

博士論文の要旨および 論文審査結果

氏名	平澤 克彦
学位の種類	博士（経営学）
学位記番号	経営博乙第4号
学位授与の日付	2007年9月29日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文題目	企業共同決定制の成立史
論文審査委員	主査 片岡信之 教授
	副査 正亀芳造 教授
	副査 村上伸一 教授
	副査 面地 豊 前教授

<博士学位申請論文要旨>

企業共同決定制の成立史

平澤克彦

論文目次

- 序章 課題と方法
- 第1章 労働組合の再建と経営評議会
- 第2章 労働組合の再建と傾向組合
- 第3章 戦後労働運動の展開と統一組合構想
- 第4章 統一組合構想と産業別組合
- 第5章 集権的統一組合と上部組織
- 第6章 経営評議会の形成と活動
- 第7章 経営評議会の共同決定問題
- 第8章 企業共同決定制の形成
- 終章 要約と展望
- 補論 ドイツにおける労使関係の概要

論文要旨目次

1. 研究の課題と方法
2. 本論文の要旨
3. 結論と残された課題

論文の要旨

1. 研究の課題と方法

労務管理をいかに規定しようとも、その具体的なあり方は、労使関係とかわらざるをえないのであり、その意味で労務管理の研究にあたっては、労

使関係のあり方が重視される。一般にアメリカやイギリスなどでは、経営側と労働組合の団体交渉が企業・経営レベルで行われるのに対し、ヨーロッパ諸国では、団体交渉は地域レベルで行われ、企業、ないし事業所での問題については、経営評議会のような従業員組織がその交渉・協議を担うのである。そのさい団体交渉が企業・事業所レベルで展開されているアメリカやイギリスにおいて、労務管理や人的資源管理が重視されてきたことは注目されるであろう。

このような労務管理体系の一つとして労働組合関係管理、ないし労使関係管理なる概念が提起されてきたことはすでに周知であろう。そしてその具体的な制度として、労使協議制や経営評議会などが指摘されてきた。なるほどドイツでは、企業や事業所での問題については、労働組合ではなく、経営評議会が経営側と協議・交渉を担っているものであり、しかも経営評議会には争議行為が禁止されているのである。だが、経営評議会を労務管理の制度と把握するなら、経営評議会などに対する経営側の対応を看過することになる。ドイツの場合経営評議会や共同決定のあり方は、国家の労働法制に規定されているのであり、この問題は、さらに労働組合の体質にかかわっているのである。

そうだとすれば、労働組合関係管理を具体的に把握するには、アメリカにおける労務管理の分析にとどまらずに、ヨーロッパにみられるような労使関係のあり方を踏まえたうえで、労働者組織に対する経営側の対応を実証的に解明することが必要であろう。本論文の課題は、このような問題意識を念頭に、現代ドイツにおける労使関係のあり方を規定することになったルール鉄鋼業への企業共同決定制の導入過程を、第2次世界大戦直後から展開された労働運動、とりわけ経営評議会の活動、労働組合の再編との関連から検討することにある。そのさい次のことに注意することが必要だろう。

ドイツ企業の労使共同決定制は、その理念に照らしてみれば、ヴァイマル時代より社会民主党系の自由労働組合により進められてきた経済の変革構想と密接にかかわっていたのであり、そのため共同決定制は経済民主主

義の重要な要素と考えられるのである。けれども経済の民主化なる構想は、敗戦直後には、キリスト教民主同盟左派、とりわけキリスト教労働組合からも提起されてきたのであり、労使共同決定制はその重要な要素となっていたのである。戦後、ドイツ労働運動の研究は、多かれ少なかれドイツ労働総同盟といった統一的な労働組合の存在を前提にしていた。けれどもドイツ労働総同盟には、現在でも社会民主党やキリスト教労働組合といったさまざまな政治信条や世界観をもつ組合員がおり、その多様な立場から共同決定を要求しているのである。かくして本研究の課題は、労働運動における政治勢力の動向を反省し、企業共同決定制の導入を分析することに置かれることになる。

2. 本論文の要旨

労使共同決定なる構想は、ドイツ労働運動の生成とともに古い歴史をもっているといえるかもしれない。けれども企業の最高意思決定機関における共同決定、すなわち企業共同決定制生成の直接的な契機となったのは、第2次世界大戦直後から展開した労働運動、とりわけ経営評議会の活動であった。そのさい次の点に注意すべきであろう。周知のように経営評議会なる組織は、第1次世界大戦中に生成・発展した経営レーテの再編によって生成したものである。1920年の経営評議会法では、経営協定に対する労働協約の優位が規定されているものの、同法が制定されるまで労働組合と経営協議会との対抗関係もみられた。そのため敗戦直後の労働運動の研究においても、労働組合と経営評議会との関係が、重要な論点となったのである。

第1章ではプレーメンの事例を中心に、このような労働組合と経営評議会との関連について検討した。連合軍は、ドイツ進軍とともに労働組合への結集も禁止したのであり、そのため組合員の募集や組合費の徴収などを担ったのは職場を基盤に結成された経営評議会であった。けれどもヴァイマル時代に労働組合での活動の経験をもつ組合員たちも労働組合の再建に着手していたのであり、この2つの活動は、「反ファシズム共闘組織」のもとに統合され、労働組合の再建を進めることになったのである。たしかに敗戦直後に

は、経営評議会と労働組合が敵対するような状況もみられたものの、ブレーメンの場合、反ファシズム共闘組織のもとで経営評議会と古参の組合員との協力により労働組合が再建されたのであった。

けれども反ファシズム共闘組織のような反ファシズム委員会は、敗戦直後にドイツの多くの都市や地域で結成されたものの、1945年夏までに占領軍に禁止されたり、その活動を停止していた。反ファシズム委員会の解体とともに、運動路線の違いによる労働運動内での対立も深まった。このような労働運動内部での路線対立についてシュトゥットガルトの事例を中心に検討したのが、第2章である。シュトゥットガルトでは、敗戦直後から共産主義勢力が積極的な活動を進め、社会民主主義勢力とともに経営評議会を設立していたが、共産主義勢力と社会民主主義勢力は、やがて非ナチ化などの問題から対立するにいたる。こうしたなかで政治的な志向から自由で、労使協調的な労働組合組織が構築され、経営評議会を支援し、統一政党の結成を求める共産党を批判していたのであった。このように反ファシズム委員会の解体とともに、労働運動内での路線対立が顕在化することになった。

共産主義勢力の影響が比較的強かったルール工業地帯でも、反ファシズム委員会の結成に見られるように政治勢力の統一活動が進められていた。けれども、たとえばエッセンでは、ソビエトの影響のもとで共産主義勢力が反ファシズム共闘組織のヘゲモニーを掌握したのに対し、社会民主主義勢力が共産主義勢力との協力を拒否するなど、政治勢力の結集は崩壊に向かうことになるが、このような趨勢を決定づけたのは、イギリス占領軍の政策であった。この問題を扱ったのが、第3章である。

敗戦直後、共産党は職場を基盤とする労働組合の再建を構想していたが、このような共産主義勢力の活動に脅威をみるイギリス軍勢力は、労使関係指令第16号を公布するなど労働組合の再建活動をみずからの統制下におこうとした。こうしたなかで共産主義勢力は、工場細胞の組織化を進めようとしていたが、社会民主主義勢力はこうした活動に反発し、そのため敗戦直後から進められてきた社会民主主義勢力と共産党勢力の協力体制は崩壊するにいた

る。これにより社会民主主義勢力は、かつてのキリスト教労働組合と統一組合の結成を進めていくのである。

連合軍は、ドイツ進軍にあたり労働組合への結集を禁止したのであり、労働者の利益を代表していたのは経営評議会であった。そのため敗戦直後には、経営評議会を基盤とする集権的統一組合の結成が構想されていた。けれどもソビエト側のドイツ再建構想に脅威をみるイギリス軍政府にとって、共産主義勢力を中心とする職場活動と、経営評議会を基盤とする集権的統一組合の形成は好ましいものではなかった。

第4章では、労働組合の再建問題を政治路線との関連から扱った。三段階プランに象徴されるような労働組合の再建に対する統制を進めていたイギリス軍政府は、フランツ・シュープリートのような労使協調的な組合幹部への支援を行うとともに、イギリス労働組合会議の代表団をドイツに派遣するなど労働組合の再建に介入を進めることになるのである。かくしてこのような軍政府の介入などにより、労働組合は産業別組合を基盤とする連邦型の統一組合として成立し、それにより集権的統一組合のもとでは職場における組合組織と位置づけられていた経営評議会と、労働組合との組織上の分断は決定的になった。

戦後、新たに結成されたドイツ労働総同盟という組織は、産業別組合が直接ドイツ労働総同盟に加入する上部組織であった。だが、敗戦直後には多くの地域で、経営評議会を基盤とする集権的統一組合の結成が企図されていた。したがって上部組織の採用を先駆的に行ったイギリス占領地域ドイツ労働総同盟の設立は、地区ごとに成立した労働組合、連合間で行われた調整の結果であったといえる。そうだとすれば、イギリス占領地域ドイツ労働総同盟の結成にあたり、集権的統一組合のなにか問題とされ、どのような意図で産業別組合を基盤とする連邦型の統一組合が導入されたかを問うことが重要であろう。

第5章の課題は、イギリス占領地域ドイツ労働総同盟の成立にかかわる労働組合、地区連合間の議論を中心に集権的統一組合に対する批判と、連邦型

統一組合導入の意図を検討することにあつた。組織形態をめぐる論争では、組合財政や組合機能のあり方などから組織形態が問われていたとはいえ、論争を概観するかぎり集権的統一組合にみられる「過度の集権化」こそもっとも重要な争点だったとみることができる。つまり職場労働運動における急進派の影響力の増大は、イギリス占領軍やヴァイマル時代に活動の経験をもつ組合員には脅威であり、そのため権力の集権化をもたらす集権的な統一組合ではなく、自律的な産業別組織と連邦型組織が求められたのであつた。

ドイツ労働総同盟の設立とともに、経営評議会は、労働組合とは別の職場における従業員代表組織として位置づけられることになったとはいえ、問題は、経営評議会の権限、すなわち共同決定問題であつた。この経営評議会の性格について注目すべきものは、戦後ドイツにおける歴史的発展の連続・非連続性を問う「復古か、新たな出発か」という論争であろう。なかでも「復古テーゼ」では、「新秩序」に対するドイツ側の要求が、連合軍により「妨げられ」、資本主義の復活が「決定づけられた」と把握されていた。このような研究では、労働組合や経営評議会の活動と、その新秩序構想などが明らかにされ、そこでは経営評議会の活動は比較的ラディカルなものと把握されてきた。

けれども最近の敗戦直後における労働運動の実証的な研究では、経営評議会の活動がかならずしもラディカルなものではなかったことが明らかにされているが、経営評議会の日常的な活動については十分に解明されているとはいえないように思われる。そこでルール鉄鋼業に残された記録をもとに経営評議会の活動を把握しようとしたのが、第6章であつた。「復古テーゼ」では経営評議会の活動はラディカルなものと把握されていたけれども、ルール鉄鋼業に残されている資料などをみるかぎり、経営評議会は、主として敗戦直後の状況を反映して従業員のために食糧や居住空間の確保などについて経営側と交渉を行っていたのである。たしかに経営評議会の活動は、労働組合の再建にみられるように経営での活動に限定されるものではなかったとはいえ、共産主義勢力の影響が比較的強い経営評議会ですえその活動はラディカ

ルなものともみることにはできないのである。

けれども経営評議会は、食糧や居住空間の確保などについて日常的な交渉を行うとともに、ナチス体制下での過酷な労働に対する反省や、戦争責任の追及のために、採用や解雇などに対する共同決定権を求めていたのである。これに対し経営側は、経営評議会の権限を社会的な領域に限定することで、経営評議会を社会給付や福利厚生への参加を前提に、生産性や企業業績の向上に寄与する労務管理の一機関として位置づけることを構想していた。第7章では、このような経営評議会の共同決定権をめぐる問題を、1946年の経営評議会法を中心に検討した。

これまで1946年の経営評議会法は、経営評議会の法的な規定を求める労働組合の要請に応じて作成されたものであり、この法律により「組合と経営協議会の活動の法的ベース」が作りだされたと把握されてきた。だが労働者代表に関するドイツ側の法案では、労働組合からの要求に基づき経営評議会に対する労働組合の優位が意図されていたものの、経営評議会の活動を制限するとともに、社会平和を義務づけるものであった。またアメリカ軍政府は、ソビエト占領地域における経営評議会の社会化要求を回避し、西側占領地域での同じような試みの氣勢を制しようと、経営評議会法の作成を進めようとしていたのである。ここでも、労働組合への経営評議会の従属が規定されるとともに、経営評議会の権限と監査役会への参加について検討されていたのであった。

かくして制定された経営評議会法では、経営評議会に対する労働組合の優位が規定されていたとはいえ、経営評議会の共同決定権に関する具体的な規定が存在しておらず、それについて経営側と交渉できることが定められていたにすぎなかった。経営側は、経営評議会に人事・経済領域での共同決定権を認めないという方針をとるとともに、経営評議会との交渉を避け、経営者団体と労働組合との労使交渉を重視することになる。しかし経営評議会は広範な領域での共同決定権を求めており、経営側のかたくなな態度からストライキへと発展する事態も生じていた。だが、それにもかかわらず、労働組合

指導部はストライキに慎重な対応を示すとともに、要求の重点を企業共同決定に移したのであった。かくしてここに企業共同決定制が労働組合側にとって重要な要求となったのである。

このような企業共同決定制の成立過程を検討したのが、第8章である。ヴァイマル時代にドイツ労働総同盟の組合員だった労働者たちは、敗戦後、経済民主主義なる構想をもとに企業共同決定制という要求を行ってきた。だが、その一方で、ヴァイマル時代にキリスト教労働組合のメンバーであった労働者たちも、「ヴァイマル期に労働組合が辿った運命とその後の悲劇の経験から来る痛切な『経済民主主義』への思いに強く刻印付けられ」（野田省吾『ドイツ戦後政治経済秩序の形成』有斐閣、37～38ページ）、共同決定権を求めていたのである。このような要求は、社会民主党と共産党との対立の激化、さらにそれを背景とする統一組合の結成とともに、統一組合の重要な課題となったと考えられる。

このような労働組合の要求に対し経営側は、労働者への情報の提供という目的から、従業員の代表をゲストとして監査役会に迎えるという方針を確認していた。けれどもノルトライン・ヴェストファーレン地区統一組合との話し合いの席上、信託管理局長官ハインリッヒ・ディンケルバッハは、監査役会の労使同数構成を提案するにいたる。さらに労働組合側からの要求に基づき労務担当取締役の設置を承認するのである。かくしてここに、企業共同決定制の成立をみることになるのである。

企業共同決定制導入の意図について、北ドイツ鉄鋼管理局長官、ハリス・バーランドは、比較的穏健な労働組合に経営管理職能を委ねることで、急進的な経営評議会活動の機先を制することにあつたとしている。なるほどルール鉄鋼業では、経営評議会は企業の最高意思決定機関への参加などの広範な要求を行っていたのであり、しかもソビエトの指導のもとで共産党の職場活動は、イギリス政府の財政難からドイツ国内での生産の早急な再開を進めていたイギリス軍政府には好ましいものではなかったといえる。たしかに経営評議会は広範な共同決定権を求めていたとはいえ、これまで検討してきたよ

うに、その活動は、かならずしもラディカルなものではなかったとみることができる。もちろん経営評議会の広範な活動と要求は、ソビエト占領地域での展開に脅威をみるイギリス軍政府や、財閥解体や社会化を回避しようとする経営者たちには大きな問題であった。

だがそのさい、当時経営評議会が求めていた要求の内容と、それに対する経営側の対応を見るかぎり、経営側にとってもっとも重要な問題であったのは、職場での非ナチ化であったと考えることができる。経営評議会は、敗戦後の飢餓と貧困のなかで生産の即時再開を進めるとともに、ナチス体制下での過酷な労働に対する批判と戦争責任の追及などから、ナチス関係者の雇用を厳しくチェックするとともに、とりわけ職員層の採用・解雇について経営評議会の同意や決定を求め、さらに経営者の行動を監視・統制するために最高意思決定機関への参加・介入を要求するにいたったといえる。まさに経営者による企業統治の正当性が揺らいでいたといっただろう。

経営者たちは、敗戦直後の危機的な状況にあたって生産再開への協力を申し出た労働者たちの提案を歓迎しながらも、雇用・採用にかかわる共同決定権という要求をできるかぎり制限するとともに、最高意思決定機関への参加を情報収集という目的に限定しようとしていたのである。さらに経営者側は、比較的穏健な労働組合との交渉・協約の締結を求めていたのであった。だが、そのさい次のことに注目することが必要であろう。

ヴァイマール時代に自由労働組合に属していた組合幹部たちは、社会民主主義勢力と共産主義勢力との対立が深まるなかで、旧キリスト教労働組合のメンバーたちとの協力を強めていた。たしかに自由労働組合とキリスト教労働組合には、綱領などの面で多くの違いがみられたものの、早急な解決が求められる問題を重視することで調整が図られたというのである。その場合注目されるのが、労使共同決定であろう。敗戦後、自由労働組合が経済民主主義を戦後構想の基盤とし、キリスト教労働組合では職分がその中心であったとしても、いずれの勢力でも、戦後の再建にあたって労使共同決定が重視されていたのである。しかもカソリック社会派では、敗戦直後から、カソリッ

クの牧師とともに、経営者と労働者とのあいだで共同決定などの問題が話し合われていたというのである。そうだとすれば企業共同決定の課題は、経営評議会の広範な共同決定要求に対し、かつての自由労働組合とキリスト教労働組合の協力体制のもとに成立した、比較的穏健な労働組合の要求を取り入れながら、経営者による企業統治の正当性を維持することにあつたと考えられるのである。

3. 結論と残された課題

本研究の課題は、労働組合と従業員代表を基軸とする労使関係における、いわゆる労働組合関係管理のあり方を問うという問題意識のもとに、ルール鉄鋼業への企業共同決定制の導入を敗戦直後から進められた労働運動、とりわけ経営評議会の活動、労働組合の再編成との関連から検討し、企業共同決定制導入の労使関係における意義を問うことにあつた。

敗戦直後、職場を基礎に結成された経営評議会は、戦後の状況を反映して労働者のために食糧や居住空間の確保などについて経営側と交渉するとともに、経営者の戦争責任に対する反省などから広範な共同決定権を求めていたのである。経営評議会は、敗戦直後には労働組合の職場組織とみられていたが、ヴァイマル時代に労働運動の経験をもつ古参の組合員や、西側連合軍には共産主義の影響を色濃くする経営評議会の活動は好ましいものではなかった。このような古参の組合員や西側連合軍の介入の結果、労働組合と経営評議会との二元的労使関係が作られることになったのである。

問題は、経営評議会の共同決定権であった。1946年には経営評議会法が制定されたものの、経営評議会の共同決定権について明確な規定は行われていなかったために、共同決定権をめぐる紛争へと発展するにいたる。同法では、労働組合への経営評議会の従属が企図されていたが、労働組合は経営評議会に共同決定権を確保することに積極的でなかったといえる。こうしたなかで行われた労使交渉の席上、労働組合側は企業の運営への介入を求めることになる。これに対し経営側は、労働組合の介入を情報の獲得に限定しようとし

たのである。もちろんイギリス政府の財政難から、ドイツ経済の即時再建を求めるイギリス軍政府にとっても、共産主義勢力の広範な活動は脅威であった。このような状況のもとで企業共同決定制の成立をみるのである。そうだとすれば、企業共同決定制の課題は、比較的穏健な労働組合の参加を前提に、経営者支配の正当性を保障することにあつたと考えられるのである。

野田省吾氏は、キリスト教労働組合の共同決定構想を受容することで「社会的市場経済」が確立したことを明らかにされた。本研究では、このような共同決定制の形成における社会民主主義と共産主義勢力の関係を中心に検討してきた。けれども、キリスト教労働組合と自由労働組合との関連については、十分実証的な論証を行うことはできなかった。また本研究ではルール鉄鋼業への企業共同決定制の導入を中心に考察したが、企業共同決定制の成立後争点となった経営評議会の共同決定問題、つまり州経営評議会法をめぐる問題、さらに労働協約と共同決定との関連については検討できなかった。今後、労使共同決定体制の成立史の考察を進めるなかで検討することにしたいと考えている。

博士（経営学）学位申請論文審査報告書

申請者氏名：平澤 克彦

論文題名：『企業共同決定制の成立史』（千倉書房，2006年10月刊，228
+ 3 + 6 ページ）

学位申請の種類：乙号（論文博士，経営学）

審査報告書目次

1. 論文の意図
2. 論文の要旨
3. 概評
4. 結論

1. 論文の意図

この論文は、第2次世界大戦終結後まもなく形成された企業共同決定制が、戦前から引き継いだ経済民主主義理念、労働運動と労使関係、戦後ドイツが置かれた独自の国内国際環境（占領体制）等の交錯した結果の産物であったことを丹念に見ていくことに焦点を絞っており、時期的には戦争直後（ドイツの敗戦～1940年代）が直接の対象となっている。

もう少し具体的にいえば、「労使共同決定体制の基軸となる経営協議会（Betriebsrat）の再建と、それを基軸とする企業共同決定制（Unternehmensmitbestimmung）の導入について、西側連合軍のドイツ進軍とともに進められた労働運動の再建との関係に注目しながら検討」（p.183）しようとしたものである。

第一次世界大戦後（ワイマール時代）にドイツで生成発展した経営評議会（1920年には経営評議会法が成立している）は、労働組合との関係において、ある時は対立・対抗関係であったり、ある時は密接な関係であったりと、微

妙な関係にあった (p.183)。経営評議会と労働組合は全く別の組織でありながら、対立したり密接な関係を持ったり、相互に浸透しあったりと、関係のあり方は一様ではなく、ブレがあった。そして、第二次世界大戦直後の経営評議会再開とともに、あらためて両者の関係が、労働運動においても経営評議会においても、重要な論点になったのである。

ドイツでは、ワイマール時代と第二次世界大戦後とでは、経済民主主義理念を追求しながらも、その実現の仕方において異なっていた。ワイマール時代においては、国民経済レベルを中心に、第二次大戦後においては企業・経営レベルを起点とした経営評議会を中心に、経済民主主義理念の実現が推進され、展開されてきたのであった。そしてそのことは、戦後労使関係の変容、労働組合運動の衰退と深く関わって来ることとなる。

本論文は、そのようなところを意識しながら、第二次大戦後の経済民主主義理念の実現過程を、その推進主体である労働組合の①体制内取り込みの側面と、②企業・経営内での機能拡大、深化の側面の両面において、歴史的な過程を追跡したものである。まことに、戦後の経済民主主義理念の実現問題は、企業レベルでの共同決定制問題として具体的に形を整えてくるのである。

この過程を事実として具体的・説得的に記述し、掘り下げて明らかにするために平澤氏は、経営協議会法 (1946年)、モンタン共同決定法 (1951年)、経営体制法 (1952年) 等として結実するに到る敗戦直後から1950年前後までの一連の複雑なプロセスを、本邦初紹介となるドイツ現地資料を多数探し当てながら、丹念に掘り起こす作業を行っている。そこでは、戦前からの労働組合対経営協議会の関係の残滓、戦後労働運動再建過程の諸事情、ドイツ国内諸政党・諸労働団体 (ドイツ社会民主党、ドイツ共産党、キリスト教民主同盟、ドイツ労働総同盟、キリスト教労働組合運動、自由ドイツ労働総同盟、国際社会主義闘争同盟、革命的労働組合組織、社会主義自由労働組合金属産業労組、等) の間での駆け引き、戦後の戦勝国側＝連合軍側占領軍の占領政策 (イギリス占領軍のそれ) の労働政策の影響、労働組合の路線転換などが関係づけられて、詳細に記述されている。特に、「労使共同決定制の基本的

な枠組みが形成されるにいたる1947年、ルール鉄鋼業への企業共同決定制導入までの過程を対象に、経営評議会の設置と、いわゆる企業共同決定制を内容とする労使共同決定制の生成過程を明らかにする」(p.9)ことが本論文の中心的課題とされている。

そして、この作業を通じて、企業共同決定制の生成過程や特徴付けに対する従来の通説に対する批判的検証が行われることとなる。

その結果得られる平澤氏の企業共同決定制に対する評価は、労働組合の経済民主主義理念実現化運動を、〈企業による労働組合の体制内への定着化と、労働運動の経営内機能の拡大・深化の過程〉であったとして捉えるところにあるが、この評価は、後の「概評」でも述べるように、本邦の先行研究の理解に対して異なった視点からの批判を提起するものであり、さらにはドイツに限らず普及してきた企業内経営参加制度の評価そのものにも一定の再検討を迫るものになるかもしれない部分を含むのである。

論文は詳細かつ緻密な事実の積み上げによって論述されているが、以下ではその内容をごくかいつまんで、主旨の紹介をすることとする。

2. 論文の要旨

まず本論文の全体に渡る構想を目次によって概観し、多少の趣旨紹介をすることとしたい。

序章 課題と方法 1 労務管理と経営参加, 2 研究の課題, 3 研究の方法, 4 本書の構成

第1章 労働組合の再建と経営評議会 1 「下から」の再建と経営評議会, 2 KGFの結成と労働運動, 3 臨時経営評議会の結成とその活動, 4 労働組合の結成と経営評議会

第2章 労働組合の再建と傾向組合 1 反ファシズム委員会の形成と解体, 2 反ファシズム委員会と経営評議会, 3 労働組合の再建

第3章 戦後労働運動の展開と統一組合構想 1 経営評議会の再建と活動, 2 占領政策の転換, 3 労働運動と政治路線

- 第4章 統一組合構想と産業別組合 1 労働組合の再建と経営評議会,
2 労働組合の再建と再建構想, 3 イギリス占領政策と統一組合
- 第5章 集権的統一組合と上部組織—イギリス占領地域DGBの成立をめ
ぐって—
1 統一組合構想の発展, 2 イギリス占領地域における統一組合
の展開, 3 イギリス占領地域DGBの成立
- 第6章 経営評議会の形成と活動 1 経営評議会の設立, 2 経営評
議会の活動, 3 経営評議会と共同決定問題, 4 経営評議会と労
働者
- 第7章 経営評議会の共同決定問題 1 経営評議会の再建と連合軍,
2 経営評議会法の形成, 3 経営評議会法と共同決定問題, 4
共同決定権をめぐるコンフリクト
- 第8章 企業共同決定制の形成 1 財閥解体と経営評議会, 2 経済
民主主義と共同決定, 3 ルール鉄鋼業と共同決定問題
- 終章 要約と展望
- 補論 ドイツにおける労使関係の概要 1 労働組合の構造と団体交渉,
2 経営評議会の構造と機能, 3 企業体制と共同決定制

「序章 課題と方法」では、まずドイツ労使関係の大きな特徴として「産業別・職業別に組織された労働組合とともに、事業所ならびに企業には、労働組合とは異なる従業員の代表組織として経営評議会（Betriebsrat）が設置されている」（p.1）点の指摘からはじめている。そして、労使共同決定が、①企業側の労使関係管理の一貫であるとともに、②労働者や労働組合側から要求されたものでもあったという二面性に注意を向けている。

第二次大戦前に対立する多様な労組に分裂したことがナチス台頭を許したという反省の上に立って、戦後ドイツでは統一労働組合結成の指向が強かったが、ほかに共産党系の影響力も強く、多様であった。ルール地方など地域によっては、共産党の勢力は特に大きかった。この状況下で、体制側が統一

労働組合を体制内に取り込んで戦後体制を確立するのが労使共同決定制であったと平澤氏は見るのであるが、その際にそもそもこのような進展がどのようにして可能であったのかが問題である。したがって、本論文では、主としてルール地方に焦点を絞つつ、この点の解明が課題として提起されている(pp.6-9)。

「第1章 労働組合の再建と経営評議会」では労働組合と経営評議会との関係を、プレーメンの事例を中心にして検討されている。プレーメンでは社会民主党や共産党など対立する諸潮流が存在したにもかかわらず、労働戦線が統一されたこと、そしてその背景には戦前にナチス台頭を許した労働戦線分裂の反省の上に立つKGF（反ファシズム共闘組織）が維持されたことが指摘されている。このような統一的労働運動の動向は、プレーメンに限らず他の地域・都市でも同様に存在したのであるが、第4章に具体的に見るように、占領体制確立の中で禁止されるようになり、そのことから再び労働運動は諸政治勢力分裂した対立の様相を深めていくのであった。それによって、労働組合と経営評議会との関係もまた、経営評議会を労働組合の中に位置づける構想から、両者の決定的分断へと変わっていくこととなる。

「第2章 労働組合の再建と傾向組合」では、このような労働戦線分裂と対立の状況をいまひとつ、シュトゥットガルトの事例を中心に分析している。

「第3章 戦後労働運動の展開と統一組合構想」では、ルール工業地帯を中心に、労働運動内部での政治的対立と、それら政治勢力に対する西側連合軍の占領政策を取り上げ、労働運動の質的転換について分析している。

連合軍の占領下では労働組合結成や政治活動が禁止されていたため、結成されたばかりの経営評議会が、労働者の生活支援、労働組合再建等の機能を実質的に担い、ここを基盤にして集権的統一労働組合への動きが模索されていたことが示されている。この集権的統一組合の構想においては、経営評議会は、企業横断的に組織された労働組合の〈企業を越えた交渉事項・労働条件等〉の解決機能を補完的に果たして、企業・経営内での問題解決者として機能する労働組合組織の一部とされていた。しかしながら両者は、第4章に

見るように、分断させられることとなるのである。

「第4章 統一組合構想と産業別組合」では、集権的統一組合から（産業別組合を基盤とする）連邦型統一組合への労働組合運動路線転換の進展プロセスを、労働組合結成において中心的役割を担ったケルンの事例で詳細に追跡している。

経営評議会を職場レベルでの労働組合組織と位置づける集権的統一組合構想は、ソ連をバックとする共産主義者の職場活動と結びつくとき、きわめて危険なものとして連合軍・イギリス軍政府には映った。かくしてイギリス占領軍やTUC（イギリス労働組合会議）のドイツ労働組合運動に対する介入が行われることとなる。組合は集権的統一組合から（産業別組合を基盤とする）連邦型統一組合へと路線転換を迫られ、経営評議会と労働組合とは組織的に別のものとして分断させられたのである。

「第5章 集権的統一組合と上部組織」では、第4章で見てきた連邦型統一組合への路線転換を決定づけたイギリス占領軍の占領地域におけるドイツ労働総同盟（DGB）の設立を巡って、そこでなされた論争を中心にして分析している。

「第6章 経営評議会の形成と活動」では、経営評議会に対する従来の評価に対して、平澤氏は一定の見直し、評価の変更をせまる分析を行っている。敗戦直後の経営評議会の実像について、これまでラディカルなものだったと位置づけられてきていたが、近年はこの見解は問題視されるような動きが出てきている。しかし、まだ、実証が十分とは言えない。平澤氏はこの間隙をさらに埋めるべく、ルール鉄鋼業に残された現地資料を発掘し、経営評議会の活動を具体的に分析し、評価の変更に繋がる記述をしている。

「第7章 経営評議会の共同決定問題」では、第6章の分析を踏まえて、経営評議会においては共同決定権が重要な問題となった経過を明らかにする。戦争直後には経営評議会の課題は労働者の生活保護、非ナチス化（ナチス関係者のチェック、責任追及、職員層の採用・解雇への同意権等）であったが、後者の側面は特に経営評議会の共同決定権重視へと導いた。この点を管理委

員会法律第22号、経営評議会法（1946年）との関連で詳しく分析している。

「第8章 企業共同決定制の形成」は、これまでの諸章の分析を踏まえつつ、1947年にルール鉄鋼業に企業共同決定制が導入された過程を分析している。ここにおいて平澤氏は、企業共同決定制の導入を〈経営評議会の共同決定要求に対する連合軍や企業側の譲歩〉として捉える従来の理解を批判している。むしろ、第3章で見てきた労働組合運動の転換を背景にして、労働組合を企業の意思決定に参加させることで、経営者支配の正当性を維持しようとしたもののだとして、むしろ体制・企業側からの仕掛けの側面を重視して捉えるべきだというのである。

「終章 要約と展望」では、これまでの記述の意図と内容の要約がなされるとともに、モンタン共同決定法（1951年）、経営体制法（1952年）等として結実するその後の動きへの結びつけがなされている。

「補論 ドイツにおける労使関係の概要」では、本論文の直接の対象とはならなかった1950年代以後、今日に至るまでのドイツの労使関係と企業共同決定制の概説がなされ、本論文の内容がドイツの現状との間で繋がっている関係について、読者の理解がしやすいように配慮されている。

3. 概 評

ドイツにおける企業共同決定制の生成過程を研究することは、アメリカ流企業統治論がグローバルスタンダードであるかのような顔をして流布している今日、しかもその問題点が指摘されてもいる今日、アメリカ流に対峙するもう一つのタイプの企業統治を深く理解するために有用である。その意味で注目されているドイツ的戦後企業統治を、そもそもの原点につながる部分から明らかにした点で、現代的意義を有した研究である。

要旨で紹介してきたように、ドイツ企業共同決定制の形成過程におけるドイツ国内外の社会民主主義と共産主義の勢力間関係に注意を払いながら多面的に分析した本論文は、連合国側とりわけイギリスとソ連との国際的な関係や各種組織運動や人間たちの様々な感情や動きまで視野に入れた非常に興味

深い考察となっている。しかも、そこに描かれている事実の詳細な記述は、本邦初のもが多く含まれており、まず事実関係の認識自体のレベルにおいて、大きな貢献と前進を経営学界にもたらしたとすることが出来る。

本論文が特に貢献した独自の点を挙げれば、下記のようなになる。

(1). ドイツにおける企業共同決定制の生成過程を扱った類書が日本に全くないというわけではないが、しかし第二次大戦直後の時期に絞ってこれだけ深く掘り下げた研究はこれまでになく、また、労働組合運動・労使関係との関連の史的追跡という視点で一貫して分析している点でユニークである。この意味では、本邦初の研究であると見なすことができる。

(2). ドイツにおける企業共同決定制の成立に関し、企業文書館の資料など現地の貴重な資料の丹念な収集に基づいた分析を行っており、日本でここまでこのテーマについて徹底した研究を行ったのは本論文が最初である。

(3). そのような分析に基づいて、特に次の2点においては、日本における先行研究ないし通説的見解を批判し、平澤氏の独自の認識を具体的に提示して、新たな視点からの問題提起をしている点で、高く評価できる。

①企業共同決定制成立の一因となった敗戦直後の経営評議会の活動に関して、従来の研究によれば、それは体制変革（＝社会主義指向）を目指す「ラディカルな性格のもの」ととされてきた（p.113）。これに対し、平澤氏は、ルール鉄鋼業における企業文書館の資料等をもとに当時の経営協議会活動の実態を検討した上で、「その活動は、敗戦直後の状況を反映して、食糧や居住空間の確保にあり、」必ずしもラディカルなものではなかったこと、だが、それとともに「経営評議会が直面していた重要な問題は、非ナチス化」（p.125）であり、この点で、「経営者の会社支配の正当性」を問う（p.125）ものでもあったことを明らかにしている。

②企業共同決定制導入の意義に関して、これを「経営評議会の要求に対する連合軍や企業側の譲歩」（p.13）と把握する（林昭氏などの）見解（pp.153-154）に対し、ルール鉄鋼業への企業共同決定制導入の過程を跡づけることを通じて、「労働組合運動の転換を背景に、労働組合を企業の意味

決定に参加させることで、経営者支配の正当性を維持」(pp.13-14) すること、(換言すれば、「敗戦直後の労働運動の展開を背景に、社会民主主義勢力とキリスト教労働組合を母胎とする新たな統一組合の共同決定要求を受け入れながらも、基本的には業務執行への参加を回避しつつ、最高意思決定機関への参加により労働者代表に企業情報を与えることで、経営者支配の正当性を維持すること」(p.179))にあるとの独自の見解を示している。

(4). 労働組合の体制内への定着は、一般には労働組合の体制内への包摂、運動の後退として否定的に評価されることが多いが、平澤氏は、その包摂の中にも労働組合の経済民主主義理念実現の意義を認め、その機能を評価しようとする。さらに、(資本主義から社会主義へという)体制変革モデルにこだわることなく、体制内改良モデルにおいて、それはそれとして思考を深めようとしている。そしてまた、この経済民主主義理念の企業・経営レベルでの実現運動が持つ〈体制無関連のレベルでの意義や機能〉をも積極的に評価する。現存した(する)社会主義が、資本主義に劣らず、企業・経営レベルで経済民主主義を必要とした(している)ことをみれば、この視点は貴重なものである。

(5). 本論文は、以上のように、多くの貢献点を学界に提供し、高く評価されるべきものであるが、囑望の意を込めて、今後の改善点を、最後に2点付け加えておく。

①「序章」の論理展開がもっと明快であれば、「著書」としての価値がより高いものとなったであろうと思われるので、将来の改訂の際には考慮されたい。

②終章の展望部分をさらにふくらみを持たせた記述に仕上げるのが望ましいので、今後のさらなる深化を期待したい。

4. 結 論

以上のように平澤克彦氏の本論文は、氏が経営学の分野において研究者として自立して研究活動を行うに必要な高度の研究能力およびその基礎となる

豊かな学識を有していることを単に示しているのみならず、さらにその域を大きく超えて、通説とされてきたドイツ企業共同決定に関する諸見解にたいする見直しを提起し、その新たな特徴づけを明確にした点において、経営学の発展に大きく寄与したことを示している。したがって本論文は博士（経営学）の学位論文に十分値するものと評価することが出来る。

また、桃山学院大学学位規程第7条に定める「(博士後期)課程を修了した者と同等以上の学力を有することを確認された者」という学力確認規定のうち外国語に関しては、同規程第30条（「研究科委員会が業績、経歴等により学力の確認をしようと認めたときは、これを全部または一部免除することができる」）、及び「経営学研究科博士学位論文審査に関する運営内規」第13条2項により、平澤氏の経歴及び本論文で豊富に読破・参照されている外国語文献の実績をもって外国語試験に代えた。

論文に関する口頭試験は2007（平成19）年9月8日（土）に審査委員全員出席のもとにおこなったが、上記判断と齟齬するところはないことを確認した。

以上の結果、学位申請者平澤克彦氏は博士（経営学）の学位を授与されるのに十分な資格があるものと認める。

2007年9月10日

審査委員（主査） 経営学部教授 片岡 信之 ㊟

審査委員（副査） 経営学部教授 正亀 芳造 ㊟

審査委員（副査） 経営学部教授 村上 伸一 ㊟

審査委員（副査） 前経営学部教授 面地 豊 ㊟