

ドイツにおける労働時間協約政策の変化

— 金属産業労働時間弾力化協約を素材として

和田 肇

目次

- 一 はじめに
- 二 労働時間の弾力化協約
- 三 事業所協定への労働時間規制の委譲
- 四 労働協約と有利原則
- 五 まとめ

一 はじめに

ドイツの労働時間は、一九五〇年代半ばから主として労働協約上の週労働時間が短縮されることにより順調に減少してきたが、七〇年代に入り経済不況を迎える中でその動きが鈍化した。七〇年代にも有給休暇日数が増加するなど

により年間実労働時間は若干減少したが、六〇年代後半以降一〇数年にわたって協約所定の週労働時間には手が着けられなかった。こうした事情が一変し、ドイツで再び週労働時間の減少が始まる契機となったのが、八四年の金属産業における労働時間協約の締結である。金属産業では六八年に協約所定の週労働時間が四〇時間となっていたが、八四年協約によつてこれが一六年ぶりに短縮され、七〇年代後半から労働組合が要求していた週三五時間制の達成に一歩近づくことになった。その後八七年と九〇年にも労働時間短縮のための協約が締結され、九四年には労働時間の短縮と雇用保障をバックにした雇用保障協定が締結されている。また、九五年一〇月からは、労働組合の目標であった週三五時間制が実現している¹¹⁾。

これら協約は、一方では週労働時間を短縮しているが、他方では労働時間の弾力化措置を大幅に認めることによりそれまでの労働時間規制を大きく変えている。まず八四年協約は、労働時間の短縮と引き換えに労働組合として初めて労働時間の弾力化を容認している。すなわち、労働協約では週労働時間を定めているが、一定の枠内で事業所協定により労働者あるいはそのグループ毎に労働時間の長さを変えること、つまり労働時間の差別化(Differenzierung der Arbeitszeit)を認め、その平均で協約所定の週労働時間が達成されればよいとし、また、変形労働時間制を取り二ヶ月と一ヶ月の長期の調整期間(Ausgleichszeitraum)を設けて労働時間を調整することなどを許容している。この協約締結を契機として、その後は他の産業分野においても労働時間の短縮は必ずその弾力化とセットになって実現している。八七年協約では、事業所での週労働時間の平均とその幅また調整期間を変更している点を除いて、八四年協約の内容が受け継がれている。これに対して九〇年協約は、八四年協約以前と同様に自ら週労働時間の長さを規定しているが、他方で一部労働者について任意で協約所定の週労働時間より長い労働時間を定めることを認める。さらに九四年協定は、事業所のフルタイム者については統一的な労働時間を定めるとしながら、八四年協約や八七年協約と同様に、一

定の枠内で事業所内で異なる労働時間を規定することを可能にしている。

これらの協約は、従来の協約政策を大きく変更するものであるだけに、一九三八年労働時間法 (Arbeitszeitordnung) との関係で、あるいは労働協約法 (Tarifvertragsgesetz) や事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) との関係で、新たな法的問題を生じさせることになった。

本稿では、労働時間の弾力化、とりわけその差別化を容認する労働協約の法的問題点を検討することを通じて、労働時間規制に関するドイツ労働協約の機能変化を明らかにしたい。⁽²⁾

注

(1) ドイツにおける労働時間の短縮の経緯については、拙稿「ドイツにおける労働時間の短縮——一六〇〇時間への道」中小企業と組合一九九三年一月号四—七頁、およびそこに掲記された文献参照。

(2) ドイツにおける労働時間の弾力化の実態については、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—四八頁を、その法規制については、拙稿「ドイツにおける弾力的労働時間の法規制——九四年新労働時間法」法政論集一六四号(一九九六年)八五—一三三頁を参照。

二 労働時間の弾力化協約

1 八四年協約と八七年協約

(1) 一九八四年の金属産業の労働時間協約交渉は、戦後最大規模といわれるストライキとロックアウトを経験し、八四年六月二六日に特別仲裁委員会(Besondere Schlichtungsstelle)の合意提案が出され、労働協約当事者がこれを受け入れることでようやく終結した。⁽²⁾このとき出された合意案は次のようなものである。

① 休憩時間を除く協約上の週労働時間を三八・五時間とする。事業所の労働時間の詳細は、事業所協定により決められるが、その際に事業所の一部、個別労働者または労働者のグループについて、三七時間ないし四〇時間の間で異なる週労働時間を定めることができ、その平均で三八・五時間とする。

② 協約上の週労働時間は、月毎に管理される。週労働時間の平均が三八・五時間からずれる場合には、その調整について遅滞なく事業所協議会と合意しなければならない。

③ 週労働時間は、均等にまたは不均等に五週日に割り振ることができる。週労働時間は、二ヶ月の平均で達成されなければならない。

④ 事業所協定により労働時間が三八・五時間未満に設定される労働者については、労働時間が三八・五時間の労働者の得る収入との差額を補填するために、付加的な調整手当を支給する。

八四年協約は、金属産業において一六年ぶりに協約所定労働時間を短縮し、労働組合の目標である週三五時間制に一步近づいたという点と、それと引き換えに労働協約史上初めて労働時間の差別化を認め、しかもその規制を事業所

協定に委ねた点で、労働時間の集団的規制の「転換点」となるものである。⁽³⁾

(2) 八四年協約は八六年九月までを解約禁止期間としているが、この満了を待ち同年暮れに金属産業労働組合であるIGメタルは協約の解約を通告し、再び次の労働時間短縮交渉が開始された。こうして開始された八七年の労働時間協約交渉は、前回と比べてストライキもなく比較的平穩裡に推移した。⁽⁴⁾八七年四月二二日に金属産業使用者団体であるゲザムト・メタルとIGメタル執行委員会との間で成立した合意は次のようなものである。⁽⁵⁾

① 休憩時間を除く協約上の週労働時間を、一九八八年四月一日より一九八九年三月三十一日まで三七・五時間とし、八九年四月一日より三七時間とする。

② 事業所で異なる週労働時間を定め得る範囲を、週労働時間が三七・五時間の場合には三七時間ないし三九・五時間とし、週労働時間が三七時間の場合は三六・五時間ないし三九時間とする。

③ 本合意が成立する段階で週労働時間が三八・五時間を超える労働者については、新協約の有効期間中その労働時間を維持してもよい。ただし、これを含む事業所全体の労働時間の平均は、①の労働時間を超えてはならない。

④ 個別の通常の週労働時間が八八年四月一日以降三七・五時間以下の労働者については、週労働時間が三七・五時間の労働者の収入と同じくするために、また八九年四月一日以降三七時間以下の労働者については、週労働時間が三七時間の労働者の収入と同じくするために、特別の調整手当が支給される。

この調整手当は、一九九〇年四月一日以降は二五%ずつ減額される。

⑤ 労働時間を数週間にわたって不均等に割り振る場合には、個別の通常の週労働時間は六ヶ月の平均で達成されなければならない。事業所協定において調整期間の始期と終期を定めるものとする。

⑥ 代替休日で調整する場合には、纏めて五日以上与えてはならない。

八七年協約は、労働時間をさらに短縮している点、それに合わせて労働時間の差別化の幅を変えている点、調整期間を六ヶ月へと延長した点、そして代替休日を纏めて付与する場合の最高日数を規制した点を除くと八四年協約をそのまま踏襲したものである。

(3) この協約モデルを受けて各地区で労働協約が締結される。例えば一九八七年四月二日に締結され、八八年四月一日より施行された「ヘッセン金属産業共通一般労働協約」は、第二条(「一般的労働時間規定」)で次のように規定する。

「1 休憩時間を除く協約上の週労働時間を、一九八八年四月一日より三七・五時間とし、八九年四月一日より三七時間とする。

事業所の労働時間は、当該事業所における全フルタイム労働者の平均で週労働時間が三七・五時間、一九八九年四月一日以降は三七時間になるように確定される労働時間の総量枠内で、事業所協定により規制される。

その際に事業所の一部、個別労働者または労働者のグループについて異なる週労働時間を定めることができる。

個別の通常の週労働時間は、フルタイム労働者について三七時間ないし三九・五時間の間、一九八九年四月一日以降は三六・五時間と三九時間の間を設定することができる。三七時間と三九・五時間の幅、一九八九年四月一日以降は三六・五時間と三九時間の幅は適切に埋められなければならない。その際には経営上の必要性が考慮されるものとする。

一九八七年四月二二日の段階で個別の通常の週労働時間が三八・五時間を超える労働者については、新協約の労働時間規定の有効期間中はその労働時間を維持してもよい。この時間は個別の通常の週労働時間として事

業所の平均の計算に際して算入されるが、この場合でも事業所全体の労働時間の平均は、一文の労働時間を超えてはならない。

他に定めがない場合、フルタイム労働者の通常の一日の労働時間は八時間までとする。

使用者は事業所協議会に対して毎月、通常の週労働時間が三七時間と三九・五時間の間、一九八九年四月一日以降は三六・五時間と三九時間の間にある労働者の数とその平均を通知しなければならない。

平均が三七・五時間、一九八九年四月一日以降は三七時間とずれる場合、その調整について遅滞なく事業所協議会と取り決めなければならない。

個別の通常の週労働時間の確定および調整について合意が成立しない場合、事業所組織法七六条にいう調停委員会(Einigungsstelle)が当事者の一方の申立に基づき拘束力をもって決定する。

2 労働時間の配分ならびに休憩時間を含む日々の労働時間の開始と終了は、事業所協議会との間で確定されるものとする。

個別の通常の週労働時間は、均等にまたは不均等に五週日(月曜ないし金曜)に割り振ることができる。これと異なる割り振りについては、経営上の必要性を基準として事業所協議会と取り決めることができる。週労働時間は六ヶ月の平均で達成されなければならない。調整期間の開始と終了は労働時間の配分に関する事業所協定において確定される。(略)

3 労働時間の新たな確定を機会として事業所の設備や施設の利用は縮減されなくてもよい。事業所の操業時間と個々の労働者の労働時間が異なる場合、時間調整は代替休日の付与という形で行うことができる。その際に事業運営への影響を避けるために、可能な限り均等な労働者の出勤を確保しなければならない。代替休日の確

定に際しては、労働者の意向を尊重しなければならない。五日を超えて代替休日を纏めて与えてはならない。」
 (4) また、一九八七年四月二二日に締結され、同月一日より施行された「ハッセン鉄鋼・金属・電機事務労働者賃金協約」は、第三条「協約賃金」三項で次のように規定する。なお、これと全く同内容の規定が「ハッセン工業労働者賃金協約」にもある。

「3 (a) 通常の週労働時間が三八・五時間（一九八八年四月一日以降は三七・五時間、一九八九年四月一日以降は三七時間）の事務労働者は、本協約に付随する賃金表に従い協約賃金を受ける。

個別の通常の週労働時間が三八・五時間（一九八八年四月一日以降は三七・五時間、一九八九年四月一日以降は三七時間）と異なる事務労働者は、次の計算式によって算出される協約賃金を受ける。

$$\frac{\text{協約所定週労働時間} \times \text{個別の週労働時間} \times \text{協約賃金}}{\text{協約所定週労働時間}}$$

（協約所定週労働時間は、一九八八年三月三二日までは三八・五時間、一九八八年四月一日以降は三七・五時間、一九八九年四月一日以降は三七時間）

(b) 一九八八年三月三二日までは、一九八五年四月一日以降、週労働時間が三八・五時間未満に定められた労働者は、賃金協約による賃金と右計算式によって算出される賃金との差額を調整手当として受け取る。この調整手当は、別個に記帳し、時間外労働手当を除く他の諸手当の計算に際して算入される。

この調整手当は、一九八五年四月一日以降の賃上げにつきそれぞれ二五%ずつ減額される。
 この調整手当は一九八八年三月三二日に失効する。

(c) 一九八八年四月一日以降は、一九八八年四月一日をもって個別の通常の週労働時間が三七・五時間未満三七時間以上に短縮された労働者は、協約上の週労働時間が三七・五時間で勤務している労働者の収入との

差額を調整するために、付加的に調整手当を受ける。

調整手当は次の式で算出される。

協約賃金×37.5÷個別の通常の週労働時間

この調整手当は一九八九年三月三十一日に失効する。

- (d) 一九八九年四月一日以降は、一九八九年四月一日をもって個別の通常の週労働時間が三七時間未満三六・五時間以上に短縮された労働者は、協約上の週労働時間が三七時間で勤務している労働者の収入との差額を調整するために、付加的に調整手当を受ける。

調整手当は次の式で算出される。

協約賃金×37.5÷個別の通常の週労働時間

この調整手当は一九九〇年四月一日以降の賃上げに際してそれぞれ二五%減額される。

（以下略）

- (5) 八四年協約・八七年協約は、それまでの労働時間規制の仕方を大きく変更しており、そのために集団的労働法と個別的労働法の双方にまたがり様々な問題を提起した。⁶⁾

第一に、事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)八七条一項二号によれば、事業所協議会の共同決定権が及ぶのは「休憩時間を含む日々の労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各週日への配分」、つまり週日における労働時間の配置(Lage)についてだけであり、週労働時間の長さ(Dauer)自体には及ばない。このことは、裏返せば、週労働時間の長さ自体は労働協約または個別労働契約の専権的規制事項であることを示している。また、事業所組織法七七条三項一文は逆の面からこのことを規定している。すなわち、同項によれば、「労働協約により規制されているかあるい

は通常規制される賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象となしえない」。これを労働協約の遮断効(Sperrwirkung)というが、労働条件の集団的規制に関する協約優位の原則からくるものである。「労働協約により通常規制される賃金その他の労働条件」は、「実質的労働条件」(materielle Arbeitsbedingungen)とも呼ばれるが、労働契約の内容をなす労務給付と反対給付を指す。具体的には労働時間の長さ、休暇の長さ、そして賃金の額などがこれに当たると解されている。⁽⁷⁾現にこれまで週労働時間の長さ自体は労働協約が規定していた。

しかし、事業所組織法七七条三項二文は、「労働協約が明示的に補充的事業所協定の締結を許容している場合にはこの限りではない」として、労働協約の遮断効の例外を認めている。これを「労働協約の開放条項」(Tariföffnungsklausel)というが、労働協約で単に事業所内での平均労働時間の長さとその差別化の幅を定め、労働者毎の労働時間の長さの決定を事業所協定に委ねる規定は、はたしてこうした開放条項といえるのか、との疑問が出される。

第二に、具体的労働時間の定めを事業所協定に委ねると、事業所協定で定めた労働時間は事業所の全従業員に適用される。この結果、間接的にはあれ労働協約の規定が非組合員に対しても適用されることになる。そして、協約の拘束力をこうした形で第三者に及ぼすことについては、規範的効力は組合員に対してしか及ばなく、一般的拘束力(Allgemeinverbindlichkeit)には特別の要件と手続を必要とする労働協約法(Tarifvertragsgesetz)三条、五条との関係でも疑問が出てくる。

第三に、三八年労働時間法では、調整期間を設けた変形労働時間制は「各週日の労働時間を規則的に短縮する場合」、「事業の性質」から変形制が必要な場合にそれぞれ調整期間を二週間として(同法四条一項)、また祝典等を理由とする場合に調整期間を五週間として(同条二項)可能であり、これについては労働協約で別の定めをすることが認められていない。したがって、調整期間を二ヶ月または六ヶ月とする右協約規定は当然これら条文との関係で問題とな

る。

第四に、右協約に従うと通常の週労働時間が協約所定のそれ(一九八五年四月から三八・五時間、八八年四月から三七・五時間、八九年四月から三七時間)を超える労働者がかなりの数になる。この労働者の協約所定の労働時間を超えた分については、その分に応じて賃金を増額する方法と、後に代替休日を付与して調整する方法とが可能である。前者の方法によれば、こうした労働者については、労働時間が長くなる反面で、その分賃金も多くなる。しかし、そうすると、労働協約の有利原則に対する疑問を呼ぶことになる。すなわち、労働協約法四条三項では、「労働協約が認めている場合、またはその変更が労働者に有利である場合には、労働協約の規定と異なる取り決めが許される」。しかし、労働者がより長い労働時間とより高い収入を得ることはこの有利原則から許されるのか、という疑問が提起される。

第五に、第四の場合の一部労働者については、現実には有給休暇や病気休暇の取得のために個別の通常の週労働時間は短くなるので、この場合の週労働時間の計算について問題が生じる。

以上のうち第一、第二そして第四の問題がまさに本稿で検討しようとするところであり、章を改めて分析する。

第三の問題については、すでに別稿において検討しているので、⁽⁸⁾ここでは簡単に触れるにとどめる。三八年労働時間法では時間外労働についてのみ労働協約による延長が可能であるにすぎず(同法七条)、労働協約による例外設定権限がかなり制限されていることから、学説では法定の二週間ないし五週間を超える調整期間を設けることの有効性については否定的な意見が強かった。しかし、九四年に改正された新労働時間法三条では、この調整期間が六ヶ月または二四週間に延長され、さらに同法七条一項では労働協約等においてこれとも異なる調整期間を設けることができるようになったことから、長期の調整期間についての疑義はなくなっている。

第五の問題については、事業所協定では次のような扱いが行われ、それがBAGの決定においても適法とされている。すなわち、事業所の週労働時間が三八・五時間の場合、個別の通常の週労働時間が四〇時間の労働者についても、保養休暇や国民の祝日の労働時間は八時間ではなく七・七時間とされる。⁹⁾このため、個別の通常の週労働時間が四〇時間と定められている労働者の実際の週労働時間は四〇時間より少なく、したがって代替休日の付与の際には一・五時間ではなく、それより短い数値で計算される。また、後に病気休暇など予期できない事情で休むときには、この分も三八・五時間を超過する時間から差し引かれることになる。¹⁰⁾

2 九〇年協約

(1) 労働時間短縮のための協約交渉はさらに九〇年にも続けられた。これによってより長期的な展望をもった労働時間短縮のプロセスが合意されている。例えば一九九〇年五月六日に締結され、同年四月一日から施行された「ヘッセン金属産業一般労働協約」は、第二条(「一般的労働時間規定」)において次のように規定する。

「1 休憩時間を除く協約上の週労働時間を、一九九三年四月一日から三六時間、一九九五年一〇月一日から三五時間とする。

〈覚え書き〉

一九九三年四月一日および一九九五年一〇月一日に労働時間短縮を段階的に実施に移すために、労働協約当事者は次のことについて合意する。

1 労働時間短縮と新たな賃金協約による賃上げが同時に起こる年については、労働時間短縮による効果に

も配慮する。

2 労働協約当事者の一方が希望する場合には、右期間の三ヶ月前に経済状況を考慮しながら労働時間短縮の実施可能性について話し合いを行うものとする。その際にとりわけ金属・鉄鋼・電機産業の雇用状況、両ドイツの統一の進捗状況、およびE.G諸国の事情を考慮しなければならない。労働協約当事者は統一的な評価、あるいは場合によってはそこから導かれる他の取り決めのために努力するものとする。

個別の労働者について、その通常の週労働時間を四〇時間まで延長する場合には、当該労働者の合意を得なければならない。

当該労働者がその個別の通常の週労働時間を延長することを拒否しても、なんら不利益に扱われない。四〇時間までの労働時間の延長に際して労働者は、次のどちらかを選択することができる。

— この時間に合わせた賃金

— 一項の協約所定労働時間との差を、二年間の間に一回または数回の纏めた長期の代替休暇を付与することによって調整すること、この場合に四項の規定は影響を受けない。

合意された労働時間は、二年の経過の後労働者の希望により六ヶ月の解約期間をもって変更することができる。この場合にもできるだけ早期に合意によって変更するものとする。賃金はそれに応じて調整される。

使用者は事業所協議会に対して各半暦年度の終了時に、個別の通常の週労働時間が延長されている労働者名を通知する。この労働者の割合は、一条三項 a) b) の事務労働者および管理職員を含む全労働者の一三%を超えてはならない。

2 個別の通常の週労働時間が一項による協約上の週労働時間より短い労働者は、パートタイム労働者となる。パートタイム労働は個別労働契約によって合意される。

3 労働時間の配分ならびに休憩時間を含めた日々の労働時間の開始と終了は、事業所協議会との間で確定される。

個別の通常の週労働時間は均等にまたは不均等に五週日（月曜ないし金曜）に配分される。それと異なる配分を、経営上の必要性を基準として事業所協議会と合意することができる。週労働時間は六ヶ月を平均して達成するものとする。調整期間の開始と終了は労働時間の配分に関する事業所協定において取り決める。

4 労働時間の新たな確定を機会として事業所の設備や施設の利用は縮減されなくてもよい。事業所の操業時間と個々の労働者の労働時間が異なる場合、時間調整は代替休日の付与という形で行うことができる。その際に事業運営への影響を避けるために、可能な限り均等な労働者の出勤を確保しなければならない。代替休日の確定に際しては、労働者の意向を尊重しなければならない。五日を超えて代替休日を纏めて与えてはならない。

〔以下略〕

(2) また、九五五年の労働協約交渉においては、使用者の側から週三五時間制を導入する時期について問題が提起され、労使間で議論があったが、結局は当初の合意の通り九五五年一〇月一日から週三五時間制が導入された。⁽¹⁾

ところで、この労働協約は八四年協約や八七年協約とは異なっている。すなわち、九〇年協約では、平均的労働時

間を定めて、事業所での労働者毎の労働時間の規制を事業所協定に委ねるという方法を止め、事業所の労働時間も再び労働協約で定めることになった。しかし他方で、一定割合の労働者について(その割合は協約毎に一三ないし一八%と異なる)それより長い労働時間を個別労働者の合意で締結することを可能にした。これによって八四年協約や八七年協約に対して出されていた協約の差別化規定についての疑義は解消したが、しかし、労働協約の有利原則に対する疑問は依然として残された。

3 九四年雇用保障協定

(1) 九三年一二月にはフォルクス・ワーゲン社で、九四年一月から前倒して週三五時間制を実現し、さらにこれを二八・八時間に短縮し(三六時間から比べて二〇%短縮)、週四日勤務制を導入し、この分賃金も引き下げるが、協定の有効期間である九五年一二月三二日までは経営上の理由に基づく解雇を回避することを内容とした「雇用保障協約」(Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung)⁽¹²⁾が締結された。また、これに引き続いて九四年三月五日には、ニーダー・ザクセン金属・電機産業でも同様の労働協約が締結され、これが他の協約地区にも波及していった。⁽¹³⁾ ニーダー・ザクセン金属産業・電機産業労働協約に含まれている「雇用保障協定」の内容は次のようなものである。⁽¹⁴⁾

「1 職業訓練生を除く事業所の全従業員労働時間の短縮

1.1 事業所協定当事者は、任意的事業所協定により、職業訓練生を除くすべての従業員について統一的に、通常の週労働時間を三六時間と三〇時間の範囲内で定めることができる。右により削減された協約労働時間で就労する者はフルタイム労働者である。

1・2 経営上の理由による解約告知は、早くとも事業所協定の満了をもって有効となる。

1・3 月額賃金およびこれに基づく諸給付は、労働時間の短縮に応じて削減される。

1・4 月額賃金の減少を回避または縮減するために、事業所協定当事者は協約上の年次の給付(事業所内特別手当および/または付加的年休手当)をもって引き当てる調整手当を約定することができる。協約上の年次給付請求権は、それに応じて削減される。

1・5 解約告知によって退職する労働者は、退職前六ヶ月について、短縮された労働時間の適用がないものとしてその月額報酬をうける。使用者は右の期間にそれに応じて完全な労働時間の労務提供を求めることもできる。

2 事業所の一部または労働者のグループの労働時間の短縮

2・1 事業所協定当事者は、任意的事業所協定によって事業所の一部(一部事業所、部門、労働者グループ)について個別の通常の週労働時間を三六時間から三〇時間の範囲内で定めることができる。職業訓練生はこれから除外される。右により削減された協約労働時間で就労する者は、フルタイム労働者である。

2・2 右任意的事業所協定には、該当する事業所の一部/労働者集団および協定の有効期間を定めなければならない。この有効期間は本件交渉結果の適用期間を超えないことができる。

2・3 右により労働時間が削減される場合、当該従業員は事業所協定の有効期間中に部分的賃金補償を受ける。部分的賃金補償の額は、個別の通常の週労働時間のそれぞれの短縮に応じて、協約時間賃金または削減された協約月額賃金の次の比率とする。

週三五時間の場合 一・〇%

- | | | |
|--|----------|------|
| | 週三四時間の場合 | 二・一% |
| | 週三三時間の場合 | 三・二% |
| | 週三二時間の場合 | 四・四% |
| | 週三一時間の場合 | 五・六% |
| | 週三〇時間の場合 | 七・〇% |
- 2・4 月額賃金の減少を回避または縮減するために、事業所協定当事者は、協約上の年次給付（事業所内特別手当および／または付加的年休手当）をもって引き当てる調整手当を約定することができる。協約上の年次給付の請求権は、これに応じて削減される。
- 2・5 以上にもかかわらず個別の事例で解約告知が回避できないような場合には、事業所協定当事者は、失業手当の受給に際して労働時間の削減による不利益を労働者が被らないよう努力しなければならない。
- 3 職業訓練生の受け入れ（略）
- 4 調整期間
- 4・1 労働時間を数日および数週間にわたって不均等に割り振る場合に、調整期間は従来の六ヶ月にかわって最長一二ヶ月とする。
- 4・2 通常の労働時間とその配分に関するその他の規定には、変更がない。
- 5 雇用保障協定の終結規定
- 5・1 本協定は一九九四年四月一日をもって施行する。
- 5・2 本協定は、1・5および2・5を除き、一九九五年二月二日をもって失効し、余後効を有しない。

5・3 署名当事者は、遅くとも一九九五年一〇月一日までに、本協定またはその一部を合意された有効期間を超えて存続させるか、または各協約に取り入れるか否かにつき協議に入るものとする。」

(2) 本協定は、その名の通り労働時間の短縮を経営上の理由による解雇の回避とドッキングさせたものであるが、その方法には、解雇回避と直接につながる全従業員共通の労働時間短縮と、それと直接はつながらない事業所の一部の労働時間の短縮がある。同じく労働時間の短縮を行っているが、従来の労働時間短縮協約と違い、労働時間の短縮に合わせて賃金のカットを認めているし、また労働時間の差別化を原則として認めない。しかしいずれにしても、通常の週労働時間の決定を事業所協定に委ねており、この点で八四年協約と八七年協約に対して提起された疑問が再び出てくることになる。

この協定は時限付きで余後効をもたないが、それによって九〇年協約には次のような変更が加えられた。すなわち、九〇年協約には、通常の週労働時間を四〇時間にまで延長することで合意した場合に、代替休日の付与で延長分を調整することができるとの規定があったが、今後は延長分については手当の支給のみが可能であると読み替えられることとなった。

注

- (1) NZA 1984, S. 79.
- (2) この間の経緯と新たに締結された協約については、毛塚勝利「西ドイツ・一九八四年「労働時間協約」日本労働協会雑誌三二〇号（一九八五年）五四―五九頁参照。
- (3) Otto Rudolf Kissel, *Das Spannungsfeld zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag*, NZA 1986, S. 73, S. 76.
- (4) 八七年の労働時間協約交渉については、拙稿「西ドイツ・一九八七年金属産業労働時間協約」日本労働協会雑誌三四三号（一九

- 八八年）六一―六七頁参照。
- (5) NZA 1987, S. 369.
- (6) Vgl. Gerrick v. Hoyningen-Huene, Die Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeiten im Betrieb, NZA 1985, S. 9-15.
- (7) Günier Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., München 1992, S. 1674.
- (8) 拙稿「ドイツにおける弾力的労働時間の法規制」名大法政論集一六四号（一九九六年）八八頁以下、一〇九―一二二頁参照。
- (9) BAG Beschl. vom 7.7.1988, NZA 1989, S. 65-68, NZA 1989, S. 68-71.
- (10) BAG Beschl. vom 18.10.1988, NZA 1989, S. 767-768.
- (11) この経緯については、拙稿「ドイツにおける労働協約交渉と警告ストの法理」労旬一三七三号（一九九五年）四頁以下、七一―八頁、手塚和彰「労働時間はどこまで短縮されるか（上）」書齋の窓四五六号（一九九六年）四一頁以下、四二―四六頁参照。
- (12) NZA 1994, S. 111-112.
- (13) フォルクス・ワーゲン社と金属産業での協約締結プロセスとその内容については、毛塚勝利「時短協約一〇年後のドイツ協約政策の現在」労旬一三三六号（一九九四年）六一―六六頁参照。同協約が締結されるプロセスは、従来のものと若干異なっている。すなわち、今回は異例なことに、解約が許される九三年一月三十一日付けをもって使用者側が賃金協約を解約し、より有利な協約の締結を目指したが、これに対して労働組合が何らかの雇用保障に関する協定を締結しようとした。実は労働時間の規定を含む一般労働協約自体はまだ有効期間がかなり残されていたが（例えば前掲ヘッセン一般労働協約の有効期間は九八年二月三十一日まで）、こうして締結された雇用保障協約には労働時間に関する部分が含まれており、結果的にこれによって一般労働協約の内容が改正されることになる（Vgl. Lothar Clausen, Beschäftigungssicherung vereinbart, BARB, 3/1995, S. 20, S. 20-22）。
- (14) NZA 1994, S. 356-357.

三 事業所協定への労働時間規制の委譲

1 八四年協約に対する学説の対応

(1) 事業所組織法七七条三項によれば、実質的労働条件である労働時間の長さは労働協約の専権的規制事項であり、また同法八七条一項二号によれば、これを前提として事業所協議会の共同決定権は「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分」についてのみ及ぶとされている。しかし、八四年の労働時間協約は、週の労働時間の幅とその平均時間を定めるだけで、各事業所の通常の週労働時間はこの枠内で事業所協定によって決めるものとした。

八四年協約が締結されるや、一方ではその事業所内での具体化をめぐり使用者と事業所協議会の間で紛争が生じ、それが相次いで訴訟に持ち込まれ、他方ではその適法性をめぐって学説上活発な議論が展開された。¹⁾ 学説での論争は、八四年協約の規定の有効性に疑問をはさむレーヴィシュ(Manfred Lowisch)やリヒャルディ(Reinhard Richardi)らによって開始された。批判は、週労働時間の長さの規制を事業所協定に委ねる協約の有効性と、協約規定が結果として非組合員に対しても及ぶことに向けられる。

レーヴィシュは、次のように主張する。事業所協定によって三七時間ないし四〇時間の幅の中で平均で三八・五時間になるように個別の通常の週労働時間を決めるとする八四年協約の規定は、労働協約法一条あるいは三条二項にいう「事業所および事業所組織法上の問題」に関する規範(事業所規範(Betriebsnorm))ではなく、労働契約の内容を規律する内容規範(Inhaltsnorm)と理解されるから、この効力は第三者である非組合員に対しては及びえない。非組合員を

も拘束するような協定を、事業所組織法八八条の任意的事業所協定(freiwillige Betriebsvereinbarung)によって締結することは可能であるが、八四年協約ではすでに労働時間の長さが決められているため、労働時間の長さを労働協約の専権的規制事項とし、事業所協定の締結を排除する事業所組織法七七条三項一文の遮断効(Sperrwirkung)からそれには無理がある。また、事業所内における非組合員である労働者への適用は、労働協約の適用の「拡張」であり「補充」ではないから、それは事業所組織法七七条二項二文にいう「補充的事業所協定の締結」によっても不可能である。こうした適用は結局個別労働契約によるか、あるいは労働協約法五条の一般的拘束力宣言によってのみ可能となるにすぎない。⁽²⁾

これに対して、リヒャルディ(Reinhard Richardi)は、事業所協定による個別労働時間の差別化を認める労働協約の規定を、労働契約の内容を直接決める内容規範ではなく、事業所の全体に関係する一種の事業所規範または事業所組織規範(Betriebsverfassungsnorm)であると理解するが、八四年協約を労働協約法等に反すると解する点では、レーヴィシュと結論を同じくする。すなわち、労働協約法一条から労働組合は事業所組織上の問題についても規制することができるが、それを利用して本件の労働時間の長さのように本来労働協約が規制し、そしてその構成員にのみ効力が及ぶような事項について事業所協定の締結を許すことは、労働協約の規制権限を事業所協定のそれによって代替させるものであり、協約自治の限界を超えている。また、事業所組織法八七条一項によれば労働時間の長さを選定するのはまさに労働協約の権限であるから、これに反する形で事業所協議会の規制権限を拡大することは許されない。さらに八四年協約では、事業所内で各労働者あるいはそのグループ毎に異なった労働時間が決められる可能性を認めたが、これは平等取り扱い原則を定めた事業所組織法七五条に違反するし、労働者保護以外の目的を追求するものとして労働協約法四条三項の有利原則の規定にも違反する。⁽³⁾

以上の見解は、理由付けこそ異なるが、労働時間の長さという本質的な労働条件は労働協約によって決められるべきであり、そうすることにこそ労働条件の集团的規制に関する協約優位原則(Tarifrangprinzip)の意義があるし、また、本来的に協約が対象すべき事項を事業所協定に委ねることは協約自治の機能の減殺を意味する、と主張するものである。

(2) こうした諸説に対抗して、八四年協約を有効と解する学説も相次いで登場してくる。まず、レーヴィシュらの見解に最初に果敢に反論を試みたのが、ハーナウ(Peter Hanau)である。

ハーナウによれば、労働協約法一条は、事業所や事業所組織の問題について労働協約が規制することを認めているが、通説ではこの協約上の事業所・事業所組織に関する規範によつて、労働時間の長さを含む社会的事項(soziale Angelegenheiten)についての事業所協議会の共同決定権を拡張することが可能と解されている。レーヴィシュ等の見解では、事業所協定による労働時間の差別化を認める八四年協約が、労働協約の効力を未組織労働者にも及ぶ結果になることの正当性を問題にしているが、事業所・事業所組織規範が未組織労働者も含めすべての労働者に適用されることを認める労働協約法三条二項は、正にこの正当性を与えている。また、八四年協約の有効性は、労働協約の指定条項(Bestimmungsklausel)の法理からも導ける。指定条項とは、労働協約が遺漏なく詳細まで労働条件を定めるのではなく、その枠についてだけ定め、詳細を決定する権限を他に委ねる規定であり、それは永年にわたつて承認されてきているが、八四年協約の差別化規定はこの指定条項といえる。ハーナウはこのように八四年協約の有効性を積極的に論じた後、その結論として、「集团的労働法は終りにきたのではなく、労働協約上の新たな労働時間政策の要求に十分応えるべき段階にある。未組織労働者の法的地位もこれに矛盾するものではない。この者に労働協約上の有利な条件のみを保証し、それに対応する負担を負わせないと『摘み食い理論』は、もう捨て去るべきである」と締めくくる。⁽⁴⁾

ブッフナー(Herbert Buchner)もまた、この論争に加わり、金属産業における労働時間協約を有効と解する論陣を張っている。彼によれば、事業所協定当事者は本来的に労働協約当事者と並んで事業所内の社会的事項について広範な規範設定権を有している。この権限は事業所組織法七七条三項の労働協約の遮断効によって制限されるが、八四年協約では労働時間に関して事業所協定の規制権限を拡張しており、その限りで労働協約のこの機能はかなり後退させられた。しかし、八四年協約は労働時間の長さという重要な労働条件を依然として自ら定めており、その枠内で労働時間の規制権限を事業所協定に委ねてにすぎない。基本法九条三項は、労働条件の保護の任務をすべて労働協約に委ねているのではなく、共同決定にもこれが同等に委ねられていと解されるし、事業所当事者の権限はあくまで労働協約のコントロールの下にあるのであるから、いずれにしても同法に保障された協約自治の違反の問題は生じない。さらに事業所協定は、その裁量について司法上の適切さに関するコントロール(Billigkeitskontrolle)を受けるから、労働条件の最低保障の侵害の問題も起こらない。⁵⁾

(3) 以上の論争は何を意味しているのであろうか。従来協約実務からいえば、その適用下にあるすべての事業所に共通の週労働時間の長さは労働協約が決め、事業所協定ではその週日への配分という形で週日の労働時間の開始と終了が決められるにすぎなかった。しかし、八四年協約はまさにこの枠組自体を変更したのである。

この事態にレーヴィシュらは、労働協約法や事業所組織法に關し伝統的な解釈に固執して対応しようとする。それに対しハーナウらは、労働時間規制に關する労働協約と事業所協定との關係が新たな段階に入ったことを認め、これにできるだけ柔軟に対応しようとしている。ハーナウらは、だからといって、労働条件の集団的規制についての協約優先の原則を捨て去りはしない。彼らの理解に従えば、八四年協約は、この協約優位原則に従いながら、労働時間の短縮とその弾力化という相反する要素を調和させた労働協約と評価されることになる。そこには、労働協約自治の原

則を守りながらも、その機能変化に機敏に対応しようとする姿勢が見られる。

2 八七年BAG決定

(1) 八四年協約の有効性をめぐる争いは、法廷にも持ち込まれることになり、はじめて連邦労働裁判所(BAG)の判断が下される。

事案は、ニーダーザクセン地区の金属産業における一般協約に、使用者と事業所協議会との間で合意が成立しない場合には、申し立てにより協約上の仲裁委員会(arbitliche Schlichtungsstelle)の裁定によってこれを決定するとあったところ、労働協約上の労働時間規定の事業所への導入について使用者と事業所協議会の間で合意に達せず、仲裁委員会です次のような内容の裁定が下された。

「I 経営上の必要性を考慮して、全労働者の個別の週労働時間を次の通りとする。

- (1) 従業員の個別の通常の週労働時間は三八・五時間とする。
- (2) グループAの従業員のそれは四〇時間とする。
- (3) グループBの従業員のそれは三七時間とする。

II (1) 週四〇時間という事業所の操業時間ならびに一九八三年二月一四日の事業所協定による現行の事業所の労働時間と休憩時間は維持される。

(2) 合意された個別の通常の週労働時間と事業所の週労働時間との間に差が出た場合には、その差は代替休日によって補填される。・

休日による完全な調整は、当該年度については翌年の一月三十一日までに付与し、また取得されなければならない。

(3) 賃金は個別の通常の週労働時間に従って計算される。個別の通常の週労働時間と事業所の週作業時間との差額の支払は、貯めておき、代替休日の付与の利用によって支払われる。詳細は事業所当事者が決定する。

〔参考資料〕個別の通常の週労働時間が三七時間とされる労働者は、週労働時間が四〇時間となる者以外の二三名のうち、次のような者とする。

1 週三七時間規定を任意で利用しようとする者、

2 その他最長老の者を含む比較的高齢の労働者。〕

これに対し事業所協議会は、この裁定が法律違反かまたは裁量権限の濫用により無効であると訴える。原審である州労働裁判所は申請を棄却し、さらにBAGの決定も申請人からの法律抗告を棄却する。⁽⁷⁾

この事件の争点は、①個別の週労働時間の長さは、その配置とともに事業所協定によって規制することができるか、②使用者と事業所協議会との間で合意に至らない場合に、調停委員会あるいは協約上の仲裁委員会に決定を委ねるとする協約上の規定も有効となるか、という点にある。

(2) BAGは、①について肯定し、その理由を詳細に展開する。

事業所組織法七七条三項は、遮断効によって協約自治を保護しているが、労働協約当事者が本来自ら規制できる労働条件についてその権限を放棄している場合には、その事項を「通常規制される労働条件」と見なしていないことを意味しており、この場合にまで協約自治を保護する必要はない。同様のことは、事業所組織法七七条三項二文の補充的事業所協定の締結を労働協約が明示的に認めている場合にもいえる。この場合にも労働協約は一定範囲でその規制権

限を放棄しているのであり、この範囲で事業所協定がその対象事項について規制することができる。こうした事業所協定は、事業所組織法七七条四項一文から事業所の全従業員に対して直律的、強行的に効力が及ぶ。

八四年協約が事業所における個別の通常の週労働時間について締結を予定しているのは、事業所組織法七七条三項二文の補充的事業所協定である。労働協約のこの条項をハーナウらは指定条項(Bestimmungsklausel)と理解しているが、そうだとすると事業所協定の規範的効力は労働協約から派生するため、労働協約の適用下にある労働関係しか規制しないことになり、協約当事者の意思とは異なることになる。

事業所の個別の労働時間を事業所協定で定めるとなると、労働組合に属していない労働者の労働時間も労働協約に沿った事業所協定によって規制されることになり、その者の消極的団結権との関係が問題とされているが、こうした問題は起こらない。事業所での労働時間は、労働協約によって規制権限が委譲されたとはいえ、あくまで事業所協定によって定まるのであり、また個々の労働者には労働契約によって有利な労働時間を定める可能性は残されているからである。

事業所組織法八七条一項によれば、事業所協議会の共同決定権は労働時間の週日における配置について及ぶだけで、週労働時間の長さ自体には及ばないと解するのが、通説や判例の立場である。同法八七条一項二号の文言、および三号ではわざわざ「労働時間の一時的な短縮または延長」を規定していることから、こうした解釈が導ける。しかしながら、個別の週労働時間の長さの規制を事業所協定に委ねる労働協約の規定は有効であり、この規定は、労働協約法一条一項にいう、事業所組織法上の問題に関する法律規範に当たる。労働協約法一条は事業所組織法制定以前より存在している規定であり、一九五二年法および七二年法の制定によっても廃棄されてはいない。事業所組織法のなかには、事業所組織の問題に関して労働協約による例外設定を認めている規定があるが(同法三八条一項、四七条四

項など）、このことは他の場合に労働協約による例外設定を否定する趣旨ではない。つまり、労働協約は従業員代表機関の参加権の範囲を事業所組織法の規定と異なる内容で規定する権限を本来的に有しているのである。

(3) 以上のことから、BAGは、②の争点についても肯定する。

協約上の仲裁委員会の本件裁定は、週労働時間が四〇時間となる者と三七時間となる者についても規定しているが、それは適法である。その基準とする「任意性」は、労働者の意思を尊重しようとするもので合理的であるし、「高齢」という要素も、労働者の健康あるいは労働能力を考えれば不相当とはいえず、事業所組織法七五条一項の平等原則に反しない。週労働時間が三七時間の者は、賃金が減少するが、その分調整手当が支給されるのであるから、この点でも不利益性はない。

本件裁定によれば、事業所の従来の操業時間を維持するために、これと合意される個別の週労働時間との間に差がある者については、この差が一年の間に代替休日の付与によって調整されるが、この規定も適法である。ニードーザクセンの一般労働協約によれば、週の労働時間が不均等に割り振られる場合には、それは二ヶ月の調整期間で調整されなければならないと規定されているが、他方で事業所の操業時間と個別の週労働時間との間に差が生じる場合には、代替休日の付与によりこれが調整されると規定されている。後者の場合には調整期間はなんら定められておらず、二ヶ月という調整期間はこの場合には適用されない。

3 BAG八七年決定の評価

(1) BAGの八七年決定は、週労働時間の差別化とその決定を事業所協定に委ねた労働協約の条項を指定条項と解

していない点や、労働協約で事業所規範を規定しうる権限が広範に認められる根拠を労働協約法と事業所組織法の歴史から説き明かしている点など、細部では違いが見られるものの、基本的には八四年協約の右条項を有効と解するハーナウらの意見を取り入れているといえよう。

しかし、BAG決定が出された後にも学説の議論は収束していない。リヒャルデューらはその後も、八四年協約や八七年協約を適法性とするBAG決定に対し依然として批判を展開しているのである。

例えばリヒャルデューによれば、事業所組織法七七条三項二文から労働協約の開放条項により補充的事業所協定の締結が許されるのは、労働協約にまず基本規定があり、これが事業所協定によって具体化される場合であるが、八四年協約・八七年協約にはこうした基本規定はなく、したがって労働協約の開放条項で補充的事業所協定の締結が許される場合には当たらない。また、事業所組織法八七条一項二号では労働時間の長さに関する事業所協議会の共同決定権が明示的に禁止されており、一方ではBAGはこのことを認めながら、しかし他方では労働協約が右規定に反して事業所協議会の共同決定権を拡大することが可能だと論じているが、このことは労働協約法や事業所組織法の規定の趣旨に反している、等と論じられる。⁽⁸⁾

(2) 八四年協約や八七年協約の適法性をめぐる論争は、労働時間の集团的規制の変化と関連させてその意義を明らかにしないと、正確に理解することはできないであろう。労働時間の長さ自体は、事業所組織法に表現されているように、産業に共通の労働条件基準として労働協約によって規制されるべきであるし、現にこれまでもそうされてきた。ドイツでもかねてから労働時間の弾力化が相当程度行われていたが、伝統的な弾力化措置である交替制やフレックスタイム制(ドイツではスライド式労働時間(Gleitzeit)という)は、こうした労働時間規制の中で可能であった。

しかしながら、八〇年代に入ってから労働時間協約交渉では、労働組合の側からの時間短縮要求に対して、使用

者側からは、事業所・工場の稼働時間(Betriebszeit)と労働者の労働時間とを切断すること、不足が顕著となっている熟練工・専門職労働者について従来の労働時間を維持すること、それに対応するために労働時間の弾力化と差別化が必要である、との主張が執拗に繰り返された。⁹⁾これらの要求の妥協点が、八四年協約である。この新たな労働時間の弾力的規制は、その性格上事業所の特性を考慮して事業所レベルで行わざるをえない。

このことはまた、今日の協約政策が転換期にさしかかっていることをも意味する。すなわち、地域産業毎に締結されるドイツの労働協約は、そこでの全ての事業所に適用される基準的な労働条件を規制してきた。しかし、通信情報システム化による経営環境の変化、労働関係の多様化、労働・経営組織の分権化の進捗等、経営をめぐる事情は大きく変化しており、労働協約当事者にもこうした事態に敏感に対応することが要請されるようになってきている。その方法として「事業所の実情に適応した、あるいは事業所により開かれた協約政策」への転換が主張されるのである。¹⁰⁾

労働条件を事業所の特殊性に合わせて規制すべく、ドイツにおいても六〇年代から、主として企業協約の締結による「事業所接合的な協約政策」(betriebsnahe Tarifpolitik)が見られたが、さらに七〇年代からは、労働協約が事業所協定に多くの労働条件規制を委ねる傾向が見られる。しかし、このように規制権限が委ねられた事項は、当初は協約政策の柱をなす重要な労働条件ではなく、事業所組織法八七条によって共同決定権が認められる事項が中心であった。¹²⁾ところが、八〇年代からは、八四年金属産業の労働時間協約を嚆矢として、基本的な労働条件である労働時間の長さの規制自体も、協約の枠内であるとはいえず、事業所協定に委ねられるようになる。八四年協約が協約政策の大きな転換点といわれる所以でもある。八四年協約の規制方式は、その後他の多くの産業でも取り入れられている。

(3) 労働協約により労働条件規制を事業所協定に移行させていく事例は、今後ますます増大していくものと予想される。BAG八七年決定はそれに法的正当性を与えるものであるが、ホイニンゲン・ヒューネ(Gerrick Hoyningen-

Huene)らは、それをさらに緻密に理論づけている(ただし、後述の③については、意見を異にしているが)。

彼らは、労働協約が事業所協定による弾力的な規制を可能にする方法として、①労働協約の指定条項(労働協約自身は労働条件の細部まで定めておらず、その枠組みを定めるにすぎず、その具体化を他のものに委ねている条項)を用いる場合、②労働協約の開放条項(事業所組織法七七条三項一文により、補充的事業所協定の締結を許す条項)を用いる場合、そして③労働協約が新たな共同決定の条件を決め、事業所協定にその決定を委ねる場合(事業所組織法八七条)によっては共同決定権限を認められていない事項について、労働協約が事業所協議会の共同決定権限を拡大する)があるとし、その法的可能性を検討する。

このうち指定条項については、それに基づいて定められた事業所協定の効力が、労働組合の組合員だけに及ぶのか、それとも非組合員に対しても及ぶのかについては、意見が分かれているが、指定条項は非組合員に対しては及ぶえないとするBAG決定は正しい。それは、協約当事者の意思とは違うからである。また、労働時間と賃金は労働協約の専権事項であり、労働協約当事者はその規制を放棄することはできない。指定条項が認められる要件は、枠条件が労働協約に定まっていること、そして、その名宛人と範囲が明確に定まっていることである。

次に、開放条項により補充的的事业所協定の締結を認めることは、事業所組織法七七条三項一文の遮断効を封じるだけで、労働協約の規制権限を委譲したことはない。事業所協定当事者としては、事業所組織法八八条の枠内で労働条件を規制するにすぎず、その限りで実質的労働条件についても規制することができるからである。したがって、労働協約が週労働時間を三八・五時間と定め、それと異なる規定を事業所協定に委ねている場合には、なんら法的疑義は生じない。伝統的には確かに、実質的労働条件は労働協約の本質的な構成要素とされており、その限りで労働協約は事業所協定に優先していた。無制限に規制権限を事業所協定に委ねることにより、事業所自治に対する協約

自治の優先の原則は犯されるかもしれないが、金属産業の八四年協約は、労働時間の枠を定め、その範囲内で事業所協定の締結を認めているのであるから、無制限に規制権限を委譲しているとはいえない。また、開放条項に基づく事業所協定は、非組合員に対しても、つまり事業所の全構成員に対して及ぶ。それは、労働協約による効力ではなく、事業所協定に基づく効力であるからである。

金属産業の八四年協約では、開放条項以外に、仲裁委員会を通じて週労働時間の長さに関する事業所協定の締結を義務付け、共同決定権を拡大している。開放条項は、遮断効を解き、事業所自治の範囲内で本来決められる事項の規制を事業所協定（当事者の合意）に委ねるにすぎないが、これは一定の規制を当事者の意思に関係なく強制するものである。このことが許されるかどうかは、法は何も決めておらず、法の欠缺といえる。労働協約による共同決定権の拡大を原則的に認めるとしても、協約自治の限界は考慮しておかなければならない。つまり、契約当事者には、有利原則から、それと異なる有利な規定をすることを認めなければならない。また、共同決定権の拡大は、実質的労働条件に関する不完全な協約規定の具体化を行うことはできない。そのことによつて、実質的労働条件に関する協約規定を、非組合員に対して及ぼすことは許されないからである。¹³⁾

注

- (1) この間の経緯および学説については、手塚和彰「労働協約と事業所協定間の新たな緊張関係」季労一四一号（一九八六年）一六七頁以下、一七五—一八三頁にも詳細な分析がある。そこでは論点が論じ尽くされており、重複する点もあるが、その後のBA G判決なども付け加えて私なりに議論を整理し直してみたい。

(2) Manfred Löwisch, Die Einbeziehung der Nichtorganisierten in die neuen Arbeitszeitverträge der Metallindustrie, DB 1984, S.2457.

- 2459; derselbe, Die Rechtsstellung der Nichtorganisierten gegenüber dem Tarifvertrag, NZA 1985, S. 170-172.
- (3) Reinhard Richardi, Die tarif- und betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelung in der Metallindustrie, NZA 1984, S. 387-390; derselbe, Verkürzung und Differenzierung der Arbeitszeit als Prüfsteine des kollektiven Arbeitsrechts, NZA 1985, S. 172-174.
- (4) Peter Hanau, Verkürzung und Differenzierung der Arbeitszeit als Prüfsteine des kollektiven Arbeitsrechts, NZA 1985, S. 73, S. 75-77.
- (5) Herbert Buchner, Arbeitszeitregelungen im Spannungsfeld zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, NZA 1986, S. 377-388.
- (6) LAG Niedersachsen Beschl. vom 4.2.1986, NZA 1986, S. 15.
- (7) BAG Besch. vom 18.8.1987, NZA 1987, S. 779.
- (8) Reinhard Richardi, Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelung - Fremdbestimmung durch Kollektivform oder Regelung der Arbeitsbedingungen für ein rechtsgeschäftliches Dienstleistungsversehen?, ZfA 1990, S. 211, S. 221-229.
- (9) 拙稿「西ドイツ・一九八七年金属産業労働時間協約」日本労働協会雑誌三四三号(一九八八年)六一頁、六一頁参照。
- (10) Vgl. Rupert Scholz, Grundgesetzliche Arbeitsverfassung - Grundlagen und Herausforderungen, DB 1987, S. 1192, S. 1195; Wolfgang Müller, Arbeitsrecht für eine neue Arbeitswelt, ZRP 1987, S. 322, S. 322-324.
- (11) 事業所接合的協約の内容と法的问题点については、喜多実「西ドイツにおける経営接合的協約政策と協約法理論」横井芳弘編『現代労使関係と法の変容』(一九八八年・勁草書房)一一一四八頁参照。
- (12) 労働協約の開放条項と事業所協定の関係やそれぞれの実例については、毛塚勝利「組合規制と従業員代表規制の補完と相克 - 企業内労働条件規制にみる西ドイツ協約優位原則の実相 -」『藪沼謙一編』『企業レベルの労使関係と法』(一九八六年・勁草書房)二二一三二二頁参照。
- (13) Gerrick v. Hoyningen-Huene / Ulrich Meier-Krenz, Flexibilisierung des Arbeitsrechts durch Verlagerung tariflicher Regelungskompetenzen auf den Betrieb, ZfA 1988, S. 293, S. 294-318.

四 労働協約の有利原則

(1) 金属産業の八四年協約と八七年協約では、週労働時間は三八・五時間、三七・五時間または三七時間とされるが、一定の時間幅（週労働時間が三八・五時間の場合、三七時間～四〇時間、週労働時間が三七・五時間の場合、三七時間～三九・五時間、週労働時間が三七時間の場合、二六・五時間～三九時間）を設け、事業所協定によって労働者あるいはそのグループ毎に異なる労働時間を定め、その平均で協約所定の週労働時間を維持しなければならないとされていた。そして、協約所定の週労働時間を超える労働者については、その分の追加賃金が支給されることで調整が行われる旨が規定された。これに対して、九〇年協約では、週労働時間を三六時間とし、八四年協約や八七年協約と違い、事業所協定に週労働時間の規制を行わせるという方式はなくなったが、今度は個別労働契約で協約所定を超える労働時間を定め、その超過分について追加賃金を支払うことを合意する（高賃金・長時間労働合意）可能性を開いた。いずれの場合にも、一部の労働者については、労働協約以上の賃金を得られることになるが、それはあくまでも協約所定の労働時間より長い労働時間と引き替えになされる。

この高賃金・長時間労働合意は、労働協約の有利原則との関係で問題が生じる。すなわち、労働協約法四条三項は、「労働協約が認めている場合、またはその変更が労働者に有利である場合には、労働協約の規定と異なる取り決めが許される」として、有利原則（Günstigkeitsprinzip）を承認している。この有利原則は、労働契約については無条件に認められるが、事業所協定については、前述したように、事業所組織法七七条三項や八七条との関係で制限がある。いずれにしても、協約所定の労働時間より長い労働時間と引き替えにより高い賃金を得ることが、この有利原則の適用を受けるか、という問題が新たに生じた。

(2) 通説は、有利原則について次のような一般的な判断基準を示している。⁽¹⁾すなわち、①関係する諸規定のうち、有利な規定のみを適用するという方法(摘み食い理論(Rosintheorie))は、協約当事者の意思に反するため取ることはできない。②労働契約全体を労働協約と比較すること(全体比較(Gesamtvergleich))も妥当でなく、客観的で実質的關係を有する規定同士を比較すべきである(実質的なグループ比較(Sachgruppevergleich))。賃金と休暇日数とは、こうした関係にはなく、それが認められるのは、基本給と業績給、休暇日数と休暇手当等においてである。③有利性を判断するに当たっては個々の労働者の利益が重視されるべきであるが、その判断基準は客観的でなければならぬ。すなわち、「思慮分別のある(verständig)労働者」がどのように判断するかを基準とすべきである。

ところが、この基準に従っても、高賃金・長時間労働合意の有利性については意見が分かれている。議論の分かれ目は、今日の労働時間に関する協約政策と協約の規制力の評価いかにかかっている。

(3) 金属産業の八三年から八四年にかけての労働時間協約交渉が行われているときに、労働時間の差別化を認め、協約所定の労働時間より長く働き、より高い賃金を得る可能性を与えることを正当化する理論がすでに出されている。ヨースト(Delva Jost)のそれであり、これが八四年協約にと結実していったと考えられる。彼の見解を要約すると、次のようになる。

ワイマール期に形成され、戦後も通説となっていた見解は、高賃金・長時間合意を労働協約法四条三項に反すると理解するが、それは、「伝統的ドグマに呪縛されている」。この見解は、そもそも週労働時間がまだ四八時間かそれを超えるような時代に唱えられたものであり、この時代には確かに協約の規定以上に労働時間を延長することは、労働者には不利であった。ここでは、かりに個々の労働者にとって有利であっても、労働者全体の利益に害することは認められないとして、有利性の判断では労働者全体の利益が優先されていた。労働組合が労働者の健康保護という社

会政策的理由から労働時間の短縮を要求している場合にも、同じ理由からより高い賃金でより長時間働くという労働者の個別的利益は考慮されない。しかし、七〇年代後半から労働組合が要求している週三五時間制の実現は、雇用の創出という雇用政策的な理由に基づいており、今までと状況が異なる。ここでは労働者の健康を害するというような事情がない限り、労働者個人の判断の余地(私的自治)を認め、高賃金・長時間労働を労働者にとって有利だとみなしてもよい。⁽²⁾

学説の多数は、ヨーストと同様に解し、高賃金・長時間労働合意が個々の労働者にとっては有利になりうることを、協約政策の変化あるいは労働環境の変化から理由づけている。例えばツェルナー(Wolfgang Zöllner)は、週四〇時間制を大きく割り込んだ今日の週労働時間制の下では、労働時間の短縮の目的が労働者の健康保護ではなく雇用保障に移っていること、その中ではどのような労働条件を選択するかについて個々の労働者の選択の余地を広げるべきであること、とりわけ熟練労働者や専門職労働者にとっては、より長い時間働くことによって労働能力の開発につながりうること、などを理由としてあげている。⁽³⁾

(4) これに対して、高賃金・長時間労働合意の有利性を否定する説も有力である。その一人であるレーヴィツシュ(Mantfeld Löwisch)は、労働組合が労働者の健康保護のために自由の拡大を要求の対象としている場合には、この保護目的は保護されるべきであるから、協約所定の労働時間を超えた労働によって高い収入を得るとする契約内容は、有利原則に合致するとみるべきではないと主張する。八四年協約なども、失業対策としての雇用の創出という政策目的と同時に、労働者の自由拡大を要求している協約とみなされる。⁽⁴⁾ また、これと同様に解する裁判例もある。同裁判例は、金属産業において週労働時間を四〇時間とし、休暇手当や時間外労働手当を支給しない代わりに成果配分手当を支給し、その結果収入増となる労働契約条項を無効と判断する。その理由として、本件でのより長い週労働時間とよ

り高い賃金との間には客観的で実質的な関係はないし、金属産業労働協約は、労働者により自由時間を付与することを目的としており、これをより高い賃金によって犠牲にすることは、この産業での多くの労働者の通念に合致しないからであると述べる。⁽⁵⁾

ここでは、協約目的として、雇用創出とともに労働者の健康保護が重視され、また有利性の判断基準として、個別労働者の利益よりも労働者全体の利益に重きが置かれている。そして、もし高賃金・長時間労働合意について有利原則を認めると、労働時間に関する協約規制は全く機能しなくなってしまうと批判する。⁽⁶⁾

右の議論を見ていると、ここでも労働協約政策は大きく変化しており、これに機敏に対応しようとしているのが多数説であることがうかがえる。こうした協約政策あるいはそれに対応した学説の変化は、どのように評価できるのだろうか。

西谷は、ドイツの集団的労働法が、個別意思に対する集団的意思の重視から個別意思の尊重へと移ってきていることを詳細に立証した、かの有名な著書において、有利原則についてもこのような傾向があることを指摘する。すなわち、ワイマール時代には、有利性の判断は個別労働者の利益ではなく全労働者の集団的利益を基準とすべきである、とのフーク(Alfred Hueck)の説が支配していたが、戦後は、労働協約法理論において集団的意思の優位そのものを重視する立場から、協約自治をその目的から説明しようとする立場へ移行する中で、労働条件の集団的規制を狭隘化し、有利原則の適用される範囲を拡げるなど、労働条件の集団的規制に任されない個人的領域を拡大する傾向が見られる。⁽⁷⁾ 西谷の分析は、八〇年代以降の協約政策、とりわけ八四年以降の金属産業での労働時間協約を対象としていないが、これら協約は右の傾向にさらに棹さすものである。それはまた、「個人は労働の世界においても完全には集団的権力に委ねられるべきではないという思想」⁽⁸⁾の現れともいえよう。

しかし、このことをただ無条件に押し進めることが、協約自治の発展にとって、あるいは労働法の将来にとってプラスとなるかどうかは、さらに検討が必要である。

注

- (1) Alfred Söthner, Grundriß des Arbeitsrechts, 11. Aufl. München 1994, S. 138-139; Wolfgang Zöllner/Karl-Georg Lortz, Arbeitsrecht, 4. Aufl. München 1992, S. 359; Manfred Löwisch, Tarifvertrag, in Münchener Handbuch, Arbeitsrecht, Bd 3, München 1993, S. 184, S. 365-368.
- (2) Detlev Joost, Tarifrechtliche Grenzen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit, ZfA 1984, S. 173-184.
- (3) Wolfgang Zöllner, Die Zulässigkeit einzelvertraglicher Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit, DB 1989, S. 2121, S. 2121-2122, S. 2125-2126. 同様の指摘をするのがヤコブ・Herbert Buchner, Arbeitszeit und Günstigkeitsprinzip, in, Wolfgang Hromadka(Hrsg.), Arbeitszeitrecht im Umbruch, Stuttgart 1988, S. 3, S. 15-20; derselbe, Anmerkung zum Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 14. 6. 1989, DB 1989, S. 2029-2030. Die Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb, RDA 1990, S. 1, S. 8-11. また、シヘルナーの見解に賛成するものがヤコブ・Gerrick v. Hoyningen-Huene, Die Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeit im Betrieb, NZA 1985, S. 9, S. 14;
- (4) マンフレート・レーヴィツシユ(西谷敏他訳)『現代ドイツ労働法』(一九九五年・法律文化社)九八頁(ただし、彼も「労働協約が個々の労働者により長く働く可能性を認めているにすぎない場合には、労働者はいつでも労働協約の基準に戻れるのであるから、労働協約の保護目的に反しない限り」これを有効とする) Manfred Löwisch, Zur Zulässigkeit freiwilliger Samstagsarbeit nach dem Günstigkeitsprinzip, DB 1989, S. 1185, S. 1187. 同様に解するものがヤコブ・Wolfgang Däubler, Der Arbeitsvertrag -- ein Mittel zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit?, DB 1989, S. 2534, S. 2537-2538.
- (5) LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. 6. 1989, DB 1989, S. 2028.
- (6) ヴォルフガング・ドイプラー(西谷敏訳)『ドイツ労働法における規制緩和と弾力化・下』法律時報六八巻九号(一九九六年)四〇頁、四二頁。

- (7) 西谷敏『ドイツ労働法思想史論』(一九八七年・日本評論社)三三三―三三六頁、五八六―六〇〇頁、六二一―六二五頁。
(8) Zollner/Loriz, Arbeitsrecht(Ann. 1), S.385.

五 まとめ

(1) ドイツでの労働時間の短縮は、一九五〇年代中頃から本格的に開始され、七〇年代初頭までは順調に推移してきた。年間実労働時間は、一九六〇年には二、〇八一時間であったのが、七〇年には一、八八五時間と約二〇〇時間短縮される。それは、主として労働協約所定の週労働時間の短縮によって推進されてきた。すなわち、この間協約所定の週労働時間は、四四・六時間から四一・五時間へと、約三時間短縮されている。その際にスローガンとされたのが、労働者の健康の保護と余暇の拡大による「労働の人間化」(Humanisierung der Arbeit)であった。

こうした流れは、七〇年代初頭のオイルショックに続く不況の中で停滞を強いられた。協約所定の週労働時間は八〇年には四〇・一時間であり、この間約一・四時間しか短縮されていない。ただし、この間年休日数が二日から二八日へと七日分増え、また、時間外労働時間数が一五七時間から八〇時間へと七七時間減少したことから、年間実労働時間は八〇年には一、六八八時間となり、この一〇年間でも約二〇〇時間短縮されている。

七〇年代の不況の中で、確かに労働時間は短縮しているのであるが、他方では失業者が急増した。失業率は、七〇年代初頭までは約数%と、ほぼ完全雇用の状態に近かったが、七〇年代後半から八〇年代初頭には最高で一〇%前後となった。

これに対応するために労働組合が要求したのが、労働時間の短縮による仕事の分け合い、つまり「ワーク・シェア

リング」である。⁽¹⁾（ここでの労働組合の労働時間政策では、雇用政策的側面がより強く出されている。

他方、使用者団体は、そうでなくても人件費が世界で最も高くなっていることから、これ以上労働時間を短縮することは、ドイツ企業の国際協力を弱めることになることと猛烈に反対した。しかし、実際には、戦後最大規模になったストライキを経験して、八四年協約が成立することになった。ここでは、使用者団体がかねてから主張してきた労働時間の弾力化のための制度が導入されたからである。

いずれにしても、労働組合の労働時間政策には、それ以降雇用政策的な色彩が強くなってくる。雇用保障と引き換えに一時的な労働時間短縮、しかも賃金の減少を伴うそれを合意したフォルクス・ワーゲン社の九四年雇用保障協約が、その典型である。

(2) 以上の協約政策の変化から必然的に生じてきたのが、本稿で検討してきた、週労働時間の規制を労働協約によつて事業所協定に委譲できるのかどうか、協約所定の労働時間以上に働き、そのかわりに高賃金を得ることは、果たして有利原則から有効といえるのか、という問題であった。学説上では議論があるものの、多数説はいずれもこれを肯定的に解しているといえる。BAGの判例（八七年決定）は、直接的には前者の問題についてしか触れていないが、後者の問題についても肯定説の立場に立つものと解されている。⁽²⁾

これに対して、労働時間という重要な労働条件については、可能な限り労働協約が規制すべきであるとする伝統的な協約理論からは、これからも批判が続くことが予想される。しかし、金属産業で開始された労働時間協約政策は、雇用創出のために週三五時間制労働を実現することが、使用者団体の要求との妥協なしでは不可能であるという状況の中で、いわばぎりぎりの選択であったともいえよう。

雇用保障のための協約政策として、今後も多様な労働時間規制が考案されていくであろうし、そのために労働協約

理論の革新が求め続けられるであろう。

論
注

(1) 拙稿「ドイツにおける労働時間の短縮——一六〇〇時間への道——」中小企業と組合一九九三年一月号四—八頁、とりわけ五頁の表参照。

(2) Herbert Buchner, Die Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb, RdA 1990, S. 1, S. 9-10. ブッフナーは、八七年決定の全体の趣旨からこのことがいえるとするが、とりわけ次に述べている部分に注目している。「このこと（労働協約が認めている場合に、事業所協定によって実質的労働条件について決めれること）は、労働者と使用者との間でより有利な合意ができることを決して排除するものではない。実質的労働条件が事業所協定で定められている限り、より有利な個別契約上の合意が優先する。」