

ドイツのオーダー・リベラリズムと企業共同決定

須山 光 一

要 旨

第2次大戦後ドイツの社会政策を特色づける制度に、企業共同決定制度がある。思想的には工業化の開始時期にまで遡ることが出来る、企業の意思決定へ被用者代表が参加する当該制度については、大戦直後に彼の地の社会民主主義勢力が労・資対等なモデルをモンタン産業へ部分導入させることに成功して以来、その一般的導入を目指し腐心してきた。四半世紀に及ぶ一大論争を経て1976年に一般導入された名目労・資対等モデルは、35年余を経た今日なお、ドイツ社会にとって「不可欠固有」な秩序構成要素として存続している。この間の経済・社会環境の変化に照らして、当該制度の「不変性」ないし「安定性」は、殊更に際立って見える。本稿は、76年モデルのそうした特性に注目しつつ、その制度設計に積極的に関与したと思われる学者集団の思考を辿ることによって、制度の耐久性を支えるリベラルな要因の考察に努めている。

〔キーワード〕 共同決定 リベラリズム 社会民主主義 社会政策 労使関係

I はじめに

第2次大戦後のドイツで一般的に「企業の意思形成過程への制度的被用者参加」と定義される企業共同決定制度は、最大の労働組合中央組織 DGB（ドイツ労働組合同盟）と SPD（社会民主党）により推進・擁護されて、今日「歴史の偉大な成果として……我らが社会的市場経済の不可欠な一部¹⁾」と称えられるまでになった。そうした当該制度の発展過程は、本稿の展

開に必要と思われるその最小限を示せば、凡そ次のようになろう。

すなわち DGB が、大戦直後の1947年3月に英占領下ルール鉄鋼業へ「敗戦状況」の所産として先駆的に導入させることに成功していた労・資対等な企業共同決定制度²⁾を、「経済民主主義という理想」や別けても「ナチズムの過去への反省」から「企業経済権力の制御」手段として一般化せんと最初に挑んだ折には、51年の〈モンタン共同決定法³⁾〉制定によって既得権の基本的維持と鉱山業への拡大だけは果たし

1) Rede v. Bundeskanzlerin Dr. A. Merkel auf der Jubilaeumsveranstaltung „30 - Jahr - Feier des Mitbestimmungsgesetzes “der Hans - Boeckler - Stiftung am 30. Aug. 2006 in Berlin (REGIERUNGonline, 2008/05/29).

2) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の先駆的成立に関する覚え書」、『明星大学経済学研究紀要』、第9号、1977年、53頁以下参照。

得た。i) 監査役会の労・資同数構成 ii) 被用者側での労働組合の主導 iii) 被用者側監査役過半数の信任を要件とする労務担当取締役職の設置強制 を基本骨子とした、いわゆる「高度な共同決定制度」の法制化である。だが、共同決定権の一般規制法たる52年の〈経営体制法⁴⁾〉では、i) 監査役会の労・資最高1対2構成 ii) 被用者側での企業内被用者の主導を基本骨子とする「単純な共同決定制度」に甘んじねばならなかった。⁵⁾

52年法で敗北を喫した DGB が、63年〈デュッセルドルフ基本綱領〉での「階級なき社会から民主主義社会への理想の転換」を経て、65年秋に再度「高度な共同決定」の一般的導入を要求するや、これを「時代の要請」とする DGB とそれをいわば資本制経済の存亡を画す「最後の一線」とみる BDA (ドイツ使用者団体連合) との対立を軸に、西ドイツの組織集団で参加せぬものは皆無にひとしい論争が展開されていく。そうした中で誕生した CDU / CSU (キリスト教民主 / 社会同盟) と SPD の大連立政権により68年1月に「政治決着を準備」すべく『共同決定委員会』が設けられ、70年1月に後継の SPD・FDP (自由民主党) 連立政権へ、経営体制法を下敷きにした次の7点を基本骨子とする委員会勧告⁶⁾を答申する。

i) 監査役会での出資者側の優勢保持と被用者側の議席拡大 ii) 管理職員層への被用者代表

監査役の選挙・被選挙権の拡大 iii) 企業内被用者代表監査役について、経営協議会による提案と企業被用者による任免；企業外被用者代表 (1～2名) について、企業を代表する労働組合による指名と企業被用者による信任 iv) 特異任免規定なき人事担当取締役職の設置強制 v) 監査役会の不均等構成への相殺措置⁷⁾ vi) 取り締役会と総合経営協議会との企業レベルでの協力の制度化 vii) 被用者数 (千ないし2千超) への適用規準の限定。かかる共同決定委員会勧告に沿う形で76年5月に、「労・資協力の制度」化を法制定の理念とする〈共同決定法⁸⁾〉が新たな一般規制法として成立するに至って、50年代初頭から「70年代へ持ち越された社会政策上の大テーマ」は一応の決着をみる。⁹⁾

然るに、DGB からの「目指す同権的共同決定でない」が故の批判にも、BDA による違憲訴訟にも耐えた76年法の名目労・資同数共同決定制度は、導入後30年を経て、改めて政治の表

3) Gesetz ueber die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsraeten und Vorstaenden der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie v. 21. Mai 1951, BGBl. I, S. 347ff.

4) Betriebsverfassungsgesetz v. 11. Okt. 1952, BGBl. I, S. 681ff.

5) 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の法制化に関する覚え書」、『明星大学経済学研究紀要』、第10号、1978年、57頁以下参照。

6) Mitbestimmung in Unternehmen, Bericht der Sachverstaendigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart et al. 1970 [Abk.: Bericht].

7) 具体的には、多数決事項の理由説明義務、守秘義務の緩和、議事録への表決結果・理由説明・少数意見の記載義務、監査役理事会の労資同数構成・各種監査役委員会への被用者参加 (Bericht, Teil V / Ziffer 1, 21 u. 23)。

8) Gesetz ueber die Mitbestimmung der Arbeitnehmer v. 4. Mai 1976, BGBl. I, S. 1153ff.

9) 拙稿「西ドイツ新〈共同決定法〉の成立と〈共同決定問題〉の帰趨」、『明星大学経済学研究紀要』、第8号、1976年、39頁以下参照。

被用者数2千以下5百超の企業には経営体制法の「単純な企業共同決定」関連規定が継続適用。当該規定は04年に〈3分の1参加法〉(Das Drittelbeteiligungsgesetz v. 24. Mai 2004, BGBl. I, S. 974 ff.) として独立。

舞台に登場するかにみえた。何故なら、2004年11月のBDI（ドイツ工業全国連盟）とBDAの共同提言書「共同決定を現代化せよ」に促されて翌05年7月シュレーダー赤・緑連立政権により『共同決定現代化のための委員会』が設置され、導入後初めて制度の公的検証作業に着手されたからである。だが、委員会で3分の1参加への改変を目指す企業代表と多数性の実質化を主張する被用者代表の合意が得られぬまま、「企業共同決定制度の経済的作用に関する詳細な議論を経て学識者委員（だけで出した答申¹⁰⁾の結論）は、全体的に見て76年時点での立法者の積極的な予測を問題視したり、共同決定法の根本的修正とか廃棄を提案する必要性をなんら認めない」、「70年の共同決定委員会報告がその後に正当性を失ったとはみなさない」というものであった。彼ら学識者委員は、「企業共同決定制度の根本的改変は不要」とみる半面、現代化の要請には欧州化と国際化へ向けた76年法を受け皿とする協定オプションによる制度の弾力化・簡素化で基本的に対応せよと勧告するが¹¹⁾、しかしながら「政治的には何ら成果を生まな」かった。時に、今日ドイツにおける「共同決定の制度構造は驚くほど不変なままである¹²⁾」と言われる所以でもある。

10) Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006 [Abk.: Modernisierung Bericht].

11) 拙稿「ドイツ企業共同決定制改革と共同決定現代化委員会答申」、『明星大学経済学研究紀要』、第40号第2号、2009年3月、31頁以下参照。

12) Ralph Greifenstein / Leo Kissler, Mitbestimmung im Spiegel der Forschung, eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1954-2010, Berlin 2010, S. 28 u. 18.

ところで、大戦直後のドイツに共同決定の制度化と前後して生まれ、制度化に反対して学術的批判を加えた学者集団がある。48年に創刊され今日に続く年刊誌『ORDO』に集うリベラリスト達である。

本稿は、彼らの共同決定観の変化に企業共同決定制度の発展を関わらせることによって、制度のいわゆる「不変性」なり「安定性」の秘密に些少なりとも迫ろうとする、備忘録を兼ねた小論である。行論の意図をこのように確認した上で、まずは「オルドー・リベラリスト」に共通する基本理念といったものを一瞥することから始めるとしよう。

Ⅱ オルドー・リベラリズムの 理念と課題

年報第1巻巻頭の編集者の「緒言」によれば、年報の発刊を決意させたものは、「過去数十年來の経済・社会の惨状」にほかならなかった。すなわち、この間に「責任ある者達」は「旧來の社会的束縛」から個人を解放しようとして、かえって個人を「はるかに重い新たな鎖」につないでしまった。彼らが「個人の経済的運命の保障と物質的状態の改善」という目標を追い求める間に、経済の現実は熱望する目標から離れてしまった。これまでの発展は「不必要」であった。何故なら同じ数十年の間に、技術は個人のニーズを人類の歴史でかつてなかったほど充足出来る水準に達しているからだ。いくつかの国では「理想と現実の対立」が進み、「更なる崩壊への兆し」が現れてきている。ドイツでは別けても「ナチズムの全体性原理」によってこうした歩みが既に極めて進捗していて、我々は今や、意識的に「別な道」を歩むか、さもなくば完全に「国家の奴隷」となって「一層の貧困化」を甘受するか、の「不可避的決断」に直面している。今日、「人間の尊厳に

ふさわしく且つ経済的に上首尾な生活が発展し得る経済・社会秩序とは如何なるものか」、この問いに答えることが国民経済学、社会学そして法学にとっての「最重要課題」の一つとなる。「経済・社会秩序のための年報」を副題とする『ORDO』が発刊される所以も、正にここにあった。¹³⁾

その際、「有効な経済・社会秩序の創造という使命」に答えるうえで「肝心なことは、群衆化に逆らって人間らしい生活を可能にするための、経験から導き出された諸原則を応用することだ」、という。つまり、「かかる普遍的な秩序問題」の解決に当たっては「緊密な国際的協力が不可欠」となるが、国内・外の学者から成るこの年報の「寄稿者、発行者、編集者達の一致して確信する」ところによれば、目指す秩序の「指導的諸原則」は過去数十年のドイツ国内・外の一連の学術的作業において「既に獲得済みである」。正に「唯出来る限り包括的な経済領域での競争の実現だけが経済・社会秩序問題の完全解決を——また最重要な社会問題の完全解決をも——もたらし得るとの認識」こそ、年報がその普及・深化・拡張に貢献すべき、そうした学術的事前作業での既得諸認識のうちの「白眉」にほかならなかった。¹⁴⁾

かかる「経済的効率と合理的秩序と個人の自由を同時にかなえる唯一つの解」とみなす競争経済への信奉と同様に、いわゆる計画経済、より正確には中央管理経済のあらゆる変種への断固反対と、また「レッセフェーア」のいわゆる自由放任な経済への反対の点でも、「年報の寄

稿者や編者らの立場は一致」していた。何故ならば、計画経済的秩序は人間にとって欠くことのできない自由を不可避的に軽視して個人を官僚の奴隷にし、また経済活動の無制限な自由も同様に経済的・社会的国家全能に劣らず有害な私的経済力の集中へ導くことを「経験で」知ったから。「我々の主張する競争経済秩序」とは、経済の秩序も日常過程も国家が直接的に決定する「中央管理型の経済秩序」からも、経済の秩序と日常過程のいずれをも国家が決定することのない「いわゆる自由放任な経済」からも等しく遠く隔たるものであった。すなわち競争経済秩序は、自由放任な経済とは異なり経済秩序の形成が利害関係者に委ねられることを許さず、計画経済とは異なり競争が実施可能な場合にはどこでも個人の自由な経済活動を要求する。技術的ないしは経済的理由から干渉なくしては競争が実現され得ないところでは、——唯そこでのみ——国家は日常的経済過程へ介入すべきであった。その理由は唯一つ、「競争はそれが最高に上手く機能したときには、経済が私的な経済圧力からも国家的経済圧力からも最大限度自由になることを保障するからだ」、というのである。¹⁵⁾

とはいえ「競争は最終目標ではなく、手段にすぎない」ことも、当該年報の下に蝟集する国内・外の学者らには共通の認識であったとみてよい。緒言氏の曰く。「我々が競争秩序を要求するのは、……教条的固執からではない。我々の要求は、経済的効率と人たるにふさわしい生存条件とが等しく保障された経済・社会秩序の創造ということに尽きる。……この目標は、競争なくしては達成できない。だから我々は競争を要求するのだ」、と。したがって、「競争という手段の利用可能性」について「理性的に」考

13) Die Schriftleiter (Fritz W. Meyer / Hans Otto Lenel), Vorwort, Die Aufgabe des Jahrbuchs, in: ORDO, Jahrbuch fuer die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Bd., 1948, S. VII f.

14) Ebenda., S. VIII f.

15) Ebenda, S. IX f.

究すること、この「過去数十年の学術研究によって進められてきてはいるが、現実の形成に役立てるためには、非常に様々な領域での精力的継続をなお必要とする」作業、これこそ「年報が尽くすべき課題」であった。¹⁶⁾

以上のような「極く単純・明快な基本思想」に立って「現代の極めて重要で容易ならざる経済的・社会的諸問題の解決に寄与することを望む年報の寄稿者達」¹⁷⁾の中から、第2次大戦直後の西ドイツで社会民主主義勢力が推進した企業での同数共同決定権の法制化運動に際して、「学術的批判の重要性」を唱えて実践してみせた人物は、他ならぬ「ORDOの創始者」¹⁸⁾ F. ベームその人であった。彼は、「経営における労働者の経済的共同決定権要求が西ドイツの内政を完全に支配し、労働者階級を超えた国民的関心事になってしまっている」さなかに、『ORDO』第4巻の約半分230余ページの紙幅を割いてオルドー・リベラリズムからの共同決定権批判を、「共同決定権の慎重な吟味で突き当たる矛盾の一部」¹⁹⁾として次のように展開する。

III ベームによる同数共同決定批判

古典的な階級闘争の先鋭化

彼が共同決定権の法制化で先ず問題視したのは、共同決定権が導き出されているとみなす「経済民主主義的社会主義」の、市場経済システムと中央管理経済システムとの無秩序な混合を目指す「理念」であり、いわば「内乱を国家行政の構成要素に変えるという」その「潜在的意思」であった。彼は「我々の研究」の一つの

結論として、「共同決定権の理念は何処であれどのようにであれ現実に移されたなら政治的、社会的、国民経済的並びに法的な諸困難を彗星の尾のごとく引き寄せ、至る所でねじれた戦線や対立状態を生み出す。万一共同決定権が現実に一般導入されて、共同決定権が社会パートナー間の対立を先鋭化させる結果になれば、それは古典的な階級闘争の新時代を、それも余計な、時代遅れの、ばかげた階級闘争の時代を導き入れるだけである」と指摘する。別言すれば、企業「経営に対する建設的影響力を求める企業所属の労働者達の欲求は、たしかに1922年2月の経営協議会法で定める以上の共同協議権(Mitberatungsrecht)の法的保障が前提となるが、そうした単なる協議権が賦与されればもう既に十分満たされることが出来よう」というのである。だが、「こうした(かなり確かな未来)診断だけが我々の研究の唯一の結論ではない」。²⁰⁾

消費者・国民からの権利の剥奪

ベームによれば、共同決定権を階級闘争の先鋭化ではなくその調停へ導く「企業および秩序にとって中立的な制度」として検討した場合にも、それは「労働者達に取るに足らぬ政治的・社会的利点しか提供せず、社会の内部で社会的・政治的な緊張の可能性をかなり高め、国民経済的には殆どが明らかに不利な作用しか持たぬ」ものであった。すなわち、「共同決定権に基づいて社会パートナー間の平和的な協働が奏でられる場合」について、「己の財産で責任をとる企業家達の方が、市場による批判を非常に長い時を経てようやく感じる労働者達よりも心理的にずっと有効な糸で市場と結ばれている」という「尤もで」且つ「国民経済的にみて重

16) Ebenda, S. XI.

17) Ebenda, S. X f.

18) 『ORDO』第4巻以降での位置づけ(Z.B. ORDO, 4. Bd., 1951, S.(II))。

19) Franz Boehm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in : ORDO, 4. Bd., 1951, S. 21, 26 u. 238.

20) Ebenda, S. 34, 57, 59 u. 239f.

要」な前提の上に、彼の断定して曰く。この場合に、1) 共同決定権を持つ被用者代表が従来雇われてきた労働者の利益によって専ら導かれるとするならば、「企業家と労働者達との間での緊密な社会的協調」のメリットが純粹に現れるのは、i) 労働者達が恰も唯共同協議権しか持たぬが如く振舞うケースに限られる。このケースでは成果は共同決定権ではなく、共同決定権の自発的放棄に帰されることになり、共同決定権によって経済の成り行きは何も変わらない。然るに、ii-1) 労働者達が企業家の計画を挫折させるために彼らの共同決定権を行使する傾向にあり、企業家達が理解ある協働のためにこうした傾向に順応するケースでは、より緊密な社会的協調という利点は、国民経済的不利益によって、つまり企業家の冒険意志の減殺で贖われることになろう。また、ii-2) 労働者達が彼らの共同決定権を主導的に行使する、すなわち彼らの側から危険な計画を仕掛け企業家達の頑強な抵抗を乗り越えるケースでも、より緊密な社会的協調という利点は同様に国民経済的不利益によって、つまり企業家的冒険意志の過剰投機的刺激によって贖われることになろう。もちろん、iii) 企業家達が全体として、説明のつかない理由からであれ、景気・恐慌状態の作用下であれ冒険過剰ないし臆病に反応するケースは、何時でも起こり得る。これらには「適切な経済的、法的、国政的措置」による対抗が試みられねばならない。これにひきかえ彼らの私経済的関心の作用下に行動する労働者達が企業家達の誤りを正す傾向にあると仮定すべき動機は何ら存在しない。このような場合には彼ら労働者自体も同じように当の景気状態の誘発的もしくは萎縮的な心理作用に負けて、企業家達のその時々々の誤りを糺すよりも寧ろ強める

ことへ向かうであろう、と。²¹⁾

ベームは、「取るに足らない制度」というこの診断が、また共同決定権を「企業決定の国民経済的干渉手段」として検討した場合にも変らぬことを、次のように確認する。もしも、共同決定権を持つ労働者達が経営で従来雇用されてきた労働者達の私経済的関心により導かれるのではなく、彼らの労働組合の指示に基づいて行動し、さらに企業家達も社会的協調のためにこうした傾向に順応すると仮定するならば、確かに弱められた形にせよ中央から指導された経済が出現する。その結果として市民および消費者の全体は彼ら自身の共同決定権と憲法上の権限の明らかな侵害を被らねばならない。何故ならば、労働組合は政治的責任を負わず、国民経済の中央操作を憲法的に正当化されていないから。したがって、より緊密な社会的協調の利点は、このケースでは国民経済的危険=如何なる中央計画化にも伴う多面的危険の増大と更には消費者および国民からの影響力と権利の剥奪ならびに第2政府がもたらす国家と体制を揺るがす危難によって贖われることになろう、と。²²⁾

新型の階級闘争の惹起

ところで、「社会的協調が共同決定権の結果ではなく、単なる共同協議の結果であるか、もしくは企業家と労働者間のこうした協調が消費者、すなわち忘却された社会パートナーを犠牲にするような状況」は、「企業家と被用者の関心が並行するケースにもあてはまる」、という。別言すれば「共同決定権が行使され得る経済では、消費者は個人としても総体としても、より少ない影響力と権利しか持たない、何れにせよ単なる共同協議権をともなった経済にくらべて、少ない影響力しか持たない」のに、他方

21) Ebenda, S. 164, 240~242.

22) Ebenda, S. 164ff., 238 u. 242f.

「企業は顧客との、消費者総体との関係において、より力を持つことになる」。かかる共同決定企業の「消費者を犠牲にした経済的影響力の増大」には、それと「同様に重大な、多分もっと目立つ」もの、そうした企業の「政府や国民に対する政治的権威の増大」が加わる。何故なら、「労働者層は政治的勢力」だからで、「操縦席に労働者層が座わり、企業家達の全国団体に掩護された企業には、立法と行政を担う国家は、企業家が単独で指揮する企業に対してよりも、非常に多く配慮せねばならない」。たとえばカルテル禁止措置や独占体の監視等に際して、政府は「連帯した生産者達」を、「未組織で組織化も不可能な消費者達」よりも「必ず恐れる」。²³⁾

ベームの懸念は、被用者の共同決定権が企業レベルを超えた場合には「新型の階級闘争」への確信に変わる。すなわち、「生産者との間での消費者に不利なこうした勢力移動」は、もしも「超経営的な共同決定」が実現したら、もっとずっと目立って「圧迫的」になる。一たび「同数構成の連邦経済協議会および州経済協議会や経済-、手工業-および農業会議所」が存在するようになれば、これらは多分当面は「単なる助言的機能」で満足するが、絶対直ぐに「法律の発議権や経済政策および経済行政での一種の共同決定権」を要求するであろう。そこから「中世的な《生業》原理の上に構築された現代的なツフト経済」までは、もう僅かな歩みでしかない。そして、「社会主義や当然リベラリズムの観念世界よりも、むしろネオ-ロマン主義やネオ-ツunft主義のそれに属する共同決定権が経営保守主義的傾向を助長する宿命にあることには、高い蓋然性が存在する」。とすれば「我々は、共同決定権がもしも階級闘争の先

鋭化ではなくその調停へ導いた場合にも、新型の階級闘争を、つまり片や団結した生産者達（企業家および労働者）と片や消費者達との階級闘争を惹起するであろうと当然恐れてよい。それは明らかに最早国民の一部が国民の他の一部に対して行う闘争ではなく、全国民が己自身に対して出陣する闘争になる」、と。²⁴⁾

硬直した脆弱な経済民主主義的絶対主義

こうした発展からベームが導き出す未来診断は、「経済と社会と国家生活の組織的硬直や、個人的な自由のそれと分かる減退と集团的勢力の危険な膨張の恐れ」であった。つまり、「自由は収縮するが、しかし自由を犠牲にして至る所で集団勢力が肥大する」なかで生じるであろう「経済民主主義的絶対主義」は、高い蓋然性を伴って、「過度な課題負担により挫折」することになる。「社会パートナーによる経済民主主義的な二重支配構造に立つ軽めの計画経済」は、その理念に従って計画、決定そして行動を、個々の国民から上部の社会パートナー的諸組織や政府の担当者へ広汎に移し換えるとしても、「しばしば曲解・誇張されてきた如く一直線に」極めて無情な全体主義的国家に変わることにはなからう。「控えめな社会主義的福祉国家」は寧ろ一部経済民主主義で一部政治的民主主義の形をとるであろうが、しかしそれは、民主主義にしては多すぎる力と多すぎる課題を持つあまり、こうした力を利用することも課題を解決することも出来まい。そこに出現するのは精々、「多くの部門別失政の傾向を具えた貧弱な官吏・団体参謀絶対主義」といったもので、こうした「政治的・経済的民主主義が混合した絶対主義国家」における「控えめな計画経済」の推移は、血流循環の形ではなく、切れ切れに

23) Ebenda, S. 243f.

24) Ebenda, S. 244~246.

詰まった凝血の間欠的前進の形で進行するであろう。いわば「頭でっかちで上から下まで多くの善意と多分少なからぬ社会的気風に満ちてはいても4分の3が麻痺したレヴァイアサン——これが何れにせよ、こうした社会とその国家が示すであろう差し当たり直ぐの姿である」、と診るのであった。²⁵⁾

共同決定より真の競争秩序の構築を

最後にベームは、次のように自問、自答する。

このような社会、このような国家は革命なしに何時まで維持されることが出来るだろうか、革命ないし反作用が訪れるその時に現れるであろう国家と社会はどのような姿になるだろうか、これは誰にも予言できない。結局のところ、「如何なる民族も経験から最も多くを学ぶ、実験や授業料なくして政治的経験は不可能」、これは正しい。しかし、ある民族が自由のもたらす不利な帰結を恐れて政治的課題の担い手に過度の権限を余りに喜んで譲り渡すならば、それは極めて危険である。「如何なる国家、如何なる政党、如何なる利益団体も一度手に入れた何等かの権力手段を自発的に放棄しない」ことは、経験が教えている。一たび「計画経済を伴う《社会パートナー達》に担われた福祉国家的経済民主主義の装置」が出来上がってしまえば、「我々はどうしたら平和的且つ合法的に明瞭且つ自由な政治的・社会的な生活形態へ戻ることが出来るのか、自分には本当に分からない。それ故に、我々が東と西の間に行く経済民主主義の道に進まず、そうする代わりに同じように未だ何処においても真の力と首尾一貫性とを伴って開始されていないもう一つ別な道を、つまり社会的問題を真の競争秩序の構築によつ

て解決する道を、歩もうと試みるべきである」と。²⁶⁾

以上「要するに、共同決定権とは空理から生まれた未熟な理念である²⁷⁾」、これがベームによって代弁された、50年代初めのオルドー・リベラリズムの共同決定観であった。

こうした立場は、60年代末に「共同決定問題」が政治的に再燃した時点では、確実に変化していたとみられる。証人は、68年設置の共同決定委員会に、「CDUの社会政策上の理論的指導者²⁸⁾」K.ビーデンコップ率いる秩序形成政策専門²⁹⁾の教授委員9人のうちの一人として加わった人物、H.ヴィルゲロートである。これより彼が『ORDO』第21巻に載せた委員会勧告に関する解説と擁護のための論述³⁰⁾を、出来る限り忠実に辿ってみよう。

IV ヴィルゲロートによる 企業共同決定の自由主義的擁護論

被用者統合の必要性

ヴィルゲロートが企業共同決定を擁護する際の最大関心は、被用者の社会的統合の必要性であった。オルドー・リベラリストのうち「被用者の共同決定そのものに懐疑的立場の者」からも「ヴィルゲロートの功績³¹⁾」とされたその論

26) Ebenda, S. 248f.

27) Ebenda, S. 238.

28) Mitbestimmung als Kampfaufgabe, hg. v. IMSF, Koeln 1971, S. 104.

29) Kult H. Biedenkopf, Zum Bericht der Mitbestimmungskommission, Beitrage zum Ordnungspolitischen Diskussion, hg. v. dems., Koeln 1972, S. 14.

30) Hans Willgerodt, Der Liberale Standpunkt und die Mitbestimmungsfrage, Zugleich Antwort zu : Ernst Heuss, „Einige kritische Ueberlegungen zum Sachverstaendigengutachten ueber die Mitbestimmung in der Unternehmungen“, dieses Jahrbuch, in : ORDO, 21. Bd., 1970, S. 217~242.

25) Ebenda, S. 246~248.

旨を示せば、凡そ次のようになる。

自由主義経済秩序は、それが国民の多数によって肯定されるか、少なくとも反対されないことで存続する。今日、すべての工業国では、国民の多数は被用者から成り、被用者なくして政治的多数は形成され得ない。ドイツ連邦共和国の市場経済もまた、その存続をそれが十分な数の被用者たちに受け容れられている事実を負っている。然るに、今日、西ドイツでは若手世代の一部による「ラディカルな集団闘争」が学校から再び巻き起ころうとしている。経済への飛び火は時間の問題であり、そこから政治的地すべりも起こり得る。

経済にとっては、企業体への被用者大衆の比較的高い統合度が、免疫的に作用してきた。ドイツの多くの被用者の経営および企業との結びつきは強く、その結果また企業目標への実に高い忠誠心も存在している。他面、統合や結びつきについては、企業決定の融通性を過度に減少させないことが保障されていなければならない。だが、統合と自由で肝心なのは、最適を見つけ出し、極限を追い求めないことである。また「企業体での被用者の統合」についても、最適が求められるべきで、これは単眼的には定められない。しかも、被用者の統合は、その正しい度合いのみならず、正しい様式も、市場経済において解決されねばならない問題である。

古手のリベラルな学説は被用者の統合というこの問題を看過するか、その解決を社会主義者に任せてきた。リベラリストにとって「肝心な個人の権利・義務」は、また現代的大組織の枠内でも保障されねばならぬにもかかわらず、古手のリベラリズムは工場の門前で止まってしま

う純粋な市場リベラリズムに留まってきた。その結果生じた秩序政策的な裂け目はリベラリストの社会政策家が殆ど参画することなしに繕われてきたため、「市場経済システムとの被用者統合の親和度はリベラルな油の滴り具合に懸っている」。その際重要なのは、要するに被用者個人の自由の適切な確保と制限という「リベラルな命題」である。³²⁾

かように被用者の統合の必要性を指摘したヴィルゲロートは、企業体での被用者の統合には労働関係に特有な従属性への対応が問題となることを、次のように強調する。

統合を阻害する労働関係の従属性

労働関係は、他の従属関係からそれを区別する従属性の特異さによって際立っている。従属の問題が「最重要な秩序政策的問題」であり続けることは、リベラリストなら少なくとも否定はしない。その際常に関係しているのは、「リベラリストにとってあらゆる思索で結局肝心となる人間の尊厳」であるが、ただ人間の尊厳から直接に、具体的な秩序政策的答えを導き出すことは出来ない。そのため共同決定委員会での熟考の如き、現代的市場経済システムの機能様式に関する考察が必要となる。

委員会報告³³⁾にもあるように、分業的経済の条件下では管理システムへの尤もで且つ客観的に必要な組み入れとその結果生じる指示の遂行とは、人間の尊厳に何ら矛盾しないが、もしも該当者に彼がその下に置かれている指揮・組織権能へ働きかける可能性が与えられなければ、人間の尊厳は脅かされる。したがって、「先ずは自立した行為者達の協調のための余地が出来る限り利用され、従属原理は排斥されるべきだ

31) Ernst Heuss, Mitbestimmung in unserer gegenwaertigen sozialen Umwelt, in: ORDO, 21. Bd., 1970, S. 246.

32) Willgerodt, a. a. O., S. 217~220.

33) Bericht, IV/ 21 u. 25.

が、従属が避けられない場合には、従属の目的を脅かすことなく従属する者達の協議・関与・同意によって緩められるべき」である：委員会のこうした思考方法は、「典型的にリベラル」なそれである。

もとより、市場には被用者達にも彼らを「企業指導部の好ましからざる行為」から保護するもの、たとえば「市場の状態」が用意されていると信じて、企業体の内部秩序を関係者の契約に最大限委ねる傾向を持つレッセフェアの伝統がある。だが、そうしたものは関係なく、「締結された契約の枠内で労働義務の細目を決定出来る」使用者の「指揮命令権」はそのままである。こうした権限は、もともと個人的ないし集团的契約や法律的規則によって中性化され得ない。もしもそのようなことをしたら、企業指導部は不経済と硬直を余儀なくされよう。³⁴⁾したがって、従属的労働力の使用において無条件に必要な企業家の裁量を、放棄することなく拘束するための別な手段が探されねばならない。企業での被用者の共同決定がそのために適しているか、いかなる形のそれが合目的かが問題となる。

たしかに、リベラリストのなかには「開かれた社会では、企業家となることを誰も妨げられてはいない」と言って、「従属的労働の問題は仮象の問題」とみる者³⁵⁾もいる。だが、「こうしたテーゼに矛盾する多くの事実が存在」する。たとえば起業には絶えず増大する初期資本が必要であり、独立を目指す被用者達の貯蓄能力や貯蓄意思は、貨幣減価、高い社会的公課負担等によって低下している。他面、被用者とし

て、たとえば株式会社の取締役会で企業家機能を実行する可能性も存在はするが、企業の集中はこうした打開策のための役職数を減少させている。仮に、こうした「自由主義的解決策」が開かれていても實際上国民の益々多くが「従属的な労働」を選ぶなら、リベラリストの立場からみてこれは、「不自由へ向かう一般的傾向の警告的兆候」である。いかなる対抗手段が生ずるのか。³⁶⁾

ヴィルゲロートは対抗手段として労働関係のリベラル化と企業家職への移行のリベラル化の二つを挙げ、それらと関連させつつリベラリズムの企業共同決定観を展開していく。

労働関係のリベラル化と企業共同決定

労働関係それ自体は、被用者個々に拡大された行動の余地が与えられ、それと平行して責任とさらに義務が委ねられれば、リベラル化出来る。共同決定委員会の調査は、企業での協調の用意が決定プロセスの分散化のもとでは高まることを証明した³⁷⁾。委員会の勧告も、労働関係のリベラル化促進という目標を持つ。すなわち「監査役会での被用者利益の代弁・取締役選出での被用者の関与・被報知権および理由説明義務の改善・選挙により強化されるべき企業被用者達への被用者代表全員の拘束・取締役会と総合経営協議会の協力の強化」には、また大企業の中・下級指導層の行動のリベラル化が期待されている。

こうした期待が向けられている³⁸⁾ 大手の企業では、被用者達は匿名性のより強い組織連関の中へ組み込まれ、大企業ほど彼らはそこから逃れられない。それ故、大企業の——故意ではな

34) Bericht, IV/ 2 u. 19.

35) Vgl. z. B. Ernst Heuss, Einige kritische Ueberlegungen zum Sachverstaendigengutachten ueber die Mitbestimmung in der Unternehmung, in: ORDO, 21. Bd., 1970, S. 203.

36) Willgerodt, a. a. O., S. 221~224.

37) Bericht, III/ 18.

38) Bericht, IV/ 12 u. 52 sowie V/43.

いが官僚主義的な——過大圧力から被用者個々をより強度に保護する仕組みが必要になる。これにひきかえ、小型の企業体の従属労働の問題は、労働市場への使用者の競争従属性がより大きいいためそれほど目立たず、企業に対する被用者個々の影響力がより大きいので、事実上一種の共同決定が成立し得る。³⁹⁾ そうした際に、大手の企業体なら有意義となるような特定の共同決定規定が小型の企業体に適用されたなら、明らかに不適切で、企業家的発意と企業家職への就任とを余りにも強く制限することになろう。

ここで主張されている「正しく制度化された共同決定の機能は労働関係をリベラル化することである」という見解は、一般的に共有されてはいない。だが委員会の調査は、企業の頂点に敷設された協調のスタイルは取り分け垂直的な意思疎通に配慮がなされていれば、最底辺にまで作用し得ることを明らかにした。たしかに、また共同決定もこの点では何ら奇跡を引き起こすことは出来ない。大組織の官僚主義的性格そのものは存続しつづけ、精々、緩められるだけである。

否、共同決定は組み立てを誤ると、大企業の既存の権威関係を更に強めることも出来る。企業指導部は、大きな資本会社では今日もう既に、出資者の代表のみならず被用者代表によっても任命されている。こうしたケースでは、企業指導部は個人に対し、二重の権威を利用出来る。それを防ぐために、対抗物が用意されねばならない。その一つは、企業における被用者代表機関が、協調への用意が十分ある場合でも、企業のヒエラルキーと完全には融合せず、利益代表機関でもあり続けることである。もう一つは、労働組合が同数参加要求と企業機関への代表派遣権とにより企業体と完全に統合する

ことを断念することである。労組は従来のように企業指導部の外で監視役としての機能を果たすべきであろう。

これと関連して、特に問題なのは、企業毎の賃率協約を結ぶ最近の試みである。企業の集中によって協約適用領域は労組が企業家機能を果たす企業領域と一致する場合、労組代表が原則として企業運営に同数的に参加していると、協約政策的機能と労組代表の共同決定との対立が明白になる。労働組合はそうした対立を企業家機能と協約政策的機能が別な人物により担当されることで鎮めようと試みることは出来るが、機能の担い手が相互に独立して行動しても、対立はただ労働組合の組織自体の中へ移されるだけで、止揚されはしない。委員会は、こうした理由からも監査役会の労資同数を拒否⁴⁰⁾ することになった。⁴¹⁾

次いでヴィルゲロートは、「安易に従属労働者化する国民的トレンド」へのもう一つ別な対抗手段と関連させて、「共同決定委員会の諸提案がこの面で極度に不利に作用し得る」とする一部リベラリスト⁴²⁾ の「懸念」を払拭すべく⁴³⁾、以下のような行論を展開する。

企業家職への移行のリベラル化と

企業共同決定

安易な従属的労働者化のトレンドへの別な対抗手段としては、企業家職ないしそれに近い活動の開放が考慮に上る。肝心なことは、委員会により提案された共同決定が、企業家職への移行を不適切に阻止するか否かである。

小型の企業体や人的会社については、委員会

39) Bericht, IV/ 48.

40) Bericht, IV/ 93ff.

41) Willgerodt, a. a. O., S. 224~230.

42) Vgl. z. B. Heuss, Einige kritische Überlegungen..., S. 207.

43) Willgerodt, a. a. O., S. 230.

提案の適用予定外で、懸念はあたらぬ。然るに、企業体が成長し新しい権利形態、たとえば株式会社になれば、新しい企業規模は、人を指揮するうえでの特別な問題を提起し、それらの問題は企業利益のために何等かの制度的規制を要求する。リベラリストのなかには、監査役会の本質は「知識の発見であって意思形成ではない」として、なにかんずく株式会社の監査役会がこうした制度的規制のターゲットにされたことを非難する者⁴⁴⁾もいる。だが実際に、監査役会は当然また利益代表機関や決定機関でもあるから、被用者代表の関与が如何なる結果を持つかは、事情による。

まず、株式会社が一人ないし複数の大株主に支配されている場合、委員会提案に従えば、監査役会の過半数は多数派の株主により任命され、監査役会の総ての通常の企業家的決定に際して己の意思を貫徹できるので、大株主達は彼らの企業家機能を保持する。よって、委員会提案は誰にも、大株主になり、彼の支配する株式会社でそれらしく活動することを妨げない。だが、最も有能な人材を企業体指導部のために見出すことは企業体の最大の利益になるから、取締役の任免には当然、被用者達も監査役会議長による事前準備の早い段階から且つ対等に参加すべきである。そうすることで、取締役に不可欠な特性、つまり「人と、したがって生産要素の労働と上手く付き合う交際能力」を具えているか否か、特別慎重に吟味することが保障される。大株主は今や彼らが雇っている企業指導者を単独で随意に処分出来なくなるから、大株主に対する取締役会の立場は寧ろ強化されよう。大株主はしばしば個人ではなく、それ自身が資本会社なので、共同決定により従属企業の取締

役会が単なる執行機関から真の企業家機関となる可能性も開かれる。共同決定はまた、随意決定の余地を多く具えたコンツェルンでは全く別な視点=客観化作用をも持ち得る。

他方、株主の影響力が僅かかもしくは欠如した上場株式会社のケースでは出資者としての個々の株主は力を奪われていて、取締役会はいわば独立している。大きな上場株式会社の取締役会の独立化は、企業家的才のある被用者に資本所有者でなくとも企業家機能へ上昇する可能性を与える。いわゆる「集団資本主義」での企業家職への、こうした非資本主義的上昇の可能性は歓迎されるべきである。だが、現代の大企業指導部の独立化には問題もある。そこでは、集中が進むにつれ市場のコントロールは減少するが、企業内部で随意に下せる決定の余地は実に大きいので、また「ノーマルな企業体」のためにも存在している拘束=出資者利益への拘束は放棄されるべきではない。さもないと、一部のリベラリスト⁴⁵⁾が共同決定について恐れる事態、つまり監査役会が取締役会によって選出され、ただ被用者取締役会メンバーだけで誰が企業家になるかを決定するという事態にもなるう。

企業は、委員会報告が強調するように、より大きな経済的関わりの一部であるから⁴⁶⁾、株式会社の取締役会に全ての権限が委ねられたら、企業家的独立性の点で明らかに行き過ぎである。企業指導部のコントロールと選出には、収益性に関心のある者達が参加させられるべきで、これはなにかんずく営業状態の悪化に際して最初に打撃を被らねばならない出資者である。たしかに彼ら出資者は正に上場企業の場合には、彼らに欠如している専門知識を持った解説

44) Vgl. z. B. Heuss, Einige kritische Ueberlegungen..., S. 208.

45) Vgl. z. B. Ebenda, S. 196.

46) Bericht, IV/ 22.

者や法律顧問を必要とする。客観的なフィルターなしには、出資者の近視眼的な決定も生じ得よう。委員会提案⁴⁷⁾は更に、12名構成の監査役会のうちの2名の補欠選挙されるべきメンバーについては取締役会が提案出来ることを予定するが、それによって選出に際しての客観化が促進され得る。⁴⁸⁾

最後にヴィルゲロートは、監査役会への被用者代表参加の是非という核心的問題に関して、共同決定委員会提案を擁護しつつ、次のような立場を展開する。

共同決定委員会提案の擁護

委員会が確認した如く、企業には被用者達が収益性にとても強い関心を持つ領域、つまり緊急の場合に節約される賃金類似給付の広い領域が存在する。それ故、今日「被用者達は往々にして既に一部分企業家になっている」とも言える。然るに委員会は「収益性原理を明確に確保するため」に、出資者の代表へ監査役会の過半数を振り向けた。というのも委員会は、資本金会社の今日通例な法形態のもとでは企業成果との結びつきは出資者の関心の方が強いとみなす⁴⁹⁾から。であれば、「監査役会への被用者参加を正当化する本来的論拠」は、何処にあるのか。それは、大企業の企業家的決定に際して被用者達の利益や論点をも事前に併せて考慮するための制度的保障が用意されるべきことにある。対案は、これがアングロサクソン流に、企業指導部と労働組合との対決方式で、相応の軋轢を伴いつつ行われることであろう。委員会同様、より強く統合的な解決法がより正しいと思われる。この点に関して委員会は、それが聴聞した

企業指導部出の専門家全員の見解⁵⁰⁾に従った。聴聞の際には、誰一人として監査役会への被用者参加に原則的に反対などせず、多くのケースでは明確に歓迎されてもいた。たしかに、労・資同数の、いわゆる高度な共同決定に対しては批判が述べられ、また委員会も結局こうした形態を擁護出来なかった。

ここでビルゲロートは、委員会提案を「強い反対論拠」から擁護することも忘れない。すなわち、「委員会の提案した労・資代表間の数的関係は、結局守られなくなる、何故なら少数派の被用者フラクションは多数派となるまで大人しくしないであろうから、このことは被用者代表に対する組合の影響力が強い場合には労組支配へ導く筈」との批判⁵¹⁾と、委員会は詳細に取り組んだ。結論は、なるほど今後も当面は監査役会の利益二元論的構造が顧慮されねばならないが、しかしそれは——経験が示すように——持続的対抗状態というよりも、寧ろ圧倒的合意と折に触れての不和とを伴った「連立政府の特徴」を帯びる、というものであった。この点、経験に反してなおも楽観的に一部のリベラリスト⁵²⁾が期待する経営体制法では、多勢のパートナーが無勢のパートナーを「軽くあしら」い議論を表決に換えることが出来る。委員会「提案が目指すのは、正にこうした事態を避け、それでも企業利益と被用者利益との間で真に客観的に理由づけられた解決しがたい対立が生じた場合には、収益性関心の方を優先すること」である。理由説明・開示・報知の各義務⁵³⁾は、フラクション形成を弱め、表決行為よりも説得行為を前面へ押し出し、それにより被用者

47) Bericht, V / 18.

48) Willgerodt, a. a. O., S. 232~238.

49) Bericht, V / 16.

50) Bericht, III / 18.

51) Vgl. z. B. Heuss, Einige kritische Ueberlegungen..., S. 213.

52) Vgl. z. B. Ebenda, S. 207.

53) Bericht, V / 23.

側のより強い統合を実現すべきものである。対案は多分、監査役会会場前での公然たる集団闘争であろう。そうなれば結局は受け容れざるを得ない被用者側代表を初めから討議に参加させる方がより賢明で、また非常に鎮静的にも作用しよう。

委員会提案は、企業体からの圧力がそれを迫ることが万一あっても、エスカレーションプロセスを回避させ得る、企業内被用者達への統合作用を期待する。こうした期待は企業体での経験に基づく。「自分も以前は」、共同決定による統合が別けても競争制限の強化へ導き得るという反対論拠を非常に重要視していたが、今は最早それほど評価しない。監査役会の企業内被用者代表達に被用者側での多数が与えられると、被用者の経営エゴイズムが予想出来るが、彼らからは企業指導部に起因する以上の競争制限は生まれはしない。もしも大企業間でのカルテルめいた投資談合が何かの施設を唯一箇所でのみ建設するという結論になれば、勤め口の確保を期待する被用者代表達によって逆に反対されることにもなり得る。「労働者階級の連帯」とは、経営的日常では一部は単なる「マルクス主義的虚言」にすぎない。労働組合にしても、労働市場や企業体で対峙しているからといって、企業体との競争制限上の結託が減るわけではないことは、アメリカでの経験が示している。⁵⁴⁾

以上の行論を総括してビルゲロートは、「共同決定委員会の答申が将来の発展を保障出来ないケースは唯一つ：もしも立法機関で……教授委員会の論拠が無視され……《政治的に》決定された……場合だけである⁵⁵⁾」、とさえ言うのであった。

V 結びにかえて

本稿は、第2次大戦直後の西ドイツで先駆的に導入されて以来、四半世紀にも及ぶ論争の末に、76年〈共同決定法〉で確立した企業共同決定制度が、35年余の時を経て「経済のグローバル化と構造変化という時代潮流」の中でも、ドイツの「ライン的 (rheinisch) 資本主義」の完全なる構成要素として⁵⁶⁾ なおも確固たる位置を占め続けている事実について、その理由を一端なりとも解明しておくための試論となるべきものであった。制度の先駆的導入と前後して誕生した自由主義に立つ学者集団に見られる共同決定観の「変化」を一通り概観し終えたいま、そうした学者集団の共同決定観が当該制度の「不変性」に占められる意義を析出することにより、行論に一応の収束をつけよう。

ナチズムの「カオス未だ冷めやらぬ中、人々がなおも同じカオスへ至る道に狂奔している」状況下のドイツで「過去の過ちからの根本的脱却、180度の完全方向転換」を目指して生まれた⁵⁷⁾ 自由主義の学者集団は、同じく「ナチズムの過去への反省」の上に社会民主主義勢力が「理論的正当化と熟慮を完全に欠いたまま」実現を迫った経済的共同決定権の一般化提案に、「取り返しのつかない実験の瀬戸際で」厳しい「学術的批判」⁵⁸⁾ を浴びせたのであった。何故ならば、彼ら「競争経済秩序への信奉」と「あらゆる形の中央管理経済への断固反対」を共通の信条とし「人間の尊厳にふさわしく経済的に上首尾な生活が発展し得る」「経済・社会秩序の創造」を「使命」⁵⁹⁾ とするリベラリスト達の

54) Willgerodt, a. a. O., S. 225, 238~242.

55) Ebenda, S. 242.

56) Greifenstein / Kissler, a. a. O., S. 24.

57) Edith Eucken-Erdsiek, Chaos und Stagnation, in: ORDO, 1. Bd., S. 3, 10f. u. 14.

58) Boehm, a. a. O., S. 25f., 36f. u. 248f.

眼には、「共同決定権が労働組合に経営決定への影響力行使……によって……経済秩序を社会主義へ変形する……という目標に奉仕すべきである限り、それは誤った解決⁶⁰⁾」だからであった。

然るに、オルドー・リベラリスト達のこうした共同決定観には、60年代に入ると明らかに「変化」が確認できた。つまり、共同決定権の一般規制法たる52年〈経営体制法〉で経営協議会主導の3分の1参加に甘んじねばならなかった社会民主主義勢力が60年代半ばに「高度な共同決定制度」の一般化に再挑戦した際には、共同決定の必要性を唱え、52年法の制度的拡充を積極的に支持する人物が輩出したのである。かかる「変化」を引き起こしたものは、何であろうか。その直接的誘因は恐らく、一つは、再建に続く「経済の奇跡」と高度経済成長の時代に「社会主義への不退職の意思⁶¹⁾」を市場経済秩序に立つ「ボン共和制」の原則的擁護へ変えた⁶²⁾社会民主主義勢力の「改宗」であり、もう一つは51年法および52年法の二つの共同決定制度での「経験」であった。

59年のSPDに続き、63年〈デュッセルドルフ基本綱領〉で「体制内化」を宣言し、共同決定制度の位置づけも体制変革の手段から目指す「人間の尊厳が尊重され……あらゆる……人格が自由に発展し得る……自由主義的・社会的社会秩序」の「固有な価値」へと換え、モンタン

共同決定での経験結果を根拠に、「労・資の同権」を掲げて「高度な共同決定」の一般化に再び挑んだDGB⁶³⁾。こうした動きへ、同様に「人間の尊厳（の尊重）こそがリベラリストの思考の要諦」とみなす⁶⁴⁾「経験」主義で「非教条的」⁶⁵⁾なオルドー・リベラリストの中から、積極的対応を試みる「分別ある自由主義者⁶⁶⁾」が現れたとしても、何ら不自然ではあるまい。その際に『ORDO』の時の編集主筆の一人⁶⁷⁾、ビルゲロートの果たすべき役割とは、労働関係に特有な「従属性」という「リベラリストにとって最重要な秩序政策的問題⁶⁸⁾」への対策として、企業共同決定を彼らの信奉する「競争経済秩序」と整合するよう制度設計し直す作業に積極的に関与することであった。

ドイツの「今日の共同決定制度が様々な伝統や経験に遡り、「様々な動機や関心の妥協の産物である⁶⁹⁾」とすれば、そうしたものの一つに、ドイツの「社会的市場経済」という名の競争経済秩序との共同決定制度の整合を企図したオルドー・リベラリズムの関心が間違いなく存在した。否、76年法以前の一般規制法たる52年法の「単純な共同決定」が『ORDO』の創始者ベームの唯一容認した「1922年経営協議会法

59) Die Schriftleiter, a. a. O., S. IX u. XI.

60) Boehm, a. a. O., S. 238.

61) Kundgebung der SPD, angen. auf dem 1. Parteitag der SPD, 9.-11. Mai 1946 in Hannover, abgedr. in : G. Gleissberg, SPD und Gesellschaftssystem, Frankfurt a. M. 1973, S. 108.

62) Grundsatzprogramm der SPD, in: Protokoll des Ausserordentlichen Parteitages der SPD v. 13.-15. Nov. 1959 in Bad Godesberg, Hannover-Bonn 1972 (repr.), S.14.

63) 拙稿「西ドイツ労働組合運動と共同決定制の基本的意義」、『明星大学経済学研究紀要』、第12号、1980年、51頁以下参照。

64) Willgerodt, a. a. O., S. 223 : Vgl. auch Franz Boehm, 《Es geht um die Menschenwürde》, in : Frankfurter Zeitung, 22. Oct. 1966. .

65) Die Schriftleiter, a. a. O., S. VIII u. XI.

66) Willgerodt, a. a. O., S. 218.

67) ORDO, 21.Bd., 1970, S. 2.

68) Willgerodt, a. a. O., S. 223.

69) Wolfgang Streeck / Norbert Kluge (Hg.), Mitbestimmung in Deutschland, Tradition und Effizienz, Expertenberichte fuer die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung / Hans-Boeckler-Stiftung, Frankfurt / New York 1999, S.239.

(の被用者1～2名の監査役会参加規定)を拡充した共同協議権⁷⁰⁾に該当することをも勘案するなら、ドイツの企業共同決定権の一般的法規制にはオルドー・リベラリズムの思考が一貫して作用してきたとも言い得る。ともあれ、76年法の共同決定制度は、その「安定性」を、制度発展の推進勢力たる社会民主主義者よりも、寧ろオルドー・リベラリストが果たした制度設計への積極的関与により多く負っていると言えよう。そうした制度である以上、被用者統合機能を然るべく発揮している限り、すなわち労使関係の緊張に因り市場経済が停滞しない限り、「抜本的改変は不要⁷¹⁾」ということになる。

尤も、そうした「安定性」とは、DGBからすれば、戦後モンタン産業で導入に成功した労・資の同権化を理念とする経済民主化のための制度が発育不全なままに半ば「栄光の残址⁷²⁾」となりつつある現実を物語るものでしかあるまい。否、被用者の利益擁護と統合機能を果たすべく制度設計され、今や「事実上(事業所レベルでの)経営協議会による共同決定のための手足と化した⁷³⁾」76年法の企業共同決定制度自体も、20世紀末からの経済・社会環境の一

大変化を前に、久しく適用企業並に被用者数の減少⁷⁴⁾を余儀なくされているかにみえる。本稿では、そうした「空洞化」の「危機」に直面しつつもドイツの資本主義体制を支え続ける制度のタフな構造の一端を照射するのみで、制度の機能の実際についての考察はこれを別な機会に譲るとしたい。

74) Vgl. z. B. Bericht und Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung (Bertelsmann Stiftung und Hans - Boeckler - Stiftung 1998), Kap. 4 / Zif. 1, 6, 14, 17, 18 (<http://WWW.mpi-fg-koeln.mpg.de/bericht/endbericht/index.html> 05/03/08).

75) 本稿に関連して、拙稿「ドイツの〈社会的市場経済〉と企業共同決定制—ドイツ新自由主義の共同決定観—」、『明星大学経済学研究紀要』、第35巻第1号、2003年、1頁以下も参照されたい。

参考文献

- ・ Bericht und Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung (Bertelsmann Stiftung und Hans - Boeckler - Stiftung 1998), (<http://WWW.mpi-fg-koeln.mpg.de/bericht/endbericht/index.html>).
- ・ Biedenkopf, K. H., Zum Bericht der Mitbestimmungskommission, Beitrage zum Ordnungspolitischen Diskussion, hg. v. dems., Koeln 1972.
- ・ Boehm, F., Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in : ORDO, 4. Bd., 1951, S.21-250.
- ・ Ders., 《Es geht um die Menschenwuerde》, in : Frankfurter Zeitung, 22. Oct. 1966.
- ・ Eucken-Erdsiek, E., Chaos und Stagnation, in : ORDO, 1. Bd., 1948, S. 3-15.
- ・ Gleissberg, G., SPD und Gesellschaftssystem, Frankfurt a. M. 1973.
- ・ Greifenstein R. / Kissler, L., Mitbestimmung im Spiegel der Forschung, eine Bilanz der Empirischen Untersuchungen 1954-2010, Berlin 2010.
- ・ Grundsatzprogramm der SPD, in : Protokoll des Ausserordentlichen Parteitages der SPD v. 13.-15. Nov. 1959 in Bad Godesberg, Hannover-Bonn 1972 (repr.).
- ・ Heuss, E., Einige kritische Ueberlegungen zum Sachverstaendigengutachten ueber die Mitbe-

70) Boehm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht..., S. 34 : 拙稿「ドイツ革命と共同決定—ドイツ企業共同決定制成立史論—」、『明星大学経済学研究紀要』、第23巻第2号、1992年、37頁以下参照。

71) Modernisierung Bericht, A. Kapitel 2 Teil 1, S. 17.

72) Helmut Martens, Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990ern, Muenster et al. 2002, S. 9 : Vgl. z. B. Klaus Lompe et al., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung, Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2003, S. 331f.

73) Streeck / Kluge (Hg.), a. a. O., S. 241.

- stimmung in der Unternehmung, in : ORDO, 21. Bd., 1970, S. 193-216.
- ・ Ders., Mitbestimmung in unserer gegenwaertigen sozialen Umwelt, in : ORDO, 21. Bd., 1970, S. 243-247.
 - ・ Kocka, J., Geschite und Zukunft der Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, Das Magazin der Hans - Boeckler - Stiftung, 52. Jg., H. 10, 2006.
 - ・ Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006.
 - ・ Lompe, K. et al., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung, Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2003.
 - ・ Martens, H., Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu, Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990ern, Muenster et al. 2002.
 - ・ Meyer, F. W. / Lenel, H. O., Vorwort, Die Aufgabe des Jahrbuchs, in : ORDO, Jahrbuch fuer die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Bd., 1948, VII - XI.
 - ・ Mitbestimmung als Kampfaufgabe, hg. v. IMSF, Koeln 1971.
 - ・ Mitbestimmung in Unternehmen, Bericht der Sachverstaendigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart et al. 1970 [Abk.: Bericht].
 - ・ Rede v. Bundeskanzlerin Dr. A. Merkel auf der Jubilaumsveranstaltung „ 30 - Jahr - Feier des Mitbestimmungsgesetzes“ der Hans-Boeckler-Stiftung am 30. Aug. 2006 in Berlin (REGIERUNGonline, 2008/05/29) .
 - ・ Streeck, W. / Kluge, N. (Hg.), Mitbestimmung in Deutschland, Tradition und Effizienz, Expertenberichte fuer die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung / Hans-Boeckler-Stiftung, Frankfurt / New York 1999.
 - ・ Willgerodt, H., Der Liberale Standpunkt und die Mitbestimmungsfrage, Zugleich Antwort zu : Ernst Heuss, „ Einige kritische Ueberlegungen zum Sachverstaendigengutachten ueber die Mitbestimmung in der Unternehmungen“, dieses Jahrbuch, in : ORDO, 21. Bd., 1970, S. 217-242.
 - ・ 拙稿「西ドイツ新〈共同決定法〉の成立と〈共同決定問題〉の帰趨」、『明星大学経済学研究紀要』、第8号、1976年。
 - ・ 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の先駆的成立に関する覚え書」、『同上紀要』、第9号、1977年。
 - ・ 拙稿「西ドイツ〈高度共同決定制〉の法制化に関する覚え書」、『同上紀要』、第10号、1978年。
 - ・ 拙稿「西ドイツ労働組合運動と共同決定制の基本的意義」、『同上紀要』、第12号、1980年。
 - ・ 拙稿「ドイツ革命と共同決定——ドイツ企業共同決定制成立史論——」、『同上紀要』、第23巻第2号、1992年。
 - ・ 拙稿「ドイツ企業共同決定制改革と共同決定現代化委員会答申」、『同上紀要』、第40巻第2号、2009年3月。