

補償計画の生成

深 山 明

I. 序

周知のように、1972年の「経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz)」の全面的な改正によって、補償計画 (Sozialplan) に関する規定が導入された¹⁾。しかしながら、補償計画なる概念は、その時に突如として生まれたわけではない。法律によって定められるより以前から、実践においては、その先駆的なものが存在していたのである。

ヘマー (Hemmer, E.) は、「補償計画は、近年において発明されたものではない²⁾」と述べて、補償計画の起源を第1次世界大戦前にイエーナ (Jena) にあったツァイス工場 (Zeisswerke) の財団定款 (Stiftungsstatut) に求めている³⁾。それによると、経営側の事情によって解雇される従業員に対して、勤続年数により段階づけられたいわゆる退職補償金 (Abgangsentschädigung) を支払うことが認められていた。その目的は、新たに雇用されるまでの移行期間 (Übergangszeit) における従業員の社会的な保障であり、失業保険制度のなかった当時において、この経営の社会的給付は非常に歓迎されたのである。それは、アッベ (Abbe, E.) の経営理念・労働政策を反映したものであった⁴⁾。

また、ヴェンツェル (Wenzel, W.) は、補償計画の萌芽を1920年2月4日の

1) Vgl. § 112 BetrVG.

2) Hemmer, E.: Sozialpläne in der Bundesrepublik, Köln 1988, S. 10.

3) Hemmer, E.: a. a. O., S. 10.

4) アッベの経営政策に関しては、市原季一『ドイツ経営政策』第8版、森山書店、1976年、31ページ以下を参照。

「経営協議会法 (Betriebsrätegesetz)」の規定の中に見い出している⁵⁾。この法律の第74条は、「経営ノ拡張、制限若ハ休業又ハ新ナル技術若ハ労働方法ノ輸入ノ結果被傭者ノ大多数ノ雇用又ハ解雇ヲ必要トスルニ至リタルトキハ使用者ハナルベク早ク必要トスル雇傭及ビ解雇ノ種類及ビ方法並ビニ解雇ノ場合ニ在リテハ其ノ苛酷ヲ回避スルニ付経営協議会ト協調シ又ハ秘密ナル報告ヲ必要トスル場合ニシテ経営委員会ノ存スルトキハ経営協議会ノ代リニ之ト協調スル義務ヲ負フ⁶⁾」と定めており、従業員の大きな変動を伴う方策を実施する場合は、経営協議会と交渉することを企業管理者に義務づけていた。しかして、支配的な見解によると、この規定は、人事方策の規模と種類に関する提案をし、不利益を回避するために退職補償金の支払を要求する権利を経営協議会に与えていたのである。

さらに、ヴェンツェルは、1920年11月8日の「休止命令 (Stillegungsverordnung)⁷⁾」にも比較可能な規定を認めている。

以上のように、労働法の歴史においては、従業員の保護に関するさまざまな規定がみられるのであるが、それらの規定は、ナチス政権によって制定された1934年1月20日の「国民労働秩序法 (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)⁸⁾」によって効力を失うことになった。そして、経営協議会の共同決定権に関する新たな展開は、少なくとも1945年の「国民労働秩序法」の廃止と1946年4月10日の「管理委員会法 (Kontrollerratgesetz) 第22号」の成立までみられなかったのである。

したがって、今日の補償計画を第2次世界大戦以前の規定と結び付けることは困難である。それでは、補償計画制度の起源は、奈辺に求められ得るのであ

5) Wenzel, W. : Zur Geschichte und Entwicklung von Sozialplänen in der Bundesrepublik Deutschland, in : Autorengemeinschaft : Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie, Köln 1979, S. 11 ff.

6) 網野 誠『西ドイツ被用者経営参加論』風間書房、1969年、967ページの訳による。

7) 「経営休止と操業短縮に関する命令 (Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. 10. 1923)」(RGBI. I, S. 983 II)

8) 「国民の労働の秩序に関する法律 (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)」(RGBI. I, S. 45 ff.)

ろうか。われわれは、それを1950～1960年代のモンタン産業における実践の中に見い出そうと思う。けだし、「補償計画の起源が、この概念を最初に用い、発展させた経営の実践に帰せられねばならない⁹⁾」からである。

II. 石炭危機と経営休止

1950年代の後半以降、ドイツの石炭産業は、きわめて深刻な需要減少にみまわれた。いわゆる石炭危機 (Kohlenkrise) あるいは石炭販売危機 (Kohlenabsatzkrise) という現象が顕在化したのである。ドイツにおける石炭在庫すなわち山元貯炭 (Haldenbestand oder Kohlenhalde) は、1957年には200万トンであったが、1958年には突然1200万トンとなり、さらに1966年には2200万トンという未曾有の水準に達した¹⁰⁾。もちろん、このような石炭危機は、ヨーロッパ全体でみられたのであって、ヨーロッパ石炭鉄鋼共同体 (Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl, EGKS) すなわちモンタン・ユニオン (Montanunion)¹¹⁾ 加盟諸国における山元貯炭は、1958年には2453万トン、1959年末には3127万トンであった¹²⁾。

石炭危機の原因は、エネルギー消費における構造変化であった。たとえば、「58年下期から59年にかけて、ヨーロッパには軽い景気後退が起こり、これも石炭過剰に拍車をかけたことは事実だが、こうした厳しい石炭不況の根本的原

-
- 9) Vogt, A.: Der Sozialplan—wirtschaftlicher Nachteils- und/oder sozialen Lastenausgleich, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, 1982, S. 232.
- 10) Ziranka, J.: Die Auswirkungen von Zechenstillegungen und Rationalisierung im Steinkohlenbergbau auf die Wirtschaftsstruktur ausgewählter Gemeinden im niederrheinisch-westfälischen Industriegebiet, Köln und Opladen 1964, S. 48; o. V.: Plämien für Versagen, Capital, 12. Jg. (1973), S. 60 f.
- 11) フランスや西ドイツなどの石炭および鉄鋼の生産を共同管理の下におくために設立された。1951年4月12日にパリ条約が調印され、1952年7月23日に発効した。運営機構としては、最高期間、閣僚理事会、総会、司法裁判所がある。参加国は、フランス、西ドイツ、イタリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルクの6カ国であった。なお、モンタン・ユニオンの目標については、次のものを参照。Hitzler, G. (Schriftl.): Europahandbuch, Köln・Bonn・München 1989, S. 1.
- 12) 島田悦子「ヨーロッパ石炭鉄鋼共同体における石炭政策」『鉄鋼界』1960年9月号、43ページ。

因は、何よりもエネルギー革命の影響であることが痛感されるようになってきた¹³⁾」といわれるとおりである。石炭は、石油や天然ガスと競合しなければならず、それらにより代替され、駆逐されていった。第1表は、かかる事情を明示している。

第1表

	エネルギー消費に占める割合						%
	1950	1955	1956	1957	1958	1959	
石炭	71.7	62.8	61.9	62.0	56.7	54.1	52.4
褐炭	8.4	7.9	7.6	7.8	7.8	7.6	7.1
石油	12.8	20.7	22.0	21.5	25.4	27.8	29.5
天然ガス、メタンガス	0.3	1.4	1.6	1.8	1.9	2.4	2.8
水力、地熱	6.8	7.2	6.9	6.9	8.2	8.1	8.2

(出所 Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 15.)

この表から、明らかなように、エネルギー消費に占める石炭の割合は、漸減しているのである。

また、ドイツの国内石炭は、価格の安い輸入石炭とも競争しなければならなかった。というのは、統一的な石炭共同販売機構たるルール石炭共同機構 (Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle G.m.b.H.、1953年設立) およびルール石炭販売会社 (Ruhrkohle-Verkaufsgesellschaft、1959年設立) は、石炭販売危機が顕在化する前から、モンタン・ユニオンの最高機関 (Hohe Behörde)¹⁴⁾ によって決められた供給計画に従って供給することを強制されていた。それゆえ、ドイツ国内石炭が不足していた時期には、それを補完するために外国産の石炭が輸入されたのである。その後、逼迫状況は解消したが、長期的な輸入契約が締結されていたことと運賃が大幅に低下したことなどが相俟って、石炭輸入は減少せず、石炭販売危機が深化することとなった。1959年9月のハンブルクにおけるドイツ・ルール炭とアメリカ炭の価格を比較すると第2表のように

13) 島田悦子、前掲稿、43ページ。

14) 超国家的な性格をもつ執行機関であるが、政策決定の場でもある。

第2表

	DM/t
ルール炭	
水路による供給	81.00
鉄道による供給	87.00
アメリカ炭	57.00
重油	87.80
重油（石炭の熱価に換算済み）	58.60

(出所 Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 23.)

なる。

第2表から、ドイツ国内炭が、価格の面で競争力を喪失していたことが明白である。ルール炭の価格は、ルール工業地帯の一角を占めるドゥーイスブルクにおいてさえ、アメリカ炭のそれを9.30DM上回っており、72.30DMであった¹⁵⁾。

かかる石炭危機に見舞われている石炭企業を保護するために、連邦政府は、①石炭・石油カルテルの形成、②燃料油税の導入、③輸入炭に対する課税、④鉄道運賃の引き下げなどの措置を講じた。他方、石炭企業も、ルール石炭販売会社（1959年12月）、ルール鉱山事業組合（Aktionsgemeinschaft Ruhrbergbau、1960年1月）の設立などの自助方策を実施したが、成果をあげるには至らなかった。

以上のような状況に規定されて、1957年から1973までの間に、石炭生産量は2/3以下、稼働炭鉱数は1/3以下、従業員数は、約1/3へと、それぞれ大きく減少した。また、「モンタン共同決定法」の対象である石炭企業は、1951年から20年の間に、71社から12社へと激減し¹⁶⁾、石炭危機発生から10年の間に約30万の

15) Arbenz, K. G. : Wirtschaftliche und soziale Probleme bei der Stilllegung von Steinkohlenzechen, Essen 1963, S. 23.

16) 久保敬治「西ドイツにおける労使協議制」労働省労政局法規課編『諸外国の労使協議制と経営参加』日本労働協会、1972年、165ページ。

職場が失われたのである¹⁷⁾。すなわち、「鉱業は、販売不振によって惹起された石炭危機が進行する中で、60年代に多くの鉱山およびコークス工場の閉鎖および休止を余儀なくされた¹⁸⁾」のであり、鉱山企業は、部分経営休止を実施することにより、収益状況の悪い経営拠点（Betriebspunkt）での操業を断念し、生産を有利な経営拠点に集中させたのである。第3表は、石炭生産量の変遷、第4表は稼働炭鉱数および休止炭鉱数を明らかにしている。なお、1957年以降の約7年間の主な経営休止を示したものが第5表である。

第3表

年	ルール	ザール	ニーダー ザクセン	全国		出炭日数
				年間	出炭日当り	
				1000t		
1938	127,289	14,389	7,754	151,344	495.5	305.41
1957	123,209	16,290	7,619	149,446	513.2	291.19
1962	115,898	14,919	8,060	141,136	537.7	262.49
1963	117,156	14,915	7,785	142,116	538.1	264.09
1965	110,904	14,197	7,817	135,077	515.4	262.10
1966	102,909	13,679	7,403	125,970	494.3	254.84
1967	90,400	12,412	7,010	112,043	469.0	238.88
1968	91,050	11,261	7,299	112,012	467.0	250.59
1969	91,194	11,076	6,723	111,630	441.1	253.05
1970	91,073	10,554	6,885	111,271	438.8	253.58
1971	90,731	10,677	6,616	110,795	437.7	253.15
1972	83,281	10,429	6,247	102,470	418.0	245.17
1973	79,183	9,175	5,970	97,339	390.3	249.42

（出所 日本貿易振興会海外経済情報センター『西独における石炭政策』日本貿易振興会、1975年、95ページ）

17) o. V. : Zu diesem Heft, Das Mitbestimmungsgespräch, 4, 5, 6/1975, S. 66. また、ランゲマイヤー（Langemeyer, W.）によると、1957年から1972年の間に、職場の62%が失われた。Langemeyer, W. : Betriebswirtschaftliche und soziale Wirkungen des Sozialplans, Frankfurt am Main • Bern • New York • Paris 1988, S. 13.

18) Vogt, A. : Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, 2. Aufl., Köln 1981, S. 106.

第4表

	年	年初	増加			減少				年末
			新坑	小炭鉱 格上げ	統計単 位の変 更	閉山	減少	小炭鉱 へ格上 げ	統計単 位の変 更	
全国	1957	173	-	2	2	1	3	-	-	173
	1958	173	-	-	-	2	6	2	-	163
	1959	163	-	-	-	4	3	-	-	156
	1960	156	-	-	-	5	4	1	-	146
	1961	146	1	-	-	5	2	-	-	140
	1962	140	-	-	-	5	2	1	1	128
	1963	128	2	-	-	9	1	-	-	120
	1964	120	-	1	-	4	2	-	-	115
	1965	115	-	-	-	6	2	-	-	107
	1966	107	2	-	-	14	-	-	-	95
	1967	95	-	-	-	9	3	2	-	81
	1968	81	-	-	-	9	-	-	-	72
	1969	72	-	-	-	2	1	-	-	69
	1970	69	-	-	-	-	-	-	-	69
	1971	69	-	-	-	2	-	-	-	67
	1972	67	-	-	-	6	2	-	-	59
	1973	59	-	-	-	5	1	-	-	53
	1957-1973	173	5	3	2	91	32	6	1	53
ルール	1957-1973	140	4	3	2	75	26	5	1	41
ザール	1957-1973	18	1	-	-	9	4	-	-	6
アーヘン	1957-1973	9	-	-	-	3	2	-	-	4
ニーダーザクセン	1957-1973	6	-	-	-	4	-	-	-	2

(出所 日本貿易振興会海外経済情報センター、前掲書、106ページ)

第 5 表

経営休止が実施された炭鉱	経営休止の時点	閉鎖の前年 出炭量(1000t)
Barsinghausen	1957. 4.30	277
Lieselotte	1957. 9.30	24
Minden	1958.10.31	32
St. Barbara	1959. 4.30	441
Friedrich Thyssen 4/8	1959. 6.30	574
Jungmann	1959.11.24	21
Otten	1959.11.24	31 *
St. Ingbert	1959.12.31	87
Christian Levin	1960. 1. 1	355
Prinzregent	1960. 2.29	858
Wilhelmine Victoria	1960. 6.30	653
Neuruhrort	1960. 7. 2	40
Oberkirchen	1960.12.31	405
Friedlicher Nachbar	1961. 3.31	420
Alter Hellweg	1961. 6.16	354
Klosterbusch	1961. 7.31	302
Engelsberg	1961. 9.29	423
Wohlverwahrt	1962. 3.23	37
Bruchstraße	1962. 3.31	538
Oespel	1962. 9.30	356
Carolus Magnus	1962.10. 1	561
Maria Hauptschacht	1962.10. 1	557
Heinite	1962.11.24	865
Neumühl	1962.12. 8	917
Mansfeld	1963. 1.31	357
Scholven	1963. 2.23	859
Beeckerwerth	1963. 3. 1	856
Centrum/Morgensonne	1963. 3.31	672
Gottesseggen	1963. 4. 1	234
Victoria	1963. 6. 1	465
Friedrich Ernestine	1963.12.31	400
Dorstfeld	1963.12.31	518

*は1957年の出炭量である。

(出所 日本貿易振興会海外経済情報センター、前掲書、107ページ以下。

Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 54.)

Ⅲ. BBAG の経営休止

1. ボーフムにおける経営休止

1950年代において、ルール地方の石炭生産量は、モンタン・ユニオン加盟国全体のその約50%であった。また、第3表が示しているように、ドイツの石炭の80%以上がルールで生産されていた。そして、1958年のドイツ全体の石炭在庫は1200万トンであったが、そのうちの880万トン（72.3%）はルールにおいて形成されていたのである。このように、ドイツの石炭に占めるルールの比重は、きわめて大きかった。他方では、ルール地方の経済は、石炭に大きく依存

第6表

利益を記録した 鉱山の経営利益	ルールの出炭量 に占める割合 (%)	損失を記録した 鉱山の経営損失	ルールの出炭量 に占める割合 (%)
0-1	7.1	0-1	8.7
1-2	10.7	1-2	5.9
2-3	7.8	2-3	4.1
3-4	2.3	3-4	6.4
4-5	4.0	4-5	7.5
5-6	-	5-6	2.2
6-7	-	6-7	1.7
7-8	4.0	7-8	5.8
13-14	1.6	8-9	5.3
		9-10	2.2
		11-12	1.3
		12-13	1.7
		13-14	0.4
		14-15	1.5
		15-16	1.3
		16-17	1.4
		20-21	0.4
		21-22	0.3
		24-25	0.6
		25-26	0.3
		29-30	0.7
		43-44	0.1
	37.5		62.5

(出所 Arbenz, K. G.: a. a. O., S. 50.)

していた。したがって、ルールにとって、石炭危機のもたらした影響は、とりわけ深刻なものであり、ルールの鉱山の収益状況は著しく悪化していたのである。

第6表は、生産された石炭の37.5%が利益をあげている鉱山から採掘され、62.5%が損失を記録している鉱山から採掘されていたということを示している。その損失は、最も大きい場合は、1トンあたり43DMを上回っていたのである。また、鉱山労働組合（IG Bergbau）によると、47企業のうち、利益を記録していたのは10社（ルールの採掘量の18%）、37社（ルールの採掘量の82%）は損失を伴って操業していた。かくして、「石炭からの収益が相対的に大きかったので、とりわけルール地方は、〈休止の波（Stillelegungswelle）〉に見舞われた¹⁹⁾」のであり、そのことが、「そこで雇用されていた人の職場と個人の生活に決定的な影響を及ぼした²⁰⁾」のである。

ルール工業地帯の中心都市の1つであるボーフムは、「鉱山規定的な都市（Bergbaubestimmte Stadt）²¹⁾」であって、「鉱山の発展とボーフムの発展は切り離すことができない²²⁾」のである。1950年代後半のボーフムにおける鉱工業就業者の状況は、第7表のとおりである。

この表から明らかなように、1957年にボーフムにおいては、44176人が鉱山で雇用されていたが、それは、ボーフムの鉱工業就業者の約50%、就業人口の約28%であった。このようなボーフムを石炭危機が襲ったのである。ボーフムは、「石炭危機が痛い目にあわせた最初の都市²³⁾」であり、「死にかかっている都市ボーフム²⁴⁾」という標語が用いられた。

1957年当時、ボーフム市域においては、6企業が13の大縦坑施設（Großschachtanlage）で石炭を採掘していた。そのほかに、38の小規模鉱山（Kleinzeche）が操業していた。それらが、石炭危機の深化とともに、次々と休止させ

19) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 12f.

20) Vogt, A. : a. a. O., S. 106.

21) Ziranka, J. : a. a. O., S. 38.

22) Ziranka, J. : a. a. O., S. 40.

23) Ziranka, J. : a. a. O., S. 52.

24) Ziranka, J. : a. a. O., S. 52.

第7表

(単位：人)

	1956	1957	1958	1959	1960
鉱山	44,024	44,176	41,562	37,632	32,557
化学	710	763	934	732	713
採石／土砂採取	1,429	1,421	1,315	1,425	1,476
製鉄	23,007	24,511	22,945	21,928	23,577
製鋼	1,438	1,971	1,904	1,960	1,732
機械／車両	7,438	7,475	7,693	7,349	7,624
電機／光学	2,400	2,444	3,984	4,108	5,225
鋼鉄成形	1,287	1,314	1,224	1,183	1,309
製紙／印刷	974	917	913	940	916
皮革	273	283	268	256	61
繊維／衣料	1,400	1,362	1,405	1,290	1,311
食品／嗜好品	1,309	1,410	1,418	1,474	1,512
工業全体	86,966	88,567	85,892	80,927	78,933
工業就業者の割合(%)	25.2	25.0	23.8	22.2	21.6

(出所 Ziranka, J.: a. a. O., S. 120.)

られたのであり、大部分の鉱山従業員は、1970年までに職場を失ったのである。そして、1973年3月31日に最後まで残っていたハノーファー・ハンニバル (Hannover Hannibal) 鉱山が閉山されたことによって、ボーフム市域における鉱山はすべて休止させられたのである。

2. BBAG の経営休止

BBAG (Bochmer Bergbau AG) は、ボーフムにおける最大の鉱山企業であって、それは、当時のドイツにおける最大のエネルギー関連企業たる GBAG (Gelsenkirchner Bergwerks AG) の子会社 (Konzerntochter) であった²⁵⁾。

25) GBAG は、1873年の設立で、1950年代には、Dortmunder Bergbau AG、Bochmer Bergbau AG、Rheinische Bergbau AG という100%出資の子会社を有していた。GBAG ならびに BBAG については、ゲーブハルト (Gebhardt, G.) の研究を参照のこと。Gebhardt, G.: Ruhrbergbau—Geschichte, Aufbau und Organisation, Essen 1957, S. 194.

このBBAGは、ボーfumにおいて、プリンツ・レーゲント (Prinz-Regent)、ダネンバウム (Dannenbaum)、フリートリヒャー・ナーハバール (Friedlicher Nachbar)、エンゲルスブルク (Engelsburg)、ブルッフシュトラッセ (Bruchstraße) およびカロリーネングリュック (Carolinenglück) という6つの鉱山で採掘していた。BBAG およびボーfumにおけるその他の鉱山の従業員数の変化などは、第8表に示されているとおりである。

第8表

	年	従業員数	山元貯炭 1000t	就職 ¹⁾	退職		
					ボーfum 全体 ²⁾	解約告知 %	
						企業から	従業員から
BBAG	1957	15,007	0.9	4,169	4,217	3.6	29.2
	1958	14,120	292	1,658	3,170	12.4	24.4
	1959	12,058	306	303	3,397	43.2	19.6
	1960	7,730	180	597	3,911	14.3	35.2
ボーfumのその他の鉱山	1957	25,625	12	5,903	5,969	5.5	26.6
	1958	25,603	233	5,165	6,183	12.6	20.4
	1959	23,565	464	2,688	5,198	21.3	22.9
	1960	20,740	36	2,679	4,144	6.5	32.9
ルール全体 ³⁾	1960	407,024	4,401	16,557	51,126	—	—

1) ボーfum内での移動が二重計算されている。

2) 配置転換をも含む。

3) 就職および退職に関して、配置転換およびボーfum内での移動は含まれていない。

(出所 Ziranka, J.: a. a. O., S. 125.)

BBAGの3つの鉱山すなわちプリンツ・レーゲント、フリートリヒャー・ナーハバールおよびエンゲルスブルクの経営休止は、「ルール鉱山における休止の典型的な例²⁶⁾」であった。BBAGのこの3つの鉱山は、ルールの鉱山の中でもきわだって収益状況が悪く、何年にもわたって損失を記録し続けていた²⁷⁾。

26) Arbenz, K. G.: a. a. O., S. 56.

27) Arbenz, K. G.: a. a. O., S. 56 ff. GBAG全体としては、1952年12月には石炭の過剰在庫は200万トン、コークスの過剰在庫は100万トンに達していた。そして、それらに拘束されている資金は、1億8000万DMと見積もられていた。Vgl. hierzu Arbenz, K. G.: a. a. O., S. 124.

1958/59年および1960年第1四半期にこれらの鉱山が記録した損失は、次のとおりである。

	1958/59年	1960年第1四半期
プリンツ・レーゲント	21973491 DM	1984140 DM
フリートリヒャー・ナーハバール	5973420 DM	130505 DM
エンゲルスブルク	7828308 DM	430734 DM

このような状況の中で、BBAGの監査役会（Aufsichtsrat）は、GBAGの取締役会（Vorstand）の提案に基づいて、1959年12月10日に3つの鉱山の休止を決定した²⁸⁾。ちなみに、1962年の末までに、ルールにおいては635万トンの採掘能力をもつ経営が休止されたが、そのうちBBAGに関連するのは293万トン（46%）であった²⁹⁾。

a. プリンツ・レーゲント / ダネンバウムの経営休止

プリンツ・レーゲント / ダネンバウムにおいては、1959年12月10日の時点において、2826人の労働者（坑内労働者2222人、坑外労働者604人）、168人の技術職員、60人の事務職員、合計3054人の従業員が雇用されていた。

経営休止に際して、BBAGでは同じコンツェルンに属する他の企業への配置転換を可能な限り実施しようとした。全労働者2826人のうち2346人（83%）が配置転換の対象とされた。彼らは、居住地域などに応じて、Rhein-Elbe Bergbau AGあるいはDortmunder Bergbau AGに配置転換されることになっていた。残りの17%（50歳以上の坑内労働者および55歳以上の坑外労働者）は、年齢、年金請求額などの理由から退職し、彼らには補償計画が適用されることになっていた。そして、そして、配置転換を1960年2月に開始し、半年後に完了するという計画が策定された。しかし、事態は。計画どおりには推移しなかった³⁰⁾。さらに、いわゆるアナウンスメント効果（Ankündigungseffekt）が

28) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 59 ff. ; Ziranka, J. : a. a. O., S. 51 ff.

29) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 53 ff.

30) 配置転換の希望を知るために、1959年12月にアンケート調査が行われたが、回答したのは、わずか13%であった。それで、従業員の要求に関する情報を得るために、交渉事務所（Kontaktbüro、おくりだし側鉱山と受け入れ側鉱山の所轄官庁の役人各1人と、それぞれの経営協議会メンバー各1人から構成される）が設置された。

作用して、1959年12月に70人、1960年1月に230人、2月に350人の退職が発生したのである。他方では、受け入れ側の鉱山は、迅速な配置転換を希望した。そのような事情により、プリンツ・レーゲント / ダネンバウムでの採掘は、2月28日に停止されたのである。結局、1393人の労働者が配置転換された。また、職員に関しても計画どおりにはならず、228人のうち102人が配置転換に応じた。その詳細は、以下のとおりである³¹⁾。

①労働者

配置転換先	人数等
Rhein-Elbe	724人 そのうち248人 (34.2%) が後に退職
Dortmund	372人 そのうち125人 (33.6%) が後に退職
BBAG の他の施設	94人 そのうち 17人 (18.0%) が後に退職
新たに建設された発電所	203人 そのうち 2人 (1.7%) が後に退職

②職員

配置転換された者 228人中102人 (44.7%)
後に退職した者は0人

配置転換以前に退職した者 93人 (40.8%)

BBAG にとどまった者 33人 (14.5%)

b. フリートリヒャー・ナーハバールの経営休止

フリートリヒャー・ナーハバールでは、1960年12月には、1150人が雇用されていた。その大部分は、カテルンベルクにある大規模鉱山ツォルフェアイン (Zollverein) に配置転換されることになっていた。坑内従業員926人のうち459人が配置転換に応じ、残りの280人は退職した。また、坑外従業員244人のうち29人はツォルフェアインに配置転換され、35人は退職した。その詳細は、以下のとおりである³²⁾。

①坑内従業員

1960年12月27日 926人

31) Ziranka, J.: a. a. O., S. 126.

32) Ziranka, J.: a. a. O., S. 128.

1961年4月8日	187人（後にさらに約100人が退職）
	739人
ツォルフェアインへの配置転換	443人（1961年4月4日まで）
ホラント（Holland）への配置転換	5人
BBAGにとどまった者	11人
	459人
退職した者	280人（そのうち企業側から解雇告知された者は113人）
（GBAG コンツェルン内で 職を得なかった者）	
②坑外従業員	
1960年12月27日	244人
1961年4月8日	180人（後に約70人が退職）
	64人（ツォルフェアインへは29人）

c. エンゲルスブルクの経営休止

この鉱山では、1960年には1175人が雇用されていたが、1960年9月にいくつかの経営拠点が休止させられ、約600人が解雇された。そして、1961年の4月までに従業員は、約1000人に減少し、全員が6km離れたホラント鉱山に受け入れられることとなった。採鉱は、1961年9月に完全に停止された。

IV. 経営休止・共同決定・補償計画・公的援助

すでに述べたような状況の中で、経営休止が実施されたわけであるが、その際に、多くの企業で補償計画が策定されたのである。

補償計画の起源は、1950から1960年代の石炭企業での実践において見い出される。これに関して、ヘマーは、「補償計画は、60年代におけるドイツ石炭鉱山の長年にわたる危機の時期にはじめて意識された³³⁾」と述べている。

しかしながら、それらは、今日の補償計画のように法律によって強制されたものではなくて、任意のものであった。すなわち、「経営協議会は、補償計画の

33) Hemmer, E.: a. a. O., S. 11.

策定を強制することができず、補償計画策定は、経営パートナーの任意の合意に基づいてのみ可能であった³⁴⁾」のである。

「旧経営組織法」(1952年)の第72条は、企業が経営変更 (Betriebsänderung)³⁵⁾ を実施する場合に、経営協議会の共同決定権を認めていた。しかし、この第72条は、いわゆる利害調整に関してのみ共同決定権を与えていただけであって、補償計画に関する規定は含まれていなかった。すなわち、「経営変更の不都合な帰結に関して、従業員の保護のための規定は、立法者によって予定されていなかった³⁶⁾」のである。また、「明らかに市場状況の変動に基づく」経営変更、「明らかに技術進歩に対応するまたはそれに貢献する」経営変更は、共同決定の対象から除外されていた。それによって、経営協議会の共同決定権は、大きく空洞化されていたのである。これらのことから明らかなように、1950～1960年代の補償計画は、「旧経営組織法」の規定を基礎としたものではなかったのである。

1950～1960年代に策定された補償計画の促進要因は、「モンタン共同決定法 (Mitbestimmungsgesetz)」(1951年) とモンタン企業に対する大規模な公的援助であった。

周知のように、モンタン共同決定法の適用される企業の監査役会においては、企業側の代表と従業員側の代表が同数であり、いわゆる労資同権 (Parität) の共同決定が保証されている。かかる共同決定権が、企業政策に少なからぬ影響を与え得るのである。監査役会において、従業員代表は、補償計画給付が企業によって約束される場合にのみ経営変更に対して同意を与える、ということによって、「社会的な不利益の程度ならびに人的な適応方策の構造に広範に影

34) Buchner, A. : Sozialplanverpflichtung-Entwicklung, Bedeutung und finanzwirtschaftlichen Versorgungsmöglichkeiten, Frankfurt am Main • Bern • New York 1985, S. 11.

35) 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。

36) Buchner, A. : a. a. O., S. 21.

響を及ぼすことができた³⁷⁾」のである。

また、労務担当取締役 (Arbeitsdirektor) に関する規定は、モンタン共同決定法の大きな特色の1つである。取締役会の構成員は、監査役会によって選出されるが、そのうち、労務担当取締役は、従業員代表の多数の意志に反して任免され得ない。この労務担当取締役は、従業員利益の擁護者と業務執行者という二重の性格を有しており、彼の果たす役割については評価の分かれるところであるが、「彼は、取締役会の中では、従業員全体の利益が株主側の利益と少なくとも等置される、ということを確認しなければならない³⁸⁾」のであり、彼は、「従業員の利益の重要な保証人とみなされる³⁹⁾」のである。したがって、人事・社会制度への彼の影響は大きく、このことが、補償計画策定に有利に作用したのである。

以上のような理由から、1950～1960年代における補償計画と「モンタン共同決定法」の関係が重視されねばならない。すなわち、この法律は、当時のモンタン産業における補償計画の重要な基礎となっているのである。これに関して、ミュラー (Müller, A.) も、「労資同権的な共同決定および〈人事経済〉に関する権限が1人の取締役会メンバー——労務担当取締役——に集中していることが、モンタン企業における長期的な人事計画および補償計画の基礎をもたらした⁴⁰⁾」と指摘している。

さらに、モンタン産業における補償計画策定を支えたものとして、手厚い大規模な公的援助が指摘されねばならない。それは、「一部は経営の給付 (= 企業が従業員に対して行う給付——引用者) とは別に、一部は経営の給付に組み込

37) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 19. Vgl. auch Ohl, H. : Der Spzialplan, Karlsruhe 1977, S. 124 ff.

38) Loderer, E. : Montanmitbestimmung—ihre Möglichkeiten und ihre Grenzen, Gewerkschaftliche Monatshefte, 33. Jg. (1982), S. 615. 尾西正美「企業レベルの共同決定と労働組合」市原ゼミナール研究会編『経営と人間』森山書店、1987年、246ページ。

39) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 19.

40) Müller, A. : Der Sozialplan und fanzielle Ausstattung, Das Mitbestimmungsgespräch, 4, 5, 6/1975, S. 72. Vgl. hierzu auch o. V. : Sozialpläne, Das Mitbestimmungsgespräch, 1963, S. 24.

まれて、国家のおよび超国家的な担い手（＝連邦政府およびモンタン・ユニオン——引用者）によって、多くの側面援助的な適応補助（Anpassungshilfe）が従業員のために準備された⁴¹⁾」のである。

そのような公的援助の根拠となっていたのは、モンタン・ユニオン条約（Montanunionvertrag, MUV）⁴²⁾である。この条約の第56条第2項は、最高機関に対して、返済義務のない援助金（nicht rückzahlungspflichtige Beihilfe）を給付する権限を与えた。それは、①従業員が再雇用を待つことを可能にする補助金の支出、②新しい職場を得るのに要する費用の補助金の支出、③職を変えねばならない従業員の再教育のための資金調達を企図するものである⁴³⁾。さらに、この第56条は、「最高機関は、返済義務のない補助金の承認を加盟国による少なくとも同額の補助金支払に依存させる。ただし、閣僚理事会が2/3の多数をもって例外を認める場合を除く」と規定している。すなわち、モンタン・ユニオンによる補助は、申請国政府が少なくとも同額の補助金を準備するということを条件として実行されたのである。したがって、補助を受ける企業・従業員は、モンタン・ユニオンと連邦政府の両方から同額ずつの補助金を得ることになる。

モンタン・ユニオン条約は、1960年3月29日に改正され、それによって、移行協定の有効期間終了後も補助金が支払われるようになった⁴⁴⁾。

さらに、1966年以降、公的援助は、ノルトライン・ヴェストファーレン州の社会的適応方策（soziale Anpassungsmaßnahme）によって補完されること

41) Langemeyer, W.: a. a. O., S. 20.

42) Vertrag zur Gründung der europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl von 18. 4. 1951 (BGBl. II 1952, S. 445).

43) 同様の文言は、モンタン・ユニオン設立の際の協定すなわちいわゆる「移行協定（Übergangsabkommen）」にもみられる。Vgl. Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl: Abkommen über die Übergangsabestimmungen, Bonn 1951, S. 21 f. Arbenz, k. G.: a. a. O., S. 168. ただし、「移行協定」第23条には、モンタン・ユニオン条約にはみられない企業に対する財政援助に関する規定がある。これは、1960年にモンタン・ユニオン条約が改正された際に追加された。

44) Arbenz, k. G.: a. a. O., S. 19 f.

となり、州の資金から補助金が支払われるようになった⁴⁵⁾。

さて、「移行協定第23条による適応方策の遂行に関する原則⁴⁶⁾」または「石炭鉱山の従業員に対する特別の適応補助金の支払に関する準則⁴⁷⁾」によると、次のような人間あるいは企業が補助金を得ることができる⁴⁸⁾。

- ①休止方策および合理化方策に基づいて同じ企業の他の経営あるいは経営部門へ配置転換される従業員
- ②自由意志で退職する年金受給者（ただし、彼の退職によって他の従業員のために同じ企業内の職場が維持される場合）
- ③解雇される従業員
- ④再教育方策の担い手
- ⑤適応方策により解雇されて従業員のために新たな職場を創造する石炭鉱山以外の経営（貸付金供与の形における補助）

また、補助金は、次のような形で支払われる。

- ①新しい職場までの交通費の補償
- ②転居費および家具・調度購入補助金
- ③2つの家計を管理することから生じる財務的負担を緩和するための別居補助金
- ④職場を変えることがより少ない賃金を招来する場合の賃金補償
- ⑤自由意志に基づいて予定よりも早く退職する年金受給者に対する補助金あるいは補償金
- ⑥解雇され失業している従業員に対する待機給付金（Wartegeld）（それは、

45) Vgl. Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus, die von Maßnahmen im Sinne des Artikels 56 § 2 des Montanunionvertrags betroffen werden, vom 3. Mai 1966 (MB1. NW, 1966, S. 999).

46) Grundsätze für die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen nach § 23 Übergangsabkommens, Bundesanzeiger Nr. 207 vom 28. Oktober 1959, S. 2.

47) Richtlinien über die Gewährung von besonderen Anpassungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Kohlenbergbaus, Bundesanzeiger Nr. 241. vom 16. Dezember 1959, S. 1.

48) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 120.

失業保険とは別に支払われる)

- ⑦家庭暖房用（現物支給の）石炭の請求権の喪失に対する財務的な補償
- ⑧解雇された従業員の再教育を支援するための補助金
- ⑨暫定的補償金

石炭企業の従業員保護のための公的な補助は、「石炭鉱山の休止と鉱山所有の土地の売却のためのプレミアムの承認に関する準則⁴⁹⁾」および「石炭適応法 (KOG)⁵⁰⁾」によって大きく拡大された。これらが、公的援助の第2の拠り所であった。

まず、「石炭適応法」は、第24～31条において、解雇される従業員に対する連邦政府による補償金について定めている。その概要は、次のとおりである。

①対象となる従業員

- ・1970年12月31日までの休止方策により解雇された従業員
- ・1970年1月1日までに提出された全体適応計画 (Gesamtanpassungsprogramm) の範囲内で行われる休止方策により解雇された従業員

②補償金支払の前提

- ・解雇の時点で満35歳になっており、少なくとも10年間は石炭鉱山に勤務し、しかも直近2年間は鉱山に勤務した。
- ・10年間という必要勤続期間は、41歳からは1年ずつ減少し、48歳以後は2年となる。

③補償金額

- ・基礎額は2000DM

49) Richtlinien über die Gewährung von Prämien für die Stilllegung von Steinkohlenbergbau und die Veräußerung von Grundstücken aus Bergbaubesitz vom 22. März 1968, Bundesanzeiger 1967, Nr. 59.

50) Gesetz zur Anpassung und Gesundung des deutschen Steinkohlenbergbaubereiche vom 15. Mai 1968 (BGBl. I, S. 365 ff.). この法律の骨子は、①石炭の生産を販売可能量に適応させることおよびそれに関連する労働者問題、②石炭鉱業における企業の集中とその促進のための優遇、③石炭産業労働者を適応過程の好ましくない影響面から保護すること（離職者補償金）、④産炭地域における経済構造の改善、であった（「西独〈石炭適応法〉の成立とその概要」『石炭時報』第375号、1968年6月、38ページ）。

- ・最低勤続期間を1カ月上回るとに25DMが加算される。
- ・最高限度は5000DM

また、石炭企業の補償計画が準拠すべき模範規定 (Musterregelung) としての統一的補償計画 (Gesamtsozialplan) の構想が明らかにされた。それによって形成される個々の企業の補償計画 (Einzelsozialplan)⁵¹⁾ は、3つの部分から成るのである。第1の部分は「石炭適応法」に基づく補償であり、第2の部分はモンタン・ユニオン条約第56条の意味におけるモンタン・ユニオンと連邦政府ならびにノルトライン・ヴェストファーレン州による補助、第3の部分は個々の企業による補償計画給付である⁵²⁾。

以上のことから明らかなように、石炭鉱山の経営休止は、かなりの規模の補助金を得て行われたのである。たとえば、「補償計画のための資金調達は、モンタン産業の領域においては、主として、連邦共和国、ノルトライン・ヴェストファーレン州およびモンタン・ユニオンの財政的援助によって行われた⁵³⁾」、「モンタン領域における補償計画の協定は、モンタン条約第56条に従って、そして、連邦と州の法律と命令によって与えられた補助金によって支援された。そして、これらの国家の補助金によって、補償計画に必要な財務的手段の大部分は調達されたのである⁵⁴⁾」といわれるとおりである。このような公的援助は「旧経営組織法」の適用下での補償計画の強制可能性の欠如を補うものであった⁵⁵⁾。ただ、かかる事情は、モンタン産業とりわけ石炭鉱山の特殊性に根ざしているのである。ちなみに、モンタン産業以外の企業は、このような補助を得ることができず、補償計画による給付をすべて自己資金で行わなければならない。

さらに、経営休止を実施する石炭企業に対する休止プレミアム (Stillegungsprämien) の支払が補償計画策定を前提とするということが明確にされた。た

51) 通常の補償計画を意味する。「個々の企業の」という意味で、*einzel* という語がつけられている。

52) Ohl, H.: a. a. O., S. 124 ff.; Hemmer, E.: a. a. O., S. 12.

53) Hemmer, E.: a. a. O., S. 13.

54) Müller, A.: a. a. O., S. 72.

55) Ohl, H.: a. a. O., S. 122.

例えば、「石炭適応法」第7条は、「鉱山企業は、石炭鉱山の休止あるいは部分的休止の場合に遵守すべき補償計画を連邦委員 (Bundesbeauftragt) に提出しなければならない。鉱山企業が、1967年11月7日以後に決定された石炭鉱山の休止あるいは部分的休止に対して休止プレミアムの供与を申請する場合、当該企業の補償計画は、連邦官報において公表された統一補償計画に明示されている鉱山企業により為されるべき給付と方策を含んでいなければならない」と規定している。したがって、経営休止を行う場合、相応の補償計画を策定しないと休止プレミアムを得ることができないのである。このことも、石炭企業における補償計画策定を促進する重要な要因となったのである。

ところで、公的援助は、2つの経路によって、従業員に到達した⁵⁶⁾。まず、従

第9表

(単位：100万 DM)

年	移行協定第23条またはモンタン・条約第56条による援助金	石炭適応法による援助金	ノルトライン・ヴェストファーレン州による援助金	全体
1960	30.89	—	—	30.89
1961	28.83	—	—	28.83
1962	13.14	—	—	13.14
1963	26.12	—	—	26.12
1964	13.10	—	—	13.10
1965	7.78	—	—	7.78
1966	17.04	—	1.09	18.13
1967	42.97	—	13.86	56.83
1968	48.04	81.87	29.54	159.49
1969	24.35	29.44	23.61	77.40
1970	9.68	10.22	9.67	29.57
1971	6.20	3.20	3.67	13.07
1972	6.76	17.29	4.61	28.66
合計	274.90	142.02	86.09	503.01

(出所 Langemeyer, W. : a. a. O., S. 23.)

56) Vgl. hierzu Hemmer, E. : a. a. O., S. 12 ; Vogt, A. : a. a. O., S. 107 ; Ohl, H. : a. a. O., S. 122 f.

業員は、補助金を得るということによって直接的に援助される。さらに、休止プレミアムの支払が補償計画の策定に依存するということによって、従業員は、間接的に援助される。したがって、経営休止を実施する石炭企業の従業員は、二重に援助されることになっていたのである。

石炭危機の頃から約10年間の公的援助の状況は、第9表に示されている。

V. BBAG の補償計画

BBAG の補償計画は「1960年1月25日および3月11日の経営協定 (Betriebsvereinbarungen vom 25. 1. und 11. 3. 1960)」として締結されたが、それは、ドイツの鉱山企業としてははじめて、「移行協定」による補助期間の経過後においても従業員の社会的保護を企図するものであった。この補償計画に関してはアルベンツ (Arbenz, K. G.) の研究が利用可能な資料である。それで、以下においてはこれを手掛りにして BBAG の補償計画の内容を明らかにすることにしたい⁵⁷⁾。

補償計画の内容は、最終的な経営休止の日を基準として、50歳未満の坑内労働者、50歳以上の坑内労働者、坑外労働者、職員という従業員のグループごとに異なっていた。

(1) 50歳未満の坑内労働者

50歳未満のすべての坑内労働者は、GBAG の子会社たる Rhein-Elbe Bergbau AG あるいは Dortmunder Bergbau AG での職場の確保が保証されていた。どちらで雇用されるかということに関しては、従業員の希望が広範に考慮された。また、解雇保護、永年勤続祝賀資格 (Jubilar-Eigenschaft) などの既得権および継承権が保証された。さらに、「移行協定」第23条に基づく補助が終わった後は、交通費の負担増の補償、転居費の支払、そして新しい住居の提供および2カ月分の賃金に相当する家具・調度購入補助 (Einrichtungsbeihilfe) などの給付が約束されたのである。

(2) 50歳以上の坑内労働者

57) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 125 ff.

50歳以上の坑内労働者は、退職後1年間は、失業保険の給付とモンタン・ユニオンの補助を受けるが、1年経過後は、月額400DMの企業年金（Werksrente）を得る。それは、他の職場での「期待のできる継続的雇用（zumutbare Dauerbeschäftigung）⁵⁸⁾」の対象となるか鉱山従業員年金（Knappschaftsrente）⁵⁹⁾の全額が得られるようになるまで支払われるのである。しかし、労働者が、「期待のできる継続的雇用」を拒否したり、彼の落ち度によってそのような雇用関係が1年未満で解消された場合は、企業年金の請求権は消滅する。

また、当該労働者は、企業年金の代わりに補償金を受け取ることもできる。それは、2回に分けて、すなわち、申請後1年以内に50%、さらにその1年後に50%が支払われる。補償金額は、企業年金と鉱山従業員年金を得るまでの期間によって決定される。それは、次の如くである。

鉱山従業員年金を得るまでの期間	年金額
1年	企業年金額の3倍
2年	4倍
3年	5倍
4年	6倍
5年	7倍
6年	9倍
7年	11倍
8年	13倍
9年	15倍

（3）坑外労働者

経営休止の日に満50歳になっており、鉱山従業員年金保険の保険期間（Versicherungszeit）が300カ月で、そのうち少なくとも180カ月は坑内で、採鉱夫

58) 「期待のできる」ということは、少なくともそれまでの労働条件が保証されるということであり、「継続的雇用」とは、同じ使用者の下で、少くとも1年間保険加入義務のある仕事につくことを意味する。

59) Vgl. hierzu etwa Glenz, A.: Die neue knappschaftliche Rentenversicherung, 5. Aufl., Essen-Bredeney 1957.

としてあるいは採鉱の現場で働き、坑内労働に不適格であるという理由で坑外での仕事に従事している労働者は、企業年金あるいは補償金を得る。また、満55歳に達しているすべての坑外労働者は、企業年金あるいは補償金を得る。企業年金は、月額325DMであり、補償金算定の基礎は、50歳以上の坑内労働者の場合と同様であり、それは次のとおりである。

鉱山従業員年金を得るまでの期間	年金額
1 年	企業年金額の 3 倍
2 年	4 倍
3 年	5 倍
4 年	6 倍

以上のすべての企業年金受給者は、病気などの理由で勤務不能の従業員と同じ量の現物支給石炭 (Deputatkohle) を得る。また、退職後 1 年以内 (勤続25 年の場合)、2 年以内 (勤続25年あるいは50年の場合) に永年勤続の祝賀 (Jubiläum) を迎える場合は、規定どおりの祝賀金が支払われる。さらに、当該労働者は、労働協約で定められた休暇の全部あるいは相応の補償金、クリスマス賞与を退職の年に請求することができる。

(4) 職員

職員に関しては、別個の協定が締結された、それは、本質的に補償計画と同様であった。ただし、査定の基礎は異なっており、総収入は、給料総額の60% (最低額は450DM) とされた。さらに、社宅をかりる権利、住宅補助金の請求権が保証された。その他の点に関しては、坑内職員と坑外職員は、労働者の場合と同様に区別された。

企業年金に関しては、坑内職員の場合は坑内監督技師 (Grubensteiger)、坑外職員の場合は機械技師 (Maschinensteiger) の初任給の最低額 (Mindest-Anfangs-Gehalt) が基準とされた。

以上のような BBAG (GBAG) の補償計画に関して、ツィランカ (Ziranka, J.) は、「GBAG の補償計画は、経営協定によって法的拘束性を獲得し、配置転換に応じることができない従業員に最低所得を保証したが、それは事態を鎮静

させる作用をもっていた⁶⁰⁾」と述べており、アルベンツも、「全体の行動が行われた平穏な雰囲気は、とりわけ、すでに述べた GBAG の補償計画と最高機関および連邦政府の共同の援助方策のおかげである⁶¹⁾」と述べている。両者とも補償計画の果たした役割を大きく評価しているのである。

ところで、「移行協定第23条による適応方策の遂行に関する原則」によると、最高機関と連邦政府による補助は、企業が同様の給付に従業員に約束する場合は行われなかったことになっていた⁶²⁾。したがって、BBAG の補償計画においては、「移行協定」第23条による補助が終わって後にはじめて給付が行われるということが決められていた。ちなみに、1961年には、BBAG の従業員に対して300万 DM の補償金および移行補助金が支払われたのであるが、同じ年において、GBAG は補償計画に関して40万 DM のみを支払っただけであった。

VI. 結

ドイツにおける最初の補償計画は、砂糖製造業たる Firma Pfeifer & Langen において締結された⁶³⁾。しかしながら、今日の補償計画に対して大きな影響を与えたのはモンタン産業とりわけ石炭企業における実践であり、その意味で、補償計画制度の起源は、石炭企業における実践に求められねばならないのである⁶⁴⁾。石炭企業で最初に補償計画を締結したのは、ニーダーザクセンの Preussag AG. の Barsinghausen 鉱山であった⁶⁵⁾。ただ、初期の頃には、「補償計画」という概念は用いられていなかった。「補償計画」という概念をはじめて用いたのは、Ewald Kohle AG. においてであった⁶⁶⁾。

60) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 52.

61) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 64.

62) Arbenz, K. G. : a. a. O., S. 125.

63) 1952年5月31日の「経営組織法第73条第1項による合意」 Vgl. hierzu Schellhaaß, H. -M. : a. a. O., S. 169 ; Vogt, A. : a. a. O., S. 232.

64) シェルハース (Schellhaaß, H. -M.) も同様のことを指摘している。 Schellhaaß, H. -M. : a. a. O., S. 169.

65) 1956年3月27日の「社会的援助に関する経営協定」

66) 1965年1月19日の「1965年補償計画に関する協定」 Vgl. hierzu Vogt, A. : Der Sozialplan—Wirtschaftlicher Nachteils- und/oder sozialen Lastenausgleich, S. 233.

先駆的な形態としての補償計画が石炭企業において普及した理由としては、他の産業よりも早く危機に見舞われたこと、「モンタン共同決定法」に基づく労資同権的な共同決定がすでに実現していたことが考えられる。さらに、大規模な手厚い公的援助が行われたことも看過できないのである。しかしながら、かかる援助だけではなお従業員保護が十分に行われ得ず、補償計画給付により補われる必要があったのである。それゆえ、「石炭鉱山企業の経営的補償計画は、われわれの国の社会保障システムのこの間隙を埋めようとしている⁶⁷⁾」といわれるのである。また、1967年以降において、休止プレミアムを得る前提として、補償計画が策定されたということについては、すでに述べたとおりである。

もしも、すでに述べたようなモンタン産業における実績の蓄積がなかったならば、今日のような補償計画は存在しなかったかもしれない。石炭企業におけるこのような実績の延長線上に、今日の補償計画制度は存在するのである。たとえば、「モンタン共同決定企業の早期の先駆的な主導なしには、今日普及しており、法的に裏付けられている形態での補償計画の適用は考えられない⁶⁸⁾」、「1972年経営組織法における補償計画の法律的な制度化によって、立法者は、新領域を拓いたのではなくて、むしろ2つの重要な経済部門（＝モンタン産業－引用者）において15年にわたって利害調整の用具として行われた補償計画実践を継承した⁶⁹⁾」といわれるとおりである。

モンタン産業における補償計画実践を支えたのは、ドイツ労働総同盟（DGB）であった。DGB傘下の鉱山・エネルギー労働組合（IG Bergbau und Energie）の委員長を6年間にわたって務めたアーレント（Arendt, W.）は、モンタン領域における法律により強制されない「任意の」補償計画の普及に貢献した。その後、社会民主党政権の主導によって経営組織法は改正され、その際に補償計画に関する規定が導入されたのであったが、この法改正のために、アーレントは、連邦労働大臣として活躍したのである。

67) Müller, A. : a. a. O., S. 80.

68) Meyerwisch, K. : Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie, in : Judisch, R. (Hrsg.) : 40 Jahre Mitbestimmung, Köln 1986, S. 131.

69) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 22. Vgl. auch Wenzel, W. : a. a. O., S. 12.

以上のように、補償計画は、まず、1950年～1960年代に石炭企業において広く策定されるようになり、1968年の「石炭適応法」において、石炭企業に関しては、法制化された。ただし、それは、休止プレミアムを得るための補償計画策定義務であり、休止プレミアムを得ない企業に対しては強制され得なかった。そして、1972年の「経営組織法」の改正によって、石炭企業のみならず、一定の要件のもとで、すべての産業のすべての企業に補償計画策定が義務づけられたのである。このような経過を顧慮すると、補償計画の実現に対して石炭企業の果たした役割は大きいといわなければならない。

（筆者は関西学院大学商学部教授）