

補償計画の理論

深 山 明

I. 序

別の機会において明らかにしたように、ドイツにおける補償計画の嚆矢は、1950～1960年代の石炭産業の実践においてみられる。しかしながら、それは法律に基づくものではなく、まったく任意のものであった。その後、1968年に「石炭適応法」が制定され、石炭企業に関しては、一応の法制化が行われた。それは、休止プレミアムを得るための補償計画策定義務を定めたものであって、休止プレミアムを得ることを希望しない企業に対しては、かかる義務は強制されなかったのである¹⁾。

1972年の「経営組織法」の全面的な改正は、補償計画制度にとって画期的な出来事であった。すなわち、それによって、補償計画なる概念がはじめて労働法の中に導入されたのであり、石炭企業のみならず、すべての産業のすべての企業に対して、一定の要件の下での補償計画策定が義務づけられるようになったのである。その結果、経営変更が実施される場合の従業員保護は大きく前進することになった。また、1970年代から1980年代のはじめにかけて、連邦労働裁判所(BAG)は、多くの判決や決定を下しているが、それらは、「経営組織法」の規定において曖昧なままになっていた諸点を明確にし、おおむね従業員の利益に貢献するものであった。

1) 深山 明「補償計画の生成」『商学論究』第41巻第4号、1994年、155ページ以下を参照。

1982年10月に誕生したコール (Kohl, H.) を首相とする CDU/CSU・FDP 連立政権は、1985年の「就業促進法」の制定およびそれに伴う「経営組織法」の変更ならびに補足²⁾、1985年の「補償計画法」の制定³⁾、1988年の「管理職員利益代表委員会法」の制定などの一連の立法によって、労働市場の規制の緩和に着手した。それは、企業の要求に応えんとするもので、いずれも補償計画による企業の負担の軽減を意図するものである。その意味で、1985年は、まさに転換の年であった。

以上において述べたような補償計画制度の歴史は、「企業の利益と従業員の利益の綱引きの歴史」であるといえる。企業にとっては、補償計画は、企業の収益生と流動生を圧迫し、企業環境に対する適応方策の実施を阻害するものである。したがって、補償計画給付はできるだけ小さい方がよい。それに対して、従業員の観点からすると、補償計画は、経営変更の際の経済的不利益を補償・緩和するものであって、その規模は大きいことが望ましい。このように、企業と従業員は、相互に対立する要求をもっており、もっぱら各々の利益のみを追求しようとしているのである。

そして、両者および両者の利益代表者（政党、経営者団体、労働組合など）の力関係の如何によって、1970年代のように従業員の利益が強調されたり、1980年代以降のように企業の利益が強調されたりするのである。かかる問題は、いわゆる経済的合理性 (wirtschaftliche Vertretbarkeit) の問題として取り上げられることがあるが、いまだ十分に議論されていないというのが現状である⁴⁾。

シェルハース (Schellhaas, H.-M.) は、補償計画に関する理論的な研究を

- 2) 深山 明「経営休止と就業促進法」『商学論究』第37巻第1・2・3・4号合併号、1989年、195ページ以下を参照。
- 3) 深山 明「経営休止と補償計画」『商学論究』第38巻第3号、1990年、15ページ以下を参照。
- 4) このことに関して、シュミット (Schmidt, H.) は、「法律のコメンタール文献においては、補償計画の経済的合理性は十分に議論されていない。経営経済学的な観点からのこの問題の議論は、近年になってようやく始められたのである」(Schmidt, H.: Der Sozialplan in betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden 1989, S. 125.) と述べている。

行っている数少ない研究者の1人である。彼は、「これら2つの矛盾する期待(=企業の要求と従業員の要求——引用者)の間の全体経済的な均衡を見出すことは経済学者の任務である⁵⁾」と述べて、第3の立場からの利益を強調している。そして、それをテコにして、全体経済的に最適な補償計画給付が追求されているのである。

以下においては、ベルリン工業大学(TU Berlin)のグループによる研究⁶⁾とりわけシュルハースの研究に注目しながら、補償計画の理論的諸問題について考察することにする。

II. 利害調整・補償計画・意思決定

「経営組織法」の第111条および第112条の定めるところによると、企業管理者は、経営変更を計画すると、そのことを適時にかつ包括的に経営協議会に通告し、経営変更について協議しなければならない。

計画された経営変更に関して、まず利害調整が行われる。この利害調整の目的としては、通常は、①経営変更の必要性の吟味(代替案の探索も含む)、②経営変更の内容の確定、③経営変更に際して必要とされる諸方策の決定が指摘されている⁷⁾。そして、かかる利害調整によって、企業の目標と従業員の目標が調

5) Schellhaaß, H.-M. : Sozialpläne aus ökonomischer Sicht, ZfA, 20. Jg. (1989), S. 167.

6) Schellhaaß, H.-M. : Chancen und Gefahren von Sozialplänen, Wirtschaftsdienst, 64. Jg. (1984), S. 287 ff. ; ders. : Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse, ZfA, 15. Jg. (1984), S. 139 ff. ; ders. : Kündigungsschutz und Krise auf dem Arbeitsmarkt, Diskussionspapier 101, Technische Universität Berlin, 1985 ; ders. : Sozialpläne aus ökonomischer Sicht, ZfA, 20. Jg. (1989), S. 167 ff. ; Neumann, H. : Die ökonomische Funktion von Sozialplänen, Diskussionspapier 122, Technische Universität Berlin, 1985 ; ders. : Effiziente Entlassungen durch Sozialpläne ?, Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik 205/6 (1988), S. 506 ff. ; Sigl, F. : Die ökonomische Konsequenzen von Sozialplänen, Personalwirtschaft, 13. Jg. (1986), S. 231 ff.

7) 後述の補償計画とは異なって、利害調整が具体的にどういう側面に関するかということは、法律の文言においては明らかにされていない。これに関して、ハーゼ(Hase, D.)等は、利害調整の対象として、次のような事項を指摘している。経営変更の時間的経過、経営変更の規模と内容、雇用の確保のための別の生産可能性の探

整され、両者の妥協の成就がめざされるのである。

このような利害調整は、原則として補償計画の不可欠の前提とみなされている。ただし、利害調整が成立しなければ補償計画が策定されないというわけではない。なぜなら、そうでなければ、企業管理者は、利害調整に関する同意を拒否することによって、補償計画の策定を阻止することができるからである⁸⁾。「経営組織法」の第112条は、補償計画を「計画された経営変更の結果として従業員に対して生じる経済的不利益の補償あるいは緩和に関する合意」ときわめて一般的に定義している。この補償計画の目的に関しては、さまざまな論者が種々の見解を示している⁹⁾。

「経営組織法」第112条の規定および一般に理解されているところによると、利害調整と補償計画に関する2つの交渉の関係は次の如くである。すなわち、まず利害調整が試みられ、経営変更が必要であると認められると、それがいかなる形態と規模において実施されるべきかということが決定される。そして経営変更の具体的な姿が明らかにされてはじめて、経営変更の結果として従業員に対して生じる経済的不利益が確定されるのであり、それを補償・緩和するために補償計画が策定されるのである。したがって、まず利害調整が行われ、その後補償計画に関する交渉が開始されることになる。これに関して、シュミットは、「これら2つの事態に関する参加当事者（＝企業管理者と経営協議会

素、経営変更の人事経済的な処理、従業員の資格・能力付与プログラム、雇用会社および資格・能力付与会社の設立、人間的な作業形成に関する方策、社会的に受容される技術導入、明瞭な人事計画の導入、将来において経営協議会に情報を提供することの確約、共同決定権の拡大。Hase, D., von Neumann-Cosel, R. und Rupp, R.: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, Köln 1992, S. 46.

8) Vgl. hierzu etwa Schmidt, H.: a. a. O., S. 74; Kaven, M.: Das Recht des Sozialplans, Berlin 1977. S. 61.

9) 補償計画の目的に関して、シュミット (Schmidt, H.) は、次のように整理して示している。①職場での権利 (所有権) の喪失に対する補償、②経営変更から生じる将来の経営成果への参加、③経営変更により不利益を被る従業員と不利益を被らない従業員との間の経営内的な負担調整、④経営変更を余儀なくされるようなマネジメントに対する制裁、⑤長い勤続に由来する不利益賠償、⑥経営変更による従業員の財務的負担の暫定的補助および移行的補助、⑦従業員の特定の財務的要求に関する社会ごりわけ失業保険の負担軽減 (Schmidt, H.: a. a. O., S. 77 ff.)

——引用者)の合意という概念は、過程関連的ではなくて結果関連的に(nicht prozeß- sondern ergebnisbezogen)把握されねばならない¹⁰⁾と述べて、この順序を首肯している。

シェルハースは、このような考え方が「経済の門外漢の間で蔓延している観念¹¹⁾」に基づくものであるとみなし、これをきびしく批判している。なぜなら、法律で定められている順序が、企業の適応が価格非弾力的(preisunelastisch)であること、すなわち、企業の適応方策が補償計画に左右されないことを前提としているからである。それは、いわゆる補償理論(Entschädigungstheorie)に立脚するものである。補償理論によると、補償計画の果たすべき唯一の機能は不利益を補償することであり、その意味において、補償理論は過去志向的であるといえる¹²⁾。シェルハースによると、かかる考察様式は、雇用される従業員の数をも決定し、その後ではじめて賃金の交渉をするようなものである。しかしながら、「賃金が従業員の所得のみならず雇用量をも決定するのと同様に、補償計画は、補償金の大きさを決定するだけでなく、間接的に解雇される協働者(Mitarbeiter)または配置転換される協働者の数をも決定する¹³⁾」のである。したがって、経営変更の具体的な形態や規模を決定する際には、いわゆる補償計画費(Sozialplankosten oder -aufwendung)がどのくらいであるかということが知られていなければならない。かつて、ルートハルト(Rudhart, P. M.)は、経営休止の〈ob〉の決定(経営休止を行うか否かの決定)と経営休止の〈wie〉の決定(いかに経営休止を行うかの決定=最適経営休止種類の決定)

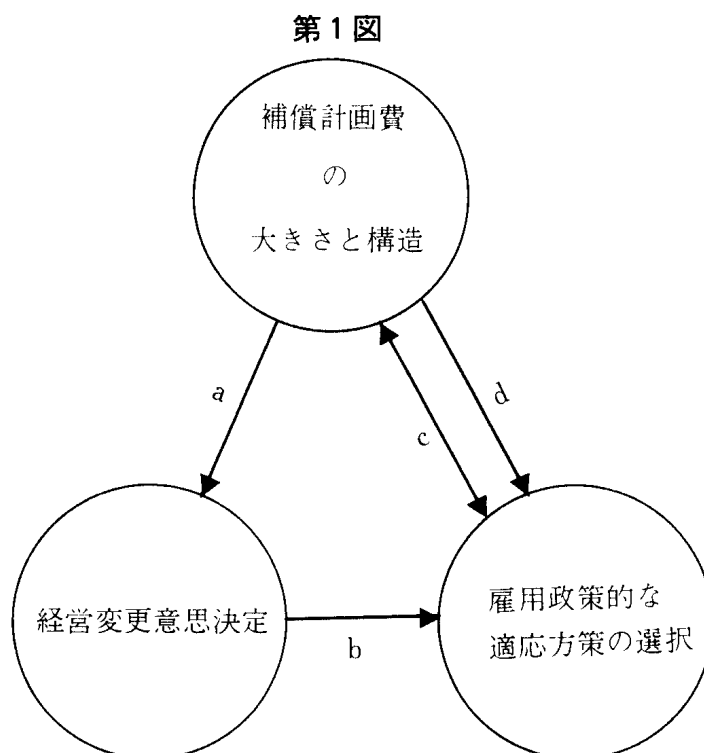
10) Schmidt, H.: a. a. O., S. 9. 彼は、このことが補償計画(Sozialplan)という概念から導かれ得ると考えている。計画(Plan)とは計画策定(Planung)の結果であり、計画策定は意思決定の準備(Entscheidungsvorbereitung)とみなされ得るからである。なお、これに関して、シュミットは、ヴェーバー(Weber, H. K.)の見解に依拠している。Vgl. Weber, H. K.: Die Spannweite des betriebswirtschaftlicher Planungs begriff, ZfbF, 16. Jg. (1964), S. 723.

11) Schellhaaß, H.-M.: Sozialpläne aus ökonomischer Sicht, S. 177.

12) Langemeyer, W.: Betriebswirtschaftliche und soziale Wirkungen des Sozialplans, Frankfurt am Main • Bern • New York • Paris 1988, S. 242.

13) Schellhaaß, H.-M.: a. a. O., S. 177. なお、協働者と従業員は同義である。

を峻別し、前者が後者を前提とすることを指摘した¹⁴⁾。われわれの当面の問題に関しても、同様のことがいえるであろう。すなわち、どのくらいの補償をしなければならないかということを知らずに最適な経営変更を実施することは可能ではないのである。したがって、補償計画は、経営変更の形態と規模に関する意思決定に組み入れられ、一定の機能を果たすことになるのである。かかる機能が制御機能（Steuerungsfunktion）に他にならない。この点、ランゲマイヤー（Langemeyer, W.）も意思決定に対する補償計画の作用を重視し、補償計画、経営変更意思決定および雇用政策的適応方策の関係を第1図のように表わしている。補償計画の制御機能については、後述する。



- a : ある経営変更意思決定の有利性に対する補償計画費の影響
 b : 経営変更意思決定による雇用政策的な行動の要求
 c : 補償計画費と効率的な雇用政策的適応方策の間の相互作用
 d : 長期的な雇用政策的意決定に対する補償計画費の潜在的な反作用

出所 Langemeyer, W.: a. a. O., S. 77.

14) Rudhart, H. M. : Stilllegungsplanung, Wiesbaden 1978, S. 23, 30 und 67. これに関しては、深山 明『西ドイツ固定費論』森山書店、1987年、148ページ以下を参照。

かくして、シェルハースは、利害調整、補償計画および企業者による経済的意思決定 (unternehmerisch – wirtschaftliche Entscheidung) の関係を以下のように考えるのである¹⁵⁾。まず、利害調整においては、経営変更の遂行に関する行動代替案が列挙される。また、この交渉においては、従業員の選好に関する情報などが経営協議会により提供される。そして、この段階では、最終的な決定は下され得ない。個々の不利益に関する価格が決定されていないからである。さらに、補償計画においては、発生するかもしれない不利益に対する補償に関する合意がなされる。しかし、それは、「——法律적인解釈とは異なって——従業員に対する具体的な補償額ではなくて、抽象的な計算式のみを内容とし得る¹⁶⁾」のである。そして、補償計画は、あらゆる適応方策に対して「値札 (Preisschild)」をつけるのであって、それによっていかなる不利益が発生するかということを貨幣額で知らせるのである。それは、「仮の金額 (hypothetischer Betrag)」である。なぜなら、経営変更の具体的に遂行される姿がまだ確定していないからである。以上のような利害調整および補償計画における合意が達成された後で、企業者による経済的意思決定が、以下のようなプロセスで行われる。

まず、利害調整における量的要素 (それぞれの代替案ごとの被解雇者、被配置転換者) に補償計画において確定された価格が乗じられ、各代替案ごとの補償計画給付総額が明らかにされる。次に、企業者は、従業員に対する不利益を緩和することができるような方策の実行の可能性を追求する。そして、そのために必要な適応費 (Anpassungskosten) とその方策の実行による補償計画給付の減少を考慮にいたした収益性比較 (Rentabilitätsvergleich) が行われ、その結果に基づいて、経営変更に関する最適な計画が確定されるのである。この段階において、「一般に補償計画と称されるもの¹⁷⁾」の具体的な姿が明かとなるのである。そして、このような過程を経て企業者による意思決定が行われるので

15) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 174 ff.

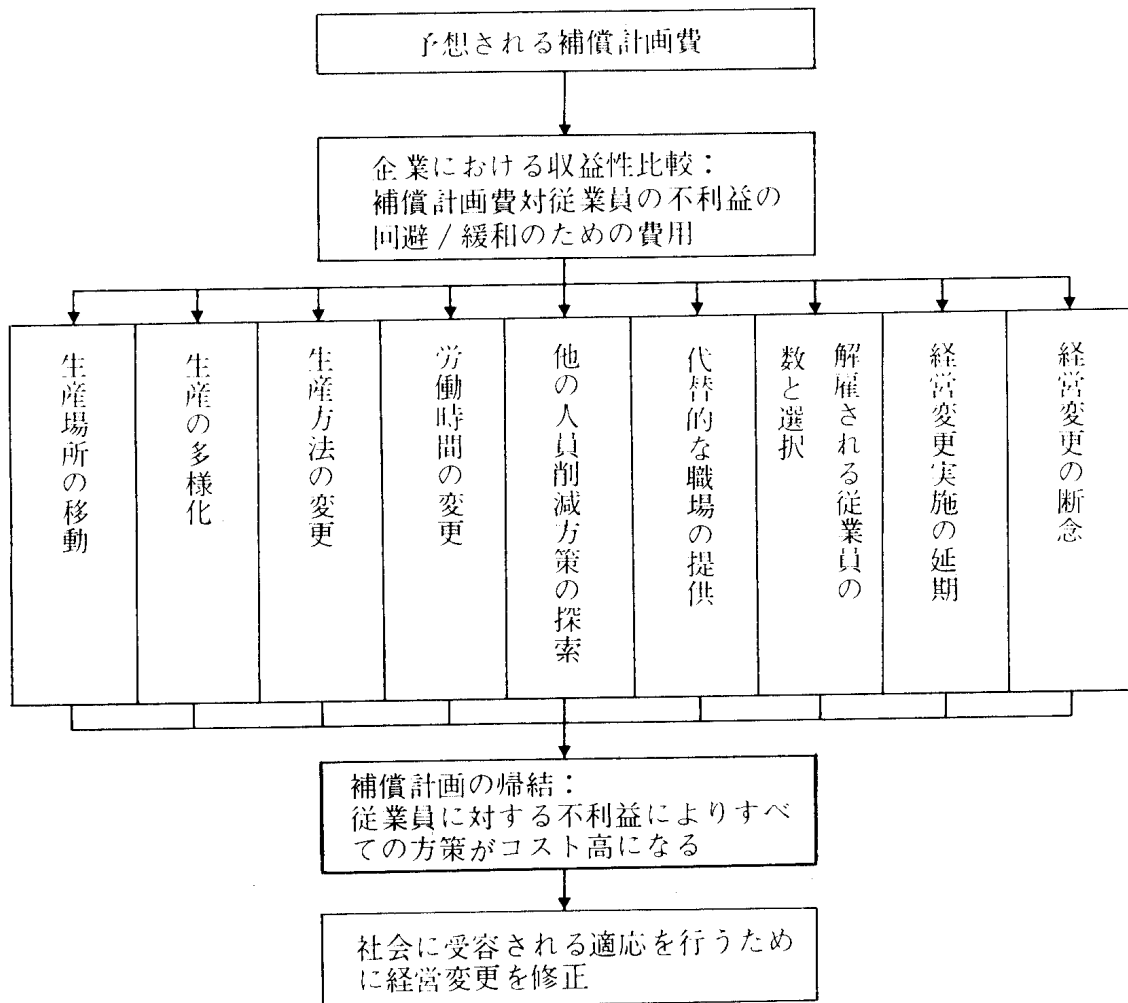
16) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 177.

17) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 178.

あれば、それによって最も有利な代替案が選択されるのであり、それに反する行動は生起しないであろう。したがって、「経営組織法」第113条の規定¹⁸⁾は意味をもたなくなるであろう。実践においては、事実上、利害調整の際にすでに予想される補償計画費を考慮に入れているものと思われる。そうでないと、経営変更の具体的な形態を確定できない。それゆえ、シェルハースの批判は正鵠を射たものといえよう。

以上において述べてきたことに関して、シェルハースは、第2図のようなシェーマを示している。

第2図



出所 Schellhaas, H.-M. : a. a. O., S. 173.

18) 企業者が利害調整における合意に違反した場合の罰則が定められている。

Ⅲ. 補償計画と経済的合理性

1. 補償計画負担の増大

「経営組織法」に基づく補償計画策定義務によって、経営変更に際しての従業員の利益が著しく保護されることになった。他方では、それは、企業に大きな負担を課している。そのことが、経営変更を非常に金のかかるものにしたのであり¹⁹⁾、このことが企業にとって大きな足枷となっているのである。これに関して、ヘマー (Hemmer, E.) は、「補償計画費は、企業の将来の発展に対してとくに不利に作用し、将来のチャンスを小さくするのである²⁰⁾」と述べており、また、ディヒマン (Dichmann, W.) も、「それ (=補償計画——引用者) は、労働なる生産要素をきわめて固定的な要素にするのである。そのことが、市場参入や経営内の適応を困難にし、イノベーションの可能性を減少させ、雇用政策的に必要な構造変化を抑制する²¹⁾」と述べている。ランゲマイヤーは、より具体的に、①補償金給付が高くなりすぎた、②大量解雇が個別解雇に比べて優遇されすぎている、③市場条件の変化に対する適応可能性が減少した、④従業員保護による従業員の市場退出 (Marktaustritt) の制御が新規雇用を減少させている、⑤破産における補償計画の問題性が解決されていないなどの諸点を指摘している²²⁾。このように、補償計画制度とその適用に対する批判の声がかかりますます大きくなったのであった²³⁾。かかる状況を背景として、ドイツの企業は、補償計画制度の改革を要求する一方で、補償計画負担を小さくする方策を実行したのである。そのような方策とは、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である。前者としては、需要増大期における派遣従業員、社外労働者、パートタイマー、

19) 深山 明「ドイツ企業における補償計画の実態」吉田和夫・海道ノブチカ編著『ドイツ経営学の進展』千倉書房、1992年、183ページ以下を参照。

20) Hemmer, E. : Sozialplanpraxis in der Bundesrepublik, Köln 1988, S. 14.

21) Dichmann, W. : Die Problematik des Sozialplans, Wirtschaftsdienst, 68. Jg. (1988), S. 99.

22) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 3 f.

23) Sigl, F. : a. a. O., S. 231 ff.

時間外労働などの利用、需要減少期における解雇の代替適方策（時間外労働の削減、操業短縮、希望退職、雇用停止、早期年金付退職）の利用、後者としては、若年者、ブルーカラー、外国人、女性の解雇などが考えられる²⁴⁾。これらは、規制が強化されたことの帰結としての雇用政策であり、補償計画の「雇用政策的なフィードバック効果」の反映であるといえる²⁵⁾。

他方では、すでに述べたように、コール政権は、企業側からの要求に応じて、さまざまな立法等により、規制緩和・補償計画給付の制限に着手した。その過程で浮かび上がってきたのが経済的合理性なる概念である。

2. 経済的合理性の意義

1985年に「就業促進法」が制定され、それに基づいて「経営組織法」第112条における補償計画規定の変更と補足が行われた。

「経営組織法」第112条第5項は、「仲裁委員会は、第4項において定められた決定を下す際に、従業員の社会的利益 (soziale Belange) を考慮するとともに、その決定の企業に対する経済的合理性に留意しなければならない」、また、「仲裁委員会は、補償計画給付の全体額を決定する際に、企業の存続および経営変更の遂行後に残存する職場が危うくされないように注意しなければならない」と規定している。これらの規定の中に、いわゆる矯正機能 (Korrekturfunktion)²⁶⁾ が看取され得るのである。

さて、補償計画給付の決定の際に従業員の利益と考量されるべき経済的合理性の中身が問われなければならない。「企業に対する経済的合理性」とはいかなることを意味するのか。このことを明らかにするために、「補償計画はだれに対して経済的に合理的であるべきか」という問題が解明されなければならない²⁷⁾。

24) 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、264ページ。

25) Schellhaaß, H.-M.: Chancen und Gefahren von Sozialplänen, S. 290.

26) v. Hoyninger-Huene, G.: Die wirtschaftliche Vertretbarkeit von Sozialplänen, RdA, 39. Jg. (1986), S. 102.

27) Schmidt, H.: a. a. O., S. 126 ff.

企業それ自体は独自の利益をもたないのであるから、経済的に合理的でなければならないのは、企業に対する参画者 (Teilnehmer) に対してである。企業に対する参画者とは、経営変更後にもなお残留する従業員、債権者 (他人資本出資者) および所有者 (自己資本出資者) である。これらの3グループのいずれに対する経済的合理性が問題なのかということは、法律においては明示されていないのである。これに関して、ドゥルカルツィーク (Drukarczyk, J.) は、次のような見解を示している²⁸⁾。彼によると、経済的合理性は、補償計画給付のための資金調達をする当事者の利益で測られねばならない。その当事者は所有者である。そして、所有者は、そのような負担を債権者や従業員に転嫁することもできる。しかし、債権者の利益を犠牲にすることは所有者の利益に一致しない。なぜなら、そのようなことをすれば、企業は倒産するに至るからである。その意味では、所有者の利益と債権者の利益は一致しているのである。それに対して、従業員への負担転嫁は危険がより小さい。たとえば、補償計画給付を実現するために従業員がさらに解雇されたり、職場が危険に陥らされることがあり得る。しかしながら、かかる方策は、所有者にとって利益獲得機会の喪失を意味するのである。また、経営協議会は、解雇される従業員の利益を犠牲にしてでも残留する従業員の利益を守ろうとすることがある。したがって、所有者による負担転嫁は、通常は考えられないのである。しかして、所有者が他者への負担転嫁を考えなければならないほどに所有者の利益を侵害する補償計画給付、すなわち、他の職場を危険に陥らせるような補償計画給付は、経済的合理性をもたないとみなされるのである²⁹⁾。かくして、企業に対する経済的合理性は、「所有者に対する経済的合理性」に他ならない。基本的には、所有者の利益が従業員の利益と対立しているのである。

シュミットによると、経済的合理性という概念は、経済的負担可能性 (wirtschaftliche Belastbarkeit) と同義である³⁰⁾。したがって、「経済的に合理的で

28) Drukarczyk, J. : Zum Problem der "wirtschaftlichen Vertretbarkeit" von Sozialplänen, RdA, 39. Jg. (1986), S. 177 ff.

29) Drukarczyk, J. : a. a. O., S. 117.

30) Schmidt, H. : a. a. O., S. 113.

ある」あるいは「経済的に合理化され得る」ということは、「経済的に負担可能である」ということを意味するのである。したがって、仲裁委員会は、企業が負担可能であるような補償計画を決定することを義務づけられているのである。

ところで、「経営組織法」第112条第5項の規定は、仲裁委員会の決定が行われる場合に関するものであるが、それは、「使用者と経営協議会の間での協議に関してもある役割を演じる³¹⁾」のである。すなわち、仲裁委員会が係わらずに合意された補償計画の場合、企業管理者は、それが負担可能であると判断しているのである。なぜなら、「企業がまともな商人 (ordentlicher Kaufmann) として行動し、経済的に合理化され得る意思決定だけを行う³²⁾」からである。「経済的な自殺者 (wirtschaftlicher Selbstmörder)³³⁾」が考慮の外におかれていることは、いうまでもない。もし、負担不可能であると判断されると、合意が成立するには至らず、仲裁委員会手続きによる決定が要請されることになる。したがって、論理的には、いずれの場合においても、決定される補償計画給付は経済的に負担可能であり、それらは経済的合理性をもっているのである。

要するに、補償計画をめぐる、企業の所有者の利益と従業員の利益がきびしく対立しているのである。相反する両者の利益の均衡点がいかにして得られるか、というのが次の問題である。この均衡点を国民経済的な利益という観点から確定しようとするのが、シェルハースらのグループである。

IV. 補償計画と全体経済的利益

シェルハースは、「補償計画は、一方では、社会政策的な方策として、経営変更の際に生じる従業員の経済的不利益を緩和あるいは補償すべきものであり、他方では、経済的な制裁の用具として、企業の人事政策に対して、将来におい

31) Schmidt, H. : a. a. O., S. 115. また、ノイマン (Neumann, H.) も「経営協議会と企業管理者の間で締結される補償計画に関しても、仲裁委員会の決定基準はかなり重要である」 (Neumann, H. : Effiziente Entlassungen durch Sozialpäne, S. 514.)

32) v. Hoyninger=Huene, G. : a. a. O., S. 103.

33) v. Hoyninger=Huene, G. : a. a. O., S. 103.

て同様の従業員の不利益が大幅に回避されるように作用する³⁴⁾」と述べて、補償計画に関して、社会政策的機能と国民経済的な制御機能を指摘し、後者をきわめて重視しているのである。経営変更の際の最も重要な意思決定は、従業員の解雇と配置転換に関する決定である。その場合に、補償計画は、国民経済的に最も有利な選択を行わしめるように、制御機能を発揮するのである。

補償計画の制御機能を重視するのは、ロイター (Reuter, D.) 等の主張するいわゆる制御理論 (Steuerungstheorie)³⁵⁾ である。ロイターによると、補償計画は、環境問題の解決の際に認められた原因者責任原則 (Verursacherprinzip) を労働法においても制度化しようとするものである³⁶⁾。したがって、補償計画に対しては、経営変更による経済的不利益の補償という負担を企業に課することによって、企業行動を制御することが期待されているのである。シェルハースは、経済学的な観点から制御理論の考察様式の意義を認め、「利害調整と補償計画の本質的な目的は、構造変化が社会的に受容される方向に向かうよう制御することである³⁷⁾」、そして、「外部的な適応費 (Anpassungskosten) の内部化によって新たな職場の内部的な探索と外部的な探索の間の国民経済的に最も有利な選択を行わしめることが、補償計画の制御機能の役割である³⁸⁾」と述べている。以下においては、補償計画の制御機能と国民経済的な利益を重視するシェルハースの所説を検討することにする。

シェルハースは、解雇による不利益回避の限界費用 (Grenzkosten der Vermeidung) と限界再就業費 (marginale Wiedereingliederungskosten) に基づいて、最適な被解雇従業員数と彼らに対して支払われる補償計画給付の最適な規模を確定せんとしている³⁹⁾。

34) Schellhaaß, H.-M. : Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse, ZfA, 15. Jg. (1985), S. 149.

35) 制御理論については、藤原稔弘「ドイツ経営組織法における社会計画制度 (I) 『国際研究論集』第4巻第4号、1992年、73ページ以下を参照。

36) Reuter, D. : Der Sozialplan, Bielefeld 1983, S. 17 f.

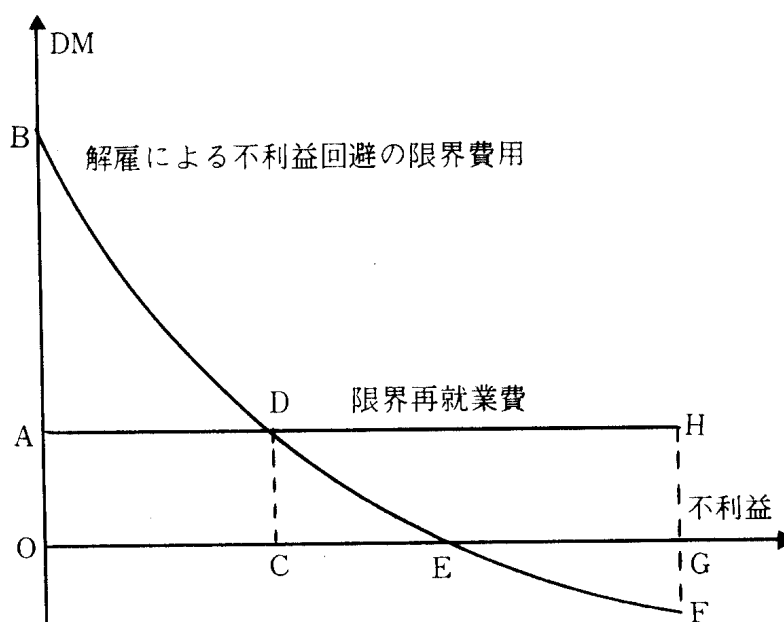
37) Schellhaaß, H.-M. : Sozialpläne aus ökonomischer Sicht, S. 176.

38) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 179.

39) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 179 ff. 彼の所説においては、Kosten, Aufwand, Aufwendungなどの概念がみられるが、すべて費用の意味で用いられているので、

解雇による不利益回避の限界費用とは、内部的な職場移動すなわち企業内での配置転換によって、解雇による不利益を1%減少させるために費やされねばならない費用である（第3図を参照）。したがって、これは、配置転換の際のさまざまな補償計画給付⁴⁰⁾を含むのである。また、再就業費（Wiedereingliederungskosten）には、求職費、転居費、再教育費、上司および同僚との親しい関係の喪失のような非金銭的な負担が含まれる⁴¹⁾。これらは、解雇が行われることによって、国民経済のどこかで発生するのであり、外部的な職場移動の国民経済的な費用である。そして、限界再就業費は、企業が従業員に対してあと1%の不利益を要求する場合にどのくらいの費用が生じるかということを表わす（第3図）。

第3図



出所 Schellhaaß, H.-M.: a. a. O., S. 180.

解雇に関しては、有用な人的資源を失うという側面が看過されてはならな

以下においては、費用、～費という語を使用する。

40) 深山 明、前掲稿、259ページ。

41) 再就業費は、取引費用（Transaktionskosten）ともいわれる（Schellfaaß, H.-M.: a. a. O., S. 191.）。ただし、賃金・給料の減少や社会的給付が行われないことに対する補償は含まれない。これに関しては後述する。

い。すなわち、従業員のある部分に関して、その雇用維持のために必要な適応原価が解雇による人的資源の喪失（＝経営変更が行われた後に彼らのもたらす価値創造〔Wertschöpfung〕の現在価値）よりも小さいのである。すなわち、解雇するよりも配置転換によって彼を雇用し続ける方が企業にとって有利であることがある。その場合、解雇による不利益回避の限界費用はマイナスとなる（第3図のEF）。

また、解雇による不利益回避の限界費用には上限がある。なぜなら、それが経営変更の結果として得られる利益を上回ること無意味だからである。したがって、多くの利益を産む経営変更の場合は上限は上の方にあり、そうでない場合はそれは下の方にある。そして、その経過は凹型にも凸型にもなり得るのである。

シェルハースにとって重要なのは、解雇される従業員の数と配置転換される従業員の数を最適に決定することである。それは、解雇による不利益回避の限界費用と限界再就業費の比較によって決定される。すなわち、再就業費の節約（＝限界再就業費）と解雇による不利益回避の費用の増加（＝解雇による不利益回避の限界費用）が等しくなるまで従業員に対する不利益が減少させられるなら、社会の純効用（Nettonutzen der Gesellschaft）は最大化されるのである。その場合、「使用者、従業員あるいは第三者に対して生じる適応費の合計は最小化される⁴²⁾」のである。第3図においては、Dが最適点であり、それは「効率的な解（effiziente Lösung）⁴³⁾」といわれる。したがって、Cまで不利益を減少させることが、国民経済的に最適な意思決定である。それゆえ、CGに相当する不利益は、企業内的な配置転換を実施することによって回避される。そして、OCという不利益は回避され得ず、かかる不利益を被る従業員（＝解雇される従業員）に対しては、補償計画による補償金OCDAが支払われるのである。このようにして、解雇される従業員に支払われる補償計画給付の全体的規模が、国民経済的に最適に決定されるのである。かくして、「補償計画は全体経済的に最適

42) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 205.

43) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 183.

な解雇を行う刺激を与える⁴⁴⁾」のである。その基礎となっているのが、「効率性思考 (Effizienzüberlegung)⁴⁵⁾」に他ならない。

シェルハースは、「補償計画の制御機能の有益な効果は、補償計画給付が国民経済の再就業費を志向して決められる場合にのみ生じる。しかしながら、補償金は、しばしば、この理想から乖離する⁴⁶⁾」と述べている。彼は、理想たる効率的な解 (= 最適な被解雇従業員数および彼らに対する補償計画給付の最適な規模) からの乖離の原因を補償計画の財産維持機能 (besitzstandswahrende Funktion) に求めている⁴⁷⁾。

財産維持とは、内部的および外部的な職場移動の場合に、新たな職場での賃金・給料が以前の職場でのそれを下回ること、社会的給付が実行されないことなどに対して補償を行うことを意味する。上述のように、シェルハースの構想する補償計画給付には、そのような所得減少に対する補償や既得の利益に対する補償は含まれていない。このことは、補償計画に対する彼の基本的な思考に由来している。シェルハースは、ロイターやボイティーン (Beuthien, V.) 等と同様に、補償計画を新たな職場に就職するまでの経済的援助を果たすべきものと考え、補償計画のいわゆる架橋機能 (Überbrückungsfunktion) あるいは移行補助機能 (Überleitungsfunktion) を強調するのである。それは、制御理論の論者に共通した認識である⁴⁸⁾。ちなみに、ロイターは、「それ (= 補償計画——引用者) は、財産の喪失を補償するのではなく、再就業給付——解雇の場合は、新たに期待のもてる職場を獲得するまでの期間の暫定的補助、新たな職場において要求される労働が変わることにより資格・能力が不足する場合は、再教育補助および継続的教育補助——をもたらさなければならない⁴⁹⁾」と述べている。補償計画による財産維持は、効率性思考に反するのである。

44) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 184.

45) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 187.

46) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 191.

47) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 191 ff.

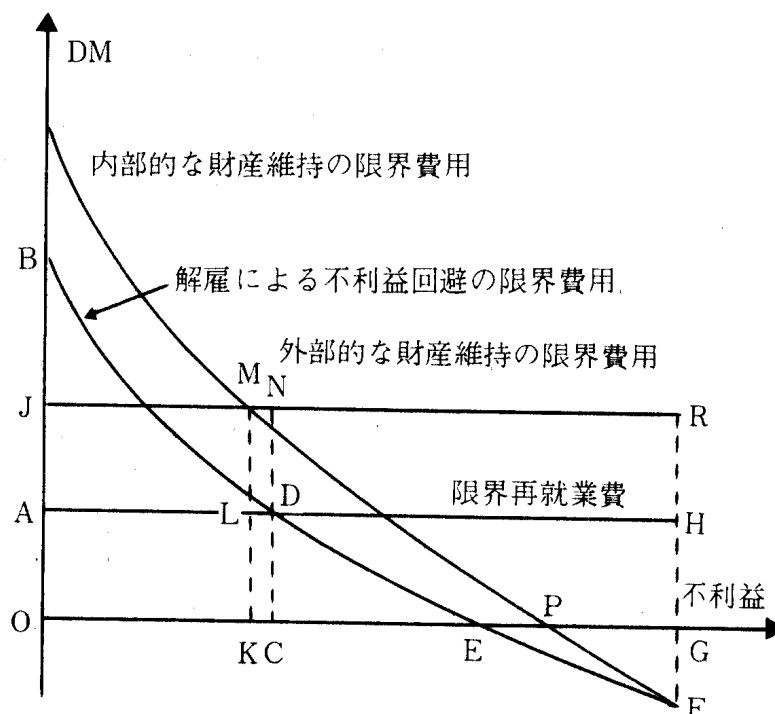
48) 藤原稔弘、前掲稿、75ページ。

49) Reuter, D. : a. a. O., S. 18 f. Vgl. auch Beuthien, V. : Der Sozialauftrag des Sozialplans, ZfA, 13. Jg. (1982), S. 203.

ところが、「経営組織法」第112条第5項は、所得減少、特別給付の不実行および経営の養老年金の継続権の喪失などを補償計画によって補償・緩和されるべき経済的不利益として明確に規定している。したがって、通常は、かかる不利益に対する補償は補償計画給付に含まれるのである。しかして、「補償計画において、職場移動の取引費用の他に所得減少に対する補償給付が協定されるなら、解雇と雇用継続に関する意思決定に対する計算の基礎（Kalkulationsgrundlage）は変わる⁵⁰⁾」のである。シェルハースは、以下のように説明している⁵¹⁾。

この場合、内部的財産維持の限界費用（Grenzkosten der internen Besitzstandswahrung）および外部的財産維持の限界費用（grenzkosten der externen Besitzstandswahrung）という概念が用いられる。前者は、解雇による不利益回避の限界費用に配置転換の際の財産維持のための給付を加えたものであり、第4図のFPMである。後者は、限界再就業費に解雇の際の財産維持のた

第4図



出所 Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 193.

50) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 191.

51) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 191 ff.

めの給付を加えたものであり、第4図においてはJMRである。

第4図から明らかなように、最適解はMのところを得られる。したがって、Mは経営経済的に最も有利な解であるが、国民経済的な最適解からは乖離している。この場合、KGという不利益は配置転換の実施によって回避され、OKという不利益が残存する。それは、OKMJという補償計画給付によって補償されるのである。不利益OKは、効率的な解においても回避され得ず、その場合の再就業費はOKLAである。したがって、財産維持的な解の場合、被解雇者に対して、ALMJという給付が付加的に支払われねばならないのである。いま、KとCが重なるものとする、財産維持的な解の場合、効率的な解の場合よりも、解雇される従業員に対してはADMJだけ、配置転換される従業員に対してはFMDだけそれぞれ多くの補償金等が支払われるということが明らかである。第4図をみると、財産維持的な給付を補償計画給付の一部とみなすことは、従業員にとって有利であるかにみえる。効率的な解の場合に比べて、解雇される従業員数はより少ないし、彼らに対する補償計画給付の全体的規模がより大きいからである。しかしながら、第4図におけるMはDの右側にも左側にも位置し得るので、財産維持的な解がつねに従業員にとって有利であるとは限らない。DとMの位置関係したがってCとKの位置関係は、一方では、内部的財産維持の限界費用と解雇の不利益回避の限界費用の差によって、他方では、外部的財産維持の限界費用と限界再就業費の差によって規定されるのである。

シェルハースは、補償計画の制御機能に関して、国民経済的な最適解を追求する場合にはそれは機能するが、財産維持的な解を求める場合には機能しないことを指摘している⁵²⁾。というのは、財産維持が短期的にはゼロ・サムゲーム(Nullsummenspiel)であるからである。そして、財産維持は、新たな職場での価値創造や収益性とは無関係に行われるので、「全体として、財産思考から生じる非効率的な生産構造は労働なる要素の生産性を減少させる⁵³⁾」のであり、「財

52) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 195.

53) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 202. シェルハースは、当該問題に関する意思決定の際に、収益と費用または価値創造と補償金支払の関係を重視しなければならないことを強調している。Vgl. hierzu Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 187 ; ders. : Ein

産維持的な補償計画は、将来において、分配可能なケーキを減らす⁵⁴⁾」のである。それに対して、「国民経済的に最適に決められた補償計画は、社会的生産物を増大させる⁵⁵⁾」のである。なお、ノイマンは、これに関しては、シェルハースと見解を異にしている。彼は、従業員が長期的な雇用を期待して自ら行った経営に固有の人的投資 (betriebsspezifische Humankapitalinvestition) という財産に対する補償を要求している⁵⁶⁾。したがって、その場合、その分だけ解雇の不利回避の限界費用および限界再就業費は上方にシフトし、それによって効率的な解から乖離することになるのである。

シェルハースは、補償計画給付の国民経済的に最適な大きさの決定ということを強調している⁵⁷⁾。しかしながら、国民経済的な利益という観点から決定され得るのは、解雇される従業員に対して支払われる補償計画給付の全体的規模である。したがって、補償計画の個々の内容や配置転換に関する補償計画給付の規模は必ずしも国民経済的に最適なものとはかぎらない。それにもかかわらず、当該問題の一部に対して解答が与えられていることを評価したい。

V. 結

以上、本稿においては、補償計画に関する理論的な諸問題について考察した。すなわち、まず、利害調整、補償計画および経済的意思決定の関係が企業の論理に即して明らかにされた。さらに、補償計画の企業行動に及ぼす作用が示され、補償計画給付の経済的合理性の意義が明確にされた。そして、補償計画の制御機能の検討が行われたのである。

すでに序文において述べたように、補償計画に関する理論的研究は、ドイツにおいても多くはないのである。もっとも、補償計画の法律的側面の理論的研

ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungser-schwernisse, S. 150 ff.

54) Schellhaaß, H.-M. : Sozialpläne aus ökonomischer Sicht, S. 202.

55) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 202.

56) Neumann, H. : a. a. O., S. 508.

57) Schellhaaß, H.-M. : a. a. O., S. 179.

究は存在するが、経済科学的な (wirtschaftswissenschaftlich) 研究すなわち国民経済学的研究あるいは経営経済学的研究はきわめて少ない。たとえば、わずかにランゲマイヤーやシュミットなどの研究がみられるのみである。その意味でも、ベルリン工業大学のグループが行っている研究は評価され得るのである。

シェルハースの研究は、補償計画がその制御機能を発揮して解雇される従業員数と配置転換される従業員数を国民経済的に最適に決定し、それに基づいて解雇される従業員に支払われる補償計画給付の全体的規模を確定する論理とメカニズムを明らかにしようとするものである。また、彼の研究においては、現行の「経営組織法」の規定に基づく財産維持的な給付が国民経済的な最適解からの乖離を招来するということが明らかにされている。

かつて、ランゲマイヤーは、シェルハースの1984年の研究⁵⁸⁾に対して、①解雇政策的な代替案が考慮されていない、②多くの不確定要因の予測可能性の問題が解決されていない、③経営変更が実施された後もさらに雇用され続ける従業員による反作用が考慮の外におかれているなどの理由から、叙述能力に限界があることを指摘した⁵⁹⁾。このような批判は、後の研究に対しても妥当するかもしれない。

シェルハースの研究は、この領域における数少ない理論的研究の1つであるが、その内容は、他の領域における理論に比べてそれほど精緻なものではない。しかし、現実の問題との整合性が強く意識されており、解決を迫られている問題の存在が明確になっているのである。すでに明らかなように、補償計画給付をめぐる企業の利益と従業員の利益が対立しているが、シェルハースは、第3の利益たる国民経済的な利益という観点からこれらの対立する2つの利益の調和を追求せんとしているのである。そのことを端的に表わしているのが、補償計画の財産維持機能の否定である。

58) Schellhaaß, H.-M. : Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse, S. 139 ff.

59) Langemeyer, W. : a. a. O., S. 82 ff.

シェルハースは国民経済的な最適解の確定による企業の利益と従業員の利益の均衡の追求に腐心しているが、そのことは、共同決定が単に企業・経営レベルにおいてではなく、全体経済レベルの問題として問われんとしていることの証左である⁶⁰⁾。すなわち、それは、「経営レベルにおける利害の対立が、結局は、全体経済レベルで調整されざるを得ない」ということを意味しているのである。

(筆者は関西学院大学商学部教授)

60) このことに関しては、吉田和夫『ドイツ経営経済学』森山書店、1982年、183ページ。また、吉田和夫『経営学大綱』同文館、1985年、145ページ以下も参照。