

<書評と紹介> 藤内和公著 『ドイツの従業員代表制と法』

Hirasawa, Katsuhiko / 平澤, 克彦

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

630

(開始ページ / Start Page)

62

(終了ページ / End Page)

65

(発行年 / Year)

2011-04-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008257>

書 評 と 紹 介

藤内和公著

『ドイツの 従業員代表制と法』

評者：平澤 克彦

I

民主党の「公開会社法プロジェクトチーム」は、「公開会社法」という構想を作成し、企業の活動を公正なルールのもとで行わせる仕組みを提起した。この構想では、企業間競争に対する公正なルールの保証にとどまらず、企業の透明性を確保するガバナンスの一環として、監査役会への従業員代表の参加が指摘されている。このような民主党案の背景になっているのが、ドイツの労使共同決定制である。

すでに周知のようにドイツの労働組合は、産業別・職業別に組織され、協約地域を基盤に経営者団体と労働条件の交渉を行っている。その意味でドイツの労働組合は、経営を越える存在であるといえるが、事業所、ないし企業には労働組合とは別に従業員の代表組織の設置が法的に規定されているのである⁽¹⁾。労働者利益代表の二重性という問題である。さらにドイツでは、このような利益代表組織を前提に、企業の最高意思決定機関への労働者の参加が規定されている。この企業共同決定制と従業員代表のあ

り方が、わが国における参加論議のモデルとされているといえる。こうした点にドイツにおける労使関係研究の意義があると考えられる。

もちろん経営内の従業員代表は、さまざまな国で設置されているのであり、企業の最高意思決定機関への労働者参加でさえヨーロッパの多くの国でみることができる。だが、いずれの国でも、ドイツにみられるような監査役会の労使同数構成にいたってはいない⁽²⁾。その意味で企業共同決定制は「劇的な制度」であり、わが国でも豊富な研究が蓄積されてきた。けれども、企業共同決定制の基盤ともいえる従業員代表制については、多くの研究があるものの、その体系的な研究はほとんど行われてこなかった。

ここに紹介する藤内氏の労作は、ドイツにおける従業員代表制の法的な仕組みの解説にとどまらず、これまで「日本の研究ではさほど明らかにされてこなかった」(10頁)従業員代表制の「運用の実際およびその意義を明らかに」(1頁)しようというものであり、ドイツにおける労使関係研究の空白を埋める貴重な研究だと考えられる。ここでは、本書の概要を踏まえながら、本研究について若干の疑問点を指摘することにしたい。

II

本書の課題は、「日本における従業員代表の法制化をめぐる議論」(1頁)に示唆することを念頭に、ドイツにおける従業員代表の法的構造にとどまらず、運用の実態にまで立ち入り、従業員代表制の意義を明らかにすることにある。このような課題に応えるために、本書は4部から構成されている。第I部では、従業員代表制を理解する前提として、従業員代表制を含

む企業内の労使共同決定制の歴史（第2章）と、従業員代表に関する思想、さらに労働組合との比較から従業員代表の機能の概要（第1章）が扱われる。

第Ⅱ部は、従業員代表の法的な仕組みを扱っている。まず第3章において、事業所組織法をもとに従業員代表の組織構造と運営についての規定が取り上げられている。第4章では、わが国における参加論議の争点の一つとなっていた平和義務の具体的な内容が、歴史的に取り上げられ、平和維持義務が従業員代表制に「内在的」なものであり、労働者の利益代表と事業所利益の考慮という従業員代表の二つの任務のかかわりが事業所平和の具体的内容をなすことが指摘されている。また第5章では、従業員代表の参加権の概要と、事業所協定について労働協約との関連を踏まえて検討されている。第6章から第8章にかけて参加権の具体的な内容となる、社会的事項・人事的事項・経済的事項についての従業員代表の参加の内容が、法的な規定のみならず、具体的な事例を踏まえて明らかにされている。さらに第9章では、使用者と従業員代表との協議が合意に至らない場合に裁定を行う、仲裁委員会の役割とその法的性格などが取り上げられている。

これに対して第Ⅲ部では、従業員代表制の実態が、ドイツにおける調査の紹介や、筆者自身による訪問調査などを踏まえて明らかにされる。これまで従業員代表制については、すべての事業所に設置されているような印象をあたえる研究もみられたが、第10章では従業員代表組織の設置状況、さらに選挙の実態や運営のあり方、協議の内容などが詳細に取り上げられている。第11章では、従業員代表と経営者・労働組合との関連が主としてドイツの労働社会学者の研究をもとに明らかにされている。

ドイツにおける労働条件は、すでにみたよう

に労働組合と従業員代表制によって規整されているが、第12章ではこの労働条件規整にかかわる開放条項の問題と、近年問題となっている労働条件規整の事業所への分権化が取り上げられている。さらに第13章では、こうした労働条件規整のあり方が金属機械メーカーと百貨店の事例をもとに明らかにされている。第14章から第16章にかけて、派遣労働（第14章）や解雇（第15章）・人事考課（第16章）といった具体的な問題を取り上げ、労働条件規整の具体的なあり方が解明されている。

第Ⅳ部では、わが国における論議への示唆という視点から、Ⅲ部までの検討が要約されるとともに、それを踏まえてわが国の論議に対する問題の提起が行われている。まず第19章では、ドイツの従業員代表制をもとに「日本の法制との違い」（9頁）が扱われている。それを踏まえて第20章では、参加の可能性とそれを支える条件について、ドイツにおける研究をもとに検討されている。そして最後に、ドイツの特徴、とりわけジョブ概念の存在を提起するとともに、日本の法制への問題の提起が行われているのである。

Ⅲ

このように本書は、従業員代表制にかかわる問題を、法律の仕組みの解説にとどまらず、判例やドイツにおける調査研究の紹介、さらに著者自身による従業員代表への訪問調査を踏まえて明らかにした貴重な業績であるといえる。これまで従業員代表制の研究は、事業所組織法などに基づく従業員組織の構造の説明や、個々の問題に対する従業員代表制の対応を扱うものが多く、従業員代表制の法的構造とその実態は、本書において体系的に明らかにされたといえる。

もちろん疑問がないわけではない。一般にド

イツの経営参加制度として従業員代表制とともに、企業共同決定制が指摘される。本書でも従業員代表制の説明にかかわって若干の説明が行われているものの、従業員代表制との関連などについてはほとんどふれられていない。さらにコンツェルン単位の従業員代表制や、企業レベルの中央従業員代表についても本文中に指摘はあるものの、事業所レベルの従業員代表との関連は説明されていない。たしかに本書が研究者などある程度専門知識をもつ読者を想定した「専門書」であるとしても、著者なりの位置づけを示していただきたかった。とりわけ「参加の意義」を問うならば、ドイツにおける参加の仕組み全体と、そのなかでの事業所レベルの従業員代表制の位置づけを行うことも考えてよかつたのではないだろうか。

すでに繰り返し指摘したように本書の課題は、ドイツにおける従業員代表制の法的構造にとどまらず、その運営の実態を分析することで「その意義」を問うことであつた。そのさい著者は、1920年の従業員代表法以降の法制を重視されているように思われる。本書でもふれられているように、従業員代表法は、第一次世界大戦後の革命的な潮流が高揚するなかで制定されたものであつた。これまでわが国では、従業員代表制設立の経緯を重視して経営参加を資本主義体制に労働者を統合する手段と把握されてきた。またそれとは反対に労働者の経営参加を労使関係の成熟を示すものとも捉えられてきたのである。経営参加については、相対立する評価が行われてきた。たしかに従業員代表には平和維持義務があるとはいえ、なかには左派の支配的な従業員代表があり、こうした従業員代表が労働組合に影響を及ぼしているのである。その意味で、わが国の労使関係との比較を踏まえた研究を行われた著者が経営参加をいかに評価されているのかをぜひ知りたかつたところであ

る。

もちろん本書でも、労働条件に対する従業員代表の規整が法的な規定にとどまらず、解雇などの個別事例に立ち入って具体的に解明されている。なかでも私には、人事考課に対する従業員代表の規整についての調査が興味深かつた。わが国では人事のトータルシステムの基軸として人事考課が活用されているのに対し、ドイツでは事業所ごとに人事考課に対する規整のあり方は異なっているものの、わが国と比べれば人事考課に対して強い規制が行われているためである。だが、「ドイツでは、ジョブ概念があるために、成績評価は労働契約上の職務遂行に対する客観的なものになりがち」(425頁)であるという指摘には疑問が残る。

著者は、ドイツにおける労働条件規整の根拠としてジョブ概念の存在をあげられている。たしかに著者も指摘されているように、わが国ではジョブに対する規制が欠如しているために経営側の裁量の余地が欧米などに比べれば大きいといえる⁽³⁾。だが、ユルゲンスらが指摘するように、ドイツの規整のあり方はアメリカにみられるようなジョブ・コントロールとは異なっているものと考えられる⁽⁴⁾。ドイツにおける労働条件規整がなぜ可能になっているのかは、今後、この分野の研究者に残された課題であるといえる。

これまで本書についていくつかの疑問点をあげてきた。ただ、これらの疑問が労働法の門外漢であるための誤解に基づくものではないかと危惧している。本書は、ドイツにおける従業員代表制について法制面の解説にとどまらず、運用の実態にまで立ち入って従業員代表の規整のあり方を体系的に明らかにした労作であり、今後ドイツにおける労使関係を研究するにあたり参照すべき貴重な文献であるといえる。

- (1) 事業所ないし企業内の従業員代表組織は、原語のドイツ語ではBetriebsratとなっている。これまで「経営協議会」と訳されてきた。だが近年、Betriebsratだけでなく、Vorstand（取締役会）など訳語の妥当性が問題とされ、実態を踏まえたさまざまな訳語が用いられるようになってきた。ここでは、読者の混乱を回避するため、藤内氏の使われている訳語を踏襲している。
- (2) Cf. Martin Höpner, Unternehmensmitbestimmung unter Beschuss; Die Mitbestimmungsdebatte im Licht der sozialwissenschaftlichen Forschung, in: *Industrielle Beziehungen; Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Jg.11, Heft 4/2004.
- (3) たとえば、下山房雄『現代日本労働問題分析』（労働旬報社、1983年）などを参照されたい。
- (4) Dohse Knuth, Ulrich Jügens, Thomas Malsch, "Vom 'Fordismus' zum 'Toyotismus'? Die Organisation der industriellen Arbeit in der japanischen Automobilindustrie", in: *Leviathan*, 12. Jahrgang, Heft 4/1984.
- （藤内和公著『ドイツの従業員代表制と法』法律文化社、2009年12月、xvi+482頁、定価10,000円+税）
（ひらさわ・かつひこ 日本大学教授）

法政大学大原社会問題研究所 Ohara Institute for Social Research, Hosei University

法政大学大原社会問題研究所は、社会・労働問題の研究所であると同時に、利用者の資格を問わない専門図書館・資料館であり、文献情報センターとしても機能しています。1919(大正8)年2月、大原孫三郎によって創立された、社会科学分野では日本でもっとも古い歴史をもつ研究機関です。
法政大学大原社会問題研究所公式 Web サイト <http://oisr.org>

大原社会問題研究所 2010 年度ワーキングペーパー (No.39~44)

- No.39 占領後期政治・社会運動の諸側面（その2） 2010年5月（300円）
- No.40 日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録 2010年7月（300円）
- No.41 個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告 2010年9月（300円）
- No.42 2008-09年度事業 我が国の盲導犬制度と視覚障害者就労の促進に関するプロジェクト 研究報告書 2010年10月（300円）
- No.43 高齢者の在宅ケアー 一歩を進めるために一小地域における福祉の組織化 介護予防、社会参加、生きがい対策ー（加齢過程における福祉研究会記録 補遺）2010年12月（500円）
- No.44 棚橋小虎日記（昭和十七年） 2011年1月（500円）