を否定していたが、BAGの決定は、一日の労働時間の長さは一週の所定労働時間の各労働日への割振りの問題であり、したがって週労働時間の範囲での労働時間の配置の問題にすぎないとして、これについての共同決定権を肯定している。また、同決定は、労働時間の開始と終了を閉店法による開閉店時間と合わないようにすることも共同決定によって可能だとする。使用者は閉店法に合わせて営業時間を決める自由を持つが、他方で共同決定権は、使用者のこうした自由を侵害してはならないという制限に服するとは解しえないからである。<sup>10)</sup>

以上の判例の状況から、閉店法の改正過程で小売業使用者団体は、サービスの速やかな導入のためにこうした事業所組織法の改正を求めていたが、それは結局実現しなかった。<sup>11)</sup>したがって、改正法は、次の事業所協定の改正の際に閉店法の営業時間に合わせて労働時間を設定する可能性を当事者に与えたとはいえない。ただいずれにしても、小売業においては、労働時間規制に関して事業所協議会の果たす役割が益々大きくなってきているのは事実である。

- (1) BAG Urteil, vom 27.6.1989, NZA 1989, S. 969.
- (2) 上の間の経緯については Rudolf Anzinger/ Wolfgang Koberski: Das Gesetz zur Einführung eines Dienstleistungsabends und seine Auswirkungen auf individualarbeitsrechtliche, kollektivrechtliche und kartellrechtliche Fragen, NZA 1989, S. 737, S.742 参照。
- (3) Eugen Stahlhake, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über das Arbeitszeiende im Verkauf, NZA 1988, S.344, S.346, 347.
- (4) Die Protokollnotizen zum Dienstleistungsabend im Einzelhandel und Anmerkung von Ulrich Weber, NZA 1989, S.746.  
 ちなみに、バーデン・ヴュルテンベルグ地区協約の覚書は、次のような内容となっている。  
 「一九八九年六月二十九日の一般協約に従い、事業所当事者は、事業所が木曜日に閉店時間を遅らせようとする場合には、次のような協定を締結することができる。  
 (a) 労働時間の配置に関して、事業所協定において、販売に従事する労働者の通常の労働時間を、月曜日から金曜日までは一八時三〇分まで、土曜は一四時までとする。  
 月の第一土曜日……には、労働時間は遅くとも一八時には終了する。  
 (b) この規定は、閉店法によって例外が認められている事業所には適用しない。  
 (c) 使用者がこの規定にも拘らず、閉店時間を遅らせることによって競業上の不利益を回避するために、販売部門における木曜日の労働時間を一八時三〇分を超えて設定しようとする場合には、夜間の開店を必要とする理由を事業所協議会に示さなければならぬ。事業所組織法七六条の権利は、これによって妨げられない。事業所組織法八七条に基づく交渉に際しては、社会的な諸事情および、夜間の開店によって労働者に生じる特別な負担について十分考慮しなければならない。一八時三〇分以降の就労に対して労働者から出された疑念については、真摯に検討し、考慮されなければならない。」
- (5) Anzinger-Koberski, NZA 1989, S. 737 (Anm. 2), S.743.

- (6) なお、事業所協議会が存在する事業所においても、事業所協議会の同意なく個々の労働者との合意によって、この者をサイド・スの夕べに雇うことができるかどうかが論じられている。レーヴィシユは、事業所協定についても有利原則が妥当することを根拠に、労働者が自由意思でこの時間に勤務できるような形でなされた場合に、先の個別的な合意を有効とする (Manfred Löwisch, Dienstleistungsbetrieb mit freiwilligen Mitarbeitern, NZA 1989, S. 959, S. 960)。この点はなお議論の余地があるであろう。
- (7) BAG Beschluß, vom 31. 8. 1982, NJW 1983, S. 953.
- (8) この裁判の過程で、使用者団体から依頼を受けたロイターとリーブはそれぞれ、判旨とは異なる意見の鑑定書を提出している (Dieter Reuter, Die Mitbestimmung des Betriebsrats über die Lage der Arbeitszeit von Ladenangestellten, ZfA 1981, S. 165; Manfred Lieb, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festsetzung der Arbeits- und Öffnungszeiten in Betrieben des Handels, DB Beilage Nr. 17, S. 1.)。
- (9) Detlev Joost, Betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung bei Arbeitszeiten und betrieblichen Öffnungszeiten, DB 1983, S. 1818.
- (10) BAG Beschluß, vom 13. 10. 1987, DB 1988, S. 341. 同決定についての評釈として、Wolfgang Goos, Entscheidungen des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitenden, NZA 1988, S. 870.
- (11) 拙稿「閉店法の改正をめぐる動向」海外労働情勢月報一九八九年八・九月号一頁、二頁。

#### 四 小売店の営業時間・労働時間モデル

(1) 商業部門の組合員の多くは商業・銀行・保険労働組合(HBV)に組織されており(その他はドイツ事務労働者組合(DAG)に組織されている)、ここでの労働時間はHBVと各地区の小売業使用者団体との間で締結される労働協約によって規制されている。この分野での協約所定週労働時間は表1のように変遷してきた。九五年末段階での週労働時間は三七・五時間であり、ドイツの全産業界労働協約の平均は三七・七時間であるので、商業部門は労働時間<sup>(1)</sup>

の点から中位に位置するといえる。

表1 商業における週労働時間の推移

一九五七年以前	四八時間
五七年	四五時間
六五年	四三・五時間
七〇年	四二・五時間
八六年	三八・五時間
九一年	三七・五時間

商業部門における労働時間をめぐる大きな問題は、各小売店の営業時間がこれより相当長く、両者の間隙をどのように埋めるかにある。これを可能にしたのが、一九六二年から百貨店カウフホフ(Kaufhof)で実施されてきた「ローリング・システム」(Rolliersystem, roullierendes System)といわれる制度である。これは基本的には、労働者毎に日曜以外の週日に休日をローリングさせて週五日制を維持しながら、月曜から土曜までの小売店の営業を確保するものである。しかし、週毎に営業時間が違い(長い土曜日の週には他の週より四時間程度長くなる)、また季節的にも繁閑に大きな差がある上に、週労働時間が短縮されるのにもなつて、この制度がより複雑になつていく。<sup>(2)</sup>

(2) カウフホフで労働時間編成をする際に前提としているのは、表2のような労働時間である。この表で、一日の実労働時間と所定労働時間との間には〇・五時間の差があるが、これは年間八日(0.5×(250・30)/8)の代替休日を特別に付与することによって調整される。

表2 カウフホフの労働時間(一九九二年)

一日の実労働時間(年平均)	八時間
協約所定労働時間 一週	三七・五時間
一日	七・五時間
年間労働日	協約所定 二五〇日
年休日数	三〇日

カウフホフの全体で実施されている労働時間モデルは、次の四つである。

- ① モデルⅠ——二グループによるローリングシステム  
グループA 月曜～木曜勤務  
グループB 火曜～土曜勤務  
週毎にシフト交替するため、二週間単位で労働時間が調整
- ② モデルⅡ——五グループによるローリングシステム  
日曜以外の休日を、金曜を除いた日にローリングさせる。  
土曜勤務者は、同じ週の他の週日に休暇を付与する。  
土曜休日者は、金曜の勤務時間が一五時まで。この者は翌週の月曜も休日であるから、これにより五週に一回長い週末が享受できる。
- ③ モデルⅢ——六グループによるローリングシステム  
月曜～土曜までの間で、休日をローリングする。

各グループ毎に、週五日勤務を原則とするが、週所定労働時間を超える分を貯めておき、六週毎に年八週は週三・五日勤務となる。ただし、百貨店にとって繁忙期である一二月～一月にはこの制度は取らない。

④ モデルⅣ——四グループによる週四日勤務制

百貨店にとって繁忙期である一二月～一月は週五日制、その他の時期は週四日勤務制(ちなみに一二月の収益は九月の倍になる)。その結果、年一〇回、金曜から月曜までの四連続休暇がある。

以上の制度のうちモデルⅠは、比較的シンプルであり、時間調整が簡単であるというメリットがある反面で、労働時間の短縮やサービスの夕べの導入に対応しきれない(サービスの夕べにはパートタイマーを投入するしかない)というデメリットがあるし、逆にモデルⅢやⅣは弾力性度が高くなるため、モデルⅠの場合とメリット、デメリットが逆転する。調整期間についてみると、モデルⅠでは二週間、モデルⅡでは一週間、モデルⅢでは六週間、そしてモデルⅣでは一年間になる。それぞれに一長一短があるが、事業所の規模等に応じて最もふさわしい制度が取られている。

(3) 同じく全国規模の百貨店であるホルテン(Hortens)のアーヘン店では、八九年閉店法改正後からサービスの夕べを実施しているが、一九九一年の段階で店の営業時間は週五二時間(夏の第一土曜日週は五四時間、冬の第一土曜日週は五六時間)で、その内訳は表3のようになっている。

表3 ホルテン・アーヘン店の営業時間

月、水、金	九・三〇～一八・三〇
木	九・三〇～二〇・三〇
土	九・〇〇～一四・〇〇

（夏の第一土） 九〇〇〇〜一六〇〇〇  
 （冬の第一土） 九〇〇〇〜一八〇〇〇

これに対して労働者の週労働時間は三七・五時間であるため、この百貨店では五グループ（グループIないしグループV）による交替制を実施している。各労働者の労働時間は表4のようになり、労働者は各グループ毎に同じ勤務体系で原則として週五日勤務する。しかしそれだと、週の労働時間が最も短い週で三六時間五〇分、最も長い週で四〇時間二五分となり、ときには週の労働時間が三七・五時間を超えるので、各グループで勤務時間を交替させ、かつ年に七回、四日勤務の週を設け、さらに年間七日の付加休暇を付与することによって労働時間を調整している。ローリングシステムの中でも非常に複雑なシステムであるが、各人毎に年間の勤務スケジュールを記入したカレンダーを所持している（グループIについて表5参照）。

表4 労働時間

曜日	勤務時間	休憩時間	労働時間
月、水、金	九二五〜一八三三五	七〇分	八時間
木（早番）	九二五〜一八三三五	七〇分	八時間
木（遅番）	一一〇〇〜二〇三三五	七〇分	八時間二五分
土	八五五〜一四二〇五	二〇分	四時間五〇分
（夏第一）	八五五〜一六二〇五	六〇分	六時間一〇分
（冬第一）	八五五〜一八二〇五	七〇分	八時間

表5 グループIの勤務体系

週	1	2	3	4	5	6	7	8
月								
火	祝日							
水								
木								
金								
土								

○：勤務日      ×：休日

この勤務体系では、週の労働時間は原則として六週間で調整されるが、木曜日の早番と遅番、そして土曜日の労働時間が微妙に異なっているため、結局一年単位でないと全労働時間の完全な調整はできない<sup>(4)</sup>。こうした調整の難しさが、小売店における労働時間制度の大きな特徴でもある。

(4) サービスの夕べを実施に移すためには、前述したように事業所協定の締結が必要であるが、その例としてデュッセルドルフの住宅地にある従業員数約一三〇人のスーパーマーケット、アールカウフ(Altkauf)の事業所協定を

紹介しておく。<sup>(5)</sup>一九九〇年一二月に会社と事業所協議会との間で、次のような労働時間に関する協定が締結された。

「労働時間には二種類ある。

(a) 早番

月～金 七:〇〇～一五:〇〇

土 六:〇〇～一四:〇〇

(いずれも休憩時間三〇分)

(b) 遅番

月～水、金 一〇:三〇～一八:三〇

木 一:二〇～二:〇〇

(いずれも休憩時間三〇分)

土 休日

(ただし「長い土曜日」には八:〇〇～一六:〇〇で勤務、この分は同じ週の他の勤務日に調整される。)

タイムカードで記録された時間外労働分は、七〇分単位で調整され、木曜日の遅番の際に勤務開始時間が一三:一〇となる。」

また、これを前提として、サービスの夕べを導入するための次のような内容の協定が締結されている。

「サービスの夕べに勤務する者は、隔週でのみ木曜日に遅番で勤務するものとする。次の者は、サービスの夕べの勤務から除外される。

① 年少者

- ② 母性保護の適用を受ける女子
- ③ 身体障害者

④ 木曜日に職業訓練学校に通う訓練生

⑤ 一四歳未満の子供を一人で養育している者

⑥ 通常の労働時間が午前中だけのパートタイマー

⑦ 公共の交通機関を利用して二一時までに帰宅できない者(ただし、この場合には当人の希望によりサービスの夕べに勤務することができるが、その可否は事業所協議会が決定する)。」

このスーパードでは、従業員の約三分の二がパートタイマーであり、サービスの夕べの実施もこの者に頼るところが大きい。筆者が事業所協議会でヒアリング調査をしている最中に、ある女子労働者が公共交通機関では二一時までに帰宅できない所に引越をし、そのためにサービスの夕べに勤務することができなくなったとして、会社の人事係から事業所協議会の事務室に電話が入るといふハプニングに出くわした。この場合には右の事業所協定に基づき事業所協議会の意見聴取と同意が必要となるからである。

注

- (1) WSI, Tarifpolitisches Taschenbuch 95/96, Köln 1995, S. 137.
- (2) Vgl. Gerhard Bück, Attraktive Arbeitszeitsysteme für Voll- und Teilzeitarbeiter, BAG-Nachrichten 1-2/1991, S. 30-34. また、同百貨店の調査に当たっては、社会政策労働法担当部長マイヤー・エックハルト(Meyer-Eckhardt)氏にお世話になった。
- (3) 同百貨店での調査に当たっては、人事部長のヘーザー(Häuser)氏にお世話になった。
- (4) 協約地区は異なるが、例えばバイエルン州小売業一般労働協約六条では次のように定められている。

「(1) 休憩時間を除く通常の週労働時間は、一九九一年一月一日より三七・五時間とする。(略)

(2) 通常の週労働時間を前項に反して配分することは、各事業所での通常の労働時間の個々の週日への配分および休憩時間の確定が事業所協議会との事業所協定により、事業所協議会が存しない場合には個別労働契約の取り決めにより行われ、その際に連続した自由時間——最低でも半日——を確保するために週労働時間が次のように配分される場合に限り、経営上の必要性を考慮して可能である。

(a) 予め確定された自由時間、例えば自由時間のローリングシステム、または一定の休日もしくは半休日により暦年の平均で週労働時間が三七・五時間となること、

(b) 年間労働時間の規制がない労働時間制度では、週労働時間の四〇時間から三八・五時間または三七・五時間への短縮によって生じた自由時間が六ヶ月または三ヶ月の期間内に纏められており、かつ予めそのように定められていること。

(3) (以下略)

(5) 同スーパーでの調査に当たっては、事業所協議会委員のハンゼン(Hansen)女史およびアッシエンブレンナー(Aschenbrenner)女史にお世話になった。同協議会での調査では、事業所協議会委員の選出方法、その日常活動の内容、あるいは教育訓練休暇を利用した労働組合主催の教育プログラム(労働法等)への参加といった点についても情報を得ることができた。他の事業所協議会での調査をも合わせ考えると、その法律上の権限の違いにもかかわらず、ドイツの事業所協議会は、実際には日本の企業内労働組合と機能的に非常に類似しているとの印象を強くする。

## 五 閉店法再改正

### 1 政府による法改正作業

(1) CDU・CSUとFDPの連立政権は、その後も度々閉店法改正を議論の俎上に載せようとしてきた。その重要な契機となったのが、一九九一年に発表された規制緩和委員会(Deregulierungskommission)の報告である。同報告は経済分野の全般にわたって公的規制の緩和を提唱しており、労働法の分野でも様々な規制緩和の提言を行っている<sup>(1)</sup>が、その中に労働時間法の弾力化の一環として閉店法の自由化がある。すなわち、ドイツの閉店法は、長い間こうした規制がない国(アメリカ)やあるいは同報告の直前に規制を緩和した国(スウェーデン、スペイン)と比べると営業時間を厳格に規制しているが、ここではパートタイム労働に対する労働者の関心、購買の選択が広がることに對する消費者の利益、新たな市場チャンスを活かそうとする小規模小売店の利益、あるいは街の活力に對する地域の関心などが十分に顧みられていない。八九年閉店法改正はこうした点で一つの進歩であるが、それだけでは改革はまだ十分でない。閉店法を廃止することも一案であり、どのような営業時間がよいかはあくまで小売店、労働組合あるいは労働者など関係当事者の判断に委ねられるべきである、と。<sup>(2)</sup>

こうした提案を受け、まず連邦参議院のベルリン代表グループが、九三年一〇月に、従業員を全く雇わない小売店には閉店法を適用しないとの法律改正案を提出した。これに對して連立政権の側では、同法的大幅な改正を考慮しており、その準備をすべく九三年秋頃から関係当事者のヒアリングを実施した。それに対する反応として、労働組合(HB VとD A G)や小売業を中心とした使用者団体の多数(ドイツ小売業中央連盟(H D E)等)は改正に反対で、百貨店

連合の代表者などが賛成意見を述べている。<sup>(3)</sup>労働組合の反対は、商業部門における労働者の労働時間と雇用保護の観点からなされており、小売業が反対しているのは、主として大規模小売店との競争を余儀なくされ、多くの小売業の経営がこれにより危機に陥るといふ理由からである。また他方で連邦労働社会省と連邦経済省は、八九年法改正以降のサービスの夕べの実施経験、小売業の産業構造や労働条件、消費者のニーズあるいは諸外国における実情、閉店法改正の効果等についての分析をミュンヘンのIfO研究所に付託した。

(2) IfO研究所が、その分析結果から導いた具体的提案は次のようなものである。

① 月曜から金曜までの営業時間を六時ないし二二時とする。競争・営業意欲のある小売店は、これを利用することにより顧客のニーズに応えることが可能となる。閉店時間を二二時とするのは、二〇時間までとするよりもこの分野での投資意欲をさらに刺激するからである。一部で提案されている、自営業者だけで営業する小売店について制限を外すのは、憲法違反の疑いがある。

② 土曜の営業時間を六時ないし一八時とする。土曜の営業時間を延長するのは、右の理由に加えて、人々の買い物に特にこの日に集中しているからである。

③ 週の総営業時間の長さの制限(現行は六四・五時間)を撤廃する。総営業時間の制限は、小売店の営業時間選択の幅を狭めているからである。

④ 一定の事業において深夜営業許可制を導入し、二二時以降も営業を可能にする。これは、ある範囲の消費者の要求に応えるものであるが、人件費等の理由から導入は限られた商品や小売店において認められる。

⑤ 日曜・祝日の原則的な営業禁止は維持される。それは、小売業の存在自体、あるいはそこで勤務する労働者の保護を目的としており、なお正当性を有していると考えられるからである。

同研究所がその立論の前提としているのは、閉店法が四〇年間にわたって小売業における競争規制や労働者保護規制をしてきたことは肯定的に評価しながら、消費者の多様なニーズに応えられなくなっていたり、小売店からはビジネスチャンスを奪ってしまっており、さらに労働者からは夜間や土曜における雇用のチャンスを奪ってしまっているなど弊害も出てきており、これを解決するためには営業時間の自由化をする必要があるというものである。競争政策については、閉店法制定当時と状況が変化してきており、今日では法律による規制ではなく市場のメカニズムに任せべきであり、そのことがひいては小売業をめぐる当事者の利益にもつながる点が強調される。また雇用政策の問題については、多くの人が不満を抱えている小売業の労働条件規制を、現在約三分の一の人が従事している夜間あるいは土曜の午後の営業時間を延長する形で改善すべきであると主張される<sup>(4)</sup>。

(3) 連立政権は、I f o 研究所の提案を受け、これに修正を加えて、九五年十二月二十九日付けで次のような法改正案を作成している。法案の正式名称は、「閉店法の改正と製パン・製菓業における労働時間の新たな規制のための法案」(Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über den Ladenschluß und zur Neuregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien)である。<sup>(5)</sup>同法案の中心は、いうまでもなく閉店法の改正に関する第一章のうち特に一般的な閉店時間を改正する部分であるが、法案によれば、閉店法三条(「一般的閉店時間」)は次のように改正される。

「(1) 商店は、次の時間は顧客との商取引を停止しなければならない。

一 日曜日および祝日

二 月曜日ないし金曜日は六時までと二〇時以降

三 土曜日は六時までと一六時以降

四 一二月二四日以前の四週間の土曜日は六時までと一八時以降

五 一二月二四日が週日にあたるときは六時までと一四時以降。

閉店時刻に既にいた顧客に対しては、引き続き応接することができる。

(2) 州政府またはそれによって指令された機関は、命令により、一項三号の例外として土曜日の閉店時間の終了を二時間前後ずらすことができる。

(3) 閉店時間に関する勸奨は、競業制限法三八条二項一号の枠内で許される。」

また、製パン・製菓業についても、一九九四年労働時間法(Arbeitszeitgesetz)が改正され、日曜・祝日に三時間までの営業が許されるようになる。すなわち、同法九条は原則として日曜・祝日の労働を禁止しており、同法一〇条はその例外を定めているが、その三項として次のような規定が挿入された。

「(3) 第九条に関わらず、製パン・製菓業における労働者は、日曜・祝日に三時間まで、すぐに腐りやすい菓子およびその日のうちに販売されるパンの製造と配送に雇用されることができるとする。」

連邦政府は、閉店法改正の根拠として、I f o 研究所の提言を受けて次のような点をあげる。近年労働時間の弾力化が相当程度進行しているが、それが労働者の労働時間主権獲得に結びついている。閉店法改正は、こうした流れに適合したものである。また、消費者の行動も変化してきており、夜間営業への需要が高まっている。さらに、閉店法改正は大幅な雇用を生み出すし、都市の活性化につながる、と。しかし、政府案は、I f o 研究所の案と比べると、月曜ないし金曜の閉店時間を二〇時とした点、土曜の閉店時間を一八時とした点、そして週の総営業時間規制を維持した点で、改正の幅は小さくなっている。政府案の理由の中では、小売業での長時間労働から労働者を守るために閉店法が役立つっており、これを代償なしに廃止することはできないからと述べられているが、それは、法案を通過させやすくするための妥協といえなくもない。

## 2 労働組合の反応

(1) 閉店法を改正し営業時間を延長することに対しては、関係当事者の間でも意見が一致していない。前述したように、労働組合以外に小売業使用者団体は反対派グループである。また、政治家の中でもFDPの議員はほとんど賛成派であるのに対して、SPDの議員は概して反対派であり、CDU・CSUの議員については賛成・反対が入り組んでいる。また、閉店法の改正の経済効果に関する調査研究も、意見が分かれている。<sup>(6)</sup>

こうした中で反対派の急先鋒はいうまでもなく労働組合である。労働組合としては、労働時間の延長、柔軟化、そして不安定なパートタイム労働を増大させる閉店法改正をたやすく受け入れるわけにはいかない。HBVは、IfO研究所の分析についての議論を発展させるべく、閉店時間改正のドイツ小売業の産業構造や雇用に与える影響の分析をミュンヘンのIMU研究所に委託している。この研究所の分析は、IfO研究所のそれと結論を全く異にしている。

すなわち、ドイツの消費市場は停滞傾向にあり、この中で大規模のスーパーやデパートが勝者となっている反面で、伝統的な中小規模小売店や専門店が市場での収益分配率を減らしている。閉店法改正は全体として売り上げ増をもたらすとの予測には十分な根拠がなく、閉店法改正は小売業における勝者と敗者への分化にいつそう拍車をかけるであろう。こうした市場変化は、雇用増ではなく、むしろ雇用減をもたらす。小売業市場での勝者である大規模小売店等では、二万三千人の雇用増が予想されているが、敗者である専門店では最小限に見積もっても一万一千のフルタイム職場がなくなり、さらに残っている職場もより多くのパートタイム労働者、とりわけ社会保障法上問題が多い僅少時間労働者(*geringfügige Beschäftigung*)に取って代わられることになるからである。それはまた、サービスの低下や

商品価格の高騰を招き、消費者にとつてもプラスとはならない。以上の分析結果として同研究所は、「法改正の利益を受けるのは、企業、消費者および労働者の一部のグループであり、その利益は他のグループの不利となつて現れ、結局全体としてポジティブな効果は期待できないのであるから、現在の閉店時間の改正には賛成できない」と述べる。<sup>(7)</sup>

こうした調査結果を受けてH B Vは、九五年八月に、閉店法改正に反対する「フランクフルト宣言」を出している。ここでは、閉店法改正により小売業での寡占化、フルタイム労働ポストの削減、労働時間の延長あるいは労働負荷の加重といった事態が生じることから、労働組合は法改正に反対するだけでなく、協約交渉を通じ、また事業所協議会は共同決定権の行使によつて閉店時間の延長に抵抗していくことが宣言されている。<sup>(8)</sup>

(2) 閉店法改正の効果に関して全く正反対の評価をする、I f o 研究所の調査結果とI M U 研究所の調査結果のどちらがより説得的であるかは、筆者には判断能力がない。八九年閉店法改正以降の小売業の経済構造は、I M U 研究所報告が指摘するように、結局企業・事業所規模間でのゼロサム・ゲームでしかなかつたともいえる。雇用市場についてみても、一九八〇年以降この産業分野での全労働者数にはそれほど大きな変化がなく、その内訳は、フルタイム労働者が減少し、そのパートタイム労働者が増加している。<sup>(9)</sup>したがつて、営業時間の弾力化がどれほどの雇用効果を持つか、この点についての労働組合の危惧にも根拠がないわけではない。とはいつても、主婦層を中心に消費者からは営業時間の弾力化に対する要望がかなり強いのも事実であり、今回の改正案でその経済効果が出ないともいえない。とまれ、ここで筆者が両調査結果を紹介したのは、労働法関係法規の改正議論の仕方、すなわち、調査などを含め資料が関係当事者から提供されて、それに基づいて真剣な議論が展開されている、という事実を指摘したかったからである。

論  
(1) この点については、西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論(一)」大阪市大法學雜誌三九卷二号(一九九三年)三三七頁、一三八頁―二四二頁参照。

(2) Deregulierungskommission, Unabhängige Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen, Marköffnung und Wettbewerb, Stuttgart 1991, S. 156.

(3) Vgl. Frankfurter Allgemeine vom 20. 10. 1993, 25. 10. 1993, 30. 10. 1993, 10. 11. 1993; Frankfurter Rundschau vom 25. 10. 1993, 4. 11. 1993, 8. 11. 1993; Der Spiegel Nr. 51/1993, S. 16.

(4) Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Überprüfung des Ladenschlussgesetzes vor dem Hintergrund der Erfahrungen im In- und Ausland, Zusammenfassung, München 1995, S. 1-34.

なお、同報告書が比較検討の対象にした他のEU諸国の営業時間規制は表の通りである。

表 EU諸国の営業時間規制

国	月曜～金曜	土曜	日曜営業	その他
ベルギー	五時～二〇時		週一日休業	金曜日、祝日前日は五時～二一時
デンマーク	六時～二〇時	六時～一四時 毎月最初と最後 六時～一七時	原則禁止 クリスマス前の最後の日曜が例外	
フランス			週一日休業	日曜・祝日営業は自治体等の許可必要

\*空白部分は規制なし

英国			二八〇平米以下の商店無制限、それ以上の商店六時間	
イタリア	夏 〃 二〇時		禁止 その他週に〇・五日休業	総営業時間四四時間
オランダ	六時～一八時半	六時～一八時		総営業時間五五時間 一六時～二四時営業の夜間営業店について自治体の許可必要
スペイン			年八日可能	総営業時間、通常七十二時間
オーストリア	六時～一九時半	六時～一三時 月一回～一七時	原則禁止	週一回二一時まで営業可 総営業時間 原則六〇時間
スウェーデン				

各国の営業時間規制の分析から、次のような結論が導かれている。

- ① 営業時間が自由になっても一日あるいは一週の営業時間が無制限になっているわけではない。週営業時間が、フランスでは四〇時間ないし六六時間で、スウェーデンでは五五時間ないし七四時間である。オーストリアでは法律上の営業時間は延長されたが、商店の多くは従来の営業時間を維持している。英国、オランダ等では夜間遅くまで営業しているコンヴェニエンス・ストア等があるが、これらの多くは移民によって経営されている。
- ② 各国とも顧客の流れやニーズに合わせた営業時間が選択されている。例えばスペインでは午後シエスタの時間帯を閉店して、その代わり一七時三〇分ないし二〇時三〇分にまた営業する。フランスでは、非食品販売商店は通常一〇時ないし一九時に営業し、食品販売商店はそれよりも営業時間が長い。一定の商店の塊毎に同じ営業時間制を取っている。
- ③ 夜間や日曜に営業を認めている国では、このときに働きたいという労働者がかなり存在している。これらの国では、営業時

間を緩和しても、労働時間法や労働協約がその分労働者に十分寄与している。

④ スウェーデンでは、日常品販売商店の営業時間は五三時間から六三時間に延長されたが、収益が三・六%増、雇用者数が一・五%増えている。ただし、雇用効果をどのように評価したらよいか、については議論が別れる。すなわち、例えばスウェーデンでは、週二〇時間ないし三四時間のパートタイマーが三七・二%、週二〇時間以下のパートタイマーが六・四%増えたのに対して、フルタイマーは一・一%しか増えていないからである。

⑤ 営業時間の緩和は中小規模小売店に不利益になるとの議論があるが、必ずしもこうはいえない。例えばスウェーデンでは、営業時間の制限を撤廃した後には小売店は営業利益を上げている。

(5) Bundesrat, Drucksache 910/95.

その他の主な改正点は、次のようなものである。

① 第二条の定義規定で、従来は祝日だけであったが、新たに「旅行必需品」が付加された。

② 第五条では、キオスクでの新聞・雑誌は、週日については六時～一九時、日曜・祝日については一時～三時まで販売が可能とされていたが、週日の例外規制が月曜日から金曜日までは意味をなさなくなったので、土曜日だけの例外規定と変更される。

③ 製パン業と製菓業における労働時間については特別法があったが、この特別法が廃止される(第二章)。

(6) Vgl. HBV, An die Betriebsräte des deutschen Einzelhandels vom 15. 11. 1995, Stimmen zur Auseinandersetzung um Ladenschlussgesetz-Pro und Contra.

(7) IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik, Auswirkungen erweiterter Ladenschlusszeiten auf Struktur und Beschäftigung im deutschen Einzelhandel, Gutachten für die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, 1995 München, S. 1-22.

なお、この調査報告の中にもパートタイム労働の問題が出てくるが、これについては、拙稿「ドイツにおけるパートタイム労働対策」[日本労働研究機構「諸外国のパートタイム労働の実態と対策」(一九九四年)六〇頁～九一頁参照]。

- (8) Frankfurter Erklärung der HBV-Einzelhandels-Betriebsräte vom 30. 8. 1995.  
前掲拙稿（注7）七八頁参照。