

ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度

ベルント・ヴァース

(フランクフルト・ゲーテ大学教授)

目次

- I インTRODakシヨン
- II 従業員代表制度の概要
- III 従業員代表制度と団体交渉制度の関係
- IV 従業員代表制度の機能と機能不全

I インTRODakシヨン

ドイツにおける従業員代表制度の重要な特徴は、労働組合と事業所委員会という労働者の利益代表の二元性である¹⁾。

ドイツ法の下では、事業所委員会は、代表単位(事業所委員会の場合は事業所、いわゆる中央事業所委員会(Gesamtbetriebsrat)の場合は企業、いわゆるKonzernbetriebsrat)の場合はKonzernである)の労働者を代表するという特殊な任務を持つ独立した法主体である。他方、労働組合は交渉の場において労働者の利益を代表するという、より広範な任務を有する。

本稿の目的はドイツ法の下での従業員代表制度を解明し、このシステムにおける労働組合の役割を明らかにすることである(II)。次いで、事業所委員会と労働組合の関係(そしてそれらの集団的交渉力)を検証する(III)。最後に、制度の機能(及び機能不全)を検討する(IV)。

II 従業員代表制度の概要

ドイツにおいて、労働者の利益は2つのレベルで代表される。事業場レベルでは、(事業所委員会による)いわゆる「事業所組織」というシステム

により、そして企業レベルでは監査役会による。

1 事業場レベルの従業員代表

現行のいわゆる事業所組織(事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)に基づく)は長い展開を経た末の産物であり、その歴史を簡略に概観しておくのが有益であろう。

1. 史的展開

ドイツでは、1950年代初期までに、いわゆる「工場委員会」(Fabrikausschuss)がすでに設立された。1891年労働者保護法(Arbeiterschutzgesetz)は、「労働者委員会」(Arbeiterausschuss)は任意に設立されると規定していた。このような組織は労働運動に分裂をもたらし、その過程で労働組合を弱体化させる結果をもたらすものと懸念され、こうした構想は当時、相当な批判に遭遇した。1916年には、50人かそれ以上の従業員を雇用する事業所において、労働者委員会の設立が義務化された。後に、1920年2月9日の事業所委員会法(Betriebsrätegesetz)により、このような委員会には特定の参加権が与えられた。ナチス政権の独裁の下(1933~1945)では、事業所委員会は完全に廃止された。1934年に公表された法律は、「事業所指導者」(Betriebsführer)と「従業者」(Gefolgschaft)の概念を代わりに導入し、意思決定における従業員参加は論外であることを明確に指摘した。第二次世界大戦後、連合軍評議会が事業所委員会の再建を可能にした。1952年に、現行法の前身である事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz 1952)が施行された。

20年後、1972年事業所組織法が前法の規定を大幅に修正した。当初、政府（当時は社会民主党に主導されていた）は、事業所委員会を労働組合の延長線上に位置づけるつもりだった。しかし結局、事業所委員会に対する労働組合の影響力は限定されたままだった。直近の事業所組織法²⁾の大きな改定は2001年に行われたが、労働者の共同決定制度の構造を変えるものではなかった。

2. 従業員代表制度の基本特徴

2つの要素がドイツの従業員代表制度を特徴づける。すなわち、（労働組合の事業所組織における限定された役割とともに生ずる）事業所委員会の独立性、そして使用者と事業所委員会に課せられる信頼に基づき協力し、労使紛争を控えるという義務である。

a) 事業所委員会の独立性と労働組合の限定された役割

事業所委員会は独立した法主体を構成し、独立して労働者の利益を代表する。事業場レベルでの労働者代表は、組合員である必要はない。そして、彼らはただ組合に指名されるわけではない。そうではなく、彼らは組合員であるかどうかにかかわらず、基本的に当該事業所に就労する労働者全員によって選出される。

これは労働組合（あるいはその事項に関する使用者団体）が従業員代表制度において何の役割も担わないということの意味するわけではない。そうではなく、立法者は労働組合に事業所組織における特殊な権利を与えた。事業所組織法2条1項は使用者と事業所委員会に対し、「相互信頼の精神の下に」協力をすることを要求するだけでなく、「彼らに適用される労働協約を遵守し、そして事業所内で代表性を有する労働組合および使用者団体と協力する必要がある」ことを強調した。その上、事業所組織法2条2項は、事業所内で代表性を有する労働組合が、この法律に定められる権利と義務を履行するために、事業所内に立ち入ることが許容されるという組合代表の権利を明確に規定した³⁾。もっとも、労働組合は事業所委員会に取って代わることはもちろん、事業所委員会をコントロールするという立場にないことは明白であ

る⁴⁾。

法律が設置した（事業所委員会と労働組合による）二元的な労働者代表制度は別として、実務上は、大多数の事業所委員会委員は何らかの労働組合の組合員であるということも強調する必要がある⁵⁾。そして、多くの事業所にはいわゆる組合の職場委員（*gewerkschaftliche Vertrauensleute*）があり、職場委員は組合員を排他的に代表し、労働組合と職場の間の一種の伝達機能を果たす⁶⁾。

b) 誠実交渉と平和義務

使用者と事業所委員会の関係が、従業員代表制度の中核をなす。この関係は、2つの重要な特性により特徴づけられる。すなわち、信頼関係に基づく協力（*vertrauensvolle Zusammenarbeit*）と、とりわけ事業所委員会によるストライキ活動の禁止である。

事業所委員会と経営者の信頼関係に基づく協力原則は事業所組織法2条1項に「使用者と事業所委員会は、適用されている労働協約を尊重しつつ信頼に満ちて、事業所内で代表性を有する労働組合および使用者団体と協力して、労働者および事業所の利益のために協力する」と明記されている。理念規定とは言え、事業所組織法2条1項は使用者と事業所委員会の両方を法的に拘束すると思われる⁷⁾。これは事業所組織の中心思想（*Leitmotif*）であり中核的原則である。

事業所組織法74条2項1文によると、「使用者と事業所委員会の間では争議行為は許されない」⁸⁾。事業所組織法74条は絶対的な安全義務を設置し、一方当事者が事業所組織法に規定される法律義務を遵守しない場合にも、他方当事者が争議行為に訴えることはできない。言い換えると、事業所委員会と経営者の間に意見の対立が生じた場合、彼らは交渉によって解決を図る必要がある。交渉が失敗した場合、一方当事者は仲裁に依拠するか⁹⁾、相手方を裁判に訴えるかを選択できる。連邦労働裁判所によると、いかなる場合においても、意見の対立は「平和な手段により解決され」なければならない¹⁰⁾。もっとも、注意すべきは、平和義務が目的とするのは、専ら、争議行為が影響力を使用者から事業所委員会に移転するための手段として使われてはならないというこ

とである（その逆も同じである）。組合の要求に応じて労働協約を締結するための圧力を使用者にかけるために、組合がストライキを組織した場合、事業所委員会の構成員がストライキに参加することは妨げられない。事業所組織法74条2項1文により、使用者と事業所委員会との間の争議行為が違法であることが宣言されているが、「労働協約当事者の争議行為はその限りではない」と明記されている。さらに、事業所組織法74条3項は「本法の枠内で任務を担当する労働者は、これによって事業所内でも組合活動を制限されることはない」と明記している。もっとも、労働組合と使用者団体（あるいは個別使用者ら）が争議活動をする間は、特定の事業所委員会の共同決定権は、一時的に中断されうる¹¹⁾。

3. 代表の単位

事業所委員会は、特定の事業所（Betrieb）の労働者を代表する。少なくとも常時5人の労働者を雇用する事業所において、事業所委員会が選出されるべきものとされている¹²⁾。複数の事業所委員会が一つの企業に存在する場合、いわゆる中央事業所委員会（Gesamtbetriebsrat）が設立されなければならない¹³⁾。コンツェルンにおいて、該当グループの労働者の過半数を代表する中央事業所委員会の決定により、いわゆるコンツェルン事業所委員会（Konzernbetriebsrat）を親会社¹⁴⁾に設立することができる¹⁵⁾。

立法者は先般、一定の場合に、より柔軟な従業員代表組織が必要となることを認めた。2001年から、法定モデルから逸脱した組織を設立するための一連の選択肢が導入された。例えば、諸企業や企業群が異なる製品や分野に基づいて設立されることがある。この場合、関係者は、その同じ分類によって事業所委員会を設立したほうが有用と考えることがありうる。法律はこのことを可能とする協定の締結の道を開いた。このような協定を締結できるのは、第一次的には労働協約の当事者（個別使用者、使用者団体、労働組合）¹⁶⁾である。労働協約が存在しない場合にのみ、使用者と事業所委員会間の協定により異なる従業員代表組織を設立することができる¹⁷⁾。

4. 代表組織

事業所委員会は、事業所、企業、コンツェルンという異なるレベルにおいて存在しうる。もっとも、事業所委員会は従業員を代表する唯一の形式ではない。もう一つ重要な従業員代表組織は、いわゆる事業所総会（Betriebsversammlung）である。事業所総会はすべての労働者¹⁸⁾を組織し、そして使用者に情報を提供させるという重要な権利を持つ¹⁹⁾。事業所総会は事業所委員会に提案を行い、そしてその決議に対して態度を表明することができる²⁰⁾。もっとも、事業所総会は重要ではあるが、事業所委員会を凌駕する権限を持つわけではない。

もっと重要な役割を持つもう一つの代表組織は、いわゆる経済委員会（Wirtschaftsausschuss）である。経済委員会は、100人以上の労働者を擁する企業²¹⁾において、設立されなければならない組織である。経済的事項に関して、経済委員会は常時に使用者から情報提供を受け、使用者と協議する権利を持ち、そして事業所委員会に通報する義務を負う（事業所組織法106条以下）。

5. 事業所委員会の選出と設立

a) 選出

事業所組織法1条によると、「常時少なくとも5人の選挙権を有する常用労働者を擁し、かつ、うち3人の被選挙権を有する者を含む事業所では事業所委員会が選出される」。これは、労働者が事業所委員会を選出しなければならないという意味ではない。選挙を実施しないことは、ほぼすべての場合に事業所委員会の存在が要求されるがゆえに、経営参加権を無効化することに帰する、という意味においてのみ、事業所委員会を選出することが義務化されるにすぎない。

事業所委員会は事業所のすべての従業員により選出される。事業所に所属する18歳に達したすべての労働者が選挙権を有する²²⁾。労務提供のために派遣された派遣労働者は、3カ月以上事業所で就労した場合、選挙権を有する²³⁾。被選挙権を享受するには、労働者は事業所に少なくとも6カ月間就労しなければならない²⁴⁾。

事業所にすでに事業所委員会が存在する場合、

選挙は事業所委員会によって行われる²⁵⁾。事業所委員会がまだ設立されていない場合、選挙は中央事業所委員会や、コンツェルン事業所委員会の提案により行われる²⁶⁾。しかし、これらの組織が存在しない場合はどうなるか。この場合、選挙管理委員会は事業所総会により任命される。3人以上の労働者を含む集団や、少なくとも1人の組合員²⁷⁾が事業所に所属する労働組合の申請により、事業所総会が開催されなければならない²⁸⁾。事業所総会が招集されたにもかかわらず開催されず、または事業所総会で選挙管理委員会が選出されなかった場合、少なくとも3人の選挙権を有する労働者または事業所内で代表性を有する労働組合の申請に基づき労働裁判所が選挙管理委員会を任命する²⁹⁾。言い換えると、選挙手続きを開始するための法律上のハードルは低い。事業所委員会が、個別の事業所において明白な多数の労働者の意思に反し、簡単に設立され得るという事実は、一部において批判されている³⁰⁾。

事業所委員会は、無記名投票により直接に選出される。複数の候補者名簿が提出された場合、選挙は比例代表制の原則により行われなければならない。事業所委員会選挙の候補者名簿は、選挙権を持つ労働者や当該事業所で代表性を持つ組合により提出されうる。労働者による各候補者名簿は、少なくとも選挙権を有する労働者の20分の1、かつ、3人以上の選挙権者により署名されなければならない³¹⁾。2001年、立法者は小規模事業所のために簡易化された選挙手続を導入した。選挙過程を簡易化するため、この手続ではより厳しい時間制限を設け、一部の組織負担を除去し、さらに、これらの選挙に対する多数決原則を設けた³²⁾。これらの改正の基本的目的は、ドイツの共同決定分野における「未開拓地」を減らすことである。

事業所組織法119条1項1文によると、事業所委員会の選挙を妨げ、または、不利益の賦課または威嚇により、もしくは利益の供与または約束により、選挙に影響を及ぼすことは、刑事犯罪を構成し、1年間以下の自由刑、罰金刑、あるいはその両方が科せられる³³⁾。その上、候補者は解雇制限法(Kündigungsschutzgesetz)15条3項1文

により、広範な解雇制限を享受する³⁴⁾。

b) 設立

事業所委員会の規模は、主に代表する労働者の数により決められる。事業所において選挙権を有する労働者が常時5～20人であれば、事業所委員会委員は1人である。労働者の数が21～50人、51～100人、101～200人、201～400人、401～700人、701～1000人、1001～1500人、1501～2000人、2001～2500人、2501～3000人の場合、事業所委員会委員はそれぞれ3人、5人、7人、9人、11人、13人、15人、17人、19人、21人となる。労働者が9000人を超える事業所では、労働者がさらに3000人増えるごとに事業所委員会委員の数は2人増えることとなる³⁵⁾。事業所委員会委員の構成に関して、法律は当該事業所の「可能な限りで」異なる部門・業種の労働者を含むように要求する(例えば、職人、事務員等)。さらに、事業所委員会が3人以上で構成されている場合には、労働者の少数派である性別は、事業所委員会において少なくともその人数に比例して代表されねばならないと規定している³⁶⁾。

事業所委員会の定例の任期は4年である³⁷⁾。事業所委員会の定例選挙は、4年ごとに3月1日から5月31日の間に行われる³⁸⁾。

6. 事業所委員会の業務遂行

事業所委員会はその委員から議長と副議長を選出する。事業所委員会の議長は、事業所委員会と事業所委員会の採択した決定を代表する。さらに、議長は事業所委員会に対してなされる言明を受領する権限を有する³⁹⁾。事業所委員会が9人以上で構成される場合、事業所委員会の日常業務を処理する常任委員会(Betriebsausschuss)を設置すべきものとされている。常任委員会は、事業所委員会の議長、副議長、およびその他の委員により構成される。その他の委員の数は、事業所委員会の規模によって決まる⁴⁰⁾。100人を超える労働者を擁する事業所において、事業所委員会は専門委員会を設け、特定の任務を委ねることができる⁴¹⁾。

通常、事業所委員会の会議は勤務時間内に行われる。会議設定にあたって、事業所委員会は事業

所の業務上の必要を考慮するものとされている。使用者には、あらかじめ会議日程が通知されるべきである。事業所委員会の会議は公開されない⁴²⁾。4分の1の事業所委員会委員の請求により、事業所委員会において代表性をもつ労働組合の代表は、助言者として事業所委員会の会議に出席することができる⁴³⁾。

事業所委員会の決定には、原則として、出席委員の多数決が必要である⁴⁴⁾。事業所委員会のあらゆる討議に関して議事録の作成が必要であり、議事録には、少なくとも採択されたすべての決定の正文と、それが採択された多数決について記載しなければならない。議事録は議長と少なくとももう1人の委員が署名するものとする。議事録には、出席した委員の名簿を添えるべきであり、名簿にはすべての委員が自筆で署名する⁴⁵⁾。

事業所委員会委員は名誉職として無給でその義務を遂行する。事業所組織法37条1項は「事業所委員会委員の職位は無報酬とする」と明示的に規定している。もっとも、事業所の規模および種類に応じて、その義務を適正に遂行するために必要である場合には、事業所委員会委員は、賃金を減額されることなく、彼らの職務から解放されなければならない⁴⁶⁾。事業所委員会委員の賃金は、任期中および任期満了後1年は、事業所内で標準的な職業経歴を有する比較可能な労働者の賃金よりも低く設定されてはならない⁴⁷⁾。こうした事態を観察した多くの者は、事業所委員会委員の無償性を批判してきた。彼らは、労働者代表には、適正な報酬を要する多くの責任が伴うと主張する。そして、賃金が引き上げられれば専門家としての意識 (professionalism) の向上に資するとも主張される。さらに、事業所委員会委員の賃金は、同等の労働者の賃金を反映したものであるべきと主張される。これに対して、別の考え方に立つ者は、賃金についてのルールを変更することは、事業所組織を歪曲することになると反対している⁴⁸⁾。

事業所が一定の規模に達した場合、ある最小限の数の事業所委員会委員は彼らの労働義務から完全に解放されなければならない。解放される事業所委員会委員の具体的人数は、事業所で常時雇用

される労働者数によって決められる。該当事業所に200～500人の労働者が雇われる場合、少なくとも1人の事業所委員会委員は彼の労働義務から解放されなければならない⁴⁹⁾。事業所に雇用される労働者の人数が501～900人、901～1500人、1501～2000人、2001～3000人、3001～4000人等の場合、それに応じて解放される最小限の事業所委員会委員数は、2人、3人、4人、6人等となる⁵⁰⁾。関連する労働者数を決定する際には、パートタイム労働者を時間比例でカウントすることはなく、人数が基準となる。

7. 費用の負担者

事業所委員会の費用は、使用者が負担する。事業所組織法40条1項により、事業所委員会の活動により生じる費用は、使用者が負担しなければならない。事業所委員会委員としての責務と子供を看護する親の責務の衝突を解消するために必要であれば、事業所委員会委員には、幼い子供の看護費用の (部分的な) 償還を要求する権利も認められる⁵¹⁾。

使用者は、費用を負担するほか、事業所委員会の会議、懇談および日常業務遂行のために、必要な範囲で場所、物品、情報・通信手段⁵²⁾ならびに事務スタッフを提供しなければならない⁵³⁾。労働者の事業所委員会への拠出金は明示的に禁止されている。拠出金の徴収も同様である⁵⁴⁾。

従業員代表制度の費用に関する実証研究の結果は大きく異なる。一部の計算によると、労働者の共同決定は年間1人の労働者あたりに、650ユーロの (直接) 費用を要する⁵⁵⁾。他の研究によると、 (直接) 費用は遥かに低いが、それも100人～200人の労働者を常時雇用する事業所において、年間1人の労働者あたり、約270ユーロを要する⁵⁶⁾。費用の計算が困難である一方、共同決定がもたらす積極的な効果がかかる費用を上回るかどうかに関しては、まだ定論がない。

8. 事業所委員会委員の活動の保護

事業所委員会委員は名誉職として活動する。彼らに報酬はない。その上、法律は明文をもって、事業所委員会委員の職務を理由に、彼らを不利ま

たは有利に取り扱うことを禁止する。使用者は事業所委員会委員に干渉したり、その職務の遂行を妨害したりしてはならない。その職務ゆえに、それらの者は不利益取扱を受けても、優遇されてもならない（事業所組織法 78 条）。事業所委員会委員に対する不利益取扱または優遇は犯罪を構成し、1 年以下の自由刑、罰金、またはその双方が科される⁵⁷⁾。

さらに、事業所委員会委員は広範な解雇保護を享受する。解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz）15 条 1 項によると、事業所委員会委員の解雇は原則として禁止される。個々の場合において、（解約告知なし）の即時解雇⁵⁸⁾の（厳格な）要件が満たされた時のみ、事業所委員会委員を解雇することができる⁵⁹⁾。それに加えて、事業所委員会委員の解雇には事業所委員会の同意が要求される。事業所委員会が同意しない場合、使用者は、同意に代わる労働裁判所の決定を求めることができる⁶⁰⁾。

9. 事業所委員会の役割と権限

事業所組織法 80 条が事業所委員会の主な任務を規定する。一般的に言うと、事業所委員会は使用者が労働法上の責務を遵守することを確保しなければならない⁶¹⁾。もっとも、事業所組織法の具体的な規定から生じる広範な権利は、より重要な役割を果たす。それに加え、事業所委員会は原則として使用者と集团的に交渉する権利を享受する。

a) 事業所委員会の権利

事業所委員会の権利には、情報・協議権から、事業所委員会の同意が必要となる真の共同決定権までがある。事業所委員会がその責務を全うするため、使用者は事業所委員会に情報を詳細かつ適時に提供しなければならない。事業所委員会が請求した場合、事業所委員会は、その責務を履行するために必要となるすべての文書をいつでも自由に利用できるよう許可されなければならない⁶²⁾。

aa) 情報・協議権 事業所委員会は通知され、聴取され、協議される広範な権利を享受する⁶³⁾。事業所組織法 99 条 1 項は情報提供を受ける権利の具体例を表した⁶⁴⁾。この規定によると、使用

者は労働者を募集⁶⁵⁾または配置転換する際に、それに先立ち事業所委員会に通知し、必要な資料を提出し、そして予定している措置の影響に関して情報を提供する等の義務を負う。事業所委員会の聴取権は、事業所組織法の様々な規定から生じている。例えば、個別・集団解雇に先立ち、事業所委員会は意見を聴取されるものとする。事業所委員会の意見聴取なしに行われた解雇は無効である⁶⁶⁾。その他、一般的な聴取権のある事項は事業所組織法 80 条 1 項に列挙されている。一般的な協議権は事業所組織法 74 条 1 項から生じるものであり、その条文によると、使用者と事業所委員会は少なくとも月に 1 回会合し、「合意へ向けて誠意を持って」議題を討議するものとする。その他、協議権の具体的な内容が詳細に検討されている。事業所組織法 111 条 1 文によると、常時 20 人を超える選挙権を有する労働者を擁する企業では⁶⁷⁾、使用者は計画した、従業員に対して重大な不利益をもたらす可能性のあるすべての事業所変更を、事業所委員会に詳細かつ適時に通知し（例えば、事業所全体または一部の閉鎖、事業所全体または重要な一部の移転等）、そして計画されている変更につき事業所委員会と協議しなければならない。事業所組織法 106 条 1 項により、使用者は経済的事項に関して経済委員会と協議する義務を負う⁶⁸⁾。

bb) 異議権 さらに、事業所委員会は使用者の特定の決定に対していわゆる異議権を有する。事業所組織法 102 条 3 項はとりわけ、使用者が労働者に解約告知を出す時決定した際に、事業所委員会に異議権があることを規定している。例えば、使用者が選考にあたり「社会的観点」を十分に考慮しなかった場合、事業所委員会は解雇に異議を表明することができる。このような異議申立は解雇の適法性に影響することはないが、労働者が解雇制限法に基づき解雇の無効を求めて訴えを提起した場合、使用者は裁判所が最終決定を出すまで、労働者の請求により彼を継続雇用しなければならない。

cc) 同意拒否権 一部の場合において、使用者の基本的な決定には、事業所委員会の同意が必要である。例えば、事業所組織法 99 条 2 項の下で

は、事業所委員会は（特定の場合において）労働者の採用や配置転換に同意することを拒否できる。このような場合、使用者は彼の決定を実施することはできず、労働裁判所に同意に代わる決定を求めて申し立てなければならぬ。使用者が、事業所委員会が態度を表明する前に労働者を雇用または配置転換させる緊急の必要があるという理由によってのみ、暫定的に人事措置を実施することができる⁶⁹⁾。

dd) 共同決定権 事業所委員会が享受するもっとも広範な権利は、いわゆる真の共同決定権 (echte Mitbestimmung) である。共同決定権は、事業所委員会に、使用者の決定に対して同意するか否かの裁量権を与えたことにより、事業所委員会と使用者を対等な立場に置く。当事者が合意を達成できない場合、該当事項はいわゆる仲裁委員会 (Einigungsstelle)⁷⁰⁾ に移送・裁定され、仲裁委員会の裁定は使用者と事業所委員会との合意に取って代わる⁷¹⁾。

ドイツのいわゆる「使用者に対して強制可能な共同決定」(erzwingbare Mitbestimmung) の土台は事業所組織法 87 条 1 項である。本条文に規定される事項は、例えば、「事業所の秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題」(1号)、「休憩時間を含む一日の労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各労働日への配分」(2号)、「事業所の所定労働時間の一時的短縮または延長」(3号)、「賃金支払の時期、場所および方法」(4号)、「休暇の一般的原則および年間休暇計画の確定、ならびに、使用者と個々の労働者の間で合意が成立しない場合には、当該労働者に対する休暇の時期の確定」(5号)、「労働者の行動または労務給付を監視するための技術的装置の導入と使用」(6号) 等である。事業所委員会は、上述したすべての事項に関して共同決定権を有する。その上、裁判所⁷²⁾ は通常、彼らにいわゆる「発議権」(Initiativrecht) を付与し、使用者が該当事項を規制する必要がないと考えても、事業所委員会は使用者が該当事項を取り上げることを待つことなく、それを提案することができる。

事業所委員会の権利は、「社会的」事項(事業所組織法 87 条参照) と「人事的」事項の領域(例

えば雇用、配転と解雇、事業所組織法 99 条と 102 条) においてとりわけ強い。これは、事業所委員会が経営に関する事項において何の役割も果たさないという趣旨ではない。事業所委員会の権利は(経営の自由が憲法により保障されていることもあり⁷³⁾ この領域において制限されるものの、事業所委員会はこの点で一定の権利を有する。とりわけ使用者が人員縮減や、従業員に影響する事業所変更を計画する場合、使用者はいわゆる「利益調整」(Interessenausgleich)、および計画した変更によりもたらされる労働者の経済的な損失を(全部または部分的に)補償する合意を達成することを義務づけられる可能性がある(社会計画 (Sozialplan))⁷⁴⁾。

b) 事業所協定

事業所委員会は広範な権利(とりわけ「社会的」事項と「人事的」事項に関する領域において)を享受し、かつ規範的効力をもつ集団的協定を締結できるがゆえに、強い権限を有する。

事業所協定 (Betriebsvereinbarung) は、事業所委員会と使用者の間で任意に締結可能である⁷⁵⁾。さらに、事業所協定は共同決定権を行使するための手段である。事業所協定の法的定義は、事業所組織法 77 条 2 項 1 文に見いだすことができる。事業所組織法 77 条 2 項 1 文によると、事業所協定は事業所委員会と使用者により交渉され、文書に記録される。事業所組織法 77 条 3 項 1 文により、事業所協定は強行的かつ直接的に適用される⁷⁶⁾。故に、事業所協定は法規と同じような法律効果を有し、そして労働協約法 (Tarifvertragsgesetz) 4 条 1 項 1 文により直接かつ強行的な効力を持つ労働協約と同じ効果を有する。

10. 事業所委員会の数

実態調査によると、法定要件が満たされていても、多くの場合に事業所委員会は設立されていない。これはとりわけ、中小事業所の場合にそうである。2009 年に行われた調査によると、民間部門において、約 45% の労働者しか事業所委員会に代表されていなかった。一方、約 90% の (500 人以上の労働者を持つ) 大規模事業所においては、

ほぼ事業所委員会が存在する⁷⁷⁾。

2 役員会レベルにおける従業員代表制度

事業場レベルでの従業員代表制度の他、ドイツには企業の役員会における従業員代表制度も存在する。

1. 役員会レベルでの事業所組織と代表制度：共通点と相違点

2つのシステムの目的はともに使用者の意思決定過程において、労働者に発言権を与えることであるが、その手段が異なる。事業場レベルでの共同決定において、ドイツの労働者代表機構として、立法者はとりわけ事業所委員会という別個の組織を創設した。企業レベルでの共同決定において、企業の役員会に従業員代表の席を確保する方法が取られている。事業所委員会による共同決定は個々の工場や事業所レベルで行われるが、ドイツでいわゆる「経営に関する共同決定」(unternehmerische Mitbestimmung)は、コンツェルンレベルではなくとも、企業レベルで行われる。これは、事業所委員会には使用者の事業所に関する権利(組織と運営)を制限する権限があることに対応する。それに対し、「経営に関する共同決定」は企業の役員会の決定過程に、労働者(あるいはその代表者)を参加させることが目的である。

2. 役員会レベルでの共同決定

役員会レベルでの共同決定の範囲は、当該事業所に適用される法規定によって決まる。

共同決定の最も限定的な形態は、いわゆる2004年「3分の1参加法」(Drittelbeteiligungsgesetz)⁷⁸⁾によるものである。この法律によると、労働者代表は企業の監査役会(Aufsichtsrat)の3分の1の席を占める権利がある。一方、共同決定の最も広範な形態は、1951年石炭鉄鋼産業共同決定法(Montan-Mitbestimmungsgesetz)により確立された⁷⁹⁾。これらの産業において、監査役会は同数の株主と労働者の代表、および「中立役員」によって構成される。

この2つのモデルの間には、1976年共同決定

法(Mitbestimmungsgesetz)により確立された共同決定の方式がある⁸⁰⁾。石炭鉄鋼産業と同じように、監査役会における株主と労働者の代表の席は平等に分けられている。もっとも、石炭鉄鋼産業共同決定法モデルとは異なり、「中立」役員は存在しない。1976年共同決定法は、とりわけ株式会社(Aktiengesellschaft, AG)と有限責任会社(Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH)に適用される。もっとも、それらの会社が2000人以上の労働者を常時に雇用することが条件である⁸¹⁾。監査役会は、構成員全員の3分の2以上の多数でその中から会長と副会長を選出する⁸²⁾。3分の2以上の多数が達成されなかった場合(よくあることであるが)、二次選挙が開催されなければならない。この選挙において、株主代表の構成員は役会の会長を多数決で選出し、従業員代表の構成員は副会長を多数決で選出する⁸³⁾。換言すれば、二次選挙が必要となる場合、株主代表の単純多数決で会長を選出することができる。

29条は共同決定法の中心規定である。29条1項によると、監査役会の決議には、本法に別段の定めがない限り、総投票数の過半数を要する。監査役会の投票数が同数であった場合、同じ議題に関して再度投票が行われる⁸⁴⁾。二回目の投票も同数の場合、監査役会の会長が2票を投ずる⁸⁵⁾。この規定により、立法者は、株主と労働者の平等に由来する行き詰まりが確実に解決されることと、監査役会の運営可能性の確保を図った。同時に、この法律は、株主の1人が会長に選ばれる立場にある事を確保することにより、株主優位を保障するものである⁸⁶⁾。

3. 法律上の疑義と批判

共同決定法が施行されるやいなや、労働者と株主の平等な代表権に基づく共同決定の合憲性は、激しい議論の対象になった。もっとも、連邦憲法裁判所(Bundesverfassungsgericht)が1979年に下した判決によると、共同決定法は合憲であり、基本法(Grundgesetz)14条に規定された憲法上の財産権の保障に違反しない⁸⁷⁾。

しかしながら、この数年、「ドイツモデル」は独特であり、欧州レベルでの発展により最終的に

侵食される可能性があること⁸⁸⁾も背景にあって、監査役会における共同決定の議論は激しさを増している。批判に晒される問題の一つは、事業場レベルと役員会レベルでの共同決定は、重畳的共同決定権をもたらし、労働者側に権力のバランスを傾けさせ、有害であるというものである⁸⁹⁾。もっとも、労働組合が反対するため、近い将来に、立法者が現存のシステムを変更することは想像しにくい。これは、一部の者によって主張されている、事業所組織と企業レベルの共同決定をまとめて、労働者の共同決定に関する2つの「サブ・システム」と呼称する包括的法案に関しても、同様である⁹⁰⁾。

Ⅲ 従業員代表制度と団体交渉制度の関係

前述したように、事業所委員会は原則として、使用者と規範的効力のある協定を締結する権利を有する。そして、労働組合も同じである。実際に、団体協定を締結する権力は、ドイツ憲法9条3項に規定される団結の自由(Koalitionsfreiheit)の一部と考えられる。これを背景に、問題は、事業所委員会と労働組合の各々の権力をどこで練引きすべきかである。

1 団結と団体交渉

労働組合はドイツにおいて長い歴史を持ち、そして引き続き重要な役割を演じている。最も重要な労働組合組織はドイツ労働総同盟(Deutscher Gewerkschaftsbund)であり、それはそれぞれの産業別の組合の連合体である。ドイツ労働総同盟の加盟組合は、全労働者の約20%を占める620万の労働者を組織している⁹¹⁾。一番大きな単一組合は金属産業労働組合IG Metallであり、約224万5千人の組合員を有する。伝統的に、労働組合は地域ごと、或いは業種ごとに組織される。しかし、ここ数年は、特定の地域を代表するより、特定の職業(例えば列車運転手や医師)を代表する労働組合が増えている。この現象に関して、幾つかの原因がある。その一つは、長い間において、連邦労働裁判所は、いわゆる協約単一性原則

(Grundsatz der Tarifeinheit)を採用してきたが、最近それを覆し、一つの事業所で異なる労働協約の適用を許容するようになったことである⁹²⁾。

ドイツの団体交渉システムは、多くの観察者が予想したより遙かに安定している。とりわけ労働協約が崩壊するとの噂は、大きく誇張したものであったことが判明した。組合の組織率の恒常的低下を別としても、このシステムには大きな圧力がかけられ、一定の混乱を招いた。例えば、近年では、相当数の使用者が使用者組織を完全に離脱するか、拘束の生じない構成員関係に切り替えた(いわゆる協約非拘束会員資格(OT-Mitgliedschaft))。このことは、個別的に使用者に労働協約を締結させるほどの交渉力を持たない労働組合に問題をもたらし、結果として、これらの使用者は組合の影響力の範囲外へと離れていっている。しかし、この状況に対して、近年、国による労働協約の拡張適用の増加現象が見られる。最も最近の実例は、2012年1月1日から施行された派遣労働者に対する(労働協約に由来する)法定最低賃金の定立である⁹³⁾。

2 権限の区分

一方では事業所委員会と使用者の関係が、他方では労働協約の当事者間関係が、ドイツ労働法の中核的な課題の一つとあってよい。とりわけ、事業所委員会も労働組合も、規範的効力を持つ協定を締結できる。即ち、事業所委員会は、いわゆる事業所協定という集团的協定を使用者と締結できる。同様に、労働組合、使用者団体及び個別の使用者も労働協約を締結する権限(いわゆる協約能力, Tariffähigkeit⁹⁴⁾)を有している⁹⁵⁾。事業所委員会と労働組合はともに集团的協定を締結するため、(生じうる)競合の場合に、いずれが優先するかという問題が生ずる。

この問題は基本的には事業所組織法77条3項により取り扱われている⁹⁶⁾。それによると、「労働協約で規制されている、または通常規制されている賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない」。即ち、事業所協定が⁹⁷⁾、適用可能な労働協約よりも有利であっても、労働協約は事業所協定の効力を遮断する。事業所組織

法77条3項は、集团的交渉に関して、事業所委員会と労働組合が競合すべきものでないことを明らかにしている。立法者はとりわけ、事業所委員会が労働組合の「代替物」とならないことを確保しようとした。事業所協定が労働協約よりも有利な労働条件を規定できるとすると、労働者は労働組合に参加する利益を失い、そして労働組合への不参加により交渉システム全体を危殆に陥れる恐れがある⁹⁸⁾。

これらの事実を踏まえると、事業所組織法77条3項が裁判所によって広く解釈されていることも驚くに当たらないであろう。第1に、事業所組織法77条3項はその性質に関係なく、すべての労働条件を対象とする。第2に、事業所協定の締結を法的に遮断するために、使用者が（そのような協約を締結した使用者団体の構成員であることにより）実際に労働協約に拘束されることは必要ない。そうではなく、使用者が労働協約の適用領域に入っていれば足りる。例えば、金属産業に労働協約が存在する場合、この産業で事業を行う使用者は、労働協約を締結した使用者団体の構成員ではなく、その結果、当該労働協約に拘束されなくとも、事業所委員会と事業所協定を締結することはできない⁹⁹⁾。第3に、労働協約が実際に効力を有していることは必要はない。事業所組織法77条3項の文言によると、該当事項が「通常労働協約で規制」されていれば足りる。即ち、該当事項が第1に、一度団体交渉の対象となったことがあり、第2に、予見できる将来において、それが再び団体交渉の対象になると信じることに合理性がある場合であれば足りる¹⁰⁰⁾。

実務上は、一部の使用者と事業所委員会は、彼らの集团的協定締結権に対する法的制限を潜脱するため、規範的効力を持つことなく、当該当事者のみを拘束する協定を締結している。事業所委員会が従業員に、彼らの契約は使用者との協定内容によって修正されると「確信」させることが出来れば、結果は同じであると当事者が考えたかも知れない。しかし、連邦労働裁判所はこのような実務を認めず、労働組合に原則として差止請求権を認めた¹⁰¹⁾。

IV 従業員代表制度の機能と機能不全

従業員代表制度は基本的に労働者代表による共同決定、労使の間の緊密なコミュニケーション、そして彼らの間に生じた紛争の解決を指す。それに加え、このシステムは、該当事項がまだ団体交渉により取り扱われていない限りで、事業所委員会と使用者が、一般的な労働条件を定立することを可能にする。ドイツの従業員代表制度において、事業所委員会と使用者は本質的に平等であり、前者は後者の意思決定プロセスに対等の立場で参加できる。

使用者の視点から見ると、このシステムの一つの大きな利点は、事業所委員会は広範な平和義務を守らなければならないことである。この事実はドイツのストライキとロックアウトに関する統計に明確に反映されている。さらに、事業所委員会による従業員代表制度は、多くの領域において労働者代表が持ち得る特定のノウハウを引き出す手段である。このノウハウを使うことによって、意思決定の過程は改善される可能性がある。最後に、もう一つの要素は、労働者代表制度は労働者が使用者による決定を受容する可能性を改善するという事実である。

ドイツにおける二元的な労働者代表制度は、明らかな利点と欠点とを併せ持っている。一方で、事業所委員会は労働組合の指令に服するものではない。そうではなく、事業所委員会は法律を遵守する義務があるのみである。独立性を持つがゆえに、事業所委員会は少数派、とりわけ組合員ではない労働者の利益をよく守れる立場にある。事業所委員会は、広範な共同決定権を持つがゆえに、諸問題に深く取り組み、そして自らの提案を出すことを余儀なくされる。他方で、一部の事業所委員会は時として労働者全体の利益を無視して、「利己主義」的な立場を展開することがありうる。

現在の事業所組織に対して批判的な立場を取る者は、法制度が硬直的すぎると主張する傾向にある。彼らは、とりわけ法定モデルとは異なる共同決定制度を構築する可能性に関して、もっと柔軟性が必要であるという見解に立っている。

2001年に事業所組織法を改正する際に、立法者が若干の裁量の余地を許容したことは評価されているが、「テラーメイド」の解決策を可能とするという目標を達成し得なかったという事実は、依然として批判されている。その上、事業所組織法、とりわけ2001年改正の後のそれが、経営の意思決定を遅らせ、形式主義を助長するとの批判もある¹⁰²⁾。そして、共同決定権は労働者代表側の責任感を促進するかも知れないが、そのような権利は経営側との不適切な「一括取引 (package deals)」を助長する恐れもある。

労働組合¹⁰³⁾は、事業所組織はもっと明確に正規と非正規労働者 (派遣労働者、契約社員) との分離の危険性に取り組むべきであると主張している¹⁰⁴⁾。さらに、事業委員会の構造を (多国籍) グループ企業の組織形態により容易に適応できるようにすべきとの要求や、経営の意思決定領域における共同決定の拡張が要求されている。

- 1) ドイツにおいて、管理職は事業所委員会ではなく、1988年12月20日の管理職代表委員会法 (Sprecherausschussgesetz) に基づく管理職代表委員会 (Sprecherausschuss) という独立した組織によって代表される。
- 2) 2001年7月23日の事業所組織改正法 (Betriebsverfassung-Reformgesetz), Federal Gazette, Part I, p. 1852.
- 3) もう一つの例は事業所組織法31条であり、本条文によると、事業所委員会内で代表性を有する労働組合の代表は助言のために会議に出席することができる。その上、連邦労働裁判所はドイツ憲法9条3項に述べられた団結の自由にに基づき、労働組合代表者に事業所委員会への (広義な) アクセス権があることを詳述した。例えば、連邦労働裁判所01/20/2009-1 AZR 515/08 および06/22/2010-1 AZR 179/09 参照。
- 4) 例えば Krause, Gewerkschaften und Betriebsräte zwischen Kooperation und Konfrontation, in: Recht der Arbeit (RdA) 2009, p. 129 参照。
- 5) ドイツ労働総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund) によると、約70%である。Goerke/Pannenberg, Trade Union Membership and Works Councils in West Germany, Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 2635, 2007.
- 6) 一部の側面においては、これらの代表者がどのような権利を享受するかは、全く明確にされていない。例えば、実務上多発していることではあるが、労働協約に基づいて、それらの代表者に特別な解雇保護を提供すべきかどうかについて、一部の者の間では疑問が提起されている。Hoyningen-Huene, in: Richardi a.o. (ed.), Münchener Handbuch des Arbeitsrechts, 2009, vol. 2, No. 215 note 19 参照。
- 7) この帰結は、例えば、「信頼義務」は、使用者のすべての事業所委員会の共同決定権を妨害する行動の回避義務に転換するとした、連邦労働裁判所のごく最近の判決 (05/18/2010-1 ABR 6/09) の判示で確認されている。
- 8) また、事業所組織法74条2項2文によると、「使用者およ

び事業所委員会は、作業工程を妨害し、または事業所の平穩を脅かすような行為をしてはならない」。さらに、事業所組織法74条2項3文は、使用者と事業所委員会は「事業所でいかなる政党活動もしてはならない」と規定している。しかしながら、最近、この点に関する差止請求権は認められない旨が規定された。なお、事業所組織法74条2項3文には一般的な政治上の見解の表明は含まれないことには留意すべきである。連邦労働裁判所03/17/2010-7 ABR 95/08 参照。

- 9) 仲裁委員会の裁定が使用者と事業所委員会の間の合意に取って代わる場合には、仲裁委員会は一方の申立に基づいて活動をはじめ (事業所組織法76条5項1文)。
- 10) 連邦労働裁判所12/17/1976-1 AZR 772/75.
- 11) 使用者が (スト中に就業させるための) 労働者をストライキの対象でない事業所から、ストライキ対象である事業所に移転させたい場合、事業所委員会の同意は必要ないとした連邦労働裁判所12/13/2011-1 ABR 2/10 参照。
- 12) 事業所組織法1条1項。
- 13) 事業所組織法47条1項。
- 14) 連邦労働裁判所02/09/2011-7 ABR 11/10 参照。
- 15) 事業所組織法54条。
- 16) 該当事業所に2つ以上の代表組合がある場合は問題となる。連邦労働裁判所07/29/2009-7 ABR 27/08 参照。それによると、それらの労働組合はお互いに協力する必要がない。
- 17) 事業所組織法3条1項と2項。
- 18) 事業所組織法32条1項1文参照。総会は事業所委員会の委員長を長とする。
- 19) 事業所組織法43条1項によると、使用者は3カ月ごとに事業所総会に活動報告を行わねばならない。さらに、事業所組織法45条によると、「事業所総会……は、協約政策、社会政策、環境政策および経済的性質の事項を含め、事業所または労働者に直接に関係する事項、ならびに男女の平等取扱いを促進し家庭と職業活動を両立させる問題、事業所に雇用されている外国人労働者の統合の問題を取り扱うことができる……」。
- 20) 事業所組織法45条2文。
- 21) 事業所ではない。
- 22) 事業所組織法7条1文。18歳未満の労働者は年少者・職業訓練生 (Jugend- und Auszubildendenvertretung) の代表組織を選出できる。この組織は、若年者の特別な利益を代表する。
- 23) 事業所組織法7条2文。一方、労働者派遣法 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 14条2項1文によると、派遣労働者は派遣元の事業所における選挙権を有しない。連邦労働裁判所02/17/2010-7 ABR 51/08 参照。
- 24) 事業所組織法8条。
- 25) 事業所組織法16条1項。
- 26) 事業所組織法17条1項。もっとも、中央事業所委員会は、事業所委員会設立のために活動をしてはならない。連邦労働裁判所11/16/2011-7 ABR 28/10 参照。
- 27) 連邦労働裁判所11/10/2004-7 ABR 19/04 参照。
- 28) 事業所組織法17条3項。
- 29) 事業所組織法17条4項。
- 30) Löwisch, Betriebsrat wider den Willen der Belegschaft? (「従業員集団の意思に反した事業所委員会」), Betriebs-Berater 2006, p. 664 参照。使用者は立法者に投票権者の少なくとも3分の1の定数を設定することを促した。BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren - Bericht der Kommission Mitbestimmung, 2004, p. 47 参照。
- 31) 事業所組織法14条4項参照。
- 32) 事業所組織法14a条参照。

- 33) 連邦労働裁判所 09/13/2010-1 StR 220/09 (使用者の候補者に対する経済的援助) 参照。
- 34) 裁判所により広く解釈されている。連邦労働裁判所 07/07/2011-2 AZR 377/10 参照。
- 35) 事業所組織法 9 条。
- 36) 事業所組織法 15 条 1 項と 2 項。後者は 2001 年に (拘束力を持たない) 努力義務から法定義務に変更された。
- 37) 事業所組織法 21 条。
- 38) 事業所組織法 13 条 1 項。
- 39) 事業所組織法 26 条。
- 40) 事業所組織法 27 条。
- 41) 事業所組織法 28 条。
- 42) 事業所組織法 30 条。
- 43) 事業所組織法 31 条。31 条の類推適用により同様のことが経済委員会の会議にも妥当する。事業所委員会は、組合代表の一般的な事業所委員会の会議出席権を委員会の規則に入れることもできる。連邦労働裁判所 02 28 1990-7 ABR 22/89 参照。
- 44) 投票が賛否同数の場合には、提案は否決されたものとする (事業所組織法 33 条)。
- 45) 事業所組織法 34 条 1 項。
- 46) 事業所組織法 37 条 2 項。事業所委員会の活動に必要な知識を提供する訓練・教育講座への参加にも同様のことが妥当する。これらの講座への参加の時期を確定するにあたり、事業所委員会は事業運営上の必要性を考慮しなければならない。使用者は事業運営上の必要性が十分に考慮されていないと判断すれば、使用者は仲裁委員会にそれを付託することができる (事業所組織法 37 条 6 項)。訓練が事業所組織法 37 条 2 項にいう「必要」なものに当たるかどうかはしばしば論争的となる。連邦労働裁判所 (01/12/2011-7 ABR 94/09) は最近の判断において、状況によって、弁論術を教えることも必要性ありとみなされると判示した。
- 47) 事業所組織法 37 条 4 項。
- 48) 例として、Fischer, Das Ehrenamtsprinzip der Betriebsverfassung „post Hartzem“ - antiquiert oder Systemerfordernis?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2007, p. 484 参照。
- 49) 2001 年に、最小限の人数は 300 人から 200 人に減らされた。同時に、規定によると、一部免除の形式を取ることができる。
- 50) 事業所組織法 38 条 1 項。
- 51) 連邦労働裁判所 06/23/2010-7 ABR 103/08 参照。そこでは、事業所組織法 40 条 1 項が、基本法に基づいて解釈された (婚姻と家庭生活は国家规定の特別な保護を受けるとされた)。
- 52) 例えば、ネット接続の提供や個々の委員にメールアドレスを割り当てることを含む。連邦労働裁判所 07/17/2010-7 ABR 80/08 参照。
- 53) 事業所組織法 40 条 2 項。
- 54) 事業所組織法 41 条。
- 55) ドイツ経済研究所 (IW) が主催した研究による。http://www.iwkoeln.de 参照。
- 56) Bierbaum, Nutzen und Kosten der Mitbestimmung, 2003.
- 57) 事業所組織法 119 条 1 項 3 号。この点において、連邦民事裁判所 09/17/2009-5 StR 521/08 (フォルクスワーゲン社の事業所委員の買収) 参照。
- 58) ドイツ民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch) 626 条に規定されたように。
- 59) 即時解雇が労働者の事業所委員としての立場に関連する特定の行為によるものとすれば、その解雇は、当該行為が雇用契約に由来する義務にも違反した場合に限り、正当化される。連邦労働裁判所 05/12/2010-2 AZR 587/08 参照。
- 60) 事業所組織法 103 条参照。
- 61) 事業所組織法 80 条 1 項 1 号によると、事業所委員会は「労働者のために適用されている法律、命令、災害防止規程、労働協約および事業所協定が実施されることを監視」しなければならない。
- 62) 事業所組織法 80 条 2 項。
- 63) 事業所組織法 79 条は事業所委員に守秘義務を課している。
- 64) 本規定は常時 20 人以上の労働者を雇用する企業に適用する。
- 65) この意味での募集は労働者派遣としての利用を含む。それでも、金属産業組合 IG Metall は現在の法的状況に満足していない。最近では、IG Metall は、事業所委員会が労働者の受け入れに関してより広範な共同決定権を要求することを明らかにし、この要求を 2012 年の団体交渉における主な議題の一つにする予定である。
- 66) 事業所組織法 102 条 1 項。
- 67) 人数上の要求が充たされたかどうかを判断する際に、派遣労働者が事業所に 3 カ月以上働いたとすれば、彼らは計算に入れられなければならない。連邦労働裁判所 10/18/2011-1 AZR 335/10 参照。
- 68) 事業所組織法 106 条 3 項によって具体化される。2008 年に導入された事業所組織法 106 条 3 項 9a 号によると、企業買収も「経済的事項」を構成する。
- 69) 事業所組織法 100 条。
- 70) その費用も使用者の負担とされる (事業所組織法 76a 条 1 項)。
- 71) 事業所組織法 87 条 2 項。仲裁委員会の決定は裁判手続を排除するものではない (事業所組織法 76 条 7 項)。
- 72) 例えば、連邦労働裁判所 11/29/1989-1 ABR 57/88 参照。
- 73) 基本法 (Grundgesetz) 12 条。
- 74) 事業所組織法 112 条および 112a 条参照。
- 75) 事業所組織法 88 条はとりわけこのような協定について規定している。
- 76) 事業所協定により労働者に与えられたすべての権利は、事業所委員会の同意がある場合にのみ放棄可能である。さらに、この権利の失効は認められない (事業所組織法 77 条 3 項 2 文および 3 文)。
- 77) 連邦雇用庁に所属する研究機構の労働市場・職業研究所調査による。
- 78) 2004 年 5 月 18 日の労働者の監査役会三分の一参加に関する法。
- 79) 1951 年 5 月 21 日の石炭鉄鋼産業の企業監査役会と理事会における労働者の共同決定に関する法。
- 80) 1976 年 5 月 4 日の労働者の共同決定に関する法。
- 81) 共同決定法 2 条 1 項。
- 82) 共同決定法 27 条 1 項。
- 83) 共同決定法 27 条 2 項。
- 84) 共同決定法 29 条 2 項 1 文。
- 85) 共同決定法 29 条 2 項 2 文。
- 86) 詳細に関して、Waas, Co-determination on board-level in Germany, in: European Company Law 2009, p. 62 参照。
- 87) 連邦憲法裁判所 1979 年 3 月 1 日判決, BverfGE, vol. 50, p. 90。
- 88) とりわけ欧州司法裁判所は外国企業を所在国の会社法に従わせるルールは許容されないとし、企業設立の自由を優先する傾向にある。欧州司法裁判所 09/30/2002-Inspire Art 事件 C-167/01。
- 89) 例として、Wiese, in: Wiese e.o. (ed.), Gemeinschaftskommentar Betriebsverfassungsgesetz, Introduction note 45 参

- 照。
- 90) 詳細については, Waas, Co-determination on board-level in Germany, in: European Company Law, p. 62 参照。
- 91) 2011 年末時点のドイツ労働総同盟の最新情報による。
- 92) 連邦労働裁判所 07/07/2010-4 AZR 549/08 参照。
- 93) それでも, 団体交渉に対する国家の援助の要求はある。例えば, 社会民主党の議員たちは最近, 連邦政府に, 将来労働協約の一般的な拘束力の宣言を容易化するための立法を導入することを提言した。現在では, このような宣言は労働協約適用地域の少なくとも 50% 以上の労働者とその協約に拘束されることを必要とする (労働協約法 5 条 1 項 1 文 1 号)。社会民主党は, この要件を「代表性のある」労働協約という要件によって代替したいと考えている。この点に関して, 彼らはそもそも団体交渉にカバーされる使用者と労働者の数は着実に低下していることを指摘する。
- 94) 協約能力の要件のより詳細については Waas, Who is allowed to represent employees? The capacity to bargain collectively of trade unions in German law, in: Davulis/Petrylaite (eds.), Labour Market of 21st century: Looking for flexibility and security, Vilnius, 2011, p. 164。
- 95) 労働組合と使用者団体のほか, 個別の使用者も協約能力を有する。そうでないと, 使用者が使用者団体に所属しない場合, 労働組合は交渉相手を見出すに際して困難に直面してしまうからである。もっとも労働組合と個別使用者が締結した労働協約も存在はするが, ほとんどの労働協約は依然として使用者団体との間で締結されている。
- 96) 労働協約法 4 条 3 項をも参照。
- 97) どの規定がもっと有利であるかを判断するのは通常困難であり, 時には不可能である。この点に関して, 例えば, 連邦労働裁判所 04/20/1999-1 ABR 72/98 (解雇権を放棄する一方, 賃金を減らすことは, 「リンゴとオレンジ」の比較と同じように不可能である)。
- 98) Waas in: Blanpain (ed.), Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives, The Hague/London/New York, 2007, p. 17 も参照。
- 99) 労働協約法 3 条 1 項参照。
- 100) もっとも, 事業所組織法 87 条に挙げられた事項を規制することが目的の事業所協定に関しては, 現存の労働協約のみが考慮される。連邦労働裁判所 02/24/1987-1 ABR 18/85 参照。しかし, 使用者がそれらの協約に拘束されれば十分である。例えば, 連邦労働裁判所 10/18/2011-1 ABR 25/10 参照。
- 101) 事業所協定が「集团的法秩序としての労働協約を代替し, 従って労働協約からその主たる機能を剥奪する」ことを目的とする事案に関する連邦労働裁判所 04/20/1999-1 ABR 72/98 参照。連邦労働裁判所 05/17/2011-1 AZR 473/09 も参照。
- 102) BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren : Bericht der Kommission Mitbestimmung, 2004。
- 103) 例えば, Deutscher Gewerkschaftsbund, Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert - Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, 2009 参照。
- 104) (具体的には) それぞれの共同決定権を更に拡張することが主張されている。

(翻訳: 仲琦^{ちゅうま} (東京大学大学院法学政治学研究所博士課程))

Bernd Waas フランクフルト・ゲーテ大学法学部教授。