

[研究ノート]

市場原理か協調主義か

——ドイツ労使関係史再考——

中 村 義 寿

- I 契約から協約へ
- II 協調主義の生成と崩壊
- III 協調主義の再建と開花
- IV 模索の中のドイツ労使関係

I 契約から協約へ

工業化の過程における労働領域での資本主義の変容といえども、各労働者を身分的、集团的紐帯およびそこにおける責任から切り離すとともに、封建的で、しかも人物に結びついた諸義務ではなく、需給関係が基本となる労働市場に開放することを中心的特徴とするものである。親方の所帯のなかでの賄いやそこへの同居といった形で手工業者が受けていた如き現物給とそれに付随する諸給付は、貨幣賃金に取って代わられる。この変化は、その厳正な規律と私生活からの厳密な隔離でもって、多くの研究者からいわゆる疎外労働の典型とみなされた「工場労働」にもっとも明確に現われた。

労働市場の自由化は、労働契約を同権的当事者によって自由に締結される性格のものとして解する個人主義的構想に基づいていた。が、実際のところは、契約自由の観念は虚構であり、それは多様性を含む一方、社会的平和を損ね、究極的には資本主義経済秩序そのものを危険にさらす明白な弊害をも内包するものであった。このため国家は、労働保護法等を通じて過度の契約自由（それは例えば、児童労働や著しく健康を害する労働に現れた）を抑制してきたし、市民

社会改革者も「社会問題」としてこれに取り組んだ。温情主義的な「経営内社会労働」の如きもその起源をこのあたりにもつものである。

ドイツでは、病気、災害、高齢そして就業不能等に対して控えめな保護を当初講じていたビスマルクの社会政策的立法は、労働運動を弱体化させるという目的を第一に持っていたにせよ、1880年代に市場領域からの基本的な生活リスクを軽減するための礎石となった。しかし、国家は労使関係の中心領域には未だ干渉しておらず、職人や農業の分野において伝統的な諸関係が長く維持される中、少なくとも産業領域においては、労働市場の広範な脱規制を擁護してきた。鉱山経営者のキドルフも述べている、「領主も国王も経営に口を挟まない。経営においては我々だけが決める」¹⁾と。

特に、ルール地方の大実業家の多くは、生産手段の私的所有があらゆる経営問題についての無制限な処理権を保証するものであるとの見解を持っていた。彼らは、労働諸条件を命令的に決定する、あるいは少なくとも第三者の介入なしに単独で「自分たちの人々」と交渉することを主張した。温情主義的な雇主にあって、「自己の家」の内部事を経営外の人と協議せねばならないという思想は耐え難いもので

あった。ライン文化の重工業的家長の典型とされるクルップ (Krupp, A.) も「私は自分の家では……主人であり、またそうあり続けたい」と主張した²⁾。家父長的見地 (Herr-im-Hause-Standpunkt) の批判者は、このような思考を「工場封建主義」と称した。

しかし、この企業特殊的、個別的労働契約は、社会的に問題であっただけではなく、企業者にもかなりの出費を強いるものであった。つまり、高い取引費用をもたらすものであった。というのも、各企業において固有の規定が作成されるとともに、それが継続的に実行されねばならなかったからである。交渉、決定、契約そしてその監視には時間と金がかかったのである。加えて、それらは各企業において異なった結果をもたらしたから、労働者にとって労働市場には、雇用主が代わることで少しばかりの利益を確保できるという魅力が存した。1880年代以降、大企業を中心にドイツ企業においては、労働移動は一般に非常に頻繁であった。ルール地方では、移民として地域的にいかなる根も張らずに、状況改善に向けてあらゆる機会を利用してきた鉱夫の「鉱山ジャンプ」(Zechenspringen) ということが語られた。彼らはしばしば、移動をもって労働諸条件に対抗してきたのである。

ここにおいて、合理的な解は労働協約に、すなわち一地域あるいは全国の当該部門の従業員に関しての集団的協定にあった。交渉過程は中央集権化され、このことが交渉に関しての取引費用の節約につながった。更には、労働市場も安く利用できた。というのも、異なる企業間での諸条件が同化され、労働者にとって移動の魅力が減少することになったからである。加えて、労働協約は、その進行期間の間、ストライキとロックアウトを排除し、計算できる経営平和の局面を創出した。それは、期間が定められ

た「休戦条約」となり、また破壊的で、統制できない労働闘争を阻止する用具となった。

他方において、労働協約にはその継続期間中、固定した規定のために市場メカニズムを締め出すという欠点がある。例えば景気変動への反応としての自然な競争が不可能になる。とりわけ、下方に向けての適応は行われなくなる。中央的解決は結局、地域的な、そして又、経営固有の諸条件を顧慮することを阻止する。個々の企業家は、その意思決定権を団体に委譲せねばならない。すなわち、その経営権の一部を放棄せねばならない。全体として、市場メカニズムを傾向的に弱めるとともに、収益性の圧迫につながる制度的硬直性が生み出される。

帝政ドイツの企業家は、労働協約が公認の労働者代表を必然的に承認することになるという理由から、これを拒否した。労働協約の利点を超えて労働の組織的反対勢力の受容が高くつきそうであったがために彼らは、経営の無制限な支配要求に固執した。労働協約は企業者の観点からして、ドイツ産業の更なる発展・成長にとって危険だったのである。そして彼らは、協働者とのつながりに関して、家父長的諸方法、すなわち褒賞、社宅そして共済保険等にこだわった。他方で、ロックアウトや扇動者のブラックリストの如き抑圧的手段にも打って出た。その結果、当然ながら労働闘争によるかなりの損失を被ることになった。労働側もまた高い代償を支払った。賃金欠配や解雇を受け入れざるをえなくなるとともに、政府との深刻なコンフリクトにまで至った。ストライキは1865年以来確かに違法とはならなかったが、ストライキ不参加者への影響力の行使は「契約自由を損なうもの」とみなされ、スト扇動者は意地悪い司法の追跡に身をさらした。加えて警察がしばしば、スト参加者に対して残酷なまでの対応をした。

制度学派経済学の用語を使えば労使双方にとって、取引費用は極めて高かったということである。

平和的利害調整のメカニズムが働かない中、労働争議での（賃金コンフリクトの）浪費的決着が積み上がっていった。特に、1895年に始まり（短期的な中断はあるが）1914年まで続いた好景気において、ストライキ数はこれまでにないほどに増えた。1903年に初めて年間1000件を超え、1905年には3059件と、この間年平均2000件を超えるものであった³⁾。そして、このストライキの波は、その後労使双方の学習過程につながり、個別交渉が集団のそれにますます取って代わられるようになった。企業者は雇主団体の中で手を組み、労使争議に際してその態度を一致させる必要性を感じていた。労働側も団結するとともに、集団行動の助けを得て、企業者に対して個々に対決するよりも多くを得るという体験をした。ここに、労働争議は組合への加入ラッシュに通じた。

ここにおいて、ドイツ労働組合はコンフリクト内包的であるとしても、それはストライキ志向の組織ではなく、本来はストライキ回避団体であったことに注意しなければならない⁴⁾。その存続に向けてのこの組織の基本的な関心は、高くつく労働コンフリクトを「引き合う」(finanzierbar) 程度に限定させるところにあった。過激な少数派は労働協約に「階級闘争に対する裏切り」、「平和呆け」との烙印を押す一方、その価値を認められた現実主義的改革者が、結局は勝利した。長い論争を経て、社会民主党 (SPD) に近い自由労働組合は、1899年に「労働諸条件の決定に際する同権、その企業者サイドからの承認の証拠」として、労働協約のほうを採ることとしたのである。生活水準の向上が優先され、革命は待ちぼうけを食った。

この場合、組織の実体ともいうべき組合金庫への強制加入と幹部の出世戦略が規律的に作用し、長期的視点と「妥協への強制」を生んだ⁴⁾。

山猫ストと爆発的抵抗は、組合の規律と考え尽くされた計算に基づく順法闘争行動と相容れなかった。労働闘争を交渉に代替させる労働協約は、組合にとっても有意義な解決を意味していた。いかにも雇主らしく雇主側も、早期に強力な組合が形成されており、企業者団体が比較的弱く、効果的なストライキが実際に行われたか行われるであろうところにおいて、まずもって労働協約を受け入れたのである。集団協定の興隆は本来、大規模組織への組合の発展と、労働闘争における労使双方の上述の学習過程の結果として1900年頃に始まった。1890年のドイツでは51の労働協約があったが、これが1905年には1,585、そして1914年には10,840に達した。それらはとりわけ、手工業と軽工業および完成品工業において広がった。一方において、多くの大企業では引き続き非妥協的に拒否された。鉱山業においては第一次大戦前にはひとつの労働協約もなかった。しっかりと組織化されたこの業界の雇主は一度として組合を話し合いのパートナーとして認めなかった。なお、1913年にはドイツでは約150万の人間が労働協約に拘束された雇用状況の下で働いていたが、これは工業労働者の14%、すべての従業員の6%にしか過ぎなかった。第一次世界大戦の前夜、企業者は通常はまだ一方的に労働条件を決定していたし、正式の、法的に保護された従業員の関与 (Mitwirkung) に抵抗した⁵⁾。

II 協調主義の生成と崩壊

このような状況は、第一次大戦中に根本的に変わった。何百万の労働者の招集と軍需産業の

拡大が多く、産業部門において顕著な労働力不足を生んだ。企業者は自分達がお互い、しばしば囲賃金（Locklöhnen）でもって労働者のスカウトに向かっていることを驚きつつ確認するのである。移動の増大と上昇する賃金コストは、期日どおりの、そして正当価格での軍備受注を困難にし、このことが軍当局を心配させることになる。雇主の許可なしでの職場移動を阻止する試みも失敗に帰す。ここに、1916年に軍当局の圧力の下、企業者と組合代表の同権的構成の調停委員会（Schlichtungsausschüsse）が多く設置された。

1916年の夏には軍事状況が切迫し、ヒンデンブルク綱領でもって、とりわけ自由な職場選択の終結と産業労働力の徴用を予定した、軍事経済的強制措置がとられることになった。この危機的状況下、軍部では、組合の直接参加なしにはすべての資源の動員ははじめて挫折するとの認識で一致した。この計算は、同年12月の祖国救援奉仕法（Vaterländische Hilfsdienstgesetz）に表われた。ここに、すべての軍需経営において、労働者の解放（Freigabe）、賃金および労働諸条件について同権的に決定する調停委員会が設置されることとなった。そして、すべての仲裁・調停所（Schieds- und Einigungsämter）の中に（軍事局の中にまで）組合代表が入ることになった。それとともに、組合は国家の訓練代理機関に用具化された。しかし、その対価としてはじめて労働者の正当な代表としての承認と労働協約の一般的な承認が達せられた。雇主はこの「敗北」の中に一つの「組合援助法」を見るとともに、この「社会政策的特例法」は戦争終結後すぐに廃止されると考えていた。

しかし、実際はといえば、1918年末の中央労働共同体（Zentralarbeitsgemeinschaft）の

形成に伴う、組合との予期しない安全保障協定の中で企業者は元気を取り戻し、差し迫った社会化から逃れるために同年12月23日の賃金令（Tarifverordnung）を通じて労働協約の継続を〈小悪〉として受け入れた。ワイマール共和国の社会政策的基礎はかくて、妥協的なものとして構築されるのであるが、それは国家が「労働力」をその特別な保護下に置き、団結の自由、労働協約そして共同決定という原則を伴った集団的、協調志向的労働権を保障する憲法条項に示された。165条は、企業者団体と労働組合を承認し、彼らに、賃金および労働諸条件を同権的に調整するよう義務づけた。

1920年の事業所委員会法（Betriebsrätegesetz）は、20人以上の従業員を擁する経営の中に、社会問題および解雇通知に際して共同決定権をもつ事業所委員会を設置するよう義務づけた。それは経営目的と経営平和に義務づけられており、株式会社の監査役に2人の代表者を送り込むものであった。全体として、経済問題における企業者の意思決定権は侵害されないものであった。社会的給付の拡充とともに、ワイマールにおいてはすでに労使協調モデルの3つの柱が存在したのである。「経営共同決定」、「経営を超える労働協約」そして「福祉国家的介入」がこれである。もっとも、これら柱の「負担力」は、危機に揺さぶられたワイマール経済の荷重に鑑みる時、まずもって不十分なものであった。

1918年末には110万人の労働者が労働協約の下にあったが、2年後には960万人に、更に1928年には1700万人となった⁶⁾。しかし、これは決して「成功物語」とはならなかった。逆である。20世紀において、この時期より多くの労働闘争がドイツで起こったことはなかった。しかも、当事者はしばしば非妥協的に対峙した。平時体制への移行とインフレーションと

いう混乱期の中、カオスを避けるために、はじめ1919年にその後新たに1923年に、同権的な調停委員会が設置された。が、穏便な和解には至らず、国家労働局が拘束ありとした仲裁裁定を中立の議長が下した。これによって、労働協約は強制的性格をもち、国家が仲裁裁判官の役割を担うことになった。しかし、その結果は由々しきものとなった。すなわち、強制仲裁の手段は、経済的混乱に直面してもともと難しい協議を更に困難にした。というのも、国が協約当事者から最終的責任を取り上げることによって、双方和解できない立場に固定したからである。そして結局、和解案の不評と双方の憎まれ役となった国家がその正当性を失うに至った。

ワイマール時代の労働者の実質賃金は一般に生産性を上回り、労働分配率も高められたといわれているが、労働市場への国家の介入はこの「政治的賃金」を通すことで、ワイマール経済の危機を増大させたと考えられる。

一方で、労働協約と「社会的国家」にもかかわらず労働者は、世界大戦期前より生活水準を高めることができなかったという事実は、ワイマール経済の基本的ジレンマとしての成長力の弱さを示すものである。そして、賃金をめぐる労使紛争は、成長によってはもはや緩和されないまでの根本的な再分配闘争になった。規則にしたがって制度化された利害紛争処理と、困難な経済問題の共同的解決の道を双方が進めず、かわりに（紛争を絶対的にエスカレートさせるとともに、国家に過度な負担を強い、最後には異議をさしはさむに至る）非和解的極限状況にまで退却していったことが、全体としてみたワイマール期労使関係の最大の問題であった。

続くナチ政権の下での企業者は、賃金政策的「足かせ」からの開放を熱望したが、この点であてが外れた。帝国時代の労働法への逆戻り

は考えられなかった。というのも、すでに労働者の政治的忠誠と再軍備のコストを展望してナチ政権は、賃金政策的統制を手放そうとはしなかったからである。加えて、イデオロギー的理由から、労使関係の集団対立的モデルも個人主義的・自由主義的モデルも拒否された。代わりに、あいまいだが多くの雇主によって好まれた「経営共同体」(Betriebsgemeinschaft)の構想を宣伝し、1934年の就業規則法(Arbeitsordnungsgesetz)でもって、労使の根本的対立に異を唱えた。

労働組合の強制的解散によって、労働者の自治的代表およびすべての労働協約と労働争議調停制度が排除された。しかし、企業者は自己の思惑で賃金を決定できなかった。帝国労働省に下属する労働管理官(Treuhänder)によって労働条件は決められたのである。労働管理官はたいいてい、吏員、軍人そして団体役員であった。その主要任務は、「産業平和の維持」にあった。あらゆる形の労働争議は禁じられた。指令に縛られた労働管理官は、賃金政策を国家の利益とりわけ軍事目的に合わそうとした。そして、賃金をできる限り低く抑えようとした。しかし、それは失敗に帰した。というのも、1936年以来企業は、労働力不足の中で賞与、加俸、社会給付そして昇進等の形での「隠された賃金上げ」によって国の基準の裏をかいたからである。ナチ政権ですら需給関係を完全に無視できなかったのである。もっとも、労働分配率は下がり、ワイマール期の傾向とは逆になった。企業者と国家は明らかにナチ賃金政策の受益者であった。経営の中にも「指導者原理」が適用されたが、これは、ワイマール時代に比して企業者の地位を強化するものであった。

従業員と雇主の2000万人以上が所属するドイツ労働戦線(Deutsche Arbeitsfront:

DAF)は徹底して「ドイツ勤労者」(deutsche Werktätigen)に尽力し、かの「喜びを通した力(Kraft-durch-Freude: KdF)協会」を通じてレジャーの提供を拡大させた。企業者や工場管理者そして労働者にとって、DAFの行動にはしばしば煩わしいものがあったが、DAF職員と争いを起こすことは危険なことでもあった。もっとも、〈第3帝国〉の多面的カオスの中で結局、DAFの力には明確な限界があった。というのも、DAFは、賃金決定の領域において決して権限を持たなかったからである。

従業員は、確かに経営指導者に「忠誠」への義務を負わされていたが、すべて言いなりになってきたわけでは決していない。彼らは、隠れた怠業の如き形での自己主張を行った。また、不法なストライキを短期的に打つことによってその怒りを表すことも少なからずあった。更に、社会的コンフリクトへの制度的はげ口がなかったから、労働者の不満の一部は統制されず、破壊的な形でぶちまけられた。しかし、国家社会主義的な労働世界のもっとも注目すべき特徴は周知のように、人種差別的基準による従業員の選別、程度の違った権利剥奪と差別的待遇によるその分断であった。ナチの思想からして最悪なのは、「国民共同体」に属さず、戦争開始以来大量に経営に収容されていた人々の労働諸条件であった。その待遇はしばしば、政体の人種の序列に対応した。すなわち、東欧と「非アリア人」は最悪の待遇を受け、強制労働の下で死んだり、重大な健康被害を受けた。もっとも、労働者に対してきわめて非人間的扱いかから、人道的な扱いまで、企業者の行動は非常に多様であったといわれている⁷⁾。

Ⅲ 協調主義の再建と開花

第二次世界大戦後、ドイツ連邦共和国の社会体制は労使協調のワイマール構想と密接に結びつくものであった⁸⁾。しかも、協約当事者の責任を免除するという誤りのほうは繰り返さなかった。1949年の労働協約法(TVG)と基本法8条は、再建された労働組合と企業者団体に対して、自主的に労働諸条件に合意すべしという課題を指定した。協約自治の原則、すなわち国家的禁欲の原則に関わるころのものである。1945年以降、歴史からのいくつかの教訓が生かされた。問題のある強制調停の手段は復活させなかったこと、労働組合がその政治的分裂を克服したこと、企業者陣営が労働組合を労働者の合法的代表者として認めたことなど、である。

連邦共和国においては労使の対立は、1950～60年代の高度成長と、社会的国家の構築によって和らげられた。両対戦間の経験の答えとして〈制御されない〉自由な市場と国家的計画経済の中間の道を要求する「社会的市場経済」の諸原則に双方が応じた。まずもって社会的安全と公正が経済成長によって達せられ、国家の介入と移転給付によって社会政策的修正が図られた。

社会的市場経済の妥協的性格とその内容的裏づけは、経営共同決定の中にも反映された。炭鉱＝鉄鉱業および製鉄＝製鋼業の領域で労働組合は、企業者の抵抗を押しつけ、ワイマールの水準を大きく上回る成果を収めた(Montan-Mitbestimmungsgesetz)。そこでは、取締役会に労務担当取締役を送り込み、監査役会に労使同数の代表の席を得た。しかし、他の領域へのこの共同決定の拡張は失敗し、翌1952年の経営組織法(Betriebsverfassungsgesetz)で、大

企業における監査役会の労働者代表は三分の一にとどめられた。ただ、その直接の共同決定権は社会政策的問題に限定されたものの経営組織法は、5人以上の協働者を擁するすべての企業に事業所委員会の設置をうたった。

なお、共同決定についてドイツ経営者連盟会長のヴェルク（Berg, F.）はその後次のように述べた。「更なる共同決定を要求する者は、そこから必然的にわれわれの美りある経済秩序が崩壊することを知らねばならない。いわゆる同権的共同決定は、われわれの経済的再建の基礎である私有財産、競争、前向きの危険負担、企業者のイニシアティブそして私法的責任と両立しない。それは、経済的、個人的自由と両立しない」⁹⁾と。

しかし、労働者代表による共同決定は、所有権と企業者の自由を損なうとしてこれに反対するたいていの企業者の理解とは相違した。戦略的諸問題における制約なき意思決定権から出発する企業者理論からは、それは企業者の中心職能への干渉ということになる。が、経営共同決定は現実においては反体制的でも、機能障害的でもなかった。それはむしろ、共同行動の訓練と強化に役立ったのである¹⁰⁾。意思決定委員会で労働者代表は、必然の成り行きの中で思考し、そしてまた企業者のように思考することを学び、マネジメントのやむをえない事情というものの直接的イメージを得た。逆に、協働者の関心と固有情報は企業トップの協議の中に直接流れていったが、このことがコンフリクトを招来するという事は全くなかった。

労働組合と使用者そして国家は戦後再建のために、激しい分配闘争と根本的コンフリクトを避けるべく、一種の「成長協定」を締結したのである。節度ある賃上げは相応の利潤を許し、これがまた高い投資率を可能にした。その一方

で、財政的に豊かな国家が社会的側面援助に配慮してきたのである。この土台のうえに連邦共和国では、資本、労働、国家を効果的に和解志向の実践に拘束する労使協調的共同主義が進展した。ワイマール期の硬直的闘争集団は、制御された紛争処理によって解散させられた。協議が暗礁に乗り上げれば当事者は調停を試みなければならない、よって長期的な平和維持の義務が顧慮され、労働闘争はただ最後手段としてのみ機能した。拠点ストライキは、紛争をエスカレートするより、むしろ局限した。というのも、それは、一定の地域と部門においてのみ起こるとともに、その成果が他の部門や地域の目安となり、更なる対決に発展することなしに根本が引き継がれたからである。ここに、賃金協約システムの全面的受容とその拡大そして共同決定と福祉国家は、国際比較の中でも極めて成功的な一モデルの支柱となった。

連邦共和国は明らかに、ワイマール共和国よりもそしてその後の第3帝国よりも労働争議で失われる労働日は少なかった。国際比較においても、連邦共和国は比較的少ないストライキ件数と非戦闘的な争議ということで特徴づけられた。

「成長協定」は戦後期の成長ダイナミズムを支え、連邦共和国にとって重要な競争優位を意味した。もっとも、ともかくも「全員の福祉」を実現させた完全雇用と高成長率という当時の条件下では、社会的な利害調整は比較的容易なことであったと考えられる。

IV 模索の中のドイツ労使関係

歴史的にみて比較的短期間であった完全雇用を実現した恵まれたマクロ経済的条件は1970年代のスタグフレーションの時代の中に消え

去った。にもかかわらず、労働組合はよりによって自制的賃金政策を放棄した。山猫ストが組合に警告したのである。長く生産性上昇以下に置かれてきた節度ある賃金要求でもって、労働組合がその土台から大きく離れてしまっていたことを。1969年に連邦共和国は最大級のストに見舞われた。70年代は労働争議によって失われた労働日数は過去10年の3倍に達した。しかし、それが共同主義の空洞化を招来したと考えるのは間違いであろう。労使協調によって徹底的な合理化と構造改革がその後平和裏に達成されたのである。鉱山業と繊維産業の危機も、生産自動化とそれに伴う労働の非技能化も、社会的爆薬（Sprengsätzen）にはならなかった。労働組合は新技術の受容を請け合い、構造改革を推進することで雇主を助けた。一方において国家は、それに伴う苛酷さ（Härten）を社会政策的に摘み取った。

数多くの指導的組合員が大臣についた社会民主党（SPD）と自由民主党（FDP）の連立政権下で（1968-82）、従業員の権利が拡大した。「労働の人間化」のスローガンの下で、労働保護、解約保護、合理化保護が拡大し、早期退職に伴う年金支給も容易となった。児童給付、住宅手当、年金、賃金補償給付が明らかに増額した。「経済の民主化」には、事業所委員会の共同決定権を拡大させた1972年の経営組織法が貢献した。1976年の新共同決定法は、従業員2000名以上の企業に適用され、そこでは監査役会が同権的になった（労働側に算入されて固有の代表権を得た管理職は資本側につく可能性をもち、実際にしばしばそうであったとしても、である）。ここに、使用者団体は、憲法の所有権が侵害されるとみて連邦裁判所に訴えたが、1979年棄却された。ただ、共同決定の更なる拡大は阻止された。

経済危機克服に向けて国家、実業界そして労働組合の共同的調整を強化し、制度化した1966年の「共同行動」から抜け出すきっかけをこの訴えから労働組合側は得た。が、結果的に急速にその支持を失うことになった。従業員と政府代表の共同戦線としばしば対立し、また企業の投資・価格政策への期待された影響力を持たなくなったからである。

労働組合の後退は、ドイツ連邦共和国の共同主義の限界と「経済の奇跡」の終わった後の社会風土の変化、そのシンボルであった。一方で、社会的給付を拡充し、他方で非市場的雇用計画を課すという国の反応も彌縫策でしかなかった。

国内総生産（GDP）に占める社会的給付の割合は、20%（1960）、26%（1970）、31%（1980）にまで膨れ上がった。この数字の背後には、追加的な雇用の障害となる賃金付随費用（使用者の社会保険料分担分など）の高騰が隠れていた。相応の賃下げなき労働時短を実行し、労働一般特に非熟練労働の賃上げを図る労働組合の賃金政策も、労働市場政策的には近視眼的であった。失業率は0.9%（1969）から9.3%（1985）にまで上昇した。合意の優先は改革力を阻害するという意味で、労使協調の成功がここにおいて重大な問題となった。特に手痛いその弱点はといえば、共同的手段で新しい職場を創出できなかったということである¹¹⁾。

この根本的に変わった枠組条件の下で、労働協約システムは新たに原則的批判にさらされた。人為的に高められた賃金によって何百万の失業者を労働市場から排除するそれは、一種のカルテルであるとの批判もなされた。社会的国家の移転給付は、それ以下では労働の需要がない事実上の最低水準を定めるものであるから、固定した賃金協約は必要な適応過程を妨害し、

不当な雇用状況を促進することになる。絶えず短期的な変化に反応せねばならないグローバル経済の中で、市場メカニズムから離れた労働費用がもはや時代に合わないことは明らかである。特に、東欧の崩壊、そしてまた輸送費の引き下げは、低賃金地域への労働過程の移転を容易にし、ドイツの賃金モデルを厳しい立地競争の中に置いた。

マイクロエレクトロニクス (ME) の進歩に伴う労働世界の変化は、比較的同質かつ安定的な社会集団を伴う古典的産業社会向けに組まれた労働協約システムには適応しない新しい職場像と雇用形態を生み出した。また、情報技術革新の波を受けて大企業の分社化戦略と中小企業のネットワーク化が進展し、このことが従来の閉じられた社会単位の分裂をもたらした。更に1990年代以降、新生ドイツにおける特殊状況が、固定した一律的労働協約からの離脱を強いた。その生産性の低さに直面して、東ドイツの企業は、企業・事業所レベルの交渉を許容する、いわゆる開放条項 (Öffnungsklauseln) を首尾よく要求するところとなった。それは、より低い賃金と長労働時間の形での妥協と、企業特殊の諸条件への適応を企業に許した。その後、団体からの離脱によって一律協約システムを見限り、事業所協約に移行する企業数が増大した。1990年代末以降西ドイツにおいても、賃金政策のますますの分権化・経営化と開放条項の増加の方向に向かった。

もちろん多くの企業者は、集团的構造の打破と家父長的見地への回帰を望んでいたわけでは決してなかった。というのも、労働市場の利用および多様化した利害の調整コストは非常に高かったからである。ちなみに、協働者のフィードバックと受容なしに企業トップで権威主義的に意思決定することは、独裁的、直接的意思決

定の危険を警告している多くの現代マネジメント諸理論にも照応しなくなって久しいものである。1980年代の終わりのトップマネジメントへの質問調査では、事業所委員会を不必要と見ていたのは全体の4%にしか過ぎない。これに対して、50%が「対話パートナー」、29%が「協働者の利害代表」、11%が「情報仲介者」とみなしていた。世紀の変わり目の時点でも彼らは、労働協約システムに対してその硬直性を打ち破りたいと思いつつも、完全な分権化のコストをいやがるというアンビバレンスを示す一方において、その大多数はかつて猛烈に闘った共同決定に固執しているのである¹²⁾。

ドイツ固有の労使協調の中にグローバル化世界への障害を見る人は、社会的平和は「生産性を高める重要な資源」¹³⁾であり、コンフリクト文化へのコンセンサス文化の転換は協約当事者にとってのみならず高いコストになる、という歴史的体験を想起すべきであろう。しかし、妥協力と大きな分配の余地が相互に条件づけあう戦後期の歴史的状況は明らかに過ぎ去っている。その限りにおいて、労使協調の進展は討議の俎上に上っているのであるが、その廃止ということになればやはり早計であろう。ドイツ共同主義の歴史的に成長し、繰り返し評価されてきた礎を破壊し、アングロサクソン型をはじめとする他国モデルを真似ることはばかげたことである。今日のドイツ労使関係に決定的な影響を与えているEUも、それは拡大された市場であると同時に、社会的価値を尊重する「社会ヨーロッパ」の性格を強く持つものである¹⁴⁾。ただし今後ドイツにおいて、将来にわたり多様化する利害を調整とともに、協調主義に内在的でないいわゆる経営体利己主義 (Betriebsegoismus) 等を超えていくのは明らかに難しい試みとなるであろうことは看過されてはならない。

註

- 1) Kirdorf, E., Direktorder Gelsenkirchener Bergwerks-AG: zit. in: Ritter, G. A./Tenfelde, K., *Arbeiter im Deutschen Kaiserreich 1871-1914*, Bonn 1992, S. 417.
- 2) Berghoff, H.: *Moderne Unternehmensgeschichte*, Paderborn 2004, S. 222.
- 3) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 225.
- 4) cf. Schonhoven, K.: *Die deutschen Gewerkschaften*, Frankfurt/M. 1987.
- 5) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 225-6.
- 6) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 227.
- 7) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 230.
- 8) cf. Müller-Jentsch, W.: Lernprozesse mit konträren Ausgängen: Tarifautonomie und Betriebsverfassung in der Weimarer und Bonner Republik, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 46, 1995, S. 317-328.
- 9) Berg, F.: zit. in: Berghahn, V. R.: *Unternehmer und Politik in der Bundesrepublik*, Frankfurt/M. 1985, S. 308f.
- 10) 市原季一『経営学論考〔市原季一著作集V〕』（1975年・森山書店），85ページ以下参照。なお，共同決定法の理念は良しとしながらも伊丹氏は，この法律が適用される企業では「労働組合のナショナルセンターの役員が監査役会に参加することで，個別企業の経営が政治的に左右され過ぎる危険があり」，もはや階級対立など多くの

人々が意識しない時代にそれは「階級対立を意識させ，また法的に制度化するもの」としておられる（伊丹敬之『経営を見る眼』2007年・東洋経済新報社，93-4ページ）。この言説に対して我々は，ドイツでは業務執行に関わる権限を監査役会は有していない（それは取締役会の権限である）という事実を指摘したいし，共同決定は当然共同責任をも意味するものであるから，この意味で共同決定は階級対立を制度化するものではなく，逆に対立にペールをかけるものであり，したがってまた階級闘争の手段としてもそれは適当なものではない，と考える。翻ってわが国の場合は，労使関係および労働組合の現状に鑑みると，階級意識の無さが逆に事態を深刻化させているという側面がある点に注意すべきであろう。もっとも，わが国に共同決定制度を導入するにおいては，階級意識との関わりでの議論も然ることながら，企業のどの機関に労働者代表を参加させるかがまずもって問題となろう。

- 11) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 233.
- 12) Berghoff, H.: *a. a. O.*, S. 234.
- 13) cf. Plumpe, W.: *Kapital und Arbeit, Konzept und Praxis der industriellen Beziehungen im 20. Jahrhundert*, in: Spree, R. (Hrsg.), *Geschichte der deutschen Wirtschaft im 20. Jahrhundert*, München 2001, S. 178-199.
- 14) 田端博邦『グローバル化と労働世界の変容』（2007年・旬報社），153-184ページ参照。