

資料

ドイツ事業所組織法改正における各種改正提案

藤 内 和 公

はしがき

本稿は、別稿「ドイツ事業所組織法改正」(季刊労働法一九八号)の付属資料である。その原稿の一部に含めることも可能であったが、本稿で紹介する提案内容には重複する部分が多いので、別稿では本稿の内容を要約して記述した。しかし、改正にあたり、いかなる具体的な提案があったかを知ることは、この法律の今後の改正における選択肢を考えるうえで参考になるので、それぞれの改正提案を紹介することにする。末尾には、これを一覧表にして整理した。

この法律改正の議会討論における各政党の政府案に対する態度は、各政党の主張から自ずと推測がつくところではあるが、参考までにポイントのみ紹介することにする。

一 各種改正提案

改正提案の公表時期は八〇年代後半と最近に分かれる。八〇年代後半にはコール政権下で法律改正が行われた際に、各政党が見解を表明したものである。この二つの時期で従業員代表を取り巻く状況は異なっているが、便宜上、一括して紹介する。

(1) ドイツ労働組合同盟^①

ドイツ労働組合同盟(DGB)は八五年と九八年に改正案を提案した。八五年提案の重点は、共同決定権の対象事項拡大である。この内容は後述する社民党案と共通点が多い。提案は、データや関連情報をキャッチし、把握、訂正、加工および伝達するような技術的設備の導入、適用、変更または拡大を共同決定の対象とする。労働者の個人情報を取り扱う場合を特に強調する。以下、提案内容を箇条書的に紹介する。

イ、労働協約により事業所組織法の諸規定は労働者に有利に変

更することができる。
 ロ、労働者概念として、外見上の自営業者にも事業所組織法が適用される可能性を残す。できるだけ多くの労働者が従業員代表によって代表されるべきである。そのために上級管理職という概念を見直すことが求められ、包括的な経営者機能を果たしている者に限定すべきである。

ハ、適用対象事業所を現行の労働者五人以上から二人以上に拡大する。

ニ、小規模事業所の従業員代表選挙手続を簡略化する。従業員一〇〇人未満の事業所では任期満了の三週間前までに選挙集会を開催する。事前に使用者が有権者リストを従業員代表に渡す。集会の場で選挙管理委員会を選び、選管のもとに選挙を行う。

ホ、少数派規定 現行法には、数カ所で現業労働者と職員の取扱いを区別する定めがある。従業員代表委員選出でも別々に選出される。従業員代表常任委員、専従委員の選出でも同様である。このような現業労働者と職員をグループ分けした取扱いを止め、一括して取り扱うべきである。

このように別々に取扱う根拠として、事業所組織法における選出はドイツにおける多元的な社会構成に寄与する、事業所で代表的なすべての労働組合に平等なチャンスが与えられるわけではないとされる。しかし、この理由づけは妥当ではない。政党の多元性は議会構成で考慮される。従業員代表委員会は事業所における議会ではないのでそのような考慮は必要ない。むしろ使用者に対抗して従業員の利益をまとめ行動するうえで、いかなる形態が望ましいかという観点から判断すべきである。

この労働グループ規定と並んで、選挙における比例原則の是非がある。すなわち、現行法は労働の従業員構成比に応じて委員構成比に反映させることを求める（一七条一項三五文）。しかし、この原則を徹底すると、労働者内にグループ別の派閥を作りかねない。

へ、共同決定ができるだけ成果を挙げるべく、従業員代表の活動に十分な条件が整備されるべきである。例えば、専従委員定員の増加が検討されるべきである。

ト、個々の労働者の権利が明確にされるべきであり、労働者の直接の権利が明確にされると同時に、労働者と従業員代表の双方向的な情報交換が確保されるよう定められるべきである。

チ、従業員代表の参加権を強めることが求められている。第一に、IT技術普及との関係では職場、作業内容および作業組織の計画、形成・編成および変更にあたって共同決定が求められる。従業員代表は共同決定を通じて、作業内容の密度強化、職業能力の維持発展、監視の縮小、負担の防止・緩和または調整によって労働者の利害が考慮されることをめざす。

新しい技術導入時の情報提供に関し、この点で新しい職場の変化に対応した従業員代表の情報量になっていない。改正が求められる。

第二に、新技術導入に伴う従業員代表の権利拡大と並んで、企業内の積極的な環境保護整備のために従業員代表の権限が拡大されるべきである。現状では、これに関し使用者は従業員代表に情報提供する義務すらない。これを改めて、まず使用者は事業所内における環境法令の遵守状況につき従業員代表に定期

的に包括的に報告する義務を課すべきである。すでに使用者は行政官庁に対し環境報告書を提出している。これを従業員代表に対しても交付することを義務づけ、従業員代表の任務の一つに職場環境保護に関する法令遵守の監視を追加すべきである。そして、事業所内における環境保護措置の実施を従業員代表の共同決定事項とすべきである。

第三に、参加権を共同決定取扱いに強化すべき規制領域として、つぎのことを挙げる。すなわち、配置されるべき労働者数を含め作業内容および作業範囲を確定すること、労働時間とその制度に関する諸問題、作業保護プログラムの策定を含め作業保護および健康保護の措置、人事管理原則および評価原則の確定、適用および変更、人事質問票および個人情報情報の利用である。

第四に、共同決定権の拡大は人事政策面でも求められるが、現行法上、人事計画策定では単に通知や協議に止まっているが、共同決定に変更されるべきである。現行法上、人事上の個別措置に関して、従業員代表に同意権および異議表明権が与えられている。そこには一定の制限が定められているが、それらの制限をなくすべきである。また、小規模事業所に対する法律の適用除外などの制限もなくすべきである。

共同決定権は期限付き労働者の採用や当該期限付き労働契約の期間満了後の延長の場合にも適用されるべきである。使用者が予定する解雇に対して従業員代表が異議を表明したとき、それでもなお使用者が解雇を有効に実施するためには、使用者は裁判でそれを認められるように解雇訴訟という制度が導入されるべきである。

第五に、経済的事項でも同様に、従業員代表の共同決定権は拡張されるべきである。現行法上の制限は廃止されて、新たに関与の対象となる事項が追加されるべきである。例えば、事業所変更に伴い業務がアウトソーシングされる場合には、従業員代表の関与対象とされるべきである。事業所変更に伴い、人事または労働（担当業務）に関する、または社会的な影響が生じるときには、社会計画策定とは別に仲裁委員会が使用者を名宛人として裁定を下せるようにすべきである。

第六に、共同決定対象事項はまだ不十分である。提案によれば、従業員代表はその任務遂行のために、決定過程の最初から情報を提供されることとする。使用者のとりうる措置が労働者に影響を及ぼす限り、すべての事項で通知の対象となる。使用者は従業員代表の権利を侵害するおそれのある措置を行ってはならず、使用者が一方的に実施した措置は無効である。

(2) 金属産業労組²⁾

いくつかの点でドイツ労働組合同盟よりも一層明確な主張をしている。異なる点のみ紹介する。

- ・小規模事業所における従業員代表選挙手続きの簡略化につき、対象となる小規模事業所を従業員数一〇〇人までとする。
- ・専従委員の配置基準につき、二〇〇人未満の事業所でも従業員数に応じてパートタイム専従を配置する。
- ・常任従業員代表および専従の選挙で比例代表制選挙になっているが、これを多数決選挙にすべきである。

(3) 社会民主党(一九八五/八八年)⁽³⁾

・従業員代表の共同決定権事項を拡大し、つぎの事項を含める。すなわち、新しい技術的設備・方法の導入、適用および変更、作業組織および職場の編成変え、人事計画、特にパートタイム採用を含む労働時間編成、事業所変更および社会計画策定、事業所内の環境保護に役立つ措置。

さらに、採用およびそれ以外の人事上の個別措置も共同決定権の対象とする。期限付き雇用の採用もその対象とする。使用者が予定する解雇に従業員代表が異議を唱えるときには、使用者は解雇が正当である旨の労働裁判所の決定がある場合に限り実施できるようにする。従業員代表は男女の平等取扱に役立つ提案を行う権利を有する。

・従業員代表選挙で選管は従業員代表委員構成が事業所内の男女構成比に対応するように配慮するものとする。それに反する候補者提案に対してはその理由の説明を義務づける。

・委員選挙に先立ち、労働者グループ(現業労働者、事務職員、管理職員)がそれぞれ別々に選挙を実施することを決定しない限り、選挙は合同で実施されるものとする。小規模事業所では選挙手続きは簡略化される。管理職員の範囲は明確に定義され、その範囲は限定される。それは上級の管理職レベル、または委任を受けた役職で使用者に任命され、包括的な企業的課題を独立して、自ら責任を持って遂行するよう者に限られる。

(4) 緑の党(一九八七年)⁽⁴⁾

緑の党も、社会的事項に関し現行では協議扱いに止まる事項の一部を共同決定対象とすることを提案する。そこには生産技術、生産品および生産技術が環境調和的であることを含む。具体的には、つぎの事項を共同決定対象とすることを提案する。八九年には法律条文にして法改正を提案する。

・職場、作業環境および作業組織(作業方法および作業工程を含む)の計画、形成および変更。共同決定は作業条件改善、特に作業内容の密度強化、能力の維持・発展、監視の縮小ならびに労働者の負担の緩和または調整による場合に行われる。

・データまたは関連情報を入力し削除・加工するような技術的設備・方法の導入、適用、変更または拡張。特に、労働者を直接または間接的に推測させるようなデータを入力し、削除・加工するような場合に、従業員代表は共同決定する。

・労働者の行動または成績を監視するのに適した、それ以外の技術的設備・方法の導入、適用、変更および拡張。

・投入される労働者の人数を含め、作業内容および作業範囲の確定。

・たとえ措置が労働契約上の義務に関係するとしても、労働者の行動または成績を監視し、または操作するのに適した個別措置ならびに事業所内の秩序に関する諸問題。

(その他すでに共同決定対象とされている事項が列挙されているが、紹介を省略する)

・労働者個人の権利を拡大し、意見表明の自由を明記し、「労働者は事業所内で自分の意見を表明する権利を有する。ただし、

それにより作業工程または他の労働者の保護に値する利益が重大に侵害される場合を除く。」と新たに定める。

・使用者が予定する解雇に従業員代表が異議を表明しても使用者がなお解雇を実施したときには、現行法では、使用者は当該解雇に対する従業員代表の異議表明した書面の写しを労働者に渡さなければならぬ。提案は解雇保護をさらに強め、従業員代表の異議の理由が、解雇が社会的に不正である、非常（即時）解雇するに相当な重要理由を欠くことにあるときは、使用者が解雇を実施するには裁判所で解雇が正当である旨の判決を得ることを求める。したがって、解雇のうち特定の事例に限って、従業員代表が異議表明すれば使用者が単独では解雇を行うことができないようにする。このような提案の背景には、現行の解雇規制が有効に作用していないという認識がある。

また、専従委員は従業員二〇〇人以上の事業所規模から配置するように基準を引き下げること、小規模事業所における従業員代表設置手続きの簡略化を定める。

さらに、緑の党は別に提案している女性差別禁止法案のなかで、従業員代表における男女構成比率に関して独自の提案を行い、従業員のうち女性が二〇％を超えるときには従業員代表の半数以上を女性にすることとする。

(5) 民主的社会主义党⁵⁾

1. 従業員代表の設置・運営

・従業員代表は現行では労働者が五人以上いる事業所で設置さ

れているが、三人以上いれば設置されるように基準を引き上げることをする。

・従業員一〇〇人未満の事業所では従業員代表選挙手続きを簡略化できるようにする。そのために、選挙実施にあたり組合が援助する権利を拡大する。

・ドイツ労働組合同盟のつぎの提案を支持する。すなわち、従業員代表設置状況につき同業者保険組合で公開で利用しやすい登録を行う。従業員代表選挙に対する使用者による妨害に對しては処罰をもつと重くする。従業員代表が設置されていないときには、従業員数三人以上の事業所では解雇を原則として無効とする。従業員代表がない事業所で使用者が解雇を行うには、労働裁判所で解雇が有効である旨を確認してもらうこととする。

・解雇に対して従業員代表が異議を表明したときは、解雇を延期することとし、そのときには使用者は労働裁判所で異議を取り消す判決を得なければ解雇を実施できないようにする。

・コンツェルン従業員代表および中央従業員代表は、その傘下で従業員代表のない事業所で選挙管理委員を任命し実施させる権利を有する。

・事業所組織法における労働者に、テレワーカー、外見上の自営業者または派遣労働者でも、指揮命令に拘束され、ないしは経済的に従属していて、そこで三カ月以上働いている者は含まれることとする。

・事業所という用語は、今後、新しい労働の現場に適合するように理解すべきである。

・事業所組織が基本的に変更されることなく企業が分割もしくは分離された場合には、従業員代表は従来通りの形で存続するものとする。もし、実際に新しい事業所ができた場合には、労働者が企業分割によって従業員代表による保護を失うことのないように経過措置が保障される。

・専従委員は従業員一〇〇人を超える事業所に認められるべきである。従業員に占める女性の比率は従業員代表および専従委員における比率に反映されるべきである。

2、従業員代表による規制とその制限

法改正により、協約による労働条件規制を弱めることは許されない。企業・事業所レベルで労働条件の引き下げを認めるとは原則として許されない。従業員代表の規制権限が組合のそれを侵害することは許されない。

・事業所組織法七七条（事業所協定の法的効力）の具体化として、事業所協定が協約に違反していない否かを裁判所で審査してもらう権利を、組合に認める。

・事業所レベルで協約よりも下回る規制をすることを協約が認めるときには、当該事業所協定には組合および使用者団体双方の同意を必要とする。

・法律により特定の部門や作業チームに共同決定権を授け得るようにすることは、基本的に望ましい。しかし、それにより従業員代表の地位が低下させられたり、事業所内で競合する利益代表となることは許されない。

・使用者に対する従業員代表の法律上の地位・役割として、事業所の利益を擁護するために使用者と信頼に満ちた協力をす

ることを除外すべきである。代わって、ドイツ労働組合同盟が求めるように、従業員代表は労働者の利益と基本権の実現を目指すすべきである。

3、参加権

技術革新、企業内環境保護の重要性、企業文化の変化および労働者に対して求められる水準の高まりにより、現在の参加権では現状に対応できない。従業員代表の共同決定権を強めることが求められている。

・ドイツ労働組合同盟およびドイツ職員労組が主張するように、経済委員会の任務は従業員代表、中央従業員代表もしくはコンツェルン従業員代表に委ねられるべきである。従業員代表に提供される情報の範囲を拡大し、投資計画および人事計画を含む必要な資料を含めるべきである。

・事業所の現状変化に適応させるべく、共同決定対象事項の範囲を拡大すべきである。特に、新しい技術、経営方式の変更、作業組織の新しい方式、環境保護等が重要になってきたことに対応させる。この分野における共同決定権の拡大は変化への対応であり、実質的には従来の延長線上である。

・使用者は系統的な人事計画の策定を義務づけられる。これに関し、従業員代表には情報提供および協議に止まらず、共同決定権が認められるべきである。

・女性の昇進もしくは育児休業後の勤務再開は、使用者と従業員代表の間で特別な事業所協定で合意されるべきである。この協定の履行状況は、新規採用、格付け、格付け変更および解雇の際に点検されるものとする。

・従業員代表には、資格向上措置または再訓練措置の実施を提案する権利が与えられるべきである。

(6) ヴァッサーマンの提案⁽⁶⁾

求められる改革方向を整理すると、つぎの三点に要約できる。

第一に、従業員代表が活動成果を挙げるように条件を整備することである。それには従業員代表の設置を容易にすることも含まれる。また、法定基準とは異なる取扱いをする合意を有効とする旨の協約の開放条項を定めるべきである。それにより従業員代表を分割することも可能になる。第二に、従業員代表の参加権を拡大することである。第三に、従業員代表が労働者を保護する機能を高めることである。そのためには、個々人の関与権が大切である。

イ、新しい雇用グループを組み込む

雇用形態が多様化するなかで、正規労働者を基準に考える従来の取扱いでは非正規労働者の利益を反映できない。労働者類似の者も発注者に対しては経済的に従属している。派遣労働者を派遣先事業所の従業員代表活動に組み込むべきである。企業内の業務を外注に出しているときには、事業所内で仕事している労働者が発注元の従業員代表と連携をとれるようにすべきである。社外工に労働提供場所である事業所の従業員代表選挙に参加する資格を認めることも検討すべきである。

ロ、従業員代表は企業レベルで設置し、さらにコンツェルンに企業側の組織形態は必要に応じて徐々に変化しているのに対し、従業員代表のそれは法律で定められていて固定的である。

法律整備が間に合わない間、当分は当事者間で合意して適切な形態に調整するしかない。企業の組織構造変化に機敏に対応して労働者の利益を守るためには、従業員代表は全社規模で、または企業横断的に対応できるようにすることが必要である。もし協約によって事業所組織法とは異なって従業員代表を構成することができれば、企業や産業の実情に応じて柔軟な内容になることができれば、企業や産業の発展により重要事項が社外のコンツェルン・トップで決定されているようなときには、企業の枠を超えて従業員代表が円滑に相互協力することを認めるべきである。仕事を発注している企業と受注している企業相互の従業員代表の連携を認めるべきである。コンツェルンには企業横断的な従業員代表を設置することを義務づけるべきである。

協約によって事業所組織法とは異なる従業員代表の構成が可能とされても、使用者側にその前提条件がない産業分野ではその目的は達成できない。例えば、サービスマンでは小規模な店舗に分割されている。このとき、支店または営業所のような出先機関では、本社にまとめて従業員代表を設置するという解決方法がある。商業・銀行・保険労組(HBV)の調査によれば、約二五万人が出先機関のような販売店で働いている。使用者側はそこを適用対象として協約を締結することを拒否している。そこは、フランチャイズ方式で、それぞれが独立して営業している。同様のことは、ビル清掃業、警備保障業、社員食堂でもいえる。パン製造業の出先販売店も同様である。これらにつき、法律で一定の枠に縛るならば、従業員代表の設置は急速に進み、また、協約により当該部門に適した従業員代表の構成・条件に

することを原則とするならば、活動はしやすくなるだろう。

この点で、商業・銀行・保険労組はつぎのように提案している。すなわち、「まず、企業全体で選挙することを原則とし、その単位で選挙を選ぶべきである。そのなかで独立して従業員代表を設置すべき事業所を除くこととする。これを法律上の原則とし、協約により例外を定めることができる。現行法のもとでも、四条は独立性を欠いた付属事業所などを本社と一体で従業員代表設置単位とすべき旨を定めるが、それをむしろ原則とするように変更する」。この提案も検討されるべきである。

ハ、小規模事業所にも共同決定を

小規模事業所における委員選出手続を簡略化する提案は歓迎すべきことである。設置の発案と委員選出の期間を短縮することも、候補者のリスクを小さくするうえで望ましい。しかし、それにより日に見えて従業員代表が新たに設置されることは期待しがたい。なぜならば、小規模事業所で設置が困難な原因は、事業所内における直接的で個人と結びついた支配関係があること、そして事業所が外部から孤立していることにあると考えられるからである。例えば、一五年前からオイレスト社という七〇〇の小さなレストラン店舗を所有する企業で、中央従業員代表がコンツェルン・トップとの合意にもとづいて従業員代表設置の手続きを簡略化したのが、その後一五年間の経過をみても新たな設置はさほどない。従業員代表の設置要件を従業員五人の事業所から三人規模に引き下げるべきである。そうなれば、従業員三人の販売営業所でも設置が可能になる。

従業員二〇人未満の事業所では、選挙は三人いるのに従業員

代表委員定数は一人である。しばしば選挙三人のうち一人が従業員代表委員に選出され、選挙後半年経って、選挙に対する特別保護がなくなつて従業員代表委員でない選挙委員が解雇されることがある。従業員代表委員定数は少なくとも二人にすべきである。

さらに、従業員代表選出に関する使用者による妨害行為は、現在の軽犯罪扱いにとどめるべきではなく、もっと重い処罰を科すべきである。従業員代表が設置されていない事業所の使用者に対しては、当該事業所でそれが設置されていないことを申告することを法律上義務づけるべきである。それにより零細企業で従業員代表の選出が促進されるだろう。

零細事業所における従業員代表の活動を外部からサポートするため、労働者代表 (Arbeitnehmersprecher) を配置することも有効である。協約は零細事業所における従業員代表活動の設置と運営がスムーズにいくための工夫を、それぞれの産業分野の実情に応じて定めるべきである。

二、従業員代表の運営条件改善

まず、委員定数を増加すべきである。また、専従委員を従業員数二〇人以上の事業所に置くようにすべきである。さらに、従業員数二〇人未満の事業所ではパートタイム専従を置くこととする。さもなくば従業員代表のなかで専門担当者を養成することはできない。今後、事業所規模がもっと小さくなることを覚悟すべきであり、そこではこれが重要である。

外部の専門家から専門的意見を聞くために会議に出席してもらうとき、事業所変更の場合には使用者の同意なしに従業員代

表が単独で決定できるようにすべきである。さらに、懸案事項に関する専門的知識を持つ者が従業員中にいるときには、その者を従業員代表会議に出席させることができるようにすべきである。

委員が配転により委員を続けられなくなることをないようにより改善すべきである。

労働分離選挙を原則としてなくすというリースター案に賛成である。従業員構成の急速な変化を考慮すれば、分離選挙はなくすべきである。リースター案は、委員会構成に占める女性の比率を従業員に占める女性比率に対応させる。これにも賛成である。この点では、パートタイム女性の比率も委員会構成に反映させるべきであるが、その前提として従業員代表運営が家庭責任と両立するように運営スタイルを改めていく必要がある。

ホ、企業再編への対応

企業再編にともない労働者に不利益が生じることを事前に防止すべく、従業員代表に参加が認められる必要がある。リースター案は、情報提供と雇用確保のために従業員代表の提案権を挙げる。さらに、これらの事項に限定せずに、従業員代表に提案権を付与すべきである。

従来、職場編成、作業方法および作業工程の変更により労働者に特別な負担が発生するときは、従業員代表に情報提供され従業員代表が使用者と協議することとされていた（九〇条、九一条）。しかし、これはその趣旨を活かすうえで首尾よく機能しなかった。少なくとも、従来の取扱基準からすれば、グループ労働の導入も同様に扱われるべきである。

へ、労働者への直接の参加権

リースター案は人事管理の個別化に対応して、それにふさわしい措置を講じるという方向を示している。その第一歩として、従業員代表が特定課題を作業チームに委任できることを提案する。さらに、労働者の一定数（例、五〇％）が従業員代表に対して特定課題で検討を要請すれば、従業員代表が労働者と協議し、事業所集会または部門集会を開催することを義務づけるように定めるべきである。そうすれば労働者の自発性をもっと引き出して活動に反映できる。

さらに、労働者個人の権利として、例えば意見表明権、実質的な苦情処理権および提案権、耐え難い作業に対する労務提供拒否権、解雇保護の拡大などを導入すべきである。

ト、企業ネットワーク化への対応

最近の企業分割や分社化の動きのなかで、企業決定がしばしば個別企業の手から離れたコンツェルン・レベルで行われる現象がでてきている。このような状況にいかに対応すべきであろうか。従業員代表活動の力点を事業所レベルから企業全社レベルに移すことが考えられる。つまり、実質的決定権限を有するレベルに交渉単位を移行させることである。それにより共同決定の形骸化を回復させる可能性がある。

この点でハーナウの提案が参考となる。すなわち、例えば付属事業所のように分割された事業所の従業員代表に対しては、原則として統合された企業レベルの従業員代表機関を優先させることを提案する。これに賛成である。これをさらに押し広げて、企業を超えた範囲で、企業グループ・レベルでも従

業員代表を選出させ代表させるべきである。これによって個別の分散された事業所の従業員が二級市民扱いされる心配はない。多数の分散した事業所を有する大企業でも企業レベルにおける規制を原則とすべきである。このようなシステムの方が有効であることは、すでに小売店チェーン・シユレックカー社のケースで示されている。そこでは、事業所レベルで長年もめて解決できずにいた問題が、企業グループ・レベルで解決された。ある箇所に複数企業から構成される共同企業体があれば、そこでも一括して地域従業員代表として認められるべきである。もともと、コンツェルン従業員代表に強い権限を付与することは、現行法のもとでは直ちには実施できない会社法上の制約があり、法律改正を必要とする。

コンツェルン内部のいくつかの持ち株会社で最近、個別の持ち株会社従業員代表のネット化のために、いわゆる従業員代表作業グループ (Arbeitskreis) の設置が合意された。この作業グループは実際には中央従業員代表やコンツェルン従業員代表の役割を果たす。持ち株親会社の方で人事政策や作業方式を調整する意思があれば、共同決定との関係で小さな持ち株事業所を統合するために従業員代表をより上級レベルで設置することは適切である。持ち株会社間では協約で調整され、そこでは組合による規制もあったことがそれに拍車をかけた。しかし、このように従業員代表の活動重点が事業所から離れて企業レベルないしはコンツェルン・レベルに移ると、従業員代表委員がその選出基盤である職場の労働者から遊離する、すなわち代表性が希薄になることが懸念される。そのような恐れを防ぐには、従

業員代表委員と現場の労働者の媒介役を果たしている組合職場委員が媒介役として首尾よく役割を果たすことが期待される。ただし、そのためには職場委員に特別な解雇保護や専門知識を修得するために研修を受講する機会が提供される必要がある。伝統的な事業所レベルよりも企業レベルを優先させること、すなわち、ネットワーク企業の地域的ヒエラルヒー的構造に従業員代表の設立単位を適合させることは、専従委員の選出単位、継続訓練のチャンスおよび活動のための物質的な設備・備品を従業員代表が請求する権利の分野においても貫かれる必要がある。それらはコンツェルンの従業員数に対応させて決まる。

二 政府法案への態度

(1) 民主的社会主義党⁷⁾
 リースター案に比べて政府案が後退したことは、労組提案の実現をめざす民社党としては残念である。議会討論では組合提案の実現を求めて発言する。しかし、議会討論では、使用者側およびキリスト教民主同盟が政府案を批判していることを考慮して対応する必要がある。政府案全体としては、現行法における従業員代表の運営条件を改善し、参加権を拡大するものとして賛成できる。したがって、議会では政府案に賛成しつつ、同時に、組合提案を活かすべく発言する。民社党はこれらの主張をまとめて議会で修正案を提案する。

・リースター労働大臣とミユラー経済大臣の妥協により、当初のリースター案はかなり後退し、これはリースターの敗北で

あると評価される。これでは選挙公約や連立内閣の政策合意を実現できない。

- 職業訓練生に従業員と同等の権利を認めるべきである。
 - 協約による労働条件規制を維持する点で、事業所自治により協約の労働条件が引き下げられる可能性がある。これに対する歯止めが必要である。
 - 従業員代表を設置することを使用者に対して義務づけるべきである。さもなければ、使用者が設置を嫌悪し、新たな設置を妨害しかねない。
 - 法案では、コンツェルン従業員代表の設置は義務付けではなく、「設置することができる」という「できる規定」に止まっている。それは経済委員会を設置する権利を有していない。
 - 専門家を従業員代表会議に出席要請する可能性および従業員代表に常任委員会を設置することは、リースター案に比べて限定された。
- 政府案は、確かに現状を改善するものである。しかし、共同決定権拡大の点ではさしたることはない。事業所の小規模化、新しい技術の導入、労働内容・作業工程の変化等の労働世界の変化が要請するところを社会国家原則に照らして具体化すれば、さらなる改善が必要である。
- 「労働者は職場、作業工程もしくは作業環境の変更により特別な負担がかかる場合には、従業員代表はその負担の除去、緩和または調整のための適切な措置を求めることができる」(事業所組織法九一条)と定めるところ、リースター労相は、必ずしも特別な負担でなくともそれらの措置を要求できるよ

うに変更することを提案したが、合意により撤回した。当初の提案を含めるべきである。

- 環境保護に関する従業員代表の情報請求権は、「事業所内の環境保護」に限られている。企業の生産活動による環境に対する危険も含めるべきであった。
- 仲裁委員会手続きを迅速にし、その費用をより低廉にすることが予定されている。しかし、それは実際には共同決定を制限することに繋がる懸念される。

(2) 自由民主党⁽⁸⁾

改正案に反対する。

- 事業所組織法は企業に負担を増大させるべきではない。現行法では従業員が三〇〇人以上いれは専従委員が配置されるが、三〇〇―五〇〇人規模に専従を配置するか否かは、法律で定めるのではなく協約による規制に委ねるべきである。
- 委員選出にあたり、少数派保護を強めるべきである。
- 従業員代表選挙にあたり、パートタイマー、期限付き労働者、派遣労働者に選挙権を付与する必要はない。

(1) Vgl. Von Manfred H. Bobke-von Camen, Novellierung des Betriebsverfassungsrechts, WSI Mitteilungen 1/1989, S. 17, 21; Marina Tannu, Eine Besprechung des Reformvorschlages des DGB, AuR II/2000, S. 408ff.

(2) ホームページおよび Metall Pressedienst 27. Juli 2001

参照。

- (3) M. Bobke, a. a. O., S. 21 ; Deutscher Bundestag 11. Wahlperiode, Drucksache 11 / 2994 (28. 09. 1988), S. 1ff.
- (4) M. Bobke, a. a. O., S. 21 ; Deutscher Bundestag 11. Wahlperiode, Drucksache 11 / 4525, 11. 5. 1989, S. 1-75.
- (5) 本一ツツ一ツ参照。
- (6) Wolfram Wassermann, WSI Mitteilungen 11 / 2000, S. 699ff.
- (7) 西誌 (13. 2. 01) 44-46, Heidi Knake-Werner の雑誌記事 (22. 6. 01)。
- (8) Drucksache 14 / 6352, S. 53. (407455・44722)

項目	今回改正	リースター案	ドイツ労働組合同盟	社会民主党	緑の党	民主的社会主义党
労働者概念	<ul style="list-style-type: none"> テレワーカーを含める。 派遣労働者は3か月以上同一事業所に派遣も参加権あり。 		<ul style="list-style-type: none"> 外見上の自営業者にも適用される余地を残す。 			<ul style="list-style-type: none"> テレワーカー、外見上の自営業者、派遣労働者を含める。
管理職の範囲 従業員代表 設置基準			<ul style="list-style-type: none"> 限定する。 従業員3人以上に引き下げる。 	<ul style="list-style-type: none"> 限定する。 		<ul style="list-style-type: none"> 従業員3人以上に引き下げる。
小規模事業所における設置略	<ul style="list-style-type: none"> ただし、50人未満の事業所、50-99人の事業所では使用者と運営の合意により可能。 	同	100人未満の事業所で。	<ul style="list-style-type: none"> 原則として一本化、ただし、それぞれが別々に選挙することを選定した場合を除く。 		100人未満の事業所で。
労働の一本化	○	○	IGM：多数決選挙による。			
従業員代表 委員定数増加 基準引き下げ	○	○	IGM：200人未満の事業所には、ベスト手段を。			100人以上の事業所に。
従業員代表における女性の比率	○			○	<ul style="list-style-type: none"> 従業員中、女性が20%以上を占めるときは、委員の過半数を女性とする。 	○
＜参加権＞ 社会的事項	△共同決定事項とする。		○	○	○	○
人事的事項	<ul style="list-style-type: none"> 期限付き雇用の者を不利に採用するような新規採用を従業員代表は拒否できる。 		<ul style="list-style-type: none"> 期限付き労働者の採用を共同決定事項とする。 従業員代表が反付する解雇につき承認を。 	同	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表が反付する解雇につき、使用者は裁判所による承認を。 	<ul style="list-style-type: none"> 同 左 従業員代表がない事業所では、解雇につき、使用者は裁判所による承認を。
労働者個人の権利 参加	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の5%以上が要求する事項につき、代表は取り上げねばならない。 				<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表選挙に対する使用者の妨害に対する処置を重くする。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員代表選挙に対する使用者の妨害に対する処置を重くする。
その他						

注：「IGM」とは、金属産業労働組の要求をさす。
○印はその事項に該当することを示す。