

〔研究ノート〕

共同決定

——戦後ドイツ労使関係の柱——

中 村 義 寿

名古屋学院大学商学部

要 旨

第二次世界大戦後から今日に至るまでドイツ労使関係の支柱となってきた二つの共同決定制度について、その起源と展開過程を振り返るとともに、両者の今後を展望した。

政権交代やEU（欧州連合）、産業構造の変化等、その環境の変化には大きなものがあるにもかかわらず、また一部にこの制度に対する根強い批判があるにもかかわらず両者は、ドイツの社会的制度として効果的に機能してきたことに鑑みて、その枠組みの基本は今後も持続的・発展的に推移するものと考えられる。

キーワード：共同決定、ドイツ、労使関係

Mitbestimmung als eine Säule der Arbeitsbeziehungen der Nachkriegs Deutschland

Yoshihisa NAKAMURA

Faculty of Commerce
Nagoya Gakuin University

目 次

はじめに

I 監査役会における従業員代表制

1. その起源と戦後ドイツにおける創設
2. 転換期の従業員代表制
 - 1976年法の成立
 - 産業構造の変化と従業員代表制
 - ドイツ統一後の従業員代表制
3. EU法と従業員代表制

II 事業所委員会の共同決定制

1. その起源
2. 戦後ドイツにおける創設
3. 転換期の事業所委員会
 - 1971年改革
 - 2001年改革
4. EU法と事業所委員会

おわりに

はじめに

共同決定（Mitbestimmung）は、社会的に調整・抑制された、いわゆる「ライン型資本主義」の象徴であり、「ドイツ経済秩序の基本的柱の1つ」となっている¹⁾。

経営権に抵触するとして共同決定を問題視する向きが一部にはあるものの、ドイツの多くの経営者は、ドイツにおいてビジネスを行うことの一部としてこれを受け容れてきた。そればかりか、職場における平和と協調を促進する点で有効であるとして、共同決定に対して前向きの評価すらしてきた²⁾。

経営と労働双方はこれまで、ときに共同決定を変更しようと努めてきたし、またこれに成功してきた。ヨーロッパ内外の経済的統合が深化することで、ドイツのこのユニークな制度の有効性に関して新たな問題も浮上してきている。しかし、腐食や制度疲労の目立った証拠も見られず共同決定は生き残ってきている。共同決定がこのような機能し続けるにおいては、漸進的な調整と国家の確固とした支持が決定的に重要であったと思われる。

皮肉にも、1950年代初期の共同決定諸法に関し、労働組合は当初深い落胆の意を示していた。というのも、計画された民主的社会主义経済の第一歩となる「企業を超えた包括的ネットワーク組織」、という労働側の目論見にそれは適合するものではなかったからである。しかし、数年後に組織労働者は、企業志向の共同決定が法律に確固として根拠づけられた第二の利益代表システムであることを認識するとともに、享受してきた企業志向の共同決定の価値を学ぶこととなった。共同決定は労働組合を支え、また団体交渉を通じては決して得られない法制的保護と情報へのアクセス権を従業員代表に与えた。共同決定と団体交渉が結びついて、戦後のドイツの労使関

係制度を特別に弾力的かつ安定的なものにする、従業員代表のいわゆる「2層システム」と呼ばれるものが用意された³⁾。

1950年代ドイツ労働組合運動の指導的理論家の1人であるアガルツ (Agartz, V.) は、共同決定を「多くの異質な源泉に発する1つの妥協」と見ている⁴⁾。共同決定研究者らもそのルーツを、19世紀の共和主義、雇主の温情主義、第一次世界大戦からの調停主義、社会主義者の計画、サンディカイリズム、カトリック派の社会的啓蒙等に求めてきた。実際、今日の共同決定は何らかの包括的計画の結果ではない。我々の見るところそれは、何十年にわたり異なった動機と利害を持って共生してきたアクター間での打ち続く妥協の産物である。

戦後の共同決定は2つの別個の要素からなっている。大企業における監査役会 (Aufsichtsrat) への従業員の参加と、事業所委員会 (Betriebsrat) がこれである。両者はそれぞれ、企業において異なった仕方で、そして異なった場面に従業員代表を送り込むものである。しかし、両者はともに、多くの資源と強力な保護へのアクセスを法律に基づいて従業員代表に入手させる。共同決定は労働組合にとって法的、財政的後援となってきたし、経営者と従業員代表を深く編みこむことにより、労使双方の闘争性を抑えてきた⁵⁾。

以下では、それぞれの共同決定の展開過程および新しい環境下でのその変化の可能性について検討するとともに、ドイツ労使関係およびドイツ経済にとって持つ共同決定の意義について改めて考えてみたい。

I 監査役会における従業員代表制

1. その起源と戦後ドイツにおける創設

監査役会における従業員代表制は、会社の規模と部門により現在3種のもので存在するが、そのルーツをたどれば、ワイマール共和国時代にさかのぼる。事業所委員会のある株式会社の監査役会に委員会メンバー (中小企業は1人、大企業は2人) を加えることが1920年公布の事業所委員会法 (Betriebsrätegesetz) で規定されていた。しかし、その後ナチスの台頭によりこれは断たれてしまう。

そして、終戦直後にはナチス勢力台頭への産業資本家および資本主義自体の責任を問う声があった。キリスト教民主同盟でも、ドイツにおいてファシズムの再出現を防ぐために、資本主義には一連の拘束が必要であると多くが確信していた。ドイツ労働組合員らは、重工業と金融の包括的国有化を強く要求した。彼らはまた、ワイマール時代の労働組合の経済専門家であるナフタリ (Naphtali, F.) が考えていたような「経済民主主義」、すなわち、職場から国家レベルまで階層的に組織された膨大な数の役員会・委員会・審議会に籍を置く企業、政府および労働組合の代表、彼らによる共同決定のネットワークを通じた部門、地域そして国家の計画化を意味する「経済民主主義」の拡大を主張した⁶⁾。

4つの占領同盟国にあっても、ドイツにおける企業統治の変革の必要性が認識されていた。変革の内容については各国でかなり違ったものが想定されていたと思われるが、ともかくもドイツ

資本主義を統制する一手段として労働者参加の実験が始まった。

そして、戦後ドイツの鉄鋼産業において、ほどなく2人の共同決定提唱者が重要な地位に就くことになる。1946年8月に英国が創設した、北ドイツ鉄鋼管理機構を率いるハリス・ブルラント(Harris-Burland, W.)とドイツ合同製鋼所出身の幹部役員で、同年秋に製鋼部門の信託統治責任者となったディンケルバッハ(Dinkelbach, H.)である。

特にディンケルバッハは1946年12月に、ドイツ鉄鋼部門におけるカルテルの解体計画を論じるために、ドイツ労働総同盟(DGB)議長のベックラー(Böckler, H.)に会う。そして翌年1月に2人は、石炭・製鉄・製鋼産業(montan: 鉱業)における同権的共同決定について合意するに至った。同権的共同決定の下では基本的に、会社を監督する監査役会は従業員代表5名、株主代表5名、中立1名の計11名から構成される。あわせて、ドイツのコーポレート・ガバナンスにおける「第二重役会」として経営責任を負う取締役会(Vorstand)が、同等の権利を持つ3名の取締役によって構成されることになる。技術担当取締役、営業・財務担当取締役、そして人事担当取締役がこれである。特に人事担当取締役については、監査役会における3分の2以上の投票をもって承認されねばならず、このことは事実上、その人選にあたって従業員代表に拒否権を与えるところとなった。

1948年9月に公布された連合国法令第75は、石炭・製鉄・製鋼業部門における同権的共同決定を制定し、新たに再構成された23の企業が当初この法律の下に置かれた。もっとも、第75は極めて議論の多いものであった。連合国がこれを起草していたとき、多くのドイツ人株主は、「職場外からの勢力」の投入として、外部従業員の監査役会メンバーを拒絶した。同権的参加は〈補償なき徴収〉にも等しいもので、社会主義への裏ルートであると主張する者もいた。この財産問題および内部での意見の相違は、西側連合国に同権的共同決定に関する恒久的決定を回避させることになった。そして、石炭・製鉄・製鋼産業における財産権の究極の構造は将来のドイツ政府が決めるべきと明記された⁷⁾。

1949年5月24日ドイツ連邦共和国は誕生した。同年8月14日には最初の国政選挙が行われ、キリスト教民主同盟(CDU)のアデナウアー(Adenauer, K.)が戦後ドイツ最初の首相となった。9月20日にアデナウアーは、新しい労使関係法令の起草を含む施政方針を打ち出した。そこにおいて彼は、組織労働と使用者が相互に受け入れ可能な和解案を優先的に法制化したいと述べた。他方で9月の初めに、ベックラーはドイツ雇主連盟(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA)会長のレイモンド(Raymond, W.)らと定期的に会合を持って共同決定法制化に向けて協議を重ねた。しかし、使用者側は同権的参加を望まなかったのに対して、労働組合側はすべての大企業に同権的参加を拡大するとともに、企業を超えた部門、地域そして国家レベルでの共同決定を望んだため、結局妥結には至らなかった。

1950年4月14日に、労働組合の指導者らは共同決定の要求を公表した。しかし、これはアデナウアーには都合の悪いものであった。この問題についてCDU内で意見が分かれていたからである。ただ、監査役会における従業員の席を3分の1に限定し、個別企業を超えた共同決定は認めないことで彼の腹は決まっていた。そして、労働側の反発が予想される中、1950年10月にこ

共同決定

の内容で法案を正式に提出した。これに対して、まず金属産業労働組合（Industriegewerkschaft Metal：IG Metal）内において、これに反対のストライキを行うべきかどうかの投票が行われた。結果は、97.9%がストライキを支持した。2か月後、鉱山・エネルギー産業労働組合（Industriegewerkschaft Bergbau u. Energie：IG BE）がこれに同調した。

アデナウアーは翌年1月、相互に受け容れられる妥協案を見出す新たな努力のもと、組合と経営側代表と一連の会合を持った。しかし、アデナウアーの調停は失敗に終わり、代わりに「賢明な」(Solomonic) 解決を求めるところとなる。政府は共同決定法案を2つの別個の法案に分けた。従業員1,000名以上の石炭・製鉄・製鋼業企業に適用される同権的共同決定法案、すなわち鉱業共同決定法（Montanmitbestimmungsgesetz）と、他のすべての部門（および1,000名未満の石炭・製鉄・製鋼業企業）に適用される事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）である。石炭・鉄鋼部門における同権的共同決定支持へのアデナウアーの転換にはいくつかの要因がある。そのうち最も重要と考えられるのは、経済全体に関して唯一のかたちの共同決定をめぐって熾烈な闘争が続けば、誕生期のドイツ連邦共和国にとって政治的にも経済的にもあまりにも犠牲が大きいであろうとのアデナウアーの読みであった。

石炭・製鉄・製鋼部門の共同決定法は労働側にとって勝利であった。しかし、悲劇的にも、ベックラーは彼の努力が実を結ぶことを見届けることができなかった。この法案が成立する2か月前の1951年2月16日に急逝したのである。そして、おり悪しきことにそれは、共同決定をめぐる「第二ラウンド」の対決、すなわち、もう一方の共同決定法案である事業所組織法の内容をめぐっての対決の火ぶたが切って落とされた時期と重なったのである。

経営側は、共同決定立法化をめぐる最初の闘争における損失から学んだ。事業所組織法の草稿段階から経営代表はイニシアティブをとり、役員会への組織労働者の影響を制限するためのいくつかの但し書きで味付けした法案を政府に納得させた。しかるに、ベックラーの後継者フェッテ（Fette, C.）のほうは、著名で能力あるベックラーの死による空隙を埋めることができなかった。ロビーイングと労働抗議の繰り返しの、活気に欠けるキャンペーンながらDGBは、同権的共同決定を経済全体に拡大すべく行動した。しかし結局、法案内容の修正に向けてアデナウアー政府を説き伏せることはできず、1952年10月11日に事業所組織法が賛成多数で承認されることとなった。監査役会における従業員側代表の席を3分の1しか認めないなど、多くの点で石炭・製鉄・製鋼業企業における共同決定の内容に及ばない事業所組織法をDGBは、「連邦共和国における民主的発展にとっての暗黒の契機」と非難した⁸⁾。

ここにおいて、組織労働がこの敗北にいかに対処したかを注目することは重要である。3分の1共同決定に参加することを拒否し、不安定化を通じて経済秩序に挑戦するという選択もあったが、組合幹部はそうはしなかった。彼らは、そこに存在するところのものをできるだけ利用しようとした。これは、ミュラー・イェンチ（Müller-Jentsch, W.）が闘争的共同（Konfliktpartnerschaft）と呼んだものであり、戦後ドイツの労使関係を明確に特徴づけるものである⁹⁾。労使双方は通常は厳しい闘争関係にあるが、正当なパートナーとしてお互いを受け容れ、法の支配に従う責任を共有するという意味で、この言葉は戦後ドイツの労使関係をうまく捉えている。第二次世界大戦

と冷戦の始まりによって、労使双方はお互いをパートナーとして受け容れ、ルールに従って行動するよう鍛えられたのであり、この行動原理が戦後駆け出しのドイツ労使関係システムの基盤となった。

2. 転換期の従業員代表制

・1976年法の成立

キリスト教民主同盟が支配していた戦後ドイツ連邦共和国成立後の20年間、監査役会における従業員参加に関する法律は不変のままであった。それでもなお労働側リーダーは、ドイツ経済全体へ同権的参加を拡大するという目標を決してあきらめてはいなかった。

1969年の新たな連邦選挙は、自由主義政党・自由民主党(FDP)との連立で社会民主党(SPD)を第一党に引き上げた。当初首相を務めたブランド(Brandt, W.)が側近のスパイ容疑で1974年春に突然辞任し、代わって首相の座に就いたのがシュミット(Schmidt, H.)である。

シュミットの主たる関心はもともと、1973~74年のオイルショックによって引き起こされた経済的混乱の調整にあった。インフレーションと大衆の不満を相当に加速させたにもかかわらず労働側リーダーは、賃金要求を比較的穏健なものにすることで政府に協力した。労働組合のこの態度に報いるべくシュミットは1976年に、監査役会への従業員の参加問題を取り上げるところとなった。しかし、SPDのパートナーであるFDPは、ドイツ産業界をその支持基盤としていることから参加問題にはなかなか受け容れられないところがあった。

連立パートナー双方にとって相互に受け容れることができるプログラムは、困難を極めた。このような状況下での妥協の産物として1976年5月4日に、新しい共同決定法である従業員共同決定法(Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer)が圧倒的多数で成立するところとなったのである。しかし、1976年法はドイツ労働側も雇主側ともに失望させるものであった。組合リーダーは、この法律が石炭・製鉄・製鋼業の同権的共同決定より弱いことに不満を持った。雇主側にはそれ以上の不満があり、同法が所有権を侵害するものであるとして1977年にBDA、30の雇主団体そして個別19社が裁判に訴えた。しかし、雇主側のこの訴えは1979年3月1日の連邦裁判所判決において退けられた¹⁰⁾。

・産業構造の変化と従業員代表制

数十年間にわたりドイツ政府は、石炭・製鉄・製鋼部門における共同決定を支えるための漸進的措置をとってきた。これら部門はドイツ経済の中でその比重が小さくなり、また各企業も新しい産業部門に進出し始めていたからである。石炭部門が中心ではなくなったことで、同権的共同決定から抜きたいと考える企業も出てきていた。

1981年にドイツ議会は、1951年法の下にある会社に、6年の通知を条件に同法から抜け出る機会を与える法案を通過させた。そして、マンネスマン社やティッセン社などこれに応じる会社が相次いだ。このため、1987年になって通知期間を1年延長する暫定措置をとった政府は翌年に、全体に占めるmontan部門の売上比率の下限を50%から20%にまで引き下げるなどして、1951年

共同決定

法の適応企業の流出を防ぐ法案を通過させた。マンネスマン社、ティッセン社そしてクレックナー社の株主らは、この法律が株主の不公平な取扱いに通じるとして法廷に訴えたが、その主張は退けられた。

もっとも、1951年法の適用範囲を維持・拡大する努力は、その低落傾向を遅らせたものの、止めることはできなかった。全従業員の4%にあたる100万人がこの法律の適用下にあった1960年代初期にピークに達したのち、漸減傾向が続いている。1980年までに半減の50万人に、2009年には全体の0.4%にあたる16万人に適用されるにすぎなくなった。ドイツ統一時は一時的に盛り返したものの、51年法可決60年後の2011年には、適用される企業数でも31社(石炭企業9社、鉄鋼企業22社)にまで減っている。

ただし、石炭・製鉄・製鋼部門の衰退にも関わらず、共同決定に関する3つの法律すべてでは、今なおドイツの労働者のかなり大きな部分を包摂している。そして、これまでとは違ったかたちでドイツ労使関係に重大な影響を与えてきている。現在、1,700人を超える組合役員を含め5,000人以上が監査役会の従業員代表を務めている¹¹⁾。

・ドイツ統一後の従業員代表制

共同決定改革はその後、20年間議題から外されてきた。1976年の共同決定法を承認するための戦いは熾烈を極めてきたこともあり、すぐさま同様な戦いに関わろうとする者は少なかった。また、1976年法の効果を見極めたいとの気持ちもあった。1990年にドイツが統一したとき、政府は、共同決定を含めて全体の労使関係制度の現存する法律と実践をただ東方に拡張しただけであった。ドイツ統一という大事業の下、労使も政府の決定に同調した。

1990年代半ばになって、労使双方は共同決定改革に再び着手することになる。1996年に、出版・メディア大手のベルテルスマン(Bertelsmann)によって設立されたベルテルスマン財団とハンス・ベックラー財団が共同で学識経験者、経営者、政府、労働組合それぞれのトップ代表をメンバーとする共同決定委員会を作った。1998年にはその最終報告書が出される。その結論は、全員一致した意見として、共同決定は総じてなお有効であるというものであった。しかし、この報告書が勧告するところについては、いまひとつはっきりしないところも見られた。役員会への従業員参加について目立った改革を求めるものでもなく、多くは、事業所委員会と職場管理者の補足的協定に関する提案であった¹²⁾。

数年後には、共同決定法を変更するためのこれまでとは全く違った改革努力が始まった。2002年にはベルリン工科大学ビジネス講座のヴェルダー(Werder, A. v.)が、法律関係の教授と産業界の代表の協力を得て、共同決定のシステム等を検討する、ベルリン企業統治研究センターを立ち上げた。また、2004年には、ドイツ雇主連盟(BDA)とドイツ産業連合(BDI)が、そのメンバーを中心に選ばれた72人委員会を組織して共同決定を検証し、その報告書を発行した。これらにおける主張・提案は、程度の差はあれ総じて共同決定に批判的なものであった。

BDA=BDIの提案に対してはDGBがすぐさま、それは改革に紛れて職場の共同決定のみならず、役員会レベルの共同決定および団体交渉の自治をも取り除こうとするものであると反論した。

そして、montan部門を超えた同権的共同決定の拡大を要求した。

1998年に緑の党との連立で首相となり、2004年の秋までにその労働市場改革をめぐる労働組合運動と争ってきたシュレーダー (Schröder, G.) も、労働組合との関係を修復するための機会として共同決定改革の議論を使うことになる。

2005年に「現行法を出発点として、現代的でヨーロッパの状況に適した監査役会レベルの共同決定の更なる発展のための提言」を求めて諮問委員会が作られ、シュレーダーはビーデンコップ (Biedenkopf, K.) をその議長に指名した。いわゆる「第二次ビーデンコップ委員会」がこれである。ビーデンコップは、1970代にCDUの書記長を務め、1990年代から2000年代初頭にかけてザクセン州首相を務めた人物である。

委員会は、2005年から6年にかけて6回開かれた。その間、技術的問題の解決のために、2つの専門集団をも立ち上げている。第一のグループはストリーク (Streeck, W.) に指導され、重役会レベルの共同決定が変わりゆく資本市場に及ぼす影響について、また、ヴィスマン (Wissmann, H.) を長とする第二のグループは、EU法の発展がドイツの重役会レベルの共同決定に及ぼす影響について、それぞれ調査するという任務が与えられた。ドイツ政府は2005年の秋に、SPDと緑の党の連立からメルケル (Merkel, A.) を首相とするCDU/CSUとSPDの大連立に移行したが、新政府はこの委員会の継続を認め、委員会は2006年の12月12日にメルケルにその報告書を提出した¹³⁾。

委員会では当初、委員会メンバーは共通の立場に到達するよう努力するが、もしこれが不可能ならば、学術メンバー作成の報告書に対して使用者、従業員それぞれの代表は自由にその報告書に対して自らの見解を付することができることになっていた。しかし、委員会に付託されているその役割・範囲についての見解をめぐって、特に学術メンバーおよび従業員代表と使用者代表との対立は根深く、結局は学術メンバーだけの報告書ということになった。

報告書は、戦後の共同決定法の目的が、企業競争力を高めるためのものではなく、自らに影響する経営意思決定に関して見解を表明する手段を従業員に提供することであった、という内容のものであった。そして、共同決定が特に経済的に困難な時期に使用者と従業員の異なった利害を調整するのに有効な手段となってきたことを指摘する。その上で報告書は、共同決定の経済的な影響についての膨大な学術文献は決定的なものとはいえず、重役会レベルの共同決定の経済的影響に関して厳然たる結論は得られそうにないが、研究の比重ということでは積極的評価に傾いていると指摘する。報告書はまた、専門グループの所見を受けて、重役会レベルの共同決定はビジネスを行う場所としてドイツの障害とはなっていないとする。ドイツ企業にとって資本市場におけるいわゆる「共同決定割引」の証拠もないし、外国の直接投資の妨げとなっている証拠もないとする。逆に、ドイツの共同決定システムの協働的アプローチは、従業員のモチベーションと責任感にプラスの影響を与えてきただけでなく、社会的調和へのその貢献を通じて重要な社会的影響を与えてきたし、会社は協働によってもたらされる競争優位の生産性を保持でき、また保持すべきであると主張する。そして結局、学術メンバーは、現在の法律を修正する必要はなく、現在の法律で提供される従業員利益の保護は適切であると考えた¹⁴⁾。

共同決定

もっとも、報告書は、3つの領域で重役会レベルの改革を提唱している。(1) 特に監査役会の規模と構成に関して、労使双方が相互に同意しうる独自の協定を結ぶための機会の拡大、(2) ドイツの外で働く従業員を監査役会へ包摂すること、(3) 従業員代表選挙を簡素化し、同権的構成が取締役委員会にまで及ぶことを明確にするとともに、会社規模の決定において企業の支配下にあるすべての事業体の雇用を含ませることを明示し、また有限会社 (Gesellschaft mit beschränkter Haftung : GmbH) の経営者に株式会社 (Aktiengesellschaft : AG) に必要とされる定期報告書類と同等のものを要求するなど、現存の立法の簡素化と諸矛盾の解消、である。メディアは、第二次ビーデンコップ委員会は総じて労働側の勝利であると報じた。

メルケルは2006年に、「共同決定は、それなしでやっていくことは想像すらできない、ドイツそのものである我々の社会的市場経済の一部である」と、共同決定に関する彼女の見解を明らかにした。そして2009年にメルケル政府は、第二次ビーデンコップ委員会の提案した改革をほとんどそのまま実行した。また、2009年の連邦選挙キャンペーンにおいてメルケルは、彼女の次期政権においては共同決定の法律を変更する気はないことを明言し、今日に至っている¹⁵⁾。

もっとも、将来的に見ればドイツ共同決定が完全に保証されているとはいえない。その最大の脅威は内にはなく外すなわちヨーロッパ連合 (EU) にあるといわれている。

3. EU法と従業員代表制

30年の議論と多数の草案を経たのち2001年10月8日にEUは、ヨーロッパ会社法および従業員の関与に関わる補足指令を承認した。2004年に効力を持ったこれら法令は、新設、合併および再法人化の企業にEU域内すべてにおいてヨーロッパレベルでの法人化の機会を提供するものである。この新しい会社群が、ヨーロッパ会社 (Societas Europaea : SE) と呼ばれるものである。その主目的は、2国以上のEUメンバー国で活動している企業に関して諸手続きを簡素化することにある。ヨーロッパ会社はそれぞれ、EU全体で有効な単一の会社報告書とガバナンスのシステムを持つ。しかし、ヨーロッパ会社は事実上、1つの完全なヨーロッパ法人の形態を意味しない¹⁶⁾。EU法・指令は、1つの枠組を提供するが、個々のEUメンバーは、それぞれの国で有効な法律を制定しなければならない。また、その枠組の中で国の法律には、それぞれの国の必要と伝統に適合させる自由裁量が与えられる。その結果、各EUメンバーは、ヨーロッパ会社の自国版を持つことになる。枠組とその国家的置換に頼るということは、従業員参加のための単一標準に関する合意に達することができなかったことの現われでもある。デイビス (Davis, P) は、その調整を「逃避なし、輸出なしの参加」に落ちぶれたと要約する¹⁷⁾。指令は、アングロサクソン会社法に従って単一重役制か、ドイツのコーポレートガバナンス・モデルにならって2層重役制か、その選択の自由を会社に許すことを国の法律に要求している。また、特に共同決定ではなく従業員協議のようなかたちも許すことを要求している。

ドイツにおける役員会レベルの共同決定の批判者は、ヨーロッパ会社法が役員レベルの共同決定を取り去る彼らの努力の糸口として役立つことを期待した。彼らは、ドイツの会社および外国の子会社の多くが、国のゆるい規制と低い法人税故にデラウェアにおいてアメリカ企業が異常に

多いごとく、(イギリスのように)制限の少ない他のEU諸国にヨーロッパ会社として設立されるであろうと予想した。ドイツ法の中にヨーロッパ会社法を転移する責任を持ったシュレーダー政権も、共同決定の侵食の可能性について関心を持った。そして、ヨーロッパ会社法のドイツ転移を、できるだけ現存のドイツ共同決定法規とうまく調和させたいと思った。また、ドイツのヨーロッパ会社が共同決定をむしろ可能性を最小限にとどめようと努力した。たとえば、ドイツの法律は、もし新しく設立されるヨーロッパ会社において、本社と従業員が役員会における従業員代表に関しての交渉が袋小路に陥ったとき、ヨーロッパ会社は自動的に、ドイツ法の下でその会社に適用される最も強固な共同決定の形態を採用せねばならないとしている¹⁸⁾。

これまでは、ヨーロッパ会社として設立された会社数は限られており、ヨーロッパ委員会の役員および役員会レベルのドイツ共同決定の批判者を落胆させたが、これは、大多数のドイツ企業リーダーの間に共同決定を継続して広く受け容れる用意があることを立証するものである。2011年の6月1日の時点では、EU全体で817社のヨーロッパ会社が存在し、うち183社だけが操業と従業員を伴った「正常」会社であった。残りのヨーロッパ会社は「架空」会社であった。ドイツでは87社のヨーロッパ会社が設立されたが、これはドイツ全体の株式会社の1%にも満たない。ドイツのヨーロッパ会社のうち27社だけが単一重役制を選択した。伝統的な二重重役制を選択した60社のうち、ほぼ半分が(その義務はないものの)1976年法に従った共同決定を採用した。換言すれば、共同決定を離脱したドイツ企業は全体として60社に満たないということである¹⁹⁾。

2007年の国境を越える合併令も、役員レベルの共同決定への脅威であると懸念する者もいた。国境を越えて合併する企業の設立を調整するこの指令は、新しく合併した企業に役員会レベルの従業員代表のない国で登記することを許すものである。しかし、実際は、この抜け道を使った会社の例は事実上ない。ヨーロッパ会社法はまた、本社の所在地を国境を越えて移転することを許す。ドイツに関わる4社を含めて、全体で14社の移転が起こった。ドイツ4社の中では3社が、ドイツ内で移転しており、1社のみがドイツ外に移転している。要するに、ヨーロッパ会社法²⁰⁾は、ドイツにおける共同決定からの逃避を促進してきてはいないのである²¹⁾。

役員会レベルの参加にとってありうるより大きな脅威は更に、ヨーロッパ司法裁判所と会社設立の自由に関するその決定に由来するともいわれる。ドイツ法とSE法は、会社登録の「実在地」ルールをとっている。会社は法的実体として登記されている国と同じ国に本社を置かねばならない。しかるに、過去10年にわたりヨーロッパ司法裁判所は「登録地」ルールをとってきており、EU加盟国以外の国を含む異なる国に登記と本社を許している。本社地が役員会レベルの共同決定を指令する法律下がないという場合もある。ドイツで主に操業しているながらこのような外国の企業統治モデルを使う会社の数は、2006年の17社から、2010年末には43社に増えた。これらの例ではドイツにおける役員会レベルの従業員参加は汚されてはいない。しかし、異なった型の企業統治を行う企業間の区別を否認するヨーロッパ司法裁判所の決定のごときは、役員会レベルの共同決定のような、国によってはっきりと違いのある慣習を防御することを難しくしている。全体として考えれば、さまざまなEU関係者による措置は、役員会レベルの共同決定に対する脅威を残してきたが、これまでは、誰もドイツにおける慣習を弱めても代替して来てもいない。共同

共同決定

決定堤唱者の間に心配は残るが、彼らの働きかけが現状維持の助けとなっている²²⁾。

戦後ドイツの労働運動は、監査役会への従業員参加を獲得し、維持し、強化するのにかなりの時間、努力そして資源を費やした。組合役員たちは当初、包括的な経済計画を含む「新しい経済民主主義」を樹立するために大企業の役員会において従業員代表を活用することを望んでいた。しかし、このような夢はかなえられなかった。にもかかわらず、監査役会における従業員参加は、それまで以上に経営と労働を統合することにより労使関係の合意的、安定的、そして相互信頼的システムを創造する用具となってきた。この点は重要である。戦後の協調志向は、ワイマール共和国におけるイデオロギーの性格の強い労使関係とは対照的である。しかるに、役員会レベルにおける共同決定への近年の挑戦は、共同決定の諸局面についての論争が決着しておらず、また、ドイツのビジネスエリートの一部が共同決定を無きものにしたいと思っていることをはっきりとさせた。実際問題として、役員会レベルの共同決定の下にある企業で働くドイツ経営者の大多数が共同決定を受け容れ続けているとしても、である。ただ、ここにおいて同時に特筆すべきは、役員会レベルの共同決定の広範な政治的サポートである。すなわち、2000年代にこの制度を支援する方向に動いてきたことである。ヨーロッパ法と法廷の判決はしばしば、ドイツの役員会レベルの共同決定をヨーロッパ方式で代替することに関して不安を掻き立ててきたが、これまでは重大な転換の証拠はない。

ところで、ドイツの労働界のリーダーは終戦直後、事業所委員会の従業員参加よりも監査役会への従業員参加をはるかに重視していた。実際、多くの労働組合員は、労働組合のライバルになることを恐れて、戦後の事業所委員会の制度化にもともと批判的であった²³⁾。DGBも、1952年の事業所組織法には事業所委員会にかなりの自治権を与える部分があることから、労働側の敗北として同法を批判した。しかるに今日、ドイツの従業員の生活においてはたいてい、事業所委員会と公的部門における事業所委員会にあたる職員委員会の役割は、かつて監査役会における従業員代表が持っていたそれよりもずっと重要となってきた²⁴⁾。労働組合は概して、その主要な任務を中心に事業所委員会と緊密に連携してきている。どのようにして、そしてなぜこの見捨てられた制度が数十年の間にその重要性を増してきたのか。事業所委員会の進展の歴史を次に見よう。

II 事業所委員会の共同決定制

1. その起源

職場に労働者代表団体を設けるという考え方はドイツにおいては、監査役会のレベルにおける共同決定よりも数十年先行している。そのルーツは19世紀中期にさかのぼる。加えて、事業所委員会には、2つの全く異なった制度的先祖がある。労働者委員会（Arbeiterausschüsse）と労兵評議会（Soldaten- und Arbeiterräte）がこれである²⁵⁾。1848年フランクフルトの聖パウロ教会で召集されたドイツ憲法制定国民会議において、労働者に協議権を与える工場委員会

(Fabrikasshüsse) を作る必要性を新しい商法典の中に盛り込むことが論じられた。しかし、数年間、たいていのドイツ公国の貴族らは支配権を重ねて主張し、立法による改革という当面の希望をすべて鎮圧しながら、共和国運動を押し潰した。ツアイス社長アッベ (Abbe, E.) や、ベルリンにおいてベネシャン・ブラインド工場を運営していたフレーゼ (Frese, H.) らが、自らの工場における従業員に情報・協議の機会を与える労働者委員会を自発的に作ったが、これら使用者は例外的存在であった。

1891年の帝国営業条例 (Gewerbeordnung) の改正は、労働者委員会設立のための最初の明確な法的土台を提供したが、その構造、権利そして責任については何も触れられていなかった。労働者委員会は無害だと結論づける左翼もいたし、それは「雇主政策」と変わらないものだと考える者もいた²⁶⁾。1890年にはバイエルン政府が、少なくとも20人を雇用する鉱山業に従業員委員会 (Arbeitnehmerausschüsse) を作ることを求める法案を通した。1889年のストライキの結果生まれたこの法律は、委員会に社会的・人事的事項に関して限定された情報・協議権を与えたが、ストライキをする権利は認めなかった。プロシアでは1905年のストライキの直後に、少なくとも100人を雇用する鉱山業について同様の法案を通過させた²⁷⁾。

従業員委員会は、第一次世界大戦の結果として広まった。1916年の補助愛国奉仕法では、戦闘にとって重要でしかも労働者50人以上のすべての職場にブルーカラー労働者委員会を、そしてその職場が少なくとも50人以上のホワイトカラーを雇っている場合は別にホワイトカラー委員会を作ることが求められた。従業員委員会には雇用問題に関して情報権が与えられるということで、多くの組合役員が従業員委員会を支持したが、労使対立を鎮めるには不十分な「1滴の鎮痛剤」にすぎないとしてそれを批判する向きもあった²⁸⁾。

現代ドイツ事業所委員会の第二の制度的先祖は、労兵評議会 (労兵会) である。ロシアの革命的ソヴィエトの大きな影響の下で労兵会は1918年に始まって、ドイツ全土の市や町に自然的に現れた。しかし、労兵会と既成政党のSPDおよびSPDと連携する労働組合との間には基本方針やストライキ権をめぐる根強い軋轢が見られた。

1918年に経営側代表のシュティンネス (Stinnes, H.) は社会民主党系の自由労働組合の指導者レギーン (Legien, K.) と接触し、いわゆるシュティンネス＝レギーン協定が締結される。それは、従業員50人以上の職場に事業所委員会を設置する権利を従業員に与えるものである。新しい組織の実際の権限と役割は、革命的な労兵会よりも従業員委員会のそれに近いものであり、その目的は、生産過程に従業員を建設的に統合することであった²⁹⁾。

1920年2月4日には、最初のワイマール政府が事業所委員会法 (Betriebsrätegesetz) を通した。それは委員会の法的基礎を提供し、シュティンネス＝レギーン協定で決められた権利を拡大させている。従業員20人以上の私的・公的職場の従業員に事業所委員会の選挙権を与える。事業所委員会の規模は、職場における従業員の数に比例する。事業所委員は18歳以上で、その職場で6か月以上働く従業員でなければならない。最高経営層には事業所委員になる資格はないし、委員会選挙の投票権もない。事業所委員の任期は1年である。同法はまた、2箇所以上に職場がある企業には、各事業所の事業所委員をそのメンバーとする全体事業所委員会 (Gesamtbetriebsrat)

の設立を求めている³⁰⁾。

事業所委員会法は、事業所委員会に従業員の経済的利益を代表する職務を与えた。就業規則の内容についての共同発言権と人事的・経済的決定に関する協議権がそこには含まれる。同法はまた、企業の経済的目的達成において使用者を支援することを委員会に命じている。また、その情報を秘密にするという条件で、会社の経理を検閲する権利が事業所委員に認められている。加えて、同法ではこの委員会が労働組合を弱体化させるものではないことが謳われている。

ワイマール期の労働組合指導者はたいてい、事業所委員会法は一步前進であると公言した。それは、組合にとって好ましい方向（たとえば、職場における従業員代表として組合の職場委員を法的に承認すること）を制定するものではないが、国の援助の下で組合指導者は、多くの職場において間接的に確固とした存在感を持ち、また急進的傾向の労働運動に対して組合本部の権威を保持することができた³¹⁾。これに対して、使用者とその団体のほうは総じて、事業所委員会法に批判的であったが、この法律によって組合指導者が闘争的な委員会運動を抑えることができると楽観視する向きもあった。なお、使用者、既成政党そして組合指導者らの敵視によって既に窮地にあった革命的労兵会に対しては、この法律は最後の一撃を加えることになった。

もっとも、事業所委員会法の実施には困難が伴った。組合が事業所委員会を「団体交渉政策」として利用し、また職場立法のための強化手段として使うことに多くの使用者は不満を持った。これらを理由に、事業所委員会を作ろうとする従業員の試みに抵抗する使用者もあり、20年代を通じて事業所委員会や事業所委員に対する弾圧は強かった。

その後、ナチスの登場とともに作られた1933年の労働受託法によって、事業所委員会は信任協議会（Vertrauensrat）に変換されることになる。

ただ、ワイマール共和国時代における事業所委員会機能の持続的凋落とナチス時代におけるその墮落にもかかわらず、事業所委員会への希求には根深いものがあつた。

2. 戦後ドイツにおける創設

1946年4月10日、ドイツを統治していた連合管理委員会は、1933年のナチス法を廃止し、事業所委員会の新しい枠組を制定する管理委員会法22号を公布した。

ソ連は22号法に満足であった。ソ連は自分たちの地区の労働組合を早くに支配しており、22号は最終的に、面倒であった事業所委員会の独立性を削ぐ手段を労働組合に与えた。共産党支配の自由ドイツ労働組合連合は、80%以上の組合組織率を持つソ連地区のすべての職場で、事業所委員会を職場の組合指導下に組み込むことを票決した。これにより、ソ連支配地区ですべての事業所委員会の独立性が除去された³²⁾。

西側地区においては、22号によりその存在が正式なものになることで事業所委員会が支配下に置かれた。正式化されることで、将来の労使関係制度の中でその存在が確保されることになった。ただ、事業所委員会にほとんど権限を与えない簡潔であいまいな内容でのそれであったことから、労働組合幹部は22号に失望した。

そして、アデナウアー政権がその関心を労使関係に向けた1950年代に、事業所委員会問題が

再燃した。労働組合は、事業所委員会の権限を拡大するとともに、事業所委員会に対する組合の支配を確保する法律を求めた。ドイツの使用者の間で合意されていたところは、事業所委員会を労働組合からははっきりと独立させ、その権限を限定すべきである、というものであった。アデナウアーは再び、出発点として古いワイマル事業所委員会法を利用することを決めた。1952年の事業所組織法（1項80条）は、1920年法に見られる事業所委員会と基本的に同じ中核義務体系を列挙している。しかし、忠誠を維持し、会社の繁栄を促進するという事業所委員の義務を強調し、職場への労働組合の接近をより制限するとともに、私的セクターへの行動範囲を制限し、事業所委員が公的資格において政治活動に関わることを禁止している。事業所組織法はまた、1920年法では暗黙の了解であった、事業所委員会によるストライキの禁止を明確に打ち出す一方で、紛争解決のための調停過程を制定している³³⁾。

労働側から見れば敗北であったにもかかわらず事業所組織法は、労働者に対してプラスの貢献もしてきた。使用者の決定に対抗し、就業規則、報酬額、労働時間、超過労働、休暇、レイオフ、職業訓練等について仲裁を通じて紛争を解決させる権利を事業所委員会には与えられた。また、その秘密が守られるという条件で会社の経済的業績に関しての内部情報にアクセスする権利が事業所委員には確保され、委員会の権限が人事事項を超えて雇用の状況（労働時間、長期休暇、安全衛生等）と会社内の経済問題（資本投資等）にまで拡大されたのである。

労働組合は当時、事業所組織法における事業所委員会の新ルールではマイナスの側面がプラスの側面を上回っていると主張して、立法に反対した³⁴⁾。たとえば、IG Metalの執行委員会メンバーであるストロスマン（Strothmann, F）は、この法律を「工場と組合の間の障害」として批判した。逆に、ドイツの主要な雇主とその団体は総じて、事業所委員会法の事業所委員会規程に満足であった。

1952年に事業所組織法が通過した後、事業所委員会の自主性の拡大に呼応してドイツの労働組合は、二股の戦略を追求した。労働組合組織において高い地位にあり、職場の外にある幹部らは、助言、教育そして支援の提供により事業所委員が自主的に彼らに協力するよう働きかけた。他方で組合指導者らは、職場の中において組合代表のみが行える職務（メンバーの獲得など）を行い、事業所委員会を支援し、「職場エゴ」（全体領域のための組合政策より特定の職場の関心を優先する）の発生を阻止するために、自身の職場委員のネットワークを並行的に構築しようとした³⁵⁾。

もっとも、ドイツの労働者は長年にわたり組合の職場委員の有効なネットワークを構築するよりも、事業所委員と共同することで成功してきた。この場合、事業所委員のおおよそ3分の2は組合メンバーであることから、事業所委員候補者が委員に選ばれる確率を高めてきたのはしばしば組合推薦であった。言い換えれば、事業所委員へ影響力を行使するために組合幹部は、事業所委員選挙において組合推薦をうまく使ってきたのである³⁶⁾。

その反面、組合職場委員の自主的で、影響力があり、なおかつ責任あるネットワークを構築することには成功してこなかった。職場委員が強いドイツの職場は例外的である。ドイツ法は職場委員を容認していないので、彼らは法的な地位や保全を受けていない。このことが、事業所委員

共同決定

に比べて職場委員を弱いものになっている。法律で事業所委員が職場における従業員代表に指定されているため、職場委員には組合への勧誘や組合広報程度の役割しかない。

なお、事業所委員会に対する組合側からの便宜と専門知識の提供は、高位の組合役員に優位を与えるには有効であった。そして、ドイツ労働組合は、競争的脅威としての事業所委員会の影響力を弱めてきただけでなく、多くの場面で支配的プレーヤーとなってきた。企業固有の問題に関して事業所委員はかなりの自由裁量を持つが、企業のレベルを超えたところに組合はその軸足を置き、確たる影響力を持つのである。

1955年にドイツ政府は、公共部門の事業所委員会にあたる職員委員会（Personalräte）の創設を求める連邦・州職員代表法（Personalvertretungsgesetz des Bundes und der Länder）を通過させた。公共部門においては、従業員のカテゴリー間の区分は特に強い。職員代表法の17条は、3種類の従業員、すなわち、ブルーカラー労働者（Arbeiter）、ホワイトカラー職員（Angestellte）そして吏員（Beamte）に関する個別の選挙候補者名簿について規定している。この区分により、3種類すべてが職員委員会の席を得ることになるが、ややもすれば効率を阻害する分裂が生まれることもある。

職場ごとの違いはあるものの、一般的には事業所委員会および職員委員会は、特別な事情がない限り月2回それぞれ自体で開かれ、月1回は職場管理者を交えて開かれる³⁷⁾。

3. 転換期の事業所委員会

・1971年改革

事業所委員会および職員委員会を管理する法律は、その後20年間は基本的に不変のままであった。1969年にSPDが連立政権第一党になったときに、1952年法が職場を民主化するのに不十分であると主張してきた労働組合の圧力の下、政権リーダーらは事業所委員会改革を優先課題とした。1969年の大規模ストライキを含め、労働闘争のうねりは改革に向けての勢いを付けた。政権第二党のFDPは、少なくとも次期選挙が終わるまでは監査役会レベルの従業員参加の修正を先延ばしすることと引き換えに、職場共同決定取り上げることと同意した。1971年12月17日に、連邦参議院での長い論争の後に政府は、職場レベルの共同決定を強化した修正版事業所組織法を通過させた³⁸⁾。

修正版の事業所組織法は、事業所委員会と労働組合の職場における権利を拡大した。新技術の導入を含む意思決定において、雇主には事業所委員会に情報を提供し、協議することが求められた（90条）。同法はまた、重大なレイオフまたは職場状況の実質的変更を行う雇主の計画を完全かつタイムリーに事業所委員会に知らせ、影響を受ける従業員の「社会的補償計画」（Sozialplan）について事業所委員会の承認を得ることを要求している（111条・112条）。事業所組織法の1971年修正版はまた、事業所委員会選挙への労働組合の介入権を強化するなど、職場における労働組合の権限を強めるものとなっている。

事業所組織法の1971年の修正にならって、連立政権は1974年に職員代表法を修正した。

• 2001年改革

1998年にSPDが政権に復帰した（このときは緑の党と連立）とき、再び労働組合の圧力の下、事業所組織法の改正が政治的課題に上った。事業所委員会は任意団体である。自動的に生まれるものではない。従業員が作らねばならない。しかるに、この時代の新規企業の従業員にとって、事業所委員会を作らないということが普通になってきていた。組合役員は、事業所委員会のある民間部門で働く労働者の割合が1981年から1994年の間に40%まで11ポイント下落したことを重く受け止めた。特に、ソフトウェア生産やインターネットなどの「ニューエコノミー」企業群は、ますます「共同決定フリーのゾーン」となってきた。事業所委員会のある職場における投票者数も1984年の80%から1998年には75%に落ちた。この傾向を反転させるため、組合指導者は事業所委員会の構成と選挙手続きを簡素化しようとした³⁹⁾。

組合役員にとって更なる関心事となったのは事業所組織法が、原則的にその職業生活の大部分を唯一の職場で働くフルタイムの従業員からなる、ドイツで20世紀半ばに典型的であった職場向けのものである、ということであった。一時的従業員を多く使い、またアウトソーシングを行う新しい会社構造により、労働者の多くが事業所委員会に参加する権利を持たなくなってきた。しかし、新しい技術や生産方法が職場に導入される前に、従業員がそれについて発言することを組合は望んだ。また、ブルーカラー労働とホワイトカラー労働、そしてこれら職務を遂行する従業員の性格が長年の間にますます類似するようになってきたため、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者の別々の事業所委員会選挙は廃止されるべきであると主張した。事業所委員自体は、過度な働きを強いられることにより、従業員を適切に代表する十分な力たりえないことに不満を持った。そして、政府を動かし法案の見直しに向けて動いた。

他方、事業所組織法を修正する必要性を感じない使用者とその団体は、修正法案には批判的であった。使用者側は、監査役会レベルの共同決定とは対照的に職場共同決定に非常に前向きな見解を持ってきた。

事業所委員会改革をめぐる法的、政治的議論では、そのコストと生産性増大へのありうる影響に焦点が当てられた。しかし、ドイツの経営指導者らは本格的な代替案を提出してくることはなかった。結局、当時議論になっていた年金と税制改革についてのロビー活動に絞られ、草稿修正に対してはおおざなりの反対を掲げたにすぎなかった。その結果、事業所組織法の改正法案は、わずかの修正でもって2001年後半に議会を通過した⁴⁰⁾。2001年法では、職場の構成員として一時的労働者と職場で少なくとも3か月以上働いた下請企業の従業員まで含まれることになった。また、事業所委員の男女比の是正、事業所委員の作業負荷対策、M & Aにさいしての事業所委員としての身分保護のほか、職場選挙の手続きの簡素化等について規定がもうけられた。

2001年改革は、意図した成果を達した。2009年に、事業所委員の存在する企業で働く私的部門の労働者の割合は44%に達しており、これは1994年より4ポイント高い。そして、公的部門と民間部門の労働者の過半数が事業所委員会または職員委員会のある職場に雇用されている。委員会選挙への投票者は80%を超えた。女性従業員の増加に対応して、女性委員も1984年の19%から2010年には25%に増えた。再び、ドイツ労使関係の鍵となる要素が国の介入によって強化

されるところとなった。

4. EU法と事業所委員会

ドイツの事業所委員会はなお脆弱なところを内包している。ヨーロッパ経済統合と国を超えた投資の劇的増加が職場共同決定の環境を変えてきた。これに対して事業所委員会の支持者らは、脅威となるあらゆるヨーロッパ法を阻止する抵抗活動と合わせて、ヨーロッパ全体に事業所委員会活動を広める努力をもって対応してきた。

問題は最初、1970～1980年代にヨーロッパ会社法令を作るという当初の試みと結びついて持ち上がった。この期のヨーロッパ会社法の試みは結局失敗に終わるのであるが、1990年代初頭に問題が再燃する。

1986年の単一ヨーロッパ議定書と1992年のマーストリヒト条約（Maastricht Treaty on European Union：TEU）は、従業員参加に適用されるヨーロッパ会社法とヨーロッパ法への要求を鼓舞しながら、ヨーロッパ経済統合を広範に推し進めた。最初は行き詰まりが続いたが、ヨーロッパ委員会は1990年に、ヨーロッパ事業所委員会令草案を、翌年その修正版を作成した。しかし、それ以上は進まなかった。ドイツ政府は弱すぎるとしてそれを拒否し、イギリス政府は強すぎるとしてこれを退けた⁴¹。

TEUの社会的議定書は、将来に向けて新しい道を開いた。それは、社会的事項の領域におけるヨーロッパ立法のための原案を提出する機会をヨーロッパレベルの労使に与えるヨーロッパ「社会対話」、これを拡大、成文化するものである。イギリスは社会的議定書へ署名しないことを初めに選択したが、このことは事実上、従業員参加問題についてのイギリス対ドイツの行き詰まりを取り去った。1994年に労使は、従業員参加について共通の理解に達した。1994年9月22日ヨーロッパ委員会は、この理解に基づいた「ヨーロッパ事業所委員会設立についての指令」（Directive on the Establishment of a European Works Council：DEEWC）を採択した。DEEWCは、全体で最低1,000人以上、TEU社会的議定書の2つの調印国で少なくとも150人を雇う企業に適用される。ヨーロッパ委員会は、社会的議定書の署名国に、国レベルで指令を履行するにおいて有効な法律を制定するために2年を与えた。

ヨーロッパ事業所委員会を作るに向けての第一のステップは、指令の枠内で詳細を決定するため、本社と協議する従業員の「特別な交渉団体」を創設することである。特別な交渉団体には、企業活動が行われているそれぞれの署名国の少なくとも1人の代表が含まれねばならない。より多くの労働者がいる国々では、複数の代表を持つことになる。交渉の焦点となるのは一般的に、ヨーロッパ事業所委員会の席（最大30名）をめぐってその数と国ごとの配分、および企業が事業所委員に用立てる諸資源についてである。非加盟国（たとえば日本やアメリカ）からの代表もヨーロッパ事業所委員会に含めることができる。もし企業が交渉を拒否したり、話し合いがうまくいかなかったり、3年後も交渉が実を結ばなかったり、あるいは交渉団体の3分の2の票決があった場合、指令において決められた欠席（default）ヨーロッパ事業所委員会が、経営側の関与なしで存在することになる。国の法律とその実践がヨーロッパ事業所委員会委員の選挙手続きを

制定する。それは国によって異なる。EUがDEEWCを採択した1994年には、52のヨーロッパ事業所委員会しかなかった。指令を国内立法に移行させる最終期限である2年後には517、2000年には743のヨーロッパ事業所委員会がそれぞれ活動していた。その後の増加率は鈍化し、2012年には、EU全体で1800万人の従業員を代表する950のヨーロッパ事業所委員会が活動中であった。対象企業の従業員数で見た包摂率は38.6%であった。労働組合の資源が限られていることや、必要な情報を開示することに対する使用者の後ろ向きの姿勢等が、更なるヨーロッパ事業所委員会を設立するに於ける障害となっている⁴²⁾。

ヨーロッパ事業所委員会はいったん設置されると、広大な情報権および協議権を持つことになる。指令では、ヨーロッパ事業所委員会のある企業は少なくとも毎年1回は会合を開かねばならず、経営側がその費用を負担せねばならないことになっている。会合で中央本部は、経営状態とEUにおけるその活動について報告することが求められる。本部はまた、従業員の利害に重要な影響を及ぼす「異常事態」についてその都度ヨーロッパ事業所委員会に報告せねばならない。企業は従業員の利害に重大な影響を及ぼすあらゆる変化について時宜的にコメントする機会をヨーロッパ事業所委員会に与えねばならない、と指令では謳われている。本部は既成事実を示してはいけない。ヨーロッパ事業所委員会の機能は現存のドイツ共同決定と支障なく調和するものであるから、ドイツにおける組織労働者と経営にとってヨーロッパ事業所委員会指令はほとんど障害とならない。なお、ヨーロッパ事業所委員会がドイツ的意味において「共同決定」力を持たないことは指摘しておかれねばならない。つまり、ヨーロッパ事業所委員会が阻止したり遅らせたりできる経営的決定はないということである。ヨーロッパ事業所委員会は、意見を述べるだけであり⁴³⁾。

DEEWCの採用後間もなく楽観論者は、ヨーロッパ事業所委員会は間もなく従業員代表と経営側の交渉において重要な機関になるであろうと予言した。他方で悲観論者は、DEEWCが各国のシステムの「統合」よりもその「調整」を頼りとしすぎて、情報と相談だけを求め、会合を開かなさすぎるが故に、この委員会はヨーロッパ労使関係の主たる機関にはならないであろうと答えた。我々の見るところ、悲観論者のほうが先見の明があったと思われる。ヨーロッパ事業所委員会は実質的に、ドイツ事業所委員会の影響を強めも弱めもしていない。近年までいろいろとその改革が試みられてきてはいるが、ヨーロッパ事業所委員会のインパクトは大きいとはいえず、ドイツ労使関係の中においては付随的な要素にとどまっている⁴⁴⁾。

おわりに

共同決定はドイツ企業の従業員にとって極めて好都合のものであった。労働組合だけを通じてその確保が期待できる発言力よりも確実ではあるかに拡大したそれを、法律に基づいて従業員に提供するからである。実際面では共同決定は労働組合を支持してきたし、労働組合に役立つ資源を展開してきた。共同決定によって従業員に届けられる声が会社への従業員の忠誠心を深くし、このことがまた会社のパフォーマンスを高めることを使用者の側も認識してきた。共同決定は、労

共同決定

使双方の対決を遠ざけ、社会的共同へと動機づけながら労使を編み合わせてきた。共同決定の歴史は、戦後ドイツ労使関係制度の法令的構成要素の驚くべき弾力を示している。共同決定は強力な公的支持を受けている。FDPを除く主要な政党もすべて共同決定を支持している。共同決定を拡充するという1950年代初期以来の努力が成功することがあっても、それを縮小する試みはことごとく失敗してきた。

今日のドイツ産業界の指導者らはたいてい、1952年法の内容の共同決定を受け容れている。ただ、一部の者は、montan共同決定法であれ1976年法であれ、同権的共同決定に対してはいらだちを感じ続けている。しかるに、ドイツの政治と社会の中に共同決定が根付いているという現実の厚い壁が彼らの前に立ちはだかるのである。

上述したように、共同決定へ最大の脅威はヨーロッパレベルにあるとの見解もある。しかし、ヨーロッパ会社法と事業所委員会指令がドイツの共同決定を切り崩さないことを保証する立法の前面でドイツ人は積極的な行動をとってきている。ヨーロッパ大法廷は、会社の自由に関する裁定においてさほど寛容ではないが、これまでドイツ共同決定を弱める意図も持ってきてはいない。コーポレート・ガバナンス研究の専門家・ジャクソン (Jackson, G.) もいう、「共同決定はドイツにおいて安定した制度であると広く考えられている」と⁴⁵⁾。

わが国でもかねてより、経営とりわけ経営民主化の視点からその意義と問題点が論じられてきた共同決定であるが⁴⁶⁾、今後もドイツ労使関係の中心的構成要素であり続けると思われる。

註

- 1) Kissler, L., Greifenstein, R., Schneider, K.: *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung* (Wiesbaden: VS, 2011), S. 15.
- 2) e.g. *Financial Times Deutschland*, 21 October 2004; *Handelsblatt*, 21 October 2004; *Stuttgarter Nachrichten*, 20 October 2004.
- 3) cf. Koopmann, K.: *Vertrauensleute: Arbeitervertretung im Betrieb* (Hamburg: VSA, 1981); Thelen, K. A.: *A Union of Parts: Labor and Politics in Postwar Germany* (Ithaca: Cornell University Press, 1991).
- 4) Gransow, V., Krätke, V.: *Viktor Agartz, Gewerkschaften und Wirtschaftspolitik* (Berlin: Verlag Die Arbeitswelt, 1978), S. 106.
- 5) Silvia, S. J.: *Holding the Shop Together, German Industrial Relations in the Postwar Era*, (Ithaca/London: ILR Press, 2013) p. 45.
- 6) Demirović, A.: “Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung”, in: *Wirtschaftsdemokratie: Alternative zum Shareholder-Kapitalismus*, hrsg., Bontrup, H. J. u. a. (Hamburg: VSA, 2006), SS. 54–92., Naphtali, F.: *Wirtschaftsdemokratie: Ihr Wesen, Weg und Ziel* (Berlin: Verlagsanstalt des ADGB, 1929).
- 7) Berghahn, V.: *The Americanisation of West Germany Industry, 1945–1973* (Cambridge: Cambridge University Press, 1986), p. 217.
- 8) Markovits, A. S.: *The Politics of West German Trade Unions: Strategies of Interest Representation in Growth and Crisis* (Cambridge: Cambridge University Press, 1986), p. 81.
- 9) Müller-Jentsch, W.: *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen* (München:

- Rainer Hampp, 1993), S. 8.
- 10) *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 2 March 1979; *Blick durch die Wirtschaft*, 5 March 1979.
 - 11) Silvia, S. J.: *op. cit.*, p. 55.
 - 12) Bertelsmann Stiftung and Hans-Böckler-Stiftung: *The German Model of Codetermination and Cooperative Governance* (Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 1998), pp. 27-33.
 - 13) Müller-Jentsch, W.: “Die Mitbestimmung für eine neue Wirtschaftsordnung nutzen”, *Mitbestimmung* 54, Nrn. 1/2 (January/February) 2008, SS. 50-51.
 - 14) Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung: “Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission. Mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer”, report, Berlin, December 2006, http://kohte.jura.uni-halle.de/recht/Kommissionsbericht_Endfassung.pdf, SS. 13-21.
 - 15) Silvia, S. J.: *op. cit.*, p. 60.
 - 16) Stollt, M., Kluge, N.: “The Potential of Employee Involvement in the SE to Foster the Europeanization of Labour Relations” *transfer* 17, no. 2 (May 2011), p. 182.
 - 17) Davies, P. L.: “Workers on the Board of the European Company?” *Industrial Law Journal* 32, no. 2 (June 2003), p. 87.
 - 18) *Personalführung* June 2007; *Die Welt*, 23 October 2004.
 - 19) Hans-Böckler-Stiftung, press release, 23 April 2010.
 - 20) Kaar, R. v. h.: “The European Company (SE) Statute: UP against Increasing Competition?” *transfer* 17, no. 2 (May 2011), p. 197.
 - 21) なお、EUは新しい会社形態であるヨーロッパ私企業（Societas Privata Europaea: SPE）に関する法令の作成過程にある。それはSEより根本的なものであり、一般に役員会レベルの従業員参加を含まず、中小企業向けである。しかし、その最大の従業員数をめぐって論争中であり、登記国と本社所在国の不一致を認めるかどうかについての合意が得られていないなど、その進捗度ははかばかしくない（Silvia, S. J.: *op. cit.*, pp. 62-3）。
 - 22) Kaar, R. v. h.: *op. cit.*, pp. 198-200.; Hans-Böckler-Stiftung, *Böckler impuls*, 2/2011.
 - 23) Thelen, K. A.: *op. cit.*, pp. 2-5.
 - 24) Silvia, S. J.: *op. cit.*, p. 64.
 - 25) Guillebaud, C. W.: *The Works Council: A German Experiment in Industrial Democracy* (Cambridge: Cambridge University Press, 1928), p. 1.
 - 26) Herbig, R.: *Notizen: Aus der Sozial- Wirtschafts- und Gewerkschaftsgeschichte vom 14. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (Frankfurt/Main, Union, 1980), S. 146.
 - 27) Milert, W., Tschirbs, R.: *Von den Arbeiterausschüssen zum Betriebsverfassungsgesetz: Geschichte der betrieblichen Interessenvertretung in Deutschland* (Köln: Bund, 1991).
 - 28) Kittner, M.: *Arbeits- und Sozialordnung: Ausgewählte und eingeleitete Gesetztexte*, 27th ed. (Köln: Bund, 2002), S. 430.
 - 29) Kittner, M.: *Ebenda*, S. 431.; Müller-Jentsch, W.: “Mitbestimmungspolitik”, in: *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland: Ein Handbuch*, hrsg., Schroeder, W., Wessels, B. (Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2003), S. 460.
 - 30) Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, “German Works Council Law”, *Monthly Labor Review* 10, no. 5 (May 1920), pp. 1252-53.

- 31) Thelen, K. A.: *op. cit.*, p. 68.
- 32) Däubler, W.: *Arbeitsrecht: Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 4th ed. (Köln: Bund, 2002), S. 73.
- 33) Kittner, M.: *a. a. O.*, SS. 431–2.
- 34) Thelen, K. A.: *op. cit.*, p. 77.
- 35) Müller-Jentsch, W.: “Mitbestimmungspolitik”, S. 461.
- 36) Thelen, K. A.: *op. cit.*, p. 107.
- 37) Silvia, S. J.: *op. cit.*, p. 73.
- 38) Weimer, W.: *Deutsche Wirtschaftsgeschichte: Von Währungsreform bis zum Euro* (Hamburg: Hoffmann u. Campe, 1998), S. 217.
- 39) Müller-Jentsch, W.: “Mitbestimmungspolitik”, S. 469.; Hassel, A.: “The Erosion of the German System of Industrial Relations” *British Journal of Industrial Relations* 37, no. 3 (September 1999): pp. 483–505.
- 40) *Financial Times Deutschland*, 14 January 2001, 14 February 2001; *Frankfurter Rundschau*, 24 June 2001; *Der Spiegel*, 9 February 2001; *Die Zeit*, 27 October 2000.
- 41) Kittner, M.: *op. cit.*, S. 535.
- 42) Müller, T., Platzer, H. -W., Rüb, S.: “Transnational Company Policy and Coordination of Collective Bargaining: New Challenges and Roles for European Industry Federations” *transfer* 16, no. 4 (November 2010); European Trade Union Institute, http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php.
- 43) Däubler, W.: *a. a. O.*, SS. 79–81.; Kittner, M.: *a. a. O.*, SS. 535–38.
- 44) Jagodziński, R.: “EWCs after 15 Years: Success or Failure?” *transfer* 17, no. 2 (May 2011), pp. 210–11.
- 45) Jackson, G.: “Contested Boundaries: Ambiguity and Creativity in the Evolution of German Codetermination”, in: *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economics*, eds., Streeck, W., Thelen, K. (Oxford: Oxford University Press, 2005) p. 244.
- 46) 市原季一『著作集Ⅱ—ドイツ経営政策—』・『著作集Ⅳ—西独経営社会学—』・『著作集Ⅴ—経営学論考—』（森山書店）参照。