

鈴木 芳明 著

『組織強制の法理』

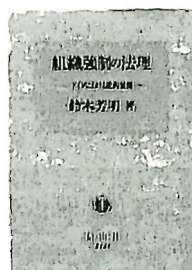
——ドイツにおける史的展開

中内 哲

1

組織強制とは、労働法学上のテクニカルタームであって、その意義は、「労働組合と使用者との協定に基づき、非組合員に一定の不利益を与える（または組合員を優遇する）ことによって労働組合への労働者の加入を促進する制度」と説明することができる。

本書は、タイトルに示されるように、かかる「組織強制」をめぐる（西）ドイツでの判例および学説の議論を紹介・検討するものである。その作業は、2度の世界大戦を時間的境界線に設定した上で時系列的に進められる。すなわち、第1章では第一次世界大戦以前、第2章では両世界大戦間期（いわゆるワイマール時代）、第3章では第二次世界大戦以後になされた議論が取り上げられ、最後に前3章の「総括」としての第4章が置かれている。以下では各章ごとの内容を簡潔に紹介する。



●信山社出版
1998年9月刊

●すずき・よしあき 一九五〇年生まれ。大分大学経済学部教授。労働法専攻。

2

【第1章—第一次世界大戦以前】当該期は、産業革命進行過程である1860年代を境としてさらに二分されうること、具体的には、①同年代以前には、組織強制の一方当事者である労働組合の結成そのものが各種法令により否定されたのであり、かかる規制は、近代資本主義成立以前の職人（Geselle）に対する遅くとも16世紀初頭以降の団結禁止法制が引き継がれたものであること、②1860年代以後、外国法とブルジョア革命の影響を受けて成立した営業法により、団結それ自体は「放任」されたものの、労働組合が組織強制を行うことは違法行為として処罰の対象とされたことが、当時の労働者を取り巻く社会状況とともに示される。すなわち、当該期は、かかる厳しい団結禁止・制限法

制下において、判例・学説がそもそも組織強制法理を具体的に展開しえなかった時代として描き出されたのである。

もっとも、当該期に組織強制の「実態」が全くなかったわけではなく、①職人の団結体であり現代の労働組合の原型とされる職人組合（Gesellschaften）が、組合に加入しない職人とは協働しないという「同盟絶交（Verruf）」等の事実上の組織強制手段をすでに有していたことや、②1900年代に入ると、組織強制の一形態たる「制限的組織条項」（特定組合に所属する労働者のみの雇用を使用者に義務づける規定）の労働協約化に成功した組合がわずかに存在したことも、あわせて明らかにされている。

【第2章—ワイマール時代】 著者は、まず、それまで否定あるいは放任されていた労働組合が、1919年憲法159条による組合結成の自由（団結権）の宣明等により、当該期に入ってようやく「法認」されたことを示し、次に、こうした法制の下で、①数は少ないながらも協約化された「クローズド・ショップ条項」（使用者に組合員のみ雇用と非組合員の解雇を義務づける規定）を契機として、判例・学説が組織強制に関する議論を開始したこと、②いずれにおいても合法説と違法説が対立し、それは「労働組合に加入しない労働者の自由」（消極的団結自由 [negative Koalitionsfreiheit]）の認否に起因したことを指摘する。

判例については、合計20の各級裁判所の判断が年代順にたどられることによって、下級審の中に、組合結成の自由を定める憲法159条に基づいて消極的団結自由も保障され、組織強制は当該自由を侵害するために違法である旨判示したものが認められるものの、最上級審であるライヒ裁判所（Reichsgerichtshof）やライヒ労働裁判所（Reichsarbeitsgericht）は、良俗違反性（ドイツ民法138条参照）に照らして個別事例ごとに判断し、消極的団結自由に関する憲法解釈に踏み込まなかったことが明らかにされる。

他方、学説では、合法説が組織強制による協約秩序の安定および経済秩序の維持を説いたのに対し、違法説では、組織強制が非組合員の消極的団結自由を侵害する旨主張され、当該自由の法的根拠としては、上述の下級審裁判例と同様、それが組合結成自由の「自明

の裏面」「対応物」として保障されると解する憲法159条説が最有力であった、とされている。

【第3章—第二次世界大戦後】 本章は、まず冒頭で、ワイマール時代にその存否が議論された消極的団結自由は憲法上保障されるという点で判例・学説がほぼ一致したこと、その法的根拠についてはなお争いがあるが、1919年憲法159条とはほぼ同じ規定である基本法（Grundgesetz, GG. 憲法に相当、1949年制定）9条3項と解する立場が判例・多数学説であることを示す。

このことを前提に、判例・学説は、いくつかの主要な労働組合が協約化に成功（あるいはそれを目指）した「協約適用排除条項」（労働協約で定められた労働条件を使用者が非組合員に適用することを禁じる規定）や「協約差別条項」（組合員と非組合員との間に労働条件上の格差を設ける規定）をめぐって、組織強制に関する議論を展開する。

判例では、連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht）1967年11月29日大法廷決定に関心が向けられ、その判旨の多くが訳出される。それによれば、当該条項は、組合員と非組合員との平等取扱いを求める信義則（ドイツ民法242条参照）に反するがゆえに協約自治の限界を超える内容であり、また、非組合員の消極的団結自由を侵害することを主たる理由に無効である旨判示されている。

これに対して、学説では、①上記判例と同様に違法・無効と解する立場のほか、当該条項が予定する労働条件上の格差が一定範囲にとどまるものについては合法であると解する見解も存在すること、②これに加えて、他の組織強制手段であるクローズド・ショップ条項、ストライキの威嚇の下に非組合員の解雇を使用者に要求する「圧力解雇」、非組合員に財政上の負担（＝連帯費の拠出）を強いる「連帯費制（エージェンシー・ショップ）」についても議論がなされ、いずれも基本的に非組合員の消極的団結自由に対する侵害を根拠に違法・無効と解されていることが、各論者の主張の詳細な紹介によって明らかにされる。

【第4章—総括】 著者は、上述してきた各章ごとの議論の概略を再現した後、組織強制をめぐるドイツの議論を評価して、次のように締めくくっている。すなわ

ち、「(西) ドイツにおいては、ワイマール・ドイツにおける集団主義的な発想は後退し、労働者個々人の自由を団結権力の支配から保護しようとする個人の権利・自由尊重の傾向が強まっているのである」と (p. 205)。

3

本書は、ドイツにおける組織強制法理について、それが本格的に展開される以前から説き起こし、ときに各裁判所における一つ一つの判断や学説における各論者の主張の細部にまで立ち入りながら、現代に至るまでの判例の動向・学説史を当時の社会情勢も織り交ぜつつ間断なく丹念に跡づけたものといえる。そこでは、組織強制に対する法的評価は、専ら「消極的団結自由」との関係で論じられてきたことが見てとれるのである。

なお、著者は、本書執筆にあたり、ドイツの文献(原典)だけでなく、ドイツの組織強制に言及したわが国におけるこれまでの諸研究にも十分目を配り、その成果をふんだんに取り込んでいる。本書をそれら先行業績との関係で見れば、①検討対象国が「ドイツ」1国に限定されていること、②検討内容が「組織強制」

に特化されていること、③時間的射程として近代資本主義成立以前から現在までがほぼカバーされていることの3点をその特徴として指摘できる。

以上にかんがみれば、本書は、「ドイツ」の「組織強制」に関する法理論の歴史研究として大きな意義を有するだけでなく、それに関する従来の研究を補完・深化させたものとも評価できよう。

しかしながら、本書にも惜しむべきところがある。その一つは、文章表現や内容にしばしば重複が見られる等、やや読みづらさ・くどさを感じさせる点であるが、評者にとっては、著者がその執筆目的を「わが国におけるユニオン・ショップ論の再検討を行い、その法理論の解明を試みるため」の前提であるとし、かつ、ドイツ法を検討対象とする理由の一つに、「わが国の場合に比し豊富な素材を提示し、有力な処理方法を示唆している」ことを掲げながら(本書冒頭「はじめに」参照)、結語を「より広い視野からこの問題を検討する必要があることを指摘するにとどめ、詳細な検討は他日を期すことにしたい」とされた点が (p. 207)、何よりも残念である。

ユニオン・ショップ協定とは、労働者に労働協約締結組合への加入・所属を求め、これに反した場合、使用者に当該労働者の解雇を義務づける協約であり、わが国における組織強制手段として最もよく知られ、かつ用いられている。ただし、これに対する法的評価は、著者も確認されているように (p.206-7)、近時大きく分かれており、当該協定の法的効力を原則的に肯定する判例・多数学説と、その効力を限定的にとらえようとする有力学説との対立がある。

かかる対立状況が存するだけに、また、「豊富な素材を提示」「有力な処理方法を示唆」という表現に見られるように、著者はドイツ法に対してかなり積極的な意義を認めているだけに、著者がそこから得られたであろう日本法への新たなアイデア（それは「消極的

団結自由」が核になるものと推測される）の一端でも具体的（解釈論的）に提示されていれば、本書の価値は、歴史研究にとどまらず比較法的研究にまで高まったのではないかと評者には思われるのである。

とはいえ、このことは、著者が「詳細な検討は他日を期す」とされている以上、評者による「ない物ねだり」に過ぎず、先に述べたように、ドイツの組織強制法理に関する意義ある歴史研究という本書の基本的評価を損なうものでは決してない。本書は、ドイツの組織強制について語る際に必ず参照される優れた著作といえよう。

なかうち・さとし 1969年生まれ。北九州大学法学部専任講師。労働法専攻。
