

紹介

F・フオークト

W・ヴェディゲン

『共同決定の理論と実際』<sup>(1)</sup>

山田高生

西ドイツの共同決定制度は、第二次大戦後における労使協調の新しい形態として注目されねばならない。周知の如く、この制度は、一九四九年当時イギリス占領地区であったルール重工業地域において鉄鋼業受託者理事会として事実上の発足を見、その後、新たに結成されたDGB（ドイツ労働組合総同盟）の激しい闘争を背景に、一九五一年『鉱業及び製鉄製鋼業の監査役会及び取締役会における被用者の共同決定に関する法律』として立法化されるにいたった。この法律の主要な特徴は、監査役会が同数の被用者代表と株主代表とから構成され、被用者の高度の経営参加を目指しているところにある。これに対して、翌一九五二年に公布された『経営組織法』では、この労資対等の原則は破られて被用者代表は三分の一に減少せしめられたが、しかし同時にこの法律によって、鉱業及び製鉄製鋼業を含めてそれ以外の企業においても、経営協議会及び経済委員会を通じての被用者の

共同決定の理論と実際

## 共同決定の理論と実際

経営参加への道がひらかれた。この二つの法律の法解釈と運用をめぐって爾来十余年、迂余曲折を経てきた現在、かかる共同決定制度は西ドイツの企業活動の中にどのように根を下ろしてきたか、あるいは、この制度は西ドイツにおける諸階級の動向を規定している経済的諸条件にどのような作用を及ぼしてきただろうか。

以下に紹介するフォークトとヴェディゲンの共著になる西ドイツ共同決定制度に関する研究は、「この共同決定がどの程度企業の経済指導の上に作用しているか」(九五ページ)という右の問題の解明を目的とし、過去五年間にわたる実態調査に基づいて書かれたものである。わが国においてはいうまでもなく、西ドイツにおいてさえ、共同決定法・経営組織法の実施過程についての研究に見るべきものがない現状にあつては、本書は、いはばこの問題についてはじめての本格的な研究といつてよく、個別企業内の労働関係を知る上にも、看過しがたい文献であるといわねばならない。

本書の前半部には、「ドイツ社会政策学会の長老ヴェディゲンの論文 (W. Weddigen, Begriff und Produktivität der Mitbestimmung.) が収録されているが、この論文は、いはば共同決定制度の沿革を概観したものであり、わが国でもこの制度の沿革についてしばしば紹介せられているので、ここでは割愛することにした。従つて以下においては、共同決定制度運営の実状を独自の概念用具を用いて分析し、企業における意志形成への影響を綿密に検討しているフォークトの論文 (F. Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung.) を中心に紹介するが、これは、著者の多方面にわたる研究活動のうちでも、代表的な研究の一つに属するものでもある。<sup>(a)</sup> 本論文の構成は、調査方法と概念用具の説明がなされている

「序文」と、「被用者の共同決定制度の現象形態」と題する本文とから成っている。「本文」は、さらに二部に分れており、その第一部は、共同決定制度の本質と作用度を論述し、第二部は、共同決定制度の諸機関を通じての企業意志形成への影響とその国民経済全体への影響の分析にあてられている。以下順を追って紹介していく（但し、章別構成はかならずしも原文に従っていない）。

(1) Fritz Voigt und Walter Weddigen, *Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung*, Erster Band, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge, Band 24/I, Berlin 1962, 556 S.

(2) 西ドイツにおける共同決定制度成立の諸前提に関する詳しい史的分析については、『成城大学・経済研究』第二十号の『ドイツ産業共同決定史』（H・J・トイテベルク）の紹介参照。

(3) 著者フォークトは、金融・貨幣論、保険論、交通論、経済政策論について造詣の深い学者として知られている。最近、ハンブルク大学からボン大学の経済学正教授に就任せられた。なお、著者はハンブルク大学の産業・経営政策研究所（Das Institut für Industrie- und Gewerbepolitik）と貯蓄・手形・信用制度研究所（Das Institut für das Spar-, Giro- und Kreditwesen）の所長をも兼ねており、この共同決定制度の研究は、産業・経営政策研究所における共同研究の成果である。

## 一、調査方法と概念用具

西ドイツ共同決定制度の実態分析の基礎的資料をうるために、各産業分野にわたって八五三通の質問表が送付された。質問表は、三つの部分から構成されている。第一が、資本構成、従業員数、賃金、労働時間などの「企業についての一般的質問」、第二が、被用者の経営参加諸機関の内部構成、機能、影響などについての「特殊的

共同決定の理論と実際

### 共同決定の理論と実際

質問、第三が、その構成員に対する、企業の諸政策についての質問である（五一九―五三三ページ）。さらにこの質問表のほかに、共同決定法の実施されている鉱業及び製鉄製鋼業の分野では、鉄・鉄鋼企業三六、持株会社八、石炭・鉄鉱企業四四において、共同決定機関に直接参加している被用者代表、株主代表に対し、インタビューあるいは討論をおこなうなど特に綿密な調査がなされた。これに対して、経営組織法の実施されている企業の調査数は甚だ少なく、「この領域における成果は、はじめて事実を走査するという意味を持ちうるにすぎない」（二三三ページ）ほどのものである。このように、鉱業及び製鉄製鋼業の分野に調査の重点がおかれているのが、この調査の特徴をなしていると思われる。その根拠について、著者は、西ドイツの全企業を網羅することが到底物理的に不可能であるという外的な事情のほかに、被用者の共同決定が最大の作用度を有している基幹産業の分野において、「企業の経済指導に対する共同決定の意義及び被用者の共同決定の経済的に重要な要素をもっとも合目的に把握しうる」（二二二ページ）からである、と述べている。従って、以下の研究も、鉱業及び製鉄製鋼業における共同決定制度の分析に中心がおかれ、他の産業分野におけるそれは、いわば傍証として添えられているにすぎない。

次に、回収された調査表やインタビューの結果などから、共同決定の担い手たちのそれぞれのグループの行為類型が導き出される。そのための概念用具として、著者は、「行為可能領域」（virtueller Aktionssektor）なる概念を用いているが、これは、「ある人間が決定を下さねばならない状況の中で、ある行為（あるいは不作為）を『最適に』選ぶとてくるような可能な行為範囲」（二三五―三六ページ）と定義されている。つまり、人間の行為は、その人の体験範囲（Erlebnishorizont）に規定された目的体系（Zielsystem）と具体的に目指された目

標にとって可能であるような行為の範囲との関係の中でおこなわれるが、その際の目的選択との関連で最適と判断される行為を選びとりうる範囲を「行為可能領域」と呼ぶのである。この概念用具の有効性は、種々の人間の共同の決定を、類似の「行為可能領域」をもったグループ毎に分解しうるところにある。逆にいうならば、前もって確定せられた各グループの様々な行為類型の結びつきとして、共同決定を把握しうるのである。従ってこの概念用具は、次節で述べるように、現代大企業の意志形成を「種々な力の協労」として特徴づける著者にあつては、企業指導の共同決定を分析するための不可欠な用具となっているのである。

## 二、共同決定制度の本質と作用度

現代大企業の意志決定は、単一な目的に従つておこなわれるのではなく、多様な目的の選択考量の下でおこなわれることを特徴とする。著者によれば、かつての企業がそうであつたような「最高の利潤を目指すという唯一の目的からは、現代企業の多くの行為は説明されえない」（一四七ページ）。一方では株主分散化の傾向、他方では共同決定制度の導入によつて、従来企業活動の唯一の目的とみなされていた最大利潤という指導原理は、決定的な変更をうけざるを得なくなった。このような認識にたつて、理論経済学がその立論の基礎においていた「企業」概念は、現実的妥当性を失つたものとみなされる。理論経済学の「企業」概念は、「企業家」と「消費者」とを区別するための基準を提供するが、しかしそれは、共同決定のおこなわれている大企業における意志形成とそれのおこなわれていない小企業の意志形成とを区別する基準たりえない。「理論経済学は、被用者の共同決定のごとき制度の企業の意志形成への影響をとらえるための、いかなる道具もわれわれに提供しない」（二三二）

## 共同決定の理論と実際

ージ)のである。このように、理論経済学における企業概念の有効性を拒否する一方で、著者は、「共同決定制度は、企業家と被用者との、あるいは資本家と労働者との対立からは簡単に説明されない」(一七〇ページ)と主張する。その根拠は——これはしばしばかれる議論なのだが、フォークト流にいうならば——、現代大企業における株主代表たる、労務担当重役を除く取締役会構成員、監査役会の株主代表、経済委員会の企業代表のそれぞれの行為可能領域は、株主一般の利益を代表しているものではないし、また被用者側についても、労務担当重役、監査役会の被用者代表、経営協議会構成員、経済委員会の被用者代表それぞれの行為可能領域は相互に異なっており、統一的な労働者階級の利害とはかならずしも合致していない、という点にある。現代大企業における意志形成の固有なディナミクは、共同決定の担い手たちの行為可能領域の様々な結びつきからのみ把握されうるのである。なぜならば、被用者の共同決定は、かつて企業家にもみ無制限に与えられていた企業の意志形成を、被用者側の意識的又は無意識的な影響によって、彼らの行為可能領域の方向に変化せしめるものだからである。つまり、共同決定の本質は、「企業の目的体系の変更となんづくその拡大を強要する新しい『制度』」(一七〇ページ)たるところにある。

各産業分野間に見られる共同決定制度の作用度の相違は、次のごとくである。

(1) 被用者の共同決定制度が企業の意志形成にもっとも強い影響を及ぼしているのは、共同決定法にもとづいて監査役会が被用者代表、株主代表同数で構成されている鉱業及び製鉄製鋼業においてである。その中でもこの制度の成立期の事情や労務担当重役の地位の相違から、製鉄製鋼業の方が鉱業よりも共同決定の作用度は強い。

(2) 次が経営組織法の実施されている企業である。ここでは監査役会の被用者代表数が全構成員の三分の一に制

限されていることが、共同決定の作用度を決定的に規定している。さらに経営協議会では、社会的問題が中心であって、経済的問題についてはなんらの共同決定権も認められておらず、経済委員会にいたっては、聴取権のみが与えられているにすぎない。

(3) これらの共同決定法も経営組織法も該当しない小規模な家族企業では、被用者の共同決定制度はなく、従ってその影響は零である。しかし全くの零というわけではなく、共同決定制度の実施されている他の企業からの波及効果によって間接的な影響をうける。

### 三、労務担当重役

共同決定法第十三条に基づいて、鉱業及び製鉄製鋼業の企業の取締役会に、労務担当重役が、営業担当重役や技術担当重役と「同等の権利を有する構成員として」任命されている。従って労務担当重役は、企業の最高執行機関の一員である。しかし他方で、労務担当重役は、被用者代表の「監査役の半数が反対するときは、任免することができない」という規定によって、営業担当重役や技術担当重役とは異なり、取締役会の中の被用者代表でもある。このように、労務担当重役は、企業指導と被用者の立場との媒介者として、共同決定制度のもっとも重要な機関の一つである。「労務担当重役は、その職務とその立場によって二つの魂の持主である」(二二五ページ)。この分裂を克服するための努力が労務担当重役の行為可能領域を「比較的統一的タイプ」に形成していた、といわれる。しかし、これが企業意志形成に及ぼす影響は、かならずしも統一的不是ではない。現実には、他の取締役会構成員との交渉力とか個性の強弱が、企業指導に対する彼の影響度を規定している。

## 共同決定の理論と実際

以下では、企業政策の各領域について、労務担当重役の影響をまとめておこう。

△賃金政策▽ 労務担当重役は、企業の賃金政策に特別な関心をもっている。彼らの多くは、かつては労働組合員であり世界恐慌を経験してきたが、「このような体験範囲から、労務担当重役の行為可能領域の中に、かつておこなわれていたよりもより良い賃金政策という理念が形成されてきた」(二三七ページ)。かかる労務担当重役の行為可能領域の果す役割は、雇主団体の取締役会議席の三分の一を労務担当重役が占めている製鉄製鋼業部門においてもっとも大きい、といわれている。なぜならば、賃金交渉の際に労働組合は、その交渉相手たる雇主団体の中に自己の利益支持者を見出すことになるからである。これに対して、鉱業部門では、労務担当重役は雇主団体の取締役会に直接参加していないが、各企業の取締役会を介して、そこでの賃金交渉の方向にかなりの影響を及ぼしている。この結果——つまり労務担当重役が企業の賃金政策に発言力をもちうるようになった結果——労務担当重役の活躍している産業部門では、そうでないところとは異なる経済的成果をもたらしていることが認められる。しかし同時に、鉱業及び製鉄製鋼業部門での賃金政策に対する共同決定制度のこの影響は、労働力窮迫期には、「他の分野に波及し」、国民経済全体にまで及ぶ(二四九ページ)。

△雇用政策▽ 労働組合員としての前歴をもち、世界恐慌を経験してきた労務担当重役の行為可能領域の中では、この政策分野は、賃金政策と並んで重要な位置を占めている。ここでは、著者はとくに「不況期における解雇と作業場の確保の問題は、労務担当重役のもっとも困難な仕事に属する」(二五五ページ)と述べて、一九五九—六〇年の石炭危機の際に労務担当重役のとった態度に注目している。勿論、労務担当重役の解雇政策は企業によって様々ではあったが、一般的傾向としては、退職者に年金を支給するとか、同じコンツェルン内の他の企業に



転職させるなどの方策を講じる一方で、解雇を比較的長期間に分割しておこなうという政策がとられた、といわれる。つまり、労務担当重役は、企業家の立場を保持しつつ、被用者の犠牲を最小限に喰止めようと努力したわけである。そして著者は、「ともかくこの領域では共同決定制度はその実をこれまで示してきた」（二五八ページ）と結論している。

△社会政策▽ この分野での労務担当重役の行為可能領域は、企業内における被用者の非物質的及び物質的生活状態の改善のための努力によって方向づけられている。しかしここでも、労務担当重役は、賃金政策や雇用政策の場合と同様に、企業の利害を無視しておこなっているわけではなく、むしろ逆に、いわゆる社会的動機と並んで経済的目的体系（労働生産性の向上、労働力の維持・確保）が非常に大きな役割を演じている。そしてこの経済的目的体系の方向では、労務担当重役の行為可能領域は、労働力の利用を課題としている技術担当重役のそれと一致し得るので、企業内の社会政策的問題は、取締役会の中でこれまで比較的有利に議論されてきた。企業が市場での競争能力をつけるために余計な社会政策的施設の廃止を主張する労務担当重役のいる企業を別にすれば、多くの労務担当重役は、病院・養老院・スポーツ場などの民生娯楽施設を発展させてきたが、こうした具体的成果よりも、むしろ共同決定制度の固有なディナミクにとって重要なことは、「大規模な計画に際して、取締役会の最高レベルではじめから社会問題が顧慮される」ということである。著者は、「このことは、市場経済の初期における企業計画に比べれば、全く革命的である」（二七一ページ）と述べている。

△投資政策▽ 取締役会の中で労務担当重役が生産領域の投資計画について発言する場合には、次の三つの観点からなされる。(1)経営の成果の保証と向上、(2)作業場の確保、(3)労働力の軽減。しかしながら、労務担当重役に

#### 共同決定の理論と実際

は、投資の決定に際しての広い市場状況を展望しうる生活経験が欠けているので、彼らの多くは、専門的知識もち経験も豊かな他の取締役会構成員の意見に賛成するのが普通であり、また、調査によると、労務担当重役は、社会政策の分野との取引きで投資計画を承認するという現象がしばしば見られるのである。一般に「投資活動とそれに関連するあらゆる計画は、労務担当重役の目的体系の中でいかなる本質的役割も演じておらず」、「投資活動に関する企業意志形成への作用は僅かであるように思われる」(二七五ページ)。

△価格政策・集中政策▽ この分野についての労務担当重役の関心は、さきの投資政策よりもはるかに稀薄であるし、ほとんど影響力を持っていない、といつてよい。殊に全経済的な価格政策や貨幣価値の問題については、自己の管轄外の問題であるという意見さえ聞かれるほどである。集中化傾向に対しても、それが被用者の共同決定を妨げるような場合を除いて、経済的必然性とみなして批判的態度をとることもない。この点、彼らの関心は、全経済的問題には向わず、常に企業内の問題にとどまっているのが特徴的である。

最後に、著者は、労務担当重役の影響は、現実には、他の共同決定機関に対する依存度や個性の強弱などによって多様であるが、たとえその影響力がいかに弱くとも、法的に義務づけられた企業指導に対する共同責任が彼の同僚たちの諸計画に一定の変化を与えるきっかけとなるばかりでなく、その計画も、従来の企業家とは全く異った行為可能領域をもつ労務担当重役が取締役会にただ参加しているというだけで、意識的な影響をうけ、かつて一人の企業家が立案していた際とは、別な性格を持つようになった、と結んでいる(二八六ページ)。

#### 四、監査役会における被用者代表

監査役会は、業務運営を監視するために設けられた企業の最高機関であるが、執行機関たる取締役会の上部機関ではない。しかし株式会社第七十五条によって、「取締役は最長五年を任期として監査役がこれを選任する」と規定されているので、監査役会は、事実上取締役会を通じて企業の意志形成に大きな影響力を持っている。従って、被用者代表と株主代表とから構成されている監査役会は、取締役会について共同決定制度の重要な機関である。

共同決定法の実施されている企業と経営組織法の実施されている企業とにおいて、監査役会の労使代表構成比のもたらす作用度の相違については前述したので、ここでは次の二点を補足するにとどめる。第一が、共同決定法第八条に定められている、いわゆる「第十一番目の監査役」である。これは、立法者が監査役会における労使代表の対立を予想し、両者を調停する機関として設けたものであるが、実際には、労使代表の間で監査役会議長のポジションと「第十一番目の監査役」のそれとの取引きがおこなわれ、立法者が期待していたような役割を果していない。従って、「被用者側から中立的構成員の推薦されている監査役会では」、被用者代表は多数派を形成し「多くの問題で著るしく有利になる」(三二〇―ページ)といわれている。第二は、経営組織法の実施されている企業において、経営の秘密を守るという理由から、監査役会の株主代表だけの委員会が設けられることがあるが、この場合には、被用者代表は企業の重要問題の審議から閉め出されているので、その影響は全く制限されている(三二二―ページ)。

このように監査役会における被用者代表の影響度は条件によって様々であるが、たとえいかに被用者代表の立場が弱いものであっても制度として確立されている限り、皆無になることはありえない。著者はここで大変興味

のある現象を示している。つまり、取締役会は監査役会の中での決議一致を得られるような議案を提出するという現象がしばしば見受けられるというわけである。この場合には、すでにその議案の中に、被用者代表の要求についての考慮がはらわれていることを示している（三三〇ページ）。監査役会における労使代表者の間で決戦投票がおこなわれた例が大変稀であるという事実も、ここから説明されうるのであって、これは、労使代表者間に摩擦がなかったのではなく、「共同決定制度の成果」に他ならないことを強調している（三三三ページ）。

次に、監査役会における被用者代表の行為可能領域が確定される。監査役会の被用者代表は、共同決定法のおこなわれているところでは、原則として五名であり、その構成については同法第四条に明記されているが、大別するならば、企業内選出の被用者代表と企業外からの、すなわち労働組合から派遣された被用者代表から成っている。両者の行為可能領域における相違は、次の点にある。まず、企業内選出の被用者代表にあつては、企業意識がきわめて強烈であること、企業内の個別的事情によく通じていること、などがあげられる。監査役会の株主代表は、無知な株主大衆よりも、むしろ企業内部の事情に精通している被用者代表の意見を尊重するし、被用者代表が同席しているということだけで彼らに対する信頼感をもつようになった、と著者は報じている（三四〇ページ）。これに対して、企業外からの被用者代表は、企業内選出の被用者代表よりもはるかに経済全体を見わたす能力を身につけている。労働組合は被用者代表の指名については特別な配慮をおこなっており、訓練をうけたすぐれた人物を監査役会に送り込むので、このような人物は企業の意志形成に大きな影響を与えるのが常である、といわれる（三四四―五ページ）。

監査役会における被用者代表の行為可能領域は、労務担当重役ほどには企業家的立場に拘束されぬが、しかし

企業政策の各分野についての被用者代表の反応をみると、労務担当重役のそれとかなり類似しているので、ここでは重複を避けるため、とくに注目すべき社会政策の分野のみを示しておきたい。

監査役会の被用者代表が社会政策の分野での経営内の個別的問題について影響を与える方途は、上述の一般的影響可能性のほかに、次の二つの途がある。第一が、監査役会の被用者代表の幾人かが経営協議会の構成員になっている場合、第二が、監査役会の予備会議ともいうべき部門会議で被用者代表と労務担当重役との接触がおこなわれる場合である。後者の場合について——著者は経営社会政策への被用者代表の「間接的参加」と呼んでいる——、被用者の行為可能領域と労務担当重役のそれとの間に微妙な差異が見出せるのであり、従って、被用者代表の労務担当重役を介しての企業意志形成への作用度は、部門会議の頻度、両者間の協力の仕方などに依存している（三六九ページ）。さらにこの分野で特徴的なことは、企業内選出の被用者代者と企業外からの被用者代表との間の対立が見られることである。前者が企業内の就業状態の改良に腐心し、後者が労働組合のテーゼを掲げるところに両者の対立の原因があるとされるのだが、この点に関して、「労働組合が企業の共同決定において法律によって彼らに与えられているチャンスを完全に利用していない」（三七二ページ）ところに問題があると著者が述べているのは、共同決定制度と労働組合との関係について興味ぶかい問題を示していると思われる。

最後に、共同決定制度の一機関としての監査役会が、この制度の独自のダイナミクの中で果している役割について、著者のいうところをまとめると次の如くである。資本主義の初期においては、監査役会は株主の眞の利益代表として取締役の任免にあたったが、産業化の発展とともに、株主分散化の傾向が生まれ、また共同決定制度が実施されるにいたって、株主と監査役会との関係は、かつての如く一義的ではなくなり、新たな変化を

## 共同決定の理論と実際

もたらした。つまり、監査役会は、その中で被用者代表との協力がおこなわれている限り、外部からの株主たちの影響を回避しつつ、諸グループの利害調停の機能を果たすことによって、執行機関たる取締役会の独立性を促し、その地位を強化していく傾向にある（三八七―三九三ページ）。

## 五、経営協議会、経済委員会

経営組織法に基づいて、「常時少くとも五人の選挙権を有する常用被用者を使用し、且つそのうち三人が被選挙権を有しているすべての経営」（第八条）に経営協議会が設置されるが、これは経営に法的に保証された秩序を与えることを目的としている。調査によると、実際にはこの規定に該当するすべての経営に経営協議会が設けられていない。殊に経営協議会の設けられていないところは、小企業に多く、経営規模が大きくなるにつれて、比較的制度化されたものができている。しかしながら、大企業になると、殊にコンツェルンの形成されているところでは、却ってその作用度は減退する。経営が分散化するにつれて、企業指導に対する経営協議会の潜在的影響は失われるからである。従って、経営協議会がもっとも実質的な成果をあげているのは、中規模企業である、といわれる（四一〇―一ページ）。

経営協議会の共同決定権は、経営組織法第五十六条、第六十条に掲げられた項目によって、経営内の社会的・人事的問題に制限されている。その際、共同決定権を行使しうる方法は、経営協議会と雇主との経営協定の締結にあるため、共同決定権の拡大は経営協定を通じて可能ではあるが、しかし経済的問題への拡大は一切認められておらず、また、雇主側による経営協議会の選挙妨害とか社会給付の引下げなどの圧迫手段をうけて、経営協議

会の活動は著るしく妨げられている（四〇九ページ）。これに対して、経営協議会員の任期を延長することによって、逆に経営協議会の地位を強化しようと努めている「賢い」企業家もいる。このような企業家の意図は、経営協議会員の任期が短かければ、それだけ彼らは従業員の利害に拘束され不人気な政策に反対することになるのをおそれているからだ、といわれる（四三八ページ）。いづれにせよ、後者の場合は、経営協議会の企業意志形成に対する影響は相対的に強まる。経営協議会は、このように経営協定を通じて直接的に影響を及ぼす場合のほか、労務担当重役を介して間接的影響を与えることもある。著者によれば、経営段階で形成される経営協議会は、労務担当重役よりも従業員に対する事実上の影響力を持つているため、「労務担当重役は、経営協議会に対してそれほど独立的ではない」（四三三ページ）。従って、この点では、経営協議会の企業指導に対する作用度は、取締役会の中での労務担当重役の地位に依存しているのである。

経済委員会は、「経営協議会と企業者との間の信頼にみちた協働を促進し、且つ経済的事務に関する相互の通報を確保するために、常時百人を超える常用被用者を有するすべての企業内に」構成される（経営組織法第六十七条）。経済委員会には、企業意志形成の最少の権利さえ認められておらず、共同決定の「組織」とはいえないが、しかし、被用者全体に企業の経済的状況を認識させる機関として、これは、「共同決定制度の構成要素」（四四八ページ）である。経済委員会の活動は、一般に企業者側からも被用者側からも等閑視されているのが現状であり、殊に労働組合の経済委員会に対する無関心は、経済委員会構成員を法的に拘束している「企業の競争能力に関係する可能性のある問題についての黙秘」義務の規定に起因している。

## 六、国民経済的影響

被用者の共同決定の諸機関が企業の意志形成に及ぼす影響は、以上の如くである。とすれば、かかる共同決定制度が西ドイツ国民経済全体に及ぼす影響を与えているか、という問題が帰結として解明されねばならない。著者がこの問題を議論するにあたって、まず注目を喚起している点は、被用者のもっとも高度な経営参加を保障している共同決定法が鉱業及び製鉄製鋼業において実施されてきたことである。なぜならば、この産業分野こそ、西ドイツ最大の投資額を示し、且つ国民経済の全循環に強い影響力を持っているからである。

共同決定制度の国民経済的影響は、企業内における取締役会及び監査役会の意志形成が根本的に変化したことから説明される。最大利潤・最小費用を唯一の目的とする企業活動は、共同決定制度の影響下で次第にその目的体系を拡大し、この過程で賃金及び社会給付における発展の固有なディナミクが形成されていった。第二次大戦以後の労働力不足という状況の下では、この領域での支出増加は比較的容易におこなわれたし、またこれは、共同決定の作用度が僅かな他の産業部門での賃金・社会給付の増加を誘発していった。かかる賃金・社会給付への支出増加は、価格上昇としてはねかえり、需要弾力性が価格に関して硬直である場合には、これが再び「賃金要求に対する新しい出発点」（四六八ページ）となる一方で、労働組合勢力の増加、雇主側の交渉力の弱さなどの経済外的条件と結びつく際には、賃金はより早く且つより容易に上昇するが、「被用者の共同決定は賃金のこの傾向をさらに強化してきた」（四六九ページ）のである。しかしながら他面では、生産要素たる労働への支出増加は、共同決定制度の作用度に応じて鉱業及び製鉄製鋼業部門とそれ以外の産業部門との間に一定の賃金格



差を生み、さらにこれは、オートメーション化・合理化の促進を介して、国民経済の企業構造内部に注目すべき格差効果を誘発していくのである。つまり、弱小企業はこの発展の中で排除あるいは吸収され、集中化過程が進行するのである。かくて著者は、「共同決定は集中化過程の強化に直接的作用を有している」(五一二ページ)と述べている。

労働問題に関しては、第二次大戦後ドイツでストライキ数が急激な減少をみたのには、被用者の共同決定制度がとくに大きな役割を果たしてきた、とみなされている。この制度が、生産の中断と人間関係の悪化によつて労働の質を低下せしめるストライキ数の減少に貢献したことは、国民経済の発展の展望から判断するならば、「積極的に評価されねばならぬ」(四七四ページ)というわけである。しかし、このような共同決定制度の成果も、実のところ労働力不足と好況という特定の経済的状况の下で可能であった。では、資本主義の世界的規模での不況期においても、この共同決定制度は同様な成果を示しうるであろうか。これは今日の時点では見透し難いところであり、共同決定制度は「恒常的な高度の経済成長を特徴としないような時代に、その究極的な検証がなされねばならぬ」(五一八ページ)として、われわれにとつてもっとも重要な問題と思われる不況期における共同決定制度の作用については、今後の課題として残されたままに本論文は終っている。

x

x

x

以上が本書の概要である。最後に若干の感想を加えておきたい。(一)、本書で使用されているフォークトの企業概念は、充分注目されてよいと思われる。フォークトは、共同決定制度の実態分析を通じて現代大企業における

## 共同決定の理論と実際

企業意志が多様な目的体系の上に形成されていることに着目し、最大利潤・最小費用という唯一の活動目的を基準として構築されてきた理論経済学の企業概念がもはや有効性をもたず、「行為可能領域」という独自の概念用具を用いて新しい企業概念を形成しようとしているが、経済学における企業概念の重要性から考えと、これは経済学の根本的問題にふれる問題であり、理論的な検討によってさらに深められる必要がある。㉒、一九五九—六〇年の石炭不況期における労務担当重役の解雇政策は、共同決定制度の本質を示すものとして興味ぶかいものがある。本書ではかならずしも充分な研究がなされていないこの不況期における共同決定制度の作用こそ、徹底的に分析してみる必要があるのではあるまいか。労務担当重役の解雇政策を通じて、かかる不況期における階級闘争を隠蔽しつつ、被用者の解雇を合理化していくという共同決定制度に固有な機能が、本書のわずかな分析においても、充分うかがい知ることが出来るからである。㉓、本書によると、共同決定制度が企業の集中化傾向を促進する方向に作用するということが、国民経済的影響の一つの結論であったわけであるが、このこととDGBがその発足以来固持しつづけてきた反独占闘争としての被用者の共同決定の強化という方針とはいかに関連するだろうか。DGBは一種のジレンマにおちいらざるを得ないように思われるのだが、これに対してDGBがどのような対応を示していくかという問題も、今後に残された問題であろう。㉔、最後に、わが国でも少なからぬ注目をあつめている西ドイツの共同決定制度の実施過程について本書の教えるところは甚だ多いが、殊に留意すべきは、この制度が労務担当重役や監査役会における企業内選出の被用者代表などの、いはば共同決定制度の担い手の中心的メンバーの中に企業意識をうえつけている、という事実である。共同決定制度のかかる帰結から察するに、この制度は、DGBの如き産業別労働組合に対しては組織縦断化という作用をもつものではあるまい

か。さらにこの制度は、戦後西ドイツ労働組合運動の右傾化に支えられて発展してきた一方で、逆にこの傾向をますます強める方向に作用しているのではあるまいか。共同決定制度と労働運動との関連についてのかかる疑問に関しては、本書の枠外に属しており、また問題の性質からしてもここから一義的な結論を引出すことは不可能であろうが、ともあれ、本書が第二次大戦後における労働運動の新しい問題を数多く提示している点、本書は、西ドイツ労働運動の今後の発展方向を見定める上にも貴重な文献となりうるであろう。

(一九六五・二)