



# ドイツにおける共同決定生成に関する史的研究

佐々木, 常和

---

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

1996-01-10

(Date of Publication)

2008-03-04

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

乙1982

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.11501/3116961>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D2001982>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



# ドイツにおける共同決定生成に関する史的研究

佐々木 常和

## 目 次

序 章 .....	1
I 研究の課題と方法 .....	1
II 本書の構成 .....	11
<b>第1部 共同決定構想の萌芽</b>	
第1章 3月革命以前の共同決定構想 .....	15
—社会改革案との関連におい —	
I 序 論 .....	15
II 労働者問題と社会思想 .....	16
1 キリスト教の立場 .....	18
2 社会主義の立場 .....	20
3 自由主義の立場 .....	21
III 労働者代表制の提案 .....	25
1 バーダーの労働者代表制 .....	26
2 モールの労働者委員会 .....	29
3 パータラーの労働者委員会 .....	32
IV 同権的工場協会 .....	35
V 結 論 .....	39
第2章 3月革命と共同決定構想 .....	41
—労働運動との関連において—	
I 序 論 .....	41
II 工業化と労働者問題 .....	41
III 3月革命と労働者の請願 .....	45
1 手工業者会議と職人会議 .....	64

2	ベルリン労働者会議	52
Ⅳ	工業条例草案と共同決定構想	57
1	国民経済委員会と工業条例草案	58
2	主流案	61
3	少数案	63
V	結 論	68

## 第2部 共同決定制度の生成と発展

第3章	経営における労働者代表制の萌芽	73
	——工業化以前の共済制度に関連して——	
I	序 論	73
II	共済制度と労働者組織の生成	75
1	手工業における共済制度	75
2	鉱業における共済制度	84
III	マニュファクチャーにおける共済制度と労働者組織	93
1	陶器マニュファクチャーにおける共済制度	97
2	絹, 毛織物マニュファクチャーにおける共済制度	103
3	鉄鋼マニュファクチャーと共済制度	108
IV	結 論	118
第4章	労働者委員会の生成	121
	——経営共済金庫理事会から労働者委員会へ——	
I	序 論	121
II	経営共済金庫理事会から労働者委員会へ	122
1	経営共済金庫理事会と経営社会政策	122
2	経営共済金庫の機能変化	132
III	労働者委員会の諸形態	140
1	社会自由主義的労働者委員会	142

2	社会倫理的労働者委員会	148
3	立憲的工場制度	155
Ⅳ	結 論	164
第5章	労働者委員会に対する諸見解	167
Ⅰ	序 論	167
Ⅱ	講壇社会主義の見解	168
Ⅲ	カトリック社会論の見解	174
Ⅳ	企業者側の見解	180
Ⅴ	労働者側の見解	188
Ⅵ	結 論	195

### 第3部 共同決定立法化の歩み

第6章	労働者委員会の立法化（Ⅰ）	199
	——工業条例改正に関連して——	
Ⅰ	序 論	199
Ⅱ	鉱山ストライキと2月勅令	200
Ⅲ	改正工業条例と労働者委員会	207
Ⅳ	労働者委員会の実態	214
Ⅴ	結論にかえて	222
第7章	労働者委員会の立法化（Ⅱ）	227
	——プロイセン鉱業法改正との関連において——	
Ⅰ	序 論	227
Ⅱ	1892年の鉱業法改正と労働者委員会	227
	1 鉱業における労働問題	228
	2 鉱業法改正と労働者委員会	230
Ⅲ	1905年の鉱業法改正と労働者委員会	235
	1 労働問題と大ストライキ	235

2	鉱業法改正と労働者委員会 .....	239
3	労働者委員会と労使の態度 .....	245
IV	1909年の改正と坑内安全委員 .....	254
1	事故増大と鉱業法改正 .....	254
2	安全委員をめぐる労使の態度 .....	254
V	結 論 .....	260
第8章	経営協議会法の成立 .....	263
	——労働者委員会から経営協議会へ——	
I	序 論 .....	263
II	祖国補助勤務法と労働者委員会 .....	264
1	城内平和と労働者委員会 .....	264
2	祖国補助勤務法と労働者委員会 .....	267
III	11月革命と協議会運動 .....	270
1	11月革命と労働共同体 .....	270
2	労働者協議会とワイマール憲法165条 .....	275
IV	経営協議会法の成立 .....	282
1	1920年2月4日の経営協議会法 .....	282
2	経営協議会法の特徴 .....	287
V	結 論 .....	292
第9章	経営協議会法の諸問題 .....	295
I	序 論 .....	295
II	労働組合と経営協議会法 .....	296
1	労働組合に対する経営協議会法の影響 .....	296
2	経営協議会制度の組み入れ .....	299
3	労働組合への経営協議会の反作用 .....	303
III	企業者活動と経営協議会法 .....	306
1	企業者の同化政策 .....	306

2 経営協議会の行動様式 .....	309
3 企業者の麻痺政策 .....	312
Ⅳ 従業員と経営協議会法 .....	315
1 経営協議会の指導的地位をめぐる闘い .....	315
2 従業員の社会的差異 .....	316
3 経営協議会における官僚化 .....	317
V 結 論 .....	319
終 章 .....	321
Ⅰ 本書の要約 .....	321
Ⅱ 本書の意義と残された問題 .....	326
欧文文献索引 .....	333
欧文人名索引 .....	343
欧文事項索引 .....	347
和文文献索引 .....	350
和文事項索引 .....	352

## 序 章

### I 研究の課題と方法

I. ドイツは、第1次大戦後も、第2次大戦後も社会主義化の危機に遭遇している。その度毎に、労働者の共同決定制度が持ち出されている。そして、共同決定制度は「体制安定化の方策か、あるいは体制変革の道か」と論争された。しかし、社会主義を回避するためという意味においては、今日殆ど共同決定制度に関心が持たれなくなった。市場経済の中で資本の効率を維持しながら、いかに企業体制の民主化、労資協調をはかってゆくか、そのために共同決定がいかなる意味を持ちえるかということに関心が向かっている。

第2次大戦後のドイツ共同決定には、企業レベルのそれと経営レベルのそれと2つのものがある。企業レベルの共同決定は、監査役会における労働者代表と出資者代表との間の共同決定(1951年のモンタン共同決定法、1952年の経営組織法、1976年の新共同決定法)であり、経営レベルの共同決定は経営者と経営協議会との間の共同決定(1952年の経営組織法、1972年の新経営組織法)である。同じ共同決定という言葉であっても、企業の統治構造および労働者の利害の実現に関して、それぞれに企業レベルのそれと経営レベルのそれは内容的に異なる。

企業レベルの共同決定は、第2次大戦後はじめて制度化されたものである。戦前には、労資同数構成による協議機関の構想はあっても、それが業務執行機関である取締役会を選任し、監督するという、企業のトップにおける労資同権的共同決定の思考は明確な形では見当たらない。労働者代表と出資者代表の同数による監査役会が取締役会を選任し監督するという共同決定の形は、敗戦後の社会化運動の混乱と企業者の戦争犯罪を問う占領政策の中で、石炭、鉄鋼業



のコンツェルン解体にともなって現れたものを、ドイツの労働者がゼネストを組み、総力を挙げて法律化にこぎつけたものである。すなわちそれが、1951年のモンタン共同決定法である。

経営レベルの共同決定は、労働組合が石炭、鉄鋼業における同権的共同決定を全ての産業に拡大することを要求したのであったが、ドイツの市場経済体制が安定化に向かうと共に企業者側の勢力が盛り返し、労働組合側が譲歩を余儀なくされて生まれたものである。すなわちそれが1952年の経営組織法である。その経営組織法の領域では、監査役会の構成は出資者代表2に対して労働者代表1の割合になっている。ここには労資同権的共同決定はない。経営組織法の主要な領域は経営協議会と経営者の間の共同決定である。すなわち、経営組織法では、5人以上雇用する全ての経営には被用者代表機関として経営協議会が設立されることになっている。そして、その経営協議会が、社会的事項、人事的事項、経済的事項などの経営レベルでの決定に関与し得ることを規定しているのである。

その後も、1972年に新経営組織法が、1976年に新共同決定法が制定され、その都度ドイツでは大々的な論争が繰り返されてきた。そしてまた、共同決定制度に関して、これまで様々な実態調査に基づいて様々な評価がなされてきた。一方では、労働者代表は企業の経済的意思形成に殆ど介入しえない。投資政策や集中化政策等は企業者の手中にとどまり、企業者の活動には必ずしも変質がなく、企業の市場指向性に殆ど影響しないものと評価される<sup>(1)</sup>。他方では、労資同数による監査役会が究めて円滑に機能し、またそれは、取締役会、経営協議会と相互協力の実をあげ経営共同体の理想を実現している。或いは、共同決定制度は労働者の職場生活の改善に少なからざる貢献をしている。福利施設の拡充、賃金アップ等、企業の労務政策に労働側の意向がよく反映されている等、<sup>(2)</sup>

(1) 佐護誉、佐々木常和『ドイツの労使関係』中央経済社 1991年、165-167ページ。

(2) 二神恭一『労資共同決定』ダイヤモンド社 1975年、9ページ。市原季一『ドイツ経営政策』森山書店 1968年、201ページ。

様々に評価されている。いずれにしても、共同決定制度のもとでドイツの企業は、市場経済体制の中で、その許容しうる限りの民主化と労働者の福利を実現せざるを得ないようになっている。しかし、共同決定は労働者の利益のみを計るだけではない。企業の実態調査は次のことを伝えている。例えば、経営レベルの共同決定において、「経営協議会は、世界市場での競争能力の改善のための企業の合理化方策や近代化方策を、また、リーン・プロダクションの新しい管理概念を否定しない。……経営協議会と経営者は、生産性を上げるための連合体を形成している。<sup>(3)</sup>」「従業員の削減のような困難な問題の際にも、経営者と経営協議会は、通常、和解的、社会協約的解決を求める。……経済的競争の圧力や生産の近代化の強制のもとで、或いは、かかる中でこそ、経営者は経営体制をコンフリクト解決のための最も重要な制度として評価し、いわば、共同決定の精神を受け入れている<sup>(4)</sup>」と。労資は互いに権利拡大を主張して争うのではなく、協力して企業の強化に向かっているのである。

しかし、この事は、一方的に資本の力が労働の力を圧倒したと解すべきではないであろう。経営協議会は、社会的事項や人事的事項において共同決定権を有するのであるが、その共同決定権について、ガウグラー (Gaugler, Eduard) 教授は、「参加の最も強い共同決定権は意思決定の際、経営協議会を経営者と同権と見る。すなわち、経営者は共同決定義務のある問題を一方的には決められない<sup>(5)</sup>」と述べている。そして、「経営者と経営協議会との間で経営コンフリクトが生じた場合、法律は、同権的に構成され、中立の議長を有し、その判決が双方の当事者の合意に代わる、調停機関による経営的強制的調停を予定している<sup>(6)</sup>」の (76条) である。

このように、ドイツの経営体制は、労資間の制度的な力の均衡の上に成り立

---

(3) Walther Müller-Jentsch: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in deutschen Unternehmen, 1992. S. 16.

(4) Walther Müller-Jentsch: a. a. O., S. 17.

(5) 佐護誉, 佐々木常和『ドイツの労使関係』12ページ。

(6) Walther Müller-Jentsch: a. a. O., S. 12.

っていると言える。事実、それが共同決定の本質であり、力対力、すなわち利害関係の異なる明確な対抗力があって初めてそれらの間で共同決定ということが成り立つのである。対抗力のない関係、一方が他方を支配し、完全に飲み込んでしまっている関係では共同決定はすでにない訳である。この対抗力の形成の歴史を知ることなくドイツの企業、経営体制を語ることは出来ないのである。

共同決定の体制は法律制定によって一夜にして生まれたのではなく、その確立と確保のための永い努力の上に実現したものである。働く人間に共同決定権を与えるという努力はドイツの工業化過程における従属的労働からの解放運動の歴史と共に始まっている。

Ⅱ. 「現在のドイツを知るためには、少なくとも19世紀以来のドイツを顧みなければならぬ」。「世界史において、19世紀は人間の力が最も増大した時代である。しかもそれを自覚した時代である。だから人々は他の力に依存せず自律的となった。権力への努力、これがこの世紀の特徴であった。かかる世紀の特徴を最も良く実現したものはドイツであった<sup>(7)</sup>」といわれる。ドイツ共同決定の生成史もこの19世紀に始まる。今日のドイツ共同決定の制度と実態を正しく理解するためにも、前世紀にまで遡り、それがいかに生成発展してきたか、その歴史的背景を知ることが重要である。それは、次々に生起する歴史的出来事と結びついて、実に興味ある研究対象である。しかし、これまでわが国の学界において、共同決定の生成発展史を真正面に取り扱った研究は極めて少なかった。

その中で、注目すべき1つの研究は、大野雄二郎著『ドイツにおける経営協議会の教訓』(1949年刊)である。その著は、「極めて大きな部分をドイツ経営協議会の生成発展の歴史に費やしている。しかも、制度そのものの歴史のみならず、これを生成発展せしめるに至った背景、基盤に及んでいる」。そして、「工場委員会、経営協議会に関する数次の立法は、この制度を集約的に表現し、……経営内における労働者の主体性の生成過程を認識させるに恰好の座標とな

(7) Henri Lichtenberger, *L'Allemagne moderne, son evolution*, 1907. 大野俊一訳『近代ドイツ、その発展』愛宕書房 1941年、序1ページ。

る。従って、本書はこの数次の立法を座標として、ドイツ経営協議会の生成発展の歴史を画く<sup>(8)</sup>とされ、政治的・法律的問題に関心が注がれている。また、経営協議会法に中心がおかれ、従って、それ以前の、第1次大戦中の祖国援助法までは前史として位置づけられている。確かに、その前史は、3月革命時の工場委員会草案から書き始められている。しかし、かかる草案がどのような思想史的背景のもとに生じたのか明らかではない。さらに、法律によらない自律的な労働者委員会の歩みにも触れられていない。大野著によって前史と位置づけられているその時代において、すでに、実質的に労働者委員会が生成していたのである。企業者と労働者の間の社会的格差の解消と言う問題は法律の問題にかかわるが、そこに至る社会的経営体制の生成発展を理解するためには、法制度的な解釈に止まらず、そこに埋もれた精神史的脈絡を理解することも必要であろう。

その他、ドイツ共同決定の歴史的研究に限定したものではないが、3月革命時の工業条例草案や労働者委員会に触れたものは多く、例えば、その1つとして、木元進一郎著『労働組合の経営参加』（1975年刊）があげられる。この書は、「資本主義の国々における労資の階級対立の展開のなかで、労使協議制を位置づけるといふ基礎的視角から、経営参加の分析のための基礎理論を展開しよう<sup>(9)</sup>と」され、第1章3節の「経営参加」の歴史的発達において、1849年の営業条例草案や1891年の営業条例改正、1905年の鉱業法改正に伴う労働者委員会制度に触れられている。そして、「ドイツでは独占資本主義への移行とともに、経営参加制度は、労働攻勢にたいする独占資本の防御策として強化されるようになった<sup>(10)</sup>」とされている。「労使協議制の生成、発展過程を労資の階級対立を貫く法則についての分析を基礎としながら、追求する<sup>(11)</sup>」という方法は、ドイツ共

(8) 大野雄二郎『ドイツにおける経営協議会の教訓』板垣書店 1949年、13ページ。

(9) 木元進一郎『労働組合の経営参加』森山書店 1975年、序1ページ。

(10) 前掲書 22ページ。

(11) 前掲書 序1ページ。

同決定の生成史を見る場合も有用であろう。しかし、未だ工場労働者の階級意識が明確に芽生えていない工業化の初期において、すでに一部ではあっても知識階層の間に共同決定思想の萌芽が見られたことも事実である。階級対立と言う視角は魅惑的でもあり、説得的であるが、初めに階級対立という枠組みを作ってしまうならば、共同決定の歴史を、全て階級対立において見てしまうという危険が生じないであろうか。労働運動史、国家の社会政策史或いは企業の経営政策史などは、共同決定の生成にそれぞれ重要なインパクトを与えたものに違いないが、1つの方向からのみ見ては全体を見えなくする。様々な要因が相互に関連しあって、その都度の共同決定が、時代の要請に応じて現れたものであるとするならば、それら多様な要因の有機的関連において捉えることも求められるのである。

また、清水芳一著『西ドイツの経営組織法』(1953年刊)においても、部分的に共同決定の生成について述べられている。第一部第2章において、「経営組織法の系譜は、ワイマール経営協議会法にさかのぼることは度々述べた。しかし、ここで強調しておきたいことは、それはあくまでも、共同決定権の原始形態を見出すことができるという意味であって、かつそれ以上の何物でもありえない。あたかもワイマール法以前に、経営協議会の端緒形態を、1848年の……工業法草案に設置を認められた工場委員会に遡及するがごときものである<sup>(12)</sup>」とされている。清水氏の研究は1952年の経営組織法の解説に主題があることから言って、その系譜はいわば補足的意味しか持っていない。しかし、その共同決定権の原始形態が何時ごろ如何にして生じてきたのかを問うならば、単に、原始形態を見出すことができるという以上の何物でもありえないとして済ますことは出来ない。工業化の究めて初期的段階と高度に発展した段階では、企業者や労働者の在り方も、彼らの置かれた経済的、社会的土台も異なっているからである。現在の整備された共同決定の制度も、基本的には、初期段階の、今日から見ると共同決定とも言えないような究めて萌芽的なものからはじまり、様

(12) 清水芳一『西ドイツの経営組織法』日本経営者団体連盟 1953年、23-24ページ。

々な歴史的経過を通して明確な形をとって現れてくるのである。

Ⅲ. 以上のような諸研究に対して、本書は、前世紀にまで遡り、労働者の共同決定が芽生え拡大してゆく社会的経営体制の変化を、法律的側面からのみでなく、また、特定の枠組みの中でなく、あるいは、補足的な資料研究としてでもなく、まさにそれを主要な問題領域として、企業とその統治構造を取り巻く様々な社会的・経済的繋がりとその時代の歴史的課題との有機的關係において究明しようとするものである。しかも、今日の既成の概念をもって分析するのではなく、思想、実態、立法それぞれの面から共同決定の萌芽を、端的に、その時代的認識において明らかにしようとするものである。そのために、我々は、共同決定を、法律に基づく特別な権利としてではなく、工業経営における労働者の協同形成の中心概念として、更には、工場労働者の関与による新しい工業経営秩序を作り上げるための社会的ダイナミズムの要因の1つとして捉えることにしたいのである。

すでに述べてきたことから明らかなように、本書の研究の意図するところは、第1に、共同決定に関連する前世紀からの多様な理念、構想、実際の制度的歩み、更には初期の法律規定をも包括的に捉えること。第2に、工業化過程における従属的労働者の社会的平等の権利の要求と企業者の自由な権力所有の要求とのまさに力と力のぶつかり合い、工業労働領域における様々な社会的コンフリクトの歴史を、共同決定の生成史として描くことである。そして、さらには、それに基づいて、ドイツ工業化の初期から第2次大戦前までの、いわゆる、企業レベルの共同決定と経営レベルの共同決定が明確に分かれる以前の共同決定の歩みを明らかにすることである。

個別的には次の諸問題が課題とされてくる。

- ・労働者が経営の意志形成に参加するという思想は何時ごろ、如何にして生まれたのであろうか。そしてその社会的基盤は何か。
- ・また、実際に、経営の中に労働者の自助、自治（共済金庫制度）が何時ごろ、如何にして生まれ、それは、どのような経緯をたどって労働者代表機関（共済金庫理事会—労働者委員会）になっていったか。

- ・労働者代表機関は、如何なる働きを持つものとして、経営の中にどのような形で（自主組織への志向）、どのように設立されていったか。
- ・そして、労働者代表機関はいかなる経緯を経て、如何に立法化されていったか。また、立法化された究極的な労働者代表機関（経営協議会）はいかなる経緯を経たか。

工業化と共に芽生えた経営の労働者自治への要求が、未だ根強い封建的家長主義や新興資本主義の時代を経て、経営の意思形成に関与する権利を獲得し、企業者と協同して生活し得るに至るまでの歩みは、複雑で困難に満ちた永い道のりである。本書はまさしくそのプロセスを解明しようとするものである。

本書の内容的な特色は次の点に求めることが出来る。1つには、共同決定の問題に関わった多くの社会改良家の思想系譜を3月革命以前に遡って明らかにしたことである。すなわち、ドイツでは、工業化の初期においては手工業秩序の崩壊が社会的問題の中心であり、工場労働者の問題は明確に認識されていなかった。すでに、工業化の進んだイギリス、フランスに学んだドイツのいわば知識階層の人々によって、兆候的に現れた労働者問題に対して社会的取組みがなされた。それらの社会改良思想の中に、後の共同決定構想に通じるものが芽生えていた。これらは労働者に直接的な影響を及ぼさなかったのであるが、やがて、3月革命を契機として企業者と工場労働者の利害対立が明確になってゆく。そうした状況のもとに現れた種々の労働者の請願や工業条例草案を検討し、共同決定構想の萌芽を突き止めようとしたのである。

2つには、中世以来の手工業の職人共済組合や鉱業坑夫共済組合の生成発展やその本質を明らかにするとともに、そこに労働者の自治組織や自治思想の源を求め、共同決定の生成に結び付けようとしたことである。さらに、経営内の自治組織や経営の意思形成の発展変化と共に、共同決定の歴史は、国家の社会政策（工業条例、保険立法など）、労働組合運動（初期労働組合、自由労働組合、社会民主党など）、企業の社会政策（労働組合対策、労務管理など）、さらにはキリスト教思想など、極めて多様な方面から影響されながら、生成発展していくことを明らかにしたことである。すなわち、これらの様々な要因と時代的要請に

よって経営内の自治組織が、やがて共済金庫理事会—労働者委員会—経営協議会へと展開してゆくことを跡づけようとしたのである。

3つには、共同決定の生成発展過程を思想的系譜のみならず、労働者の自主組織の具体的事例や実態分析を通してより現実的に捉え、後の共同決定問題へのかかわり合いを提示したことである。すなわち、マニユファクチャーでの共済制度における労働者自治の具体的形態を個々の事例を挙げて明らかにし、また、経営共済金庫理事会から労働者委員会へ展開していく具体的事例を挙げて明らかにした。さらには、工業監督官の報告等によって、19世紀末頃の労働者委員会の実態についても明らかにした。

それと関連して、4つには、労働者代表制度の立法化の過程を、前世紀の工業条例から始めて経営協議会法に至るまで、労資の考え方、相互の力関係と対立点を明らかにしながら跡づけたことである。ゲック (Geck, L. H. Adolph) はトイテベルク (Teuteberg, Hans Jurgen) の著を評して言っている。「共同決定が、おそらくなお常に、多かれ少なかれ……権力構造の結果として説明されるという事実に関連して、信頼しうる歴史的基礎を提示することによって、この問題について現在もなお終わっていない意見の対立に対して重要な貢献をしたと思われる<sup>(13)</sup>」。過去における共同決定の実態を明らかにするとともに、数次の立法過程における様々な考え方や対立点を明らかにするという作業は、経営協議会法の成立過程とそれをめぐっての労資の対立をも追求しなければ完結しない。その意味において、ゲックの書評は、経営協議会法以前で終わっているトイテベルクの著に対してよりも、むしろ本書の意図する最も基本的な問題提起に対してより当てはまるのである。

Ⅳ. ところで、かかる研究は当然に歴史的文献研究を必要とする。ドイツには、共同決定に関する研究は殆ど枚挙にいとまないが、共同決定の生成史そのものに関するものは極めて少数である。その中で、最も有効な手掛かりを与えてくれたのは、トイテベルクの著であった<sup>(14)</sup>。彼の著は、他の多くの共同決定の

(13) L. H. Adolph Geck: Westfälische Forschungen, Jg. 1963, S. 218.

(14) Hans J. Teuteberg: Geschichte der industrielle Mitbestimmung in



研究者が前史的位位置しか与えていない19世紀におけるその先行形態を明らかにした殆ど唯一の体系的な研究書である。この著は、1961年に出版されているが、61年から5年間の間に、私の知る限りで、49本の書評を受けている。かかることはドイツでも極めて異例なことである。如何にこの著が優れ、価値のある研究であり、高い評価を得ているかを示すものであろう。ウィンターシュタイン (Winterstein, Helmut) は述べている。「著者の主要な功績は、観察期間にわたる広範囲な仕事において、今日までこの様な完全な形においては未だかつて提示されたことのない産業共同決定の発生史を描いたことにある<sup>(15)</sup>」。また、「称賛に値するきめ細かな仕事において、今日の経営体制の基底をあらわにした事、また、色々な問題領域（例えば、手工業者の窮状、工場プロレタリアートの出現、一般的困窮状態からは異なる問題など）とのかかわり合いを指摘した<sup>(16)</sup>」ことであると。「ほとんど汲み尽くせないほどの豊富な歴史的源資料を提供した<sup>(17)</sup>」(ガウグラー)、膨大な資料集とも言える彼の大作なくしてこの研究は不可能であったろう。ただし、本書がトイテベルクの著のみに拠っているのではないことも明らかにしておかなければならない。(この点については、終章で詳しく述べることにする。)その他に、共同決定の史的研究で注目されるのは、カトリックの立場からトイテベルクの研究を補った、或いは捉え直したと言ふべきものに、シュテグマン<sup>(18)</sup> (Stegmann, Franz Josef) の『ドイツにおける社会カトリシズムと共同決定』(1974年刊)がある。また、一貫して労働側の立場から共同決定史を捉えたものに、ケルンの社会研究・社会政策研究所のグループの手による『共同決定』<sup>(19)</sup>

---

Deutschland, Tübingen 1961.

(15) Helmut Winterstein: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 1963, S. 704.

(16) Helmut Winterstein: a. a. O., S. 703.

(17) Eduard Gaugler: AGP-Mitteilungen, Jg. 1963, S. 14.

(18) Franz Josef Stegmann: Der soziale Katholizismus und Mitbestimmung in Deutschland, München 1974.

(19) Otto Blume: Mitbestimmung, Ausweg oder Illusion? Hamburg 1972.  
二神恭一訳『労資共同決定』ダイヤモンド社 1975年

(1972年刊)がある。また、労働運動史や経済史や社会政策史を扱ったものの中に、部分的にはあるが共同決定の歴史に触れたものもかなり多い。それらの文献にも可能な限り目を通し、また、第1次資料の収集に出来る限り努めたことを言及しておきたい。

わが国において、前世紀にまで遡った共同決定史の本格的研究は極めて少ないが、本研究に関わるものとしては、大野雄二郎著『ドイツにおける経営協議会の教訓』の他に、山田高生稿「ドイツ産業共同決定」(トイテベルク著の書評, 1964年)、木元進一郎著『労働組合の経営参加』、ドイツ・キリスト教社会改革史と共同決定理念史を結び付けられた、北村次一著『経営理念と労働意識』(1980年刊)、手工業職人組合から書きおこし、労働組合運動史を描いた、花見忠著『労働組合の政治的役割』(1965年刊)、鉱業における労資関係を扱った野村正実著『ドイツ労資関係史論』(1980年刊)等がある。また、ドイツの産業革命や3月革命についての多くの経済史や政治史の研究がある。これらの書はいずれも、共同決定生成の歴史的背景を知る上で貴重なものである。今世紀に入ってから共同決定、すなわち、1920年の経営協議会法の成立過程とそれ以降についての研究には、久保敬治著『ドイツ経営参加制度』(1956年刊)、網野誠著『西ドイツ被用者経営参加法論』(1969年刊)等がある。本書はそれら以外の労働運動史や経済史の研究にも多くを負っている。

## Ⅱ 本書の構成

本書の構成はおよそ次のようになっている。第1部では、共同決定に関する理念、構想が如何に萌芽したか。第2部では、実際の共同決定の制度的な萌芽が如何に生成発展したか。第3部では、共同決定の立法化が如何に進められたかを究明している。

第1部における、共同決定の理念、構想の萌芽は、労働者問題がなお知られていなかったドイツ工業化の初期に現れた一部の知識階層の社会改良的な取組みと、3月革命時の労働運動に基づいた国民議会の改革案に認められる。これを明らかにしたのが1章と2章である。

第2部における制度的発展では、3章において、工業化以前の手工業や鉱山における共済制度に従属的労働者の自助、自治組織の起源を求め、かかる制度が経営の労働者代表制として成立してゆく過程を究明する。4章において、包括的な経営社会政策的機能を有していた経営共済金庫理事会在、社会保険法の成立等により共済や保険業務の面ではなく、経営秩序の監督、争いの調停、仲介、社会的問題に対する経営意思形成等に重点を置く労働者委員会として成立してゆく過程を明らかにする。更に、自発的に労働者委員会を設立したいくつかの企業の例を検討し、労働者委員会の具体的展開を跡づけると共に、5章において、労働者委員会設立をめぐる様々な見解を取り上げる。

労働者委員会が設立されない場合も、社会保険法により経営共済金庫理事会在は多くの企業に存在したが、やがて労働者委員会の立法化の問題が生じて来る。第3部6章、7章において、共同決定の初期の立法化が如何に進められたか、また、その法律規定の性格と限界を明らかにすると共に、鉱業法改正により労働者委員会の強制的設立の規定がなされる過程を究明する。8章において、祖国補助勤務法と11月革命を経て経営協議会法へと進んでゆく時代的背景と経営協議会法の内容とその性格を解明する。最後の9章において、その制定された経営協議会法をめぐる労働組合、従業員、企業者等の見解と取組を解明し、経営協議会が市場経済体制の中で生活するに至る道を明らかにする。

そして、再び、終章で要約と自己自身による評価を行うことにしたい。

## 第1部 共同決定構想の萌芽

## 第1章 3月革命以前の共同決定構想

—社会改革案との関連において—

### I 序 論

共同決定構想の萌芽は明確な形においては1848年のドイツ工業条例草案(Gewerbeordnungsentwürfe)に求められるのであるが、ゲック(Geck, L. H. Adolph)も述べる如く、経営における労働者の限定された共同決定は既に1840年ごろ社会改革者からくり返し提案されていたのである。<sup>(1)</sup>すなわち既に3月革命以前に工場労働者の問題に注目し、社会改革的提案を一部の識者が行っていた。その中に慈善的救貧制度としてではなく、労働者の権利の拡大を求める、すなわち後の共同決定構想にも通じる様々な主張が現れていたのである。それは労働運動や労働者の要求によって生まれたものではなく社会思想家によって提案されたものであり、労働運動の未だ存在しない工業化のはじまったばかりの未熟な段階のものであった。ブルーメ(Blume, Otto)はエンゲルスの言葉を引きながら次の如く述べている。「資本主義生産の未熟な状況、未熟な階級状況には未熟な理論が対応している。けれどもそれは元来こっけいな思想家の産物と解してはならない。なぜならこの構想がたとえ未熟なものであっても、それはすでに大々的な国民運動の問題に答えていたからだ<sup>(2)</sup>」と。今日の共同決定の観念から直ちにそこにその原型を求めることはもちろん出来ない。とはいえ、すでに工業化したイギリスやフランスの思想家に影響されて当時のドイツの思想家は

(1) Geck, L. H. A: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin 1931, S. 83.

(2) Blume, Otto: Mitbestimmung Ausweg oder Illusion? Hamburg 1972. 二神恭一訳『労資共同決定』ダイヤモンド現代選書, 1975年 78頁。

労働者と企業者の関係ないし労働者問題について時代を先取りした鋭い洞察を示していた。本章は彼らの社会改革案を検討し、そこに含まれる端緒的共同決定構想とその特色を明らかにしようとするものである。

## Ⅱ 労働者問題と社会思想

3月革命以前におけるドイツの経済的、社会的状況はどの様であったか。1815年ナポレオンの支配から解放されて以後ドイツには比較的長く平和の時期が続いた。ザウルガウの牧師年誌 (Pfarrchronik von Saulgau) によれば、「およそ1830年から1845年ごろまでの時代は世界史上最も幸せな時代に属する」のであり、レーオポルト・フォン・ランケ (Ranke, Leopold von) は3月革命以前を「<sup>(4)</sup> 静穏な日々」という言葉で表現している。このころドイツは著しい人口の増加をみるのである。

しかしながら3月革命以前はロマン的牧歌に酔いしれていたのではない。農民解放、営業の自由、移動の自由、関税同盟等、相継ぐ自由化政策によって産業革命がいよいよ火ブタを切り、経済的にはまさに激動の時代を迎えていたのであった。この一連の自由化政策は封建的生産関係を解体させ、経済的自由競争を浸透させ、生産力の発展をもたらした。と同時に、少数の富裕者と多くの生計維持の困難な貧民層をつくり出すことになった。<sup>(5)</sup> すなわち農民解放は領主と農奴の封建的主従関係を崩し、一部の大地所有者と土地を失い何等の庇護をもたない貧窮せる過剰農民をつくり出した。また、営業の自由はツunft規制に支えられていた中世的手工業体制を崩壊させ、富を蓄積し成功した少数の

(3) 1815年ナポレオンが失脚しドイツ連邦が生まれるのであるが、それはそれぞれ独立した主権をもつ35の君主国と4の自由市のゆるい連合体から成っていた。ドイツという統一的国家は1871年まで存在しなかった。

(4) Stadelmann, Rudolf: Soziale und politische Geschichte der Revolution von 1848, München 1984. S. 16. 大内宏一訳『1848年ドイツ革命史』創文社 1978年 9頁。

(5) 拙稿, 「労働運動と共同決定構想の萌芽」神戸学院大学『経済学論集』第11巻 3号 154~158頁。

手工業者と多数の没落せる手工業者、親方への道をとざされ職にあふれた多くの雇職人の群をつくり出した。また、関税同盟による市場拡大は工場制工業を發展させたが悲惨な工場労働者をつくり出すことになった。手工業、農業から捨ててかえりみられない過剰の貧民が悲惨な工場労働者の状況をつくり出すことになったのである。

出発したばかりのドイツ工業化は、生産手段の不備、資本不足を免れず工業化したイギリスと不利な競争を強いられていた。その負担の多くはたいてい労働者に転嫁された。多くの工場主は家父長的な封建的身分制の観念から労働者を管理し、生産性の上昇と収益性を高めるために買った労働力商品を容赦なく利用し尽くしたのである。<sup>(6)</sup>特に比較的繁栄し好況を呈していたニーダーライン綿工業等においてもその典型を見ることが出来る。基幹労働力である男子紡績工、織布工等は比較的高賃金に恵まれていたとはいえ、かかる賃金事情のもとで、資本がイギリスとの競争に対抗する方法として、長時間労働と低賃金の女子、児童労働が大量に採用されたのである。労働時間は通常14～15時間、最高16～17時間にも及び、休憩時間もほとんど与えられなかった。<sup>(7)</sup>児童労働は紡績業においてとくに比重が高く、彼らは「目がさめている間中」労働させられ、昼食には一片のパンが与えられるのみで、監督者の叱責のもとで一刻も休むことが出来なかった。女子労働者の場合も、紡績業、織布マニュファクチャーにおいては自宅はただ睡眠をとる場所と化し、遠距離から通勤し、熱気と湿気、喧噪のなかで深夜まで働かされ、賃金といえば「帽子1つ購入することが出来ない」ほど低いもので、通常それは生存ミニマムの限界に結びつけられていた。<sup>(8)</sup>不況に見まわっていた、例えばヴッパータール地方における直接的生産者等の悲惨は一層ひどいものであった。また信じられないほど劣悪な住宅、疾病、老人、事故等に対する配慮の不十分性、悪名高い実物賃金制度が労働者の生活を一層惨めにした。景気変動、季節変動の中で工場労働者は不安定を強い

(6) Grebing, Helga: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1975, S. 23.

(7) 川本和良著『ドイツ産業資本成立史論』未来社 1971年 147頁。

(8) 川本和良著 前掲書, 147頁。

られ、なお農業社会の生活形態と結びついていた。労働者の自己意識もきわめて低く、何等の団結もなかった。イギリスにおいては1824/25年に団結禁止が排除されたが、ドイツにおいては政治的な結社や団結の禁止が1848年の革命まで無制限であった。工場労働者の反抗運動も40年ごろには見られたが軍隊により鎮圧された。<sup>(9)</sup>

かくして、工場プロレタリア、第4身分の大衆、経済的発展の暗黒から現われた社会的緊張がこれまで知られなかった様式で生み出された。しかしながら労働問題に対する国家の取り組みはほとんどなされていなかった。わずかに1839年にプロイセンにおいてはじめて児童保護法令が出されたにすぎない。そこには、児童の就業は工場や鉱山において9歳以下は禁止され、夜間労働、日曜祝日の労働も禁止された。13歳までは10時間労働と最少2時間の休憩が定められた。しかしこの規定は企業者の反対と、その監視が地方官庁に任かされたことによって十分な効果を上げなかったといわれている。

では3月革命以前における労働者問題に対する社会的認識ないし一般的社会的取り組みはどの様であったか。

### 1. キリスト教の立場

3月革命以前の封建的な身分制国家において、その国家社会秩序を支える思想的背景を形成するに力のあったのはキリスト教思想であり、ロマン主義思想であった。教会代表者は国家官憲およびそれと結合した特権制度を何びともそれを破壊してはならない神の世界秩序の自明な組織とみなしていた。<sup>(10)</sup> 社会制度の問題は市民はただ服従するだけの官憲の仕事であった。既存の社会秩序というものは、たとえどんな問題をもっていたとしても教会にとっては下から攻撃することは許されない神の欲し給う組織であったのである。<sup>(10)</sup> しかしながら社会問題が顕在化してくるにつれて1830年ごろからハンブルクを中心として教会の中にも社会問題に目を向ける人々が現れてくる。1831年ジーベキング (Sieveking, Amalie) は貧民救済、看病のためのキリスト教同盟を創設するために努

(9) Grebing, Helga: a. a. O., S. 40.

(10) 北村次一著『経営理念と労働意識』新評論, 1980年, 44~46頁。



力した。同年ハンプルク愛国会 (Patriotische Gesellschaft) は貧民のための労役場を設けることを企てた。また、増加しつつある大部分のプロレタリアの困窮と教会から離れつつある労働者の信仰生活に対する鋭い認識をもっていたハンプルクの牧師ヴィヘルン (Wichern, Johann Heinrich) も1833年に不良児のための救済施設「Rauhe Haus」を建て社会活動にのり出した。しかしながら彼らは社会問題を牧師の立場で捉え、貧窮を宗教道徳の不足に求め、社会的害悪の克服は信仰をとりもどすことによってだけ可能と考えていた。そして神から疎外され顧みられない人間は再びキリスト教的生活像に、農民と地主の生活の社会的現実に、家父長的關係に還らねばならないとする。ヴィヘルンによれば、共産主義はキリスト教国家に、また、それと結びついていた教会に反対の方向をとる故に、また、上の者と下の者、支配者と被支配者、親と子、主人と従者という神の秩序の区別を排除することを追求する故に否定される。彼らは慈善運動に力を注いだけれども、プロイセン官憲国家の秩序を支えるプロテスタント派教会の立場をなお抜け出してはいなかったのである。

プロテスタント派と同様、19世紀初頭までのドイツ・カトリシズムは宗教改革とその後にひきつづく幾多の戦乱の中で久しく沈滞し、啓蒙思想は教会の權威をますます失墜せしめていた。この衰退したドイツ・カトリシズムに復興をもたらしたものはロマン主義の思潮であった。もっとも当時の政治的ロマン主義派は個人主義を否定し、個人的自由でなく共同体における自由を主張し、万物の不平等こそが全ての前提であるとして封建貴族の精神的武器となっていたのである。彼らが現実の混乱を観念的に超克するものとして仰ぎみたものは中世の家産的ギルドの姿であった。しかし、かかるロマン主義者の中において身分なき者としての労働者問題に取り組んだ人々があった。ブス (Buß, Franz Joseph Ritter), バーダー (Baader, Franz) 等がそれである。ブスは産業発展に

(11) Grebing, Helga: a. a. O., S. 38.

(12) Grebing, Helga: a. a. O., S. 38.

(13) 増田正勝稿「ヴィルヘルム・フォン・ケッテラー」名古屋学院大学論集, 第11号, 1967年。

(14) 矢田俊隆著『近代中欧の自由と民族』吉川弘文館, 1966年, 57頁。

よって生ずる社会問題に対して、1837年に包括的かつ具体的な社会改革綱領、すなわち、疾病・傷害保険、労働時間の制限、特に子供のための工場監視、工場監督、日曜・祝祭日の労働や実物賃金制度の禁止などをバーデン州議会に提案していた。<sup>(15)</sup> またパーダーは階級対立の生成、労働者の貧困化の増大を正しく認識し、これまでの貧民政策の手段や私的慈善とは異なる社会改革の道を探っていた。かかる彼らの社会的取り組みを通してカトリシズムの再生がケッテラー (Ketteler, Wilhelm Emanuel) 等によってなされるのである。しかしケッテラーがドイツ・カトリシズムの社会的良心、社会的活動に決定的な役割を果たすのは3月革命以後である。3月革命以前における教会の社会問題に対する取り組みは総じて信仰の問題に結びつけられ、封建的身分観念による教会の慈善的保護の域を出なかった。

## 2. 社会主義の立場

革命運動の軸となるのは1837年に結成された義人同盟であるが、それは左右の内部対立をくり返し、やがてマルクスやエンゲルスの理論的影響に収束されていき、1847年共産主義者同盟へと移行し、1848年『共産党宣言』を見るに至るのである。ここでは義人同盟の中心的人物の一人、ヴァイトリンク (Weitling, Wilhelm) について見よう。

ヴァイトリンクは、サン・シモン (Saint-Simon)、フーリエ (Fourier)、オーエン (Owen) 等に影響されると同時に宗教的社会主義者ラメナイズ (Lammenais, Hugues Felicité Robert) の影響を強く受けている。ヴァイトリンクは最初の著『人類、その現状と未来像』を1839年に著わし、そこで共産主義的財産共有の計画を展開している。1842年の主著『調和と自由の保障』においてその最初の構想を修正拡大し、革命から共産主義導入に至る過渡期の克服されるべき問題について述べている。彼の最初の著は救世主的使命意識、キリスト教的信念によって貫かれていたが、第2の著は聖書から離れて啓蒙主義的および合理主義的傾向が強く現れている。彼の考える徹底した平等の共産主義は、貨幣の廃

(15) Albert, Franz: Die soziale Katholizismus in Deutschland bis zum Tode Kettelers. M-Gladbach 1914. S. 49.

止、財産の共有、平等の生活状態、国境の排除、人間の家族的連帯への全人類の兄弟の契りを内容とするものである。彼は即座の処置と強制的変革を要求した。にもかかわらず彼は分解しつつある手工業身分秩序と奇妙にも結びついていた。手工業者、小商人の保護、都市、村における単一の調和した生活の維持を考えていた。社会的自己意識はプロレタリア的ではなく、手工業身分観念から強く規定されていたのである。<sup>(16)</sup> ヴァイトリンクのドイツ手工業同盟に及ぼした影響は1843年後衰え、1846年彼はマルクスと対決した後アメリカに移った。やがてマルクス、エンゲルスの時代となるのである。

さてしかし次のシュターデルマン (Stadelmann, Rudolf) の指摘は重要であろう。一方がまだ完全なブルジョワではなく、他方もまた完全なプロレタリアではなかった間には両者間に真の階級闘争が成立しえなかつた。<sup>(17)</sup> 階級闘争の理念は当時の社会の革命的な指導者たちによってさえ十分には理解できぬものであり、第5身分を対象とした長期にわたる組織的宣伝活動によってようやく徐々にドイツに根を下すことが出来たのであつた。<sup>(18)</sup> マルクスの卓越した弁証法がなんらかの反響を呼ぶ場合もそこにはほとんど労働者が欠けていた。マルクス主義思想の最も重要な拠点となったケルンの共産主義者同盟は全体で3ダースほどの同盟員のうちプロレタリアは極く僅かにすぎなかつた。<sup>(17)</sup> 3月革命以前における社会主義者による労働者問題への取り組みはなお古い社会観念の母斑を残し、いわば思弁的な「革命論による自己満足」にとどまっていた。僅かの手工業者、労働者の自己意識を目覚めさせることにはなつたが、なおプロレタリアが自ら政治的に具体的に現れるまでには至っていなかつた。

### 3. 自由主義の立場

ドイツにおいては18世紀末以来徐々に経済的勢力の分解がはじまっていた。つまり一方では自己の特権や特殊化に過敏なまでに気を使うツンフトの親方層と、他方では彼らよりも遥かに活動的で遥かに大きな成功に恵まれた資本力あ

(16) Grebing, Helga: a. a. O., S. 28.

(17) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 184~185. 前掲書, 216~217頁。

(18) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 23. 前掲書, 18頁。

る自由な工場主や中小企業家層への分解である。<sup>(18)</sup>前者は主として手工業者と雇職人であり、彼らは経済自由主義には総力を挙げて戦いを挑む営業階層であった。<sup>(18)</sup>後者はアダム・スミスの国民経済理論の信奉者であり、進歩的国家官僚と結びついていた。自由主義者とはこの後者のことである。彼らは絶対主義と身分的国家秩序の排除を目指したがその意識は正面から対立するのではなく、旧来の君主制に依拠しながら国土統一や改革を実現しようとしていた。<sup>(19)</sup>しかしながら彼らの下層階級に対する態度は蔑視と急進主義に対する恐怖と自己防衛意識を内蔵していた。自由主義者の経済理論からすれば労働者問題を一個の社会問題と見做すことは不可能であった。<sup>(19)</sup>1840年にハンゼマン (Hanseman, D. J. Ludwig) は、理性と有能が支配するためには、上層の富裕な国民階層の政治的影響が他の国民階層による影響より強くなければならない。大衆の優越は非理性と野蛮の支配である<sup>(20)</sup>と述べている。かかる中で次節でみるモール (Mohl, Robert) 等が既に1835年に労働者委員会を提案していたということは注目に値する。さてしかしながら、1842年以降国家改革の第1目標は「社会的貧困」、大衆の精神的また物理的無防備状態、被抑圧者の困窮に対する社会の無関心を打破するための徹底した処置を取ることではなければならないとする声が増えていくのである。<sup>(21)</sup>自由主義者ハルコルト (Harkort, Friedrich Wilhelm) 等は1843年労働者保護のために国家に対する要求を行い、有産階層と無産階層の間に広がりつつある溝を民衆教育によって埋めなければならないと強調していた。<sup>(22)</sup>また1844年にはベルリン労働者階級福祉中央協会 (Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen) が設立されている。これらの事は自由主義者が社会問題の中に財産の危機への不安を意識するようになっていたことの現れであろう。<sup>(23)</sup>

(19) 矢田俊隆, 前掲書, 78~82頁。

(20) Hanseman, David Julius Ludwig: Denkschrift über Preußen Lage und Politik von 1840.

(21) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 32. 前掲書, 28頁。

(22) Harkort, Friedrich: Bemerkungen über die Hindernisse der Zivilisation und Emanzipations der unteren Klassen, Elberfeld 1844年, S. 8.

(23) 川本和良, 前掲書, 168頁。

以上、労働者問題とそれをめぐる社会思想ないしその取り組みを見て来た。次節において社会改革案を検討するに当って当時の社会思想家のおかれていた状況ないし彼らが目指した方向についてやや別の観点から今少し眺めておこう。

ブルーメも言う如く、工業化の開始時における社会思想、それが生まれたのは貧困と無知の状態にある労働者自身の運動の中にはなく、その創始者はふつう知識階級の代表者、市民層に属する人々、解体化におびえる中間層の子孫であった。<sup>(24)</sup>つまり社会問題にはじめて注意の眼を向けた人々は困窮に巻き込まれていた人々ではなく困窮を観察する側の人々だったのである。<sup>(25)</sup>しかしながら、彼ら思想家は、第1に、労働者の問題を必ずしも正確に認識していた訳ではない。ドイツは基本的に農業国であり、工場労働者の数は国民全体からみて非常に少数であった。プロレタリアという言葉がドイツでも定着しはじめていたがプロレタリアートはなお本来のそれではなく、一般的貧困身分層、故郷なき者たちを意味していたにすぎなかった。工場労働者の問題は一般的救貧制度 (Das allgemeine Armenwesen) においてわずかに取り上げられていただけである。工場労働者固有の問題が一般的貧窮問題とは異なる問題として認識されるようになったのはようやく40年ごろになってからである。<sup>(26)</sup>

第2に当時のドイツ思想家はイギリス、フランスから多大の影響を受けていた。彼らはイギリスにおける工業状態を研究し、フランスにおけるプロレタリア問題と理論的取り組みを学んだ。イギリス、フランスは後進国ドイツにとって企業者と労働者の新しい関係について実物教授材料を提供していたのである。<sup>(27)</sup>30年中ごろまでドイツにおける社会的文献にはイギリス、フランスの著者の翻訳が多数を占めている。西側両国の見聞、経験、文献を通してドイツ思想家は、理想の未来社会を思弁的につくり上げ、不公平に感じられる秩序を変革

(24) Blume, Otto: a. a. O., 前掲書, 77頁。

(25) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 33. 前掲書, 29頁。

(26) Teuteberg, Hans, J: *Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland*, Tübingen 1961, S. 4.

(27) Teuteberg, Huns, J: a. a. O., S. 3.

<sup>(28)</sup>すべきだと訴えたのである。彼らの主張が往々時代を先取りし、ドイツにおける工場労働者の実態、社会問題に即座に答え得なかったとすれば、それはかかる事情に一因があったと言えよう。

第3に彼らはまた伝統的ドイツ哲学（人間的完全性、物質主義反対、道徳、秩序の重視）からも完全に自由ではなかった。工場労働者の問題は道徳的教育、理想主義、博愛、啓蒙主義教育の問題と結びつけられる傾向を有した。<sup>(29)</sup>労働者問題に対する企業者の態度は、合理的技術によってではなく非合理的領域で解決をはかろうとしていたと言える。

ところで、トイテベルク (Teuteberg, Hans Jürgen) は3月革命以前の様々の雑誌文献に頻繁に出てくる結社ないし連合 (Assoziation) なる概念に注目し、この結社ないし連合の諸主張の中にかかる3月革命以前の社会思想家の目指した方向が集約されているとする。<sup>(30)</sup>結社は全般的には工業における労働力不足と一般の大衆の貧困を克服するための手段と解されるのであるが、ある場合には、扶助金庫、慈善会の設立のための労働者、手工業者の自由意志による連合を意味し、ある場合には、協同組合的に導かれる営利企業の制度が意味される。またある場合には、利潤参加や株式パートナーシップの形における工場主と労働者の連合が理解される。そこに流れる基本的思考は社会の新しい形のインヌンクの原則、工業上の団体 (Korporation,)、社会的故郷のない労働者の新しい身分秩序の追求である。何故結社が求められたかと言えば、1つには社会の解体化に対する危惧である。すなわち人間的に結びついた支配秩序、協同組合的秩序の古い身分制が経済的、社会的自由化運動によってぐらつき、原子論的経済社会へと変化しつつある市民社会に対して、経済社会の新しい秩序化として様々な結社が提唱されたのである。2つには社会革命に対する危惧である。何等の組織のない自由競争は強者の無限の権力拡大に至り、過去の中庸を望む市民大衆により拒否される。また特権や独占権をもつツフ制度にもはや後も

(28) Blume, Otto: a. a. O., 前掲書, 77~78頁。

(29) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 5.

(30) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 5. 以下 Assoziation を結社と訳す。

どりすることは出来ない。求められる道は共に、新しい形のインヌンク、新しい工業的協力、新しい身分秩序である。すなわち結社の概念は3月革命以前の社会改革者によって来たる時代の社会法則とみられたのである。また、政治的経済的発展を阻止している諸制限を排除し、個人の全体的存立を保証するための新しい組織を形成するという結社の理念が3月革命以前の自由主義者の基本観念であった<sup>(32)</sup>というのである。

トイテベルクは、結社の法則は自由な自主決定の法則を含むものであり、<sup>(33)</sup>結社は自由競争において個人の諸力を協同させ労働者に独立をもたらし<sup>(34)</sup>ものとし、そこに共同決定思考の萌芽をみるのである。結社の理念が直ちに共同決定思考につながるとするのは早計であろう。むしろ結社のもとでいかなることが主張され、どのような結社が求められたかが問題であろう。次節において個々の社会改革案と、そこに求められた結社の性格を検討し、いかなる共同決定思考が芽生えていたか明らかにしよう。

### Ⅲ 労働者代表制の提案

1847年版のロツテク・ヴェルカー (Rotteck-Welcker) 編の国家辞典によれば工場制度の社会的側面に取り組み顕著な働きをした人として多くの外国の著者と並んでドイツにおけるそれとして、バーダー、モール、ゴデフロイ (Godeffroy, Carl) の3人の名前を挙げている。<sup>(34)</sup>ゴデフロイは、強制貯蓄、徳性の富くじ、労役場、救貧省の設置等の保護方策を提唱した最初の人として注目された人であり、彼の『貧困の理論』は版を重ねて読まれている。しかしながら、労働者の権利拡大、企業者権限の制限等の提案はむしろこうした保護方策を否定し、それに対立して出て来たものである。労働者問題に対して企業者権限の制限をねらった仲裁裁判所の設置を提案したヴォールヴィル (Wohlwill, Immanu-

(31) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 7.

(32) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 6.

(33) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 7.

(34) Rotteck, C. v./Welcker, C: Das Staats-Lexikon, Encyclopädie der sämtlichen Staatswissenschaften für alle Stände, Bd. 5, Altona 1847, S. 772.

e) がゴデフロイに真向から反対していることを見てもこのことは明らかである。<sup>(35)</sup>我々はテーマとの関連においてバーダーとモールと、今1人トイテペルクの重視するパータラー (Perthaler, Johannes Alois) の提案を検討しよう。

### 1. バーダーの労働者代表制

3月革命以前におけるドイツ・ロマン主義者は経済的自由主義、個人主義に反対し、有機的社会観から孤立した生活領域への機械的解体を憂慮し、中世に見られた上位下位の身分的編成を経済的社会的自由の基本的条件として要求する。従ってツンフト制度も否定されない。彼らによれば、全ての身分的結合、団体は国家と市民の間の適当な仲介者であり、社会の必要な安全装置であり、接合剤である。それは社会的原子化の作用や労働者の零落を止揚するものである。

ロマン主義哲学者ミュラー (Müller, Adam) もかかる観点から労働者問題について述べている。工業機械装置における生命のない歯車に労働者の人格を陥らしめる工場システムや人間を断片的に寸断する現代的分業に社会問題の原因を見、身分的結合である古い自然秩序の再生と同時に労働者のための特別の貯蓄金庫を設けることを提案した。<sup>(36)</sup>

バーダーはミュラーの影響を多分に受けているのであるが、保護ではなく労働者の権利を主張する。1834年に労働者問題について述べている。プロレタリアの労働は生産性上昇と共に価格が低下する商品である。増えた利潤は少数の人の財産になる。これに対してプロレタリアは常に貧しく権力なく保護されず援助のない者である。革命や暴動の原因は財産をもたない貧しい国民層と財産のある者との間の不均等から生ずると。しかし彼は社会主義の道を求めない。問題は資本主義体制にあるのではなく不正に求められる。<sup>(37)</sup>工業の進歩や産業構造を阻止することに課題があるのではない。工場制度の害悪をきびしく防止す

(35) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 22.

(36) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 10.

(37) Benz, E: Franz, v. Baaders Gedanken über den Proletair. In: Zeitschrift für Religions- und Geistesgeschichte, Jg. 1 (1948), H. 2, S. 97~123.



ることが肝要である<sup>(37)</sup>。これはバーダーが1792年から1796年までイギリス、スコットランドで生活し多くの製錬所や鉱山から見聞して得た基本的考えであった。また彼によればイギリス立憲国家は、土地や資本所有に基礎を置く代議制であり、それはプロレタリアの利益の代表を許さないものである。彼はそこに問題をみ、労働者に彼らの利益を代表する特別な権利を与える現実政策を提案する。ミュラーが労働者問題に対して古い身分制に労働者を組み入れることを提案したのに対し、バーダーは労働者の権利の拡大に道を求める。彼によれば財産なきものとしてのプロレタリアが財産のある階級と同じ代表権を持たないのなら財産なき者は国会で彼らの請願や苦情を公開意見において報告する権利を、または代弁者による代表権を持たねばならない。立憲国家において彼らのこの権利がその都度直接承認されねばならない。また、この代表は国会の外、例えば州議会の管轄、行政にその会議の前、あるいは会議中に自己の権限で判断しうる状態に加わらねばならない。代弁者として何事に対しても信頼される聖職者が添えられねばならない<sup>(38)</sup>。すなわち、労働者代表は、議会、国会、州議会に上申権を持ち、政府の下位中位の執行機関のもとで（行政区、州における郡議会）代表権を持つとされる。

この労働者代表の母体は全ての地方に設けられる労働者-貧民管区指導員 (Arbeiter- und Armenlandrath) である。この労働者-貧民管区指導員は、代表者ないし代弁者として添えられる聖職者を選び、国会でどのような公的請願、苦情、弁護上の権利を行使するか、また自己の金融問題をいかにするか等について決定するのである。重要なことは、この労働者-貧民管区指導員は政府によって招集され、政府の監督、指導のもとに活動するものとされることである。

権利要求を警察的規制で押え最も困った欠乏のみを貧民保護の博愛的手段で軽減しようとした同時代人々の中において、彼は権利要求を身分相応の代表によって可能にし、その権利要求は国家によって保証されるべしとしたのである。

(38) Baader, Franz v: *Samtliche Werke*, Hrsg. von Franz Hoffmann, u. a. 6 Bde. Neudruck Aalen 1963. S. 138.

労働者のための代弁者として聖職者をというバーダーの提案は、労働者貯蓄金庫の聖職者監督を要求したミュラーに影響されてのことであるが、彼の提案は教会の社会的機能を刺激することになった。ほとんど社会的無益にまで墮落した聖職者は再びその本来的な社会の中心的機能を引き受けねばならない。慈善を労働者に用意するだけでなく無力な救いがたいプロレタリアに精神的力を準備し、牧師の人類同朋的奉仕を再び喚起することである。バーダーにとってまた教会の完全な組織的、団結的力は社会問題の解決に奉仕しなければならないのである。

バーダーは彼の提案が実現せられるために、バイエルンのルドヴィック I 世に建白書を送った。しかしいかなる成果も反響もなかった。それは彼の不明瞭な表現形態も手伝って「ロマン主義者の不可解な願望」より生じた「とりとめ<sup>(39)</sup>もない」ものとして葬られた。ローマ・カトリック教会の反発もあった。しかしバーダーはドイツ・ロマン主義の中心的存在としてその後も活躍した。

労働者問題に対して利潤分配を主張するモールはバーダー提案に対して、個人の物的満足の代りに大衆の組織化を有益な目的のために導きうるか否か疑わしいと批判的見解を示し、教育者ディーステルヴェック (Diesterweg, Friedrich Adolph Wilhelm) は、「この思考方向が再考量されるために読者に力強く紹介したい。それによって正当さ、重要性、真価が正しく認識されるであろう。……外部所有者の代表のみを許すことは明らかに著しく一面的である。全ての人間、全ての身分が失うことのない時効にかからない権利を持<sup>(41)</sup>っている」と、バーダー提案を全面的に肯定している。しかしバーダー提案の本質的な点はトイテベルクの次の指摘であろう。バーダーは労働者の意味なき個別化を取り除

(39) Linfert, Carl: Fr. v. Baader, In: Die großen Deutschen. Deutsche Biographie. Bd. 3, Berlin-Frankfurt-Wien 1965, S. 74.

(40) Mohl, Robert v: Über die Nachteile, In: Archiv der politischen Ökonomie und Polizeiwissenschaft. Bd. 2, H. 2, Heidelberg 1835, S. 190.

(41) Diesterweg, F. A. W: Beiträge zur Lösung der Lebensfrage der Zivilisation, einer Aufgabe der Zeit. Essen 1837, S. 101. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 17.

き、新しく生じつつある市民社会に労働者層を組み入れようとしたドイツにおける最初の社会理論家の一人である。しかしこの目的のために彼によって提案された労働者-貧民管区指導員の機関はその構成にもかかわらずむしろ国家的性格のものであって、自由な労働組合的性格をもたない。後のプロイセンの工業協議会や労働会議所を思い出させる。しかもその代表権はあいまいで不明瞭なままであった。パーダーは他のロマン主義的な国民経済学者と同じく思想的には保守的なものを残し過去に向かっていたと<sup>(42)</sup>。

パーダーは、どの程度までプロレタリアの公的法的施策が必要であるか否かの問題を解決することなく労働者の不幸を単なる警察あるいは慈善施策によって和らげられるというのは考え違いであるとして政府による警察的貧民保護を<sup>(43)</sup>批判しているにもかかわらず、労働者-貧民管区指導員を労働者組織の力にではなく政府の手にゆだねたのである。その意味においてディーステルヴェックの如く、それは下からの権利によって始められねばならないところの大衆の組織化のはじまりである<sup>(44)</sup>と言えるか否か疑問である。「彼の理論は議会の中に労働者代表を派遣する<sup>(45)</sup>」と言うものであり、経営を超える領域の理論であった。しかもそれは公的機関としての労働者代表である。

## 2. モールの労働者委員会

モールは、ロッシャー (Roscher, Wilhelm)、ヒルデブランド (Hildebrand, Bruno) 等と共にドイツにおける最初の古典的自由主義の批判者であり、倫理学に志向した新自由主義の代表であった。彼は営業の自由を阻止すべきとは考えない。彼によれば、営業の自由は大量生産の工業の母であったが問題を産み出した母でもある。しかしその制限やツンフトの古い経済形態への復帰は病気を免れんがために自殺するようなものである。かかる観点からモールは1835年『大量生産工業の欠陥』を著わした。この著は大きな反響を呼んだ。

(42) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 18.

(43) Baader, Franz v: a. a. O., Bd. 15, S. 507.

(44) Diesterweg, F. A. W: a. a. O., S. 101.

(45) 二神恭一著『西ドイツ企業論』東洋経済, 1971年, 8頁。

彼は、大工場システムは一般的工場労働者の経済的、道徳的、市民的状态に  
 いかなる影響を及ぼしたかと問い、第1の不都合な影響として経営における労  
 働者の従属性を挙げている。彼が餓死すまいとするなら彼は工場で働かねばな  
 らない。しかし彼の人格の本質的部分は自らの意志によって動かない機械と同  
 じになり第三者に属する。<sup>(46)</sup> 企業の破産は労働者を無条件に地獄に陥れる。手工  
 業者が自己の運命を支配しうるのに対して工場労働者は何もなし得ない。また  
 工場労働者のパンは雇用者の見解や恣意によって左右される。雇用者の不当な  
 要求に対して労働者は積極的反抗によっても、受身的抵抗によっても阻止し得  
 ない。しかも、工業上の必要性から労働者の数はますます増大する。他方、経  
 済的、道徳的、肉体的、国家的関係において、今まで描写した決して誇張でな  
 い状態を考えると、現在の作用とかかる状態のありそうな結果を正しく究明す  
 ることが真面目な課題として現れると。<sup>(47)</sup> 社会批判家としての彼の出发点がここ  
 にある。

彼は経営における対立を止揚するため共同体的関心をつくり出す新しい社会  
 的組織形態を求める。この新しい組織原則は、資本家、企業者、労働者間の利  
 害対立を資本所有と利得に、また企業とその利潤に労働者を関与させることに  
 よって緩和しようと言うものである。辛苦しても賃金は変らない。他方巨大な  
 財産が主人のもとに積み上げられる。労働者は機械としてのみ見られ利用し尽  
 くされる。この最も深い不信と敵視の有害な種を根絶するため、労働者への支  
 払方法を本質的に改め、純利益から彼らの持分を支払うべしと言うのである。  
 全労働者の利潤持分は賃金の高さに従って階層をつけ、年度プレミアムとして  
 工場に從事している全てのものに分配されるのである。更に彼は、賃金の高さ  
 が問題ではなく、労働者を人間社会の重要な構成員にする見込みのなさを排除  
 することが問題であるとして、独立した労働者代表制を提案した。これは純利  
 潤計算の際、労働者代表団を招き、秘密厳守のもとに帳簿の検閲を許すという  
 ものである。<sup>(48)</sup> その委員会は、彼ら自身によって彼らの中から選ばれるのである。

(46) Mohl, Robert v: a. a. O., S. 145.

(47) Mohl, Robert v: a. a. O., S. 152.

(48) Mohl, Robert v: Die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der poli-

しかしながらモールの提案は労働者の利益を共同で決定すると言うのではなく、信託の統制機能を労働者代表に与えるというものである。企業者自治の制限と言うことはモールには問題にならない。彼は労働者が企業の商業的技術的指導を担ったり共同決定する能力を有するとは少しも考えていない。すなわち、技術的、商業的方面で経営に及ぼす影響は労働者に必要な知識に関する大きな危険なしに任せられない。大規模工業企業の民主的指導は全くナンセンスである<sup>(49)</sup>と述べている。かかることからゲックは、モールの提案した労働者委員会は利潤参加と合わせて企業の労務対策としての性格をもつものと解している<sup>(50)</sup>。すなわち労働者委員会は利潤分配にあづかる資格なき者を利潤参加からいかに排除するか、また、いかに利潤計算に対する労働者の信用を保持するか等の問題の解決を担わされるとする。

今少しモール提案に対する当時の識者の見解を見よう。国民経済学者ラウ(Rau, Karl Heinrich)は、労働者を共同的に関与させるというモール提案は非常に有効であるとする。しかし彼はかかる問題に国家が干渉すべきではない<sup>(51)</sup>と言う。パーダーが労働者-貧民管区指導員の設置、監督を国家の課題としたのに比してモールは利潤分配、労働者委員会の導入を国家の力に求めてはいない。モール提案は倫理的動機からする利潤分配と、それを円滑に行うための労働者代表制であり、それは企業の責任において自主的に行われるものだからである。

ブスはキリスト教的思考から労働者委員会と結びついたモールの利潤参加を強く否定する。彼は労働者の長期的な経済的従属による肉体的および精神的結果は工場におけるキリスト教的博愛の新しい精神によって除去され、企業者の

---

tischen Ökonomie, In: Deutsche Vierteljahrsschrift, Jg. 1840, H. 3, Stuttgart-Tübingen S. 65.

(49) Mohl, Robert v: a. a. O., S. 66.

(50) Geck, L. H. A: a. a. O., S. 83~84.

(51) Rau, K. H: Über das Zunftwesen und die Folgen seiner Aufhebung. Gekrönte Preisschrift, 2. Aufl. Leipzig 1816.

(52) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 29.

労働者に対する関係において相互援助的結合が、主人と労働者の間に協同が基礎づけられると言うのである。<sup>(52)</sup>モールの思考は、ブスやバーダーに見られる復古主義的ないし精神主義的結社 (Assoziation) の思考に比し、経済人の結社に向かっているといえよう。

哲学者ブーラウ (Bülau, Friedrich) はモール提案に賛意を表明している。しかし、モール提案は貧窮一般に向けられていないと<sup>(53)</sup>言う。かかるブーラウの見解は工業労働者は、出版業に従事する家内労働者や他の手工業者仲間よりもより物的に恵まれていたというザクセン繊維工業における彼の経験から生じている。モール提案は経営を超えるバーダー理論に対して経営内の議論であることに注意されねばならない。しかしながらこの点を除いてブーラウはモールと全く等しいところに立っている。彼は次の如く述べている。私は協同組合的経営のそれを営業生活の可能な新しい局面として特色づけた。本当の中心は個人間を冷酷に引き裂くエゴイズムと私的利益に対する全ての動機を止揚した営利共同体のシステムにある。おそらく時代は次第に共同体的目的の達成のための結社の価値を認識するであろう。時代の多くの現象、株式企業の優勢、モールの提案を私は多様な形成体に発展する傾向のかすかであるが最初の徴候として<sup>(54)</sup>理解すると。

### 3. パーターラーの労働者委員会

工場における企業者と労働者の協同のための手段として労働者委員会を提唱した人としてパーターラーがある。トイテベルクは、モールによって提案された利潤参加の枠における労働者代表システムを再発展させたのはオーストリアの<sup>(54)</sup>法学者パーターラーであるとして彼の提案を重視している。

パーターラーは26歳の若さで社会政策的論稿「工場経営における社会的不公平の調停のための観点」を発表している。彼はそこで指摘している。産業領域の実際の発展は企業者と労働者の関係についてのこれまでの理論の鋭い批判を刺

(53) Bülau, F: Der Pauperismus. In: Deutsche Vierteljahrsschrift, Stuttgart-Tübingen, Jahrg. 1838, H. 1, S. 106.

(54) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 36.

激した。すなわち、企業者と労働者の関係は悪化し、労働者の存在基盤が危ぶまれている。従って、これらの問題への取り組みはもはや以前の如く企業者の私的利益の後見であってはならない。もし私的利益の擁護であるならどうして社会的暴動を防ぐことが出来ようかと<sup>(55)</sup>。この時代の多くの自由主義者に反して彼は社会問題を法律的な公的問題として取り上げ、この問題への国家の介入を強く要求した。彼の見解によれば国家は反社会的要求の増大を阻止すること、工場主が労働者間競争を自己のため、反社会的利益のために利用する方策を押し進め得ないようにすることに強い関心を持つべきである。労働者の抑圧された状態の中に工場主に対する敵対行為が生まれる。よく秩序づけられた国家の市民であるという意識は抑圧によって完全に消失する。彼は、外国の強大な産業に対して工場主に関税の形で与える保護を引き合いに出して、工場主の破壊的優勢に対して国家が労働者に与える保護を正当づける。いかなる改革も国家の強制によらねば実現しないと言うのがパータラーの見解である。

パータラーによれば、工場主とその労働者の関係を制度化することは歴史的発展過程における必然である。間接的方策として、健全な内部組織、社会的編成、調和的均斉を回復せんがために企業家の統制と労働者賃金の最底平均を保証することが必要である。直接的には、利己的追求の冷酷さと、社会的基盤をもたないことから生ずる企業内部における人々の分裂、対立を解消することが必要である。そのためにパータラーは次のことを提案している。以前に有していたツフットの利点、すなわちそれは同じ職業生活に従事する者の団体であり、営業生活に勝れた目的を惹起し、低劣なエゴイズムを克服していた。その利点、原則を現在の変化した状態に適合させ新しく具体化することである。それが国家の関心事でなければならない。労働者大衆を解放し、国家の福祉活動を促進する新しい社会化の方向は、協同の基盤、共通の利益よりする工場に関与する全ての人々の結合において生ずる。また、労働者の結合だけでなく、企業

---

(55) Perthaler, J. A: Ein Standpunkt zur Vermittlung sozialer Mißstände im Fabrikbetriebe, In: Zeitschrift für österreichische Rechtsgelehrsamkeit und politische Gesetzeskunde, Wien Jg. 3, S. 66~84.

者と労働者との間の溝を埋め、いかにして双方が彼らの利益を同じ方向に向け、共通の要求にその社会化した組織を結びつけるかを理解しなければならない。

パータラーは具体的方策としてモールと同じく利潤参加と労働者委員会を提唱する。その労働者委員会は工場貯蓄金庫の管理を行うものとされる。しかし彼はモールの思考を超えて一層労働者委員会を社会的経営共同体の観念に結びつける。「工場の全人的状態」はそれぞれの自然力に従って仕事を行う「一種の社会的家族、社会的家政」<sup>(56)</sup>を形成する。その成果から彼らの参加に応じて彼らの所得を受け取る。労働者は2次的意味における企業者になり、企業者は精神的協働者になる、資本家は<sup>(56)</sup>その基盤を提供すると。

トイテベルクは述べている。パータラーはなお家父長的性格を残していたが、工場の組織変更を経営パートナーシップの意味において提唱した最初のドイツ社会理論家であった。経営的社会政策の最初の実施制度を準備した提案は最高に注目すべき価値<sup>(57)</sup>があると。パータラーがモールによって提唱された労働者委員会について、それによって労働者は企業の中に目的として立っている主体に高められた<sup>(58)</sup>と述べているところからして、彼が労働者を単に手段としてでなく、パートナーとして見ようとしていることが知られる。彼においては物的利潤参加も労働者委員会も経営パートナーシップを形成する方策と考えられているのである。しかし、既に見た如く彼が労働者問題に対する国家の役割を強調したことを考え合わせると、パータラーの提案は理想的には後の労働者委員会等の法制化につながるものを有していたと考えられる。

オーストリアにおいて労働者問題がそれ程顕著でなかったことから、また若い無名の著者であったことからパータラーの提案は一部の政治家を除いてあまり注目されなかった。しかもそのことは彼が1848/49年、フランクフルト国民議会において公的働きをするに至り、名誉ある立場に立って彼自身が若い時の大胆な考えにもはやかえれなかったことにも大いに関係があった。

(56) Perthaler, J. A.: a. a. O., S. 125.

(57) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 43.

(58) Perthaler, J. A.: a. a. O., S. 123.



#### Ⅳ 同権的工場協会

1841年12月ヴィルヘルムⅣ世は親切で真面目なものである限り母国の問題に対する率直な意見を許した。1年後再び制限が加えられるのであるが書物検閲の緩和によって批判的文書、反対声明が相継いだ。政治的社会的急進派のはじめも、党派活動のはじめもこの時代である。一般的社会問題にかかわる書物も飛躍的に増大した。特に注目を集めたのは1842年のシュタイン (Stein, Lorenz) の社会主義、共産主義についての書であった。保守派の人々も君主政体の維持のために社会改革の必要を認め、一定の保護、労働者教育にのり出した。特に注目に値するものは1844年10月に設立された「ベルリン労働者階級福祉中央協会」である。

この協会は、44年のシュレーゲン織布工蜂起の直後、それへの対策として大蔵省商工局を中心にライン地方の一部企業家が協力して労働者階級の経済的、道徳的状态の改善のために刺激のかつ促進的に作用することを目的として設立されたものである。またプロイセン国家を越えて手工業者、労働者援助協会の網を拡張することが計画され、下部機関としての各種地方協会の設置が試みられていた。中央協会はその支部と共にドイツ3月革命前夜の純粋な社会改革的努力の中心的役割を果すことになっていたのである。この協会設立には一部の保守的官僚、産業人を除いて、自由主義者によっても社会主義信奉者によっても歓迎された。すなわち自由主義者は、それによって政府が他の政治的領域(選挙など)においても譲歩することを期待し、また労働者階層の新しい協会への積極的な参加によって政治的民主化のために労働者が成熟することを期待した。<sup>(60)</sup> また社会主義信奉者も社会的協会の設立に彼らの理解する全市民社会的革新を期待した。彼らは、労働者階級の欠乏は慈善や福祉政策によるのではなく、生存ミニマムの高揚のために労働関係や労働機会創出について公明正大に討論を行うことによって排除されるという自由主義者たちの考えに同調し<sup>(61)</sup>

(59) 川本和良, 前掲書, 167頁。

(60) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 50.

ていた。彼らも協会の協議と管理へのプロレタリアの積極的参加と、規約に基づく代表を要求していたのである。しかしその設置過程においてそれを労働者の自主管理機関に転化しようとする急進的的地方が現れ、下部機関相互の間でイデオロギー的対立が生じた。政府は46年にミンデン地区協会の認可を与えたのみで他の地方協会の設置認可を拒否するのやむなきに至った<sup>(62)</sup>。また、州、地方、地区協会間の権限関係における不備、入会料、構成員分担金の額をめぐるトラブル、支部協会の目的と中央協会の目的の食い違い、労働者の参加、決定権の不備に対する批判等が相継いでいたのである。

かかる背景のもとに1845年シュミット (Schmidt, Adolf Wilhelm) が注目すべき改革案を提示したのである<sup>(63)</sup>。それによると①全手工業者、農夫、工場労働者、日雇労働者が社会的地方協会に集結すること。②唯一の中央協会から指導される郡、地区、地方協会を設置すること。③協会の課題は扶助・貯蓄金庫、生活保障、健康的住宅、また職業紹介、金融施設、貧困移民住宅、労働監督局等を設置することとされる。更に彼は賃金問題に取り組んだ。彼によれば、賃金の変更は双方の利害に敵対的にかかわり永続的なコンフリクトの源となる。それゆえ賃金は自由な協定によって、また労働者との協議的方法によって確定するのが賢明である。具体的には主人と労働者の特別な委員会によるか、双方の代表者から成る結社の管理委員会の仲裁的判定によって決めるべしとされる。賃金問題における共同決定についてシュミットはこれ以上述べていない。けれども共同委員会が出来るだけ高い固定賃金率を確定することはないから、この構想は十分現実的であると彼は楽観している。彼の楽観を許しているものは次の信念である。彼は述べている。技術進歩、財生産の増加のみならず社会的協同精神が忘れられてはならない。社会的協同精神は、結社の指導とその制度の管

---

(61) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 50.

(62) 川本和良, 前掲書, 167頁。

(63) Schmidt, Adolf, W: Die Zukunft der arbeitenden Klassen und die Vereine für deren Wohl, Eine Mahnung an die Zeitgenossen, Berlin 1845. Über Schmidt vgl. ADB, Bd. 31.

理への労働者自身の参加によって引き起こされると。<sup>(64)</sup>市民、警察秩序に対する反抗性の精神が今日の労働者を支配しつつある。その理由はプロレタリアが孤立し、専ら自らを頼りにするところに、また彼らが社会から抑圧され、投げ出され、突き出されていると感じ、社会の全ての道徳の大地から放たれていると見做し、それに従って行動する権利を与えられているかの如く錯覚しているところにある。そこには必然的に社会的協同精神は欠如する。権利、義務の相関に基づく結社精神に、社会的協同精神、従順、温和な性向も労働者階級のもとに生まれる。<sup>(65)</sup>プロレタリアはこの世界においてそれ自体を形成しているのであり、彼らは単なる事物として扱われたり自由裁量によって用いられ破棄されたりする利己的専制に決して仕えないことを知っている。<sup>(65)</sup>シュミットは自助の共産主義原則と、家父長的目的をもつ貧民救済から離れ、経済社会における労働者の平等の権利、共同決定を提唱した自由主義者の先駆者の一人であった。彼は有機的手段として自由意志の扶助金庫等についても言及している。しかしそこでも労働者の管理への参加が究極の原則とされるのである。パーダー、モール、パートラー等によって主張されたことがシュミット提案の中に結晶している。因に、労働者階級福祉協会によって形成される結社の管理の構成は、①労働者全員によって選ばれる労働者委員、②雇用者全員によって選ばれる雇用者委員、③半分が労働者によって、他の半分が雇用者によって選ばれる名誉会員とされている。シュミットは労働者にかかる共同決定権を工業界において保証するよう中央協会に働きかけた。1848年9月中央協会の幹部委員会でこの「工業の協同と協定」について協議されることになった。協議が重ねられその結果がその年の終りに公表されている。労働者の疾病金庫と扶助金庫の設立、管理並びに当該工場制度の改善・整備と労働者福祉に向けられた目的を追求するため、工場協会という名称のもとに工場部門全体の参加が組織的に結合されねばならないとされている。<sup>(66)</sup>重要なことは、工場協会が経営内領域にも関

(64) Schmidt, Adolf, W: a. a. O., S. 61.

(65) Schmidt, Adolf, W: a. a. O., S. 63.

(66) Mittheilungen des Zentralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen,

与すべきとされたことである。経営内における課題は、㊸工場規則の決定、㊹工場労働者の契約締結、㊺若年労働者の適正な関係と徒弟制度の監督、㊻営業活動における濫用、不公平の除去のために仲介的に関与すること等である。更に、工場協会は、地方市町村、都市行政において工場部門の利益を代表し、決定権をもつ工業協議会、工業裁判所の構成員を選ぶものとされる。また、労働者の同権的共同発言を保証する真の同権的代表も問題にされている。すなわち、13条：委員の選挙のために工場協会は2つの階層に分けられる。1つは工場所有者や支配人によって、2つは労働者や職員によって形成される。14条：委員は一方では工場所有者から、他方では労働者から、しかも同数だけ選ばれる<sup>(66)</sup>のである。バーダー、パータラーには明らかでなかった労働者代表制の構成、権限の内容がここに具体的に現れている。

ところでプロイセン政府は手工業者請願の圧力により1849年2月工業協議会設立について緊急条令を出した。中央協会は工場協会の形態と権限を修正し国家経済機関の補完として役立たせる必要に迫られた。1849年3月再提案し総会で承認された「工場における雇用者と労働者の関係に関する法律案」は最初の構想からかなり後退したものになった。すなわち労働者の共同発言権は削除され、労働者の参加は大幅に弱められた。しかしそれでも政府は、1849年2月の条令を凌駕する工業上の諸関係についての法的決定や営業者の自由な自主決定に干渉することは時機を得ない。万一あるかも知れない反対によって準備された方策の実現を挫折させないために<sup>(67)</sup>、として取り上げなかった。労働者階級との和解のため、社会的故郷のないプロレタリアの市民秩序への統合のための善良な精神家の真面目な努力であったが実らなかった。シュミットの提案は、バーダー、モール等のそれに遅れること10年であるが、かなり明確な共同決定構想の芽生えをそこに見ることが出来る。シュミット提案の具体化である工場協会の構想は経営を超えたものと経営内のものから成っていた。重要なことはそれが労資同権の構成になっていたことである。

---

II. Lieferung (1849). S. 301~304.

(67) Mittheilungen des Zentralvereins, a. a. O., V, Lieferung (1849), S. 29.

## V 結 論

「エルツ山地，ヴェストファーレン，ラインラントの鉱夫たちは何世紀にもわたって苛酷な採掘労働や不十分な衛生状態，……あらゆる種類の危険のもとで……大きな苦しみにあえいでいた。だが彼らの間からはひとつの革命も起こらなかった。なぜなら，鉱夫はひとつの確固とした社会秩序の中で生きていたからであり，その秩序の中では，ときどき数名の仲間が坑内爆発で生命を失うことも，天井の低い炭坑であお向けになって掘らねばならないことも，炭坑から利益を得る人たちが遥かかなたの町の豪邸に住んで肉体労働の苦勞と苦痛を少しも分け合おうとはせぬこともすべて当り前の状態に属することだったからである。……この身分制度に定型化された世界では……人々に己の定めを勘え難いものと感じさせたことがなかったからである。」<sup>(68)</sup>これはシュターデルマンが革命の社会的原因について述べているところの一節であるが，ここには重要なことが指摘されていると思われる。

3月革命以前のドイツは産業革命の準備が進められ，ようやく本格化しようとしていた時期である。しかし中世以来長い間培われて来た家父長的封建的身分観念が支配的であったドイツの労働者にとって，工場主と席を同じくし，彼らの決定に関与するというような考えは思いもよらなかったし，まさに革命的な事であったであろう。このことは企業者の側にとっても同じことである。3月革命以前における共同決定構想は労働者が考え出したものでも企業者が要求したものでもない。それは労働者問題を観察し得た中間層の人々，学者，思想家のものであった。彼らの提案の内容，性格については既に検討したのでここではくり返ささないが，労働者の地位を高揚させようとしたわずかの試みであったと言えよう。しかし，彼らの提案は産業生活の実際に直ちに作用することはなかった。それは彼ら思想家が一般に工場労働者とほとんど直接的関係をもたず，彼らの構想が文献的研究材料からであって工場の実態から生まれたものでないことに一因があった。しかし，より大きな原因は社会がなおまだそこま

(68) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 14. 前掲書，6頁。

で熟していなかったことにある。

ところで、トイテベルクは、3月革命以後経営において様々な労働者代表制が実際に実現されるけれども、それは3月革命以前に現れた諸提案や理論に啓蒙されたり、意識的に立ちかえって生まれたものではない。モールと国民自由主義者の間、ロマン主義国民経済学者と中央党ないし保守主義者の間に精神的脈絡がみられるとしても、それは19世紀前半の観念や理論の実際の発展史的軌跡ではない<sup>(69)</sup>という。

これに対してシュターデルマンは、圧力を受けているという意識、不足があるという感情はその様に教えられること、目覚めさせられることを通して生み出されるといい、自覚をよび起こす役割を果たしたものは、社会的に故郷を喪失した中間層であり、彼らによって十分練り上げられた思想、哲学的綱領を通してある種の欲求が一定の階層、市民集団のものになる<sup>(70)</sup>としている。

なるほどトイテベルクの言う如く、3月革命以前に現れた諸提案や理念と革命後の諸主張の間に直接的つながりはない。かかる諸提案や諸主張はその時代を反映したものであって、3月革命以前と3月革命以後とは社会経済的土台が違ってしまっている。けれども、1848年の革命気運の高潮と共に、労働者、手工業者、雇職人を中心とする労働運動が急激に巻き起こり、それ以後労働者の権利の拡大、労働者委員会等の要求が労働運動の1つのスローガンとなっていくことを見る時、シュターデルマンの意味において3月革命以前の思想家の果たした役割を決して見逃すことは出来ないのである。既述の如く彼らの提案は工業生活の実際に直ちに作用することはなかったし、共同決定の理念としてはきわめて未熟なものではあったが、共同決定理念史の舞台に先ず登場したのは3月革命以前の社会改革者たちであったことは確認されねばならない。

---

(69) Teuteberg, Hans, J: a. a. O., S. 40.

(70) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 14~16, 前掲書, 6~8頁。

## 第2章 3月革命と共同決定構想

——労働運動との関連において——

### I 序 論

ドイツ工業化の初期において、既に見た如く、一部の識者が従属的労働者の問題に注目し、社会政策的提案を行っていた。彼らの提案は必ずしも工業界の現実に直接答えるものではなかった。

ところで1848年ドイツに3月革命が勃発する。それは前年の穀物不足、1848年2月のフランス革命を直接の契機としたのであるが、工業化の一層の発展と封建的絶対主義のもとでの積年の社会的不満や矛盾が爆発したものであった。かかる社会的、経済的、政治的課題を負って憲法制定国民議会がフランクフルトにおいて開かれた。そこにおいて、従属的労働者の問題に答えるべく工業条例が起草された。その中に実に「純粋な労働者の共同決定と現代の労働権の<sup>(1)</sup>基礎」が萌芽的に芽生えていたのである。労働者問題を観察した人達の理論ではなく、渦中にあった労働者の要求とその解決をはかろうとした国民議会の努力の中に、後の労働運動に影響を与え、今日の制度にも通じるような共同決定構想が現れていたのである。本章は、かかる構想がどの様にして、どんな内容をもって生まれたのであるか明らかにしたいと思う。そのために先ず労働者問題から見ることにしよう。

### II 工業化と労働者問題

19世紀初頭のドイツは基本的にはまだ農業国であった。しかし1807年以降の

---

(1) Klaben, K: Mitverwaltung und Mitverantwortung in der frühen Industrie, Frankfurt am Mein 1984, S. 27.

「農民解放」、1808年以降の「営業の自由」等により徐々に工業発展の基盤が準備された。1833年の「関税同盟」の成立により、工業発展に有利な統一市場が形成され工業化は一層促進された。けれどもドイツ産業革命の展開を貫徹させた決定的なものは40年代の鉄道建設であった<sup>(2)</sup>と言われている。鉄道大建設によって他の工業生産、特に石炭業、鉄鋼業、機械工業の発展を促し、ドイツ産業革命が本格化するのである。

ところで、工業化の進展によって、貴族、地主、農民、手工業者層と並んで大資本を擁した市民階級、すなわちブルジョアジーが新たな勢力として現れた。ブルジョアジーはなおまだ国家の政策決定過程に十分な影響力を行使し得るまでになっていなかった。貴族官僚層が国家の政策を専断的に決定しうる地位を独占していたのである。ドイツの諸国家、とりわけプロイセン絶対主義国家は工業における資本主義発展に対してなお阻止的要因になっていた。開始された工業化が飛躍的に進展するためには、かかるドイツ諸国家の経済的・政治的生活に対する封建的束縛の排除が必要であった。

また、後に見る如く、工業化によって没落を強いられている手工業者や、初期資本主義工業経営によって新たに生み出された貧窮せる労働者層も、社会的経済的変革を強く要求するに至った。この2つの革命運動の担い手の関係は、「3月革命の過程で結合関係から決定的な対立関係へと転化」するのであるが、ブルジョアジーはこの革命を経ることによって貴族官僚層と並んで国家の政策決定における政治的主体の地位につくことになった。このことがドイツ産業資本主義の加速度的発展に重大な影響を及ぼしたことは明白である。<sup>(3)</sup>1850年代、60年代の資本主義的工業経営の生産、成長テンポは飛躍的に伸び、とくに重工業部門の固定資本投下は著しかった。<sup>(4)</sup>だがもう1つの革命勢力であった手工業

(2) 林達著『ドイツ産業革命』学文社 85～89頁。

(3) 鉄道以外の株式会社に対してさまざまな制限が加えられていたが、3月革命以後、重工業部門での株式会社認可規制が緩和された。その他、営業税の軽減、鉱山における監督原則の撤廃、官営鉱山・工場の払下げ、中小企業の金融機関の設立、商工業公共事業省の設置等である。大島隆雄訳、前掲書、102頁。

(4) 40年代の鉄道建設の際、商業資本の産業資本への転化の過程で株式会社制度が



者、労働者層は革命から何らの成果も与えられなかったどころか、飛躍的工業化の担い手として資本主義的工業経営の底に深く組み込まれてゆき、以後、政治的経済的解放運動を激しく繰返すことになるのである。このことをより明らかにするために、3月革命に至る、あるいは、工業化の中で生み出された労働者の問題について今少し立ち入って見ておかねばならない。

「産業革命期における工業労働者の状況を考察するに当っては少なくとも労働者を2つのカテゴリーに分けることが必要である<sup>(5)</sup>」。没落せる古い経営形態である手工業におけるそれと、発展せる新しい経営形態である工場制工業における労働者の問題である。順次見ていこう。

中世以来、全ての都市手工業部門は組合的ツunftやギルドを組織していたが、やがて農村工業の発展による販路停滞、手工業者の過剰が生じ、職人から親方になる道が制限された。正規の修業を終えながらツunft親方たり得ない雇職人層は終生従属労働にとどまらねばならないという事態が生じ、それに強く反発し全国的な雇職人組合を組織していった<sup>(7)</sup>。彼らは、都市ツunftおよびこれと結ぶ領邦君主に対抗しつつ独自の社会的経済的利害を求めて闘った。また正規のツunft成員たり得ない雇職人層はツunft規制を無視し、もぐり生産者として独立経営を営むに至った。領邦君主はツunft条例(1731年)等によって警察国家的手段で雇職人の裁判権を奪い取り<sup>(8)</sup>、雇職人層の社会運動および、もぐり生産者の禁圧をくり返した。農村工業の発展、もぐり生産者の増大はツunft手工業者の窮乏化を促進したが、他方、ツunft手工業経営の他の一部はかかる中で富を蓄積して経営的に向上した。ツunft的手工業経営の階層分化が生じたのである。これはツunftの内部的崩壊を意味する。都市の

---

生まれたのであるが、50年代の重工業における資本投下には株式会社の大規模な設立が進行した。

(5) 林達著、前掲書、239頁。

(6) 柳澤治著『ドイツ三月革命の研究』岩波書店、9～15頁、52～54頁。

(7) Wohlgemuth, H. H: Staatseingriff und Arbeitskampf, Köln 1977, S. 23, 24.

(8) Wohlgemuth, H. H: a. a. O., S. 29.

大部分の手工業者はその経営状態が劣悪になるにつれて、領邦君主によって課せられる諸課税が負担になった。このことは、領邦君主の財政的基盤を動揺させた。領邦君主はこのため従来のツンフト諸規則を緩和し一定の限度内で自由な商品生産、流通を認める政策をとった。<sup>(9)</sup>これはツンフト制度崩壊を決定的なものにした。手工業者下層はその社会的経済的状态が悪化してゆく中で、彼らの経営の実現を困難にしている原因を営業の自由の原則とそれに基づいた領邦国家の経済政策にあると考え、かかる政策立法の破棄を目指して、政策主体たる領邦権力を打倒しようとしたのである。

工場労働者の問題はどうかであろうか。19世紀初頭以来、領邦君主によって従来の重商主義的政策に代って自由主義的経済政策（農民解放、営業の自由、関税の自由、移動の自由）が次々に導入された。かかる政策はナポレオン制圧下<sup>(10)</sup>に余儀なくされた上からの改革の成果でもあったが、このことは自由主義的思考が中世以来の封建的家父長制、身分的社会秩序の支配的であったドイツに、契約に基づいた自由主義的社会秩序への傾向をもたらしたと言うことが出来る。ドイツ産業革命に資本集中機能をもつ株式会社制度の登場が重要な役割を演じたのであるが、大規模な工業経営が多くの労働者を集める上で、この契約に基づく自由主義的社会秩序は好都合であった。すなわち、領主、農民間の支配従属関係から解放された農業的過剰人口、ツンフト制度からはみ出した雇職人層は契約によって資本主義工業経営の賃労働者へと吸収されていったのである。しかしながらこれによって賃労働者がより大きな自由を獲得したということはもちろん出来ない。それはゲックも言うごとく経営生活の非人格化、即物化の最初の局面である。自由主義的企業家にとって労働は服従事項であり、労働者は生産機械に対する器械であった。<sup>(11)</sup>そこには恐喝的賃金支払、小児労働、<sup>(12)</sup>法外な労働時間、不完全な衛生設備、誤った工場監督、伝染病、道徳的頹廢な

(9) 柳澤治著、前掲書、240～244頁。

(10) 川本和良著『ドイツ産業資本成立史論』未来社、33～98頁。

(11) Geck, L. H. A: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, Berlin 1931, S. 62～63.

(12) Stadelmann, R: Sozial und politische Geschichte der Revolution von

どの劣悪な労働条件があったのである。かかる報告は至るところに見出し得る。<sup>(13)</sup>初期資本主義的工業経営においては、中世的家父長的伝統と結びついた封建的経営体制が自由主義的思考のもとにかかる劣悪な労働条件をつくり出していた。また古い封建的社会秩序の中で生み出された多くの社会下層の人々の完全な未熟さがそれを許していた。1848年2月フランス革命を契機に労働者も革命運動に立ち上がったのである。

### Ⅲ 3月革命と労働者の請願

フランスで共和制が宣せられたという知らせはドイツ中を揺がせた。前年の穀物不足で暴動化していた市民、労働者に火をつけたのである。2月27日にはマンハイムで急進派の人民集会が開かれ、運動は西南ドイツ一帯に広がった。3月に入ると運動はドイツ各地に広がり、3日にはケルンで共産主義者同盟に指導された労働者がデモを行い、4日にはミュンヘンで労働者、学生が武装した。農村も例外ではなく各地で農民蜂起が起こった。そうして3月13日にはウィーンで、3月18日にはベルリンで市民、労働者と軍隊の全面的衝突となり、市民、労働者は常備軍を打ち破った。労働者はいまだ近代的プロレタリアート<sup>(14)</sup>ではなかったが、常にバリケード戦の主役であった。だが、革命はあらゆる層の労働者、農民によって担われたにもかかわらず、革命の成果は自由主義ブルジョアジーによって奪われた。人民大衆の革命勝利に恐れをなしたブルジョアジーは革命と敵対し、これを弾圧しはじめる。彼らは旧支配勢力と妥協し、その軍隊の力を借りて革命を弾圧していった。48年春以降は反革命の台頭の歴史であり革命の敗北の歴史である。<sup>(15)</sup>労働運動は集会、請願運動へと転換されてゆくのである。<sup>(16)</sup>その中で、親方層と雇職人、労働者層は相互に分化し対立しつつ

---

1848, 1948, S. 14.

(13) 林達著、前掲書、246頁。

(14) 増谷英樹稿「1848年革命の概観と研究の課題」、良知力編『1848年革命』大月書店、13～14頁。

(15) 前掲書 20頁。

(16) 3月革命期の労働運動は非常に広範にわたっている。主なものとして、①ケル

独自の利害をとりまとめ国民議会に請願するのである。以下、共同決定の萌芽を求めて、特に、フランクフルト手工業者会議とベルリン労働者会議を取り上げ検討しよう。そしてそれに対する国民議会の動きを見ることにしたい。

### 1. 手工業者会議と職人会議

6月2日ハンブルクにおいて「北ドイツ手工業者営業者身分代表会議 (Die erste Abgeordnetenversammlung des norddeutschen Handwerker- und Gewerbestandes)」が開かれた。この集会の目的は、北ドイツを中心とする手工業者-営業者の要求を集約し国民議会に提示することと、手工業者-営業者の全国大会の準備をすること<sup>(17)</sup>であった。

ところで、当時、手工業者運動の指導的地位にあったのは社会哲学者ヴィンケルブレヒ (Winkelblech, Karl Georg) であった。彼はカッセル工業学校の教授であったが、民族の苦悩を痛み、その原因と治療法を求めて国民経済学を研究し、「経済的連邦主義体制 (System des ökonomischen Föderalismus)」なるものを提唱していた。彼は一方で資本主義経済の自由競争と労働者階級の不当な取り扱いを批判し、他方で物質主義と無信仰の共産主義を非難する。自由競争を通して結局営業の不自由、労働の不自由を創り出す「営業の自由」と、結局不可能な全てのものを平等にしようとする共産主義、この両者の中間の道が連邦主義とされる。具体的には、各人の労働力に相応した営業活動の分野が法律によって保証され、かつ、かかる営業分野での労働の生産物は労働を行ったものが自由に処分出来るというものである。それは、ビールマン (Biermann, Wilhelm Eduard) によれば、全て乱雑に入り乱れているのではなく、と言って対立物が調和されて高度なジンテーゼを形成しているのでもない世界経済の体

---

①労働者協会を中心とした運動、②フランクフルトを中心とした西南ドイツの運動、③ボルンを中心としたベルリンの運動、④全国組織を目指したタバコ製造、印刷工の運動、⑤各都市における土着的労働者運動等である。増谷英樹稿「ドイツ三月革命期の労働運動」『歴史学研究』1978. 1. No. 452, 参照, 新しい資料として Dowe, D/T. Offermann: Deutsche Handwerker- und Arbeiterkongresse 1848~1852, Berlin Bonn 1983.

(17) 柳澤治 前掲書 241頁。

系を示している。<sup>(18)</sup> ヴィンケルプレッヒは後に見る如く、ツunft体制を強調するのであるが、それは経済における失われた共同組織の再興、自主管理力の目覚めを意図したもので、単に中世の古い身分秩序の復活を追求したものではなかった。

彼は、ハンブルク大会において、この新しいツunft体制を提唱し、同時に、社会の全ての身分から全ての職業を代表し、社会的立法を審議する「社会議会」の創設を提案した。ヴィンケルプレッヒの提案は一致して受け入れられたのであるが、同権的社会議会の問題は7月14日に予定されている「一般手工業-労働者会議」まで保留されることになった。すなわち宮中御用書製本親方セレンカ(Selenka)により、「貴殿の広大な計画はその正当さを損うことなくさし当り脇へおいておかれねばならない<sup>(19)</sup>」と説得されたのである。ヴィンケルプレッヒはより広い公開性を得るためにこれに同意した。そして、セレンカを援助するため彼の提案を検討することを引き受けた。かくして、この純理主義者はこの会議において「満足のいく方法」で、現実的政治家によって牽制されたのである。<sup>(20)</sup>

1. フランクフルト手工業親方会議：ハンブルク大会の呼びかけに答えて、7月14日～8月18日、フランクフルトで「ドイツ手工業者-営業者会議(Erster deutscher Handwerker- und Gewerbekongreß)」が開催された。116人の親方代表と10人の雇職人代表が参加した。この集会の目的は、手工業者が直面している社会的経済的問題を討議し、新しい営業法制定のための基本原則を提起すること、並びに、かかる営業法の制定に手工業者が直接参加し得るための新しい機関を設立することであった。<sup>(21)</sup>

ところで、奇妙なことに、社会議会設立のためのヴィンケルプレッヒの提案はこの会議で述べられなかった。この集会はハンブルク会議の言わば延長であ

(18) Biermann, W. E: Karl Georg Winkelblech-Sein Leben und Sein Werk, Leipziz 1909, S. 152.

(19) Biermann, W. E: a. a. O., S. 59.

(20) Biermann, W. E: a. a. O., S. 59.

(21) Biermann, W. E: a. a. O., S. 94.

り、この集會に参加した多くの者はハンブルクにおけるヴィンケルプレッヒの計画をよく知っていたはずである。にもかかわらず、そこに集まった親方たちは雑多な重要でない問題を提起し、再び古いツunft規制の導入を要求した。手工業者のこの矛盾した態度がなぜ生じたか。ビールマンによれば、ヴィンケルプレッヒは遅れてカッセルからフランクフルトに到着し、第1週は傍聴者としてのみ會議に参加し、手ぬかりによって彼の任命公布が8月3日になって漸く届いた。だから彼は始めから口を塞がれていた<sup>(22)</sup>としている。それだけが理由ではない。ヴィンケルプレッヒの計画に見られる平等の権利思想は親方層にとって都合の良いものではなかった。彼は敬遠されていたのである。

それはともかく、この手工業者會議は始めから親方と職人との激しい論争に終始した<sup>(23)</sup>。そして結局親方たちは、「職人は彼らの親方によって代表されるべきである」として職人を會議から締め出すことを決定した。職人にとってそのことはもはや會議にも討論にも参加出来ないことを意味した。そこで職人たちは別に彼ら自身の職人會議に集結することになった。ここに親方と職人の分裂は決定的となった。ヴィンケルプレッヒはこの分裂を嘆き、作られるべき工業条例のもとで人々は、手工業者の利益のみを問題にするのではなく技術的工業、工場をも考慮しなければならないと訴えた。しかし聴取者は彼の考えを受け取ろうとはしなかった。そして親方たちは次の様な「一般手工業-工業条例の構想 (Entwurf einer allgemeinen Handwerks- und Gewerbeordnung)」を作成するのである。

工業条例の前提条件として、先ず新しい原則に基づくインヌンク<sup>(24)</sup>の形成が要求される。そして、手工業者-営業者に、彼らの内的事項の独立した規則化を委ねるだけでなく、他の全ての影響から自由に彼らを最高国家権力にまで代表

(22) Biermann, W. E.: a. a. O., S. 91.

(23) 親方はすでに職人の利益を保証している。この問題は「父の息子に対する関係である」となだめようとした。しかし実際には、親方は、参加している職人は、いたるところで形成している職人同盟の代表であると邪推していたのである。  
Biermann, W. E.: a. a. O., S. 95.

する彼らの機関が創設されねばならないとし、インヌク事項は国家当局や公的団体のもとで次のものによって代表されとする。<sup>(24)</sup>①インヌク理事、②工業協議会、③地方会議所、④全国同業組合がそれである。順次見よう。

全てのインヌクは理事を選ばねばならない。それは彼らの決定を特別な就業規則に従って実施し、法的全権を与えられる。工業協議会は都市あるいは地域の全てのインヌクにより選ばれる上位の機関である。これは労働争議審理会と管理委員会に分かれる。労働争議審理会は、a) インヌク理事の調停により解決されない紛争問題、b) 工業経営から発生した工業経営者相互間の紛争や要求、c) 個々の工業相互間の境界や権限等について決定する。管理委員会は地区の工業経営の共同利益を代表する。そしてインヌク規約を監督し、<sup>(25)</sup>工業者の状態と要求を同業組合に報告し、親方試験を指導する。

地方会議所は工業協議会によって選ばれる。それは立法の身分制議会に助言を与え、労働大臣並びに工業協議会と協調する。

更にドイツ総同業組合が設立される。それは常に政治議会と共に招集され、同じインヌクに対して共通の規約を作成し法的拘束力ある決定を行い、工業利益のための全般的方策と法律を提案する<sup>(25)</sup>というものである。

ところで、この総同業組合の選挙の際職人代表は締め出されている。また、この総同業組合の設立が国民議会において決定されると、手工業者や技術的工業者が全代表者の3/5を占めることになっており、親方の絶対優位が確保されている。その上工場労働者に至っては全く顧慮されていない。また工業協議会の領域において職人は職人組合に集結し得、職人組合は徒弟試験並びに職人の全ての問題に関して、親方インヌク理事会において、また労働争議審理会の場合、彼らの職場委員を通して議席と発言権を持って代表することが出来るとなっている。<sup>(26)</sup>けれども職場委員によってのみ代表される職人の協力権はほとんど取るに足らないし、それは工業協議会の一部分でしかない。

(24) Biermann, W. E: a. a. O: S. 110.

(25) Biermann, W. E: a. a. O: S. 113.

(26) Biermann, W. E: a. a. O: S. 114.

フランクフルト親方会議の構想は偏ったものになっている。構想はツンフト-身分的意味に縮小し、手工業者だけが他の社会集団の犠牲の上に強化されていると言わねばならない。

2. フランクフルト職人会議： 既述の如く、フランクフルト手工業者-営業者会議から締め出された職人たちは、7月20日～9月20日まで同地において職人会議 (Gesellenkongreß) を開催した。フランクフルト職人会議は、当初純粋な手工業的性格を有していたが、全ての身分の労働者の集会が必要であることを認識するに至り、非ツンフト的、非手工業的な全ての企業の労働者が追加的に招集された。そして集会は親方に対する一種の闘争宣言として「一般ドイツ労働者会議 (Allgemeiner deutscher Arbeiterkongreß) と改名された。職人たちは、ツンフト親方層の作成した「手工業-工業条例の構想」を批判的に検討し、<sup>(27)</sup> 彼らの覚え書きを国民議会に提出するのである。

ところで、この会議は親方会議とは逆に、労働組織化に関するヴィンケルプレッヒの命題を全面的に採用した。労働者や職人はヴィンケルプレッヒを即座に3人の請願書作成委員の1人に選んだ。覚え書きが殊の外ヴィンケルプレッヒの理念を反映したものになっているのはそのためである。その主なものは次の如くである。<sup>(28)</sup>

I. 社会議会の設立。それは全ての社会立法を審議し、この社会立法に従って決められた政治議会の決議を最終的に決定するのである。議会の構成員は全ての社会的身分から全ての職業の代表を十分保証する選挙規則に従って選出される。

IV. 社会省の設立。その構成員は社会議会から任命される。この省は全ての社会的事業の頂点に立ち、労働大臣の監督のもとで活動する。

V. 新しいインヌンク体制の導入。それは以前のものとは完全に相違し、高度に発達した工業状態に一致した、全ての生産者の等しい権利を承認した、全ての社会的職業を越えて拡大される労働者の組織である。

(27) Biermann, W. E: a. a. O., S. 441~443.

(28) Biermann, W. E: a. a. O., S. 453~456.



ヴィンケルプレッヒは、設立される全ての自主管理団体のあらゆる差別を避けるために労働者と雇用者を同等に置こうとした。かかる観点から親方会議の構想が批判される。

先ずそこに含まれている職人の不利益を排除するためにインヌンク概念が拡大される。「インヌンクは独立したインヌンク組合員からのみでなく、非独立的インヌンク仲間から成る。成年に達したのちは全て区別なく彼等の身分利益の代表になる資格がある<sup>(29)</sup>とする。新しいインヌンク体制は手工業のみならず、全ての技術的工業、商業、農業にも及ぶのである。それによって決定的に古いツunft体制から異なったものになっている。親方構想における工業協議会は手工業親方から構成されていた。それに代って単に親方からではなく全ての営業身分から選ばれる営業管理協議会が提案される。その拠点は地区主要都市に置かれ、全ての地区の代表者から構成されるものとする。

親方会議の構想における地方会議所の設立は合目的とされる。同じ行政区に10の地方会議所が予定され、そこから再び10人の代議士が総社会議会のために選出されるものとする<sup>(30)</sup>。

親方構想の以上の変更によって全ての労働集団、生産部門が含まれるだけでなく、社会的自主管理の要素が均衡的に段階づけられ、権力分散的に組み合わせられ、しかも職人や労働者に最も高い立法権、行政権にまで共同発言権を保証しようというのである。

ヴィンケルプレッヒとフランクフルト職人会議は、経済に従事する全ての人の立憲的参加をはじめドイツにおいて大規模に提示したと言えよう。けれども、手工業労働者、工場労働者の区別はなく、労働者は全て新しいツunft体制に包括される。その結果、彼らの構想が、働く人に平等の権利と協議権を与えんとしたものであるとしても、それは完全に経営を超えた領域のものであった。また彼の体系は階級思考から無関係であった。それは当時、彼らの社会的意識において労働者や手工業職人は階級形成のメルクマールと見られていなか

(29) Biermann, W. E: a. a. O., S. 464.

(30) Biermann, W. E: a. a. O., S. 461.

ったことを意味する。その限りで、フランクフルト職人会議の決定は時代の典型的な産物であったと言えよう。それはともかく、手工業者会議や職人会議の構想は、国民議会における工業条例に関する審議に大きな影響を与えたのである。

## 2. ベルリン労働者会議

産業革命が急速化すると共に、手工業職人層における問題とは別に工場労働者の問題が生じて来た。しかし、「ドイツにおいては1848年まで政治的労働者運動は不毛であった<sup>(31)</sup>」と言われる。それは工業化が他のヨーロッパ諸国よりも遅れて出発したことと、1848年以前は国家によって自由な活動が阻止されていたことによる<sup>(32)</sup>。その上、工場労働者の数そのものがきわめて僅かであったし、彼らはなおまだ自己意識的産業プロレタリアートではなかった<sup>(33)</sup>。

しかし、彼等のおかれていた状況は既に見た如くきわめて劣悪であった。彼等は3月期に革命の重要な担い手として登場するのである。そして革命を契機として至る処で労働者集会が開かれ、労働者団体が生まれた。

マルクス等に指導されたケルンを中心とした労働者運動、ボルン (Born, Stephan) に指導されたベルリン-ライプチヒを中心とした労働者運動等その代表的なものである。しかしドイツで強固な組織を構築するに成功したのはベルリンにおけるボルンであった。

ボルンは、彼の遍歴時代にはマルクス、エンゲルスと親密な関係を結んでいた。けれども、労働者運動を組織する政治的活動を行う中で、彼は、『共産党宣言』は1848年のドイツにおいて実施し得ないと考えるに至った。なぜなら、労働者は階級闘争思考にほとんど動かされないし、全ての労働者組織はなお小市民的手工業的努力を離れていなかった。彼は回想録の中で述べている。「……

(31) Grebing, H: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1970, S. 40.

(32) Grebing, H: a. a. O., S. 40.

(33) Valentin, V: Geschichte der deutschen Revolution von 1848/49, 2 Bde. Berlin 1930~31. S. 291.

遠方にある全ての空論から私は解放された」。<sup>(34)</sup> 全ての共産主義的思考は「現在要求されているものと全く関連していない。人は私が共産主義者と称したら笑うか哀れんだであろう。実際私はもはや共産主義者ではなかった。差し迫った課題や仕事で満たされているのにどうして数世紀も先のことで頭を悩ましておれたであろう……」<sup>(35)</sup>と。ボルンは一連のツンフト思考を否定した。工業はもはや過去の古い生産形態に帰ることは出来ないからである。しかしまた、労働者状態の必要な改革を階級闘争思考の上に築くことはしなかった。

1. 中央委員会の社会改革：4月6日ベルリンで最初の労働者集会 (Arbeiter-versammlung) が開かれ、19日に中央委員会が結成され、ボルンと金細工師ビスキ (Bisky) が代表委員に選出された。彼等は経済社会改革綱領を作成すると共に全ドイツ労働者会議の開催準備に着手した。ボルンは1848年6月10日から22日まで雑誌『国民』に一連の論文を載せ、社会改革の基本思考を明らかにしている。<sup>(36)</sup> その第3部分において労働者代表の問題について述べている。

1) 労働者と親方あるいは雇用者から成る委員会によって最低賃金と労働時間を決定する。

2) 決められた賃金を確保するための労働者の連結。

6) 労働者と親方との同数構成の委員会によって親方が雇用出来る従弟の数を決定する。

13) 労働者に関する上級職員の専横に対する制限、委員会の最終的判断<sup>(37)</sup>によってのみ彼らは解雇される。

以上見ると、ボルンは古いツンフト体制を否定せんとしたのであるが、小市民的な手工業的観念の世界から完全に抜け出してはいなかった。労働者を従弟の決定の際に協力させるという提案は古い伝統的な思考に基づいていると言えよう。しかし、合同委員会による基本賃金や最高労働時間の決定という提案は

(34) Born, S: *Erinnerungen eines Achtundvierzigers*, 3. Aufl., Leipzig 1898. S. 121.

(35) Born, S: a. a. O., S. 122.

(36) Biermann, W. E: a. a. O., 216~217.

(37) Biermann, W. E: a. a. O., S. 221~222.

最も重要であろう。予定された合同委員会は労働者代表として把握され得るものである。ボルンは、その合同委員会の選挙や構成が如何に行われるかについて規定していないのであるが、一般的賃金を社会的に決定する手段は次のことによって与えられると考えていた。色々な職業の労働者の結合がドイツ中に広がっている。それ故、労働者の会議において仕事に対する最低賃金と労働時間は時と場所的状况を顧慮して決められるべきである<sup>(38)</sup>と。

オーソドックスな階級闘争理論から離れてボルンは対立している力を調停し、労働パートナーを実際に平和的協調に導くことに意を注いだ。一方では労働者の団結と組織化を、他方では資本家の利害をも認め、企業者も彼らの組織に結びつくべしとした。彼によれば、労働者は自ら選んだ代表者によって代表され、また代表者を通して雇用者あるいは親方と結びつく。それによって双方の幹部は相互に委員会に結びつけられる。そしてこの委員会は、たとえば企業者によって就業規則が一方的に発令された場合、仲裁裁判所、労働争議審理会として機能するものとした。更にボルンはこの合同委員と並んで、企業者の性格をもつ結社 (Assoziation) の構築を追求している。それは商品の生産と販売を共同で行い、労働者はそこでは完全に同権とされる。また、それは国家によって援助されるものとする。彼によれば、「結社の全ての構成は労働者、企業者、商人であり、同時に国家が銀行家の役目を果す。すなわち、国家は信用制度によって結社を援助し、販売市場の探求の場合にそれを保護する。……まさしく多くの結社を蘇生するためには国家の配慮がなければならぬ<sup>(39)</sup>」と。かかる器官はツンフト的でも、階級闘争的でもない。それは最終的結果において生産協同組合やフランス型の国民工場に近いものであった。

2. 社会国民憲章：ボルンの熱心な働きによって1848年8月23日～9月3日、「第1回ドイツ労働者会議 (Arbeiterkongreß)」がベルリンで開催された。約35の労働者-手工業者協会から総勢40人の代表が集まった。この会議はよく組織さ

(38) Quarck, M: Die erste deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte der Arbeiterverbrüderung 1848/49, Leipzig 1924, S. 94.

(39) Ebenda S. 95.

れていたが、会議の始めに重大な出来事が起きた。ヴァイトリング (Weitling, Wilhelm) とフランクフルト職人会議から派遣された大工職人コッホ (Koch, Wilhelm) が、労働の組織と社会議会の設立に関するヴィンケルプレッヒの提案を国民議会への請願として準備するよう提案した。しかしベルリン会議が、請願作成のための委員会を先ず設けなければならず、そのためこの提案を第2会議に移すことを決定した時、<sup>(40)</sup>ヴァイトリングは怒って出て行ってしまった。それと同時にヴィンケルプレッヒの計画は他の多くの処理的問題のために取り上げられなかった。会議参加者は、フランクフルト会議の覚え書きをそのまま受け入れるのではなく、独自の社会国民憲章 (Sociale Volks-Charte) を作成することを求めたのである。

社会国民憲章は多くの会議の後、最終的形においてまとめられた。それは9月2日のフランクフルト国民議会に宛てられた膨大な声明において述べられている。先ず、労働者は基本権に関する審議に、また社会問題が憲法において取り上げられるかどうかに関心を持っていることが表明された。もし働いている人が国民代表に関係を持たないとしたら労働者は本来国家市民とは見られないで、ただ人口リストにおける、また国勢の計算における数字として見られているにすぎない。<sup>(41)</sup>しかしこれまで国家は所有関係を不変なものとし、それを温存して来た。それ故、労働者と彼の労働をも一定の所有として国家原則の中に導入すべきであり、労働者組織はそれ自体生きた共同体として、いわば政治的<sup>(42)</sup>生気を与えられた団体として、その他の市民と同列におかれるべきである。

「労働の所有」の承認は、慈善や親切によるのではない。自己意識的な、国家や雇用者との関係における健全な改革精神に基づくものでなければならない。ボルンにおいては、企業者と労働者の間の分裂は調和させがたいものとは考えられていない。

(40) Ebenda S. 157. Biermann, W. E: a. a. O., S. 246. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 89.

(41) Ebenda S. 90. Dowe, D/T. Offermann: a. a. O., S. 234~235. Biermann, W. E: a. a. O., S. 255.

(42) Ebenda.

更に、4月19日のベルリン中央委員会の組織規約に一致して、地区委員会、地方委員会、その頂点に立つ中央委員会の結成が決定された。そこにはかなりの共同決定権が与えられている。雇用者が地区委員会に14日前に通告するか、前もって当事者の同意を得るとき以外は、雇用者は将来労働者を解雇することは許されない。地区委員会は労働者の再就職のために配慮する。是認されない解雇告知の場合や職業紹介の場合労働者代表に共同決定権が保証される。更に地区委員会は賃金機関として考えられる。賃金率は同じ種類の労働に対して全ての場所で同じであること、また、労働者と雇用者の同意によって地区委員会の議長のもとに最低賃金率は生活の必要に一致するよう決定されると。<sup>(43)</sup>地区委員会はかくの如く共同で決定された賃金率に基づき賃金表を作成し、その履行の監督のためにそれを労働者と雇用者に配布するとされる。

最低賃金の保証と協定賃金の追求は、後、世紀の終りに労働組合の主要な要求となるのであるが、新しい労働者代表の勢力は純粹に地区に縛られ、従って分散化することになる。それ故、上位に地方委員会、中央委員会が置かれた。しかしボルンはこれらの機能や構成について明らかな規定を行っていない。地区委員が一面的に強調されたものになっている。だが、それには特別な理由があった。ボルンはそれを独立した生産協同組合に拡大しようとしたのである。すなわち、雇用者は労働者に自分で賃金を支払うのではなく、賃金総額を一括して地区委員会に支払う。地区委員会は、組合金庫設立のために賃金の7%~10%の控除を行い各労働者に支払う。集められた資本によって後に企業者と効果的に競争出来る<sup>(44)</sup>ことが期待された。しかしこの計画は一定の場所における全ての労働者が労働者組織の構成員たることを前提としている。また低い賃金はその様に高い控除を行い得ない。ボルンによれば、この計画はウェストファーレン企業によって十分吟味されたものと類似のものであったが、この金庫理念の実現は不可能に近い。ボルン自身も後にこの計画を否定している。<sup>(45)</sup>

(43) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 91. Biermann, W. E: a. a. O., S. 257.

(44) Biermann, W. E: a. a. O., S. 259

(45) Born, S: a. a. O., S. 166.

更に会議の決議には、第3の部分として国家に対する労働者の諸要求が含まれている。10時間労働や労働者の同意に基づく職場長選出等である。

さてところで、ヴィンケルブレヒの言う社会議会は政治議会に対する合法的対立物として打ち立てられ、広範な権利をもって立法の実施に関与するものであった。それに対しボルンの中央委員会は組織労働者のみを代表することになっている。けれども反面、労働者の経営における自主管理的組織と地区委員会による雇用関係への介入、労働者金庫の開設などを行う労働者組織は、フランクフルト職人会議に見られたツunft復活的傾向と異なり、近代的労働組織にきわめて接近したものになっている。ボルンと彼の信奉者は、資本主義的秩序を前提として労働者の状態を高めるための平安な調停的方向を願ったのであり、彼らは暴動も革命も望まな<sup>(46)</sup>かった。強力な資本に対して、国家の援助によって対抗する固有の機関を形成するというのは完全に非マルクス的方法における現存の社会秩序への組み込みを追求したものであった。このベルリン労働者会議は国民経済委員会の審議に影響したというより、後の労働者の組織活動に影響を与えたという点において一層重要であった。

#### Ⅳ 工業条例草案と共同決定構想

国民の熱い願望と期待を受けて、1848年5月18日フランクフルト・パウロ教会において、立憲国民議会在が蔽かに開かれた。多くの請願書、嘆願書が寄せられ、市民的自由と政治的統一のみならず、包括的経済社会的改革も期待された。

選ばれた議員のうち最も多数を占めたのは、法曹家、官吏、大学・高等学校教師であった。手工業、工業、商業等の経済的利害関係者は僅かであり、労働者にいたっては皆無であった。議員の多くはブルジョア知識人であったが、政治的経験に乏しく、確固たる党は形成されていなかった。とは言え、右派、中央派の各グループがはじめの数週間うちに形成され、各グループ内に分派、<sup>(47)</sup>派閥も出来ていた。

(46) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 93.

(47) Stadelmann, R: a. a. O., S. 143.

国民議会には多くの委員会が形成されるのであるが、なかでも憲法委員会と国民経済委員会が最も重要な委員会であった。右派及び中央派(自由主義者)の結集する憲法委員会と左派(保護主義・民主主義者)の拠点である国民経済委員会は相互に対立抗争し、結局、議会の方向は憲法委員会の優位のもとで進められるのである。<sup>(48)</sup>しかしまた、国民経済委員会内部にも経済自由主義派と左派の対立があった。<sup>(49)</sup>両派は自由貿易か保護貿易かをめぐって対立するのである。ところが、国民経済委員会は工業条例草案をめぐって別の対立を生み、結局、草案の実現に失敗するのである。個々の草案を検討する前に草案作成過程を見ておこう。

### 1. 国民経済委員会と工業条例草案

3月革命の後、立憲国民議会選挙の準備のために「50人委員会」が形成されて<sup>(50)</sup>いた。それは既に社会問題とも密接に関わり、労働者階級の窮乏状態の救済の道を模索していた。この問題がライヒ工業条例の形において解決されるべきことが新しく生まれた国民議会に託されたのである。国民議会は5月19日この問題の協議のため、また多くの請願の検討のために国民経済委員会を設置することを提議した。それは30人の構成員をもって5月24日に開設され、全ドイツに拘束力ある工業条例草案の作成に取りかかったのである。

ところで国民経済委員会は、労働者の窮乏を救済することにとどまらず、社会経済の全ての領域に従事するというまさに社会問題と一般経済政策の二重の課題を負っていたのである。この大きな課題を果すために国民経済委員会は問題別に7つの下位委員会に分かれた<sup>(51)</sup>(5月26日)。①山林・農場、②貿易・航海・関税制度、③国内連絡手段・郵便・鉄道・運河・内陸税、④営業・農業、⑤貨幣・信用・銀行制度、⑥铸貨・度量・重量、⑦一般労働問題・移住・定住・任意移住権、がそれである。

下位委員会への分割は、個々の議員の専門知識を合目的的に利用するため

(48) 柳澤治, 前掲書, 383頁。

(49) Klaffen, K: a. a. O., S. 89~91.

(50) Klaffen, K: a. a. O., S. 102.

(51) Klaffen, K: a. a. O., S. 104.



あったが、国民経済委員会の議員はこの下位委員会に任意に加わり、1人が多くの会議に参加出来た。この第7番目の「一般労働問題」委員会において、多くの請願が検討され、工業条例草案がつくられるのである。因に第7委員会に参加した議員は、<sup>(52)</sup>ヒルデブランド (Hildebrand, Bruno), ファイト (Veit, Moritz), パゲンシュテッカー (Pagenstecher, Alexander), レッテ (Lette, Wilhelm Adolf), フォン・レーデン (von Reden), アイゼンシュトゥック (Eisenstuck, Jakob Bernhard), シュプレングル (Sprengel), シュタール (Stahl, Friedrich Wilhelm), ディースカウ (Dieskau), オステラート (Osterrath), デーゲンコルフ (Degenkolb), ファラッティエー (Fallati, Johannes), シュイルマイスター (Schirrmeister), ゲフェコート (Gevekoht), フリュエベック (Hlubeck,) である。

ところで、工業条例の審議は遅々として進まなかった。下位委員会が設けられて1ヶ月後も、多くの個別的問題との関わりによって工業条例立案という本来の仕事にはほとんど取りかかれなかった。<sup>(53)</sup>演説合戦の後、7月12日の総会において、工業条例の発令が基本法の中に入れられることが決定され、工業条例の審議が本格化した時、国民議会総会において選挙権論争が巻き起こり、国民経済委員会も元首や憲法の問題に関わった。9月には貿易政策の問題に1ヶ月費した。

また、工業条例の審議が首尾よく進まなかったのは、事柄そのものに横たわる困難性のためでもあった。<sup>(54)</sup>特にドイツ連邦分立主義国家の地方的・構造的的特殊性、深遠な経済的・法律的の差違、またドイツ経済全般にわたる不明瞭さによる。それ故、国民経済委員会は、全ドイツに営業制度についてのアンケートを

(52) 議員の職業は次の如くである。国家学者、経済学者：ヒルデブランド、シュタール、ファラッティエー。高級行政官：レッテ、フォン・レーデン、オステラート。大商人：ゲフェコート、メルク、工場主：デーゲンコルフ、アイゼンシュトゥック。自由業：作家ファイト、弁護士ホラント、医者パゲンシュテッカー、その他あまり知られていない、シュプレングル、シュイルマイスター、フリユエベック、ディースカウ。

(53) Klaßen, K: a. a. O., S. 105.

(54) Klaßen, K: a. a. O., S. 168.

行い、12月には新しい人口統計の作成に関する提言を行っている。

年の終りに、工業条例をめぐる論争は決定的な局面に至った。経済的基本問題に関して党派間の対決は鋭くなった。全ての党は、工業条例に関する無数の請願を持ち出すことによって彼らの立場を強固に主張した。特に、工業条例を一般的工業条例にすべきか、手工業条例のみにすべきか、工場規則をも含めるべきか等、規定されるべき素材の範囲をめぐる論争が続けられた。12月11日、第83回会議において、漸く、国民経済委員会は17：4をもって、全部の営業制度を含めた工業条例草案を作成することを決定した。<sup>(55)</sup>そして審議を締めあつたものにするために第7委員会は5人の議員に絞られた(ファイト、シュタール、ヒルデブラント、オステラート、ホラント)。しかし5人委員会は多くの草案をかかえ、論争のどの点に於ても一般的同意に至らなかった。すなわち彼らの前には、①7月8日のファイトによる最初の下位委員会の草案、②第2回下位委員会の議決後のファイトの草案、③国民経済委員会の保守派の草案、④ホラント(Hollandt)の草案、⑤ヒルデブラントの草案があり、その上、彼らは互いに自説を主張し、5人委員会の共同はうまくいかなかった。<sup>(56)</sup>漸く、ホラントとオステラートが1つの共通案を提起するに至り、ホラントとヒルデブラントも歩み寄った。しかしながら12月末にデーゲンコルフに従ったレッテの少数反対案が提出され、また、同じころ、モール(Mohl, Moritz)が無制限の営業の自由の原則を目指した独自の草案を提出した。委員会の意見はまともならず、国民経済委員会は1月17日再度全営業を包括した工業条例草案をまとめるよう決議し、新しい草案起草をオステラートとホラントに任じた。彼等によって仕上げられた草案は国民経済委員会の全ての同意を得るに至らなかったが、自由主義者モール等の意見を添えて主流案として採択されることになった。しかしその際、国民経済委員会は、主流案と同時にレッテ等の少数反対案をも国民会議に提出することを決定した。そして漸く1849年2月29日の国民議会に提出されたのであ

(55) Klaßen, K: a. a. O., S. 171.

(56) Klaßen, K: a. a. O., S. 172.

(57) Klaßen, K: a. a. O., S. 175.

<sup>(57)</sup>る。次にその主流案と少数反対案を見よう。

## 2. 主 流 案

ホラントとオステラートによってまとめられた草案は、全ての営業領域に当てはまる工業立法を打ち立てるべしという国民経済委員会総会における多数意見にそったものである。従ってそれは手工業と工場、更には商業をも区別しないものであり、その内容はいわば純粋な手工業規則に近いものになっている。<sup>(58)</sup> またそれは、ヴィンケルプレッヒ的体系に従業員代表に関して一層無内容にしたものであった。

草案Ⅲの部分にインヌンクについて規定されている。

10条 同じ場所或は同じ営業領域で同じ或は同類の営業を営むものは1つのインヌンクに結合すること。

11条 インヌンク形成についての詳細と、この法律規定の結果必要となる既存のインヌンク規則の変更は州立法によって規定される。インヌンクは排他的営業権を授けることを許されない。また工業経営者はインヌンクへの加入を強制されない。職人と補助労働者は何時でもインヌンクへの加入を許される。<sup>(59)</sup>

労働代表に関する規定を含むⅣの部分を見ると、

13条 営業利益の代表のため、また営業領域の一般的営業問題の世話のために営業協議会が設立される。それは異なる営業階層ごとに地区工業経営者によって選ばれる。職人や補助労働者も選挙の際適当な参加が許される。

14条 営業区の適当な数に対して同業組合が設けられる。そこには営業協議会の命令に対する不満についての決定や営業関係に関連する全ての法律提案を審査する権限がある。

15条 営業協議会の構成や選挙について、並びに同業組合の形成についての詳細は州立法によって規定される。

16条 いかなる方法において、またいかなる権限をもって、同業組合から1つの総ドイツ同業組合を設けるかの決定は帝国立法による。<sup>(60)</sup>

これらの規定は経済における労働者の代表のためには完全に不十分である。手工業や工業から職人や補助労働者がインヌンクに参加しうるか否かは、実に

(58) Klaßen, K: a. a. O., S. 182.

(59) Klaßen, K: a. a. O., S. 182.

(60) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 101.

雇用者がインヌンクに結合するか否かにかかっている。インヌンク規則は州立  
 法者によって定められる訳で、どの様に職人や補助労働者がインヌンクに参加  
 するかは彼らにかかっている。<sup>(61)</sup>またインヌンクそのものについて草案は規定  
 していない。

国家、社会に対する営業利益の代表では、従属的労働者の参加は営業協議会  
 のための親方の選挙に関与することに限られている。共同決定の基礎や、企業  
 への工場労働者の参加の形は、主流案では無視されている。主流案は一般の営  
 業の自由の要求を超えるものではなかつた。<sup>(62)</sup>

ところが、自由主義者モール、メルク (Merck)、シュールマイスター等は、  
 主流案の個々の規定に異論を述べた。特にⅣの部分において、モールは営業協  
 議会を近視眼的であるとして拒否した。それは、ドイツにおける工業を古来の  
 ツンフト的手工業の形に逆行させるものだと。<sup>(63)</sup>彼らの見解によれば、Ⅳ部分の  
 13条と16条は補完なく除去されるべきものとされる。絶対的営業の自由のこの  
 弁護者たちは、ただ同業組合の協議的活動には賛成した。だが彼らは14条を更  
 に次のように書き換えることを提案した。「適当な領域において、営業の利益  
 の代表のために同業組合が営業身分の構成員によって、また商業会議所が商人  
 の利益の代表のために商人身分の構成員によって選ばれるべし」<sup>(64)</sup>と。それによ  
 って職人や補助労働者の僅かの共同発言権は取り消され、同業組合は純粋な雇  
 用者代表として規定されることになった。立憲主義者ロバート・モール (Mohl,  
 Robert v.) は、弟モリッツ・モールのかかる立場を批判して述べている。「……  
 彼はただ工場主のみを見、その知識と活動力のみを評価し、その成果について  
 のみ喜び、たとえこれらの工場主が巨万の富を築こうとも全く普通のことであ  
 ると考える。人間らしい生活を得たいという労働者の諸要求は、労働者がその  
 器用さと苛酷な緊張によって多く貢献した利潤に対して正当な持ち分を得るこ

(61) Klaßen, K: a. a. O., S. 103.

(62) Klaßen, K: a. a. O., S. 181.

(63) Klaßen, K: a. a. O., S. 184. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 101.

(64) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 102. Klaßen, K: a. a. O., S. 235.

とである。……社会的運動の大きな危険が彼を全く頑固にさせている<sup>(65)</sup>」と。

自由貿易の王メルクもモリッツ・モールと全く同様に考えた。彼は過激な自由主義グループの指導者であった。帝国工業条例の創設に際して、彼の主要な関心はドイツ国家になお存続する、特権、特許、ツンフト的制限を廃棄し、新しい技術的工業に道を開くことであった。彼らの目には立憲的労働体制は反動でしかなかった。

### 3. 少数案

少数案は内容的にも体系においても著しく主流案より優っている。この少数案の精神的父はザクセンの捺染工場主デーゲンコルフである。彼の提案は偶然ではなく既に長い間の取り組みの成果であった。彼は多くの小雑誌を出版しており、そこにのちに少数案に提案されている全てのものが記載されていた。それによると彼は実務家、企業者としてのみでなく、国民経済学と統計学に深い知識を有していたことが分る。また彼は、国家貿易政策の提唱者として、ヒルデブランドと同様、無制限の自由主義を批判している。また、彼は手工業と工場間の営業規則を区別すべきことを主張した。工場工業は経済の中において今や重要な部分を形成している。そして工場工業は独立した作業場における多くの諸力の共働を前提としている。それ故、労働の特別な組織が必要となる。職人は自ら親方になり独立者として彼の労働を自ら決定し得る。それに対して工場労働者はこの可能性を持たない。工場主への従属、他人決定的労働に留ま<sup>(66)</sup>ることは生涯ついてまわる。それ故手工業から明らかに区別された工場規則が必要であると。営業の自由の制限は、手工業親方や職人が望むからではなく、かかる工場工業の観点から求められる。これはヴィンケルプレッヒやその他の社会改革者には欠けている見解であった。

少数案の規定を見よう。<sup>(67)</sup>

(65) Robert, v. Mohl: Lebenserinnerungen 1799~1875. Stuttgart/Leipzig 1902, S. 45. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 102.

(66) Klaben, K: a. a. O., S. 193.

(67) Klaben, K: a. a. O., S. 237~245.

少数案は、一般的規則（1～8条）、手工業規則（9～31）、工場規則（32～46）、同業組合規則（47～51）から成る。

手工業における共同決定の規定は、次の規定に見られる。16条：職人は彼らの中から自ら選んだ長によって彼らが関係する問題においてインヌンクや手工業協会のもとで代表される。29条：手工業協議会はその領域の全てのインヌンクの選挙によって形成される。職人も彼らが関係する問題全てに対して彼らの代表を出さねばならない。30条：手工業協議会はその領域のインヌンクの全ての利益を代表する。そして多くの項目が挙げられている。この手工業協議会における親方と職人との協力は、主流案のように、手工業協議会の親方の選挙に単に参加するよりも効果的である。因に、16条における職人代表の規定は、今日の手工業規則68条、93条に通じている。

次に工場工業の労働者代表を見ると、それは5段階となっている。全ての経営に工場委員会、全ての営業領域に工場協議会、政治レベルでの全営業的経済の利益のための同業組合、全連邦国家のための中央同業組合と全ドイツ同業組合<sup>(68)</sup>である。条文を示せば次の如くである。

#### 工場委員会

42条：全ての工場は工場委員会を選ばねばならない。それは次のものから成る。a) 工場労働者の全ての独立した集団の構成員。b) とともに労働者によって選ばれた全ての集団の職長。c) 工場の所有者或は代理人。

43条：工場委員会には次の権限を有する。1) 労働者と雇用者との争いの際の調停。2) 特別な工場規則の起草と保持。3) 疾病-共済金庫の設立と管理。4) 工場児童の監督、通学も含めて工場内における道徳的教育について。5) 工場協議会における工場の代表。

#### 工場協議会

44条：全ての営業領域に対して工場委員会から工場協議会が選ばれる。地区における全ての工業部門は工場所有者と工場労働者によって工場労働者の問題が問題となる限り代表されねばならない。

45条：工場協議会には次の権限が属する。1) 特別な工場規則の認可とその遵守の監視。2) 労働時間や解雇告知期間の確定或は仲介。3) 独立した労働者（例えば印刷工、

(68) Klaßen, K: a. a. O., S. 194～199. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 109～110.

型うち抜き工)に対する関係において徒弟の数の確定, また見習い期間終了後の徒弟の試験。4) 工場の疾病-共済金庫の監督。5) 工場年金金庫の定款の起草やその管理, ……。6) 地区同業組合での地区の工場利益の代表。

#### 工場仲裁裁判所

46条: 全ての営業領域において工場仲裁裁判所が設けられる。それは工場協議会の選挙により生じ、法律学者を議長にしなければならない。詳細については州立法により規定する。工場裁判には雇用者と労働者の争いについての裁決が含まれる。

#### 地区同業組合

47条: 全ての営業領域において地区同業組合が設けられる。そこにおいて手工業協議会と同様工場協議会が代表されねばならない。

48条: 地区同業組合は地区の営業の全体利益を配慮する。それには次の権限がある。  
1) 地区の営業的利益に関係する全ての施設と金庫についての監視。2) 手工業規則や工場規則によって彼らに割り当てられた全ての場合における最高決定。3) 手工業協議会や工場協議会の措置に対する苦情についての決定。4) いかなる手工業製品が販売に流れることを許容するかについての決定。5) 女子の就業がどれ程広く一般的に営業上行なわれるかの決定。6) 製造工場の商標やモデルの模倣に関する告発の場合、ライヒ法の尺度に従って決定する。7) 営業上の法律や規定の提議や鑑定。

49条: 地区同業組合の構成や権限についての詳細な決定, 特に農業や商業をも同時に代表すべきかどうかについては、個別国家の立法に任かされる。

#### 中央同業組合

50条: 全ての大きな個別国家に対して中央同業組合が設けられる。州の全ての営業の全体利益が代表され、その鑑定なしには営業に関する法律は認められない。

#### 全ドイツ同業組合

51条: いかなる方法で、またいかなる権限をもって個別国家の同業組合から全ドイツ同業組合を構成するかはライヒ立法によって決定する。

かくして、人は委員会を通して個人の利益を、中間物を通して工業協議会に、全体利益と一致すべく同業組合に結びつける。そして労働者は最も下から最も上の当局まで参加し得る。工場労働者は協議だけでなく決議にも参加し得るのである。<sup>(69)</sup> 共同決定権の助けによって、満足して長く働く専門労働者を確保し、労働満足を妨げる全てのものを自ら除去し、社会的緊張の和解に自発的に

(69) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 104.

協力する、ということが全ての草案の基礎になっている。デーゲンコルフは生産過程において敵対的に対立している階級を仮定しなかった。けれども、彼は「企業者への労働者の従属」ということを特に問題にした。そして、手工業規則とは質的に異なる規則として、工場規則を設け、労働者によって同権的に構成される経営代表の創設を規定したのである。この法案こそ、「ドイツ共同決定の歴史における最も重大な出来事の1つ」であった。

さてしかしながら、デーゲンコルフのかかる草案は国民経済委員会においても国民議会総会においても多くの賛成を得なかった。彼の理念に賛同したのはゴータ出身のベッカー (Becker, H) と作家であり書店主のファイトであった。しかしこの小グループはレッテが同じ思考を有し、彼の偉大な人格をもって弁護しなかったなら工業条例についての彼らの思考を貫くことは出来なかったと言われている<sup>(70)</sup>。

有能な本省官吏レッテは、デーゲンコルフやファイトと同様社会自由主義的方向に属していた。彼は労働者階級の不平等と不自由をなくすために真面目に尽力した。しかし、その場合経済秩序や所有権関係の基本的変革は考えなかった。彼の見解によれば、各々の自主活動が福祉増進の源であり、自助の各々の様式が結社精神の自由な発展をもたらす。しかしレッテはボルンとは意見を異にし、結社の援助によってドイツに独自の労働者政党を打ち立てようとした。そして労働者階級を時代の新しい精神をもって調和させ、雇用者の心を労働者の運命に向けることを願った。

レッテの工業条例に対する覚え書きはデーゲンコルフの草案と著しく類似していたのであるが、両者の1つの違いは、レッテが工場-手工業規則の区別を明確に予定していなかったことである。レッテは営業協同組合の設立と、手工業親方、工場経営者、職人、労働者が公平に、包含される一種の協会を求めてい<sup>(71)</sup>

(70) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 106.

(71) レッテは、工場協会の同権を予定していた。すなわち、「理事と委員会は一方では工場所有者により、他方では労働者によって、しかも同数部分選ばれる」と。Klaßen, K: a. a. O., S. 192.



た。またそれと関連して同権的に選ばれる労働争議審理会と同権的に構成される商工会議所の設立を考えていた。工業体制の組織の頂点には労働者も同権的に参加する中央商工協議会が考えられている。この思考はヴィンケルプレッヒの社会議会にも類似している。

少数グループによる帝国工業条例第2草案は1849年1月12日に印刷物として完成され、報告者ホラントによって国民議会総会で発表されたのである。

しかしながら、ホラントは工業条例の審議を差し当り協へおくことを提案し<sup>(72)</sup>た。理由として彼は、憲法制定がかかる中間問題の興奮によって妨げられるべきでないと言うのであった。帝国工業条例が可決されるまでの間、臨時規定が要求されたが、この票決は次の会議に廻された。しかしこの提案は国民議会の議事日程に再び上ることはなかった。1849年3月29日の帝国憲法の制定や皇帝選挙等のきわめて重要な問題が全ての経済的社会的問題を押しのけたのである。

しかしながら、この少数案の基本的思考はそれ以後の労働者代表問題に決定的な影響を与えたのである。ワイマール本省局長ファイク (Feig, Johannes) が、パウロ教会における少数案を立憲的工場の起源として、従ってドイツにおける民主的経営体制の、また労働者の共同決定の<sup>(73)</sup>誕生地として讃えている如く、同権的工場委員会はその構成と権限において後の経営労働者委員会、今日の経営協議会の先駆と見られる。また工場協議会もその構造と機能において、ウィルヘルム時代に計画された労働会議所、ワイマール期の地区経済協議会と類似している。少数案は法律として具体化しなかったとはいえ、決して価値なくとどま<sup>(74)</sup>ってはいない。まさしく「歴史的発展は少数案によって示された道」を歩んだのである。

(72) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 113.

(73) Feig, J: Betriebsräte. in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. S. 625 ff.

(74) Muszynski, B: Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzeptionen, Meisenheim am Glan 1975, S. 43.

## V 結 論

営業の自由は時代の要請であり、遅れたドイツにとって工業化の道は不可欠であった。しかし営業の自由は労働者階級の状態を一般に改善することにはならなかった。当時の労働運動の主力は、職業的、社会的根拠を奪われた都市手工業者、雇職人であった。工場労働者の多くもかつての雇職人であり、彼らも手工業世界から完全に抜け出してはいなかった。その限りにおいて手工業職人と工場労働者の願望はしばしば重なり合っていた。働く人間に社会的平等の権利と持ち分の最低限を保証するということが彼らの共通した問題であった。ヴィンケルプレッヒや国民経済委員会の多くの議員には手工業職人と工場労働者の区別は問題にならなかった。ヴィンケルプレッヒの新しいツフツ体制は、手工業、工場工業、商業、農業も含むものであった。ホルンの計画は著しく労働者に向けられていたけれども、彼もなお手工業的世界から抜け出してはいなかった。

ところで、国民経済委員会の議員の多くはブルジョア知識人であって、働く者の代表ではなく、商業-産業資本の代表であった。彼らに寄せられた多方面からの請願、特にツフツ親方、職人たちの請願は、彼らの望む方向と一致しなかった。国民経済委員会は、営業の自由とツフツ立て直しというむずかしい選択に立たされていたといえよう。結局、多数案はヴィンケルプレッヒの計画を一層無内容にした、不明瞭なものに終っていた。

工場労働者の民主化の問題は、営業の自由かツフツ立て直しかという問題とは別の側面を有している。少数案は、手工業の問題と工場労働者の問題を切り離すことによってこの問題に答える道を開いたともいえよう。

少数案に見られる思考はすでに共同決定問題の中心に向けられていたのである。労働法学者ビューラー (Bühler) は、ドイツ理想主義的48年運動の民主主義の出発が次の反動期から、また帝国の工業発展期にほとんど全く崩れ去ったことを嘆いている<sup>(75)</sup>。しかし、国民議会の公の場で、工場労働者の民主化の問題

(75) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 112.

が提示されたということに大きな意義があった。それ以来、社会的経営体制や経済体制についての思考が多くの人々に見られるようになる。

われわれは後に、労働者委員会、特にワイマール憲法や経営協議会法を検討する際、少数案に芽生えていた共同決定構想が息づいていることを見ることになる。

## 第2部 共同決定制度の生成と発展

### 第3章 経営における労働者代表制の萌芽

—工業化以前の共済制度に関連して—

#### I 序 論

労働者の共同決定によって特色づけられる西ドイツの社会的経営体制は理念史的には19世紀前半に現われた社会改革思考の中にその萌芽を求めることが出来る。けれどもかかる社会改革思考が産業実践の中で実現されるには3月革命とその後の多くの労働運動を通さねばならなかった。翻って、工場問題における制限された共同決定権をもつ最初の経営代表は社会改革者の思考からではなくて、むしろ既に存在した経営的社会制度が一層発展する中から生じたというトイテベルクの指摘に従って思想の面ではなく現実の工業界に目を転じれば、工業化以前にすでに色々な形の協同組合的労働者自治が行われていた事実<sup>(1)</sup>に直面するのである。

本章の目的は、その最初の経営における労働者代表制はいかなる形において、いかなる過程を経て生成発展したか（19世紀の社会的経営形成）を明らかにすることにある。従って18世紀後半から、19世紀にかけて登場したマニュファクチャーあるいは工場制工業が我々の分析対象として考えられる。自由労働による仕事場経営、しかも多数の労働者を一ヶ所に集めて労働せしめたマニュファクチャーあるいは工場制の経営形態にしてはじめて経営における労働者代表制が生成しうるからである。すなわちマニュファクチャーや工場における共済金庫の管理のための経営労働者理事会がそれである。かかる経営共済金庫における労働者代表に、後の労働者委員会や経営協議会の萌芽をみる事が出来る。

---

(1) Teuteberg, Hans, J: Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961, S. 115.

しかしながら、かかる経営共済金庫はいかにして生まれたか。それは例外なく古い原型に基づいて生まれたものである。マニュファクチャー、工場制における共済金庫の労働者代表の生成史を明らかにせんとすれば、前史、すなわち古い手工業、鉱業の協同組合的社會制度の分析という前作業が必要となる。手工業における職人共済組合、鉱業における坑夫共済組合は、いわば、超經營的組織をなすものであり、従ってそこにおける労働者代表は經營の労働者代表と言うことは出来ない。また、手工業、鉱業における共済金庫制度はそれぞれ独自の歴史を持ち發展変化してゆくのであって、マニュファクチャー、工場の労働者代表制に直接連続するものではない。けれども、共済金庫の労働者自主管理という点においては、すでに手工業、鉱業において實現されていたのであり、しかもそれが、後のマニュファクチャーや工場の共済金庫の労働者代表制の形成にきわめて重要な影響を及ぼしているのである。すなわち、金庫の構成員の中から自由に選ばれた委員は、彼らだけであるいは雇主と一緒に金庫の管理を行うだけでなく、労働秩序違反の際の罰金を決定し、また生じたコンフリクトを調停した。その一層發展した形において、この金庫理事会は手工業親方や鉱業者 (Gewerk) に対して利益代表を形成した。また、市役所や君主に対しても彼らの要求を代表した。すなわち共済的自治の中から漸時利益代表としての性格を有し雇主あるいは絶対主義的國家に対して積極的発言を行うに至った。疾病、老年、死亡保護の元来の領域を越えて、また多くの宗教的課題を越えて、職人共済組合、坑夫共済組合は、後の社會政策に相当する領域を開拓し、自ら深く関与していたということが出来る。

以下Ⅱ節において共済制度はいかにして生成發展したか。手工業におけるそれと、鉱業におけるそれとを検討しながら、絶対主義的國家秩序のもとで、どの程度労働者の自治と利益代表が許されていたかをたずね、Ⅲ節において、そのような共済制度における労働者自治と利益代表がどの様にマニュファクチャーや工場經營の中において實現されていったか、具体的な例を検討しながら解明していきたい。

## Ⅱ 共済制度と労働者組織の生成

### 1. 手工業における共済制度

手工業の職場は概して小さく1人の親方と2、3人の年期上がりの職人、それに1人の徒弟からなるのが普通である。それぞれの手工業の職場は、親方、職人の区別なく同職者のツンフトに結びつけられ、都市単位に連合体をつくって<sup>(1)</sup>いた。ところで手工業者がツンフトを通して、その職業労働の条件を規制し、病人や老人の面倒を見、その生活を律していたとしても、ツンフトは決して職人の扶助を本来の目的とするものではない。職人の共済制度はツンフトの中から、ツンフトに反して生まれてくるのである。けれどもまた、職人の共済制度は強くツンフトの影響をおびているのである。この点から明らかにしてゆこう。

#### a. ツンフトと職人共済組合

ツンフトには、すでに早くからそこに内在する連帯責任の思考から個人にふりかかった災害を全体の肩に分担するという制度が存していた。<sup>(2)</sup>それは公的、法的強制力をもって老人、病人、困窮したツンフト仲間に対する共済の義務を課すものであった。たいていの親方は定められた時に一般的規定に基づいて自己の分担金をツンフト基金箱 (Büchse) に支払った。基金箱はたいてい親方老寄衆によって管理された。老寄衆は困難に陥っているツンフト仲間に対する保護の大きさや病にかかった場合の給付金額の決定、その支払い開始時の決定、身分に応じた葬儀の配慮、あるいは分担金の徴収、罰金の取り立て等を行った。また老寄衆は年に一度インヌンク集会において収入支出の報告を行うことになっていた。多くの援助は無利子の貸し付けの形で与えられるから貸し付けには担保が必要とされた。病気の回復ないし非常時の克服の後には関係者は負債を返済しなければならない。

職人の病気に対しては親方が配慮することになっていた。すなわち、職人に

(1) W.Z. フォスター著、塩田庄兵衛他訳『世界労働組合運動史』上巻、大月書店、9頁。

賄つき宿をひき続いて与えることによってである。薬代、医療費、その他の費用に対して、生業不能の間、職人はツンフト基金から借りることが出来た。その場合も老寄衆が世話をした。地域によって一様ではないが、共通の基金から親方、職人の双方の保護が行われていたのである。職人は保護やその他のツンフト規制に関して決定権をもたなかったが、職人には一定期間の後、親方になる見込みがあった。

ところが、14世紀中葉以降、親方の勢力が次第に強大となり、職人の地位を圧迫するに至り、職人の自己意識は変化しはじめた。職人は、ツンフト成員たることだけに満足せず、彼ら自身の社会集団を形成しはじめた。<sup>(3)</sup> かかるものとして同胞会 (Bruderschaft)、職人組合 (Gesellschaft) がある。これらの同胞団体は、ツンフト基金を模範として彼ら独自の相互扶助金庫を設立した。同胞会への入会を認められた職人は、入会金を納付し、かつ以後ほとんど毎週1度開かれる会合の際、多少の会費を基金箱に納めることを義務づけられた。<sup>(4)</sup> この基金箱の管理には職人によって選ばれた基金箱長 (Büchsenmeister) が当たった。すなわち彼らは金庫の濫用を防止し、分担金を徴収し、救貧院における病人の介添え、監督、あるいは基金の出納管理 (多額の支出は全ての組合員の同意による) 等に関係した。同胞団体の重要な財産であるこの基金は箱に納められ、常に2重、4重に錠前をおろされ、同胞団体の集会所に保管された。鍵は基金箱長が共同保管した。基金箱長はたいてい永年の修業旅行を終えた長老の職人であり同胞団体の指導者であった。彼らを補佐する特別な委員会も設けられていた。

ところで、同胞会あるいは職人組合は、親方組合の場合と同じく、もともと宗教的慈善的および交友的目的を主としていた。職人は行列を組んで共に教会に行き常夜灯の守りをなし供養を営んだ。疾病に罹れる同志を救済し、死者の為に厳かなる葬式を営み、新入会員の歓迎を行い、職人修業に出づる者を盛大

(2) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 118.

(3) Nestriepke, Siegfried: Die Gewerkschaftsbewegung 邦訳『独逸労働組合運動史』協調会, 1922, 1頁。

(4) Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 3頁。



に市の門まで送った。後には職業紹介も行ったが、同胞団体は本来労働者の利益代表という性格を持っていなかった<sup>(5)</sup>のである。かかる慈善的、友交的相互扶助活動である限りにおいて親方たちも同胞会を認めていた。けれども、親方と職人間の対立が鋭くなるにつれて同胞会はこれらの課題領域を越えて職業身分代表の意味における社会的経済的利害問題に踏み入ることとなり、より世俗的な職人組織となる<sup>(6)</sup>。すなわち同胞団体から職人組合へと展開していった。ツンフト親方は労働条件の改善などによって職人が職人組合に結びつかないように配慮した。また都市によって様ではないが、団結禁止等による政府の介入もあった。けれども職人にとって職人組合への加入はいわば強制的であった。職人組合はある地域においてある一定の職業に従事する徒弟職人総てを包含することを原則とした<sup>(8)</sup>ということにとどまらず、職人組合はほとんど労働斡旋における独占を手にしていた。仕事を捜す職人は全て職人組合に加入していなければならないのである。この職人組合の組織的強さは、かの遍歴職人制によって促進された<sup>(9)</sup>。遍歴せる職人は他の都市に入れば、彼は先ず第1にその都市の職人組合の集会所<sup>(10)</sup>に行き入会の手続きをとらねばならないのである。かくして職

(5) 「官憲の承認を経て設けられた団体規約は親方に対する職人の義務ないし……労働時間に関する規定を多く定めているが、親方又は官憲に対して職人の利益を擁護するという事が団体の任務であったという証拠は一度も見出し得なかった」 Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 4頁。

(6) Wohlgemuth, Hans H: Staatseingriff und Arbeitskampf, Köln, 1977, S. 23.

(7) ヴォールゲムートは、初期の宗教的同胞団体を Bruderschaft とし、後の世俗的職人組合を Gesellschaft としているが、Bruderschaft と Gesellschaft のかかる使い分けは単純すぎる。Gesellschaft も宗教的同胞団体として出発したのであり、2つの用語は時間的差異ばかりでなく地域的差異によるところも多い。Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 121.

(8) Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 1頁。

(9) Wohlgemuth, Hans H: a. a. O., S. 24.

(10) Wohlgemuth, Hans H: a. a. O., S. 24.

たとえば、1479年のストラスブルグ亜麻紡織職人組合の規約によれば「他の地方より来て、当地に於て初めて職に就く職人は……2ベニッヒの入会金を納め組合

人組合集会所が職人の生活の中心となり、彼らはそこで職人組合総会を開き、組合委員長を選び、金庫理事を選んだ。今や基金箱長ではなくてこの金庫理事が金庫の管理に当たった。基金箱も職人金庫 (Gesellenladen) という名称が一般的となる。

ところで、職人組合の憲法は職人規則であるが、元来それはツunft規則の分離した部分として存在した。「職人規則はそれが有効であるためにはたいていツunftによる承認を必要とした<sup>(11)</sup>」と言われる如く、職人組合はなおツunftのコントロールのもとにあった。職人金庫も独立した制度ではなく、未だ親方の監督のもとに立っていた。組織的にはツunft金庫から区別されていたが、その制度は親方のツunft規則の中で取り上げられていたのである<sup>(12)</sup>。多くの場合職人組合の活動を監督する親方の努力もツunft規則に示されていた。たとえば、アウグスブルク毛皮職人の場合、1574年2人の親方が4人の長老職人と共に職人金庫を管理し、彼らと共に3ヶ月毎に収支報告を行うことになっていた。また1591年フライベルク毛織物、亜麻布を織る職人の場合、親方が職人金庫のための特別な会計係を職人の中から任命していた。しかもそこでは親方は職人金庫に少しの補助金をも支払っていなかった<sup>(13)</sup>のである。

そこで職人組合は、正しい出来高、時間賃金、十分な食料、住居、契約違反の際の罰金の軽減、十分な利潤・売上げ分配等の経済的要求だけでなく、自己裁判権や自治権獲得等の社会的地位の改善を求めて闘うことになる。そして全ての職人組合は次第に同じ規則や習慣をもつ超地域的連合を形成した<sup>(14)</sup>。遍歴職人たちが、このため盛んに情報の交換につとめ、統一行動を促進したことは言うまでもない。金庫とその管理は今や職人組合が連合したこの連合体の中心的

---

員たる資格を以って稼業すべし、職人もし入金または、毎週の会費を納付しない時は当地に於て就職する事を許さず」とある。Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 2頁。

(11) Wohlgemuth, Hans H: a. a. O., S. 24.

(12) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 123.

(13) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 123.

(14) Wohlgemuth, Hans H: a. a. O., S. 25.

<sup>(15)</sup> 課題となった。職人組合も法的自治社会集団となり親方、政府に対して彼らの利益を代表して立つようになった。

さてここで職人組合の労働争議の歴史を見ておこう。

最初の争議は1329年プレスラウの真鍮細工職人によって起こされたものであるが、これに関する詳細な文献は残っていない。1407年オーベルハイン靴職人の争議は一地方に限られず、隣接せる数都市の職人が協同的行動をとり、親方と都市官吏に対してほとんど戦争の如き様相を以って行われた。ツンフト時代においては、工業予備軍なるものが存在しなかったために、また熟練職人の不足のために争議は常に職人側に有利であった。職人の離脱は、親方にとって、また産業を以って立つ都市にとって致命的打撃であったから親方並びに官吏は1つのジレンマに陥った。すなわち職人の団結権を否認し職人組合を抑圧せんとすれば職人の移住、労働力の減退をまねく故に、やむなく職人の要求を入れざるを得なかった。<sup>(16)</sup> 各国および各都市の団結権に対する態度は様々であった。苛酷な刑罰を科するも団結の存続発生を抑圧することは出来なかった。そして帝国政府の干渉を要請する声が高くなり、1530年、団結禁止、労働争議禁止、職人組合の労働斡旋の資格取消し、違反の際の刑罰を定めたライヒ警察条令が出された。<sup>(17)</sup> しかしこの警察条令を職人に適用した都市は惨憺たる結果を招いた。職人は相率いてその都市を去るに至り、アウグスブルク、ウルム、ニュールンベルク等の都市においては一旦発布した、警察条令を撤回するのやむなきに至っていた。しかしながら都市と並んで諸侯が権力と勢力を得るに至ると過激な職人の運動を抑圧せんとする厳格なる禁令がここそこに発布されるようになって<sup>(18)</sup> 来た。1723年のリザオ織物職工、1727年のアウグスブルク靴職人の流血争議を経て遂に1731年ライヒ・ツンフト条令が発動された。「職人は要求を提出する事を得ず、如何なる事情の下においても運動を起こす事を得ず、また隊伍を組

(15) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 124.

(16) Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 5~6頁。

(17) Wohlgemuth, Hans H: a. a. O., S. 29.

(18) Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 8~10頁。

んで往来することを得ず……」等の規定が設けられた。この帝国法に対する各領邦および都市の態度は一様ではなかったが、多くの国の政府はこの法律を根拠として烈しい圧迫行動に出た。職人は厳格なる監督下におかれることになった。政府の圧迫に反抗してなお職人組合の粘り強い闘争が行われた。けれども後に見る如く、19世紀の初めに至って警察の権力は漸時強大となり、反対に従来の職人組合はその意義を失って行くのである。

#### b. 営業の自由と職人共済組合

17, 18世紀において、ツンフトは技術、分業、貨幣経済等の発展に急速に適応することは出来なくなった。また農村工業の発達により都市手工業者は市場を失い、手工業の適正な経営を維持することが困難になって来た。そこで、ツンフト親方層は一方では領邦君主に対して農村工業の制限を要請すると共に、他方では都市ツンフト構成員の増加を極力おさえようとした。<sup>(19)</sup>すなわち、傑作制度、修業年限の延長、親方地位の世襲的専有である。かかるツンフト閉鎖化は18世紀にとくに顕著に進んだ。その結果、一定の修業を終えながら正規のツンフト成員たり得ない雇職人層が次第に増加した。かかる雇職人層は1つの社会層として固定化しつつ、すでに見て来た中世以来の職人組合に結びつき、これを支えとして都市ツンフトおよびこれと結ぶ領邦君主に対抗しつつ、独自の社会的経済的利害を打ち出すに至った。<sup>(20)</sup>また雇職人層はもぐり生産者として独立の産業経営を営み、その数が増大するに至って、都市ツンフト経営者を圧迫した。領邦君主はかかる事態に対して、一方ではツンフト濫用を批判し、その緩和を都市ツンフトに対して要請すると共に、他方では職人層の社会的運動およびもぐり生産者の禁圧をきびしくした。<sup>(20)</sup>これら一連の領邦重商主義政策のねらいは、都市ツンフト手工業を再生し、これを領邦体制の産業経済的基盤として編成しようとするところにあった。しかしこれらの試みは何らの効果ももたらさなかった。農村工業の発達、職人層のツンフト離脱、反抗は大多数のツン

(19) 柳澤治著『ドイツ三月革命の研究』岩波書店、1974年、12頁。

(20) 柳澤治著、前掲書、12～14頁。

(21) 柳澤治著、前掲書、14頁。

フト手工業経営を困難に向かわしめた。しかし他方かかる中で一部のツンフト手工業者はかえって富を蓄積し、経営的に向上しはじめていた。<sup>(21)</sup>没落した手工業者や雇職人ないし過剰農民を多数吸収し、農村都市を中心に後に見る如くマニュファクチャー、工場経営が18世紀後半に現れ、急速に発展しつつあった。<sup>(22)</sup>すなわちツンフトの内部分化が進んでいたのである。

ところでツンフトの衰退、親方層の窮乏化は、領邦重商主義にとって対ツンフト政策（産業経済的基盤としてツンフト手工業を再編しようとする政策）の失敗を意味し、またツンフト親方層の租税負担能力の減退による財政的基礎の動揺を意味した。<sup>(23)</sup>イギリス産業革命による経済的圧力と、対ナポレオン戦争の敗北による近代化の強要という政治的圧力によって領邦重商主義はツンフト手工業再編から自由な生産、流通によるマニュファクチャー、工場制の大規模経営化へと政策の転回をすることになる。関税同盟、営業の自由（＝ツンフト廃止）等の政策がそれである。この自由化政策は手工業ツンフト体制の崩壊を決定的なものにした。都市の手工業者下層や雇職人はかかる絶対主義領邦権力と真向うから対立し、自由化政策の廃止と古いツンフト体制の立て直しを強く要求し、3月革命へと走ったのである。<sup>(24)</sup>しかしながら、革命は手工業ツンフト体制の立て直しの方向には進まなかった。ツンフト復活の根強い要求が後まで残り、また逆行も見られたが、社会的経済的土台がもはやそれを許さなかった。多くの没落せる手工業者や雇職人はやがてマニュファクチャー、工場の賃金労働者へと転化していったのである。

(22) 「20年代以降、冷静で計算高い……利潤率だけを経営の指針とする工場企業家がドイツでも手工業者階層の中から生まれはじめた」「1848年前後のドイツにおいて出合う大企業家は、その大多数が才能に恵まれた手工業者であり……雇職人のみならず下働き、つまり労働者をも雇い入れた人々なのである」。Stadelmann, Rudolf: *Soziale und politische Geschichte der Revolution von 1848*, München 1948, S. 183~184. 大内宏一訳『1848年ドイツ革命史』創文社, 215頁。

(23) 柳澤治著、前掲書、15頁。

(24) 「ツンフト的強制とマニュファクチャー的自由、手工業と工場の間で引き裂かれ分裂の定めを担っていた、この雇職人たちこそ……革命の本来の担い手となった人々なのである」。Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 25. 前掲書、20頁。

さてかかる工業化の中で職人組合はどのような歩みをしたのであろうか。

ツunft危機に際して、絶対主義国家は、種々の手工業団体の自主決定の濫用の習慣、秩序を非難し、全ての場合に君主あるいは市政府の同意、認可が必要であるとし、裁判権のような伝統的に認めてきた例外法や慣例の多くを撤廃した。特に1731年の帝国ツunft条令 (Reichszunftordnung) は、職人組合の自治的活動をも市政府に従属せしめ、これに金庫管理の監督を移管しようとしたのであった。しかし手工業の自治を制限するこれらの方法と手工業の現実の間には大きな落差があった。<sup>(25)</sup> 帝国ツunft条令は各領邦および都市が実施を声明することによって初めて効力を発生するのであるが、その実施には種々の障害があった。すでに見た如くこの法律を根拠として烈しい圧迫行動に出た政府も多かったが、なお根強い職人組合の反抗があったのである。1770年代においても帝国ツunft条令は一般的効力を持つには至らず、手工業の自主決定の制限に十分作用しなかった。職人金庫 (Gesellenladen) は禁止にもかかわらず職人によって自ら管理され、職人裁判権も行使された。かかる事情のもとに1794年、営業警察法とツunft条項を内容的に統一しようとしたプロイセンの一般州法 (Das Allgemeine Landrecht) は、一方では職人を同業組合の長老 (Gewerkälteste) や、市政府あるいは君主によって任命された官吏に従属させる規定を行いながらも、他方では全ての関係せる規定を存続させ、それに従って職人頭を選び、その登録のもとに職人金庫を病気や失敗した職人の保護のために管理することを許した。<sup>(26)</sup> すなわち一方では職人組合の団結ないし闘争を禁止するための監督を強化し、他方では職人組合の共済制度はむしろこれを容認したのである。ここで具体的な例を見てみよう。

ラーベンスベルグ、ハレ、フェアモルデ等の行政都市における仕立て工場に1774年特別な職人貧民救済金庫 (Gesellenarmenkassen) が設けられている。その規約によると、手工業親方ないし工場主から選ばれた代表者 (Deputierten) ないし指導者 (Dekanus) が金庫計算を指導する。そして市役所によって任命さ

(25) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 125.

(26) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 126.

れた官吏が職人金庫を監督することになっている。しかし、金庫管理への職人の協力は代表者の了解に基づいて職人頭が選ばれることによって実現されている。すなわち、本来の金庫業務は依然として自由に選ばれた職人頭によって行われ、代表者や指導者は金庫出納の公正に責任を負うだけであった。国家権力の代表者としての官吏に至っては年に一回会計検査することによって仕立職人の社会制度を監督したのである。<sup>(27)</sup> 職人の自主決定は局部的に監督されたが完全に除去されたのではなかった。

職人層の自治が守られただけでなく古い職人の全てのメルクマールを残した新しい団体も設立されている。1799年ぶどう栽培職人組合(Weingärtner-Gesell- und Brüderschaft)の例がそれである。それは職人仲間の発病の際の給付、死んだ組合員の会葬、棺かつぎ等の非常に古い共済義務を新しく規定している。また職人仲間からの仲裁裁判制度を設けている。17歳以上の未婚のぶどう栽培職人が全て加入しうるその組合の自主管理は、職人頭や基金書記の手にあり、<sup>(28)</sup> 親方や市役所は金庫の公正さのみを検査したのである。

このような、手工業の共済的保護制度の一般的傾向は重商主義的絶対主義の時代を越えて、機械時代のはじまりに至るまで著しい変化を見なかった。その原因は、①親方ツンフト、職人組合が特に頑固に伝来の制度や習慣を固持しようとしたこと。②君主の一般的特権や一般的ツンフト条令は社会配慮の領域をきわめて不十分にしか取り扱わなかったこと。③財務手段の不足あるいは慈善的性格をもつ貧民警察、福祉警察からはもはや手工業労働者の問題に答えることは出来なかった。従って手工業労働者たちにとって共済的自助の方向しかなかったこと。④職人組合は絶対主義的国家装置が重苦しく欠陥の多いものであればあるほど反抗的となっていたことなどである。かくして手工業における自主管理の地域的、協同的な要素は長く保持されることになった。しかし、それ

(27) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 126.

(28) Stadelmann, Rudolf und Fischer, Wolfram: Die Bildungswelt des deutschen Handwerkers um 1800. Studien zur Soziologie des Kleinbürgers im Zeitalter Goethes. Berlin 1955. S. 76.

はかつて非常な勢力を有していた職人組合のそれとは性格を異にするものである。「従来の職人組合なるものは……遂に19世紀後半に至ってはわずかに余喘を保つが如き状態となり、これとても単に伝統的儀式および習慣を維持するところの友交的共済的の風体たるに過ぎなかつた<sup>(29)</sup>」と言われる如く、警察権力の強大化によって団結、闘争は抑えられ、職人組合の自主管理は友交的共済制度の面において残されることになったのである。このことは領邦絶対主義の容認するところであった。むしろ、絶対主義国家の社会的方策の不足を補うものとしてかかる職人組合の自治が利用されたのである。たとえばプロイセンにおいて1845年再び営業の自由が制限され、手工業共済組合の存続、新設が促進されているのを見てもこのことは明らかである。また、アレンスブルガー、ミュンスター等の行政区域では手工業的協同が依然として生きつづけていたし、他の多くの領邦国家においも古い家父長的ツンフト体制がなお残っていた。そしてこれらの協同組合的自治による古いツンフト的職人金庫の存続は、やがてマニュファクチャー、工場疾病金庫の生成に多大の影響を及ぼすことになるのである。

## 2. 鉱業における共済制度

工業化以前は手工業におけるよりも鉱業において労働者の協同組合的自治はより確かな形で行われていた。その原因は、① 坑内作業の坑夫労働の特殊性、分業の強制、協同組合的採鉱が坑夫の相互依存の意義を増長させたこと。② 身分的特殊性の意識が君主による特権の授与によって強化されたこと（鉱業条例によって坑夫は多くの課税や用役から免除され、住所選択権、自己裁判権等を享有していた）。③ 鉱業労働者間における社会的分化（採鉱労働に従事しない鉱業者と採鉱労働に従事する坑夫への分化）、賃金労働者の早期形成等にあった。特に賃金労働者の早期形成は、④手工業職人層の場合と異なり、労働契約の際、坑夫は労働力のみを売り全人格を売らないという関係、⑤親方の家族共同体に入らず、⑥結婚禁止もない代りに労働時間中の雇用者の養育義務もない、⑦坑夫長は雇主の命令により坑夫と労働契約を結び、賃金を支払い、坑夫を解雇した。従って、

(29) Nestriepke, Siegfried: a. a. O., 前掲書, 16頁。



親方—職人関係においてみられた家父長的配慮義務はほとんど存在しなかった。そのため坑夫の自己の保護制度への願望は早くから現れていたのである。

a. 坑夫共済組合の生成

鉱員 (Bergleute) の最初の職業的結合が何時どこで生じたかほとんど明確に知ることは出来ない。中世の名高い鉱山町の1つである Goslar において、12世紀の中ごろ、貧民の給食のためや死亡の際のローソクや施物のために手をさしのべる宗教的同胞団体が生まれていた<sup>(30)</sup>。また、Goslar には、その他多くの信心深い団体や慈善施設が特定の職業身分に結びつくことなく存在していた。1188年皇帝フリードリッヒ I 世はかかる団体が病気になった仲間に援助金を支払い、埋葬費を施与することを許していた。13世紀の終りには、Goslar のそばの鉱山部落におけるヨハニー教会 (Johanni Kirich) に友愛の制度があったことが確認されている。それは坑夫の欠乏に対して援助することを課題としていた。1407年には、都市 Goslar の市参事会が鉱山を担当しはじめ、これまで自己の計算において働いていた坑夫はやがて賃金労働者にかわった<sup>(31)</sup>。主要炭坑所有者として Goslar 市参事会は交代時間、請負のみを決定するだけでなく坑夫のための社会的配慮にも関与した。坑夫に対する補償支払のための計算書が1410年ごろから Goslar 市の記録集の中に見られる。また1473年には雇主と坑夫が規則的に週賃金の一部を共通の基金箱に支払っていたことが確認されている。これらのことは坑夫組合 (Knappschaft) の金庫制度がすでに存在したことを物語っている。1536年市参事会は坑夫組合と基金箱制度の新しい規約とその運用について協議している。その結果が1539年にランメルスベルク坑夫組合条令 (Knappschaftsordnung) として発布されている。それは個別的な基金箱の運用、分担金の怠納の場合の罰金のみでなく、更に坑夫組合の管理機構をも規定している。それによると、理事会を構成するのは後見人 (Vormünder) であるが、

(30) Frölich, Karl: Beiträge zum älteren Bruderschaftswesen in Deutschland. In: Zeitschrift des Harzvereins für Geschichte und Altertumskunde, Jg. 55 (1922), S. 19.

(31) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 132.

それは係員と監督者 (Steiger und Hutleute) が炭坑夫と鉱山下僕 (Häuer und Bergknechte) の中から2人の代表を選び、更に係員と監督者の中から2人の代表を選ぶことにより構成される。係員と監督者は雇主によって任命された管理者であるから、ここに坑夫組合理事会 (Knappschaftsvorstand) は同権的構成になる。この理事会が金庫を管理し鉱山管理人と共に基金箱の鍵を保管する<sup>(32)</sup>。また、この理事会は、全坑夫組合員、鉱山監督官、鉱山宣誓官吏、市参事会の代表者の出席のもとに年に一度金庫出納について報告しなければならない。注目に値することは、ゴスラー鉱山主が、労働災害の際その坑夫の医療費、賃金を負担することになっている。しかもその期間は赤字鉱山の場合4週間、黒字鉱山の場合8週間に及んでいる。坑夫共済組合はそれを越えたより長期の病気、勤務不能、貧窮などのための費用を引き受けるとされていることである。<sup>(33)</sup>

次に14世紀中葉に生成したとされているフライベルクにおける坑夫共済組合についてみよう。最も古い時代におけるフライベルク鉱山は、1頭しか馬を持たない小百姓によって営まれていた。もっとも鉱山労働は1家族の力を越えているから数名の坑夫と共に自営採鉱業者として彼らは働いていた。13世紀以来はじまった鉄需要の本格的増大、技術改善、鉱山経営の高まりによって資本投下の必要が生じた。自営採鉱業者はより大きな鉱業者へと結びつただけでなく、財産のある人を捜し信用供与し、鉱山持分を譲与した。かくしてやがて一方では自ら採鉱労働に従事しない資本家、鉱業者、自営採鉱業者と、他方では採鉱労働に従事する賃金労働の坑夫への分化が生じた。しかしこの坑夫は農業を営みあるいは小自営採鉱業者として坑を掘り、完全な従属労働者ではなかった。ところでフライベルク鉱山経営は、特権領主の代理人である鉱山監督局長 (Bergmeister) に従って全て行われた。鉱山監督局長は、鉱業者に対して監督、裁判権を行使した。その際、坑夫から選ばれた鉱山宣誓官吏 (Geschworene) が<sup>(34)</sup>

(32) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 134.

(33) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 134.

(34) Löscher, Hermann: Die erzgebirgischen Knappschaften vor und nach der Refomation, In: Blätter für deutsche Landesgeschichte, Bd. 92, 1956.

それを補佐した。坑外では商業的記帳係として作業長 (Schichtmeister) が、坑内では技術指導者として係員 (Steiger) が鉱業者によって任命され、それぞれの作業監督に当たった。かくの如く鉱山労働の内部にはかなり広範な社会的分化が生じていた。このことが坑夫組合の構成にも影響している。すなわち、フライベルク坑夫組合は鉱山農奴、坑夫、自営鉱業者も包括していた。従って坑夫組合は手工業職人組合と異なり、社会的に同質の利益団体ではなかったのである<sup>(35)</sup>。手工業職人組合が団結の強い闘争団体であったのに比して、坑夫組合が闘争的団結を強く持ち得なかったのはかかる事実によるものである。

フライベルク坑夫組合の自由に選ばれた理事は坑夫集会所長と呼ばれていた。(坑夫集会所長はもともと教会財産や慈善施設の管理人を意味していた。)坑夫集会所長は鉱山監督官の監督のもとに坑夫組合を指導し、共済金庫を管理し(分担金の徴収、給付金の支払い)、更に職業的社会的身分の問題に従事した。

フライベルク坑夫組合は1553年に規約を設けている。それによると年に1回の集会において新しい坑夫集会所長の外に長老が選ばれることになっている。彼らは共に鉱山監督官、鉱山宣誓官吏によって監督されるのである。坑夫組合業務についての協議は、鉱山監督官、5人の宣誓官吏、4人の坑夫集会所長、12人の長老の集会によって行われる。1年の終りには4人の坑夫集会所長はその集会において坑夫組合金庫の全ての収入支出計算を示し、鉱山監督官と鉱山管理人の承認を必要とした。坑夫組合金庫箱は鉱山監督官が保管し、4人の坑夫集会所長と6人の長老の同意をもって引き出すことが出来た。<sup>(36)</sup>注目に値することは、坑夫組合が犯罪者や不正直者を入れない封鎖的共同体を形成していることである。新規加入者は証書で彼らの嫡出と彼らのよい評判を証明し、更に2人の組合員が彼のために保証しなければならぬことになっていた。<sup>(37)</sup>すなわち坑夫組合は1つの社会秩序維持の機能を有していたのである。

以上、ゴスラーとフライベルクの坑夫組合規約は、坑夫の身分的組織の生成

(35) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 137.

(36) Wappler, Paul: Über die alte Freiburger Berg-Knapp- und Bruderschaft.  
In: Mitteilungen des Freiburger Altertumsvereins. Bd. 37.

(37) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 137.

とそこにおいていかなる自主決定権が行使されたかを示している。坑夫の共済団体は、宗教的慈善的目的をもって生まれたものであったが、宗教改革後、より世俗化した社会的保護思考、経済的利害代表に次第に重点を移して行った。この点においては手工業職人組合と同様である。けれども手工業職人組合がツンフトを模範として、しかもツンフトに反して生じたのに対して、坑夫組合は坑夫職業の特性としての労働の危険の共同性、および鉱山業の僻地への分散状況から、各鉱山において坑夫間の相互扶助の目的で坑夫が自発的に結合して形成したものである<sup>(38)</sup>。しかしそれは、絶対主義国家によって鉱山経営並びに坑夫の管理監督のために上から把握され利用されることになった。すなわち、共済金庫は鉱山宣誓官吏や君主の代理者の統制のもとであるいは統制のために、長老や坑夫集会所長等によって自主管理されたのである。その限りにおいて勤務不能の際の保護の高さ、鉱山医、養老院の費用、組合の施物、慈善的支払、埋葬費等も長老や坑夫集会所長の判断にゆだねられたのである。15、16世紀にはかかる坑夫組合の自主管理がいたるところに見られる<sup>(39)</sup>。手工業職人組合が対ツンフト闘争を強め、それに対して都市ないし国家警察による団結禁止等の圧力が強化されていたのに比して、坑夫組合の闘争暴動の歴史は見られない。なるほど、15世紀のころから坑夫によるストライキに似た労働放棄も見られたが、それは特に高いパンや穀物、消費税、人頭税、民兵税等の君主の税が高められたことに対する不満であった<sup>(40)</sup>。もちろん坑夫たちが労働条件その他に満足であった訳ではなく、彼らも高い賃金、短い交代時間、社会負荷の公平な分担、老人あるいは失敗した坑夫に対する同胞的援助、坑夫組合の擁護のための聖職者等の要求を行っている。けれどもそれは19世紀に見られる労働運動とは異なるものであった<sup>(40)</sup>。「坑夫たちは何世紀にもわたって苛酷な採鉱労働や不十分な衛生状態……あらゆる種類の危険のもとで……疑いもなく大きな苦しみにあえい

(38) 川本良和著「ドイツ産業資本成立史論」未来社、1971年、299頁。

(39) シュレーゲン・ライフェンスタイン金山の坑夫共済金庫、クェッテンベルクにおける坑夫共済組合等。

Teuteberg. Hans J: a. a. O., S. 139.

(40) Teuteberg. Hans J: a. a. O., S. 140.

でいた。だが彼らの間からはひとつの革命も起こらなかった。<sup>(41)</sup>それは「すべてあたり前の状態に属することがらだったからである」といわれる如く、坑夫組合が職人組合に比べて闘争・暴動的団体でなかったのは坑夫たちの自己意識の欠如に大いに原因しているのであるが、そのことはまた、1つには、絶対主義的封建社会の中であって君主により上から坑夫組合が保護監督されたこと、2つには既に見た如く、鉱業労働者間の社会的分化にもかかわらず、鉱業労働における分業的・協同的な相互依存関係から内部的対立に欠けていたことに起因する。

#### b. 監督原則と坑夫共済組合

鉱山貢租の徴収を確実にし、かつその額を増大するために領邦君主は鉱山経営に対する監視監督の度を一層強めることになる。特に16世紀中葉以降形成されてくる法律構造の中にそのことはよく示されている。かかるものとして先ず1542年のルール地方における最初の鉱業条例 (Bergordnung) を挙げることが出来る。ここには監督原則はなお含まれていなかったのであるが、濫掘を防止し、健全なる生産を指導し、全ての鉱山を中央的に把握する目的ですでに鉱山官僚制度が形成されていたといわれる。これは歴大な王領地所有と官僚、軍事機構の整備によって自己の絶対権力を確保しようとする重商主義的経済思想、絶対主義国家観と一致するものであった。<sup>(42)</sup>

こうした鉱山行政を積極的に進める中で君主は坑夫共済組合の意義を認め、坑夫共済組合を君主の指導体制の中にとり入れ再編することになる。ここに自治的採鉱、精錬労働者の団体は国家の統一的枠組みをはめられることになるのである。

坑夫組合制度を詳細に規定した1669年のケルン選帝侯領鉱業条例によると、坑夫組合長、坑夫組合書記は今迄の如く坑夫によって選ばれるのではなく国家当局によって選ばれ任命され、彼らの職務に宣誓させられる。これらの坑夫共済組合理事は彼らの職務指導、計算において坑夫にではなく鉱山長や鉱山監督局

(41) Stadelmann, Rudolf: a. a. O., S. 14. 前掲書, 6頁。

(42) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 142.

に対して責任を負うことになった。<sup>(43)</sup>金庫からの給付は長老の同意によって認められるけれども、この場合も鉱山長、鉱山監督局にすべて報告しなければならない。

1737年の改良クレーフェ・マルク鉱業条例を経て鉱業経営が国家統制の方向に一層向けられたのは、1766年の修正クレーフェ・マルク、1769年のシュレーゼン、1772年のマグデブルク・ハルペルシュタット鉱業条例である。これらの条例はプロイセンの全ての重要な鉱業領域を包括しており、また内容的にも一致している。それは要するに、精錬部門をも含めた全ての鉱山貢租徴収を確実にするためプロイセン絶対主義が、一定の利益と保護を与えることにより、鉱山共有組合<sup>(44)</sup>（鉱業者の組合）を自己の指導監督のもとにしっかりとつなぎとめるためのものであった。すなわちここに監督原則（Direktionsprinzip）が詳細に規定された訳である。（鉱業特権規定、鉱山行政に関する諸規定、利益保護の観点からする鉱山共有組合に関する諸規定）。さらにこれらを補強するとともに、必要な坑夫を確保し、これを終身の宣誓坑夫として自らの体制内に編入する目的で、1767年一般特権令および、坑夫のための坑夫組合金庫の制度と指導に関する訓令が<sup>(45)</sup>発布された。そしてこれらの立法を実効あらしめるための鉱山行政機構が構築された。軍事御料局から分れて鉱山行政の最高機関として採鉱、精錬省が設立され、その下に監督原則遂行の中枢機関として鉱山監督局が置かれた。この鉱山監督局は労働者の任免、労働諸条件の決定、坑夫共済組合の運営全てを決定するのである。

金庫の管理は坑夫組合書記の手にあるが、（彼は全徴収の4%を報酬として受ける）彼は鉱山監督局に指名され、抵当を差し出し、金庫の正しい指導を宣誓する。また、採鉱、精錬労働者は、宣誓の後、坑夫共済組合名簿に記入される。

(43) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 142.

(44) 鉱業者（Gewerk）が鉱石商人の勢力から自己を護ろうとして鉱山共同組合（Gewerkschaft）を形成した。後、鉱山共有組合が経営の指導者になっていった。マックス・ウェーバー「一般社会経済史要論」上巻、黒正敏、青山秀夫訳、岩波書店、330～338頁参照。

(45) 川本良和著、前掲書、276～277頁。

その際10シュテューバーを坑夫組合金庫に登録料として支払わねばならない。この登録料の受領証なしには彼らは労働できないのである。作業長は労働者の分担金を、賃金支払の際留保し、金庫に支払う。更に鉱業者の補助金と罰金が金庫に支払われる。作業長、坑夫組合書記を2人の坑夫組合長老と鉱山宣誓官吏や上級作業長が援助する<sup>(46)</sup>。

この新プロイセン坑夫組合勤務規則 (Knappschaftsreglement) は精錬経営にも適用され、組合員の義務を厳格に規定し、給付の本質的改善をもたらした。けれども坑夫共済組合の数世紀にわたる自主管理は姿を消し、坑夫組合長老は君主の鉱山監督局のための実行機関にすぎなくなった。また、プロイセン坑夫共済組合制度は、数学的に計算できる社会保険制度の性格を持つに至り、労働生活領域における職業身分的利益代表の性格を失ったのである。

ところで、採鉱、精錬所に対する監督原則は、採鉱、精錬工場の経済的技術的な管理や生産、投資計画において私的鉱業者を困難ならしめ、請負や交代時間の決定、労働者の採用、解雇等に至るまで鉱業者は何等の権限も持ち合わせなくなり、彼らの独立的行動は非常に限られたものになった。その反面、監督原則を遂行する当の鉱山官吏たちはその任に十分答えなかった。すなわち、鉱山官吏たちは無知無能、私利私欲の追求と怠慢によりその信用を失っていたのである<sup>(47)</sup>。鉱業者も坑夫も不満を高めていた。こうした事情のもとに鉱山官吏養成機構が整備され、1784年若い有能なシュタイン (Stein, Karl Reichsfreiherr vom und zum) が上級鉱山監督局長として、プロイセン西地方に派遣されるのである。彼の努力によって鉱業は再び新たな方向に向けられることになる。

「農業と工鉱業とは未分離のままに結合し、坑夫は同時に農民ないし小屋住農<sup>(48)</sup>であって農事の余暇に採鉱に従事していた」<sup>(49)</sup>のであり、坑夫は鉱業労働にのみ力を注がなかった。重商主義国家はこれに対してきびしい取り扱いによって

(46) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 143

(47) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 144.

(48) 川本良和著、前掲書、279頁。

(49) 大野英二著、前掲書、277頁。

Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 146.

鉱業労働に従事させるべく努力を行うと同時に、特権を与えて新しい技術に耐えうる熟練専門労働者を誘致し、一つの閉鎖的身分秩序にそれを固定化し、坑夫組合金庫を上から統一的に管理しようとしたのであった。<sup>(50)</sup> こうした取り扱い、監督に対して坑夫は不満をつのらせていた。また鉱業労働者は作業長や鉱業者からの抑圧に苦しんでいた。シュタインはかかる事情をよく洞察し、この誤りを減じるためには坑夫に「自治」を許すことだと考えた。すなわち、坑夫組合の坑夫代表制によって、鉱業における社会的問題の解決をはかろうとしたのである。ハイニッツ (Heinitz, Freiherr von) はシュタインの提案を受け入れ、坑夫組合長老の坑夫による毎年の選出を許可した。坑夫組合長老は、坑夫共済組合名簿に記載された組合員で、全ての労働者に間接的方法で選ばれるのである。すなわち、採鉱、精錬所に従事する坑夫は20人ごとに1人の代表者を選び、この選挙委員が1人の坑夫組合長老に対して3人の候補者を選び、その中から鉱山監督局が鉱山宣誓官吏の審査に従って必要な数の長老を選ぶのである。審査は、欠点のない生活態度、坑夫職業における有能さ、年齢、読み書きの能力が考慮される。かくして選出された長老は、鉱山宣誓官吏と共に、プロイセン鉱山監督局の指導のもとに坑夫組合の統制、監督を、坑夫のみでなくその家族にも共同で行使した。また長老は、金庫組合員の職業的、人間的利益を代表し、金庫と治療制度を監督し、保護の高さを見積り、苦情や諸要求の調停に当<sup>(51)</sup>った。

この坑夫組合長老の制度はプロイセン国家の一般州法において1794年に承認された。広くプロイセン国家において、シュレージエンにおけるまで、鉱山精錬監督局はこのシュタイン的自主管理を金庫制度に取り入れ、社会的事項での坑夫組合長老の協力がほとんど一様に実現された。この労働者代表の形態は1854年のプロイセン一般鉱業法に至るまで変化しなかった。他方、採鉱、精錬工場の所有者や鉱業者は、金庫に補助金を支払うにもかかわらず、19世紀前半に

(50) 肥前栄一稿「プロイセン絶対主義の鉱業政策とオーベル・シュレージエン鉱山業」経済論叢, 87巻, 6号, 62頁。

(51) Teuteberg, Hans J: a. a. O., S. 147.



おけるまで、坑夫共済組合に対して、あるいはその関係に対してわずかの影響力をも持っていなかったのである。

さて以上の如く職人共済制度も坑夫共済制度も、最初は宗教的慈善的性格を持って生まれたのであるが、両者はそれぞれ異なる発展経過を辿り、性格の異なるものとなっていた。これらの共済制度から多大の影響を受けてマニュファクチャー、工場にも共済制度が形成されるのである。次にそれを見よう。

### Ⅲ マニュファクチャーにおける共済制度と労働者組織

マニュファクチャーは何時ごろどの様にして形成されたのであろうか。「ドイツでは……ライン他方、ヴェストファーレン、ザクセンのように工業のことも進んだ地方においてさえ、資本主義は問屋制度の形態をとって現われているにすぎなかった。」<sup>(52)</sup> 権威ある史家の叙述にも見られる如く、従来のライン史研究は一致して問屋制度に経済的発展の推進力を求め、マニュファクチャーの<sup>(53)</sup> 検出の視点を欠如していたのである。なぜであろうか。

ドイツにおいては、イギリスにおける如き、明確な形での、しかもかなり長期にわたるマニュファクチャー時代というものを経験しなかった。異論もある<sup>(54)</sup> が、イギリスにおいては16世紀中葉から18世紀の中葉までがマニュファクチャーの支配的時代とされている。<sup>(55)</sup> それに対して、ドイツにおいてマニュファクチャーが本来的に展開したのは、18世紀後半から19世紀初頭とされている。<sup>(56)</sup> しかし19世紀に入ってからドイツにおいては手工業がなお盛んであったし、1780

(52) Sée, H: Les origines du capitalisme moderne, Collection Armand Colin. pp. 162ff.

(53) 川本和良著、前掲書、54～55頁。

(54) 大塚久雄著『大塚久雄著作集5巻』181頁、198頁参照。

(55) 『資本論』第1部第12章、434頁（向坂逸郎訳、岩波書店）。

(56) 「16世紀頃農村工業を基盤にしてドイツ各地で展開したマニュファクチャーの萌芽はその後次第に停滞の状態に陥る。この停滞の状態は、17、18世紀の約2世紀間に亘って継続する」柳澤治稿「西南ドイツにおけるマニュファクチャーの形成」『土地制度史学』第31号、1966年、17頁参照。

年代にはすでに工場制も現れていた。<sup>(57)</sup>従ってドイツにおいては全ての工業が、手工業一問屋制—マニュファクチャー—工場という明確な歩みを必ずしもした訳でないことが分る。領邦国家の直営あるいは保護の下に早くからマニュファクチャーを形成した<sup>(58)</sup>ものもあり、また「萌芽的形態から一挙に工場制度へ移行した」<sup>(59)</sup>ものも多かったのである。しかもたとえば、イギリスにおける綿工業の中心地がほとんどランカシャーに集中していたのに対して、ドイツの場合には、綿工業を中心とする繊維工業地帯が各地に分散していたといわれる如く、<sup>(60)</sup>ドイツの工業地帯は国家的分裂を背景として、各地に分散しており、それぞれの産業の特性と地域的特性と絡って、ドイツ工業化は多様な展開を示していた。以上の事は、モテックの述べる工業発展の阻止的条件、特にイギリスとの激しい競争という要因も複雑に絡っていたのである。<sup>(61)</sup>これらの事が、ドイツ工業史におけるマニュファクチャーの検出を複雑かつ困難にしていると思われる。

しかしながら本章はマニュファクチャーの検出そのものを目的とするものではない。本章の目的は経営における労働者代表制の萌芽の検出にある。すなわち、中世以来見られて来た共済金庫の自主管理がマニュファクチャー、工場の登場と共にそこにどの様に取り入れられ展開されたかを明らかにし、経営の労働者代表制の萌芽を検出しようとするものである。

従って我々にとって、18世紀中葉から現れた、手工業ツンフトに属さない経営形態、しかも自由な「より多くの労働者が同時に同じ空間で同じ種類の商品の生産のために同じ資本家の指揮のもとで働く」<sup>(62)</sup>経営形態が問題である。それ

(57) Redlich, R: Geschichte der Stadt Ratingen von den Anfänger bis 1815. Ratingen 1962, S. 235.

(58) Weber, M: Wirtschaftsgeschichte, 前掲書, 316頁。

(59) 柳澤 治稿, 前掲書, 17頁。

(60) 川本和良著, 前掲書, 11頁。

(61) Mottek, H: Einleitende Bemerkungen—Zum Verlauf und einigen Hauptproblemen der industriellen Revolution in Deutschland, 大島隆雄訳『ドイツ産業革命』未来社, 18頁。

(62) 大塚久雄著, 前掲書, 202頁。『資本論』第1部第11章, 417頁。(向坂訳)

故、雇用労働者の数が10人以上であるか以下であるか、あるいは、生産手段が道具であるか機械であるかに<sup>(63)</sup>必ずしも執られる必要はない。自由労働による仕事場経営にして、多くの労働者を一ヶ所に集め、企業者が固定資本をもって作業する<sup>(64)</sup>初期資本主義的経営、本来的工場経営への<sup>(65)</sup>過渡<sup>(66)</sup>としての経営が問題である。

このマニュファクチャー、工場経営は、ツフトを崩壊させる原動力であったが、一方では、手工業、問屋制の激しい抵抗と競争を、他方では、イギリスの工場との破壊的競争を蒙らねばならなかった。かかるマニュファクチャー、<sup>(67)</sup>工場の担い手たる企業者は、シュターデルマンも述べる如く、農村工業、手工業者階層の中から生まれたのであり、彼らはしばしば依然として自ら労働に従事し、仕事場の家父長的色彩を維持した実業家であった。きわめて強い封建的の家父長的体質を持ちながら、「彼らの政治的傾向は自由主義的であり、完全な営業の自由を支持するものであった」<sup>(68)</sup>。また、賃金労働者の主要源泉は雇職人であり農業的過剰人口であった。「彼らは封建的過去の相続人であった」<sup>(69)</sup>といわれる。すなわち、賃金労働者となった雇職人、徒弟は親方に対して、また農奴は領主に対して長い間培われて来た自らの隷属的な姿に何ら疑問を持たない者たちであった。いやそれどころか、手工業からあるいは農業から締め出されて職を失った彼らは、ウェーバーも述べる如く「経営に参加せざるを得ないところの労働者は、自分で労働ならびに労働用具を調達することが絶対不可能な結

(63) 大塚久雄著、前掲書、184頁以下参照。

(64) 「マニュファクチャーと工場とは大設備に全労働者を統一している。しかし、前者が手でもって経営されるのにたいして、後者は機械でもって経営されるという相違がある。」Thun, A: Die Industrie am Niederrhein und ihre Arbeiter, T, 1~2, Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen, hrsg. V. G. Schmoller und M. Sering, Bd. 2, H. 2, Leipzig 1879, S. 243.

(65) Weber, M: a. a. O., 邦訳, 302~303頁。

(66) 川本和良著、前掲書、113頁。

(67) Mottek, H: a. a. O., 邦訳, 74~75頁。

(68) Stadelmann, R: a. a. O., S. 183~184.

(69) Mottek, H: a. a. O., 邦訳, 83頁。

果、これ以外に選ぶべき途がなかった<sup>(70)</sup>」のである。当時の労働者の状態、その急速な悪化、労働時間の延長、そしてまた当時の工場における女子、児童たちに対する苛酷な労働などについてはすでに多くの研究によって明らかにされているところであり悲惨をきわめていた。けれども、当時のドイツには階級意識を抱いたプロレタリアートはまだ存在しなかった<sup>(72)</sup>のである。

ところで、手工業職人たちは一方では限定されていたとはいえ、ツンフトの援助を受け、他方では共済金庫による強い職人組織を形成し、不利益を排除し、相互扶助を行っていた。それに対して、マニュファクチャーや工場はツンフトに属さず、否、ツンフト規制を否定しながら登場したのであって、そこで働く労働者はツンフトの援助はもちろん、職人共済金庫からの保護を受けなかった。また、労働者は個々のマニュファクチャー、工場を横に貫く労働者組織<sup>(73)</sup>を、従って横断的相互扶助制度を持たなかった。工場労働者に対する法的救済としてはわずかに1794年プロイセンの一般州法において貧民対策がみられたが、「救貧法は本来社会の救恤的窮民を対象とするものであり、受給者の権利剝奪をとまらぬ慈恵行為であった<sup>(74)</sup>」。工場労働者の問題に答えるものではもとよりなかった。工場労働者の肉体的あるいは身分的保証を行う法的措置はなお存在しなかった<sup>(75)</sup>のである。労働者たちは、個々のマニュファクチャー、工場におい

(70) Weber, M: a. a. O., 邦訳, 309頁。

(71) Scholz, O: Arbeiterselbstbild und Arbeiterfremdbild zur Zeit der Industrieller Revolution 1980, Berlin S. 61~62, Obermann, K: Die deutschen Arbeiter in der Revolution von 1848, Berlin 1953, S. 10~23.

Kucynski, J: Die Lage der Arbeiter in Deutschland, Berlin 1954.

(72) Stadelmann, R: a. a. O., S. 182.

(73) 労働者組織が形成されはじめるのは、1848年の3月革命を契機とし、それ以後のことである。

(74) 箸方幹逸稿「19世紀前半における救済金庫——ビスマルク社会保険の原型創出過程——『東京経大会誌』第46号, 70頁。

(75) 工場労働者の問題が何らかの形で法的に取り上げられたのは1839年のプロイセン児童保護法が最初である。それとてなお反対する企業者も多く十分の効果をあげ得なかったといわれている。Thun, A: a. a. O., S. 177~178.

てそれぞれ相互扶助を行うより外はなかった。また、イギリスとの破壊的競争を蒙っていた企業者は、それに対するに低賃金、長時間労働をもってする外なく、かかるもとで労働力を確保し経営秩序を維持し、労働者を経営にすんで協力させるための対策が必要であった。かつてツンフトの親方層が、職人組合の団結は抑えながらも、職人の共済制度はむしろこれを容認し利用したのと同じ理由で、企業者は労働者の共済制度を推進した。労働者の自助としてよりも企業者の側から経営共済金庫制度 (Das betriebliche Unterstützungswesen) がここに導入されることになる。かかる経営共済金庫 (Die betriebliche Unterstützungskasse) には、企業者の私的な福利施設として組織されたものと工場労働者の任意共済金庫としての性格をもつものと2つの形態が存在するのであるが、企業者の私的イニシアティブに基づいた、いわば経営の社会政策として組織されたものが大半を占めている。しかしその場合も、経営共済金庫は、形は色々異なるけれども、職人共済金庫、坑夫共済金庫に倣って、選ばれた労働者金庫理事会 (Kassenvorstand) による管理形態がとられている。18世紀中葉から19世紀前半にかけて、封建社会の壁を破って現れて来た、ツンフトに属さないマニュファクチャー、工場経営を舞台として伝統的な共済金庫制度はどの様に展開したか、シュヴェンガー<sup>(77)</sup>やトイテベルク<sup>(78)</sup>に従って具体的な個々のケースを検討してみよう。

### 1. 陶器マニュファクチャーにおける共済制度

陶器マニュファクチャーは賃金労働に基づいた最も古い企業の1つである。また、早くから勝れた共済制度を設立していたことで知られている。ところで、

(76) Kleis, F: Die Geschichte der sozialen Versicherung im Deutschland, Berlin-Lichterfeld 1928, S. 71~72.

箸方幹逸稿, 「ドイツにおける「共済金庫」Hilfskassen——ビスマルク疾病保険前史の一章——『東京経大会誌』第47, 48号, 357頁。

(77) Schwenger, R: Die deutschen Betriebskrankenkassen, München und Leipzig 1934.

(78) Teuteberg, H. J: Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961.

次に見る絹、毛織物マニュファクチャーや工場がイギリスとの圧倒的競争にさらされながら発展するのに対して、直接的消費部門でない陶器マニュファクチャーはそうした激しい競争下にはなかった。それは、たとえば、ザクセンにおいて18世紀中葉に形成されていたマニュファクチャーの中で絹、毛織物マニュファクチャーが大多数を占めているのに対し、陶器マニュファクチャーはきわめて僅かであることから明らかである。<sup>(79)</sup> フォルベルガー (Forberger, Rudolf) によれば、なお封建的束縛の痕跡の認められるもとので、資本主義的経営に加えらるべきマイセン陶器マニュファクチャーは、例外的に資本主義的マニュファクチャー労働者の悲惨な状態を形成していなかったとされる。<sup>(80)</sup> その原因として、国家的企業であったこと、大規模であったこと、自助制度があったこと等が挙げられている。<sup>(81)</sup>

激しい競争もなく、国家の保護の下で、大規模生産を行っていた陶器マニュファクチャーになぜ共済金庫が設けられることになったのか。

マイセン陶器マニュファクチャーとベルリン陶器マニュファクチャーの場合を見てみよう。

#### a. マイセン陶器マニュファクチャーの場合

これはザクセン王国の国家企業として1710年に創設されている。1736年に労働者自身によって一般死亡金庫 (Allgemeine Sterbe-Casse) が設けられた。これは純粹に労働者の自助に基づくもので、工業労働者の最初のドイツの保障制度の1つといえる。<sup>(82)</sup> それは賃金階層に応じて分担金が拠出され、構成員の死亡の際8ターレル (Taler) が、また妻の死亡の場合2ターレルが支払われるというものである。(構成員死亡の際、埋葬費の分配分が先ず支払われ、死亡によって残された万一あるかも知れない分担金未納、医療費、薬代等の未払いが理事により調べられ、残

(79) Forberger, R: Die Manufakturen in Sachsen vom Ende des 16. bis zum Anfang des 19. Jahrhunderts, Berlin-Ost 1958. S.306.

近藤牧郎著『ドイツ近代成立史』勁草書房, 253~262頁。

(80) Forberger, R: a. a. O., S. 220.

(81) Forberger, R: a. a. O., S. 220~222.

(82) Schwenger, R: a. a. O., S. 12.

りが遺族に支払われた)。この金庫の場合、資力ある出納係と記帳係並びにマニユファクチャー全員によって選ばれた4人の理事が任命され、管理に当る。彼らは職人、坑夫共済金庫における場合と同様毎年金庫構成員の前に計算を提示しなければならないとされている。また、1756年に彩色や精製部門で働く労働者が寡婦扶助金庫 (Witwencasse des Maler-Corps) を設立し、1766年塑造、造形部門の労働者が寡婦・孤児扶助金庫 (Witwen- und Waisenkasse) を設立し、また、製粉所、さやを回す人、陶器を焼く人、ガラス工等から技術労働者が寡婦扶助金庫 (Commun-Witwencasse) を設立している。しかし、36年の死亡金庫と共にこれらの寡婦・孤児扶助金庫には陶器生産に直接かかわるものしか加入出来なかった。そこで、1775年にその他の低賃金補助労働者 (製材工、守衛、火番、荷馬車曳き、日雇労働者等) の特別な死亡金庫 (Holzhof-Sterbecasse) が設立された。この金庫の給付は小額の分担金のため一般死亡金庫のその $\frac{1}{3}$ であった。けれども被保険者の死亡給付金が保障されている限り信用、抵当が許された。

この陶器マニユファクチャーにおける一般死亡金庫と低賃金補助労働者の特別死亡金庫は共に経営側からの補助金、補償がないから構成員自身が全ての危険に対して準備しなければならない完全な自己救済制度であった。1804年に、2年以上この陶器マニユファクチャーで働いた人は、これらいずれかの死亡金庫に全員加入することが義務づけられた。週給6ターレル以上の者はその上、上述の寡婦扶助金庫のいずれかに加入しなければならないとされている。15ターレルの入会金、更に登記料、その他手数料もこれらの金庫に入ることになっている。予期し得ない危険を防ぐために出来るだけ広く安全な経済的基盤をつくるという考えがいきわたっていたのである<sup>(83)</sup>。

一般死亡金庫と並んで生成した全ての寡婦扶助金庫も労働者自身によって管理されていたことがマニユファクチャー管理人キューン (Kühn, Heinrich Gottlob) の報告からうかがえる<sup>(84)</sup>。

(83) Teuteberg, H J: a. a. O., S. 155.

(84) Böhmert, V: Urkundliche Geschichte und Statistik der Meißner Porzellanmanufaktur von 1710~1880 mit besonderer Rücksicht auf die Betriebs-, Lohn- und Kassenverhältnisse. In: Zeitschrift des K. Sächsischen Stati-

ガラス、陶器生産にとって重要なブルーコバルト色を生産するブルー染料工場とマイセン陶器マニュファクチャーの間に密接な関係が生まれ、また、すぐれた陶土が発見され完全な陶器生産が可能になった。マイセン陶器マニュファクチャーの経営扶助金庫は、18世紀を通して様々の営業経過を辿るが19世紀のはじめはなお「満足せる状態」にあった。しかし、自由化の嵐によって全ての金庫は収入が減少し、特に一般死亡金庫は4310ターレルの赤字に陥った。その時、金庫理事会は、陶器宝くじの開催を管理局に願い出たが許可されなかった。しかし、陛下の勅命により問題の施設の状態についての討論や手段の提案がなされるべく命じられた。つまり金庫理事会はすでに協議機関として把握されていたのである。金庫理事会の提案や態度表明は常に注目され、重要な意味を持つものとなっていた。また同時に次の事が報告されている。色々な金庫が合理的に管理されるためにはより大きな保険協会に融合されるべきであるという提案を職工長が行った時、あるいは、1837年と1840年の間に実際に諸金庫を連結しようと企業者が努力した時、万一あるかも知れない政治的影響、支配的方策から自己の寡婦扶助制度を純粹に自由に守ろうとする労働者の頑固な反対に出くわし、ともに失敗したということである。キューンによれば、マニュファクチャー管理局は金庫理事会の強い反対に対して彼らの計画を貫徹し得ず、結局労働者の意見に従ったのである。労働者の対決や、当局による労働者の願望の顧慮はマイセン陶器マニュファクチャーにおける労働者自主管理がいかに強いものであったかを示していると言えよう。この意味において、このマイセン陶器マニュファクチャーの労働者の自主管理は都市職人共済組合を思わせるものがある。この自主管理権は労働動運の高揚によって更に1869年の協定において承認されている。

b. ベルリン陶器マニュファクチャーの場合

フリードリヒ大王は、1763年に、146人の従業員を数える陶器マニュファクチャーをベルリン銀行家ゴツコヴスキー (Gotzkowski, Johann Ernst) から

---

stischen Bureaus, Jg. 26, S. 83.

(85) Böhmert, V: a. a. O., S. 85.



25万ターレルで引き受けた。そして王は死ぬまで特別な関心をこの企業に注いだのである。1789年王の死後3年、マニュファクチャー委員会(業務執行部)は、病気や勤務不能になった労働者のために特別な配慮を行うことになった。この委員会のメンバーだったローゼンシュティール(Rosenstiel)が、1789年1月27日に「王立陶器マニュファクチャーの全ての労働者のための特別な保護施設ないし扶助金庫設立に関する覚え書き」を作成した。それによると、拠金は全ての構成員の収入の1ターレル当り6ペニッヒの分担金と、マニュファクチャー主要金庫の補助金から成る。しかし全体では拠金の $\frac{2}{3}$ を労働者が、 $\frac{1}{3}$ をマニュファクチャー管理部が負担するようにする。金庫にはその外、登記料、信用証明手数料、罰金等が入る。給付はどの様に行われるか。覚え書きによると、<sup>(86)</sup>①病気の労働者のための救済金、②治療費、薬代、③全ての勤務不能労働者、寡婦、孤児への年金(1ヶ月6ターレルから6グロシエンまで)④子供の教育費。金庫の狭い目的を越えて学校の費用の一部が金庫から負担されるのである。埋葬費は扶助金庫からは支払われない。固有の埋葬金庫がこの目的のために設けられているからである。金庫には全ての成年の熟練労働者が自由意志で加入することになっている。ローゼンシュティールによれば、マニュファクチャー管理局の1人が金庫の会計係となり、また10人の長老が委員会(Kollegium)を形成する。金庫の管理は彼らによって行われる。長老委員会の集会は毎月日曜に開かれ、長老は疾病、困窮、教育などについて、また会計係は金庫の状態について報告しなければならない。長老は病人の監視を行う。その際、長老は仮病に対して年金を与えない懲戒権を認められた。

1789年1月30日の集会においてこの覚え書きが決議され、更に年金の高さ、疾病給付金、罰金総額等が決定された。閉会に当ってローゼンシュティールは

(86) 病気の労働者は4週間まではマニュファクチャー主要金庫から彼の全部の賃金を受けとる。4週間以上3ヶ月まで労働者は賃金の $\frac{2}{3}$ を受けとる。そのうち $\frac{1}{3}$ はマニュファクチャー主要金庫が前払いし、 $\frac{1}{3}$ は扶助金庫から給付される。それ以上6ヶ月までは労働者は賃金の $\frac{1}{2}$ を受け取る。それは扶助金庫から給付される。6ヶ月以上は勤務不能と見做される。Schwenger, R: a. a. O., S. 14.

述べている。これらの全ての活動は、マニュファクチャーにおける職工の親密な結びつきのための手段を提供するものであり、それは多くの点から見て有益な団体精神 (Esprit de Corps) を導入するため、また悲しむべき種々の人間的不幸を軽減するためのものでなければならないと。<sup>(87)</sup>

ベルリン王立陶器マニュファクチャーの扶助金庫はかくして成立したのであるが、それは長老の権利義務において、後の旧ドイツ・ライヒ保険条令に非常に近いものであった。10人の長老への管理委託によって社会問題における従業員の広範な代表が保証されたのである。しかし、毎月の会議録によれば、この規則に従わない反動的構成員があったことが報告されている。長老の病人監視の規定は、病気を届け出た労働者を医者が安易に施設に囲い込むことを防ぐためであった。仮病には3グロシェンの罰金が科せられたのであるが、金庫とその手段の濫用はしばしば生じていたようである。1792年のはじめにマニュファクチャー委員会は長老の責務を明らかにしている。「長期に利用される救貧院の期限を設定しなければならない主たる理由は、誠実で有効な行使のためである。この制度の長所が、また制度に対する個々の共同利益者の義務に直接かかわっているところのものが、残念ながら、様々な動機によって証明される如く、濫用、錯誤によって害されている。その様な混乱を出来るだけ防止するために施設のもとにある長老に、施設の利点を生かし、それがどの様に個々の構成員の最善のために、従って全施設がその任務を全うしているかを、十分見通せないとしても、このことに関して選ばれた長老に期待するところは少なくない」<sup>(88)</sup>と。また、金庫管理とは直接関係しなかったが、きずもの陶器が密かに飲食店、居酒屋、古物商人に取り引きされるのを防止するために経営は長老に著しい経営的懲戒権を譲与していた。

金庫は19世紀において一連の新しい規約を設けているが、管理における長老の協働は常に保持され、更に強化されている。たとえば、1835年の修正された

(87) Krusekopf, E: Entwicklung der Betriebskrankenkasse der Staatlichen Porzellanmanufaktur in Berlin. In: Die Betriebskrankenkasse, Essen Jg. 1922. H. 16/17, S.170. Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 158.

(88) Krusekopf, E: a. a. O., S. 171.

定款においては、会計係は3ヶ月に1度金庫計算書を示さねばならないことになっているが、それは長老との協議により作成し公表しなければならないとされている。金庫の自主管理はビスマルク社会保障の一般的規定の後も行われ、この扶助金庫は後にベルリンの他の産業の先駆として作用した。工場疾病金庫の設立がプロイセンにおいて強制され、1853年ベルリン市町村領域に地区条令が発布された時、多くの会社や職業組合 (Berufsvereinen) がその疾病金庫の規約作成に際してベルリン陶器マニュファクチャーのそれを範例にしたと伝えられる。<sup>(89)</sup>ベルリン陶器マニュファクチャーの扶助金庫は、マニュファクチャー委員会から与えられたものであったが、それは後に見る企業者の私的イニシアティブによるものとは性格を異にする。いわば国家企業としての有利さの上に大幅に与えられた扶助金庫の自治であった。この意味において、ベルリン陶器マニュファクチャーの扶助金庫は、上から特権を与えられ保護された公法的団体としての性格をもった坑夫共済金庫に類似したものといえよう。

## 2. 絹、毛織物マニュファクチャーにおける共済制度

絹、毛織物をはじめとする繊維工業はドイツにおいても比較的早くから盛んで、18世紀にはライン地方各地に広汎に分散して多様な形をとって展開していた。<sup>(90)</sup>マニュファクチャー経営も多く見られた。しかし、クレーフェルト、ミュルハイム、エルパーフェルト、モンシャウにおける絹、毛織物生産には、はじめからツンフト的組織を形成しないで、問屋制とマニュファクチャーの混合形態による大規模経営から出発したものがあった。これには、ツンフト的手工業

(89) たとえば、F・アドルフ・シューマン陶器マニュファクチャー、ベルリン職業疾病基金、ベルリン印刷工、ベルリン石版印刷工同盟、錠前職人金庫、機械製造労働者金庫など。

(90) 川本和良著、前掲書、35頁。

①企業者が原料、労働手段を所有し、1労働場所に多数の労働者を集中して、全生産工程が行われる集中作業場の形態。②動力と作業機がイギリスより購入され、工場施設、経営組織もイギリスを模範としてなされた本来的工場の形態。③頂点に問屋商人が立ち、中間親方を通して家内労働者を支配した形態、④マニュファクチャーを基礎とする問屋制。⑤純粋なマニュファクチャー形態等、多様であった。川本和良著、前掲書、99～134頁参照。

と異なり、著しい分業があり、巨大投下資本の準備と機械的補助手段の利用があり、また包括的な企業者の知識が蓄積されていた<sup>(91)</sup>。マニュファクチャー経営も本来的工場の出現によりその生存が脅かされていたのであるが、それらの機械的紡績工場もまたイギリスの圧倒的な競争にさらされていたのである。これらの事が労働する人々の状態に否定的に作用したのは明らかである。親方、職人と並んで多くの女子、児童労働が使用せられ、資本主義的賃金関係の明白なメルクマールを露にしていた。それは特別な社会問題、すなわち古い手工業家内工業における尺度では測り得ない問題である<sup>(93)</sup>（長時間労働、低賃金、女子、児童の苛酷な労働、失業、トラックステム）。ツンフトに属さない、また法的保護のない個々のマニュファクチャー、工場労働者にとって、職人共済金庫に代る補償制度、すなわち経営共済金庫の設立が緊急の課題であった。1777年にはモンシャウのシャイプラー毛織物工場の労働者は愛の同胞団体 (Liebesbruderschaft) を創設し、手工業共済金庫の伝統にならい疾病、事故、死亡金庫を設けている。それは労働者の自助であり、彼ら自身の手で管理されていた。けれども、工場労働者の救済は、労働者の自助としてよりも、むしろ経営の側から経営の労働者対策として展開されている場合がほとんどである。国家陶器マニュファクチャーと異なり、激しい競争下にあった繊維工業において企業者の側から経営共済金庫が多く導入されているのである。しかし、3月革命を経て1849年緊急条令が出され、地区条令による強制金庫制度がとられるに至り、資本の私的イニシアティブによる経営共済金庫も、その性格に変化が生じてくる。

a. クリシュトッフ・アンドレア絹織物工場の場合

1714年にミュールハイムに10人の福音主義の商人たちが移住して来た。彼らはケルンからカトリックの支配するツンフトによっていわば追放されたのである。その中にリボン織工親方のクリシュトッフ・アンドレア (Andreae, Christoph) がいた。彼は絹帯生産と亜麻布織物によってケルンの競争者に対抗した。

(91) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 164.

(92) Mottek, H: a. a. O., 邦訳, 20頁。

(93) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 164.

陶器権力者の娘との結婚、君主援助による独占的特権、選帝候によって煽られた派手好み等が彼の事業に大きな飛躍をもたらした。アンドレアは、ヨーロッパ絹生産の中心リヨンで教育をうけ、絹帯生産を拡大し、ビロード、絹マニュファクチャーを創設した。1766年には既に49の織機と1500人の労働者を使用していたといわれる。

このアンドレアも、18世紀における全ての工場主と同じく熟練専門労働者の不足に苦しんだ。彼はクレーフェルト、ハンブルク、ザクセン、更にフランスとジェノーヴァから織工、染色工を募集し、プレミアム賃金、労働者宿所の建設等によって熟練労働者を獲得しようとした。あらゆる地方から集められた多くの労働者は無規律と背任行為の傾向を示した。こうした従業員をよく監督し統制するために1767年に工場規則が定められた。月曜日にサボル者に対して賃金切下げや解雇のような重い罰が示されている。従業員の中に親方資格を持つ者があったとしても、彼らはもちろん賃金労働者以外ではなかった。

1788年には、アンドレアによって疾病・死亡金庫 (Kranken- und Todten Casse) が設立された。けれどもこれは1767年の工場規制を補う目的をも有していたのである。トイテベルクによれば、それは第一に多くの労働者従業員の組織化、規律化のすぐれた手段とされたのであり、また払い込んだ分担金によって金庫構成員は企業に強く結びつけられたのである。<sup>(94)</sup>

金庫はアンドレア絹マニュファクチャーに従事する親方と職人に対して定められ、定款2項において、労働の死傷の際の保険強制が定められている。また、20シュテューバー (Stüber) の登記料、4シュテューバーの分担金が定められ、それに対して被保険者資格は採用後2ヶ月を経過して生じる。金庫は間接的に工場秘密の違反に対する罰金を定めている。これは絹生産における流行<sup>(95)</sup>に対して大きな役割を果たしたといわれる。また、前払制度が新しく設けられており、その際払い込み額は職人が貸し付け金を持って逃亡しないための担保とされた。

(94) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 168.

(95) Thimme, H: Geschichte der Firma Christoph Andreae in Mülheim a. Rh. 1714~1914, Köln 1914, S. 52.

分担金が親方、労働者から取り立てられるから、金庫管理は双方のグループから構成される。すなわち、双方の構成員の中から2人の金庫長 (Ladenmeister) と2人の委員 (Beisitzer) が任命される。また金庫出納にたずさわる記帳係として工場調査員 (Expeditieur) が任命される。構成員が病気に罹った時、金庫長に報告される。委員がその病気を調べ、病気の状態に応じて彼に1週1ターレルが支払われる。金庫長と委員は疾病補助金を持参し、患者が回復しているか、更に救済の必要があるかどうか調査する。死亡の場合、相続人に12ターレルの埋葬金が支払われ、かつ、8人の棺かつぎ人が構成員の中から選ばれた。

以上がアンドレア絹マニュファクチャーの経営扶助金庫の内容である。この経営扶助金庫は、アンドレア・マニュファクチャーが機械的工場経営へ発展した後も変らなかった。また、1815年ごろから急速に展開した他の多くの機械的工場もこのマニュファクチャーの扶助金庫に倣って工場金庫を設立している。その多くの場合において、金庫の管理権限は特別に選ばれた経営労働者理事会に譲られている。トイテベルクはこの点をもって、工場金庫の構造は手工業の伝統から強く影響されているとしている<sup>(96)</sup>。なるほど、絹マニュファクチャーの扶助金庫は親方、職人から成る従業員自治の形がとられている。また、棺かつぎ人、埋葬金等の共済の面において古い手工業の伝統に基づいている。しかし重要なことは、金庫制度が企業者によって経営の経済的、社会的政策として完全に利用されていることである。専門労働者の確保、従業員の組織化、内部秩序の維持、工場秘密漏洩防止など、包括的経営の経済的、社会的政策として扶助金庫の自主管理が取り入れられたのである。

#### b. メルツ毛糸紡績工場の場合

既述した如く、ドイツの工業化には家内工業的経営に代って一挙に工場制に移行した例が少ない。古い手工業、マニュファクチャー経営の積み重ねの上ではなく、機械時代の新しい経営が30年代に急速に展開されてくる。メルツ毛糸紡績工場もまさにそうした例を示している。毛織物商人ヨハン・アントン・フリードリッヒ・メルツ (Merz, J. A. Friedrich) は30年代はじめにニュールン

(96) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 169.

ベルクに工場を設立した。1836年にこの企業はニュールンベルクからアウグスブルクに移った。安価な水力を利用するためであった。1845年には株式会社に変わり、当時の近代的工場の粋を集めていたといわれる。1848年、革命の動揺との関連において疾病共済金庫が設けられた。1849年12月31日に認可された定款によれば、全ての労働者の金庫への加入が義務づけられ、また、収入の高さに応じて分担金を拠出することになっている。会社も援助金を拠出することになっている。(これらの事は、1849年緊急条令によって強制金庫制度がとられたことを反映している)。この金庫の管理は、経営者 (Betriebs-Leitung) の監督のもとに、親方と労働者から成る委員会が行う。病気になった労働者は先ずこの金庫管理者に申し出る。労働者は自由な医師選択が許されているが、無料で医者、外科医の治療や薬剤を受けることが出来る。補償として病院看病もある。治療費は金庫が病人に認めた救済額に算入される。治療費が救済額を越えても補償される。救済額の高さは4段階に分けられ、収入の高さに応じて決められる。死亡の場合には死亡金 (Sterbegelt) が支払われる。病人監督に関して23条によれば、病人の監督と不正の防止のための出来るだけの配慮、注意が第一に委員会の義務であるとされている。<sup>(97)</sup> この目的のために、工場従業員 (Fabrikenpersonal) から信頼できる病気見舞人 (Krankenbesucher) が選ばれる。病気見舞人は病人を少なくとも1週に1度見舞い、病人の状態をよく観察し、それについて報告しなければならない。不適当あるいは疾病金庫への要求が当該の場合に実際に根拠があるかどうか疑いがある場合、すぐに毛糸紡績工場の事務所に報告しなければならない。どうして必要かが委員会によって詳細に検討され、再びそれについて決定される。<sup>(98)</sup> またそれに続けて、この病気見舞人は、病人の家や住居の状態を注視し、病人が家や住居のために苦しみ、あるいは、病気が家や住居のために導かれている場合、それを報告するという拡大された課題もみられる。見られる如く、委員会は、単に金庫濫用防止だけでなく、病気見舞人を介し

(97) Schwenger, R: a. a. O., S. 24.

(98) Schwenger, R: a. a. O., S. 24.

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 175.

て労働者の私生活に深くかかわり、労働者の社会的関心事の適当な伝達機関となり観察機関となっている。報告によれば、1854年から55年にかけての流行性コレラの場合、この委員会はすぐれた力を発揮したということである<sup>(99)</sup>。

バイエルンの王マキシミリアン (Maximilian) II 世は、1851年にこの毛糸紡績工場を訪れ、工場疾病金庫に着目し、この有用な制度をバイエルンの他の工場都市にも設けるべきだと考え、特に労働者の参加をおり込んだ定款が広く伝播されるよう政府に勧告した。バイエルン内務大臣はそれに基づいてこの紡績工場の定款を全てのバイエルンの地方政府に送った。株式会社の認可は王の発議により経営共済金庫の設立が条件とされたこともあって、この毛織物工場の例がバイエルンにおける経営労働者の自主管理拡大への大きな刺激となったといわれる<sup>(100)</sup>。

ところで既に見た如く、共済金庫の労働者自主管理は、従業員の相互扶助、内部の統制、秩序の維持を特色とするのであるが、この紡績工場の金庫管理委員会は、経営者の監督の下で労働者の社会的関心事の伝達機関、観察機関として上から把握されている点が見のがされてはならない。

### 3. 鉄鋼マニュファクチャーと共済制度

1850年ごろから工業化の基軸が繊維工業から石炭、鉄鋼業へ移行しはじめ<sup>(101)</sup>る。その主要な原因は、鉄道建設、機械工業の台頭による鉄鋼需要の増大にあった。また、それらの販路拡大に際して鉄鋼業が急速に興隆しうる基盤も形成されていた。その1つに鉄加工業がある。鉄加工業の中から機械工業が漸次分離、独立して、40年代に蒸気機関の製造を中心として台頭するのである<sup>(102)</sup>。その担い手は、技術者兼商人としての工場生産者であったといわれる<sup>(103)</sup>。一方、かか

(99) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 175.

(100) Grassmann, J: Die Entwicklung der Augsburger Industrie im 19. Jahrhundert, Augsburg 1894, S. 188.

(101) 川本和良著、前掲書、185頁。

(102) 川本和良著、前掲書、228頁。

(103) 川本和良著、前掲書、234頁。



る工業化過程における労働者像の一般的特色は、ショルツによれば奴隷である。<sup>(104)</sup>労働時間の延長、低賃金、機械労働による危険、機械労働による手労働の駆逐、そこから結果する労働力過剰、これらの事が鉄鋼業における工場労働者の新たな社会問題として登場したのである。労働者の奴隷的性格は酷使のシステムのもとでの長期に亘る抑圧と結びついていたのであるが、40年代は漸次労働者の自己意識も変化しはじめ、また、工場労働者の問題が社会的問題として注目されてくる。社会思想家も現われ、心ある政治家たちも社会改革に取りかかり、工業界においても工場労働者の問題を放置出来なくなった。とりわけ、巨大鉄鋼、機械工業へと進展をはかった企業者の中に、工場労働者の問題に取り組み注目すべき社会制度を設けている例が少なくない。

#### a. クルップ商会の場合

クルップ商会の興隆の基礎が、1826年に父フリードリッヒの後を継いだアルフレッド (Alfred, Krupp) によって築かれたことはよく知られている。彼によって「疾病と貧窮の場合の共済金庫」もまた設立されている。それは1836年のことである。金庫の定款は存在しなかったが、金庫は何時も労働者代表 (Arbeiter-Deputierten) によって共同管理されていたといわれる。<sup>(106)</sup>金庫の会員となるか否かは労働者の自由意志であったが、金庫会員は週に1シルバーグロッシェン (Silbergroschen) の分担金を支払うことになっている。その外、金庫には罰金が流入した。商会は医者、薬剤師の勘定を支払い、また、保険医も設けられていたようである。<sup>(107)</sup>疾病給付金は収入を考慮することなく1841年まで週に5シルバーグロッシェン、後には $7\frac{1}{2}$ シルバーグロッシェンとなっている。また、

(104) Scholz, O: a. a. O., S. 63. また、ウィールスは、労働者=奴隷と等置し、ドイツ労働者の状態とアメリカネグロ奴隷の状態を比較して、ドイツのそれをより低劣としている。

Fischer, K: Denkwürdigkeiten und Erinnerungen eines Arbeiters, 2 Bde. hrsg. V. P. Göhre, Jena 1903, S. 123.

(105) Scholz, O: a. a. O., S. 63.

(106) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 191.  
Schwenger, R: a. a. O., S. 19.

(107) Schwenger, R: a. a. O., S. 19.

金庫の財産状態が許す限り寡婦、勤務不能者への救済が認められた。

グーテホフヌング冶金工場に比べてクルップ商会には19世紀中葉まで労働者の数は僅かであった。〔1830年=5人、1836年=80人、1850年=237人、(1887年=12674人)〕従って共済金庫の定款も必要でなかった。にもかかわらず、共済金庫への労働者代表の共同発言権が許されていたのは後に見るハニエル (Haniel, Franz) の場合と同様クルップが福祉制度の設置に際して協同組的な坑夫共済制度を模範にしていたことによる。

ところで、労働者の数が50年代に急速に増大するに至り、これまでの制度は不十分なものになった。1853年クルップは100ターレルを金庫に寄付し、良心的に労働者代表によって管理されるという条件のもとに毎年同じ額を拠出することを約束した。<sup>(108)</sup>

1854年にプロイセン共済金庫法が制定され、クルップ商会においても、700人の労働者のうち約200人が金庫会員になっていたことから、クルップは制度変更に踏みきった。1855年9月4日に認可されたクルップ疾病・死亡金庫 (Kranken- und Sterbekasse) の定款によると、全ての労働者の加入を義務としている。毎月の疾病給付金は、家族扶養の場合12シルバークロッシェン、疾病自己療養の場合3シルバークロッシェンとされ、最も高い収入クラスの死亡金は15ターレルに決められていた。

1858年に重要な変更が行われている。<sup>(109)</sup> 商会も労働者全員の分担金の50%を負担することを義務づけられた。また、給付は分担金拠出に対する確かな関係において行われることになり、給付と分担金の増額とそのランクづけが行われた。重要なことは、次の点である。6人の労働者代表の選出は総会でなされるのであるが、その際クルップの票は全金庫会員の投票数の3分の1と等しいものとされたことである。そして新しい定款に従ってクルップは金庫の議長になった。<sup>(110)</sup> 労働者代表の協力権については以前と同じく、医者・薬剤師との契約締

(108) Schwenger, R: a. a. O., S. 19.

(109) Schwenger, R: a. a. O., S. 20.

(110) 定款35条において、議長の席は工場所有者にあるとされている。

結、救済の承認、違反の罰金、刑罰の決定、総会の招集、病人監視等であるが、更に、全ての金庫理事は会員から出された苦情、提案を次の理事会会議に報告し発議することを義務づけられた。怠った場合1ターレルの罰金が科された。

かくしてクルップの絶対的支配権は金庫定款においても確立されることになった。この事が、クルップが家父長的あるいは家長主義 (Herr-im-Hause) 観念の典型とされる1つの原因でもあろう。毎年の100ターレルの拠出は、彼の家長主義を支えるものであった。労働者代表は著しく金庫業務に限定され、また労働者の苦情の伝達機関になっている。この意味において、後に見るハニエルの場合における同権的労働者理事会と対照的である。

時の経過と共にクルップの共済制度はなお改変されるのであるが、1858年の定款はその本質的な点において、特に加入強制、給付、組織に関して30年後の疾病金庫法と一致している。また、それはビスマルク社会保険立法の基礎となっている。ビスマルクは述べている。「試験済のクルップの金庫は類似の制度を造る基礎として役立った。……またその定款は進められている立法の前作業において参考にされた<sup>(111)</sup>」と。一方で社会的保障を与え、他方で労働者の団結を抑えんとしたビスマルクの社会保険立法とクルップの共済金庫は1本の線の上にあったといえよう。

#### b. ヘルマン製鋼所の場合

マルク南東部の諸都市において古くからツンフトによる針金、甲冑の製造が盛んであった。しかし18世紀には多様で自由な鉄加工業の展開によりマルク地域のツンフトは衰退していったといわれる。<sup>(112)</sup> かかる中から針金製造業の家系を受け継ぎ、1841年にヘルデに進出し鉄道建設を契機として、今日の巨大ヘルマン製鋼所を築き上げたのは、ピーペンシュトック (Piepenstock, Hermann Die-<sup>(113)</sup>drich) である。パッドル炉を建設し、ヘルマン製鋼所を設立した翌1842年、彼は「疾病・共済金庫の定款並びにヘルデのヘルマン製鋼所の親方、労働者の秩

(111) Schwenger, R: a. a. O., S. 20~21.

(112) 川本和良著, 前掲書, 210, 211頁。

(113) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 194.

序維持のための一般規定」を發布した。金庫の目的として、病気に罹った労働者は彼の勤務不能の間、また女子・児童が病気に罹った時あるいは労働者の死後も同じく救済されるべきである<sup>(114)</sup>とされている。この金庫は始めから全ての従業員の加入強制であった。労働者は所得の高さに応じて所得1ターレルごとに6から12ペニットの分担金を負担する。それに対して金庫は次の給付を行う。a) 病気の労働者の無料の治療のための医者<sup>(114)</sup>の費用、b) この医者から病気の労働者に対して指定された薬剤の支払。c) 病気の労働者の病欠賃金の支払、d) 死亡した労働者の埋葬費。元資の蓄積に従って金庫は更に次の給付を行う。e) 病気の労働者の子供、妻に対する無料の医師の治療、薬の送付、f) 勤務中に勤務不能になった労働者の救済、g) 死亡した労働者によって残された寡婦・孤児の救済、h) 労働者の死亡した妻、子供の埋葬費、i) 労働者の就学義務ある<sup>(115)</sup>子供の授業料、文房具、教科書の支払。

ピーペンシュトックの死後、銀行家メヴィッセン (Mevissen, Gustav v.) の援助によって、ヘルマン製鋼所はヘルデ鉱山・製鋼連合という新しい名称のもとに1852年1月8日株式会社となり、石炭、鉄鉱石採掘、鉄道軌条製造に至る大垂直企業となった。1842年に設立された疾病、共済金庫は、それらの諸部門に従事している全ての労働者に当てはめられる訳ではなかったから古い金庫定款を拡大する必要が生じた。1853年8月4日に新しい定款がアルンスベルク政府に認められた。この時金庫は4500ターレルの現在高に利子がつき746ターレルが純資産となっている。構成員はすでに1473人であった。拡大された定款を見ると、分担金や給付は4つの賃金階層に従って算定されること、また、新しく加入した親方と労働者は1日の賃金の3倍の入会金を支払わねばならないことが新しく規定されている。金庫の給付は旧定款におけるものほとんど変わらないが、新しい給付として、輸送のむずかしい患者の収容は商会の特別な収容施設において行われることが明記されている。

ところで金庫の管理は特別な委員会によって行われる。この金庫の理事会は

(114) Schwenger, R: a. a. O., S. 21.

(115) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 194.

常任委員と非常任委員から成る。常任委員は、議長としてのヘルデ鉱山製鋼所連合の社長、社長の代理、秘書、金庫の会計係、社長によって任命された2人の経営事務職員、在職年数の長い2人の長老頭である。非常任委員は親方ないし労働者の中から選ばれた4人の親方、4人の労働者である。非常任委員の任期は3年である。そして、病人の監視、工場医の活動の監視のために毎週この非常任委員は輪番で監督を引き受けねばならないとされている<sup>(116)</sup>。すなわち、労働者代表は著しく病人の監督に向けられ、労働者の協力権は制限されたものになっている。

すでに見た如く、ビーペンシュトックはマルク南東部において古くから栄えていた針金、甲冑ツフットの末裔であった。彼の金庫にはその事が影響している。彼の故郷の都市イーゼルローンにおいてはすでに18世紀に甲冑ツフットと並んで他のギルドや手工業者が特別な基金箱を相互扶助のために設けていた。甲冑ツフットは1792年にそのインヌンク金庫を1つの制度として定義している。それは共同体的に時を決めて積み重ねられる個々の手工業者の目立たない小さな分担金によって個人にふりかかった窮境の状態にある貧しい人々を救済するものであると<sup>(117)</sup>。イーゼルローン甲冑ツフットの社会的扶助は、ツフットに対する国家の監督によって常に制限され、またフランス占領下において手工業ツフットの禁止とともに、1810年に廃止された。それが1842年ヘルマン製鋼所に再び蘇ったのである。1つの企業の中にツフットの相互扶助制度が形成されたこの例は、なるほど救済の面においてはゆき届いているが、労働者代表の権限は限られたものになっている。管理の構成は古い伝統に基づいて封建的な形を残しているといえよう。トイテベルクも述べている。「この工場共済金庫の設立はまさしく手工業の伝統が広く機械化の時代におけるまで頑強に保持されたことのよい証明である<sup>(118)</sup>」と。しかし同様な構成と機能をもつ経営共済金庫制

(116) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 196.

(117) Schulte, Wilhelm: Iserlohn, Die Geschichte einer Stadt. 2Bde. Iserlohn 1937, S. 125.

(118) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 198.

度を導入した企業は当時多かったのである。

c. 鑄鋼所共有組合と商会ヤコビ・ハニエル・フィッセンの場合

この商会は3つの鉄工場の連合から成っている。ノイエッセン (Neu Essen) 鉄工場, アントニー (Antony) 鉄工場, グーテホフヌング (Gute Hoffnung) 冶金工場である。1810年4月1日に4人の企業者ヤコビ (Jacobi, Gottlob), ハニエル兄弟 (Haniel, Gerhard und Franz), フィッセン (HuyBen, Heinrich) は3つの鉄工場を合同し、<sup>(119)</sup> 鑄鋼所共有組合と商会ヤコビ, ハニエル, フィッセンとして共同経営することになった。

1813年には3つの工場に全部で162人の労働者が従事していたが、その後急速に発展する。1820年には蒸気機関製造, 1829年には鍋釜製造, 船舶建造, 並びに精錬鋼一圧延機の建造へと進んでいる。1836年には710人になり、50年のはじめには全部で2000人の労働者を擁していた。この急速な経営拡大によって鑄鋼所共有組合は経営の社会制度の拡充という大きな課題の前に立たされた。すなわち、従来の労働者の個別的扶助ではもはや十分ではなく、<sup>(120)</sup> 共済制度の一般的規定が緊急を要する問題になった。また、従業員の数が増大し、工場管理者ももはや以前の如く個々の労働者、職人全ての運命に関心を払うことが出来なくなっていたのである。

1848年1月1日にシュテルクラードとオーベルハウゼンの金庫が統合されて新しい社会制度として発足している。7月6日の定款によれば金庫の管理は次の如くである。<sup>(121)</sup>

1. 商会の4人の首脳あるいは代理人, グーテホフヌング冶金工場の第1使用人とオーベルハウゼンの第1使用人, それに首脳によって任命された金庫の記帳係。

(119) F・ハニエルについては、川本和良著、前掲書、325頁以下参照。

(120) 1832年に、シュテルクラードの鉄工場の労働者のために設立された共済金庫は、定款もなく、商会によって管理されていた。1840年にはオーベルハウゼンの鉄工場の労働者のために共済金庫が設けられているが、これも商会によって管理されていた。しかし商会は、1848年まで確定した分担金を拠出してはいなかった。

(121) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 188.

2. 労働者、親方、使用人によって自由に選ばれた6人の労働者代表、より正確に言うと3人はグーテホフヌングから、他の3人はオーベルハウゼンとノイエッセンからである。

4人の全ての企業者と2人の第1使用人が金庫理事会に出席している場合、同権を侵さないために記帳係は投票権を行使しない。選ばれた金庫理事会は3ヶ月に1度合同会議を開き、そこで収入支出が明確にされる。また、全ての理事に提案権があり、提案は討議され票決される。会議による労働者代表の賃金減額分は商会により弁償される。

選挙規定によれば、1年以上勤務し成年に達した全ての労働者、親方、職員が労働者代表の選挙を認められる。被選挙権は工場に5年以上勤務した25歳以上の者全員に認められる。金庫問題は全て商会の純粹に私的事柄であり、行政当局の干渉は好ましくないとされている。この定款は2つの古い金庫が失効した1848年1月1日に遡のぼって適用された。

半分が労働者から成る金庫理事会は、金庫救済の高さ、医者の治療の支払いの高さ等について決定する。また、日給10シルバーグロッシュェン以下の労働者の子供に対して理事会は授業料を支払った。更に、1842年以来設けられていた工場貯蓄金庫に賃金から600ターレルを貯えた労働者に6ターレルのプレミアムを与えた。また、従業員が土地を取得しようとする場合4%の利子で貸付金を貸与し、労働者住宅建築の場合も援助した。その場合、金庫から認められる救済高の正確な限界は示されない。むしろそれは必要とか状況によって決られるべきで金庫理事会に任された。更に、現金救済についての報告によれば、金庫理事会は未亡人救済(1849年以来)や退職者年金(1851年以来)を支払うだけでなく、多くの異常な援助金も認めていた。しかもそれは労働者の純粹な物的配慮以上のものを目指していた様である。労働者階級福祉中央協会に商会は報告している。全ての工場従業員に信頼の原点を与える基礎と<sup>(122)</sup>きつなを金庫の管理がうち立てるために労働者と職員の代表が非常に有益に作用したと。

(122) Mittheilungen des Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen II. Lieferung, S.134.

見られる如く、共済金庫は単に疾病扶助とか死亡手当ではなく包括的な経営の社会制度となっている。この経営の社会制度を推し進めたのはF・ハニエル<sup>(123)</sup>と、ルーエグ (Lueg, Wilhelm) であった。ルール地方の大鉱山所有者であったハニエルは、坑夫のための鉱山監督局の諸規定や多くの坑夫共済制度をよく知っていた。彼は鉱業において確立されているすぐれた社会制度を他の工場部門にも拡大しようと努力したのである。

ところで、1867年1月1日に新たに設けられた共済金庫の定款を見ると、共済組合は工場に従事する全ての管理人、親方、労働者に対する加入強制による法的保険組合となっている。監督はデュッセルドルフの政府が行うことになっている。プロイセン政府が1849年の緊急条令、1854年の共済金庫法によって強制金庫の立場をとり、漸次地区条令による強制金庫が徹底するにつれて、経営の共済金庫は従来有していた包括的な社会制度としての性格を失い、それに対して労働者理事会が重要な位置を占めるものとなってくる。定款によると組合の機関は、5年に1度選ばれる30人から成る委員会と理事会である。理事会は議長である工場所有者と14人の代表から構成される。14人の代表のうち7人が企業者によって選ばれ、他の7人が委員会によって選ばれることになっている。<sup>(125)</sup>これは単に金庫の管理のみでなく、利益代表として相互の調整をはかる協議機関となっている。

さて以上見て来た如く、マニュファクチャー、工場における共済金庫には様々な形態、様々な性格があった。シュヴェンガーも述べる如く、経営の共済金庫はたいい全体的な社会政策的活動を含むものであった。彼によれば、経営共済金庫は現在におけるよりも包括的な機能を意味していた。このことは経営

(123) F・ハニエルは30年代以来、プロイセン鉱業法の全面的改革に努力していた。すなわち、監督原則の廃止、鉱山貢租の軽減をはかり、鉱山経営の刺激と高揚の道を開かんとしていた。革命の年ハニエルは、プロイセン国務大臣C・A・ミルデから新しい鉱業法草案を作成する委員に任命された。坑夫共済組合についての彼らの認識は「あの古い、名誉ある坑夫共済組合制度を保持し、……時代に適合した改革……を行う」ことであった。

(124) Schwenger, R: a. a. O., S. 23.

(125) Schwenger, R: a. a. O., S. 23.



の社会政策の未発展の状態から、つまり経営の社会的機能が分化していないことから生じている。経営規模の拡大、経営社会政策の分業の進行と共に経営共済金庫はその本来の目的に限定されていったのである。<sup>(126)</sup> 経営の社会的機能の分化、すなわち経営の社会政策の分業の進行をもたらしたものは3月革命後の共済金庫の立法措置と労働運動である。ここで立法化の過程を見ておこう。

1845年1月17日のプロイセン一般工業条例 (Allgemeine Gewerbeordnung) は手工業者 (親方、職人) 対策を主とするものであったが、工場労働者の共済金庫の保持、設立規定も行っている。3月革命以前においては工場共済制度は個々のイニシアティブに任され法的な影響は少なかった。45年の規定を補充拡大した1849年2月9日の緊急条例は工場共済金庫設立を義務とした。そしてプロイセン立法者は全ての労働者の共済金庫への加入を義務とするのみでなく、全ての雇主にも、労働者によって拠出される分担金の半分まで定期的に補助金を金庫に拠出することを義務づけた。1854年4月3日の共済金庫法は、これまで共済金庫の制度がその都度の市町村当局や特別な地区条令の成立に著しく左右されていたのを、必要な場合、県庁の認可によって地区条令なしに設立を可能にした。<sup>(127)</sup> すなわちその目的は全プロイセン国家に出来るだけ完全な工業共済金庫の網を拡大することにあった。

ハノーバー、オルデンブルグ、ザクセン、チューリンゲンの大部分には労働者の分担金強制はなかったが、プロイセンと同様の法的規制が存していた。この種の法的規制を全く持たなかったのはナッサウとプレーメンだけであった。これらの事は、トイテベルクも述べる如く、ほとんど全てのドイツ国家において経営共済金庫が法的規制によって飛躍的に増加したことを意味し、また、古くから生じていた金庫が組織的に新しい規則によって再構成されたことを意味

(126) Schwenger, R: a. a. O., S. 2~3.

(127) Schwenger, R: a. a. O., S. 8.

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 201.

プロイセン共済金庫法については、箸方幹逸稿「19世紀前半における救済金庫」72~84頁参照。

(128) する。この事はまた、シュヴェンガーも述べる如く、経営共済金庫が私的イニシアティブによる包括的社会制度から公法的な保険へと純化してゆくことを意味する。それは個別的経営の共済金庫から多くの経営の横断的共済金庫への道をも開くものであった。

ところで、ヤコビも指摘する如く、全ての共済金庫の組織をふりかえって見ると、そこには関与者の自主管理原則が貫かれていた。<sup>(129)</sup> 手工業職人共済、坑夫共済制度もそうであったし、工場所有者によって設けられた工場共済金庫も多くの場合自主管理原則に基づいていた。工場所有者はその労働者に金庫管理へのかなりの関与を許す傾向を有していた。もちろんその場合、労働者代表は、職人共済の自主管理にみられた対抗的なものではなく、いわば保護者に対して忠誠的な性格を有した坑夫共済の自主管理に近いものとして確立されているのである。

#### Ⅳ 結 論

経営における労働者代表制の萌芽は、マニュファクチャー、工場における共済金庫の労働者理事の形において見ることが出来た。共済金庫の労働者理事会の歴史は古く、手工業職人共済制度、坑夫共済制度にまで遡っていた。職人共済制度は社会保険制度あるいは労働組合運動の端緒ばかりでなく共同決定制度の源流でもあったのである。

けれどもマニュファクチャー、工場における共済金庫制度を統一的に見ることは出来ない。職人共済金庫を模範とするもの、坑夫共済金庫を模範とするもの、あるいは、労働者の自由意志によるもの、企業者のイニシアティブによるもの、君主当局の発議によるもの等によってその構造も性格も異なったものになっている。かかる相違をつくり出す1つの原因は、19世紀中葉までのドイツの国家的分裂や金庫領域における統一的中央立法の欠如にあった。

(128) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 201.

(129) Jacobi, L. H. W: Das Berg-, Hütten- und Gewerbewesen des Regierungsbezirkes Arnsberg in statistischer Darstellung, Nach amtlichen Quellen herausgegeben, Iserlohn 1857, S. 575.

ところで、シュヴェンガーは経営共済金庫を経営の社会政策として把握したのであるが、経営共済金庫の自主管理の内容が明らかにされねばならない。その内容を色々な金庫定款によって今一度吟味してみよう。経営の共済金庫の自主管理は、①疾病、死亡救済、勤務不能、寡婦、孤児の救済、就学児童の救済、監督等の困窮者に対する相互扶助を基本とした。②労働者金庫理事会は、経営秩序の維持、統制的要素としても機能した。多くの定款においてきびしい罰の規定が設けられ、違反者に対する罰金処罰権が労働者理事会に譲渡されていた。③熟練労働者の足止め、生産秘密の漏洩の防止。払い込んだ分担金によって労働者は強く規則や工場に結びつけられ、違反の際は金庫の給付への要求権を失い、また解雇や逃亡の際は長い間払った分担金を失う。更に労働者への前払いや信用のための担保となった。④金庫拠金の入出の管理が労働者理事会に与えられたことによって金庫の濫用が防止される。金庫自主管理も経済合理的に運用されたのである。病人監視監督が金庫理事会の任務の1つであった。⑤全ての経営の場に親密な協力をもたらす。社会倫理的宗教的動機も働き、社会領域における重要な決定を行う協議機関は、団体の精神、従業員の内部的一致を生み出し、また企業者と労働者間のよい関係をつくり出すことに寄与したのである。

ところで、トイテベルクによれば、マニュファクチャー、工場共済金庫の制度は一般に前工業企業者の家父長的態度の最も重要な背景をなしていたという。すなわち、企業者は彼の家庭においても工場においても絶対的堅固な統治を行う。彼は自ら朝早くから夜おそくまで不断に活動し、労働者に自らに有していると同じ労働に対する態度を要求する。長い1日の労働時間、女子、児童の労働、きびしい外的労働条件は、手工業時代から引き継いだこの態度から理解されねばならない<sup>(130)</sup>。かかる経営における断固とした支配に対する対立物として家父長的配慮があった<sup>(131)</sup>。しかし40年代ごろから家父長的あるいは宗教的企業家タ

(130) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 207.

(131) ボルンも3月以前のドイツにおける労働者と企業者の関係を家父長的と特色づけている。すなわち「ドイツにおいて40以前はなお一種の家父長的関係が支配していた。雇用者は労働者に対して慈善家として立ち、労働者は慈善家に彼のパンを感謝した……」と。

イプとは異なる次の若い企業者世代に移る。若い工場主は非常に多くの従業員数を持つ新しい経営構造を土台として、労働者に対する関係は一層事務的となり、労働者に対する社会的隔りは大きくなった。経済的自由主義の影響が強くなり、人間の労働力はむしろ商品として考えられるに至る。40年代50年代に工場共済金庫の数が増大したということは、工業化の陰の部分を除きようとしたことに帰因する。労働者の協同組合的自助意識を工場共済金庫によって強化し、利用しようとしたと<sup>(132)</sup>。トイテベルクのこの指摘は重要な点である。しかしそれだけではない。40年代から工場労働者の数も増大し、その悲惨が社会的問題として注目されるに至り、労働者の自己意識も変化しはじめ、3月革命を機に金庫設立の法的な措置が取られたことにも大いに帰因している。法的な措置は企業者の動機と必ずしも矛盾するものではなかった。ところが共済金庫が立法化により公的社会保険としての性格を持つにつれ、また労働運動が激しくなるにつれて、それまで有していた包括的な社会政策的側面を共済金庫に求めることが出来なくなる。そこに本来的な労働者委員会、労働者代表制が成立してゆく契機があるのである。

---

Scholz, O: a. a. O., S. 61.

(132) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 208.

## 第4章 労働者委員会の生成

— 経営共済金庫理事会から労働者委員会へ —

### I 序 論

ドイツの労働者委員会 (Arbeiterausschuß) 生成の研究において、リュッカート (Rückert, Joachim) は、労働者委員会は経営共同決定の最初の段階として、また、一方的工場支配—自由意思で制限した企業者権限—を、<sup>(1)</sup> 法律的根拠をもって双方的経営体制に組み入れる歴史的発展過程において現れたとする。労働者委員会がはじめて法律上に現れるのは1891年のライヒ工業条例 (Gewerbeordnung) においてであるが、すでにそれ以前に労働者委員会なるものは存在していた。特に1880年代には、企業者によって自発的に労働者委員会が多数設立されている。ノイロー (Neuloh, Otto) の如く、自由意思で制限した企業者権限をもって双方的経営体制を導入せんとする試みと見ることに問題がある<sup>(2)</sup> と同様に、リュッカートの如く、自由意思で制限した企業者権限は一方的工場支配の域を出ないとしてしまうことにも問題があろう。それでは、労働者委員会は経営共同決定の最初の段階とはいえないことになる。かかる問題は、労働者委員会は労働者の利益と権利の代表であるのか、企業の管理当局であるのか<sup>(3)</sup> と

(1) Rückert, J: Betriebliche Arbeiterausschüsse in Deutschland, Großbritannien und Frankreich im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frankfurt 1979, S. 10.

(2) Neuloh, O: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung. Tübingen 1956. S. 88 以下参照。

(3) 市原季一著『ドイツ経営政策』森山書店, 160頁参照。

(4) Geck, L, H, Ad: Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Berlin 1931, S. 88.

問うゲック (Geck, L. H. Adolph) にも当てはまる。労働者委員会の歴史的、具体的事実を検討する時、そのように一義的に規定することの出来ないことは明らかである。自由意思による企業者権限の制限をアメリカの管理論的立場からのみ捉えてはドイツの労働者委員会を正しく理解することは出来ない。それはまた、労働運動の面からのみ捉えることも、立法やキリスト教の教義のみから捉えることも誤りであろう。

ドイツの労働者委員会の、従ってまた共同決定の源流を迎れば、古くからの経営共済制度につき当るのである。経営共済制度の展開を媒介として上に述べた様々の要因が絡って19世紀の後半、特に80年代に企業者の自発的な労働者委員会として登場するのである。本章においては、経営共済制度からいかにして労働者委員会が生成したか、そしてそれはどの様なものであったかを明らかにし、ドイツの共同決定の生成基盤を探って見たい。

## Ⅱ 経営共済金庫理事会から労働者委員会へ

### 1. 経営共済金庫理事会と経営社会政策

工業化の始めにおいて、封建的遺制と自由思想の台頭の間で、工業界においては著しい低賃金と過酷な労働条件が存在した。それは労働者の健康を害し、労働事故を増大させた。労働者は自らの力で窮乏状態にうち克つ事が出来ず、長期の労働不能は家族をも悲惨な状態にした。かかる危急の場合に対する共済制度として、①伝統的な市町村の共済制度、②労働者自身の相互援助制度、③経営、工場の共済制度等があった。しかし、市町村の共済制度は他の制度によって救済されない場合に制限されていたし、労働者自身の援助制度はなおほとんど形成されていなかった。数の上からも力のあったのは経営、工場の共済制度であった。それは工業化と労働者の窮乏化の進展と共に特に1835年ごろ増大した。<sup>(5)</sup> 共済金庫は労働者の自主管理の伝統を持つのであるが、19世紀中ごろ

(5) Henning, F.-W: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 bis 1914, München 1973, S. 197~8.

までのこの経営共済金庫は労働者の相互扶助、秩序統制、熟練労働者の確保、団体精神、共同体意識、道徳心の涵養等の課題を担った包括的な経営の社会制度として登場したのであった。

工場労働者の悲惨な状態と、失敗したとはいえ3月革命時における労働者の蜂起は、政府や企業者の労働者問題に対する態度を積極的なものにした。1845年のプロイセン一般工業条例によって導入された職人に対する地区条令による抛出義務制(169条)が1849年の緊急条令によって工場労働者にも適用されることになった(地区条令による加入抛出・設立強制規定の適用)。また工場主に対しても共済金庫への抛出義務を課す権限がゲマインデに与えられた(労働者抛出額の半額を限度とする)。更に1854年の共済金庫法により、県はプロイセン工業条例169条に定めるようなゲマインデ強制権を必要ある場合行使することが出来ることになり、また第4条によって金庫定款は地区条令なしに主務官庁の認可を得た場合、法人格を取得しうることになった。<sup>(6)</sup>これらの立法の目的は全プロイセン国家に出来るだけ完全な工業共済金庫の網を拡大することにあった。プロイセンにおける各市町村はこの法令に従って共済金庫の整備をはかったのであるが、貧民救済の予算を押えるために経営制度の拡充の方向に力を注いだ。<sup>(7)</sup>他方、企業者も、鉄道建設を契機とする工業の飛躍的發展と競争激化の中で熟練労働者の確保、労働コスト軽減、労働給付の維持向上のために労働者の共済制度設立に積極的であった。従って、50年代、60年代は多数の経営共済金庫が設立されていった。<sup>(8)</sup>そしてそれは経営社会政策の重要な機関としての意義を強めた。金庫制度は生活の一定の非常時のための経済的保護制度のみならず工場内の一定の社会的制度である。この社会的制度は、経営共済金庫が主として労働

(6) Peschke, P: Geschichte der deutschen Sozialversicherung 1962, S.119—120. 箸方幹逸稿「19世紀前半における救済金庫」—ビスマルク社会保険の原型創出過程—『東京経大会誌』第46号, 79頁。

(7) Henning, F.-W: a. a. O., S. 198.

(8) プロイセン工場監督官によれば、55年から59年までの間にアレンスブルク管轄区では、経営金庫の数は109から145に増大し、当地区の約60.5%の工場労働者を含むようになったと報告されている。

者によって組織され、管理され、コントロールされることによって強化される。この面が企業者によって奨励され社会政策的目的のために利用されたのである。(金庫理事会は金庫業務を通じて労働者の規則の遵守、教育、監督、共同体意識・道徳心の涵養等に寄与した。)トイテベルクの指摘によれば、家父長的企業者から若い企業者世代への交代、経済的自由主義のもとで人間労働力は商品として考えられ契約に基づく労使関係が成立したこと、自由競争の中で企業の集中合併が進み組織が大規模化したこと、そこでの人間関係は事務的となり労使の社会的隔りも大きくなったこと等が背景にあった。そして企業者は経済的自由主義の弊害を自主管理的金庫制度によって緩和しようとしたのであった。<sup>(9)</sup>

しかし、トイテベルクは更に、世紀中葉以降の工場共済金庫の長期的機能変化が経営代表への方向において考察されねばならないと言う。産業福祉や自主管理の思考の中に原則的な平等の権利や民主的利益代表の願望が含まれていた。それが前面に現れて来るのである。すなわち、「工場金庫理事会 (Werkskas-senvorstände) の民主的経営代表への変化は、企業者が経営共済金庫の新しい定款、つまり労働者理事会 (Arbeitervorstand) に拡大した課題領域を譲渡する定款を発布するという方法において生じた<sup>(11)</sup>」と言う。企業者権限の自由意志による制限、労働者委員会への権限の委譲がなぜ進められたのであろうか。労働者委員会についてアンケート調査を行ったゼーリング (Sering, Max) は経営代表の生成について述べている。多くのドイツの巨大企業における経営制度や金庫はいづれにしても労働者の利益をはかるために行われている。しかし、その創設について協議し、その管理に責任をもって参加するという制度がなぜとられたか定かではない。強制的慈善が自己意識の労働者に歓迎されないということはよく知られている。むしろそれは不和や怒りさえ惹起する。かかる制度がその目的を達成するためには、それによって労働者が彼ら自身の思想と理想を再

(9) Teuteberg, H. J: *Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland*. Tübingen 1961, S. 208.

(10) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 209.

(11) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 209.



発見し、実現に対して彼らが喜んで協力し合ってゆけるような有用性、必然性が考慮されていなければならないと。<sup>(12)</sup>ゼーリングはその例として示している。不足した食物、飲み物についての苦情は労働者が工場売店やコーヒー店の管理を引き受けた時日増しに減少した。また、労働者委員会は反対を見ることもなく強制的に貯蓄控除を実施することが出来た。他方企業者によって命令されたかかる方策は実施し得なかった。雇用者は色々な社会制度を管理する際長老労働者の人格や知識を借りることなく実施することは出来なかったと。<sup>(13)</sup>同様な意味においてシュモラーも述べている。<sup>(14)</sup>

従来の経営共済金庫理事会は、金庫管理を通して相互扶助、秩序統制にかかわったけれども、労働者の利益を代表し経営に関与するということは多くの場合制限されたままであった。かかる経営共済制度ではもはや労働者問題に十分答えられないという問題が生じて来たのである。労働者代表は、家父長的経営体制がなお根強く残っていたとしても、権利平等あるいは自己意識に目覚めはじめた労働者の代表である。従って、労働者代表は以前の共済金庫の管理にとどまるものではなく、かかる労働者の利益代表としてより積極的な機能を果すものとなって来る。すなわち、経営の疾病金庫理事会が経営代表機能をもつ労働者委員会に発展するところに、工場の新しい人間的組織形態、新しい社会的経営体制が生ずるのである。<sup>(15)</sup>しかしこの機能変化、すなわち古い要素と新しい要素が融合し、経営共済金庫理事会から経営代表としての労働者委員会に移行するにはなお長い期間を要し、労働者運動の拡大と80年代の社会保険立法という過程を経なければならなかった。

労働運動と保険立法については節を改めてみることにし、ここでは特に、50

(12) Sering, M: Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie, Gutachten, Berichte, Statuten, hrsg. im Auftrage des Vereins für Sozialpolitik, Leipzig 1890, S. 11.

(13) Sering, M: a. a. O., S. 11.

(14) Schmoller, G: Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen. In: Zur Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart, Leipzig 1890, S. 426.

(15) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 209.

年代、60年代にすでに金庫管理を越えた課題をもつ工場委員会、長老委員会を実現していたデーゲンコルフ (Degenkolb, Carl) と、ダービット・ペーテルス (Peters, David) の例を検討しておこう。経営共済金庫理事会から労働者委員会への展開を見る場合彼らの先駆的役割を見落すことは出来ない。

a. アイレンブルク捺染工場の工場委員会

経営疾病金庫理事会の課題領域を越えた最初の経営労働者委員会は、ザクセン捺染工場主デーゲンコルフによって1850年アイレンブルクにおいて設立されている。捺染工場はボデマー (Bodemer, Johann Jacob) から受け継いだものである。

デーゲンコルフが経営を担当するようになった1830年、当時すでにアイレンブルク捺染工場には約1,000人の労働者が機械労働に従事しており、そこには社会的問題が重要な課題となっていた。

彼は社会改良家ベルンハルディー (Bernhardi, Anton) の影響を受けて種々の社会改革の努力を払っているのであるが、最も重要なものは彼のイニシアティブによって完成した1850年3月19日のアイレンブルク捺染工場所有者間の協定である。すなわち、ボデマー社、ダッネベルク社、ユーレンベルク・リヒター社、ヤコブボデマー社の4つの会社が労働規則において共通の原理を適用することを定めた。そこでは企業者の権限のみならず労働者に対する義務も確定している。①共通の工場規則や、共同の生活手段貯蓄所を設けること、②個々に営まれている経営疾病金庫や年金金庫を1つの金庫にまとめること、③共同の統一的労働者代表を4つの会社に設けることである。この労働者利益の代表機関については更に次の如く詳細に規定されている。

§ 1. 全ての工場は次のものから成る工場委員会 (Fabrikausschuß) を選ぶ。

- a) 工場所有者あるいは彼によって任命された代理人
- b) 技術労働者1人
- c) 手工労働者階層から日給で働いている者1人

終りの2人は当該労働者層によって選ばれる。

§ 2. 4つの工場は共同して次のものから成る工場協議会 (Fabrik-Rat) を

選ぶ。

- a) 工場所有者3人
- b) 技術労働者1人
- c) 手工労働者の階層から1人

終りの2人は当該労働者層によって選ばれる。

§3. 工場委員会には次の権限が与えられる。

- 1) 工場規則の維持と実行
- 2) 工場で働く児童の監督, 規則的な登校と道徳的関連において
- 3) 労働者間の争議の仲裁
- 4) 罰金と科料に関する決定, 徴収
- 5) 疾病共済金庫への拠出金の徴収と交付

§4. 工場協議会には次の権限が属する。

- 1) 雇用者に対する工場労働者の訴えに関する判決
- 2) 工場主間の争議に関する判決
- 3) 労働時間, 解雇告知期間の確定, 調停
- 4) 型どり工と捺染工の場合, 独立した労働者に比例して受け入れるべき徒弟の数の確定
- 5) 全ての教育問題について, 並びに若年工場労働者の道徳的, 工業的成人教育の監督, 促進
- 6) 年金金庫の管理, 共済金庫の監督, 並びに年金要求についての決定
- 7) 一般, 特にアイレンブルクにおける産業の促進, 全体利益の監視, そこに向けられた提案や諸方策についての決定
- 8) 郊外と同じく当地の全体利益の代表<sup>(16)</sup>

工場委員会のみ取り上げれば, 今までの共済金庫理事会と大差ない。けれども, 労働者は工場協議会を通して拡大した参加権を得ている。すなわち, 共済金庫

(16) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 219, Ruhmer, O: Die gewerbliche Entwicklung der Stadt Eilenburg, Halle 1924, S. 99.

理事会は労働者側の自助，統制を主としていたのに対してこの工場協議会では、経営側の管理や統制に労働者側が参加しているのである。この委員会の構成，参加権の原則はすでにフランクフルト国民議会の国民経済委員会において少数案として提示されていたものである。それはデーゲンコルフの考えによるものであった。彼はそれを自己の工場において実現したのである。少数案に比べてアイレンブルク工場協議会は工場委員会に対してより大きい権限を有し，雇用者に対する労働者の苦情，訴えを取り上げることになっている。他方，このアイレンブルク工場の労働者委員会には，①工場委員会，工場協議会の構成員の選挙方法（秘密選挙，普通選挙あるいは選挙権，被選挙権）に関する配慮がない。②工場協議会における雇用者側の絶対多数の保証が見られる。けれどもアイレンブルクの協定には明らかに雇用者と労働者の共同の精神が現れている。絶対的であった企業者の権限に労働者も加えられるのである。この共同の精神は解雇告知の規定にも現れている。今まで労働契約に対する違反は通常解雇されたのであるが，この過酷な手段は取られない。工場規則違反の際には，疾病金庫，年金金庫を利用した小さい罰金が適用される。もちろん，雇用者，親方に対する反逆，争い，道徳的違反等は解雇されるが，工場規則に関する監督が工場協議会によって行われるから不当な解雇は防止される。

このアイレンブルク工場委員会の実態，変化発展については詳細な文献がない。けれどもアイレンブルクの協定は1862年のデーゲンコルフやボデマーの死まで有効に作用したようである。デーゲンコルフの試みが当時一般的に正当な評価を得ていたかどうか疑問であるが，社会政策家レッテ (Lette, Adolph Wilhelm) は，この工場委員会や工場協議会に見られる労働者の共同決定は正義あるいは人間性の理想に基づく制度であり，またそれは外的状態を改善するだけでなく道徳的感情，法的意識を高めるものであるとして賞讃している。すなわち，労働者自身に権利や名誉を知らしめ，法律や社会秩序の尊重を鼓舞し，よい習慣を得させるために彼ら自身に，彼らがかかわっている社会秩序を共同監督させ，また争いや違反についての決定に彼らの中から選ばれた仲裁者を参加させるのがもっとも適切で安全な方法である<sup>(17)</sup>。3月革命を直接契機として

いたとはいえ、デーゲンコルフは労働者委員会が一般的に導入される約30年前に、経営共済金庫の経営社会政策的機能にとどまらない労働者委員会の意義にすでに注目していたのである。

b. ペーテルス機械織物工場の長老協議会

ネビギェス・エルパーフェルトにおけるペーテルス機械織物工場の場合、経営の共済金庫理事会から一定の共同決定権をもつ労働者委員会が生まれた最もよい例である。

では、どの様にして機械織物工場に経営代表制が設けられたのであろうか。それについては1866年ペーテルスが自ら報告している<sup>(18)</sup>。それによると、労働者理事会 (Arbeitervorstand) は、1861年9月24日、会社の協力のもとに労働者によって設立された「ダービット・ペーテルスのもとで働く労働者のための共済金庫」の機関として設けられた。労働者理事会は1人の議長と5人の構成員から成る。議長は会社の代表者で、5人の構成員は工場の労働者である。そのうち3人は労働者によって選ばれ、他の2人は議長によって任命される。その存立1年後、1862年12月にこの理事会は労働者の貯蓄金庫を設立し、それへの加入は自由意志とした。1865年3月1日理事会決定によって強制貯蓄とされ実施された。この事実はいかに労働者理事会の影響が短期間に労働者たちに受け入れられていったかを示すものである。同様に理事会に会社の側から重要な権限が譲与された。すなわち、理事会は貯蓄金庫や疾病金庫に関する監督のほか到来高賃金や工場規則の決定、変更に関与しうることになった。到来高賃金や工場規則に関する決定については会社の同意を必要としたが、これまで理事会決定に対するこの同意が拒否された場合はないと報告されている<sup>(19)</sup>。見られる如く、最初は管理権、統制権の大きくない普通の工場疾病金庫理事会であったが、労働者に対する理事の影響が増大すると共に労働者理事会の権限が経営の側か

(17) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 221, Mittheilungen des Centralvereins für des Wohl der arbeitenden Klassen, Jg. 1850.

(18) Sering, M: a. a. O., S. 70.

(19) Sering, M: a. a. O., S. 70.

ら賃金決定、工場規則の決定変更にまで拡大されている。

デュッセルドルフ政府によって認められた1864年5月の疾病金庫や貯蓄金庫の定款は1886年3月に変更されている。工場疾病金庫は帝国疾病保険法(Reichs-krankenversicherungs-gesetz) に沿って独立した制度として分離され、労働者理事会は単なる疾病金庫の管理と区別するため長老協議会(Ältestenrat)という名称に改められた。変更された定款では労働者代表の権限は次の如く規定されている。

§4. 総会は次の事にかかわる。

- a) 年度決算の承認
- b) 長老委員の選出
- c) 定款変更についての決定
- d) 会社または会社の合意によって長老協議会が総会に提示した議案についての決定

§5. 長老協議会は投票権のない議長としての会社代表者と、半数が総会により選ばれ半数が会社から任命された8人の構成員とから成る。少なくとも30歳以上で会社に10年以上勤めている男子構成員のみが長老協議会の委員になることが出来る。

§8. 長老協議会は上の総会の事項に入らない組合員の全ての問題に配慮する。特に長老協議会は出納係から準備される金庫計算の監査のほか次の課題をもつ。

- a) 構成員あるいはその家族の窮乏や不幸の全ての場合に配慮すること
- b) 若年労働者の監督や道徳的指導を行うこと
- c) 休憩時間中にも教育を続け若年労働者を鼓舞すること
- d) 野蛮な行為、飲酒癖をとりしめること
- e) 工場規則の厳守のための配慮
- f) 原料の横領、浪費を防ぐための協力

長老協議会は課せられた課題の実現のために警告を発しうる。それに従わない者がある場合雇用者に伝達する機会をもつ。

§9. 労働者と雇用者との間の調停者としての立場において長老協議会の構成員は会社の関係者と共同して次のことについて協議しなければならない。

- a) 工場規則の決定や変更
- b) 出来高賃金の変更
- c) 労働時間の制限あるいは延長
- d) 危険防止や量的質的給付の増大のための処置<sup>(20)</sup>

長老協議会は一方では従業員に規則を守らせ、生産性を高め、福利制度を管理するための機関として位置づけられ、他方では長老協議会は労働者と雇用者の調停者として工場規則や賃金、労働時間についての協議機関として明確に位置づけられている。注目すべきことはこの長老協議会の原型が既に1865年ごろ生まれていたことである。ペーテルスはデュッセルドルフ政府への報告書において1866年に述べている。我々の理事会は6年間続いて色々な金庫活動にたずさわって来た。雇用者と労働者との関係に有益な影響を及ぼすという別の作用の側面は理事会のコントロールからははずれている。けれども我々はこの関連において労働者が雇用者に対して彼らの利益を代表し、問題が生じた場合、雇用者が彼らと協議し了解し合う機関を有しているなら社会的問題の解決に更に一步踏み出すことが出来るという信念を持っていると。<sup>(21)</sup>

長老協議会についてのペーテルスの報告は多くの論議を呼んだ。社会政策的試みとして是認する者、会社による労働者代表の任命の規定を用意周到な安全策として弁護する者等様々である。また社会民主主義者シッペル (Schippel, Max) は述べている。ネビギェス・エルパーフェルドにおけるD・ペーテルスの会社は長老協議会の構成員の半分以上を命令的に任命し、また議長をも任命して絶対多数を獲得し、投票同数の場合議長が決定すると。<sup>(22)</sup>従来多くの他の経営共済金庫理事会は自由な労働者の選挙によって選ばれ、金庫の管理が行われて

(20) Sering, M: a. a. O., S. 74.

(21) Sering, M: a. a. O., S. 70.

(22) Schippel, M: Arbeiterausschüsse. In: Die Neue Zeit, Jg. 9. Bd. 1. Stuttgart 1891. S. 129. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 226.

いた。シッペルの指摘は労働者自治の後退を突いたものである。しかし以前の工業企業家は労働者代表に自由に賃金や労働時間の問題に関与する権限を決して与えてはいなかった。それらの問題は企業者の絶対的権限であった。ペーテルスはこれらの問題への労働者代表の関与を許しているのである。労働者代表の半分を会社側が任命し最終決定権を企業者に残したのはその事と関連している。ペーテルスを弁護してポスト (Post, Julius) は述べている。労働者理事会に調停力を保証するためには、我々は、代表者の半分が労働者の特別な信頼によると同じく他の半分を雇用者の信頼によって任命することを正しく重要なものとする。我々の場合の如く、さもなくば雇用者に当然帰するような権限を労働者理事会に譲る場合特にこの事が必要と思われる<sup>(23)</sup>。これに対してシッペルはかかる制度は結局資本の手伝いをし、労働者の自信を弱めさせ、労働者の<sup>(24)</sup>道徳的墮落を助長するものだとするのであるが、長老協議会の決定は工場所有者の同意を必要とすることになっていたとは言え、最も利害の直接する賃金、労働時間の決定に労働者代表を同権的に関与させるというペーテルスの試みは全く新しいものであり、後の労働者委員会を先取したものであったといえよう。

世論の十字砲火に会うことになったが、ペーテルスは工場所有者の立場からのみでなく市参事会のメンバーとして労働者地位の向上に努めていた。1849年5月の暴動の際、彼は地方名士連の1人として革命委員会と交渉したり、市当局の改革や市の共済制度の改善に尽力した。彼の目指した貧民救済制度は保護者奉仕による自主管理の方向であったと言われている。またそうした共済金庫設立の発議や、労働者代表制度の達成は多分に彼の強い宗教的信念によるものとされている。

## 2. 経営共済金庫の機能変化

### a. 労働運動と社会保険立法

3月革命失敗後しばらく続いた反革命勢力による労働運動弾圧も、1860年代

(23) Post, J: Musterstätten persönlicher Fürsorge von Arbeitgebern für ihre Geschäftsangehörigen, 2 Bde, Berlin 1889, S. 6.

(24) Schippel, M: a. a. O., S. 133. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 226.



には団結禁止が緩和され<sup>(25)</sup>、労働者団体が雨後の筍の如く生まれた。けれども、それらが労働組合運動として発展するには多くの試練が待っていた。官憲のきびしい追求、企業家の組合破壊工作、更に、労働運動の政治的党派間（ラサール派とアイゼナッハ派）の争い、組織工作等である。特に最後のものは、組合運動の発展に甚だ悪しき影響を及ぼしたのである。けれども、こうした危機がかえって組合合同の機運を促し、1875年ラサール派とアイゼナッハ派とがゴータ大会において合同すると、両派の勢力下にあった労働組合もやはりゴータにおいて合同した。しかしゴータ大会においては「ドイツ社会民主労働者党」への組合員の加盟義務が定められている。

ところで、以上のような組織活動に対してこの時代の労働者運動の目的および手段について見ると、労働組合の主たる活動目的は労働時間短縮と賃金値上げの2つである<sup>(27)</sup>。70年代において既に労働者福利増進施設に対して反対運動が起きている。労働者の参加の要求はどこにも見当らない。労働条件を有利ならしめる手段としては、労働市場の調節および職業紹介事業、ストライキ、スト破りの偵察、圧迫、生産組合の形成、また、集团的労働契約締結も行われはじめていた。組合に加入せる労働者の数は労働者階級の小部分にすぎなかったけれども、これらの組合活動によって個々の労働者の自己意識は高まり、将来の発展の兆しを見せていた<sup>(28)</sup>。

ところで既に見た如く、労働者層の運動が社会主義運動と密着して拡大したとき、ビスマルクはこれを反国家的なものとみ、1878年社会主義者法を制定した。この法律は工場労働者の激増によって勢力を拡大しつつあった社会民主党

(25) 1861年にはザクセンにおいて、団結の自由が認められ、1867年にはプロイセンにおいて、1868年にはその他の領邦国家において団結禁止が廃棄された。花見忠著『労働組合の政治的役割』未来社、43～48頁。Grebing, H: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1966, S. 49. 61.

(26) Nestriepke S: Die Gewerkschaftsbewegung 邦訳『独逸労働組合運動史』協調会、46頁。

(27) Nestriepke, S: a. a. O., 前掲書、78頁。

(28) Nestriepke, S: a. a. O., 前掲書、91頁。

を弾圧しようとするものであった。ところが、社会主義者法が公布せられるや、労働組合に対する官憲の圧迫もきわめて大規模に行われ、労働組合は続々解散を命じられ、労働新聞は次々に発行を停止されたのである。

しかしながら、ビスマルクの労働運動対策は一方において党指導者を圧迫すると共に他方で社会改良の方策によって労働者大衆をその扇動家的指導者の手から奪いかえし、これを君主制的秩序の忠誠な同盟軍に仕立てあげることにあ<sup>(29)</sup>った。すなわちそのために彼が行ったのが社会保険立法（1883年疾病保険法、1884年労災保険法、1889年廃疾者—養老保険法）であった。

産業革命の偉大な歴史の半面は労働者層の悲惨な災厄の歴史でもある。そのため、ドイツには以前から種々の共済金庫が存在していた。1868年の商業会議所の報告によれば、プロイセン西部の共済金庫には、

#### I. 地方共済金庫として

①工場労働者金庫（産業別，一般），②職人金庫（職業別，一般），③合同金庫

#### II. 鉱山労働金庫として

①地域別鉱夫共済金庫，②企業別鉱夫共済金庫

III. 私的共済金庫として，工場・企業別共済金庫があり，更にその他，独立手<sup>(30)</sup>工業者，鉄道従業員の金庫等があった。

また、76年の共済金庫の最初の包括的調査によれば、ドイツにおける経営疾病金庫は2,600あり、組合員数は700,000人であった。ドイツ帝国全土では、市町村、手工業、その他の疾病金庫が6,594存在し、1,839,652人の労働者が保護され<sup>(31)</sup>ていた。また、255,408人の鉱夫のために88のクナップシュフト金庫があった。

(29) 大河内一男著『大河内一男著作集第1巻』青林書院新社、394頁。クラバムも述べている「ビスマルクによる保険法の目的——現存の社会と帝国に労働者を服従させること——の率直な公言……」と。

Clapham, J. H.: *Economic Development of France and Germany 1815—1914*. 邦訳『フランス・ドイツの経済発展1815～1914下』学文社、382頁。

(30) *Handerlskammerbericht (1866)* S. 293～4. 藤瀬浩司稿「プロシヤ=ドイツにおける救民法と労働者保険制度の展開」『経済科学』XX-4, 121頁。

(31) Henning, F. W.: a. a. O., S. 199.

この包括的な保障網にもかかわらず、制度の多様さ、個々の制度の孤立した状態から、脱漏や最低必要な生活維持費に見合う給付がなされていないという問題が生じていた。<sup>(32)</sup>従って、帝国法的な統一した労働者保険の規定が必要とされていたことも事実であった。ビスマルクはかかる事情に着目し、統一的保険立法によって労働者層を庇護し帝国の忠誠な臣民たらしめようとしたのであった。けれども、不備な点が生じていたとは言え、労働者はずっと以前から共済金庫による保護の豊富な経験を有していたことも見落せない。

ところで、社会主義者法と保険立法はいかなることをもたらしたか。ネストリープケ (Nestriepke, Siegfried) も述べている如く、官憲のあらゆる努力も労働組合運動の発達を妨げる事は出来なかった。労働者の大多数は労働組合による団結と彼らの利益の協同的確保に対する必要を痛感して結束した。社会主義者法はかえって労働者の覚醒を促し、彼らに団結の機会を与えることになった<sup>(33)</sup>のである。また、ゲルハルト (Gerhard, A. Ritter) によれば、帝国議会において保険立法を拒否した社会民主党は、彼らの扇動を新しく鼓舞するために、また、彼らの組織強化のために社会主義者法のもとにある保険立法を引き合いに出して利用した<sup>(34)</sup>という。また、ヴェンク (Wenck, Martin) は述べている。「社会主義者法によって労働者大衆の裡にはぐくまれた憎悪は彼らをしてほとんど30年の後においてもなお労働者保険立法の社会改良的意義に対して盲目たらしめて<sup>(35)</sup>いる」と。社会主義者法下の保険立法に対して一般的に労働者大衆は不信の念を懐いたのであり、大なる意義を認めなかったのである。

(32) Henning, F. W: a. a. O., S. 199.

(33) Nestriepke, S: a. a. O., 前掲書, 106頁。

社会主義者法下での組合活動としては、中央組織の設置、地方組合の連合、刊行物(宣伝、扇動運動)の発行、共済制度(ストライキ、失業、修行旅行等への援助、救済)、ストライキ、商品ボイコット等が行われた。

Nestriepke, 前掲書, 107頁~125頁参照。

(34) Gerhard, A. R: Staat, Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung in Deutschland, Berlin 1980, S. 45.

(35) Wenck, M: Die Geschichte und Ziel der deutschen Sozialpolitik, Leipzig 1908, S. 54~55.

#### b. 経済不況と労働者委員会

以上のような労働者意識と保険立法は経営に、また、経営共済金庫にいかなる影響を及ぼしたのであろうか。これを見る前に当時の経済的状况を見ておこう。

3月革命後、産業革命が本格化し、鉄道大建設、重工業（生産財生産部門への新投資）の飛躍的發展、それを支えた株式会社制度、銀行設立、あるいは、技術革新、劣悪な労働条件、これらによって急速に資本主義工業国へ発展した新興ドイツは、いち早く産業革命を遂げ世界を支配していたイギリスに迫った。70年～71年の熱狂時代を経て、73年恐慌に至る。この恐慌は、取引所からはじまり鉄鋼や石炭から鉄道へ波及して、全般的過剰生産恐慌へと発展した。74年のドイツは、過剰生産と滞荷、生産制限、首切りと賃金引き下げのさなかにあ<sup>(36)</sup>った。泡沫会社の倒産と独占形態による資本集中が相継ぎ、自由競争から独占の時代へと移行する。ところで、73年の恐慌は以前の恐慌と異なっている。資本主義再生産過程の基軸が、消費財生産部門から、生産財生産部門に移行した段階では、周期的循環は今までの急性的な形と異なって長期的な形をとるよう<sup>(37)</sup>になる。恐慌とそれに続く不況の局面が長引き、事実、80年～82年、88年～89年の短い好況がみられたのみで1890年半まで重苦しい慢性的不況が続くのである。競争の過激化、資本の有機的構成の高度化、利潤率の低下が進み、従って、労働コストの削減、経営の合理化が強く求められた。そして、失業、労働条件の悪化、特に未組織労働者の就業条件は著しく不安定となり、労使関係は悪化した。

既に見た如く、労働運動とそれによってもたらされた労働者意識の高揚は労働者をもはや貧困と服従に甘んじさせてはいなかった。社会主義者法下においてもきびしい労働運動を展開したのであった。これに対して、企業者ももちろん、労働運動指導者への圧迫、工場閉鎖、外国人労働者の移入、扇動運動を防衛するための雇用主団体の形成、きびしい就業規則等をもつてのぞんだ。けれ<sup>(38)</sup>

(36) 大野英二著『ドイツ資本主義論』未来社、31頁。

(37) 大野英二著、前掲書、32～33頁参照。

どもこれらの事は労働者をしてますます経営から離反せしめるものとなっても、協力を得るものとはならなかった。コスト軽減と労働給付の維持向上をはかるために、労働者の目を外にはなく内に向け共同体意識を形成してゆくことが人事政策の重要な課題となつて来た。<sup>(39)</sup>ところが福利方策や経営共済金庫はかかる課題に十分に答えるものではなくなっている。ビスマルクが社会保険によって労働者に帝国の臣民たらしめようとして失敗したが如く、社会保険に対して根深い疑いを抱いた労働者に対して経営共済金庫をもって労働者の経営帰属感、忠誠心を植えつけることは出来なかった。経営共済金庫に代って苦情処理、協議、調停機関が重要なものとなった。更に賃金や労働条件、工場規則の決定、変更にも労働者の意見を取り入れざるを得なくなつて来た。金庫管理としての共済金庫理事会に代って、協議調停機関としての労働者委員会が経営の重要な機関として要請されることになるのである。

このことは、社会保険立法が経営共済金庫に、どの様な影響を及ぼしたかを見るなら一層明らかになる。

経営共済金庫といっても統一されたものではなかった。疾病救済、死亡手当のほか、家族に対する無料の医療、薬剤の支給、配偶者死亡手当を給付するものもあった。更に廃疾補償金、寡婦、孤児手当金を支給していたものもある。救済の種類、範囲において整理される必要が生じていた。また、疾病金庫だけを取り上げて見ても法律に基づくもの、任意設立に基づくもの、個別経営に設けられたもの、地区単位に設けられたもの、あるいは給付の額、方法、範囲において様々であった。<sup>(40)</sup>この統一性の欠如が労働者の任意移住権を制限していた。経営にとってはそれは社会的競争の1つを形成したけれども、制度の多様

(38) Nestriepke, S: a. a. O., 前掲書, 105頁。

1870年代、80年代に、多くの企業者団体が形成されたことについてはジーモン  
の研究においても明らかにされている。Simon, W: Macht und Herrschaft  
der Unternehmervverbände BDI, BDA und DIHT, Köln 1976, S. 17~18.

(39) Rückert, J: a. a. O., S. 21.

(40) Schwenger, R: Die deutschen Betriebskrankenkassen, München und  
Leipzig 1934, S. 30~31.

さ、複雑さは労働者側にはもちろん、経営の側にも問題があった。たとえば、経営共済金庫が登記共済金庫法に定める以外の給付（たとえば災害に対する年金給付）を行う場合がある。登記共済金庫法によれば登記金庫は疾病金庫でなければならないから登記されるためには、この性格の異なる金庫の分離が必要であった。<sup>(41)</sup>かかる複雑さ、多様さがビスマルクの社会保険立法によって、疾病保険、労災保険、廃疾者養老保険にそれぞれ分離され、救済の種類範囲、費用負担がそれぞれ明確に規定されることになった。もっとも帝国社会保険立法家は、疾病保険の原型を経営共済金庫に求め、現存の金庫のあらゆる可能な型を利用すべく試みたのである。経営共済金庫のよい経験が新しい保険作成に大きな影響を残したといわれている。<sup>(42)</sup>けれども多くの古い経営共済金庫は改組され、帝国保険法に沿った新しい経営疾病保険金庫が設立されてゆくのである。

ところでシュヴェンガーは経営疾病保険金庫を経営社会政策の機関として位置づけている。<sup>(43)</sup>経営疾病保険の中心的目的は健康な労働生活の保持であるが、経営は1つには公法的法的疾病保険の担い手として社会的目的のためにかかわり、2つには肉体的給付能力ある労働者を保持する経営目的のためにかかわる。けれども企業者はこれら2つの目的設定を越えて経営疾病保険を経営における最高の社会的形成に役立てるよう努めると言うのである。<sup>(44)</sup>もちろん、経営疾病保険が経営によって担われる限り、また経営疾病保険の管理が労使の代表に任せられていたことから経営疾病保険が経営社会政策的機能を果たしたことは否定し得ないであろう。けれども、今や経営が疾病保険金庫を設けることは労働者に対する保護としてではなく、法律に基づく当然の義務としてである。保護忠誠の関係ではなく権利義務の関係である。既に見た如くビスマルク社会保険法に対する労働者の観念がこのことを示している。また、立法によって保険制度が統一されて来ると労働者の任意移住は容易になる。更に経営疾病保険には以

(41) 箸方幹逸稿「ドイツにおける「共済金庫」Hilfskassen—ビスマルク疾病保険前史の一章—」『東京経大会誌』第47号、369～370頁。

(42) Schwenger, R: a. a. O., S. 31～32.

(43) Schwenger, R: a. a. O., S. 83.

(44) Schwenger, R: a. a. O., S. 84.

前の共済の観念はなく、従って経営疾病保険そのものによって団体精神、共同体意識は形成されない。すなわち経営疾病保険は立法化によって以前の経営共済金庫が有していた経営の社会制度としての機能を失って保険、保障の面に純化して行ったと考えられる。それに代って、労働者委員会が疾病保険の管理にとどまらずより広い経営の管理機関として、また、自己意識に目覚めた労働者の利益を代表する協議、調停機関として形成されるのである。

以上、労働運動、保険立法、経済的状况から経営共済金庫の機能変化を捉え、労働者委員会が形成される必然性を追求したのであるが、国民経済学者ポストも述べている。経営代表は媒介なしには生じない、つまり労働者の多数の信頼によって生まれた既存の協会団体に、また疾病保険金庫理事会に委員会<sup>(45)</sup>は最もよく接続すると。彼は種々の会社の例を挙げ調停機能をもつ労働者委員会の生成は疾病保険金庫理事会から最もよく観察されると報告している。コッホ(Koch, Heinrich)も、これが委員会の全ての生成形態ではないとしても、実際にはしばしば疾病保険金庫理事会や類似の福祉制度を委任された団体が委員会に発展した。これは福祉制度の管理が労働者委員会に非常に適した活動であることを意味している<sup>(46)</sup>と述べ、更にゼーリングと同様、疾病保険金庫理事会と労働者委員会の人的構成は一致していると述べている。労働者委員会が経営共済金庫理事会から変化発展して来たことは間違いないであろう。そして労働者委員会は、巨大企業の形成と共に成長した人事政策的課題と組織的労働者運動の強化<sup>(47)</sup>に対する緊張関係を直接的契機としていたのである。かくして企業者<sup>(48)</sup>によって自由意思で設けられた労働者委員会の数は80年代終りに急速に増大したのである。この80年代に生成した労働者委員会の課題をリュッカートは次の3つ<sup>(49)</sup>にまとめている。1つは調停制度としての委員会、すなわち企業の集中合併に

(45) Post, J: a. a. O., S. 47.

(46) Koch, H: *Arbeiterausschüsse*, Hrsg. vom Arbeiterwohl, Verband für Soziale Kultur und Wohlfahrtspflege. M.-Gladbach 1907, S. 93.

(47) Rückert, J: a. a. O., S. 21.

(48) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 275.

(49) Rückert, J: a. a. O., S. 17~18.

よる大規模化、機械化によって条件づけられた労働過程の即物化、増大した労働者数によって惹起された雇用者と労働者の関係における非人間化、経営指導と生産労働の間の距離の拡大、かかるもとで労働者委員会は仲介機関を構成し、それによって消失した人間的指導を回復し、経営コンフリクト領域の早期認識をもたらす。2つは管理制度としての委員会、仲介的委員会は労働者の要求、不満の窓口だけでなく、一連の管理業務を受けとる企業の機関でもある。それは経営福利制度への協力（疾病、救済金庫、労働規則に基づいた懲戒権の行使、徒弟の教育）、直接的当該問題に関する人事政策、すなわち代表権限と動機づけ課題が共に混入している。3つは労働組合との関係調整についてである。労働者の孤立化の止揚、委員会と労働組合の融合、経営レベルでの労働者の把握、工場の結びつきの強化とによって労働組合的影響を弱めること。委員会はまた労働組合的に組織された労働者に対するメガホンでもありうると。これらは、従来の経営共済金庫理事の課題をはるかに越えている。

ところで、既に見たデーゲンコルフや、ペーテルスの労働者委員会においても、後に見る諸々の労働者委員会においても、その形態やその活動はそれぞれ異なっている。労働者委員会がいかなるものとして展開するかは、ゲックも言う如く、企業者に負うて<sup>(50)</sup>いる。従って、より経営内的な問題として労働者委員会を捉えることが必要であろう。節を改め個々の労働者委員会の例を検討しよう。

### Ⅲ 労働者委員会の諸形態

ドイツの労使関係を特色づけるものの1つとして家長主義 (Herr-im-Hause) 観点がある。1905年、ドイツ工業家中央同盟 (Centralverband deutscher Industrieller) の事務局長は次の如く述べている。「ドイツ工業家中央同盟は、雇用者と労働者の間の完全な同権を承認するが、それは労働協約の締結までである。それを越えての同権ということは、中央同盟にとって空虚な扇動的スローガンにすぎない。労働協約の締結によって労働者は雇用者の従僕になり、従って、

(50) Gerck, L. H. Ad: a. a. O., S. 89.



労働者は雇用者に従属しなければならず、雇用者は労働者の主人になる」と。<sup>(51)</sup>  
 これは、20世紀始めにおける企業者の態度を最も明確に示したものと一般に見られている。19世紀の後半には、まだ労働協約における同権も認めない家父長的企業者が多かった<sup>(52)</sup>のである。ドイツ工業界のかかる状態の中で、自発的に自己の権限を制限し、経営の意思形成に従業員を関与させるという企業者のあらゆる試みは、ノイローの言葉に従うと、共通のフロントからはみ出したものと見られていたのであり「拒否された」のである。「ハインリッヒ・フレーゼやエルンスト・アッペ、また他の多くの双方向的経営体制形成のパイオニアも……<sup>(53)</sup>当時この拒否を受けた」。かかる試みは第1次大戦の終りまで狭い水路を形成してきたにすぎないのであり、「ドイツ経営体制に何ら基本的変化をもたらさなかつた」<sup>(54)</sup>のである。けれども、80年代の終りに、従来の経営共済金庫を越えた労働者委員会が、金庫理事会の伝統の上にあるいは新たな発展として企業者のイニシアティブによってかなりの数設けられている。それらは単に個々の企業者の独善によるのではなく、既に見た如く必然的一般的背景の上に生まれて来たものであった。だからこそ、それらはドイツ経営体制の構造について多くの議論を鼓舞することになった<sup>(55)</sup>のである。

では、それらの労働者委員会は、いかなる形のもので、いかなる理論的装いのもとに、いかに形成されたのであろうか。

ゼーリングは、1890年に労働者委員会のアンケート調査を行い、労働者委員会の権限の度合いに応じて3つのグループに分類している。<sup>(56)</sup>①仲介機関として、

(51) Neuloh, O: a. a. O., S. 89.

(52) 労働組合組織の未熟さ、自由労働組合陣営における階級闘争主義の偏重等も影響したのであるが、「使用者団体の協約観は未だきわめて消極的な段階にとどまっていた」。久保敬治著『ドイツ労働法の展開過程』有斐閣、25～30頁参照。

(53) Neuloh, O: a. a. O., S. 89.

(54) Neuloh, O: a. a. O., S. 89.

(55) Neuloh, O: a. a. O., S. 89.

(56) Sering, M: Arbeiter-Ausschüsse der deutschen Industrie, Gutachten, Berichte, Statuten, Leipzig 1890. 永田誠著『フレーゼと立憲的工場制度』大

②拡大された管理機関として、③完全な議会代表制としての労働者委員会である。しかし、トイテベルクが指摘している如く、企業者の私的創造物である労働者委員会を何か1つの指標によって捉えることは十分とは言えないであろう。労働者委員会は、権限のみでなく、課題、構成、その実効領域、目標設定等において多様であり、また、多様な過度期や変化があり、従って、いかなるメルクマールを強調するかによって1つのグループにも、他のグループにも分類され得る。<sup>(57)</sup>我々は、かかる分類に伴う困難性からのがれるために、トイテベルク自身が行った、社会自由主義的方向、社会倫理的方向、立憲の工場、という「大まかな分類」に従って上に見た種々の問題をも含めて当時の労働者委員会の特徴を見よう。

### 1. 社会自由主義的労働者委員会

労働者委員会は、一般的に、工場疾病金庫あるいは類似の共済金庫の理事会から生じたのであるが、その目的設定において、企業者側の一定の功利主義原則が貫いているところに社会自由主義的方向の特徴があるとされる。<sup>(58)</sup>

手工業時代の様な原則的な利害調和はもはや工業界の前提たり得ない。労働と資本の間の不平等が誰れの目にも明らかになり、それを是正するという問題は慈恵や保護の問題ではなく公的な権利問題になっている。未だ十分に確立されてはいなかったが、文書上の自由な労働協約における平等の権利と、実際に存する労働者の隷属、この両者間の隔たりに経営における緊張の原因が求められ、この緊張を緩和する手段として労働者委員会が考えられるのである。経済自由主義の欠陥を社会的領域において徐々に弱めていこうという思考である。

---

阪府立大学経済部。

(57) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 228. トイテベルクのこの3つの分類については、大塚忠稿「労働委員会の成立——ドイツにおける共同決定制の歴史序章——」大橋昭一、長砂実編著『経済民主主義と経営参加』ミネルヴァ書房、96頁以下。北村次一著『経営理念と労働意識』新評論、58頁以下。

(58) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 228.

また、労働者委員会は、不断に強大化する社会民主主義の階級闘争傾向を防止するための好都合な手段<sup>(59)</sup>として歓迎される。

更に、経営構造の変化と関連している経営内問題がある。規模の拡大、職員層の増大は企業者と実行労働者間の距離を広げた。経済不安、競争激化、季節変動等に煩わされる企業者は、取引業務に全労働を注がなければならない。古い様式の家父長的社会的配慮や親密な人間的接触が困難になり、企業者は、労働者委員会に社会問題の調整を広範に委ねるようになった。

かかる社会自由主義的労働者委員会の代表的なものとして、「アンハルト雇者同盟」における長老委員会が挙げられる。これは、ドイツ・コンチネンタル・ガス会社の支配人エッヒェルホイザー (Oechelhäuser, Wilhelm von) の主張に基づいて形成されたものである。

エッヒェルホイザーは、自由主義者ヤコビ (Jacobi, Heinrich Johann) との親交により、早くから自由主義的信念を有していた。けれどもまた、労働者問題<sup>(60)</sup>に特別な関心を注いでいた。

彼の社会政策上の基本的立場は1886年の著『労働者問題』において明らかにされている。労使間の緊張を緩和し、労働運動に走る労働者を再び経営内化し、共同体的意識をつくり上げなければならない。しかし、従来の経営共済金庫や福利制度はもはやそのための十分な政策たり得ない。彼によれば、経営代表の創設が労働者問題解決のための方途の最初にして最も重要な一歩である。彼は、多くの社会政策的主張、文書、協会設立を通して労働者委員会を高く掲げるの<sup>(61)</sup>である。

(59) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 229.

(60) ゲックも述べている。「人道的に現れる自由主義者は単なる協約的結びつきを越えて、労働者に対する道徳的課題の遂行に力を入れることを否定しない。……エッヒェルホイザーやクラブをそうした企業者の典型として明らかにすることが出来る」と。Geck, L. H. A: a. a. O., S. 69.

(61) エッヒェルホイザーは1878年から1893年まで帝国議会の国民自由党の議員であった。労働者委員会の誇大な宣伝は社会民主主義の鼻をあかすためであったといわれている。Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 233.

かかるエッヒェルホイザーの主張のもとに1887年12月デサウに「アンハルト雇用者同盟 (Verein der Anhaltischen Arbeitgeber)」が組織された。その目的は労働者階級の社会的地位と物的状態の改善並びに雇用者と労働者の平和的共働の促進である。<sup>(62)</sup> その目的達成の手段として個々の雇用者に雇われた従業員によって自由に出選された代表から成る長老委員会の形成が挙げられている。<sup>(63)</sup>

では、エッヒェルホイザーによって設立された労働者委員会はどのようなものであったのであろうか。

ゼーリングの報告によれば、コンチネンタル・ガス会社は、ガス工場、中央工場、電機中央工場に共通の長老委員会 (Ältestenkollegien) を設立した。その定款によれば、長老委員会は9人から成る。別々の投票により、2人がガス工場の労働者によって、4人が中央工場の労働者によって、1人が電機工場の労働者によって、彼らの中から選ばれる。選挙権を有する者は法的な疾病保険に加入している常備労働者である。残り2人の構成員は支配人によって会社の管理者から選ばれる。<sup>(64)</sup> 選挙は毎年新しい年の最初にやって来る土曜日に行われる。

委員会の会議は毎週一定の時期に長老委員会会議室において行われるが、必要に応じて、あるいは議長の特例な招集によって開かれる。議決は投票多数によってなされる。投票同数の場合議長が決定する。議決は全て議事録に記録される。

長老委員会には次の事が義務づけられる。<sup>(65)</sup>

- ① 労働者、特に若年者に規律、高潔、秩序、よい習慣を保持させること、争いを防止し、調停すること、特に飲酒癖や粗野な行為を取り締ること
- ② 工場規則、事故防止規則、その他の労働者の利益と企業の名声と繁栄に関係する規定の保持に配慮すること
- ③ 雇用者によって提出された企業の繁栄と労働者利益の問題全てについて

(62) Sering, M: a. a. O., S. 158.

(63) Sering, M: a. a. O., S. 158.

(64) Sering, M: a. a. O., S. 161.

(65) Sering, M: a. a. O., S. 161.

### 専門家の判断を与えること

④ 会社の幹部や規則によって定められた限界内において、労働者やその家族のための適切な福利制度の設立、指導、管理に参加すること

⑤ 労働者の願望、苦情を調べ、それが正当と見做される限り彼等の申し出を会社幹部に知らせること、特に前貸しについての労働者の申し出は先ず長老委員会になされ、簡単な監査を付して会社幹部に提出すること

⑥ 共済金庫を特別な規則に従って管理すること

⑦ 祝祭委員会として全ての当該問題に当ること

アンハルト雇用者同盟における労働者委員会の一般規定も、コンチネンタル・ガス会社のものとほとんど類似のものである。すなわち、労働者委員会は、若年労働者の精神的側面を工場の内外において監督すること、工場規則の監督、申し出に対する専門的判断を行い、福利制度を管理することとなっている。しかし、アンハルト雇用者同盟の一般規定の場合、委員会の労働争議における仲裁裁判の機能を欠いている。委員会にあまり多くの権限を譲渡しない様に配慮されているのである。一旦譲渡した権利を取り返すよりもより容易なことは、<sup>(66)</sup>得られた経験の基礎の上に権利を拡大してゆくべきであるというのが同盟の考えであった。かかる思考はエッヒェルホイザーにも見られる。彼も、急いだ一歩はゆっくりした進歩より百倍も有害であると述べ、自由意志で権限を譲渡したにもかかわらず、労働者の従属を強調する。「労働者委員会によって……経営の人間の側面に対する企業者の道徳的責任が受け取られる。けれども、原則的に古い権利はなお保持されねばならない」と。<sup>(67)</sup>封建的あるいは家父長的観念が彼には多分に残っていたと解すべきであろう。

しかしながら、その労働者委員会はよく機能していたことが伝えられている。ゼーリングの報告によれば、労働者委員会は、これまで、彼らに課せられた課題、特に共済金庫定款の協議、新しい工場規則、労働者住宅問題、中央共済金庫、賃金支払期日などの協議を理解と展望をもって解決した。この制度と結び

(66) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 234.

(67) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 234.

ついている見込は当面完全に満たされた。長老委員会や共済金庫理事会における労働者代表の態度は全く都合よく理解されただけでなく、彼らが提示した問題や課題にも常に全般的関心が示された。更に、労働者が、彼ら自身選んだ委員会の決定をいかに尊重したかは、今まで、提案や判断について苦情や不満が<sup>(68)</sup>1つも双方の委員会に届けられていないという事情から最もよく説明されると。

この様に好ましく長老委員会が作用した原因は何であろうか。

ゲックが指摘している如く、エッヒェルホイザーはくり返し企業者が労働者に対してよい人間関係をつくる必要性を強調しているのである。すなわち、労働者に対する雇用者の態度は社会平和を保証する重要なモーメントの1つである。<sup>(69)</sup>和解の最も強力な刺激は労働者のよい取り扱いの中に生ずると。<sup>(70)</sup>長老委員会そのものの機能というよりは、エッヒェルホイザーのすぐれた人間的経営指導の所産であろう。「経営における労働者のよい取り扱い」はまたすぐれて管理的問題である。

アンハルト雇用者同盟では全部で11の経営が1889年までに労働者委員会を設立している。しかし、同盟会社の半数以上が中小経営であったため労働者委員会の利益は必ずしも一様には得られなかった様である。かかる中で、コンチネンタル・ガス会社と並んで注目されるのは、ベルリン・アンハルト機械製作株式会社の労働者代表である。その会社にはエッヒェルホイザーも監査役として関与していた。1888年支配人ブルーム (Blum, Emil) によって委員会が設立されている。そのよい経験の上に、モアビット工場に1889年労働者協議会 (Arbeiterrat) と称する権限の拡大した労働者代表が設けられている。労働者協議会は労働規則、労働時間、全ての福利制度、経営改善、賃金問題、色々な生活手段や必需品の調達についての協議、救済要求の配慮、売店制度の共同管理などを任務とした。これら全ての問題について労働者協議会は企業者と規則的な協議を行うことになっている。支配人ブルームは20年の経過の後述べている。今

(68) Sering, M: a. a. O., S. 160.

(69) Geck, L. H. A: a. a. O., S. 70.

(70) Geck, L. H. A: a. a. O., S. 110.

日我々はこの制度をもはや捨ることは出来ない。全ての調和した業務的人間的関係が、時々の協議によって与えられるように、不断の共通点が多く断絶した対立を排除するのだと。<sup>(71)</sup> エッヒェルホイザーやアンハルト雇用者同盟には、委員会にあまり多くの権限を与えるべきでない。労働協約の一方的決定権は企業者に残されるべきであるという考えが見られたのに対して、ブルームには、出来るだけ協議会に権限を与え、そして協議会と密接に協力するべしという思考が見られる。しかし、ブルームの場合、企業者と労働者協議会との対立は排除し得るとも、労働者協議会によってある種の共同支配がなされるという事態が生じないであろうか。ブルームは、かかる疑念は生じない、労働者がその影響に始めから従えないような作用を及ぼす労働者協議会の試みを確認したことがない<sup>(72)</sup>と述べている。

ゼーリングは、彼の分類における「最も広く成功的に流布した……管理的労働者委員会」<sup>(73)</sup>のもとに、アンハルト雇用者同盟の労働者委員会を位置づけている。彼によれば、労働者委員会は、仲介委員としての課題と並んで、延長された管理活動を担うものであり、それは、一部コントロールのもとで、一部独立して、一連の管理業務を遂行するものとせられる<sup>(74)</sup>。

以上見るに、アンハルト雇用者同盟には、共済金庫業務に限られない独立した労働者委員会が設けられていた。けれども、その権限や課題に関して、従来の共済金庫理事会のそれとそれ程大きな違いを見出すことは出来ない。また、エッヒェルホイザー等には古い家父長的態度が依然として見られ、その限りに於いて、労働者委員会が「延長された管理」として利用されたとしても、労働者委員会の権限がどの程度確かなものとして与えられていたか疑問にさえ思われる。80年代終りに労働者委員会が急速に登場するのであるが、この種のものが、アンハルト雇用者同盟以外にも広く流布していた。たとえば、1887年ブリキ製

(71) Blum, E: Zwanzigjährige Erfahrung mit der Einrichtung eines Arbeiter-rates. In: Technik und Wirtschaft, Jg. 2, S. 496.

(72) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 238.

(73) Sering, M: a. a. O., S. 13.

(74) Sering, M: a. a. O., S. 10.

造工場主ライヒェ (Reiche, Anton) の設立した労働者委員会, また, ヴォルムスの皮革工業, 特に革工場コルネーリウス・ヘイル (Cornelius Heyl) の労働者委員会, 1887年に醸造所所有者レジケ (Rösicke, Richard) が設立した労働者協議会等である。レジケによれば, 雇用者はかかる制度によって権限を喪失するどころか, 反対に, 彼らはそれによって力を得ると述べている。<sup>(75)</sup> レジケはエッヒェルホイザーよりも委員会メンバーの精神的作用を強調しているのである。

## 2. 社会倫理的労働者委員会

社会倫理的方向は次の様に特徴づけられる。全ての人間はキリスト教的家族を形成しているという思考が, 啓蒙主義以来失われ, マルクス主義的階級対立の社会的分裂思考にとって変られた。けれども基礎において工場労働者も「キリストにおける兄弟」である。それ故, 企業者はキリスト教的原則に従って工場組織を形成しなければならないと。

80年代におけるカトリック側企業者の精神的父はマインツ司教ケッターとされている。ケッターの理想を実現せんとして努力した最も重要な人はヒッツェ (Hitze, Franz) であるが, 彼は述べている。工場は「家族」を形成すべきである。労働者の共同は人間の結びつきを強め, 人間の友情感や配慮は下で働く者と主人とを結びつけると。<sup>(76)</sup> また, イエズス会の神父コッホも家族的体制は巨大経営にとって理想である。特に利益共同体, 共属の感じが生き生きと効果的に保たれねばならない。これは特に労働者委員会を通して現れると述べている。<sup>(77)</sup>

更に, 労働者の道徳的教育が社会倫理的労働者委員会の課題とされる。よい労働者はおのずと工場内外にある誘惑や扇動の危険にうちかつ。工場主は労働者に疎く, また彼だけでは労働者に教育的影響を及ぼすことは出来ない。労働者と広く接触して教育する機関が必要である。そのために労働者委員会が求め

(75) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 238.

(76) Stegmann, F. J.: Der soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland, München 1974. S. 78.

(77) Stegmann, F. T.: a. a. O., S. 79.



られる。

トイテベルクによれば、経済功利主義的の考量と社会民主主義に対する公的闘いとを伴う社会自由主義的方向に反して、ここには、企業者と共に労働者を寛大、博愛、協働へと育てあげるべきという理想的志向がある<sup>(78)</sup>とされる。

トイテベルクが社会倫理的方向をより鮮明にするために工場の家族的形成、倫理的教育的側面を強調していることは理解できる。しかし、シュテグマンは、経営労働者代表の設立の決定的な動機は企業者の側に効用考量が生じたことにある。この動機はカトリック領域における労働者委員会の形成にも作用する<sup>(79)</sup>といい、また経営労働者代表の設立のより広い政治的運動の理由は、社会民主主義の防止にある<sup>(80)</sup>という。事実ヒツェは、自分達の代表を選ぶ権限を労働者に与えることが必要である。これが社会民主主義と闘う最善の道である<sup>(81)</sup>とし、コッホも、委員会は社会民主主義に対する闘いに重要な意義を持つ<sup>(82)</sup>と述べている。社会倫理的方向においてもこれらの動機を無視することは出来ないであろう。

さて、キリスト教的観点から労働者委員会を設立した例として、ブランツ機械織布工場 (Mechanische Weberei Franz Brandts) の労働者委員会が有名である。ブランツの労働者委員会は前節で見たペーテルスの場合の長老委員会と極めて類似している。けれども両者の間には直接的関係はなかった様である。ブランツの労働者委員会設立に直接的影響を与えたのはヒツェである。ヒツェは『労働者福祉 (Arbeiterwohl)』の初年度号で労働者委員会の組織と機能について述べている。それは、企業者の共同協議機関、企業者と従業員の間の中継機関、並びに苦情処理機関として機能するものとされる。全ての労働者<sup>(83)</sup>はもし彼らが不当な扱いを受けたと思う場合理事会に訴える権限を持つことが出来る。工場規則の全ての規定内容は理事会によって協議され決定される。また、決定のみならず施行も労働者理事会の手中にある。立法的活動も同様である。

(78) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 243.

(79) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 78.

(80) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 81.

(81) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 81.

(82) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 81~82.

理事会はその履行を監督する。工場主も労働者理事会の判断に従うことを自らの義務とすべし<sup>(84)</sup>と。また、労働代表は懲罰決定の権限を授与されねばならないとされ<sup>(85)</sup>ている。

ブランツはかかるヒツツェの考えに刺激されて、1873年に設立した疾病金庫を基礎にして労働者委員会を発展させるのである。

1881年にブランツによって新しく発布された「長老委員会の規約 (Statut für das Ältestenkollegium)」<sup>(86)</sup>によれば、委員会は工場の4人の代表と、総会によって選ばれた8人の労働者構成員から成る。委員会は280人の労働者のために管理的、統制的、調停的一連の権限を有している<sup>(87)</sup>。すなわち、

- § 1. 労働者理事会は、工場労働者の共属の精神、秩序、よい習慣の維持・促進のために次の義務を負う<sup>(88)</sup>。
- Ⓐ 工場規則に万全の注意を払う、必要なら警告や罰を命ずる。
  - Ⓑ 必要あるいは望ましく思われる工場規則の変更、補足を議事日程に提案する。
  - Ⓒ 工場の労働者間の争いの調停を行い、工場のよい関係と平和を乱すなら、賠償や罰金を科す。
- § 2. 理事会の議事日程は工場主に前もって提出する、全部または部分においても工場主の承認を必要とする。工場主は不適當と思われる点を議事日程から削除する権利をもつ。
- § 3. 理事会の決定や議決は、議事録に理事会の署名を付して記録する。工場主の署名によって強制力を持つ。工場主は承認を拒否し、修正動議を行うか、再度協議することに反対する権利をもつ。
- § 4. 理事会に次の事が付加される。工場の色々な部門から職場代表を選出すること、選挙は理事会の秘密投票により行う。投票同数の場合、抽選で決める。職場代表の名は公表される。規則により職場代表は30歳以上で、少なくとも5年以上工場に従事した労働者から選ばれる。職場代表は理事会から会議に招かれ、場合によって投票権をもつ。

(83) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 84.

(84) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 85.

(85) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 85.

(86) Sering, M: a. a. O., S. 80.

(87) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 244.

(88) Sering, M: a. a. O., S. 89.

§5. 職場代表の特別な課題は理事会メンバーと同様、労働者や工場の利益の保護のために次のことをする。

- ④ 工場における不都合、たとえば、欠陥材料、個々の経営部門における不十分な準備、怠慢、職長による労働分割の不公平、機械の故障、色々な不適当な施設等について上層部あるいは雇主に確かな方法で届け出ること。
- ⑤ 安全設備や労働者の健康に関連する諸制度がよい状態にあるか否か、あるいは労働者に目的にかなって利用されているか等に注意する。
- ⑥ 労働者の危急の場合、経済的状态について調べ、必要なら雇主あるいは理事会に報告する。
- ⑦ 若年あるいは新入労働者の教育のために年長労働者が正しい方法で取扱うよう配慮する。
- ⑧ 若年労働者の道徳的指導に工場外でも注意を払う。

§7. 理事会の処理や票決について互いに監督すること。著しい違反者は理事会から除くこと、理事会メンバーが個人的に関与した処理は議会にかける。

§7. 工場主は工場規則や労働者の福利に関する全ての事項を理事会に相談する。

工場規制の変更、補足の権限に対してプランツの承認を必要としたのであるが、ヒッツェの報告によれば、委員会は永年独自に協議し、決定したのであって、工場所有者が委員会の決定に対して実施を拒否したことはない<sup>(89)</sup>とされる。

注目すべきことは、長老委員会には女性労働代表も含まれている点であり、また、特別な職場委員が個々の経営内部から追加的に選ばれている点である。

かかる長老委員会をもって、プランツとヒッツェはキリスト教的道徳的工場有機体をつくり得ると考えた。そして彼らは、委員会の倫理的な性格と一致して物的観念によることなく、従業員を理想的観念によって導き得るとし、賃金問題は出来るだけ長老委員会の活動領域からしめ出した<sup>(90)</sup>。賃金問題は長老委員会のもとでは解決出来ないと考えたのである。

プランツ工場の長老委員会がどの様に普及して行ったか見てみよう。

プランツ工場の長老委員会は、行政区長官ベルレプシュの助力によってデュ

(89) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 244.

(90) ヒッツェは後に考えを変え、賃金決定、賃金支払期日、支払形態、賃金プレミアムの算定等にも共同で決定することが望ましいとしている。Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 86.

セルドルフ工業地帯に取り入れられていった。ライン左岸の公共福祉協会 (Linksrheinische Verein für Gemeinwohl) は、1889年長老委員会の最初の一般規定を定めている。それは文言においても、目的設定においても、ブランツの委員会制度を模範としたものであった。一部の労働者の反対もあったが、5つの紡績会社が労働者委員会を導入している<sup>(91)</sup>。そのうち、機械的織物モルルス・メアー (M. Molls & Meer) 社と綿系紡織リンドゲンス・エルベン (J. A. Lindgens Erben) 社の場合、委員会は賃金決定に協力権を有している。これらの委員会はいずれも工場疾病金庫理事会から発展したものであった。福利制度の管理と並んで、委員会は規律上の当局であり、教育、裁判、風紀警察等を管轄した。ライン左岸公共福祉協会のもとで設立されたこれらの労働者代表制は、労働者と雇用者との一致協力の維持確立のための効果的手段であるということが次第に認識されていった。

ブランツやヘルトリック (Hertling, Georg Freiherr v.) 等によってアーヘンに、すでに1880年に設立されていた労働者福祉協会もブランツ工場の労働者委員会の普及に尽力した。そして、1887年に設立されたハノーファー・リンデン工場主協会、アーヘン鉱山・製鉄業協会、ベルギー公共福祉協会等もこの運動に加わり、労働者委員会設立を推進していったのである。

このライン左岸の労働者委員会と若干異なる委員会が、1875年にコッチェナウとマルミツのそばの製鉄所マリエンヒュッテ (Marienhütte) に形成されている。これは製鉄業における最初の経営代表の1つである。その長老委員会の定款によると、<sup>(92)</sup>

共属の精神を育成し、工場内外の秩序を正しく維持するためにマリエンヒュッテの全ての職場の自由な選挙から形成される長老委員会は次の様に定められる。

- 
- (91) 機械的織物—染色—光沢工場 M. Molls & Meer  
綿系紡績工場 J. A. Lindgens Erben.  
機械的絹傘原料手織業 F. W. Greef.  
機械的ピロード、ピロードリボン工場 Gebr, Rossié  
機械的織物工場 Max Scheibler である。
- (92) Sering, M: a. a. O., S. 36~39.

## §1. 長老委員会の組織

- ① 長老委員会のメンバーは、国民としての権利を有し、少なくとも常備労働者として製錬所に5年以上勤務しているもの。
- ② メンバーが過失を犯した場合委員会から去ることが義務づけられる。
- ③ 長老委員会は13人のメンバーから成る。

Kotzenauでは、鑄造所7人、錠前工場3人、指物業1人、エナメル工場1人、その他労働者1人

Mallmizでは、鑄造所5人、作業場1人、指物業1人、ブリキ製造工場3人、エナメル工場1人、その他の労働者1人

- ④ メンバーの選挙は労働者の中から選ばれる、任期は3年、再選は可能。
- ⑤ 長老委員会は最初の会議で議長、代表者、書記を選ぶ。
- ⑥ 議決は多数決でなされる。

## §2. 長老委員会の職能

- ⑦ 長老委員会は冶金工場の内外の秩序を整え、この目的達成のために必要な全ての方策を構じる義務がある。そして全ての労働者はこの業務遂行を助ける義務がある。
- ⑧ 冶金工場に属する全ての労働者は評判のよい名声を保持すること。
- ⑨ 公益違反のために法的な有罪判決を受けた労働者は解雇される。
- ⑩ 全ての労働者は工場内外で生じた共同体のよい評判を傷つける悪行について、長老委員会に通告し、裁決を求める権利義務がある。
- ⑪ 労働者間の争いは私的な性格の場合でも長老委員会によって調停される。
- ⑫ 全ての労働者は冶金工場内外での長老委員会メンバーの権限の行使に無条件に従わなければならない。
- ⑬ 長老委員会のメンバーに対する反抗に心を奪われる労働者は、3回の警告と罰をうけた後は解雇される。
- ⑭ 全ての労働者は徒弟の福利関係全てに注意を払い、特に徒弟に仕事をさせる労働者はその私生活をも注意深く監督する。
- ⑮ 全ての徒弟は教養あるきちんとした行状にいそしみ、工場内外で上司や全ての年上の人に礼儀をつくし、謙虚で従順であること。
- ⑯ 長老委員会はこれらの規定を必要に応じてまとめ明確にし残しておくこと。工場の全ての労働者のもとに、風紀、習慣、名誉が工場の内部外部において保持される。そこに共属、仲間、共同体の精神が目ざめ育てられる。全ての個人に、彼は全体における独立した構成員たることが理解される。それが長老委員会の活動の指導的基本思考である。

公平な選挙によって構成された労働者の名誉顧問、それは労働者の信任投票に

よって選ばれ、雇用者の信任によって支えられた両者の代表であり、労働者の福祉にかかわる全ての問題について共に協議し協力する機関である。長老委員会は雇用者と労働者の有益な協働のための保証を与える。それは双方の物的利益を越えて広がるもので、単なる福祉制度のもとでは考えられないものである。

かように労働者の共同意識や道徳的監督に重点があったのであるから当然、労働者の私生活への長老委員会の干渉も見られた。例えば、長老委員会の同意なしに結婚した場合、労働者は職を失う事になった。この制度は当時早すぎる軽率な結婚が労働者の貧困の1つの原因と見られていたことによる。更に、マリエンシュッテの長老委員会は、賃金支払日を土曜日以外とし、賃金受け取り後の酒屋への立寄りを禁止している<sup>(93)</sup>。

この労働者代表の特色は、紛争における裁判権に著しく重点が置かれ、経営内外において行われる害悪をきびしく取り締まっていることである。しかも、かかる権力を持った労働者代表の選挙が企業者の干渉なしに行われたのである。

伝えられるところによれば、委員会の決定は稀に冶金工場当局によって十分な吟味の後変更されることがあったが、長老委員会の権限、決定の意義がそれによって失われることはなかった。委員会は経営の全ての社会制度を管理し、既存の工場体制や古い習慣の変更の準備をした。企業者は長老委員会の支持なしに、また、長老委員会の反対に反して道徳的規定を定め得なくなっていた<sup>(94)</sup>という。労働者代表の権限は相当拡大しており、経営内の1つの権力要素になっていたことが窺える。また、製鉄所支配人の言によれば、労働者は企業者による判決より、しばしばより厳格で鋭く練られた長老委員会の判決に従おうとしたのである。けれども、支配人は、強い倫理的態度の長老委員会によって、喧嘩好きや賭博者、大酒飲等が解雇され、労働者の態度は幹部に対して良くなり、彼の工場によい経営クリマが作り出されたと賞讃しているのである。

かかるマリエンシュッテの見本に倣って同様な労働者委員会が1885年ウィルヘルムスシュッテ (Wilhelmshütte) 機械製造、鉄铸造株式会社、ニッケルメッ

(93) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 248.

(94) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 250.

キ工場ジュリアス・メーヤー (Julius Meyer) 社等に設立されている。

また、1884年にはヘッセンナッサウにヒュルストリッヒ・イーゼンブルク・ヴェヒタースパッハ (Fürstlich-Isenburg-Wächtersbach) 陶器工場にも労働者委員会が設立されている。これはブランツ工場のそれを模範として、ロエスラー (Roesler, Max) によって設立されたものである。

以上の如く、社会倫理的方向の労働者委員会は、カトリック企業者の団体であるアーヘン労働者福祉協会、ライン左岸公共福祉協会、ドイツ陶器工業同盟 (Verband keramischer Gewerke) 等に広く導入されていった。しかし、それらの労働者委員会の性格は、トイテベルクの指摘によれば後向きであった。すなわち、「家族のようなキリスト教的調和、道徳的再生が経営における社会的分裂に橋をかけることが出来、労働者委員会はそのためのよい手段であるという考えは結局過去に向くことである。キリスト教家族を模範とする家父長的利害調和の修復は古い思考形式の新しい生活状態への引き渡しを意味する<sup>(95)</sup>」と。

1891年の工業条例改正に伴って、労働者委員会の立法化の議論が高まり、ヒツェなど献身的努力を払うのであるが、労働者の私的領域への強い干渉は、人間的尊厳に一致せず、あまり強すぎではならないとされ、労働者委員会拡大の大きな功績を残しつつも、この種の労働者委員会の形、目的を全てのドイツ工業へ導入しようという試みは失敗に終わった<sup>(96)</sup>のである。

### 3. 立憲的工場制度

社会倫理的方向が工場を家族の如く形成しようとしたのに対して、立憲的工場制は工場を国家制度の模写として考えるのである。

国家体制の模写として工場を考える基本的思考はメッツ (Mez, Carl) によれば、国家支配と比較して工業企業家は、立法、行政、裁判の3つの権力を一手に集中する危険がある。それ故、国家領域においてと同様、工業経営においても権力分化が行われねばならない。すなわち、選ばれた労働者代表によって、

(95) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 243.

(96) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 104, 108.

Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 253.

絶対的工場支配者に労働者議会が対置せられる。それは相互の利益を制限する工場体制と自主管理制度の創設によって、また、同権の仲裁裁判所や労働争議審理会の連結によって3つの権力に参加するというものである。<sup>(97)</sup>なぜ、労働者の参加をはかり、国家を模写して工場を立憲的に形成するのかと問うならば、そこには様々な動機が存在したであろう。けれども、プロイセン憲法やドイツ帝国憲法に見られる立憲君主制が、ブルジョアジーの政治的解放を容認しつつ既存支配者の特権的地位を固持する意図の下に導入されたが如く、立憲的工場制も、すでに見た労働運動や労働者意識の高揚に対して経営内において一定の民主化をはかりながら、工場主の経営内における支配的地位を原則的に固持し恒久化するためのものであったといえないであろうか。

労働運動の過激化と社会主義者法に揺れた80年代において立憲的工場 (Konstitutionelle Fabrik),あるいは、工業的立憲主義 (Gewerblicher Konstitutionalismus) ということが社会科学において頻繁に議論される様になった。一致した観念がある訳ではなかった。また、国家と工場の等置には無理な点もあった。しかし若干の企業者によって真剣にその実現が試みられたのである。

かかるものとして、ケーニッヒ・パウアー高速度印刷機工場 (Schnellpressen- und Druckmaschinenfabrik Koenig & Bauer), フレーゼ巻き上げ錠戸・木レンガ製造工場 (Jalousie- und Holzpflasterfabrik), ツァイス工場 (Zeisswerke), ベーレンシュプルング・シュタルケ陶器工場 (Tonwarenfabrik Bärensprung & Starke) 等がある。ノイローによれば、フレーゼやアップ等は、「企業者の独善居士として」<sup>(98)</sup>多くの企業者から拒否されたのである。けれども、やがてフレーゼの思考は多くの人々に注目せられていったのであり、経営協議会法、経営組織法の中に強く生きつづけてゆくのである。

1. ケーニッヒ・パウアー工場の工場協議会: 1873年3月、工場所有者は従業員の中から秘密選挙で12人の代表者を選ばせ、工場規則の草案について協議させた。労働者代表は企業者側との合同会議の前に分れて協議し、公式化した

(97) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 255.

(98) Neuloh, O.: a. a. O., S. 89.



提案と要望を持って合同会議に参加した。そこにおいて、企業者側の提案の全体的修正と労働者代表側の提案の表現も取り入れられ2度の読会の後、1873年4月、54項から成る工場規約 (Fabrikstatut) が当局の承認をもって発布された。これは、経営への労働者の新しい様式の組み入れと全体的経営体制の変更を目指したものであった。

シュモラーもその意義について述べているが、<sup>(99)</sup>若き歴史学派の代表アドルフ・ヘルト (Held, Adolf) は、そこに見られる経営の立憲的思考について述べている。この制度は扇動された闘争好きの労働者を懐柔するために導入されたのではなく、彼らの雇い主と純粹に一致して生活する労働者の道徳的高揚をはかるために導入された。彼らは成熟者といえる。それに相しいからである。分与された権限は義務感を高め、譲渡された職務は必要な能力を確保し増大させるということが考慮されていると。<sup>(100)</sup>ヘルトによれば、なぜ労働組合と雇用者の間に憤激せる闘争が生じるのかといえば、それは、賃金問題についてではなく、労働者が意見を述べ独立して行動する彼らの権利が承認されることを要求するためである。けれどもケーニッヒ・バウア工場には闘争の組織がなく、雇用者と労働者の間の有機的関連が破棄されることなく労働者の要求は完全に満され<sup>(51)</sup>ているのである。

この工場規則 (Fabrikverfassung) IIIにおいて、3人の企業者、6人の労働者代表、4人の職場長から成る工場協議会 (Fabrikrat) が規定されている。この工場協議会は a) 立法当局として、b) 工場の全ての人事問題の法律上の最高の機関として位置づけられている。更に、自ら一票のみを持つ3人の工場所有者は工場協議会における多数決に従う。工場協議会の共同決定権は多数の福利制度と工場規則の監督、これに関連する新しい決定、並びに係争中の問題に決定を下す。

工場規則IVの部分において集団請負の決定について、また、VIIの部分におい

(99) Schmoller, G: a. a. O., S. 428.

(100) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 258.

て賃金委員会について定められている。工場協議会は基準請負賃金のために4人の代理人を、また各々他の賃金グループのために2人の代理人を任命する。賃金決定はこれら経営代表の権限とされる。高い賃金集団への任用、進級は工場協議会によって職場長と審議して決定される。その場合、特に従業員から選ばれた職場委員が投票権を与えられ参加させられる。賃金は従って経営における1種の同権的賃金委員会において取り決められることになる。その他従業員代表は普通の刑罰権、苦情や提案の受領、解決のための権限並びに徒弟の賃金支払を独立して決定する権限を有している。ブランツ工場における如き、工場内外での道徳的監督等は問題になっていない。

更に、労働時間について企業者と労働者の間の双方の経営協定が締結されている。すでに1869年10月に会社は、「労働者に今日から日々の労働時間の最長について決定する権利を譲渡する。労働時間は工場の全ての労働者の一般的同意によって毎年決定される<sup>(101)</sup>」と発表している。これによって、それまでの1日12時間労働から1日10時間半労働に短縮された。企業者自身この承認を重大な事としながらも労働生産性の上昇に期待した。自由意志に基づく労働時間の短縮は不必要な労働遅滞や疾病による労働中断を著しく減少させ、集団請負のシステムも労働仲間を犠牲にする怠けやずる休みを出来なくさせると期待したのである。

シュモラーやポスト (Post, Julius) の指摘によれば、ケーニッヒ・パウアーの労働規則は年の経過と共に根拠のないものになっている。しかしそれは不和のためではなく、労働者が重苦しい装置を必要としなくなり、企業者との人間的協力、ペア関係に慣れたがためである。1890年ごろは工場協議会による労働者の経営共同決定の意義も気づかれなくなっていた<sup>(102)</sup>ということである。

かくの如く労働者代表が良い経験を持ったのはパウアー工場の特殊性にもあった。この工場は田舎の孤独な環境の中で、国有化された以前の修道院建造物に設立されていた。従業員は長く勤めた専門労働者と、傍ら農業を営む周辺の

(101) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 259.

(102) Schmoller, G: a. a. O., S. 428.

農村から補充された単純補助労働者から成っていた。すなわち、市場や労働力を地域独占的に支配しただけではなく、高い賃金と短時間労働によって会社は印刷機械製造の専門家に出来るだけ利益を与え定着させんとしていた。かかる事態のもとでは社会不安や経営的緊張の本質的要因がなかったのである。

2. フレーゼ工場の労働者委員会： フレーゼは若い時ブルジョア左派に属していたが後に進歩党になった。彼は哲学、歴史、社会政策等の書物に多く親しみ、また、しばしばフランスやイギリスに行き、利潤参加制度や経営代表制を学んだ。1879年に彼は父の事業（巻き上げ錠戸、レンガ舗装工場）を受け継ぎ、旅の見聞や文献的知識を自分の工場に実現した。ケーニッヒ・パウアーが立憲的工場思考をはじめて実際に実現した人と言われるのに対し、フレーゼは彼の学んだ諸知識から理論的原則を1つのシステムにまとめ創造を凝して彼の工場に試みた。彼の目的は産業経営において労働を機械的に遂行するだけの人間から同権的労働者に高めることにあった。

彼の改革活動は1879年にはじまっている。最初の夏祭（慰安旅行）が労働者の娯楽委員によって行われた。1884年、労働者代表との一致によって工場規則が定められている。この場合の労働者代表とは、工場指導者、その代理人、各職長の長老労働者と1879年に形成された娯楽委員会から成っていた。労働規則は次の項目から成っている。<sup>(103)</sup>労働協約、刑罰、労働時間、保険、旅行、立替と前払、事故と疾病、救済金庫、罰金金庫、相談室とビール販売、工場図書館、貯蓄金庫、プレミアム、工場贖罪、賞、利潤参加、労働者代表（55条～58条）である。

55条によれば、労働者代表は15人の構成員から成る。そのうち11人は毎年1月、全ての工場所属者の総会において直接秘密選挙で選ばれる。残り4人は労働者と職員の中から雇用者によって任命される。<sup>(104)</sup>任命権（Ernennungsrecht）は

(103) Freese, H: Die Konstitutionelle Fabrik S. 138～150.

フレーゼの立憲的工場制については、永田誠著『フレーゼと立憲的工場制度』  
（大阪府立大学経済学部）に詳しく紹介されている。

(104) Freese, H: a. a. O., S. 148.

フレーゼが有した。フレーゼは労働者代表を完全に自由な選挙に委ねる事に疑問をいただいていた。労働者代表に、工場親方、経営指導者、工場管理者も同じように代表すべきだし、経営代表における上級職員の協働は不可欠である。ところが、労働者数に比べてこの人達は人数も少なく、選ばれる可能性も小さい。また、彼は委員会の中に女子労働者も含めなければならないと考えていた。彼は彼女たちにも同じ権利と義務を譲渡していた。にもかかわらず女子労働者が代表者に選ばれたのは2度だけだった。そのためフレーゼは企業者に任命権を全体数の3分の1まで与えられるべきだと考えたのである。

けれども任命権は、フレーゼ自身もそれを家父長的システムの残り物 (einen Rest des Patriarchalischen System) と特色づけている如く、企業者の絶対権を意味するものである。彼は任命権を1909年に自発的に放棄するのである。議長も以前はフレーゼによって任命されたが、後には委員会によって選ばれた工場親方が成ることになった。<sup>(105)</sup>

56条によれば、労働者代表は3ヶ月に1回会議を開き、その会議の記録を取らねばならない。会議の招集は通常、会議の前に工場に掲示される。議事日程も掲示される。また、雇主の提議、労働者代表5人の提議により会議が開かれるが、団体あるいは理事の特別な決議による会議は議長により招集される。討議について全ての工場構成員は傍聴者として加わり得る。そして、特に56条の終りに、全ての従業員構成員に「労働者の苦情と要求」<sup>(106)</sup>について発言する権利を認めている。この質問時間はフレーゼによれば、有益に活用された。たとえば、不十分な換気、暖房、照明、機械装置の欠陥、賃金控除、また、仲間や職員に対する苦情等が述べられる。これらは労働者にとって最も関心のあるものでしばしば協議の最も重要事項になった。苦情が出されたら雇主や職員の出席のもとで取調べられ、公正に決定される。故にこれは卓越した安全弁<sup>(107)</sup>であると

---

選挙権は、成年の職員、労働者、並びに全ての女子労働者にある。被選挙権は6ヶ月以上工場に所属している成年の工場構成員にある、と定められている。

(105) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 263.

(106) Freese, H: a. a. O., S. 149.

Sering, M: a. a. O., S. 131.

して、この制度の意義が高く評価されている。しかしこの苦情制度には問題も残された様である。<sup>(108)</sup>

57条によれば、労働者代表は改選の前に討議や議決ならびに福利制度の企画について総会で報告しなければならない。また、特別な動議がある場合総会を招集する権利がある。<sup>(109)</sup>

58条によれば、労働者代表は次の件について招集されねばならない。<sup>(110)</sup> ①労働規則の変更、②一般的経営問題、祝祭に関するものなど、③工場構成員の争いあるいは違反、④規則の不都合あるいは処罰についての苦情、⑤労働時間の延長、短縮。また、労働者代表は彼ら自身が定めた業務規則によって彼らの業務指導を規定し、労働者代表は工場構成員に対して秩序罰を判決しうる。更に、労働者代表は多くの福利制度を管理し、利潤参加 (Gewinnbeteiligung) の持分確定の際に協力することになっている。

利潤参加制度は1889年に導入されている。変動的な業績に応じた贈りものとしてのクリスマス賞与が法的拘束力を持つ確かな所得構成要素に変更されたのである。労働者の利潤参加は1897年には純利潤の7.5%に上昇している。臨時的に雇われた労働者の利潤参加はどの様に扱われるべきかという問題をめぐって若干の分裂が生じたが、委員会が同等な取扱いをするよう働きかけて労働者の団結が示された。こうして、1907年までに工場職員に116,318マルク、労働者<sup>(111)</sup>に198,963マルク、合計315,281マルクが支払われている。

(107) Freese, H: a. a. O., S. 11.

(108) たとえば、雇用者が苦情を聞く時間を十分持たないこと、また、雇用者によって苦情が取調べられると、苦情を述べた人が後に報復されたり、上司によって苦情が阻止されたりすること等である。Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 268.

(109) Freese, H: a. a. O., S. 149.

(110) Freese, H: a. a. O., S. 150.

(111) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 264.

フリーゼは1875年から1909年にわたって、自主管理の発展についての主要な出来事を詳細に列挙している。

Freese, H: a. a. O., S. 129~137.

また、ゼーリンクによっても詳細に「長老委員会の発展と活動」が述べられて

フリーゼは賃金制度 (Tarifwesen) の領域にも一定の改革を行っている。1884年の工場規則において労働賃率は職場に公開的に掲示されること、また、賃金変更は雇用者と労働者間の平和的な一致に基づくこと、またそれは、雇用者、職場長グループの長老労働者によって署名されることを定めている。賃金は3年の期間で協定され、有効期間中に新しい商品、新しい生産方法が生じた場合新しい賃金が協定されることになっている。

またフリーゼは1日8時間労働を1892年に実施している。この労働時間短縮は他の産業においては第1次大戦後にはじめて法律的に導入されたものである。しかし、フリーゼの場合も、労働時間の自発的短縮は労働者代表との協議によって難く行われた訳ではない。レンガ舗装、巻き上げ鑑戸工場は、季節により強く影響される。夏季は夜も休日も時間外労働をしなければならない。しかしこの方法で行われた増加生産高は必ずしも費された費用と時間に見合うものではない。夜間労働者は翌日は働かない。時間外労働はコスト高となる。しかし、労働者は8時間労働には反対である。彼らは賃金収入の減少を恐れたからである。しかし、労働者代表は1887年、日曜労働の廃止、時間外労働の制限と共に9時間半労働を受け入れた。その3年後に夜間労働が廃止された。更に2年後、休憩時間を設けることにした。8時間労働に近づけるためであった。労働時間の短縮によって機械稼働、照明、暖房の費用は節減され、効率よい時間利用に対する労働者の習慣化によって工場の給付能力を高めることが期待された。しかし、労働者代表は疑念を持ち、1890年1月の総会において、平均より15%の賃上げを要求した。フリーゼはこれを拒否した。8時間労働は実現しなかった。しかし1892年3月に女子は8時間労働を恒久的制度として受け入れた。そして、請負労働者が彼らの賃率の変更を断念したので、労働者代表も8時間労働を承認した。なぜなら所得は、8時間労働のもとで前より高くなるからである。労働者の共同決定によって導入された8時間労働によってフリーゼ工場はベルリンにおける他の経営を超えて活気づいた。そして企業者が経営代表に共

---

いる。

Sering, M: a. a. O., S. 130~141.

同決定権を大幅に譲ったことが全ドイツにおいて評判になった。

しかし、フレーゼは彼の制度をなお不十分なものと考えていた。彼は述べている。企業者と労働者間の対立は軽減し、制限されたが止揚されたのではない。経済的利益協同体は惹起されていない。この利益協同体は企業者の経済的利益の分配を行う時に道を開き得るであろうと。彼にとって、労働者委員会は労働者の共同所有権への第一歩であった。

セーリングは、全ての工場問題における労働者の共同決定権の思考が最も徹底的に遂行されている<sup>(113)</sup>としてフレーゼの試みを位置づけている。そして①工場所属者の福祉の共同促進、②会議における彼らの発言は彼らの責任感を高める。③工場主は労働代表を通して労働者とより近い感情を持ち、労働者は代表を通して発言し不信や不満を上訴する機会を持つ。かかる労働代表の間違ひ<sup>(114)</sup>のない作用は教育的手段としても重要になると賞讃している。それに対して、反対者は一定の意義、すなわち、彼の経営における自己の権限の制限と労働者の共同決定権の観念を全ての工場問題において「当時全く革命的程度まで実施した<sup>(115)</sup>」と認めながら、彼自身に民主的な顧慮は少しもないだけでなく、完全な君主政体の信奉者<sup>(116)</sup>である。彼によって与えられたものは、「形式的な労働者委員会の制限された共同決定<sup>(117)</sup>」である。技術的、また広範に包括する経済的領域において、労働者の雇用、解雇を含めて、賃金の確定、工場の休業、労働者の運命に決定的な他の多くの問題において、彼は<sup>(118)</sup>わずかも関与させていないと鋭く

(112) Freese, H: Das Konstitutionelle System im Fabrikbetriebe. Eisenach 1900. S. 62.

フレーゼは、労働者を同権を有する共同所有者にせんがために、共同決定を越えた完全な工場の生産組合化を追求するに至るのである。

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 266.

(113) Sering, M: a. a. O., S. 22.

Neuloh, O: a. a. O., S. 91.

(114) Sering, M: a. a. O., S. 133.

(115) Neuloh, O: a. a. O., S. 74.

(116) Neuloh, O: a. a. O., S. 75.

(117) Geck, L. H. A: a. a. O., S. 95.

批判する。トイテベルクによれば、フレーゼの思考は彼の絶対的権力のうちにおいて社会的思考を実現しようとする努力に基づいていたのであり、フレーゼは複雑に物的従属性に巻き込まれた産業プロレタリアを再び自由な経済市民において管理しようとしたのである。<sup>(119)</sup>労働者の意識や要求を越えて、すぐれて企業者ペースの上からの方策が全てに先行して進められたといえよう。しかし、ノイローの指摘する如く、この経営体制は恒久性を有することになる。すなわち、「第1次大戦後、1920年経営協議会法制定の際……この体制が広く導入され、労働者委員会が経営協議会として構成される……」<sup>(120)</sup>のである。

さて、以上見て来た労働者委員会の他にも多くの例がある。ゼーリングの1890年の調査においては、50以上の例が示されているのである。また、各ドイツ連邦国家の工業監督官の報告には、ゼーリングの調査によって把握されていない例もかなり見られる。<sup>(121)</sup>

#### IV 結 論

シュテグマンによれば「1890年までに、疾病保険法の大地の上に約6000の経営疾病金庫が設立」<sup>(123)</sup>されており、金庫理事会構成員の3分の2が労働者代表であったという。労働者委員会はその多くが金庫理事会の経験の上に発展したのであった。

既に見た如く、経済的不況や競争の重圧、社会主義勢力や組合運動の圧迫の中で企業者は、家父長的保護政策にとどまることなく、経営における労働者代表と積極的に結びつき、かなりの権限を与え、これを管理化して行った。社会保険立法を契機として、金庫理事会は、労働者委員会の名のもとに、上の二重の

(118) Neuloh, O: a. a. O., S. 76.

(119) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 261.

(120) Neuloh, O: a. a. O., S. 76.

(121) ツァイス工場の労働者委員会は1891年の立法後に設立されているのでここでは一応除いた。

(122) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 275~281.

(123) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 98.



機能を持つ経営における労働者代表へと発展ないし改組されていったのである。

ところで、労働者委員会には様々な形のものがあった。社会自由主義的方向の企業者にとって、共同決定権の譲与は、工場忠誠心のような給付意志を量的質的に高める非物的賃金手段の1つであった。この方向の企業者は一定の私経済的功利原則に導かれていた。社会倫理的方向は、経営における社会的疎外を人間の側のキリスト教的調和観念の欠如に見た。人間社会は1つのキリスト教的家族として把握され、そこから、工場は家族のような人間的結びつきを生み出すべきものとされ、労働者委員会にその任務を求めた。立憲的工場制のもとでは、経営に三権分立のモデルが適用され、絶対的工場君主に労働者議会を対置すべきとされた。

いずれの方向の労働者委員会も単一の目的ではなく様々な動機を含んでいた（給付意志、労働生産性の促進、社会民主党の克服、支配的動機など）。またそこに実現されていた委員会の構成、権限も様々であった。一部は任命され、一部は労働者によって選ばれ、あるいは一部は労働者のみの構成、一部は企業者との合同によるもの等である。これらの違いは3つのタイプによるのみは言えない。委員会の権限もまた、金庫や福利制度の管理から工場規則や賃金労働時間の決定への協力、苦情や諸要求の仲介、争議の調停等に及んでいた。

かかる委員会を推し進めた者が等しく今日見られるような共同決定や経営社会政策を目指していた訳ではない。経済的、倫理的、政治的関心事の混同も見られた。しかし少数ではあったが、労働者の尊厳に重点を置いてかかる工場体制を形成しようとした者もあった。彼らは福利制度ではなく、平等な権利に基づく制度をうち立てんとしたのである。

ところで自由意志による一定の支配権の放棄は、支配従属の思考様式が企業者や労働者のみでなく、他の全ての社会集団をも規定していた時代においては異常なことであった。彼らの努力が著しく経営体制を変えることはなかったが、先駆的役割を果たしたのである。かかる意味において、企業者の自発的な権利の制限は、共同決定の発展に重大な影響を与えたということが出来る。共同決定の歴史を労働運動の面からのみ見てはかかる事実を見誤ることになる。

## 第5章 労働者委員会に対する諸見解

### I 序 論

共同決定制度の現実的歩みは、既に見た如く、共済金庫制度から発展してきた。企業者によって導入された最初の経営労働者代表はその構成においても目的設定においても工場金庫理事会のそれを土台としている。かかる労働者代表の活動は、第1に、経営福利制度の管理に関係した。労働者は経営における彼らの活動の最初の空間をここに見い出したのである。そして、工場規則の設定・監督の際の協力、経営管理者への苦情や要求の伝達、経営懲戒制度の行使、工場内外における労働者の精神的監督、労働者間あるいは労働者-管理者間の争いの調停、更に、事故防止、経営提案・改善制度、人事政策、賃金、労働時間、利潤参加等に関与した。企業者はかかる権限の譲与によって従業員とのよりよい人間的協働をはからんとしたのであった。

それは、19世紀後半のドイツ工業化の急速な発展とそれに続く経済不況による企業の吸収合併、大規模化、経済自由主義的労働契約による労働の商品化、労使間の社会的隔り、労働者の自己意識の高揚、あるいは保険立法等を契機として、福利制度の管理とは異なる意義をもった労働者委員会へと変化発展したのであった。

ところで、ドイツには伝統的に身分的、封建的観念が強く見られたのであるが、3月革命の失敗後、一方では社会的闘争が、他方では極端な反動的家長主義 (Herr im Hause) 観点が強く現われ、永く労使の平和的合意を妨げてきたのである。かかる対決が根強く残り、また、激しかった中で労働者委員会が現われたということは興味のあることである。労働者委員会にも様々なものがあったが、前章で見た先進的企業者の努力は、かかる対決を排除し橋渡しをせんと

したものであった。もっとも、それは他方では境界を超えた経営体制として拒否されたのであったが。

しかし労働者委員会の数の増大ないし経験の増加は人々の関心を促し、多くの議論を呼んだのである。

本章の目的は、労働者委員会の生成時において、人々がそれをいかなるものとして把握し、それに対していかなる判断を下したかを明らかにすることにある。ここでは特に、社会政策的領域に大きな影響力をもった講壇社会主義(Kathedersozialismus)と労働者委員会の立法化に寄与した社会的カトリシズム(Der soziale Katholizismus)、また労働者委員会に直接かかわる、いわば当事者である企業者側と労働者側の見解を取り上げ検討しよう。

## II 講壇社会主義の見解

70年代初頭から世紀末にかけて、ドイツにおける社会政策思想の担当者となったものは、講壇を支配し、官僚を支配し、知識階級を支配し、開明的産業家を支配した『講壇社会主義』<sup>(1)</sup>であった。講壇社会主義は、ドイツ資本主義の急激な成長とそこから生じた諸々の社会的弊害、それに対応する急進的社会主義運動の台頭という社会的背景の中で、ドイツ・マンチェスター派に対する反抗と社会民主主義に対するあくなき憎悪、闘争を自らに任じた。

僅かの労働者委員会が存在するのみで、まだほとんど知られていなかったドイツ帝国建設の時、ヴェルテンベルク枢密院顧問官ビツェル(Bitzer, Friedrich)が、講壇社会主義者シェッフレー(Schäffle, Albert Eberhard Friedrich)の影響を受けて、新しい経営代表について語ったのが、労働者委員会の公的発言の最初であるといわれている。彼は1871年に述べている。労働者委員会の形成は、その同意のない労働条件の確定や変更は、企業に従事する労働者に対して法的拘束力を持たないということを本質的要件としなければならない。それと同時に、労働者に人格的独立を保証する場が企業者によって労働者に準備され

---

(1) 大河内一男著「独逸社会政策思想史」青林書院新社、3～4頁。

ることが真面目に考えらるべきである<sup>(2)</sup>。労働者代表機関についての同様な発言が社会改良主義者や公的機関からも散見されるようになる<sup>(3)</sup>。

1873年にアイゼナッハにおいて、講壇社会主義者によって社会政策学会(Verein für Sozialpolitik)が結成される。社会政策学会は以後2年毎に集会を開き、経済、社会科学的問題、社会政策問題について討議した。また、学会は雑誌を発刊し、講壇より出て、社会政策的実践活動の中心となった。ところで、社会政策学会の中にも様々な考えがあった。労働者団結権、代表機関の創設の必要性、闘争手段としてのストライキの肯定では一致したものの、労働者の利益を最もよく代表する様式と方法については意見が分れていた。

言うまでもなく、講壇社会主義は、ワグナー(Wagner, Adolph)、ブレンターノ(Brentano, Lujo)、シュモラー(Schmoller, Gustav)という最も影響力のある3人によって代表される。彼らの基本的立場を明らかにしながら労働者代表についての見解を見よう。

ワグナーは、最も右寄りの人で、国家社会主義を唱えた。彼によれば、資本制所有関係と自由競争から結果する社会的弊害を分配過程を通じて修正ないし補充することに社会改良の任務がある。しかしそれは、労働組合的圧力による賃金の引き上げ運動によるのではなく、国家がその強制力をもって所得の分配関係に介入しなければならない。労働協約の規則化も、企業者だけに、あるいは、企業者と労働者組織との協議だけに任せておくことは出来ない。労働者、あるいは未組織労働者を不利益から護るために労働諸関係に絶えず国家が干渉する必要があるとする<sup>(4)</sup>。ワグナーは、労働者の団結権は認めたが、労働組合の

(2) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 283.

(3) シュツットガルト市参事会は、一般的法律からはずれる労働条件も企業者と労働者代表機関との間に前もって協定されているなら、法的拘束力があると認めるべきことを勧告している。

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 283.

(4) Born, K. E: Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, Wiesbaden 1957. S. 46.

鎌田武治訳『ビスマルク後の国家と社会政策』りぶらりあ選書、66頁。

力が大きくなりすぎることを恐れたのである。そのために国家や地方自治体の制度によって間接的にその活動範囲を限定しなければならないとした。

ブレンターノは、左寄りの人で、イギリスの労働組合に倣って超経営的労働組合の形成を主張した。彼によれば、社会改良の主体は、福利国家ではなく、まさに労働者自身であり、労働者階級の自主的組合運動が社会改良の方法として最も望ましいものである。そのため、先ず当面の団結権の制限を廃止し、次に労働者組織に市民的意味における法律上の権利を与えるべきである。労働者組織が法的に確かな地位を得て存在すれば、労働協約締結の際、自由と平等を保障するために、国家が後見的に干渉しなくても済むし、賃金闘争はもはやそんなに頻繁にストライキという形をとらないで、企業者と労働者組織との間の討論によってごく平和的に解決されるであろうと期待するのである。彼は経営内労働者委員会を直接否定はしないが次の如く言う。労働者委員会によってこれまで多くの工場規則に含まれていた不明瞭さ、その取り扱いの恣意性に対する疑念を排除した。しかし、今や次のようなものになっている。労働者が労働規則の内容に精通してくると、労働者はどこに強調点を置くであろうか。その取り扱い、特に罰金適用の際に労働者委員会が関与しているところでは不快な腹立たしい権利の濫用と、それに対する下級管理者の横暴が見られる。ここに1つの限界を示しているように思われると。<sup>(5)</sup>ブレンターノは、利害調和を承認しないで、利害の対立を強調する。労働者委員会の場合も、経営共同体から出発しないで、企業者と労働者の中に常に敵対者を見ている。経営における無制限の支配関係を持つ見せかけの「自由」な労働協約を、同等の権利をもって交渉する真の協約関係に変えてゆくことが目的でなければならない。そのため、彼は、労働組合の強化のために努力し、力を持たない労働者委員会は社会改革のために大きな意義を持たないとした。

シュモラーは、ワグナーとブレンターノの折衷的な立場をとり、政策の重点

(5) Born, K. E: a. a. O., S. 46. 前掲書, 66頁。

(6) Brentano, L: *Über Arbeitsverhältnis und Fortbildung des Arbeitsvertrages*. In: *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, Bd. 45, Leipzig 1890, Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 285.

を中産階級、特に旧独立生産者層の維持、創設に置こうとする。彼は、ブレンターノのいう企業者と労働者組織の間の賃金交渉についてのイギリスの例を拒否した。ドイツにおける経済的發展がイギリスほど均等でなく、とりわけ、雇用主が賃金引上げの重荷を物価引上げによって消費者に転嫁するであろうと<sup>(7)</sup>。彼はまた、完全な団結自由の結果に懸念をいだいた。労働者組織に類似の雇用者団体が対抗して結成され、それによって社会的階級闘争が激化すると。さらに、あまりに強大な労働組合によって未組織労働者が失業し、かくして貧困と社会民主党の影響力とに晒されることになると予想した。彼は自由意志による団結から強制的組織に転化してゆく組織に内在的な傾向を恐れたのである<sup>(8)</sup>。彼は、ブレンターノと異なって、経営における労働者の共同決定に労働組合よりも効果的な利益代表を見る。そして、労働者委員会と労働者の子弟教育に重点を置いた。彼はまた、ワグナーと異なって、国家、あるいは超経営的仲裁裁判所や労働会議所も、もちろん、労働組合も社会問題を完全には解決し得ない。これらは異質な構成であり、個々の経営の労働者の利益のための権限をもたないからとした。彼は1889年の講演で述べている。2つの部分の同業組合的結合とその協議に決定的に重要なものは、企業者と労働者間の商議の最も自然で最も明白で最も簡潔な様式である。企業者と労働者との意見交換や人間的触れ合いが人の数の増大によって断たれた大工場においては、労働者の代表、労働者委員会、長老委員会が設けられねばならない。それは月に1度企業者とその使用人と机を囲んで話し合い、相互の状態について現代の礼儀にかなった形において率直に意見を述べ合うためである<sup>(9)</sup>。社会的緊張の原因と「自由」な労働協約における不正についての分析では、シュモラーはブレンターノと全く同じ見解をとっている。シュモラーの頭には、企業者の支配意識と労働者の平等の理念との間の社会的妥協、調和ということが歴史学派によって助長された倫理的観念から描かれている。しかしその組織的実現の様式と方法については、シュ

(7) Born, K. E.: a. a. O., S. 46. 前掲書, 67頁。

(8) Born, K. E.: a. a. O., S. 47. 前掲書, 67頁。

(9) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 286.

Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 92.

モラーは、ブレンターノ、ワグナーとは異なって労働者委員会に目を向け、管理機関、調停機関としての労働者委員会を偉大な将来性を持つ制度と見たのである。彼は述べている。委員会の意義は将来にとって格別である。委員会は大企業の古い家父長的秩序や体制に対して全く新しい、どこにも適用可能な要素を提供する。それによって家政の古い専制が他の共同体、団体、協同組合の模範に従った混合体制をもつ公的機関に改められる。それによって我々の経済的<sup>(10)</sup>制度は我々の政治的<sup>(10)</sup>制度と調和するようになる。資本の独裁が終り労働組合や労働者委員会をもつ国民経済的組織の新しい時代がはじまる。小規模の不断の闘争から大規模な摩擦あるいは完全な断絶、革命へと歩むべきでないなら、全ての支配者組織は諸関係において複雑な様式に変化しなければならない。その際、一定の共同発言権が従者に与えられねばならない。シュモラーは、ベルリンでの講演でくり返し述べている。支配的資本所有勢力は、今日、経済的文化を完全に破棄する社会革命と、イギリスの労働組合やドイツの労働者委員会の形における労働者の発言権との選択を行わなければならない。第3の道は可能<sup>(11)</sup>ではないと。労働組合の形成を企業者は結局免れる訳にはいかない。しかし、労働組合の形成は、その前あるいはそれと共に労働者委員会が個々の工場に形成されているなら一層和解的になる。紛争が燃え上がる前に長老委員会が多く形成されればされる程、良い伝統が彼らの中につくられ、一層容易に完全なる協働が行われると。シュモラーは、委員会の二重性について言う。委員会は工場の信用機関、業務機関であり、同時に労働者の利益代表である。しかしこの二重の機能にまさに利点がある。つまり、利益代表のエゴイズムは金庫の管理<sup>(12)</sup>や他の共同業務が与える専門知識や責任意識によって緩和されうると。講壇社会主義の中心的存在であるシュモラーの労働者委員会に対するこの明白な加担は広範な影響なしにはおこななかった。1890年11月の社会政策学会の総会におい

(10) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 286.

Stegmann, F. J: a. a. O., S. 92.

(11) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 92.

(12) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 287.

Stegmann, F. J: a. a. O., S. 93.

ては、経営代表の創設に同意を示す人々が増大している。

ゼーリングは、労働者委員会についてのアンケート報告の序文において述べている。多くの工場における労働者委員会の生活力は長い作用によって確証されている。経済的技術的給付力を弱めることなく、色々な経済的社会的条件のもとで労働者委員会は、企業者と労働者の相互理解と平和的協働をもたらしている。同時にそれは、実際の管理の領域における労働者たちの効果的な学校になる。一步一步の継続的發展と制度の一層の拡大への期待は根拠のないものではないと思われ<sup>(13)</sup>ると。ゼーリングは労働者委員会を生産協同組合や利潤参加から明らかに境界線をひき、検証に基づき経営代表の若干の機能について述べている。けれども彼は労働者委員会を強制的に法律によって導入したり、1つの型に押しつけることに警告を発している。かかる社会的制度は成長しなければなら<sup>(14)</sup>ない。出来上がった樹木として移されてはならない。労働者が社会民主主義によって煽動されているところでは、この道を行くことは不可能ではないが、多くの困難が伴なうであろう。けれども肝要なことは、単なる職務上の共同性にかわって協同組合的同属性の感情、経営における共同利益、相互義務の感情を呼び起こすことであると。ゼーリングはシュモラーと同じく労働組合を労働者委員会に対する補完と見ている。「直接的な支配への関与よりも実際の可能性と必要性の意味ほど強いものはない<sup>(15)</sup>」と。社会政策学会の討論において、ゼーリングは個々の企業者の攻撃に対して労働者委員会を弁護し、労働者委員会は国民経済的計慮をも含んだ根本的力であるとした。ゼーリングの報告に帰すること大であるが、社会政策学会の会議において、労働者委員会に多くの賛同が寄せられた。特に労働規則の制定や取り扱い、また事情によっては労働条件の決定への参加が非常に有益な作用を持つとされた。労働者委員会をあまり好ましいものと考えず、それを危険なものとして特色づけたものは全く少数であった。

(13) Sering, M: Arbeiter-Ausschüsse in der deutschen Industrie, Leipzig 1890. S. 2.

(14) Sering, M: a. a. O., S. 25.

(15) Sering, M: a. a. O., S. 26.



彼らの拒否の理由の1つは、企業者に対する労働者の原則的偏見が挙げられた。労働者福祉協会の構成員も、労働者の不信を取り除くことの困難性を強調して<sup>(16)</sup>いる。労働者の偏見、不信のみではない。企業者の側にも根強い偏見不信があったのである。

### Ⅲ カトリック社会論の見解

ドイツのカトリシズムは、政治的にも、経済的にも、主役を演じたことはない。しかし、宗教的倫理から、常に社会問題に対して取り組んで来たのであり、その歴史は古く、その内容も多岐にわたっている。<sup>(17)</sup>けれども、労働者委員会は少なくともキリスト教社会改革の中心問題ではなかつた。<sup>(18)</sup>シュテグマンの表現によれば、世紀の中ごろ以来、労働者委員会への金庫理事会の変化が生じ始める前に、初期社会批判の個々の代表者が特別な労働者代表の形成を要求して<sup>(19)</sup>いた。しかし、カトリック領域においては労働者委員会の理念はかなり長い間全く考えられなかつたか、あるいは、少なくとも彼らの考える意義において把握されて<sup>(20)</sup>いなかつたのである。けれども、金庫理事会の課題領域が次第に広がり、特にこれまでの経営の社会配慮には認められなかつたような労働者の一般の利益代表の方向へと<sup>(21)</sup>広がり、特に1880年後半、この機能変化、すなわち、工場疾病金庫理事会から労働者委員会への変化を決定的なものにしたのは、カトリック社会改革者ヒツェ (Hitze, Franz) であったとしている。

(16) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 93.

(17) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 36~55.

貯蓄金庫制度の提案 (1819年 Müller), 貯蓄・共済金庫制度, 消費協同組合の提案 (1837年 Buß) など。また、北村次一著『経営理念と労働意識』新評論, 46頁以下参照。

(18) 社会思想家モールが協議的機能を持つ経営労働者委員会を提案した際、初期カトリック社会批判家ブスは、かかる労働者委員会設立の提案を強く否定している。

Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 72.

(19) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 70.

(20) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 93.

(21) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 68.

ヒッツェの主張を明らかにする前に、ヒッツェの精神的土台をなすドイツにおけるカトリック教会の社会論と社会政策にもっとも大きな影響を与えたケッテラー (Ketteler, W. E. F. v.) の主張を見ておこう。<sup>(22)</sup>

ケッテラーは、60年代のはじめまで社会問題を最初宗教や博愛の問題とみ、その解決を教会に期待した。しかし、宗教の復興やキリスト教的博愛だけでは社会的困窮に十分達しない。信念の変革ではなく状態の変革でなければならない。彼はそのため法的労働者保護への呼びかけと生産協同組合 (Produktivassoziation) の設立を主張した。1864年の『労働者問題とキリスト教』という著の中で、彼は協同組合 (Assoziation) の理念を明らかにしている。生産協同組合は資本と労働の区分を止揚し、企業指導へ労働者を参画させる。そこにおいては労働者は労働者であると同時に工業経営者である。それ故、労働者は所得について2重の持分を持つ。労働者賃金と営業利益への持分である。<sup>(23)</sup>

ケッテラーの主眼は明らかに利潤参加にあるが、シュテグマンによれば、ケッテラーにとって単に高い所得のみが問題ではない。「彼は協同組合によって物的生活空間の単なる拡大ではなく、全人的従って精神的生活空間の拡大を期待した」。<sup>(24)</sup> 従って、ケッテラーの主張は、経営への企業者としての労働者の参加、すなわち、協議や共同決定のモーメントを含んだものとされる。<sup>(25)</sup> しかし、ケッテラーの理想は、中世的身分国家にあり、それをキリスト教的、社会的生産協同組合を基礎にして造ろうとしたのである。<sup>(26)</sup> 彼には民主化そのことが重要ではなかったのである。

やがてケッテラーは生産協同組合、パートナー協同組合が労働者の状態を改善し、彼らに賃金のみならず営業権持分を利用させるという成果は、悲しいかなこれまできわめて僅かであるとし、生産協同組合についてそれ以上追求する

(22) Blume, O: Mitbestimmung Ausweg oder Illusion? Hamburg 1972. 二神恭一訳『労資共同決定』ダイヤモンド社 87頁。

(23) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 49.

(24) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 51.

(25) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 49.

(26) 北村次一著、前掲書、49頁参照。

(27) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 50.

ことを断念する。そして、工業化によってキリスト教家庭生活にくわえられた破壊を法律的手段によって除去する任務を国家に課した。このケッテラーの国家的労働者保護政策の思想は、後に、ヘルトリング (Hertling, G.F.v.) の社会改革主張、レオ13世の回勅に見い出せる。

ケッテラーは、社会問題を資本と労働の分化対立に見た。ヒッツェにおいても社会問題の解決は資本と労働という社会の二大構成要素を調和させることである。血みどろの対立闘争を続ける限り解決はあり得ない。社会問題の解決はまさに個人主義のもたらした分解を社会主義によって、競争を連帯によって、メカニカルな結びつきを人間的結合によって是正することであり、無政府的生産に代って秩序が、強者による弱者の収奪を止揚すべく弱者の強化と強者への抑制が、個人主義の独裁を排して共同体の育成と慣習の尊重が生まれなければならない<sup>(28)</sup>。

ヒッツェにも、ケッテラーに見られた中世的身分国家観が見られる。「我々は多かれ少なかれ中世ツンフト制度の再建を望んでいる。ツンフト制度は世界史の中で比類なき程に完全なる社会問題の解決を示している<sup>(29)</sup>」と。職業的身分秩序の思考はカトリック社会観の中に一貫している思考である。

けれども、ケッテラーが利潤参加制度によって労働者を共同所有者にし、資本と労働を同質化しようとしたのに対して、ヒッツェには現実的な協調の道が求められる。社会的緊張の解決のためには、労使間に信頼の雰囲気をつくり出すことが肝要である。労使双方が工場疾病金庫あるいは労働者保護金庫等の社会的活動に共に参加することによって単なる経営福祉制度を労働者委員会及び労働共同体へと推し進める機会が生ずるのである<sup>(30)</sup>。ケッテラーの生産協同組合に代って労働者委員会が登場する。

前節において見た如く、労働者委員会創設運動の動機は色々ある。ヒッツェ

(28) Hitze, F: Kapital und Arbeit und die Reorganization der Gesellschaft, Paderborn 1880, S. 435.

(29) Hitze, F: a. a. O., S. 437.

(30) Müller, F: Franz Hitze und sein Werk, Leipzig 1928, S. 86.

によれば、企業者は労働者が彼らの苦情や願望を現すことが出来る協議機関を時機を得て設けなければならない。労働者と接触を保つことが社会的平和の最初の要素である。この接触はより大きな経営においては労働者委員会によってのみ可能である。また、彼によれば、社会民主主義の強力な秘密は雇用者からの労働者の分離にある。ここに闘争の秘密もある。従って雇用者と労働者を結合し、共同的労働の多くの領域を造り出すことが社会民主主義と闘う最もよい方法である。又、工場主は労働者に対して教育的魅力ある影響を行使しなければならない。工場主は労働者理事と結びつき、好意と思いやりをもってこれを教育機関にしてゆかねばならない。この教育は工場における道徳的精神を芽生えさせることにあり、自主管理への道を目指すのである。労働者自身によって選ばれた理事会こそ道徳的秩序の維持のための機関たり得ると<sup>(31)</sup>

更に、カトリック領域においては、資本主義社会の弊害の主要因が社会のキリスト教離反に求められる。従って、社会的弊害は社会のキリスト教への回帰によって防がれるとする。そして工場のキリスト教的形成に解決の道が求められる。ヒツェによれば、この工場のキリスト教的組織 (Die christliche Organisation der Fabrik) は家族様式によって形成される。工場は家族を形成すべきであると<sup>(32)</sup>

ところで、シュテグマンの指摘によれば、この工場の家族的形成 (Die familiäre Gestaltung der Fabrik) の主張には2つのモーメントが含まれている<sup>(33)</sup>。1つは労働者と企業者の間の一定の同等の権利であり、2つは古い家父長的秩序の維持である。ブランツ (Brandts, Franz) は述べている。同等の権利をもった共同者としての労働者の完全な承認と並んで労働者と雇用者との古い家父長的な関係の感情、共属の感情は保持されるべきであると<sup>(34)</sup>。前節において見た如く、ブランツは労働者に対して古い家父長的関係を色濃く残していた<sup>(35)</sup>。しかし

(31) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 81.

(32) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 78.

(33) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 79.

(34) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 79.

(35) ミューラーも述べている。「ブランツは、全ての利他主義、労働者の福祉への

ヒツェの工場の家族的形成の主張には、ブランツの如き家父長的秩序観は後退している。家父長的企業者の一方的な労働者への配慮は真の信頼関係を形成するものではない。ヒツェは、雇用者側に善意や責任感を求めると同時に、労使双方が何らかの組織において協働することを求める。すなわち、共同の労働者理事会と工場主のイニシアティブによる組織的發展によって共属の感情や相互の愛顧の感情が工場に生まれ、家族の理想に近づくことが出来る。この課題は、平等の秘密直接選挙によって選ばれた労働者委員会が負っている。労働者たちは共通の意見や願望並びに個々人の不平や不満を指導者に対して発言する機会を得る。企業者は、委員会との静かな話し合いにおいて労働者の物的欲求や願望を学ぶ、そして誤りや法外な要求と正当な要求とを見分け、賃金引上げへの労働者の努力を憤慨をもって有罪判決しないことを<sup>(36)</sup>学ぶと。

ヒツェは1880年ローマから帰って、カトリック企業者の、労働者福祉同盟(Arbeiterwohl)の書記長と同盟新聞の編集をひき受けている。労働者福祉同盟は80年代、90年代労働者委員会の決定的な弁護者であったといわれている。1887年中央党代議士となったヒツェは、帝国議会で法的根拠をもつ労働者委員会の設置のために奮闘するのである。1891年の改正工業条例に彼の努力は結実することになる。

ところで、80年代末までカトリック教会内部に統一した社会政策思想があった訳ではない。1891年5月、法王レオ13世が出した労働者問題に関する回勅『レーラム・ノヴァルム』がその後のカトリック教会や中央党の社会政策思想の基礎になったといわれている。<sup>(37)</sup>回勅は、社会問題に対する教会自らの立場を明らかにすると共に、一方では、国家権力に対して、法、秩序およびキリスト教道徳をまもり、家庭を保護し、合理的な経済政策によって全体の福祉を増進

---

献身にもかわらず、独裁者、工場家族の家父長であり続けた」と。Müller, F: a. a. O., S. 59.

(36) Hitze, F: Die Arbeiterfrage und die Bestrebungen zur ihrer Lösung, M.-Gladbach 1905, S. 57.

(37) Born, K. E: a. a. O., S. 49. 前掲書 70頁。

する義務を負わせた。他方では、団結による労働者の自己救済が必要だとい  
い、一連の大衆組織の整備を促した。(けれども、回勅は、ストライキ権や闘争組  
織を承認せず、社会主義的労働組合を否認した。)また、レオ13世は労働者と雇用者  
との団体形成を宗教的基礎に基づいて勧告した。このような共同は人間の自然  
な共同性向に照応しているので自然法に基づいており、国家権力によって妨げ  
られるものではないとし<sup>(38)</sup>、雇用者と労働者との友好的相互関係の確立を要請し  
ている。労働者委員会に宗教的基礎が与えられたのである。

既に見た如く、講壇社会主義者の討論においては労働者委員会—労働組合の  
関係が重要な問題を形成していた。しかし、社会的カトリシズムの討論におい  
ては80年代を通して労働者委員会—労働組合の関係の問題は生じなかった。カ  
トリック労働者は90年代のはじめまで労働組合を形成するに至らなかったから  
である。60年代以来なるほどウェストファーレン工業領域には多くのキリスト  
教社会協会が生成していた。けれどもこれらの協会はその課題を著しく牧職の  
領域、社会民主主義の防衛に向けていた。彼らは構成員の物的保護、ストライ  
キによるよい賃金条件の獲得などを目的とする階級同盟たることを拒否してい  
た。地方のキリスト教労働組合の独立した設立が90年代の始めによりやく生ま  
れる。中央党もレオ13世の回勅にはじめは同調していたものの、中央党が民主  
的大衆政党へ発展するにつれ、回勅の教義から離れ、闘争的労働者組織の法的  
承認を強く擁護するに至る<sup>(39)</sup>。そして、キリスト教労働組合の力の増大と、職業  
団体の法的地位に関する対決が増してくると共に、労働者委員会—労働組合の  
関係についての問題が社会的カトリシズムの討論においても重要となった。ヒ  
ッツェは、経営労働者委員会を超経営的労働組合に対立させて利を得ようとし  
る多くの企業者の意図に反対した。工場委員会は労働組合を補完し得ないし、  
すべきではない。むしろ強い後楯を労働組合は保証すべきであると<sup>(40)</sup>。労働組合  
が職業における一般的労働条件、労働時間、賃金などに影響力を得るのに対し

(38) Born, K. E.: a. a. O., S. 50. 前掲書 72。。

(39) Born, K. E.: a. a. O., S. 52. 前掲書 75～76頁。

(40) Hitzte, F.: a. a. O., S. 60.

て、個々の経営における諸関係の満足いく秩序づけが工場委員会の義務である。コッホもこの分業を支持している。労働組合は先ず第1に支部の共通な問題を把握し、労働者委員会は個々の経営における利益を代表する。労働組合は全ての身分上の重要問題を規定しなければならない。委員会は個々の経営における多くの具体的諸関係を労働者の福祉のために形成するべしと。<sup>(41)</sup>キリスト教労働組合自身、労働組合に密接に依存しない委員会は無意味で効果のないものになると考えている。1905年ヒツェは、改正鉱業法の注釈において労働組合の意義について述べている。労働者委員会は諸関係の好都合な形成に導きうる多くの手段の中の1つにすぎない。「委員会よりもより重要なのは労働組合である。労働組合があってはじめて委員会にその意義を保証する」と。<sup>(42)</sup>彼にかく言わしめたものは、強制力のなかった1891年の労働者委員会の立法が、企業者の反対により見るべき成果を生まなかったという事実であった。中央党もカトリック教会も労働組合運動の推進者となるのである。

#### Ⅳ 企業者側の見解

社会政策問題における雇用主の利益代表は、さしあたり経営者団体の掌中にあった。多くの経営者団体のうちで最も重要な役割を演じたのは「ドイツ工業家中央同盟」(1876年結成)と、中小資本の利益代表「工業家同盟」(1895年結成)であった。中央同盟は社会保険を承認したが、それ以上のあらゆる社会立法を<sup>(43)</sup>決定的に否定した。労働者委員会も、それが社会立法として問題にされる限り、当然否定される。

しかしながら、労働者委員会は企業者にとって有用な政策手段としての側面を持つ。労働者の自助的性格を有した経営共済金庫制度を企業機関としての労働者委員会へと発展させたのはまさに企業者のイニシアティブによったのであった。既に見た如く、19世紀後半のドイツの経済的情況、労働運動の高揚、一

(41) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 112.

(42) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 112.

(43) Born, K. E: a. a. O., S. 81. 前掲書 117頁。

連の社会立法という企業者の置かれた状況が労働者委員会に対する態度を複雑なものにしていた。従って、企業者側の見解を概観的に述べるのはむしろかしい。様々な発言を出来るだけ取り上げ検討しよう。

1890年の社会政策学会の討論において、ブルジョア社会改革者の大多数が自由意志に基づく経営代表の導入を弁護している。そのメンバーの一連のものは企業者である。労働者委員会を皮相的理由から批判したり、根本から拒否する企業者は協会から離れていった。皮相的理由から批判したグループに属している多くは中小企業者であった。<sup>(44)</sup> 彼らははじめから全ての経営労働者代表に反対していたのではない。彼らの目には不利な点が多く映った。すなわち、①労働者委員会を形成するには経営の規模が小さすぎる。②僅かの従業員の願望や苦情は人間的経営関係のもとで中間機関なしに処理される。③労働者委員会を形成する誘因がこれまで存在しなかった。不満や紛争は生じなかった。また、我我監督は一定の誘因なしにこの様な制度を設けることに疑いを持っている。不満や攪乱が委員会によっておこされる恐れがあると考えたのである。<sup>(45)</sup>

1890年2月実施されたドイツ化学産業利益保護協会 (Verein zur Wahrung der Interessen der Chemischen Industrie Deutschlands) のアンケートによれば、自由意志の労働者委員会の創設はアンケートの圧倒的多数から是認されている。しかし、化学産業における労働者委員会に対する企業者の態度はアンケートに現れている以上にバラバラである。根本的に弁護する者もあれば、経営代表の決定的な敵もあった。

中部ドイツ出身の経営実務家フリューアウフ (Frühau, Julius) は、短い論文を同盟機関誌に発表し、労働者委員会の必要を説いている。彼によれば、労働者と雇用者との間の接触がないと長期的には産業の平和を乱すおそれのある状態をつくり出す。化学工場がストライキによって王手をかけたとしても国民に

(44) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 289.

(45) Sering, M.: a. a. O., S. 164.

この紡績工場の場合、平穏であり、また著しく女性労働者を多く雇用していた。家父長的關係が永い間保持されており、労働者の利益代表は全く存在する余地がなかったばかりか、それは攪乱要因と見られていた。



影響しないが、鋳業、鉄工業、鉄道の場合、冬にゼネストが行われたらどうなるか。万一の場合、私的利益のみならず、国家を危険にする。その勢力をもちやとどめ得ない労働運動の究極が問題である。労働者委員会によって社会運動の即座の中止を期待出来ないとしても、ストライキを不満なく調整しうる可能性は期待される。議会的労働者代表はストライキを効果的に予防し得る1つの実際的な手段である。もちろん、この事が労働者委員会の唯一の目的ではない。その本来の活動は雇用者と労働者の平和的協働を促進することであり、従業員の健康増進を保護監督し、労働者の社会的立場を高めることにある。フリーアウフは、多くの実例を示しながら述べている。「労働者との実際の接触は大きな工場ではこの制度なしには全く考えられない」と。彼はエッヒェルホイザーの言葉によって続ける。労働者委員会の導入に対する反対は、現在多くの企業者に労働者と同じ立場に立って交渉すべきであるという思考がいかに理解され難いか、また、彼らの権威の完全な破棄と見られているかを明らかに示している。おそらく成熟した世代においてはこの事は変化しているであろう。彼らの社会的先入観となっている古い世代は我々の背後に過ぎ去った。それは再び帰ってこない。工場所有者は時代の要求に服することをあまり遅れて決心することは有益でない。労働者は、彼らが今日好意的な進歩として温かい感謝でもって歓迎しているところのものを後には権利として要求するに至るであろう<sup>(46)</sup>。

労働者委員会導入のこの無条件の熱狂はその後すぐ同じ同盟新聞において、化学工業家ゴールドシュミット (Goldschmit, Karl) によって激しく攻撃された。すなわち、フリーアウフによって引用された労働者委員会の例は巨大経営には適用され得ない。労働者委員会に関する全ての経験はこの産業部門においては失敗している。また、1889年のヴェストファーレン鋳山における大ストライキは、反対に巨大工業へ労働者委員会を導入する場合の危険性を明らかにした。彼によれば、不安な時代には実現出来ない労働者の要求を主張する人が選ばれる。他方、雇用者は平穏な時に選ばれた委員が突然扇動されないという保証を持たない。穏やかな工場人が秩序と権限の正しい感覚をもって住んでいる

(46) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 292.

地方にのみ委員会を認めればよい。しかし、工場人が労働状態の変化や安易な激昂に傾くところでは委員会を工場に設けることは危険であるというのである。<sup>(47)</sup>

ベルリン化学工場の支配人ホルツ (Holtz, J.F.) は、控え目に用心深く拒否的な見解を述べている。彼によれば、この新しい制度の合目的性は判決を下せるまでに取り調べが進んだものとは認められない。全ての工場経営において、工場労働者委員会の制度が同じく良い効果を持つと論証することは出来ない。<sup>(48)</sup> また、理解と経験のある労働者の協議を低く評価しないとしても、我々は、労働者階級に属している工場疾病金庫理事会メンバーを、工場規則の草案作成、福祉問題、商業問題、工場制度に関する問題等について協議に関与させているが、かかる全ての場合に、労働者に意見表明の機会を提供するに彼らが相似わしいか否かは我々の意志にかかっている。なぜなら、我々がそれを正当あるいは合目的であると判断するのであるから。それに対して法律によって設けられる労働者の機関としての労働者委員会は、法律で定められた事項について彼らの意見を求めて問題にしなければならないという事態が生ずる。推進する要因は経営企業者や経営指導者の個人的意志ではなくて法律的強制であると。ホルツはそのことから、産業に測り知れない危険なコンフリクトや労働規律の弛緩が生じると考える。彼のこの憂慮は、経営指導者との規則的協議に招致された従業員の仕事場代表がストライキの突入の際、これを阻止するために何も行わなかったという事から生じている。ゴールトシュミットやホルツの異論は全ての産業部門への労働者代表制の強制的導入に対して向けられているのであって、工場における労働者の社会的同権という基本的思考を完全に否定したものではなかった。

化学巨大産業企業家ヘヒト (Hecht, Max) は、化学産業同盟機関誌において、企業者は自分たちが所有する経営において、どの様に行動すべきかについて他の人達と協議することをなぜ強制されねばならないのか、他の全ての市民は彼

(47) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 292.

(48) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 292.

らの家において無条件の支配を法律的に保証されているのではないかと問いかけている。また、ドイツ工業家中央同盟は、1887年帝国議会の建白書においてこれと同じ考えを表明している。労働者は雇用者と同等の権利をもった協同者ではない。労働者は従属者である。彼は服従を義務とし、命令に従うべきである。現在の社会秩序は、社会の最高層におけるまで上位者と下位者の関係を認めている。労働者はこの関係において例外を要求する権利を持たない。雇用者と労働者<sup>(50)</sup>の間の規則的中間取引きは禁じられていると。中央同盟の書記長ビュック (Bueck, Henri Axel) はこの同盟の見解について、中央同盟の内部には対立した流れがあるが、労働者委員会<sup>(51)</sup>の形における労働者の共同決定、同権は公式的に拒否されたとしている。

更に、ビュックは1890年9月プレントナーノやシュモラーの集まる社会政策学会の総会において中央同盟のこの見解を明らかにしている。彼は、資本と労働の対立を強い誇張であるとし、労働者委員会の法律的導入は信仰的な願望であり、その実現は不可能であるとする。なぜなら、労働者がこの制度にあまり関心を示していない。その証拠にハレにおける鉱山労働者会議がそれを拒否していると。ビュックは労働者委員会の拒否の主要な理由として社会民主主義の一層の拡大の危険を挙げている<sup>(52)</sup>。また、シュモラーの言葉や社会政策学会の総会の雰囲気に対して彼は述べている。諸君は最近雇用者が貴族化し、人間的観念を少しも持たず、またひどく労働者に対して日々不正を働いているということを示さんがために多くの知恵と思慮を費している。しかし諸君、多くの矛盾が現在存在するが、私は信じている。我々の経済・社会秩序と全く一致しない同

(49) Die Chemische Industrie Jg. 13, Nr. 22, S. 465.

(50) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 94.

(51) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 294.

彼はまた、同年ライプツィヒ職業紹介所会議で述べている「労働者の同権化は治安をおおいに妨害したスローガンであった。……経済的、社会的領域でわたくしは、労働者を雇用主と同権にするあらゆる試みを徹底的に拒否した」と。

Born, K. E.: a. a. O., S. 81. 前掲書 118頁。

(52) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 95.

権や自主決定を彼らに約束することは、むしろ一層労働者に対して不正を働くことになる。<sup>(53)</sup>これはかつて1度もドイツ雇用者は労働者組織あるいは他の外部に立っている人々の代表と同権の足の上に立って商議したことはない<sup>(54)</sup>という労働組合に反対する彼の命題と一致している。

ザール産業共同経済利益維持協会やドイツ製鉄製鋼産業同盟の西南グループ (Verein zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie und die südwestliche Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller) は1889年12月に開催された総会において労働者委員会の問題について決議した。「提案された制度は実際には存在しない利害対立から出発している。労働者委員会の制度をもって労働と資本の利害対立の原則を認めている。そこから社会民主主義は彼らの存在の正当性を引き出している。……労働者委員会は和解の制度としてではなく、永久的な闘争要素として作用する。その危険性は委員会の構成員が……当面している問題に対する彼らの決定を必要な範囲でほしいままにするとき一層大きくなる<sup>(55)</sup>」としている。この決議の背後にはザールラント重工業家シュトゥム (Stumm-Halberg, C.F.F.v.) が立っていた。

シュトゥムは、1872年中部ライン工場主協会の総会で、雇用者と労働者の間の全て的人為的構成体に鋭く反対し、全ての労働者組織は倫理的進歩に逆行する<sup>(56)</sup>といい、労働者による全ての扇動を萌芽のうちに摘みとり労働者利益代表の形成をあらゆる法的手段をもって防止する決意を表明している。

また、シュトゥムは1889年1月労働者委員会の問題について述べている。自分たちと労働者の間に押しつけられる仲介人を要しない。不安定な時代には委員会は他の工場の委員会と結合し、それによってインターナショナルな政策を推し進める恐れがある。また、賃金決定のむずかしい問題についての口出し、刑罰権の濫用、密告、無資格等は労働者委員会の著しい欠陥であると。彼は大真面目に、労働者委員会は、彼が3200人の労働者全てに対して有していた人間

(53) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 95.

(54) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 95. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 295.

(55) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 295.

関係を破壊したという。<sup>(56)</sup> また、彼の製作所での60以上の賃金グループやグループ内の賃金等級について労働者委員会は専門知識を持たず正當に協議し得なかった。長老委員会に経営の裁判権をひき渡すことは産業には不適當である。労働者は自分の仲間に対して断固とした処置をとることに力をもって拒否するからだと述べている。そして彼は「實際、彼らが共通の関心を有する個々の事柄について労働者が共同体的に協議することを私は有害とは考えないし望む価値あるものとする。しかし固定した労働者委員会は何か全く異なっている。議会が一般的問題を扱うように、それは一般的問題について全体としての判断を持ち得ない。工場企業が発展すべきならそれは軍隊的でなければならない。議会主義的に組織されるべきではない<sup>(57)</sup>」と結論するのである。

シュトゥムは完全に家長主義 (Herr-im-Hause) の観点に立っている。1897年にも述べている。「全ては労働者のためであって、労働者によるのではない<sup>(58)</sup>」と。この言葉は後に講壇社会主義者やシュトゥムの敵によって、完全に時代遅れの産業経営における家父長的体系の特徴づけのために利用されることになった。トイテベルクはこのシュトゥムの徹頭徹尾保守的態度を一部分シュトゥムの出身に求めている。シュトゥムの製鉄所は、泡末会社氾濫時代に設立され急に大きくなった他の企業と異なり18世紀以来の伝統を有するものであった。彼はこの尊敬すべき伝統ある企業家一門の子孫として誇り、自己の階級内の成り上り者を軽視した。彼は永い間保守主義の人々の列に加わり、反自由主義運動の担い手であった。

ここで、家長主義 (Herr-im-Hause) 観点に立った彼の政策を見てみよう。

シュトゥムは、22歳で父方の相続人になり、大きな責任ある地位に就いた。そして、厳しい責任感、自分に対する法外な無情、勤勉な労働情熱をもって彼に課せられた大きな課題に立ち向かった。同様に彼は「忠誠に対する忠誠

(56) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 297.

(57) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 96.  
Arbeiterfreund, Jg. 27, S. 450.

(58) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 298.

(Treue um Treue)」という金言に従って労働者に厳しい規律、軍隊式服従を要求した。就任の年に他の合理化方策と共に厳しい懲戒規則を設けた。同時に彼は経営社会政策にも着手した。1858年に彼の工場全てに女子労働を禁止した。次の10年間に、鉱夫共済金庫制度、1200人の労働者の住宅建設、シュトゥム・ハルベルク基金の設置、埋葬費積立の設置、娘によって管理させた小児孤児院をもつ工場製錬所学校の設立。1867年には、プロイセン貴族院において義務的年金・扶助金庫の導入を主張し、帝国議会において、自由保守主義的のビスマルク党を率いて色々な社会政策的法律案作成、特に社会保障のために尽力した。彼は他の全ての市民的社會改革とすぐ近くに立っていたのである。<sup>(59)</sup>

シュトゥムは、80年代にはビスマルクやヴィルヘルムⅡ世と親しく交わり、市民的社會改革に際して社会経済的新秩序について考えをめぐらせていた。しかし彼は、軍人に旗の如く、彼の工場の名声を自分の労働者に保つことを願った。彼は自らを兵士に対する将校と考え、労働者は彼にとって命令権についてうんぬんするのではなく従うのみであった。他方、シュトゥムの労働者は、多額の製鉄夫物価手当システムのプレミアムと工場前貸しの援助によって自宅を持つことが出来、経営実業補習学校に子供を送り、死ぬまで多くの経営社会制度に世話になったと言われている。<sup>(60)</sup> トイテベルクによれば、かかる全ての恩典と福祉制度は純粋に家長的であって、企業者は家族の長の如く、未成年の子供に対する父の如く、労働者に対して配慮し、自らの責任を意識している。「シュトゥムは労働者に対するこの責任を徹底的に受け取ったのである」と。<sup>(61)</sup> たとえば、経営の外で違反した労働者に罰金を科すことは労働者保護立法によって

(59) Born, K. E.: a. a. O., S. 67. 前掲書 96頁。

Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 299.

雇用主がその労働者に対して持つ支配的地位を、権利の平等な仲間の関係に変えることを目指したものは全て、シュトゥムの目には、社会民主主義の革命的風潮を助長しているように見えた。ここから講壇社会主義者に対する彼の激烈な見当違いの攻撃が生じたのである。

Born, K. E.: a. a. O., S. 69. 前掲書 100頁。

(60) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 300.

(61) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 300.

禁止されたのであるが、シュトゥムは経営の外でも規則に従って行動する労働者には特別なプレミアムを払っているのである。彼は述べている。「私は、労働者を経営の外での彼らの行動について監督することをやめさせられたとしても、私は一日も業務の長にのみとどまったことはない。……経営の外で労働者がいかに行動しているかに無関心である雇用者は私の判断では最も重要な彼の義務を怠っている<sup>(62)</sup>」と。しかし、シュトゥムの誇りが労働者のために全て必要なことをすることであったとしても、労働者たちは、彼の同意なくして結婚は許されず、副業につくことも、特定の新聞の講読も禁止されたのである。家長主義観点の具体化としてのシュトゥムの政策は、社会主義者とカトリック社会主義の好都合の標的となった。彼の悲劇は、左派からは反動家として、自由貿易主義者、保守主義者からは超人間的社會配慮として反対されたことにある。トイテベルクは言う。シュトゥムのシステムは、結局、労働者の人格的独立性と自主決定の犠牲に基づく労働者の社会的保証を意味する。この企業者の配慮は工場に対する企業者の所有権と密接に結びついている。シュトゥムが彼の部下に対する深い責任を強調したとしても、労働者の同権や共同決定へと進む全ての社会的発展が、彼の人間の指導のシステムに正反対に對立することを彼は理解しなかつた<sup>(64)</sup>と。また労働者委員会に対するシュトゥムの無条件的拒否は、いずれにせよ、その一層の発展に決定的に影響を与えている。この拒否なければ、ドイツにおける経営代表制はより早くより良く発展したであろうと<sup>(65)</sup>。シュトゥムの激情的拒否だけがこの問題における唯一の障害では勿論ない。労働者の側もまた反対していたのである。

## V 労働者側の見解

遅れて工業化したドイツが短期間のうちに急速に高度工業化を遂げ、先進イ

(62) Fünfviertel Jahrhundert Neunkirchener Eisenwerk und Gebr. Stumm, Mannheim, 1935, S. 70. Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 301.

(63) Born, K. E.: a. a. O., S. 67~68. 前掲書 68頁。

(64) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 301.

(65) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 302.

ギリスやフランスを凌駕するのであるから、その発展には目覚ましいものがあった。と同時に、労働者の貧困と過酷な労働条件はまた凄まじいものであった。その事と労働者層の量的拡大と相俟って労働運動のエネルギーをいやが上にも高めた。厳しい官憲や社会主義者法 (Sozialistengesetz) の弾圧のもとで労働者の自己意識は一層鮮明化された。80年代は社会主義者法下において社会民主主義は本来的な態度表明は出来なかった。帝国議会においても社会民主党の議席数が少ないため、また、政府やブルジョア政党の公的な反対運動により社会民主党の議会活動はきわめて制限されていた。このような状態は1890年代に入って急激に変化する。労働者問題に対する国家的政策が緊急の度を加えると同時に労働者の間でも政治への期待が急速に高まった。社会主義者法の失効や結社規制の緩和等により労働者の組織運動にとって有利な状況が開け、社会民主党の順調な発展と労働組合運動の爆発的な成長が続くことになる。<sup>(66)</sup> 1890年に社会民主党は多くの議席を獲得し、議会において政党としての見解をはじめて明確にするのである。経営における労働者代表の問題にかかわるのもそれ以後のことである。

企業者の自由意志による労働者委員会の問題に対する社会民主的労働者組織の態度は全く拒否的であった。<sup>(67)</sup> トイテベルクによれば、その拒否は90年代はじめに再び拡大した社会主義的未来国家への期待と結びついている。<sup>(68)</sup> 資本主義経済社会秩序の大変革を予言したのは、エンゲルスのみならずベーベル (Bebel, August) もエルフルト綱領公布の際行っている。基本綱領は労働者保護政策の要求をも含んでいた。けれども、カウツキー (Kautsky, Karl) は改革的活動にほとんど期待をおこなったばかりか、逆に、政治的社会革命、支配階級の転覆を期待した。経営における企業者と労働者の間の全ての経済自由主義的協調と同じく労働者委員会に対してもイデオロギー的、原理的理由から有罪判決を下したのである。プロレタリアートと搾取者との間に共通の利益はあり得ない。

(66) 飯田収治, 中村幹雄, 野田宣雄, 望田幸男著『ドイツ現代政治史』社会科学選書, 129~130頁。

(67) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 96.

(68) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 302.



経営代表は社会的発展の確かな自然法的進歩を遅らせ、労働者の統一を寸断<sup>(69)</sup>するという考えである。

1889年社会主義の週間誌『新時代』は警告している。企業者は労働者に何をもたらすか。この質問が先ず発せられねばならない。企業者は労働者に慈善家として立ち向かうことによって企業者は単に労働者を抑圧するだけではない。企業者は労働者を隷属させるだけでなく、彼らは労働者の公権を奪う。そして企業者は労働者に双方の関係において互いに対立はないという態度を示すと<sup>(70)</sup>。同じく1889年ペーベルは労働者委員会の社会保守主義的家父長的性格に反対して述べている。この福祉制度の基礎になっている思考は次のものである。労働者は未成年であり、労働者は監督されねばならない。企業者は労働者を注意深く観察する父の役割を果さねばならないと。要するにそれは封建的家父長関係であると<sup>(71)</sup>。ペーベルは、労働者委員会について資本主義の陰部と軽蔑的に言う。すなわち、我々は労働者のための自主管理のあらゆる端緒を歓迎する。しかし我々は、労働者が立憲の権利という見せかけのもとに資本に対して労働を気づかい、腐敗させられ、プロレタリアの階級利益に反した役割を果すことを拒否しなければならぬ<sup>(72)</sup>と。

1890年例外法の止揚後党员や選挙人を増やした社会民主主義は、政党の統一性を強化することが重要であった。社会民主主義は、労働者に資本と労働の間の利害対立は克服出来ないことを論じ、企業者への家父長的結びつきを粉碎し、それによって慈恵の保護や自主決定への期待を破棄させようとしたのである。それらは全て緩和剂的のみで、病的な社会状態に対する効果的な治療ではないと<sup>(73)</sup>。

(69) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 303.

(70) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 97. Die Neue Zeit, Jg. 1889, S. 506

(71) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 303.

(72) Die Neue Zeit, Jg. 9, Bd. 1, S. 135.

ペーベルは労働者委員会を工場封建制をおおいかくした見せかけの立憲的いちじくの葉とも呼んでいる。

Stegmann, F. J: a. a. O., S. 96.

(73) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 305.

1891年、社会民主党中央組織から出されている『前進』には次の如く述べられている。労働者に対する大工業家の配慮は、労働者の正当なる不信を買っている。企業者は労働者に対して、彼らの人間的に親しみのある、思いやりの心を鼓舞することなく、疑いもなく労働者福祉のマスクのもとに慎重に隠した利己的<sup>(74)</sup>目的を動機としていると。このことはまたシッペル (Schippel, Max) によっても主張されている。

シッペルは、社会民主主義者の中ではじめて1891年、経営代表の問題を詳細に原理的にとり上げた人である。彼によれば、労働者委員会は、第1に企業者の助力なしには行き詰るお人好の協議団体であり、第2に資本に従順な安価な労働力を保証するための補助団体とされる。それ故、労働者委員会は、資本に対して労働者の利益を効果的に独自の代表するものではない。更に第3に委員会は労働運動にとって全く無意味なものとされる。すなわち、全ての資本主義企業が競争の中に立って、しかもそれが成功し失敗しないとすれば、それは資本主義的にのみ営まれる。企業は労働の搾取から生じ、成長する。どうして労働者は労働搾取に対して合法的意味において、支配的に影響する権利を彼らに譲るのかと<sup>(75)</sup>。シッペルは委員会制度の外形や企業者による濫用からのみ批判しているのではない。どんなに真面目になされる純粋な経営代表も全て資本主義体系の矛盾の中に立っている。また、自己保存の駆りたてから、企業者は労働者の共同決定を拒否するように強制されるのだと<sup>(76)</sup>言う。シッペルははじめこの問題についてベーベルよりもマルクスの考えに立っていた。彼の判断は、労働者委員会の作用を自ら経験した工場労働者のものではなく、ブルジョア陣営から社会民主主義に移った左派知識階層のものであった。シッペルは、国民経済学を学び、ワグナーの国家社会主義思想に影響され、次第に社会改革の左翼になったのであるが、広範な社会改革と労働者団結が進むや、彼は資本と労働の平和的妥協への期待を捨てる。そして、ケムニッツの商業会議所の職を辞し、

(74) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 305~306.

(75) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 97.

(76) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 307.

1884年左派志向のベルリン民衆新聞(のちに、社会民主党の *Berliner Volkstribüne*)の編集者になる。80年代終りに政党内部に青年ベルリン反対党という急進的な潮流が支配的となり、シッペルもベルリンに来て、彼らに影響され、5月1日のメーデーの熱烈な弁護者となる。シッペルはベルリン反対党の代表となり、1887年党大会のためにガレンに派遣される。そこで彼は、例外法の最後の年に期待された平和的な宣伝に逆らって資本主義の直接的にさし迫った崩壊についての彼の信念を語った。そして労働者委員会に拒否を示した。

しかるに1891年ベルリン急進派グループが反議会主義的な革命路線を走り出し、社会的経済的破局を求めて活動を要請するに至るや、シッペルは突然このグループから離れるのである。そして彼は、社会民主主義者としてはじめて社会改革に焦点を置く労働組合の価値について語った。<sup>(77)</sup>1893年、彼はこの見解に基づき、ケルン党大会でマルクス主義正統派ベーベルと激しく論争した。シッペルは左から右に大きく揺れ、遂にベルンシュタイン (Bernstein, Eduard) に代表される社会主義の修正主義的見解に向かった。ベルンシュタインのテーゼに従えば、資本主義は自分の子孫を喰いつくし、結局自己の破滅に至るのではなく、反対に安定化過程にあり、経済危機を防ぎ、擁護する状態にある。かかるもとでの労働者運動の課題は革命による支配階級の転覆ではない。それに代って、権力を断念した戦略は資本主義的経済秩序の枠内で労働条件の改善に努め、全ての階級への国民所得の等しい分配に協力することにあるという考えである。シッペルは、資本主義発展のこのベルンシュタインの分析を自己のものとし、マルクスの観念に代って不断の進化の見解をとった。かかる修正主義による社会主義の進化的導入は、次第に拡大される経済への公的コントロールと共に経営における労働者委員会や共同決定に対する態度を変化させた。ベルンシュタインと彼の信奉者は、従来の社会主義の見解に反して経営における民主的労働者代表の制度化に賛成を表明した。彼らの目的は、企業者を単なる公的専門管理者の地位に押し下げることにある。それによって、企業者が彼らにとって価値のなくなった生産手段の所有を自ら公衆の意のままにさせるようにで

(77) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 209.

ある。かかる国有化のために労働者委員会は経営における社会主義的前哨部隊として役立つと言うのである。この社会主義の変化した一部の見解は1900年後急に広まるのである。

第1次大戦勃発まで社会民主主義には2つの異なる意見が労働者委員会の問題において対立していた。1つは社会主義未来国家の期待において、労働者委員会を資本主義の陰部として拒否するもの。2つは、労働者委員会を社会化への途上の一段階として、それによって解放闘争におけるプロレタリアの力を強化すべしというものである。シッペルは、まさに第1の見解から第2の見解の代表へと転化したのである。1919年まで彼はかかる見解を主張し続け正統派マルクス主義に対して怒りの鞭をふるったのである。

自由労働組合も、経営代表の問題において社会民主党と類似の精神的闘いを経験した。はじめ、自由意志の労働者委員会は目的に適わぬものと見られた。労働組合指導者の意見によれば、労働者階級の集団の力は職業部門毎に分けられた労働組合において達成されるのであって、見渡し得ない個別問題についての多くの経営における小さな労働者委員会の取り扱い、闘争の分裂を意味する。よく機能する経営代表によって有利な賃金労働条件を引き出したとしても、そのことはかえって全労働者の利害団結を危険にするとする<sup>(78)</sup>のである。この見解は初期のシッペルによって主張された考えと同じである。また、他の社会主義的労働組合の代表も、労働者委員会は合法的な企業者の警察であるとして拒否し、労働組合のみが賃金、労働規則の問題において交渉し得る合法的存在であるとした。

自由労働組合のそもそもの懸念は、経営代表や一般的経営社会政策によって労働組合の存在権や労働組合の活動領域が狭められるというものであった。60年代の終り以来、労働組合は熟練労働者組合の形における統一化運動を起こしたにもかかわらず、1890年まで公的意見への何ら大きな影響を持たず、法的にも弱いものだった。社会民主政党政も社会主義的労働者運動の内部においてこの小さな双子の兄弟を社会主義者法発令以前には、法的に重要でない添え物と考

---

(78) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 310.

えていた。例外法の止揚後も、指導的政党メンバーは、労働組合を労働者運動の独立していない部分と見做し、軍隊の砲兵隊の序列を与えるべしと考えていた。ベーベルは資本主義の発展と共に賃金闘争における労働者の可能性は不断に狭くなり、また国家の社会政策立法が組合をその固有の活動領域からしめ出し、結局このことが組合運動を衰退させるものと考えていた。しかしながら、90年11月に組合指導者たちはベルリン会議に結集し、ドイツ労働組合総委員会 (Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands) を発足させた。議長レギーエン (Legien, Carl) は、労働組合に明確な目的を与え、1891年1月20日には、ドイツ労働組合は公的機関として認められる。その時から労働者委員会が労働組合の存在権を危くするという問題はなくなった。ある労働組合指導者が社会政策を促進することが労働組合の本来の関心であり、労働組合政策が社会政策であると述べているように、まさに当経済社会秩序の枠内において、労働者の物的状態の改善と社会政策が労働組合の主要な活動領域とされたのである。レギーエンは1891年、社会組織の変革を追求する労働者政党の政治的活動と労働組合の課題の違い——組合組織発展のために政治活動を意識的に放棄し、経済闘争における労働者の利益代表への組合活動の集中——を力説した。社会民主主義は、第1次大戦前の党大会においても修正主義的偏向を原則的に認めなかった。社会民主党が、労働者委員会に対して原則的拒否を示している間に、自由労働組合は、労働者委員会制度を91年以来、積極的に評価しはじめた。労働者委員会は、労働組成的職業組合の1つの機関でなければならない。それは労働者組織を排除するのではなく、それを補完するものでなければならないと。<sup>(79)</sup> 鉱山労働者の指導者フーエ (Hue, Otto) の論文の標題「労働者代表としての労働者委員会」が示す如く、労働組合の側はこの要求の具体化をもはや不可能とは考えなかった。労働組合指導者レギーエンは、労働組合に労働者の経営代表の問題を検討させ、正しい経済社会的関係への発展の重要な第1歩を、<sup>(81)</sup> 個々の企業者と賃金労働条件を決める常設の労働者代表の設置に求めた。企業

(79) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 311.

(80) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 113.

(81) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 113.

者によって自由に設けられる労働者代表によって権力の喪失が起きるといふ労働組合の当初の疑念は、経営の実際において生じていないことが次第に明らかになった。しかしこれらの事は、労働者委員会設置に対して労働組合側からの何らの抵抗もなくなったことを意味するものではない。経営への労働者委員会の設置は、しばしば地域的労働者組織によって阻止されている。地域的労働者組織は、自分たちの影響力を労働者委員会によって失うのではないかと恐れたのである。<sup>(82)</sup>かかる例は他にも見られた。それぞれの任務の違いを認識するまでにはなお時間を要した。修正主義に近いところに立って社会主義月刊誌は1911年に述べている。労働者にとって義務的労働者委員会の導入に反対する動機は存しない。この代表は労働組合組織を不要にするのではなく、むしろ委員会が貧血的形成体にとどまるべきでないなら積極的な支持を必要とする。組織と共に組織と並んで労働者委員会は有益な課題を満し得るのだと。<sup>(83)</sup>

## VI 結 論

労働者委員会に対する各方面からの見解については既に詳しく検討したのでここではくり返さない。社会運動の修正主義的方向、企業者の意識の変化、社会的妥協を熟慮した講壇社会主義、社会的カトリシズムの一定の役割も加わり、国家の態度も積極的となる。部分的には労働者委員会に対する極端な期待や否定、理解の不足が見られたけれども、議論の高まりそのものが労働者委員会を推し進めることになった。また、委員会の色々な成果についての報告が増えるにつれ、企業者、労働者の見識が高まり、労働組合とは異なる経営における労働者代表の姿がかなり明確に認識されていく。それは、慈善や支配の具でも、また闘争や革命の具でもなく、経営内における協調的な制度としての姿である。それは、労働者委員会の立法化を通して市民権を得てゆき、やがて経営協議会立法化への舞台を形成して行くのである。

---

「労働組合の側は社会秩序の革命的転換をもちや追求しないで、労働者の生活水準の上昇と工場経営における絶対主義の排除を追求する」のである。

(82) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 312.

(83) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 114.

### 第3部 共同決定立法化の歩み

## 第6章 労働者委員会の立法化（I）

—工業条例改正に関連して—

### I 序 論

1883年1月15日の疾病保険法 (Krankenversicherungsgesetz) は、50人以上の保険義務ある労働者を雇う全ての経営は、経営疾病金庫 (Betriebskrankenkasse) を設置しなければならない。全ての金庫は労働者の自由意志で選ばれた理事会 (Vorstand) を設けねばならない。それは金庫を独立して管理し、法律的に代表するものであるとしている。かかる疾病保険法の規定に基づいて1883年から90年まで約6000の経営疾病金庫理事会がドイツ帝国に設立されていた。<sup>(1)</sup>

立法によるこの経営疾病金庫が速やかに設立され、またよく機能した理由は、既に自由意志による工業共済金庫 (Die gewerbliche Unterstützungskasse) の長い伝統があったことや、ドイツ領邦国家における部分的な法律規定が存在したことにあり<sup>(1)</sup>といわれている。この経営金庫理事会は、更にその権限の相応しい拡大によってより広範な労働者代表に転化せられる可能性を有していた。<sup>(2)</sup> 実際にもこのことは多くの自発的な労働者代表に見られたのである。

ところで、シュテグマンやトイテベルクは、「疾病保険において労働者代表

(1) Stegmann, F. J.: Der soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland, Paderborn 1974, S. 98.

Teuteberg, H. J.: Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961, S. 362.

(2) ローマン (Lohmann, Theodor) の計画。ローマンは、ビスマルクの最も重要な社会政策的協力者であったが、保険組合の問題でビスマルクと意見を異にし、職を辞した。Rothfels, H.: Theodor Lohmann und die Kampfjahre der staatlichen Sozialpolitik (1871~1905), Berlin 1927, S. 63.



がよく機能したこと<sup>(3)</sup>」が、労働者委員会の法律規定に関する国家の関心を喚起した原因の1つであるとしている。労働者代表の実際の展開が、労働者委員会の立法化に直接的影響を及ぼしたか否かはともかく、1880年代の終りの鉱山大ストライキを契機として、政府は積極的に労働者委員会の立法化に取り組むことになる。そして、1891年の工業条例改正において、また、1892年鉱業法改正において、任意的ではあったが、労働者委員会が定められるのである。

本章においては、1891年の改正工業条例がどのようにして成立し、そこにおける労働者委員会はどのようなものであり、それはどのように展開していったかについて見ておきたい。

## Ⅱ 鉱山ストライキと2月勅令

1889年5月、鉱山労働者大ストライキが、ニーダー・ラインーヴェストファーレン石炭鉱区で勃発した。<sup>(4)</sup>ルール領域の52の鉱夫協会のプロイセン内務省および公共事業相に当たった請願は、賃金引き上げ、労働時間短縮、鉱山官吏の態度の改善、罰金の緩和、日々の労働諸条件の改善、福利の改善、クナップシャフトの改革等<sup>(5)</sup>を要求している。ストライキ前の集会や要求においては労働者委員会は問題になっていなかった。

ストライキが拡大していく中で、鉱夫集会は皇帝のもとへ鉱夫代表を派遣することを決定した。若き皇帝ヴィルヘルムⅡ世 (Wilhelm II.) もこれを受け入

(3) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 98.

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 362.

(4) これは決して組合が予め計画を立ててストに入ったのではない。当時、ルール坑夫の組合は小部分に限られていた。そのことがこの騒動を無秩序にしてむしろ暴動さえも行うようになった理由である。坑夫は鉱山主に普通の要求を提出したのであるが何等の回答もなかった。そこで5月3日暴動が勃発し、5日には軍隊の出動を見るに至った。このストライキには実に10万人の労働者が関係し、有史以来未曾有の大闘争であった。(Nestriepke, S: Die Gewerkschaftsbewegung)

(5) Koch, M: Die Bergarbeiterbewegung in Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II. (1889~1914), Düsseldorf 1954, S. 28.

れ、ストライキは社会民主的扇動を行っているのではなく、逆に、根拠ある不都合に源を発し、少なくとも部分的に正当であるとし、「監督原則」の廃止以来なくなった国家の監督や仲裁機能を鉱山に再び設けることを考えた。皇帝は<sup>(6)</sup>1889年5月14日、ベルリンにおいて、3人の鉱夫代表と、翌15日<sup>(7)</sup>鉱山組合理事長ハマッハー（Hammacher, Friedrich）と謁見した。その際、自由主義左派の帝国議会代議士バウムバッハ（Baumbach, Karl Adolf）の提案に基づき、3人の鉱夫代表とハマッハーとの間で直接交渉が行われることになった。この時、労使の合意事項としてまとめられたものが「ベルリン議定書」（Berlin Protokoll）である。そこにおいて注目すべきことは、「時間外労働は炭鉱経営指導部と毎年自由な選挙によって選ばれる従業員代表との間の事前の了解に基づいてのみ行われうる」と、労働者委員会が規定されていることである。皇帝もこれを受け入れ、雇用者に、労働者に彼らの願望を明確にする機会が与えられるよう<sup>(9)</sup>配慮するべく呼びかけた。

ところで、この皇帝の声明は、労働者の経営代表が他の全ての問題にかかわりうるかの如く言及されている。それ故「ベルリン議定書」をはるかに超えるものとなっている。皇帝の言葉は、一般に、常設の労働者委員会の創設を認めたと受け取られたのである。ハマッハーは、鉱業における家父長的秩序を修正する必要があると考えていたけれども、「ベルリン議定書」の皇帝の解釈を疑問視した。それに彼は、ルール炭鉱資本家の総意を代表していたのではなかった。ルール炭鉱資本家たちはハマッハーを非難すると共に、私的産業における常設の労働者委員会の創設に反対し、「ベルリン議定書」をそのまま承認することは出来ないとした。彼らの立場を明らかにした5月18日の「エッセン

(6) Grebe, P: Bismarcks Sturz und der Bergarbeiterstreik 1889, In: Historische Zeitschrift Bd. 157. S.92.

(7) Schröder, Bunte. Siegelの3人のストライキ指導者。

(8) Kirchhoff, H.G: Die staatliche Sozialpolitik im Ruhrbergbau 1871~1914, Köln und Opladen 1954, S.61.

(9) Kirchhoff, H.G: a. a. O., S.63.

声明」において、常設の労働者委員会の創設に関する規定は取り消された。<sup>(10)</sup>これに対して鉱夫は抗議したが、ストライキ継続のための財務的手段の不足から、5月19日、鉱夫は鉱山所有者の提案を受け入れたのである。

鉱山労働者のストライキにおいて明らかになった経営における常設の労働者代表の要求は世間に活発な反響を呼んだ。ストライキ以後、「経営における労働者の限定された共同決定」を要求する多くの覚え書きや決意表明が現れ、<sup>(11)</sup>それは一挙に社会政策的議論の最前に浮かび上がった。

労働者委員会の法律的措置について決定的な動機を与えたのはヴィルヘルムⅡ世その人であった。ビスマルク (Bismarck, Otto Fürst von) が、1889年の労働者保険法の決定後、工業条例に認められた労働者保護の本質的拡大は帝国の経済的利益と結びつかないし、社会改革は限界に達していると考えたのに対して、皇帝は社会改革者や社会政策家に積極的に耳をかし、特に労働者には福祉が問題であり、雇用者には労働者のために犠牲を払うことを進んですることを呼びかけたのであった。

皇帝の積極的な社会政策に最も多くの影響を与えたのはライン地方の州長官ベルレプシュ (Berlepsch, Hans Hermann Freiherr von) であった。<sup>(12)</sup>工業の盛んな地域における州議会議員や政府高官としての活動が、ベルレプシュに労働者

(10) 鉱山所有者の領域において、企業者の戸主権への干渉は受け入れられないという観点から労働者委員会の問題は解消していると見なされた。

Koch, M: a. a. O., S. 45.

(11) 1889年1月に生まれたハノーバー・ドイツ国民労働者同盟は、彼らの活動の主要目的として、労働者利益の代表を促進すること、雇用者と労働者間の信頼の改善に協力することを宣言している。ハノーバー工場主協会やベルギー共同福祉協会の幹部も同様な提議を行っている。

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 367.

(12) そのほかヴィルヘルムⅡ世の社会政策に影響を与えた人に、ヒンツペーター (G. Hintzpeter), ドゥーグラス (H. S. O. Douglas), ヘイデン (A. v. Heyden) 等がある。ベルレプシュは、13世紀にまで遡るヘッセン、チュービンゲン貴族一門の子孫で、彼の父は1821~67年まで大蔵省の秘密財務協議員としてザクセン森林管理の指導に当たっていた。この父が若いベルレプシュを公務員の職に向けた。

と多くの交渉を経験させた。彼にとって労働者問題は、物質的狀態の改善の問題としてよりもむしろ、どうして労働者が対等な権利をもつ相手に向上することが出来るかという問題であった。<sup>(13)</sup>彼は1889年の鉱山労働者ストライキの後、プロイセン政府に「鉱業における労働者委員会および鉱業職業代表団の創設」に関する建白書を提出した。そこにおいて彼は述べている。前年のストライキが明確にしたことは、労働者と雇用者の間の好意的接触が鉱山において失われてしまっており、鉱夫たちは鉱山経営者に対して大きなまた深い不信を抱いていることである。鉱山経営者と鉱夫の間の紛争問題を調停する意志疎通を本質的に妨げている要因は組織的労働者代表の欠如に求められると。<sup>(14)</sup>他の工業的職業身分の者は、彼らの組織を通して国家当局と不断の接触をはかっている。しかし、工場労働者、鉱山労働者のためのかかる組織は全く欠如している。工業労働者たちの組織は専ら社会民主党の影響のもとにあり、それは当局と接触を続けるのに適さない。この状態を是正するために、ベルレプシュは、同権的鉱山一職業代表団と仲裁裁判所と並んで経営労働者委員会の設立を提案した。しかし彼は、労働者委員会を強制的なものにしないことを述べている。「その導入は、不断に彼ら自身と接触を保つために労働者の協議機関を設けようという鉱山経営者側の自由意志に任せられねばならない。強制されない信頼の作用が問題である。いやいや認めたり扱われるなら、労働者委員会は生命のない機関になるばかりか、彼らに期待されたものと反対のものを生じさせることになる<sup>(15)</sup>」

と。

---

ベルレプシュは1872年カットヴィツ州議会員、チュービンゲン國務大臣、コブレントツの県副知事、デュセルドルフの県知事を経て、プロイセン商務大臣の地位まで至った。

- (13) Born, K. E: Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, Wiesbaden 1957, S. 96.
- (14) Denkschrift des Oberpräsidenten der Rheinprovinz, Freiherrn von Berlepsch an die preußischen Minister des Innern und für Handel, In: Peter Rassow und Karl Erich Born (Hrsg), Akten zur staatlichen Sozialpolitik in Deutschland 1890~1914. Wiesbaden 1959, S. 34.

ベルレブシュの計画と観念は皇帝に強い影響を与えた。そして更に、皇帝を労働者代表の問題への干渉へと導いたものは次の一連の出来事であった。ザクセン王とバーデン大公が、全ドイツ帝国に拘束力ある労働者保護法を提議し、連邦参議院に提出したこと。また、ルール地方におけるストライキの再発は、石炭採掘が中断され、それによって鉄道輸送がストップし、皇帝の軍隊に重大な影響を及ぼすという危惧であった。

ヴィルヘルムⅡ世は、1890年1月24日、枢密院において、特に労働者保護法の改正、工業における恒久的社会平和の基礎づけのために、次のような方策を提示した。<sup>(16)</sup>

- 1) 工場規則は企業者によって一方的に命ぜられるものではなく、労働者代表と協議して決めなければならない。
- 2) この労働者代表は、経営外の地区別もしくは産業別労働組合ごとに選出されるのではなく、社会民主党の影響を受けないように労働者が少なくとも50人いる限り各々経営内部において選出されねばならない。
- 3) この労働者委員会から更に同一産業ごとの上級委員会が構成され、これと並行して同様な企業者団体が設けられるべきである。上級委員会は国家の工場監督官と何時も連絡をとるべきである。ストライキに際して、上級委員会は同様に形成された企業者団体と共同で中立的工場監督官の議長のもとに仲裁裁判所・調停裁判所を形成することが出来る。

かかる構想を基礎にして2月勅令が作成されるのである。皇帝は、彼が社会政策的意図を持った理由として次の如く述べている。もし正当な要求が取り上げられないならば、それは不当に変更され、社会主義や無政府主義の影響が過度に強くなるであろうと。<sup>(17)</sup> ヴィルヘルムⅡ世は、彼の統治のはじめを強力な国家権力の使用によって暗くしたくなかった。それ故、流血の惨事や新しい騒ぎを避けるために、皇帝は労働者に対して、君主は労働者に愛情を持ち、労働者

(15) Denkschrift des Oberpräsidenten der Rheinprovinz, S. 36.

(16) Eppstein, G.F. v: Fürst Bismarcks Entlassung, 1920, S. 149.

(17) Eppstein, G.F. v: a. a. O., S. 152.

を助ける意志を持っていることを示したかった。<sup>(18)</sup>しかし同時に、違反する者に対しては厳しく処罰されるだろうという威嚇をつけ加えざるを得なかった。皇帝は包括的な労働者保護立法への強い願望を重ねて明らかにし、商務大臣に次のことを要請した。雇用者と労働者の間の平和保持のためには、労働者が自分たちの信頼を得ている代表者によって共通問題の規制に参加し、雇用者と私の政府機関との協議に際して、労働者の利益を擁護できるような形態に関する法規定が考慮されるべきである。かかる制度によって、労働者が自己の希望と不満とを自由かつおだやかに表現することが出来、国家官庁が労働者の状態を継続的に調査し、労働者と接触を保持する機会が与えられるのであると。<sup>(19)</sup>

2月勅令は、帝国宰相とプロイセン公共事業相と商工相に宛てられたものであったが、公表に先立って、皇帝の社会政策構想に反対するビスマルクは、皇帝の声明の性格を変えるべく訂正を行った。ビスマルクは、実現しがたい希望に基づいた勅令を公表した。そこには選挙戦術的顧慮も含まれていた。皇帝は秘密院会議において明らかに経営労働者委員会の制度について語っていたが、公表された勅令には労働者代表の問題は明確に触れられていなかった。法律に対する違反は全て厳しく処せられるだろうという労働者への警告も省かれていた。ビスマルクは、皇帝の具体的な計画に故意に何か空想的な徴候を与えることによって、社会に希望と権利の主張とを喚起して、その拡がりに保守的な皇帝がしりごみするであろうと考えた。また、彼自身が皇帝に直接反対しなくても、労働者や政党、新聞が、勅令が全く実施されていないと批判することによって皇帝に警告するであろうと考えたのである。<sup>(20)</sup>皇帝はひどく修正された勅令をも容認した。なぜなら、不従順な宰相が、彼に要求された提案を提出したことを喜んだからにすぎない。ビスマルクは、バイエルンやザクセン政府並びに

---

(18) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 373.

(19) Eppstein, G, F, v: a. a. O., S. 170.

vgl. Born, K, E: a. a. O., S. 9.

Stegmann, F, J: a. a. O., S. 100.

(20) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 374.

内閣に対する圧力によって、また、プロイセン枢密院への働きかけ並びにインターナショナル労働者保護会議の招集によって、皇帝の計画を「害のないものに」するために、出来るだけ多くの水をワインに注ぎ込もうとしたのであった。<sup>(20)</sup>

1890年2月11日に召集されたプロイセン枢密院において、皇帝は会議のはじめに勅令を詳細に説明し、社会政策的プログラムを提議した。しかし、その社会政策プログラムはまた、強力な反対者イェンケ (Jencke, Hans) やシュトゥム<sup>(21)</sup>などの影響によって控え目に変更されていたのである。やがてそれは枢密院全体会議にかけられることになった。この会議は1890年2月26日から3月1日まで官房長官ボッセ (Bosse, Robert) の議長のもとで開かれた。

その際、経営労働者委員会の法的導入が当を得たものか否か、また、いかなる共同決定権をそれに譲るべきかということが問題になった。ベルリン巻き上げ鑑戸・木レンガ工場主フレーゼは、立憲工場システムの創始者として次の提案を行った。20人以上の労働者をもつ経営には強制的な経営代表の導入を工場規則に定めること、委員会はその構成員の1/3まで企業者によって任命され、その他2/3は従業員によって自由に選ばれること、その協力は就業規則（工場規則）の導入・変更、2ヶ月以上長期にわたる労働時間の延長や短縮、並びに経営福祉制度の管理について必要とされた。

このフレーゼの提案は、プロイセン枢密院の多数によって、あまりに進み過ぎていていると見なされた。人々は、自由意志に基づく労働者委員会の形成を紹介することだけを決定した。包括的で根本的な法律規定を行うことはイェンケやシュトゥムの強い反対に会い実現しなかった。

1890年2月20日、社会民主党が1,427,000票をもって圧倒的選挙成果をおさめ、たちまち帝国の最も強い政党になった。それと共に他方において、パリ・コミューンの流血的反乱の回想やロシア無政府主義の活動と結びついた社会民主党への懸念が強くなった。また、労働者保護立法の一連の原則についての各国

(21) イェンケはクルップ会社社長。

シュトゥムはザール地方の精錬所所有者、大ブルジョアジーの代表者。

共通の理解を目指したベルリンにおける3月15日の第1回国際労働者保護会議<sup>(22)</sup>の開催、かかる中で、プロイセン枢密院の決議は連邦議会を経て、工業条例改正案として帝国議会に提出されるのである。

### Ⅲ 改正工業条例と労働者委員会

1890年4月12日、連邦議会に工業条例改正のためにプロイセン<sup>(23)</sup>提案が出された。それは4月25日、連邦議会において可決され、5月6日、連合政府の提案として帝国議会に提出されることになった。皇帝は自らこの法案に対して、帝国議会開催の勅語において、その意義を力説した。労働者保護に関して、ビスマルクは激しく反対して来たのであったが、皇帝のこの明らかな意志表明によって社会改革の推進に対する強力な壁が除かれた。

まず、法律案は決定権ある帝国議会の委員会の審議<sup>(24)</sup>にかけられた。28人から成るこの委員会において、ヒツェが報告者に任ぜられた。その公開討論においてすでに枢密院で、激しく議論された労働者委員会の強制的導入の是非、聴取並びに協力の程度が論争された。ヒツェも、機会あるごとに自らの構想を述べた。

法案134条において、まず、就業規則の制定を全ての工場に義務づけることが述べられている<sup>(25)</sup>。

134条b項では、就業規則に如何なるものを規定すべきか、その内容を定め

(22) ドイツのほか12のヨーロッパ諸国が参加した。16歳未満の青少年の夜業禁止、婦人の坑内労働禁止および出産後4週間の産婦の労働禁止等、意見の一致をみた。各国の主権侵害とその立法機関の権限削減になるので、超国家的に法律規定出来ない矛盾を持っていた。

(23) Antrag Preußens vom 12. April 1890 an den Bundesrat, betr. Abänderung der Gewerbeordnung, In: Peter Rassow und Karl Erich Born, a. a. O., S. 1~5.

(24) しかし委員会協議は、帝国議会の収獲休暇によって中断され、1891年の冬まで延期されてしまうのである。改正工業条例の発布が1年後の1891年6月1日になったのはそのためである。

(25) Antrag Preußens vom 12. April 1890 an den Bundesrat, a. a. O., S. 2.



ている。すなわち、労働時間の開始と終了、賃金支払方法と時期、解雇告知期間、罰金の種類と程度についてである。労働者の名誉または良俗を毀損する刑罰規定は禁止されている。

シュトゥムはこれに加えて、全ての工場所有者に、彼の労働者のために経営外の行動に関する特別な規定を就業規則に入れる権限が与えられるべしと主張した。<sup>(26)</sup>それは、「節約観念の不足、飲食店への頻繁な出入りなど」を予防するためとされた。しかしそれは、委員会の協議において、個人の私的な事柄に関する干渉であり、企業者による好意に基づく濫用的拡大の危険がないかどうか審議された。そして、労働代表の承認のない、経営社会制度の悪用あるいは逸脱した行動ゆえの罰金は無効とした。更に、この条項が不幸に作用することがないように常設の労働者委員会が設立されていない工場経営には、経営外での若年労働者の監督についての規定は公布されないことを定めた。

さて問題は、労働者委員会を規定した134条d項である。それは次の如く規定されている。「就業規則あるいは補則の公布の前に、工場に従事している労働者に内容について意見を述べる機会が与えられねばならない。常設の労働者委員会が存在する工場の場合、この規定は、就業規則の内容について委員会の聴取をもって有効とする。<sup>(27)</sup>」

このプロイセン提案の理由づけにおいて言われたことは次のことである。職を求める個々の労働者は原則として、就業規則において雇用者から制定された労働条件に従うか、従わないかという選択を持たない。彼らには協約締結の際、労働協約の個々の条件に対する全ての影響力は奪い取られている。故に、就業規則あるいは補則の公布の前に経営に従事している人々に全ての労働者の利害を代表する可能性が与えられねばならないということである。<sup>(28)</sup>

この134条d項の規定は、社会政策の新しい事態と経営関係への立法者の強い介入を意味している。この事を促した1つの要因は、当時出版された福音教

(26) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 282.

(27) Antrag Preußens vom 12. April 1890 an den Bundesrat, a. a. O., S. 3.

(28) Antrag Preußens vom 12. April 1890 an den Bundesrat, a. a. O., S. 4.

会の牧師ゴエーレ（Göhre, Paul）の本であると言われている。彼は3ヶ月間の工場労働の自らの経験から就業規則の問題に関して述べている。就業規則は明らかに彼らの一方的利益の決定的な観点に従って制定される工場経営者の産物である。就業規則は、所有者のみが彼らの意志に従って決定し、それに全てが従わねばならない家内取締規則である。それは絶対主義システムの表現であり、国民の経済生活における今日の支配的な法則であるべき経済的自由とは反対のものである。それが今日の工場労働者の性格の非独立性、未熟さの新しい重大な原因<sup>(29)</sup>となっている。ここには就業規則決定の一方的専制性の非が述べられている。ところで、プロイセン提案は就業規則の共同意思決定を規定したものではない。なるほど、就業規則についての規定とともに、労働者が労働契約のパートナーになり、労働条件の確定の際に彼らの利害が聴取されねばならないことが表明されている。とは言え、「労働条件に関する決定はまったく雇用者<sup>(30)</sup>の手中にあった」のである。

しかし、かかることは当時問題にならなかった。労働者委員会の法律規定を主張した中央党のヒッツェにおいても、「権力と意思決定の重点は常に雇用者側にある<sup>(31)</sup>」。これについては異論はないとしているのである。ヒッツェの目指したものは、「共同決定あるいは共同意思決定ではなくて、工場規則の実施に際しての労働者の聴取<sup>(32)</sup>であり、合議であり、協力である」。それは、「限定された枠内での労働者の共同管理」であった。

しかしヒッツェは、就業規則への従業員の秩序的な協力を保証するために、強制的に労働者委員会を導入すべきことを主張した。彼は1887年帝国議会においてこの問題について発議して以来、くり返して労働者委員会の強制的導入を

(29) Göhre, P: Drei Monate als Fabrikarbeiter und Handwerksbursche, In: Ernst Schraepfer (Hrsg.) Quellen zur Geschichte der sozialen Fragen in Deutschland. Bd. 2, Göttingen 1957, S. 38.

(30) Born, K, E: a. a. O., S. 105.

(31) Stegmann, F, J: a. a. O., S. 102.

(32) Stegmann, F, J: a. a. O., S. 103.

主張してきたのであった。

かかる中央党の主張に対して、社会民主党は、労働者委員会のあらゆる形に断固反対した。ベーベル (Bebel, August) は、1891年4月15日の帝国議会会議において、強制的委員会のみならず任意的委員会に対しても反対した。「彼らが導入しようとしている労働者委員会制度は見せかけの制度である。……工場封建主義を覆い隠す疑似立憲的イチヂクの葉である<sup>(33)</sup>」と。社会民主党の見解によれば、企業者と労働者間の社会的同権は労働者委員会には見られない。労働者委員会は社会的対立、階級闘争を静めるのではなく、この対立を隠すための緩和剤にすぎないと言うのである。この態度表明には国家社会政策に対する労働者の深い不信が表われている。また、社会民主党は、労働者委員会に対して、それは労働者大衆の団結力を寸断するものであり、また、正当な企業者警察として作用し、更には社会民主党に対する闘争手段として投入されると考えたのである。疑いもなくそれは、ベルレプシュや社会改革者の意図ではなかった。しかし、ベーベルの労働者委員会に対するルサンチマンは強くなった。

ベーベルとは全く逆の立場から、労働者委員会の立法化に強い拒否を示したのはシュトゥムであった。彼は5月19日の帝国議会会議において、プロイセン財務大臣ミクエル (Miquel, Johannes von) に対して述べている。今日の時代の現実に立たないで、労働者と雇用者を人間的に結びつけようとするのは空しい努力である。人間的結びつきは、あなたが、第3の要素を仲介者として、この利害領域へ引き入れることによって行えるものではないと。また、常設の経営代表は平穏な時には不必要である。しかし、平穏でない時にはまさしく危険<sup>(34)</sup>である。静かで有能な労働者ではなく、最も不満な本来的な扇動者<sup>(35)</sup>が選ばれる。彼らは徒らに可能な理論を掲げ、他の工場や他の国の労働者委員会と結合し、

(33) Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages, Session 1890/91, Bd. 3, S. 2323. Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 381.

(34) Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages, Session 1890/91, Bd. 1, S. 157. Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 381.

(35) Böhmert, V.: Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien, In: Der Arbeiterfreund, (Jg.) 27, Nr. 4, S. 466.

危険この上ない政策を強行しようとする。シュトゥムは労働者委員会のいかなる法律規定をも拒否して疑わなかった。

ベルレプシュ提案の第2, 第3読会をくり返し多くの議論を重ねた。商務省参事官ローマンや各省参事官ケーニックスとヴィルヘルミ(Königs und Wilhelmi)の援助によって、プロイセン商務大臣は勝れた専門知識と雄弁をもって法案を主張した。多くの委員は法律的強制の道に迷ったが、結局、経営代表の強制的導入を断念した。けれども、134条d項の規定が就業規則について委員会の聴取を規定している<sup>(36)</sup>ので、労働者委員会設立に一定の強制が働くと考えた。また、委員の多くは、疾病保険理事会と同様の制度の編入によって労働者委員会の設立を容易にし得ると考えた。そして雇用者が強制なしに立法の趣旨に、また公的意見に従うことは望ましいことだし、そこに相互の信頼関係も生まれると判断したのである。すなわち、信頼と誠実な意志疎通は強制されては生まれない。むしろ制度の持つよい作用が強制力をもって直ちに問題に向かう<sup>(37)</sup>ことが望ましいと。人々は1891年5月8日、最終提案において結局連合政府の法案に規定されていた任意的労働者委員会を選んだのである。そして、1891年6月1日、「工業条例改正に関する法律」<sup>(38)</sup>が公布された。条文を示せば以下の如くである。

- 134条 a. 少なくとも20人以上の労働者を雇用している全ての工場には、法律の施行後あるいは経営の開業後4週間のうちに就業規則を制定しなければならない。  
134条 b. 就業規則は次の事項を規定しなければならない。

(36) Stegmann, F, J: a. a. O., S. 108.

(37) Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages, Session 1890/91, Bd. 2, S. 1466.

(38) Die Entwicklung der deutschen Sozialgesetzgebung, 2. Aufl. In: Quellensammlung zur Kulturgeschichte, hrsg. von Wilhelm Treue, Bd. 10, Göttingen 1957, S. 236.

Gesetz. betreffend Abänderung der Gewerbeordnung. vom 1. Juni 1891, In: Adelman, G: Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Bonn 1960, S. 352~3.

- 1) 規則的な労働時間の開始と終了並びに休憩時間。
- 2) 賃金計算と支払の時期と方法。
- 3) 法律規定に定める必要のない場合の許容される解雇告知の期間並びに予告のない解雇や労働者の解雇の理由。
- 4) 罰則が予定されている場合、その種類と程度、その決定の仕方、科料の場合、その懲収の方法、それが適用されるべき目的。
- 5) 134 条 2 項の規定に基づいた賃金額の喪失が就業規則あるいは労働協約によって定められている場合、喪失賃金の利用法。  
名誉あるいは良い習慣を毀損した時の罰の規定は就業規則に入れるべきではない。

常設の労働者委員会の同意のもとに、福祉のために工場諸施設を利用するに際しての労働者の態度に関する規定並びに経営外での若年労働者の態度に関する規定を就業規則に入れることができる。

- 134条 d. 就業規則あるいは就業規則補則の公布の前に、工場や当該部門に従事する労働者に、就業規則の内容について述べる機会が与えられねばならない。常設の労働者委員会が設けられている工場については、就業規則の内容に関する委員会の聴取によってこの規則は有効となる。

常設の労働者委員会とは次のものである。

- 1) 経営（工場）疾病保険あるいは工場労働者のために設けられた他の金庫制度の理事会。その構成員は労働者の過半数において彼らの中から彼らによって選ばれねばならない。その限りにおいて彼らは常設の労働者委員会として成立する。
- 2) 鉱業法の規定の下に立っていない企業の経営を含むクナップシャフト組合のクナップシャフト長老会。その場合それは常設の労働者委員会として成立する。
- 3) 1891年1月1日以前に設立された常設の労働者委員会、その構成員が労働者の過半数において彼らの中から彼らによって選ばれたもの。
- 4) かかる代表は、その構成員が工場あるいは当該経営部門の成年労働者によってその過半数において彼らの中から直接秘密選挙によって選ばれたものである。代表者の選挙は労働者階級あるいは特別な経営の部門に従って行われる。

ヴィルヘルムⅡ世の2月勅令、ベルレプシュによって起草された労働者保護法がここに漸く実現することになった。立法者の側から、経営内の規則は企業者の恣意だけに左右されるべきでないという基本的考え方が示されたのである。国民自由党代議士メラー（Möller, Theodor Adof von）は改正案の第2読会の

際、帝国議会で次の如く述べていた。「私にとって本質的なことは、ここにはじめて労働者も新しい形において権利を持ったことであり、ここにはじめて雇業者に次のことが言われていることである。あなたはあなたの家における第1の場にいる主人ではない。あなたは労働者に聴取させることを強要されている、たとえそれが平和に導かないとあなたが知っていても。このことは雇業者の地位を不安にするものであるが、またここに無条件に明らかにされねばならぬ<sup>(39)</sup>」と。シュモラーや他の若干の社会思想家も、ペルレプシュ改革案の意義を、経済の家父長的秩序思考に平等思考をもたらし、労働者の隷属の終焉に導くものとして評価した<sup>(40)</sup>。トイテベルクも、産業労働関係は双方の契約当事者の私的な事柄にとどまるのではなく、一般的に妥当する法秩序と合致すべきであるという新しい観点から家長主義（Herr-im-Hause）観点を国家の名において問題にしたのが、1891年の工業条例改正の決定であったとしている<sup>(41)</sup>。当時、家長主義観点が支配的であった企業家たちにとってかかる思考は受け入れられなかった。シュトゥムをはじめ重工業企業家が、労働者委員会に対してほとんど狂信的に反対したのはそのためであった。彼らにとって、社会的就業規則あるいは経営における人間のために決められた配慮が問題ではなく、企業者が、自ら設立し導いてきた経営において、その労働者と1つのテーブルにつき、彼らと共にその方策について協議することに強制される事態が問題であったのである。

さてしかしながら、労働者委員会が就業規則の発令あるいは変更の前に聴取すべきであるというこの労働者の聴取権は、労働者の苦情や願望を実現することを雇業者に義務づけてはいない<sup>(42)</sup>。それに応ずるか否かは雇業者に任かされて

(39) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 386.

(40) Fricke, F: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland, In: Handbuch der Betriebsverfassung, hrsg. von Erich Bührig, Köln 1953, S. 58.

(41) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 387.

(42) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 386.

いる。なるほど、地方警察当局に就業規則の内容や労働者あるいはその代表者の願望を文書で報告しなければならないことになっている。しかしこれは、就業規則が法的な規定に一致しているかどうかをただ検討するだけである。労働者の変更希望を通知する義務は雇用者になかったし、届出の際、労働者の希望は聴き入れられたと通告するならそれで十分である<sup>(43)</sup>。当局は、紛争が生じた時に、中立的仲介者として差し入るわずかな可能性しかもたなかった。従って、134条d項の労働者の聴取権は形式的だけであって、実際には通達に限られ、企業者は再び家長主義(Herr-im-Hause)にとどまる可能性を有していたのである。ボルン(Born, Karl Erich)も述べる如く労働者参加原則は国家の命によって制定されたのであるが、その現実化はまだ保証のかぎりではなかった<sup>(44)</sup>。

#### Ⅳ 労働者委員会の実態

改正工業条例によって非常に多くの経営労働者委員会が設けられた。地方工業監督局の報告がそれを示している<sup>(45)</sup>。たとえば1892年デュセルドルフ地方の報告によれば、155の労働者委員会と130の疾病保険金庫理事会在、就業規則の公布の前にそれに関与している。その他、マグデブルクに67(1893年)、オーバーフランケンに40(1892年)、同地に55(1894年)、オーデル河畔のフランクフルト、ポツダムに43、ケルン-コブレンツに27(1893年)という数字が報告されている。しかしこの数字に意味がある訳ではない。何如にそれらが機能したかである。

1893年、ミュンスター地方の工業監督官の報告は述べている。「工業条例134条の制定によって労働者委員会がその目的で招集されたが、その後忘れられてしまった<sup>(46)</sup>」と。類似の好ましくない評定が、年々工業監督官の報告に増えてい

(43) Born, K. E: a. a. O., S. 100.

(44) Born, K. E: a. a. O., S. 105.

(45) Die Amtlichen Mitteilung aus den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten, hrsg. vom Reichsamt des Innern, Jg. 17, Berlin 1893, S. 159.

(46) Die Amtlichen Mitteilung, a. a. O., S. 245.

る。労働者委員会の数が始めから少なかったオスト・プロイセンからの報告によれば、13の工業経営に設立された労働者委員会は、なおその社会政策的意味に相応した現実的活動をしていない。彼らの活動はこれまで本質的に就業規則の公布の際の協力に限られた。ただ稀な場合に、罰金や没収された賃金額の利用<sup>(47)</sup>についての決定が彼らに残された。また、ベルリンやシャルロテンブルク地方からは、1893年に、労働者委員会はほとんど例外なくその組織において全く最初の段階を出ていないと報告されている。マグデブルクからも「労働者委員会の活動について報告がない。悲しいかな雇用者はおそらく制度への関心を失っている。地域の大工場の1つの委員会は工場支配人の関心の不足のため、また労働者の信用喪失によって再び廃止されている<sup>(47)</sup>」と。法律規定に結びついた社会改革者の過度の期待は裏切られている。改正工業条例により、1892年、93年に労働者委員会の数は急に増大したけれども、それらの多くは、1891年以前に自発的に設立されていた委員会に比べて、すでに受身で空しい形だけの存在となっていたと言わざるを得ない。1895年メッケレンブルクの官報は記している。「委員会が全部で14日間、規定に従って招集された小さな機械工場において、私は驚くべき忍耐でもって記録書に次の文章が規則的にくり返されているのを見た。今日、規定に従って開かれた工場集会において何にも解決されたものがない。労働者委員会から要望が出されないから、——従って、会議は<sup>(48)</sup>閉会」と。その他、多くの委員会の活動は冬の舞踏会や夏の遠足の機関に限られていたという報告、逆に、労働者から、あなたの工場には労働者委員会が<sup>(48)</sup>設立されていないと訴えられた例、あるいはまた、工場疾病金庫理事会が数年来、委員会として設けられていたけれど、労働者には全く知られていなかったし、理事会構成員にも正しい意識が欠けていたという報告もある<sup>(49)</sup>。

何故、かくの如く不振であったのか、いま少し、労使の態度について見よう。

(47) Koch, H: Arbeiterausschüsse, Hrsg. vom Arbeiterwohl, Verband für Soziale Kultur und Wohlfahrtspflege. M.-Gladbach 1907, S.86.

(48) Die Amtlichen Mitteilungen, a. a. O., Jg. 1895. S. 486.

(49) Die Amtlichen Mitteilungen, a. a. O., Jg. 1893, S. 245.



a. 企業者の態度：1891年以前に自発的に設立された労働者委員会に比べて、立法によって設立された委員会が十分発展しなかった原因の1つは、企業者の拒否的態度にあったといわれる。しかし更に、工業監督官の報告の中に指摘されている重要な点は、法律規定の不備に関してである。立法者は、労働者委員会に就業規則の協議以外の課題を明記せず、その部分を企業者に転嫁している。多くの企業者の見解によれば、就業規則が委員会の同意のもとで成立した時、委員会は彼らの目的を完了するものと考えた。従って、それ以降、委員会は多くの工場においてほとんど招集されなかったか、あるいは企業者の目にも従業員の日にも値しない法的に重要でない事についてのみ協議されたにすぎない。委員会に一定の新しい責任が与えられなかったばかりか、課題が制限されていたことが工業監督官の報告に指摘されている。退職した委員会構成員の補欠選挙が行われなかったこともしばしばである。ケルナーコブレンツの監督官の報告によれば、個々の企業者は経営における労働者の苦情の直接的訴えを阻止すべく故意に試みていた。すなわち「誰れが苦情を持っているか、あるいは誰れが支配人と話したがっているか。それは経営技師か工場管理者に報告しなければならない。いづれの場合にも入室のための必要な許可を願う義務がある。支配人の事務所への許可のない入室は固く禁じられている」と。また、完全な委員会が設立されないように雇用者が妨害したり、あるいは、委員会が雇用者によって招集されない場合も見られたと。

報告に示されている如く、労働者委員会の深い意義は多くの雇用者によって理解されなかったばかりか、拒否されている。雇用者の側からよく主張される理由は次のものである。従業員に対する自分たちの直接的関係がよいのであって、そのための技巧的中間物を必要としないと。小さな家父長的に指導された経営においては、この事は実際に妥当していた。ゼーリンクの調査においてもかかる企業者の例が確認されていた<sup>(51)</sup>。しかし、逆に監督官からの次の報告もある。企業者が早期によい労働者代表のために配慮していたら、多くの不満は発

(50) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 17, S. 160.

(51) Sering, M: Arbeiter=Ausschüsse in der deutschen Industrie, Gutachten,

生しなかったし、多くの企業者はストライキに驚かされることはなかったと。ケルン-コブレンツの工業監督官は述べている。雇用者と労働者の間のよい関係は一般にも存在する。しかし、労働者大衆は扇動によって非常に簡単に刺激され過度の要望を押しつけるという事も考慮されねばならない。仲介機関を時期を得て設けなければならないと。<sup>(52)</sup>

企業者の拒否的動機のもより重要なものは次のことである。企業者が共同行動や相互理解のための機関として労働者委員会をみず、むしろ、労働者階級の闘争用具と見る場合である。委員会を、彼らの恐れる労働組合と等置して、社会民主的傾向に労働者委員会は容易に近づき、工場の実際的事柄よりも、より社会主義的理念に関わると懸念する。すなわち、「経営代表によって自分の経営に社会的暴動の火花が持ち込まれる」と。この恐れは、多くの企業者をして、非常に頑固に労働者委員会に対する不信と拒否に走らせたのである。労働者委員会が経営の外の労働者組織から誘発されることを恐れたり、委員の選挙に過度に神経を尖らせていたことが報告されている。また、法律に基づいた労働者代表の活動が、企業者権限に対する暴動の最初の兆候であるとして禁止された例、あるいは、委員が全て即座に解雇された例もあった。<sup>(53)</sup>

また、労働者に親切として知られていたバーデンの工場監督官は、労働者委員会がいかに紙上の存在にすぎなかったかについて述べている。それによると、雇用者は就業規則の作成と執行に影響を及ぼす制度にほとんど関心を持たないのみか、委員会に対して家父長的關係を堅持する目的を持っている。その事から、個々の委員会は設立後すぐ、また弱小委員会のために工場経営者の決定的な立場に一度も関係を持たないで、存在の無意味さを浮きぼりにされている。そして次のような例が挙げられている。委員会制度に関する定款が労働

---

Berichte, Statuten, Leipzig 1890,

(52) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 18, S. 245.

(53) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 17, S. 158.

(54) Herkner, H: Die Arbeiterfrage, 5. Aufl. Berlin 1908 und 8. Aufl. Berlin und Leipzig 1922, S. 193.

者と協力して注意深く準備されている工場において、理事会構成員の補欠選挙の計画が必要になった。工場は管理者を推薦した。しかし労働者委員会は労働者の選挙に固執した。選挙に際して生じたこの不和に関連して全ての委員会構成員が次の給料日に解雇を言い渡された。工業監督官の報告によれば、解雇された労働者は経営の配置や諸制度について扇動活動をしていたのであるが、当該労働者は委員会における選挙活動が彼の解雇の原因であると受け取った。かかる処分をくり返すことによって委員会構成員の職務を妨げ、そして従業員内部の委員会の効果についての信頼を動揺させた。この労働者の不信、関心の喪失は委員会選挙を不振にした。工場経営者の不満をかったり、解雇されることを恐れて、経営的欠点が存在してもそれについて会議において語らない。そして労働者委員会はしばしば労働者から無視されることになる。労働者の関心喪失は雇用者の拒否的態度に原因している。

b. 労働者の態度：積極的な労働者委員会の発展を妨げた原因は企業者の拒否的態度のみでなく、労働者の態度にもあった。工業監督官の報告によれば、多くの従業員のもとに、企業者の場合と同様、新しい制度に対する凝り固まった不信があったとされる。すなわち、1890年代の社会民主主義の見解に従って、雇用者あるいは国家によって行われる諸方策は労働者の自由と独立に反したものだと思込んでいる。この不信は、労働者委員会の背後に、隠れた形の経営における労働者の厳しい監督をもたらしている。ケムニッツの監督官の報告によれば、雇用者が経営制度に関して委員会から何か経験を得ようとしても、人々は常に対立しているような態度を取ると。従業員は委員会が企業側の要求の遂行のための機関となることを恐れた。労働者代表が若年労働者の倫理的監督を雇用者から委任された時従業員がその自己の労働者代表に対して強い不信をいだいたという例もある。<sup>(55)</sup> 逆に、1894年オーバープハルツの工業監督官の報告によれば、社会民主主義的に扇動された、信頼のおけない騒々しい連中が委員会に選ばれたら礼儀も態度も望めない。また、ザクセン工業官吏は述べている。

---

(55) Sering, M: a. a. O., S. 153.

一般に、雇用者は労働者と良好な関係を構築することに反対するどころか比較的好意的である。しかし、労働者と我慢できる関係を惹起することは雇用者にとって非常にむずかしいと。この事は、いかに労働者が賃金や諸制度に関して、誤った情報によって組織的不満へと容易に刺激されるかを示している。また他の報告によれば、外部の労働者組織が、提示された苦情を審査する労働者委員会の作業を、彼らの意図において貫徹しようとしていた。

従業員による労働者委員会の機能の障害は、工業監督官の報告によれば、労働者の無関心、社会的訓練の不足、雇用者の拒否への反作用が主要なものとして理解されている。それと同時にフランクフルト・ポツダム領域からの報告は委員会の無能力について述べている。機械—ボイラー工場における委員会について、我々の場合、常設の労働者委員会が既に1871年以来設けられ、会社の側で設けられた年金—勤務不能金庫の管理の際、協力している。後にそれは、就業規則の協議並びに労働者消費組合、徒弟成人教育、その他の問題の監督の際にも招かれている。残念ながら全体的制度のための関心は委員会構成員のもとには芽生えていない。彼らはむしろ問題に際して協力する能力がないことを証明している<sup>(56)</sup>と。

従業員側の無関心は、一般に就業規則の公布並びに変更に際して述べる価値ある異議がなされないことに原因している。しかし、ミンデンの監督地区において、委員会が就業規則の決定に異議を述べた興味深い例が示されている。すなわち、医者の証明なしに1日あるいは数日間工場を欠席した者は、懲戒あるいは解雇されるという規定に対して、労働者は異議を申し立てた。労働者は傍ら農業労働を行っており、日雇い関係において雇われていたのであるが、収穫の時期は時間不足のため、時を得た許可を得ることが出来ないと主張した。しかしこの場合、監督官はかかる休みは秩序的工場経営に相応しない。それ故この規定は合法的であると判定を下した。また、アンハルト公爵領の陶器工場に於ては、労働者が就業規則を基本的に承認せず、労働を放棄した。なぜなら、

(56) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 18, S. 246.

喫煙と飲酒が労働時間中禁止され、当該労働者代表がこの人間の自由を制限する規定を認めたからである。<sup>(57)</sup>しかしこの場合、鉱山監督官は、労働者の反対を退けている。

経営代表の理念に賛成していた社会改革者も当時の労働者委員会に否定的な判断を下している。1898年国民経済学者シュティエーダ (Stieda, Wilhelm) は述べている。たとえ、それが組織化の第一歩であっても、労働者委員会は実際には確立されていない。労働者委員会は現在の構成において、また彼らの現在の能力では、将来も確かな労働関係の形成のための重要な意義を獲得し得ないであろうと。<sup>(58)</sup>また、ヘッセン陶器工場主ロエスラー (Roesler, Max) も1895年悲観的に述べている。彼は、ドイツ陶器工業総同盟の議長として、80年代、労働者委員会のために尽力したのであったが、すなわち言う。「その導入、その現状、その繁栄は、多くの工場においてなおしばしば無理解、不信、不満、悪意に見まわられている。労働者の不安も、工場経営者の拒否的態度と同様、破滅に導いている」<sup>(59)</sup>と。

工業監督官の報告に基づき、工業条例改正後の、労働者委員会に対する労資の態度を見て来たのであるが、その労働者代表の意義の喪失について今少し全般的見地から眺めて見よう。

1つは、立法者がそれに持たせた労働者代表の分裂した性格と不明瞭な目的設定にある。一方では労働者委員会は企業者と労働者の間の平和的調停に協力すべきで、他方、就業規則の顧慮の際は、監督、統制機関である。また立法者は、就業規則の公布と変更の際の労働者の聴取を、経営事象への従業員の不断の協力と考えていた。雇用者はかかる目論見を意識的、無意識的に知ろうとしないで、委員会を彼らの規則の便利な伝達機関あるいは装飾的付属物として観察し、就業規則の公布の後には少しも新しい機能を割り当てなかった。従って、労働者委員会の意義の喪失の主要な原因は不明瞭な立法規定の構成にあったと

(57) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 18, S. 159.

(58) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 397.

(59) Roesler, M: Über den Arbeiterkrieg, Berlin 1895, S. 47.

言うことが出来る。間接的目的はしばしば誤解されることになった。

第2に、当事者の関心のなさが制度をして単なる空しい存在にした。委員会に一定の権限を与えることを雇用者が拒否し、それを生活力ある形成体にしなかったこと。また、社会的啓蒙の不足と共に、委員会の能力の不足と怠惰不活発さが自ら墓穴を掘らせた。トイテベルクが述べるが如く、「労働者委員会思想のより間接的な促進は、まさに制度の自由意志の故に、……雇用者が新しい制度の利点を証明することに成功するか否かにかかっていた<sup>(60)</sup>」のである。エッヒェルホイザー、ヒッツェ、ロエスラー等も70年、80年代に既にこの事を予言していた。すなわち、企業者は多くの忍耐や、煩わしさをこの重要な社会的課題のために捧げなければならないと。しかし実際には、そこに予見されていなかった大きな障害があった。

すなわち第3に、雇用者のもとには、多分に社会民主的扇動や経営を文化的に荒廃させることに対する今日では信じられない程の恐怖が支配していた。それは当時の政治的社会的問題と密接に結びついている。イタリア首相、フランス大統領に対する無政府主義者の暗殺計画、これはヴィルヘルムⅠ世のノビリング暗殺計画、パリ・コミューンを想起させ、社会主義者法を再び導入するために、政府の新しい転覆法案を、保守的国民自由主義政党が要求した。社会民主政急増の急激な増大、社会主義インターナショナルの決定が、ブルジョア政党間協定におけるかかる方向づけへの1つの動機になった。労働者組織の法的承認を彼の社会改革の第一歩として準備したベルレプシュは、常に政府の政策に反対し、次第に孤立化し、遂に1896年引退した。新しいプロイセン商務相ブレーフェルド (Brefeld, Ludwig) は、ドイツ工業家中央同盟の代表であり、社会政策のこれまでの「新航路」の終りを告げた。労働者問題における国家的抑圧政策の始まり、特に1895年の転覆法案、1899年の刑務所法案によって全般的に労働者保護立法の著しい停滞が見られるのである。

第4に、皇帝ヴィルヘルムⅡ世の、この問題に対する態度の変化が注目され

(60) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 398.

ねばならない。労働者委員会に対する彼の関心は、既に2月勅令の後著しく後退していた。用心深く進め、長期的に社会的緊張の改善を考えるベルレプシュに対して、性急な皇帝は短期的に社会的資本投下の政治的效果を期待した。彼が1890年に決定した個々の改革諸方策が即座に期待した作用を達成しないことを知った時、彼はすぐに態度を変えて、如何にして改革法の代りに今や刑法をもって、常に強くなってゆく労働運動を制圧出来るかを考えたのである。<sup>(61)</sup> 1892年にはシュトゥムは皇帝の最も親密な信頼できる人になっていた。トイテベルクは述べている。ヴィルヘルムⅡ世の2月勅令は、ベルレプシュの理念に従って計画されたものであったが、彼が労働者問題の本当の意味をどれ程理解していたか疑わしい。彼が、社会的同権とか労働者の解放のために差し出したプログラムから、再び身を転じたということは、彼に対する重大な非難として挙げられる。彼の態度の転換は経営における共同決定の与えられた性向の拡大を無効にし、シュトゥム時代の抑圧を公的な見解において容認することに寄与した。多くの社会改革者は大きな落胆を感じた。皇帝は外交政策においてと同様社会政策においても不幸なジグザグに傾き、「新航路」に表現された和解意志はこの問題において最も早く崩れたと。<sup>(61)</sup>

90年代の国家的抑圧政策によって一種の闘争的態度が強くなった。新しく設立された委員会の多くは労働運動に頼ろうとし、特にキリスト教労働組合の自由労働組合に後楯を求めた。この委員会の芽生えつつある労働組合指向は労働者側に、信頼機関としての本来の考えを弱めさせた。特にヒツェや中央党によって行われた「工場家族」の主張による工場のキリスト教的再生への努力は著しく誤解された。社会的コンフリクトの尖鋭化によって、労働者の物的状態をめぐる闘いが次第に強くなる。内政的、社会的状況が厳しくなるにつれて、労働者委員会の発展も新しい軌道に押し上げられてゆくのである。

## V 結論にかえて

ヴィルヘルムⅡ世やベルレプシュなどの努力によって漸く生まれた労働者委

(61) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 400.

委員会の法律規定であったが、それは多くの場合、企業者側からも労働者側からも歓迎されないものであった。しかし、改正法は完全に空しいものに終わったのではない。

多くの阻止的要因があった中で少数とは言え積極的な発展をとげた労働者委員会も存在した。また、多くの時間と経験を経ることによって十分機能するに至った労働者委員会もある。その中には、工業条例改正以前に自由意志で設立されていたものだけでなく、改正法の規定によって設立され、有益な役割を見出し出していったものも含まれている。最も注目に値する例は、ニーダーバイエルン<sup>(62)</sup>からの工業監督官の報告である。この委員会には始めからかなりの権限が譲渡されていたが、次第にその権限が拡大されていった。改正工業条例の公布後設立された20の労働者委員会は、賃金問題における紛争の調停、経営における健康と補償を含む労働者利益の保護、社会制度の管理、若年労働者の監督並びに病気の従業員の世話、工場規則の公布や監督の際の協力に対する権限を有していた。労働者は委員会の働きに信頼を有していたし、労働者代表は経営における長期的によい関係を作るために彼らの全力を投入している。1892年から1904年に至る報告によれば、新しい制度に対する双方の関心は高く、双方の積極的な意志のもとに委員会は給付能力ある活動を展開している。1903年の年度報告には、有効な経営代表の数が更に増えている。

ヴェルテンブルク工業監督領域においては、既に立憲的経営体制をとっていた工場が更に改正法によって鼓舞された例が挙げられている。特にヨークスト、ネッカー、ドナウ領域において機能していた労働者委員会の場合、企業者から他の多くの事項の協議に招かれている。1894年のドナウからの報告によると、監督領域にそれまで25の工場に労働者委員会が設立されている。それらは一方では、企業者との不断の接触において、他方では、労働者との接触において未解決の問題について双方の間の理解をもたらすために多くの努力をはらっている。労働者委員会に、労働者の利益のための制度、特に工場売店の管理に

(62) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 18, S. 248.



関与する権利が譲渡された。若干の工場においては労働者のストライキを調停する課題も譲られている。

改正法以前に既に自由意志で設立されていた労働者委員会が、続いてよく機能したという報告がプロイセンとザクセンに見られる。<sup>(63)</sup>ベルリンにおけるフレーゼの工場、ザクセンの陶器工場バーレンシュプルング・シュタルケ (Bärensprung & Starke) 等がそれである。また、機械指物工場バート・エーユンハウゼン (Bad Oeynhausen) における委員会も挙げられている。それによると1890年に既に指物工場の約230人の従業員を代表する、祝福されるべき機能を有した労働者委員会が存在していた。記録によると、この制度がその年以來好評を博していたことが確認される。

プロイセンやザクセンの報告で注目に値するのは、労働者委員会の協力のもとに労働時間を双方の満足いくように短縮している例である。ケルン—コブレンツの工業監督官の報告もあるが、ケムニッツの報告における靴下工場<sup>(64)</sup>の例を示しておこう。ザクセン鉱山領域における多くの靴下工場が、1893年、営業状態の不振と商品の極端な価格下落によって、5～15%の賃率引き下げに迫られた。企業者は賃金引き下げか解雇告知期間後の解雇か、労働者に選択させた。そこで労働者委員会が招集された。委員会にはケムニッツ領管区長代理も出席した。そこで明らかになったことは、企業者のおかれている状態は、過剰生産をし、そのため価格下落を招いている。それ故、価格圧力に対処するために生産を制限しなければならないということであった。そこでは13時間の労働が行われていたのであるが、管区長が労働争議審理会に訴願し、8時間労働への短縮と、賃率の引き下げを行わないことが決定された。工場所有者もこれを受け入れたのである。賃金・労働時間問題において、かくの如く広範な共同決定が行われた例は90年代のはじめにはきわめて稀であった。

(63) それに対して、この領域で、新しく設立され、よく機能した労働者委員会として、1900年に設立された AEG の常設の福祉—安全保障委員会と、ベルリンにおける Schultheiß Brauerei の経営代表が報告されている。

(64) Die Amtliche Mitteilungen, a. a. O., Jg. 17, S. 161.

またヘッセンからの報告は、マインツの若干の経営において有効な労働者委員会が発展していたことを示している。そこでは、就業規則の協議のためのみでなく、労働時間の規定、労働者の新しい雇用の場合にも招集されている。その他にも多くの雇用者が委員会構成員を規則的に彼らと工場業務について協議するために招集している。そして賃金問題の解決やストライキ防止に有効な働きをしたことが示されている。そして、1896年にはマインツ領域に62の労働者委員会が設立されていたのである。

その外にも企業者が、様々な失敗や経験を通して、有効な労働者委員会を形成していったことが工業監督官の報告に示されている<sup>(65)</sup>。それは世紀の変わり目ごろから、任意の労働者委員会の実際的な機能と拡大が現れたことをはっきりと描いている。労働者委員会の地域的拡大と共に、内容的充実が、部分的な調査によっても明らかにされている。表に示せば次の如くである。

以上、労働者委員会の法制化の過程とその展開について見て来たのであるが、次の点の指摘をもって終りとしたい。

多くの企業に、工業条例改正案の作成時に既に自発的に導入された労働者委員会が存在していた。これら労働者委員会は、疾病金庫や福祉施設の管理に当たっていた。多くの場合、企業経営に対して労働者の利益を代表する権限はこれらの委員会には存しなかった。改正法が就業規則制定に際して委員会の聴取が全工場労働者の聴取にかわり得ることを認める限りにおいて、既存の委員会はそれによって労働者代表として認められることになった。しかしながら労働者委員会が法律によって認められることによって、一方ではこの労働者委員会が金庫や厚生施設の管理以上に労働者の利害を擁護しようと企てるにちがいないと企業者は強い畏怖をいだいた。他方では労働者は、国家や企業からの社会政策に対する不信のあまり労働者委員会の意義を理解しなかった。「新航路」の社会政策の意義は、企業者を不安におとしいれず、労働者にも軽率な期待をいだかせないような改革だけを実現したことにあつたのであるが、労働者委員会が実際的な機関として十分機能するに至るには多くの時間と経験を経なければな

(65) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 406.

(66)  
ドイツ帝国における1900年ごろの労働者委員会の拡大

工業監督地域	労働者委員会の数	報告の年
ベルリン	181	1905
ブレスラウ	85	1905
フランクフルト O. ポツダム	43	1893
マグデブルク	49	1905
メルセブルク	83	1905
シュレスヴィグ	78	1905
ヒルデスハイム	73	1905
リュネブルク	42	1905
ミュンスター・ミンデン	全経営の7%	1905
アルンスベルク	171	1905
デュセルドルフ	285	1892
アーヘン	72	1905
ケルン—コブレンツ	112	1905
ニーダーバイエルン	30	1905
オーバーフランケン	55	1894
ブハルツ	2	1890
マイセン	22	1905
ザクセン	54	1901
アルテンブルク	45	1905
ドナウ領域	25	1894
マインツ	62	1896
エルフルト	84	1905

らなかったのである。

(66) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 407. この表には、欠落した工業監督地域もあり、完全なものではない。しかし趨勢は知ることが出来る。

## 第7章 労働者委員会の立法化（Ⅱ）

—プロイセン鉱業法改正との関連において—

### I 序 論

鉱業においては、1889年のストライキ勃発まで労働者委員会はほとんど意義を持たなかった。クナップシュフト金庫、共済金庫は存在したが、かかる労働者代表に著しい権限が与えられる場合は稀であった。<sup>(1)</sup>

しかしながら、1889年のストライキ後、鉱業法 (Berggesetz) が改正され、任意的であったが労働者委員会が定められた。そして1905年の大ストライキによって、再び鉱業法が改正され、それによって労働者委員会の設立が強制的となった。それは鉱山労働者にドイツの他のどのカテゴリーの労働者ももっていない権利を付与したのであり、労働者委員会の選出と権限の規定も他の社会政策立法の水準をこえたものであった。<sup>(2)</sup> かかる社会政策立法が定められたのは、経済的に、またとりわけ軍事的にもっとも重要な産業部門であった鉱業において治安が維持されるべきであったからである。けれども、より根本的には2度にわたる大ストライキが発生しなければならなかった経済的、社会的原因(火床)が鉱業に存在したということである。本章においては、鉱業法における3度の改正(1892年、1905年、1909年)を取り上げ、いかなる労働者代表が、いかにして規定されるに至り、それらがいかに機能し、いかなる問題を有していたかを明らかにしてみたい。

(1) Stegmann, F. J.: Der soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland, Paderborn 1974, S. 114.

(2) Born, K. E.: Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, 1957, S. 187.

## II 1892年の鉱業法改正と労働者委員会

### 1. 鉱業における労働問題

鉱業は、3月革命以前には、国家の管理下にあり、鉱山経営者の自由は制限されていた。すなわち、鉱山監督局が、経営の指導、収益の分配、価格の決定、坑夫の採用・解雇、標準賃金や労働時間の規定に至るまで「監督原則」(Direktionsprinzip)により鉱山共有組合に対して立ち入った干渉を加えていた。3月革命以後の自由化によって、鉱山経営者が広範な自由を手にするに至るのである。すなわち、1851年の「共有者法」(Gesetz über die Verhältnisse der Miteigentümer eines Bergwerks)によって、鉱山経営者は、職員の採用・解雇、俸給、サービスの監視、日雇坑夫の採用・解雇の決定等の自由を得、1860年の「自由移住法」(Gesetz vom 21. Mai 1860, die Aufsicht der Bergbehörden über den Bergbau und das Verhältnis der Berg- und Hüttenarbeiter betreffend)によって、標準賃金が廃止され、鉱山経営者は、全ての坑夫に対して契約の自由を得た。<sup>(4)</sup>かかる自由化によって、一方では、鉱山監督局により採用・解雇や賃金が決定され、身分的特権を付与されていたクナップシャフト坑夫層の分解と、他方では、鉱山経営者と自由な契約関係に立つ非特権的坑夫層の急速的な増加が進んだ。そして、1865年の「プロイセン一般鉱業法」(Allgemeines Berggesetz für die Preussischen Staaten)によって、プロイセン国家の絶対主義的規制は全て廃棄され、石炭鉱業における資本主義的生産の自由の道が法的に開かれたのである。鉱山経営者は全ての鉱夫の採用・解雇、労働条件を自由に決定することが出来た。1869年の「北ドイツ連邦営業法」(Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund)により団結禁止が撤廃されたとは言え、<sup>(5)</sup>鉱山においてはなお労働組合は形成されていなかったから、雇用者は、坑夫と自由に個別的に雇用契約を結ぶことが

(3) 大野英二著、『ドイツ資本主義論』、未来社、1965、278～80頁。

(4) 野村正實著、『ドイツ労資関係史論』、御茶の水書房、1980、26～28頁。

(5) 鉱夫の公的共済金庫としてのクナップシャフトの存在が、労働組合形成に阻止的作用をしたことが知られている。特にルール炭鉱業においては、労働組合の形成は、1889年のストライキ以降である。

出来たのである。ここに雇用者の坑夫に対する専制支配的経営体制が確立されることになった。そのことは、坑夫の地位を不安定なものにし、労働条件の劣悪化をもたらした。特に、1870年代以後急激に増加した東エルベ諸州や外国からの移動労働者の大量の流入がそれに拍車をかけた。強固な家長主義(Herrim-Hause)的労使関係の中で、ルール炭鉱労働者は次のような労働条件のもとにおかれていた。

労働時間：「監督原則」時代以来、1作業方(Schicht)は8時間と規定されていたが、1850年代以降発展した大炭鉱において、坑夫が堅坑から切羽に到達するまでの距離は優に往復2時間を要するほどになっていたにもかかわらず、1作業方時間は坑夫が切羽に到達してから切羽を離れるまでの時間とみなされていたため、事実上10時間労働にもなっていた。また、1889年のストライキ前には残業作業方(Überschicht)の強制がしばしば行われ、多数の炭坑で2～4時間の残業作業方が週2～4回実施されていた。<sup>(6)</sup>

賃金控除：種々の賃金控除が行われた。特に「ヌレン」(Wagen-Nullen)による罰金が鉱業における不断の経営的不和の原因になっていた。すなわち、搬出されたトロッコがボタ混合や入量不足の場合、その炭車は無効(Null)とされ、採炭夫の請負賃金の計算から除外された。坑夫の不満は、罰金が過度に高額で頻繁であること、仲裁機関が欠けていること、罰金により形成される共済金庫の管理に坑夫が参加していないこと等に向けられていた。<sup>(7)</sup>

請負賃金：これは、それぞれの切羽の事情を考量して、1ヶ月ごとに坑夫長と切羽坑夫頭との間で協定された。けれども、第1、就業規則がほとんど存在し

(6) 大野英二著 前掲書 296～297頁。

(7) 発破材やランプ代金、器具、道具、ランプ破損に対する補償金、住宅、土地利用の賃借料、坑夫の責任による炭坑の損害の補償金、共済金掛金、罰金等である。

(8) クナップシャフト金庫、鉱夫基金が存在したが、それらは自主的な相互保険機関ではなく、またその長老や理事会に著しい権限が与えられる場合は少なかった。従って、工業における経営共済金庫理事会が仲介的、労働代表的機関であったのと異なって、鉱業においてはそうした機関が存在しなかった。それは監督原則下で生まれたクナップシャフトの特殊性によると思われる。

なかった訳で、賃金についての決定は、事実上、鉱山経営者の一方的裁量によった。その上、坑夫長の監督労働強化のために採炭高の増進、生産費の節減、坑夫の平均能率の増進を実現した坑夫長の日給に割増金が追加されていた。<sup>(9)</sup>坑夫長の収入に占めるプレミアムの割合がきわめて高くされていたので、坑夫長は激しい労働に坑夫を駆り立てることになった。下級職員と坑夫の関係はきわめて険悪で、下級職員の横暴がストライキの原因の1つとさえいわれていた。<sup>(10)</sup>

1889年の鉱山大ストライキは、以上のような労働事情から生じた労働者の不満が暴発したものである。5月3日から約1ヶ月間、実に10万人の労働者がこのストライキに関与し、有史以来未曾有の大闘争となったのである。

## 2. 鉱業法改正と労働者委員会

ストライキの経過において、労働者の願望や苦情を仲介・調停する有効な機関が無い事が明らかになり、政府は雇用者と労働者の間のよりよい接触をはかる機関を設ける必要を認識した。鉱夫も鉱山労働者委員会の設立を要求した。皇帝も労働者の願望を明確にする機会を与えるよう命じた。しかし、ルール鉱業においては、結束した鉱山経営者の拒否的反対によって実現しなかった。他の鉱山領域においては、一連の鉱山経営者が、ストライキ後、皇帝の意向に従って自発的に様々な労働者委員会の設立を試みている。<sup>(11)</sup>若干の国営鉱山においてもかかる取り組みがみられた。<sup>(12)</sup>しかしながらかかる取り組みは、従業員の無関心、近視眼、不信により、また、鉱山労働者委員会の課題を社会民主主義の克服に見る雇用者の政治的底意等によって多くは失敗している。<sup>(13)</sup>

(9) Wießner, F: Das Wesen der Prämienlohnsysteme in dem niederrhein-westphälischen Bergbaubetriebe, Inaug. Diss, Heidelberg 1911, S. 41.

(10) Koch, M: Die Bergarbeiterbewegung im Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II. Düsseldorf 1954, S. 86.

(11) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 115. たとえば、オーバーシュレーゲン・フェルシュテンスタインにおける Fürsten Hans Heinrich XI zu Pleß 炭鉱、ヴェルテンベルク・ヘルムスドルフの炭鉱 Vereinigte Glückhülfe & Friedehoffnungsgrube.

(12) たとえばスタッフルトの岩塩坑 Leopoldshall, またザール地方の炭鉱。

(13) Teuteberg, H. J: Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutsch-

プロイセン商務省長官ベルレプシュは、1890年1月23日の覚え書きにおいて、鉱山労働者委員会、全鉱山区のための営業仲裁裁判所、全ての上級鉱山監督領域の鉱業一同業組合を法的に導入することを提案している。鉱山における経営的また超経営的共同決定にとって重要なこの提案は、ビスマルクの失脚によって強力な反対が除去されても色々な理由から即座には発展しなかった。ベルレプシュが、雇用者と労働者によって同権的に設けられる鉱業一同業組合を先ず設立しようと考えた時、この地区においてまさしく起ころうとしていた新しいストライキのために、地方長官ナッセとシュテュート (Nasse & Studt) は次のような主張をした。社会民主的鉱山労働者同盟から、特別な動機なしに無節制な要求をもってストライキが始められている。鉱山経営者はそれに従うことは出来ない。平静な時には祝福され和解的に作用するであろうが、社会民主主義によって行われているこのような力試しのもとではかかる制度を導入することは得策ではない。それは容易にストライキに対する譲歩と見られるからと。

彼らは、労働者委員会の設立が、ストライキの危険を回避し、闘争心をなだめるための出発点を形成すると期待したのであるが、現在のような批判的時点では何にも企てられないと言うのである。ベルレプシュは、すでに作成していた鉱業法改正法案に立ちかえり、立法者を促し、1892年6月24日、「1865年のプロイセン鉱業法に関する改正」(Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1865)の発令にこぎつけるのである。

1891年の工業条例改正法に密接に関連して新しい鉱業法改正法も、全ての炭鉱は就業規則を制定すべきこと(80条a)、また就業規則に定められるべき事項(80条b)を規定している<sup>(15)</sup>。そして80条f項で、就業規則またはその補則の発布に先立って、その内容について意思表示する機会が、鉱山会社または当該事業所または当該部門の成人労働者に与えられねばならない。常設の労働者委員会

---

land, Tübingen 1961, S. 417~8.

(14) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 419.

(15) 1日の労働時間の開始と終了、休憩時間、賃金支払いの時期と方法、解雇告知期間、解雇また退職の理由、懲罰等に関する規定である。



の存在している鉱山会社においては、右の規定は、労働者委員会の意見の聴取によって満されるものとして規定されている。疑念のある場合、3日間のうちに鉱山監督局に就業規則と共に提出しなければならない。提出された疑念は、その内容、形式と共に法的要件を充しているか否か吟味される(80条g)こと<sup>(16)</sup>になっている。この規定は改正工業条例の若干の拡大と見る事が出来る。しかし1891年の労働者保護法の場合と同様、労働者委員会制度は任意設立にとどまっている。

1892年の改正鉱業法の規定が1891年の改正工業条例から本質的に離れた1つの点は、鉱山労働者委員会に、追加的に彼らの中から特別な職場委員(Vertrauensmann)を選ぶ権利を授けていることである。すなわち、それによって運搬の支障が生じない限り、職場委員が規定に違反して積載した搬送積荷の場合の賃金差し引き額の決定を監視することを許可した(80条c)。

この新しい規定によってトロッコの「ヌレン」を検査することが可能になった。特に職場委員によって罰金が個人の1日の稼ぎの半分を超えないか、また重い違反の場合も、1日の稼ぎの全部にまで達していないか検討される。そして、全ての罰金は労働者共済金庫に納入されねばならないし、そのリストに記入されねばならないとされている。これまでの懲罰規定に基づいた坑夫長の専制をそれによって防止するためであった。

1892年の鉱業法の改正は、プロイセン州議会において鉱山主の激しい反対に反して可決された。改正法は鉱業に対する不当の不信判決<sup>(17)</sup>である、あるいは、プロイセン鉱業は政府によって他の工業領域よりもよりよく形成されている、といった反対の声に対して、ベルレプシュは、鉱業の特殊性によって求められる限り、鉱業法は一般的工業条例から区別されねばならないと主張している<sup>(18)</sup>。

(16) Gothein, G: Die preußischen Berggesetznovellen. In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Jg. 1905, S. 181.

(17) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 116.

(18) Born, K. E.: a. a. O., S. 111. 参照. Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 421. 鉱業の特殊性とは、他の産業に、特に鉄道に石炭を規則的に供給することである。また、それによって兵力の鉄道輸送の要請に答えることであった。

けれども、労働者委員会の強制的導入は、改正鉱業法にも実現されていないのであって、鉱業も1892年には、なお他の工業部門よりも特に進んでいた訳ではない。

なるほど、労働時間、賃金計算と支払の方法・時期等については、就業規則で規定されることになり、就業規則の発令・変更については事前に労働者の意見を聞くことが定められた。しかし、工業条例改正法の場合と同様1892年の改正も、労働者の聴取権は、労働者の苦情や希望を実現することを雇用者に義務づけてはいない。それに応ずるか否かは雇用者に任かされている。なるほど、鉱山局に就業規則の内容や労働者あるいはその代表者の希望を文書で報告しなければならぬことになっている。しかしこれは、就業規則が法的な規定に一致しているかどうかをただ検査するだけである。<sup>(19)</sup>工業条例と異なり労働者の変更希望を通知する義務が雇用者に生じたとしても、届出の際、労働者の希望は聴き入れられたと報告するならそれで十分である。依然として、労働時間、賃金その他の労働条件について企業者が一方的に決定することが出来たのである。また、「ヌレン」を検査する職場委員も十分機能することはなかった。第一、労働者委員会そのものが設立されない場合が多かった<sup>(20)</sup>のである。「ヌレン」の廃止は1905年の鉱業法改正を待たねばならなかった。

鉱業の特殊性を考慮したはずの鉱業法改正であったが、ほとんどその成果を上げ得なかった。

しかしその事によって、労働者委員会の強制的導入が要求されて来るのである。それ以後の動きを労働組合の形成との関連において今少し見ておこう。

1889年のストライキの終りに結成された「ライン・ヴェストファーレンにおける鉱夫利益の保全・促進組合」は、1890年に、鉱業協会、政府、帝国議会で強制的労働者委員会の導入を要求している。しかし、当時、全炭鉱の国有化、

(19) Born, K. E: a. a. O., S. 100.

(20) 「1892年以後も鉱山労働者委員会の発展はほとんど見られなかった。特にルール地域においては1つの経営代表も生まれなかった。」 Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 422.

50%の賃上げ、最低賃金の法的規定、帝国鉱業法の制定、ブラックリストの禁止、その他多くのものが同時に要求されたので、経営代表をめぐる努力は実現されなかった。更にその上、鉱山会社のストライキ保険連盟を設立させ、厳しい防衛処置を構じさせたのみで、雇用者から何らの答えを得ることは出来なかった。やがて全国組合としてのドイツ鉱夫組合（旧組合）が結成されるが、1893年のストライキの失敗の結果、組合員は激減し、96年ごろまで旧組合の活動は停滞するのである。その後、息をふきかえした旧組合は、急進的政治的要求を捨て、現実的要求に向かった。旧組合幹部は、1901年3月1日労働者委員会に関する要求をプロイセン州議会に提出している。それによると、20人以上の労働者を雇う全ての鉱山と副次施設には常設の労働者委員会が設けられるべきである。鉱山、当該経営施設あるいは鉱山と関連した経営施設の成人労働者のなかから直接秘密選挙で選ばれた代表のみがかかるものと見なされると。この要求もまた成果を見なかった。しかし、社会民主主義が、経済平和的利益代表の思考をあからさまに拒否していた時に、かかる要求が出されたことは注目すべきことである。

キリスト教鉱夫組合も、常設の経営代表の導入のために努力した。キリスト教鉱夫組合は、社会民主主義に志向した旧組合に対する対抗組織として1894年10月に結成されたものであるが、自然法的な社会階層の差異を認め、社会倫理に従った平和的利害均衡を志向していた。この平和的協調原則から仲介機関としての労働者委員会を重視するのである。<sup>(22)</sup> 彼らは、1897年ボッフムでの最初の代表者会議で、強制的鉱山労働者委員会の設立要求を決議している。<sup>(23)</sup> そして委

(21) Hue, O: Die Bergarbeiter, 2 Bde. Stuttgart 1910~13, S. 540. この要求は、バイエルン鉱業法改正における規定とほとんど同じである。

(22) キリスト教鉱夫組合の前身「ドルトムント鉱夫組合 Glückauf」は1890年10月にベルレプシュに1つの覚え書きを送っている。それは自由な鉱業立法よりも古い状態への帰還を要求したものであったが、そこに労働者委員会の設立も要求されていた。増田正勝稿「キリスト教労働組合の生成と統一労働組合思考」山口経済学雑誌、第33巻3・4号参照

(23) Brust, A: Bericht über den 1. Delegiertentag christlicher Bergarbeiter vom 31/1~2/2, 1897, Bochum 1897. S. 30.

員会は次のような協力権を持つべしとしている。共済金庫の管理、就業規則の発布と変更、紛争の調停、鉱山警察規定の実施、賃金・請負給問題に関してである。また、委員会の選挙は自由に直接秘密選挙で行われるべきとしている。

ボッフムで起きた炭鉱大事故は、国家鉱山監督の欠陥、坑内安全検査への労働者の関与の強制的導入の必要を明らかにした。鉱山経営者の頑固な拒否的態度によって、ますます鉱山労働者利益の確固たる代表が必要なものと考えられた。キリスト教鉱夫組合も、争いなしに企業者が労働者委員会を進んで設立することはないと認識するに至るのである。

1889年のストライキ以前においては、鉱夫の全国的組合は存在しなかったし、労働者委員会の要求は見られなかった。しかし、ストライキを経て、全国的鉱山労働組合が結成され、労働者委員会制度が今や労働者の1つの重要な要求事項となった。92年の鉱業法改正における任意労働者委員会の規定の不十分さが明白に意識されていたのである。

### Ⅲ 1905年の鉱業法改正と労働者委員会

#### 1. 労働問題と大ストライキ

1905年1月、ルール地方において鉱山労働者大ストライキが勃発するのであるが、労働放棄の主要な原因は、シンジケート、カルテル、コンツェルン、資本集中の進んだ大炭鉱経営の政策に対する一般的不和や不満にあったといわれている。

ルール石炭鉱業は、1873年の恐慌から90年代半ばまで続いた不況期に絶えず過剰生産の圧迫のもとにあった。1893年には、生産制限、価格協定のためにライン・ヴェストファーレン石炭シンジケートが成立している。シンジケートの価格政策の中でルール石炭鉱業の資本集中が進み、大炭坑と小炭坑の利害対立が生じていた。1900年～3年の恐慌と不況の中で、シンジケートによる生産制限が強化されると、北部や中部の大炭坑は南部ルール地帯の零細炭坑を合併し、これを休坑するという措置をとった。<sup>(24)</sup> 南部ルール地帯の坑夫層は失業また

(24) 大野英二著、前掲書、306～310頁。

は移住を強制された。

また、かかる恐慌と不況の中で合理化政策が推し進められ、ルール炭鉱労働者の状態は、南部のみでなく北部・中部全般にわたって悪化していた。賃金切り下げと労働強化、炭鉱災害の増大、長い苦痛に苦しむ職業病、流行性寄生虫病の激増が炭鉱労働者の生活を悲惨なものにしていた。<sup>(25)</sup>

けれども、鉱山労働者にとってより重大なことは、恐慌・不況の中で再び強化された「ヌレン」や罰金、坑底の深化に基づく労働時間の延長、鉱山経営者側の一方的な賃金の決定や変更が、1889年の大ストライキとその後の鉱業法改正によっても一向に改善されていないことであった。ラッソウとボルン (Rassow & Born) も、当時の労働者の最も重要な不満点として、労働時間の延長と「ヌレン」の強化の2つを挙げている。<sup>(26)</sup> 更に炭坑職員による請負賃金の恣意的決定、下級職員の横暴も改まらなかった。鉱山経営者が常設の労働者委員会を自発的に導入することはなかった。1889年のストライキ以後、労働組合が結成され、労働者の意識は確実に高揚していた。にもかかわらず、労働者のおかれた状態は1889年以前と基本的に少しも変わっていなかった。

ストライキの直接的発火点は、1904年12月中旬、ブルックシュトラッセ (Bruchstraße) 炭鉱の経営指導者が、従業員の前での聴取なしに、突然、入出坑時間の延長を告知したことである。同炭鉱の従業員はこれに反対したが、利害調整のための十分な制度を欠いていたこともあり、経営指導者にあっけなく拒否された。従業員は、1月7日ストに突入した。シュティンネス (Stinnes, Hugo) は、鉱山監督局と鉱業協会の代表者の参加のもとで従業員と不定形な形で交渉する用意のあることを明らかにしたが、<sup>(27)</sup> 彼はいかなる労働組合も利益代表として認めることを拒否した。また、争議調停所としての鉱業裁判所の裁定に従うことも拒否した。このストライキには、4つの労働組合 (旧組合、キリスト教鉱

(25) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 428.

(26) Rassow, P. & Born, K. E: Akten zur staatlichen Sozialpolitik in Deutschland 1890~1914, Wiesbaden 1959, S. 246. Born, K. E: a. a. O., S. 187.

(27) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 428~9.

夫組合、ヒルシュ・ダウンカー労働組合、ポーランド人職業組合)が関与しており、組合指導者はブルックシュトラッセ炭鉱に局限化し、ゼネストを阻止しようとしたが、ストライキはライン全域に伝わっていった。1月12日、エッセンで開かれた4つの鉱山労働組合の代表者会議は、指示なしにストライキに加わった多数の坑夫の規律違反を非難する決議を行うと共に、4労組代表から7人委員会を結成し、翌13日、鉱業協会に送り、交渉を開始した。彼らの要求は次のものであった。<sup>(28)</sup>1日の労働時間の短縮。「ヌレン」の完全な廃止。最低賃金の確定。坑内安全促進のための労働者監督の導入。クナップシャフト制度の見直し、頻繁な過酷な罰金の廃止。上役による人間的取り扱い。労働組合の承認。今回の運動を理由とする処罰・賃金控除を行わないこと。また、次の権限をもつ労働者委員会制度が要求された。a) 全ての苦情や不正の提議と調停。b) 請負賃金を含む全ての賃金不和の提議と調停。c) 共済金庫の共同管理、その収支を毎年全従業員に知らせること等に関してである。

しかし、これらの要求は実現されなかった。帝国議会や世論の大部分はストライキをしている鉱夫に同情していた。<sup>(29)</sup>けれども、ドルトムント領域における鉱業協会は全ての要求を拒否した。労働者委員会の導入も拒否した。なぜなら、労働契約は、個々の労働者とのみ締結され、従って、個々の労働者とのみ交渉されうるからである。労働者委員会設置要求の真の目的は、わが国の秩序破壊を最終目標とする社会民主主義の一層の強化なのである。労働組合の承認も、社会民主主義の強化に利用されるであろうと。<sup>(30)</sup>

4労組幹部は、もはやストライキを抑制することが出来なくなり、16日、ついにルール地方のゼネストを宣言した。この宣言以後、ストライキは急速に拡大し、19日には坑内夫の87.43%がストライキに参加したといわれている。<sup>(31)</sup>

(28) Brust, A: a. a. O., S. 491. Stegmann, F. J: a. a. O., S. 117.

(29) Born, K. E: a. a. O., S. 184.

(30) Engel, K: Zum Ausstande der Bergarbeiter im Ruhrbezirk, Berlin 1905, S. 21.

野村正實著、前掲書89頁、Teuteberg, H. J: a. a. O., 430.

(31) Fricke, D: Der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905, Berlin 1955, S. 163.

政府は、上級鉱山監督局長フェルゼン (Velsen, von) をストライキ領域へ派遣した。鉱業協会は、交渉において如何なる取り決めも労働者側から阻止されると、最も根拠のないことを言って国家の仲介をそっけなく拒否した。それに対する上級鉱山監督局長の非難に対して、雇用者は、労働者と同じテーブルの下に足を入れることは出来ない。実際、現在の鉱山労働組合の中に、合法的労働者代表を認めることは出来ない<sup>(32)</sup>とつばねた。そして雇用者は、政府に、ルール地方において行われているストライキの不都合をもっと厳格に調査するよう提案した。

政府の仲介の試みは失敗し、フェルゼンは、先ず、鉱業協会の要請に答えて紛争問題の調査を実施した。

帝国議会においてもストライキ状態が論議された。帝国宰相ビューロー (Bülow, Bernhard Fürst von) と商務大臣メラー (Möller, Theodor Adolf von) は、厳正中立のもとに、双方に仲介的、和解的に作用する国家機関の意図を強調し、一方にはストライキを中止するよう警告し、他方には、雇用者の仲介拒否を鋭く非難<sup>(33)</sup>した。

ストライキは、企業者新聞の反対の報告にもかかわらず、規律をもって平静に行われた。労働組合は一時失っていた結束を再び確かに手に入れた。しかし、3週間後の1月の終りになってもなおストライキは終結しなかったので、政府は控え目な態度を捨てて、ストライキの早期終結のためにイニシアティブをとるに至った。その際、政治外の動機が1つの割役を果たした。すなわち帝国政府は次のことを考えた。ロシアにおける流血暴動を見て、ドイツにおいて労働者に武力弾圧を加えることがいかに望ましくない作用を及ぼすかを。また、

---

ルールにおける224,000人の労働者のうち195,000人がストライキに参加したともいわれている。

(32) Kirchhoff, H. G: Die staatliche Sozialpolitik im Ruhrbergbau 1871~1914. Köln und Opladen 1954, S.143.

(33) Möller, T. A. v: In: Bibliothek familiengeschichtlicher Arbeiten, Bd. 25, Neustadt an der Aisch, 1958, S.101.

1905年のロシア-日本の戦争とモロッコ危機からして、石炭生産の長い休業によって帝国の軍事力を弱めることは当を得ていないように思われた。<sup>(34)</sup>

帝国宰相と皇帝の了解のもとに、帝国内務省長官ポザドウスキー(Posadowsky-Wehner, Arthur Garf von)は、世論に対して不意に、帝国議会は労働者の正当な苦情に対して、それを是正するために、もし、プロイセン政府が鉱業法改正の提案を拒絶するならば、帝国立法の道を歩むだろうことを通告した。帝国鉱業法案は、ストライキ終結にぐずぐずした取り組みをしていたプロイセンにとって、重要な連邦国家的特別権の1つの喪失を意味した。これを見て、プロイセン国家大臣は戦略の変更を決心した。<sup>(35)</sup>プロイセン商務大臣メラーは、1月30日、下院に鉱業法改正法案を提出する旨を明らかにした。改正法案は労働者の苦情をまとめたものであって、企業者との交渉方法については触れられていなかった。メラーによれば、それらの苦情は新しいものではなく、すでに1889年に政府によって論議されたものであった。<sup>(36)</sup>しかし、政府のこの旋回によって2月9日、4労組はゼネスト中止を決議し、1ヶ月以上におよんだストライキはようやく終結するのである。もちろん、この時期には、すでにストライキ資金は底をついていた。<sup>(37)</sup>

## 2. 鉱業法改正と労働者委員会

1月末、プロイセン商務大臣メラーが、鉱業法改正法案を議会に提出すると言明して以来、次官ローマン(Lohmann, Christian Theodor)の指導のもとに「1865/1892年のプロイセン一般鉱業法の一部規定の改正法案」(Gesetzentwurf betr. die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Preußischen Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892)が作られ、1905年3月8日プロイセン下

(34) これはヴィルヘルムⅡによって否定されたのであるが、モロッコ危機に際して、ビューローと外務省は、イギリスとフランスに対する予防戦争の可能性を考えていたといわれている。Rassow & Born: a. a. O., S. 245.

(35) Born, K. E.: a. a. O., S. 185.

(36) Ouellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung. Bd. 1. Bonn 1960, S. 356.

(37) Hue. O.: a. a. O., S. 598.



院に提出された。しかしそれが最終決定<sup>(38)</sup>に至るまでには次のような経過があった。

1905年3月16日、プロイセン鉱業協会の反対決議、これがプロイセン政府に建白書として提出される。

プロイセン下院委員会の第1読会における政府案の変更

1905年4月5日 ドルトムント上級鉱山監督局へのプロイセン商務大臣メラーの認証

4月8日 ドルトムント上級鉱山監督局のプロイセン商務大臣への所見

政府案の変更と第2回委員会審議における第2読会の委員会決定

4月20日 ドルトムント上級鉱山監督局へのプロイセン商務大臣メラーの認証

5月4日 ドルトムント上級鉱山監督局のプロイセン商務大臣への所見

プロイセン下院総会における第3読会後の鉱業法改正の最終案

以下、最初の政府案と鉱業協会の反対決議、更に主な変更点と最終案を見よう。その前に最初の政府案に重要な影響を及ぼしたと思われる1900年のバイエルン鉱業法改正について触れておこう。

バイエルン政府は、1892年のプロイセン改正鉱業法に合致した法案において、任意の鉱山労働者委員会の導入を提議していた。しかし、バイエルン国営企業における常設の経営代表の優れた成果に基づいて、バイエルン州議会の2つの議会が、意外にも1900年6月30日に鉱山労働者委員会の強制的導入を決定した。<sup>(39)</sup> 91条に次の規定がある。「20人以上の労働者を雇用する鉱山には、常設の労働者委員会を設立しなければならない。その構成員が鉱山、当該経営部門あるいは鉱山と関連する経営施設の成人労働者の過半数において、彼らの中から直接秘密選挙によって選ばれた代表者のみがかかるものと見なされる」<sup>(40)</sup>。1891年の改正工業条例の134条h、プロイセン改正鉱業法80条fに対して、ここにはじめて唯一の目的のために設立される純粋な経営代表が規定されたのである。強制的バイエルン鉱山労働者委員会は、就業規則の発布や変更<sup>(40)</sup>に先立って聴取する権利(91条)。規定に反して積まれたトロッコ積荷に対する賃金差し引きの検査のために職場委員を選ぶ権利(88条)。福祉制度の利用に際する労働者

(38) Rassow & Born: a. a. O., S. 247~263.

(39) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 116.

(40) Rauck, A. v: Bayerisches Berggesetz, 2. Aufl. Berlin 1911, S. 66.

の態度並びに経営外での若年労働者の態度についての規定を設けることに対して同意する権利(87条)を与えられた。

バイエルン鉱山監督局の年度報告は、この鉱業法改正に沿って多くの労働者委員会が設立され、労使双方に有益な機能を果たした幾つかの例を報告している<sup>(41)</sup>。プロイセン鉱業法改正に、このバイエルン鉱業法改正が少なからぬ影響をしたという指摘がある。両者の規定の類似性を見ればこのことは明らかである。

さて、3月8日の政府の改正案の主要な点は次のものである<sup>(42)</sup>。

1. 80条c 2項 トロッコが十分規定通り積載している場合、賃金計算の際控除することは禁止する。不十分または規定に合わないトロッコ積載の場合、規定に適用実際の内容が計算される。鉱山所有者は、労働者が彼らの費用で常設の労働者委員会の中から、あるいはそれが存しない場合、労働者によって選ばれた職場委員に、不十分で規定に合わない積載の判定や賃金計算の際控除される積載部分の決定に際してその処理を監視させることが義務づけられる。監視によって経営の防害がなされてはならない。鉱山所有者は、更に、常設の労働者委員会や参加労働者の多数の申し出により、職場委員の賃金を前払で支払うことが義務づけられる。
2. 80条d 1項 暦月に労働者に科せられた罰金はその金額において平均的日雇労働者の賃金の2倍の額を越えてはならない。
3. 80条f 少なくとも100人の労働者を雇用する全ての炭鉱は、常設の労働者委員会を置かねばならない。常設の労働者委員会は、80条c 2項、80条d 2、3項、80条g 1項、90条f 1項に示された課題を負う。就業規則によって更により多くの課題をそれに割り当てる事が出来る。その上、労働者委員会は、従業員の提案、希望、苦情を鉱山所有者に知らせ、それについて意見を述べる事が出来る。  
4項、労働者代表は直接・秘密選挙で選ばれる。代表者は少なくとも25歳で少なくとも1年間鉱山で働いていなければならない。また市民権とドイツ国籍を持ち、言葉と文字においてドイツ語に精通している者。その数は少なくとも3人にする事。

(41) たとえば、瀝青炭鉱オーバーバイエルン株式会社、バイセンベルク炭鉱、などである。Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 427.

(42) これは改正点のみで、ここに挙げられている以外のものは、1892年法の規定がそのまま生きている。たとえば、80条d 2項は、企業内共済金庫の管理への参加。同3項は、企業福祉施設の利用規定に関して同意する権利、若年鉱夫の経営外における行動に関する規定を設けることに対して同意する権利等は、そのまま残るのである。

4. 80条g 就業規則あるいはその補則の発布の前に、常設の労働者委員会が存する全ての炭鉱においては、委員会は就業規則や補則の内容について聴取できる。その他の炭鉱では、成人労働者に、就業規則や補則の内容について意見を述べる機会が与えられる。就業規則や補則について労働者委員会や労働者の側から表明された疑問、それについての意見は文書で、その発布後3日以内に規定の様式を満たした説明書の添付のもとに正副2通鉱山監督局に提出する。
5. 93条b 現場の大半が常時摂氏22度以上ある坑内では、規則として1日の労働時間は1905年10月1日から8時間半、1908年10月1日から8時間を超えてはならない。出入坑の開始からその再開までの時間が労働時間と見なされる。例外として上級鉱山監督局は、最高労働時間の導入を2ヶ年延期出来る。
- 93条c 摂氏28度以上の現場では最高労働時間を1日6時間とする。
- 93条i 最後12ヶ月の間に労働者によって行われた残業、2回交代は全て計算されねばならない。<sup>(43)</sup>

この政府案に対してプロイセン鉱業協会は強く反対し、3月16日、総会の反対決議を政府に提出した。「提案された法律規定は、一方では社会民主主義やポーランド人職業組合を力づけ、他方では石炭原価従って石炭価格の高騰によって石炭消費の重大な危険、特にドイツ輸送産業に損害を与えるであろう」と<sup>(44)</sup>。そして次の点を批判している。

1. 不純な積炭炭車の内容の規定配分を計算しなければならないという規定は実際には実行不可能である。なぜなら計量はあまりに煩雑であるから。
2. 保健上の最大の労働日の導入は社会民主主義によって要求された一般的最大労働日へのカムフラージュされた第一歩である。その上、温度は健康の危険を確認する正しい尺度ではない。そのためにはより多くの湿度、ガス、姿勢等を観察しなければならない。保健上の最大労働時間に入坑を関連づけることは是認し得ない。入坑は健康を損うものではない。
3. 残業の制限は職場を失う。なぜならこれは労働者によって好んで行われるものであり、鉱業は季節的経営であるから。
4. 労働者委員会の強制的導入は拒否されねばならない。これは社会民主主義の火床になるし、騒動と紛争のみで調停は行われぬから。労働者委員会は鉱山所有者に大きな影響を持ち、鉱山所有者をして個々の労働者に大なる親切をもたらし得るという考えは、その背後で、従業員を閉鎖的組織へと直接扇動することになる。

(43) Rassow & Born: a. a. O., S. 250~252.

(44) Rassow & Born: a. a. O., S. 252.

それは当然雇用者を同様な閉鎖的対抗へと強制する。従業員のかかる組織はイギリスの労働組合の手本に基礎づけられている。しかし、イギリスの労働組合は本来福祉の課題を有していたこと、またそれは後の時代には闘争組織になったということが忘れられている。道徳的基礎も自然意識も失われている。しかし、労働者委員会が強制的に導入されるのならば、少なくとも次の保留が付されねばならない。

- a) 選挙権のためには、最低25歳で少なくとも3年間中断なく炭鉱に就業していること。
- b) 被選挙権のためには、最低30歳で少なくとも5年間中断なく炭鉱に就業していること。
- c) 選挙権も被選挙権も共通に市民権とドイツ国籍の所有と、言語においてドイツ語に精通していること。

総会決議は労働者委員会の公開選挙を要求する。その際、実際に健全な、個々の鉱山の労働関係のよい発展のみを心掛け、社会民主党やポーランド党の扇動に頼らないと宣誓した労働者のみが委員会に選ばれること。

5. 鉱業協会は、改正法が労働者の実際の平安をもたらすということに疑いを持つ。おそらく、それは新しい摩擦をもたらし、他の産業における労働者を刺激し、<sup>(45)</sup> 鉱山労働者をして、負けまいとほり合わせることになる。

政府原案に対する同様な拒否の見解がその他多くの企業者団体からも示され<sup>(46)</sup> た。かかる強力な反対を、プロイセン州議会における政府原案の委員会審議で、国家自由主義者やドイツ保守主義者が代弁し、改正案の悪化をもたらし<sup>(47)</sup> た。すなわち、

第1読会、第2読会において次の如く変更されている。

1. 80条 f 2項に次のことがつけ加えられた。

(45) Rassow & Born: a. a. O., S. 253.

(46) ヴェスト・ファーレンの全体経済的利益保護協会やドイツ鉄鋼工業家協会のノルトヴェストグループ、またドイツ工業家中央同盟からも、労働者委員会の強制的導入に対して断固反対が表明された。中央同盟によれば社会民主的、またその他の組織労働者のみが場所を得、実際には労働者委員会は労働者結合の機関になる。「労働者委員会の義務的導入は社会民主主義の国家組織を意味する」と。

Bueck, H. A: Der Centralverband deutscher Industrieller 1876-1901, Bd. 3. Berlin 1905, S. 672.

(47) Born, K. E: a, a, O., S. 188.

労働者委員会には政治的活動を禁止する。違反した場合、構成員はやめなければならない。管轄権に違反した常設の労働者委員会は、上級鉱山監督局によって解散されうる。

4項 労働者委員会の選挙について

- a) 選挙は公開。
- b) 選挙権の条件は成人で炭鉱に2年間中断なく就業していること。
- c) 被選挙権の条件は少なくとも30歳で、少なくとも4年間炭鉱で就業のこと。<sup>(48)</sup>

2. 93条, 入出坑の終了からその再開までの時間が労働時間と見做される。

しかしながら、第3読会の最終案においては、委員会の選挙条件も緩められ、その他若干の改善が見られる。全体的に見ると、政府は当初の計画を推し進めることに成功している。国家自由主義者や保守主義者が譲歩することに動いたからである。鉱業法改正案が否定された場合、むずかしい内政的危機の恐れがあった。それは彼らにとっても望むべきもない。帝国宰相ビューローは外政的理由から彼の権威の全てをもってこの改正案の実現に努力した。また、プロイセン州議会においてこの改正に失敗した場合、帝国議会において取り上げられる事を、反対者も知っていた。帝国議会においてこの問題が取り上げられると、労働者委員会の強制的導入が鉱山のみではなく全てのドイツ工業に及ぶおそれがあったからである。

プロイセン鉱業法改正案は、数回の読会において激しく争われた後、1905年7月14日に可決されるのである。原案と異なっている主要な点は次の如くである。<sup>(49)</sup>

80条 d 1項に追加して、次の言葉が入れられた。

(48) Rassow & Born: a. a. O., S. 254. 257~258.

(49) Rassow & Born: a. a. O., S. 262~263. 常設の労働者代表として次のものが認められた。①坑夫の疾病金庫あるいは金庫施設の理事、その構成員が坑夫の過半数において彼らの中から選ばれたる場合。②クナップシャフト協会やクナップシャフト金庫の長老、それが坑夫の中から選ばれたる場合。③1892年1月1日以前に設けられていた常設の労働者委員会、その構成員が坑夫の過半数により彼らの中から選ばれたる場合。④その構成員が当該経営部門あるいは経営施設の坑夫過半数において彼らの中から直接秘密選挙によって選ばれたる代表者。その際、坑夫金庫あるいは経営の特別部門に従って行われる比例選挙が許される。

暦月における不十分で規定に合わない積載の炭車のために、労働者に科せられる罰金はその金額が5マルクを超えないこと。

80条f 労働者委員会の規定は次の如くである。

- 1項、常に少なくとも100人を雇う全ての炭鉱は常設の労働者委員会を置かねばならない。従業員内部や従業員と雇用者の間の平和を保持し、更に促進することに作用するか否か彼らにかかっている。
- 2項、常設の労働者委員会は、80条c 1項、80条d 2, 3項、80条g 1項に示された課題をもつ。就業規則によって委員会になお一層多くの課題を割り当て得る。更に炭鉱の経営労働関係にかかわる従業員の提議、要求、苦情を鉱山所有者に知らせ、それについて意見を述べる権限をもつ。
- 3項、2項に限られた管轄を越権した労働者委員会は、警告され、効果のない場合解散される。解散は上級鉱山監督局によってなされる。くり返し解散された場合、上級鉱山監督局は、1項の1の規定を最高1年間無効にすることが出来る。
- 4項、労働者委員会の選挙は少なくとも5年に1度行われる。選挙は直接、秘密選挙で行われる。比例選挙も許される。選挙権の条件は a) 選挙権は成人で少なくとも1年間炭鉱に就業のこと。b) 被選挙権は、少なくとも30歳で、少なくとも炭鉱に3年間中断なく就業していること。帝国国籍と市民権の所有、言語においてドイツ語に精通していること。

93条b 規則的労働時間は個々の労働者にとって出入坑によって30分を超えないこと。万一それを超える場合、労働時間に加算される。当該規定に違反する労働時間の延長は許されない。出入坑の終了からその再開までの時間が労働時間と見做される。

### 3. 労働者委員会と労使の態度

1905年のプロイセン鉱業法改正は第1次大戦前の国家社会政策の1つの項点をなしている。最大の労働日の確定、賃金決定の際の協力、罰金制度、経営福利制度等についての労働者の要求がかつてこれ程広範に考慮された法律は1914年まで他にないからである。<sup>(50)</sup> より重要なことは、ドイツ連邦国家において、常設の経営代表が、最も重要な産業領域に、立法者によって強制的に定められたということである。全てのドイツ鉱山労働者の状態は究極的にプロイセンの法律規制にかかっていたからである。<sup>(51)</sup>

(50) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 118.

(51) ザクセン、チューリンゲン等の州議会において、くり返し述べられていたことは、プロイセンが改革の道を歩まないなら小さな鉱山国家もその古い法律を忍ばねばならないということであった。Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 438.

しかしながら、プロイセン改正鉱業法は、妥協的立法の性格を多分に含んでいた。発布後すぐ、各方面から異議と反対行動が相継いだ。多くの社会改革者は、「政府は出来るだけ全ての党に満足させるように、それ自体ただの水であるまでワインに水を注いだ<sup>(52)</sup>」と見た。そして下院は社会政策領域で完全なる無能力を証明した。つくり出された如き組織を一般に委員会と名付けるのは全く虚勢にすぎないと。また、ライン・ヴェストファーレン新聞は書いている。「人がそれを再認することがむずかしい程、鳥は羽根をむしり取られた<sup>(53)</sup>」と。かかる批判に対して、帝国宰相ビューローは、法律をそのように無拘束に批判することを典型的なドイツの性格の弱さと嘆いている。けれども、批判は一層進み、法律規定は無視されたり、歪められて意義を半減するのである。しかしまた批判する方の側にも矛盾があった。

#### a. 労働者委員会と企業者

企業者は、他の条件はともかく、労働者委員会の設立を法律により強制されることに対して、断固反対を表明していた。制定された改正法に対して、彼らは、あらゆる可能な方法で労働者委員会の活動を制限しようとするのである。

賃金問題に関して：プロイセン鉱業労働者会議は、政府提案を受け入れた1905年3月に、特に賃金決定、請負給算定の際の協力に対する労働者委員会の権利を強く要求していた。改正法の公布に際して、旧組合指導者フーエ (Hue, Otto) は次の事を確認していた。いままで労働者委員会が、「労働者と企業者の了解をとりつけ、両者の関係を再建する権利を持たなかった第一の点は賃金問題にあった。しかし労働者友愛的な立法は労働者委員会が賃金問題に関して発

(52) Schriften der Gesellschaft für soziale Reform. H. 23/24, Jena 1907, S. 128.

(53) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 444.

(54) ビューローは述べている。「我々の党は重要でない問題解決のためになぜ一緒になれないのか、なぜ財務-社会-経済政策の微々たる意見の相違を敵対的態度で争うのか。それが帝国の存亡であるかの如く。……重要なことは個々の政党にとって隣の政党に対する嫌悪が、立法的課題よりも重大になっている事である。……」と。

Bülów, B. F. v.: Deutsche Politik, Berlin 1916, S. 184.

言することを認めた<sup>(55)</sup>」と。けれども、1906年キリスト教鉱夫組合が労働者委員会に賃金増額を要求することを任かせた時、ルール鉱業協会は抗議した。立法者の意図からして、それは経営代表の権限には属しないと。このことは、新しい制度に、賃金事項における協力権の拡大を期待した人々に大きな失望を与えた。しかし他の場合、旧組合が1906年10月8日、鉱山経営者に対して15%の賃金増額を要求した時、企業者はこの要求を拒否し、同時に、選ばれた7人委員会を認めないことを決定した<sup>(56)</sup>。そして今後は賃金問題について労働者委員会とのみ交渉するとした。企業者が労働者委員会を不意に承認した理由は次のことにあった。すなわち、企業者は、賃金要求の不当性を証明するために、労働者委員会に、賃金リストやグラフ表示によって賃金の不断の上昇を明らかにするよう求めた。そして、賃金問題における従業員の合法的代表として労働者委員会を承認したのは、鉱山労働組合の不必要を証明するためであった。また、メラーの証明によれば、企業者は、賃金問題における労働組合の一致団結した抵抗を、多くの小さな経営利害集団に分断し、そしてそれを互いに反目させることを望んでいたのである<sup>(57)</sup>。しかし重要なことは、7人委員会が企業者の申し出を受け入れ、労働者委員会に賃金交渉を任かせた時、企業者は賃金要求を全面的に拒否した。労働者委員会は賃金機関としての彼らの課題を解決し得なかったのである。鉱山経営者のこの取り扱いは、鉱山労働者新聞によって激しく批判された。

80条 f 3 項に対して：これは、越権行為のあった場合、労働者委員会は、上級鉱山監督局の警告の後に解散される。くり返し解散された場合、雇用者は1年間労働者委員会を置かなくてよいという規定である。これは、委員会の政治活動の恐れから追加されたものであるが、雇用者と労働者の間の全ての信頼関

(55) Hue, O: Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretung. In: Sozialistische Monatshefte, Jg. 11, Bd. 1, S. 18.

(56) この時、オーバーシュレージェン鉱夫-製錬夫組合の前の書記長、ゴートハインは、労働者委員会は実際の労働者代表ではあり得ないと表明する結果になった。

(57) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 441.



係は幻想にすぎないという見解に立っている。鉱山経営者は委員会構成員と不和を生じた場合、彼らを扇動者として容易に追い出すことが出来た。

委員会の選挙権の規定に対して：既に見た如く、鉱業協会からの強烈な異議によって委員会の選挙権はきびしく制限された。特に被選挙権の前提条件として少なくとも30歳で3年間中断なく炭鉱に従事していることとされた。「中断なしに」という表現は労働者が雇用関係の開始から彼が選挙される時点まで、解約告知なしに同じ鉱山に従事していなければならないことを意味する。メラーによれば、ストライキへの参加は本来、選挙権・被選挙権の喪失を条件づけるものではない。喪失は労働者が、従業員リストから抹消された時はじめて生じるのである<sup>(58)</sup>。しかし、ストライキの終りまで、労働者は彼が労働者リストから抹消されて、雇用関係から外されていることを知ることは出来ない。従って、中断のない雇用ということは、企業者の範疇にあることであって、選挙される労働者の数を制限するためのものであった。

80条 f 4 項に関して：労働者代表の選挙は労働者階層あるいは特別な経営部門に従って行われる。その場合、比例選挙も許されている。すなわち、そのもとではリスト選挙システムが考えられていた。リスト選挙システムは、特別な候補者リストを提出する一定の労働者組織の存在を条件とするから、労働者組織に属さない労働者が代表者を出すためには、どうしても労働者組織の1つに加入しなければならないことになる。従って、鉱山経営者は始めから比例選挙システムには反対であった。すなわち、この方法では鉱山労働者を形式的に1つの組織に押し込めることになり、組織に属さない個人は彼の投票権を行使し得ない<sup>(59)</sup>と。そこで鉱山経営者は、経営を小さな部分に分割し、おのおの委員会構成員を選ぶことにした。ところが、この方法では経営側は彼らの望む坑外労働者を選出する可能性がなくなるので、鉱山経営者は再び投票比を取り上げる

(58) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 443.

(59) 彼らはルール地方のことを念頭に置いていた。そこでの鉱山労働者組織は著しく政治的で、純粋な経済的性格をもはや担っていなかったからである。Bericht der Kommission des preußischen Abgeordnetenhaus bet. die Berggesetz-novelle 1905, S. 28. 58.

ことにした。雇用者達は、考えられる全ての方法で、労働者委員会の活動を彼らに有利に制限しようとしたのである。

#### b. 労働者委員会と旧組合

委員会に対する旧組合の態度は、改正法の発布後は完全に矛盾だらけであった。改正法に対して、労働者委員会主張者は全てに失望していた。フーエに代って旧組合の指導者となったザクセ(Sachse)は、第16回大会で次の如く問うている。「どのように労働者委員会が現在規定されているかは価値のないことで、我々はこの出来の悪い法律を利用するかどうか徹底的に考えなければならぬ<sup>(60)</sup>」と。結局、それは否定された。州議会は労働者委員会を全く不合理なものにただけでなく、それを企業者の援軍のために改造した。従ってそれに協力することは出来ない。

しかしながら、この拒否にもかかわらず、旧組合は、迷った末、キリスト教鉱夫組合と同様、最初の労働者委員会選挙のために候補者を立て、立法の目的実現に同調するのである。旧組合幹部は、1905年8月14日、社会民主的鉱山労働者新聞において選挙宣言をした。目前に迫った労働者委員会選挙に際して、仲間に「独自の候補者を求め、力の限り組織し、勧誘せよ。我々の組合が勝利者としてこの選挙から出現するために<sup>(61)</sup>」と呼びかけている。9月9日も同新聞に「選挙宣伝は行いうるし、また精力的に行わなければならない。鉱山候補者が選ばれることを阻止することが肝要であるから。……労働者の要求を顧慮するよう鉱業主や当局の側に期待する州議会を信用することは出来ない。にもかかわらず、我々は労働者委員会を選ばねばならない。インチキ法律に基づいて、ストライキ破りのみが労働者代表として認められるという危険があるからである。我々は好意に期待するのではなく、ただ自助を求める」と。至る所に社会民主的候補者が立てられた。旧組合幹部は、鉱山労働者新聞においてくり返し選挙宣伝をした。

(60) Protokoll des 1. Bergarbeiterdelegiertentages für Preußen in Berlin vom 28~30. 3. 1905. Alten-Essen 1905, S. 309.

(61) Teuteberg, H. J.: a. a. O., S. 446.

しかしながら、驚いたことに、12月2日に突然、鉦山労働者新聞は選挙への参加を放棄する宣言を行うのである。種々の理由が教え上げられたが、労働者にとって望ましくない選挙規定のために選挙放棄を決定したというのがその主な理由であった。すなわち、1月にストライキに参加した鉦山労働者は全て「中断した雇用期間」のために選挙からしめ出されていたのである。旧組合幹部は言う。我々は権利を失った闘争仲間との連帯を表明する。州議会によって決定され、鉦山経営者によって可能な限り改悪された形の労働者委員会を現実的な労働者代表として承認することは出来ない。労働者委員会に対する我々の原則的態度に関係なく、我々は委員会選挙への不参加を表明する。犯罪者の如く数千の誠実な鉦夫を選挙権からしめ出すところでは、我々がかかる労働者仲間の側に立つことが我々の義務であり、彼等に与えられた不正に対して、またインチキ法律に対して、我々が労働者委員会を選ばないことによって抗議することが我々の義務である<sup>(62)</sup>。

けれども、不透明な改正鉦業法の弱点は既に委員会選挙への参加を表明した時に知られていたはずである。従ってより根本的理由は別のところに求められねばならない。それは、旧組合の内部で急進的正統派の勢力が強くなったことである。労働者委員会の問題は、そこに表現されている工業の社会的平和の性格を持つため、彼らの政党綱領に触れるのである。社会民主主義者ヒルシュ(Hirsch, Max)は、労働者委員会に対する政党の原則的態度を次のように明らかにし、旧組合構成員に呼びかけている。「労働者委員会の基礎になっている思考は階級闘争に関する階級意識的プロレタリアートの理解に一致していない<sup>(63)</sup>」。労働者の自己意識は高まっている。もはや、企業者の親切や慈恵に依存してはいない。主張される苦情の背後に、強い労働者組織が立っていることを意識している。また、労働者委員会は不必要になっている。賃金協約、調停委員会、地域別労働組合が同じ働きをするからである。更に、労働者の状態の改

(62) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 447.

(63) Hirsch, M: Das Fiasko der Arbeiterausschüsse, In: Die Neue Zeit, Jg. 25, Bd. 1. S. 574.

善をめぐる闘いにおいて、委員会は今まで第2次的役割のみを果たしただけでなく、賃金奴隷の足枷からのプロレタリアートの解放を延期する結果をもたらした。1905年の新しい改正鉱業法は、大急ぎで片付けられた破片の寄せ集めにすぎない。「人は将来、労働者委員会に何か特別なものを期待する習慣を捨てねばならない<sup>(64)</sup>」と。かかることが、労働者の内部に、労働者委員会をめぐって大きな動揺をもたらせ、労働者を選挙から遠ざけたのである。

旧組合の非参加のために、1905年12月の第1回労働者委員会選挙は僅かの参加者のもとで行われた。中央党新聞が全ての努力を傾けたにもかかわらず、多くのキリスト教鉱夫組合員も参加しなかった。その結果、選挙に参加したのは全体で全選挙資格者の11%にすぎなかった<sup>(65)</sup>。しかし重要なことは、選ばれた委員には、キリスト教鉱夫組合員と並んで多くの非組合鉱夫が含まれていた。彼らは、ストライキに参加しなかった、いわば多くの鉱夫からスト破りと見られている者であった。鉱山労働者委員会の強制的導入は、残念ながら、悪いスタートをしたのである。

因に、鉱山労働者新聞は、1906年3月17日、ルール地方の61炭鉱のリストを公表している<sup>(66)</sup>。それは、ストライキに参加した鉱夫で、鉱山経営者から選挙を拒否された者のリストである。また、エッセン鉱夫組合は、12000人を超える鉱夫が選挙者リストに載せられなかったと報告している。

キリスト教鉱夫組合員や非組合員のみから成る労働者委員会は、少数労働者の代表であり、全労働者の支持を得ることはなかった。かかる委員会は当然、雇用者と労働者の間の関係形成に重要な影響を与えることはない。鉱山経営者は、労働関係の原則的問題を協議から外し、委員会の協議をわずかに共済金庫

(64) 急進的社会民主主義は、改正鉱業法を全ての必要な手足を失ったかさぶたのある野良犬と攻撃するのである。Hirsch, M: a. a. O., S. 574.

(65) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 450.

(66) 1906年12月のミュンスター行政区長官の報告はストライキに参加した39000人の鉱夫が選挙から除かれていたと報告している。Koch, M. J: Die Bergarbeiterbewegung zur Zeit Wilhelms II. In: Beiträge zur Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien Bd. 5, Düsseldorf 1958, S. 112.

の管理に制限しようとした。鉱山監督局の報告が示す如く、旧組合の参加なしには、全ての従業員の信頼を得た経営代表が選ばれることはなかった。<sup>(67)</sup>

c. 委員会とキリスト教鉱夫組合

プロイセン州議会における最初の政党として鉱山労働者委員会の強制的導入を要求した中央党は、改正法を、特別な社会政策的業績、また、社会的同権への労働者の希望を原則的に承認したものと讃えていた。<sup>(68)</sup>しかし、シュテグマンによれば、中央党もこの改正法に満足していたのではない。<sup>(69)</sup>特に、20人以上の労働者を雇用する炭鉱に労働者委員会を強制的に導入すべきことを要求していたヒツェは、重要な改善が拒否されたと遺憾の念を表明している。選挙権や解散の規定についても不満であった。キリスト教鉱夫組合も「不満足な法律」について述べている。しかしながら中央党やキリスト教鉱夫組合は、改正法に対して拒否ではなく協力にまわった。保護されるべき者を保護するために、また、これ以上の法律の悪化を防止するために、人は改正法を認めなければならない。そして、法令によって生じた全ての手段をもって、真の原則を実現すべく働きかけ、闘わなければならないと。<sup>(70)</sup>

キリスト教鉱夫組合の機関紙『Bergknappe』は、強制的鉱山労働者委員会の効果について報告している。それは、キリスト教鉱夫組合が旧組合に対して労働者委員会への参加を呼びかける正当性を示すためであった。この報告によれば、賃金改善についての委員会の提議は多くの場合鉱山経営者に認められ、従業員のための多くの恩典と負担の軽減がはかられている。更に報告は、新しい経営代表の活動と作用について明らかにするために、1906年3月13日、鉱山

(67) Braun, A: Die Möglichkeit von Lohntarifen im Bergbau. In: Soziale Praxis, Jg. 1907, S. 593.

(68) Bergarbeiterschutz und Zentrum. In: Soziale Tagesfragen, hrsg. vom Volksverein für das katholische Deutschland, H. 10, M.-Gladbach 1908, S. 15f.

(69) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 118.

(70) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 119.

労働者委員会会議の記録『Prosper Ⅱ』を転載している<sup>(71)</sup>。議事録によれば、会議において、賃金増額要求に対して経営指導者は次の如く答えた。賃金はすでに上げられている。1904年以来1時間1人当たり約10ペニヒ上げられた。そして賃金は今後も上げられることが約束されている。賃金上昇率については人は関与できない。旧坑道の板張り坑夫の賃金も改善されるであろうと。また多くの苦情が取り上げられ、それぞれに救済を約束している<sup>(72)</sup>。と同時に、経営指導者は委員会構成員に、日々個々の苦情を持ち込む権利を与えたとしている。

この記録で注目すべきことは、鉱業協会の一般的取り決めを超えて、鉱山経営者が個人々の苦情を委員会を通して受け取っていることである。

しかし、他の鉱山では、労働者委員会による賃上げ要求は、『Prosper Ⅱ』における程に好意をもって取り扱われることはなかった。一般には、賃金・請負給問題は個人とのみ交渉すべきと却下されるからである。また、プロイセン鉱山監督局も報告している。キリスト教鉱夫組合が宣伝する如く、鉱山労働者委員会の有効な作用は何時も観察された訳ではないと<sup>(73)</sup>。多くの経営代表は、不十分な選挙参加の結果、部分的かあるいは全く実現されていなかった。また、新しい制度は従業員によって無視され敬遠された場合が多かったのである。

(71) エッセンの「アレンスベルク鉱山製錬株式会社に属するプロスパーⅡ炭鉱」の労働者委員会の記録である。Denkschrift zur Erinnerung an das 50 jährige Bestehen der Arensbergischen Actingesellschaft für Bergbau und Hüttenbetrieb zu Essen/Ruhr. Düsseldorf (1906).

(72) ①立坑番は、日曜、時間外労働に対して、普通の交代制より少なく支払われている。これは救済を約束する。

②ランプ小屋の労働者は同じ労働の場合、同じ賃金を得られるようにする。

③坑道の板張り坑夫は、報酬なしに材料を運ばねばならなかった。この運搬は廃止する。

④部屋を拡張し、服が盗まれるのを防ぐために交代の間は閉める。

⑤日雇い労働者には特別な制限が与えられる。

⑥発破材の金額は、賃金台張に載せられるべきではない。

⑦時間外交代の処置に官吏側から影響することはなくす。

⑧若干の坑道は修善する。など11項目にわたっている。

(73) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 452.

## Ⅳ 1909年の改正と坑内安全委員

### 1. 事故増大と鉱業法改正

1892年と1905年のプロイセン改正鉱業法の大きな欠陥の1つは、労働者に坑内坑外の安全・事故防止に協力する道を開かなかつたことである。技術進歩や生産の増大のために炭鉱事故が急増し、また鉱夫の健康状態の急速な悪化が重大な問題となっていた。因に、1894年から1904年までのプロイセン鉱業における重大な死傷者を出した事故の数は次の如くである。<sup>(74)</sup>

年	届けられた事故	補償された事故	各1000人の被保険者のうちの死傷者
1894	38,241	4,779	11.2
1900	58,451	6,894	12.3
1903	74,443	9,281	15.0
1904	80,204	9,950	15.5

1898年、鉱山カロリネングリュック (Karolinenglück) で大惨事があった時、プロイセン商務大臣ブレフェルド (Brefeld, Ludwig) は、1898年2月24日のプロイセン州議会会議で、国家鉱山監督の補助監督として労働者を加えることを要求した。<sup>(75)</sup>

しかし、デュセルドルフとアレンスベルクの上級鉱山監督局と政府は、この要求に反対した。鉱山労働者はかかる責任ある監督課題に十分答え得ない。また、かかる制度は鉱山経営者を強固な反対に押しやるだけでなく、労働者自身も満足しないだろうというのがその理由であった。そして、ブレフェルドの計画に対して国家監督官の数を増やすことが決められた。

しかし、死傷者を出す重大な事故の数は西側隣国に比べて減少しなかった。

(74) Hue, O: Die Bergarbeiter und der preußische Landtag, In: Die Neue Zeit, Jg. 24 Bd. 1, S. 607.

(75) 労働者検査委員は、個々の炭坑従業員によってではなく、労働争議審理会やクナップシャフト理事会によって選ばれ、国家上級鉱山監督局から命令されるというものであった。

プロイセン州議会は、1901年一定の予算を計上して、労働者によって選ばれた安全委員（Sicherheitsmänner）制度を設けるべきか否か検討することにした。

1903年に出されたボン上級鉱山監督局の指令によって、ザールブリュッケン国家鉱山の係員部門の職場委員（Vertrauensmänner）に、月に1回国家監督官に同伴して安全のために坑内を巡視する権限が与えられた。そして、国家炭鉱で労働者監督（Arbeiterkontrolle）が十分信頼出来ることが示されたので、1904年2月この問題がプロイセン州議会において討議されることになった。およそ次のことが主張された。

坑内安全のために50人の国家監督官がドルトムント上級鉱山監督局地区に追加されたのであったが、それはあまりに少なすぎた。その地区だけで25万人の坑夫が働いており、平均して鉱山は14,000メートルの長い坑底を有していたのである。また、国家鉱山監督の不適当さについての次のような報告もなされた。「炭坑の検査は日々次の如く執行された。当該監督官が作業場に来るらしとなると、全ての乱雑、全ての法律違反的催しは即座に片づけられ隠され塞がれる。私は次のことを目撃した。検査官が来る作業場では箱の上に3つの×印が付けられる。これが坑道やある場所に付けられると、検査官が来ることを官吏も坑夫も知っている。検査官が来た時鏡による合図がなされることもある。突然の予見出来ない検査については問題外である。ある場所や坑道の換気が悪いか、坑道が悪く造られている時、板張りがなされる。そして検査官が来る。簡単な板張りにも検査官は入れない。検査官が帰ると人々は再び元通り仕事にかかる<sup>(76)</sup>」と。

また、当時『Polnische Blätter』の雑誌記者として大きな政治的役割を果していたコルファンティー（Korfanty, Wojciech）は次の如く主張した。労働者のみが彼の仕事を通じて鉱山経営における多くの欠陥を知っており、鉱山警察

---

(76) Bergarbeitfragen vor dem preußischen Landtag. Stenographischer Bericht über die Verhandlungen des Hauses betr. hrsg. vom Centralvorstand des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands, Alten-Essen. 1904, S. 79.



的規定の有効な顧慮を行うことが出来る。この方法によって労働者が検査官に信用を得ることが重要である。検査官が、労働者と緊張関係に立っている者から任命されるなら、労働者に信用されない。労働者階級から出た人で、同じ言葉を話し、状態を理解し、同じ心理を持っている検査官に何故に人々が協力しないことがあろうかと。<sup>(77)</sup>しかし、この効果的訴えも労働者監督制度の反対者を説得することは出来なかった。

ところが、ドイツ鉱業史に残る大事故が、1908年11月12日、ハムのラートボート (Radbod) 炭鉱で起きた。344人が死んだ。それは世論を強く動かし、政府をして新しい鉱業法改正の準備に向かわせた。そして、再び1905年に見られたような法案をめぐる激しい争いが生じた。

オーバーシュレージェン炭鉱技術職員協会は、安全委員制度の導入が回避し得ないのなら、その労働者検査官は国家によって給料が支払われること、労働者検査官は雇用関係から外されること、労働者委員会との関係を持たないことを主張した。しかし多くの企業者集団は激しく反対した。坑内検査の際の労働者の協力を認めることは事故防止の問題ではなく、経営体制の問題にかかわる。常置の坑内検査制度は、従業員代表に経営における不都合についての完全な洞察を可能にする。鉱山経営者は常に労働者代表と接触し、彼らと協議することに強制される。安全委員は法律により国家的に保護され、背後に鉱山監督局があるので、安全委員は鉱山指導者に対して強い地位を得ることになる。坑内のどんな弊害も炭鉱や企業者に対する攻撃材料とされる。また、坑内検査制度は労働組合や社会民主主義の強化につながると懸念したのである。<sup>(78)</sup>

しかし、企業者からの異議にもかかわらず、鉱業法改正案は1909年7月28日早々と可決された。次の規定がなされた。<sup>(79)</sup>

100人以上の労働者を雇用する全ての石炭、褐炭—金属鉱ないしカリ塩鉱においては、労働者委員会と並んで安全委員 (Sicherheitsmänner) が設けられね

(77) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 457.

(78) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 458.

(79) Preußische Gesetzsammlung 1909, S. 679. Ouellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Bonn 1960, S. 388.

ばならない（80条f）。安全委員は少なくとも5年間坑夫として、また1年間は中断なく当該採鉱場で働いていなければならない。しかし、この場合1905年の労働者委員会選挙の際の悪い経験に基づいて、ストライキあるいは工場閉鎖は雇用中断として評価されないことが規定されている（80条b）。安全委員の課題は、国家監督官に同伴して月に2回坑内を巡検し、事故防止制度やその他の坑夫保護施設を検査すること。安全委員は連絡帳を持ち、その検査の結果を文書にし、経営者に提出すること。安全委員は直接指示を行うことは出来ない。労働者委員会が安全委員の入坑を要求したら経営者はそれを許可しなければならない。経営者が拒否した場合国家監督官に報告しなければならない。労働者委員会の要請で特別に入坑する場合も、安全委員の坑内監督活動に対しては全て鉱山会社から支払われる。しかし、安全委員は選挙後1年間は次のような行動をする時、解約告知される。①安全委員としての義務を履行しなかった時、②安全委員としての活動以外の事をする時。③安全活動を彼の職務と関係しない目的に濫用する時。④安全委員としての職務履行と関係しない他の理由を提示する時。但し、解雇理由は労働関係以外では許されない。（80条f）。

## 2. 安全委員をめぐる労使の態度

安全委員制度の導入は、鉱夫に、経営における新しい重要な協力権を成立させた。労働者委員会はそれによって組織的に拡大し、法律で定められた労働者代表によって経営の弊害の排除に決定的に影響することが可能になった。<sup>(80)</sup>すなわち、労働者委員会は、規則的あるいは不規則的に入坑することを安全委員によって保証されたのである。しかしながら、安全委員と強制的労働者委員会の活動は、1909年以後も十分な成果を上げ得なかった。この利益機関の設立の際の労使相互の不信並びに労使紛争、選挙争いがその効果を半減させたのである。

旧組合は、1905年と同じくこの法律に反対した。キリスト教鉱夫組合が躊躇の後、1つの進歩として改正法を歓迎し、熱心にその実現に協力したのに対

(80) Reuß: Die Abänderungen der Bergesetznovelle. In: Zeitschrift für Bergrecht, Jg. 1909, S. 554. Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 459.

し、旧組合、ヒルシュ・ダウンカー鉱夫組合、ポーランド人職業組合はこの改正を不十分なものとして拒否した。旧組合は、国家によって給料が支払われ、労働者によって選ばれる坑内監督を要求した。それは、単独で随意坑道施設を検査することが出来、鉱山警察の規定を実施し得る権利を有するというものであった。<sup>(81)</sup> すなわち、「見張人のない」独立した坑内監督を要求したのである。けれども、旧組合はもはや選挙を拒否することはしなかった。多くの欠陥や弱点にもかかわらず、この制度を日々の組合活動に有効に利用しようと考えたのである。

他方、鉱山経営者は、新しい制度の導入に努力しなかった。経営代表制一般に対して拒否的態度をとり続けた重工業企業家の典型は、ドイツ鉄鋼企業家協会の指導者ボォイマー (Bäumer, W.) である。彼は、企業者新聞『鋼と鉄』において、1909年の鉱業法改正について述べている。手に鞭を持った奴隷所有者や超経営的君主の意味においてではなく、経営における管理人として、また責任ある指導者として、雇用者は家長主義的 (Herr-im-Hause) 態度を維持しなければならない。労働組合は労働者委員会における彼らの代表を通じて、如何なる労働者が経営から解雇されるべきであり、されるべきでないかを決定しようとする。しかし営業活動が行われる限り、それを決定するのは経営の責任ある指導者でなければならない。その意味において指導者は家長ないし家主である<sup>(82)</sup>。ボォイマーは、経営労働者代表の強い解約告知保護に反対しているのである。

キリスト教鉱夫組合の立場は、その指導者フォーゲルザンク (Vogelsang, Hermann)<sup>(83)</sup> の書に明らかにされている。フォーゲルザンクの著は、如何にして委員会を戦略的に鉱山経営者に対して設置するか、また、委員会は如何に苦情を公式化し、鉱山経営者の拒否に対して行動すべきか等について詳細な指示を与

(81) Kirchhoff, H. G.: a. a. O., S. 172. Hue, O.: a. a. O., S. 649.

(82) Bäumer, W.: Arbeiterausschüsse, christliche Gewerkschaften und Arbeitgeberinteressen. In: Stahl und Eisen, Zeitschrift für das deutsche Eisenhüttenwesen. Jg. 29, Nr. 22, S. 381.

(83) Vogelsang, H.: Der Arbeiterausschuß im Bergbau, Essen 1908.

えている。それはプロイセン州議会において保守的議員の嘲笑を買った。しかし、それは深い背景を有していた。フォーゲルザンクは述べている。「雇用者は労働者委員会の導入に専制的経営体制から立憲的経営体制への移行を見る。労働者委員会の導入によって独裁者としての雇用者は排除される。それ故、ある者はまさしく委員会に対して狂信的に反対している。……労働者委員会は、<sup>(84)</sup>その背後に強い組織が立っている時はじめて大きな実際の価値を持つ」「3人の委員会構成員は一般に結束していなければならない。鉱山経営者のずるい戦略によって互いに仲たがいがさせられてはならない」。<sup>(85)</sup>また、委員会は労働組合の延長された執行機関と見られるべきこと、将来従業員集会は、地方あるいは中央の労働組合幹部との事前の了解によって開催されること、また、様々な炭鉱の委員会構成員は、地区ごとに年4回、労働組合代表によって指導される会議に招集されることとしている。フォーゲルザンクは、労働組合の目的として、「労働者委員会はより広範な権利の法的確定のための予備工作をすることが出来るし、しなければならない。また労働者委員会は有する権利を巧みに利用し、その活動によって更に労働者委員会の権利を拡大し得るし、しなければならない」ことを明らかにしなければならないとする。そして更に、次の目的として、委員会構成員の数の増加、個々の苦情を述べる権利、賃金・請負給の決定への参加、罰金規定の際の共同決定権、事故防止規定発布の際の協力等を挙げている。

しかし、このフォーゲルザンクの著は、ボイマーや他の企業者たちの怒りを買った。彼らは抗議した。ここに書かれている労働者委員会は、「平和の用具 (Friedensinstrument)」として2月勅令の中で言われている思考とほど遠い。それはむしろ、労働者運動の間接的組織を意味すると。そして、ドイツ工業家中央同盟の代表者会議は、1909年9月24日、安全委員制度に反対すると同時に、<sup>(86)</sup>鉱山労働者委員会に対して拒否するよう呼びかけたのである。

(84) Vogelsang, H: a. a. O., S. 75.

(85) Vogelsang, H: a. a. O., S. 45.

(86) Bäumer, W: a. a. O., S. 719.

プロイセンにおいて、第1次大戦前には遂に鉱山における経営代表制、労働者監督は義務的に導入されることはなかった。

## V 結 論

1889年のストライキは、鉱業に、坑底の深化に伴う労働時間の延長、厳しい「ヌレン」や罰金制度、坑内におけるきわめて強い労使の主従関係等の問題があることを明らかにした。しかし1892年の鉱業法改正は、それらの問題に十分答え得るものではなかった。「鉱山労働者委員会は、ただ紙上の存在にすぎな<sup>(87)</sup>かった」のである。

これに対して、「労働者の社会的同権化という観点からは1905年のプロイセン鉱業法は国家社会政策の頂点である<sup>(88)</sup>」といわれる如く、1905年の改正鉱業法は、矛盾を孕みながらも鉱山労働者の問題にかなり答え得るものであった。

しかしながら、改正法をなお不十分なものと見る旧組合の反対、非協力のもとに、労働者委員会の多くは、キリスト教鉱夫組合員やいわゆるスト破りから選ばれ、それは広く従業員からの支持を受けるものではなかった。

また、鉱業協会は、投票比を雇用者に有利に操作したり、委員会の協力を共済金庫の管理に制限したり、雇用関係の原則的問題を協議から外したりして、労働者委員会を意義あるものにしなかった。

労働者代表の強制的導入によって、労働者を統制し、利益を代表し、労使間の仲介・調停を行い、もって経営平和を確立維持する機関を構築しようとした立法者の意図は生かされなかった。

同じ理由から、検査委員制度も十分な成果をあげなかった。

しかしながら、それら新しい制度はその出発点において目的に適ったものであった。旧組合もその事を認識するに至り、次の選挙には参加するのである。だが、鉱山経営者は、社会民主主義や労働組合の扇動が彼らの工場で推し進められることを恐れるあまり、また、依然として家長主義にとどまろうとするこ

(87) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 417.

(88) Born, K. E: a. a. O., S. 188.

とによって制度を実りあるものにならなかった。経営代表が、経営の秩序要素になり得るし、双方にとって利益になるということが認められるには長い時間を要したのである。

## 第8章 経営協議会法の成立

—労働者委員会から経営協議会へ—

### I 序 論

前世紀の終りに生成した労働者委員会は、経営共済金庫の管理に参加し、就業規則確定の際、共同発言権を有していた。1916年までかかる制度が鉱業や一部の国営企業を除いて自由意志の基盤の上に生じていた。1916年の祖国補助勤務法 (Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst v. 5. 12. 1916) によって初めて50人以上の従業員を雇用する全ての経営は労働者一職員委員会を設立しなければならぬことが規定された。<sup>(1)</sup> これは戦争という特殊な事情のもとに生まれたものである。続いて革命が起き、経営協議会法 (Betriebsrätegesetz) が生まれた。

労働者委員会と経営協議会の間には一体どのような関係がありどのように展開したのであろうか。いや、その間には革命という断絶があり、両者は別の歴史に属するものと捉えるべきであらうか。けれども革命以後も、賃金パートナーシップの再発展、資本と労働の最も重要な生産要素の協同の形は残ったの

(1) R. Crusius/Schiefelbein, G/Wilke, M: Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, Band 1, Berlin 1978, S. 47.

(2) たとえば、トイテペルクは、「1916年以後の共同決定の歴史は新しい節に属する」と述べ、彼の大著『ドイツにおける工業共同決定の歴史』を祖国補助勤務法の研究をもって終っている。

Teuteberg, H. J: Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961, S. 516.

(3) Potthoff, E/Blume, O/Duvernell, H: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962, S. 9.

であり、経営協議会は労働組合の影響下にある従業員代表機関であり、その課題は経営に限られているのである。労働者委員会制の限界を破ったのが革命であったが、それを経て生まれた経営協議会はまた極めて労働者委員会的なものになっている。経営協議会法は新しい歴史に属するとして切り離してはかかるパラドックス的な発展を捉えることは出来ない。本章はその過程を明らかにしたいと思う。

## Ⅱ 祖国補助勤務法と労働者委員会

### 1. 城内平和と労働者委員会

第1次大戦前の社会政策上の重要な問題は、労働会議所法案(Die Arbeitskammervorlage)に関するものであった。各方面から色々な提案がなされた。法案審議(1909～10年)の間にも非常に多くの修正動議が出され、第3読会を無期延期するという形で労働会議所法案は廃案になった。この法案失敗後、帝国政府は労働者の立法的利益代表の問題に新しくイニシアティブを取ろうとしなかった。社会政策立法の著しい停滞の時期がおとずれるのである。

社会政策に新しい水路を開いたのは第1次大戦の勃発であった。戦争に突入するや、バラバラに争っていた政党間に政治的城内平和が取り決められるのである。議会における国家的雰囲気の高まりの中で、社会主義的労働者大衆にとっても「祖国」は空虚な概念ではなく身近なものとなった。社会主義インタナショナルの思考は一夜にして忘れ去られた。

(4) Broecker, B: Wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte? Stuttgart 1948, S. 15.

(5) 社会民主党、中央党等の要求に基づき、1905年、労働会議所法案が発表され、1907年ベートマン・ホルヴェークが、それを社会政策構想にとり入れた。以後1910年末まで草案をめぐる議論が紛糾するのである。

(6) Born, K.E: Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz, Wiesbaden 1957, S. 227～232.

(7) Nestriepke, S: Die Gewerkschaftsbewegung, 協定会訳 293～296頁参照。Teuteberg H. J: a. a. O., S. 501.

社会民主党や労働組合は長い間弾圧されて来た。それに対して彼らは反国家的



1914年8月4日、社会民主党は戦時公債の承認に同意した。これは外国にとって驚きであった。イギリスのある新聞は「ドイツ社会民主党が皇帝政府によって買われている<sup>(8)</sup>」と述べた程である。ドイツ皇帝は「直面した戦争において政党もないし、ドイツもない」と呼びかけた。以後、社会民主党に対する一連の緩和措置がとられるのである<sup>(9)</sup>。

自由労働組合は、国家が労働組合を解散させ、出版物の発行を禁止し、組合財産を没収するかも知れないと恐れた。そして、組合財産をスイスに移す準備をした。しかし、帝国政府は8月2日、例外法に対する労働組合の疑念をはらした。「我々はそれについて全く考えていない<sup>(10)</sup>」。我々は、あなた方が政府の行動に障害を及ぼさない限り、労働組合に干渉しないであろうと。

---

扇動を行って来た。彼らは社会主義インターナショナルの会議に参加し、将来、世界戦争の生じる危険に対して、それを事前に防止すべく努力することで同意していた。

(8) Koszyk, K: Zwischen Kaiserreich und Diktatur. Heidelberg 1958, S. 27.

1914年10月20日社会民主党新聞はこれに弁解している。戦時公債に同意したのは日和主義的、合目的理由からではない。拒否した場合、政府は政党や労働組合を解散させ、その指導者や代表者を軍法会議にかけたであろうと。(Tauteberg, H. J: a. a. O., S. 502.) またスタンプファー (Stampfer, F.) は、①社会民主党は戦争前に既に改革的政党になっていた。②社会民主党の改革的性格が以前明らかにならなかったのは政党の戦略であった。戦時公債に同意したのは指導者ではなく、社会民主的大衆それ自身であったと述べている。

(Stampfer, F: Die ersten 14 Jahre der Deutschen Republik, Offenbach 1947, S. 20.)

(9) 社会民主党新聞やクラブ集会に対する禁止は、戦時中階級闘争思想を宣伝しないという確約のもとに廃止された。軍における社会民主的出版物は、自由とされた。社会民主党員の公職への採用、また陸軍や海軍に従事することが認められた。

(10) Umbreit, P: Die deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg, Berlin 1917, S. 21.

また、内務大臣デルブリュック (Delbrück, C. v.) は1915年議会において「労働組合は扇動機関ではない。わが経済生活に必要欠くべからざる事業を第1に実行すべき有用なる組織である」と述べている。

(Nestriepke, S: a. a. O., 邦訳299頁。)

総委員会は全てのストライキを中止し、ストライキ基金から戦争勃発時の大量の失業者を保護することを決定した。労働組合の圧倒的多数が国家防衛に立ったのである。軍司令官、戦時局の命により労働組合に対するあらゆる例外規制が中止された。労働運動に対する弾圧の停止には具体的理由があった。①軍需のための全国民経済の動員、②平和商品生産から武器機械生産への強制的転換、③軍への摩擦のない供給である。これらは労働者の協力を必要とした。

多数の労働者の徴兵、軍需産業の拡大等により労働力の不足は次第に著しくなり、このことは、雇用者や当局をして労働組合に対する態度を好意的にさせた。そして、職業紹介所の設立、失業給付の制度化が実現された。また、労働者の戦時生産への協力に対して戦時福祉保護策がとられた。而して、労働組合、政府、企業者同盟の間に労働共同体が形成されることになった。ここに労働組合は事実上の承認を得たのである。かかる状況のもとで、労働者委員会制度も普及する。

4つの鉱山労働組合の請願により、1915年商務大臣ジドウ (Sydow, Reinhold von) はプロイセン上級鉱山監督局に法令を出した。「私的、公的炭鉱における強制的労働者委員会に、賃金請負給問題を含めた全ての労働者問題に関して協力権を与えるべし<sup>(11)</sup>」と。プロイセン商務省のこの措置は、鉱山における雇用者と労働者の関係、社会的秩序のかなりの改善をもたらした。ルール鉱業においてはこれまで労働者委員会は賃金問題に関して権限のないものとして拒否されていたのである。鉱山労働者新聞は述べている。「プロイセン州議会におけるこの法令が一般に効力を発するなら、これは非常な進歩であり、鉱山労働者と雇用者の間のよりよい協調をもたらすであろう<sup>(12)</sup>」と。そして、『鉱山クナップ』

(11) そして労働者委員会の職務を次の如く規定している。①全ての重要な問題や労働関係の変更、労働時間の変更、時間外労働、囚人労働の問題等は前もって労働者委員会と協議すること、労働者の希望、苦情は可能な限り顧慮されること。②賃金問題における不和に際して労働者委員会は事情聴取する。③上級鉱山監督局は鉱山主と従業員の間での争議に介入する、等である。

Soziale Praxis, Jg. 24, Sp.679.

(12) Ebd.

は述べている。「法令発令後も、賃金問題において労働者委員会と協働することを拒む若干の炭鉱経営者がいた。しかし今や例外的になっている<sup>(13)</sup>」と。キリスト教労働組合機関紙によると、「我々仲間のためにより多くの満足な成果が<sup>(14)</sup>目指された」のである。

労働者委員会が次第に市民権を得てゆき、大きな力を発揮するに至ったことが、ケルン工業監督の報告にも見られる<sup>(15)</sup>。

## 2. 祖国補助勤務法と労働者委員会

英仏両国による大攻撃が行われた1916年夏、ヒンデンプルク (Hindenburg, Paul von Beneckendorff u. v.) 最高司令官は軍需品の飛躍的な生産増強を指示した。これに対する帝国政府の処置は①労働力の強制的動員であり、②職場移動を最小限にすることであった。しかしこれを実施するために、政府は、工業労働者に均衡政策をとらねばならなかった。なぜなら、これまでの全ての好意を労働者に長期に強いることは出来なくなっていたし、イギリスで生じたような<sup>(16)</sup>危険なストライキを防がねばならなかったからである。

政府は、自由な労働協約、任意移住権の制限に対する代償として、①労働者一職員委員会の強制的導入、②全ドイツ工業における仲裁裁判所や調停委員会の強制的導入を提案した。

ヒンデンプルク計画を実現するために、1916年11月1日、戦時経済の最高指導機関としてプロイセン陸軍省に戦時局が設けられた。戦時局長グレーナー (Gröner, Wilhelm) が雇用者一労働者組織と交渉することになった。この交渉

(13) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 506.

(14) Soziale Praxis, a. a. O., Sp. 882.

(15) Amtliche Berichte der Gewerbeinspektion, Köln 1914~1918. 軍事当局の命により企業者が労働者委員会や疾病金庫理事会と賃金一労働条件について協議することに合意し、ケルン政府はそれを合法と認めた。

(16) 戦争のはじめに、イギリスの多くの労働組合は、戦時重要経営における労働争議の解決に強制仲裁方式が適用されることに同意した。下部組合員はこうした政府の戦時政策に協力する組合政策を不満として1915年夏、サンウェールズ炭坑でストライキに入り、以後多くの軍需産業でこの種のストライキが頻発した。

の結果が祖国補助勤務法草案のもとになったのであるが、草案がまとめられる間にも、帝国議会での審議の間にも様々な意見の対立があった。しかし、ヒンデンブルク計画を成功させるために、各党は強く反対出来なかった。而して、1916年12月2日、「祖国補助勤務法」が可決され、12月5日に施行された。

それは次のような規定を行っている。<sup>(17)</sup> 第1条において、満17歳から60歳までの男子たる全てのドイツ国民は兵役勤務に服さざる限り、戦争期間中、祖国補助勤務に服する義務を負う。また9条において、祖国補助勤務経営に従事している全ての者、武器一戦時重要公益事業に従事している全ての者に対して、労働場所の変更は転出証明書をもってのみ可能とする。また11条において、50人以上の労働者が従事し、かつ祖国補助勤務のために活動している全ての経営に常設の労働者委員会が設けられねばならない。かかる経営に常設の労働者代表が工業条例134条に従ってあるいは鉱業法に従って設立されていない限り、それは設立されねばならない。この労働者委員会の構成員は、経営あるいは経営部門の成人労働者の中から彼らによって直接秘密選挙に基づく比例選挙の原則に従って選ばれるものとする。<sup>(18)</sup> 詳細は州中央当局が決定すると、規定されている。更に1項に規定されている権限をもって、職員保険法により保険義務ある50人以上の職員を雇用する経営には特別の委員会がこの職員のために設立されねばならないとされている。また、多くの論争を呼んだ12条は、経営労働者の内部および労働者と雇用者の間のよい了解を促進するかどうかは労働者委員会にかかっている。労働者委員会は、経営制度、賃金—その他の労働条件、福祉制度に関連する労働者の提案・苦情・希望を企業者に知らせ、それについて意見を述べる事が出来る。労働者委員会構成員の少なくとも4分の1の要求に基づいて、会議の日取りを決め、提議される協議対象が議事日程に挙げられね

(17) Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages, 13. Legislaturperiode, 2. Session, Drucksache Nr. 574.

(18) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 511.

Quellensammlung zur Geschichte der Sozialen Betriebsverfassung, Erster Band, Bonn 1960, S. 435~436.

<sup>(19)</sup> ばならないと規定している。

委員会は如何なる事柄をも決定する交渉全権を持たないが、その権限は賃金問題にも及び、共同発言権は以前のものより強化されている。しかも、賃金—その他の労働条件について争いがある場合、雇用者と労働者委員会の間で和解に至らない時、調停委員会に出されることになっている。調停委員会は戦時局の代表者を議長とし、雇用者、労働者の各3人の委員から構成される。戦時局代表が議長であるから、調停委員会に出された場合、往々労働者に有利な判決が下される。<sup>(20)</sup> 勤務法は、企業者に家長主義的 (Herr-im-Hause) 観点の変更を迫り、同時に、不幸に作用した機会立法の終りを意味した。<sup>(21)</sup> ヴィルヘルムⅡ世の言った「社会的平和制度」が長い対決の後漸く実現されたのである。この勤務法によって労働者委員会制度は一応完成された<sup>(22)</sup>とすることが出来よう。実際にも、経営代表の数は勤務法施行後、非常に増大し、かなりの成果を挙げたことが報告されている。困難な戦時において、不断の物価上昇を何がしか相殺することに成功し、また一般に労働時間延長や生活水準の急激な下落や労働条件の悪化は防げられた。労働者に有利な賃金交渉を可能にしたのは、労使同権の調停委員会である。戦時局代表議長は政治的考量から労働者の希望を常に顧慮し

(19) Ebd.

(20) Muszynski, B: Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzeptionen, Meissenheim am Glan 1975, S. 61.

(21) Ebd.

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 513.

(22) Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 534.

1916年12月12日、ベルリンでの労働者一職員同盟会議において、全ての労働組合代表の名のもとに、「法律の実施に全力を挙げて協力する」ことが表明された。その会議に招かれていた内務省書記官ヘルフェリッヒは、労働組合と職員同盟の協力は法律を実施する際無条件に必要であると述べ、また陸軍中將グレーナーも勤務法の意義について、「この共同行動は戦争後の多くの分裂を排除するために役立つであろう」と期待した。

(Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften, Jg. 1916, S. 521.)

た。このことが労働者一職員委員会の立場を一層強化した。

では労働者委員会に対して労使はどのような態度をとっていたのであろうか。

政府は、労働者委員会を何よりも先ず社会平和の用具、企業者と労働者の協働の用具と見た。急進的労働者団体も勤務法に同意していた。彼らはそれを専制主義的工場システムに対する闘いのはじめとして、また工業の一般的社会化への1段階として理解した。自由労働組合は、委員会を完全に自らの手中におき、それを労働組合の機関、実行用具として取り込もうとした<sup>(23)</sup>。他方、企業者たちは、不安を感じていた。企業者によって任意に設立された古い委員会は徐々に姿を消し、勤務法に基づく委員会が設立された。企業者たちは、国家当局によって上から規制された経営問題への労働者の介入に多くの場合反対していた。その事を示すよい例は次のことである。1917年1月22日の勤務法の実施規定は詳細であったが、強制的労働者一職員委員会設立の日時を規定するのを欠いていたため、多くの企業者はこの欠落を利用し、委員会設立を法律施行後7ヶ月も延び延びにしていたのである<sup>(24)</sup>。企業者たちは、戦時状況のもとで、上からの城内平和政策に協調的態度を示さなければならなかった。しかし彼らは常に委員会制度の一時制を強調したのであり、彼らは基本的には依然として家長主義的観点に停まろうとしていたのである。

### Ⅲ 11月革命と協議会運動

#### 1. 11月革命と労働共同体

(23) 1889年ベーベルは労働者委員会を資本主義の「立憲的イチヂクの葉」として反対していた。しかし世紀の変り目以降労働組合は、労働者委員会を経営における歓迎される社会主義的前衛、企業者権限の制限への1段階、正しい経済社会秩序への進化過程における重要な中間段階と捉えるようになっていた。そして、労働組合の拡大された賃金政策の担い手としての労働者委員会の発展を願った。

Teuteberg, H. J: a. a. O., S. 491~497.

(24) 1917年12月の詳細規定において、雇用者が法規を守らない場合、政府長官が労働者一職員委員会の設置を命ずることが定められた。

第1次大戦の勃発に当り、労働組合は社会民主党と共に戦争協力の立場をとり、城内平和政策を推し進め、組合組織の政府による承認を得ていた。<sup>(25)</sup>労働組合幹部および社会民主党は全く体制内的存在であった。けれども、国家の戦争政策に協力する組合幹部に反して、食糧品の不足や長びく戦争等に対する一般大衆の不満は高まり、労働者の示威運動は活発化した。<sup>(26)</sup>労働組合の意志に反して行われた急進的行動は社会民主党に作用しないではおかなかった。党の方針に反対する左派は1917年4月独立社会民主党を結成する。以後、多数派社会民主党および労働組合と独立社会民主党および1916年1月に結成された非合法スパルタクス団との間の亀裂が深まってゆくのである。しかし、独立社会民主党やスパルタクス団の大衆に対する影響はなお限られていた。1918年の革命は政党や組合のイニシアティブの下に起きたのではなく、むしろ、帝国の崩壊と軍事上の壊滅と講和への要求、戦時体制への不満に基づく労働者や兵士の自然発生的な蜂起であった。<sup>(28)</sup>

11月4日、キールで水兵が蜂起するや、革命がドイツ各地で勃発し、労働者・兵士協議会が設立されていった。9日に、ベルリンでも革命が起きた。遂に、皇帝ヴィルヘルムⅡ世の退位が布告され、共和国の宣言がなされた。ここに帝政は滅んだのである。

10日、ベルリンにおいて、多数派社会民主党は独立社会民主党と合議の上、多数派社会民主党閣僚3人、独立社会民主党閣僚3人からなる臨時政府（人民委員会 Der Volksbeauftragte）をつくった。<sup>(29)</sup>労働者・兵士革命大衆は、工場およ

(25) Muszynski, B: a. a. O., S. 63.

花見忠著『労働組合の政治的役割』未来社、1965、132～133頁。

(26) 花見忠、前掲書、112頁。

(27) Muszynski, B: a. a. O., S. 63.

(28) 1918年1月には50万人の労働者が参加した大ストライキがベルリンで発生している。8月にはドイツの敗戦は覆がたく、戦争に疲れた大衆の圧力は強まる一方であった。6月と9月の間に70件以上のストライキが行われている。

(29) しかし、人民委員政府の下には国務省が存続しており、次官がそれぞれの所管事項を管轄していた。次官のうちには中央党や自由党の政治家もみられた。「11

び兵營から代表を選び、ベルリン労兵協議会第1回大会を開いた。大会は臨時政府を承認すると共に、多数派社会民主党、独立社会民主党、兵士28人からなる執行委員会を選出した。執行委員会 (Der Vollzugsrat) は、全ドイツ労兵協議会の会議が開かれるまでライヒの仕事を行うものとされた。

ところで、全国各地域、各工場に形成された労働者・兵士協議会は、ソヴェトの先例にならって、国の経済的力を掌握し、全ての議会主義的政府を廃止しようとした。この労兵協議会は、産業経営における法律に基づいた従来の労働者委員会とは全く異なるプロレタリア独裁の機関である。「全ての権力を協議会へ (Alle Macht den Räten)」のスローガンのもとに彼らは、労働者委員会制度を駆逐し、労働組合の勢力を崩壊せんとした<sup>(30)</sup>。労働者協議会は、経営において彼らの権力のもとに活動し、より広範な管轄領域の労働者協議会に結びつくものとされた。

他方、新しいドイツ共和国の建設を担った多数派社会民主党にとって、完全に無秩序と化した公的生活を再び軌道にのせ、民衆を飢餓から救い、国家を混乱から救うことが最も緊急のものと思われた<sup>(31)</sup>。彼らは、あらゆる階級独裁、従って労働者協議会制に反対し、憲法制定のための国民議会の開設を要求した。多くの多数派社会民主党は、労働者委員会が一定の経済的力を手に入れることを、しかも、労働者委員会に任かせた一定のコントロール権は決して社会化方策を促進するものでないことを求めた。

自由労働組合は、突然ドイツの国に生じたソヴェト的労働者協議会を不信をもって観察した。自由労働組合は、もともと城内平和取り決めによって経営に設けられた労働者委員会に広範な影響を行使しようとしていた。従って、労働

---

月革命は王朝こそ排除したが、国家機構そのものについては決定的なものは何ら変らなかったのである」。

(Rosenberg, A: Geschichte der Deutschen Republik, Karlsbad 1935, 吉田輝夫訳『ヴァイマル共和国史』東邦出版社, 1976, 9~10頁。)

(30) 久保敬治著『ドイツ経営参加制度』勁草書房, 1956年, 8頁。

(31) 花見忠, 前掲書, 140頁。

(32) Berthelot, M: Die Betriebsräte in Deutschland, Mannheim 1926, S. 14.



者協議会が、組合と雇用者との交渉を無視して労働条件の決定に関与するが如き事態に対して、組合指導者は、これを断固排除せんとした。

雇用者たちは、ローゼンベルク (Rosenberg, Arthur) によれば次の如くであった。「……いったいどんな事態がくるのか予想も出来なかった。大工業家は来たるべき社会化、その経営の全面的ないし部分的な没収におびえていた。彼らは所有権さえ維持できるならどんなことでもいとわなかった。労働組合を承認しよう。また8時間労働日も認めよう。さらに賃金要求や社会政策の徹底的な実現すらはかりよう。そうすることによって没収さえ免れるなら労働者の組織とともに労働共同体をつくり、労働組合幹部と一緒に工業のあらゆる問題を処理しようとした。<sup>(33)</sup>……」。資本主義ドイツの復興を強く期待する雇用者陣営にとって、労働者階級に対して決定的な態度をとる必要があったのである。そのための同盟軍として労働組合が選ばれた。<sup>(34)</sup>

長年の闘いを通して獲得した労働者に対する組織的影響力を保持せんとしていた労働組合も積極的に雇用者団体と交渉を重ねた。かくして、全国的な雇用者団体と労働組合の間に早くも11月15日、社会的自治の理念に立脚した労使同権協定の締結された。この中央労働共同体 (Zentralarbeitsgemeinschaft) は重要な意味をもった。なぜなら、それが雇用者と労働者の関係の基礎を形成したというだけでなく、雇用者の名において経営の管理への労働者の参加の原則が認められたからである。あれ程頑固に守り続けた企業者の家長主義的 (Herr-im-Hause) 観点はここに転換を余儀なくされたのである。この11月協定 (November-Abkommen) の主要な内容は次のようなものであった。<sup>(35)</sup>

(33) Rosenberg, A: a. a. O., 前掲書, 13頁。

(34) ドイツ鉄鋼業連盟会長ライヘルト (Reichert, J. W.) は述べている。「事実、事態は革命の最初の日から明瞭であった。如何にして産業を救うことが出来るか？ 如何にして企業を社会化の脅威と……革命から守ることが出来るか？……国家と政府の権力の動揺に直面し、産業にとっては労働者の側にのみ強力な同盟軍を見出すことが出来た。それは労働組合であった」と。  
(zitiert nach: Muszynski, B: a. a. O., S. 71~72.)

(35) Muszynski, B: a. a. O., S. 72.

1. 労働組合の全面的承認
2. 労働者の団結権の保障
3. 戦場より帰還せる労働者の職場復帰の権利
4. 全労働者の労働条件は、雇用者の職業団体との団体協約により決定されること
5. 50人以上雇用する経営には、労働者委員会を設置すること
6. 1日の最高労働時間は全ての経営において8時間とする

特に新しい労働共同体の主要な課題は労働協約の締結である。そして、労働者委員会は経営における労働協約の実施を監督する権限を与えられた。また、ストライキを予防するための同権的調停委員会も形成された。

ところで、12月16～20日、ベルリンにおいて第1回全国労兵協議会大会が招集された。この大会の最も重要な問題は、社会化と国民議会開設の問題であった。多数派社会民主党は漸次的社会化を主張し、独立社会民主党は即時の社会化を主張した。また多数派は普通選挙による国民議会の開設を主張し、独立社会民主党は労兵独裁制を主張した。多数派社会民主党が勝利し、大会は、国民議会選挙日を1月19日と決定した。そして議会成立まで立法と執行の全権力を臨時政府に委譲することを決め、自ら革命権力の座を降りた。以後、協議会運動は直接的政治権力への志向から経済権力をめぐる闘争へと重点を移すことになる。

ところで先の11月協定は臨時政府に提出され、政府は12月23日、これを承認し、その確かな発展を保証するという法令 (Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten) を出した。それは、労働協約の法的有効性を認め、労働者一職員委員会の組織と調停委員会の設立を要請したものであった。補助勤務法と異なって、労働者一職員委員会は、これまで50人以上であったのが、少なくとも20人以上を雇用する全ての私的、公的経営に拡大された。労働者委員会の課題は次の如く規定さ

(36) Berthelot, M: a. a. O., S. 14～15.

山田晨著『ドイツ近代憲法史』東京大学出版会、1963年、85頁。

れている。委員会は、雇用者と共同して、経営において、標準的労働協約が実施されるよう監督する。賃金規定がない場合、労働者と職員の常設の経済的組織が賃金その他の労働条件の規定に際して協力しなければならない。委員会は、労働者や職員たちの内部並びに彼らと雇用者の間の了解を促進することに専念する。更に彼らは、彼らの目標を、事故や健康障害を克服することに向け、工業監督官を鼓舞し、協議し、報告することによって支援しなければならないと。<sup>(37)</sup>

## 2. 労働者協議会とワイマール憲法 165 条

12月29日、多数派社会民主党が軍部と密着していることを理由に、独立社会民主党は政府から脱退する。1月4日プロイセン政府はベルリン警視総監アイヒホルン（独立社会民主党左派）を罷免する。この措置に抗議し、独立社会民主党、革命オプロイテ、共産党は1月闘争に突入する。しかし軍部により圧殺されてしまう。

1月19日、国民議会選挙が行われる。血なまぐさい事件を反映してか多数派社会民主党は31.3%にとどまった。2月6日、ワイマールにおいて国民議会が開かれ、立憲共和主義による臨時憲法を可決する。11日、エーベルト（Ebert, Friedrich）を臨時大統領に選出し、13日、シャイデマン（Scheidemann, Philipp）を首相とする多数派社会民主党、民主党、中央党の連立内閣が発足する。

政府は国民議会の活動を妨げる革命家の宣伝をもはや甘受せず、協議会原則を将来の憲法に組み入れようとすることを断固許さなかった。2月25日には次の如く述べている。政府構成員は労働者協議会のシステムをいかなる形においても憲法あるいは行政へ組み入れることを1度も考えたことはないし、考えな

(37) Berthelot, M: a. a. O., S. 16.

Adelmann, G: Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Bonn 1960, S. 449.

(38) Berthelot, M: a. a. O., S. 17.

2月、政府は、労働政策の方針として、「賃金と労働条件は、企業家、労働者、俸給生活者それぞれの組織の間で協定されるべきこと、その実施は関係労働者、俸給生活者の代表によって監視されねばならない」と、従来の労働者委員会に近いものを考えていた。

<sup>(38)</sup>  
いであろうと。

しかし、2月から3月、4月にかけてドイツ各地で大規模なストライキ運動が起きる。主要な要求は、社会化の実施、協議会の権利の擁護などであった。<sup>(39)</sup>このストライキ闘争の圧力、特にベルリンにおける3月始めのゼネストの前に遂に政府は3月5日、次のような構想を明らかにした。<sup>(40)</sup>①労働者協議会 (Arbeiterrat) は経済的利益代表として承認され、憲法中に定められる。その構成、選任、職務は近く制定される特別法により定められる。②個々の経営には一般的労働関係の決定に同権的協力する経営労働者-職員協議会 (Betriebsarbeiter- und Angestelltenräte) が置かれる。③生産、分配のコントロール、決定のために全ての産業-工業部門に、企業者、管理者、労働者、職員並びに雇用者-労働者組織が協力する労働共同体を形成する。④一定の地域に地区労働協議会 (Bezirks-Arbeitsrat) が、全国には中央労働協議会 (Zentral-Arbeitsrat) が形成される。地区-全国労働協議会は労働者代表、雇用者代表、その他職業代表から構成される。この協議会は社会化方策に協力し、社会主義的経営-工業部門のコントロールに関与し、また、経済-社会政策的立法に意見を述べ、提案する権利を有する。<sup>(41)</sup>また同時に社会化 (Sozialisierung) の導入も約束された。

4月、ミュンヘンにおいて革命が勃発した時も政府は彼らの約束をくり返した。<sup>(42)</sup>かかる事が憲法に保証され、また実際に実施されねばならない。そのため

(39) スバルタクス団はプロレタリア独裁のために武装闘争を続けた。独立社会民主党は、憲法において、労働者協議会が承認され、経営内の労働者と企業者間の同権原則が明確に認められることを要求した。

(40) 3月4日に国民議会は社会化法を提案している。また、3月22~23日、ワイマールで社会民主党幹部と国会議員団の間の共同審議会で、同様のことが決議されている。「……全経済生活における財貨の生産と分配の監視を目的として、法的に整備された労働者代表を創設すること。この目的のため同等の権利で協力すべき経営、労働者、職員、それぞれの協議会の選抜及び任務に関する規定が設けられねばならない。……」

(Rosenberg, A: a. a. O., 前掲書, 84~85頁。)

(41) Preller, L: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart 1949, S. 239~241.

に数ヶ月の激しい戦いが続くのである。

かかる中で1919年4月8～14日、ベルリンにおいて第2回労兵協議会全国大会が招集された。大会は、第1回協議会大会以来の労働運動における各党派の「誤り」に対する激しいやり取りの後、代表者たちは、協議会の民主的原則に基づき経済体制をどのように建設してゆくかという問題にとり組んだ。<sup>(43)</sup>

独立社会民主党は、内部的にひどく分裂していた。<sup>(44)</sup>党大会は、3月に、プロレタリア独裁の原則を確認すると共に、それを実現するための闘いの保証なし基点として、協議会は国民議会と結合すべきことを決定していた。左派は、労働者協議会は議会の権力と結びつかないと、純粋な協議会体制を主張していた。

この第2回協議会大会において、左派ドイミッヒ (Däumig, Ernst) とミュラー (Müller, Richard) は、彼らの計画を発表した。「工場で働く国民を代表するのは、政治的領域に関しては労働者協議会 (Die Arbeiterräte)、経済的領域に関しては経営協議会 (Die Betriebsräte) <sup>(45)</sup>である」と。すなわち、労働者協議会は従来、議会、地方一州議会、市町村議会によって行使されてきたような権限を持ち、経営協議会は、全部門で生産コントロールをし、社会化方策を研究し、その実施を監督する経済的権限を持つとされる。<sup>(46)</sup>そしてこれらは並んで活動し、ブルジョア階級の排除のもとで権力を行使するものとされた。

この急進的計画に対して、多数派社会民主党は、政治的生活への協議会の持

(42) 4月5日、暫定的憲法34条に追加して、同等の権利をもって労働者が賃金・労働条件の決定に協力することが出来ることを提案した。また10日には、労働者は人事の採用・解雇の際に協力する権利を有するとその権限の拡大を提案した。

(43) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 31.

(44) カウッキーは協議会を消滅してゆく組織と見た。ハーゼは革命的テーゼと改革的テーゼの間をゆれ動いた。ドイミッヒ、ミュラーは革命的協議会体制を主張していた。

(45) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 35.

(46) Berthelot, M: a. a. O., S. 19.

彼らは、経営に革命的経営協議会をうち立て、それを基礎として革命運動を展開しようと考えたのである。

ち込みを拒否した。多数派社会民主党からは、経済大臣ヴィセル (Wissell, Rudolf) が自己の「計画経済」<sup>(47)</sup>を発表し、また、中央協議会議長コーエン (Cohen, Max) とカリスキー (Kaliski, Julius) が彼らの計画を発表した。

ヴィセルの見解によれば、協議会は経済的領域において、資本と労働の生産的国民諸力の実りある協働を確保するための適切なシステムを形成する。それと密接に結びついて2種の、地域的団体、職業的団体がつくられる。これらは一定の独立性を保ちつつ、生産や分配の多様なメカニズムを規定する。またその団体には労働者から形成されるもの、雇用者から形成されるもの、労働者代表と雇用者代表が等しく参加する混合的なもの<sup>(48)</sup>とがある。そして、全国労働者協議会は経済的活動に関する問題を最終的に規定するものとした。

コーエンやカリスキーは、ヴィセルの計画が不必要に労働共同体の活動を複雑にし、新しい経済団体に十分な権限を与えていないと見た。彼らの計画によれば、政治的議会 (Das politischen Parlament) に経済的議会 (Das wirtschaftlichen Parlament) が編入されねばならない。経済的議会は憲法に定められている会議所 (Kammer) を意味し、それは政治的議会の権限に干渉しない。この経済的議会のもとに、またそれと直接結びついて地区労働会議所並びに使用者と労働者からなる地方経済協議会 (Wirtschaftsrat) が、組織や生産の規則的経過を監督すべきとされる<sup>(49)</sup>。経営においては、労働者から成る経営協議会 (Betriebs-

(47) ヴィセルは社会化立法の準備に関わったのであるが、彼の見解によれば生産手段の私的所有には手を触れず、産業の自治団体を育成し、これに計画経済の運営を行わせることにより新しい経済秩序をつくり出そうとした。しかし革命の余燼が残っている状況のもとでは時期尚早であり現実性を欠いていると反対された。

(Wirtschaftsdemokratie-Ihr Wesen, Weg und Ziel, von Fritz Naphtali. Berlin 1928. 山田高生訳『経済民主主義』御茶の水書房, 1983年, 241頁)

(48) 雇用者の経済民主主義への参加について、ヴィセルは述べている。「企業者に対する偏見から……企業者の経済的課題を否定するよう誘惑されてはならない。企業者はまた彼らの代表を上を送るべきである。この代表は、全国経済協議会に全国労働者協議会と共に招集される。企業者も労働組合も同様排除されるべきでない……」と。

(Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 38.)

rat) が形成され、およそ 1918 年12月23日の法令に定められた労働者委員会の機能を果すものとされた。

民主党からも協議会構築のための提案がなされた。<sup>(50)</sup> けれども、大会審議はコーエンの見解に傾き、経済議會と労働會議所の思考に同意した。しかしこの理論闘争は直接何の解決も見い出さなかった。多数派社会民主党と独立社会民主党の間の意見の相違が大きすぎたというだけでなく、彼らの計画はそれぞれの政党内においても、多くの支持を得なかつた。<sup>(51)</sup> ヴィセルの計画経済論も強く反対されたのである。けれども、この第2回労兵協議会大会の討論は、やがて制定されるワイマール憲法並びに経営協議会法の法案に少なからぬ影響を及ぼすことになる。

たとえばその1つとして経済的協議会システム<sup>(52)</sup>の思考を挙げることが出来る。経営あるいはゲマインデを出発とし、地域、地区、地方、全国等に分けて、下位の協議会が順次上位の協議会を選出するというピラミッド的協議会の思考である。経営労働者協議会、地区労働者協議会、全国労働者協議会、あるいは、地区経済協議会、全国経済協議会がそれである。かかる思考は多かれ少なかれ独立社会民主党にも、多数派社会民主党の提議<sup>(53)</sup>にも見られたものである。

ところで、労働組合は、競争相手ないし敵と見ていた協議会に経済的利益代表としての権限を与えようとするコーエンの経済議會の思考に不信を抱き、これに反対した。

労働組合は、労働共同体の取り決めによって、労働者の唯一の代表者として公認されていた。彼らの組織的存在は長い闘いによって確立されたものであった。労働組合は、それを無視ないし排除せんとする協議会運動に対してアレル

(49) Berthelot, M: a. a. O., S. 20.

(50) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 36~37.

(51) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 38.

(52) Stegmann, F. J: Die soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland, München 1974, S. 136.

(53) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 34~38.

ギー的に反応していたのである。<sup>(54)</sup>

労働組合は、ベルリンにおけるゼネストに譲歩して労働者協議会を憲法に定めることを明らかにした政府に対しても批判的であった。しかし、5月に政府が経営協議会法の法案作成に取りかかり、立法化の方向が明らかにされるや、労働組合は態度を代えて、その法案内容に出来る限り組合の意思を反映させるよう努力を傾けるのである。7月4日のニュールンベルク大会の重要な課題は、労働協約政策と並んで、経営協議会問題であった。大会の決議は、労働組合が労働協約の締結に関わり、経営協議会に経営におけるその実施を監督する課題を任かせることによって、確かな権力を労働者代表に行使出来るようにする<sup>(55)</sup>というものであった。この方針のもとに次のことが提案された。労働組合との了解において、また、その権限の上に保護されて、経営協議会は経営民主主義を実現しうる。この民主主義の原則は法的に認められた……労働協約である。一般に経営協議会は、労働協約において労働者に保証された全ての権利を防御する義務がある。経営協議会は雇用者と以下の問題について協同すべきである。健康保護、事故防止、労働者の採用・解雇、婦人・子供の就業、徒弟、労働時間、賃金、請負労働、休暇規定、労働ストライキの解決に関わる問題である。<sup>(56)</sup>経営協議会は、労働組合の統制下にあるものとされたのである。

ところで、国民議会は8月11日、ワイマールにおいて憲法を制定する。政府が既に3月に経営協議会の組織的計画を憲法に入れることを、また、労働者に経営における共同決定の権利を約束していたので、これらの問題を憲法で規定しなければならなかった。そのため暫定的憲法34条が修正され165条になった。それは次の如く規定されている。「労働者と職員は、企業者と共同して同権的 (gleichberechtigt) に、賃金—労働条件の規定並びに生産力の全体経済的發展に協力するために招集される。……労働者と職員は、彼らの社会的経済的利益の保護のために法律的代表権を、経営労働者協議会並びに経済領域に限られ

(54) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 40.

(55) Berthelot, M: a. a. O., S. 22.

(56) Berthelot, M: a. a. O., S. 23.



た地区労働者協議会や全国労働者協議会に有する。」「地区労働者協議会や全国労働者協議会は、全経済的課題の実現のため、また社会化法の実施の際、企業者の代表と協力するため、また、地区経済協議会や全国経済協議会に参加する他の国民層と協力するために招集される。地区経済協議会や全国経済協議会は全ての重要な職業集団が、その経済的社会的意義に応じてそこで代表するよう形成されねばならない。基本的に重要な、またライヒ政府の社会政策的、経済政策的法律案は、全国経済協議会に持ち込まれる前に専門家判定のために提出されねばならない。……労働者協議会と経済協議会は、彼らに譲渡された範囲でコントロール、管理権限を譲られる。労働者協議会、経済協議会の機構や課題並びにその他の社会的自主管理団体への彼らの関係を規制することはライヒの排他的事柄である」<sup>(57)</sup>。

165条は、2月から4月にかけての大ストライキ闘争、それを背景として開かれた第2回協議会大会、そして協議会運動の影響の拡大に対する労働組合の対抗、こうしたことを経てここに実現されたのである。

憲法は、労働者代表（労働者協議会）を経営労働者協議会、地区労働者協議会、全国労働者協議会に分けている。けれども、地区労働者協議会、全国労働者協議会<sup>(58)</sup>は実現されなかったし、背後に退いてしまう。経営協議会法は、専ら経営労働者協議会に向けられることになる。経営協議会について165条は、経営協議会は政治的課題を持たない純粋に経済的性格のものであること。また、経営協議会は経済的領域においても階級独裁の手段ではなく、憲法や法律によって認められた権利を擁護するために労働者に与えられた新しい手段であり、労働条件の実施を監督する機関であることを要請している<sup>(59)</sup>。

また、地区経済協議会を包括する労使混合代表機関たる全国経済協議会法は、暫定的な形で1920年5月に制定された。これは労働組合と企業者団体が組織的

(57) Berthelot, M: a. a. O., S. 23~24. Muszynski, B: a. a. O., S. 67~68.  
Stegmann, F. J: a. a. O., S. 136~137.

(58) Berthelot, M: a. a. O., S. 25.

(59) Berthelot, M: a. a. O., S. 25.  
Stegmann, F. J: a. a. O., S. 137.

に対等になるよう配置されている。労働共同体を志向する労働組合の要求に適うものとなっている。しかしこの制度は終極的にはたいした成果を生まなかつたといわれている。<sup>(60)</sup>

#### Ⅳ 経営協議会法の成立

##### 1. 1920年2月4日の経営協議会法

政府は既に1919年5月に経営協議会についての法案作成に取りかかっていた。<sup>(61)</sup> 政府は雇用者代表と労働組合代表から構成された委員会にそれを諮問した。労使の激しい意見の対立の中で原案がまとめられた。

法案の基本的理念を『前進』は次の如く特色づけている。「経営協議会の課題は経営における独裁的システムを民主的システムによって、雇用者の一方的決定権を当該問題に関して労働者の共同決定権によって置き換えることである。この方法によって新しい労働体制を準備することである。しかし、経営の経済的・技術的指導に関する他の問題もある。その領域では、経営協議会に雇用者が所有していると同じ権利が与えられるのではなくコントロール権 (Kontroll-

(60) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 141.

(61) 次のものが経営協議会法の草案に直接の手本として役立ったと言われている。1919年3月12日労働組合が中部ドイツ石炭業との間に交わした争議解決に関する協定である。①経営協議会を設置すること、②経営協議会は経営の全ての事項について経営の秘密を侵さない限り報告を受ける権利を有する。③経営協議会の3人以上の構成員がそれを要求する場合、経営上の全ての事項について審査する権利を有する。④経営協議会は鉱山保安上の全ての方策の実行と災害防止について監視すること。⑤経営協議会は法律の枠内で雇用者と賃金その他の労働条件について協定すること。⑥雇用者と労働者の代表によって解雇や経営休業の場合特別な協定を行うこと。⑦経営協議会はそれらの協定の実施を監視すること。そして、「経営協議会は彼らとの協議をもって雇用者を支援し、また、それは必要な給付を実現するために彼らと共同して努力しなければならない」としている。

また1919年4月19日のベルリン金属工業の仲裁裁定もある。それは雇用者にはじめて、労働者や職員の採用・解雇について経営協議会に前もって報告することを義務づけ、また経営協議会に一定の異議申し立て権を与えている。(Berthelot, M: a. a. O., S. 21~22.)

recht) である。……この原則から、経営協議会法案は全ての社会的問題における共同決定権を要求する。独立した当局としての調停委員会の設立と共に、純粹な経済的性格の問題の場合閲覧 (Einsichtnahme) の権利を要求する<sup>(62)</sup>と。

原案の内容について見よう。

労働者と職員の統一的経営協議会の設置が予定されている。2つの労働集団はその代表者の選挙以外は分れて行動しない。選挙権は18歳以上、被選挙権は20歳以上で少なくとも当該経営に6ヶ月、また3年間の労働経験者としている。任期は1年、但し全ての代表は選挙者の過半数の要求により任期満了前に解任されうる。

経営協議会の課題は2つの領域に分けられている。1つは社会的性格のもの、2つは経済的性格のものである。

社会的課題は、1918年12月23日の法令により労働者一職員委員会に与えられた課題と同様である。この領域においては、労働者と雇用者は同じ決定権が与えられている。意見の一致を見ない時は調停委員会が仲裁裁定を下す。経営協議会の主要な課題の1つは、労働協約の実施を監督することである。協約が結ばれていない場合、経営協議会は賃金支払、休暇などの労働条件の決定に協力する課題を有する。更に、経営協議会はこれまで労働組合に認められて来たような紛争問題に関与する権利を与えられている。経営協議会は、また、人の採用・解雇全てについて前もって報告される。経営協議会は異議を申し立てることが出来、必要なら調停委員会の仲裁に持ち込む事が出来る。

経営協議会の経済的機能は閲覧権に限られている。賃金台帳の吟味、経営管理に関連する報告は営業の秘密を侵さない限りで許される。毎年、雇用者は経営協議会に損益計算、貸借対照表を提示しなければならない。経営協議会は特色な会社の監査役会に代表を送ることが認められている<sup>(63)</sup>。

参議院は、法案の若干の変更を雇用者に有利に行った。選挙権を20歳以上に、被選挙権を24歳に高めた。そして任期を2年に延長した。また特に重大な

(62) Berthelot, M: a. a. O., S. 26~27.

(63) Berthelot, M: a. a. O., S. 28.

活動をする労働者や職員に対して、雇用者は彼らの意向に従って処分することが認められた。一定の処罰方策によって営業秘密の露見を阻止することが予定された。

国民議会は8月21日経営協議会法案第1読会を開いた後、社会政策委員会にその吟味を指示した。法案の原則は多数の同意を得たが、細目について多くの批判が出された。

独立社会民主党は、労働問題に関して協議会に与えられた権利の不十分さ、また経営協議会に生産の監督に関して認められた欺瞞的権利を非難した。

自由労働組合は、経営協議会がストライキの準備や指導に干渉し、この問題において経営協議会が絶対的権限を保持しようとすることを認めなかった。

民主党は、職員のために労働者から完全に独立した代表を要求した。また人の採用・解雇についての規定、経営管理への労働者の関与は健全な営業活動の重大な妨げになるとした。

中央党も、同様な異議を述べた。彼らは経営協議会構成員の任期終了前のリコール制を批判した。

けれども、激しい反対は政党からよりもむしろ各経済団体からなされた。

ドイツ企業家連盟とドイツ雇用者総同盟はベルリンにおいて9月に集会を開いた。議長ゾルゲ (Sorge, Kurt O.) とジーマンス (Siemens, Carl Friedrich v.) の批判の後、集会は次の如く決議した。「労働共同体の大地に立つドイツ工業家は、経営協議会についての暫定的法案の設置に対して進んで協力する。」<sup>(64)</sup>しかし、「経営協議会が経営の管理に行使するであろう影響、人の採用・解雇の問題や新しい労働方法の導入の際におけるその決定権、代表者が何時でも労働者によってやめさせられる可能性、貸借対照表や損益計算を経営協議会に提出する義務、経営協議会構成員の監査役会への容認等は、経営の指導、原則、給付に対して……<sup>(65)</sup>重大な危険を生み出す。かかる法案の成立は、断固防がねばならない」と。

(64) Berthelot, M: a. a. O., S. 30.

(65) Ebd.

ドイツ大商業中央同盟のベルリン代表も同様な決議を行っている。「大商業は、労働組合のコントロール機関であり、賃金協約の実施を監督し、企業者と労働組合の間の職業的仲介者である経営協議会に、労働者—職員委員会をつくり代えることに同意する。しかしこれに対して経営協議会が雇用者と同権的に経営の管理に干渉するのを認めることは出来ない。それは経営を破産させ、全ての経済生活と同様職員や労働者の利益をも害するであろう。特に経営協議会構成員の監査役会への関与は実現され得ない改革である。更に経営協議会が人の採用の際にあらゆる個別的問題に干渉することを認めることは出来ない」と。<sup>(66)</sup> 商工会議所総委員会も11月に全く同様な決定を行っている。<sup>(67)</sup>

1919年9月23日に召集された国民議会の社会政策委員会は12月18日、経営協議会についての法案の審議を終えた。各方面からの主張を取り入れ、かなりの変更がなされていた。特に次の点である。

労働者と職員の統一的協議会の原則に変わりはないが、経営協議会は2つの労働集団の共通利益にかかわる事柄のみを扱うことになった。それぞれ別の集団にかかわる問題に対しては、労働者協議会、職員協議会が設けられることになった。公務員はかかる法律から除かれ、後の法律で特別な代表を設けることが約束されている。雇用者は経営協議会の委員を任命する権利を与えられた。選挙権は元にもどされ18歳とされた。被選挙権は参議院で提案された如く24歳である。任期はリコールのない1年に確定された。貸借対照表の提示は大経営にのみ必要とされたが、雇用者は労働者に経営の状態について3ヶ月ごとに報告することが義務づけられた。監査役会における労働者代表は、他の構成員と同様な権利を有するのではなく、彼らの役割は経営の組織に関する労働者の内的要求や希望を代表することに限られた。採用問題において認められた同等の決定権は一定の制限を付された。<sup>(68)</sup>

(66) Berthelot, M: a. a. O., S. 31.

(67) 監査役会への経営協議会員の派遣、貸借対照表等の提示、経営秘密の露見の危険、採用・解雇に関する協力権に対して特に反対を表明している。(Berthelot, M: a. a. O., S. 31.)

(68) Berthelot, M: a. a. O., S. 33.

しかし、かかる変更も雇用者を安心させるのに十分ではなかった。1919年12月ベルリンで開かれたハンザ同盟会議において、あたかも法案が全く変更されなかったかの如く、はじめからの批判がくり返された<sup>(69)</sup>。ボルジィヒ (Borsig, Herr v.) も、経営における雇用者の無条件の権限を弁護して述べている。「大経営の貸借対照表を提示する義務、監査役会への労働者代表の介入、人の採用・解雇に関する経営協議会の共同決定権に対して特に反対する<sup>(70)</sup>」と。

12月20日、ある代議士は工業家のかかる頑固さを批判し次の如く述べている。「労働者はおそらく貸借対照表の提示によって多くを獲得しない。専門家たちも株式会社の貸借対照表は多くを明らかにしないと述べている。これを義務づけることは雇用者をどの点において妨げるのであろうか？ 貸借対照表に経営の機密は反映していない。貸借対照表の提示は、反動家が信じているような破壊の影響を及ぼさないことを経験が示している。同様に、会社の監査役会への1人や2人の労働者代表の介入が会社を破産に導くというものは有り得ないと思われる。労働者は多くの株主よりも経営の繁栄により大なる関心を有している<sup>(71)</sup>」と。

民主党、中央党の代表は頑固な態度を取ることなく概ね賛成した<sup>(72)</sup>。中央党は、大商業の利益を保護する民主党よりも自由の方向を示した。

ヒルシュ・ダウンカー労働組合は、社会主義政党が労働者のために、採用に関して要求した同権的共同決定を批判し、キリスト教鉱山労働組合も、採用に当って全てに経営協議会が介入することに反対した。けれども、彼らは原則的

(69) 監査役会に労働者代表を認めることに断固反対すると共に、経営秘密露見についての懸念をくり返した。また雇用者同盟の議長ゾルゲも「法案は委員会によっていやいやながら仕上げられている。それは政治的宣伝の特色をとどめている」と。

(70) Berthelot, M: a. a. O., S. 33.

(71) Berthelot, M: a. a. O., S. 34.

(72) 民主党議長パヤー (Payer, H. v.) は述べている。「経済的危機を排除する最もよい手段は、労働者に監査役会における議席を明け渡すところに、また、彼らに貸借対照表を提示するところに存在するのではない」しかし、「政府はこの2つの改革をもはや放棄し得ないだろう」と。(Berthelot, M: a. a. O., S. 34.)

には賛成した。また、自由労働組合は、監査役会における労働者代表の承認、貸借対照表の提示の原則に無条件に同意すると表明している。

民主党代議士シュナイダー (Schneider, Gustav) が、社会政策委員会の名において公表した報告は、法案に多くの修正がなされたことを示している。法案は1920年1月13日国民議会に提出された。委員会が行った法案の修正は、共産主義、独立社会民主党により激しく反対された。社会主義左派に指導されたベルリン労働組合委員会も、修正された法案に強い反対を表明した。<sup>(73)</sup>

多数派社会民主党も完全に満足していた訳ではなかった。1月11日の『前進』は述べている。「法案が不十分なものであるということは正しい。しかし我々が同意を拒否すれば、我々は労働者が経営事項に介入する広範な権限を持つことを妨げようとする保守政党の政策を駁り立てることになる」と。<sup>(74)</sup>しかし多数派社会民主党は、経営協議会の権限を労働組合の犠牲の上に大きくしようとする急進派の政策を支持することはしなかった。<sup>(75)</sup>

国民議会における経営協議会法案の審議は悲劇的事情のもとで開かれた。共産主義者や独立社会民主党は1月13日帝国議会の建物の前で大抗議示威運動を行うことを決定した。この示威運動は血なまぐさい反乱と化した。<sup>(76)</sup>国民議会は審議を早め、重大な変更なしに採択した。法案は1月18日全投票の63票対215票をもって可決され、2月4日経営協議会法として公布された。

## 2. 経営協議会法の特徴

1920年1月9日のドイツ・アルゲマイネ新聞は述べている。「この法律は1

(73) 1920年1月7日、政府案に反対し、彼らは次の要求を行った。生産に関する問題におけるコントロール権ないし同権的共同決定権、また特に採用、賃金、労働配分の問題、経営の技術的管理に関する問題、方法の改善、変更等の場合、賃金台帳や財務諸表等を検閲する権利、選挙人を認可した代表者をリコールする権利である。

(74) Berthelot, M: a. a. O., S. 36.

(75) 機関誌『前進』は述べている。ベルリン労働組合委員会が、経営協議会のために、経営協議会だけで雇用者との了解により賃金を確定する権利を要求するのは奇妙である。それは経営協議会の課題ではない。職業組合の課題であると。

(76) Stegmann, F. J: a. a. O., S. 138.

つの妥協であった。右の反対派、特に左の反対派は、敵の政党が全て利益を得ていると言いつたことによって、この妥協を偽造しようとした。しかしこのことは、すでにこの法律が中間の道を現わしていることを証明している……<sup>(77)</sup>と。

長い激しい対決の末、妥協して成立した経営協議会法は実に106条に及ぶ大部なものになっている。<sup>(78)</sup>それは6章に分かれている。

1. 一般規定 (1~14)
2. 経営代表の構成 (15~65)
3. 経営代表の職務と権限 (66~92)
4. 争議の裁定 (93~94)
5. 保護規定と罰則 (95~100)
6. 施行規則と経過規定 (101~106)

労働者委員会が、改正工業条例、改正鉱業法、補助勤務法において部分的に規定されていたのと異なり、ここに経営協議会は独立した経営協議会法として詳細に規定されることになった。個々に検討することは出来ないが幾つかの特徴を見ると、経営協議会は少なくとも20人を雇用する全ての私的、公的経営に設置されねばならない(1条)。労働者の数が49人までの場合、経営協議会は少なくとも3人の構成員が置かれる。労働者、職員の数に応じて経営協議会構成員は最高30人までとなっている(15条)。また、社会主義者の主張に反して、「経営における労働者と職員の特別な経済的利益を保護するため……経営協議会が設立される全ての経営において、労働者協議会と職員協議会」が別々に設立されることになった(6条)。

既に見た如く選挙権は18歳、被選挙権は24歳で、任期は1年、リコールは認められていない。しかし、雇用者あるいは選挙権のある労働者の1/4の提議に

(77) Berthelot, M: a. a. O., S. 38.

(78) Berthelot, M: a. a. O., S. 39~52.

Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung, Bonn 1960, S. 478~483.

網野誠著、『西ドイツ被用者経営参加法論』風間書房、1969年、954~975頁。



基づき、地区経済協議会あるいは労働裁判所が、法律上の義務に甚しい違反があった場合、経営協議会の解散を決議することが出来るとなっている（41条）。

特に重要なのは経営協議会の職務と権限を定めているⅢ章である。経営協議会、労働者一職員協議会が雇用者との了解において労働条件を確定し変更し得ることが66条、78条に定められている。しかしこの場合、かかる権利は、職業団体によって決定された労働協約の枠内で有効であると、労働組合の権限を保護している。<sup>(79)</sup>すなわち、「本法の規定は、構成員の利益を代表する労働者および職員の経済団体の権能を妨げない」（8条）と。

経営協議会の職務について66条は次の如く規定している。①経営指導者を補佐し、出来る限り生産力を増進し且つこれを最も経済的になすべく協力すること、②新しい作業方法の採用を促進するよう協力すること。③経営の動揺を防護すること。④調停委員会または仲裁機関の決定事項の履行を監督すること。⑤就業規則及びその変更に際し労働協約の範囲内において使用人と協定すること。⑥労働者内部及び労働者と雇用者の間における了解を増進し労働者の団結の自由の確保に努めること。⑦苦情を受理し雇用者との商議によりこの原因の除去に努めること。⑧災害及び健康上の危険の防止に留意し業務監督官を補佐し経営警察的規則及び災害予防規程の実行に努めること。⑨年金金庫、経営住宅及びその他の経営福祉施設の管理に参加すること、である。<sup>(80)</sup>この規定を見る限り、経営協議会は、ヴィンメル（Wimmer, Walter）も述べる如く、<sup>(81)</sup>共同決定の機関ではなく企業者の保護ないし管理機関になっているといえよう。

労働者の採用・解雇の問題は81～83条、84～90条に規定されている。雇用者は経営協議会との了解において雇用に関する準則を協定すること、採用がこの準則に反して行われた時、経営協議会は異議を述べ、和解に至らない時は調停委員会に出訴することが出来る（82条）。また、労働者の解雇の場合、経営協

(79) Stegmann, F. J.: a. a. O., S. 138.

(80) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 49～50.

(81) Wimmer, W: Das Betriebsrätegesetz von 1920 und Das Blutbad vor dem Reichstag, Berlin 1957, S. 10.

議会はより効果的に干渉し得る道が開かれている。労働者は解約告知の受領後5日以内に経営協議会に訴える権利を持つ。経営協議会が雇用者と商議し、失敗した場合、調停委員会に出訴し得る(84, 86条)と規定されている。<sup>(82)</sup>

経営協議会の経済的領域における権限には、経営管理の際の協働、貸借対照表および損益計算書の閲覧、監査役会への経営協議会員の派遣等がある。これらは、以前の労働者委員会には認められなかった新しい権限を保証したものである。(70条に予定された監査役会への派遣に関する特別法が1922年2月15日に定められ、72条に予定された貸借対照表等に関する法律が1921年2月15日に制定された。)けれども多くの論者が述べている<sup>(83)</sup>如く、経済的領域における経営協議会の権限は社会・人事的領域のそれに比べて著しく制限されている。監査役会への1人あるいは2人の派遣は絶対少数にとどまり、貸借対照表の呈示・説明を求め得たとしてもそれ以上の権利は認められていない。

最後に、経営協議会法の一般的性格、意義について見ておこう。

ウィルケ(Wilke, Manfred)は、補助勤務法の労働者一職員委員会の規定(12条)と経営協議会法66条の規定の連続性を指摘している。<sup>(84)</sup>この連続性は特に労働共同体の上に立つ労働組合幹部から望まれたものであったが、ウィルケは更に、この社会パートナーシップ的な法典編纂の連続性は、勤務法12条と1918年12月23日の人民代表委員会の「労働協約、労働者一職員委員会および労働争議調停に関する規定」13条に従った労働者委員会の職務と経営協議会法の66条に従った経営協議会の職務の比較により容易に証明されると指摘している。<sup>(85)</sup>

(82) 異議申し立て権は、解雇が労働協約の規定に一致している場合生じない(85条)等の制限も付されている。

(83) Muszynski, B: a. a. O., S. 70.

Broecker, B: a. a. O., S. 13.

Nagel, B: Unternehmungsmitbestimmung, S. 24.

(84) 「補助勤務法の労働者委員会から経営協議会法の経営協議会に直線が引かれる」と。(Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 47.)

(85) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 48.

シュテグマンも経営協議会法と1918年11月15日および12月23日の規定との共通性を指摘している。

ブロエッカー (Broecker, Bruno) も述べる如く、1920年の経営協議会法は、「急進的左派の革命的要求に応じたのではなくて、……本質的に社会政策的に志向した労働組合やそれと並んで立っている政党によってもたらされた<sup>(86)</sup>」のであり、「1920年の経営協議会法は、ドイツ経済の構造を組織的に変えたのではなく、また、個々の経営の構造を変えた<sup>(87)</sup>」でもなかった。従って、経営における従業員代表機関である経営協議会を補助勤務法や、労働共同体協定を法令化した12月23日の労働者委員会規定の延長として捉えることが出来る。経営協議会法の条文もその事を認めている<sup>(88)</sup>。けれども、労働者委員会から経営協議会に至るには革命騒動を経なければならなかったことも事実である。「労働者階級のこの革命的成果なしには、企業者政党はかかる法律の裏りのない譲歩にも進んで現れることはなかった<sup>(89)</sup>」とヴィンメルは指摘する。労働者委員会との連続性の上に革命的協議会思考をくつがえして成立したものが経営協議会法であるけれども、「協議会運動から経営協議会が残った<sup>(90)</sup>」のもある。このことはまた次の如く言いかえることが出来よう。「1916年以来生じた革命的方向と改革的方向の内的対決は……これまでの労働者一職員委員会の性格や目的設定に決定的に影響した<sup>(91)</sup>」と。この内的対決の結果が経営協議会法であり、それによって一定の社会政策的改革が実現されたのである。

ところで、地区、ライヒ・レベルでの、経営を超えた共同決定の可能性に関

Stegmann, F, J: a. a. O., S. 137.

(86) Broecker, B: a. a. O., S. 13~14.

(87) Broecker, B: a. a. O., S. 14.

(88) たとえば施行規則を定めた106条において、本法の施行と同時に以前の規定における労働者一職員委員会という名称を経営協議会に代えるとしている。

(89) Wimmer, W: a. a. O., S. 17.

(90) Crusius, R/M. Wilke: a. a. O., S. 41.

(91) Teuteberg, H, J: a. a. O., S. 515~516.

また、逆の立場からヴィンメルは述べている。資本主義体制の強化のために経営協議会法が第一に行った最も重要な貢献は、1918年と1919年の革命の成果を著しく社会的領域に片づける仕組みを提供したことであったと。(Wimmer, W: a. a. O., S. 17.)

して、確かに経営協議会法は憲法165条に相応した規定を部分的に含んでいる<sup>(92)</sup>。しかし、憲法165条に見られた経営協議会と地区ないし全国労働者協議会あるいは経済協議会との有機的な結びつきは実現されていない。相互の連絡を欠いた個々の経営協議会制度となっている<sup>(93)</sup>。そしてその課題は、政治的領域ではなく、経済的領域に限られ、しかも労働組合の影響下にあつて、経営内に限られている。この意味においては、経営協議会は従来の労働者委員会の延長線上にあるのである。

けれども、ヴェーバー (Weber, Adolf) も述べる如く「新しい経営協議会の権利は、明らかに古い労働者委員会の権限を超えてかなり拡大されている<sup>(94)</sup>」。ポットホッフの如く「経験は、基礎において取るに足りない共同決定権、協力権によって満足いくものにならなかった<sup>(95)</sup>」と言うことも出来よう。けれども、帝政期における家長主義的観点の強かった経営体制での労働者委員会と比べて、ワイマール体制のもとで「経営協議会は、工場—経済経営を民主化することを助けた<sup>(96)</sup>」ことは確かであろう。

## V 結 論

第1次大戦後、ドイツは労働者委員会制度や労働会議所法案をめぐる、勞使間でまた政党間でかなり対立していた。第1次大戦突入により城内平和が成立した。労働者の犠牲に対する一定の保護の上に、上からの圧力であったが労働共同体が実現した。労働組合と使用者は生産を共同で最適にするために協力した。この協同は勤務法によって強化された<sup>(97)</sup>。50人以上を雇用する全ての経営

(92) Muszynski, B: a. a. O., S. 71. たとえば、争議の裁判を規定した93条、94条がある。

(93) Korsch, K: Schriften zur Sozialisierung, Frankfurt am Main 1969. 木村靖二他訳『労働者評議会の思想的展開』批評社, 1979, 208頁。

(94) Weber, A: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1954, S. 342.

(95) Potthoff, E, /O. Blume: a. a. O., S. 12.

(96) Weber, A: a. a. O., S. 342.

に労働者委員会を設置すべきことが定められた。労働者委員会制度はこれをもって一応完成したと言うことが出来る。

ところが2年後に革命が起きた。至る所に革命協議会が結成された。1918年・19年は、この革命協議会と労働者委員会・労働組合の争いとなった。労働者委員会制度に反対の態度をとって来た企業者たちも、社会化の難をのがれるために若干の権利を放棄し、労働者委員会・労働組合と手を組み、労働共同体を強化することになった。

第1回協議会大会で反革命派が勝利し、議会主義方向を歩むことになった。政府は先の労働共同体取り決めを法的に確認した。勤務法と異なり、下からの圧力による労働共同体であったが、労働者委員会体制が続けられることになった。

それに反対して、革命勢力はストライキ運動をくり広げ、政府をして譲歩せしめ、経済的領域において労働者協議会を法律上の制度とすることを約束させた。第2回協議会大会はこの経済民主化の問題に向けられた。しかし、このような方向に対して自由労働組合が反発した。労働組合の要求を入れてワイマール憲法が制定された。

革命勢力と企業者陣営の両極からの反対があったが、ワイマール憲法165条にそった経営協議会法案が、各方面の要求の妥協の上に成立することになった。

経営協議会法も、労働共同体・労働者委員会体制を根本的に崩したものではない。しかし、経営協議会法の成立は帝政期の家長主義 (Herr-im-Hause) 的労使関係を民主化することになった。革命闘争を経て社会改革が実現されたのである。

さてところで、急進的労働者の反対はあったが、かかる社会的経営改革は長い間の労働者の願望でもあった。すでに1848年の3月革命期において、労働者の請願に基づき、共同決定構想が芽生えていた。それは実現されなかっただけ

---

(97) Muszynski, B: a. a. O., S. 71.

(98) Muszynski, B: a. a. O., S. 71.

でなく、その後の反動期から工業発展期を通して再び大々的に議会上に登ることはなかった。

そして1918年11月革命を通して、ワイマール憲法ないし経営協議会法が成立した。そこに1848年の共同決定構想のルネッサンスを見る人も少なくない。

けれども、その間における70年の歩みを決して見落すことは出来ない。その70年間は概して企業者の一方的支配の時代であった。しかしかかる中で、労働運動の高揚、また企業者の側からの労働者委員会の導入の試み、更には労働者委員会の立法化の努力がなされていた。それは労働者の客体的立場の克服、労働者と資本家間の社会的格差の解消のための取り組みであった。それは色々な層の、直接的には労働者と企業者の力と力のぶつかり合いの歴史であった。かかるダイナミックな歩みが共同決定実現の推進力であったのである。

そのことはまた、経営協議会法の成立が決して終りではなく、労使の力と力のぶつかり合いはまた激しくくり返されてゆくことを暗示していると言えよう。

## 第9章 経営協議会法の諸問題

### I 序 論

1920年2月4日経営協議会法が公布された。それは苦しい妥協の産物であった。けれども、それによって経営協議会制度が各経営に実現するのである。しかし、この新しく生まれたばかりの労働者代表制度をめぐって諸勢力はそれを自己に有利に形成しようとして、前にも増して鋭い争いを展開する。経営協議会法の成立とそれをめぐる労使の動向については既に久保敬治教授によって詳しく紹介されている。本章はかかる知識の上<sup>(1)</sup>に立って、経営協議会をめぐって労働組合、企業者、従業員それぞれの内部でいかなる策動があり、また、それによってそれらの諸勢力がいかに変化してゆくかを、経営協議会制度をめぐる動きを詳細に分析したマッティアス (Matthiaß, K.B.) の著を中心<sup>(2)</sup>に考察しようとするものである。マッティアスの社会学的分析は、ホッフマン (Hoffmann, R.) も指摘する如く、<sup>(3)</sup>小市民的ではあるが、諸勢力の底に渦巻く行動動機が明らかにされており、ドイツ共同決定制度の問題を考える上で興味深いものである。

(1) 久保敬治著『ドイツ経営参加制度』勁草書房 1956年。

(2) Matthiaß, K. B., *Das Betriebsräteproblem in der Weimarer Republik*, 1926. in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke (Hrsg.), *Die Betriebsräte in der Weimarer Republik*. Berlin 1978.

(3) Hoffmann, R., in: *Die Betriebsräte in der Weimarer Republik*. S. X.

## Ⅱ 労働組合と経営協議会法

経営協議会法は労働組合にいかなる作用を及ぼし、労働組合はそれに対していかなる態度をとったか、そしてその事が労働組合運動の展開にいかに関与したか。

### 1. 労働組合に対する経営協議会法の影響

労働組合にとって経営協議会法は2つの危険を孕んでいた。1つは経営協議会が革命運動と結びつく危険であり、2つは経営協議会が企業の機関となってしまいか、経営協議会利己主義に陥る危険である。

①経営協議会が革命運動と結びつく危険：これは労働運動の内部における争いに起因している。特に自由労働組合における指導者争いが重要である。労働者大衆は労働組合の中に官僚的な指導者支配があると感じ、労働条件の決定や諸要求を行う際、自らが積極的な役割を果たすことが可能な制度を求めていた。<sup>(4)</sup>労働組合の成長とその組織の中央集権化に伴って職業的な専門指導者が生まれ、一般組合員との直接的な接触が失なわれているにもかかわらず、トップは常に上から合理的、日和見主義政策を採るようになっていた。かかる中で経営協議会法は指導者革命、指導者の大衆化、民主化をもたらす契機となった。

けれども、経営協議会は成長するにつれて独立の道を歩むようになる。経営協議会は、彼ら独自の要求を明確にし、労働組合と異なることを強調するに至る。労働組合に対する不信、経営協議会の指導者に対する労働者の期待が強かったのである。

そして、経営協議会運動は指導者革命的だけでなく労働組合に敵対する関係において独立した組織化に突き進んでゆくのである。合法的に存在し、行為能力ある経営協議会に従業員は結びつこうとするから、急進派がそこに新しい活動の場を求めるなら労働組合との激しい対立を生む。労働組合に敵対する傾向に結びつけるものは連合思考と経営帰属意識である。企業に対する労働者の帰

---

(4) Weber, A., *Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit*, 2. Teil S. 207.



属意識が高まると、企業における多種労働組合の連合の観念を強くする。多種労働組合の連合思考と職種別組合との対立は経営協議会制度の発展によってはじめて発生したのである。

しかし、労働組合にとっての危険は経営帰属意識と結びついて個別労働組合が経営において連合しはじめるからではなく、経営を越えて経営協議会連合を形成する連合思考が革命的、労働組合敵対傾向に結びついているという事実にあった。<sup>(5)</sup> 経営協議会制度が独立した経営協議会連合組織を造るなら、革命的組合連合を形成する組織的基礎を提供することになる。労働組合運動の新しい組織形態をめぐる闘いに、また経営協議会の組織的集合に革命的な経営協議会運動が大きな影響を与えたことは認められねばならない。ドイツ共産党 (KPD) の指導の下に開催されたベルリン中央経営協議会は国民の全ての力を闘争組織に結集し、経済的、政治的活動を行う必要を決定している。革命的指導者理念が経営協議会の幅広い層を掌握し、経営協議会連合が中央協議会の実行機関として形成され、労働組合の意に反した激しいストライキの指導者として賃金政策の問題に従事するに至る。そして、政治的急進派はカップ反乱後、共産主義運動を公然と開始した。しかし、それに失敗すると、急進派は経営協議会の中に存続し続けると同時に、労働組合の中にも入り込んだ。それによって労働組合は分裂の危機を迎える。革命的経営協議会の形成とこの分裂は労働組合指導者と組織を著しく危険にした。しかし、この脅迫的壊滅の危険が労働組合運動に新しいエネルギーをもたらすのである。

②経営協議会が企業機関になってしまうか、経営協議会利己主義に陥る危険；企業者にとっては経営協議会が従来の労働者委員会制度の延長上に構築されることが、また、経営協議会によって黄色工場組合運動を育てることが利益のあることに違いない。しかしながら、11月協定に同意した企業者は、公然と黄色工場組合を助長したり、財務的援助を与えることは出来なくなっていた。<sup>(6)</sup>

(5) Brauer, Th., Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften, Jena 1920. S. 13.

(6) Brauer, Th., a. a. O., S. 40.

また企業者は経営協議会に接近することによって労働組合と摩擦をひき起こすことを好まなかった。経営協議会の側においても、既に見た如く絶えず革命主義の勢力から働きかけがあったのであって、黄色工場組合運動が起こる可能性はほとんど無かった。

しかし、企業者が従業員にかかわる影響用具として経営協議会を利用する事は可能であった。その例の1つに経済平和運動がある。経済平和団体は企業の単位に限られないし、労働組合の原則を維持する点において黄色工場団体と区別される。しかし、経済平和団体は闘う労働組合と基本的に異なる。それはストライキを否定し、資本と労働の間の協調の思考に基づいている。経営協議会法の性格もこの点においては一致しているから、企業の側から経済平和運動の成長のための基礎として経営協議会法が取り入れられようとしたのである。けれども、経済平和運動は経営協議会法との精神的、組織的つながりを持たなかったし、その運動は言うに足る程度において支持を得なかった。その意味において、労働組合には、黄色的運動や経済平和運動の側面からの危険は少なかった。それに対して、経営協議会制度は、賃金政策の領域で経営協議会利己主義になる危険を有している。この賃金政策領域での利己主義はサンジカリズムの理念と一脈通じている。この理由から経済平和運動よりも一層危険であった。

経営協議会によって代表される賃金政策的利己主義は次の形をとって現われる。

経営協議会は労働組合を排除し、従業員の権威ある機関として独立して賃金協定を企業者と締結しようとする。その賃金協定は労働組合と企業者同盟の間で締結される一般的労働協約と異なって工場内の賃率である。この賃金協定は従業員の物的優遇を目指すものである。かかる試みは経営協議会制度の最初の発展期において、ライン・ウェストファーレンの巨大企業における経営協議会によってしばしば行なわれた。しかしこの試みは、企業者と労働組合の反対に

---

(7) Vgl. Betriebsräte, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, zweiter Band, Jena 1924. S. 628.

会い失敗した。かかる試みが経営協議会にとって意味を持つのはインフレの時点で、特別協定が一般的な労働組合の賃率基礎を越える時である。

1923年景気が後退し、経済危険に陥った時、経営協議会に経営協定を締結する可能性が開けた。労働者たちは個々の企業と特別協定を進んで締結しようとしたし、企業の側も労働組合との労働協約の足枷を緩和し、個々の工場の生産、労働条件に適した賃金協定を結ぶことを迫られた。経営協議会は労働組合の中央労働協約の締結に関与しうる資格を持たないが、企業者との特別協定によって中央労働協約に影響を与えることになる。この特別協定は、しばしば時間外労働、中休み規則、労働時間延長などに関係する。かかる場合、経営協議会は個々の労働者集団のための特別な補助金、よい協調条件を獲得しようとする。経営協議会のこの要求の一部は、勿論労働者集団の要求を取り入れたものであるが、一部は、経営協議会自身の要求でもあった。すなわち、労働組合官僚に対して経営協議会がこの領域で給付し得ることを示す必要があるからである。

かくして、経営協議会の賃金政策的活動には経営協議会利己主義の危険がつきまとう。経営協議会のこの特別協定活動が成功すれば労働組合にとってかなり不都合が生ずる。労働組合の労働協約活動は、従業員に、官僚化した不十分なものと思われるからである。従って、経営協議会と労働組合の間の一定の摩擦はこの方向において常に存在する。労働組合は経営協議会の資格拡大に対して依然として疑いを持つのである。けれども、経営協議会制度のかかる利己主義的危険は、労働組合的原則をそれ程脅かすものでなかった。脅かしたのは経営協議会制度の革命的サンジカリズムの危険であった。労働組合の防衛戦は第1に革命的な経営協議会制度に向けられるのである。

## 2. 経営協議会制度の組み入れ

労働組合は既に見た経営協議会制度の持つ危険に対していかなる対策を取り得たか。

1920年終りの共産主義的細胞形成に対する防衛、カップ反乱鎮圧後の労働組合の政治的影響力の強化、合法的な賃金率決定の発展に伴う組織力の強化、こ

これらのことが労働組合の対抗力強化に作用し、指導者をして労働組合の内部的課題の解決に向けさせた。また、労働運動の単一の組織を形成しようとする努力と行為の中に労働組合の積極的な経営協議会政策のもう1つの原因があった。経営協議会も自己保持の理由から企業者の処分に対して弁護してくれる組織的支柱を必要とした。経営協議会は、労働組合の支持なしには、労働法の領域にも、経済政策の領域にも彼に課された課題を十分に果すことは出来ない。経営協議会がその課題を実現するためには法律の労働組合的解釈、労働組合の方針、行動方法と合わせる必要があり、また労働組合的教育、組織された力を必要とした。経営協議会がこの支柱を持たず、非常に分散した従業員による支柱を頼りにするようであれば、経営協議会の地位は法律の形式的保護規定にもかかわらず不安定である。企業者が経営協議会運動を一方では麻痺させ、また気に入らぬ経営協議員を排除しようとする危険があるからである。

ところが、革命的経営協議会はこの支柱を労働組合にではなく自らの連合に求め、独立した経営協議会組織を造り上げようとした。しかしながら、財務的に無力で、不完全な組織的作用は、共同的闘争活動の効果的な遂行には著しく不十分であった。労働組合はサンジカリズム的経営協議会のために尽力することはない。革命的指導者の名誉心によって企てられたストライキは多くの場合経営協議会に不利になる。企業者はこの闘いをエネルギーに戦い抜く。この場合、企業者は労働組合から支持される。労働組合はストライキ支持を拒否することによってストライキの失敗に加担する。革命的な独立経営協議会の活動能力の不足は参加した経営協議会のみならず従業員の反動を惹起する。労働組合は失敗の責任をのがれ扇動的に自らのために利用し、失いかけていた権威をとりもどすことになる。この様に労働組合の側に、また従業員の側に経営協議会の自由労働組合への組み込みを支持し促進するというモーメントが作用している限り革命的な経営協議会運動の発展は阻止される。

では労働組合は実際の程度経営協議会を取り込んでいったか。

①動揺していた労働組合が革命的協議会組織を完全に突き離れたこと、②労働組合指導者や新聞の態度、③労働組合に協力的な協議会組織の意義の増大、

④経営協議会選挙の結果等からその組み込みの程度を知ることが出来る。

1920年11月ベルリン労働組合委員会は、ドイツ労働組合総同盟 (ADGB) の警告を受け入れ1対3の投票をもってミュンスターにおける Kampfzentrale に対する関係を断った。またこれまで中央経営協議会を支持して来た労働組合はこのことを取り消した。Kampfzentrale の影響は急速に縮小した。更に、革命的協議会運動は1921年ハレにおける経済的中央協議会の解体によって第2の支柱を失うことになった。そして1921年初頭、多くの経営協議会は自由労働組合の方針にそって組織されていった。ADGB の代表者ネルペル (Nörpel) は第11回ドイツ労働組合会議で「ニュールンベルク会議では独立経営協議会運動の問題がなおかなりウエイトを占めたが、この状態は克服された。今日確認し得ることは ADGB の方針に従って経営協議会がドイツ全体に統一的に働くこと、また労働組合にしっかりと機能的に組み込まれていることだ<sup>(8)</sup>」と述べている。また彼は経営協議会は労働組合の器官として自覚しているときのみ作用し得るとしている。客観的観察者ハイデ (Heyde) は述べている。「経営協議会問題は労働組合に今日頭を悩ませる問題ではなくなっている。労働組合は経営協議会を<sup>(9)</sup>決定的に手中に収めている」と。

1921年と1922年の経営協議会選挙では革命的協議会運動に対して労働組合側の優位が認められる。

	ルール鋳業 (連合主義の中心地)		ウェストファーレン重工業	
	1921年	1922年	1921年	1922年
連合主義的に組織された経営協議会	31.7%	32.9%	4.0%	6.1%
自由労働組合に組織された経営協議会	45.7%	41.7%	60.8%	60.1%

(Vgl. Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 41.)

他の産業領域では革命的協議会運動は独立した組織的運動として維持されなかった。しかしながら、1921年と1922年の経営協議会選挙は自由労働組合の優位

(8) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 40.

(9) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 41.

を示しているとしても、革命を指向した経営協議会運動は組織的に完全に征服された訳ではなかった。自由労働組合的に組織された経営協議会の内部にも革命的協議会運動や指導者争いが依然として続いていた。そこには急進的、労働組合敵対的傾向が潜んでおり、経営協議会制度に革命的指導者の舞台が造り出される恐れがあった。1923年9月 ADGB の経営協議会新聞は述べている。「自由労働組合的に方向づけられている経営協議会の全てが必ずしも労働組合の手中にある訳ではなく、小数の経営協議会はむしろ共産主義的方向を求めて走っている。この状態を早く克服することが労働組合を成功させるのだ<sup>(10)</sup>」と。事実、物価高、貨幣減価という緊迫した事態のもとで革命勢力が再び積極的運動を展開する。

1922年終りにドイツ経営協議会帝国委員会が開催され、また、1923年にはライン・ウエストファーレンにおいて経営協議会会議が開かれた。それらはいずれも連合主義的、労働組合敵対的性格を有していた。1923年9月、ドイツの混乱と窮乏は頂点に達し、連合主義的経営協議会と労働組合の指導者争いは増々激しさを加えた。1924年前半には増大した労働者の急進派が経営協議会会議に結集し、労働者内部に革命分子を送り込んだ。KPD は1924年5月の経営協議会選挙に際して呼びかけている。「この年の経営協議会選挙は旧ドイツ帝国選挙と並んで革命的階級闘争にとって重要な意義を持つ。選挙は経営協議会と評議会思考の役割を労働者大衆に再びしっかり知らせるために利用されねばならない。経営協議会や評議会はプロレタリアートの階級器官である<sup>(11)</sup>」と。

経営協議会制度は形式的な労働組合の勝利にもかかわらず、また、労働組合を目覚めさせた功績を持つ<sup>(12)</sup>にもかかわらず、労働組合にとって潜在的危険の源であった。しかし、経営協議会制度の革命的要素が、また革命的経営協議会の指導者争いの不断の危険が労働組合を動かしたのである。

(10) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 45.

(11) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 45.

(12) Potthoff. H., Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 15.

### 3. 労働組合への経営協議会の反作用

労働組合運動の精神的内容は革命後の発展期に大きく変化した。既存の経済秩序を戦略的に認め、専ら労働者の経済的利益を代表することに限られていたのが、意識的、世界観に方向づけられ、経済的利益代表と並んで国家の政策や立法に積極的干渉を広げ、既存の経済秩序の原則的排除に向かった。自由労働組合は階級闘争の明白な担い手、積極的社会主义政策の担い手へと発展するのである。<sup>(13)</sup>

経営協議会制度は、この労働組合の方向転換や拡大した目的設定にいかなる影響をなし得たのであるか。

①連合主義的経営協議会員は急進的な革命指導者である。労働組合はこの活動的経営協議会員の行動や彼らの要求を常に顧慮しなければならない。なぜなら労働組合の控え目な現実対策に不満を持つ労働者層が急進的経営協議会に向きを変えるという危険が生じるからである。②経営協議会の革命分子は労働組合やその指導者に敵対する傾向を示し、労働組合運動の方向づけに絶えず圧力をかけた。この圧力によって自由労働組合に指向した経営協議会員も活動的政策をとらざるを得なくなり、彼らは従来の労働組合活動の枠内にとどまれない事態が生じた。③労働組合運動に及ぼす経営協議会制度の反作用は、労働組合が経営協議会の積極的活動の対象になることによって基礎づけられるのでなく、経営協議会が労働組合運動の構成要素、手段となって内容変化に作用したのである。経営協議会は政党政治的活動と扇動に優れた自由労働組合内部における有用なメンバーであった。

かくして経営協議会制度は、労働組合運動の社会主义的方向づけに影響したのであり、それはその革命的構成要素の積極的働きによってである。1921年と1922年の経営協議会選挙のスローガンに ADGB がかけたものは「自由労働組合の経営協議会は石炭鉱業社会化の実施、生産コントロール、資本主義的利

(13) Weber, A., *Kapital und Arbeit*, 1921. S. 430. この時、自由労働組合は旧ドイツ労働共同体を脱退した。

潤経済の社会主義的共同経済への移行のために作用しなければならない<sup>(14)</sup>というものであった。また、11回ドイツ労働組合会議の態度表明には、次の如く述べられている。「経営協議会法は私経済から共同経済への途の第1段階であり、今日なお経済を手中に握っている企業者を排除することを最終目標、基本的方向<sup>(15)</sup>としている」と。

労働組合運動の内容の変化と拡大が、その労働組合運動の構造にいかに関わるか。

労働組合はこれまで職業所属を組織原則としていた。経営協議会制度の経営帰属意識とその連合原則は労働組合運動の組織再編成に影響した。労働組合の主要な活動領域は賃金政策である。これまでの専門職的な賃金政策は経営の拡大によって技術的困難性を生ずる。職業分類は労働範疇によって行なわれ、労働範疇は賃率構造の骨組を形成し賃金等級を決定する。この労働範疇の増大に応じて多数の労働組合が賃金交渉にあたることになる。この事から生ずる不都合が職業別組織の限界を知らしめることになった。また、労働組合は力の分散を顧み、経済的集中、産業コンツェルン、使用者同盟に適した闘争組織を志向した。

11回ドイツ労働組合会議は労働組合運動の展開と拡大について産業同盟への変更の提案を決定した。<sup>(16)</sup>産業同盟への労働組合の発展に強い刺激を与えたこの経営協議会制度の作用は多分に革命的連合主義的傾向に関連し、それはまた労働組合運動の内容にも影響を与えたのであった。経営協議会の組織的集合は、巨大コンツェルン経営協議会連合の形においても、労働組合間における経営協議会の組織的集中の形においても現われる。一定の産業に所属するという観点のもとに経営協議会を集合する組織編成によって労働組合は産業別連合への重要な突破口を開いたのである。<sup>(17)</sup>

(14) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 50.

(15) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 50.

(16) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 52.

(17) Brauer, Th., a. a. O., S. 16.



職業同盟とは別の観点で行なわれる経営協議会活動から、産業同盟の労働政策、ストライキ戦略に関する経験を学んだ。けれども、労働組合は自らが産業同盟準備の主役になる事を意識的に求めた。メタル労働者同盟会議で述べられている。「労働組合組織は、強力な産業同盟に結合しなければならない。それによって組織的に発展した協議会システムの基礎にならねばならない<sup>(18)</sup>」と。11回ドイツ労働組合会議でも同様なことが述べられていた。

では次に労働組合運動が合目的的に導かれるそのメカニズムにおいて経営協議会制度はいかなる役割を果たしたか。

労働組合運動には改革主義タイプと社会主義タイプがあるが、改革主義的労働組合運動のメカニズムという点から見ると、経営協議会は労働組合、労働者、経営それぞれの生活圏の間の主要な連鎖を現わしている。労働組合はその組織一管理用具の重点を意識的に経営外に置いている。それは戦略的闘いを完全に自由に導かんがためである。労働組合の管理官僚と、個々の経営で働いている従業員との間の結びつきは労働組合の職場委員や組合役員によってなされていた。しかし経営協議会制度の組み入れによって、労働組合のこの結びつきが拡大し、確かな基礎の上に形成されることになった。企業者の側からの処分の危険に曝されないために、役員や職場委員が強く労働組合的扇動を慎むように強制されるのに対して、経営協議会は法律的保護規定により純粋な労働組合的利益政策を推し進め得る状態にある。

ADGB の経営協議会新聞は述べている。「労働組合戦線の前に経営は立っている。しかしまた、この経営において、経営協議会法 (BRG) に基づいて前哨戦が推し進められている。労働組合利益の効果的保護を可能にする武器を準備している<sup>(19)</sup>」と。労働組合は経営の内部にその労働時間や労働力の大部分を労働組合の利益のために捧げる器官を得た。しかも、労働組合が財務的に負荷することなくである。経営協議会は賃金、賃率政策の領域だけでなく、労働組合の宣伝、扇動、労働組合の決定の公示、実施のための配慮、従業員の苦情の受

(18) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 54.

(19) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 56.

理、代弁、職場委員に与えられる細かい仕事等においても、労働組合役員に対して補助的役割を果しうる。生産的労働から部分的に自由であり得、当該経営の事務設備を利用し得、経営の種々の情報を知り得る限りにおいて経営協議会の補助は重要である。

しかしながら、経営協議会の生産過程の技術的、経済的形成に及ぼす実際の影響は不十分であった。労働組合は生産過程における共同決定権を経営協議会を通して確固たるものとし拡大することを期待したが、この期待は裏切られた。その原因は経営協議会の能力不足と、企業者側の拒否的態度にあった。

しかしながら、労働組合運動メカニズムへの経営協議会制度の影響は企業内での労働組合の作用可能性を高めたこと以外にも存する。それは経営協議会の実際の教育可能性である。経営協議会メンバーは勤務時間中に非常に価値ある経験と知識を得、労働組合指導者の教育に寄与する。彼らは資本主義的景気状態、その労働政策、ストライキ政策の効果を明らかに認識し、平和的労働組合<sup>(20)</sup>指導者よりもより高い知識を有しているからである。労働組合は経営協議会の実際の経験を理論的に基礎づけ拡大させるために包括的方策を講じた。その試みは指導者教育の観点からだけでなく、経営協議会の直接的法律的課題を彼らの訓練の中に取り入れ、それを労働組合精神によって実現するよう配慮された。

### Ⅲ 企業者活動と経営協議会法

#### 1. 企業者の同化政策

企業者の大半は、最初、経営協議会制度に対して強い不安とあからさまな嫌悪を示した。そして防衛的態度を取った。「経営協議会制度は革命のために利用せられ、経営内に無秩序を招来する」と恐れたのである。しかし企業者の中には使用者同盟の強力な反対にもかかわらず積極的な経営協議会政策を推し進める者もあった。また、社会化の恐れもなくなり使用者の勢力が回復するにつ

(20) Nörpel, C., Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925. S. 90.

れて、経営協議会を有害で余分なものとするのではなく今や存在するものと考え、それを計算に入れて彼らの諸方策を講じる企業者も多く現われるようになった。企業者は合理的経営指導に経営協議会制度を組み入れ、もともと異物と感じられる経営協議会制度を自己の企業に同化する努力をした。取締役構成員は経営協議会との日々の討議を、一面ではそれによって社会的な調停活動を行い、他面では優越観と権威をもって、経営協議会を私経済的思考へ導入し教育するという観点のもとで受け入れた。

工場指導者の同化政策は具体的にどの様に展開されたか。

①工場指導者は企業者と従業員との共通の利益を理論的また實際的に強調し、経営協議会や従業員に信頼に満ちた親切によって工場帰属意識を強化した。或は、個々の場合に具体的に現われる共同利益を心理学的に巧みに利用した。また、工場指導者と経営協議会との協働は第3の阻止的要因に対する共同の闘争志向によってももたらされた。

②共通の物的利益と共通の経済的基盤の主張と並んで経営協議会員の人間性に訴える方策がとられた。直接の贈賄政策は、工場指導者の側に強い道徳的阻止要因が働き、また経営協議会の反対を惹起するから、快適な仕事や側面的援助といったカムフラージュされた形が取られた。

③物的特典によって経営協議会に影響しようとする試みに反して、多くの例が見られたのは、巧みな人事政策によって経営協議会の親和的、日和見主義的な取扱いを惹起し工場指導者の政策に引き入れる試みである。(経営協議会員に対する親切な取扱い、重役的もてなし、歓談における陽気な調子、経営協議会員の職務と人の強調、色々な予備教育、予備知識の供与など)。これは利害対立を緩和し、物的領域に現われた困難さを人的方法で軽減する有効な手段であった。

④工場指導者は従業員の社会的差異を利用して経営協議会のメンバーを自らに掌握せんとした。例えば、労働組合の方針に不満がある場合、経営協議会と協働し、経営協議会に不満がある場合、労働組合と協働する。双方の側をその都度支持し他方の容認を得ようとした。

⑤労働団体間に物的に基礎づけられた差異が注目されないとすると、工場指導者は人間的特性や経営協議会メンバーの弱点を彼の政策に取り入れた。<sup>(21)</sup>

工場指導者の同化政策の目的は親切にすることで経営協議会の従順な行動を惹起するためであるから、人間的、物的な影響要因は密接に互いに結びついている。職務指導の緩和、権限の拡大等の労働政策的な利点と共に工場指導者の親切は経営協議会にとってかなりの魅力であった。例えば、経営協議会が法律に定められた程度を越えて職務から解放される場合である。工場指導者がかなりの費用にもかかわらず、この方策をとった例は、ベルリン・メタル産業コンツェルンの場合である。それは、1922年経営協議会にその事務遂行や自由な面談のために毎週十時間利用させた。しかもそれは生産的労働として支払ったのである。更に、コンツェルンにおいては、1922年経営協議会は事務用品から書類棚まで、また完全に整った事務室、速記タイプ、屋内私用電話、長距離電話等利用出来た。類似の政策が重鉄鋼産業の大経営によっても取られた。<sup>(22)</sup>

親切の政策と技術的な労働軽減は権限の拡大を承認することになる。経営協議会が工場住宅、福利制度の管理に対して権限を有する時、また、規定された程度を越えて労働者の採用や解雇に際して協力し、賃率協約規則があるにもかかわらず特別協定を経営協議会と結ぶ時、経営協議会の権限は形式的のみならず実質的に拡大されている。しかし、経営協議会の管理機能へのかかわりは、企業者の計画的な麻痺政策の枠においては逆になる。工場指導者が経営協議会に決定させ、それを遂行させ、それによって煩わしい活動から免れようとする場合である。

工場指導者が経営協議会を計画にとり込もうとする際、経営協議会と従業員の関係合理的経営指導の観点から形成する方策がとられる。この政策は経営協議会の権威ベースを拡大し、その影響を従業員の中で強化することである。経営協議会が権威ある機関で、しかも同化政策が成功した場合、工場指導者の

(21) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 80.

(22) Vgl. Betriebsräte, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, zweiter Band, Jena 1942. S. 630.

利益は最も大きくなる。経営協議会を通して従業員の態度に作用し、従業員を教育するというこの政策は、経営協議会が権威ある機関というだけでなく従業員の指導者であり、彼らへの影響力を有することを前提とした。

ところで、経営協議会法そのものは、経営協議会の指導的地位を支持している訳ではなく、経営協議会と従業員間の権限についての規定は不完全であるから、工場指導者が経営協議会の指導的地位を確定する努力を必要とした。そのための効果的戦略として、<sup>(23)</sup>①工場指導者が経営協議会以外の従業員代表、例えば、賃金契約委員会、社会的委員会のような特別委員会と交渉することを厳しく拒否することである。更に、工場指導者は黄色委員会に法的力を付与することなく、従業員の要求を代表する正当な機関として経営協議会のみを相手とするなら、経営協議会の立場をかなり確かなものにする。②更に工場指導者が経営協議会の指導権をより強くするために用いる手段は、経営協議会を通して従業員に恩恵を与えることである。すなわち従業員利益に対する経営協議会の功績を高めるようにすることである。③工場指導者は経営協議会の選挙に一定の影響を与える。工場指導者は急進的な経営協議会員が選ばれないように旧経営協議会員の再選の方向に働く。工場指導者は職務の継続性に強い関心を持つ。旧経営協議会員は彼らの課題領域に精通しているし、過激な急進的態度は長年の活動により洗練され、階級意識的口調は次第に穏当な交渉態度になっているからである。けれども旧経営協議会員が相変らず急進的態度をとり続ける場合や経営協議会員自身が再選を拒む場合、工場指導者は従業員の生活に影響し得る人を自ら確保し、その人を従業員に宣伝する以外にない。しかし、経営協議会と従業員の間を工場指導者の意図に沿うよう形成しようとする試みはめったに成功しなかった。経営協議会を労働組合的、政治的見方から解放し、現存の経済秩序と内的に調和させることがむずかしいからである。

## 2. 経営協議会の行動様式

企業者の同化政策の中で、或は同化政策に対して経営協議会自身はいかに行

(23) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 84-86.

動したか。経営協議会の行動を理解するためにはその動機が明らかにされねばならない。この動機は1つには労働者としての一般的特性による。2つには経営協議会としての特別な特性による。

1：経営協議会は労働者の感情、世界観に基づき、多様な衝動的、非合理的規範を基礎にしている。労働者の世界観、行動は共同体、政党、労働組合、従業員仲間の中で形成される。<sup>(24)</sup>すなわち、

①ドイツの労働者の圧倒的多数は社会主義政党に組織されて来た。経営協議会の大半も社会主義的世界観に立ち、その行動規範は間接にも直接にもそこから影響される。政党の影響は労働組合の影響によって強化される。②労働者の第2の社会的結合は労働組合である。労働組合は労働者に自己意識を与え、集団の力を教え、集団的に行動するよう教育する。労働組合は労働者の権力政策的、財務的後楯である。労働組合のこの影響は経営協議会に及ぶ。③労働者の第3の社会的結合は従業員である。従業員仲間も労働者の感情、態度に強い影響を及ぼす。経営協議会はこの影響にも服する。例えば経営協議会は次のことによって異なる作用を受ける。従業員が大従業員団体の一員であるか、小従業員団体の一員であるか、或は、メタル労働者、鉱山労働者の従業員であるか化学労働者のそれであるか、或は更に、従業員が職業的、労働組合的、政治的構成において非常に異なっているか或は構成の一定の統一性を有するか否か等である。また、従業員が多方面から集合し伝統的性格を持たないで細分化しているか否か、或は当該従業員の文化教育水準が相対的に高いか低いか、地域的に条件づけられている住人の性格、従業員の構成等によってかなり異なる。

2：かかる労働者の特性による影響の上に、その都度の政治的かつ経済的狀態に応じて経営協議会活動の特別な性格が生まれる。法律の共通の基礎、課題、使用者同盟や労働組合の動向、指導者と労働者大衆の間の摩擦等が経営協議会の行動決定の基礎を形成する。特に従業員に対する関係が最も強い影響を与える。例えば、経営協議会は選挙戦に際して従業員に公約し、その事が実践

---

(24) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 88.

活動をかなり拘束することになる。また経営協議会は従業員の評判に規定される。経営協議会をここから解放し運動の自由を与えることはむずかしい。従業員をひいきし、支持をめぐる争いは1つには従業員や企業者に対する経営協議会としての課題遂行のため、2つには自己の立場の安定、野心の満足、指導者争いにおける勝利のためである。そのために経営協議会は、従業員に物的恩恵を貫徹すべく利益代表という彼らの課題に専心すると共に、自分に対立的に作用する諸力をしめ出すことを余儀なくされる。経営協議会は従業員代表機関と労働運動の専従機関という2面を持ち、困難な経済的状況が激化すると、従業員の利益を求める圧力は政党や労働組合の影響よりも強くなる。使用者に対して労働者の利益を承認させ、同時に使用者の経営目的実現を支持するという経済的課題を課す法律の二元論が一般に可能かどうか<sup>(25)</sup>。工場指導者は法律を引合いに出して、一方的利益代表を当然、経営協議会制度のネガティブな側面と捉え、法律的義務の不十分な実現を経営協議会に対する攻撃材料として利用し、彼らの政策の防止策とする。

経営協議会行動のこの動機と並んで更に経営協議会の職分に結びついている次の特性がその行動に強く影響する。労働者の教育水準と一致して経営協議会層にも中途半端な教育水準が目立った。そして、彼らの能力の過大視は労働者のエリートであるという意識を助長した。それは膨大な教育材料を短期間に提供する教育の在り方と、経済的政治的問題への不断のかかわりによって得られた交渉に必要な取り引きや法律的知識、また、企業者との多様な対話によって得られた経営に関する部分的知識によってである。こうして得られた中途半端な教育は、非常に面倒な経済的問題を簡単に解決し得るという信念を生み出させた。その事は忠告に対して耳を傾けなくさせ、批判に対して敏感にさせた<sup>(26)</sup>。そして経営協議会の誇示する主観的意識とは反対に彼らの行動には常に不

(25) 経営協議会法第1条は、経営協議会が、使用者に対して使用者の経済上の利益を保護し、かつ使用者の経営目的の遂行を補佐すべきことを規定している。

Betriebsräte. a. a. O., S. 628.

(26) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 94. Michels も同様な見解を述べている。

安定性が見られ、それは過度の予防策となって現われた。この不信は第1に企業者やその政策に向けられる。また従業員や同僚にも向けられる。また経営協議会員には功名心の動機が働く。経営協議会の構成員間のコンフリクトは常にその事に原因している。功名心は測り知れない可能性を追い、代償物を求めようとする心である。政党や労働組合の様に著しい官吏階層化が進んでいない経営協議会制度には、特典を与えられた地位への昇進可能性が功名心に対して幅広い活動領域ややり甲斐のある目的を提供するからである。自己過大視、不信、功名心の特徴はその補完として強い責任意識に現われる。<sup>(27)</sup> 役所や労働組合代表或は工場指導者との頻繁な接触による相対的に拡大した自己意識が、また地位を失なうことに対する恐れが経営協議会員に責任意識を強めさせた。

### 3. 企業者の麻痺政策

工場指導者の経営協議会政策は1つには既に見た同化政策によって特色づけられる。同化政策は出来るだけ摩擦をなくして経営協議会や従業員との協働を達成しようという意図においてなされた。今1つには工場指導者の経営協議会政策は麻痺政策によって特色づけられる。麻痺政策は行動動機のみならず経営協議会の影響を制限しようとするものである。勿論、麻痺政策と言えども経営協議会を全面的に征服し麻痺させるのでなく、全く合理的経営指導の観点のもとでなされる。生産要素である労働力は企業目的に可能な限り完全な仕方で貢献すべく義務づけられる。工場指導者はこの目的追求に反する全ての抵抗を克服ないし最低限に押えるべく努力しなければならない。これは、経営協議会が労働組合の機関として、また従業員の機関として、私経済的に志向した企業利益に反する政策をとるが故である。

工場指導者の麻痺政策は、①経営協議会の企業敵対的態度をしめつけること、②経営協議会の影響や権力追求に対して自己の影響を固持し拡大しようとする、③経営協議会の協力に際して工場指導者の労働政策的、経済政策的イニシアティブを出来るだけ邪魔されない措置をとること等で特色づけられ

---

(27) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 95.



る。

麻痺政策の概念には経営協議会の原則的な麻痺と非生産的勢力を排除する政策が含まれるけれども、直接的因果関係においてではなく多分に予防的な性格を担う。メタル労働者新聞は述べている。「経営協議会は社会主義者、階級闘争者である。彼らは生産過程に入り込み、彼らの仲間の望みを容赦なく主張する。それ故、企業家は彼らのために予防策をとる。頑丈な組織的ネットを経営協議会のまわりに張りめぐらすことになる<sup>(28)</sup>」と。

工場指導者の経営社会政策における最も重要な変化は、①人間的接触の後退であり、②企業の最高指導者と従業員の間を動く労働政策的専門役員の導入であり、③経営協議会を重要でない領域に移す軽少策である。<sup>(29)</sup>

①経営協議会制度の最初の発展期においては、企業の側に往々人間的モーメントを強く働かせ最高指導者と従業員との直接的接触を経営協議会以上に回復させる試みが行なわれた。しかしこの試みの成果は不十分に終わった。指導的重役は経営協議会との交渉のために彼らの労働時間の少なからぬ部分を犠牲にする。しかしこの犠牲に相応する成果はめったに達成されない。原因の1つは信頼に足る協働のための前提条件が経営協議会の側に欠けていること。2つには指導的重役が彼らの一方的な技術的商人的態度によって労働法や労働政策の重要な問題を十分に把握しないことにあった。従業員の側は重役の固有の活動領域を評価しないし評価しようとしなない。企業の労働政策は貧弱となり不確実で浪費が生ずる。個々の経営の重役は彼らの個人的見解に従ってしばしば対立的意思決定を行ったり、非生産的負荷を課すような決定を知識の欠如のためにする可能性があった。

それ故、②労働政策的専門役員を設け、或は、現在の役員に経営協議会制度の取り扱いを委譲する必要に迫られた。また指導者重役も多くの時間をとり、実りなき経営協議会との交渉に苦しめられ、腹を立てるよりも喜んでその方法

(28) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 126.

(29) Brauer, Th., a. a. O., S. 40.

を取った。大コンツェルン業務報告は述べている。「重役会議において、経営協議会法の導入によって義務づけられ、給付すべき労働が漸次増加することに鑑み、経済政策部門と社会政策部門の区別が行なわれた。……経営協議会のために社会政策部門が特に必要になっている<sup>(30)</sup>」と。経営協議会を効果的に制限することと、工場指導者の相応する影響拡大の努力が労働政策専門役員を設けさせたのである。

③工場指導者は経営協議会の活動を重要でない福祉政策的課題によって満たすようにした。経営協議会も従業員の物的利益の圧力によって社会的福祉政策の小労働領域に押しやられた。と同時に彼らの不十分な予備教育が原因で、生産経済的課題を担う事が出来なかった。またたとえ経営協議会が決算議案や監査役会の領域で活発な経済政策的活動をしようとしても、工場指導者はこの活動の危険な作用を麻痺するよう、執拗に反対行動をとる。それは次の様な方策となって現われた。<sup>(31)</sup>①経営協議会ないしその構成員個人を、従業員或は労働組合から孤立させる試み。また他の経営協議会構成員の優遇、特別委員会の優遇、従業員雰囲気の操作、経営協議会活動の成果の否定などである。②経営協議会と労働組合を仲たがいさせる。特に経営協議会が労働組合原則に違反して要求を高める時、或は経営協議会が連合して結んだ協定を彼らが守らない時、工場指導者は労働組合に事実説明しながら近づき、苦情を言い、労働組合の指導者権威に訴える。また工場指導者は予防的に経営協議会に対して労働組合を憤らせるよう試みる。

以上の如く、経営協議会と企業者の関係は資本主義的プロレタリア関係であり、これを原則的に変えるものではない。緩和されてはいるが原則的に2つの利益が対立する階級関係である。経営協議会は世界観的にも、また直接的実際の動機からも、自主管理の出来るだけの拡大と、生産過程への出来るだけの影響を求めて努力する。工場指導者はこの努力に対して1つには規律から、2つ

(30) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 128.

(31) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 125.

には実際の考量から対抗する。そして、それに対する自らの影響力を固持し、拡大しようとする。より大きな犠牲、より多くの摩擦を阻止するという観点から見ると、経営協議会の影響は、工場指導者の活動の自由が著しく危険にならない限界内で保持されたのである。

#### Ⅳ 従業員と経営協議会法

##### 1. 経営協議会の指導的地位をめぐる闘い

経営協議会と従業員の関係において問題になることは指導者の独裁的、貴族的性格を民主的理念に近づけることである。法律は経営協議会に、1つは従業員の意思を代表すること、2つは教育的影響を従業員に与え、独立した指導者意思を表明することを求めている。前者の課題を満たさないと従業員との間に摩擦、反対をひき起こし経営協議会は麻痺する。これは特に経営協議会に革命指向の指導者を求めて失敗した急進的労働者層によってひき起こされた。また、戦争と革命によって病的に鋭くなった労働者の指導者嫌悪がかかる扇動を受け入れやすくしていた。

選挙規定は経営協議会の寡頭政治の可能性を恐れて1年の任期を定めている。けれども、実際にはこの短い任期が経営協議会の実りある活動を妨げることになった。経営協議会がはじめから再選を意識して活動すれば経営協議会は従業員に従属し、独立性を失うことになる。また、被選挙権に関する規定すなわち歳の低い年齢制限と6ヵ月の経営所属の必要という規定は経営協議会を貴族化させ、従業員大衆の水準を越えたものにする恐れがあった。<sup>(32)</sup>

法律は経営協議会に対してその固有の職務において一定の独立性を保証しようとしている。個々の従業員の苦情権、異議権と同じく従業員の意思に反して経営協議会は独立して判断し職務を果さねばならない。この理由から法律は経営総会を従業員の意思表示機関として形成し、経営協議会をして従業員の決議の実行と代表にしむけ、場合によっては経営協議会を免職する可能性を経営総

(32) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 138.

会にもたせた。しかしこの法律の精神を実現することはむずかしく、実際には従業員は経営総会を立法機関であると考えて、経営総会で決定された提案は経営協議会の意図に反しても実施されるべきことを要求する。<sup>(33)</sup> 経営協議会は経営総会において出された要求を拒むことはむずかしい。もしそれに抵抗すれば経営協議会は彼らの支持を失う。従業員は経営協議会が行った経営協定をしばしば承認しない。従業員は労働組合の職場委員を優遇し、経営協議会に対する彼らの不満や不信をほのめかす。経営協議会は服従者なき指導者である。従業員からの形式的独立性は、彼らへの実質的従属性の事実を変えるものではない。

## 2. 従業員の社会的差異

経営協議会の実りある作用が従業員への従属性から妨げられることは更に次のことによって強化された。従業員が社会的に統一した現象を現わさないことから、経営協議会に統一的従業員意思に代って、対立した多様な集団意思が現われる。経営協議会は従業員の意思分裂によって統一的政策をとることが出来ない。特に著しく多数を占める従業員集団が存在しない時、この困難さは最も大きくなる。従業員の分裂の原因は①専門職的分裂と、②労働組合、政党の分裂にある。専門職的対立、政党政治的対立が選挙戦をめぐって鋭くなる。従業員内部或は経営協議会と従業員との間の摩擦の大部分は政治的原因によっている。また職業的或は賃金や技術的差異が潜在的、政治的対立の爆発の原因となることがある。従業員の願望や欲求と経営協議会の成果との間に和解のむずかしい溝がある場合、急進的従業員団体はそれを効果的扇動材料とする。また、非合理的動機によって動く大衆は現実的政策の困難さと障害を正当に評価し得ない。そして指導者の達成した成果に不満をのべ活動力の不足とする。

プロレタリア解放運動における成果も、従業員の物的利益をはかる活動も従業員大衆の要求と期待を満たすことはむずかしい。これは経営協議会が意識的に独立した指導者機能を放棄し、従業員意思の機関として活動するときも除外されない。経営協議会側にも不満が生ずる。経営協議会は彼らの活動に対して

(33) Wünsch, Jos., Praktische Werkspolitik. Berlin 1923, S. 48.

必要な従業員の後援を持っていないこと、また、経営協議会の課題、活動に対して従業員の無関心が増えていることに対してである。<sup>(34)</sup>従業員は経営協議会に高い期待と要求をしておきながら、従業員は経営協議会を実質的協働によって援助しようとはしない。従業員の政治的、労働組合的、職業的、地域的分裂、分散化が日々の必要な小労働における従業員の協働を困難にしたのである。

### 3. 経営協議会における官僚化

経営協議会は経済合理的活動の必要性と民主主義の本質的要求が結びついた現代指導者の典型的軋轢のもとにある。民主主義原則は指導者意思と大衆意思の出来るだけの一致を要求し、指導者地位の職業的占有を求めない。経営協議会制度にはこの原則は理念的には実現されている。経営協議会は従業員との直接的接触にとどまるべきであり、労働組合に見られるような階層的官僚主義的形成を避けるべきである。しかし、経営協議会もこの危険から免れなかった。大経営において、経営協議会は、彼らの労働負担の増大、課題の多様性、専門知識の要請、継続的労働給付の必要等によって分業的官僚主義的組織になることを強いられた。<sup>(35)</sup>

第1に、大・中経営においては、企業側の好意によって経営協議会員の一部或は全部、生産的労働から全く自由にされる。実行的労働から精神的处理的労働へ、作業場から事務所へと置きかえられる。環境のこの変化は従業員に対する経営協議会の行動に一定の影響を及ぼした。

第2に、大経営においては、経営協議会に事務所が与えられ、彼らはそこで活動する。比較的快適な環境設備をもつ経営協議会事務所は作業現場から来た労働者にとって外部環境と見え、労働者に不快な感情をひき起こさせる。

第3に、経営協議会と工場指導者の交渉は文書の形で行なわれた。特に、連絡帳制度によって一方で従業員ないし経営協議会の提案や願望が、他方で工場指導者の返答が記録される。また、これのないところでは個々の文書の著しい

(34) Wunschuh, Jos., a. a. O., S. 23.

(35) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 144.

交換が行なわれた。工場指導者と経営協議会との文書交換のみならず、従業員或は他の経営協議会への文書報告、議事録等に官僚主義的特色が現われる。更に管理記録に一種の管轄区分が生ずる場合がある。(工場住宅、福祉制度の監督、法律上の事故防止規定の監督など)。

以上のような経営協議会と従業員との関係における経営協議会の分業的官僚主義が疎外のモーメントを生む。従業員は経営協議会の活動方法をあまりに形式的すぎると見、従業員の直接的で実際的な要求に答えていないと見る。また彼らは統計的比較や労働給付の記録などを余分なものとする。従業員は経営協議会の発展に一方では資本主義企業の、他方では労働組合指導者の官僚的管理の類似性を感じる。また従業員のこの感情傾向は実際にそうあるよりもより著しいことがある。この官僚主義的傾向は形式的皮相的にのみ観察され、企業の生産機構、管理機構に対する有効な内的適応として観察されることは稀である。経営協議会自身も、官僚的管理方法を有益なものとして機械的に彼らの業務指導に取り入れ、これを目的に対する手段にかえて多かれ少なかれ自己目的にする。<sup>(36)</sup>経営協議会は膨大な文書交換をもった独立した管理当局として現われる。業務指導の官僚組織は常に経営協議会と従業員との関係を非人格化、機械化する。直接的人間指導が要求されているにもかかわらず、企業と従業員の間、労働政策部と経営協議会の2つの新しい官僚主義的当局が現われることになった。経営民主主義の発展は企業者の反対と経営協議会の能力不足からだけでなく、経営協議会と従業員とのこの関係から抑制される。

勿論、経営協議会と従業員の間にある多様な差異にもかかわらず、経営協議会制度は社会政策的見解において従業員の地位を改善したことは疑いない。特に工場指導者に対して彼らは統一的に行動する。経営協議会は従業員意思の実行機関として舞台に立ち、従業員は脅迫的圧力の舞台裏として全ての要求の背後に立っている。そして彼らは共に工場指導者の専断の方策から免れることが出来た。けれども経営協議会と従業員との不十分な結びつきの影響は最も鋭

---

(36) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 149.

く経営協議会自体に現われる。経営協議会の活動を困難にし、疲労と不満を増大させる。それは経営協議会の成果の減少となって現われ、従業員はそれをまた過少に評価する。ドイツ・メタル労働者は述べている。「多くの仲間は再選を強く拒否する。その原因を問うなら常に同じ答が返る。我々は毎日使用者と闘い、色々な人から経営においていやがらせをされ、嫌疑をかけられることに辟易している<sup>(37)</sup>」と。経営協議会と従業員の間この関係は工場指導者によって彼らの政策にとり入れられることになる。かくして経営協議会が彼らの政策を目的合理的観点に向けることをむづかしくする。

## V 結 論

革命の落し子であった経営協議会は、その成立前夜から激しい論争の中心をなし、成立後も既に見た如く多くの問題を投げかけたのであった。しかし、マッティアスは1925年に記している。「経営協議会制度は、その実際の意義において多かれ少なかれ以前の労働者委員会の作用領域に収縮した<sup>(38)</sup>」と。かかる結論の正否はともかく次の様な経過があった。

- ①労働組合は特に選挙対策を通じて経営協議会に対する統制力を掌握していった。
- ②1923年の経済危機を切り抜けたドイツ資本主義が、24年以降相対的安定期を迎えるに至り、KPDの経営協議会に対する積極的攻撃は漸次後退した。
- ③24年以降、勢力を回復した使用者陣営の経営協議会に対する同化政策或は麻痺政策は巧妙の度を加えた。
- ④経営協議会活動の実際の作用は労働者の期待に十分答えるものでなく、経営協議会活動に対する労働者の関心は弱まった。それは革命目的の失敗後、一般的に支配した労働者の政治ばなれ、或は政治活動や労働組合活動に対する嫌悪の傾向にも原因していた。

(37) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. 151.

(38) Matthiaß, K. B., a. a. O., S. VII.

経営協議会は当初、革命勢力からの強い働きかけのもとにかなり急進的動きを示したのであったが、1924、25年以降かかる環境の変化と共に漸次変化してゆくのである。すなわち、経営協議会の協議員自身、労働組合と密接に連絡しつつ、使用者との間に生活する方法を求めたのである。それは、経営協議会が経営協議会として存続しうる方向であったとも言い得る。また経営協議会は従業員との間にも煩わしい問題をかかえていた。けれども、経営協議会はその経済的機能についてはともかく、社会的機能においては労使間にかんがりの協同をもたらしたのである。<sup>(39)</sup>しかし経営協議会法はナチスが登場し、1934年1月国民労務統制法を制定するに至り、廃止されてしまうのである。

---

(39) Betriebsräte, a. a. O., S. 629



## 終 章

### I 本書の要約

前世紀の初めまで遡り、共同決定が如何に生成し発展したか、理念と構想、実際の制度、立法過程等を解明してきた。大筋において年代を追って問題の整理を行うと共に、思想史的記述と実態分析を組合せながら共同決定史のより具体的な全体像を描くことに努めた。

以下、序章で提起した問題との関連において、章を追って要約をしておこう。

第1章では、1848年3月革命以前の共同決定の理念・構想の創始者達の思想的系譜を跡づけた。すでに工業化の進んだイギリスやフランスにおいては労働者問題が顕著に現れ社会的取組が進められていた。工業化の始まったばかりのドイツにおいては手工業者問題に関心が集まり、労働者問題はなおまだ明確になっていなかった。かかる中でイギリス、フランスに学んだドイツの一部の知識階層が兆候的な労働者問題に対して社会改良的な提言を行っていた。その特徴を明らかにするために、バーダー、モール、パータラー等による社会改良的取組を明らかにし、更にそれらとの対比において、シュミットの提案に見られる共同決定の構想を特徴づけた。これらの知識階層による提案は工業生活の実際に直ちに作用することはなかったのであるが、共同決定の思想史的展開において彼らの構想を見落とすことは出来ない。先ずその構想の先駆性とその背景を明らかにしたのである。

1848年3月革命が起きる。2章において、革命に至る社会的、経済的背景と革命の経緯を明らかにすると共に、3月革命によって生じてくる労資間の対立の構図を明らかにした。また、労働者の請願と国民議会における工業条例の草

案を解明し、そこにおける共同決定構想を明らかにした。すなわち、労働者問題は手工業職人層の問題と工場労働者の問題に分けられるが、その手工業職人層の問題を明らかにすると共に、職人層を足場に新しい時代にあった労働組織を要求したヴィンケルブレヒの経済的連邦主義の構想と、工場労働者層を足場に新しい労働秩序を要求したボルンの社会改革構想を対照的に解明した。しかしながら、両者においては共に、職人層と工場労働者層をなお1つの秩序において考えていたのであり、多くの不明瞭な点を残していた。やがて、多くの手工業者、職人、工場労働者等を巻き込んだ3月革命とそれに続くブルジョア階級の反動、そして労働者の請願運動を背景として国民議会が開かれ、新しい労働秩序を求めて工業条例制定の準備が進められた。国民議会の経済委員会では、主流案と少数案に分かれた。その少数案に、その構成、機能において後の労働者委員会や今日の経営協議会にも通じるような共同決定の構想を見ることが出来たのである。それは、手工業と工場工業は全く別の秩序に属することを明確に認識し、手工業とは異なる工場労働秩序を問題としたデーゲンコルフの思考に基づくものであった。

第2部においては、共同決定の制度的な生成発展を究明することが主題となった。それは、経営内における労働者自治組織の発展を明らかにすることから始まる。そのために、先ず第3章において、手工業ツフトおよび鉱業における労働者の自主管理による共済金庫制度の生成発展過程を明らかにし、そしてそこから多大な影響を受けつつ、マニュファクチャーや工場の労働者代表によって管理される共済金庫制度が形成されていく過程を究明した。手工業ツフト制下の共済金庫制度は、相互扶助機能のほかに、職業身分代表的な機能も有していたことが特徴的である。手工業の没落ととも、マニュファクチャーや機械制工場が発展してくる。経営規模の拡大とともに経営共済制度が設立、拡大する。このことを、陶器マニュファクチャー、絹、毛織物マニュファクチャー、鉄鋼マニュファクチャーにおける実際の共済制度の生成発展を分析することを通して明らかにした。経営共済金庫は、労働者の相互扶助、秩序統制、熟練労働者の確保、団体精神、共同体意識、道徳心の涵養等の包括的な機能を有

する経営の社会制度の性格を強めていくことになる。

続いて第4章において、かかる包括的な経営社会政策的機能を有していた経営共済金庫理事会が、19世紀後半に至って、労働運動の拡大やビスマルクによる一連の社会保険立法等を契機として、共済、保険業務の面から経営秩序の監督統制、争いの調停、仲介、社会的問題に対する経営意思形成等の面に重点を移行させた、経営代表的機能をもった労働者委員会として展開してゆく過程を究明した。共済金庫の管理機関としての共済金庫理事会が、協議・調停機関としての労働者委員会に展開していったのである。アイレンブルク捺染工場の工場委員会やペーテルス機械織物工場の長老協議会にその具体的事実を見た。社会主義者法下における労働組合運動の拡大と労働者の自己意識の強化、経済的不況と競争圧力の中で、企業者は労働者を労働運動に結びつけることなく経営内に向け、労働者の協力を必要とした。また、企業者の世代交代、企業規模の拡大等により人間の接触が失われた企業において、労働者との意思疎通をはかる機関が必要であった。金庫理事会の永い経験の上に労働者委員会が企業者のイニシアティブによって多く設立されていった。それは、企業者権限の自発的制限の過程でもあった。労働者委員会の類型化は究めて困難であるが、企業者の動機に基づいて3つの類型に分けて、それぞれの代表的な企業の実態を分析することを通してその具体的形態を検討した。1つは、経済自由主義の欠陥を社会的領域において是正しようとする、私経済的効用の原理から設立された社会自由主義的労働者委員会、2つは、経営における労資対立をキリスト教的調和観念の欠如に帰し、キリスト教の原則に基づいて工場を一つの家族の如く形成することを目指した社会倫理的労働者委員会、3つは、国家領域における権力分立をモデルにして、絶対主義的工場主に労働者議会を対置し、両者の権利義務を規定した工場規則を設けようとした立憲的工場制である。この立憲的工場制はとりわけ重要な意味を持つものであった。それは、後に、労働者代表の参加を法律によって規定した経営協議会法や経営組織法に連なる経営レベルの共同決定の制度を既に、一工場の中において実現していたのである。

しかし、この労働者委員会に対しては、当時賛否両論様々な見解があった。

講壇社会主義領域の諸見解，カトリック社会論の諸見解，また，当事者であるところの企業者並びに労働者側の諸見解を検討したのが5章である。講壇社会主義の領域では，ブレンターノとワグナーの左右両派からの否定的な見解に対して，シュモラーは労働者委員会を擁護した。企業者の支配意識と労働者の平等の理念との社会的妥協，調和を願い，彼は，経営における労働者の共同決定に労働組合よりも効果的な利益代表の制度を見た。カトリック社会論の領域では，特にケッテラーやヒッツェ等が活躍し，共同決定の問題に関して大々的な取組が展開されていた。ヒッツェによれば，社会問題の解決は，資本と労働という社会の2大構成要素を調和させることであり，労資間の信頼関係を作り出すことである。そのため，労働者が苦情や願望を述べる協議機関が設けられねばならない。そして，工場のキリスト教的組織は家族様式によって形成されるべしとした。企業者の側にも労働者委員会に賛成の見解があったが，家長主義的(Herr-im-Hause)観念の強いシュトウム等の強力な反対があった。家長主義の立場にとって，特に，労働者委員会に法律的な権利を与えるということは同化出来ない異物であったのである。労働者の側では，社会民主党正統派の原則的反対とそこから民主的な労働者代表を制度化することに賛成にまわったシッペルの見解，また，自由労働組合の労働者委員会反対から容認に至る変化を跡づけた。かかる議論の高まりと共に，また，労働者委員会の成果についての報告が増えるにつれて，労働組合とは異なる，経営における労働者委員会の姿が明確に認識されるようになる。そしてやがて，労働者委員会の立法化の途が開かれていった。

第3部において，労働者委員会の立法化の歩みから，第1次大戦を経て経営協議会法が制定される過程を跡づけた。1889年の鉱山労働者の大ストライキに端を発し，ヴィルヘルム二世の2月勅令が出されるに及んで労働者委員会の立法化がにわかに進められることになった。1891年ベルレプシュの努力のもとに改正工業条例が成立した。任意的なものであったが，経営内の就業規則はもはや一方的な企業者の意思だけでは決められなくなったのである。かかる工業条例の改正によって労働者委員会は如何なる経緯を経たか，当時の商工監督官な

どの報告によってそれを跡づけた。報告によれば、1891—2年にドイツ各地に労働者委員会が急速に設立されたが、その殆どが十分機能しなかったことを伝えていた。それは、法律的な不備と共に、企業者の不信や拒否の態度、労働者側の無力無関心等によるものであった。勿論、十分に機能を果たした労働者委員会もなかった訳ではない。資料によって当時の労働者委員会の実態を明らかにすることに努めた。以上が6章である。

続いて7章において、鉱業法の改正により任意的労働者委員会から強制的労働者委員会へと発展してゆく過程を跡づけた。1889年の鉱山大ストライキを契機として、鉱業における労働者問題（労働時間、賃金控除など）が顕在化した。かかる鉱山労働者問題の特殊性を考慮して、1892年鉱業法の改正が行われたが、それは任意的労働者委員会の規定にとどまり、工業条例と同じ運命をたどることになった。やがて、1905年に再び鉱山労働者の大ストライキが勃発し、鉱業法が改正され、ここに初めて、強制的労働者委員会設置の規定が盛り込まれた。この強制的労働者委員会の規定をめぐっての企業者側と労働者側の態度を明らかにしつつ、妥協の産物であったこの規定が実質的な成果をあげえなかったことを述べた。さらに1908年の鉱山の重大事故を契機として、1909年みたび鉱業法が改正され、労働者委員会と並んで新たに安全委員会が設置され、抗内外の安全、事故防止に対して労働者が協力する途が開かれた。しかし、労資の対立は克服されず、従って、安全委員会も十分な成果をあげえなかったのである。

第8章において、経営協議会法が成立する過程とその法律の内容を解明し、それが従来の労働者委員会思考と連続するものであることを明らかにした。社会主義運動の右傾化、すなわち、社会主義的な自由労働組合が、レギーエンの指導の下に次第に労働者委員会の問題に積極的な態度を示すに至り、また、社会民主党の修正主義化により、第1次大戦を機に城内平和が成立する。そして、1916年軍事的必要から祖国補助勤務法が生まれ、ドイツの全ての産業に強制的に労働者委員会が設立されることになった。2年後、11月革命が起きる。いたる所で革命的労兵協議会が結成され、従来から存在した労働者委員会・労働組合と争うことになる。企業者達は、社会化の難を逃れるために、若干の権利を

放棄しても労働者委員会・労働組合と手を組むことになった。結果的に、反革命派が勝利をおさめ、議会主義的方向が選択される。革命勢力の巻き返しと、それに対する労働組合側の反発、紆余曲折を経てワイマル憲法が制定される。そして1920年2月、革命勢力と企業者陣営の両極からの反対はあったが、ワイマル憲法165条の規定にそった経営協議会法が制定されることになった。それは経営における従業員代表の参加を規定したものにはかならないが、革命騒動を経て、一定の社会的経営改革を果たしたのであった。

最後の9章において、その経営協議会法をめぐる労働組合法、企業者、従業員の動きを検討することを通して、経営協議会法の持つ問題とその法律下の経営体制の民主化の可能性を解明した。経営協議会法にそって各経営に経営協議会が設立される。労働組合は、経営協議会が革命的運動と結びつくことを阻止し、労働組合主導の経営協議会の拡充に努めた。しかし、労働組合も、その作業を通して、労働組合の運動方向ないし組織編成に革命的協議会から多大の影響を受けたのである。企業者は合理的経営指導に経営協議会を組み入れる同化政策あるいは麻痺化政策をとった。経営協議会とそれらとの緊張関係を分析すると共に、従業員と経営協議会との関係についても分析した。経営協議会は、多様な緊張関係を経て、労働組合と連携しつつ、企業者との間に共存し得る方法を見出していく。すなわち、労働組合と企業者は、経営協議会から革命的要素を取り除き、労働者委員会的なものとして体制内的な参加の制度に同化しようとした。しかし、革命運動を経て実現された経営協議会は、完全なる同化の道ではなく、立法によって与えられた経営民主化の可能性を模索していくことになる。そして、やがて、社会的領域において一定の成果をあげることによって、労資共同決定に連なる道を開いていったのである。

## Ⅱ 本書の意義と残された問題

わが国においてのみならず、ドイツ自体においても共同決定通史に関する研究は極めて少なく、この仕事は、経済史、労働運動史、社会政策史などの歴史的考察に多くの時間を必要とする。幸いトイテベルクの著は、共同決定の客観

的、思想的前提の成立過程を解明することを課題としており、また、思想史的記述だけでなく、実態分析、特に、労働者委員会を設立した個々の企業の分析にかなりウエイトが置かれていた。また、豊富な第一次資料を駆使しており、文献史的に見ても非常に価値あるものであったし、内容的に見て、経営学を学ぶ者にとって興味のあるものであった。しかも、彼の著は既に見た如く、ドイツにおいても、共同決定史研究として第一級の評価を得ている。それを越える研究はドイツにおいても未だ出ていないのである。ドイツ共同決定史を学ぶ者にとって、彼の著は導きの書である。本書がトイテベルクの研究に多く負うているのはそのためである。しかし、それと同時に、本書の課題の1つは、トイテベルクの研究を越えることでもあった。それは以下の理由によっている。

第1に、彼の研究にはカトリック社会論における共同決定の論議と運動が欠落して<sup>(1)</sup>いたことである。その影響の大きさからも、ドイツの共同決定の生成に与えたカトリシズムの影響を無視することは出来ない。共同決定思想の由来をキリスト教の考えに求める見解もある程である。トイテベルクは、自発的に設けられた労働者委員会の類型の1つとして、キリスト教的観点に立つ社会倫理的労働者委員会を挙げて検討している。しかし、自由意思の労働者委員会に対する諸見解では、講壇社会主義の見解、企業者の懸念、社会民主党の拒否的態度の3つを挙げて検討していたにすぎない。本書は、それに対して、「カトリック社会論の見解」の1節を設け、シュテグマンの著『ドイツにおける社会的カトリシズムと共同決定』等によりながら、共同決定の生成にカトリック社会論がいかなる影響を及ぼしたかを追求した。すなわち、社会問題に関わった最も代表的なケッテラー、ヒッツェ、ブランツ等の、労働者委員会に対する見解の展開がそれである。

第2に、トイテベルクの研究は、労働運動の視点が弱いことが指摘される<sup>(2)</sup>。それに対して、本書では、全体的に労働運動の視点を意識してきた。企業者権

(1) 二神恭一『労資共同決定』6ページ。

(2) 二神恭一稿「書評 ドイツ共同決定の生成」組織科学 Vol. 23 No. 2 93ページ。

限の自発的な制限も労働運動という要因を無視してはあり得ないことである。4章、5章では、労働運動とその関わりにおいて労働者委員会が企業に形成されていくプロセスと、労働者委員会に対する労働者側の見解を明らかにしたのである。また、労働運動は直接的には企業者との闘いであっても、体制全体としての展開においては、結果的に、政治的問題となり、立法化のプロセスを歩むことになる。労働側の要求を、特に、第3部の「共同決定の立法化」において多く取り上げるようになったのはそのためである。6章、7章の労働者委員会の立法過程において、労働運動、特に鉱業における鉱山労働者問題を明らかにすると共に、労働闘争や労働者側の見解を詳細に検討している。8章では労働者の革命運動との関わりや自由労働組合と革命的協議会派との争いをも追求している。

第3に、トイテベルクの書においては、「企業者支配力の自発的制限を促した必然性が明らかにされていない」というヴィンターシュタインの批判がある。<sup>(3)</sup> 著者はかかる空白を埋めるべく力を注いだ。トイテベルクは、企業者の世代交代や企業規模の拡大等の社会的要因を挙げているが、著者は、更に、保険立法による経営共済金庫の機能変化、社会主義者法下における労働組織化と労働者意識の強化、不況と資本集中化の中での企業間競争の激化などを明らかにすることを通して、労働者委員会が企業者によって形成されていく必然性を究明した。労働者委員会の設立は、かかる経済的、社会的状況の中で生じた企業の人事政策的課題と労働運動の激化に対する緊張関係を直接的契機としていたのである。

第4に、彼の研究は、超経営的共同決定の問題をも大きく取り扱っている。本書は極力その分野に踏み込んでいない。その分野は、公的な商工会議所と同じレベルの労働会議所の問題であり、政府や労働組合、使用者団体の事柄になる。経営における共同決定の実現には勿論それらの要因が深く関係するとしても、超経営的共同決定そのものは本書の領域ではない。企業内における支配と

---

(3) Helmut Winterstein: a. a. O., S. 703-4.



統治構造の変化との関わりで共同決定の生成を捉えようとするならば、この問題を取り上げることは却って問題を混乱する事になると思われる。因みに、政府の労働会議所法案は社会民主党多数派などの反対によって不成立となり、社会的対立を残しただけであった。

第5に、トイテベルクの研究は、祖国補助勤務法で終わっている。彼は、ノイローに従って、共同決定生成の3つの由来として、企業者からの譲与、労働者の要求、国家の立法を挙げ、勤務法においてこれら3つの系譜が合流するとし、そこに共同決定の歴史の1つの完結を見る。そして、経営協議会法は新しい節に属するとする。革命という断絶の生じる前の勤務法で終わることも十分根拠の有ることであろう。しかし、筆者は、むしろ労働者委員会と経営協議会の連続性を示したかった。既に見たごとく、労働者委員会は、経営の管理手段としてのそれではなく、伝統的な労働者の自治と後に強く現れる労働者の自己意識のもとに経営内に組織された機関であった。革命運動を経て実現された経営協議会は、一段と、経営内の労働者の権利、利益代表機関としての性格が強化され、しかもそれが法律によって保証されることになった。しかし、両者に連続するものは、そうした利益代表機関としてのそのみでなく、外部機関としての労働組合と異なって、資本主義的企業における協力を前提とする経営内の統治機関としての機能である。かかる連続性を示すことによって経営協議会の性格も、また、11月革命の性格も明らかになると考えたからである。更には、11月革命と1848年の3月革命との対比も可能になると思われる。そして、9章において、経営協議会法成立後の同法をめぐっての労資の態度、取組みを明らかにすることを通して経営協議会法の性格とその展開を究明したのも同じ理由からである。

以上に上げた諸問題の展開において、果してトイテベルクの研究を越えることが出来たか、あるいは、彼の仕残した課題を達成することができたか、今後の評価にまたなければならぬ。しかし、少なくとも、これらの諸問題の指摘によって、ドイツ共同決定生成史の研究に対して、これまで欠落してきた問題を整理し、包括的に体系化することができたと思うものである。

なお、本書において十分取り上げられなかった多くの問題の存在することも事実である。その中から次の諸問題を指摘しておくことにしたい。1つには、ドイツの労働組合は当初より、職種別組合として企業の外に組織されてきた。かかる労働組合運動と、経営共済金庫ないし労働者委員会設置との関わり、また、第1次大戦後の労働組合の経済民主主義の要求と経営協議会の関わりがより明らかにされねばならないことである。2つには、資本主義の発展と共に企業形態の変化や監査役会や取締役会、株主総会等の企業体制の発展と労働者委員会や経営協議会の関わり、更には、20世紀前後の合理化運動との関わりが明らかにされることである。3つには、国家権力の発展や国家社会政策と企業の社会政策の緊張関係も一層明確にされるべきである。4つには、1との関連において、労働者の職業教育の発展や労働分化の問題と労働者委員会や経営協議会との関係が分析されることである。これらの問題は共同決定の生成史と合わせて研究されるべきものであるが、本書の研究範囲を越えるものである。本書は共同決定通史の研究に対する1つの礎石にすぎない。今後これら個々の問題との関連が明らかにされてゆくことによって、単に共同決定を歴史的に捉えるだけでなく、今日の問題としてのスペクトルもより広範に展開することが可能になると思われる。

## 索 引

欧文文献索引

欧文人名索引

欧文事项索引

和文文献索引

和文事项索引

## 欧文文献索引

- Adelmann, Gerhard:** Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung. Ruhrindustrie unter besonderer Berücksichtigung des Industrie- und Handelskammerbezirkes Essen, Bd. 1. Bonn 1960.
- Akten zur staatlichen Sozialpolitik in Deutschland 1890-1914. hrsg. Peter Rassow und Karl Erich Born. Wiesbaden 1959.
- Albrecht, Paul:** Die volkswirtschaftlichen und sozialen Fragen in der Frankfurter National-Versammlung. Halle 1914.
- Amtliche Berichte der Gewerbeinspektion. Köln 1914-1918.
- Amtliche Mittheilungen aus der Jahres-Berichten der mit Beaufsichtigung der Fabriken betrauten Beamten, 14, 15, 17, 18, Berlin 1890. 1891. 1893. 1894.
- Baader, Franz:** Sämtliche Werke. Hrsg. von Franz Hoffmann u. a. 16 Bde. Leipzig 1851-1860: Neudruck Aalen 1963.
- Below, Georg von:** Probleme der Wirtschaftsgeschichte, Tübingen 1920.
- Benz, Ernst:** Franz v. Baaders Gedanken über den Proletair. In: Zeitschrift für Religions- und Geistesgeschichte, Jg. 1 (1948).
- Bergarbeiterschutz und Zentrum.** In: Soziale Tagesfragen, hrsg. vom Volksverein für das Katholische Deutschland, H. 10. M.-Gladbach 1908.
- Bernhardi, Anton:** Der Handarbeiterstand und sein Nothstand, 1847.
- Berthelot Marcel:** Die Betriebsräte in Deutschland. Mannheim 1926.
- Betriebsräte, in:** Handwörterbuch der Staatswissenschaften, zweiter Band, Jena 1924.
- Bibliographie zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung. hg. vom Dt. Industrieinstitut [Stand 12/1961]. Köln 1963.
- Biermann, Wilhelm Eduard:** Karl-Georg Winkelblech. Sein Leben und sein Werk. 2 Bde. Leipzig 1909.
- Bitzer, Friedrich:** Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zum Verständnis der Arbeiterfrage. Stuttgart 1871.
- Blume, Otto:** Mitbestimmung, Ausweg oder Illusion? Hamburg 1972. 二神恭一訳『労資共同決定』(1975)
- Böhme, Helmut:** Prolegomena zu einer Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands im 19. und 20. Jahrhundert, Frankfurt am Main 1972. 大野英二・藤本建

夫訳『現代ドイツ社会経済史序説』未来社、1976年。

- Böhmert, Victor:** Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien. In: Arbeiterfreund, Jg. 27 (1889).
- Born, Karl Erich:** Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz. Ein Beitrag zur Geschichte der innenpolitischen Entwicklung des Deutschen Reiches von 1890-1914. Wiesbaden 1957. 鎌田武治訳『ビスマルク後の国家と社会政策』りぶらりあ選書
- Braun, Adolf:** Die Möglichkeit von Lohntarifen im Bergbau. In: Soziale Praxis, Jg. 1907.
- Brauer, Th.,** Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften, Jena 1920.
- Broecker, Bruno:** Wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte? Stuttgart 1948.
- Brust, August:** Bericht über den 1. Delegiertentag christlicher Bergarbeiter vom 31. 1.-2. 1897. Bochum 1897.
- Bueck, Henri Axel:** Der Centralverband Deutscher Industrieller 1876-1901. 3 Bde. Berlin 1905.
- Clapham, J. H.:** The Economic Development of France and Germany, 1815-1914. 1921, 4th. ed. 1936. 林達監訳『フランス・ドイツの経済発展』学文社
- Conze, Werner:** Die deutsche Nation, Ergebnis der Geschichte, Göttingen 1963. 木谷勤訳『ドイツ国民の歴史』創文社、1977年。
- : **und Engelhardt Ulrich** (Hrsg.): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, Stuttgart 1979.
- Costas, Ilse:** Anfänge der Partizipation im Industriebetrieb. Die Arbeiterausschüsse 1889-1920. In: Jürgen Bergmann/Klaus Megerle Steinbach (Hrsg.): Geschichte als politische Wissenechaft. Sozialökonomische Ansätze, Analyse politikhistorische Phänomen, Politologische Fragestellungen in der Geschichte, Stuttgart 1979.
- Crusius, R. und Schiefelbein, G. und Wilke, M** (Hrsg.): Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, von der Selbstverwaltung zur Mitbestimmung. Berlin 1978.
- Das Mitbestimmungsrecht geschichtliche gesehen. Das neue Wort 2. 1947.
- Denkschrift des Oberpräsidenten der Rheinprovinz, Freiherrn von Berlepsch an die preußischen Minister des Innern und für Handel, In: Peter Rassow und Karl Erich Born (Hrsg.), Akten zur staatlichen Sozialpolitik in Deutschland 1890-1914. Wiesbaden 1959.
- Die amtlichen Mitteilung aus den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten, hrsg. vom Reichsamt des Innern, Jg. 17, Berlin 1893.

- Die Entwicklung der deutschen Sozialgesetzgebung, 2. Aufl. In: Quellensammlung zur Kulturgeschichte, hrsg. von Wilhelm Treue, Bd. 10. Göttingen 1957.
- Dowe, Dieter** (Hrsg.): **Deutsche Handwerker- und Arbeiterkongresse 1848-1852**, Protokolle und Materialien. Berlin 1983.
- Düx, Heinz**: Die freie Gewerkschaftsbewegung, ihr Wesen und ihr Einfluß auf die Rechtsentwicklung von der Gründung bis zum Ausbruch des ersten Weltkrieges Marburg 1948.
- Eppstein, Georg Freiherr v.**: Fürst Bismarcks Entlassung. Nach hinterlassenen Aufzeichnungen des pp. Karl Heinrich v. Bötticher und pp. Franz Johannes v. Rottenburg. 1920.
- Engel, Ernst**: Der Bergarbeiterstreik in Ruhrbezirk im Jahr 1905. In: Glückauf, Jg. 41 (1905).
- Erdmann, Gerhard**: Die Entwicklung der deutschen Sozialgesetzgebung. Berlin 1948.
- Fischer, Fritz**: Griff nach der Weltmacht—die Kriegszielpolitik des kaiserlichen Deutschland 1914/18. Düsseldorf 1967. 村瀬興雄監訳『世界強国への道 I』岩波書店, 1972年
- Fischer, Wolfram**: Innerbetrieblicher und sozialer Status der frühen Fabrikarbeiterschaft. In: Ders./Georg Bajor (Hrsg.): Die soziale Frage. Neuere Studien zur Lage der Fabrikarbeiter in Frühphase der Industrialisierung. Stuttgart 1967.
- : Die Pionierrolle der betrieblichen Sozialpolitik im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert. In: Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert. Wiesbaden 1978.
- Forberger, Rudolf**: Die Manufaktur in Sachsen vom Ende des 16. bis zum Anfang des 19. Jahrhunderts.
- Foster, William Z.**: Outline History of the World Trade Union Movement. New York, International Publishers. 1956. 塩田庄兵衛他訳『世界労働組合運動史』上・下巻, 大月書店, 1977年.
- Franz, Albert**: Der soziale Katholizismus in Deutschland bis zum Tode Kettlers. M.-Gladbach 1914.
- Freese, Heinrich**: Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe. Eisenach 1899.
- : Die konstitutionelle Fabrik. Jena 1909.
- Fricke, Dieter**: Die deutsche Arbeiterbewegung 1860-1890, Leipzig 1964.
- Fricke, Fritz**: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland. In: Handbuch der Betriebsverfassung, hrsg. von Erich Bührig. Köln 1953.

- Frölich, Karl:** Beiträge zum älteren Bruderschaftswesen in Deutschland. In: Zeitschrift des Harzvereins für Geschichte und Alttestumskunde, Jg. 55 (1922).
- Frühauf, Julius:** Die Einrichtung von Arbeiterausschüssen oder Ältesten-Collegien im Großgewerbe. Die chemische Industrie. 13. (1890).
- : Zur Frage der Arbeiter-Ausschüsse. Die chemische Industrie, 13.
- Fürstenberg, Friedrich** (Hrsg.): Industriesoziologie. Vorläufer und Frühzeit 1835-1914, Neuwied 1959.
- Gawronsky, Vitaly:** Das Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Betriebe. Bern 1935.
- Gebhardt, Gerhard:** Ruhrbergbau, Geschichte, Aufbau und Verflechtung seiner Gesellschaften und Organisation, Essen 1957.
- Geck, L. H. Ad:** Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie. Berlin 1931.
- : Betriebliche Mitbestimmung der Arbeiter in geschichtlicher Entwicklung, In: Die Kirche in der Welt 3 (1950), S. 299-306.
- Gerlach, Josef:** Der Betriebsvertretungsgedanke in seiner Entwicklung und praktischen Verwirklichung. Gießen 1930.
- Goldschmidt, Hans:** Das Reich und Preußen im Kampf um die Führung. Berlin 1931.
- Göhre, Paul:** Drei Monate als Fabrikarbeiter und Handwerksbursche. In: Ernst Schraepler (Hrsg.), Quellen zur Geschichte der sozialen Fragen in Deutschland. Bd. 2. Göttingen 1957.
- Gothein, Georg:** Die preußischen Berggesetznovellen. In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Jg. 1905.
- Grassman, Josef:** Die Entwicklung der Augsburger Industrie im 19. Jahrhundert. Augsburg 1894.
- Grebe, Paul:** Bismarcks Sturz und der Bergarbeiterstreik 1889. In: Historische Zeitschrift Bd. 157 (1938).
- Grebing, Helga:** Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung. Ein Überblick. München 1966.
- Handbuch der deutschen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 2, hrsg. v. Hermann Aubin/Wolfgang Zorn, Stuttgart 1976.
- Hardach, Gerd:** Der soziale Status des Arbeiters in der Frühindustrialisierung 1800-1870. Berlin 1969.
- Harkort Friedrich:** Bemerkungen über die Hindernisse der Civilisation und Emancipations der unteren Klassen. Elberfeld 1844. (Neudruck hrsg. von Julius

- Ziehen. In: Historisch-politische Bücherei. H. 1. 1919).
- Henning, Friedrich Wilhelm:** Die Industrialisierung in Deutschland 1800 bis 1914. München 1973.
- Herkner, Heinrich:** Die Arbeiterfrage. 5. Aufl. Berlin 1908 und 8. Aufl. Berlin und Leipzig 1922.
- Heyde, Ludwig:** Abriß der Sozialpolitik, Heidelberg 1953.
- Hirsch, Max:** Das Fiasko der Arbeiterausschüsse. In: Neue Zeit, Jg. 25 (1906-07) Bd. 1.
- Hitze, Franz:** Kapital und Arbeit und die Reorganisation der Gesellschaft. Paderborn 1881.
- : Die Arbeiterfrage und Bestrebungen zu ihrer Lösung.
- Hue, Otto:** Die Bergarbeiter, 2 Bde. Stuttgart 1910-13.
- : Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretung. In: Sozialistische Monatshefte, Jg. 11 (1907).
- I. G. Metall (Hrsg.):** 75 Jahre Industriegewerkschaft 1891 bis 1966. Frankfurt 1966.
- Kaelble, H:** Industrielle Interessenpolitik in der wilhelminischen Zeit. Centralverband Deutscher Industrieller. 1895-1914, Berlin 1967.
- Kirchhoff, Hans Georg:** Die staatliche Sozialpolitik im Ruhrbergbau 1871-1914. Köln und Opladen 1954.
- Kleis, Friedrich:** Die Geschichte der sozialen Versicherung in Deutschland, Berlin 1928.
- : Die Arbeitsordnung in den gewerblichen Betrieben Deutschlands. Stuttgart 1914.
- Koch, Heinrich:** Arbeiterausschüsse. Hrsg. vom Arbeiterwohl, Verband für Soziale Kultur und Wohlfahrtspflege. M.-Gladbach 1907.
- Koch, Max Jürgen:** Die Bergarbeiterbewegung in Ruhrgebiet zur Zeit Wilhelms II. (1889-1914). Düsseldorf 1954.
- Kocka, J.:** Unternehmer in der deutschen Industrialisierung, Göttingen 1975.
- : Management und Angestellte im Unternehmen der industriellen Revolution, in: Rudolf Braun (Hrsg.), Gesellschaft in der industriellen Revolution, Köln 1973.
- Korsch, Karl:** Schriften zur Sozialisierung, Frankfurt am Main 1969, 木村靖二他訳『労働者評議会の思想的展開』批評社, 1979年.
- Koszyk, Kurt:** Zwischen Kaiserreich und Diktatur. Die sozialdemokratische Presse



- von 1914 bis 1933. In: Deutsche Presseforschung Bd. 1. Heidelberg 1958.
- Krusekopf, Erich:** Entwicklung der Betriebskrankenkasse der Staatlichen Porzellan Manufaktur in Berlin, In: Die Betriebskrankenkasse. Zeitschrift des Verbandes zur wahrung der Interessen der deutschen Betriebskrankenkassen 15 (1922).
- Manthey, Heinz:** Betriebliche Sozialpolitik, Ausdrucksformen und Inhaltswandel, dargestellt am Beispiel ausgewählter Hamburger Unternehmen. In; Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert, Wiesbaden 1978.
- Mann, Golo:** Deutsche Geschichte der 19. und 20. Jahrhunderts. Frankfurt am Main 1958. 上原和夫訳『近代ドイツ史』1, 2. みすず書房, 1977年.
- Marx Karl:** Kapital, I. 向坂逸郎訳『資本論』第1部, 岩波書店,
- Matthias, K. urt Brigl.,** Das Betriebsräteproblem in der Weimarer Republik, 1926. in: R. Crusius, G. Schiefelbein, M. Wilke (Hrsg.), Die Betriebsräte in der Weimarer Republik. Berlin 1978.
- Menck, F.:** Arbeit und Capital. Ein Mahnungswort für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hamburg 1871.
- Michel, Ernst:** Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, ihrer Krisenformen und Gestaltungsversuche, Frankfurt am Main 1947.
- Mittheilungen des Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen. hrsg. von Wolfgang Köllmann und Jürgen Reulecke. Berlin 1852. (unveränderter Neudruck Ausgabe Berlin 1848-1858 in fünf Bänden) Hagen 1980.
- Mottek, Hans:** Einleitende Bemerkungen-zum Verlauf und einigen Hauptproblemen der industriellen Revolution in Deutschland, in Studien zur Geschichte der industriellen Revolution in Deutschland. 1960. 大島隆雄訳『ドイツ産業革命』未来社, 1973年.
- Müller, Franz:** Franz Hitze und sein Werk. Berlin-Hamburg-Leipzig 1928.
- Müller, Richard:** Geschichte der deutschen Revolution. Bd.1. vom Kaiserreich zur Republik. Berlin 1974.
- Muszinski, Bernhard:** Wirtschaftliche Mitbestimmung zwischen Konflikt- und Harmoniekonzeptionen. Meisenheim am Glan 1975.
- Nestriepke, Siegfried:** Die Gewerkschaftsbewegung. 協定会訳「独逸労働組合運動史」
- Neuburg, Clamor:** Goslars Bergbau bis 1552. Hannover 1892.
- Neukamp, Ernst:** Die beiden Berggesetznovellen. Nationalliberale Jugend. Köln 5. (1905).
- Neuloh, Otto:** Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung. Tübingen 1956.

- Nörpel, C.**, Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925.
- Obermann, Karl**: Die deutschen Arbeiter in der Revolution von 1848. Berlin 1953.
- Oechelhäuser, Wilhelm**: Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber. Berlin 1887.
- : Über die Durchführung der sozialen Aufgaben im Verein der Anhaltischen Arbeitgeber. Berlin 1888.
- Oertzen, Peter von**: Betriebsräte in der Novemberrevolution. Eine politik-wissenschaftliche Untersuchung über Ideengehalt und Struktur der betrieblichen und wirtschaftlichen Arbeiterräte in der deutschen Revolution 1918/19. Düsseldorf 1963.
- Ortlieb, Heinz Dietrich**: Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung In: Weg zum sozialen Frieden, hrsg. von Ortlieb. Stuttgart/Düsseldorf 1954.
- Otto, Bernd**: Gewerkschaftsbewegung in Deutschland. Entwicklung, geistige Grundlagen, aktuelle Politik, Köln 1975.
- Peschke, Paul**: Geschichte der deutschen Sozialversicherung. 1962.
- Peters, Horst**: Die Geschichte der sozialen Versicherung, Bonn-Bad Godesberg 1973.
- Pohl, Hans** (Hrsg.): Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmer seit dem 19. Jahrhundert. (Zeitschrift für Unternehmensgeschichte, Beiheft 12), Wiesbaden 1979.
- : (Hrsg.): Forschungen zur Lage der Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1978.
- : Mitbestimmung, Ursprüngen und Entwicklung, Düsseldorf 1980.
- Post, Julius und Albrecht, Heinrich**: Musterstätten persönlicher Fürsorge von Arbeitgebern für ihre Geschäftsangehörigen, 2 Bde. Berlin 1889.
- Potthoff, E. und Blume, O. und Duvernell, H.**: Zwischenbilanz der Mitbestimmung. Tübingen 1962.
- Potthoff, Heinz.**, Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925.
- Preller, Ludwig**: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart 1949.
- Protokoll des 1. Bergarbeiterdelegiertentages für Preußen in Berlin vom 28-30. 3. 1905. Alten-Essen 1905.
- Puppke, Ludwig**: Sozialpolitik und soziale Anschauungen frühindustrieller Unternehmer in Rheinland-Westfalen, Köln 1966.
- Quellensammlung zur Geschichte der deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914. IV. Abteilung. Die Sozialpolitik in den letzten Friedensjahren des Kaiserreichs, 1.

- Bd. Wiesbaden 1982,  
 Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung. Ruhrindustrie unter besonderer Berücksichtigung des Industrie- und Handelskammerbezirks Essen. Bonn 1960.
- Rauck, Aretin v.:** Bayerisches Berggesetz. 2. Aufl. Berlin 1911.
- Redlich, R.:** Geschichte der Stadt Ratingen von den Anfänger bis 1815. Ratingen 1962.
- Renzsch, Wolfgang:** Handwerker und Lohnarbeiter in der frühen Arbeiterbewegung. zur sozialen Basis von Gewerkschaften und Sozialdemokratie im Reichsgründungsjahrzent, Göttingen 1980.
- Ritter, Gerhard A.:** Die Arbeiterbewegung im wilhelminischen Reich, Berlin 1963.  
 ——— : Staat, Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung in Deutschland, Berlin 1980.
- Roesler, Max:** Über den Arbeiterkrieg. Berlin 1895.  
 ——— : Arbeiterbeteiligung an Führung, Ertrag und Besitz von Gewerbebetrieben. Dresden 1914.
- Rosenberg, A.:** Geschichte der Deutschen Republik, Karlsbad 1935. 吉田輝夫訳『ヴァイマル共和国史』東邦出版社, 1976年.
- Rosenberg, Hans:** Probleme der Deutschen Sozialgeschichte. Frankfurt am Main 1969. 大野英二他訳『ドイツ社会史の諸問題』未来社, 1978年.
- Rothfels, Hans:** Theoder Lohmann und die Kampfjahre der staatlichen Sozialpolitik (1871–1905). Berlin 1927.
- Rückert, Joachim:** Betriebliche Arbeiterausschüsse in Deutschland, Großbritannien und Frankreich im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main 1979.
- Rupieper, Hermann Josef:** Arbeiter und Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung. Frankfurt 1982.
- Scharrer, Manfred:** Arbeiterbewegung im Obrigkeitsstaat. SPD and Gewerkschaften nach dem Sozialistengesetz, Berlin 1976.
- Schippel, Max:** Arbeiterausschüsse. In: Die Neue Zeit, Jg. 9 (1891), Bd. 1.
- Schleth, Eckhart:** Die Betriebsgemeinschaft im protestantischen Denken in 19. und 20. Jahrhundert. Köln 1955.
- Schmoller, Gustav:** Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen. In: Zur Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart, Leipzig 1890.

- Schneider, Dieter und Kuda, Rudolf F.:** Mitbestimmung, München 1969.
- Scholz, Otfried:** Arbeiterselbstbild und Arbeiterfremdbild zur Zeit der Industriellen Revolution. Berlin 1980.
- Schröder, Wilhelm Heinz:** Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung. Industriearbeit und Organisationsverhalten im 19. und frühen 20. Jahrhundert, Frankfurt/New York 1978.
- Schulte, Wilhelm:** Iserlohn. Die Geschichte einer Stadt, 2 Bde. Iserlohn 1937.
- Sering, Max:** Arbeiter=Ausschüsse in der deutschen Industrie, Gutachten, Berichte, Statuten, Leipzig 1890.
- Siegrist, Hannes:** Vom Familienbetrieb zum Managerunternehmen. Angestellte und industrielle Organisationen am Beispiel der Georg Fischer AG in Schaffhausen 1797-1930, Göttingen 1981.
- Simon, Walter:** Macht und Herrschaft der Unternehmerverbände BDL, BDA und DIHT. im ökonomischen und politischen System der BRD. Köln 1976.
- Stadelman, Rudolf:** Soziale und politische Geschichte der Revolution von 1848. München 1948. 大内宏一訳『1848年ドイツ革命史』(1978).
- Stampfer, Friedrich:** Die ersten 14 Jahre der Deutschen Republik. 2. Aufl. Offenbach 1947.
- Steglich, Walter:** Eine Streiktabelle für Deutschland 1864-1880. In: JbWG 1960.
- Stegmann, Franz Josef:** Der soziale Katholizismus und die Mitbestimmung in Deutschland. München 1974.
- Steinberg, Hans-Josef:** Sozialismus und deutsche Sozialdemokratie. Zur Ideologie der Partei Weltkrieg, 5, erweiterte Auflage 1979. 時永淑・堀川哲訳『社会主義とドイツ社会民主党』御茶の水房書, 1983年.
- Stenographischer Bericht über die Verhandlungen des Deutschen Reichstages, Session 1890/91, Bd. 1. 2. 3.**
- Sternfeld, Kurt:** Die geschichtliche Entwicklung der Betriebsvertretung. Bad Godesberg 1935.
- Tenfelde, Klaus/Heinrich Volkmann (Hrsg.):** Streik, Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung, München 1981.
- Tennstedt, Florian:** Geschichte der Selbstverwaltung in der Krankenversicherung. Bonn-Bad Godesberg 1977.
- Teuteberg, Hans. J:** Geschichte der industrieller Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961.
- Thimme, Hermann:** Geschichte der Firma Christoph Andreae in Mülheim a. Rh.

1714-1914. Köln 1914.

- Umbreit, Paul:** Die deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg. Berlin 1917.
- Vetter, Heinz Oskar** (Hrsg.): Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung. Zum 100. Geburtstag von Hans Bockler. Köln 1975.
- Vogelsang, Hermann:** Der Arbeiterausschuß im Bergbau, Essen 1908.
- Voigt, Fritz:** Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung.
- Wappler, Raul:** Über die alte Freiburger Berg-Knapp- und Bruderschaft, In: Mitteilungen des Freiburger Altertumsvereins.
- Weber, A.,** Kapital and Arbeit, 1921.
- Weber, Adolf:** Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1954.
- : Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland. Tübingen 1920.
- Weber, Max:** Wirtschaftsgeschichte. 黒正厳, 青山秀夫訳『一般社会経済史要論』岩波書店, 1975年.
- Wehler, Hans Ulrich:** Das Deutsche Kaiserreich 1871-1918, Göttingen 1973. 大野英二・肥前栄一訳『ドイツ帝国 1871-1918年』未来社, 1986年.
- Wenck, Martin:** Die Geschichte und Ziel der deutschen Sozialpolitik, Leipzig 1908.
- Wimmer, Walter:** Das Betriebsrätegesetz von 1920 und Das Blutbad von dem Reichstag, Berlin 1957.
- Wirtschaftsdemokratie-Ihr Wesen, Weg und Ziel, von Fritz Naphtali. Berlin 1928.  
山田高生訳『経済民主主義』御茶の水書房 1983年.
- Wünschuh, Jos.,** Praktische Werkspolitik. Berlin 1923.
- Wohlgemuth, Hans, H.:** Staatseingriff und Arbeitskampf, Köln 1977.
- Wolff, Herta:** Die Stellung der Sozialdemokraten zur deutschen Arbeiterversicherungsgesetzgebung von ihrer Entstehung an bis zur Reichsversicherungsordnung. Rechts- und Staatswiss. Diss. Freiburg 1933.
- Zwahr, Hertmut:** Ausbeutung und gesellschaftliche Stellung des Fabrik- und Manufaktur-Proletariats am Ende der Industriellen Revolution in Spiegl Leipziger Fabrikordnung, In: Wolfgang Jacobeit/Ute Mohrmann (Hrsg.): Kultur und Lebensweise des Proletariats, Berlin 1974.

## 歐文人名索引

- A**
- Abbe, Ernst Carl.....141  
 Andrae, Christoph .....104-106
- B**
- Baader, Benedikt Franz Xaver von  
 .....19, 20, 25-35, 37, 38  
 Baumbach, Karl Adolf .....201  
 Bäumer, W.....258, 259  
 Bebel, August .....189-194, 210  
 Becker, H.....66  
 Berlepsch, Hans Hermann Freiherr  
 von .....151, 202-204, 210-213,  
 221, 222, 231, 232  
 Bernhardi, Anton .....126  
 Bernstein, Eduard .....192  
 Biermann, Wilhelm Eduard.....46-48  
 Bismarck, Otto Fürst von.....111, 133,  
 134, 138, 187, 202, 205, 207, 231  
 Bitzer, Friedrich.....168  
 Blume, Emil .....146, 147  
 Blume, Otto.....10, 15, 23  
 Bodemer, Johann Jacob.....126  
 Born, Karl Erich.....214, 236  
 Born, Stephan .....52-57, 66, 214  
 Borsig, Herr von.....286  
 Brandts, Franz.....149-152, 177, 178  
 Brefeld, Ludwig .....221, 254  
 Brentano, Lujo.....169-172, 184  
 Broecker, Bruno .....291
- Bueck, Henri Axel.....184  
 Bühler .....68  
 Bülau, Friedrich.....32  
 Bülow, Bernhard Fürst von.....238,  
 244, 246  
 Buß, Franz Joseph Ritter von...19, 32
- C**
- Cohen, Max .....278, 279  
 Cornelius, Heyl .....148
- D**
- Däumig, Ernst .....277  
 Degenkolb, Carl.....59, 63, 66, 126, 129  
 140  
 Dieskau.....59  
 Diesterweg, Friedrich Adolph  
 Wilhelm .....28, 29  
 Douglas, Hugo Sholto Oskar Graf von  
 .....202
- E**
- Ebert, Friedrich .....275  
 Eisenstuck, Jakob Bernhard.....59  
 Engels, Friedrich.....15, 20, 21
- F**
- Fallati, Johannes.....59  
 Feig, Johannes .....67  
 Forberger, Rudolf.....98  
 Fourier, Charles.....20

- Freese, Heinrich .....141, 156, 159-  
163, 206, 224
- Frühauf, Julius.....181, 182
- G**
- Gaugler, Eduard .....3, 10
- Geck, L. H. Adolph .....9, 15, 31, 44,  
122, 140, 146
- Gerhard, A. Ritter.....135
- Gevekoht .....59
- Godeffroy, Carl.....25, 26
- Göhre, paul .....209
- Goldschmidt, Karl .....182
- Gotzkowski, Johann Ernst.....100
- Gröner, Wilhelm.....267
- H**
- Hammacher, Friedrich .....201
- Haniel, Franz .....110, 116
- Haniel, Gerhard .....114
- Hansemann, David Julius Ludwig  
.....22
- Harkort, Friedrich Wilhelm.....22
- Hecht, Max .....183
- Heinitz, Freiherr von.....92
- Held, Adolf .....157
- Hertling, Georg Freiherr von  
.....152, 176
- Heyde .....301
- Heyden, August von .....202
- Hildebrand, Bruno .....29, 59, 60, 63
- Hindenburg, Paul von Benecken-  
dorff und von .....267, 268
- Hinzpeter, Georg.....202
- Hirsch, Max .....250
- Hitze, Franz.....148-151, 155, 174-  
180, 207, 209, 221, 252
- Hlubeck.....59
- Hoffmann, R. ....295
- Hollandt .....60, 61, 67
- Holtz, J. F .....183
- Hue, Otto .....195, 246
- Huyßen, Heinrich.....114
- J**
- Jacobi, Gottlob.....114
- Jacobi, Johann Heinrich .....143
- Jacobi, Ludwig Hermann Wilhelm  
.....118
- Jencke, Hans.....206
- K**
- Kaliski, Julius .....278
- Kautsky, Karl .....189
- Ketteler, Wilhelm Emanuel Freiherr  
von .....20, 148, 175, 176
- Koch, Heinrich.....139, 149, 180
- Koch, Wilhelm .....55
- Königs .....211
- Korfanty, Wojciech.....255
- Krupp, Alfred .....109
- Kühn, Heinrich Gottlob.....99, 100
- L**
- Lammenais, Hugues Felicité Robert  
de .....20
- Legien, Carl .....194
- Lette, Wilhelm Adolph...59, 60, 66, 128
- Lohmann, Christian Theodor ...211,  
239
- Lueg, Wilhelm.....116

**M**

Marx, Karl .....20, 21, 52  
 Mattiaß, Kurt Brigl .....295  
 Maximilian III., Joseph Kurfürst von  
 Bayern .....107  
 Merck, Ernst .....62, 63  
 Merz, Johann Anton Friedrich...106  
 Mevissen, Gustav von.....112  
 Mez, Carl .....155  
 Miquel, Johannes von .....210  
 Mohl, Moritz .....60, 62, 63  
 Mohl, Robert von.....22, 25, 26, 29-  
 32, 37, 38, 62  
 Möller, Theodor Adolf von...212, 238,  
 240, 247, 248  
 Müller, Adam Heinrich .....26-28  
 Müller, Richard .....277

**N**

Nasse .....231  
 Nestriepke, Siegfried.....135  
 Neuloh, Otto.....121, 141, 156, 164  
 Nobiling .....221  
 Nörpel .....301

**O**

Oechelhäuser, Wilhelm von .....143-  
 148, 182, 221  
 Osterrath .....59-61  
 Owen, Richard .....20

**P**

Pagenstecher, Carl Alexander.....59  
 Payer, H. v. ....286  
 Perthaler, Johannes Alois.....26, 32-

34, 37, 38

Peters, David.....126, 129-132, 140, 149  
 Piepenstock, Hermann Diedrich.....  
 111-113  
 Posadowsky-Wehner, Arthur Graf  
 von .....239  
 Post, Julius .....132, 158  
 Potthoff, Erich.....263, 292

**R**

Ranke, Leopold von.....16  
 Rassow, Peter .....236  
 Rau, Karl Heinrich.....31  
 Reden, Friedrich Wilhelm Otto  
 Ludwig Freiherr von.....59  
 Reiche, Anton .....148  
 Roesler, Max.....155, 220, 221  
 Roscher, Wilhelm.....29  
 Rosenberg Arthur .....273  
 Rosenstiel .....101  
 Rösicke, Richard.....148  
 Rotteck, Karl Wenzeslaus von.....25  
 Rückert, Joachim.....121, 139

**S**

Sachse .....249  
 Saint-Simon, Claude Henry de  
 Rouvroy Graf von.....20  
 Schäffle, Albert Eberhard Friedrich  
 .....168  
 Scheidemann, Philipp .....275  
 Schippel, Max .....131, 191-193  
 Schirrmeister .....59, 62  
 Schmidt, Adolf Wilhelm .....36-38  
 Schmoller, Gustav.....125, 157, 158,  
 169-173, 184, 213



- Schneider, Gustav .....267  
 Schwenger .....116-119, 138, 213  
 Selenka .....47  
 Sering, Max.....124, 125, 141, 144,  
 145, 147, 163, 164, 173, 216  
 Siemens. Carl Friedrich von.....284  
 Sieveking, Amalie .....18  
 Smith, Adam .....22  
 Sorge, Kurt, O.....284  
 Sprengel .....59  
 Stadelmann, Rudolf .....21, 39, 40, 95  
 Stahl, Friedrich Wilhelm .....59  
 Stein, Kirl Reichsfreiherr von und  
 zum .....91, 92  
 Stein, Lorenz von.....35  
 Stegmann, Franz Josef...10, 116, 118,  
 119, 149, 164, 165, 177, 199, 252  
 Stieda, Wilhelm .....220  
 Stinnes, Hugo .....236  
 Studt, Konrad, von.....231  
 Stumm-Halberg, Carl Ferdinand  
 Freiherr von.....185-188, 206,  
 208, 210, 213, 222  
 Sydow, Reinhold von.....266
- T**
- Teuteberg, Hans Jurgen...9, 24, 26, 28,  
 32, 34, 40, 73, 105, 106, 113, 117,  
 119, 120, 124, 142, 149, 155, 164,  
 186-189, 199, 211, 212
- V**
- Veit, Moritz .....59, 66  
 Velsen, von .....238  
 Vogelsang, Carl Freiherr von...258,  
 259
- W**
- Wagner, Adolph .....169-172, 191  
 Weber, Adolf .....292  
 Weber, Max.....95  
 Welcker, Karl Theodor .....25  
 Wenck, Martin.....135  
 Weitling Wilhelm.....20, 21, 55  
 Wichern, Johann Heinrich.....19  
 Wilhelm II., Deutscher Kaiser und  
 König von Preußen.....200,  
 204, 212, 221, 222, 269  
 Wilke, Manfred .....290  
 Wimmer, Walter .....289, 291  
 Winkelblech, Karl Georg...46-51, 57,  
 61, 67, 68  
 Winterstein, Helmut.....10, 328  
 Wissel, Rudolf .....278, 279  
 Wohlwill, Immanuel.....25

## 歐文事項索引

- A**
- Abgeordnetenversammlung des nord-  
deutschen Handwerker- und  
Gewerbestandes .....46
- Ältestenkollegium .....144
- Ältestenrat .....130, 146
- Angestelltenrat .....276
- Arbeiter- und Armenlandrat .....27
- Arbeiterrausschuß, betrieblicher...121
- Arbeiter-Deputierte, betriebliche ...  
109
- Arbeiterkongreß 1848, Berliner...54  
——, Frankfurter .....50
- Arbeiterkontrolle.....255
- Arbeiterrat .....146, 276  
——, Bezirks.....276  
——, Zentral.....276
- Arbeiterversammlung .....53
- Arbeitervorstand.....124, 129
- Arbeiterwohl, Katholischer  
Industriellenverband ...149,  
178
- Arbeitskammervorlage .....264
- Armenwesen .....23
- Association .....24, 54, 175
- B**
- Beisitzer .....106
- Berggesetznovelle 1892. ....227, 231  
——, 1905. ....227, 239
- Bergknechte .....86
- Bergleute .....85
- Bergmeister.....86
- Bergordnung .....89
- Berlinprotokoll .....201
- Berufsvereinen .....103
- Betriebskrankenkasse .....199
- Betriebsräte .....277
- Betriebsrätegesetz .....263
- Bruchstraße .....236
- Bruderschaften .....76
- Brudervereinen .....103
- Büchse .....75
- Büchsenmeister .....76
- C**
- Centralverband deutscher  
Industrieller .....140
- Centralverein für das Wohl der  
arbeitenden Klassen.....22
- D**
- Dekanus .....82
- Deputierten .....82
- Direktionsprinzip in Bergbau...90, 228
- E**
- Einsichtnahme .....283
- Expeditur .....106
- F**
- Fabrick, christliche Organisation...  
.....177

- , familiäre Gestaltung...177  
 Fabrickstatut .....157  
 Fabrickausschüsse .....126  
 Fabrickenpersonal .....107  
 Fabrickverfassung .....157  
 Fabrickrat .....157  
 Föderalismus, System des  
     ökonomischen .....46  
 Friedensinstrument .....259  
 Fürstlich-Isenburg-Wächtersbacher  
     .....155
- G**
- Generalkommission der  
     Gewerkschaften Deutschland  
     ..... 194  
 Gesellenarmenkassen .....82  
 Gesellenkongress 1848, Frankfurter  
     .....50  
 Gesellenladen .....78, 82  
 Gesellschäften .....76  
 Geschworene .....86  
 Gewerbeordnung .....117, 121  
 Gewerbeordnungentwürfe .....15  
 Gewerbeordnung für den  
     Norddeutschen Bund .....228  
 Gewerkältesten .....82  
 Gewinnbeteiligung .....161
- H**
- Handwerker- und Gewerbekongreß...  
     .....47  
 Handwerker- und Gewerbestand,  
     Abgeordneterversammlung ...  
     .....46  
 Handwerks- und Gewerbeordnung
- .....48  
 Häuer .....86  
 Herr-im-Hause-Standpunkt .....111,  
     140, 167, 186, 213, 214, 229, 258,  
     269, 273  
 Hilfsdienstgesetz 1916,  
     Vaterländische .....263  
 Hutleute .....86
- K**
- Kammer .....278  
 Kassenvorstand .....97  
 Kathedersozialismus .....168  
 Knappschaft... .....85  
 Knappschaftsälteste  
     ———ordnung.....85  
     ———reglement.....91  
     ———vorstand .....86  
 Kollegium .....101  
 Konstitutionelle Fabrick .....156  
 Kontrollrecht .....282  
 Krankenbesucher.....107  
 Krankenversicherungsgesetz.....130,  
     199  
 Kranken- und Sterbekasse.....110  
 Kranken- und Todtencasse.....105
- L**
- Ladenmeister .....106  
 Liebsbruderschaft .....104  
 Linksrheinische Verein für  
     Gemeinwohl .....152
- M**
- Marienhütte .....152, 154

Mechanische Weberei Franz Brandts  
..... 149

**N**

November Abkommen .....273

**P**

Parlament, Politischen .....278

——, wirtschaftlichen .....278

Patriachalismus .....160

Patriotische Gesellschaft .....19

Produktiv Assoziation .....175

**R**

Rauhe Haus.....19

Reichszunftordnung .....82

**S**

Schicht .....229

Schichtmeister .....87

Schnellpressen- und Druckmaschinen-  
fabrik Koenig & Bauer...156

Sicherheitsmänner .....255, 256

Sociale-Volks Charte .....55

Soziale Katholizismus .....168

Sozialisierung .....276

Sozialistengesetz .....189

Statut für das Ältestenkollegium...  
..... 150

Steiger .....86, 87

Sterbegelt .....107

Sterbe-Kasse .....98

**T**

Tarifwesen.....162

Treue um Treue .....187

Tonwarenfabrik Bärensprung &  
Starke .....156

**U**

Unterstützungskassen, betriebliche  
.....97

——, gewerbliche .....199

Unterstützungswesen .....97

**V**

Verband Keramischer Gewerke...155

Verein der Anhaltische Arbeitgeber  
..... 144

Verein für Sozialpolitik.....169

Verein zur Wahrung der Interessen  
der Chemischen Industrie  
Deutschlands .....181

Verordnung über Tarifverträge,  
Arbeiter- und Angestelltenaus-  
schüsse und Schlichtung von  
Arbeitsstreitigkeiten .....274

Vertrauensmänner .....232, 255

Volksbeauftragte .....271

Vollzugsrat.....272

Vormünder .....85

Vorstand .....199

**W**

Wagen-Nullen .....229

Weingartner-Gesell- und Brüders-  
chaft .....83

Werkkassenvorstand.....124

Wilhelmshütte .....154

Wirtschaftsrat .....278

Witwencasse .....99

Witwen- und Waisenkasse.....99

**Z**

Zeisswerke .....156

Zentralarbeitsgemeinschaft.....273

Zentral-Arbeitsrat .....276

## 和文文献索引

- 網野 誠：『西ドイツ被用者経営参加法論』風間書房，1969年
- 市原 季一：『ドイツ経営政策』森山書店，1968年
- 大河内一男：『大河内一男著作集』第1・2巻 青林書院新社，1970年
- 大塚 忠：「労働者委員会の成立」『経済民主主義と経営参加』ミネルヴァ書房，1981年
- 大塚 久雄：『欧洲経済史』弘文堂，1966年
- ：『大塚久雄著作集5巻』岩波書店，1969年
- 大野 英二：『ドイツ資本主義論』未来社，1965年
- 加藤 栄一：『ワイマール体制の経済構造』東京大学出版会，1973年
- 川本 和良：『ドイツ産業資本成立史論』未来社，1971年
- 北村 次一：『経営理念と労働意識』新評論，1980年
- 久保 敬治：『ドイツ経営参加制度』勁草書房，1956年
- ：『ドイツ労働法の展開過程』有斐閣，1960年
- 清水 芳一：『西ドイツの経営組織法』日本経営者団体連盟，1953年
- 進藤 牧郎：『ドイツ近代成立史』勁草書房，1963年
- ドイツ社会政策研究会訳：『西ドイツの社会政策』日本労働協会，1969年
- 永田 誠：『フレーゼと立憲的工場制度』大阪府立大学経済学部，1986年
- 野田 宣雄，飯田収治，望田幸男，中村幹雄：『ドイツ現代政治史』ミネルヴァ書房，1966年
- 野村 修編：『ドイツ革命』平凡社，1972年
- 野村 正實：『ドイツ労資関係史論』御茶の水書房，1890年
- 箸方 幹逸：「19世紀前半における救済金庫」『東京経大会誌』第46号
- ：「ドイツにおける共済金庫 *Hilfskassen*」『東京経大会誌』第47，48号
- 花見 忠：『労働組合の政治的役割』未来社，1965年
- 林 達：『ドイツ産業革命』学文社，1971年
- 肥前 栄一：「プロイセン絶対主義の鉱業政策とオーベル・シュレージェン鉱山業」『経済論叢』第87巻6号，1961年
- ：「プロイセンにおける初期独占展開の原型」『ドイツ資本主義の史的構造』有斐閣，1972年
- 藤瀬 浩司：「プロシヤ＝ドイツにおける救貧法と労働者保険制度の展開」『経済科学』XX-4

- 増田 正勝：『ドイツ経営政策思想』森山書店，1981年  
——：「ウィルヘルム・フォン・ケッテラー」名古屋学院大学論集 第11号，1967年  
——：「キリスト教労働組合の生成と統一労働組合思考」山口大学経済会，第33巻，1984年
- 増谷 英樹：「三月前期と1848年革命」西川正雄編『ドイツ史研究入門』東京大学出版会，1986年  
——：「1848年革命の概観と研究の課題」良知力編『1848年革命』大月書店，1979年  
——：「フランクフルト労働者協会と9月蜂起」同上  
——：「三月革命期における労働者運動の一側面」『思想』岩波書店，1978年，3. No. 645.  
——：「ドイツ三月革命期の労働運動」『歴史学研究』青木書店，1978年，1. No. 452.
- 村瀬 興雄：『ドイツ現代史』東京大学出版会，1980年
- 村田 和彦：『労資共同決定の経営学』千倉書房，1978年
- 望田幸男・三宅正樹編：『概説ドイツ史』有斐閣選書，1982年
- 諸田 實：「工業家類型論にかんする一考察」『ドイツ資本主義の史的構造』有斐閣，1972年
- 森 弘元：『労働保険論』有斐閣，明治44年
- 矢田 俊隆：『近代中欧の自由と民族』吉川弘文館，1966年
- 柳澤 治：『ドイツ三月革命の研究』岩波書店，1974年  
——：「西南ドイツにおけるマニュファクチャーの形成」『土地制度史学』第31号，1966年
- 山田 晟：『ドイツ近代憲法史』東京大学出版会，1963年
- 吉田 和夫：『ドイツ合理化運動論』ミネルヴァ書房，1976年
- 渡辺 國廣：『工業化の比較史—英独仏』慶應通信，1980年

## 和文事項索引

- あ**
- 安全委員 .....255-257, 325  
アンハルト雇用者同盟 .....144-147
- い**
- 一方的工場支配 .....121  
移動の自由 .....16, 44  
インヌンク .....48-51, 61-64
- え**
- 営業協議会 .....61, 62  
営業条例改正 .....5  
営業条例草案 .....5  
営業の自由.....16, 29, 42, 44, 46, 60,  
62, 63, 68, 80, 81, 84,  
95  
閲覧権 .....283
- お**
- 黄色工場組合運動 .....297, 298
- か**
- 階級対立 .....5, 6  
回勅「レールム・ノヴァルム」.....178  
革命協議会運動 .....297, 299, 301  
革命的劣兵協議会 .....325  
家長主義 .....8, 324  
甲冑ツンフト .....113  
カップ反乱 .....297  
カトリック企業者同盟 .....155
- カトリック社会論 .....174, 327, 324  
株式会社制度.....44, 136  
家父長的企業家.....44, 141  
株主総会 .....330  
寡婦扶助金庫.....99  
関税同盟 .....16, 17, 42, 72  
監督原則 .....89-91, 192, 228, 229  
官僚主義 .....317, 321  
監査役会 .....1, 2, 330
- き**
- 企業者権限の制限.....25, 122  
基金箱 .....75, 66, 85, 86, 113  
——長.....76  
——制度.....85  
北ドイツ連邦営業法 .....228  
絹・毛織物マニユファクチャー.....103,  
322  
救貧制度 .....15, 23  
共同決定...4-10, 15, 36, 37, 40, 46, 62, 64,  
67, 68, 73, 122, 128, 162, 163,  
165, 171, 175, 184, 188, 191, 192  
202, 209, 222, 224, 231, 280, 283  
286, 289, 291, 294, 321-323, 327  
329, 330  
——権...37, 56, 65, 69, 73, 129, 157, 163,  
165, 206, 259, 282, 286, 292  
——構想(思考, 思想)...6, 15, 16, 25,  
38, 39, 41, 57,  
293, 294  
——制度 .....118, 122, 167

- 共済金庫……74, 87, 98, 108-114, 116-120  
     122, 123, 129, 132, 134, 135,  
     145, 147, 227, 229, 235, 237,  
     251  
   — 理事会…8, 9, 12, 73, 74, 127, 129,  
     137, 139, 142, 145  
   — 法 ……110, 116, 117  
   — 制度…7, 73-75, 97, 111, 122, 167  
 共産主義 ……19, 20, 35, 37, 46, 53, 287  
   — 者同盟…20, 21, 45  
 共産党宣言 ……20, 52  
 共有者法 ……228  
 キリスト教 ……18, 20  
 緊急条令…38, 116, 117, 123
- く
- クルップ商会 ……109, 110  
 クレーフェマルク鉱業条例…90
- け
- 経営社会政策…117, 122, 123, 138, 165,  
     187, 193  
 経営組織法 ……6, 156  
 経営帰属意識 ……296, 297, 307  
 経営協議会…2-4, 8, 9, 67, 73, 164, 263, 264  
     277, 278, 280, 282-292, 322,  
     325, 329  
   — 法…5, 6, 9, 11, 12, 69, 156, 164,  
     263, 264, 279-284, 287, 288,  
     290-294, 295, 323, 324, 326,  
     329  
   — 利己主義 ……296, 299  
 経営共済金庫…73, 74, 97, 104, 108, 116-  
     118, 123-126, 129, 136-  
     139, 141, 143, 180, 263,  
     330
- 理事会…121-123, 125, 126, 131,  
     139, 140  
   — 制度 ……122, 180  
 経営参加…5, 11  
 経営疾病保険(金庫)…138, 139, 164,  
     199, 212  
   — 理事会 ……199  
 経営總會 ……315  
 経営組織法 ……1, 2, 323  
 計画経済 ……278, 279  
 経済協議会…67, 278  
   —, 全国 ……279, 281  
   —, 地区 ……279, 281, 289  
 経済的議會 ……278, 279  
 経済的事項 ……2  
 経済的連邦主義 ……322  
 経済平和運動 ……298  
 警察条例…79  
 啓蒙主義 ……20, 24  
 傑作制度…80  
 結社 ……18, 24, 25, 32, 36, 37, 54, 66
- こ
- 工業監督官…9, 214, 217-220, 223-225, 275  
 工業裁判所…38  
 工業条例 …8, 48, 52, 59, 66, 121, 321, 322  
   — 草案…5, 15, 41, 48, 50, 57-60, 66,  
     67, 123  
   — 改正…155, 178, 200, 207, 213, 215,  
     223, 225, 231-233, 240, 288,  
     324  
 工業協議会…29, 38, 49-51, 65  
 鉱業坑夫共済組合 ……8  
 鉱業条例 ……89, 90  
 鉱業法, 改正…5, 180, 200, 227, 228,  
     230-233, 235, 236, 239-



- 241, 244-246, 250, 251,  
 254, 256, 258, 260, 288,  
 325  
 鉦山監督官 ……86, 87, 220, 228  
 —局(長) ……86, 89-92, 236, 238, 240  
 241, 247, 252-256, 266  
 鉦山共有組合 ……90, 228  
 鉦山貢祖 ……89, 90  
 鉦山宣誓官吏 ……86-88, 91, 92  
 鉦山持分 ……86  
 鉦山下僕 ……86  
 工場委員会 ……4, 6, 64, 67, 126-128, 179  
 工場協議会 ……64, 65, 67, 126-128, 156-  
 158  
 工場共済金庫 ……113, 119, 120, 124, 126,  
 152, 176  
 工場指導者 ……307-315, 317, 318  
 工場疾病保険(金庫) ……84, 103, 108, 142  
 —理事会 ……129, 174, 183, 214, 215  
 工場制工業 ……17, 73  
 工場調査員 ……106  
 工場仲裁裁判所 ……65  
 工場の家族的形成(工場家族) ……149,  
 177, 178, 222  
 講壇社会主義 ……168, 169, 172, 179, 186,  
 195, 324, 327  
 坑内安全委員会 ……254-256  
 坑内検査制度 ……256  
 坑夫共済金庫 ……99, 134  
 —組合 ……74, 85, 86, 89-93, 110  
 坑夫組合 ……85, 87-89  
 —勤務規則 ……91  
 —理事会 ……86  
 坑夫集会所 ……87, 88  
 国民議会 ……34, 41, 46, 49, 50, 52, 55, 57-  
 60, 66-68, 128, 272, 274, 275,  
 280, 284, 287, 333  
 国民経済委員会 ……57-61, 66, 68, 128  
 国民労務統制法 ……320  
 国家社会政策 ……330  
 雇職人 ……17, 22, 40, 43-45, 47, 68, 80, 81,  
 95  
 コンツェルン ……308  
 コンフリクト ……312  
  
 さ  
 作業方 ……229  
 —, 残業 ……229  
 ザール産業共同経済利益維持協会 ……185  
 3月革命 ……5, 8, 11, 15, 45, 73, 81, 321, 322  
 サンジカリズム ……298  
  
 し  
 実物賃金制度 ……17, 20  
 執行委員会 ……272  
 疾病金庫(法) ……37, 103, 111, 128, 130,  
 134, 138, 150  
 疾病・共済金庫 ……107, 108, 110-112  
 疾病保険(金庫理事会) ……125, 129, 138,  
 139, 144, 150, 211, 212,  
 214, 215, 267  
 疾病保険法 ……164, 194, 199  
 指導者革命 ……296  
 児童保護法令 ……18  
 死亡金庫 ……98, 99, 104, 105, 110  
 社会改革 ……15, 24, 73  
 社会議会 ……47, 50, 55, 57  
 社会国民憲章 ……54, 55  
 社会自由主義的労働者委員会 ……142, 143,  
 323  
 社会主義 ……20, 21, 26, 34, 35, 188, 192,  
 193, 204

- 社会主義者法……133-136, 156, 189, 193,  
221, 323, 328
- 社会政策学会 ……169, 172, 173, 181, 184
- 社会的委員会 ……308
- 社会的カトリシズム ……168, 169, 195
- 社会的経営体制……73
- 社会的事項 ……2, 3
- 社会保険法……12
- 社会保険立法……111, 125, 132, 134, 138,  
137, 164, 323
- 社会倫理的労働者委員会…148, 155, 323,  
327
- 自由移住法 ……228
- 自由採鉱業者……73, 86, 87
- 自由主義……21, 22, 33, 35, 63
- 11月革命……12, 325
- 修正社会主義 ……192-195
- 手工業協議会……64
- 手工業者会議……56
- 主流案 ……322
- 商工会議所総委員会 ……285
- 少数案 ……322
- 消費税……88
- 城内平和 ……264, 270-272, 292, 325
- 職業教育 ……330
- 職人会議 ……46, 48, 50-52, 55, 57
- 職人共済, 組合(金庫)……8, 74, 84, 100,  
104
- 職人金庫……78, 82-84
- 職人組合…49, 50, 76-80, 82-84, 87, 88, 97
- 職人貧民救済金庫……82
- 職場委員 ……305, 306, 316
- 新共同決定法 ……1, 2
- 新経営組織法 ……1, 2
- 新航路 ……221, 222, 225
- 人的事項 ……2, 3
- 人頭税……88
- す**
- ストライキ保険連盟 ……234
- スパルタクス団 ……271
- せ**
- 生産協同組合 ……54, 56, 173, 175, 176
- 政治議會……49, 50, 57, 278
- そ**
- 双方的経営体制 ……121, 141
- 祖国補助勤務法 ……12, 263, 267, 268, 274,  
288, 291, 325, 329
- た**
- 多数派社会民主党……271, 272, 275, 278,  
279
- 団結禁止 ……18, 77, 79, 88, 133, 228
- ち**
- 中央労働共同体 ……273
- 仲裁裁判所……25, 54, 156, 171, 203, 204,  
231, 267
- 超経営の共同決定 ……328
- 長老協議会 ……129-131, 323
- 長老委員会…101, 126, 143, 144, 146, 150-  
154, 171, 172, 186
- 貯蓄金庫……26, 34, 36, 129, 130
- 賃金協定 ……298
- 賃金契約委員会 ……308
- 賃金制度 ……162
- つ**
- ツンフト……33, 43, 68, 75, 78, 80, 81, 88,  
95-97, 103, 104, 111, 113

- 基金……………76
  - 基金箱……………75
  - 規制……………16, 43, 44, 48, 76, 96
  - 条令……………43, 79, 82, 83
  - 制度 (体制)……24, 26, 44, 47, 51,  
53, 68, 84
- て
- 帝国疾病保険法……………130
  - 鉄鋼マニユファクチャー……………108, 322
  - 転覆法案……………221
- と
- ドイツ化学産業利益保護協会……………181
  - ドイツ企業家連盟……………284
  - ドイツ共産党……………297
  - ドイツ経営協議会帝国委員会……………302
  - ドイツ工業家中央同盟……………140, 180, 184  
221, 259
  - ドイツ雇用者総同盟……………284
  - ドイツ製鉄製鋼産業連盟……………185
  - ドイツ大商業中央同盟……………285
  - ドイツ哲学……………24
  - ドイツ労働組合総委員会……………194
  - ドイツ労働組合総同盟……………301
  - 同化政策……………306-309, 312, 326
  - 陶器マニユファクチャー……………97-104, 322
  - 同業組合……………49, 61-63
    - , 全ドイツ……………65
    - , 地区:……………65
    - , 中央……………65
    - の長老……………82
  - 同権的工場協会……………35
  - 同胞団体 (会)……………76, 77, 85, 104
  - 独立社会民主党……………271, 272, 275, 277,  
279, 287
- 老寄衆……………75, 76
  - 取締役会……………1, 2, 330
  - 問屋制度……………93, 94
- に
- 2月勅令……………200, 206, 212, 222, 259
  - 二元論……………311
- ぬ
- ヌレン……………229, 232, 236, 237, 260
- の
- 農民解放……………16, 42, 44
- ひ
- 病気見舞人……………107
  - 貧民管区指導員……………17, 29, 31
  - 貧民共済制度……………132
  - 貧民法……………96
- ふ
- ぶどう栽培職人組合……………83
  - 扶助金庫……………24, 37, 99-103, 106
  - プロイセン一般鉱業法……………228
  - プロレタリア……………23, 27, 37
- へ
- ベルリン中央経営協議会……………297
  - ベルリン労働組合委員会……………301
  - 遍歴職人……………77, 78
- ほ
- 保守主義……………40
- ま
- マニユファクチャー……………9, 73, 74, 81, 84, 93,

- 94, 97, 102, 106,  
108, 116, 118, 119,  
322
- 麻痺政策 ……308, 312, 313, 326
- マルクス主義 ……21, 192, 193
- み**
- 民兵税 ……88
- む**
- 無政府主義 ……204, 206
- も**
- もぐり生産者 ……43, 80
- モンタン共同決定法 ……1, 2
- ら**
- ライン工場主協会 ……185
- り**
- 利潤参加 ……24, 31, 32, 34, 159, 161, 167  
173, 176
- 利潤分配制 ……28
- 立憲的工場 ……25, 67, 142  
— 制度 ……155, 156, 165, 323
- 臨時政府 ……271, 272, 274
- リーマン・プロダクション ……3
- れ**
- 例外法 ……190, 192
- 連合思考 ……296, 297
- 連邦主義 ……46
- ろ**
- 労使協議制 ……5
- 労資同権の共同決定 ……1
- 労働会議所 ……29, 67, 171, 264, 292, 327
- 労働共同体 ……266, 273, 276, 278, 279, 292,  
293
- 労働協議会, 地区 ……267  
—, 中央 ……276
- 労働協約 ……298, 299
- 労働者委員会 ……5, 8, 9, 12, 22, 29, 31, 32,  
34, 37, 40, 67, 69, 73, 121,  
122, 129, 132, 137, 139,  
140-150, 152, 154, 159,  
163-165, 167, 168, 170-  
174, 176, 178-186, 188-  
195, 200-225, 227, 230-  
237, 239-253, 256-260,  
263-267, 290-294, 322-  
325, 327, 328, 330
- 労働者委員会, 強制的 ……210  
—, 任意的 ……210, 211, 235
- 労働者階級福祉協会 ……174  
— 福祉中央協会 ……22, 35, 115
- 労働者協議会 ……146-148, 275-277, 279  
—, 全国 ……279, 281, 292  
—, 地区 ……279, 281
- 労働者金庫理事 ……97
- 労働者代表制 ……25, 26, 30, 31, 38, 39, 73,  
74, 94, 132, 152, 157, 183
- 労働者保護会議 ……206, 207
- 労働者保護法 ……187, 204-206, 212, 221,  
232
- 労働者理事会 ……129, 130
- 労働争議審理会 ……49, 54, 56, 156, 224
- 労兵協議会 ……272, 274, 277, 279
- ロマン主義 ……18, 19, 26, 28, 29, 40
- わ**
- ワイマール憲法 ……326