

## 「デジタル化された労働世界における争議行為」

Giesen und Kersten “Der Arbeitskampf in der digitalisierten Arbeitswelt” NZA 2018, 1-8.

京都女子大学准教授 **植村 新**

### 1 論文の位置づけ

ICT（情報通信技術）や AI（人工知能）、ロボット等のデジタル技術が発達し社会の様々な場面に普及していく中で、ドイツでは、かかる変化にいかに対応すべきかが重要な政策課題となっている。例えば、BMAS（連邦労働社会省）は2016年11月に公表した白書『労働 4.0』<sup>1)</sup>において、デジタル化が雇用社会に及ぼす影響を分析したうえで今後求められる政策を具体的に提言している。同白書は、デジタル化への法的対応が活発に議論されているわが国においても大きなインパクトをもって迎えられた<sup>2)</sup>。本論文は、上記の議論状況の中で、デジタル化が進むドイツの労働世界において争議行為法が今後どのように展開しうのか、展開するべきなのかを考察した論稿である。

### 2 論文の内容

本論文は大きく3つの章から成る。

第1章では、デジタル化された労働世界における争議行為の展開を展望する3つの議論が紹介された後に、それぞれの議論に対応して今後検討すべき課題が指摘されている。

3つの議論はいずれも、デジタル化の進行により「労務提供の休止という形をとる伝統的なストライキ法は徐々に衰退していく」という認識を前提としている。そのうえで、第1の議論は、今後重要になるのは企業運営の枢要にある労働者（Funktionseleiten）による少数でのストライキであると主張する。このような労働者は、少数で協働するだけで生産ラインやバリューチェーン全体を停止させられるからである。しかし、いわば「ストライキのエリート層」であるこれらの労働者はもっぱら自身の利益のためにのみストライキを行う。それゆえ、著者は、「労働者間での連帯のますますの消失」が今後対応すべき課題であると指摘している（課題①）。次に、第2の議論は、伝

統的な争議行為に代わって、今後はロボットによるストライキが台頭するという「未来学的な」ビジョンを構想する。もっとも、自律的に動くロボットが今後どのように発展するかはいまだ実証的に把握されておらず、その法的考察は今後の展開を待って行われるべきとされる（課題②）。最後に、第3の議論は、伝統的な争議行為が機能不全に陥ると見込まれることを踏まえて、デジタル化された労働世界に適合的な新しいタイプの争議行為を検討している。著者は、こうした新しいタイプの争議行為に対応できるよう争議行為法を発展させることが今後の課題であるとする（課題③）。

第2章において、著者は、伝統的な争議行為に関する近時の判例法理の展開を分析したうえで、当該展開がデジタル化された労働世界においていかなる意義を有するかを検討している。

第一に、支援ストライキ（Unterstützungstreik）に関する BAG（連邦労働裁判所）の判決<sup>3)</sup>が紹介される。同判決において、BAG は、支援ストライキの対象となる使用者が、主たるストライキの対象となっている使用者と経済的に近接している場合またはストライキに中立的な態度をとっていない場合、労働組合は他の労働組合のストライキを支援するためのストライキを招集できると判示した。同判決においては、従来の判例法理と比較して2つの点で新しい展開が見られるとされる。すなわち、事業所外の第三者も争議行為を行えるとされた点（主体の範囲の拡大）および自身の使用者との労働協約締結に直接結びつかない争議行為が許容された点（目的の範囲の拡大）である。

第二に、フラッシュモブ（Flashmob）による争議行為に関する BAG の判決<sup>4)</sup>が紹介される。フラッシュモブによる争議行為とは、電子メールや SNS 等の ICT を活用して組合員以外の第三者にも争議行為への参加を募りその助力を得て事業所の業務を阻害する態様の争議行為である。同判決において、BAG は、このような態様の争議行為も一般的に不合法となるわ

けではないと判示した。同判決においても、2つの点で新しい展開が見られるとされる。すなわち、争議行為の目的となっている要求と何ら関係ない者も争議行為に参加させられる点（主体の範囲の拡大）およびオンラインとオフラインの境界にある新しい態様の争議行為が許容された点（手段の範囲の拡大）である。

以上のような判例法理の分析を踏まえて、著者は、デジタル化が進む労働世界において上記の展開がいかなる意義を有するかを検討する。まず、主体の範囲の拡大は今後のデジタル化された労働世界において重要な意味を持ちうるという。支援ストライキに関して主体の範囲が拡大されたことは、企業の基幹従業員がクラウドワーカー等の第三者の賃金・労働条件を改善しようとする場合に重要になる。また、フラッシュモブに関して主体の範囲が拡大されたことは、デジタル技術の進展に伴う労働移転や自律的なロボットシステムの導入によって基幹従業員のみ争議行為が効果的でなくなった場合に重要になるとされる。次に、手段の範囲の拡大も、デジタル化の進行に伴って重要性を増すという。ICTの急速な発展により、現時点では想定されていない争議行為の手段が新たに登場することも十分に考えられるからである。

第3章では、デジタル技術を駆使した新しい争議行為の可能性が検討される。ここで検討の対象となるのは、DDoS行動（DDoS-Aktionen）を用いた争議行為である。DDoS（Distributed Denial of Service）行動とは、DoS行動を複数のコンピュータを用いて分散的に実施することをいう。DoS行動とは、「サーバのサービスが多数のアクセスにより負荷をかけられ、受入れまたは処理能力が不十分となる結果、正当なアクセスがサーバによりブロックされ又は少なくとも妨害される」ことをいう<sup>5)</sup>。DoS行動及びDDoS行動は特定のサーバへのアクセス遮断のみを行う点で、情報システムへの侵入やデータの消去・変更・破損を伴うサイバー攻撃とは異なる<sup>6)</sup>。

本論文では、まず、労働者や独立自営業者等が、就労条件の改善を目指す争議行為の手段としてDDoS行動に出る場合の法的根拠が検討されている。特に検討の対象となっているのは集会の自由（基本法8条1項）である。著者は同項の文言およびBVerfG（連邦憲法裁判所）が提示する集会概念を根拠として、現実の空間だけでなく仮想空間に参集する自由も同項によって保障されているという立場をとる。

もっとも、DDoS行動が集会の自由として基本法上保障されるとしても、その保障は無制限ではない。DDoS行動の対象となるウェブサイトについて、使用者には所有権が保障されているからである（基本法14条1項）。こうして、DDoS行動の憲法上の限界を画定する作業が重要になる。著者は、他人が所有する地所への集合に関するBVerfG<sup>7)</sup>の判断を参照しつつ、この限界に関する試案を提示している。それによれば、パブリックフォーラムに相当する空間を民間企業が仮想空間に開設している場合（例えば、自社の企業運営に関する一般人からの苦情や提案を受け付ける窓口をウェブ上に開設している場合）、オンラインの集会としてのDDoS行動も可能である。もっとも、当該行動は特別な妨害ソフトの支援を受けて行われてはならず、多数人の参加により実行された場合にのみ適法になるという。

### 3 論文のまとめ

以上のように、本論文の骨子は、①伝統的な争議行為法の展開を考察し、それをデジタル化された労働世界に適応させること（第2章）、②デジタル的な争議行為というまったく新しい争議行為の手段に対する法的規整を考察すること（第3章）であった。わが国において争議行為法に関する議論が相対的に低調である現状に鑑みれば、デジタル化が進む中で争議行為の新たな可能性を模索する本論文の議論は刺激的である。

- 1) 関連資料も含め、<https://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html>を参照。
- 2) 白書内容及びドイツでの評価について、山本陽大「第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題——ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？」JILPT Discussion Paper 18-02（2018年）を参照。
- 3) BAG, Urteil vom 19. 06. 2007, BAGE 123, 134-152.
- 4) BAG, Urteil vom 22. 09. 2009, BAGE 132, 140-161.
- 5) BT-Drs. 16/3656, 13.
- 6) DDoS行動が実際に用いられた例として、本論文では、ルフトハンザ航空による不法入国者の強制送還に抗議する目的で行われた2001年の「オンライン・デモ」が紹介されている。同年6月20日、ルフトハンザのオンライン予約サイトは1万3614のIPアドレスから126万2000のアクセスを受け、約2時間にわたって麻痺させられたという。
- 7) BVerfG, Einstweilige Anordnung vom 18. 07. 2015, NJW 2015, 2485-2486.

うえむら・あらた 京都女子大学法学部准教授。最近の主な論文に「集团的労使関係の再生と法の役割」DIO334号（2018年）、12-15頁。労働法専攻。