

フリッツ・フォークト

『ドイツ連邦共和国における

被用者共同決定』(1)

山 田 高 生 訳

- 一、共同決定をめぐる議論の現状
- 二、歴史的發展……………(以上、本号)
- 三、企業家的意思形成への影響
- 四、国民経済的效果
- 五、社会的効果

一、共同決定をめぐる議論の現状

一九四九年のドイツ労働組合総同盟設立大会の綱領において、被用者の経営内共同決定と超経営的共同決定が

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

要求された。⁽¹⁾一九六三年に労働組合は新しい基本綱領によってその活動の究極目標を定式化した⁽¹⁾が、そのなかで被用者の共同決定は中心的な役割を占めている。基本綱領はつぎのごとく謳っている。「被用者の同権的共同決定は、経済、社会および人事にかんするあらゆる決定のさいに保証されねばならない。それは、私企業と公企業において行なわれねばならない。……超経営的共同決定は、被用者代表と企業代表から同権的に構成される機関において実現されなければならない。」⁽²⁾それに続く数年のうちに共同決定の法的拡大への要求は、ドイツ労働組合総同盟のすべての行動綱領のなかに採用された。労働組合内部の激しい討議の後、一九六八年春にドイツ労働組合総同盟は、高度な共同決定 (die qualifizierte Mitbestimmung) の拡大にたいする要求をまとめた。⁽³⁾それはモントアン共同決定法のモデルにしたがって、合資会社の法形態で経営されているすべての大企業にたいし高度な共同決定を要求している。

その時以来再び共同決定をめぐる議論が与論のあいだで盛んになったが、それはとりわけ、重要な政治的および社会的グループによる法案、モデル、提案、推薦、覚え書の提出という形で行なわれた。一九七三年一月十八日の政府声明のなかでウィリー・ブランド首相は、この問題について「われわれは、被用者の共同決定という意味での企業権を今会期中に前進させるであろう。……そのさいわれわれは、被用者と株主の同権と対等の原則から出発する⁽⁴⁾」と表明したが、とくにこの政府声明が発表されたのちの数ヶ月に、共同決定をめぐる論議はとりわけ種々な監査役会モデルについての論争に集中した。

一九七四年二月二〇日に連邦政府は、ドイツ社会民主党と自由民主党の連立与党のあいだの集中審議ののち、被用者共同決定についての法律 (共同決定法) の草案を決議した。⁽⁵⁾この法案によれば、モンタン産業以外でも、

企業レベルでの被用者の同権的および対等の共同決定が大企業のなかに導入される。さらに企業の監査役会は、今後は同数の株主と被用者の代表によって構成される。監査役会の大きさは、企業に就労している被用者の数に応じており、被用者二、〇〇〇人以上一〇、〇〇〇人までの企業では、監査役会は十二名のメンバーから構成される。被用者一〇、〇〇〇人から二〇、〇〇〇人の企業では、監査役会は十六名のメンバーであり、被用者二〇、〇〇〇人以上の企業では二〇人のメンバーである。

監査役会の構成は、十二名の監査役会のはあいにはつぎのようになる。株主側は六名のメンバーを送る。被用者側も同数であるが、そのさい被用者のグループは、企業所属の被用者四名（労働者、職員および管理職（！）は企業におけるその人数に応じて選出されるが、しかし少くとも労働者、職員および管理職がそれぞれ一名含まれる）と企業のなかで代表される労働組合の代表二名から構成される。

そのほかに法案は、取締役会の中の一人が主として人事・社会的事案について権限をもたねばならないことを規定している。この取締役会メンバーは、取締役会その他のメンバーと同じ権利と義務を有する。

一九五一年のモンタン共同決定法と一九五六年の共同決定補充法（以下を見よ）にしたがったモンタン領域の共同決定は、そのまま存続される。同様に小さな企業にたいしても一九五二年の経営組織法（以下を見よ）にしたがった三分の一の共同決定が引きつづいて適用される。

被用者共同決定についての政府法案は、労働組合と雇主によって同じように拒否された。それは、一九七四年秋に西ドイツ連邦議会の社会労働委員会で行なわれたこの法案の公聴会をきっかけにして、両グループの供述人と専門家の態度から明らかになった。

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

ドイツ労働組合総同盟の議長ハインツ・O・フェッターは、たしかにこの法案の提出を歴史的に意義ある出来事として特徴づけはしたが、しかしドイツ労働組合総同盟の見方からすると、管理職はその特別な立場のために雇主の側に数えられるから、この法案は「真の」共同決定をもたらすものではない、それゆえドイツ労働組合総同盟はこの法案に賛成できないと述べた。⁽⁶⁾ドイツ労働組合総同盟は、今後もモンタン・モデルのみが一般的共同決定法の基礎であるという立場をとっている。

雇主側の供述人であるドイツ雇主団体全国連盟の会長ハンス・マルチン・シュレイヤー博士と全ドイツ産業会の会長ハンス・ギュンター・ゾール博士は、一致してつぎのような意見を述べた。すなわち、労使の同権によって両者の合意を強制することは非現実的であるから、この法案はとりわけ経済に有害な作用を及ぼし、ドイツ経済を機能麻痺に導く、と。彼らは、モンタン領域における積極的な経験にもとづいて共同決定にたいし前向きに対応することを強調したが、しかしそのようなモンタン共同決定の積極的な評価にもかかわらず、監査役会における株主代表の優位を要求した。彼らの意見によれば、政府法案のなかで規定された同権性は、経営組織法に規定された共同決定権と結びつきながら労働組合の優勢へ導く。それはとりわけ、協約のオートノミーを危険にさらし、究極的には国家は労働組合のいいなりになってしまうのである。⁽⁷⁾

被用者共同決定にかんする今回の政府法案が幅広い拒否に出会ったため、これは連立政府の内部で全面的に再検討され、手直しされなければならない。しかしどの点で変更が可能であるかは明らかでない。それは連立与党間の交渉と両者の利害によって決まるであろう。

共同決定の拡大をめぐる目下の対立は、国民の広範な部分によって大きな注目が寄せられるだろう。共同決定

の作用、成果および限界について、与論は、われわれのとりよせたい西ドイツにならってほぼ一五年前に行なわれたような形を、こゝに知ることが出来る。

- (1) Die wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf dem Gründungskongreß von 1949, in Hans Böckler, Die Aufgaben der deutschen Gewerkschaften in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, Düsseldorf 1949, S. 32.
- (2) Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1963, S. 9.
- (3) Deutscher Gewerkschaftsbund, Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen (Mitbestimmungsgesetz) von 1968.
- (4) Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969, Bundeskanzler W. Brandt, in: Aktuelle Dokumente Regierungserklärungen 1949—1973, Hrsg. Ingo von Münch, Berlin, New York 1973, S. 285f.
- (5) Bundestagsdrucksache Nr. 7/2172.
- (6) Vgl. Protokoll der 51. öffentlichen Informationssitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 16. Oktober 1974, S. 1—3.
- (7) Vgl. Ebenda, S. 3—6.

二、歴史的発展

産業化の初期において非常に由々しい結果をひきおこした怠慢のひとつは、あるグループに、国民経済に協力する権利から閉め出されているという感情をいだかせたことであった。その結果好ましからざる社会的諸条件の

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

もとで、例の学説が反響を見出すことになったわけである。その学説は、階級闘争を歴史法則として示し、そして被抑圧階級にたいし、「不可避的で合法的な」発展にしたがって「収奪者が収奪された」後に、生産手段についての支配と無階級社会において発展についての無制限な支配が彼らの掌中にころがり込むことを約束したのであった。この種の闘争目標にあっては、国民経済のなかでの企業指導にたいする被用者の「共同決定」の理念はまったく存在の余地がない。そのような理念によって生気をふきこまれた政治的諸勢力にとつては、もっぱら資本主義の矛盾を激化し、産業化の過程のなかで固有な法則として現われる集中化傾向を革命的な危機においてやることだけが関心事である。このような革命的理念の担い手たちにとつては、すべての生産手段の国有化または社会化という究極目標をできるだけ早く戦いとするという要求にくらべて、被用者の共同決定は発展を遅らせ、階級闘争のなかで情勢を隠蔽することを意味したのである。単なる被用者の「共同決定」への要求は、この陣営のなかからは育たなかったのである。

(a) まず広範な産業国有化を行なった国々における、とりわけソビエト占領地区における体験の反作用として、一九四五年以後の西ドイツの企業における被用者共同決定の理念は、独自の生命力を獲得することができた。⁽⁹⁾

被用者共同決定が歴史のなかで有効な働きをするようになるには、非常に様々な要素が同時に生起した。われわれは、その相互作用を叙述しなければならない。さもなくば、ドイツ商法および会社法のなかでの共同決定の固有な歴史的形態について理解することはできないだろうし、また、労働組合の大会でくりかえされるファンファールの吹奏を無視するとしても、大変不完全な立法でしかも現行の法体系のなかに共同決定制度が不十分にし

かはめこまれていないにもかかわらず、何故に被用者共同決定の作用がまったく雑音なしに——与論を閉め出し
てとりたいところなのだが——広く及ぶかをほとんど把握することができないからである。⁽¹⁰⁾

西ドイツにおける被用者共同決定の作用は、少くとも経済的に発展している若干の領域ではいたるところです
すんでいる。

そのような作用は、——これがおそらく発展のうちでもっとも興味ある点だが——共同決定の機関ととりわけ
資本によって規定される「企業」指導者とのあいだの厳しい闘争の結果というよりも協力の結果なのである。す
なわちそれは、法規によってつくられた新しい法秩序——経営および企業制度の部分的領域の内部では、たとえ
矛盾にみちた不完全なものであろうと——への適応の結果である。このばあいわれわれにとつて興味があること
は、いかにして共同決定が若干の領域において、立法者が意図したよりも二、三の部門の大企業の意思形成に著
るしく大きな影響をつくり出すことができたか、これにたいし他の多くの領域では、共同決定の成果と影響は何
故立法者が——そこで活動する諸勢力の妥協によって——達成しようとしたところのものよりもはるかに後退
したのであろうか、という問題である。いろいろなところで共同決定の多くの機関は、せいぜい内容のない飾り
ものとなって、役に立たないというところにまできている。

(b) しかしわれわれは、まず二、三の他の国々について一べつすることにしよう。人民民主主義の国々におけ
る労働者自治の要求は——たとえ中央集権的計画と官僚制の優勢にたいする反作用としてであらうと——基本的
には西ドイツの被用者共同決定と同じ根から出たものであるが、これが東のブロックでは、とりわけハンガリー、
ポーランドおよびチェコスロバキアでは、革命的反抗の出発点になった。⁽¹¹⁾この運動のはじまりは、ユーゴスラビ

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

アによつてとられた労働者自治の道であったが、これは計画経済的要素を市場経済的要素と結びつけた興味ある試みであった。⁽¹²⁾労働者集団による国営経済企業と上部機関である経済連合体との管理について定めた基本法にしたがって、労働者集団が、選出された労働者協議会と管理委員会を通じてより高いレベルの社会的単位が所有する企業を管理する。三年もしくは二年で選出される労働者協議会は、企業の定款を発令し、企業の指導と経済計画の実現について決定を行なう。つまり労働者協議会は、企業の基本計画と決算を承認し、企業が市場の諸条件に応じて決めることができる価格の決定にたいしても原則的に責任をもつ。労働者協議会によつて選出された集団的な実施機関としての管理委員会は、重要な經常業務についてすべて決定し、そして労働者協議会の決定を遂行する。企業の(選出された)支配人は、一面では企業における社会的共同体の機関であるとともに、他面では法律の実施と国の地域計画の実施について国にたいし責任をもつ代表でもある。⁽¹³⁾

スペインは、政権の安定のためとちらちら燃えだしたストライキの結果、最近(一九六二年に)共同決定の権利を限定的に承認して事態を回避した。⁽¹⁴⁾

他方では、被用者の共同決定についてまったく反響のない国々も存在する。⁽¹⁵⁾アメリカ合衆国の労働組合は共同決定制度を鋭く拒否している。

ドイツの労働組合内部でも、第二次大戦後のその成立以来被用者共同決定の制度とそれがこれまで達成してきた成果について熱狂的な賛成だけしかなかったというわけではない。⁽¹⁶⁾共同決定についてのものも鋭い批判家は、企業家のあいだからではなく労働組合のすぐれたほんものの書記のあいだから現われた。彼らが正當にも指摘した点は、共同決定は同時に責任の引受けを意味しているから、闘争団体としての労働組合の力を決定的に弱

めるといふことであつた。

(c) われわれはつきに、西ドイツにおいて特徴的となつた共同決定の二つの分裂した形態がいかに成立したかを述べよう。それは一九五一年と一九五六年の共同決定法にもとづいて行なわれているもっとも重要な経済の二部門における高度な共同決定といろいろな階段にわたつて作用の程度の異なる（一九五二年十月十一日と一九七二年一月十九日の経営組織法（Betriebsverfassungsgesetz）のなかで規定された）単純な共同決定である。

このような歴史的考察を行なうなら、われわれは西ドイツにおける被用者共同決定にまつわるチャンスと不十分さを明瞭に認識することができる⁽¹⁷⁾。

ワイマール共和国憲法によつて承認された経営と企業における労働者の権利の拡大と一九四五年以後のドイツ州の憲法のなかで、共同決定権が被用者に帰属さるべきことが確定された。支配的な巨大産業を有する重要な二経済部門における広範な共同決定の実施にとつて、第二次大戦の終了時に、つまりドイツ帝国の崩壊後に行なわれた西側の占領軍による干渉がとりわけ重要となつた。それは、西ドイツの鉄・鉄鋼生産産業のコンツェルンの接取措置と解体によつて主として経済的権力地位の崩壊を指すと同時に、社会政策的思考とも結びついていた。コンツェルンの解体によつて新たに設立されたいわゆる統一会社では、被用者側と企業家側それぞれ五名の代表と信託管理部の一名の代表からなる監査役会が同権的に形成された。これは、労働組合の強い要望と、北ドイツ鉄・鉄鋼監督局の委託で活動するドイツ信託管理部と——当時、労働者層の政治的態度が不安定であつたために——この経済部門の指導的な旧取締役会のメンバーの同意のもとで行なわれた。このほかに被用者の共同決定のもうひとつの機関として、取締役会のなかに同権的メンバーとして労務担当取締役が派遣された。

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

被用者の共同決定権は今日西ドイツではいろいろな法律のなかにわかれて存在しており、現行の商法のなかに不適切にはめこまれていること、鉄・鉄鋼生産産業と石炭・鉄鉱石鉱山業において共同決定権がもっとも広範に達成されているのたいし、他の経済部門では著るしくわずかしかなわれておらず、(経済的単位である企業にではなく)原則的に地域的および技術的単位としての経営に結びついているにすぎないこと、そして経営規模が小さくなるにつれて共同決定の作用が著るしく低くなること、これらのことは、西ドイツの共同決定の形成時における政治的情勢の結果なのである。立法者は、最初の発端を与えただけで、長年にわたって被用者共同決定の範囲と形成について究極的な統一的決定をあえて行なわなかった。一九四六年四月十日に、連合軍の統制委員会⁽¹⁸⁾は経営協議会法を発令した。これは種々の点で一九二〇年二月四日の経営協議会法を継承している。たしかにドイツ連邦共和国の建国にさいして、最初の政府声明のなかで、とりわけ被用者に共同決定権を認める経営組織法を新たに制定する旨の見通しがのべられはした。だが、共同決定法の範囲がはつきりと定められたわけではなかった。これについて新政府を担った人たちはなんの決定もあえてくたさず、労働組合と雇主の上部組織が一致するであろうという希望的観測を懐いていたのである。まずハッテンハイム会談(一九五〇年一月九日と十三日と一九五〇年三月三〇日と三十一日)において、すべての経営部門にたいし統一的経営組織の導入が目指されたが、両者は部分的な一致しか見出すことができなかった。経済的要件についての共同決定の範囲は議論にさえならなかった。一九五〇年五月には、キリスト教民主同盟⁽¹⁹⁾、ドイツ労働組合総同盟、ドイツ社会民主党⁽²⁰⁾、および労働省によってそれぞれ共同決定と経営組織についての種々な法案が提出された。

労働組合は、占領政策の終了とともにそれまでに——少くともとくに重要な経済部門、とりわけ鉄・鉄鋼生産

産業において——獲得した広範な共同決定権が失われることを恐れたため、製鉄業と鉱山業ではストライキをもつて威嚇した。二回のスト権確立投票でそれぞれ九〇パーセント以上がストライキに賛成した。⁽²¹⁾そのため連邦議会は、大急ぎで短期間の審議の後に一九五一年五月二十一日に「石炭鉱山業および鉄・鉄鋼生産産業の企業の監査役会と取締役会における被用者の共同決定にかんする法律」(BGBI. I, S. 347)を制定した。この法技術的に不完全ないわゆる共同決定法によって、広範囲な(いわゆる高度な)共同決定が、一九四七年以来鉄・鉄鋼生産産業に存在していたのと本質的に同じ形でそのまま受け継がれ、さらに石炭・鉄鉱石鉱山業にも導入されたのである。

それ以来、以上の二つの経済部門の企業において、共同決定のもつとも重要な機関として労務担当取締役が同権的な取締役会のメンバーとなった。彼は、例外なしにはっきりした労働組合員であり、しばしば書記のばあいさえある、そして取締役会のメンバーとしてのその地位にもかかわらず、労働組合への所属を固持している。したがって彼は、企業の取締役会における労働組合理念の担い手である。監査役会は、株主と被用者の代表で同権的に構成される。そのほかに——十一人の監査役会という通常のばあいに——いわゆる「もう一人のメンバー」がいる。この十一番目の監査役は、一定の人格的および経済的独立性をもたねばならない。立法者は、労使双方のグループが対立したばあい監査役会の機能を失わないために、複雑な選挙手続のもとで、中立的な人物によってこの機関を補わねばならないと考えたのである。この人物は労使双方から信任された者であり、その他の監査役会メンバーの提案で会社の選挙機関によって選出される。もし階級闘争が再びより活発になり有害なものになるとときには、この条項は経済の働きに重要な保証を与えることができるだろう。しかし、このいわゆる中立的な

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

人物の選出をめぐってまったく別なことが生じている、つまりそれは、労働組合と雇主とのあいだの取引きの対象になっているのである。グループのどちらか一方が、半数で選出される人物を「とる」ばあい、他のグループは、これとひきかえに自分たちの代表のために監査役会の議長の方をとる。

一九五一年の共同決定法は、二つの経済部門だけに適用される特別な法律にとどまっている。これらの経済部門こそ、ドイツや他の市場経済の国々ではっきり現われた集中化傾向の結果、強力な経済的権力地位がぎざぎざしてきた部門であった。

労働組合の闘争行動という威嚇によって、この二つの経済部門にたいし特別法が大急ぎで可決されたこと、および被用者のとくにすすんだ共同決定という譲歩がそのなかで行なわれたことの結果として、当時進行していた経営組織法の審議のさいに労働組合の要求貫徹能力は弱められた。これは、議会の政治的意思形成においてしばしば観察される成り行きである。

一九五二年十月十一日に発令された経営組織法 (BGBI. 1, S. 681) は、労働組合の考えよりも雇主の考えにむしろ近い。しかしそれにもかかわらず、労働組合は、これにたいしいたずらに予告的対抗措置をとるようなことはしなかった。経営組織法のみに服している合資会社の監査役会では、被用者代表は三分の一の代表権しか与えられていない。したがってここでの被用者代表は、高度の共同決定の領域におけるのとは異って少数である。取締役会における共同決定機関としての労務担当取締役の選挙は、規定されていないし、また認められてもいない。経営レベルに経営協議会が形成され、それには種々な共同決定権、協議権、拒否権、聴取権、報告権および発議権が与えられている。⁽²²⁾ そのほかの共同決定機関として、通常一〇〇人以上の従業員を有する(経営ではなく)

企業に、經濟委員會⁽²³⁾が設置される。しかしそれには、聴取権と報告権しか認められていない。

公共部門における被用者の共同決定権は——一部は経営組織法に依拠しつつ、一部はこの領域の特殊な条件を考慮しながら——一九五五年八月五日の職員代表法 (Personalvertretungsgesetz) (BGBl. I, S. 477) によって規制された。

立法者の当初の期待に反してモンタン産業において再び大コンツェルンが形成されたとき、一九五六年八月七日に、持株会社改正法 (Holding-Novelle) という正しい呼び方で呼ばれていない共同決定補充法⁽²⁴⁾が発令された。

これは、本質的には著るしく弱められてはいるが——一九五一年の共同決定法の規定を鉄・鉄鋼生産産業と石炭・鉄鉱石鉱山業の支配的企業に拡大したものである。だが、法律のなかに表現されている「支配的企業 (herrschendes Unternehmen)」という概念のもとで、モンタン産業の事業所が所属しているコンツェルンの最上部機関は再編成と合併によって一定の範囲内で高度の共同決定を回避することができるのである。

一九七二年一月十九日に、新経営組織法が発効した。この法律によって被用者、経営協議会および労働組合の経営内における共同決定と協力関係は強化され拡大された。新経営組織法では、三分の一の共同決定についての規定を除いて一九五二年の経営組織法が手直しされたが、企業レベルでの共同決定についてはなにも変らなかつた。一九七四年四月一日には、公務員にたいし新職員代表法が施行された。

一九五一年以後の共同決定制度の発展のなかで立法者や企業家および労働組合が期待したり、あるいは恐れたりしたことは著るしく異つた事態が数多く発生した。立法者のうち多数派の人たちが考えていたよりも、多くの領域で共同決定の重要度ははるかに高くなつたし(たとえば、賃金や社会給付の上昇にたいする影響の点で)、他の

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

多くの領域でははるかに低くなった(たとえば、個々の経済部門における集中化傾向のために)。法律によって保証された多くの権利は(とりわけ小企業では)不十分にしか利用されなかったし、そのほかの権利は(たとえば、権力的地位の上昇とか株式法第八四条にもとづく新しい従属関係の形成の結果)事実上破られた。とりわけ大企業の意思形成は、共同決定の影響下にある経済の若干の領域では著るしく変化した。この点は一般にはあまりよく知られていなかったところである。

われわれは、意思形成におけるこの変化をより詳しく叙述する前に、共同決定の重点がどこにあるかをもっと正確に明らかにしておかねばならない。上述のごとく、共同決定制度の作用にはその程度に応じて大きな段階がある。しかもそれは、法律に応じて、経済部門に応じて、企業形態に応じて、企業規模に応じて、そしてこの領域で活動する機関と人物に応じて様々である。

代表者の法的権限から予想されるように、共同決定は、鉄・鉄鋼生産産業と石炭・鉄鉱石鉱山業の領域においてもっとも強力な影響力をもっている。そのもっとも重要な中味は、同権的取締役会メンバーとしての労務担当取締役と監査役会における被用者と株主の代表の同権性である。これによって従業員利益は、企業の意思形成にとってもっとも重要な機関において直接代表され、そして一定の範囲内でその利益が貫徹される。被用者の利益とみられることがら、理論的に興味のある独特な「瀘過」の過程を通じて変化することは別のところで研究されねばならない。

そのばあい鉄・鉄鋼生産産業における共同決定の作用度は、種々の理由から鉱山業におけるよりも例外なく大きいという事実が興味がある。鉄・鉄鋼の領域では、崩壊のさいに不安定で混沌とした状態のなから生れた被

用者側代表と企業家側代表とのあいだの広範な協力態勢の結果としていわゆる高度な共同決定の形態がすでに一九四七年以来事実上存在していた。ところが鉱山業では、ドイツ連邦共和国が設立され支配的政党の比較的安定した態勢ができあがり、事態がすでに広範に整備されたのちに、しかも労使の対立が——部分的には共同決定法の発令前の両者の対決とその経過によって——硬化したとき、一九五一年の共同決定法によってはじめて高度な共同決定法が導入された。そのうえ鉱山業は以前からより強く伝統に結びついており、新しい人たちが鉱山監督と企業家の指導力の影響が及ぶところで地盤を得ることはかなり困難である。しかも「鉱山業では」企業の指導部門にたいする社長の地位は、鉄・鉄鋼業の取締役会と監査役会にたいする経営支配人の地位に比べると独立しているのである。

経営組織法だけに服している経済部門では、共同決定の作用度は著るしく低い。そのうちでも、——一定数以上の従業員がおり——監査役会の議席の三分の一が被用者に属する合資会社では共同決定の作用度はもつとも大きい、まれにはその権利が被用者によって利用されなければあいもある。だが通常、共同決定の影響は企業規模が小さくなるとともに減ずる、そして小さな私企業ではしばしばほとんど無価値に近づくのである。

(8) 産業化の世界的過程のなかでマルクス主義はどのような地域と文化集団に反響を見出したか、またどのような地域と文化集団でマルクス主義が政治的理念として点火しなかつたかを考察することは非常に興味があることである。被用者が企業家および企業にたいし解決できないほどの利害対立を感じるものが多ければ多いほど、彼らの積極的な代表者のところで階級意識と資本主義的企業に反対する政治的諸勢力が成長した。これに反して積極的な人物が、指導的地位にいたさい十分な力量を達成するチャンスを下位の職務のなかに見出せば見出すほど、階級闘争

『ソ連共産党共和国における被用者共同決定』①

の反響は一層少ない。

- (9) ハンズ・ユング・テウテベルグの『Hans Jürgen Teuteberg : Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhundert, Tübingen 1961. など』。トナタリがソ連労働組合総同盟第十三回全国大会(ソ連共産党一九二八年九月三〜五日)で発表された共同決定の「今日とは著しく異なった体系的な共同決定」(Protokoll, S. 178)の発表からなる反響を断絶せよ。Vgl. Erich Potthoff : Der Kampf um die Montanmitbestimmung, Köln-Deutz 1957.

- (10) ハンズ・ユング・テウテベルグの『Hans Jürgen Teuteberg : Der beklagte Sieg, Gespräche über die Mitbestimmung, Villingen (Schwarzwald) 1959.—Otto Stolz : Die Gewerkschaften in der Sachgasse, Ein kritisches Portrait, München 1959.

- (11) André Babeau : Les conseils ouvriers en Pologne, Paris 1960.—Edward Lipinski : Zarzadzanie Gospordarka Narodowa w rekach rad rolniczych, Tydzień, nr. 1/1957.—Aleksander Baltić : Osnovi radnosprava Jugoslavije, Beograd 1958.—I. Davičo : The Economic Development of Yugoslavia, Beograd 1959.—Leon Gersković : Social economic system in Yugoslavia, 2. Auflage, Beograd 1959.—Ernst-August Koch : Die Arbeiterselbstverwaltung in jugoslawischen Unternehmen, in : Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, Herne und Berlin, 12/1959, S. 709.—H. Schleicher : Das System der betrieblichen Selbstverwaltung in Jugoslawien, Berlin 1962.—H. Roggemann : Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien, Frankfurt a. M. 1970.—Ota Sirk : Der Dritte Weg. Die marxistische-leninistische Theorie und die moderne Industriegesellschaft, Hamburg 1972.—Ders. : Demokratische und sozialistische

Plan- und Marktwirtschaft, Zürich, 1971.

- (21) Aser Delon : La Participation des Ouvriers dans la Gestion des Entreprises, Beograd 1959. — M. Bogosavljević und M. Pešaković : Workers' Management of a Factory in Yugoslavia, Beograd 1959.

- (22) じじならん住ちの難たは、ネーロスヨンの企業では指導者の交代がとくにしばしば行なわれるところから認識せよ。その中心にネーロスヨンの労働組合同盟の第一、第二、第四回大会の報告と決議におけるばらばらな論調を参照せよ。

- (23) Ley 41/1962, por la que se establece la participación des personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades, vom 21. Juli 1962. — 今日の意味での企業は、もはや純粹な資本主義的制度ではなくて国民の社会生活のなかに深く入りこんでいる。その結果現代の企業は、もはや一握りの資本家だけがなす仕事をなさず、それは今日では、むしろ被用者と資本家との協力関係から行動する（特別委員の委員長 Labadie Oermin の一九六二年四月十四日の証言から）。

- (24) Mitbestimmung und Mitigentum in Europa, in : »Politik«, Schriftenreihe zu grundsätzlichen und aktuellen Fragen, hg. von Arnold Bergstrasser, Freiburg 1960 じじちの概観を参照せよ。

- (25) Xavier Herlin : Les expériences allemandes de Cogestion. Techniques et réalisations, Paris 1959.

- (26) 筆者の指導のもとでボンント大学の産業・営業政策研究所の研究グループは、ドゥイツ學術研究団体の援助によりて企業の指導にならする共同決定の影響を数年がかりで調査した。これらの成果の一部は、じじのなかに示された。 Fritz Voigt : Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. In : Walter Weddigen (Hg.) : Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Bd. 24 F., Berlin 1962.

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(1)

労働組合でも、とりわけ労務担当取締役が主としてインタビューに答へる調査を行なった。E. Porthoff, O. Blume, H. Duvernell: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962.

40. 井上正徳は大企業の実験的調査の調査結果を、O. Neuloh: Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen 1960.

コーンロマン教授を議長とした(そして筆者も協力した)専門委員会によって共同決定のこれほどの経験の深まりが認められたことは、コーンロマン博士書がすべてに重んじられる。Bundestagsdrucksache VI/334 von 4. Februar 1970, "Mitbestimmung im Unternehmen."

- (31) Amtsblatt des Kontrollrates, Seite 133.
- (32) Bundestagsdrucksache Nr. 970.
- (33) Bundestagsdrucksache Nr. 1229.
- (34) Vgl. E. Porthoff: Der Kampf um die Montan-Mitbestimmung, Köln 1957, S. 76ff.
- (35) Betriebsverf. G. §§ 6ff.
- (36) Betriebsverf. G. §§ 67ff.
- (37) Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbau und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, BGBl. I, S. 707.

(未完)