

翻 訳

ドイツの経営体制・企業体制における労働者の共同決定 Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Betriebs- und Unternehmensverfassung

エデュアルド・ガウグラー

Eduard Gaugler

増 田 正 勝* 訳

目 次

- I. 経済形象としての経営と企業
 - II. 経営体制
 - 1. 経営の多数性と多様性
 - 2. 法的規定
 - 3. 経営協議会
 - 4. 双方的経営体制
 - 5. 社会倫理的観点
 - III. 企業体制
 - 1. 資本会社
 - 2. 共同決定法
 - 3. 監査役会
 - 4. 利益代表制
 - 5. 共同決定と人間の尊厳
 - IV. 法的独自性
- 訳者あとがき

個人や制度・組織について、今現在の状態やそのときどきの存在や有様を知覚可能な一定の体制として描くことは、通常またしばしば漠然としかできないものである

* 広島経済大学経済学部教授

る。これに比べて、国家的領域から由来する“体制”(Verfassung)という概念を、複数の人間から構成される形象の構造や過程が有する、持続的な構造・規範・規則・価値に応用することができる。このような形象に属するものとして、経済において企業あるいは経営と称されている社会・経済的単位が存在する。

I. 経済形象としての経営と企業

経営体制という場合、さまざまな現象形態として現われてくる経済単位が観察される。すなわち、それは物財やサービスを生産するために、さまざまな生産要素を多様に結合している。経営は、その生産過程においてしばしば持続的・分業的に行われる人間の協働を伴った、空間的・技術的・組織的・経済的単位であり、経済的目的形象として、また全体経済の部分として記述することができる。

日常語としては、経営と企業という概念の区別はしばしば漠然としている。両者を区別する場合、経済形象の財務経済的な機能や法的に重要な側面を企業に帰属させる。この場合とくに企業の外的な法的関係と所有関係があげられる。双方の概念に上下をつける場合には、ひとつの企業は複数の経営を包括する。逆に、むしろ経営を上位概念として使用することもある。歴史的観点からは企業は個別経済単位の市場経済的ないし資本主義的現象形態とみなされる。

II. 経営体制

1. 経営の多数性と多様性

ドイツの経済にはおよそ210万の経営が存在する。従業員数別の統計によって、三つの経営規模(小規模経営, 中規模経営, 大規模経営)に分けられる。210万の経営のうち3分の2は、従業員数は1~5人である。経営の90%は、従業員数20人以下である。従業員数が100人を超えるのは全体のわずか2%にすぎない。

経営規模は、経済部門が異なると大きく違ってくる。経営規模が大きくなるにつれて、経営の生産過程における分業の度合いが高まっていく。経営規模、労働組織、製品と生産の特殊性、投入されている生産手段、経営の経済的・社会的環境によって、経営に雇用されている人々の経営的労働関係が大きく影響される。経営レベルにおける使用者と労働者の関係は、著しい多様性を示しており、経営体制の法(Betriebsverfassungsrecht)は一定の観点でのみこの多様性を規制できるだけである。ドイツで適用されている2001年の経営組織法(Betriebsverfassungsgesetz)の中

心にあるのは、使用者と経営協議会との間の関係についての規制である。

2. 法律規定

ドイツの立法者がはじめて経営体制を取り扱ったのは、1848年のフランクフルト国民議会においてであった。そこで提出された営業条例 (Gewerbeordnung) の草案では、経営的事項について協議権を有する工場委員会 (Fabrikausschuß) が規定されていた。この提案は論議に付されたものの法的な効力をもつには至らなかった。

その後、いくつかの経営で自主的に労働者委員会が設置された (例えば、エルンスト・アッペガイエーナのツァイス工場で、ハインリッヒ・フレーゼが“立憲的工場”の構想によってベルリンのヤロウジエン工場で、フランツ・ブランツがメンヘングラートバッハの機械制織物工場で)。1891年の労働保護法、1905年/1909年のプロイセン一般鉱業法、1915年の戦時奉仕法 (Kriegshilfsdienstgesetz) においてそれぞれ規定されてきたが、1920年の経営協議会法によってはじめて経営体制に対する全国統一的な法的基礎が整備された。しかし、1934年、これに代わって国家社会主義者による国民労働秩序法が登場した。1952年以降ドイツ連邦共和国で適用されてきた経営組織法は、1972年の法改正によって、また2001年の経営組織法改正のための法規によって、1920年および1952年の法律規定を大きく発展させるものとなった。

オーストリアにおいては類似の法的準則が経営体制に適用されている。ドイツにおける経営体制の法とは異なって、経営レベルでの労働者代表を法的に規定していない国 (例えば、スイス) もあれば、企業別労働組合が存在するところ (例えば日本) では別の機関 (work councils 労働評議会) が形成されている国もあり、また経営レベルの労働者の利益を労働組合メンバーが代表する国もある。EU 諸国における労働者代表制の構成や権限に違いがあることから、1994年の経営協議会に関する EU 指針の形成と締結をめぐる交渉が長引くこととなった。ドイツの経営協議会とは異なって、ヨーロッパで活動する従業員1,000人以上の企業のユーロ経営協議会は協議権と情報権を有するにすぎない。

現在適応されているドイツの経営組織法は、経営協議会と並んで、それ以外の諸機関の共同決定を規定している。全体経営協議会・コンツェルン経営協議会、事業所別・部門別経営協議会、青年・見習い工代表制、調停所、経済委員会などである。1988年、管理層職員の代弁者委員会 (Sprecherausschuß) に関する法律ができたので、この委員会も経営体制に属することになった。

3. 経営協議会

経営組織法(第1条)によれば、経営協議会は、通常、選挙権ある従業員5人以上の経営において、18歳以上の全従業員によって直接・秘密選挙で選ばれ、任期は4年とされている。選挙権ある従業員が20名までの経営では、経営協議会は1名で構成される。経営規模が大きくなると経営協議会も3人ずつ増えていく。従業員7,000人以上の経営では経営協議会のメンバーは35人となる。さらに従業員の数が増えていくと、経営協議会のメンバーもそれに応じて増えていく。使用者は、選出された経営協議会メンバーの一部については経営内の業務を免除しなければならない(第38条)。経営協議会の選挙では、少なくとも6ヶ月以上の勤続期間のある選挙資格者すべてに被選挙権がある。

経営組織法は、使用者の決定に対する経営協議会の参加について、三つの領域、すなわち社会的事項、人事的事項、経済的事項を区別している。

社会的事項には以下のような問題領域が含まれている(第87条)。経営の社会的秩序、経営における従業員の行動、労働時間規定、有給休暇、労働災害・職業疾病の保護、社会的施設の管理、経営的賃金形成、経営的提案制度などの問題である。

人事的事項における経営協議会の参加については以下のような問題が含まれる(第92条～第105条)。人事計画、雇用保障、職場の公募、人事評価・選抜、職業教育、その他の人事個別施策(採用、職場集団の編成・改組、配置転換、経営秩序を乱す従業員の解約・解職)。

経済的事項については経済委員会の設置が規定されているが、これは従業員100名以上の企業(事業所ではない)についてである。経済委員会では、詳細に規定された10の個別事項について情報の提供および経営協議会との協議が行われる。さらに経営の変更についてまたその場合予測される利害調整について経営協議会が参加することを規定している(Sozialplan 社会計画)(第111条～第113条)。

これら三つの意思決定領域の間では、経営協議会の法的権限に階層がつけられており、それは情報権から協議権、共同決定権にまで及んでいる。いくつかの個別的事項では、法律は使用者に経営協議会の同意を求めている。使用者と経営協議会の間で合意されたことは経営協定として締結される。調停所(Einigungsstelle)が決定する場合は、それについて労使間で合意する必要はない(第76条)。人事的・社会的・経済的事項について経営協議会が広く参加するからといって、経営組織法を“経営民主主義”として理解することは誤りである(Gaugler, 1963年)。とくに労働組合組織率の高い大規模経営において、経営の部分領域に経営協議会と従業員との間の連絡仲介者として活動する労働組合員の職場委員がおり、その集団がいわば経営

協議会の基礎構造を形成していたとしても、これを“経営民主主義”と理解してはならない。

経営組織法は、使用者と経営協議会に対して双方が「従業員と経営の安寧のために、・・・信頼関係をもって」協働することを求めている（第2条）。「使用者と経営協議会の間に労働争議の行為はあってはならない。使用者と経営協議会は、経営の労働過程と経営平和を侵すような行動は厳しく控えなければならない」（第74条）。さらに双方には以下のような使命がある。すなわち、「経営で働くすべての人間が正義と公平の原則によって取り扱われるように注意し」、「経営に雇用されている労働者の人格の自由な啓発を保護し、それを促進しなければならない。労働者と労働集団の自立性と創意性を促進するようにしなければならない」（第75条）。

4. 双方的経営体制

立法者によって構想された経営体制の基本構造は、ドイツ連邦共和国の経済において中規模・大規模経営に広く普及している。これに対して例外をなしているのは、小規模経営やより小さな中規模経営であり、そこではしばしばわずかの経営協議会しか見出すことができない。このような規模の経営では双方的経営体（*zweiseitige Betriebsverfassung*）はいろいろな理由から一般的な規定とはなっていない。しばしばこのような経営では、使用者が負担しなければならない、経営協議会のコストが負担とみなされ、経営協議会が使用者の意思決定へ参加することによってもたらされる利益よりも損失のほうが大きいと思われる。とくに中規模経済では、双方的経営体制は使用者の経営的意思決定を妨げるという意見が広くみられる。立法者によって意図された、使用者と経営協議会との間の協働に対する危惧として、ときどきやや規模の大きい経営で、またときには大規模経営で、経営協議会選挙を牛耳ろうとする労働組合の活動が指摘されている。

実証的研究の結果によると、経済実践において双方的経営体制は、従業員と経営の安寧をめざす信頼ある協働という法の構想に適合していないといわれる。それによれば、六つのタイプの経営協議会が区別される。無視された経営協議会、孤立した経営協議会、業務管理の機関としての経営協議会、確固とした経営協議会、秩序勢力としての経営協議会、協力的対抗勢力としての経営協議会、である（Kotthoff 1981, 1994）。

第2次大戦後のドイツにおいて、1952年・1972年・2001年の双方的経営体制立法の先駆者として、またその方向づけの助力者としてみなされているものに、パートナーシップ経営とそれまでの展開がある（Fischer 1955）。その中心には、従業員の

主体的地位の促進、雇用されている企業の成果と資本への従業員の参加、共同企業者としての従業員の啓発、法的規定を超える、経営協議会の権限の拡大、そしてさらなる参加機関（パートナーシャフト委員会）の設置、がある。

5. 社会倫理的観点

カトリック社会論の立場からみると、双方的経営体制にはさまざまな考慮が結びついている。まず、経営組織法が要求する、使用者と経営協議会との協働は、社会における公共善（Gemeinwohl）とどこまで関連しているかという問題がある。法律によれば、この協働は従業員と経営の安寧のために奉仕するものでなければならない。経済的形象としての経営の本質から、ここで少なくとも二つの観点が生まれてくる。

まず第1に、双方的経営体制は経営的意思決定の質を高めることができるかどうかという問題が論議されなければならない。一連の経営的意思決定において明らかにみられることは、従業員代表の参加によって経営的意思決定は利益を得ているということである。このような評価は、社会的・人事的意思決定だけではなく、経営レベルの多くの経済的意思決定についてもいわれている。しかし、経営的意思決定の多様性からみて、経営協議会の参加はケースによっては必要な問題解決にわずかなしか貢献していない、あるいはほとんどまったく貢献していないということも否定できない。従業員代表の専門能力の不足、また立法者が共同決定を要求するような課題の場合に一双方の協力不足から一生まれるネガティブな行動は、経営的意思決定にマイナスに作用する。

共通善と経営体制との間の関連についてもうひとつの観点が加わる。法的に要求されている協働が経営的日常において持続的に行われ、それが参加者に満足のゆく作用と結果をもたらすならば、こうした経営内的経験は、社会的環境のなかでの行動において多くの労働者に影響を与え、階級闘争的なパローレや方向に対立する傾向を強める、ということも推測することができる（Messner, S.509ff.）。逆に、双方的経営体制の持続的な欠点や経営的日常における協働の頻繁な失敗があると、対立的な作用が起こることも否定できない。このような種類の状況については、ときどき国際比較の形で、労働争議による損失日数がここ10年間ドイツとオーストリアでは平均値を大きく下回っているということが指摘されている。これはスイスや日本ではさらに下回っている。

さらにカトリック社会論は、双方的経営体制が参加者の人間的価値に対して有する意味を問題にする（Rauscher, 2006, S.368ff., S.42ff.）。この参加者には、その経営

の従業員および従業員を代表する経営協議会と並んで、使用者も含まれている。この場合、経営における人間間の関係、とくに使用者と従業員との間の関係が社会の文化的水準に適合しているかどうかを問題にするが、使用者の人的価値については、一般に原則的にもまた双方的経営体制という特殊な条件の下でも深刻な侵害は受けていないと予想されている。しかし、この経営体制の構想は、使用者の社会的能力を強く要請しており、使用者の威信や職業的成功をその社会的能力に従わせようとしているということも確かである。同様のことはまた経営の管理者層に対して妥当するし、部分的にはもっと多く妥当する。

経営組織法は、従業員の取り扱い原則に関して、使用者と経営協議会に以下の点について注意することを要請している（第75条）。すなわち「血統、宗教、国籍、出身、政治的・労働組合的活動や立場、性別あるいは性的アイデンティティによって、差別的な取り扱いがなされてはならない」と。このような課題については、2006年の一般均等取扱法（Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz）が強調しており、それは、EUの基本指針のなかでこれに相当する内容をドイツの労働法へ移したものである。このことに関する不均等取扱いは人権に対する侵害があると考えられるので、双方的経営体制は、経営で働く人々の人的価値を擁護するという課題をもっている。経営組織法は、双方の当事者に対して、経営における労働者の人格の自由な発展とその独立性と創意性を保護し発展させることを要請しており、以上のような観点はいっそう強化される。

人間の行動には完全性といったものはないとしても、立法者が上に述べたような観点から、経営体制の構想のなかに、経営構成員の人的価値が尊重されるための適切な道をみていることは明らかであろう。さらにまた教皇ヨハネ・パウロ23世の回勅『ラボレム・エギジェルチェンズ』（Laborem exercens, 1981年）に従えば、この双方的経営体制には経営の給付過程における人間労働の主体的次元に焦点を当てたという功績を認めることができる。経営組織法のなかで述べられ強調されている、人的価値の構成要素はきわめて注目すべき価値がある。というのは、強力な経営協議会のある経営ではときどき、個々の従業員は、使用者と管理者層に対する従順に加えて、経営協議会に対しても個別的な従順が求められるという状況がみられるからである。

19世紀初頭以来、カトリック社会論は、団結の自由についての労働者の権利とその自助の必要性を強く主張してきた。経営における労働者の代表制が労働組合の機関であるような国々では、このような経営協議会は労働組合的な団結権と結びつけられてきた。ところがこのようなことはドイツについては当てはまらない。ドイツ

では、経営を超えたレベルにおける労働協約当事者の役割は他に優先して労働組合に与えられているのである。団体レベルでの労働協約自治に比較して、労働組合の機関でない労働者代表と個別的な使用者から構成される双方向的経営体制は、補完性の原理(Subsidiaritätsprinzip)の意味における制度として理解できる。「労働適性と経営構造が複雑になればなるほど、大きな平面で目の粗い利益代表制はますます不適切になってくる。そのかぎりでは補完性は、従業員と企業のさまざまな個別的な“状況”に応じて、職場での個人の自立性の強化、経営外部の操作に対する経営協議会の独自性の強化、労働協約の弾力的な変更を要求するのである」(Roos, Sp.1047)。

経営組織法でどのように詳細に規定がなされても、そこで構想された双方向的経営体制には、補完性原理から経営特殊な条件に方向づけられた調整作業を少なくとも部分的に可能とする余地が生まれてくる。使用者と経営協議会には、「現行の労働協約を尊重しつつ、・・・また経営において代表される労働組合と使用者団体と協力しつつ」(第2条)、協働を進めることが要請されている。経営組織法は補完性を補助する連帯性(Solidarität)をそこに表現しているのである。ここ数年来このように労働組合を明確に関連づけているのは、いわゆる「労働のための経営同盟」(betriebliche Bündnisse für Arbeit)が生まれているからである。使用者と経営協議会は同盟を組んで、一括労働協約(Flächentarifvertrag)から逸脱することによって、脅かされている職場を守ろうとするのである。

III. 企業体制

ドイツの経営組織法は、経営形態とは関係なく、少なくとも5人以上の選挙権ある正規従業員を有する、ドイツ国内のすべての経営に適用される。企業体制についての法的規定は、これと違って資本会社に適用され、人的会社と個人企業は対象とされない。ドイツの会社法によれば、資本会社は、法的人格であり、そこでは一人的会社や個人企業とは異なってすべての社員は会社債務に対して個人的・無限的責任はなく、会社の存続は社員の入れ替わりとは無関係である。資本会社では、企業の財産に対する所有と企業者機能との一致は存在しない。資本会社は、通常すぐれて資本参加によって刻印されており、所有者・企業者の人的投下によって特徴づけられるものではない。資本会社にも適用される経営組織法に加えて、立法者はこれらの企業について労働者代表に関するいくつかの法規を公布している。

1. 資本公司

ドイツ連邦共和国の会社法は、資本公司について以下の種類を区別している。株式会社、株式合資会社、有限会社、固有の法人格をもった鉱業法上の組合、営利・経済協同組合、である。さらにこれに2004年以降はヨーロッパ株式会社 (Societas Europea) が加わっている。

資本公司はあらゆる経済部門に存在する。従業員数、年間売上げ、資本投入額からみて資本公司は大規模企業を代表している。多くの資本公司は、企業結合を形成しており、ネットワークで結ばれている。多数の資本公司は国際的に活動しており、ますますグローバル化されている。資本公司の会社資本の分散は、一人会社 (Ein-Mann-Gesellschaft) と、何10万の株主のいる株式会社、部分的にはっきりとした分散所有の株式会社、少数者に資本が集中している株式会社までさまざまである。注目すべき違いは、国内資本市場と国際資本市場へのアプローチに現われてくる。1994年にはドイツでは国内で上場している株式会社は666社で、390万人の株主がいた。2005年には、976社となり、株主は470万人となっている。

資本公司の企業体制における共同決定については、立法者は、二つの前提に方向づけられている。法的な有利性は資本公司の機関においては労働者の代表に置かれている。それ以外の集団や利害関係者を立法者は予定していない。労働者代表を企業体制に組み入れる第2の重要な構成要素は、ドイツの資本公司のトップにおける二重の統治システムであり、これはすでに1870年に株式法改正で義務化されたところである。これによれば資本公司の最高のレベルに二つの機関が規定されている。取締役会 (Vorstand) もしくは経営管理を行う業務執行部、そして取締役会メンバーの選任と監視・監督を行う監査役会 (Aufsichtsrat) である。この両方の機関に同時に所属することはできない。企業トップのこのような構造は、アングロサクソン諸国やその他の国々 (例えば日本) で実践されている取締役会制度 (Board-System) とは大きく異なっている。これらの国々の取締役会には企業内部と企業外部の人物が入ることもあり、しかも経営執行機能と監視・監督機能を遂行している。企業経営執行の構造にこのような相違があり、また EU 参加国27カ国のなかで14カ国では監査役会ないし統治評議会における労働者代表制は存在しないこともあって (とくにベルギー、フランス、英国、スペイン)、ヨーロッパ株式会社の EU 指針では、企業体制に労働者代表を含めるかどうかは交渉による解決を予定している。

2. 共同決定法

1920年の経営協議会法によって始めて、株式会社の監査役会に二人の労働者代

表を選出することが認められた。このように資本会社で共同決定が行われる企業体制の萌芽は、第2次世界大戦後のドイツにおいて立法者によってさらに大きく育てられた。今日ドイツでは三つの法律が企業体制に労働者代表を組み入れることを規定している。

1951年のモンタン（石炭・鉄鋼産業）共同決定法は、激しい論議を経て生まれたものであるが、「石炭・鉄鋼産業企業の監査役会と取締役会における労働者の共同決定」を規定している。これらの経済部門は激しい変化に見舞われることになるが、今日でもまだ50の企業がこの法律の適用下にある（2004年）。モンタン共同決定法は、労働組合側によって“労資同権的”（paritätische）共同決定として示され、これをすべての大企業に拡大することが主張されてきた。監査役会は、企業規模に応じて11人、15人、あるいは21人で構成され、それぞれ半数を資本側と労働者側で代表する。いわゆる“中立的人物”（11番目、15番目、21番目の人物）は、選出された監査役会の構成員の提案に基づいて、株主総会がこれを選任する。彼は監査役会で賛否同数が生じた場合に決断を下す。監査役会における労働者側には二人の労働組合代表が所属している。さらにモンタン共同決定法は、労務担当取締役を同権的な取締役会メンバーとして規定しており、監査役会の労働者代表の多数決に反してこれを任免することはできない。このような拘束があるにもかかわらず、労務担当取締役は取締役会のメンバーとして企業全体の利益のために貢献しなければならない。

1952年の経営組織法は、従業員数500人以上の株式会社と株式合資会社では監査役会メンバーの3分の1は、当該企業の選挙権ある労働者の直接・秘密選挙によって選ばれた労働者代表によって構成することを規定している。さらに同法は、労働者代表のなかに少なくとも2名は当該企業の従業員でなければならないとしている。この規定があるため多くの資本会社では、監査役会の規模を6人に限定して、企業外部の労働者代表が入ってくることを防ごうとしている。また、有限会社と固有の法人格をもった鉱業法上の組合でも監査役会を構成し、株式会社の場合と同様に労働者代表を加えなければならない（第77条）。

その後、同法の改正が行われるが、1952年の経営組織法が企業体制について規定していたこれらの要素は、立法者によってそのまま維持されている。2004年、この規定は3分の1参加法（Drittelbeteiligungsgesetz）にも導入され、共同決定に関する他の法律の適用下になく資本会社に対しても適用されるようになった。監査役会における労働者代表を3分の1とする、この単純な共同決定は、拡大された、高度な、いわゆる“労資同権的”共同決定とは明らかに異なっているが、現在、およそ3,500の資本会社で実践されており、そこでは約10,500人の労働者代表が監査役として活

動している。モンタン共同決定と比較して明らかなことは、監査役会における労働者代表は少数派に止まっていること、企業外部から労働者代表が送り込まれることが少ないこと、取締役会に従業員の代表として労務担当取締役が加わることがなくなったことである。

1976年の共同決定法 (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer) によって、従業員2,000人以上の資本会社について監査役会における労働者の参加が拡大された。従業員10,000人までの会社では6人が、10,000人から20,000人までの会社では8人が、20,000人以上の会社では10人が、それぞれ株主代表および労働者代表として監査役会を構成する(第7条)。労働者代表6人の場合、4人は当該企業から、2人は労働組合から選出される(8人の場合は6人と2人、10人の場合は7人と3人となる)。管理職層の職員1人が労働者側に加わる。監査役会で賛否同数となった場合、1976年の共同決定法は、モンタン共同決定法とは違った規定をしている。監査役会の議長は2回の投票権をもっており、同じ事項について改めて投票が行われ再び賛否同数になった場合は、監査役会の議長はもう一度投票することができる(第29条)。監査役会議長は株主代表であることが規定されている。副議長はしばしば労働側監査役である場合が多いが、賛否同数を打開するために2回目の投票を行うことはできない。さらに立法者は、同権的構成員としての労務担当取締役に「会社機関全体との密接な協調のもとでその職務を遂行すべきこと」(第33条)を要求している。現在この法律のもとで、746社においておよそ5,250名の労働者代表が監査役会に所属している。

3. 監査役会

経営組織法は、社会的・人事的・経済的事項において、個別的に指定された多くの意思決定にさいして経営協議会の参加を使用者に義務づけている。ところが企業体制を規定する三つの共同決定法にはこれに相当する規定はない。また立法者が経営体制について定式化したような原則(信頼ある協働の命令、従業員と経営の安寧への奉仕、平和義務、労働者の発展の促進など)もここにはない。資本会社の共同決定の法律は一経営組織法に加えて一監査役会への労働者代表の参加を予定している。モンタン共同決定法と拡大共同決定法はさらに取締役会について労務担当取締役を規定している。さらに三つの法律は、労働者代表に対して監査役会の他のメンバーと同じような権利と義務を与えている。企業体制における、これらの機関の任務についてはそのかぎりでも何とも変わることはない。

労働者の共同決定にとって、監査役会は、資本会社の企業体制における中心的機

関を形成している。しかしながらここで注意しなければならないことは、有限会社では、監査役会は経営執行部の任免には通常なんらの影響力も有さず、社員総会がその力をもっているということである。単純な共同決定における3分の1参加では一モンタン共同決定や拡大共同決定と異なって一監査役会的意思決定に対する労働者代表の影響力は制限されている。

共同決定法は、株主代表と労働者代表が同数である場合について、監査役会の人的構成、その構成員の選出、監査役会で賛否同数が生じた場合の解決方法を詳細に規定している。

監査役会と経営執行部である取締役会を法的に分離することによって、監査役会が使用者機能の担い手となることを不可能にしている。他方、通常、経営協議会の役員が雇用されている企業の監査役会のメンバーになっている。こうしたことから、場合によっては労働者側と(外部の)株主代表との間にかなりの情報の非対称性が生まれることもある。

参加資本が部分的に従業員によって保有されているような会社の監査役会で、共同決定法に従って、従業員資本(従業員株式)の代表者が株主代表として、監査役会における労働者代表にさらに加わることになれば、労使同数原則が崩れてしまうことになる。多くの資本金会社では、従業員の株式資本持分は比較的わずかであるので、このような従業員株主はせいぜい小株主に止まっている。ドイツの立法者は株主について少数者保護というものを規定していないので、通常、このような小株主の代表が監査役会に送られることはない。

4. 利益代表

企業体制において監査役会の法的課題が遂行される場合、モンタン共同決定法でも拡大共同決定法でも、監査役会で労働者代表が追求する利益は、きわめて大きな意義をもってくる(Gaugler, 1968, S.80-112.)。立法者は、他の利益集団(例えば、消費者、供給業者)の代表や公益の代表が監査役会に加わることを断念しているので、このことはいっそう強調される。そのかぎりでは共同決定が行われる企業において“利益二元的企業体制”について語ることができる。とりわけ強い権限をもった監査役会で労働者代表が企業の意思決定に対して大きな影響可能性をもっている場合は、これはきわめて適切な特徴づけといえるだろう。

監査役会における労働者代表の共同決定は、株主と労働者の利害の異質性を前提としている。企業において労働と資本の間で完全に同質的な利害があったとしても利害の異質性は残ってくる。しかし、市場経済において企業には労資双方に共通す

る利害があり、このことが労働者代表が企業者的意思決定に参加するための前提となっている。もし企業の存続と発展、雇用の維持に対して監査役会に参加する者に関心が欠如しているとすれば、利益二元的企業体制は企業を脅かすことになろう。経営体制にあっても同質的利害と異質的利害が存在する。それゆえ使用者と経営協議会との間の“敵対的協働”について語られるのである。

共同決定が行われる監査役会では、企業者的意思決定にとっての時間要求が大きくなるだろう。明白な競争経済においては、意思決定の遅延の問題と並んで、共同決定が行われる監査役会における協議によって、実現にさいしてのリジコを顧慮しつつ、意思決定の質をどこまで改善できるかという問題が重要になってくる。こうしてなされた意思決定が企業内外の関係者によってどこまで受容されるかが、監査役会における共同決定の効果を検証してくれる。

モンタン産業における労資同権的共同決定と企業者的意思決定との間のこのような関係については、1966年ドイツ連邦議会によってクルト・ビーデンコプフの指揮のもとで設置された専門家委員会が1970年の報告のなかでそれを取り上げている(Böhm/Briefs, 1971)。この委員会の報告書は、モンタン産業の監査役会における共同決定に関してとくに“抱き合わせ取引”(Kopplungsgeschäft)について語っている。それは「監査役会の権限に含まれるいろいろな決定の間の抱き合わせ(Junkim)」である。労働者代表は、企業合併や操業停止、工場転換に賛成する代わりにモンタン共同決定の維持と労働者の社会的地位の確保に同意を取り付けようとしていることを、委員会は調査によって明らかにしている。委員会報告は、特殊な抱き合わせ取引として、株主への配当金の支払いと従業員への追加的給付をあげている。また同報告書は、「抱き合わせ取引によって企業者的意思決定過程の歪曲が起こるのではないかという危惧は・・・正当化されない」とコメントしている(Bundestagsdrucksache VI/334)。

共同決定法は、3分の1参加の単純な共同決定は別として、株主代表と労働者代表からなる資本会社の監査役会において、二つの同じ大きさの“座席”を生み出してきた。共同決定の実践で明らかになってきたことは、利害の相違は二つの代表者集団間のみならず同じ集団内でも起こっているということである。1976年の共同決定法は、管理職の職員を入れたことで、労働者側に明らかな異質性をもち込んだ。職員であるか労働者であるかによってもさらに利害の相違が生じる。監査役会において労働者代表がそれぞれ別の労働組合に所属して同じ投票行動をとらないとすれば、そこにも利害の相違性が生まれてくる。同様の変形は株主グループでも観察できる。監査役会において株主代表は以下のように利害が相違することがある。上位

のコンサルティング会社の代表、多少とも資本持分をもっている労働者代表、その企業に資金を提供している、あるいは提供していない銀行や金融機関の代表、その企業にサービスを提供している、あるいは提供していない経済専門家、その企業と取引関係のある、あるいはない他企業の企業者や経営者。このように監査役会は多様なメンバーによって構成されているので、しばしば定例の監査役会に先立って、ときには取締役会や経営執行部のメンバーも参加して事前に話し合いを行って、調整が図られるのも十分に理解できる。また法的に規定された諸委員会(とくにモンタン共同決定法第8条による、監査役会における第11番目の人物の選出に関わる調停委員会、1976年の共同決定法第31条による、法的代表機関の選挙のための委員会)ならびにその他の委員会は、監査役会における利害の相違を調整するために役立っている。

5. 共同決定と人間の尊厳

第2次大戦後、経済における、とりわけ雇用されている企業における労働者の共同決定権は、長年にわたって激しい論議の的となってきた(Muhler, 1958, S.262ff)。1949年、ボーフムにおけるカトリック会議は、共同決定権の法的確立を以下のような表現で要求した。「カトリック労働者と企業者は、社会的・人事的・経済的事項に関するすべて労働者の共同決定権は、神の望まれる秩序に合致した自然権であり、これには共同責任が伴っていることをここに一致して確認する。」論議においては、ピオ11世の回勅『クワドラジェジモ・アンノ』(Quadragesimo anno, 1931)とそれに関わる一連の諸発言をめぐって激しい論争が展開された。教皇によって確認されたことは、賃金労働関係は完全な共同決定を要求する権利を含むものではないということ、少なくとも労働者の共同責任は共同決定権の中心にあり、またそうであることが望ましい、ということであった。

社会倫理的観点における共同決定問題の論議にとって、ヨハネ23世の回勅『マテル・エト・マジストラ』(Mater et Magistra, 1961)は重要であった。同回勅は、中規模・大規模企業における労働者の共同責任ある協働を強調しつつ、以下のように述べている。「労働者が雇用されている企業の活動に積極的に参加することを要求するのは当然のことであるし、・・・重要事項の処理や企業の改変にさいしては労働者の意見が傾聴されるとともに労働者の共同責任が求められるべきである」と。

この回勅とともに、共同決定問題において“新しい時代”が始まった(Nell-Breuning, 1982, S.15)。それまでカトリック社会論は「経済的共同決定に対してまだ相当に慎重で控え目」であったが、今や「逆に開放的かつ確信的」となった。教会的立場は「指揮と管理への労働者の参加」という方向へますます向かうように

なり、「責任への参加」が強調されるようになった。第2ヴァチカン公会議の現代世界憲章『ガウディウム・エト・スペース』(Gaudium et spes, 1965)のなかには以下のような節がある。「経済的企業のなかでは、人間が、すなわち自由で、自己責任ある、神の似像に従って創造された人間が結びつき合っている。それゆえ、所有者であれ、使用者であれ、指揮労働であれ、執行労働であれ、各人それぞれの特別の職分を配慮したうえで、要請される統一的な経営管理を損なうことなく、すべての人々が企業の形成に積極的に参加することが促進されなければならない。・・・したがって労働者もまた直接的であれ、自由に選出された代表を通してであれ、これに参加するのは当然である」(第68項)。ヨハネ・パウロ2世の回勅『ラボレーム・エギジェルチェンズ』(1981年)は、共同決定的企業体制にさらに近づいている。「しばしば労働者は企業の指揮および監督に参加することができ、またこの可能性を利用している」と。同回勅はこうした試みを承認しているが、具体的に一定の参加形態を支持しているわけではない。

雇用されている企業における労働者の共同決定について、以上のような回勅の発言があったが、これに先行してすでに、このテーマに関する教会の主張があった。それらは共同決定問題に直接的な関係は有していなかったが、企業における共同決定に関する教会の社会教説を理解するためには重要である。19世紀以来、教皇たちの回勅は、自由主義を土台とする資本主義と社会主義・共産主義の誤謬を力強く告発し、人間の本性に方向づけられた社会・経済秩序についてのキリスト教的見解を表明してきた。

生産手段の社会化に対して、回勅は、経済における生産的財産に対する私的所有権を擁護し、公益に対する私的所有の社会的義務を強調してきた。そして、社会回勅も企業における共同決定の問題に大きく取り組むに至った。かつてはカトリック社会論によって優先されてきた、いわゆる経済実践における“職分的秩序”はもはや受容されなくなり、“経済民主主義”に対する考察や提案がますます現われるようになってきた。第2次大戦後西ドイツの経済復興の過程において、経済民主主義は、生産手段の社会化という要求からますます遠のいていった(Stegmann, 1976, S.198 f.)。

社会回勅では、共同決定の社会倫理的理解とその法的・実践的取扱いをどう方向づけるかというテーマに取り組んできた。1981年の回勅「ラボレーム・エギジェルチェンズ」は、キリスト教的人間像を基礎として、人間労働の人格的価値を特徴づける。そこでは二つの意味が区別される。客体的な意味と主体的な意味である(Rauscher, 2006, S.198f.)。同回勅は、共同決定が行われる企業において人間の尊厳

が擁護されなければならないとして、企業体制における共同決定の構成についてのみならず、その代表者に対して、つまり株主と労働者に対して、共同決定機関における双方の代表者に対して、また経営執行部のメンバーに対しても、大きなインパクトを与えてきた。すでにカトリック社会論によって昔から主張されてきたことであったが、この回勅は、経済における人間労働の主体的価値をとくに強調している。同じくヨハネ・パウロ2世の回勅「チェンテジムス・アニウス」(Centesimus annus, 1991年)は、労働の権利(とその義務)を強く主張し、労働と資本の間に新たな対立可能性があることを示唆した。とくに同回勅は、企業とその経済的・社会的・道徳的目的および企業者と経営者の目的を考察したさいに、共同決定について根本的な言明を行っている。回勅によれば、共同決定する企業体制を判断するさいに、「正当な利潤追求と人格価値の保護という、二つの要請がどこまで調和しているかが吟味されなければならない」のである(Kompendium, 2004, S.251)。

IV. 法的独自性

1976年の共同決定法に対する違憲抗告にさいして、原告は、とくにこの法律と経営組織法から由来する共同決定権の並存を指摘した。この並存によって、結果として労働者側が過半数以上になる累積が生まれてくるのでないかと主張した。連邦憲法裁判所は、1979年の判決において、この累積について承認を与えなかった。さらに同裁判所は、1976年の共同決定権は労資同権より弱いものであって、取締役会と株主総会は共同決定から切り離されており、基本法第14条の所有権保障を侵害するものでないことを明らかにした。連邦憲法裁判所は経営体制と企業体制における労働者の共同決定の並存に異議を唱えなかった。というのもこのような並存は資本会社のみに関係しており、しかも企業体制に対する共同決定法は資本会社の法律形態についてのみ妥当するからである。経営協議会の参加によって使用者の支配権を制限している経営組織法は一企業の法的形態とは関係なく一従業員数5人以上の個人企業や人的会社にも適用される。しかしながら、このような法的形態の場合、立法者は、企業体制の形成を所有者もしくは社員に大幅に委ねているので、共同決定法下でない企業では、法的に条件づけられた労働者代表の累積はいずれにしても除外される。

資本会社の経営レベルにおける労働者の共同決定と企業レベルにおけるそれとの関係に関する問題とは別に、この種のものを法的に規範化しようとする立法者の動機はどこにあるのだろうか。とりわけ債権者保護と株主利益が企業体制に優位を与

える方向へ立法者を動機づけたことは明らかであろう。同様のことは、経営体制では労働者保護に対して、また雇用されている従業員の人権の擁護に対して妥当する。経営体制のための立法では、1920年代以来、労働組合が立法者に大きな影響を与えてきたことはいうまでもない。

法的規範に代って国家が補完性原理にもっと強く方向づけられたとしたら、あるいは、経営体制における労働者参加について労働組合が使用者にモデルを提供し、そのため事業所を異にする従業員に最適な結果をもたらす経営特殊的な規制をめぐる競争が起こったとしたら、ドイツ経済における経営体制はどのように展開されていたであろうかという問題は、いまところまだ解明されていない。

経営体制・企業体制の法的規制を優先している国々を国際的に比較してみると、ドイツの立法者の規範化は、とりわけ多彩でしかも大きな形成力をもっていることが指摘されよう。というのは、個々の経営と企業に、それ固有の、任意に協定された規範を形成できる可能性に余地が残されており、これが体制の構成要素として理解されるからである (Schanz, 2004)。関連立法には一般に含まれておらず、あるいは立法者の準則を超えるような経営体制・企業体制の構成要素として、雇用されている企業の成果あるいは企業資本への労働者の参加 (物的参加) とさまざまな形態における意思決定への参加 (非物的参加) がある。このような経営体制・企業体制の構成要素は一多くの場合、法的規範とは異なっておりそれぞれの経営・企業とその労働者のもつ特殊な条件にしたがって形成されるのである。

文 献

Böhm, Franz/Briefs, Goetz(Hrsg.): *Mitbestimmung—Ordnungselement oder politischer Kompromiß*, Stuttgart 1971.

Deutscher Bundestag: *Mitbestimmung im Unternehmen*. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung(Mitbestimmungskommission), Drucksache VI/334. Bonn-Bad Godesberg 1970.

Fischer, Guido: *Partnerschaft im Betrieb*, Heiderberg 1955.

Gaugler, Eduard: *Demokratie im Betrieb*, 2.Aufl. Mannheim 1963.

Gaugler, Eduard: Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf unternehmerische Entscheidung, in; *Mitbestimmung*, hrsg.von Anton Rauscher, Köln 1968, S.80-112.

Gundlach, Gustav: *Die sozialen Rundschreiben Leos XIII. und Pius XI.*, Paderborn 1953.

KAB Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands(Hrsg.): *Texte zur katholischen Soziallehre*, 5.Aufl. Köln 1982.

Kotthoff, Hermann: *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft*, Frankfurt et al. 1981.

Kotthoff, Hermann: *Betriebsräte und Bürgerstatus*, München et.al. 1964.

Messner, Johannes: *Die soziale Frage*, 7. Aufl, Innsbruck-Wien-München 1964.

Muhler, Emil: *Die Soziallehre der Päpste*, München 1958.

Nell-Breuning, Oswald von: Einführung, in; *Texte zur katholische Soziallehre*, hrsg. von KAB, 5.Aufl. Köln 1982.

Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden: *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg 2006.

Rauscher, Anton(Hrsg.): *Mitbestimmung*, Köln 1968.

Rauscher, Anton: *Kirche in der Welt. Beiträge zur christlichen Gesellschaftsverantwortung*, Vierter Band, Regensburg 2006.

Roos, Rothar: Subsidiarität, in; *Lexikon der Wirtschaftsethik*, hrsg, von Georges Enderle u.a., Freiburg 1993, Sp.1045-1049.

Schanz, Günther: Unternehmensverfassung, in; *Handwörterbuch des Personalwesens*, hrsg. von Eduard Gaugler u.a., 3.Aufl. Stuttgart 2004, Sp.1940-1948.

Stergmann, Franz: *Der soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland*, München-Paderborn-Wien 1974.

Teuterberg, Hans-Jürgen: *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland*, Tübingen 1961.

訳者あとがき

以上は、マンハイム大学名誉教授エデュアルド・ガウグラウの“*Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Betriebs- und Unternehmensverfassung, Mannheim 2007*”を訳出したものである。この文献はマンハイム大学経営経済学部の小冊子として発行されているが、もともとは“Betriebs- und Unternehmensverfassung”と

いう表題で“*Handbuch der Katholischen Soziallehre*, hrsg.von Anton Rauscher u.a, Berlin 2007” (『カトリック社会論ハンドブック』)に掲載された論文に加筆したものであった。したがって、一読してわかるように、カトリック社会論を特別に意識しつつ、ドイツ的経営体制・企業体制に組み込まれている、労働者の共同決定制度について、歴史的かつ総括的な考察が加えられている。

全体で30ページ足らずの短い論稿であるが、ドイツの経営体制・企業体制とそこで実践されている労働者の共同決定について、その構造と特質、その歴史的展開と論争点、さらに現代における問題点と、共同決定の問題に長年関わってきた訳者にとっても、改めてその全体像を簡潔に描いてくれる貴重な文献となっている。

労働者の共同決定の問題が、19世紀半ば以来、ドイツの社会的カトリシズムにとって重要な関心事を形成し、とりわけ第2次大戦後、労資同権的共同決定をめぐる論議においてカトリック社会論が大きな影響力を発揮してきたことは、人々の記憶からすでに忘れ去られようとしている。この短い文献において、ガウグラーがそのことをいま一度思い出させてくれたことの意義は大きい。

前ローマ教皇ヨハネ・パウロ2世は、資本主義に労働主義を対決させて、資本に対して人間が優位に立つべきこと、全体経済においても個別経済においても人間の主体的地位が、労働の人格的価値が尊重されなければならないことを主張した。あたかも150年前の19世紀に立ち帰ったような主張に聞こえるが、労働者の主体性の回復という、19世紀以来の社会的カトリシズムの問題意識がいまなお現実性をもっているところに、われわれの今日的状況があるといわなければならない。

ドイツの社会的カトリシズムは、労働者の共同決定制度を有力な解決手段として主張してきたが、他方、これと平行して、労働者の財産形成政策の促進を一貫して提唱してきた。また、経営の意思決定に参加するだけではなく、同時になんらかの形で企業の所有に参加する、経営パートナーシャフトの思考も社会的カトリシズムの思想につながっている⁽¹⁾。

ミュンヘン大学でフィッシャー (Guido Fischer) の門下生であったガウグラーは、後にマンハイム大学でマルクス (August Marx) の講座を引き継ぐことになる。この3者を結びつけている糸が社会的カトリシズムの流れである⁽²⁾。ガウグラーが経営経済学者としてカトリック社会論の問題に発言してきたのは、このような流れのなかにあったからに他ならない。

フィッシャーによって創刊された人事・労務専門誌『人間と労働』 (*Mensch und Arbeit*) は後に改題され『人事』 (*Personal*) となるが、フィッシャーのあとを継いでガウグラーも同誌の編集責任者となった。この『人事』の1993年7月号は、ガウグ

ラーの65歳を祝って、かれの経歴と業績を紹介している。⁽³⁾ パートナーシャフト協会の理事を長年務め、経営パートナーシャフトの思想と実践の普及に経営経済学者として貢献してきたことも述べられている。フィッシャーをドイツ経営経済学における人事・労務論の第1世代とすれば、ガウグラーはその第2世代を代表する経営経済学者である。C.E.Poeschel社の『人事・労務辞典』(*Handwörterbuch des Personalswesens*, 1. Aufl., 1975/2. Aufl., 1992/3. Aufl., 2004) や『ドイツ経営管理辞典』(*Handbook of German Business Management*, 1990) の編集代表者を務めている。

しかしながら、そこではガウグラーとカトリック社会論とのつながりについてはまったく紹介されていない。ドイツの宗教的風土では、これはいわば周知の事実であって、あえて紹介するまでもないということかもしれないが、ガウグラーの経営学説とそれを支える基本的思考に関心を抱いているわれわれにとっては、改めて確認しなければならない重要な事実である。⁽⁴⁾ ここに訳出した文献は、ガウグラーの拠って立つ思想的基盤を明らかにしてくれる貴重な論稿ともなっている。

ところで、名誉教授といっても日本の大学とは制度も違い、講座 (Lehrstuhl) を引退しただけで、身分は終身で、研究室もあり、講義も研究活動もそのまま継続している。訳者がはじめてマンハイム大学に遊学した1987年当時は、ガウグラー教授はまだいわゆる正教授であった。その後、1998年に訪れたときにはもう正教授を退いておられた。日本ではいったん定年で大学を退職すると、名誉教授とはいっても元教授で大学とはほとんど縁が切れてしまうが、ガウグラー教授は終身マンハイム大学の教授である。大学の管理運営に携わらなくてもよいこと、講義や研究活動は自由に設定できること、これが名誉教授の特権だという。なんともうらやましい話である。

最後に、邦訳をご快諾くださったことに厚く御礼申し上げるとともに、ガウグラー教授のますますのご健勝とご活躍をお祈り申し上げます次第である。

注

- (1) これについては、増田正勝『キリスト教経営思想—近代経営体制とドイツ・カトリズム』(森山書店、1999年)
- (2) これについては、増田正勝『キリスト教経営思想と経営経済学』『現代ドイツ経営経済学』(海道進・吉田和夫・大橋昭一編)(税務経理協会、1997年)、53—68頁。
- (3) 65. Geburtstag von Professor Dr. Dres. h.c. Eduard Gaugler, in; *Personal*, Heft.7/1993, S.300-301.
- (4) 増田正勝『E.ガウグラーの経営学説—パートナーシャフト的共同決定論の展開』『山口経済学雑誌』第45巻5/6号、1996年、45-68頁。