



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。



氏名・(本籍)	ささき みち たか 佐々木 常 和	(広島県)
博士の専攻分野の名称	博 士 (経営学)	
学位記番号	博ろ第69号	
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当	
学位授与の日付	平成8年1月10日	
学位論文題目	ドイツにおける共同決定生成に関する史的研究	

審 査 委 員	主査 教授	奥 林 康 司	
	教授	加護野 忠 男	教授 宗 像 正 幸

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、1951年のモンタン共同決定法や1952年の経営組織法に具体化されたドイツ共同決定制度の思想や機構が、ドイツ工業化の初期からワイマール体制に至る歴史的時期において、どのように生成・発展・変革を遂げてきたかを、社会経済的事実や立法過程における諸見解や社会思想を分析することによって解明しようとした労作である。

より具体的な研究課題は次の3点である。

- (1) 労働者が経営の意志形成に参加するという思想はいつごろ、いかにして発生し、その社会的基盤はどこにあったか。
- (2) 経営における労働者の自治組織はいつ、いかにして形成され、それがどのようにして労働者代表機関として制度化されたのか。
- (3) 労働者代表機関は、いかなる経緯を経て立法化され、その後どのように発展したのか。

工業化に伴い自然発生的に形成された労働者の自治組織が、ドイツ資本主義体制の中にあっても、経営の意志形成に関与する権利を獲得し、労使同権の共同決定制度として確立されるまでの長い過程が歴史的・実証的にわが国においてはじめて明らかにされたのである。

本論文は、序章及び終章を別として、3部9章から構成されている。第1部「共同決定構想の萌芽」(第1章, 第2章, 第3章)においては、共同決定の発想が明らかにされている。第2部「共同決定制度の生成と発展」(第3章, 第4章, 第5章)においては、機構としての労働者代表機関の生成・発展が歴史的事実に基づき解明されている。第3部「共同決定立法化の歩み」(第6章, 第7章, 第9章)においては、その立法化の過程が明らかにされている。

まず、序章においては、本論文の研究課題とその研究方法が明らかにされ、研究の流れが示されている。

第1章「3月革命以前の共同決定構想」においては、共同決定という構想が1848年の3月革命以前においては社会改良主義的な知識人の提言の中に既に現れてきていることが明らかにされている。工業化の進んだイギリスやフランスに対し、工業化が始まったばかりのドイツにおいては、手工業者の

問題に社会の関心が集まり、労働者の問題はそれほど大きく取り扱われなかった。しかし、社会改革を提言する一部の知識人において労働者代表制や労使同権に基づく工場運営を主張する見解が現れている。従って、労働者代表制を提言したバーダー (Baader, Franz V.), モール (Mohl, Robert V.), パータラー (Perthaler, Johannes A.) の見解が検討されている。彼等の社会改良的な提言は政治社会においてもなお注目されず、社会を動かすほどの支持を得なかったことが明らかにされている。また1845年に発表されたシュミット (Schmidt, Adolf W.) の改革案が検討され、彼の提案する「工場協会」の中に労使同権的な共同決定制度の萌芽が見出されると結論づけられている。

シュミットは、工場協会は工場所有者や支配人の代表者、及びそれと同数の労働者や職員の代表者によって運営され、また工場規則の決定や徒弟制度の監督などの意志形成にも参加すべきことを提言している。このような考え方は、今日の共同決定制度の原形となっていることが指摘されている。

第2章「3月革命と共同決定構想」においては労働運動の高揚に伴って共同決定の考え方が社会的にも明確にされる過程が解明されている。工業化に伴って生じる労働者問題には、その初期においては、手工業職人と工場労働者の問題が混在し、それが社会改良運動としても2つの思想的潮流となって現れる。そこで、3月革命以降は、この流れが次第に区別され、手工業者運動の指導的地位にあった社会哲学者ヴィンケルプレヒ (Winkelblech, Karl G.) の「経済的連邦主義体制」の構想と、ベルリン-ライプツヒを中心に労働者運動を指導したボルン (Born, Stephan) の見解が、その時代的背景と合わせて、検討されている。

3月革命後、各種の社会運動や労働運動が展開されるなかで国民会議が開かれ、工場労働者の新しい秩序化を求めて工業条例が準備された。工業条例草案を検討する経済委員会において主流案と少数案が検討されたが、ザクセンの捺染工場主デーゲンコルプ (Degenkolb, Carl) の構想の中に、その後の労働者委員会や今日の経営協議会に通じる共同決定の構想が見出されると本論文の著者は結論づけている。

第3章「経営における労働者代表制の萌芽」においては、共同決定の機構が取り上げられ、その萌芽形態として共済制度の実態が分析されている。共同決定機構は経営内における労働者の自治組織と考えられ、この労働者の自治組織として手工業ツunft及び工業における共済金庫制度の生成発展過程が、その歴史的事実に基づき解明されているのである。手工業ツunft制の下での共済制度は相互扶助機能の他に、職業身分代表的な機能を有していたことが歴史的考証により明らかにされている。手工業の没落とマニユファクチャーや機械制工場の発展に伴って経営における共済制度が形成されてきている。この歴史的発展過程が陶器マニユファクチャー、絹・毛織物マニユファクチャー、鉄鋼マニユファクチャーにおいて確認されている。そこにおける経営共済金庫は、単に労働者の相互扶助のみならず、熟練労働者の確保、秩序統制、団体精神の育成など経営内の社会制度としての機能を強めていくことが事例を挙げながら解明されている。

第4章「労働者委員会の生成」においては、経営共済金庫の理事会が、経営における労働者代表者機関として機能するようになり、労働者委員会に発展する過程がアイレンブルクの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などの具体的事例を分析することによって解明されている。この労働者委員会は、企業者と労働者の意志疎通を図る機関であると同時に、他面では、企業者の権限を自発的に制限したのもであった。

この労働者委員会は、3つの類型に分類される。第1は、経済自由主義の欠陥を社会的な側面において是正しようとする社会自由主義的労働者委員会、第2は、キリスト教の教えに基づいて工場を1つの家族のように考える社会倫理的労働者委員会、第3は、国家機構における権力分立をモデルとし、

絶対君主的な企業者に対し国民議会に相当する労働者の代表機関を設立し、権利義務関係により企業の統治機構を確立しようとした立憲的工場制度としての労働者委員会である。この立憲的工場制度としての労働者委員会が後の経営協議会や経営組織に連なると考えられたのである。

第5章「労働者委員会に対する諸見解」では、これらの労働者委員会に対する当時の社会思想及び企業者や労働者の見解を検討している。講壇社会主義の見解としては、その否定派のブレンターノ (Brentano, Lujo)、ワグナー (Wagner, Adolph) や規制派のシュモラー (Schmoller, Gustav) の見解が紹介されている。カトリック社会論の見解としてはケッテラー (Ketteler, Wilhelm E.F.v.) やカトリック社会改革者ヒッツェ (Hitze, Franz) の見解が検討され、労働者が企業家族の一員として苦情や願望を述べる協議機関として労働者委員会が必要であるとされている。

企業者の見解においては、家長主義の立場から労働者委員会への強い反対意見が出されたことが示されている。他方、労働者側の見解としては、社会民主主義者のシッペル (Schippel, Max) の見解が検討されている。彼は、最初は、マルクス主義的立場から、労働者委員会を否定したが、やがて、ベルンシュタイン (Bernstein, Eduard) の考え方に近づき、経営においては民主的な労働者代表組織としてその法制化に賛成するようになった。このように労働者委員会に対する賛否両論の議論が高まる中で、労働組合とは異なる、経営における労働者の代表制度としての労働者委員会が社会的に承認されるに至る過程が明らかにされている。

第6章「労働者委員会の立法化 (I)」では第一次世界大戦後の経営協議会法の制定に至る立法化の第一歩として、工業条例改正に伴う労働者委員会の動向が分析されている。1883年に制定された疾病保険法は、従業員150人以上の企業にたいし、経営疾病金庫の設置と、それを運営するために労働者の中から選ばれた理事会の選出を法律により義務づけた。この経営金庫理事会は疾病保険における労働者代表機関としてうまく機能したことから、労働者委員会についても法律で規定する方向に社会の関心を向けることになった。そして1889年5月に発生した鉱山労働者のストライキを契機とし、政府は労働者委員会の立法化に積極的に取り組んだのである。その結果、1891年の改正工業条例の成立に伴い、法律に基づき、労働者委員会が設置されることになった。この労働者委員会は、法的義務ではなく、就業規則の制定に関して、労働者の意見を述べる労働者代表機関として、任意に設置されることになった。このような過程が、立法に関わった多くの人々の見解や条文の修正を細かく検討することにより明らかにされている。

この改正工業条例に基づき、1891年及び92年に多くの労働者委員会がドイツ各地に急速に設置されることになった。この労働者委員会の実態が当時の商工監査官によって報告されており、この報告書を分析することにより、その歴史的意義が検討されている。その結果、この委員会が労働者代表組織として経営内部で十分に機能した例もあるが、同時にこの制度に対する企業者の不信感や、労働者側の無関心などにより必ずしも十分に機能してなかった事情が明らかにされている。

続いて第7章「労働者委員会の立法化 (II)」においては、工業法の改定により、労働者委員会の設置が任意から法的強制に発展していく過程が明らかにされている。1892年の工業法の改正では、労働者委員会の設置は任意規定に留まっていたため、工業条例と同じ運命をたどる結果になった。1905年の鉱山労働者大ストライキの再発に伴い、鉱業法が改正され、労働者委員会の設置を義務づける規定が盛り込まれたのである。これら鉱業法の改正がプロイセン政府、プロイセン鉱業協会、さらには労働組合などの意見の対立と妥協の中で進められていく過程が、条文修正を詳しく検討することにより明らかにされている。

1905年の改正鉱業法は、多くの問題点をかかえながらも、企業者と労働者の社会的同権化という

ロイセン国家の社会政策を実現するものであった。しかし、現実に労働者委員会の多くがスト破りから選ばれたり、労働組合の協力が得られなかったりし、労働者の支持を得られない場合があった。また企業者は、投票を操作したり、雇用関係の重要な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はしなかった。1908年の鉱山事故を契機に、労働者委員会と並んで新たに安全委員会が法的に義務づけられたが、これによって労使の協調的關係を維持するまでには至らなかったと結論づけられている。

第8章「経営協議会法の成立」では、労働者代表機関としての労働者委員会が、1918年の11月革命における革命的労兵協議会を経験した後に、ワイマール憲法に基づく経営協議会に展開していく過程が、法案の内容と歴史的事実を結びつけながら、詳しく解明されている。

労働者委員会は、鉱業や一部の国営企業においては法的義務として、他の私企業においては任意制の下で、導入され普及していった。しかし、1916年には、軍事的必要から祖国補助勤務法（Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst）が制定され、それに基づき、50人以上の従業員を雇用する全ての企業に対し、労働者職員委員会の設置が義務づけられたのである。同時に、社会主義的立場をとっていた自由労働組合が次第に労働者委員会に積極的な態度を示すようになり、また社会民主党が戦争協力の立場をとるに至り、労使関係は一時的に城内平和を保つようになっていた。それゆえ戦時下とはいえ、労働委員会が法律に基づき実施可能になっていたと理解されている。

しかし、1918年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、労働者一兵士協議会が設立され、皇帝ウィルヘルム二世は退位し、ドイツは共和制に移行したのである。この革命的労兵協議会は従来から存在していた労働者委員会及び労働組合と対立することとなり、紆余曲折を経て、労働者委員会及び労働組合側が主導権をとり、議会制民主主義をめざしたワイマール憲法が制定されるに至った。このワイマール憲法第165条に基づき、1920年2月に経営協議会法が成立したのである。

この経営協議会法は、11月革命を経験した後に成立したとしても、ドイツ経済や経営の構造を根本的に変革したものではなく、経営協議会は労働者委員会の規定や祖国補助勤務法における労働者職員委員会の規定の延長上に捉えることができると本論文の著者は結論づけている。経営協議会法は、家長主義的労使関係の民主化をめざすものであり、革命闘争を経て社会改革を実現するものであると考えられている。この社会改革は既に1848年3月革命において示された共同決定構想を実現するものであり、共同決定に対する労働者と企業者の長い取り組みの成果として、歴史の連続性を示すものであると把握されている。

第9章「経営協議会の諸問題」では、経営協議会法をめぐる労働組合・企業者・労働者の反応を検討することにより、経営協議会がもつ経営民主化の可能性が検討されている。

まず、労働組合と経営協議会の関係をみると、労働組合は経営協議会が社会主義革命と結びつくことを阻止し、労働組合主導の下で経営協議会を運営し、結果として、経営協議会の安定化に成功することができた。逆に、経営協議会は、労働組合に企業内部で影響力を行使する機会を拡大し、また経営協議会のメンバーでもある労働組合の指導者たちに、経済動向や経営状態について教育する機会を提供することにもなったのである。

企業者と経営協議会の関係についてみれば、企業者はこの制度に対し嫌悪感を示しつつも、企業と従業員の利害の一致を強調し、またそれを実感させることによって、労働者の企業への同化を強調した。さらには、経営協議会が企業経営に与える影響を制約し、麻痺させる政策をとった。すなわち、企業者の労働政策や経済政策が労働者から邪魔されないよう経営協議会の企業敵対的態度をしめつけ、

経営協議会に企業者の影響力を拡大する方策をとったのである。

さらに個々の従業員と経営協議会の関係においては、従業員の代表者が官僚化される危険をもっていたと分析されている。彼らは、経営協議会における議題の多様性や、専門的知識の必要性から、職場における仕事から解放され、また自分たちの事務室も与えられたのである。したがって従業員代表者は労働者の中で特権的地位を享受し、彼らから乖離していったのである。

このように経営協議会は、労働組合や企業者更には従業員との相互作用により、次第にその革命的要素を縮小し、体制内機関に転化していったのである。しかしながら、経営協議会は企業者の家長主義的権限を認める体制内機構ではなく、労使同権思想に基づく民主的経営体制の実現であったと本論文の著者は結論づけている。

最後の結章においては、本論文の要約が記され、また、企業外部の労働者自治組織としての労働組合が、第一次世界大戦後の経済民主主義の要求をどのように実現し、それが経営協議会とどのように結びつくかという問題があること、更に、企業制度に伴う取締役会や監査役会、株主総会が経営協議会とどのような関係をもったかなどの問題が今後の研究課題として指摘されている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、その研究対象、分析視点及びそこから得られた知見において優れた成果をもたらしており、学術的研究として高く評価することができる。

第1に、その研究対象についてみると、本論文は、ドイツにおける共同決定制度の研究対象を拡大し、その生成と源流を明らかにし、共同決定制度のダイナミックな展開過程を明らかにしていることである。1951年のモンタン共同決定法、1952年の経営組織法、1976年の新共同決定法は、法律に基づき労働者に企業経営上の共同決定権を与えたものであり、資本主義体制とはいえ、労働者の権利を拡大したものとして、世界の人々からの注目を集めた。わが国においても、その例外ではなく、ドイツ共同決定制度について多くの研究が発表された。しかしそれらの多くは、法律の解釈や具体的な制度の説明あるいは労使の力関係からの評価が多く、共同決定制度をドイツ社会の伝統的な社会思想や労働者の生活様式にまでさかのぼって実証的に分析する深く掘り下げた研究はほとんどなされていなかった。

このようなわが国の研究状況のなかにあって、本研究は、共同決定制度を、単に法律に記された制度とみるのではなく、労働者の自治組織の一形態とみなすことにより、工業化の初期における労働者の共済制度や経営共済金庫理事会にまで拡大したのである。その上で、それらの諸制度の中に1950年代の共同決定制度の萌芽を見出し、それらの諸制度を歴史的資料に基づき実証的に検討することにより、労使による企業経営の共同決定という考え方が既に工業化の初期の段階から存在したことを明らかにしたのである。ここで得られた知見は、共同決定制度は労働組合と企業の力に基づく闘争の妥協として成立したとする見解に対し、明確な反証を提示するものであり、共同決定制度に対するわが国の認識を一層深めることになっている。

第2に、分析視点についてみると、本論文は、共同決定制度を、労使関係や労働運動の視点からではなく、企業の統治機構との関連で、あくまで経営学の視点から分析していることである。共同決定制度を労使関係や労働運動の視点から分析する限り、企業の共同決定制度は、国家レベルにおける労働者の政治参加や政党の動きと結びつけて論じられる。本論文は研究の焦点を企業内部の共同決定制度に限定し、それらに対し、労働運動や経済の発展段階、さらには政党や政治が法律面でどのような

影響を与えたかという視点を一貫させている。その結果、ドイツ工業化の発展段階に対応した時々の共同決定制度を、社会経済情勢の変化と結びつけながらも、統一的な視点から解明することに成功している。

同時に、共同決定制度を企業の統治機構との関連で分析することにより、ドイツ工業化の初期から1950年代の共同決定法に至るまでの発展過程をダイナミックにかつ一貫して分析する途を開くことに成功している。工業化の初期にみられた共済金庫制度などは、企業内における労働者自身による経営内秩序形成への努力、あるいは労働者自治組織の現れであり、それらが企業内統治機構の一部として法的に認知された結果として、共同決定制度が確立することになる。企業者からみた企業の統治機構と労働者からみた自治組織との相互作用の中で、共同決定制度のダイナミックな発展過程が一貫して説明されているのである。従って、マニュファクチャーにおける共済制度から経営共済金庫理事会、労働者委員会、更には1920年に成立した経営協議会に至る共同決定制度の歴史的発展が一本の赤い糸により結び付けられ、その相互関連が見事に解明されている。

第3に、得られた知見についてみると、本論文は、トイテベルク (Teuteberg, Hans) によるドイツ共同決定制度の歴史的研究の成果から出発しながら、その不十分さを指摘し、新しい知見を提示したことである。

第一に、彼の研究は経営を超える共同決定制度を研究対象に含んでいたのに対し、本論文では研究対象を経営内共同決定制度に限定し、その歴史的展開を明確にしたことである。

第二に、彼の研究では、共同決定制度の思想的論拠としてカトリック社会論が欠如していたのに対し、本論文はカトリック社会論と共同決定構想との関係を明らかにしたことである。

第三に、彼の研究が第一次世界大戦までの歴史的分析に終わっているのに対し、本論文は第一次世界大戦後のワイマール体制における経営協議会と第一次世界大戦前に既に法律で認められていた労働者委員会の発展関係を明らかにしたことである。

このように、トイテベルクによる共同決定研究の研究対象や分析視点を更に発展させ、ドイツ共同決定に関する知見を一層拡大した点において、本論文の研究成果は大きい。

かくして、本論文は、ドイツ共同決定制度の研究対象、分析視点及びその知見において、従来のわが国における研究成果を凌駕するものであり、わが国における経営労務論、更には経営学の発展に多大な貢献をなしている。

しかしながら、本論文には、なお検討すべきいくつかの論点が残っていることも否定しがたい。

第1に、本論文はドイツ共同決定制度の生成とその発展に研究の焦点を当てたものであるが、共同決定制度と並ぶ企業内労使関係制度として団体交渉制度がある。ドイツではこの団体交渉制度と並んで共同決定制度が立法されているところに、他の国々とは異なる特徴がある。では、イギリスやフランスとは異なり、ドイツでは団体交渉制度とは独立して共同決定制度をなぜ導入し、定着させることができたのか。団体交渉制度と共同決定制度は、歴史的にみて、どのような関係にあったのか。このような外国との比較研究の視点が入っておれば、共同決定制度のドイツ的特徴がより明らかにされたのであろう。

第2に、労働者の自治組織として第一次世界大戦前の労働者委員会とワイマール体制の経営協議会が連続性をもつことが明らかにされているが、経営協議会が普及する中で、やがてナチス・ドイツを生むに至った要因が必ずしも明確にされているとは言いがたい。ナチス・ドイツの形成過程の中で、労働者の自治権が骨抜きになったとすれば、その要因の1つは経営協議会の機構そのものの中にあっただけではあるまいか。この点の歴史的研究がなお残された課題であろう。

しかしながら、これらの検討課題は本論文の研究課題からみれば、望蜀の観を述べたに過ぎず、本論文の学術的貢献を多少なりとも損なうものではない。本論文で得られた知見は、ドイツのみならず他の国々における労使関係の研究にも重要な知識と知的刺激を提供するものである。

よって審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資格があるものと判定する。