

ドイツ労働協約法における 規範的事項とその効力

—— 第二次世界大戦後の新協約法を中心として ——

一橋大学大学院法学研究科

経済法専攻 吾妻ゼミナール

坂 本 重 雄

(目 次)

序 論

本 論

一 労働協約の発展と協約理論及び協約法制

I 初期及びワイマール時代

II 第二次世界大戦以後

二 新協約法における規範的事項とその効力

I 総説

II 締結規範

III 経営上及び経営組織法上の問題に関する規範

A, B, C

III 共同の機関に関する規範

結 語

一 新協約法における規範的部分拡張の意義

二 新協約法における規範的効力の本質と限界

序 論

資本主義社会での複雑な労使関係において自主的調整作用を営む労働協約について如何なる法的価値判断を加えるかは、労働立法政策上の重要な課題である。この課題の成果としての協約制度に関して、自主的放任的な英米型^{註1}と国家権力による保護助成乃至干渉的な独仏型との二大類型が対照せられる。^{註2}^{註3}

第二次世界大戦以前、既に我国ではワイマール・ドイツ協約理論を継受していたが、戦後、独仏型の協約制度に従い労働協約立法（現行労働組合法^{註4}第14条～18条）が実施されるに至つた。この協約立法と、それと相俟つて発展してきた現実の協約を素材として特殊＝日本的協約理論の形成を意図する傾向もみられる

とはいえ、依然、我国ではドイツ協約理論の影響は根強いと言えよう。

第一次大戦后、協約が労働法の重要な研究対象とされ、集団主義的労働法体系の整序をうけて、その効力の確保と汎布の為に国家法上輝かしい未来を約束されたドイツ協約法制度は、間もなくその期待を裏切つてナチス全体主義国家への途すら準備したのであつた。今猶、ドイツの協約法制及び協約理論の影響下にある我が国では、かかるドイツでの歴史的事実自体が反省のよすがとなるが、更に、その歴史的経験の反省と旧協約令下の立法論とが第二次大戦後の新協約法において如何に立法化されているかについては強い関心が抱かれる。

本稿では、新協約法を旧協約令との対比で捉え、特に新法での“規範的部分の拡張とその背景”を検討し、更に新法での“規範的効力の本質とその限界”について考察せんとする。

註 1 先進資本主義国たる英国での協約の起源は18世紀中葉に遡るが、1871年労働組合法 4 条で「協約条項を履行しないことを理由とする訴訟を認めない」立場がとられた結果、協約の法的性格を始めその理論的究明の必要は失われた。併し、労働組合の組織力の強さや組合運動が永い闘争の歴史を経て獲得した「工場法」や「最低賃金立法」及び議会の「公正賃金決議制度」などの支柱により、協約の社会的機能は他の諸国におけるよりも発展し、その実効性は確保された。

片岡 昇 「英国労働法理論史」 p. 36 以下

Kahn Freund, Legal Framework. 松岡訳 15~44頁

米国の労働法制は植民地時代以来英国の判例法主義の影響をうけ、協約に関しても英国流に解されていたが、1947年タフト・ハートレイ法 301 条は協約違反を理由とする損害賠償請求を認めるに至つた。然し本条の存在にも拘らず、協約上の紛争を法の対象から除外し労使の賢明な協調的解決に委ね、英国流に協約を紳士協定と解さんとする立法論的主張 (N. W. Chamberlain) は根強く存在し、又本条を前提としても訴訟手続よりは寧ろ苦情処理や仲裁などの私的解決方式に依存すべしとする傾向 (A. Cox) が労使を通じて支配的であるといえよう。

N. W. Chamberlain, "Collective Bargaining and the Concept of Contract." vol. 48 No. 6. Columbia Law Review (1948) pp. 829~847
Archibald Cox, "Right under a Labor Agreement." vol. 69 No. 4
Harvard Law Review (1956) pp. 601~657 (拙稿文献紹介；一稿研究才 3 号所収)

註 2 独仏両国では英米に比して労働組合運動の発展が遅れた為、労働者の団結や労使の協定の自由が承認された後でも、それらの成果が個々の労働契約

に効力を及ぼすべく訴訟を通して実現しうる為の法律論が要請され、協約の規範的効力と一般的拘束力とを国家権力により承認する協約法制度が打出された。独逸での1918年協約令、1949年協約法、及び仏蘭西での1919年法、1936年法、1946年法、1950年法、などの協約法は、その内容において多少の変化はあるが、規範的効力と一般的拘束力とを国家法により保障する点では軌を一にする。

藤田若雄「各国協約制度比較研究序説」 労仿法 2号 pp.31～59

註3 英米型と独仏型とは必ずしも截然とは区別できない。協約に対する国家の態度の差異は各国での政治・経済・社会的構造の相違から生じ、それらの背景と関連せしめてのみ理解されるものであるから、両者の優劣の抽象的比較は無意味である。更に米国での自主的解決方式も次才に国家機関による解決方式に接近し、他方独逸でも才二次大戦後の協約の特徴として、自主的調整機関設置の規定が現われ、又国家も自主的調整の精神を盛込むに適した体制をとることから、二つの協約制度の類型の接近の傾向がみられ、いづれをとつても大差はない。

吾妻光俊「労協協約」 p.12～13

峯村・野村対談「西独での労仿問題と労仿法」 法律時報 27巻 9号 p.35～36

註4 藤田若雄「労協協約理論の課題」 季刊労仿法 20号 p.4～11

註5 後藤 清「労協協約理論史」 p.258 以下

本 論

一 労協協約の発展と協約理論及び協約法制

I 初期及びワイマール時代

19世紀末より20世紀にかけて独逸は帝国主義段階に入り、海外進出は労仿者への皺寄せに基いて行われ労仿条件は極度に切下げられた。労仿者階級を取巻く劣悪な経済的社会的諸条件に示される客観的条件と相俟ち、次才に成長した労仿組合組織の強化拡大による労仿者側での主体的条件の成就是、労仿者をして協約の社会的機能を認識させて必然的に協約締結への努力に向わしめ、協約は急速に普及するに至つた。^{註6}かかる協約の発展に促されて1900年に公表されたロトマルによる協約の法学的研究、及び1904年のライヒ・ゲリヒトの不当な判決を契機として、シンツハイマーなどによる協約理論が華々しく展開され協約の純私法的理論が精緻化された。これらの協約理論では、「契約形式による一般的労仿条件規範の定立」という構成方法に基く、協約についての理論的要請がなされ、この要請に対し既存の法体系の無力さを実証した上、協約に直律的強行性を附与する新立法による問題の解決が切望された。^{註7}

この要望を立法化した1918年労働協約令の実施以後、協約は飛躍的に発展したが、間もなく労働組合の組織力による裏付けを失い、協約制度が国家権力の介入により、その本来の趣旨に反して、ナチス全体主義国家体制確立の為の道具として濫用せられるに至った。

II オ二次世界大戦以後

ナチス政権の崩壊に次ぐ敗戦の後、1948年11月の賃金ストップ令廃止により西独では完全な協約の自由が認められ、1949年4月には英米統合地域での経済委員会において採択された西独労働協約法が制定・公布された。

新協約法は規範的効力と一般的拘束力とを中核とする点で旧協約令と同様であるが、規定が詳細となり、規範的部分が拡張せられ、更に、ナチス時代の弊害に鑑み一般的拘束力宣言につきその要件・手続が慎重に配慮されている点で特色を有する。従つて新法は旧法の理論的立場を大幅に修正し、協約の自主的
法源性をその内在的性格に即して規定しているとも言えよう。^{註8}

新法では、従来「個別的労働契約と直接の関係を有しない」との理由で規範的効力を認められなかつた「労働関係の締結、経営上及び経営組織法上の問題に関する規範など」についても、「個別的労働関係に影響を及ぼす」との理由から新たに規範的効力を認めているが、労働組合法才16条又は人事約款の解釈などをめぐつて、云謂、規範的部分の範囲に関して争いのある我国協約理論にとつて興味深い点であるといえよう。

以下では、新協約法により新たに規範的効力を承認された規範的事項について、その意義、沿革、機能及び効力などを検討し、新協約法における規範的効力の本質とその限界について言及せんとする。

註 6 Nestoripke, Gewerkschaftsbewegung (協調会訳 p. 61～291)

横井芳弘「ドイツの労働協約」；講座「労働問題と労働法」4巻 p. 17～19.

註 7 後藤 清「労働協約理論史」p. 68～100；p. 141～168；p. 255～258.

註 8 片岡 昇「労働協約規範とオ三者」季刊労働法 26号 p. 18～29.

二 新労働協約法における規範的事項とその効力

I 総説

新協約法での協約の規範的部分とは、「協約当事者の意思に基く私法上の從属的労働関係の内容、締結、終了又は経営上及び経営組織法上の問題、更に協約当事者共同の機関を対象とする問題を規定する諸事項の総体」である。^{註9}旧協約令では内容に関する規範（Inhaltlnormen）のみに規範的効力が認められたが、国民労働秩序法は賃率規則での締結規範（Abschlussnormen）にも規範的効力を拡張していた。新協約法は更に規範的部分を拡張し、共同の機関に関す

る規範に至る迄、規範的部分の範囲に属さしめ、且つ、規範的効力を承認している（同法1条(1)；4条(1)）。新法で新たに規範的効力を承認された諸事項は非固有（uneigentlich）の意義での規範的部分と呼ばれ、かゝる諸事項を設定するや否やは当事者の自由に委ねられ、従つて協約の必要的構成部分とは解せられない。^{註 10}

規範的部分に属する諸事項が規範的効力を承認される為には、法的効力ある協約及び労使契約の存在、協約拘束力あること及び協約適用範囲内にあることの諸要件を前提とすることは旧協約令における場合と異ならない。^{註 11}併し規範的効力の内容たる直律的効力と強行的効力とは、内容規範に関しては、両効力が結合して不可変的効力として貫徹されるが、締結規範など新たに規範的効力を承認された諸規範の場合には、必ずしも両効力が共に貫徹されるとは限らない。以下個々の規範につき検討する。

II 締結規範（Abschlussnormen）

労使契約締結の自由に対する自治的労働法による制限として協約での締結規範がある。締結規範とは労使関係の設立に関する規制を行う協約上の諸規定の総称である。

労使協約の形態が工場別協約から地区別乃至地方的協約及び全国的協約に発展するにつれ、協約の適用範囲は拡大し労使の各々の連合体の間で締結される連合体協約（Verbandstarif）が一般化してきた。^{註 12}内容規範についてのみ規範的効力を認めた旧協約令の下では、連合体協約での締結規範に基いて、労使組合が協約当事者たる使用者団体に対して履行を請求し且つ出訴しえても、個々の使用者に対しては請求しえず、更に個々の組合員の立場からは如何なる請求の手段も認められなかつた。かゝる不満足な法状態は既に旧協約令時代において問題とされ、国民労務秩序法の下では、賃率規則での締結規範につき規範的効力が承認されていた。^{註 13}かゝる諸事情を背景とし、新協約法4条は締結規範につき規範的効力を明認するが、その締結規範は三つに分類せられる。

先づ、締結形式規範（Formvorschriftennormen）は現行法上独逸民法125条での“法律上の形式”であるから、この形式に違反して締結された労使契約は常に無効と解される。

次に、締結禁止規範（Abschlussverbotenormen）は、例えば「年少・婦人又は不熟練の労働者などの被用者の採用を禁止する」旨の規定であり、この規定は独逸民法134条での“法律上の禁止”に該当するから、これに違反して締結された個々の労使契約は協約に特則なき限り無効であると解される。

才三に、締結命令規範（Abschlussgebotenormen）とは、例えば「従軍者、重傷者又は既に解雇された元被用者などの雇用を命令する」旨の規定である。この規範は契約締結強制（Kontrahierungszwang）を根拠づけ、協約の拘束力をうける使用者はこの規定の範囲内で締結義務を課せられる。旧協約令時代以来特に問題とされた再雇用約款（Wiedereinstellungsklausel）は重要な機能を有する締結命令規範である。注意すべきは、締結命令規範の設定により雇用義務（Dienstverpflichtung）を生ぜしめるものではないことである。雇用義務の設定は協約法により労使に授けられた規制の権限の範囲を越え、独逸基本法第2条の原理（Entfaltungsfreiheit）に抵触する。被用者は締結命令規範の規範的効力に基いて、個人の立場においてその履行を請求し、又訴訟を提起しうる。^{註 14}

要するに、締結規範の内、締結形式規範と締結禁止規範とは強行的効力を有するが直律的効力をもち、従つて、新協約法4条5項により承認された余后効をも有しない。又これら両規範に違反して契約が締結されたり、又は締結命令規範に違反して契約が締結されない場合、その使用者の行為は無効とされるが、更にその違反を矯正すべく解約又は締結を法的に強制する手段はないことから、締結規範の全てに関して実現義務が重要な意義を有すると解される。^{註 15}この実現義務を支えるものが何よりも労働組合の組織力であることは言う迄もない。

III 経営上及び経営組織法上の問題に関する規範（Normen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.）

A 序説

1920年経営協議会法成立以後、集団主義的労働諸立法の実施と相俟つて、経営組織の一環としての経営協議会は、ライヒ経済組織の一翼を担う、労働組合の延長せられた腕として、又それ自体注目し得る一機構としての二重の性格を有し乍ら、労働組合と並んでその組織統制の下に活動するに至つた。^{註 16}こゝに経営協議会を通じ経営内被用者代表と使用者との間で平和裡に締結される経営協定が一般化し、労働協約に加えて二つの団体的協定の並立が生じた。従つて、当然に協約と経営協定との関係においてそれらの効力の優劣が問題となるが、経営協議会法第78条2項では、「賃金など労働条件に関する経営協定の規定は協約上の規律の存しない限りで許容される」と規定して協約優位の原則をとり、又實際上、協約と経営協定とが各々本来の目的に従いその規律事項を区別していたと解される。

1946年経営協議会法に次いで制定された1952年経営組織法の下での経営協定

は、その規律事項の範囲が拡大されたとはいえ、1920年法の下での経営協定と大差はない。これに対して労使協約は、才二次大戦後の産業別労使組合組織の発展に伴い産業別単位で締結されるに至っている。こゝに協約と経営協定はその適用範囲の点で懸隔を示しつつ、産業別単位の協約においても個々の経営での諸問題に関して規律する必要がある、従つて産業別協約における「経営上の問題に関する規定」と当該産業に属する「個々の経営における経営協定上の規定」とが、その規律事項において重複する可能性が大となる。併し、現行の経営組織法でも協約優位の原則（56条、59条）が採られ、両者の効力の優劣は原理的には明確である。

かくて、協約上の「経営上及び経営組織法上の問題に関する規範」について新協約法が規範的効力を承認した所以が導かれる。従来、協約の規定の範囲内で法的効力を認められていた経営協定と同様に、個々の経営体に関して適用され個々の労使関係について重要な機能を営み、且つ労使関係において有する作用を考え、更に個々の経営における被用者にとつて直接の影響を及ぼす内容規範と密接な関連性を有することから旧協約令下の学説においても問題とされた^{註17}事情を考え併せれば、これらの規範を規範形成的側面に即して捉え、規範的効力を拡張的に承認した立法の態度は、充分にその根拠を有するものであると言えよう。

B 経営上の問題に関する規範

この規範は、協約の拘束力をうける使用者が有する経営の内部において従業員たる地位をもつ全ての被用者について、（協約当事者たる組合の構成員たる与否を問はず）適用される。実例としては、作業場における危険排除、機械保護の装置や設備、通風・換気・暖房などの設備に関する規定その他があげられる。^{註18}

この種の規範は個々の被用者が受益の主体である点では内容規範と同様であり、又内容規範との結合により個々の労使関係において実現されることが多いから、この両規範の区別は必ずしも容易ではない。^{註19}経営上の問題に関する規範に基いて、協約当事者の構成員たる被用者に直接的に実現請求権が附与せられる。然し、この規範の実現の効果は経営内の全被用者に及ぶことになる（才3条2項）。

旧協約令の下では債務的効力を認められるに止つたこの規範について新協約法では規範的効力が承認され、この規範に基き協約の拘束力をうける使用者は、直接的実現義務を負い、その義務は組合員たる被用者に対してのみならず、経営内の全被用者（非組合員を含む）に対して負うのである。従つて、この規範に基づく被用者側より使用者に対する実現請求権は経営内被用者代表に委ねられるべ

註 20
きであるとせられる。この規範は強行的効力を有するから、経営組織法上の協約に関する規定（56条；59条）の範囲内で、被用者団体に有利にのみ、経営協定により変更せられうるに止まる。

註 9 協約の規範的効力は協約法才1条により創設されるものと解する独逸の学説では、規範的部分の定義も協約法才1条1項に基いて行われ、この点については、諸学説の間でも差異は認められない。

H. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. (6 Aufl. 1956) S. 179. f

Dr. Savaete, *Grundfragen des Arbeitsrechts*. (1953) S. 155. f

A. Nikisch, *Arbeitsrecht*. (1951) S. 302. f

註 10 シュノールによれば、旧協約令において既に規範的効力を認められていた内容規範とこれに準ずる締結規範とを併せて、固有の (*eigentlich*) 意義での規範的部分とし、経営上及び経営組織法上の問題に関する規範などについてはこれを非固有の (*uneigentlich*) 意義での規範的部分であるとせられる。

Ludwig Schnorr von Carolsfeld, *Arbeitsrecht*. §. 61.

註 11 H. Nipperdey, *Lehrbuch a a O.* S. 357~373.

註 12 独逸では、協約を適用地域の広狭により工場協約 (*Werk-, Firmen-tarif*)、地区別又は地方的協約 (*Bezirks-tarif*)、全国的協約 (*Reichs-, National-, Generaltarif*) に分類せられており、これらの協約の発展は労働組合組織の発展に対応する。オ二次大戦後の西独逸では、産業別労働組合組織政策に基き、産業別単位を中心として労働組合組織が発展している。H・グローテは、産業別労働組合組織が近代的労働争議貫徹の前提であると主張している。

Herman Grote, *Der Streik*. (1952) 222 S.

久保敬治「前掲文献紹介」神戸法学雑誌、4巻3号 p. 540以下

註 13 ジンツハイマーは、旧協約令の下での立法論として、“主体の形成。”と“責任の形成。(Subjectsgestaltung; Hauptungsgestaltung)”の二点をあげ、“主体の形成。”に関しては、再雇用約款の履行請求が協約当事者たる使用者団体に対してしかなし得ないことから、その実効性の確保の不充分なることを説き、団体のみならず団体所属の個々の使用者も雇用義務を課せられるべきであるとし、かゝる必要性に応じた法形態を協約の規範的機能の拡張…として実施すべきであると主張している。

H Sinzheimer, *Grundzüge des Arbeitsrechts*. (1927) S. 275~277.

註 14 Demetrius K. Calomiris; *Der normative Teil des Tarifvertrags-gesetz*. (1955) S. 22~26, S. 39

H. Nipperdey; Tarifvertragsgesetz (Kommentar) 1955; S. 43~45,
S. 158~159.

註 15 A. Nikisch; Arbeitsrecht. (1951) S. 321

註 16 久保敬治「ドイツ経営参加制度」P. 37

註 17 吉川大二郎「労働協約法の研究」p. 47~49

註 18 Demetrius K. Calomiris. a a O. S. 27. f

H. Nipperdey, Lehrbuch. a a O. S. 224. f

註 19 「経営内の全被用者が同等の待遇をうける利益を認める一般的規定」
(例えば休暇規定)については、それが「内容規範」と「経営上の問題に
関する規範」のいずれに属せしめるかに関して学説が分かれている。

ニキシュは、かかる規定をも広義の「経営上の問題に関する規範」に含
ましめるべきとするが、これに対してニツパーダイは、「オ一次的に経営
の一般的秩序に関する問題や経営の一部又は全部の事務を規制し、副次的
にその規定の内容に従い個々の労働契約をも規制する規定」のみを経営上
の問題に関する規範であるとし、休暇規定や作業の開始・終了の時刻に関
する規定の如く経営内の全被用者の同等の待遇について一般的に規制する
規定は、内容規範と解すべきであると主張する。

この見解の差異の実益は効力に関して顯われ、経営上の問題に関する規
範の場合、その規範の効果は経営内の非組合員たる従業員にも及ぼされ、
その履行請求権は経営内被用者代表に委ねられることになる。

A. Nikisch; Arbeitsrecht. S. 305~307.

H. Nipperdey, Lehrbuch. a a O. S. 225~226.

H. Nipperdey, Kommentar T. V. G. a a O. S. 45~47.

註 20 H. Nipperdey, Kommentar T. V. G. a a O. S. 159~160.

C 経営組織法上の問題に関する規範

1952年経営組織法の実施以後、協約当事者は経営協議会及び経営組織内部で
の自治的法源たる経営協定を再び目前に見出した。経営組織法オ2条は「本法
は労働組合や使用者団体の任務に影響を与えない」旨規定するが、然し、「経
営組織法実施以後においても、猶、協約法1条に基き経営組織法上の問題に関
する規範を協約上設定する権能を有するや否や」について、特に、「協約当事
者が使用者や経営協議会に対して、経営組織法の範囲を超えて、直接に権利義
務を附与することを協約上規定したり、又は協約規範により経営組織法上の法
的地位を附与する権能を有するや否や」について激しく論争された。これらの
問題については、「協約での経営組織法上の問題に関する規範は、経営組織法に
おける強行法に反しない限りにおいて、規範的効力を有する」と解されている。^{註 21}

旧協約令の下では、この種の規範は稀であり、且つ、債務的効力を認められていたが、その違反に対しては所属団体の干涉義務を根拠づけるのみで、団体が債務的な実行義務に基き相手方の規範の実現を確保すべく団体の実力によりその規範の実効性を保障しうるに止つた。新協約法ではこの規範的効力が附与されたので、経営組織法の強行規定に反しない限り、経営協議会の事務処理に関する規定や従業員団体や経営協議会に直接に権利義務を附与する規定を協約上設定することができる。故に、この規範は、全従業員に関して拘束力を及ぼす経営内被用者団体の法的地位、被用者の機関の権利義務などを直律的且つ強行的に秩序づける。この規範の強行的性格は、経営組織法により許容される範囲内であつても、協約で明認された場合を除き、経営協定により従業員の地位を不利に変更することを禁止する。

経営組織法上の問題に関する規範の実現は現行法体制の下ではもはや困難ではなく、労働裁判所法¹⁰条によれば、経営協議会及び使用者の法的地位や経営組織内部での従業員の権利は、経営組織法上の問題の紛争に関する当事者間での決議手続において保障せられる。同法²条¹項⁴号は、「経営組織法の場合」につき言及しているが、これが「協約での経営組織法上の問題に関する規範」の場合を除外していると解する根拠はない。労働裁判所法¹²¹条からも伺える如く、同法²条¹項⁴号が経営組織法⁸²条の用語を転用していることから、この規範を繞る紛争を労働裁判所に持出す可能性を十分に認めていると解せられる。^{註 22}

- 註 21 (1) 経営協議会の共同決定権は経営組織法上の強行規定の劃内で協約により形成される。
- (2) 経営協議会の設立、経営代表の組織や選挙や構成については協約によつても変更できない。
- (3) 共同決定権又は協働権 (Mitwirkungsrecht) に関する法規定は常に最低条件であるから協約によつても制限することはできない。
- (4) 共同決定及び協働に関する経営組織法上の権利を協約により拡張しうるや否やについては、経営組織法上の諸規定の個々の吟味により、可能と不可能の二つの場合が考えられる。
- (5) 経営組織法上の問題に関する規範が、内容規範又は締結規範の性格を併有する場合があります。内容規範に属するや否やは協約の解釈により決定されるが、内容規範ではなく「経営組織法上の問題に関する規範」としても、これに違反して解雇又は雇入れをなした場合にはその規範的効力により法的に無効と解せられる。

H.Nipperdey; Lehrbuch, a a O. S.226~229.

註 22 H.Nipperdey, Lehrbuch a a O. S.388~389.

Ⅲ 協約当事者共同の機関に関する規範

(Normen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien)

共同の機関に関する規範に規範的効力が認められることは、協約法オ1条からは明らかでなく、オ4条2項より導かれる。オ4条2項によれば協約で規定された協約当事者共同の機関（例えば、賃金調整基金[Lohnausgleichskassen] 休暇証票規制、福利厚生又は職業教育の施設など）が設置される場合、かかる規制は、当該機関の規約並びに協約の拘束力をうける使用者及び被用者に対する当該機関の關係について直律的且つ強行的に適用せられる。この規範は最も広義の規範的部分に属し、協約の拘束力をうける全ての使用者と被用者については勿論、協約により形成された機関自体についても権利義務を生ぜしめる点に特色を有する。^{註 23}

協約当事者は協約上の既存の機関やこれに関する諸規定、及び事務規程、代理、構成員又は被用者の権利義務に関する規定などを制限することができる。協約当事者は協約の拘束力をうける使用者や被用者に対し出資義務(Beitragspflichten)を課することができ、同時にこの義務に対応する直接的請求権、例えば利用権(Benutzungsrecht)を授与することになる。^{註 24}

第二次世界大戦後の西独逸における協約の特徴として協約上の自主的調整機関設置に関する規定があるが、この機関は共同の機関であつても労使の個々の権利義務に關係を有しないことから規範的効力は認められない。福利施設の場合などでは、使用者のみに設置義務を負わしめる、経営上の問題に関する規範によつても設定しうるが、協約当事者双方が共同の主体となつて福利施設の機関を運営することも重要な意義を有するといえよう。^{註 25}

註 23 H.Nipperdey, Kommentar a a O. S.49~59.

H.Nipperdey, Lehrbuch a a O. S.229. f

註 24 出資義務の設定は労使契約上の合意によつてのみなされうと協約上規定された場合、出資義務は契約上の合意を条件としてのみ課せられうる。福利施設の規定は、「経営上の問題に関する規範」として設定される場合はその規定の拘束力が使用者にのみ及ぶが、「共同の機関に関する規範」として規定される場合には協約両当事者に拘束力を及ぼす。

H. Nipperdey, Lehrbuch a a O. S. 389. f

H. Nipperdey, Kommentar a a O. S. 161. f

註 25 西独逸においてオ二次大戦後にみられるに至つた協約上の自主的調整機関は、英米流の私的調整仲裁機関の影響によるものではなく、ナチス時代の経験の反省及びオ二次大戦後の連合軍占領下での微妙な政治勢力関係の下で、労使が国家権力の介入の危険性を避けようとした態度に基因するものといわれている。

峯村・野村対談、「西独逸における労働問題と労働法」

法律時報 27巻 9号 p. 35~36

結 語

一 新協約法における規範的部分拡張の意義

新協約法で新たに規範的効力を承認された諸事項は、その社会的背景と相俟つて労働組合組織や経営協議会制度の発展により、その社会的機能が一層重要視されるに至り、新協約法はこれらの諸事項の規範形成の過程に即して規範的効力を拡張的に承認した。従つて、労・使・公益のいずれかの側からの一方的要請に基いて立法化されたのではなく、これらの諸事項が労使の規範意識に支えられ、規範としての実効性と妥当性とを有する事情を認識した上で、法規範としての効力が承認されたものと解される。又、労働裁判所制度の存在は、協約の規範的効力に基く訴訟に関して必ずしも不可欠ではないが、「経営組織法上の問題に関する規範」の場合などでは特に重要な意義を有し、これらの諸規範の実効性を国家権力により担保するに当つても有意義な制度と解される。又かゝる諸事情を背景として乍ら、旧協約令時代以来、主張されて来た「学説上の」規範的部分拡張の要請も新協約法での拡張の立法化の重要な動機であると言えよう。

二 新協約法における規範的効力の本質と限界

新協約法で新たに規範的効力を承認された諸事項は、内容規範の場合の如く、論理上、直律的且つ強行的な不可変的効力を貫徹しえない。

締結形式規範と締結禁止規範は直律的効力を欠き協約法 4 条 5 項による余后効もなく、又締結規範全部についてその違反行為を無効と判断しえても更に解約又は締結を法的に強制する手段はなく、従つて実現義務に頼らざるを得ない。経営上の問題に関する規範ではその実現による利益は非組合員にも享受され、又、その実現請求権は労働組合を離れて経営内被用者代表に委ねられる。又経営

組織法上の問題に関する規範は「経営組織法上の強行規定に反しない限りで、規範的効力を有する」と解される。従つて、これらの二つの規範は、その不可變的効力を制限されると共に、経営組織を媒介として實現されるから、労働組合の組織力による実効性の担保さえ必ずしも容易ではない。

以上の諸事項の規範的効力の吟味を通じて新協約法における規範的効力の限界を認識すると共に、その本質に関するワイマール時代の通説は反省されざるを得ない。即ち、「協約基準が労働契約の内容に化体する」とのジンツハイマーの通説的見解によれば、内容規範とその他の諸規範とを併せて統一的に、「新協約法における規範的効力の本質」を説明しえず、従つて、新協約法の下では、「協約基準は労働関係の内容を規律する」とのニツパーダイの見解を支持すべきであろう。

かゝる規範的効力の本質とその限界を認識すれば、協約規範は規範的部分を拡張した新協約法の下でも、實際上、労使双方の力関係特に労働組合の団結力により支持され、独逸協約法の今後の發展の傾向は、労働組合と組合員との協約に対する関心度とそれを支える労働組合の組織力如何に依存すると言わざるを得ない。

(1958. 1. 16 記)