

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

——DGB共同決定大会と共同決定法草案、及び

CDU社会委員会「新企業組織の提案」を中心にして——

山 田 高 生

一 ま え が き

西ドイツにおいては、共同決定法をめぐる議論がここ数年末再び活発になってきている。議論の焦点は、「この（石炭・鉄鋼業における——引用者）モデルが一般的規制の基礎になりうるかどうかという問題⁽¹⁾」であるが、かかる議論再燃の背景としては、当面次の諸点が考えられよう。(1)、一九五一年の共同決定法は、一九四七年以後すでに鉄鋼業において成立していた被用者の共同決定権を立法化したものであるから、西ドイツの共同決定制度は実質的に二十年の歩みを経てきた。ここでの二十年の経験は、かの「問題」を検討するに足るだけの素材を提供しうるまでに積み重ねられてきた。(2)、共同決定法成立時には、石炭・鉄鋼業は西ドイツ経済復興過程の中で中

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

心的役割を果たしていたが、その後、非鉄金属工業、重化学工業、動力産業等々の新たな産業分野が急速な発展を示してきた。さらに、西ドイツ経済が世界市場と技術変化の競争の中に組みこまれるようになった結果、企業集中が進み、新しい巨大企業が生まれてきた。このような産業構造の変化に対応して、ドイツ労働組合総同盟(DGB)は、一九五九年の第五回大会以後、共同決定法の他産業への拡大要求を掲げてきたが、これが与論の素地を培ってきた。(3)、戦後エアハルトの社会的市場経済政策に導かれて「奇蹟の復興」とまで呼ばれた西ドイツ経済は、一九六六年後半より次第に深刻な不況に陥込んでいったが、この不況の原因と関連して、それまでの高度な経済発展の中で育成されてきた共同決定制度の存在意義があらためて問われるに至った。(4)、ドイツ社会民主党(SPD)のバート・ゴデスベルク綱領、DGBのデュセルドルフ綱領と西ドイツの社会主義・労働運動が体制内定着化の傾向を強めていく一方で、政府の側でも、硬直的な労働政策を固持したアデナウアー政権から、キージンガー首相の下でのボン大連合の形成へと大きな情勢変化をとげた。かかる政治情勢の下で、政府及びキリスト教民主同盟(CDU)の内部にも、独自に共同決定問題に取組もうとする気運が生まれてきた。

以上のような情勢を背景として、昨年十二月はじめ、CDU社会委員会が「新企業組織の提案」を行ない、さらに、本年三月十二日には、DGBが、ケルンにおいて約一万人の参加の下に共同決定拡大要求の大デモンストレーション大会を開き、その席上、共同決定法案の発表を行った。以下本稿において、このDGB共同決定大会の模様と共同決定法案、及びCDU社会委員会「新企業組織の提案」の紹介と若干の問題点を示し、西ドイツ共同決定問題の最近の動向の一端を伝えたいと思う。

(1) Harold Koch, *Mitbestimmung als gesellschaftspolitische Aufgabe*, in: *Mitbestimmung und Wirtschafts-*

二 DGB共同決定大会

DGBの共同決定大会は、一九六三年のDGBデュセルドルフ綱領の線上にある。この綱領において、DGBの共同決定に対する考え方は、従来の社会化または計画経済へ至る道としての共同決定から、いわゆる「混合経済」を実現するものとしての共同決定へと大きな転換をとげたが、これと共に、DGBの共同決定拡大要求は、組合運動の中で新たな意義を獲得するに至った。⁽¹⁾以下、大会の模様を発言者の順を追って紹介しよう。⁽²⁾

まず、O・ブレンナー (Otho Brenner) によって開会の辞が述べられた。⁽³⁾ その中で、彼は、いわゆる儀礼的な挨拶のほかに、この大会の開かれる十日ほど前に発表されたO・v・ネルップロイニング (Oswald von Nell-Brenning) の声明を引用しつつ、次のように語った。「われわれの知人なら誰でも、われわれが意見の相違を明らかに解決していることを知っている。これがわれわれの強みなのだ！ われわれは、このことを誇りとしている！」と。周知の如く、ネルップロイニングは、カトリック社会理論家としてCDUの共同決定問題の理論的指導者たる地位にある。後述のCDU社会委員会「新企業組織の提案」も、彼を「精神的父」として作製された、と云われる。確かに、彼の共同決定問題に対する見解は、カトリック社会理論の中で左翼を代表してはいるが、しかし同時に、彼とDGBとの間にはなおかなりの距離があることも事実であるから、ブレンナーがことさらネルップロイニングの声明を引合いに出したことは、DGBとCDUとのある政治的接近を意図しているように思われて、われわれにとっては大変興味ぶかいことである。

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

次に、D G B議長、L・ローゼンベルク (Ludwig Rosenberg) が大会の基調演説を行った。一九六二年十月のD G B第六回定期全国大会においてD G B議長に選出されたローゼンベルクは、一九五二年D G Bの経済政策局を引受けて以来、労働組合の経済政策理論家として知られている。この基調演説は、従来D G Bが共同決定について主張してきたことの域を出るものではなく、その限りでは彼の演説に新味は感じられないが、しかし、彼なりに経済的視角から共同決定の存在理由をまとめているので、以下に要約しておこう。(1)、われわれの経済——現在の経済——は、その中で活動している者すべての協力の上のみ構築することが出来る。何人も経済を一人で動かし、その成果を一人だけで要求することは出来ない。(2)、経済は国民の問題であって、国民の一グループの問題ではない。すべての経済の目的は、人間であって利潤ではない。利潤なしには、経済は機能しない。だが、利潤が経済の唯一の基準ではありえないということも、同様に正しい。(3)、資本そのものは無である。それは労働から生ずる、そして労働によってのみ生産的である。最初に労働があったし、現在もあるし、今後もあるだろう。(4)、所有の有意義な使用は、社会の目的に役立つためなのであって、単に株式会社に役立つためにあるのではない。自由な民主的社會は、福祉と進歩、人間の正義と自由と尊厳に役立つことにその目的をおく。(5)、われわれは、社会的法治国家の中で生活することを欲している。(6)、われわれは、自分たちの運命を自分で責任をもって決定する大人の社會に生きることを望んでいる。ここでは、20パーセントの自由、30パーセントの人間尊厳、40パーセントの民主主義、50パーセントの責任などということはない。二者択一があるだけだ。自由と民主的秩序を欲する者は、それを完全に望まねばならない。(7)、共同決定は、共同責任を意味する。われわれは、この責任をおそれない、しかしわれわれは、共同決定を行うことの出来るところのみ、共同

責任を引受けることが出来るのである。

次は、エムデンのフォルクスワーゲン工場において経営協議会議長をつとめているK・E・シュミードル (Kurt-Ernst Schmiedel) が、「経営協議会から見た共同決定」と題する報告を行った。シュミードルによれば、一九六七年の経済的リセッションは、労働力の整理に利用されたが、多くの経営協議会はなんら為すところなく個々の企業の決定に従うのみであった。「ほとんどの場合、経営協議会は、解雇が一つ一つの場合にほんとうに必要であったかどうかという洞察を持たなかった。だからわれわれは、やけどした子どもである。」と彼は概嘆する。フォルクスワーゲン社についてみると、一九五〇年以後今日まで若干の変動はあったにせよ、その経営内容は向上している。ところが、経営組織法の方は、一九五二年以来今日までその形態もその内容も一向変わっていない。「だからこそ、われわれは、経営組織法が改正されねばならぬことを以前よりもっと強く要求するのである」と彼は云う。「われわれは、資本と労働との同権を要求する！ われわれは、石炭・鉄鋼業の例にならって、法的共同決定がすべての大資本会社に拡大されることを要求する！」このような要求が実現すれば、経営協議会の地位は著るしく高まることになる。と云うわけは、経営協議会は本質的に次の二つの事情に基いているからである。(1)、経営協議会は、監査役会における経営の被用者代表を選出し、経営協議会議長は、通常監査役会の中に席を持ち、そこでは他の被用者代表よりも強力に従業員の利益を代表する。(2)、経営協議会は、直接的に従業員を代表するから、取締役会、殊に労務担当取締役は、経営協議会との共働に頼らざるを得ない⁶⁾。従って、経営協議会は、共同決定においてはじめて、従来よりもはるかに有効にその本来の機能を發揮することが出来るわけである。例えば、経営協議会は、企業計画に関するインフォメーションを労務担当重役と監査役会の被用者代表から適時に

最近における西ドイツ共同決定問題の一向向

最近における西ドイツ共同決定問題の動向

得ることが可能となることによって、適時に自己の立場を発表し、対案を出すことが出来るようになる。また、これによって、労使の対立をザッハリッヒな解決に導くことが出来る。さらに、取締役会の政策は、技術的な生産性と経済的な収益性のほかに、労務担当取締役を通じて社会政策的事項を取り上げるようになる。——このように、シュミードルは、経営組織法下にあるフォルクスワーゲン社における長年の経験から、現行の経営組織法の問題点を指摘し、石炭・鉄鋼業における共同決定法の拡大の必要性を力説する。しかしこの問題意識は、単にシュミードル個人のものではないだろう。共同決定法の石炭・鉄鋼業における一定の成果を見聞しつつ、経営組織法下の経営協議会の無力を痛感している人たち、特に経済的リセッションの影響を強く受けた企業の被用者と経営協議会のメンバーに共通のものである。これこそ、今回のDGBの共同決定法拡大要求を背後から支えている力である、と考えられる。

本大会最後の報告は、DGB本部執行委員、G・ネーマン (Georg Neemann) による「DGB共同決定法案」の提案理由の説明である。彼の説明を要約すれば、次の如くである。すなわち、(1)、労働組合は、組合員の連帯性に支えられて、変化する世界の形成に価値多い寄与をなすことが出来る。しかも現代社会は、その構造の点で社会的進歩に適合する場合にのみ未来を保証することが出来るのだから、労働組合は、自由な進歩的民主的社会の基礎としての共同決定制度を要求するのである。(2)、経済政策の目的である完全雇用、最善の経済成長、貨幣価値の安定、収支の均衡、及び分配の正義等々は、経済生活に参加している二大グループ、すなわち雇主と労働組合が平等に且つ共同で経済を形成するならば、もっとも早く達成することが出来る。従って、共同決定は、この目的の達成に著しく寄与することが出来る。(3)、われわれは、経済の領域において、共同生活の新しい形態と

可能性を作り出さねばならない。被用者の共同決定こそは、高度の産業社会の条件に相応し、正義、自由、自己責任への人間の要求を満たす形態である。——以上の一般的根拠づけは、共同決定法が石炭・鉄鋼業に限定されている状態から、他産業へ一般化されねばならないという要求を意味している。(4)、一九五二年に労働組合の反対を押し切って制定された経営組織法は、その後の実践の中で最初に考えられていたよりも不十分であることが判明した。そこでは、社会的人事的事項における経営協議会の同権的参加が確立されねばならない。さらに、経営協議会の法的地位は、それが企業段階での同権的共同決定によって補完される場合にのみ、完全に機能することが出来る。経営組織法に規定されているような経営段階での参加ではなくて、企業段階での同権的共同決定のみが、企業家の計画と決定の際に被用者の利益を考慮させることを可能にする。なぜなら、企業家の基本的決定は、前以って行われ、それ故、経営の制度は常に既成事実の前におかれていからである。「われわれは、社会の消防隊の役目に制限された共同決定を望まず、平等で、よい日にも悪い日にも経済を共同で形成することを欲する。」(5)、企業段階への共同決定拡大の要求は、被用者に同権的共同決定の可能性を保証することを目指している。このような共同決定の形態は、もっとも重要な企業組織への被用者の参加によって、すなわち、監査役会と被用者代表と取締役会の労務担当重役として参加することによって実現される。(6)、西ドイツ経済のすべての大会社に共同決定を導入しようというDGBの要求は、石炭・鉄鋼業において既に実施され保証されている共同決定法の拡大を意味している。その限りでは、この要求は、基本的に新しいものを含んでいない。——以上は、さきのシュミードルの主張をさらに発展させたものと云うことが出来る。この場合、共同決定の本来の場を企業段階においてとらえている点は看過さるべきでない。なぜなら、ここにこそ、共同決定の運用上の実際における

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

要があるのだから。(7)、被用者の共同決定は、作業場から出発し、経営と企業を越えて、国民的及び国際的段階において行われねばならない。共同決定の包括的組織が形成されることによってはじめて、被用者の利益は、民主的法治国家の中で真に代表される。——この超経営的共同決定の主張は、しかしながら、DGBの共同決定法案の中にはもりこまれていない。従って、この主張は、ネーマンあるいはDGBの希望的主張とみなさるべきだろう。

(1) Vgl. Wolfgang Borstede, Ausweitung der Mitbestimmung, in: Die Mitarbeit. Zeitschrift zur Gesellschafts- und Kulturpolitik, 15. Jg., Juli/August 1966, S. 316—327.

(2) 以下の紹介は、主として、Das Mitbestimmungsgespräch, April 1968, S. 63—71 に依った。

(3) プレンナーは、一九〇七年十一月八日ハノーヴァーに生まれ、十四才の時ドイツ金属労働者組合に加入して以後、労働組合活動家としての生涯を歩み始めた。一九五六年、W・フライターク (Walter Freitag) の DGB 議長就任の後を継いで、西ドイツ最大の労働組合たる IGM 金属の委員長に選出され、現在は、国際金属労働者組合の委員長であると共に、ハンス・ベッケラー協会の役員として西ドイツ労働組合運動の長老格たる地位を占めている。しかし、このような彼の現在の地位を不動のものとしたのは、彼が、一九五五年の DGB 「行動綱領」の起草者としてデュセルドルフ綱領のあの転換に道を開いたことが出来るだろう。このような関連の中で、われわれは、プレナーがこの大会で開会の辞を行った意味を理解することが出来るのである。

(4) ネル＝プロイニングの声明は、Industriekurier 紙が、彼が共同決定問題で最近「センセーショナルな転向」をとげた、と報導したことに対する反駁として出されたものである。彼は声明の中で「共同決定が期待どおりの成果を収めなくとも、私は相変らず共同決定の確固たる擁護者である」ことを確認している。Ebenda, S. 63.

(5) 拙稿「西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解」、成城大学経済研究、第二五号、一七二—一七三頁参照。

(6) 労務担当取締役と経営協議会との事実上の関係については、Fritz Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen, in: F. Voigt u. W. Weddigen, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Erster Band, Berlin 1962, S. 396 ff. 拙稿「E・フォークト、W・ヴェイゲン『共同決定の理論と実際』」成城大学経済研究、第二二号、二七四—二七五頁参照。

三 DGB共同決定法草案

DGB共同決定法草案は、正式には、「大企業と大コンツェルンにおける被用者の共同決定に関する法律（共同決定法）草案、附理由」（Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzern (Mitbestimmungsgesetz) einschließlich Begründung）と呼ばれる⁵⁾。前節で紹介したDGB共同決定大会において示された如く、この草案のねらいは、あくまで石炭・鉄鋼業で行われている共同決定法の他産業への拡大にある。従って、当草案は、一九五一年の共同決定法をモデルに、一九五六年の共同決定補充法を参考にしながら、作製されている。DBGは、既に一九六二年十一月に共同決定法草案を発表しているが、これは、一九六五年九月六日の株式法改正の際になら取り上げられず、今日の草案にひきつがれた。しかし、当草案は、前回のそれに比べると、次の三点において本質的に新しくなっている、と云われる（草案前文）。(1)、一九六二年法案の中で規定された「大企業」と「大コンツェルン」のメルクマールが、その後の経済成長を考慮して変更された。(2)、「大企業」と「大コンツェルン」のメルクマール確定のための処置が、共同決定補充法第四

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の動向

条に就って新たに規定された。(3)、被用者の利益を考慮して、実際には組織的な、だが法的規制をうけていない企業の指導が中央集権化されないように、これまでの実践的经验に基いて特別な規制がもうけられた。

当草案は、全四部、二八条から構成されている。第一部、総則(§ 1)、第一章、大企業(§§ 2-3)、第二章、大コンツェルン(§ 4)、第三章、規模のメルクマールの確定(§ 5)。第二部、組織、第一章、監査役会(§§ 6-10)、第二章、法定代表機関(§§ 17-20)。第三部、経営及び経営部分の指導における共同決定(§ 21)。第四部、付則(§§ 22-25)、移行規定(§§ 26-28)。本稿では、この全文について紹介するだけの紙幅がないので、特に当草案の特徴を示している点、(一)、大企業と大コンツェルンのメルクマール、(二)、監査役会の構成、及びその被用者代表の選任、(三)、法定代表機関における労務担当取締役、(四)、経営及び経営部分の指導における共同決定、について要約しておきたい。

(一)、大企業と大コンツェルンのメルクマール

「この法律の規定は、株式会社、有限責任会社、法人格を有する鉱業法上の鉱業組合の形態で経営されている大企業と大コンツェルンの支配企業とに適用される」(§ 2)。この規定は、既に共同決定法及び共同決定補充法の中で規定されている三つの会社形態をすべての他の経済部門に拡大することを示している。⁽²⁾ この規定の中の「大企業」及び「大コンツェルン」のメルクマールは次の如くである。「大企業」とは、通常少くとも、(1)、被用者二千名と決算総額六千五百万マルク、または、(2)、被用者二千名と年間売上げ一億五千万マルク、または、(3)、決算総額六千五百万マルクと年間売上げ一億五千万マルク、のいづれかの基準を満たす企業のことを云う(§ 2 Abs. 1)。³⁾ このようなメルクマールについて、草案理由の中で、「草案は、企業の大きさを、一企業の大きさと国

民経済上の重要性にとって代表的であり、正確に確定することが出来、たいした困難にもなしに確定することが出来るメルクマールの組合わせによって定めている」と述べている。ここで、被用者数と決算総額と年間売上げがあげられている意味は、前二者が生産要素たる労働と資本設備を表現しており、最後の年間売上げは、特別に労働集約度の高い、または資本集約度の高い企業にも共同決定の導入を可能にするために加えられているのである。但し、信用機関では、利子、株式配当金、手形割引料、手数料からの年間総収入が、保険業では、保険料からの年間総収入が、年間売上げの代わりに採用される (§ 2 Abs. 2, 3)。さらに、既に共同決定法の適用下にあるモンタン企業の中で以上の規定からはずれる企業を防止するために、共同決定法第一条一項の規定がそのまま引継がれている (§ 3)。次に、コンツェルンは、法律上独立の単位に編成されているにも拘らず、経済的には一つの企業であるとみなされるという理由から、「大コンツェルン」のメルクマールは、前記の「大企業」のそれに準じて定められている (§ 4)。この場合、大コンツェルンの決算総額と年間売上げは、それぞれ株式会社第三条と第三三二条一項の規定が準用されるが、草案では「被用者」の中に、国内のコンツェルン企業の被用者のほかに、国内コンツェルン企業の外国支社の被用者も含まれている点が株式会社と異なっている。草案では、さらに、大企業及び大コンツェルンが以上のメルクマールを満たしているか否かを確定するために、検査官がもうけられ、当該検査官は調査報告書を企業の法定代表機関に提出しなければならぬことを定めている (§ 5)。

(二)、監査役会の構成、及びその被用者代表の選任

「有限責任会社と法人格を有する鉱業法上の鉱業組合は、監査役会を構成しなければならない」 (§ 9)。有限責任会社法と一般鉱業法の中では監査役会の設置を義務づけていないので、このような規定が生まれた。監査役

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

会の構成については、共同決定法第四条をほぼそのまま踏襲している(§ 2)が、共同決定法第四条二項cの規定——「企業において被用者または使用者として働らいていた者」は、いわゆる第十一番目の監査役になることは出来ないという規定——に対しては、草案では、「企業において又はこれと結びついた企業において、労働契約または雇用契約に基づいて、あるいは所有者、支配人、法定代表機関の構成員として、活動する者」(§ 7 Abs. 2c)と変更されている。共同決定法第四条第二項cでは、個人商会の持主や合名会社及び合資会社の業務執行人はこの規定に該当するか否かが不明確だし、また、個人企業において全権委任を受けた個人はこの規定に含まれていないから、監査役の人格的独立性及び第十一番目の監査役の中立性の観点から、草案ではこの点の補強がなされているのである。監査役会における被用者代表の選出は、共同決定法第六条に対応するが、草案では、企業所属被用者代表の選出(§ 6)、企業所属被用者代表に対する労働組合の異議申立(§ 7c)、労働組合による被用者代表の派遣(§ 7c)、被用者代表の公表及び労働裁判所への異議申立(§ 7c)とそれぞれ独立の簡条をなしており、これらの点にかなり重みをつけていることがわかる。これらの規定の中でまず注目しなければならないのは、企業所属被用者代表の選任に関する規定である。共同決定法第六条一項では、「これらの構成員は、その企業の経営の経営協議会が、その企業の経営において代表されている労働組合及びその中央組織と協議の上、選任機関に提案する」(傍点引用者)とされているのに対し、草案では、労働組合との事前協議についてはそのまま引継がれていることは云うまでもないとしても、経営協議会が「提案する」ばかりでなく、「選任する」と規定されている。すなわちこれは、経営協議会そのものがこの点に関する表決権を持つことによって、共同決定補充法第六条の特別な選挙人の選出を不要ならしめるばかりでなく、経営協議会の地位を著るしく高めることを意味してい

る。次に、企業外被用者代表についても、共同決定法第六条三項の「提案」という表現は、草案では、「企業またはコンツェルン企業の経営において代表される労働組合の中央組織によって」、「派遣される」と書き改められている。この点では、草案は、共同決定補充法第五〇条以下に依っている。このほか、第十一番目の監査役の選任 (§ 13)、監査役会の決議能力 (§ 14)、監査役の解任 (§ 15) については、ほぼ内容的には共同決定法と共同決定補充法に従っている。但し、監査役員数の拡張 (§ 16) に関しては、これを行いうる企業のメルクマールとして、共同決定法第九条の「公称資本金」に対して、前記の「大企業」及び「大コンツェルン」の規定にそって、被用者数、決算総額、年間売上げが採用され、その基準値は前記規定の十倍に定められている。

(三)、法定代表機関における労務担当取締役

「(1)、法定代表機関は、少くとも三人の構成員から成立しなければならない。三人の中に少くとも労務担当取締役が所属しなければならない。(2)、労務担当取締役は、法定代表機関の他の構成員と同じ法的地位を有する。彼は、第九条、第十一条に従って任命された監査役会構成員の多数の投票に反して選ばれたり、解任されることは出来ない」 (§ 17)。株式会社第七六条二項は、三百万マルク以上の資本を有する会社に対し、二人の取締役を特別定款によって定めることが出来る旨規定しているが、これに対して、草案は、三人の企業指導者から成る法定代表機関の設置とそれへの労務担当取締役の同権的所屬を義務づけている。この規定にこそ、まさしく石炭・鉄鋼業における共同決定制度の成果をふまえて、それを他産業に拡大せんとする DGB 共同決定法草案の基本的なねらいが示されている。そしてこのねらいは、草案第十七条が共同決定法第十三条をそのまま踏襲していることのうちにもっともよく表現されているわけである。

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

(四) 経営及び経営部分の指導における共同決定

「(1)、法的に独立していない経営または経営部分、及び企業の法的に独立していない経営のグループに対して、会社の定款、もしくは、企業と経営の中で代表されている労働組合あるいはその中央組織との協定は、指導部を規定することが出来る。指導部の構成は、この法律の規定もしくは他の原則に従って定められる。(2)、指導部構成員の任命と解任の手續、及び指導部とその構成員の権利と義務は、法定代表機関によって、監査役会の同意とともに定款や協定に応じて確定される」(§ 21)。この規定は、現行の共同決定法にはなく、共同決定制度発足以後の経済的發展の中からその必要が痛感されもうけられた規定であるという点で、特に注目しておいてよいであろう。草案理由によると、この規定の必要性は、戦後目ざましい経済の發展とともに促進され、コンツェルン形式での企業合併が被用者の共同決定の可能性を著しくせばめるという結果を生んだ。すなわち、一方では、地域的に編成されている大企業では、しばしば企業指導の決定権を経営段階に委ねる政策をとっているが、しかし実際には、技術的事項に関することが多く、このため却ってこのような企業指導の組織形態は、企業組織の先端にいる労務担当取締役に対する経営協議会及び従業員の直接的接触を妨げる結果になると共に、同時に、取締役会における共同決定の作用は減退せざるを得ない。他方では、極度にヒュラルヒッシュな指導組織を持つ企業では、経営は強力な地域的集中の中に包括されている。この場合には、経営協議会及び従業員は、経営段階での決定にはなんら参劃出来ないことになる。「現行法に従って権限を与えられた共同決定の一定の機能的欠陥は、本質的に、指導組織のこのような二つの基本形態に根ざしている。これは実際には、必ずしも純粹に現われはしないが、今日まで少なからず会社機関における共同決定の影響を妨げてきたし、妨げている。」以上のような問

題は、今後も見通すことが出来るし、また現行の共同決定法下の石炭・鉄鋼業の企業においても、同様な問題は既に以前から存在している。このような共同決定の真空地帯を埋めるために、草案第二一条が提案されているわけである。

- (1) 当草案は、Das Mitbestimmungsgespräch, April 1968, S. 72—80 に収録されている。
- (2) DGBの調査によると、当草案が施行された場合、株式会社二六一社、有限責任会社二一九社、鉱業法上の鉱業組合三組合に共同決定制度が導入されることになる。個々の企業名については、ebenda, S. 81—3.

四 CDU社会委員会「新企業組織の提案」

CDUは、一九六七年七月九日の「オープンブルク声明」(Offenburger Erklärung)の中でCDU社会委員会(CDU-Sozialausschüsse)の設置を決め、いちちはやく共同決定問題への取組みを示した。カトリック及びエバンゲリッシュの学者、労働組合の代表から成るこのCDU社会委員会は、党内の討議資料として、「新企業組織の提案」(Vorschläge für eine neue Unternehmensverfassung)を作製した。当提案を紹介しているF・ブライトバッハ(Ferdinand Breitbach)によれば、ネループロイニングを「精神的父」としてCDUの被用者翼の意向をより多く取り入れているこの提案は、CDUの若干の幹部の反対にあり、事実上討議されないままである模様である。当提案は、全部で二七項目から成り、「労働は、今日現存の社会経済秩序における人間の人格の直接的表現として……現象しなければならぬ」ことを指示している基本原則から始まり、次の諸点を含んでいる。重要と思われるものを要約してあげておこう。

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

(一)、被用者の権利は、法案作製中の労働法規のなかで確定されるが、そこでは、「(a)、作業場と作業方法の形成における協力の権利、(b)、勤務状況記入簿の閲覧の権利、(c)、再教育と職業補習教育の権利」が含まれねばならない (§ 8)。「経営組織法は、従業員を全経営に対する共同責任の中に従来よりもっと強力に組み込むために、基本的な修正を必要とする。」その場合、「経営組織諸機関の権利の改善、従業員の共同決定権と情報権の拡大、選挙手続の改訂」が留意されねばならない (§ 9)。

(二)、「最大企業及び大企業に対して」株主、被用者及び公益代表が制度的に表現される「企業組織 (Unternehmensverfassung) がもうけられる」 (§ 10)。当提案の対象となっている「最大企業」とは、過去三年間に、(a)、従業員二万人以上、(b)、年間売上げ十億マルク以上、(c)、決算総額五億マルク以上、のうちいづれか二つの基準を満たすもの (§ 11)、また、「大企業」とは、過去三年間に、(a)、従業員四千人以上、(b)、年間売上げ二億マルク以上、(c)、決算総額一億マルク、のうちいづれか二つの基準を満たすものを云う (§ 12)。以上の基準に満たぬ企業には、経営組織法が適用される (§ 13)。

(三)、「最大企業」の「企業集会」(Unternehmensversammlung) は、百〜三百名で構成され、株主、被用者及び公益代表がそれぞれ 40 : 40 : 20 から 45 : 45 : 10 の枠内の比率で代表されねばならない (§§ 14, 15)。「企業集会」の機能は、株式法に規定されている「総会」に準ずる (§ 16)。それぞれの代表の任期は四年。被用者代表は、従業員の選挙によって選ばれ、そのうち半数は、職員数と労働者数との比例配分による企業所屬被用者代表であり、他の半数は、その企業において代表される労働組合が提案する企業外被用者代表である。株主代表は、資本金の一パーセント、一万マルク以上の株主、株主団体、信用機関の提案に基づき、全株主の投票によって選出される。

公益代表は、地方議会等の公的機関によって提案される (§ 17)。「企業集会は、単純多数決で企業評議会 (Unternehmensrat) の構成員を選任する。」企業評議会の権利と課題は、従来の監査役会のそれに準ずる。その構成は、企業集會に委ねられるが、企業集會に代表されるそれぞれのグループは、最低限企業評議会の中に代表されねばならない。 (§ 18)「最大企業の取締役会は、企業評議会によって客観的職務的観点に従って選ばれる。人事的社会的権限は、取締役会の独立の地位として設定される。」 (§ 19)

(四)、「大企業にも同様な企業組織が適用される。しかしそれにも拘らず、ここでは、企業集會は、本質的に、同じ投票権を持つ株主と被用者の代表によってのみ構成される。」公益代表が入られる場合には、全投票権数の五パーセントにとどまる (§ 20)。「大企業」の企業評議会と取締役会は、「最大企業」のそれに準ずる (§ 21)。

(五)、個人企業などこれまで監査役会を持っていない最大企業及び大企業にも、以上の企業組織は適用される。 (§ 22)。

(六)、雇主のための商工会議所、手工業会議所、及び農業会議所に対する「勢力均衡」として「被用者会議所 (Arbeitnehmer-Kammer) が設置されるべきである」 (§ 23)。「被用者会議所の課題は、(a)、被用者の一般的な経済的・文化的利益を守り、被用者の経済的・社会的・文化的状態の改善を目指す努力を促進すること、(b)、提案、鑑定、報告によって、政府、官庁、公共団体及び公共機関、社会的職業政策的目的をもった被用者の独立の団体を援助し、助言を与え、全体福祉を促進すること、(c)、被用者の経済的・社会的・文化的利益の促進に役立つ施設を設置し、維持し、援助していくこと、である」 (§ 24)。今日既に存在している企業家の会議所とこれによって設置される被用者の会議所とは、それぞれの経済部門において、同権的に席を持つ団体の中でパートナーとして

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

て協力すべきことが義務づけられている (§ 26)。

- (1) Ferdinand Breidbach, CDU-Sozialausschüsse diskutieren eigene Mitbestimmungskonzeption, in : Das Mitbestimmungsgespräch, Mai/Juni 1968, S. 90—4. 本稿の紹介もこれに依った。

五 若干の問題

最後に、当面せる西ドイツ共同決定問題について若干の問題を指摘しておきたい。

(一)、第二次大戦後国家の法的保護の下におかれた西ドイツの石炭・鉄鋼業における共同決定制度は、戦後の高度経済成長を背景に育成されてきた。しかし一九六六年後半より西ドイツ経済を襲ったリセッションは、さきに紹介したフォルクスワーゲン社のシュミードルの発言からうかがえるように、共同決定法の他産業への拡大の必要性を、当法の適用をうけていない企業の被用者に痛感させたであろうことは想像に難くない。勿論、このリセッションが当法の適用をうけている企業とうけていない企業のそれぞれの労働関係にどのような影響を与えたか、という問題は、現在の時点では即断することは出来ないにしても、しかしともかく、この問題は、共同決定の今後の発展方向を見定める上に重要な示唆を提示するであろうことは疑いない。さらに、これと関連して、共同決定法の適用をうけていない企業の被用者の側では、石炭・鉄鋼業における共同決定のモデルが従来にもまして一つの闘争目標として強く自覚されることによって、共同決定の拡大要求を大企業に限定しているDGB指導部と一般の労働組合員との間になんらかのギャップが生まれてこないかどうかという問題も、今後検討されるべき問題であろう。

(4)、CDU社会委員会「新企業組織の提案」を、さきのDGB共同決定法草案と比べてみると、次の三点において著しい相違が見られる。(1)、共同決定の中核機関を、前者では「企業集会」にみているのに対し、後者は監査役会、取締役会、経営協議会にしている。(2)、前者の「最大企業」及び「大企業」の基準は、後者の「大企業」及び「大コンツェルン」のそれよりもはるかに高い線でひかれている。(3)、前者は、後者に含まれていない超経営的共同決定のもっともゆるやかな協力を提案している。この最後の超経営的共同決定については、その実施時期の問題を別にすれば、労働組合側も雇主側もその必要性という点では一致しているから、ここでは立入らないこととして、第一と第二の点に関して若干ふれておこう。まず第一の点について、企業指導の選任過程が、CDU社会委員会の「提案」では、被用者・株主・公益代表↓企業集会↓企業評議会↓取締役会となっているのに対し、DGBの「草案」では、経営協議会・株主総会↓監査役会↓法定代表機関(取締役会)であるから、被用者と企業指導との接触は、後者が直接的であり、前者は企業集会在間に入ることによって間接的たらざるを得ない。共同決定の実効という観点からすると、現行の共同決定法に比べても、この「提案」の方が数歩も後退しているということが出来るだろう。しかしながら、これと関連してもっと重要なことは、第二の点である。「提案」の対象としている「最大企業」と「大企業」の基準がかなり高い線におかれていることは、この適用をうける企業実数は不明であるとしても、企業規模のピラミッド的構成を考えれば、この「提案」の対象範囲が極度に狭められていることは明白である。その限りで、この点でも共同決定の実効は僅かであろうし、また、この「提案」が現在共同決定法の実施されている石炭・鉄鋼業をも含んでいることは、石炭・鉄鋼業の多くの企業が共同決定制度の法的保護から免れるという結果さえ生ずる可能性があるわけである。このような危険に対して、SP

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向

DもDGBも、石炭・鉄鋼業における現行の共同決定法の存続を保証すべきことを要求してはいるが、しかしそれにも拘らず、他方では、CDUが全産業領域への共同決定拡大に取組む態度を見せたことに期待を寄せていることもまた疑いない。DGBの立場から書かれているブライドバッハの「提案」紹介にも十分この期待はうかがえるし、また、当「提案」の「精神的父」と云われるネルッブロイニングに対して、DGB共同決定大会の開会の辞の中でブレンナーがことさらに両者の「意見の相違」の「解決」を「誇りとしている」と強調したことも、まさしくこのような期待につながるものだろう。

(三) このようなDGB、CDUの積極的な取組みと相前後して、連邦政府は、昨年十二月四日に、九人の大学教授から成る共同決定委員会 (Mitbestimmungskommission) を発足させた⁽²⁾。この委員会の一人であるボン大学のF・フォークト教授の伝えるところによれば、当共同決定委員会は、発足以来かなり活発に調査活動を行っており、そこでの議論は石炭・鉄鋼業における共同決定法の他産業への拡大の方向で進められている模様である。だが現時点では、当委員会の報告は未だ発表されていない。政府の共同決定委員会にやや後れて、SPDも独自の共同決定委員会を設置する一方で、本年三月一七日から五日間にわたってニュールンベルクで行われたSPD党大会において、当面せる共同決定問題に関する決議を採択し、積極的な議会活動を展開していく姿勢を示した。今や野党なき西ドイツ政界において、緊急事態法で示した政府・CDUとSPD・DGBとのあの野合が、西ドイツ全土にストライキの絶滅を目指す共同決定法拡大問題をめぐって再度実現するかどうかは、今後の事態の成行きに待たねばならない。

(1) Vgl. Hans G. Schachtsschabel, Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer

auf überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeptionen, in: F. Voigt und W. Weddigen, Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Zweiter Band, Berlin 1964, S. 155 ff.

- (2) 政府の共同決定委員会の構成メンバーは、K・ボーテンコップフ (Kurt Biedenkopf, Bochum) を委員長として、K・ハルラーシテナー (Kurt Ballerstedt, Bonn) 及 E・ノーテンニルク (Erich Gutenberg, Köln) 及 H・ホルマンゲン (Herald Jürgensen, Hamburg) 及 W・クンツェ (Wilhelm Krelle, Bonn) 及 E・メストメーカー (Ernst-Joachim Mestmäcker, Münster) 及 R・ラインハルト (Rudolf Reinhardt, Marburg) 及 F・ノークト (Fritz Voigt, Bonn) 及び H・ヤイルツロー (Hans Willigerodt, Köln) である。このほかに、連邦労働大臣の要請で、D G B からの O・クンツェ (Otto Kuntze) 及 W・シテューカー (Wolfgang Spieker) 及び ドイツ雇主団体連合からの G・クレー (Gisbert Kley) 及 W・ラインツェラー (Wolfgang Heintzeler) 及び E-G・ヘルトマン (Ernst-Gerhard Erdmann) が顧問として参加している。

- (3) 共同決定問題に関する SPD 党大会の決議を次に要約しておこう。(1)、共同決定拡大の意味での企業組織の改正に役立つように、労働組合、企業家、学者のそれぞれの代表からなる独立の実態調査委員会が石炭・鉄鋼業における共同決定制度の経験を検討すべきことを、連邦政府に対して働きかける。(2)、この政府委員会とは別に、SPD 独自の委員会が、共同決定法の拡大及び経営組織法改正のための具体的法案の作製を行なう。さらに、この委員会は、職員代表法改正の必要を検討する。(3)、連邦議会フラクションは、経営協議会の共同決定権確立のために経営組織法の改正を本会期中に提案する。(4)、さらに、連邦議会フラクションは、一九五一年の石炭・鉄鋼業共同決定法を他産業の大企業と大コンツェルンに拡大する法案を本会期中に提案する。(5)、当法案とは関係なく、連邦議会フラクションは、石炭・鉄鋼業の企業における共同決定制度の維持を保証する法案を直ちに提案する。(Das Mitbestimmungs-gespräch, Mai/Juni 1968, S. 98)

最近における西ドイツ共同決定問題の一動向