

# ドイツ企業共同決定制改革と共同決定現代化委員会答申

須山光一

## 要旨

ドイツの現代社会政策を特徴づける制度に、「資本」と「労働」の共同決定制度がある。殊に第2次世界大戦直後の西ドイツでは、「ナチスによる支配」への歴史的反省から、企業の経済力を民主的に制御することを目的に、企業の意思決定へ被用者を同権的に参加させる制度が導入されるにいたった。ドイツの改良主義的労働運動により戦後の民主的社会秩序建設の礎として推進された当該制度は、中道右派勢力からも共産主義に対抗すべきゲゼルシャフトポリティークの支柱として積極的評価を受ける中で、いわゆる〈合意優先社会〉ドイツに不可欠固有な要素となっていたかみえた。しかるに今日、冷戦の終結とそれに伴う世界的規模での市場中心主義化という時代潮流を前に、当該制度も岐路に立たされている。本稿は、これまでドイツ企業共同決定制度の生成・発展過程を多面的に考察することに努めてきた筆者の継続的試みの一環として、制度の現状と発展動向を、とりわけ2006年末に連邦政府へ答申された「企業共同決定現代化委員会報告書」から析出しようとしている。

〔キーワード〕 共同決定 経営参加 経済民主化 労使関係 社会政策

## 1 はじめに

一般的に「企業の意思形成過程への制度的被用者参加」と定義されるドイツの企業共同決定制度については、筆者は過去に何度か考察を加えたことがある。

ドイツ最大の労働組合中央組織 DGB（ドイツ労働組合同盟）が、第2次大戦直後に英占領下ルールの鉄鋼産業へ「敗戦状況」の所産として導入させることに成功していた労・資対等な企業共同決定制度<sup>1)</sup>を、「経済民主主義という理想」や別けても「ナチズムの過去への反省」に立った「企業経済権力の制御」を目指して一

般化せんと最初に挑んだ折には、1951年の〈モンタン共同決定法<sup>2)</sup>〉の制定により既得権の基本的維持と鉱山業への拡大だけは果たし得た。

i) 監査役会の労・資同権同数構成 ii) 被用者側での労働組合主導 iii) 被用者側監査役過半数の信任を要件とする労務担当取締役職の設

---

1) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の先駆的成立に関する覚え書」、『明星大学経済学研究紀要』、第9号、1977年参照。

2) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie v. 21. Mai 1951, BGBL. I, S. 347ff.

置強制を基本骨子とした、いわゆる「高度な共同決定制度」の法制化である。だが、共同決定権の一般規制法たる52年の〈経営体制法〉<sup>3)</sup>では、i) 監査役会の労・資最高1対2構成 ii) 被用者側での企業内被用者主導を基本骨子とする「単純な共同決定制度」に甘んじねばならなかった。<sup>4)</sup>

52年法で敗北を喫したDGBが、63年デュッセルドルフ基本綱領での「階級なき社会から民主主義社会への理想の転換」を経て、65年秋に再度「高度な共同決定」の一般的導入を要求するや、これを「時代の要請」とするDGBとそれをいわば資本制経済の存亡を画す「最後の一线」とみるBDA（ドイツ使用者団体連合）との対立を軸に、西ドイツの組織集団で参加せぬものは皆無にひとしい論争が展開されていく。そうした中で誕生したCDU/CSU（キリスト教民主/社会同盟）とSPD（社会民主党）の大連立政権により68年1月に「政治決着を準備」すべく設けられた共同決定委員会が70年1月時のSPD・FDP（自由民主党）連立政権へあてた答申に沿う形で、76年5月に〈共同決定法〉<sup>5)</sup>が新たな一般規制法として成立する。

50年代初頭に問題化し「70年代へ持ち越された社会政策上の大テーマ」に一応の決着をつけた76年法とは、「労・資協力の制度」化を法制定の理念とするもので、以下の6点を基本骨子とした。i) 監査役会の労・資同数構成 ii)

管理職員層への被用者代表監査役の選挙・被選挙権の拡大 iii) 企業内被用者代表監査役について、企業被用者各グループ（労働者・職員、管理職員）別提案と労働者・職員別選挙人団による任免；企業外被用者代表（少数）について、関係企業を代表する労働組合による提案と企業被用者（選挙人全員）による任免 iv) 出資者代表による監査役会議長職の占有と可否同数時の専決権 v) 特別任免規定なき労務担当取締役職の設置強制 vi) 被用者数2千超企業への適用。DGBからは「目指す同権的共同決定でない」ことの故に批判された76年法の名目労・資同数共同決定制度<sup>6)</sup>は、BDAによる違憲訴訟にも耐え導入後30年を経て、改めて政治の表舞台に登場するかにみえる。何故なら、「共同決定現代化のための委員会」が設置され、導入後初めて制度の公的検証作業に着手されたからである。

本稿は、そうした70年に次ぐいわば第2次共同決定委員会による政府答申<sup>7)</sup>の内容を筆者なりに把握し、制度の発展を一端なりとも展望しておくための、備忘録を兼ねた小論である。行論の意図をかように確認した上で、まずは委員会の設置経緯と審議の成り行きとを概観しておくことから始めよう。

6) 拙稿「西ドイツ新〈共同決定法〉の成立と〈共同決定問題〉の帰趨」、『同上紀要』、第8号、1976年参照。

被用者2千人以下5百超の企業には経営体制法の「単純な企業共同決定」関連規定が継続適用。当該規定は04年に〈三分の一参加法〉(Das Drittelbeteiligungsgesetz v. 24. Mai 2004, BGBL. I, S. 974 ff.)として独立。

7) Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Hg.), Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006 [Abk.: Bericht].

3) Betriebsverfassungsgesetz v. 11. Okt. 1952, BGBL. I, S. 681ff.

4) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の法制化に関する覚え書」、『明星大学経済学研究紀要』、第10号、1978年参照。

5) Gesetz ueber die Mitbestimmung der Arbeitnehmer v. 4. Mai 1976, BGBL. I, S. 1153ff.

拙稿「西ドイツ労働組合運動と共同決定制の基本的意義」『明星大学経済学研究紀要』、第12号、1980年参照。

## II 第2次ビーデンコップ委員会の 設置とその座礁

H. シュモルトによれば、問題の委員会は、彼が議長を務めるドイツ鉱山・化学・エネルギー産業労組 (IG BCE) がグローバル化の時代に向けて行った提案から生まれた。すなわち2004年、当時のBDI (ドイツ工業全国連盟) 会長 M. ロゴウスキーによる「企業共同決定は歴史の誤謬」発言や、同11月BDIとBDAの共同提言書「共同決定を現代化せよ」での「交渉モデルへの共同決定法の開放」要求——企業内交渉・挫折した場合の3分の1参加・従業員による直接選挙等——によって、企業共同決定への「経済・使用者団体の総攻撃が開始された」。これを受けて、同労組が翌「12月の年次新聞会合で、欧州株式会社化や国際的合併への選択肢が企業に開かれたこと (により生じている「空洞化の恐れ」) に鑑み、ドイツの共同決定を (一度「検証」し) 将来に向け強固なものにするための委員会の形成を発議していた。この (企業「共同決定制度に正当化と最善な発展の機会を与えるための政・経・労組による合意表明」という) 提案を、連邦首相 G. シュレーダーが取り上げた<sup>8)</sup>、というのである。

翌05年3月、シュレーダー赤・緑連立政権は「ドイツ企業共同決定現代化のための委員会」の設置を公約すると、政権交代に先立つ同年7月26日、学識者、企業代表、被用者代表各3名の、計9名から成る委員会<sup>9)</sup>を発足させる。後継のA. メルケル率いる大連立政権も同年11月11日の連立協定で、「共同決定のドイツ型成功

モデルはグローバル化と欧州統合化にともなう諸要請に適応させられねばならない」ことを謳うとともに、「(既設) 委員会の使命は現行法にもとづき06年末までにドイツの企業共同決定制度が現代的かつ親欧州的に一層発展するための提案をなすにある」<sup>10)</sup> ことを再確認する。時に75歳にして再び委員会座長に就いた「CDUの重鎮<sup>11)</sup>」に因んでビーデンコップ委員会とも呼ばれるこの委員会は、同05年10月～06年7月にかけて6次の会合を重ね——その間の学識者委員シュトレーク指揮下の専門家集団15名<sup>12)</sup>による「資本市場の変化を背景にした企業共同決定制の経済的作用研究」および学識者委員ヴィスマン指揮下の専門家集団7名<sup>13)</sup>による「欧州法の発展がドイツの共同決定制にもつ影響可能性研究」をも踏まえて——06年12月20日連邦首相に報告書を提出する。だが、この報告書のタイトルには、「委員会」と「報告書」の間に「学識者委員」の文字が挿入されねばならなかった。何故なら、「委員会審議では企業代表と被用者代表が原則的な諸問題に関して合意できなかった……ため」に、「双方が本質的な点で

8) H. Schmoltd, Wir brauchen Mindeststandards, in: Mitbestimmung, Das Magazin der Hans-Boeckler-Stiftung, März 2007, S. 44~46; C. Gimdt, Konsequente Mitbestimmung, in: Mitbestimmung, Sept. 2005, S. 65f.

9) 委員会の構成は、学識者: Dr. K. Biedenkopf 教授 (元 州首相、座長)・Dr. W. Streeck 教授 (マックス プランク 社会研究協会理事)・Dr. Wissmann 教授 (元 連邦労働裁判所長官)、企業代表: Dr. D. Hundt (BDA 会長)・J. Thumann (BDI ドイツ工業全国連盟会長)・Dr. M. Gentz (ドイツ国際商業会議所会頭)、被用者代表: M. Sommer (DGB 議長)・J. Peters (IG Metall 第1議長)・G. Reppien (RWE Power 株式会社総合経営協議会議長)。(Bericht, A. Kap. 1 Teil 1-I, S. 4f.)

10) Die Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung, in: Mitbestimmung, Jan./Feb. 2007, S. 49.

11) C. Girndt, Wirtschaft? Das sind die Arbeitnehmer!, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 3.

12) Vgl. Bericht, C-1, S. 79f.

13) Vgl. Bericht, C-1, S. 80.

一致できない時は学識者委員が独自に答申すべし」との「事前申し合わせ」に従い、「3名の学識者委員が責任を負うことになった」<sup>14)</sup>からである。

学識者委員は皆、いわゆる「正真正銘の共同決定専門家<sup>15)</sup>」であった。CDUの幹事長や02年までの10年余りザクセン州首相の経験者でもある座長ビーデンコップとは、38歳で既に一度大連立政権下の共同決定委員会を率いて76年共同決定法のほぼ全会一致での連邦議会通過へ途をつけた人物。元連邦労働裁長官のヴィスマンは76年法制定当時、労働省で同法案を起草・推敲した経験をもつ。<sup>16)</sup>産業社会学者のシュトレークも、1995～98年にかけてベルテルスマン協会とハンスベクラーク協会が共同設置した、「共同決定の批判的実態検証と更なる発展のための方針設定とを任務」とする“委員会共同決定”に、学術的指揮者として参加していた<sup>17)</sup>。3教授のかかる経歴はまた、76年法との彼らの「特別な親近性<sup>18)</sup>」をも感じさせるものではあった。

これより、そうした学識者委員達の勧告の内容を概観するまえに、彼ら学識者が「架橋を試みて果たせなかった<sup>19)</sup>」労・使代表の主張の隔たりを、明らかにしておくことにしたい。

まず、それが「聞き容れられぬことを理由に、土壇場の第6回委員会合会で勧告からの離脱を宣告した<sup>20)</sup>」企業代表の持論は、報告書に添付された使用者代表でもある彼らの見解表明<sup>21)</sup>を手がかりに、次のように纏められてよからう。

### III 企業共同決定近代化への 労・使代表の基本的見解

#### 1) 使用者代表：共同決定法の原則的改変 ——企業別協定による下方修正

76年共同決定法に従ったドイツの「擬似同数の企業共同決定」は世界で唯一のまま、発効以来30年どこにも他に受け入れた国はない。この間、資本市場の国際化・経済のグローバル化・欧州連合での会社法の発展など「根本的変化を遂げた世界経済」は、そうしたドイツ「企業共同決定の原則的改変」を不可避にしている。<sup>22)</sup>

ケルンのドイツ経済研究協会《IW》とフランクフルトの法・金融研究所《ILF》との最近の合同調査によれば、76年法の同数の共同決定は「圧倒的に有害」とみなされている。調査対象となった資本会社の半数は「被用者代表が監査役会で決定を遅らせる」ことを嘆いている。3分の1参加についてはこうした消極的作用が語られないか、語られることが少ない。その限

14) Bericht, A. Kapitel 1 Teil 1— I ~ III, S. 4 u. 6 f.

15) M. Sommer, Rueckenwind für die Mitbestimmung, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 23.

16) Redaktion, Die Wissenschaftler, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 14.

17) W. Streeck/N. Kluge (Hg.), Mitbestimmung in Deutschland, Tradition und Effizienz, Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/New York 1999, S. 7 u. 256.

18) D. Hundt/J. R. Thumann/M. Gentz, „Das bringt uns keinen Schritt weiter“, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 40 u. 42.

19) K. Biedenkopf (Interview von C. Girndt) [Abk.: (Biedenkopf)], „Das funktioniert“, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 12 u. 14.

20) G. Reppien (Interview von S. Scheytt) [Abk.: (Reppien)], „Es hat sich dennoch gelohnt“, in: Mitbestimmung März 2007, S. 16.

21) Stellungnahme der Mitglieder der Mitbestimmungskommission Dr. Manfred Gentz Dr. Dieter Hundt Jürgen R. Thumann zum Bericht der Wissenschaftlichen Mitglieder der Mitbestimmungskommission, in: Bericht, B. Kap. 1 [Abk.: Stell. der Unternehmen].

22) Stell. der Unternehmen— I, S. 55 f.

りでは、76年法の企業共同決定が企業とその従業員に原則的に積極的な効果をもたらすことなど話になり得ない。76年法の消極的作用は経営的な共同決定との競合作用によりなお強められる。複数レベルの共同決定の集積・構造的（人的）重合が勢力の「重心移動」へ導き得ることに疑問の余地はない。被用者利益の保護は「判例で拡充・強化された経営レベルでの共同決定」により広範に保証されており、企業レベルでの3分の1参加によって確実にされ得る。つまり、76年法の共同決定に対する正当性は、もはや存在しない。従って、監査役会での被用者の同数的関与には、今までとは別な正当化を必要としており、これはそうした関与が協定されることに求められる。<sup>23)</sup>

協定のために企業共同決定を開放することは、来たる15～20年間の欧州ならびに国際的な発展へ対応するために考えられる一つの答えでもある。すなわち、近年著しい企業法の欧州化、殊に「企業在地選択の自由（Niederlassungsfreiheit）に関する欧州裁判決」がもたらす「潜在的（企業誘致）競争」では、企業共同決定のあり方が中心的役割を演じる。また、企業統治をめぐる国際的な改善議論に伴う「監査活動の専門性と独立性の強化」に向けられた要求の高まりにも、ドイツの「今日的形態の共同決定」では不十分にしか対応できない。協定から生まれる共同決定ならば、欧州企業間で事実上始まった「統治と被用者参加の形態をめぐる競争」にどう対応するかについて、各企業とその被用者ごとに独自に決定する機会を提供することにより、現行諸規制が及ぼす重大な不利益の回避を可能にし得る。<sup>24)</sup>

そのためには、企業の被用者と出資者は小

めの企業も含め一般的に、各企業に適合した共同決定を協定する可能性が与えられるべきで、協定の対象には監査役会の規模と、また共同決定の強度をも含めねばならない。国外雇用の従業員をドイツの共同決定へ引き入れることは、その正当性の改善と欧州その他への開放に向けた一步となり得るが、選挙へ参加させることを超えて共同決定の実質的拡張にまで導くことがあってはならない。76年法の定める監査役会被用者代表の「選挙人による選出」は高い出費など企業に負担をかけるが故に、被用者達に代表へのより強い影響力を与える「直接選挙」が強く推奨されるが、選挙手続き問題を「直接選挙で選ばれた被用者側交渉団」との交渉事項にすることも考えられる。だが、共同決定に関する協定で、「監査役会の同意を取り付ける義務のある取締役会決定事項」まで申し合わせる必要性は、認められない。<sup>25)</sup>

協定に際しての被用者側の交渉団については、その構成が監査役会被用者代表側の機械的反映であってはならず、構成員の選出には非官僚主義的でより安上がりな「直接選挙」が可能にされねばならない。交渉団の候補者には、被用者監査役選挙のごとく管理職員グループの被用者が含まれるべきであるが、外部の労働組合代表は「候補になれはするが、されねばならないわけではない」。現行法で「事実上定められている」労働組合代表に対する監査役会議席の保証は、「重要な意義のあるものとはみなせない」が故に、廃止されるべきである。<sup>26)</sup>

共同決定に関する協定交渉が挫折した場合のために受け皿が法律で定められるべきで、協定のマキシマムとなるべき76年法の共同決定は、交渉への刺激を失わせないためにも、受け皿と

23) Stell. der Unternehmen—III, S. 58～60.

24) Stell. der Unternehmen—II u. V, S. 56f. u. 66.

25) Stell. der Unternehmen—IV, S. 60～63.

26) Stell. der Unternehmen—IV, S. 62 f.

はなり得ない。ましてや、76年「共同決定法の定める（擬似的）同数（共同決定）の水準を超える……ような規制は、（憲法たる）基本法と両立できないであろう（し、）……また欧州立法法の発展動向とも明らかに矛盾するであろう」。否、「断じて……（被用者には）共同決定を請求する権利など存在しない」のだから、受け皿としての規制は、いやしくも共同決定を知る欧州諸国で最もポピュラーな参加形態たる「被用者の3分の1参加」とすべきである。企業共同決定に関する協定は労働協約の対象とはなり得ず、よって労働争議の対象にもなり得ず、なつてはならない。<sup>27)</sup>

76年共同決定法については、労務担当取締役の任免規定や監査役会議長の第2投票権などに託けてモンタン共同決定へ実質同化することなど邪道で、適用企業のごく少ないモンタン共同決定法こそ廃棄すべきである。また有限会社に関しては、規模に関係なく一律に76年法の適用外とし、より有限会社の構造に適している三分の一参加法の適用とすべきで、執行機関による対監査役会定期報告の新たな法的義務化も会社形態にそぐわず不要である。

なお、執行機関と監査機関が並立した企業統治の「二元的システム」については、その「多様な利点」を疑うものではないが、ドイツ以外で受け入れているのはオーストリア、オランダ、フィンランドでしかない。欧州レベルでも両機関の融合した一元的システムとの自由な選択が議論されていることに鑑み、ドイツの立法者も一元的企業統治システムでの共同決定のための提案を今日時点で用意するなら、企業立地上のドイツの魅力を高めることができよう。<sup>28)</sup>

要するに、「ドイツの連邦政府と立法者は、

27) Stell. der Unternehmen— I, III u. IV, S. 55 u. 60f.

28) Stell. der Unternehmen—IV, S. 63 u. 65.

欧州ならびに国際的な発展を（傍観することなく、それらを）考慮した会社法と共同決定のための（柔軟で）モダンな枠条件の創出に踏み出すことにより、投資ならびに立地先としてのドイツの魅力を高めよ<sup>29)</sup>」、これが経済界代表達の提言の趣旨であった。

これに対し、報告書に添えられた被用者代表の見解表明<sup>30)</sup>からは、次に示すごとき対極的な基本姿勢が浮かび上がってくる。

## II) 被用者代表：共同決定法の拡充

### ——労働協約による上方修正も

共同決定は、将来性豊かな企業のためのモダンな構想であり、モダンで社会的な欧州のための青写真でもある。共同決定は、企業の従属的労働者が社会における同権的地位を確保することに貢献する。将来、より多くの共同決定が必要となるであろう。民主主義を指導原理と宣言した社会は、かかる原理の実現を経済プロセスで放棄することは許されない。企業「内・外被用者代表による良好で補完的な協働を要諦とする」76年法の共同決定については、「被用者のやる気と責任意識への積極的作用」や「社会的平和への貢献」を経験が証明してきたが、「若干の批判者」が懸念する外資の「共同決定ゆへの回避行動」など、消極的経済作用は直近の学術的実態研究<sup>31)</sup>でも実証され得ない。たしかに、ドイツおよび欧州での枠条件の変化は、共同決定を新たな課題の前に立たせている。我々には、これを好機と捉え、ドイツ共同決定モデルの更なる発展のために、これまで同様尽力す

29) Stell. der Unternehmen—V, S. 66.

30) Stellungnahme der Mitglieder der Mitbestimmungskommission Jürgen Peters Günter Reppien Michael Sommer zum Bericht der Wissenschaftlichen Mitglieder der Mitbestimmungskommission, in: Bericht, B. Kap. II [Abk.: Stell. der Arbeitnehmer].

る用意がある。だが、その際の「目標はあくまで労働世界と共同決定の進歩的形」でなければならない。<sup>32)</sup>

かかる目標に向けて先ず必要なことは、“共同決定法の適用閾値”を見直すことである。欧州連合で比べたとき、ドイツの企業共同決定システムは適用基準たる最低2千人（超）という企業被用者数の点で、——スウェーデンの25人やデンマークの35人は別としても——あまりに高く特異ではあるが、被用者数だけを企業共同決定の適用基準としておくことは許されない。ますます少ない人員でますます大きな価値が創造される今日の知識集約化され高度に機械化された労働世界では、適用閾値が下げられるとともに、商法典での企業規模定義の通例に倣った3基準の組み合わせが求められる。DGBは既に1982年以来、共同決定法の更なる発展に向けて①被用者数最低1千人②決算残高最低3500万ユーロ（換算）③年商最低7500万ユーロのうち二つを満たす場合の共同決定法適用を提案してきたが、かかる提案は適用閾値の見直し議論のための適切な一つの叩き台である。<sup>33)</sup>

第2に、人事領域を含む“労務担当取締役機能の強化”がなされるべきである。企業での知識労働の絶えざる増大は「やる気に溢れ創造的で献身的な共働者」を必要とする。知識労働の意義の高まりに対応し企業を上首尾に統治するためには、労務担当取締役と従業員および彼ら

の利益代表機関との間の緊密な結びつきが必要となる。従って労働組合としては、「労務担当取締役は監査役会被用者代表の意志に反しては任命されることが出来ない」旨の規制が講じられるよう提案してきた。<sup>34)</sup>

また第3に“監査役会内部の秩序問題”に関して、労・資の協調を妨げ、監査役会全構成員間での同時対等な個人的責任負担原則とも両立し得ない「監査役会議長の第2投票権」についても、出資者利害に関係しない「手続き問題での議決」では廃止されるべきである。<sup>35)</sup>

第4に、現行法の修正が緊急に必要な事項の筆頭として、監査役会被用者代表の“選挙手続きの簡素化”が挙げられる。目下の選挙人選挙を踏まえた被用者監査役の選出手続きは、経営協議会と管理職員代表委員会の合同集会での選出へ「無条件に」簡素化すべきで、これは「二つの共同決定レベルの結合を理由とした疑念」を退ける上でも有効である。被用者グループごとに分けられた現行の候補者提案権を維持することは、被用者側が相応に分割されていることの帰結として当然である。<sup>36)</sup>

第5の、これも急を要する法改正事項に、“共同決定への国外雇用従業員の引き入れ”がある。かかる関心事を労働組合は常に支持してきたが、それは正当性からではない。ドイツの資本会社が問題になっていて、その監査役会に席をおく被用者代表には民主的選挙に基づく「明白な正当性が存在」する。それ故、ドイツの監査役会への参加はむしろ国外従業員への要請と解すべきであって、彼らの統合に伴う企業外被用者代表の権利の縮小は、労働組合の意向に背いてはこれをなし得ない。労働組合も受け入れ可能な施策のうち手始めとされるべきは、

31) Vgl. S. Vitols, *Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung, Eine ökonomische Analyse, Gutachten im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Berlin 2006*; K. Kraft/M. Ugarkovic, *Gesetzliche Mitbestimmung und Kapitalrendite*, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226/5, S. 588ff.*

32) *Stell. der Arbeitnehmer— I f., S. 67f.*

33) *Stell. der Arbeitnehmer—IV, S. 75 f.*

34) *Stell. der Arbeitnehmer—IV, S. 76.*

35) *Ebenda.*

36) *Stell. der Arbeitnehmer—III, S. 73.*

国外従業員に被選挙権を与え、彼らへの参加要請が拘束的に実現するようドイツの法律に繋留することである。彼らの能動的選挙権については、労働協約により規制されることができよう。<sup>37)</sup>

ドイツには1959年以来、企業共同決定の維持・改善に向けた「労働協約による協定締結の長い伝統」がある。今日でも、コンツェルン従属企業などでの共同決定の「協定交渉による弾力化」を労働組合は有意義とみなして様々に実践しており、今後は、「監査役会の規模」の他、「労務担当取締役の地位強化」なども協定の対象となり得よう。その際重要なことは、企業体制の変更はただ労働協約交渉でしか協定され得ず、しかも、共同決定に関する協定締結には、唯一の被用者側協定当事者たる企業で代表されている「労働組合間の一致した合意」が必要なことである。殊に被用者代表の国際化には、労働組合の調整的・秩序形成政策的影響力が不可欠であり、「労働組合を犠牲にした国際化の試みは必ずや失敗する」。<sup>38)</sup>

第6に、同じく急を要する法改正点として、76年法導入以来、共同決定の影響力をめぐり議論されてきた“監査役会の同意必要項目”の法定化がある。ハンス・ベクラー協会の学術調査などから、06年時点で項目に定めのない共同決定実施企業が調査対象株式会社の54%もあり、有限会社では更に多いことが判明している。監査役会が制御機能をより良く果たせるよう、オーストリアやオランダに倣って、標準となる中心的同意項目を法定することが必要である。<sup>39)</sup>

更にまた、監査役会の委員会構成の相似化、実質的の子会社（従業員数）の適用基準値への参

入、監査役会の被報知権に関する有限会社と株式会社の同等化といった“制度的改善”とならんで、“取締役会構成員への報酬”が緊急の法的対応を必要としている。すなわち、激しいケースでは1998～2004年の間に倍増するほど著しく上昇した取締役報酬の動向は、それに関する法的基礎として株式法第87条に掲げる「構成員の任務や会社の状態との適切な関係」という原則が、従業員に対する責任を特に考慮した「社会的責任原則」で然るべく補完されることを要求している。<sup>40)</sup>

以上要するに、76年法導入以来「存在価値を証明し」将来も意義を増す企業共同決定制度は、社会経済的「枠条件の本質的变化」を踏まえて、更に前進させられることが必要。その際、制度を弾力化し、協定交渉によって個別企業の事情に適応させるにも吝かではない。だが、交渉による裁量を過大に評価し現行の強制的法規制を過小評価することは、戒めねばならない。交渉の目標はあくまで制度の実質的・現実的改善に据えられ、成果は労働組合と労働協約の形で協定されねばならない。連邦政府と立法者が企業共同決定制度の更なる発展を決意するなら、DGBにはそれに関与する用意がある<sup>41)</sup>——これが、委員会に臨んだ被用者代表達の基本的立場であった。

では、「原則的諸問題」で立場の著しく異なる労・使代表を前に、学識者達はいかなる判定を下したのか、これより答申の行論をできる限り生かしつつ、明らかにしてみよう。

37) Stell. der Arbeitnehmer—II u. IV f., S. 69, 74 u. 78.

38) Stell. der Arbeitnehmer—II u. III, S. 69～71.

39) Stell. der Arbeitnehmer—III u. V, S. 72 u. 78.

40) Stell. der Arbeitnehmer—II u. IV f., S. 69, 76 u. 78.

41) Stell. der Arbeitnehmer—III u. V, S. 70 f. u. 77 f.



## IV 学識者委員による答申

### 1) 学識者委員による経験評価

#### — 抜本的改変は不要

共同決定委員会は、その使命を果たすためにまずは「ドイツの企業共同決定制度……を欧州統合やグローバル経済化からの要請に照らして評価することが必要」と考えた。その際、「諮問期間が限られ、企業共同決定については様々な問題がすでに研究されてもいることに鑑み、委員会独自の調査、聴聞、文書アンケートの実施や外部への鑑定依頼は断念」。また、「委員会審議の対象は基本的に、1976年5月4日の……《共同決定法》による企業共同決定制度に据えられていて、学識者委員としても「鉄・鋼製造ならびに鉱山業（で実施されている）……モンタン共同決定制度と立ち入って取り組むことの必要性は……その数量的にごく限られた意義からして認めなかった」。<sup>42)</sup>

学識者委員は、ドイツの企業決定制度を評価するにあたって、使用者側からの違憲訴訟を「基本法の対経済秩序中立性」の確認の上に退けた「76年共同決定法に関する連邦憲法裁判決<sup>43)</sup>」を引き合いに出す。つまり、79年に下された同裁判所の判決は、「76年法の採択時点で……立法者が行なった（共同決定）法の作用に関する積極的な予測を妥当」とみなしつつも、「立法者の判断が後になって“誤りであると判明する”ようなことが万一あれば、立法者は“訂正の義務を負う”とした。従って、委員会は先ずそれ以後の経験にもとづいてそうした訂正が必要か否かの問題に取り組んだ」というのである。

委員会での「企業共同決定制度の経済的作用

に関する詳細な議論を経て学識者委員（が到達した答え）は、全体的に見て76年時点での立法者の積極的な予測を問題視したり、共同決定法の抜本的修正とか廃棄を提案する必要性をなんら認めない（、というものであった）。その際、彼ら学識者委員は、経営体制、企業共同決定、協約自治という3レベル（での被用者参加）の競合（作用）に関しては、70年の共同決定委員会報告や79年の連邦憲法裁判決で示された……考量がその後に正当性を失ったとはみなさない。同様に……76年法に従った被用者の共同決定（権）を監査役会での3分の1参加へ縮小せねばならない……経済的その他の理由……も、学識者委員の見解では存在しな」かった。<sup>44)</sup>

ここで、「専門家（集団）の支援のもとになされた共同決定の受容と働きに関する経験的研究状況の精査にもとづいて学識者委員が到達した評価<sup>45)</sup>」をより詳細に示せば、以下のようなものであった。

企業共同決定「制度の経済的作用を経験的に把握することは、……作用の複雑性や他の多くの要素との錯綜性の故に、厳密にはなおも不可能である。……たしかに、方法論的に進んだ最近の（計量経済的手法を用いた）研究の多くは企業共同決定に全体として積極的な経済的効果を認める傾向にあるが、……企業共同決定についての疑問の余地のない経済的利点も重大な不利益も証明されるに至っていない。いずれにせよ、研究により裏付けられたこれまでの経済的経験は、企業共同決定制度の抜本的改変要求にとっての理由付けを何ら与えていない」。

企業「共同決定制度は人的会社として組織さ

42) Bericht, A. Kapitel 1 Teil 1—II u. III sowie Teil 2— I, S. 5, 7 u. 11.

43) Vgl. BVerfGE 50, S. 290ff.

44) Bericht, A. Kapitel 1 Teil 2—II sowie Kapitel 2 Teil 1, S. 10 u. 12f.

45) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1, S. 13f.

なお、精査された内・外文献46点（1981～2005年）は、Bericht, C-3, S. 85ff.に一覧。

れた同族企業が資本金会社へ法形態を変える上で  
の障害になるという主張については、事例が不  
足しているため証明も反証もされ得ない」。ま  
た、欧州共同体の基本的自由「企業在地選択の  
自由」との関連で、ドイツに本部のある国外法  
企業に国内法の適用回避を保証した「欧州裁判  
所の原則的判決」が共同決定法規にも妥当する  
か否かは、「未確定」。<sup>46)</sup>

たしかに、「企業共同決定制度の実際はこれ  
まで一連のアンケート調査の対象になった」  
が、制度の「原則的拒絶もしくは廃止への圧倒  
的願望を示す調査結果は存在しない」。たとえ  
「取締役会や監査役会の構成員とのインタビュ  
ーで監査役会の規模やその国際化不足が潜在的  
改革対象として特に指摘されること」はあつて  
も、「同族企業や外資企業子会社で負担と感じ  
られることが最も多い」ことを別にすれば、  
「被質問者の圧倒的部分は、現行制度内部での  
共同決定の良好な実践を可能とみなしている」。  
委員会の審議で「学識者委員の提示した企業  
共同決定制度の評価内容が使用者側から批判さ  
れた……（際、企業での共同決定の作用に関  
してドイツ経済協会《IW》とフランクフルト  
大学 法・金融研究所が実施した……（文書に  
よるアンケート）調査の結果が指摘された。  
……アンケートで監査役会での共同決定の経験  
を報告するよう要請された企業凡そ2500社の  
うち、8%《約200社》、76年共同決定法適用企  
業でみれば凡そ6分の1《約15%》が回答を寄  
せた。……（回答を寄せた）76年共同決定法適  
用企業のうちの34%が同法の働きを非常に積極  
的ないし積極的に、38%が非常に消極的ないし  
消極的に評価し、28%は態度を明らかにしな  
かった」。だが、IWの「調査結果は、共同決定に

批判的な企業は平均以上にアンケートに参加  
したと推定できるが故に、関係企業による企業  
共同決定の原則的拒絶とは認めがたい」ばかり  
か、「BDAとBDIの両会長名で『ドイツ企業  
共同決定の現代化議論を確かな経験的基礎に据  
えるため』と称して回答への協力が要請されて  
いた」にもかかわらず「回収率が異常に低かつ  
たことからみても、むしろ学識者委員による評  
価を全体的に裏付けるものと言える」。<sup>47)</sup>

学識者委員はまた、「委員会で表明された次  
のような見解、監査役会での被用者の共同決定  
が……経営陣の構成員に重要な企業家的決定で  
……被用者代表との企業利益に反する裏取引を  
強いるという見解、にも与し得ない。……過去  
15年間のドイツの重要企業での徹底したリス  
トラ……（はもとより、）高い繁栄局面（の80  
年代）につづく10年間の危機……の時代でも大  
企業の全てが共同決定されているドイツ加工業  
の輸出実績は感動的なほどに維持された」事実  
などを「歴史的に振り返ってみても、76年法の  
共同決定が関係企業に経済的損害を与えた……  
とか、ドイツ企業の国際競争力を維持ないし改善  
するにはドイツの企業共同決定制度の抜本的な  
変更が必要だと言うための根拠は何ら存在しな  
い」。<sup>48)</sup>

学識者委員による「ドイツの企業共同決定制  
度の経済的作用に関するかかる判断は、近年の  
（わけても資本市場の意義の増大・国際化とい  
う）経済条件の変化を勘案した場合でも変わら  
ない」。たしかに「近年、資本市場の国際化が  
急速に高まり、そのため国際資本市場での共同  
決定企業の立場に及ぼすその影響は未だ完全  
には見通し得ない」が、学識者委員には「企業  
共同決定が過去において外国からの直接投資に不

46) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1 u. 3-III, S. 14f. u. 32f.

47) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1, S. 15f.

48) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1, S. 17.

利に作用したとか現在不利に作用している」ことを示す「証拠は、何ら見出すことができなかった」。<sup>49)</sup>

以上のような評価に立って「連邦政府にドイツの企業共同決定制度の抜本的改変を提案する理由はない、これは……76年法に従った共同決定制度の経済的作用を勘案しても変わらない」との結論に達した3名の学識者委員は、「代わりに過去数十年間の経験を踏まえて制度および経済の枠条件が変化したことへの適応に向けたドイツ型共同決定モデルの更なる発展を（次のように）勧告する」<sup>50)</sup>のであった。

## II) 学識者委員の勧告

### — 企業別協定への慎重な開放

いま、学識者委員によってなされた企業共同決定制度の更なる発展のための提案を概観するなら、「三つのカテゴリーからなる<sup>51)</sup>」その内容は以下のように纏められてよからう。

学識者委員が「現行法規の原則的修正は不要……、(別言すれば) 76年共同決定法により企業における紛争の克服と異なる(労・使)利益の調整のための、全体として有効な手続きは確立済み……との事実に関係なく、諸発展の急速な多様化に直面して勧告する」第1の提案カテゴリーは、「現行法の弾力化および簡素化」であった。

### II)-i 勧告点1: 弾力化および簡素化

そのうち学識者委員が勧告する「共同決定権の(最も巧みな)弾力化」とは、いわゆる「裁量権による強制権の補充」、つまり「共同決定法規から逸脱する協定の締結を関係法令のなかで許可すること」にほかならない。その際、協

定可能分野として考えられるべきは、別けても

①専らドイツの共同決定法規が適用されるコンツェルンにおいて実践される共同決定の形態、②監査役会の規模の偶数構成を厳守した拡大・縮小、それに後述する③企業監査機関への国外従業員代表の引き入れ、の三つである。協定の交渉には、一方の使用者側ではその監査役会が協定の対象となる企業の代表機関が当たり、他方の被用者側では《総合/コンツェルン》経営協議会、監査役会で代表されている労働組合および共同決定法が適用されてきた場合の《総合/コンツェルン》管理職員代表委員会が交渉団を形成する。被用者側交渉団の規模と構成は監査役会の被用者側に準じるが、共同決定実施監査役会がない場合には《総合/コンツェルン》経営協議会とそこで代表されている労働組合との同数構成とする。かかる協定は、それが権利を侵害しうる者達すべてによる正当化を必要とする「特殊な集団契約」であって、「個人的利害がより大きく作用しうる」現職の被用者監査役による交渉にも、労働組合のみの交渉や労働協約による規制にも馴染まない。また、「委員会で提案された従業員による直接選挙」も「経費の点で不相応」。<sup>52)</sup>

協定の成立には、原則として、使用者側では定款変更に必要な出資者総会による4分の3以上の多数の承認を、被用者側では交渉団の4分の3以上の多数決を必要とする。ただし、監査役会の規模縮小が企業内被用者代表・労働組合代表・管理職員代表の構成比の変化を招く場合には、被用者交渉団の「全員一致の賛同」が憲法的にも必要となる。もとより、既存法規からの逸脱がどこまで許されるべきかを契約するという協定の「本性から」して、不成立や協定で

49) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1, S. 17~19.

50) Bericht, A. Kapitel 2, S. 12.

51) Ebenda.

52) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 2-I u. V, S. 19~23 u. 35.

定めるべき有効期間の満了の場合には、「関係法規が無条件に再適用されるべきである」。<sup>53)</sup>

学識者委員のいう第1勧告カテゴリーのうちの簡素化とは、「選挙手続きの簡素化」であり、具体的には、候補者提案権はそのままにして「被用者代表監査役を経営協議会委員と代議員会委員の（合同）集会で選出すること」であった。要は、「共同決定法の（選挙人選挙を経た間接的な）選挙手続きは複雑、冗長、高出費な」もので、委員会で議論された「従業員による一般的直接選挙案も大掛かりな選挙戦を要し、……本質的簡素化にはならない」。学識者案に「委員会で表明された共同決定レベル間での重合の懸念は、（憲法裁判決も退けたように）的外れ。企業レベルの共同決定と経営レベルのそれは被用者参加のための相互補完的な部分システムで、共に企業決定プロセスでの被用者利益の保護を目指している。……現に、監査役会の企業所属被用者代表は通例、経営レベルの被用者代表機関の出身である」。また、「被用者議席のカテゴリーごとの候補者提案権を維持することは、監査役会被用者側が相応に分割されていることの当然の帰結」。<sup>54)</sup>

## II)-ii 勧告点2：欧州化および国際化

学識者委員による第2の勧告カテゴリーは、企業法ないし企業構造の“欧州化と国際化”に置かれ、具体的には「国外で雇用されている従業員の共同決定への統合」が以下のように提案される。

76年法に従ったドイツの企業共同決定モデルには、「企業法の欧州化や市場および企業構造の国際化の進展下でも異議を挟む格別の理由はない（が、そうした）……枠条件の変化へ適応

するための措置は種々必要と思われる」。もとより、欧州での最近の発展<sup>55)</sup>をみるに、ドイツの共同決定が唯一無二の存在など、「論外」。この間、企業意志決定への「被用者参加の形態および伝統に認められる多様性」の故に構成国内「規制統一化の試みをすべて挫折」させられてきた欧州共同体は、「統一的な欧州共同決定モデルの創出を断念」し、「構成諸国の法・社会秩序……を維持する下」で「各国既存モデルから根本的に逸脱する途を選ぶにいたった」。すなわち、欧州株式会社（SE）、欧州協同組合（SCE）や多国籍資本会社の合併企業へ「ドイツの手本に倣い」従業員が被用者側主体となる「企業共同決定と経営共同決定の二元的制度」の導入を目指す欧州共同体は、企業共同決定権の中身については「企業代表機関と特殊被用者交渉団との自由な協定」を法律的規制に優先させることにした。欧州共同体法のような動向から、「ドイツの立法者はドイツ共同決定の（親）欧州的な更なる発展に向けて（次のような展開を）学ぶことができる」。<sup>56)</sup>

ドイツの共同決定権は諸外国と同様、「監査役への選挙・被選挙資格を国内事業所の被用者に限定しているため、国外にも事業所のある大抵の関係企業では、国外従業員も監査役会決定の対象となるにもかかわらず、彼らによる被用者監査役の正当化手続きが欠落している」。この「今後重要性を増す正当性の問題」は、欧州法がそれに従い新設される企業に定めているような「国内・外の全事業所を組み込んだ選挙手続きが規定されることでしか除かれ得ない」が、これは国内法には不可能。当分「欧州共同体地域で企業共同決定を同調させるための共同

53) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 2—I u. V, S. 21~23, 25 u. 36.

54) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 2—II, S. 27.

55) Vgl. Bericht, C. Anhang 4: Übersicht Europa, S. 89 f.

56) Bericht, A. Kapitel 2, S. 12, Teil 3—I, S. 28f. u. Teil—I f. u. V, S. 30~32 u. 35.

法制的規制すら見込めない」以上、「ドイツの立法者は既存の正当性問題を除去できぬまでも緩和できるような措置だけは講じるべきである」。そのために学識者委員は、法律に逸脱条項を設け「労働争議には馴染まぬ特殊な集団協定」で国外従業員の統合を図るよう勧告する。

その際、協定は「監査役会被用者側の選挙手続きと構成とに限定されるべき」で、内容を「法律の適用要件である従業員数にまで反映させることは、使用者側の反対で協定を頓挫させないために、必ずしも必要ない」。賦与されるべき権利が ①現行の選挙手続きへの同権的参加権か ②彼らに事前配分された議席への独自の選挙・被選挙権か ③監査役への被選挙権のみに限るか、は協定で決めること。協定の当事者については、使用者側はドイツの親企業とそれの国外企業の各代表機関が当たり、監査役会の規模の変更の際にはドイツ企業の出資者総会による 4分の3以上の同意を要する。他方の被用者側当事者は、前記の共同決定規約や監査役会規模に関する協定勧告と同様であり、協定締結交渉への国外従業員の参加は彼らの既得権が侵されるわけではないため不必要。国外従業員への議席配当に関する協定の被用者交渉団による決議は「4分の3以上の多数」で成立する。この（労働組合代表が反対しても議決し得る）要件は、国外従業員の統合が管理職員や労働組合の代表議席を減失させる場合でも——前記の監査役会規模に関する協定とは異なり——「監査役会被用者代表の正当性の基礎を拡大するために甘受されるべきである」。<sup>57)</sup>

### II)-iii 勧告点3：法的瑕疵の修正

ドイツの企業共同決定を吟味した学識者委員が更なる発展に向け必要とみなす第3の勧告カ

テゴリーは、説得的説明に欠けた制度的齟齬や欠陥を除くための“現行法の修正”であった。これら制度的「弱点」を除去すべく勧告された3項目の“法律変更”のうち、

第1は“法律の適用領域”に関するもので、次の4点を内容とする。

- ①三分の一参加法の適用を株式会社でも被用者数5百超に統一すべきこと
- ②三分の一参加法が適用される他の形態と同様に相互保険組合でも被用者数が2千を超えれば共同決定法が適用されるべきこと
- ③三分の一参加法適用企業の被用者数には共同決定法と同様に「事実上支配されている」全《ドイツ所在》子会社の被用者も参入されるべきこと
- ④三分の一参加法でも共同決定法と同様、株式合資会社については合資会社の被用者が無限責任の資本会社自体の被用者数に参入されるべきこと<sup>58)</sup>

第2の変更項目は監査役会が設置できる“決定権を委譲された監査役会小委員会”に関するもので、関係法規に定めのない「委員会構成と可否同数時の委員長の第2投票権」について学識者委員は、監査役会に做った労・資の議席配分と同数構成の場合の委員長の第2投票権とを——監査役会両陣営了解下での逸脱も認めつつ——提案する。<sup>59)</sup>

第3の法律変更項目として学識者委員は、被用者代表の参加する監査役会を備えた有限会社の執行機関にも、従来欠いてきた従業員の死活的利害に関わる企業運営上の中心的問題についての“監査役会への定期報告”を、株式会社の取締役会に対するごとく義務付けるよう勧告する。<sup>60)</sup>

57) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 3—IV f., S. 33~38.

58) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 4— I, S. 40~42.

59) Ebenda, S. 42f.

## II)-iv 勧告回避事項

これにひきかえ学識者委員が“変更の不必要性”を敢えて唱える4項目の法律規定には、勧告部分の最後で次のような理由説明をなす。

まず、委員会で要求のあった“共同決定法が定める監査役会議長の第2投票権の（手続き問題での）廃棄”は、「憲法的疑義」や「本題解明と手続き問題との不可分性」の故に受け入れ難い。また「法律への協定オプションの挿入」についても、協定に必要な「第2投票権放棄の用意」が出資者側にあれば具体的個別ケースでも表明されようし、仮に法的拘束力のある協定が交わされたとして議決に際しての出資者側の意思の変更を必ず保証するものでもない。

第2に、“共同決定法に定める労務担当取締役”に関し委員会で要求された、モンタン共同決定法に倣った特別任免手続きを協定するための逸脱条項の挿入については、「人事・社会問題の意義の増大を前にして、被用者代表監査役の過半数に逆らった任免など実際にはありそうもない」ので不要。

第3に、株式会社と異なりその執行機関が常に従うべき“有限会社での社員総会の指示権”とは、「監査役会被用者側の実際的影響力をかなり狭め得る」ものではある。が、委員会で要求のあったその「除去は、有限会社の本質的メルクマールに触れること」であるが故に、「協定の対象に（さえも）すべきではない」。

第4に、有限会社の執行機関の任命権が三分の一参加法適用企業の場合の社員総会と共同決定法適用企業での監査役会とで異なる法の現状を、委員会で提案されたように、法律変更により監査役会権限に統一することは、三分の一参加法での監査役会被用者側の初めから限られた影響力を勘案するなら「必要にして正当」とは

言えない。また三分の一参加法に協定許可条項を設けることも、被用者側の立場の本質的強化とはならない。<sup>61)</sup>

もとより、一元的企業統治に向けた対応勧告のごときは、「ドイツの立法者に導入の兆しが認められぬ……限り、有意義とはみなさな」かった。<sup>62)</sup>

以上要するに学識者委員は、「ドイツ企業共同決定制度の抜本的改変は不要」とみなす半面、現代化の要請には欧州化と国際化に向けた76年法を受け皿とする協定オプションによる制度の弾力化・簡素化で基本的に対応せよ、と勧告するのだった。彼らの「提案に従って将来も機能を維持されるべき」ドイツ型共同決定モデルは、今後更に進むと予想される諸変化——社会の少子高齢化、産業の知識集約化、欧州・世界経済の統合進展、生産・消費の親エコロジー化、資本・金融市場の発達等——の中でも、「然るべく運用」されるなら「社会組織たる企業」に対して、金融市場の発展に顕著な「短期営利志向」からの防衛など有意義な追加的貢献をなし得る。そのために制度を新しい与件に適合させることが必要となれば、この任務は先ず共同決定当事者に託され、制度規制の新たな形が確証された暁に初めて法律的に規制されるべきだ。<sup>63)</sup> 彼らはこう説くのである。

61) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 4, S. 44~47.

62) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 3—V, S. 39f.

なお、「委員会で要求のあった同意義務付け項目の法定」については、「弾力化需要の著しい」コンツェルンで「共同決定の力点移動」が子会社での共同決定の廃止・縮小といった形で協定される場合に、「同意義務付け項目」を併せて協定することは「可能かつ有意義」。だが、「協定オプションの（一般的）導入」や「項目の法定」を勧告するには、企業統治上の取締役会と監査役会との役割分担に関係する問題なるが故に「委員会の任務として妥当性に疑問」があった。（Bericht, A. Kap. 2 Teil 2—I, S. 20 u. 25f.）

60) Ebenda, S. 43f.

## V 一応の収束

本稿は、四半世紀にも及ぶ論争の末に76年の(西)ドイツに成立した企業共同決定制度が、30年余の時を経て迎えつつあるやに見える新たな展開を遠望しておくための試論となるべきものであった。導入後初めてなされた制度の公的検証作業をとにかくも一通り概観し終えたいいま、今般の委員会答申がドイツの企業共同決定の歩みに占める意義を一端なりとも明らかにすることにより、一応の収束を試みるとしよう。

その設立の経緯に照らして、シュモルトやシュレーダーら立案者にとり委員会の使命は、ドイツの企業共同決定制度に関する一般法規たる76年法を逆風の中で確保するために、改めて社会的合意を取り付けることであった。喜寿を迎えたビーデンコップも述懐する。「連邦首相シュレーダーが私に与えた刺激的な使命……は……ドイツ型共同決定制度をめぐるエスカレートする恐れがあった労・使(中央組織)……間での論争を克服することだった<sup>63)</sup>」、と。だが、そうした「委員会の設置目的は達せられなかった。……共同決定委員会での合意を妨げた責任<sup>64)</sup>」をシュモルトらが糾弾する企業代表3名は、学識者委員の報告書が連邦首相メルケルへ直接手渡された同じ12月20日に声明を発表し、改めて「それを経済界代表として断固拒絶する<sup>65)</sup>」。何故ならば、「ドイツの共同決定を欧州の諸発展と両立させるといふ最重要関心……に向け我々(経済界代表)が提示した……協定交渉への法律開放(と)……親欧州的受け皿としての(被用者)3分の1参加……に反対するばかりか、(30年以上昔の報告書の時代遅れな仮

定を盾に欧州と世界で絶対的に孤立した76年法の(労・資)同数共同決定の拡大さえ要求」する「3教授の立場など、決して合意できるものではない」から<sup>67)</sup>、と。しかるに、「6次にわたる委員会会合のすべてを赤い糸のごとく貫いた<sup>68)</sup>」そうした「使用者陣営タカ派の基本要求<sup>69)</sup>」なり「イデオロギ的極限……目標<sup>70)</sup>」を、「交渉の挫折により同数が3分の1へ収縮するなら使用者の関心は交渉の挫折に、被用者の関心は最初から交渉回避に」なる「実施不可能な提案<sup>71)</sup>」と退け、いわゆる「慎重な現代化<sup>72)</sup>」を勧告した学識者の立場とは、被用者側にとっていかなる意味をもつのか。

委員会審議の帰趨を「勝ち負けで判定するなら、使用者側の負け<sup>73)</sup>」とする見方がある。答申翌日のフランクフルターアルゲマイネ紙等の論調も同様<sup>74)</sup>。たしかに、選挙手続きの変更、適用領域に関する一連の法改正、有限会社執行機関による監査役会への定期報告の法的強制という勧告では、労働組合側の要求が容れられはした。監査役会小委員会の相似的議席配分も、「断念の可能性を残した矛盾<sup>75)</sup>」を別にすれば、労組側にとって一歩前進ととれる。だが、76年法の適用閾値・労務担当取締役の任免規定・監査役会議長の第2投票権の各見直しや監査役会の同意必要義務項目の法定化等は、受け容れられなかった。そればかりか、「企業体制に関わる協定は労働協約交渉でしかなし得ない。少な

63) Ebenda, S. 40 u. 42.

64) (Reppien), a. a. O., S. 20.

69) J. Peters, Klares Votum, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 35.

70) Sommer, a. a. O., S. 26.

71) (Biedenkopf), a. a. O., S. 12.

72) M. Höpner, Behutsame Modernisierung, in: Mitbestimmung, Jan./Feb. 2007, S. 49.

73) (Reppien), a. a. O., S. 19.

74) Vgl. z.B. Höpner, a. a. O., S. 48.

75) Stell. der Arbeitnehmer—III, S. 75.

63) Bericht, A. Kapitel 2f., S. 12 u. 48~54.

64) (Biedenkopf), a. a. O., S.10.

65) Schmoltdt, a. a. O., S.44.

66) Hundt/Thumann/Gentz, a. a. O., S. 40.

くとも共同決定協定の議決には全員一致の同意が必要」という「委員会被用者代表の確固たる見解」<sup>76)</sup>をよそに、学識者達は特殊被用者交渉団による協定交渉と議決要件としての4分の3の多数決を、わけても監査役会の国際化のために勧告した。かかる被用者代表委員にとって「受容できない提案<sup>77)</sup>」とは、金属産業労組議長J. ペータースに換言させれば「我々の受容できない制度的改悪<sup>78)</sup>」であって、決して勝利を意味するものではあるまい。

この件に関して、「協定が不成立や満了した時には（元の拘束的）法規制が再適用されることは使用者たちも分かっている<sup>79)</sup>」と認識していたビーデンコップら「学識者達は、交渉団の議決には全会一致が不可欠という被用者側の見解に対して、それでは（共同決定委員会が）纏まらないという意見だった<sup>80)</sup>」、という。とすれば、「70年の第1次共同決定委員会報告……や……79年の連邦憲法裁判決で（本質的に）解明済み」の反対論拠を持ち出し「克服済みの論戦を再開しようとした」<sup>81)</sup>使用者団体代表らの、いわゆる「会員企業の過半数が共感しない独善的立場<sup>82)</sup>」に引きずられ、「経済の国際化がもたらす新しく複雑な問題<sup>83)</sup>」で「労働組合（の権利）を犠牲にした（共同決定）国際化の試み<sup>84)</sup>」に途を開く学識者委員の勧告は、「企業“内”・“外”被用者代表の協働こそが共同決定法の核心要素<sup>85)</sup>」とする彼ら学識者の論

理に照らして、76年法の共同決定制度からの大きな離反と言わざるを得ない。

学識者委員の今答申に対する労組陣営の受け止め方も、使用者陣営と同様、決して一枚岩とは言えない。「前向きに、共同決定をどうしたら更に発展させることができるか、もっと考えるべき」で、「労働組合は共同決定制度の弱点除去のために学識者達の勧告を利用できる」<sup>86)</sup>というIG BCE議長シュモルト。「報告書が被用者共同決定に原則的意義を認めたことはIG Metallとして歓迎する」が、「交渉決着のための法律開放提案は行き過ぎて……賛成できない」<sup>87)</sup>とする同議長ペータース。両者の間には、明らかに差がある。そうした中で、前連邦首相に請われて委員会入りした「企業共同決定の実際を熟知する実務家」を自認するレッピーンが委員会活動を振り返って下した評価こそが、労組側に通低する想いと言えよう。「無駄ではなかった。……（何故なら、学識者委員が報告書で発した）共同決定を擁護するかくも明確な発言は、今日では当たり前のことではなく、それだけ貴重なものだから」<sup>88)</sup>、と。

第2次大戦直後の50年代初めに、力づくで辛くも重工業へ労・資対等な企業共同決定制度を法的に導入させた（西）ドイツの労働組合。その後四半世紀に及ぶ論争の果てに「諸政党間での確かな妥協の産物<sup>89)</sup>」として一般大企業へ導入された似非労・資同数共同決定を前に、「この上なく失望<sup>90)</sup>」しつつその拡充を期した70年代半ばの労働組合。爾来30年を経て時の連邦首

76) Stell. der Arbeitnehmer—II, S. 70.

77) Ebenda.

78) Peters, a. a. O., S. 34.

79) (Biedenkopf), a. a. O., S. 12.

80) (Reppien), a. a. O., S. 19.

81) (Biedenkopf), a. a. O., S.12 u. 15.

82) Th. Nöcker (Mitg. des Vorst. der K+S AG), „Ein Armutszeugnis für die Spitzenverbände“, in: Mitbestimmung, März 2007, S. 36.

83) (Biedenkopf), a. a. O., S. 12f.

84) Stell. der Arbeitnehmer—III, S. 71.

85) Bericht, A. Kapitel 2 Teil 2— I, S. 24.

86) Schmoldt, a. a. O., S. 45

87) Peters, a. a. O., S. 32 u. 34.

88) (Reppien), a. a. O., S. 17 u. 20.

89) K. Lauschke, Auf dem Langen Marsch, Der zähe Kampf der Gewerkschaften um ein Mitbestimmungsgesetz, in: Mitbestimmung, März 2006, S. 16ff.



相が「共同決定を（歴史の誤謬ではなく）偉大な成果とみなす者の一人として……共同決定は我々が社会的市場経済の不可欠な一部である<sup>91)</sup>」と称える陰で、「労・資協調」を謳うその名目的共同決定制度が「真価を証明した」という公的検証結果を「偏に歓迎」し、「風向きは変わった」<sup>92)</sup>と安堵する目下の労働組合。

惟うに、「労・資の協調」を理念に謳い<sup>93)</sup>議会の圧倒的多数に支持されて世に送り出された76年法の共同決定制度は、経済的効果にその正当性を求められるべきものではあるまい。少なくとも、当該制度の抜本的改変を欲する者達は、改変の必要性を客観的に立証する義務を負う筈である。しかるに、今般、経済・使用者団体の中央は、そうした責務を共同決定現代化委員会の「中立的」学識者委員に押し付ける形で、回避することに成功した。ドイツ型共同決定の現代化、つまり欧州化・国際化を梃子として3分の1参加への回帰を目指すBDA・BDIにより仕掛けられた共同決定改革論議の实の争点が、今回もまた「なかならず監査役会に占める企業外労組代表議席の取り扱い<sup>94)</sup>」であったとすれば、学識者委員の勧告内容は共同決定反対勢力の意に更に近づくものとなろう。ドイツで改良主義的労働組合運動が推進してきた共同

決定制度は、グローバル化の中で今まさしく岐路に立たされている。

本稿は、共同決定現代化委員会の変則的答申のうちに、権利の縮減という試練が待つドイツ労働組合の明日を予感するのみで、ひと先ず筆を擱かねばならない。

#### 参考文献

- 1) Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI, Mitbestimmung modernisieren, Berlin, im Nov. 2004.
- 2) Benneter, K. U. et al. (Interview v. Borsch, Ch. et al.), Abbau, Ausbau oder Umbau?, Positionen der Parteien zu den Mitbestimmungsgesetzen, in : Mitbestimmung, Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, 51. Jg., H. 9, 2005, S. 42ff.
- 3) Betz, J., „Sind Verhandlungslösungen wirklich notwendig?“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 38.
- 4) Biedenkopf, K. (Interview v. Girndt, C.), „Das funktioniert“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 10ff.
- 5) Biedenkopf, K./Streeck, W./Wissman, H., A core Element of Europe, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 8, 2007, S. 20ff.
- 6) Biedenkopf, K./Streeck, W./Wissman, H., Am deutschen Vorbild orientiert, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 28ff.
- 7) Bukenberger, K., „Die Parität wird überbewertet“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 39.
- 8) Frick, B./Kluge, N./Streeck, W. (Hg.), Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung, Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/New York 1999.
- 9) Girndt, C., Trägt der Konsens? 30 Jahre Mitbestimmungsgesetz, in : Mitbestimmung, 52. Jg., H. 4, 2006, S. 66f.
- 10) Hemmer, H. O., Das große Angebot an die Gesellschaft, in : Mitbestimmung, 52. Jg., H. 3, 2006, S. 26 ff.
- 11) Hexel, D. (Interview v. Girndt, C.), „Die Konservativen führen einen falschen Kampf“, in : Mitbestimmung, 50. Jg., H. 9, 2004, S. 56ff.
- 12) Höpner, M., Behutsame Modernisierung der Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 1/2, 2007, S. 46ff.

90) 当時のDGB議長H.-O. Vetterの論評(H.-O. Hemmer, Das große Angebot an die Gesellschaft, Heinz-Oskar Vetter, in : Mitbestimmung, März 2006, S. 31)

91) Rede v. Bundeskanzlerin Dr. A. Merkel auf der Jubiläumsveranstaltung „30-Jahr-Feier des Mitbestimmungsgesetzes“ der Hans-Böckler-Stiftung am 30. Aug. 2006 in Berlin (REGIERUNGonline, 2008/05/29).

92) Sommer, a. a. O., S. 23f.

93) 拙稿「西ドイツ共同決定法の理念とその実際」、『明星大学経済学研究紀要』、第20巻第2号、1989年参照。

94) M. Höpner, Besichtigung einer Reformbaustelle, in : Mitbestimmung, Juli 2005, S. 21ff.

- 13) Derselbe, Besichtigung einer Reformbaustelle, Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, in : Mitbestimmung, 51. Jg., H.7, 2005, S. 20ff.
- 14) Huber, B. (1. Vors. der IG Metall)/Kannergieser, M. (Präs. Arbeitgeberverband Gesamtmetall), Brauchen wir erweiterte Mitbestimmungsrechte bei Standortverlagerungen?, in : Mitbestimmung, 54. Jg., H. 3, 2008, S. 9.
- 15) Hundt, D./Thumann, J./Gentz, M., „Das bringt uns keinen Schritt weiter“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 40.
- 16) Lauschke, K., Auf dem langen Marsch, Der zähe Kampf der Gewerkschaften um ein Mitbestimmungsgesetz, in : Mitbestimmung, 52. Jg., H. 3, 2006, S. 16ff.
- 17) Lompe, K. et al., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung, Entwicklung, Erfahrungen Herausforderungen, Berlin 2003.
- 18) Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Hg.), Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006.
- 19) Martens, H., Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungsstransfer in den 1990ern, Münster et al. 2002.
- 20) Meiners, K., Demonstrativer Schulterschluss, Aktion pro Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 50. Jg., H. 12, 2004, S. 50ff.
- 21) Mitbestimmung in Unternehmen, Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart et al. 1970.
- 22) Müller-Jentsch, W., Wie die Gewerkschaften zur Mitbestimmung kamen 1848–1916, Teil 1 der Serie „Geschichte der Mitbestimmung“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 12, 2007, S. 52ff.
- 23) Derselbe, Die Mitbestimmung für eine neue Wirtschaftsordnung nutzen 1918–1952, Teil 2 der Serie „Geschichte der Mitbestimmung“, in : Mitbestimmung, 54. Jg., H. 1/2, 2008, S. 47ff.
- 24) Derselbe, Passt die Mitbestimmung zur sozialen Marktwirtschaft? 1952–2008, Teil 3 der Serie „Geschichte der Mitbestimmung“, in : Mitbestimmung, 54. Jg., H. 3, 2008, S. 48ff.
- 25) Müller, M., Wozu Mitbestimmung ?, in : Mitbestimmung, 52. Jg., H. 4, 2006, S. 54ff.
- 26) Nöcker, Th., „Ein Armutszeugnis für die Spitzenverbände“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 36ff.
- 27) Peters, J., Klares Votum, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 32ff.
- 28) Peukert, H., Wenig stichhaltig, IW-Studie zur Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 4, 2007, S. 52ff.
- 29) Reppien, G. ( Interview v. Scheytt, S.), „Es hat sich dennoch gelohnt“, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 16ff.
- 30) Schmoldt, H., Wir brauchen Mindeststandards, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 43ff.
- 31) Sick, S./Köstler, R., Etappensieg für die Mitbestimmung, Juristentag 2006, in : Mitbestimmung, 52. Jg., H. 10, 2006, S. 60f.
- 32) Sommer, M., Rückenwind für die Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 53. Jg., H. 3, 2007, S. 22ff.
- 33) Stellungnahme des DGB zu dem Bericht der „Kommission Mitbestimmung“ v. BDA und BDI, 12. Nov. 2004.
- 34) Streeck, W., Heldenhafte Annahmen über gute Unternehmensführung, in : Mitbestimmung, 54. Jg., H. 4, 2006, S. 52ff.
- 35) Streeck, W./Kluge, N. (Hg.), Mitbestimmung in Deutschland, Tradition und Effizienz, Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/New York 1999.
- 36) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の先駆的成立に関する覚え書」、『明星大学経済学研究紀要』、第9号、1977年。
- 37) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の法制化に関する覚え書」、『同上紀要』、第10号、1978年。
- 38) 拙稿「西ドイツ新〈共同決定法〉の成立と〈共同決定問題〉の帰趨」、『同上紀要』、第8号、1976年。
- 39) 拙稿「西ドイツ労働組合運動と共同決定制の基本的意義」、『同上紀要』、第12号、1980年。
- 40) 拙稿「西ドイツ共同決定法の理念とその実際」、『同上紀要』、第20巻第2号、1989年。
- 41) 拙稿「ドイツ革命と共同決定——ドイツ企業共同決定制成立史論——」、『同上紀要』、第23巻第2号、1992年。