

論 説

ドイツ・従業員代表制をめぐる諸問題

藤 内 和 公

- I 参加の基本思想と機能
- II 歴 史
- III 従業員代表の組織と活動
- IV 労働条件規制の事業所化と従業員代表
- 補論 法の手続化との関連

はしがき

本稿はドイツの従業員代表制に関するいくつかの論点を取扱うものである。従業員代表はいろいろな問題側面から議論されるが、本稿で取り上げる論点は分散するが、議論が比較的少ない論点につき紹介、情報提供し、また議論を整理することとする。

I 参加の基本思想と機能

ドイツの従業員代表制がしばしば紹介され議論されることがある。そこでは、法制および運用実態が紹介されるが、そのような従業員代表による参加はどのような考えに支えられているのであろうか。また、従業員代表と労働組合は性格が異なるが、どのように異なるのであろうか。

本章では、従業員代表に関する基本的な考えや論点をいくつかの側面から紹介し、従業員代表制の理解を深めることにしたい。

一 基本思想⁽¹⁾

従業員代表（Betriebsrat 経営協議会，事業所委員会，従業員代表委員会の訳もある）による参加を定める事業所組織法の基本思想につき，最近の文献のなかで記述は乏しい。これは事業所組織法がドイツ法のなかですでに定着しているもとので，わざわざそれを論ずる意義がさほどないことによるものであろう。限られた文献ではあるが，そこに見られる議論を整理する。

基本思想は第1に，利益代表制である。まず当該事業所の労働者のなかから選ばれた代表が参加することが重要である。選出母体である従業員団（従業員集団，Belegschaft, Arbeitnehmerschaft）は，労働者個々の意思に関係ない自然的な統一体（natürlicher Einheit）という性格であり，従業員代表はその代表として権限を行使する。このような他律的な構造は，労働者の自治という発想とはおよそ無縁であり，団結に直接に規範設定権限が付与される労働協約法とは対照的である。

従業員代表を通じての参加は労働者の利益擁護に役立つが，そのための手段にとどまるものではない。使用者の意思決定過程に参加することにより，労働者の利益を代弁するにとどまらず，利害関係者として参加＝関与すること自体に，法は価値を見いだしている。それは換言すれば，事業所（企業）内民主主義ともいえる。事業所の内部的な秩序形成に代えて，法的な企業内の「憲法（Verfassung）」を定めるという立法者の目的は，これと密接にかかわっている。かつての使用者による専制的支配は，事業所レベルの決定に労働者の代表が参加することによって制限され，労働者の従属性は緩和される。このような展開は，あたかも国家レベルで民主主義の拡大によって国家の絶対主義が廃止されるのと似ている。共同決定権の発展は，「制度化された工場」および「社会的自治」に対する政治的な要請によって促進される。それゆえに事業所内民主主義の考えが語られ，それは民主的正統性の考えによっても説明される。

この考えは，使用者決定に対し，事項により程度の異なる参加の方法で具体化されている。それは，かつて1920年代にレーテ（協議会）思想が論じら

れたときに求められたような、包括的で対等な共同管理ではない。企業はその目的上、一定の経済的な商品やサービスの提供をめざす。経営者はそのために技術的および管理的手段を駆使して資本と労働力を投入する。これは従業員代表の参加が、労働者と利害が直接にかかわる社会的事項では対等な参加が認められているのに対し、経済的事項では参加権が弱いことに符合する。

たしかに使用者は事業主として、計画、組織化および指揮の権限を有することは変わらない。それに従業員代表が参加しても、その原則は変更されるわけではない。それでも、労働者側の参加により、事業所内の権力構造は緩和される。関係者の参加は使用者による一方的決定を調整する意味をもつ。

第2に、労使協力思想⁽²⁾である。この思想ないし原則は、本法のマグナ・カルタであり、現行法のなかで随所にみられる。たとえば、信頼に満ちた協力(2条1項)、平和義務(74条2項)、交渉にあたり合意と妥協へ向けて誠意をもって交渉すること(74条1項)、それにもかかわらず合意が成立しない場合に初めて仲裁手続に訴えることができること(76条1項)などである。

協力原則は、事業所組織法の基礎にある制度化の原則によって説明することもできる。それはつぎの2点を意味する。第1に、使用者と従業員代表は事業所内の支配をめぐる社会的闘争にかかわってはならない。階級闘争的な対立は本法に立ち入る余地がない。法は意見の対立を事案に即した方法で調整し克服することをめざしている。第2に、両者の利益追求は意思疎通の方法によってめざされ、信頼に満ちた協力の方法によることが法律によって義務付けられている。

この原則のもとで従業員代表は、一方で事業所内の労働者の利益を代表し、他方で使用者と協力するという、二律背反的な立場におかれる。その場合に、協力原則が優先するといわれる。労働者が事業所内の決定に参加することは、労使の協力(Partnerschaft)に役立つ。このことは、事業所内で社会問題が発生して以来、緊張を緩和し調整することに役立つという点で関心がもたれてきた。ここで協力ないし平和原則は、使用者と従業員代表は自らの利己的な主張のみをし、それを貫くことに固執してはならないことを意味するにと

どまる。両者は、協議にあたり労働者および事業所の双方の利益を考慮しなければならない。この点は双方に制約的である。ここで「事業所の利益」は、使用者の利益を含むが、それよりも幅広いものである。その範囲内であれば、当事者は自由に主張できる。

この協力原則は、その程度において1972年法改正によりやや緩和された。すなわち、1952年事業所組織法は、「事業所当事者は労働と事業所の平穩を脅かすおそれのある一切の障害を除去しなければならない」(49条2項)と定めていたのが、72年改正により、事業所の平穩を妨げる行為を禁止することとした。しかし、基本的な趣旨に変わりはない。いずれにせよ、かつて1920年法が、従業員代表の役割として、まず労働者の経済的利益の擁護を挙げ、つぎに経営目的達成への協力を定めることにより、労使関係を対立的に理解していたのとは異なる。

立法者は、この協力思想を必ずしも事業所内の生活すべての局面に適用しているわけではない。また実際には、権威的に運営されている多くの事業所では、労働者は依然として共通の課題に同権的に協力するパートナーではなく、むしろ対抗者である。協約のように利害が対立する領域とは異なって、事業所組織法には協力の必要性および相互の協議・共同決定の必要性から、事業所当事者（事業所協定当事者＝使用者と従業員代表）が誠意をもって協力するという期待が根底にある。

なおこの原理に対しては、組合側から批判もある。すなわち、これは労働者が正当な主張を行うことを妨げること、また、事業所内における労使接近により労働者が団結に接近することが妨げられ、その結果、団結の影響が弱まることへの懸念がある。

二 参加の機能⁽³⁾

従業員代表の参加は、その機能という観点からも整理することができる。ただし、この点の分類は論者によりやや異なる。

第1に、保護機能である。人事的事項や経済的事項における従業員代表の

参加は、個々の労働者の地位を保護する役割を果たす。たとえば、配置転換や解雇から労働者を保護し、事業変更に伴う不利益から保護する。それは地位保障的機能ということもできる。また、情報収集や苦情申立などいくつかの権利が労働者個人に対して直接に認められている。

共同決定は、労働者保護をはかるという労働法の目的に大きく寄与する。従業員代表委員は解雇から特別に保護されることにより、従業員の信任をうけた独立した機関として、使用者と同権的地位で向かい合い労働者の利益を守り、保護機能を果たすことができる。ただし、労働者保護は、直接に個別的に、または従業員代表を通じて集団的に達成される。すなわち、人事的および経済的事項では個別的利益が、事業所協定締結による場合には労働者の集団的利益が守られる。

個別的労使関係法や労働協約法と異なり、事業所組織法では実質的な労働条件の改善に直ちに役立つわけではない。客観化された事業所組織の内部で業務遂行のために動く機構のなかで、人間的な人格および労務提供の価値をより強く認めさせようとする点に主眼があり、本法で社会的事項の実質的な側面は弱い。

そのような共同責任を伴った参加は、労働者を、事業所の客体的状況から解放し、生産過程におけるいつでも交換可能な単なる歯車ではないという意識をもたせるといふ、産業社会学的研究の要請にも合致する。それにより労働者と事業所の結びつきが強まり、事業所内の事項への関与や責任意識が高まることは、使用者側も認識していることである。

第2に、協力および平和機能である。事業所内における使用者と労働者の社会的緊張を和らげ調整することに役立つ。これは従業員代表制の発足以来一貫して指摘されている機能である。それは事業所内の平和に寄与する。このことは、2条1項や74条2項で明示されている。政党政治的活動の禁止(51条2項)もこの一部を成す。

第3に、秩序形成機能である。社会的事項は事業所当事者により共同決定され、事業所協定として締結される。それは、これらの事項に関する事業所

内の秩序形成に関与することを意味する。社会的事項にとどまらず、人事的
事項および経済的事項の参加でも同様の機能が指摘される。

第4に、監視機能である。従業員代表は、事業所に適用されている法律や
協約が遵守されているか否か、また労働者がその思想や民族、性などにかか
わらず公正に処遇されているか否かを監視する(80条1項1号)。従業員代表
はその職務を遂行するために必要な資料を閲覧する。

第5に、社会政策的機能である。重度障害者など特別な保護を必要とする
人々を事業所に統合する役割を担っている。また、2001年改正により、従業
員代表の任務に、事業所内の環境保護、人種差別主義および外国人排外主義
の克服が追加されたが、それらの課題は国家政策を事業所内で具体化する意
味をもつ。

第6に、経済的権力の集中を防止することである。経済的事項に関する参
加には、この点で特別な保護機能が期待されている。監査役会における労働
者代表の参加も同じ機能を果たす。

三 従業員代表および従業員団の法的性格⁽⁴⁾

参加権の担い手(Träger, Subjekt)が誰であるかに関しては議論がある。こ
の点につき、かつて20年法のもとで参加権の担い手は従業員団であると理解
されていた。しかし、それは権利能力も財産能力もない。そこで、それは部
分的な法人であると理解されていた。だが、法律条文に出てくるのは、「労働
者」であって従業員団ではない。また、参加権の担い手につき、個々の労働
者と考える見解(ニッパードイ)が出された。しかし、参加の対象事項は集
团的性格を有しており、従業員代表は労働者個人から交渉権限を授権され
ているわけではない。この点で、この見解は難点を有する。さらには、「担い
手」を参加権行使の主体と理解して、それを従業員代表であるという見解
(フーパー)もある。この見解に対しては、従業員代表はたしかに職務の担
い手(Amtsträger)ではあるが団体ではないこと、経済的事項では参加権行使
の主体は経済委員会であり従業員代表ではないことなどの批判が出された。

この議論では、「担い手」の理解をめぐる論者間で混乱がみられる。本法では、一方で参加権を行使する労働側当事者は主に従業員代表であり、他方で参加権の基礎には従業員団があり、権利の人的基礎と行使主体が分離していることを確認することができる。

従業員代表の選出母体である従業員団は、個々の労働者の変動にかかわりなく集团的性格を有する存在である。しかし、労働組合のように団体性を有するわけではない。従業員団は当事者能力を有しない。従業員代表と従業員団の関係は、前者は後者の代表 (Repräsentant) であるが、後者の機関ではない。国民の意思は国会のなかにみられるのと同様に、国会と国民の関係のようなものである。従業員代表は労働者の代理ではない。その意味では代表民主主義の原理が妥当する。従業員代表は事業所団体の法的代表ではなく、自由に選出された、しかし、法律に対して忠実な代表である。他方で、従業員代表は従業員団から独立している。労働者はせいぜい従業員集会で提案を行い、要望を表明できるだけである。一旦選出されるや、従業員代表は従業員団の意思に拘束されることはない。従業員代表は法律に違反した場合には、解任されたり従業員代表が解散を命じられることがあるが、それが限度である。

従業員代表は対使用者関係では、法律行為能力および権利能力を有する自然人である議長を通じて対応する。その場合、従業員代表が、事業所協定締結や協議を労働者のために行ったとしても、従業員団の名においてではなく従業員代表の名で行う。

四 従業員代表の特色および正統性

従業員代表が締結する事業所協定は個々の労働契約に対し規範的効力を有する。自主的団結ではない従業員代表が事業所協定を通じて労働者に対して拘束力を有する労働条件規制を行うことの妥当な範囲やその是非につき、ドイツでも議論がある⁽⁵⁾。最近では労働協約がその規制権限を事業所当事者の取扱いに委ねる開放条項が増え、また、協約当事者の意思に関係なく事業所

当事者による労働条件規制を協約規制に優先させる内容の立法政策論議⁽⁶⁾が行われるなかで、従業員代表がこのような規制権限を有することの根拠および妥当性につき、議論が展開されている。そこで、これに関する議論を整理することとする。

1 従業員代表制の特色

第1に、代表委員選出にあたり労働者の多様な利害を反映させることに配慮して、代表委員選出は男女別に行われる。かつては現業労働者（工員、ブルーカラー）と事務系職員（ホワイトカラー）で別々に選出されていたが、その利害に共通点が多くなったことから労職の区別は廃止された（2001年改正）。フルタイム労働者とパートタイム労働者の区別もない。これは賃金体系が基本的に職務給であるため、雇用形態の違いが処遇の格差になることは基本的にないことによる。なお、年少者および職業訓練生には特別な代表が選出されていて、彼らの利害に係わる事項の取扱いでは従業員代表が年少者・訓練生代表と協力して対応することになっている。ドイツでは従業員代表の公正代表義務がとりたてて議論されることはない。第2に、従業員代表が活動を報告し労働者と意見交換するために従業員集会が行われるが、そこで出された労働者の意見は、それがたとえ労働者の多数を代表する意見であることが明確であっても、従業員代表の行動を法的に拘束するものではない。参考意見とされるにとどまる。この点でも代表制民主主義が貫かれている。もっとも、実際には代表委員が次期も立候補しようとするれば、労働者の意見に反する行動をとることには躊躇するであろうが。第3に、従業員代表の独立性確保につき、使用者から不当労働行為制度によって保護されているわけではない。法律が、使用者は選挙妨害してはならないこと、労働者を平等に取扱うべきことを定め、それに使用者が重大に違反した場合、従業員代表または組合の申立にもとづき労働裁判所が使用者に法律違反行為の不作为または遵守のための作為を命じることになっている。

2 労働組合との相違⁽⁷⁾

従業員代表は組合に比べて労働者の利益を代表する点でいくつかの不十分

さを有する。すなわち、第1に、それは企業（事業所）内平和を守り、使用者側との平和的な話し合いを通じて合意形成をめざすことが求められる。交渉にあたり相手方に譲歩を迫る争議行為という圧力手段を有していない。第2に、労働者の自発性に支えられず他律的である。それは労働者1人ひとりの意思と関係なく、事業所に採用され、また配置されたことにより自動的に従業員代表を選出する有権者となる。そして従業員代表の規制権限は、労働者の意思によってではなく事業所組織法という法律によって付与されている。第3に、従業員代表は産業別ではなく事業所単位に設立されており、使用者の影響を受けやすい⁽⁸⁾。第4に、事業所協定締結にあたっては、関係労働者の利益とともに、事業所の利益も考慮することが法律により義務付けられている。これは、一方で従業員代表が労働者だけの利益を主張することに足かせとなるが、他方で労働条件の引き下げにあたり歯止めにもなる。もっとも、労働協約も合意なので、協約当事者双方の利害がそれぞれに反映しており、大きな違いではないのかもしれない。

このような従業員代表の性格が考慮されて、従業員代表が締結する事業所協定は組合の労働協約とは異なった取扱いをうける。すなわち、第1に、従業員代表の労働条件規制事項は法律により限定され、現行法上、賃金や労働時間など給付と反対給付に関する労働条件（実質的労働条件）の規制は協約によることとされ、事業所協定は原則として事業所の服務規律・安全衛生、労働者の協力、賃金の支払方法や労働時間の配置など、事業所の事情を考慮して定めるべき労働条件（形式的労働条件）を定めることができるにとどまる。事項に対する規制が重複する場合には、労働協約による定めが事業所協定による定めより優位する。第2に、従業員代表が法律から逸脱した取扱いをすることが認められている範囲も、組合の協約によるそれ（労働協約に開かれた法律）⁽⁹⁾に比べ限定されている。労働時間を例にとれば、組合が協約により労働時間の例外的取扱いとして、変形労働時間制の調整期間の拡張、一定範囲内の労働時間延長など比較的広く認めるのに対し、従業員代表が単独でできるのは時間外労働の許可である⁽¹⁰⁾。第3に、集団的合意に対する司法審査に

つき、労働協約と異なり事業所協定の公正さにつき司法審査が広く及ぶ⁽¹¹⁾。

3 従業員代表の正統性

それでも、従業員代表は労働者の利益を代表し規範的効力を伴った労働条件規制をするうえで、労働組合とは違った意味で、民主性および自主性の点で一定の正統性を有している。まず民主性との関連で、第1に、従業員代表委員につき選挙が行われ、その者が代表委員になることに選出母体である従業員団の信任がある。その意味で従業員代表委員は代表性を有する。第2に、従業員代表は使用者との事業所協定締結や協議に先立ち定期的に従業員集会を開催して事業所内の労働者の意見を聞き、また意見を交換する機会がある。そして、従業員代表は勤務時間中に従業員を巡回し職場の労働者と懇談し、労働者の相談にのることができる。続いて自主性との関係で、第3に、独立して意思形成する条件が整備されている。まず、従業員代表は常設であり、労働者だけで構成されている。事業所協定締結の協議にあたり、労働者の利益を首尾よく代表すべく使用者の提案を自主的に検討するためには労働者だけで話し合うことは重要であり、そのために勤務時間中に会議を開くことが保障されている。また、当面する課題を的確に判断し方針をたてるために、委員職務遂行に必要な専門知識を修得するため研修の機会を認められ、さらに企業内外の専門家の助力を得ることができる。そのことが、専門知識面における「武器の対等」を可能にしている。また、従業員代表の活動を円滑に遂行するために、専従委員制度がある。さらに、従業員代表委員の解雇に対しては特別な保護が与えられていることも独立性を支える。このように、使用者側から独立しているにとどまらず、対等に近い立場で協議および交渉する条件を備えている。第4に、代表委員の選出母体である従業員団の人的範囲につき、管理職は従業員代表の選出母体から除かれていて、代表委員の自主性いかんという問題は生じない。管理職代表法(Sprecherausschußgesetz)にもとづき従業員代表とは別に管理職代表を選出することになっている。

なお、従業員代表が労働条件を規制することの正統性根拠に関する議論は、従業員代表の規制(参加)が及ぶ範囲および規制の法的効力と深くかかわる。

規制対象範囲が形式的労働条件に限定されるか否かという点で、法律改正により時代とともに変遷してきた。その意味では、議論する場合に、従業員代表に付与される規制権限の程度を離れて一般論として議論する意味は乏しい。それでも、従業員代表の自主性および民主性の程度に照らして、従業員代表による規制が組合による規制や個々の労働者の権利および利益と抵触することには、たとえ立法によるにせよ内在的制約が生じることは否定できない。

- (1) Alfred Hueck/Hans Carl Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band, 7. Aufl. 1970, S. 1060 f.; Arthur Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Band, 2. Aufl. 1966, S. 229 ff.; Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese/Kreutz, Betriebsverfassungsgesetz, 1. Band, 4. Aufl. 1990, S. 99 ff. [Wolfgang Thiele]; Manfred Löwisch, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2002, S. 116 f.
- (2) 事業所平和維持や経営目的遂行に対する従業員代表の協力義務に関する現行法上の内容につき、藤内「西ドイツ経営組織法における経営評議会活動の制約要因・二」岡山大学法学会雑誌（以下「岡法」という。）37巻2号192頁以下（1987年）。
- (3) Hueck/Nipperdey, a. a. O., S. 1060 f.; Horst Neumann-Duesberg, Betriebsverfassung srecht, 1960, S. 126 ff.; Fabricius usw., a. a. O., S. 99 ff.
- (4) Hueck/Nipperdey, a. a. O., S. 1088 ff.; Nikisch, a. a. O., S. 12 ff.; Neumann-Duesberg, a. a. O., S. 203.; 片岡昇『労働者権と経営権』（1963年、労働法学出版）281頁。
- (5) 高橋賢司「ドイツにおける従業員代表の労働条件規制権限の正当性とその限界」日本労働法学会誌（以下「労働」という。）104号134頁以下（2004年）。
- (6) 藤内「協約自治制限立法の動き」労働法律旬報（以下「労旬」という。）1570号26頁以下（2004年）。
- (7) 久保敬治『ドイツ労働法論』（1970年、ミネルヴァ書房）31頁以下。
- (8) ドイツでは、労働組合が企業単位で設立されている場合には企業横断的基盤という要件に欠けるので、鉄道や郵便局など独占的企業の場合を除き、使用者からの独立性に疑問がもたれる。久保・前掲注(7)32頁。労働組合が協約能力を有するための要件につき、藤内「西ドイツにおける労働協約論の一局面 — 労働協約能力論を通じて — 」岡法33巻1号67頁以下（1983年）。
- (9) 西谷敏『ドイツ労働法思想史論』（1987年、日本評論社）608頁、名古屋功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学43巻2号67頁（2000年）。
- (10) 和田肇『ドイツの労働時間と法』（1998年、日本評論社）125頁。

- (11) 大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（1999年、有斐閣）231頁、篠原信貴「就業規則に基づく労働条件の不利益変更」労働110号164頁（2007年）。

II 歴 史

1 第一次世界大戦以前⁽¹⁾

従業員代表制の歴史は、企業内労使共同決定制の歴史である。それはドイツでは労働運動の歴史以上に古い。共同決定に対する労働者の要求は、すでに19世紀前半から現れているが、それが法律案という形で初めて公式に討議されたのは、3月革命後の1848-49年、フランクフルト国民議会においてであった。この議会において営業法改正法案として、右派勢力から主草案が、左派少数派から対案が提出された。この対案のなかに工場委員会（Fabrikausschuß）に関する条文があり、その権限として「使用者と労働者の紛争の調停、就業規則の作成と実施」等を定め、理由書において、工場委員会の任務は、工場内秩序の維持、労使紛争の調停および工場施設に対する労働者の関心を鼓舞し産業を発展させ、同時に労働者の権利を守ることにあるとされている。その後、ドイツにおける労働運動の確立期とされる1860年代にも共同決定をめぐる議論が展開されている。さらに、80年代には使用者の任意により諮問機関として労働者委員会（Arbeiterausschuß）が設置されていった。そのさいの使用者の関心は、労使紛争の調整、企業内福利制度の運営に労働者側を参加させること、労働者が横断的労働組合に加入することを牽制することであった。

一九五

つぎに、1889年のルール炭鉱における大ストライキを契機に、従業員代表制度が立法化されていく。すなわち、このストライキ事件に関する報告書で、当時県知事であったベルレプシュは、ストの原因は労使間の意思疎通の欠如にあり、そのために鉱山労働者が全体として鉱山事務所に不信感をもっていたことを指摘し、鉱山で労働者委員会を設置することを提案した。この報告を受けて、皇帝ヴィルヘルム2世は産業平和を保つために労働者がその代表

を通じて労使共通の事項に関与することを法律により定めることを要望した。このような経緯のなかで、1891年の営業法改正および1892年の鉱山法改正は、就業規則の制定・改正にあたり労働者に意見を述べる機会を与えること、福利施設に関する就業規則の定めは労働者委員会の同意を得ることを定めた。ただし、ここにおける労働者委員会の設置は任意的なものであり、また、委員会に対する労働組合の影響を排除するために労働者委員会委員は工場の労働者のなかから選出すべきものとされた。なお、この法律改正による労働者委員会の設置はさほどの広がりをみせなかった。

さらに、1905年には約20万人の鉱山労働者が参加する大ストライキが発生した。その背景として、鉱山では強固な家長主義（ヘル・イム・ハウゼ）的労使関係が支配し、鉱夫が搬出した炭車にボタが混入したり分量不足がある場合にはその炭車はゼロ扱いされ、また労働時間が延長されるという状況のなかで労働者の不満が高じていた。そういうなかで代表的な4つの労働組合が協力してストライキを組織した。このストライキに対し帝国議会も世論も鉱夫に同情的な雰囲気の中で、プロイセン政府が紛争解決を仲介するが功を奏しなかった。このストが帝国議会でも取り上げられ、帝国政府は労使紛争の平和的解決のためにより強く臨み、プロイセン政府に対し鉱業法改正を催促し、それをしない場合には帝国立法で対応することを通告した。それを受けて、鉱山経営者の反対にもかかわらず、プロイセン議会は鉱業法を改正し、最大労働日の確定、罰金制度、企業内福利制度などの規定とともに強制設立の労働者委員会制度を定めた（1905年）。法律は労働者委員会の任務として労働者相互間および労使間の親睦を維持・促進することとし、就業規則作成にあたって意見を表明する権利を付与した。また当時、賃金問題が企業内紛争の火種になっていたことから、賃金決定にあたり労働者委員会に関与する権限を与えることとした。ただし、労働組合の影響力が労働者委員会に及ぶことを警戒して、労働者委員会相互の連携を禁止した。これにより鉱山における家長主義的労使関係は次第に崩壊していく。ここでは、鉱山経営者の意思を超えて、帝国およびプロイセンの政府が主導して産業平和の形成に行

動した。このように国家がこれに強い関心をもつ理由は、鉱山という資源に対する政府の関心にある。なお、1905年法改正は、使用者側の抵抗や労働者委員会に対する組合側の関心の低さのために、立法者が予定したほどには大きな成果を挙げなかった。

これまでの従業員代表制の推進者は国家であり、労働組合はすでに存在していたが従業員代表制＝共同決定制の要求を出してはいなかった。この制度の展開は労使間の親睦ないし意思疎通による労使紛争の防止の努力であり、それは労働者の企業内事項への参加を通じて労働者を企業体制に統合しようとするものであった。それゆえに、労働者委員会という従業員代表の役割は、労使協議という平和的方法で労働者の利益が代表され、また、代表委員の資格を従業員に限るという形で企業横断的労働組合に対する牽制が働いていることに示されている。それは重要な立法作業が労働者の大規模な集団的行動の後に着手されていることにも示されている。国家をこのような立法作業に駆り立てたものは、家長主義的労使関係の弊害に対する認識と、それを背景に自由労働組合が着実にその影響力を増大させつつあったことへの国家としての脅威である。

なお、労働組合は従業員代表制に対して、当初は団結ではないことから警戒し反対していたが、その後、むしろ企業内における労働協約の遵守状況の監視などの役割を期待して、その設置に反対しなくなった。

2 第1次世界大戦以後⁽²⁾

イ 大戦中 この時期に、戦時経済体制確立のために組合側の協力を得るべく、1916年に祖国勤労奉仕法（祖国奉仕労働法）が制定され、このなかで国家が労働組合を承認した。同時に、鉱業以外の産業分野でも労働者委員会および職員委員会を設置することを義務付けた。戦時体制下、政府は国民経済を軍需に動員し徴兵を円滑に進めるために、組合を弾圧するのではなく、むしろ組合を承認してその協力を得る方法を選んだ。政府は組合と協議し、労働者の戦時生産への協力に対し戦時福祉保護策がとられ、政府、経営者団

体および労働組合の間で「労働共同体」という利益共同体が形成された。その一環として前述の祖国勤労奉仕法が制定され、企業内に労働者および職員
の委員会を設置することが義務付けられた。これらの委員会の任務は、プロ
イセン鉱業法における労働者委員会の場合と同様に、労使間の意思疎通をは
かることとされた。さらに、企業内で賃金その他の労働条件につき使用者と
労働者側委員会が協議し、合意が成立しない場合には労使同数の委員と戦時
局の代表者で構成される仲裁委員会が賃金を決定することになった。ここに
使用者側は従来の家長主義的労使関係の変更を迫られることになった。こう
いうなかで、組合は労働者側委員会に影響力を及ぼすことに努めた。

この労働者委員会は、さほどの成果を挙げることはなかったといわれる。
その原因は、使用者の一部に抵抗があったことにある。

ロ 第1次世界大戦後 1918年11月に発生したキール港水兵の武装蜂起
を契機に11月革命がおこり、ドイツ全土に労働者評議会 (Arbeiterräte) な
いし労兵評議会が結成され帝政は崩壊した。ベルリンでは労働者評議会が権
力を掌握した。そこで戦後の政治体制のあり方をめぐり、社会主義を志向す
る革命派の潮流と民主的共和制を志向する潮流のせめぎ合いが展開されるこ
とになる。一部の地域では二重権力状態になった。

労使の動きとしては、かつて大戦中に中央労働共同体を構成していた使用
者団体と3大労働組合の間で、18年11月15日に11月協定が締結された。そこ
で、労使間の社会的対立を調整し経済生活の混乱と革命の急進化を防ぎ、資
本主義的復興を可能にするために、企業内に労働者委員会制度を具体化する
ことが合意された。また、革命的な労働者評議会に対抗して使用者団体の名
前で経営の管理に労働者を参加させることになった。この合意をもとに、エー
ベルトが首班を務める政府は、12月に労働協約および労働者委員会等に関す
る命令を発した。しかし、全国的に労兵評議会が組織され革命的潮流が強い
状況のなかでは、労使協調を前提とするこの命令は労働者のなかでは容易に
は受け入れられなかった。

1919年3月にゼネストが組織され、それに対応してエーベルト政府はワイ

マール宣言を発表し、労働者の経済的利益を代表する機関として労働者評議会を認めてその旨を憲法に盛り込むこと、労使の代表により構成される中央労働協議会をつくり社会政策立法の推進をはかることを約束した。このように、3月ゼネストを転機に政府は一旦労働者評議会を認め、これを改良主義的方向に誘導することに方針転換した。同時に、政府軍を動員してゼネスト指導者に対する弾圧を行い、政治体制としては民主的共和制の方向が決定的になる。

このような状況のなかで、19年に議会では憲法制定および従業員代表制度の立法化をめぐる議論が社会民主党などを中心に展開された。この時期に組合側、とくにその中心を占めていたドイツ労働組合総同盟は、革命的労兵評議会の勢いに押され、労働者代表制を承認することとしつつも、その役割として経済的な制度とし、組合による規制（労働協約）が優位することを承認させることに重点をおき、従業員代表を組合の統制下におくことに主眼をおいた。ほかの労働組合もその考えに同調した。19年8月に採択された憲法は、労働者の経済的利益を擁護する機関として企業内に労働者評議会を設置することを定めた（165条2項）。ここで、政府は従業員代表制の名称としては委員会（Ausschuß）ではなく評議会（Rat）とした。

ハ 1920年法の内容 このような経緯で成立した従業員代表法(Betriebsrätegesetz 経営協議会法の訳もある)は、従業員代表(Betriebsrat)を設置するとともに、そのなかで現業労働者と職員で別々に委員会を設置することとした。これに法令や労働協約の遵守の監視、社会的事項につき使用者と共同決定し事業所協定を締結する権限を付与し、合意が成立しない場合の仲裁手続を定める。また、組合との規制権限を整序して労働協約が優先することを定める。ただし、事業所単位に設置される従業員代表が事業所を越えて連携することを警戒して、全社単位の中央従業員代表を設置するには、事業所が同一自治体内にあり、両事業所の同意を必要とするなど高い要件のもとで初めて可能とした。

このように1920年法のもとで従業員代表に認められていた権限は、主に、

使用者と従業員の間意思疎通を図り、労働者の提案、要望および苦情を提出することであり限定されていた。それでも社会的事項に関する共同決定が認められ、使用者は就業規則の作成にあたり現業労働者代表の意見を聴取しなければならず、福利厚生施設利用にさいしての労働者の行動に関する規定の作成などでは、従業員代表の同意を必要とした。

Rat (委員会, 評議会) という名称は革命的な労働者評議会に由来するが、その内容において労働組合が懸念する点は除去されていた。従業員代表が組合の統制に服すべきであることは、労働協約が事業所協定に優先すること、従業員代表会議や従業員集会に組合代表が発言権を有して出席することができるという形で示された。それでも、従業員代表を法律が想定するように組合の統制のもとにおくか否かをめぐり、企業内では現実には抗争があった。

3 第2次世界大戦後⁽³⁾

イ 終戦後 連合軍の占領下で戦後体制が開始されたとき、連合国側はまず「管理委員会法第22号従業員代表法」(1946年4月10日)を定めた。これはわずか13条からなり、従業員代表の設置を認めるものであるが、その具体化については占領担当4カ国の占領政策の違いのため合意が困難であり、各州法に委ねられることになった。

各州法の内容は、その州を占領管轄した国の方針や当該州における政治的状況などにより異なるが、1920年法に準拠しつつも、従業員代表の参加権をより広く認める傾向にあった。特に社会民主党が強い影響力を有していたヘッセン州およびヴェルテンベルク州では、経済的事項に関する共同決定権を大幅に認めていた。いくつかの州では、州憲法でもその旨を定めた。ただし、連合国内で優位にあったアメリカは、従業員代表に強い共同決定権を認めることに対して当初から消極的であり、それは米ソの冷戦が表面化するに従い、より明確になった。

その後、再建された労働組合は、金属産業労組を中心に、基幹産業の国有化と共同決定権の拡大を主張した。石炭鉄鋼業の中心地であるルール地方を

占領していたイギリスの本国では、労働党政権のもとで基幹産業の国有化が推進されていた。イギリス占領当局は、本国の労働党政権の指示のもと、ルール地方石炭鉄鋼業の国有化を検討しつつあった。そして、47年には金属労組とイギリス北ドイツ鉄鋼管理部の間で鉄鋼管理会社の監査役会の構成につき株主側と労働側で同数とすることにつき合意され実施されていた。そのようななか、ルール地方鉄鋼業等の使用者は、国有化を避けるために石炭鉄鋼業における監査役会の構成で労働側が半数を占めることを承認し、それを法制化すべく1951年に石炭鉄鋼業（モンタン）共同決定法が制定された。なお、この時期には保守政党のキリスト教民主同盟（キリ民同盟）も、戦後直後の刷新的な時代風潮の影響を受けて企業が社会的拘束性を有すべきことを認め、共同決定権要求に対して賛同していた（1947年、ポッフウム綱領）。

□ **1952年事業所組織法の成立** 石炭鉄鋼業共同決定法の制定を経て、つぎの労働立法課題は事業所組織法制定に移った。ここで、共同決定法制定は使用者側にとって不本意であったことから、その失地回復を図ろうとする使用者側はこれに攻勢的に取り組み、また、52年に組合側が事業所組織法要求貫徹のために実施した新聞産業における政治的ストライキが国民の批判を受けるなかで、事業所組織法制定では、政府（アデナウアー首相＝キリスト教民主・社会同盟）主導で制定された。これに組合側は反対闘争を展開するが、功を奏しなかった。

ハ **52年法の内容** この法律の内容は、多くの点では1920年法と共通していた。終戦後にいくつかの州で従業員代表の経済的事項に関する参加権（共同決定権）を拡大する州法が制定されていたなかで、それらよりも弱い参加権にとどまるものとなった。特に、いくつかの州憲法で経済的事項に関する従業員代表の共同決定権を明記していることに比べて後退している。それゆえに、20年法制定には抵抗していた組合側が、52年法に対しては不満とし、成立後に抗議行動を展開した次第である。

別表に示すとおり、従業員代表に認められた参加権の程度は、20年法とほぼ同じである。人事的事項では、採用および格付け変更に関しても従業員代

表の同意拒否権を認め、20年法よりも詳しく定められている。経済的事項に関しては、新たに事業変更に関する共同決定を定めている。また、経済委員会は労使同数で構成され、より多くの事項につき情報提供を受けることとされている。

特徴は、使用者と従業員代表の信頼に満ちた協力の原則と絶対平和義務を明記していることである(49条)。これは大きな変更であり、従業員代表を拘束した。

従業員代表法制の歴史的変遷

	社会的事項	人事的事項	経済的事項
1920年法	<ul style="list-style-type: none"> 共同決定権の承認 	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考指針の協定(78条8項), 解雇に関する異議申立(84条)。 	<ul style="list-style-type: none"> わずかな定め。貸借対照表および損益計算書の提出, 経営状況に関する情報提供。
1952年法	(20年法と同じ)	<ul style="list-style-type: none"> 採用, 格付け変更および配置転換にあたっての同意拒否(61条, 63条) 	<ul style="list-style-type: none"> 経済委員会(労使混成)の設置(68条), 事業変更に関する共同決定(72条)
1972年法	<ul style="list-style-type: none"> 共同決定権の対象を拡大—所定労働時間の一時的な短縮ならびに延長, 災害防止, 能率給における貨幣係数(87条1項3号, 7号および11号) 	<ul style="list-style-type: none"> 人事上の一般的事項の定め(92条以下) 職場, 作業工程および作業環境の編成(90条, 91条) 職業訓練に関する協議および共同決定(96条, 98条) 	<ul style="list-style-type: none"> 協議事項の拡大(111条) 不利益調整の定め(113条) 経済委員会の構成を労働者のみとする。(107条1項)
2001年法	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保障に関する参加権強化(92条a, 96条1項など) 	(72年法と同じ)	(72年法と同じ)

	従業員代表の組織・選出等	紛争解決手続	その他
1920年法	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表は労職別に設置（6条） 設置対象は、労働者20人以上の事業所 任期は1年（18条） 中央従業員代表の設置要件は高い。 従業員代表会議は原則として労働時間外に行う。（30条） 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則などにつき合意不成立時には調停委員会（66条3号）および仲裁委員会（75条）が管轄 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表の任務を、まず労働者の利益代表とし、同時に、使用者の事業目的遂行の補佐とする。（1条） 労働協約が事業所協定に優先することの明記（66条、78条）
1952年法	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表は労職合同で構成（10条） 設置対象—労働者5人以上の事業所（8条） 任期は2年（21条） 従業員代表会議は労働時間内に（30条） 代表委員の職務のための職務免除（37条3項） 従業員集会の定め—一定例は労働時間内に開催、臨時は労働時間外（43条） 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的事項につき合意不成立時には仲裁委員会（56条2項）が管轄 経済的事項に関する情報提供をめぐる争いは仲裁委員会（70条2項）、事業変更をめぐる争いは仲介委員会（72条2項）が管轄 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表の絶対的平和義務の定め（49条） 組合が従業員代表選挙結果の取り消し、従業員代表解散の請求可
1972年法	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表委員選挙の全国一斉実施（13条1項） 任期は3年（21条） 従業員代表内部に常任委員会をおく。（27条） 専従代表委員定数を定める。（38条） 代表委員の研修期間の定め（37条6項、7項） 年少者代表の定め（60条以下） 	<ul style="list-style-type: none"> 規制紛争に関する合意不成立は仲裁委員会（76条）が管轄 	<ul style="list-style-type: none"> 平和義務の程度がやや狭まる。代表委員の企業内組合活動が許されることの明記（74条2項、3項） 個別労働者の権利（異議申立、提案）を認める。（81条以下） 組合の立入権（2条2項） 組合—選挙で候補者名簿提出可（14条7項） 事業所協定の余後効（77条6項） 人格の自由な発展の促進（75条2項）

2001 年法	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員代表構成における労職グループ原則を廃止し、代わって少数派の性別への配慮 (15条) • 任期は4年 (21条) • 代表委員および専従委員の定数増加 (9条, 38条) • 小規模事業所における設置の簡略化 (14条 a, 17条 a) • 代表委員選挙の有権者に管理職は含まれない。(1988年の管理職代表法制定以後) 	(72年法と同じ。76条, 76条 a)	(72年法と同じ)
------------	---	----------------------	-----------

4 1972年法⁽⁴⁾

52年法改正後、それを不満とする組合側は、繰り返し法律改正を提案してきた。そして、72年に社会民主党・自由民主党政権下で組合の要望に沿い改正が行われた。

その内容として、第1に、従業員代表の参加権の範囲を拡大した。特に、企業内職業訓練および労災防止における共同決定権の付与が重要である。また、経済的事項における参加を円滑にするために、経済委員会の構成を労使混成ではなく労働者代表のみにした。第2に、従業員代表の運営を改善している。専従代表委員の定数を定め専従を確保しやすくし、また研修の受講を促進すべく受講できる研修期間を明記した。代表委員がその職務のために職務免除されることは52年法 (37条3項) に定められており、フルタイム専従委員もいたが、その承認を使用者が渋る傾向があったので、組合側が専従委員の明文化を求めていたものである⁽⁵⁾。従業員代表選挙を全国一斉に実施するのは、労働者の関心を高め従業員代表の選出を促進する意義を有する。第3に、従業員代表の活動に対する労働組合の支援を強めている。組合役員が企業内に立ち入ることが正式に認められ、代表委員選挙では組合が候補者名

簿を提案できることになった。これは組合の支援のもとに従業員代表の活動を活発化させようとするものである。第4に、企業内の絶対的平和主義原則が緩和された。52年法ではこの点が厳しく定められていたが、従業員代表に禁止される行動の範囲を、企業内平和を「危うくさせる行為」とした。また、企業内で代表委員が組合活動を行えることを明記した。第5に、個々の労働者の権利を強め、労働条件や処遇に関して、人事記録の閲覧、異議申立や提案を認めた。その権利を行使する労働者を従業員代表が支えることができる。

このように72年改正は大幅なものであり、組合側の要望に沿ったものであることを反映して、従業員代表の参加権強化および活動改善になっている。

5 2001年法⁽⁶⁾

イ 背景 1990年代以後、ドイツでも企業構造および産業構造が変化してきた。まず、企業を部門毎に別会社方式にする会社分割が進み、企業規模が小さくなってきた。小規模企業では従来から従業員代表の設置および活動は困難を伴っていた。また、IT技術革新の進展により企業の組織構造が変わり、組織は緩やかになり上部からの監視が弱まる傾向が生じた。また労働者の雇用形態にも、派遣労働者の増加、労働者類似の独立自営業者の増加という変化が生じた。それにより労働者相互の結びつきが弱まってきた。そのような従業員代表を取り巻く環境変化の結果、従来型の参加では実効性が弱まってきた。

このような状況のなか、1998年に政権交代により社民党・90年連合・緑の党が与党になり、事業所組織法改正の論議が本格化した。この論議では、キリ民同盟内部の労働者グループからも法律改正の要求が出されたことが特徴的である。賃金水準が比較的高いドイツ企業を取り巻く国際環境の厳しさを反映して、与党内部で改正内容をめぐり見解の対立があり、主務大臣の提案よりも小幅な改正にとどまった。

ロ 改正内容 それは従業員代表を取り巻く環境変化に適合させるためのものであり、抜本的な改正ではない。改正された項目は、主に組織的部分

に関するものである。

第1に、従業員代表設置の簡略化である。小規模事業所における従業員代表選挙の手続きが簡略化された。これにより空白事業所を減らすことが意図されている。また、従業員代表が空白の事業所で、空白克服のために全社規模の中央従業員代表が直接に選挙管理委員会を任命できることになった。さらに従業員代表の構成で、従来は現業労働者と事務系職員は別々に選挙が行われていたが、その区別をなくし合同で選出することになった。これは直接には労職の違いが小さくなったことによるが、同時に、選出を促す意味をもつ。

第2に、従業員代表運営の改善である。まず、代表委員および専従代表委員の定数を増やした。特に専従委員配置基準が、従来は最低労働者数300人であったのを、200人に引き下げたことが重要である。

第3に、参加権の強化として、雇用確保および職業訓練につき改正された。雇用の流動化が進むなかで、雇用確保のためには労働者の資格向上が重要であるという認識のもとに、従業員代表が職業訓練の必要性を把握し計画を主導する権限が付与された。また、労働者の雇用確保および促進のために提案することが認められた。

第4に、男女の機会均等が強められた。そのために、従業員代表構成につき少数派の性への配慮が求められ、また、家庭生活と職業生活の両立を促進することになった。さらに、女性の昇進促進のため、使用者は計画を策定し実施することが求められることになった。

ハ 改正の影響(2002年従業員代表委員選挙) 01年改正を受けて、2002年3-5月に全国一斉に選挙が実施された。カッセル社会調査研究所の調査によれば、その特徴はつぎのとおりである。2002年の選挙により、調査した約10,000事業所では約7万人の従業員代表委員が選出され、委員数は前回(1998年)よりも11%増えた。従業員代表の平均委員数は前回(1998年)の6人から02年は7人に増えている。専従委員数は、全国総数で35%の増加である。平均して従業員代表委員の9%が専従委員である。労働者200-299人を擁する

事業所では、改正により初めて専従委員をもつことができるようになったが、該当する従業員代表の3分の2で専従委員が選出されているにとどまる。今回、改正により有権者5-50人の小規模事業所で簡略化された選挙方法によることになったが、該当する事業所の4割近くで従業員代表選挙が実施された。

女性に関しては、改正により労働者に占めるその構成比率を委員にも反映させることになった。その結果、従業員代表委員に占める女性委員も比率は上昇した。事業所全体のうち68%で男女別の割当投票が行われた。

6 小 括

以上のような法律の歴史をみると、その内容上の特色および背景としてつぎのことを指摘することができる。

イ 内 容 まず参加権の対象事項をみると、それは一貫して拡大し、参加の程度は次第に強まってきた。それは1920年法以来の法律運用のなかで、特に労働側から参加の範囲を拡大する要求が出され、それが法律改正に結実したこと、職場の作業環境が変化するなかで法律の趣旨を貫くために新しい分野に参加を広げる必要な場合があることによる。参加権の拡大にとって、特に1972年改正の役割が大きい。なお、「社会的事項」に何が分類されるかは法律により異なっている。

従業員代表の組織をみると、1920年法では労職（現業労働者と職員）グループ別々に委員会を設置していたが、52年法では労職で別々に選出されつつも、労職合同の構成になった。それが2001年法では選出でも労職の区別がなくなった。現業労働者と事務系職員の仕事内容の区別が次第に縮小したことを背景に、それが従業員代表の構成の変化に反映していることがわかる。また、従業員代表の会議や臨時の従業員集会が、以前には労働時間外に行われていたことをみると、取扱いが大きく変化したことがわかる。

従業員代表が使用者側と意見が対立した場合に、争議行為などに訴えることは許されないという平和的紛争解決原則は一貫したものである。これは従業員代表にとって制度内在的というべきものである。この点は、従業員代表

が労働者の経済的利益を擁護する機関であることが強調されていた1920年法でも同様である。それでも、その具体的な内容には一定の幅があり、その程度は法律によってやや異なり、1952年法が絶対的平和義務を定めるのに対し、72年法の法律規定は緩和したものになっている。

従業員代表と労働組合の関係は、労働協約が事業所協定に優先するという点では一貫している。それでも組合が従業員代表を支援できる方法や程度は法律により異なり、次第に支援の程度を強めてきている。

1972年法が個別労働者の権利を定めたことは、この法律が従来は従業員代表という集団的労働関係に関する定めであったことに照らして、労働者参加としては新しい形態である。

ロ 法制化の背景 ドイツでは1920年法により体系的に法制化された。法制化自体は、任意設立主義ではあったが、すでに1891年の営業法改正により定められていた。そこでは従業員代表法制により労使の意思疎通を促進し、それにより使用者による家長主義的労使関係の変更が意図されていた。そして制度整備は、使用者側と労働組合の合意に委ねる、または労使の集団的合意にもとづいて法制化するという方法ではなく、国家主導で法制化されてきた。このように「上からの近代化」として国家主導で労働法制を整備し労使の意思疎通を促進することは、イギリスおよびフランスに比べて後発資本主義として急速な近代化をめざしていたドイツでは、さほどの抵抗はなかったようである。

- (1) 横井芳弘「ドイツにおける経営参加制度の発展とその背景」中央大学法学新報60巻6号56頁以下(1953年)、門田信男「労働者共同決定権史」東洋法学3巻1号63頁以下(1959年)、村上淳一「ドイツにおける労働者代表制度の形成」法学協会雑誌99巻1号94頁以下(1982年)、佐々木常一『ドイツ共同決定の生成』(1989年、森山書店)、野村正實『ドイツ労資関係史論』(1980年、御茶の水書房)。
- (2) 久保敬治『ドイツ経営参加制度』(1956年、頸草書房)、大塚忠「労働者委員会の成立」大橋昭一・長砂実編『経済民主主義と経営参加』(1981年、ミネルヴァ書房)78頁以下、前田達男「ワイマール経営協議会法の成立と展開」法学論叢80巻3号54頁以下、80巻4号56頁以下(1966年)。

- その実際や背景につき、坪郷実「経営レーテ運動の基礎」大阪市大法学雑誌24巻1号67頁以下、24巻2号183頁以下、24巻4号439頁以下（1977-78年）、小野清美「ドイツ革命における『社会化』運動の研究」名古屋大学法政論集79号76頁以下（1979年）。
- (3) 久保・前掲注(2)、横井芳弘「西独における経営参加の諸問題」季刊労働法（以下「季労」という。）11号146頁以下（1954年）、正田彬「団体交渉と労使協議制」労働20号21頁（1962年）、同「西ドイツにおける団体交渉と労使協議制」日本労働協会編『団体交渉と労使協議制』（1964年、日本労働協会）71頁、網野誠『西ドイツ被用者経営参加法論』（1969年、風間書房）、平澤克彦『企業共同決定制の成立史』（2006年、千倉書房）。
- (4) 石田磯次「西ドイツの1972年工場組織法」日本労働協会雑誌（以下「労協」という。）164号62頁以下、165号75頁以下、166号68頁以下、167号68頁以下（1972年）、松原直雄「西ドイツ労働者の共同決定権要求」レファレンス22巻3号3頁以下（1972年）、同「西独の新経営組織法の背景」レファレンス23巻2号6頁以下（1973年）、森英良「西ドイツの新経営組織法」労協168号55頁以下、172号66頁以下（1973年）、久保敬治「西ドイツにおける労使協議制」労働省編『諸外国の労使協議制と経営参加』（1973年、日本労働協会）155頁以下、島崎晴哉「西ドイツにおける新経営組織法と労働組合」中央大学経済学論纂15巻3・4号89頁（1974年）、林昭「西ドイツ労働組合・政党と共同決定構想」経営参加研究会編『経営参加の諸問題』（1980年、同朋社）187頁以下。
- (5) 久保敬治『ドイツ労働法論』（1970年、ミネルヴァ書房）41頁。
- (6) 藤内「ドイツ事業所組織法改正」季労198号140頁以下（2002年）、藤内「ドイツ事業所組織法改正における各種改正提案」岡法51巻2号397頁以下（2002年）、藤内「ドイツ従業員代表法制の現在と今後」日独労働法協会会報4号14頁以下（2003年）。

Ⅲ 従業員代表の組織と活動

従業員代表の最近の状況をいくつかの側面から紹介する。

1 従業員代表の設置状況・投票率

法律適用事業所（民間、労働者5人以上）のうち従業員代表が設置されている事業所の比率は10%であり、従業員代表が設置されている事業所に雇用されている労働者の比率は、西地域で46%、東地域で38%である（**図表1**）。これを製造業とサービス業で分けると、製造業で51%、サービス業で43%である。これの歴史的推移をみると、設置率は次第に低下している（**図表2**）。その背景には、企業規模の縮小、産業構造の変化など構造的な事情がある。ただし、事業所組織法にもとづく公式の従業員代表とは別に事業所独自の従

図表 1 従業員代表の設置比率 (事業所規模別 2006年, %)

	5~50 人	51~100 人	101~199 人	200~500 人	501人以上	総計
〈西地域〉						
事業所比率	6	44	66	77	88	10
労働者比率	10	45	66	78	92	46
〈東地域〉						
事業所比率	7	43	58	71	82	10
労働者比率	11	44	60	71	86	38

出典：WSI Mitteilungen 9/2007, S. 513.

図表 2 従業員代表が設置されている事業所および傘下労働者の比率 (%)

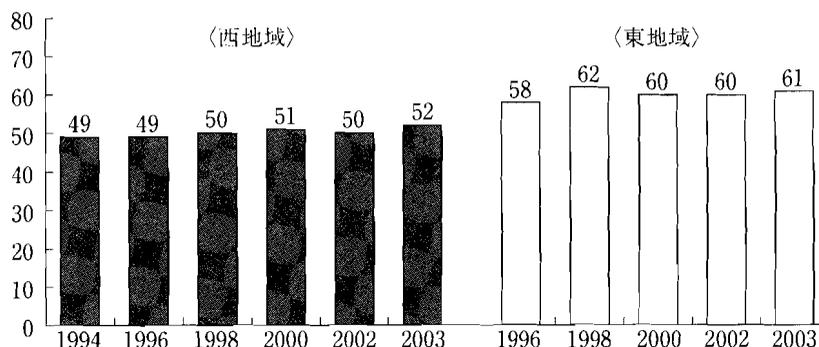
年	事業所の比率	労働者の比率
〈西地域〉		
1993	10	50
1994	11	51
1996	12	51
1998	10	50
2000	12	50
2002	11	50
2003	11	48
2004	10	47
2005	11	47
2006	10	46
〈東地域〉		
1996	10	42
1998	10	38
2000	12	40
2002	11	40
2003	11	39
2004	10	38
2005	11	39
2006	10	38

出典：図表 1 と同じ。S. 513.

業員代表がおかれているが、それは労働者数で見ると公式の従業員代表がない事業所のかなりに達する（図表3，3-2）⁽¹⁾。なお、官庁における公務員代表設置率は民間企業におけるよりも高く、官庁勤務所の57%に設置され、公務員代表によって代表されている公務員の比率は87%である⁽²⁾。

代表委員選挙（2006年）につき、約2万の従業員代表に対してルドルフらにより調査が行われた⁽³⁾。2001年改正により選挙手続が簡略化された小規模事業所における選出がはっきりと増えている。投票率は81%であり（図表4），最近再び高まりつつある。

図表3 従業員代表のない事業所のうち事業所独自の従業員代表を有する事業所の比率（労働者比率，%）



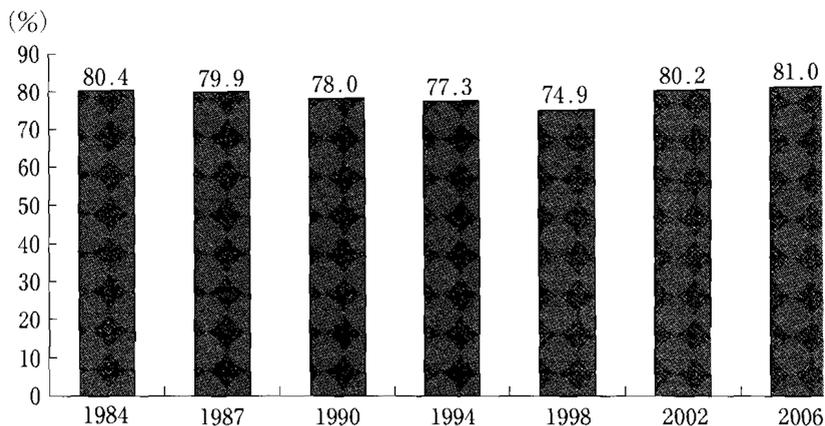
出典：Artus/Böhm/Lücking/Trinczek (Hrsg.), Betriebe ohne Betriebsrat, S. 53.

図表3-2 事業所における従業員代表の設置状況（規模別，%）

事業所規模	10~19人	20~49人	50~99人	100~199人	200~499人	500人以上	計
代表なし	73	56	41	26	14	3	33
1つの従業員代表	7	23	44	66	79	94	57
別の代表機関あり	20	21	15	8	7	3	11

出典：Ruhr-Universität Bochum, BISS-Befragung 2005.

図表 4 従業員代表委員選挙投票率の推移(%)



出典：W. Rudolph/W. Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahl 2006, S. 2.

2 従業員代表に占める女性委員の比率⁽⁴⁾

事業所組織法改正（2001年）により、従業員代表の構成で事業所内の少数派に属する性の労働者数に対応させなければならないとされた。その影響につき、経済社会研究所（WSI）の調査（2002年）によれば、まず事業所内で少数派に該当するのは女性か男性かでは、回答した1,197事業所のうち、879事業所が女性であり、318事業所が男性であるとしている。男性が少数派にあたる事業所が少ないながらも一定数あることを示している。つぎに、この規定が事業所内で遵守されているか否かについては、70%で「遵守されている」、16%で「遵守されていない」と回答されている。従業員代表に占める女性委員の比率は25%である。その比率は徐々に高まりつつあり、2006年の選挙では26%になった（図表 5）。議長が女性である比率は17%であ

図表 5 従業員代表委員に占める女性の比率

選挙年	比率 (%)
1984年	19.2
1987年	20.5
1990年	20.5
1994年	23.5
1998年	22.9
2002年	25.4
2006年	25.9

出典：図表 4 と同じ。

り、それは事業所規模が大きいほど高い。さらに、事業所内で女性の採用や昇進を促進する旨の事業所協定を締結しているのは、回答した1,730事業所のうち1割弱の157事業所であった。

3 従業員代表の構造等⁽⁵⁾

経済社会研究所は、従業員代表を対象にその活動や事業所の状況を把握するために定期的に調査している。2000年の調査によれば、専従代表委員の制度はフルに利用されている。23%の事業所では、法定基準を上回って専従代表委員が認められている。それは事業所規模が大きいほど高くなっている。

従業員代表会議に専門家を招請してその専門知識を提供してもらうことができる。その場合に、使用者がそれに対する報酬の支払うにあたり使用者はさほど抵抗なく支払う傾向にあるが、この点で70%の事例では「常に」そうであり、14%の事例では「たいてい」がそうである。

年少者・職業訓練生代表が設置されている比率は、従業員代表がある事業所の49%である。

法律にもとづいて使用者が従業員代表に情報を提供するにあたり、24%の従業員代表はたびたび要請しなければならず、18%の事例では、従業員代表はその法的根拠を指し示して催促しなければ提供してもらえない。従業員代表の64%は、「使用者が協働権（Mitwirkungsrecht）の行使をしばしば妨害しようとする」と回答している。

従業員代表に対して使用者は部屋および設備を提供するが（40条2項）、14%はこの提供が十分ではないと回答している。労働者数50人未満の事業所に限ると、それは30%に達する。

一七七

従業員代表と労働組合の協力状況を見る。組合による援助につき、従業員代表は十分なものとは感じていないことがある。14%は「とても遅い」と感じており、20%は「回数が少なすぎる」、23%は「実際のニーズに対して余りに乏しい」と感じている。16%のみが「十分である」と感じている。

代表委員に占めるドイツ労働総同盟（DGB）組合員の比率は73%であり、

議長に占めるそれは87%である。

4 事業所協定の締結状況⁽⁶⁾

このテーマでニーエンヒューザーらが労働者数100人以上の事業所1,000カ所の人事部に対して調査(2003年)したものを紹介する。締結されている事業所協定の数は**図表6**のとおりである。事業所によりかなり分散

図表6 事業所協定数の分布

事業所協定数	比率 (%)
0	1
1-4	25
5-9	24
10-19	26
20以上	26

出典：WSI Mitteilungen 10/2005, S. 548.

している。彼らは従業員代表のタイプと事業所協定締結の相関関係を調べた。そのさいに、事業所における従業員代表のタイプとして、強いか弱い、使用者側と協力的な関係か否かの指標で分類した。強いか弱いかの分類では、人事担当者に対して、「あなたの評価によれば、従業員代表の影響力はどれほどか」という質問をし、平均に対して強い場合と弱い場合を抽出した。さらに、労使の協力度につき、「たいていの技術的または組織的な変更は従業員代表に対して貫徹されているか」「従業員代表に対して事業所と労働者の共通した利益を従業員代表に対して調整することはしばしば困難か」および「技術的または組織的変更は従業員代表から制限されることなく支持されるか」という3つの質問に対する回答の合計で協力度が高い場合と低い場合を選び出し、2つの指標をクロスして4つのタイプに分けた。

基礎データとして、標準タイプの従業員代表を除外して、この4つのいずれかの特色を有する従業員代表のなかで、「弱い+協力的」の従業員代表は38%、「弱い+非協力的」は23%、「強い+協力的」は19%、「強い+非協力的」は20%であった。

事業所規模別および従業員代表タイプ別に事業所協定数をみると、**図表7**および**図表8**のとおりである。この点で事業所規模と深い相関関係があり、事業所規模が大きいほど事業所協定数も多い。また、従業員代表のタイプとも少し

一七六

相関関係があり、「強い+非協力的」の従業員代表では締結件数が比較的多い。

図表7 事業所規模別の事業所協定数

労働者数(人)	平均値	中央値	事業所数
100-139	7.8	5	231
140-199	9.5	7	249
200-499	14.8	10	316
500-999	18.2	13	97
1,000以上	35.7	30	93
平均	14.1	9	986

出典：図表6と同じ。S. 549.

図表8 従業員代表タイプ別の事業所協定数

従業員代表のタイプ (該当する従業員代表数)	小規模事業所	中大規模事業所	平均
弱い+協力的 (355)	8	18	12
弱い+非協力的 (217)	8	15	11
強い+協力的 (181)	10	23	17
強い+非協力的 (192)	11	26	19
計	9	21	14

注：「小規模事業所」とは、労働者数100-200人の事業所、「中大規模事業所」はそれよりも規模の大きな事業所をさす。

出典：図表6と同じ。S. 549.

つづいて事業所協定が定める事項別にみると、まず労働時間に関する事業所協定が最も多い(図表9)。労働時間は事業所ごとに独自の定めをする必要があることから、これは当然であろう。従業員代表のタイプ別で違いがあるのは、まず継続訓練(Weiterbildung)に関してである。「強い」従業員代表はこれに熱心に取り組んでいる様子が窺われる。また、成績規定や人事問題に関しても「強い」従業員代表の方が取り決めている比率が概して高い。そ

図表 9 事業所協定規定事項（従業員代表タイプ別、事業所規模別、%）

規 制 事 項	従業員代表のタイプ								計	
	弱 い 協力的		弱 い 非協力的		強 い 協力的		強 い 非協力的			
労 働 時 間	93	97	91	95	95	94	97	94	93	95
賃 金 支 払 お よ び 格 づ け	51	46	42	43	60	58	45	58	49	51
成 績 規 定	41	46	43	44	44	54	38	60	42	51
就 労 保 護	37	56	29	45	47	49	37	53	36	51
作 業 組 織	36	43	37	32	48	50	35	44	38	43
人 事 問 題	35	34	27	32	55	46	43	39	37	38
継 続 訓 練	17	28	14	24	35	33	23	34	20	30
技 能 訓 練	17	23	15	30	21	36	22	39	18	31
雇 用 保 障	21	18	17	26	36	25	20	33	22	25
専 門 的 訓 練	15	20	13	22	35	36	15	35	17	28
男女平等促進, 平等取扱	5	5	3	6	11	15	10	7	6	8

注：各数字のうち、左側は、労働者数100人以上200人以下の事業所の数字であり、
右側は、労働者200人を上回る事業所の数字である。

出典：図表 6 と同じ。S. 550.

して、従業員代表が協力的か非協力的かで分かれている事項は作業組織および専門的訓練（Ausbildung）（小規模事業所に限り）であり、協力的なタイプの場合にそれが定められていることが多い。

さらに、現在の事業所協定に対する使用者側の評価をみると（図表10）、まず事業所協定が「柔軟性を高める」「産業別協約を緩和する可能性を与える」という項目を肯定する回答が多い。現在の事業所協定制度が使用者側から概して肯定的に評価されていることが窺える。事業所規模別の分類では違いはさほどない。それに対し、タイプ別では、「強い」従業員代表の場合には使用者側は柔軟な取り決めをすることに役立っていないと受け止め、したがって硬直した取扱いに繋がっているとみている。また、事業所協定が果たす役割につき、「強い+非協力的」の従業員代表の場合の方が、使用者側がメリットを感じる事が少ないようである。「協力的」な従業員代表の場合には、使用

図表10 現在の事業所協定に対する使用者側の評価
 (事業所規模別, 従業員代表タイプ別, %)

	事業所規模		従業員代表のタイプ				合計
	100人~ 200人	201人 以上	弱い 協力的	弱い 非協力的	強い 協力的	強い 非協力的	
柔軟性を高める	74	73	80 83	68 67	89 82	55 59	74 74
産業別協約を緩和する可能性を与える	51	54	54 60	49 59	56 57	45 42	52 55
協約の開放条項を活用するのに役立つ	40	49	45 51	42 51	37 52	33 45	41 50
実際に行われている「事業所内の慣行」を明記しているだけ	61	55	13 8	24 28	4 16	38 45	19 23
主に従業員代表の働きかけに基づいて締結された	38	40	62 52	62 57	53 55	65 52	61 54
事業所内の硬直性を高めることにつながる	19	23	37 31	35 36	29 43	50 53	38 41
事業所協定は、より大きな意義を与えられるべきだ	91	90	92 93	91 85	95 92	87 84	91 89
事業所協定はどちらかといえばマイナス面よりもプラス面の方が大きい	90	87	93 87	89 86	95 94	78 78	90 86

出典：図表6と同じ。S. 551.

者が事業所協定にプラス面を感じることが多い。

- (1) Ingrid Artus/Sabine Böhm/Stefan Lücking/Rainer Trinczek (Hrsg.), Betriebe ohne Betriebsrat, 2006, S. 53. (Peter Ellguth) なお、この事業所独自の非公式な従業員代表制の実情を明らかにすることは、今後の研究課題としたい。
- (2) IAB-Betriebspanel 2006.
- (3) Wolfgang Rudolph/Wolfram Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahlen 2006, 2006.
- (4) Christina Klenner/Christiane Lindecke, Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, WSI Mitteilungen 3/2003, S. 177 ff.

- (5) WSI, Zweite repräsentative WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten in Deutschland, 2001, S. 3.
 (6) Werner Nienhüser/Heiko Hoßfeld, Betriebsvereinbarungen—Kommt es auf den Betriebsrat an?, WSI Mitteilungen 10/2005, S. 547 ff.

IV 労働条件規制の事業所化と従業員代表

労働時間短縮のなかで事業所内の労働時間を弾力的に運用することを認めた1984年の金属産業の労働時間短縮協約（いわゆるレーバー合意）⁽¹⁾以後、協約開放条項が増え、90年代後半以降は経済のグローバル化のなか企業間競争の激しさを反映して労働協約が一律に規制する比重が下がり、具体的な取扱いを事業所（または企業）レベルの規制に委ねる傾向が強まった⁽²⁾。いわゆる労働条件規制の事業所化（Verbetrieblichung）ないし個別企業化と呼ばれる傾向である。それとともに、従業員代表および事業所協定の果たす役割が大きくなってきている。そこで従業員代表の将来を考えてみる。従業員代表および事業所協定の役割は組合および協約の役割と表裏の関係にあるので、協約の現状と将来の検討を通じてこの問題を考えてみることにする。

1 労働協約の現状 — 開放条項を中心に —

イ 労働協約の現状 協約の拘束を受けている使用者に雇用されている労働者は総計で65%（西地域）および54%（東地域）である。産業別にみると、官庁、金融・保険業、鉱山・エネルギー産業で高い。協約締結の単位は依然として産業別横断協約が中心であるが、企業別協約もその比率を高めてきている。また、横断協約から企業別協約への切り替えも進みつつある⁽³⁾。企業別協約はとくに交通・通信産業に多く、それはこの産業分野で独占的傾向があることとかかわろう。協約適用比率の歴史的推移をみると、1996年に西地域69%、東地域56%であったのが、2006年には西地域57%、東地域41%と次第に低下してきている⁽⁴⁾。

つぎに、協約に拘束されている使用者に雇用されている労働者の比率と、

従業員代表が設置されている事業所で就労している労働者の比率をクロス集計すると、労働者の54%が産業別横断協約の適用を受けている使用者のもとに雇用されており、加えて従業員代表が設置されている事業所に雇用されているのは31%である（西地域、**図表11**）⁵⁾。反対に、協約適用がなく従業員代表も設置されていない事業所に雇用されている労働者は30%（西地域）および42%（東地域）である。従業員代表のある事業所に限定すると、労働協約に拘束されている事業所は72%である。現在協約に拘束されていない事業所でも、多くが協約締結を志向する方向にある（**図表11-2**）。

協約に対する企業内の取扱いとして、賃金ではしばしば協約賃金に対して企業内で上乘せして支払われることがある。それは、労働市場・職業研究所の調査（1993年）では調査事業所の57%であったが⁶⁾、その後次第に減少してきた。しかし、まだ半数の事業所で支給されている（**図表12**）。支給されている事業所でも、全労働者に支給されているわけではない。

□ 協約開放条項の現状⁷⁾ 開放条項は、事業所当事者（使用者と従業員代表）が各事業所で協約規定と異なって取り扱う、または協約規定を事業

図表11 労働協約適用および従業員代表の有無別労働者比率（2006年、%）

	西地域			東地域		
	民間	そのうち		民間	そのうち	
		製造業	サービス業		製造業	サービス業
従業員代表+産業別協約	31	48	24	19	21	20
従業員代表+企業別協約	7	10	5	10	10	9
従業員代表あり、協約なし	7	10	8	9	16	10
産業別協約あり、従業員代表なし	23	11	24	16	7	17
企業別協約あり、従業員代表なし	1	0	2	4	5	5
いずれもなし	30	20	37	42	41	39
産業別協約あり	54	59	47	35	29	37
従業員代表あり	46	68	37	38	47	39

出典：図表1と同じ。S. 514.

図表11-2 労働協約適用状況 (事業所比率, 2005年, %)

	計	西地域	東地域
協約拘束あり	72	73	61
—産業別協約による	53	54	44
—企業別協約による	13	13	11
—企業別協約および産業別協約による	6	6	6
協約拘束なし	29	27	38
—そのうち, 協約志向は あり	77	77	74
—そのうち, 協約志向は なし	22	22	26

注: これは, 従業員代表が設置されている事業所に限った, 従業員代表を対象とした調査の結果である。

出典: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 301.

図表12 任意の企業内上乗せ支給の有無 (従業員代表回答, 2004/05年調査, %)

上乗せ支給	計	西地域	東地域
なし	40	36	67
あり	59	63	32
不明	1	1	1
上乗せ支給の削減			
あり	73	72	88
なし	27	28	10
不明	—	—	2

出典: WSI Mitteilungen 6/2005, S. 302.

所レベルで具体化ないし補充するなど, 事業所レベルで独自の運用をすることを協約が認める。その現状をみると, 事業所の75%で利用され, 1つまたは2つの開放条項を利用することが多く, 事項としては「可変的な労働時間」が最も頻繁に利用されている (51%, 図表13)⁽⁸⁾。産業分野別にみると, 鉱山・エネルギー産業および原料加工産業で多い。

ハ 労働時間口座⁽⁹⁾ 協約の開放条項は労働時間に関して最も頻繁に利用されているが, その結果, 労働時間の弾力的な利用のために労働時間の貸し借りという労働時間口座 (Arbeitszeitkonto 労働時間貯蓄口座の訳もあ

一七〇

図表13 協約開放条項の利用状況（従業員代表回答，％）

		協約適用事業所における比率	
協約開放条項は利用されている		75	
そのうち：			
1	条項	35	
2	〃	34	
3	〃	21	
4	条項以上	10	
事 項	協約適用事業所における比率	開放条項利用事業所における比率	
可変的な労働時間	51	68	
労働時間延長	26	35	
入職者特別賃金規定	19	25	
年間一時金の削減または不支給	17	22	
期限つきの労働時間短縮	15	20	
賃上げの適用除外	12	17	
協約基本賃金の引下げ	8	10	
休暇手当の減額または不支給	6	9	
経営危機（苦境）条項	5	7	
そのほかの条項	3	4	

出典：図表12と同じ。S. 304.

る）が普及してきている。そこで、これに関する動向をみておく。経済社会研究所の従業員代表調査（1999/2000年）によれば、従業員代表が設置されている事業所の78%で時間外労働口座が、同事業所の66%でフレックスタイム制に伴う労働時間口座が、同事業所の34%で協約上の労働時間ゾーン（Arbeitszeitkorridor 労働時間回廊の訳もある）⁽¹⁰⁾規定にかかわる口座が存在する。

労働時間口座の調整期間は、3分の2の事例で1年間以内であり、5%の事例では調整期間の定めがない。問題なのは、労働時間口座の運用で労働時

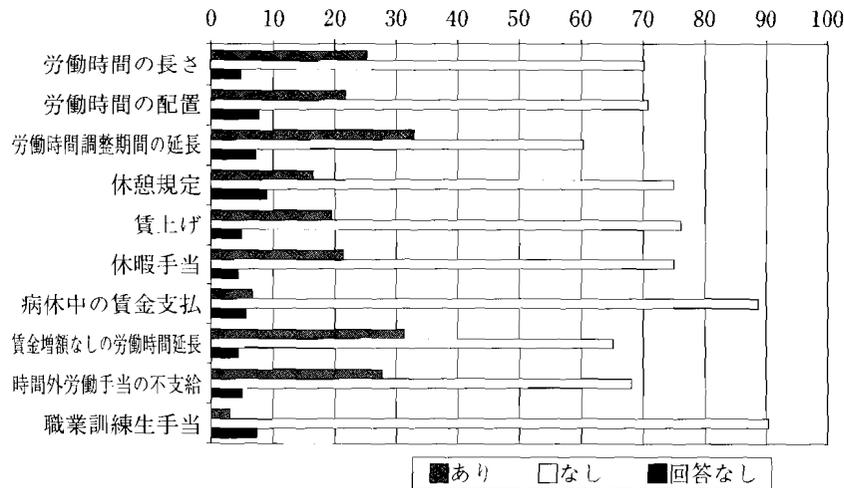
間の貸し借りにつき、精算が必ずしも明確にされず、しばしば切り捨てられていることである。従業員代表の回答によれば、調整期間終了時に労働者の時間超過がある場合には代替休暇が付与される（時間調整）のが最多で、私企業の58%、官庁の45%でそのように扱われている。超過分が金銭補償されるのは私企業の28%、超過分が持ち越されるのは私企業の14%である。そして、私企業の21%および官庁の38%で、調整期間満期後には「流され」ている。

たしかに、労働時間口座制度は労使双方に好都合な可能性がある。使用者にとっては、仕事量が多いときに時間外労働なしにより多く働かせることができ、それにより時間外労働手当、派遣労働のための費用および倉庫管理費を節約することができる。雇用量調整により不測の需要変動に迅速に対応できる。労働者側にとって、それは労働時間主権 (Arbeitszeitsouveränität) を得る可能性と失う可能性がある。労働側の推測では、公務員代表の4分の3がこの口座制度により勤務時間を個人的に編成する余地をもっているといっている。

二 協約違反の事業所内取扱い 協約開放条項がないにもかかわらず協約適用事業所で協約水準を下回る取扱い、すなわち違法な規制緩和 (wilde Deregulierung) が行われていることが報告されている。たとえば、オポルツァーらの調査報告⁽¹¹⁾によれば、協約に違反した事業所内取扱いの内容として、労働時間調整期間の延長、賃金増額なしの労働時間延長、時間外労働手当の不払い、労働時間の長さおよび配置の逸脱、特別手当や賃上げの削減が行われている。とくに多いのは、労働時間調整期間の延長であり (図表14)、違反は事業所の3分の1から4分の1にみられる。他方で、経済社会研究所の調査⁽¹²⁾によれば、協約水準を下回る事業所内の取扱いは、85%の事業所ではない。しかし、10%では「しばしばあり」、5%では「頻繁にある」。それは、地域的には東地域で、産業別には建設業が多い。さらに、一部の事業所では開放条項なしに協約を下回る事業所協定が締結されている。

ここではたいてい使用者側から提案され、それを従業員代表が受け入れて

図表14 開放条項なしに協約水準を下回っている取扱いの有無 (%)



出典：Oppolzer/Zachert(Hrsg.), Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages, S. 19.

行われている。使用者側が提案する背景は、企業の競争関係、収益後退、労働者の雇用保障などである。このことは、これらの事項に関する開放条項については、事業所当事者間でさらなる開放に強い要望があることを示している。

これらの違反の場合、開放条項および異別取扱 (Differenzierung 差別化の訳もある)⁽¹³⁾の程度と協約水準への違反回避の間に相関関係があることが認識されている⁽¹⁴⁾。特に包括的な弾力化が可能な化学産業では労働時間の運用 (特に調整期間) および時間外労働に関しては協約水準が下回られることはないだろうと考えられている。

ホ 各産業分野における特色 以上、協約と開放条項の全体的状況を紹介してきた。それでは各産業分野ではどのような特色があるのであろうか。この点をオボルツァーらの調査⁽¹⁵⁾からみる。まず金属産業の場合である。この産業は横断的協約のあり方をめぐり中心的に議論されてきた分野である

が、最近、協約は最低限のことだけを定める方向に変化してきた(例、労職統一の賃金協約、雇用保障および老後保障(Alterssicherung)のための長時間口座など)。調査回答者の83%の事業所に開放条項があるが、回答者の68%で労働時間の配置に関してそれが利用されており、回答者の79%では労働時間の長さにつき開放条項があるところ、72%では標準労働時間(週35時間)から変更されて運用されている。労働時間ゾーンに関しては53%の事業所に開放条項があり、うち66%で利用されている。労働時間ゾーンは週30-40時間の範囲である。労働者の多くは週30時間への短縮に同意し、労働者の64%は個別合意により特別手当の一部を放棄し、45%は同じ賃金額で週5時間多く働き、または1週間分の休暇を放棄している。失業率が高く労働市場で使用者側が有利な立場にあることを背景に、個別労働者との開放条項を使用者は大いに利用している。他方で、賃金面の開放条項は少なく、賃金ゾーン(Entgeltkorridor)や入職者特別賃金規定(Einstiegstarif)は少ない。これは今後も増えないだろうとみている。金属産業では、「賃金は協約によって厳格に定められるべきであり、労働時間は週40時間までも延長されるべきではない」という意見が強い。望ましい解決方法は、労働時間ゾーンや労働時間口座が事業所協定によって具体化されること、または採用時に義務が明示されることであると理解されている。また、開放条項の別の例として、同調査によれば協約の半数近く(48%)に経営危機(苦境)条項がある。この条項が実際に適用されるためには、当該事業所当事者の要請を受けて協約当事者がそれに同意することが通常必要であるが、これまで組合は極端に経営困難な場合にのみ同意してきた。この条項を協約当事者の同意なしに事業所当事者だけで事業所協定で定めることができるように変更することには、関係者の70%が反対である。

つぎに、金属産業と大きく異なる例として、化学産業における協約規定の状況を見る。労働時間に関しては、所定労働時間は37.5時間、労働者個々人の同意があればそれと異なって定めることができる時間幅(労働時間ゾーン)は、35-40時間の範囲である。1日当たりの所定労働時間は10時間まで延長可

能である。弾力的運用に関する協約上の基本条件として、労働時間の可変的な配分の調整期間は12カ月であり、プロジェクト作業の場合には36カ月である。また、賃金面の弾力的な運用につき協約が定める基本条件は、賃金ゾーンとして協約賃金の10%まで事業所で引き下げることができ、年間特別給付は不支給も可能であり、初めて職業を経験する場合および職業訓練生が引き続いて同じ事業所で採用される場合には、入職者特別賃金規定として協約賃金の95%まで減額することが可能であり、長期失業者を採用した場合には協約賃金の90%まで減額することが可能である。このように協約自体が賃金に関しても事業所当事者に大幅な運用上の裁量を認めている。その背景には、化学産業では労使が合意して紛争を解決する手続きが整備され、開放条項を含めて協約制度が安定しているという事情がある⁽¹⁶⁾。

さらに、印刷業や小売業では、企業規模により状況が大きく異なる。その結果、小売業では企業規模別に使用者団体が分かれている。また、たとえば労働時間の弾力化をどの程度認めるかで使用者団体内部で対立することがある。小売業では労働時間口座、労働時間延長および高齢者パート勤務の項目では、協約で大幅に緩和されている。

そして手工業では、その特殊な企業構造のゆえに、賃金および労働時間という中核部分以外では協約の規範的効力が及ぶ範囲が限定されている。ここでは協約は規範的効力を伴わない指針を定めることが多い。

このように、各産業分野の構造の違い、労使関係の違い、国際競争でおかれた条件の違いなどから、開放条項の普及状況および利用状況も多様である。

2 労働協約の将来

イ 関係者の評価 このように協約に開放条項が増え、また協約は枠組みだけを定め詳細を事業所レベルの取り決めに委ねることが増えているなかで、関係者は協約の現状および将来に関してどのように見ているのであろうか⁽¹⁷⁾。この点につき、オポルツァーらによる調査報告をみってみる。ここでは従業員代表、組合役員および使用者団体役員に対して聞き取り調査が行われ

た。まず、従業員代表による評価である。従業員代表調査は10例（化学産業3例、金属・電機産業2例、印刷産業2例など）について行われた。開放条項が協約にチャンスを提供する可能性につき、2つの従業員代表は「チャンスなし」と回答し、7つはチャンスを肯定する。事業所内の事項につき柔軟に詳しく定める可能性につき、半数は肯定する。4つの従業員代表は、「開放条項により従業員代表に過剰なことが求められる」と答える。5つの従業員代表は、労働条件の低下を危惧している。すなわち、協約開放条項の展開が横断協約に新しい可能性を開くとみてはいるが、同時に、それが労働条件の低下や従業員代表活動に困難をもたらすことに懸念が示されている。そこで、7つの従業員代表は、組合による援助の強化を期待している。協約開放条項の拡がりに対する従業員代表の懸念や反対はほかの調査でも報告されている⁽¹⁸⁾。つづいて、事業所当事者の裁量に委ねるのが望ましい事項としてほとんどは労働時間を挙げるが、ほかに化学産業の従業員代表の2つは賃金を挙げる。そこでは企業収益に依存した手当が考えられている。また、経済社会研究所の調査（1999/2000年）⁽¹⁹⁾によれば、労働条件規制の事業所化に関する従業員代表の評価は、「一般的に問題である」が39%、「評価が分かれる（zwiespältig）」が33%、「判断することが難しい」が13%、「歓迎する」は10%である。同研究所の最近の調査（2004/05年）によれば（**図表15**）、「一般的に問題がある」という回答が過半数を占めている。また、従業員代表の81%は「どちらかといえば、使用者に事業所内の利害を貫徹する可能性を与える」とみていて、不安ないし警戒心が強い様子を窺うことができる（**図表16**）。

つぎに組合側の評価をみる。組合は開放条項を、協約を下回る事業所内の取扱いを防ぐうえで有益であると受け止めている。使用者団体内で脱退する使用者が出ていること⁽²⁰⁾も、組合にそのような理解を促しているであろう。開放条項が増える場合には、従業員代表に対する組合の相談活動がより強く要請されるとみている。

そして、使用者側の評価として、使用者団体役員は規制の事業所化に賛成である。企業間格差が拡大するなかでは横断協約の硬直性を感じることが多

図表15 労働条件規制を事業所レベルに下ろすことの評価
(経営状況別, 従業員代表回答, 2004/05年, %)

	受注状況				計
	よい	ややよい	やや悪い	悪い	
歓迎する	16	9	11	2	12
評価が分かれる	22	37	24	63	30
一般に問題がある	58	49	63	35	53
わからない	4	5	3	0	6
	売 上 げ				
歓迎する	11	18	10	4	12
評価が分かれる	24	34	30	68	30
一般に問題がある	63	43	58	28	53
わからない	3	6	3	0	6
	収 益				
歓迎する	13	17	9	6	12
評価が分かれる	32	32	31	31	30
一般に問題がある	54	48	54	63	53
わからない	2	2	6	1	6

出典：図表12と同じ。S. 305.

図表16 協約政策を分権化し事業所に接近させることの意義
(従業員代表回答, %)

	当っている	当らない
どちらかといえば、使用者に事業所内の利害を貫徹する可能性を与える。	81	17
協約適用分野内で賃金・労働条件の差異が拡大する。	75	22
従業員代表が有意義な影響力を及ぼすことにはならない。	53	42
従業員代表が影響力を増大させる可能性がある。	49	49
待遇改善のための企業内の条件が企業ごとに違ってくる。	48	49
従業員代表に対して過大なことを求める。	48	50

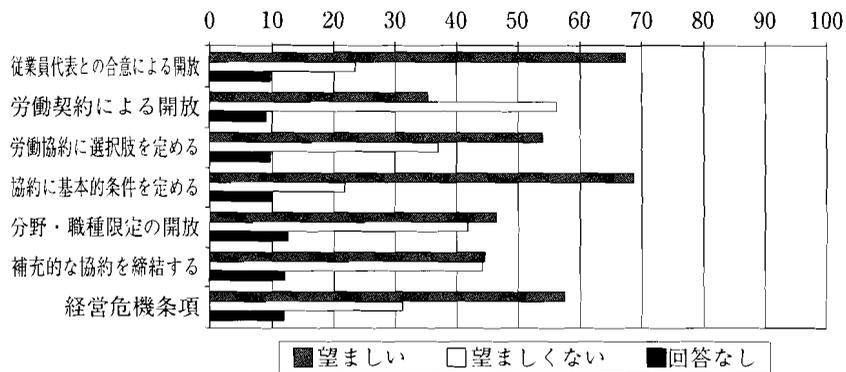
出典：図表12と同じ。S. 305.

く、協約規制を企業の実情に適合させなければ使用者団体からの脱退がなお続くと考えている。そのような改革によって初めて横断協約は今後もなお存続していきるとみる傾向が強い。改革の方向につき、事業所レベルの取扱いに委ねるべき事項として賃金（特別支給）を挙げる者が多い。この点は労使の見解が対立する点である。

このように労使関係者の評価をみると、開放条項一般（個別労働契約による特例を含めて）に対して使用者側の方が賛成が多いのに対し、労働側は従業員代表と組合役員とでやや違いはあるが慎重である。賃金に関する開放条項の是非につき、使用者側では賛成が多いのに対し、労働側は化学産業を除いて警戒が強い。この点で、従業員代表が置かれている立場は微妙である。すなわち一方で、今日の経営環境のもとでは使用者主導で労働条件の不利益変更が提案されることが多いなかで、労働条件規制の役割が団結体でない従業員代表に移行することは過重な負担であると感じている。しかし他方で、労働条件規制の事業所化が進行することは避けられないという現状認識があり、それへの関与を放棄できず、よりましな規制に役立ちたいという考えもある。

ロ 協約開放の形態に関する評価 開放条項や異別取扱の問題では、対象事項とともに、それをどのような形態・方法で行うかも重要である。たとえば、基礎的部分を確定的に定めるものや、特定の分野（例、鋳物工場）または職種につき労働協約が明示的に禁止していないかぎりあらゆる取扱いを許容する定め（Branchenfenster）、経営難にあたり事業所当事者に特例を認める経営危機条項など、いくつかの種類とその組み合わせがある。そこで、開放条項や異別取扱をいかなる方法で実施するのが望ましいかを問うと（**図表17**）、事業所レベルで従業員代表と合意して開放すること、協約に基本的条件を定めること、および協約が基本的定めをおいたうえで事業所レベルで補充的に事業所協定を締結することなどが要望されていることがわかる。それに比べると、個別の労働契約で異なった取扱いを合意することへの賛成は少ない。

図表17 将来の労働協約で望ましい開放条項ないし異別取扱条項の種類
(複数回答可, %)



出典：図表14と同じ。S. 22.

協約による労働条件規制を法律、事業所協定または労働契約によって完全に代替することには、回答者の3分の2ないし4分の3が反対している。ただし、協約規制を補充する形で事業所協定または労働契約を定めることには、特に労働時間の長さおよび配置（賛成が6-7割）や賃金額（賛成が4-5割）につきかなりの賛成がある。法律による補充および代替は、いずれも反対されている。この点では使用者側でも協約自治を尊重する姿勢が強い。

ハ 小 括⁽²¹⁾ このように、事業所の実情に応じて事業所ごとに異なっ
て取扱うことを事業所当事者に委ねるという分権化と異別取扱が趨勢であ
る。今後もこの流れは進むであろう。そして、労働条件規制を事業所レ
ベルに開放する傾向は、あくまでも協約自治のうえに、すなわち統制された分権
化 (Dezentralisierung) として行われることを前提としている。

労働時間の弾力化のためにはさらなる事業所レベルへの開放が求められる
点では、関係者に大方の共通認識がある。比較的長期の調整期間を伴う個々
人単位の労働時間口座や労働時間ゾーンの具体化に協約は開放されていくで
あろう。その場合、協約上の基準を欠けば、労働時間口座や同ゾーンは現実
には金銭補償のない労働時間延長につながるおそれがある。それでも弾力化

一六一

と個々人の労働時間主権を調和させるために労働時間口座が有益であることに変わりはない。

3 統制された分権化の進展

イ 統制された分権化 現在進展している分権化は、協約に基礎づけられたうえで事業所当事者の取扱いに委ねられている。すなわち、「統制された分権化」として特徴づけられる。これは横断的労働協約制度が、一方で基本的な労働条件ないし枠組みは横断協約が引き続いて規制し、他方で一律的な企業横断的規制を部分的に減らし企業ないし事業所レベルにおける規制に委ねることを意味する。これは、柔軟性と労働者の権利保障の双方を調和させようとする、いわゆるフレキシキュリティの方向⁽²²⁾を志向するものであり、それは、社会的市場経済のもとで経済的効率性と社会的保護の両立をめざしている。

ロ 統制された分権化にかかわる条件 統制された分権化は、いかなる条件に支えられているのであろうか。

第1に、協約適用比率が高いことである。ドイツでは協約に拘束されている使用者に雇用されている労働者の比率が、低下しつつはあるがまだ比較的高い。これは使用者が協約自治を尊重する姿勢をもつことの反映である。企業間競争が基本的に産業別労働協約制度を前提としており、賃金の低さで企業間競争の優位を得ようとする考え方は弱い。

第2に、組合が代表委員を組織していることである。組合は産業別労働組合として労働者全体の利益を考慮して行動する伝統を有し、そのような組合のメンバーが代表委員の7割強を占めており、また法律上、組合が従業員代表に影響を及ぼしやすくなっている。さらに事業所内で組合員による職場委員会が設置されている場合には、それにも支えられている。このような仕組みにより、組合の方針が従業員代表に反映されやすくなっている。このことは、労働条件規制の事業所化傾向のなかで、それが労働者全体の利益に反しないように運用される可能性を与えている。

これまで従業員代表は現実には当該事業所の労働者の利益だけではなく、しばしば労働者全体の利益を考慮した行動をとってきた。たとえば、失業率が高いときに、労働者が時間外労働を抑えて失業者に雇用機会を提供するように従業員代表は働きかける傾向があった。また、今日問題となっている派遣労働の拡大に対して、組合は派遣労働者と派遣先労働者の平等取扱に取り組んでおり、一部の従業員代表はそれに呼応して自社に受け入れられている派遣労働者の待遇改善に取り組んでいる⁽²³⁾。そして、組合（DGB）は社会的対抗勢力としての性格および役割を基本的に維持している。各政党から一定の距離をおき、自らの政策課題に応じて諸政党と協力関係を保っている。たとえば、社民党・90年連合・緑の党を与党とするシュレーダー政権が第2期の2003年に、労働市場関連法制や社会保障政策を一部変更する新しい政策「アジェンダ2010」を打ち出したのに対し、組合はそれと対決する姿勢を明確にし、社会的弱者切り捨てに反対する方針と行動をとってきた。その背景には、産業別組合として、組合員のみならず社会的弱者の利益を擁護するという伝統をもつとともに、この政策により犠牲者になる失業者を内部に組合員として多数抱えているという事情がある。また、産業別労働組合として、各種の社会政策形成にあたり労働者の利益を反映させるべく働きかけ成果を挙げた。たとえば、小売業における営業時間規制にあたり、消費者および小売業事業者ともに、小売業で働く労働者を含めた3者の利益を考慮するように働きかけ、社会的に合意してきた。ただし、従業員代表は解雇に対して同意することが多く、労働組合の影響力は限られている⁽²⁴⁾ともいわれており、従業員代表が労働者全体の利益を考慮して行動する可能性については過大評価はできない。

一五九

以上の事情は労使団体による統制を維持するのに対し、逆に阻害する条件もある。それは、外部環境の変化（経済のグローバル化など）により企業間格差が拡大し使用者団体からの脱退が増え、また使用者団体にとどまっても使用者団体が従来の横断協約から企業別協約に切り替える事例があることである。その点では、分権化に対する労使団体による統制の程度は外部環境の

変化に強く規定されよう。

分権化にあたり横断協約が定める基本的条件・枠組みの水準が高ければ、横断協約からの離脱が増える。この点で、「統制された分権化」にはディレンマを伴う。

4 規制の分権化が従業員代表に及ぼす影響

このような労働条件規制の分権化は従業員代表に対していかなる影響を及ぼすであろうか。この問題を考える前に確認しておくべきこととして、労働条件規制の事業所化に伴い従業員代表が交渉当事者になる比重が高まることは、一般的に労働側にとって不利なことである。それは前述のように、従業員代表が、労働組合と異なって団結体ではなくストライキという交渉の圧力手段を有しないという性格の違い、産業別にではなく事業所単位に設置されていることなどに起因する。労働条件規制が事業所レベルに下ろされることに従業員代表が拒否的の反応を示していることを紹介したが、それは容易に理解できることである。それでも従業員代表は立ち止まることのできない立場にある。従業員代表に求められているのは、後述する組合や専門家との連携によりその不利さを補うことであろう。

イ 企業間格差の拡大と従業員代表の対応 経済のグローバル化などにより各企業の支払能力格差が拡大するなかで労働条件規制が事業所レベルに下ろされることは、労働条件の格差をさらに拡大させる。それは、労働者と従業員代表が自社の収益状況や支払能力に関心を高め、ひいては企業間競争に巻き込まれ、さらには従業員代表が労働者全体の利益を考慮することなく関係する事業所の労働者の利益のみを考慮して行動するという企業エゴの傾向を強める可能性がある⁽²⁵⁾。「労使関係の日本化」とも呼ばれる労働条件規制の事業所化は、それを意味している。もっとも、従業員代表は当該事業所の労働者および事業所の利益を考慮して使用者と協議することを法制上求められており、その意味では従業員代表が所属する事業所の労働者のみの利害を考慮する可能性は従来も常に存在した。

なお、日本の発想からすれば、「従業員代表は自社の将来的競争力を高めて雇用保障を確実にすべく、当面、労働条件の引き下げを受け入れる」ということも想定される。しかし、ドイツの実際では、従業員代表はそのようには考えないようであり、できるだけ労働者側に有利な労働条件の実現をめざしている⁽²⁶⁾。それとかかわって労働者個々人のレベルでは、収益状態ないし支払能力の企業間格差が拡大するなかで、たしかに労働者にとって自社の収益状態ないし支払能力に対する関心が高まることが予想される。しかし、転職が比較的容易な労働市場構造のもとでは、個人的な待遇改善を強く希望する労働者は現在の勤務先にとどまって待遇改善を期待するよりも、転職によってそれを達成すると思われる。

ロ 組合との連携強化、専門家による援助 協約による規制を事業所レベルに下ろすことは、従業員代表に対してはより大きな規制権限を付与され、より多くの事項につき使用者側と交渉し決定することになる。その結果、従業員代表にはより高いレベルの能力および専門的知識が求められると予想される。事業所組織法改正（2001年）⁽²⁷⁾により、従業員代表が当面する課題の取扱いに必要な場合には、専門知識等を有する外部の専門家（組合役員を含む）に従業員代表会議への出席を要請し援助を得ることが可能になった。このような改正自体、昨今の環境変化に伴う活動上の必要性にもとづいており、それは従業員代表の活動を援助することになる。また、従業員代表が自ら方針を練る政策能力を身につけるため引き続いて研修を積極的に利用するであろうが、研修の主催者として労働組合が大きな役割を果たしているもとでは、従業員代表は組合との連携を強めることになると予想される。従業員代表と労働組合はお互いに相手側の協力を必要としている。

なお、従業員代表が組合から「自立」する可能性として、フォルクス・ワーゲン社やジーメンス社のように大企業の従業員代表が組合から距離をおく傾向もある⁽²⁸⁾。しかし、代表委員の7割強が組合員であるもとでは、必ずしも組合の影響力が低下することを意味するわけではなく、組合中心であることに変わりはない。ただし、大企業の従業員代表委員を兼ねる組合員が組合内

で発言力を増す傾向は避けがたいであろう⁽²⁹⁾。

ハ 小 括 このように、従業員代表が労働条件規制の当事者になることは組合に比べてもともと不利がある。

また、分権化・事業所化の傾向に直接は関係しないが、経済のグローバル化に伴い、従業員代表を取り巻く環境に変化が生じている。まず従業員代表設置率は次第に低下する傾向にあること、また事業所規模が縮小する傾向にあり、それに伴い特に中小規模の事業所では専従代表委員をおけなくなるという運営上の困難を生じる。これに対しては、事業所組織法改正により小規模事業所における従業員代表の設置の簡略化や専従代表委員をおける事業所規模が従来の労働者300人以上から200人以上に引き下げる措置が講じられた。また、労働者内部における構成変化として、組合や従業員代表の活動の主たる担い手であった現業労働者が減り、職員が増えているという先進国共通の傾向がある。これに対しては、従業員代表の試みとして職員中心の運営スタイルへの切り替えや代表委員の世代交代により、従業員代表が新しい可能性を切り開いている事例がある⁽³⁰⁾。

しかし他方で、従業員代表委員の7割強が組合員であり、法制上も組合との連携を取りやすいこと、使用者側も協約自治を尊重する姿勢であることなど、横断的協約を基礎に従業員代表が企業・事業所内で行動するうえで有利な条件もある。

このような対極的な可能性をはらんで、労働条件規制の事業所化のもと、従業員代表の活動は展開されていくと予想される。

- (1) 毛塚勝利「1984年 労働時間協約」労協310号54頁（1985年）、和田肇『ドイツの労働時間と法』（1998年、日本評論社）20頁。
- (2) 大塚忠「横断的交渉機構から『経営に近い』交渉機構へ」日本労働研究雑誌413号2頁以下（1994年）、竹内治彦「『産業別協約制度の危機』についての考察」岐阜経済大学論集31巻1号161頁以下（1997年）、和田・前掲注(1)198頁以下、名古屋功「大量失業・グローバル化とドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学43巻2号55頁以下（2000年）、バルント・ヴァース〔桑村裕美子訳〕「ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割」日本労働研究雑誌555号11頁以下（2006年）、緒方桂子「ド

- イツにみる労働組合機能と従業員代表機能の調整」季労216号66頁以下（2007年）。
- (3) その具体例として、大重光太郎「ドイツにおける協約システムの分散化と企業別労働協約」大原社会問題研究所雑誌541号43頁（2003年）。
- (4) Petr Ellguth/Susanne Kohaut, Tarifverbindung und betriebliche Interessenvertretung, WSI Mitteilungen 9/2007, S. 513.
- (5) この点に関する2003年時点の数字につき、労働政策研究・研修機構編・労働政策研究報告書86号『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究・中間報告書』（2007年）263頁〔橋本陽子〕。
- (6) Lutz Bellmann, Was bringt die Spreizung der Löhne für den Arbeitsmarkt?, Mitteilung Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 3/1995, S. 394.
- (7) 開放条項の事例紹介として、大重光太郎「ドイツ化学産業における事業所レベルの労使関係の実態と機能」獨協大学・ドイツ学研究46号89頁（2001年）、労働政策研究・研修機構編・労働政策研究報告書 No. L-9『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態』（2004年）33頁〔毛塚勝利〕。
- (8) Reinhard Bispinck, Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, WSI Mitteilungen 6/2005, S. 301 ff. ; Susanne Kohaut, Tarifbindung und tarifliche Öffnungsklauseln, WSI Mitteilungen, 2/2007, S. 97.
- (9) WSI, Zweite repräsentative WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten in Deutschland, 2001, S. 9 ff. ; 宮前忠夫「ドイツにおける労働時間弾力化の現状」労旬1445号6頁以下（1998年）。
- (10) これは、労働協約が適用範囲内で特定の労働者、労働者グループまたは事業所全体につき、協約所定の労働時間と異なる労働時間を事業所当事者が合意することを認める定めである。
- (11) Alfred Oppolzer/Ulrich Zachert (Hrsg.), Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages, 2000, S. 21, 219. これはオボルツァーらハンブルグ政治経済大学の教員と学生によって1999年に実施された調査である。この調査では、協約規制の現状、将来の可能性および望ましいあり方を具体的に明らかにするために、170人に対するアンケート調査と30人の専門家に対するヒアリングが行われた。170人の内訳は、経営者36%、従業員代表39%、組合役員16%、使用者団体役員7%という構成である。
- (12) WSI, a. a. O., S. 10.
- (13) これは労働時間などにつき、各労働者ごと、または各事業所ごとに異なって取り扱うことを認めるものである。それは多様であり、労働者個人ごとの取扱いでは、たとえば協約で週労働時間を35時間としつつ、同時に労働者の10%以下につき40時間までの範囲で個別に35時間を上回る所定労働時間を合意することを認めるものである。
- (14) Oppolzer/Zachert, a. a. O., S. 228.
- (15) Oppolzer/Zachert, a. a. O., S. 34 ff., 227 ff.
- (16) 化学産業における労使関係の特別な事情につき、大重・前掲注(7)140頁。
- (17) 横断的協約制度改革をめぐる議論全般に関しては、名古・前掲注(2)89頁以下が紹介・検討している。本稿の記述は、この議論につきオボルツァーらの調査を中心に紹介する

- ものである。Oppolzer/Zachert, a. a. O., S. 45, 220 ff.
- 018) 大重光太郎「ドイツにおける事業所レベルの利益代表制」労働社会学研究 2号40頁, 52頁 (2000年)。
- 019) WSI, a. a. O., S. 11.
- 020) 和田・前掲注(1)196頁, 名古・前掲注(2)85頁。
- 021) Oppolzer/Zachert, a. a. O., S. 221.
- 022) 名古・前掲注(2)129頁。
- 023) 藤内「ドイツ・派遣労働をめぐる労働条件規制」労旬1665号48頁 (2008年)。
- 024) 藤内「ドイツの解雇に対する従業員代表の関与」岡法45巻2号88頁 (1996年)。
- 025) 西谷敏「ドイツ労働法の弾力化論・3」大阪市大法学雑誌43巻1号11頁 (1996年)。
- 026) 大重・前掲注(3)44頁。
- 027) 藤内「ドイツ事業所組織法改正」季労198号151頁 (2002年)。
- 028) 徳永重良編『西ドイツ自動車工業の労使関係』(1985年, 御茶の水書房) 229頁〔前島 巖〕, 藤内「ドイツにおける従業員代表の最近の実情」岡法54巻3号212頁 (2005年)。
- 029) 角田邦重「西ドイツにおける企業内組合活動の法理」季労117号39頁 (1980年)。
- 030) 藤内・前掲注(2)8141頁。

〔補論〕 法の手続化との関連

労働法の新しい規制モデルとして、法の「手続化」が論じられることがある¹⁾。そこではフランスなどにおける近年の議論や法律政策を例に、複雑で不確実な時代における規制手法の一つとして、利害当事者に開かれた議論・交渉を行わせ企業レベルで問題を解決することをめざしている。

ドイツにおける従業員代表法制は、事業所レベルの労働条件決定を使用者と従業員代表の協議や共同決定に委ねるものであり、見ようによってはこの規制手法を先取りするものである。そこで、このような観点からドイツ法をみるといかなる特色を有するか、を以下に整理してみる。

第1に、重要なことは、法律が従業員代表に広範な共同決定権を付与し、社会的事項を中心とする多くの労働条件事項につき、従業員代表の同意なしには使用者は決定できない仕組みをとっていることである。共同決定権の対象事項は、日本流に言えば、就業規則作成、懲戒の制度と個別の適用、時間外労働の実施、計画年休制度と労働者の年休時期の確定、人事考課制度など

多岐に及ぶ。解雇にあたっては使用者は解雇理由を従業員代表に通知しなければならない。

第2に、使用者と従業員代表が決定する事項につき、その取扱いの枠組みを国家法がかなり詳しく定めている。従業員代表は時間外労働の実施に共同決定権を有するが、労働時間法は所定労働時間と時間外労働の合計の上限を10時間とし、日曜労働を禁止している。また、従業員代表は保養休暇計画の策定と個々の労働者の休暇時期の確定に共同決定権を有するが、連邦休暇法は休暇時期の確定にあたり経営上の緊急な必要性および社会的（福祉的）観点優先的に考慮されることを定め、一旦確定した休暇時期も急迫した経営上の必要性または労働者の個人的な希望により変更することが認められることを定める。従業員代表は解雇に関与するが、整理解雇における被解雇者の人選にあたり、年齢、勤続年数、扶養義務の程度および重度障害の有無が考慮されるべきことが解雇制限法に定められている。このように、事業所レベルにおける使用者と従業員代表の自主的な決定、すなわち事業所自治にかなり強い枠がはめられている。

第3に、事業所当事者には社会政策的課題を事業所内で推進することが要請される。事業所組織法は事業所当事者に対し労働者の差別的取扱を禁止し、また、従業員代表の一般的任務として、男女平等の促進、家庭生活と職業生活の両立促進、人種差別や外国人排斥を克服すること、重度障害者を職場に適応させることを促進すること、中高年労働者の雇用促進などを挙げ、このような社会政策的課題を事業所内で遂行することを求める。これにより従業員代表の活動また労使協議にあたっての方向性ないし原則が示され、その方向で事業所当事者が協力して具体化することが期待されている。

第4に、使用者と従業員代表が協議・交渉するさいに、また労使合意が成立せず仲裁委員会が裁定を下すさいに、事業所と関係労働者の双方の利益を考慮することという調整基準が定められている。それは各事項にも具体化され、たとえば、代表委員の研修時期確定にあたり事業運営上の必要性を考慮すること、解雇にあたり「期待可能な」再訓練措置の後に引き続いて労働者

を雇用することが可能である場合には従業員代表は解雇に異議を申し立てることができること、などが定められている。

第5に、事業所内労働者の多様な利害が決定や協議に反映されるべく従業員代表の構成に配慮され、事業所内における少数派に属する性に比例的に配分されることとされている。そして、できるだけ多様な雇用形態の労働者から構成されることを要請している。また、年少者・職業訓練生に独自の代表が選出され、彼らにかかわる事項の取扱いで発言の機会を与えている。なお、管理職には事業所組織法は適用されず、管理職は別に管理職代表を選出することとしている。

また、従業員代表がその活動と使用者との協議・交渉の状況を公開し、職場の労働者と意思疎通をはかるため、従業員集会在労働時間内に定期的に開催されることになっている。

第6に、使用者と従業員代表の協議・交渉が対等に行えるように配慮されている。それはまず、従業員代表に対する使用者の情報提供義務が具体的に定められている。つぎに、問題となっている事項を従業員代表が正確に理解し判断できるように、企業内外の専門家の協力を得ることができるようにしている。また、従業員代表委員の一定数が専従委員として有給でそれに専念できること、代表委員に研修制度があることもそれを支える。運営に必要な費用はすべて使用者が負担する（労働者1人あたり年間約550ユーロ）。

第7に、使用者と従業員代表が締結した事業所協定は、その公正さにつき裁判所による審査をうけることになっている。

第8に、従業員代表による利益代表とは別に、職場における労働者個人の権利が認められている。それは、人事記録の閲覧、希望すれば自分の成績評価に関して使用者から説明をうけること、苦情申立、提案などの事項である。この労働者個人の権利は、労働者が一日の3分の1を過ごす職場を民主化し、人間性を回復・形成できるようにするためであると説明されている。

このように事業所レベルの労働条件決定を事業所当事者の協議・交渉および共同決定に委ねており、労使協議・交渉の手続ルールが法律で詳しく定め

られている。法の手続化という観点からはよく整備されている一つのモデルである。従業員代表が協議や共同決定で参加することが、従業員代表が締結した事業所協定が労働者に規範的効力を及ぼすことを正統化する。それは従業員代表を通じた労働者参加法制が整備されていることによるが、同時に、労働者個人の権利が定められ従業員代表による利益代表を補っていることも特徴的である。従業員代表の運営に必要な費用はすべて使用者によって賄われている。そして、従業員代表制は労使双方から肯定的に評価され定着している。

- (1) たとえば、水町勇一郎「法の『手続化』」東北大学・法学65巻1号1頁以下(2001年)、労働政策研究・研修機構編・労働政策研究報告書55号『労働関係の変化と法システムのあり方』11頁以下〔水町勇一郎〕(2006年)。