

経営参加の社会学的研究

—— 西ドイツにおける ——

岸田 尚友 著

同 文 館

〈著者略歴〉

岸田尚友（きしだ・しょうゆう）

昭和11年 東京都生まれ

昭和36年 上智大学外国語学部ドイツ語学科卒業

昭和35年～昭和50年 ドイツ語通訳・翻訳を行なう

昭和37年～昭和51年 早稲田大学大学院にて社会学専攻、博士課程修了

昭和42年～昭和46年 西ドイツ・ルール大学に留学

関東学院大学、横浜国立大学非常勤講師を経て

現在 千葉商科大学非常勤講師

専攻 産業社会学、ドイツ社会学、ドイツ社会の研究

著書 津田真澄・岸田尚友共著「欧州の労働者参加」

日本生産性本部、昭和52年

「ドイツ社会民主党」教育社、昭和53年

「参加社会の構造」広文社（近刊）

その他ドイツの労使関係および職業階層に関する論文多数

《検印省略》

昭和53年10月20日 初版発行

略称—経営参加

経営参加の社会学的研究

——西ドイツにおける——

著 者 岸 田 尚 友

発行者 中 島 朝 彦

発行所 同文館出版株式会社

東京都千代田区神田神保町1—41 〒101

電話(東京)294-1801～6 振替東京0-42935

© S. KISHIDA

印刷：藤本綜合

製本：トキワ

Printed in Japan 1978

は し が き

本書は「西ドイツの経営参加と労使関係」という標題で『賃金実務』誌に、昭和51年10月1日号から、途中6号休載し、昭和53年5月15日号まで、33回にわたって連載したもののうち31回分について、若干加筆修正したものである。

本書は、筆者の「西ドイツの労使関係と経営参加制度」の研究の第三部をなしている。

第一部において西ドイツの労使関係と経営参加制度の枠組や社会的背景を理論的に検討し（『参加社会の構造——西ドイツの労使関係の社会的基盤』、広文社、近刊）、

第二部において実態調査を中心に労使関係と経営参加制度をモデル化し、労使間諸協定書のモデルを資料によって提示した（津田真澄・岸田尚友共著『西欧の労働者参加——その実験と展望』、日本生産性本部、昭和52年、89頁—327頁）。

本書においては、筆者の実態調査による具体的な事例や代表的な文献による報告事例を中心に詳細なモノグラフを提示しようと試みている。

筆者は西ドイツの労使関係を「労使関係の座標軸」の概念を使用し、労使関係を「社会レベル」、「産業レベル」、「企業レベル」、「事業所レベル」、「職場レベル」と5つのレベルに分けてそれぞれ分析しているが、本書では企業レベル、事業所レベルおよび職場レベルにおける労使関係と経営参加について検討を加えた。今後社会レベルおよび産業レベルにおける労使関係、特に使用者団体や労働組合の構造や機能（『賃金実務』昭和53年6月1日号より連載中）を検討することによって、各レベルの労使関係の相互依存関係を明らかにし、よって西ドイツの労使関係の全貌を紹介したいと考えている。

わが国において西ドイツの労使関係や経営参加制度を紹介した文献や論文の数は非常に多い。しかし労使関係の全貌を明らかにする試みは、どの学問領域の先学によってもなされなかった。特に実態についての認識が全くなく、単に若干の文献や法律を紹介するだけのものが多かったために、わが国の労使関係と安易な

比較研究を行ない、誤った実りの少ない議論が展開されてきていた。

筆者は、本書が少くとも新郎——仲人——新婦の関係で仲人と新婦を取り違えるような机上の空論に歯止めを掛けるきっかけを作れ得るのではないかと確信している。

本書は、社会学の分野から行なった実態調査の報告書であり、実態調査によって得たモデルをモノグラフとして提示したものである。もちろん社会学的調査としては、いわば予備調査、つまりケース・スタディーの段階のものであるが、外国の社会を個人で、しかも調査研究費も全くない状態で細々と進めてきたのでこの段階に止まっているのもやむを得ないと考えて載きたい。今後共同研究者を得て、調査研究の機会が与えられた時に、大量観察等を行ない、このモノグラフの実証性について検討を加えてみたい。

とは言いものの筆者が本書で取り上げた事例は、筆者が機会あるごとに面接調査した事例の中から、西ドイツのどこの企業の労使関係についても必ず観察得るという共通点を多く有するものを使用した。A社、B社と特に企業名をあげていないのもそのためであり、特定企業名からくる先入観を取り除くために配慮した。

また第二次世界大戦後の西ドイツにおける経営社会学の業績も十分に吸収した上で、つまりこの場合、Soziologie der Mitbestimmung のカテゴリーに入る研究成果を吸収した上で本書を書いた。

本書を執筆するまでに行なった調査について若干説明しておく。まず昭和42年7月から昭和46年12月までの4年半の西ドイツ留学中、およびその後3回の西ドイツ短期滞在学习および旅行（通訳および社会調査）に際するあらゆる機会および昭和36年頃より昭和50年頃までにわが国で行なった工業通訳に際する機会を利用して面接調査を行なった。特に留学中、数次にわたる日本労働協会調査団を始めとして、各種学術調査団の通訳、工業通訳の際に企業や行政機関等の関係機関を訪問したのをきっかけとして、後日個人的な調査プログラムによる各種関係先の面接調査、個人的な旅行等に際して、今まで通訳をした人々が勤務する会社や工場や個人宅を訪問したり、飲屋（ドイツでは地域社会の人々の交際の場所）で知り

合った人々や家族との対話において、友人宅に招待された際に友人の父親や近所の人々等、とにかくあらゆる機会を利用した。その結果様々な専門領域の教授(資格)、大臣、行政官、大中小規模の社主、経営者、技術者、アルバイト、年金取得者、外人労働者に至るまで広範囲な職業階層の人々、青少年から老人に至るまでのあらゆる年齢階層の人々と面接した。

調査は面接調査と参与観察(現場の作業や各種会合の同席)、各種資料の収集と各種資料(経営協定、賃金支払原簿、雇用契約書等)の自由閲覧によった。

今日までに調査の対象とした企業、事業所、労働組合、各種研究機関等ざっと数え上げて、600ヵ所をはるかに越すし、被面接者の数は1,000人をはるかに越えている。

この実態調査が可能となったのは、ドイツ大学交換奉仕会(DAAD)の奨学金によって、西ドイツへ留学できたことと、Prof. Neuloh, Prof. Jaeggi その他の諸先生のご教示を得たことであり、さらに筆者の問題意識を正確に理解し、調査のために快く門戸を開放してくれている非常に多くの労使関係の両当事者がいるからである。

さらに本書が刊行の運びになるまで終始ご教示とご援助を賜った津田真澄先生から受けた学恩と指導教授武田良三先生から受けた学恩は筆述に尽しがたい。本書を両先生に捧げ、心から感謝の意を表します。

また本書の刊行を、快く了解して下さった産業労働調査所『賃金実務』誌編集長井上豊穂氏、本書刊行のため同文館をご紹介下さった三戸公先生に感謝の意を表します。

おわりに本書の出版に際し、用語上の不備な点まで配慮して下さった同文館出版部の吉川時男氏に感謝の意を表します。

著 者

昭和53年5月15日賃金実務の連載を終って

目 次

序 経営参加制度を検討するに当たって	3
Ⅰ 西ドイツの経営参加制度は正しく紹介されているか	3
Ⅱ 新「共同決定法」成立のエピソード	7
Ⅲ 新「共同決定法」の成立まで	9
第1章 経営参加制度の概要	13
第1節 経営参加に関する法律と「新共同決定法」の概要	13
Ⅰ 経営参加＝共同決定制度に関する法律について	13
Ⅱ 新「共同決定法」の概要	19
付論 新しい訳語の提案	23
第2節 経営参加制度の背後にあるもの	24
Ⅰ 金属労組の主張	24
Ⅱ 金属労組の主張の解説	25
Ⅲ 資本の偏在と経営君主制	31
第2章 労使関係の構造と座標軸	37
第1節 経営参加のレベルと労使関係の構造	37
Ⅰ 労働組合の活動領域	37
Ⅱ 西ドイツの経営参加のレベル	41
Ⅲ 労使関係の構造	44
第2節 労使交渉システムと紛争解決のメカニズム	48
Ⅰ 労使交渉システム図の説明	49
Ⅱ 紛争処理のメカニズム	52
第3節 ストライキの構造	58
Ⅰ ストライキの構造	60
Ⅱ ストの原因とストの関連	67

第4節 労働協約の内容と意味	68
Ⅰ 労働協約の内容	69
Ⅱ 労働協約の意味と社会的効果	75
第5節 経営協定の内容	79
Ⅰ 経営協定の種類	79
Ⅱ 就業規則の内容	81
Ⅲ 経営協定書の内容	83
第6節 労使協議決定制度の付議事項	88
Ⅰ 経営組織法による付議事項一覧	89
Ⅱ 付議事項の日独比較	93
Ⅲ 日本生産性本部経営参加研究講座の報告書から	94
 第3章 事業所従業員会の組織と機能	 101
第1節 事業所従業員会の組織	101
Ⅰ 経営組織法による規定	101
Ⅱ 事項別委員会	107
Ⅲ 職場別委員会	110
第2節 事業所従業員会の実態	112
Ⅰ K社H事業所従業員会の事例	113
Ⅱ S社事業所従業員会の事例	123
Ⅲ F社事業所従業員会の事例	131
第3節 事業所従業員会の活動	133
Ⅰ 事業所従業員会の内部活動	133
Ⅱ 事業所従業員会の外部活動	138
第4節 事業所従業員会の機能	142
Ⅰ 事業所従業員会の一般的特徴	143
Ⅱ 他の社会集団に対する事業所従業員会の 機能的な諸関係	145
Ⅲ 総括討議	151
第5節 事業所従業員会の選挙結果	153
Ⅰ DGB の総括	155

Ⅰ 金属産業労働組合の選挙結果	160
Ⅱ 化学産業労働組合の選挙結果	161
Ⅳ 鉱山エネルギー労働組合 (IGBE)	162
 第4章 不況下の事業所従業員会の活動事例	165
第1節 操業短縮の可能性が切迫した際の	
事業所従業員会の役割	166
Ⅰ この報告書の背景	166
Ⅱ 報告書の要約	167
Ⅲ 前項に関する若干の説明	176
第2節 操業短縮下で切迫した事業所レベルの労使関係	183
Ⅰ この報告書の背景	183
Ⅱ 報告書の要約	186
Ⅲ 若干の解説	192
 第5章 職場レベルにおける経営参加論	195
第1節 職場レベルの労使関係の定義	195
第2節 具体的な事例	197
Ⅰ 鉄鋼産業の事例	197
Ⅱ Opel-Hoppmann 社, ジーゲン市の事例	198
Ⅲ 化学産業の事例	201
Ⅳ 労働組合所有の協同経済銀行の事例	201
第3節 労働組合職場委員の報告例	203
第4節 労働組合, 事業所従業員会, 労働組合職場	
委員および従業員代表委員の相互依存関係	207
Ⅰ Vertrauensleute の定義	207
Ⅱ 従業員代表委員	208
Ⅲ 労働組合職場委員	209
Ⅳ ある製鉄所の事例	209
Ⅴ 労働組合への組織率が低かったり, 複数の	
労働組合が関与している事業所の事例	213

Ⅳ 労使関係の日独比較	307
Ⅴ 西ドイツの労働協約に比較し得るものは日本にはない	312
Ⅵ 日独米の労使関係の構造比較	314
Ⅶ 再度経営参加の意味について	318
Ⅷ 日本の経営参加論は似非参加論だ	320
Ⅸ 残された問題	321
X 発想転換のための前提条件	322

用語解説	325
------	-----

経営参加の社会学的研究

——西ドイツにおける——

序 経営参加制度を検討するに当たって

最近新聞、雑誌およびテレビ等で「経営参加」や「共同決定」という言葉が、しきりに目に付くようになった。これは2、3年前からわが国に第3波の経営参加ブームが訪れており、一部の識者や関係者の間で論議を呼んできたことと関連しているが、直接的には西ドイツにおいて1960年代後半から経営参加論争が展開されてきており、これとの関連で、西ドイツで1つのヤマ場を迎えると、日本でも論議が集中してなされ、いわばブームの状況を呈するようになるからである。

昭和50年12月のブームは西ドイツの新しい共同決定法の最も重要な基本的な事項について、与党であるSPD（社会民主党）とEDP（自由民主党）の間の合意が成立したからで、昭和51年3月から4月にかけてのブームは、昭和51年3月19日にこの共同決定法が成立したからである。そして7月1日からこの共同決定法が施行されたからである。

I 西ドイツの経営参加制度は正しく紹介されているか

「経営参加」とか「共同決定」という言葉には何か魅力があり、人々の心を引きつける何かがある。そこで人々は安易に関心を示す。そこで経営参加の記事も急激に増加する。筆者も例外なく経営参加問題に強い興味と関心があるので、目に付いた記事等は必ず読むように心掛けてきた。しかるに経営参加について書いている人々の研究対象、問題意識、関心の焦点、理解の程度等はそれぞれ全く異なっており、それらの論文から断片的な知識を得ても総括的な観点から理解するのは極めて困難である。また2、3の研究者によって書かれたものを除くと、そのほとんどが概論的なものであり、それぞれ明らかに基本的な事項または詳細な事実をほとんど知らぬままに、自分勝手に解釈して安易に書かれているという印象をもたざるを得ない。

また外国の事実を紹介する場合、翻訳の過程で用語の選択を誤ったために、原語の意味を知らない人々に誤って理解されている場合も多く見受けられる。そこで、場合によっては基本的な事項ですら理解するのは困難となる。

■第1例■

例えば昭和51年5月30日にNHKテレビで1億人の経済「経営参加」という特集番組が放送されたが、開始直後、西ドイツのある会社で会議をしている場面が画面に写され、その際に「ドイツのある会社の例として労働組合側と経営者側の代表がいわゆる従来の労使協議ではなくて、経営の問題まで話し合っている共同決定方式があり、そこで労使の合同委員会が開かれている」と説明がなされた。

これだけを聞くと「西ドイツでは労働組合と経営者側が、労使合同委員会で経営問題について共同決定を行っている」と、視聴者は理解したであろう。しかし筆者の知る限り、西ドイツにおいて労働組合と経営者の間で経営問題について、共同決定する機関は制度化されていない。まず労働組合が企業の中に入り込んで、経営問題に関して経営者側と会議をすること自体が現行法では不可能なことである。企業内で経営者側と協議できるのは、従業員代表組織である事業所従業員会 (Betriebsrat) か、もしくは、大企業における企業従業員会、またはコンツェルン従業員会でしかない。筆者が画面から受けた印象では、これらの従業員会の1つと経営側の代表である執行役員 (Mitglied des Vorstandes) および指導的アンゲシュテルテ (第1章参照のこと) とが机に向かいあっており、そこで経営問題について単なる話し合いがなされていると想像される風景であり、経営問題について共同決定がなされている風景ではなかったのではないかと判断した。それともあの画面はモンタン産業における最高経営会議 (Aufsichtsrat) の場面であったのであろうか。それならば労使が共同決定することはあり得るが、その場合でも被用者側代表委員は、労働組合代表と従業員代表から構成されていたはずである。

また労使合同委員会なる言葉も筆者の不勉強からか、初めて耳にした訳語であるが、原語で何と呼ばれているものか、想像できかねた。この番組で経営参加制度の形態を(1)団体交渉、(2)労使協議制、(3)労使合同委員会、(4)労働重役制の4つに類型化したが、筆者には労使合同委員会と労使協議制の相違も明確に理解できなかった。

■第2例■

また『週刊ダイヤモンド』昭和51年5月22日号の三藤正教授の「経営参加論の危険な落とし穴」という最近の日本の経営参加論の安易さを厳しく警告した論文を読んだが、教授の諸外国の経営参加問題に対する理解の深さやわが国の経営参加の問題に対する認識に筆者は全幅の支持をするので、本書を読まれるに当たり、三藤教授のこの論文を読まれることを奨めておく。しかしこの論文の中にも1つだけ筆者の理解に苦しむ点があった。教授は経営参加のタイプを(1)協議協力型、(2)合意決定型、(3)共同管理型、(4)自己管理型の4つに類型化された(今後筆者もこの分類法を参考にしたいと考えている)。しかし(1)協議協力型には、(i)工場委員会型と(ii)合同委員会型の2つがあると分類されており、(i)はヨーロッパ大陸およびソ連を中心とする共産圏にみられ、(ii)は日本の労使協議制と若干イギリス等に見られるとしてある。この文脈からすると、三藤教授は恐らくドイツの経営協議会制度も(i)工場委員会型に分類されているようであるが、筆者はこの点に関しては意見を異にする。

筆者はすでに西ドイツの事業所従業員会と労使協議決定制について図式的に解説^{注1)}を行ったが、西ドイツの場合、事業所従業員会は従業員代表組織であり、これはわが国の企業内組合とほぼ同一の機能を有する組織であると考えてよい。そしてこの事業所従業員会と経営側が定期的ないしは不定期的に労使協議を行う。西ドイツの経営組織法は事業所従業員会の組織と経営側と協議できる内容と程度に関して規定を行っており、労使協議に関しては毎月最低1回の会議を開かなければならないとする規定しかなされていない。ところが実態としては前掲論文ですでにモデルとして紹介したごとく、労使合同委員会と呼ばれるにふさわしい全体会議と問題別会議とが不文律ながら慣習化されている。

これに対しイギリスやノルウェー等の国々では、労働組合が企業内に既成の組織として存在するので、これらを一方の協議当事者として経営側と会議をする方式、つまり労使合同委員会に関する法律や労使協議に関する規定(付議事項)がなされている。つまりイギリスやノルウェーでは労使合同会議に出席する両当事者の代表者数や会議で取り上げられる事項に関する規定がなされている。

そこで三藤教授やNHKが行った分類について考えてみると、協議当事者の組

織や交渉内容の規定をしているが、それとも労使協議の会議（労資合同委員会）の出席者や協議内容を規定しているかの違いであって、実態としては同じであると考えられないであろうか。

■第3例■

もう1つ、『日経ビジネス』昭和51年6月7日号に西ドイツの経営参加の実態のルポ報告があり、かなり西ドイツの現状を正確に紹介しているとの印象を得たが、その中にもモンタン企業を訪問した記事の中で、ある労務執行役員の管轄する領域だけでも23の共同決定機関があり、会議の開催回数は年に317回であると報告されているが、言葉上の誤解であろうが23の共同決定機関などはありはしない。これは従業員代表組織である事業所従業員会の中に人事問題、職業訓練問題、賃金問題、俸給問題、住宅問題等の23の事項別委員会（Fachausschuß）があり、それぞれ事項別に労務執行役員の職掌領域のそれぞれの職制側担当者との間で、コミッション（Kommission または Ausschuß）が定期的または不定期的に開催される。このコミッションの開催と、執行役員会（Vorstand）と事業所従業員会との間の各レベルにおける定例会議、それに事業所従業員代表と事業所従業員会議長が指名した従業員とから構成されている経済委員会と執行役員会との月例経済会議等これらすべてを合わせて、年間317回開催されるというのが実態であり、過去筆者が調査した同規模のモンタン企業における実態とはほぼ同様であると考えられる。そこで上述したこれらすべての労使の会合は共同決定機関と言えるかという、言えないということは自明のことである。前述したNHKの例と同様であるが経営的事項に関する協議は、経営組織法の規定により説明的事項でしかあり得ない。

ついでながら、上述した労使の協議システムを総称して労使協議決定制度と筆者は呼んでおこう。本書で事業所従業員会の組織や職制側との協議の実態を可能な限り事例的に紹介していきたい。

■第4例■

また最近開かれたあるシンポジウムのプログラムに「西独では、昭和51年4月労働者の経営参加を拡大した新『共同決定法』が採決された。この新法で承認