

ドイツ連邦共和国法上の多国籍企業と労働問題

マンフレット・レーヴィッシュ

渡 寛 基 訳

多国籍企業とその労働者がドイツ法によって直面する労働法上の問題を考えるために、私は一つの例から始めたいと思います。東京にある日本の自動車工場がドイツ連邦共和国に、部品貯蔵所をもつ支店を作りました。そこでの被用者は、一部はドイツ人、一部は日本人ですが、その他の国籍の被用者もいくらか雇用しました。被用者の人数は全体で一五〇人とします。私は次のことを分析したいと思います。

(Ⅰ) これらの被用者の契約にいかなる国の法令が適用されるのか、

(Ⅱ) 彼らはいかにして労働協約の規制の下におかれうるか、

(Ⅲ) 情報、協議および労働者参加について、この企業は内部的決定においていかなる義務を履行しなければならないのか、

の三点です。

それに関して、私は、いかなる場合にその結果が他の国における多国籍企業の活動に一般化されるのか、あるいはされないのかを明確にしましょう。もちろん、ドイツ企業の日本における支店といった、逆の場合も考えたいと思います。

I 多国籍企業との労働契約に適用される法

1 裁判籍

ドイツの裁判所は、ドイツ民事訴訟法の規定からドイツ裁判籍がひきだされる場合にはいつでも、管轄権を認めています。

その裁判籍は、被告の法律上の住所（民事訴訟法第二三条）または被告会社の所在地（同法第一七条）、被告の営業所の所在地（同法第二二条）、国内における被告の財産の所在地（同法第三三條）、係争中の債務が履行される場所（同法第二九條）および不法行為がなされた場所（同法第三二條）です。ここでは紛争がその焦点をドイツ法にもつか、ほかの国の法にもつかは問題ではありません。だからイギリスでの飛行機の販売を任されたイギリス国籍のセールスマンが、アメリカにいる使用者に対して、歩合の支払いを求めて訴訟を提起した場合、ドイツ連邦労働裁判所はドイツ労働裁判所の管轄権を確認しました。その理由は、使用者がドイツに連絡事務所と財産をもっていたからです。（連邦労働裁判所一九八五・二・二六、AP Nr. 23 国際法—労働法。

2 適用される実体法

(a) レクス ロキ ラボリス（労働がなされる場所の法）

契約者がその適用法について合意しなかった場合には、新し

いドイツ国際私法（一九八六年九月一日施行）に従い、被用者が通常労働する国の法がまず適用されるべきです。だから、ドイツの被用者も日本の被用者も、彼らが恒常的にドイツで労働する限りドイツ労働法に服します。逆に日本の労働法は、彼らが日本で恒常的に労働する限り、両者に対して有効です。

たとえ労働者が一時的に他国に派遣されても違いはありません。その結果、被用者が設備を備え付けるためにドイツに派遣されたり、またはそこに教育目的で滞在しているときでも、日本法が適用になります。同じことが日本に送られたドイツの労働者にもあてはまります。

通常は一つの同じ国で労働しない者について、とくに航空会社または海運会社のスタッフについては、契約した支店の所在する国の法が適用されます。日本の航空会社が、アメリカパイロットを、そのドイツ支店を通じて雇用した場合には、ドイツ法が効力をもちます。日本で雇用した場合には、日本法が効力をもちます。

それにもかかわらず、民法施行法第三〇条二項という関連規定が例外を定めています。すなわち、契約が、労働が通常される国よりも他の国の法により近い関連を示すならば、この法が適用されます。雇用契約の両当事者が、労働がなされている国以外の市民である場合に、とくにこのことはあてはまります。

だから、日本企業における日本人被用者の雇用契約は、たとえ労働が常にドイツでなされているとしても、日本法に服します。それは、ドイツ企業とドイツ被用者との雇用契約が、被用者が恒常的に日本で労働する場合でも、ドイツ法に服するのと同じです（連邦労働裁判所一九六二・五・一〇、AP.Nr. 6 国際私法—労働法）。

(b) 法の選択

他の契約当事者のように、雇用契約当事者にも、法の選択は、ドイツ国際私法により原則として可能です。だから、彼らはレクス ロキ ラボリスとは異なって、他の法の適用を決定できます。たとえばドイツの多国籍企業は、日本人被用者もドイツ労働法に服すると決定できますし、逆に同じく、日本の多国籍企業は、日本の労働法がドイツで労働するドイツ人被用者にも適用されると決定できるのです。

それにもかかわらず、法の自由な選択というこの可能性は、一つの重要な限界をもっています。民法施行法第三〇条一項によると、レクス ロキ ラボリスにより適用される法の強行規定は、法の選択によって排除されてはならないのです。だから、日本の多国籍企業は、ドイツで労働するドイツ人被用者に日本法を適用するという決定によって、ドイツ労働法の強行規定を排除することはできません。ドイツの多国籍企業もまた同

じです。

しかし、法の選択はなお雇用契約に対して實際上重要な意義をもっています。というのは、ドイツ労働法は——日本労働法においても類似点は存在するでしょうが——あらゆる点で強行的ではないからです。解雇に関することをとりあげてみましょう。六箇月の雇用期間を経過した被用者の解雇の効力を解雇理由の存在にかかわらせるドイツの解雇制限法（*Kündigungsschutzgesetz*）が強行的であるのは本当です。しかし、予告期間に関する法律上の規定が全部強行的であるわけではないのです。ホワイトカラー労働者のために法律が定めた四半期のおわりまで六週間という予告期間は、月の終わりまでの二週間に短縮されます。その場合には法の選択は効果をもたらす。それがなければ、ドイツで労働する日本の多国籍企業のドイツ人被用者の雇用契約は、四半期の終わりまでの六週間の予告期間に服します。法の選択により——多分より短い——日本法の予告期間がドイツにおける月の終わりまでの二週間の強行性ある予告期間の範囲内で有効です。

もちろん法の選択は、両方の法の規定をあわせもったものとなります。すなわち、ある法が解雇の効力を解雇理由の存在にかかわらせ、他の法がそのような理由を必要とすることなく、解雇補償の支払いを規定するならば、後者の法が選択された場

合でも、解雇は理由の一つが存在するときだけ有効です。

(c) 他の諸国

ドイツ国際私法の新しい規定は、契約による債務に適用される法に関する、一九八〇年六月一九日のEC諸国の協定と一致しています。確かにこの協定は、発効に必要な数の国によって批准されていませんが、早晚批准されるでしょう。そうすれば同じ原則がECの他のすべての国で効力をもつでしょう。それまではドイツ法とは特に次の点で異なる現行法の状態が維持されるでしょう。それは法の選択がより広い範囲、すなわちいわゆる「公序」、国家の固有の基礎的な規範の限界内において、有効であることです。

II 多国籍企業と労働協約

ドイツの団体交渉法によると、労働協約は労働組合と単一の使用者、または労働組合と使用者団体との間で締結できます。後者の場合がより一般的です。通常、とりわけ金属産業では、産業の一部門全体についての労働協約があります。しかし他の事例も起こります。たとえばフォルクスワーゲン工場は、金属労働者の組合、すなわちIGメタルと独自の労働協約を締結しています。

労働協約はその産業部門の、あるいはその使用者のすべての

雇用関係に直ちに効力をもつわけではありません。被用者が労働協約を締結した労働組合のメンバーであること、そして産業のある部門の労働協約の場合には、使用者が使用者団体のメンバーであることが必要です。労働協約が通常、非組合員の雇用関係にも同じく適用されるということが付け加えられなければならないません。その場合の根拠は雇用契約において労働協約によることが定められていることであり、組合員に対する場合のようないかなる強行性をもちません。

これまで例示してきた事例において、ドイツの支店における労働者の雇用関係は、どのようにして労働協約の適用をうけることができるのでしょうか。この問題への解答の鍵は、ドイツ憲法（基本法第九条三項）が労働組合または使用者団体を設立する権利およびそれに加わり、または脱退する権利を、あらゆる者に對して、だから外国人被用者と使用者に對しても保障している事実の中に見いだすことができます。

だから多国籍企業にとって最も簡単で普通の方法は、その支店について、権限のあるドイツの使用者団体に入ることであり、他方そこで労働する被用者にとっては、権限のある労働組合、この場合にはIGメタルに入ることです。被用者がドイツ国籍をもつかどうかは問題ではありません。企業が東京に所在地をもつことも使用者団体への加入の障害ではありません。し

かし、多国籍企業とその被用者がその雇用契約において関連する労働協約への付託を、自ら制限する可能性もあります。

二番目の方法は、支店と権限ある労働組合との間で、独自の労働協約に署名することです。

おわりに、日本の労働組合が、多国籍企業または権限のある日本の使用者団体と労働協約に署名することも可能でしょう。

私がIでお話したように、強行性あるドイツ労働法に反しない限りで、その労働協約はドイツ人被用者にも効力をもちます。

支店の被用者が、たとえ全員であろが、また日本人だけであろが、自己の労働組合を設立し、労働協約に署名しようと試みても、それはうまくいかないでしょう。私がいいたように、外国人被用者も労働組合を設立する権利があることは本当ですが、労働協約に署名する労働組合の能力は、——ドイツ法によれば——交渉において十分な力を発揮するような一定の強さを得ることにかかっているのです。例示された事例においては、——たった一つの企業に一五〇人の労働者しかおらず——そのような強さに欠けています。

労働組合がドイツにおける雇用関係についての労働協約に署名できる限りで、また、その集团的紛争が現実ドイツ支店における多国籍企業の被用者にとって有効なものとなる労働協約

の署名についてなされる限りで、労働組合はこれらの被用者にストライキを呼びかける権利もつています。他方で、ドイツ法は、その人々には別の労働協約が署名される、他の被用者を支援するためのストライキを認めてはいません。日本で署名される労働協約をめぐって労働争議をしている日本の労働組合を支援するような、その支店のドイツ人被用者の同情ストは、違法であり、労働契約違反でしょう。ドイツ法によると、被用者の非組合員グループはストライキをする権利を全くもたないのです。

ドイツ支店のストライキに直面して、多国籍企業は、詳細には触れられませんが、ドイツ法によってそこで働く被用者に対するロックアウトを行なう権限があります。

多国籍企業がドイツ支店において、他のヨーロッパの支店からあるいは日本からでも、被用者と呼んできて生産を維持することによって、ストライキに対抗することが許されるか否かを判断することはむずかしいのです。ドイツ法はそれを禁止していません。しかしながら、そのような対応は、一九七九年六月一三日以来有効となっている、多国籍企業に対するOECDのガイドライン、およびこれに関連する多国籍企業に関する政策宣言の第五条や一九七七年一月四日づけのILOの社会政策に反するでしょう。ガイドラインの関係する規制は次の通り

です。

「企業は、その活動する国それぞれにおける法の枠組みや諸規制、および支配的労働関係や雇用慣行の範囲内で、……八、被用者の代表者との雇用条件に関する誠意ある交渉を行うさいに、あるいは被用者が団結権を行使するのに対して、交渉に不当に影響を与え、あるいは団結権の行使を妨害するために、関係する国から経営単位の全部または一部を移す能力を用いるという脅しをかけたり、他の国における独立の存在を構成する企業から被用者を移動させてはならない。」

これによってO E C Dは一九七六年の有名なヘルツ事件に答えています。この事件では、約二〇人の労働者を雇用するヘルツ自動車レンタル会社のデンマーク支店におけるホワイトカラー労働者のデンマーク人組合が、ヘルツが労働協約の締結を拒否したのでストライキに及んだのでした。ストライキ中、ヘルツ会社はE Cの他の諸国にある支店や子会社から労働者を引き寄せること、およびデンマークで一〇日までの期間で労働者を雇用することによって、営業を続けようとした。デンマークに送られた同僚の大部分はそこに着くまで、デンマーク支店の労働争議を知りませんでした。紛争が解決されたとき、外国人労働者の何人かは雇用が継続され、デンマーク人労働者の何人かは解雇されました。この事件がヨーロッパ議会での討論や

閣僚理事会の反対声明になり、またデンマーク政府によって、多国籍企業に関するO E C Dの委員会に提訴されたのです。委員会はガイドラインの変更を準備しました。

しかしながら、ガイドラインは拘束力ある法を意味しないことに注意しなければなりません。でもその違反は、企業の威信に対する実際的な重要性をもっており、特にその違反が、デンマークの事例がそうだったように、早くも権限ある機関で広く討議されてきた場合にそうなのです。ここで言及されなければならぬ最後の点は、どこかで生じたストライキのために供給が停まったことにより、労働を継続できないストライキ不参加被用者への賃金支払いの継続という問題です。ドイツにおける通説では、ストライキが同じ企業、あるいは同じコンツェルンの別部門で起こったときには、賃金支払いを継続する必要はありません。日本でのストライキが行われ、そのためドイツ支店における日本人のあるいはドイツ人の被用者がもはや働けなくなったとすると、彼らの賃金要求はできません。彼らは同じコンツェルン以外の企業にストライキが向けられて、そこからの供給が停まっているときには、賃金請求権をもちつづけます。

Ⅲ 内部決定における労働者の情報、協議および参加

ドイツ法は、一九七二年一月一日づけ事業所組織法で、事業所における被用者の代表すなわち事業所委員会に情報を提供し、協議する広範な義務を定めています。これは主に、人員計画に関わっています。すなわち、いかなる人員需要が見込まれ、それらがどのように措置されるのか（第九二条）、被用者の雇い入れ、配転、解雇（第九九、一〇二条）、労働環境、すなわち生産場所、技術的設備、人的労働条件の観点での労働過程や労働の流れの計画（第九〇条）、そして企業の経済状態すなわち経済的および財政的状况、生産および市場の状況、生産および投資計画、合理化計画、閉鎖、あるいは操短労働、工場の再配置、合併および事業所の組織の変更など（第二一〇六条）です。

さらに、事業所組織法は、事業所委員会に対して、それを使用者が実行するために事業所委員会の同意を必要とする、一連の経営上の措置につき**共同決定**の権限を与えており、その結果、使用者はその実施のためには事業所委員会の同意が必要となっています。これらの措置には、特にいわゆる「**社会的事項**」たとえば就業規則の設定、一日、一週の労働時間の規制、操短労働や、超過労働の導入、休暇計画の設定、被用者を統制

する技術設備の導入および適用、福利施設の管理や賃金支払いの事項の規制、特に出来高賃金率確定（第八七条）などです。また、「**人事的事項**」も部分的に共同決定にしています。人選のガイドライン決定（第九五条）や雇い入れや移動（第九九条）がそうですが、しかし解雇はかかりません。おわりに、**事業所閉鎖および大規模人員整理**において事業所委員会が被用者の経済的不利益が補償される社会計画の締結を要求できる限りにおいて、共同決定権があります（第二一二条―一二三条）。

これらすべての情報、協議および参加の権利は、他国の多国籍企業のドイツ支店にもかかります。ドイツの通説は、**属地主義**に従っています。それは、ドイツの立法者がドイツに位置するすべての事業所において、被用者の情報、協議、参加の構想を実施しようとしているとの前提から生じます。このことは、こうした部門でさえも経済委員会すなわち第一一〇六条にしたがって、一〇〇人以上の被用者を雇用する企業において経済的事項に関する情報について権限をもつ機関を、形成しなければならぬことに基づきます（一九七七年一月九日 BAG, AP Nr. 13 国際私法―労働法）。もちろんこれらの情報を提供する義務の実現は、多国籍企業の経営者が外国に住んでいるならば困難です。

事業所レベルの被用者の情報、協議、参加の問題は、企業レ

ベルの情報、協議、参加の問題と混同されてはなりません。ドイツ法は、監査役会が一定の割合の被用者代表をメンバーとして含まなければならないという方法で、後者を実現しています。外国の多国籍企業は、ドイツにおいて法的に独立した子会社を維持するときにのみ、この規制をうけるのです。私たちの例では、たとえば特定部門の活動をするための GmbH (有限責任会社) を設立する場合です。逆にドイツの多国籍企業は、主に外国で活動するにも監査役会への被用者の参加についての規制に従います。

外国人被用者は監査役会への被用者代表の選挙に投票できるという見解が主張されてきました(たとえば、ドイツラー *Rechts N.* 四四四頁、四五一頁以下参照)。事業所と企業における被用者代表の制度、および情報、協議、参加の権利を与えることは、それぞれの国々で異なっており、発達してきているので、多国籍企業は、その活動している国によって、全く異なった規範に直面しています。だから、多国籍企業に対して情報、協議、参加の権利に関する国際的に統一した最低限の基準を確立する努力がなされました。そのような原則はすでに述べました多国籍企業に対するOECDのガイドラインに含まれています。ただし、それはもちろん拘束力をもった法ではありません。

一例をあげますと、ガイドラインの雇用と労使関係の章で

は、多国籍企業の経営者は、他の国所在の部門がその国の法に由来する情報提供の義務を遂行するための十分な情報を適時に受け取るよう注意を払わなければならないという規制は、重要です。

一方、ガイドラインは、「多国籍企業がその活動において、その被用者の生計に大きな影響を与えるような変化を考えるに際しては、……現実に取りこりうる不利な影響を最大限軽減するように、合理的な告知と協力をしなければならない」と定めています。協力とは協議を意味し、軽減は、解雇の延期、より少ない解雇や再雇用などのような選択的解決を探すことを含みます。(フランパン、カーン・フロイント追憶集四一、四五頁以下)

ヨーロッパ経済共同体は、現在、その域内で多国籍企業その被用者に対する情報提供の義務づけについて規制を強めようと努力しています。EC委員会は、この目的で、一九八三年に、EC内で一〇〇人以上の被用者をもつ企業(多国籍企業と国内企業を含む)に対して一般的に適用されるガイドラインを提案しました。これらの企業は、少なくとも年に一度、親企業と子会社の活動についての情報を提供しよう義務づけられるものとされていますし、その情報の中には、企業内の投資の見込みについてだけでなく、経済的、財政的地位や雇用状態とその展望などについての、詳細を含みます。これらの情報は、親企

業がEC内に設立された子会社に情報を送り、それから子会社がその被用者の代表にこの情報を伝えなければなりません。その被用者代表は、関連する加盟国の法律と慣行に従って、この子会社にあるものです。営業の秘密や製造の秘密は、提供される必要はありません。さらに、提案は、親企業が親企業全体の、あるいはそのかなりの部分、またはEC内の子会社の一つあるいは数社の経営にかかわる決定および被用者に重大な結果をきたすような決定を計画するたびに、被用者代表へのヒアリングを意図しています。そのような場合には、最終的な決定をする前の適当な時に、関係する企業の役員会に、労働者代表の見解を求めるために正確な情報を伝達するよう義務づけられています。

また、ガイドラインの提案は、親企業の決定の中心がECの外部、たとえば日本にある場合をも考慮します。その場合に、被用者代表への情報とヒアリングは、親企業の経営者が、対応する手続の実行に責任あるEC内の代表を指名しなければならぬという方法でなされることになっています。そのような代表が指名されていない場合には、各関係子会社の経営者が、情報と参加の義務の遂行に責任があることになります。

ガイドラインが、施行されるかどうか、そしてそれはいつか、ということとは、もちろん現時点では不明です。

おわりに、私は、今年の春に、ヨーロッパ理事会の国々（それにはECの一二の国々が所属していますが、スペイン、ポルトガル、さらにオーストリア、キプロス、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン、トルコなどは含まれません。）がヨーロッパ社会憲章の補足議定書に署名したことを、述べなければなりません。議定書は、OECDのガイドラインに類似した情報と参加の権利をうちたてました。これらのガイドラインとは対照的に、批准後の議定書の条文は、部分的に拘束力のある法となるでしょう。

〔後記〕

この翻訳にあたって、一部の訳出につき、来山茂氏（早稲田大学大学院法学研究科博士課程後期課程）から助力をえたことを記し、感謝の意を表する。