

ドイツ1938年 AZO と労働時間短縮

小 倉 一 哉

- I 問題の所在
- II ナチス・ドイツにおける AZO の制定と実効性
- III 連合国占領期と連邦生成期における労使自治の生成
- IV 西ドイツの労働協約と労働時間短縮
- V 結びにかえて

I 問題の所在

時短先進国ドイツの現在の労働時間の法的規制は、営業法（Gewerbeordnung, 1869年）、AZO（Arbeitszeitordnung＝労働時間令, 1938年）、閉店法（Ladenschlußgesetz, 1963年）、連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz, 1963年）、母性保護法（Mutterschutzgesetz, 1968年）、年少者労働保護法（Jugendarbeitsschutzgesetz, 1976年）などによって行われている。ドイツは体系的な統一労働立法がなく、賃金と並んで基本的労働条件である労働時間の法的規制一つをとってみても、関連する法令はこのような複数存在している。

しかしながら、成人労働者の一日の労働時間の上限を規制しているものは、AZO であり、その意味では AZO が労働時間に関する一般法としての役割を担っている⁽¹⁾。

AZO が制定された1938年は、一般に「第三帝国（Drittes Reich）」と呼ばれる、アドルフ・ヒトラー（Adolf Hitler）率いる「国民社会主義ドイツ労働者

党 (NSDAP; Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei, または NAZIS＝ナチス)」が政権を掌握し、ドイツを第二次世界大戦へと導いた、ファシズムの時期であった。「ファシズム」というと、一党独裁、対外侵略、市民的・政治的自由の抑圧といった言葉を思い浮かべるのであるが、1949年5月以降の「西ドイツ」(また1990年10月以降の「統一ドイツ」でも)は、民主主義の連邦共和国家である。第二次世界大戦の敗北を契機に、それ以前の政治体制の根本的改変をなされた国家において、一つの法令が、それら二つの時代に効力を持っているということになる。

本稿は、いわば「二つの時代における一つの法令」の意味を、AZO の制定に関連するヴァイマル末期より現在に至る歴史的経過のなかで検討しながら、労働時間に対する政策的規制のありかたを考察することを目的とする。

II ナチス・ドイツにおける AZO の制定と実効性

ヴァイマル共和体制の末期は、KPD (Kommunistische Partei Deutschlands: ドイツ共産党), SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands: ドイツ社会民主党), 中央党 (Zentrum), 国権党 (Deutschnationale Volkspartei), NSDAP などの政党の議会勢力にとりわけて大差がなかった。それ故、三つの連立政権⁽²⁾が比較的短期間のうちに交代した。

NSDAP は1919年の党創設以降、次第に支持層を広げ、とくに中小農民、中小商人、中小の独立工業経営者などのいわゆる「中間階層」の支持を獲得していた。ヒトラーとルーデンドルフ (Erich Ludendorff) のミュンヘンでのカール (von Kahr) 政府に対する一揆の失敗 (1923年)、ヘッセンでの「流血綱領」として知られる「ボックスハイマー文書 (Boxheimer Dokumente)」の暴露事件 (1931年)、11月総選挙での敗北 (1932年) などの党の危機を迎えながらも、常に「中間階層」だけでなく一部の労働者階級や、とりわけ独占資本家階級からの強い支持を集めていた。1933年1月、ヒンデンブルグ (Hindenburg) 大

統領の議会解散要求によってシュライヒャー政権が崩壊し、NSDAP、国権党らの保守連立政権が誕生、ヒトラーが首相となった。

1933年5月2日、「ドイツ労働保護行動委員会 (Aktionssauschuß zum Schutz der deutschen Arbeit)」の活動のもとに、ADGB (Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund: 全ドイツ労働総同盟) の指導者ライバルト (Leipart), グロスマン (Grossmann), ヴィーセル (Wiessel) らは逮捕され、ADGB 傘下、KPD 系、キリスト教系などのすべての労働組合の本部・支部が占拠され、組合財産が没収された。ヒトラー政府は、6月22日 NSDAP 以外の政党を解散させ、7月14日には「政党新設禁止法 (Gesetz gegen Neubildung von Parteien)」を制定し、一党独裁の枠組みを創った。

NSDAP 政権すなわちなチス体制下の労働政策は、1933年5月10日創設の「DAF (Deutsche Arbeitsfront＝ドイツ労働戦線)」を基盤に展開される。DAF は破壊された労働組合の財産を利用し、旧組合員を母体として活動することで、労働者のナチスの統制を即時に行うことができた。また、NSDAP 傘下の団体として、組織機構的にも完全にヒトラーの支配下にあり、そこには個々の使用者も加盟させられた⁽³⁾。

ヒトラーは労働争議の勃発をおそれて、5月17日、DAF 指導者のライ (Lei) と国経済統監 ヴァーゲナー (Wagener) との間に8週間のいわば「労使の合意による」休戦協定を設けた。この協定を監視するために、5月19日「労働管理官法 Gesetz über Treuhänder der Arbeit)」を定めた。「労働管理官」は「州政府の推薦した人物の中から総理大臣により任命され⁽⁴⁾」(第一条)、その任務は「新社会秩序の成立を見るまで被傭者団体及び個々の雇用主または雇用主団体に代わって、法律的拘束力を持って労働協約締結の条件を規制する⁽⁵⁾」(第二条) ことであった。つまり、ナチス労働政策の骨格が創られるまでの間、政府の選んだ人物によって労働協約が定められるというわけである。その「ナチス労働政策の骨格」こそ、1934年1月30日の「国民労働統制法 (ま

たは国民労働秩序法, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)」であり、「労働管理官」はこの「国民労働統制法」において、改めて恒久的な制度として位置づけられたのである。

ナチス労働政策のイデオロギーを説明するためには、「国民労働統制法」の特色を述べるのが適切と考えられるので、以下に若干の特色を述べておきたい⁽⁶⁾。

第一点は、「共同体思想 (Gemeinschaftsgedanke)」である。「国民労働統制法」第一条では「経営は、指導者 (Führer) と従属者 (Gefolgschaft) とが、経営目的の推進と、民族・国家の共同利益のために協力して働く共同体である⁽⁷⁾」とされている。これは、「労働者」も「資本家」も「共同の利益」のために協働する機能的に分類された職業身分にすぎないとする事で、労資の階級対立を意識的に否定しているものと考えられる。

第二の特色は、「指導者原理 (Führerprinzip)」である。「国民労働統制法」の第二条は、「指導者」に経営内の全ての事項の決定権限を与えている。これは、従来の労働条件に関する超経営的な集团的規制を排除し、上述の階級対立の否定を補完するものであり、同時に使用者の本法に対する不満を考慮にいれたものと考えられる。つまり、「共同体思想」と「指導者原理」とは一見対立しあう観念であるが、「指導者」と「従属者」という「機能的な職業身分」を用いることによって、階級関係を粉飾していたのである。実際、労働条件規制の効力は、「労働管理官」の定める「賃率規則 (Tarifordnung)」が最も強く、「指導者」の定める「経営規則 (Betriebsordnung)」は条文の建前とは異なり、「賃率規則」に違反することは許されなかったのである⁽⁸⁾。しかも、従業員20人未満の企業では「経営規則」が決定し得なかったこと (第26条) もヴァイマル末期以降の不況下で賃金を引き下げる衝動を持っていた使用者に対して、一定の足枷をはめ、もって労働者の保護を意図したものと考えられる。

第三は、「忠実 (Treue)」や「社会的名誉 (soziale Ehre)」といった道徳的

概念を法律と融合させたという点である。つまり「すべての労働を民族・国家への奉仕⁹⁾」とし、いわば労働を権利から義務へと転換したのである。そのため経営内の義務違反は、労働者も経営者も同様に「社会的名誉裁判 (Soziale Ehrengericht)」にかけられ、有罪の場合には、戒告、譴責、罰金、資格剥奪という刑が課せられることになった。

ヒトラー政権が始まる頃のドイツ経済は、世界恐慌の余波が続いていたため、生産活動は低迷し、失業者は膨大な数になっていた。恐慌前の1928年を100とした1932年の生産指数はわずか46であった¹⁰⁾。また、1933年1月の失業者数は601万4千人であり¹¹⁾、さらに工業部門における1925年の従業員数1,291万人が1933年には894万人へと激減していることから¹²⁾、当時の失業者の多さを知ることができるだろう。

こうした状況下でのナチス政府の最大の任務は、第一に失業対策であった。

ナチスの失業対策は、独裁政権ゆえの手段を持って行われた。1933年6月1日の「第一次失業緩和法 (Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit)」および9月21日の「第二次失業緩和法 (Zweite Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit)」においては、6ヶ月以上労働していた女子が婚姻によって労働市場から離れる場合の「結婚貸付金」を設けた。また1934年8月26日の「労働力の配分に関する命令 (Anordnung über die Verteilung von Arbeitskräften)」では、年長の扶養義務の多い失業者に対する優先的雇用 (第8条)、25歳未満独身労働者の農林業への転換 (第17条) など、失業総量の削減と同時に、労働力の配分に関する調整も行った¹³⁾。

これらのナチス失業対策の直接的効果を知ることは難しいが、表—1を見る限り、1933年から1934年のいわば「強行手段」であった失業対策が、相当数の失業者の減少と結びついていると言うことはできる。

表一 1 ヴァイマル末期から「第三帝国」における失業者数

年 月	実 数	年 月	実 数
1932	5,575,000	1936.12	1,479,000
1933.1	6,014,000	1937	912,000
1933	4,804,000	1937.12	995,000
1934.5	2,529,000	1938	429,500
1934	2,718,000	1938.12	456,000
1935	2,151,000	1939.1-6	141,000
1936	1,593,000	1939	38,400

原 資 料：Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich

資料出所：Kuczynski, J. Die Geschichte der Lage der Arbeiter in Deutschland von 1789 bis in die Gegenwart Bd II Erster Teil, [1954]. S. 124ff

表一 2 週当り平均労働時間

年	時間	年	時間
1927	49.9	1936	46.7
1928	48.9	1937	47.6
1929	46.0	1938	47.9
1930	44.2	1939	48.6
1931	42.5	1940	50.1
1932	41.5	1941	50.1
1933	43.0	1942	49.2
1934	44.6	1943	48.0
1935	44.5	1944	48.3

原 資 料：Meinert, R. Die Entwicklung der Arbeitszeit in der Deutschen Industrie

資料出所：Schneider, M. A Brief History of the German Trade Unions [1989] P. 397

ヒトラー政権下での労働に関する官庁統計は、「営業監督署 (Gewerbeaufsichtsbeamten)」の報告が引用されている場合が多く⁴⁾、ナチス政府の一機関であった「営業監督署」の報告から当時のドイツ労働者の労働時間を考察し

ているということは念頭に置かなければならないと思われる。しかし、少なくともクチンスキの著書を見る限り、「営業監督署」の報告からも、ヒトラー政府が次第に戦時体制へと向かって行くということはわかる¹⁵⁾。

ヴァイマル末期から「第三帝国」の間の、工業における週当たり平均労働時間を示したものが、表一2である。世界恐慌のあおりを受け、大量の失業者を記録した1932年当時は、労働時間も減少しているが、第二次世界大戦へと向かって行くにつれ、次第に増加して行く。クチンスキの著書の中の「営業監督署」の報告によれば、当時の軽工業では原材料の不足が著しく、労働時間も短かったようである。アヒェンの織物業では、全労働者の43パーセントが週30時間以下の就労であり、エルフルトの靴製造業でも、1937年当時の週平均労働時間は32時間であったということである¹⁶⁾。

つまり、表一2の工業における週平均労働時間から仮に消費財産業あるいは軽工業での労働時間を控除したとすれば、これらの数字は相当程度上昇すると見てよいと思われる。「営業監督署」の報告にも、オスナブリュックの建設業で、一日16時間労働を行わせていた企業主に対する訴追があったが無罪となったという例や、一般に道路工事業では週当たり60時間労働であったという記述がある¹⁷⁾。

ヴァイマル共和体制末期の1923年に制定された「労働時間に関する命令 (Verordnung über die Arbeitszeit)」は、ヴァイマル体制成立当初の労働者保護的色彩の強い諸労働時間命令を統括し、資本家の意向に沿って創られたものであった¹⁸⁾。しかし労資の階級対立を前提とするヴァイマル期のいわゆる「集团的労働法¹⁹⁾」を全面的に否定し、新たな「全体主義的国家体制」を築こうとするナチス政府にとっては、「労働時間に関する命令」も創り変える必要があったと考えられる。1923年の「労働時間に関する命令」には、労働組合と使用者・使用者団体のとり結ぶ労働協約に関する記述 (5, 6, 7条)、あるいは労働協約の「一般的拘束力宣言 (Allgemeinverbindlichkeiterklärung)」に関

する記述（5条）があり⁹⁹、これらは前述の「国民労働統制法」のナチス・イデオロギーにそぐわないものである。

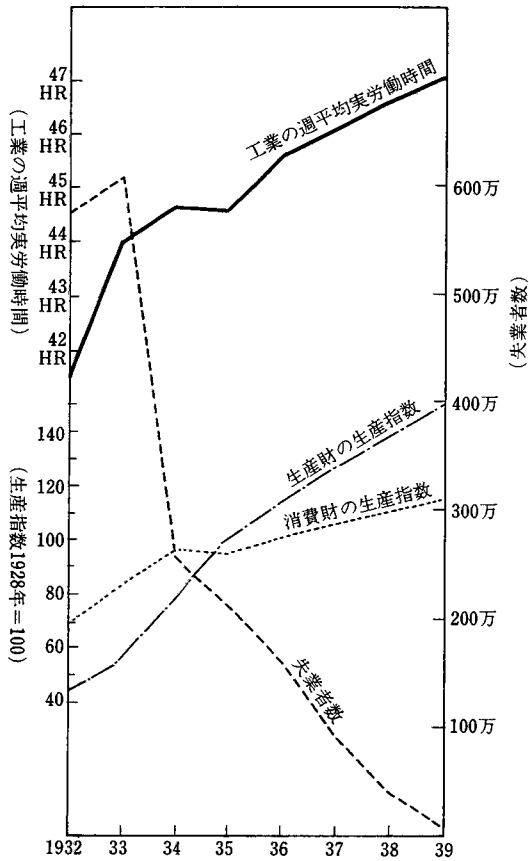
こうして1934年7月26日、「労働時間令の更新に関する命令（Verordnung über die neue Fassung der Arbeitszeitverordnung）」が制定された。

この時期のナチスにとっての最重要課題は、失業克服であった。ILOの1934年の報告によれば、ナチス政府は当初、支払賃金総額を減らさずに週40時間労働を普及させることにより、失業者を減少させるという、いわゆるワーク・シェアリングの運動を行っていたようである¹⁰⁰。したがって1934年命令は、そのようなナチスの失業対策のなかで制定されたものであると考えられる。つまり「労働時間令の更新に関する命令」は、失業者を含めた、労働者全体に対しての一定の保護政策として捉えられるのであり¹⁰¹、このことはまた、ナチス労働政策のイデオロギーである「民族共同体」の構成員である労働者＝「従属者」に対する政策とも考えられる。他民族に対しては極端なまでの弾圧・迫害を行いながら、ドイツ民族あるいはゲルマン民族の「全体主義」にもとづく「民族共同体」の形成のためには、労働者に対しても一定の保護政策を必要としたということではないだろうか。

しかし、ナチスの40時間運動それ自体は奏功しなかった。1932年から1939年までの工業における週平均労働時間、失業者数、生産財・消費財それぞれの生産指数をグラフにしたものが図—1である。600万人を超える失業者、生産財の生産指数が世界恐慌以前の半分にしかない1933年の時点では、ナチスの失業対策も多面的に行われた。しかし、前述の「失業緩和法」あるいは「労働力の配分に関する命令」等の失業の量的・質的な抑制政策の効果と、とくに生産財産業での労働力需要が、同時に失業者を減少させたと見ることはできるが、労働時間短縮によるワーク・シェアリングにはなっていなかったようである。

1938年4月30日、1934年命令を改正したAZOが制定された。AZOは、1934年命令から、年少者・児童労働に関する規定を別の法律（Gesetz über

図一 「第三帝国」前半の概況



資料出所：Kuczynski, J. (1954) *a. a. O.* より作成。

Kinderarbeit und über die Arbeitszeitordnung der Jugendlichen: 年少者保護法) として分離させたものであるが、1934年命令と AZO の年少・児童労働以外の条文を比較してみると、かなりの変更がなされている点に気づく。一言すれば、AZO はそれまで形式的にも「指導者」に与えられていた労働時間の決定権が、

ナチス政府の直接的な管理下に置かれることになったものである。そこで以下に AZO における1934年命令の主な改正点を掲げることにする。

1934年命令の7条〔一般に許可する時間外労働〕では、「企業者の選択により、1年に30日、1日2時間の時間外労働を行わせることができる²³⁾」となっていたが、AZOの6条〔30日間の労働時間延長〕では、「企業者の選択により」はなくなった²⁴⁾。また、1934年命令の9条〔時間外労働に関する官庁の許可〕では、「企業者の申請によ」って所轄監督機関がやむを得ない事情の時の所定内を超える労働時間を決めることができたが²⁵⁾、AZOの8条では「企業者の申請により」という一句は除去されている²⁶⁾。さらに1934年命令の19条〔夜間労働禁止〕の2項「交代制の場合の女子労働者は、午後10時まで従事することができる²⁷⁾」という条文は、AZO 19条2項では「……午後11時まで、開始時間を遅らせれば午後12時まで……²⁸⁾」となった。そのほか、1934年命令の30条〔一般的例外許可〕では、「州最高官庁は、監督官の意見を徴し、本令の規定と異なる保護規定が、失業対策または国民栄養の確保のため緊要であれば、例外を許可する権利を有す²⁹⁾」となっていたが、AZOでは「国労働大臣は、公益のため緊急の必要がある場合は、取消し得べきことを条件として、労働時間令またはその他の労働保護規定に定める除外令の基準を超える除外令を許可することができる³⁰⁾」となった。つまり1934年命令30条の主語が「国労働大臣」になり、「監督官の意見を徴」さなくてもよくなり、さらに「失業対策または国民栄養の確保のため」でなく「公益のため」になったのである。

このように、1934年命令は、AZOの制定によっていくぶん労働者保護の性格を弱めた。同時に、ナチス政府の労働時間に関する決定権が強化されたのである。

AZOが制定された1938年は、ドイツ軍が1939年9月にポーランドへ侵攻するまでのいわば準戦時下であった。図—1からもわかるように、失業問題はほとんど鎮静化し、戦時体制に向けて全国民の動員が必要となっていた時期であ

る。したがって、1934年命令を政府の意のままとなるように変える必要があったことは容易に推測できる。しかしそれにもかかわらず、AZO は条文の改正を行わずに、前後の今日も有効であり、現在のドイツの労働時間の法的根拠となっている。

つまり、戦時動員体制だけのために創り変えられた命令が AZO であるのなら、そのような命令の存在が、戦後そして現在も有効であるということには、当然疑問が生ずる。

ポーランド侵攻が開始される1939年9月、「労働法規変更及び補充令 (Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts)」が制定された。この命令の第3条において、官庁の許可を得ずに労働時間を自由に延長する権利が「指導者」に与えられた³¹⁾。また同第5条で、1927年の「母性保護法 (Gesetz zum Schutze des erwerbstätigen Mutter)」と、1938年に AZO から分離した「年少者保護法」、そして AZO の規定の一部または全部を停止する権限が労働大臣に与えられた³²⁾。さらに9月11日には、「労働保護の例外に関する命令 (Anordnung des Reichsarbeitsministers über Ausnahmen von Arbeitsschutz)」が追加され、少年の所定労働時間 (1日8時間) と労働時間の配分変更を規定した「年少者保護法」の7, 9条と、所定労働時間 (1日8時間)、労働時間の配分変更、「賃率規則」による労働時間の延長と鉱山・坑内作業における女子の就業禁止を規定した AZO の3, 4, 7, 17条の規定を超えて、16歳以上の年少労働者と女子労働者も、緊急の場合には、一日10時間まで労働させられることになった³³⁾。

しかし3カ月後の1939年12月12日、「労働保護令 (Verordnung über den Arbeitsschutz)」が制定され、「一日10時間の上限は、AZO が一日10時間を超える労働時間を許可している場合においても、適用される³⁴⁾」となった。

以上の経過には、戦時動員体制で、全国民を長時間労働の下に置こうとした9月の「変更・補充令」と、その後の戦局好転、戦争長期化を見込んで一定の

労働保護を再開した、戦時下のナチス政府の労働時間政策が示されていると考えられる。しかし、残念ながらこれら AZO の周囲に創設された諸命令の直接的効果を実証する資料は未入手である。

以上の考察において1938年に制定された AZO が、その当時どのような状況下にあったかを要約してみたい。

まず、AZO の前身である1934年の「労働時間令の更新に関する命令」は、大量の失業者、また「民族共同体」としてのドイツ労働者に対する（AZO と比較して）保護的性格の強い命令であった。しかし失業者が、「失業緩和法」「労働力の配分に関する命令」や、生産活動の活発化によって減少し、同時に近隣諸国への侵攻が不可避となって行くと、それに合わせて AZO が制定される。けれども、1939年9月あるいは12月の戦時下の諸命令は、AZO 自体の実効性を検証不可能にするすものであった。いいかえれば、AZO は戦後の民主国家においても存続し得る内容を持ちながら、ナチス政権下では、独立した命令としての役割を果たすことができなかったのではないかという疑問が浮かび上がるのである。だからこそ、AZO はそれをとり巻いていた「変更・補充令」や「労働保護の例外に関する命令」といった諸命令が、戦後、連合軍によって取り払われた後でも、労働保護法令として存続し得たのではないだろうか。

以上が、AZO が「第三帝国」において創られながら戦後も有効であることの第一の要因であると考ええる。

Ⅲ 連合国占領期と連邦生成期における労使自治の生成

1945年5月8日に降伏したドイツは、東部の農業地帯をソ連、西部の重工業地帯をアメリカ、イギリスに占領された。二ヶ月後の7月17日から8月3日までの間開かれた米・英・ソの首脳会議の結果、ドイツからのファシズム・軍国主義の根絶、コンツェルンの解体等を謳った「ポツダム宣言」が発表された。連合国の占領最高機関である「管理委員会（Kontrollrat）」は、戦後のドイツ

民主化に関する政策立案にとりかかった。

1946年3月30日には、労働裁判所に関する「管理委員会法（Gesetz des Kontrollrates）第21号」が定められ、4月10日には経営協議会に関する「管理委員会法第22号」が定められた。6月3日には労働組合設立に関する「管理委員会指令（Anweisung des Kontrollrates）第31号」が布告され、組合活動が公式に認められた。さらに11月10日には、「管理委員会法第40号」によって、ナチス労働政策の基本法であった「国民労働統制法」が廃止されたのである。

けれども「管理委員会」の法令は、単に原則的規定を定めたにすぎず、その実施規定は各州の立法によって決められていた⁸⁶。しかも、米・英・仏・ソの四国共同管理となっていたのは首都のベルリン市だけで、ほかの州は各々の占領国政府による個別的支配下に置かれていたため、各州の立法間に著しい相違がみられ、ドイツ全土に行き渡る、具体的実施規定を備えた労働法令が存在していなかったのである⁸⁶。ソ連占領地区では、「管理委員会指令第31号」が出される一年前、ソ連軍最高指令官ジューコフ元帥の「命令第2号」によって労働組合活動が認められていた。1946年2月には、ソ連占領地区全体の第一回労働組合大会が開催され、160万人が参加、同時にFDGB（Freier Deutscher Gewerkschaftsbund：自由ドイツ労働組合総同盟）が創設された⁸⁷。

一方イギリス占領地区では、1945年8月より地域レベルでの労働組合設立が認められ、英国占領軍政府の監視の下、漸次地区全体の統一的労働組合になって行った。またアメリカ占領地区では、1946年8月ヘッセン、9月にバーデン＝ヴュルテムベルグで、さらにフランス占領地区では、1947年2月ホーエンツォーレルンでそれぞれ地域ごとの労働組合が設立された。イギリス地区では、1948年時点の地区全体の組織率は42パーセント、280万人の組合員が加入しており、アメリカ地区全体の組織率38パーセント（160万人）、フランス地区全体の30パーセント（38万人）と比べても組織率、組合員数ともに上回っている⁸⁸。これはイギリス地区の労働組合が、後の西ドイツの労働運動の中核とな

る一つの要因であろう。

労働組合は、占領地区の壁を越えて四地区全体の統合を計るために、1946年7月から数回にわたる全地区の会合を設けた。しかしマーシャル・プランをめぐって、FDGBと西側の労働組合との見解相違が明確になってからは、労働組合も東西に分離して行くのである。

こうして1949年5月に西側全地区を統合したDGB (Deutscher Gewerkschaftsbund: ドイツ労働組合総同盟) が、翌年BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: ドイツ経営者連盟) が設立され、西ドイツの集団的労使関係は、その現実的基盤を得ることになる。

この時期は、一方でソ連の南下政策やギリシャ、トルコでの反政府ゲリラ活動などがあり、また他方で、チャーチルの「鉄のカーテン」演説、ギリシャ、トルコ政府への軍事援助を約束した「トルーマン・ドクトリン」、さらに「マーシャル・プラン」などの西側の反共政策が強まって行く時期でもあった。

1948年3月、「管理委員会」からソ連代表が退場し、同年6月20日、西側三国占領地区での新マルク導入が行われた。6月22日には、通貨問題を話し合うための四国会議が開かれたが、結果は決裂、6月24日にはソ連占領地区でも別の新マルクが導入された。そして1949年5月には「ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland)」が、同年10月にはドイツ民主共和国 (東ドイツ) でも憲法が制定され、ドイツの国家体制は東西に分離するのである。

ドイツにおける「集団的労働法」の領域で、全国的意義を持つ最初の法令は、1949年4月9日の「労働協約法 (Tarifvertragsgesetz)」であるとされている⁹⁹⁾。これは、「基本法」が制定される以前の米・英占領地区の法律として発効したものである (その後1952年1月に連邦法として改正された)。労働者個人と使用者との労働契約が労働協約に違反することは許されないという「協約の規範的効力」と、一定の範囲で一定割合の労働者をカバーする労働協約は、その範

囲の未組織労働者へも拡張適用されるという協約の「一般的拘束力」を中核にしたもので、内容的にはヴァイマル期の「労働協約令 (Tarifvertragsordnung)」を受け継いでいた⁴⁰⁾。さらに「基本法」の9条3項で「労働・経済条件の維持・改善のために団結を結成する権利は、万人に対し、またあらゆる職業に対して保障される。この権利を制限もしくは妨害することを目的とした協定は無効であり、同様の目的を持った措置は違法である⁴¹⁾」という団結権が保障され、西ドイツの「集团的労働法」が生成され始めるのである。

独占資本の解体が進むなかで、資本家が戦後復興のリーダーシップを執れなかった上に、失業、住宅不足、食糧難などの問題を抱えていた労働組合は、経営協議会を設立して労働者の経営参加を可能にすることを第一の目標としていた。それはいわば、戦後ドイツの政治・経済民主化の口火として位置づけられ、復興にとってまず重要な産業である、石炭・鉄鋼業にその闘争基盤が据えられたのである。

1949年の労働争議による損失日数は27万716日であったが、1950年には、38万121日に増加した⁴²⁾。連邦全土を統一した DGB の圧力は、ストライキという資本家に対する脅威となり、1951年5月の「石炭・鉄鋼産業共同決定法 (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)」につながった。この法律は、「監査役会 (Aufsichtsrat)」における労使の同権的代表 (企業規模によるが、11人構成の監査役会の場合、労：使：中立で5：5：1となる) と、取締役会における労働者側の意見を代表する「労務担当取締役 (Arbeitsdirektor)」の選出という、労働者にとって「画期的な共同決定制度⁴³⁾」であり、こうして団体交渉以外の決定事項に関する労働者の経営参加も認められた。

しかし保守政党である CDU のアデナウアー政権は、この法律の全産業への波及という DGB の意向を受け入れなかった。1952年10月に制定された「経営

組織法 (Betriebsverfassungsgesetz: または事業所組織法)」では、「監査役会」における労働者代表の数は、3 分の 1 に抑えられた。

その後 1953 年 9 月に「労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz)」が制定された。同法は「労働裁判所 (Arbeitsgericht)」, 「州労働裁判所 (Landesarbeitsgericht)」, 「連邦労働裁判所 (Bundesarbeitsgericht)」の三審制で、労使それぞれの選出による裁判官の参加を認めており、「基本法」では決められない労使関係の細目について、現在でも重要な役割を担っている。

こうして「集团的労働法」はひとまず整備された。

さて、本節のここまでの考察から、AZO 現存の第二の要因を導きだしてみたい。

第二次大戦後のドイツは、連合国による個別支配下に置かれていたため、労働立法も占領地区ごとに定められ、連邦成立までは全土を統一する法令が存在しなかった。つまり 1945 年から 1949 年の間は、法的に分裂状態にあったのである。さらに西ドイツ「基本法」で団結権が認められ、労働組合のナショナル・センターと経営者団体が設立され、労使関係の現実的基盤が形成される。また、この労使関係を律する制度として「労働協約法」、「労働裁判所法」、「石炭・鉄鋼産業共同決定法」、「経営組織法」などが制定された。

終戦直後のドイツにとって、戦後復興を進めるための第一の課題は、集团的労使関係の確立であり、そのための枠組みの創設であったと考えられる。第二次大戦後の日本は、アメリカという占領軍政府によって民主化が行われ、労働立法も 1945 年 12 月から 1947 年 4 月までに「労働組合法」、「労働関係調整法」、「労働基準法」の労働三法が成立している。この経過は、ドイツにおける戦後数年間とは全く異なっている。要するに戦後のドイツにおける労働法令は、まず連合国の占領期において統一立法として成立する可能性を失っていた。さらに東西に分裂した後、西ドイツの労働法令における第一の課題は集团的労使関係の制度的枠組みの創設であり、使用者に対して労働条件の下限の遵守を強制

し、その違反に対しては罰則を課すという労働保護立法ではなかった。1952年の「最低労働条件決定法（Gesetz über Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen）」第1条では、労働条件の規制が、基本的に労働協約による旨が明言されており⁴⁴、国家による労使自治への介入を抑えようとしている。さらに前節で触れたように、AZO それ自体は決して弾圧法ではなく、AZO の規定を骨抜きにする命令がなくなれば、労働保護法令として機能し得ると考えられていたのではないだろうか。このことは、国家の労使自治に対する介入の抑制という観点からは矛盾するように見えるが、後に見るように、労働協約による労働時間が1日8時間・1週48時間を下回るのは1950年代後半からであったということから考えると、AZO がこの労使自治の生成期に労働保護法令として見直されていたという可能性も否定できない。

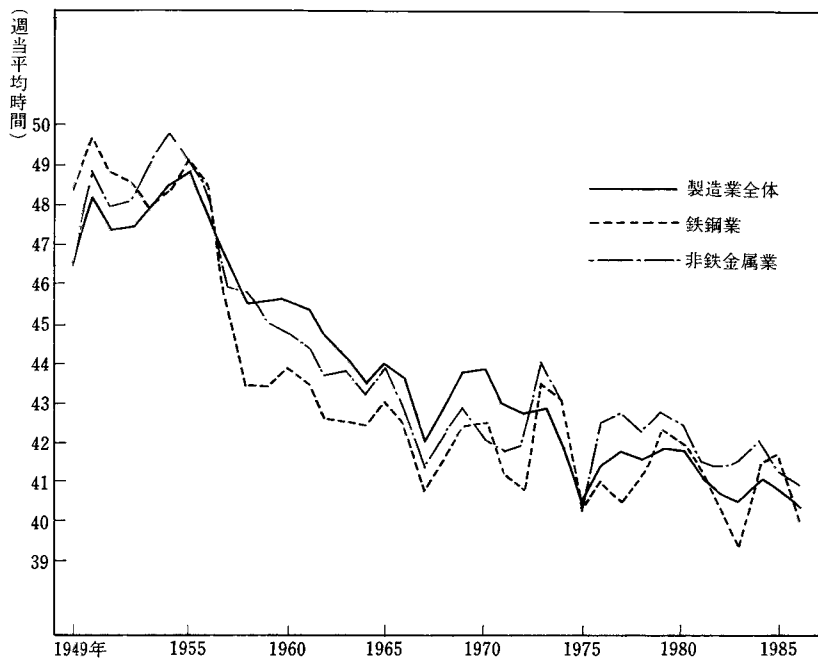
以上が、AZO 現存の第二の要因であると考ええる。

IV 西ドイツの労働協約と労働時間短縮

図一2は、西ドイツの支払労働時間を時系列でみたものである。支払労働時間であるから、所定内・所定外の実労働時間に加えて、年次有給休暇なども含んでいる。ただしこの場合の「所定外」労働時間は、労働協約上の週所定内を超えた時間部分の「所定外」であり、AZO と営業法によって定められている週48時間を超えるという意味での「法定外」労働時間ではない。連邦が設立された1949年当時、製造業では46.5時間、鉄鋼業48.3時間、非鉄金属業46.5時間であったが、1950年代前半は48時間前後で推移し、1956年頃から大幅に短縮した。産業によって短縮の規模や時期にある程度のずれはあるが、1960年代は減少傾向、1960年代後半以降延長・短縮を繰り返しながらも全体的に短縮傾向にある。

1950年代は「経済の奇蹟（Wirtschaftswunder）」といわれた高度成長期であった。朝鮮戦争による需要増加などで、この時期は年平均の実質経済成長率が7.9パーセント（1960年代は5.2パーセント）であった⁴⁵。

図一 西ドイツにおける支払労働時間の推移



注 1963年までは全国平均値。1964年以降は標本設計で、1973年に修整されている。

資料 ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 各年版より作成。

労働組合の労働時間短縮運動も、1950年代中頃から週40時間を目指して行われるようになる。DAG (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft: ドイツ職員労働組合) の1953年度の綱領は、「週40時間・5日労働⁽⁴⁶⁾」であったし、1956年のDGBのスローガンにも週5日労働が掲げられた。またDGBの単産NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: 食料・嗜好品・飲食産業労働組合) は、たばこ産業の労働者の労働時間を協約によって1957年1月から週42.5時間とし、さらに1959年1月からは40時間とした⁽⁴⁷⁾。

週40時間導入に際してとりわけ重要な原動力となったのは、DGBの最主力

単産である IGM (Industriegewerkschafts Metall: 金属労働組合) であった。1956年 6 月, IGM と BDA の産別使用者団体であるゲザンムトメタル (Gesamtmetall) は, 労働時間短縮について話し合い, 同年10月から「ブレーメン協定 (Bremen Pakt)」をスタートさせた。「ブレーメン協定」は労働協約のカバーするすべての範囲で, 賃金減額なしに週当りの労働時間をそれ以前の48時間から45時間にした。さらに1958年 8 月の「ゾデン協定 (Soden Pakt)」で, 1959年 1 月から週44時間とすることが決定された。その後1960年 7 月の「バート・ホンブルグ協定 (Bad Homburg Pakt)」では, 週40時間の導入が決められた。ただし, これは段階的な導入で, 1962年 1 月から42時間30分, 1964年 1 月から41時間15分, 1965年 7 月から40時間とするものであった。IGM は時間短縮による賃金減額をおそれ, 同時に賃上げを要求した。その結果, 1962年3.5パーセント, 1964年 3 パーセント, 1965年 7 月3.1パーセントの賃上げをも協定に盛り込むことになり, 週40時間の段階的導入は, その時々々の経済状況にかんがみて実施されるという条件付きになったのである。1960年代半ばの景気後退は, この段階的条件付きの導入を実際に遅らせた。当初予定されていた1965年 7 月からの週40時間導入は, 1964年 7 月の「エァバッハ協定 (Erbach Pakt)」で, 1966年 7 月からとなり, さらに1966年 2 月の「第二次エァバッハ協定」で, 結局は1967年 1 月となった。

これら一連の労働協約による週当り労働時間の短縮は, 図一2の時系列とはほぼ一致している。図一2における支払労働時間の1960年代の延長・短縮は, おもに所定外労働時間の差によるものと推定できるだろう。1967年の不況(実質経済成長率はマイナス0.2パーセントであった⁴⁹⁾)は, 所定外労働を削減し, 協約による週40時間の導入を伴って, 一つの「谷」を形成している。

1967年の不況は, それまで(1961-1966年) 1 パーセント以下であった失業率を2.1パーセントに押し上げた⁴⁹⁾。そのため雇用の確保が重視され, 1969年 6 月25日「雇用促進法 (Arbeitsförderungsgesetz)」や同年 8 月14日「職業訓

練法 (Berufsbildungsgesetz)」が制定される。1969年10月からの SPD・FDP (Freie Demokratische Partei: 自由民主党) の「小連立政権 (1966年10月から 1969年 9 月までの CDU/CSU・SPD 連立政権に対してこう呼ぶ)」下では、労働組合の幹部も閣僚入りを果たし、労働組合の要求がそれ以前に比べてより結実したと言えよう。とりわけ1972年の「新経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz: または新事業所組織法)」で、従来 3 分の 1 であった監査役会の従業員代表が、新たに 2 分の 1 になった。けれども従業員代表の一人が管理職であること、また賛否同数の場合の決定権が使用者側の選んだ議長にあることなど、必ずしも労使対等になったのではない⁵⁰。

1973年の第一次オイル・ショックは、西ドイツ経済にも深刻な打撃を与え、実質経済成長率は1974年0.4パーセント、1975年にはマイナス 3 パーセントになった⁵¹。失業も深刻化し、そのため IGM は1977年のデュッセルドルフ大会で、ワーク・シェアリングによる雇用確保を目指して週35時間の要求を掲げた。しかし、かつてない不況期に使用者側も週40時間を下回る協約を認めはせず、大規模なストライキの勃発となる。1977年11月に 7 万人規模で始まったこのストライキは、翌月には14万 5 千人へとエスカレートした⁵²。こうして翌年、夜勤の労働者や中高齢労働者の勤務シフトの自由な移動の許可とともに、鉄鋼業における三分の二から四分の三の労働者に、週38.5時間が導入された⁵³ のである。

1982年 9 月以降の CDU/CSU・FDP 政権下 (首相: H. コール) でも IGM の週35時間運動は活発に行われ、1984年春のストライキ⁵⁴ によって、週38.5時間の全面的な導入が決められた。さらに1987年 4 月の IGM・ゲザンムトメタルの協約改訂交渉で、1988年 4 月から週37.5時間、1989年 4 月から週37時間と決められた。

現在 IGM の労働協約は、1990年 4 月の協約改訂で合意に達した、1993年 4 月の週36時間、1995年10月の週35時間というものである。ただし、それまでの

協約と同じく、経済の動向にかんがみするという条件付きである⁶⁵⁾。

資料上の制約もあり、また世界最大規模の単産という意味で注目に値する IGM に限定して考察してきたが、西ドイツにおける労働協約による労働時間短縮の動向に関して重要なことは、「一般的拘束力宣言」である⁶⁶⁾。一定の職種または地域の未組織労働者が、どの程度、当該協約の適用を受けることになるのかということである。1985年時点の西ドイツの雇用労働者総数は2,226万8千人で、DGB、DAG などすべてのナショナル・センターを含んだ労働組合数は、932万3千人であったから⁶⁷⁾、組織率は41.9パーセントであったが、「およそ2,000万の労働者が協約の適用を受けているといわれている⁶⁸⁾」ことから推測すれば、ほとんど9割の労働者が、週所定の労働時間を、労働協約によって決められているということになる。

また、前述の IGM が特殊な例ではないことを示す資料がある。

表一3は、生産労働者のうち労働協約の適用対象（拡張適用を受ける労働者は含まれていない）となる労働者の週所定労働時間別割合である。IGM で週44時間になったのは1959年であったが、その翌年には、協約適用の生産労働者のおよそ7割が週44時間から週45時間未満であった。さらに IGM の週40時間

表一3 協約適用生産労働者の所定週労働時間（%）

年	45HR+	45-44	44-43	43-42	42-41	41-
1955	95.6	—	4.4	—	—	—
1960	21.3	69.5	5.2	0.5	3.5	—
1965	5.4	9.9	5.5	22.1	53.2	3.9
1970	0.4	2.3	9.7	10.3	4.5	72.8
1975	—	0.7	1.1	0.7	1.7	95.8
1980	—	—	0.7	3.9	—	95.8
1985	—	—	—	—	—	100.0

資料出所：Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, *Statistisches Taschenbuch* 1985ff.

導入が行われたのは1967年であったが、3年後の1970年には、やはり協約適用の生産労働者のおよそ7割が週41時間未満であった。

以上、本節のこれまでの考察から見ると、西ドイツの労働時間短縮にとって、労働協約の果たす役割がいかに大きいかがわかるだろう。労働協約の法規範としての地位（労働協約法4条）、「一般的拘束力宣言」（同5条）、労働協約の経営協定（Betriebsvereinbarung: または「事業所協定」、個別企業内の使用者と経営協議会《Betriebsrat: または「事業所委員会」》の締結した協定）に対する優位などに加えて、産業別に組織されている労働組合の交渉力が存する。要するに、西ドイツの労働時間短縮は、集团的労使関係の制度的枠組みとその制度を有効に活かす労使関係の基盤があることが、最大の要因になっているといえる。政策主体としての国家は、集团的労使関係の制度的枠組み、すなわち「集团的労働法」を整備しながらも、いわゆる「労働保護法（注22を参照）」としての労働時間法令には、あまり注意してこなかった。このことは前述した「最低労働条件法」にも、また1986年の連邦労働・社会省（Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung）の労働時間の調査報告にも、「立法によらぬ労使自治による時短の正当性⁶⁹⁾」が述べられていることからもうなずける。したがって、これらのことが AZO 現存の第三の要因として考えられる。

V 結びにかえて

しかしながら、AZO は一つの法令であり、これが現存しているということの歴史的要因を探るためには、もう一つ看過できない事実がある。すなわち労働時間の現状に対してもはや時代遅れとなっている AZO を改正するという試みである。

最初、SPD・FDP 小連立政権下の1978年に出された、連邦労働・社会省の専門家草案であった。しかし連立政権ゆえ、SPD は FDP の協力を得られなかった。また1983年に野党となった SPD が草案を提出するが、CDU/CSU・

FDP 保守連立政権は認めなかった。その後1984年には CDU/CSU・FDP から改正案が出されるが、この法案の主目的が労働時間の弾力化にあるとして、野党や労働組合からの強い反対を受け、また1985年の「就業促進法 (Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz)」の制定が優先されたため改正には至らなかった。1987年、保守連立政権は前回と同様の法案を提出し、SPD、緑の党 (Die Grünen) 各々からも法案が出されているが、現在までのところ、新法令は生まれていない。

ここではこれら改正法案の具体的内容について触れる余裕がないので、簡単に紹介せざるを得ないが、1987年の政府案では、週6日・40時間から48時間が所定内労働となっているのに対し、1987年の緑の党案、1988年の SPD 案では、週5日・40時間労働となっている⁶⁰⁾。

このように、事実上1978年以降 AZO の改正が問題になってきたのであるから、AZO 現存の要因は、政党間の力関係にもあると言わざるを得ない。したがってこれを第四の要因とみるのが妥当かもしれない。しかし、西ドイツにおける AZO という労働保護令は、上述してきた諸要因によってこれまで存続してきたのではないだろうか。とりわけ戦後は、「集团的労働法」によって支えられ、同時に強い交渉力を持つ産業別労働組合と使用者・使用者団体との締結する労働協約が、労働時間短縮のメルクマールとなっており、そのような労働協約を持つ西ドイツの集团的労使関係が労働時間決定の主要因なのである。しかも前述したように、西ドイツ政府の政策態度も、労使の自治を優先させており、それゆえ AZO の改正案が「案」のままで来ているのではないだろうか。もし労働時間法令が非常に重要な政策であったのなら、SPD・FDP 政権とは異なって議会勢力の強かった CDU/CSU・FDP 政権の下では、内容はともかく、新労働時間法令が制定されていたはずである。要するに西ドイツにおいては、労働時間の決定は、ほぼ完全な労使自治の裁量であり、労働条件の下限（労働時間の上限）を国家が定め、それによって労働者の労働条件が向上する

という構造になっていないのである。さらに言えば、このような西ドイツでの労働時間短縮と、日本における労働時間の現状を比較する際、何が問題となるかがわかるだろう。日本は産業別の労働協約ではなく、企業別組合と個々の使用者との労働協約が主流であるから、その意味でまず労使関係に労働時間短縮のイニシアティブが置けない。したがって、西ドイツとは正反対の方策をとると仮定すれば、政策主体である国家の労使関係への一定の介入、つまり使用者に対して一定の労働条件の遵守を強制し、その違反に対して罰則を課すという労働保護法がなければ、労働時間の短縮は促進されないと考えられる。もちろん労使関係への国家介入は、一定の制限を必要とするのであり、もし無制限に介入がなされれば、それは「第三帝国」の再現につながる危険性を持つ。しかしながら、年間実労働時間が1,600時間台になっているドイツに比べ、相変わらず2,000時間を切れないでいるのが日本である。しかもドイツにおける時短は、明確な目標とともに行われているから、日本よりも短縮の見込みがある。これでは、日本の労働者は、いつまでたってもドイツ労働者なみの労働時間が得られないということになる。したがって、日本については、少なくとも今以上の政策的な労働時間規制が必要であり、より重要なことは、そうした政策規制を可能にするような環境が整備されることであると考ええる。

以上、本稿はドイツの労働時間令＝AZO が、「第三帝国」において制定され、その後の民主主義連邦国家でも有効であるということの原因を歴史的に考察しながら、労働時間短縮における集团的労使関係と政策的規制との関係を捉えてきたが、最後に本稿で考察し得なかった点について述べておきたい。

戦後西ドイツにおける労働時間の動向では、確かに産業別労働組合の協約改訂による短縮が目される。しかしながら、その背後にある政策的要因は無視し得ないし、また労働協約によって所定内労働時間が短縮傾向にあっても、支払労働時間でみると、必ずしも硬直的に短縮してきたのではないことがわかる（図―2）。これは、労働時間が労使関係以外の要因によって影響を受けると

いうことを示すものである。図—2を見ると、第一次オイル・ショック後の1975年では、鉄鋼業の支払労働時間は、当時の週当たり所定内労働時間である40時間とほとんど変わらない40.2時間であった。つまり、経済環境の変化（不況）が労働時間の動向に対して一変数になっていたといえよう。さらには労働者の、また団体交渉のもう一方の当事者である使用者の、そして上から規制を加える政策主体の関係者の、各々の社会的意識あるいは価値観が労働時間に影響を与えるということもあり得るだろう。しかもこれらの影響要因は、相互に交錯し合い、時間的経過を経て変化する性質のものであるから、長期的な観点で捉えるのであれば、労働時間に対する直接的・間接的な影響要因を考察しなければならないだろう。考察し得なかったこれらのことを今後の課題とすることで、本稿の結びにかえたい。

参考文献

- Halbach, Günter (Hrsg.). *Arbeitsgesetz der Bundesrepublik Deutschland 1991*. Bonn: Stollfuß Verlag, 1991.
- Kitner, Michael (Hrsg.). *Gewerkschaftsjahrbuch 1991*. Köln: Bund-Verlag GmbH, 1991.
- Kuczynski, Jürgen. *Die Geschichte der Lage der Arbeiter in Deutschland von 1789 bis in Gegenwart : Band II, Erster Teil, 1933 bis Mai 1945*. Berlin: Tribüne, Verlag und Druckerein des FDGB, 1954.
- Markovits, S. Andrei. *The Politics of the West German Trade Unions: Strategies of class and interest representation in growth and crisis*. London: Cambridge University Press, 1986.
- Schneider, Michael. *A Brief History of the German Trade Unions*. Bonn: Dietz Nachf GmbH, 1991.
- Sinzheimer, Hugo. *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Jena: Verlag von Gustav Fischer, 1927. (楢崎二郎・夢沼謙一訳『労働法原理』東京大学出版会, 1955年)
- Warnke, Herbert. *Überblick über die Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung*. Berlin: Tribüne, Verlag und Druckerein des FDGB, 1954. (池上幹徳・佐藤重雄訳『ドイツ労働組合運動小史』国民文庫社, 1954年)
- 石田文次郎『獨逸労働統制法』有斐閣, 昭和19年
- 大友・氏家・高橋・服部編『服部英太郎著作集第7巻・ドイツ社会運動史』未来社, 1967年
- 大野雄二郎「ドイツの労働保護法」日本労働法学会編『労働法講座・第7巻(上) 外国の労働法(1)』有斐閣, 昭和34年
- 片岡・萬井編『労働時間法論』法律文化社, 1990年
- (財)協調会編『ナチス労働法』(財)協調会, 昭和11年
- 西谷敏『ドイツ労働法思想史論』日本評論社, 1987年

日本商業労働組合連合会編『世界の労働協約と労働法』総合労働研究所, 1976年

日本労働協会編『西ドイツの労働事情』日本労働協会, 平成元年

山口・渡辺・菅野編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』日本労働協会, 昭和63年
労働省労働統計調査部『外国労働法全書』労務行政研究所, 昭和31年

注(1) 山口・渡辺・菅野編〔昭和63年〕P. 21.

(2) Heinrich Brüning 内閣 (1930年1月～1932年5月), von Papen 内閣 (1932年6月～1932年11月), Kurt von Schleicher 内閣 (1932年12月～1933年1月)

(3) 西谷敏〔1987〕PP. 429-434.

(4) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 16.

(5) 同上書 P. 17.

(6) 西谷〔1987〕PP. 435-448.

(7) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 157.

(8) 西谷〔1987〕PP. 448-451.

(9) 同上書 P. 442.

(10) Kuczynski, Jurgen.〔1954〕S. 57ff

(11) *ebd.*, S. 124.

(12) (財)協調会編〔昭和11年〕PP. 30-31.

(13) 同上書 PP. 126-128

(14) Kuczynski, Jurgen〔1954〕および Schneider, Michael.〔1991〕を参照。

(15) Kuczynski, Jurgen.〔1954〕S. 171ff を参照。

(16) *ebd.*, S. 199.

(17) *ebd.*, S. 197f.

(18) 拙稿「ドイツの労働時間に関する史的考察と初期労働時間法令の内容」『商学研究科紀要』第33号, 早稲田大学大学院商学研究科, 1991年を参照。

(19) フーク, ニッパータイによればドイツの集团的労働法 (kollektives Arbeitsrecht) は「団結権, 労働協約, 争議行為など労働組合・使用者団体にかかわる法領域のほか, 経営協議会その他の共同決定制度に関する法領域を含んでいる (西谷〔1987〕P. 13.)」ということである。

(20) Sinzheimer, Hugo.〔1927〕(檜崎・蓼沼訳〔1955〕P. 347.)

(21) International Labour Organizations. "The Reduction of the Working Week in Germany" in: *International Labour Review* (June 1934). Geneva: International Labour Office.

(22) ドイツにおける労働保護法は「労働者がその労働によって危険に曝されるのを除去または緩和するため使用者の公法的義務を定める諸法規」と通常概念づけられており (日本労働法学会編〔昭和34年〕P. 1834.), 労働時間法令は労働保護法の部類に入る (同書, PP. 1843-1845.)。

(23) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 279.

(24) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 440.

(25) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 279.

(26) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 440

(27) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 289

(28) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 444.

(29) (財)協調会編〔昭和11年〕P. 297.

(30) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 447.

- (31) 石田〔昭和19年〕P. 690.
- (32) 同上書 P. 691
- (33) 同上書 P. 691.
- (34) 同上書 P. 694.
- (35) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 351.
- (36) 同上書 P. 351.
- (37) Warnke, Herbert [1952] (池上・佐藤訳 [1954] PP. 100-119.)
- (38) Schneider, Michael. [1991] P. 228
- (39) 西谷 [1987] P. 464.
- (40) 同上書 PP. 464-465.
- (41) 同上書 P. 466.
- (42) Statistisches Bundesamt (1) *Statistisches Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden・Statistisches Bundesamt, 各年版
- (43) 西谷 [1987] P. 467
- (44) 労働省労働統計調査部〔昭和31年〕P. 371
- (45) Statistisches Bundesamt (2). *Wirtschafts und Statistik*. Wiesbaden・Statistisches Bundesamt, 各年版
- (46) Schneider, M. [1991] P. 267.
- (47) *Ibid.*, P. 268
- (48) Statistisches Bundesamt (2) [1968]
- (49) Statistisches Bundesamt (1). 各年版
- (50) Halbach, Gunter (Hrsg.) [1991] S. 155ff.
- (51) Statistisches Bundesamt (2). 各年版
- (52) Schneider, M. [1991] P. 364.
- (53) *Ibid.*, P. 364.
- (54) 詳しくは Schneider, M. [1991] P. 366 を参照。
- (55) 労働大臣官房国際労働課編『海外労働白書』（平成3年版）P. 350. 日本労働研究機構，平成3年
- (56) 西ドイツでは，労働時間の絶対的な長さ，休日数といった「実質的労働条件」が産別労働組合と産別の使用者団体（あるいは大企業の使用者）との間で締結される労働協約（Tarifvertrag）によって決められ，労働時間の配分・始末期などの「形式的労働条件」は，個々の企業における経営協議会と個別使用者との締結する経営協定（Betriebsvereinbarung）によって定められる。さらにこれらに加えて個々の労働者と使用者の締結する労働契約（Arbeitsvertrag）を含めて，労働条件決定のレベルは三段階に分かれている（山口・渡辺・菅野編〔昭和63年〕PP. 108-110）。
- (57) 日本労働協会編〔平成元年〕P. 5, P. 13.
- (58) 同上書 P. 38
- (59) 山口・渡辺・菅野編〔昭和63年〕PP. 104-105.
- (60) 日本労働協会編〔平成元年〕PP. 220-224.