

共同決定権をめぐる 最近ドイツの一論議

服部 栄三

[1]

一九五一年シュツットガルトに開催された第三九回ドイツ法曹会議において、「現在の企業形態が社会及び経済組織法的方法を十分に考慮しているかどうかを検討する」ためにガイラー(Karl Geiler)教授を委員長とする委員会(Kommission)の設置が決議されたが、この委員会内に更に三つの特別委員会(Ausschuss)が設けられた。その第一特別委員会はライザー(Ludwig Raiser)教授、バラシーシュテット(Kurt Ballerstedt)教授、クンツェ(Otto Kuntze)弁護士、シュミット(Walter Schmidt)弁護士、シュメルダー(Karl Schmolder)参事官の五名の委員から成り、全体経済的な特別の意義を有する企業が承認されるべきかどうか、もし承認されるとすれば、それらの企業に特別の企業形態が附与せらるべきか、またそれらの企業に結びつく全体経済的利益が特別の企業法的方法以外の他の法的方法によって充足されるかどうか、の諸問題を検討し、そ

共同決定権をめぐる最近ドイツの一論議

の成果を一九五五年 „Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts“⁽¹⁾として公表した。

第一特別委員会(以下単に委員会と記す)は、問題究明に当り、「何らかのイデオロギー的または体制的公理」から出発することなく、現存の経済組織を基礎として経験的且つ帰納的に考察を進め、またその目標を「基本的な聯関及び可能性の解明」に向け、具体的な立法的提案をなしたり、真の政策決定を試みたりすることは、委員会の任務の外におかれた。⁽²⁾

このような立場または問題意識の下に、委員会は先ず巨大企業の特別の力即ちその経済的・政治的及び社会的力に関してどの程度法改正の必要が存在するかを検討し、次いで巨大企業の社会法的組織はその巨大さに鑑みどの程度特別規制を必要とするかを考察し、更に広汎な共同決定権及び公共の利益の代表が企業の中に有機的に組入れられているような特別の企業組織を作るべきかどうかを究明し、最後にコンツェルン法に関する改正問題を取扱う。

右の中、最もまとまっているのは共同決定権或は広く労働者の経営参加を取扱った部分であり、またこの部分が最も興味を引くものであるが故に、本稿では特にこの部分を探り上げて、委員会における論議を紹介したいと思う。

そもそも共同決定権については、一九五一年五月二一日「鉱業並びに製鉄及び製鋼業企業の監査役会及び取締役会における

被用者の共同決定に関する法律(共同決定法) (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Mitbestimmungsgesetz)) が制定され、特殊の重要企業につき監査役会及び法定代表機関における被用者の共同決定権が導入された。即ち監査役会は (i) 出資者代表四名及び他の者一名、(ii) 被用者代表四名及び他の者一名、(iii) 他の者一名(所謂第一一番目の監査役)、の三者計一名によって構成され(同法四条)、その第一一番目の監査役は、出資者代表監査役及び被用者代表監査役の提案に基づき、選任機関たる株主総会(株式会社の場合)または社員総会(有限会社及び鉱業法上の組合の場合)によって選任される(同法八条一項)。また取締役に關しては、被用者代表監査役の過半数の同意により監査役会において労働担当取締役が選任されねばならない(同法一三条一項⁽³⁾)。

続いて翌一九五二年一月一日「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz) が制定され、鉱業及び鉄鋼業以外の産業部門についても一般的に被用者の共同決定権が認められるに至った。即ち同法は、実質的には一九二〇年の経営協議会法と余り異ならないが、第四九条以下において「被用者の協力及び共同決定」と題して、被用者の社会的・人事的及び経済的協力的

し共同決定につき詳細な規定を設け、また監査役会には監査役員総数の三分の一の被用者代表監査役が派遣されるべき旨を定める(同法七六条一項⁽⁴⁾)。なお経営組織法は先の共同決定法に對して一般法たる性格を有するが、後者と異り労働担当取締役につき何ら規定するところなく、また監査役会に對する被用者代表の参加の程度も後者に較べて弱められているので、経営組織法上の共同決定権は共同決定法上のそれに比し強力とはいえない⁽⁵⁾。

- (1) 但しこの報告書の中には、第二特別委員会の研究成果も包含されている。
- (2) Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts S. 13-14 u. 16-18.
- (3) 共同決定法の成立事情及びその一般的性格などに関しては、久保敬治・ドイツ経営参加制度・昭和三十一年・六一頁以下に詳細な研究がある。なお独逸商法Ⅲ株式会社法(外国法典双書8)・昭和三十一年・六四八頁以下及び六六九頁以下参照。
- (4) この点は一九二〇年の経営協議会法と著しく異るところである。即ち経営協議会においては一名ないし二名の被用者代表が監査役会に派遣されるに止つたのである。
- (5) 経営組織法の成立事情や構造については、久保・前掲一四五頁以下が詳細である。なお独逸商法Ⅲ株式会社法六四八頁以下及び六五八頁以下参照。

[2]

以上を前提として、委員会における論議を見ると、先づ共同決定権の基礎が問題となった。企業における共同決定権が企業において給付された労働から導き出されるか、それとも、それが全体として被用者階級の集団的要求の実行を意味するか、ということは委員会の任務に鑑みて重要な問題であった。というのは、例えば、企業の外にある集団または団体が企業における共同決定権につきどの程度発言権を有するかという、よく論議される問題は、共同決定権の基礎をどう解するかによって異った解決を見るのである。しかし残念ながら、この点については委員会内において意見の一致を見なかった。

委員会における各種意見を見れば、第一に、共同決定権は純粋に労働法的なものとしてのみ正当化される、とする少数意見があった。即ち、共同決定権は企業の会社法的組織から体系的にも組織的にも分離されていなければならない、となすものである。もしそうでなければ、企業構成並びに労働生活の明確な秩序が消し去られるであろう。会社内部の統一的な意思形成は資本所有者の利益の同質性に基くものである。従つてもし被用者が何らかの方法で理事会で共同決定を行うならば、統一的な意思形成及びそれとともに企業指揮の強い作用力が乱されるであろう。企業者機能は企業指揮者に帰し、労働給付の機能は被用者に帰するのであり、両機能は明確に区別されなければなら

ない。もし契約当事者の一方が同時にその相手方の決意をも定めるならば、双務契約の根本原理が破られ、許されないのと全く同様に、被用者が同時に使用者の側において支配力を持つことは許されないであろう。株式会社第七〇条⁽¹⁾が示す如く、企業の指揮は従業員福祉にも責任を負っている。ところでこの責任、及び企業の繁栄に対する被用者の正当な利益は、企業指揮者及び被用者の代表によって構成されるところの、しかも共同決定権を有しないで、ただ通報を求める権利及び監督権を有するところの経済委員会⁽²⁾において最もよく実現される。経営組織法第七六条による被用者代表の監査役会への派遣も、このような通報を求める権利及び監督権の一つとしてのみ正当化されるものである。

この少数意見は伝統的企業観念に立つ保守的な見解である、と認めねばならないが、これが使用者側の立場を反映ないし代表するものであることは明白である。この見解は、企業法と労働法の峻別、企業指揮と労働給付の区別の強調、企業の統一的意思形成の重視という立場に立って、共同決定権をできる限り弱め結局においてはそれを否定せんとするものといえよう。

これに対して委員会の多数のメンバーは、共同決定権をむしろ肯定せんとする。しかし肯定の態度には自ら差異がある。理論的にやや消極的な肯定を示す者は従業員または一般に被用者代表の共同決定権を基礎づける法原理が果して存在するかどう

かにつき疑問を持つ。この立場によれば、固有の法哲学的基礎づけを欠く法規と雖も、それが法理念に反しない限りは、法理念と結び付きうるが故に、共同決定権の正当化にとっては共同決定権の実際的な社会政策的及び経済政策的效果が本質的に重要であると考えられる。

また他の委員は、今日被用者の共同支配権の承認に導いた社会政策的発展の広がり及びその革命的性格に鑑み、その法原理的基礎を問題とすることは差当り、余り意味がない、と考える。即ち共同決定権を基礎づける法原理の存在につき、このような問題提起そのものが時期尚早であるとするものである。

これに対して理論的に積極的な肯定を示す者は、共同決定権の法原理的基礎づけを試み、「労働からの権利」"Recht aus Arbeit" というものを持ち出す。それによると、共同決定権は、被用者が賃銀において対価を支払われる計測可能な給付をなすのみならず、人間としての人格的な傾倒によって計量できない余剰の給付をなす、ということから生ずる。一切の労働は、もしそれが機械的にでなくて誠意をもって行われるならば、企業の発展に向けられた責任意識の發揮につき多かれ少かれ余地を提供するものである。

何れにしても、共同決定権の基礎づけは今後の問題として残されていると認めねばならない。

(1) ドイツ株式法第七〇条一項Ⅱ「取締役は自己の責任に

において、経営及びその従業員並びに国民及び国家の共同の利益の要求するところに従つて、会社を指揮することを要する」。

(2) 経営組織法は第六十七〇条において経済委員会について規定をおいている。それによると、経済委員会は常時一〇〇人以上の被用者を使用する企業に常設される労使代表の共同機関であり、企業者の決定権限を完全に担保した上で、経営協議会と使用者間の産業平和を促進し、企業の経済的問題に関し相互の通報ないし情報交換を目的として設置せられる(同法六七条一項)。この委員会は企業の経済的問題に関し、使用者に通報を求めうるが(六七条二項)、経営協議会のように固有の協力権・監督権を有するものではなく(七〇条参照)、従つて特に労使の代表により意見の一致が得られることを必要としない。

[3]

次に、共同決定権が私法秩序の原理に反するかどうかの問題が検討された。一部の委員は、被用者またはその代表者が企業の指揮に関与することは会社法、否私法秩序一般の基本原理に反すると、主張する。財産法的に参加していない人々に何らかの企業支配権を与えることは、われわれの私法秩序の内面的帰結と相容れない。われわれの経済秩序が真の、換言すれば、自

己責任的自由の基礎に立つ限りは、支配と責任とは常に正確に一致しなければならない。

右の見解に対して、委員会の多数は、共同決定権が私法秩序の原理に反するものとは考えない。資本金社の現行法は、理事機関の構成に関して、企業の所有者でない者が企業に対する支配権を有する例を既に多く提供している。勿論その際、理事機関の構成員は究極において資本所有者の選任にかかり、この点被用者代表の場合と事情が異なる⁽¹⁾。しかしこのような差異にも拘らず、持分所有者の意思は支配権の行使につき最早決定的な要素ではなくって来ており、その結果現行会社法についてさえ財産の危険の担い手が企業に対して完全な支配権を有するといえなくなっている、という事実が注目されねばならない。むしろ問題は、被用者代表を規定し或は拘束する見地ないし基準が資本所有者代表のそれと必ずしも一致しないことである。まさにこの点に危険があるが、他方同時に積極的な発展の機会もここに存在する。即ち、原則として観点が異なることから生ずる緊張関係は、もし共通の最高責任基準が欠けている場合には、企業にとって有害となりうるが、他方そうでない場合には、企業の発展にとって利益となりうる。

従って経済的共同決定における、支配権限と責任との正しい調整の中心問題は、法体系的なものではなくて、企業の指揮に直接関与するすべての人々に共通な、正しい理性的態度の範典

共同決定権をめぐる最近ドイツの一論議

を創り出すことに成功するかどうか、或ほどの程度まで成功するか、ということである。この点に関する判断は、結局各委員に委ねられねばならなかった。⁽²⁾

(1) 例えば共同決定法によれば、被用者代表監査役の選任については、経営協議会、及び、その企業の経営において代表される労働組合の中央組織が夫々候補者を選任機関(例えば株式会社では株主総会)に提案するが(同法六条一項及び三項)、この提案には、選任機関は拘束される(同法六条五項)。

(2) なおこれに關聯して、共同決定法とボン基本法との關係が共同決定法成立当時大いに問題にされたことが注目される。例えばボン基本法はあくまで個人の自由と所有権の保障を維持しようとするものであり、無制限な市場經濟の原則に立つてはいるが、これに反して、共同決定法は、企業の重要事項につき「市場の純粹な要求」によつてではなく、「市場外の考慮」に従つて決定せしめるものであるとする議論や、共同決定法をもつて「冷酷な社会化」法たる性格を有するものとする見解が主張された(Arch. Off. Rechts, 1951, S. 367 u. 369)。詳細は、久保・ドイツ経営参加制度一〇〇—一〇八頁に譲るが、久保氏は結論として、「要するに、共同決定法に規定する監査役会労使対等の原則という同等の共同決定権は企業所有権のいわゆる社会法的内容をさだめたものであり、それ以上に出ずるものでないこと、すなわちそれは社会生

活および経済生活の両極ともいうべき秩序と自由を綜合化せんとするものにすぎないとともに、他方所有権の内容をあたらしく法律上規格化したものと考えられるのである」とされる。

[4]

次に、現在の共同決定法が巨大企業に対する要請に充分応えているかどうかの問題があるが、これについては次の点が現行共同決定法の根本的欠陥として指摘せられる。

第一に、労務担当取締役の制度はよいものとはいえない。労務担当取締役の任免に関する共同決定法第一三条第一項の規定は、この取締役が被用者の代表なることを示しているが、他方同時にこの取締役は他の取締役と同一の権利義務を有するのである。それ故、労務担当取締役は被用者と資本所有者との間にはさまれ、苦しい立場におかれることになる。現在の社会組織は資本所有者と被用者の利益が対立していることを前提としているが故に、労務担当取締役には極めて困難な任務が課せられているわけである。特に労働争議や不況期においては、彼は身も細るような矛盾の中に投げこまれることになる。

勿論、共同決定法が人間関係の管理を取締役の仕事にまで高め、またそれを商人的経営問題と同価値のものとしたことは、疑いもなく本質的な進歩と認められる。これによって共同決定

法は経営風土の改善と経営内の労働生活の人的基礎の強化とに決定的な寄与をなした。しかし委員会は、人事的社会的問題を担当する取締役がこの目的を達成するために従業員代表でなければならぬと信ずることはできなかった。むしろ反対に共同決定法によって労務担当取締役に与えられた中間的地位は彼の活動の十分な効果を妨げるものと考えられる。

第二に、監査役会における資本と労働との平等代表制であるが、これは労資間の対立のリアリスティックな評価に基いている。しかし共同決定法は、監査役会のメンバーが責任をもって有効に協働するということについて余り考慮を払わなかった。成程、所謂第一一番目の監査役は票決において賛否が同数になることを防ぐことはできるが、しかし大抵の場合、彼は一人の人として、対立が激化したときにそれを解いてまともなる程強力ではないと考えられるのである。

第三に、右と関聯して、公益の代表ということが問題になる。共同決定法は労資夫々の代表監査役の五人構成において、また特に第一一番目の監査役の制度において、労資の対立と並んで公益もまた監査役会に代表されることを意図した。実際的には、この意味における真の調整機能は第一一番目の監査役にのみ帰しうると認められる。ところでこの監査役は、右に述べた如く、實際上原則として天秤の指針たるにすぎない。そのため公益は、それが労資の一方または双方の要求と一致しない限

りにおいては、監査役会に代表されないことになる。従って「第三勢力」の問題は未解決である。しかしこの解決は放棄されてはならない。委員会の個々のメンバーの意見によれば、共同決定権の導入された企業はその経済的機能を超えて人間の団体として、従って社会組織の一構成部分として認められ、それ故に公益と極めて密接な関係におかれるのである。

第四に、特定の経済部門の企業にだけ共同決定権を導入するのは、根本的に疑問である。その根拠ないし正当化は薄弱であり、不充分である。

(1) 共同決定法第一三条第一項Ⅱ「法定代表機関の同等の権利を有する構成員として、労務担当取締役が任命される。労務担当取締役は、第六条により選任された監査役〔被用者代表監査役〕の半数が反対するときは、任命することができない。任命の撤回についても同様である。」

[5]

次に、共同決定権を企業組織の中に有機的に組み入れる問題であるが、委員会は、経済的統一体としての、また人間の団体としての、更に社会組織の構成要素としての重要大企業に適する企業組織の大綱を明かんにせんと努め、その結果二つのモデルプランを獲得した。その第一案は、二つの基本的観点、即ち被用者の同等の共同決定権と公益の確保とを企業組織の変革に

共同決定権をめぐる最近ドイツの一論議

おいて実現せんとするが、その限りにおいて革新的方向に進むものといわねばならない。第二案は、それ程前進しないで、監査役会における同権的共同決定という、共同決定法の基礎にある原理を維持せんとする。

(4) 第一案について見れば、それは、資本金五千万マルク及び被用者数一万人程度の巨大企業に関し、資本所有者、被用者及び公共の夫々の利益を理事機関においてではなく、企業組織の構造において調整せんとし、株主、被用者及び公益の代表者から成る代表者会議を株主総会にとって代らせようとするものである。従って代表者会議は三者から構成され、その議決権の比率は二(株主代表)対二(被用者代表)対一(公益代表)である。要するに、第一案は、企業の内部において諸利益の統合を促進し、企業指揮権を「所有者」の授権のみならず、被用者及び公共の授権に基かしめ、もって企業指揮権の権威を高めんとするものである。

代表者会議その他に立ち入って触れると、先づ、株主代表は株主総会によって、被用者代表は経営協議会総会によって選任される。公益代表は連邦または州の所管大臣によって任命されるが、その大臣の指示に拘束されたり、何らかの政党政治的影響に服したりすることは許されない。むしろ公益代表は、一定の推薦権に基いて、商人的、技術的或は法律的専門知識及び人格的独立が保証されるように、選任されねばならない。かかる

選任手続と票決権とによって公益代表は「第三勢力」としての価値を有しうるに至るであろう。代表者会議は理事会を選任し後者は取締役会を任命する。取締役会に被用者の代表が含まれる必要はない。理事会は余り多数であってはならない。例えば二人位が適当であろう。この中各九名は株主代表または被用者代表の多数決によって、残りの三名は公益代表の多数決によって選任されうるということも考えられうる。

右の第一案に対しては、委員会内で各種の意見或は疑問が述べられた。

第一に、共同決定権を通報を求める権利及び監督権としてのみ承認しようとする保守的立場（上の〔2〕の少数意見）から根本的な異議が唱えられた。

第二に、所有権の保証を定めるボン基本法第十四条に違反するという違憲論が提出された。これによると、第一案を正当化するためにはせいぜい基本法第一五条の社会化条項による外ないが、しかしそうすれば補償が必要になるのである。この違憲論に対しては勿論合憲論が述べられたが、憲法論に深入りすることは委員会の任務ではないので、この問題は未解決のままに残された。

第三に、代表者会議の権限について、代表者会議が貸借対照表の確定その他定款所定のすべての事項につき包括的な権限を有すべきか、それとも、専らまたは主として資本参加者に関係

する若干の事項は資本所有者代表に留保せらるべきではないか、ということが多くの委員によって問題とせられた。代表者会議が貸借対照表の確定権を有すべきことについては、異議はなかった。しかし利益配当・資本の増加または減少に関する一切の決議、また株式に関する事項（無記名または記名株式、株式の譲渡制限など）の決議については、株主代表（または株主総会）に特別権限が認められるべきであると主張せられた。これに対しては、資本の増減や解散はいうに及ばず、無記名株式または記名株式の何れを発行すべきか、或は株式の譲渡制限をなすべきか、の問題でも企業全体に関係する事柄である、という反駁が聞かれた。しかしともあれ、委員会の大多数は、資本所有者の決定権を必要以上に縮小すべきでないという見解であった。株主代表（または株主自身）が分配可能な、従って企業にとって不可欠ではない純益の使用につき、少しも決定権がないというのは、不都合であろう。企業に対する「参加」の態様は各グループによって異り、従って彼等の権利を余りに広汎に統一することは形式主義的である、ということが原則的に考慮せらるべきであろう。

第四に、公益の適当な代表を見出すことの困難が指摘され、また公益代表が代表者会議において労資の代表に対して現実に独立の地位をかちとることができるかどうか、という疑問が述べられた。この疑問は、将来の経験に関する主観的な見通しに

基いているが、それにも拘らず客観的な意義を持っていると認められねばならない。

第五に、理事会と取締役との関係であるが、理事会が、代表者会議によって選任されることにより、単に資本所有者によって選任される場合に較べて、本質的により広汎な権限を獲得することは明かである。即ち理事会は資本所有者にとって当然最も重要な財産的利益の観点において企業を運営すべきのみならず、理事会はまた被用者及び公益の受託者であるべきこととなる。従ってこの見地においては、株式法上の監査役会の統制機能を遙かに超える権能を理事会に与えることも正当といえるであろう。

第一案は右のような基本的考えに立っているのであるが、理事会が、広汎な権限を持ち、特に多くの重要事項につき独自の決定権を持ち、また取締役に対する指示権を有すべきであるというようなことについては、これを疑問とする意見が強かった。従って理事会の決定権も指示権も、せいぜい重要な意義を有する一定事項に限られるべきであろう。

第六に、特に代表者会議に関する複雑な規制は得るところ少く、また代表者会議の意図する諸利益の調整も果して可能かどうか問題である、との疑問が提出された。その上、資本所有者自身ではなくて、企業の運命にそれ程密接な関係を有しない、絶えず交替する人々が株主代表として活動する危険性も指摘さ

れた。

以上要するに、委員会自体はこの第一案を採択することはできなかつたが、委員の多数は、経済的共同決定という根本思想を公益の維持の下に全一的な構想へと発展させる注目すべき試みとして、第一案の意義を認めたのである。

(四) 第二案も、第一案と同様、特定の経済部門の企業を指すものではなくて、全体経済にとって特別の意義を有するすべての重要企業を目指している。第二案は、被用者の共同決定は、これまでの共同決定法におけると同様、監査役において実施されるべきであるというところから出発する。これによると、共同決定法がその第一三条において労務担当取締役の任免につき規定したのは同法の本質的欠陥であり、従って右の規定は削除せらるべきである。但しこれは労務を担当する取締役が取締役の中にいることを全面的に否定せんとするものではなくて、被用者代表としての性格を一部持っているような労務担当取締役制度を廃止せんとするにすぎないのである。なお右の規定の削除によって、被用者の共同決定権は決して意義を失うものではない。それから就中、監査役の機能の強化が図られるべきであって、監査役は理事会の如く営業政策の大綱を定め、この範囲内において取締役に指示を与えることができなければならない。また、貸借対照表の確定権限を株主総会に与えるような株式法改正がなされた場合でも、ここで問題となっている重

要大企業においては、依然として監査役が貸借対照表の確定権を保持すべきである。

以上が第二案の概要であるが、これは第一案ほどラディカルではなく漸進的であり、その代り微温的である。何よりも、公益の維持の問題に触れていない点は第一案と非常に違うところである。この第二案についても、委員会はこれを採択しなかった。特に、取締役の諸権限を監査役に移すということについては、委員会内で多くの批判があった。しかし第二案につき委員会は、それが上に指摘された共同決定法の若干の欠陥を有効に除き去るに適しており、また不必要に複雑であるという非難を受けないで済むことを認めた。

(1) 現行のドイツ株式法は、その第一二五条において貸借対照表の確定権を原則として監査役に与えているが、この権限を株主総会に取戻そうとする改正意見が最近出てくるのである (Denkschrift der Arbeitsgemeinschaft der Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz vom Nov. 1952, S. 14)。