

ドイツ企業共同決定制の過去・現在・未来

須山 光一

要 旨

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。殊に第二次大戦直後の西ドイツでは、「ナチスによる支配」という苦い歴史への反省から、企業の経済力を民主的に制御すべく、企業の意思決定へ被用者を同権的に参加させる「高度な共同決定制度」がモンタン産業へ導入されると、ドイツの社会民主主義運動の一翼を担うDGB（労働組合総同盟）は、戦後の民主的経済・社会秩序建設の礎として当該制度の一般化を目指した。四半世紀に及ぶ論争を経て1976年に一般導入された名目労資同数モデルは、保守的勢力からも共産主義への対抗制度と積極評価され、ドイツ社会に不可欠な秩序構成要素として存続してきた。この間、冷戦の終結やそれに伴う世界規模での市場主義化を前にして、不本意な名目同数モデルの維持・防衛に終始していた感のあるDGB内部に、2008年の世界金融・経済危機を契機として資本主義を超える秩序構築への新たな模索が始まったかにみえる。本稿は、そうした「新しい経済民主主義」との取り組みのなかに共同決定制度の「未来」を展望する。

[キーワード] 共同決定 経済民主主義 社会民主主義 社会政策 労使関係

I はじめに

ドイツ連邦共和国の社会政策関連制度の中でひととき異彩を放つものに、企業共同決定制度がある。第二次大戦直後の西ドイツに別けても「企業経済力の制御」を目的に導入されて以来、2度に亘り世論を二分する論争を経て「連邦共和国の社会的市場経済秩序にとっての不可欠な構成部分¹⁾」ないしは「ドイツ的企業文化（の一部）²⁾」となった当該制度は、いわゆる「高い安定性³⁾」なり「不変性⁴⁾」を誇ってきたかにみえる。だが、同制度の最大推進勢力となってきた統一労組DGBの側からすれば、1970年

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

2) Streeck, W. / Kluge, N. (Hrsg.), Mitbestimmung in Deutschland, Tradition und Effizienz, Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M. / New York 1999, S. 14.

3) Ebenda, S. 12.

4) Greifenstein R. / Kißler, L., Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1954–2010, Berlin 2010, S. 12 u. 29.

代半ばの制度改定以後は、新自由主義によるドイツ社会への浸透・席卷を前にして既得共同決定権の防衛に追われつづける状況の固定化でしかなかった。

しかるに、2008年に顕在化した世界的な金融・経済危機に伴い「ドイツ連邦共和国の（市場）経済秩序が第二次大戦後最大の（……）信頼喪失の危機にある⁵⁾」中で、DGBの一部には守勢からの脱却を「社会・経済秩序の転換（Transformation）」に求めて「新しい経済民主主義」を模索する動きが生まれており、そのための「建設的議論の場」の一つが02年に立ち上げられていた“新労働政策フォーラム”である⁶⁾。

本稿は、そうした「労働組合員と労組に近い学術界との対話プロジェクト」に向け、「自身の長年に及ぶ参加と共同決定の実際研究を背景に」当該制度の単なる防衛を超えて「経済民主主義概念を理論的・構想的に新しく満たすべく」率先尽力している⁷⁾ H.マルテンスの所論を考察することにより、深い霧のなかに幽かに仄めく制度の未来を遠望しようとする細やかな試みである。

行論の意図をかように確認した上で、まずはドイツにおける共同決定制度化の軌跡を、労働組合運動による経済民主主義および共同決定制度とのこれまでの関わりとともに回顧する作業

から始めるとしよう。

II 企業共同決定法制化の軌跡と

ドイツの労働運動

革命的レーテ運動と

経営的共同決定の消極的受容

ドイツの労働運動による共同決定制度との早急的取り組みは、共同決定を「経済形成過程への被用者参加の全形態」と広く捉えれば1848年の「3月革命」にまで遡り、時として「共同決定の基本思想は労働運動（の歩み）と同じくらい古い⁸⁾」とさえ言われるが、19世紀後半の社会主義思想が浸透した後での取り組みは、修正主義の台頭や労働協約の普及という「理論的・实际的背景」の登場をまって、漸く積極化する⁹⁾。しかし、ドイツの資本と労働の関係に大きな変化が起こるには、何よりも1916年の労働組合の政治的承認につづく、1918・19年の「11月革命」が必要であった。古い君主制の秩序が除かれ議会制民主主義の貫徹と結びついた短い革命は、「階級なき社会の実現」を志向していた¹⁰⁾ 労働運動にとって「勝利にして敗北¹¹⁾」もしくは「逸されたチャンス¹²⁾」となった。

Grebingの言を援用つつ11月革命を短く総括

5) Seliger, B. / Sepp, J. / Wrobel, R. (Hrsg.), Das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft und seine Anwendung, Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M. et al. 2009, S. 1.

6) Scholz, D. (ehem. Vorsitz. des DGB Berlin-Brandenburg u. Vorsitz. des Forum Neue Politik der Arbeit), Vorwort, in : Martens, H., Neue Wirtschaftsdemokratie, Anknüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik, Hamburg 2010, S. 7 ff. Vgl. ferner www.FNPA.de.

7) Martens, a. a. O., S. 8 f., 19 u. Hinterdeckel.

8) Mitbestimmung – eine Forderung unserer Zeit, hg. v. Bundesvorstand des DGB, 2. Aufl., Düsseldorf 1966, in : Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, hg. v. K. Nemitz et al., Köln 1967 [Abk. : M u W], S. 293.

9) Vgl. Teuteberg, H. J., Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961, S. xviii, 59 ff. u. 490 ff.

10) 拙稿「ドイツ社会民主主義の自己認識を尋ねて [I]」、『明星大学経済学研究紀要』、第25巻第1号、1993年12月、46～58頁参照。

11) Klönne, A., Die Deutsche Arbeiterbewegung, Geschichte, Ziele, Wirkungen, Düsseldorf / Köln 1980, S. 153.

12) Grebing, H., Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1966, S. 159.

するなら、「すべての党派の労働組合は11月14日に企業家団体とともに労働共同体に結集した。その元になる（シュティンネス・レギーン）協定では、なるほど数十年先頭に掲げられていた組合の要求項目（例えば1日8時間労働制、あらゆる団結制限の撤廃）が貫徹され、労働組合は企業家と国家により公式に承認された。しかし同時に経済への構造的干渉の可能性は一切阻止された。（より正しくは、）1918年の11月には社会民主主義運動の指導者達は（……）革命的状況を利用して国家と社会を新秩序するための民主主義的—社会主義的な構想を何ら持ち合わせていないこと、つまり労働運動の《戦略の空白》がはっきり示された。社会主義的新秩序とは精々1918年11月12日の《人民代表委員会》政府のプログラムにいう《制限のない政治的自由権》と（《1日8時間労働制》や）《社会保障》でしかなかった¹³⁾」のである。

その後の、ドイツ連邦共和国のそれを含めた秩序政策的発展は、当時の「社会化に代えて共同決定を」という転轍によって強く基底されたといってよい。11月革命の結果、所有関係はワイマル共和制下では本質的に手付かずのままであったが、そこでは革命的レーテ運動の遺産として、経営協議会に経営での共同決定権と監査役会への協議会員1ないし2名の参加権を賦与した1920年の〈経営協議会法〉が、社会主義労働運動の分裂を惹起しつつカトリック社会改良運動に後押しされて成立。これを基礎に経営と企業での代議制的代表構造が発展し、後のドイツ連邦共和国に特徴的な、二元的利益代表の外見ができあがっていく。¹⁴⁾

そうした発展の中で共同決定制度を「初め

て¹⁵⁾」網領的に位置づけたものこそ、ADGB（ドイツ労働組合総連合）＝自由労組の「経済民主主義」構想であった。

ADGBの経済民主主義構想と

超経営的共同決定の重要視

11月革命の挫折に伴い「労働運動の精神生活で何かが崩れてしまった」時に「労働者大衆が信じ得る（……新しい）理想」として¹⁶⁾ 28年ハンブルク大会で採択された経済民主主義構想¹⁷⁾ とは、社会主義という「労働運動にとって不変な究極目標」を「組織された資本主義」下で実現し得る唯一の途を「経済の民主化」に求め、現実には「多様な形」で進行しつつあるこの過程を、「国家への要求提起」と「組織労働者自身による民主的経済形態の建設」とによって促進すること、これこそ「労働組合の今日的課題」とみなすものであった¹⁸⁾。かかる「漸進主義的・改良主義的¹⁹⁾」な構想では、共同決定

15) Leminsky, G. u. a., Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974, S. 107.

16) Tarnow, F., Rede auf dem 12. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands in Breslau 1925, abgedr. bei : Schwarz, S., Handbuch der Gewerkschaftskongresse, Kongresse des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1930, S. 414 f.

17) Wirtschaftsdemokratie Ihr Wesen, Weg und Ziel, hrsg. im Auftrage des ADGB v. F. Naphtali [Abk. : WD], Berlin 1928 ; Resolution über die Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie v. 13. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands in Hamburg, 3.-7. Sep. 1928, abgedr. bei : Schwarz, a. a. O., S. 424 ff.

18) WD, 5. erweiterte Aufl., Berlin 1931, S. 16~18, 21~24, 41 ff. u. 183 ; Resolution ..., S. 424 ff.

19) Ortlieb, H.-D., Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in : Wege zum sozialen Frieden, hg. v. dems. u. a., Stuttgart et al. 1954, S. 21.

13) Ebenda, S. 157.

14) 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一」、『明星大学経済学研究紀要』、第23巻第2号、1992年3月、37~61頁参照。

制度のうちでも、いわゆる超経営的なそれへ、二重の意味で決定的な意義が与えられていた。

一つの意義は、それが「経済民主主義」という「社会主義と不可分一体な」理想の構成要素をなす点に在った。つまり、「公益への経済活動全般の従属」を原理とする「経済民主主義」には、経済的共同意志の形成を一面的にさせぬための「経済団体による共同決定」の存在が、本来「前提」とされていた²⁰⁾。第二は、社会主義実現の「手段」という一層重要な意義である。すなわち、「組織された資本主義」の段階では、「共同体利益の代表」としての「民主国家」による「巨大経済組織の活動制限」が必然化するが、後者の側でも国家に(……)影響力を行使し得るが故に、組織の運営への被用者による「直接的」かつ「同権的」な関与も不可欠となる。それも、「全経済的利益」の反映を任務としやがて「真の経済共同運営」へ連なるべき被用者参加とは、あくまで「市場を支配し生産と販売と価格を規制する組織」で実現されねばならず、その点「経営協議会などは経済民主化の担い手たり得ない」、というのであった²¹⁾。

かかる位置付けは、経営協議会による共同決定権の法制化に際しての、ADGBの否定的立場に呼応している。当時「社会主義運動(の多数派)に決定的影響を与えていた²²⁾」ADGBには元々経営レーテ法制化の意志はなく、同労組の議長レギーンは「様々な集団の圧力に屈服した(19年3月4日のワイマル連合)政府による(法制定の)約束」を「労組の存在意義がなくなる失策」²³⁾と非難し、同年7月の組合大会で採択された準綱領〈将来の活動方針〉第7項でも「経

営民主主義の基礎は法的拘束力をもった集团的労働契約であり……、経営協議会の権利・義務は法的最小決定を基礎にした集団契約で確定されるべき²⁴⁾」ことを明言していた。

だが、程なく襲った世界経済恐慌下に、「経済民主主義上の最新成果²⁵⁾」たる失業保険制度へのADGBの執着が引き金となってワイマル共和制は崩壊し²⁶⁾、続くナチス独裁下のドイツでは共同決定制度はおろか労働組合自体の存在すら叶わなかったのである。

企業経済力の制御手段から

「固有な価値」としての共同決定へ

第二次大戦後第一世代の労組員にとってファシズムへの敗北からの結論は、統一労働組合の創設であった。DGBの1949年基本綱領の戦略的思考は、国民経済的基本計画、基幹産業の社会化、経済的共同決定の3本柱によって刻印されたが、社会主義との明白な関係は、統一労組であることを考慮して断念される。47年3月にイギリス占領下ルール鉄鋼業へ「重工業新秩序の核心」として導入された、i) 監査役会の労・資同数構成 ii) 中立監査役1名の配置 iii) 取締役会への被用者利益代弁者(労務担当取締役)の参加 iv) 被用者側での労働組合の主導的参加をメルクマールとする企業共同決定

23) Der Vorsitzende des ADGB, Legien, auf der Weimarer Parteikonferenz der SPD zu den Aufgaben der Arbeiterräte, 23. 3. 1919, in : Longenrich, P. (Hrsg.), Die Erste Republik, Dokumente zur Geschichte des Weimarer Staates, München et al. 1992, S. 113 ff.

24) Schwarz, a. a. O., S. 183.

25) Z. B. WD, 5. …, S. 157.

26) 拙稿「経済民主主義とワイマル共和制の崩壊」、『明星大学経済学研究紀要』、第14巻、1982年12月、57～72頁参照；拙稿「ワイマル晩期社会民主主義と労働振興問題についての覚え書」、『同上紀要』、第19巻、1987年12月、59～70頁参照。

20) WD, 5. …, S. 16 u. 20～24.

21) Ebenda, S. 22, 27 f., 35 f., 39～41 u. 159.

22) Brigl-Matthiaß, K., Das Betriebsräteproblem, Berlin-Leipzig 1926, S. 15.

モデル²⁷⁾は、「粗野な脅し」と揶揄されもした労働組合によるゼネスト予告の圧力を梃子に、「敗戦状況の所産」として51年法のモンタン共同決定モデルへ受け継がれる。

51年〈モンタン共同決定法〉による、i) 監査役会の労・資同数構成 ii) 中立監査役の配置 iii) 取締役会への被用者代表(労務担当取締役)の参加 iv) 被用者側での労働組合中央組織の主導的参加 v) 被用者1千人超のモンタン大企業への限定適用を骨子とした「高度な企業共同決定制度」の法制化は、「ドイツの新しい(民主的)経済秩序建設への第一歩²⁸⁾」と自賛されもした。だがそれは、何よりも「ナチスによるドイツ支配への反省」から経営経済レベルでの共同決定により「資本の力を鎖につなぐ第一歩」であって、戦後ドイツの政治的勢力関係からすれば西側地域での直接的な社会化は、もとより貫徹される筈もなかった。²⁹⁾

西側連合国の支持をあてにできた歴史的妥協としての西ドイツの「社会的市場経済」が貫徹・安定するとともに、社会・経済秩序転換の意味での経済民主主義の展望は閉ざされることになる。階級対立は、①社会政策立法、②「積極的協約政策」および、③51年法の上に経営協議会の「権利・義務と企業共同決定権」の一般規整法たる52年〈経営体制法〉が加わって上首尾に制度化された経営経済的共同決定という三つの枠組みの中で調整され得た。また所得向

上による生活状態の持続的改善や社会保障の充実などもつだって、「社会的市場経済」という名の経済秩序は政治的に広く受け容れられるところとなった。³⁰⁾

DGBの1963年と1981年の基本綱領はこうした発展に対応している。59年のSPD(社会民主党)³¹⁾に続いて「階級なき社会から民主主義社会への理想の転換」を宣言したDGBの63年綱領には、「経済民主主義」論に特徴的な共同決定制度を体制変革手段とみなす理解はおろか「経済の民主化」という表現自体存在せず、当該制度の主たる意義は労組運動にとっての「固有な価値³²⁾」へと転換される。それにともない共同決定は今や、経営と企業での共同決定としてのみ積極的に要求され、その際も80年代以降は専ら76年制定の〈共同決定法〉に倣ったモデルが念頭におかれていく。

新自由主義の席卷と

名目同数企業共同決定の防衛

四半世紀に及ぶ大論争の末に成立した76年の一般規整新法とは、オールド・リベラリスト達により社会的市場経済適合的に制度設計され、i) 監査役会の名目労・資同数構成 ii) 企業内被用者の主導的参加 iii) 被用者2千人超の

27) 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12月、48～63頁参照。

28) Rundfunkansprache v. H. Böckler (Vors. des DGB) am 30. Jan. 1951, abgedr. in : Hirsch-Weber, W., Gewerkschaften in der Politik, Köln et al. 1959, S. 153 (Anhang).

29) 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12月、57～78頁参照。

30) 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」、『同上紀要』、第35巻第1号、2003年12月、1～20頁。ちなみに、経営体制法の定める「単純な企業共同決定制度」の骨子は、i) 監査役会の労・資1対2構成 ii) 企業内被用者の主導的参加である(例えば前掲註29参照)。

31) Grundsatzprogramm der SPD, In : Protokoll des Außerordentlichen Parteitag der SPD v. 13.–15. Nov. 1959 in Bad Godesberg, Hannover / Bonn 1972 (repr.), S. 14 u. 16.

32) Leminsky, G., Die qualifizierte Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellung, in : M u W, S. 40.

大企業への限定適用を主たるメルクマールとする、DGBにとっては元来「不本意」なもの³³⁾の筈であった。

96年の基本綱領になると戦後初期まで明瞭であった資本主義批判は影をひそめ、むしろアングロサクソンモデルからのドイツ流ライン資本主義の防衛姿勢が目をはくものになった。70年代半ば以降に始まった“時代の断変”はここにもその足跡を残していく。ドイツ社会の経済・社会体制は未決定というのが憲法上の基本認識にもかかわらず、政治の実際では、経済における民主主義は経営協議会と労組の参加権に制限されたままで、包括的な社会秩序の転換計画としての経済民主主義は、労働組合においてさえ最早議論されなくなった。³⁴⁾

労働組合の側で秩序転換志向が意義を失っていった半面、ドイツ連邦共和国の戦後秩序のもとで発展した企業共同決定システムは、晩くとも70年代初めの社会民主主義的改革政治の開始局面以降、雇い主陣営を含め「合意優先社会の

確固不動な構成要素³⁵⁾」として広く社会で受容されていたかにもえた。だが、政治と経済の欧州化・グローバル化、新テクノロジーの導入、資本と労働間での力関係の移動などに伴い企業共同決定制度に対する社会の合意は急速に解消へ向かい、世紀の変わり目ごろには新自由主義の覇権下に新しい時代が訪れたかのようにみえた。既に90年代にBDI（全ドイツ工業連盟）会長ロゴスキーが労働組合に対して宣戦布告するかのようになり、共同決定を「歴史の誤謬」と言い放った事実象徴されるように、今や資本の代表にとって肝心なのは、第二次大戦後一貫して維持されてきたドイツ連邦共和国建設時の妥協の放棄、すなわち「歴史の修正」であった。³⁶⁾

こうした中で社会民主・緑の党連合のシュレーダー政権が2005年に設置したビーデンコップを座長とする《共同決定現代化委員会》³⁷⁾は、「76年共同決定法の原則的改変＝企業別労使交渉による3分の1参加への下方修正」³⁸⁾を主張する企業家側代表と「76年法の労・資実質同数

33) 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12月、39～60頁；拙稿「ドイツのオルドー・リベラリズムと企業共同決定」、『同上紀要』、第44巻第2号、2013年3月、31～47頁参照。

34) 労働組合の綱領上での共同決定制度の位置づけを初め、この間のDGBの動向については、例えば次も参照されたい。

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巻、1980年12月、51～64頁；拙稿「西ドイツ労働組合総同盟の新基本綱領と共同決定制」、『同上紀要』、第17巻、1985年12月、62～72頁；Martens, H., Rezension zu H.W. Meyer, Beiträge zur Reformdiskussion im Deutschen Gewerkschaftsbund, Bd.1 u. Bd.2, 1994 u. Schulte, D., Beiträge zur Reformdiskussion im Deutschen Gewerkschaftsbund, Bd.3 u. Bd.4, 1995 u.1996, in : Arbeit, Heft 2, 1997, S. 114～118.

35) Dürr, H.(Aufsichtsratsvors. der Dürr AG), Globalisierung und Mitbestimmung, in : Mitbestimmung (Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung), 8 / 1999, S. 60.

36) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 143.

37) Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Hrsg.), Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006 [Abk. : Bericht] ; 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巻第2号、2009年3月、31～48頁。

38) Stellungnahme der Vertreter der Unternehmen zum Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Mitbestimmungskommission, in : Bericht, B. Kap. I.

への拡充、労働協約による上方修正も可³⁹⁾とする被用者側との対立に乗り上げ、企業家・労働組合・学界・政界各代表による共同答申が頓挫することによって、新自由主義的観念への共同決定制度の“順応”のための政治決定は当面延期される結果に終わった。

だが、ドイツの労使関係における当該基本制度には、掘り崩しへの動きが相変わらず存在し、その日常実践は様々な攻撃や制限の“危機”に晒されていることに変わりはない。次に、そうした共同決定制度の現時点における実際について、確認しておくことにしよう。

Ⅲ 企業共同決定制度の実際と労働組合

経営協議会への重心移動と

企業共同決定制の脱政治化形骸化

ドイツの共同決定制度の決定的特徴は、法的に独立した制度である経営協議会と労働組合とによって代表されているその二元的な構造にあるといえるが、こうした基本構造は1918/19年革命時に展開された急進的なレーテ（協議会）運動との関係を抜きにしては語れない。ドイツの共同決定制度史上、不完全な形にせよ初めて被用者の経済的共同決定権を経営経済レベルで法制化し、第二次大戦後の発展へ道を拓いた20年の〈経営協議会法〉は、「労働者レーテによる独裁」を追求したドイツ社会主義運動左派への「譲歩」⁴⁰⁾であった。確かに労働組合はなお

1949年まで利益代表の二元的構造に反対して、経営協議会の権利拡大を協約政策的方途で獲得・規制することを望んだ。だが、51年の〈モンタン共同決定法〉と翌52年の〈経営体制法〉とによって連邦共和国の利益代表の二元的システムは確定された。別言すれば共同決定は、従業員自身の直接参加の形ではなく、代表システムとして確立することになったのである。しかも、連邦共和国建国以降の共同決定制度の実態史は、「経営協議会による共同決定 中心化の歴史」であり、「企業レベルの共同決定が事実上、経営協議会による共同決定のための伸びた腕と化して」いく歴史であった⁴¹⁾といえる。

他面、連邦共和国における共同決定制度の実際は、最初から戦後20年に亘る「経済の奇跡」のダイナミックな経済発展と密接に絡み合うことになった。1950年代と60年代の「経済の奇跡の時代」には、経営分配上の余地の拡大が経営協議会と監査役会被用者代表とに追加的な社会政策的活動を可能にした。企業および経営での共同決定の制度化とケインズの福祉国家とがもたらす成果によって、労働組合では70年代初めの社会民主主義的改革政策の開始時には既に、共同決定を社会的パートナー関係と見る認識が圧倒的に貫徹してしまっていたと思われる。68年に大連合政府により設置された《共同決定委員会》も、70年1月の社会民主・自由民主連合政府に提出した実態調査報告書で、次のように結論づけている。

51年法のモンタンモデルは、企業執行部のイニシアティブを侵すことなく、むしろ執行部と被用者側との事前協議制による監査役会の「諮問機関化」をつうじ「取締役会の地位の相対的強化」へ一層導いた。また別けても、監査役会から取締役会と経営協議会との間での非公式な

39) Stellungnahme der Vertreter der Arbeitnehmer zum Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Mitbestimmungskommission, in: Bericht, B. Kap. II.

40) Cohen, M., Rätssystem und Reichsverfassung, in: Protokoll über die Verhandlungen des Parteitages der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, abgeh. in Weimar v. 10. Juni 1919, Berlin et al. 1973 (repr.), S. 421.

41) Streeck / Kluge (Hrsg.), a. a. O., S. 240 f.

定期会合へ事実上移行している共同決定に
 つての「掩護艦隊」として、取締役会側の「情報
 提供量」と「コミュニケーション意欲」を52年
 法の「単純な企業共同決定制度」にくらべて高
 めた。こうした意味で、51年法の「高度な企業
 共同決定制度」は「企業的意思形成過程へ被用
 者を統合する制度」として「有効性を証明し
 た」⁴²⁾、と。

また、52年法にかわる企業共同決定制度の一
 般規整法となった76年法の名目同数共同決定モ
 デルについては、79年5月末時点での同法適用
 455社とモンタンモデル適用企業29社を対象に
 して、定款や職務規則等の規約を材料に監査役
 会の潜在的共同決定能力の客観的推定を試みた
 ゲルムらによる初の悉皆調査から、被用者側の
 余りに乏しい影響力と企業執行部のあまりに大
 きい自立性のゆえに「企業的意思形成過程での
 被用者保護」という76年法の本来的機能すら満
 足に果たし得ないでいる制度の実態を、筆者は
 既に確認済み⁴³⁾である。

こうした企業共同決定の「脱政治化」「形骸化」
 という傾向は、80年代に入って“合理化と危機”
 という時代状況を前にしても、85年に短期間
 DGBによる共同決定拡充への行動が起きたも
 のの、次に確認するとおり変わることはなかつ
 た。

80年代以降の制度実態：

共同決定制度の機能不全

ハンス・ベクラー協会が州立ドルトムント社
 会研究所に委託して、82年～86年に57企業での
 計196回の聞き取りと全458企業対象の2種類の
 文書アンケート（回答：307ないし320）により、
 別けても「企業決定プロセスの制御ないし形成」
 機能と「被用者利益の貫徹」機能の点から、76
 年法の運用実態を調べたDGBサイド「初の包
 括的検証調査」⁴⁴⁾の結果も、「圧倒的に否定的
 な実態⁴⁵⁾」を確認するものでしかない。

研究所の作業を指揮したマルテンスによれば、
 「76年法（……）は監査役会に被用者代表
 の独立した力を何ら創りださなかった」。すな
 わち、監査役会での被用者代表の割合が別けて
 も労組代表の分だけ拡大されたことと関連し
 て、監査役会会合の前に「被用者側と企業執行
 部との事前協議」という形で「妥協発見のため
 の追加メカニズム」が創出もしくは強化されは
 したが、「多数の個別事例分析で（……）経営
 陣と（被用者の）利益代表機関との関係が76年
 法……に基づいて変わったケースは、唯の一つ
 も存在しなかった」。経営的利益代弁活動に追
 加的チャンスを与えるという企業共同決定の機
 能は、監査役会での合意強制の存在如何と並ん
 で、また労働担当取締役の存在に本質的に左右
 されるが、「76年法のそれは単なるレットル以

42) Mitbestimmung in Unternehmen, Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart et al. 1970；前掲拙稿「西ドイツ新「共同決定法」の成立と「共同決定問題」の帰趨」、参照。

43) Gerum, E., / Steinmann, H., / Fees, W., Der mitbestimmte Aufsichtsrat. Eine Empirische Untersuchung, Stuttgart 1988；拙稿「西ドイツ新「共同決定法」の理念とその実際」、『明星大学経済学研究紀要』、第20巻第2号、1989年3月、48～63頁参照。

44) Martens, H., Unternehmensmitbestimmung und gewerkschaftliche Reformstrategien. Entwicklungschancen eines unfertigen Modells, Frankfurt a. M. et al. 1988, S. 273 u. 278；Ders., Das Mitbestimmungsgesetz 1976, wenig mehr als ein Informationsgesetz, in：Das Mitbestimmungsgesetz, hg. v. Die Hans Bökler-Gesellschaft e.V. [Abk.：MG], 22. Jg.(1986), H. 4, S. 149 f.

45) Kittner, M.(Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1987, Köln 1987, S. 386.

上のものではない」。調査結果を総合して結論的に言えることは、「76年法は情報（改善）法の域を殆ど出ない」。確かに、この点から監査役会への労組代表の参入意義は過小に評価されるべきではないが、同法によっては被用者側に「追加的影響力」が創出されていない以上、こうした情報獲得面での改善も労組の経営政策の強化のためには、さしあたり「限られたチャンス」を提供するだけのものであった。⁴⁶⁾

要するに「経営協議会と労働組合による被用者利益代弁活動のための奉仕機能……でさえ、実際には精々松葉杖程度の働きしか果たしていない⁴⁷⁾」、これがDGB自らの確認した80年代半ばの共同決定制度の実態だったとすれば、それ以降今日に至る76年法モデルの「貧弱な」実際は、マルテンスらによる各種調査結果等を踏まえつつ、以下のように纏められてよかろう。

被用者利益代表の二元システムは、経営協議会の法的な平和義務、妥協努力の強制によって、もともとかなりの脱政治化作用をもつ。二元的システムはまた、経営協議会の独立化や経営第一主義的志向様式をも助長する。76年法の運用過程で、監査役会での組合代表と経営協議会員との関係はモンタン共同決定の場合以上に、後者に有利に力点移動したことが明らかになった。経営協議会の政策と労働組合の政策の間でのフィードバックは不十分にしか為されておらず、労働組合の中でも経営的政策と超経営的政策との間での矛盾が高まっている。共同決定の制度化によって、個別経済的に強制された経営協議会の行動が労働組合のそれにも跳ね返っている。今日、労働時間の形成はほとんど労働協

約のテーマではなく、労働組合の統一的協約政策はかなり困難にされている。明らかに、労働組合的協約政策と経営的規制の間には一種の《分業》が存在する。その結果生じる所得や社会的給付水準の格差は、「1997年から2007年の間に2万から約70万に増加した⁴⁸⁾」派遣の被用者によって更に強められている。

近年の経営および企業間での競争の高まりに起因する仮借なき圧力には、とりわけ経営協議会が晒されていて、企業での労・資の力関係はかなり変化してしまった。いくつかの事例は、監査役会によるコントロールや共同決定が存在せず、もはや事実上も不可能な経営や企業が存在することを示している。これは、国外に中核がある多国籍企業のみ当てはまることなく、一般的に、共同決定権や共同決定構造を無視した中央からの上意下達式企業統治という「全体主義的」傾向が強まっている。従前のいわゆる「ドイツ株式会社」に特徴的な共同決定される企業文化のいくつかは、過去10年余りの間に意図的に破壊されてしまっている。⁴⁹⁾

既得共同決定権喪失の危機と

労組による経済的正当化

こうした事態を前にして、1996年に76年共同決定法存立20年とモンタン共同決定法存立45年に因んだ76年法の共同決定に関するハンス・ベクラー財団の実態検証調査のプロジェクトリーダーとしてマルテンスが「共同決定は危機にあ

46) Martens, Das Mitbestimmungsgesetz 1976..., S. 150~153 ; Ders., Unternehmensmitbestimmung und..., S. 145, 234~236 u. 238.

47) Ebenda, S. 237.

48) Lorenz, F. / Schneider, G., (Hrsg.), Moderne Mitbestimmung. Betriebe und Verwaltungen im Umbruch - die Interessenvertretung der Zukunft, Hamburg 2009, S. 7.

49) Martens, H. / Dechmann, U., Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit, Münster 2010, S. 103~107 u. 236~240 ; Martens, Neue Wirtschafts-demokratie..., S. 150~152.

る」との批判的結果⁵⁰⁾を導き出したとき、同財団の雑誌Mitbestimmungの編集部は、ますます受身になりつつあった共同決定制度の強さがなお存続していることを一面的に強調しつつ、そうした調査結果を1996年の特集号で公表しようとしなかった⁵¹⁾、という。

ベルテルスマン財団とハンス・ベクラール財団が「90年代半ばの重苦しい経済・雇用危機」を前にして共同で設置し、ドイツの共同決定制度について「その下では……変化した諸情勢への企業の上首尾な順応は不可能との、広く聞かれる主張を誤りとするのに十分」なだけの「労使協定に基づく《協動的現代化》の実践例が疑いなく存在している」ことを強調した⁵²⁾《委員会共同決定》の98年発表報告書⁵³⁾も、こうした文脈に位置づけられ得る。DGB元議長の名を冠した財団が強く成立に関わり、経済・労働・政治・行政・学術の各界代表35名から成るこの委員会では、学術委員のリーダーを務めたシュトレックの解説によれば「別けても経済効率に及ぼす共同決定の影響解明を課題としていた」⁵⁴⁾ことから覗えるごとく、共同決定は要するに、専ら経営経済的に、すなわち何よりも

資本の観点から正当化されていたようにみえる。共同決定「制度の実態調査でも、(今や)経済効果が流行り⁵⁵⁾」とはいえ、こうした、新しい経済的自由主義の時代精神に沿う形での共同決定解釈の改変は、共同決定の推進理由に経済民主主義の観念があったことを思い起こせば、「これは労働組合が共同決定政策で守勢の極みにあることの表れで(……)民主主義と対抗力はもはや共同決定正当化の根拠ではなく、肝心なのはただ経営経済的収益性と効率だけである⁵⁶⁾」とさえいえよう。

06年12月に連邦政府へ提出された前記共同決定現代化委員会答申に対しても、「76年法の共同決定が企業経済的に損害を与えたとか、ドイツ企業の国際競争力を維持・改善するにはドイツの企業共同決定制度の抜本的な変更が必要だ、というための根拠は何ら存在しない⁵⁷⁾」との委員会学術委員による「検証結果」を「偏に歓迎」し、「風向きは変わった」⁵⁸⁾と安堵するかにみえる労働組合。かかる姿にこそ、現時の共同決定制度の実際は象徴されている。

以上を踏まえつつ、共同決定制度の今日の実際について再度、「経験主義の社会研究者」を繰り返し自認⁵⁹⁾するマルテンスとともに総括すれば、次のようになろう。

いわゆる「市場競争をつうじた制限なき《所有権の追求》がすべての者の利益につながる経済的福利の増大を可能にする」という、新自由主義の思考が世紀の変わり目ごろに全盛を極めるなかでも、労働組合は企業と経営での共同決

50) Vgl. Martens, H., Schlechte Zeiten für die Mitbestimmung?, in : Arbeit, Heft 1, 1997, S. 85 ~94.

51) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 155(Anm. S. 152).

52) Streeck / Kluge(Hrsg.), a. a. O., S. 10~12.

53) Kommission Mitbestimmung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Gütersloh 1998.

54) Streeck, W. / Kluge, N.(Hrsg.), a. a. O., S. 7.

なお、委員会では①共同決定に関する経験研究の到達点を纏めた3種の専門家報告と②小委員会委員の専門知識を纏めた3種の内部報告と③実務家および学者からの多数の聴聞を基に学術界代表委員の作成・提示した報告および勧告内容が「共同作業の成果」報告書として「全会一致で採択」された(Ebenda, S. 9 u.11)。

55) Greifenstein R. / Kißler, L., a. a. O., S. 157.

56) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 144.

57) Bericht, A. Kapitel II Teil 1, S. 17.

58) Sommer, M., Rückenwind für die Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, März 2007, S. 23ff.

59) Z. B. Martens, Unternehmensmitbestimmung und..., S. 19, 231f. u. 252 f.

定が、止めるもののない株主利益志向の資本主義に対して、なおも重要な修正機能を発揮できると強調していた。だが、共同決定が80年代以降、この点では弱体化し、もはや防衛的機能しかなし得ないことは否定できない。新自由主義経済の株主利益志向に対して、個別経済レベルに限定された共同決定では精々、引き延ばし的な抵抗がなされただけである。監査役会の被用者代表も、結局は個別経済的競争からの強制に配慮せねばならなかった。企業共同決定は、金融市場に駆動された資本主義に対して制止作用を及ぼすことはなかった。今日の形での企業（監査役会）共同決定は、それに対して余りにも受動的である。それもしくはその拡大だけによって金融市場駆動的資本主義を制止しようと望むことは、明らかに幻想であるといわざるを得ない⁶⁰⁾、と。

では、制度のこうした実際を「共同決定政策における労働組合運動の守勢の極み⁶¹⁾」とみなして、マルテンスが説く「新しい経済民主主義」論とは如何なるものであろうか。

IV 新しい経済民主主義と 共同決定制の未来

新自由主義のあからさまな株主利益志向が社会民主・緑の党連合政権下にいわゆる「ドイツ株式会社」の終焉⁶²⁾を惹き起し、それまでドイツ連邦共和国を刻印してきた共同決定への合意を解消に向かわせた。こうした展開に対して専ら既得共同決定権の防衛に腐心しているかに見える労働組合サイドに、世界金融・経済危機の勃発に伴って経済民主主義の概念が再び現

れるにいたった。例えば、IG Metall地区労書記のマースらはシュピーゲル誌を援用しつつ言う。「《危機は克服されているように見えるが、危機はドイツ人の見地を強く変えてしまった。(Emnid研究所の) アンケート調査によれば、危機の間に(10人のうち9人もの) 大多数の者が資本主義に対して極めて懐疑的になり、新しい経済秩序を渴望している》(Spiegel Online, 18.10.2010)。このような時にあって、労働組合は力を結集し、民主的な経済・社会についての己の理念を貫徹するために状況を利用しなければならないのである⁶³⁾」、と。

今は未だ「経営および企業での共同決定に対する同義語」か、若しくは先ず中身を改めて定めることが必要な「空疎な決まり文句」でしかない経済民主主義。かかる「民主主義概念の空白」を「共同決定制度の単なる防衛目的を明確に超え」て「理論的に新しく満たすべく」⁶⁴⁾、自他共に認める「共同決定および労働組合の研究者⁶⁵⁾」が展開してみせた新しい経済民主主義論は、以下のように纏めることができる。

ドイツ社会の複合的危機と

根本的秩序転換の必要性

《時代の断層》の最後のところで顕れた経済的危機は、新自由主義の思考が示唆するような「景気発展上の《絶え間のない》上下動における特に深い谷」ではなく、唯一1929年の世界経済恐慌としか比肩できぬもので、しかもコンド

60) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 144 f., 150 u. 154.

61) Ebenda, S. 144.

62) Martens, H. / Dechmann, U., a. a. O. (Am Ende der Deutschland AG).

63) Maaß, C. / Wolfran, P., Wirtschaftsdemokratie in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in : Meine, H. / Schumann, M. / Urban, H. - J. (Hrsg.), Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen!, Hamburg 2001, S. 201.

64) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 8, 182 u. Hinterdeckel.

65) Ebenda, S. 8 u. 24.

ラチェフの波動に似た長期の歴史的発展を予期させる。《時代の転換》という言葉が流行りの、今日の支配的な政治議論で共通する最重要施策は、金融市場の再規制によって経済の自動運行が不断に続き得るための前提を創るべきだ、要は「すべてが今までであり続けるために、すべてが変わらねばならない」という策にはかならない。⁶⁶⁾

しかし、市場の故障は「実際の危機の一端」を説明するにすぎない。新しい秩序枠はなるほど重要であるが、それでは「資本主義的生産・消費モデルのより深くに横たわる危機」は解決され得ない。目下、ドイツは同時に他の様々な危機にも直面している。第一に、——個別経済の思考ではそのコストは常に外部化されるべき——原則的に限界のない産業成長がもたらす「不可逆的災厄を伴ったエコロジーの危機」。第二に、08年だけでも38の暴動を引き起こした「世界規模での飢餓の危機」。第三に、「社会的統合能力の弱体化の危機」。そして、西欧諸国でさえ今や政治に対する市民の嫌気の拡大として単に潜在するだけでは留まらなくなった「政治の危機」。目下の危機はまた、最早戻れそうにはない「《ドイツ（的成長）モデル》の危機」でもある。⁶⁷⁾

これらの「多面的で、一部強め合っている危機」を克服するための労働組合の構想は、「労働政策という組合活動の核心」からしか展開され得ない。目下組合は、「ドイツ連邦共和国史上未曾有の経済危機」が労働市場へ完全貫入するのを阻止すべく躍起になっているが、「好ましい労働および好ましい生活」は、単純な《従前の繰り返し》では手に入るまい。「いくつもの未曾有な危機」が重なり合っている今、ドイ

ツに必要なのは根本的に異なる方向への「正しい転轍」である。⁶⁸⁾

労働組合の応急対応策としての

直接民主主義的経営参加

今日、「社会のエリート達」がなおも変わらず追求している「新自由主義的な（供給サイド志向の）成長モデル」の行く末には、「持続性（Nachhaltigkeit）への益々強まる疑問」が、それも社会のあらゆる局面で生じている。目下、若干の政治家が勧めているような、オールド・リベラリズムのいわゆる「社会的市場経済への立ち返り」では、すぐに行き詰まることは戦後の歴史を回顧すれば一目瞭然である。オールド・リベラリズムのビジョンも結局は「新自由主義的思考の多くの変種の一つ」にすぎず、その名に値する社会的に公正かつエコな改革政策とは調和できない。⁶⁹⁾

これに対し労働組合は、それらの制度的勢力の絶えざる減退を前にして、既に02年～08年の景気循環期に「連邦共和国での組合労働政策史上初めて《制度的思考》を積極的に踏み越え、“より安価にではなくより良いものに”といったキャンペーンをつうじ「従業員の直接的経営参加」に力を入れてきた。一つには、15年以上も前から減少中の組合員数を動員効果によって反転させるために、もう一つには、経営および企業レベルで被用者代表機関の潜在的形成能力を高めるために、その際の経験から考慮されるべきことは、従業員の直接的で積極的な参画が代議的共同決定という制度化形態には馴染んでおらず、それが試みられた場合、従業員のところでは不慣れたための戸惑いに、経営協議会および経営陣のところではしばしば無理解に直

66) Ebenda, S. 169 f. u. 182.

67) Ebenda, S. 168 u. 182 f.

68) Ebenda, S. 183 f.

69) Ebenda, S. 169 f.

面した⁷⁰⁾ ことである。だが、やや古いモデルプロジェクトでの経験⁷¹⁾ や最近の労組キャンペーンは、従業員の間で未利用の参画能力が存在することを証明している⁷²⁾。

同様にまた社会の政治的プロセスへの市民の参画も再びより強く要求され、促進されるべきである。経営における直接民主主義的参画の動きを強化するための労組プロジェクトでの最近の経験は、非常に困難ではあれ、それが特に高能力者のところで見られる組合離れと政治不信とに対抗しうる有望な手がかりであることを、はっきりと物語っている。《新しい民主主義》はただ被用者と市民の潜在的参画能力を活用し強化する場合にしか発展させることができないであろう。《新しい経済民主主義》の展開には、彼らの参画能力が必要であり、もしも、発揮の場が創り出せれば、民主意識を強めるとともに、民主的参画への喜びを呼び起こすことができよう。民主主義の実践に必要な「時と場」は、今や果てしなく高まり、これからも更に高まるであろう労働生産性が、そのための余地を創り出す。⁷³⁾

超経営的共同決定の再評価と

組合活動の開放・連携強化の必要性

ところで、《新しい民主主義》の考察には、

70) Vgl. z. B. Frerichs, J. / Martens, H., Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts 《Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik》 im OE-Prozess der IG Metall, Dortmund / Köln 1999.

71) Vgl. z. B. Frike, W. / Peter, G. / Pöhler, W., Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen – Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Düsseldorf 1982.

72) Martens / Dechmann, a. a. O., S. 108~115 u. 248~251 ; Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie ..., S. 111~129, 154 u. 184.

73) Ebenda, S. 155 f. u. 184 f.

企業を超えた経済プロセスの直接・間接的誘導形態も問題となる。共同決定の歴史をたどる者は、労働組合が経営や企業での共同決定のほかにも超経営的共同決定をも強く要求してきたことを知る。こうした要求は、今日改めて真剣に取り組まれるべきである。労働組合には、産業部門別会合、部門レベルでのネットワーク化、地域的活動構造、経営協議会間会合等々「超経営的活動構造を構築すること」が重要であろう。これらはまた、個別経営的問題の解決にも利用されることができる。幸いなことに、ここでも手がかりや《発見》が存在する。例えば、地域の市民が連邦政府による金融経済保護措置ために納めねばならなかった強制保護資金の6分の1を「地域基金」とし、地域経済の保護と発展に活用するというシュツットガルトの金属産業労組の提案や、生産拠点なり企業の存続に向けて当該企業の従業員が資本参加するための基金を設けるといった金属産業労組執行部の構想は、限られた動きでしかないが、それらは次のようないくつかの大きな利点を具えている。

■ それらは具体的経験を踏まえた現実的提案で、それ故に動員力があり、有害な株主利益志向に対抗的でもある。

■ それらは古い経済民主主義の考えとは異なり、大きな体制の問題を提起したり、きちんと完結した設計図(geschlossene Entwürfen)を必要とはしないが、勤労者と市民の参画の権限・能力を重視した提案である。

■ それらは経済が今日公共的な行為であり、成就には多くの者の能力と参画が、己の経営と地域住民に責任を負った中小企業者の創造的行動と同様に必要なことを意識させるのに適した構想である。

■ それらはまた、多くの者の公共的参画の促進をつうじて、雇用および労働環境の改善という短期的問題が他の長期持続的な問題とも

関わりつつ、新たな答えに導かれ得るための入り口を創り出す構想でもある。

■ それらはまた、自分らの専門知識だけで事態が結局どうならねばならないか判定できるとする、「選ばれた専門エリートの姿勢」を問題視する構想でもある。

■ それらは——たしかに問題を生じさせないわけではないが、「開かれた議論」をつうじて——終には社会に変化を惹き起こすことが期待できる構想でもある。意識および価値の一般的变化が促進され、ますます現実になりつつある「ドイツ社会の分裂と排斥のプロセス」に代わって「社会的統合の新しい力」が呼び覚まされることができよう。⁷⁴⁾

経験的創造プロセスとしての

新しい経済民主主義と共同決定制

今日《新しい経済民主主義》について考えようとする者には、取り組まねばならない手がありや《発見》が存在している。しかし、相応の考察はようやく緒についたばかりであって、「常に誘導的な」仕上がり済みのプランをあてにすることなく、ただ然るべき手がかりの発展に結び合わせて進めることしかできない。その際、原則的に重要なことは、私企業での経済活動が今日「この上なく社会的な行為」であり、いかなる私的企業活動も社会の用意する条件および前提を必要とするが、企業は自身でそれらを用意できず、かといって社会のそれらすべてを監査役会の議席と意向によって代弁させることもできない、ということである。こうした観点から、経営的共同決定と超経営的共同決定の関係は熟考されるべきであり——こうした観点から、経済民主主義の構想問題への答えが一般的

に展開されるべきなのである。⁷⁵⁾

また、今日しばしば共同決定＝経済民主主義とみなして、経済・金融危機の結果をより良く克服するための共同決定権拡大の要求が聞かれる⁷⁶⁾が、共同決定の実験的経験に立てば、「共同決定と経済民主主義という二つの概念は、区別して議論されるべき」である。何故ならば、経営経済レベルでの共同決定が実践対象とする従業員の経営的利害は、消費者の社会関心、環境関連要求等々と完全に対立し得るからである。経営的共同決定と超経営的共同決定との矛盾のない関係などは存在しないということは、経済民主主義の考察にとって重要である。確かに、基幹と縁辺ないしは正規と非正規の間での従業員の分裂を有効に阻止ないしは縮小するといった焦眉の問題に立ち向かわねばならぬ労働組合には、新しい共同決定発議が早急に必要であり、それには例えば：監査役会による同意必要項目の拡張、特定の経営的決定事項に対する拒否権、真の同数共同決定、立地移転に当たっての3分の2の多数決などの要求が挙げられ、これらは目下既に議論されてもいる。だが、これらの点で拡張された共同決定が一纏めに経済民主主義とされることも、危機のもたらす由々しい結果を持続的に克服し得る共同決定の成功モデルとされることも、あつてはならない。⁷⁷⁾

「社会に民主的参画のための潜在力がかつてない大きさで存在している」今、他のどんな社会組織よりも強く社会民主主義貫徹の闘いと歴

74) Ebenda, S. 157 u. 185~187.

75) Ebenda, S. 159 u. 187.

76) Vgl. z. B. Hörisch, F., Mehr Demokratie wagen – auch in der Wirtschaft. Die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise, in : WISO direct, Februar 2010, S. 1.

77) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 156~160.

史的に結びついてきた労働組合には、「労働政策という核心」からそうした潜在力を活用し更に発展させるとともに、他の新しい社会運動から力と指針(Richtung)を獲得する民主的プロセスが重要となる。こうした途をたどることによって、《新しい経済民主主義》は時代の挑戦に対する魅力的で次第により良い内容の回答となることができよう。これを「経済の民主化」という包括的な観念や構想の中へより有効な形の共同決定を据え付けるという問題で言い換えるなら、その問題は新しい組織的端緒の問題と分かちがたく結びついている。これら「行動のための新しい手がかり」が人々のためになることを実際に証明し、そうして新しい経済民主主義という中心理念へと昇華するならば、それら小さな端緒から最終的には共同決定の新しい拡大された制度化プロセスが発展してくることができよう。⁷⁸⁾

いうまでもなく、このような発見や手がかりとの取り組みやそれらの更なる展開は、唯それに呼応する組合の労働政策に国内および欧州レベルでの経済政策の変更が結び付けられる場合にのみ、有望なものとなり得る。つまり、新しい経済民主主義実現のための今日実在する手がかりは、ただそれらが経済的、エコロジー的、社会的ならびに制度的な持続性を強めるための然るべき民主的政策に——それも、単に経営と企業のレベルのみならず地域、国家ならびに欧州のレベルでも——結び付けられる場合にしか、発展され得ないであろう。⁷⁹⁾

新しい経済民主主義と

「急進民主主義」への“回帰”

将来的にドイツは、如何なる場合にも「社会

の広汎な民主化」を必要とする。しかるに目下の政治は、そうした歩みから考える限り遠く離れている。新自由主義的経済政策が入り込んだ行き詰まりを前にして、連邦政府の解決構想が失敗する運命にあるといえるならば、労働組合は真の代案を明らかにすることを考えてみねばならない。今こそ、ドイツの労働組合が「強い経済民主主義的伝統」を踏まえて、それを構想のかたちで更に発展させる時である。経済民主主義の発展とは、「経営的・超経営的共同決定の拡大、連帯経済の代替的な動きの助長、経済の民主的自主管理の新しい端緒の構築や、所有形態の多元化、経済のよりよい規制、経済の意識的なマクロ誘導」を意味する。

《新しい経済民主主義》を真に実現しようとするのなら、政治的主権の問題を組織的(systematisch)に繰り返し提起しなければならないであろう。政治決定の透明性や民主的コントロールや経済領域でも多くの者が民主的に参加することを求める要求は、「動員作用」を発揮できる筈である。まさに過去十年間に募った「政党に対する不信」を前にして、そうした要求はドイツの共和主義的伝統における強い民主主義観念とだけではなく、最初の大きな市民革命以来アメリカ独立宣言の起草者ジェファソンらラディカルな思想家達によって再三主張されてきたような——「資本の自由な展開ではなく万人の自由な人格発展こそ市民的自由権の目的」という——「急進的民主主義の観念」とも結びつくことができよう。⁸⁰⁾

V 結 語

以上で、共同決定制度の実際研究では第一人者と目されるマルテンスが「共同決定との長年に亘る不断の取組みを基」に「別けても新労働

78) Ebenda, S. 160 u. 187.

79) Ebenda, S. 187.

80) Ebenda, S. 132 f. u. 173~176.

政策フォーラムで続けられるべき議論のための刺激として⁸¹⁾展開した「新しい経済民主主義」論は、一通りその主要骨子を大過なく把握し得たものと思われる。ドイツにおける企業共同決定制度の昨日と今日とそして明日を展望すべく書き起こした小論を結ぶにあたり、「経済民主主義概念（の空白）を理論的・構想的に新しく満たすことに成功した⁸²⁾」とされる「実践的社会科学者⁸³⁾」の主張へ、内在的吟味のための細やかなる検討を加えてみることにしたい。

マルテンスはかつて80年代末に、それまでのDGBの共同決定政策を「共同決定という理念の中味が歴史的にみて然るべく満たされてこなかった」ことの故に批判し、そうした「構想上の空白⁸⁴⁾」の充填提案を試みたことがある。

すなわち、国際市場での競争の激化や合理化の強行ないしは技術革新の加速化や特定産業部門の斜陽化に現れた「(当)時の経済的・技術的そして政治的な再編成に伴う危機」下では、また「共同決定や民主化のための伝統的な構造および構想も、間違いなく危機に陥っている」。国家によって側面掩護されて企業が強行している再編プロセスは、「共同決定の歴史的到達水準」を脅かすと同時に、経営組織の「絶えざる細分化 (Segmentierung)」の傾向をつうじて労組による「古典的意味での利益代弁機能」さえも一般に貫徹困難にしている。しかるに、組合サイドでは至るところで唯「当惑」のみが目立ち、「社会の構造変化へ為す術もなく順応」しているのが支配的傾向。かような「機能喪失の危機」から共同決定と労働組合運動とを緊急

に「救出」すべく、彼は「経済的共同決定の独自の展開に向けて 労働組合が利益代弁という支配的実践活動を拡大する」ための提案を試みたのであった。⁸⁵⁾

その際、マルテンスが76年法での経験の「批判的棚卸し」を基に、「未だ現実となるまでには至らない (……) 潜在的発展動向を (……) 思惟的に増幅・先鋭化」しつつ、敢えて展開を試みた構想とは、要するに、企業の内と外とに“部分公共空間” (Teilöffentlichkeiten) を樹立することにより「生ける労働の利益を体系的に考慮する下で企業の決定を最善化 (Optimierung) すること」であった。労働組合が構築すべき「監査役会での制度化された共同決定を補完する」こうした「場」としては、何よりも「経営的公共空間」と「地域的公共空間」が挙げられた。

より具体的にいえば前者には、企業マネジメントの専門的知識・情報を労働組合が自己の問題提起・解決能力の拡大に利用するための「中・高級マネジメントとの非公式な接触の強化」や、従業員の知識を開発し利益の表明・貫徹へ動員するための「体系的情報収授の奨励およびサークル活動等の従業員参加プロセスの育成」が含まれた。一方後者は地域に対して企業決定のもつ結果を透明化し労組の地域発展観と対質するための「地域的労組構造の構築」のことであり、かかる後者こそは、監査役会の労組代表が組合綱領に掲げられた主張に大凡にせよ相応した独自の力を展開し得るための「決定的な前提」として、危機にある労働組合運動に「政治的な」新生面を拓く可能性すら秘めているとみなされたのである。⁸⁶⁾

81) Ebenda, S. 132 u. 147.

82) Ebenda, Hinterdeckel.

83) Martens, Unternehmensmitbestimmung und ..., S. 231.

84) Vgl. ebenda, S. 134~136, 146 u. 237~239.

85) Vgl. ebenda, S. 16, 19, 216, 225 f., 232, 238, 240 f., 247 u. 252.

86) Vgl. ebenda, S. 15, 225, 228~230, 232, 238, 240~243, 245 u. 247~252.

マルテンスが80年代末に、「機能喪失の危機」という企業共同決定制度の批判的実態検証を踏まえて端緒的に提示した、いわば「労働組合が社会進歩のモーターであり続ける⁸⁷⁾」ためのこうした「企業共同決定自立化」構想は、20年の時を経た今日、彼の説く“新しい経済民主主義”の中へその「空白」を埋めるものとして組み込まれたといえる。企業共同決定制度の自立化のために構築が不可欠とみなされた2種の“部分公共空間”のうち、「経営的公共空間」は「従業員の直接的経営参加」の場として、「地域の公共空間」は経営経済レベルを超えた「超経営的共同決定」のそれとして。前者がもたらす「従業員の経営的知見」は、労働組合の共同決定当事者にとって、「現行の個別経済的共同決定形態が労・資の力関係でもつ被用者側の構造的弱さ」を除去はできないまでも、「共同決定を質的に改善」するうえで「極めて重要となる」。後者については、「従業員の経営的利害が消費者の社会関心、環境(関連)要求等々と完全に対立し得る」半面、「超経営的活動構造が個別経営的問題の解決に利用されることもできる」が故に、それらの構築に「今日改めて真剣に取り組まれるべき」ものであった。⁸⁸⁾

では、「新しいことは古いことから生まれる」ことを強調する経験主義の社会研究者 マルテンスが、「100年を超す労働組合の歴史の中で蓄積された豊富な経験・知識」を蔵出して再考・展開する⁸⁹⁾「新しい経済民主主義」の“新しさ”

とは、いったい何処にあるのか？

既に確認したように、ワイマル期のドイツでナフタリが起草しADGBが1928年に採択した旧構想では、超経営的共同決定に決定的意義が与えられていた。この点は、《連带的経済形態》の意義⁹⁰⁾同様、新構想にも引き継がれている。

これに対して、かつて「経営協議会などは経済民主化の担い手たり得ない⁹¹⁾」と極めて冷淡視された経営経済的共同決定が、今や超経営的なそれと同様に重視されているのは、ワイマル共和制崩壊に始まる歴史の流れを踏まえば、当然といえる。その際、かかるレベルの共同決定については、「労・資同数は組合要求の最低限⁹²⁾」と企業での制度的共同決定権の拡充が唱えられてもいる。だが、新構想の新味は寧ろ、“従業員による直接的な経営参加”が強く主張されている点にこそ、求められねばなるまい。

21世紀の初めにマルテンスは、「共同決定制度と同様、そのメルクマールからして“フォード主義の落とし子”とみなす「労働組合が、依然として比較的同質な工業的大規模大量生産労働(……)に志向する」が故に、「今日、多様な文化を組織的ならびに制度的に統合するという比類なき難題を前に、模範解を探しあぐねている」ことを指摘していた⁹³⁾。そうした労組への良き助言者たらんとする彼によれば、まさに「従業員の直接参加」こそ、「ドイツの従来の労使関係諸制度が解体の危機から脱して安定

90) Vgl. Ebenda, S. 160 ff.

91) WD, 5. ..., S. 22, 40 u. 157~159.

92) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 159.

93) Ders., Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu. Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990ern, Münster et al. 2002, S. 215.

87) Muhr, G., Eröffnung und Begrüßung zur wissenschaftlichen Konferenz „Mitbestimmung – Wirtschaftsordnung – Grundgesetz“ in Frankfurt, in : MG, 21. Jg. (1985), H. 9 / 10, S. 144.

88) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 153~158.

89) Ebenda, S. 134.

的に発展するための不可欠な前提」であった。すなわち、過去数十年の間に「不可逆的な労働の主体化プロセス」を伴いつつ工業社会から知識・サービス社会への移行が進む中で、今や益々「企業家的思考」を要求されるようになった従業員達による直接的な経営参加は、「労働を革新的なもの、より効率的なものにする」ばかりでなく、それはまた「既存の信頼の文化が革新的に一層発展する助けともなる」。目下の益々紛争含みで経済的に極めて不安定な情勢にあっては、従業員による恒常的な参加は「支配的エリート達にとっても（……）生産的協調の新たなプロセスを展開するための不可抗的な前提であろう」。否、ドイツ社会の分裂プロセスの進展を前にすると、「政治危機を秘めた目下の経済的危機から脱出する確かな途は、唯一、真に真面目な（従業員）参加でしかあり得まい」、⁹⁴⁾と。

かかる「従業員の直接的経営参加」という、いわば“草の根への共同決定の深化”は、制度的共同決定と労働組合が直面する時代状況からみて、正鵠を射たものといわざるを得ない。

例えば、過去数十年に亘り経営構造の分散化・非正規な雇用関係の意義の増大・高スキル保有者の優遇等を伴いつつ、工業セクターの全経済的意義の減少とサービスセクターでの増大や生産物および要素市場のグローバル化を基本線として進行したドイツ経済の構造変化⁹⁵⁾は、1970年代には就労者の半数であったサービスセクター従事者を今や7割超に、非正規雇用者を女性就労者の2人に1人、全就労者の3分の1以上にすることにより「連带的勢力の発展

の基礎」を蝕み、その結果、労働組合は「しばしば工業時代の恐竜として減んでしまったと（まで）いわれる⁹⁶⁾」程に、今も「なお組合員の脱退がつづいている」⁹⁷⁾。私企業の被用者のうち、監査役会での共同決定も経営協議会によるそれもない企業で働く者の割合も、1980年代半ばの50.6%から90年代半ばには早くも60.5%へと増大した⁹⁸⁾。

また、共同決定権拡充の法制化にとって前提となる政治勢力状況にしても、「ドイツ国民の83%が《社会的正義》を社会の平和と結合にとっての重要な鍵とみている」（フリートリッヒエーベルト財団の2006年調査結果⁹⁹⁾）とはいえ、展望はいたって厳しい。SPDは、労働組合との相利共生派が影響力を失うかわりにシュレーダーが代表であった経済自由主義フラク等右派がヘゲモニーを握り、殊に2003年3月に彼を首班とする政権が打ち出した社会的保護政策の後退を内容とする政権公約*Agenda 2010*によって、「労働組合との同盟を困難に」するとともに、「社会的正義の党としての（被用者大衆からなる中核的支持層の）信用を損ねてしまつて」いて、「信用回復への道のりは遠

94) Ders., *Neue Wirtschaftsdemokratie*..., S. 125 u. 128f.

95) Renaud, S., *Arbeitnehmermitbestimmung im Strukturwandel*, Marburg 2008, S. 31, 33 u. 297.

96) Dörre, K. / Schmalz, S., *Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive*, in : Schmalz S. / Dörre, K. (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt a. M. et al. 2013, S. 13.

97) Uellenberg-van Dawen, W., *Gute Arbeit in den Dienstleistungen – Interessen, Macht, Beteiligung*, in : Schmalz, S. / Dörre, K. (Hg.), a. a. O., S. 399 f.

98) Vgl. *Kommission Mitbestimmung*..., S. 42 ff. (Kapitel 4).

99) Negt, O., *Keine Zukunft der Demokratie ohne Wirtschaftsdemokratie*, in : Meine et al., a. a. O., S. 8.

い」¹⁰⁰⁾。

ドイツの労働組合と共同決定制度を取り巻く環境がかくも厳しく、2013年の第二次メルケルCDU・CSU(キリスト教民主・社会同盟)政権へのSPDの参加によっても「何も変わっていない¹⁰¹⁾」のであれば、「従業員の直接的経営参加」は、たとえ過去要求されるたびに「常に(……)《我々(被用者)は一人一人では無力(……)》と批判されてきた¹⁰²⁾としても、「組合離れと政治不信への対抗のため」に残された当面「唯一の」、直ぐにも取り組める極めて現実的な選択肢とならざるを得まい。かつて「組織された資本主義」論を踏まえて展開されたADGBの旧構想では専ら「資本」との共同決定に限定された感のある超経営的なそれを、消費者=生活者である市民の参加へ「開放」するのも、同じ理由からといえる。そうしたいわゆる「《下からの》経済民主主義¹⁰³⁾」の構想が、「物知り顔の専門エリート¹⁰⁴⁾」により設計された完成済みの構想ではなく、民主的な試行・修正プロセスを繰り返す中でより良く創造されていくものとならざるを得ないのは、当然であろう。

マルテンスの説く《下からの》新しい経済民主主義がたとえかように「未完成¹⁰⁵⁾」なトル

ソーであったとしても、それをいわば共同決定を含めた“経済民主主義理念の民主化”と捉えるならば、“おまかせ民主主義”が蔓延し、若者が政治よりアイドル選挙に熱中する目下の我が国にとっても、他山の石としなければならぬように思われる。

参考文献

- ・ Brigl-Matthiaß, K., Das Betriebsräteproblem, Berlin-Leipzig 1926.
 - ・ Busch, K., Aus Berlin nichts Neues, in : Mitbestimmung (Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung), 5 / 2014, Frankfurt a. M. 2014.
 - ・ Cohen, M., Rätssystem und Reichsverfassung, in : Protokoll über die Verhandlungen des Parteitag der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, abgeh. in Weimar v. 10. Juni 1919, Berlin et al. 1973 (repr.).
 - ・ Dörre, K. / Schmalz, S., Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsoziologische Forschungsperspektive, in : Schmalz S. / Dörre, K. (Hg.), Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M. et al. 2013.
 - ・ Dürr, H. (Aufsichtsratsvors. der Dürr AG), Globalisierung und Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 8 / 1999.
 - ・ Gerum, E., / Steinmann, H., / Fees, W., Der mitbestimmte Aufsichtsrat. Eine empirische Untersuchung, Stuttgart 1988.
 - ・ Grebing, H., Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München 1966.
 - ・ 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 Parteitag der SPD v. 13.–15. Nov. 1959 in Bad Godesberg, Hannover / Bonn 1972 (repr.).
 - ・ Hirsch-Weber, W., Gewerkschaften in der Politik, Köln et al. 1959.
 - ・ Kittner, M. (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1987, Köln 1987.
 - ・ Klönne, A., Die Deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte, Ziele, Wirkungen, Düsseldorf / Köln 1980.
-
- 100) Reinhardt, M., Aufstieg und Krise der SPD. Flügel und Repräsentanten einer Pluralistischen Volkspartei, Baden-Baden 2011, S. 558–563.
- 101) Busch, K., Aus Berlin nichts Neues, in : Mitbestimmung, 5 / 2014, Frankfurt a. M. 2014, S. 30–33.
- 102) Lompe, K. / Blöcker, A. / Marquardt, B. / Rölke, P. / Weis, H., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung. Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2003, S. 11.
- 103) Martens, Neue Wirtschaftsdemokratie..., S. 155 f.
- 104) Ebenda, S. 186.
- 105) Scholz, a. a. O., S. 9.

- ・ Kommission Mitbestimmung, Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Gütersloh 1998.
- ・ Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung (Hrsg.), Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer, Dezember 2006.
- ・ Leminsky, G., Die qualifizierte Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellung, in : Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, hg. v. K. Nemitz u. a., Köln 1967 [Abk. : M u W].
- ・ Leminsky, G. u. a., Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974.
- ・ Lompe, K. / Blöcker, A. / Marquardt, B. / Rölke, P. / Weis, H., Bilanz und Perspektiven der Montanmitbestimmung. Entwicklungen, Erfahrungen, Herausforderungen, Berlin 2003.
- ・ Longerich, P. (Hrsg.), Die Erste Republik, Dokumente zur Geschichte des Weimarer Staates, München et al. 1992.
- ・ Lorenz, F. / Schneider, G. (Hrsg.), Moderne Mitbestimmung. Betriebe und Verwaltungen im Umbruch – die Interessenvertretung der Zukunft, Hamburg 2009.
- ・ Maaß, C. / Wolfran, P., Wirtschaftsdemokratie in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in : Meine, H. / Schumann, M. / Urban, H. – J. (Hrsg.), Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen!, Hamburg 2001.
- ・ Martens, H./ Dechmann, U., Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit, Münster 2010.
- ・ Martens, H., Das Mitbestimmungsgesetz 1976, wenig mehr als ein Informationsgesetz, in : Das Mitbestimmungsgespräch, hg. v. Die Hans-Böckler-Gesellschaft e.V., 22. Jg. (1986), H. 4.
- ・ 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, Münster et al. 2002.
- ・ Martens, H., Neue Wirtschaftsdemokratie. Anknüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik, Hamburg 2010.
- ・ Martens, H., Unternehmensmitbestimmung und gewerkschaftliche Reformstrategien. Entwicklungschancen eines unfertigen Modells, Frankfurt a. M. et al., 1988.
- ・ Mitbestimmung – eine Forderung unser Zeit, hg. v. Bundesvorstand des DGB, 2. Aufl., Düsseldorf 1966, abgedr. in : M u W.
- ・ Mitbestimmung in Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart et al. 1970.
- ・ Muhr, G., Eröffnung und Begrüßung zur wissenschaftlichen Konferenz „Mitbestimmung – Wirtschaftsordnung – Grundgesetz“ in Frankfurt, in : Das Mitbestimmungsgespräch, hg. v. Die Hans-Böckler-Gesellschaft e. V., 21. Jg. (1985), H. 9 / 10.
- ・ Negt, O., Keine Zukunft der Demokratie ohne Wirtschaftsdemokratie, in : Meine et al., a. a. O.
- ・ Ortlieb, H. – D., Der Kampf um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in : Wege zum sozialen Frieden, hg. v. dems. u. a., Stuttgart et al., 1954.
- ・ Rede v. Bundeskanzlerin Dr. A. Merkel auf der Jubiläumsveranstaltung „30-Jahr-Feier des Mitbestimmungsgesetzes“ der Hans-Böckler-Stiftung am 30. Aug. 2006 in Berlin (REGIERUNGonline, 2008/05/29).
- ・ Reinhardt, M., Aufstieg und Krise der SPD. Flügel und Repräsentanten einer Pluralistischen Volkspartei, Baden-Baden 2011.
- ・ Renaud, S., Arbeitnehmermitbestimmung im Strukturwandel, Marburg 2008.
- ・ Schwarz, S., Handbuch der Deutschen Gewerkschaftskongresse, Kongresse des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1930.
- ・ Seliger, B. / Sepp, J. / Wrobel, R. (Hrsg.), Das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft und seine Anwendung. Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M. et al. 2009.
- ・ Sommer, M., Rückenwind für die Mitbestimmung, in : Mitbestimmung, 3 / 2007.
- ・ Streeck, W. / Kluge, N. (Hrsg.), Mitbestimmung in Deutschland. Tradition und Effizienz, Expertenberichte für die Kommission Mitbestimmung, Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M. / New York 1999.
- ・ Teuteberg, H. J., Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961.
- ・ Uellenberg-van Dawen, W., Gute Arbeit in den Dienstleistungen – Interessen, Macht, Beteiligung, in : Schmalz, S. / Dörre, K. (Hg.), a. a. O.
- ・ Wirtschaftsdemokratie Ihr Wesen, Weg und Ziel,

- hrsg. im Auftrage des ADGB v. F. Naphtali, 5. erweiterte Aufl., Berlin 1931.
- ・拙稿「経済民主主義とワイマル共和制の崩壊」、『明星大学経済学研究紀要』、第14巻、1982年12月、57～72頁。
 - ・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3月、37～61頁。
 - ・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、31～48頁。
 - ・拙稿「ドイツ社会民主主義の自己認識を尋ねて [I]」、『同上紀要』、第25巻第1号、1993年12月、46～58頁。
 - ・拙稿「ドイツのオルドー・リベラリズムと企業共同決定」、『同上紀要』、第44巻第2号、2013年3月、31～47頁。
 - ・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」、『同上紀要』、第35巻第1号、2003年12月、1～20頁。
 - ・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12月、48～63頁。
 - ・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12月、57～78頁。
 - ・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」、『同上紀要』、第8号、1976年12月、39～60頁。
 - ・拙稿「西ドイツ新「共同決定法」の理念とその実際」、『同上紀要』、第20巻第2号、1989年3月、48～63頁。
 - ・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巻、1980年12月、51～64頁。
 - ・拙稿「西ドイツ労働組合総同盟の新基本綱領と共同決定制」、『同上紀要』、第17巻、1985年12月、62～72頁。
 - ・拙稿「ワイマル晩期社会民主主義と労働振興問題についての覚え書」、『同上紀要』、第19巻、1987年12月、59～70頁。