

# ドイツ共同決定

——歴史と展望——

中 村 義 寿

## 序

- I 共同決定の生成
  - 1. 事業所委員会の共同決定
  - 2. 監査役会における共同決定
- II 現状と課題
  - 1. 事業所委員会制度
    - ① 構成
    - ② 情報請求、協議および共同決定の権利
    - ③ 設置状況と適用範囲
  - 2. 企業共同決定

## 結

## 序

「共同決定」(Mitbestimmung, Codetermination)とは一般に、経営意思決定への労働者・従業員の関与を意味するものであるが、ドイツではこれが、主に二つのレベルにおいて行われている。「事業所委員会」(Betriebsrat)の代表を通じた事業所レベルと、役員会(監査役会)への参加を通じた企業レベルがそれである。ドイツのこれら共同決定制度は、労資同権、産業民主主義、社会的発展を通じた安定、共同責任等の思考を土台として、「圧力」ではなく「対話」によってコンフリクトを解決せんとするものである。それはまた、集团的・長期的成功と調整された市場経済に重きを置く、いわゆる「ライン型資本主義」の柱の一つをなすものでもある。

しかるに、このドイツ共同決定制も、世界的な市場中心主義の潮流の中にあって岐路に立た

され続けて久しくもある。ここでは、この制度を歴史的にいま一度振り返ってみるとともに、その今後について考えてみる。

## I 共同決定の生成

### 1. 事業所委員会の共同決定

職場・事業所レベルの共同決定の歴史は第一次世界大戦期、工場において戦争支援者を動員するために形成された「労働者委員会」(Arbeiterausschüsse)にまでさかのぼる。「祖国支援奉仕法」(Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst)の下、1916年に従業員50人以上の事業所に設立されたこの委員会は、共同決定権というより協議権を持ったものであり、同時に職場における紛争を解決するための調停機関でもあった。

労働者20人以上の事業所においては、1920年に施行された「事業所委員会法」

(Betriebsrätegesetz)により、戦時の工場委員会が事業所委員会に変わった。事業所委員会法は今日の職場共同決定の基本枠を示すものであるが、それは前年のワイマール憲法165条に基づき、職場の諸規則の決定における完全なる共同決定権と、人事並びに財務に関わる多様な事項における参加権を規定するものであった。

1920年法の背景は、戦争の余波の中における革命の危機であった。その政治的目的は特に、一部の社会・共産主義者の革命志向的事业所委員会運動を社会的に排除することにあった<sup>(1)</sup>。本流の労働組合の現場力を強化したものの、根本としては資本に挑戦することのないこの法律は、まずもって使用者に受け容れられるところとなった。結局、この期の事業所委員会法は、「改良主義的」労働組合の産物でもあった。

しかし、状況はまもなく変わった。第一に、1920年代の経済的危機によって使用者が経営権を回復する一方で、事業所委員会の影響は意図的に切り崩された。第二に、「指導者原理」(Führerprinzip)に従ってナチス政権が、〈異質な〉労使関係組織についてはこれを直ちに消滅させた。労働組合のほうも、労資の「社会共同体」を奉ずる統一組織である「ドイツ労働戦線」(Deutsche Arbeitsfront)にあっさりと吸収された。事業所委員会は、生産的・人事的事項についてマネジメントに勧告する「信任された人間の委員会」に取って代えられた。「国民労働規定法」(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)の下で、1920年法は廃止された。

そして第二次世界大戦後、労働組合再結成の試みの中で事業所委員会は生まれた<sup>(2)</sup>。工場レベルにおける非公式で広範囲に及ぶ協定が、結果的に個々の地区において法制化されることになった。この試みの中で当事者らは、占領軍の

労働政策に支援されて、労働組合と事業所委員会の強い結びつきを進める方向に進んだ。2つの連合法案のうちの1つは事業所委員会に関わり、他が役員会代表に関わるものであった。前者の指令が、連合国の「共同管理委員会法22条」(Das Kontrollratsgesetz Nr. 22)である。1946年4月10日にこの法令は、1920年のドイツ法に基づいて事業所委員会の設立と役割についての諸規則を標準化することを求めた。それは明らかに、この委員会が再組織された公認の労働組合と共同して機能することを要求するものであった。

ドイツ連邦共和国の設立に続いて、ドイツ法が連合国側の指令に従った。1952年10月、事業所委員会の権利と責任を成文化した「事業所組織法」(Betriebsverfassungsgesetz)が法令集に加わった。もっとも、今日からみればそこにおいて定められている権利は限定的であるため、組織労働者にとってそれは一般に「欠陥あるもの」として特徴づけられている。

しかし、1952年法は事業所委員会の後述する情報請求、協議、共同決定の各権利の基礎を作っている。我々のみるところ、この法律には3つの趣旨があると考えられる。第一に、この法律は労働組合からの事業所委員会の独立を強調し、実際、工場においては労働組合には限られた権利しか認めなかった。第二に、事業所委員会は、「相互信頼の精神」で使用者と協働するように命じられた。平和義務の眼目として、委員会には争議行為が禁じられた。第三に、この法律は、明確な選挙ルールを通じてマイノリティと俸給労働者の代表権を保護しようとした。

これら後退(setbacks)へ労働組合運動は当初どのように反応したか。その1つに、組合メンバーへの言外での脅しを処理する「職場代表

部」(Vertrauensleutekörper)を作るということがあった。他に、事業所委員会に「潜入」することもあった。このため、事業所委員会への〈嫌疑〉が晴れたのも1960年代になってからのことである。また、そのころには賃金交渉の中央集権化に伴い下部から組合の権威に挑戦する動きが出てきたが、事業所委員会はその挑戦をかわす、組合にとって格好の手段ともなった<sup>(3)</sup>。

1952年の後退に反応して労働組合によって求められた改革は、自由民主党(FDP)と組んだ1969年の社会民主党(SPD)政府の選択にも現れた。新しい1972年事業所組織法の下で導入された主たる変更は3つある。第一に、事業所委員会の情報請求および協議の権利は特に、生産量、操業度、そして生産過程において大きな変化を伴う経営意思決定に関して実質的に拡大された。そして、大量レイオフの補償をめぐって使用者には事業所委員会と取引する義務が課されることになった。第二に、この法律は、共同決定の範囲を拡大することによって、また難局に際してその判断を提供することによって、事業所委員会の共同決定権を強化した。これらにより、事業所委員会の交渉力も増大した。第三に、事業所委員会の正式な独立が維持されながらも、職場への労働組合のアクセスも改善され(例えば、経営と事業所委員会の会合に出席する権利が確保され)、職場の会合を開くことを事業所委員会に要求できることとなった。そして、より重要なことであるが、事業所委員は組合委員を兼務することができ(例えば、交渉委員を務める)、組合の訓練コースに参加できる一方で、組合は事業所委員会選挙に候補者リストを提出できるようになった。

そしてその後、21世紀にはいり1つの更なる変化があった。改正事業所組織法が2001年7月に効力を持つことになったのである。こ

の法律の直接の背景は、「共同決定委員会」(Kommission Mitbestimmung)の審議およびその結論をめぐっての討議にある。共同決定委員会は特に、1972年法の運営状況を判定するために設立された。それは、高位の科学者、経済人、労働組合および政治家の代表から構成されており、学会の専門的レポートによって支援を受けていた。「共同決定と新しい企業文化—結論と展望」と称する委員会の最終報告書は1998年5月に提出された。そこでは、事業所委員会の影響が全体としてマイナスなのかプラスなのかは理論からも経験的証拠からも決定されないと論じられている。すなわち、「現実の世界では、制度としての共同決定は、効率削減的な資源配分ミスも、効率増進的な生産性・協調的效果も生む。これらパラレルで同時に生起する部分効果の正味の影響は先見的に決定されない<sup>(4)</sup>」と。委員会は、既存の法律を改革するための具体的提案はしていないが、「共同決定制度の徐々なる衰退は、公共的利益のため、気まぐれな市場に任されてはならない<sup>(5)</sup>」と警告しながら、後述する大きな、そして急成長の「共同決定フリーなゾーン」の存在を強調するのである。

社会民主党と緑の党の連立政権(1998年秋)の反応も結果として、事業所委員会の形成を支援する方向のものであった。そして、次のような変更がなされることとなった。第一に、事業所委員会の構造は、これまでよりも多様なものとなった。すなわち、複数の事業所のある企業では、事業所ごとの委員会という従来型に加えて、事業所のいくつかあるいはすべてをまたいだ横断的事業所委員会を作ることができるようになった。第二に、投票手続きの簡素化により、従業員5~20人の事業所では事業所委員会が作りやすくなった。この手続きは、経営協定

により従業員51～100人の事業所にも拡大する。第三に、事業所委員会の規模を決める「敷居」は低くなった（例えば、従業員150人の事業所における委員の数は、5名から7名に引き上げられ、500人以上の事業所では9名から11名に引き上げられた）。第四に、従業員200人以上（これまでは300人以上）の事業所では使用者は、1人の常勤委員会委員のための準備をする必要がある。第五に、使用者は自らの費用で、事業所委員会に現代の情報通信機器を提供しなければならない。第六に、その資格が陳腐化した従業員を益する再訓練の実行可能性も含めて、雇用保障や労働者訓練におけるの事業所委員会の影響は強化された。また、事業所委員会には、共同作業の実施に当たっての共同決定権が譲渡される。第七に、環境保護問題についての共同決定は、事業所委員会の役割の1つであるとはっきりと認められた。第八に、男女の平等について、事業所における少数派の性側は少なくとも両性従業員比率に比例して事業所委員会にその代表が送り込まれるという要件によって、それは促進された。更には、事業所委員会には、（特別な場合における雇用と配転にさいして承認を留保できるという権利を通した）職場における人種差別回避のための正式の手段も与えられた<sup>6)</sup>。

事業所組織法のこれら改正は、事業所委員会の普及率の低下傾向に直面して導入された。しかし、後述するように、改正によりこの低下傾向に歯止めがかかったとは必ずしも言えない。

## 2. 監査役会における共同決定

企業レベルの共同決定は本来、経営レベルのそれから分離することはできない。後者の法律規定が前者にも関連するからである。1922年の法律が最初、企業の監査役会および取締役会

への事業所委員会メンバーの参加を規定していた。すなわち、完全な投票権をもつ事業所委員会メンバーを大企業では2名、中小企業では1名認めるものであった。

その後の法的展開は、第二次大戦後に「外部から」もたらされた。イギリスの占領地区における製鉄・製鋼業の信託統治と労働組合との協定の下で、同権的役員会組織のための特別な準備がなされた。ちなみに、ルール地方における戦後まもなくの権力空白の結果として、あるいは産業設備の解体や永久的外国支配を恐れた経営側が労働組合を抱き込んだ自発的提携（voluntary alliances）の結果として、労働組合はマネジメントから重大な譲歩を勝ち取っていた。

企業レベルの共同決定の次なる展開はそれ故、新生ドイツ連邦共和国における事態を1951年の春に、「共同決定法」（モンタン共同決定法：Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie）へ成文化させる形となった。モンタン共同決定法は、従業員1000人以上の鉱山および製鉄・製鋼業企業における完全に同権的な共同決定を認めるものである。すなわち、資本金により11名から21名に及ぶ監査役会について、株主代表監査役と労働者代表監査役を同数とし、これに1名の中立監査役を加えて構成されるものとした。また、取締役中の労務担当取締役については、労働側監査役の同意を必要とした。その後、1956年には「共同決定補憲法」によって、鉱山、製鉄・製鋼事業を自らは営んでいないが、事業付加価値の50%以上をこれら事業が生みだしている子会社を支配する親会社にまで適用範囲が広げられた。そして1989

年には、この付加価値を20%にまで引き下げる改正がなされた。

1952年の事業所組織法は、労働者監査役を一般化するものであった。しかし、鉱山、製鉄・製鋼業企業とは異なり、この法律はより劣った形の共同決定を規定するものである。それは基本的に、従業員500人以上の大・中規模企業の監査役会の労働者代表を3分の1とするものである。より詳しくは次のようである。株式会社（AG）と従業員2000人までの株式合資会社（KGaA）の監査役会の従業員代表は3分の1を占める。従業員500人以下の家族企業はこの法律の適用外となる。有限会社（GmbH）については、従業員500人以上なればこの法律が適用される。

1976年3月に新しい「共同決定法」（Mitbestimmungsgesetz）の規定により、監査役会における労働者代表と株主代表を同数とする措置が、鉱山、製鉄・製鋼業企業から、従業員2000人以上の企業全体に拡大された。監査役会の椅子の数は、この法律では従業員規模による。総従業員が10,000人を超えない場合は12名、10,000人以上20,000人未満の場合は16名、20,000人以上は20名となる。監査役会議長および副議長の選出は、いずれの場合も投票総数の3分2以上を獲得する必要がある。必要数に達しない場合は、株主代表が議長（労働者代表が副議長）に選ばれる。モンタン共同決定の場合と違い、この手続きにより議長席には常に株主代表が就き、賛否同数の場合は議長が2票目を投じて決することが保証される。モンタン共同決定が「完全な」同権であるのに対して、この共同決定が「準」同権と言われる所以である。この法律ではまた、モンタン共同決定法の場合と違い、監査役会に（労働側代表ということで）管理職1名の席が用意されているほか、

労働者代表監査役に労務担当取締役を任命する権利は与えられていない。

企業レベルの共同決定に関しては、この1976年法以後は基本的なところはほとんど変わらず、現在に引き継がれている。

要約すれば、監査役会における労働者代表の比率は、従業員500～2000人の企業では3分の1、同2000人以上の会社では2分1である。後者では議長には実質的に株主側が就き、キャスティング・ボートを握ることになる。完全な同権的代表のほか、議長が独立している鉱山、製鉄・製鋼業企業はその例外である。監査役会メンバーの数は、資本金あるいは従業員数によって決まる。

労働者がそのメンバーに選出される監査役会の役割とドイツにおける労働者代表制について、若干の所見をここで述べておこう。1965年の株式法に従えば、監査役会の役割については、基本的に4つあると考えられる。取締役会メンバーの承認、取締役会の監視、承認を要する経営活動の共同決定、企業および企業グループの毎年の経理を吟味すること、である。労働者役員は事業所委員会および労働組合と積極的に協調するが（労働者役員の80%がドイツ労働総同盟に加入している）、彼らには注意義務および守秘義務が負わされていることは注意せねばならない。なお、ここで指摘しておくべきは、役員会レベルの現在のシステムは明らかに一貫性に欠けているということである。その最も顕著な例は報告義務に関わる。特に、有限会社における取締役会は、監査役会に対して株式会社におけるほど詳細な報告義務が課されていないということである。

さて、1977年には9つの企業と29の使用者団体が1976年共同決定法の合憲性に対して、それが株主権および所有権を侵害し、団体・結



社の自由を侵すものであるとして異議を申し立てた。また1979年には、1951年法の部門特定の性格を盾にとって使用者は、完全な同権を鉱山、製鉄・製鋼業と関連の薄い部門へ拡大しようとする前述した、1956年の共同決定補完法に含まれる諸基準に異議を唱えた。しかし、いずれのケースでも使用者側の言い分は認められなかった。前者のケースでは連邦憲法裁判所は、基本法は特定の経済秩序を定めたものではなく、所有権の保護は社会的脈絡と機能に照らして判断されるべきであるとの判決を下した。「共同決定と自由な団体交渉の衝突」の考え方についてもこれを退けた。後者のケースでは裁判所は、(雇用基準でないとするれば)付加価値基準も十分な論拠たりうると結論づけた。

なお、企業共同決定への使用者側のこの反対に鑑み、同権的代表制を決めた法律の経済的、社会的環境への適応の是非を調査すること(換言すれば、1976年法の現代化)を任された、ビーデンコップ(Biedenkopf, K.)を委員長とする高レベルの政府委員会がまもなく袋小路に入り込んだことは驚くに当たらない。

ビーデンコップ委員会は、学者、使用者、労働組合代表それぞれを同数とする構成の委員会であったが、合意に達しないまま、学者グループ3名が独自のレポートを発表した<sup>(7)</sup>。レポートでは、産業民主主義を進めるという非経済的目的を満たしてきた共同決定について、その根本的修正は必要ないとされた。そして、〈下位の〉経済的問題に関して委員会は、「役員会レベルの従業員参加の経済的効果について長い議論の後に学者グループは、1976年法の肯定的予測を疑う余地はなく、法律の根本的修正、いわんやその廃止の提案の余地はないとみた」として、企業レベルの共同決定は労働者のモチベーションと責任感を強め、社会的調和を育む

と結論づけた<sup>(8)</sup>。

その上で、労使交渉に基づいて現在の法律をより単純かつ柔軟なものにすることを勧める。この場合、労働者側は(関連の委員会の構成に応じて)事業所委員会、労働組合そして経営上層部の各代表を含む一方で、意思決定は4分の3の多数を基本とすることを提案している。共同決定委員会が思い描くこの特別な交渉組織では、労働組合のリーダーシップが阻害されるだけではなく、労働組合が多数票で負かされたり、場合によっては排除されたりといったものに帰すことにもなる。

ここに使用者側は、交渉過程における不誠実さに鑑み労働者代表を3分の1に削減することを求め、現行法をベースにした委員会報告を広範に拒否した。使用者側はまた、企業共同決定の経済的側面について委員会が示した「楽天的」態度とも意見が異なった。また、労働組合側の抵抗もあったが、それは主に、自ら主導権を握ろうとしていた交渉過程で結果的に代表を失うことになる、というまさにその現実的可能性ゆえのものであった<sup>(9)</sup>。

## II 現状と課題

以上において二つの共同決定制を歴史的に概観したが、我々は次にこれらの現状および課題についてみることにする。経営共同決定に関しては、事業所委員会の今日の中心的諸権利と、この共同決定制度の設置状況および従業員の包摂状況についてみてみる。企業共同決定のほうは、別に論じる予定であるのでここでは議論のあるところを簡単に述べるにとどめたい。

### 1. 事業所委員会制度

2001年の事業所組織法には以前の法律で規

定された協調の原則が引き継がれている。すなわち、使用者と事業所委員会は、「合意に達することを真剣に望みながら懸案の事項を議論し、見解の相違を解決するために提案をする」よう協力を命じられている。また、事業所委員会にはストライキをすることは引き続き禁じられ、使用者ともども、操業を妨げるような、あるいは事業所の平和を危険にさらすような諸活動からは遠ざけられている。

#### ① 構成

事業所委員会選挙は、委員会代表資格（6ヶ月以上継続して勤務していること）のある3人を含む、投票権を持った少なくとも5人以上の正規従業員を雇用するすべての企業で行われる。事業所委員会設立のイニシアティブは、従業員にある。投票権を持つ3人の従業員、あるいは事業所の中の労働組合代表が、選挙について管理責任を持つ選挙委員会選挙のために従業員集会を召集する必要がある。一旦選挙が進めば、事業所委員会は既成事実となる。事業所委員会は、管理職員を除く全労働者の無記名投票で選ばれる。（投票権のある従業員と職場における労働組合代表によって提出される）候補者のリストおよび比例代表に基づいて選ばれる当選者を含め、基本的な選挙過程は入念に作り上げられている<sup>(10)</sup>。しかし、前に指摘したように2001年の修正案では、小さな事業所においては単純化された選挙手続きが導入されている。関連の変更としては、事業所委員会のない企業においては、（一企業に複数の事業所委員会がある場合に設置される）既存の中央事業所委員会あるいは集団レベルの事業所委員会が、いわゆる「指導原則」の下で事業所委員会選挙を監督する選挙委員会を直接立ち上げることができる。これも前述したところであるが、新法はまた、工場横断的あるいは企業横断的な事業

所委員会の形成を規定している。なお、事業所委員会の通常の職務期間は4年である。事業所委員会の通常選挙は4月1日から5月31日の間に開かれる。

組織の面からみれば、事業所委員会は普通、労働時間内に開かれる。招待されれば、使用者は出席しうる。同じように労働組合代表も、事業所委員会メンバーの4分の1の同意を得れば諮問的資格で招待される。労働組合は事業所委員会の正式の代表ではないが、多くの事業所委員は組合メンバーであるから、間接的にはそのようになる。会合の頻度は、事業所の業務ニーズを考慮して決められる。使用者と事業所委員会は、少なくとも月一回合同会議で顔を合わせている。

事業所委員会に関わる費用については、選挙、設備そしてリリース時間（技能修得・能力開発のために通常の職務から解放される時間：release time）を含めて使用者によって負担される。

#### ② 情報請求、協議および共同決定の権利

我々にとって最も重要なのは事業所委員会の諸権利である。それは情報請求の権利から、協議・協力の権利そして共同決定権にまで及ぶものである。そのほか、この連続体の中に差し入れられる拒否権や同意権もある。

情報を開示する義務から始まって使用者は、事業所委員会が必要な記録を検閲する権利を含めその一般的義務を果たしうるために、「しかるべき時に包括的な情報」を事業所委員会に提供せねばならない。更に、常用従業員100人以上の工場では、「経済委員会」（Wirtschaftsausschuss）が設けられる。それは、事業所委員会によって選任（解任）され、3名から7名（うち1名は事業所委員会委員でなければならない）の間に構成される。経済委

員会は、事業所の経済的、財務的側面に関し広大な情報請求（および協議）権を持ち、また、使用者と毎月会うとともに専門家と協議する権利も持つ。使用者は、詳しくそして時宜的に会社の財務状況を経済委員会に報告し、関連の書類を提供しなければならない。そこにおける情報には、合理化計画、新しい作業方法、移転・合併のほか、会社の経済的・財務的状況、生産およびマーケティング状況、投資計画等が含まれる。経済委員会は、これらの事項について事業所委員会に報告する義務がある。

協議権については、事業構築、組織そして職務設計に関わる事項の中でマネジメントによって想定される行動をその範囲とする。仕事の内容への影響およびその結果としての従業員への要求を考慮しつつ、よってまた事業所委員会の側での提案や反対が計画に際して考慮されるように、使用者はその想定行動について、時宜を得て事業所委員会と協議せねばならない。協議権はまた人員計画の領域にも大きく関係し、そこにおいて事業所委員会は、特別措置の導入と実行について勧告しうる。投票権のある従業員21人以上の企業では使用者は、新規雇用に当たってはまず事業所委員会と協議しなければならない。事業所委員会はまた、個々の解雇について協議せねばならず、協議を経なければ解雇は無効になる。

加えて、21人以上の企業において使用者は、従業員あるいは大規模部門に対して実質的権利侵害を含みうる「変更」を提案する場合、これについて事業所委員会に伝え、協議しなければならない。このような変更には、事業所の全体もしくは重要な部門の操業短縮あるいは閉鎖・移転、他の事業所との合併、事業所の組織、目的および設備の重大な変更、新しい作業方法および生産工程の導入等が含まれる。かかる状況

においては、後述のように事業所委員会の権利は、協議を超えて社会（補償）計画の交渉にまで及ぶ。

労働協約や法律でそれが規定されていない場合、事業所委員会はいわゆる社会的事項について共同決定権を持つ。そこに含まれるのは例えば、事業所の操業規則、労働時間（短縮と延長を含む）、休日協定とその適用、労働者の行動と業績を監視する技術の配備、報償の原則および新しい支払い方法の導入と適用（もしくは現在方式の修正）、職務の決定、賞与、賃率そして共同作業の業績を管理する諸原則等である。更には、事故予防の諸規則、会社所有の住宅の割り当て、そして工場段階で提供される社会福祉の管理等も共同決定権の対象となる。

従業員参加のこのような領域では使用者は、事業所委員会の正式な同意なしには行動しえない。話がまとまらなければ、使用者指名のメンバーと事業所委員会指名のメンバーを同数とし、そこに1名の独立議長を加えた「調停所」(Einigungstlle) を通じての裁決となる。

事業所委員会はまた、採用、異動、解雇に当たっての従業員の選抜および個別解雇に関する指針について一連の「同意権」を持つ。これら指針は、事業所委員会の同意を得る必要があるということである。指針ないしその内容について合意に至らなければ、決定のための調停委員会（使用者と事業所委員会の間での合意に代わる）に依頼しうる。

前述したように、事業所委員会はあらゆる解雇に先だって協議に加わらねばならない。例外的解雇を除き事業所委員会は、解雇に反対ならば1週間以内にその理由を添えて使用者に文書で知らせる。さもなければ、同意したものとみなされる。使用者が社会的諸側面を十分考慮していないとか、解雇が上述の指針に違背すると



判断した場合、あるいは従業員が妥当な訓練・再訓練の後や相互に受諾できる個別の雇用契約変更の後に、同じ事業所(もしくは他の事業所)の他の職務で雇い続けられた場合、事業所委員会はこれらに反対しうる。

事業所組織法(99条)には、事業所委員会の「拒否権」として知られているところのものもある。投票権のある従業員21人以上の企業では使用者は、採用、昇進、評価、異動に先立って事業所委員会にこれを通知し、資料を提供するとともにその同意を得る必要がある。事業所委員会は場合により同意を拒否できる。例えば、人事活動が法律、法令、安全規制、あるいは労働協約に違反している場合であり、また、それが、従業員の選抜について決められた指針を履行していない場合である。事業所委員会の拒否権が有効であるためには、通知してから1週間以内に使用者に文書で伝えられなければならない。さもなければ同意したもののみなされる。ただし、事業所委員会が同意を拒否したとしても、使用者は、同意に代わる決定を労働裁判所に依頼することはできる。

最後に、事業所委員会は、「社会補償計画」(Sozialpläne)と「経営協定」(Betriebsvereinbarungen)について協議できる。従業員に対する実質的侵害を含む前述の内容変更の場合、どのように「双方の利益を調和させる」かについて事業所委員会と使用者の間で合意に達することができない時はいずれかの側が、和解案を作成するように調停委員会に申請する。調停委員会は当の従業員の社会的利益と会社の財務的状況を考慮することになる。

社会補償計画は経営協定の特殊なケースである。経営協定は、調停委員会の裁定とともに、事業所委員会とマネジメントの間での交渉結果を規定する。事業所組織法はかかる協定を通じ

た共同の決定事項の執行に明白に対応したものであるが、通常は労働協約によって決められるような賃金その他の雇用条件に関わる協定を除外している。

実際のところ、労働協約という枠組みはますます地区レベルで補完されるようになってきている。しかし、これを超えて(事業所委員会が力強い共同決定権を持っている領域では特に)工場レベルの協定は、法律によって規定されたそれらを十分しのぐという指摘もある<sup>(11)</sup>。この場合、事業所委員会の〈レント・シーキング〉にとって公式の協定は必ずしも必要なものではないことに注意せねばならない。彼らの同意が必要な領域では非協力的な態度を「匂わせる」だけで、どの法令によってもカバーできない事項に対して事業所委員会は非公式にその権能を拡大できるのである。

### ③ 設置状況と適用範囲

2001年の事業所組織法の背後にある趨勢は、共同決定委員会が診断した、事業所委員会も(同権的)企業共同決定もない前述の「共同決定フリーなゾーン」である。ここに、近年の状況をみれば図表1のようである。共同決定フリーは1990年代中期で、私的部門全体の従業員の60.5%(私的・公的部門従業員の45%)に達している。1984年の状況に比してともに増加している(なお、監査役会レベルの従業員参加については、それが無い場合も、3分の1参加の場合もここでは同じと考えられている)。

次に、事業所委員会に関しては、多くの事業所および従業員には事業所委員会が設置されていない<sup>(12)</sup>。図表2は、事業所委員会についての設置状況と適用状況を示すものである。このデータは、私的、公的両部門を含み、従業員5人(事業所委員会選挙が行われる最小単位)以上の事業所をカバーするものであるが、そこで

図表 1 企業レベル並びに工場レベルの共同決定が適用される従業員割合（1984年，1994/96年）

（単位：％）

| 共同決定の類型 | 全体（私的・公的部門） |         | 私的部門 |         |
|---------|-------------|---------|------|---------|
|         | 1984        | 1994/96 | 1984 | 1994/96 |
| 二重      | 22.2        | 18.2    | 30.5 | 24.5    |
| 単一      | 40.8        | 36.9    | 18.9 | 15.0    |
| なし      | 37.0        | 44.9    | 50.6 | 60.5    |

注：「二重」共同決定は，企業レベルの同権的代表参加と工場レベルの事業所委員会参加がともに存在する場合。「単一」共同決定は，工場レベルの事業所委員会参加はあるものの，企業レベルにおいてはせいぜい3分の1の代表参加しかない場合。共同決定「なし」は，事業所委員会参加も企業レベルの同権的参加も存在しない場合。

出所：共同決定委員会（1998），53-4 ページ。

図表 2 ドイツにおける事業所委員会の設置率と適用率（2007年）

（単位：％）

| 従業員数    | 西部ドイツ |      |      | 東部ドイツ |      |      | ドイツ全体 |      |      |
|---------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|
|         | 設置率   | 適用率  | 割合   | 設置率   | 適用率  | 割合   | 設置率   | 適用率  | 割合   |
| 5-20    | 6.1   | 7.7  | 25.2 | 6.1   | 8.1  | 25.6 | 6.1   | 7.8  | 25.5 |
| 21-50   | 22.0  | 23.5 | 15.0 | 26.8  | 28.6 | 16.4 | 22.9  | 24.5 | 15.2 |
| 51-100  | 43.5  | 44.4 | 11.9 | 45.6  | 46.1 | 13.4 | 43.9  | 44.8 | 12.2 |
| 101-200 | 69.7  | 70.4 | 11.9 | 65.6  | 66.4 | 13.0 | 68.9  | 69.7 | 12.1 |
| 201-500 | 82.4  | 83.6 | 14.4 | 77.6  | 78.0 | 13.9 | 81.6  | 82.6 | 14.4 |
| 500-    | 91.1  | 92.5 | 21.6 | 89.8  | 93.2 | 17.7 | 90.9  | 92.6 | 20.9 |
| 平均      | 13.0  | 51.2 |      | 13.8  | 48.9 |      | 13.2  | 50.8 |      |

注：各階級において，「設置率」は事業所委員会のある事業所の比率，「適用率」は事業所委員会のある事業所で働く従業員の比率，「割合」は全体の中での雇用者割合。

出所：雇用研究協会（IAB）「事業所調査」。

は，小さい事業所ほど設置率と従業員適用率が低いことが示されている。従業員51～100人の事業所でも，50％以下の設置率である。事業所規模の増大とともに，事業所委員会の設置率および従業員適用率は高まるが，この傾向は西部ドイツのほうが東部ドイツよりも顕著である（なお，事業所委員会設置率と事業所規模の関連性については，事業所委員会の影響力が有意に相関していると考えられる）。5人以上のドイツの事業所全体としては，事業所委員会設置

率は13,2％になる。従業員適用率については，これよりずっと多く50,8％ではあるが。この2007年度の数字に対して，2000年度の数字はそれぞれ16,3％，53,0％であるから，事業所レベルの共同決定の低下傾向は続いている<sup>(13)</sup>。

単純化された投票手続きや事業所委員会へより強く関わることへの従業員のインセンティブを増大させることによって，中小企業に事業所委員会を浸透させるという目的とは別に，事業所委員会委員の数を増やし，事業所委員会の機

能を改善するということは行政当局の明言された目標であった。特に後者、すなわちその機能改善のために2001年法は、作業グループに職務を委任する機会の提供とともに、事業所委員会には現代の情報通信機器が提供され、内外の専門家への適切なアクセス権が用意されねばならないと定める。加えて、前にも触れたように（給与条件のよりよい）常勤の委員会委員という条件も付く。

それぞれの措置は多かれ少なかれ事業所委員会の運営費の増大を伴うが、その費用はもっぱら使用者によって負担される。この場合、中規模の事業所が最もその影響を受けると考えられる。例えば、現在従業員200人の事業所は初めて、有給の常勤委員1名のコストを負担せねばならない。これだけで、賃金総額の0.5%の上昇を意味する<sup>(14)</sup>。

2000年11月の起草法案の序文で連邦政府も、「民主主義は費用中立的ではありえない。この原則は、職場の民主主義に、したがってまた事業所レベルの共同決定システムにも適用される<sup>(15)</sup>」と述べ、費用問題を暗示した。しかし、続けて次のようにも言う、「共同決定システムが機能することのメリットは、追加的支出を上回る<sup>(15)</sup>」と。現実の法律を正当化する言説の中においてもその苦心のあとがみてとれる。すなわち、「事業所への追加費用は、労働者参加による利点と比較させられねばならない。共同決定は信頼を構築する。この信頼は柔軟で適応力ある協働形態を促進する。それはまた、例えば、事業所における低い取引費用の如きに通じる、加えて、自分たちの利益が会社に集結されていることを知っている従業員と、これら利益を意思決定過程に組み込むことができる事業所委員会は企業の生産性を、延いてはドイツ経済の競争力を増大させることができ

る<sup>(16)</sup>」と。

もっとも、（政府が頼りとする）共同決定委員会の言い回し自体は、もう少し慎重なものである。すなわち、理論レベルで事業所委員会の二つの顔（効率の増進と減退）のいずれが支配的かを先験的に決定することは不可能であり、経験的根拠についてもはっきりしない（equivocal）としている<sup>(17)</sup>。そして結局、事業所組織法の2001年改革は、ますます受け容れられるところとなってきた慣行とはどのようなものであるのかについての論争を巻き起こすことになったのである。

## 2. 企業共同決定

監査役会レベルの従業員代表は、ビジネスを行う場所としてのドイツのプラス評価の妨げには全くなっていないと主張したビーデンコップ委員会に比して、共同決定委員会の見方は明らかに慎重である。ドイツの監査役会は概して、その能力において、共同決定のない企業統治体に劣るものではないと考える一方で委員会は、この共同決定を全面的に容認したような印象を与えたとしたらそれは誤解であり、修正される必要があるとしている<sup>(18)</sup>。ビーデンコップ委員会の場合は、役員会レベルの代表制はほんの少しの企業がそれを避けているだけで、外国直接投資の点でドイツに競争上の不利の原因となっていないし、また資本市場における「共同決定割引」にもなっていないとしている。

しかし、我々のみるところ、かかる差異は明らかに副次的なものである。より重要なことは、両報告書が、（共同決定の近代化の）目標を経済的競争力の改善よりも、従業員に影響する意思決定に際して民主的な声を彼らに用意するにあるとみていることである。役員会代表制の場合に会社は、所有者、企業経営者そして

従業員が共通の目的を持って協働する社会的集団と捉えられる。このため、役員会レベルの代表を通じての民主的参加は、依然不可欠とされる。従業員参加というドイツシステムの協調的アプローチは、従業員のモチベーションと責任感に積極的な影響力を持ち、社会的調和の維持に向けたその貢献を通じて重要な社会的影響力を持つと考えられている。このような意向は、経営共同決定と企業共同決定の両者のために協力的企業文化を創造することの重要性を一貫して強調する共同決定委員会によっても繰り返される。この場合、協力による生産性を利用するかどうかは企業次第なのである。

## 結

以上において我々は、ドイツにおける中心的な二つの共同決定制度である経営共同決定と企業共同決定について、その歴史および課題を中心に概観してきた。

法律で事業所委員会の権限が強化されてきている状況に鑑み、経営共同決定の場合は成熟を遂げてきたという印象が強い。そして、それは今や（労働組合の組織率低下を受けてその存在が試練の下にある）団体交渉制度と並ぶ、ドイツ労使関係の二重システムの一翼を担う存在である。しかも、労働協約の支援なしでは事業所委員会と使用者の協力関係を樹立することも困難になってきている。しかし、その一方で事業所委員会の設置と影響力は従業員50人以下の企業では限られたものになっている。近年の法律変更により、事業所委員会の設置は確かに容易になる方向にあるが、設置状況が好転したという兆候を示す指標はない。実際のところは、その逆である<sup>(19)</sup>。設置にみるこの傾向は、団体交渉へも跳ね返っている。例えば、集团的に

決められた枠組み協約と最低基準は、工場レベルでの効果的な共同決定がないままにどう分化されて実行されるのか。共同決定の衰退というより狭い問題について言えば、近年のこの傾向が果たして参加不足（participation deficit）として解釈できるかどうかということである。ここにあって近年注目され始めたのが、工場レベルにおいて（事業所委員会に）代わるべき制度的代表機関の役割、そして代替可能と考えられる直接的参加の方式である<sup>(20)</sup>。この直接的参加に関せば、事業所委員会のない中小企業の多くが共同作業方式を採用するとともに、設備投資についてその影響を受ける従業員と活発な議論に乗り出していると報じられている<sup>(21)</sup>。しかも、かかる直接的参加の形態は、事業所委員会だけを通じた間接的参加より有効であるということである。要するに、この点からみても「共同決定フリー」は、参加不足と同等と考えるのは早計なのではないか。

一方、企業共同決定のほうは明らかに岐路に立つものである。1976年法をすべての企業に一律に適用しようとする修正案にたいして使用者の間では反対の声が広がっているし、労働者重役についての経済的效果についてもかなりの議論がある。ドイツ共同決定がより広い市場によって採用されてきたという指標も不十分である。このことを考えれば、会社間の制度競争も将来ますます激しくなるとも考えられる。企業共同決定をめぐるこれらの問題は、稿を改めて論じたい。

ちなみに、理論および計量経済的証拠が明確ではなく、また効率の視点は二次的な重要性しか持たないとして、ビーデンコップ委員会も共同決定委員会も、企業共同決定の経済分析は政策を提供するものではないとの見解をとっている。その一方で、ともに社会的調和と社会

的結合は生産的なインプットであるという考えに立っている。しかし、経済分析を含め共同決定の今後の分析においては、経済の原理のほうも共同決定によって必然的に変質させられること、換言すれば「経済の領域も……人間の領域から制約を受けなければならない<sup>(22)</sup>」ことを見据えつつ、「ドイツという立地にとって共同決定が障害となるものなのかどうかについてよりバランスある見方<sup>(23)</sup>」が要求されることになるであろう。

〔註〕

- (1) Brigl-Mathiaß, K.: “Das Betriebsräteproblem in der Weimarer Republik” in: Crusius, R., Schiefelbein, G., Wilke, M. (eds.), *Die Betriebsräte in der Weimarer Republik*, Berlin: Olle & Wolter 1971.
- (2) Thelen, K. A.: *Union of Parts, Labor Politics in Postwar Germany*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1991, p. 72.
- (3) *ibid.*, p. 81.
- (4) Kommission Mitbestimmung: *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen—Bilanz und Perspektive*, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung 1998, SS. 64–5.
- (5) *Ebenda*, S. 76.
- (6) Addison, J. T., Bellmann, L., Schnabel, C., Wagner, J.: “The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Appraisal”, *British Journal of Industrial Relations*, 43 (April), 2004, pp. 392–420.
- (7) Hans Böckler Stiftung: “Results of the ‘Biedenkopf Commission’”, The Government Commission on the Modernization of Employee Board-Level Representation in Germany—An Executive Summary”, Düsseldorf: Hans-Böckler Foundation 2007.
- (8) *ibid.*, p. 3.
- (9) Addison, J. T.: *The Economics of Codetermination: Lessons from the German Experience*, NY: Palgrave Macmillan, 2009, p. 14.
- (10) Addison, J. T., Schnabel, C., Wagner, J.: “Nonunion Representation in Germany”, in: Kaufman, B. E., Taras, D. G. (eds), *Nonunion Employee Representation—History, Contemporary Practice, and Policy*, Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2000, pp. 365–385.
- (11) Müller-Jentsch, W.: “From Collective Voice to Co-Management”, in: Rogers, J., Streeck, W. (eds), *Works, Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 1995, pp. 53–78.
- (12) Dilger, A.: *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung*, Munich and Mering: Rainer Hampp Verlag 2002.
- (13) cf. Addison, J. T., Bellman, L., Schnabel, C., Wagner, J.: *op. cit.*
- (14) Addison, J. T.: *op. cit.*, p. 22.
- (15) Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (Referentenentwurf), S. 23.
- (16) Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/5741 (2.4.2001), S. 32.
- (17) Kommission Mitbestimmung, *a.a.O.*, S. 64.
- (18) Kommission Mitbestimmung, *a.a.O.*, S. 102.
- (19) Bellman, L., Ellguth, P.: “Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung”, *Jahrbücher für Nationalökonomie*, 226(5), 2006, SS. 487–504.
- (20) もっとも、この直接参加の意義は、かねてより市原博士によって指摘されてきたところである。市原季一「職場における共同決定」(『経営学論考〈市原季一著作集V〉』森山書店・1985年)、109–128ページ参照。
- (21) Addison, J. T., Schnabel, C., Wagner, J.: “Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht”, *Hamburger Jahrbuch für Wirtschaft- und Gesellschaftspolitik* 45, 2000, SS. 277–292.



- : “Die mitbestimmungsfreie Zone-eine Problemfeld?”, *Wirtschaftsdienst*, 6 (June), 2000, SS. 361-365.
- (22) 市原季一「共同決定」(『西独経営社会学〈市原季一著作集IV〉』森山書店・1975年), 171 ページ参照。
- (23) Addison, J. T.: *op. cit.*, p. 25.