

経営組織法の改正と補償計画

深 山 明

I 序

周知のように、共同決定(Mitbestimmung)はドイツの経営システムを規定する重要な要因であって、いわゆる企業体制(Unternehmensverfassung)の基礎となっている。この共同決定は企業(Unternehmung)および経営(Betrieb)という2つのレベルで実現しているが、それらは法律の規定に基づいて実施されている。共同決定の内容もさることながら、共同決定の枠組みが厳密に定められている点にドイツの共同決定の特色が看取され得るのである。

上述の2つのレベルでの共同決定のうちで、従業員の利害と最も関係が深く、したがって、従業員の利益のために最も大きな力を発揮しているのは経営レベルでの共同決定であると言っても過言ではない。その根拠となっている法律が「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz; BetrVG)である。

共同決定をめぐる問題は、「企業の利益か、従業員の利益か」という問題に還元され得る。そして、企業と従業員さらには両者の利益代表者(たとえば、政党、経営者団体、労働組合、宗教団体など)の力関係の如何によって、従業員の利益が強調されたり、企業の利益が主張されたりするのである。このことが共同決定の経済的合理性(wirtschaftliche Vertretbarkeit)という問題を惹き起こすのである¹⁾。

1) この場合の経済的(wirtschaftlich)とは企業関連的(unternehmensbezogen)というこ

1966年12月1日、ケージンガー(Kiesinger, K.G.)を首班とするキリスト教民主同盟／社会同盟(CDU / CSU)と社会民主党(SPD)の大連立内閣が成立し、SPDは連邦レベルで初めて政権に参加することとなった。その後、1969年9月28日の第6回連邦議会選挙の結果、SPDは自由民主党(FDP)と連立政権を形成した。さらに、1972年11月19日の第7回連邦議会選挙で、SPDは比較第一党となった。また、FDPも議席を増加させた。したがって、SPD・FDP内閣は安定した政権を確立することになり、同時に、国家が経済に強く介入するようになったのである。このような状況の下で、SPDの主導によって積極的な社会政策が遂行され、従業員の権利擁護に関するさまざまな法律等が制定され、各種の政策が実施されたのである。その一環として、1972年に「経営組織法」の改正が行われたのである²⁾。

このSPD・FDP政権は約13年間続いたが、1982年10月1日に行われた建設的不信任投票の結果、シュミット(Schmidt, H.)首相が不信任され、CDUのコール(Kohl, H.)が新しい首相に選出された。かくして、CDU / CSU・FDP政権が誕生したのである。いうまでもなく、CDU / CSUは経営者団体に支持された政党であり、企業の要求に符合する政策を実施せんとし、市場メカニズムの重視と規制緩和を断行した。したがって、経営レベルの共同決定に関する規制も緩和されることになった。

その後、1998年9月27日の連邦議会選挙においてSPDが勝利した。SPDは同盟90(Bündnis 90)および緑の党(Die Grünen)と連立を形成し、シュレーダー(Schröder, G.)を首相とする政権が発足した。この政権は労働者階級に支持されているので、規制緩和に歯止めがかけられ、再び規制強化が推進されようとしている。

本稿においては、規制→規制緩和→再規制というコンテキストの中で「経

とを意味するのであり、したがって、経済的合理性とは企業にとっての合理性ということに他ならない。ちなみに、社会的(sozial)とは従業員関連的(mitarbeiterbezogen)ということである。Vgl. hierzu Hemmer, E. : Neue Strategien bei Personalumstrukturierungen, Personal, 49.Jg.(1997), S. 284.

2) この政権によって、1976年には「共同決定法」が制定された。

営組織法」および補償計画(Sozialplan)³⁾をめぐる問題について考察することにした。

II 補償計画とその帰結

1. 補償計画の制度⁴⁾

「経営組織法」の諸規定の中でわれわれの課題にとって重要であるのは、第6章第2節の経営変更(Betriebsänderung)に関する箇所である。同様の規定は、1952年の旧経営組織法の第72条にも見られたが、1972年の経営組織法の全面的改正に際して、従業員保護に関する規定が拡充・強化された⁵⁾。すなわち、第111～113条において、経営変更を実施する場合の共同決定権⁶⁾、利害調整(Interessenausgleich)、補償計画、仲裁委員会(Einigungsstelle)、賠償金の支払いなどについて定められたのである⁷⁾。あとで明らかにされるように、これらの規定がドイツの企業の雇用政策にきわめて大きな影響を及ぼすことになった。

第111条第1項の文言から明らかなように、①経営協議会が形成されていること、②選挙資格を持つ従業員が21名以上雇用されていること、③経営変更が従業員の全部あるいはかなりの部分に重大な不利益をもたらすこと、④計画された経営変更について企業者が経営協議会に通告することが、経営変更

3) Sozialplanは「社会計画」と訳されることが多い。しかしながら、それは内容を適切に表現しているとはいえない。すでに述べたように、sozialとは従業員関連的という意味である。それゆえ、内容に即して「補償計画」と訳すことにする。それが従業員の経済的不利益の補償ということの内容とするからである。

4) ここでは、2001年の改正以前の規定に基づいて説明する。

5) たとえば、「改正の最大の関心事は、経営協議会による共同決定を強化・拡大することであった」(Sasaki, M. : Mitbestimmung und Betriebsgemeinschaft, Working Paper Series, No.18, The Economic Society of Kobe Gakuin University, October 2002, S. 10)といわれるとおりである。

6) 企業政策としての経営変更に関しては、経営協議会(Betriebsrat)に共同決定権が与えられている。なお、経営協議会は従業員を5人以上擁する経営において形成され得る。

7) 補償計画の制度に関しては、深山 明『ドイツ経営補償計画論』森山書店、1995年、27ページ以下を参照。

の際の共同決定の前提である⁸⁾。

経営変更が実施される場合、まず利害調整が行われなければならない。さらに、補償計画が策定されねばならない。これらのことは第112条で定められている。

利害調整とは、企業管理者と経営協議会の間で締結される協定の一種であって、それにより、経営変更を実施するか否か、いかなる時点において実施するか、いかようにして実施するかということなどが決定される⁹⁾。すなわち、利害調整は経営変更の実施の態様を規制するのである。

企業管理者は、経営変更の結果として従業員に対して生じる経済的な不利益を賠償・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。上述のように、利害調整が経営変更の実施の態様を規制するのに対して、補償計画は経営変更の帰結を規制するのである。すなわち、補償計画は「帰結に対する修正要素¹⁰⁾」なのである。

利害調整が成就するか否かには関わりなく、経営協議会には補償計画の策定に関する共同決定権が与えられている。補償計画に関して、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、州労働局の局長または仲裁委員会に調停が依頼される。ただし、補償計画に関しては、仲裁委員会は企業管理者と経営協議会に対して強制力のある決定を下すのである。さらに、補償計画については経営協定(Betriebsvereinbarung)が

8) Schmidt, H. : Der Sozialplan in betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden 1989, S. 10 ; Hase, D., Reino von Neumann-Cosel und Rupp, R. : Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan, 3.Aufl., Frankfurt / Main 2000, S. 31 ff. ; Düwell, F. J. : BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, Baden - Baden 2002, S. 710 ff.

9) 経営変更の態様に関して合意が成立しない場合は、州労働局の局長あるいは仲裁委員会に調停が依頼される。しかし、最終的に合意が成立しなくても、経営変更は実行される。また、第113条は企業管理者が利害調整に違反した場合の賠償金の支払い請求について定めており、第121条は企業管理者が情報の提供を怠った場合、事実と反する情報や不完全な情報を提供した場合の罰則について規定している。これらについては、深山 明、前掲書、36ページを参照。

10) Engelen-Kefer, U. : Sozialplan, in : Gaugler, E. (Hrsg.) : Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart 1975, Sp. 1935.

締結される¹¹⁾。したがって、補償計画はきわめて大きな強制力をもっているのである。

このようにして策定される補償計画給付(Sozialplanleistung)の中で最も大きい比重を占めているのは、解雇の際に支払わなければならない補償金である。ドイツ経済研究所(Das Institut der deutschen Wirtschaft)の調査によると、補償計画給付総額に占める補償金の割合は85.2%であった¹²⁾。この割合は、企業規模が小さくなるほど大きくなる(第1表を参照)。

第1表

企業規模 (従業員数)	経営の数	補償計画給付に占める補償金の割合 (%)
1人～49人	11	89.5
50人～99人	13	87.7
100人～499人	24	88.0
500人以上	36	81.4
合計	84	85.3

(出所 Hemmer, E.: Sozialpläne und Personalanpassungsmaßnahme, Köln 1997, S.118.)

補償金額の算定の際に考慮に入れられるべき主たる要因は、従業員の年齢、勤続年数および月収である¹³⁾。これらの要因の結合の態様によって、基本的に3つの補償金額算定方式が区別される¹⁴⁾。乗法モデル(multiplikative

11) Vgl. §77 BetrVG.

12) Hemmer, E. : Sozialpläne und Personalanpassungsmaßnahmen, Köln 1997, S. 109.

13) ハーゼ(Hase, D.)らが350の補償計画を分析した結果によると、補償金額算定の際に考慮に入れられた要因は次の通りである。勤続年数=99.2%、年齢=87.0%、所得=68.6%、子供の数=33.3%、身体障害の程度=30.7%、家族状況=5.7%であった。Vgl. Hase, D., Reino von Neumann-Cosel und Rupp, R. : a.a.O., S. 284 f.

14) 深山 明、前掲書、41ページ以下を参照。

Modelle)、加法モデル(additive Modelle)および段階モデル(Staffelmodelle)というのがそれらである。そして、いずれのモデルにおいても、高齢であるほど、勤続年数が長いほど、月収が多いほど算定される補償金額は大きくなる。したがって、高齢の従業員、勤続年数の長い従業員、月収の多い従業員の解雇は企業にとって大きな負担となるのである。

2. 補償計画の実態

補償計画の実態に関する研究はきわめて少なく¹⁵⁾、したがって、補償計画によって企業に課せられる経済的負担についての情報は断片的なものでしかないというのが実情であった。補償計画に関する具体的なデータがまとまった形で企業外部に開示されることがほとんどないという事情が、実態の解明を妨げているのである。このような状況を考えると、ドイツ経済研究所によって2度にわたって調査が実施されたことの意義はきわめて大きいといわねばならない。これらの調査の結果は、ヘマー(Hemmer, E.)の一連の著作によって明らかにされている。

第1回の調査は、1985年にドイツ使用者団体連盟(BDA)とドイツ工業連盟(BDI)の全面的な支援を得て実施され、163企業のデータが得られた¹⁶⁾。これは当時としては画期的な調査であって、その結果が明らかにされたこと

15) フォークト(Voigt, A.)の研究は補償計画の実態に言及した数少ない研究の1つである。ただし、どのような調査に基づいているかということは不明である。Vgl. Voigt, A.: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis, 2.Aufl., Köln 1981; derselbe: Maßstäbe betrieblicher Sozialplanleistungen, Personal, 32.Jg.(1980), S. 235 ff.; derselbe: Folgelasten von Sozialplänen, Personal, 34. Jg.(1982), S. 212 ff.; derselbe: Die ständig steigenden Belastungen, HB vom 3.7.1986, S. 3.

16) Hemmer, E.: Sozialplanpraxis in der Bundesrepublik, Köln 1988; derselbe: Sozialpläne — Erhebliche Belastungen, Arbeit und Sozialpolitik, 41.Jg.(1987), S. 116 ff.; derselbe: Theorie der Sozialpläne, Der Arbeitgeber, 40.Jg.(1988), S. 790 ff.; derselbe: Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Der Arbeitgeber, 41.Jg.(1989), S. 100 ff.; derselbe: Sozialpläne, Personal, 41.Jg.(1989), S. 188 ff. Vgl. auch o.V.: Sozialplan — Der Belastungs-Faktor, Informationsdienst des Institutes der deutschen Wirtschaft, Heft 11 / 1987, S. 6 f.; o.V.: Sozialplan als Belastungsfaktor, Personalwirtschaft, 14.Jg.(1987), S. 227 ff.

によって、補償計画実践に関する経済的な次元での議論への道が拓かれたといえる。

第2回の調査は、1990～1994年の期間における補償計画と人事適応政策(Personalanpassungsmaßnahme)の問題を明らかにすることを目標として1996年に実施された¹⁷⁾。このような目標設定からも1990年代後半のドイツ企業における焦眉の問題が看取され得るのである。この調査においては、21名以上の従業員を擁する企業10000社に対して質問が寄せられ、638社(従業員数の合計は110万人)から回答が得られた¹⁸⁾。

ドイツ経済研究所による調査の目的は、「補償計画策定義務(Sozialplanpflichtung)によって企業がいかに重い負担を課せられているか」ということを明らかにすることであった¹⁹⁾。負担指数(Belastungskennziffer)を算出するために、固定資産、人件費、純投資額、自己資本、売上高および年間利益に関するデータが利用された。その結果は次の如くである²⁰⁾。

- ①企業の1/6は経営を失う場合でも補償計画のための資金調達をしなければならなかった。企業の半数において補償計画費は年間利益の21.8%を上回った。18%の企業において補償計画費は年間利益を上回った。
- ②企業の半数において、補償計画費は自己資本額の8.6%に達している。企業の8%において補償計画費は自己資本の全体額を凌駕した。
- ③企業の50%において、補償計画費は固定資産額の5.6%を上回った。6.4を超える企業において、補償計画費は固定資産額を上回った。
- ④企業の半数において、補償計画費は人件費の3.9%を上回った。ある1社

17) Hemmer, E. : Sozialpläne und Personalanpassungsmaßnahmen, Köln 1997 ; derselbe : Kritik der Unternehmen an Sozialplanregelungen, Der Arbeitgeber, 49.Jg. (1997), S. 102 ff ; derselbe : Sozialplanregelungen verbessern, Der Arbeitgeber, 49.Jg.(1997), S. 130 ff. ; derselbe : Neue Strategien bei Personalumstrukturierungen, Personal, Heft 6 / 1997, S. 280 ff.

18) Hemmer, E. : Sozialpläne und Personalanpassungsmaßnahmen, S. 52.

19) Hemmer, E. : a.a.O., S. 133.

20) Hemmer, E. : a.a.O., S. 134 f. ; derselbe : Sozialplanpraxis in der Bundesrepublik, S. 282.

では、補償計画費は（支払われるべき）人件費を上回った。

⑤企業の半数において、補償計画費は純投資額の49.7%を上回った。19%の企業において補償計画費は純投資額を上回った。

⑥半数以上の企業において、補償計画給付額は売上高の13%を上回った。

以上の如き結果を1985年の調査と対照させて示したのが第2表である。

第2表

	補償計画の全体額の百分率											
	固定資産の		人件費の		純投資額の		自己資本の		売上高の		年間利益の	
	1985	1995	1985	1995	1985	1995	1985	1995	1985	1995	1985	1995
第1四分値	2.3	2.0	1.4	1.4	9.7	10.5	1.7	2.1	—	0.4	—	7.6
メディアン	5.8	5.8	3.2	3.9	35.6	49.7	7.0	8.6	—	1.3	—	21.8
第3四分値	12.5	11.1	7.9	8.6	79.7	94.4	15.1	23.6	—	2.9	—	60.7

(出所 Hemmer, E. : a.a.O., S.140.)

補償計画給付額は明らかに増大している。すなわち、算出されたメディアンは、ほとんどの場合において1985年のそれを上回っている。そのことは企業の負担がそれだけ大きくなったことを意味している。

もとより経営変更は企業の経済的負担を除去ないし減少させるために遂行されなければならない方策であるが、それを実行するためには、補償計画という新たな経済的負担が甘受されねばならないのである。すなわち、エーデンフェルト (Edenfeldt, S.) も述べているように、「補償計画要求 (Sozialplansprüche) は、構造転換を要する危機的な時期において、企業にとって追加的な負担である²¹⁾」といえよう。

21) Edenfeldt, S. : Recht der Arbeitnehmermitbestimmung, Heidelberg 2003, S. 197.

III 補償計画と雇用政策

補償計画による大きな財務的負担ならびに柔軟性の喪失が企業にとって深刻な負担となっており、そのことが企業の適応可能性および転換可能性さらには行動可能性を減少させることになっている。経営変更の実施に関する制約はきわめて大きい²²⁾。とりわけ、解雇や配置転換を伴う政策についての制約を無視することはできない。したがって、企業としては、かかる状況を考慮に入れた雇用政策を採用することが必要となるのである。すなわち、補償計画による負担をできるだけ小さくして経営変更を実施することが企業の基本的な戦略となるのである。企業が補償計画による負担を軽減するためには、2つの方策が考えられる。①解雇・補償計画策定という事態そのものを回避する、②解雇・補償計画策定という事態を回避することが不可能な場合に、補償計画負担を可及的小さくするというのがそれらである。

エルンスト (Ernst, A.) も指摘しているように、ドイツの大企業は、経済的苦境に陥った場合に、「解雇をできるだけ回避あるいは最少にとどめようとするさまざまな人事政策を行っている²³⁾」。すなわち、解雇の代替的方策が志向されるのである。データとしては少し古いが、ミュンヘンの社会科学研究所 (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München) の調査もこのことを明らかにしている²⁴⁾。解雇の代替的方策として行われるのは、外注の内部化、時間外労働の削減、操業短縮、希望退職の募集、雇用停止、早期年金付退職などである。このような解雇の代替的方策によっては対処す

22) 経営協議会と協議して補償計画を策定した企業の2/3は、現行の法的規制を修正する必要があると考えていた。また、約1/4の企業は補償計画義務の完全な廃止を主張していた。Vgl. Hemmer, E. : Kritik der Unternehmen an Sozialplanregelungen, S. 102.

23) アンゲリカ・エルンスト「労働市場の柔軟性 (III)」(Ernst, A. : Betriebliche Beschäftigungspolitik bei Arbeitskräfteüberschuss in Japan und der Bundesrepublik Deutschland) 野村正實/ノルベルト・アルトマン (Norbert Altmann) 編『西ドイツの技術革新と社会変動』第一書林、1987年、176ページ。

24) Schulz-Wild, R. : Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt / Main 1978, S. 135

ることができない状況が生起するならば、解雇・補償計画策定という事態は不可避である。すでに述べたように、補償計画給付の大部分を占めているのは解雇に際して支払われるべき補償金である。それゆえ、補償金支払額ができるだけ小さくなるような解雇が志向されることになる。上述の如く、補償金の算定の際に考慮に入れられるべき重要な要因は、年齢、勤続年数および月収である。一般に、低年齢であるほど、勤続年数が短いほど、月収が少ないほど支払われるべき補償金額は小さくなる。したがって、若年の従業員、勤続年数の短い従業員、月収の少ない従業員が解雇されやすい。実際、そのことは1980年代前半までの失業構造に如実に現れていたのである。ところが、1980年代の終わり頃から、状況は変化してきている。とりわけ、中高年の従業員の失業が目立ってきている。他方では、30歳未満の従業員の失業が著しく減少している。このことは企業における解雇の態様の反映であると考えられる。すでに示したように、ドイツ経済研究所の調査によると、1990年代において、解雇された従業員は45歳未満が大きく減少し、55歳以上が著増している。さらに、勤続年数10年未満の者が減少し、勤続年数10年以上30年未満の者が大きく増加している。かかる状況の変化に注意しなければならない。すなわち、補償金が小さくなるような解雇による適応という方策には限界があるということである。したがって、先に述べたのとは異なる意味において、解雇・補償計画策定という事態を回避するような方策が希求されるのである。

1970年代の半ば頃から、ドイツの大企業は中位人事政策ないし中位雇用政策(Personalpolitik oder Beschäftigungspolitik der mittleren Linie)なる理念を明確にしていた²⁵⁾。この政策は、アメリカ流の採用・解雇の繰り返し政策(hire and fire Politik)とは異なって、中・長期的に安定した雇用水準を志向するものである。それは、「従業員雇用の長期にわたる維持安定化を最重

25) Vgl. Potsch, M. : Personalfreisetzung, Rationalisierung, 31.Jg.(1980), S. 213. また、ヴェルナー・ゼンゲンベルガー／クリストフ・ケラー「労働市場の柔軟性 (I)」(Sengenberger, W. /Köhler, C. : Beschäftigungselastizität und Arbeitsmarktstruktur)野村正實／ノルベルト・アルトマン(Nobert Altmann)編、前掲書、152ページ以下、徳永善良『西ドイツ自動車工業の労使関係』お茶の水書房、1985年、87ページを参照。

要視し、そのため雇入れ・解雇についてはより慎重な態度をとる²⁶⁾」政策である。補償計画策定義務による効果の1つの現れであるといえる。したがって、労働力需要の増大に対しては、正規の従業員を雇用する代わりに、パートタイマー(Teizeitbeschäftigte)、派遣従業員(Leiharbeitnehmer)、僅少労働雇用(geringfügige Beschäftigung)、期限付雇用(befristete Beschäftigung)などのないいわゆる非典型的雇用あるいは非正規雇用(atypische Beschäftigung)²⁷⁾が利用されるのである。このことによって、企業は「柔軟な雇用関係」を実現することができ、補償計画策定義務という大きな経済的負担を回避することになるのである。それゆえ、ドイツの(大)企業は、基幹的従業員を保護しつつ、周縁的従業員を増減させることによって雇用調整を行い、環境に適応しているいえよう。

このような非典型的雇用は1990年代に入ってから急速に増加している。ちなみに、2000年前後の時点における非正規雇用の概数は次のとおりである²⁸⁾。

パートタイマー	:	412万人 (2001年)
派遣従業員	:	33万人 (2000年)
期限付雇用従業員	:	330万人 (1998年)
僅少労働従業員	:	650万人 (1998年)

26) 徳永善良、前掲書、88-89ページ。Vgl. auch Potsch, M. : a.a.O., S. 213.

27) 非典型的雇用とは、「これまで労働法制が対象として予定してきた雇用労働の支配類型に属さない、したがってまた労働法的保護の対象から外れる、あるいは外れることを意図する雇用形態」(日本労働協会編『西ドイツの労働事情』日本労働協会、1989年、160-161ページ)のことである。

28) Martin, A. / Nienhüser, W. : Neue Formen der Beschäftigung — personalpolitische Voraussetzungen und Effekte, in : Martin, A. / Nienhüser, W. (Hrsg.) : Neue Formen der Beschäftigung — neue Personalpolitik ?, München und Mering 2002, S. 2 ; Schäfer, H. : Ende des normalarbeitsverhältnisses ?, Köln 2001, S. 19 ff. ; Schwarze, J. / Heineck, G. : Keine dramatische Effekte nach der reform der geringfügige Beschäftigung, DIW-Wochenschrift, 21 / 2001 ; Nienhüser, W. / Baumhus, W. : Fremd im Betrieb — Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie, in : Martin, A. / Nienhüser, W. (Hrsg.) : Neue Formen der Beschäftigung — neue Personalpolitik ?, München und Mering 2002, S. 61 ff. ; Hoffmann, E. / Walwei, U. : Strukturwandel der Erwerbsarbeit, IAB-Kurzberichte, Nr.14 vom 25. 10. 2000.

全体として非正規雇用の占める割合は40～50%であるといわれている。いうまでもなく、これらの雇用形態はすでにかなり以前から利用されてきた。そのような意味においては、新しい雇用形態といえないかもしれない。しかしながら、これらの雇用形態が企業の戦略として積極的に利用され、その結果としてかかる雇用形態が急増しているということが「新しい傾向」といえるのである²⁹⁾。

このような傾向と軌を一にして、CDU/CSU・FDP政権によって規制緩和(Deregulierung)が推進された。コール(Kohl, H.)を首相とするこの政権は、ドイツ経済の国際競争力の強化や失業対策のために労働法の規制緩和・弾力化(Flexibilisierung)に着手した³⁰⁾。ちなみに、ドイプラー(Däubler, W.)によると、規制緩和は保護規定の縮減を目的とし、弾力化とは労働という生産要素を経営上の必要性によりよく適合させることである³¹⁾。したがって、かかる政策によって解雇の際の制約が緩和されて、共同決定権の及ぶ範囲が縮小されるのである。このように、規制緩和と弾力化は、企業にとって都合のよい状況を生じさせることになるといえる。コール政権は、シュミット(Schmidt, H.)を首相とするSPD・FDP政権のいわばアンチテーゼとして誕生したのであるから、企業の要求に応える形で、企業の経済的負担を軽減するための政策が実施されたのである。

IV 補償計画と規制緩和の要求

1987年12月16日、市場にとって不都合な規制の除去に関する独立の専門委員会(規制緩和委員会)の設置が決定されたが、この委員会の報告書が1991

29) Wank, R. : Grundlagen, Der Arbeitnehmerbegriff, in : Blanke, Th. / Schüren, P. / Wanke, R. / Wedde, R. : Handbuch Neue Beschäftigungsformen, Baden-Baden 2002, S. 8. ; Martin, A. / Nienhüsen, W. : a.a.O., S. 1 und 4.

30) 和田 肇『ドイツの労働時間と法』日本評論社、1998年、163ページ、和田 肇「労働法における規制緩和と弾力化」『日本労働法学会』93号、1999年、53ページ。

31) ヴォルフガング・ドイプラー(西谷 敏訳)「ドイツ労働市場における」規制緩和と弾力化」『法律時報』68巻8号、1996年、46ページ。

年3月に提出された³²⁾。この報告書は、保険、交通、電力などさまざまな経済領域についての現状分析とそれに基づく提言を行っているが、第6章において労働市場が取り上げられている。その中で、労働関係の維持に関する重要な規制の1つとして、「従業員に関する経済的不利益の賠償あるいは軽減(補償計画)」が指摘されている³³⁾。

報告書では、まず、補償計画の法律的規定や制度の内容が明らかにされた後に、規制の根拠についても明示されている。しかし、規制の根拠が解雇に伴う危険(Entlastungsrisiken)の準最適な分散(suboptimale Verteilung)に求められることが説明されている。補償計画制度が導入される以前はかかる危険は一方的に従業員が負担させられていたからである。しかし、そのことが本質的に正しいことを認めつつも、それが拡大解釈されてはならないことが指摘されている。さらに、「経営変更を計画する企業は補償計画のために金と時間を必要とする」という一般的な苦情が取り上げられ、ドイツ経済研究所の調査結果などを引用しながら、苦情の具体的な内容が列挙されている。しかしながら、そのような苦情は補償計画策定義務の廃止を主張する根拠とはならない³⁴⁾。ただ、それによって適応負担(Anpassungslasten)³⁵⁾を最適に分散させるという試みが不完全なままであるということが明らかである。その結果、構造変換の遅れならびに第三者とりわけ失業者の雇用機会に対する持続的な影響が看取されるのである。それゆえ、補償計画権(Sozialplanrecht)を再検討し、欠陥を除去し、予見され得ない経営変更により生じる適応負担のよりよい分散を達成することがすべての人にとって重要なのであるという結論が導かれている³⁶⁾。

以上のことから明らかなように、規制緩和委員会は、補償計画制度がなければ経営変更に伴う危険に従業員が一方的に負担しなければならないので、

32) Deregulierungskommission : Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart 1991.

33) Deregulierungskommission : a.a.O., S. 134.

34) Deregulierungskommission : a.a.O., S. 144.

35) 企業は環境の変化に適応するために経営変更などのさまざまな方策を実施するが、それによって生じる負担が適応負担といわれ、企業と従業員が負担することになる。

36) そのために2つの提言がなされている。

補償計画それ自体の意義は容認している。しかし、それが拡大解釈されて、企業の負担が大きくなり過ぎ、そのことが雇用を減少させていると考えられる。したがって、過度の規制を緩和することによって補償計画策定義務の適用範囲を限定し、危険の適切な分散を実現することが国民経済にとって望ましいということになるのである。

労働法の著名な研究者であるハーナウ(Hanau, P.)は労働法を基礎づけている2つの哲学を指摘している³⁷⁾。「伝統的な哲学」と「新たな哲学」というのがそれらである。

伝統的な哲学とは、「従業員は使用者との関係でより多くの権利が与えられ、それによって労働市場が無機能化される場合に、最も保護される³⁸⁾」という考え方であり、これが規制の根拠となっていた。したがって、従業員の利益ということがその中核となっており、「従業員にとって望ましいことは、使用者にとっては望ましくないであろう³⁹⁾」ということになる。それに対して、新たな哲学とは、「労働法上の保護規定による使用者の負担が可及的小さいということが、従業員とりわけ失業者にとって最も有利である⁴⁰⁾」と考えるものである。そうでないと、従業員の雇用および再雇用が妨げられるからである。かかる思考の根底には企業の利益擁護の思想が潜んでいることに留意しなければならない。ハーナウは、「使用者にとって望ましいことだけが、従業員にとって望ましいということになる⁴¹⁾」と述べている。その場合のキーワードが規制緩和である。上述の規制緩和委員会の報告書はこのような新たな哲学に基づいており、また、コール政権による1990年代の規制緩和も同じ哲学に基礎づけられて推し進められたのである。規制と

37) Hanau, P. : *Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit von Kaiser Wilhelm II. bis Dr. Kohl*, NZA, 10.Jg.(1993), S. 339. ペーター・ハナウ(大沼邦博訳)「現代の重大な挑戦に直面するドイツ労働法(上)」『ジュリスト』No.1030、1993年、104ページ以下、和田 肇、前掲稿、58～59ページ。

38) Hanau, P. : a.a.O., S. 339. ペーター・ハナウ、前掲稿、106ページ。

39) Hanau, P. : a.a.O., S. 339.

40) Hanau, P. : a.a.O., S. 339. ペーター・ハナウ、前掲稿、106ページ。

41) Hanau, P. : a.a.O., S. 339.

規制緩和をめぐる議論は、まさしく「これら2つの哲学の相克と捉えることができる⁴²⁾」のであるが、それは結局のところ「企業の利益か従業員の利益か」という企業体制の問題に還元され得るのである。

ハーナウによると、「労働法の展開は、さまざまな政治的、経済的および社会的要因によって影響される⁴³⁾」のであり、労働法はこれらの諸要因の展開を「映し出す鏡⁴⁴⁾」ともいえるのである。したがって、労働法の領域で規制緩和や弾力化による企業負担の軽減が議論されているということは、国民経済および経営経済の領域でそのようなことが求められているということの反映であると考えることができる。

V 経営組織法の改正

1. 経営組織法改正の背景

企業にとってよいことが従業員ひいては国民経済にとってよいことであるという哲学に基づいて、コール政権は規制緩和政策や企業優遇政策を次々と実行した。具体的には、就業促進法(Beschäftigungsförderungsgesetz)の制定(1985年)とそれの数回にわたる改正(1990年、1993年、1994年、1996年、1997年)、就業促進法の制定に伴う経営組織法の改正(補償計画規定の変更と補足、1985年)、補償計画法(Sozialplangesetz)の制定(1985年)、従業員派遣法(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)の改正(1985年、1990年、1993年、1994年、1997年)、解雇制限法(Kündigungsschutzgesetz)の改正(1985年、1996年)などである。これらの雇用政策的な効果は大きくなかったといわれるが⁴⁵⁾、企業の経済的負担の軽減には大きく貢献したといえる。また、1998年1月1日以降において、労働法的な規定(経営変更、利害調整および補償計画)と社会保障法典(Sozialgesetzbuch)による雇用促進の共同作用(Zusammenwirken)が期待されて、雇用に対して有効な補償計画方策(ber-

42) 和田 肇、前掲稿、59ページ。

43) Hanau, P. : a.a.O., S. 339.

44) ペーター・ハナウ、前掲稿、105ページ。

45) 和田 肇、前掲稿、69ページ。

schäftigungswirksame Sozialplanmaßnahme) に対して助成金が給付されることとなった⁴⁶⁾。これも企業にとっては負担の大きな軽減であるといえよう。

コール政権によって上述のような労働法に関する一連の規制緩和政策が実施されたので、さまざまな非正規雇用の利用が容易になり、企業はそれらを積極的に活用するようになったのである。その結果、非正規雇用が著増するに至った。

他方では、企業構造、生産形態、管理システムの変化に照応して、従来においては見られなかった多様な労働形態が出現した。疑似自営業者(Schein-selbständige)あるいは従業員を伴わない自営業者(Selbständige ohne Mitarbeiter)、テレワーカー(Telearbeiter)⁴⁷⁾、在宅勤務者(in Heimarbeit Beschäftigte)、他企業の従業員(Mitarbeiter von Fremdfirma)の利用などがそれである。このような労働形態が利用されるようになった結果、多くの従業員類似者(arbeitnehmerähnliche Person)が多く見られるようになってきている。また、ダウンサイジングの帰結としての経営分割や経営の他企業への編入なども多く見られるようになった。すなわち、「経営の価値創造連鎖のスリム化と合理化が、企業網の組織変化および社会的分業の新たな構造を強制的につくる⁴⁸⁾」からである。

非正規雇用の増加ならびに新たな雇用形態の増加によって、いわゆる標準

46) §§ 254 ff. SGBIII Vgl. Hoffmann, M. : Die Forderung von Transfersozialplänen, Köln 2002, S. 18 ff. ; Löwisch, M. : Die Frankierung von Sozialplänen durch die Bundesanstalt für Arbeit (§§ 254 ff. SGBIII), RdA, 50.Jg.(1997), S. 287 ff. 苧谷秀信『ドイツの労働』日本労働研究機構、2001年、228ページ。

47) テレワーク(Telearbeit)の現象形態としては、在宅労働(Heimarbeit)、サテライトオフィス(Satellitenbüro)、共同オフィス(Nachbarschaftsbüro)、モバイルテレワーク(Mobile Telearbeit)が考えられる。Ridder, H.-G. / Jensen, T. : Telearbeit und Führung, in : Martin, A. / Nienhüser, W. (Hrsg.) : Neue Formen der Beschäftigung, München und Mering 2000, S. 209.

48) Barth, E. / Lang, H.-G. / Wehnen, E. u.a. : Mitbestimmung als Gegenmacht, Hamburg 2000, S. 11. すでに示した第2表において、補償計画策定の原因としての「組織の根本的変更」が著しく増加していることもそのような状況を反映している。

的労働関係(Normalarbeitverhältnis)⁴⁹⁾の比重の低下が指摘されている。

「企業に対する時間的および空間的な拘束が減少する⁵⁰⁾」からである。1990年代の初めには75%を上回る従業員が標準的労働関係という範疇の中にあっただが、そのような従業員は今日では約60%であり、今後さらに減少するものと考えられている⁵¹⁾。もとより、標準的労働関係は従業員に関する保護機能をもつものであるから⁵²⁾、上述のような傾向は従来の制度的な枠組みにおける保護の対象とはならない従業員が増加しているということに他ならない。さらに、そのことと企業および経営の分割等が相俟って、経営協議会の形成率が低下しており、それは従業員の40%の利益を代表するにすぎないのである⁵³⁾。経営協議会の形成率はとくに小経営において低く、従業員5名以上21名以下の経営では28%、従業員21名以上100名以下の経営では21%であった⁵⁴⁾。従業員も経営者も経営協議会の必要性を認めているにもかかわらず、経営の浸食による経営協議会の弱化が生じているのである。このような状況に規定されて、一方では保護の対象から外れている従業員を保護のシステムに組み入れ、他方ではさまざまな構造変化に経営協議会を適応させることが要求されることとなったのである。かかる要求はシュレーダー政権によって実現されることとなった。

49) ドイブラーは標準的労働関係の7つのメルクマールを指摘している。それは次のとおりである。①フルタイム労働関係、②定型的労働時間での勤務、③月給制、④すべての法律が適用される事業所で、一定の人数が雇用されている、⑤期間の定めのない契約で雇用され、雇用の存続保障があること、⑥社会保険の完全な適用を受けること、⑦労働条件が集団的利益代表当事者間で締結される労働契約で決定される。ヴォルフガング・ドイブラー、前掲稿、47ページ。また、和田 肇、前掲稿、59ページ以下も参照。

50) Martin, A. / Nienhüser, W. : a.a.o., S. 1.

51) Wassermann, W. : Zum Reformbedarf des Betriebsverfassungsgesetz, WSI-Mitteilungen, 53.Jg.(2000), S. 699.

52) ヴォルフガング・ドイブラー、前掲稿、47ページ。

53) Larmann, W. und Niedenhoff, H.-G. : Mitbestimmung im Betrieb, Wirtschaft und Unterricht, 26.Jg.(2000), S. 3 ; Blanke, Th. und Rose E. : Betriebsverfassung 2001, RdA, 54.Jg.(2001), S. 92.

54) Wendeling-Schröder, U. : Arbeitsrechtliche Aspekte der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, Gewerkschaftliche Monatshefte, 4 / 2001, S. 222.

すでに述べたように、1998年10月にSPD・Bündnis 90 / Die Grünen連立政権が誕生した。この政権が発足するに際して、10月22日に連立協定 (Koalitionsvereinbarung) が締結された。その中に、「新しい連邦政府は、従業員の参加と動機付けのために、職場ならびに経営および管理領域における共同決定を強化し、労働世界 (Arbeitswelt) の変化に適応するであろう。そのために、経営組織法の根本的な改正 (経営概念、従業員概念、テレワーク、選挙手続きの簡略化) が優先される」という文言がみられる⁵⁵⁾。すなわち、現政権はその発足時から共同決定権の確保と拡大を1つの大きな課題としていたのである。そして、「行き過ぎた労働法の規制緩和を押し戻し、再び規制を強化することが進められている⁵⁶⁾」のである。かくして、経営組織法の大幅な改正が企図されることになった。その後、いろいろな提案が行われ、さまざまな経緯を経て、2001年2月14日に政府原案が確定し、議会での審議の後に、「経営組織法の改正に関する法律」 (BetrVG-Reformgesetz) が連邦議会 (2001年6月22日)、連邦参議院 (2001年7月13日) で可決されて、2001年7月28日に発効した⁵⁷⁾。1972年以来30年ぶりの大改正が成就したのである。

2. 経営組織法の改正内容と補償計画

このたびの改正はきわめて多岐にわたっているのであるが、ここでは補償計画という問題に関わりのある部分のみを取り上げることにする。

まず、補償計画に直接的に関連するものとして、第111条の変更と補足、

55) Koalitionsvereinbarung, I-8. Vgl. auch Barth, E. / Lang, H.-G. / Wehner, E. u.a. : Mitbestimmung als Gegenmacht, Hamburg 2000, S. 13 ; Richardi, R. : Die neue Betriebsverfassung, München 2001, S. 1 ; Bruhnhöber, H. : Das bringt das neue Betriebsverfassungsgesetz, München 2002, S. 7.

56) 和田 肇、前掲稿、52ページ。

57) 改正に関する諸提案とそれらをめぐる議論については、藤内和公「ドイツ事業所組織法改正」『季刊労働法』198号、2002年、145ページ以下、藤内和公「ドイツ事業所組織法改正における各種提案」『岡山大学法学会雑誌』第51巻第2号、2002年、397ページ以下を参照。Vgl. auch Konzen, H. : Die Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes, RdA, 54.Jg(2001), S. 77 f.

第112a条の補足があげられる。それらはいずれも共同決定の範囲拡大・強化に寄与するものである。

すでに述べたように、第111条は21名以上の従業員を擁する「経営」における経営変更について定めていた。それが従業員21名以上の「企業」に変更されたのである。これによって、経営協議会の参加権は経営規模ではなくて企業規模に依存することになったのである。そのことの意義はきわめて大きい。経営組織法は経営と企業概念を規定していないが、一般には、次のように理解される。すなわち、経営は空間的・機能的な生産的組織単位であり、そこにおいては人間と物的生産手段の協働がみられる⁵⁸⁾。それに対して、企業は経済的単位あるいは資本的単位であって、通常は複数の経営をその中に包含している。したがって、「従業員21名以上の経営」と「従業員21名以上の企業」とでは、その意味が大きく異なるのである。改正前の規定では、従業員20名以下の経営は適用の対象外であった。しかるに、新しい規定に従うと、企業全体の従業員が21名以上であれば、当該経営の規模は小さくても適用の対象となるのである⁵⁹⁾。したがって、「補償計画による大きな財務的負担から小企業を守るという規定の目的が、実際に小企業に益するようにさせる⁶⁰⁾」ことになったのである。

第112a条は、経営変更の1つの類型としての純粹の人員削減が実施される場合の「従業員のかんりの部分」について定めている。従来は、最も下の経営規模階層に関して、21名以上60名未満の経営においては従業員数の20%（ただし、少なくとも6名）と決められていたが、改正によって21名以上という文言が削除されたのである。たとえば、旧規定によると、従業員が20名

58) ここでは、生産という概念が最も広い意味で用いられている。したがって、商業企業の営業所や銀行の支店なども生産的組織単位ということになる。

59) たとえば、ある企業に3つの経営があり、それぞれの従業員数が4人、7人、17人であるとする。旧規定では、いずれの経営における経営変更も適用対象とならなかったが、新規定によると、いずれの経営に関する経営変更も適用対象となる。

60) Fitting, K., Heither, F. Engels, G. und Schmidt, I. : Betriebsverfassungsgesetz, 21.Aufl., München 2002, S. 1588. 改正以前においては、大きな経営にも益していたといえる。

の経営で19名を解雇するような経営変更の場合でも、それは従業員のかなりの部分とはみなされなかった。そもそも従業員21名未満の経営は考察の対象外であったからである。ところが、新规定では、6名以上21名未満の経営も新たに適用対象となり、その結果、実質的には6名以上のすべての経営が対象となるのである。

以上のことから明らかなように、第111条と第112a条の変更の結果、保護の対象となる従業員はかなり増加することになり、企業の負担はそれだけ大きくなるのである。

補償計画に間接的に関連する事項として、従業員概念と経営協議会の基盤強化に言及しなければならない。

まず、従業員概念を規定する第5条第1項について補足が行われ、外勤者(Außendienst)、テレワーカー、在宅勤務者が従業員概念に含まれることになった。したがって、第111条、第112条および第112a条が適用される従業員の範囲が拡大され、補償計画給付を得る従業員が多くなる。また、第7条に対する補足によって、3カ月を超えて経営に投入されている派遣従業員に経営協議会委員選挙の選挙権が与えられることになった。これらは、企業による非正規雇用の積極的利用に対応せんとするもので、非正規従業員の組み入れの具体的な現れである。

さまざまな点で経営協議会の基盤強化が図られている。まず、経営の概念に複数の企業によって利用される共通経営(gemeinsamer Betrieb)が追加され、そのような経営においても経営協議会が形成され得ることになった(第1条)。また、必要な要件を満たしているにもかかわらず経営協議会が設立されていなかった場合の設立手続きの簡素化が実現された(第17条第1項および第2項)。そして、小経営すなわち従業員5名~50名の経営ならびに従業員51名~100名の経営における選挙管理委員と経営協議会委員の選出手続が簡略化されることになった(第14a条)。これらのことにより、経営協議会とりわけ小経営のその設立が容易になったのである。

さらに、経営協議会委員の任務が量的にも質的にも重要になっきているこ

とを反映して、経営協議会委員数の増加（第9条）、経営協議会委員のうちの専従者の増加（第38条）が決定された。そして、経営協議会委員を解雇する場合、配置転換が彼（または彼女）の任務の喪失を惹起する場合は、経営協議会の同意を要するようになった（第103条3項）。

すでに述べたように、第111条は経営変更に関する経営協議会の参加権について規定しているのであるが、改正によって、従業員301名以上を要する企業の経営協議会は、外部の専門家(Berater)の助言を得ることができるという主旨の文言が追加された。経営協議会は、「外部の専門家を利用することによって、計画された経営変更の及ぼす影響を速やかに把握し、短時間のうちにそれに対応することができるようになるであろう⁶¹⁾」といえる。

以上のような経営組織法の改正の具体的内容は、経営変更の際の共同決定の前提にいかなる影響を及ぼすであろうか。かかる前提とは、①経営協議会が形成されていること、②選挙資格を持つ従業員が21名以上雇用されていること、③経営変更が従業員の全部あるいはかなりの部分に重大な不利益をもたらすこと、④計画された経営変更について企業者が経営協議会に通告することということであった。いままで述べてきたことから明らかなように、①経営協議会の形成が容易になり、その基盤が強化された。②「従業員21名以上の経営」→「従業員21名以上の企業」によって、適用対象となる経営が大きく増加することになった。また、派遣従業員にも選挙資格が与えられ、選挙資格を持つ従業員の範囲が拡大された。③純粹の人員削減に関する「かなりの部分」ということが、実質的には従業員6名以上のすべて経営において吟味されることになった。したがって、これらのことにより、全体として経営変更の際の共同決定の前提を満足しやすくなったといえる。経営組織法の改正は従業員にとってより有利な状況を招来することになるのである。

61) Franke, D., Hunold, W. und Malter, J. : Das neue Betriebsverfassungsrecht, Neuwied und Kriftel 2001, S. 119.

VI 結

以上、2001年7月の経営組織法改正と補償計画をめぐる問題について考えてきた。具体的には、補償計画の制度および補償計画の実態を前提として今回の改正の補償計画に及ぼす影響が取り上げられた。

環境変化等のさまざまな要因によって企業目標の達成が阻害されるようになると、企業はそのような状況に適応することを余儀なくされる。その際の1つの方策が経営変更である。ドイツにおいては、経営変更の遂行に際しては補償計画がきわめて大きな制約条件となる。一般にそのような制約条件としては、2つのタイプが区別される。A型制約条件(Nebenbedingung vom Typ A)とB型制約条件(Nebenbedingung vom Typ B)というのがそれらである⁶²⁾。前者は、実現不可能な代替案を除外するもので、絶対に従わなければならないものである。この場合、企業管理者の自由裁量の余地はない。たとえば、企業の存在に関わるものや法律によって強制されるものがあげられる。補償計画はそのような制約条件の1つである。このことがドイツにおける企業の不可避の足枷となっている。それゆえ、たとえば経営休止・工場閉鎖をしなければならない場合に、効率の悪い国内の工場を温存し、国外の工場を閉鎖する企業も現れている⁶³⁾。また、今日、多くの企業が外国に生産の拠点を移転させる計画をもっていること、今回の再規制が外国企業によるドイツへの投資の障害となっていることなどが報じられている。しばしば産業立地(Standort)の問題が議論されている。

すでに明らかなように、経営組織法の改正によって、従業員概念の修正、経営協議会の基盤強化、従業員の共同決定権の範囲拡大が実現した。いずれも企業の負担の増加を招来することになる。それゆえ、政府案が明らかにされた直後から、企業およびその利益代表者による批判が相次いでいる。たと

62) Rudhart, P.M. : Stilllegungsplanung, Wiesbaden 1978, S. 114 ff. これに関しては、深山 明『ドイツ固定費理論』121 ページ以下を参照。

63) 『日本経済新聞』2001年6月25日。

えば、「労働大臣が現代化というキーワードで吹聴していることは、企業にとっては、より官僚的になり意思決定が遅れるということの意味する。さらに、共同決定の費用が増大する⁶⁴⁾」、あるいは、「確実な費用増加が不確実な収益増加と対峙している。それゆえ、経済的観点からすると、経営組織法の改正は、とくにそれが経営レベルにより多くの伸縮性をもたらさないので、懐疑的に判断されねばならない⁶⁵⁾」といわれるとおりでである。しかながら、今回の改正が「システムを維持した改革」であって、構造的な変化を目指したのではないから、騒ぎはすぐに収まるという観測もある⁶⁶⁾。

いずれにせよ、今回の改正によって企業に課せられる経済的負担が大きくなったことは確実である。それが、効率性の上昇等によって相殺され、克服され得るのか否かということは定かではない。

(筆者は関西学院大学商学部教授)

64) o.V. : Höhere Kosten und mehr Bürokratie, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 27.Jg.(2001), Nr. 6, S. 3.

65) Schnabel, C. : Höhere Kosten, unsichere Erträge — Zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, WiST, 30.Jg.(2001), S. 121.

66) ウルリッヒ・ツァッハルト (川田知子訳) 「ドイツにおける労働法改革の現在」『日本労働研究雑誌』第43巻第12号、2001年、68ページ。