

グローバリゼーションとドイツ型資本主義

－社会的側面を中心として－

海道 ノブチカ

I 序

ドイツでは歴史的に銀行が企業の資金調達面で重要な機能を果たしてきており、間接金融が中心であったが、90年代の株式ブームにともなう資本市場の急激な成長により株式市場での直接金融のウェイトが大きくなってきた。またダイムラー・ベンツ社によるクライスラー社の合併(1998年)、ドイツ銀行によるバンカーストラスト社の買収(1999年)、ボーダフォン社によるドイツのマンネスマン社の買収(2000年)等に象徴されるように、ドイツの企業もグローバリゼーションに直面しており、アングロサクソン型の市場原理主義の影響を大きく受けることになる。

しかしこのようなグローバリゼーションや資本市場での株式による資本調達の増大といった環境の変化においても社会的市場経済という言葉に象徴されるドイツ型資本主義の基本構造は原則的に維持されており、アングロサクソン型の資本主義とは対照的な社会的な資本主義を基本的には目指している。この社会的(sozial)という言葉は日本語に翻訳しにくい言葉であるが、社会的市場経済とは社会に責任を持つ市場経済、社会的公正を志向した市場経済を意味している¹⁾。

ここではヨーロッパ型資本主義の典型の一つであるドイツ型資本主義の特

1) トマス・リハ著、原田哲史・田村信一・内田 博訳『ドイツ政治経済学』ミネルヴァ書房、1992年、386ページ。

徴を明らかにし、特にドイツ型資本主義の社会的な側面が共同決定制度をと
おしてどのように展開してきたのか、また現在のEUの中にそれがどのよう
に影響をあたえていくのかについて説明することにしよう。

II ドイツ型資本主義の特徴

1. アングロサクソン型資本主義とドイツ型資本主義

グローバリゼーションという用語は、もともと経営学の文献で使われ、多
国籍企業が世界中いたるところで同じ製品を販売でき、国際的規模で価値の
流通を組織できるという事実を説明するものであった²⁾。そして現在のグロ
ーバリゼーションは、IT、インターネットの発展により情報の瞬間的な伝
達が可能となったという事実と関係している。それにより各国が国際金融市
場の影響を瞬時に受け、各国経済はますますその相互依存性を強めるよう
になった³⁾。そのさいアメリカの年金基金などの機関投資家や投資銀行は、グ
ローバルな資本市場で勢力を強め、規制緩和の世界的潮流のもとで株主価値
重視の市場ルールをグローバルスタンダードとしてうち立てようとしてい
る⁴⁾。このアングロサクソン型の資本主義は、徹底した市場原理にもとづい
ており、統制・規制の廃止により自由競争を促進し、また自己責任の原理を
貫徹することにより福祉の見直しをおこない、より効率的な、より競争的な
社会を求めている⁵⁾。

ところで加速度的なグローバリゼーションのなかでアメリカの資本主義の
諸制度が普遍的であり、グローバルスタンダードであるという考え方が支配
的となってきた背景には、次のような理由がある。すなわちアメリカ社会は
ヨーロッパ的伝統から切断されて樹立されたものであり、この国が第二次世
界大戦以降、国際関係を組織化していく中心に位置しているということ、こ

2) R.ボワイエ・P.-F.スイリ編、山田鋭夫・渡辺純子訳『脱グローバリズム宣言』藤原書
店、2002年、3ページ。

3) R.ボワイエ・P.-F.スイリ編、前掲訳書、8ページ。

4) 渡辺 亮『アングロサクソン・モデルの本質』ダイヤモンド社、2003年、8ページ。

5) ロナルド・ドーア著、藤井真人訳『日本型資本主義と市場主義の衝突』東洋経済新報
社、2001年、4～5ページ、図1参照。

の点でアメリカは自国の諸制度を投影し、輸出する力を持っているということと関係している。しかしアメリカ以外のほとんどの地域では歴史が重みを持っているという事実を考慮するならば、資本主義的諸関係は、依然としてそれに先行する社会的諸関係からの遺産によって刻印されている⁶⁾。したがってグローバリゼーションのもとでもヨーロッパ型の資本主義とアングロサクソン型の資本主義との間には社会的利益を志向するか、あるいは株主の利益を重視するかに関して原則的な違いがある。

ドイツをはじめヨーロッパ型資本主義は、市場原理をただ無制限に適用するのではなく、必要な場合には市場原理の作用を分野によってはある程度抑制し、政府が社会的目的のために規制をおこないながら市場原理をうまく活用し、規制のための制度づくりを進める点に特徴がある⁷⁾。すなわち株主利益の極大化だけを唯一の目標とするのではなく比較的平等で、所得水準が高く、安定した資本主義社会をつくることを目指している。そのためには強力な政府が社会の安定と発展のために指導力を発揮し、福祉を重視することが必要となる⁸⁾。またヨーロッパでは伝統的に社会思想、経済思想の歴史があり、社会思想、経済思想にもとづいた経済政策が立案され、実行されてきた。そのさい政策の立案者や実行者は、いずれも市場の限界を熟知し、市場の欠陥を補うために政府の役割が重要であることを理解し、ヨーロッパ型の資本主義を展開してきた⁹⁾。この点が、ヨーロッパ型資本主義を理解するさいの1つの視点となる¹⁰⁾。

6) R.ボワイエ・P.-F.スイリ編、前掲訳書、5ページ。

7) 福島清彦『ヨーロッパ型資本主義』講談社、2002年、224ページ。

8) 福島清彦、前掲書、17～18ページ。

9) 福島清彦、前掲書、235～236ページ。

10) フランスのレギュレーション学派のロベール・ボワイエは、日本がもっとヨーロッパに視点を移す必要があると次のように指摘している。「日本の世論は、フィンランド、スウェーデン、さらにはデンマークの経済がITの生産や利用において最先端をきっているということやこれらの経済が高水準の社会的統合や社会的連帯を維持しつつ、同時に失業を克服し成長を回復することができたということを本当に知っているのだろうか。日本の当局者達は、もう少し頻繁にヨーロッパの側から眺めてみた方がよいのではないか。ヨーロッパは市場の理論をはるかに超える緻密な社会的相互作用があるという点で長い伝統をもっている」と述べている。R.ボワイエ・P.-F.スイリ編、前掲訳書、2ページ。

社会民主党政権下でブランド首相のあと1974年から1982年までドイツの首相であったヘルムート・シュミットは、グローバリゼーションにおける投機的な株主価値極大化を批判して「株主のための価値極大化が推進されると、会社の顧客、同僚、会社の従業員に対する責任がとれないという危険がある」¹¹⁾。「ヨーロッパ大陸の産業民主主義国家では、アメリカ的な見本は問題外である。ドイツもそうだが、むしろヨーロッパは、ある中道を見いださなければならない」¹²⁾。「つまり『公共の福祉こそ最高の掟』である。エゴイズムが最高の掟であってはならない」と述べている¹³⁾。

ドイツの連邦政府は1990年以降、経済のグローバリゼーションに合わせて、電信・電話、鉄道、郵便といった国営企業の民営化、さまざまな規制緩和を進め、市場経済に委ねる部分を拡大してきているが、看板の社会的という部分はコール前政権も維持してきた。社会的国家ドイツの場合、グローバルプレイヤーを目指している一部の大企業はアングロサクソン型の株主利益を最優先する株主資本主義を推進しようとしているものの基本的には労資の協調を重視する社会的資本主義が基礎となっている¹⁴⁾。以下、このドイツ型資本主義の特徴を概観しよう。

2. 出資者中心の企業体制と銀行の影響力

ドイツ型資本主義の特徴としてまず第1に出資者を中心とした企業体制が支配的であることをあげることができる。ドイツにおける資本の所有・支配形態をみると同族、公共機関、外国企業といった所有者が50%以上資本を所有し、支配している企業が多い。これは第二次世界大戦後の戦後処理が日本

11) ヘルムート・シュミット著、大島俊三・城崎照彦訳、島野卓爾監修・解説『グローバリゼーションの時代』集英社、2000年、41ページ。福島清彦、前掲書、129ページ参照。

12) ヘルムート・シュミット著、前掲訳書、105ページ、福島清彦、前掲書、130ページ参照。

13) ヘルムート・シュミット著、前掲訳書、110ページ、福島清彦、前掲書、130ページ参照。

14) 土志田征一・田村秀男・日本経済研究センター編『検証 株主資本主義』日経BP社、2002年、142ページ。

と異なることに起因している。日本ではアメリカの単独占領政策によって資本および土地の所有が民主化されたのに対し、同じ敗戦国のドイツではアメリカ、ソ連、フランス、イギリスの4カ国によって占領されたため、統一的な占領政策は困難であった。日本では三井、三菱、住友、安田をはじめとする旧財閥の解体により、財閥家族と財閥がある程度切り離されたが、旧西ドイツではそれほど徹底して巨大企業の解体はおこなわれなかった。

ドイツでは巨大コンツェルンの所有者の財産が差し押さえられ、管財人によって管理されたが、数年後にまた元の所有者にそのまま返還された。したがって日本の旧財閥とは異なり、ドイツの巨大同族コンツェルンの所有者は、戦前と同じように自己の企業資産を再び支配することができ、同族コンツェルン、同族大企業は、巨大な土地、工場資産等の不動産を失うことなく再出発することができた¹⁵⁾。また日本では独占禁止法の第9条で戦後、持株会社の設立が1997年の商法改正まで禁止されていたのに対し、ドイツでは持株会社の設立が認められている点も大きな違いであった。

さらにドイツでは産業企業に対して銀行の影響力が強い点も特徴としてあげることができる。ドイツでは融資関係や所有関係のみではなく、ドイツ独自のユニバーサルバンク・システムにもとづく寄託議決権の行使により企業に銀行役員を派遣し、企業に対して強力な影響力を行使することができる。

このようにドイツ型資本主義においては共同決定制度のもとでも出資者（企業者）中心の企業体制をあくまで維持しており、出資者利害に最大の優先権が与えられている¹⁶⁾。出資者利害、資本利害の強い資本主義であるからこそ歴史的にその中で弱者である労働者に対する社会的公正、社会福祉が重視されてきたといえる。それがドイツ型資本主義のもう一つの特徴である社会的な側面として実現されてきた。

15) 吉森 賢『西ドイツ企業の発想と行動』ダイヤモンド社、1982年、37ページ以下。

16) 吉森 賢「ドイツにおける会社統治制度」『横浜経営研究』（横浜国立大学）、Vol. XV No.3、1994年12月、5ページ。

3. 社会的な資本主義

ドイツ型資本主義における社会的側面は、次節で詳しく述べるがドイツの資本主義の歴史に根ざしている。後発資本主義国であったため、国家が経済の発展条件を整えるために積極的に介入することによって経済が発展してきたが、社会的弱者である労働側の不利益を国家の政策により是正する形で社会政策が発展してきた。そのさいドイツの資本主義の各発展段階においてそのときどきの経済思想、社会思想が国家の経済政策の柱になっている点にドイツ型資本主義の特徴がある。

特に第二次世界大戦後は、フライブルク学派の社会的市場経済という理念のもとに労資協調による共同決定制度が広く根づいており、ドイツ型資本主義の特徴である従業員の経営参加が拡大していった。さらにドイツ型資本主義の社会的側面は経営参加の他に個人の財産の確立（財産形成法）、安定した豊かな社会（社会保障制度）として具体化していった。それらの社会的側面は、労働時間、休暇日数、社会福祉、労働分配率などの中に明確にあらわれている。このように社会的市場経済においては、社会政策の本質的な部分は市場経済から除外し、あるいは市場原理の適用をおこなわず、それ以外の部分は自立と自己責任の原則を前提に市場経済に委ねられている。またこのような社会的理念は、連邦基本法（憲法）にも定められており、第20条1項に「ドイツ連邦共和国は、民主的かつ社会的連邦国家(ein demokratischer und sozialer Bundesstaat)である」と明記されている。すなわち不平等を解消し、弱者を保護し、社会扶助といった社会的公正を実現し、社会の安全を図ることが求められている。

4. コーポレート・ガバナンスにおけるステイクホルダー志向的側面

また社会的側面の柱である共同決定制度と密接に関連しているが、ドイツ型資本主義の特徴としてコーポレート・ガバナンスにおけるステイクホルダー志向的側面をあげることができる。監査役会の資本側代表や労働側代表の中にはさまざまな利害代表が含まれている。まず資本側監査役代表の中には、

個人・法人の大株主以外にもすでに述べた寄託議決権制度にもとづく銀行の代表が参加している。株式所有の分散した公開株式会社の場合には銀行は寄託議決権の行使により監査役会に役員を派遣するだけでなく、場合によっては監査役会議長のポストを占めることにより産業企業に対して影響力を行使することができる。

また1976年の共同決定法のもとでは労働側代表の中には、企業外部の労働組合の代表、企業内部の経営協議会の代表、さらに管理職 (leitende Angestellte) の代表も含まれている。したがってドイツでは出資者、金融機関、労働組合、従業員といった各利害集団は、法的、制度的に監査役会をとおして企業の政策決定、意志決定に影響を及ぼす可能性を持っている。その意味ではドイツにおけるコーポレート・ガバナンスでは株主と経営者の関係を中心とした、すなわちシェアホルダーを志向したアングロサクソン型のコーポレート・ガバナンスとは異なり、出資者だけではなくその他の利害集団をも志向した利害多元的なモデルが特徴的であり、ステイクホルダー志向的であるといえる。

5. エコロジー志向的側面

さらにドイツ型資本主義の特徴として環境問題に対する取り組みをあげることができる。ドイツは環境問題に対する国民の意識が高く、ヨーロッパの中でも環境法の厳しい国の1つである。循環型の社会システムを構築するために、1991年に包装廃棄物規制令が公布され、包装材料の抑制と資源の再利用が図られた。また1994年には循環経済・廃棄物法が公布され、生産、流通、消費の段階で発生する廃棄物をリサイクルして原料やエネルギーとして生産過程に戻す循環ルートの確立が目指されている。さらに2002年5月には廃車の無料回収とリサイクルを定めた廃車リサイクル法が成立している。このようにドイツ型資本主義においては企業が製品の設計段階から販売段階にいたるまであらゆる領域において環境負荷の軽減とリサイクルの問題に取り組む法的な枠組みが整備されている。

以上述べた点以外にもドイツ型資本主義の特徴としては、教育制度や職業教育、職業再教育制度、伝統的なマイスター制等にもとづく技術水準の高さ、またそれに支えられたドイツ型生産システムをあげることができるであろう。

III 社会的側面の歴史

ところで社会的なものを実現するための制度が社会政策であるが、この社会政策の思想や理論が最初に体系的に確立されたのはドイツであった。その成立と発展はドイツの資本主義の歴史的展開と密接に関連している。

1871年には絶対的な権力を皇帝に与えた立憲君主制のドイツ帝国が成立する。ドイツは後発資本主義国であったため、前近代的な労資関係を利用して劣悪な労働条件を武器として国際競争をおこない、資本主義化を急速に進めざるをえなかった。そのため急激な中間層の没落と労働者階級の窮乏化、さらには階級対立の激化を招き労働運動は、政治的な傾向をおびていった。

このような社会問題を解決するためには、国家が「上から」積極的に干渉する必要があると主張し、国家政策としての社会政策を構想したのが新歴史学派の経済学であり、この新歴史学派の思想を具体化したのが、ビスマルクの社会政策である。このようにドイツにおいては社会的側面の歴史は、ドイツ帝国の生成期にまで遡る。

さらにワイマル期になるとこの社会的側面は、労働者の経営参加の面においても制度化されることになる。1919年8月のワイマル憲法制定において「経営協議会」の設置が承認され、1920年2月に「経営協議会法」が成立した¹⁷⁾。すなわちワイマル憲法第165条において「労働者および職員は、企業者と同等の権利を持って共働し、賃金および労働条件の決定ならびに生産力の全経済的發展に参加する資格を有する。両者の側における団結および協定はこれを承認する」と定められている。そこでは、従業員と企業者が同権的に共働しうる資格を持つことが理念として掲げられている¹⁸⁾。

17) ワイマル憲法と経営協議会法に関しては大橋昭一『ドイツ経済民主主義論史』中央経済社、1999年、47ページ以下参照。

これをうけて1920年に経営協議会法が制定され、第1条において「従業員（労働者と職員）の使用者に対する共通の経済的利益を擁護し、かつ使用者の経営目的の遂行を支援するために少なくとも20名以上の従業員を雇用するすべての経営においては、経営協議会が設置される」と定められた。この経営協議会は、従業員の機関であり、企業レベルでの共同決定の機関ではないので、その意味ではワイマル憲法の労資同権の理念からは大きく後退したものとなり、また同時に労働側は、「経営秩序」を誠実に守る義務を負った。

しかしこの経営協議会法の考え方が、1952年の経営体制法の大きな基礎となっており、経営レベルの共同決定の原型となった。そしてこの経営協議会法により社会的な側面を実現するための法的枠組みが形成されたことになる。また1922年の経営協議会法の改正によって、1人ないし2人の経営協議会メンバーが、資本会社の監査役へ派遣されることとなり、この点は第二次世界大戦後の企業レベルでの共同決定へとつながることになる。

ところで1933年にヒトラーが政権をとると1934年に国家労働秩序法(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)が公布され、経営協議会法は失効し、労働組合も解散させられた。国家労働秩序法のもとではナチスの指導者原理が貫徹し、民主的な共同決定をおこなう余地は全くなく、ワイマル期の社会的理念が実現されるには、第二次大戦後のモンタン共同決定法の成立まで待たなければならなかった。

IV 社会的市場経済と共同決定

1. 社会的市場経済

1947年以降、米ソ対立が激化したことを背景にアメリカの対独政策が「占領政策」より「復興援助」政策へと変化することにより、ドイツの工業生産は、戦後わずか5年で戦前の水準を上回るほどになった。このように早く復興した条件の1つに社会的市場経済(soziale Marktwirtschaft)という理念にもとづく経済政策をあげることができる。

18) 大橋昭一、前掲書、47 ページ。

この社会的市場経済の基本的理念は、第二次世界大戦前のフライブルク大学の研究者たちの集まり、すなわちフライブルク学派の経済思想に始まる。この学派は、中央管理経済とも自由放任経済とも異なる「第三の途」を歩もうとするもので、新自由主義経済学と呼ばれている。また1948年に機関誌『オルド』を創刊したことからこの学派は、オルド・リベラリズムともいわれている。そしてこの新自由主義にもとづく思想は、ミュラー・アルマックによって立案され、エアハルトによって政策化され、実践に移されることになる。そしてドイツの経済は社会的市場経済の理念にもとづいて50年代、60年代に「奇跡の繁栄」といわれる急速な発展を遂げることになる。

ところでこの社会的市場経済という理念は、次の4つの原理からなる。

- ① 競争秩序の維持
- ② 社会的介入の規制
- ③ 生産手段の私的所有
- ④ 社会的公正

まず第1の「競争秩序の維持」は、競争秩序を維持、形成するという秩序政策が国家の最も重要な経済政策的課題であるということを意味している。これを確保するために1957年に競争制限禁止法が成立し、競争的市場経済の枠組みが確保された。第2の「社会的介入の規制」は、市場経済過程を妨げずにその成果を社会的に修正する必要がある場合に限り、国家の社会的介入を認めるということを意味している。したがって経済の経過は市場に委ね、国家は介入的な政策は採らないことになる。また第3の「生産手段の私的所有」は、生産手段の私的所有が社会・経済政策によってあくまで維持されるべきであり、かつ拡大されるべきであるということを意味している。

さらに第4の社会的公正が社会的側面と関連するわけであるが、これは市場経済における労働者の不利益を社会政策によってできる限り排除することを意味している。社会的市場経済は基本的には市場経済であり、秩序政策により国家が競争秩序、すなわち市場機構の本来の働きを保証するが、市場機構のみでは社会的公正が必ずしも確保されないなのでそれを是正するものとし

て社会政策の諸制度が設けられ、社会的側面が重視されることになる。そして経営参加に関してこの側面を具体化したものが、ドイツの共同決定制度である。次にその成立について簡単にふれておこう。

2. 共同決定制度

第二次大戦後、西側占領地区において鉄鋼業は1947年以降、24の単位会社に分割され、組合側はこれらの単位会社と経営協定を結び、共同決定が実現されることになった。すなわち新単位会社の監査役会は、企業者代表5名、労働者代表5名、「鉄鋼業信託者理事会」より任命されたもの1名から構成された。そして取締役会には、従業員側の同意がなければ任命できない労務担当取締役がおかれることになった。この協定が1951年のモンタン共同決定法の母体となった。しかしこの経営協定が連邦法となるまでには、激しい労資の攻防が繰り広げられ、1951年のいわゆる2.1ストの圧力によりモンタン共同決定法は成立した。それによって従業員の共同決定は、ワイマル期の経営レベルの共同決定から企業レベルへと拡大されることとなった。そのさい企業レベルでの共同決定を求める労働組合の意図は、経済や個々の企業における「資本」と「労働」との同権にあり、また資本所有者の企業政策の権限の制約にあり、さらに経済的権力の一般的な統制にある¹⁹⁾。

モンタン共同決定法は、周知のように従業員1,000人以上の鉱山業、製鉄・製鋼業（モンタン産業）に適用される。その特徴は、監査役会へ従業員側代表が労資同数参加することが規定されている点、および労務担当取締役(Arbeitsdirektor)が、従業員側代表ないしは信託者としての性格を持つ点にある。このモンタン共同決定法により従業員側は、監査役会をとおして企業政策の決定に影響をおよぼす可能性を制度的に確保することになる。

モンタン共同決定法は、石炭、鉄鋼業にのみ適用される法律であるため、

19) Gaugler, Eduard : Unternehmungspolitik und Mitbestimmung der Arbeitnehmer, in : Eduard Gaugler / Hans Günter Meisner / Norbert Thom, Hrsg. : *Zukunftsaspekte der Anwendungsorientierten Betriebswirtschaftslehre*, Stuttgart 1986, S. 61.

ドイツ労働総同盟(DGB)は、共同決定の全産業への拡大を求めたが、翌1952年に成立した経営体制法は、ワイマル期の経営協議会法を引き継ぐものであり経営レベルの共同決定に重点があり、企業レベルの共同決定に関してはモンタン共同決定法よりはかなり後退したものとなった。1952年法は、1972年の大幅改正によって今日ほとんどの条項は、失効しているが、企業レベルの共同決定に関しては第76条と第77条によって従業員500人以上、2000人未満の株式会社、株式合資会社、有限会社などにおける監査役会への従業員の参加が規定されている。しかし、監査役会の従業員代表は1/3の席を占めるにすぎず、少数派であり形式的にも労資同数は認められていない。その意味では従業員の企業政策への影響には限界がある。

また経営レベルでの共同決定に関しては1972年に改正された経営体制法によって従業員5名以上の経営における経営協議会(Betriebsrat)の設置と構成が規定されている。この経営協議会は、従業員の機関であって監査役会のように企業レベルでの共同決定の機関ではなく、福利厚生、職場規律、職業教育などを内容とする「社会的事項(soziale Angelegenheiten)」について経営レベルでの共同決定権を持つ機関である(第87条)。

ところで1969年の総選挙では社会民主党は、自民党と連立政権をつくり、ブラント政権が成立した。ブラント政権は、いわゆる東方外交を積極的に展開し、ドイツ民主共和国との基本条約の締結(1972年)、国連加盟(1973年)を実現した。このブラント、シュミットと続く社会民主党政権下で経営参加を目指す労働運動は活発となり、上述のように1972年経営体制法が大幅に改正された。その後、経営参加を求める動きは、企業レベルにおける共同決定、すなわち監査役会における労資共同決定を目指す共同決定法の制定へと移った。これはモンタン産業の共同決定を他の産業にも拡大しようとするものであった。政府案は、社会民主党と自民党の調整が難航したこともあり、1974年2月によりやく確定した。しかしこの政府案が政治的妥協により監査役会議長を、したがって最終的決定権を資本側に与える形の1975年12月の政府修正案を経て、1976年3月に成立するまでにはさらにかんりの曲折があった。

また労働者に対する「財産形成」、年金制度の弾力化などで、労働者の社会的、経済的地位がある程度向上することになる。

この共同決定法の成立により形式的にはドイツの企業体制はそれまでの利害一元的な企業体制より、利害二元的、あるいは利害多元的な企業体制へと移行することになり、従業員が企業政策の決定にかかわることが制度的に認められることとなった。

また共同決定の拡大との関連で1970年代に入ってから「労働の人間化」(Humanisierung der Arbeit)が、ドイツ労働総同盟を中心に議論された。この時期には労働の人間化を促進し、労働者の権利を擁護する一連の法律も制定され、労働組合は共同決定や労働保護立法との関連で「労働の人間化」を追求していった。また政府も1974年5月に「労働生活の人間化に関する研究」という報告書を発表し、労働の人間化は、現実の経営社会政策の問題となってきた²⁰⁾。

V ドイツのコーポレート・ガバナンス

1. ドイツ型コーポレート・ガバナンスの特徴

社会的市場経済のもとで社会的側面は、共同決定制度として実現されているわけであるが、これと密接に関連するドイツ型資本主義のステイクホルダー志向の側面を株式会社を中心にみることにしよう。ドイツの株式会社の特徴は、周知のようにトップ・マネジメント組織が業務執行機関である取締役会(Vorstand)と統制機関である監査役会(Aufsichtsrat)との二つに分かれており、重層構造になっている点にある。そして上述のように1976年の共同決定法によりこの監査役会に労働側代表が半数参加することになった。それによって労働側は資本側と共に取締役の人事権や取締役の意思決定に対する同意権を留保することにより企業政策の決定に影響をおよぼすことができ、企業政策の決定に対し労働側はモニタリング機能を持つことになる。

20) Staehle, Wolfgang H.: Die Stellung des Menschen in neueren betriebswirtschaftlichen Theoriesystemen, *ZfB*, 45. Jg., Nr. 11, 1975, S. 717.

また資本側監査役代表の中には、個人・法人の大株主以外にも寄託議決権制度にもとづく銀行の代表も参加している。したがってドイツではすでに述べたように、出資者、金融機関、労働組合、従業員といった各利害集団は、監査役会をととして企業の政策決定、意思決定に影響をあたえ、また企業を規制できる可能性を持っている。

2. ドイツのコーポレート・ガバナンス改革

ところでこのように法的、制度的には各利害集団にコーポレート・ガバナンスに関してかなりの可能性のあるドイツではあるが、1990年代に一連の企業危機（企業不祥事）が発生し、監査役会の監督機能がうまく機能していない点が指摘された。それにともない経営者をいかにチェックし、ガバナンスするのかということが大きな問題となり、コーポレート・ガバナンス改革の議論が活発におこなわれた²¹⁾。そのさいドイツのコーポレート・ガバナンスの議論において特徴的なのは、シェアホルダーのみを志向した利害一元的な視点ではなくステイクホルダーをも志向した利害多元的なコーポレート・ガバナンス論が展開されている点である。この点にグローバリゼーションのもとでもドイツ型資本主義の特徴が維持されていることを認めることができる。またドイツのトップ・マネジメント組織が監督機関である監査役会と業務執行機関である取締役会の重層構造であることをあくまでも前提に議論がおこなわれ、取締役に対する監査役会の機能強化を目指している点もその特徴である。

このような改革の動きは、まず1998年の「企業領域におけるコントロールおよび透明性に関する法律」(KonTraG)にみられる。この法律は株式法、商法等を改正することによって監査役会の責任や監査権限を強化し、さらに決算監査人の独立性を改善することを目指している²²⁾。そしてKonTraGの成立をふまえて2000年1月にはフランクフルト大学のバウムス(Baums, T.)

21) Blies, Peter : *Corporate Governance im deutsche-japanischen Vergleich*, Wiesbaden 2000, S. 3.

を座長とするフランクフルト・グループと呼ばれている民間の委員会よりコーポレート・ガバナンス原則が公表され、また2000年の6月には同じく民間の委員会であるベルリン・グループからコーポレート・ガバナンス原則が公表されている²³⁾。

これらの民間での動きをふまえてシュレーダー首相は、2000年5月29日にバウムスを委員長に政府の諮問委員会として「コーポレート・ガバナンス委員会」を設置し、ドイツのコーポレート・ガバナンス・システムの見直しと具体的な勧告をおこなうよう諮問した。そして300ページを超えるその報告書は、2001年7月10日に公表されている²⁴⁾。

このバウムス委員会の報告書を受けてドイツ司法省は、2001年9月6日にドイツの上場企業がしたがうべきコーポレート・ガバナンス規準を策定するためにティッセン・クルップ社の監査役会議長クロメ (Cromme, G.) を委員長に政府委員会を設置した。そして2002年2月26日にこの委員会より「ドイ

22) KonTraGについては次の文献を参照のこと。

前田重行「ドイツ株式会社法における経営監督制度の改革」『現代企業法の理論』（菅原菊志先生古稀記念論文集）信山社、1998年、607ページ以下。

早川 勝「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスの改正－1998年コントラック法における監査役監査と会計監査人監査制度の改正を中心として－」『比較会社法研究』（奥島孝康教授還暦記念 第一巻）成文堂、1999年。

正井章彦「監査役会による企業のコントロール」『比較会社法研究』（奥島孝康教授還暦記念 第一巻）成文堂、1999年。

正井章彦『ドイツのコーポレート・ガバナンス』成文堂、2003年。

23) フランクフルトグループのCode of Best PracticeとベルリングループのGCCGに関しては、次の文献が詳しい。

松田 健「ドイツ企業におけるコーポレート・ガバナンスと監査役会の責任－Code of Best PracticeおよびGCCGを中心に－」『商学研究論集』（明治大学）第15号、2001年9月。

24) バウムス委員会の報告書については、次の文献を参照のこと。

Baums, Theodor Hrsg.: *Bericht der Regierungskommission Corporate Governance*, Köln 2001.

平田光弘「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス規範策定の動き」東洋大学グローバル・エコノミー研究センター『経済研究年報』第27号、2002年6月。

早川 勝「業務の執行・監督・株式法の現代化－ドイツ『コーポレート・ガバナンス委員会』報告書－」同志社大学ワールドワイドビジネス研究センター『ワールドワイドビジネスレビュー』第3巻第1号、2002年1月。

正井章彦『ドイツのコーポレート・ガバナンス』成文堂、2003年。

ツ・コーポレート・ガバナンス規準」が公表された²⁵⁾。この規準においては企業経営の透明性を高めることによって内外の株主・投資家の権利の保護を拡充する点だけではなく、さらに顧客、従業員、公共一般の信頼性を高めることも求めている。またクロメ委員会によるコーポレート・ガバナンス規準に法的な拘束力をあたえるために「透明性と開示のための法律」(TransPuG)が2002年7月19日に成立している²⁶⁾。

VI EUレベルでの経営参加

1. ヨーロッパ経営協議会

ところで社会的側面を重視するドイツの共同決定は、EUレベルの労資関係にも影響をあたえている。現在、ヨーロッパの統合が着実に進んでいるが、労使関係においても90年代に大きな進展がみられた。ドイツでは1996年10月28日にヨーロッパ経営協議会法が連邦議会で可決され、1994年9月22日に発令されたEUのヨーロッパ経営協議会指令が国内法化された。このヨーロッパ経営協議会法により国境を越えて情報提供を受けること(Unterrichtung)と従業員と経営者との国境を越えた対話(Dialog)がEU域内で活動している企業とコンツェルンにおいて可能となった。

ヨーロッパ経営協議会法の目的は、EU域内で活動している企業とコンツェルンにおける従業員が国境を越えて情報提供を受け、協議(Anhörung)をおこなうことにある。法律の適用領域に関しては、ドイツに本拠があり、

25) クロメ委員会のコーポレート・ガバナンス原則については、次の文献を参照のこと。
Seibert, Ulrich: Im Blickpunkt: Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist da, *Betriebs-Berater (BB)*, 57. Jg, Heft 12, 3/2002.

池田良一「ドイツの『コーポレート・ガバナンス倫理指針』の全文和訳と内容解説」『監査役』No.461, 2002年7月。

正井章彦『ドイツのコーポレート・ガバナンス』成文堂、2003年。

26) TransPuGについては、次の文献を参照のこと。

正井章彦『ドイツのコーポレート・ガバナンス』成文堂、2003年。

松田 健「ドイツにおける『企業統治規範』の策定と法規制—企業経営の透明性と開示のための法律(Transparenz- und Publizitätsgesetz)との関係から—」『商学研究論集』(明治大学)第18号、2003年2月。

EU域内で活動している会社で、EU加盟国に少なくとも1000人以上の従業員がおり、さらに少なくとも2カ国において少なくとも150人の従業員が働いている場合にこの法律の適用を受けることになる（第3条）。このヨーロッパ経営協議会法は、国境を越えて情報提供や協議の方法および内容に関して各企業が、独自にそれを形成できる余地を広く認めている。したがって国内の法体系や個々の企業の部門的な特殊性および構造的な特殊性にもっとも適したようにヨーロッパ経営協議会が設置され、形成されることになる。ドイツでは、ヨーロッパ経営協議会法が成立するより以前にすでに100をこえる企業（ヨーロッパ全体では約400企業）で自発的にEUレベルでの労使間の協定が結ばれており、これらの協定も、1996年9月22日以前に協定されたものであるならばヨーロッパ経営協議会法の発効の後も有効である。

ところでこのヨーロッパ経営協議会法に定められている権限は、ドイツ的な企業レベルでの共同決定ではなく、情報提供や協議や対話によって従業員の経営参加権を改善することを目指している。したがってヨーロッパ経営協議会は、純粋に協議権と情報権のみを持った従業員の機関であり、これらの権限は、狭義の共同決定権(Mitentscheidungsrecht)や拒否権(Vetorecht)とは異なるものである²⁷⁾。このようにヨーロッパ経営協議会法では従業員の権限は、情報権と協議権に限定されてはいるが、この法律によって国境をこえた経営参加の制度的枠組みが、はじめて創設された点は、注目する必要があるであろう。

2. ヨーロッパ会社法と経営参加

さらにEUレベルでの従業員の経営参加は、ヨーロッパ会社法において規定されることになる。1970年6月にヨーロッパ会社についてEC委員会が最初の提案をおこなってから30年を経て、ヨーロッパ会社法は2001年10月EU閣僚理事会で採択され、3年間の経過期間を経て2004年10月以降に最初のヨ

27) Deppe, Joachim / Reiner Hoffmann / Wieland Stutzel : *Europäische Betriebsräte*, Frankfurt / Main 1997, S. 16 ff.

ヨーロッパ会社 (Societas Europaea, SE) が誕生することになった²⁸⁾。このヨーロッパ会社とは、EU法にもとづくEU法人である。まずヨーロッパ会社の設立形態からみることにする。ヨーロッパ会社の設立形態には4つの基本的形態と1つの派生的形態がある²⁹⁾。

a) 合併によるヨーロッパ会社の設立

第1の形態は、合併によりヨーロッパ会社が設立される場合である。EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社は、少なくとも2社が異なる加盟国の法律の適用を受けている場合には、合併によりヨーロッパ会社を設立することができる (第2条1項)。

b) 持株会社によるヨーロッパ会社の設立

第2の形態は、持株会社 (Holding SE) の形態によりヨーロッパ会社が設立される場合である。EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社および有限会社は、少なくとも2社が異なる加盟国の法律の適用を受けている場合、または少なくとも2年間他の加盟国の法律の適用を受けている子会社を有するか他の加盟国に所在する事業所を有する場合、持株会社の形態でヨーロッパ会社を設立することができる (第2条2項)。

28) VERORDNUNG(EG) Nr.2157/2001 DER RATES vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE).

この規則および規則案については、次の文献を参照のこと。

濱口桂一郎訳「欧州会社法規則 (抄訳)」『経営民主主義』No. 19、2002年4月。

上田廣美訳「『ヨーロッパ会社法に関する理事会規則の提案』と『従業員参加に関するヨーロッパ会社法を補完する理事会指令の提案』」『亜細亜法学』(亜細亜大学) 第36巻第1号、2001年7月。

上田廣美「ヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する最新動向〔上〕」『国際商事法務』Vol. 29, No. 5、2001年。

またヨーロッパ会社法制定の歴史については、海道ノブチカ「ヨーロッパ会社(SE) 創出の歴史」『商学論究』(関西学院大学) 第51巻第2号、2003年12月参照。

29) Lutter, Marcus: Europäische Aktiengesellschaft - Rechtsfigur mit Zukunft?, *Betriebs-Berater (BB)* 57. Jg., Heft 1, 1/2002, S. 4., Hommelhoff, Peter: Eine Bemerkungen zur Organisationsverfassung der Europäischen Aktiengesellschaft, *AG* 6/2001, S. 280.

c) 子会社によるヨーロッパ会社の設立

第3の形態は、b)と同じ条件の下にこれらの会社がヨーロッパ会社を子会社として設立する場合である（第2条3項）。

d) 組織変更によるヨーロッパ会社の設立

第4の形態は、少なくとも2年間他のEU加盟国の法律の適用を受ける子会社を有しているならば、EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社は、ヨーロッパ会社に組織変更することができる（第2条4項）。

これらの4つの基本的な設立形態の他にさらに派生的な（2次的な）設立形態として親会社としてのヨーロッパ会社より子会社としてのヨーロッパ会社が設立される場合がある（第3条2項）。

またトップ・マネジメント組織に関しては各ヨーロッパ会社は、管理組織（Verwaltungsorgan）のみの一元制システムかあるいは監督組織（Aufsichtsorgan）と業務執行組織（Leitungsorgan）からなる二層制システムのどちらかを選択することができる（第38条）。これはヨーロッパ会社規定の中でも顕著な例外的規定である。すなわちこの規定によればドイツやオランダやオーストリアに本社を置くヨーロッパ会社は、将来的には一元的な管理組織であるボード・システムを選択することも可能であるからである³⁰⁾。したがって将来的には同一加盟国に2つの形式が併存する可能性がある。

つぎにヨーロッパ会社における経営参加についてみることにしよう。従業員の経営参加については、従業員の経営参加に関するヨーロッパ会社法規則を補足する理事会指令に規定されている³¹⁾。この経営参加指令は、ヨーロッパ会社法と不可分の一体をなしているが、同時に30年以上にわたって加盟国の間で激しい議論がおこなわれ、政治的妥協がおこなわれた結果ようやく成立した。具体的にその内容についてみよう。

ヨーロッパ会社が設立されると資本側は従業員の代表組織である特別交渉機関(besonderes Verhandlungsgremium)と経営参加の方式について交渉

30) Lutter, M.: *ebenda*, S. 4.

をおこない、両者の合意により経営参加方式を自主的に決定することが求められている（第3条3項）。経営参加には従業員側への情報の提供および従業員側との協議をおこなう方式（ヨーロッパ経営協議会に近い方式）とドイツモデルのように経営管理組織へ従業員代表が参加する方式とがある³²⁾。これらの方式について特別交渉機関と企業が交渉することになる。

ところで特別交渉機関との交渉で合意がえられなかった場合は、次のような標準ルール（Auffangregelung）が適用されることになる（第7条）。

a) まず従業員の共同決定をおこなっている会社が、ヨーロッパ会社に組織変更される場合には、共同決定の全ての要素がヨーロッパ会社においても保証される。つまりそれまでの経営参加の条件が、引き続きヨーロッパ会社に適用される。たとえばドイツ、オランダ、北欧諸国の会社がヨーロッパ会社に組織変更することにより設立される場合、経営参加は現状の条件となんら変わらない。

b) 持株会社または子会社の設立によりヨーロッパ会社が設立された場合には、参加会社の少なくとも50%の従業員が共同決定をおこなっているならば経営参加がおこなわれることになる。この場合それまでの経営参加の方式のうち、最も参加の程度の高い方式が適用されることになる。

c) 合併によりヨーロッパ株式会社が設立された場合には、ヨーロッパ会社に参加する会社（参加会社）の少なくとも25%の従業員が共同決定をおこ

31) RICHTLINIE 2001/86/EG DES RATES vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer. この従業員参加指令および指令案については、次の文献を参照のこと。

濱口桂一郎訳、「欧州会社法・労働者関与指令（全訳）」『経営民主主義』No. 19、2002年4月。

上田廣美訳「『ヨーロッパ会社法に関する理事会規則の提案』と『従業員参加に関するヨーロッパ会社法を補完する理事会指令の提案』」『亜細亜法学』第36巻第1号、2001年7月。

上田廣美「ヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する最新動向〔下〕」『国際商事法務』Vol. 29, No. 6、2001年。

またヨーロッパ会社における経営参加については、海道ノブチカ「ヨーロッパ会社（SE）と経営参加」『商学論究』第51巻第3号、2004年2月参照。

32) 三浦哲男「EU会社法制の新たな動き」『JCAジャーナル』48巻12号、2001年12月、24ページ。

なっているならばそれまでの経営参加の方式のうち、最も参加の程度の高い方式が適用されることになる。

ただしここで注意しなければならないことは、合併によりヨーロッパ会社が設立される場合には、加盟各国が経営参加指令（経営参加指令第7条1項、2項）の適用除外を選択することもできる点である³³⁾。したがって適用除外を選択した加盟国においては合併により設立登記をおこなえばそのヨーロッパ会社においては共同決定はおこなわれなくなる。

このように経営参加指令は、内容的に加盟国の国内法に依存している点が多く、必ずしもドイツの共同決定モデルが反映されているわけではない。また1970年以来のヨーロッパ会社法の創出過程において経営参加はつねに議論されてきたが今回の指令は、初期の理念よりはかなり後退したものとなっている。しかしグローバリゼーションのもとでもヨーロッパ会社法においてEUレベルで従業員の経営参加が規定されたことは、ヨーロッパ型資本主義においては社会的側面が依然として堅持されていることを示している。この点は積極的に評価する必要があるであろう。

（筆者は関西学院大学商学部教授）

33) ヨーロッパ会社が合併により設立された場合には、経営参加に関する指令付則第3部「共同決定についての標準ルール」を適用されないものと規定することができると定められている（第7条3項）