

## 西ドイツ被用者共同決定制の岐路 共同決定法案上程とその背景

須山 光 一

### I

一九六〇年代半ば以後いわゆる「危機の時代」<sup>(1)</sup>の西ドイツに於て、一旦は過去のテーマになったかに看えた「高度な共同決定」<sup>(2)</sup>拡大論争がDGB(ドイツ労働組合総同盟)による再要求を契機として、「時代の要請」とする「労働」と市場経済の存亡を画す「最後の「線」(Rubikon)と看做す「資本」との対立を軸に再燃して以来、いわゆる「企業共同決定」問題は七〇年代の今日まで「社会開発政策」上の第一級の争点であり続けると言っている<sup>(3)</sup>。筆者はかつて別稿でかかる「共同決定問題」の概要に触れる傍、一九七〇年一月に連邦政府へ答申された「共同決定委員会」(Mitbestimmungskommission)報告書の、紹介を兼ねた若干の検討をううじて問題解決の方向性を模索したことがある<sup>(4)</sup>。委員会のこの答申には本来「政治決着の準備」作業という性格づけがなされていたにもかかわらず、以後、連立与党内部での申し合わせもあって、「共同決定問題」に表面上

進展は看られなかったのであるが、七二年暮の総選挙を境に<sup>(5)</sup>、わけても今年の春以来事態は一気に流動化し始めた。本稿はかかる流動化の目をなす政府提出「共同決定法案」<sup>(6)</sup>の比較検討により正に生成しつつある「新しい共同決定」像の輪郭をなそうと共に、社会経済的背景の中にその生成理由の一端なりとを探ろうとする試論に外ならない。

先ずは論述の糸口として、「労資の主張の対立点」と「共同決定委員会」の勧告内容を補足的に繰り返すことから始めよう。

(1) J. Dittberner, Die Parteitage von CDU und SPD,

in: Parteiensystem in der Legitimationskrise, hg. v. demselben u. R. Ebinghausen, Opladen 1973, S. 100.

(2) Z. B. O. Neuloh, Der neue Betriebsstil, Tübingen

1960, S. VII (Vorwort).

(3) Mitbestimmung—eine Forderung unser Zeit, hg.

v. Bundesvorstand des DGB, 2. Aufl., Düsseldorf

1966, abgedr. in: Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, hg. v. K. Nemitz u. R. Becker, Köln 1967

[Abk.: MuW], S. 108 ff.

(4) Chr. Troebst, Mitbestimmung und Selbstbestimmung, Experten bieten Lösungen an, hg. v. demselben,

Stuttgart 1970 [Abk.: MuS], S. 7.

(5) W. Weddigen, Begriff und Produktivität der

Mitbestimmung, in: Zur Theorie und Praxis der

Mitbestimmung, Bd. 1, hg. v. demselben, Berlin 1962,

- S. 19.
- (6) Z. B. O. v. Nell-Brenning, Mitbestimmung, Frankfurt a. M. 1968, S. 5 u. 111; Troebst, a. a. O., S. 7.
- (7) 拙稿「西ドイツ被用者共同決定制と共同決定委員会答申」『橋研究』一九七三年二月号、一五〇頁以下参照。
- (8) Vgl. K. H. Biedenkopf, Zum Bericht der Mitbestimmungskommission, in: derselbe, Mitbestimmung, Beiträge zur ordnungspolitische Diskussion, Köln 1972, S. 14.
- (9) Vgl. dazu G. Schwerdtfeger, Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz, Frankfurt a. M. 1972, S. 34.
- (10) 新経営体制度 (§129 des Betriebsverfassungsgesetz v. 15. Jan. 1972, BGBl. I, S. 13 ff. [Abk.: BVGG]) 十五年旧法の企業共同決定規制 (§76 f. des BVGG v. 11. Okt. 1952, BGBl. I, S. 681 ff.) を踏襲。
- (11) 翌年一月一八日の政府声明で今政権期中の進展が予告。(Frankfurter Allgemeine, 19. Jan. 1973, S. 6.)
- (12) Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz—MitbestG), Bundesrat, Drucksache 200/74, Bonn, den 22. Febr. 1974 [Abk.: Gesetzentwurf].

## II

一九六五年秋以降<sup>(1)</sup>、今次大戦直後英占領下のルール鉄鋼業で先駆的導入をみた「高度な共同決定」<sup>(2)</sup>の、石炭鉄鋼領域外への拡大一般化に、五二年に次いで再挑戦する際、DGBは二つの前提を踏まえていたと見てよからう。一つは、六三年「基本綱領」<sup>(3)</sup>でいわゆる「共産主義社会から民主主義社会への理想の転換」<sup>(4)</sup>とそれに伴う共同決定の「手段」から「固有価値」への転化であり、今一つは「石炭鉄鋼共同決定法は検証に耐えた」という一〇年に亘る経験の研究成果であった。かかる基礎の上にDGBがその要求を「初めて包括的な形で」理由づけたものは、六六年第七回定期大会で提示された前記覚書に外ならない。ここで「高度な共同決定」は、六三年綱領による倫理的正当化<sup>(5)</sup>を、総論的には「被用者の統合による社会秩序の維持発展」と「高度成長経済下での被用者保護」の二点から、制度のメルクマールのうち「労資同数構成」には「資本と労働の同権性」や「経営の緊張緩和」、「労働組合の主導的参加」には「経営エコノミズムの防止」や「同数構成の実質化」、「労務担当取締役制」については「被用者保護」や「緊張緩和」の視点に依って補強されつつ、「資本公司」形態で営まれる「大企業」への拡大を「当然なこと」として要求されるのである。<sup>(6)</sup>

他方、「資本」<sup>(7)</sup>、わけても企業家全体の代表とDGBの好敵手を自認するBDA(ドイツ使用者全国連盟)は、DGBの再挑戦が開始されるや時を移さず「妥協は一切あり得ぬ」との基本

声明<sup>(18)</sup> これを迎える。「資本」のかかる姿勢は何よりも六三年綱領でのかの「改宗」宣言への不信に基礎づけられていたと見ていい。「組合はナフタリの経済民主主義……が今の……要求と別物であるかの如く強調する」が、これは「戦術」で、本来「DGBの志す共同決定とは社会主義へ至る多様な道筋の一つに外ならぬ」というのだ。更にDGBの依拠する経験的基礎をも「神話」と退けた「資本」は、「労働組合による同数共同決定」という「馬鹿げた要求」を、総論的には「自由社会の危機」「経済の国際的孤立化」「資本逃避」「協約自治原則への抵触」等の観点から、各論的には専ら「同数構成」に絞って「競争経済秩序崩壊」の視点より拒否する傍、<sup>(19)</sup>「社会への被用者の統合促進」という「労働組合と同じ」「目標へ至る多様でより良い方途の一つに」、「実績ある」<sup>(20)</sup>「五二年経営体制法の完全利用と拡充、即ち情報提供量の改善・人事社会担当取締役職の設置・監査役会への指導的職員の参加、を提案するのである」<sup>(21)</sup>。これらに対し「共同決定委員会」は、<sup>(22)</sup>「石炭鉄鋼業での」「高度な共同決定」導入という「労使関係形成上世界で最も興味深い大実験」<sup>(23)</sup>を成功と判定しながら、就中「部分的経験分析の限界」を理由に次の七点から成る「独自の勧告」を答申したのであった。<sup>(24)</sup>

(一) 取締役会と経営協議会の協力の制度化<sup>(25)</sup> 監査役会での出資者側の優勢<sup>(26)</sup> 特異任免規定なき人事担当取締役職の設置<sup>(27)</sup> 企業内被用者代表監査役の経営協議会による提案と企業被用者による選挙、企業外被用者代表一、二名の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<sup>(28)</sup> 指導的職員層への被用

者側の選挙被選挙権拡大とグループ代表制の緩和<sup>(29)</sup> 監査役会の不均等構成への「相殺」措置<sup>(30)</sup> 被用者数(千〜二千以上)への適用基準の限定。<sup>(31)</sup> 要は経営体制法……が拡張されるべき」とこの勧告は、かつての筆者の読み方に誤りがなければ、単に「市場経済秩序原則との間に原理的矛盾を挟まぬ」<sup>(32)</sup>ばかりか、いわば企業の内と外からの「搾取の合理化」<sup>(33)</sup>を目論む、正しく「断じて政治的妥協と無縁」<sup>(34)</sup>なものと見てよかった。

かかる意図は又、共同決定法案にも看取し得るのである。

(一) Vgl. dazu z. B. Recht der Arbeit, hg. v. H. C. Nipperdey (Abk.: RdA), 18. Jg. (1965), Heft 12, S. 461.

(二) Vgl. z. B. W. Hirsch-Weber, Gewerkschaften in der Politik, Köln u. Opladen 1959, S. 84 ff.

(三) Sog. Montanmitbestimmungsgesetz v. 21. Mai 1951, BGBl. I, S. 347 ff.

(四) L. Rosenberg, Entscheidungen für morgen, Düsseldorf 1969, S. 82, abgedr. bei: M. Széplábi, Das Gesellschaftsbild der Gewerkschaften, Stuttgart 1973, S. 51 (Anm. 143); Vgl. Grundsatzprogramm des DGB (Düsseldorf), abgedr. in: Die westdeutschen Gewerkschaften und das staatsmonopolistische Herrschaftssystem 1945—1966, hg. v. A. Behrendt et al., Berlin 1968, S. 613—617 u. 620—623.

(五) Vgl. z. B. Wirtschaftsdemokratie, hg. im Auftrage

- des ADGB v. F. Naphtali, 5. Aufl., Berlin 1931, S. 16 u. 40.
- (10) G. Leminsky, Die qualifizierte Mitbestimmung innerhalb der gewerkschaftlichen Ordnungsvorstellung, in: MuW, S. 40; Vgl. Grundsatzprogramm des DBG, ..., S. 613 u. 616f.
- (11) H. Duvenell, Mitbestimmung—Heute und Morgen, in: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962 [Abk.: ZDM], S. 327.
- (12) O. Blume, Zehn Jahre Mitbestimmung, in: ZDM, S. 55ff.
- (13) Mitbestimmung—eine Forderung unser Zeit... [Abk.: MeF], S. 291.
- (14) Vgl. Grundsatzprogramm des DGB, S. 613 u. 617; MeF, S. 299.
- (15) Vgl. MeF, S. 302f., 321, 326 u. 333 / S. 305, 324f., 329f., 344, 351, 355 u. 357.
- (16) Vgl. ebenda, S. 320, 331—333, 338, 347f. u. 355 / S. 328f., 334, 340f. u. 356 / S. 330—332, 337f., 341, 347f. u. 357.
- (17) Ebenda, S. 307ff. なほ大企業の特原則上 (一)被用者数二千(一)決算総額十・五千万DM(二)年商一・五億DM以上(三)40以上の従業員を有する企業。
- (18) K. O. Hondrich, Die Ideologien von Interessenverbänden, Berlin 1963, S. 63 u. 66.
- (19) Vgl. z. B. RdA, 18. Jg. (1965), Heft 12, S. 462.
- (20) Zur Mitbestimmungsdiskussion, in: Der Arbeitgeber (Abk.: AGJ), 19. Jg. (1967), Nr. 13/14, S. 398.
- (21) O. Müller—Haccius, Mitbestimmung, in: AG, 21. Jg. (1969), Nr. 9, S. 361.
- (22) Weg zum Sozialismus, in: AG, 18. Jg. (1966), Nr. 8, S. 208.
- (23) E.-G. Erdmann, Der Mythos von der Mitbestimmung, in: AG, 18. Jg., Nr. 13/14, S. 381ff.
- (24) H. M. Schleyer, Macht durch gewerkschaftliche Mitbestimmung?, in: AG, 20. Jg., Nr. 7, S. 155.
- (25) W. Mühlbradt, Mitbestimmung, in: AG, 21. Jg., Nr. 2, S. 63.
- (26) Vgl. z. B. 25X „Nein“ zur Mitbestimmung, in: AG, 21. Jg., Nr. 2, S. 64f.
- (27) Vgl. W. Eichler, Ordnungspolitische Vorstellung der Unternehmer, in: Mus, S. 42—45 u. 48—50.
- (28) Z. B. H.-J. Kettner, Betriebsverfassung, in: AG, 21. Jg., Nr. 1, S. 16; RdA, 20. Jg. (1967), H. 11, S. 422.
- (29) Eichler, a. a. O., S. 41, 52—55; J. Gottwald, Betriebsverfassung, Leitende Angestellte, in: AG, 21. Jg., Nr. 5, S. 161.

- (8) W. H. Meperson, Betrachtungen zur deutschen Arbeitsverfassung, in: Wege zum sozialen Frieden, hg. v. H.-D. Orlich et al., Stuttgart u. Düsseldorf 1954, S. 79.
- (2) Mitbestimmung im Unternehmen, Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Stuttgart, Berlin, Köln u. Mainz 1970 (Abk.: K-Bericht) Teil III/Ziff. 18 u. 61.
- (8) Biedenkopf (Vors. der Mitbestimmungskommission), Zum Bericht..., S. 85 ff.
- (8) K-Bericht V/1 ff.
- (9) Biedenkopf, Zum Bericht..., S. 17.
- (1) K-Bericht IV/85.
- (3) R. Crusius u. M. Wilke, Rationalisierung der Ausbeutung, in: Kooperation und Mitbestimmung, hg. v. H. Huss u. E. Schmidt, Frankfurt a. M. 1972, S. 75 ff.
- (3) Z. B. Mitbestimmung—Ordnungselemente oder politischer Kompromiß, hg. v. F. Böhm und G. Briefs, 2. Aufl., Stuttgart 1973, S. 8.
- (4) Biedenkopf, Zum Bericht..., S. 38 f.

### III

七四年二月に、前年一月の政府声明を受けて連邦参議院へ上程された第二次社・自連合政府の「共同決定法案」は四部三条から成り、次の六点を骨子とする。(一) 監査役会の労資同数構成(§7, 1)(二) 人事社会担当取締役職の設置と、監査役会の2/3の多数による取締役一般の任免(§28)(三) 企業内被用者代表監査役の各企業被用者グループ別提案と選挙人による選挙、企業外被用者代表の關係企業を代表する労働組合による提案と選挙人による選挙(§15 f.)(四) 指導的職員層への被用者側の選挙被選挙権拡大(§3, 3)(五) 監査役会正副議長職の労資による分担(§24, 1)(六) 被用者二千以上の企業へ適用(§1, 1)。

法案添付の趣意書によれば、法案の目標は現行共同決定規制の拡充と、一般的な要請に依りて、大企業の監査役会へ被用者を労資同権同等原則に従って参加せしめ、以て「真の」共同決定を導入することであるという。果して法案はこの目標に合致しているであろうか。

外面的に見る限り、確かに法案は「監査役会の労資一対二構成」「トレーカー」としての企業内被用者」を制度的特徴とする「経営体制法」の拡充とも看られよう。が、法案の眼目とする労資同権同等原則の制度化、即ち監査役会の労資同数構成については、懐疑の念をもって検討されねばなるまい。法案によれば、企業内被用者の議席は労働者・職員・指導的職員各代表各、「少数者保護」のため最低各一議席は保証された上で、企

業での人数比に依りて割り振られる(§15)。従つて、被用者側には必ず一名以上指導的職員が属す訳である。これは労資均衡の實質的破壊にならないのか。ハルトマン等の研究を引けば、指導的職員は労使間に独自の位置を確保せんと願う多くでさえ企業家との連繫を断ち切れぬ反面、他の被用者との一体感は「全く持ち合わせていない」。又、「指導的職員を経営・企業体制で然るべく考慮することは企業家と出資者の意に沿うものと確信する」とのU.A.L.(指導的職員連盟)会長の発言をここで援用することも許されよう。では、かく有名無実な労資同数原則を引上げて登場した当面の法案は如何なる「機能」を託され、或いは一步譲つて、現実に、つまり「共同決定委員会」の例の「科学的」答申を応用した時に、演じ得るのか。

法案にいう監査役会は、単純多数決を原則とする(§28)限り、正に「事ある場合企業利益に立つ明確な決定へ導く筈」である。又「共同決定の最重要任務」に属す取締役の任免も、2/3の多数が絶対要件ではなく、これの得られぬ時は過半数に、終には株主総会の決定に委ねられ得る(§28, 3)以上、實質は出資者側の権限と交りない。他方、監査役会のこの実勢は、「利害上より強く企業に緊縛された経営所屬者」による被用者代表全員の選出と相俟つて、元來が少数派の労働組合により「共同決定制度が中央操作の具に供され得る余地も残さな」筈である。そして、經驗上企業内被用者から敬遠されるが故に法制化を要するというかかる組合代表の少数参加自体には、収益性に基づく「構造変化とそれに伴う大規模な操業停止や配置転換を余儀なくさ

せるよう」な今後の經濟發展に臨んだ企業内被用者代表の近視眼的行動の是正と、更には、企業内被用者代表共々、企業の「潜在的緊張の緩和」や「補完的社会的正当化」は勿論、企業の「最高級職員」となった組合員の「思考・行動様式の変化」を介して「市場經濟の政治的保証」ないし「社会政策的統合効果」が期待される筈であつた。

今、七二年新經營体制法での、総合經營協議会任命になる「新經濟委員会」と企業指導部との協力の制度化をも勘案する時、当該法案の「客観的」機能は「共同決定委員会」が勧告へ託した正にその機能に外ならない。法案に読み取れるこの「搾取の合理化」機能は、六〇年代の社会經濟的背景の一端に、それを必然化する契機を尋ね得るように思われる。

- (1) 被用者数一万未満の企業(A) 労資各六名(勞組代表二名)、一万以上二万未満(B) 八(二)、二万以上(C) 一〇(三)。(A)・(B)では拡大も可。なお、中立監査役なし。(§7 sowie §22 Abs. 1 f. u. 4.)
- (2) 当該グループの選舉資格者(満一八歳以上の企業被用者)の1/5か百名の署名が要件。議席毎二名以上候補者連記。なお、被選舉資格者は、經營協議会會員被選舉資格(Vgl. §8 des BvG) 保持者(A)で一年以上企業に属す者。(§7 Abs. 2, §10 Abs. 1 f. u. §15 Abs. 3.)
- (3) グループ間の人数比に応じた構成の選舉人団による、被用者議席毎の多数決選舉。なお選舉人の被選舉資格は前註(A)。(§11 u. 15 f.)

- (4) 具体的には § 5 Abs. 3 des BVG を参照。
- (5) 二十名未満の企業には五二年経営体制法を適用。五一年石炭鉄鋼共同決定法と持株会社へそれを部分拡大した五六年共同決定補足法 (BGBl. I, S. 707 ff.) は存続。(§ 1 Abs. 2 f.)
- (6) Gesetzentwurf, S. 1. u. 15 f. (Begründung, Allgemeines).
- (7) Ebenda, S. 16 (Begründung, Allgemeines).
- (8) Ebenda, S. 24 (Begründung zu § 15).
- (9) H. Hartmann et al., Leitende Angestellte, Neuwied u. Berlin 1973, S. 147.
- (10) Gottwald, a. a. O., S. 161.
- (11) Biedenkopf, Zum Bericht..., S. 38.
- (12) K-Bericht IV/72. なお賛否同数の時は労資各過半数の同意を要件に議長専決も可。又、議決不能時には株主総会が決議可能。(§ 23 Abs. 1 u. § 26 Abs. 2.)
- (13) K-Bericht IV/70.
- (14) Ebenda IV/65 u. 72.
- (15) Ebenda III/16; Vgl. ferner ebenda III/11.
- (16) Ebenda IV/44 u. 83 sowie V/24; Vgl. ferner ebenda III/13 f.
- (17) Ebenda IV/31, 43 ff. u. 51 f. sowie V/49.
- (18) Ebenda IV/32 u. 72.
- (19) 経営協議会を複数擁する企業に総合経営協議会設置義務。

務。経済委員会は月一回企業家を交え会合。(Vgl. § 47 ff. n. 106 ff.) かかる協力は「経営の雰囲気等の改善により労働生産性を高める」旨であった (K-Bericht IV/28 u. 83 sowie V/32)。

IV

K・H・ティヤーデン等によれば、六〇年代西ドイツの資本主義的再生産の特徴は、「外延的」(extensiv) な五〇年代と異り、「内包的」(intensiv) な拡大再生産にあった。即ち、資本主義諸国との競争や社会主義諸国との対決の「尖锐化」に加え就中「労働力の払底」を直接契機として労働節約的生産手段による再生産の拡大が不可避になったというのである。

かかる絶対的労働力不足は、先ず直接、且つ二重に共同決定拡充と結合し得ると見てよからう。被用者の「出入り」(Fluktuation) の減少化<sup>(2)</sup>、これが第一の結合視点である。R・ライヒヴァインをして言わしめれば、経営への被用者定着化こそは「今日経営社会政策の担う中心機能」であるが、熟練度の高い被用者ほど経営の雰囲気といった非物質的条件に左右されるが故に、この役割は付加的経営社会給付よりも社会的経営政策の制度的組織的措施に期待されるべきであった。第二の結合視点とは「労働量の間接的増大」に外ならない。さる経済審議会の報告をかりれば、「経済の拡張は労働者の労働意欲によって本質的に決まることが遅くも六九年秋には判然とした」のである。ここで、「労働意欲を高める迂路」<sup>(6)</sup>としての共同決定がその「社

会心理学的生産性効果」に着目されても不自然ではあるまい。労働力不足は又、間接的にも共同決定の拡充へ帰着し得る。

「社会生産量の増大が、労働力拡大によることの最早不可能な以上、機械化の強化でしか達せられぬ」事態を迎えた六〇年代西ドイツの「資本」は、オートメ化という名の技術革新を、いわば「欧州の未来」が懸かった「使命として」推進するに至った。半面かかる「技術進歩は、ごく普通に、全く新しい工場の建設と古い工場の操業停止という形で技術的操作方法を一変せしめる<sup>(9)</sup>。或いは「オートメーションの実現には労働力の解雇が付き纏う<sup>(10)</sup>」<sup>(9)</sup>と言ひ換えてもよい。技術進歩とそれ故又経済成長の「結果にして条件でもある」<sup>(11)</sup>こうした労働力の解雇・再編過程は、通例、「企業の安定性」を甚だしく脅かし得る程の「多様な紛争」を惹き起こす<sup>(12)</sup>。ここに、技術的経済的順応措置を被用者にとって「外部的(順応)強制から内部強制<sup>(13)</sup>」へと転化せしめ以て技術革新を円滑化すべく、「被用者監査役全員が企業<sup>(14)</sup>の被用者全体に信任され」企業指導部が「被用者(全体)により正当化されている」<sup>(15)</sup>かの如き共同決定制度が要請されたとしても寧ろ当然であろう。又、技術革新を所得・労働条件改善の前提と看る労働組合の制度的参加は元来、円滑化に役立つ筈であった。

加えて、技術革新が設備投資の過熱を介し就中六〇年代末にドイツ資本主義史上未曾有の資本集中を招く傍、被用者の対生業人口比を内部に職員層の増大を伴いつつ高め、且つ被用者の平均個人所得を相対的に減少せしめる中で、労資の敵対は尖鋭

化する<sup>(16)</sup>。六九年に賃銀不満から生じた戦後最大規模の「九月スト」を筆頭にする被用者の自然発生的闘争行為は、かかる尖鋭化の投影と解され得るが、「資本」の目的には社会秩序の危機に増幅されて映ったと見てよい<sup>(17)</sup>。ここからも、「ストライキの減少<sup>(18)</sup>」ないし「階級闘争制度化の補完」<sup>(19)</sup>を、更にはいわゆる「被用者の社会的統合」効果を託し得る共同決定制度が必須になったといえまいか。

今、これらを「資本」の代表自らに総括せしめれば、「不断の技術進歩、社会構造の根本的変化そして競争の熾烈化が企業指導部をして人間管理や経営組織……での全く新たな対応の必要性と対峙させてくる」のである。

(1) Vgl. K. H. Tjaden et al., Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, Stuttgart 1973, S. 149 ff.

(2) Vgl. E. Wöllermann, Mitbestimmung, in: AG, 22.

Jg. (1970), Nr. 1, S. 22.

(3) Dazu auch Biedenkopf, Zum Bericht..., S. 126 f.

(4) R. Reichwein, Funktionswandlungen der Betrieblichen Sozialpolitik, Köln u. Opladen 1965, S. 120 u. 166.

(5) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahrestgutachten, Stuttgart 1970, S. 39, zit. bei: Tjaden et al., a. a. O., S. 151.

(6) Vgl. L. Preller, Sozialpolitik, Stuttgart 1946, S.



- 37 f.
- (7) Vgl. Weddigen, Begriff und Produktivität..., S. 41 ff.
- (8) T. Wessels, Wirtschaftswachstum und technischer Fortschritt, Referat auf einer Tagung v. BDA et al. am 2./3. Febr. 1965, abgedr. bei: RDA, 18. Jg, H. 3, S. 107.
- (9) S. Balke, Sozialpolitik heute und morgen, in: AG, 19. Jg. (1967), Nr. 22, S. 639.
- (10) Vgl. Rda, 18. Jg., H. 3, S. 106.
- (11) R. Katzenstein, Die Investitionen und ihre Bewegung im staatsmonopolistischen Kapitalismus, Berlin 1967, S. 162.
- (12) T. Wessels, a. a. O., S. 107.
- (13) R. Katzenstein, Technischer Fortschritt, Kapitalbewegung—Kapitalfixierung, Berlin 1971, S. 24.
- (14) A. Christmann, Unternehmenspolitik und Mitbestimmung in einer wachsenden Wirtschaft, in: MuW, S. 156.
- (15) Ebenda, S. 174.
- (16) Gesetzentwurf, S. 21 (Begründung zu § 9) u. 27 (Begr. zu § 28).
- (17) G. Heyder, Computer und Angestellte, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 19. Jg. (1968), Nr. 4, S. 218.

- (81) Vgl. Tjaden et al., a. a. O., S. 150, 173, 177 u. 187 ff.
- (91) Vgl. U. Jaeggi, Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik, Frankfurt a. M. 1973, S. 336 u. 339 f.
- (92) E. Gaugler, Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die unternehmerische Entscheidungen, in: Mitbestimmung, hg. v. A. Rauscher, Köln 1968, S. 86.
- (93) R. Dahrendorf, Class and Class Conflict in Industrial Society, California, 1959, pp. 64 ff.
- (94) H. Volk, Unternehmensführung, in: AG, 21. Jg. (1969), Nr. 2, S. 68.

▲

以下に於て目下西ドイツで生成しつつある新しい共同決定制度を、断片的にはあれ一応は素描し得たものと思う。六〇年代半ばのDGBによる要求行動開始以来一〇年、労資の攻防を軸に展開された共同決定論争は、その間の社会経済的背景を反映する形で、今正に「資本」利益に誘導された一つの政治決着へ収斂するかに見える。言い換えれば、西ドイツの被用者共同決定制度は、労資同数原則を擬制として保ちつつ、当初の「企業経済権力の制御」手段から、約四半世紀を経た今日名実共に「搾取の合理化」手段へ、若しくは「階級闘争」の制度から「労資協調」の制度へと変容しようとして居る。

尤も、連立与党首脳部間で纏められたに過ぎぬ法案の今後は、  
労資団体の批判は措くとしても、FDPによる固執とのFDP議  
員多数による批判の中で、全く予断を許さぬ。或いはこれを  
かつて「階級政党から国民政党へ」の脱皮を宣言したSPDが  
今、自らをして「踏み絵」の前に立たしめておると言ふべきか。  
何れにせよ、西ドイツの被用者共同決定制度は今正しくその  
「岐路」にある。

(1) Vgl. z. B. Mitbestimmung und Gewerkschaften  
1945 bis 1949, Dokumente und Materialien, hg. v.  
Institut für Marxistische Studien und Forschung,  
Frankfurt a. M. 1972, S. 8 u. 19f.

(2) Vgl. F. Böhm, Das wirtschaftliche Mitbestimmungs-  
recht der Arbeitnehmer im Betrieb, in: ORDO, 4. Jg.  
(1951), Düsseldorf u. München, S. 98.

(3) Gesetzentwurf, S. 18 (Begründung zu § 1).

(4) Vgl. dazu z. B. Frankfurter Allgemeine, 21.-25.  
Febr. 1974.

(5) Vgl. Grundsatzprogramm der SPD (Bad Godes-  
berg), in: Protokoll des Außerordentlichen Parteitages  
der SPD v. 13.-15. Nov. 1959 in Bad Godesberg,  
Hannover—Bonn 1972 (Reprint), S. 29.

(一九七四・九) (一橋大学大学院博士課程)