

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』(二)

山 田 高 生 訳

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

三、企業家的意思形成への影響

西ドイツにおける被用者共同決定の作用の特徴を正しく評価することができるために、われわれは被用者共同

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(二)

決定の機関と企業の意思形成への影響を簡単に調べておかなければならない。

多くの被用者から出される批判的質問についてわれわれの注意をひくのは、実際に「被用者共同決定」を担い、それと一体化し、その問題を十分認識している被用者はわずかしかないということである。共同決定にかんする質問についてまったく無関心であり、自分たちの代表者の名前すら知らない人の割合はおどろくほど大きい。しかし他方でわれわれは、被用者共同決定という論争的概念が政治的議論を非常に強力に多方面にわたってひきおこしていることを知っている。さらに、非常に激しい政治闘争においても被用者の共同決定制度はもはや除去されえないし、狭められることもないということもわれわれは確信している。もしそのようなことがあったら、被用者はバリケートを作つて戦うであらう。——ただし、そうなるのは共同決定が攻撃されるばかりのみである。

被用者共同決定はあまりにも範囲が広くなりすぎると、常に新しい統合効果をつくり出すことができなくなり、企業と「共同決定」すべき人たちとの必要な接触が保てなくなるが、われわれはそのような共同決定制度の独自な作用について考察しよう。もちろんその作用は、批判的にみればあいでさえ、被用者にたいし極めて多く、積極的なものをもたらし、経営内部での彼らの立場を以前に比べて決定的に改善したわけだが。

(a) 先に述べたごとく、一九五一年の共同決定法と一九五六年の持株会社改正法のもとにある鉄・鉄鋼生産業と石炭・鉄鉱山業の企業では、もっとも重要な被用者共同決定の機関は、同権的な取締役会メンバーとして任命される労働担当取締役である。この地位について今日活躍している人物は、通常以前は、本業としてあるいは副業として労働組合で活動していた人たちであった。任命手続によって強調されている労働組合との結びつき

は、経験的にみて、彼らの目的体系と行為のかなり大きな部分をなしている。法律では、労務担当取締役にはなら定められた権限を指示していない。しかし人事・社会部は労務担当取締役のもとにおかれるという慣例が生まれた。特別に活動的な若干の労務担当取締役は、もっと広い権限を(たとえば法務部や総務部さえも)掌握することができた。労働組合の組合員であり、かつ企業の取締役会のなかでの労働組合理念の担い手でもある労務担当取締役は、本質的には雇主の機能を同時に行使しているのである。

企業政策の個々の領域への労務担当取締役の影響にかんしては、つぎの事実から明らかであろう。

鉄・鉄鋼生産産業と鉱山業の企業の賃金・雇用政策について、共同決定の機関としての労務担当取締役はかなりの影響力をもっている。⁽²⁵⁾とりわけ労働力の窮迫期には、他の経済部門に大きな作用を及ぼす。労務担当取締役はその任命と在任期間について労働組合の信任に依拠しているわけだが、彼が共同決定の機関としておよび取締役会のメンバーとして現在活動している経済部門では、労働組合の側からすると、賃上げとより高い社会給付を認めよという要求は以前に比べて容易に実現しやすくなっている。

おそらくどの労務担当取締役も、従業員にたいし企業収益のより大きな配分を保証し、企業内でのその社会的地位をできるだけ高めるよう改善に努める。にもかかわらず二、三の事例については、労務担当取締役がその企業の状態からして彼にはあまりにも行きすぎていると思われる賃金要求に反対して、うまく収めたというばあいもある。このレベルでの彼らの活動は、しばしば、少くとも取締役会のなかの彼らの同僚の好意的な中立的意見と衝突することがある。なぜならこれらの人たちには、「資本家」——たとえば大株主や個々の企業家——のよう
に、「自分のポケット」から従業員にたいする費用を支払わねばならないという気持はないからである。これに

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(一)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(一)

加えて、共同決定によって根本的に変化した賃金形成の力学の特別に重要な事実として、鉄・鉄鋼生産産業の使用者団体(この経済部門における労働組合の賃金協約の相手方)についてみると、労務担当取締役は取締役会と交渉委員会のみならずその議席の三分の一を占めている。したがってこの領域では、労働組合は自分の利益の担い手と交渉することになるわけである。以前雇主団体と被用者団体の交渉のさいにぶつかりあった激しいイデオロギー的対立はもはや存在しない。

これにひきかえ石炭業の雇主団体では、労務担当取締役は賃金の確定にたいし直接重要な地位を占めていない。しかし人事・社会部の部長としておよび取締役会のメンバーとして彼は、経験的にみて、共同決定の発足以来団体交渉の基本線の確定と事後承認について影響を及ぼした。これに関連して、一九五一年以来モンタン産業ではストライキがほんのわずかしか発生しなかったことが指摘されねばならない。この事実は、疑いもなく被用者共同決定の結果なのである。

雇用政策の領域では、労務担当取締役は、企業の意味決定にこれまでよりもはるかに強力につきぎの点で影響を与えようと欲した。つまり、その時々々に経営で就労している者の職場を——これまでの経験によれば、通常このグループの職場だけでも——確保し、そして不況が発生したばあいには全員就労によってこれを切りぬけ、解雇をさげようとした。しかしそれにもかかわらず、大規模な解雇がさけられないばあいには、長期的見通しのうえにたつて判断し、とりわけ怠け者と不平等に解雇通告を出すよう努めた。鋳山業と鉄・鉄鋼生産産業において就業移動の減少がみられるが、これは労務担当取締役の活動に負うているのである。

さらに労務担当取締役は、企業の関心を以前よりも徹底的に職場の改善とりわけ省力化投資と労働保護政策に

むけた。

多くの労務担当取締役のところ、企業の社会的活動が、労働力の窮迫期を除けば、取締役会のメンバーがこれまで通常行なっていたよりもはるかに強力に彼の活動の重点となった（生活の面倒と忠告、工場食堂、職場保育所・保養所等々のような経営の社会施設の設置、病気や退職のさいの援助等々）。

このことは、とくに高度な共同決定の導入後の最初の年に明らかになった。ところが最近——一部の労務担当取締役の体験範囲 (Erlebnishorizont) が変化した興味ある結果として——その態度が部分的に労働組合の目的設定の影響のもとでつぎのような変化を示した。つまり、企業は以前ひきうけていた社会政策的課題をできるだけ公共団体に委ね、自発的な社会給付をできるだけ団体協約によって確定し、いろいろな企業をつうじてそれを可能なかぎり統一的に形成しようと努めるようになった。あるひとつの企業における比較的高い社会給付は、経験的にみて、まさしく特定の企業において闘争団体としての労働組合の組織力を高めるのに適切な手段ではない。表向きにはこれは、労務担当取締役が被用者の移住の自由を再びつくり出そうとしているという理由から説明される。つまり被用者の移住の自由は、ある企業で取得された請求権が他の企業に移るさいに失われるため制約をうけるからである。労働組合との結びつきがたえず重要になってくる企業政策のこの領域において、労務担当取締役の仕事にたいする動機は社会的性質のものであると同時に、経済的性質のものでもある（労働生産性の向上、新規労働力募集のより有利な可能性、一部は課税対象になる利益の還元）。労務担当取締役は、かつての取締役会メンバーとはまったく異って、従業員と労働組合のところ、承認と支持を見出すよう努めなければならない。これが彼ら自身の利益にかなうのである。そのようにしてのみ労務担当取締役は、再選のための好都合な素地をつくり出

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(二)

すことができるのである。

企業の投資政策については労務担当取締役はあまり関心をもっていない。しばしば彼らの関心は、本質的につぎの点に限定されている。それは、投資が従業員の状態にどのような反作用を及ぼすかを吟味し、同時に労働軽減の可能性について考慮を要望し、そして福利厚生にたいしより多くの経済的援助を達成するのである。

個々の企業の価格・集中政策への労務担当取締役の直接的影響は、これまでの経験によれば、たとえ存在したとしても著るしく少ない。にもかかわらず、国民経済の価格水準とそこから生れる国民経済的帰結にたいする労務担当取締役制度の国民経済的作用はかなり大きい。企業の意思形成に協力することができる機関が、その社会的役割にもとづいて生産要素である労働に影響を及ぼし、企業の費用構造を長期にわたって変えていくとしたら、市場経済のもとで否応なしに行なわれる相互依存関係の結果として、その循環的流れはすべて影響をうけるにちがいない。労務担当取締役が知られているかぎりどのばあいも価格上昇に反対しないことが確定されるとしても、このことは指導機関の決定の価値が国民経済的作用の点で無意味であることを意味しない。この機関は、その社会的役割から被用者の社会的状態の改善という点に主要な課題をおいており、そのさい長期的にも短期的にも、市場経済の合法性の内部にある従来の資本主義的企業制度のもとでは、このようなやり方では実現しえないような決定を下すのである。経済的な権力地位の新しい形成を妨げることができるといふ理由から、労働組合は共同決定の導入に賛成したにもかかわらず、労務担当取締役も共同決定の他の代表者も第二次大戦後の西ドイツ経済の集中化を阻止しなかったが、これも同じ理由からである。

(b) 従来の株式会社では、監査役会は業務指導を監視すべき合資会社の機関である。多くの企業で、とりわけ鉄

・鉄鋼生産産業および鉱山業ではたくさんの重要な問題の承認が監査役会の仕事になってはいるが、しかし監査役会は業務指導を行なう機関ではない。また監査役会は、取締役会の上部機関でもない。にもかかわらずそれは、大変重要な機能をもっており、そこでは共同決定の影響がこれまで一般に考えられていたよりも強力に作用する。監査役会は、取締役会メンバーを最高五年で任命する（一九六五年株式法第八四条）。さらにそれは取締役会の解任権ももっている。

われわれはまず、鉱山業と鉄・鉄鋼生産産業における状況を考察しよう。周知のごとく、これらの経済部門には支配的な大産業が存在し、大企業における集中化が広くゆきわたっている。一九五一年と一九五六年の高度な共同決定法がおよぶ領域における監査役会では、労使同権によって、企業指導部にかんして、とりわけ取締役会メンバーの任命にかんしても株主と被用者の代表にたいし同じ影響力が保証されている。立法者も与論もこの法律が発効したとき、労使のあいだで決戦投票がしばしば行なわれるのではないか、つまり双方のあいだで敵対関係が形成されるのではないかということをおそれたのであった。しかし立法者の危惧はこれまであたらなかった。監査役会における決戦投票は、今までのところ著るしくわずかであった。たいていは、すべての決議が全員一致で行なわれた。これは、被用者の共同決定の調整的作用の結果であろうか、あるいは共同決定がほとんど摩擦なく機能するうえで役立った第二次大戦後の体験の成果であろうか。

企業の意思形成の間接的影響は、たとえば投票による監査役会における被用者代表の直接影響よりも重要であった。取締役会は、決定義務ある提案を決議の一致がえられるような形で監査役会に提案するよう意識的あるいは無意識的に努めた。これとともに監査役会にたいする企業指導部の提案は、以前とはまったく異って、あらか

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(三)

じめ被用者の利益を考慮するようになった。この点に、過少評価することのできない影響が見られるのである。これは、この機関の各メンバーが少くとも五年毎に監査役会の再審査をうけねばならないという事情の結果である。監査役会は、鉱山業および鉄・鉄鋼生産産業では共同決定法にしたがって原則的には同権的に構成されているが、しかしそこでは、たとえば半分の企業では被用者側が「中立の監査役」を獲得して多数を占めている。そのほかの企業でも、被用者代表の投票にあえて反対して決戦投票にもち込むことはもはやほとんどない。

監査役会における株主の影響、とりわけ小株主の影響は、共同決定法によってその代表者が以前よりもわずかな議席しか持つことができなくなったため後退した。株主代表に残されている監査役会のわずかな議席は、経験的にみて、今日では取締役会の提案で従来よりもはるかに「友好的な」企業の代表や銀行の代表に委ねられることが多い。これは法律によっては意図されなかったが、しかしまさしく有意義な共同決定の作用なのである。⁽²⁸⁾

監査役会における被用者代表の活動は、労働担当取締役のそれと本質的に同じ利害状況によって導かれていく。もちろん彼らは、労働担当取締役ほどには企業の「影響力」に左右されない。彼らが従業員出身であるばかりには、彼らのせまい作業場の出来事によってとりわけ強く規定される。彼らは、自分たちの企業の特異な問題に反応しやすい。取締役会は自分とはなじみのない株主よりもこのグループを信頼して頼みとすることがしばしばある。監査役会における企業外の被用者代表——たとえば労働組合の職員——は、たいていはまったく別な目的の体系にしたがって監査役会のなかでの活動に従事する。その目的体系は、包括的な関連によって規定されており、出身、経歴、職業によって重点のおきどころが異なるということはあるが、個々の企業の特異な問題によって同じ程度に規定されない。相互の考慮にもとづいて決戦投票が回避され、決議の一致が成立するときに

は、グループのそれぞれはその本質的目標の一部を表現するのである。

他面では、取締役会がこのような企業の意思形成のためにどれほどの戦術的手腕を必要とするかを見誤ってはならない。以前監査役会に委ねられていた多くの要件は、今日ではほとんど監査役会に提案されることがない。なぜならそこでの意思形成は大変難かしいからである。その他の決定は以前よりもはるかに多くの時間がかかる。企業指導部にたいする共同決定の作用の程度は、労務担当取締役と監査役会被用者代表とのあいだの協力関係の種類とその良し悪しによってさままる。前述のごとく、被用者代表が主たる関心をよせる問題の一部は、監査役会の権限の範囲を越えているため（資金政策、雇用政策、社会政策の一部）、労務担当取締役とのよい接触が彼らには大切である。それゆえ被用者代表の影響——しばしば監査役会の法的権限をはるかに越えた影響——は、労務担当取締役もその他の監査役メンバーも、再選挙のさいに、また他の重要な決定のさいにも、彼らの信頼と後楯を必要とするという事実から間接的に生ずるのである。

これにたいし個々の企業の投資政策、価格政策、集中化政策については、監査役会被用者代表は間接的にも共同で作成することはほとんどない。監査役会被用者代表には、しばしばそのための決定を判断するうえで必要な認識と関心が欠けているのである。しかし取締役会は、その投資計画と集中計画が監査役会においてできるだけ多くの同意をとりつけようと努めるため、またあるばあいには、二、三の株主代表の反対をおしきっても実行しなければならぬようなこともあるので、被用者がとくに関心のある問題について密接な協力と好意的な政策によって、——それが監査役会の権限に属するかどうかにかかわらず——被用者側の同意を、少くとも好意ある中立を得ようと努める。取締役会のこのようなやり方は、これまでの経験によれば、しばしば成功を収めたので

あった。

しかしながら、投資政策、価格政策、集中化政策にたいし共同決定が意識的な作用を及ぼしていないばかりで、市場経済的循環の大ききとの関連で、共同決定は少くとも長期間にわたってかなりの程度、結果に影響を与えていることが確定できる。以前よりも多くの社会政策的給付がもたらされ、経営の編成がえや経済的変動のさいに、たとえば注文が減退したのちに労働力の解雇ができるだけ避けられるならば、そして取締役会が賃金要求にさいしてもはやかつてのように雇主団体のなかで敵しい交渉戦術を支持することがないならば、このように変化したダイナミックのためにそれと結びついた市場経済的過程は——意識しようとしまいと——変化を経験するにちがいない。

つぎに高度な共同決定が導入されていないその他の経済部門に目をむけよう。

もっぱら経営組織法にのみ服している監査役会をもつ企業では、共同決定の代表者の地位は、監査役会被用者代表は三分の一の議席しかもたず、少数派であるため本質的にその立場は弱い。加えてここでは、一九五一年と一九五六年の共同決定法によって挿入された取締役会のなかの信任者〔労務担当取締役〕についてなら規定されていない。にもかかわらず、これまでの経験によれば、ここでも、とりわけ株主が広く分散している大企業、あるいは競合関係にある大株主のいる大企業では、取締役会がしばしば被用者代表とのよい協力関係に関心をもっていることは明らかである。しかし通常、決定を行なう監査役会の会議に被用者代表が出席しているという事実だけでも、結果的に彼らの利益と希望がある程度考慮されるということになる。大株主の意図が取締役会のそれと一致しないようなばあい——たとえば、コンツェルンにおける従属関係の形成のさいにしばしばみられる——

取締役会はその大株主の影響力に対抗する後権てを求めようとするが、そのようなばあいに被用者はとくに注目すべき影響を獲得することができるのである。一連のよく知られた事例では、取締役会はこのような仕方での企業がコンツェルン団体に吸収されるのを妨げることができたのであった。

経営組織法の適用だけをうけている多くの企業では、これまでの経験によれば、企業所属の被用者代表のみが監査役会に選出された。たとえそのメンバーの数が六人以上であったとしても、それゆえ、企業外の人物を選ぶことができたばあいでもそうであった。企業所属の監査役会メンバーの選出は、企業指導部によって例外なく歓迎されるし——それが可能であるかぎり——奨励される。なぜなら、労働組合が書記を通じて企業政策についての情報を得ることができないようにすることが企業指導部の関心事だからである。とりわけ取締役会にとっては、従業員監査役との協力関係は通常より容易でありかつ好都合だからである。

(c) 経営協議会⁽³⁰⁾は、経営組織法の規制にしたがって、企業ではなく経営——したがって地域的技術的単位⁽³¹⁾——のレベルにその主要な任務がある共同決定の機関である。それゆえ経営協議会の重要性は、たしかに経営の最下の労働法的単位のうえに生じた問題については大きい、しかし一般に企業家の決定によって行なわれる企業の意思形成にたいしてはその影響は少ない。経営協議会を設置する義務のない経営（とりわけ零細企業）——部分調査にもとづく推計では、全体の一六％——では、この団体はまったく選ばれないか、選ばれても活動しなかった。

経営レベルでの共同決定は、もっとも密接に社会的要件と結びついている。経営組織法第八七条の記載項目のなかに、企業家がもはや一人で行なってはならず、（たとえば経営協定という方法で）経営協議会の協力を必要とす

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(c)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(二)

る領域が数え上げられている(もちろんそれは、非常に体系的で明確につくられているというわけではない)。

通常経営協議会は、とりわけ社会的、人事的領域の問題を非常に熱心にとり上げる。その影響は(個々の地域的範囲を基礎とする法的構造の結果として)過去十数年の経験によれば、中規模経営においてもっとも大きく、小規模経営と大規模経営ではより少ない。

(d) 経済委員会⁽³²⁾も共同決定の機関であるが、それは経営組織法によって(労働組合の当初からの要求に比べると)最少の権利しか与えられておらず、これまでの経験によればほとんど積極的な活動をしてこなかった。一連の質問から、経済委員会を設置する義務のある企業のうち一四%しかこの団体を設置していないし、しかも法律の意図するような形できちんと設置されていないことが明らかである。経営組織法の規定では経済委員会の仕事になっている課題を経営協議会が行っているばあいが非常にしばしばある。二、三のわずかな企業では、経済委員会は労使双方の側から統合化の手段として高く評価されている。ここではそれは非常に活発であり、重要な計画についての議論と作成に影響を及ぼしている。

(e) これにたいし総会のレベルでは、立法者は被用者の共同決定の機関をつくらなかったし、共同決定権も保証しなかった。したがって、商法に則って総会が権限を有する一連の決定にたいしては被用者の直接的影響は及ばない。

(33) Vgl. F. Voigt: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen, in: W. Weddigen

(Hg.): Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F.,

Bd. 24/1, Berlin 1962, S. 207ff.

- (26) Vgl. Mitbestimmungsgesetz von 1951, §13 Abs. 1 Satz 2 u. 3.
- (27) 田淵の主張を。 Vgl. Fritz Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen, Schriften d. Vereins f. Socialpolitik, N.F. Bd. 24, Berlin 1962, S. 287ff.
- (28) Fritz Voigt, a. a. O., S. 348ff. 上記諸書を参照せよ。
- (29) 上記の通りを。 Vgl. Heinz Kluth: Der Arbeiter als Ideal und Realität, in: Studium Generale, 14. Jg. (1961), H. 3, S. 178ff.
- (30) 上記の通りを。 A. Horré: Der beklagte Sieg, Villingen (Schwarzwald) 1959, S. 183ff. 参照せよ。
- (31) Vgl. Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 9. 5. 1958, I, ABR 5/57, und den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 13. 2. 1954, 4 TA 57/53.
- (32) 経済委員会の課題は、経営組織法第一〇六条によれば、経営協議会と企業家とのあつたの信頼ある協力関係の促進である。経済委員会が、百人以上の被用者が常に就業してゐるすべての企業において形成され、もつぱら相互の通報の機能にかゝるもの。上記の通りを。 Vgl. auch Wilfried Geisler: Technik der Arbeit im Wirtschaftsausschuß, in: Das Mitbestimmungsgesetz, 5. Jg. (1959), H. 6/7, S. 13; Alforns Kretschmar: Bewährt sich der Wirtschaftsausschuß? In: Betriebsrat, Heidelberg 1954, S. 1075; Achim v. Winterfeld: Der Wirtschaftsausschuß, in: Arbeit und Recht, Köln-Deutz 1955, S. 193.

四、国民経済的效果

以下、西ドイツの共同決定制度が国民経済に与えるもつとも重要な影響をもう一度簡単に総括して置く。⁽³³⁾ そ

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(一)

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(4)

のばあいます考慮すべきことは、国民経済学は実験することも、経済的出来事にたいする重要な影響をすべてひとつひとつとり出して考察することも、またその効果を正確に分析することも不可能であるということである。にもかかわらず、事実と認識しうる作用とから結論をなんとか導き出すことはできる。

被用者共同決定の国民経済的影響を分析するさいには、まずつぎのことが考慮されねばならない。つまり、共同決定がそのもつとも強力な形態（監査役会における同権と取締役会への労務担当取締役の派遣）で導入されたのは、原料産業に属し、多くの大コンツェルンの基礎をなし、高い投資割当てをもち、そしてそのような重要性の結果としてすべての国民経済的循環に大きな影響を与える二つの経済部門においてである。

国民経済的影響は、とりわけ取締役会と監査役会における意思形成が共同決定制度の影響のもとで基本的に変化したという事実から明らかである。被用者代表を通じて企業の意思形成のなかに新しい目的体系がはいり込んだ。企業家的資本主義的活動の唯一の目標として費用（したがって賃金と社会給付）を最小限におさえて最大限の利潤をめざすという努力は、合資会社では、とりわけ鉱山業合資会社と広範な株主の操縦を行なう鉄・鉄鋼生産の株式会社ではもはや典型的ではない。少なくとも一部の経済領域では、企業は以前よりも社会的責任をよく認識し、それを自己の目的体系のなかにくみ入れた。

企業の賃金・社会政策はこの過程で変化した。この領域の費用は、比較的容易に、闘争なしに、そして大幅に上昇した。⁽³⁴⁾ モンタン産業はこの点でペースメーカーであった。労働市場において緊張がたえず高まった結果、共同決定がわずかしか作用することができない他の産業部門でも賃金と社会給付が上昇するという傾向が生れた。

生産要素である労働の費用のこのような上昇は、結果的に国民経済の企業構造の内部でかなりの格差効果をひきおこす。労働集約的生産を行なっている企業は、賃金および社会給付の再度にわたる上昇によって、すぐれて資本集約的な生産方法による企業よりも本質的に強い打撃をうけざるをえない。生産要素である労働力の恒常的価格上昇の結果、とりわけオートメーションが促進される。非近代的な企業——たとえば不利な場所にある——は、自己資金を調達するチャンスが少ないため発展過程のなかで後退させられるか、あるいは排除される。弱い企業が閉鎖するときそれまでの市場は「勝利者」のものとなるか、もしくはその企業は法的に独立したまたは従属した姉妹会社として吸収されるため、そこでは追加的な集中化過程が進行する。これは、被用者共同決定の作用によって生じた国民経済的循環における変化の間接的な長期的結果である。とりわけそれは、生産要素である労働の恒常的価格上昇のひとつの結果なのである。

さらに、賃金と社会給付にかんする費用の上昇が価格を通じて購買者にどの程度転嫁されるかが問題である。そのような転嫁は、需要の弾力性が価格にたいし硬直しているところで可能である。他面では労働者の所得上昇は、所得弾力性が高くなればそれだけ消費財の販売に好都合である。ここでも興味ある共同決定の結果が示される。被用者の購買力の上昇によって、消費財の販売額は非常に様々になる（つまり、所得にかんする需要弾力性が基準になる）。この作用も再び発展における格差に導く。

上述のごとき賃金と社会給付の面での発展は、企業が自己資金の調達（および株主への配当）にふりむける資金を制限する。もしその資金が主に自己資金の負担でまかなわれるとしたら、それは投資活動を制限せざるをえない——このようなことは、過去数十年間にはほとんどみられなかった——か、あるいは追加的信用、とりわけ短

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(二)

期的信用が調達される。前者のばあいは、投資財産業に影響がおよび、後者のばあいは貨幣創造過程を自らのうちに含みこむ。それは利潤の上昇（これは過去十年にわたって完全雇用を達成した）と投資性向の増大という周知の結果をもたらした。種々の企業と種々の経済部門は、これによって非常に様々な影響をうける。

したがって、個々の企業の投資政策にたいする共同決定制度の直接的影響はわずかではあるが、しかし今や明確に認識できることは、共同決定制度が第二次的過程を通じて国民経済的投資活動の種類と範囲にたいし、同時により広い国民経済的發展過程の形態と範囲にたいしかなりの影響を与えることができるし、与えるにちがいないということである。

(33) 労働組合と労務担当取締役によって行なわれた調査のなかで、O・ブルーメは国民経済的関連にたいする共同決定の影響を議論している。Vgl. Pothoff, Blume, Duvernell: *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, Tübingen 1962, S. 278f.

(34) われわれは、一九六一年末と一九六二年前半における団体交渉のさいの再三再四にわたる激しい対決を除外する必要はない。もし共同決定がなければ、それは、一九三〇年以前の時代と今日わが国の周囲の外国における例から明らかのように、おそらくはるかに困難になっていたろう。

(35) 企業の生産設備の老朽化は、かならずしも企業家の無能力の結果ではないことに注意しよう。十分儲けている企業だけが近代化を行なうことができるのである。収益性が高ければ高いほど、また高くなれば高くなるほど、資金調達は一層容易である。このような格差の過程のなかに、長期的に大きな地域経済的移動と一定の地域の経済的荒廃と集中化のイムプルスがかくされているのである。

五、社会的効果

絶対主義國家の時代に成立した國家学の文献のなかにも、また最近の文献のなかにも、一人の人間によって独裁的に指導された國家では通常、とくに活動的で力強くかつ一定の状況のもとでその時々にもっとも適した國家の意思形成は國家の頂点にいる一個のすぐれた人物によって保証されるという理由づけが行なわれる。このような國家の統一的な最高指導者が他の者と決定権力をわかち合わねばならないとしたら、國家の意思形成の質の低下は避けられないというわけである。市場經濟理論も、今日なお個々の企業家の理想像から出発している。それによれば企業家は、生産手段の結合について自由な独立した決定権をもち、市場状況に応じてその都度最適の決定を行なう。あらゆる投資、あらゆる生産手段の新しい結合、あらゆる經濟的發展は、市場經濟的基本思考にしたがえば創造的企業家のこのような独立的決定の成果である。すすんで危険をおかし、市場状況に応じた最適の決定を行なうすべての企業家全体の自由な決定という前提のもとでのみ最高の國民總生産高と最適な經濟的發展を達成することができるのである。

プロイセン國家の絶望的な崩壊後、フォン・シュタイン男爵は、一八〇八年十一月一九日に上昇をめざすブルジョア階級に地方自治体の自治行政を委ねたとき、同時に彼は國家の統一的意識形成をあきらめたが、しかし彼は、絶対主義的國家理念の福祉政策の影響のもとで無力となりイニシヤティブを失ったプロイセン國家にその内の力と生命力を歴史に残るほどまでに發揮させることに成功したのであった。國家のより強力な生命力にとつて、地方自治体の自治行政がつくり出した統合化効果は、統一的意識形成が失われた結果生ずる弱体化よりも大

きかった。議会制民主主義が導入されたとき、ひとは同じことを経験することができた。今日ではもはや、国家の頂点にいる個人だけが国家をもっともよく指導するのに必要な見通しをいつももつてあろうということを証明しようと考えたり、統合化効果が重要でないということを証明しようと考えたりする人は誰もいない。

奇妙なことに、経済学の理論のなかには今日なお被用者の共同決定を企業家の決定権の減少化という見通しだけから見る学説が非常に多くある。これにたいしわれわれは、過去数十年の経験からつぎのことを確定することができる。共同決定が生み出した統合化は、もしこの制度がよりよく機能し、それを擁護する人々とのあいだでより密接な接触を保つことができたとしたら、おそらく大変大きな効果をあげることができただろうが、実際にはたしかにそれほどでもなかった。にもかかわらずわれわれは、企業の目的と制度にかんして共同決定の統合化効果はおどろくほど大きかったし、おそらく将来も大きいことを確定しなければならない。西ドイツにおける階級闘争の解毒化は、少くとも一部は被用者共同決定の成果である。たとえば、ストライキとその他の労働争議の数と激しさがかなり減少したことによってもたらされた生産要素としての労働の質の改善は、共同決定のためのものである。労働者は、大企業の内部で、以前および一部は今日なおわれわれの周囲の外国で典型的であるのは著るしく異った地位を持つようになった。

その結果、被用者の共同決定は過去十数年間にその反対者がおそれていたよりも役に立つことが判明した。にもかかわらず被用者共同決定の内部で活動する人物は、その作用の成果に手ばなしで満足しているわけではない。地方自治体の自治行政は、一定の条件のもとでそれがつくり出した統合化効果によって国家の強さと生命力を高めることができた。議会制民主主義は、国家にまったく新しい価値ある刺激と生命力をもたらすことができ

た。そのかぎりでは双方の制度とも、歴史的発展のなかで制度の摩痺の結果統合化作用が最低におちこみ国家の発展可能性が危険にさらされた時代を生きぬいてきたのである。願わくば、被用者共同決定を担う人たちがこのような歴史的経験をたえず念頭におかれんことを。

参考文献

- O. Blume : Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964
- W. M. Blumenthal : Die Mitbestimmung in der deutschen Stahlindustrie, Bad Homburg v. d. H., Berlin, Zürich 1960
- Boettcher, Hax, Kunze, von Nell-Breuning, Ortlieb, Preller : Unternehmensverfassung als gesellschafts-politische Forderung, Berlin 1968
- D. Brinkmann-Herz : Entscheidungsprozesse in den Aufsichtsräten der Montanindustrie, Berlin 1972
- Bundestagsdrucksache VI/334 vom 4. Februar 1970 : "Mitbestimmung im Unternehmen"
- A. Christmann : Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit (Hrsg. O. Kunze), Köln 1964
- Deppe, Freyberg, Kievenheim, Meyer, Werkmeister : Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt 1969
- Eine Stellungnahme des Arbeitskreises Mitbestimmung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu den gewerkschaftlichen Forderungen, Köln, 1. Aufl. Oktober 1965, letzte Ergänzung vom 30. März 1973
- S. Herz (Hrsg.) : Mitbestimmung, 35 Modelle und Meinungen an einem gesellschaftspolitischen Problem, Opladen 1973

- A. Horné : Der beklagte Sieg, Gespräche über die Mitbestimmung, Villingen 1959
- M. Hittner : Managementkontrolle in Publikumsaktiengesellschaften, Meisenheim am Gian 1972
- Huss, Schmidt : Kooperation und Mitbestimmung, Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1972
- Jacobi (Hrsg.), Müller-Jentsch, Schmidt : "Gewerkschaften und Klassenkampf", Kritisches Jahrbuch '72 und '73, Frankfurt a. M. 1972 und 1973
- A. Jungbluth : Arbeitsdirektor und Betrieb, Erfahrungsbericht aus einem Hüttenwerk, München 1957
- G. Klient : Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes im Dienstleistungsbereich, Tübingen 1971
- Mitbestimmung—eine Forderung unserer Zeit, herausgegeben vom DGB, 1. Auflage 1966, letzte Fassung vom November 1971
- O. Neuloh : Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen 1960
- H. Neumann-Duesberg : Betriebsverfassungsrecht, Berlin 1960
- E. Pothoff : Der Kampf um die Montanmitbestimmung, Köln 1957
- E. Pothoff, O. Blume, H. Duvernell : Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962
- A. Rich : Mitbestimmung in der Industrie—eine sozialethische Orientierung, Zürich 1973
- G. Schwerdtleger : Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz, Frankfurt a. M. 1972
- H. Steinmann : Das Großunternehmen im Interessenkonflikt, Stuttgart 1969

- F. Voigt: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen—eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung, in: W. Weddigen (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Berlin 1962
- H. R. H. Wagner: Erfahrungen mit dem Betriebsverfassungsgesetz, Köln 1960
- W. Weddigen: Begriff und Produktivität der Mitbestimmung, in: W. Weddigen (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Berlin 1962
- 法律の条文については当該コメントルを参照のこと。

訳者後記

本稿は、ボン大学フリッツ・フォークト教授の「マヌスクリプト Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland の全語訳である。この「マヌスクリプト」は「*mit und ohne Zeitschrift für Evangelische Ethik*, 7. Jg. Heft 3 (Mai 1963)」に掲載された同名の論文に、最近の西ドイツの共同決定問題の状況を加筆し、その後の関係法律の改正にともなう若干の修正をほどこして、本年(一九七五年)三月に訳者の手許に送付されたものである。フォークト教授の被用者共同決定の研究はさうにもとをたどれば、教授の指導のもとで行なわれたハンブルク大学産業・営業政策研究所の実態調査に発する。その成果の一部は「Fritz Voigt: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. In: Walter Weddigen (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F. Bd. 24/1, Berlin 1962」として発表されており、西ドイツの学界で高い評価を得ていることは周知のこととてである(本書の

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』⑩

『ドイツ連邦共和国における被用者共同決定』(≡)

紹介は、拙稿「F・フォークト、W・ヴェディゲン」『共同決定の理論と実際』(成城大学経済研究第二一号)を参照されたい。なお本年夏、フォークト教授来日の折、日本労働協会において「西ドイツ被用者共同決定の現状」と題する講演が行なわれたが、その要旨が週刊労働ニュース(昭和五〇年九月八日号)に掲載されているので、併せて参照いただければ幸である。

わが国でも、昨年来低経済成長下の労使関係への対応策として経営参加問題がにわかに脚光をあびるようになり、同時に西ドイツの共同決定制度をはじめとするヨーロッパ諸国における種々の経営参加制度が数多く紹介されてきた。それはまさしく「時代の流行病」と呼ばれるにふさわしいほどの紹介ブームをまきおこしている。たしかに本格的な経営参加の歴史的経験をもたぬわが国では、いずれにせよ——それに賛成する者も反対する者も——ヨーロッパ資本主義国の経験から学ばねばならないわけだが、しかしそのばあい、参加形態という意味での単なる制度的側面からその受容の是非を論ずるとしたらそれはあまり意味がないばかりでなく、事情によってはわが国の伝統的な権威主義的手法である舶来崇拜(あるいはその裏がえし)の悪弊を助長することにもなりかねない。現下の急務は、むしろそうした性急な判断よりもその制度の歴史的背景とともに、それが一定の歴史的状況のもとでどのような経済的社会的効果を生み出してきたかを正確に理解することが要請されていると考えられる。加えて、経営参加問題自体すぐれて階級的性格を孕んだ問題であるだけに、実践家は言うまでもなく研究者のあいだにもしばしばイデオロギー的対立が持ちこまれるし、またそれを避けて通ることはできないと思われるが、しかしというよりもまさしくそれ故にこそ、とりわけわが国の状況のもとではその徹底した歴史分析と経済的社会的効果分析の検討が重要な意味をもつのである。この意味でその両側面からのアプローチを試みているフ

オースト教授のこのマヌスクリプトは、われわれの西ドイツ共同決定制度研究にひとつの重要な示唆を与えてくれると思われるのである。

最後に訳者は、一九六七年のヴァンター・ゼメスターと昨年（一九七四年）のゾムマー・ゼメスターの二度にわたり、ボン大学においてフォークト教授の指導をうける機会に恵まれた。前回のときは、フォークト教授もそのメンバーの一人として参加したビーデンコップフ委員会が発足したところで、あたかも戦後西ドイツの共同決定問題をめぐる議論がひとつの大きな曲り角を迎えつつあった時期であった。そのときの研究成果の一部は、拙稿「最近における西ドイツ共同決定問題の一動向——DGB共同決定大会と共同決定法案、及びCDU社会委員会『新企業組織の提案』を中心にして」（成城大学・経済研究第二七号）と、同「西ドイツ被用者共同決定制度の実態と改正案——ビーデンコップフ委員会報告書を中心として」（同誌第三五号）に掲載されている。今回は、丁度連立与党であるドイツ社民党と自由民主党のあいだで新共同決定法案の合意書がまとめられ、連邦議会の審議にかけられたところであり、各党派から共同決定拡大モデルが次々と提出され、論争も一段と白熱化してきた時期であった。その研究成果は不十分ながら一応の中間報告として、拙稿「西ドイツの新共同決定法案（一九七四年）とその背景」（私学研修第六五号）に発表してある。この機会を借りてフォークト教授の御指導にたいし厚く御礼申し上げる次第である。