

茲に問題がある。ヒトラ政權の樹立以來已に滿七ヶ年、今日に於ては軍部對黨部の問題は已に大勢決した形になつた。第七十議會の開會と共に日本では、政黨の將來はどうなるか、議會政治の將來如何といふことが、頻りに議論された。當時、随分數多く發表された各方面の座談會筆記を讀んでゐる中に、ヒトラと獨逸軍部との關係を言つてゐる人が發見された。その意見に依ると昭和十一年春のラインランド進駐以來、獨逸參謀本部はヒトラに頭が上らなくなつたとある。ライン問題當時、參謀本部はまだフランス陸軍と眞劍の立ちあひをやるだけの準備がないとの理由から、參謀本部の總辭職で威嚇しながら、ヒトラのラインランド進駐案に反對したのだが、ヒトラ總統は國際政局の見透しを説き、フランスは武力に訴へる決心がないと論斷、無理押しに參謀本部を抑へてライン進駐を斷行した。果然事後の展開はヒトラの豫言通りになつたので、爾來軍部はヒトラに頭が上らなくなつたとの説である。

事實、黨部が勝つか軍部が勝つかの問題は、當時の大問題であつた。今日では、天下の形勢稍明白となつた爲めに、さきにヒトラ敗北論を唱へた豫言者も軍部敗北論に轉向し、「わしが言ふた通りだらう」とそり身になりたがる。著者アンリは軍部屈服論の急先鋒で、「獨逸參謀本部はその傳統を泥土に委し、醜無類の崩潰をやつた」と論斷する。

「ロシア攻むべからず、親露國是たるべし」といふ參謀本部の傳統は一擲され、獨逸陸軍の巨頭ゼークト *Seeckt*、フリッツ *Fritsch*、ニコライ *Nicolai*、アダム *Adam* の諸將は、自己の昔の主張を忘れたかのやうに、ヒトラの命に唯々諾々、ホフマン案の實行準備に没頭してゐる。此間、未だヒトラに降らないのは世界大戰當時の參謀總長ルーデンドルフ將軍だけである。ヒトラはルーデンドルフ將軍に元帥を贈ることを申出でたが將軍は元帥杖を斥けた。政府はル將軍に對して軍事參議會會議の最高地位を與へやうとしたのみならずあらゆる物質的な申出でをしたが、ル

將軍は今日迄の所まだ承諾せず、公式にナチスの主張を是認することを拒んで來た。ナチス運動に参加しなかつたシュライヘル將軍（ヒトラ政府出現直前の共和政府の宰相）やブレイドウ將軍が已に暗殺され、或はハンマシュタイン將軍 *Hammerstein* が迫害、沈黙させられたのに對し、ル將軍だけは特異の存在となつてゐる。而もル將軍を除けば諸將悉くナチスの天下に靡いた形である。故ヒンデンブルク大統領に次での宿將たるマツケンゼン元帥は昭和十年十月プロイセンのブリュッソウ *Brüssow* の地に大莊園を贈られたのみならず、元帥の一子は洪牙利駐劄の獨逸公使に、他の一子は第十軍團の參謀長に夫れくヒトラ總統から任命されてゐる。更に、共和獨逸時代即ち世界大戰後の獨逸陸軍の建設者たるゼークト將軍は、一時蔣介石の軍事顧問として支那にやられてゐたが、其後獨逸陸軍部内の高官に復活し、ナチスのために大に活躍した。しかも此の將軍は會て陸軍部内の親露論者として著聞した人物である。マツケンゼン、ゼークトの諸將は獨逸陸軍の耆宿として軍部を率ゐて來た人物であつたが、終りにはナチス政權に屈服した。ナチスに殺されたシュライヘル將軍の盟友であつたフリッツ *Fritsch* 將軍は昭和九年以來全陸軍の總司令官として征露の準備に没頭してゐる。ニコライ大佐は會て獨逸、露、土耳其三國間の軍事同盟の提唱者となり、在生中のホフマン將軍の仇敵であつた身が、今は陸軍省でホフマン案の實行準備に没頭してゐる。アダム將軍は陸軍大學を統べ、同じくシュライヘル將軍の股肱の一人たるベック將軍 *Beck* は獨逸陸軍の參謀總長として大奈破翁のモスクワ遠征の再演準備に評判の智能を傾けてゐる。

更に、獨逸陸軍部内には、生え抜きのナチス別働隊なるものがある。獨逸に外務大臣が二人居ることは先きに述べた通りで、公式の外相ノイラート男の外に、ナチス黨部の外交部長ローゼンベルクが他の一人の獨逸外相である。同

様、ナチスには黨の國防部 Wehrpolitisches Amt der N. S. D. A. P. なるものがあつて、ナチスの在野時代から、エツプ Epp、ライヘナウ Reichenau、ハーゼルマイル Haselmayr、リッツマン Litzmann、其他の軍人が之を率ゐ、黨の戦闘部隊たる例の突撃隊 (S・A) や親衛隊 (S・S) を組織した。是等の軍人連はヒトラの苦闘時代から已に一蓮托生の危い橋を渡つて來てゐる。暴動にも参加したであらうし、共産黨との血の戦ひもやつて來た殊勳者である。愈々ヒトラの天下となつてから、「黨の國防部」は獨逸陸軍參謀本部に併呑されて消滅したが、一味の軍人は陸軍部に於けるヒトラの目付け役として大變な羽振りである。一黨の首領はライヘナウであつて、陸相ブロンベルク Blomberg の如き此等一黨の道具に過ぎないとの評判である。ライヘナウはさき程まで陸軍省の樞要部に蟠居してゐたが、今はバイエルンの師團長になつてゐる。彼の上官としてバイエルン一帯の軍隊を統べてゐるのが例のフォン・ボツク將軍 Fedor von Bock である。ボツク將軍は世界大戰當時皇太子の高級副官として最も親近された人物である。南獨バイエルン方面の獨逸軍は命令一下、直ちにチェコ・スロヴァキア、奧太利になだれ込み、遠く南露ウクライナへの進軍を承る精銳部隊であることを考へたならば、此處にライヘナウを据ゑ、フォン・ボツク將軍を置いてゐる意味は自ら明かとなるであらう。併ながら、一九二七年ホフマン將軍の死後、將軍の眞の後繼者となつてゐる人物は、獨逸空軍相ゲーリングである。彼はヒトラ總統に次ぐ勢力家である。空軍相の外、プロイセン首相、經濟獨裁官等の榮職を一身にあつめてゐるゲーリングはナチス陣營内に於けるホフマン案の繼承者であつて、獨逸陸軍の傳統を繼ぐ軍部の將軍連はゲーリング一派の捕虜となつてゐる形ちである。」

勞働立法に示現される

(J) ナチス 勞働哲學

獨逸に於けるナチ統權の翌年一九三四年一月全體主義の産業労働に立脚したる「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めて研究中の處、一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。

本編は全國産業團體聯合會調査課の研究になるもので、本書に輯録し得たことを茲に深謝する次第である。

—一五・十二月記—

獨逸労働關係法案に就て

一、學士院草案の公表まで

實體法の草案 獨逸法律學士院の「労働關係法」起草委員會は昭和十四年夏四年越しの努力研究の結晶として同法草案を脱稿、労働相に提出した。四年前と言へば恰も現行の獨逸労働法（國民労働統制法）が實施された時である。今回の草案は、之に對する一般世評に聽くと共に、労働省専門家其他内閣の關係方面の詳細なる検討を経て、改正すべき點は之を改正した後、實施の段取りとなる筈である（資料——獨逸労働省局長マンスフェルト記：“Zum Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis” — Dr. Wer. er Mansfeld: Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium, Mitglied der Akademie für Deutsches Recht）最初、此種の立法は産業界の實際の職場に立つ人々に任すべきだとの意見もあり、學問人たる法律學士院などに立案させるのは如何との懸念もあつた。併し學問人の外に實際家の参加を見た同法委員會は、苦心四年茲に獨逸法學界の傑作たる今度の草案を世に問ふことになつた。今後所要の手續を経て愈々實施の曉、「労働關係法」は、獨逸労働法の基礎法たる現行「獨逸労働法」と並んで労働法制を完備すべき運命に在るもので、固より現行労働法に取つて代るべきものではない。

而して現在の根本問題は、獨逸の現状は果して「労働關係法」を實施するに適當な時機であるかどうかである。換

言すれば、ナチ労働法の實施後已に四年以上を経た今日、獨逸労働界には労働關係法の如き實體法を實施し得る基礎工事が已に出來上つてゐるかの問題である。現行の労働法は言はゞ教育法、*Erziehungsgesetz* である。之はナチ以前の個人主義的な勞資關係を「共同體觀念」を信條とするナチ流の勞資關係に陶冶するための法律であつた。言はゞナチスの労働界に於ける精神總動員運動であつた。從てナチスの労働の根本觀念に違反しない限り、其の細目規定を變へたりすることも問題ではなかつた。現行労働法施行以來、官民双方の努力に依つて労働界の精神教育は大に進歩したことは事實である。併乍ら、今度の「労働關係法」は現行労働法とは違つて「實體法」である。精神的な、教育的な立法と言ふよりは、勞資双方の物質的な交渉を具體的に規定する法律である。直ちに算盤に現はれる物質的規定を盛る所の労働法である。從て、獨逸今日の労働界には、已に此の如き實體法の實施を許す程度にナチ流の教育が出來上つてゐるか、どうかが當面の重大問題とならざるを得ないのである。

然かも、私見(獨逸労働者マンスフェルト局長)によれば、此の如き時期は已に到來したものと考へる。たゞ、草案が愈々「労働關係法」として實施される場合注意すべきことは、過去四年間、勞資双方並に労働檢察官(管理官)の折角の盡力に依つて發展した労働界の將來の進歩が、本法實施に依つて阻碍される如きことなきやうにすることである。此の目的から草案は

(イ) 任意規定の範圍を可成り廣くしたのみならず、

(ロ) 強制規定の場合には、最低條件は弱小企業でも實行出來る如き程度の低いものにするに

意を用ひたのである。其の結果、強力な事業主も最低條件を採用する如き現象を生じ、労働條件の逆轉をみるの危

險を懸念する向きもあるかも知れない。併乍ら、此點に於てこそ、統制國たるナチ獨逸の強味が發揮されるのであつて、其間に働く國家の監督、統制の権力は斯る懸念を一場の杞憂に終らしむるであらう。

今から十五年以前、共和獨逸時代の一九二三年に「労働契約法」の草案を公表し、世評に問ふた結果大に立法に貢獻した先例がある。労働契約法は階級闘争の勞資對立觀念から出發し、今次草案は「共同體關係」の信念に立つ。兩者根本的に相異なるものではあるが、今次の新労働法が草案時代に公表されて大に世論に傾聴せんとする謙虚の態度は兩法互に頗る相似たる所がある。今次草案に對する世論の結果、新労働法が如何なる影響を受くるかは固より不明であるが、最後の決定が政府の裁斷に在ることは勿論である。

以下紹介する草案各項目の論評は、何れも獨逸法律學士院に於ける本法案起草委員會の委員諸氏の筆に成るものであつて、草案中の各自の擔當項目に就て註釋的論評を試みられたものである。(本章の資料は總て獨誌「獨逸労働法」*Deutsches Arbeitsrecht*』の一九三八年七月、八月號「労働關係法」學士院草案特輯に依る)

二、賃金の本質に就て

労働者の賃金と官吏の俸給 ナチ獨逸の信奉する社會觀即ち社會理論は、事業主と労働者、職員との關係を、國家と官吏の關係に似たものにするに在る。(本項資料——ドルトムント市、地方裁判所長デエネツケ氏「新労働關係法案中の賃金論」に依る *Das Wesen des Lohnes nach dem Akademie-Entwurf eines Arbeitsverhältnissesgesetzes und die praktischen forderungen daraus.* (von Landgerichtsdirektor Denecke, Dortmund) 従來、官吏の俸給

と労働者の勞銀との著しい相違は所謂、「五厘勘定をするかせぬか」であつた。官吏は一つ一つの勞務に就て報酬を受けるのではなく、服務中であらうが服務外であらうが全知全能を國家のために捧げる者とされ、規定外勤務をしたからと言つても直ぐに五厘勘定の「支拂」を受けるものでなく、特別の働きに對しては別に酬ゆる方法があつた。著しい例は、超過時間労働 *Ueberarbeit* に對する官吏と労働者の相違である。自由主義の時代、營業自由の時代には、事業主と労働者の關係は、勞力給付と賃金給付を對象とする債權債務關係とされた。事業主と労働者間に發生する人間的な關係でも、一般的な債權債務關係で處理出来るものとされてゐた。言はゞ人間勞働力の切賣りであつて、勞働力の切賣りでない官吏との間に大きな違ひが出來てゐたのである。個々の勞務に對して報酬を受けず、又役所にゐてもゐなくても、全身心を國家に捧げねばならぬ官吏は、その代りに病氣になつても相變らず俸給を受け、恩給を受けるやうな待遇を與へられた。ナチ獨逸は事業主と労働者の關係を債權債務關係に非ずとし、人的關係即ち人權法の基礎上に置換へんとする四年來實施中のドイツ勞働法も、今回の勞働關係法案も、共に労働者と事業主の關係を、官吏對國家の關係に近似させようとしてゐるのである。勞働關係の主要目的は一方が勞力を、他方が賃金を、相互給付の交換をするのではなく、勞資兩者が其の企業のために、又國民全體のために、仕事をすることである。従つて、

(イ) 事業主、労働者は賃金支拂、勞力提供を挾んで債權者、債務者として相對峙するものではない

(ロ) 事業主も労働者も一つの共同體の一員 *Glieder einer Gen.einschaft* である

(ハ) 此の共同體は、名譽 *Ehre*、忠實 *Treue*、保護 *Fuersorge* の三つの道德律を大黒柱として建設される

といふ根本的な事實を注意せねばならぬ。

新勞働關係法に於ける賃金の意義は一定せず 一般的な賃金の概念も、更に新勞働法案の個々の條文に現はれて來る賃金なるものも、其の本質は一定不動なるものではなく場合によつて區々であつて、次ぎの如き三つの種類がある。即ち

(イ) 或る場合に於て、賃金は提供された勞力に對する純然たる反對給付である

(ロ) 第二の場合には、「忠實並に保護」義務に依つて賃金の額が支配される

(ハ) 最後に、賃金は保護義務の發動たることがあり、此の場合には勞力給付如何とは全然無關係である。

以上の如く、同じ賃金請求權であるにしても、其の發生原因には三種があり、給付と反對給付といふ法律上の一般原則が適用されるのは右の第一種(イ)の賃金だけである。從て賃金請求權に就ては其の權原 (*Rechtsrunden*) の詮議が必要である。但、それは事業主と労働者だけの關係で、第三者に對しては權限如何は問題でない。賃金は總て労働者の生活の基礎となるものであるから、事業主の支拂ふ總ての賃金は同一の法的保護を與へられるのである。

ナチ獨逸の勞働關係は、名譽と、忠實と而して保護の三脚上に立つ人間的な關係であるが故に、右の(イ)に屬する勞力への反對給付としての賃金を全廢し、忠實と保護の義務とに立脚する官吏の俸給の如くならしめる事は出來ぬかとの議論等が當然起つて來る。ナチ獨逸の最後の理想が茲に在ることが窺はれるのであるから、此の理想論は當然豫期される所であらう。而して若しも此の理想論が實行されたならば、經濟生活の根本的の一大變革となるのであるが、經濟界の破壊なくして果して之を實行する事が出來ようか？ 此の疑問に解答を與へるに就ては、賃金の種類別

に検討を行ふ必要がある。現在獨逸の經濟界に實際行はれてゐる賃金は、明々白々に労働への反對給付たるものがその大多數をなしてゐる。即ち、事業主は、其の使用せる労働力と生産設備を出來るだけ巧妙に使用し、出來るだけの利益をあげる事を目標にしてゐる。固より能率のあがる労働者にはそれだけの高給を與へる。歩合もやる。高級使用人には種々の形式で利益を配當する。此種の賃金乃至俸給が労働への反對給付である事は明白である。之に反し、種の特別手当は労働への反對給付でない場合が多く、労働の提供の有無如何に拘はらず、労働關係の支柱となつてゐる「忠實と保護」の義務から發生する。

月給、週給の如き「期間給」が果して労働への反對給付であるかは疑義が多い。月給、週給が反對給付でないといふ論據としては、(イ)個々別々の労働給付が週給、月給の高を決定せず、(ロ)極端な例を言へば、職場に居ても居なくても週給、月給は増減せぬなどをあげる事が出來よう。此等の點からみれば、週給、月給の如き「期間給」は官吏の俸給に似た所が多く、個々の労働への反對給付ではなくして、労働者、職員的生活を保證するため與へられてゐる。これは、「期間給」が労働の反對給付でない方面だが、轉つて他の方面をみると週給、月給も亦労働の反對給付であると論斷せねばならぬ諸點が発見される。其の最も有力な原因は、凡そ現下の企業なるものは事業主と労働者とが協力して「經濟價值」の創造に當るものであつて、其の利潤の配當に與るべきものだからである。事業主が従業員的生活を保證する代りに、利益は事業主が之を獨占するといふ事には成り兼ねる。之が封建諸侯と今日の企業との異なる點であつて、封建時代には、諸侯の臣下は家來を引連れて諸侯に奉仕する代りに土地を與へられ、それを以て自己と自分の家來の生活を維持した。今日、國家と官吏との間には之に似た關係が認められるが、企業内とか、自由労働

關係とかでは此の關係は認められない。現行獨逸労働法第二九條で労働者の能率に應じて賃金を定むべしと規定し、新労働關係法案第三五條に於て、規定時間外の超過労働に對して特別の賃金支拂を規定せる如き、何れも賃金は労働への反對給付であるとの解釋の論據となる。若し賃金は労働への反對給付に非ずとの解釋をとるとすれば、現行労働法並に新労働關係法案が右の如き規定を設けてゐるのは不當であつて、宜しく官吏俸給の場合の如く労働者各個の必要に應じて賃金を定むべしとの結論に到達せねばならぬのであるが、其事なく現に前掲規定の制定となつたのは、ナチス労働法制に具現された賃金の本質觀には變化がない事を示してゐる。

労働者が賃金引下げを甘受せねばならぬ場合 併し乍ら、ナチの労働關係觀なるものは、「忠實と保護の義務を二大支柱とする人間的な關係」といふのであるから、當然の結果として、労働は貨幣と労働の取引といふ如き唯物的なものであつてはならぬとの議論が生れて來る。如何にも、労働關係から、労働給付に對する賃金給付といふ事實を發生するのではあるが、労働關係は飽迄も「忠實と保護」の原則で支配されねばならぬとの議論だ。新労働關係法案第三四條が、賃金協定なき場合とか協定無効なる場合には、「適當なる報酬」を支拂ふべしと規定せるのも、此の議論の一表現であるが、更に、搾取的低賃金の場合、此の議論を如何に適用するかの問題が擡頭するであらう。極端な低賃金の場合には保護義務の觀念に依つて賃金の適否を決定すべく、保護義務から推論される最低要求以下の低賃金の約定は無効とすべしとの説もあるが、此の説には自分 (Landgerichtsdirektor Denecke) は賛成出來ない。私見に依れば、労働と賃金とが給付と反對給付として取扱はるる限度内では、給付の履行不履行に關する一般法規の適用を見るのは當然であるが、その適用に際しては、草案第四條第二項の規定に従ひ、此の「適用」は果して労働共同關係と

一致するかどうかを考察せねばならぬ。即ち、企業は勞資共同體の仕事であるが故に、企業の生死に關するやうな場合、その必要があれば、賃金の支拂が溢滞勝ちであつても、それを理由に仕事を拒絶する事は出来ない。賃金が切下げられても我慢せねばならぬのみならず、未拂の賃金或は減額された賃金額を後日請求するやうな事は、忠實義務に反する場合も發生するであらう。一方、事業主側としては、従業員が病氣、傷害などで充分な仕事が出来ない場合も普通賃金（即ち、提供された勞力以上の賃金）を支拂はねば忠實義務違反となる場合が生ずるのである。或は工場で永年働いた老勞働者などは、仕事振りが落ちて來ても從來の高賃金を拂ふとか、職場を變へて相當賃金を與へる如き處置を講ぜねばならぬ。これは決して事業主の恩恵ではなく、勞資共同體の本質たる忠實と保護の義務から發生する事業主の義務なのである。更に、事業主は、全然勞力給付がない時にも賃金支拂を繼續せねばならぬ場合があり、茲に至つて賃金は勞力への反對給付たる性質を全然喪失する。草案第三七條の規定が即ちこれであつて、従業員が一時的の病氣とか、家族に對する義務乃至は國民としての義務履行のためなどから、仕事に従事出来ない場合である。尤も、事業主は自己能力の範圍で此の義務を負担すべく、此種賃金の支拂には期限があるのみならず、疾病保險の給付とか、勞働者が他の方面から受くる収入を考慮して賃金支拂額が決定される。併ながら、之に依つて企業自體の存立を危殆に陥ることは法の希望する所ではないので、草案第三七條は除外規定を設けてゐる。

更に、休暇中に與へられる賃金とか、勞働關係の終止後に支拂はれる賃金（草案第三八條、第八十五條）の如き勞資共同關係の非特定のな一般的義務から發生するものであつて、過去の勞力に對する反對給付ではない。ナチ以前の判決例や法理論では、勞働關係は交換關係であるとし、總ての給付は、或る特定の理由に基く反對給付か贈與とのみ

解釋し、特定の理由でない所の一般的義務といふが如き考へ方は存在しなかつた。死亡給付金とか退職金とかも、右の休暇中の賃金と同じく事業主の保護義務に其の根據を置く。以上述ぶるが如く、勞働關係法草案が法律に「賃金」と稱してゐる所のもは、其の場合に應じて區々の内容を持つてゐるのである。

三、恩給の規定

退職金制度は強制せず 草案第八五條乃至第八七條は「恩給」の規定を設けてゐるが資料——獨逸労働戦線所屬の労働科學協會ハヴェリツキ所記“Das Ruhegeld im Akademie-Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis” (Dr. Richard Pawelkyki, Arbeitswissenschaftliches Institut der DAF.) これは法律に依る一般的な恩給の規定を設けたものではない。恩給に關する右の條項は、破産の場合に於ける恩給請求權の取扱とか、事業主の事後に於ける恩給規定變更の權限とかを規定せるに過ぎず、草案中の他の箇所に於ける諸規定と照應して適用さるべきものである。草案に於ける恩給規定がかくも極限されてゐるのも、實は獨逸經濟界の實狀に應ずるためである。如何にも、恩給の支給は事業主の「忠實義務」から發生するものではあるが、その履行は、企業の經濟的實力に相應したものでなくてはならぬ。法律を以て動きのとれぬ恩給規定を設け、數萬の職工を擁する大企業と、數人の助手を使ふ手工業とに一律無差別に適用しようとしても出来ない相談である。加之、恩給なるものは、養老金の唯一無二の形式ではない。獨逸の慣行としては、農業を除いた他の諸企業に於てこそ高級社員に對する恩給の制度が續行されて來たが、他の従業員殊に勞働者に對しては恩給制度は主たる養老制度となつてゐなかつた。其の代りに社會保險とか、

職員保険とかの制度や、各企業内の各個独自の退職金制度などが發達して主たる役目を務めて來た。従て、個々の労働關係から生ずる恩給は補足且例外的な役目を果すに過ぎなかつた。右の事情に顧み、新労働關係法案が此際一律排他的の規定を以て一切を拘束するやうなことを企てるならば、却て從來の多彩なる慣習的發達を阻害するの危険があつた。

草案第八五條は、此點に顧み恩給に就ては、一定限度内に於て既存状態の存続を認めた。即ち、經營規則 *Betriebsordnung*、賃率規則 *Tarifordnung* 並に労資間の協約に於て現存する恩給に關する規定は草案第八五條に依つて確認された形となつた。賃率規則なるものは、労働檢察官(労働管理官)が定めた労働最低條件をなすものであるにも拘らず、現存する各種賃率規則、*Teridronung* は、一として恩給を規定せるものはない。然るに、新労働關係法案が恩給規定缺如の儘その有效を確認せんとするのをみても、獨逸労働政策は今後とも恩給支給を強行せざるを窺知し得るやうである。

草案第八六條は、従業員が事業主に對し又は企業自體に對して重大なる不信行爲をなしたる場合には、事業主は其の従業員に對して恩給支給をなさざるを得る旨を規定した。従て事業主は、恩給の全額又は一部の支給を實行せずして済むことになつた。同時に、草案第八六條第二項は、企業の状態悪化した場合、恩給支拂を繼續するとすれば企業自體の存立を危殆ならしむる時は、一定條件の下に恩給支拂の停止をなし得ることを認めてゐる。但、事業主が労資共同體の精神に背いた不信行爲に出で、従業員の享有する恩給請求權を犠牲にして企業状態の改善を圖る如き場合は、勿論恩給支拂の停止を認めない。更に草案第八七條は破産の場合に於ける恩給の取扱ひを従前に比して一層優遇する

ことを規定した。

四、有給休暇

(本項資料——中央保險廳局長デルンシュ所記 "Der Erholungsurlaub im Akademie-Ertwurf eines Gesetzes über Arbeitsverhältnis" (Dr. Hermann Dersch, Direktor im Reichsversicherungsamt))

休暇は個人的利害問題に非ず 獨逸現行諸法規では、少年保護法第二一條以外に法律を以て慰安休暇を規定せるもなく、各職場々々の經營規則とか労資間の協約とかの取極めに委せられてゐる。労働關係法案は、四圍の情勢が己にかくの如き緩慢を許さず、將來の労働立法では法律を以て劃一的な慰安休暇規定を設くべしとの態度をとつたのである。其結果草案は自ら慰安休暇に關する基本規定を設け、其の詳細は各職場毎に設けられる經營規則其他に委せることにした。従來、慰安休暇は労働者なり職員なりの個人に關する問題とされ、且有給休暇は賃金乃至俸給の割増ともいふべき追加給付とされた。獨逸労働大審院も此の見解をとつたもので、かかる個人主義的な休暇觀が判例で變更されたのは最近の事である。しかもヒトラ獨逸の出現以來、休暇なるものは必ずしも休暇を與へられる個人の利害とのみ觀るべきでなく、同時に獨逸國民全體の利害關係、換言すれば休暇は國事だとの見解が大勢を支配し始め、労働大審院の如きも、休暇を報酬の一部とする見解を排して、「休暇は國事也」の説をとるやうになつた。新労働關係法案が「従業員の心身の力を養ふため、一年中數日の有給休暇を與ふべき」を規定したのも之がためである。殊に、慰安休暇中にも依然賃金全額支拂を繼續すべきことを入念に規定した。他の一面、休暇を心身の休養に用ふる目的を

貫徹するため、休暇中に報酬ある仕事に従事した者は、其の日数だけ賃金請求権を喪失することを規定してゐる。草案は、一曆年中の最低有給休暇を六日間とし、新規就職後六ヶ月にして此の権利を生ずるを原則としてゐる。其他、草案は五月一日以前に企業を去る従業員は休暇請求権を喪失すること、重大なる違反行為のために解雇される者も同然たることを規定してゐるが、五月一日以後に企業を去る従業員は休暇請求権を保有すべきことを定めた。

五、忠實の義務とは何か？

事業主と従業員の「忠實」の義務 草案第一條は労働関係 (Arbeitsverhältnis) とは如何なるものであるかを宣明する。(資料—アルトゥル・ニーキシュ教授所記 "Die Bedeutung der Treupflicht für das Arbeitsverhältnis" (Professor Dr. Arthur Nikisch) 即ち)

(イ) 労働関係は共同體關係である

(ロ) 此の共同體關係は、「名譽」、「忠實」、「保護」の義務の上に立つ

(ハ) 此の共同體關係に於て、従業員は事業主の企業のために其の労働力を提供する

といふ三つの重點上に、新労働法の所謂労働關係が成立してゐる。現行労働法の制定以來、別けても今次の労働關係法草案に至つて特に強調される點は

(1) ナチ労働法上の労働は、ナチ以前の如く個々の勞力を切賣りするのではなく、「全労働力」をあげて企業に捧ぐるものなること

(2) 労働關係は事業主と従業員との「人間的な結合」(persönliche Verbundenheit) たること

の二點である。草案第一九條は「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。事業主及經營の正當なる利益 Interesse に背反する一切の行爲をなすことを得ず」と規定してゐるのは従業員の「忠實」義務の原則の宣明である。草案は事業主並に従業員の義務を網羅規定する方針を執らず、草案規定は原則の單なる例示に過ぎないといふ建前を執つてゐるのであるが、草案第一九條企業員の「忠實」の義務に對照し、草案第六八條は事業主の「忠實の義務」を規定し

「事業主は從屬者の名譽に従ひ、適正なる取扱を爲す義務を有す。事業主は經營關係及び労働給付の種類に依り許さるる範圍内に於て、労働關係の埒内に於ける從屬者の福利に留意することを要す。事業主は特に労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」と明規した。

労働中の危険防止、即ち傷害防止に就ては更に詳細規定を必要とするが、草案は之を特別法たる「労働保護法」の規定に譲つた。たゞ注意すべきは、草案は私法上の保護義務と、公法上の労働保護とを峻別した從來の傾向を斥けてゐることである。

六、従業員 の 義務

草案第三章は企業内に於ける勞資双方の個々の義務を規定してゐる。(資料—ドイツ法律學士院會員ニツベルダイ教授所記 "Die Pflicht des Gefolgsmannes zur Arbeitsleistung" (Prof. Dr. H.C. Nipperdey, Mitglied der

尊敬、服従の義務 労働法の教科書とか従来の労働法草案などでは頻りに議論されたものであるが、今度の新草案では、事業主に對する尊敬の義務とか服従の義務に就ては、別に規定を設けなかつた。ナチ労働法に於て、労働關係の勞資共同體の「名譽、忠實、保護」の三大原則に立ち、事業主は「指導者」として經營指導の重責に任ずる。此等の根本原則から、従業員（法文術語、從屬團或は從屬者）が事業主を尊敬し之に服従するのは當然のこととされる。同時に、事業主が従業員に對し同様の尊敬を以て接せねばならぬことは、現行労働法が已に間接に之を規定してゐる。此等の事情から草案は明文を以て尊敬、服従の義務を規定しなかつたのである。

勞力給付の義務 即ち企業内に於ける従業員の仕事振りはどうあるべきかの規定で、草案第一三條乃至第一八條がそれである。從來ドイツ法にも外國法にも此種の規定が尠なかつたのは、包括的に此等の行爲を規定するのは頗る困難で、個々特定の行爲を實際に就て處置するを適當としたからである。從て、労働の種類、範圍、時、場所の規定は個々の企業で定められる經營規則、賃率規則、服務規則乃至は勞資間の協約に委せ、その規定なき場合に限り法律規定を適用することになつてゐる（草案第五條、第一四條）。

法定時間外労働、超過時間労働 勞力給付の義務規定中先づ此の問題を取上げる。茲に法定時間外労働 *Mehrarbeit* といふのは、法定最高時間たる八時間労働を超過する労働であり、超過時間労働 *Ueberarbeit* といふのは、各經營で規定してゐる通常の労働時間を超過する労働を指す。草案第三五條の規定は、時間外労働に増賃を支拂ふべき旨を定めてゐるが、増賃は單純な時間増で足るか、或は率を高めるか、此は勞資間の自由協定に任せられる。出來高拂の

賃金の場合には、時間外労働が自然増収の結果となるので何等の規定なく、出來高拂賃金の時間外労働に増率をするかの問題も勞資の自由協定に委してゐる。但法定時間外労働の場合だけは特に規定を設け、時間給たると出來高拂給たるを論ぜず、一律に四分の一の特別増率（普通賃金率に追加支拂ふべきもの）を以て支給すべしと定め、現行法と同一の規定を設けた。併しながら法定時間外労働並に超過時間労働に關する規定には例外が認められてゐる。殊に、週給、月給者の如きは、場合に依り法定時間外労働が當然諒解されてゐることなので、草案第三五條の適用を必要とせぬ。職員層は多く此の例外扱を受くるが、自動車運轉手の如き労働者中にも同様の扱を受くるものがある。

違法の労働強化と増賃の問題 茲に問題となるのは

(イ) 増賃に關する規定は、適法の時間外労働の場合のみに限定すべきか、或は
(ロ) 事業主が法律の限度を超えて従業員を労働せしむる場合にも増賃規定を設くべきか

であつた。若し(イ)の場合のみに限定すれば、従業員は違法の労働に誘惑されることなく、國民保健上其他好ましくないから労働強化を避くる利益はある。併しながら、此の場合法の規定は事業主を拘束するだけで従業員を拘束するものでない故、若し従業員が自發的に違法の長時間労働に従事するといふ形式で、事業主が違法の労働強化を行ふ場合も生じ得る。若しかかる場合の増賃規定を缺如するとせば、従業員は増賃要求の法的根據なく、違法の事業主は不當利益を受けるといふ奇怪な結果を生ずるであらう。草案は此點に顧み、法定を超える違法の超過時間労働に對する増賃請求權の規定を設くることにした。

労働中斷と賃金 兵役、體育、労働率仕團入隊、防空演習、其他公法上の規定の外、休暇、企業障得、労働不能

など各種の原因で、従業員が一時的に労働から離れる場合がある。此の場合どの程度に賃金を支拂ふべきかは草案第三七條の規定する所であるが、猶ほ特別法の規定に委せられた部分も多い。第三七條は、労働契約が期間一年以上或は無期限となつてゐる場合には、労働者には十四日分、職員には六週間分の賃金を右の如き労働中斷の場合支給すべしと規定してゐる。但、同一年度中一回だけ右の賃金支拂ひの義務があるだけで、二度以上の義務はなく、又従業員の十分の一（但、最少限十人たるを要す）が同一理由で労働中斷に陥つた場合は、事業主は右賃金の支拂を拒絶出来る。尤も此の如き支拂ひ拒絶は往々にして事業主の悖徳行爲となる危険があるので、各事業の經營規則中に詳細の規定を設け不徳行爲を防止する工夫となつてゐる。

七、労働関係の成立と労働契約

法律の名稱は何故に變つたか？ 今度の新労働法に「労働関係法」といふ名稱を與へられたこと自體が已に大きな時代の變化を示してゐる。本來ならば「労働契約法 Arbeitsvertrag」とあるべき法律が「労働関係法」Das Gesetz über das Arbeitsverhältnis となつた（資料——獨逸法律學士院會員ヒュツク教授所記 “Die Begründung des Arbeitsverhältnisses” (Prof. Dr. Alfred Hueck: Mitglied der Akademie für Deutsches Recht)）世界大戰前には労働契約として個人と個人とを債權債務の關係で規定する個人主義的法律關係が基調となつてゐたが、ナチ獨逸の今日に在りては「共同體としての労働關係」に重點が置かれ、労働契約なるものは、此の共同體の埒内で詳細を規約することになつた。即ち個人主義から共同體への變遷が茲に示されてゐるのである。換言すれば、財産權的交換

Der vermögensrechtliche Austausch から、人格權、（財産權に對立し人格權身分權を總稱）的、共同體、personenrechtliche Gemeinschaft、へと遷移した。最近數年間、ドイツ労働法學界の議論の中心は「労働關係の本質は如何？ 而して之が労働契約に對する關係如何？」といふことに在つた。數年間の論争の結果、基本論點に就て學界の意見一致をみる傾向に在つたことは、今度の新労働法草案の制定に大きな便宜となつたが、「人格的共同體とは何ぞや」といふ問題に就ては猶ほ意見の一致をみてゐない。尤も、法律は學界論争に捌きをつけるものでなく、實際問題解決をその任とする。かくして出來上つたのが今回の草案であるが、勿論其の指導原理となつてゐるのは、現行労働法 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit に盛られてゐるナチ労働法の根本觀念である。即ち、現行労働法の中心である名譽、忠實、保護といふ三脚上に立つ「經營共同體」Betriebsgemeinschaft こそは、今次發表された「労働關係法」草案の基礎となつてゐる。

労働關係の成立 労働關係の成立のためには、「意思の合致」を必須前提とす、と言ふことに就ては今日已に學說の一致をみた。尤も、茲に所謂「合意」なるものの本質如何に就ては、まだ學說一致を見ないのであるが、單なる労働給付の事實だけでは眞の「労働關係」を成立するものではない。草案第一條第二項が労働關係の成立には合意を必要とすと一規したのは之がためである。草案が、此の合意を「労働契約」Arbeitsvertrag なる術語で示したことは、労働契約なる術語が労働法規上に根強い慣用語となつてゐるために外ならない。假令契約の語を用ひたにしても、それは「債權的な交換契約を意味せず」、共同體を成立せしむる契約であることに就ては、法案起草委員會の意見が一致した。従て、草案第一條第一項に於ては、「共同體關係」Gemeinschaftsverhältnis なる言葉を使つて労働關係 Arbeits-

verhältnis を明示してゐるのである。民法上の労働契約は、財産権に属する「交換行為」と解されたがため、一回の給付に分割し得るものとされた。しかも、ナチ労働法に於ける労働契約は之と異なり、「継続的共同體」を成立させる労働契約である。草案が労働契約の效力問題等に關し、民法の規定に異なる規定を設けたのも此間の事情に基づくものである。(昭和二三・二月稿)

[附] 獨逸労働關係法案

[附] 獨逸労働關係法案

目次

第一章 總 則	四七
第二章 労働契約	四八
第三章 労働關係より生ずる義務	四九
第一節 從屬者の義務	四九
第一款 労働の給付	四九
第二款 特殊の忠實義務	五一
第三款 就業制限約款	五一
第二節 事業主の義務	五一
第一款 賃 金	五一
(a) 總 則	五一
(b) 現物報酬	五一

- (c) 出來高拂賃金 四一八
- (d) 賣上歩合 四一九
- (e) 利益歩合 四二〇
- (f) 特別手當 四二一
- (g) 支拂日 四二二
- (h) 賃金の保全 四二三
- 第二款 立替金及費用の返還 四二四
- 第三款 就業 四二五
- 第四款 保護の義務 四二六
- 第五款 休暇 四二七
- 第六款 恩給 四二八
- 第三節 消滅時效 四二九
- 第四章 労働關係の移轉 四三〇
- 第五章 労働關係の解消 四三〇
- 第一節 期間の経過 四三一
- 第二節 通常の解約告知 四三二

- 第三節 特別の解約告知 四三四
- 第四節 死亡 四三六
- 第五節 求職時日の許與 四三七
- 第六節 證明及情報 四三七
- 第六章 團體労働及間接の労働關係 四三九
- 第一節 經營團體 四三九
- 第二節 自立労働團體 四四〇
- 第三節 間接の労働關係 四四〇
- 第七章 附則 四四〇

(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、服従の義務——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——競争制限約款——賃金支拂と事業主の義務——従業員一部の罷業と賃金請求權——現物給與——出來高拂賃金——利益歩合——特別手當、祝儀——賃金前借問題——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

四五

〔附〕獨逸労働關係法案

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* を投すべきものとす。

(二) 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。

第二條 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 *Wiedereingehaltung* 事業(譯註。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)に從事する場合には、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* 寸權利は、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違ひ、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権利を有す。

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。労働給付の請求権は從屬者の同意ある場合に限り之を譲渡することを得。

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り。

第十八條 (譯者註) 本條は労働者争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満了迄の日數に對し、平均日給額を乗じたる額とす。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、事業主は其の労働關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關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、從屬者は遲滞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、其の労働關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、労働關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すべき場合に於て、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すべきものとす。

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なが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権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爲を知りたるときより三箇月を経過したるときは時効に因り消滅す。違反行爲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* の規定は效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爲を制限する約定(競争制限約款)

Wettbewerbsabrede) 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) 事業主の正當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) 約款は二年以上に亘ることを得ず。技術者に在りては五年以上に亘ることを得ず。

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。労働關係の存続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)に於ては第二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貸金額よりも十分の一以上を超過するか、又は競業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ら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貸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) 第一項の權限は之を事前に除外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経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、勞務規則又は労働契約に依りて明かにせられざる場合は、労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労働時間を超過する超過時間 *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) 法定最高労働時間を超過るときは、此の時間外労働 *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、勞務規則又は労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) 超過時間労働、法定時間外労働の報酬が約定に依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労働の割増金を支拂ふことを要せず。待機労働、準備的又は補助的労働、若くは緊急状態に於ける労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労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、賃金請求権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 (Betriebsstörung 經營障碍) に依り労働不能に陥りたる場合亦同じ (譯註 第一項に同じ)。經營障碍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) 労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) 從屬者は労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悪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労働缺如に對する賃金請求権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労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権を有す。

(二) 労働契約に於て、労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、労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、屢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者を埋葬料 *Stattgeld* として此等遺族に於て要求することを得。遺族が數人な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 賃金として経営自身の生産品を約したるときは、其の経営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) 従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。事業主に遅滞の存するときは、従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) 従屬者の身上に給付不履行の理由を存するときは、従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 出来高拂賃金 Akkordlohn : Galingelohn

第四十一條 出来高拂賃金は、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 従屬者が出来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来高拂仕事を提供し得ざるか、又は経営上の關係が一時間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 従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来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ときは此の限に在らず。

第四十四條 出来高拂仕事が未完の儘斷絶したるときは、従屬者は已に完了したる部分に應じて出来高拂賃金を受取るべきものとす。従屬者が斷絶の責に任ずべき場合、又は従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従屬者の請求権は減少すべきものとす。

d 賣上歩合 Umsatzanteil (Provision)

第四十五條 従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、其の従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) 賣上歩合の請求権は、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、従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、従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閲覽し又は宣誓せる計理士をして閲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閲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遅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。労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時は特別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 特別手当支給の前提條件の發生前に労働關係が終了するときは、從屬者は特別手当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。一週間以上に亙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に當るときは、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滯なく要求せざるときは消滅す。

h 賃金の保金 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

が處分若く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く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) 事業主が他種の手段に依り賃金を支拂はんとする場合に於ても、賃金請求權は消滅せず。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るときは、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従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) 事業主が従屬者に對し必要額を前渡したる場合に於てのみ従屬者は此等の費用を負擔すべきものとす。其の費用が同時に従屬者自身の用に供せらるるか又は従屬者が就業の權利を有する限度内に於て、従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 事業主が従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従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従屬者の要求ありたるときは、事業主は従屬者の地位に應じたる仕事に就かしむることを要す。

(二) 事業主が従屬者の就業を困難とする nicht zuzumuten 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ることを得。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惧れある場合は其の就業を斥くる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 事業主は従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 及労働給付の種類に依り許さるる範圍内に於て、労働關係の埒内に於ける従屬者の福利 Wohl に留意することを要す。事業主は特に労働中の従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、労働保護法が従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従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 従屬者が書類、器具又は材料を事業主の保管に委し、又は労働給付、經營關係の都合上従屬者の衣服其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) 従屬者が家庭内に同居する場合に於ては、従屬者は労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當を要求することを得。

(二) 事業主は寢室及居室、給養、労働及休養時間に對し、従屬者の健康、風儀及宗教の命する所に従ひ設備及指定を爲すことを要す。

(三) 従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。

第七十二條 (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) 労働關係の終了以後、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労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)。

第七十三條 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 Vollkraft* の爲には、從屬者各人が労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、労働關係に依り全的に又は大部分の労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、勞務規則又は労働契約に規定なき場合は、類似の労働關係に於ける慣行に従ひて休暇期間を定む。休暇は最短六日間の労働日とす。

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労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り。

第七十七條 五月一日以前に労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労働日なる場合に限り。

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労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。賃金計算に於ては超過時間 *Ueberstunden* (第三十五條第一項) は之を考慮せざるものとす(譯註)短時間労働にて操業中にも全時間労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) 労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) 休暇許與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 *Reichstreuhänder der Arbeit* に於て賃率上の特殊規定 (休暇傳票 *Urlaubsmarken* 其他) 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 賃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、賃金前拂に就ては労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。其の事項を知りたるを否とを問はず、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 労働関係の移轉 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労働関係に入るものとす。移轉が個々の一部分の整理又は個々の經濟部門の抛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規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労働関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 労働関係の解消 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労働関係は、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。

(二) 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時、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の告知期間に相當する期間を存するときは、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の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時は、從屬者は労働関係の續行を拒絶することを得。

(三) 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、期間の經過に因りて労働関係が終了する場合に於て、其の經營が當時十人以上の從屬者を有するときは、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) 其の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、事業主が遲滞なく之を否認せざる限り労働關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) 労働關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經過前に其の告知を取消したるとき、他の當事者が遲滞なく之に異議を述べざる時は、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) 労働者の労働關係は、二週間の告知期間を以て毎月の十五日又は月末日迄に、職員の労働關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一萬二千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 Gewerbebezüge* に對して除外することを得。

第百條 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。労働關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。

第百一條 労働關係が或る一人の終身に亙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、分曉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ざるとき（譯註：*zugunsten 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、秘密格守義務（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
 - (ロ) 保護の義務 *Fursorgepflicht* に對する重大なる懈怠のありたるとき
 - (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、労働関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関係の種類に考へ、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関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関係に就ても、正規の法定期間を以て労働関係の期間満了以前に解約を告知することを得。

第六六條 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ときは、其の違反者は労働関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。

第六七條 重大なる理由に因る告知の權利(第六三條及第六四條)及第六五條に因る期日前の解消權は之を除斥、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

第六八條 労働関係は從屬者の死亡に因りて終了す。

第六九條 (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、労働関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

第七十條 解雇告知後又は有効期間中に在る労働関係の終了以前、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

第七十一條 (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言に類する所多し)

(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。

第百十二條 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。

第百十三條 從屬者が労働關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。

第百十四條 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、第百十一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

第百十五條 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(第百十一條乃至第百十四條)を要求することを得。

第百十六條 事業主が第百十四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、労働關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、事業主が其の不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金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

第百十七條 事業主が多數の從屬者を共同の出來高拂労働に於て一の労働團體 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 を自己の代理人とたすことを得。

第二節 自立労働團體 Eigengruppe

第百十八條 (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。

第百十九條 (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) 主たる從屬者 *Hauptgefollsgemann* が事業主の定めたる期間内に、助力者たる諸從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從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

第二百十三條 青年從屬者の職業教育關係及職業養成關係 *Berufserziehungs- und -ausbildungsverhältnis* 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、第一百三條乃至第十九條 b、第二百一十一條乃至第二百五條、第三百三十三條 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) 暫定農業労働條例第二、第六、第十、第十五の各條及第十六條

(一) 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。

第二百十五條 (一) 州法及州法上の命令にして労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。但し帝國労働大臣が事前に其の存続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続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) 第二百二十五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一千五百一十一條乃至第一千六百四十四條は本法の意義に於ける勞働關係に就ては之を適用せず
 第二百二十七條 帝國勞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勞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

ナチ獨逸の勞働法制は一九三四年一月二十日の「國民勞働統制法」に依つて其の基礎法の制定をみたが、今回の勞働關係法草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「勞働關係」である。從來の民法上の勞働關係は債權債務の關係であり、其の基礎たる勞働契約は民法第六百一十一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。之に反し今日の勞働契約は「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。

勞働法規の統一 本法案の一特色は勞働法規を統一したことである。從來の勞働契約は、商業使用人、工業の勞働者及職員、農業及森林勞働者、鑛山勞働者、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勞働者に適用されるものである。

サラリーマンと勞働者無差別 起草委員會は勞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、ナチ獨逸の勞働關係では共同體の觀念 daes Gemeinschaftlicheこそ遙かに支配的のものであつて、勞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 起草委員会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は決定しなかつた爲である。併し起草委員会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 新法案は従來使用者を *Arbeitgeber* (労働を與ふる者) とし労働者を *Arbeitnehmer* (労働をとる者) とした用語例を廢し、使用者を事業主 *Unternehmer* 労働者、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(第六百一十一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ない。併作ら、適用されないのは第六百一十一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 従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仕事主に対する尊敬、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「労働統制法」の指導者原理に照しても自ら明かなるところである。

服従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權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、それが經營内の労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労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。

労働給付 従業員の労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。これは労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労働を一律に規定することが困難なためである。従て労働義務の

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。

時間外労働に依る賠償の履行 本法第十七條は、從屬者が時間外の労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労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、労働時間外の労働に依つて賠償を履行し得る途を開いたのである。

労働関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、直接労働給付に關する規定たると同時に、労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労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労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労働者の義務も同一ではない。

不正競争禁止と秘密嚴守 秘密格守義務違反及收賄に就て労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

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、其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。商法中には商法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、其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之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經營内諸般事項の決定權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、經營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、此の如き觀念を設け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。

出來高拂借金 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 Reichstreuhänder の定むる賃率規則 Tarifordnungen 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。出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

戦前には請求権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従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為に關する……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だつた許りでなく、事業主が保護の義務を履行しない場合、従業員はどの程度に裁判上の請求権を有するものであるか、乃至は従業員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、大審院の判決例も従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。

又従業員が保護義務の履行に就て訴求権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権を有するものとされたのである。

有給休暇 従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 Urlaubvergiftung 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從屬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。休暇中の從屬者が休養の趣旨に反して賃金稼ぎをやるが如き不法行為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

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徳は、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服務者の請求に因り他の雇傭關係 Dienst'e.h.Hinis を捜求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であるが、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 自立團體とは其の團體員が共同組合（ゲノツセンシャフト）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労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労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、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労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 Grubbenfhrer 及労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労働關係はない。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労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、一團以外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労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從業者同様、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。本法第百十八、第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備する場合と事業主の名に於て雇備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。本法第百二十條以下の間接の勞働關係と稱せらるるものが即ち之である。——昭一四・八——

昭和十五年十二月十六日印刷
昭和十五年十二月二十日發行

著者
檢印

著作權者 中村元督

發行者 增田義彦
東京市京橋區銀座西一ノ三

印刷者 肥塚一郎
東京市牛込區市谷加賀町一ノ二

發行所 實業之日本社
東京市京橋區銀座西一ノ三
電話東京三二六番
電話東京五一二一五

ヒトラ
政治下
獨逸資本主義の變貌
定價二圓八〇錢

大日本印刷株式會社市谷工場印刷

芳林社製本

コロムビア大學 教授 セオドール・アベル著 小池四郎譯

ヒトラーとその運動

血盟六百名の部下はかく語る

四六判・三八四頁
定價一圓五〇錢
送料一四錢

この本の原名は、ヒトラーは如何にして力を得たか、とも譯すべきもので、ヒトラーと苦難と運命を共にした政治戰士六百名の自叙傳を素材にして、米國の學者が冷靜にその運動過程と結果を抽出したものである。ヒトラーが祖國の建て直しを決意して以來、歩一歩と築き上げた今日の成功の過程が分析的に剩す所なく説かれてゐる。敵國である米國學者がヒトラーに捧げた頌徳狀である所に本書の特異性と搖ぎなき眞實性がある。

英國 陸軍大尉 リテル・ハート著 陸軍 江本茂夫・立正大學 尾野 稔共譯

英帝國崩潰の眞因

英國の防衛

四六判・五八〇頁
定價二圓八〇錢
送料一四錢

陸軍情報部長松村大佐の序——本書は有名な英國軍事評論家の著書であつて、大英帝國の國防に關する根本問題を徹底的に評論したものである。英國に於ても大戦前から概ね本書に説かれてあるやうな國防國家建設の論があり、政府も亦その實現に努力し來つたのであるが、種々の状況に制肘せられて、其の完成を見ない中に今次大戦に突入することとなつた——以下略。即ち自由主義國家英國が如何にその國防國家建設に悩んだかを専門的軍事知識を以て審さに説いた書である。

行發社本日之業實

デリンガー・ガリー共著 石丸藤太譯

太平洋戦争

四六判・三九〇頁
定價一圓八〇錢
送料一四錢

譯者の言葉——本書は米國の評論家が、米國側から見た太平洋戦争を極めて率直に描いたものである。これは従來書かれた同種の著作に見るやうな、宣傳的、架空的なものではなく、徹頭徹尾論理的であり、實際的であるから、専門家に多大の参考となるのみならず、一般の讀者にとつても、太平洋戦争の眞の性質を會得せしむるに恰當の著作といふを妨げない。この點は本書の特色とする所で、バイウオーターなどの太平洋戦争に優ること數等である。

景氣研究所長 勝田貞次著

日本全體主義經濟の性格

四六判・三四一頁
定價一圓七〇錢
送料一〇錢

今日一つの流行語となつてゐる全體主義とは何を指し、新體制經濟とは如何なるものであるか？ またそれが我が商業・工業・金融・株式・財界等に、如何なる影響と變化とを與へるものであるか？ 本書はかうした諸點について必然的に將來すべき大局の見透しを與へ、來るべき日本全體主義の本質を究明すると共に、その下に於ける日本經濟の動向を考察したものである。蓋し日本經濟の未來記であり、新體制下の新經濟讀本である。

行發社本日之業實

經濟學博士 高木友三 郎 著
戰 争 ・ 經 濟 ・ 生 活

四六判・三一二頁
定價 一圓七〇錢
送料 一〇錢

本書は現代日本の性格と世界戦の本質とを經濟的見地から徹底的に究明して、日本經濟の將來と國民の覺悟を促したものである。即ち戦争、經濟、生活の三部門に亘つて言ふべきことをはつきりと言明し、この時代に於ける國民としての正しい經濟生活法を教へ、物價高時代に處すべき妙法秘訣を公開してゐる。經濟界の理論的指導家として活躍しつゝある著者の卓見は隨所に著はれて、洵に興味盡きざる平易なる現代經濟分析論である。

丸 山 義 雄 著
國 際 秘 密 戰 と 防 諜

四六判・二〇六頁
定價 一 圓
送料 一〇錢

本書發刊の目的は、國際秘密戰の意義と防諜の重要性について全國民の理解を得んとするにある。斯の道の専門家たる著者が、凡ゆる角度から巧妙にして恐るべきスパイ戰術を研究し、これを懇説したスパイ讀本である。その取材の適切と詳細なる、讀者は一讀して愕然と驚き、慄然と肌粟を生ずるであらう。陸軍省軍事課長岩畔大佐は高度國防國家建設の爲に、此の書を日本全國に普及すべきであるとして、特に序文を寄せて推薦の辭を述べられた。

行發社本日之業實

終

