

講演

ドイツ連邦共和国における

労働争議および争議法の新展開

ドイツ労働総同盟社会経済研究所研究員
デュイスブルク大学講師

マンフレッド・H・ボプケ

毛塚勝利訳

一 一九八四年における金属産業及び印刷業の労働争議

金属産業と印刷業における一九八四年の労働争議は戦後史のなかでも最も激しい社会的対立のひとつであった。

金属産業労働組合と印刷産業労働組合は、「完全な賃金補償のもとでの週三五時間労働」の要求をもって闘争に入った。

ドイツ連邦共和国における労働争議および争議法の新展開

使用者と使用者団体も厳しい態度でのぞみ労働争議が避けられぬものとなった。印刷労組において一二週間、金属労組において七週間にわたる争議を経てやっと妥協をみるにいたり、一九八五年四月から労働時間が週三八・五時間に短縮されることになった。

(一) 投票、ストライキ、ロックアウト

印刷労組は印刷業の現業労働者全国一般協約に関して全国規模のストライキを打たねばならなかったが、その際、柔軟な争議手段をとった。すなわち、重点地域ごとにある地域では時限ストライキ、ある地域では無期限ストライキという形である。闘争力を温存するこの戦術によって後の闘争拡大が可能になり、持久力が確保された。同時に、これは高度な組合のストライキ指導を必要とするものであった。ストライキ投票は事業所ごとに行なわれたが、これは印刷労組が前の組合大会で規約改正を行ない、一般的なストライキ批准投票要件を廃止したからである (H. Schulte, "Neue Beweglichkeit in neuer Satzung", Handelsblatt vom 9. 4. 1984)。これに対しては、組合民主主義の理解を欠くものであるとの批判と、それを規制する団体法を作るべきだとの要求が声高に出された。組合内の意思形成に対して国家による規制を設けるべきであるというものである。印刷労組はかかる考えは団体自治に対する介入であるとして厳しく批判し、ストライキは常に組合員の意思に担われた民主的性格をもつことを強調した。

労務放棄の前に投票を行なうべきかの問題は専ら労働組合の内部問題である。決して投票を行なうことが労働争議の前提要件ではない (Bobke, Keine Voraussetzung für Arbeitskämpfe, Handelsblatt vom 19. 4. 1984; Hanau, Eine Urabstimmung ist nicht die Voraussetzung des Arbeitskampfes,

Handelsblatt vom 11. 5. 1984 反対説 Bauer/Röder, DB 1984 S. 1086 は強要ストについては投票は「労働争議法上の義務」とする)。批准投票を廃止したとしても立法者の介入を正当化するものではない (Kehrmann, Arbeitsrecht im Betrieb 1984, S. 5)。

金属産業では協約地域ノルトヴェルテンベルク・ノルトバーデン (NW・NB) とヘッセンでストライキが行なわれた。ここでは協約地域の労働者のすべてにスト批准投票が呼びかけられた。

金属産業の計算では、五万七五〇〇人の労働者 (ヘッセンで三万三〇〇〇人、NW・NBで二万四五〇〇人) がストライキに入った。このストライキに対して使用者はロックアウトで対抗し、その対象者は、ヘッセンで三万四一五六人、NW・NBでは一万三〇〇〇人、計一四万七一一五六人に上った。

かかるロックアウトに対し、組合はもちろんストライキ権に対する攻撃として厳しく批判した。ロックアウトは憲法にも現行法にもならぬ根拠をもたないからである。連邦労働裁判所が裁判官法 (Richterrecht) によって原則的に放認しているロックアウト権能を、使用者は一九八四年の争議において最大限活用した。使用者はまた協約地域を超えてロックアウトしようとし

さえた。かかるロックアウトは連邦労働裁判所の法原則によっても不適法なものである (Lieb, DB-Beilage 12/1984)。

この協約闘争によって労働組合はロックアウト禁止要求を堅持しなければならぬ必要性をあらためて認識させられるものとなった。かかる要請に応えた法案は緑の党から連邦議会に提出されている (BT-Drucksache 10/1635)。草案第一条によれば、ロックアウトは違法であり、いかなる形態のもので法により禁止されることになっている。

ヨーロッパ議会ではフェッターとホフマンの両代議員が共同でロックアウトの禁止を求める緊急動議を提出した。ハンブルクの青年・労働・社会問題担当のユーラー上院議員は労働者のストライキ権の実質的確保のための法律の専門家草案と意見書を提出し、ロックアウト禁止をめぐる議論に貢献した。この法案によると、今後使用者は協約対立が生じた場合にストライキに参加してはいない労働者に賃金危険を負わせることはできなくなる。

(一) ヘッセン憲法におけるロックアウト禁止

ヘッセン州の憲法は誤解の余地なく、「ロックアウトは違法である」と定めている。したがって、協約地域ヘッセンで金属使用者は一九八四年の労働争議において州憲法に違反したのである。それゆえ、金属労組はそこで行なわれたロックアウトに

対し労働裁判所の訴訟手続きをとるにいたった。一審のフランクフルト労働裁判所 (一九八四年五月三〇日判決 Az. 14 Ga 6/84) はヘッセン憲法のロックアウト禁止を確認した。しかし、この仮処分手続きにおける判断は、数日後、フランクフルト州労働裁判所によって取り消された (一九八四年六月五日判決 Az. 5 SaGa 677/84)。右判決によると、ヘッセン州憲法のロックアウト禁止は連邦法によって排除されたという。しかし、連邦の法律にはロックアウトを保障している規定は存しないし、よく引用される労働協約法もならロックアウト権を保障していない。

(二) 「冷たい」ロックアウト

労働争議に直接関連する労働者のほかに、すなわち、両協約地域におけるスト参加者とロックアウトを受けた者のほかに、労働争議によって生産障害が発生したことを理由に賃金の支払いを拒否された労働者が現れた。

ストライキに入って七週目には、連邦雇用庁の調査によると計三万人の労働者がこのようにして「冷たく kalt」ロックアウトされた。このほか、さらに六万五〇〇〇人の労働者が金属産業の労働争議を理由として操短労働を強いられた。これらの労働者は、争われている協約の業種の適用範囲外の、他の業種で働いている労働者である。金属労組は、闘争している二つの

協約地域で「冷たい」ロックアウトを受けた組合員に対してもストライキ手当を支給した。闘争地域の場所的適用範囲外で労働争議の影響を受けた労働者は、雇用促進法一一六条によって、連邦雇用庁の中立性の原則との関連で、生活扶助手当が支給される。ところが、雇用庁は一九八四年の金属産業の労働争議で「冷たい」ロックアウトを受けた者に対して操短労働手当の支給を違法にも拒否した。これによって、連邦雇用庁長官がシニカルに述べたように、金属労組への圧力が強まり、「争議が短縮される」と考えたわけだが、その支給拒否の理由は、「統一的な協約要求によって、もはやストライキの行なわれている協約地域ではなく、連邦全体が争議地域である」ということにある（連邦雇用庁長官の「緊急通達 *Schnellbrief*」として発せられた命令については、*Gewerkschaftliche Monatshefte* 1984, S. 417）。そこでは、労働時間についての同一要求のほかに異なる付随要求があること、さらに、同じ要求であっても、従来の労働協約内容の基礎が異なるところにその要求がなされていることが配慮されていない。また、地域や業種の差も考慮されていない。

事実、この連邦雇用庁の決定は、労働争議の期間に関して、連帯を妨げる影響を及ぼした。ストライキの終了段階になってダームシュエットの州社会裁判所の判断（一九八四年六月二二日

決定及び一月七日の決定 *Az. L 10/Ar 813, 814, 815/84* 並びに一九八四年一月一二日決定 *Az. L 10/Ar 1393/84*）が出された後、この取り扱いはおそまきながら改められ、「留保付き」で操短労働手当の支給が通告された。金属使用者団体は連邦雇用庁のこの違法な取り扱いの撤回をよしとせず、連邦憲法裁判所に訴えを提起した。

金属労組は、一九八四年五月二八日にボンで一大抗議デモを開催し、これには二万人を超える組合員が参加した。さらに、多くの地域で抗議行動が開かれ、間接的な労働争議関与労働者に操短手当を支給しないとの決定に抗議の意思を明らかにし、この決定に政治的に責任をもつ連邦労働大臣に批判の矢をむけた。

使用者側は、金属労働争議中に生じた生産停止のすべてを金属労組のストライキ指導のせいにしてしようとした。しかし、しばしばいわれた「ストライキによる経済的損失」は実際にはその大半が使用者のロックアウトによるものであった。多くの場合著しい生産障害を訴えたまさにその企業が在庫への受領拒否によって生産停止をもたらしたのである。いわれたところの労働争議の影響なるものは実際には殆どなかったのである。これはストライキ終了後自動車産業が直ちに操業を再開したことをみれば明らかである。もし、あらかじめ在庫能力を急激に減らす

ようなことをしなかったならば、生産の停止は避けられたであろう。連邦共和国の自動車産業ではここ数年來、「看板方式」(Produktion auf Abruf)を導入してきた。これは資材の流れを速め、事業所内の循環時間を著しく短縮した。しかし、この論理体系を洗練した者は、それが労働争議の際にもたらず帰結について文句をいふべき筋合いではない。労働争議に起因する操短労働の命令に経営協議会が反対する権能は連邦労働裁判所の判例によればきわめて限定的なものである。労働争議に起因する操短労働についての経営協議会の共同決定権の行使に関する三件のモデル訴訟で、すなわち、ベルリン労働裁判所(Az. 49 Ca 92/84, Az. 51 Ca 134/84)とニュルンベルク労働裁判所(Az. 2 Ca 538/84)で金属労組は勝訴した。

(四) ストライキに対する仮処分

ストライキ権に対する多くの攻撃を組合はピケットイングで直接経験することになった。就労希望者に事業所内に立ち入らないよう要請し、ストライキの実行を経営から守るピケットイングはしばしば妨害をうけた。企業内、地域、中央のストライキ指導部を相手取った多くの仮処分が労働裁判所に申請され、生産を中断させるストライキの効果が無に帰せしめらるることになった。争議に警察が介入する事例もいくつかみられた。シュトゥットガルトメーリンゲン印刷の前では、印刷労組の地区委員

ドイツ連邦共和国における労働争議および争議法の新展開

長が二度も車で轢かれ負傷した。裁判所は繰り返し、ピケットは、いわゆる「就業希望者」に対し少なくとも二、三メートルの道をあけるよう命じた(例えば、ケルン労働裁判所一九八四年六月六日判決 Az. 1 Ga 49/84, DB 1984, S. 1681¹⁾、ケルン州労働裁判所一九八四年七月二日判決 Az. 9 Sa 602/84, DB 1984, S. 2095²⁾。

このような方法で、いわゆる就業希望者の事業所への入構が容易になると、使用者は「営業権」(Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb)を好んで持ち出す。しかし、そこでは組合のストライキはこの営業権への正当な侵害を意味するということが見失われている。組合のピケットは、それ自体基本権を行使するものであるが、いわゆる所有権あるいはスト破り権を侵害する「雅魔者 Störer」として片隅に追いやられたことになる。

(五) 連帯スト

法的紛争になったわけではないが、厳しい対立を引き起こしたのは、D C B が闘争中の労働組合のために、直接この協約闘争に関与していない労働組合を同情ストライキを含む支援活動に組織するとした D G B の中央委員会の決定である。ドイツ使用者団体連盟は、そのような行動は「違法」であると表明した。これに対して、労働組合側は主たる労働争議のために短期

間労務を放棄することは決して不適法であるわけではないと反論した。

DGB傘下労働組合の組合員が、DGBの行動や例えば金属労組が一九八四年五月二八日にボンで開催した抗議行動に参加したことを理由に、今のところ損害賠償請求や懲戒処分をうけているわけではないが、連帯ストの適法性をめぐる紛争は将来の労働争議に重要な意味をもっていると思われる。同じことはロックアウトによる争議地域の拡大をめぐる問題についてもいえる。一九八四年の労働争議でも直接の争議地域を超えるロックアウトは行なわれなかったが、使用者側は将来、まだストライキが打たれていない地域で攻撃的ロックアウトを行なうことを考えていることをほのめかしている(BDA-Jahresbericht 1984, S. 10 及び Lieb が金属連盟のために書いた鑑定書 DB-Beilage Nr. 12/84 を参照)。

二 その他の労働争議

(一) 警告スト及び自発的ストライキ

一九八四年の金属産業と印刷業の協約闘争も警告ストライキ行動で始まった。警告ストが使用者側に労働時間短縮の交渉に応じるよう強いるだけの力をもったにしても、週四〇時間というタブーを打ち破ることができないことは、一九八四年の協約

交渉が明確に示すところである。警告ストは金属労組と金属連盟とのトップ会談をもたらした。しかし、金属使用者の頑な態度によって大規模な労働争議が不可避なものとなった。

使用者は、法的紛争の範囲内ではかかる行動の規模や経済的圧力を誇張する傾向にあるのが普通であるが、この協約闘争中一貫して警告ストを過小評価した。しかし、警告ストに参加したという理由で被用者を懲戒処分に付した例は一九八四年にもみられた。例えば、グルンデヒヒ社は、ニュルンベルク・リンクパッサーにある六つの工場で二〇〇〇人の労働者が警告ストに入ると、七人の経営協議会委員に対し解約すると脅し、外国人労働者一人と経営協議会委員一人を解雇し、また、金属労組の組合書記一人の構内立入り禁止を命じた。これに対する組合の抗議は功を奏し、かかる措置すべてを撤回せざるをえなかった。

金属労組は争議行為を単に協約闘争の枠内でだけ行なったわけではない。シュトゥットガルト・ファイヒンゲンにあるコイルガラスケープル会社では、事業所部門の分割に反対しそこで働く金属労働者に二日間の労務放棄が呼びかけられた。

また、ブレーメンにあるAEGの姉妹会社であるロイドダイナモ社の六五〇人の従業員は、協約上のどの権利について放棄する用意があるか印をつけるべしとする会社側の「アンケート

用紙」に、自発的ストライキによって応えた。シュトゥットガルトのヴェルナー・フライデラー社では七〇〇人の労働者が一・五時間のストライキによって出来高賃金の引き下げを阻止している。

増加がみられるのは、企業が使用者団体から脱退して労働協約の適用を免れたり、あるいは企業協約を締結しているところではそれを解約することで賃金の切り下げを行なおうとする例である。これに対し労働者が採り得る最後の効果的手段はストライキだけである。ゲルゼンキルヘンにあるイエーガー製パン工場で一九八四年四月一日から約四〇〇人の労働者がストライキを打ったが、これは、会社側が製パン製菓業の協約賃金を自分の会社について承認することを拒否したことに端を発する。イエーガーは使用者団体から脱退し、中小事業所を組織対象とした製パン同業組合に加盟した。食品嗜好品飲食店労働組合(NGG)は、これに対し企業協約の締結を要求し、一週間を超えるストライキと長期間の調停手続きを経て、フルタイム労働者のすべてに製パン製菓業の協約にもとづく賃金を適及的に支払う旨の会社側の譲歩を引き出した。法的紛争においてもイエーガーは負けている。組合のストライキを仮処分によって禁止しようと試みたが、ゲルゼンキルヒェン労働裁判所と二審のハム州労働裁判所(一九八四年四月一日 Az. 8 Sa 702/84)

ドイツ連邦共和国における労働争議および争議法の新展開

はストライキの差止め請求を斥けた。

同じように、木材・プラスチック労働組合(GHK)の労働争議でも、ヴィントハーゲン・ヴェスターヴァルトのヨゼフ・クラッツ社で成果を収めている。企業主のクラッツは使用者団体に加盟していなかったが、賃金を三〇%引き下げるために現行の企業協約を解約したのであるが、約四週間後調停を受諾し、その事業所でサウナとソーラー設備の製造に従事していた労働者に対してノルトライン木村業労働協約の適用を認めた。労働組合を相手取ったストライキの中止を求めた仮処分はノイヴィード労働裁判所によって棄却されて、る(Az. 7 Ga 4/84)。

(1) 職場占拠

工作機械製造会社ホフマン社の一三〇人の従業員が倒産に入った事業所を一九八三年二月二日に占拠している。労働者はすべて段階的に、とくにヴェルツブルクの金属労組が、カンパによってその資本金を賄ない、設立した受入れ会社の指導的役割によって新しい雇用機会を得ることができた。

メーニングホフ社のハッティンガー金属製品工場の八〇〇人の従業員も一九八四年二月事業所を占拠した。この占拠は出資銀行の強圧的態度に向けられたものであった。経営協議会が厳しい経営再建策として提案されていた三〇〇人の解雇に同意し

たにもかかわらず、銀行は融資を拒否したものである。

ハノーファーにある建設機械工場ハノマークの従業員も、労働者をさらに解雇するとの通告に対し工場敷地を占拠して破産管財人に抗議している。

三 労働争議判例

仮処分手続に関する決定をみると、現実の労働争議から発生した紛争は一定の時間的間隔において労働争議判例に現われてくるということができる。同時にまた、労働争議前には裁判官法に基づく争議行為秩序における個別問題及び裁判官法そのものの正当性をめぐって激しい対立があらわれるのが普通である。

(一) 官吏のストライキ

ドイツ郵便労組が一九八〇年に新しい交替制労働協定の実施に関してストライキを行なったとき、連邦郵便は官吏をスト破り労働に配置した。一九八四年五月一〇日の判決(Az. 2 C 18. 82)で連邦行政裁判所は官吏をスト破り労働に配置することを適法なものとした。この事件では、ある電信電話局の上級技官が郵便集配に配置されたものである(NZA 1984 S. 401)。

ボン労働裁判所(一九八三年八月一六日判決 Az. 1 Ca 2662/ 82)は官吏をスト破り労働に配置することは違法なものである

とした。しかし、この判決はケルンの州労働裁判所(一九八四年三月二三日 Az. 6 Sa 1121/83)で取り消された。郵便労組はこの判決に対し上告を行なった。

DGBは、「保守的官吏法と無制限の団結権」についてのある研究集会で、官吏に憲法上保障されているストライキ権を不当にも与えないことは許されないことを強調した。

(二) 連帯スト

イギリスのタイムス紙のための一九七九年のスト破り労働は連帯ストによって阻止されたが、このストをめぐる印刷労組とツェペリンハイムにあるT E R印刷との法的紛争で、フランクフルト州労働裁判所(Az. 4/10 Sa 816/83)はこの行動を連帯または同情ストであるとみることを否定した。裁判所は大陸向けに発行された版で、イギリスの印刷労組のストライキで定期購読を解約されたかもしれない読者をつなぎとめることができたことは明らかであるにもかかわらず、イギリスでストライキを打たれているタイムスとドイツで印刷されたタイム週刊紙とは、別個の新聞であるとみたのである。裁判所はさらに、この行動自体が営業権に対する不当な侵害にあたるとして、ストライキを打たれた印刷会社の損害賠償請求を原則的に承認し、損害額については専門家の鑑定意見の聴取を命じた。

(三) ストライキに対する仮処分

ハム州労働裁判所は一九八四年四月一九日、憲法で保障されている争議権は仮処分命令を基本的に排除するものでない」と判示した (Az. 8 Sa 702/84, DB 1984, S. 1525)。労働争議権が裁判官法としての特徴をもつからといって、迅速な手続きで行なわれる裁判所の命令に最初から限界があるとはいえないとしたのである。

一九八四年の労働争議では多数の仮処分が、事業所、地域、中央のストライキ指導部に向けられた。これによってピケティング活動が制約を受けたといわれる。労働裁判所は、通常相手方の聴聞なくして、ピケティングに対して「通路三メートル」を議論したり、五万マルクを下らない過料を課したり、また、争いのある「営業権」に、憲法に基礎をおくストライキ権との対立を考えることなく、無批判に保護法益性を認める (例えば、ケルン労働裁判所一九八四年六月六日 Az. Ga 49/84, DB 1984, S. 1681、ケルン州労働裁判所一九八四年七月二日 Az. 9 Sa 602/84, DB 1984, S. 2095)。

シットウィットガルト労働裁判所の一九八四年五月三〇日の決定 (Az. 18 Ga 1/84) は、常に通路が開かれていなければならぬいものではないにしても、必要な場合には一定時間継続して通行に十分な空間をつくること、また、その待機期間中はいわゆる就労希望者をピケットのアジテーションにさらしてはならぬ

いとしていた。二審のバーデンヴェルテルク州労働裁判所 (Az. 11 Sa 93/84) は、訴訟負担判断の枠内ではあるが (本案については当事者間で解決した)、ストライキを打たれた企業が金属労組に対して行なった差止請求について、労働組合はピケティング配置の組織指令によってその「介入義務」(Einwirkungspflicht) を果たしたものであり、なんら理由なしとしてこれを棄却した。

一連の事件で経営協議会は、いわゆる「争議に起因する」操短労働の導入を中止させることないし遅延させることに成功した (例えば、MANのペンツベルク工場、IHCのトラクター製造ノイス工場等)。しかし、労働裁判所は、使用者が一方的に操短労働を命じたときに、経営協議会の申立てがあれば使用者に対する仮処分命令をいつも出したわけではない。例えば、ハンブルク労働裁判所は、ダイムラー・ベンツ社のハンブルク・ハールブルク工場が当該労働者に対し労働と賃金を拒否することができると判断しているし、ハンブルク州労働裁判所 (DB 1984, S. 1579) はこれに対する経営協議会の抗告を棄却している。経営協議会は依然として、労働争議に伴う生産の不能や期待可能性の有無の判断に経営協議会が関与することなく、使用者が一方的に決定できるという困難に直面している。経営組織法第八七条一項二号三号の共同決定権は、連邦労働裁判所の

判例（一九八〇年二月二日 DB 1981, S. 321）によれば限定的なものにすぎないのである。

（四）警告スト

一九八四年の労働争議が終了した後の九月になってはじめて、連邦労働裁判所は「新しい機動性」(Neue Beweglichkeit)の性格をもった団交付随的警告ストの適法性についての判断を示した（一九八四年九月一日、Az. 1 AZR 342/83, DB 1984, S. 2563）。連邦労働裁判所の新しい判決によれば、「新しい機動性」の形態での金属労組の警告ストは、それが短い時間的に限られた労務放棄を呼び掛けるものであるかぎり、適法である。

その際、綿密な計画に従ってストが打たれるということはそれほど重要でない。かかる短期間の警告ストに教育訓練中の者の参加を呼び掛けることも、訓練手当についても交渉されている場合には、認められる。使用者団体にはその固有の権利にもとづき組合を相手どり違法争議の差止めをもとめる不法行為上の請求権は認められない。さらに重要な意味をもつのは、いわゆる「最後の手段原則 Ultima-ratio-Prinzip」に関して警告ストにはその適用を拒否した点と、ヨーロッパ社会憲章 (Europäische Sozialcharta) に関する裁判所の説示である。裁判所がいうように、ストライキ権についての制限としては、ヨーロッパ社会憲章第三十一条一項により適法とされる原則のみが認められ

る。したがって、「最後の手段原則」の適用の余地がないとされた。なお、使用者団体は連邦労働裁判所のこの警告スト判決に対し憲法異議の訴 (Verfassungsbeschwerde) を提起している。

一九八四年の初め、連邦、州、市町村の使用者は、金属使用者の訴訟行動に参加し、シュトゥットガルト労働裁判所において訴訟が係属することになったが、連邦労働裁判所の判断ができるまで中断した。公務運輸労組 (ÖTV) はこの訴訟行動を「政治的に耐えられないもの、法的に維持できないもの」と述べている。

連邦労働裁判所の警告スト判決以降も公勤務使用者は訴訟を撤回していない。使用者団体の憲法訴訟と公勤務における警告ストをめぐる法的紛争によって、警告ストをめぐる対立は一九八五年にも継続している。法的規制要求もみられる。

（五）政治スト

アメリカの中距離ロケットの配備に関連する、平和行動と DGB の呼び掛けにもとづく「平和のための五分間」は多くの裁判所によって適法なものとされた。例外はパダボーン労働裁判所で、DGB の行動は正当性を欠く政治的なストであると評価した (Az. 2 Ca 750/84)。この法的紛争ではガラス研磨工が他の労働者二〇人と一緒に五分間に参加したことを理由とする

戒告処分が問題になったものである。同裁判所は、この労務放棄は現行法秩序のもとでは不当とされる政治ストに相当するものであるとして戒告処分は正当であるとした。

（一九八五年六月三日比較法研究所公開講演会）