

## 外国軍隊の労働者に関する 独日労働法比較のための覚書

春 田 吉 備 彦

### I.問題の所在

戦後、日本は焼け野原となった。占領軍での労働は生き残った日本人が生活の糧を得る貴重な労働の場となった。日本占領は占領軍の間接統治で行われ<sup>1)</sup>、基地労働者の雇用形態は国が占領軍に基地労働者を提供する間接雇用で始まった<sup>2)</sup>。日本独立後も米軍は日本に駐留し、占領軍は駐留軍に切り替わった<sup>3)</sup>。現在の日本の基地労働者の総数は令和7年1月末日現在 25,784人であり、次の3つの労働問題がある<sup>4)</sup>。

- 1) 戦後の沖縄は1972年5月15日の本土復帰まで米軍統治下にあった。米軍の直接雇用下の軍雇用員の実情については、春田吉備彦「米軍統治下の沖縄から見た軍労働」春田吉備彦＋全駐留軍労働組合中央本部編『基地労働者から見た日本の「戦後」と「災後」と「今後」』（労働開発研究会、2021年）89頁。
- 2) 米軍基地で働く日本人労働者のことを基地従業員と呼ぶが、正式な呼称は駐留軍等労働者である。占領下の日本では、占領軍労働者（進駐軍労働者）と呼ばれた。米軍統治下の沖縄の米軍基地で働く琉球労働者のことを軍雇用員あるいは軍作業員と呼ばれた。本稿では、ドイツの駐留軍基地で働く労働者も含む概念として基地労働者と表記する。
- 3) 全駐留軍労働組合編『全駐留軍労働組合全運動史 第1巻』（旬報社、1965年）3頁。朝鮮戦争当時の1950年当時の沖縄を除く全国の基地労働者の総数は約30万人に達した。
- 4) 春田吉備彦「駐留軍等労働者における「間接雇用方式」の歴史的展開と労働法上の課題」新田秀樹・米津孝司・川田知子・長谷川聡・河合壘編『現代雇用社会における自由と平等—24のアンソロジー』（信山社、2019年）401頁。

①日米地位協定第3条第1項に基づけば、米軍は排他的施設管理権を有するため、防衛省職員等は米軍の許可なく米軍基地の中に立ち入れない。国は米軍由来の労災予防が難しく米軍の安全配慮義務違反を問うのも難しい。

②日米地位協定第12条第4項に基づき、国は基地労働者を雇用し、米軍との間の労務供給契約を介した間接雇用を行う。国は米軍の意向に基づく懲戒処分等の人事処遇や解雇の法的当事者となり、裁判結果は国が負う。基地労働者の給与等も国が特別協定で負担する。米軍に権利はあるが義務はない。

③米軍による一方的な解釈の問題がある。日米地位協定第12条第5項は、国と米軍との間で別段の合意をする場合を除き労働条件は日本国の法令によると定める。しかし、米軍は合意が不可欠との解釈をとり、米軍基地の中では、労働安全衛生委員会の未設置、36協定締結なしの残業、就業規則の労基署への未届け等の国内労働法違反の問題がある。

戦後80年の現在に至るまでの歴史的経緯の展開において、基地労働者の法的位置づけは国家公務員ではない（民間労働者である）。日米地位協定による位置づけはあるが、国内労働法上の位置づけは欠落したままである。全駐留軍労働組合（以下、「全駐労」）は基地労働者の約50%を組織するが、米軍基地の中の組合活動は禁止され、団体交渉の相手方は米軍でなく国であるため、米軍基地の中の実質的な労働条件改善は難航する。現在、日本の基地労働問題は根本的な解決策をみいだせない。

本稿は、日本と同様に、戦後、敗戦国としての歴史を刻み、他国軍隊の受入国として基地労働者を提供し、基地労働問題と向き合ってきたドイツの経験を、Manfred Reh binderの著書を翻訳しながら素描すること<sup>5)</sup>、ドイツの基地労働問題の特質を提示する<sup>6)</sup>。また、いくつかの連邦労働裁判所（以下、「BAG」）

---

5) Manfred Reh binder, Die Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei ausländischen Streitkräften unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in West-Berlin, 1969, S.9.

6) このため、次のような文献を参照した。真鍋俊二『アメリカのドイツ占領政策—1940年代国際政治の流れの中で—』（法律文化社、1989年）、正井章彦著/尾形祥・菊田秀雄・内藤裕貴補訂『ドイツにおける労働者の共同決定 歴史と制度』（早稲田大学出版会、2023年）、北住炯一「ドイツ複合占領における国家化と原連邦制」『名

判決および決定を紹介することで、労使関係の一断面を素描する。BAG裁判例を取り上げる理由は、ドイツ人基地労働者やその労働者集団が労働の場で何を不満に思い、労使の利害対立の中でどのような権利を実現しようとしたのかが浮き彫りになるからである。

## Ⅱ. 第2次世界大戦後のドイツの基地労働者をめぐる歴史的経過と基地労働問題の素描

### 1. 第2次世界大戦後初期の不確実な時期

第2次世界大戦後初期の不確実な時代のドイツ人基地労働者（以下、「基地労働者」）をめぐる歴史的経過の展開と基地労働問題の関係を素描する<sup>7)</sup>。1945年5月8日、ドイツは連合国軍に降伏し、ヨーロッパの第2次世界大戦は終結した。同年5月から、ドイツはアメリカ・イギリス・ソビエト連邦・フランス（以下、「米」「英」「ソ連」「仏」）の戦勝4か国の4つの占領区に分割管理され、4占領区に各軍政部が置かれた。1947年1月、米英統合区（Bizone）が発足し、米英占領区の行政機構は一体化された。

終戦後の最初の数年間、ドイツに駐留する戦勝4か国軍隊は基地労働者が自発的に労働を行っても、その労働は国際法上の徴用（völkerrechtliche Requisition）とみなした。仏占領区では軍事裁判所だけが労働紛争の管轄権をもった。ベルリンの基地労働者の使用は重要な任務のための労働者の必要な需要を充足するために、1945年12月17日にベルリンで連合軍司令官が公布した指令に基づいていた。同指令は徴用が国際法上も認められると述べる、ハーグ陸戦条約第52条の要件を明確にしたものであった。同指令第Ⅰ章第1号および第Ⅱ章第8号は、労働関係の法的性質について、基地労働者が任意に就労しない

---

古屋大學法政論集』第246号（名古屋大学大学院法学研究科、2012年9月）1頁。

7) 以下の文章は、前掲注(4)のManfred Rehbinderの書物を翻訳し、整理したものである。このため、主要な考察期間は同書の発行された1969年までとなる。本稿で引用し、直接、参照した他文献や学説や裁判例は、別途、脚注をいれた。直接、参照できなかったものは、Manfred Rehbinderの書物に記載された脚注を転記した。

## 戦勝 4 ケ国占領区



「United States, Department of State, Documents on Germany 1944-1985.」から引用

場合は、公共職業安定所（Arbeitsamt）による指示や割当が行われると定めており、強制的な義務が生ずる可能性もあった。ハーグ陸戦条約第53条第3項は徴用に対する補償を規定しており、賃金と休暇の保障は公法上の徴用の受け入れと矛盾するものではなかった。同指令には基地労働者の労働関係の徴用的性質に関する取り決めがあったが、基地労働者の法的立場には徴用関係とともに私法上の労働関係があるのかは不明確であった。西側3占領区の占領法上の規定では各連邦州に賃金支払義務が課された<sup>8)</sup>。联合国管理理事会（Kontrollrats）の指令は「社会保障に関して、联合国占领当局に雇用されドイツ当局から給与を支払われた全ての民間労働者をドイツ当局の一般職員として扱う」と定めた。

8) 英占領区では、英軍政部財務局指令第39号指令に基づき、基地労働者に係る人件費とともに英軍政部および英占領軍が要求する全ての物品とサービスに係る費用は、国際法上の徴用手続きに基づき特別権限を付与された陸軍将校によってドイツ当局に要求され、ドイツの行政機関である戦争被害評価局（Kriegsschädenfeststellungsbehörden）の算定に基づきドイツ各州予算によって支出された。この点は、Hans H. Butz, Zur Frage der Rechtsstellung des bei Besatzungsbehörden beschäftigten deutschen Personals, in MDR 1948, S. 103 参照。

連合国が基地労働者の法的状況をどのように評価したのかは、シュレスヴィヒ-ホルシュタイン州労働裁判所(以下、「LAG」)<sup>9)</sup>の法的争いの際にヘルフォルトの英占領軍に法律顧問が報告した鑑定書に基づき説明できる。同鑑定書は、次のような説明を行った。すなわち、基地労働者が英軍政部で働く場合、基地労働者とドイツ雇用当局との間のドイツ法との関係と、英軍政部とドイツ雇用当局との間の占領法上の合意に基づき、英軍政部に貸し出された基地労働者の役務提供の法的根拠という二つの異なり矛盾する法的関係が区別される必要がある。まず、ドイツ当局が基地労働者を私法上の契約に基づく労働者とみなす必要があり、次に労使関係はドイツ法で規制され、基地労働者に係る法的紛争はドイツの労働裁判所の管轄権の下で決定される。英軍政部による基地労働者に対する解雇は実際の解雇ではなく、英軍政部によってその者の役務が必要ないという任意の通知である。基地労働者と英軍政部の間には契約関係が存しない中での労働契約の解消への合意はドイツ雇用当局と基地労働者との契約関係に何ら影響を及ぼさないし、解雇保護手続きについて裁判管轄権行使の権限を与える必要もない。英軍政部による解雇は基地労働者とドイツ雇用当局との間の継続的な労働関係に影響を与えず、英軍政部はドイツの解雇保護手続きには関与しない。基地労働者の使用者はドイツ当局であり、基地労働者は国際法に基づく徴用の枠内で連合国に派遣される公共部門の労働者であり、敗戦国であるドイツ当局は連合国軍に様々な任務を遂行するために必要な労働力を提供する義務を負い、連合国軍は適切な方法で労働力を使用し指揮命令でき、ドイツ当局は基地労働者に対する労働法や社会法の問題の責任を負う。このように述べた。

米占領区において、1949年8月3日付けの声明で米軍政部によって確認された法律顧問の見解は米占領区の現実的状況に基づくものであった。バイエルン州とヘッセン州では労働組合が基地労働者のための労働協約を締結し、両州が

---

9) Beitzke, Zur Rechtsstellung Deutscher Arbeitnehmer bei der Besatzungsmacht, RdA 1949, S.96.に言及がある。判決の日付等は不明であるが、基地労働者が英軍政部による予告期限のある解雇をうけ、基地労働者がドイツの裁判所に給与支払いを求めたものである。

この人員グループの使用者であると明確に述べた。

当初、ドイツ当局は全ての基地労働者はドイツの公共サービス (deutschen öffentlichen Dienst) と同等の立場で扱われるべきであると考えた。1947年、英占領区でノルトライン-ヴェストファーレン州の労働大臣と財務大臣から命令が出された。労働大臣は英軍政部で働く基地労働者には各々の公共サービス上の労働協約の規制が相応に適用され、基地労働者の報酬規制は特別な報酬規制によって行われ、公共職業安定所の告示によって現地で慣行となっている賃金水準が維持されることを命じた。財務大臣の布告は社会保障と税の控除に関して公共職業安定所は使用者の義務を果たさなければならないと定めており、法律上の労災保険も使用者の義務とされた。

米仏占領区の諸州ではドイツ当局は賃金と給与の規制および占領軍によって徐々に確立された労働条件の決定によって、使用者の地位から離れつつあった。しかし、諸州は依然として使用者とされた。1948年10月1日、現地国民に対する給与手続きマニュアルの導入によって米占領区に大きな変化が生まれた。このマニュアルを通じて、米軍は米占領区内の文官事務所 (Zivilpersonalämter) に独自の給与計算室を設置し、ドイツ当局が以前に米軍指令として締結した労働協約の給与表を適用するよう指示した。同指令によって、バイエルン州およびヘッセン州は米軍指令の質的な部分を引き継いだものの、両州の労働協約は占領法によって失効した。各州は給与支払い義務を除けば、人事問題に関心を示さなくなり、占領軍のみが使用者として位置づけられた。

## 2. 3 か国占領区の統一への移行時期

1949年には、3 か国占領区には、ドイツ連邦共和国 (以下、「西独」) が、ソ連占領区にはドイツ民主共和国 (以下、「東独」) が樹立された。3 か国占領区の統一への移行時期の基地労働者をめぐる歴史的経過の展開および基地労働問題を素描する<sup>10)</sup>。ドイツ当局は占領軍が雇用する全ての基地労働者の労働条件統一の努力を行った。しかし、1949年7月12日にハノーバーで行われた最初の

---

10) Manfred Reh binder, a.a.O., S.13.



ドイツ各州政府と英軍政部の間の交渉協議で、州代表は英軍政部の使用者機能を引き受けることを拒絶した。その後、7月20日に英軍政部はこの立場に妥協し、各州が賃金や給与の設定等の個別の労働法上の責任を引き継ぐのであれば十分であると表明した。10月4日にドイツ労働行政によって作成された法案は、占領軍が雇用する基地労働者の使用者は占領軍であると規定した。

ドイツ当局の立場はドイツ諸州が使用者の身分を明確に認めた場合、さらなる財政負担を負うが、ドイツの義務が賃金支払いや社会保障給付および法律上の労災補償に限定される限り、使用者の立場に伴う多くの義務は回避できるというものであった。もっとも、ドイツ当局が部分的な使用者の立場を承認することで、基地労働者の法的関係はドイツの公共サービスの一部であることが明らかになった。

ドイツ当局が使用者の地位を拒絶したことは、1950年にドイツ統一の努力に応えて、連合国高等弁務官事務所 (der Alliierten Hohen Kommission, 以下、「AHK」) の提案を受けて連邦政府および労働組合の代表の間で行われた賃金交渉でも確認された。この交渉から生まれた連邦統一的な「賃金および労働条件の集团的規制」草案は、公共サービスの原則に従ったもので、1951年初めにAHKに提出され、AHKは原則的にこれを歓迎した。民間部門の通常の賃金に合わせて、基地労働者の実質的な賃金状況を改善することが要望された。3か国占領区の全ての基地労働者のための労働協約規制、すなわち「占領国当局の勤務機関およびボンの飛び地 (der Bonner Enklave) の占領軍の下で就労する労働者に対する労働協約規制」の基盤が形成された。修正草案は、1951年9月19日の西独と労働組合 (公共企業体・運輸・交通労働組合、金属産業労働組合、食料・飲食・レストラン労働組合、建築・石材・土地労働組合、紡績・衣服労働組合、ドイツ労働組合) との間で、1951年10月5日にAHKによって承認され、初めて、3か国占領軍の全ての基地労働者に対する統一的規制が作成された。労働協約規制は、労働時間、賃金、疾病時の給与、休暇、解約告知期間、賃金および給与グループ等の一般的な労働協約上の問題を規律するものであった。しかし、使用者が誰であるのかという問題については方針が示されなかった。連合国からの承認文書も明確なものではなかった。署名文書の関係文

章は次のように記していた。

「AHKは、ボンの飛び地の労働協約規制はAHKが定めた原則の枠内で連合国軍当局によって実施されることを西独が理解することが望ましいと考える。……このことは、各々の国家要素（各々の占領軍）は、使用者自身の権利を完全に引き継ぐか、あるいはこの分野におけるその権限の全部または一部を管轄するドイツ当局に譲渡するということを意味する。」

AHKは西独が「理解することが望ましい」と考えるという表現から、占領軍はドイツ側の見解とは異なる見解を持っていたと理解できる。ドイツ当局は使用者の地位を拒絶したが、3か国占領区の占領軍勤務機関（Besatzungsdienststellen）は占領法に基づいた全ての使用者の地位または個別的な使用者機能をドイツ当局に譲渡したいと考えていた。しかし、連邦財務大臣は連合国軍の下での職務については「給与上および年金権上および労働協約上の諸規定という意味でドイツ公務サービス上の労働関係ではない」と表明した。ドイツ当局と各地区の軍政部3機関との交渉には2年半を要し、1955年1月28日に、西独と労働組合（公共企業体・運輸・交通労働組合、金属産業労働組合、食料・飲食・レストラン労働組合、建築・石材・土地労働組合、印刷・紙加工労働組合、教育・研究労働組合）によって最初の労働協約（TV AL I）<sup>11)</sup>が署名され、同日にAHKによって承認された。もっとも、西独に使用者の地位はないという、通説からすると、西独が労働協約を締結する正当性には懸念がある。なぜなら、西独が基地労働者の使用者でないならば、労働協約締結能力の要件を満たさないことになるからである（労働協約法第2条と第3条を参照）。

---

11) 正式名称は、「ドイツ連邦共和国領域内の連合国当局および連合軍の部門、企業、その他の機関に雇用されている労働者のための労働協約（Tarifvertragen für die bei Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen Alliierten Behörde und der Alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer）」である。



### 3. 軍隊駐留条約 (Truppenvertrages) の時期

西独の占領体制の終結時期の基地労働者をめぐる歴史的経過の展開と基地労働問題の関係を素描する<sup>12)</sup>。パリ諸条約 (1954年10月23日) が1955年5月5日に発効することで占領軍の地位は失効し、西独の占領体制は終結した。これ以降、西独に駐留する米英仏3か国軍隊の駐留は、パリ諸条約の一つとして締結された、軍隊駐留条約 (TV AL I)<sup>13)</sup> が国際法上の根拠となった。同条約第44条第5項は、必要な場合に連合国軍の下で働く基地労働者のための労働協約を締結することはドイツ当局の責任であると定めている。BAG1957年12月20日判決 (-I AZR 87/57-)<sup>14)</sup> は、この規定を西独の労働協約能力の基礎とみなしている。BAGは、同条約第44条第5項は労働協約法第2条の規定を拡張したものであり、同規定によって、西独は使用者ではないが、労働協約能力と労働協約管轄権を与えられると述べている。

しかし、このBAGの法律構成では、軍隊駐留条約が適用されなかった西ベルリンの法的状況を説明することは難しい。1956年7月2日、ベルリン州と2つの労働組合 (公共企業体・運輸・交通労働組合およびドイツ労働組合) との

---

12) Manfred Reh binder, aa.O., S.18.

13) 正式名称は、「ドイツ連邦共和国内への外国軍隊の駐留に関する条約 (Vertrag über den Aufenthalt ausländischer Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland vom 23.Oktober 1954)」である。同条約が発効した1955年5月6日、米英仏とともに、ベルギー、デンマーク、カナダ、ルクセンブルク、オランダが加入している。

14) 同事件は、1947年3月1日から1955年12月31日まで、仏軍機関の報道情報局職員であった原告が事務所移転のため離職することになり、仏軍最高司令部指令第1831号に基づく離職手当ではなく、1955年2月1日に発効したTV ALに基づく退職手当の支払いを求めたものである。BAG判決は「新たな集団規範規制が労働関係を規制する法的規範に代替する場合、以前に適用された法的規範は以前に規制されていた請求の根拠ではなくなる」「TV AL は特別な種類の労働協約であり、一般に労働協約法の規定が適用され、軍隊駐留条約に別段の記載がない限り労働協約の効果がある」「TV ALを締結し、TV ALに基づく基地労働者に対する義務を負い、労働裁判所の訴訟代理人である西独は連合軍の下で就労する基地労働者の使用者ではなく、使用者は軍隊当局である」等と述べて原告の請求を認めている。

間で、TV AL Iに相当する労働協約が締結され、TV AL Iから若干の逸脱があるTV B Iが合意された。ベルリン州連合軍司令部は同条約を承認し、ベルリン州連合軍司令部指令の定めた一定の留保のもとでTV B Iが締結された。TV B Iはベルリン州の使用者資格を否定している。ベルリン州は労働協約能力をもつことができないものの、ベルリン州を関係する労働者グループの使用者としてみなす機能的使用者概念を用いれば、ベルリン州の労働協約能力は肯定できる。BAG1956年12月22日判決 (-3 AZR 135/54)<sup>15)</sup> は、TV AL Iが締結され、同条約の発効後にノルトライン-ヴェストファーレン州を労働協約を分類する権限に関して使用者とみなしている。パリ諸条約の発効によって西独は完全な国家主権を獲得した。軍隊駐留条約の発効によって疑問の多い国際法に基づく徴用要求は労働関係の法的根拠として失効した。そして、軍隊駐留条約は西独の労働裁判管轄権の規定を明記し<sup>16)</sup>、駐留軍基地にかかわる事業所代表の活動の根拠も明記している<sup>17)</sup>。

---

15) 同事件は、1951年1月10日から1952年3月31日まで米国調達局(補給調達センター)ヘルフォルト(ヴェストファーレン)支局で繊維製品の受入検査官として勤務する原告がその職上の格付けを争い、その根拠が軍事部門の労働協約(Militärtarif)なのか、それともTV AL Iなのかが争点となった。判決は、ドイツの労働裁判所の実質的管轄権と訴えられたドイツ当局の受動的正当性は旧英占領地区の占領当局者が労働裁判所に提出した賃金請求の訴訟においてすでに存在していたTV AL Iを根拠にでき、米占領地区においても同様であるとして、ノルトライン-ヴェストファーレン州を使用者として認めている。

16) 軍隊駐留条約第44条第8項は、裁判管轄権についても、「軍隊への雇用から生じる個々の労働者の請求は、連邦共和国に対して行われるドイツの労働管轄権の対象となる。ただし、保安上の理由による解雇に関する法的紛争については、本条第10項に基づいて設置された合同委員会が、この目的のために指定された軍隊当局の要請により、解雇が予告なしの解雇として正当であるか予告ありの解雇として正当であるかという問題について、ドイツの使用者に対して拘束力のある決定を下すものとする。」と定めている。

17) 軍隊駐留条約第44条第9項は、事業所組織法や連邦職員代表法の規定よりは、関与権や共同決定権がないという意味で制限されているものの、「駐留軍の労働者は、自らの利益を代表する事業所委員会を結成することができる。その委員会の任務は、駐留軍の所管当局に対して提案を行い、懸念事項や苦情を申し立てるこ

#### 4. NATO 軍地位協定 (NATO-Truppenstatus) の時期

西独がNATO軍に加盟した時期の基地労働者をめぐる歴史的経過の展開と基地労働問題の関係を素描する<sup>18)</sup>。1955年5月6日、西独のNATO加盟が決定され、同年10月5日に、西独はNATOに加入した。これに伴い、軍隊駐留条約はNATO軍地位協定<sup>19)</sup>に置換された。これに伴って、補足協定<sup>20)</sup>第9条第4項および第56条によって、西側3国の基地労働者と西独駐留の他のNATO軍の法的関係が新たに規定された。この合意が成立して新たな労働協約が締結されるまで数年かかった。1963年7月1日に施行された補足協定第56条は、実質的に軍隊駐留条約第54条の規定を維持しながら論争のあった事業所組織法上の問題を解決した。

NATO軍地位協定第9条第4項第1文の「民間労働者にかかわる軍隊あるいは軍属 (eines zivilen Gefolges) にかかわる現地の需要は受入国の比較可能な需給がドイツ当局の支援を受けて、公共職業紹介所 (Abeitsvermittlungsstellen) を通じて充足される」という新たな規定によっても事実上の運用は本質的には変わっていない。駐留軍が必要とする基地労働者が公共職業安定所やその他の

---

とである。事業所委員会は駐留軍の管轄当局から意見を聴取される権利を有する。この方法で解決されない懸念や苦情は、駐留軍当局とのさらなる協議のために適切なドイツ当局に転送される可能性がある。」と定めている。

18) Manfred Reh binder, a.a.O., S.19.

19) 正式名称は、「北大西洋条約当事国間の軍隊の地位に関する1951年6月19日の協定 (Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrag über die Rechtstellung ihre Truppen[NATO-Truppenstatus]vom 19.Juni 1951)」である。

20) 正式名称は、「ドイツ連邦共和国内に駐留する外国軍隊に関しての北大西洋条約当事者間の軍隊の地位に関する協定についての1959年8月3日の補足協定 (Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrag über die Rechtstellung ihre Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 3. August 1959)」である。なお、同補足協定は、1971年10月21日、1993年3月18日に改定されている。

労働当局によって雇用された1945年以降の手続きは踏襲され、補足協定第56条の規定にも同様な規定がある。なお、補足協定では、1949年以来、西独が主張してきた見解、つまり外国軍の下で就労する基地労働者は民間労働者でありドイツの公務サービスとはみなされないという見解が明示されている<sup>21)</sup>。

補足協定ではドイツ連邦軍で就労する民間労働者に適用される規制が一般的に参照されていることから、補足協定も連合国軍とドイツの公務サービスにおける職務の機能的同一性が前提となっていると理解される。補足協定第56条第1項aは服務規定と労働協約上の定めを除いて、関連する労働法上の規定が適用されると規定し、外国軍当局とドイツ当局の間で別段の定めがない限り、補足協定第56条第9項は同じ要件のもとで基地労働者の職員代表に関する規則が適用されると規定する。外国軍当局と管轄権のあるドイツ当局との間の使用者機能の分担に関しても、同様の矛盾が見られる。補足協定第56条第6項に基づけば、外国軍当局は基地労働者を雇用し、ある程度まで労働協約上の分類や格付けを行い、職場を割り当て、訓練し、異動させ、解雇し、解雇通知を受け取るという、使用者の重要な権限をもつ。補足協定第56条第7項の規定では、労働協約上の分類は外国軍当局とドイツ当局との間の協力に基づいていることが理解できる。なぜなら、補足協定第7条aに基づけば、外国軍当局による基地労働者の採用は一時的なものであり、各々の権限のあるドイツ当局の同意が必要だからである。この同意が提示されない場合、分類や格付けは「軍当局または軍属の当局およびドイツ当局と協議して」決定される。補足協定第5項に基づけば、賃金、給与、および個別の職務タイプの賃金および給与グループへの組み入れを含む個別の労働契約に用いられる労働条件の基礎を決定し、労働協約を締結し、報酬手続きを規制することは外国軍当局との合意に基づく、ドイツ当局の責任であることからドイツ当局も使用者機能をもつ。さらに、補足協定第8条に基づけば、使用者に対する訴訟は西独に対して提起されなければならないから、ドイツ当局は集団法および訴訟法上の使用者の地位をもつ。NATO軍地位協定の新しい条項と補足協定に基づき、西独と労働組合との間

---

21) 補足協定第56条第1項fは、「軍隊および軍属のもとで就労する民間労働者の職務は、ドイツの公務サービスにおける活動とはみなされない」と定めている。

で労働協約であるTV AL II<sup>22)</sup> が1967年1月1日に締結され、現在、この労働協約が効力を有している。

### Ⅲ.使用者についての裁判例および学説の理解

#### 1. なぜ、使用者について議論されたのか

占領当初、基地労働者の法的状況は、全体的に見通しがきかず、本質的な点で混乱した。戦勝4か国の4つの占領区に分割管理されたドイツは、東西冷戦の激化の中で、1949年には、西独が3か国占領区に東独がソ連占領区に樹立されたことは前述した。ベルリンは3か国占領区とソ連占領区に分断され、1945年12月17日の連合軍最高司令官指令を除き、統一的な規制は存在せず、基地労働者の労働条件は各々の雇用セクターで異なっており、ベルリンはこの混乱の典型例であった。3か国占領区の占領軍は使用者の全ての権利を有する一方、使用者の義務はドイツ当局が果たす必要があった。混乱の中で、判例および学説は「誰が使用者なのか」という観点から議論を積み重ねた。この議論はドイツ当局やドイツ諸州は使用者として基地労働者の労働条件を設定する労働協約の締結主体となりうるのか、あるいは基地労働問題にかかわる裁判管轄権はドイツにあるのかといった実践的な意味をもっていた。占領軍(駐留軍)・ドイツ当局・基地労働者の三者間の法的関係において、「誰が使用者なのか」を主題とするManfred Rehbinderの著書に基づき、当時の裁判例および学説を整理する<sup>23)</sup>。

---

22) 正式名称は、「ドイツ連邦共和国領域内の駐留軍労働者に関する1966年12月16日の労働協約(Tarifvertrag vom 16.Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland = TV AL II)」である。

23) Manfred Rehbinder, a.a.O., S.30.

## 2. 使用者についての裁判例の理解

ドイツの裁判権は連合国軍に雇用された基地労働者の提起した訴訟に直面し、BAGは、使用者としての機能の分配を考慮して、誰が使用者とみなされるべきかという問題について繰り返し議論の中心となった。当初、BAGの2つの関連裁判例は、この問題を間接的にしか取り扱わなかった。ここでの問題は、被告となったドイツ各州が使用者の地位を有しているかどうかであった。当初、BAGは国際法上の状況については詳論せずに、2つの関連裁判例において、「連邦共和国の各州は占領軍の要請に応じて、恒常的軍事演習 (in ständiger Übung) のために雇用されている基地労働者の賃金および給与を占領経費として恒常的に支払っている」という正当化を行い、「現在、裁判例および法理論においてこれらの労働者の賃金および給与請求は関係のある州に対して行われることが一般的に認識されている」と述べた<sup>24)</sup>。2番目のBAG判決は、「各州は一般的で強固で矛盾のない慣行を考慮に入れて、占領軍のもとで就労する基地労働者に対する請求に関係しており、各州の承認によって賃金を支払うことおよびBAGの管轄に従うことは……慣習法の成立を前提としている」<sup>25)</sup>と述べた。BAG裁判例からは、連邦各州への消極的な使用者の地位への正当化が読み取れる。

両判決の議論は、基地労働者にかかわる労働関係について西独の労働協約能力を根拠づけるために論じられた学説の議論と一致する。BAG両判決は使用者の性質の問題については、直接、何も述べていないが、慣習法に基づいてドイツ各州に賃金支払い義務を認めていることから典型的な使用者機能を認めている。使用者ではない第三者が賃金債務者となる特別な場合、労働契約上の合意(債務引受)が必要であるが、両判決はこの合意に言及していない。

1956年末、BAGは、同様な理由で、賃金支払州はその分類に関して基地労働者の使用者であると判断した。BAGは機能的な使用者概念という用語を用いなかったが、原告は「州からの軍事上の労働協約の給与グループに対する正し

---

24) BAG 2,32 (33).

25) BAG 2,134 (136 f.).



い分類を請求する権利を有しており、この点で、賃金支払い各州は原告である基地労働者の使用者とみなされるべきである」と述べており<sup>26)</sup>、機能的使用者概念が明らかに適用されている。同様な見解は、すでに、1年前にプレーメンLAGによってより明確に定式化された<sup>27)</sup>。プレーメンLAGは、機能的使用者概念にかかわる学説を引用し、軍隊駐留条約の発効後、関係する人員グループの労働関係について、西独は単なる支払機関ではなく、「軍隊駐留条約第44条の規定により、条約関係の成立および条約の設計および条約の終了において重要な役割を果たしている」と述べている。プレーメンLAGは機能的使用者概念が補足的なものではなく、労働関係に真正かつ直接的に関与するものであり、労働関係は「多くの関係において、ドイツおよび外国の関係機関との協議、または権限のあるドイツ当局の同意を得た場合にのみ構築できるという事実に基づいており、西独には使用者機能がある。したがって、プレーメンLAGは、軍隊駐留条約第44条で割り当てられた部分において、米軍と被告(ドイツ当局)の両者を原告の使用者とみる」と述べている。

1955年にベルリンLAGはベルリン州の関係する労働関係について裁判官全員一致の決定を下した<sup>28)</sup>。ベルリンLAGは機能的使用者概念を適用するのではなく、むしろ派遣労働関係(Leiharbeitsverhältnisses)のモデルに基づき解決策を講じ、基地労働者とベルリン州との間に民法上の役務関係が存在し、これは国際法に基づく占領国とベルリン国家の徴用関係によって補充されたものであるからベルリン州は占領軍に基地労働者の役務を提供する義務を負うという見解をとる。同判決は、外国軍における基地労働者の職務について、西独はライヒ保険規則の意味で企業家であるかどうかという問題を判断する、1956年の連邦通常裁判所による判決によって補われた<sup>29)</sup>。同判決も占領国軍だけでなく、ドイツ当局を使用者とみなす傾向を明らかにし、賃金の支払いに関して西独は企業とそれ以上の関係をもたず、自分の企業の事業資金を他人に提供するだけ

---

26) BAG AP Nr.6 zu Art.44 Truppenvertrag.

27) LAG Bremen in RdA 1955,S.477.

28) Unveröffentlichtes Urteil vom 10.Juni 1955 (19 Ca 63/55).

29) BGHZ 20,301 (307,309,310).

の金融業者と同一視されるべきではないと判断している。西独は個別の労働関係に直接義務を負っており、社会保険法に基づいて企業に課せられている負担を大幅に含む関連する負担を負わなければならない役割を担っていることが明確になったことから、西独は連合軍の基地労働者について、ライヒ保険規則の意味の範囲で企業としてみなされる。

裁判例の展開は、前述したBAG1957年12月20日判決 (-1 AZR 87/57-) によってもたらされた。同判決によると、軍隊駐留条約の下では西独ではなく、外国軍隊のみが使用者である。軍隊駐留条約第44条第6項に基づけば、軍隊当局はその労働者に対して、採用、仕事の割り当て、訓練、異動、解雇、解雇された労働者の承認を行う権限を有しているため、使用者の地位があり、西独には使用者の地位はない。軍隊当局は、それ自体、報酬支払い義務、配慮義務、休暇付与義務等、実体法上の使用者の義務も責任を負う。西独の使用者の地位は、軍隊で就労する基地労働者の訴訟が西独に向けられるという理由によって正当化されない。それどころか、西独に駐留する外国軍隊から生じる特別な状況は、国際法の下では、法律によって、内部関係の補償が免責的な債務譲渡 (in befreiender Schuldübergang) によって行われることを条件として、西独とその訴訟に対する消極的な正当化を犠牲にした特別な性質の行為とであると考えられる。BAGが使用者の地位は軍隊当局にあると述べる場合、機能的使用者概念に基づき、判決を下したことは興味深いが、この概念が正しく適用されたかどうか、および判決で示された法的構成が支持できるかどうかは議論がある。

### 3. 使用者についての学説の理解

第2次世界大戦後初期の不確実な時代の学説について、次のように整理できる。

Butzは、占領下にあったドイツの状況において、ハーグ陸戦条約を根拠にして、占領軍に対する基地労働者による、労務給付の徴用的性質を認め、占領軍と基地労働者との間の法的関係の性質は、ドイツ労働法上の使用者と労働者の関係にはあらず、両者の法的関係は、国際法上の徴用関係に基づく公法上の関係であると評価する。ただし、英占領区で行われていた労働協約の締結と

いうドイツ側の現実的対応を加味すると、占領軍当局が雇用する基地労働者は、ドイツ法に基づけば、私的な労務給付契約(Privatdienstvertrag)による州職員であり、同時に占領軍による徴用関係にあると結論づけた<sup>30)</sup>。

Beitzkeは、占領軍とドイツ当局が使用者の立場を共有しており、占領軍への基地労働者の提供や社会保険料の負担も含む給与の支払いの要求は国際法や公法上の規定に基づくものであるものの、基地労働者と占領軍およびドイツ当局との関係は私法上の関係にあると捉える<sup>31)</sup>。そして、米占領区でバイエルン州が使用者として労働協約を締結していたことから、ドイツ当局が基地労働者と占領軍のために労働を行う旨の契約(第三者のためにする契約)を締結するという解釈論を述べる。この構成は、基地労働者が解雇により職を失った場合でも、ドイツ当局の賃金支払義務があるが、占領軍(第三者)は義務を免れることができ、占領軍の利益のための契約構成と評価できる。

また、Pretzschらは、軍隊駐留条約発効直後に出版されたコンメンタールでドイツ当局の使用者が否定される一つの論拠となっていた、独自の労働協約締結権限がない問題について、軍隊駐留条約第44条を根拠にして、労働協約法第2条および第3条の典型的な要件を満たしていないにもかかわらず、西独が実際の使用者である駐留軍に代わって締結したものであり、労働協約は全ての法的効果を備えた独自の性質の労働協約であると述べている<sup>32)</sup>。

この理論構成に対して、Manfred Reh binder<sup>33)</sup>は、西独が基本法第120条に基づいて駐留負担を連邦の問題として認識し、駐留軍への役務のための労働力を明示的に引き受けたことおよび「国民の利益のために、管轄権のない駐留軍と労働組合との間の調停者の役割を担う」という西独の憲法上の義務および西独の管轄権が費用負担の問題から生じたことを説明したものであり、説得力が

---

30) Hans H. Butz, a.a.O., S.104.

31) Beitzke, Zur Rechtsstellung deutscher Arbeitnehmer bei der Besatzungsmacht, in RdA 1948, S.84ff.

32) Pretzsch/Schalkhäuser/Rechenberg, Das Recht der Arbeitnehmer bei der Strätkrften, 1955, S.35. 同書の1頁によると、軍隊駐留条約発効直後の基地労働者は25万人に達していたという。

33) Manfred Reh binder, a.a.O., S.18.

ないとしている。その論拠として、第一に、労働協約の締結は典型的な使用者の機能であり、第二に、労働協約能力にかかわる規定を回避するような理論構成は、労働協約法に反することをあげ、労働協約法の要件を満たしていない独自の性質の労働協約は労働協約法の解釈と整合しないと述べている。

Manfred Reh binderの立場は、当時の裁判例や学説を踏まえて、重要なBAG裁判例と同様に、機能的使用者概念に基づくものであり、次のように総括している<sup>34)</sup>。かなり冗長になるが、以下、引用する。使用者は使用者機能を履行補助者として行うだけでなく、自らの責任で本来の職務を遂行する者だけである。この場合のみ使用者は使用者に割り当てられた職務に関する訴訟において能動的にも受動的にも裁判の相手方として正当化される。この観点から、裁判例において使用者の地位について以前に示された法的構成を検討すると、ドイツの立場が労働者に対して異論の余地なく行使する機能を派生的に獲得した機能としてみる見解もあれば、ドイツの立場は元来ドイツの立場に割り当てられた機能であるとみる見解もある。使用者機能を実際の使用者である連合国軍から演繹された機能とみなす見解は労働関係の基本的なタイプから出発しており、労使双方の給付と反対給付の交換関係にあると想定している。この見解では、連合国軍は分配されない使用者の地位を有しており、ただ単にそこから個別的な権限および義務だけがドイツ当局に譲渡される。

一方、Reichelは、ドイツ当局は自国の法律に基づいて任務を遂行しているのではなく、軍隊駐留条約上の合意に基づいて、連合国軍の代理および委任に基づいて (in Auftrag und Vollmacht der Alliierten)、ドイツ当局の任務を遂行しているという見解<sup>35)</sup>であり、譲渡されるのは真の使用者機能である。使用者機能は、連合国軍の「代理および委任」によってドイツ当局によって実施され、連合国軍の履行補助者としてドイツ当局も労働関係に含まれ、履行補助者としてのドイツ当局の地位は法廷代理人にも及ぶ。一方、BAGの見解に基づけば、「特別な種類の免除された債務譲渡」を通じて国際法に基づいてドイツ

---

34) Manfred Reh binder, a.a.O., S.38.

35) Reichel, Das Recht der zivilen Arbeitnehmer bei den in der Bundesrepublik stationierten alliierten Streitkräften, BArbBl, S215ff.

当局に譲渡されるものであり、使用者機能はなく、支払い機関 (Zahlstelle) の性質のみがあり、債権法上の義務は譲渡されるが、労働法上の特徴が剥奪された譲渡であるため、債務譲受人 (連合国軍) には労働関係が存在しない。この解釈では労働協約を締結することが支払い機関の任務の一部ではないことから、ドイツ当局の労働協約能力を説明できない難点がある。実際の法的状況と事実上の取り扱いに基づけば、法律はドイツ当局に独立した労働協約締結権を与え、その権限は独立して行使されることから、連合国軍による「代理および委任」に基づく法律構成も問題がある。

一方、FechnerとMaierは、ドイツ当局の使用者機能はもともとドイツ当局に属するものであるという見解である<sup>36)</sup>。この見解は使用者と労働者という相反する役割を伴う通常のタイプの労働関係に基づくものではなく、派遣労働関係あるいは一体となった港湾事業等の本来の使用者機能をもつ他人が労働関係に直接的に関与する特殊な事例に基づいている。戦後の歴史的発展に基づけば、外国軍隊が関係する基地労働者の債務者ではなかった時期はなかったことは指摘できる。基地労働者による訴訟もドイツ当局に対してだけ提起されてきた。BAGが指摘する、軍隊駐留条約以降は駐留経費の内部関係的補償が行われているという事情がドイツ当局の本来の支払い義務を変えるものではない。駐留経費を最終的に誰が負担するかという問題はこの問題とは何の関係もない。派遣労働関係でも、最終的には派遣元は労働力を使用する者 (派遣先) から労働報酬を受け取る。例え、結果的に駐留経費が連合国軍によって全額負担されたとしても一現実はそうになっていないが、ドイツ当局が本来の使用者機能をもつことに反対する理由にはならない。

ドイツ当局の労働協約能力は、純粹に財産法上の地位であるだけでなく、使用者の権限も行使されていることを示している。これらは使用者の本来の権限であり、履行補助者の権限ではないから、ドイツ当局は使用者機能をもつ。連合軍当局が同時に使用者機能をもつことを考慮しても、ドイツ当局には部分的な使用者機能がある。

---

36) Fecher/Maier, Die Rechtswirksamkeit der arbeitsrechtlichen Bestimmung des sogenannten Truppenvertrages, RdA 1956, S87ff.

もっとも、部分的な使用者機能は、ベルリンLAGが述べたような、派遣労働関係の枠組みでの部分的な使用者機能ではない。通説に基づけば、派遣労働関係は、労働契約を締結した者が自ら労働者を雇用するのではなく、労働者を他の者に提供するという事実によって特徴づけられる。この提供状態をここでは「貸出」と呼ぶが、労働者が指示に従って借主の事業で働かなければならない場合でも、労働契約は労働者と貸主との間に継続して存在する。役務請求権は疑義のある場合には譲渡できないため（ドイツ民法第613条第2文）、関係する3当事者（貸主、借主、労働者）はこの労働関係の形成に同意する必要がある。借主が役務請求権と労務指揮権を受領する限り、貸主と借主の間で使用者機能の分配が行われ、貸主も借主も使用者として労働者と向き合うことで使用者の地位が分割され、使用者機能は2つに分けられる。この法的状況は、貸主が初めから労働者を貸し出す目的で労働者を採用し雇用する場合、つまり、労働者が貸主の事業では全く働かず、他者の利用のためだけに採用される場合にも存在する（いわゆる虚偽の派遣労働関係）。

基地労働者の労働関係は、虚偽の派遣労働関係と一定の類似性があると考えられる。占領下の国際法上の徴用の可能性が廃止された現在では、ドイツ当局は基地労働者を貸し出す契約当事者とみなすことはできない。各々の基地労働者は連合国軍当局に直接的に応募することができ、連合国軍当局に直接雇用される。ドイツ側には連合国軍に必要な労働者を提供する法的義務はなく、既存の公共職業安定所の枠組みの中でのみ連合国軍当局を助ける。ドイツ側は、労働契約上の関係を考慮せずに、労働関係の範囲内で労働者と連合国軍に向き合う役割だけを演じることができる。権限のあるドイツ当局は、ドイツ当局に割り当てられた任務に関する履行補助者としてみなされるべきであり、独立してドイツ当局の機能として行動するものではない。実際、外国軍の職務を引き受けた基地労働者は連合国軍と法的関係を結び、連合国軍の労務指揮権に従っている。連合国軍は基地労働者を、直接、解雇することができるが解雇理由の説明義務もある。また、連合国軍は、ドイツ当局に報酬を支払い、社会保険の義務がある。ドイツ当局は連合国軍によって暫定的に作成された労働協約上の分類に同意し、法的紛争が発生した場合はドイツ当局に対して訴訟は提起され、



訴訟の相手方ともなる。以上の考察を踏まえれば、基地労働者は単一の使用者と向き合うのではなく、独立した使用者機能をもつ2つの相異なる法の担い手と向き合っていることは明らかである。

以上、長々と、Manfred Rehbinderの学説を引用したが、この学説は、基地労働者は駐留軍に直接雇用される側面とドイツ当局が関与する間接雇用の側面が重畳する「複合的雇用」が行われていると評価しているように読み取れる。

#### IV. 結びにかえて

本稿の目的は、現在、解決の見通しの立たない日本の基地労働問題の解決の糸口を求めてドイツの基地労働の実情を参照するというものである。もっとも、本稿は1969年出版のManfred Rehbinderの書物を参照し整理するものであり、NATO軍地位協定および補足協定の発効初期までの考察にとどまっている。このため、ドイツの基地労働者の「使用者が誰なのか」という議論がこれ以降どのように収斂していったのかにかかわる考察やその後の基地労働問題の展開を見据える視点が欠落している。とはいえ、ドイツの裁判例や学説が占領軍の時期から駐留軍の時期に至るまで原理論を深めながら他国の軍隊の下で就労する基地労働者に母国の法律を及ぼし、基地労働者の保護を拡大するための議論を積み重ねていることは示唆に富む<sup>37)</sup>。一方、日本では歴史的出発点から国が関与するシステムをとりながら、米軍には民事上の義務および民事上の責任が免責される「米軍無答責の原則」の現状があり<sup>38)</sup>、国が基地労働者や国民からの不満からの米軍の防火壁になったまま、米軍は権利のみを享受する<sup>39)</sup>。

---

37) 引用は割愛するが、かつて日本では米軍基地や米軍の保安上の理由から行われる「保安解雇」を中心に熱心に論じられた時期がある。とはいえ、基地労働問題を政治的問題と捉える傾向があるのか、戦後80年経過しても、基地労働者の国内法上の位置づけ等の基地労働問題への関心は希薄である。

38) 春田吉備彦「米軍および米軍人らについての不法行為責任及び契約責任にかかわる一考察」法学新報第129巻第8・9号(2023年3月)339頁。

39) 例えば、最も米軍の民事責任を問いやすい、公務上不法行為の事例においてさ

過去を学んでも現在に対して何らかの光をあてなければ意味がない。最後に、筆者が現時点で理解していることを述べて結びとしたい。駐留軍のたどった歴史的経緯、憲法を頂点とする国内法構造や同盟目的や組織構造の違いから、基地労働問題の独日比較は単純ではない。ドイツにおいては、補足協定第53条の署名議定書によって、基地管理については、原則的に、ドイツ当局側の基地の中の立ち入りができる<sup>40)</sup>。NATO軍地位協定および補足協定に基づいて、米軍等のNATO加盟国駐留軍に基地労働者は直接雇用（複合的雇用）され（2001年の総数は約2万2千人）<sup>41)</sup>、基地労働者の給与等を負担する。基地労働者の労働契約は簡単な内容で定められ、労働契約の本質的部分は基地労働者にかかわる横断的レベルの労働協約と各基地レベルの連邦職員代表法による事業所代表

---

え、米軍は責任を果たさない。公務上不法行為については、日米地位協定第18条第5項に基づき、日本国と米国政府との関係は処理され、米国政府から償還される。日本国民等の被害者の米軍側への請求権を国内法的に実施するために、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定の実施に伴う民事特別法（以下「民特法」）がある。民特法の訴訟の相手方は米軍ではなく、国となる。民特法には、国から米軍に求償を求める規定がないため、国内法上は、国が米軍の代位責任を負う。同法に基づき国が嘉手納・普天間・厚木・横田等の13の米軍基地爆音訴訟で確定した賠償金を全額負担した後、米軍が地位協定上の応分の負担（75%）に応じず、国が肩代わりする金額は少なくとも約704億あり、無間地獄のように日本人同士で付けは回され続ける（毎日新聞2024年2月27日）。

40) 本間浩「ドイツ駐留NATO軍地位補足協定に関する若干の考察」外国の立法第221号（2004年）4頁。地位協定研究会編『日米地位協定逐条批判』（新日本出版社、1997年）61頁に基づけば、補足協定第53条第4項2号(a)は「軍隊当局は、連邦、州、市町村レベルの所轄ドイツ当局に対し、事前の通知後の施設への立ち入りを含め、ドイツの利益を保護するのに必要なあらゆる適切な援助を与え、ドイツ当局が公務を果たせるようにするものとする。施設を管轄するドイツ連邦当局は、要請に応じて軍隊当局を援助する。緊急の場合および危険が長引いている場合、軍隊当局は、事前通知なしの即座の立ち入りを可能にするものとする。軍隊当局は、ドイツ当局に同行するかどうかを個別の場合について決定する。」と定めている。

41) 松浦一夫「ドイツにおける外国軍隊の駐留に関する法制」本間浩・櫻川明巧・明田川融・永野秀雄・宋永仙・申範澈『各国間地位協定の適用に関する比較論考察』（内外出版、2003年）65頁。

との共同決定による二重構造で規制される。労働組合はナショナルセンターであるDGB(ドイツ労働同盟)に加入するver.di(統一サービス産業労働組合)の公共サービス部門に組織され、本来の使用者である軍隊・軍属当局との合意の下、連邦財務省を使用者としてTV AL IIを締結する(補足協定第56条第5項)<sup>42)</sup>。ドイツの基地労働者の法的位置づけは民間労働者である。日本の基地労働者も民間労働者であるから法的位置づけは類似する。

労働法上の紛争はBAGに管轄権がある(補足協定第56条第8項)<sup>43)</sup>。BAG2000年11月7日決定は、米軍兵士がドイツ人と結婚・退職後、カイザースラウテルンの米軍基地が一米軍が給与等を支払うという直接雇用の観点から—この者を米軍属として採用手続きを行ったところ、事業所代表は共同決定権を主張し、BAGはその管轄権とともにこれを認めた<sup>44)</sup>。BAG2007年12月11日決定は、米本国司令部の指令によるハイデルベルクの基地司令部による基地労働者に対する技術的管理装置(パーソナルコンピュータ等)への電子的アクセスキーの導入に対して、事業所代表が共同決定権を主張し、これを認めた<sup>45)</sup>。BAG2019年5月15日決定は、事業所代表が主張した監督的建築技師のより高い給与賃金グループへの位置づけにつき事業所代表の共同決定権を認めた<sup>46)</sup>。

---

42) 補足協定第56条第5項は「(a)個々の雇用契約の基準となる賃金、棒給及び職種別を含む雇用条件を定め、また、賃金協定を締結し、(b)支払い手続きを規定する。」と定めている。

43) 補足協定第56条第8項は「雇用関係及び社会保険から生じる紛争は、ドイツの裁判権に服する。使用者に対する訴訟は、連邦共和国に対して提起されるものとする。使用者のための訴訟は、連邦共和国が提起する。」と定めている。

44) 春田吉備彦「米国駐留軍における労働者の採用にかかわる事業所代表の共同決定権とドイツの裁判管轄権の存否—ドイツ連邦労働裁判所第1小法廷2000年11月7日決定(1 ABR 55/99)—」『熊本学園商学論集』第29巻第1号(熊本学園大学商学会、2024年)139頁～146頁。

45) 春田吉備彦「米軍の勤務機関による技術的監視装置の導入の決定とドイツの事業所代表の共同決定権の可否—ドイツ連邦労働裁判所第1小法廷2007年12月11日決定(1 ABR 67/06)—」『熊本学園商学論集』第29巻第1号(熊本学園大学商学会、2024年)147頁～157頁。

46) 春田吉備彦「米国駐留軍による労働者のより高い給与賃金グループへの位置づけと事業所代表の共同決定権の存否—ドイツ連邦労働裁判所第7小法廷2019年5

全駐労が、米軍基地の中で組合活動は禁止され、団体交渉の相手は米軍でなく国であることは冒頭で述べた。日本から見ると、ドイツでは労働組合と密接な関係をもつ事業所代表が基地の中で実質的な労働条件決定に関与している点は参考になる。1993年3月の補足協定の改定に伴い、事業所代表の共同決定権は従来の5事項から27事項に拡充され、補足協定第56条第1項(a)も改定され、基地の中にドイツ労働法が適用されるという原則において、ドイツ国内労働安全法規も適用されることも明文化された<sup>47)</sup>。ドイツ当局が基地の中に立ち入りできることから、基地労働者の労働問題に取り組む際の透明性は大きく進んだ。

本稿では、基地労働問題の独日比較を行うための準備作業を行った。引き続き、日本の基地労働問題、すなわち、国の目が届かない米軍基地というブラックボックスの中で、国内法上の法的位置づけもない、日本の基地労働者の労働問題を1mmでも動かすべく、研究を深めたい。

---

月15日決定(7 ABR 46/17) — 『熊本学園商学論集』第29巻第2号(熊本学園大学商学会、2025年)掲載予定。

47) BT-Drucksachen. 12/677 S.68. 補足協定第56条第1項(a)は「ドイツ軍隊の文民労働者に適用されるドイツの労働法規(労働災害防止法上のものを含む)は、服務協定及び賃金規定を除き、本条および議定書の本条についての規定に別段の定めがない限り、軍隊または軍属の文民労働者の雇用関係に適用する。」と定めている。