

ドイツの労働紛争処理制度

専修大学 毛塚勝利

1 労働関係紛争処理制度の全体像

(1) ドイツ労働紛争処理制度の特徴と背景

a) 特徴

- ・ 公的紛争処理制度中心（司法型）
- ・ 参審制
- ・ 三審制
- ・ 和解弁論前置による調整・判定の一環手続
- ・ 行き届いた低廉・迅速化措置

b) 背景

- ・ 自治的紛争処理システムに淵源
- ・ 憲法裁判所と専門裁判所
- ・ 労使関係システムの特徴と利益紛争・権利紛争の峻別
- ・ 労働関係実体法の整備（労働契約、解雇関係等）

* ADR を必要としない背景

(2) 労働紛争処理状況

a) 審級別新受件数

- ・ 判決手続で、一審 57 万件、控訴審 2.5 万件、上告審 700 件

b) 紛争内容

- ・ 解雇、賃金、その他がそれぞれ 3 分の 1
- ・ 証明書と格付けの紛争
- ・ その他

c) 処理方法

- ・ 和解とその他（取下げ）で 8 割弱
- ・ 争訟判決
- ・ その他の判決

d) 処理期間

- ・ 一審.....解雇紛争で 3 ヶ月以内が 7 割強、1 年以上は 1.6%
- ・ 二審.....解雇紛争で 3 ヶ月以内 6 割弱、1 年以上は 1 割
- ・ 連邦労働裁判所.....1 年以内が 42.4%

(3) 労働関係紛争についての調停、仲裁等の調整的な紛争処理制度の概要

- ・ 労働争議.....協約に基づく調停委員会（Schlichtungsstelle）
- ・ 経営組織法上の紛争.....仲裁委員会（Einigungsstelle）
- ・ 個別労働紛争.....なし、裁判所内の和解弁論手続

2 労働事件裁判所の組織と手続、訴訟援助

(1) 労働裁判所の構成

a) 連邦組織.....連邦労働裁判所

- ・ エハフルト
- ・ 大法廷と 10 の小法廷
- ・ 人的構成

b) 州組織.....地区労働裁判所、州労働裁判所

- ・ 管轄官庁

- ・設置数
- ・部
- c) 裁判官数
 - ・職業裁判官数
 - ・名誉職裁判官（労使参審裁判官）数
- d) その他
 - ・司法援助官（Rechtspfleger）

* 労働裁判所の具体的イメージ

(4) 労働裁判所の管轄事項

- a) 個別労働紛争（2条）
 - ・解雇、賃金、年休、雇用関係証明書
 - ・雇用関係における不法行為
 - ・労働者発明による報酬請求
- b) 集団労働紛争（2条 a）
 - ・経営組織法違反事件
 - ・共同決定法・経営組織法上の共同決定に関する紛争
 - ・協約能力・協約管轄

(5) 労働裁判所固有の手続

- a) 労働事件手続の原則
 - ・弁論主義と職権進行主義
 - ・口頭主義と直接主義の徹底
 - ・公開主義
 - ・迅速主義
- b) 和解弁論
 - ・第1回期日
 - ・職業裁判官主導
 - * 具体的イメージ
- c) 解雇事件と差別事件についての特別措置
 - ・解雇事件.....優先処理、一審勝訴後の継続雇用義務（実体法）
 - ・雇用差別.....集団的処理
- d) 決定手続
 - ・集団紛争.....申立総数 9746 件（労働者・組合・従業員代表等 6489、使用者側 3249）
 - ・労働者側の例：
 - ・経営側の例：
 - ・職権主義
 - ・裁判所費用なし
- e) 仮処分手続
 - ・申請件数.....5000-6000 件台
 - ・仮処分事案の典型.....主に集団事件、個別紛争では就労請求
- f) 上訴
 - ・上訴期間.....控訴、上告とも 1 ヶ月
 - ・上訴制限.....控訴： 裁判所が認めたとき、 訴額が 600 ユーロ以上、 解雇事件
上告： 上告を認めたとき、 連邦労働裁判所の判例に反するとき

(6) 裁判へのアクセス支援

- a) 定型簡易訴状
 - ・解雇用、賃金請求用、証明書用

- ・司法援助官
- b) 訴訟の費用
 - ・裁判所費用.....訴額比例で上限 500 ユーロ。解雇の訴額は 3 ヶ月給料で算出
 - ・代理人費用
 - ・一審.....敗訴者負担主義の排除
- c) 訴訟代理
 - ・団体役員.....組合の権利保護書記と養成方法
 - ・弁護士代理、本人訴訟の比率
- d) 労使団体の訴訟援助
 - ・DGB 権利保護会社 (Rechtsschutz GmbH)
 - ・労働組合の訴訟支援費用
- e) 訴訟保険

月給 3000 マルクの労働者の解雇事件にかかる訴訟費用: 訴額 12,000 マルク

- ・一審...裁判所費用 563.50 マルク、弁護士費用 2340.25 マルク = 2903.25
- ・二審...裁判所費用 1255.50 マルク、弁護士費用 3028.52 マルク = 4284.02

一審の労働者は勝敗訴に関係なく、 $563.5 + 2340.25 = 2903.25$

二審までいって負けると、使用者側弁護士費用を含めて、10216.29 マルク
組合員であれば、この一切が無料 (IG Metall 広報)

(7) 労使の非常勤裁判官

- a) 選出方法
 - ・管轄区域内の労使団体作成の候補者リスト
 - ・労働大臣の任命
- b) 選任資格
- c) 人数
 - ・労使選出とも職業裁判官数の約 10 倍
- d) 権限と義務
 - ・裁判官と同じ
 - ・忌避
 - ・名誉裁判官委員会.....部の設置、事務配分、名誉裁判官の部への配属
- e) 担当量
 - ・平均期日数
 - ・指定方法
- f) 研修
- g) 報酬と活動保障
 - ・時間手当、旅費、食費・宿泊費 (名誉裁判官費用負担法)
 - ・使用者による不利益取扱禁止 (労裁法 26 条)

3 ドイツにおける労働関係紛争処理制度の評価

- a) ドイツ国内でみられる指摘
 - ・迅速処理の不十分さ
 - ・解雇に対する和解 = 金銭解決誘導への批判.....労働者側
 - ・訴訟社会化危惧.....経営側
 - ・法創造 (法による立法) の過多.....政治の世界から
- b) 裁判所の弁明と自己評価
 - ・負担の過大
 - ・法の欠缺への対応不可避性
 - ・和解弁論と労使参審制への積極的評価

図表 3-1 ドイツの裁判所と裁判官数

(1999年1月1日現在)

裁判制度	裁判所数		裁判官数	
			州	連邦
憲法裁判制度	州憲法裁判所	15	—	—
	連邦憲法裁判所	—	—	15
行政裁判制度	行政裁判所	52	2,309	—
	上級行政裁判所	16		
	連邦行政裁判所	—	—	66
	連邦憲政裁判所	—	—	13
財政裁判制度	財政裁判所	19	525	—
	連邦財政裁判所	—	—	61
通常裁判制度	地区裁判所	694	15,289	—
	地方裁判所	116		
	高等裁判所	24		
	連邦通常裁判所	—	—	259
	連邦特許裁判所	—	—	
労働裁判制度	労働裁判所	123	1,129	—
	州労働裁判所	19		
	連邦労働裁判所	—	—	34
社会裁判制度	社会裁判所	69	1,175	—
	州社会裁判所	16		
	連邦社会裁判所	—	—	45
計			20,427	493

出所：連邦法務省 Bundesministerium der Justiz

図表 3-2 連邦労働裁判所の業務分担

	管轄
第1小法廷	経営組織法、職員代表法、労働争議法
第2小法廷	雇用関係の終了、解消金、受領滞滞請求
第3小法廷	老齢年金
第4小法廷	一般労働協約法、民間部門協約の解釈
第5小法廷	労働者の地位、賃金継続支給、母性保護、職業教育
第6小法廷	公務務の労働協約解釈
第7小法廷	形式的な経営組織法・職員代表法、有期契約による雇用関係の終了
第8小法廷	損害賠償、営業移転、民間部門の教員、従業員への格付け
第9小法廷	年次有給休暇、早期年金退職、高齢者短時間就労、就業禁止、家内労働・在宅勤務等
第10小法廷	賞与、特別手当、協約加給、困難手当、協約に基づく制度に関する法的問題

図表 3-4 労働裁判所の新規受理件数

	判決手続 ¹⁾			決定手続 ²⁾		
	地区 労働裁判所	州 労働裁判所	連邦 労働裁判所	地区 労働裁判所	州 労働裁判所	連邦 労働裁判所
1965	178,287	6,270	542	507	80	19
1970	201,166	7,269	418	281	116	26
1975	301,625	13,732	797	4,487	849	87
1980	302,602	12,832	635	4,711	737	65
1985	367,725	18,048	792	7,236	1,288	80
1990	325,969	15,827	658	8,654	1,303	85
1991	342,183	14,881	574	8,704	1,252	80
1992	402,013	17,075	720	8,503	1,577	69
1993	477,788	19,813	989	8,330	1,212	68
1994	610,572	27,309	1,066	10,440	1,384	63
1995	627,935	25,336	910	10,224	1,520	61
1996	675,637	25,917	812	9,647	1,501	85
1997	659,185	28,477	774	8,800	1,389	68
1998	584,686	28,064	935	9,245	1,355	79
1999	568,469	25,096	707	9,746	1,212	55

注1) 但し、州労働裁判所については控訴手続、連邦労働裁判所については上告手続を意味する。

注2) 但し、州労働裁判所については抗告手続、連邦労働裁判所については法律抗告手続を意味する。

出所：連邦労働省 Bundesarbeitsblatt

図表 3-5 紛争事項 (一番, 1999)

	1990			1999		
	既済件数					
既済件数	320,298	100.0		589,531	100.0	
賃金	107,271	28.4	33.5	226,937	31.7	38.5
年次有給休暇・年休手当	12,306	3.3	3.8	23,399	3.3	4.0
雇用関係存否の争い	135,565	35.8	42.3	272,022	38.0	46.1
うち解雇	127,030	33.6	39.7	260,249	36.3	44.1
証明書の発行・訂正	10,203	3.1	3.2	21,254	3.0	3.6
損害賠償	4,637	1.2	1.4	5,515	0.8	0.9
協約上の格付け	3,071	0.8	9.6	4,234	0.6	0.7
その他	105,291	27.8	32.9	162,816	22.7	27.6
係争事項 計	378,344	100.0		716,179	100.0	

注) 事件によっては複数の訴訟物をもつため既済件数と係争事項数は一致しない。

図表 3-6 一審判決手続における処理方法

	1986		1990		1999	
	争訟判決	その他の判決	和解	その他の方法	既済件数 計	
争訟判決	37,207 (10.2)	46,772 (12.8)	135,858 (37.2)	145,389 (39.8)	365,226 (100.0)	
その他の判決	30,650 (9.6)	38,802 (12.1)	129,218 (40.3)	121,628 (37.9)	320,298 (100.0)	
和解	46,379 (7.9)	83,062 (14.1)	242,153 (41.1)	217,937 (37.0)	589,531 (100.0)	
その他の方法						
既済件数 計						

図表 3-7 労働裁判所における紛争処理日数 (1999年)

() 内は%

		判決手続		決定手続
		解雇紛争	その他の紛争	
一審	1ヶ月以内	66,872 (31.9)	36,469 (25.2)	2,108 (23.0)
	1ヶ月-3ヶ月	104,723 (39.9)	114,026 (37.8)	3,324 (36.3)
	3ヶ月-6ヶ月	51,723 (16.9)	58,403 (20.6)	1,987 (21.7)
	6ヶ月-12ヶ月	35,590 (9.7)	65,233 (13.1)	1,269 (13.8)
	12ヶ月以上	9,145 (1.6)	20,357 (3.3)	477 (5.2)
	計	268,053 (100.0)	294,488 (100.0)	9,165 (100.0)
二審	3ヶ月以内	3,093 (24.9)	3,972 (27.0)	456 (36.5)
	3ヶ月-6ヶ月	4,014 (32.3)	4,196 (28.5)	375 (30.0)
	6ヶ月-12ヶ月	3,886 (31.3)	4,105 (27.9)	303 (24.3)
	12ヶ月以上	1,426 (11.5)	2,442 (16.6)	115 (9.2)
	計	12,419 (100.0)	14,715 (100.0)	1,249 (100.0)
三審	6ヶ月以内		20 (3.8)	15 (51.7)
	1年以内		202 (38.6)	12 (41.4)
	2年以内		299 (57.2)	2 (6.9)
	2年以上		2 (0.4)	—
	計		523 (100.0)	29 (100.0)

出所: Bundesarbeitsblatt 12/2000 S.94ff.

2 労働裁判所の風景

労働裁判所の組織と活動の実態に近づくためにノルトライン・ヴェストファレン州のひとつの労働裁判所を例にとりてみることにしよう。この州には、三〇の労働裁判所がある。その所在は人口五万人の規模の都市から一〇〇万人近い都市までさまざまである。ここでとりあげた労働裁判所は、そのなかのひとつ、かつてはルール工業地帯の一都市であったメルゼンキルヒェン(人口二八万人)の労働裁判所である。九二年夏に撤去されて訪問したときの風景である。

この裁判所の職業裁判官は所長を含め六人。平均的な規模の裁判所といつてよいであろう。裁判官以外の人的構成は、官吏が三人、職員が三人である。官吏は司法補助官(司法官)と、整理担当、郵便の送達業務や資料室の管理を行なっているものが各二人である。司法補助官は、強制執行を担当、費用決定をおこなうが、最も中心的な任務は、訴訟代理人のつかない労働者に対して訴訟の相談助けをすることである。

(訴訟の定形書式を参照)。二人の職員はすべて女性で、弁論書や判決書面の作成にあたる秘書である。なお、この裁判所が抱える各職業判官は、労使代表計二二〇人で、年間各議期日出席回数は一平均八回程度とのことである。

裁判所は市内中心部の賃じビルとされる後背もない建物の二つのフロアを占める形で入っている。ビルには一般の事務所のほか、社会裁判所も入っている。三つの法廷、各裁判官の側室と秘書室、所長室、資料室、六つの会議室がある。エレベーターを降りると、廊下にはその日の期日に参加する人たちが数を、法廷の前に立っている。一角ではひそひそと立ち話をしてる。各法廷の入口には、当日に開廷される期日の一覧が掲示されている。この日は、第四部裁判官の和解弁論と、第五部裁判官の法廷弁論(争訟弁論)の期日であった。和解弁論は一回目の期日である。午前九時の開廷から一時三十分まで一三十分の期日が一分ごとに入っている。つまり、一分で一件を処理することになる。二回以降の期日である争訟弁論の法廷の入口には、一時一五分開始から一時一五分開始まで、約三十分の期間で、五件の弁論が予定されている。

まず、和解弁論の様子を覗いてみよう。裁判官は裁判長のみである。原告と被告の名を呼ぶと、傍聴席で待っていた次の当事者が席につき、代理人になり、その手続の手助けをすることである。

3 労働裁判所制度の課題と展望

相談、五割では承認できないとして拒否、被告側これ以上請求する気はないとのべ期所は不調、次期の期日と証人調べを決めて閉廷。計一時間二〇分である。

(附注) これは、司法補助官が労働者の相談にあたって訴訟を作成する際に行っている形式の一例で、このほか、資金請求事件や証明書交付請求事件用紙のものも作られている。取出しに際して下線を引いたところが、記入や文字採消を行なうところである。v.g.u.前記の……部分にさらには必要事項を記入する。

は職業的能力の上昇がみられたからにすぎないという。同僚の二人の証人尋問を小一時間かけておこない、かなり丁寧な印象、裁判官三人が各議に出席、五分後、裁判官が協約の適用可能性が漸いことを上げ、新協約資金プラス一〇〇マルクの五割の引上げでの和解を勧誘、原告側退席して

70 要し争点を当事者に確認すると、これまでの判例や同種事案の解決の相場を示唆しながら、当事者に於いてはやや強引に和解をすすめる。双方が和解に応じる様子であれば和解案を提示する。原告、被告がそれぞれ代理人と席を外して受話するかを協議する。数分後、当事者が不承不承も受諾すると、その場で和解案を説き上げ、テープに吹き込み、当事者に確認して終了する。一方または双方が不服であると、今回の法廷弁論の期日と呼出す証人を決定する。当事者の一方が出頭しない場合や、最初から和解が困難とみると次回期日を決めて終了といった例もあるから、たしかに平均一〇分一件の処理が終わっていく。表に事務的である。組合の司法書記が労働者側の代理人として登場したのは三回であった。

となりの争訟弁論を覗く。ここでは名誉裁判官が傍聴にすわり、書記もいる。裁判官が訴訟指揮をしている間、各職業判官はほとんど発言しない。証人二人の尋問があったこともあって事件の概略がわかる。事件は、個人病院で働く看護婦が協約資金の引上げに応じて資金の引上げを求めたもの。組合には入っていないが協約資金プラス一〇〇マルクの約束で六年前に雇い入れられたにもかかわらず、昨年来二〇〇〇マルクの資金が引上げられていないという。被告側は職業教育手当についても協約金に準じて支給されてきたので、かかる合意はあったものと主張する。被告側院長の代理人は、それ

司法補助官による定形訴訟書式例

労働裁判所事務局	日付
訴え (事務局調書)	
(原告)は以下表明する。 (被告)に対して労働裁判所において、以下の請求を認容すべきことをもとめ訴訟を提起する。	
原告の労働関係が、日付けの特別告知(原告への到達日)によって即時に解消されることなく、日までに存続することの承認	
理由	
私は、原告は、日以来、被告のもとでとして、週日の間で時間給、マルクの給与、月額賃金を得ていた。	
当事者間には書面による労働契約が締結されていた。いなかかった。被告は、常時、五人以上未満の労働者を雇用し、また、経営協議会が存在する。しない。	
労働関係は、日以前に即時に、日付けの書面で(原告への私への到達日)即時に解消された。しかし、被告の特別解雇を正当ならしめる重大な理由はなく、特別解雇は無効である。	
v.g.u. (親上げ・承認・署名) 原告署名	司法補助官 署名

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts
Geschäfts-Nr. 2 Ca 2266/91 Gelsenkirchen, den 10.10.1991
Anwesend: Direktor des Arbeitsgerichts Hewes

Ehrenamtliche Richter: /
Urkundsbeamter der Geschäftsstelle: Reg.-Angestellte Z
Dolmetscher: /

In dem Rechtsstreit *)

de s. Herr [redacted] - Kläger(in) -
Prozessbevollmächtigter(r):
gegen
de ie [redacted]

Prozessbevollmächtigter(r)
V. A. P. A. P. - Beklagte(r) -
1. 21. 9. 21. 10. 4.
erschieden nach Aufruf der Sache
1. der Kläger 16/10
2. die Beklagte

Es fand eine Güterverhandlung statt. Sie - hatte folgendes Ergebnis - ~~XXXXXX~~XXXXXX
Die Parteien schlossen folgenden

V e r g l e i c h :

1. Es besteht Einigkeit, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch fristgerechte arbeitgeberseitige Kündigung vom 17. September 1991 mit dem 28. September 1991 beendet worden ist.
2. Der Vorwurf, daß der Kläger am 13.09.1991 in eine Schlägerei verwickelt gewesen sei, gilt als erledigt.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, an den Kläger an Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit vom 16.09. bis 26.09.1991 1.224,-- DM brutto zu zahlen.
4. Die Beklagte behält sich vor, den Vergleich durch schriftliche Anzeige bei Gericht zu widerrufen bis ~~Versand~~ 24. Oktober 1991.
Der Wortlaut verlesen und ~~von~~ ^{aus dem anliegenden Stenogramm} ~~aus dem anliegenden Stenogramm~~ wird zugleich beglaubigt.
wurde aus der anliegenden stenografischen Niederschrift verlesen und ~~von~~ ^{aus dem anliegenden Stenogramm} ~~aus dem anliegenden Stenogramm~~ den Parteien genehmigt.

Hewes
*) Wenn das Protokoll einen Vergleich enthält, sind im Kopf die Parteien, ihre gesetzlichen Vertreter und der Dolmetscher (soweit vorhanden) anzugeben.
**) Diese Satz. ist zu streichen, wenn keine Güterverhandlung stattgefunden hat.
ARDG Nr. 10 - Sitzungsprotokoll - gen. 10.09.84
Protokollführer

GESCHÄFTSSTELLE DES ARBEITSGERICHTS

4650 Gelsenkirchen, den

K l a g e

zu Protokoll der Geschäftsstelle

D. _____

- Kläger(in) -

erklärt:
Ich erhebe gegen d. _____

- Beklagte(r) -

vor dem Arbeitsgericht _____ folgende Klage mit dem Antrag zu erkennen:

- Der - Die - Beklagte wird verurteilt, die Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt auf Formular ordnungsgemäß auszufüllen und an den - die - Kläger(in) herauszugeben.
- Der - Die Beklagte wird verurteilt, die Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt vom _____ dahingehend abzuändern, daß der in Sp. _____ eingetragene Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses " _____ "

Gestrichen und stattdessen eingetragen wird: " _____ "

Gründe:

Ich - Der - Die Kläger(in) war in der Zeit vom _____ bis _____ bei der beklagten Partei beschäftigt.
- Am _____ habe ich - der - die Kläger(in) - dem - der - Beklagten die Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt gen. § 133 AfG mit der Bitte um Ausfüllung und Rückgabe übergeben - übersandt - per Einschreiben. Bis heute habe - hat - ich - der - die Kläger(in) die vorgenannte Bescheinigung nicht zurückerhalten. Die Bescheinigung wird dringend beim Arbeitsamt zur Berechnung der Arbeitslosenunterstützung benötigt. Schon jetzt darf darauf hingewiesen werden, daß der - die - Beklagte für den Schaden verantwortlich gemacht wird, der durch die Nichtrückgabe bzw. verspätete Rückgabe der Arbeitsbescheinigung entstehen sollte.
- In der Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt hat der - die - Beklagte in der dafür vorgesehenen Spalte als Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses angegeben " _____ "
Diese Angaben entsprechen in keiner Weise den Tatsachen. Ich habe daher ein schlichtes Interesse daran, daß die Arbeitsbescheinigung gemäß dem Klageantrag berichtigt wird. Ich - Der - Die Kläger(in) muß mit der Verhängung einer Sperrfrist rechnen, wenn der von der - dem - Beklagten in der Bescheinigung angegebene Grund bestehen bleiben sollte. Heute wurde(n) weitere Klage(n) eingereicht. Beide - Sämtliche Verfahren bitte ich miteinander zu verbinden.

V. g. U.:

geschlossen:

Rpfl.

二 企業内紛争と仲裁委員会

仲裁委員会の管轄事項と構成 従業員代表に完全な共同決定権が認められている事項について使用者と経営協議会との間で合意をみるに至らなかった場合は仲裁委員会 (Einigungsstelle) が設置され、この裁定に委ねることになっている (経営組織法七六条)。具体的には、社会的事項についての共同決定 (同八七条)、職場・作業工程・作業環境の変更 (同九一条)、身上調査書の作成 (同九四条)、人事選考基準 (同九五条)、企業内職業訓練の実施方法の決定 (九八条)、事業所変更の場合の社会計画の作成 (一一二条) であり、このほか、経営協議会委員の研修 (三七条) や職務免除 (三八条)、従業員との面談時間の設定 (三九条) 等についても当事者間で合意できないときには仲裁委員会の裁定に委ねられる。

仲裁委員会は必要に応じて設置されるが常設機関としてもよい。委員会の構成は、使用者側と経営協議会がそれぞれ指名する同数の陪席委員と中立の委員長一名である。中立の委員長の指名や委員会の人数について双方で合意できない場合には労働裁判所が指名、決定する。仲裁委員会は使用者または経営協議会の一方が申請すれば設置される。

仲裁委員会の活動の実態 ある調査 (Matthias Kunuth/Reinhard Bütner/Gerd Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle, 1983, 1. Band S. 257ff) によれば、一九七二年一月から七九年六月までの間に仲裁委員会による仲裁手続がとられた事業所の数は、調査事業所四六八事業所のうち五六事業所 (一一・〇%) である。そのうち大部分は一度で、二度の手続きがとられたのは四事業所、三度が四事業所、四度が一事業所と、複数回の事業所は少ない。

仲裁委員会は、労働者側委員と使用者側委員が各二名ないし三名で構成される場合が最も多く、また、労働者委員には経営協議会委員 (六割弱) ないし組合書記 (四割) が、使用者側委員には会社の経営陣 (六割強) ないし使用者団体役員 (三割) が就いている。仲裁委員会の会長は殆どの場合労働裁判官である。仲裁委員会を常設機関とするものは少なく、また、協約の調整機関で代替するのは殆どみられない。

どんな紛争が仲裁手続に上ってくるのかを、五六事業所で行われた七〇件の仲裁手続の内容を

みると、労働時間関係が最も多く (二七・二%)、ついで賃金関係 (二一・四%)、事業所変更 (一一・四%)、年次有給休暇 (八・六%)、職場秩序問題 (七・一%) となっている (表 A-46)。

仲裁手続に要する時間は、別の調査によれば (金属労組)、平均で二二時間、少ないもので二時間、長いもので七〇時間である。仲裁委員会の費用は全額使用者負担となるが、仲裁委員会の会長がうけた報酬は平均で四、七六〇マルク、時間当たりの平均報酬は三九七マルクであったという。前記の調査によっても外部の仲裁委員に払った額は多いものでは一五万マルクというのがあり (表 A-47)、その額はかなり高額といえる。

表 A-46 企業内紛争の仲裁事項

対象事項	手続数
経営協議会委員の職務免除	1
職場秩序	5
労働時間関係	9
賃金支払	10
年次有給休暇	3
職務免除	6
労働時間関係	1
賃金支払	2
年次有給休暇	5
職務免除	10
労働時間関係	3
賃金支払	2
年次有給休暇	1
職務免除	1
労働時間関係	2
賃金支払	6
年次有給休暇	1
職務免除	2
労働時間関係	70

表 A-47 仲裁委員会の費用

外部	支出	回数	内部	労務	コスト	回数
マルク	回数	人	時間	回数	回数	
1,000	4	3	1	1	1	
2,000	5	20	2	2	2	
3,000	4	30	1	1	1	
5,000	1	35	4	4	3	
6,000	2	40	50	3	5	
7,000	1	100	1	1	1	
10,000	1	1	1	1	1	
20,000	2	1	1	1	1	
150,000	1	1	1	1	1	
計	21	計	計	計	17	

Börsen-Zeitung (1989)

第七章 労使紛争の処理機構

第一部 西ドイツの労使関係と法

出所: Kouth / Bütner / Schrank, a. a. O., S. 282

部長と販売部長である。

どちらの事例でも、議長の指名について合意がえられず、労働裁判所がこの機能を果たさねばならなかった。一般に、議長についての合意をえるのは困難とみられ、一九七〇年から一九八二年までに行われた仲裁手続でこれがきたのは一回だけである。

この期間に全部で五回仲裁手続がとられたが、うち三回は特別出勤に関する紛争である(一九七五年、一九七六年、一九七七年)。他は、休憩時間(一九七九年)と電算人事情報システム(一九八一年)に関するものである。一二年間に五つの仲裁手続というのはオベル社リッセルハイム工場が比較的多い方の事業所に属する。フォルクスワーゲン社やダイムラーベンツ社ではこの期間に一件の仲裁手続も行われていない。このことから、仲裁委員会の利用については使用者も経営協議会も極めて慎重であることが明らかである。

同じように使用者と経営協議会間の紛争を解決するのに労働裁判所に訴えることも非常に稀である。リッセルハイム工場では一九七一年から一九八二年の間に四回である。いずれの場合も経営協議会が規制しようとする問題が共同決定の対象事項であるか否かが争われたものである。

F 苦情処理

西ドイツには個人の紛争を処理する特別な手続は存在しない。特に、そのような紛争を処理する段階を越えた手続はない。個人の紛争の処理について経営協議会が果たしている重要な役割については解雇の際の役割との関連すでに述べた。その他の点では、上司、組合職場委員、組合地区支部、経営協議会、労働裁判所のいずれに問題を持

第二部 西ドイツ

表2-4 リッセルハイム工場における解雇数と訴訟件数 (1970~1982年)

年	従業員数(人)	解雇数(人)	訴訟件数
1970	36,655	1,026	15
1971	36,032	1,157	1
1972	37,183	1,014	9
1973	34,402	1,296	65
1974	28,698	499	4
1975	33,414	1,058	35
1976	36,290	1,823	98
1977	38,102	1,157	56
1978	42,168	880	123
1979	42,518	933	152
1980	35,964	457	58
1981	35,090	182	117
1982	34,418	236	

ち込みかを判断するのは労働者個人の責任である。ごく稀な場合にだけ紛争は裁判所に行く。そうした場合、多くは雇用関係の終了をもたらす。

上の統計(表2-4)は一九七〇年から一九八二年までに発生したリッセルハイム工場における解雇件数と同期間における使用者との間の労働裁判所における紛争件数を示したものである。労働裁判所で解決された、リッセルハイム工場における使用者と労働者との間の紛争はすべて解雇保護を伴っている。

解雇理由はもっぱら従業員の人格ないし行為を理由とするもので工場内での継続的雇用を妨げる緊急の業務上の必要性に基づくものではない。例えば、受注減に基づく解雇は一九六六年以降同工場では発生していない。近年起っている人員の全体的な減少は自然変動と高年労働者の早晩年金退職、解約補償手当付き希望退職によるものである。例えば、一九八〇年に同工場では約三八〇〇人が解約補償手当付き希望退職制を利用している。同年における人員削減費用は九一〇〇万マルクに達している。

これらの事件のすべてにおいてオベル社は、ヘッセン金属使用者団体のダルムシュタット南ヘッセン地域グループの事務局長に訴訟代理をさせている。この統計はまだ、大企業が労働裁判所に登場するのは極めて稀であるという一般報告でのテーゼを確認するものとなっている。

(毛塚勝利記)

mehr

- Die IG Metall
- Tarifpolitik
- Im Bereich
- ▶ Beiträge
- Geschichte
- Aufbau
- Leistungen

Die Beiträge

●●●●● Die (tarif-)politischen Erfolge, die die IG Metall erreicht, und die Leistungen, die sie ihren Mitgliedern zu bieten hat, hängen auch von ihrer finanziellen Leistungsstärke ab.

Die IG Metall finanziert sich allein über die Mitgliedsbeiträge.

Für Berufstätige beträgt der Beitrag ein Prozent vom Bruttoeinkommen. Nicht-Berufstätige zahlen weniger. Näheres regelt die Satzung.

●●●●● So teilt sich die Mark

wofür die Beiträge der IG Metall verwendet werden (in %)

Ortskassenanteil*	28,43 %
Beiträge an DGB, IMB, EMB	12,83 %
Personalkosten	13,13 %
Rückstellungen	10,37 %
sonstige Kosten	10,16 %
Druck, Versand Mitgliederzeitung "metall" und Informationsmaterial	7,62 %
Bildung	9,80 %
Unterstützungsleistungen	7,65 %

* Anteil der Gesamteinnahmen für die Ortskassen zur Erfüllung ihrer Aufgaben
(Stand 1996)

●●●●● weiter

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

Anlaß der Leistung	1989	1990	1991	1989 bis 1991		1986 bis 1988	
	Millionen DM	Millionen DM	Millionen DM	Millionen DM	vH*	Millionen DM	vH*
Streik und Aussperrung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,1	0,01
Maßregelung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	0,0	0,00
Rentner	29,9	31,1	30,7	91,7	4,07	66,2	3,60
Sterbefälle	12,6	13,2	14,8	40,6	1,80	34,9	1,90
a. o. Notfälle	0,6	0,6	0,7	1,9	0,08	2,0	0,12
Rechtsschutz	1,4	1,2	2,2	4,8	0,21	4,2	0,23
Freizeit-							
Unfallversicherung	15,6	16,5	15,5	47,6	2,11	42,1	2,29
Insgesamt	60,1	62,6	63,9	186,6	8,27	149,5	8,15

* prozentuale Berechnung vom Beitragsaufkommen

IGM. Geschäftsbericht 1997-98



Los!

- Aufbau des DGB
- Der GBV
- DGB-Landesbezirke
- DGB - Kreise
- DGB Rechtsschutz GmbH
- Gewerkschaften im DGB
- Frauen
- Jugend
- Mitgliederzahlen
- Geschichte
- Grundsatzprogramm
- Links

DGB-Rechtsschutz in der Region Nordrhein-Westfalen

Bezeichnung	PLZ	Ort	Straße, Nr.	Telefon	Telefax
Büro Aachen	52068	Aachen	Dennewartstraße 17	0241/9467110	0241/94
Büro Arnsberg	59821	Arnsberg	Clemens-August-Straße 15	02931/936978	02931/2
Büro Bielefeld	33602	Bielefeld	Marktstraße 10	0521/9680310/11	0521/17
Büro Bocholt	46397	Bocholt	Wesemannstraße 10	02871/21060	02871/2
Büro Bochum	44787	Bochum	Humboldtstraße 46	0234/963240	0234/96
Büro Bonn	53115	Bonn	Endericher Straße 127	0228/9659574	0228/69
Büro Detmold	32756	Detmold	Gutenbergstraße 2	05231/309221	05231/3
Büro Dortmund	44135	Dortmund	Ostwall 17 - 21	0231/5578020	0231/55
Büro Düren	52349	Düren	Krämergasse 27	02421/27221	02421/2
Büro Düsseldorf	40210	Düsseldorf	Friedrich-Ebert-Straße 34 - 38	0211/3683219-20	0211/36
Büro Duisburg	47051	Duisburg	Stapeltor 17 - 19	0203/9927550	0203/99
Büro Essen	45127	Essen	Schützenbahn 11 - 13	0201/8107120	0201/81
Büro Gelsenkirchen	45879	Gelsenkirchen	Overwegstraße 47	0209/22076	0209/20
Büro Gummersbach	51643	Gummersbach	Singerbrinkstraße 22	02261/26000	02261/2
Büro Hagen	58095	Hagen	Körnerstraße 43	02331/916218	02331/9
Büro Hamm	59065	Hamm	Nordenwall 5	02381/9012760	02381/9
Büro Herford	32052	Herford	Kurfürstenstraße 14	05221/59760	05221/5
Büro Herne	44623	Herne	Mörkestraße 1	02323/50257	02323/5
Büro Iserlohn	58636	Iserlohn	Vinckestraße 4	02371/24658	02371/8
Büro Köln	50672	Köln	Hans-Böckler-Platz 9	0221/5798450	0221/51
Büro Krefeld	47798	Krefeld	Blumentalstraße 2	02151/818950	02151/8
Büro Minden	32423	Minden	Marienwall 29	0571/8280014	0571/28
Büro Mönchengladbach	41065	Mönchengladbach	Rheydter Straße 328	02161/8249522	02161/8
Büro Münster	48145	Münster	Zumsandstraße 35	0251/30142	0251/39
Büro Oberhausen	46045	Oberhausen	Friedrich-Karl-Straße 24	0208/8206817	0208/82
Büro Paderborn	33102	Paderborn	Ledeburstraße 30	05251/2903721	05251/2
Büro Rheine	48429	Rheine	Kardinal-Galen-Ring 98	05971/15373	05971/1
Büro Siegen	57072	Siegen	Koblenzer Straße	0271/53076	0271/25