〔博士論文要旨〕

西ドイツ企業の労資共同決定に関する経営学的研究

村田和彦

目次

第一章 経営共同体思想と労資共同決定
——フィッシャーの所論を中心として——
一 序
二 フィッシャー経営経済学説の基本的性格
三 フィッシャー経営経済学説と経営共同体思想
四 フィッシャー経営経済学説における経営共同体思想の問題点
五 結
第二章 『双方的経営体制』と労資共同決定
——ノイローの所論を中心として——
一 序
二 ノイローの研究課題
三 「双方的経営体制」の中心的原動力としての労資共同決定
四 労資共同決定の成立の推進力と原因
五 労資共同決定の実態とその影響
六 資本主義経営と労資共同決定
七 結
第三章 モンタン共同決定と企業管理
——ブリンクマン・ヘルツの所論を中心として——
一 序
二 企業における労資の同権的共同決定の機関としての監査役会
三 監査役会における労資共同決定の実態
四 労資の同権的共同決定の機関としての監査役会の適合性
五 監査役会における労資共同決定と企業管理
六 結
第四章 市場経済体制と労資共同決定
——「共同決定委員会」の報告を中心として——
一 序
二 労資共同決定の実態

三　労資共同決定の必要性とその限界
四　「共同決定委員会」の勧告
五　「共同決定委員会」の報告の特質とその問題点
六　結
第五章　階級闘争と労資共同決定
——「マルクス主義研究所」の共同研究を中心として——
一　序
二　「階級闘争の梃子」としての労資共同決定
三　統合政策の手段としての労資共同決定
四　企業における労資共同決定の実態
五　階級闘争と労資共同決定
六　結
第六章　産業民主主義と労資共同決定
——クレッグの所論を中心として——
一　序
二　産業民主主義の三原則
三　西ドイツの労資共同決定と産業民主主義の三原則
四　クレッグの産業民主主義論の問題点
五　結

本論文は、西ドイツの企業において現実に展開されている労資共同決定の実態を究明するとともに、企業管理と企業において労働している人間とに対してそれがもっている意味を解明することによって、企業の存立と発展のために労資共同決定が必要とされるゆえんとその限界とを究明することをその課題とするものである。

さて筆者はこうした課題を解明するために、まずドイツの経営経済学において提唱されている経営共同体思想に研究の焦点をあてることとした。けだし、経営共同体思想においては、労資共同決定が経営共同体を形成するために企業によって実施されることの必要な手段の一つとして位置づけられており、したがってこうした思想の基本的性格を明らかにすることによって、労資共同決定の経営的必要性の一端を明らかにすることが可能となると解されるからである。こうした課題をフィッシャーの所論にしたがって解明しようとしたものが、第一章にほかならない。

筆者がフィッシャーの所論の検討を介して認識しうることは、経営において労働する人間が、経営における大衆化作用と客体化努力とによって労働の喜びと経営に対する精神的結びつきの意識を喪失しつつある事態を経営における人間の危機として把握するとともに、こうした人間の危機を、経営共同体を形成することを介して克服することを意図するものが、彼の経営共同体思想にほかならないということである。この場合に、経営共同体とは、経営において労働する人間と経営との間に精神的結びつきが存在しており、したがって経営を構成する個々の人間をして経営全体のために自己の全人格と全個性とを投入しようとする意欲を自発的に抱かせるような経営的気風をもつ経営を意味している。ところで、こうした経営共同体を形成するため

には、何よりもまず経営自体がみずから経営における人間の危機に対処して、労働する人間の個性化と主体化、すなわち人間化に努めねばならないこととなる。このために経営によって試みられねばならない具体的努力として彼が提唱するものこそが、経営的人間指導と経営的協力者制度である。しかもこのうち後者に属する組織的努力の一つをなすものが、労資共同決定なのである。ただし、筆者は、フィッシャーの経営共同体思想がつぎのような二つの問題点をもっていることを看過することはできない。その一つは、それが、経営共同体の形成の必要性を、資本主義経営の自己形成の原理である利潤性原理の実体を内面的に規定するものとしてではなくて、かえって資本主義経営において労働する人間の人間化それ自体をあたかも自己目的とするものであるかのごとくに強調していることである。他の一つは、それが、使用者に対する反対勢力としての労働組合をその背後にもつ労働者を、資本主義経営において集団として人間化することに関する配慮を等閑に付して、もっぱら労働者を個人として人間化することに努力を傾注していることである。こうした問題点はあるのであるけれども、しかしながら、彼の経営共同体思想は、したがってまたそれを実現する手段の一つとしての労資共同決定も、それが、資本主義経営における人間の危機を克服することによって、これに起因する資本主義経営の危機を打開することを志向するものであるかぎりにおいて、まさに経営的必要性をもつものであると解するところに筆者の見解がある。

ところで、西ドイツにおいては、すでに法律によって企業に対して労資共同決定の導入が義務づけられている。そこで、こうした労資共同決定によって、はたして経営共同体思想が具体化されているのか否かという問題が提起されうることとなる。しかもこの問題を明らかにするためには、そもそも企業における労資共同決定の実践によってどのような経営体制が現実に生じているのかが、まず明らかにされねばならないこととなる。第二章においては、こうした問題を、労資共同決定を中心的原動力として双方的経営体制が展開されるようになるという仮説のもとに労資共同決定に関する実証的研究を行なっているノイローの所論を検討することを介して明らかにするとともに、資本主義経営の存立と発展とに対して労資共同決定がもっている意味を究明することが試みられている。なおこの場合にノイローによって双方的経営体制と称されているのは、労資同権原理に立脚する労資共同決定を中心的原動力としてもち、人間性原理を秩序原理とする労資の協力的経営体制である。

さて、筆者がノイローの実証的研究に基づいて確認しうることは、第一に、彼が調査を行なっている某鉄鋼企業に関するかぎり、彼が指摘しているような特質を完全に備えた双方的経営体制が経験的事実として存在しているわけではけっしてないことである。しかし、このことは、今日の西ドイツにおいて双方的経営体制が具体化される可能性が全然存在していないことを意味するものではない。けだし、彼の調査によれば、監査役会における労資共同決定によって資本主義経営の指導原理である

利潤性原理が人間性原理に取ってかわられているわけではないにしても、取締役会における同権的構成員として労務担当取締役が設置されることによって、取締役会の段階において、人事管理に対して技術管理および営業管理と同等の地位が与えられ、その結果、投資問題に関する取締役会の決定そのものが、従業者の権利と利益の擁護に対する配慮を加味して行なわれるようになっているからである。また、たとえ労資共同決定との間には行なわれていないにしても、経営秩序の人間化、管理者に対する従業者の信頼感、従業者の安定感、および従業者の連帯意識と企業意識の強化が存在しているからである。第二に確認しうることは、彼の所論においては、資本主義経営の行動原理と労資共同決定の内面的関係の究明が十分には行なわれていないことである。これに対して、利潤性原理を指導原理として商品生産を営む資本主義経営の運営が円滑に行なわれるためには、資本主義経営がみずから資本主義経営の社会的秩序の安定化に努めねばならないこと、そして、このためには、資本主義経営において労働する人間が経営意志そのものの正当性を認めて、自己の職務を納得して遂行することができなければならないことのうちに、労資共同決定の経営的必要性を見い出そうとするものが、筆者の見解にほかならない。ただし、労資共同決定は、この場合には、その担い手が資本主義経営の固有の行動原理にしたがって経営意志を形成する場合にのみ経営的可能性をもつこととなる。したがって、そのかぎりで、労資の間にある種の協力的関係が成立をみる。このことのうちに、ノイローが労資共同決定を中心的原動力とする経営体制を双方的経営体制として特徴づけようとするゆえんを筆者は見い出しうる。

しかしながら、労資共同決定に関するノイローの実証的研究は、それが従業者の意識に調査の中心を置くものであるために、労資共同決定の実態の解明が必ずしも十分には行なわれていないという欠陥をもっている。こうした欠陥を補うためには、労資共同決定の直接的担い手の意識調査に焦点をあてた実証的研究を取り上げることが必要となってくる。そこで第三章においては、鉄鋼・石炭業を営む企業の監査役会における労資共同決定の担い手の意識に調査の焦点をあてるとともに、労資同数構成の監査役会が企業における労資の同権的共同決定の機関としてはたして適切なものであるのか否かについて調査を行なっているブリンクマン・ヘルツの実証的研究に基づいて、監査役会における労資共同決定が企業管理に与えている影響を明らかにすることが試みられている。

さて、筆者がブリンクマン・ヘルツの実証的研究に基づいて知りうることは、第一に、機関としての監査役会における決定はほとんど形式化しており、したがって機関としての監査役会における労資共同決定が企業管理に対して大きな影響を及ぼしているわけではないことである。第二に、営業担当取締役および技術担当取締役の選出に関しては、ただたんに出資者代表監査役の意向のみならず、すでにこれまで企業の業務執行を実際に担当していた取締役の意向が反映されており、したがってこ

筆者が委員会の実証的研究に基づいて労資共同決定の実態に関して特に注目すべき事柄として解するものは、つぎのとおりである。第一点は、監査役会における決定はほとんど常に満場一致のもとに行なわれているのであるが、こうした事態を生ぜしめている原因の一つに被用者代表監査役と取締役とによる事前協議があること、およびこうした事前協議によって監査役会に対する取締役会の地位の相対的強化が生じていることである。第二点は、被用者代表監査役の関心は主として職場の安定に向けられており、企業の指導原理である利潤性原理を放棄しようとする意図をもっておらず、したがって監査役会における労資共同決定の現実的意義の一つは、それが、取締役と被用者代表監査役との事前協議を通じて、取締役会による企業者的創意に対して、被用者代表監査役が主として被用者の職場の安定を確保するという見地から修正を加えることを可能にさせていることのうちにもとめられることである。第三点は、労務担当取締役以外の取締役の選出に関しては、被用者代表監査役は独自の創意を発揮していないこと、および取締役候補者の選出に対する取締役の関与によって、監査役会から取締役会への取締役選出に関する創意の移行が見い出されることである。第四点は、企業政策上の重要問題の解明や規制が、監査役会や経済委員会においてではなくて、かえって取締役会と経営協議会との間で行なわれており、それにともなって労資協力の場所が、監査役会や経済委員会から取締役会と経営協議会との間へ移行していること、およびこうした移行を促進させる要因の一つとして監査役会における意志形成に反映させることが容易になっていることである。そして第四に、監査役会の構成が労資同数構成となることによって直ちに企業における労資の同権的共同決定が実質的に実現をみるわけではけっしてないことである。

のかぎりであくまでも当該企業の利益が第一次的に考慮されていることである。第三に、被用者代表監査役の活動は、主として人事的・社会的領域に自発的に限定されており、しかもこうした活動の大部分が個々の取締役との非公式な個別的交渉を通じて行なわれていることによって、一方において、監査役会における労資共同決定によって企業の営業的・技術的領域が直接的影響を受けているわけではないとともに、他方において、取締役が事前に被用者代表監査役の意向を把握して、それを取締役会における意志形成に反映させることが容易になっていることである。そして第四に、監査役会の構成が労資同数構成となることによって直ちに企業における労資の同権的共同決定が実質的に実現をみるわけではけっしてないことである。

さて、西ドイツにおいては、一九六八年の一月に、連邦政府によって、つぎのような任務を与えられた共同決定委員会が設置された。すなわち、労資共同決定に関するこれまでの経験の評価に基づいて、労資共同決定に関する新しい法律の作成の基礎となる勧告を行なうことがそれである。委員会はこうした任務を遂行するために、労資共同決定に関する実証的研究を行なうとともに、その結果を踏まえて、市場経済体制下の企業における労資共同決定の必要性とその限界を明らかにした上で、労資共同決定の具体的制度についての勧告を行なっている。第四章は、こうした委員会の報告書に依拠して、労資共同決定の実態と、市場経済体制下の企業における労資共同決定の必要性とその限界とを明らかにすることを試みたものである。

査役会における労資同数共同決定が作用していることである。これに対して、市場経済体制下の企業における労資共同決定の必要性とその限界に関して、筆者が委員会の報告書の検討を介して認識しうることは、つぎのとおりである。第一点は、労資共同決定は、企業の組織に構造的に与えられている被用者の従属性と結びつきうる管理権ないし指揮権の恣意的な行使、あるいは過度の行使の危険を減少させることによって、企業内の労資の持続的協働と市場経済体制の政治的安定性とを確保するために必要とされていることである。第二点は、現存の職場の安定に対する被用者代表の短期的利益によって、企業が利潤性原理にしたがって市場の変化に迅速に反応する能力が侵害されることがあってはならないことである。第三点は、委員会の調査によれば、被用者代表は、企業の対外的な経済的権力の問題を判断するにあたっては本質的に企業管理者と同一の観点に立っているからして、労資共同決定に、企業の対外的な経済的権力地位の乱用の危険を阻止することを期待することは困難なことである。

ところで、企業における労資共同決定の位置づけに関しては、相互に対立する二つの見解が見い出される。その一つは、企業ならびに資本主義体制に労働者とその代表機関を統合するための手段として、したがってまた協力者的労資関係を形成するための手段として労資共同決定を理解する見解である。これに対して他の一つは、労資共同決定を資本主義体制の超克を志向する階級闘争の梃子として理解する見解である。筆者が本論文において取り上げたフィッシャー、ノイロー、および共同決定委員会の見解は、いずれも、前者に属するものである。しかも、これらの研究の対象は主として監査役会における労資共同決定であって、経営協議会を介して行なわれる労資共同決定については必ずしも十分な考察が加えられていない。これに対して、後者に属するものであり、しかも経営協議会に焦点をあてて労資共同決定の実証的研究を行なっているものに、フランクフルトのマルクス主義研究所の共同研究がある。そこで、第五章においては、こうした共同研究を中心として、西ドイツの企業における労資共同決定の実態とその意義とを解明することが試みられている。

筆者がマルクス主義研究所の実証的研究を通して確認しうることは、第一に、現在のところ労資共同決定に関する法規は、支配階級の見地における統合政策的機能を発揮していることである。第二に、研究所の見解によれば、監査役会における労資共同決定の意義は、労働者階級が自己の権利の拡大と深化を目指す闘争を主体的に展開するために不可欠な企業に関する情報を、それが被用者代表監査役を通じて従業者代表機関である経営協議会に提供することのうちに見い出されるのであるが、しかし現実には、こうした機能は、被用者代表監査役によって必ずしも十分には遂行されていないことである。第三に、経営協議会に対して経営体制法によって認められている共同決定権は、現実には従業者の圧力が背後にある場合にはじめて経営協議会によって行使されていることである。第四に、労働組合自体の

内部における民主化がいまだ十分には展開されていないために、労働組合の職場幹事が、経営における従業者の直接的・個別的利益を汲み上げるとともに、こうした利益と全体としての労働者階級の歴史的・全体的利益とを結びつける媒介者として機能することが必ずしも容易ではないことである。しかしながら、これらのことは、労資共同決定を階級闘争の梃子とみなす研究所の基本的立場そのものが誤りであることを必ずしも意味するものではない。けだし、研究所の調査によれば、労資の力関係に応じて被用者代表が従業者を動員しうる場合には、経営体制法によって規定されている守秘義務と平和義務とを被用者代表が実質的に形骸化する可能性が全然存在していないわけではなく、さらに、従業者の階級意識と闘争経験との間に相関関係が存在していることを示すような調査結果も看取されうるからである。ただし、労資共同決定が資本主義体制の超克を志向する階級闘争の梃子として利用される場合には、こうした形の労資共同決定はかりに成立をみたとしても、けっして持続的に機能しうるものではないことは注意されねばならない。けだし、こうした意図のもとに展開される労資共同決定は、そもそも労資共同決定が持続的に機能するための前提である資本主義経営の存続と発展、したがってまた資本主義的所有関係そのものの存在を結局みずから否定するところに、その存在理由があるからである。

さて、西ドイツの企業における労資共同決定制度は、世界の国々から経営体制に関する一つの歴史的実験として注目されている。しかしこうした制度に対する批判的見解を表明する者がいないわけではない。その一人に、イギリスのクレッグがいる。そこで第六章においては、クレッグの産業民主主義論を中心として、企業における労働者の権利と利益の擁護という目的との関連において労資共同決定制度がもっている問題点を解明することが試みられている。

筆者がクレッグの所論の検討を通して確認しうることは、労働組合は経営者に対する反対勢力としての性格を堅持するときにのみ労働者の権利と利益を真に擁護しうるのであるが、労資共同決定は、こうした労働組合の独立性を侵害する危険を常にもっているということである。けだし、労資共同決定制度による企業管理に対する労働組合の影響力の増大は、必然的に経営責任に対する労働組合の負担を増大させるものであるからである。ただし、クレッグの所論には、つぎのような問題点が存在している。第一点は、クレッグにおいては政治上の民主主義と産業民主主義との異質性が必ずしも十分には認識されていないことである。第二点は、クレッグにおいては労働者の産業上の利益の内容の究明が必ずしも十分には行なわれていないことである。この点を筆者が問題とするゆえんは、もしも労働者の産業上の利益のうちに内容を異にするものがあるとするならば、異なる内容の利益に対応して、異なる労働者の代表機関が異なる方法で機能する必要性と可能性が存在するように解されるからである。

以上が、本論文における論述の要旨である。

〔博士論文審査要旨〕

論文題目「西ドイツ企業の労資共同決定に関する経営学的研究」

論文審査担当者　雲嶋良雄
田島壯幸
平田光弘

一

本論文の課題は、西ドイツの企業において行われている労資共同決定の実態を明らかにするとともに、労資共同決定が企業の存立と発展に対して有する意義を究明するところにある。この課題を果すために、筆者は、一方において西ドイツで法定されている労資共同決定が現実にいかに実施され、またそれが関係者によっていかに受取られているかを調査した諸種の研究を綿密に検討し、他方において労資共同決定に関する諸論者の見解を批判的に吟味して、明らかにされた実態を考慮しながら、労資共同決定の企業的意義の究明に努めている。

二

本論文は六章からなっているが、まず第一章においては、経営共同体思想の検討を介して労資共同決定の企業的必要性を解明するという意図の下に、フィッシャーの経営共同体思想が取上げられる。フィッシャーは、経営が経済的な面と同時に社会的な面をもつという認識を基礎とし、人道主義的立場から経営が経営共同体として形成されるべきことを提唱し、その形成のための組織的手段として労資共同決定を位置づける。筆者は、フィッシャーの所説を批判的に検討して、かれの経営共同体思想は利潤性原理の実体を規定するものと解されるべきだという主張を展開する。筆者によれば、企業における合理化の進展がそこに働く人々の大衆化と客体化すなわち人間の危機を招き、それが結局企業の全体的能率の低下を導くが故に、そうした人間の危機の克服は企業の内面的要請をなし、経営共同体思想はそうした人間の危機の克服を志向するものだからである。そして筆者は、こうした関連の内に、労資共同決定の企業的必要性も求められるとしている。

第二章から第五章では、労資共同決定制度の運用の実際あるいはそれについての関係者の意識を調査し、それに考察を加えている諸種の研究が検討されている。そこで取上げられているものはつぎのような研究である。(1)双方的経営体制が労資共同決定を通じて形成されているか否かを究明しようとして、従業者の意識を中心に調査を行ったノイローの研究。(2)監査役会が労資の同権的共同決定の場として適切であるか否かを問題として、監査役会における意志形成過程および監査役会と取締役会

との関係に焦点をあて調査したブリンクマン・ヘルツの研究。(3)一九六八年、当時の法規定の下での労資共同決定の実情を明らかにし、それに基づいて新しい立法のための勧告を行った共同決定委員会の報告。(4)労資共同決定を、労働者統制の体制実現のための重要な手段として位置づけ、その見地から労資共同決定の実態を経営協議会の活動を中心として究明したマルクス主義研究所の研究。

ノイローの研究については、かれのいわゆる双方的経営体制が、その調査対象となった企業においては実現されていないが、労資共同決定の実施によって双方的経営体制の中心原理たる人間性原理が部分的に浸透していることが明らかにされている。ブリンクマン・ヘルツの研究については、監査役会は労資の同権的共同決定の場として適切ではないとする彼女の判断が根拠に乏しいことを指摘するとともに、その実態調査の検討を通じて、被用者代表監査役は取締役の選任に当って実質的には労務担当取締役の選任にのみ関与していること、さらに被用者代表監査役と取締役の非公式な折衝ならびに労務担当取締役の活動においては、人事的ならびに社会的問題が取上げられ、その領域において被用者の意向が企業管理に反映され易くなっているという事情が明らかにされている。共同決定委員会の報告については、まずその調査結果から、監査役会への被用者代表の参加、労務担当取締役の設置ならびに取締役会と経営協議会との協働がいずれも大筋において企業の活動能力を阻害することなく、しかも企業管理に被用者の利害に対する配慮を導入するという効果を発揮していることが明らかにされる。ついで、共同決定委員会がそうした事実に基づいて、企業の活動能力をそこなわないように配慮しながら、企業の中で他律的に働く被用者の従属性がもたらす弊害を除去するために労資共同決定の諸制度を維持し、部分的に強化する必要を認めたことが示され、さらにその方向で作成された勧告の内容に対して、実態調査の結果に照して若干の疑問が出されている。マルクス主義研究所の研究については、そこでも、労資共同決定制度の実際の運用において大勢としては支配階級の統合政策的機能が発揮され、現体制の安定化への貢献が確認されていることが明らかにされている。

これらの研究の検討においても、筆者は労資共同決定の企業的意義を究明するために、上述のような文献の検討を通じた実態の確認と並行してそれらの論者の見解の吟味をも行っている。ノイローの研究に関しては、労資共同決定と企業の固有の法則性との間の内面的関連性の究明が不十分であると批判し、ノイローの所説を手がかりとして自らその究明に努めている。そして、企業内部の社会的秩序の安定化のために双方的経営体制、したがってまた労資共同決定が企業的に必要とされると同時に、企業における労資共同決定は利潤性原理に導かれる企業の運営を円滑にする限りにおいて必要とされる、と論じている。また共同決定委員会の報告に関しては、それが労資共同決定と企業の固有の法則性および市場経済体制の原理との関連の解明に努めている点を評価している。そして、共同決定委員会が、労資

共同決定によって市場経済の機能および利潤性原理にしたがう企業の行動が阻害されるべきではないとの見解をとりながら、合理的な企業管理の見地からも労資共同決定が企業における労働者の従属的地位に由来する問題の解決のために客観的に必要だと結論している点に同意している。さらにマルクス主義研究所の研究に関しては、労資共同決定が資本主義体制の安定化のための労働者階級の統合にも、資本主義体制の超克にも寄与する可能性をもつことを認めながら、後者の場合には労資共同決定の前提をなす企業の存立を否定することを目指すが故に、それは持続的に機能しうるものではないと論じている。このような論議を通じて、労資共同決定は企業の存立を前提として成立し、企業活動が生み出す人間に対する弊害を除去することを通じて企業の存立と発展に貢献するが故に、またそのかぎりで企業的意義をもつ、という筆者の見解が明確に示されることとなっている。

最後に第六章においては、西ドイツの労資共同決定制度が企業における労働者の権利と利益の擁護のための手段として合理的であるか否かに疑問をもち、独自の産業民主主義論の見地からそれを検討しているクレッグの所説が取上げられる。筆者は一方で、クレッグのいわゆる産業民主主義の三原則の内的整合性、経済体制との関連、産業民主主義と政治上の民主主義の関係などについて、クレッグの所論に批判を加えるが、他方では、産業における与党ないし権力者としての経営者に対して、労働組合が野党ないし批判勢力に止まるべきだとするクレッグの基本的考え方には理解を示す。そして、西ドイツの労資共同決定の場合にも、労働組合は企業管理に対する自己の影響力の増大が自らの独立性の喪失をもたらすという危険に十分留意するべきこと、ならびに批判勢力として止まるために、参加の機関と取扱うべき対象については十分な考慮を払うべきことが説かれるのである。

三

本論文の第一の特質は、西ドイツ企業における労資共同決定の実情を調査している主要な文献を取上げ、その綿密な検討を通じて実態を明らかにしているところに求められる。とりわけ、西ドイツ企業の労資共同決定においては労働者側がその介入を自己の利害に直接影響する問題に限定することによって、一方では市場における企業の活動に大きな障害がもたらされず、他方では被用者の利害が企業活動に反映され易くなることを通じて企業活動の円滑化が促進されるという事態を生み、それによって労資共同決定制度が労資双方の肯定的評価をえて定着するとともに、その拡充の方向さえ見られるに至った事情を浮び上らせている。この点は本論文の大きな貢献として特筆されるべきであろう。

つぎに、このような実態の解明を背景としながら、各論者の見解を検討して、労資共同決定が企業に対してもつ意義の究明に努めている点は、本論文の第二の特質をなす。労資共同決定の企業的意義に関しては、企業活動の合理化が企業において労

働する人々の非人間化をもたらす傾向をもち、それが結局企業の活動能力をそこなうが故に、企業はそうした傾向の克服に努めなければならず、そのために労資共同決定が必要とされると同時に、労資共同決定は企業の活動能力維持に寄与するかぎりでのみ企業的に必要とされるところに労資共同決定に対する企業的限界がある、という見解が展開されている。そして、本論文においては、そうした見解が、第一の特質として指摘したような実態の解明を背後において、明快な論理展開と相まって説得力に富むものとなっているのである。

さらに筆者は、労資共同決定が実質的に機能するためには、労働者が経営者に対して批判勢力ないし野党としての性格を保持する必要性、ならびにそのために労資共同決定の行われるべき機関とそこで扱われるべき対象についてとくに配慮することの必要性を説いている。この点は評価されるべき第三の特質をなす。そして本論文においては、そうした主張も、異なる機関において異なる問題に関する異なる形式の労資共同決定が行われている西ドイツの実態の確認を背景として、よりよく理解されうるものとなっているのである。

四

以上のようなすぐれた特質をもつ本論文にも、もとより疑問の余地がないわけではない。

第一の疑問は、筆者のいわゆる「企業の固有の法則性」の理解にかかわるものである。筆者は、企業には固有の法則性があると解しているのであるが、その法則性の理解は必ずしも明らかではない。それは、ある場合には、利潤性原理に導かれる企業の具体的活動が労資共同決定の導入ならびにそれを必要とさせる状況の中で変化し、それに応じて利潤性原理の修正とさえ云われるに至るような事情の内に見出されるものと考えられている。しかし他の場合には、それは直ちに企業の行動原理としての利潤性原理に等置され、専ら労資共同決定に限界を画するものと考えられている。企業に固有の法則性があるとすれば、それは企業が歴史的・社会的にその活動を展開していく過程の中で、様々な条件、例えば労資共同決定の導入が不可避とされてそれを導入するという事情によって、その利潤性原理とした がってまたそれに従う活動を変質させていくことの内に、経験科学的に見出されるものであろう。そして、そのように考えることによって、労資共同決定が企業活動に対してもつ意義も十分に把握されるものと考えられる。この点の理解が必ずしも統一されていないことが、本論文の内容にも反映されていると考えられるのである。

第二に、本論文では、西ドイツの企業における労資共同決定の実態を明らかにするとともに、それに関する諸論者の見解を検討して労資共同決定の企業的意義を究明することが企図されているのであるが、労資共同決定の企業的意義を論じているところと実態調査の検討によって確認された事実との関連づけは未だなお十分に密であるとは云えない。この点は、筆者自身の問題に即して自ら実態調査を行っているわけではない、という

事情の制約によるとも考えられるが、第一点と合せて今後の検討を望みたい。

五

以上いくつかの疑問点をあげたが、これらの点は筆者の今後の研究の展開に対する希望とも云うべきものであって、本論文が高く評価されるべきこと、ならびにここに筆者の十分な研究能力が認められうることについては、審査員はなんらの疑いをも抱くものではない。

よって審査員は、所定の試験の成績をもあわせ考え、筆者が一橋大学商学博士の学位を受けるに値すると認定する。

昭和五十三年二月二十二日