

マンネスマン社における 経営参加をめぐる紛争

大橋 昭 一

I 問題の経緯

西ドイツの経営参加は、労資の同権的平等参加が一応実現していること、そしてそれが法規定において確定していることを特徴とするが、1976年被用者2千人以上の一般企業に適用される「共同決定法」(Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer 1976)が制定されて、経営参加、共同決定の全体的な枠組がさしあたりできあがった。

この「共同決定法」は、監査役会をとにかく出資者代表、被用者代表それぞれ同数の構成とし、労資同等の原則のうえにたっているが、1951年のモンタン産業(鉱業製鉄業製鋼業)の企業における共同決定法すなわち「モンタン共同決定法」(Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie 1951)にくらべて、労務相当取締役任免についての特別規定がなくなっていること、監査役議長が2重投票権をもちうること、被用者代表として管理職員(leitende Angestellte)に特別な枠が認められていること、被用者代表監査役のうち労働組合派遣監査役が少数となっていること、しかも労働組合派遣監査役が従業員の直接投票か従業員より選ばれた選挙人の投票により最終的には確定するようになっていることなどのため、西ドイツ労働組合の代表的ナショナルセンター、DGB (Deu-

tscher Gewerkschaftsbund, ドイツ労働組合同盟) は、かねてからこれを、真の共同決定になっていない不十分なものと批判する一方、モンタン共同決定方式の維持につとめてきた⁽¹⁾。というのは「モンタン共同決定法」は、同法の適用されるモンタン産業が斜陽の傾向にあることもあって、同法適用の企業が減少しているためである。

こうした状況のもとにおいて、1980年、西ドイツのモンタン産業企業の雄であるマンネスマン社 (Mannesmann AG) において、同社に適用されてきた「モンタン共同決定法」を離脱し、「共同決定法」の適用に変更する方策が企画された。これに対して労働組合は、それをモンタン共同決定方式の危機ととらえ、マンネスマン社の意図を阻止するよう強力な運動を展開した。ちょうど1980年10月5日投票で行われた西ドイツ連邦議会議員選挙の時期と重なったこともあって、この問題は選挙の重大な争点としてとりあげられ、西ドイツの大きな社会問題、政治問題となった。

この問題は、翌1981年5月21日「モンタン共同決定法および共同決定補充法の改正に関する法律」(Gesetz zur Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes 1981)⁽²⁾が制定され一応の決着をみた。すなわちこの法律によると、「モンタン共同決定法」の適用をうけていた企業が、同法適用の条件を欠くようになった場合においても、その後6年間は同法の適用があるものとしており(第1条)、マンネスマン社の「モンタン共同決定法」からの離脱は、1988年以降になる形で收拾がはかられたのである。

しかしこの法律は、それにとどまらず、「モンタン共同決定法」およびコンツェルン支配会社に対する同法の補充法すなわち「共同決定補充法」(Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den

(1) たとえば、Vetter, H. O., Gewerkschaften und Mitbestimmungsgesetz '76 — „Mitbestimmung“ ohne Gewerkschaften? in : Säcker/Zander (Hrsg.), *Mitbestimmung und Effizienz*, Stuttgart 1981, S. 355ff.

(2) *Bundesgesetzblatt*, Teil I, 1981(Nr. 20), S. 441ff.

Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie 1956) における労働組合派遣監査役の選出・決定方法について重大な変更を含んでおり、この点においてもこの事件は、西ドイツ労働組合とりわけDGBおよび傘下の労働組合に大きな影響を残したものであった。

本稿は1980～81年のこの事件の推移を考察し、若干の究明を試みるものである。⁽³⁾

II マンネスマン社の発展

マンネスマン社は1890年に創立され、第2次大戦まではマンネスマン鋼管株式会社 (Mannesmannröhren-Werke AG) の名でドイツの代表的モンタン産業企業であったが、第2次大戦後占領軍の独占的企業解体措置の適用をうけて解体され、1952年3つの後継会社が設立された。すなわちマンネスマン株式会社 (Mannesmann AG、本稿でマンネスマン社という場合はこの企業をさす)、コンソリデーション鉱業株式会社 (Consolidation Bergbau AG) および製鋼製機株式会社 (Stahlindustrie und Maschinenbau AG, Stamag)⁽⁴⁾ である。

解体前のマンネスマン鋼管社の資産の最大部分を引き継いだのはマンネスマン社であったが、マンネスマン社は、当時は、自己所有の製造工場を有しない持株会社として約20の子会社を支配するコンツェルン支配企業であった。しかし経営参加に関しては、占領軍より監査役会を「モンタン共同決定法」の方式により構成することを条件に会社設立が許されていたため、モンタン共同決定方式をとっていた。

(3) 以下本稿の叙述は、Spieker/Strohauer, *30 Jahre Management gegen die Montan-Mitbestimmung — Tatsachen und Deutungen des Konflikts Mannesmann/IG Metall 1980/81*, Köln 1982 によったものであり、とくに断りのない限り出典はすべて同書である。なお同書の著者シュピーカーとシュトロハウアーは、マンネスマン株式会社の被用者代表監査役の職にあった者である。

(4) *Handbuch der Aktiengesellschaft*, 1972/73, S. 2825ff. による。

しかし1952年10月「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz 1952)が制定されるや、同社は「経営組織法」の適用があるものと主張した。マンネスマン社の主張は1953年12月21日デュッセルドルフ=地方裁判所の判決で認められ、同社は監査役会を「経営組織法」により労資1:2の割合に変更し、労務担当取締役制度も廃止した。これがマンネスマン社における経営参加をめぐる第1回の紛争である。

つづいて1956年、コンツェルン支配企業に適用される「共同決定補充法」が制定されたが、マンネスマン社は、同社支配下の企業でモンタン部門所属企業の売上高が、コンツェルン全体の売上高の50%以上にならないことを理由に(共同決定補充法第3条第2項)、当初は同法が同社には適用されないと主張した。ちなみに「共同決定補充法」では、監査役会は労資同数の構成になっているが、被用者代表監査役のうち労働組合派遣監査役は従業員選出監査役よりも少数となっており、また労務担当取締役の任免については被用者代表監査役の多数の賛成を必要としなくなっているなど、後の「共同決定法」の一部を先取りしたものとなっていて、労働組合側からみて「モンタン共同決定法」より一步後退したものであった。マンネスマン社が同法を受け入れたのは、約1年後の1957年であって、これが第2回の紛争である。

これより前1955年には、前記後継会社の他の2企業もマンネスマン社の系列下にはいり、ここに旧マンネスマン社の復活がなしとげられたが、1958年から1959年にかけてモンタン部門の会社を含めて多くの子会社がマンネスマン社に吸収合体され、それら子会社はマンネスマン社の一部門となった。これによってマンネスマン社自身が「モンタン共同決定法」の適用をうける企業となり、1959年春からマンネスマン社は「モンタン共同決定法」適用企業となった。

その後マンネスマン社では、鉱業部門が1969年設立のルール石炭株式会社(Ruhrkohle AG)に移譲され、また1970年には、ティセン・グループと共同でマンネスマン・コンツェルンの一員としてマンネスマン鋼管株式会社(Mannesmannröhren-Werke AG)が新設されて、鋼管部門はそこに移譲された。

新設のこのマンネスマン鋼管社は「モンタン共同法」の適用をうける企業であったが、マンネスマン社自身も、製鉄部門を非独立的部門として有していたため、「モンタン共同決定法」の適用企業であった。

その後マンネスマン・コンツェルンでは、油圧機メーカー、レクスロート有限会社 (G. L. Rexroth GmbH) や機械メーカーの大手デマーク株式会社 (DEMAG AG) を系列下に収めるなど拡大策を積極的にすすめる、しかも重点を鉦業製鉄製鋼のモンタン部門より金属加工部門に移し、加工部門重点のコンツェルンへの変身を強力にはかった。

ちなみに1979年マンネスマン・コンツェルンは、西ヨーロッパ大手工業コンツェルン100社中32位を占め、コンツェルン外部売上高は130億DM、子会社など系列企業は170、従業員総数104,000人の規模であった。

III 1980～81年の紛争の経緯

1980～81年のマンネスマン社における「モンタン共同決定法」離脱をめぐる紛争も、マンネスマン・コンツェルン全体としてのこうした動きの中で生まれたものである。すなわちマンネスマン社は、同社製鉄部門がかねてから業績不調であることもあって、それを1970年設立の子会社マンネスマン鋼管社に賃貸する (verpachten) ことをもくろんだのである。

会社側の計画は次のようなものであった。同社製鉄部門を1981年1月1日以降マンネスマン鋼管社に賃貸する。これによって製鉄・鋼管の一貫態制が可能になって、製品販売上でも有利であるし、経営合理化によりたとえば間接費が年5000万DMの節約になる。そしてこの賃貸によってマンネスマン社は「モンタン共同決定法」適用の条件を失ない、「共同決定法」の適用をうけるものとなる。しかしマンネスマン鋼管社では「モンタン共同決定法」適用がつけられるし、また「共同決定法」の規定により、コンツェルン所属国内企業の従業員はコンツェルン支配企業の従業員とみなされ (第5条)、マンネスマン社の監査役会に代表をおくりうるようになるはずである、と。

製鉄部門の賃貸による分離という計画には、もともとこのように、経営合

理化・費用縮減と「モンタン共同決定法」からの離脱という2つのねらいがあったが、後者は慎重に事がはこばれた。たとえば1980年4月30日にマンネスマン社では監査役会が開催されているが、そこでは製鉄部門の業績不振が議題とされ、その改善策として間接費縮減などが論議されただけで、共同決定方式の変更については、話題にされることがなかった。

賃貸措置により共同決定方式に変更が生じることは、同年5月21日関係子会社に知らされたが、マンネスマン社監査役会副議長で被用者代表監査役代表とっていいIGM (Industriegewerkschaft-Metall, 金属産業労働組合) 議長ローデラー (Loderer, E.) にこのことが通知されたのは、その1週間後の5月28日であった。

これをうけて6月3日、マンネスマン社においてIGM所属の同社監査役と会社側(取締役会)との第1回話し合いがもたれたが、会社側が製鉄部門の賃貸にかかわる計画を一般に公表したのは、翌6月4日であった。同日経営協議会は、モンタン共同決定方式維持のために全力をもって闘う旨の声明を公表している。

ちょうど6月9日から11日にかけて、連邦議会選挙にむけてのSPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands, ドイツ社会民主党) 党大会がエッセンで開催され、この問題が早速とりあげられた。6月10日同党大会で、モンタン共同決定方式の長期的確保をはかる法律を可及的速やかに、できればマンネスマン社の賃貸措置が開始される1981年1月1日までに立法化するよう努める旨の決議が満場一致でなされ、DGBとりわけIGMが同労組大会(9月21~27日)をめざして強力に反対運動を展開したこともあって、これは一躍ホットな問題となった。

6月26日マンネスマン社の1980年度株主総会が開催された。この日製鉄業製鋼業のいくつかの企業でマンネスマン社に抗議するデモ行動などが行われたが、株主総会では会社側を支援する発言が強く述べられた。中には、もし監査役会が賃貸措置に反対の決議をした場合には、特別株主総会を開き、株式法第111条第4項、第119条第2項の規定に基づき4分の3以上の多数決に

より監査役会の決議をくつがえし、所期の計画を貫徹すべきであるという主張などもみられた。

これより前6月19日に、マンネスマン社取締役会とIGM所属監査役との第2回話し合いが行われ、会社側は労働組合側に対ししかるべき対案を提示するように申し入れた。労働組合側は7月7日のマンネスマン社とIGMとの第1回交渉において、まず2つの対案を示した。その1つは、マンネスマン社製鉄部門とマンネスマン鋼管社との間で経営調整(Verwaltungskoordination)を行うというもので、とくに両者の経営執行部において人事の合一を行い、経営の一体性をはかるという内容で、両者においてモンタン共同決定方式が残る。この案に対して会社側は、これでは統合が不十分であるとして拒否の回答を行っている。

今1つの案は、会社側案とは反対にマンネスマン鋼管社をマンネスマン社に賃貸し、製鉄部門と鋼管部門を合体した新しい運営会社を作るというもので、これによればマンネスマン鋼管社の従業員がマンネスマン社に移り、マンネスマン社および新運営会社双方において「モンタン共同決定法」が適用される。この案に対して会社側は、モンタン部門をマンネスマン社において増やすことは、マンネスマン・コンツェルンとしてこれまで努力してきた方向に反するものであること、マンネスマン鋼管社にはティセンが25%資本参加しており、ティセンの同意を得ることが困難である、という理由などでこれを拒否している。

この間7月2日には、SPDにおいてモンタン共同決定方式確保のための法律案がまとめられ、SPD連邦議会議員213名の名をもって議会に提出されたが、それは次の3点を骨子とするものであった。⁽⁵⁾①現に「モンタン共同決定法」ないしは「共同決定補充法」が適用されている企業には、従業員数が1000名以下になった時、あるいはコンツェルン内の措置によりコンツェルン所属企業に「モンタン共同決定法」適用の条件がなくなった時、あるいは

(5) Spieker/Strohauer, a. a. O., S. 84-90 に収録されているところによる。

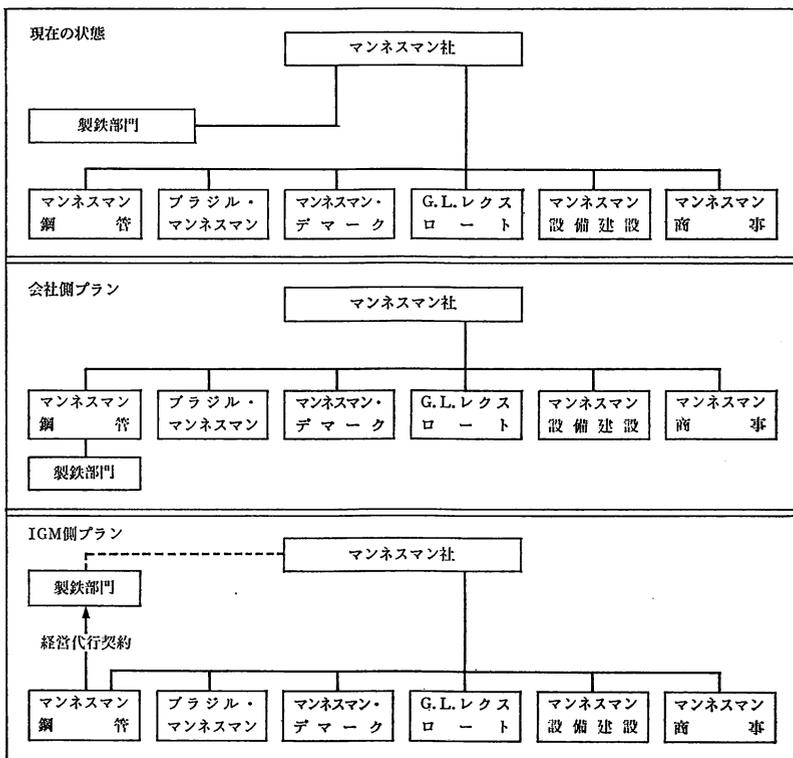
コンツェルンにおいてモンタン部門の売上高が「共同決定補充法」に規定する額に達しなくなった時においても、現にモンタン産業と関係がある場合には、「モンタン共同決定法」もしくは「共同決定補充法」の適用がつつけられるものとする。②コンツェルン支配企業であつてかつ「モンタン共同決定法」が適用される企業においても、「共同決定法」と同様、コンツェルン所属企業の被用者が支配企業の監査役の選出に関与しうるようにすること。③「モンタン共同決定法」適用の条件をなくすよう企業が決定する場合には、企業と労働組合で共同決定権確保のための協定をなしうるようにすること。

7月29日から30日にかけて IGM の支援のために約5万人の労働者が自発的にストライキを行ったが、教会関係者などにおいても、マンネスマンと IGM 両当事者で早く合意に達するようよびかけが行われたりした。

7月30日マンネスマン社と IGM との第2回交渉が行われ、そこにおいて労働組合側は第3の対案として、マンネスマン社の製鉄部門をマンネスマン鋼管社において経営代行するよう契約 (Betriebsführungsvertrag) を締結するという案を提示した。これは、マンネスマン鋼管社がマンネスマン社製鉄部門を自己の名においてマンネスマン社の計算において運営するもので、製鉄部門従業員の労働関係はマンネスマン社に残るが、労働関係に関連した使用者権限は、すべてマンネスマン鋼管社が行使する。これによれば、「モンタン共同決定法」がマンネスマン社にもマンネスマン鋼管社にも適用される。

この案は、会社側案と対比して新聞などでも報じられ (たとえば次ページ別図)、マンネスマン社も検討すべきものとしてとりあげた。この案について会社側は、マンネスマン鋼管社の経営執行者が自己の名において行動する時とマンネスマン社のために行動する時との2重性を実際上強いられるし、製鉄部門の従業員も結局2重性をもち、この面での統合が不十分になる恐れがあること、間接部門の合理化効果が会社側案にくらべて小さく、間接費節約が会社側案に比して1500万DMほど少なくなること、ティセン社と成果分配で紛糾する恐れのあることなどの難点をあげたが、8月11日の IGM との第3回交渉において、会社側は、この経営代行契約形態を1981年1月から6月ま

マンネスマン社製鉄部門の組織変更プラン



Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 183, 9. August 1980に掲
 載されたもの。ただし、Spieker/Strohauer, a. a. O., S. 36 による。

での半年間実施し、その後1981年7月1日から会社側案を実施して賃貸形態
 に移行する旨の提案を行った。

会社側の説明によると、この提案は10月5日新議員の決まる連邦議会にお
 いてこの問題が審議される時間的余裕を考慮したものであるが、賃貸形態へ
 の移行とともにマンネスマン社は「共同決定法」か「共同決定補充法」の適用
 を受けるものになる、と。この会社側提案に対して労働組合側は、経営代行
 契約の期間を6カ月と限定するのは受け入れがたい、少なくとも議会で「モ

ンタン共同法」確保の法律が制定されるまでとすべきであると強く主張した。そしてこの期間の点については双方とも主張を譲らず、結局これが究極的対立点となって、会社側と労働組合側とは遂に8月27日の第4回交渉において決裂した。

これより前マンネスマン社では、この問題についての最終的決定をなすべき監査役会を9月15日に開催する通知状を8月18日に発送したが、同社中立監査役フェリング (Völling, J.) からそれを連邦議会選挙の10月5日以後に延期するよう提案があり、11月28日に開催されることになった。この選挙でSPDはFDP (Freie Demokratische Partei, 自由民主党) と合わせて辛じて勝利し、SPDのヘルムート・シュミット (Schmidt, Helmut) がひきつづき連邦首相に就任した。首相シュミットは11月24日連邦議会での言明の中でマンネスマン社問題に言及し、FDPとも合議のうえ、次の2点を含んだ改正法案を準備していることを明らかにした。⁽⁶⁾

(1) 「モンタン共同決定法」適用のもとにある企業において、同法適用の条件が消滅した場合においても、6年間は同法がひきつづき適用されるものとする。

(2) 労働組合派遣監査役は、「モンタン共同決定法」もしくは「共同決定補充法」においても、従業員選出監査役と同様な方法で選出されるようにすること。

第1点は、たとえ6年間という期間の後にしろ、「モンタン共同決定法」の適用終結を認めたものであり、SPD案とくらべれば、まさに天地の違いがあるといわざるをえない。FDP関係者の強い影響のあったことを看取せざるをえないが、しかしそれは、第1点よりも第2点においてより強いものであったように思われる。

第2点では、たとえば「モンタン共同決定法」では、従業員選出監査役が当該企業の経営協議会協議員の投票により選出されるのに対して、労働組合派遣監査役は、その企業の経営体で代表権を有する労働組合および経営協議

(6) Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 91 による。

会との事前協議のうえにしろ、労働組合上部組織 (Spitzenorganisation) によって選出され決定されているのを、従業員選出監査役と類似な方法に改めようとするものである。

これによれば労働組合は、労働組合派遣監査役について最終的に決定する権利を失なうことになり、労働組合にとって大きな後退を意味する。モンタン共同決定方式がいずれ終結しうることを認めたことともに、これは重大な問題を労働組合に提起するものであった。しかしこの点については節を改めてとりあげることとし、ここではマンネスマン社での事件の推移をさらにみておくことにしよう。

マンネスマン事件関係者にとっては、この首相言明はSPD・FDP政府によってとにかく1つの收拾案が示されたことを意味し、たとえばマンネスマン社中立監査役フェリングにとっては、会社側提案に反対すべき根拠をなくすものであった。11月28日マンネスマン社の監査役会が監査役21名全員出席のもとに開催され、1981年1月1日から6月30日の期間同社製鉄部門をマンネスマン鋼管社に経営代行させるが、7月1日以降はマンネスマン鋼管社に賃貸するという取締役会の提案が、全出資者代表監査役10名と中立監査役1名の賛成、全被用者代表監査役10名の反対で可決され、つづいて12月4日マンネスマン鋼管社の監査役会においても、同趣旨の提案が同じく11対10で可決された。

IV モンタン共同決定方式の修正

マンネスマン社での動きと並行して、11月24日の首相言明にそって政府の改正法案を制定し成立させるべき動きもすすんだ。首相言明には、モンタン共同決定方式が結局終結するのではないかという問題とともに、モンタン共同決定方式そのものの変更という内容も含まれており、政府の改正法案が明らかになってくるとともに、マンネスマン社における「モンタン共同決定法」適用の持続という問題よりも、広く一般的にモンタン共同決定方式の存続、労働組合派遣監査役選出方法の変更にもなうモンタン共同決定方式の変更

の問題として論じられるようになった。

政府の改正法案はまず労働社会省の原案⁽⁷⁾として1980年12月22日に発表されたが、それが若干の修正の後に政府案として連邦議会に上程された。そして同法律案は翌1981年5月21日「モンタン共同決定法および共同決定補充法の改正に関する法律」として成立したが、首相言明のさきの2点は、労働社会省原案以来ほとんど全く無修正で正規の条文となった。成立した条文では、この2点は次のような表現になっている。(〔……〕は大橋が便宜上補足したもの)

(1)首相言明の第1点に関しては、「モンタン共同決定法」では第1条に次の第3項が追加された。(改正法第1条1. b)

「(3)〔モンタン共同決定法〕第1条第1項に定める条件がもはやみだされなくなった企業、もしくは第2項に定める数の被用者を雇用しなくなった企業には、この法律の共同決定権に関する諸規定は、これら条件の1つが6事業年間継続して欠ける時にはじめて、適用されないものとする。」

(2)同じく首相言明の第1点に関して、「共同決定補充法」では、第16条第2段が次のように改められ、第2項とされた。(同上第2条7. b)

「(2)〔共同決定補充法〕第5条ないし第13条は、支配企業が次のいずれかの要件を6事業年間継続してみたしている場合その企業にはこれをもはや適用しないものとする。

1. 第3条に規定する条件の存在しないこと。
2. モンタン共同決定法の規定により被用者が共同決定権をもつ企業を機関関係に基づいて支配していないこと。」

(3)首相言明の第2点に関しては、「モンタン共同決定法」では第6条第4項の後に新しく次の第5項が設けられた。(同上第1条2. b)

「(5) 当該企業の経営体の経営協議会協議員は、〔モンタン共同決定法 第6

(7) 全文が Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 92-101 に収録されている。

(8) 全文が Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 102-111 に収録されている。

条] 第3項および第4項に従って〔労働組合上部組織により〕なされた提案に基づき、非分離かつ秘密投票で候補者を選出し、選任機関に提案する。上部組織から1監査役に対して1名の候補者のみが提案される場合には、選任機関への提案にあたって、経営協議会協議員の多数の賛成投票を必要とする。」

これに応じて旧第6条第5項は第6項とされ、条文も次のように改められた。(同上第1条2.c)

「(6) 選任機関は経営協議会の提案に拘束される。」

また労働組合派遣監査役の解任について、「モンタン共同決定法」第11条第2項が次のように改められた。(同上第1条3)

「(2) 第6条に規定の監査役〔被用者代表監査役〕を選任機関が解任するについては、企業の経営体の経営協議会の提案に基づき解任が行われるという条件つきで、第1項の規定を準用する。第6条第3項および第4項に規定の監査役〔労働組合派遣監査役〕の解任については、当該監査役を提案した上部組織の動議があった場合にのみ、経営協議会はその提案をすることができる。」

(4)同じく首相言明の第2点に関して、「共同決定補充法」では、第7条(労働組合上部組織による監査役の派遣)が次のように改められた。(同上第2条3)

「〔共同決定補充法〕第5条第1項第2号に規定の監査役〔被用者代表監査役〕のうち3名は、この法律もしくは定款(企業契約)において株主総会(社員総会、鉱山組合員総会)で選出されるべき監査役について定められている期間を任期として、非分離かつ秘密投票および多数決の原則により選挙人により選出される。選挙は、コンツェルン所属企業の経営体において代表権をもつ労働組合の上部組織の候補者名簿に基づいて行われる。上部組織は、コンツェルン所属企業の経営体において代表権をもつ労働組合およびコンツェルン所属企業の経営協議会(連合経営協議会)と協議の後に、候補者名簿を作成する。各上部組織は、経営体において

代表されている状態に応じて提案する権利をもつ。1つの上部組織から1監査役に対して1名の候補者が提案される場合には、第1段の規定にもかかわらず、選出には選挙人の多数の賛成投票を必要とする。」

これに応じて同法第10条（被用者側代表者の解任）も次のように改められた。（同上第2条5）

「(1) 第5条第1項第2号に規定の監査役は、任期の終了以前に、動議に基づき解任されることができる。

(2) 第6条に規定の監査役〔従業員選出監査役〕の解任の動議は、次のいずれかの場合においてこれをなしうる。

1. 全コンツェルン所属企業の経営体における経営協議会協議員の多数による動議のある場合。
2. 選挙権ある被用者の5分の1以上による動議のある場合。

いずれの場合においても、当該監査役を代表者として選出した集団の選挙人の決議により、解任は行われる。

(3) 第7条に規定の監査役〔労働組合派遣監査役〕の解任の動議は、当該監査役を提案した上部組織がこれをなすことができる。解任は、選挙人の決議により行われる。

(4) 第2項および第3項に基づく選挙人の決議は、秘密投票で行われ⁽⁹⁾る。決議には、投票総数の4分の3以上の多数を必要とする。」

-
- (9) 上記以外の、「モンタン共同決定法」における共同決定方式の変更としては、「モンタン共同決定法」第1条に次の第4項が追加され、SPD案にあったところの、「モンタン共同決定法」適用のコンツェルン支配企業でも、コンツェルン所属企業の被用者が支配企業の監査役選出に関与しうることが、実現された。（改正法第1条1. b）

「(4) 監査役会が第4条もしくは第9条に従って組織されている企業が、コンツェルンの支配企業（株式法第18条第1項）であり、かつこのコンツェルンにコンツェルン経営協議会が設置されている場合には、支配企業に第4条、第6条および第9条を適用するにあたっては、コンツェルン所属企業の被用者は、これを支配企業の被用者とみなし、コンツェルン所属企業に代表権をもつ労働組合は、これを支配企業において代表権をもつものとみなす。第1段の条件がある場合、支配企業に第6条および第11条を適用するにあたっては、経営協議

この改正法案に対しては、IGMなどより直ちに反対の意思表示がなされた。たとえばIGMは、すでに1981年1月14日、労働社会省の原案に対して、経営外部の(außerbetrieblich)、すなわち労働組合派遣の監査役の選出・決定方法の変更に関して、これでは結局労働組合派遣監査役の選出について経営協議会協議員の多数の賛成が必要となるのであり、それは11月24日の首相言明よりもさらに改悪であって、要するに労働組合派遣監査役を貶斥しようとするものにほかならない、と声明を発表している⁽¹⁰⁾。

DGB・IGMの労働組合側のまとまった見解としては、政府案の連邦議会審議を前に、1981年2月6日DGB執行委員会(Bundesvorstand)が発表した声明⁽¹¹⁾がある。その中で、本来DGBの目標とするところは、「モンタン産業の模範に従った共同決定をば、すべての大企業とコンツェルンに拡大することであり、……DGBは、共同決定法が労働組合の要求にはるか遠いものであるが、モンタン共同決定を侵害しないものであるが故に、それを受け入れ忠実に実行してきたものである」ことをまず述べ、この点からいっても、今回の政府の改正法案は「モンタン共同決定を包括的かつ長期的に持続するという労働組合の要求にこたえていないものである故に、拒否される」べきものであるとしている。

政府の改正法案で、「モンタン共同決定法」から離脱するにつき6年間の継続期間(余裕期間)が設けられたことについて、政府側は、急激な変化によって労資(使)協調と社会平和がおびやかされる危険を防止するためであると説明しているのに対して、DGB執行委員会声明は、そのような危険は、企業・企業者側がモンタン共同決定の実行を排除したり制限したりしようとし、あるいは企業集中などでそれを空洞化しようとするためにのみ生じるのであって、そのような危険は、モンタン共同決定の消滅によってではなく、反対

会をコンツェルン経営協議会と読み変えるものとする。」

なおこの条項は、労働社会省原案にはなく、政府案の段階でつけ加えられたものである。

(10) Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 223-224 に収録されているところによる。

(11) Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 225-227 に収録されているところによる。

にその堅持・充実によってのみ、なくすことができると主張している。

つづいてDGBのこの声明は、労働組合派遣監査役の選出・決定方法の変更を大きな問題としてとりあげ反対している。同声明は、「モンタン共同決定法の規定に基づく選出・決定の方法には、これまで全然異論がなかった」と述べるとともに、労働組合派遣監査役選出についての「モンタン共同決定法」の規定は、同法による共同決定の本質的要素をなすものであり、その修正によってモンタン共同決定は本質的変更を被るが故に、これまで「モンタン共同決定法の適用のもとに得えられた経済的および社会的成果は、責任意識ある労働組合の実効ある関与がなくなって、それを得ることが不可能になるであろう」と述べている。

ちなみに、DGBが不十分なものとして批判してやまない「共同決定法」では、労働組合派遣監査役について、すでに一言したように、労働組合は候補者を提案しうるのみで、最終的決定は、従業員の直接投票か従業員から選ばれた選挙人の投票によって行われることになっている(第16条, 第18条)。今回の改正法(案)では、「モンタン共同決定法」についてはこれが、労働組合の提案した者について経営協議会協議員の投票によって決定されることになっており、「共同決定法」とくらべて、最終的決定者が従業員(もしくは選挙人)か経営協議会協議員かの違いはあるが、労働組合は、労働組合派遣監査役について、「モンタン共同決定法」と「共同決定補充法」においても、「共同決定法」と同様提案権をもつだけのものとなった。今回の改正法(案)は、この点においては、基本的構想において「共同決定法」と軌を一にするものであって、モンタン共同決定方式を「共同決定法」の精神において修正し、それに一步近づけようとするものであるといわざるをえない。

しかしこの改正法(案)によっても、「モンタン共同決定法」における他の諸規定はいうまでもなくそのままである。各種監査役の数や割合、したがって被用者代表監査役の中で労働組合派遣監査役が占める割合や、労務担当取締役の規定などはそのままであり、また、管理職員に特別枠が認められていないことや、監査役会議長に2重投票権を与えていないことも変わってはいな

い。したがって、少なくともこれらの点では、モンタン共同決定の枠組は変わっていないのであって、「モンタン共同決定法」が、DGBなどにとっては、「共同決定法」にくらべて依然としてメリットの大きなものであることには間違いがない。こうした点からいえば、DGBなどにとってこの改正法(案)において最も問題であったのは、「モンタン共同決定法」適用の終結が認められた点にあったであろう。

政府の改正法案は3月20日連邦議会の第1読会にかけられ、その後4月1日連邦議会において公聴会が開催された。⁽¹²⁾ この公聴会においてCDU/CSU (Christlich-Demokratische Union/Christlich-Soziale Union, キリスト教民主・社会同盟)のフランケ (Franke) 議員が、IGMの代表ユディト (Judith) に対して、この改正法案を“終結法” (Auslaufgesetz) とよんでいるのかと質問したのに対して、ユディトは次のように答えている。

「私がこの法案をそのように特徴づけているだけではない。われわれは事実においてそうだとみている。というのは、われわれは、SPD・FDPの合議で述べられているようにこの法律がなんらかの形で再びとりあげられ改善されることになるであろうとは、考えていないからである。目下考えられるところからいえば、6年後にマンネスマンで終了となるが、6年後ザルツギッター (Salzgitter) で終わりとなって終結となるかもしれないし、明日にもティセンで、コンツェルンを改編し終結期間に入るといふ考えがおきるかもしれない、と考えざるをえない。それ故われわれはこれを、モンタン共同決定確保のためのものではなく、それに終結をもたらすものといっているのである。」

この公聴会において、もちろん労働組合派遣監査役の選出・決定方法の変更も大きな論点となった。ここでCDU/CSUのシュタウフェンベルク (Stauffenberg) 議員やFDPのヘルシャー (Hölscher) 議員らの質問に答えて、ドイツ職員労働組合 (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG) の代表

(12) この公聴会の記録は Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 117-148 に収録されており、以下はそれによる。

ヘッセ(Hesse)は、労働組合派遣監査役といえども被用者の選挙によって選出決定されるのが良く、したがって「共同決定法」の方が「モンタン共同決定法」などより望ましい規定となっていると述べている。またキリスト教労働組合同盟(Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB)の代表パウルセン(Paulsen)は、被用者代表監査役の資格の正当性の根源は従業員にあり、「モンタン共同決定法」などで従業員たる労働者に選出権を与えていないのは、これら労働者を成熟したものとみていないことの現れであると述べ、これら労働組合がこれらの点においてDGBと立場・見解を異にすることを鮮明にしている。

これに対してDGBの代表フェッター(Vetter)は、「共同決定法」は、真の共同決定を否定する意図をもって制定されたものであり、第2次大戦後西ドイツの復活に果たした労働組合の貢献の大きさを考えるならば、「現在においてこのような新しい選出方法により労働組合の地位を侵そうとするのは」承服できないことであり、労働組合の取り扱いをこのように変更する理由を説明してほしいものだと、述べている。

ちなみにCDU/CSUは、政府の法律案⁽¹³⁾に対する同党議員団の動議を3月18日連邦議会に提出している。その中で同党は、モンタン共同決定がこれまで、とりわけ戦後の復興期において労資(使)協力・社会平和の確保に果たした役割を強調した後、政府提出の改正法案の問題点として、それが当該企業においてモンタン共同決定の最終的終結をもたらすものであるのか、あるいは将来別の法律によりモンタン共同決定の確保をはかるための過渡期的なものかどうかが不明確である点と、労働組合派遣監査役の選出規定が満足のいくものではない点とをあげている。そのうえにたって、同法律案の撤回を主張するとともに、「モンタン共同決定法」ないしは「共同決定補充法」の適用条件をば、石炭採掘または製鉄製鋼部門売上高が全売上高の30%以上のものにする新しい法律案を作成するよう求めている。

(13) Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S. 115-116 に収録されているところによる。

最後の点について、4月1日の前記公聴会においてIGM代表ユディットは、CDU/CSUの議員ブリュム(Blüm)の質問に答えて、「モンタン共同決定法」ではそもそもそうした売上高による規定がなく、たとえ30%にしるモンタン部門売上高のいかんを適用条件とするのには全く反対であるが、しかし現に50%以上という規定のある「共同決定補充法」については、それを30%以上とすることに賛成である、と述べている⁽¹⁴⁾。

V あとがき

1980～81年のマンネスマン社における「モンタン共同決定法」離脱をめぐる紛争は、「モンタン共同決定法」「同補充法」を修正する法律が成立、発効して、同法律の規定によりマンネスマン社では「モンタン共同決定法」適用を継続する要件が1987年12月31日をもって消滅し、1988年から「共同決定法」に移行の予定、ということで決着した。

マンネスマン社において1980年という時点においてこのように「モンタン共同決定法」離脱が試みられたことには、いくつかの背景がある。第一は、もともとマンネスマン社においては、とりわけ「モンタン共同決定法」に反対で、それを排除しようとしてきた、体質ともいっていい歴史的経緯があることである。1951～52年、1956～57年の紛争などはその端的な現れであった。

1980～81年の紛争においてマンネスマン社は、モンタン部門の業績低調、費用縮減、経営合理化を組織変更の主たる理由にあげている。確かにモンタン部門の一般的斜陽化のなかでマンネスマン・コンツェルンはモンタン部門を縮小し、金属加工部門重点のコンツェルンに脱皮しようと努めてきたし、また、モンタン共同決定排除がそもそもコスト節減に役立つという考えもあったかもしれない。しかしシュピーカーとシュトロハウアーによると、節減される費用の計算はかなりあいまいなものであって、「そもそもコスト節減などは全く目標となっていなかった。それは、モンタン共同決定排除だけ

(14) Spieker/Strohauer, a. a. O., S. 119-120 による。

が目標ということ、⁽¹⁵⁾ 隠蔽しようとするものであった」のである。

マンネスマン社自体の要件としては、さらに、1962年以来マンネスマン社取締役会長でマンネスマン・コンツェルンの総帥とっていいオーバーベック (Oberbeck, E.) が、マンネスマン・コンツェルンの脱皮・多角化の推進者であったと同時に、「モンタン共同決定法」に対する激しい反対者であったという事情がある。オーバーベックは1918年生まれという年齢もあって、自己の目標とするところをこの際一気に実現しようと試みたということも考えられる。

1980年という時点については、西ドイツでは1976年「共同決定法」が制定されたこと、1978～79年には35時間労働制導入をめぐる鉄鋼業においても6週間にわたる闘争があり、「モンタン共同決定法」はストライキ防止に必ずしも役立つものでないことを示したという事情がある。こうした状況のもとに、マンネスマン社では、「モンタン共同決定法」の適用をやめても、「共同決定法」の適用をうけるものとすれば、DGB・IGMは別として、他の労働組合を含めて一般からの批判は和らぐという計算があったかもしれない。

一方DGB・IGMの労働組合にとっては、モンタン共同決定のいわば斜陽をなんとしてもくい止める必要があった。マンネスマン社との交渉において、IGMは、何よりもコンツェルンの頂点において「モンタン共同決定法」を維持することが、各企業レベルにおける共同決定を効果的なものにする保障であると主張しているが、1980～81年のマンネスマン社における紛争は、それがモンタン産業の雄マンネスマン・コンツェルンの中心社におけるものであった点において、およびモンタン共同決定の存続をかけたものであった点において、DGB・IGMにとっては一步も退くことのできない象徴的意味をもっていた。

しかしこの事件によって、DGB・IGMは「モンタン共同決定法」適用の巨大企業を1つ失ったばかりか、「モンタン共同決定法」の改悪という重

(15) Spieker/Strohauer, *a. a. O.*, S.38.

大な後退をよぎなくされた。

他方この事件は、たとえ選挙という事情があったにせよ、共同決定・経営参加の問題を大きな社会問題・政治問題としてクローズアップさせ、「モンタン共同決定法」の意義を改めて認識させるきっかけとなった。この点においても、また西ドイツにおける共同決定・経営参加問題に対する一般の関心の高さを示したことにおいても、この事件は、DGB・IGMにとって決して無意義なものではなかったと思われる。