

## オランダにおける従業員代表法

藤内和公

- はじめに
- 一 従業員代表法制の歴史的展開
  - 二 事業所委員会法の適用対象企業
  - 三 委員の選挙
  - 四 委員の地位
  - 五 事業所委員会の運営
  - 六 事業所委員会の参加権限—事業所レベル—
  - 七 監査役会における労働者代表
  - 八 合併準則
  - 九 紛争解決機構
  - 十 事業所委員会の事業所平和維持義務
  - 十一 事業所委員会と労働組合の関係
  - 十二 労働組合の権限・活動
- おわりに—ドイツ法、オーストリア法との対比—

はじめに

労働組合が企業横断的に組織されている国では企業内の労働者の利益を反映させるために従業員代表制が普及している。国によってその根拠規定、内容はさまざまである。本稿は従業員代表法の一つとしてオランダの事例を紹介する。これによって従業員代表制の別のタイプを明らかにし、日本における従業員代表立法構想に関する議論に寄与することができれば幸いである。

一 従業員代表法の歴史的展開

従業員代表法である事業所協議会法(Gesetz über die Betriebsräte)はオランダでは一九五〇年に初めて制定された。そのうち七一年、七九年に抜本的な法改正が行われた。七一年改正に先立ち、ヴェルダン教授を座長とする委員会が六五年に企業法改正に関する報告書を提出し、その一部で事業所協議会法改正にも言及していた。後にその提言が改正内容にかなり反映されている。ヴェルダン報告に基づき六八年には諮問機関である社会経済審議会(sozial-ökonomische Rat || SER)が事業所協議会の権限強化を内容とする鑑定意見を提出した。社会経済審議会は労働者団体代表、使用者団体代表および政府(Krone)任命の専門家、各一五名で構成されている。

五〇年法は企業内のさまざまな利害の調整を図ることをめざしていた。社会経済審議会の鑑定意見および七一年改正法の基礎には、つぎの基本認識がある。すなわち、労使混成機関である当時の事業所協議会は二つの性格を持ち、一方では使用者も自ら、または代理を通じて参加し企業および労働者にとって重要な事項を検討する。他方で

は、事業所協議会は同時に、労働者を代表し、企業レベルに固有な労働者の利害関係事項が議論される。

七一年法は当初このような事業所協議会の二重性格を除去し、労働者代表としての性格を明確にすることを意図した。しかし、事業所協議会は依然として使用者が自動的に議長を務めるという労使混成機関であった。それゆえに協議会という訳語が当てられる。委員には事業所協議会の議題とされている事項を討論する権利が付与されている。この討論を实りあるものにするために事業所協議会または議長は議題に関して専門家を出席要請することができる。ここで専門家招請に関して事業所協議会内多数意見と議長（使用者）の意見が対立したときには、事業所審査会(Betriebskommission)が決定を下す。審査会は、それぞれの産業分野毎に設立され、労使同数の委員で構成されている。事業所協議会で議長を務める使用者に対して事業所協議会における従業員代表が独立して行動できるようにすべく、事業所協議会委員はその活動の故に企業内で不利益取扱されないこと、委員および委員候補者の解雇には事前に地区裁判所(Amtsgericht)の同意を必要とすること(ただし、緊急な理由または重大な理由に基づく解雇はその対象から除外される)が規定されている。

事業所協議会委員はさらに、その委員としての職務遂行のために必要な知識を修得する研修受講のために事業所協議会の運営規程(Geschäftsordnung)に定められた日数(年間当たり)につき労働義務を免除される。委員の研修受講に必要な費用は使用者が負担する。

七一年法でも使用者が議長を務める労使混成機関であった。ただし、この法律政策に対してかねてから批判が出されていた。そこで使用者を議長とする取扱いを残しながらも協議会における労働者の発言権を強める方向に法改正された。すなわち、

第一に、いわゆる調査申請権の規定に基づいて、アムステルダムの裁判所企業部(Unternehmenskammer)は株主の一定数または労働者組織(労働組合)の申請に基づき協同組合や保険会社の業務遂行を調査する権限を持つこと

になった。

第二に、別の法律である巨大企業における監査役会に関する法改正によって、事業所協議会は当該企業監査役の指名を拒否できることになった。

一九七六年に社会党とキリスト民主党的連立政権であるデン・ユール(Den Uyl)政権は七一年法を抜本的に改正する法案を提出した。この法案によれば、事業所委員会は労働者代表のみで構成される。そのうえで少なくとも年間六回、事業所委員会と使用者が協議会(Beratungsitzung)を開く。事業所委員会が態度表明すべき、またはその同意を必要とする事項はこの協議会ですべて議題として取りあげられる。

七七年にヴァン・アクト(Van Agt)政権(キリスト教民主党和自由党的連立)が登場した。この政権は使用者が事業所協議会で議決権を持たずに参加するという妥協的な構想を示した。これは一方で、事業所協議会を労働者の利益を代表する機関として独立させたいという労働者側の要望を反映させつつ、他方で、事業所委員会と使用者側の協力関係を維持促進したいという意向に基づく。

その後、同政権は七九年に前記と異なる内容の新しい法案を提出した。それによれば、使用者はもはや事業所委員会の構成メンバーではない。事業所委員会と使用者側の間では定期的な、少なくとも年六回協議が行われる。この会議では使用者側と事業所委員会側が交互に議長を務め、事業所委員会が参加権を有する事項が取り扱われる。ここに専門家を招くこともできる。

この法案が成立し、Betriebsratの構成は大きく変化した。以前は事業所委員会議長は使用者であった。しかし、今後は事業所委員会は労働者側メンバーのみによって構成されることになった。これは事業所委員会の独立とも呼ばれる。

## 二 事業所委員会法の適用対象企業

事業所委員会が設置されるのは原則として従業員数一〇〇名以上の事業所、または標準労働時間の三分の一以上就労する労働者が三五名以上雇用されている事業所に限られる(二条一項)。これらの事業所では使用者は事業所委員会を選出しなければならない。労働組合または使用者団体の申請に基づき特定産業部門で従業員数一〇〇名を下回る事業所にも事業所委員会設置を義務づける取り扱いを認める権限が、社会大臣の承認を条件に社会経済審議会に付与されている。目下のところ、いわゆる福祉部門、すなわち保育所、保養センター、介護施設などでは従業員数二五名以上の事業所にも事業所委員会選出が義務づけられている。ただし、事業所委員会の参加権限は一〇〇名以上の企業におけるよりも弱い。

かつて六八年に、社会経済審議会は従業員数一〇〇名未満の事業所にも事業所委員会設置義務を拡張することを検討したが、その報告書では統一意見を形成できずに対立意見が併記されていた。すなわち労働組合は適用対象の拡張を主張したが、使用者団体はそれに反対していた。しかし、その後の法改正により、三五条bはさらに一〇名以上三五名未満の企業に関しても定めをおき、事業所委員会の選出を義務づけはしないが、使用者は年間二回以上従業員による総会を開催しなければならないとした。総会は使用者が招集し、かつ、双方が議論することが望ましいと考える事項が議題として取りあげられる。なお、この場合にも使用者は任意に事業所委員会を設立することができる。

適用対象となる事業所は私企業に限定されない。官公庁でも官吏(上級公務員に相当する)を除く私法上の労働契約を締結している労働者には本法が適用される。

なお、使用者の申請に基づき、事業所審査会が審査した結果、当該企業に本法を適用することが適切ではないと判断される特段の事情が存在するときには使用者は事業所委員会選出義務を免れる（五条一項）。

実際に選出されているのは、従業員数一〇〇名以上の企業で八〇%、従業員数三五名以上一〇〇名未満の企業で四〇―五〇%である。

### 三 委員の選挙

委員定数は、従業員数五〇名未満の事業所で三名、従業員数五〇―九九名の事業所で五名、一〇〇―一九九名で七名、二〇〇―三九九名で九名、四〇〇―五九九名で一名、六〇〇―九九九名で一名、一〇〇〇―一九九九名で二名、二〇〇〇―三九九九名で二名、四〇〇〇―五九九九名で三名、六〇〇〇―七九九九名で四名、八〇〇〇―九九九九名で五名、一〇〇〇〇―一四九九九名で六名、一五〇〇〇―一九九九九名で七名、二〇〇〇〇―二九九九九名で八名、三〇〇〇〇―三九九九九名で九名、四〇〇〇〇―四九九九九名で十名、五〇〇〇〇―五九九九九名で十一名、六〇〇〇〇―六九九九九名で十二名、七〇〇〇〇―七九九九九名で十三名、八〇〇〇〇―八九九九九名で十四名、九〇〇〇〇―九九九九九名で十五名とする（六条一項）。なお、使用者または事業所委員会の申立に基づいて、事業所審査会はこの委員定数の上限を二五名とする（六条一項）。特定事業所に関して変更することができる。有権者は当該事業所に六カ月以上雇用されている労働者であり、被選挙権は一年以上雇用されている労働者に与えられる（六条二項、三項）。

委員の任期は三年である（一二条一項）。ただし、事業所委員会が運営規程の定めにより任期を二年以上、四年以内で変更することができる。事業所委員会委員は従業員中より選ばれる（六条一項）。選挙は秘密投票で行われる。委員は再選されることを妨げない。

投票率は全国平均五割前後で、三〇―一八〇%の間であるという。小規模事業所では候補者確保に苦勞しているといふ。

選挙は候補者ごとのリストに基づいて行われる。リストは労働者組織または非組合員グループから提出される（九

（条二項）。その労働者組織とは、当該事業所で働いている労働者が加入し、かつ、規約上、労働者としての立場で利益を代表することを目的とし、かつ、当該企業または産業を組織対象とし、二年間以上法人格を有している労働者組織（労働組合）である。または選挙資格を持つ従業員の三分の一以上もしくは三〇名以上の非組合員従業員も候補者リスト提案権を持つ。さらに労働者組織は候補者リスト作成に当たり当該事業所の組合員と候補者メンバーにつき相談することを求められ、さらにリストにはその三分の一以上を当該労働者組織構成員以外の労働者を含まなければならない。組合員が所属労働組合とは別個独立して候補者リストを提出することは認められない。

候補者リストはできる限り企業内のさまざまな集団によって構成されなければならない。事業所委員会は運営規程で、従業員の特定の集団（例、現業労働者と職員）は分離してリストを提出すべき旨を定めることができる。また、運営規程で集団毎に選挙を行う旨を定めることもできる。

事業所委員会は選挙方法に関して、運営規程でより詳しく定めることができる。ただし、それは事業所審査会の承認を必要とする（二〇条）。

事業所委員会の初めての選出に当たっては、事業所審査会の承認を得たうえで使用者が暫定的に運営規程を定めることが許される。この場合には事業所委員会が正式に選出された後一年以内に委員会が運営規程を正式に定めることになる。運営規程の内容は法律に違反してはならない。

使用者が事業所委員会を設立する義務を履行しないときには、労働者または労働組合が設立を求めて訴えを起すことができる（三六条一項）。

このように選挙実施のために選挙管理委員会をおかれず、使用者が実施する。したがって選挙の公平な実施にとつては常に一抹の懸念が残ると推測される。

#### 四 委員の地位

事業所委員会委員はその特別な地位の故に使用者に対して解雇に当たり特別な保護を受ける。二二条二項により、使用者は原則として委員もしくは事業所委員会のもとに設置されている各種専門委員会委員を解雇することはできない。それに違反する解雇は無効である。ただし、被解雇者本人が、解雇が重大な事由に基づいて行われることを書面で認めるとき、緊急の事由に基づくとき（その事由が本人に知らされることを前提として）もしくは本人が就労している事業所または当該部門が廃止されるときには許される。また、使用者が当該解雇につき裁判所の承認を得た場合にも許される。裁判所は当該解雇が委員としての行動と無関係であると判断すれば解雇に同意を与える。このような解雇保護は委員候補者および委員としての任期終了後二年間にも及ぶ（二二条三項）。

使用者または事業所委員会の申立に基づく事業所審査会の決定により委員は任期中に解任されることがある（二三条）。使用者が申立できる事由は、当該委員が使用者と事業所委員会の協議を妨げることであり、また事業所委員会が申立できるのは当該委員が事業所委員会の運営・活動を妨げるときである。申立があれば、事業所審査会は、使用者からの申立であれば申立が行われている旨を事業所委員会に伝え、逆に事業所委員会からの申立であれば使用者にその旨を伝える。事業所審査会が申立を認めるか否かの判定を下すまで暫定的に当該委員の職務遂行を停止させることができる。解任申立を行う使用者または事業所委員会は、申立に先立ち当該委員に申立内容につき弁明の機会を与えなければならない。

委員は委員としての職務遂行に伴い知り得た情報を他に漏らしてはならないという守秘義務を負う（二〇条）。

## 五 事業所委員会の運営

事業所委員会の任務は、一方で企業がその設立目的を達成するために首尾よく機能すべく補佐することであり、他方で従業員の利益を企業運営に反映させることである(二条一項)。前者の任務では、後述する調査申請権が付与されている点で実質を有している。

委員会はその内部で議長を選出する。

委員の専従制度はない。ただし、使用者と事業所委員会が合意してそのように取り扱うことは支障ない。委員としての活動を労働時間内に行うことを保障すべく、労使合意に基づいて労働義務が免除される。これに関する使用者と事業所委員会の合意が成立しないときには事業所審査会が取り扱いを決定する。それは委員一人当たり年間六〇時間を下回ってはならない(二八条三項)。その時間内は使用者はその利用目的を問うことなしに活動時間として保障する。委員としての職務遂行に必要な知識を修得すべく研修参加のために使用者は委員に年間五日間以上の特別休暇を付与しなければならない。実際には大企業事業所委員会の議長は専従扱いであるという。

事業所委員会活動のために使用者は部屋使用を許可しなければならない(一七条一項)。通常は事業所委員会には専用の部屋があてがわれている。労働法などに関する専門書が使用者から提供されている。

事業所委員会および各種専門委員会は勤務時間中に会議を開催する(一七条三項)。ここに助言を求めて専門家(労働組合役員を含む)に出席要請することができる(一六条)。その場合には使用者が謝礼を支払う。従業員集会に関する法律規定はない。事業所委員会が従業員個々人の意見を個別に聞いている。なかには従業員集会が行われることもある。事業所委員会は会議や従業員集会に組合代表を招待することができる。事業所委員会は使用者との協議

内容や運営に関して年間活動報告を書面で作成し、使用者および全従業員に公表しなければならない(一四條二項h)。

事業所委員会はその内部に常任委員会(Betriebsräteauschuss)を設置することができる。これは事業所委員会の規模が大きくて討論が困難な場合に有意義である。

事業所委員会はそのもとに各種専門委員会を設置し、それに一定の権限を付与することができる(一五條)。委員会は課題ごと、または青少年というような特性に応じて設置される。その委員には事業所委員会委員を充てることもできれば委員以外の労働者を充てることもできる。

事業所委員会活動のための費用は使用者が負担する(二二條一項)。使用者がその支払いを拒むときには負担義務の存否を事業所審査会が判断する。この場合に活動費用を定額で合意することも許される。定額支払いになれば、事業所委員会としてはその都度使用者に使用を明示する必要がなくなる。

企業内に複数の事業所があり複数の事業所委員会が存在するときには、使用者はそれらの事業所委員会の合同組織として中央事業所委員会を選出させることができる(三三條一項)。ここでも設立のイニシアを使用者が握っている。ただし、事業所委員会の過半数がその選出に反対するときは取り扱いを事業所審査会が決定する。使用者が中央事業所委員会の選出を提案しなくても事業所委員会の過半数による選出希望の表明があれば使用者はそれを選出しなければならぬ。中央事業所委員会選出はそれぞれの事業所委員会が中央事業所委員会委員を選出するという手続きによる。中央事業所委員会は複数事業所にまたがる事項を管轄する。

さらに使用者は事業所委員会とは別に、同一企業内で現業労働者および職員ごとにグループ別事業所委員会を選出させることができる(三三條二項)。もし一つ以上の事業所委員会がそれに反対すればグループ別事業所委員会を設立させるか否かを事業所審査会が決定する。

使用者と事業所委員会の意思疎通をはかるために、使用者は少なくとも年六回、事業所委員会と協議しなければならない(二三条)。さらに事業所委員会もしくは使用者の申し入れがあれば、相手方は二週間以内にその協議に応じなければならない。議題は、使用者もしくは両者が必要と判断する事項である。さらに少なくとも年二回は、企業の一般的な経営状況が議論される(二四条一項)。

使用者または事業所委員会のいずれか一方が法律が定める手続きや義務を履行していないときには、相手方はその履行を請求することができる(二六条一項)。事業所委員会および従業員は事業所委員会委員、候補者、事業所常任委員会委員の平等取扱を請求することができる。珍しいことにこの国では、事業所委員会側のみならず使用者側も事業所委員会法上の義務を相手側に対して履行請求することができる。

## 六 事業所委員会の参加権限 — 事業所レベル —

この参加権は事業所委員会の関与の程度に応じて、つぎの二つに分類される。

イ 共同決定権

これは当該事項の実施につき、使用者が事業所委員会の同意を必要とするものである。二七条一項によれば、事業所委員会にはかなり広範な共同決定権が付与されている。すなわち、労働契約関連事項に関する就業規則(Arbeitsordnung)、年金、利益配分および財産形成制度、労働時間および年次有給休暇、褒賞および職務評価制度、作業に関連する安全および保健規定、採用、解雇および昇進制度、従業員研修、人事考課制度、事業所内従業員福利施設(Sozialarbeit)、職場レベルの共同決定の範囲に関する規制、個々人の苦情処理の取り扱い等の事項に関して事業所委員会は共同決定権を有する。ここでは共同決定事項はそれぞれの事項の個別具体的な取扱いに関してではなく、それに関

する基準の取り決めである点に特徴がある。それゆえに就業規則は共同決定されるが、しかし、例えば時間外労働につき、共同決定事項は時間外労働の取扱基準・手続きに關してであり、時間外労働が行われる都度、使用者は事業所委員会の同意を必要とするわけではない。これは採用、昇進に關しても同様で、その都度、個別事例ごとに事業所委員会の同意を必要とはしない。もちろん、使用者と事業所委員会の合意に基づき、時間外労働、採用および昇進で個別事例ごとに事業所委員会の同意を必要とする取り扱いも許される。なお、労働協約が規制する事項は事業所委員会の関与対象から除外される。この点では労働組合による労働条件規程が優先する。人事考課は大企業では通常実施されている。

また、ドイツ法と異なり、これらの事項は義務的共同決定事項ではない。すなわち、これらの事項を使用者が規定しようとするときには事業所委員会の同意を必要とするだけであり、これらの事項につき規定を置くか否かは使用者の任意である。その意味で使用者が規制のイニシアを握っている。使用者は提案に当たり、その理由と労働者に対して予想される影響を説明しなければならない(二七条二項)。これらの事項では労使協議の後に、事業所委員会がそれに同意するか否かを判断する。事業所委員会が規制内容を提案することもできる。ただし、その提案は使用者を拘束するものではない。共同決定事項は通常使用者が提案し、事業所委員会がそれに同意するか否かの判断が求められるので、同意したからといってそれが事業所協定として文書で締結されるということは常ではない。

事業所委員会が当該措置・取り扱いに同意することを拒否すれば、使用者は地区裁判所に使用者提案実施への同意を求めることができる(二七条四項)。地区裁判所は事業所委員会が同意を拒否したことが不公平であるか否かを判断する。かつて旧法四四一条一項によれば事業所審査会が現在の地区裁判所の役割を果たし、使用者は事業所審査会に、審査会が本決定に同意することを申し立てることができた。事業所審査会が同意を与えれば、その同意は事業所委員会の同意に代替された。事業所審査会が使用者の決定に同意を与えても、事業所委員会がなおかかる取り

扱いに不服であれば、両当事者は社会雇用大臣(Minister für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung)に異議申立を行うことができた。

事業所委員会の同意もしくはそれに代替する地区裁判所の同意なしに使用者が決定を行なえば、それは無効である。しかし、無効となるには、事業所委員会が当該決定を使用者から知らされて一カ月以内に書面で決定に異議を通知することが必要である。ここで事業所委員会が態度を表明しなければ、それは同意があったものとして取り扱われる。使用者が事業所委員会の異議表明に根拠がないと判断すれば、前述の通り使用者は事業所委員会の異議表明から一カ月以内に自らの決定が正当である旨の決定を地区裁判所から得ることができる。

ロ 協議権(Mitspracherecht)

これは当該事項の実施に事業所委員会に使用者と協議する機会を与えられるものである。協議権は、かなりな人数の従業員の雇用を危うくするような事業所経営および財政的な性質の決定に関して問題となる。いわゆる経済的事項である。具体的には、二五条一項によれば、

- a 企業もしくはその一部の指揮命令権の譲渡
- b 別企業に関する指揮命令権の取得もしくは譲渡、別企業との継続的な協力関係の成立、その重要な変更もしくは廃止
- c 事業所全体または重要な部分の経営停止
- d 企業活動の重要な縮小、拡大またはその他の変更
- e 企業組織もしくは企業内部での権限配分の重要な変更
- f 事業所の移転
- g グループ単位の採用(gruppenweis Werben)もしくは派遣労働(leihweise Überlassung)の受け入れ

- h 重要な投資の実施
- i 重要な信用貸し (Kredit) の実施
- j 以上の事項に関して、企業部外者である専門家に専門的意見を求めることの通知およびその意見の書式である。

使用者は場合によってはいわゆる社会計画の策定を義務づけられている。それは一九七六年の集団解雇の通知に関する法律に基づいて労働組合に意見表明および異議申立が特別に認められている。この法律は、三カ月以内に二〇名以上の労働者を解雇しようとする使用者に關係労働組合および管轄の雇用庁に通知することを義務づけている。

使用者は決定に先立ち、事後になお変更可能な時点で事業所委員会の意見を聴取することを義務づけられている (二五条二項)。事業所委員会は当該事案で予定される決定の理由および従業員に対して予想される影響に關して使用者から事情を説明されたのちに意見を表明する。事業所委員会の意見と異なる措置を使用者が採るときには、事業所委員会は措置決定当否の判断を求めてアムステルダムの裁判所企業部に提訴できる。

ここでは事業所変更等の経済的事項につき、使用者の決定が事業所利益と従業員利益を公平に考慮しているか否かの判断を裁判所に委ねている点に特徴がある。ドイツであれば、経済的事項では使用者の強いイニシアが認められ、それが労働者に犠牲をもたらすことに対して社会計画策定を義務づけている。もっともオランダでも裁判所企業部による審査は後にもるように、はっきりと不公平なケースを是正するにとどまっている。

ハ 情報提供を受ける権利

使用者は、事業所委員会の職務遂行に必要な情報を事業所委員会に提供することを義務づけられている。この情報を提供された者は、会議に同席した専門家を含めて守秘義務を負う。事業所委員会の情報提供要求に対して使用者が異議を唱えるときは、事業所審査会が使用者に提供の義務があるか否かを判断する (三二一条一項)。

使用者は事業所委員会の改選毎に、書面で企業の現状を報告しなければならない(三二条二項)。報告事項は、企業が法人であればその法形態、監査役会メンバーリスト、使用者が自然人であれば代表者氏名、企業が企業グループに所属していればそのグループの概要などである。

少なくとも年間二回は使用者と事業所委員会の間で一般的な経営状況および今後の経営見通しにつき意見が交換されなければならない(三二条a一項、五項)。資本企業では監査役が出席しなければならない。これは正確には協議事項扱いである。企業が年度末決算の作成、会計監査を受けることを義務づけられている場合にはその書類も事業所委員会に示さなければならない。七九年法改正前には当該事項を事業所委員会に知らせることが企業に重大な不利益を及ぼすと判断すれば使用者は拒否することができた。この点がかねてより批判が強かったが、法改正によって許されなくなった。

なお、民法一六三条および二七二条が、構造公社(*Strukturgesellschaft*)、すなわち巨大企業では監査役会が年次決算を確定しなければならないことを定めることが重要である。この年次決算は株主総会の承認を必要とし、監査役会はさらにこれを事業所委員会に示さなければならない。株式会社はその年次決算を商業登録局(*Handelsregisteramt*)に提出して公表しなければならない。

有限会社では異なった取り扱いが行われる。すなわち、銀行や保険会社のような投資志向の公衆(*anlagesuchende Öffentlichkeit*)を相手とする有限会社のみが年次決算を全面公表する義務を負い、規模の大きな有限会社ですら限定付きの公表義務を負うにすぎない。すなわち、貸借対照表およびそれに付随する解説書に基づく現在資産が少なくとも八百方グルデンに達し、かつ、従業員数が一〇〇名を上回る有限会社のみが貸借対照表とそれに付随する解説書を公表する義務を負う。公表義務は年次決算書の一部である貸借対照表に及ぶにすぎない。損益計算書(*Gewinn- und Verlustrechnung*)を公表する必要はない。さらにオランダでは巨大企業はその法形態にかかわらず年次決算書

を公表することを義務づけられている。このような取扱いはすでにドイツでも行われている。

使用者は少なくとも年一回は前年に従業員に対して行われた福利施策(Sozialpolitik)の内容を通知し、次年度に予定されている従業員福利施設計画および雇用の見通しを口頭もしくは書面で通知しなければならない(二二条b一項)。さらに、事業所委員会が協議または共同決定する事項に関して企業外の専門家に鑑定意見作成依頼を使用者が予定している場合には、使用者は事業所委員会に対してその旨を通知しなければならない。企業内の人事および労働条件など社会的事項の現状も知らせなければならない。

使用者に対する情報提供義務づけの目的は、事業所委員会に企業の経営状況および職場の雇用確保に関する実情および見通しを知らせることである。それが事業所委員会の協議権および共同決定権行使の基礎となる。

## 二 調査申請権

これはドイツやオーストリアには存在しない独自の制度である。事業所委員会は使用者の業務遂行方法が経営者として適切ではないと判断すれば、アムステルダムの州裁判所企業部に調査を申請できる。企業部は、業務遂行の適切さに疑いを抱くに足る理由が申立にあると判断したときに申請を受理し、調査に乗り出す。

調査の結果、不適切な業務執行が存在していたことが判明すれば、企業部はつぎの措置をとることができる。すなわち、

- a 取締役会、監査役会、株主総会もしくは当該法人の他の機関の決定を取り消す、または無効を宣言する
- b 一名または複数の取締役もしくは監査役の停職または解任
- c 一名または複数の取締役もしくは監査役の暫定的な任用
- d 個別の定款規定の暫定的な適用停止
- e 法人の解散、である。

ホ そのほかの事業所委員会の権限

これには以下のものがある。

- 労働条件、災害防止および健康保護に関して、企業に適用されている法律、規程の遵守を監視する（二八条）
  - 職場の共同決定を促進する
  - 不利益取扱を監視し、とくに男女平等取扱を促進する
  - 従業員のために設置されている施設の運営のために事業所委員会のなから委員を任命する（二九条）
  - いわゆる構造企業の監査役会メンバーを提案する
  - 株主総会による人事決定に、特定人物がその職務にふさわしくない理由を添えて異議申立を行うことができる。ただし、それは企業の決定行動を拘束するものではない
  - 職務怠慢を理由に特定の監査役の解任を裁判所に申請することができる
  - 予定されている企業役員人選（解任、任命）に意見を表明し、提案を行う機会を与えられる（三〇条一項）。
- 上記のうち末尾三項目の取り扱い趣旨は、それによって労使の信頼関係を形成するために、できる限り従業員の要望を反映し、従業員の信任ある人物が役員になることを促進している。この点は後述する。
- 事業所委員会の権限は社会経済審議会の決定により拡張することができる。ただし、これは従来活用された経験がない。労働協約によっても同様に拡張することができる。

七 監査役会における労働者代表<sup>2)</sup>

イ 概 要

商法が一九七〇年に改正されて、巨大な株式会社および一部の有限会社においてこの点の権限が強化された。

監査役選出は監査役会自ら行う(Kooperation)。その人選に当たり、株主総会および事業所委員会は次期監査役選出に関する拒否権(Einspracherecht)を認められた。ただし、拒否権行使には当該候補者が監査役職務にふさわしくない、または株主もしくは労働者の一方に片寄っている等、適任でないことの理由づけを必要とする。この拒否権行使に対して、根拠がないと監査役会が判断すれば、株主総会による行使であれば事業所委員会の意見を、事業所委員会による行使であれば株主総会の意見を聴取したのちに、社会経済審議会に拒否権行使却下の申請を行うことができる。

株主総会や事業所委員会はさらに監査役に適任と思われる人物を理由を付して推薦することができる。ただし、法律により監査役には七十二歳以下という年齢制限が置かれている。

定款は監査役選出方法として、官庁による任命という方法を定めることもできる(商法五二条)。

監査役任期は四年である。任期途中であっても、株主総会および事業所委員会は、監査役としての職務を履行していないこと、または他の重大な事由を理由に裁判所企業部に特定の監査役を解任請求することができる。

企業の構造や現状に深くかわかり、かつ、従業員に対して重要な影響を与えるおそれのある取締役会決定は、新しい法律では監査役会の承認を経ることになった。

ロ 七〇年法改正の経緯・意義

法改正に先立ち六五年にヴェルダン委員会が報告書を提出した。その内容は、巨大資本企業における監査役の人事同意に関する義務づけの導入、監査役会に付与される権限およびその構成にかかわる。委員会は監査役会が五名以上で構成される場合には、そのうち二名を労働者側に指名させることを提案した。

監査役の一部を労働者側に指名させることにつき、ヴェルダン委員会でも労働組合側でも見解の対立があった。ヴェルダン委員会の多数意見も、その導入が監査役会の意見形成にあまり分裂を持ち込み、ひいては企業に不利益を与えることを懸念した。労働組合側では、プロテスタント系労働組合以外の二つのナショナル・センターは、この手続きで選ばれた労働者側監査役がその選出母体には責任を負わずに、監査役会の一員としての責任を負うにとどめるように主張した。その後、社会経済審議会が監査役選出のために、株主も事業所委員会も同意できるような人物に関し拘束力を伴った提案を行う、任命は株主と事業所委員会が共同で行うことが提案された。しかし、この提案は結実しなかった。

六九年には、社会経済審議会が前述のヴェルダン委員会提案に対する見解を表明した。すなわち、巨大企業監査役会の権限は強化され、その構成で労働者側の発言権が強化されるべきと考えた。この見解は、株主と事業所委員会によって代表される労働者の法的地位は監査役会の構成で同権であるべきという認識に基づいている。監査役候補は株主および従業員側（事業所委員会）のいずれから提案されても、人事決定は監査役会自らが行う。監査役候補者が株主から推薦されようが従業員側から推薦されようが、一旦選出されれば監査役として同じ権利・義務を有する。それによって当時すでに行われていた監査役選任方法が原則として維持されることになった。株主総会と事業所委員会は監査役選任に当たり拒否権を与えられ、その結果、監査役一人ひとりが株主側と労働者側の双方の信任を必要とすることになった。この双方からの信任は任期四年ごとに確認される。かかる双方の信任を得ている

監査役には従来以上に強い権限が付与されることになった。

この監査役制度の変更に、オランダでは巨大企業のトップ機関における株主と労働者の共同決定の具体化は独自の道を歩むことになった。当時のヨーロッパ共同体加盟国のなかではこの点では二つの流れがあった。一方で、企業トップ機関は株主の単独決定に委ねる国々と、他方で、ドイツのように労資共同決定で運営する国々である。

オランダの法律は監査役会内部で株主側と労働者側がブロック形成することを避けている。株主総会と事業所委員会には監査役人事の拒否権を認めつつも監査役会自らが役員を決定するという方法で株主と労働者の対立から監査役会を中立化させる道である。かかる立法政策の背景には、監査役会は株主と労働者の利益を考慮しつつも、まとったチームとして機能すべきであるという認識がある。このタイプは、協調モデルと対立モデルの中間に位置する。

なお、労働組合は企業と労働組合が一体化されるのを防ぐために、労働者側提案の監査役とも一定の距離を置いている。

その後の制度運用の実情を見ると、監査役選任に当たり、株主側と事業所委員会側がお互いの提案する監査役候補者に拒否権を行使しないことを約束して、実際に株主と事業所委員会の提案通りに監査役が選出されている事例が報告されている。ここでは監査役ポストをボス交渉で決めている。これでは監査役の半々が株主提案および事業所委員会提案ということになり、立法者が意図したところに反する。これはドイツの石炭・鉄鋼企業の監査役会人事で、議長ポストと中立の監査役ポストが株主側と労働者側で取引されているのと似ている。

## 八 合併準則(Fusionsverhaltensregeln)

これは企業の合併行動を規律する準則である。法律ではないので事業所委員会法には規定されていない。そのなかに株主保護の規定とともに従業員保護に関する規定が置かれている。

ここで「企業合併」とは広い意味で用いられ、企業財産の移転の結果として、企業運営およびその活動に関する支配権もしくは決定権が、部分的にでも別の法人ないしは人物に移ることを指す。

この規定の重要な目的の一つは、合併に当たって労働者の利害が損なわれることがないように必要な注意を顧慮することである。さらにこの規定によって、合併に伴うコストのなかにこれら労働者の利害にかかわるコストを必要経費として見積もらせることである。

準則一七条によれば、予定されている合併につき、使用者は労働者を代表する労働組合に情報を提供しなければならない。

一八条は重要な規定である。労働組合との協議がさまざまな局面で使用者に義務づけられている。まず、合意する見込みのある合併交渉につき、交渉の進展状況が労働組合に遅滞なく通知される。さらに合併の目的、合併に伴い予想される社会的、経済的および法的影響も伝えられる。この際に併せて、社会計画等の予定されている措置も明らかにされる。合併が正式に合意され、労働組合に社会計画が示される前に、労働組合には従業員の日から見た合併に関する評価を知らせるために話し合いが持たねなければならない。合併後の新たな企業は労働組合と協議を行う。

一八条四項は、労働組合と協議すべき事項を定める。すなわち、労働者に発生する不利益を緩和するための措置

(補償金支給という経済的補助を含む)、合併後に採られるべき社会政策の基本、事業所委員会と協議が行われる時期、である。

この過程で労働組合が入手した情報の守秘義務につき、合併が予定されている最初の時点では守秘義務を負う。しかし、その後の情報に関しては必ずしもその義務を負うわけではなく、提供者が書面で守秘義務を課した場合に限定される。しかもこの守秘義務の要請に労働組合が応じるか否かは労働組合の判断に委ねられ、労働組合が要請受け入れを拒否したときには情報提供者と労働組合のあいだで取り扱いにつき協議が行われ、了解が成立しないときには社会経済審議会が決定する。

## 九 紛争解決機構

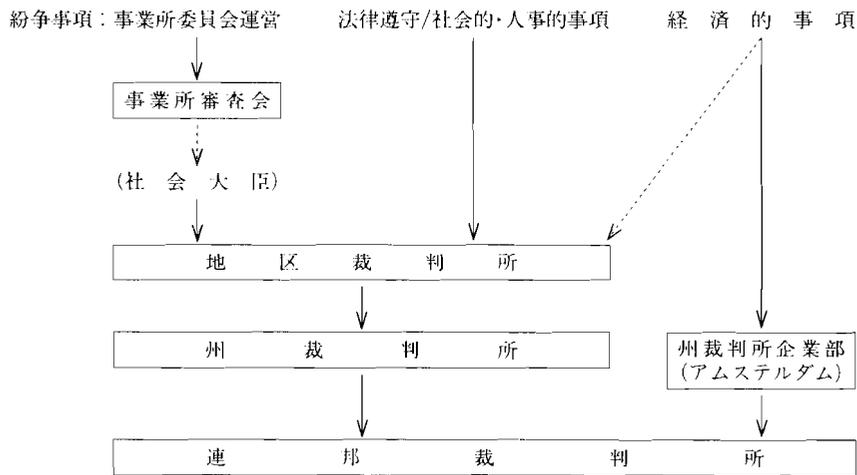
共同決定事項などで労使の合意が成立しないときに、それはどこで処理されるのであろうか。これは事項によって管轄が異なり複雑である。事業所委員会選出、運営に関する紛争は事業所審査会、社会的事項等の共同決定事項および事業所委員会法遵守に関する紛争は地区裁判所、経済的事項および調査申請権に関する紛争は裁判所企業部が管轄する。さらに、事業所委員会の権限拡大、監査役任命をめぐる拒否権行使および合併準則に関しては社会経済審議会が管轄する。これを別図に示した。

### イ 事業所審査会

これは産業毎に組織された、使用者団体および労働組合から推薦された同数の委員で構成された委員会である(三七条)。事業所審査会が取り扱うことと定められている事項に関しては、独占的に管轄する(三六条五項)。管轄事項は、

- 使用者作成による暫定的な事業所委員会運営規程の認可
  - 事業所委員会法の適用に当たって、複数の事業所が一つの事業所として取り扱われるか、また事業所の一部が独立した事業所として取り扱われるか否かの判断
  - 事業所委員会選出の義務を免れるための許可
  - 使用者が事業所常任委員会設置に異議を申し立てたときの審査
  - 全社規模での中央事業所委員会またはグループ事業所委員会を設立することに反対が表明されたときの審査、である。
- これらの事項に関する事業所審査会の判断に対して、使用者も事業所委員会も不服があれば一カ月以内に社会大臣(Minister für soziale Sachen)に決定取消を求めて審査請求することができる(四四条)。審査請求がなくても、事業所審査会決定が法律または公益に違反していれば、社会大臣は当該決定の全部または一部につき無効を宣言することができる(四五条)。これを受けて事業所審査会は無効とされた部分につき新たに異なる決定を行うことができる。審査会は産業ごとに現在六〇ほど存在し、年間で二〇〇件ほど申立があるという。

図 紛争管轄機関



ロ 地区裁判所

オランダでは労働事件を専権的に取り扱う労働裁判所は存在しない。したがってかかる紛争はまず地区裁判所で管轄される。年間二〇件ほど労働事件の提訴があるという。事業所委員会法遵守に関する紛争も地区裁判所が管轄する。例えば、事業所委員会を設立する義務の履行、事業所委員会が運営規程を作成することを求める訴えの類である。重要なこととして、法改正の結果、共同決定事項で事業所委員会が同意することを拒否したにもかかわらず、なお使用者が同意を求めて地区裁判所に事業所委員会に代わる同意を求めたときの審査も行う。

また、事業所変更等の経済的事項に関する紛争も、その影響を受ける労働者が労働契約に関する紛争として、地区裁判所に提訴することができる。ただし、当該紛争につき事業所委員会が裁判所企業部で係争中である時には訴訟競合を回避するために受理されない(三六条六項)。

オランダでも立法論としては、地区裁判所に事業所委員会法上の紛争を管轄させることが適切であるか否か、議論がある。なぜならば、オランダでは裁判所は原則として労働契約に基づいて生ずる個別的労使紛争、すなわち個々の労働者と使用者との間の権利紛争を取り扱う。この点は日本とも異なる。それに対して、事業所委員会に関する紛争は異なる性格を持ち、事業所委員会と使用者との間の集団的権利・義務に関する、もしくは共同決定権行使に係わる紛争である。それは労働者個々人にかかわる紛争ではなく、従業員全員にかかわるものである。かかる紛争の管轄は、労働者および株主という集団の利害を考慮することができ、経済状況および経営的および社会的観点を考慮しうる機関が管轄するのが望ましい。たしかに社会的事項に関する共同決定紛争を司法機関が取り扱うことで首尾良く運用されているか否か、我々部外者には疑問が生じる。社会的事項は紛争当事者間の権利・義務という権利紛争ではなく、どのように取り扱うことが当該事業所において妥当であるかという利益紛争である。日本で就業規則の一方的不利益変更が合理性を持つか否かの審査を裁判所が管轄することに対する法律政策上の疑問と同じ

である。<sup>14)</sup>

#### ハ 裁判所企業部

オランダでは特別な裁判所として、アムステルダムに裁判所企業部が存在する。それは三名の法律家と二名の専門家から構成され、専門家は経営学、企業会計の分野で、また社会的関連分野でその専門知識を紛争解決に役立てる。すなわち参審制である。この企業部はまた、法律規定により調査申請も担当し、調査の結果、業務遂行にミスが存在することが判明すれば必要な措置を講ずる権限を持つ。

経済的事項に関して事業所委員会は協議権を持つにとどまるが、協議で事業所委員会がある使用者側の決定に反対の見解を表明したにもかかわらずその意見が反映されずに実施に移されるとき、もしくは事業所委員会と使用者の協議の時点で知らされていなかった事実ないしは事情が後に判明したときに、当該決定に対する異議申立をアムステルダムの裁判所企業部に行うことができる(二六条一項)。

事業所委員会は、使用者がその決定に当たって関係者の利益を公平に考慮して決定することを求めることができる(二六条四項)。事業所委員会は当該決定が使用者から通知された後、一カ月以内にその提訴を行わなければならない。異議申立が行われると、使用者は当該決定の実施を一カ月間延期しなければならない。裁判所企業部の審査の結果、使用者の決定が「明白に不公平」である場合にのみ変更される。企業部が訴えを理由ありと認めれば、使用者決定の全部または一部を無効とする。企業部の判決に対して異議あるときは、さらに上訴することができる(二六条九項)。

裁判所企業部の審査は二点で行われる。すなわち使用者決定の内容審査と決定手続き審査である。事案や判決によりいずれかの論点に審査の重点が置かれることがよくある。この二つの審査事項につき分析しよう。

a 決定内容の審査

使用者には企業経営の自由がある。しかしその自由への制約として、使用者は決定に当たって関係する利益を公平に考慮しなければならない。具体的な事例で使用者決定がこの制約を超越したことを疎明する義務は異議を申し立てる事業所委員会に課されている。これは実際には容易なことではない。従来、企業部は一度だけ、明白に不公平な決定であると判断したことがある。すなわち、エンカ(Enka)事件である。

この事件は、使用者が以前に表明した約束に反して、ブレダ地区の織物工場を操業停止したという事案である。使用者は書面で、もし市場動向が許せばブレダの工場をいずれ操業再開できると表明した。もっともその時には事業所の別の部門が停止される予定であったが。

本件で企業部判決いわく、「この使用者の表明は、それが表明された時期を考慮すると、法的意味を認められる約束である。従業員がブレダ工場の存続につき強い不安を抱いている時期に約束は行われた。その約束により従業員は工場存続につき根拠のある期待を呼び起こされた。」さらに「本件のように根拠ある期待が呼び起こされ、それに伴い信頼が生じるならば、誠実および公平の基準に照らしても、使用者がこの信頼に従って行動することが何人からも期待されないような状況のみ、それと異なる選択が許される。」「織物工場の操業停止の決定は従業員にとって甚だしい不利益を伴うので、使用者は関係利益を公平に考慮しなかつたと言わねばならない。」

この判決に対して、使用者は上訴した。上訴理由は、判決が企業の置かれていた困難な金融状態および金融見通しを十分に考慮していないことである。この要素は企業の存続にとって重要であり、ブレダで多額の損害を出し続けることは耐え難い、と主張する。

上訴審いわく、「企業部は、エンカの使用者が織物工場の操業停止に関する当該決定に当たり関係する利益を公平に考慮したか否かの判断で、正当にも上述の使用者の約束を重視した。その際に企業部は、ブレダの従業員に使用

者から呼び起こされた期待に従って行動することが公平の原則に照らして使用者に求めることができなような深刻な状況のもとでのみ、その約束が履行されないことが許される程度に約束を重視した。」しかし、裁判所は使用者の本件訴えを認容した。すなわち、「企業部は金融状態および将来見通しに関してエンカ社から主張されていることを考慮したうえで、エンカ社が以前に行った約束が影響を及ぼすブレダの従業員の利害を、別の利害、すなわち企業存続および同社の他の事業所の労働者の利害に対して公平に考慮しなかったか否かを審査しなければならなかった。この審査に当たり使用者側から主張された事情や全社規模の中央事業所委員会から主張された異議も考慮から外してはならなかった。」

上訴審は、企業部の判断は必要な比較考量を怠ったとして原審を取り消した。本件の判例研究でマイヤーが指摘しているように、企業部は判断に当たり考慮すべき要素の比重の掛け方を誤った。別の判例研究によれば、本件では使用者の約束は拘束力を伴う代物ではないという意見もある。

従業員に対する使用者の約束の意義に関して、その後、二つの判例が論じている。まず八二年一月一四日の判決がある。これは家族世話係(Familienfürsorge)の担当部門を持つ企業が、新しいタイプの家族介護(Familienpflege)サービスを導入しようとした。使用者はそこで事業所委員会に、この制度のプラス、マイナスをまず調査することを約束した。しかしその約束は履行されなかった。企業部は使用者のこの約束を考慮しなくてよいと判断した。「なぜならば、財政不足が企業に迅速な対処を求めていることを十分な理由を伴って推測できることが疎明されているからである。」

この判決で企業部はエンカ事件判決の判断基準を変更した。本件では、企業の決定がその後履行されなかったことが明らかに不公平であることを疎明することは事業所委員会には困難である。

かかる傾向は、直後の八二年一月二一日判決でさらに強まる。その判決で企業部は、企業側の見解表明とその前

後の経過に関して、事業所委員会はいくらか抑制的でなければならぬことを明示した。本件で企業側は事業所委員会に四年間計画を示したが、その一年後に事情が大きく変化した。企業部判決いわく、「かかる計画が事業所委員会に示され協議されたという事実だけで企業の存続につき正当に信頼を引き出すことができるだけの期待が生じたとはいえない。」

八二年一月二二日判決は別の意味でも重要である。事業所委員会は裁判で使用者に明らかに不公平な決定が存在したことを疎明しなければならない。訴訟過程で使用者はその決定が企業戦略的な考慮に基づくことを強調した。決定に対する事業所委員会の否定的評価はかかる考慮を行っていない。企業部によれば、事業所委員会は予定されている決定を正しく評価していない。企業部は事業所委員会の主張に立ち入って検討することを不要であると判断した。

b 使用者決定手続きの審査

決定手続きに瑕疵があるときに、いかなる法的効果が生じるであろうか。手続き規定は、その違反に対し、二六条に基づいて当事者が相手方に対して法律遵守を求めて提訴できるだけであろうか。この違反によって使用者決定は関係利益の一方を考慮しなかったと評価されるか。

この点に関する重要な判例として、病院の閉鎖決定に関する八〇年五月一日判決がある。本件では使用者は、事前に事業所委員会に意見を聞くことを怠った。事業所委員会は事後に決定に対する否定的評価を表明し、その後提訴した。企業部いわく、「事業所委員会が主張するように、使用者は本件決定に当たり、関係する利害の考慮を公平には行わなかった。関係利害の考慮のために立法者は、使用者が事業所委員会に対して決定に関する意見を表明する機会を付与することを使用者に義務づけている。また事業所委員会にはその意見が反映できるよう事後に決定変更が可能な時期に意見表明する機会を与えなければならない。事業所委員会に意見を求めるときに決定の理由お

よびその決定を実施することが従業員に与える影響の概要が示される。さらに意見表明に当たり使用者と事業所委員会の間で協議する機会が少なくとも一回は持たれる必要がある。」

この判決の考え方はつきりさせたのが、八二年四月一五日判決である。いわく、「一般に企業決定に対する事業所委員会の意見を聴取しないことは、使用者は決定に当たって関係利害を公平には考慮しなかったことを意味する。本件でも同様である。使用者が二五条に定められている事業所委員会の協議権を遵守しないことによって、使用者は事業所委員会の利害を重大に侵害した。事業所委員会が催促されずに自らの意見を表明したとしても、違反に変わりはない。」

このように a、b を見ると、使用者決定内容に関する審査では、それが関係者の利益を明白に不公平に考慮している場合にのみ無効とされる。それに対し、決定手続き面では原則として使用者が事業所委員会との協議を怠るという手続きミスは不公平な利益考慮と見なされる。しかし、使用者は協議したが、その方法が不十分であるというときには、直ちに不公平な決定とは評価されていない。

なお、事業所委員会に対する参加権付与によって、事業所委員会には適時に公式の意見を表明する義務が生じる。八二年五月二七日判決ではそれが争われた。企業部いわく、「この法律では、事業所委員会は一般に意見表明の際に異議を唱えた決定が実施されるときに異議申立することができるにとどまる。二五条二項によれば、事業所委員会の決定に対する意見は重要な影響を及ぼし得る。予め意見表明で異議を唱えなかった場合には事後に異議申立することはできない。こうした取り扱いは二五条五項とも符合する。」

この点で別の判例がある。これは八二年一月四日判決で、使用者と事業所委員会の協定により、使用者が予定されている決定を提示してから三カ月以内に事業所委員会は意見を表明しなければならぬと合意されていた。あるとき事業所委員会がその手続きを怠ったままで、後に使用者の決定に異議申立を行った。事業所委員会はその言い

訳として、使用者から提示された決定内容が曖昧で、判断し難かったことを指摘した。企業部は当該協定を有効であるとして、協定所定の手続きに違反した事業所委員会の異議申立を棄却した。

#### 十 事業所委員会の事業所平和維持義務

ドイツ法と異なり、オランダ法は、使用者と事業所委員会の意見対立を平和的方法で解決し争議行為を行わないという義務も、また事業所委員会は使用者と信頼に満ちた協力をしなければならない旨も明記してはいない。しかし、法律の歴史的経緯に照らしてこの義務は存在すると解釈されている。

一九五〇年の最初の事業所協議会法では、事業所協議会は使用者と従業員代表から構成されていて、その任務はできる限り企業の繁栄(Funktionieren des Unternehmens, Wohl des Unternehmens)に協力することであった。議長は常に使用者であった。この当時には事業所協議会が争議行為を行うことなど想定されなかった。

七一年に抜本的な法改正が行われたが、事業所協議会の構成は依然として変化なかった。事業所協議会の任務は法改正によって二つとなった。すなわち、第一に、事業所協議会は引き続いて企業の利益擁護に寄与する。第二に、従業員の利益も代表する。この第一の任務から事業所協議会が争議行為を行うことは許されない。

七九年の法改正により、事業所委員会は従業員代表のみで構成されることになった。現行法のもとで、立法者は使用者と事業所委員会の紛争を平和的方法で解決することを目指しており、争議行為は依然として禁止されていると解釈される。紛争の平和的解決方法としてつぎの二つの取り扱いが重要である。

第一に、二五条は事業所委員会の協議権と意見表明権を定める。使用者が予定する経済的または企業組織にかかわる決定に事業所委員会が意見を表明し、後に使用者が事業所委員会の意見を採用することなしに決定を予定通り

に実施するときには、決定が関係者の利害を公平に考慮していないときに限り、事業所委員会が裁判所企業部に当該決定につき異議申立を行うことができる。

第二に、二七条は事業所委員会の共同決定権を定める。労働時間、休暇、賃金支払方法などの関して事業所委員会の同意（または、それに代替する地区裁判所の同意）なしには使用者は措置することができない。

このように通説によれば使用者と事業所委員会の紛争を平和的に解決するシステムは内在的に争議行為による紛争解決と両立しない。ただし、この点で学説上、見解の対立がある。もっとも現実には事業所委員会が争議行為を行うことはなく、それに関する裁判事件も存在しない。

なお、使用者と事業所委員会の交渉に当たり、事業所委員会が交渉圧力手段として合法的に行使できるのは、共同決定事項に関して使用者提案を拒否することである。その交渉圧力手段でドイツの事業所委員会に比べて交渉上、弱い立場にある。

## 二 事業所委員会と労働組合の関係

まず労働組合と事業所委員会の規制権限の相互関係につき、労働協約優位原則がある。すなわち賃金、労働時間等の基本的労働条件は労働組合が規制し、事業所委員会の共同決定事項には含まれていない。さらに法二七条三項は、事業所委員会が社会的事項につき共同決定権を持つことを認めつつも、例外的に労働協約が規制している場合（例、企業別協約）には、その限りで事業所委員会の共同決定権が及ばないと定める。ただし、この点ではドイツ法と異なり、労働協約が規制している事項に関しては事業所委員会の共同決定対象から全面的に除かれるわけではなく、協約が定める社会的事項に関して使用者になお何らかの決定権が残されているならば、その限りで共同決定

の対象となる。

最近オランダでも進みつつある労働時間短縮では、ドイツと同様に協約が過当たり所定労働時間を短縮し、事業所内における時短の実施方法を協約は定めず使用者と事業所委員会による事業所レベルの交渉に委ねている。企業内で事業所委員会が選出されていなければ時短方法を使用者が単独で決定することになる。

なお、協約は最低の労働条件を定めるものであり、協約賃金を上回る企業内支給をすることは許される。全国平均では協約賃金に5%ほどの企業内上乘せ額が支給されている。上乘せを支給するか否か、およびその金額は通常使用者が単独で決定している。オランダでは労働協約が同種労働者の過半数に適用されていれば政府が協約の一般的拘束力宣言を出すことができる。その結果、賃金の企業間格差は小さい。

一定の事項では労働組合による規制と事業所委員会のそれが重複する。例えば、企業合併につき、使用者は事業所委員会の意見を聴取しなければならない。さらに従業員が加入している労働組合からも予定されている合併に関する意見を聴取しなければならない(準則一八条四項)。また、二〇名以上の従業員を解雇するときには使用者はその旨を労働組合に通知するとともに事業所委員会にも通知し意見を聴取しなければならない。

このように立法者は労働条件規整に当たり労働組合の規制を優先させている。これは基本的に労働組合の要望に基づき取り扱いであるが、労働組合は事業所委員会に一定の不信を抱いている。それは事業所委員会が企業内の従業員のみによって構成されるので使用者の影響を受ける可能性を常に持っていることによる。この点はこの国でも共通している。

なお、オランダの労働組合は使用者と協力する姿勢を強く持ち、政府、労働組合および使用者団体の間で協議するシステムが形成されている。組合組織率は三〇%で、事業所委員会委員のうち七〇―八〇%は組合員である。

### 三 労働組合の権限・活動

労働者組織にもいわゆる調査申請権が認められている。これは前述のようにアムステルダム裁判所企業部に法人の指導および職務遂行に関する調査を申請する権利を指す。この労働者組織のなかにはまず二つの労働組合ナショナル・センター（中央組織）、すなわち社会主義的グループとカトリック系グループが合同しているオランダ労働組合総同盟(FNV)とプロテスタント系グループのキリスト教労働組合同盟(CNV)およびそれに所属する単位労働組合が念頭に置かれる。この二つのナショナル・センターは社会経済審議会に代表を派遣しており、社会全体に対して共同で責任を負う意思を表明している。

事業所委員会選挙に当たり労働者組織は候補者リストを提出することができる。その権利は企業内に組合員を有する労働者組織に認められる（その他に、非組合員である従業員の三分の一以上の有志にも同じ）。労働組合にかかるとの特権的地位を認めることに異論が唱えられてはいるが、未だに法律を変更するほどの声にはなっていない。

なお、調査申請権や合併準則で議論されるとき「労働者組織」とは労働組合よりも広い概念である。すなわち、当該企業の従業員が加入し、完全な権利能力を伴って二年以上法人であり、かつ、産業レベルまたは企業内で活動している組織を含む。

一九七七年に社会経済審議会は企業内組合活動に関する報告書を提出した。「組合活動」には、独自の役割と権利を有し、企業内に伸びた組合の手として企業内で活動する労働組合の正式の下部組織による活動が理解されている。使用者と組合の接触が改善されるならば、企業内における社会パートナー的な協議がうまく機能することになると予想されている。産業レベルで現在締結されている労働協約および事業所協定の一部にはすでにかかる企業レ

1) ベルにおける組合活動に関する定めが置かれている。それゆえに現在の企業内組合代表の地位は産業、企業によりばらつきがある。企業内で行われる組合の職場委員(Kontaktperson)の選出や活動を容易にするうえでのつぎのことが考えられる。すなわち、

- ・ 掲示板、電話および会議室の利用を認める
- ・ 貸金支給を保障されて労働時間中に事業所委員会との会議に出席する
- ・ 組合職場委員と事業所委員会委員が協議することを公式に認める
- ・ 職場委員に対する不利益取り扱いを禁止すること、などである。

社会経済審議会の報告書は、企業内組合活動のために何らかの一般的な措置を講ずることが望ましいという認識では一致していた。少数意見は、この一般的規定を法律で定めるべきであると主張し、その提案内容は使用者に企業内の組合活動を禁止せず何らかの程度・方法で承認することを義務づけている。さらに具体的な組合活動保障の方法・程度につき使用者に組合と話し合うことを義務づけている。加えて組合役員の解雇には特別な保護が及び、組合役員は組合員と懇談するために企業施設内に立ち入る権利を保障される。すなわち自由な施設立ち入り権である。審議会のなかの少数意見は、このように組合活動保障の具体的内容を審議会自身が明確に定めることを主張した。それに対し、七六年に司法相が、事業所委員会は労働組合の出先機関、下部組織ではなく、そう考えるべきではないと主張し、労働組合との関係で事業所委員会には独立した地位が確保される必要を強調した。したがってこの論点はまだ決着がつかっていない。

おわりに――ドイツ法、オーストリア法との対比――

従業員代表制に関するオランダ法はいくつかの点でドイツ法およびオーストリア法と共通している。共通点として、事業所委員会の運営に必要な費用は使用者負担とされていること（ただし、オーストリアでは原則として従業員負担である）、事業所委員会の事業所平和維持義務は法律で明記されていないが解釈を通じてそれが肯定されていること、事業所委員会と労働組合の労働条件規整権能区分は組合規制を優先させていることなどを指摘できる。

他方で、相違点を挙げれば、適用対象事業所から零細事業所が除外されていること、事業所委員会選出では選挙管理委員会が設立されず選挙実施のイニシアが使用者に委ねられ使用者の義務とされていること、選挙は候補者グループのリストによる投票とされ、候補者リストを提出できる条件が限定されていること、事業所委員会委員の一部をその活動に専念させるという専従委員制度が法定されていないこと、事業所従業員による集会在制度化されていないこと、参加権につき社会的事項が義務的共同決定事項とはされていないこと、社会的事項は共同決定事項とされているが合意内容は個別的ではなく一般的規制方法で足りること、社会的事項の共同決定で合意が成立しないときの取り扱いを地区裁判所という司法機関が担当すること、経済的事項で使用者の決定が関係者の利害を公平に考慮していないときには決定自体の取消を請求することが可能であること、使用者の経営活動に対してミスがあるときに調査申請権という事業所委員会によるチェック態勢を置いていること、紛争解決機構は複雑で必ずしも権利紛争か利益紛争かによる管轄区分ではないこと、事業所レベルのことではないが監査役選出で事業所委員会に拒否権が認められていること、ドイツと異なり監査役選出で株主および労働者側双方の信任を得ることによって双方から独立・中立化させる試みを行っていること、過去には従業員代表と使用者の労使混成機関であったことなどを指

摘できる。

これを概観するに、事業所委員会の共同決定権が及ぶ範囲はさして広くないにもかかわらず、かつては労使混成機関であったことが今日にも影響を与えて労使協力機関としての性格が色濃い。それは事業所委員会に監査役選出の拒否権を付与していること、経済的事項で使用者が従業員の利害を公平に考慮しない決定を下すことに対して異議申立権を認めていること、使用者の業務遂行を調査申請する制度の存在、社会経済審議会が従業員利益保護のために企業合併規制を定めているという、企業運営への労働者側の関与を認めていることによっても促進されている。その点で企業を株主から引き離して株主と従業員の共通の利益を実現する組織であると位置づけているといえる。さらに事業所委員会選挙リストを提案する資格を労働組合に優先的に付与しているように、事業所組織運営に労働組合を強く関与させており、一つの典型的なネオ・コーポラティズムのスタイルを看取できる。なお、ドイツに比べて事業所委員会が使用者との交渉で合法的に行使用することのできる交渉圧力手段は使用者提案を拒否することだけであり交渉上の立場は弱い。

- (1) Vgl. Joseph M. M. Maeijer, Der Betriebsrat in der niederländischen Unternehmung und andere Mittel zum Zweck der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Zeitschrift für Arbeitsrecht Jg.10 1979, S.69ff.; Gerd J. van Venrooy, Konzernrecht und Mitbestimmung in den Niederlanden, Zeitschrift für Arbeitsrecht Jg.14 1983, S.121ff.; Leo de Leede, Neues in Betriebsverfassung und Mitbestimmung in den Niederlanden, Recht der Arbeit 1984, Heft 6 S.351ff.; Europäisches Gewerkschaftsinstitut-Info.32 Arbeitnehmervertretung in Betrieb, 1990, S.71ff.; Arbeitsrecht in Europa, Recht der Arbeit 1980, S.326; Ulrich Zachert, Betriebsverfassung in Westeuropa, Arbeit und Recht 1982, S.211ff.; ユーロッパ産業民主主義国際研究グループ著『ヨーロッパの労使関係』(一九八四年、有斐閣)一三三頁以下(佐護啓訳)、タニツア・ブルク(石川康子訳)「オランダにおける労働者経営参加」賃金と社会保障九三四号(一九八六年)一六〇頁以下参照。

- (2) Vgl. Joseph M.M. Maeijer, Die Arbeitnehmermitbestimmung nach der Neuregierung für die Aufsichtsräte in großen

niederländischen Kapitalgesellschaft, Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht 3. Jg. Heft 1, 1974, S.104ff.;  
Dr. Rudolf M. Staehelin, Mitbestimmung in Europa, 1979, S.414f.

(3) 二神恭一『西ドイツ企業論』(一九七一年、東洋経済新報社)一〇六頁参照。

(4) 藤内「ドイツの事業所組織法における調整委員会制度」季刊労働法一五八号(一九九一年)一五一頁参照。

(5) ドイツ法に関しては多数の文献があるが、日本労働協会編(毛塚勝利著)『西ドイツの労働事情』(一九八九年、日本労働協会)参照。オーストリアに関しては、藤内「オーストリアにおける従業員代表法と運用実態」季刊労働法一七二号(一九九四年)一一五頁以下参照。

(付記) 本稿はオランダ法を取り扱った論文であるにもかかわらず、筆者がオランダ語を読めないためにドイツ語文献のみに依拠して執筆されている。そのために制度の概要紹介にとどまっている。

本稿執筆のために、文献に記述を欠く論点や法律の運用状況を知るために、一九九二年七月にオランダのネイメーヘンとデンハーグを訪問して、Katholieke Universiteit Nijmegen の Dr. Joseph M.M. Maeyer 教授(商法専攻)、mr. J. A. Kooijman 講師(労働法専攻)、労働省法律専門官 mr. H. Chr. J. Goudsmit 氏から取材した。いずれもドイツ語による取材であった。ロイマン氏には筆者の事前の質問事項に対してドイツ語による小論文回答を準備していただいた。記して調査協力を謝意を表す。

(どうない かずひろ)