

紹介

ドイツにおける合意解約の実情

——ハルトマン著・合意解約実態調査の紹介——

藤 内 和 公

本稿は、Brigitte K. Hartmann, Betriebliche Personalpolitik durch Aufhebungsverträge, 1999 の紹介である。

一 はじめに——解雇なき人員削減

ドイツでは、一九九一—一九九二年の再統一ブームの後に企業で大幅な人員削減が行われた。九二年から九六年の間に、労働者の約四・三%ないしは一三〇万人が削減された。しかし、その人員削減の手法は解雇なき雇用調整であった。例えば、新聞報道によれば、化学コンツェルンのヘキスト・バイヤー社、フォード自動車は一九九三年にそれぞれ三、〇〇〇人規模の人員削減を「社会調和的(sozialverträglich)」方法で実施した。また連邦銀行およびドイツ銀行は一九九二年に予定していた整理解雇をはっきりと断念した。同様のことは、ドイツ鉄道、ドイツ・テレコムおよびドイツ郵便局における雇用調整でもいえる。最後の三社では、労働組合との協定に基づいて実施された。新聞

報道によれば、「ドイツ鉄道、九万人の削減、官吏には早期引退で、協約適用労働者には補償金で。」「鉄道、五、〇〇〇人従業員に補償金を提案。」「ドイツ・テレコム、整理解雇を断念。」「郵便局、一九九五年まで解雇なし。」と記載されている。

このように経営上の必要性に基づく雇用調整、人員削減を整理解雇によらずに合意解約(Aufhebungsvertrag)によるという方法が行われていることは、七五の企業およびコンツェルンを調査したファルケおよびヘラントの研究によっても指摘されている。このように見ると、今日のドイツでは人員削減を整理解雇ではなく合意解約の方法で実施することは、例外的ではなく、むしろ通常のことになっている。合意解約という方法は、使用者が一方的に労働契約を解約する解雇と異なり、労働契約当事者の合意に基づいて労働契約を解約するので、「社会調和的」な方法であるといえる。それでも、それは通常、使用者側のイニシアティブにより実施される。労働者は使用者のその提案を

受け入れ、職場を自発的に去り金銭によって補償される。使用者はこの方法を意識的に採用している。

七〇年代半ば以後のマックス・プランク研究所の調査により、立法政策を念頭においた実態調査が行われてきた。また、社会計画²⁾の実情についても調査が公表されている。また、ミュンヘンの社会科学研究所が従業員数五〇人以上の企業に関して初めて連邦規模で事業所調査を実施し、七三年石油危機以後の景気後退期における企業内の雇用調整措置につき調べた。これらの代表的な調査でも、自動車産業大企業で行われた事例研究でも、合意解約の実施は人員削減の新しい方法であることが指摘されているが、しかし、それはいまだ主に巨大企業に限られた現象である。それでも、増加する傾向であることは確かである。

このように、ドイツでは合意解約による人員削減が普及してきたにもかかわらず、これに関する大量観察的な研究はまだない。合意解約につき、その法的および経営学的研究は行われているが、しかし、いまだ社会科学的研究はほとんど行われていない。オイルショック以後の大量失業時代にあつて、企業の人員削減方法および労働関係の現状をできるだけ維持することへの人々の関心は増し、研究する必要性も増大している。そこで本研究では、まず法的手続条件を整理し、つづいて合意解約の実態調査(普及度および運用内容)を紹介・分析し、さらにこれに対する法的規制の可能性に関し、関係者および専門家の意見を紹介する。

二 合意解約の法的手続等

二・一 合意解約の法律問題

これに関する特別な法律規定はない。ただし、判例の中には、使用者による退職勧奨(Aufhebungsvertrag)が不意打ちであったとして、労働者の退職同意を本人の申立に基づいて無効としたケースがある(ハンブルク州労働裁判所一九九一年七月三日判決)。それは、使用者が用件を伝えることなしに労働者を呼び出し、その場で退職勧奨の話をして労働者の退職を求め、労働者に熟考期間も取消権も認めないなかで労働者がそれに同意したとき、事後にそれを無効とした。この判決は注目されているが、根拠づけで難点を指摘されている。

合意解約にあつての熟考期間や取消権(クーリング・オフ)に関する労働協約による定め³⁾の例が、ノルトライン・ヴェストファーレン、ザールラント、バーデン・ヴュルテンベルクおよびバイエルン地方の小売業分野に存在する。ノルトライン・ヴェストファーレン地方のそれでは、「当事者は三日間の熟考期間を有する。ただし、書面でそれを放棄することができる。」⁴⁾ザールラントでは三日間の取消権を定める。残る二例では一日間の取消権に止まる。

その他に、判例によれば信義則上、労働者が合意解約に応じた場合の法的効果に関して、使用者は予め労働者に知らせる義務があると解されている(連邦労働裁判所一九八八年三月一〇日判決)。別の判例で、使用者がその通知義務を尽くす代わりに、熟考期間を与えれば足りるとする例がある(フライブルク労働

裁判所一九九一年六月二〇日判決。

裁判では、合意解約が当事者間で行われれば、意思表示に関する瑕疵等がない限り有効とされる。意思表示につき、それが無効とされた事例がいくつもある。特に、使用者による説得の過程で脅迫があったとして取り消されたケースがある。

二・二 合意解約と人員削減

ここでは、解雇保護法と事業所組織法（経営組織法の訳もある）が関係する。解雇保護法一七条によれば、一定数の大量解雇にあたり、使用者はそれを届出る義務がある。それは従業員数によって区分され、従業員数二〇人以上、六〇人未満の事業所では五人以上が解雇されるとき、従業員数六〇人以上、五〇〇人未満の事業所では従業員の一〇%以上または二十五人以上が解雇されるとき、五〇〇人以上の事業所では三〇人以上が解雇されるときに、使用者は解雇する三〇日以内に労働局にその旨を届け出なければならない。そして、合意解約との関係で重要なことに、ここでいう「解雇」のなかに、使用者から提案された労働関係の終了が含まれることが明記されている（一七条一項）。

さらに、使用者は労働局への届け出に先立ち、従業員代表に對して、解雇の理由、人数および職種、通常雇用されている労働者の人数および職種、解雇予定時期、解雇される予定の労働者の選考指標、場合によっては支払うことになる補償金（日本の退職金に相当する）の算定の指標を、わかりやすく適時に情報提供しなければならない。使用者は解雇予定者数を減らす可

能性、労働者に対する不利益を緩和する可能性を従業員代表（Betriebsrat 経営協議会、事業所委員会の訳もある）と協議しなければならない（一七条二項）。

そのうえで使用者は、従業員代表に通知した文書の写し、および当該大量解雇に対する従業員代表の意見の写しを労働局に提出しなければならない。従業員代表はその後にも当該解雇に関する意見を労働局に伝えることができる。

また、事業所組織法一一一条以下は事業所変更にあたっての利益調整および社会計画を定める。すなわち、従業員二〇人以上の事業所では、事業所の廃止・縮小、新しい生産方法への変更などの事業所変更により従業員的一定数（判例によれば一〇%）に不利益が生じるときには、その不利益を発生させない、または緩和するための措置を、使用者と従業員代表が協議して決定することが義務づけられている。使用者が利益調整に努力せず、その結果、事業所変更により解雇される、または不利益が生じる労働者には使用者に対する補償金請求権が認められる（一一三条）。

利益調整は社会計画に比べれば副次的である。それは事業所変更によって生じる労働者の経済的不利益を緩和または調整する。連邦労働裁判所判決（一九八五年四月二三日）によれば、社会計画請求権は雇用喪失に対する補償ではなく、調整ないしは橋渡しの機能を有する。使用者と従業員代表の間で社会計画策定に関する協議が合意に達しないときには、労使に代わって仲裁委員会が社会計画を策定する（一二条四項）。仲裁委員会は、その際に当該労働者の社会的利害と企業が経済的に負担で

きるか否か (Vertretbarkeit) を考慮する。仲裁委員会による社会計画の策定では、労働者が収入および特別手当を失うこと、企業年金取得が困難になること、引越費用、通勤費用増加などの労働者に生じる不利益を考慮する(一二条五項一号)。社会計画が策定されれば、利益調整を行う必要はない。仲裁委員会が社会計画を策定すれば、それは両当事者を拘束し、使用者はそれを履行する義務が生じる。そこでは改めて従業員代表の同意はいらない。したがって、従業員代表の関与は社会計画策定が重要だ。

なお、社会計画の関係では、従業員代表にとっては使用者に對して一定条件のもとで社会計画策定を請求できることが重要である。事業所組織法によれば、経済的理由にもとづいて一定規模の人員削減が行われるときに、この対象となる。すなわち、従業員数二〇―五九人の事業所では削減規模が従業員の二〇%以上で、かつ、六人以上であるとき、従業員数六〇―二四九人では同じく二〇%以上で、かつ、三七人以上であるとき、二五〇―四九九人では一五%以上で、かつ、六〇人以上であるとき、五〇〇人以上では一〇%以上で、かつ、六〇人以上の場合に、従業員代表は使用者に對して社会計画の策定を請求することができる。使用者と従業員代表の協議で社会計画の合意が成立しないときには、仲裁委員会が代わって社会計画を決定する。ここで重要なことは、一九八五年改正により、この人員削減のなかに事業所変更を理由に使用者から提案されて労働者が応じた合意解約が含まれることである(一二条 a)。

労働者は原則として社会計画にもとづいて発生する権利を合

意解約にあたり放棄することはできない。理由は、社会計画は事業所協定の一種であるところ、事業所協定は直接的に強行的に適用されるからである(事業所組織法七七条四項一文)。その限りで、社会計画の定めは合意解約の方法による人員削減でも基準となる。それに対し、労働者が自ら退職する、まして使用者の説得にもかかわらず退職するときには、社会計画にもとづく給付の請求権はない。

合意解約は事業所変更にもとづく社会計画策定義務においてのみならず、営業譲渡(所有者変更)の場合の社会計画でも同様に、使用者による解雇と同じ扱いを受ける。なぜならば、もし合意解約により一旦退職し、新しい企業に再び採用されるようになれば、労働者は、例えば勤続年数の計算で、従来の勤続にもとづく権利がなくなる。そのような取扱いは、解雇保護の直接の回避として法律上許されないからである(民法六一三条 a)。

利益調整および社会計画と並んで、つぎに重要なのが、大量解雇にあたり使用者が現地の労働局に届出する義務を負うことである(解雇保護法一七条)。これによって現地の労働関係事務所は求職者が殺倒することを見込んで、適切な雇用政策上の措置を講じることが可能となる。前述したように、「大量解雇」に該当するか否かの基準は従業員規模によって異なるが、使用者は労働者が離職する予定時期および人数をその一年前までに届け出なければならない(雇用促進法 Arbeitsförderungsgesetz 八条一項)。逆にいえば、使用者は大量解雇を実施するにあたってはそれだけ事前に計画し、従業員代表と協議したうえでなければそれを行うことはできない。もし使用者がこの届出義務に故

意・重過失で違反すれば、届出なしに行われた解雇は無効となる。使用者は、労働者が他の職務に転職するための六カ月間の再訓練等の労働局に生じる費用を負担しなければならない（雇用促進法八条三項、解雇保護法一八条）。

社会計画策定義務の場合と同様に届出義務でも、経済的理由による解雇と同様に、合意解約は解雇に分類されるかという問題が生じる。この点で大量解雇に関するEU指針（一九九二年六月二四日）を契機とする九五年法改正により、合意解約を含めて使用者の発議による労働関係の終了は、解雇と同一視されることになった。

使用者の措置に対する従業員代表の関与として、合意解約と解雇では異なり、解雇の場合には、使用者は従業員代表の意見を聴取しなければならない（解雇保護法一〇二条）。

合意解約と整理解雇の取扱いの相違として、使用者にとって合意解約では契約自由を貫徹できる。そこでは、実施理由を説明する義務はない。従業員代表から意見聴取する義務もない。解約告知期間も考えなくてよい。誰に退職を働きかけるかという入選で、整理解雇に比べて企業の都合をより強く反映できる。使用者にとって合意解約の唯一のハードルは、労働者の同意を得ることである。そのために巧みな説得が駆使されるか、または高い金銭補償が支払われる。その同意は、労働者の任意で行われるので原則として事後の取消は認められない確定的なものである。

それは労働者にとっては二面的である。一方で、離職後に直ちに再就職先を見つける労働者にとって失うものはない。しか

し、失業すれば解雇に比べて失業手当の支給にあたり待機期間が生じる点で不利を伴う。

二・三 合意解約に対する社会保険および税金の取扱い

補償金に対しては、一定条件のもとで税法上の優遇措置が適用される。すなわち、使用者から提案された合意解約にもとづいて支給された補償金は、使用者の求めに応じて退職した場合と同様に、五〇歳以上で、かつ、勤続一五年以上であることを条件に、二四、〇〇〇マルクまでは非課税扱いになる。五五歳以上で、かつ、勤続二〇年以上のときには、三〇、〇〇〇マルクまでが非課税扱いになる（所得税法三条九号）。

八〇―九〇年代に、早期引退を誘導する、または牽制するために、社会保険上の取扱いなどが政策的に法律改正されてきた。そのような変更は、短期的には人員削減にあたり労使がいずれの方法を選択するか判断に影響を及ぼす。例えば、使用者が高齢者を削減対象者に含めるか否かの判断にあたり、失業手当が最高二年間まで支給されていたときには、一旦合意解約にもとづき失業し、失業手当を二年間受給して、かつ、企業内で年金と失業手当の差額を手当として支給し、早期引退につなぐという方式が採用されることが多かった。そうすれば高齢者にとっては経済的には二年早く年金生活に入るのと同じことになる。しかし、そのような失業保険の給付「濫用」は、一九八二年法改正により支給補填義務(Erstattungspflicht)が導入され困難になった。以来、使用者は五六歳以上の労働者との合意解約により形の上では「失業者」に分類し、連邦雇用庁は失業手当を

最高二年間まで支払う(雇用促進法二二八条)。この支給補填義務は九一年から九二年までの間中止され、九三年に新たに定められた。

三 合意解約の意義と実態

七〇年以後、おそらくは共同体的な企業文化の社会モラルを基礎に、この紛争解決モデルが多く企業で採用された。人員削減の方法は企業によってさまざま異なる。その違いを見ていく。中高年労働者にとっては合意解約が早期引退になることもある。対応する労働者側の関心事の一つは補償金の高さである。それは企業により事例により異なる。

三・一 合意解約の意義の高まり

七〇年代にもそれは巨大企業で行われていたが、それは例外的な現象に止まった。石油危機後の七五年企業調査によれば、従業員数五〇人以上の事業所の四％で合意解約が実施されたに止まる。もともと、企業規模別に見ると格差が大きく、従業員数五〇—二〇〇人の企業グループでは四％以下の実施率だが、二、〇〇〇—五、〇〇〇人規模の企業では四分の一で実施されている。

マックス・プランク研究所調査(一九七八年)によれば、調査された企業で二二、〇〇〇人が離職したが、うち四％が合意解約の方法であった。それを連邦規模に拡大して試算すると、四四〇〇〇人が合意解約により離職したと推測される。それが大

企業で実施されるときには、従業員代表は通常この措置に同意している。労働者のなかで解雇から保護される労働者、例えば重度障害者や妊婦の離職にあたりこの方法が採られることが多い。彼らは高い頻度でこれに応じている。重度障害者や中高年労働者が使用者から合意解約の勧奨や自己都合退職を強く迫られたことが報告されている。

大量解雇の事例研究がドンボイスによって行われている。フオルクスワーゲン・コンツェルンにおいて、七〇年代半ばに包括的な合意解約により解雇なしに大量の人員削減が行われた。一二・六万人の従業員のうち約三万人が二年間に離職したが、うち六〇％近くが合意解約である。さらに、一〇％近くが早期引退である。補償金額は賃金一カ月分である。さらに労働協約にもとづく追加支給があり、その金額は五、〇〇〇—一〇、〇〇〇マルクの間である。合意解約は形のうえでは任意だが、実際にはかなりの強要(Zwang)のもとに行われた。

自動車メーカー三社に関するシュルツ・ヴィルトの研究によれば、石油危機後の七三—七五年に大量の人員削減が行われたが、その大部分(五〇—七五％)は合意解約による方法であった。従業員代表の対応の力点は補償金額引き上げに置かれた。使用者側からみれば成果があったと、シュルツ・ヴィルトは分析している。

以上の調査結果は二〇年以上前のものであり、今日にそのまま通用するか否か疑わしい。今日では雇用悪化のなかでこの方法は日常化している。また、使用者が合意解約を選択するか否かでは、とくに一九八五年改正により、解雇にあたり社会計画

策定義務が拡大されたという条件の変化が大きい。連邦雇用庁の調査を表1に示す。これによれば離職者数の増加、そのなかで合意解約比率が高まっていることがわかる。

さらに労働市場・職業研究所の調査で、離職理由をより細分化した分類がある(表2)。この調査によれば、労働者側からの退職が約三分の一を占める。表1に比べて、合意解約の比率が高い。合意解約を事業所規模別に分類した表3によれば、従業員数が多いほどそれが高いことがわかる。合意解約と企業規模には相関関係がある。二、〇〇〇人以上の製造業と二〇人未満の商業・サービス業にこれが多い。

労働省関係統計によれば、合意解約は七〇年代半ばより今日の方が多し。また、この方法は九〇年代に特に普及した。合意解約で退職した労働者の一部は再就職し、労働省の職業訓練プログラムに参加し、またはいわゆる潜在失業者(stille Reserve)になった。

三・二 本調査の基礎データ

前述の先行研究調査は個別企業の詳しい手続き等を明らかにしていない。その不足を補うために、この調査を行う。調査は一九九一―九二年に旧西ドイツ地域の一六の事業所で行われた。官庁は含まれていない。小規模企業は含まれず、いずれも解雇保護法が適用されている。いずれも人員削減が実施された企業である。したがって、平常時における人員削減の実施状況における合意解約の様子を知ることができる。一六企業で各社の人事部長責任者および従業員代表の双方に対してインタビューを行

表1 労働者の雇用関係終了理由の比率 (1984~1996年)

年	新規失業者数	雇用関係終了理由 (%)			
		退職	解雇	合意解約	期間満了
1984	61,695	19.2	63.7	4.3	12.8
1985	60,515	18.1	64.2	3.6	14.0
1986	56,843	20.0	61.5	3.4	15.1
1987	56,187	19.7	60.2	4.0	16.1
1988	55,611	22.8	56.3	4.6	16.3
1989	48,454	25.5	53.4	5.4	15.7
1990	53,676	22.1	56.7	4.7	16.5
1991	63,490	18.4	57.5	7.2	17.0
1992	121,511	14.7	61.9	6.1	17.2
1993	134,232	11.5	65.1	6.7	16.6
1994	131,385	10.8	65.3	7.9	15.9
1995	135,824	11.4	65.2	6.0	17.3
1996	139,852	9.6	67.2	5.9	17.4

出典：Brigitte K. Hartmann, Betriebliche Personalpolitik durch Aufhebungsverträge, S. 83.
注：本稿の図表はすべてこの著書に基づく。以下では頁数のみ示す。

表2 雇用関係終了理由—産業分野別—

地域	年	産業分野	離職率 (%) ①	雇用関係終了理由 (%)						
				退職	解雇	合意解約	期間満了	職業訓練 終了	早期引退 ②	その他
西	1993	計	5.5	36.3	24.0	13.5	9.6	3.7	8.8	4.1
		A	5.7	27.5	30.1	16.1	8.2	3.6	8.3	6.2
		B	5.9	43.3	22.2	12.3	8.9	3.8	7.5	2.1
	1994	計	5.2	33.1	25.8	14.3	8.1	4.1	10.6	4.0
		A	5.4	22.5	31.5	20.4	3.9	4.4	11.4	3.9
		B	5.7	41.5	23.9	11.0	8.5	3.8	7.1	4.1
	1995	計	5.4	39.5	22.9	8.4	10.0	3.9	11.4	3.8
		A	5.0	32.6	28.4	10.2	9.0	3.5	11.5	4.7
		B	6.1	44.7	22.3	7.7	9.0	4.1	8.9	3.3
	1996	計	5.3	34.5	23.3	9.7	11.1	5.9	10.9	4.7
		A	5.4	26.8	31.9	12.7	8.7	4.9	11.1	3.9
		B	5.8	40.9	19.6	8.3	10.8	6.8	8.5	5.1
東	計	6.6	18.8	36.4	9.7	22.4	3.5	4.5	4.7	
	A	8.0	21.9	52.1	7.1	10.7	3.2	2.6	2.5	
	B	6.0	21.2	31.7	12.1	19.4	4.8	5.4	5.4	

注① これは調査企業における離職率をさす。

② これには早期引退のほか労働不能、死亡を含む。

A：製造業および建設業

B：商業およびサービス業

出典：S. 85.

九〇

った。取材では、担当者の説明はそれを裏付ける公式の書類を交付してもらおうようにした。取材では、合意解約が実施される前後の状況、合意解約が選択された理由、それに応じた労働者の様子などが担当者の説明により再現された。取材協力依頼は手紙で申し込んだが、協力を得られたのは申し込みの10%であった。したがって、ここでの調査結果はドイツ企業の平均像といえるか否か疑わしい。取材に応じたのは、自社における合意解約の様子を外部に知られても支障のないケースであろう。労使間で紛争を抱えている場合には応じてもらえていないであろう。それでもこのテーマに関するドイツでの研究の乏しさに鑑みて、意義はあろう。

表4が示すように、各企業の状況はさまざまである。産業分野は四分の三が製造業である。他にサービス部門を含んでいるので、分野ごとの違いを知ることができる。事業所規模は多様である。コンツェルンに属

表3 合意解約の事業所規模別比較

地域	年	産業分野	事業所規模(%)					平均
			1~19人	20~199人	200~499人	500~1,999人	2,000人以上	
西	1993	計	13.9	8.9	11.4	20.2	20.1	13.5
		A	9.0	7.0	18.2	30.5	36.3	16.1
		B	17.8	10.1	6.1	12.6	6.6	12.3
	1994	計	14.5	11.9	14.5	18.8	14.6	14.3
		A	19.6	10.1	22.6	34.4	34.7	20.4
		B	12.7	13.9	9.3	8.4	4.7	11.0
	1995	計	8.9	5.1	8.0	12.9	13.9	8.4
		A	5.9	5.6	14.4	21.1	21.0	10.2
		B	11.2	4.8	4.8	8.6	10.9	7.7
	1996	計	9.4	9.2	6.3	12.8	13.9	9.7
		A	5.8	12.4	14.7	24.2	23.0	12.7
		B	11.5	7.6	2.5	6.8	8.4	8.3
東	計	7.5	9.2	10.4	12.3	17.6	9.7	
	A	4.7	8.0	9.5	9.4	4.2	7.1	
	B	11.5	12.1	12.8	10.9	17.5	21.1	

注：産業分野における、A、Bの表示は表2と同じ。

出典：S. 86.

しているか否かも異なる。属しているときには、企業が本件のように人員削減の必要があるという窮状に陥ったときに、他社から援助を受けられる可能性がある。従業員構造も多様だ。調査対象企業の従業員年齢は、平均して三七―四一歳である。勤続年数は約一五年である。女性比率は電機電子産業で高く、七〇%または八五%である。熟練労働者比率は多様で、電機電子産業ではそれが低く、逆に、機械製造業では高い。なかには従業員の八五%が熟練労働者という企業もあった。

人員削減の契機は多様である。製造業では注文や売上げの減少が中心である。この時期には東欧における売上げ減少が大きく影響している。ある企業では、東欧における売上げが三〇%減少した。軍需産業では連邦政府の軍事予算削減が影響している。四社のサービス業と自動車メーカーでは競争力低下が原因で、企業の近代化が必要となり、人員の効率的活用のために人員削減が行われた。人員削減の回数が多い企業では六波に渡っている。その自動車メーカーでは、東アジアのライバルに比べて競争力が低下したことにより、過去一五年間に三回の削減を実施した。

人員削減の人数的比率は、表4が示すように

表4 調査事業所の特徴

事業所 (整理番号)	産業分野	労働者数 (削減前)	コンセルン に属するか	の 人員削減 契機	実施回数	人員削減の程度		実施期間 (年)	人員削減	その後の人員 削減の有無	被解雇者の再 就職チャンス
						比率 (%)	人数 (人)				
1	金融	7,600	○	合理化	1	34	2,600	1.5	あり	あり	良好
2	機械製造	450	○	受注減	6	44	200	1.5	なし	なし	良好
3	財団	240	×	合理化	1	25	60	1	なし	なし	良好
4	軍需	3,000	×	受注減	1	35	1,050	1	あり	あり	良好
5	軍需	1,400	○	受注減	1	36	500	2	なし	なし	良好
6	旅行会社	1,000	×	合理化	1	17	170	1	なし	なし	良好
7	電機電子	1,050	○	受注減	3	7	75	2-3	工場閉鎖	あり	悪い
8	機械製造	2,335	○	受注減	3	44	1,030	1	なし	なし	良好
9	自動車メーカー	2,000	○	合理化	1	2.5	50	1	あり	あり	良好
10	機械製造	1,300	○	受注減	2	31	400	1	なし	なし	良好
11	電機電子	360	○	受注減	3	58	210	3-4	工場閉鎖	あり	悪い
12	機械製造	5,000	×	受注減	1	20	1,000	1.5	あり	あり	良好
13	機械製造	2,450	×	受注減	1	43	1,050	2	なし	なし	良好
14	機械製造	2,700	○	受注減	1	10	270	2	なし	なし	良好
15	機械製造	5,200	○	受注減	1	33	1,700	2	なし	なし	悪い
16	金融	3,335	×	合理化	1	24	800	3	なし	なし	良好

出典：S. 90.

多様である。退職者の再就職可能性は異なる。一六社中一一社の面接者は「良好」と答えるが、残る五社では困難を抱えている。それは当該企業の所在地の雇用状況ともかわる。人員削減にあたっての企業内労使の協力関係には幅がある。それが削減の進め方にいかに反映するかは以下にみていく。

三・三 解約手続きにおける従業員代表の関与

人員削減の方法にもいくつかある。そのなかでいずれの方法がどの程度実施されるかは、労使の見解・態度ともかわる。従業員代表の態度の多様性とその傾向は、すでにコトホフの研究³⁾で紹介されている。

調査した一六社のすべてで、利益調整および社会計画が策定されている。そこでは合意解約を考えるために必要な基礎的データは示されている。合意解約で従業員代表が関与する権限は、法律上は弱い。しかし、現実には法定基準を上回る関与が行われることがある。今回調査した企業の多くでもそうであった。他方で、使用者が従業員代表の関与を敬遠している事例もあった。それでも、公式には使用者は従業員代表に最新情報を提供している。問題は、従業員代表が非公式にどの程度の関与をしているかである。関与のタイプを便宜上三つに分類してみた。

(A) 排除 五社では、退職勧奨対象者の選定を使用者が単独で行い、従業員代表の関与を排除している。使用者側では人事部と対象労働者の上司が関与する。従業員代表は、その情報を後になって知るか、または偶然に知るだけである。従業員代表は自分がその決定から外されていることを知っている。せいぜ

い個別労働者との補償金の交渉に従業員代表委員が同席するくらいである。個別交渉では、補償金が一、〇〇〇—一、〇〇〇マルク上がつりすることもある。それは労働者の売り込みとかわる。

総じて、これら五社では労使間に争いがあり、それは、利益調整が調停手続を経て成立したこと、社会計画が仲裁手続を経て成立したことから推測できる。これらの企業では人事選考指針に関する事業所協定がない。実際にも人員削減では当事者はそれを締結しなかった。その理由として、使用者側いわく、「できるだけ企業利益を考慮して人選をしたいからだ。もし従業員代表を関与させたら、彼らは福祉的観点を考慮することを強調する。誰を退職させるかの人選にそれが反映する。」

(B) 通知 二社では、退職勧奨の対象者は使用者側が決めるが、本人にそれを通知する前に従業員代表にその旨を通知する。それにより使用者は、従業員代表がそれを労働者本人に知らせ、同時にこの事項で労働者がいかなる権利を有しているかを知らせることを期待している。それにより労働者の判断に従業員代表が影響を及ぼすことは可能である。しかし、人員削減が検討されている時期は企業内では雇用不安が高まっている時期でもあり、選択肢は限られている。

(C) 引き入れ 九社では、事態の進展に従業員代表が強く引き込まれる経験をした。ここでは人事部が人員削減措置にあたり採るべき順番を決めるのみならず、選考手続き、さらには具体的な選考指標の決定まで従業員代表と協議している。もし人事選考指標やその重要度の決定に関与し書面で合意すれば、通

常はさらなる選考手続きにも参加しており、従業員代表は決定に対する責任を明確に負わされることになる。使用者側のこの要請に対し従業員代表が断れば、人事部は単独でことを進めることになる。または別の形で関与を求められる。例えば、退職勧奨候補者リストを人事部から提案され、それを検討するか、または、人事部担当者および上司とともに、誰を退職勧奨候補にするかの議論に従業員代表委員が応じて加わったりする。ある従業員代表委員の説明によれば、彼の経験ではこの話し合いで、彼の主張により候補者の三〇―三五%が入れ替えられたことがある(従業員代表議長―事業所番号一〇、以下同じ)。別の人事部長の説明によれば、その社では従業員代表の関与により候補者名簿の八〇%まで決め、残りは人事部が決めた(人事部―一四)。従業員代表が候補者リストの確定への関与を断ることもある。そうなれば従業員代表には人選したことの責任は生じないが、その分だけ使用者ベースで進められる。

いくつかの企業では、従業員代表は労働者本人との退職懇談(Aufhebungsgespräch)に同席している。ある従業員代表委員いわく、「同席することによって、従業員が人事部の説明を受けてその場で同意書に署名することを防ぐんだ。彼がそれに応じた場合の今後の状況を説明し、それを覚悟したうえで判断するように説明している。場合によっては結論を出す前に、法律家や年金専門家と相談することを勧める。」退職懇談のなかで、その労働者が置かれている新たな事情が判明したときには、従業員代表は退職勧奨候補から彼を外すことを主張することもある。さらに、従業員代表によっては、事業所集会で四八歳以上の労働者に対して、任意に解約に応じたときに彼らの再就職チャンスの小さいことなどを知らせ熟考することを促す。

面接した人事部は、人員削減手続きに従業員代表を深く組み入れる戦略上の理由をこう説明する。従業員代表の関与が措置を労働者側に受け入れやすくし、人員削減の実施をスムーズにするという。具体的な発言として、「もし従業員代表が、企業として人員削減はやむをえない状況だ、社会計画は総じて満足できるものだ、従業員代表は社会計画の目標を達成するために努力したと述べれば、それだけで労働者側が退職懇談で提案を受け入れがちななる。」(人事部―一四)「従業員代表とは信頼に満ちた措置を講じるべきだ。事業所組織法の求める水準を超えて、できるだけ早い時点で従業員代表に情報提供し話し合いを進め、従業員代表の理解を得なければ。」(人事部―一六)

従業員代表との協力につき、その人事部長は二つの目標に役立つという。第一に、従業員代表が手続きに参加することで措置の必要性を理解してもらい、その後必要になるかもしれない解雇や労働裁判所での手続きで反対されないようにすることである。第二に、従業員代表に情報を流すと、それは従業員に伝達され、従業員代表を経由して流された情報に関しては労働者側の反発が小さい。そこで使用者側が提案していることがもつともであることを従業員代表に証明してもらうため、従業員代表と協議することを勧める(人事部―一六)。他方で、従業員代表もこのような人事部の意図を察している。いわく、「確かに我々と事前に話し合いをすると、従業員側の受け入れがスムーズになる。人事部の担当者が向こうから話し合いに来ると、それを

期待していると感じる。」(従業員代表議長—122)

多くの人事部長は、従業員代表と対立して、予定している措置を実施することで事業所内が不満や不安で満ちることを懸念している。従業員代表側はこのような人事部長の見方を、「企業内の文化」と見ている。ここでは、従業員代表から事業所集会または文書で人員削減の概要と予想される措置の内容が紹介され、社会計画ないしは人事選考指標が紹介される。

これらの企業では、労使双方は、良好な関係を維持すること、企業内の現実の困難を協力して対処することを望ましいと考えている。これがなくなるとき、通常、より大きな不利益を被るのは構造的に弱い立場にある従業員代表側である。もし使用者側が従業員代表との長期的に良好な関係を維持することを放棄すれば、従業員代表は事業所組織法を上回る使用者の協力を得ることができなくなる。両者は長期の継続的な関係で、この良好な協力関係は双方に利益があると考えている。自分の立場を有利に進めるには相手方の協力を依存していると認識している。ある時は、どちらかといえば一方に有利な取扱いでも、他の時にはその逆があり得る。これはルーマンの「再会の法則」である。

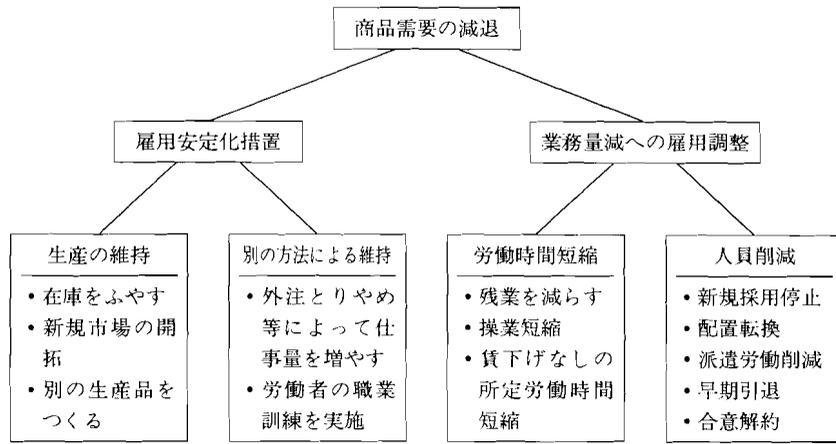
今回調査された企業でも、前記のような構造的特徴と人員削減にあたっての従業員代表の関与の程度には、明確な相関関係がある。文献では企業規模と参加度の相関関係がよく議論されてきた。例えばコトホフは、従業員数六〇〇人を分岐点として従業員代表の参加度に違いがあると指摘する。今回の調査でもその傾向を確認することができる。

コトホフはさらに参加度の分岐点として、従業員代表の役割認識の相違にもふれる。すなわち、従業員代表は従業員を代表すべきだという認識を強く持つか否かによって、参加の程度が大きく異なると主張する。今回の調査でも同様にそれを確認できる。面接者がいうように、参加タイプにとって、それぞれの従業員代表が共同して責任を負う用意があること、使用者側との良好な協力関係をつくる用意があること、容易に変更することのできない当該企業の文化などが重要である。同時に従業員代表が強調するのは、交渉相手として尊重されるには、専門的知識を備えていることである。

三・四 人員削減にあたっての社会調和的な措置の優先

売上高減少の際に、企業が取りうる選択肢は多様である。減少の程度が一時的でわずかであれば、雇用調整なして対応できる。見取図が示すように、人員削減以外の方法は、事後に再び売上げが回復したときに容易に元の状態に回復できる。労働組合や従業員代表側からはその実施が求められ、たいていその方法が優先される。しかし、売上減の程度が大きく長期に渡るときには、人員削減に着手せざるをえない。

人員削減にもソフトな方法からハードなものまで各種ある。一方で、ソフトな方法は自然減と欠員不補充であり、早期引退もこれに含まれる。それに比べ、整理解雇や合意解約はハードな方法であり、最後の手段になる。調査一六社では事業所協定で、整理解雇はできるだけ避けるべきことが明記されている。人員削減では労働契約内外の配転や再訓練でも利益調整や社会



出典：S. 101.

見取図 売上高後退期における雇用政策上の選択肢

計画が締結され、補償金が支給されることがある。これらの方法がどの程度の頻度で行われているかは不明である。人事選考では刷新的な労働時間モデルにより、企業に特有な技能を有する労働者ができるだけ残され、人員の予備が置かれ、同時に人件費削減に努める。

人員削減に関する事業所協定のなかで、早期引退や合意解約は整理解雇より優先して位置づけられている。すなわち、労働者数の削減は当該労働者との合意にもとづいて行われねばならない。これが双方にとつてどの程度の意義を有するかは、事業所協定の議事録に示されている。そこでは法的に有効か否かはともかく、人事部長は当該期間中には一方的解雇を行わない旨を表明し約束している。例えば、「署名者は中央従業員代表委員会に対し、一九九一年には事業所協定にもとづき解雇を行わないことを約束する。ただし、当該期間中に双方の合意にもとづいて解約をなすことを妨げるものではない。」(従業員代表一四)

(1) 面接者の説明によれば、人員削減期には離職率が高まる。いくつかの企業の人事部は、削減目標の三〇％を合意解約の方法で達成した。比較的良好な市場チャンスを持つ労働者は「船が沈む」前に時期を見計らって去り、そのために本人から合意解約を求める。企業が繰り返し従業員数を減らしているという経験から、労働者は自分の方から辞めていくのが有利だと受け止める者がいる。転職可能性の高い地域ほどその傾向が強い。

労働者側からの自己都合退職があれば、その分だけ人員削減数を少なくすることができる。しかし、辞めていく労働者は市

場価値が高く市場チャンスの大きい労働者であり、それは企業側にとって留まって欲しい労働者でもあることが多い。その場合には、「この労働者には辞めて欲しくない」と使用者が考える労働者に対しては、人事部が積極的に留まることを要請し、そこで留まるならば特別手当を支給することを合意することもある。その例として、「以下の場合には、救済基金(Hilfsfonds)から追加して給付を行う。人員削減措置実施期間中に転出の希望を持ちながら、あえて留まる労働者には事業所協定にもつき補償金が支給される。」(従業員代表—10)

調査した一六社中一五社では、使用者側が取り組んだ人員削減は、主に合意解約により達成された。面接者によれば、退職勧奨された労働者の八〇—九九%がそれに応じた。残った労働者に対してのみ、整理解雇が通告された。

合意解約に労働者が署名する時には、使用者に対して追加的な請求をしないこと、または裁判所に提訴しないことが同意されている。企業としては補償金で決着をつけることになる。事業所協定または社会計画には、合意解約に応じた、または労働関係の存続を訴えないことを約束した労働者に対してのみ補償金を支給する旨の条件が定められているのが通常である。その例として、「補償金の支給はつきのことを条件とする。すなわち、当該労働者が合意解約で、または雇用関係清算証明書(Ausgleichsattest)で、協約上または強行法規上の請求権を除き、労働関係にもとづく、および終了を契機とするさらなる請求権を放棄し、労働関係の存続を主張しないこと。」(社会計画—11)

つきに、合意解約書のサンプルを紹介する。

「X(企業名)とY(労働者名)の間で、つぎの合意解約書が締結される。

- 一、XとYの間の労働関係は、経営上の理由によりXからの要請で双方の了解にもつき*年*月*日に終了する。
- 二、Yは雇用の喪失に対し事業所協定「社会計画をとまなう利益調整」にもとづく補償金を受領する。補償金は所得税法三条九号を考慮し、退職する月の賃金に算定されて支給される。

三、この合意にもとづく請求権の譲渡および担保に関しては、就業規則の定めによる。担保可能性に関しては、通常の法規が適用される。

四、二項から発生する義務の履行にとまなう、労働関係とその終了にともなう双方の請求権はすべて調整される。Yは、労働関係の終了を裁判で争う権利を放棄することを表明する。

五、Yは、合意解約書を注意深く読み、十分な考慮の後に任意に署名したことを表明する。

日時、署名」

整理解雇でも、通常は、労働者が解雇の効力を争って提訴しないとき、またはその提訴が取り下げないしは棄却された後に初めて社会計画の補償金を受け取る。ある企業では社会計画に、訴訟のときにも補償金が支給される、ただし、場合によっては裁判所により確定された補償金額により清算されるものと定められている(企業—10)。

調査した企業では協約上の指針が合意解約の実施にも適用されることは稀である。なかには事業所協定で合意解約する労働者に対して熟考期間が明示的に認められているケースがある。

(ロ) 早期引退は合意解約のひとつである。先に「退職勧奨された労働者の八〇―九九%までが応じる」と記述したとき、そこにはこれも含まれる。しかし、その方法がすぐに当事者間で実施されることは少なく、まずは他の方法(例えば、一口失業して失業給付をもらう)が利用され、その後初めて早期引退が選択される。従業員に占める中高年者の比率が比較的高く、人員削減の総数が少ない企業では、早期引退は人員削減の七〇%の比率を占めている(企業―九)。これは別の研究者の大量観察結果とも一致する。その調査結果によれば、労働者は正式の年金支給開始年齢である六五歳に到達するまでに九五%が離職している。うち、六三歳以前に離職した者の比率は七五%を上回る。

(イ) 調査した一六企業のうち一社のみが、人員削減にあたり合意解約を行わなかった。そこでは、年齢的にみて早期引退の対象とならない労働者に対し整理解雇が実施された(企業―一二)。しかし、それ以外の企業では解雇は例外的であった。

以上の事実は、人員削減における合意解約の重要度を示している。ただし、統計上の合意解約には早期引退を含んでいるので、それを差し引くと、合意解約と整理解雇の比率は半々だろう。他の研究者の調査結果と照らし合わせて、今回の調査結果はドイツの一般的傾向と符合する。

それでは、なぜ使用者側は整理解雇よりも合意解約を優先さ

せるのであろうか。つぎにそれを見ていく。

三・五 当事者の行動動機

使用者が人員削減に取りかかろうとするとき、従業員代表は、削減対象予定労働者の利益と残る労働者のその双方を考慮しなければならぬという苦しい立場に置かれる。従業員代表としては、彼らが自発的に辞めてくれれば残る労働者にとっても好都合だという判断があり、その意味では合意解約は社会調和的な解決方法だ。対象者にされた労働者にとっては、万が一の解雇に比べれば、もしそれが避けがたいのであれば解雇よりは合意解約の方がまだだという判断がある。このような思惑が交錯するなかで事態は進行する。

三・五・一 使用者側

面接した人事部長は、大量解雇に対する現行規制が厳しいと強く非難し、整理解雇よりも合意解約によって人員削減を行うことにより法律の制約を逃れようと意図する。しかし、彼らはそのような規制があることを絶対的な悪というわけではなく、社会的市場経済体制では必要な制約であると認める。それでも現行解雇法制は使用者にとっては大きな足かせと受け止められているようだ。面接者はそれをはっきりと語る。

使用者にとって合意解約は、あまりに厳しい解雇規制を逃れる裏口のようなものだという。合意解約による補償金支給は解雇のときよりも高づく。しかし、使用者にとって合意解約にはそれを上回るメリットがある。それは、福祉的観点に基づく人事選考の回避と訴訟の可能性がなくなることである。

(イ) 福祉的観点の選考 合意解約では、使用者ベースで「事業所の必要性」に基づいて離職対象者を選ぶ。もし整理解雇で、解雇による不利益の小さい者を優先的に解雇するという福祉的（社会的）選考を行うと若年者が解雇される傾向になり、従業員が年齢構成が「老人ホーム」のようになる。それでは人事の停滞が生じるので、使用者としては合意解約により年齢構成の若返りを図りたい。しかし、それでも従業員代表との合意解約をめぐる交渉の過程で、合意解約の対象者選考にあたり福祉的観点の考慮を求められ、圧力をかけられる可能性は残る。

たとえ従業員代表と協議して合意解約の手続きを進めるとしても、なお企業の都合を考慮してもらえがた。仕事ぶりの劣る労働者をその対象者に含めることに従業員代表側の抵抗は小さい。使用者側がこのように労働者の業績にこだわるのは、ドイツ産業の賃金水準は高いところ、それを維持するには業績の高い労働者に依存せざるをえないからである。社会計画の補償金支給により解雇は回避できる。補償金支給は解雇から保護されるべき労働者を離職させることを正当化する。したがって、使用者側にはそのことに後ろめたさはない。

(ロ) つぎに、解雇訴訟との関係では、解雇したときに提訴される可能性があり、もしそうなれば、法廷へ出向くことを含め、かなりの手間と費用を割かれる。確かに合意解約でも労働者と数回に及ぶ話し合いが必要であり、手間はかかるが、それでも解雇訴訟に比べればまだ少ない。

加えて、使用者側にとって、労働裁判所の法律解釈は労働者寄りすぎだと映っている。整理解雇であれば、人選にあたり必

ず福祉的観点を考慮することが求められる。その選考指標の重要度は使用者にとって予想しがたい。このことも使用者が労働裁判を避けたい理由である。

人事部長が語るには、「私の企業で行った二〇〇人に及ぶ合意解約のうち、二〇―五〇人分は整理解雇ならば許されない労働者だ。」その企業の従業員代表議長の見方では、合意解約した二〇〇人中八〇―一〇〇人は解雇できない労働者である（企業―二）。

このように整理解雇では人選等が厳しいのに比べれば、合意解約では使用者側の希望をかなり貫徹できる。労働者が解雇で争う用意がないようであれば、使用者としては合意解約で取り扱いたい。その方が企業としての世間体もいい。労働者にとっても解雇訴訟を起こすことは決断のいることである。合意解約は使用者にとってトラブルの少ない方法である。しかし、それは必ずしも全面的には社会調和的ではない。いわく、「合意解約を進めるのも生やさしくない。労働者に対して退職を勧奨し、これを断れば君は解雇されるというわけだから。労働者はそれを受け入れるにしても心地よくはないだろう。」（人事部―二）

合意解約に到らずに、残った労働者を整理解雇するときには、使用者はその労働者が提訴することを覚悟しなければならぬ。その裁判で使用者が敗訴すれば、意図は達成できなくなり、費用は高つき、従業員の若返りをはかれない。

面接した人事部長および所長（Geschäftsführer）はいずれもこういう、「通常、退職勧奨に応じなかった労働者は解雇される。解雇するとき、確かに労働者が提訴して争うことを覚悟せね

ばならない。「提訴されればどういふ判決が出されるであろうかを事前によく考えないような人事部は失格だ。」

退職勧奨の交渉が難航したときには、使用者側は結局は解雇保護規定を無視することはできないので、それは退職勧奨交渉でも部分的には考慮される。そのことは面接した人事担当者も述べ、合意解約交渉（退職勧奨）でも万が一、福祉的選考を行わざるをえないときの選考指標を考慮している。その意味で、解雇保護法と判例の判断基準は現実の労使関係に影響を及ぼしている。その結果、解雇保護法で保護される程度の強い労働者ほど、その分だけ、合意解約交渉でも強い立場にある。

(イ) 使用者にとって、福祉的選考を少しでも避けたいという思惑のほかに、人員削減方法の選択にあたり、企業イメージの考慮も働く。それは残る労働者の職場の雰囲気に影響し、また、新規採用の募集にも影響を及ぼす。解雇に比べれば、合意解約による削減の方がイメージが小さいことは明白である。それが大きな新聞記事見出しにでもなれば世間の話題になる。面接者はそう語る。

同じ解雇でも、解雇するに到った時期や産業分野により、その影響の程度も異なる。使用者がその解雇を外部事情のせいに行えるときには、使用者の措置に対する非難も小さく、労働者に対しても説明しやすい。例えば、東欧市場の崩壊、軍事予算の削減、所属するコンツェルン・トップが上層で決定し、現場ではいかんとも対処できないときである。そのような外部的事実から由来する人員削減によるイメージダウンは小さい。それが企業内部の事情や、経営判断ミスによるときには、逆にグメ

ージは大きい。特に、顧客を相手とするサービス業では、この点で大いに気を使う。企業イメージダウンが将来的な売上げ・業績悪化に大いに影響を及ぼすからである。解雇によって経営状態が悪いと印象を与えると、さらなる売上げ低下を招き悪循環に陥る可能性がある。それゆえに、サービス業での人員削減はリスクを伴い、慎重に行われる。

このような人事部の理解に対して、一社だけ例外がある。それは合意解約の努力を行うことなく整理解雇を実施した企業である。その企業では、果たして合意解約の方がメリットがあるか否かの評価に迷った。すなわち、整理解雇を避けるべきとの判断に直ちには到らなかった。ここでは、最近四年以内に採用された、均質的な利害状態にある従業員グループ六〇〇人のうちから、職業資格、業績、仕事の熱心さ (Arbeitsmotivation) などの経営上の関心から一六七人が解雇対象者として選ばれた。使用者は提訴されることを何らおそれなかった。イメージダウンも企業内の雰囲気悪くすることも心配しなかった。

さらには、従業員代表一二では、その企業は当地では高い水準の福利厚生サービスを提供する魅力的な存在であり、労働者は自発的に退職しようとはしなかった。そこで従業員代表は予めセミナーを受講し福祉的選考の考え方を学び、人事部との交渉に臨んだ。そこで利益調整および社会計画を策定した。企業一二では解雇比率は高いが、従業員代表議長は一連の交渉をふり返って、肯定的に評価している。いわく、「この企業では法律の考案にしたがって処理された。従業員代表として解雇は困難な課題だが、それでも受け入れざるをえない。」

三・五・二 従業員代表

従業員代表は人員削減にあたり、矛盾する役割を担う。一方で、削減対象となる労働者の利益を守り、削減される人数をできるだけ減らそうとし、選考にあたっては社会調和的な人選を行いたい。離職する労働者に対する補償金の上乗せにも努める。他方で、削減後に残る労働者の利益のためには企業の採算が回復するように努めたいし、また、企業採算性の改善および残る職場の確保のためにも人員を削減することそれ自体は必要であるという使用者の主張を認めざるをえない。そこで従業員代表は「より小さな悪」を選択するしかない。集団的な観点からみて、人員削減は、それを行わないときに生じるかもしれないより深刻で重大な事態に比べれば犠牲は小さい。したがって、人員削減を一般的に拒否するという選択をしない限り、従業員代表にできるのは、辞めていく労働者にできるだけ社会調和的な方法を探ることだ。限られた選択肢のなかで、従業員代表は整理解雇よりも「銀メッキの解雇」といわれる合意解約を優先させる。実施方法では使用者がそれを行うことを支持するという形である。

多くの従業員代表との面接で、彼らは普及している合意解約の実情およびその根底にある考えを支持する。彼らにとっても企業の繁栄は関心があり、人員削減にあたり使用者側と同様に企業イメージを大切にし効率性を考慮する。

「従業員代表議長——一五いわく——判例が求める選考手続きは面倒くさい。幸いに我々は解雇と福祉的選考から免れることができてくるが。」

関係者は企業イメージを大切にす。解雇を行いそれがマスコミで取り上げられることに神経を使う。「私の企業では人員削減は痛みなしに無血で行われた。おかげで街に出て後も後ろめたさなく胸を張って歩ける。」(従業員代表議長——一五)

別の従業員代表議長——一〇は、たとえ不当な解雇でも職場に戻れるチャンスが少ないという判例の動向を指摘する。ファルケらの調査によれば、一九七八年には解雇のうちわずか八%のケースで提訴され、労働裁判所における手続きの後に提訴した労働者の一〇%弱が元の職場に戻っているだけである。デイックマンの研究でも同様である。その結果、労働者は社会計画が成立すると職場に残ることを諦める傾向がある。そこでは、雇用確保ではなく、お金で解決される。さらに加えて、結局、使用者の退職勧奨に応じるか否か、その補償金で了解するか否かを決めるのは労働者本人である。人員削減は労働者本人の「任意」の同意のもとに進められ、労働者はそれに応じること引き替りに解雇を争う権利を放棄する。このような方法は従業員代表にとって気が楽だ。もし労働者が応じなくて使用者が解雇するときには、従業員代表はその解雇提案に同意するか否かを判断しなければならぬところ、労働者が合意解約に応じれば、解雇に同意するか否かという、従業員代表にとっても気苦労なことを経験しなくて済むからだ。いわく、「双方が事業所協定に基づいて提案された金額で折り合ってくれば、私はその合意解約を最も合理的なものと考え。」(従業員代表議長——一四)

それでも人員削減手続きに従業員代表が関与することによって、人選基準にも一定、福祉的選考の観点が考慮されるのは事

実であり、従業員が退職勧奨に応じるか否かの判断にあたり軽率な判断をしないように注意を促しているのも事実だ。従業員代表が関与していないときには、人選にあたりもっと企業の事情が強く考慮されがちである。

三・五・三 労働者

企業内で人員削減の話が出回ると、従業員のなかに将来への不安と動揺が広がる。職場の雰囲気はとげとげしいものになる。ある者は上司に見放されまいと、企業への忠誠的姿勢を示そうとしてへつらうようになる。いずれにせよ労働者はライバル意識を刺激される。

そして、誰が退職勧奨対象者に含まれているかが明らかになると、それに該当する者とそうでない者との間で亀裂が生じる。労務担当取締役の話によれば、そのとき、必ず誰か労働者が文句をいいにきて、「自分はこれまで企業のために熱心に働いてきたのに、なぜその対象者になるのか」と食ってかかるという。なかには意気消沈してしまう者もいる。例えば、一五歳から長年この企業でのみ働いてきて、他の企業で働いた経験がなく、他社で働くことを考えたことのない労働者で、しかも彼の技能・経験に照らして他社で採用される見込みが乏しいような場合である。

この調査では、直接に退職勧奨対象者となった労働者から取材することはできなかった。それでも人事部担当者および従業員代表への取材から、労働者のおおよその反応を窺い知ることができる。まず、たいいていの労働者は合意解約への署名によって少なくとも形式的には退職に同意している。その場合に、い

くつかの反応のタイプがある。第一に、状況に対して諦める者、第二に、置かれた状況を判断して「より小さな悪」を選ぶ者、第三に、補償金を受け取るか、それとも引き続き働くかという選択肢の中で、自分にとってより魅力的な方を選ぶ者、たいいていは補償金を選ぶ。

(A) 断念 第一のタイプで、対象者となった労働者にとって状況が克服困難であると判明すると、次第に諦めの心境になる。そして、ついには本人が、「実は最近、私の体調も思わしくないんだ。」と自分から退職する口実をいうようになる。その過程で人事部は、本人との面接で、退職勧奨対象者の名前を明らかにし、本人のメンツを傷つけないように配慮し、ただ、彼が従事してきた職務が今後不要になることを説明する(労務担当取締役「四」)。

また、別の人事部長は、対象者との面接で、彼が対象者になつた本当の理由(例、彼が他の職務をこなすだけの柔軟性に欠けること、高齢のために作業能率が低下していることなど)は述べない。むしろ、企業として人員削減をしなければならぬ必要性を一般的に詳しく述べる。(人事部「一一」)

(B) 第二のタイプのケースで、もし対象労働者が人事部の説明にもかかわらず退職勧奨に応じないときには、つぎに人事部はその者に圧力をかける。その方法は解雇の脅しである。すなわち、「今ここで退職に応じなくても、君はいずれ解雇される。正式に解雇される際には補償金をもらえないぞ。」という。それが最も効果を発揮する者は解雇保護の適用がない労働者である。また、仕事ぶりや勤務態度に難点がある労働者に対しては

効果がある。彼らに対しては面接のときに、その難点を指摘することもある。

要するに、これは「飴とむち」の政策である。社会計画に基づく補償金の金額と合意解約によるそれとの間に格差をもうけ、その金銭的な魅力によって退職へ誘導する。例えばこうである。「退職勧奨に応じて退職すれば二万マルクまで出そう。それも今すぐならば二・五万マルク出してもいい。」こうして、労働者はどうせのことならと考えて、より小さな不利益を受け入れる者が出る。

もし、対象者が任意に退職に応じようとしないうときには、嫌がらせが行われることもあると何人かの従業員代表は述べる。例えば、頻繁に配転する、不公平な業績評価を行う等の方法である。このような針の筵に座らせる方法で労働者をいたたまれなくする（従業員代表一九）。他の従業員代表の説明によれば、それにより場合によっては社会計画による補償金の金額よりも低い金額で労働者が退職に応じることがあるという。

(C) 第三のタイプは、諦めもせず、使用者の嫌がらせや解雇の脅しに屈するわけではなく、それでも補償金の魅力に惹かれて応じるメンバーである。それには二つのケースがあり、転職チャンスが高いメンバー、つぎに、解雇保護が厚く使用者が容易に解雇できないメンバー（重度障害者や中高年者）である。前者にとって企業から補償金をもらって、人員削減しなければならぬような企業を去り、さっさと再就職するのは願ってもないことである。通常ではもらえないような補償金額をもらえる。後者を解雇で辞めさせようとするれば相当な理由が必要であ

る。

調査した企業では、すでに合意解約に署名した労働者は労働関係終了まで賃金を支給されつつ、その退職前の時点で労働義務を免除されているのが通常であった。この労働義務免除は退職者によって企業内平和と人員削減実施が妨げられないようにするための予防的措置である。なぜならば、彼らの転職先が容易に見つからず、退職に合意したことを悔やんでいるようなときに、それが職場で伝わることは退職勧奨を進める人事部にとって不都合である。また、近々退職することになっている労働者が出動してきても労働意欲がすでに低下しており、同僚にとって迷惑な存在である。

三・五・四 早期引退をめぐる利害の交錯

労働者、従業員代表および使用者の三者は、ともに早期引退を歓迎する。しかし、その思惑は異なっている。調査時点はちょうど、雇用促進法二二八条に基づき連邦雇用庁に対し支給補填義務がなくなるといふ、法律改正に伴う経過時期だった。そのため、早期引退の年金を用いての大量人員削減は企業にとって資金節約の好機だった。

人事部にとって、早期引退を進めたい動機は、対象者の労働能力と彼らの賃金水準のギャップが大きくなるからである。この理由は面接ではつきりと述べられた。従業員のみならず誰かに退職してもらおうとすれば、早期引退が不利益が最も小さいとして従業員代表側からも望まれる。したがって、実際にも彼らがこの提案を受け入れる確率が高い。それでも対象者の全員が受け入れるわけではない。拒否する者の理由は、彼らが解雇から

強く保護される地位にあること、彼らは若い労働者に比べて長年企業に貢献してきたことにある。なかには、それを伝えたくて人事部長に文句をいいに来るケースもあるという。

従業員代表(一一)は早期引退の可能性を最大限追求することに熱心だ。その熱心さは使用者側以上である。人事部が経験ある中高年者に対して退職勧奨を行おうとしないのに対し、従業員代表は批判的である。むしろ、若者が職場に残れる可能性を大きくしようと考へ、もつと年齢が低い労働者に対してまで早期引退の勧奨を行うことを求める。早期引退の可能性を追求した後でないと解雇には賛成しない。

別の従業員代表(議長一一〇)も同様に行動する。あるときは早期引退に五〇〇人も応募があり驚いたが、とにかく歓迎した。それにより若者の職場を維持することができたからである。このように行動する理由を語る。「この方法はさほどの費用負担なしに離職を達成できる。そして若者を残すことは企業の将来にとって大切なことだ。そのためには中高年に早期引退してもらう方がましだ。」同時に、五〇―五七歳の労働者には再就職可能性が低いことを考慮して、その者らに人事部が早期引退を勧奨することには従業員代表は反対する。

いくつかの企業で従業員代表はこう語る。中高年労働者には早期引退への圧力がかかる。社会計画の策定交渉中にある従業員代表委員は同僚にいった。「毎日、命が縮む思いだ。」あるとき、企業側が二七〇人の早期引退を期待していた。しかし、一四〇人が応じただけだった。しかも、その一四〇人のなかには使用者からは辞めて欲しくない者がかなり含まれていた。従業員

員代表はそれでも退職希望者の意向を尊重することを主張した。別の企業でも従業員代表から、多くの中高年者が早期引退に強い関心を持っていると聞く。ある労働者は、「やっとならぬ毎日の単調な仕事から逃れられるぞ」と言って喜んでいて(従業員代表議長一一二)。別企業では(人事部一一一)、五〇歳の労働者が人事部長に、「自分も早期引退の対象者にしてもらえないか」と要請した。中高年労働者で早期引退を希望する者の特徴は、作業ノルマが高まり上司からの圧力を感じている場合、長年身体的な不調や持病があり仕事を負担に感じている場合である。

もつとも、中高年労働者はあらゆる方面から退職をせき立てられる。若い労働者が直々に退職を迫ることもある。従業員代表議長(企業一八)は、どのようにして中高年者の良心に訴えて退職を迫るかを説明する。「君の子供さんもすでに独立し子育て費用はかからなくなった。君は月に二〇〇―三〇〇マルク稼げばなんとかやっていけるだろう。君も、そろそろ自分の健康のことも考えなくてはならないだろうし。」という。別の議長(企業一一〇)は、「君がこの職場にどうしても残ると、代わりに若い労働者が職場を去らねばならない。彼だって、まだ子供さんが小さいんだ。彼のことも考えてやってくれ。」

人事部はもつと容赦なく中高年労働者を合意解約へと駆り立てる。その方法は若者への連帯感に訴えるよりも、むしろ嫌がらせや作業ノルマを高くするという圧力である。ある人事部長はその「説得」の様子を紹介する。「ソフトな圧力の方法としては、配転させられることを覚悟しておけよ、これまで二〇年間従事してきた仕事から全く経験のない仕事に配置換えするぞ、

と言うことだ。」

企業は概して早期引退に対してそれなりのコストを負担させられる。調査一六社中四社でのみ、毎月の支払または一時払いで労働者の失業手当が退職時の手取り賃金の一〇〇％に達するまで上乗せしていた。他の企業では、上乗せはその八〇―九五％の間だった。定年年齢は通常、当時の失業手当の最高支給期間三二カ月をうまく活用するために、五七歳と四カ月に置かれていた。ある企業では四五歳以上につき退職時年齢ごとに段階的にグループに分けて調整手当の支給を異にしていた。四五歳では退職時賃金のわずか四三％の失業手当を支給し、五七歳以上には九〇％を支給していた（人事部―一三）。別の企業では定年年齢を五三歳とし、中高年労働者には一五万マルクまで補償金を支給し六〇歳で失業したときにもらう失業手当との差額を調整していた（社会計画―一〇）。

早期引退勧奨対象者のなかで、それに応じるか否かの判断で利害関係は異なる。それはその者が実際に労働市場から引退するつもりか、それとも再就職を考えているかで大きく異なる。「早期引退する」者のなかで再就職する者もいる。実際に引退するときには補償金支給によりさほど大きな金銭的不利益は生じない。しかし、引退すれば彼の生活関係は一変し、従来の職場での人間関係は疎遠になる。同時に、社会とのつながりも希薄になる。早期退職に応じるか否かの判断は、彼がその仕事にどれほどのやりがいを感じているか、どの程度仕事上の負担を感じているか、上司や同僚からの退職への圧力の程度などによって左右される。

対象者以外の労働者が離職する可能性があるのは、万が一の整理解雇である。そのときの関心は補償金額の水準である。重度障害者は解雇から厚く保護されるので、仮に使用者から退職勧奨され、それを拒否しても自分が整理解雇される可能性は乏しい。その代わり、一旦解雇されれば再就職は容易ではない。重度障害者が退職勧奨されたとき、それに応じるか否かの判断では、彼の再就職可能性、現在の仕事のやりがい等が考慮されるであろう。それに対して、中高年者に対する退職勧奨では、特に従業員代表による説得では、「君が辞めてくれれば他の若い労働者が退職しなくて済む」という連帯感に訴える道義的なものだ。

三・六 補償金額

労働者が合意解約に応じるか否かの判断にあたり、補償金額の多寡は重要な要素である。以下、それに関する調査結果を紹介するが、残念ながら調査企業一六社のうち一二社で金額を教えてもらえたとに止まる。残る四社ではそれに関する情報をもたえなかった。

社会計画に補償金が定められる趣旨は、通説によれば雇用喪失に対する補償である。喪失が整理解雇によるか、それとも合意解約によるかを問わない。ただし、社会計画による補償金の定めとは別に使用者が追加支給をすることは使用者の自由である。

金額の基準は、まず、裁判による労働関係終了のときには賃金一二カ月分までとされ、中高年労働者に対しては勤続年数に

より一八カ月分までとされている「解雇保護法一〇条。裁判外の手続きによる労働関係終了のときは、補償金支払いは不可欠ではない。連邦労働裁判所判決（一九八二年一月二五日）によれば、補償金は裁判外ときには勤続年数一年につき額面賃金〇・五カ月分が適切であると判断されている。

調査した一二社では、補償金額は額面賃金および勤続年数に基づいて社会計画で定められている。同時に、通常は年齢も考慮されている。さらに、扶養義務ある労働者や重度障害者には手当が加算されることがある。収入および勤続年数を重要な基準にするということは、過去の実績に目を向けた指標であり、給付は雇用喪失に対する補償という位置づけに基づいており、失業することの社会的費用を調整するという機能は乏しい。連邦労働裁判所は、雇用喪失への補償は社会計画の機能には含まれず、反対に社会計画は将来発生する経済的な損失に向けられたものである。それ故に企業当事者は勤続年数に基づいて社会計画給付を定めるべきではないと見ている（連邦労働裁判所一九八五年四月二三日判決）。

社会計画給付を年齢、扶養義務または障害の有無によってランク分けし区別することは、雇用喪失を予め労働者のために設定するという金銭的社会的意義をもつ。年齢が高まるとともに、一方で再就職の可能性は低くなること、他方では家族扶養義務を負うことが多い。その分だけ雇用による収入に依存する程度も高い。このような指標は現実の必要性に基づいている。

表5は調査で明らかになった一二社の補償金算定方式である。算定基礎額は現在では平均した額面賃金となっている。その

場合、算定対象となる「平均」の期間は、過去三カ月および二年間の間である。たいいていの企業では、年次有給休暇手当、クリスマス手当および財産形成給付は退職する年度の方は全額支給されているが、一部の企業では労働者が当該年度で在職した期間に比例する部分のみ支給されている。

表5によれば、いかなる要素をどの程度重視しているかが企業（正確には事業所）により異なるのがわかる。企業一五および八では、賃金、勤続年数および年齢が重視されている。二社でも加算される手当の算定方法は企業により異なる。企業一七、七および一四では年齢が重視され、それは段階ごとに考慮されている。企業一三、六および一三では年齢は考慮されていない。企業一二では年齢は手当の項で四〇歳を超える場合に限り考慮されている。いくつかの企業では支給金額の上限および下限を定めている。企業一三でのみ、判例の考えに忠実に、賃金と勤続年数に従って算定している。

つぎに、これらの企業ごとの補償金額の違いを具体的に明らかにするために、事例を設定してみる。労働者Aは三十一歳で勤続五年、賃金は一九九二年のドイツの勤労者の平均月給である三七一〇マルクとし、以下、労働者Bは四十一歳、勤続一五年、労働者Cは五十一歳、勤続二五年とすると表6のようになる。なお、企業一二では解雇対象者は勤続五年以内の者と限定されているので、労働者B、Cでは合意解約および解雇の対象とされず問題にならない。表6および図を見ると、雇用喪失補償が企業によりさまざまに異なるのがわかる。

補償金に比べると、追加して支給される手当の方は企業によ

表5 社会計画または事業所協定に基づく補償金支給

事業所 番号	補償金算定方式	追 加 手 当
2	$\left(\frac{\text{年齢}}{20} + \frac{\text{勤続年数}}{4} \right) \times \text{賃金} \times \text{係数}$ 係数：0.7=40歳以下 1.0=51歳以上 0.8=41-50歳	<ul style="list-style-type: none"> • 重度障害の1%ごとに70マルク • 失業したときには+150マルク • 例えば、労働者が重度障害のある子どもをもつときには救済基金から追加支給
3	賃金×勤続年数×係数 係数：1=勤続年数1年のとき 0.75= " 2-3年のとき 0.40= " 4年以上のとき	なし
5	$\frac{\text{賃金} \times \text{勤続年数} \times \text{年齢}}{105} \times 0.8$	• 重度障害の1%ごとに一定金額
6	賃金×勤続年数	• 重度障害者に対して、賃金×勤続年数×0.5マルクを追加
7 11	$(0.66 \times \text{賃金} \times \text{勤続年数}) + \text{係数①} + \text{係数②}$ 係数①：賃金×0.5=30歳未満 " ×1.0=30-40歳 " ×1.5=41-45歳 " ×2.0=46-50歳 " ×2.5=51歳以上 係数②：+2,500マルク=24歳以下 +3,500マルク=25-35歳 +3,600マルク=36歳 +3,700マルク=37歳、それから1歳あがるごとに+100マルク	<ul style="list-style-type: none"> • 重度障害者に対して、+7,000マルク (左からつづく) +4,900マルク=49歳 +5,000マルク=50-51歳 +6,000マルク=52歳以上 なお、賃金は最高で5,170マルク、最低で2,500マルクとする。
8	$\frac{\text{賃金} \times \text{勤続年数} \times \text{年齢}}{90}$	なし

10	$\left[\frac{(\text{年齢}-18) \times \text{勤続年数}}{60} \right] \times \text{賃金} + \text{賃金} \times 0.5$ <p>ただし、() は、50歳未満の者では、20を上回らないこととし、50歳以上の者では17を下回らないこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者が働いていないときには、+3,000マルク 扶養義務ある子ども1人につき、+1,500マルク 本人が職業訓練生であるときには、+2,500マルク 退職後3ヵ月たつてなお失業中であるときには12ヵ月間を限度として、救済基金から、退職時の実質賃金の90%に達するまで失業手当に上乗せ支給する。
12	$\frac{\text{賃金} \times 0.5}{12} \times \text{勤続月数}$ <p>ただし、賃金の最低は3,200マルクとする。 勤続月数の上限は60とする。 合計で2,500マルクを下回らないこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者が働いていないときには、+1,000マルク 扶養義務ある子ども1人につき、+1,000マルク 40歳以上の者に対しては、+1,000マルク 重度障害者に対しては、+賃金1ヵ月分
13	$\text{賃金} \times \text{勤続年数} \times 0.5$ <p>ただし、合計は80,000マルクを上回らないこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 重度障害者または解雇できない者に対して+賃金3ヵ月分 55歳未満の者に対しては9ヵ月分、55歳以上の者に対しては15ヵ月分の失業保険および老齢年金の掛け金支給
14	$\text{賃金} \times \text{勤続年数} \times 0.5 \times \text{係数}$ <p>係数：1.0=39歳以下 1.2=40-44歳 1.4=45-49歳 1.6=50-54歳 2.0=55-57歳</p>	なし
16	$\text{賃金} \times \text{勤続年数} \times \text{係数}$ <p>係数は年齢によりランク分けされる。しかし、具体的数字を教えてもらえない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者または子どもがいれば、+2,000マルク 勤続年数10年以上の者で、配偶者または子どもがいれば、+3,000マルク

注：賃金とは月額賃金をさす。

出典：S. 130-131.

表6 補償金額の比較 (マルク)

事業所番号	労働者A	労働者B	労働者C
	年齢：31歳 勤続年数：5年 月額賃金：3,710マルク	41歳 15年 3,710マルク	51歳 25年 3,710マルク
2	7,272	17,214	32,648
3	7,420	22,260	37,100
5	4,381	17,384	36,040
6	18,550	55,650	92,750
7=11	19,453	46,394	75,490
8	6,389	25,352	52,558
10	5,874	23,188	52,868
12	9,275		
13	9,275	27,825	46,375
14	9,275	33,390	74,200

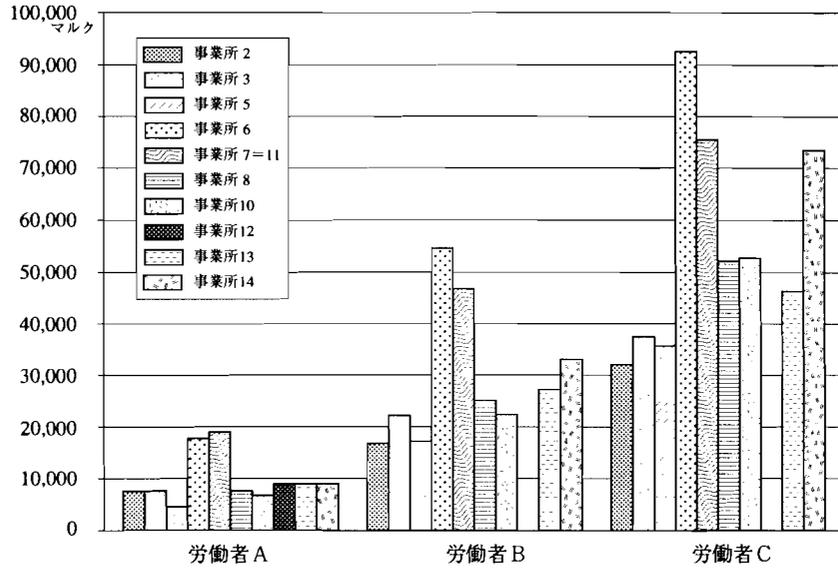
出典：S. 133.

りもつと多様だ。まず企業一三、八および一四では、追加手当は何ら支給されない。重度障害者を例にとって手当額を見ると、企業一六では最も多額に支給される。例えば、労働者Aが重度障害者であるとする、彼は賃金約二カ月分の九、〇〇〇マルクを支給される。労働者Bならば賃金八カ月分の三万マルクだ。Cならば一三カ月分の五万マルクに達する。それに比べ、企業一七および一八では重度障害者に対しては一括して七、〇〇〇マルク支給される。これは企業一六の最低水準に相当するであろう。企業一二では、障害の程度によってランク分けされ、各パーセントごとに七〇マルク支給され、したがって一〇〇%であれば七、〇〇〇マルクになる。このように重度障害者の退職・解雇でも追加手当額は企業により異なる。

それ以外の追加手当はさまざまである。企業一〇、一二および一六では、扶養義務のある子どもないしは無職の配偶者がいるときに支給され、企業一〇では労働者が離職後三カ月たつてなお失業中であれば、離職時の賃金の九〇%に達するまで失業手当に追加して支給される。企業一三では、失業保険および老齢年金保険の使用者側掛け金相当分が支給される。人事部の説明によれば、それは賃金四、〇〇〇マルクの労働者で二万マルクの追加支給に達する。

社会計画における金額と実際に支給される金額は異なっており、実際にはさまざまな名目で追加して支給されているようである。この点に関し、面接に応じた者に質問しても正確な金額を覚えてもらうことはできなかった。ある例では、社会計画に定められている勤続年数や年齢を上乗せして加算している。こ

図 補償金額の比較



出典：S. 134.

の点に関し、ドイツで調査はない。

この点で、ハマーの研究は調査した一六三の社会計画につき具体的な補償金額を挙げている点で有益である。それにより八〇年代前半のドイツにおける社会計画でどれだけ資金が支出されたかという実態を知ることができる。それによれば産業分野ごとの違いも大きく、繊維産業では三分の二の労働者が支給された補償金は五、〇〇〇マルクを下回るのに対し、二万マルクを上回る労働者はいなかった。これに対し、化学産業では労働者の四分の一は四万マルク以上であり、わずかに一〇%の労働者が五、〇〇〇マルク以下に止まっている。金属産業における補償金の水準はこの二つの産業の間である。

他の研究（ビュフテマン）によれば、一九七二年以後、一貫して補償金の平均額は低下し、九二年の景気後退期には補償金として支給された金額総額は人件費の％にあたる。一九九二年に離職時に労働者一人あたりで支給された補償金は平均で一、四〇〇マルク以下である。

本調査で何人かの人事担当者が語るところによれば、労働者が自発的に退職した時には企業一では社会計画が定める金額に一〇%ほど上乘せし、企業一では解雇よりも六、〇〇〇マルクの範囲内で上乘せされている。

三・七 調査結果分析

以上の検討から明らかのように、七〇年代と異なり、現在では合意解約は人員削減の例外的方法ではなく、ポピュラーな方法である。調査した一六企業は、それによる結論を一般化するには足りないサンプル数だが、それでも規模や産業分野にかかわらず、この方法はあまねく実施されていることがわかる。

使用者が人員削減の方法として解雇ではなく、この方法を採用するか否かを判断するときには、誰を離職させるかの選択基準で解雇に比べてどの程度自由にできるか、解雇のときの社会計画の補償金に比べてどの程度高くなり、企業がその負担に耐えられるか否か、が考慮される。

前者の人数に関して、企業一二では、予定していた削減が大量解雇によって達成できたので合意解約は行われなかった。さらに、面接者の何人かが語るところによれば、以前は従業員の年齢構成が、解雇に伴う福祉的選考を回避しようと考えざるを得ないほどに「健全」であった（企業一三、一一）。また、企業規模が小さいなどの理由により解雇保護法が適用されない、また仮に解雇しても社会計画策定が義務づけられずに福祉的選考を考慮しなくても済む企業では、人員削減の方法で解雇か合意解約かと悩むことなく解雇が行われる。

さらに、七〇年以後の法律改正等の動きが加わる。以前は社会計画を策定する義務付けは現在よりも少なく、かつ、補償金はもともと低額であった。すなわち、八〇年代初期の雇用促進法一一七条により、支給停止期間（Ruhestandszeit）の概念が導入され、八五年の事業所組織法改正（一一二条a）により人員

削減にあたり合意解約にも社会計画策定が求められるようになり、使用者にとって合意解約の方法によることの金銭的メリットは乏しくなった。それでもなお、解雇を行ったときの企業の評判や企業内の雰囲気の変化を考えれば、合意解約の方が使用者にとって望ましいようである。

労働者が再就職可能性が比較的高く、補償金がかかり高く、そして従業員代表がその措置を支え、またはたとえ企業に残ってもその企業に将来性が乏しく、場合によってはさらなる人員削減が待ち受けているときには、使用者による合意解約の提案は、労働者から肯定的に受け止められる。実際の事案ではこれらの事情がすべてそうではなく、そのうちのいずれかに関連する。従業員代表の関与がなかった五つの企業でも事情はさほど変わらず、同様に労働者から提案が受け入れられている。その原因として、使用者の説得が上手だったのか、脅しか、それとも金銭的魅力によるかはさまざまであるが。

影響を及ぼす要素の一つである補償金額については通常、やはりさまざまに異なって考慮される。労働者にとっては通常、絶対額が重要ではなく、むしろ解雇された場合に社会計画に基づいて支給される補償金との差額が問題である。なぜならば、労働者は同じ条件にある他社の補償金額に関する情報を持ち合わせていないからである。それは一部の人事部担当者および従業員代表に関してもいえる。したがって、労働者が合意解約提案を受け入れるか否かによって、そのときの補償金額はさほど重要ではない。

調査企業のなかで企業一三および六は例外的な極端なケース

である。企業一六では人事部の説明によれば、社会計画が低い水準の補償金だった。その理由は、その企業が属するコンツェルンが八〇年代半ばに経営困難に陥っていたためである。その結果、人員削減措置では社会計画に基づく低額の補償金だけで済ませた。そして合意解約協定では上乘せすることができた(人事部一七)。それに対し、企業一六では社会計画では企業の良好なイメージのゆえに比較的高額の補償金になった。それをベースに合意解約交渉が個別に行われた。このように二社では補償金額に違いがあるが、しかし、それは人員削減の展開とは関係ない。両社とも多数の合意解約を取り付けた。

このように補償金の絶対額も解雇時と合意解約の補償金額の差額もケース・バイ・ケースでさまざまである。ここでは、一方で、その労働者に解雇保護が及び使用者に対して強い姿勢で交渉できる立場にあるかなどの客観的事情、そして他方で、交渉にあつての本人の技術、知識およびトラブルへの覚悟などの主観的な事情が相互にからまる。ある企業のなかでも誰にどれだけの上乘せが行われたかに関する資料は取材では提供してもらえず、詳しい実情はわからない。

ここでは個々人の任意の決断が問題となる。解雇とは異なり、選考指標や補償金額は、その合意の効力にとつて関係ない。確かにその労働者に特別な解雇保護が適用されるときは、使用者は合意解約交渉にあたり、それを念頭には置いているだろうが、それがどの程度作用しているかは判然としない。このように合意解約交渉は個別に行われるので、その評価・検討は難しい。

労働法上の解雇保護を補償金上乘せの魅力によって労使間で

買い取ることは、労使からは悪いことは受け止められていない。解雇された労働者にとつて、社会計画に基づく補償金は慰み料としての意義を有する。関係者にとつて解雇保護法は「補償金支払法」としての意味に変わっている。

四 改革および規制の提案

人員削減の方法として解雇によるべきか、それとも合意解約によるべきかはこれまでも議論されてきた。労働法上は、「現在の運用実情によつて、現行解雇保護法ほどの程度回避されているか、このような雇用確保の欠陥はどのように取り扱うことの誘因になっているか否か、このような現状を改善するためにいかなる改革が必要か」という問題が提起される。以下でこれを検討する。

四・一 立法政策的議論 — 解雇保護の強化か緩和か、合意解約を規制するか

七〇年代初めに解雇保護法改革をめぐる議論が集中した。それには二つの背景があつた。第一に、社会民主党—自由民主党連立政権が個別に分散していた労働諸立法を統合することの検討を提案したことによる。そのために労組、使用者団体および州政策担当者で構成される労働法典委員会を設置し、その検討作業を委託した。その結果、七七年には労働契約法草案が提出された。第二に、解雇保護法に対し、特に組合側から批判が強まってきた。六九年の解雇保護法(一条三項)改正により、労

働者の求めがあれば福祉的選択の理由を使用者は説明する義務が定められた。七二年の事業所組織法改正により、人事上の個別措置にあたって従業員代表の共同決定権が強化された。とくに、解雇に際して従業員代表の意見を聴取しなかったときには解雇が無効になると定められた。しかし、それでもなお労働関係の存続保護にとつて効果が弱く、実際には使用者は補償金を支払えば解雇できるといふ補償金支払法になつていてという批判が組合側から主張された。社会的に許されない解雇でも実際に労働者が職場に復帰していることは少ない。この点はマックス・プランク研究所の調査によつても裏付けられている。このような現状はオイルショック後の七〇年代半ば以後、特に労組の強い関心になつた。労組は使用者の解雇の自由が制限されてきたという歴史の流れをさらに促進して、かつ、労働関係の標準化（正規の労働契約を標準として想定する）を求めた。

組合側はさらに解雇保護のために現行の継続雇用制度を拡張して、従業員代表が解雇に異議を表明したときには、裁判で解雇が無効とされるまで使用者に当該労働者を引き続いて雇用することを義務づける、いわゆる継続雇用の一般化を提案する。これは労組のみならず七七年の労働法典委員会の提案にも含まれている。労組はさらに解雇に対し従業員代表が異議を表明したとき、使用者がその労働者を解雇するには使用者側が、当該労働者の解雇が認められることを裁判で請求することが必要となるように解雇訴訟制度を導入することを提案する。もしそうならば解雇は一層困難となり、使用者が労働者を解雇しようとするれば合意解約の方法に頼ることが予想され、そのときには合

意解約の補償金額は上昇すると予想される。

このような提案の延長で、組合側はさらに小規模事業所条項を廃止し、小規模事業所の労働者にも大規模事業所と同様な解雇保護を適用することを提案している。また、合意解約との関係では、法律により例えば三日間または一週間以内の取消権を労働者に認め、労働者が性急に判断したり、また説明不足のまま同意した場合に事後の取消を認めることが提案され、またしばしば合意解約が解雇の代替手段になつていてという現状認識のもとに合意解約にも従業員代表の関与（事前の意見聴取）を認めることも提案されている。

労組、使用者団体および州担当者を交えた労働法典委員会や組合がこのような改革を提案したにもかかわらず、その後、使用者団体の賛同を得られず、法律として結実しなかつた。六九年以来、社会民主党が与党の一員になつたにもかかわらず、労組の要請を法律にさせるといふ取組は功を奏さなかつた。社会民主党専門家の説明によれば、それはよくある与党内での妥協の結果である。

しかし、八〇年代に入り保守派への政権交代と新古典派の台頭という時代状況のなかで、議論の流れが変わる。キリスト教民主同盟を中心とするコール政権は、八五年に就業促進法（*Chäftigungsförderungsgesetz*）を制定したのを手始めに一連の法改正を行った。ただし、その法改正は解雇保護法には及ばなかつた。そのようななかで九二年の法曹大会は解雇保護法のあり方をシンポ・テーマに取り上げて議論し、見解の対立図式が明らかになる。これを表7に整理した。つぎに、それぞれの見

表7 労働法上の改革論議の基本見解

	法典化派	標準化派	規制緩和派	再規制派
改革目標	現行労働法の規範構造の承認ないしは部分的修正	<ul style="list-style-type: none"> 現在の雇用の保護を強める。 雇用関係の標準を定める。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在の雇用の保護を縮小する。 人事政策上の決定を契約当事者の判断に大幅にまかせる。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人の権利を拡大および選択させる。 労働法の「近代化」
中心提案—解雇法	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業所条項の維持 明らかに無効な解雇に関してのみ継続雇用 福祉的(社会的)選択の具体化 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業所条項の廃止 中断のない継続雇用と解約訴訟 補償金支払義務の一般化 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業所条項の拡大 福祉的(社会的)選択の制限 事業所レベルでの共同決定の制限 社会計画策定義務の廃止 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業所条項の廃止 労働者概念の再規定
一期限付きの可能性	<ul style="list-style-type: none"> 現行法の維持 	<ul style="list-style-type: none"> 期限付きの現状を制限する。 	<ul style="list-style-type: none"> 期限付きの可能性の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 期限なしを求める権利付与
一合意解約	<ul style="list-style-type: none"> 書面によることを求める。 取消権 	<ul style="list-style-type: none"> 書面によることを求める。 取消権 (従業員代表の関与) 	<ul style="list-style-type: none"> 規制なし 	(特にない)

出典：S. 150.

一一四

解を解説する。表8は、これらの見解を二つの軸で分類したものである。

(i) 法典化 (Kodifizierung) 派——これは労働法学者の代表的立場であり、作業チームで法改正提案を行っている。彼らは現行法を基本的に支持しつつ、法律条文であいまいな表現の規範内容を法律で明確化することを提案する。解雇保護につき小規模事業所条項を引き続いて残し、継続雇用義務は解雇が明らかに無効であるような場合に限り認めるように限定する。合意解約手続きは書面によることとし、取消権の導入を支持する。

(ii) 標準化 (Normalisierung) 派——ドイツ労働組合同盟は九二年法曹大会にあたり、七

表8 改革論議グループの分類

	労働者保護の	
	現状維持/縮小	現状維持/拡大
維持	法典化派	標準化派
解消	規制緩和派	再規制派

出典：S. 153.

七年に法案としてまとめた従来の見解を整理して態度表明した。その基本は解雇保護法の適用範囲を小規模事業所などにも拡大することであり、継続雇用義務が使用者に生じるケースを拡大させる。また解雇が有効であるためには使用者側からそのための提訴をさせること、正当な解雇でも使用者に補償金支払を義務づけること、取消権の法制化を提案する。

さらに、期限付き労働契約の締結には従業員代表の同意が必要か、または使用者がそれは客観的な根拠に基づくことを証明することを求める。このような労組の発想の基本には、期間の

定めのない所定労働時間働く正規労働者を標準的労働関係として理解し、できる限りそれを基本に考え、労働者が希望する限りその雇用形態が確保されるようにすることが望ましいと考えていることによる。

(イ) 規制緩和派
—— 彼らはコール政権の諮問委員会答申という形で見解を表明している。基本的

考えは、労働者保護を緩和し、労働契約の終了や期限付きを当事者の自由な判断・交渉に委ねることである。また解雇保護法の適用範囲を限定し、整理解雇における福祉的選考につき使用者の裁量を拡大する、人事上の個別措置に当たり従業員代表の共同決定権を制限する、社会計画策定義務が生じるケースを限定する、合意解約手続きに関しては規制は要らないとする。

これに分類される論者の一人として、マールブルク労働裁判所所長リューレがいる。彼の主張によれば、一般的な解雇保護法を廃止し、代わって解雇理由のいかんに関係なく使用者に補償金支払を義務づけるべきである。補償金額は勤続年数に対応させる。彼の理解によれば、現行の解雇保護法の予防的機能は低く評価され、それよりもむしろ当事者に透明性の高い処理方法を勧める。これは使用者の解雇の自由を拡大し、解雇紛争を金銭で解決することの提案である。

(ロ) 再規制派
—— 数人の社会学者、法律家および人事管理研究者（ミュッケンベルガーやマティアス・エトアール）が共同研究で新しい構想を提案している。それは、一方で労働法を「近代化」し、他方で、達成された社会的安定を維持・拡大するものである。彼らの関心は、伝統的な解雇保護ではなく、雇用形態の多様化のなかで正規労働者以外にも保護を拡大することにある。それにより社会経済的な構造変化のなかで生じている保護の欠陥を補おうとする。

マティアス・エトアールは、すべての期限付き労働者に、その契約期間終了後に使用者に対して企業内で引き続いて雇用される可能性を主張する権利を認めることを提案する。企業内で

空きポストができたときに、優先的にその者の配属が考慮される請求権を裁判で認められるようにする(安定化権 *Verstärkungsschutz*)。このような発想の背景には、期限付き雇用は企業運営上の必要悪としてなくすることはできないと考え、それを認めた上で改善の策として、これを提案する。それにより彼らがつぎに安定した期限の定めのない雇用に就くことを援護する。この提案には賛否が激しく対立している。

四・二 合意解約に関する規制提案

現状では合意解約に関してはまったく法的規制がない。それを變えるという提案は、人員削減という状況のなかで使用者の発意により実施される合意解約に対して大量解雇に適用されている規制を拡張することを目指している。具体的にいえば、それが事業所組織法一一一条の事業所変更に従業員規模を超えて、または解雇保護法一七条で挙げられている従業員規模を超えて、解雇保護法および事業所組織法を拡張して適用することを考えている。このような提案の背後には、人員削減の際に合意解約の方法によることは解雇保護法の適用回避が意図されており、効果的な職場保持のために一定の歯止めが必要であるとの認識がある。

しかしながら、実際には改革提案はさほど多くない。提案されている内容を列挙すると、つぎの四点である。①合意解約の話し合いで使用者に、労働者がそれに同意した場合の法的効果を説明することを義務づけること、②話し合いにあたり、使用者が提案した後に労働者がそれに応じるか否かを考慮する期間

を与える、または一旦労働者が応じても、一定期間内であれば事後に一方的に取り消す権利を法律によって認めること——これはドイツ労働組合同盟の法律改正案に含まれている。③従業員代表の関与を義務づける。これは緑の党の改正案に含まれている。④合意解約の合意が成立しても、労働者が事後にそれに異議を述べるときには裁判で合意が公平であるか否かを審査できるようにすること——これは連邦労働裁判所長官トーマス・デイトリツヒが主張している。さらに、合意解約の書式を定めることが多くの論者から提案されている。

これらの改革提案は、使用者のイニシアで実施される合意解約が実際には必ずしも当事者間の対等な交渉ではないという認識に基づいている。使用者は通常、労働者に比べて専門的知識で上回り、合意解約は日常茶飯事である。また、職場における構造で優位した立場にあり、労働者に圧力をかけるさまざまな可能性を持つ。そこで、合意解約交渉で両当事者の利害が調整されるには労働者側に特別な安全措置が講じられる必要があると論者は主張する。しかし、彼らも合意解約の現状を否定するわけではない。

それに対し、現状で足りるとする見解もある。その主張者は現在の労使の合意解約が不公平であるとは見ず、任意の対等な交渉であり、民法で十分に保護されていると理解する。「労働者は使用者の合意解約提案に対してノーといえる立場になる。必要とあらば考慮する猶予期間を使用者に求めればよい。使用者が不正な方法に訴えるならば、場合によってはそれを社会に訴える勇気が必要である。解雇保護法は合意解約によって回避

されてはいない。当事者間の合意に基づくがゆえに必要なだけのことである。」(例、ヨブストフベルツトゥス・パウアー)

この点に関し連邦政府はこの間、二点で法改正を行った。すなわち、第一に、社会計画策定が義務付けられる人員削減規模の算定にあたり、その人員削減のなかに合意解約を含める。第二に、大量解雇にあたり労働局に一定期間までに届け出ることである。前者の企業規模から逃れるために合意解約を行うことは許されない。

四・三 組合および使用者団体の見解

人員削減の方法は企業レベルで決定されるが、労働組合が働きかけることも可能である。働きかけの方法は、組合員である従業員代表委員に組合の方針を伝えて協力を要請すること、労働協約で枠組みを規制すること、関係する法律の制定を政府に働きかけることなどである。

今回、組合および使用者団体の見解を知るために、著者は一九九七年にそれぞれの担当者に取材した。訪問先は組合ではドイツ労働組合同盟および金属産業労働組合、使用者側はドイツ使用者団体連盟および金属産業使用者団体である。労使にとつて、合意解約の実情はさほど関心を惹くものではなかった。組合側では、合意解約の実情をだいたい把握しているが、個別企業ごとの人員削減における合意解約の具体的な数字は把握していなかった。組合がこの課題の実情を知つていながら深入りしようとしていないのは、人員削減の必要性や進め方につき、それぞれの企業の企業や事業所の置かれた事情が異なるので、それぞれの現

場の判断に任せ、同時にその取扱いに伴う責任を負わせるという考えによる。

組合代表は合意解約の方法による人員削減では従業員代表の関与が行われなくなる点を批判する。確かにこの方法によれば使用者は従業員代表と協議することなしに個別に労働者と話をつければ済む。人事部担当者もそこに問題があるとは受け止めていない。しかし、使用者側が行う措置を従業員代表に情報提供していれば、何ら批判されることはないと考えている。関係者は、解雇に比べれば、労働者本人との了解のもとに退職してもらうことは本人にとつても社会調和的な、関係者に無難な方法であると考えている。取材した関係者は、人員削減措置の決定過程および合意解約交渉で、労働者は適切な補償金を受け取っており、決して使用者から不意打ちや脅しなどを受けていないと見ている。

従業員代表は、実際には企業内における組合の軸足である。一方で、企業エゴの問題を認識しており、他方で、組合は現実には従業員代表が労働者全体のことを考慮し労働市場状態に適応させることを諦めている。使用者と従業員代表の生産性同盟(Produktivitätskoalition)を強めることは縁辺労働者の犠牲のうえに行われることにも異議を挟まない。その結果、人員削減にあつて従業員代表の行動は組合から牽制されることはない。組合は、人員削減にあたりいかなる措置を選択し、誰を離職候補として人選するかは企業内の問題として当事者労使の判断に任せている。経営困難で、場合によっては多数の労働者が解雇されるかもしれないというときには、解雇から保護される

労働者の合意解約でさえも、ささいな問題として扱われる。

このような状況なので、組合が従業員代表に対して人員削減への対応につき意見を述べることはない。組合はせいぜい労働者に対して、使用者の合意解約提案に対して性急に署名せず、よく考えた上で署名するように呼びかけるだけである。

組合はまた労働協約によって規制する可能性を有している。協約のなかには、合意解約手続きで労働者に熟考期間や取消権を認めることを定めている事例がある。商業・銀行・保険労働組合の協約がそれに当たる。組合の担当者いわく、「商業部門では従業員代表のない小規模店が多いので、わざわざ協約でこれを定める必要がある。」しかし、このような定めを置く協約は少ない。金属産業労組もそうである。担当者いわく、「協約で定める事項が多くて、そこまで手が回らない。」

このような組合員に対する働きかけや協約による規制よりも、この点に関する組合の取組の重点は法律による規制である。人員削減の手續きに関しては、労働者に取消権を認めること、合意解約の書面様式を定めることの立法化を政府に対し要求している。さらに職場確保 (Bestandsschutz) のために、特に継続雇用請求権、小規模事業所条項廃止、異議申立権を規定することを要求している。しかし、それはまだ成果を挙げていない。

これに対し使用者団体側は、人員削減の方法は企業に自主的に決定させるべきであるとの考えである。しかも、使用者が単独で決定できるようにすべきと考えている。したがって、立法による規制には反対である。使用者団体はこの点で、構成メンバーである個別企業や団体に対し、これに関する法律改正の動

きなどを情報提供している。組合の立法化の働きかけに抵抗している。

使用者団体の代表は、合意解約の現状に関する評価としてつぎの二点を指摘する。第一に、それが解雇に比べて関係者にとって紛争の少ないソフトな解決方法であるとし、その意味で社会調和的な方法だと見る。第二に、補償金のうち雇用喪失という要素は不要であるとする。それでも労働者個々人の再就職可能性を考慮した「バランスのとれた」補償金額に対して異論はない。

使用者団体は個別企業の人員削減方法は完全に個別企業の聖域としてそれに介入することはない。従業員代表が合意解約に前向きに対応していることを肯定的に評価する。

△解説▽

本研究はドイツにおける合意解約の実情を調査した初めての研究成果であり、ドイツにおける実情を平均像とはいかないまでもおおよその姿をうかがうことができる貴重な報告および分析である。著者のハルトマン氏の研究は、人員削減に関しすでに日本で紹介されているが、それをもとに特定テーマにつき深めたものである。日本でこの点の実態を知れるような研究を紹介者は寡聞にして知らないが、日本の特徴を知るうえで参考になる研究である。なお、文中の傍線は紹介者による。以下に、本稿で紹介したことをいくつかの点で整理する。

一、ドイツにおける合意解約の特徴点として、ドイツでも人員削減の方法として合意解約が代表的な方法であること、その

手続きで従業員代表が重要な役割を果たしていること、従業員代表がしばしば労働者に対して退職勧奨に応じて退職すべきことを説得していること、労働者が退職勧奨に応じて退職するときは補償金が支給され、通常それは整理解雇された場合に支給される補償金の額よりも高いこと、わずかながらも産業によっては労働協約で合意解約手続きを規制し、使用者がそれを労働者に提案した後に労働者に熟考する期間を与えたり、一旦労働者が合意解約に同意しても事後に一定期間内であれば取り消すことができる定めをおいている事例があることなどを指摘できる。

日本では合意解約のなかで希望退職の方が頻繁に実施される印象があるが、ドイツではこの点、必ずしも明らかではない。本稿で登場するのは主に退職勧奨である。

二、これを日本における合意解約手続きと比較すれば、共通点として、人員削減にあたり合意解約が代表的な方法であること、使用者としては若い労働者を企業に残したいと考えていること、使用者が労働者に対して退職勧奨を行うとき、形の上では労働者が「同意」しても、その任意性に疑問を持たれるような事態がしばしばあることを指摘できる。

なお、離職者対象に使用者側は中高年労働者を挙げがちであるのは日独で共通するが、その理由には日独で共通する事情と異なる事情がある。使用者がその理由として労働者の年齢構成や賃金水準に比較した労働能力のアンバランスを挙げている点は共通する。ただし、賃金水準と労働能力のアンバランスは、職務給を基本とするドイツではわずかな程度であると

推測される。それでも、そのことがわざわざ指摘されるのは紹介者には意外である。

三、それに対し、日独で異なる点としては、ドイツでは退職勧奨の方が希望退職よりも頻繁に実施されるようであること、事業所組織法が存在するも使用者が希望退職をするには一定の場合に従業員代表による規制をうけること、また人員削減に伴い一定の場合に社会計画策定を義務づけられ、離職者に対して金銭による補償が必ず行われること、退職勧奨手続きとして、一部の労働協約で熟考期間や取消権の定めをおいていることなどを指摘できる。

ただし、日本で行われている「希望退職」のなかには、上司が個別に労働者に対して、希望退職に応じて退職を説得しているケースもあり、見方によっては、退職勧奨とさほど違いはない。

四、この研究を読んで紹介者にとって意外であったのは、合意解約にあたっての従業員代表の対応姿勢である。経営困難で人員削減が必至であるという状況のもとでは、従業員代表は退職する労働者の利害と同時に、その後企業にとどまる労働者の利益も考慮することが求められるなかで、紹介者からみれば、退職勧奨対象者に対してかなり酷な働きかけを行っている。この点では、労働組合はこのようなときに従業員代表に労働者全体の利益を擁護することを期待することはできない旨を語っているが、現状はそのようである。

五、本稿から日本への示唆として、退職勧奨にあたっては労働協約に見られるような熟考期間や取消権の定めをおくことは

有用であると考えられる。これはドイツでも確かに商業分野等の一部の労働協約に定められる止まっているが、日本ではリストラの一環としてしばしば手荒い退職勧奨が実施されている旨報道されており、なかには労働者が本意ながら退職勧奨に応じていることもあるのではないかと推測されるところ、それに対して考え得る規制方法としては適切であろう。

合意解約に限られないが、ドイツでは整理解雇でも解雇される者に対して社会計画策定に基づき、日本の退職金に相当する補償金を支給することが定められている。日本の議論でも、整理解雇に当たり解雇される労働者に対して金銭補償を行うべきことが最近提言されているが、検討に値する提言であると考える。経営困難に起因する人員削減では解雇される者は従業員全体に及ぶ不利益を集中して負担することになるのであるから、代償として金銭支給によりその不利益を緩和する措置を講じることが義務づけられることは妥当であろう。

(1) この用語は、通常日本語では希望退職と訳すことが多いが、ドイツでは日本の希望退職と退職勧奨を区別する用語がなく、本稿では退職勧奨の意味で使用されていることが多いので、中立的表現という意味でこの訳語を当てる。退職勧奨であることが明確な場合には、「退職勧奨」と表現する。

(2) この内容は後述するように、補償計画と表現するのがふさわしい内容であるが、日本で普及している訳語方法に従いこの訳語を充てる。

(3) 藤内和公「ドイツにおける従業員代表のタイプ」岡山大学法学会雑誌四七巻四号（一九九八年）四〇七頁以下参照。

(4) これによれば、失業する前の四年間以内に使用者が失業者を失業保険納付義務を伴って七十二日以上雇用していた場合には、労働者が五八歳到達後の期間につき連邦雇用庁が六二四日を上限として失業手当を支給する。ただし、労働関係が五六歳到達前に終了したときはこの限りではない。

(5) この点は意外であるが、ドイツでも高齢者は労働能力と賃金水準に隔たりがあるという認識のようである。

(6) なお、二〇〇一年七月現在、一マルクは五八円の為替レートである。

(7) その内容は、深山明『ドイツ経営補償計画論』（一九九五年、森山書店）で紹介されている。

(8) 解雇規制は従業員数一〇人以下の事業所には適用されない（解雇保護法三三条一項）。また、事業所組織法によれば、従業員数五人未満の事業所ではそもそも従業員代表委員会を設置する必要がなく、従業員数二〇人未満の事業所では整理解雇に当たり使用者は従業員代表に通知する義務がなく、また事業所変更に当たり従業員代表と交渉する義務も、まして社会計画を策定する義務もない。詳しくは、藤内和公「ドイツにおける従業員代表の活動」

(9) ここで中心となるのは、アドマイト、ハインツェ、ツ三」労旬一三七二号（一九九五年）六六頁参照。

エルナーであり、それに批判的な論者は、オッフエ、ミ
ユッケンベルガー、キットナーらである。

(10) 藤内和公「ドイツにおける人員削減手続き」岡山大学
法学会雑誌四五巻四号（一九九六年）一〇三七頁以下参
照。

(11) このことはすでに提案されている。道幸哲也ほか『リ
ストラ時代 雇用をめぐる法律問題』（一九九八年、旬報
社）一〇九頁（島田陽一執筆）。

(12) 川口美貴「経営上の理由による解雇規制法理の再構成」
日本労働法学会誌九八号（二〇〇一年）四〇頁。