

共同決定制度が持つ含意に関する一考察

—東ドイツにおける共同決定的な制度の運用実態について—

堀 口 朋 亨

要 旨

本論考では、共同決定は、ドイツ社会において歴史的に形成されてきた社会の調和形成と意思決定方法の一つであると捉えることとしたい。そのような視座に拠ると、第一次世界大戦からワイマール共和国時代にかけての一連の立法行為によって、その機能性の枠組みが歴史的に定まったと見做すことが一定の説得力を持つと考える。したがって、第二次世界大戦以前に、既に一定以上の機能を持っていた共同決定的な制度は、東西ドイツ分裂時には、東ドイツにおいても、西ドイツのそれとは異なった発展過程を辿って存在していたことが想定される。そこで、制度の成立過程の概観を論じ、東ドイツにおけるその機能性の特質について考察したい。

キーワード：共同決定（Co-determination）、コーポレート・ガバナンス（Corporate Governance）、意思決定（Decision Making）、ドイツ企業（German Companies）、東ドイツ（East Germany）

I 序

ドイツ企業の経営を考えるとときに、意思決定や組織行動に枠をはめている最大の要因が、「共同決定」（Mitbestimmung）の存在にあることに異論を挟む余地はないであろう。共同決定は、従業員の権利獲得・保護の側面とコーポレート・ガバナンスの側面の両面があり、その双方の側面が有機的に結合し、影響を与え合っている。

共同決定制度のルーツに関しては、いくつかの見解がある。代表的なもの

には、例えば、ドイツ産業連盟の会長を務めたヘンスーオラフ・ヘンケルが「共同決定方式は第二次世界大戦後、英国がドイツの一部を占領していた時に労働組合に力を与えることにより、ドイツの産業や企業が将来、ウォーマシーン（戦争遂行の道具）にならないように歯止めをかけるという目的で導入されたという経緯がある（『日経産業新聞』2001年5月23日付）」と説明するように、高度な政治的判断の結果、経営者の自由裁量を抑える枠組みとして形成されたとの主張である。

他方、ドイツの経済・社会史の研究者であるアーベルスハウザーは、工業化に出遅れたドイツが遅れを取り戻すために行ったとされる19世紀の産業政策に観察される労使協調路線にまで遡り、どちらかという経営を円滑に進めるための枠組みであると主張している（アーベルスハウザー 2009）。同様に、北村次一（元関西学院大学教授）は、1850年前後の多く設立された「工場救護金庫」（Fabrikkrankenkasse）は、経営参加志向において理解される（北村 1978, p. 33）側面も内在すると指摘し、金庫の幹部が「労働者委員会」（Arbeiterausschuss）に就任するに至り、それが今日の「従業員代表委員会」（経営協議会、Betriebsrat）につながっていくとした（北村 1978）。

共同決定制度が確立する過程を眺めると、制度が明確な形で強化されるいくつかの重要な契機が存在しており、論者がどの時点の事象・社会的意義を重視するかによって制度の起点となる時期は異なったものとなる。

本論考では、共同決定は、ドイツ社会において歴史的に形成されてきた社会の調和形成と意思決定の方法の一つであると捉えることとしたい。そのような視座に拠ると、第一次世界大戦中のドイツ帝国及びワイマール共和国時代における一連の立法行為によって、その機能性の枠組みが定まったと見做すことが一定の説得力を持つと考える。したがって、第二次世界大戦以前に、既に一定以上の機能を持っていた共同決定的な制度は、東西ドイツ分裂時には、ドイツ民主共和国（東ドイツ）においても、ドイツ連邦共和国（西ドイツ）のそれとは異なった発展過程を辿って存在していたことが想定される。そこで本論文は、東ドイツにおける共同決定的な制度の実態を明らかにする

ことを目的としたい。

そこで始めに、今日、共同決定の機能性の特徴であると指摘されている点を整理し、続けて共同決定制度の利点と問題点に関して言及したい。それらを念頭に置きながら、改めて共同決定制度の成立過程の概観を述べたのちに、東ドイツにおけるその機能性の特徴について論じたい。

II 共同決定制度の機能性

ドイツの共同決定の機能性を検証する場合、経営への関与・参加が法で保証された従業員の権利であるという点を無視することはできない。共同決定に関連する諸法の下では、「従業員代表」（経営協議会委員、Betriebsrat）側に法的に大きな権限が与えられているため、リストラなどの大きな経営改革のみならず、突発的な生産の増大、生産ラインの変更など従業員の労務環境が変わる計画に対して、従業員側が意思決定過程に参加することが法的に保証されている。参加権といわれるそれは、経営者・使用者の決定にあたり従業員代表の同意を必要とする共同決定権と、従業員代表が一定の関与をできる関与権に大別され（藤内 2009, p. 84）、共同決定権には同意権と同意拒否権が存在する（藤内 2009）。

参加権は、要員計画、採用、配置転換、賃金、業績評価、労働時間、解雇、トレーニングなどに関わるもの（藤内 2009, p. 86）で行使可能であることから立法の趣旨は、一義的には、従業員の就労環境の維持及び権利の擁護であると見做してよいであろう。これらの分野における参加権の行使は、従業員側にとっては就労環境の改善及び権利の擁護につながるが、経営者・使用者側にとっては、事業計画の遂行の大きな阻害要因になる可能性を持つ。従業員側にとってあまりに有利な条件の設定がなされると、これまで数次にわたり深化してきたグローバル経済下においては、他国の企業との競争で不利となることもあり得るため、従業員側は交渉時に適切な条件設定ができるよう、経営環境に関心を持つようになる。

従業員が自社の経営（たとえそれが一局面に過ぎなかったとしても）に参

加するようになると、従業員と産業別労働組合との利害の齟齬が生じるようになってくる。なぜならば、産業別労働組合は、階級としての権利擁護を目指しているが、従業員は、自身の生活を支える企業が倒産してしまうほどの過大な要求をすることは望んでおらず、所属企業の経営状況を悪化させない範囲内での権利行使を目指しているからである。よって、産業別労働組合が従業員代表の思考や行動に対して影響力を維持するためには、階級全体の利害を重視し、個別企業の経営状況を無視したような活動目標の設定を自粛せざるを得ない。そのため従業員から代表を選ぶことに関しては、19世紀における、任意制の労働者委員会の設置当時から労働組合の弱体化を目指したものではないかという批判が存在した（ヴァース 2013）。

共同決定制度は、従業員の権利の擁護に対してのみに機能しているのではなく、従業員代表に経営陣と従業員との間のクッションとしての機能を持つとされる（石塚 2008）。それは、従業員と企業の利害を近づけさせる効果を持ち、外部の組織である産業別労働組合からの過大な圧力を防ぐという機能を果たしていることは先に触れた通りである。それは経営の安定につながるが、だがそれだけでは留まらず、従業員代表と経営陣との交渉プロセスは、従業員の経営への関心を惹起させ、経営や管理職としての知見を培う一種の教育的な作用があるため、“よりよい企業経営”（加護野・砂川・吉村 2010, p. 3）を行うための基盤の強化につながるとの指摘がある（吉村・堀口 2013）。企業にとって“よりよい企業経営”とは何かと問えば、拠って立つ視座によって答えは異なったものとなろうが、一般的には、他社との競争において競争優位を保ち、収益を上げ、その収益をステークホルダーの関与の度合いに応じて何らかの形で適切に分配でき得る状況を永続的に行うこと可能とする企業統治がなされた経営を指すと考える。

“よりよい企業経営”を実現するために、共同決定制度が持つ利点を挙げると次の5点に要約できる（IAB 2006；田端 2010；経済産業省 2012）。

- ① 労使の信頼関係が形成されることで、労使の対立が事前に回避され、

従業員のモチベーションが上がる。それが低い離職率と結びついている。

- ② 企業が従業員の長期雇用を保持し、企業に対して従業員の利益を代表する窓口が明確になっている。
- ③ いったん意思決定がなされるとその執行は円滑である。
- ④ 労働者が経済の仕組みを理解するようになり、企業に対する忠誠心を高める。
- ⑤ 経営者にとっては自身の立場を危うくするような、敵対的な買収の抑止が可能となる。

これらとは反対に共同決定制度が抱える問題点は、以下の3点に要約することができよう（田端 2010；経済産業省 2012）。

- ① 従業員代表の監査役員は保守的な経営戦略を支持する傾向が強い。
- ② 事業所のエゴやセクショナリズムが持ち込まれることにより、意思決定に時間を要する、あるいは、情報漏洩の恐れがある。
- ③ 事業所委員会の幹部が監査役員として選任される。そのため監査役会の議論に敗れても、事業所委員会の共同決定権を利用して議論の巻き返しを図る可能性がある。

ここまで共同決定制度の持つ、機能性に関して検討を行ってきた。ここで明らかになったように、これらの機能性は、ドイツ社会において、長い時間を掛けて形作られてきたものであり、既に多くの人々にとって当たり前の社会的慣行となっていると見做してよい。この見解に依拠すれば、共同決定の萌芽がプロイセン時代まで遡ることになるため、プロイセンからドイツ帝国、そして第二次世界大戦での敗戦という歴史の流れの中で成立した、ドイツ民主共和国（以下、東ドイツ）においても同様に共同決定的な制度が形成され、それが社会主義体制に適合する形で、発展したと仮定するのが自然であろう。

東ドイツでどのような発展を遂げたのかを検証するためにも、まずは共同決定制度の形成過程の概観を押えておくことが必要である。

Ⅲ 共同決定制度の形成

この章では共同決定が持つ、従業員の権利獲得・保護の側面とコーポレート・ガバナンスの側面に分け、制度が現在の形に収斂されていく過程を追っていくこととする。

先ず始めに、共同決定制度の一義的側面である、従業員の権利獲得・保護の側面から形成過程の概観を示すことにしよう。最初の萌芽といえるのは、北村が指摘したように、1850年前後に数多く設立された工場救護金庫が持っていた一側面（北村 1978）であると見做してよい。しかしながら、明確性という点から、従業員が組織管理に直接コミットメント出来るようになった、1891 年制定の「労働者保護法」(Arbeiterschutzgesetz) の立法と第一次世界大戦の只中である 1916 年に設置が義務化された「労働者委員会」(Arbeiterausschuss) の誕生こそが、共同決定が制度として形成された最初であるとするべきであろう。労働者保護法には、その名の通り就労環境の悪化を防ぐための条項が列挙されている (Reichsjustizministerium 1891)。共同決定との関連で特に重要なのが、設置が任意ではあるが、労働者委員会に経営者、使用者と「就業規則」(Arbeitsordnung Vorschriften) の制定に際し、意見を表明する権利を認めている (Clodius 2004, p. 5) 点であろう。そのような流れを受けて、第一次世界大戦期に、経営者、労働組合、軍部の 3 者が「超経営的参加」(山田 1977) を行った、「大ベルリン金属工業戦時委員会」(Kriegsausschuss für die Metallbetriebe Groß-Berlins) の設置がなされたといえる。ドイツ産業革命から今日まで起きた数多くの出来事の蓄積によって、就業環境の改善に関しては、従業員に一定以上の発言権を認めるということが、ドイツ社会における慣行となっていったのである。それは、後に記述する西ドイツでなされた一連の立法行為によって明確に規定されることとなる。

続いて、コーポレート・ガバナンスの側面から共同決定制度の形成過程の

概観を示すことにしよう。ドイツで初めて二層型取締役会制度が取り入れられたのは、ナポレオン戦争におけるプロイセンの敗退に伴うフランスによるラインラント併合時に、ナポレオンが1807年に制定した「フランス商法典」(Code de commerce)の同地域への施行によってなされた(吉森 2000)。それを基礎とし、ドイツの国内法として立法されたものが、1861年制定の「普通ドイツ商法典」(Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch)である。その法典で企業のコントロール機関としての「監査役会」(Aufsichtsrat)という語彙が用いられ始め(シューマッハー 2008)、その後、普遍化していったことで明示されるように、ドイツの企業経営において、法的に業務執行と業務監督が明確に分離したのである(吉森 2000)。

この流れを受けた現在のドイツの二層型取締役会制度は、1951年制定の「モンタン共同決定法」(Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)から始まり、1952年制定され1971年、2001年に改訂された「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz)で全産業に適用され、1976年制定の「共同決定法」(Mitbestimmungsgesetz)、2004年制定の「3分の1参加法」(Drittelbeteiligungsgesetz)によって確立されたといえる(村田 1987; 佐々木 1995; 平澤 2006; 吉森 2010; 海道 2013)。これらの法律に依拠して、企業が法的な義務として二層型取締役会制度を基盤とした統治を実施しているのである(海道 2005)。

二層型取締役会制度の一方の機関である監査役会には、企業規模による差異があるにしても、多数の従業員代表が含まれており、従業員による経営のモニタリングがなされていると言って良い。もちろん、ドイツにおいても金融機関による経営に対するモニタリングは、コーポレート・ガバナンスにおいて最も重要な役割を担ってきたことは言うまでもない。しかしながら、過剰流動性及び金融緩和を背景とした資金調達手段の多様化は、金融機関の影響力の低下をもたらした。それを明示するものとして、ドイツ銀行幹部が他社の監査役に就任するケースが、1996年には32あったのが、2006年には4に

表 1：ドイツの二層型取締役会制度の概要

法的性格	強制
共同決定	強制
決算の承認	監査役会
監査役会 構成 選任	株主代表、従業員代表 株主代表：株主総会 従業員代表：選挙
執行役の選任 執行役の罷免	監査役会 監査役会

出所：吉森 2000、p. 67 の図表 4 を要約

減少している（Höpner 2007）事例が良く取り上げられる。

監査役会に選出される従業員側の役員の多くは、中央従業員代表委員会メンバーであり、中央従業員代表委員会（中央経営協議会）メンバーは、事業所従業員代表委員会（事業所経営協議会）の幹部である。事業所従業員代表委員会のメンバーは、事業所と地元地域の安定が大きな関心事項であるため、事業所と地元地域の利害代表として企業をモニタリングする傾向がある。

Ⅳ 社会主義国家の建設と労使共同決定

敗戦によるナチス政権の崩壊とそれに伴う連合国によるドイツの占領は、企業経営に大きな変化をもたらした。東ドイツ地域では、企業の経営者・所有者がソヴィエト連邦将兵による復讐を恐れ逃亡するケースが続出した。それらの逃亡した経営者・所有者に代わって、企業の経営を担ったのは「従業員代表」（経営協議会、Betriebsrat）であった（石井 2010）。1946年7月に約4万4千の企業で存在した従業員代表委員会は、工場管理者や企業指導部を任命した（石井 2010, p. 73）。新たに選ばれた工場管理者や企業指導部は、戦争で破壊された設備を補修し、生産の再開を目指して活動した（石井 2010）。従業員代表が選ばれた産業分野が、工業を主としたものであったことから、多くのケースにおいて男性がこの活動を担うこととなった（Kleßmann 2007, p. 113）。体制崩壊の危機下において、従業員代表委員会は、従業員たちの

生活を支える企業経営を守ったのである。

共同決定における中心的な機関・地位である、従業員代表の役割・責務を規定した管理委員会法第22条（Kontrollratsgesetz Nr. 22, 1946年4月10日）には、「従業員代表委員会は認可された労働組合と協働して職務を遂行する」（Die Betriebsräte führen ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den anerkannten Gewerkschaften durch.）、とあり、先ほど論じた、潜在的に存在する労働組合と従業員代表の利害の不一致が拡大するのを防ごうとしていた。具体的には、ソヴィエトとその影響下の東ドイツ地域の為政者は、自由ドイツ労働総同盟（以下 FDGB, Freier Deutscher Gewerkschaftsbund）との協働を要求していたのである。

しかしながら、その協働は為政者が望んだような形で機能しなかった。新たな為政者たちが望んだのは、大きく分けて二つの方向性があり、①イデオロギーの浸透及びドイツ社会主義統一党（Sozialistische Einheitspartei Deutschlands, 以下 SED）支配の確立、②労働生産性の向上、を達成するための協働であったので、従業員代表委員会が担ってきた社会的役割からは大きく乖離したものであった。これまで論じてきたように、従業員代表委員会は、従業員の就労環境の維持・改善に力を入れ、そのコンテクストからの経営に対する意見表明や協力・抵抗を行ってきた。従来との在り方とは大きく異なっていたので、従業員代表委員会は、直ちに課題を理解し、その解決に向けて動こうとはしなかった（Bust-Bartels 1980, p. 42）と評されるような、為政者側の失望を招くこととなる。1947年当時、約13万の従業員代表委員会が東ドイツ地域に存在していたが、SEDの傘下に属していたものは、約6万7千に過ぎず、約6万1千の従業員代表は、政党の支配を受けていなかった（Kleßmann 2007, p. 115）。この点からも従業員代表委員会が必ずしも SED 指導部にとって望ましい存在ではなかったことが見て取れるであろう。

そのような背景もあって、東ドイツにおける従業員代表委員会は、SED 政権から敗戦の混乱の収まった1948年に解散を命じられ、SED の実質的な下部機関である FDGB が、公には従業員の代表としての役割を果たすこと

になったのである。その法的裏付けとして、労働法第22条で、「企業内労働組合組織およびその機関は、企業における勤労者の利益を代表する」と規定されている（宮崎・大橋 2001, p. 41）。しかしながら、従業員たちは、FDGBを従業員代表委員会と同様に信任することはなく、逆に抵抗を示したのである。それは、社会主義国家建設に伴う、新たな労働条件の導入時に多発しており、特に労働ノルマや新賃金制度の導入時に政権の一機関として、従業員をそれに従わせようとしたことがその理由である。この点に関しては、次章で改めて説明する。

V 社会主義体制下における就労環境の特徴と課題

東ドイツ地域においては、ソヴィエト連邦による社会主義国家の建設が推進された。民間企業は、人民所有企業と呼ばれる国有企業への転換がなされ、企業の所有構造、労務管理が大きく変化した。

社会主義体制下において、勤労は「労働能力ある者は、すべて労働する権利が社会的に保障されるとともに、労働は労働能力のある者の社会的な義務にもなっている」（海道 1984, p. 272）と捉えられ、勤労に対する報酬は、「各個人が社会に給付した一定の労働量に応じて分配される」（海道 1984, p. 276）とされていた。作業量は、優秀な成果を収めた勤労者のそれを基準とした、労働ノルマとして定められ、個々の勤労者は、自身の作業の成果によって賃金の受取額が変化した。このように勤労者の労働ノルマ達成、向上には、成果給を以て主要なインセンティブとしたが、その他にも、モチベーションの発揚を促す取組みが実施された。例えば、ヴァルネミュンデ造船所では、「社会主義的競争」（Der sozialistische Wettbewerb）、「革新者運動」（Neuermethode）、「生産会議」（Produktionsberatung）、「改善提案制度」（Verbesserungsvorschlagwesen）などの施策が実行された（石井 2010, p. 173）。正当性及び強制力を持たせるために、社会主義的競争及び革新者運動は、労働法の34、35、36条で規定されていたのである（宮崎・大橋 2001, pp. 51-54）。これらの施策の概要は、勤労者の社会主義思想の受容とその高

揚を背景として、模範労働者を範に個人レベルの作業効率の改善を促したり、作業グループ内において作業の質的向上を目指したりするものであった（石井 2010, p. 173）。そして、それらはグループ内やグループ間で相互監視を行わせるような制度設計であった。

このような社会主義体制下にみられる特徴的な枠組みは、必ずしも東ドイツの勤労者に歓迎され、受け入れられたわけではなかった。1953年には、労働ノルマの設定とその引き上げ反対を掲げ、大規模な抗議運動が発生した。例えば、ザーレ川流域地域では、10-15%の生産性の向上が要求されたが、そんなことは不可能であると懐疑的にみられ、「TAN（労働ノルマ）の水準が上がることから見て、働き詰めになってしまうだろう、（それが分からない）そんな馬鹿だと思えるのか？」というような強い批判の声が上がった（Port 2007, p. 108）。332の工場で約22万5千人に上る従業員がストライキを実施し、警戒の厳しい首都ベルリンを除いた地域で、129のデモに約33万9千人が参加したとされている（Port 2013, p. 118）。労働組合は、労働ノルマ制度の円滑な運用を目指した活動を実行しており、勤労者にとっては自身の利益を代表してくれる存在ではなく、抗議・攻撃の対象とされたのである。

大規模蜂起という大きな混乱を通じて、勤労者と政府・企業との関係を調整する新たな組織の必要性が、政府、勤労者の双方で再認識されたのである。特に東ドイツ政府にとっては、資本主義国家群との競争上、このような事態を度々引き起こすわけにはいかなかった。

VI 労働作業班の活動

従業員代表委員会は、社会主義体制における労働組合の在り方と対立的要素があるため、再度認めることができないことは、これまでの説明から明らかであろう。そこで、東ドイツ政府が活用しようとしたのが、ソヴィエトの「突撃班」（brigada）を模範として形成された、「労働作業班」（Arbeitsbrigade）である（石井 2010, p. 164）。労働作業班は、イデオロギー教育、相互監視による生産性を上げるためのツールとして導入されたのであるが、

暴動以後は、作業班長が企業指導部と労働ノルマ水準の設定を話し合う機能を持つようになる（石井 2010, p. 164）。ヴァルネミュンデ造船所では、作業班は平均12名の労働者が所属（石井 2010, p. 165）していたようにごく少数のメンバーから構成されていた。

従業員代表は50～200人から選ばれ、投票者と代表がインタラクティブに情報提供と要望を伝え合うプロセスによって意見集約を図る。しかし、労働作業班は、ごく少数のメンバーしか所属していなかったため、班内で就労環境に関する意見の集約を行うといった準公的な関係性の構築だけではなく、接触回数の多さが親しみの感情を抱かせ、個人的な交遊もなされるようになった。また、社会主義体制では企業倒産が稀であったため、勤労者は、事業所閉鎖の危機感に乏しく、企業の経営環境に対する配慮よりも、就労環境改善に対する関心の方が高かった。そのため、労働作業班長は、従業員代表よりも職場環境改善、権利擁護により注力することとなった。

VII 結

近代から現代にかけてのドイツにおける企業経営では、企業を「家」、経営者・所有者を「家長」（Herr im Hause）とみなして、経営者が従業員を保護（田中 2001）しながら企業を運営していく、家父長的経営を行う企業が広範にみられた。そのような思想は、今日でも強固に残っており、例えば、IG Metall の2013年9月25日付の文章には、…Kooperation auf Augenhöhe setzt den Verzicht eines „Herr im Hause“-Standpunktes voraus（対等な協力は「家長」という立場を捨てることが前提となる）……と書かれ（Huber, IG Metall 2013, p. 5）、批判していることでも、逆説的ではあるが、明らかであろう。家父長的経営の問題点としては、その時折に「長」になった人物の力量・人格に経営が大きく依存してしまうことであり、優れた人物が「家長」に就任するかどうかは、ある意味、確率に依存している。さらには、マックス・ヴェーバーが指摘したように、家長的リーダーシップ（伝統的支配）が維持されるためには、構成員が「家長」と同様の価値観を有しておらねば

ならず（ヴェーバー 1922）、価値観の多様化が拡大している社会においては機能することが難しいであろう。

共同決定制度は、従業員の経営へのコミットメントを法的に保証することで、企業経営に関与することができる中核的ステークホルダーを増やした。そのことにより経営トップは、特定範囲における意志決定内容の制約と意思決定プロセスに時間がかかることと引き換えに、従業員が意思決定に関与しているという意識を持つため、従業員からの強い支持を得るなどの利益を享受できるようになった。また、経営に対するモニタリングが複数の価値観からなされるようになったため、社会の広範な価値観を反映したものとなり、コーポレート・ガバナンスの社会的な正当性を担保するものとなった。

東ドイツの事例でも確認することができたように、共同決定的な労使の慣行はドイツ社会の深層部まで根ざした制度である。確かに一面においては、煩雑なプロセスを伴うこともあり、現場のマネージャーたちから評判が良い制度とは言えない。特に急激な需要が発生した場合、残業を嫌う従業員の意向を背景に従業員代表が増産を頑として認めないのが企業経営の痛手になっているとされる。しかし、共同決定の存在により、残業などの就業環境が目に見えて悪化する提案以外では、従業員代表は比較的寛容であり、企業は従業員との大きな摩擦を回避できている。東ドイツにおいても、労働作業班が共同決定的な機能を持つようになって以降では、国家の存続が危ぶまれるほどのデモやストライキは減少していった。

ドイツ企業の中には、EU 法に依拠した「ヨーロッパ株式会社」(Societas Europaea) への転換を図っている企業がある。それがドイツ企業のコーポレート・ガバナンスの性格を大きく変えるのかどうか、議論となっている。東ドイツの事例から考察すると、新たな環境に適応するために変化をするにしても、ドイツ社会が築き上げてきた共同決定はそんなに簡単に消滅しないと言ってよいであろう。本論考は、時間軸の変化と共に、共同決定のありように関して検討を行った。東ドイツ企業及び現在のドイツ企業の事例調査に基づいたコーポレート・ガバナンスの検証は、紙幅の関係から別稿に譲りたい。

本研究は、吉村典久教授（和歌山大学）とこの数年行っている共同研究の成果を用いています。研究途中の報告として、日本経営学会（関西部会・大会）において数度の発表機会を与えて頂きました。その折、ドイツのコーポレート・ガバナンス研究の泰斗である海道ノブチカ先生からご懇切な助言を度々頂戴しました。それはドイツ企業に対する研究のみならず、私の研究人生にとっても非常に大切な意味を持つ助言となっています。また、海外から帰国した直後で、日本の経営学研究者との交流があまりない状況であったこともあり、海道先生の温かなお人柄に触れ、心が休まる思いでした。海道先生から頂戴した学恩、お心遣いに心より御礼申し上げます。

（筆者は京都外国語大学外国語学部准教授）

参考文献

- アーベルスハウザー、ヴェルナー（雨宮昭彦・浅田進史訳）（2009）『経済文化の闘争—資本主義の多様性を考える』東京大学出版会。
- 石井聡（2010）『もう一つの経済システム—東ドイツ計画経済下の企業と労働者—』北海道大学出版会。
- 石塚史樹（2008）『現代ドイツ企業の管理職層職員の形成と変容』明石書店。
- ヴァース、ベルント（2013）「ドイツにおける企業レベルの従業員代表制度」『日本労働研究雑誌』55巻1号、13-25頁。
- 海道進（1984）『社会主義企業論 中巻』千倉書房。
- 海道ノブチカ（2005）『ドイツの企業体制—ドイツのコーポレート・ガバナンス—』森山書店。
- 海道ノブチカ（2013）『ドイツのコーポレート・ガバナンス』中央経済社。
- 加護野忠男・砂川信幸・吉村典久（2010）『コーポレート・ガバナンスの経営学』有斐閣。
- 北村次一（1978）『近現代のドイツ経済社会—歴史性と現代性—』法律文化社。
- 経済産業省編（2012）『通商白書<2012>』勝美出版。
- 経済産業省産業組織課（2009）「ドイツ出張報告—ドイツの公開買付ルールと労働者の経営参画の実態」（財団法人企業活力研究所「企業法制委員会」説明資料）。
- 佐々木常和（1995）『ドイツ共同決定の生成（改訂版）』森山書店。
- シューマッハー、ヘルマン（著）、庄子良男（訳）（2008）「普通ドイツ商法典に至るまでのドイツ法における株式会社の内部組織の発展—株式会社の経営管理の問題についての寄与—」『駿河台法学』第22巻第1号、65-148頁。
- 田中洋子（2001）『ドイツ企業社会の形成と変容』ミネルヴァ書房。
- 田端公美（2010）「ドイツ・フランスにおける労働者の経営参画制度とその実態」『商事法

- 務』第1900号、24-34頁。
- 藤内和公 (2009) 『ドイツの従業員代表制と法』 法律文化社。
- 平澤克彦 (2006) 『企業共同決定制の成立史』 千倉書房。
- 宮崎鎮雄、大橋範雄 (2001) 『激動期・終焉期のドイツ民主共和国 (DDR) 労働法』 創土社。
- 村田和彦 (1987) 『労資共同決定の経営学 (増補版)』 千倉書房。
- 山田高生 (2007) 「第一次大戦中における自由労働組合の超経営的参加政策 (ドイツ・一九一四—一九一八)」 『成城大學経済研究』 58巻、139-157頁。
- 吉村典久、堀口朋亨「現代のドイツ企業における共同決定の研究に向けて—準備的考察」 『経済理論』 372巻、73-102頁。
- 吉森賢 (2000) 「ドイツとフランスにおける二層型取締役会—企業統治の視点—」 『横浜経営研究』 第21巻第1・2号、53-84頁。
- 吉森賢 (2010) 「ドイツ共同決定制度と所有権の社会的責任—その制度化過程」 『横浜経営研究』 第31巻第1号、49-72頁。
- Bust-Bartels, Axel (1980) *Herrschaft und Widerstand in den DDR-Betrieben: Leistungs-entlohnung, Arbeitsbedingungen, innerbetriebliche Konflikte und technologische Entwicklung*, Frankfurt, Campus Verlag.
- Clodius, Anke (2004) *Die Bedeutung der Grundrechte im Betriebsverfassungsgesetz: unter besonderer Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes*, Berlin, Cuvillier Verlag.
- Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2006) *IAB Forschungsbericht 2007* No. 5, IAB <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0507.pdf> (2016年8月10日アクセス)
- Höpner, Martin (2007) Corporate Governance Reform and the German Party Paradox, *Comparative Politics*, 39 (4) pp. 401-420.
- Huber, Berthold (2013) *Kooperation schlägt Konkurrenz: Die Herausforderungen der künftigen Arbeitswelt*, Engineering- und IT-Tagung der IG Metall. http://www.igmetall.de/internet/docs_1_b821f5852a7934a62cf1917a55765dfa41918858.pdf (2016年8月10日アクセス)
- Kleßmann, Christoph (2007) *Arbeiter im “Arbeiterstaat” DDR. Deutsche Traditionen, sowjetisches Modell und westliches Magnetfeld (1945-1971)*, Bonn, DIETZ.
- Port, Andrew I (2007) *Die rätselhafte Stabilität der DDR. Arbeit und Alltag im sozialistischen Deutschland*, Berlin, Ch. Links Verlag.
- Port, Andrew I (2013) East German workers and the “dark side” of Eigensinn: Divisive Shop-Floor practices and the failed revolution of June 17, 1953, *The East German Economy, 1945-2010: Falling Behind or Catching Up?*, New York, Cambridge University Press.
- Reichsjustizministerium (1891) *Das Reichsgesetzblatt*, Arbeiterschutzgesetz vom 1. 6. 1891, p. 261. http://www.zaar.uni-muenchen.de/download/doku/historische_gesetze/6_arbeiterschutzges.pdf

(2016年9月1日アクセス)

Weber, Max. (1922) *Wirtschaft und Gesellschaft* (ヴェーバー、マックス (著) 世良晃志郎 (翻訳) (1970) 『支配の諸類型』 創文社。)