

ドイツの解雇に対する従業員代表の関与

藤 内 和 公

はじめに

I 法的基礎

一、序

二、意見聴取手続き

三、事業所委員会の態度表明

II 事業所委員会の関与の実情

一、解雇実施状況

二、意見聴取

三、解雇に対する事業所委員会の態度

四、事業所委員会の態度の影響

五、要 約

III 解雇に対する事業所委員会の態度の分析

一、態度を規定する要因

二、解雇への同意の内容的な意味

三、参加の実現に法律の果たす役割の限界 むすびに

はじめに

ドイツでは従業員代表による経営参加の一つとして、解雇等の人事的事項に関する従業員代表の発言権が法律によって保障されている。日本でも労働協約によって人事手続に労働組合の関与が認められている事例が少なくないが、ドイツでは従業員数五名以上のすべての事業所に適用される事業所組織法で従業員代表である事業所委員会にミニマムな発言権保障を定め、内容的にも最低限の適正手続内容を明確にしている点で、日本における規制とはかなり異なる。

本稿は、人事的事項のうちで解雇を対象を限定して、従業員代表による参加権の法律内容とその運用実態を紹介するものである。解雇を対象として取りあげる理由は、それが人事的事項のなかでも労働者にとって重大な利害関係事項であること、それ故にまた解雇に関してはその法律運用実態に関してドイツで詳しい調査結果データが存在することによる。

本稿のテーマのうち、法律内容に関してはすでに詳しい邦語文献による紹介がある。それゆえにⅠはその後の説明に必要な範囲の概要紹介にとどめる。また、事業所委員会による解雇手続の運用実態に関するもすでに先行研究が存在する。そこでⅡもできるだけ先行研究との重複を避けて新しいデータを中心に紹介する。

I 法的基礎——解雇にあたっての事業所委員会の関与¹⁾

一、序

事業所組織法一〇二条は人事的事項に関する事業所委員会の参加権の一つとして、解雇にあたっての事業所委員会の参加を定める。ここでは事業所委員会は文字通りの共同決定権を与えられず、共同決定権と協議権の中間に当たる拒否権を与えられている。すなわち、まず使用者が予定する解雇の内容を事業所委員会に通知し、当該予定解雇が法律が定める一定の事由に該当するときには不当な解雇として、事業所委員会が解雇に異議表明することができるといふ内容である。

これは解雇実施が合理化措置実施など企業経営状況によっては緊急を要することがあるので、共同決定権の対象とはせず、まず使用者が実施のイニシアを握ることを認める。そのうえでそれが法律の許容するものであるか否かの第一次的判断を事業所委員会に委ねている。このような解雇手続きは、調査によれば使用者の八〇％から支持されている²⁾。

解雇保護法にもとづく解雇規制との関係では、労働者の解雇に対して解雇保護法および事業所組織法による規制が重複して適用される。すなわち、保護法自体が不当な解雇を定め、それを無効と規定する。したがって解雇が有効か否かが争われるときには解雇保護法が根拠規定となる。さらに事業所組織法が従業員代表を通じて、予定されている解雇が不当な解雇であるか否かを判断し態度表明させるという手続きによりチェックする。ただし、事業所委員会による態度表明は予定されている解雇自体に対しては直接に効力を及ぼすわけではない。それにより疑わしい解雇を事前規制するという役割が期待されている。

二、意見聴取手続き

解雇に先立ち使用者は予定する解雇内容を事業所委員会に通知しなければならない。対象となる解雇は予告を必要とする通常解雇か即時解雇である非常解雇かを問わない。解雇保護法の対象とはならない、採用後六カ月以内の者に対する解雇も含まれる。この手続きを欠く解雇は手続違反というだけで無効となる。

通知内容として、解雇の当否を判断する上で必要なすべての情報を使用者は提供しなければならない。それには労働者の年齢、勤続年数、家族状態などの社会的条件、解雇の種類(通常解雇か非常解雇か)、解雇理由などが含まれる。とくに解雇理由は解雇の当否を判断するために決定的に重要であり、「受注不足、勤務態度不良、忠実義務違反」などという概括的説明では足りず、具体的説明を伴った通知でなければ事業所委員会は解雇の当否を判断できない。さらにその者を配置転換や職業訓練によって企業で継続して雇用する可能性がないことの説明も必要である。人員整理解雇では、その者を被解雇者とする理由を説明するために、解雇の対象として考えられるすべての対象労働者と解雇される予定者の人選理由を資料を伴って提出しなければならない。

通知および回答の時期としては、事業所委員会は通知から、通常解雇では一週間以内に、非常解雇では三日以内に態度を連絡しなければならぬ。その期間内に事業所委員会から態度表明の通知がないときには、事業所委員会は解雇に同意したものととして取り扱われる。この期間が経つ前に行われた解約告知(解雇通知)は手続違反で無効である。

事業所委員会は態度決定を議長単独決定等の方法ですることは許されず、事業所委員会会議で行わなければならない。調査によれば、五%の事例では会議招集されずに議長が単独で決定していた。

使用者が通知した解雇関係情報が十分であったか否かに関して、使用者は自らのリスクで対応しなければならない。すなわち、提供された情報が不十分であると後に判断されれば、当該手続きは尽くされなかったことになり解

雇通告は無効となる。

事業所委員会は解雇に対する態度決定にあたり必要と判断すれば、解雇予定者から事情を聞くことができる。事業所組織法一〇二条二項四文は「事業所委員会はそれが必要であると思われる限り、態度表明に先立ち当該労働者から聴聞するものとする」と定める。

三、事業所委員会の態度表明

七二年法改正によってこの定めが追加された。意見聴取にあたり事業所委員会が解雇を一〇二条三項所定事由に該当すると判断すれば解雇に異議表明することができる。ただし、通常解雇に対してのみ以下の異議表明の法的効力が生じる。

まず、事業所委員会が異議表明して、使用者がなおその解雇を実施しようとするれば、使用者は被解雇者に事業所委員会の態度表明の写しを交付しなければならない(四項)。さらに被解雇者が解雇保護法にもとづき解雇無効、地位確認の訴えを起こすときには、被解雇者が希望すれば使用者は判決確定まで労働条件を変更させることなく当該被解雇者を継続して雇用しなければならない。ここで「継続雇用」とは単に賃金支払いを意味するのではなく、実際に労務提供させることを含む。被解雇者の継続雇用請求にもかかわらず使用者がこれを行わないときには、被解雇者は仮処分の方法によってそれを強制できる。

ただし、継続雇用の例外として、つぎの三つのいずれかに該当すれば、使用者は継続雇用義務を免れることができる(五項)。その免責事由とは、イ、被解雇者の提訴が勝訴の見込みを欠く、または無茶な(mutwillig)ものである、ロ、その労働者を継続雇用することが使用者にとって過度の経済的負担である、ハ、事業所委員会の異議表明が明らかに根拠を欠くものであるときである。

さて、事業所委員会が異議表明するには、解雇が下記の五つの事由のいずれかに該当しなければならぬ。その意味で限定された救済措置である。

④ 被解雇者の人選で福祉的観点 (soziale Gesichtspunkte) がまったく、もしくは不十分にしか考慮されていない。福祉的観点とは、労働者の年齢、勤続年数、被扶養者の人数、既婚者であれば配偶者が働いているか否かなど、解雇に伴う生活上の不利益の事由、程度を指し、使用者は経済的理由による解雇にあたり要保護事由を配慮した被解雇者人選、すなわち福祉的選考をしなければならぬ。この事由を挙げるときに、事業所委員会が別の被解雇者の名前を挙げなければならないか否か争いがある。後述するようにこの事由は頻繁に該当している。ただし、この事由該当を指摘するとき、そのような指摘は連带的ではないという従業員側の非難を事業所委員会は覚悟しなければならない。つぎの事業所委員会委員選挙で再選されることを願う委員は躊躇する。それでも、使用者が人選基準として僅かな基準しか置かず、それゆえに事業所委員会が異議表明できはど具体的な指摘を行う必要がないときには活用できる。

⑤ 使用者と事業所委員会の間で人事選考指針が締結されているときには、その基準に違反した人選であるとき。選考指針の締結状況は表1の通りである。

⑥ 解雇予定労働者を事業所内または同一企業内の別の職場に配置転換すれば継続して雇用することができる場合。

ここでは同一職場で継続就労できることは異議表明事由には含まれていない。

⑦ 使用者が負担に耐えうる (zumutbar) 職業再訓練もしくは継続訓練を行えば継続雇用が可能であるとき。

これは配置転換では対応できないときに考えられる。どの程度の訓練実施が使用者に「耐えうる」かは具体的事例に即して判断される。これが通常問題とされる事案は合理化措置に伴う解雇である。合理化措置によって企業は経済的利益を得る。これに対して、労働者が解雇され職場を失うことになれば生活基盤をなくす。これでは合理化

表1 選考指針の締結状況
(調査事業所数705)

種類	%
採用	31.1
配置転換	19.9
格付け変更	19.9
解雇	20.8
そのうち人格・態容を理由とする解雇のみ定めるもの	11.7

出所：Falke u. a., Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. S. 177.

措置による受益者と被害者がアンバランスであるので、かかる事態を回避するために使用者はかなりの負担を覚悟すべきであると理解されている。かかる理解は事業所組織法一一二条の社会計画にも見られる。使用者が長期的な人事計画、投資計画を行えば、通常それは実現できる。ただし、合理化措置を惹き起こした原因が予測できないものであり、かつ、再訓練の費用負担が企業を破滅に追い込む場合には企業にとって過重な負担であると評価される。

④ 労働者を変更された労働条件のもとで働かせることが可能であり、かつ、本人がそれを了解するとき。

これは労働者が配置転換されても、または職業再訓練を経ても同じ職種で継続雇用される見通しがないときに、別の職務に従事する場合である。それは労働契約における担当職務の変更を意味するので変更に関する本人の同意を必要とする。労働条件の変更は実際には不利益変更が多いであろう。

事業所委員会が解雇に対して異議表明できるのは、以上五つの事由のいずれかに該当するときに限られる。ただし、該当しても事業所委員会は解雇の効力を争って提訴することはできない。提訴できるのは被解雇者のみである。これら五つの事由のいずれかに該当する解雇は不当な解雇として無効である(解雇保護法一条二項、三項)。実際に解雇に事業所委員会が異議表明する比率は、企業調査によれば八%、事業所委員会調査によれば一六%である。後述するように、異議事由が限定されていること、一週間以内に態度表明しなければならぬことが事業所委員会にとって障害になっている。複雑な事案を一週間で判断することは事業所委員会にとって負担である。

このような制約された要件と手続きのもとで、被解雇者のうちで一〇二条五項一文にもついで実際に継続雇用

されているのは推定○・○四%にすぎない。それは事業所委員会が解雇に異議表明した事例のうち六分の一だけが提訴されているにとどまること、解雇裁判のうち三〇%で継続雇用が請求されているにとどまることによる。

事業所委員会の異議表明はかなりの程度、事後の裁判で覆されている。かかる事情から鑑みて、予定されている解雇が一〇二条三項に該当するか否かを事業所委員会に判断させることが事業所委員会にとって加重的負担であるか否かを、労働裁判官および組合法律担当書記に問うと、裁判官の七八・四%、書記の九三・四%が加重的負担であると見る。その理由は表2の通りである。理由の中で、dは研修受講によってもそれを行う能力をつけることは容易ではなからう。この点で、具体的事案を一〇二条三項の理由に該当させて説明するという、法律の素人にとって研修によってもなお困難な事柄は実際の判例ではいくらか大目に見られている。eは事業所委員会にとって重要である。この場合には事業所委員会は当該解雇予定者本人から説明を聞いて情報を補うしかない。そのほかに使用者と事業所委員会は、解雇には事業所委員会の同意を必要とすること、および事業所委員会の同意がないときの取扱いを仲裁委員会の判断に委ねることを合意することができる(一〇二条六項)。

II 解雇手続きにおける事業所委員会の関与の实情¹⁰⁾

ここでは主にヘラントによる調査に依拠して記述する。併せてマックス・プランク研究所による調査で補足する。ヘラント調査は、一九七八―七九年に七四〇(発送二八二五)の事業所委員会から回答を得たアンケート調査である。調査対象の事業所委員会所在地は連邦全体に分散している。マックス・プランク研究所調査はヘラント調査と同時期に行われた。対象は企業調査回答六一二、事業所委員会回答七四〇、被解雇者調査八七九名である。さらに

表2 事業所委員会にとって解雇への異議表明手続きが困難な理由
(複数回答可, %)

理 由	労働裁判官 (228人)	労組法律担 当者(171人)
a. 委員は十分な研修を受けていない。	79.8	62.6
b. 事業所組織法102条3項が定める事由は狭くて、十分ではない。	51.8	67.3
c. 事業所委員会は事例を102条3項の事由に分類できない。	52.6	50.9
d. 人格・態容を理由とする解雇でも、異議表明理由づけにはとても苦勞する。	44.3	72.5
e. 事業所委員会は解雇理由および福祉的選考の基準を使用者から十分に情報提供されていない。	36.4	64.9
f. 福祉的選考基準に合致していないときに、他のより保護必要性の低い者の名前を挙げることは、事業所委員会には耐えがたい。	39.5	55.6
g. 解雇への態度決定は委員会で徹底した討論を経て行われるのではなく、議長が単独で、もしくは回覧方式で行っている。	13.6	18.1
h. 102条2項が定める回答期限が短かすぎる。	4.8	20.5

出所：表1と同じ。 S. 748.

一九七八年の一年間に取り扱われた解雇訴訟（労働裁判所一九九一件、州労働裁判所二〇二件）の裁判資料も分析されている。ヘラントはマックス・ブランク研究所調査グループの一員であるが、事後にさらに追跡調査を行って独自に分析した。

一、解雇実施状況

調査企業のうちで第二次石油危機の一九七八年一年間の被解雇者総数は一二三万人、従業員に対する被解雇者の比率は、一三・五人に一人の割合である。これを事業所規模ごとに分析したのが表3である。それを理由別に分類すれば、経済的理由による解雇と労働者の人格・態容を理由とする解雇の比率は一对二である。会社都合解雇の比率は通常の経済状態時に（一四％）比べて三二％で二倍である。逆に本人都合解雇は六九％で、通常より一三％だけ高い。

事業所委員会選出比率は一九七九年調査によれば、法律が適用されている事業所総数の一六・七％、法律適用労働者の六〇％が働く事業所である。それは事業所規模と密接な相関関係を有しており、このことは解雇実施比率が事業所規模と対応していることと関係すると推測される。そこで事業所委

表3 1978年の連邦全体の被解雇者数

事業所 従業員 数	社会保険加入義務の ある労働者数 (a)		1978年に解雇され た人数 (b)		b/a の比率
	人数	%	人数	%	
1-5	1,830,433	10.7	255,389	20.8	1 : 7.2
6-10	1,046,630	6.1	125,001	10.2	1 : 8.4
11-20	1,534,245	8.9	213,350	17.4	1 : 7.2
21-50	2,126,633	12.4	158,323	12.9	1 : 13.4
51-100	1,688,732	9.8	153,496	12.5	1 : 11.0
101-150	995,931	5.8	72,928	5.9	1 : 13.5
151-300	1,628,783	9.5	83,673	6.8	1 : 19.5
301-600	1,552,041	9.0	47,625	3.9	1 : 32.6
601-1000	939,928	5.5	33,301	2.7	1 : 28.2
1001-2000	1,105,295	9.7	40,853	3.3	1 : 27.1
2001 以上	2,169,938	12.6	44,948	3.6	1 : 48.3
合計・平均	16,618,589	100	1,228,887	100	1 : 13.5

出所：Armin Höland, Das Verhalten von Betriebsräten bei Kündigungen. S. 64.

た事業所委員会」に該当する。

解雇事件裁判資料によれば、一番の労働裁判所で解雇訴訟のあった事業所一七七一のうち四三%に当たる五〇四事業所には事業所委員会が存在した。そのうち二%の事例では、解雇に先立ち使用者は事業所委員会に対して解雇理由を通知し事業所委員会の意見を聴取するという手続きがそもそも必要ではなかった。その理由は、労働者が事業所平和紊乱行為を行うことを理由に事業所委員会自身が使用者に対して解雇を求めたり（一例、事業所組織法一

員会が解雇に一定の役割を果たしていると推測される。

事業所委員会の有無によって解雇状況を分類すると、労働者調査および企業調査によれば、事業所委員会のない事業所でより頻繁に解雇が実施されている。労働者調査によれば、解雇の五五%は事業所委員会のない事業所で行われている。

解雇基準を見ると、事業所委員会が存在する、または規模が大きな事業所で傾向的に高齢で、勤続年数の長い労働者が解雇されている。病気休職の長い労働者の解雇に関しても同じ傾向である。

二、意見聴取

解雇にあたり、使用者は事前に事業所委員会に通知しなければならぬ（事業所組織法一〇二条）。その手続きが取られていないのは企業調査によれば、六%の事例である。これらの事業所委員会は労働社会学者コトホフの分類によれば、使用者から「無視さ

○四条)、上級管理職員に対する解雇であったり(四例、一〇五条)、事業所委員会委員や青少年代表委員に対する即時解雇であったことによる(五例、一〇三条一項、このケースでは使用者は解雇に対する事業所委員会の同意を必要とするので意見聴取手続きは要らない)。それに対して四%の事業所では事業所委員会に対する意見聴取を必要としたにもかかわらず、手続きが行われなかった。五%の事例ではその手続きを行ったか否か当事者間で争いがある。結局、八九%に相当する四五〇例で意見聴取が行われた。

一〇三条は事業所委員会委員に対する非常解雇にあたり事業所委員会の同意を必要とする旨を定める。六八〇回答のうち一九七五年から七八年までの間に五六名の一〇三条該事例があつたが、そのうちで三五例(六二・五%)で事業所委員会は解雇に同意することを拒否した。

一〇四条は繰り返し事業所平和を攪乱する労働者がいる場合にその者の解雇または配置転換を事業所委員会が使用者に対して要求することができる旨を定める。回答六六七事業所委員会のうち、一九七五年から七八年までの間に八五%の事業所委員会は要求しなかった。

通常解雇の予告期間は一週間である(一〇二条二項)。これの評価につき、通常解雇では、疑問の表明には十分である \parallel 六五%、疑問の表明には不十分である \parallel 三五%、異議表明に十分である \parallel 五三%、不十分である \parallel 四七%である。非常解雇の予告期間(三日間)に関しては、疑問の表明には十分である \parallel 三五%、不十分である \parallel 六五%である。

事業所委員会が必要と判断すれば、解雇に対する意思表示に先立ち、被解雇者から解雇に関する事情を聴取することができる(一〇二条一項四文)。これを被解雇者本人に調査すると、四五%の被解雇者が事情聴取されたと回答している。事業所委員会調査によれば、あらゆる解雇事例の三二%で事業所委員会は解雇予定従業員と協議する必要を感じなかつたので協議しなかつた。八%では従業員本人のはっきりした希望で協議が行われなかつた。残り六

割では協議・事情聴取が行われた。

表4は事業所委員会の態度と事情聴取が行われたか否かの関係を示す。予想されることながら、事業所委員会が異議表明するときには高い比率で聴取されている。また、聴取されなかった事例の三七％では被解雇者が事業所委員会の態度を知らないことが特徴的である。これは事業所委員会がすでに同意することを決定しているときには本人から事情聴取することによって本人の期待に反して同意するという事業所委員会自身の心理的負担を避けるために聴取が行われなかったのかも知れない。しかし、聴取されれば、新たな情報によって事業所委員会が態度を変更する可能性もある¹⁵⁾。

被解雇者の事後の権利行使との関係で、事業所委員会が解雇に正式に異議表明したときには、事業所委員会の七三％は従業員に彼の行使しうる権利手段を説明している。事業所委員会が解雇に同意したときには、その一三％でそれが行われたにとどまる。従業員は事業所委員会から法律知識を提供されることによって、それを活用している。

三、解雇に対する事業所委員会の態度

イ、概要

解雇に先立ち使用者から解雇理由を通知された事業所委員会が取る対応には三つないし四つの選択肢がある。すなわち、異議（反対）表明、疑問表明、同

表4 解雇予定者に対する事業所委員会のヒアリング実施状況 (被解雇者回答, %)

事業所委員会の態度	合計 (288件)	ヒアリングは	
		行われた (108件)	行われなかった (180件)
被解雇者はそれを知らない	25.7	6.5	37.2
同意	33.3	29.6	35.6
沈黙	9.0	2.8	12.8
疑問表明	8.0	14.8	3.9
異議表明	24.0	46.3	10.6
合計	100	37.5	62.5

出所：表1と同じ。 S. 362.

意であり、さらに法的効果に違いはないが、同意には口頭による同意と書面による同意がある。

解雇手続きに際しての事業所委員会の態度を使用者側および事業所委員会側回答でみると、表5の通りである。それによれば、企業回答では六六%の、事業所委員会回答では四五%の事業所委員会が解雇に同意している。意外にも事業所委員会が解雇提案に同意することが頻繁である。そして「同意した」「反対した」ことの頻度は労使回答でかなり異なる。このような比率の違いは、一方で使用者側としては、自分の提案する解雇措置が正当なものであることを裏付けたいという心理から、事業所委員会側の「承知しました」「わかりました」というような、必ずしも同意の意味ではない決まり文句を事業所委員会「同意」の事例に分類しがちであることによる。他方で、事業所委員会側としては、自分が解雇を認めることを回避したいという心理から曖昧な場合には拒否的な項目に回答しがちであることであろう。労使のこのような異なる回答の評価につき、裁判資料による調査結果は使用者側回答の方が近く、使用者側回答が実情に近いと推測される。

表6は通常解雇と非常解雇に区別して解雇に対する事業所委員会の態度を示す。ここでも四分の一以上の被解雇者が事業所委員会の態度を知らないのが特徴的である。

同様の調査はオーストリアでも行われている。それによれば、事業所委員会は解雇ケースの六五%で同意し、一九%では同意を拒否している。なお、オーストリアではドイツと異なり、解雇に沈黙することは同意とは扱われず、拒否として法律上取り扱われる。

使用者側からの解雇に関する意見聴取で全体の四分の一の事例では、事業所委員会（通常は議長）は書面で同意の署名をしている。

表7は事業所委員会が解雇に異議表明または疑問表明したときの理由を分類したもので

表5 解雇に対する事業所委員会の態度

態 度	企 業 回 答 (%)	事 業 所 委 員 会 回 答 (%)
明 確 な 同 意	66.0	44.6
沈 黙	19.6	18.9
疑 問 表 明	6.2	14.6
異 議 表 明	8.8	21.9

出所：表3と同じ。 S. 98.

ある。一〇二条三項は解雇に事業所委員会が異議を唱える理由として五つを挙げるが、事業所委員会の挙げる反対理由は必ずしもそれに分類しきれない。これは事業所委員会が異議表明するときには必ずしも一〇二条の記載事由を念頭においていないからかも知れない。

裁判調書によれば¹⁷⁾解雇に対して事業所委員会が異議表明した事例で、事業所委員会が異議表明し、かつ、理由が一〇二条三項に該当する四例のうち労働裁判所では、三〇%が正当な解雇とされ、三九%では一〇二条三項に該当すると判断され、残りの事例では言及されていない。事業所委員会の解雇への異議表明が事後に裁判所から無効と判断された理由は、表8の通りである。

ロ、解雇と事業所規模

事業所規模は事業所委員会の対応に大きな影響を与え、規模が大きいほど「明確な同意」は減り、「異議表明」が増える¹⁸⁾。解雇に議長が署名

表6 解雇の種類別にみた事業所委員会の態度
(被解雇者回答 総数291)

態 度	合計 (%)	通常解雇 (197件, %)	非常解雇 (87件, %)
被解雇者は知らない	26.1	25.4	26.4
同 意	33.3	35.5	31.0
沈 黙	8.9	7.6	10.3
疑 問 表 明	7.9	6.1	12.6
異 議 表 明	23.7	25.4	19.5

出所：表1と同じ。 S. 354.

表7 事業所委員会が解雇に異議・疑問表明した理由
(複数回答可, 総数90)

理 由	%
福祉的観点が十分に考慮されていない。(102条3項1号)	32.2
事業所内の選考指針に違反する。(2号)	14.4
配置換えが可能である。(3号)	22.2
職業再訓練が可能である。(4号)	10.0
変更された労働条件で働くことが可能である。(5号)	13.3
そのほか	23.3

出所：表1と同じ。 S. 358.

表8 事業所委員会の異議表明が無効とされた理由
(複数回答可, 総数17)

理由	件数
a. 異議表明は、102条3項に定められた理由のいずれにも該当しない。	13
b. 事業所委員会は表面的に (formelhaft) 異議表明しただけである。	5
c. 事業所委員会は福祉的選択基準を非難するが、具体的な代替案が示されていない。	2
d. 事業所委員会は継続雇用の可能性を主張するが、その職場を示していない。	2
e. 異議表明の期限が守られていない。	1

出所：表1と同じ。 S. 747.

して同意しているか否かも規模と深く関係し、逆に小規模ほどそれが多い。その客観的な背景として、まず事業所委員会が議長のみ一名か(従業員数五名以上二〇名以下の場合)、それとも三名以上から成る委員会かで事情が異なる。委員数九名(従業員数三〇一名以上)になれば事業所委員会内に常任委員会を置くことになり、各種の専門委員会を設置することもできる。従業員数一〇〇名以上の事業所では経済委員会が設置され、会社都合解雇への関与は強まる。また、事業所規模が大きいほど解雇にあたり解雇ではなく配置換えで対応する条件も高まる。

主目的条件としては、委員数が多いほど委員会としての専門性が高まり、解雇問題への対応を困難に感じることも少なく、委員会内に経験が蓄積され法律知識の活用が巧みになる。表9参照。さらに規模が大きいほど、委員が組合員である比率が高い実情があり組合研修を受講して委員として必要な専門知識を修得していることが多い。

情報が早めに事業所委員会に提供されて、事情をよく知ることが一面では事業所委員会が使用者的な合理的思考に馴染み、それを批判的に吟味することを困難にする可能性がある。しかし、実際には企業内の実情に精通していることは解雇に反対する比率を高めている。

企業の実情を知るといふ点では労資共同決定企業²⁰⁾では労働者側はさらに有利な条件にある。事業所委員会が一方で監査役会に代表を持ち、他方で事業所委員会のもとに専門委員会や経済委員会を備えて独自に分析し対応を練れるのは労働者利益を代表するうえで有効である。共同決定企業では九一%の監査役会に事業所委員会委員である労

表9 事業所規模別・異議表明の困難度 (%)

従業員数	困 難 度		
	ともしんどどい	特に苦勞というほどでもない	日常茶飯事である。
5~50 (22)	36.4	59.1	4.5
51~300 (77)	19.5	68.8	11.7
301~600 (28)	17.9	67.9	14.3
601以上 (23)	8.7	65.2	26.1
平 均	20.0	66.7	13.3

注：従業員数のカッコ内は、該当する事業所委員会数。
出所：表3と同じ。 S. 108.

働者がおり、労働者側監査役の七九%は同時に事業所委員会委員を兼ねている。一九六九年の共同決定委員会報告書によれば、一九五二年事業所組織法の適用されている大企業の監査役会の九四%に、モンタン共同決定法が適用されている従業員数一〇〇名以上の石炭・鉄鋼業企業では一〇〇%で、事業所委員会委員を兼ねる者がいた。さらに大企業では取締役会と事業所委員会の合同協議は通常のことであり、それがさまざまな情報を提供する。

大規模事業所委員会ほど解雇に拒否的対応をする比率が高いのは、また事業所委員会の役割認識とも係わる。表10が示すように、事業所規模が大きいほど、事業所委員会が「労働者の利益を代表する」と認識する比率は高い。その背景には、大規模事業所ほど組合組織率が高いこと、小規模事業所では経営基盤が弱いので事業所委員会も経営状況をより強く考慮せざるをえないという事情がある。

このような事業所委員会の自己役割認識と解雇への対応の相関関係は、表11が示すように密接である。労働者利益擁護を任務と自覚する事業所委員会が解雇に同意する比率は低い。また、表によれば、「どちらかといえば事業所平和維持を優先する」事業所委員会と「労働者利益と事業所平和の両方ともに考慮する」事業所委員会は解雇への対応ではほぼ同じ傾向を示している。このことは「両方とともに考慮する」事業所委員会の対応は実際には「事業所平和維持を優先する」事業所委員会と同様の行動様式であることを推測させる。法律は事業所委員会に両方の観点を考慮することを求めているが。

事業所委員会の自己役割認識と、当該事業所委員会の対使用者関係はどちらかといえば社会パートナー的か、そ

表10 事業所規模と事業所委員会の役割認識 (%)

事業所 従業員数	役割認識		
	どちらかといえ ば労働者利益 の擁護	どちらかといえ ば事業所平和 維持を優先する	両方の観点を 考慮する
5~150	31.4	5.8	62.8
151~600	39.5	3.6	56.9
601~	48.1	3.9	48.1
平均	36.5	4.8	58.8

出所：表3と同じ。 S. 121.

表11 事業所委員会の役割認識と解雇への態度 (%)

	同意	沈黙	疑問表明	異議表明
どちらかといえば労働者利益の擁護	33.8	18.9	15.9	31.3
どちらかといえば事業所平和維持を優先する。	50.0	26.9	7.7	15.4
両方の観点を考慮する。	50.8	17.8	14.5	16.9

出所：表3と同じ。 S. 123.

表12 労使関係と事業所委員会の役割認識 (総数559, %)

	どちらかといえ ば労働者利益 の擁護	どちらかといえ ば事業所平和 維持を優先する	両方の観点を 考慮する
どちらかといえ ば社会パートナ ー的 (394)	26.9	4.8	68.3
どちらかといえ ば、利害対立的 (165)	58.2	4.8	37.0

出所：表3と同じ。 S. 124.

れとも利害対立的かの認識との相関関係をみると、表12が示すように、密接な関係が見られる。

もし事業所委員会が当該解雇に對して慎重に判断しようとするならば、当該被解雇予定者に事情を聞くという手続きは当然である。これが実際に行われているか否かを見ると、表13が示すように、事業所委員会の役割認識と相関関係がある。この点で被解雇者本人に對する調査では、その者が事業所委員会から解雇に先立ち事情聴取されたか否かに関して異なった傾向が示されている。事業所委員会が選出されている事業所で解雇された労働者の六二・五%は事業所委員会から意見や事情を聴取されていない。

表13 事業所委員会の役割認識と解雇予定者へのヒアリングおよび提供情報への満足度 (%)

	ヒアリングは			1回の提供で足りる。	もっと詳しい情報が必要
	なし。必要がないので	なし。本人が希望しないので。	行われた		
どちらかといえば、労働者利益の擁護	23.0	8.7	68.4	50.5	49.5
どちらかといえば、事業所平和維持を優先する。	42.3	3.8	53.8	76.0	24.0
両方の観点を考慮する。	35.8	8.1	56.1	59.4	40.6
平均	31.5	8.1	60.4	56.9	43.1

出所：表3と同じ。 S. 126, 129.

表14 事業所委員会の独自調査実施と解雇への態度 (%)

	同意	沈黙	疑問表明	異議表明	該当数
独自調査を行わなかった。	58.7	19.0	11.1	11.1	189
独自調査を行った。	37.3	18.6	16.4	27.7	365

出所：表3と同じ。 S. 133.

事業所委員会が解雇に対する態度表明にあたり、どの程度の情報で足りると考えるかと、事業所委員会の役割認識の相関関係を見ると、表13が示すように、労働者利益の擁護を自らの役割と考える事業所委員会は解雇への態度表明にあたり、より詳しい情報を求める傾向がある。

解雇予定労働者に対する問い合わせ、より立ち入った説明を使用者に求めることをしないことは協力的な事業所委員会に対する使用者の情報提供がより詳しい、または事業所委員会がその情報を信用していることを意味するわけではない。おそらく中小企業では事業所委員会が対立的利害の調整という目的をとくに意識して使用者が提供する情報に疑問を差し挟み、その信頼に独自の評価を行うことを自重している。

解雇への態度決定にあたり事業所委員会の六六%が独自に調査を行っている。その実施と事業所委員会委員数とクロスすると、事業所規模が大きくなり委員数が多くなるほど、解雇が妥当か否かを自前で独自調査する比率は高まる。委員一五名以上（従業員数一〇〇

一名以上)では八〇%で実施している。ここから、規模が大きい事業所委員会ほど解雇に批判的立場を採る比率が高いのは、大企業事業所委員会では組合組織率が高く労働者利益の擁護を自己の役割と自覚することが多いという事情のほか、自前で独自調査をして疑問を表明する判断材料を入手することが多いことにもよると推測される。表14は、事業所委員会が独自調査を行ったか否かと、その後の解雇に対する態度の相関関係を示す。独自調査を行った事業所委員会ははっきりと高い比率で解雇に批判的立場をとっている。事業所委員会による独自調査実施状況は、解雇が経済的理由にもとづくか、それとも労働者の人格・態容にもとづくかによっても異なる。経済的理由の解雇で独自調査を行ったのは四九%であるのに対して、人格・態容を理由とする解雇では七〇%である。経済的理由の解雇に関しては使用者との定期協議によって事業所委員会もその事情を知ることができることによるのである。

ハ、産業分野別分類

解雇に対する事業所委員会の態度を手工業、工業、商業およびサービス業ごとに大きく分けて分類すると、顕著な特徴がある。手工業では「同意」六二%、「異議」七%であるのに対して、工業では「同意」三七%、「異議」二七%である。商業とサービス業はその中間に位置する。

この四産業分野を事業所規模別に見ると、これもまた顕著な特徴が見られる。手工業では従業員数五名以上一〇〇名以下が七一%を占めるのに対して、工業では同規模事業所は二九%を、三〇一名以上が四一%を占める。事業所規模の点でも商業とサービス業はその中間に位置する。

表15は解雇に対する事業所委員会の態度を産業ごとに分類する。さらに解雇保護法改正要求の有無を問うている。これは一方で、鉄鋼・金属・電機電子業、交通・通信業、繊維・衣服製造業で「同意」が低いのにに対し、他方で、石炭・ガス、建設業でそれが高いことを示す。これを表16と対比するとその背景が明らかになる。これらによれば、手工業では、解雇に対する事業所委員会の抵抗が功を奏した経験に乏しい。工業はその反対の傾向を示す。手工業

表15 産業別にみた解雇への態度および解雇法改正ニーズ (%)

産 業	解雇への態度			解雇法を改正すべきか	
	同 意	沈 黙	疑問・異議表明	いいえ	はい
化学・人工素材加工 (42)	50.0	21.4	28.6	47.5	52.5
石 炭 ・ 石 油 (23)	60.9	8.7	30.4	70.0	30.0
鉄鋼・金属・電機 (159)	27.7	21.4	50.9	38.8	61.2
木 材 加 工 (21)	57.1	19.0	23.8	71.4	28.6
製 紙 (11)	54.5	9.1	36.4	72.7	27.3
織 維 ・ 衣 服 (13)	30.8	30.8	38.5	41.7	58.3
食 料 品 製 造 (14)	42.9	7.1	50.0	28.6	71.4
建 設 業 (80)	60.0	22.5	17.5	72.6	27.4
商 業 (71)	50.7	21.1	28.2	66.2	33.8
交 通 ・ 通 信 (21)	28.6	19.0	52.4	35.0	65.0
金 融 ・ 保 険 (31)	54.8	12.9	32.3	59.4	40.6

注：産業名のカッコ内は調査した該当事業所委員会数。

出所：表3と同じ。 S. 143, 147.

表16 大きくり産業別にみた解雇異議表明の効果 (%)

大きくり産業	異議表明は成果をあげたか		
	経験なし	いいえ	はい
手 工 業 (86)	51.2	8.1	40.7
工 業 (277)	17.0	21.3	61.7
商 業 (60)	35.0	13.3	51.7
サービス業 (108)	33.3	19.4	47.2
平 均	27.9	17.9	54.2

注：産業名のカッコ内は該当する事業所委員会数

出所：表3と同じ。 S. 144.

表17 事業所規模別にみた解雇法改正要求度
(事業所委員会回答)

事業所従業員数	回答数	改正要求する比率 (%)
5-20	11	36
21-50	56	31
51-100	87	45
101-150	56	46
151-300	79	47
301-600	67	49
601-1,000	32	75
1,001-	38	74
平 均		49

出所：表1と同じ。 S. 221.

ではそもそも解雇に異議を唱えた経験のない事業所委員会が五一％に達する。現行解雇保護法に対する改正要求に關しても同様の傾向があり、一方で手工業では一七％の希望があるにとどまるのに対して、工業部門事業所委員会の五六％が希望している。このことは、解雇保護規制を活発に利用している事業所委員会ほど現行法の不十分さを感していることを示す。

現行解雇法制の改正要求の有無を事業所規模別に分類すると表17のようになる。大規模事業所ほど改正要求が強い。改正要求の具体的な内訳は、

- ・事業所委員会の同意あるときに限り解雇を認める 〓四六％
- ・異議表明事由の拡大 〓一二％

○％

- ・使用者による解雇承認を求める提訴により解雇が裁判所で正当であると認められた場合にのみ解雇を認める 〓一〇％

- ・事業所委員会に対する解雇事前通知期間（現在は通常解雇で一週間）を延長する 〓六％

- ・病氣中の労働者に対する解雇からの保護の強化 〓四％

- ・それ以外 〓二二％、である。

「それ以外」の改正要求内容は、「解雇保護を通常の試用期間中労働者にも適用する。」「継続雇用の免責事由をなくして判決まで保障する。」「事業所委員会に解雇異議表明提訴の権限を付与する。事業所委員会は個別交渉に同席することを原則とする。」「事業所委員会の異議表明権を非常解雇に關しても認めるべきである。」「事業所委員会の異議表明があれば仲裁委員会においてのみ処理すべきである。」「事業所委員会は当事者合意の解約に關しても使用者から意見を聴取されるべきである。」「事業所委員会にはあらゆる裁判資料が提供されるべきである」等である。

事業所組織法上の解雇手続きは一九七二年に改正された。現行の解雇手続きの評価に關して、回答した五九九事

業所委員会の五四％は不十分と感じている。その理由は、前述の改正要求内容と重複するが、

- ・使用者は事業所委員会の異議表明にもかかわらず解雇できる¹¹六二％、
- ・事業所委員会の解雇異議表明事由が不十分である¹²二二％、等である。

産業分野との関係で、使用者と事業所委員会の協力関係を問うと、案の定、解雇に「同意」が多い産業分野では社会パートナーの関係であるとの回答が多いのに対して、逆にそれが少ない分野では利害対立的であるとの回答が多い。ただし、協力関係を問う回答では、回答が協力関係の現状を述べているのか、それとも望ましいと考える協力関係を述べているのか判別しづらい場合がある。頻繁に、望ましい関係として回答しているように見える事例がある。労使の協力関係では、石炭・鉄鋼業は特別な事情にある。すなわちモンタン共同決定法にもとづく労働者側の強い参加の故に、良好な協力関係が実現されている。

二、労働者の職業別地位ごとの分類

解雇通告された労働者が現業労働者か職員か、現業労働者で熟練工か不熟練・半熟練工かの区分による事業所委員会の相違を分析する。事業所委員会回答によれば、労働別にみて現業労働者の解雇には四七％で同意し、職員の解雇には三七％で同意している。すなわち職員の解雇に対しては一〇％だけ同意することが少ない。被解雇者本人の回答でも、同様の傾向が窺える。ただし、「事業所委員会の態度は知らない」の項目を除くと、不熟練・半熟練工と職員・熟練工のあいだで、前者で知らない者の比率は二倍になる。これは事業所委員会の不熟練・半熟練工に対する関心の低さを示すものであろう。

このような傾向の背景として、事業所委員会委員に熟練労働者の占める比率が高い、また労働者のなかで正規従業員と非正規従業員に分化する傾向があり、事業所委員会委員を勤続年数の長い正規従業員が占めることから、解雇にあたり事業所委員会は委員中に多数を占める正規従業員を、それも熟練度の高い労働者を保護する傾向が強い

のではないかと推測される。

ホ、労働者の勤続年数との関係

被解雇者の勤続年数 (Dienstalter) ごとに、事業所委員会の態度を分類する。法律上の理由 (例、雇用期間の短い労働者には解雇保護は適用されない、被解雇者人選にあつての福祉的選考) や社会・経済的理由 (人的資源論、高齢者ほど企業移動に伴うコストが高づく) から年齢および勤続年数は重要な要素であると推測される。表 18 が示すように、実際に顕著な特徴がある。勤続年数五年未満の労働者では半数で解雇に同意されているのに対して、五年以上の労働者では三分の一で同意されているにとどまる。このように勤続年数は事業所委員会の対応に職業的地位以上に重要な意義を持っている。²²

勤続年数という要素の重要性はつぎの四つの理由から説明できる。第一に、勤続六カ月未満の労働者には解雇保護法による保護が弱いことである。解雇保護法一条一項はこの法律が中断なしに六カ月以上勤務した労働者に対して適用されることを定める。たしかに使用者は解雇に先立ち事業所委員会に解雇理由を通知しなければならず、その手続きを欠く解雇通知は無効であるという事業所組織法による取扱いは勤続六カ月未満の労働者にも適用される。しかし六カ月未満の労働者には理由の事前通告という手続きを踏めば、使用者に対し解雇保護法による拘束は生じない。そこで事業所委員会としては、当該解雇が望ましくない旨を表明してもそれは当該解雇の効力を左右するものではないので、関心も乏しくなる。

第二に、勤続年数が長いほど当該労働者に関して事業所委員会がその気になれば解雇に反対する理由を見つけ易い。勤続年数が長ければ、それだけ仕事上のミスも増えるだろうが、同時に弁護する材料も増える。また、同僚からみて、その者が職場に長く勤めているということは、それだけで肯定的評価を与えられることと受け止められているという。年齢も高まり家族を抱える労働者の解雇には、自ずと事業所委員会も熱心に対応せざるを得なくなる。

表18 被解雇者の勤続期間と事業所委員会の態度および本人の反応 (%)

勤続期間	事業所委員会の態度				本人の解雇への態度		
	同 意	沈 黙	疑問表明	異議表明	了解した	了解し いが 復する。 な我	決して 復しない。
半年未満	49.2	29.0	12.1	9.7	51.2	33.7	15.1
6カ月～1年	50.0	21.2	12.1	16.7	49.0	30.6	20.4
1年～2年	48.4	16.4	15.5	19.7	42.6	32.4	25.0
2年～3年					45.1	15.7	39.2
3年～5年					40.3	29.0	30.6
5年～10年	31.6	14.7	16.8	36.8	26.9	24.4	48.7
10年以上	33.9	11.3	17.7	37.1	24.1	27.6	48.3

出所：表3と同じ。 S. 156, 160.

その点では労働者が公的年金支給開始年齢（早期引退年齢を含む）を超えて就労しているときには労働者を解雇から保護する必要性は弱まり事業所委員会の対応も異なつてこよう。

第三に、勤続年数にリンクして労働者の職務能力も一般には高まるという事情がある。企業に特有な専門技術を持つ労働者を解雇することはコスト面から考えて、不合理と判断されることが増える。それに比べると、採用されて間もない労働者の場合には使い捨てにされることはしばしばある。

第四に、解雇通告された労働者本人の解雇に対する態度も影響する。表18が示すように勤続年数が長くなるほど、労働者は容易には解雇に応じない。それは六カ月未満の者が六分の一であるのに対して一〇年以上の者では半数近くに上昇する。解雇予定者の姿勢が表明されれば、それは事業所委員会にも反映することは経験上明らかである。労働者がその気になれば、事業所委員会も腰を上げる気になる。事業所委員会は解雇への態度決定にあたり、当該解雇の成り行き見通しを考慮する。さらには万が一、事業所委員会が解雇に同意して、労働者が後に裁判で解雇無効を獲得した場合に事業所委員会にとって信用を失う事態となることを懸念する。労働者が解雇に抵抗する姿勢を示す事例では、解雇理由が正当と判断されない比率が高いであろうが、表19は解雇通知された労働者の姿勢と事業所委員会の態度の相関関係を示す。これは密接な関係を示す。労働者が解雇を承認するときには、事業所委員会

表19 労働者本人の解雇への態度と事業所委員会の態度 (%)

本人	委員会	同意	沈黙	疑問表明	異議表明
了解した (179人)		62.6	22.3	12.8	2.2
了解しないが我慢する (127人)		37.0	22.8	24.4	15.7
決して我慢しない (143人)		18.9	8.4	11.9	60.8

注：本人態度のカッコ内は該当数である。

出所：表3と同じ。 S. 162.

が同意する比率が高く、その逆も成立する。もつとも、この場合には事業所委員会の態度が労働者の姿勢に影響を与える可能性もあるが、著者のヘラントは労働者の姿勢が与える影響の方が大であるとみる。

へ、解雇の種類による分類

解雇は通常（予告）解雇と非常（即時）解雇に分類される。この分類によれば、通常解雇では「同意」六五％に対し、非常解雇では八四％、「沈黙」は通常解雇で二四％に対し、非常解雇では一三％である²³。この背景には、まず非常解雇事例の方が解雇が正当と判断される事例が多いことを指摘できよう。解雇訴訟事件を分析したデータもほぼ同じ傾向を示す。

このような違いは、さらに、通常解雇と非常解雇とで事業所委員会の解雇に対する手続きや異議表明の効果が異なることにもよる。第一に、非常解雇では事業所委員会が態度表明すべき猶予期間は短く、事業所委員会は遅くとも三日以内に通知しなければならぬ（一〇二条二項三文）。それに対して通常解雇では一週間以内である（同条二項一文）。第二に、事業所委員会の異議表明の法的効果は、通常解雇の場合にのみ生じる。非常解雇に関して事業所委員会の異議表明は使用者に法的拘束力を及ぼさず、使用者に心理的

影響を及ぼすにとどまる。

非常解雇にあたり事業所委員会が三日以内に態度表明しなければならないことは三分の二の事業所委員会からは短かすぎると受け止められている。さらに事業所委員会の解雇異議表明が使用者に対して法的効力を持たないことは事業所委員会が熱心にそれを検討する意欲を殺ぐ。

このように見るならば、つぎの説明はもっともらしく思われる。すなわち、使用者は解雇にあたり非常解雇の方式を選挙することにより事業所委員会に対して有利な地位を占める。その選択により、解雇が差し迫った雰囲気と解雇理由が正当である印象を醸し出す。それにより事業所委員会は使用者との話し合いに引き出され、解雇に同意する比率が高まっている。

ト、解雇理由による分類

まず大きな分類として、解雇が人格・態容によるか、それとも企業経営上の理由によるかで分類すると、表20のように、大きく異なる傾向が示される。このような大きな違いは、事業所委員会が責任領域の考え、すなわち労働者側の行動に由来する理由にもとづく解雇では労働者に厳しく、使用者側の事情に由来する解雇では使用者に厳しく取り扱うという考えにもとづくのかも知れない。

表20をさらに項目ごとに見ると、事業所委員会は、弁明の余地のないミス、労務提供拒否、刑事違法行為、規律違反、アルコール中毒では労働者に厳しく、それとは対照的に、病

表20 解雇理由と事業所委員会の態度 (%)

解雇理由	態度				
	同 意	沈 黙	疑問表明	異議表明	
A. 人格・態容による					
a. 職務不適格 (51)	39.2	29.4	11.8	19.6	
b. 病 気 (79)	24.1	10.1	17.7	48.1	
c. 労働能力低下 (96)	33.3	16.7	15.6	34.4	
d. アルコール過飲・中毒 (75)	46.7	22.7	21.3	9.3	
e. 労 務 拒 否 (29)	51.7	31.0	3.4	13.8	
f. 弁解できないミス (86)	53.6	23.3	11.6	11.6	
g. 規 律 違 反 (81)	46.9	18.5	8.6	25.9	
h. 刑 事 違 法 行 為 (66)	48.5	22.7	15.2	13.6	
i. そ の ほ か (463)	44.3	19.9	14.3	21.6	
B. 経済的理由による					
a. 仕事または原材料不足 (49)	40.8	18.4	20.4	20.4	
b. 採算性欠如 (16)	25.0	18.8	25.0	31.3	
c. 合理化措置 (21)	23.8	4.8	14.3	57.1	
d. そのほか操業停止・縮小など (33)	57.6	12.1	15.2	15.2	

出所：表3と同じ。 S. 171.

の秩序規範に対する違反者には解雇に同意する傾向を示す。刑事責任が問われるような帰責行動による解雇では事業所委員会は解雇に同意しており、ただ、職業生活とは関係ない事由による解雇では九一例中四例で事業所委員会は疑問表明および異議表明を行っている。

解雇のうち人格および態容を理由とする解雇に関して事業所委員会が異議表明する権限を持つか否か、学説上争いがある。²⁴この点で一〇二条三項は解釈の対立を法律改正によって解決することを求められている。

経済的理由による解雇でもその理由内容によって事業所委員会の態度は異なる。一方で操業停止や人員削減では同意することが多いが、他方で採算が低いことを理由とする場合には異議表明が多い。経済的理由の解雇ではそれに先立ち使用者がそれに到る経過、現状等を説明し克服の可能性を労使で協議するのが通例なので、そのような手続きを経た後の事業所委員会の態度表明はすつきりとは行えない。その交渉の過程で社会計画が策定されることもある。

チ、労働者の性および国籍による分類

従業員に占める女性および外国人の比率に照らして、事業所委員会委員に占める彼ら・彼女らの比率は低い。マックス・プランク研究所調査によれば、従業員に占める女性比率は二八・八%、事業所委員会委員に占める女性比率は一四・三%、専従委員に占める女性比率は七・九%である。外国人労働者の比率はそれぞれ、一〇・一%、三・六%、一・四%である。別の調査によれば、事業所委員会委員に占める女性比率は一六・五%、外国人比率は二・九%である。

このように従業員に占める比率に比べて彼らが事業所委員会に占める比率が低い結果、事業所委員会が解雇への態度決定にあたり彼ら特有の事情を十分には理解できずに対応することが生じるのではないかと推測される。²⁵

経済的理由による解雇では被解雇者の人選にあたり福祉的観点が考慮される。すなわち解雇によって被る不利益

の小さい労働者を優先的に解雇する。それは性別にいかんにか反映するか。ある調査事例では、女性三三名、男性七〇名が解雇された。その場合に被解雇者人選基準への該当者数はつぎの通りである（複数選択可）。

	女性	男性
・年齢	五	一六
・勤続年数	六	二〇
・家族的状况	二	一一
・世帯に他の稼得者はいるか	五	〇
・その他	二五	四九

この分析によれば、「世帯に稼得者はいるか」の項目で女性に不利に作用していることが明確である。

つぎに外国人労働者の解雇を分析する。外国人が解雇されるにあたり、事業所委員会の態度は同意六三%（ドイツ人五五%、カッコ内は以下同じ）、沈黙一七%（二三%）、疑問表明四%（九%）、異議表明七%（二二%）である。ドイツ人に比べて外国人の解雇に事業所委員会が同意する比率は高い。これは主として外国人は一般に、事業所委員会が同意することの多い産業分野に働いている、小規模企業に働く、現業労働者として働くことが多いなど解雇にあたり不利な条件を備える比率が高いことによる。しかし理由はそれだけではない。解雇されるにしても即時解雇される比率が高い。

四、事業所委員会の態度がその後の使用者および労働者の行動に及ぼす影響

解雇にあたって事業所委員会に態度表明の機会を与えるという法律の趣旨は、それによって使用者の判断を労働

者側の目から見て検討する機会を持ち、場合によっては使用者に判断の再検討を求めることにある。事業所委員会の異議表明があつても使用者はそれに拘束されるわけではなく事業所委員会の意見を受けて予定通り解雇するか否か、解雇するにしてもその方法（例、変更解雇の提案に切り替える、非常解雇ではなく通常解雇へ、補償金支払を伴わせる）を再度検討することになる。そこで事業所委員会の解雇に対する反応がその後の使用者行動に反映されているか否かは、法律規定の存在意義が問われることになる。

イ、使用者の対応への影響

使用者の解雇予定に関して一〇二条三項にもとづく正式の異議表明を行うことなしに、その前に事業所委員会が使用者が認識できる程度にはつきりと当該解雇に批判的な態度を表明したときに、当該解雇予定をその後使用者側が断念することがあるかを企業を対象に調査した。それによれば、回答企業の四九％は「断念することはない」、三三％は「まれに断念する」、六％は「常に断念する」であつた。

同じ質問をドイツ労働組合同盟が事業所委員会に対して行つた。事業所委員会回答によれば、九一％は「断念しない、稀に断念する」、九％が「頻繁に、または常に断念する」であつた。これを企業規模別に分類すると、企業規模が大きくなるほど使用者が断念する比率は高くなる。この点では使用者側回答も事業所委員会回答も同じ傾向を示している。

つぎに事業所委員会が事業所組織法一〇二条の手続きに従つて正式に疑問または異議を表明したとき、それは使用者の行動にいかなる影響を及ぼすであろうか。一九七八年の企業を対象とする調査（表21）によれば、事業所委員会から異議表明があつたのちに、解雇の六〇％は予

表21 事業所委員会の解雇拒否姿勢に対する使用者の反応（％）

使用者の対応 委員会態度	使用者はそれ以上、 委員会との対立なし に解雇通告した。	使用者は委員会に さらに説明したのち に解雇通告した。	使用者はその者と労 働関係を別の方法 で終了させた。	使用者は解雇日 的を結局達成し なかつた。
疑問表明	14.9	49.3	14.9	20.9
異議表明	33.6	20.2	7.6	38.7

出所：表3と同じ。 S. 192.

表22 規模別にみた、使用者の解雇決定に対する事業所委員会の影響度 (%)

従業員数	影響度 使用者の決定は 一般に事業所委 員会次第である。	使用者の決定は、し ばしば事業所委員 会の態度による。	使用者はその決 定で影響を受け ない。
5~20	30.8	30.8	38.5
21~50	36.5	47.1	16.5
51~150	30.6	57.7	11.9
151~300	36.4	51.4	12.1
301~600	46.3	43.9	9.8
601~1,000	37.1	51.4	11.4
1,001~	54.8	42.9	2.4
平 均	37.6	50.2	12.2

出所：表3と同じ。 S. 193.

表23 企業の経営状態と事業所委員会の影響度 (%)

経営状態	影響度 一般に、ま たはしば しばある。	な い
極めて悪い (28)	82.1	17.9
悪化しつつある (77)	94.8	5.2
変化なし (209)	88.0	12.0
回復しつつある (158)	88.0	12.0
良好である (47)	76.6	23.4

注：経営状態のカッコ内は該当事業所委員会数である。
出所：表3と同じ。 S. 195.

定通り労働者に通告された。別の観点から見れば、三分の一は事業所委員会の異議表明によって使用者は解雇予定を変更したことになる。事業所委員会の態度が「疑問表明」のときには使用者の解雇予定はより高い比率で実施されている。

一般に解雇手続きに関して事業所委員会がどの程度使用者の解雇行動に影響力を及ぼしていると事業所委員会が受け止めているかに関する調査が表22である。事業所委員会のうち、三八%は使用者の解雇行動は事業所委員会の対応次第であると認識している。従業員数三〇〇名以上の企業ではそれは約半数に達する。それに対して従業員数五―二〇名の事業所では「影響なし」が多い。

使用者による解雇手続きに対する事業所委員会の影響力行使は企業経営状態によっても左右されると推測される。そこで企業

の経営状態ごとに分類して、事業所委員会の目から見ても解雇への影響力行使の程度を調査した(表23)。これは事業所委員会の目からみた企業経営状態であり、その意味では厳密でない。それでも表から、経営状態が悪いときの方が好況期・回復期よりも事業所委員会が強く影響を及ぼしていることを窺える。このような事情は、経営状況と解雇の種類ともかわるであろう。労働者の人格または態容を理由とする解雇は経営状態に関係なく存在する。それに対して経営困難期には経済的理由による解雇が追加される。すでに解雇の種類ごとに事業所委員会の影響力の程度をみたが、経済的理由による解雇の方が事業所委員会の影響力が大きいことが示された。もともと、経営困難期には一方で事業所委員会にとっては労働者の利益を反映させるうえで活躍する出番であるが、他方で使用者側にしてみれば事業所委員会にいい顔をする余裕の乏しい局面でもある。したがって経営困難期には使用者と事業所委員会の協議は密に深く行われるであろうが、それは必ずしも労働者の主張が反映されることを意味するわけではない。経営困難期には使用者も労働者側に一定の犠牲を求めることになるので事業所委員会の意見に耳を傾けがちである。しかしこの労使協力の強まりは事業所委員会の発言権が強まることを意味するわけではない。使用者としては事業所委員会と密接な協議を重ねることによっていざ生じる労働者へのしわ寄せにつき事業所委員会にも共同責任を負う立場に引き込みたいという動機もあろう。この局面では事業所委員会が使用者の解雇政策決定に影響を及ぼすのか、それとも逆に使用者が事業所委員会に影響を及ぼすのかはつきりしなくなる。おそらく個別事例でさまざまであろう。いずれにせよ経営困難期には使用者としても人事政策決定過程で事業所委員会の協力を必要とすることが増えるといえる。

なお、ドイツでは人員整理解雇が裁判で有効とされる要件として、日本と異なり経営困難という要件は求められない。その理由として、企業経営に最終的に責任を負うのは使用者であることが挙げられる(事業主決定の自由)^(註)。しかし、かかる理解の背景には、ほかの要件でこのような従業員代表の強い関与が存在するという事情にもよる。^(註)

つぎに事業所委員会の解雇への態度と事業所委員会の影響度の相関関係を見る。表24が示すように、強い影響を及ぼしていると自認する事業所委員会ほど解雇に同意する、すなわち使用者の解雇意思を支える比率は高い。逆に解雇に頻繁に異議表明する事業所委員会は影響力が弱いと認識している。

この表の意味は直ちには理解しがたい。可能な推論として、二つの理解がある。第一に、影響力の強い事業所委員会から表明された「同意」は、強い影響のもとに行われる包括的な交渉過程の一部を構成する、すなわち暫定的に「同意」するものである。交渉が密になれば事業所委員会は明確に態度表明せざるを得ず、異議がなければ明確に同意することになる。

第二に、参加の結果生じる統合効果 (Einbindungseffekt) として理解されうる。使用者の解雇決定過程に実際に、または主観的に深く関与する事業所委員会はその結び付きにより、決定に共同して責任を感じる義務意識にかられがちである。そこで使用者への協力姿勢が強まる。

また、事業所委員会の解雇に対する影響度と事業所委員会の使用者に対する協力関係の相互関係をクロスすると、解雇に強い影響力を持つと自認する事業所委員会の八四％が「どちらかといえば社会パートナーの関係である」、一六％が「利害対立的である」という立場にある。それに対して、解雇に影響を及ぼしていないと自認する事業所委員会の五八％は「どちらかといえば社会パートナーの関係である」、四二％が「利害対立的である」という立場にある。その中間の、しばしば解雇に影響を与えたとす

表24 事業所委員会の影響度と解雇への態度 (%)

影響度	態 度			
	同 意	沈 黙	疑問表明	異議表明
使用者の決定は一般に事業所委員会次第である。	59.1	15.0	10.9	15.0
使用者の決定はしばしば事業所委員会次第である。	36.8	21.8	16.5	24.9
使用者は影響を受けない。	24.6	24.6	9.8	41.0
経験ない	55.6	8.3	27.8	8.3

出所：表3と同じ。 S. 198.

る事業所委員会の三分の二は「どちらかといえば社会パートナー的關係である」、三分の一が「利害対立的である」という立場にある。

結局これらの像からみて、解雇に対する事業所委員会の影響度の自己評価はさほどアテにならず、むしろ使用者との協力関係が強く作用しているという印象が生じる。使用者と社会パートナー的關係にある事業所委員会が解雇に同意する傾向が強く、解雇に強い影響を持つと認識している。解雇に同意することが多いのは、使用者に対する影響度が強いのではない。むしろ強い影響行使の感觸および解雇を支持する心理が社会パートナー的關係と受け止められる労使関係スタイルに反映しているのであろう。

ロ、労働者の行動に対する影響

事業所委員会が解雇に異議表明することは、確認すれば二つの法的効果を持つ。まずそれは一〇二条にもとづいて提訴した被解雇者が判決が下されるまで引き続いて当該企業で従業員として就労する、すなわち継続雇用の請求権を認めることになる。さらには事業所委員会の異議表明にもかかわらず解雇しようとする使用者は事業所委員会の異議表明書の写しを当該労働者に交付することを義務づけられている(一〇二条四項)。これは労働者が法的対抗措置に訴えることを促進する。実際にもかかる立法趣旨に従って機能している。また訴訟では事業所委員会の態度は裁判官が判断する上で参考資料とされている。

そこで事業所委員会の役割認識別に、事業所委員会に対する質問「解雇通知された労働者は解雇にかかわって何らかの助言を事業所委員会から得たか」の回答を分類すると、助言を与えられたのは、「どちらかといえば労働者の利益擁護である」とする事業所委員会の五〇%、「どちらかといえば事業所平和を維持し事業所利益を擁護することである」とする事業所委員会の三三%、「両方の擁護である」とする事業所委員会の三三%、平均四〇%である。事業所委員会の姿勢が解雇予定労働者に対する援助にも反映していることを理解できる。

表25 事業所委員会の解雇への態度と労働者の情報入手ルートおよび委員会による援助
(被解雇者回答, %)

態度	被解雇者はその権利手段について誰から情報を入手したか				被解雇者の印象として、解雇にあたって事業所委員会の援助・補佐はどんなだったか。		
	使用者から	事業所委から	双方から	情報なし	十分であった/ほぼなかった	しぶしぶながらもあった	ほとんど/全くなかった
(知らない)	6.5	1.8	1.3	90.7	9.8	4.9	85.2
同意	6.2	8.2	5.2	80.4	29.5	9.5	61.1
沈黙	3.8	3.8	3.8	88.5	11.5	11.5	76.9
疑問表明	0	33.3	14.3	52.4	65.2	8.7	26.1
異議表明	0	68.1	1.4	30.4	92.5	6.0	1.5
平均	4.2	22.2	3.8	69.8	41.9	7.7	50.4

出所：表3と同じ。 S. 204, 205.

表26 解雇紛争における
事業所委員会活動の評価 (%)

評価内容	評価主体	
	従業員	被解雇者
不必要なまでにトラブルを捜す	0.8	0.1
必要な紛争を指摘する	16.8	17.3
紛争を解決する	31.7	26.8
活動的ではない	27.6	27.3
使用者の利益を代表している	—	12.8
評価なし	23.2	14.6

出所：表3と同じ。 S. 347.

また事業所委員会の解雇に対する態度別に、労働者への質問「労働者は事後の解雇手続きおよび被解雇者の権利に関する情報を聞いたか否か、誰から聞いたか」「労働者本人の印象として、解雇に関して事業所委員会の適切な援助はあったか、それはどんなであったか」の回答は表25の通りである。解雇に異議表明した事業所委員会ほど権利情報を労働者本人に提供し、解雇に関して援助している比率も高い。事業所委員会の援助に満足する事例とそうでない事例はおよそ半々である。これは事業所委員会の基本的役割を考慮するならば、事業所委員会は解雇紛争関係者からは概して不満を持たれているといえよう。これを見ると、「事業所委員会が態度を当該労働者に知らせたか否か」の項目以上に、「労働者は事業所委員会から解雇に関して適切な援助を得たか」の

事項の方が分散している。後者では、事業所委員会が当該解雇に異議表明すること自体が労働者を援助する用意の間接的な表明とも理解できる。

事業所委員会の紛争関与の評価につき、従業員一般による評価と紛争に利害関係をもつ従業員の評価は区別されねばならない。前者は事業所委員会の当該紛争に対する態度とは別個に評価が行われる。

表26は解雇紛争に関する、従業員および被解雇者の評価を示す。被解雇者の一三%が「事業所委員会は使用者の利益を代表する」という厳しい評価を与えていることは利害関係者であるという事情を考慮して見なければならぬ。従業員の三分の一は事業所委員会を紛争調停者として見ている。これはオーストリアでも見られる傾向であるが、意外に多い。

解雇された労働者全体のなかで提訴する事例はドイツでも少ない。ある調査によれば、被解雇者四五〇名の一二%が提訴したにすぎない。解雇に対する事業所委員会の態度別に、当該解雇で労働者が解雇保護法三条にもとづいて提訴したか否かを見ると、事業所委員会が同意した事例の五%、沈黙を表明した事例の九%、異議表明事例の三九%、平均一二%で被解雇者は提訴している。これは前述の別調査結果とも異なる。それでも事業所委員会の態度と提訴の相関関係は明らかである。なお、ドイツで被解雇者のうち提訴する比率が低いこと、補償金支払いによる解決に組合も関心を示していることの背景として、日本に比べて中途再就職に伴う不利が小さいという労働市場構造の違いがあろう。

事業所委員会の解雇に関する態度と、当該被解雇者の提訴する意思の有無の相関関係は、表27の通りである。事業所委員会が解雇に同意した事例でも当初労働者が

表27 事業所委員会の態度と労働者の提訴意思 (%)

態度	なし (97人)	あり (194人)
(知らない)	35.1	21.6
同意	39.2 (60.3)	30.4 (39.1)
沈黙	10.3 (15.9)	8.2 (10.6)
疑問表明	7.2 (11.1)	8.2 (10.6)
異議表明	8.2 (12.7)	31.4 (40.4)

出所：表3と同じ。 S. 209.

提訴する意思を持っていた比率は高い。このように見ると、先の事業所委員会の態度と実際の提訴率の対応関係を考慮すると、事業所委員会の態度が実際に労働者が提訴に踏み切るか否かの判断に一定の影響を及ぼしていると推測される。しかし、提訴の決断にあたっては、事業所委員会の態度のみならず、勝訴の見込みとそれに伴うリスクを総合的に考慮して判断するであろう。それでもいずれの事例でも事業所委員会の態度を知らない被解雇者がかなりいる。提訴の意思を持たない労働者にそれがより多いのは、提訴の意思を持たないが故に事業所委員会の態度に関心がないためか否か明確ではない。

シェーンホルツの調査によれば、事業所委員会の解雇に関する態度は裁判所における紛争解決手続きにも影響を与えている。それによれば提訴後に労働関係が継続している比率は事業所委員会が解雇に異議表明した事例ではそれ以外の事例に比べて二倍に達する。

五、要 約

イ、解雇実施状況

調査対象となった一九七八年の年間で調査対象企業の従業員一三・五人に一人の比率で解雇された。

ロ、意見聴取状況

法律上は解雇に先立ち事業所委員会に意見聴取することが必要であるにもかかわらずそれが行われなかった解雇の比率は六％である。事業所委員会では使用者からの予定解雇の通知から一週間以内に回答しなければならぬ。この一週間という期間は事業所委員会が解雇に異議表明や疑問表明しようとするれば短すぎると半数から三分の二の事業所委員会が受け止めている。

ハ、事業所委員会の解雇に対する態度

企業調査によれば六六%で、事業所委員会調査によれば四五%で解雇に同意している。異議表明した事例は企業調査によれば八%、事業所委員会調査によれば二二%である。

これを事業所規模との関係で分析すれば、事業所規模が大きいほど異議表明する比率は高い。これは大規模事業所ほど、事業所委員会内部における専門化が進み、交渉能力が高まること、解雇ではなく配転で対応できる条件が大きいことによる。

産業分野別に事業所委員会の態度を見ると、工業と手工業で対照的である。これは手工業分野では企業内の労使関係の特性を反映して事業所委員会が解雇問題で成果を取めた経験に乏しく、異議表明することに積極的意義を感じていないことによる。

被解雇者の職業的地位別に分類すると、職員解雇に対して異議表明する比率が高い。

被解雇者と勤続年数の関係を見ると、顕著な特徴がある。すなわち、勤続半年未満の労働者の解雇の五割で事業所委員会は同意しているのに対し、勤続五年以上の労働者の解雇には同意は三分の一の比率にとどまる。この点で事業所委員会の対応には被解雇者の勤続年数は重要な要素である。

解雇の種類との関係を見ると、通常解雇では事業所委員会が同意するのは六五%であるのに対し、非常解雇では八四%と高い。その理由は、非常解雇事例の方が解雇が正当と判断されるケースが多いことにある。

解雇理由との関係では、労働者の人格・態容を理由とする解雇に比べて、経済的理由による解雇で異議表明する比率が高い。

労働者の性および国籍との関係で見ると、女性や外国人の解雇にはドイツ人男性労働者に比べて、事業所委員会が同意する比率は高い。

二、事業所委員会の態度がその後の行動に及ぼす影響

まず、使用者の行動との関係では、事業所委員会が異議表明した解雇に、企業の四九%は「断念することはない」、三六%は「まれに断念する」、六%は「常に断念する」と回答している。実際の調査によれば、事業所委員会から異議表明された解雇予定の六〇%は予定通り解雇通告された。残る三分の一では解雇予定が何らかの形で変更された。つぎに、被解雇者の行動との関係では、事業所委員会に当該解雇で異議表明されながらも使用者から解雇通告された被解雇者は、事業所委員会が解雇に同意または沈黙した事例に比べてかなり高い比率で解雇の効力を争って提訴した。しかし、事業所委員会の態度が提訴決意に及ぼした影響は確定し難い。

III 解雇に対する事業所委員会の態度の分析³²

ヒュルステンベルクが五〇年代に主張して以来、事業所委員会は従業員、組合および使用者の三者の境界に存在する機関であるとの認識が定着した。使用者との交渉では事業所委員会は従業員利益と事業所利益を仲介する役割を果たす。それぞれの要素ごとに分析する。

一、態度を規定する要因

企業規模や産業分野による違いはあるが、総じて事業所委員会が解雇に同意する比率は高い。このような解雇に対する事業所委員会の肯定的な基本姿勢は、組合側からも使用者側からも事業所委員会の姿勢として共通して認識されている。

イ、組合による影響

組合と事業所委員会は制度的には別個・独立した存在である。両者は、あるときには事業所委員会は企業エゴ的行動を取ると非難されることもあれば、またあるときには事業所委員会は労働組合の企業内に伸びた手と評価されることもある。事業所委員会はそれが個別企業の存在を前提とするので、技術革新に伴う人員削減や収益減少では個別企業の存立と経済全体に対する責任の間で、例えば時間外労働実施や交代制勤務導入への対応をめぐり労働組合と緊張関係が生じる。

しかし、両者は法律規定によりお互いに協力することが予定されている³³。なかでも事業所委員会会議や事業所従業員総会への組合役員の出席が両者を結び付けるうえで重要な役割を果たす。ブルーメ調査³⁴によれば、七六%の事業所委員会が会議に組合役員を招いて専門的意見を聴取した経験を持つ。食品労組の調査によれば、労組役員は平均して一〇カ月に一度の割で、事業所委員会の出席要請を受けて会議に同席している。

事業所委員会に対する労組の影響として重要なのは、企業内に組合の政策や情報が間接的に存在することである。それは労働協約および合理化保護協定における解雇に関する規定であり、また組合内部での情報交換および事業所組織法三七条にもとづく組合主催の研修、組合職場委員会とのコンタクトである。組合職場委員会には事業所委員会の補佐機関と見られている。マックス・ブランク研究所調査によれば、職場委員会は全事業所の二六%、事業所委員会が選出されている事業所の五三%に組織されている。その組織率は事業所規模と深く関連する。キルシュ調査³⁵によれば、組合職場委員会が組織されている事業所の六三%では職場委員の一部が同時に事業所委員会委員を兼ねている。九%では事業所委員会メンバーはほとんど職場委員会と重なる。

組合と事業所委員会の影響関係は相互的であり一方ルートではない。事業所委員会はその委員が組合の役員や協約委員会委員を兼ねることによって事業所委員会側の意向が組合政策に反映されている。両者はお互いに相手方と

の協力関係を必要としている。概して企業規模が大きくなるほど、両者の協力関係は緊密になっている。事業所委員会にとっては組合は事業所委員会が抱える課題に関する対策を練るうえで組合が提供する別企業における実情や法律知識が有益である。事業所委員会の情報源としては、まず使用者からであり、つぎに組合からである。

このように組合と事業所委員会の意見・情報交換の機会が頻繁であるにもかかわらず、調査によれば解雇への事業所委員会の態度決定にあたり組合の実際の影響はさほど強くない。「事業所委員会ないしは事業所委員会内部の常任委員会は解雇に関する意見表明にあたり外部機関から法的な情報を得たか」の質問に事業所委員会の六二%は否定回答をする。もともと外部の相談機関を探すときには、組合が優先的相手となる。解雇に直面した事業所委員会の一六%は組合役員と連絡をとっており、一三%はドイツ労働組合同盟の法律担当者と相談している。外部の第三者機関と相談した事業所委員会の総数を一〇〇%とすれば、組合との相談は七四%に達する。

解雇にあたって事業所委員会が組合と相談することが少ないことの一因は、解雇への態度表明がさほど法律問題というほどのことではなく、解雇が経済的理由によるにせよ労働者の人格・態容によるにせよ解雇の当否は他人に相談しなくても経験的に判断できることにある。組合による専門的な援助はむしろ、例えば仲裁委員会手続きや社会計画策定交渉のような日頃の共同決定問題の方がニーズが高い。これはまた事業所委員会が組合をサービス機関とみていることにもよる。

解雇問題での組合の影響を語るときに、解雇に対する組合の態度自体も考慮しなければならない。組合は一方では解雇保護法の抜本的改正を提起しつつも、他方では個別紛争解決で解雇の法的保護とは一応別に解雇にかかわる補償金額にも関心を示している。その背景には、組合の法律担当者の説明によれば三分の一以上(三五%)の被解雇者が最初から復職よりも補償金の方に関心をもっているという実情がある。

総じて解雇問題で、事業所委員会に対する組合の影響度は低い。ただし、産業分野によりその事情は異なる。

ロ、従業員および当該被解雇者による影響

事業所委員会とその選出母体である従業員集団との関係では、事業所委員会の独立性が強い。従業員から白紙に近い状態で判断を委任されている。法律上は二三条一項および四五条二文が従業員による一定の規制を定める。しかし、その内容は、二三条は事業所委員会または委員が事業所組織法にもとづく義務に違反したときに解散、解任されうることを定め、四五条は事業所従業員集会で従業員はあるテーマに関して提案を行うことができる旨を定めるにとどまる。従業員による提案は事業所委員会を拘束するものではない。事業所委員会としてはつぎの委員選挙で従業員による批判が生じ得ることを覚悟すればそれを無視することができる。それゆえに労働者は事業所委員会に対するコントロール権能を僅かにしか持たない。従業員は基本的には従業員の意思に従わない委員をつぎの委員選挙で支持しないことができるだけである。事業所委員会委員は選挙で選出されることによって人物的に従業員の信任を得ている。それによって従業員に利害関係のある方面する課題に関して方針を選択することが正統とされる。従業員集会によるチェックにしても、マックス・ブランク研究所調査によれば、事業所の四八%で法定通り年四回集会が開催されているにすぎない。それ以外の事業所では法定基準を下回る少ない回数が開催されている。

事業所委員会が従業員の意見を知るうえで事業所委員会委員と従業員の非公式の懇談は事業所従業員総会における意見交換以上に重要である。それにもかかわらず、事例調査報告によれば従業員の事業所委員会活動に関する無関心や受け身は強まりつつある。委員による現在の接触ではそれを克服できていない。事業所委員会との関係をサトピスを利用するように見て、事業所の成り行きから距離を置く傾向ははつきりしている。それは企業規模が大きくなるほど強い。事業所委員会活動に関する従業員の無関心に関する委員側への不満は大きくなるが、かといって従業員の事業所委員会への発言権を強めるという解決方法は事業所委員会の自由な交渉を制約することにつながるという点で調整が難しい。事業所規模が大きいことは事業所委員会にとって委員担当を専門化・分業化して使用者

に有効に対抗するうえでは有利であるが、それに伴う活動の官僚化、中央集権化を避けることはできない。この点は事業所委員会にとってデイレンマである。

事業所委員会委員は経験を重ねて専門知識を身につけていく。それは成果ある事業所委員会活動のためには必要であるが、それが一般の従業員にとっては事業所委員会の活動と課題を疎遠なものにさせる。それは特に当面する課題が複雑であるときに言える。

事業所委員会と従業員のコミュニケーションとしては事業所集会、掲示板利用、個別懇談の形態が代表的である。事業所を異にする従業員一五四九名に対するヘラント等の調査によれば、そのうちで事業所集会が開かれていないのは五五六名、掲示板利用が欠けるのは四九七名、個人的懇談が行われていないのは三八四名である。いずれにせよ企業規模が大きくなるとともに委員一名当たりが代表する従業員数が増えるので個別懇談のウエートは低下する。そこで一方的な情宣が増える。従業員の声が運営にどれだけ反映されるかは委員次第になる。いずれにせよ従業員が及ぼす事業所委員会行動への影響度は低い。

このように従業員集団の影響力が弱いことの背景を考えると、まず解雇事件では労働者の利害が必ずしも共通しない。経済的困難を抱えるときに行われる労働契約解約でも、一九七六―七八年調査によれば五七％は個別解雇であり、八％は集団解雇、六％は退職勧奨であった。経済困難時に行われる個別解雇では本人とそれ以外の労働者では利害関係が異なる。本人には自分が辞めればその分ほかの労働者への矛盾が小さくなるという気にもなる。また、前述したように解雇に関する事業所委員会の態度表明内容が被解雇者に必ずしも知られていない。また、解雇事件では被解雇者が企業を出ていく時にはつぎの委員選挙で彼は有権者ではないので事業所委員会としては次の委員選挙での厳しい反応を心配する必要は少ない。この点、ほかの共同決定事項とは事情が異なる。

ハ、使用者による影響

a、概論

事業所委員会の行動を、産業分野、事業所規模、当該解雇の種類などさまざまな要素が規定することはすでに見た。また交渉では当然のことながら事業所委員会と使用者のやりとりであることから相互作用を及ぼす。ただし、交渉で使用者は企業内の事情の他に企業が置かれている市場環境などを引き合いに出して主張できることは事業所委員会に比べてより有利な立場にある。事業所レベル交渉では企業収益状況が悪くないことは企業の安定的な存続という従業員にとっても共通の利害があるので、それを損なう主張は行われない。その点では使用者と事業所委員会には部分的な共通項がある。

企業内における使用者の優位した力関係はつぎのように特徴づけることができる。個別的労使関係における使用者側の優位は、通常長期に亘る社会関係にもとづく。それは時間的には生活時間の大部分を占める。それは内容的には包括的であり、部分的な労務提供に限定されず、企業内における全生活領域に及ぶ。個々人の自己認識、自己実現、社会による認知および経済的な行為可能性に大きな影響を与える根底的な生活チャンスを依然として職業活動が仲介している。

使用者との関係で事業所委員会が解雇事例で同意することが多い背景として、それは内容的に解雇に同意するというよりもむしろ一定の状況により強制されるという性格を帯びている。それは使用者の解雇意思に反対することが困難であることを示す。

使用者の影響の決定要素には法的なもの事実的要素がある。後者には景気動向、市場競争状況、経営状況などがある。実際には法的要素と事実的要素を区別することはさほど意味がない。なぜならば、両者が分かち難く結合しているとともに、一方で法的与件はいずれの企業でもほぼ同様でありながら、事実的要素もそれに規定されてい

る側面を有するからである。

使用者は企業という部分社会で、企業秩序形成とともに、一連の企業外の、とくに法的経済的要素がその自己の固有の法則に従う作用を進展させるような、部分的には使用者から影響を受けた支配空間を形成する。

b、産業部門

① 法的次元

産業分野によって労働協約内容は異なる。それは解雇手続き、解雇予告期間、通告の様式要件、中高年齢者の解雇要件、補償金規定などに違いがある。協約や合理化保護協定の中には一定の解雇には補償金支払を条件に、解雇を承認する基準を緩和する規定がある。それは使用者団体の要望を反映した規定と推測されるが、企業ごとの都合を考慮した弾力的規定であり、かなりの妥協でもある。このような雇用と金銭の交換を認める組合の対応は事業所委員会が解雇に同意することに少なからず寄与していると思われる。補償金が労働者本人によって経済的な将来見積りにされるならば、解雇に事業所委員会がわざわざ異議表明する意義は乏しくなる。

② 経済的次元

産業分野ごとに見て構造的な困難に遭遇したのは、六〇年代の石炭、六〇―七〇年代の繊維・衣服、七〇年代の印刷、購買力が低下した八〇年以後の建設業である。鉄鋼業では長年に亘り過剰生産危機にある。

個別企業が置かれた経済環境に適合する努力のための決まったマニュアルはない。企業の条件に合わせてさまざまな措置の選択肢がある。それは協約による労働時間短縮に対して企業ごとに多様な対応方法があり、時短が雇用増加に結び付いた事例もあればそうでないケースもあったことにも示される。

一九七六年から七八年までの間に調査五七〇企業のうち五二%で何らかの雇用調整措置が取られた。その内容は多様である。それぞれの措置が実施された比率は、時間外労働および特別勤務体制の縮小―五八%、操業短縮―二

表28 規模別、早期引退制の実施状況 (%)

従業員数	実施事業所 比率
5~20	33.3
21~50	14.3
51~100	10.9
101~150	22.5
151~300	27.1
301~600	31.6
601~1,000	45.0
1,001~	48.1
平均	25.8

注：本表のマックス・プランク研究所調査では、実施比率が本文のヘラント調査とは異なる。

出所：表1と同じ。 S. 210.

八%、早期引退一七%、臨時手伝い(Aushilfsarbeit)採用の期限終了一三〇%、期限付き雇用の更新停止一二〇%、専門教育修了者(Ausgebildete)の不採用一七%、新規採用の停止一六三%、他社への再就職斡旋(Fluktuationsanzeige)一三%、派遣労働の停止一八%、補償金支払を伴う個別の退職承諾(Auflösungsvertrag)一八%、希望退職勧奨(Aufhebungsaktion)一六%、予告解雇一八%、個別解雇一五七%である。このうち早期引退に関して、事業所規模別の実施率を見ると、表28の通りである。事業所規模が大きくなるほど実施率が高い。企業が置かれた状況の変化は、企業内における争点に変化をもたらす。いくつかのルールは現在の経営状態を所与の前提にしている。人格・態容を理由とする解雇も不況期にはより頻繁に行われる。

他方で、使用者と事業所委員会の力関係は状況により変動する。不況になれば好況期に比べて従業員に対して使用者側がより有利な地位を占める。それは第一に、市場関連情報を早く包括的に入手し活用できる。情報を認識し解釈するうえで先手を握れる。第二に、経済的困難が強まる時には使用者は、原材料、売上げ、資本市場、投資環境などの外部データをコントロールすること少なくともして企業内の措置に具体化する。いかなる措置を取るかの選択の程度は手持ちの情報量に規定される。

経営困難な状況のもとでは事業展開で失敗するリスクは高まる。事業所委員会が雇用政策および組織機構政策で使用者と別の構想を抱いても、それは危険に晒され、従業員に対しても使用者に対しても企業の合理性モデルから逸れることに自分で責任を負わねばならない。このような状況のもとでは自分の筋書き通りにことを進めるという脚本効果(Dramatisierungseffekt)のイニシアを使用者側が握る。事業所委員会を萎縮させることになる。

表29 産業比較、雇用調整方法等
(使用者回答, %)

項 目	鉄鋼・金属・ 機械・電機	建 設 業
A. 事業所規模		
1~20人	18.2	29.8
21~100	22.7	42.9
101~600	38.1	17.9
601~1,000	6.4	4.8
1,001~	14.6	4.8
B. 事業所委員会の有無あり	68.2	35.3
C. 雇用調整方法		
操業短縮実施	56.6	18.2
早期引退抑制実施	29.4	4.7
新規採用停止	75.5	55.8
集団解雇	4.0	21.4
D. 1976-78年のあいだに解雇に関する訴訟経験あり	45.1	28.8

出所：表3と同じ。 S. 295.

個別企業の経営状態と事業所委員会の影響度の関係を見ると、不況期こそ事業所委員会に有利であるとするが、これは表面的である。この外観には危機管理の措置における事業所委員会の使用者への同化が強まることが作用している。自分では不本意な措置にも幅広く調整し同意しなければならぬ状況が生じる。

③ 産業部門間比較——金属vs建設業

金属産業と建設業を比較する。両者は対照的な構造である。すなわち金属業では工業的事業所が七一%を占め、工業的事業所は二七%である。これに対して建設業では、逆に七割が手工業的事業所である。四分の一だけが工業的である。

表29は重要なメルクマールに関する両産業の対比を示す。両産業は多くの点で対照的である。この背景には、まず事業所規模の持つ意義が大きい。事業所委員会の存在にはこの対比でもそれが反映している。人的企業か資本的企業かという企業の法形式も重要である。建設業では、労働社会学者コトホフが貧困な参加条件の要素として列挙する従業員数の少なさ、企業所有関係への個人的影響および企業内における社会関係などをいずれも備えている。重要な相違は、雇用調整方法にも現れている。操業短縮および早期引退の活用度は大きく異なる。解雇にあつての労働者側の提訴頻度も異なる。これは企業規模が大きいほど被解雇者が提訴する比率が高いという一般的傾向によるとともに、建設業に特有な事情として、再雇用を約して一時的に解雇される慣行(Ausstellungssituation)が

存在する。一九八三年に数カ所で建設労組が行った調査によれば、建設業に適用されている基本協約は、法律が定める悪天候期間（一月から三月末まで）中に天候を理由にして解雇することは許されないと定められているにもかかわらず、現業労働者は一〇月末に頻繁に解雇されている。企業側の目的は従業員数をできるだけ翌年の受注状態に適合させること、および社会保険料を節約することにある。その解雇にあたり、つぎのシーズンも再雇用される旨が法的には何の拘束力もない形式で被解雇者に頻繁に約束される。この再雇用のチャンスをもつるために、被解雇者は提訴を断念する。しかし次のシーズンに実際には再雇用されないことが判明したときには、すでに三週間という訴訟提起期間 (Klagelrist) (解雇保護法四条) はとくに経過している。そこで建設労組は再雇用約束に関する労働者の不安定な状態を事業所協定で規制することを提起しているが、事業所委員会は使用者側の抵抗に遭って未だ具体的な成果を挙げていない。労組調査によれば調査した季節的失業者二万七千名のうち九〇％は雇用中断後に再び同じ企業で雇用されている。

表 30 は解雇に関する事業所委員会調査である。建設業では工業的事業所で平均を上回って事業所委員会が選出されている。まず被解雇者の勤続年数として建設業では過半数が一年未満である。これは建設業の高い労働力流動性を示す。それが解雇にあたって事業所委員会に頻繁な解雇を所与のこととした対応を取らせることにつながる。

解雇への態度決定にあたり、建設業の事業所委員会は使用者から提供された情報だけで十分として、それ以上自ら解雇事情を調査することもせず、当該労働者にアドバイスを与えることもなく態度決定する。

このような建設業事業所委員会の対応の背景には、一方でこの産業に特有の雇用流動性と、他方で雇用期間・安定性に関する従業員内での伝統的な二極分解現象がある。この二つは裏腹の関係にある。すなわち少数の熟練労働者は雇用不安定な従業員層の存在によってその雇用の安定性が確保される。これはまた建設業には手工業的事業所が多いことに由来する。

表30 産業比較, 解雇手続き
(事業所委員会回答, %)

項 目	鉄鋼・金属・ 機械・電機	建 設 業
A. 被解雇者の勤続期間		
6 カ月未満	25.3	29.1
6 カ月～1 年未満	8.9	22.8
1 年～3 年未満	21.5	24.1
3 年～5 年 "	12.0	5.1
5 年～10 年 "	20.9	5.1
10 年～	11.4	13.9
B. 解雇に関する使用者 の情報提供は十分だ ったか		
1 回の提供で足りる	47.2	73.8
さらなる情報が必要で ある	52.2	23.8
そもそも意見聴取され なかった	0.6	2.5
C. 事業所委員会が独自 調査を行った比率	67.3	46.8
D. 事業所委員会の態度 決定方法		
議長単独決定	4.4	12.8
回覧状方式	2.5	18.0
会議による決定	93.0	69.2
E. 事業所委員会の態度		
同 意	27.7	60.0
沈 黙	21.4	22.5
疑問表明	19.5	7.5
異議表明	31.4	10.0
F. 事業所委員会の役割 認識		
どちらかといえば労働 者利益擁護	55.8	22.2
どちらかといえば事業 所平和維持優先	4.5	7.4
両方の観点を考慮	39.7	70.4

出所：表3と同じ。 S. 301-302.

④ 社会文化的次元

法的に、また経済的にも規定されず、しかしそれでもなお伝統から説明される立場ないしは期待されるものがある。それは企業内の行動に、また共同決定運用にも反映する。

この面で特徴的な事例は、手工業における社会関係である。使用者による解雇決定に対して事業所委員会は同意の受け入れ姿勢が強い。手工業事業所は小規模で通常同僚として働いている長が自らの責任で取り仕切る。彼は事業所所有者であり、腕利きのマイスターである。労働過程はわずかに分業されているだけであり、注文にもとづいて生産される。同僚の自治と責任は大きい。マイスターとの関係はマイスターが持つ教育機能によっても強化され

る。総じて工業的事業所とは異なる社会関係と気質が支配している。

同様のことはほかの産業部門にもある。例えば港湾労働、船員労働、鉱山労働、銀行・保険業にもそれぞれに特有の社会関係と気質がある。季節的労働や繁閑の波がある飲食業、ホテル業、農林業、園芸業、ワイン製造業にもそれぞれに特有なものがある。

c 事業所規模

前述した分析によれば、企業内での決定過程に対するイニシアを握った、使用者に対して貫徹できる関与という意味での事業所委員会の参加的な影響力行使は一般に小規模企業よりも大規模企業の方が上回ることは明白である。規模に関する分岐点として前述の表によれば従業員数六〇〇名がある。

以下では三つの観点で企業規模との関係をみていく。

① 規模と法律知識

事業所委員会の目から見ても、事業所規模拡大とともに、法律に精通する。その背景には大規模事業所委員会ほど労組とのコンタクトが密である、事業所組織法にもとづく研修をよく受講しているという事情がある。

② 事業所委員会の規模

従業員数の増加とともに、法律規定にもとづき事業所委員会活動は影響を受ける。第一に、事業所委員会委員数九名以上の場合には内部に常任委員会を設置することになる。同時に事業所委員会のもとに各種専門委員会を置く。それらの委員会は事業所委員会から一定事項の取扱いを授權されて単独で処理する。ヘラントが調査した事業所委員会の一六％では解雇問題に関する専門委員会が設置されていた。また従業員数三〇〇名以上の事業所では専従委員を配置される。このような従業員代表体制の充実と分業体制によって事業所規模の拡大とともに事業所委員会が使用者決定に対してチェックする機能が高まる。

さらに事業所委員会の情報収集能力という点では監査役会に労働者側代表が参加するほどの事業所規模になれば事情はまた異なる。もともと本来は監査役会委員はその業務上知り得た事柄につき守秘義務を負うことになっている。それゆえに監査役はその情報を公然と、または無制約に提供できるわけではないが。

専従制度、専門委員会による問題処理およびコンタクトのネット化は肯定的側面としては豊富な情報にもとづく、専門的で集中的な課題処理を可能にする。それは従業員利益を有効に擁護することになる。しかし否定的側面としては、事業所委員会活動が一部の者によって独占されるという専門化および官僚化を招く。また専門家は従業員利益とは離れて中立的に判断し振る舞いがちになる。「寡頭制の鉄則」が事業所委員会でも従業員との関係で、および事業所委員会内部で存在する。このような傾向はイギリスのショップ・スチュワード研究でも指摘されている。

また事業所委員会規模は、事業所委員会内部における議論および決定スタイルに変化を与える。事業所委員会内部における議長への権限集中傾向や寡頭制が語られるが、それでも委員定数が増えることにより少数意見代表を含めて、委員会内に多様な立場の委員が含まれることになり、それは否応なしに内部の議論を活発化させる。

③ 規模と支配組織

一方で小規模事業所では企業所有者が単独で物事を決定するのに対し、他方で大規模企業では使用者側内部における役割分担が進む。

便宜上、従業員数を一〇〇名および六〇〇名を区切りに事業所規模を三区区分すると、人事管理に関して使用者が単独で管轄する比率は従業員数一〇〇名以下の事業所八一%、一〇一名以上六〇〇名以下四三%および六〇一名以上三三%である。他方で人事部が独立して設置されている比率は、それぞれ一八%、五四%および八三%である。

小規模事業所では支配の基礎が直接的個人的で、かつ包括的である。その規模からして事業所組織を使用者が単独で概観できる。従業員間の人間関係は長を軸とした個人的なつながりである。使用者に対抗する情報網や行動連

絡は困難である。事業所委員会の関与も使用者の態度に左右される。

使用者決定に対抗する可能性は客観的に法律規定や経済的状态が悪いゆえのみならず、権威的に行動する使用者が余りに近くに存在することによっても困難になる。この後者の点は従来指摘されてこなかった。それゆえに小規模事業所では話し合いによる問題解決が難しい。

小規模事業所でトラブルを公に解決することが少ない徴表は解雇に関する提訴比率に見られる。解雇紛争が労働者に有利に解決されても、当該労働者が実際にその企業に残り働く比率は低い。前述した企業規模毎の三グループで、「復職することはない、またはほとんどない」は小規模事業所で五八%、大規模事業所で四五%である。逆に、従来の企業で引き続き働くつもりはあるかを問うと、「はい」「喜んで」の回答は小規模事業所では三三%、大規模事業所では四五%である。

要するに、使用者の目が届き、使用者が労働者の近くで一緒に働いているような小規模事業所では使用者に不満を抱いても、それを表明し貫徹するには大きな障害がある。それが解雇事件で事業所委員会が使用者決定に異議を唱えることを少なくしている。

それに対して、大規模事業所では使用者側の管理業務は担当を分業化され使用者が直接に関与するわけではない。この分業化は、一方では事業所委員会側にも担当分野を専門化させるが、他方で使用者側の力量を分散させる作用を果たす。

事業所委員会と使用者の中間的地位にあるのがマイスターおよび管理職である。

以上のことから、つぎのように整理できる。巨大企業を特徴づける管轄と職務上の接触の分散化は事業所委員会の交渉可能性を拡大する。単純な指揮・管理システムに代わって、責任が下部に分散された多様なシステムが採用される。そこでは分権的な業務遂行によって使用者側の結束が失われる。

二、小 括

以上に、事業所委員会の行動を規定する要素である、労組、従業員および使用者のそれぞれの影響条件を分析した。事業所委員会の組合に対する関係では、多様な個人的および委員としての職務上のコンタクト、および互恵的な利害関係の特徴とする。事業所委員会は組合から提供される情報や専門知識の恩恵を享受している。しかし、事業所委員会はその行動では企業内の利害を優先させており、自らの判断で組合政策から独立して行動している。企業横断的な組合の利害観点は事業所委員会の行動にはわずかし反映していない。

従業員は事業所委員会を选出する基礎でありながら、事業所委員会の政策に対する従業員の影響は乏しい。事業所委員会は法律規定により従業員集会における従業員の総意に拘束されないからである。大規模事業所委員会では事業所委員会活動が内部でも集権化および官僚化しており、それが委員会活動全体を概観することを困難にし、活動に対する従業員の無関心を惹き起している。使用者との交渉が複雑になり、事業所委員会が専門家に依存するようになるために、何が従業員利益かの判断で事業所委員会が独自の判断基準、独自の合目的性判断によって行動している。解雇事件ではそれが労働者全体ではなく個々人に係わるという性格を持つこと、経営困難時には誰かが解雇されればそれだけ他の同僚が解雇される可能性が減るといふ従業員内部での連帯形成の困難さ、本人が退職すれば次の事業所委員会委員選挙では有権者ではないのでその分事業所委員会も解雇への態度について審判を受けることがない等の事情から、事業所委員会が職場確保のために熱心に取り組むことを期待しがたい。

使用者との関係では、権限配分が基本的に使用者側に有利な構造になっている。その結果、本来は使用者と事業所委員会は関与にあたり「労働者の利益と事業所の利益」を適切に考慮することが求められるところ、ヘラントの分析によれば実際には事業所利益の方が重視されている。

それは一方では、しばしば使用者と事業所委員会という事業所パートナーが共同利害をもって外部に対応する事

態が見られる。他方で、企業内における決定過程に従業員代表を参加させることは、事業所委員会や事業所組織法の存在が企業内における決定を修正させることになるという認識に矛盾するわけではない。交渉における使用者の優位性が主張されても、それによって、その計画や実施に従業員や事業所委員会の利益が反映されることが否定されるわけではない。労働という要素の利害を企業内における決定過程で反映させることは両者の利害の対等なチャンスを伴う交渉の結果ではなく、それは一方的な先取りである。つまり事業所委員会は使用者側の反応を予測したうえで、使用者側が受け入れられるところで折り合いをつけている。

事業所委員会が使用者提案に同意しがちであることは基本的には使用者および企業組織の影響による。このような行動スタイルの背景は、使用者との長期的で安定した協力関係に対する事業所委員会の関心から生じる妥協姿勢にある。

二、解雇に同意することの内容的な意味

事業所委員会が解雇に同意するとき、それは二つのケースに分類できる。第一に、事業所委員会が人事部の出先機関になっている (Filiafunktion) ときである。これは事業所委員会が同意に署名するときに見られる。ここでは解雇を事業所委員会が積極的に支持している。第二に、破産に伴う利益調整や社会計画策定における事業所委員会の解雇への同意である。両者は全く別個に評価されるべきである。おそらく事業所委員会が解雇に明示で同意しているのは後者の事例が多いと推測される。ここで事業所委員会が同意する主な理由は、解雇は不可避であるという確信ではなく、解雇に異議表明することが不可能であるか、もしくはそれによる成果の見通しが不利なことによる。沈黙するという中立的な態度を取ることが困難である。なぜならば、事業所委員会は彼らが無視されたり孤立していない限り、使用者からかなりの情報を提供され、交渉を繰り返している。このようなもとの態度表明しないこと

は相互の信頼関係から難しい。

事業所組織法が定める攻撃防御の手段に則って、当事者間でやりとりが行われる。両者は単発的な意見交換を超えて密接で継続的な往来を目指した間柄にある。事業所委員会が使用者側に対して影響を及ぼすには、使用者との情報交換および対話が中断なく継続されることが決定的に重要である。使用者との協力関係の継続は事業所委員会側にも対話と反応の姿勢を常に求める。関係の中断は影響を及ぼすチャンスを失うという犠牲につながる。ここにはルーマンが定式化した後述の「再会の原則 (Gesetz des Wiedersehens)」が当てはまる。

解雇への態度表明として「沈黙」はすでに意見交換が行われたのちには、人為的な、通常ではない態度表明として認識される。このような対応を選択することは実際には不可能である。相互の信頼関係を損なう対応として評価される。

このように見ると、解雇への事業所委員会の同意表明はそれが内心からのそれか否かは疑わしい。むしろ事業所における労使の支配関係の反映とも理解できる。

三、企業内における参加の実現にあたって法律の果たす役割の限界

ここで論ずることは解雇のケースに限らず、共同決定問題に一般的に妥当することである。法律に規定された共同決定の具体化にはさまざまな障害がある。

イ、事業所委員会委員の二重の地位

労働者は日々使用者と接するという立場上、それに異議を唱えることには困難を伴う。

委員は一方で従業員であり、同時に委員である。つまり従業員という地位を失えば、当然に委員としての資格を失う。

事業所委員会の交渉・調停の役割に関して、トラクスターはオーストリアの事例から「外交的的技巧」を發揮するものと指摘する¹⁰。法律の労使協力原則や平和原則規定の果たす役割は小さい。それらの規定がなくても実情はさほど変わらないであろう。

事業所委員会が交渉にあたって使用者側の優位性を認め、それに関連して状況をやむをえないこととして受け入れる姿勢も事業所委員会の二重の性格の反映である。解雇事例で事業所委員会が同意することが多いのは、委員が従業員であることに帰着する。

これが大規模事業所では、機構の複雑さによって相対化される。個人的レベルでの従属性の意識は事業所委員会の規模と専門性によってカバーされる。この点で事業所規模は事業所委員会の対応に違いをもたらす。

ロ、使用者側の専門的知識水準の高さ

しばしば交渉で事業所委員会は使用者側に太刀打ちできないことがある。それは使用者側で担当別に継続的包括的に、流れ全体を通じて (prozesshaft) 専門的に訓練を積むからである。事業所委員会側でも規模が大きくなるほど担当が専門化するが、それと同じことが使用者側に関しても当てはまる。

そして情報に関しては常に使用者側が先により包括的に入手している。その一部が事業所委員会に提供されるにすぎない。事業所委員会はその限られた範囲の情報にもとづいて対応を判断しなければならぬのに、使用者側では他の選択肢に関しても検討することが可能なより多くの情報を手元に持っている。しかも検討する時間的余裕もある。したがって使用者側は考えられる選択肢のなかで一定の方向性を誘導して情報を提供することも可能である。事業所委員会は確かに研修を通じて「知識面での武器の対等」を実現するが、それは使用者側担当者のそれにはなおよびない。この点では、交渉にあたって圧力手段を行っていきな分だけ、当事者の専門知識と当該テーマに関する情報量が交渉能力を左右することにつながる。

このような使用者側の専門的知識面の優位性は、労働者の人格・態容を理由とする解雇にあたり、その企業内での影響に関して評価するときに専門家としての役割を果たす。

八、事業所委員会に対する使用者の戦略

事業所委員会の共同決定は一方で使用者の決定過程に労働者利害を考慮させる可能性を持つ。しかし同時に、そのような手続きを経た決定はすでに事業所委員会の承認を得たものとして、決定の実施を正統化することにもなる。このような共同決定を通じての共同責任という事実を目的意識的に利用することは事業所委員会の存在を前提とする使用者側の対応としては大いにありうる。

使用者の事業所委員会に対する戦略は、事業所委員会承認が不可避となった一九二〇年前後におけるそれと共通している。戦前にすでにその傾向が指摘されているが、それは今日もなお妥当する。すなわち、事業所委員会を使用者側に同化しその働きを麻痺させることである。事業所委員会を統合する使用者の政策も、それが事業所委員会を予想される独立を妨げるといふ取り込み (Einbindung) の目標がある限りでは、事業所委員会を麻痺させる目的を含んでいる。

二、使用者と事業所委員会の間柄の特殊性

すでに随所で言及したが、使用者と事業所委員会の間柄にも一定の特徴がある。それは制度面と人物面で分析できる。

制度的側面では、一九七九年のマックス・プランク研究所調査によれば、回答した事業所委員会の半数はすでに六二年時点で選出されている。三分の一以上 (三六%) の事業所委員会は五二年以来選出されている。残りの三〇%が七二年法改正以後に初めて選出された。このような長年の存在によって事業所内では事業所委員会の存在は労働関係の与件となっている。また人物的には、議長を同一人物が長年務めていることが特徴的である。それ以外の

委員は選挙毎に交替しても議長という人物を通じて事業所委員会の経験が蓄積され使用者との人的な結び付きも維持されている。

使用者と事業所委員会の結び付きは継続的である。お互いにその継続的な協力関係と有益な対話を維持しようと努める。しかし、両者間には実際には力のアンバランスが存在するために、弱い側である事業所委員会に何らかの犠牲と譲歩を伴ってその協力関係は維持されることになる。

事業所パートナーのコミュニケーション条件はルーマンが手続分析との関係で記述した「再会の法則」によって説明される。このルール・原則を彼は当事者双方が何らかの契機で相手方に依存し、あるときは一方が他方よりも優位にあり、あるときは協力関係にあるような関係のもとで作用するとみる。使用者と事業所委員会の関係は使用者優位のもとでの相互協力関係である。一回限りの関係と異なり、ここではあるテーマや紛争はそれが孤立しては判断されずに一連の関係のなかで理解され取り扱われる。

使用者と事業所委員会の関係でもルーマンがいう接触制度のように相互関係のありうる規範が二つの作用を説明しうる。すなわち、一方で両者は安定した関係の維持を望み、他方では個別の契機を超えた、交換モデルへの戦略的な志向がある。そこから解雇への事業所委員会の態度は、別の局面での使用者側の予想される対応につながる。

「使用者と事業所委員会の信頼に満ちた協力関係」という法律規定は現実の職場における労使協力関係の実現にとってさほど重要な原因ではなく、むしろコミュニケーションの経済的心理的条件に影響される。

両当事者間で構造的に一方が弱ければ、一般に相手方との対話を含む、成果の見込みある関係に関する利害は弱い側、すなわち事業所委員会側により大きい。使用者側にとってはそのような協力関係を維持するメリットは事業所委員会側にとってよりも少ない。事業所委員会側にとっては使用者との協力関係なしには成果ある参加を遂行できない。それだけ譲歩する必要性が当事者間で異なる。対立関係の出現は事業所委員会が使用者側以上に心配する

事態である。このような当事者間の立場のアンバランスは前述のルーマンの再会の法則ルールが使用者と事業所委員会の関係に適用されるときには一定の修正を必要とする。立場のアンバランスにより譲歩する頻度にもアンバランスが生じる。

以上のような事情が、法律上は解雇にあたり事業所委員会が異議表明をなしうるにもかかわらず、それが実際には少ない基本的原因であると考えられる。事業所委員会が使用者と対立することを回避していることの現れである。事業所委員会の解雇への同意が多い理由はたしかに前述のように他にもある。しかし、かかる関係も重要な原因である。

このように事業所委員会は労働者の解雇にあたり、実際には法定手続きの他に交渉を通じて労働者の利益のために行動している。法律によって事業所委員会にかかる権限が付与されたことは事業所内における労使関係構造を大きく規定する。それでも法律規定の実際の働きはそれを取り巻く環境条件によっても左右される。

むすび

本稿では、マックス・プランク研究所の調査結果を交えながら、主にヘラントの調査結果とその分析を紹介した。分析はドイツ法に内在的な分析である。これを我々外国人が読むと、ヘラントの分析とは異なった印象を抱く。まず、法律自体が解雇に関して使用者に事前に解雇予定の内容を通知することを義務づけることによって事前紛争予防機能を果たしている。これは日本法と比べて大きな違いである。仮に事業所委員会が解雇に同意するとしても、使用者は事前に解雇理由を通知しなければならず、それが法定事由に該当すれば被解雇者を確定判決まで継続雇用

しなければならぬという法律制度のもとで、使用者が恣意的な解雇を行うことを規制する働きをやるであろう。ヘラントの分析はそのような法律規定を所与の前提とした議論である。

つぎに、解雇に対し事業所委員会が同意する比率が高いことが紹介された。ヘラントは、その背景として、事業所委員会は使用者との長期的に安定した協力関係を維持することに腐心していることを指摘する。このことは、たとえ法律で使用者にさまざまな手続的規制を定め、かつ、事業所委員会に時間外労働拒否、労働裁判所提訴、従業員集会を長時間行なうなどの合法的交渉圧力手段を与えられていても、人事問題を含む共同決定事項では常に使用者がイニシアを握り、情報量も使用者が多く持つために、法律が予定した公正手続を実現することは容易ではないことを示す。

さらに、本稿から従業員代表制が労働者を使用者決定に統合していく機能をかなり具体的に知ることができる。この統合的機能は労働者参加の方法・程度によって異なっており、それでも労働者参加が一般に統合機能を果たすことを否定できない。決定に対する発言権が強まることに伴う不可避の産物であり、一概に否定的に評価することもあるまい。労働者が企業内で客体から主体になるにつれ随伴する傾向である。

(1) Burchard Böse, Die Rechte des Betriebsrates bei Kündigungen, 1979; Daubler/Kitner/Klebe/Schneider (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., 1992; Fitting/Aufahrth/Kaiser/Heiter, Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar, 16. Aufl., 1990; Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese/Kreutz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., 1990; Wolfgang Daubler, Das Arbeitsrecht I, 1990; 小原一浩「西ドイツに於ける人員解雇に際しての経営協議会の役割」商学研究科紀要一〇号(一九八〇年)六一頁以下、藤原稔弘「経営協議会の意見聴取権と個別的解約告知制限」一橋論叢九九巻三号(一九八八年)四一三頁以下参照。

(2) Josef Falke/Armin Höland/Barbara Rhode/Gabriele Zimmermann, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland Band 1, 1981, S.156f.

- (3) 村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の現代的展開」季刊労働法二三五号、一三六号(一九八五年)、今野順夫「西ドイツにおける経済的理由に基づく解雇の法理」季刊労働法一一三三号(一九七九年)一一八頁以下参照。
- (4) 西谷敏『ゆとり社会の条件』(一九九二年、労働旬報社)一九八頁以下参照。
- (5) 村中孝史「西ドイツにおける継続雇用請求権について」民商法雑誌九四卷三号、四号(一九八六年)、藤原稔弘「西ドイツ解雇告知制限法上の継続雇用義務」八千代国際大学・国際研究論集二巻一号、二号(一九九〇年)参照。
- (6) 藤内「ドイツの整理解雇における人選基準」岡山大学法学会雑誌四五巻三号(一九九六年)参照。
- (7) 深出明「ドイツ経営補償計画論」(一九九五年、森山書店)、藤原稔弘「ドイツ経営組織法における社会計画制度」八千代国際大学・国際研究論集四卷四号(一九九二年)、五卷四号、六卷四号参照。
- (8) Daubler, a. a. O., S.546.
- (9) Falke u.a., a.a.O., S.748.
- (10) Armin Holland, Das Verhalten von Betriebsräten bei Kündigungen, 1985. 藤原稔弘「解雇告知に対する経営協議会の関与の実状とその問題点」横井芳弘編「現代労使関係と法の変容」(一九八八年、勁草書房)四九頁以下参照。
- (11) Falke u.a., a.a.O., S.339.
- (12) Falke u.a., a.a.O., S.738.
 (12-2) ヴァッサーマンは中小企業事業所委員会調査(一九八五年発表)を行った。それによれば、5%の事業所では解雇に先立ち事業所委員会に解雇を通知し意見を聴取するという法定手続きが行われていなかった。Vgl. Wolfram Wassermann, Arbeiten im Kleinbetrieb, 1992, S.64.
- (13) Falke u.a., a.a.O., S.224f.; Hölzl, a.a.O., S.87,166.
- (14) Falke u.a., a.a.O., S.359.
- (15) 一般に人事的事項に関して事業所委員会はいかなるルートで情報を入手しているのだろうか。マックス・ブランク研究所調査によれば、使用者およびその代理人から〓八四%、労働組合から〓三四%、経済委員会から〓二八%、中央事業所委員会およびコンツェルン事業所委員会から〓二四%、監査役会から〓一一%である。
- (16) Falke u.a., a.a.O., S.363.
- (17) Falke u.a., a.a.O., S.746.
- (18) 藤原・前掲論文(注10)・横井編七三頁。
- (19) 小規模な事業所委員会が抱える困難な条件につき、藤内「ドイツにおける従業員代表の活動・3」労働法律旬報一三七一号

- (一九九五年) 四三頁以下参照。
- (20) 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、日本労働協会誌 六五頁以下参照)。
- (20-2) 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」一、岡山大学法学会雑誌 二六卷三四号(一九八七年) 一九一頁以下参照。
- (21) Falke ua., aaO, S.222.
 ちなみに、解雇紛争に関する労働裁判所の役割の評価として、事業所委員会の八三%は「全般的に見て適切である」、一七%は「全般的にみて不適切である」と回答している。後者の裁判所の役割を十分と見る事業所委員会にその具体的な理由を問うと、「通常、手続では金銭的な補償だけが議論される」二二%、「労働裁判官は事業所の実情および経営問題にわずかの知識しか持っていない」二三%、「そのほか」三四%である。「そのほか」という回答の具体的内容は、「裁判所判決は裁判官次第である。同様の紛争事案で大きく異なった判決が下される。」「裁判官は被解雇者へは配慮するが、怠け者の仕事さばりによって迷惑する使用者や同僚の利害への考慮が少ない。」「裁判官は紛争事案の背景に立ち入って検討する時間的余裕に乏し」三%等である。Falke ua., aaO, S.225f.
- (21-2) ビックは一九八四年にルール地方の一八企業で雇用動向調査を行った。そのさいに、少なくとも事業所委員会から現行事業所組織法の解雇に関する事業所委員会の関与権内容につき不満が聞かれた。現行法に対する彼らの不満内容は、まず解雇に事業所委員会が異議表明しても使用者がなお解雇を実施することができるという事業所委員会の関与権の弱さである。つぎに、人事問題を協議するにも、その前提として企業経営上の事柄がしばしば問題となる。しかしこれらの経済的事項に関して事業所委員会は情報提供を与えられる権利にとどまることである。それでも事業所委員会が現行の関与権保障につき大枠では肯定的に評価している。Vgl. Peter Pick, *Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktstruktur*, 1988, S.239f.
- (22) 藤内「前掲「ドイツの整理解雇における人選基準」」藤内「ドイツの人員削減手続き」岡山大学法学会雑誌四五卷四号(一九九六年)参照。
- また、勤続年数は解雇に対する事業所委員会の対応以上に、使用者による被解雇者や希望退職の人選基準としてより重要な役割を果たしている。野村正実「終身雇用」(一九九四年、岩波書店) 一六〇頁参照。
- (23) この点は、同じマックス・プランク研究所調査結果でも事業所委員会回答とかなり異なる。事業所委員会回答によれば、通常解雇では五つの回答選択で「明示の同意」三四%、「沈黙」二八%、「疑問表明」一三%、「異議表明」一九%、「解雇には同意を必要とする協定が存在し、同意を拒否」七%である。これに対し非常解雇では、「明示の同意」四二%、「沈黙」二二%、「疑問表明」二五%、「異議表明、同意拒否」一七%である。S.187f. 労働裁判所調査にもとづき、解雇種類で分類すると、通

- 常解雇と非常解雇とで「同意」五一％と六六％、「沈黙」三〇％と二六％、「疑問表明」七％と七％、「異議表明」一二％と六％である。Falke u.a. aaO, S.741.
- 解雇にあたり当該解雇に事業所委員会が同意する旨を使用者と約す同意協定 (Zustimmungsvereinbarung) が存在したか否かについて、質問された被解雇者の印象では、四割がそれが存在したと思っている。(S.350)
- (24) Dieter Stege, Umfang und Grenzen des Widerspruchsrechts des Betriebsrates bei Kündigungen nach §102 Abs.3 BetrVG, Rechtl der Arbeit 1978, S.74-81; Kiebe, Das Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen, Betriebs-Berater 1980, S.838-843.
- (25) なお、マックス・ブランク研究所調査によれば、性による分類に関しては逆の結論が出ている。女性労働者の解雇に対して事業所委員会が同意した比率は三六％であるのに対して、男性のそれは四八％であり、異議表明した比率は女性の三一％に対して、男性では一九％である。これは前述の推測に反する。しかしこれは推論を否定するほどのものではない。なぜならば、被解雇者の比率を産業別に性別に分類すると、この中で手工業的分野である建設業では女性の解雇される比率は低い。前述したように手工業分野では事業所委員会が解雇に同意する比率は高い。また労働別と性別をクロス分析すると、解雇された現業労働者では一九％が女性であるのに、解雇された職員では四三％である。これも前述したように事業所委員会は職員の解雇に対して同意する比率は低いからである。さらに解雇理由別にみると、経済的理由で解雇された女性の四三％は合理化措置との関連で職場を去った。経済的理由で解雇された男性の五分の一が合理化措置を理由とするものであった。経済的理由による解雇、とくに合理化による解雇に対しては事業所委員会が異議表明する比率が高いが、これが女性に有利に働いている。
- (26) Kohl, WSI-Mitteilungen 1978, S.222, 228.
- (27) 今野順夫「整理解雇と司法審査」外尾・広中・樋口編『人権と司法』(一九八四年、勁草書房) 七七頁以下参照。
- (28) 西谷・前掲書一八九頁参照。
- (29) Falke u.a. aaO, S.345.
- (30) Höländ, aaO, S.207.
- また、マックス・ブランク研究所は一九七八年に全国規模で解雇に関する調査を行った。それによれば、一九七八年の解雇件数は事業所委員会の存在しない事業所を含めて連邦全体で九七万件、うち九％の八・八万件で提訴された。事業所委員会が同意・沈黙した事例の一〇％で、異議表明した一九％で提訴されている。ここからは事業所委員会が解雇に異議表明した解雇事例では事業所委員会がそれ以外の態度を取った場合に比べて二倍の比率で提訴されていることがわかる。Falke u.a. aaO, S.740.

- (31) Siegfried Schönholz, Alternativen im Gerichtsverfahren, 1984, S.490, 506.
- (32) Höland, a.a.O., S.250ff.
- (33) 藤内・前掲「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三七卷二号・三四頁以下参照。
- (34) 藤内・前掲「ドイツにおける従業員代表の活動・二」労働法律旬報一三六九号四五頁参照。
- (35) Kirsch/Blumschein/Fischer/Kemper/Paul/Scholl, Der Einfluß von Partizipation und Mitbestimmung auf unternehmenspolitische Entscheidungsprozesse Band 2, 1979, S.11.
- (36) 希望退職に対して事業所委員会が事業所協定締結により、もしくは非公式に関与した比率を事業所規模別に見ると、従業員数五一一五〇名の事業所では四〇%、一五一一六〇〇名では五二%、六〇〇名以上では七三%である。Falke u.a., a.a.O., S.213.
- (37) Hermann Kothoff, Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, 1981, S.248ff.
- (38) 正井章彦「共同決定法と労働者代表監査役員の守秘義務」河本一郎編『経営参加と企業公開の法理』(一九七九年、中央経済社)一四九頁以下参照。
- (39) 藤内・前掲「ドイツにおける従業員代表の活動・三」五三頁参照。
- (40) 藤内「オーストリアにおける従業員代表法制と運用実態」季刊労働法一七二号(一九九四年)一三七頁参照。
- (41) 藤内・前掲「ドイツにおける従業員代表の活動・4」労働法律旬報一三七二号四〇頁参照。
- (42) 藤内「労働者の不満・苦情と企業内苦情処理」岡山大学法学会雑誌四四卷三・四号(一九九五年)三二六頁参照。

〔付記〕本稿をまとめるうえで、本稿が多くの点で依拠したヘラントArmin Höland氏から直接に教示いただいた。彼が偶然にも筆者の留学先であったブレイメン大学のヨーロッパ法政策研究所研究員であったために、研究室を訪問し彼の論文内容やこのテーマに関して質問・意見交換する機会を持てた。記して協力を謝意を表す。

(とうない かずひろ)