



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ドイツ民主共和国における年末賞与請求事件の動向 ー一九七〇年代の判例からー
Author(s)	見沢, 俊明; MISAWA, Toshiaki
Citation	北大法学論集, 31(3-4)2, 429-448
Issue Date	1981-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16354
Type	departmental bulletin paper
File Information	31(3-4)2_p429-448.pdf



ドイツ民主共和国における 年末賞与請求事件の動向

——一九七〇年代の判例から——

見 沢 俊 明

目 次

はしがき

- 一 経営転換にともなう按分賞与請求の正当理由（A～I事件）
 - 二 犯罪行為と賞与請求権（J～L事件）
 - 三 労働規律違反にともなう年末賞与の減額（M～O事件）
 - 四 病気による労働不能と年末賞与の減額（P・Q事件）
 - 五 その他（R～U事件）
- むすび

はしがき

社会主義社会において、労働者の経済的要求をめぐってどのよ

うな紛争が起りうるか、それが争訟事件としてどのように現れ、法的にどう処理されるか、そのような問題関心で近年のドイツ民主共和国（DDR）の労働判例をみていくと、年末賞与の請求をめぐる事件がかなり多く目につく。⁽²⁾ 本稿では、資料上の制約もあつ⁽³⁾

て、詳細な検討は課題として残しつつ、一九七〇年代の年末賞与事件に関する判例動向の一端を探ってみたい。

手元にある二一件の中最も多いのは、年度途中の退職・就職者について、在職期間に応じた賞与がえられるかどうかをめぐる争訟であり（九件）、とくに七〇年代前半に集中してみられる。次いで、犯罪行為、労働規律違反、病気による労働不能等による受給資格、減額の可否（八件）が争われている。訴訟形式としては、最高裁判決が二三件含まれ、その中一件が、最高裁長官又は検事総長の破棄申立によって持込まれたものである。なお、下級審による和解認可決定が三件含まれる。

(1) 本稿で扱う事件の大部分は、一九六一年労働法典 (G B A) 及び各年度の賞与令 (Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds) 同施行規則 (Durchführungsbestimmung) 適用下のものであるが、これら法令の下での賞与制にはつぎのものがある。

なお、解説として、E. Patzold, Durchsetzung des Leistungsprinzips, Arbeitsrecht in der Praxis—Heft 3, S. 44ff. 参照。

(1) 計画の遂行にともなう高い労働給付を表彰する目的の下で、各経営が自由に使用できる賞与基金が形成され、経

営団体協約 (B K V) にもとづき経営長がその割合を定めるのがつぎの賞与種類である。

(a) 発案賞与 (Initiativprämie) —— すぐれた労働給付、とくに合理化施策への貢献に対して与えられる。経営労組指導部 (B G L) の同意の下で、経営長の処分によって請求権が発生する。

(b) 年末賞与 (Jahresendprämie) —— 法規上の直接的請求権としての性格をもつが、一定の要件を必要とし、金額は B G L の同意の下で経営長が決定するのが原則となっている。

権利発生の要件として、労働集団及び本人の労働給付標準が遂行されること、基金が一定額保有されること、計画年度中経営に所属すること等があげられる。

(c) 委託賞与 (auftragsgebundene Prämie) —— とくに、科学技術上、合理化にともない与えられた仕事に対する表彰として、B G L との合意で与えられる。

(2) 経済的会計原則によらない経営・施設において支払われる目標賞与 (Zielpremie) がある。

(2) なお、解雇をめぐる争訟事件、労働災害をめぐる損害賠償請求事件の概要については、拙稿「近年のドイツ民主共和国労働判例より」I・II (札幌商科大学「論集」24・25号) 参照。

(3) 資料は、Arbeit und Arbeitsrecht (Au. A) 及び Neue

Justiz (NJ) 両誌に掲載された労働法事件の判例要旨に據っているもので、かなり限定されたものである。

(4) 最高裁判官及び検事総長は、法律違反あるいは著しい正義違反を理由に、下級審の判決に対して最高裁に破棄申立 (Kassationsantrag) をおこなう権限をもつ (Vgl. Aufgaben der Gerichte in Arbeitsrechtssachen, Arbeitsrecht in der Praxis-Heft 9, S. 59)。

一 経営転換にともなう按分賞与請求の正当理由 (A—I 事件)

計画年度中、勤労者 (Werkkräfte) が経営に所属することは、年末賞与請求権の発生要件の一つとなっている。その趣旨は「計画年度中の労働力の変動及びそれと結びついた経営課題の遂行に対する可能な否定的影響を防止し、基幹従業員 (Stammbeschäft) の育成を促進する」(E 事件判旨) ことにある。他方、この原則の例外として、法規上の一定の理由がある転換について、按分賞与 (anteilige prämie) 請求権が認められる。法規上の理由としては、公職・軍隊勤務、研修・産休・廃疾、年金年齢、死亡等の外「理由ある例外 (begründete Ausnahme)」(賞与令九条) があげられる。ここでいう「理由ある例外」の認定は、BK

V 協定で合意することができるし、BGL (経営労組指導部) との一致で経営長が決定することもできる。(賞与令施行規則三条一項) 更に、「勤労者の経営転換 (Betriebswechsel) の多様性に対応して、より広い例外がありうる」から、紛争委員会 (KK) 及び裁判所は「法規の意味及び目的に適合した解釈を通じて」これを確定する権限を有し、その際の判断基準として「個人的利益、経営上の諸関係及び経営をこえた意義、影響などを比較考量して、社会的に正当化 (gesellschaftlich gerechtfertigen) される場合」(A 事件判旨) があげられる。なお、経営転換とは「経営からの勤労者の離脱のみならず、計画年度中の経営における労働開始も含む」(同) ことは確定されている。

按分賞与請求に関わる事件の多くが、右にいう社会的正当性判断をめぐって争われているので、ここでは、その点にしばって判旨の要点を示すことにしたい。内容的に大別すれば、五つのグループに分けられよう。即ち、①国家的施策に関わるもの (A—I 事件) ——A 事件は、合理化政策の一環としての機構改革方針に従ったものとして正当性が承認された事例であるが、I 事件は、労働力公募に依じて転職した X について、国の機関による公募の許可が、国家的指導施策とは解しえないとして認められなかった

ものである。②資格取得に関わるもの（C・F・H事件）——C事件は、より有利な資格付与条件を求める転換が、按分賞与請求を正当ならしめる意味での社会的性質をもたないとされた事例であるが、F・H事件は、資格に適合する仕事を求めて転換した場合について、前者は、前の経営が適職を提示しえなかったことが主な理由となって正当性が認められ、後者では、個人的願望にすぎないとして否定されている。資格取得に関わる転換の正当性認定は、一般的には厳しいとみられ、C・H事件では、いずれも転換そのものの社会性と共に時点の適合性が問題にされている。③健康上の理由に関わるもの（D・E事件）——D事件は、病気によって制限された労働能力の回復と維持のため有利な労働条件を求めることは社会的利益に適合すると判断された事例であるが、E事件は、離職理由が、Xの健康状態から医学上差迫ったものでなく、他の理由によるものとして否定された事例である。④労働条件上の不満に関わるもの（G・E事件）——労働条件が気に入らないため労働契約を解消したことが全く問題にされなかったのがG事件であり、E事件でも、前述のように健康状態よりも、経営上における不満が決定的理由であったとして否定されている。⑤夫婦の共同生活維持に関わるもの（B事件）——共働き夫婦

で、夫が経営から住居を配分されたことから、共同生活を営むため夫の経営に転換することが、家族法原則から正当とされている。

（A）機構改革にともなう転換が認められた事例（最高裁判所一九七〇年三月一六日判決——上告棄却）¹⁾

〔事実〕X（女）は、一九六二年二月以来、農業委員会所属の獣医衛生検査局（VHI）の検査員（Beschauerin）として、屠殺場の獣医衛生職（THD）で働いていたが、一九六八年七月から機構改革によって、THDは、肉経営県コンビナート（BKF）傘下のY経営に統合された。Xは、一九六八年度、七月以降の按分賞与の支払を求めてKK（紛争委員会）に申立てたが却けられ、郡裁判所（Kreisgericht）に訴を起した。これが、県裁判所（Bezirksgericht）長官の処分によって、県裁判所で第一審として扱われることになり、その結果Xが勝訴した（一四〇・八四マルクの支払）。Yが上告し、棄却された。

（判決理由より）

（1）THDのBKFへの編入は、獣医学を早急に全面的に生産へ統合する目的でおこなわれたもので、THDの構成員は、事実

上、法律上の意味でY経営の所属員となった。それは、機構改革上の施策 (strukturverändernde Massnahme) 遂行の政治的、法的要求にもとづくものである。この施策の遂行は、単に関係経営の基金や設備でなく人間に関係し、その労働・生活条件が関わる社会的過程である。従って、当該勤労者について、施策の必要性や目標のみならず、直接的、個人的影響に関する時宜に適した明瞭性をつくり出すことを欠かすことはできない。責任ある長への要求として、組合機関と共に、勤労者の労働・生活条件を労働法上許される方法で確立することがここから当然に生ずる。それは、勤労者の社会への信頼の発展・確立のみならず、そのような施策の成果に直接的影響を及ぼすのである。

(2) 原審の「Xは、自分の希望で経営を転換したのではなく、合理化の性格をもつ機構改革上の施策の動機から、そのために与えられた所轄機関の指示に従った」という理由づけは妥当である。

(B) 婚姻共同生活を営むことが理由として認められた事例
〔最高裁判所一九七〇年七月二四日判決——破棄判例〕⁽²⁾
〔事実〕X(女)は、一九六一年よりY経営の電子実験助手 (Elektrolaborantin) であったが、夫がその所属する経営から新

たな住居を配分されたので、共同生活を営むため一九六八年九月にYとの労働法律関係を解約告知し、まもなく夫の経営に再就職した。Xは、按分賞与の正しい査定と差額支払を求めKKに申立、これが認められた。この決議に郡検察官の異議申立があつて郡裁判所 (KG) に係属したが却けられ、次いで県検察官の異議により県裁判所 (BG) が審理し、異議が認められXが敗れた。この判決にDDR検事総長 (Generalstaatsanwalt) が最高裁に破棄申立をおこない認められたのが本件である。

(判決理由より)

(1) 「理由ある例外」を認定するための基礎として、裁判所は、経営転換についての意味のあるすべての状況を確定し、それとの関連で判断すべきであつて、経営からの分離について、Xの告知文書 (Kündigungsschreiben) の単なる言葉や語義を基礎にするのでは不十分である。

(2) 共通の家計での夫婦の共同生活形態における婚姻共同体 (eheliche Gemeinschaft) を具体的に形成するための手段として、計画年度中に経営を転換することは、DDR社会主義家族法 の原則によって社会的に正当化される。

(C) 有利な資格付与条件を求めることが認められなかった事

例(最高裁判所一九七一年四月二日判決——破棄自判)⁽³⁾

〔事実〕Yら三名は、一九六九年四月から、資格付与契約(Qualifizierungsvertrag)と夜間学習の便宜を求め、技術者(Technologen)としてX経営に就職した。Yらは、この年度の按分年末賞与の支払をKKに申立て認められた。X経営がこの決議の取消を求めて訴を提起したが、一・二審(KG・BG)とも棄却された。DDR検事総長が最高裁に破棄申立をおこない、認められた。

(判決理由より)

(1)計画年度(Planjahr)は、年末賞与請求についての時間的尺度(zeitliche Massstab)であるから、年度中の経営転換の社会的利益や正当性を審査するのは、必然的に常に、経営転換の時点(Zeitpunkt)をも含む。

(2)Yらは、X経営におけるより有利な資格付与の状態と条件を転換の理由としている。経営転換のもつ社会的利益の中には、多かれ少なかれ、特徴的な個人的利益(Persönliche Interesse)が入り込むのであるが、より有利な資格付与条件への個人的利益は、一般的には例外ケースを理由づける社会的質を有しない。本件に

おいて、前の経営でも資格付与の努力は考慮されていた。勿論、Yらが、労働法上の関係を経営転換によって新たに形成することは自由であるが、それが社会的利益の中にも限りにおいて、按分賞与請求権を有しないことを自ら負担しなければならない。

(D) 健康上の理由による転換が認められた事例(カールマル

クス市裁判所一九七二年一〇月一七日——控訴棄却)⁽⁴⁾

〔事実〕Xは、一九六三年から道路建設労働者(Wegbauerarbeit)として働いていたが、一九七一年八月、医師の診断で、脊柱・椎間板障害(Wirbelsäulen- und Bandscheibenschädigung)により軽度の仕事が必要とされた。Y経営は、自動車運転手の仕事を提供したが、Xの希望で解除契約(Aufhebungsvertrag)が結ばれ、労働法律関係が解消された。その後Xは、T経営で同じく自動車運転手の仕事に就いた。一九七一年度の按分賞与を求めてXはKKに申立てたが却けられ、KGに訴を提起し勝訴した。この判決に対してYが控訴したのが本件であるが棄却された。

(判決理由より)

(1)理由ある「例外」は、通常勤労者が、医学上約定の労働に健康上もはや適合せず、経営が、その能力と健康上の適性に合致す

る他の労働を約束する可能性を有しないことが確定された場合に存在する。

(2) Yも自動車運転手の仕事を与えようとしたが、それは、より長い労働時間の枠内であった。Xは、経営転換によって、病気により制限された労働能力の回復と維持のため、より有利な条件を獲得したといえるから、本件における社会的利益 (Gesellschaftliche Interesse) は、適合した労働条件の付与によって、Xの労働能力を維持し、発展させることにあった。

(E) 健康上の理由とは認められなかった事例 (最高裁判所一九七三年二月二三日判決——和解認可決定破棄自判)⁽⁵⁾

〔事実〕Y経営で、資材管理部長 (Abteilungsleiter Materialwirtschaft) として働いていたXは、一九七〇年十月、健康上の理由、労働に対する不満、職業上の発達の改善等をあげて、解約告知によって労働法律関係を終了させた。一九七〇年度の按分賞与の支払をKKに申立てたが拒絶され、KGに訴を起した。訴訟中、当事者間で八七〇マルクを支払うことで和解 (Einigung) が成立し、KGは主として健康上の理由を認め、認可 (Bestätigung) した。この決定に対し、最高裁長官 (Präsident des Obersten

Gerichtes) が破棄申立をおこない、これが通ったのが本件である。

(判決理由より)

Xの本来の離職理由は、専ら害われた健康状態にあったのではない。確かに、医師によって神経的心臓循環障害 (nervöse Herz-Kreislauf-Beschwerde) が診断されていたが、一九七〇年度の経過前に他の経営に転換し、新しい仕事によってその健康状態をとりもどしうるものでなかった。結局、Xの離職が医学上差迫った理由によるものではなく、決定的であったのは、経営における恒常的不満 (ständige Unzufriedenheit) であり、それが否定的に健康状態に影響を及ぼしたとしても、理由ある職場転換についての尺度として適用されえない。

(F) 資格に応じた仕事を与えない場合に認められた事例 (ノエブランデンブルク県裁判所一九七五年九月二日決定——和解認可)⁽⁶⁾

〔事実〕X (女) は、専門学校経済士 (Fachschülökonomin) の資格をもっていたが、一九七一年九月からY経営に就業するとともに、経済大学 (Hochschule für Ökonomie) の通信教育の勉

強を始め、経営との間で「修学育成契約 (Studienförderungsvertrag)」を結んだ。ところが、一九七四年に到って、Y 経営では正規の地位 (Platzstelle) が欠けていて、大学卒幹部として配置される見込がないということになり、解除契約が結ばれ、九月から他の経営に X は移った。X は、一九七四年度の按分賞与を要求し、K G に訴を起して棄却され、G K に控訴した。審理中、当事者間で平均月収の七五%四〇〇マルクを支払うことで和解が成立し、裁判所はこれを認可した。

(決定理由より)

(1) 修学育成契約の締結に当って、Y は、X の資格付与と経営上の要求との一致、その将来展望等について充分考慮せず、X の修学終了前に適わしい労働任務を提供しえなかった。そのため、Y 自身 X の新たな仕事を求めるため努力もしたという事情がある。

(2) 原則的に、勤労者の資格付与の終了時点までに、適当した労働任務が経営から提供されない場合、経営転換は正当化される。勤労者をその能力に適合して合理的に配置すること、その労働能力を充分に利用することは、社会的要請及び経営の義務に合致するものである。

(G) 労働条件の不满が理由として認められなかった事例 (ベルリン市裁判所一九七六年六月二五日判決——控訴棄却⁽⁷⁾)

〔事実〕X (女) は、前の経営の労働条件が不满で契約を解消し、一九七四年三月より Y 経営に賃金帳簿係 (Lohnbuchhalterin) として就業し、この年度について按分賞与請求をおこなった。K K 及び K G がこれを認めず、控訴したのが本件であるが、X は敗訴した。

(判決理由より)

X は、場所、交通、労働手段等の労働条件が気に入らないため、前の経営で労働契約の解消を申出たものである。このような理由による労働法律関係の終了は、経営転換について社会的に正当な理由とはいえない。X はむしろ、社会的組織、とくに B G L (経営労組指導部) と共同して、現存する可能性の範囲内で、より良い労働組織と労働・生活条件の形成をめざすべきであった。

(H) 資格に適合する転換が認められなかった事例 (最高裁判所一九七九年三月三〇日判決——破棄自判)⁽⁸⁾

〔事実〕看護人 (Krankenpfleger) の資格をとり、医学校での訓練も終っていた X は、一九七七年五月、錠前工 (Maschinen-

schlosser)としてのYとの労働契約を解約し、六月から医療助手 (medizinische Assistent) として診療所に勤務することになった。一九七七年度の按分賞与の支払をKKに申立てて却けられ、KGに訴えたがこれも棄却された。しかし、控訴審BGは、Xの転換の正当性を認めた。この判決に対し、最高裁長官が破棄申立をしたのが本件である。

(判決理由より)

(1) 最高裁判例が示すように、勤労者が新たな経営においてその知識と経験を有効に用いるということから、直ちにその経営転換が社会的に必要とはみなされない。個人的利益、経営上の関係及び経営をこえた影響等を調査しなければならない。

(2) Xの経営転換の理由は、その個人的願望 (persönliche Wunsch)、即ち、より長期の訓練と実践をへたが、一時的にそこで働きたなかった職業で働きたいという点にあった。この、よくわかる願望は、しかし計画年度の終了時点で実現しえたのであって、個人的利害によって年度途中で経営転換を企てた場合には、「社会的必要 (gesellschaftliche Erfordernis)」(新労働法典一一七条⁽⁹⁾) が肯定されるべきではない。

(I) 労働力公募に応じたことが理由として認められなかった事例 (最高裁判所一九七九年六月二二日判決——破棄自判⁽¹⁰⁾) 「事実」一九五七年からY経営で働いていたXは、夜学で粗製窯業主任 (Meister) の資格をとり、一九七七年八月末に労働契約を解除し、九月から、B国有経営の労働力公募に応じて主任の仕事に就いた。Xは、一九七七年度の按分賞与をKKに申立てたが認められず、KGに訴を起した。KGは、KK決議を取消して五六〇マルクの支払をYに命じた。Yが控訴したが、BGも転換の正当性を認めた。これに最高裁長官が破棄申立をしたのが本件である。

(判決理由より)

原審が、国家機関による、労働力公募についての許可 (Genehmigung) を国家的指導施策 (Lenkungsmaßnahme) と解したのは不当である。公募の許可は、その援助によって求められる労働力が、労働力需要の重点に向けられるのであって、直接的にそれが国家的指導施策とはみられない。公募はむしろ、勤労者自身の決心 (Entschluss) をねらいにしており、一般的に依頼 (ansprechen) されるものである。(Xの決心については、通勤事情という個人的理由が働いていたと認められる。)

- (1) Urteil des Obersten Gerichts vom 26. März 1970 (Au. A. H. 19, 1970, S. 607).
- (2) Urteil des Obersten Gerichts vom 24. Juli 1970 (Au. A. H. 23/24, 1970, S. 762).
- (3) Urteil des Obersten Gerichts vom 2. April 1971 (Au. A. H. 24, 1971, S. 757).
- (4) Urteil des Bezirgsgerichts Karl-Marx-Stadt vom 17. Oktober 1972 (Au. A. H. 1, 1973, S. 30).
- (5) Urteil des Obersten Gerichts vom 23. Februar 1973 (Au. A. H. 24, 1973, S. 758).
- (6) Beschluss des Bezirksgerichts Neubrandenburg vom 2. September 1975 (Au. A. H. 24, 1975, S. 766).
- (7) Urteil des Stadtgerichts Berlin vom 25. Juni 1976 (Au. A. H. 2, 1978, S. 95; NJ, H. 5, 1977, S. 155).
- (8) Urteil des Obersten Gerichts vom 30. März 1979 (Au. A. H. 2, 1980, S. 94; NJ, H. 6, 1979, S. 276).
- (9) § 117 Abs. 2 Buchst. e AGB. 按分年未賞与請求が発生する場合を列挙し、⁽¹⁾は「社会的必要にもとく」経営転換」を掲げる。なお、H・I事件は「新労働法典(AGB、一九七八年発効)適用下のものである。
- (10) Urteil des Obersten Gerichts vom 22. Juni 1979 (Au. A. H. 12, 1979, S. 573).

二 犯罪行為と賞与請求権(J・L事件)

刑法上の犯罪行為が年末賞与請求権を失わせることは法令上確定されている。⁽¹⁾その理由づけについては、一般的に「労働義務に直接違反しなくても、経営や労働集団に重大な打撃を与えるものである」と、年末賞与の社会的表彰手段としての性格と相容れないこと」(K事件判旨)などがあげられる。ここで紹介する三件は、この原則の具体的適用例であり、未決・既決の拘留期間外に良好な労働成績を収めたとしても按分賞与は全く問題になりえない(J事件)、拘禁が年度経過後におこなわれても同様である(K事件)、犯罪行為が当該年度の労働給付に影響を与えたか否かも問題にならなう(L事件)、などの趣旨が示されている。なお、L事件は、即時解雇処分にも付されたケースであるが、犯罪行為と同様に賞与請求権の消極的発生要件として扱われること、解雇の決定的理由が当該年度に必ずしも関連する必要がないことなど、厳しい取扱いとなっている。

(1) 刑事拘留・拘禁による労働給付の中断について当然に否

定された事例（ツォーゼン郡裁判所一九七〇年六月二六日判決——棄却⁽³⁾）

〔事実〕Yは、一九六九年の七月三日から三一日まで、未決拘

留（Untersuchungshaft）同年十二月八日から刑事拘禁（Straf-

haft）に処せられ、この間労働法律関係が中断した。Yは、一九

六九年度において、労働任務を良好に遂行したことを主張し、K

Kに按分年末賞与の支払を申立て認められた。X経営が訴を起

し、Yが敗訴した。

（判決理由より）

按分賞与は、例外的な場合にのみ許され、法律上Yのような刑

事手続上の拘留や刑事拘禁は認められていない。経営におけるY

の労働給付の中断（Unterbrechung）は、社会的に正当化される

理由とは認められない。

（K）犯罪行為は、賞与が有する表彰としての性格と相容れな

いとされた事例（ブランデンブルク県裁判所一九七〇年一

月一七日判決——棄却⁽⁴⁾）

〔事実〕Xは、Y経営で修理工助手（Hilfsschlosser）として

働いていたが、一九六九年十二月一三日に拘留され、その後裁判

所で自由刑（Freiheitsstraf）判決をうけた。Xが按分賞与請求の訴を起し、事件は県裁判所が第一審となり、理由なしとして棄却された。

（判決理由より）

(1) 勤労者の大きな犯行による公民的義務（Staatsbürgerliche

Pflicht）の重大な違反は、労働義務の直接的違反が問題でない場

合でも、同時にそれは経営との関係を著しく妨害するものであ

り、それに対して労働法上の手段で対応することを正当ならしめ

る。Xは、犯罪行為によって、社会主義社会と経営・労働集団の

諸関係に重大な打撃を与えたものである。

(2) 年末賞与は、勤労者が社会に利益をもたらした個人的給付や

行動様式についての表彰（Anerkennung）でもある。それ故に、

賞与付与のための決定的条件は、犯罪（Verbrechen）として性格

づけられた勤労者の行為の場合において、充足されえない。Xに

ついて、その拘禁がたとえ計画年度の経過後になされても、年末

賞与請求権を有しない。

（上）犯罪行為が当該年度に関連する必要はないとされた事例

（主都裁判所一九七四年十二月二三日判決——棄却⁽⁵⁾）

介

紹

〔事実〕Xは、Y経営で取引主任 (Direktor für Handel) として働いていたが、違法な商品輸出 (Warenausfuhr) をくり返して自由刑に処せられ、一九七三年即時解雇 (fristlose Entlassung) された。Xは「支払時点には拘禁されていなかった」として、一九七二年度の年末賞与の支払を請求したが、第一審で却けられ、控訴したのが本件である。

(判決理由より)

法令上、即時解雇についての決定的理由若くは犯罪行為が、年末賞与支払の一般的基礎となっている計画年度に関連しなければならないとは解しえない。即ち、これらが当該勤労者の労働給付規準の遂行に、当該年度において全般的に影響を与えることまで要求していない。年末賞与は、表彰の要素を含んでいるから、即時に経営から追われなければならない、若くは犯罪行為を犯した勤労者の表彰は、社会的に承認 (zubilligen) されえないのである。従って、どの期間にXの誤った行為が関連するか、給付規準の遂行或は経営の出来事 (Betriebsgeschehen) にそれがどのような影響を与えたか、などは問題にならない。

(1) 一九七二年賞与令 (Prämien-VO) 六条二項。

(2) 即時解雇の理由は、公民的義務或は社会主義的労働規律の重大な違反があげられる。(GBA三二条)

(3) Urteil des Kreisgerichts Zossen vom 26. Juni 1970 (Au. A. H. 19, 1970, S. 607).

(4) Urteil des Bezirksamts Neuhardenburg vom 17. November 1970 (Au. A. H. 3, 1971, S. 95).

(5) Urteil des Stadtgerichts der Hauptstadt der DDR vom 23. Dezember 1974 (Au. A. H. 2, 1976, S. 63).

三 労働規律違反にともなう年末賞与の減額

(M・O事件)

年末賞与の金額は、賞与基金額、給付規準の遂行状況、勤労者の平均月収、経営所屬期間等を考慮の上、経営長が経営労組指導部の同意の下で決定する。(GBA五三条五項) その際に労働集団における審議をへることが要求される。ただし、最低金額として平均月収の三分の一、最高限度額として同じく二倍という枠が設けられる(たとえば、一九七二年賞与令六条一項)。なお、裁判所が請求金額を審査し、必要によってはこれを訂正しうることは判例上確立されている。

ここでとりあげる事件は、労働保護義務違反、経営物件の私的

利用と経営文書虚偽記載、無断欠勤などの規律違反が減額の対象として問題となった事例である。とくに、労働規律違反(Verletzung der Arbeitsdisziplin)に対して、区分的削減は正当化される(N事件)が、形式的、図式的減額は許されず、総合的に評価すべきであり(O事件)、その際に集団の態度決定を考慮する必要がある(N・O事件)旨が明らかにされる。また、M事件は、管理者の労働保護義務違反が、その労働任務・義務の重大な構成部分として尺度たりうると同時に、総合的に評価すべきことを指摘している。

(M) 管理者の健康・労働保護義務は重要な尺度として総合的に評価されるとされた事例(最高裁判所一九七〇年五月二二日判決——棄却補正)⁽¹⁾

〔事実〕Yは、技術者の資格をもって管理部門で働いていたが、一九六八年一二月、経営で火災が突発し、一労働者が死亡し、物的損害も発生した。Yは、その責任を問われて保護監察(Bewährung)に付されるとともに、一九六八年度の年末賞与が九〇%から五〇%に減額された。Yは、この算出方法に異議を唱えKKに申立て、これが認められ、KKは、第一、三期につき九

〇%、第四期につき四〇%の割合による支払をX経営に義務づけた。Xが起した訴は、県裁判所(BG)が第一審として関係させられ、審理の結果KK決議が変更されて、結局全体として四〇〇マルクの支払が妥当とされた。この判決に、県検察官の異議(Protest)があつて最高裁に係属し、原審の理由を補正(Korrektur)した上結論が維持された。

(判決理由より)

(1)憲法上の基本権としての健康・労働保護の権利(憲法三五条一項)は、とくに責任ある管理者にとってこれを擁護すべき義務があり、個別経営においてとくに規定されなくても、年末賞与額決定の標準として確立されるべきである。即ち、健康・労働保護は、経営の経済的指標(ökonomische Kennziffer)遂行のための施策の構成要素として、社会主義的生産関係の下で一般的に妥当する原則である。原審は、これらの意義についての考慮が不十分である。

(2)健康・労働保護の要請の順守は、他の労働任務や労働義務の履行と切り離し難い構成要素であるから、賞与額の決定に際しては、責任の度合、これまでの行動、起った結果の範囲と重さ等が総合的に考慮されなければならない。また、健康・労働保護の任

紹介
務の継続性からみて、義務違反の時点と関わりなく、全計画年度にわたって給付状況が評価され、考慮されなければならないから、時期を区分した評価や賞与算定は許されない。この点で原審が確定した金額は正当である。

(N) 規律違反の状況に応じて区分されたとした事例(最高裁判所一九七二年六月一六日判決——破棄旨判)⁽²⁾

〔事実〕Xは、清掃車の運転手(Fahrer eines Müllfahrzeuges)であったが、経営の車を飲酒の上私的に利用して刑事上の責任を問われたり、経営文書に虚偽の記載をして譴責処分(Verweis)を受けたりしたので、年末賞与が支給されなかった。XのKKへの申立は認められなかったが、Xの訴に対しKGは、通常並の六〇ニマルクの支払をY経営に義務つけた。この判決に、最高裁判官が破棄申立をおこない、最高裁が四五〇マルクの支払を妥当と判決したのが本件である。

(判決理由より)

年末賞与は、その性格上、予め設けられた給付指標の遂行と結びついた賞与であり、表彰の要素を含んでいるから、労働給付に応じて区分(Differenzierung)され、その際に、労働法律関係上

の義務違反を含む経営上の労働任務に関する勤労者の行為様式(Verhaltensweisen)をも顧慮することができる。労働規律違反による削減或は削除(Kürzung oder Streichung)に当たっては、図式的(schematisch)方法は排除されるべきであり、区分については、集団の態度決定(Stellungnahme)が評価されなければならない。削減の尺度としては、規律違反の重さ、その評価、行為の動機などが決定的となる。Xは、年度中、良い労働成果をあげているが、同時に労働義務違反によって経営及び就業勤労者の信望(Ansehen)を傷つけたものである。これらを総合して賞与を区分することは許され、且正当化される。

(O) 経営団体協約の形式的適用による減額が撤回された事例
(ハレ県裁判所一九七三年八月八日決定——和解認可)⁽³⁾

〔事実〕Y経営において、三交代制(Drei-Schicht-System)で働いていたXは、一九七二年一〇月に早番勤務を無断で欠勤した。これが理由となって、年末賞与が削減されたのでXはKKに申立てをおこなった。KK及びKGともに敗れて控訴し、その審理中、Y経営が削減を撤回する和解が成立、これが認可された。
(決定理由より)

Y 経営の団体協約 (BK V) において、五年以上三交代に配置されている労働者について、年末賞与が三五〇マルク支払われること、無断で欠勤した場合、五〇％削減されることなどが規定されている。しかし、この規定は形式性 (formale Charakter) をもっており、図式的削減を方向づけ、勤労者の給付状況、違反の重さなどが考慮されない結果をもたらした。また本件では、B G Lとの一致の下での労働集団の話し合いもおこなわれていない。Xは、当日以外に欠勤しなかった事情を考慮すべきであって、Yが減額を思いとどまったのは正当である。

- (1) Urteil des Obersten Gerichts vom 22. Mai 1970 (Au. A. H. 5, 1971, S. 156).
- (2) Urteil des Obersten Gerichts vom 16. Juni 1972 (Au. A. H. 24, 1972, S. 766).
- (3) Beschluss des Bezirksgerichts Halle vom 8. August 1973 (Au. A. H. 2, 1974, S. 63).

四 病気による労働不能と年末賞与の減額 (P・Q事件)

年末賞与の基礎となる平均月収の算定に当って、病休による労

働時間の減少と収入の減少との両方を考慮に入れることによって、不利には扱わないこと、減収分だけを削除して計算することは違法であることが判示される。また、病気による労働不能は、そのみで不利に扱うべきでなく、労働給付の遂行状況が全体として評価されなければならないとされる。⁽¹⁾ここであげる両事件は、ほぼ同趣旨の判旨であるが、P事件では後者、Q事件では前者が重点的に述べられている。

(P) 労働給付の遂行状況を全体として評価すべきものとされた事例 (ゴータ郡裁判所一九七二年二月一八日決定——和解認可)⁽²⁾

〔事実〕Yら六名は、一九七〇年度の年末賞与額計算に当って、病休日 (Krankentag) の賃金を控除した平均月収 (durchschnittliche Monatsverdienst) を基礎にされたため、賞与額が削減された。YらがKKに申立て、減額分の追加払いが認められたのに対し、X経営はKGに訴を提起したが、当事者間で和解が成立し、訴は取下げられた。

(決定理由より)

年末賞与額の計算及び確定に当って、平均月収から病気による

介 労働不能の賃金部分を前もって控除するのは違法である。さらに、賞与額の決定にとって重要なのは、勤労者の個人給付であって、賞与額は、経営成果 (Betriebsergebnis) への勤労者の寄与に適合しなければならない。それ故、病気による労働不能は、否定的にのみ影響を与えられてはならず、勤労者が個人的給付標準を遂行したか否か、その遂行が妨げられたか否かが具体的に確定されるべきである。本件では、たとえば、Y が病気の前後に、多くの超過労働と特別交代 (Sonderschichten) を提供し、同時に、その所属する集団が、年度において抜きんでいたことに寄与したことが注目される。

紹

(Q) 平均月収の算定に当って、病休日の減収のみに目を向けるのは違法とされた事例 (最高裁判所一九七三年五月六日判決——破棄自判)⁽³⁾

「事実」X は、一九七一年度において、二一日の病休日があり、その分の賃金が平均月収から控除されて年末賞与額が計算された。そこで減額分六〇マルクの支払を求めて争ったが、KK も KG もこれを認めなかった。KG の棄却判決に対し、最高裁長官が破棄申立をおこない、これが成功した。

(判決理由より)

(1) 賃金支払令 (Verordnung über die Lohnzahlung) によれば、平均収入は前年の法律上若くは約定の労働時間にもとづき計算されるべきである。「法律上若くは約定の労働時間」からは、労働災害、産休、看護のための労働免除等と並んで、医師によって診断された病気による労働不能の時間が除かれる。もちろん、病気によって除外される労働給付の範囲内で総収入も減少するが、除外された労働時間との相対関係で平均収入が算定されなければならない。X の総収入の減少のみに目を向けた Y 経営の取扱いは違法である。

(2) 労働不能による勤労者の年末賞与の削減は、全年度中に事実上もたらされた労働給付を考慮した評価にもとづきなされなければならない。X の場合、その計画労働を充分果たしており、病休によって何ら否定的影響は与えられなかった。なお、原審が自由ドイツ総同盟 (FDGB) 労働・賃金局の正当な見解にもとづく指示 (Hinweis) を無視したことも重大な誤りである。

(1) なお、一九七八年新労働法典は、「勤労者が、計画年度中に病気を理由に一時的な労働不能になった場合、この年度

に提供された彼の全体給付に応じて年末賞与を与える」(GB A 一七条三項)と明記する。

(2) Beschluss des Kreisgerichts Gotha vom 18. Februar 1972 (Au. A. H. 24, 1972, S. 767).

(3) Urteil des Obersten Gerichts vom 6. März 1973 (Au. A. H. 9, 1973, S. 277).

五 その他(R-U事件)

以下の四件は、賞与請求権の前提としての給付指標の設定及び履行が、全体年度を通じて判断すべきであり、最低賞与の付与については裁判所に権限はない(R事件)、賞与額の基礎となる平均月収は、変更契約による賃金額の変更があっても、年度全体を通じ判断される(S事件)、誤って支払われた支払賞与の返還請求は、民法上でなく労働法上の法規に従うべきである(T事件)、賞与請求について特別な条件を付しうる管理職員の範囲について判断し、それらについての上級機関による賞与額の決定は最終的なものである(U事件)などの判旨を内容としている。

(R) 給付指標が全年度を通じて達成されないため請求権が否定された事例(最高裁判所一九七〇年九月二五日判決——破棄

(1) 自判)

【事実】Y(女)は、電話交換手(Fernsprecherin)であるが、一九六八年度の給付標準が遂行されなかったという理由で年末賞与が付与されなかったので、月収の三分の一の最低賞与(Mindestprämie)の支払を求めてKKに申立をおこない認められた。X経営のKG・BGに対する訴・控訴はそれぞれ棄却された。DDR検事総長が破棄申立をして成功したのが本件である。

(判決理由より)

原審は、郵便・通信制度省「方針」(Richtlinie des Ministeriums für Post-Fernmeldewesen)の原則的条件の定めにくくかの論点で違反している。集団及び個人が達成すべき給付指標は、通常、全体計画年度について予想され、たとえ、四半期毎に確定し、評価されることがあっても、更に全体年度に関して決定に確かめられなければならない。X経営において、指標は評点(Note)二以上と定められており、Xは或期においてこれを上廻り、向上がみられたとしても全体としては下廻っている。また、集団が標準を遂行したとしても、それは前提条件の一つであるが、更に個々の勤労者の指標が遂行されなければならない。なお、「方針」は、例外として「最低年末賞与」の可能性を定めて

介
いるが、その前提である実際的情況の判断は、経営長の具体的裁
量に委ねられ、裁判所は、これに代ることも、是正することもな
しえず、提案を与えることができるにとどまる。

(S) 平均収入は変更契約の前後を通じ全体として判断される
とした事例(最高裁判所一九七三年一〇月五日判決——破棄
自判)⁽²⁾

「事実」Yは、一九七一年の一月末まで生産部長(Produktionsabteilungsleiter)として月収一五四九マルクをえていたが、
Yの希望で変更契約(Änderungsvertrag)が結ばれ、一月一日
から他の仕事につき月収一二四二マルクとなった。一九七一年度
の年末賞与が、変更後の平均月収にもとづき一〇〇五マルクと計
算されたため、年間平均月収を考慮した分との差額二四二・五五
マルクを請求した。KKはこれを認めたが、X経営の訴によって
YはKGで敗訴した。この判決に検事総長が破棄申立をおこな
い、最高裁は結局Xの訴を棄却した。

(判決理由より)

年末賞与によって、全年度中の勤労者の給付が表彰される。そ
れ故、労働法律関係の契約上の変更から生じ、平均収入に反映さ

れるこの期間の勤労者の異なる給付も顧慮されるべきである。本件
では、Yが一ヶ月間もたらした管理者としての労働給付と高い
収入が考慮されずに不当な損失をもたらされている。

(T) 誤って支払われた支払賞与の返還が労働法上の規定によ
って否定された事例(最高裁判所一九七八年五月五日判決
——破棄自判)⁽³⁾

「事実」Yは、X経営との労働関係を一九七六年八月に終了し
たところ、翌年三月、年末賞与として五四〇マルクの送金を受け
た。ところが、Xから「同じ名前の他の勤労者と誤った」という
理由で返還請求された。Xは、民法上の法規によってKGに訴を
起したが、労働法上の規定に従って棄却され、控訴したところ、
BGは民法を適用して返還請求を認めた。この判決に最高裁長官
が破棄申立をおこなったのが本件である。

(判決理由より)

賞与の支払は、たとえ誤ってなされたとしても労働法律関係
(Arbeitsrechtsverhältnis)に関連する。一九七六年八月までX
の下で働いていたYは、一定の条件が存在すれば、按分賞与請求
権が肯定される関係にあった。年末賞与は、年度が経過してから

支払期が到達するから、その条件の存否について経営の責任において誠実に調査すべきである。Yへの送金は、通常の年末賞与の支払期と重なっていることから、誤った支払については労働法上の法規によるべきである。(なお、Yは送金された金額につき、年末賞与としての権利があるという主張も可能であった)賃金支払令⁽⁴⁾によれば、返還請求は一ヶ月以内に行使すべきことになっている。XのYに対する請求文書はこの期限を過ぎているから権利は失効している。

(U) 主任の仕事が管理職として判断された事例(最高裁判所一九七九年九月一四日判決——破棄自判)⁽⁵⁾

〔事実〕Yは、X経営で販売主任(Handelsleiter)或は財政主任(Ökonomische Leiter)として就業していたが、年末賞与の支払を、国の財政検査による年度末書類の承認(Bestätigung der Jahresabschlussdokumente)に関わしめられたことに異議を唱え、KKに申立てて認められた。Xが訴を起し、決算書類の承認がすんだ後で訴を取下げたが、Yは「決算書類の承認に関らせる人的範囲に属しない」というKK決議の認可を求めて訴訟を続行した。KGはこれを棄却したが、Yの控訴に対しBGは逆にKG判

決を取消した。これに最高裁長官が破棄申立をしたのが本件である。

(判決理由より)

(1) 賞与令施行規則は、専門部長(Fachdirektor)について年度末書類の承認を条件にしているが、主任(Leiter)と呼ばれていても、その職能が、その任務と責任にしたがってこれと等置する場合には、同じ人的範囲に含まれると解すべきである。X経営の、販売主任或は財政主任の仕事は、国有工業経営における専門部長に相当する管理職である。

(2) 専門部長について、年末賞与額に関する上級機関の承認は最終的決定と解され、同等の管理職員についても、裁判手段(Gerichtsweg)は許されなう。

(1) Urteil des Obersten Gerichts vom 25. September 1970 (Au. A. H. 1, 1971, S. 29).

(2) Urteil des Obersten Gerichts vom 5. Oktober 1973 (Au. A. H. 1, 1974, S. 30).

(3) Urteil des Obersten Gerichts vom 5. Mai 1978 (Au. A. H. 1, 1979, S. 46).

(4) LZVO二条。なお、この規定は、AGBの施行にともない廃止され、時効期間は三年となった。(AGB一二六

条一項、一二八条一項参照)

(5) Urteil des Obersten Gerichts vom 14. September 1979 (Au. A. H. I, 1980, S. 46; NJ. H. 12, 1979, S. 558).

むすび

先にもふれたように、本稿の紹介は「動向」の一端を示すにとどまっている。とくに、紛争委員会(KK)からの実状を掘り下げた分析が必要と考える。幸い、一九八〇年一〇月から一ヶ年フンボルト大学への留研が認められたので、この機会に補強を期したい。最後に、法学部創成の変動期の在学中から、今なお「継続は力なり」との教えを頂いている小山昇教授の御健勝を心から祈念する次第である。

Die Tendenzen der Rechtsfälle über den Anspruch
auf Jahresendprämie in der Deutschen
Demokratischen Republik
—— Aus den Urteilen der Gerichte in den neunzehn
hundert siebziger Jahren ——

Toshiaki MISAWA*

- I. Die gerechten Gründe für den Anspruch auf anteilige Jahresendprämie bei Betriebswechsel (Fälle A~I)
- II. Die Straftaten und der Anspruch auf Jahresendprämie (Fälle J~L)
- III. Die Kürzung der Jahresendprämie bei des Arbeitsdisziplinarverstoßes (Fälle M~O)
- IV. Die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und die Kürzung der Jahresendprämie (Fälle P · Q)
- V. Andre mehr (Fälle R~U)

* Professor an der Sapporo Handelshochschule