

経営休止と就業促進法

深 山 明

I. 序

周知のように、西ドイツにおいては、職場レベル、経営レベル、企業レベルなどでの共同決定が構想され、それらが法律に基礎づけられて実現している¹⁾。かかる共同決定制度は、1970年代に社会民主党（SPD）・自由民主党（FDP）連立政権によって拡充・強化された。ところが、それは、1980年代の経済危機と企業危機を背景にして、現在の政権であるキリスト教民主同盟／社会同盟（CDU／CSU）・自由民主党連立政権によって弱体化されようとしている。

われわれの当面の課題にとって重要な意味をもつのは、経営組織法（Betriebsverfassungsgesetz）に基づく経営レベルでの共同決定である。経営休止（Betriebsstillegung）は、企業が固定費問題（Fixkostenproblem）に対処するための方策の一つであるが²⁾、その遂行に関しては、さまざまな制約が存在する。それらの制約の中で最も重要なものが、法律に基礎づけられている社会的な制約である。その中核的な部分を形成しているのが、経営休止の際の利害調整（Interessenausgleich）と補償計画（Sozialplan）の問題であって、これらを規定しているのが経営組織法なのである。経営組織法は、経営休止に対するきわめて大きな制約の源泉であるといえよう。

経営組織法は、企業レベル、経営レベルおよび職場レベルでの共同決定を規

-
- 1) 職場レベルおよび経営レベルでの共同決定は、「経営組織法」（1972年）に基づいており、企業レベルでの共同決定は、「モンタン共同決定法」（1951年）、「1952年経営組織法」（1952年）および「共同決定法」（1976年）に基づいている。その他、超企業レベル、ECレベルでの共同決定が構想されている。
 - 2) これについては、深山 明「経営休止と経営休止・売却」『商学論究』第36巻第4号、208-210ページを参照。

定する法律として、1952年に制定された。しかし、この法律は、SPD やドイツ労働総同盟 (DGB) の意図に反する内容のものであった。それで、1966年以降 SPD が政権を担うこととなり、積極的な社会政策が遂行される過程において、経営組織法は全面的に改正されたのである。それによって、従業員の保護に関する規定が拡充され、企業に関する規制が強化された。このことが、その後約10年にわたって西ドイツ企業の雇用政策を規定したのである。しかるに、1982年秋の政権交代後、現在の保守政権は、企業側からの要求に応じて、企業の負担を軽減するための政策を実施せんとしているのである。

われわれは、すでに別の機会において、SPD の主導による規制の強化＝従業員保護の強化について考察した³⁾。そこで、本稿においては、CDU / CSU 主導による規制の緩和＝従業員保護の弱化について考察することにする。その際、就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz) の制定とそれに基づく経営組織法の改正が主として問題とされる。

II. コール政権の成立と規制の緩和

戦後の西ドイツにおいては、CDU / CSU 政権の手によって、社会的市場経済 (soziale Marktwirtschaft) なる理念に基づく経済運営が行われてきた。この理念は、フライブルク学派のオルドー・リベラリズム (Ordo-Liberalismus) に源を有し、アデナウアー (Adenauer, K.) 政権の経済相であったエアハルト (Erhard, L.) によって唱導されたのであった。それは、「国家による市場への介入を原則的に排除し、自由競争の確保と独占の除去のためにのみ介入を許容する⁴⁾」というものであった。そして、かかる立場が、1960年代の半ばまでの経済政策を規定することとなったのである。

ところが、1966～67年の大不況に直面し、「ネオ・リベラリズムの経済政策

3) 深山 明「経営休止と経済的不利益の補償」吉田和夫編『企業と規制』清文社、1989年、249ページを参照。

4) 小野耕二「西ドイツ福祉国家の再編成」田口富久治編著『ケインズ主義的福祉国家』青木書店、1989年、114ページ。

(=社会的市場経済政策)の原理が、重大な修正を求められざるをえなくなる⁵⁾」のである。その具体的な現われが、キージンガー (Kiesinger, K. G.) 政権による経済安定成長促進法 (1967年6月)の制定であって、それによって、「〈ケインズ主義政策の導入〉が画期づけられる⁶⁾」こととなった。かかる政策を基礎づける理念は、総合的経済誘導 (Globalsteuerung) であり、それは、「市場経済秩序の枠内で、消費材需要、投資財需要および国家需要に対する国家の介入によって反景気循環的 (antizyklisch) な景気政策を行う需要志向的経済政策 (nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik)⁷⁾」をめざすものであった。そして、「個々の経済主体の活動が直接的に誘導されるわけではないので、このケインズ的な介入主義は、市場経済体制と矛盾しない⁸⁾」と考えられ、この結果、国家が経済に強く介入するようになったのである。

さらに、1969年9月28日の第6回連邦議会選挙の結果、SPDのブランド (Brandt, W.) を首相とする SPD・FDP 連立政権が成立した。そして、労働者に支持された SPD の主導によって、積極的な社会政策が遂行され、各種の政策が実施されたのである。すなわち、労働者の権利擁護に関するさまざまな法律が制定された。かくして、「このような諸政策の実施により、ブランド政権は福祉国家としての内実を整備し、支持層をさらに強化していく⁹⁾」のであった。かかる動きの一環として、1972年に経営組織法が全面的に改正されたのである。このことによって、企業の従業員保護に関する規制が著しく強化され、企業に対して大きな負担が課せられるようになったのである。たとえば、経営休止 (=経営組織法の第111条に規定されている経営変更 [Betriebsänderung] にあたる) が遂行される場合の経営協議会 (Betriebsrat) の共同決定権が強化された。すなわち、企業は、経営休止を実施する際に、利害調整を行い、補償計

5) 出水宏一『戦後西ドイツ経済史』東洋経済新報社、1978年、160ページ。

6) 小野耕二「前掲稿」、123ページ。

7) Kutscher, E.: Wirtschaftskrise, Wirtschaftspolitik und Gewerkschaften, Köln 1987, S. 139. この理念は、とくに SPD のシラー (Schiler, K.) により主張された。

8) Pätzold, J.: Stabilisierungspolitik, Bern・Stuttgart 1978, S. 51.

9) 小野耕二「前掲稿」125ページ。

画を策定しなければならなくなったのである¹⁰⁾。それは、企業の目標達成を制約する制約条件が強まったということの意味する¹¹⁾。これらのことが、西ドイツ企業の雇用政策を規定することになるのである。

ところが、西ドイツにおいては、1970年代後半から財政状態の悪化が急速に進んだ。その最大の原因は、社会保障費の増大であるといわれた。そして、1980年代のはじめに経済危機が生起し、この傾向がますます顕著になったのである。本来は、社会給付 (Sozialleistung) のシステムは、一種の自動安定装置 (eingebauter Stabilisator) であると考えられてきたが、1980年代はじめの危機において逆のメカニズムが作用したのである¹²⁾。それで、シュミット (Schmidt, H.) 政権は、社会関係予算の削減に着手せざるを得なかった。総合的経済誘導なる理念は破綻したといえよう。しかして、SPD が社会保障の水準維持と増税による失業対策を要求したのに対し、FDP は社会保障縮小・財政赤字の圧縮による財政再建を主張した。1982年予算に関しては、妥協が成立したが、1983年予算の編成の際に、両党の対立は決定的となった。すなわち、SPD が財政危機にもかかわらず福祉予算を切り詰めることができなかつたのに対して、FDP はそれを容認することができず、福祉の一層の切り詰めを要求したのであった¹³⁾。1982年9月17日、シュミット首相は、連邦議会で連立の終了を宣言する演説を行ったが、それに先立って、FDP の4人の閣僚が辞任した。これによって、1969年以来13年間続いた SPD・FDP 連立政権は崩壊したのである。

1982年10月1日に建設的不信任投票 (konstruktives Mißtrauensvotum) が行われ、シュミット首相が不信任され、CDU のコール (Kohl, H.) が新しい

10) このような規制の強化の内容とその帰結については、深山 明「前掲稿」254ページ以下を参照。

11) 経営休止は企業目標達成のために行われるのであるから、経営休止遂行の際の制約条件は、企業目標達成に関する制約条件である。これらのことについては、深山 明「前掲稿」266-267ページ、深山 明「経営休止と経営休止・売却」209ページを参照。

12) Goldberg, J.: Von Krise zu Krise, Köln 1988, S. 130.

13) 西尾幹二「〈福祉〉に泣いたシュミット首相」『文藝春秋』1982年12月号、122ページ。

首相に選出された。かくして、CDU/CSU・FDP連立政権が誕生したのである。この政権は、政策理念の転換をめざしていたが、社会的市場経済や総合的経済誘導を超えるものは生まれなかった。コール首相は、自分が「コンラート・アデナウアーとルートヴィヒ・エアハルトの政治的な孫 (der politische Enkel)¹⁴⁾」であることを強調し、市場メカニズムを重視する政策と規制の緩和を断行した。そして、この政権は、企業に関する投資条件の改善に望みをかけて、社会給付の削減を続けた¹⁵⁾。しかしながら、国民総生産に占める社会給付の割合はそれほど減少しなかった（ただし、社会給付の伸び率は1982年以降かなり小さくなっている）。というのは、失業が増大したのに対して、国民総生産の増加が小さかったからである。

以上のような政策の転換を、ゼンゲンベルガー (Sengenberger, W.) は、福祉国家資本主義モデルから市場資本主義モデルへの転換として理解し、それが、①資本に有利になる形での資本と労働の力関係の再編、②雇用条件の柔軟性の拡大により行われたことを指摘している¹⁶⁾。また、クッチャー (Kutscher, E.) は、コール政権による供給志向的政策 (angebotsorientierte Politik) を資本志向的 (kapitalorientiert) であるとみなし、「かかる政策は、供給構造すなわち生産構造および用役給付構造を社会的・質的な観点から形成するかわりに、人々の生活条件および労働条件の悪化と引き換えに、企業の利益を増大させる。その帰結は、社会の分断である。企業利益は、爆発的に増大したけれども、収入の減少、社会保障費の削減 (Sozialabbau) さらに貧困が著しくなった¹⁷⁾」と述べている。実際、コール政権は、社会保障関係予算の大幅な削減と企業減税によって投資を促進せんとしたものであり、「いわば労働者階級の負担

14) Kutscher, E. : a. a. O., S. 140.

15) Grosser, D. : Das Verhältnis von Staat und Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland, in : Grosser, D. (Hrsg.) : Der Staat in der Bundesrepublik, Opladen 1985, S. 56.

16) ヴェルナー・ゼンゲンベルガー「規制緩和と柔軟性の模索」(Werner Sengenberger : The Search for Deregulation and Flexibilization) 野村正實『西ドイツの技術革新と社会運動』第一書林、1987年、197-198ページ。

17) Kutscher, E. : a. a. O., S. 140 f.

を増すことで資本の設備投資を誘因させ、投資拡大の中で景気回復・大量失業の減少を図ろうとしている¹⁸⁾」のであった。

このような状況の中で、1983年3月6日に第10回連邦議会選挙が行われた。その結果、得票率は、それぞれ、CDU/CSU = 48.8%、FDP = 6.9%、SPD = 38.2% であり、CDU/CSU は1957年の第3回連邦議会選挙の際の50.7%に次ぐ史上2番目の得票率であり、また、CDU/CSU と SPD の得票率の差が10%以上になったのも1957年以来のことであった。このように、選挙は、CDU/CSU の圧勝に終わり、「暫定色の強かったコール政権は基盤を強化、安定させた¹⁹⁾」のである。それに対して、「社会民主党は、これによって60年代半ばの実力に戻りしてしまった²⁰⁾」のである。この選挙によって自信を得たコール政権は、企業の要求²¹⁾に符合する政策を実施したのである。

コール政権の当面の課題は、失業対策と財政危機対策であった。とりわけ、失業対策は焦眉の問題であった。それで、雇用を増加させるために、企業の従業員保護に関する法律や制度等が再検討されることとなった。というのは、「制限的な法規定が緩和ないし廃止されなければ、経済成長と雇用拡大の基礎となる新たな収益は生まれない²²⁾」と考えられたからであり、「雇用水準を高めるために労働が金のかからないものにされねばならない²³⁾」からである。

かかる政策の中で重要なのは、1985年の就業促進法²⁴⁾の制定である。就業促進法は、一連の新たな規定と労働法および社会法²⁵⁾の改正をその内容としてお

18) 鈴木 均「長期停滞下の西ドイツ経済と政権交代」現代日本経済研究会『日本経済の現状』1983年版、教育社、1983年、322-323ページ。

19) 『朝日新聞』1983年3月17日。

20) 仲井 斌「西ドイツの総選挙が示したもの」『エコノミスト』第61巻13号、1983年、41ページ。

21) 企業側は、共同決定権の制限をつねに要求している。

22) ヴェルナー・ゼンゲンベルナー「前掲稿」210ページ。

23) Roemfeld, B.: Flexibilität des Arbeitsrechts, WiSt, 15. Jg. (1986), S. 50.

24) 正式には、「就業促進のための労働法的な諸規定に関する法律」(Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung) といわれる。

25) 労働法とは、諸種の労働関係の法律の総称であり(山田晟『ドイツ法律用語辞典』大学書林、1981年、28ページ)、社会法とは、個人をさまざまな生活の危機(病気、障害、失業、老齢など)から守ることを任務とする社会保障の法的規律の全体をいう

り、企業の負担を減少させることによる雇用増加・失業減少が意図されているのである。

就業促進法の制定によって、経営組織法の補償計画に関する規定が改正された。すでに述べたように、経営組織法の規定は、企業が経営休止を遂行する際の重大な制約をもたらすのである。したがって、かかる法改正によって、経営休止の際の制約に変更が加えられることになったのである。

Ⅲ. 就業促進法と補償計画

1. 就業促進法と経営組織法

就業促進法は、雇用可能性の創出と雇用関係の弾力化を企図する法律である²⁶⁾。それは、期限付き労働契約に関する規定、パートタイム労働およびジョブ・シェアリング (job-sharing, Arbeitsplatzteilung) に関する労働法的な規定、経営組織法の改正、派遣従業員利用の長期化の規定²⁷⁾、違法な外国人雇用の場合の罰則強化規定などを内容としている。シュトッケルト (Stockert, A. M.) は、それらが直接および間接的に人事的適応方策に影響を及ぼすことを指摘している²⁸⁾。そして、この法律は、厳しい規制を緩和することにより雇用可能性を増大せんとしているのである。

ところで、経営組織法の定めるところにより、経営休止が遂行される場合、経営協議会に共同決定権が認められているのである。経営組織法の第111条は、「選挙権をもつ従業員を21人以上擁する経営²⁹⁾においては、従業員の全部あるい

(村上淳一/ハンス・ペーター・マルチュケ『西ドイツ法入門』有斐閣、1988年、74-75ページ)。

26) Oechsler, W. A. und Schormair, T. P. : Sozialpläne, Personalwirtschaft, 12. Jg. (1985), S. 118.

27) 従業員派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung) の改正による。

28) Stockert, A. M. : Wirkungen von Rechtsnormen auf Personalanpassungen, Stuttgart 1987, S. 218.

29) あくまで経営 (Betrieb) であって、企業 (Unternehmung) でないことに注意する必要がある。この場合、経営は企業の下位概念として理解されており、通常、企業は複数の経営からなるものとみなされている。Vgl. hierzu z. B. Rumpff, K. : Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, Heidelberg 1978, S. 29.

はかなりの部分に重大な不利益をもたらすかもしれない経営変更を行おうとする場合、企業者は、そのことを適時に全般的に経営協議会に通告し、協議しなければならない」(傍点は引用者)と規定している。

この場合、経営変更とは、①全体経営あるいは重要な経営部分の縮小および休止、②全体経営あるいは重要な経営部分の移転、③他の経営との合併、④経営組織、経営目的および経営設備の根本的変更、⑤全く新たな作業方法および生産方法の導入を意味する。

さらに、従業員のかんりの部分ということに関しては、経営組織法は改正以前においては定めておらず、解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz)の第17条の規定が適用されていた。それによると、かんりの部分とは、従業員21~59人の経営の場合は6人以上、従業員60~499人の経営の場合は25人以上または従業員数の10%以上、従業員500人以上の経営の場合は30人以上である。

また、重大な不利益とは、労働の困難化、労働報酬の減少、解雇、配置転換、交通費の増加、家計費の二重化、年金保険の減少などである³⁰⁾。

経営組織法の第112条は、経営休止(=経営変更)が行われる場合の利害調整と補償計画について規定している。利害調整は、企業管理者と経営協議会の間で行われる協定の一種であって、それによって、経営変更の ob, wann, wie などが決定されるのである。このように、利害調整は、経営変更が実施される場合に、その実施の態様を規制するのである。さらに、企業管理者は、経営変更により従業員に対して生じる経済的な不利益を調整・緩和するために補償計画を策定しなければならないのである。この補償計画は、利害調整とは異なり、経営変更の帰結を規制するものである。そして、経営協議会には、利害調整の結果とは関係なく、補償計画に関する共同決定権が与えられているのである。かかる補償計画について、企業管理者と経営協議会の間で合意が成立しないなら、利害調整の場合と同様に、州労働局の局長および仲裁機関(Einigungs-

30) Oechsler, W. A. und Schormair, T. R.; a. a. O., S. 117; Schaarschmidt, W. und Hollmann, P.: Interessenausgleich und Sozialplan, in: Schimke, E. und Töpfer, A. (Hrsg.): Krisenmanagement und Sanierungsstrategie, 2. Aufl., Landsberg am Lech 1986, S. 87.

stelle) に調停が依頼される。そして、仲裁機関の決定に関しては、経営協定 (Betriebsvereinbarung) が締結されるので、それはきわめて大きな強制力をもっているのである³¹⁾。

2. 経営組織法の改正

就業促進法の制定によって、経営組織法の第112条における補償計画規定の変更と補足が行われた。それは、①仲裁機関の決定の際のガイドライン、②補償計画の強制可能性および、③新設の企業における補償計画に関連している。

第112条は、改正前から、仲裁機関による決定について定めていたが、それが変更され、従来からの一般的ガイドライン³²⁾に加えて、a) 個々の事情の考慮、b) 労働市場での機会の考慮、c) 補償計画給付の全体額の考慮という3つのより具体的なガイドラインが新たに明示されたのである³³⁾。

まず、仲裁機関は、補償計画に関する決定を行う際に、個々の従業員の経済的および個人的な事情を考慮しなければならない。すなわち、仲裁機関は、個々の従業員の所得減少、特別給付の減少、転居費、交通費の増加などの「具体的な被害を志向する給付³⁴⁾」を決定しなければならず、「一般的な補償金額 (generelle Abfindungspauschale) がそれによって回避される³⁵⁾」のである。しかしながら、このガイドラインに厳密に従えば、計算がきわめて複雑になり、そのことが補償計画の成就を困難にするので、従業員の相応のグループ分け・類型化は認められている。

31) 利害調整ならびに補償計画の内容に関しては、深山 明「経営休止と経済的不利益の補償」256ページ以下を参照。

32) 仲裁機関は、決定を下すに際して、従業員の社会的利害と企業に対する経済的な擁護可能性を考慮しなければならない。Vgl. § 112 Abs. 5 BetrVG.

33) Vgl. Rosenfelder, U.: Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz, 1. Aufl., München/Münster 1985, S. 61 ff.; Lorenz, M. und Schwedes, R.: Das Beschäftigungsförderungsgesetz, DB, 38. Jg. (1985), S. 1081 ff.; Gerrich v. Hoyninger = Huene: Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, NJW, 38. Jg (1985), S. 1806 ff.

34) Rosenfelder, U.: a. a. O., S. 63.

35) Gerrich v. Hoyninger=Huene: a. a. O., S. 1806.

また、仲裁機関は、従業員が労働場所 (Arbeitsplatz) を失う場合、当該従業員が新しい労働場所を見つけるチャンスを考慮しなければならない。すなわち、同じ経営・同じ企業または同じコンツェルン属する企業の他の経営において「期待のもてる雇用関係で (in einem zumutbares Arbeitsverhältnis)」ひき続き雇用されうる従業員が、かかる雇用を拒絶する場合、その従業員は補償計画から除外されるのである。このような除外条項 (Ausschlußklausel) は、すでに認められていたが³⁶⁾、経営組織法の改正によってより明確にされたのである。したがって、仲裁機関は、何が「期待のもてる雇用関係」かを判断しなければならないのであるが、かかる判断の基礎とされるべき基準は、第112条においては明示されていない。これに関して、フィティング (Fitting, K.) 等は、従来の雇用関係と同じ価値 (gleichwertig) か否かということに基準を求めており、「雇用関係の同価値性 (Gleichwertigkeit) が、財務的および職業的な点において保証されねばならない³⁷⁾」と述べている。

さらに、仲裁機関は、補償計画給付の決定の際に企業の存続と残存する労働場所が危険に陥らないように配慮しなければならないのである。そして、まず、「企業から存続の基礎を奪わないような補償計画給付のすべての全体的な規模が決定されねばならない³⁸⁾」のである。したがって、このような配慮のゆえに、補償計画給付が制限されることがあるが、このことは、連邦労働裁判所の判決にも符合している³⁹⁾。

仲裁機関は、以上のようなガイドラインに従わねばならないのである。そして、「そのことは、使用者と経営協議会との直接的な補償計画協定に実際に影響を及ぼす⁴⁰⁾」のである。

以上のような変更のほかに、次のような補足が行われた。すなわち、第112条

36) 連邦労働裁判所 (BAG) の1976年12月8日の判決。Vgl. DB, 30. Jg. (1977), S. 729 ff.

37) Fitting, K., Auffahrth, F., Kaiser, H. und Heither, F.: Betriebsverfassungsgesetz, 15. Aufl., München 1987, S. 1301.

38) Rosenfelder, U.: a. a. O., S. 64.

39) BAG (GS), DB, 32. Jg. (1979), S. 261 ff.

40) Gerrich v. Hoyninger = Huene: a. a. O., S. 1086.

の後に112a条が追加されたのである。その第1項によって、それまで明示されていなかった「従業員のかなりの部分」ということに関する基準が、解雇だけが行われる場合について明確にされたのである。それは、次のとおりである。すなわち、

- 1) 従業員21人以上59人以下の経営においては、従業員数の20%（ただし少なくとも6人）、
- 2) 従業員60人以上249人以下の経営においては、従業員数の20%または37人、
- 3) 従業員数250人以上499人以下の経営においては、従業員数の15%または60人、
- 4) 従業員500人以上の経営においては、従業員数の10%（ただし少なくとも60人）

よりも多い従業員が、解雇される場合は、補償計画の策定が強制されるのである。この基準を解雇保護法第17条に基づく従来の基準と比較して示すと、第1表のようになる。また、より具体的な数値をあてはめて示すと、第2表のようになる。

また、シュットケルトは、解雇保護法第17条による基準と経営組織法第112a条による基準を比較するために、第1図および第2図を示している。

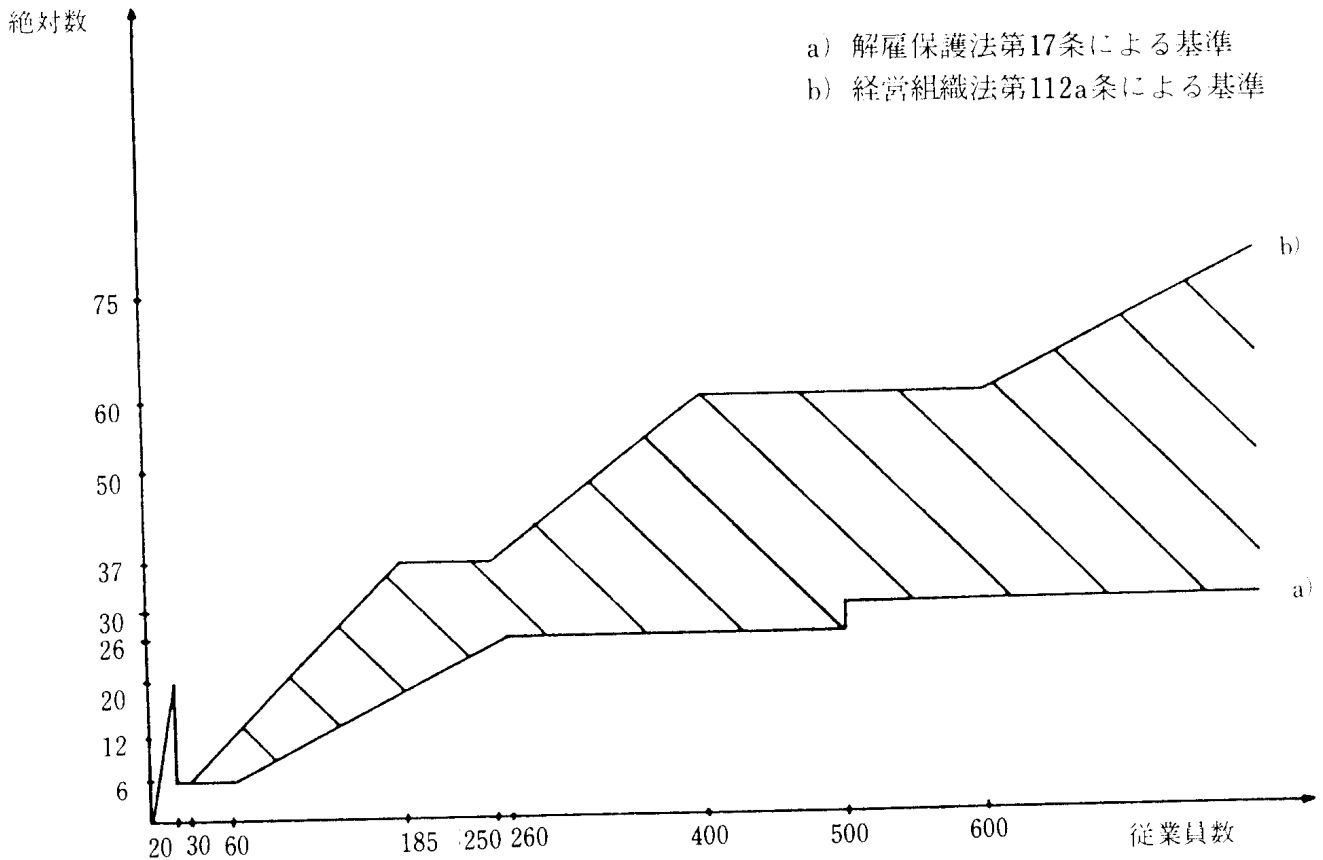
第1表

	従業員数	経営組織法第112a条 (新基準)	解雇保護法第17条 (旧基準)
1)	21 ~ 29人	6人	6人
	30 ~ 59人	20%	
2)	60 ~ 185人	20%	10% または 26人
	186 ~ 249人	37人	
3)	250 ~ 400人	15%	26人
	401 ~ 499人	60人	
4)	500 ~ 599人	60人	30人
	600人以上	10%	

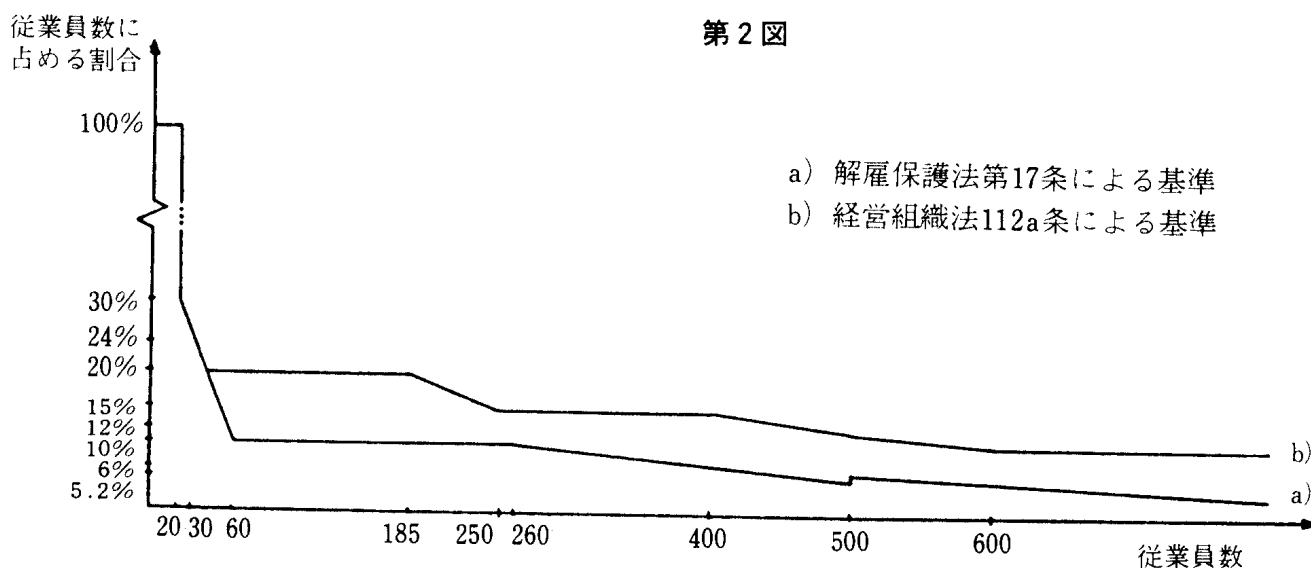
第2表

従業員数	経営組織法第112a条 (新基準)	解雇保護法第17条 (旧基準)
25人	6人	6人
50人	10人	6人
100人	20人	10人
240人	37人	24人
300人	45人	25人
450人	60人	25人
550人	60人	30人
1000人	100人	30人
3000人	300人	30人

第1図



(出所：Stockert, A.M. : a.a.O.S.221.)



(出所：Stockert, A.M. : a.a.O., S.221.)

第1表、第2表、第1図、第2図から看取されうるように、第112a条の規定により、補償計画を策定しなければならないか否かということに関する基準の緩和が実現された。すなわち、補償計画を策定することなしにより多くの従業員を解雇することが可能になったのである。このことは、大規模な経営（とくに従業員600人以上）を伴う企業においてとりわけ顕著である。したがって、大規模な企業ほど経営休止（＝経営変更）の実施が容易になったのである。

さらに、第112a条の第2項は、設立後4年以内の新設企業の経営の場合は補償計画が強制されないことを定めている。しかして、「この規定の意義は、そのような企業の設立期の困難性を緩和することである⁴¹⁾」といえる。

この規定は、企業の新設に対して適用されるのであって、経営の新設には適用されない。また、設立の時点に関しては、公課法（Abgabenordnung）第138条により、税務署に報告されねばならない営業活動の開始が基準となる。そして、4年間は、4年後の同じ日に終了する⁴²⁾。

41) Lorenz, M. und Schwedes, R.: a. a. O., S. 1081.

42) Vgl. § 188 BGB.

さらに、この規定は、企業およびコンツェルンの法律的な改組に関連する新設には適用されないのである。したがって、それは、新設企業との合併、企業の変更 (Umwandlung⁴³⁾)、新設企業への財産移転による企業の解体、複数の新設企業への企業の分割、新設の子会社への企業部分の移転などには適用されない。

すでに明らかなように、就業促進法の制定による経営組織法の変更と補足は、経営変更の際の補償計画義務の緩和を意図したものである。それゆえ、企業としては、経営休止 (= 経営変更) の実施が容易になったのである。というのは、補償計画負担が軽減され、補償計画の策定を伴わない従業員解雇の可能性が大きくなるなど、制約条件が大幅に緩和されることになるからである。

IV. 就業促進法と人的能力の削減

前述のように、1972年の経営組織法の改正によって、補償計画義務が強化され、企業にとっては補償計画負担が著しく増大した⁴⁴⁾。それゆえ、西ドイツの企

43) 商法における会社の変更。山田 晟『前掲書』398ページ。

44) 1970～80年代に策定された補償計画の若干の実例を示しておく。

企業名	実施年	1人あたり 補償金額	対象人数
Vereinigte Drahtindustrie GmbH	1974年	18750DM	400人
Stuttgarter Nachrichten	1975年	12941DM	170人
Hommelwerke GmbH	1975年	10798DM	213人
Friedrich Mauthe GmbH	1975年	13513DM	370人
Mannesmann AG	1976年	25000DM	600人
Standard Elektrik Lorenz AG	1978年	12068DM	870人
Löwe-Opta GmbH	1979年	15625DM	512人
Standard Elektrik Lorenz AG	1979年	21875DM	700人
Triumph-Adler	1981年	28500DM	2800人
Zündapp-Werke GmbH	1984年	20000DM	1000人
Martin Brinkmann AG	1984年	52600DM	950人

(Vogt, A.: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, 2. Aufl., Köln 1981, S. 150 ff.; Langemeyer, W.: Betriebswirtschaftliche und soziale Wirkungen des Sozialplans, Frankfurt am Main • Bern • New York • Paris 1988, S. 68 f. により作成)

ビーラー (B. v. Bieler) の研究によると、1981～1983年における43件の補償計画の場合、1人あたりの平均額は、26289DMであった (Bernd von Bieler: Die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans, Louisenland 1984, S. 117 ff. Vgl. Langemeyer, W.: a. a. O., S. 70 f.)。

業は、この負担を回避するために、①補償計画そのものを回避する方策、②補償計画を策定せざるを得ない場合に負担を可及的小さくする方策を追及してきた。そして、解雇の代替的方策が、さまざまな形で実施されてきたのである⁴⁵⁾。

シュトッケルトは、15の適応方策を指摘し、それらに関してクラスター分析(Clusteranalyse)による法律的な規制効果の考察を行った後、人的能力拡大のための方策と人的能力縮小のための方策に関してランク付け(選好される順序)を行っている⁴⁶⁾。それは、次の如くである。

A. 人的能力拡大のための方策

- ランク 1
 - ・派遣従業員の雇用
 - ・期限付きの雇用
 - ・期限付きでない雇用
- ランク 2
 - ・時間外労働の導入
- ランク 3
 - ・パートタイム労働のフルタイム労働への転換

B. 人的能力縮小のための方策

- ランク 1
 - ・派遣従業員の除去
 - ・時間外労働の除去
- ランク 2
 - ・雇用停止
- ランク 3
 - ・補償金を伴う希望退職
 - ・早期年金付退職
- ランク 4
 - ・操業短縮の導入
 - ・他の経営への配置転換
 - ・フルタイム労働のパートタイム労働への転換
 - ・通常の個別解雇
- ランク 5
 - ・大量解雇

45) これに関しては、深山 明「前掲稿」261ページ以下を参照。

46) Stockert, A. M.: Wirkungen von Rechtsnormen auf Personalanpassungen, ZfB-Ergänzungsheft, 2/1988, S. 41 ff.

A と B のいずれの場合においても、ランクが下がるほど法律的な制約が大き
い。したがって、企業はそのような方策を出来るだけ回避せんとし、制約の小
さい方策を選好せんとするのである。

就業促進法の規定によって、このような従来からの西ドイツ企業の雇用政策
の推進がより容易になった。就業促進法は、本来は規制の緩和による雇用の増
加を意図したはずであった。しかし、雇用の増加はあまりみられず、別の側面
が促進されることになった。これに関して、シュトッケルトは「労働法および
社会法の弾力性の増大により失業を克服するという目標は決して達成され得な
い。そこでの（＝就業促進法における——引用者）規定（とくに、従業員派遣、
従業員派遣期間、単なる人間除去の場合の補償計画）は、企業に利益をもたら
す。しかし、それは、労働市場では効果を表わさない⁴⁷⁾」と述べている。

最近、就業促進法のもたらした帰結に関する実証的な研究⁴⁸⁾が、フラヴァ
ティ (Hlawaty, P.) によって明らかにされた。以下において、その要点を示す
ことにする。

フラヴァティの研究は、DGB 傘下の労働組合などによって行われた調査に
基づいている。それらは、統一的に行われたわけではないが、一般的な傾向を
明示している。すなわち、これらの調査によって、就業促進法のマイナスの作
用がきわめて明確にされているのである。それは、第3表の如くである。

第3表から次のことが指摘されうる⁴⁸⁾。

- ①就業促進法により新たな雇用は生じなかった (a)。
- ②期限付き労働契約が激増した (b、c、d)。
- ③時間外労働は減少しなかった (h)。
- ④継続的な職場が創造されなかった (e)。
- ⑤パートタイム雇用が増加した (f、g)。
- ⑥Kapovaz 契約とジョブ・シェアリング契約が増加した (j、k)。

47) Stockert, A. M.: a. a. O., S. 55.

48) Hlawaty, P.: Empirische Untersuchungen über die Wirkungen des Beschäfti-
gungsförderungsgesetzes, Die Mitbestimmung, 35. Jg. (1987), S. 602 ff.

経営休止と就業促進法

第3表

	IAB/IFO	Bremen	Bremenhaven	GTV	HBV	IGM	NGG	GHK	BDA
a 雇用数の推移	1984年秋 1985年秋 -1.7%	1986年6月 1986年8月	1986年4月 1986年5月		1986年4月 労働場所喪失 が経営の 50.6%で発生	1986年6月 1986年8月 +3.9% 小規模経営は -2.6%	1986年3月 1986年6月	1986年9月 1986年10月 全体として雇 用増加はみら れなかった	1985年3月 1985年12月 新規雇用は 97800人 =+5.8%
b 期限つき労働契約 の推移 ① 男 ② 女	+53.1%	+77.7% +73.4% +108.9%	新規雇用の 53%	+6327人 (訓練終了者 を除く) +33.4% +66.6%	経営の36.3% において増加	新規雇用の約 50% +66.8% +44.9%	経営の56%に おいて 45.5% 54.2%	新規雇用の 71.2% 74.2% 25.8%	新規雇用の 48.4%
c 期限なし雇用から 期限つき雇用への 転換					経営の18.4% において発生			経営の37.4% において	期限つきの新 規雇用の32%
d 期限の長さ ① 6ヵ月未満 ② 6ヵ月以上		53% 47%	55.6% 44.4%	54.4% 45.6%			56.2% 43.8%		77% 23%
e 期限なし労働契約 への移行		5.1%		74.3% (見込み)		60.1%		41%	25.3% (見込み)
f パートタイム従業 員の推移 ① 男 ② 女	+2.1%	+1.8% 総数=全従業 員の10%		2844人 +40人 +2804人		+11.3% +34.4% +9.0%	全雇用契約の 4.6% 6.8% 93.2%		新規雇用の 5.3%
g フルタイムからパ ートタイムへの移 行				232人	経営の37.1% において発生				2229人 そのうちの約 1/3が使用者 により一方的 に行われた

	IAB/IFO	Bremen	Bremenhaven	GTV	HBV	IGM	NGG	GHK	BDA
h 時間外労働の推移	従業員1人あたり平均 65.5時間 (1984年) 67.3時間 (1985年)	公務員は減少 私企業は増加			経営協議会の 73.2%において 減少なし	経営協議会の 79.2%において 減少なし		経営の68.9% において減少 なし	
i 派遣労働の推移	+60.5%			+49人	+3.6%	+51.7% そのうちの 7.8%が法律 違反			
j Kapovazの推移				+341人	経営の25.5% において増加				新規雇用のパートタイム従業員の約9%
k ジョブ・シェアリングの推移				+244人					新規雇用のパートタイム従業員の約2%
l 訓練終了者の期間つき雇用		約22%		504人		+25.4%		訓練終了者の 33.6%	経営の43.4% においてみ られる=期限 つきの新規雇 用の7.9%
m 訓練終了者の雇用なし		約30%	39%						

1) Kapovaz=Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

2) • IAB/IFO : 労働市場・職業調査研究所およびIFO研究所

• Bremen : プレメンスの労働者委員会

• Bremenhaven : ドムボイス (Dombois, R.) によるプレメンスハンファーの主要部門に関する調査

• GTB : 繊維・被服労働組合

• HBV : 商業・金融労働組合

• IGM : 金属労働組合

• NGG : 食品労働組合

• GHK : 木材・プラスチック労働組合

• BDA : ドイツ使用者団体連合

⑦派遣労働が増加した (i)。

⑧訓練終了者の雇用が保証されていない (l, m)。

以上のようなことから、フラヴァティは、「就業促進法は、……従業員ならびに労働市場の分断を強化するための道具として利用されたということが看過されてはならない⁴⁹⁾」、そして、「それは、従業員の社会的な保護法の一層の解体を生じさせた。それゆえ、質問を受けた経営協議会の圧倒的な部分が、就業促進法を拒絶し、その即座の廃棄を要求することは驚くにあたらない⁵⁰⁾」と述べている。

実際、就業促進法の制定によって、期限付き雇用契約、パートタイム従業員および派遣従業員の利用が著しく増加したのであり⁵¹⁾この結果、正規従業員 (Stammbelegschaft) と比べて、保護されることの少ない周辺従業員 (Randbelegschaft) の構築・拡大が促進されたのである。このことが、企業側の意図に基づくものであることに注意しなければならない。

V. 結

以上において、西ドイツの政権交代を背景とする就業促進法の制定および経営組織法の改正について考察してきた。すでに述べたように、1982年にシュミット政権は失業問題と財政問題を解決することができずに退陣し、保守色のきわめて強いコール政権が成立した。この政権は、各種の企業優遇政策を実施せ

49) Hlawaty, P.: a. a. O., S. 604.

50) Hlawaty, P.: a. a. O., S. 604.

51) Beier, M. /Kalusa, H./Nagel, B.: Die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, Die Mitbestimmung, 33. Jg. (1985), S. 337 ff.; Ulber, J.: Leiharbeit und Beschäftigungsinteressen, Die Mitbestimmung, 33. Jg. (1985), S. 339 ff.; Graf, R.: Teilzeitarbeit und Tarifvertrag, Die Mitbestimmung, 35. Jg. (1987), S. 607 ff.; Hector, P.: Regulierungen am Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main · Bern · New York · Paris 1988, S. 105 ff. また、R. シュナイダー (Schneider, R.) 「技術革新、事業所における労働力配置および労働組合の政策」ベルリン科学センター・雇用職業総合研究所『技術革新と労働の新時代』第一書林、1988年、262ページ以下、島崎晴哉「失業保険と積極的労働市場政策」社会保障研究所編『西ドイツの社会保障』東京大学出版会、1989年、263ページ以下を参照。

んとしたのであるが、そのような政策の一環として就業促進法が制定されたのである。

すでに述べたように、就業促進法は、2つの効果をたらした。まず、経営組織法の変更と補足により、補償計画負担が軽減されることになった。すなわち、第112条の変更によって、3つのガイドラインが示され、企業が補償計画を策定しなければならない場合に、その給付を限界づけることが可能になった。それゆえ、補償計画給付の水準が引き下げられうるのであるから、企業の負担は小さくなるのである。また、第112a条の補足によって、「従業員のかなりの部分」ということに関する基準が明示され、同時に補償計画義務が大幅に緩和されたのである。そして、補償計画を策定せずに経営休止を遂行する可能性が増大した。さらに、就業促進法は、期限付き労働契約、パートタイム従業員の雇用、派遣従業員の利用を激増させた。このことは、いわゆる周辺従業員利用の可能性拡大、従業員移動の推進ということの意味する。それによって、解雇の代替的方策を実施することが促進され、解雇＝補償計画策定を伴わずに経営休止を行うことが大幅に可能になったのである。

このように、就業促進法の制定によって、企業による経営休止遂行が容易になった。制約条件が緩和されることになったからである。このことは、補償計画をできるだけ回避し、補償計画負担をできるだけ小さくするという、それまでの西ドイツ企業の雇用政策と符合するのである。しかし、この法律によって、不安定な身分の周辺従業員の構築・拡大が促進され、労働者間競争が激化し、解雇が容易に行われるようになった。就業促進法が、「解雇促進法 (Entlassungsförderungsgesetz⁵²⁾)」といわれる所以である。

コール政権は、補償計画規定に関連する法律として、就業促進法の他に、いわゆる「補償計画法 (Sozialplangesetz)⁵³⁾」をも制定した。本来、これらの法律は同時に論じられるべきものであると思われる。それらが、いずれも補償計

52) Gerrick, v. Hoyninger=Huene: a. a. O., S. 1801.

53) 正式には、「破産手続きおよび和議手続きにおける補償計画に関する法律 (Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren)」といわれる。

画による負担の軽減を意図しているからである。しかし、本稿においては、紙幅の制約から、補償計画法について考察することができなかった。経営休止と補償計画法については、別の機会に考察することにしたい。

(筆者は関西学院大学商学部教授)