

労働、雇用関係における紛争解決： ドイツの事例

ハンブルク大学教授 ウルリッヒ・ツァファルト

I. 序

著名なドイツの学者であるフランツ・ガミルシェークは、1964年の論文のなかで、「裁判官は（ドイツ）労働法の本当の支配者である」と書いている。¹ もちろん、これは単なる隠喩であるが、このようなものとしてしばしば引用されている。私の見解では、我が国の労働法の文化のひとつの基本的な要素を極めて正しく述べているので、これには僅かとは言えない真実が含まれている。実際、労働裁判所は我々の「労使関係」の実務において大きな役割を演じている。詳しく論じる前に、ドイツにおける労働法に関する訴訟件数は年間（2003年）約630,000件で、対応する英国の件数のおよそ15倍であることを指摘しておきたい。

このことは我々の紛争解決の制度、或いは少なくともその要素の一部は、他の諸国の「モデル」として役立つという論拠を納得させるというよりも、むしろ驚かせるものだろう。しかし、私は専門家の圧倒的な意見に従って、また細かな点でのあらゆる批判にも係わらず、労働法における紛争は裁判所で迅速かつ満足できる方法で解決されると断言することができる。後でこれに関するいくつかの統計を示したい。

我が国の労働裁判所について論じる前に、裁判所は労働法の紛争解決のための「独占的立場」を保持していないことを強調しておきたい。事実、紛争の性質によって、労働法の解決の手段ないし機関は異なる。

II. 異なる手段/労働法の解決レベル

1. 協約で取り決められた団体交渉による解決

ドイツの労働法および労働法による解決を理解するために、労働裁判所は個別および集団の権利に係わる紛争に対して法的資格を有することに留意しなければならない。

しかしながら、紛争の多数は法律上の争い（権利紛争 *Rechtsstreitigkeiten*）に関するのではなく、利害を調整する、いわゆる調整紛争（規整紛争 *Regelungsstreitigkeiten*）である。組合と使用者団体または個々の使用者との間の、賃上げや労働時間の長さ、またはその配分に関する労働協約に関する紛争の例について考えてみたい。この種の

¹ ガミルシェーク、労働法における基本権利、AcP（民事実務記録集）、1964年、385頁、388頁

紛争は、労働裁判所で裁定されるのではなく、調停の領域である。なぜなら、便宜のために講じられる自由裁量的な決定が係わっているからである（日本の状況と同様に比較的発生が少ないストライキの場合は除く）。

あらゆる批判にも係わらず、労働協約は我々の労働法の本質に依然として大きな足跡を残していることを強調したい。実際には約 60,000 件の協約があり、検討の対象は賃金または労働時間から雇用の安定、資格等の範囲に及ぶ。

労働協約に関する団体紛争の典型的な解決は、組合と使用者団体、または個々の使用者など関係する当事者が署名した、紛争を解決する方法および解決者に関する手続きを含む事前協約にある。それゆえ、ひとつの例を挙げるために、これらの協約は公平な議長、調停手続きの開始（自動的に、または当事者の一方の呼びかけによる）調停の効果（拘束力の有無）等を含む調停委員会（Schlichtungsstelle）の機関に関する規則を確立する。これらすべては、指摘したように、労働協約の当事者の協約に基づき、まったく任意のものであり、労働裁判所が裁定する問題ではない。²

2. 事業所協定の紛争解決機関としての企業内調整委員会

もちろん皆さんをご存知の様に、ドイツでは、労働協約以外に、そして同時に労働協約に追加して、いわゆる労働契約が存在する。労働契約はその効果において多くの点で労働協約に似ている。しかしながら、当事者は、労働組合員およびそれぞれの企業の利用者だけではなく、従業員全員から選ばれた従業員代表委員会である。

紛争は、いわゆる企業内調整委員会（仲裁委員会 Einigungsstelle）によって解決されるが、この委員会は「制度的企業内調停手続き」と言うことができる。このタイプの調停の必要条件は、とりわけ労働組織法第 87 条によるいわゆる「社会的関心事」に関して、例えば、企業の組織、労働時間の配分とある程度までその範囲および賃金の問題に関して、また労働組織法第 111 条に従ったいわゆる「社会的計画」に関して、労働審議会に共同決定権があることである（労働組織法は、なかんずく多数の従業員を解雇する場合の補償金の支払を規定している）。

一般的に、企業内調整委員会は個別に新しく設置され、委員会はそれぞれの紛争に関して設けられ、紛争が解決されたなら存在しなくなると言える：労働組織法第 76 条。調停委員会は、同数の労働審議会側が任命した委員と使用者側が任命した委員で構成される。事例の難度に応じて、各サイドから 2 名ないし 3 名の委員が出ることが多い。

通常、最も大きな問題は、調停委員会の票決に疑問があれば、局面を一変させる公平な議長に関する合意である。両当事者が議長に関して同意することができない場合には、労働裁判所が任命する。労働裁判所は、両サイド、即ち、労働審議会と使用者

² 詳細は、ツァファルト、欧州連合諸国における労働調停、仲介、仲裁のなかのドイツにおける労働調停、仲介、仲裁、Fernando Valdés Dal-Ré 版、2003 年、171 頁以下

から提案を受ける。委員会の委員の数に関する意見の不一致の場合にも同様に処理する：労働裁判所法（Arbeitsgerichtsgesetz）第 98 条。

調停委員会の手続き自体は、極めて略式的なものである。労働組織法はいくつかの枠組的な手続きだけを制定する。その決定のなかで、調停委員会は企業の利益を考慮しなければならない。このことは、経済的利益と従業員の社会的関心事を比較考量し、それらの間の妥協策を取ることを意味する。労働審議会にそれらの権利が与えられていない場合に、調停委員会が論拠として共同決定権を用いるなどその権限を超えるなら、調停結果は労働裁判所によって取消されるだろう。調停委員会がその自由裁量権の限界を超えるなら、同じことが適用される：労働組織法第 76 条第 5 項。これらは我が国の労働裁判所法第 2a 条に従った、いわゆる「命令手続き」(決定手続き)である。

調査結果は、調停委員会が内部紛争を実際のかつ短期間内に解決する立場にあることを示している。³ これらの手続きの長所は、調停委員会は労働裁判所よりも直接企業内部の紛争にアクセスできることである（しかしながら、議長は大抵労働裁判官である）。会合は企業で開催され、交渉は - 比喩的な意味で - 「円卓」で行われる。結局、調停委員会は当事者間の会談と合意を基本とするドイツ労働組織法の論理に従うことになる。これらの場合、労働裁判所は、一般に自己規制の原則に従う共同決定の制度が有効に機能するように、一種の「後見人の役割」を演じる。

しかしながら、労働法に基づく紛争の大多数は、個別的な紛争に関するもの、即ち、労働裁判所法第 3 条によるいわゆる「判決手続き」(Urteilsverfahren)である。私はこの会議にとって特に関心があると考えられるこの点に関して後で論じたい。その前に、我が国の労働裁判所の司法管轄権の歴史に関してあらましを簡単に述べたい。

III. 労働裁判所の歴史 概略

使用者と従業員の代表を参加させて特別な裁判所で労働紛争の決着をはかる構想は、フランス革命の時代に遡る（実際にフランスにおける「les conseils de prud'homme」を参照）。⁴

しかしながら、使用者と産業・工業界の労働者または商業従業員の間の紛争に責任を持つ裁判所を創設する義務は、1890 年になってドイツ帝国で確立され、1904 年には住民数 20,000 人の地方自治体のために設立された。これらのいわゆる「商工業裁判所」は、ワイマール共和国の時代（1918 - 1933 年）まで存続した。

³ ピュネル/イーゼンハルト、BetrVG の仲裁委員会、の中の文書、1972 年、1977 年第 4 版、5 頁以下、Rn（ボーダー番号）6 以下

⁴ 労働法の司法管轄権の歴史に関する多数の論文から、最近では、リンゼンマイアー、リヨンからエアフルトへ ドイツの労働裁判権の歴史について、労働法のための新しい雑誌（NZA）、2004 年、401 頁以下；組合による法的保護の歴史について：テンフェルデ、1894 - 1933 年のドイツにおける労働組合の法律上の保護の成立、労働と法律（AuR）1995 年、289 頁以下

1926年に労働裁判所法が施行された。同法は初めてあらゆる個々の労働紛争および労働協約に関する労働紛争のための包括的な司法管轄権を確立した。さらに高いレベルの審理が司法管轄権の調和を確保するために確立された。労働組合は労働問題におけるこの独立した司法管轄権の導入を成功と見なした。新しい労働裁判所は3つの審級に分かれる。第1審としての労働裁判所 (*Arbeitsgerichte*) は当初完全に独立していた。地方労働裁判所 (州労働裁判所-*Landesarbeitsgerichte*) は、第2審として、地方裁判所に所属していた。両方とも職業裁判官1名と名誉裁判官2名で構成された。それぞれは組合と使用者団体の提案に基づいた。ライプチヒに置かれた最高労働裁判所 (ライヒ労働裁判所-*Reichsarbeitsgericht*) は、ドイツ帝国の最高裁判所 (ライヒ最高裁判所-*Reichsgericht*) に付属した。

1945年以降、当初は第1審と第2審に限定されてはいたが、労働法における独立した司法管轄権が再び確立された。

1953年から、新しい労働裁判所法が施行された。この法律は普通司法制度に関して労働法の問題における司法管轄権の完全な独立を確立し、そして幾らかの「近代化の努力」(即ち、1979年に手続きの迅速化を目的として)とともに現在に至るまでその構造を変えていない。連邦労働裁判所 (*Budesarbeitsgericht*) の所在地は1999年まで北ヘッセンのカッセルだった。統一(1989年)後、東ドイツにある連邦共和国の新しい州のひとつであるチューリンゲンのエアフルトに移転した。

IV. 労働裁判権の法律上の権限と構造

1. 労働裁判権の法律上の権限

既述したように(II章の1を参照)労働法の司法管轄権は、個別および集団の紛争に関して法律上の権限がある。

件数の上で最も頻繁な訴訟は、労働裁判所法第2条第2項第1号による個別的問題に関する紛争である。この条項は、労働問題のための裁判所は、従業員と使用者の間の民事訴訟で下記の事項に関して独占的な司法管轄権を持つことを規定している。

- a) 雇用関係
- b) 雇用関係の存在の有無
- c) 雇用関係の締結に関する交渉およびその後の効果
- d) 雇用関係に関連するような不法行為
- e) 雇用記録...

これらの種類の紛争のなかで不当な解雇に対する訴訟が約60%であるのに対し、約

30%は賃金に関する紛争である。⁵

労働裁判所の仕事量全体を考えると、集団的な労働法に関する問題を扱う事例が僅かな割合でしかないにしても、労働裁判所の活動はこの分野でも非常に重要である。⁶ 労働法第2条第1項第2号は、労働問題のための裁判所は下記の間民事訴訟で独占的司法管轄権を持つと規定する。

- 団体交渉協約の当事者間
- 彼らと団体交渉協約に関係する第三者間
- 団体交渉協約の存在の有無に関して

これらのいわゆる「判決手続き」(*Urteilsverfahren*)を除き、いわゆる「決定手続き」(*Beschlussverfahren*)は労働裁判所の権限内であることについては既に述べた(II章の1)。労働法の第2a条第1項第1号は、労働問題のための裁判所はさらに労働組合法に関連する問題に対する独占的裁判管轄権を持つと定める。

特に幾つかの手続き規則によって、「判決手続き」は「決定手続き」と異なる。例えば、「決定手続き」には職権審理の原則(職権主義 *Untersuchungsgrundsatz*)が適用される。

2. 労働法の司法管轄権の構造

労働法の司法管轄権は3つのレベルの構造を持つ。

労働法第14条以下に従い、最初の審理では労働裁判所(*Arbeitsgerichte*)が事件を裁定する。これは裁判長としての職業裁判官1名と従業員側(通常は組合の提案に基づく)および使用者側(通常は使用者団体の提案に基づく)から出る名誉裁判官2名で構成される:労働法第23条。

各人は労働裁判所に自ら出頭しても、或いは弁護士等によって代理させてもよい。しかしながら、特に従業員はその労働組合によって代理させることができる。使用者はその使用者団体の代表者によって代理させることができる:労働法第11条第1項。労働裁判所へ終始出頭していること、また労働生活に良く通じていることから、労働組合および使用者団体の代表者がこの種の代表に適している。

(2名の名誉裁判官ではなく)職業裁判官だけが取り仕切る調停手続き(和解手続き *Güteverfahren*)が義務づけられている。妥協に至らない場合には、裁判官が調停の全期日を決める:労働裁判所法第54条以下。

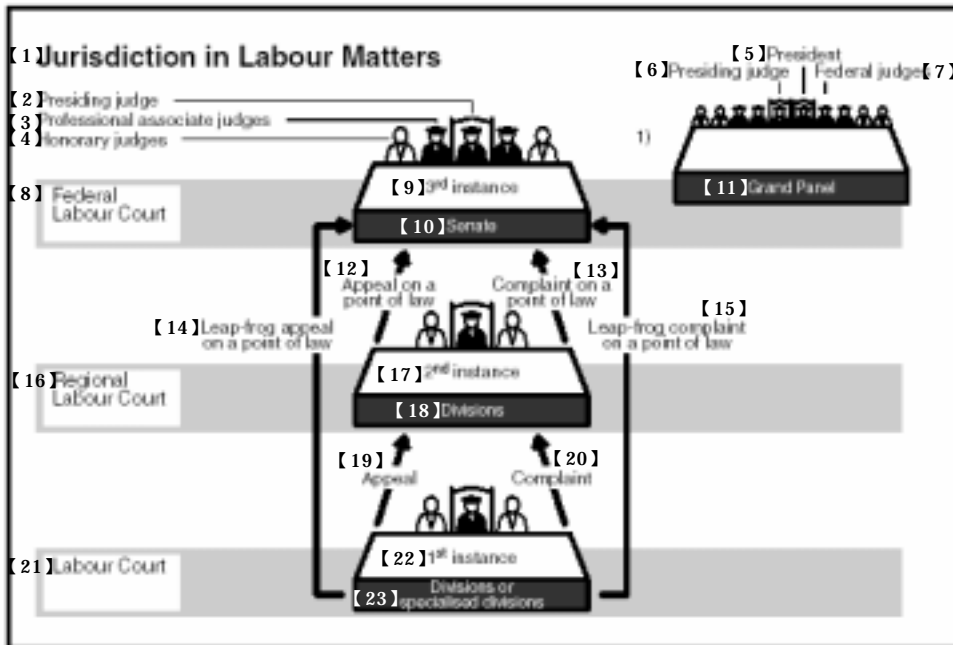
⁵ グロートマン/ヘフリング、2000年の労働裁判権の状況、法社会学のための雑誌、1997年、205頁、209頁

⁶ ヴァイス、ドイツにおける労働法と労使関係、1995年、200頁以下

第 2 審では地方労働裁判所（州労働裁判所）が裁定する。地方裁判所も職業裁判官 1 名と従業員側および使用者側からそれぞれ出る名誉裁判官 2 名で構成される。判決につながる手続きでは、当事者は使用者団体または労働組合の代表者または弁護士によって代理させねばならない：労働裁判所法第 11 条第 2 項。控訴（*Berufung*）の許可を与える必要条件是、労働裁判所法第 64 条に詳細に規定されている。

第 3 審は 1999 年からチューリンゲンのエアフルトに置かれている連邦労働裁判所（*Bundesarbeitsgericht*）である（第 III 章を参照）。連邦労働裁判所の現在の 10 部は、職業裁判官 3 名、従業員と使用者側からそれぞれ出る名誉裁判官 2 名で構成される。職業裁判官と名誉裁判官の割合が最初の 2 つの審理と異なる理由は、最後の手段の裁判所（上告審理-*Revisionsinstanz*）である第 3 審は、事実ではなく専ら法律に関する裁定を行うことである。これらの手続きで、関係者は弁護士によって代理されねばならない：労働裁判所法第 11 条第 2 項。法律に関して上告（*Revision*）する許可を与える必要条件是、労働裁判所法第 72 条に詳細に規定されている。

図 ドイツの労働法司法管轄権の構造



©Erich Schmidt Verlag

1) Composition from January 1, 1992 onwards: President, one professional judge per panel where the president is not the presiding judge and three honorary judges per panel.

- 【1】労働事件の管轄
- 【2】裁判長裁判官
- 【3】陪席裁判官
- 【4】名誉職裁判官
- 【5】連邦労働裁判所長官
- 【6】同副長官
- 【7】連邦裁判官
- 【8】連邦労働裁判所
- 【9】第3審
- 【10】小法廷
- 【11】大法廷
- 【12】法律問題に関する上告
- 【13】法律問題の再抗告
- 【14】法律問題の跳躍上告
- 【15】法律問題の跳躍抗告
- 【16】州労働裁判所
- 【17】第2審
- 【18】部
- 【19】控訴
- 【20】抗告
- 【21】労働裁判所
- 【22】第1審
- 【23】部または専門部

1) 1992年1月1日以降からの構成：長官、裁判長が議長ではない審理員団当たり職業裁判官1名、および審理員団当たり名誉裁判官3名

V. 幾つかの実証的事実と展望

表1 労働裁判所の判決手続き
(新規受理件数)

1995年	627,935 ⁷
1996年	675,637
1997年	661,185
1998年	584,686
1999年	568,469
2000年	569,161
2001年	598,732
2002年	625,323
2003年	630,666

表2 労働裁判所のその他の手続き
(新規受理件数)

1995年	10,224
1996年	9,649
1997年	8,800
1998年	9,245
1999年	9,746
2000年	9,457
2001年	8,697
2002年	10,304
2003年	12,709

表3 地方労働裁判所への上告手続き
(新規受理件数)

1995年	25,336
1996年	25,917
1997年	28,477
1998年	28,064
1999年	25,095
2000年	23,023
2001年	21,916
2002年	21,280
2003年	23,571

表4 連邦労働裁判所への法律点に
関する上告手続き

1995年 (新規受理件数)	1,039 910
1996年 (新規受理件数)	1,803 812
1997年 (新規受理件数)	1,632 774
1998年 (新規受理件数)	1,792 データなし
1999年 (新規受理件数)	1,540 700
2000年 (新規受理件数)	1,534 762
2001年 (新規受理件数)	1,485 709
2002年 (新規受理件数)	1,538 695
2003年 (新規受理件数)	1,565 676

⁷ 下記は、グロートマン-ヘフリングの統計に基づく、統計に照らした労働裁判権、AuR
1997年、268頁以下；1997年、474頁以下；1998年、394頁以下；1999年、335頁以下；
2001年、54頁以下；2002年、449頁以下；2003年、416頁以下；2004年、406頁以下

幾つかの結論を引き出し、更なる情報を提供するために、私は下記の点を強調したい。先ず、あらゆる種類の手続きおよびすべての審理における訴訟件数は、過去数年にわたり比較的安定している。しかし、経済の状態、即ち、労働市場の状況は労働法における法的紛争の数に影響を与えることには異論がない。訴訟件数は経済状況に対していくぶん反循環的である。労働市場において状況が悪化すれば、それだけ労働裁判官への負担が大きくなる。その60%以上が不公正な解雇に対する訴訟である「判決手続き」における新しい訴訟件数は、1999年(568,469件)から2001年(598,732件)に約5%から6%へと増加している。⁸ 統計はこの展開が続くことを証明している。

第2に、労働法による手続き全体の3.7%だけが控訴に進み、法律に関する控訴は0.24%でしかない。⁹

第3に、司法組織の他の分野と比較して、労働裁判所の継続時間は短い。このことは、過去数年にわたり科学的に徹底して調査された不公正な解雇に対する保護の例によって示されるだろう。¹⁰

広く行き渡っている意見とは対照的に、ドイツにおける「転職率」は高い。従業員全体の10%から13%にあたる約400万人が、毎年失業し、(その大部分は)新しく雇用されている。

不公正な解雇に対する約30万件の訴訟のうちほぼ90%は判決ではなく、裁判官の提案による円満な示談で終了し、補償金の支払と引き換えに雇用契約を終らせている。約70%は3ヵ月後に、90%近くは6ヵ月後に、調停手続き(仲裁手続き)中に終了させている。

第4に、解雇の2/3は「経済的理由」によるもので、それに対して「個人」または「従業員の行為」に関連しているものは1/3に過ぎないと指摘することは興味深いことだろう。20年前、経済的理由による解雇の比率は解雇全体の3分の1でしかなかった。¹¹

第5に、共同決定の構造を含め、「人間関係管理」が良好な大企業における紛争は、他の(小規模な)企業におけるよりも頻度が少ない。¹²

第6に、労働裁判所の手続きは迅速であるだけでなく、費用効果的でもある。他の司法管轄権、例えば、民事手続き等と異なり、各訴訟当事者は訴訟の勝敗に係わら

⁸ 例えば、グロートマン-ヘフリング、統計に照らした労働裁判権、AuR 2002年、416頁、417頁

⁹ リプケ、「司法の大改革」、労働法および社会法に関する情報、ドイツ労働組合同盟版、同盟代表者8/2005年、19頁、20頁

¹⁰ 下記に関して、プファル/ウルマン/プラトケ/シュナイダー/キミツヒ/ポートフェルト、主張と現実の間の解雇からの保護、2005年、44頁以下

¹¹ 理由に関しては、プファル/ウルマン/プラトケ/シュナイダー/キミツヒ/ポートフェルト、op. cit., 52頁以下

¹² グロートマン-ヘフリング、多すぎて終わりのない訴訟、経営コンサルタント(BB)1996年、158頁、162頁、参考文献付き。

ず、それぞれの費用を自己負担する。しかしながら、労働裁判所における法律上の代理行為は組合または使用者団体のメンバーであるならば会費で徴収されるので、当事者は費用ないし手数料を支払わない。

以上すべては、私の見解では、労働（および社会）裁判所の司法管轄権を「普通司法管轄権」へ統合する提案は拒絶されるべきであるとする理由の事実と議論の一部でしかない。¹³ 労働裁判所と紛争を解決するその他の団体が不可欠な部分であるドイツの「労使関係の構造」は、学者やその他の専門家達がしばしば主張するよりも、柔軟性があり、効果的であることを示している。

¹³ 例えば、最近では、様々な著者の寄稿による、労働権と社会的権利に関する情報、ドイツ労働組合同盟版、同盟代表者、8/2005年；この「合併」はいくつかの「連邦州」で既に実施されている。