

労働・雇用関係における紛争解決

——ドイツの事例

ウルリッヒ・ツァッハルト

(ハンブルク大学教授)

目次

- I 序
- II 異なる手段/労働法の解決レベル
- III 労働裁判所の歴史——概略
- IV 労働裁判権の法律上の権限と構造
- V いくつかの実証的事実と展望

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、しばしば引用されている。私の見解では、わが国の労働法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、これには少なからぬ真実が含まれている。実際、労働裁判所はわれわれの「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63万件で、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。

このことはわれわれの紛争解決の制度、ある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っても、むしろ驚かせるものだろう。しかし、専門家の圧倒的な意見によれば細かな点でのあらゆる批判にもかかわらず、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。

わ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かか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かか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）。

あらゆる批判にもかかわらず、労働協約はわれわれ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6万件の

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を含む事前協約にある。それゆえ、ひとつの例を挙げると、これらの協約は公平な議長、調停手続の開始（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仲裁委員会

もちろん周知のように、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、使用者と従業員代表委員会であり、委員は労働組合員のみならず全従業員から選ばれる。

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」と言うことができる。このタイプの調停の必要条件は、とりわけ経営組織法 87 条によるいわゆる「社会的事項」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、また経営組織法 111 条に従ったいわゆる「社会的計画」に関して、従業員代表委員会に共同決定権があることである（経営組織法は、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、仲裁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いえる（経営組織法 76 条。仲裁委員会は、労働審議会側が任命した、委員と使用者側が任命した同数の委員で構成される）。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、仲裁委員会の票決に疑問がある場合に裁定を下す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、すなわち、従業員代表委員会と使用者から提案を受ける。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）98 条）。

仲裁委員会の手続自体は、極めて略式なものである。経営組織法はいくつかの枠組的な手続だけを制定する。その決定のなかで、仲裁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事項を比較考量し、それらの間の妥協策を取ることを意味する。従業員代表委員会にそれらの権利が与えられていない場合に、仲裁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り消されるだろう。仲裁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（経営組織法 76 条 5 項）。これらはドイツの労働裁判所法 2 a 条に従った、いわゆる「命令手続」（決定手続 Beschlußverfahren）である。

調査結果は、仲裁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⁾。これらの手続の長所は、仲裁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することである（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、仲裁委員会は当事者間の会談と合意を基本とするドイツ経営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、すなわち、労働裁判所法 3 条によるいわゆる「判決手続」（Urteilsverfahren）である。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、ドイツ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さかのぼる（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2万人以上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。

1926年に労働裁判所法が施行された。同法は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初めて確立した。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三つの審級に分かれる。第一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、第二審として、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。ライブチヒに置かれた最高労働裁判所（ライヒ労働裁判所 Reichsarbeitsgericht）は、ドイツ国の最高裁判所（ライヒ裁判所 Reichsgericht）に付属した。

1945年以降、当初は第一審と第二審に限定されていたが、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、そしていくらかの「近代化の努力」（すなわち、1979年に手続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、

旧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2条2項1号による個別の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⁾。

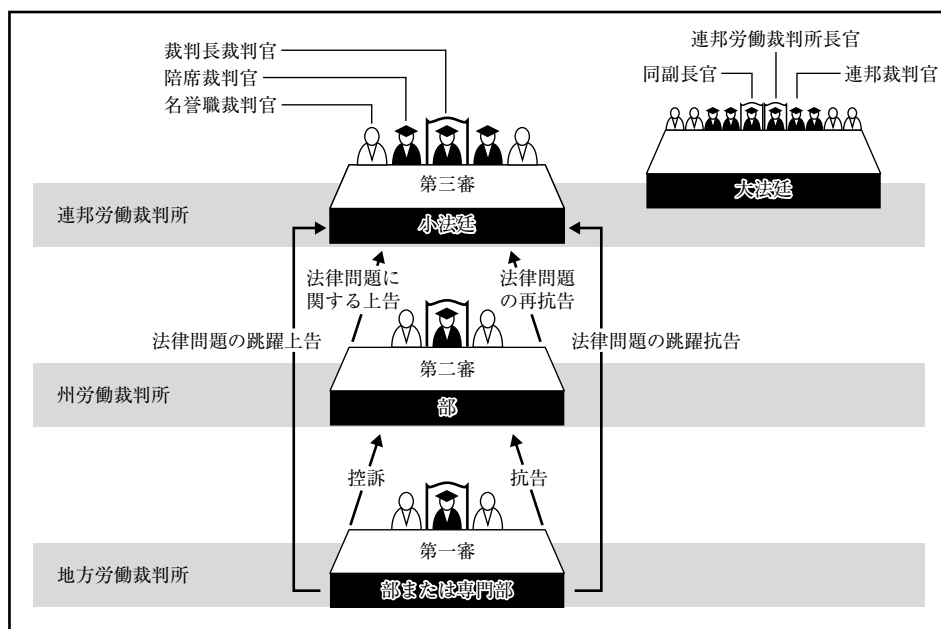
労働裁判所の仕事量全体を考えると、集団的な労働法に関する問題を扱う事例がわずかな割合でしかないにしても、労働裁判所の活動はこの分野でも非常に重要である⁶⁾。労働裁判所法2条1項2号は、労働問題のための裁判所は下記の民事訴訟で独占的な司法管轄権を持つと規定する。

- 団体交渉協約の当事者間
- 団体交渉協約の当事者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」を除き、いわゆる「決定手続」は労働裁判所の権限内であることについてはすでに述べた（Ⅱの1）。労働裁判所法の2a条1項1号は、労働問題のための裁判所はさらに経営組織法に関連する問題に対する独占的な裁判管轄権を持つと定める。

特にいくつかの手続規則によって、「判決手続」は「決定手続」と異なる。例えば、「決定手続」

図 ドイツの司法管轄権の構造



©Erich Schmidt Verlag

注：1992年1月1日以降からの構成：長官、職業裁判官1名、および名誉職裁判官2名

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

労働裁判所法の司法管轄権は三つのレベルの構造を持つ。

労働裁判所法 14 条以下に従い、最初の審理では労働裁判所が事件を裁定する。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）から出る名誉職裁判官 2 名で構成される（労働裁判所法 23 条）。

各人は労働裁判所に自ら出頭しても、ある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（労働裁判所法 11 条 1 項）。労働裁判所へいつも出頭していること、また労働生活によ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。

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

第二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職裁判官 2 名で構成される。判決につながる手続では、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 11 条 2 項）。控訴（Berufung）の許可を与える必要条件是、労働裁判所法 64 条に詳細に規定されている。

第三審は連邦労働裁判所である。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職裁判官 2 名で構成される。職業裁判官と名誉職裁判官の割合が最初の二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）である第三審は、事実ではなくもっぱら法律に関する裁定を行うこ

とである。これらの手続で、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 11 条 2 項）。法律に関して上告（Revision）する許可を与えるの必要条件是、労働裁判所法 72 条に詳細に規定されている。

V いくつかの実証的事実と展望

いくつかの結論を引き出し、さらなる情報を提供するために、筆者は下記の点を強調したい。まず、あらゆる種類の手続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、すなわち、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相反する関係にある。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」における新しい訴訟件数は、1999 年（56 万 8469 件）から 2001 年（59 万 8732 件）に約 5%から 6%へと増加している⁷⁾。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⁸⁾。

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⁹⁾。

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わらせている。約 70%は 3 カ月後に、90%近くは 6 カ月後に、調停手続（仲裁手続）中に終了させている。

第 4 に、解雇の三分の二は「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

表 1 労働裁判所の判決手続（新規受案件数）

1995 年	627,935
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

出所：表 1~4 は、Grotmann-Höfling, Arbeitsgerichtsbarkeit im Lichte der Statistik, AuR 1997, p. 268; 1997 p. 474; 1998, p. 394; 1999, p. 335; 2001, p. 54; 2002, p. 90; 2002, p. 449; 2003, p. 416; 2004, p. 406 の統計に基づく。

表 2 労働裁判所のその他の手続（新規受案件数）

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（新規受案件数）

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

の行為」に関連しているものは三分の一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三分の一でしかなかった¹⁰⁾。

表4 連邦労働裁判所への上告手続

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

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¹¹⁾。

第6に、労働裁判所の手続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、民事手続等と異なり、各訴訟当事者は訴訟の勝敗にかかわらず、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、筆者の見解で、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¹²⁾。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

の専門家たち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。

- 1) *Gamillscheg*, Die Grundrechte im Arbeitsrecht, AcP (Archiv für die civilistische Praxis) 1964, pp. 385, 388.
- 2) 詳細は, *Zachert*, Labour conciliation, mediation and arbitration in Germany, in Labour conciliation, mediation and arbitration in European Union Countries, ed. Fernando Valdés Dal-Ré, 2003, pp. 171.
- 3) Documentation in *Pünnel/Isenhardt*, Die Einigungsstelle des BetrVG, 1972, 4th. ed. 1977 pp. 5, Rn. (border number) 6 following.
- 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, *Linsenmaier*, Von Lyon nach Erfurt: Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2004, pp. 401; *Tenfelde*, Die Entstehung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes in Deutschland 1894-1933, Arbeit und Recht (AuR) 1995, pp. 289.
- 5) *Grotmann/Höfling*, Zur Lage der Arbeitsgerichtsbarkeit im Jahr 2000, Zeitschrift für Rechtssoziologie 1997, pp. 205, 209.
- 6) *Weiss*, Labour Law and Industrial Relations in Germany, 1995, p. 200 参照。
- 7) 例えば *Grotmann-Höfling*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Lichte der Statistik, AuR 2002, pp. 416, 417.
- 8) *Lipke*, in "Große Justizreform", Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, ed. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand 8/2005, pp. 19, 20.
- 9) 以下に関して, *Pfarr/Ullmann/Bradtko/Schneider/Kimmich/Bothfeld*, Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, 2005, pp. 44.
- 10) 理由に関しては, *Pfarr/Ullmann/Bradtko/Schneider/Kimmich/Bothfeld*, op. cit., pp. 52.
- 11) *Grotmann-Höfling*, Prozessflut und kein Ende, Betriebsberater (BB) 1996, p. 1996, 158, 162 with references.
- 12) 例えば, 最近では, さまざまな著者の寄稿からなる Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, ed. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, 8/2005. この「合併」はいくつかの州ですでに実施されている。

Ulrich Zachert ハンブルク大学教授。主な著作に *Krise und Zukunft des Flachentarifvertrages (zusammen mit Oppolzer)*, 2000, Nomos Verlag.