

ナチス労働法學の使命と進歩：ヒュック教授の論文の紹介

和田，夙雅

<https://doi.org/10.15017/14420>

出版情報：法政研究. 12 (2), pp.241-252, 1942-10-20. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

ナチス労働法學の使命と進歩

——ヒュック教授の論文の紹介——

和田 夙 雅

は し が き

和田夙雅君は、昨昭和十六年十二月大東亞戰爭勃發後最初の繰上げ卒業者の一人として法學士となると共にただちに本學助手に採用され、特に労働法學を専攻したが、その後わづか一ヶ月にして本年二月一日には入營して軍務に服することとなつた。同君は學生時代から労働法の研究に熱心であり、このあはただしい卒業から入營までの短期間においても研究生活に没頭して、つひにドイツ労働法關係の譯稿二篇を完成して指導教官たる私へ提出したのである。本稿は右のうちの一篇であつて、ドイツ労働法學者として著名なミュンヘン大學教授アルフレッド・ヒュック博士が獨逸法學院會員として、獨逸法學院雜誌第八卷第四號（一九四一年二月十五日號）に寄せた論文(*)を翻譯し、かつその理解を正確ならしめるために譯者が註を附したものである。ヒュック教授の論文は、

ルリン大學のヴォルフガング・ジーベルト教授指導下の労働法研究所から刊行された研究叢書を紹介したものであるが、しかしそれは、正に論題に掲げられたやうに、ナチス・ドイツにおける「労働法學の使命と進歩」とを示すものとして興味深いと考へる。之を本誌に掲載を許されたことについては和田君と共に感謝にたへない次第である。なほ他の一篇は、ドイツ國労働省參事官ナイテュルの論文(**)を翻譯して綿密な譯註を附した「ナチス・ドイツの經營保護法草案」と云ふかなり長いものであり、社會政策時報二六四號（昭和十七年九月號）に掲載されることとなつた。（菊池勇夫）

(*) Alfred Hueck: Aufgaben und Fortschritte der Arbeitsrechtswissenschaft (Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht, Heft 4, 15, Februar)

ar 1941, 8 Jahrgang).

(**) Neitzel; Der Entwurf eines Betriebschutzgesetzes (Z. der Akademie f. Deutsches Recht. Heft 9, 1. Mai 1941, 8 Jahrg.).

國法と憲法を除外すれば、ナチス革命に依つて労働法ほど根本的な變改を蒙つた法域は少ない。ただに労働秩序法 (AOG) なる新しい労働法上の基本法が制定せられ、經營組織が全く新に構成せられ、労働協約 (Tarifvertrag) に依る労働條件の集團的規制に代つて賃率規則 (Tarifordnung) に依る國家的規制が行はれ、雇傭者と被傭者の利害關係者團體 (Interessentenverbände) に代つて、全然別種の組織たる獨逸労働戰線 (DAF) が登場することとなり、労働管理官 (Reichstreuhänder der Arbeit) 及び社會的名譽裁判 (soziale Ehrengerichtbarkeit) の如き全く新規の法的制度が設定されたのみならず、さらに原理上一層重要なことは、如上の總ての各現象をそ

れによつて初めて説明し得る所の、而してそれ等各現象に正當なる意義を附與する所の全く新しい精神が、労働法を支配してゐることであり、新たな目標——企業家、使用人及び労働者の眞の共同體、經營の促進並に國民及び國家の共同利益の爲の協働——が立てられてゐることである。

從來法律の新規制を受けたことのない、労働法の部分も亦すべて、この精神や目標によつて把握、改造せられざるを得なかつたのは自明のことである。斯くして、單に新しい諸規定を解釋し、その基礎を明かにし且つその効果を攻究するのみならず、爾餘の労働法の總ての法律問題をも亦、此の新たな見地から再検討し、且つ、舊來の法的財にしては有用なるものと、他面新しい法的思惟が新形式を要求し、新結果を招來するが如き箇所とを確定するのが、此の法學の使命となつて來る。判決録を一瞥すれば、裁判が如何に毎日此等の問題に煩はされねばならない

か、民法の諸規定が労働契約にはたしてなほ適用され得るか、又、適用され得るとすれば如何なる規定であるかが如何に争はれてゐるか、労働関係法の多數の問題——例へば休暇 (Urlaub)、賞與 (Gratifikation)、退職手當 (Ruhegeld) ——の判定に當つて如何に益々純債務法的立場が棄てられ、如何に、労働関係を人法的な共同體とみる立場に基いて結果が與へられてゐるか、或ひは雙方的な誠實義務から如何に常に新しい結論が導き出されるか、明かである。獨逸法學院 (Akademie für Deutsches Recht) の労働法委員會は多年の討議に依り、労働関係法の中でも裁判上特に重要な領域に於ける總括的新規制を見出さうと努めて、その結果を、労働關係に關する法律草案として提出するに至つた。此の草案も未だ法律とはなつてゐないが、その中に含まれてゐる思想の多くは既に實際に移されて居り、それは労働裁判所の判決が再三示してゐる通りである。すなはち

ナチス労働法學の使命と進歩

此等の思想が今日の法的思惟に合致してゐるため、労働裁判所は屢々草案を直接引用して、その思想を判決の根據としてゐるのである。民法第六一一條以下に關する最近の註釋書、例へばシュタウデンガー——ニッバーダイ第一〇版 (Staudinger-Nippertey, 10 Aufl.) に於ける浩瀚な説明や、又は獨逸大審院判事註釋書第九版 (9. Aufl. des KommRGR) 中のヘーグ (Ogg) に依る説明を、一九三三年前の時代に出た初期の説明と比較して見さへすれば、ちが得られた進歩が如何なるものであつたかを、明瞭に知り得るのであらう。

兎に角、以上が先づ労働法に新精神を浸透せしめた端緒である。今や、諸効果を仔細に確認し、以つて——このことは労働法にとり特別の意義を有してゐるのであるが——それ等の効果を整理し且つ確固たる法律關係に到達するには、原理的にして周到なる個別的研究を必要とする。蓋し如何なる法的不安

定も法的紛議を増加せしめるものであるが、然し此の不安定たるや動もすれば疎隔、不満、相互的不信及び憤懣を伴ひ易く、以つて共同體精神と共同體労働とを害ふからである。

茲に於いてか、正に今日、労働法の領域に新たな叢書が出版され始めたのは誠に慶賀の至りである。

それは、伯林大學労働法研究所長 (Direktor des arbeitsrechtlichen Instituts der Universität Berlin) ヴァルフガング・ジールト教授 (Prof. Wolfgang Siebert) に依り編輯されてゐるのであるが(*)、既刊の數卷に見られるごとく、また編輯者の人物から見て期待されてゐたごとく、特に労働法に新精神を浸透せしめる此の使命に寄與するものである。此等の諸著作を概観すれば、労働法の領域に於ける現時の研究の多様性が窺はれるであらう。

(*) 伯林獨逸法出版所 (Deutscher Rechtsverlag Berlin) で従來出版された労働法の文獻は次の如し。

Reihe A: Deutsches Arbeitsrecht.

1. Hofrichter, Das mittelbare Arbeitsverhältnis, 8, 40 RM; 2. Nagel, Soziale und ständische Ehrengerechtigbarkeit, 7, 20 RM; 3. Lehmann, Entwicklung und Inhalt der Fürsorgepflicht des Unternehmers, 4, 40 RM; 4. Jaegusch, Die Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront, 4, 50 RM; 5. Bulla, Die arbeitsrechtliche Stellung des rückgeführten Gefolgschaftsmitgliedes, 4, 80 RM.

Reihe B: Ausländisches Arbeitsrecht:

1. Cüny, Der Tarifvertrag in der faschistischen Arbeitsverfassung, 6, 60 RM; 2. Hilger, Die Arbeitsbedingungen im französischen Arbeitsrecht, 8, 40 RM.

従來から在つた問題を新しい立場から検討して特色あるものは、企業家の保護義務 (Fürsorgepflicht des Unternehmers) に関するレーマン (Lehmann) の研究である。保護義務が従來の法にも存したことは、民法第六一七條、第六一八條を見れば明かであ

る。^(註)然しながら、それは「債務法的附隨義務」(“schulrechtliche Nebenpflicht”)を考へられてゐたのである。これに反して今日、全労働關係を支配してゐるものは、雙方的な誠實、保護の思想であり、保護義務は企業家の包括的基本義務となつてゐる。保護義務の此の發展に就いては、レーマンに依り其の著書の第一部に非常に明確に述べられてゐる。次に彼は、労働關係に關する種々の見解を詳細に討究しつつ、現行法の基礎を明かにせんと試みてゐる。その際、彼は大體においてジューベルトの見解に従つてゐるのである。然しながら、最近數年間の論争では諸説が著しく相接近するに至つてゐること、及び種々の見解が理論的立場に差異こそあれ、實際上の效果に於いてははるかに同一結果に到つてゐることが明らかである。だからと云つて、保護義務の思想的基礎を明確に把握したことは、決して没却すべからざる意義が歸せられるのであるが、然し餘りに純粹

ナチス労働法學の使命と進歩

概念的構想に溺れることに對して——それは著者自ら必ずしも全く免れてゐることは云へない所の危険であるが——警戒の要がある。然し一般的に云つて、次に保護義務の實際的效果を述べるに當り、彼は實に確固たる基礎を與へ得てゐる。此の叙述は、労働關係のこの基本義務に今日、如何に多岐的な意義が歸せられるかを提示してゐる。著者はその際、在來の諸説を基礎として立論し得たのである。即ち私は既に一九三七年に、ヘーデマン(Hedemann)の爲の祝賀論文に於いて、保護義務の諸效果に就き叙述を試みたことがあるし、ニッパードイとディーツ(Dietz)は、夫々シュタウディンガーの註釋書、第六一七條以下の前註 (Kommentar von Staudinger, Vorbem. vor §§ 617 ff.) 及びビュックニッパードイとディーツの註釋書、労働秩序法第二條の註 (Kommentar von Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. zu § 2 AOG) に於いてこの叙述を敷衍してをり、^(註)而してレーマン

がそれに一層の研鑽を加へてゐる譯である。この総括も未だ完結を意味するものではなく、寧ろ勞働法判決録の新聞は殆ど何れも、保護思想より生ずる結論で、從來顧みられたことのない他のものを掲げてゐる。かくて、國勞働裁判所 (RAG) は極く最近、この思想を正當にも戰時勞働法に對しても亦藉り來り、且つ該思想に基いて、解約告知につき勞働局 (Arbeitsamt) の同意を可及的速かに受け、從者 (Gefolgsmann) に對し直ちにこれを通知すべき企業家の義務を認めてゐる。保護義務の此等諸效果に關するレーマンの論述は、勞働生活の諸要求に對する良き理解を證示するものであり、私は殆ど全幅的にこれに賛成することを得る。又、それが法學院草案の諸提案と合致せる點も廣汎に及んでゐる。たゞ、被解雇從者 (entlassener Gefolgschaftsmittglied) を再雇備するの義務を認めるに至つては、著者の行過ぎではないかと惟ふ。且つ退職手當支拂義務に關す

る彼の論述には十分なる明確性が缺けてゐる。彼は一方、この義務を認むるには、保護義務以外に特別なる法的根據の必要なしとしてゐるが、而も他方に於いては、「就業者をして企業家の退職手當支拂を推知せしむるに足る企業家の一定の行態」を要求してゐる。然しながら、それは結局、企業家の少くとも默示の意思表示に外ならないのであり、従つて從者の同意あることに就いては通常疑ひを存しないが故に、默示の協定 (Stillschweigende Vereinbarung) ——著者によつては排斥されたのであるが——があるものと認められる。勿論、默示の協定を恣意的擬制として忌避するのは今日屢々行はれてゐる見解である。然しその際に、右の見解は、當事者の實際全く思ひも寄らなかつたものが、意欲されたものとして彼等に押付けられる場合のみ正當であること、併し其の場合には默示の協定が完全に正當な意義を有することについては、必ずしも十分明かには

されてゐない。最後に従者均等待遇の原則 (Grundsatz der gleichmässigen Behandlung der Gefolgschaftsmitglieder) に就いては一層多大の顧慮が拂はるべきであつたらう。正に此の點に於いて最近の發展は既にレーマンの立場を超越するに至つてゐる。

間接勞働關係 (mittelbares Arbeitsverhältnis) に關するホーフリヒター (Hofrichter) の論著も亦、勞働法の新根本思想の導入が如何に效果的な作用をなし得るものなりや、またその導入が困難にして且つ論争せらるゝこと多き勞働法の諸問題——此等の問題は新立法によつて今日まで何等の規制も受けてゐないとはいへ——に對して如何に全く新たな光を投ずるやを示してゐる。まことに欣ぶべきことには、この論著は、實に簡單ではあるが十分な理解に充ちて法律事實を研究してゐる點に於いて優れてゐる。正に、間接勞働關係に於けるが如く事實關係が種々雑多な領域にあつては、かゝる法律事實を知らずし

ては些かの進歩も所期せられ得ないのである。音樂家、搾乳夫並に煉瓦工、沖仲仕並に左官請負仲間、供給人夫、自營勞働者及び農場作男 (Hofgänger) の事情が紹介されてゐる。それに引續いて、學說及び判例の從來の態度が述べられてゐる。而して、それを基礎としつゝ著者は、間接勞働關係を現今の諸說に據つて叙し、且つその一切の効果を追究せんと試みてゐる。その試みたるや、必ずこの理論を本質的に促進し、實踐に對し價値多き刺戟を與へる所のものである。

かく勞働契約法の古くからの諸問題に對する新たな法的思惟の影響を考察してゐる他、法的新制度の論究も相當行はれてゐる。ヤグシュ (Jagusch) 及びナイゲル (Nigel) の著作がこれを表してゐる。勞働法上の大多數の紛争は今日、獨逸勞働戰線の法律相談所 (Rechtsberatungsstelle) に提起せられ、其處に於いて大部分は和解を以つて解決せられる。訴訟と爲る場合でも、僅かの例外を除けば、少くとも第一

審で當事者の主張を受持つのは、やはり法律相談委員 (Rechtsberater) である。従つて法律相談所が労働法上の紛争解決につき演ずる役割は、如何に評價しても評價し過ぎることのないほど重要なものである。それにも拘らず、從來それを取扱つた労働法の

文献は殆ど存在しない有様である。故に、ヤグシュが多年の経験に據り、法律相談所の法的地位、その任務、及びその活動より生ずる法律関係を總括的に叙述してゐるのは、非常な功績である。ナールゲルの著作は、我が國現行労働法の著しい特徴たる社會的名譽裁判制度 (soziale Ehrengerichtsbarkheit) を論じてゐる。この論文の意義は、社會的名譽裁判を一般獨逸名譽法 (allgemeines deutsches Ehrenrecht) の廣い範域に編入し、此れを身分的名譽裁判 (ständische Ehrengerichtsbarkheit) の多様な形式と比較し、最後に統一名譽法 (einheitliches Ehrenrecht) と統一名譽裁判 (einheitliches Ehrengerichtsbarkheit) の

設定を提案せる點に存する。

特に現實的問題を採上げてゐるのは、撤退従者 (rückgeführte Gefolgenschaftsmitglieder) の労働法的地位に關するブラ (Bulla) の論作である。官廳用語で「撤退者」(“Rückgeführte”) とは、戰爭勃發にあたり西部戦線の撤去地區 (Freimachungsgebiet) を退去 (räumen) せねばならなかつた國民大衆の謂である。彼等が従者である限り彼等の労働法的地位につき、戰爭勃發に因る撤去 (Freimachung) 又は退去 (Räumen) の場合並に其の後の復歸の場合に、多數の疑問を生ぜざるを得ないのは明かであり、それ等の疑問に對しては法律的規制により唯々單に若干の概括的な規定が與へられたにこそまつてゐる。従つて、その論著中に、生起する法律関係を極めて細目に互り明確に縷々説明してゐるのは、全くブラの特異な功績であらう。

現行獨逸労働法に關するこれ等の研究の外、本業

書が外國法をも顧慮してゐるのは誠によろこばしいことである。比較法 (Rechtsvergleichung) の意義については今日、もはや歎々を要しなから。これまでに、二個の論作が出てゐる。一は、ファシスタ労働組織に於ける労働協約の意義 (Bedeutung der Tarifverträge in der faschistischen Arbeitsverfassung) を論じてゐる。我が國社會秩序の新樹立に際し、ファシスタ伊太利の經驗が我が國にとり特に重要なことは言を俟たぬ。キムニー (Cuny) のその論文は、ファシスタ労働法の最重要なる制度の一つ——しかもそれは獨逸法と伊太利法とが極めて本質的に相異してゐる點——を探上げてゐる。これが女史をして、再三再四獨逸労働組織と伊太利労働組織の共通點と差異點とを鋭意指摘せしめてゐる所以である。正に茲にこそ該著作の特別な價值が存する。更に、以前我が國に於いても大きな役割を演じてゐた問題が、今日なほ如何に多數伊太利法に於いて重要性を有してゐるか、及びそれに

對するファシズム (Faschismus) の態度如何が、舊獨逸協約法の専門家の興味を惹くであらう。佛蘭西法に於ける労働條件 (Arbeitsbedingungen im französischen Recht) に關するヒルゲル (Hilger) の論著の述ぶる所は全然違つた趣きを有してゐる。その表題だけ見ると誤解の虞があると思ふが、該研究は労働條件の内容ではなく、労働條件の形成を對象としてゐるのである。即ち佛蘭西の労働生活に於いて労働條件の内容を形作る諸勢力と、この内容形成 (Formung) がそれに據つて實現される所の規律とを述べてゐる譯である。その内容形成に際しては、賃銀決定のための鬭争が最も重要な例として挙げられる。此の研究もまた今日、ファシスタ労働法の説明とは全く別の理由からではあるが、特に現實的な興味を惹くものである。これは、獨逸の讀者間にたゞちに一九三三年以前の集團的労働法 (kollektives Arbeitsrecht) 時代の記憶を喚起し、その體系の弱點と缺陷とを著しく

明瞭に指摘してゐる。

斯くの如く伯林労働法研究所の叢書の最初の七巻は、誠に欣ぶべき門出をなしてゐるのである。願はくは、該叢書が同一の精神と同一の學的水準とを保持しつゝ續刊せられんことを。

註 (以下の註は凡て譯者) (に於て附加したもの)

(註一) 國民労働秩序法第一條 經營ニ於テハ企業家ハソノ指導者トシテ、使用人及労働者ハソノ從者トシテ共ニソノ經濟目的ノ促進並ニ國民及國家ノ共同利益ノタメニ働クモノトス。

(註二) 民法第六一七條 義務者ノ生業活動ノ全部又ハ主要ナル部分ヲ必要トスベキ繼續の雇關係ニ於テ義務者が家庭共同體ニ入りタルトキハ、勞務權利者ハ義務者ノ疾病ノ場合ニ於テ六週間ノ期間迄必要ナル給養及ビ醫療ヲ與フルコトヲ要ス、但シ雇關係が終了シタルトキ又ハ疾病ガ義務者ノ故意又ハ重大ナル過失ニ基クトキハ此ノ限ニ在ラズ。給養及ビ醫療ハ義務者ヲ病院ニ入院セシムルコトニ依リテ之ヲ爲スコトヲ得。費用ハ疾病期間中支拂フベキ報酬中ニ充當スルコトヲ得。勞務權利者が第六二六條ニ因リ疾病ヲ理由トシテ雇關係ノ解約ヲ告知シ

タルトキハ、之ニ因リテ生ジタル雇關係ノ終了ハ上ノ點ニ付キ問題ト爲ルコトナシ。

保險又ハ公ノ看護施設ニ依リ給養及ビ醫療ノ用意アルトキハ、勞務權利者ハ第一項ノ義務ヲ負フコトナシ。

第六一八條 勞務權利者ハ勞務給付ノ性質上許得ベキ限度ニ於テ生命及ビ健康ノ危險ヨリ義務者ヲ保護スル爲ニ、勞務執行ノ爲ニ供シタル場所、裝置又ハ器具ヲ適當ニ設備及ビ維持シ、且自己ノ命令又ハ指圖ノ下ニ爲スベキ勞務給付ヲ適當ニ規律スルコトヲ要ス。

義務者が家庭共同體ニ入りタルトキハ、勞務權利者ハ居室及ビ寢室、給養並ニ勞務及ビ休憩時間ニ付キ、義務者ノ健康、風儀及ビ宗教ノ上ヨリ必要ナル施設及ビ規律ヲ設クルコトヲ要ス。

勞務權利者ガ義務者ノ生命及ビ健康ニ關シテ負擔スル義務ヲ履行セザリシトキハ、其ノ損害賠償ノ義務ニハ不法行為ニ關スル第八四二條乃至第八四六條ノ規定ヲ準用ス。なほ第六一九條は上掲兩條の強行規定たることを明かにしてゐる。第六一九條第六二七條及ビ第六一八條ニ因リ勞務權利者ノ負擔スル義務ハ、契約ニ依リテ豫メ之ヲ排除又ハ制限スルコトヲ得ズ。

(註三) 保護義務 從者の福祉の保護は指導者の忠誠が表はされる形式である。それは眞の經營共同體の形成に特

徴として存する本質的な指導者義務であり、且つ經營の指導者の行ふ凡ての決定に對する準則でなければならぬ。此の從者に對する保護もまた經營の指導者に對し、經營規則すなはち經營保護並にそれに類するものに關する規定の内外において労働條件を適當に形成せんことを要求するものであつて、經營の指導者自身、從つてまた代表經營指導者 (stellvertretender Betriebsführer) の負擔する義務である。茲において本法は經營の指導者の保護義務を規定してゐるのである。此の保護義務は經營の指導者の各義務と同じく經營共同體及び經營共同體における指導者の地位に根據を有する。それは經營共同體自體と同様、「公權」又は「高權」(“öffentliches” oder “hoheitliches” Recht) に屬する分放義務 (Gliedschaftspflicht) である。それは社會的名譽の義務であり、その違反は第三六條の諸場合において名譽罰を以て處罰される。此の保護義務は、個別的労働關係から生ずる企業家の保護義務、即ち、此の個別的労働關係の所屬員でないため經營の代表指導者が關係せざる保護義務とは異なる。經營の指導者は自ら、企業家が個別的労働關係から生ずる義務を履行するよう、すなはち賃銀を支拂ひ、社會保險負擔額を支出するよう、努むることを要する。しかしまた、彼は自ら、就中從者の生存の基礎を確保するため

ナチス労働法學の使命と進歩

に從者の福祉を圖ることを要する。

然し經營共同體に所屬せぬ企業家も亦、經營共同體に根據を有する保護義務を負ふ。尤も彼は經營共同體の構成員ではないが、然し經營共同體とは極めて密接な關係を有し、單に間接的に經營の指導者に對する命令によるのみならず、直接的にも共通經營規則 (第一七次施行令第五條) の制定並に經營指導者の命令により、殊に個別的労働關係から生ずる義務の履行又は不履行により、經營共同體秩序に影響を與へ得る。經營共同體の本質自體に根據を有する企業家の經營共同體に對する此の地位 (第三五條註三以下及びドイツの H・レーマン祝賀論文二八五頁參照) から、經營の指導者にあらざる企業家自身に對してさへ、個別的労働關係から生ずる義務とは異なる從者保護の義務が生ずる。經營の指導者の上官として經營の指導者に命令を發し (第一七次施行令第一條、第五條、第七條) 又は共通經營規則を制定する企業家の代表者も、自己の社會的名譽に基く義務を負ひ、その履行に際しては從者各員に對する保護により指導されることを要する (第三五條註三〇參照)。

然し社會的名譽に基く義務と個別的労働關係から生ずる義務の此の區別は、これ等の義務が各々別個に存し、一方が他方に對し何等の意義をも有せざることを意味する

ものではない。寧ろ社會的名譽の義務こそ、企業家たる經營の指導者竝に經營とは無關係の企業家に對し、其の個別的勞働關係から生ずる義務の履行を要求するのである。

經營の指導者の保護義務は、其の決定權の相關概念であり、また決定權の準則竝に尺度である。而して決定權が經營上の凡ての事件を包括することく、經營上の凡ての事件は從者の福祉を顧慮して規制さるべきである。

(Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. § 2 Anm. 11 ff.)