

372

576

372-576

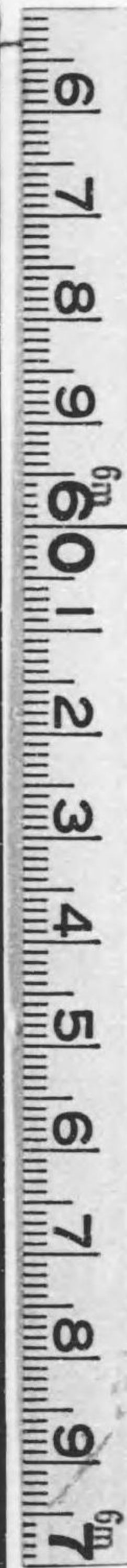


1200501449227

產業經濟資料
第四十四輯

獨逸労働関係法案

全國產業團體聯合會事務局編



始



372
576

產業經濟資料第四十四輯
昭和十四年八月

獨逸勞働關係法案

全國產業團體聯合會事務局

はしがき

獨逸に於てはナチ執權の翌年一九三四年一月全體主義の産業労働觀に立脚したる「國民労働統制法」を公布したが、其の後獨逸法律學士院では此の基本法に基き産業労働關係を具體的に規定したる實體法を立案すべく豫ねて研究中の處、昨一九三八年四年越の研究の成果を「労働關係法案」として労働大臣に提出した。此の草案は關係方面の検討を経たる上何れ公布の段取りとなる筈であつて、既に本會に於ては本年初め「産聯パンフレット第十四輯」に於て其の概要を紹介したのであるが、今回前記獨逸法律學士院の報告書を手に入れたので、茲に法案の全文と併せて説明の要點を譯出し、研究上の參考に資する爲印刷に附した次第である。

昭和十四年八月

全國産業團體聯合會調査課

目次

第一章 總 則	一
第二章 労働契約	二
第三章 労働關係より生ずる義務	四
第一節 從屬者の義務	四
第一款 労働の給付	四
第二款 特殊の忠實義務	六
第三款 就業制限約款	八
第二節 事業主の義務	一
第一款 賃 金	一
(a) 總 則	一
(b) 現物報酬	一五
(c) 出來高拂賃金	一五



(d) 賣上歩合	一六
(e) 利益歩合	一八
(f) 特別手當	一九
(g) 支拂日	二〇
(h) 賃金の保全	二一

第二款 立替金及費用の返還	二二
---------------	----

第三款 就業	二三
--------	----

第四款 保護の義務	二四
-----------	----

第五款 休暇	二六
--------	----

第六款 恩給	二九
--------	----

第三節 消滅時效	三〇
----------	----

第四章 労働關係の移轉	三〇
-------------	----

第五章 労働關係の解消	三一
-------------	----

第一節 期間の経過	三一
-----------	----

第二節 通常の解約告知	三三
第三節 特別の解約告知	三六
第四節 死亡	三九
第五節 求職時日の許與	三九
第六節 證明及情報	三九

第六章 團體労働及間接の労働關係	四二
第一節 經營團體	四二
第二節 自立労働團體	四二
第三節 間接の労働關係	四三

第七章 附則	四四
--------	----

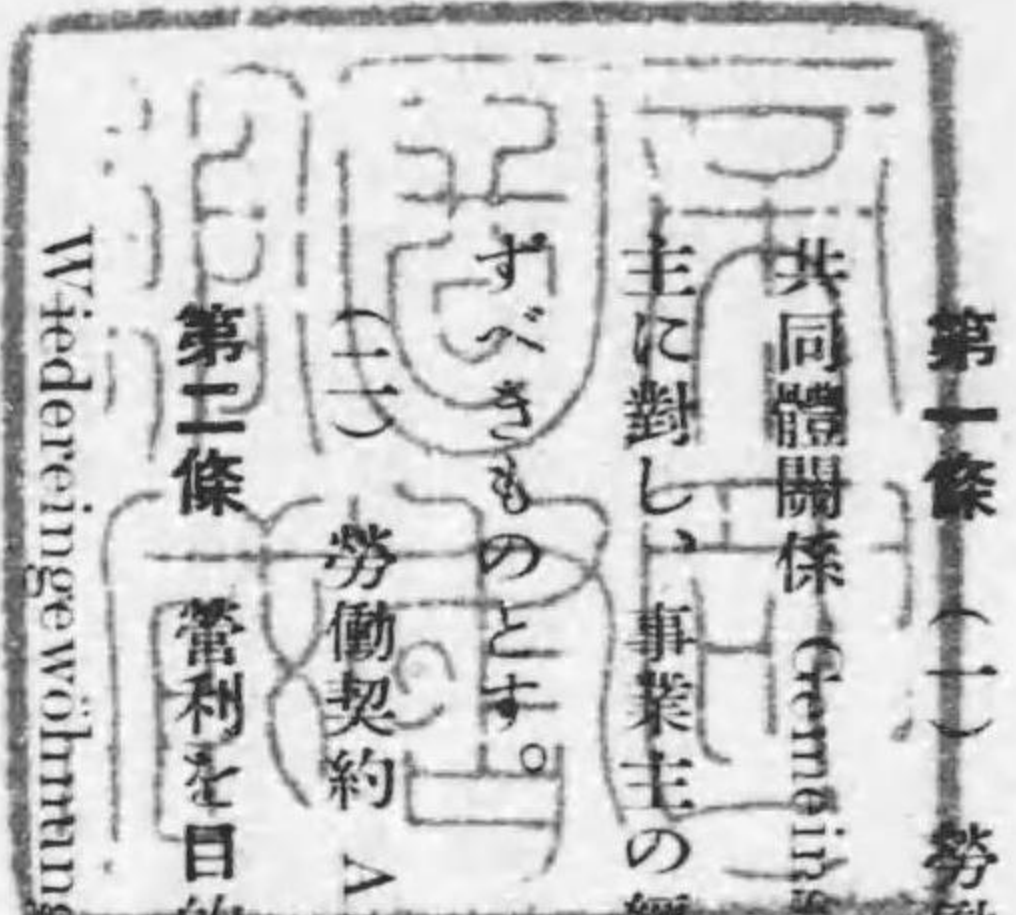
(附) 立法理由の解説

労働法規の統一——サラリーマンと労働者無差別——小企業と強制規定——従業員の發明權——
 新用語としての從屬者、事業主——民法の雇傭契約は適用せず——強制規定とは何か——尊敬、服
 從の義務——労働給付——時間外労働に依る賠償の履行——労働關係の種類と從屬者の義務——
 不正競争禁止と秘密嚴守——競業制限約款——貸金支拂と事業主の義務——従業員一部の罷業と
 貸金請求權——現物給與——出來高拂貸金——利益歩合——特別手當、祝儀——貸金前借問題
 ——事業主の保護義務——有給休暇——恩給——求職の時日給與——事業主の證言の義務——團
 體労働——間接の労働關係

獨逸労働關係法案

獨逸法律學士院案
全國產業團體聯合會調查課譯

第一章 總 則



第一條 (一) 労働關係 Arbeitsverhältnis は、名譽 Ehre、忠實 Treue 及保護 Fürsorge に基く
 共同體關係 Gemeinschaftsverhältnis とす。此の共同體關係に於ては、從屬者 Gefolgsmann は事業
 主に對し、事業主の經營内或は其の他に於て、事業主の勞務の爲に、自己の勞働力 Arbeitskraft を投
 ずべきものとす。

第二條 労働契約 Arbeitsvertrag は労働關係を發生し其の態様を定むる合意とす。
 營利を目的とせず、主として宗教、慈善を目的とし又は習俗改善、教育、醫療若くは復調
 Wiedereingewöhnung 事業 (病後の労働者を徐々に従前の仕事に習熟復業せしむる事業) に従事する
 場合には、労働關係は存在せざるものとす。

第三條 労働生活 Arbeitsleben に於ける總ての意思表示及法律行爲は、名譽及忠實、信賴及保護

に依據せる労働共同體及經營共同體 *Arbeits- und Betriebsgemeinschaft* の精神に遵ひて解釋すべきものとす。

第四條 (一) 特別法に別段の規定なき限り、労働關係に就ては本法の規定を適用す。

(二) 民法の雇傭契約に關する規定は之を適用せず。民法中の他の規定は本法に依り又は労働共同體及經營共同體の本質に因り、異りたる結果を生ぜざる範圍内に於て之を適用す。

第五條 労働共同體及經營共同體の基礎觀念、又は其の本質及目的に因り或は明文の規定に因りて強制規定たるべき法律の諸規定若くは賃率規則 *Tarifordnung*、經營規則 *Betriebsordnung*、勞務規則 *Dienstordnung* 中の變更を許さざる諸規定は労働關係の組織 *Gestaltung* に際し事業主及從屬者を拘束す。

第二章 労働契約 *Arbeitsvertrag*

第六條 (一) 特別法に別段の規定なき限り、労働契約(第一條第二項)は何等の方式を要せず。

(二) 労働關係が一年以上の期間に對して約せらるるときは、労働契約は書面を以て締結すべし。

然らざる場合に在りては労働關係は不定期間に對し成立したるものとす。

(三) 書面を以て締結したる労働契約は印紙税を免ぜらる。

第七條 労働契約上の約定が書面を以て締結せられたるときは、契約各當事者は何時にても他の當事者の署名したる謄本を要求することを得。

第八條 從屬者は賃率規則、經營規則又は勞務規則に其の規定なき場合、現物報酬 *sachbezüge* の種類、數量及支拂日に關し事業主の署名したる書面を要求することを得。

第九條 (一) 錯誤、詐欺又は脅迫を原因として労働契約を取消 *anfechten* す權利は、労働に服すると同時に消滅す。取消權者は其の以後告知期間を附せずして労働關係を解約することを得。

(二) 個々の労働條件に關する約定の取消權は第一項の取消權の消滅に依りて妨げらるることなし。

第十條 (一) 事業主は、從屬者を使用したる期間に付ては、當該從屬者に對し從屬者の行爲能力缺如に因る労働關係の無効を主張することを得ず。

(二) 其の他の事由に因る労働關係の無効に關しては、其の無効を相手方が覺知せざりし間は事業主も從屬者も事實上服務したる就業期間に付き其の無効を主張することを得ず。

第十一條 從屬者保護を目的とする法律に違反するが爲、個々の労働條件に關する約定の何れかの

四
條項が無効なる場合に於ても、之が爲め其の以外の契約諸條項の效力を妨ぐることなし。約せられたる賃金が、給付せられたる労働の價値に對し甚しく不均衡なる爲め賃金の約定が無効なる場合亦同じ。

第三章 労働關係より生ずる義務

第十二條 事業主及從屬者は其の義務の履行に當りては、労働關係の本質と、其の労働生活に關與する同職仲間の正當なる觀念に遵ひ、且個々の場合に於ける經營上並に人的關係に適はしき注意を拂ふ責に任ずべきものとす。(譯註||注意の程度に關する規定)

第一節 從屬者の義務

第一款 労働の給付 Arbeitsleistung

第十三條 從屬者は、眞實なる労働共同體及經營共同體の精神に則り、自己に賦與せられたる心身の全能力を盡して其の労働義務を履行すべきものとす。

第十四條 労働給付の種類、範圍、時及場所は第五條の原則に従ひて規定せらるべきものとす。同

條又は本法の諸規定に其の定めなきものに就ては、事業主に於て之を規定する權利を有す。

第十五條 從屬者は事業主の危急を傍觀するを得ざるものにして、忠實義務 Treupflicht に従ひ、緊急の場合に於ては、契約上の労働以上又は契約上の労働と異なる労働に服すべきものとす。異りたる労働に移りたることを理由として賃金は減ぜらるることなし。

第十六條 從屬者は自ら労働を給付すべきものとす。但し別段の約定を爲したるか又は特別の事情ある場合は此の限に在らず。労働給付の請求權は從屬者の同意ある場合に限り之を讓渡することを得。

第十七條 事業主は、從屬者の賠償すべき材料、工具又は機械に對する損害を、労働時間以外に於て從屬者自ら補填することを許可すべきものとす。但し事業主に於て此の許可を與ふべきものと期待せらるる事情ある場合に限る。

第十八條 (譯註||本條は労働者爭奪防止規定かと思はる) (一) 從屬者が故意又は重大なる過失に依り、労働に就かざるか又は之を去りたるときは、事業主は履行又は損害賠償に代へ、損害を立證することなくして補償を要求することを得。此の場合の補償額は、通常の解約告知期間の滿了迄の日數に對し、平均日給額を乗じた額とす。但し其の補償總額は労働者に在りては週給平均額、職員に在りては月給一ヶ月分を超ゆることを得ず。

(二) 前項の場合に於て、事業主は其の労働関係の繼續期間中他の事業主に雇傭せられざることを其の労働者に要求することを得。但し事業主が其の要求を爲すべき正當の利害を有する限度内に於てのみ其の要求を爲し得るものとす。

(三) 事業主が

(イ) 從屬者を誘導して違法に就業を爲さしめず又は労働関係の法的終了以前に之を去らしめ

(ロ) 其の情を知りて、他の事業主に對して労働義務を負ふ從屬者を雇傭する

ときは、其の事業主は他の事業主に對し其の労働者と連帶して損害賠償の義務又は本條第一項の補償義務を負ふものとす。

第二款 特殊の忠實義務

第十九條 從屬者は最善の力を以て、事業主及經營の福利 Wohl の爲めに盡す sich einsetzen べきものとす。事業主及經營の正當なる利益に背反する一切の行爲を爲すことを得ず。

第二十條 操業工程上の損害又は障礙が発生せんとし又は已に發生したるときは、從屬者は遲滯なく之を事業主に告知すべし。勞務上の障礙に就ても同様なるべく速かに告知すべきものとす。

第二十一條 (一) 從屬者は自己に傳達せられ又は他の方法に因り知るに至りたる營業上及經營上の秘密を、其の労働関係の繼續中に於て利用し又は他人に漏洩することを得ず。

(二) 從屬者に對し、労働関係の期間終了後に於ても猶ほ營業上及經營上の秘密の利用を制限する約定は、競業制限約款 Wettbewerbsabrede (第二十四條乃至第三十一條) の規定に従ふ。

(三) 從屬者が違法に營業上又は經營上の秘密を漏洩し其の責に任ずべき場合に於て、其の背任行爲の利益を享けたる事業主が、其の違法なることを知り又は知り得べかりしときは、其の事業主は從屬者と共に其の責に任ずべきものとす。

第二十二條 (一) 從屬者は、其の行爲が競争上事業主に損害を與ふるが如き場合に於ては、事業主の同意なくして、他の事業に關與し、或は事業主、出資者、從屬者としての又は其の他の方法に於ける個々の法律行爲に關與することを得ず。事業主が労働契約の締結に際して右の行爲を知り乍ら其の廢棄を明文を以て約定せざる場合に於ては同意を與へたるものと看做す。

(二) 從屬者が前項の義務に違反したるときは、事業主は損害賠償に代へ、從屬者が從屬者の計算にて爲したる行爲を事業主の計算にて爲したるものと看做さしめ、其の行爲より生じたる報酬にして他人の計算に計上せられ居るものを引渡すか又は其の請求權を移讓すべきことを要求することを得。

(三) 右請求権は事業主が違反行為を知りたる日より三箇月を経過したるときは時効に因り消滅す。違反行為後五年を経過したるときは、事業主の覺知如何に關せず時効に因り消滅す。

第二十三條 不正競争防止法 Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb の規定は効力を妨げらるることなし。

第三款 競争制限約款

第二十四條 (一) 從屬者に對し、労働關係終了後の期間に付き其の營利行為を制限する約定(競争制限約款 Wettbewerbssabrede) は書面を以て之を爲すことを要す。

(二) 未成年者は競争に關する約定を爲すを得ざるものとす。

第二十五條 (一) 事業主の正常なる營業上の利益に貢獻せざるか又は其の補償金(第二十六條)を考慮する場合不當に從屬者の生活を壓迫するときは、競争制限約款は無効とす。

(二) 約款は二年以上に互ることを得ず。技術者に在りては五年以上に互ることを得ず。

第二十六條 (一) 事業主は競争に關する約定期間中各月末に於て一定の補償金を從屬者に支拂ふべき義務を負ふ。補償金額は、最後に受取りたる賃金額を基準とし最初の二年間は少くとも其の半

額、其の以後に在りては少くとも其の全額とす。但し何れの場合に在りても、年額最低千五百馬克たることを要す。當該從屬者がヨーロッパ以外の地に就職するか又は年收が一萬二千馬克(譯註||本法中馬克とせるは總てライヒスマルクの略字)を超過するときは、本項の義務は免除せらるるものとす。

(二) 賃金が賣上歩合其の他の變動する收入として定められ居る場合は、最後の三年間の平均額に基き補償額を計算す。労働關係の存續が三年以内なるときは其の繼續期間の平均額に依る。

(三) 從屬者が單に營業上又は經營上の個々の秘密の利用のみを禁ぜらるる場合(第二十一條第二項)に於ては第一項よりも少額の補償額を約定し又は労働裁判所に於て決定することを得。

(四) 補償金の請求権は賃金としての優先權及保護を與へらるるものとす。

第二十七條 (一) 從屬者は、補償金の支拂を受くる期間中、労働に依りて取得する金額又は惡意に因り取得を怠る金額を以て、已に支拂期に達したる補償金に充當せしむるを要す。但し補償金額と右取得額との合計額が最後に受取りたる賃金額よりも十分の一以上を超過するか、又は競争制限約款より生じたる住所變更の場合に在りては四分の一以上を超過する場合に限る。從屬者は其の取得額を證明する義務を負ふものとす。

(二) 禁錮刑の服役中に在りては、補償は解除せらるるものとす。

第二十八條 從屬者の過失行爲に因り期間を附せずして労働關係解消の權限を生じたるに因り、事業主が解雇を告知する場合に於ては、補償義務を生ぜざるものとす。

第二十九條 (一) 從屬者は左の場合に在りては書面に因る告知を以て、競業制限約款より離脱することを得。

(イ) 事業主の過失行爲に因り、從屬者が期間を附せずして労働關係を解消する權限を得たるが爲其の解消を告知する場合

(ロ) 從屬者に係はる著しき事由なきにも拘はず事業主が労働關係の解消を告知し、且其の通告に際し競業制限約款の繼續期間中に對し最後の賃金全額を補償として支拂ふべき旨の約束を爲さざる場合

(二) 第一項第一號及第二號の告知は、労働關係解消の告知後遅くとも一箇月内に事業主に通達せらるべきものとす。

(三) 第一項の權利は之を事前に除斥又は制限することを得ず。

第三十條 事業主は、労働關係の終了に到る迄、書面を以て競業制限 *Wettbewerbsbeschränkung*

を拋棄することを得。此の場合に於ては、補償請求權は拋棄後六ヶ月の經過を待ちたる後初めて消滅するものとす。

第三十一條 從屬者が労働關係の終止後も其の營利行爲を制限すべき旨を第三者に於て誓約する約定は之を無効とす。

第二節 事業主の義務

第一款 賃 金 *Lohn*

(a) 總 則

第三十二條 労働給付が四圍の事情に依り唯だ報酬の爲にのみ爲されたるものと思料せらるる場合に於ては、約定なき場合に於ても從屬者は其の労働關係に於て給付したる労働に對する賃金の請求權を有す。

第三十三條 本法に於ける賃金とは、其の労働關係に因りて生じたる一切の報酬の外、從屬者及其の家族 (譯註 *Angehörigen* 日本民法の家族と同一ではないが已むを得ず家族とした) に對する恩給

Ruhegeld を含むものとす。

第三十四條 賃金の種類及額が賃率規則、經營規則、勞務規則又は勞働契約に依りて明かにせられざる場合は、勞働者は適當なる賃金 *den angemessenen Lohn* を受取るべきものとす。

第三十五條 (一) 時間給の場合に於て經營内の所定勞働時間を超ゆる超過時間 *Ueberstunden* に對しては特別の報酬を支拂ふべきものとす (超過時間給 *Ueberstundenvergütung*)。

(二) 法定最高勞働時間を超ゆるときは、此の時間外勞働 *Mehrarbeit* に對する賃金は四分の一の割増金を附加して支拂ふべきものとす。但し賃率規則、經營規則、勞務規則又は勞働契約に別段の定めある場合は此の限に在らず (法定時間外給の割増金 *Mehrarbeitszuschlag*)。

(三) 超過時間勞働、法定時間外勞働の報酬が約定に因り又は慣習上已に固定週給又は月給に含まれ居るときは、超過時間給及法定時間外勞働の割増金を支拂ふことを要せず。自發的勞働、準備的又は補助的勞働、若くは緊急状態に於ける勞働の場合に於ても亦法定時間外給の割増金を支拂ふことを要せず。

第三十六條 (一) 事業主の過失に因り勞働が給付せられざるか又は事業主が勞務の受領に就て遲滞に陥りたるときは、從屬者は事後給付の義務を負ふことなく、賃金請求權を保有するものとす。

(二) 從屬者の過失に因る事なく經營上の理由 (*Betriebstörung* 經營障礙) に依り勞働不能に陥りたる場合亦同じ (譯註 第一項に同じ)。經營障礙が當該職業全部門又は當該地方の全地域に發生したる場合は、從屬者は賃金の半額を要求することを得。

(三) 勞働の不給付が事業主の責に歸すべからざる事由に因るときは、事業主は賃金を拒絶することを得。但し其の支拂に因り、經營の存立、自己の生存又は自己の法定扶養義務の履行を危殆に陥らしむる場合に限るものとす。

(四) 從屬者は勞働の不給付に因りて節約し、又は之に基き他所に於て取得し若くは惡意を以て取得することを怠りたる額を、賃金に充當せしむることを要す。

(五) 事業主の過失に因る勞働缺如に對する賃金請求權は事前に之を除斥又は減少することを得ず

第三十七條 (一) 第三十六條の場合以外に於て、從屬者が過失なくして勞働給付を阻碍せられたるときは、從屬者は其の阻碍の繼續期間中、過大ならざる期間に對し賃金請求權を有す。

(二) 勞働契約に於て、勞働關係の繼續が少くとも一年に對し又は不定期間に對し確約せられあるときは、勞働者に在りては十四日、職員に在りては六週間を以て過大ならざる期間とす。從屬者が此の期間に對して賃金を受取りたるときは、同一曆年度中の其の後の新たなる阻碍に就ては新たなる賃

金請求権を生ずることなし。

(三) 同様の理由に因り從屬團 *Gefolgschaft* の十分の一にして少くとも十人の從屬者が労働給付を阻碍せられたる時は、事業主は賃金を拒絶することを得。

(四) 從屬者は、阻碍に因りて節約し又は他方面より受領したる額を賃金に充當せしむることを要す。但し從屬者が阻碍事故の爲め支出増加を來さざりし場合に限るものとす。

(五) 從屬者の障碍に因り期間を附せずして解雇を告知せられたるときは、從屬者は賃金請求権を有す。但し正規の告知期間の終了迄を以て其の最高額とす。

(六) 本條の規定と異り、從屬者に不利なる取極めは、賃率規則、經營規則、勞務規則又は書面に依る個々の約定を以てのみ之を爲すことを得。

第三十八條 (一) 從屬者が配偶者、卑屬又は父母を遺して死亡し、從屬者が其死亡迄主として其の労働所得より此等の者の扶養費を支出し居りたる場合に於て、疑義を生じたるときは、從屬者が過失なき疾病の爲め労働給付を阻碍せられたる場合に第三十七條第一項及第二項前段に因り要求し得べかりし額を埋葬料 *Sterbegeld* として此等遺族に於て要求することを得。遺族が數人るときは平等の持分を有す。

(二) 埋葬料の権利者が、從屬者の死亡に因りて受取る収入は、死亡者又は埋葬料権利者自身の保險掛金其他之に類する給付より生じたるものにあらざる限り、之を埋葬料に充當することを得。

(b) **現物報酬** *Sachbezüge*

第三十九條 賃金として經營自身の生産品を約したるときは、其の經營にて生産する中位の品質の生産品を給付すべきものとす。

第四十條 (一) 從屬者の身上に存する理由に因らずして現物報酬が給付せられ得ざるときは、事業主は其の地方の慣習上の金額を現金にて支拂ふべきものとす。事業主に遲滞の存するときは、從屬者の其の以上の請求権は之に因りて妨げらるることなし。

(二) 從屬者の身上に給付不履行の理由を存するときは、從屬者は其の給付不履行に因りて事業主が節約し得たる額を限度として賠償を要求することを得。

(c) **出來高拂賃金** *Akkordlohn* : *Gedingelohn*

第四十一條 出來高拂賃金は、普通の労働者 *Durchschnittsarbeiter* が其の能率を向上せしめたるときは之に應ずる歩増を與ふるが如くに約定することを要す。此の歩増は同様の時間給労働者の賃金

以上なるべきものとす。

第四十二條 從屬者が出來高拂賃金にて雇傭せられたる場合と雖も、事業主が過失に因らずして契約上の出來高拂仕事を提供し得ざるか、又は經營上の關係が一時的に時間拂労働を必要とするときは、慣習上又は適當なる時間給を以て労働に従事すべきものとす。

第四十三條 從屬者が仕事の失敗の責を負ふべき場合に於ては、使用に堪へざる製品の出來高拂賃金を要求することを得ず。價格の低下を來したるのみなるときは、之に應じて賃金を減額す。但し事後の改修を行ひたる時は此の限に在らず。

第四十四條 出來高拂仕事が未完の儘斷絶したるときは、從屬者は已に完了したる部分に應じて出來高拂賃金を受取るべきものとす。從屬者が斷絶の責に任ずべき場合、又は從屬者が重大なる理由なくして労働關係を解消し、若くは重大なる理由に因りて解雇を告知せられたる場合に於て、其の未完仕事の爲め事業主の喪失せる價格に就ては從屬者の請求權は減少すべきものとす。

(d) **賣上歩合 Umsatzanteil (Provision)**
第四十五條 從屬者が自ら行ひたる取引又は仲介したる取引に對して歩合を約せられ居るときは、其の労働關係の繼續中は、自ら之に干與せざるも、其の從屬者に紹介せられたる得意又は自ら取引

關係を作りたる得意との間に締結せられたる取引、若くは自己の持場たる地區に於て締結せられたる取引に對しても賣上歩合を給せらるべきものとす。但し第四十七條に従ひ、此等の取引に就て他の第三者に賣上歩合を支拂はざる場合に限る。

第四十六條 (一) 賣上歩合の請求權は、取引の履行に因りて發生す。販賣行為に在りては代金の受取に因り、受取金額の割合に應じて發生す。停止條件附契約に在りては其の條件の成就に因りて發生す。

(二) 事業主の行為に因り、取引が約定通りに履行せられざるとき、從屬者に共同責任なきか又は取引の相手方に重大なる事由が存する場合に於ては、從屬者は賣上歩合の全額を要求することを得。本項は強制規定とす。

第四十七條 從屬者の労働關係の終了後始めて締結又は履行せらるる取引を仲介又は成立せしめたる從屬者は此等の取引に對し賣上歩合を要求することを得。

第四十八條 賣上歩合は遅くとも營業年度の終りに決算し、決算後遅滞なく支拂ふことを要す。但し各月の終りには適當なる一部支拂を爲すべきものとす。

第四十九條 (一) 決算に際し從屬者は、賣上歩合支拂の根據となるべき取引關係の帳簿の抄本を

要求することを得。故意の作爲に關し正當の疑ある場合には、從屬者は自己又は宣誓せる計理士に對し取引帳簿の提示を求むることを得。

事業主は從屬者の指定したる宣誓せる計理士に帳簿を提示するを以て足るも自ら其の費用を負擔すべきものとす。

(二) 前項は強制規定とす。

(e) 利益歩合 Gewinnanteil

第五十條 (一) 從屬者に對し其の事業の利益分配が約され居る場合に於ては、其の營業年度の純益に基き利益歩合を算定す。純益は事業主に於て商業上の原則に基き算定すべく、此の場合既往年度の損失は之を計算せざるものとす。企業の一部門に就ての利益分配又は限定的なる商業の一部門に就ての利益分配の場合に在りても、他の事業部門又は他の商業部門の損失は之を計算せざるものとす。

(二) 法律又は定款に依り法人の法定代理人の利益歩合の計算を定めある場合は、其の規定は利益歩合を受くる從屬者にも亦之を適用す。

第五十一條 從屬者は計算書(譯註||貸借對照表 Bilanz)の謄本を要求することを得。利益計算の檢校の爲必要を生じ且一定事情に關する事業主の秘密保持の重要な利益に衝突せざる範圍内に於

ては、從屬者は帳簿其他取引書類を自ら閱覽し又は宣誓せる計理士をして閱覽せしむることを得。事業主は從屬者の指定したる宣誓せる一名の計理士のみに對して閱覽を許すを以て足る。但し其の費用を負擔するものとす。

第五十二條 利益歩合は收支計算 Bilanz の決定と同時に、又は普通の商業上の執務状態に於て過失的遲滞なく計算を決定し得べかりし時期に於て直ちに支拂ふべきものとす。約束したる最低額は營業年度末に支拂ふことを要す。勞働關係が當該營業年度内に開始又は終了したるときは、從屬者は其の期間に應ずる利益歩合を受取るべきものとす。

(f) 特別手當

第五十三條 一定の事由に因り經營内に特別手當の慣行ある場合に於て、從屬者が其の前提條件を満たしたるときは、直ちに特別手當に對する請求權を享有す。疑ある場合に於て、事業主が取引の完結、クリスマス其他同様の場合に三年間繼續して特別手當を支給したるときは特別手當の慣行あるものと推定す。

第五十四條 (一) 特別手當額は、疑ある場合には、前營業年度と同額とす。

(二) 特別手當の支給せられたる既往諸年度に比し當該年度の企業利益が減少したるときは、事業

主は之に應じて特別手當を減額することを得。利益皆無の場合は特別手當の支給を全廢する事を得。

第五十五條 特別手當の支給せられある場合に於て、事業主は當該從屬者の身上に重大なる理由を存する場合に於てのみ特定の從屬者に對する支給を全廢又は減額することを得。

第五十六條 特別手當支給の前提條件の發生前に労働關係が終了するときは、從屬者は特別手當の一部分と雖も要求することを得ず。

(g) 支拂日

第五十七條 賃金支拂期限は一ヶ月を超ゆることを得ず。一週間以上に互る労働關係に於ては、労働者の賃金支拂期限は一週間とし、職員の賃金支拂期限は一ヶ月とす。

第五十八條 支拂は支拂期限の末日後三日以内に行ふことを要す。但し一部支拂として労働者に在りては少くとも各十日毎に、職員に在りては少くとも一ヶ月毎に、収入の概算高の支拂を受くる場合に於ては、最終の決算及支拂は最長一ヶ月間延期することを得。

第五十九條 賃金支拂日が日曜日又は法律の認めたる休日相當るときは、從屬者は休日の前日に賃金の支拂を要求することを得。

第六十條 第五十七條前段、第五十八條及第五十九條の規定は、現金賃金のみを受け原料費を受取

らざる從屬者に在りては強制規定とす。

第六十一條 從屬者は賃金支拂の度毎に、支拂金額、計算及控除額を認ためたる計算書の交付を要求することを得。從屬者の此の請求權は之を事前に除斥するを得ざるも、賃金を受取りたる後遲滞なく要求せざるときは消滅す。

(h) 賃金の保全 Lohnsicherung

第六十二條 民事訴訟法又は其の他の法律が賃金の差押を禁じたるときは、賃金の支拂日以前に從屬者に對して之が處分若は相殺を行ひ又は留置權を行使することを得ず。前段の法律行為の誓約又は賃金留置の約定若は賃金請求權の剝奪を約したる約款は、其の限りに於ては無効とす。從屬者又は其の家族の状態改善に資する施設の爲にする約定は此の限に在らず。

第六十三條 (一) 從屬者の故意の違法行為に因り事業主に加へられたる損害の賠償要求及第十八條第一項の補償要求の充當に於ては無制限に賃金の留置及相殺を爲すことを得。

(二) 法律の許容したる罰金は賃金の差押制限に拘らず之を控除することを得。

第六十四條 (一) 賃金は從屬者に對し現金にて支拂ふことを要す。現金拂を爲さざるときは、從屬者の申出に依り、賃金支拂日後の第二日目に處分し得る支拂證券を以て支拂ふことを得。労働契約

に於て現金以外の報酬を約したる場合には本項を適用せず。

(二) 生活必需品、工具其の他の日常必需品は、從屬者の賃金より控除し之を從屬者に交付することを得。但し嚴に從屬者の希望に因る場合に限定せらるべく、且從屬者自身の必要限度に於てする外、原價を以て交付する場合のみに限定すべきものとす。住居及土地利用に就ても亦之に準ず。此の場合に於ては原價の代りに地方の慣習に従ふ家賃及地代に據るべきものとす。

(三) 事業主が他種的手段に依り賃金を支拂はんとする場合に於ても、賃金請求権は消滅せず。事後に於て普通の賃金支拂が行はれたる爲、從屬者が最初に受取りたるものだけ餘分に受取りたることとなりたる時は、從屬者は労働大臣の指定する機關に其の剩餘分を返還することを要す。

第二款 立替金及費用の返還 *Erstattung von Auslagen und Aufwendungen*

第六十五條 (一) 労働の實行に必要な経費又は從屬者が當時の事情に依り必要と認めざるを得ざりし経費は、疑はしき場合に於ては、事業主に於て之を負擔すべきものとす。

(二) 事業主が從屬者に對し必要額を前渡したる場合に於てのみ從屬者は此等の費用を負擔すべきものとす。其の費用が同時に從屬者自身の用に供せらるるか又は從屬者が就業の權利を有する限度内

に於て、從屬者は之に比例する前渡金を請求することを得。本項の規定は強制規定とす。

第六十六條 事業主が從屬者の出頭を求めたる時、疑はしき場合に於ては、労働關係不成立に終りたる場合に於ても適當なる立替金を事業主に於て從屬者に賠償すべきものとす。

第三款 就 業 *Beschäftigung*

第六十七條 (一) 就業義務に就て別段の約定なきときと雖も從屬者の要求ありたる時は、事業主は從屬者の地位に應じたる仕事に就かしむることを要す。

(二) 事業主が從屬者の就業を困難とする *nicht zuzunehmen* ときは、已に其の約定ある場合と雖も事業主は就業を斥くことを得。特に、事業主の義務上の裁斷に因り就業が採算に合せざる場合又は經營共同體の協同動作が危殆に陥る恐れある場合は其の就業を斥くことを得るものとす。

(三) 事業主が第一項の義務を履行せざるときは、損害賠償に關する一般規定の外民法第八百四十二條を適用す。損害賠償の請求權は事前に之を除斥又は制限することを得ず (譯註 民法第八百四十二條。被害者其の人に加へたる不法行為に基く損害賠償の義務は其の行為に因り被害者の職業又は前途 für den Erwerb oder das Fortkommen に付き生じたる不利益に及ぶ)。

第四款 保護の義務 Fürsorgepflicht

第六十八條 事業主は從屬者の名譽に従ひ適正なる取扱 *würdige Behandlung* を爲す義務を有す。事業主は經營關係 *Betriebsverhältnisse* 及勞働給付の種類に依り許さるる範圍内に於て、勞働關係の埒内に於ける從屬者の福利 *Wohl* に留意することを要す。事業主は特に勞働中の從屬者の心身の危険防止並に善良なる風俗及體面の維持に留意することを要す。

第六十九條 事業主の保護の義務は、勞働保護法が從屬者の利益の爲に事業主に課したる義務並に社會保險に於て從屬者の請求權保全の爲事業主に課したる義務の履行を含むものとす。

第七十條 從屬者が書類、器具又は材料を事業主の保管に委し、又は勞働給付、經營關係の都合上從屬者の衣服其の他の用品の一時預を必要とする場合に於ては、事業主は其の安全なる保管を可能ならしむることを要す。

第七十一條 (一) 從屬者が家庭内に同居する場合に於ては、從屬者は勞働關係内の自己の地位に應じ且家庭關係に適應せる睡眠及滯居の手段を要求することを得。

(二) 事業主は寢室及居室、給養、勞働及休養時間に對し、從屬者の健康、風儀及宗教の命ずる所

に従ひ設備及指定を爲すことを要す。

(三) 從屬者は家庭の秩序に従ひ且事業主の指定を守るべきものとす。

七十二條 (一) 家庭内に同居する從屬者が疾病に罹りたるときは、事業主は六週間迄給養及醫療を與ふることを要す。

(二) 次の場合に於ては事業主の義務は存せざるものとす。

(イ) 法律上又は契約上の保險に依り若くは公共の醫療施設に依りて給養及醫療が與へらるる場合

(ロ) 疾病が從屬者の故意又は重大なる過失に因る場合

(ハ) 勞働關係の終了以後。但し事業主が從屬者の疾病を理由として期間を附せず解雇を告知したるときは、之に因りて生じたる勞働關係の終了は此の限に在らず。

(ニ) 給養及醫療は從屬者を病院に入院せしめて之を爲すことを得。

(四) 療養費は病氣中支拂ふべき賃金に充當することを得 (譯註 獨民法雇傭契約に關する第六百十七條、第六百十八條は本條該當の規定をなしてゐる)。

七十三條 第六十八條、第六十九條、第七十一條及七十二條の違反より生ずる損害賠償請求權

に就ては民法第八百四十二條及第八百四十七條を適用す。

第五款 休 暇 Urlaub

第七十四條 國民體力の保持 *Erhaltung der Volkskraft* の爲には、從屬者各人が勞働の休養と心身の新たなる精力を得んが爲に、其の生活を制限することなく、一年一回若干期間の休暇を得ることを必要とす。此の故に、勞働關係に依り全的に又は大部分の勞働力を要求せらるる從屬者各人は、各曆年中有給休暇を受くる權利を有す。此の權利は拋棄を許さざるものとす。

第七十五條 賃率規則、經營規則、勞務規則又は勞働契約に規定なき場合は、類似の勞働關係に於ける慣行に従ひて休暇期間を定む。休暇は最低六日間の勞働日とす。

第七十六條 賃率規則に別段の規定なきときは、新規に雇傭せられたる從屬者は中斷なく六ヶ月間勞働關係の繼續後休暇を受くるものとす。但し從屬者が同一曆年度に於て已に休暇を得ざりし場合に限る。

第七十七條 五月一日以前に勞働關係が終了するときは、從屬者は從來の事業主に對し其の曆年度に對する休暇請求權を有せず。已に休暇を與へられ居るときは、休暇期間に對し支拂ひたる賃金の返

還を要求することを得ず。

第七十八條 事業主は從屬者の希望を適當に考慮し休暇の時期を適當の時に決定することを要す。休暇は繼續的に與ふることを要す。區分して休暇を與へ得る場合は、從屬者が之に同意したる場合又は緊急の事由を存し且一區分が最短六日の勞働日なる場合に限る。

第七十九條 從屬者が過失に因り翌年四月一日迄要求を爲すことを怠りたるときは休暇請求權は消滅す。本條の規定は從屬者の不利益となる様之を變更することを得ざるものとす。

第八十條 (一) 休暇中從屬者は賃金全額を支給せらるべきものとす。休暇期間中其の經營の正規勞働時間以下の就業が行はれたる爲、疑義を生ずる場合にも本規定を適用す。賃金計算に就ては超過時間 *Ueberstunden* (第三十五條第一項) は之を考慮せざるものとす (譯註 Ⅱ 短時間勞働にて操業中にも全時間勞働の時の賃金を支拂ふべし)。

(二) 賃金支拂日が休暇期間中なるときは、從屬者に對し其の相當額を前拂すべきものとす。

第八十一條 從屬者は休暇中に於て休暇の目的に反する有償行爲を爲すことを得ず。此の禁止に違反する行爲ありたる日數に應じ賃金請求權を喪失するものとす。

第八十二條 (一) 勞働關係の解消を告知したるときは、出來得る限り其の豫告期間内に於て休暇

を與ふべきものとす。但し經營上又は一身上の重大なる事由 *Belange* が之を許さざる場合は此の限に在らず。

(二) 休暇支給以前に労働關係が終了したるときは、從屬者が其の休暇中に取得すべかりし賃金額の支拂に依り休暇請求權は解消するものとす。其の他の場合に在りては、休暇請求權を解消せしむることを得ざるものとす。

(三) 解消賃金額に對する請求權は之を讓渡することを得ず。解消賃金は賃金に關する優先權及保護を享有す。

第八十三條 從屬者が忠實義務 *Treupflicht* に對する重大なる違反行爲ありたる爲、期間を附せずして解雇せられたるときは休暇請求權を喪失す。

第八十四條 労働關係が短期間なるを常とする經濟部門に對しては、帝國労働檢察官 *Reichsruhenhänder der Arbeit* に於て賃率上の特殊規定 (休暇傳票 *Urlaubsmarken* 其の他) に依り休暇を確保することを得。此等の場合に於ては、本法の休暇規定は此の特殊規定の内容及目的に背反せざる範圍内に於て適用せらるべきものとす。

第六款 恩 給 *Ruhegeld*

第八十五條 從屬者及其の家族に對する恩給の給與は事業主及從屬者間の約定、又は賃率規則若くは經營規則の規定に従ふ。恩給の約束は労働關係の終了後に爲されたる場合と雖も方式を要せざるものとす。恩給が約定せられたるときは從屬者は之に關し事業主の署名せる書面を要求することを得。

第八十六條 (一) 恩給權者が事業主、經營共同體又は民族共同體 *Volksgemeinschaft* に對する義務に對して重大なる違反行爲を爲したる爲事業主の履行を期待し得ざるに至りたるときは、事業主は爾後の恩給支拂の義務を免れ又は恩給關係を解消することを得。

(二) 事業主の關知せざる經濟關係の變動の結果、經營の存立、自己の生活又は自己の法律上の扶養義務を危殆に陥ることに依りてのみ其の支拂を爲し得る間は、事業主は恩給の一部又は全部の支拂を拒絶することを得。適法なる拒絶の場合に在りては、延滞支拂金に對する請求權は支拂期日後一年間の經過に依り最終的に消滅す。

第八十七條 (一) 破産宣告の場合に在りては、最後の一年間の未拂恩給債權は最高限度月額百五十馬克を以て破産法第六十一條第一號の優先債權とす。破産開始後に支拂期日の到來したる恩給債權

は同一額迄且破産開始後の一年間を限度として破産法第五十九條第二號に因る破産財團債務とす。恩給給與の條件が破産手續中に成立したる場合亦同じ。

(二) 其の他の恩給債權に就ては破産法の規定に従ふ。

第三節 消滅時効

第八十八條 貸金請求權及前拂金返還請求權は二年の時効に因りて消滅す。時効は請求權の期日到來せる年の終了と共に進行を開始し、貸金前拂に就ては勞働關係の終了したる年の終了と共に進行を開始す。

第八十九條 損害賠償又は補償(第十八條)請求權は、損害を受けたる者が損害の事實及賠償義務者を知りたる時より三年の時効に依りて消滅す。右の事項を知りたると否とを問はず、損害を加へたる行爲後三十年の時効に依りて消滅す。

第四章 勞働關係の移轉 *Uebergang des Arbeitsverhältnisses*

第九十條 (一) 經營が全體として他人に移轉したるときは新事業主は移轉の日より現存する勞働

關係に入るものとす。移轉が個々の一部門の整理又は個々の經濟部門の拋棄と同時に進行する場合亦同じ。從來の事業主と新事業主との間の約定に因り之に異りたる取極を爲したるときは其の取極は無効とす。

(二) 從來の事業主は從屬者の諸請求權に對し新事業主と共に次の義務を負擔す。

(イ) 移轉以前に支拂期日の到來せる請求權に就ては連帶債務者とす。

(ロ) 經營移轉の日に解雇が告知せられ、請求權の支拂期日が移轉以後勞働關係の終了する日以前に到來する請求權に就ては保證人とす。

(三) 第二項の規定は強制規定とす。

第五章 勞働關係の解消 *Lösung des Arbeitsverhältnisses*

第一節 期間の經過

第九十一條 (一) 一定の期間を定めて成立したる勞働關係は、其の期間の經過に因りて終了す。

労働関係の繼續期間が合意に基き其の労働の性質又は目的に因り定まる場合亦同じ。

(一) 第一項の場合に於て、労働関係の終了が暦日に因りて定められざるとき、從屬者に於ては豫見し得ざるも事業主として豫見し得る限り、事業主は労働関係の將來の終了を正當なる時期に從屬者に告知することを要す。告知と労働関係の終期との間に通常告知期間に相當する期間を存するとき、其の告知は何れの場合に於ても正當の時期に爲されたるものとす。過失に因り告知を怠りたる事業主は損害賠償の責に任ず。但し最高限として通常告知期間の賃金の支拂を以て足る。事業主の告知したる時期に猶ほ労働が終らざるときは、從屬者は労働関係の續行を拒絶することを得。

(二) 從屬者の不利益となる様第二項の規定に異りたる規定を設くることを得ず。

第九十二條 (一) 從屬者が一年以上同一經營 Betrieb 又は企業 Unternehmen に就業したる後、期間の経過に因りて労働関係が終了する場合に於て、其の經營が常時十人以上の從屬者を有するとき、從屬者は労働関係の續行を訴求することを得。但し其の非續行が不當に苛酷にして且其の經營の事情に因由せざる場合に限る。

(二) 訴訟は事業主が從屬者に労働関係の終了を告知したる後二週間以内に於て、告知なき場合は労働関係の終了後二週間以内に提起すべきものとす。

(三) 其他の事項に就ては國民労働統制法 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 第五十六條第二項、第五十七條乃至第六十二條を準用す。

第九十三條 契約期間の満了後事業主が之を知りて猶ほ労働を繼續せしむるときは、事業主が遅滞なく之を否認せざる限り労働関係は不定期に延長せらるるものとす。

第二節 通常の解約告知

第九十四條 (一) 労働関係が期間を定めずして締結せられたるときは、各當事者は第九十六條乃至第二百二條の規定に準據し解約を告知することを得。告知は就職以前に於ても猶ほ之を爲すことを得。

(二) 告知者が告知期間の経過前に其の告知を取消したるとき、他の當事者が遅滞なく之に異議を述べざるときは告知は其の效力を喪失す。

第九十五條 告知期間が一週間以上なるとき、告知を爲し得る最終日が日曜日又は法定休日に當る場合に在りては、其の翌日たる労働日に告知を爲すことを得。

第九十六條 (一) 労働者の労働関係は、二週間の告知期間を以て毎月の十五日又は月末日迄に、

職員の労働関係は六週間の告知期間を以て暦年の各四半期末日迄に、解雇を告知することを得。

(二) 他の告知期間を約したるときは、其の期間は兩當事者に對して平等なることを要す。之に違反したるときは、長期日の告知期間の分を兩當事者双方に適用す。

第九十七條 中斷なく一年以上同一經營又は企業に就職したる労働者の場合に在りては、又は職員に對しては、告知期間は少くとも……(註)なることを要す。告知期間は月末に終了する如く定むべきものとす(譯註 本法は草案なるため……印の數字は今後の研究に委ねてゐる。猶ほ職員の場合には勤務が一年以上なるを必要とせざる點に注意を要す)。別段の約定は無効とす。其の約定に代へ本條の規定を適用す。

第九十八條 (一) 從屬者が少くとも三十歳以上にして同一の經營又は企業に……年以上就職したるときは、最短告知期間は労働者に在りては……箇月間、職員に在りては……箇月間に延長せらるるものとす。

(二) 勤続期間……年以上の職員に在りては、告知期間は更に……箇月に延長せらる。帝國労働大臣は本規定の適用を一定の専門熟練労働者 Facharbeitern の團體に擴張することを得。

(三) 本條の場合に於ては、労働者に在りては暦月末、職員に在りては暦年の四半期末に於てのみ

告知期間を終了せしむることを得。

(四) 本條の規定よりも短き期間を定めたる約定は無効とす。其の約定に代へ本條の告知期間を適用す。

第九十九條 (一) 從屬者が其の年に於て少くとも一万二千馬克の賃金を收得するか、又は外國所在の企業に就職し且事業主が解雇を告知し事業主自ら其歸還費用を負擔する場合に於ては、第九十七條及第九十八條に異なる約定を爲すことを得。

(二) 事業主が告知期間の經過後専ら妥協の觀念より六ヶ月の經過後初めて解雇する場合に於ては第九十七條及第九十八條を適用せず。

(三) 帝國労働大臣は第九十七條及第九十八條を個々の職業又は事業部門 *Berufe oder Gewerbe-zweige* に對して除外することを得。

第一百條 從屬者が期間を定めず見習又は手傳として雇傭せられたるときは、兩當事者は告知期間を附せず何時にても解約を告知することを得。若し告知期間を約したるときは、其の約定は双方に平等なることを要す。労働関係が三箇月以上存立する時は第九十六條乃至第九十九條の規定を適用す。

第一百一條 労働関係が或る一人の終身に互り又は五年以上の長期に對して約定せられたるときは、

從屬者は五年以後六箇月の告知期間を以て曆年四半期の終り迄に何時にても解約を告知することを得。

第二百二條 國民労働統制法、公行政及經營に於ける労働統制法、重傷者の就業に關する法律、分娩前後の就業に關する法律に於ける解約告知制限は其の效力を妨げらるることなし。國防、體育、労働奉仕 *Arbeitsdienst*、防空、赤十字其の他類似の公共施設の爲に發せられたる解雇告知の禁止亦同じ（本法案起草委員會は労働統制法第五十六條以下の規定を小企業を始め一切の經營に擴充適用せんことを提唱す）。（譯註＝労働統制法第五十六條以下は、解雇に對する労働者保護其の他從屬者が解雇告知を不當として訴訟を提起する權利や事業主の賠償義務等に關する規定である）

第三節 特別の解約告知

第二百三條 重大なる理由あるときは各當事者は告知期間を附せずして労働關係の解約を告知することを得。労働共同體及經營共同體の意義及本質に従ひ、更に労働關係の種類に従ひ、兩當事者の忠實義務を考慮し、告知者に對し労働關係の繼續を期待し得るとき（譯註＝*zugunnet werden kann* 期待し云々は獨逸法に屢々發見される文言であつて例へば離婚に關する民法第一千五百六十八條中の文言

の如き即ちこれである）は重大なる理由を存するものと看做す。

第二百四條 告知期間を附せざる解約告知の重大なる理由は、特殊事情が別異の判斷を正當とせざる限り左の如し。

- (一) 事業主に於ける場合
 - (イ) 事業主、其の家族、代理人又は他の労働者に對して重大なる名譽毀損が行はれたるとき
 - (ロ) 經營の危険防止の爲定められたる諸規則及指令に違反したることに因り同僚たる労働者に對し、輕卒に危害を及ぼしたるとき
 - (ハ) 忠實の義務 *Treupflicht* に對する重大なる違反殊に、秘密恪守義務（第二十一條）、競争に關する禁止規定（第二十二條）及收賄禁止に對する違反行爲のありたるとき
 - (ニ) 從屬者が持續的又は繼續的に労働不能に陥りたるとき
 - (ホ) 労働義務に對する執拗なる過失的の違反行爲のありたるとき
- (二) 從屬者に於ける場合
 - (イ) 事業主が從屬者を就業せしむべき義務に對し、反覆的に又は持續的に違反行爲を爲したるとき

- (ア) 保護の義務 *Fürsorgepflicht* に對する重大なる懈怠のありたる時
- (ハ) 從屬者に對し重大なる名譽毀損が行はれたるとき
- (ニ) 休暇を與ふる義務又は賃金支拂義務が反覆履行せられざるとき

第二百五條 (一) 労働關係に對し、正規(第九十六條)の法定告知期間よりも長期の告知期間が適用せられたる時は、各當事者は正規の法定期間を以て解約を告知することを得。但し此の告知を爲し得る場合は、労働關係の即時解消は正當ならざるも、労働共同體及經營共同體の意義並に労働關係の種類に考へ、又は豫見し得ざる情勢の變化に顧み、現に適用中のより長期の告知期間の満了迄労働關係を繼續することを其の告知者に對して期待し得ざる場合に限るものとす。

(二) 第一項と同一條件を具備する場合に在りては、一年以上の期間に對して確約せられたる労働關係に付ても、正規の法定期間を以て労働關係の期間満了以前に解約を告知することを得。

第二百六條 相手方の責に歸すべき契約違反行爲を原因として告知が爲されたる時は、其の違反者は労働關係の解消に因りて告知者の蒙りたる損害を賠償する義務を負ふものとす。

第二百七條 重大なる理由に因る告知の權利(第二百三條及第二百四條)及第二百五條に因る期日前の解消權は之を除外し又は制限することを得ず。不當なる擴張は許されざるものとす。

第四節 死 亡

第二百八條 労働關係は從屬者の死亡に因りて終了す。

第二百九條 (一) 労働が全部又は主として事業主個人に對し直接給付すべきものなるときは、労働關係は事業主の死亡に因りて終了す。

(二) 前項の場合に於ては、死亡以前に發生せる請求權の外正義公正に従ひ更にそれ以上の報酬を從屬者に與ふべきものとす。

第五節 求職時日の許與

第一百十條 解雇告知後又は有効期間中に在る労働關係の終了以前、事業主は從屬者の要求あるときは、從屬者に對し他の就職箇所を捜求するに充分なる時日を與へ且其の期間中の賃金の支拂を繼續すべきものとす。

第六節 證明及情報

第一百一十條 (一) 事業主は、労働関係の解約告知以後に於て、又は有効期間中に在る労働関係の終了前適當の時期に於て、從屬者に對し其の勤務の種類及期間に關して詳細なる記述を爲したる證明を與ふる義務を負ふ。此の證明は、從屬者の要求あるときは給付及勤務振に及ぼすべきものとす。尙從屬者は最後の賃金及労働関係終了の理由の記述を求むることを得。(譯註 民法第六百三十條の文に類する所多し)

(二) 労働関係の終了前に與へられたる證明は、事業主に於て假證明と特記することを得。此の場合に於ては、事業主は労働関係の終了後最終證明を與ふべきものとす。

(三) 第一項及第二項の規定は強制規定とす。

(四) 從屬者の申立に依り、當該地方の警察署は無料にて且印紙を貼布することなく證明書を與ふることを要す。

(五) 失業保險の目的の爲にする事業主の證明義務は本條に因り妨げらるることなし。

第十二條 事業主の代理人が證明書を與ふるときは、事業主に代りて與ふる旨を證明書に明記することを要す。

第十三條 從屬者が労働関係の終了後六箇月以上を経たる後、證明書を要求し、事業主に對し之

を期待し得べからざるときは、事業主は證明書を與ふることを要せず。

第十四條 事業主は左の行爲を爲すことを得ず。

(イ) 從屬者の同意なく、第一百一十條規定以外の内容を其の證明書中に包含せしむること

(ロ) 豫め書式となり居る從屬者の證明書式中に書式以外又は許容せられたる以外の書入れを爲すこと

(ハ) 從屬者の證明書、退職證明書又は他の書類中に、外見し得ざる方法を以て其の從屬者を指定する記號を附すること

(ニ) 從屬者の同意を得ずして其の證明書を留置すること

第十五條 從屬者の遺族たる配偶者又は卑屬は、從屬者の死後に於て證明書(第一百一十條乃至第一百十四條)を要求することを得。

第十六條 事業主が第十四條に違反したるとき又は證明書中の從屬者の行動、勤務振り、給付、賃金額、労働関係の終了に關する記述に於て、若くは第三者に與へたる情報に於て、事業主が其の正確なることを知り又は知るべかりしときは、從屬者は損害の證明を要せず最後の賃金の一箇月分を限度として適當なる補償を要求することを得。但し更に其の以上の損害賠償の要求を妨げず。

第六章 團體労働 Gruppenarbeit 及間接の労働關係

第一節 經營團體 Betriebsgruppe

第一百七七條 事業主が多數の從屬者を共同の出來高拂労働に就て一の労働團體 Arbeitsgruppe (Kameradschaft, Kolonne) に組織したる場合に於て、勞務規則又は經營規則に其の規定を缺くときは、其の労働團體の選定したる代表者 Sprecher との間に賃金高を約定すべきものとす。労働團體は事業主の任命したる労働團體指導者 Gruppenführer を自己の代理人となすことを得。

第二節 自立労働團體 Eigengruppe

第一百八八條 (一) 多數の從屬者が共同労働の給付に就て團體を結成し其の團體が事業主との間に其の共同労働の給付に就て契約を締結したるときは、其の團體の各員と事業主間に労働關係を生ずるものとす。

(二) 前項の労働關係は、疑はしきときは、全員の爲且全員に對する效力を附してのみ之を解消す

ることを得。

第一百九九條 (一) 事業主が團體の各員が總賃金額に對する各員の割當分を受取ることなきやう注意すべき場合に於ても、從屬者の要求ありたるときは、例へ總額一括拂の契約となり居る場合と雖も、事業主は團體員各個に對し直接其の割當分を拂渡すことを要す。

(二) 事業主の定めたる期間内に事業主が分配基準の報告を受けざるときは、團體員各個の賃金に對する慣習上の基準なき場合に限り、事業主は總賃金額を頭割りにして支拂ふことを得。

第三節 間接の労働關係 Mittelbares Arbeitsverhältnis

第二百十條 一人の從屬者が數人の他の從屬者を援用して労働の給付を行ふ場合、又は其の從屬者が他人を援用することに依りてのみ労働給付をなし得ることを事業主に於て知り得べかりしときは、相互約定の有無に拘はらず其の第三者と事業主との間に労働關係を成立す(間接の労働關係)。

第二百十一條 (一) 前條の場合に於て主たる從屬者又は仲立親方 Zwischenmeister が其の助力者に賃金を支拂はざるやう注意すべき場合に於て、其の賃金は契約上主たる從屬者に支拂ふべき總賃金の一部なる場合と雖も、助力者たる労働者の要求ある場合は、事業主より助力者に對し直接賃金を

支拂ふべきものとす。

(二) 主たる従屬者 *Hauptgefolgsman* が事業主の定めたる期間内に、助力者たる諸従屬者と約定せる賃金を事業主に報告せざるか、又は賃金高が約定せられざりしときは、事業主は助力者たる諸従屬者に對し慣習上又は適當なる賃金を支拂ふことを得。

第二百二十二條 第一百八條第一項及第一百九條乃至第二百一十一條は強制規定とす。

第七章 附 則

第二百二十三條 青年従屬者の職業教育關係及職業養成關係 *Berufserziehungs- und -ausbildungs-verhältnis* は特別法の規定に従ふ。本法は青年に關する諸法規 *Jugendgesetze* に別段の規定なき限り之を適用す。

第二百二十四條 (一) 左の諸規定は之を廢止す。

(イ) 營業條例 *Gewerbeordnung* 第二百五條、第一百十三條乃至第一百十九條 b、第二百一十一條乃至第二百五條、第三百十三條 a 乃至第三百三十四條

(ロ) 商法第一卷第六章の表題中『商業使用人及』の文字を削除する外、商法第五十九條乃至第

七十五條 f、第七十六條第一項、第七十七條第三項及第八十二條 a 及第八十三條

(ハ) 一九二六年七月九日附職員の解約告知期間に關する法律

(ニ) 暫定農業勞働條例第二、第六、第十、第十五の各條及第十六條

(二) 他の諸法規に於て本法の廢止したる條項に言及せられたる場合は、其の各條項に該當する本法規定を以て之に代ふ。

(三) 所管大臣は命令を以て本法に因り生ずべき法令の變更を行ひ、此の變更を法制の變更に適應せしめ、或は生ずることあるべき法文の不整を除去する權限を附與せられたるものとす。所管大臣は改正後の法令を新規の章條を以て官報に依り公布することを得。

第二百五條 (一) 州法及州法上の命令にして勞働關係に關する部分は、本法の效力發生と同時に其の效力を喪失す。但し帝國勞働大臣が事前に其の存續を命じたるときは此の限に在らず。

(二) 各州最高官廳は其の存續を必要と認むる州法令を……迄に帝國勞働大臣に提出すべきものとす。

第二百二十六條 (一) 第二百五條は之をオーストリアに適用せず。

(二) オーストリア職員法、オーストリア營業條例第七十二條乃至第九十二條及オーストリア勞働

者休暇法は之を廢止す。

(三) オーストリア民法第千百五十一條乃至第千百六十四條は本法の意義に於ける労働關係に就ては之を適用せず。

第二百二十七條 帝國労働大臣は帝國經濟大臣との合意を以て本法の施行及補完に必要な命令を發する權限を附與せられたるものとす。

第二百二十八條 (一) 本法中施行規定は公布と同時に、其の他の規定は………より其の效力を生ず。

(二) 本法の效力發生當時に存在する労働關係は其の時以後本法の規定に従ふべきものとす。約定が方式を用ひずして定められ、從來の法律に従ひ有效なりしときは、其の約定は其の效力を保有す。各當事者は書類の事後作成を要求することを得。本法の效力發生以前に行はれたる告知は従前の規定に従ひて之を決定す。

(附) 立法理由の解説

ナチ獨逸の労働法制は一九三四年一月二十日の『國民労働統制法』に依つて其の基礎法の制定をみたが、今回の労働關係法案は此の基礎法から出發して個々の部門の細目を規定しようとするのである。本法の目標は『労働關係』である。從來の民法上の労働關係は債權債務の關係であり、其の基礎たる労働契約は民法第六百十一條の雇傭契約であり、大體に於て財産權たる交換契約であつた。之に反し今日の労働契約は『忠實』『保護』及『名譽』の三原則に支配さるる人身權 (personenrechtlich 財産權に對立し人格權及身分權の總稱) 的共同體關係であつて、此の共同體關係から個々の權利義務が生れるのである。

労働法規の統一 本法案の一特色は労働法規を統一したことである。從來の労働契約は、商業使用人、工業の労働者及職員、農業及森林労働者、鑛山労働者、家事使用人等に分裂してゐたが、本法案は此等の分裂を排して統一に導き、草案は原則として一切の労働者に適用されるものである。

サラリーマンと労働者無差別 起草委員會は労働者とサラリーマン (Angestellte) とを現在の如く差別すること、殊に其差別を一層深める如きことは有害無益の沙汰であるとの意見であつた。事實、

ナチ獨逸の労働関係では共同體の觀念 *das Gemeinschaftliche* を遙かに支配的なものであつて、労働者サラリーマンの差別觀の如き之に比すれば言ふに足らぬ。新法が職員に就て特殊規定を設けたのは現實と慣習に即する場合に限られた。

小企業と強制規定 起草委員會は小企業の立場を考慮し、強制規定に手心を加へた。標準を高くすれば小企業は其の負擔に堪へずして破滅する危険を考慮した爲であつて、強制規定は最低標準となつてゐる場合も多いので、大企業は勿論それ以上のことを實行することが期待されてゐる。

従業員の發明權 労働者又は職員の發明權についての規定を草案から除外したが、これは特別法とするかどうかが決定しなかつた爲である。併し起草委員會は特許法委員會と協力して已に之に關する法案の起草を終り労働省に提出してゐる爲、必要とあれば何時でも本法案中に従業員發明權の規定を取入れることが出来る手筈になつてゐる。

新用語としての從屬者、事業主 新法案は從來使用者を *Arbeitgeber* (労働を與ふる者) とし労働者を *Arbeitnehmer* (労働を執る者) とした用語例を廢し、使用者を事業主 *Unternehmer*、労働者を職員を一括從屬者 *Gefolgsmann* とする新用語によることとした。

民法の雇傭契約は適用せず 本草案の實施と共に民法中の雇傭契約(第六百十一條乃至第六百三十

條)に關する規定は労働關係に適用されぬことになつた。それは民法の雇傭契約の觀念は已にナチ労働法の觀念と相容れぬが爲である。民法の雇傭契約規定は補足的にも適用を許されぬ。併乍ら、適用されないのは第六百十一條乃至第六百三十條の雇傭契約規定に限定され、それ以外の民法の諸規定は今後の労働關係にも適用されるのである。但し労働關係法が民法の規定に異なる規定を設けた場合は勿論民法規定を適用すべきでないのみならず、『労働共同體及經營共同體としての労働關係』の本質からして民法の規定とは聊か異なる結論を生み出す如き場合にも民法の規定は適用されない。

強制規定とは何か 本法中に於て強制規定となるのは、明文を以て其の旨を指示せる條項に限定されるのではない。其の規定の意義、目的からして強制規定たるべきものは明文を缺く場合と雖も、猶ほ強制規定である。

尊敬、服従の義務 從來の労働法草案とか労働法の教科書とかで頻りに力説された従業員の事業主に對する尊敬、服従の義務を、本法案で取あげなかつた理由に就て一言するの必要がある。先づ尊敬の義務であるが、これは特別に明文を以て其の事を規定せずとも、新法全體に互つて表明されてゐる労働關係の精神からみて明かである。加之、從屬者が事業主を尊敬せねばならぬと同時に、事業主も亦從屬者の人格を尊重せねばならぬのである。其の外、労働法を支配する根本原理として、指導者原

理 Führerprinzip なるものが儼存する。事業主は指導者として全企業に號令し全從屬者を率ゆる者なる以上、其の間自らなる秩序が生れる。事業主も亦從屬者を尊敬せねばならぬとしても、從屬者に指圖する事業主の態度よりも、其の指圖を受くる從屬者の事業主に對する態度がヨリ以上に鄭重でなければならぬことは『勞働統制法』の指導者原理に照しても自ら明かなるところである。

服從の義務に就ても同様の理由から明文を必要とせぬものとした。たゞ經營内の秩序の維持に就ては事業主に必要な権限が與へられてゐる(第十四條)。企業外の從屬者の行狀に就ては、それが經營内の勞働能率に影響する場合の外、事業主に指圖權を與へてゐない。ナチ獨逸と雖も不必要に個人の私生活に干渉するものでないからである。例へば、大酒癖ある從屬者が其のために勞働不能となる如き場合事業主は節酒を勸告し之に従はざる場合に解雇することは出来るが、事業主に對してこれ以上の指圖、干渉權を認めないことになつてゐる。

勞働給付 從業員の勞働義務に就てはドイツでも外國でも其の法規は極めて少ない。これは勞働の本質上個々の場合に依つて事情を異にし一般共通的な法規で個々の勞働を一律に規定することが困難なためである。従て勞働義務の規定は、當事者の協定、例へば賃率規則、經營規則、勞務規則等に委せられる所が多く、事業主の決定權の發動に委せられる場合もある。

時間外勞働に依る賠償の履行 本法第十七條は、從屬者が時間外の勞働に依つて賠償の履行をなし得ることを規定してゐる。從屬者が規定通りの勞働を給付せざる時は損害賠償の義務がある。民法第二百七十六條の『債務者は別段の定なき限り故意及過失に付き其の責に任ず云々』の規定が適用される。其の外材料、工具、原料に加へた損害の賠償も固より從屬者に於て負擔せねばならぬことであるが、本法は賠償義務の履行が從屬者に對して苛酷となるの弊を防ぐ爲め勞働時間外の勞働に依つて賠償を履行し得る途を開いたのである。

勞働關係の種類と從屬者の義務 本法第十九條『從屬者は最善の力を以て、事業主及經營の福利 Wohl のために盡すべきものとす云々』の規定がある。此の規定は、直接勞働給付に關する規定たると同時に、勞働給付と直接的には關係のない事柄に就ても從屬者の義務を規定したものであるが、從屬者の義務の範圍は勞働關係の種類に依つて非常な影響を受けることを注意せねばならぬ。例へば、營業の指導的地位に在る職員は同じ從屬者であるにしても工業勞働者以上の義務を負擔すべきは勿論であり、又家事使用人の義務と工場勞働者の義務も同一ではない。

不正競争禁止と秘密嚴守 秘密恪守義務違反及收賄に就て勞働法に特別規定を設けるか或はこれ迄通り『不正競争防止法』の規定に委ねるかの根本問題があつた。不正競争防止法の諸規定は刑罰法規

であるため其の儘之を労働關係法に取入れることには困難がある。他の一面、民法上の保護だけでは不十分なるを免れない、といふのは從屬者の無資力から損害賠償を履行し得ない場合が多いからである。本法第二十三條が『不正競争防止法』の援用を明規してゐるのも之がためである。從業者が守らねばならぬ『營業上及經營上の秘密』の例示としては、技術工程、製造方法、仕入元、販路、得意名簿、賣價表、原價計算方法などが挙げられるが、その他現實の秘密とか、其の經營の重大事項にして從業者が秘密事項として認識すべき總ての事實が之に屬する。

競争制限約款

(Wettbewerbsabrede 第二十四條)不正競争防止の約定に關する現行法規は頗る統一

を缺いてゐる。商法中には商業使用人の場合に就て詳細な規定があり、技術方面の職員に就ては營業條例に簡單な規定があるが、その他の從業員の不正競争防止の約定に就ては何等の特別法がない。本法は此等法規上の不統一を排除し、不正競争防止約定に關し、總ゆる種類の從屬者を包括する規定を設けた。本法は前掲商法の商業使用人の不正競争に關する規定を殆ど全部取入れた觀があり、たゞ一層規定を明瞭ならしめ統一的にした。

賃金支拂と事業主の義務

第三十三條は賃金の意義を規定したものであるが、此規定は本法の範圍

内に於ける賃金の意義を定めたものである。従て、賃金所得税の基準となり又は保險掛金の基準とな

るべき賃金の意義如何に就ては何等觸れてゐないことを注意すべきである。

本法は、法定最長労働時間たる八時間労働を超過する労働を Mehrarbeit (法定時間外労働) とし、其の經營の正規労働時間を超過する労働時間を Ueberarbeit (超過時間労働) とした。

本法第三十六條及第三十七條は民法の雇傭契約に關する第六百十五條、第六百十六條に代るものである。第六百十五條の規定は『傭主が勞務の受領を遲滞したる時は、勞務者は遲滞せる給付を爲さずして傭主の遲滞の結果給付することを得ざりし勞務に對し合意上の報酬を請求することを得。但し勞務者は勞務の給付を爲さざるに因り節約し得たるもの又は勞務を他に使用したるため取得し若くは故意に取得することを怠りたるものの價格を計算せしむることを要す』る旨を規定し、第六百十六條は『勞務給付義務者は過失なくして一身上の理由に因り比較的僅少の期間勞務の給付を妨げらるるものに因りて報酬請求權を失ふことなし。勞務者は給付を妨げられたる期間に對し法定義務に基く疾病保險若くは傷害保險に因りて勞務者に歸すべき金額を計算せしむることを要す』と規定してゐる。計算せしむべしとあるのは賃金中からそれだけ控除することを承諾せねばならぬとの意である。本法は此等民法上の規定に代へて第三十六條及第三十七條の規定を以てした。

本法に於て、經營故障中にも猶ほ賃金を支拂ふべしとしたのは、指導者原理にも影響されてゐる。

事業主が指導者として経営内諸般事項の決定権を掌握してゐるからには此程の負擔に任ずるのが當然と考へられたからである。尤も其の故障が地域的に或は企業部門的に一般的性質を有する場合には、経営共同體の觀念に照し従業員も其の損害を負擔すべきものとし、賃金を半額にすることを認めた。

従業員一部の罷業と賃金請求權 此の問題は起草委員會でも最初其の條文を用意はしたが遂に法案中から削除したものである。問題は、從屬者の責任に因り操業中止となつた場合、賃金請求權は消滅するといふのであつて、ナチ政府以前には従業員一部のストライキが其の例とされた。起草委員會の大部分の意見は、斯様の場合、罷業に参加せざる従業員も其の賃金請求權を喪失するとの規定を設けることは衡平の上からするも又教育的論據からするも必要だといふに在つた。併乍ら、ナチ政權以來罷業は全面的に禁止されたので其の必要がなくなつたのみならず、此の如き觀念を設くれば、法律は一部のストライキを豫想する規定を必要と認めたかの印象を與ふる懸念がある。起草委員會が此の規定を法文中から削除したのも之がためであつて、此の如き例外的事件は宜しく司法當局の處置に一任すべしとの見解をとつたからである。

現物給與 Sachbezüge = **Naturallohn** 現物給與に關する一般規定は現行法規中に發見されない。多少の特殊規定を存するのは暫定農業勞働法であつて、本法第三十九條は同法中の一般適用性ある規

定を採用したものである。しかも起草委員會としては、其の詳細規定は賃率規則に譲らしむべしとの態度をとつた。

出來高拂賃金 Akkordlohn (Gedingelohn) 此種の賃金は、經濟界の實狀に従つて複雑多岐を極め一律に規定する事は困難である。特別法に依る事を適當とする所以でもあるが、敏速に實效を擧げる點から言へば、ナチ獨逸の勞働政策の擔當者として有力な機關となつてゐる帝國勞働檢察官 Reichs-treuhänder の定むる賃率規則 Tarifordnung 中に之を規定することであらう。本法中の規定は、かくして定められる諸規則に一般的な均衡を保たしめ且之を明瞭にする目的に出でゐるものである。

利益歩合 Gewinnanteil 固定給を與へず又は固定給と同時に従業員に利益歩合を與へることに關し法律規定を設けた例は極めて少ない。従て、賃率規則とか經營規則とかに於て之に關する規定を設けた例は稀であり、たゞ勞働契約中に多少其の規定を存するのみであるが、これ連も勞働者を對象とする場合は稀で之は今後とも同様であらうと考へられる。從來争ひを生じたのは、年度利益の計算に關するものであつたが、本法草案は年度利益の計算並に帳簿閱覽に關する規定を設けた。

特別手當、祝儀 Sonderzuwendung (Gratifikation) クリスマスの祝儀とか年末心付けとかの特別手當は、世界大戰前には請求權を構成する賃金の一部とは見られてゐなかつた。然るに、戦後共和獨

逸の労働組合華やかなる時代となるに及んで、此等の特別手当を賃率規則中に織込み、裁判所も大體之を支持する傾向となつてゐた。本法は、之を改めて世界大戦前の状態に復舊したものであるが、同時に勞資一體の觀念を強調し、其の規定を設けた。大戦前に於ても、此等の特別手当は勞資一體の觀念から、事業の景氣がよく手當支出の餘力がある場合には從業員の特別の働きを特賞する意味で實行されてゐたのである。本法が事態を大戦前に引戻すと共に特に労働共同體の觀念の徹底を期した所以である。

賃金前借問題 外國の労働立法例中には特殊の場合に於ける賃金前貸（一部又は全部）を法文化してゐるものがある。起草委員會も此問題を取上げたものではあるが、之を法文化することは弊害ありとして取止めた。但し其の法文化はないにしても、死亡、疾病の如き從屬者の重大事故の場合、事業主が前貸を許すことは必要だといふに意見が一致した。

事業主の保護義務 本法は從來の事業主の保護義務を其の原則に於て、又其の範圍に於て擴大した。民法第六百十八條は『使用者は勞務の性質の許す限り勞務者の生命及健康を保護する爲め勞務の執行に供すべき場所、装置又は器具を適當に施設……中略……使用者が勞務者の生命及健康につき負擔する義務を履行せざりしときは其の損害賠償の義務に就ては不法行爲に關する……規定を準用す』

とあり、商法第六十二條、營業條例第二百十條以下にも保護義務に關する規定があつた。此等は何れも其の範圍が狭小であつた許りでなく、事業主が保護の義務を履行しない場合、從業者はどの程度に裁判上の請求權を有するものであるか、乃至は從業者は單に勞務の提供を拒否するだけの權利を有するに留まるか、に就ても議論があり、大審院の判決例も從業員の權利を狹義に解釋してゐた。本法は此等從來の法規及判例を超え事業主の保護の義務を擴大した結果、労働保護法に於て從屬者の利益のため事業主に課せられたる義務、並に社會保險に於て從屬者の請求權確保のため事業主に課せられた義務の如きも、事業主の從屬者に對する保護の義務中に加へられることになつた。

又從業員が保護義務の履行に就て訴求權を有するかの問題も、明文こそ設けなかつたが從屬者は當然此の請求權を有するものとされたのである。

有給休暇 從業員の休養の爲めの休暇はドイツでは法規化されてゐない。世界大戦前迄は労働者の有給休暇の如き稀なる例外の程度であつたが、其の後國民保健上からも其の必要が社會通念化するに従ひ、遂に本法の有給休暇の規定となつた。

休暇中の賃金は從屬者が出勤日に受取る賃金と同一の賃金全額であつて、其の作業上各種の割増金が附屬せる場合には割増金も含む。法文に『休暇賃金、休暇報酬』 Urlaubsgeld Urlaubvergütung

の語を避けたのも一切の誤解を避くるの用意に出たものである。要するに休暇中の賃金は其の従属者の受くる平常通りの賃金であり、従て第六十二條以下賃金の保全 *Lohnsicherung* に關する諸規定の適用を受ける。工場で短時間労働をやつてゐるやうな時でも全額賃金を支拂はねばならぬ結果、場合に依つては事業主の負擔が過大となる惧れもあり、之が救済規定として第八十條第一項第二段の規定が設けられた。休暇中の従属者が休養の趣旨に反して賃金稼ぎをやるが如き不法行爲を行ふ場合は賃金請求権を喪失する(第八十條)のであるが、各方面の賃率規則中には、此場合の賃金を事業主に取得せしめず、ナチ國民福利施設 *NS. Volkswohlfahrt* に納入させる旨を規定してゐるものが多い。此種の規定は誠に結構なものであるかも知れぬが、之を法文化するには猶ほ多少の疑義があるので見合はせとなつた。

恩給 ナチ獨逸の労働觀の樹立と共に、恩給の觀念も變つた。從來、財産權上の債權關係の所産として片付けられた恩給であつたが、本法に盛られてゐるナチス社會道德は、恩給を以て有ゆる共同體の倫理的要求とみるのである。經營共同體の一員が永年勤続した揚句、疾病や老年の故を以て仕事に堪えなくなつたならば、共同體は其の脱落者を世話すべきである。運命の翻弄に委せて傍觀すべきに非ず、との主張から事業主の恩給支拂の義務が発生する。本法が此の如きナチ獨逸の恩給觀を明文

を以て表現しなかつたのは、本法第一條の原則から此事が演繹されるからである。猶ほ本法が賃金の章條に附隨して恩給を規定せず、事業主の保護の義務、有給休暇に續いて恩給規定を置いたのも立法者の此の如き意圖を明かにするためである。

求職の時日給與 民法第六百二十九條は『繼續せる雇傭關係の解約告知後と雖も使用者は勞務者の請求に因り他の雇傭關係 *Dienstverhältnis* を搜索するに相當なる期間を許與することを要す』と規定してゐるが、本法第一百十條の規定は民法の此の規定に照應するものである。本草案の規定は事業主の義務を擴大したものはあるが、實際上は已に實行されてゐたことも多く、一面法律關係を一層明確ならしむる目的に出たものである。

事業主の證言の義務 本法第一百一條乃至第一百十六條の規定は、これも事業主の義務を擴大したものである。自己の企業を辭去する従業員に就て事業主の與ふる證言に關しては、從來民法、商法、營業條例等に其の規定を存したが、統一を缺き且缺陷も多かつた。本法は此等を改善し且労働關係から發生する『保護並に忠實の義務』の具現として事業主の履行すべき義務として第一百一條以下の規定を設けた。

團體労働 *Gruppenarbeit* 自立團體 *Eigengruppe* とは其の團體員が共同組合(ゲノツセンシヤフ

ト)とか有限責任會社乃至は組合(ゲゼルシャフト)を組織し共同して或種の勞働例へばオーケストラのやうな仕事に従ふものである。従て事業主が自己の従業員中から選抜組織するところの經營團體 Betriebsgruppe とは別箇のものである。事業主が經營團體を組織する権限は従前多少論議されたこともあるが、現行法制下に在りては指導者原理に因り此の権限が認められる。此の經營團體の場合に在りては、團體結成以前から事業主と團體員との間には正規の勞働關係が成立してゐるのであるから、一般原則に従つて處理すればいい。此間、團體員相互間には團體仕事に伴ふ損益の共同分擔が発生することも、別に解説を必要としない。たゞ問題となるのは、經營團體を代表して事業主との間に賃金の約定を取結ぶ代表者を何人とするかである。事業主の任命する團體指導者は普通他の團體員よりも多額の報酬を受け事業主を代表して團體勞働の指揮監督に當る者である。従て賃金協定に際して團體員の代表者となるには適當でない。此故に第一百七條は經營團體員の選任した代表者が原則として賃金協定の約定をする旨を規定した。同時に此の代表者を Sprecher と稱し、團體指導者 Gruppenführer 及勞働統制法中の互信會員 Vertrauensmann と區別した。自立團體は經營團體の場合とは異り、事業主との間に事前の勞働關係はない。又等しく自立團體と言つてもオーケストラ有限責任會社の如く法人の團體は時として其の法人自ら事業主となる場合もあり、其の團員は法人の社員たると同

時に法人に對して特殊の勞働關係に立つ如き場合がある。何れにしても他の團體の内部的法律關係の如きは、勞働法上には大した意義はない。問題となるのは、事業主が姓名を知つてゐるやうな一團の人々と團體勞働契約を結んだ場合であつて、此の場合に於ては、自立團體の團員も其の事業主に使はれてゐる他の従業者同様、其の企業の榮枯盛衰に深甚の利害關係を持ち、其の企業に緊密に結合されるのである。本法第一百十八、第一百十九條は此の如き自立團體の勞働關係について規定した。

間接の勞働關係 此種の勞働に於て助手を用ふる者が自己の名に於て助手を雇傭する場合と事業主の名に於て雇傭する場合とを區別するが如き從來の慣例を廢し、本法は事業主と助力者との間に勞働關係を生ずる旨を一般的に規定した。本法第二十條以下の間接の勞働關係と稱せらるるものが即ち之れである。

572
576

昭和十四年八月廿八日印刷納本
昭和十四年九月一日發行
(實費郵稅共參拾錢)
編輯兼發行人 東京市荏原區小山町二八三番地 石川 彌吉
印刷人 東京市王子區神谷町一丁目四八二番地 松井 方利
印刷所 東京市王子區神谷町一丁目四八二番地 東京印刷株式會社
發行所 東京市觀町區丸ノ内一丁目二番地 全國產業團體聯合會事務局
日本工業俱樂部ビルディング内

終

