

【平成25年度 内閣府委嘱調査】

「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス及び
女性の活躍状況の開示についての取組
に関する調査業務」 報告書

平成26年3月28日

学校法人明治大学

「ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス及び女性の活躍状況の開示についての 取組に関する調査業務」 報告書

学校法人明治大学

1 概要

ドイツは、経済規模や、コーポレート・ガバナンスについて独自のスタイルを持ちながら、経済のグローバル化に対応して米英型モデルを部分的に受け入れつつある点等において、我が国と共通点が多いことから、女性の活躍状況の開示に関する取組についても、我が国にとり重要な参考事例となると考えられる。また、企業経営者との意見交換の場等においても、ドイツにおける情報開示の取組状況が話題に上ることが多く、ドイツの最新情報を正確に把握しておくことは、情報開示施策の実施に当たって必要不可欠である。

以上の背景により、女性の活躍状況の開示の促進施策に資することを目的として、ドイツのコーポレート・ガバナンス及び女性の活躍状況の開示に関して調査を実施した。

2 ドイツにおけるコーポレート・ガバナンス制度の概要

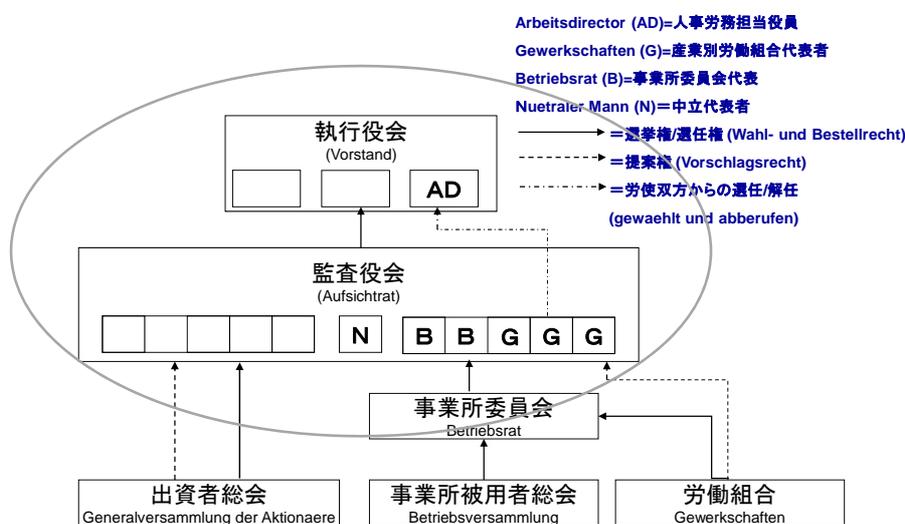
図表 1

「 経 営 参 加 の 遍 歴 」			
経営レベル			
1951年	モンタン共同決定法	従業員1,001人以上の鉄鋼産業に属する資本会社に適用	* 連邦レベル
1976年	共同決定法	従業員2,001人以上の大規模な資本会社に適用	連邦レベル
2004年	三分の一参加法	従業員501人以上の資本会社に適用 (52年事業所組織法から分離)	連邦レベル
事業所レベル			
1952年	事業所組織法	従業員501人以上の資本会社の事業所に適用	連邦・州レベル
1972年	改正事業所組織法	5人以上の常勤労働者を有するすべての事業所に適用	連邦・州レベル
2001年	改正事業所組織法	10名以上の指導的職員を有するすべての事業所に適用	連邦・州レベル
<small>*ドイツにおける労働者利益は、上述の経営と事業所レベルの2つのレベルで実現され、株式法との関わりから経営レベルの3つの法により規制され、そして事業所レベルでは労働法との関わりで事業所組織法が制定されている。</small>			

ドイツのトップ・マネジメント構造は、業務執行を担う「執行役員(Vorstand)」と業務の監督を担う「監査役会(Aufsichtsrat)」が分離した二層式のトップ・マネジメントとなっている。ドイツにおいて日本の取締役会と似た機能を担う「監査役会」は、「執行役員」を選・解任する権利を持っている。その意味から「監査役会」について検討することがドイツのトップ・マネジメントにおける女性役員の状況を把握するために必要となる。この「監査役会」の構造を定めている法律が「共同決定法(Mitbestimmungsgesetz)」である。この法律は、産業分野と従業員数によって異なるトップ・マネジメントの構造を定めている。本調査で検討すべき企業のトップ・マネジメントは、株式公開会社であり図表1の「モンタン共同決定法(Montanmitbestimmungsgesetz)」, 「共同決定法」そして「三分の一参加法(Drittelbeteiligungsgesetz)」のいずれかの規則の下に置かれる。加えて、ドイツにおける「労働者の経営参加」は、図表1の経営レベルと事業所レベルの2つのレベルで実現され、「株式法(Aktiengesetz)」との関わりから経営レベルは上述3つの法により規制され、事業所レベルでは「労働法(Arbeitsgesetz)」との関わりで「事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)」が定められている。事業所レベルにおける労働紛争においては、各州における裁判所に連邦・州での適応が異なっている。

図表 2

1952年 モンタン共同決定法



出所:L., Kießler, R., Greifenstein, K., Schneider, "Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung", VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S.73 – 78.
http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf

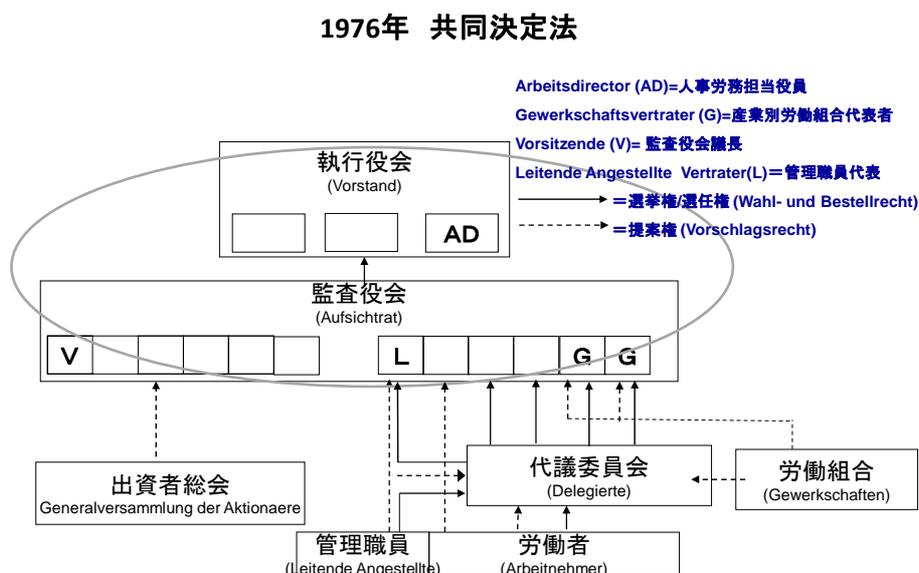
本報告書では、経営レベルのコーポレート・ガバナンスに関する規制である「モンタン共同決定法」、
 「共同決定法」そして「三分の一参加法」における監査役会委員の選任手法を、図表 2, 3, 4 で説
 明する。

まず、「モンタン共同決定法」において執行役員は、業務執行を主な業務とし、監査役会のチェッ

クを受けることとされる。執行役員は、業務の企業毎の専門性を必要とするために社内役員で構成され、監査役会から「選任/解任(gewählt und abberufen)」されるほか、労働側からの解任承諾が必要な「人事労務担当役員(Arbeitsdirector; AD)」が選任される。

監査役会は、株主総会から追認される「人事委員会(Personalausschuss)」によって選ばれる出資者代表5名と労働者側代表5名、そして「中立代表(Neutraler Mann; N)」1名の総勢11名から構成される(ただし、資本金規模に応じて監査役会構成総人数は11, 15または21人となる)。監査役会構成総人数11人の場合、労働側代表は図表2の「選挙権/選任権 (Wahl- und Bestellrecht)」と「提案権 (Vorschlagsrecht)」を通じて「産業別労働組合代表者(Gewerkschaften; G)」3名と「事業所委員会代表 (Betriebsrat; B)」2名から構成される。加えて、出資者代表5名は、「人事委員会(personalausschuss)」によって原則として当該企業外部から起用される。

図表 3



出所: 出所: L., Kißler, R., Greifenstein, K., Schneider, "Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung", VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S.73 – 78.
http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf

次に、1976年「共同決定法」に定められるトップ・マネジメント構造について説明する。「共同決定法」の監査役会総構成人数は、相互保険会社（三分の一参加法適応）を除く従業員2千1人以上1万人までの会社で資本側6名と労働者側6名の計12名、従業員数1万1人以上2万人までの会社では資本側8名と労働者側8名の計16名、そして従業員数2万1人以上の会社で資本側10名と労働者側10名の計20名となる。図表2で説明した「モンタン共同決定法」は、労資均衡モデル（奇数）と言われ、この「共同決定法」も数の上では労資同数（偶数）であるが、監査役会委員の権能、選出手法の相違から資本側優位の構造となっている。その理由は、3つある。第一に「監査役会議長(Vorsitzende)」

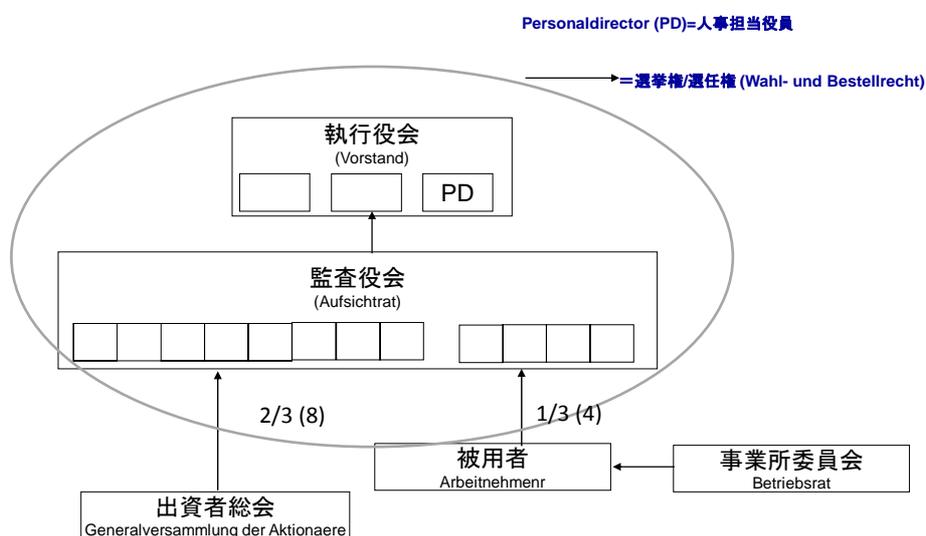
が資本側から選出されることと、議案に関する同数決議に対して議長が2票目の権利を持つことである。そして2つ目に労働側代表者から監査役会副議長が選出されることである。そして最後に労働側代表6名（総数12名の場合）の中に管理職代表機関から選出される「管理職員代表者(Leitende Angestellte Vertreter; L)」が入ることである。

しかし、近年、機関投資家の圧力が高まる中で資本側代表者は、「人事委員会」によって当該企業外部から起用される役員が選出されることが多いため、株主総会での議論が長時間になることもある。

1

図表 4

2004年 三分の一参加法

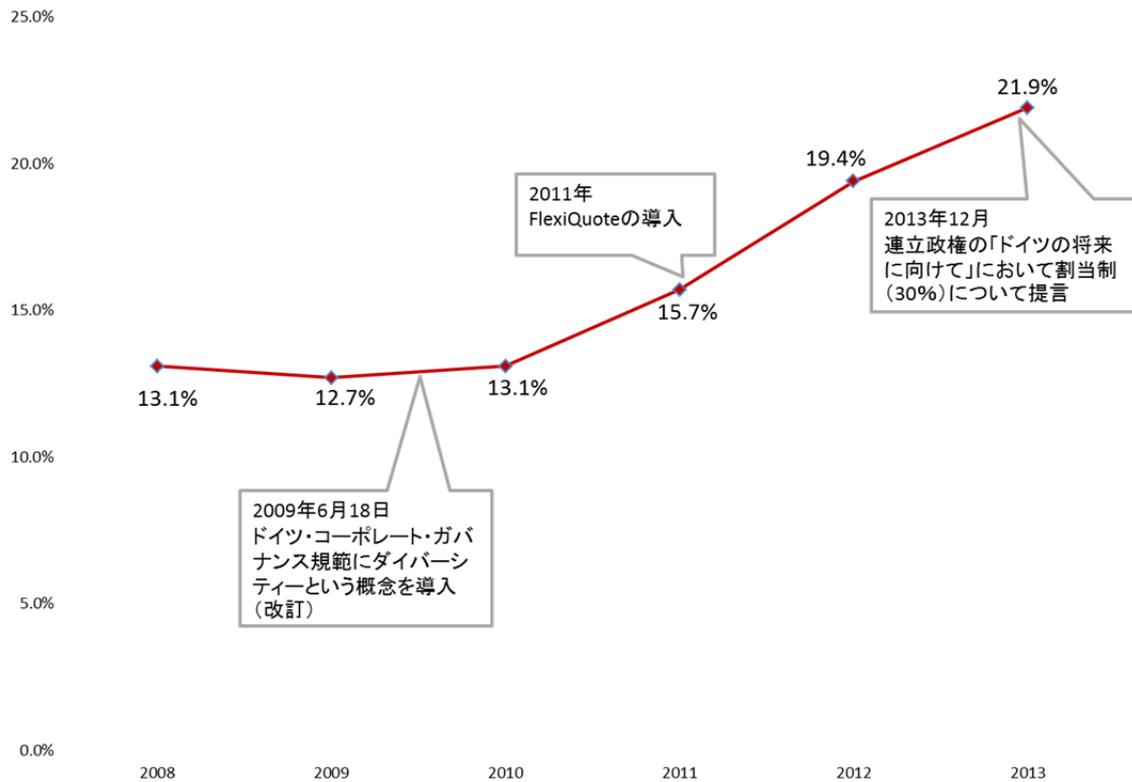


出所: L., Kißler, R., Greifenstein, K., Schneider, "Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Einführung", VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011, S.73 – 78.
http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf

図表 4 の2004年「三分の一参加法」は、「事業所組織法」のトップ・マネジメント構造のみが別途整理された法律である。「三分の一参加法」は、5百1人以上千人までの「モンタン共同決定法」を含むドイツの全企業に適用される。加えて、モンタン産業を除く1千1人以上2千人までの物的会社、そして2千1人以上の相互保険会社のみが適用範囲となる。²

3 ドイツにおける女性活躍に関する情報開示への取組と女性比率

図表5 各種イベントとドイツにおけるDAX30企業の監査役会に占める女性比率の推移



出所) DIW Wochenbericht, “Managerinnen-Barometer 2014” (15 Jan. 2014), S. 23より明治大学が作成
http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.435166.de/14-3.pdf

ドイツの上場企業の中で流動性の高い銘柄30社で構成される指数 (DAX30) に採用されている企業の監査役会における女性監査役員数についてDIW Berlin情報では、図表5の通り、2008年以来上昇の傾向を示している。なお、監査役員総数は、500人前後であり前項の1976年共同決定法の監査役員総数の適応を受ける30社が対象となる。

また、Hans Boekler財団の2011年の上場大企業160社における女性役員の調査によると執行役会 (Vorstand)の28人 (全677人;4%) が女性であり、監査役会 (Aufsichtsrat) においては196人 (全1,622人; 14%) であった。この196人の監査役員の中で115人 (7%) が、労働者側からの選出 (出資側選出81人を除く) である³。

加えて、2014年同研究所の調査によると、監査役会における拘束力のある性別割当 (30%) に関する連立政権の政策提案は、同年3月25日に指針に書き換えられたと報告している。⁴

ドイツにおける女性活躍状況の情報開示に関する取組は、図表6の通りである。

図表6 ドイツにおける女性活躍状況の情報開示に関する取組

名称（ドイツ語）	名称（日本語）	導入年月	法的位置付け	概要
Drittel-beteiligungs-gesetz; Arbeitnehmer-Innenvertrag im Aufsichtsrat ⁵	三分の一参加法: 第4条 組織, 監査役会における 労働者契約	2001年	規則	労働側の監査役会役員の下で企業毎の男女比率を勘案すべきである。
Deutscher Corporate Governance Kodex(DCGK) ⁶	ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範(改訂)	2009年6月18日以降に適用	規則	<p>4.1.5 執行役会(Vorstand)は, 企業管理機能の配置について多様性(ダイバーシティー)に留意するべきであり, その際, 特に女性に関して適切な配慮をするべきである。</p> <p>5.1.2 監査役会(Aufsichtsrat)は, 執行役会の役員を選・解任する。執行役会構成に関して監査役会は, 多様性(ダイバーシティー)に留意し, その際, 特に女性に関して適切な配慮をするべきである。監査役会は, 執行役員と共に長期的な後継者計画に留意するべきである。監査役会は, 執行役員の任命を検討し, 同様に報酬を含めた雇用契約の決定を委任する委員会を担うことが出来る。</p> <p>5.4.1 監査役会は, その任務を遂行するために必要な知識, 能力そして専門的な経験を持つ役員から構成されるべきである。</p> <p>監査役会は, 企業の国際的活動毎の状況を考慮し, また, 5.4.2 項(委員の利害相反について)の意味における独立監査役会役員数, 監査役会役員の年齢制限そして多様性(ダイバーシティー)を考慮した上で, 具体的な目標設定をするべきである。この具体的な目</p>

				標は、特に女性の適切な参加を見込むべきである。
Betriebsverfassungsgesetz ⁷	事業所組織法	2004年5月18日改訂	規則	2001年事業所組織法の改訂から男女の機会均等が強められた。 参考：藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』法律文化社、P35.
FlexiQuote Im Grunde enthält die FlexiQuote keine großen Veränderungen zum bereits jetzt vorhandenen (Deutsche Corporate Governance Kodex) DCGK.	柔軟的割当	2011年	法的拘束力無	2013年に執行役会と監査役会における女性比率が3倍に上昇しなかった場合に、FlexiQuoteが適用される。FlexiQuoteは自主的な取り組みで、監査役会と執行役会における女性比率が30%を下回る企業に適用される。注目すべきは、現在のドイツ・コーポレート・ガバナンス規範における女性役員関連の規定が大幅には修正されない、と見込んで導入されたことである。
Deutschlands Zukunft Gestalten	連立政権の「ドイツの将来に向けて」において割当制(30%)を導入するか提言	2013年12月	政策提案	上場企業に対し、2016年から執行役会そして監査役会の役員の30%を女性にすることを推奨し、もしこの割当を下回った場合には、交代の対象となる席は空席とする。連立政権では、上場または共同決定法の適用を受ける企業に対して、2015年から監査役会、執行役会そして企業のトップ・マネジメントに対して女性割合の上昇のために拘束力のある目標数値を定め、公表し、そしてこれによって透明性を高める案を提出する方針

出所) DIW Wochenbericht(2014), “Managerinnen-Barometer 2014” (15 Jan. 2014), S. 23⁸, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD(2013), “Deutschlands Zukunft Gestalten” (「ドイツの将来に向けて」、2013年12月)⁹等より明治大学が作成

【参考】 ドイツにおけるコーポレート・ガバナンスに関する制度

名称（ドイツ語）	名称（日本語）	導入年月	法的位置付け	概要
Regierungs-kommission Deutscher Corporate Governance Kodex	ドイツ・コーポレート・ガバナンス基準委員会	2001 年 11 月	株式法を中心とする改正	ドイツのコーポレート・ガバナンスに関する取組は、1990 年代の企業業績偏重に伴う不祥事多発から「競争力確保と法令順守」（アクセルとブレーキ）の観点から制定が望まれ、関連法案の改正が着手された。このドイツにおけるこの取組は、「厳守か説明か（Comply or Explain）」を基礎として進められている。
Deutscher Corporate Governance Kodex(DCGK)	ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範	2001 年 11 月	規則（間接的法的拘束力あり）	DCGK は直接的な法的拘束力はないが、株式法 161 条の「コーポレート・ガバナンス規範についての表明」によって根拠づけられている。加えて、株式法 161 条は、2002 年 5 月「透明化法・開示法」によって定められている。
Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts, zu Transparenz und Publizitaet ¹⁰	透明化および開示に関して株式法と会計法の一層の改革に関する法律	2002 年 11 月	株式法 161 条	上場会社の執行役員と監査役員は、法務省の公報で公表された「コーポレート・ガバナンス規範政府委員会」の勧告に適合しているか、どの勧告に適用していないのか、且つ適合しない理由を毎年説明しなければならない。同じく、会社の執行役員と監査役員は、証券取引法 2 条 5 に定められる市場における取引に関して株式等の有価証券を発行し、そして同法 2 条 3Nr8.の多国間の流通システムにおける手法で取引される発行された株式にも適用され

				る。さらに、上述の表明は、会社のインターネットサイトで継続的に公表されなければならない。
--	--	--	--	--

4 まとめ

1. ドイツのトップ・マネジメントは、業務執行を担う「執行役会」と業務の監督を担う「監査役会」の二層式となっており、日本の取締役会と似た機能を持つのは「監査役会」である。なお、「執行役会」及び「監査役会」役員の構成や選任方法等は従業員規模や産業分野により3つの異なる法律が適用される。
2. ドイツでは、2009年にドイツ・コーポレート・ガバナンス規範が改定され、「執行役会」及び「監査役会」におけるダイバーシティーに留意することが明文化された。2011年より「Flexi Quote（柔軟的割当）」が啓蒙的な意味で導入され、2013年12月には連立政権の「ドイツの将来」において、拘束力のある目標値として女性比率30%以上とする割当制の導入について提案がなされ、2014年3月に指針に書き換えられた。
3. 割当制の導入は現段階で未定であるが、ダイバーシティーへの段階的な取組の結果、「DAX30企業の監査役会に占める女性比率」は、2009年に12.7%であったのが、2013年には21.9%まで上昇した。

¹ 正井章彦(2010)「ドイツの株主総会制度の改革と略奪的株主」に対する規制, 『早稲田法学』85(3), pp.1099 - 1135, 2010-03-20

http://dspace.wul.waseda.ac.jp/dspace/bitstream/2065/33025/1/WasedaHogaku_85_3_Masai.pdf

² Rebecca Page(June 2011), *Co-determination in Germany – A Beginners' Guide*

http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf

³ Marion Weckes, Diplom-Volkswirtin, Referatsleiterin Wirtschaft, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung(2013), *Keine geschlechtergerechte Aufteilung am oberen Ende der Karriereleiter – wo aber fehlt bereits ein Tritt? – Eine Faktensammlung*

http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_frauen_igbce_frauenmacherfolg.pdf

⁴ http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_geschlechterquote_puetz-weckes_20140414.pdf

⁵ http://www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/_4.html

⁶ http://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/D_CorGov_Endfassung_2013.pdf

⁷ <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>

⁸ http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.435166.de/14-3.pdf

⁹ <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

¹⁰ <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/087/1408769.pdf>