

「労働者参加論」に対する批判

——経営形態の規定要因（Ⅲ）——

高 岡 義 幸

目 次

1. はじめに
2. 「労働者参加論」の主張
3. 「労働者参加論」の評価
 - (1) 労働者の経営参加と労働者重役制との論理的関係
 - (2) 経営形態規定要因としての「労働者の経営参加」
 - (3) 労働者重役制の実態
 - (4) 評価の総括

1. は じ め に

今日の企業経営の急激な発展には目を見張るものがある。このような事態に直面した時目の諸変化に対処する方策を明らかにすることが必要であるのは言うまでもないが、それらの諸変化の中に企業の発展法則を見出し、具体的な諸事象の本質的意味を明らかにしておくことも必要である。われわれはすでに、従来主張されてきた経営形態規定要因を類型化し、それらに対する批判を一部行って来た⁽¹⁾。本稿はそれらに続くものであり、経営形態論の新たな体系を構築するための研究の一環である。

- (1) 拙稿・経営形態の規定要因(Ⅰ)ならびに同(Ⅱ), 広島経済大学経済研究論集, 第8巻第3号(1985年9月), 同第9巻第1号(1986年3月)参照。

2. 「労働者参加論」の主張

ここに言う「労働者参加論」とは、企業経営主体の構成に労働者の参加が見られるか否かを基本的要因として経営形態を分類することが今日最も重要で新しい問題になっているとする経営形態論の類型名である。

今日の所有権概念によれば、財産の所有者がそれを使用し、かつその成果を獲得する権利を有している。これを企業に即して言えば、企業所有者が経営主体となり、自己のために経営するのが原則である。ところが、「労働者参加論」は、通例所有者たる資格を有していない労働者⁽¹⁾が企業経営の最上層レベルの意志決定主体の一部となる事態に着目し、これを経営形態の新たな発展の象徴的な事例とみなしている。したがって、この主張に基づく経営形態区分の基本図式は次のようになる。

- (a) 労働者の参加を排除した企業経営主体→単独決定経営, 所有者の利益のために運営される経営, 私的・純資本主義的経営。
- (b) 労働者の参加を認めた企業経営主体→共同決定経営, 所有者の利益の枠を越えて, 企業の社会的性格により配慮した経営。

「労働者参加論」には所有者優位型の説と労資対等型の説がある。両者の違いは、労働者の参加を認めた企業経営主体の構成に見られる所有者と労働者との相対的な力関係の認識の違いにある。前者によれば労働者の経営参加は企業経営における所有者の独断を制限するものではあるが、企業経営主体の中心はあくまでも所有者である。したがって、究極的にも労働者が所有者と対等な地位を獲得することは想定されておらず、所有者的営利志向の独断が所有者以外の主体の論理によって修正をせまられるところに経営形態の発展を見ている。

これに対して後者では、経営の究極的な発展形態として次のような事態

が想定されている。すなわち、所有者の営利志向論理が第一義的な座から後退し、替って経営を「私的所有権の対象物以上の社会的存在⁽¹²⁾」とみなす論理が前面に出て来る事態である。⁽³⁾ここでは「労資同権」を承認する「労資的分権」の実現が考えられている。そして、⁽⁴⁾労資の共同決定を実現し、「⁽⁵⁾労資の共働体系」の構築を志向してゆくことが経営形態の発展と考えられている。

- (1) 従業員持株制度などによって、形式上は労働者が所有者たる資格を有している場合もある。しかしそういう場合でも発行済株式総数に占める彼等の持株比率は小さいのが通例で、彼等が企業経営上に所有者としての意向を反映しうるのはまれであろう。
- (2) 山本安次郎・経営学本質論、森山書店、1961年、117頁。
- (3) 山本安次郎・増補経営学要論、ミネルヴェア書房、1970年、77頁参照。
- (4) 山本安次郎・経営学本質論、105～107頁参照。
- (5) 山本安次郎・経営学本質論、117頁参照。

3. 「労働者参加論」の評価

ここでの目標は労働者の経営参加を考察することそれ自体にあるのではなく、労働者の経営参加が経営形態の認識およびその区分に対して如何なる意味をもつかを明らかにすることにある。

以下の展開は大略次のような手順で行う。「労働者参加論」の代表的論者が唱える経営参加とは、具体的には企業の最上層レベルにおける参加すなわち労働者重役制である。しかし労働者重役制のこのような位置づけは必ずしも適当なものとは言えない。そこでまず労働者の経営参加を論理的に考察することによって労働者の経営参加と労働者重役制の関係を究明する。次に、労働者重役制の実態を明らかにすることによって先の論理的考察の補強をする。最後に、「労働者参加論」の論者が行った経営形態区分の有効性の考察を含めて、労働者の経営参加という事態の、経営形態規定

要因としての意義を明らかにしたい。

(1) 労働者の経営参加と労働者重役制との論理的関係

ここではまず、「労働者参加論」の論者が立脚する唯心論的立場からの主張を論理的に解明し、次にこれと対比しながらわれわれの立場からの見解を明らかにしてみよう。

(1)–1. 唯心論的立場から主張される労働者の経営参加

唯心論的立場から労働者の経営参加をとらえる場合には、一般に企業経営主体の構成が考察対象となる。そして経営意志形成機能を直接担う企業経営主体のメンバーとして誰が参画しているかが問題とされる⁽¹⁾。したがってこの立場から労働者の経営参加と言う場合にはそれは必然的に労働者が企業経営主体のメンバーとなる事態を意味することになる。

また、この立場からは労働者の経営参加が労資あるいは労使の協力関係に重点を置いてとらえられる傾向がある。なぜなら企業経営主体の基本的機能が管理であるため、論理の展開が管理者的視角からのアプローチになるからである。すなわち、労働者の経営参加が労働者から安定的な協力を得て、企業経営を円滑に遂行するための方策として位置づけられる傾向があるからである。たとえば占部都美氏によれば、労働者の経営参加は企業における生産手段の運用、言い換えれば価値の生産過程にかかわる問題として位置づけられ、労使が如何に協力して価値生産を遂行しうるかが重視される⁽²⁾。そしてこの立場からは逆に価値の配分過程にかかわるものは労使の利害の対立を前提にした制度であるとして経営参加の範疇からは排除される⁽³⁾。団体交渉が経営参加の一形態とされないのはこの故である。唯心論的立場から主張される労働者の経営参加概念の基本的特徴としては以上の点を指摘することができよう。

次に、唯心論的立場から労働者の経営参加をとらえ、しかもこれを経営形態区分のメルクマールとした「労働者参加論」による経営参加の本質概念を検討してみよう。企業経営主体の担う機能を管理と認識しているのは

「労働者参加論」の代表的論者として挙げたE. グーテンベルクも山本安次郎氏も例外ではない。⁽⁴⁾ 管理機能を具体化するための枠組は管理組織であり、これは通例上から下への命令服従の組織として形成されている。そのため上位の管理は下位の管理を規定するという論理が成立し、企業経営主体としての参加の重点は必然的に企業の最上層部での参加に置かれることになる。⁽⁵⁾ 「労働者参加論」の論者も同じ論理に基づいて、経営形態の規定要因を企業の最上層部の意志形成の担い手に求めたのであろう。

しかしこのような立論が妥当性を有するのは下位の管理が上位の管理に全面的に規定されるという前提が存在する場合のみであろう。すなわち、仮りに労働者重役制が実現されれば、それより下位のレベルでの管理もこれによってすべて決定される場合のみそれは労働者の経営参加の、いわば象徴としての意味をもっていることになる。この点は「労働者参加論」を評価するうえで重点なポイントの一つとなるので、後に詳しく検討する。

- (1) Vgl., E. Gutenberg, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, 2. Aufl., 1955, Bd. 1. S. 378. 溝口一雄, 高田 馨訳・経営経済学原理, 第一巻, 千倉書房, 1957年, 392頁参照。
- (2) 占部都美・経営参加と日本の労使関係, 白桃書房, 1977年, 15~20頁参照。
- (3) 占部都美・前掲書, 19~20頁および25~26頁参照。
- (4) Vgl., E. Gutenberg, a. a. O., S. 351. 溝口一雄, 高田 馨訳・前掲書, 366頁参照。並びに山本安次郎・増補経営学要論, ミネルヴァ書房, 1970年, 78頁参照。
- (5) 大橋昭一・「経済民主主義と経営参加の基本的諸問題」, 関西大学経済・政治研究所, 経済民主主義と経営参加, 1981年, 11頁参照。

(1)–2. 社会的個別資本説でとらえた労働者の経営参加

企業の発展過程において労働者の経営参加が出現する必然性がどこにあったかを論理的に明らかにするためには一担企業の本質に遡ってみる必要があろう。企業の本質を社会的個別資本の運動として認識することは、企業が一面では財産の私有制に基づいた資本の価値増殖運動としての性格を

備えていると同時に、他面ではその運動が多くの社会的係わりの中で進行していることを意味するものである⁽¹⁾。そしてわれわれは、企業の発展とはこれら両側面のうち的一方が発展して他方が後退することではなく、両側面が密接な関連をもちながら共に発展することであると認識している。したがって企業の発展過程において現われる事態はいずれもこれら両側面の発展と密接な関係を有していると考えている。

分析の手順として、ここではまず社会的側面の発展に着目してみよう。個別資本の社会的性格を示す事象は企業の内的事象と対外的事象とに大別することができる。後者のうちで主要なものは対他企業の関係と対消費者の関係であろう。これに対して前者こそが対労働者の関係と言えよう。そもそも経営生産が通例多数の労働者の協業によって行われている点に、企業の内包する最も基本的な社会性を指摘することができるからである⁽²⁾。

労働者と資本家との間には階級的利害を異にする対立関係、支配・被支配関係があることは言うまでもないが、両者の間には他面で相互依存性があることも否定できない。なぜなら、労働力が価値創出源泉として不可欠の経営資源であるため、資本家は企業経営において労働者に依存せざるをえず、他方労働者は通例労働力以外に商品を持たないため、生計手段として企業経営に係わらざるをえないからである。労働者の経営参加が今日導入されるに至った背景はすでに周知となっているのでここでは繰り返さないが、それが出現するに至ったそもそもの素地はこのような企業の内的な社会性にあったと言うことができよう。

さて、経営生産が労働者の協業によって行われることと企業所有の私的性格とは企業に見られる根本的な矛盾をなしている。この矛盾は労使関係の本質を規定する要因であり、労使関係はさらに労働者の経営参加の具体的形態を規定する。今日の労使関係は労資関係をベースにしてはいるものの、その上に資本の所有を背景としない専門経営者が台頭したこと、並びに賃労働者の階層分化の結果、経営管理機能を担う賃労働者も出現したことなどを背景として形成されている⁽³⁾。そのため、今日の労使関係には次の

ような二側面のあることがその特徴となっている。その一つは、資本家的性格をもつ使用者と賃労働者の性格をもつ労働者との関係であり、他の一つは、管理者的性格をもつ使用者と作業者の性格をもつ労働者との関係である。⁽⁴⁾

前者は典型的には使用者と労働者の集団との関係としてとらえられる。⁽⁵⁾したがってこの関係からは労働者が自らの代表を媒介として使用者と係わりることとなり、具体的には、労働者重役制、労使協議制、団体交渉などの参加形態が生み出される。先に指摘したとおり、企業経営主体論の立場では団体交渉は価値の配分を決める交渉であるとして経営参加の範疇から排除されていたが、今日では団体交渉が経営生産をも左右するようになっており、むしろ労働者の経営参加の重要な一形態と言うべきだろう。⁽⁶⁾

他方、後者の関係は典型的には使用者と個々の労働者との関係としてとらえられる。⁽⁷⁾労働者が直面する日常の諸問題はこの関係の中で解決しなければならないものが多くある。アメリカにおける行動科学的アプローチによる参加論はこの点に着目した主張の一例だと言えないだろうか。⁽⁸⁾いわゆる職場レベルでの参加はこの主張の具体化であるが、これがむしろ管理者側によって促進された経緯をもっているのは、労働者の経営参加が管理機能遂行の面からも労働者重役制のみではとらえきれないことを示すものであろう。

以上のように、企業の本質に遡った論理的考察からは、労働者重役制が必ずしも労働者の経営参加の象徴としての機能を果たすものではないため、これの導入の如何のみで労働者の経営参加の有無を判定するのは適当ではないことがわかる。

(2) 経営形態規定要因としての「労働者の経営参加」

労働者が企業経営主体の一部として参加することは企業経営の新しい発展を示すメルクマールと言えるだろうか。企業経営における労働者の経営参加の意義を専門経営者台頭の意義と比較してみよう。後者は主として財

産の所有に替って企業経営のための高度な専門機能を評価した結果で、管理機能を所有者経営者から専門経営者に委譲するものである。しかしそれはなお管理機能の一部専門家への集中を志向するものであった。これに対し前者は管理機能を、部分的とは言え、階級的利害を根本的に異にする労働者にまで解放し、これによって労働者の作業遂行機能を維持もしくは向上せしめることを意図したものである⁽⁹⁾。したがって、労働者の経営参加は一つには専門経営者を頂点とする管理者層の労働者に対する一方的な統制の段階から、労働者の自己統制により多くを期待する段階への変化を意味するとともに、今一つには⁽¹⁰⁾労使関係をその対立的側面に重点を置いてとらえる段階から両者の共通利害をより強調する段階への転換とも考えられる。これらのことを考え合わせれば、労働者の経営参加は社会的性格の深化という視角からも、また営利性志向の発展という視角からも企業発展の新たな段階を画するものとひとまず言えそうである。

しかしこれだけではまだ労働者の経営参加を経営形態の全面的規定要因と認めることはできまい。企業の対外的側面に見られる発展との関係はどうであろうか。労働者の経営参加が導入されれば、労働者が通例は同時に消費者でもあるため、対消費者の問題については、たとえば商品の安全性をより重視した政策がとられるようになる可能性はあろう。ところが問題が対他企業関係になると、これと労働者の経営参加の有無との間の因果関係を立証することは困難と言わざるをえない。特に、資本集中としての意味をもつ企業結合の進展となると、これと労働者の経営参加との間に明確な因果関係を見出すことは困難であろう。したがって労働者の経営参加については問題を企業の個別形態に限定した場合にはこれを企業の新たな発展を画する要因とすることができようが、しかし企業発展の全容を整理しうるメルクマールと言うには無理があることを確認しておきたい。

すなわち資本集中の高度な進展としての企業結合諸形態を整理する尺度にはなり難いということである。したがって労働者の経営参加は企業の個別形態の発展を区分するメルクマールとしては有効性を発揮するが、いわ

ゆる企業結合形態の区分においては有効性を発揮し難いと言わざるをえまい。

- (1) 資本主義社会におけるさまざまな矛盾を生み出す基礎は、生産の社会性と所有の私的性質との矛盾にある（富山康吉・現代資本主義と法の理論，法律文化社，1979年，4頁参照）。
- (2) 富山康吉・前掲書，5頁および13頁参照。
- (3) 稲葉 襄・中小工業経営労使関係論，森山書店，1977年，41頁参照。
- (4) 稲葉 襄・前掲書，42頁参照。
- (5) 稲葉 襄・前掲書，42頁参照。
- (6) 特に団体交渉が労使交渉の主要な手段となっているアメリカにおいてはこれによって賃金のみならず労働時間その他の雇用条件も決定される（井上昭一・「アメリカの経営参加」，関西大学経済・政治研究所，前掲書，154頁参照）。

またイギリスでは労働条件に関する事項以外に，さらに進んで生産技術の改善，作業評価機構の確立といった問題も団体交渉に包摂されるようになってきている（本田尊正・「労使協議制よりも団体交渉による経営参加」，季刊労働法，第92号，総合労働研究所，1974年，90頁参照）。

かつて団体交渉が個別企業の枠を越えた企業外労資関係を前提とし，その機能が労働力市場における労働力の売買条件の交渉に限定されていた時代には経営参加は団体交渉とは厳格に区別された労使協議制によるものとされていた。ところが団体交渉が企業内の労働力の利用条件や経営生産の問題をも包摂するようになり，また特にわが国のように労働組合が企業内組織として形成されるのが通例であるような条件下では，団体交渉と労使協議制を厳格に区分する論理はすでに崩壊していると言えよう（木元進一郎・労働組合の「経営参加」，新訂版，森山書店，1977年，第二章参照）。したがって団体交渉を経営参加の範疇から除外するのはもはや適当ではなくなっていると考える。

- (7) 稲葉 襄・前掲書，43頁参照。
- (8) 行動科学的アプローチによれば，仕事に視点をすえて，仕事を通じた自己実現的満足が強調されるようになり，ここからは必然的に労働者全員による職場での直接参加が提唱されることになる。そして参加によって成員のもてる潜在能力を顕在化し，組織の意志決定と業績とをよくしていこうとする（奥田幸助・前掲論文，113～114頁および116～117頁参照）。
- (9) 労働者重役制にしる職場レベルでの参加にしる，現象的には管理機能の一

部を労働者に解放するものであるが、これらには同時に労働者のもつ作業遂行上の知識を活用する意図が込められていることも見逃してはなるまい。

- (10) 奥田幸助・「アメリカにおける参加的経営管理論の特徴」, 関西大学経済・政治研究所, 経済民主主義と経営参加, 1981年, 115～116頁参照。

(3) 労働者重役制の実態

労働者の経営参加と労働者重役制の論理的関係を考察してきたが、それに引き続いてここでは労働者重役制の実態を主として西ドイツの例に依拠して考察し、先の論理的考察の補強をしておきたい。

労働者重役制の実態については、従来数多くの検討がなされ、この制度に対する積極的評価のみならず、消極的評価もすでに周知のものとなっている。したがって、ここでは本稿の目標を達成するために必要な範囲に考察対象をしぼり、しかもできるだけ簡潔な展開にとどめたい。

(3)-1. 労働者重役制に起因すると考えられる事態

まず、主として労働者側にとって前進と考えられる事態としては、取締役会が企業経営政策の決定・執行に先立って、非公式ではあれ労働者代表監査役や経営協議会の意向を聞くようになり、企業経営の情報が労働者に入り易くなると共に、⁽¹⁾労働者の意向が企業経営により多く生かされるようになったことである。⁽²⁾またその結果、労務政策に改善が見られ、賃金アップ、福利施設の拡充、職場の民主化などが促進された。⁽³⁾

他方、主として資本家側にとって前進と考えられる事態としては、企業経営への労働者の理解が深められた結果、⁽⁴⁾争議行為は減少し、労資の持続的協力が促進されて、市場経営体制の安定化に寄与したことが挙げられよう。⁽⁵⁾

もちろん、これらの新しい事態は多くの要因の複合的な作用によって生じたものであろうから、これらが全く労働者重役制のみに起因していると言うわけではない。しかしながら、これらの新しい事態が労働者重役制から大きな影響を受けて生じた、企業経営の新たな発展を示すものであるこ

とは確かであろう。しかも、前稿で取り上げた専門経営者の台頭という要因のみでは説明しきれない事態である。したがって、労働者重役制はここに指摘した限りでは確かに企業経営に新たな発展を生ぜしめる要因になっているとすることができるだろう。

- (1) 村田和彦・労資共同決定の経営学, 千倉書房, 1978年, 242頁参照。
- (2) 村田和彦・前掲書, 116頁および152～153頁参照。
- (3) O. プルメ他著, 二神恭一著訳・労資共同決定, ダイヤモンド社, 1975年, 9頁参照。
- (4) 占部都美・経営参加と日本の労使関係, 白桃書房, 205頁参照。
- (5) 村田和彦・前掲書, 201頁, 並びに小池和男・労働者の経営参加, 日本評論社, 1978年, 55頁参照。

(3)–2. 労働者重役制の限界

① 法律形式上の限界

労働者重役制がこれに固有の新しい事態を企業経営に生ぜしめたことは否定できない。しかし、この制度は労働者の経営参加を実現する方策として、なお多くの限界を有している。これをまず法律形式上の問題について見てみよう。

西ドイツの株式法 (Aktiengesetz, 1965) では、わが国の会社法とは違って監査役会が企業の最高意志決定機関であり、取締役会は業務執行機関である。そして労働者重役制には次のような制度上の特徴がある。この制度は産業分野の違いによって二つの系統に分かれ、しかも従業者数によって適用企業が制限されている。また監査役会における参加を主たる内容としていて、その構成についても労使同数が実現されているのは一部の企業にすぎない。⁽²⁾

法律上の形式を今少し詳しく見てみよう。第一に、監査役会における労働者の参加については次のようになっている。株式法の規定によるかぎりでは監査役会は取締役会に対して重要な影響を及ぼしうる。⁽³⁾しかし、今日

一般に決定機関に対して執行機関の権限が相対的に強化される傾向がある中で、決定機関への参加を主たる内容とするのは、まず形式上の大きな限界と言わねばなるまい。また、新共同決定法（1976年）によれば、労働者の代表メンバーの中に管理職員が少なくとも一名含まれなければならない⁽⁴⁾。そのため、形式上労資同数がうたわれているものの、その内容においてはすでに労資同数は崩壊しているとも考えられる。その他、議決に際しての資本側の優位性もある⁽⁵⁾。

第二に、取締役会における労働者の参加、すなわち労働者取締役（Arbeitsdirektor）については次のようになっている。一つには、労働者取締役は他の取締役と同一の権限を有するが、しかしその担当領域は取締役会自身かまたは監査役会が定める業務規定によって別途制限することができる⁽⁶⁾。今一つには、議決は多数決によらねばならないにもかかわらず、労働者取締役の数は完全に少数派である⁽⁷⁾。そのため、彼等が業務執行において占める地位は形式の上からもすでに大きく制限されざるをえない。

このように、労働者重役制は法律形式の上でも未だ労資同権からは程遠いものに止まっていることを確認しておきたい。

(1) Aktiengesetz, 1965, Art. 76 und 77. 慶応義塾大学商法研究会訳・西独株式法, 1982年, 105~109頁参照。

(2) いわゆるモンタン産業の企業では従業者数1,000名以上の企業において適用されており、監査役会のメンバーは労資同数である他中立委員一名が置かれる。また取締役会には労働者取締役（Arbeitsdirektor）が置かれる（Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmer des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951——以下 Mitbestimmungsgesetz, 1951 と略記）。

他方、モンタン産業以外の分野では従業者数500名以上の企業に適用され、これは更に二つの領域に分かれている。従業者2,000名以上の株式会社、株式合資会社、有限責任会社等においては監査役会メンバーは労資同数であるが、中立委員は置かれない。ただし労働者取締役は置かれる（Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976——以下、

Mitbestimmungsgesetz, 1976 と略記)。

同じくモンタン産業以外の分野で従業者数2,000名未満500名以上の株式会社、株式合資会社、有限責任会社等では労働者の参加が大きく制限されている。すなわち、監査役会における労働者代表は全構成員の3分の1に制限され、中立委員も置かれない。また取締役会にも労働者の代表は置かれない (Betriebsverfassungsgesetz, 1952. 岸田尚友・経営参加の社会構造, 広文社, 1978年, 146~148頁参照)。

なお、監査役会での労働者代表に関する規定は、同族会社や従業者数500名未満の株式会社には適用されない (O. ブルーメ他著, 二神恭一著訳・労資共同決定, ダイアモンド社, 1975年, 157~158頁参照)。

- (3) 取締役の任免 (株式法第84条および第87条), 取締役会の業務に関する参加 (株式法第134条, 第170条, 第171条) など。
- (4) Mitbestimmungsgesetz, 1976, Art. 15. 早坂明彦・経営参加, 高文堂出版社, 1982年, 付属資料7頁参照。
宮川茂夫・「西ドイツにおける共同決定法」, 河本一郎編, 経営参加と企業公開の法理, 中央経済社, 1979年, 91頁参照。
小池和男氏によれば, 管理職員とはわが国の係長以上, 部長クラスの一部に相当する (小池和男・労働者の経営参加, 日本評論社, 1978年, 31頁参照)。因みに, モンタン企業における労働者代表には管理職員は含まれない (小池和男・前掲書, 37頁参照)。
- (5) Mitbestimmungsgesetz, 1976, Art. 27 und 29. 早坂明彦・前掲資料12頁参照。
- (6) O. ブルーメ他著, 二神恭一著訳・前掲書, 142~143頁参照。
- (7) 労働者取締役の人数については, モンタン産業以外の企業では特に規定は無いが, モンタン産業の企業では一名に限定されている (Mitbestimmungsgesetz, 1951, Art. 13. 小池和男・前掲書, 35頁参照)。いずれにしても取締役会の構成については労資同数という法律上の定めは無い (宮川茂夫・前掲論文, 河本一郎編, 前掲書, 中央経済社, 1979年, 91頁参照)。

② 実際の運営内容に見られる限界

労働者重役制が法律形式の上でも未だ労資同権を保証するものではないことを確認したが, 法律で認められた権限さえそのすべてが実際に行使されるとは限らない。そこで, 労働者の経営参加が労働者重役制の実際の運用において如何に後退しているかを確認しておこう。要点のみ挙げれば

次のようになる。

ポイントの一つは取締役会に対する監査役会の関係である⁽¹⁾。監査役と取締役との間では事前のしかも非公式の会合で実質的な協議が行われる傾向がある。その結果、監査役会の取締役会に対する公式の権限は形骸化し、逆に取締役会の自主性が強化される傾向がある。したがって、監査役会への参加を労働者の経営参加として過大評価しないことが必要であろう。

もう一つのポイントは取締役会への参加としての労働者取締役の実際の地位である。労働者取締役の活動領域は通例人事・社会問題に限定され、決定に際しては労働者側には賃金と労働条件について優先権が与えられるかわりに、資本家側は他のほとんどの領域で圧倒的な決定権を保持している⁽²⁾。したがって労働者取締役が他の取締役と同一の権限を有するという法律上の規定は実質的な意味を持たなくなっている。また、労働者取締役は労働者に対する責任と企業の収益性追求とのジレンマを背負わざるをえない。この問題に対しては彼は後者を優先させることにジレンマ解決の糸口を求めようとしている⁽³⁾。

かくして、労働者取締役が労働者の意向を代弁する権限は極めて制限されているのが実情のようである。

最後に、労働者重役制の実態についてまとめをしておこう。やや抽象的な表現になるが、二点要約すれば次のようになるろう。

- (a) 一般に、執行機関の権限が強化される傾向のある中で、決定機関としての監査役会の実際の権限は形骸化する傾向がある。しかも監査役会における実質的な労資同数が実現されているとは必ずしも言えない。したがって、現行の労働者重役制において労資対等の共同決定が行われているとは言い難い。
- (b) 労働者代表と資本家代表は必ずしも同権的に活動しているわけではない。したがって、たとえ人数の上で労資同数が実現されている場合でも、それは必ずしも労資同権にはつながっていない。

- (1) これはブリンクマン・ヘルツの調査（1972年）、および共同決定委員会の調査（1970年）に対する村田和彦氏の検討結果を中心に見たものである（村田和彦・労資共同決定の経営学，千倉書房，1978年参照）。
- (2) O.ブルーメ他著，二神恭一著訳・労資共同決定，ダイヤモンド社，1975年，144～148頁参照。
- (3) O.ブルーメ他著，二神恭一著訳・前掲書，147頁参照。

(4) 評価の総括

「労働者参加論」の，経営形態規定要因論としての評価を総括してみよう。

まず，労働者重役制が導入された企業ではこれに主として起因すると考えられる事態の生成が認められる。それは労働者の地位の向上として，あるいは資本と労働の社会的関係に配慮した新しい次元の管理として具体化されている。したがって「労働者参加論」が労働者重役制に着目したこと自体は経営形態論の問題認識として決して妥当性を欠くものではなく，むしろ必要なことと言えよう。

ところが，「労働者参加論」には労働者の経営参加の本質認識について不十分な点が残されているのも否定できない。それは労働者重役制と労働者の経営参加との論理的関係に関するものであり，前者を後者のいわば象徴とみなしている点である。なぜなら労働者重役制以外の形態による参加が各々労働者の経営参加として労働者重役制とは異なった独自の意味を有しているからである。ましてや労働者重役制が企業経営の最上層レベルで労使の対等な参加を保証しうる制度とはなっていない現実を考慮すれば，「労働者参加論」には労働者重役制に対する過大評価があると言わざるをえない。要するに，労働者の経営参加に関する問題は労働者重役制に集約的に現われるわけではないのである。

労働者重役制の偏重は企業経営主体論が管理論的アプローチになる傾向があることからこの立論が必然的に直面する問題であろう。たしかに企業経営政策の決定・執行に直接関与するメンバーになることは労働者の経営

参加の主要な問題ではあるが、しかしたとえば今日の団体交渉の機能を見ても、労働者重役制が労働者の経営参加のすべてではないことが理解できる。したがって、労働者の経営参加の全容をとらえるためには企業経営主体論の枠を打破し、労使関係の本質に遡った考察をすることが必要であろう。

仮に、労働者の経営参加の全容をとらえることができたとしたならば、これが経営形態の規定要因であると言い切ることができるだろうか。労働者の経営参加の生成は資本と労働の社会的関係、言い換えればこれら両者の間に見られる階級的利害の対立と相互依存関係という、企業の基本的構造をそもそもの素地にしていると考えられる。とすれば、労働者の経営参加には一面で、資本による労働力のより有効な活用方策としての意味がある反面、他方では逆に、資本による労働力の専制的支配を、労働者の利益という立場から規制するための方策としての意味もある。したがって、労働者の経営参加が、これら両側面における平行的発展を示すメルクマールとなることは十分考えられる。

資本の営利志向の進展と企業の社会的性格の深化とは企業発展の骨格をなすものである。したがって専門経営者の台頭もこれらの発展を示すメルクマールの一つと考えられる。しかし専門経営者の台頭を契機とする発展が未だ管理者的発想の枠内に止まるものであったのに対し、労働者の経営参加を契機とする発展は資本と階級的利害を異にする要素まで包含している点で前者よりは一步進んだ段階にあると言うことができよう。

ところが、企業の発展は他企業との結合にも現われる。そしてそれはいわゆる企業結合形態として具体化される。ここに見られる現象は労働者の経営参加に見られるような階級的利害の対立を契機とするものではなく、逆に他企業を自己の経営資源の一部として活用することによって営利性の促進を計ろうとする資本同士の関係を契機としている。

このように、企業結合形態は労働者の経営参加を尺度としたのでは整理が困難な領域である。しかし労働者の経営参加は企業の個別形態の発展を

認識・区分する上では有効な尺度となりえよう。そして、特に企業の社会的性格の深化の認識においては不可欠であろう。

このような認識に基づいてゲーテンベルクによる形態区分の基本図式（単独決定経営と共同決定経営）と山本安次郎氏によるそれ（単独経営と共同経営）とを見てみると、これらは特に、企業経営主体の構造変化が、企業の社会的性格の深化をとらえるメルクマールになることを示したものとして評価できよう。しかし、山本氏の言う「共同経営」が労資による共同経営のみならず、いわゆる企業結合形態をも包含した概念である点には疑問が残る⁽¹⁾。なぜなら、企業が個別資本としての本質を有すると考えるとき、この方法は、企業結合形態が個別資本の高度な発展形態である点をあいまいにするおそれがあると考えからである。企業発展の全容をとらえるためには、企業経営主体論的アプローチに加えて、やはり企業の発展を、営利を志向する資本集中の進展としてとらえるアプローチも必要となろう。これを行ったのが、次に取り上げる予定の唯物論的立場に立つ経営形態規定要因論である。

(1) 山本安次郎・増補経営学要論，ミネルヴァ書房，1970年，82頁参照。