慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	労使関係および経済における民主主義プロセス : 高度工業社会における参加, 共同決定ならびに産業民主主義
Sub Title	Democratic process in the industrial relations and economic activities
Author	永山, 泰彦
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1971
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.64, No.12 (1971. 12) ,p.1097(35)- 1118(56)
JaLC DOI	10.14991/001.19711201-0035
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19711201-0035

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

おわりに

最後に，今までに得られた結論をまとめてみよう。

1　マスグレイヴによって定式化されたヴィクセルの体系は，資本家が一致団結して賃金を切下げようとした場合においてのみ妥当するような体系である。その体系においては，資本家の利潤（利子率Z）は，投資期間 t が延長されればされる程，大きくなる。しかしながら利潤（利子率Z）は，労働者1人当りの年生産が減少するようになる時までは，極大にはならない。

2-1　これに対して，図1（或いは図2）に基づいて考えられた体系は，労働者達の間においてのみならず資本家達の間においてもまた，自由競争が行なわれているような場合に当てはまる体系である。この体系は，資本家が利潤を極大にしようとする行動によって達成される主体的な均衡（(1)，(2)，(4)式）と，労働者が完全に雇用されしかも資本が完全に利用されるという市場の均衡（(3)式）とが，同時に達成されるような均衡点を求めるものである。

2-2　図1（或いは図2）に基づいて考えられた体系においては，資本家が与えられた賃金率のもとにおいて利潤を極大にするように選ぶ投資期間 t の値と，労働者である企業家が与えられた利子率のもとにおいて賃金率を極大にするように選ぶ投資期間 t の値とが全く等しくなる。従ってこの体系は，資本家が利潤（利子率）を極大にした時には同時に賃金率も極大になっており，また労働者が賃金率を極大にした時には同時に利子率も極大になっている，というような体系であるとも考えられる。

3　マスグレイヴは，ヴィクセルの体系においては，生産物税が課せられた場合，その負担は資本と労働に不均等にかかってゆくと述べている。しかしながらヴィクセルの体系において，生産物税が課せられた場合においても，その負担は常に必ずしも不均等にかかってゆくとは限らない。その良い例が，マスグレイヴ自身が定式化したヴィクセルの体系である。負担が不均等であるということは，賃金基金説や生産物税それ自体（ヴィクセルの体系それ自体）の結果であるというよりもむしろ，生産関数の形に依存していると思われる。

〔参考文献〕

〔1〕 Wicksell, K.: Finanztheoretische Untersuchungen, 1896.
〔2〕 Musgrave, R. A.: The Theory of Public Finance, 1959.（木下和夫監訳「財政理論」有斐閣）
〔3〕 Wicksell, K.: Über Wert, Kapital und Rente, 1893.（北野熊喜男訳「価値・資本及地代」日本評論社）
〔4〕 Webb (Hicks), U. K.: Taxation and Production; The Wicksell Analysis, *The Review of Economic Studies*, Vol. 2, No. 1, October, 1934.
〔5〕 *Studier*, G. J.: Production and Distribution Theories, 1941.（松浦保訳「生産と分配の理論」東洋経済新報社）

（経済学部助手）

労使関係および経済における民主主義プロセス

——高度工業社会における参加，共同決定ならびに産業民主主義——

永　山　泰　彦

1.　序

民主主義は，労使関係および経済活動の両面に働く基本的な原則であるとみなされよう。労使関係および経済活動における民主主義の問題は，今日「参加」または「産業民主主義」の問題として，広く論議されている。しかし，企業経営，労使関係，経済などそれぞれ固有の機能上の差，特質などを考慮すると，民主主義の形態や機能もまた，それに応じたものが要求されるはずである。

さらに，近年経験的な世界で，一般的諸関係を体系的に論ずる必要性が増大してきた。例えば，工業化によって生じた現実の社会的諸問題は，個々に高度に専門化された分野をシステム論的なアプローチによって総合的に分析し，解決する以外に適切な方法がないとみられている。例えば，公害問題についても，従来の経済システム内のみの最適化では解決は望めず，生態学など他の専門分野の各システムと組み合わせた「最適化」が要求されている。また，社会の将来の発展のために，産業は未来産業を考えねばならなくなっているが，未来産業は単に現存する産業の量的な拡大にとどまらず，個々の専門家が一定の目的のために，システム的分析手法を用いて産業のあり方を考える必要がでてきたと言われる。(1)

ボールディング(K.E. Boulding)(2)は，このような観点から，細分化され，専門化されて対話を失った諸科学間のコミュニケーションを回復し，実際上の問題と理論的なギャップを埋めるためには，基本的なモデルとしての「一般システム論 (General Systems Theory)」を考える必要があることを提起している。このボールディングの一般システム論は，特殊な理論のすべてにとって代わるような，単一の自己充足的な理論ではない。むしろそのような無内容な理論でなく，種々の学問分野の理論的な構成の共通性を指摘する「光線」のスペクトルとか，元素の「周期律表」のような諸科学の基本

注(1)　加藤寛「未来産業ブームの意味するもの——システム化への必然性」東洋経済，昭和44年11月。
(2)　K.E. Boulding, Beyond Economics, the University of Michigan 1968. 公文俊平訳「経済学を超えて」竹内書店 1970年第2部「一般システム論」。

的モデルを考えているようである。

この一般システム論は，アポロ計画のように，複雑なサブシステムを統一的な目的（月着陸）に向かって前進させるシステム工学の基礎概念にある意味では類似している。しかし，システム工学のように相対的に小さく，目的（価値判断）が明確なモデルでは，ＯＲとかインダストリアル・ダイナミックス等の手法によって，評価関数とか目的関数を設定し，その最適化または極大化のシュミレーションができる。しかし，現実の社会ではシステム工学のような単純なサブシステムばかりでなく，ボールディングのような愛とか恐怖，交換システム等の種々の要素が入ってくるためシステム自体が非常に複雑である。また，社会科学のような経験科学では，仮説と現実との間にある程度のギャップの存在はやむを得ないであろう。(3)

われわれは，ここでは社会（トータルシステム）のサブシステムとして，経済システムと労使関係システム，さらにそれらのサブシステムとしての企業経営を仮定した。このようなシステムの動態的展開は，最適社会（目的関数の最適化）に向かって前進していると仮定した。

さらに，このようなサブシステムは相互に密接な関連性があり，民主主義がサブシステム内の価値判断形成プロセスの有力な手段であることを前提とした。すでに，巨視動態的（マクロダイナミック）な厚生経済学の見地からは，経済成長，安定の相互関係，(4) さらに社会的な選択と民主主義プロセスの関係についての議論が展開され成果をみている。(5)

したがって，ここでは経済システムと労使関係システムというサブシステム間の相互関係を中心に議論を試みてみたい。また，経済システムの最適化，すなわち，パレート最適とか社会的厚生関数，または経済的な成果（Performance）は，はたして労使関係システムにおける最適化を妨げないか否か。さらに，労使関係システムと経済システムの最適化は，社会（トータルシステム）の最適化と一致するか否か，また，サブシステム間に相剋関係がもし存在するとしたら，それを解決する手段があるか否かなどの諸問題に対する解決の糸口を見い出す試みとしたい。

また，民主主義原理は，このようなサブシステム内における価値判断形成プロセス，ならびにシステムの最適化に至る過程で，常に反復修正するフィードバック機能の点で最善の手段であると考える。事実，ベニス(W.G. Bennis)によれば，(6) 一見官僚機構や独裁制による統治が最も能率的に思われるが，結果的には民主主義が最も能率的な手段なのである。システム工学においても，目的設計，設計，システム分析，試作，改善，運用などの各段階で常時フィードバックが行なわれ，最終的には体系全体の「最適化」が達成される。

注(3) K.E. Boulding 前掲書，p. 14.
(4) 加藤，原，丸尾共著「現代経済政策の理論」東洋経済新報，1962年。
(5) 加藤寛，丸尾直美「厚生経済学と民主主義プロセス」三田学会雑誌，56巻3号，1963年3月。
Leibenstein, Notes on Welfare Economics and the Theory of Democracy Economic Journal, June 1962.
(6) Warren G. Bennis and Philip E. Slater, The Temporary Society, 1968, Harper & Row, 佐藤慶幸訳「流動化社会」ダイヤモンドＩおよびII。

われわれは，この小論では民主主義として産業民主主義のみを扱い，政治的民主主義は対象としなかった。したがって，政治システムは問題から除外した。この産業民主主義原理，または経済的民主主義は，現実の社会では一般的な官僚機構を補う制度，すなわち意思形成（社会的価値判断の形成）への参加，フィードバックなどの機能を果たしていると考えられよう。このような諸観点から，現実に長い経験を有する西ドイツの共同決定，ならびに国民経済のシステムに民主主義原理の導入が進んでいる北欧の実例を検討し，労使関係システムおよび経済システム間の相互関係を検討するつもりである。

2. 労使関係システムと産業民主主義

一国の労使関係の一般的特徴をとらえる方法として，外国との比較研究があげられる。川田寿教授によると，労使関係の国際比較研究を体系的，実証的に手がけ，一応の成果をみたのが，Kerr, Dunlop, Herbison, Myers 等の研究である。(7)

しかし，抽象的なレベルで，産業社会における労使関係（Industrial Relations Systems）論を理論的に体系化したのは，ダンロップ(J.T. Dunlop)であるとされている。ダンロップによれば，(8) システムという用語は「英国の労使関係システム」とか，「合衆国の労使関係システム」などのように，一国の労使関係の特徴を抽象的に示す際に用いる最も典型的な用法であると言われる。今日では，この用法は広く一般に受け入れられている。

ダンロップによると，労使関係システムは経済システムなどと共に，全体社会（トータルシステム）のサブシステムである。しかし，労使関係システムは経済システムとは密接な関係があっても，それの従属的なシステムではなく，社会において独立したサブシステムである。社会と経済との間の関係にも一線が画されているように，社会と労使関係システムの間にも一線が存在する。

ダンロップの労使関係システムを構成する構成要素（Actor）は，経営者ヒエラルキー，労働者ヒエラルキー，および政府機関（または，労使によって設けられた専門機関）の３者である。労使関係システムの構成要素間の関係で，生産活動を行なう場所とコミュニテーにおけるルール設定（web of rules），およびその手続きが重要なポイントになる。さらに，アクターの思想または「哲学」も重要な条件である。(9)

さらに，ダンロップがクラーク・カー（Clark Kerr），ハービソン（F.H. Harbison），マイヤーズ（C.A. Myers）等と行なった，労使関係システムの国際比較研究において，工業社会を推進する際の最適な労使関係システムが追求されている。その結果，このシステムの共通の目的は「工業化」で

注(7) 川田寿「アメリカ労使関係研究の展開」，慶應義塾経済学年報13，p. 51～53参照。
(8) John T. Dunlop, "Industrial Relations Systems", Henry Holt and Company Inc. 1958, p. 1～22.
(9) ibid., p. 16～18.

あり[10]，その際の重要な問題はカーが指摘しているような，工業化を推進するための「生産設備への投資」と「労働者側への分け前」をめぐる対立であり[11]，さらに生産性を向上させるための技術革新，合理化と労働者の雇用保障（job security）をめぐる問題である。したがって，われわれは，国際比較研究を行なう際にはこれ等の観点を留意すべきであろう。

労使関係システムにおけるルール設定およびその手続きをめぐる対立関係は，労働運動の方向が資本主義体制を基本的に認めない場合を除いては，一般に「団体交渉」と「労使協議」という民主的な二つの手段を択一的に用いてきた。しかし，その形態は先進諸国間でかなりの差異がみられる。

合衆国の場合は，労働組合は伝統的にルール設定の手段として，団体交渉中心であり，現在までのところ労使協議等の直接的な経営参加は，一般的に拒否されている[12]。また，受け入れられても，その範囲はラッカープランとか，スキャンロンプランなどのような成果配分に限定されているようである。

これに対して，西ヨーロッパ諸国では，一般に経営参加としての「労使協議制」が有力なルール設定の手段となっている。労働組合は，団体交渉と労使協議制を二者択一的に用いている。したがって，反面では，西ヨーロッパ諸国では団体交渉の処理範囲は，合衆国よりも限定されていると言えよう。しかし，西ヨーロッパ諸国の特質は，労働組合が社会計画，経営計画，マンパワー計画等の作成に参画している点にも見い出されよう。しかしこのような効果は，むしろ経済システムに与える影響としてとらえるべきであろう。

また，カサロー（E.M. Kassalow）によると[13]，西ヨーロッパ諸国では経営者ヒエラルキーにおける組織化が伝統的に強く，経営者間の協調が強い。この点，アメリカでは相対的に経営者間の競争が激しく，協調性は弱いことが指摘されている。

他方，わが国の労使関係システムは，企業別組合を主体とした団体交渉が一般的であり，産業レベルまたは全国レベルの組織力は，西ヨーロッパ諸国よりも弱いと言えよう。他方，経営者側の組織力も西ヨーロッパ諸国ほど強くないように思われる。これは，団体交渉が企業別に行なわれているのと関連性がある。「労使協議制」は主要企業の約80パーセントに設置されているが，団体交渉の事前協議であったり，内容が実質的に団体交渉と同一であるケースも多いようである[14]。

また，わが国の産業民主主義としての労使協議制ないし，経営参加の特色は，企業レベルまたは工場レベルにとどまっていることであり，西ヨーロッパ諸国のように，労働組合が実質的に，社会

注(10) カー，ダンロップ，ハービソン，マイヤーズ共著，川田寿訳「インダストリアリズム」東洋経済，昭和38年。
(11) Clark Kerr, Labor's Income Share and the Labor Movement, New Concepts in Wage Determination, G. W. Taylor and F.C. Pierson ed. 1957, McGrow-Hill 1957, p. 260～298.
(12) 川田寿「アメリカの労働運動の経済への影響」三田学会雑誌，第63巻第3号，p. 3～5.
(13) Everett M. Kassalow, "Trade Unions and Industrial Relations," Random House 1969, p. 136～138. "Comparative Industrial-Relations Systems."
(14) 日本生産性本部労使協議会常任委員会編，「昭和44年度労使関係白書」日本生産性本部 III 労使協議制調査分析。

計画，経済計画またはマンパワー計画などに参画していないことが指摘されよう。これは主に政府の行政機構によって行なわれている。

第2の特徴は，「労使協議制」が各企業ごとの自主的な協定によって設置され，西ヨーロッパ諸国で一般にみられるような[15]，法律，または組合の中央組織と経営者連合との協定によって，全国的に統一的レベルで設置されていないことであろう。

以上のように，先進工業諸国ではかなり型態は異なるが，労使間の諸問題を処理する手段として，団体交渉と労使協議という民主主義制度＝産業民主主義が導入されている。しかし，問題を狭義の産業民主主義に限定し，労働者側が実質的に経営に参加するか，協議会で実質的な決定権または拒否権を行使する例は非常に限定される。さらに，ダンロップの提起した「一国の労使関係システム」を特徴づける例として考えると，かなり少数例にしぼられよう。このような意味で，オランダ，オーストリア，北欧，西ドイツ，ユーゴスラビアなどの例があげられるが，最も典型的な例として，西ドイツとスウェーデンを中心に比較してみたい。なお，労使協議とか参加の意味は国によって非常に異なるため，その概念を比較するつもりである。

他方，労使関係システムと密接な関係のある経済システムは，経済学や経済政策の発展にともない「経済的な民主主義」が，政治的民主主義の不完全性を補完し，また混合経済体制を円滑に運営するための不可決な手段として認識されてきた。

3. 経済システムおよび経営システムにおける民主主義の役割

今日，OECD 加盟の主要先進工業諸国における産業部門別の国民所得をみると，非農業部門の占める比率は，90パーセント近くまたはそれ以上になっている。また，同様に産業部門別の労働力構成の点からも，日本，イタリーなど少数の国を除いて，非農業部門の労働力は90パーセントを上回っている[16]。このように，現代の工業国では，工業生産およびそれに関連する部門の経済に占める比率な非常に高いことが明白であろう。さらに，非農業部門における近代的大企業が，生産活動，国民生活などの経済システムに大きな地位を占めている。

このような経済システムを支配する生産物の需給理論，経済理論などについてみると，伝統的な理論がケインズによって修正された後には，完全雇用政策への基礎が与えられた。その結果，経済の成長，安定などの面ではかなり改善されたと言える。しかし，自由競争の結果生じる，寡占的企業

注(15) 西ドイツにおける「1951年の共同決定法」，「1952年の経営組織法」，フランスにおける1946年5月および1950年2月の「工場委員会設置法」など。後者の例としては，スウェーデン経営者連合（SAF）とスウェーデン労働組合連合（LO）との1966年の労使協議設置協定の例が典型的なものである。
また，ユーゴスラビアでは，共産党人民委員会と企業レベルの労使協議会が1950年の法律によって採用されている（J. Kolaja, Workers' Councils: the Yugoslav experience, London Tavistock Publications 1965）。
(16) U.N. Yearbook of National Accounts Statistics 1968 による。

の市場支配の問題，他方では労働力不足を背景にした労働組合の強力な組織力との相互関係で，生産性の上昇を上回る賃上げが一般化し，コスト・インフレの問題が先進諸国を悩ましている。また，社会資本と私的資本との配分のアンバランス，環境汚染問題など市場メカニズムを基礎にした資源配分や，金融財政政策の効率的な運用のみでは解決できない，新しい問題が先進工業諸国で一般化してきた。

これらの新しい問題を解決するために，1960年代の後半には，従来の伝統的な金融財政政策に加えて，所得政策，産業立地政策（Industrial Allocation Policy），労働者資産形成，積極的マンパワー政策，投資基金政策などの新しい政策が次ぎ次ぎに登場し，現在 OECD 加盟各国において実験が行なわれている。

伝統的な金融財政政策が，立法，行政機関等によってかなり効率的に運用できるのに対し，これらの新しい政策の特徴は，労働組合，地域住民，消費者などの協力，参加が得られない限り，効率的な運用が期待できぬことであろう。伝統的な金融財政政策の限界を認識した西欧先進諸国では，政治的民主主義の制度，方法をアプリオリに経済面に適用し，かなり効果をあげている例もみられる。例えば，新しい政策の例として，スウェーデンの積極的マンパワー政策=労働市場政策があげられる。[17] これは，労働組合，政府（労使市場委員会），経営者団体の3者が協力して，低生産性部門の労働力を高生産性部門に積極的にシフトさせ，同時に産業政策を併用して，経済全体の効率化，高度化を促進する政策である。この労働市場政策は，OECD の積極的マンパワー政策のモデルになり，合衆国のマンパワー計画にも導入されたことは広く知られている。

また，各国で悩まされているコスト・インフレの対策として，所得政策が試みられた。しかし，所得政策はその語源からも明らかなように，本来 incomes policy, Einkommens Politik のはずであり，各生産要素の総合的な所得政策のはずであるが，現実には最も抑制しやすい「賃金抑制政策」になりやすい。したがって，経済的平等や公正の意識が強く，強力な労働組合組織を有する欧米諸国では，分配面を無視した所得政策はほとんど実現する可能性がない。[18]

したがって，これらの新しい諸政策を効果的に運用するためには，労働組合，地域住民，消費者などの政策への参加の必要性が認識されてきた。例えば，従来の行政機関の諮問機関を独立させ，行政機関と併列関係にして，実施権限を与える（オランダ，スウェーデンなどの例）等の対策が考えられている。このように，従来の職場，企業などのレベルを越えて，産業レベル，全国レベルの経済政策，経済計画等に労働者の参加を求めるのは，福祉国家の特徴とみなされている。丸尾直美中大教授によると，「福祉の増進」ことに平等化ないし，公正の実現を経済目的として明示的に追求

注(17) 丸尾直美「北欧諸国における労働市場政策」平和経済，昭和39年8月，ならびに T.L. Johnston, Economic Expansion and Structural Change, London. George Allen & Unwin. 1963, p. 119～136.

(18) 例えば，失敗を指摘した例としては，Nat Weinberg, "The Death of the United States Guideposts," the Labour Market and Inflation, Macmillan, New York 1968, A.D. Smith ed. p. 24～46.

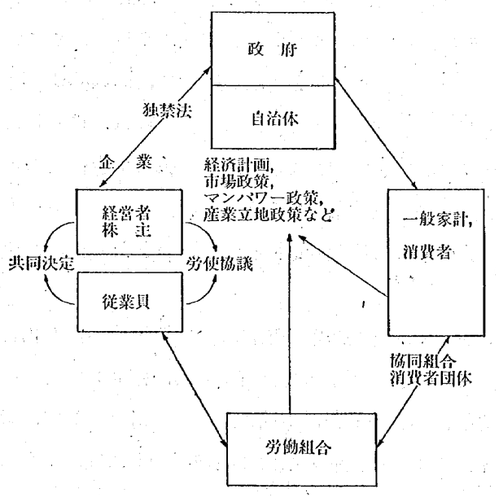
すること。および自由競争市場と政府の計画が最適な形で併存する「混合経済」を最適の経済体制とみなすことなどの特質とならんで，労働階級が積極的に政策に参加する産業民主主義を重視する点が，テインバーゲン（Jan Tinbergen），ミュルダール（Gunnar Myrdal），クロスランド（C. A. R. Crosland）などによって代表される，福祉国家派の民主的社会主義の思想であると指摘されている。[19]

福祉国家で行なわれている，労働者階級を積極的に政策に参加させる産業民主主義の考えは，今日非能率が問題になっている行政機関，企業組織などにおける官僚機構の修正ないし，民主主義の前進とも解されよう。

マッキンゼー賞を受けた，W. G. ベニスの著書によると，[20] 官僚制は今日の工業国で，産業，政府，教育，研究などの各部門で一般に用いられている組織形態である。産業革命期に企業活動を組織化し，指導するために完成されたこの社会的発明は，「鉄道を走らせるような，19世紀または20世紀初頭のきまりきった仕事」にはきわめて有効な組織配列法であった。しかし，クラーク・カーが「今世紀末までには知識産業が国の成長の焦点になる」と指摘しているような，「環境の急速な変化が生じている」現代では，「きびしく規定された命令権の連鎖，規則および非弾力性などのためにうまく順応できず……」，「統合，社会的影響，協力，適応，同一性，蘇生」という六つの局面から時代遅れなものになり，変革すなわち「工業化された世界では，官僚制は死を待つのみである」と指摘している。

また，ベニスやスレーター（P.E. Slater）は，絶えず変化する条件のもとで社会システムが生き残ろうとすれば，民主主義が機能上どうしても必要であり，民主主義が最もすぐれていると述べている。[21] 以上のような観点から，議会制民主主義に代表される政治的民主主義を補強する手段として，産業民主主義や経済的民主主義の展開は意義があると考えられよう。

第1図　経済システムにおける民主主義的諸制度



また，今日の工業国の経済システムにおける大企業の相対的な地位の重要性を考えると，企業経営の社会的責任・経営の意思形成の重要性が問題になってくる。今日の資本主義が混合経済化し，所有と経営が分離したとしても，一般に企業の果たすべき社会的責任を評価する実質的裏づけがないと言えよう。わが

注(19) 丸尾直美，「現代経済思想の展望・福祉国家論」東洋経済臨時増刊——現代経済思想，昭和44年10月，p. 60～69。

(20) Warren G. Bennis and Philip E. Slater, 前掲書 III「官僚制を越えて」参照。

(21) 同書 I「民主主義は避けられない」。

国などのように，株主総会が儀式化している現実では，企業経営の「社会的責任」は経営者の道義に依存するのみで単なるお題目に終わる例も多い。このような観点からも，企業の意思形成プロセスに労働者および株主の代表を実質的に参加させている，西ドイツの共同決定の意義は再認識されよう。

以上のような経済システム，経営システムに試行錯誤的に適用された民主主義のシステムは，かなり恣意的であるが，整理すると第1図のように示されよう。

4. 産業民主主義論の展開

——労使協議，参加および共同決定等の概念，意義——

A イギリスの労使協議制論

今日，先進工業諸国において，広く産業民主主義論が展開されている。そのなかで，ウェッブ流の産業民主主義論の影響が強いとみられる，イギリスやわが国では，労使協議制は，団体交渉の対象外の交渉事項，すなわち「労使間の意思疎通」，「企業運営の円滑化」，「苦情処理」，「生産性向上への協力」[22]等，要するに労使間で利害が基本的に一致する事項の労使間協議という性格が強い。これはクレッグ (H. Clegg) のいわゆる団体交渉と労使協議という "two way systems" を意味していると考えられよう。[23]

産業民主主義=労使協議制という原則は，イギリスや日本の労使協議制が，労働運動の要求としてよりは，むしろ管理面からの要請によって導入された歴史にも関係があるように思われる。

イギリスの労使協議制の主流は，今日では労働組合が苦情処理や労働組合主義の維持のために生み出した，「職場委員会制 (Shop-Steward-System)」よりも，むしろ第1次大戦中に，国家的要請として打ち出された「ホイットレー型」の労使協議制が一般的であると言われる。これは，良く知られているように，当時の下院議員のホイットレー (J.H. Whitley) によって，(1) 戦時生産体制の維持，(2) 職場委員会への対抗，(3) 労働者の不満解決等を目的として提唱された。ホイットレー型労使協議制は，その後幾たびか改良され，第2次大戦後は労働運動に同化したと言われるが，基本的な性格は変わっていないように思われる。

他方イギリス労働党の「社会化」は，生産面における労使協議制の確保と，主要産業の国有化という，所有形態面からの社会化がその骨子になっている。イギリスの経済や社会が停滞している一つの原因として，労働者の合理化に対する「協力的情熱」の欠如が指摘され，その対策として，労使協議制の拡大が考えられている。しかし，産業民主主義の意義の拡大（=経営参加）には，組合は独立性を危うくするとの理由から消極的である。[24]

注(22) 日本生産性本部「労使関係白書」前掲書。
(23) H. Clegg, A New Approach to Industrial Democracy, Oxford: Blackwell 1960.

このように，産業民主主義=労使協議制に限定した場合，企業経営上の労務管理的な意義は認められても，労使関係システムおよび，経済システムにおける役割，フィードバック的効果はあまり期待できないであろう。すなわち，工業化が相対的に遅れ，相対的に労働力が過剰で，しかもブルーカラーが主体の経済では，労働者は生活の維持のため，所与の経済システム内で消極的な協力をするであろう。しかし，労働力が相対的に不足し，巨大企業が支配的で，ホワイトカラーが主力の経済では，勤労へのインセンテブがそれによって高められるか否か疑問であろう。さらに，労働党の社会化のように，巨大企業の所有権を単に国有化するだけでは，ベニスの指摘した官僚機構の修正効果は期待できないであろう。

B 参加および共同決定の概念

一方，「参加」というかなり魅力的な定義が用いられている。1967年の ILO の専門会議では，各国の専門家は，「参加」という定義は，国，人間または時代によって異なる意味をもっているので，国際的に通用する一義的な定義ではないとしている。事実，かなり多数の国で，実際に何らかの形で「労働者の参加」が行なわれている。ILO のシュレグル (Johannes Schregle) によると，[25] イギリスの組合のように，「労働組合の機能および役割と経営の機能は明確に区分すべきであって，経営の決定に組合が参加したら，もはや労働者の利益を擁護できない」とする見解がある一方で，西ドイツやスカンジナビアの一部の国のように，金融，生産計画などを含む経営の意思決定に，労働組合の直接参加をねらっている例があると指摘している。

西ドイツでは，労働者代表，株主代表が直接経営の意思決定の最高機関に参画している。この西ドイツの共同決定 (Mitbestimmung) は，最も永い経験を有するとみなされよう。ドイツの労働組合 (DGB) は，組合が経営参加することにより，労働者の利益擁護がそこなわれるという見解には反論し，強力な組織力と労働者側代表に対する独自の教育訓練機関によって，十分独立性は保たれると[26]している。また，労働者が経営参加するために，企業経営のリスクを負担しなければならなくなるという疑問に対しては，「このような見解は誤った資本概念から生じるものであって，本来企業を構成するのは，生産要素としての資本全体ではなく，資本プラス労働の全体なのである。したがって，労働者代表の共同決定は，所有者としての株主の参加とは同義であり，代表が関与するのは企業経営の一部にすぎない。リスクは経営者の決定にかかっている」と反論している。

ドイツ労働運動の歴史とともに発生したとされている共同決定は，第2次大戦後はワイマール共

注(24) 安井二郎「労働党産業民主主義」フェビアン研究，1967年9月号および，丸尾直美「フェビアングループ "1980年の労組"」フェビアン研究，1967年10月号等。
(25) Johannes Schregle, "Workers Participation in Management," Industrial Relations Vol. 9, No. 2 Feb. 1970, pp. 120~121.
(26) DGB, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, DGB 1967, S. 64~65.

和国の失敗，国家社会主義（Nazi）の苦悩を背景にして確立した。したがって，この理念は，ドイツ社会民主党（SPD），ドイツ労働組合総同盟（DGB），キリスト教民主党（CDU）同社会同盟（CSU）などから，基本的に広く支持されている。第2次大戦後，共同決定法などが制定される際，最も急進的な導入を主張したのは，マルクス主義系の左派組合ではなく，Nell-Breuning, Wallraff などの思想的流れをくむ，カトリック系の労働組合であった。[27]

キリスト教系の労働組合の共同決定に対する考えは，ポットホフ（Erich Potthoff）によると，[28]「私的所有権などと同様に，神の意思による秩序（Ordnung）に帰属する理念」なのである。1949年9月のボツフムのカトリックデーでは，「共同決定権は神の意思によって与えられる自然の権利である」と宣言され，1950年8月エッセンのプロテスタント教会デーでは，「われわれの社会関係の健全な分け前である」ことが明らかにされた。第2次大戦後の一時代を画した「社会的市場経済」の理念は，自由市場経済を基盤にしているが，「共同決定は社会的秩序の枠内に属する問題」であり，対立する概念ではない。[29]

他方，SPD, DGB の共同決定に対する見解は，実際上の経験を背景にして，理論および実際の運営面で着実な進歩を示している。すでに，1925年 Hermann Jöckel 等によって，政治上の民主主義を補強する手段としての「経済民主主義（Wirtschaftsdemokratie）」という見解が提起された。その後，1928年には全ドイツ労働総同盟（Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbunde）の大会で，経済民主主義の考えが綱領に加えられた。[30] この経済民主主義の概念は，ウェッブ流の産業民主主義と所有関係を重視する社会主義と共同決定が結合した概念である。ナフタリ（F. Naphtali）によれば，[31] 経済民主主義は，(1) 経済の民主化，(2) 国家の経済政策実施機関の民主化，(3) 労使関係の民主化を目ざすものであり，ナフタリには，社会化，計画化および労働者との共同決定によって，終局目的である，階級のない民主的な社会主義社会が実現すると考えていた。

第2次大戦後は，ナフタリの包括的な概念もしだいに修正され明確になってきた。DGB などでは，現実をふまえ，資本の所有管理面にのみ重点をおく，非現実的な古いタイプの社会主義から脱却し，経済の機能的側面を重視した新しい社会主義の概念，自由な社会主義（Freiheitlicher Sozialismus），または民主的な社会主義（Demokratischer Sozialismus）へと変化してきている。このような背景から，ナフタリの経済民主主義の理念のうち，とくに「共同決定」の概念が重視されている。

1950年5月の DGB の大会では，DGB の共同決定に対する見解が明確化され，労働者の共同決定権は，(1) 企業内における共同決定権，(2) 経済組織における共同決定権，に分類され，企業経

注(27) Heinz Hartmann, Codetermination in West Germany, Industrial Relations (Ibid.) pp. 141.
(28) Erich Potthoff, Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen Blume & Duvernell 1962, p. 62.
(29) DGB, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, a.a.O., S. 60.
(30) Heinrich Deist, "Wirtschaft von Morgen," 1959, Berlin Verlag, J.H.W. Dietz Nachf, S. 83~84.
(31) Fritz Naphtali, Wirtschafts-Demokratie, Ihr Wesen, Weg und Ziel. Berlin 1928, 1966（再版）Frankfurt (M) S. 10~15.

営，経済の機能に応じた共同決定の拡張が確認されている。しかし，共同決定の概念および内容は決して一義的に規定されてはいない。

最近では，共同決定の機能は，1 企業経営の意思決定分野，2 労使協議レベル，3 一般経済分野（企業の枠を越えた分野）に分類されている。[32]

企業の経営分野における共同決定権は，経営の計画とか，決定などの実際の企業経営政策に属する問題であり，株主総会と取締役会（Vorstand）の中間に監査役会（Aufsichtsrat）を設置し，労働者代表と株主代表によって取締役会の決定を最終的に決議する権利である。2の労使協議レベルの共同決定権とは，イギリスの労使協議と同様に，労使協議会とか，工場委員会において，一般従業員の間に生じる社会的，人事的，経済的な諸問題を使用者と協議する権利である。

3の経済全体のレベル，すなわち企業の枠を越えた分野の共同決定権とは，産業レベル，国民経済分野，すなわち，商工会議所，地方経済審議会（Landwirtschaftskammern），連邦における経済計画，政策などの分野の共同決定権である。

このような共同決定権の議論では，とくに現代の高度な産業の発展にともない，経済の各組織に生じるテクノクラート化，官僚化の危険性が指摘されている。例えば，シラー（K. Schiller）によると，テクノクラート的権力，および官僚的機構が形成されると，国民大衆および労働者は，「新しい隷属化（Neue Abhangigkeiten）」の方向にかりたてられる。このような権力機構を回避し，真の民主主義プロセスを確立するために共同決定が必要であり，意思形成への参画に新しい民主主義の方向が見い出されると指摘されている。[33]

今日の先進工業国では，技術革新，大量生産システムにしたがって企業は巨大化し，企業の発展に欠かせない研究，開発，調査等の諸機関は専門化し，高度に組織化される。このような組織は高度に専門的訓練を受けた知的専門家集団によって占められる。これらの専門家は，通常専門的，科学的プロセスに従って計画，立案等の業務を行なっている。しかし，問題は専門家による科学的思考がその性格上，専門的な分野で仮説を設定し，科学的な一定の法則に従ってモデルを設定する点にある。したがって，専門家集団による思考の限界は，総合的視野を欠くことにあると言えよう。通常，このような専門家の限界を補足し，全体的な方向づけ，秩序づけをするのがトップマネージメントの職能であるとされている。ところが企業組織が巨大化するに従って，トップマネージメント自体が専門化してしまい，本来の機能を失ってしまう結果になりやすい。ベニスの指摘した組織の官僚制の危機が生じるわけである。これは，工業社会では避けられない傾向であり，また逆にこの傾向によって工業社会の能率を支えてきたわけである。

したがって，共同決定は，企業の専門家集団に属さない第三者による情報の制約などを除き，意

注(32) Georg Neemann, Das Verhältnis von freiheitlichen Sozialismus zur wirtschaftlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer 1967. S. 11~12.
(33) Karl Schiller, Der Ökonom und die Gesellschaft, Stuttgart 1964.

思決定の範囲を拡大するとされる。[34] さらに，企業経営の拡大を意味し，企業の能力を増大するという指摘もある。

西ドイツにおける「共同決定権(Mitbestimmungsrecht)」とは，決して一義的な権利ではないが，一般には単なる「参加(Beteiligung)」にとどまらず，労働者代表が経営などの意思形成(Willensbildung)過程で，共同決議権，裁決権(Mitentscheidungsrecht)を有し，さらに情報を受ける権利(Informationsrecht)，協議権(Beratungsrecht)，協力権(Mitwirkungsrecht)などから構成されると解されている。さらに，共同決定にはそれに応じた責任（Verantwortung）が生じると解されている。

ギド・フィッシャー(Guido Fischer)[35]は，協議(Mitspruch)，協力(Mitwirken)と共同決定(Mitbestimmung)に区別すべきだとしている。

次に，労使関係システムおよび経済システムにおける民主主義の意義を評価するために，西ドイツの共同決定の制度，ならびにスウェーデンの経済政策とくに労働市場政策について，具体的な例としてそれらの特徴，効果を評価してみたい。

5. 経済政策，労使関係および企業経営間の諸問題

われわれが，経済，労使関係および企業経営等の各サブシステムにおける民主主義，または参加の問題を議論する際に，最も問題となる点は，各サブシステム内の最適化の相互矛盾の問題であろう。すなわち，ミクロの最適化の集計は必ずしもマクロの最適化を保障しないことであろう。この問題はボールディングの「マクロ経済学の逆説」の問題に代表されよう。このように，「個々の経験においては真であるが，社会全体にとってはまったく偽りとなるような諸命題」の存在が，産業民主主義の議論を単なるシステム論とすることを妨げている。

例えば，逆に国民経済の立場から社会的厚生関数（=福祉）の極大化を目的とする計画とか，政策が決定されても，それは必ずしも個々の企業経営にとっては最適にはならないかもしれない。その好例が労働の流動化の問題であろう。

したがって，今日の先進工業諸国では，この点を重視し国民経済的な立場を優先する計画とか政策を導入している。

第2の問題点は，各システムにおける意思決定機構の機能の問題である。意思決定機構に実際に各分野の代表者が参画していても，民主主義プロセスのルールが守られているか否かが重要である。計画，または政策の意思決定の際に，特定の集団または組織の利害が強く反映され，全体的な利害が無視された計画は，真の民主主義プロセスのルールからは離脱している。例えば，エール大学の

注(34) Georg Neemann, a.a.O., S. 11～12 および Wilhelm Haferkamp, Mitbestimmung, eine Forderung unserer Zeit DGB 1966.

(35) 1969年11月25日の日本労働協会における講演。

チェンバレン(W. Chamberlain)[36]教授が指摘しているように，特定の大企業や政府のテクノクラート集団の見解が強く反映されたフランスの経済計画は，民主主義原理の点からは高く評価できない。この点では，オランダの社会経済計画，スウェーデンの国会付属の経済計画委員会等は，機能的および政治的代表によって民主的に策定されている例としてあげられる。[37] しかし，労使関係システムと経済システムにわたった，社会，経済政策の例としては，スウェーデンの労働市場政策が典型的な例としてあげられよう。

以上のような視点から，企業レベルの参加の例として，西ドイツの共同決定の制度とその問題，国民経済レベルの経済政策における参加の例として，スウェーデンの労働市場政策の例をとりあげてみたい。

西ドイツの共同決定

西ドイツの労使関係システムの特徴は，賃金を決定する団体交渉と企業レベルにおける経営協議会（=労使協議会 Betriebsrat）および経営の意思決定への労働者の参加の各機能がそれぞれ独立していることであろう。その原因は主に，その成立の歴史によって説明されよう。すなわち，経営協議会は主に労働組合が比較的強力でなかった時代に導入され，経営の意思決定機構への直接参加は，第2次大戦後の占領下の強力な民主化の時代に導入されたためである。

次に，賃金決定機構は，産業別の団体交渉に依存している。労使間の交渉はすべて労使当事者間の自主的交渉が原則であり，第三者の介入は排除されている。

第2の特徴として，現在の西ドイツの労働組合の組織率それ自体は約37%で決して高くないが，産業別に決定される協約賃金は，実質的には組合非加盟の労働者にも適用され，結果的には，最低賃金水準的な性格をもっている。

現在，ドイツ労働総同盟(DGB)が最大の組織を有し，約654万人（1966年），ドイツ公務員組合(DBB)が約70万人（1965年）の組合員を擁している。他方，経営者側も連邦経営者連合（Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)）を中心に，かなり組織化されている。

このような背景で，西ドイツでは産業民主主義原理を実際に活用した共同決定，労使協議を保証する制度が法的に規定され，労使間の紛争などによって生じる苦情，労使間の諸問題を処理するチャンネルは，経営協議会（Betriebsrate）および，100人以上の企業に設置される経済委員会（Wirtschaftsausschuß）または共同生産委員会等である。

西ドイツの産業民主主義制度で特徴づけうる点は，経営の意思決定機関への労働者，出資者代表の参加が法的に規定されている点であろう。現在，西ドイツの共同決定を規定する法的な基礎は，

注(36) Neil W. Chamberlain, Private and Public Planning, McGraw-Hill 1965.

(37) N.W. Chamberlain, Ibid., pp. 143～163.

1952年の経営組織法(Betriebsverfassungsgesetz)によって，共同決定法の適用される業種以外のすべての株式会社，500人以上の従業員を有する有限責任会社，および法人組織の協同組合に適用される。これらの企業等の監査役会(Aufsichtsrat：わが国や英米系の監査役よりは権限が大きい）の構成メンバーの $^1/_3$ は労働者代表であることが規定されている。

また，1951年の共同決定法（石炭，鉄鋼，鉱山業に適用される Montanmitbestimmungsgesetz 1951）では，監査役会のメンバーは，労働者代表と出資者代表がそれぞれ半数ずつになっている。さらに，1955年の職員代表法（Personalvertretungsgesetz 1955）によって，連邦政府の官庁を除く，すべての政府官庁，地方官庁の公務員に対して特定の分野における共同決定が保証されている。

さらに，その後石炭鉄鋼業等に認められた持株会社における共同決定が，共同決定追加法（1956年）によって保証された。

また，労使間，雇用等における諸問題の紛争を処理する地方レベル，および連邦の労働裁判所の審判には，労使同数の代表の参加が，労働者裁判所法によって保証されている。西ドイツの労使関係システムは，以上のような共同決定の体系があるため，団体交渉の範囲はむしろ限定されている。

監査役会，取締役会，および労使協議会等の機能と問題

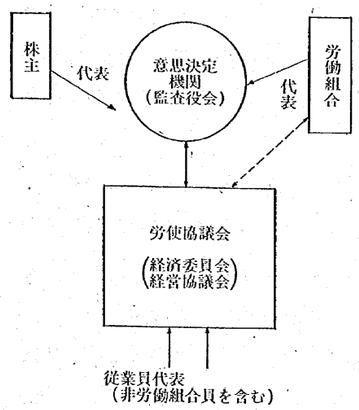
ドイツの会社法は，わが国や英米系の会社法とはかなり異なり，総会（Hauptversammlung）と取締役会（Vorstand）の中間に監査役会（Aufsichtsrat）があり，最高決議機関として重要な役割を果たしている。法的には，監査役会は独立した執行権限はないが，取締役会の決議をコントロールし，承認する機能を果たすことになっている。この監査役のメンバーは，株主や銀行の代表とともに，労働組合の代表が参画している。現在，共同決定法の適用される，石炭，鉄鋼業等の分野では，労働者代表が半数，その他の経営組織法が適用される分野では，労働者代表は $^1/_3$ になっている。しかし，最近西ドイツではこれらの共同決定の制度を全面的に改革しようとしており，例えば政府委託のビーデンコッフ委員会の報告によると，経営組織法の適用される分野も労働者の代表を40％に引上げることを勧告している。(38)

取締役会（Vorstand）は，最も重要な決議機関であり，経営政策の責任を有している。共同決定法は，この取締役会のメンバーに企業経営における社会的，人事的な分野を担当する労働重役を設置することを規定している。この労働重役は，労働組合の代表である。なお，最近の DGB の計画によると，将来，共同決定が適用されている全分野（経営組織法の適用分野）に労働重役を設置することを考えている。

西ドイツの共同決定は，法律的にはかなり整備されていても，機能的にはすっきりしない点がみられる。第一に，企業の意思決定機構である監査役会には，株主の代表とともに，労働組合の代表

注(38) Heinz-Dietrich Ortlieb, Kein Freibrief für Anarchie, Wirtschaft den 1. Mai 1970.

第2図　経営組織法の分野における参加



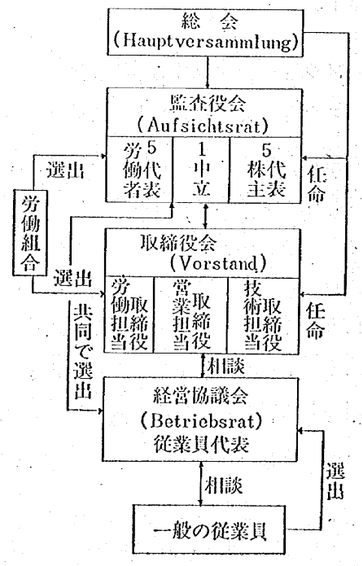
が参画しているが，経営組織法の分野における労使協議の場である，経営協議会または，経済委員会には労働組合は直接関与していない（第2図参照）。一般に，経営協議会の機能は，取締役会に対して労働条件や労使間の協力関係について勧告することである。したがって，例えば基本給（協約賃金率）は，産業別の団体交渉によって決定されるが，付加的な給与である出来高給(能率給的追加手当：基本給よりも約30％位高い)，経営者が企業業績に応じて従業員に支給する追加手当等は経営協議会で決められる。

また，経済委員会は，従業員に経済関係の情報を提供すること，従業員側から経営に対する助言などを聴取するチャンネルである。これらの点については，共同決定法が適用される分野では，改善されている（第3図）。

第2の問題は，共同決定法が適用される分野における労働重役（Arbeitsdirektor）の機能の問題である。労働重役は，通常，監査役会が労働組合員または労働組合関係者から選出する。この労働重役の職務は，企業における社会的，および人事的な事項すなわち従業員の福祉，人事などの問題を主に処理することである。しかし，労働重役は形式上，取締役会のメンバーであり，労働組合と直接関係がないことになっているが，取締役会は企業経営上，計画，決定等の分野で強力な権限を有している。したがって労働重役の立場は微妙な位置におかれている。1970年に政府の委託で行なわれたビーデンコッフ共同決定調査委員会も，労働者側の利害と企業経営上の利害が対立した場合，労働重役の二重性格，良心の衝突等の問題が生じる可能性を指摘している。(39)

全般的にみて，西ドイツの労使関係システムでは，労使協議レベルの経営協議会が，労働組合と必ずしも直接的な関係がないこと，労働組合の地方組織（Lokalorganisation）が相対的に弱いことなどの特色がみられる。したがって，西ドイツの労使関係システムにおける産業民主主義の特徴は，企業経営の意思決定機関である監査役会に組合代表を参加させる，「代表制民主主義」の形態をとっていること

第3図　共同決定法の分野における共同決定および労使協議のシステム



注(39) Mitbestimmungs Kommission, Mitbestimmung im Unternehmen, Bochum 1970. S. 50～51.

であろう。

西ドイツの共同決定制度の導入の成果については，労働者側は，鉄鋼，鉱山業の実態調査等では，社会サービス（51%），賃金および俸給（22%），労働条件（8%），人事および企業経営（6%）等の分野で改善されたとしている。また，前述の委員会の報告によると，企業の経済力の濫用を防止するうえで効果があったとしている。

しかし，このような改善は，戦後一貫して継続した西ドイツ経済の繁栄や長い伝統をもつ社会政策などの成果と，共同決定の成果を切り離して評価することは，かなり困難なように思われる。

また戦後一時代を画した「社会的市場経済」の理念は，「社会的自由主義」の思想と関連がある。これは，オイケン，レプケ等を出発点としてエアハルトによって代表される経済思想である。(40)

新自由主義が，「完全競争」という基本的なモデルを考え，価値判断にとらわれぬ対象性を仮定しているのに対して，この社会的自由主義は，自由競争を基本的条件としても，秩序思想=平均的な社会的正義という客観的な価値目標を考えている。この社会的秩序とは，基本的に秩序づけられた社会的条件のなかの経済活動を意味している。また，経済秩序の正義という考えは，キリスト教人道主義的な中心課題とも一致している。このように，戦後の社会的市場経済は，古典的な自由競争理念とはかなり異なった思想にたっているが，実際の経済政策の運用面では連邦レベルの積極手段は SPD-CDU の連立政権までは導入されていない。しかし，伝統的な社会政策とキリスト教的人道主義の観点から，福祉水準の向上には積極的な政策がとられてきた。

スウェーデンの労働市場政策

スウェーデンの労働市場政策は，インフレなき完全雇用の達成，労働力の質的向上，持続的な経済成長の達成などのねらいで，1960年代に新しく登場した経済政策である。(41) これは，失業対策，教育訓練，身障者の社会復帰等の総合的なマンパワーの開発を，動態的な経済成長のなかで達成しようとする政策である。

この労働市場政策は，その機能上，労使関係システムと経済システムを総合した政策であると考えられる。レーン・モデル等(42)によって代表される，スウェーデンの労働市場政策は，急速な経済成長や技術革新，産業構造の高度化等の課題を，労働の質的向上によって積極的に応じようとする政策である。この政策は労働市場の特性を十分に分析して適切な対策をとるばかりでなく，マンパワーの流動化を積極的に推進し，産業構造を付加価値生産性の高い方向へ変えていくという点に積極

注(40) Ludwig Erhard, Wohlstand für Alle, Düsseldorf. 1957.

(41) Per Holmberg, Arbete och Löner ; Sverige Solna 1963, Kapitel 6, pp. 192~215 ならびに，拙稿，OECD のマンパワー政策とスウェーデンの労働市場政策，スウェーデン社会研究所月報 Vol. 3, No. 2~No. 4.

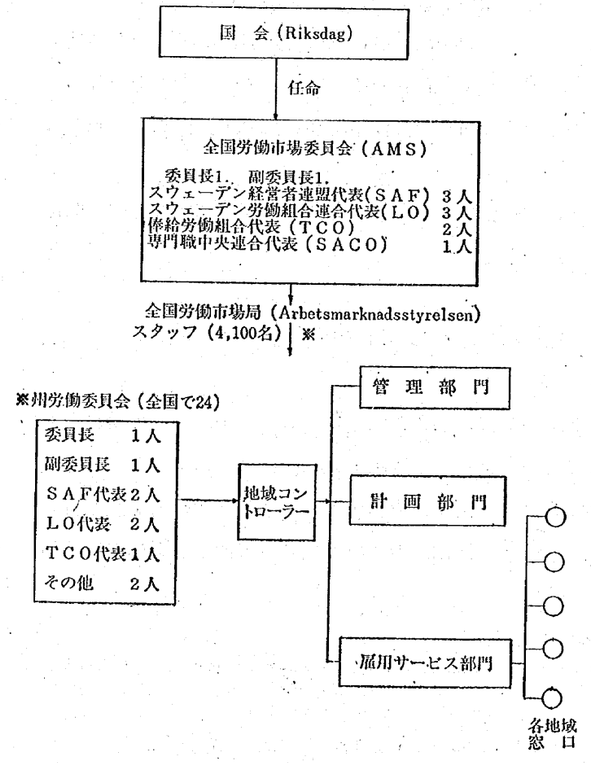
(42) Gösta Rehn, Labour Market Policy and the Rehn Model SNS Stockholm 1969 (Incomes Policy Conference Proceedings).

的な意義が見い出される。なお，このマンパワーの流動化は職業間の流動化と地域間の流動化を意味している。一般に，マンパワーの流動化は，国民経済上は望ましくても，個別の企業にとっては打撃になるため，各企業はむしろそれを防止しようとする傾向がある。

スウェーデンの労働市場政策は，巨視動態的な国民経済上の福祉を重視した政策であり，スウェーデンの社会福祉等の成果はこの政策によって達成されたという指摘もみられる。

スウェーデンの労働市場政策の意義は，その経済，社会的な成果とともに，産業民主主義の観点からも見い出されよう。労働市場政策の推進主体は，国会の下部機関である全国労働市場局(Arbetsmarknadsstyrelsen: AMS)，および 24 の州労働委員会である。この労働市場局の決定機関は，全国労働市場委員会である。この全国労働市場委員会および州労働委員会（現在24）は，単なる行政上の諮問機関ではなく，実質的な政策決定機関であり，各分野の代表者によって構成されている。現在（1970年）全国労働市場委員会は，スウェーデン経営者連合（SAF）代表3名，スウェーデン労働組合連合（LO）代表3名，俸給労働者連合（TCO）代表2名，専門職中央連合（SACO）1名の委員で構成されている。また，全国に24ある州労働委員会は，委員長，副委員長以外の委員の構成は，SAF代表が2名，LO 代表が2名，TCO の代表が1名，その他が2名となっている（第3図参照）。

第4図　スウェーデンの労働市場政策の行政システム



スウェーデンの労働組合および使用者団体は，全国的に統一されており，組織率は世界最高である。ブルーカラー労働者の約 90 %にあたる 160 万人が加盟する，スウェーデン労働組合連合(LO)と，45の民間産業の経営者代表，約2万5千人が加盟するスウェーデン経営者連盟(SAF)が代表的な労使の2大組織である。LO と SAF 以外には，ホワイトカラーの組織，俸給労働者中央組合(TCO)が，全ホワイトカラーの40%以上にあたる約57.7万人の組合員をようしている。さらに，医師，大学教師，弁護士，研究者等の組織団体であるSACOも約9万6千人（1968

年）の会員をようしている。このように，全国的に組織化された労使関係システムをもっているのが，スウェーデンの特徴であろう。

団体交渉も「権利闘争」と「利害闘争」に区分され，前者は団体協約によって処理され，場合によっては労働裁判所で処理される。後者の利害闘争は，原則的にはストやボイコットなどの圧力手段の背景に通常の団体交渉で処理される。

スウェーデンの労使協議会は，労働組合連合と経営者連合間の自主的な協定によって設置されている。1946年8月にLOとTCOがそれぞれ別個に締結した協定が，スウェーデンの最初の労使協議会設置の協定である。[43] もっとも，その前年の1945年には防衛産業で共同生産性委員会が設置されている。スウェーデンの労使協議会は，当初英国の共同生産性協議会（Joint-Productivity-Council）の制度を導入したとされている。[44]

スウェーデンの労使協議会は，労働組合連合中央組織および地方組織と密接な関係をもち，組合が労使協議会に介入している。1965年に設置されていた約4,000の労使協議会のうち，約3,700はLOと関係のある協議会であった。また，全体の約50％の労使協議会がLOと緊密な関係をもっていると言われる。[45]

スウェーデンの労使協議会は，また労働市場局（AMS）とも密接な関係があり，とくに労働者を解雇またはレイオフする場合は，決定の少なくとも2週間前に労使協議会ならびに労働組合の地方組織に通知することになっている。さらに，AMSとSAF間の協定によって，10人以上の解雇またはレイオフを行なう場合には，少なくとも2ヵ月以前に州労働市場委員会の下部機関に通知しなければならない。[46]

以上のように，スウェーデンの経済システム，労使関係システムには，相互に密接な有機的関係がみられる。

6. 労使関係システムおよび経済システムにおける民主主義プロセス

前節で，西ドイツの共同決定，スウェーデンの労働市場政策などの具体的な例について議論をしてきた。したがって，かなり廻り道になってしまったが，本論にもどり，経済システムおよび労使関係システムにおける民主主義的プロセスならびに，両サブシステムにおける最適な同意点が得られる可能性，その場合のサブシステム間の対立関係，同意点の矛盾の生じる可能性などについて考えてみたい。

注(43) SAF Works Council Section, Works Councils in Sweden.
(44) Richard B. Peterson, the Swedish Experience with Industrial Democracy, British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 2, pp. 189.
(45) Ibid., pp. 191～192.
(46) LO, Labourmarket Policy, Stockholm, The Swedish Confederation of Trade Unions, 1967, pp. 17.

すでに，経済システムにおける厚生経済学と民主主義の関係については，前述のように巨視動態的厚生経済学の見地から，成長，安定，平等の相互関係，社会的選択と民主主義プロセスの問題が論じられている。すなわち，ある経済的変化をもたらす政策を行なう場合，それをどのような形で行なうかを決めるのは，結局，社会的選択，民主主義プロセスの問題に帰する。これは，理論的なレベルでは，サミュエルソン=バーグソン，アロー等によって展開された社会的厚生関数の問題なのである。とくに，アローは，社会の構成員全体が一致するような社会的選択の可能性を示唆し，重要な貢献をしている。

しかし，形式論的立場を離れ，より現実のレベルでこの問題を考えると，民主主義決定原則とは，結局非少数者決定原則だと仮定されよう。通常この原則にたって過半数選好点が選択されている。

例えば，市場における消費者選択は，理論的には「完全競争市場」という前提ではじめて，「全員共通同意点」が選択されることが明らかにされている。しかし，現実には完全市場というものはおよそあり得ないため，通常全員共通同意点でなく，「過半数原則」が支配している。[47]

さらに具体的な計画，政策のレベルでは，資源の配分，マンパワー計画，社会資本と私的生産資本の配分等の問題があげられよう。また，経済計画，経済政策の主体は政府等の機関であり，現実には法律とか行政指導等によって行なわれている。具体的な運営手段としては，上述の政策目標を設定し，各要素間に配分する方法としては，チェンバレン[48]があげているように，技術的—経済的調整（Technical-Economic Coordination）という方法か，政治的な力関係による，政治組織的調整（Political-Organizational Co-ordination）と称せられる方法に分けられる。前者の典型的な例としてあげられるフランスの経済計画は，近代化委員会（Commissions de Modernisation）によって，簡単な計量経済モデルを作成し，誘導方式と言われる経済専門家による調整が行なわれている。

後者の例としては，オランダの中央計画局の経済計画があげられている。オランダのモデル自体は，フランスのモデルと大差はない。しかしオランダの場合，調整の方法は，経済専門家による技術的調整の代りに，労働組合，使用者団体の代表が参画し，相互の政治的な力関係で調整を行なっている。また，調整過程にフィードバック・システムを導入するなど，民主主義プロセスの観点からは一歩進んでいると評価されている。

しかし，技術的，経済的調整にしろ，政治的組織的調整のいずれにしても，社会の構成員全体から支持を受ける「社会的選択」のレベルからは，かなりの距離があり，システム内に不調和，対立を生じさせる要因が完全に除去されているとは言えない。

他方，労使関係システムにおける現実の民主主義的な決定原則は，一般に「団体交渉」と「労使協議制」という手段を採用することとされている。また，クラーク・カー[49]は，この労使関係システ

注(47) 加藤寛・丸尾直美「厚生経済学と民主主義プロセス」前掲論，文pp. 209～210.
(48) Neil W. Chamberlain, Private and Public Planning, op. cit., pp. 147～155.
(49) Clark Kerr, Labor Markets: Their Character and Consequences, The American Economic Review, May 1950, pp. 278～291.

ムと関連の深い労働市場を，「賃金市場」と「雇用市場」に分類している。労働者は，通常この二つの市場を通じて賃金の引上げとか職業選択を行なっているわけである。しかし，労働市場は，一般経済の市場よりも種々の制約要因が多いこと，労使双方ともに人間であること等，特殊な市場である。したがって，経済システムにおいて経済計画を必要とするように，労使関係システム内のルール設定には，経済システムのように単に完全競争があり得ないという理由からのみでなく，独特の制度を必要とするわけである。

一般に，賃金決定，雇用条件などの利害関係の対立するルール設定には，ボイコットやストなどの圧力手段を背景にした「団体交渉」による方法が民主的な決定方式とされている。しかし，団体交渉によって設定された結果は，必ずしも社会的厚生関数が示す最適な状態にはならない。また，経済システムでも，一般原則としてのパレート最適が，反民主的な独裁者によって決定される場合があるように[50]，労使関係でも反民主的な家父長的な経営者によって与えられる場合もありうる。

労使関係で，対立関係によって導かれる「団体交渉」とさらに「労使協議」によるプロセスが，なぜ民主的なのかという問題を発展させるために，より基本的な議論，とりわけ価値判断形成過程をふりかえってみる必要があろう。

価値判断は，マックス・ウェーバーの主張したように，本来個人的，主観的なものである。しかし，現実に人々が価値判断を求めて対立し，争うことは，すなわち価値判断の統一を求めていることを意味している。ミュルダール (G. Myrdal)[51] は，社会的・合理的な価値判断の可能性を仮説的にとらえている。ミュルダールは，手段を選択したり計画したりする過程で，ウェーバーの主張のように目的が与えられればそれに適合する手段が，客観的一義的に決定できるとする点には疑問をもち，手段そのものは価値からは自由ではないと主張している。さらに，価値判断を全く無縁のものとするのは独断であり，事実を観察し，理論的分析を行なう段階ですでに価値判断が行なわれていることを指摘している。

加藤教授は，このように相対立する価値判断が目的・手段の「階層化」とか「事実判断」の広範化などを通じて，相互に接近させていく過程を反復することにより，社会的価値判断が形成される可能性を示唆されている。

価値判断と事実判断がまったく別個のものであれば，価値判断の一致はきわめて困難なはずであるが，両者間には明らかに，相互依存関係がみられる。さらに，加藤教授が強調されているように[52]，価値判断は常に論理の粉飾をもって主張されるが，実は感情と論理の合成体なのであり，それゆえに社会的・合理的な価値判断は，論理ばかりでなく感情の点からも納得されうるものでなければな

注(50) 加藤寛・丸尾直美，前掲論文，pp. 209～210.
(51) Gunnal Myrdal, Political Element in the Development of Economic Theory (1969 再版).
(52) 加藤寛「経済政策の目的と価値判断」三田学会雑誌，1957年4号および加藤寛「社会的価値判断と政策プロセス」三田学会雑誌，1961年8月。加藤寛「経済政策の形成と社会的選択」経済政策講座1，有斐閣，昭和39年，p. 45～p. 58.

らない。

民主主義は，本来多様な価値判断の存在を容認しながら，その対立を解決する方法である。したがって，本来は相互の理性に訴えて納得しうる一致点を求めさらにその一致点を最適のものにする方法であろう。この意味で，民主主義は個人の自由を認め，個人の尊厳を保障している。ところが，現実の民主主義で行なわれている「多数決原理」は便宜的な手段にすぎず，本来の民主主義のルールを保障する民主主義プロセスとは区別すべきである。したがって，多数決原理による決定は往往にして感情的なしこりを残しがちである。

一方，政治的民主主義は，18世紀のモンテスキュー以来，三権分立，議会制民主主義へと発展してきている。さらに，今世紀に至り，ウェッブ夫婦，ナフタリなどによって，前述のように経済分野における民主主義を，政治的民主主義と切り離して「産業民主主義」または，「経済民主主義」として独立させることの必要性が理論づけられている。

ところが，近年，経済，社会のメカニズムが複雑化するにしたがって，社会全体のシステムを政治，経済，労使関係という機能に応じたサブシステムに分離する必要性が増大してきている。

社会システムのサブシステムとしての労使関係における民主主義は，主に団体交渉によって代表されている。利害の対立する組織化された当事者間が，一つの目標（賃上げ，付加価値配分等）に向かって議論を進め，対立する過程は，基本的に民主主義プロセスに相矛盾するものではない。

しかし，問題は，当事者間の情報が不十分なこと，また労働市場メカニズムを背景に，労使双方の力関係で結論を出す場合が多いことなどにみられよう。したがって，社会全体のシステムにおいて，感情的なシコリを残し，労働者のフラストレーションを生み出す危険性があるばかりでなく，条件によっては極端な方向に行き過ぎる危険性が存在する。

ここに，従来は単なる苦情処理，また経営管理上の要請に立脚して設置されていた「労使協議制」の存在意義が再評価されるわけである。労使協議制は，単なる経営システム内の意思疏通機関であるのみならず，サブシステム間のフィードバック的な機能が再評価されるわけである。とくに，「事実判断」のための情報の公開，情報への参加が要請される。

さらに，今日では，国民経済的視点から，例えば国民所得の分配政策である所得政策は，労使関係システムと経済システム間に強力なフィードバック・システムを設置する必要性を示唆している。

また，厚生経済学の中心的な課題は理想的体制を見い出すことにある。現実の動態的な社会では，そのような理想的な体制は，一時的な社会（動的均衡）であろう。このような一時的な社会を最適社会と呼ぶならば，システム工学のように，複雑なサブシステム間でさかんにフィード・バックを行ない，サブシステム相互間の矛盾を解決し最適点を求める必要がある。

われわれが簡単にふれてきた，西ドイツの共同決定ならびに，スウェーデンの労働市場政策の経験は，このような観点から多くの示唆を与えている。西ドイツ，スウェーデンともに，全国的な産

業別団体交渉制を確立している。しかし，労使協議制の点では，両国は異なった制度をもつため，したがって効果，欠点のうえでも異なる経験を示している。

西ドイツの共同決定は，主に経営の意思決定機関に労働者が参加することに力点がおかれている。したがって，労働組合の責任分野が明確にされ，いわゆる衆愚制におちいる危険性をある程度回避している。この小論ではふれなかったが，労働者側も専門知識や技術の習得に勤めねばならず，理性的な判断をする傾向が増大している。

一方，スウェーデンでは，経営内部の共同決定はほとんど未開拓であるが，西ドイツに欠けている全国的レベルの参加，および全国的な労使協議制のネットワークを有する点で多くの示唆を与えている。

なお，参加とか産業民主主義の議論は，主に，西ドイツやスウェーデンの実例についてふれてきた。したがって，これらの制度は，西ドイツやスウェーデンなどの精神的風土によって確立されたものといえるし，また一つの特徴をもっている。しかし，今日では，ＩＬＯで研究されているように，この小論でふれた一部の国ばかりでなく，ポーランド，ハンガリー，ユーゴスラビア等の東欧諸国，メキシコ，ウルガイ等の中南米，タンザニア，ケニヤ等のアフリカ諸国，アメリカ合衆国，カナダ等世界的に共通な制度として導入されている。参加，産業民主主義は，工業社会の一つの方向として確立されつつあるように思われる。

（立正女子大学家政学部講師）

研究ノート

ビュロークラシーとプロフェッショナリズム

青　沼　吉　松

1　社会主義とビュロークラシー

生産手段の所有制度をめぐっての政治的闘争をもって，社会主義革命の発端を開くことができるが，この革命を成就させ，理想の社会を実現するためには，制度の改革だけでは不充分である。大衆の自覚を喚起して，彼らみずからが問題の解決に当たることが必要である。この意味で，民主主義は社会主義革命にとっても欠くことができないものである。民主主義革命が不完全であると，大衆の主体性が確立されず，社会主義革命は形骸化し，必然の王国から自由の王国へという方向から外れてしまう。自由の核心をなしているのは，大衆の自覚とそれに基づく能動性である。

人生最後の１年間に，レーニンの心を悩ましていたのは，ロシア革命の過程において，大衆による問題の解決とは逆行する動向が生まれつつあるのではないかということであった。(Moshé Lewin, Le Dernier Combat de Lénine, 1967) プロレタリア独裁国家はそれ自身の法則と利害を持つ硬直的組織たるビュロークラシーに変質するのではないかという危惧を，彼は抱いていた。これからして，彼の遺書にスターリンを降格させようとする提案が加えられる。やがて出てくるスターリン主義を芽のうちに摘み取ろうとする意図が，そこにうかがえる。

テーラー・システムと本質的に共通したものを，ビュロークラシーは持っている。そこで主導権を担っているのは少数のエリートであり，大衆は単なる手足として駆使される。人間は自分自身の経験によって学ばないかぎり，成長しないものである。ビュロークラシーのもとでは，大衆は成長の必要条件たる経験の機会を与えられていない。大衆の受動化を背景として，独裁制は必然的なものになる。テーラー・システムがそうであるように，ビュロークラシーも独裁制への道を用意するものである。大衆が未熟である段階には，大衆不在のメカニズムは即効性を持っている。しかし，それを固執すると，長期的視野からする発展の道は閉ざされてしまう。

当時のロシアにおいては，革命を強力に遂行しようとすれば，ビュロークラシーに依存しないわけにはいかないという事情があった。農民が総人口の80％を占め，彼らの大部分は無知であり，聖職者のいいなりになるという状態であった。しかも，国内的には，有力な白軍と対決しなければならず，国際には，諸列強からの外圧をはね返さなければならなかった。加えるに，混乱による生活の窮乏もあった。当時の状況では，民主的な政治手続に訴えると，ボルシェビイキは権力から追放されることにもなりかねなかった。「鉄の規律」によって特徴づけられる前衛によって，革命を外部から大衆のなかに持ち込まなかったならば，革命は不発に終わってしまったであろう。

マルクス主義者の予想に反して，社会主義革命は資本主義の爛熟の結果としてではなくて，後進地域たるロシアで起こった。したがって，革命を受けとめるだけの充分な準備は，大衆の側にはなかった。そのために，労働運動の自然的推移とは違ったかたちを，ロシア革命はとらざるを得なかった。西欧におけるような工場労働者に支持される大衆政党を主体とする革命方式は，当時のロシアにおいては非現実的であった。選抜された職業革命家を主軸とする中央集権的な組織に依存するという方針は，レーニンの現実的な組織原則から出てくる。そこには，西欧の議会主義的伝統とは異質的なものが見いだされる。

旧政権は意外といえるほどにもろく崩壊した。しかし，新しいものを建設する過程は多くの困難でみたされていた。これらと対決するために，レーニンは選挙