

## 西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

山田高生

## 一 はじめに

第二次大戦後における西ドイツの被用者の共同決定制度は、その成立以後十五年余を経た今日、ほぼ西ドイツの社会経済秩序の中に定着したと言つてよからう。F・フォークトの実態調査<sup>(1)</sup>では、共同決定法及び経営組織法の成立時に懸念されたような労使の対立によるこの制度の機能麻痺は、その後の運用の中で事実上取り除かれていたことが示されている。とはいえ、この制度の下で労使間の対立がなくなつたわけではなく、むしろそうした労使間の対立を前提として制度の運用面でそれを回避してゆくところにこそ、「共同決定制度の成果」があることが強調されている。だが、何故労使間の対立が運用面で回避されるのか。フォークトは、企業内の共同決定諸機関における被用者代表の「行為可能領域 (Virtueller Aktionssektor)」を典型的に把握することによつてこの問題に一定の答えを与えているが、しかし、この制度が単に企業内の秩序にとどまらず、西ドイツの社会経済

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

秩序の全体にかかわっている以上、労使の意見対立にも拘らず混乱もなくこの共同決定制度を基本的に支えているような労働組合側と雇主側の立場及びその背後にある諸政党の見解からの接近も必要であろう。

既に明らかにされているように、一九五一年の鉄鋼・石炭共同決定法は、労働組合側のストライキの威嚇の下ではじめて実現を見たのに対して、一九五二年の経営組織法では、労働組合の再度のストライキの試みは失敗に帰し、アデナウアー政府及び雇主側の圧倒的勝利のうちに成立した。<sup>(2)</sup> その後の職員代表法 (Personalvertretungs-

gesetz vom 1955)、持株法 (Holdingsnovelle vom 1956) においても事実上後退を余儀なくされたドイツ労働組合総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund) は、ドイツ敗戦後の経済復興過程に「経済の新秩序」をめぐる労使の間で激しい抗争が展開された当時とは異なる状況の下で、ドイツ社会民主党 (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) のバート・ゴデスベルク綱領<sup>(3)</sup> (一九五九年) に歩調をあわせてデュセルドルフ基本綱領<sup>(4)</sup> (一九六三年) と政策転換をとげた。これに対して、ドイツ雇主団体連合 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) は、同年直ちに『ドイツ労働組合総同盟の基本綱領に対する態度』<sup>(5)</sup> を発表し、またカトリック教会の側でも、一九六一年ヨハネス二三世の『回状』<sup>(6)</sup> によって社会問題に対する独自の立場を明らかにした。これらの見解発表に含まれるそれぞれの共同決定観の中に、われわれは、具体的次元でのいくつかの大きな対立点と共に、かつてのきびしい対立の背後にかくされていた理念的次元での基本的な一致点をも見出すことが出来る。そしてこの理念的な一致点にこそ、戦後西ドイツの共同決定制度を今日まで支えてきた主因の一つがあると考えられる。従って、以下の小論では、西ドイツ共同決定制度の定着化の要因を解明するための一つの予備的作業として、現代西ドイツのオピニオン・リーダーたる<sup>(7)</sup> ドイツ労働組合総同盟、ドイツ社会民主党及び自由

社会主義 (Freiheitlicher Sozialismus)、『ドイツン雇主団体連合』キリスト教民主同盟 (Christlich-Demokratische Union) 及び新自由主義 (Neo-liberalismus)、『カトリック社会理論 (Katholische Soziallehre)』のなか  
ぞれのグループの共同決定観について、その理念的な基礎と具体的次元での対立点を考察してゆきたい。

(1) Fritz Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen, in: W. Weddigen (Hrsg. v.), Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, 1. Bd., Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge Band 24/I, Berlin 1962, S. 87 ff. 本書の紹介に關つては『成城大学・経済研究』第十一号の拙稿「E.・ン  
ォーント、W・ヴォヒョイゲン『共同決定の理論と実際』を参照のこと。

(2) 共同決定法及びそれ以後の立法化をめぐる労使の対抗とその経過については、Wolfgang Hirsch-Weber, Gewerkschaften in der Politik, Köln und Opladen 1959, S. 49ff. Theo Pirker, Die Blinde Macht, 2 Bde., München 1960. 邦語文献では、久保敬治『ドイツン経営参加制度』一九五六年、六一ページ以下、花見忠『労働組合の政治的役割』一九六五年、二二六ページ以下に詳し。

(3) Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Bad Godesberg, 13. bis 15. November 1959, in: Wolfgang Treue, Deutsche Parteiprogramme 1861-1961, 3. Aufl., Göttingen 1961, S. 371-386.

(4) Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf Ausserordentlichen Bundeskongress des DGB am 21. u. 22. November 1963 in Düsseldorf. 邦訳『ドイツン労働総同盟基本綱領 (『ドイツン労働総同盟の歴史』活動』一九六六年、七〇四ページ)。

(5) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stellungnahme zum DGB-Grundsatzprogramm, Köln 1963.

(6) Papst Johannes XXIII., Die Sozial-Enzyklika——Mater et Magistra, in: A. Brusati, W. Haas u. W. 西トイン共同決定制度をめぐる諸見解

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

Pollak (Hrsg. v.), *Geschichte der Sozialpolitik mit Dokumenten*, München 1962, S. 312-324.

## 二 ドイツ労働組合総同盟 (LGB)・ドイツ社会民主党 (SPD)・自由社会主義

「資本と労働の同権」は、DGBの一貫した要求である。『ドイツ経済の新秩序についての一九五〇年五月二日のDGB法案』の前文の中で「資本と労働は経済の中で同等のファクターであるという認識から、そしてこの認識に見合った経済新秩序は必要な法的基礎を得なければならない」とうたわれており、またデュセルドルフ綱領でも「労働者とその組合は、彼らが生活している経済機構に平等の基盤で参画すべきである。労働者の経済的共同決定は、民主的な立憲国家の真の姿と本質に一致して建設されるべき、自由にして社会的な社会秩序における基礎のひとつである」ことが確認されている。この「資本と労働の同権」原則から導き出される具体的要求は、(1)その量的側面として、企業的意思決定諸機関における雇主代表と被用者代表との同数構成、(2)質的側面として、人事、社会及び経済的事項について被用者の経営参加の最も高度な形態たる *Mitentscheidungsrecht*<sup>(3)</sup> の保証、及び(3)労働組合の経営参加である。これらDGBの要求について、これまで種々な根拠づけがおこなわれてきたが、M・ベック<sup>(4)</sup>に従ってこれを整理すると、(1)共同決定は、現代資本主義の生産機構の中に機械の如く組みこまれている労働者に自己決定の可能性を与えると共に、人間としての・協力者としての尊厳を認めるという意味で、労働者を経済の「対象の代りに主体に」する。<sup>(5)</sup>(2)社会正義の観点から、従来おこなわれてきたような企業家の独裁的支配は、資本と労働との平等を侵害するものとして、「不正」とみなされる。(3)政治的民主主義は

経済的民主主義によって強化されねばならない。この議論では、ワイマール共和国の運命が想起され、政治的民主主義と独裁的な経済秩序の並存が潜在的闘争の源泉であり、国家の存立を危険にさらしたことが指摘されている。(4)共同決定は、労働者の労働喜悦を増進させることによって、労働生産性を向上させると共に完全雇用を保証する。最後に、(5)労働組合の経営参加について、これは、訓練をうけた有能な組合職員を被用者代表として派遣しうることにほかに、一方では経営エゴイズムの打破、他方では経営内の共産主義分子の排除によって、共同決定の誤用を防止しうる。

DGBのかかる「資本と労働の同権」の要求は、鉄鋼・石炭共同決定法における取締役会の労務担当重役及び監査役会の被用者代表の構成・権限・選出に関する規定として実現した。以後DGBの要求の出発点は常にこの法律におかれ、鉱業、化学工業、エネルギー産業をはじめとして、「多大な市場影響力をもち、もしくはその現在の法的形態がどうであろうと特別に経済的に重要な企業に共同決定法の条項を適用すること」及び「一九五二年の経営組織法の条項を、一九五一年の鉄鋼・石炭共同決定法の条項に適合させること」<sup>(6)</sup>として、鉄鋼・石炭共同決定法の他産業への拡大が目指された。

SPDは、DGBの共同決定要求のもっとも強力な支持者であり、議会における代弁者である。一九五〇年夏にSPDが連邦議会に提出したドイツ経済新秩序に関する法案は、DGBのそれとほとんど一致したものであったし、また一九五二／一九五四年のSPDの行動綱領の中でも、DGBの要求に次のような支持が与えられた。

「現在の経済の中で、生産手段の所有者やその受任者は、なんらの監督も受けない単独支配を行っている。民主的な経済秩序は、社会的、人事的、就中経済的問題における被用者の共同決定を要求する。ドイツ社会民主党

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

は、組合員の経済的、社会的利益を守り、労働の価値と権利の完全な承認を獲得し、そして経済、国家、社会の中で被用者の同権を達成せんとする労働組合の努力を支持する。……企業のすべての監督機関の中で被用者は同権的に代表されねばならない。彼らは、労働組合と協力して、経営所屬員でないような男女をも監督機関に派遣する権利を持たねばならない」。

被用者の共同決定は、DGBにとっては、企業内の組合組織の育成・強化の問題<sup>⑧</sup>とも結びついて重要な活動目標であるのに対して、SPD及びそのイデオロギーたる自由社会主義にとっては、「社会主義の基本価値」を資本主義体制の枠内で実現するための手段である。バート・ゴデスベルク綱領は、「社会主義の基本価値」を次のように規定している。「社会主義者は、あらゆる人間がその個性を自由に展開し、そして共同体の献身的な構成員として人間性のある政治的、経済的、文化的生活に責任をもって協力しうるような社会を目指している。自由と正義とは相互に前提しあっている。なぜならば、人間の尊厳は、自己責任の要請の中に、且つその協力者が自己の個性を發展させ社会の形成に同等に協力する権利を持つことの承認の中に存するからである。自由、正義、及び共同の結合から生ずる逆の義務である連帯性が社会主義的志向の基本価値である」<sup>⑨</sup>。かかる自由、正義、人間の尊厳及び連帯性という倫理的価値の実現のために、「被用者は経済的臣民から経済的市民にならねばならぬ」として被用者の共同決定が要求されるのである。

SPD及び自由社会主義は、このような人間の倫理的価値に絶対性をおくことによって、現代の経済的権力集中化の問題に対して、相反する態度をとっている。一方では、現代社会に不可避的な組織の強大化傾向が「社会主義の基本価値」を危険にさらすという懸念がいだかれている。「自由と正義は、制度のみによっては保証する

ことが出来ない。一切の生活領域は、次第に技術化され、組織化されている。これによって、自由を脅かす新しい隷属が絶えず生ずる」。<sup>(1)</sup>しかしながら他方では、大企業の現代社会における意義が評価されている。「現代経済の本質的特徴は、恒常的に強化される集中化過程である。大企業は、経済と生活水準の発展を決定的に規定するのみならず、経済と社会の構造をも変える」。<sup>(2)</sup>このように大企業の意義が評価される以上、経済的権力集中化そのものを否定することは不可能なのであって、これには、その濫用を防止するための対抗手段が対置される。そして被用者の共同決定は、競争の強化、公開義務の拡大、及び公的な統制措置と並ぶ重要な対抗手段の一つとしてあげられている。「大企業及び企業連合の指導機関の中では、権力は小グループによって行使されている。このような権力の濫用の危険を防ぐために、この機関の中で、企業と結びついていない人間、特に被用者と公益代表が共同決定する (mitentscheiden) べきである。これによって、権力行使機関の意思形成の際に重要な対抗力が参加することになる」。<sup>(3)</sup>つまり、共同決定には、経済的権力集中化に対抗する経済的権力の分割という意義が認められている。そしてまさにこの点で、被用者の共同決定は、「可能なかぎりでの競争——必要なかぎりでの計画」として特徴づけられる労働組合側の「混合経済」的経済政策の重要な手段たりうるのである。<sup>(4)</sup>

- (1) Auszug aus dem Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft vom 22. Mai 1950, in: Markus Beck, Wirtschaftsdemokratie, Zürich und St. Gallen 1962, S. 228.

- (2) ドイツ労働総同盟基本綱領(『ドイツ労働総同盟の歴史と活動』一九六六年、一三二ページ)
- (3) 一般に使用されている共同決定権 (Mitbestimmungsrecht) なる概念は、被用者に保証されている経営参加の企業意思決定への影響度に応じて、<sup>(a)</sup> Mitspracherecht (Mitwirkungsrecht) <sup>(b)</sup> Kontrollrecht <sup>(c)</sup> Mitentscheidungsrecht

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

(狭義の Mitbestimmungsrecht) に分けらるゝ。④ Mitspracherecht は、被用者が一定の問題に關して意見を發表する機會を持つ權利である。但しこの意見が企業意思決定の際に考慮されるか否かは意思決定者(企業家)の判断に由る。聴取權 (Recht auf Gehör)、情報權 (Recht auf Information) 及び審議權 (Beratungsrecht) がこれに屬す。⑤ Kontrollrecht は、被用者が決定事項の実施を監視し、且つ欠点の除去を要求する權利である。⑥ Mitentscheidungsrecht は、企業意思決定が被用者の態度によつて事実上影響を受ける場合に存在する。従つて決定に際して被用者の立場が考慮されねばならない。これには、拒否權 (Vetorecht) と労使対等共同決定權 (Recht auf gleichwertige Mitentscheidung ; Mitleitungs- oder Mitdirektionsrecht auf betrieblicher Ebene) が屬す。Vgl. M. Beck, a. a. O., S. 37-8. W. Weddigen, Begriff und Produktivität der Mitbestimmung, in : W. Weddigen (Hrsg. v.), a. a. O., S. 15-6.

- (4) M. Beck, a. a. O., S. 55-61.  
(5) この根拠づけには、第一次大戦以前からの課題であつた労資關係の近代化＝Herr-in-Hause の克服の問題も含まれる。Vgl. Hans Jürgen Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961. 拙稿「ヤンソントナト『新航路』社会政策」上・下(『成城大学・経済研究』第二二号二〇九ページ以下、同二三号一一九ページ以下)参照。

- (6) Deutsches Institut, Berichte zu Gewerkschaftsfragen, Nr. 1/1962, S. 25.  
(7) Aktions-Programm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands vom 28. September 1952, erweitert in Berlin, 24. Juli 1954, in : W. Treue, a. a. O., S. 278.  
(8) 久保敬治「西独労組の組織活動上の課題」(『日本労働協会雑誌』第七七号、二六六ページ以下)参照。  
(9) Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, Bad Godesberg, 13. bis 15. November



1959, in : W. Treue, a. a. O., S. 371.

⑩ Ebenda, S. 379.

⑪ Ebenda, S. 372.

⑫ Ebenda, S. 376.

⑬ Entwurf zu einem Grundsatzprogramm, Vorstand der SPD (Hrsg. v.), Bonn 1958, zitiert bei : Dieter Klink, Vom Antikapitalismus zur sozialistischen Marktwirtschaft, Hannover 1965, S. 117-8.

⑭ Vgl. Fritz Vilmar, Für ein Wirtschaftsprogramm aus einem Guss, in : Gewerkschaftliche Monatsheft, 9, 1963, S. 528-9.

### 三 ドイツ雇主団体連合・キリスト教民主同盟(CDU)・新自由主義

ドイツ雇主団体連合は、DGBの「資本と労働の同権」原則に対して、これは私的所有と競争に基づく経済秩序の中の企業家の本質と課題とに反する、と反論する。「それは、憲法で守られた所有権の本質と基礎とに、本質的に不可分な企業家の責任の原則に、自主的で且つ相互に従属しあわぬ社会パートナーによって担われるわれわれの社会秩序の原則に、一致するものではない」<sup>(1)</sup>。以下、上記のDGBの具体的要求に対応させて、雇主側の反論を掲げると、(1)同数構成の要求について。雇主側は、企業意思決定機関が雇主と被用者代表との同数で構成される結果、企業指導の決定がおこなわれぬような事態が生ずることを危惧する。「不一致の場合には、企業家の決定と責任を、結果も責任と企業家の危険も負うことの出来ない経営外の機関に委ねることになる。万一そうなら、わが国の経済に対する、同時に国民大衆に対する重大な損害は避けられないであろう」<sup>(2)</sup>。②Mittent-

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

scheidungsrecht の要求について。雇主側の見解によれば、人事的、社会的事項に関してはともかく、経済的事項に関して被用者の Mitentscheidungsrecht を認めることは、「企業家のイニシアティブの麻痺」に導くことになる。なぜならば、それは、「企業家のあらゆる経済的決定が、彼の単独の責任に委ねられるのではなく、法的にも事実上でも被用者代表（経営協議会）の同意に依存する」ことを意味しているからである。(3) 労働組合の経営参加について。雇主側は、労働組合の経営参加を経営内社会平和の攪乱及び労働組合の権力拡大とみなし、労働組合の派遣員を「よそ者」と呼んで非難する。かかる「よそ者」の介入は、経営という特殊利害の内部で第二の外的な特殊利害を承認することになるからである。「この第二の、経営にとって外的な利害は、しかしながら——経営の私的利害と対立する——一般的・公的利害ではなくて、又もや私的な特殊利害、すなわち労働組合に組織された労働者の集団的特殊利害である」。(4) そしてかかる労働組合の経営参加は、「もしそうなら経済にとっても国家にとっても不益となる労働組合の手中に、権力の集中をもたらすであろう」と言われる。(5) 雇主側は、DGBの要求する鉄鋼・石炭共同決定法の他産業への拡大を、「ドイツ経済をおおう労働組合の中央集権的な影響のピラミッドの達成へ導く」という理由から、拒否するのである。

このように、DGBの労使同権の要求に対する雇主側の反論は、いずれの場合も「企業家の指導と責任」に帰着するが、シャハトシャーベル<sup>(7)</sup>に従って、その根拠をまとめると次の如くである。雇主側の見解によれば、「経済」は資本と労働とを生産の中で結合するのみならず、新しい状態や成果との恒常的な適応と結びついている。従って、すべての必要な決定は、資本の本質からも労働力の存在からも生ずるものではなくて、資本と労働を超えた他の要素、すなわち「特別な種類の企業家の指導」を必要としている。これによって、資本と労働とは、は

じめて経済的に有意義となりうるのである。「現代の生産過程は、分業の法則とも結びついている、そして企業の先端での真の指導を必要としている。」<sup>(8)</sup> 言いかえれば、資本と労働の機能力及び個別資本と国民経済の生産性は、企業家の活動の程度と方向に依存している。国民経済における価値創出及び世界市場での輸出・競争能力が本質的にこのファクターによって規定されているのだから、もしこれが麻痺したとすれば、資本の収益能力とその存在さえも脅かし、遂には所得減少又は失業の増大によって労働の担い手を脅かすことになる、と言われる。このような論拠から、雇主側は、DGBの要求を資本の支配に反対する闘争というよりも、むしろ資本家の指導の経済の中での影響に反対する闘争、究極的には資本とともに労働そのものに対する闘争であると反駁するのである。

しかしながら、雇主側はこのような「企業家の指導と責任」をもって被用者の共同決定を全面的に拒否しているわけではない。雇主側は、鉄鋼・石炭共同決定法に対抗して、これの他産業への拡大防止という意図の下で経営組織法の立法化に成功したが、以後、あたかもDGBが被用者の共同決定拡大の要求の基礎を鉄鋼・石炭共同決定法に求めている如く、「雇主は、経営内の秩序に対する決定的な制度上の基礎として従来どおり経営組織法を支持する」<sup>(9)</sup>ことを表明している。雇主側は言う。「ドイツの労働者は、その賃金権が絶えず改善されつつある賃金契約で規定されているのだから、もはや賃金受取人ではない。彼は協力者である」。「経営の本質を誤解せる民主化ではなくて、人間性の賦与、人間の尊厳の保証及び協力者の人格の保護がわれわれの社会的経営構成体の内容を形成している」<sup>(10)</sup>。ここに雇主側による被用者の経営参加の承認の根拠が語られている。だが、それは、労働の同数構成ではなくて、有効な「企業家の指導と責任」を保証するような形で、つまり経営組織法にうたわれ

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

ているような監査役会の被用者代表を三分の一とするという制限つきで認められた。また同じ理由から、とくに経済的事項に関する共同決定は、*Mitentscheidung* ではなくて、*Mitwirkung* に制限された。さらに、「ドイツの労働者の大多数は、経済的のみならず人間的にも『彼の』経営と結びついていると感じている。この事實は自然な生活関係に相応している」<sup>(1)</sup> という理由からも、労働組合の経営参加は拒否されたのである。

CDUは、政府与党として、共同決定諸立法の成立過程の中で大きな役割を果たしてきた。CDUの党員及び支持者には、多くの新教徒、カトリック教徒が含まれるが、この政党は決して宗教的な色彩の強い政党ではなく、むしろ一九四九年七月一五日の綱領（デュセルドルフ）の中にエアハルトの社会市場経済が取り入れられて以後、党内の自由主義派の勝利が確立して、全体としては雇主側の立場を代弁していると言つてよからう。CDUは、一九五〇年、『経営内の被用者の共同決定に関する法案』を連邦議会に提出した。この法案は、監査役会における被用者代表を三分の一に制限、経済的事項における *Mitberatungsrecht*、労働組合の経営参加を拒否、そして一定の場合に拒否権をもっている経済委員会の設置を骨子とするが、結局は政府法案と合流して、経営組織法となって成立した。

CDUの思想的背景をなしている新自由主義の考えは、人間生活のすべての社会的、経済的領域における個人主義的自由への要求から出発する。ここから、自由な経済制度の基本的要素として、生産手段の私有制の承認と保証及び機能する競争秩序の条件の下での自由な市場価格形成が主張される。しかし伝統的な自由主義と異つて、新自由主義の特徴は、国家の経済政策の援助で資本主義の弊害を回避すると共に無制限な競争を保証するための条件をつくり出そうとするところにある。A・ミュラーによれば「社会的市場経済の概念は秩序政策的理念

として定義されうる。その目的とするところは、競争経済の基礎の上に自由なイニシャティブをまさしく市場経済の成果によって保証された社会進歩に結びつけることである。<sup>12)</sup> このような立場に立つ新自由主義は、企業家の社会的責任意識を強調する一方で、被用者の企業意思決定への参加には反対の態度をとっている。従って新自由主義の共同決定についての見解は、いずれにしても、DGB、SPD及び自由社会主義に対する反論として提出されている。ここでは、W・オイケンとともにフライブルク学派の中心的存在であるF・ベームの論文を紹介しておく。

オイケンは、あらゆる経済秩序を「中央指導経済」と「流通経済」の二つの「基本形態」に還元したが、ベームはこれをうけついで、この二者択一的観点から自由社会主義の「混合経済」を批判する。ベームによれば、「中央指導経済」なり「流通経済」なり各々の体系は、それ自体に内在する欠陥、実現の困難、変質及び崩壊の危険を持っている。だから両者の体系の一方を選んだ国民は、その選ばれた秩序の欠陥をその長所と共に持つことになるので、この欠陥を出来るかぎり最少限に食い止め、そしてそれが不可能であるならば、それに耐えるように努めなければならない。これに対して、両体系を結合するならば、両者の長所のみならず、それぞれの短所、例えば市場経済的秩序の私的・階級的権力集中への傾向と中央指導経済の政治的権力集中への傾向を同時に持つことになる。「それ故、両体系の混合は、通常両者の憂慮と欠陥とを伴った重荷を意味している」<sup>13)</sup>。さらにベームは、両者の結合の困難は「混合の事実」からも生ずる、と言う。「両体系の長所を単純に総和することが出来るとか一方の長所が他方の短所を消去するようにして相互に結びつけることが出来るという期待を持つことは出来ない。両体系の長所は、おそらく非常に不都合な仕方でも相互におたがいの領分を侵害することになるという

ことが考えられねばならない」<sup>65)</sup>。ベームは、理論上でも事実上でも混合経済にはこのような困難があることを指摘した上で、自由社会主義の混合経済の中心には、「包括的な政治的計画の理念が存在するのであって、市場による、すなわち国家の側の厳密に中立的な監視の下での自由な市場価格による経済の操舵の理念が存在する」<sup>66)</sup>ことを強調する。このように混合経済が中央指導経済的特徴に優勢を与えた体系である点で、新自由主義的見解とは決定的に対立するのである。

次にベームは、経営内の被用者のみに共同決定権を与えている一九四八年五月三十一日のヘッセン経営協議会法と、労働組合の上部機関によって指令された監査役会代表が担い手となっている鉄鋼・石炭共同決定法とを対比させつつ、後者にみられる問題点を抽出する。結論のみを示せば、被用者の経営参加そのものは、「労働者の個別的定在を内容豊かに形成し、労働者階級全体の自意識を高め、経済社会の内部での『資本主義的』権力分割の不平等を労働者に有利に修正し、そして社会平和を固めるといふ理由からのみ」<sup>67)</sup>承認されるが、しかし「法的共同決定原理によって企業意思形成が煩雑化することと何パーセントかの事態について企業家の決定が無効となることは、行為責任を伴う迅速な決定と支障がおきた場合の決定の完遂が全体のために必要である限り、国民経済の上で有害である」<sup>68)</sup>と批判される。そればかりでなく、被用者の共同決定は、疎外感を解消するという意味で個々の被用者にとってはよいが、「それが社会と国家にとって幸福であるとはいえない」<sup>69)</sup>。なぜならば、被用者代表には企業指導を担うだけの資質も経験も持ち合せていない可能性があるからであり、またDGBやSPDの出方によっては「経営内共同決定は社会パートナー間の平和を促進するどころか、より広範な、重大な、由々しい社会闘争の原因となる」<sup>70)</sup>からである。このような理由から、ベームは、「Mitbestimmungsrecht」が最適の解決であ

る」と言う。ところが、「共同決定法は、誤った決定の場合に矯正力を十分きかすように国民経済の制御の手綱をしめることなしに、被用者に決定権能を許しているので、この最適度を踏み越えているのである。市場経済の望む経営者は、市場依存的企業家である。中央管理経済の望む経営者は、指令依存的な公職の政府職員である。市場経済の経営者に共同決定の資格がある人間、つまり市場依存的でない企業家を対置し、そして中央管理経済の企業家は、彼の個人の自律性から（所有からではない）、すなわち企業家として活動せんとする彼の自由な決定から、経営指導に対する自己の法的正当性を導き出している」。かくして、ヘームは、企業家の活動の自由が維持されつつ、従って中央管理経済の道を歩まない被用者の経営参加の方法として、Mitarbeiterrecht を最適とみなすのである。

- (1) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, a. a. O., S. 6.
- (2) Ebenda.
- (3) Ebenda.
- (4) Siegfried Landshut, Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie, in : Heinz-Dietrich Ortlieb (hrsg. v.), Wege zum Sozialen Frieden, Stuttgart u. Düsseldorf 1954, S. 39.
- (5) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, a. a. O., S. 6.  
Ebenda.
- (6) Hans G. Schachschabel, Die Mitbestimmung in der Wirtschaftsführung der Unternehmung auf betrieblicher Ebene in der Auffassung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, in : W. Weddigen (hrsg.),西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

國々ノ共同決定制度及その発展

v.), Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, 2. Bd., Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge Band 24/II, Berlin 1964, S. 37 ff.

- ㉔ Gedanken zur sozialen Ordnung (aus einem Rechenschaftsbericht der 'Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände', der im März 1953 der Öffentlichkeit übergeben wurde), in : Ernst Schraepler, Quellen zur Geschichte der sozialen Frage in Deutschland, Bd. 2 (1871 bis zur Gegenwart), 2. Aufl., Göttingen 1964, S. 219.
- ㉕ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, a. a. O., S. 7.
- ㉖ Gedanken zur sozialen Ordnung, in : E. Schraepler, a. a. O., S. 219.
- ㉗ Ebenda.
- ㉘ Alfred Müller-Armack, Soziale Marktwirtschaft, in : Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, 9. Bd., Stuttgart 1956.
- ㉙ Franz Böhm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in : ORDO——Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 4. Bd., 1951, S. 21-250.
- ㉚ Ebenda, S. 60.
- ㉛ Ebenda, S. 60-61.
- ㉜ Ebenda, S. 63.
- ㉝ Ebenda, S. 131.
- ㉞ Ebenda, S. 122.
- ㉟ Ebenda, S. 132.



- ① Ebenda, S. 151.
- ② Ebenda, S. 135.
- ③ Ebenda, S. 135-6.

#### 四 カトリック社会理論

一九四九年のボッフム・カトリック会議は、被用者の共同決定制度の立法化の必要性を次の如く訴えた。「カトリックの労働者と企業家は、社会、人事及び経済的問題におけるあらゆる共働者の共同決定法がすべての人の共同責任である神の欲し給うた秩序における自然法である点で意見が一致している。われわれは、その法律的確認を要求する」<sup>①</sup>。このような「自然法」に基礎づけられたカトリック社会理論の共同決定観は、新自由主義とも自由社会主義とも異なる思想体系に支えられているが、しかしこれは、雇主側にも労働者側にも、またカトリック教会を通じて与論の中にも大きな影響力を持ってきた。

カトリック社会理論における秩序原理は、連帯性 (Solidarität) 原則と自治助成 (Subsidiarität) 原則とから構成される。連帯性原則は、全体福祉の実現のための個々の社会集団構成員の協力、あるいは上位の社会集団による全体福祉の実現のための下位の社会集団の協力を意味する。従って、ここでは個人は、共同体の目的のために、一定の客観的な課題と機能に従ってその分肢として社会全体の中に編入されるべきものである。これに対して、自治助成原則は、個人と共同体との関係に対する補整作用である。この補整作用の基準となるべきものは、ピウス十一世の定めるところによると、「個々の人間が自分の発意から及び自分の力で成就しえたものを、彼か

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

ら奪いとり、社会にあてがうことが出来ぬように、より小さな下位の共同体が成しとげよい結末に導くことの出来るものを、より大きな上位の共同体のために利用することは、正義に対する違反である。同時にそれはいつでも有害であり、全社会秩序を攪乱する。一切の社会活動は、その本質と概念に従えば自治助成的である。それは社会全体の構成員を援助すべきであるが、しかし決して粉粹したり又は吸収したりしてはならない<sup>(2)</sup>。従って、自治助成原則における補整作用は、個々人及びより下位の社会集団の自治活動に自からの限界を見出すのである。このような自治助成原則における自治尊重精神と連帯性原則における集団構成員の協力という考え方が、カトリック社会理論の共同決定観の基礎をなしている。「経営の中で働いている人間が機械の一部とかオートメーションの補充としてではなく人間として仕事についていることが重要である。しかし彼は、経営の全有機体の中の一分肢として理性的な仕方を持つことの出来るような共同決定を有する場合にのみ、人間として仕事についているのである<sup>(3)</sup>」。

連帯性と自治助成原則に基づいて構成される職分的階層秩序 (Berufständische Ordnung) は、カトリック社会理論の「秩序政策的目的」である<sup>(4)</sup>、と言われる。この職分的階層秩序によって目指されていることは、「階級の利害状況の相反とあまりにも容易に敵意ある衝突へ転落する階級対立そのものの上に」構築されている「不自然な、強制的な社会状態」を克服することである。「今日の事態においては、労働力の需要と供給とは、『労働市場』にある人間を二つの階級、言わば二つの戦線に形成せしめる。かかる労働市場集団の対抗は、労働市場を両集団が激しい衝突で相闘う戦場にする」。そして「徹底的な救済手段は、……社会有機体のよく組み合わせられた分岐が形成されること、つまり、一方の又は他方の労働市場集団への所属に従ってではなく、個々人の種々な社会

的機能に従つて所屬するところの『身分』が形成されること以外ほとんど不可能であるように思われる<sup>(5)</sup>。従つて、対立しあう労働市場集団の代りに、職分的階層秩序が形成されるべきであり、さらに、これは、同職の経営グループに、そして家族が社会生活の基礎細胞であるように、経済生活の基礎細胞である個々の経営に細分されるべきだ、と言われる<sup>(6)</sup>。このようにして、経営共同体的観点から被用者の共同決定が把握される結果、労働市場集団である労働組合は経営内共同決定から排除されることになる。「われわれにとつては、共同決定と共同決定法は、『組織された被用者』、敢えて言えば組織と組織指導者又は組織職員の問題ではなくて、おそらく個々の被用者の問題である<sup>(7)</sup>」。あるいは、「その目的は、あらゆる場合に、企業を真の人間の共同体にしなければならぬ<sup>(8)</sup>」と表現されている。

さきに引用したポップム・カトリック会議の決議においても、ヨハネス二三世の『回状』の中の共同決定制度の必要性を述べた次の一節においても、被用者の経営参加の程度についてはかならずしも明確でない。「われわれは、被用者が自らの意見とその重要性を企業の限界を越えても妥当させる機会を持つことがいかに必要であるか、あるいは少くとも非常に適当である<sup>(9)</sup>ことを指摘したい」。このように、被用者の経営参加の程度を *Mitarscheidungsrecht* にすべきか、又は *Misspracherecht* にすべきかについて明らかにしていないところに、カトリック教会の問題があるように思われるが、ともあれ、この点についてもう少しはっきりと述べているカトリック的神学者ネルの見解を最後に紹介しておこう。ネルは、共同決定法、とくに経済的領域での共同決定法が国民経済に有害な作用を及ぼすという反対論、つまり雇主側の批判に対して、「しばしばこのような異論は、共同決定法の戯画、無意味なそして事実上則さずに形成された共同決定法から出発している」と反駁する。「理性的に

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

形成された共同決定法は、経済の領域でも「豊かな成果を上げる」ことが出来ることを経験は教えているのだが、「広範な共同決定法の導入」は、企業家にとっても大きな経済的利益となるのである。従って、愚かな又は劣悪なやり方の結果失敗に帰したとしても、この制度は「無条件に放棄することは出来ない」と言う。しかしながら、「たとえ共同決定法、とくに経済的領域での共同決定法が経済的成果を害し、『絶対的に合理的な財生産』へ導かないようなことが……万一あったとしても、それは共同決定法の実現に反対する決定的な理由ではない。経済は人間のために存在するのだから」。「われわれは、充分な、豊富な財生産の意義を過少に評価するものではない。しかし充分な、豊富な、あり余るほどたくさんな財を生産することと、『絶対的に合理的な』、出来るかぎりの財生産で人間を奴隷にすることは別のことである。共同決定、とくに経済と経営における労働の共同決定は、かかる奴隷化に反対する」。以上の如く、カトリック社会理論における共同決定観の基礎は、「神の似姿としての人間の尊厳」にあり、そして経営共同体的観点から労働組合の経営参加を拒否する一方で、人事、社会及び経済的事項における共同決定については、ネルにおいてさえその程度はかならずしも明確にされなかったが、「広範な共同決定法の導入」という言葉で承認されているのである。

① Aus der Gesamtschliessung des Bochumer Katholikentages (3. September 1949), in: E. Schraepfer, a. a. O., S. 233.

② Pius XI., Rundschreiben über gesellschaftliche Ordnung——Quadragesimo anno (1931), in: A. Brusatti, W. Haas u. W. Pollak (hrsg. v.), a. a. O., S. 266.

③ Oswald von Nell-Breuning, Welches ist das Hauptanliegen der christlichen Soziallehre und der Christlich-

- sozialen Bewegung in Sachen der Mitbestimmung und der Mitbestimmungsrechte der Arbeiter ? (1950),  
in : E. Schraepfer, a. a. O., S. 234.
- (7) Pius XI., a. a. O., S. 267.
- (8) Ebenda.
- (9) Vg., H. G. Schachschabel, Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf  
überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeption, in : W. Weddigen (Hrsg. v.),  
a. a. O., S. 188.
- (10) O. v. Nell-Breuning, a. a. O., S. 234.
- (11) Papst Johannes XXIII., a. a. O., S. 319.
- (12) Ebenda, S. 320.
- (13) O. v. Nell-Breuning, a. a. O., S. 235-6.

## 五 あとがき

第二次大戦後の西ドイツにおける被用者の共同決定制度の成立の歴史的背景の基本的な特質は、ナチス・ドイツ帝国の崩壊と東西ドイツの分裂である。一方ではナチズムの経済的権力集中化と非人道主義に対する批判、他方では共産主義的中央統制経済と「自由」の欠如に対する批判が西ドイツ共同決定の土壌を提供した。共産主義の影響からどうしても国家を守ることが出来ないような再統一よりも、国家を分裂させたままにしておく方を選んだほど、ほとんど一致して反共主義の立場をとった雇主団体から労働組合にいたる西ドイツの社会諸勢力

#### 西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

は、被用者の共同決定制度についても、その理念的基礎を、体制認識を全く欠いた抽象的な自由及び人間の尊厳と言った倫理的価値に見出している点で共通している。かつてワイマール経済民主主義においては、社会主義的目的の実現のための手段として社会化の問題が議論されたのに対して、戦後の経済民主化の努力は、経営的水準での労使関係における人間性の回復のための手段たる被用者の共同決定制度の確立に注がれてきた。経済民主主義にとって、ワイマール期の社会化も戦後の共同決定とともに資本主義体制内で実現さるべき目標であるが、前者が社会主義への道の間目標であったのに対して、後者はそれ自体一つの究極目標となっている点で決定的に異なる。ともあれ、上述の考察から明らかのように労働組合側、雇主側及びカトリック側の共同決定観が、それぞれ異った根拠からではあるが、資本主義体制内で実現さるべき人間の倫理的価値という点で根本的に一致していたことを確認しておくことは、戦後西ドイツにおける共同決定制度の定着化の要因を解明せんとするわれわれの研究にとって殊に重要である。しかしながら、共同決定の具体的要求になると、この三者の間にはかなり大きな意見の対立があることも上述した如くである。すなわち、労働組合の経営参加については、労働組合側の要求に対して、雇主側は経営内平和の攪乱、労働組合による中央管理経済等々の危惧から強硬な反論をもって対抗してきたし、またカトリック側からも経営共同体的観点から否定的な見解が提出された。被用者の経営参加の程度については、労働組合側の *Mitentscheidungsrecht* に対して雇主側の *Mitberatungsrecht* と同様な対立が見られる。この点についてのカトリック側の見解は、かならずしも明確ではないとしても、ニュアンスとしてはむしろ労働組合側のそれに近いと言えよう。従って、この限りで、西ドイツ共同決定制度をめぐる労働組合側と雇主側との対抗関係は、カトリック社会勢力によってそのバランスが維持されてきた、と言うことが出来るように思

われる。

最後に、本稿においては触れることが出来なかった若干の問題点をあげておきたい。(1)本稿では、資料の関係もあつたが、DGB、SPD、自由社会主義、雇主体連合、CDU、新自由主義、カトリック社会理論の共同決定観を叙述するにとどまつたが、このほかに、ドイツ職員組合 (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft)、自由民主党 (Freie Demokratische Partei)、キリスト教労働組合同盟 (Christlicher Gewerkschaftsbund) 及び福音社会理論 (Evangelische Soziallehre) などの共同決定観も全体の中で位置づけしておく必要がある。(2)本研究では、これらの社会諸勢力の共同決定制度に関する思想的側面に限定されたが、この制度の定着化の要因を明らかにしてゆくためには、それらの現実的な力関係からの接近も欠かすことが出来ない。(3)鉄鋼・石炭共同決定法が立法化されてから十五年余、西ドイツ経済はエアハルトの市場経済政策の下で飛躍的な発展をとげてきたが、この間、共同決定制度の現実的役割もこれに相応してなほどうかの変化を経験してきたように思われる。この制度の発展史に対応させて、共同決定思想の歴史的展開を明らかにすることも今後に残された重要な課題である。最終に、(4)本稿では、超経営的共同決定 (Überbetriebliche Mitbestimmung) については全く触れていないが、これについての労働組合側、雇主側及びカトリック側の見解はほぼ一致していることが、シャハトシャーペルの研究 (H. G. Schachtschabel, Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeption, in: W. Weddigen (Hrsg. v.), a.a.O., S. 155ff.) に於いて明らかにされている。この意味で、超経営的共同決定の問題はわれわれの研究にとつても重要である。だが、シャハトシャーペルの研究は、経営的水準との関連で超経営的水準で

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

西ドイツ共同決定制度をめぐる諸見解

の一致点を明らかにしていないし、またベームやバックらの新自由主義から提起されている問題——DGBの超  
経営的共同決定の構想は、現在では *Mitberatungsrecht* にとどまっているが、やがては経済行政における立法  
権と *Mitentscheidungsrecht* を要求し、国家の有効な競争政策を阻害することにならうという見解 (vgl. F.  
Bjhm, a. a. O., S. 244. M. Beck, a. a. O., S. 153 u. 220)——にこづつめ検討が加えられていなく、などの  
問題を残しているので、今後の研究に期したい。

(一九六七・五)