

# 共同決定と共同体思想

藤 井 公 男

## I 共同決定法成立の基礎的背景

昨今、西ドイツ企業の世界で注目されている共同決定法は、経営経済学や経営社会学においてもすでに研究され論議されてきている。無論、西ドイツに限定されることなく、他の諸国でも、実際の経営者や研究者によって深い関心がよせられている。そこで本稿では、共同決定制度の背後にある共同体的思想と関連させながら、この問題を考察していきたい。

最初に共同決定制度についての考え方が芽生え、発展し、やがて共同決定法として結実していく歴史的過程を概観しつつ、共同決定制度の基礎にあるものをさぐっていきいたい。ところで、共同決定制度実現の要請は、経営政策の理念としてドイツ企業社会の基底に、19世紀の初期から存在した。ただ、具体的な法律的形態として成立するのは、第一次世界大戦後、1919年に制定されたワイマール憲法においてである。共同決定制度を要求する労働者運動の最初の契機は、1848年の三月革命にさいして結成された「ベルリン労働者会議」であった。そこでは、労働条件の改善と労資同権の権利の要求が掲げられていた。同時期、フランクフルト国民会議における工業条令の中にも、職場における共同決定制度の機関としての工場委員会、あるいは国民経済レベルでの経営評議会や産業会議の要求があった。

1891年には、営業条令における職場の協議機関としての労働者委員会の制度化も要求された。しかし、上述の様々な機関や会議は、ただ理念とし

てであって、具体的に法律的形態として企業経営に定着したものではなかった。しかし、1919年に制定されたワイマール憲法において労働者の共同決定権が成文法としてはじめて規定された。同165条において次のように規定されている。

「労働者および被用者は、共同体における同等の権利をもって、企業者と共に賃金ならびに労働条件の規定に、そして、生産力の全体的な経済的發展に共同する権利がある。」

この条文の趣旨に従って1920年には「経営協議会法」が成立した。この法律において労働者の経営参加のための経営協議会の設置と監査役会への労働者代表の参加を規定した。しかし、この法律の成立事情に諸種の問題をはらんでいたために、法としての十分な機能をはたすことなく、やがてナチの圧政によって廃棄された。しかしながら、ドイツ社会の基底には、共同体的思想が脈々と流れている故に、やがて大戦後、共同決定制度の問題は経済民主化の一環として惹起し、共同決定法成立の重要な契機となった。モンタン共同決定法がそれである。

## II 共同決定法の成立

1951年、当時のアデナウアー政権のもとで共同決定法は成立した。それはDGB（ドイツ総同盟）による労働者の共同決定権実現の強い要求によるものであった。この共同決定法（モンタン共同決定法）は、主としてドイツ企業の最高の権限をもつ機関としての監査役会の構成と、その構成員の選出方法である。共同決定法は監査役会における労資同権的参加を容認する趣旨で労働者代表と資本家代表とが平等に監査役会を構成することを規定している。監査役会の構成メンバーは11名、15名、あるいは21名である。しかし、メンバーにおいて最も典型的な構成メンバーは11名からなる

場合である。この11名のうち、資本家側の代表が5名、労働者側の代表が5名である。前者の5名のうち4名は株主総会から選出され、他の1名は当該企業に利害関係のない外部から選出される。一方、後者は5名のうち4名は企業の従業員の中から、経営協議会の選出する2名と労働組合の上部組織から選出する2名からなる。残り1名は、その企業の外部の第三者から推薦される。

そして、この労資同権的方法で選出された10名の監査役の過半数の同意によって、最後の1名の監査役が推薦される。<sup>注①</sup>この最後の監査役は中立的立場から意見調整の役割を監査役会ではたす。しかし、中立的な立場をとることが出来るかどうか疑問の余地があるところである。すなわち、最後の監査役は資本家側につくかもしれないからである。ところで、企業の意思決定の最高機関たる取締役会の構成員、なかんずく、技術担当取締役、営業担当取締役および労務担当取締役の任免権を監査役会はもっている。特に、労務担当取締役の任免について労働者側の監査役の多数決を得なければならない。

1952年には、全産業領域の企業を対象とした「経営組織法」が制定されている。共同決定法は企業の最上位の機関である監査役会における労働と資本の同権的共同決定についての規定であった。これに対して、経営組織法は、職場における経営と労働との間の利害調整、協調の維持が目的となる。そして、その機関として経営協議会が設置された。そこでは、労働条件が主要な議題とされる。ただ、この法律は全従業員500名以上の企業において適用される。しかし、ここで規定している監査役会に労働者代表は監査役全員の三分の一に制限されている。

1976年には、新しい共同決定法（従業員の共同決定に関する法律）が成立した。この新共同決定法は、モンタン共同決定法の適用される石炭・鉄鋼業を除く全産業の従業員2,000名以上の企業に適用される。ただ、形式

的には、監査役会における労資同数の代表制ならびに労務担当取締役の設置は、モンタン共同決定法とかわらない。しかし、実質的には後退している。なぜなら、労働者側代表の監査役の構成メンバーに1名は必ず管理職員を、その中にふくめなければならない。この管理職の監査役に労働者側の立場を擁護することを期待することはできないからである。また、監査役の構成は中立をふくまない労資同権からなっているが、票決をめぐって対立が惹起した場合は、議長が採決権をもっている。さらに、この議長の選任権も資本家側が保持している。従って、表面上は労資同権であるけれども、実質上は資本家側有利の共同決定制度といえる。

以上、われわれは共同決定制度の内容を歴史的に概観してきた。しかし本稿の主眼は、この共同決定制度を生み出した背景をさぐることにある。従って、次に共同決定制度を経営学的視点から吟味しなくてはならない。

### Ⅲ 共同決定と双方的経営組織

われわれは前述のように、共同決定制度を法的側面から検討してきた。そこで、本節では、共同決定制度を経営学的視角からとりあげたい。経営社会学的角度から「新しい経営様式」(neuer Betriebsstil)として提唱したノイローの双方的経営組織(Zweiseitige Betriebsverfassung)と共同決定の連関性を究明することによって、共同決定制度の経営上の意義を明確にすることにしたい。ノイローの提示せんとする双方的経営組織は、その中核をなすものとして労資共同決定をおく。換言すれば、経営社会学的立場からみて、経営組織(Betriebsverfassung)とは、経営的意思決定(ないし意思形成)を制度的側面からみた経営の社会的秩序を意味する。従って、経営組織の本質は経営的意思形成である。<sup>注④</sup>ところで、経営的意思形成には、一方的意思形成(einseitige Willensbildung)と双方的意思形成

(Zweiseitige Willensbildung)の二つの基本形態がある。前者は、一名もしくは一方の人間集団の意思が経営意思を規定する場合である。後者は、異質の人間ないし人間集団が、同権的資格で経営意思を決定する形態である。具体的には、資本家と労働者が同権的立場で経営全体の意思を規定する場合である。さらに、両者は、それぞれ一方的経営組織(einseitige Betriebsverfassung)と双方的経営組織(Zweiseitige Betriebsverfassung)に大別される。一方的経営組織において、労働者ないしその代表機関が経営意思の形成から除外されている場合、独裁型の経営組織(monotype Betriebsverfassung)とし、逆に資本家が経営意思形成から排除されている場合を、自治型の経営組織(soziotype Betriebsverfassung)とする。これに対して、双方的経営組織は、経営意思の形成に、労働者と資本家の双方が、部分的にか、同権的にか参加している場合である。これには、労働者に対して、資本家の側が自発的に参加を認める場合と、社会的規範たる法律によって参加を規定する場合とがある。両者をそれぞれ、「自発的な双方的経営組織」(freiwillige zweiseitige Betriebsverfassung)と「法的に規定された双方的経営組織」(gesetzlich vorgeschriebene zweiseitige Betriebsverfassung)と称している。<sup>注⑤</sup>

以上、ノイローの経営組織の基礎的形態を概観した。すなわち、経営組織の分類を意思形成(意思決定)の仕方にもとめて次の四種類に分ける。一方的経営組織には、資本家側の独裁型の経営組織と労働者側の自治型の経営組織がある。また、双方的経営組織には資本家側の自発的な双方的経営組織と法的に規定された双方的経営組織がある。ところで、このような意思決定中心の経営組織観からみると、前述の1951年の「モンタン共同決定法」や、1952年の「経営組織法」はどのように位置づけられるであろうか。

ノイローは両者を「法的に規定された双方的経営組織」として把握して

いる。そして、「経営組織法」によって規定される経営組織を「差別的な双方的経営組織」としてとらえている。他方、「モンタン共同決定法」は双方的経営組織の最高形態をなすものとして「全面的な双方的経営組織」として位置づけている。それでは、このように規定する根拠は何か。「経営組織法」においては、労働者（従業員）選出の監査役は全監査役の三分の一を構成するにすぎない。しかも、労働者側代表機関である「経営協議会」（Betriebsrat）において、労働者は共同決定権が部分的に認められているにすぎない。これに対して「モンタン共同決定法」は監査役会において、労働者側選出の監査役と資本家側選出の監査役との完全な同権（voll Parität）が規定されている。さらに、取締役会において労務担当取締役の設置が義務づけられていると同時に、その選出にあたって、労働者側選出の監査役の過半数の同意を必要とする。

ところで、ノイローが全面的な双方的経営組織として考える「モンタン共同決定法」が、はたして、完全かつ無制限な共同決定権といえるであろうか。たとえば、監査役会において、労働者代表の監査役と資本家代表の監査役とは同数であるけれども、前述したように労資同権的な方法で選出された10名の監査役の過半数の同意によって、企業の外部から選出された1名の監査役が厳正に中立的立場から意思決定に参加するかどうかの問題である。

ともあれ、われわれはノイローの意思決定中心の経営組織、なかんずく双方的経営組織をみてきた。そこにおけるノイロー本来の意図は、経営組織の形式的、機械的な分類にあるのではない。双方的経営組織において双方的意思形成を主目的としながらも、次の諸目的があった。第一は、双方的経営組織において、労資双方の対立ではなく、相互に協力・調和を目的とし、あわせて産業社会の安定化を招来することにある。第二は、双方的経営組織において、資本家側の職位と権限は、同権が承認された労働者代

表の力によって限定され、影響されるものではないということである。第三は、双方向的経営組織において人間の個体の高揚と人間の社会化を志向する理念がこの経営組織には存在する<sup>注⑥</sup>ということである。さて、われわれは共同決定制度と経営組織の諸関連について、経営学的側面から検討してきた。しかしながら、共同決定や双方向的経営組織の基底には、ドイツ民族特有の共同体的思想が存在する。従って、その点に着目しながら、共同決定と共同体的思想の関連を究明しなければならない。

#### IV 共同決定と共同体思想

周知のように、われわれは共同決定法や双方向的経営組織を吟味することによって、共同決定制度についての若干の考え方にふれてきた。しかし、前述の共同決定制度や双方向的経営組織の基底に存在する根源的な思考について、一層、詳細に探究していかなければならない。それは、ドイツ社会に内在する共同体的思想である。その典型的な思想として、ニックリッシュの共同体論を研究することによって、何故に、共同決定制度なる思考がドイツ社会に惹起したかをさぐることにしたい。換言すれば、共同決定法を成立させた契機は何かということである。ところで、経営の意思決定において労資が同権的条件で参加するというような発想をはぐくんだものは何か。それは、従来、規範論の典型として規定されていたニックリッシュの共同体論（組織論）に現出する基本的精神に由来するものであるといえる。従って、ニックリッシュの共同体論の中に共同決定なる思考の精神をみてみたい。

さて、ニックリッシュは組織法則として「自由の法則」(das Gesetz der Freiheit)、「維持の法則」(das Gesetz der Erhaltung)、「形成の法則」(das Gesetz der Gestaltung)の三法則をあげている。しかしながら、わ

れわれはこの法則に言及する以前に、その基本的前提ともいうべき、人間論と物質論をみておかなければならない。なぜなら、物質と人間の相互依存関係がかもし出す世界が、ほかならぬ組織現象であるからである。しかるに、最初、物質の属性とその変化の様相を瞥見しつつ、人間論を展開していきたい。

「物質は統一体 (Einheit) であり、全体でありそのあらゆる部分において同質である。」この見解<sup>注①</sup>にみられるように、あらゆる部分が全体にむすびつけられて、統一体をなしている。この統一体の背後にあって全体と部分に作用しているのが「力」(Kraft) である。従って、この力によって物質は存在し、かつ力の発現形態がほかならぬ具体的な物質である。かかる力は二つの方面に作用する。空間 (Raum) と時間 (Zeit) がそれである。空間における力の具体的な発現形態が物質の広がり (Ausdehnung) であり、その力の属性は引力 (Anziehungskraft) である。かくして、力の一般形態が物質の統一性の支柱とすれば、力の特殊形態である引力が、物質の広がりにおける統一性をささえることになる。他方、時間における力の発現形態は、物質の永続 (Daur) であり、その属性は存在力 (Seinkraft) である。この存在力という力の特殊形態が物質の永続、つまり、時間的関連における統一性を確保するのである。すなわち、それは物質が過去、現在、未来において常に生成、消滅の無限継起をしながらも、統一性において常に同一であることを意味する。

このように、物質は引力と存在力の両方の力によって、その統一性を確保している。しかし、物質は力によって統一体を維持されようとも、現象形態としては、生成消滅の変化を招来する。これが物質の変相といわれる第二の側面である。この生成消滅の物質変相現象は「原因」(Ursache)、  
「結果」(Wirkungen)、  
「基礎」(Gründe) という三つの基本的諸概念で把握される。この原因は上述の力に相当する。原因は一種の力であり、そ



の力が多様な基礎と結果を惹起する。この基礎は、結果に至る場合の媒介物を演ずる。従って、すべての結果は原因と基礎をもっている。原因は力であるけれども、基礎は結果へ導く「結果担い手」と「結果担い手の環境」とからなる。物質の変化が多元的、多様的であるのは、二つの基礎肢体(Grundglieder)に由来する。すなわち、結果担い手と結果担い手の環境それ自体が、きわめて多種類の部分からなっているからである。ただ、われわれが一般に外界において認識するこの物質は、この基礎の多様性から惹起する現象の多様性であり、物質それ自体(Ding an sich)は認識できないとして、ニククリッシュは不可知論の立場にたっている。

「われわれが、外界において認識するすべてのものは、事物の本性については何も語らない。ただ、その様式、存在の形式、様相、現象について何かを語るだけである。」<sup>注⑨</sup>

ところで、物質の変化をもたらす原因は何か。それは欲求であるとされる。この欲求は基礎における結果担い手に内在する。ただ、変化の主因は欲求であるとみられるけれども、欲求と原因は同じものと考え、原因が基礎の形態で作用する状態が欲求とされる。最後に、物質論における重要な問題を指摘しなければならない。それは欲求の類型である。人間のもつ欲求とそれ以外の欲求である。すでにみたように、物質の一連の現象、つまり、原因、基礎、結果はそれ自体独立として考えると、自然因果、すなわち、自然原因(Naturursache)、自然基礎(Naturgründe)、自然結果(Naturwirkungen)となる。他方、人間とのかかわりで考えると、目的因果、すなわち、目的原因(Zweckursache)、目的基礎(Zweckgründe)、目的結果(Zweckwirkungen)となる。別言すれば、人間が自然因果によってささえられる自然法則を前提としつつ、自己の欲求充足のためにうみ出す結果が目的結果である。この自然因果を目的因果に転換する過程が、組織ないし共同体といわれるものである。

そこで、この組織論の第二の基本的前提である人間規定の問題を吟味する。それには三つの視角がある。第一は、人間の良心 (Gewissen) ないし理性の問題。第二は、人間の意識の問題。第三は、人間における自由の問題である。ところで、原因、基礎、結果の一連の物質現象の背後には、物質を統一的存在として存在せしめる力があると見た。同様に、人間にも力が存在する。だが、それは物理的な力ではない。有機的、自覚的、自発的な力である。かかる特殊な資質をもつ力としての人間は、精神と規定される。

しかるに、人間即精神をささえる有機的、自覚的力とは何か。ニックリッシュは「自らが、自らを意識する」(sich aus sich selbst bewußt), または「自動的に自らを意識していること」(selbsttätig sich seiner selbst bewußt sein) といっている。このような精神状況を「良心」(Gewissen) ないし「理性」(Vernunft) とする。換言すれば、それは「直接的自覚」ないし「直接的自己意識」(unmitterbares Selbstbewußtsein) にほかならない。この直接的自己意識なるものは先験的に人間に賦与されているものとされる。

そこで、この直接的自己意識に関連させて、人間の意識構造についてふれておかなければならない。ニックリッシュは上述の直接的自己意識の他に、「間接的自己意識」(mitterbares Selbstbewußtsein), 「間接的意識」(mitterbares Bewußtsein) なるものを<sup>注⑩</sup>あげる。直接的自己意識は、人間の精神が自らを意識することであるが、間接的自己意識は、精神の直接的外部に存在する肉体との関係においてだく意識である。それは、肉体の衝動、感覚、知覚についての意識である。要するに、それは肉体的、身体的意識である。一方、間接的意識は人間の精神や肉体の外部に存在する事物 (Dingen) に関わる意識である。かくして、人間の精神の構造である意識は、直接精神に関連する直接的自己意識、精神の外部にある肉体関連の間

間的自己意識，精神や肉体の外部に存在する事物関係についての間接的意識によって構成されている。しかも，この三つの意識は統一体をなし，直接的自己意識が他の意識を制御し，統一するものとされる。

次に，このような人間の意識構造の機能的側面をみたい。人間は上述のような意識構造を背景に，現実の人間生活を築いていく。そのさい，生活実現過程の起因となるものが欲求である。欲求が根本的動機になって意識に感情と意欲を惹起する。そして，実際に欲求充足活動がなされ，その行為の結果がフィードバックして，意識に影響を与える。さらに，新たな欲求を惹起する。このようにして，人間生活は意識構造と欲求をもつ人間によって，感情→認識→意思決定→意欲→行為→目的結果→欲求充足活動→意識という一連の現象の無限継起がなされることを意味する。

そこで，この一連の欲求充足活動における「感情」(Fühlen)分析から始める。ニックリッシュは，この感情は循環構造をなしているとみる。すなわち，不快(不満足, Unlust)→快(満足, Lust)→無関心(Gleichmut)の循環である。たとえば，好意，愛，非凡，尊敬ないし尊敬は快に属し，憎悪，嫉妬，平凡などは不快に属する。この感情の循環は，丁度振子の運動になぞらえて，快，不快を超克して休止(無関心)に至る傾向をもつ。かかる振子運動の重力作用をなすものが良心である。そして，感情循環運動を制御する主体が直接的自己意識にほかならない。このような感情構造をもつ人間は意欲し行動する際，その欲求の評価をしなければならない。ニックリッシュは，それを認識という。一般に認識は，ある対象や事柄についての体系的な知識を指すけれども，ここでは，認識を評価として考えられている。

しからば，その評価の主体は何か。それは直接的自己意識である。この直接的自己意識が肯定する欲求が意欲になり，行為に結実する。その行為の果実としての目的結果が形成され欲求充足がなされる。それでは，一体

直接的自己意識が是認する欲求はいかなる種類の欲求であるのか。それに対して、まず欲求の種類からみる。第一は、物質的、動物的欲求である。第二は、経済的欲求、すなわち経済的価値、貨幣を獲得する欲求である。それはまた、人間生活の手段である肉体維持の欲求である。第三は、精神的、人格的欲求をあげ、これこそ、直接的自己意識が是認する欲求と考える。この精神的欲求は次の三つの視点から類別される。第一は、精神的存在の維持の欲求である。その方法は深い信念 (tiefe Andacht) に求められる。第二は、自覚的存在たる精神の一体化 (または全体への合一) への欲求である。その手段は愛情に求められる。第三は、自覚的存在たる精神の肢体化の欲求である。その手段は、公正ないし正義に求められる。

以上、人間規定における意識構造と、そこから派生する感情循環構造と欲求の種類を考察し、併せて、そこにおける直接的自己意識の意義を吟味した。そこで、最後に人間規定における人間の自由 (Freiheit) について付言しておきたい。ニックリッシュは次のようにいっている。「自由とは、良心に従って意欲し行動することである。そのような行為は人間的自由である。なぜなら、良心の背後にわれわれの人間的、精神的本質が基礎づけられているからである。」「他の人々は自由である。かれらは、かれらの良心に従う目的を設定し、最も深き自己意識の中で自分のものと認める目的を設定しているからである。」<sup>注⑩</sup> このように、人間の自由、つまり人間の目的的存在をささえるものが、直接的自己意識、すなわち良心である。この良心が是認する欲求充足活動においてのみ、人間自由は確保される。この自由論は、次の組織法則における「自由の法則」に具体化される。

さて、われわれは、組織論の基本的前提である人間論と物質論、および両者の相互依存関係に光をあててきた。この車の両輪ともいべき人間論と物質論をふまえて、組織法則をみていきたい。周知のように、ニックリッシュの組織論は有機的思考を背景に構築した観念体系である。その基本

の動機は「拘束され、なおかつ自由な状態即組織」(Gebunden und doch frei, Organisation) にみられるように、人間自由への熾烈な願望にあった。けだし、組織を観念することは、即、自由を観念することを意味するからである。と同時に、拘束のない自由は存在しないし、拘束こそ組織の本質をなすからである。とするならば、この拘束ないし組織の必要性はどこにあるのか。それは、近代市民社会に必然的な現象である。近代市民社会で人間が生活を築くさい、様々な欲求充足によって自己を維持する。この諸種の欲求をよりよく充足するために必要不可欠のものが、組織にほかならない。組織を通じてのみ、人間は欲求充足を達成する。

このように、組織の必要性は考えられるけれども、それでは、組織とは何か。「組織とは有機的に活動している状態」(als geistiges Wesentätig sein)、ここでの有機的とは、人間結合体である組織が秩序的、目的意識的、精神的であることを意味する。このような人間活動体である組織現象の根底を貫徹する必然性 (Notwendigkeit) が組織法則である。

さて、組織法則には「自由の法則」、「維持の法則」、「形成の法則」があった。そして、組織法則の中核ともいべき根本法則を自由の法則とし、他の法則を派生法則とする。従って、組織の最高法則である自由の法則をみることにしたい。この法則は、また「目的設定の法則」、「精神の法則」、さらに「良心の法則」ともよばれる。しかるに、何故に組織の根本法則を自由の法則というのか。それは、前述の人間規定において言及したように人間を目的的存在、非手段的存在、かつ自覚的存在として把握することにある。かかる人間が、直接的自己意識に従って意欲し、目的を設定し行為することが、組織を組織たらしめる基本的条件とみる。このような条件のもとで、人間が欲求充足活動をする過程が、自由実現の顕現過程である。そこでは、すべてが直接的自己意識に統御される。かくして、この自由の

法則は不可視的であり、人間の精神、なかでも直接的自己意識にアプリオリに賦与されている。ここに組織の根本法則である自由の法則が良心の法則、精神の法則とよばれる所以がある。それに関して、ニックリッシュは次のように主張している。

「良心において人間は、それ自身がより大なる統一体の肢体であり、より大なる全体での部分であり、同時に多様の統一体であり、他の全体と併存する全体であることを意識している。<sup>注12</sup>」

この考え方に象徴されるように、人間が目的を設定し、行動する際、肢体性だけを、あるいは全体性だけを志向する目的は、人間の内的な自己意識（すなわち、直接的自己意識）に矛盾する。人間は全体即肢体の有機的思考の観点から、目的を設定し行動することにおいて自由実現が可能となる。かくして、上述のように人間の自由は、あくまでも共同体における自由であり、共同体ぬきに自由は考えられない。「個人の意識において良心がつくる統一を、良心は共同体においてもつくり出すからである。<sup>注13</sup>」共同体の形成は、人間の精神において直接的自己意識が作用していることであり、それは即自由の法則、良心の法則が作用していることである。

ひるがえって、組織法則の最高法則である自由の法則の直接的、具体的な反映である形成の法則（空間形成）と維持の法則（時間形成）を考察したい。

形成の法則は、また「一体化、および肢体化の法則」（das Gesetz der Eining und Gliederung）といわれる。それは複数人間の有機結合体、つまり一体化、肢体化を契機として形成される有機的な共同体における法則にほかならない。すなわち、肢体化とは全体がより大なる全体の肢体となることであり、全体がより大なる全体に包摂されて部分となり肢体となることである。他方、一体化とは、より大なる全体がある全体を自らの部分、すなわち肢体と化し、多数の部分肢体をより大なる全体に統一化する

ことである。「一体化なしに肢体化はありえないし、肢体化なしに一体化はありえない。」ならば、この形成の法則をささえるものは何か。それは人間精神における固有の円環的統一にある。すなわち、すでに人間論において論述したように、人間現象は自然現象とちがって、人間固有の力をもっている。この直接的自己意識に根差した自覚的、自律的な力は中心から出てゆくと同時に、再び中心に回帰する。しかし、自然現象においては、物質上の力は中心から外へ、あるいは外から中心に作用するだけで円環的な動きはしない。ここに、人間現象が自然現象とことなる特質がある。この人間現象特有の資質を規定する決定的要因は、直接的自己意識、すなわち良心である。人間現象における円環的運動は、この良心の純粹さ、深さ、強さおよび全体意識の程度と、経験と認識の一致に大きく依存する。

さて、次に第二の派生法則である維持の法則または経済法則（das ökonomische Gesetz）をみることにしたい。われわれは、すでに検討したような人間を始発点として、人間が自然に働きかけ自然因果を目的因果に転換しつつ、欲求充足活動を行う。その際、よりよく欲求充足を確保するために、必然的に共同体を形成する。その共同体の空間的形成が、形成の法則である。一方、共同体の時間的形成、つまりいかにして共同体を維持するか。それが維持の法則である。それには、共同体の二つの視角、生産と分配の両面をみなければならない。前者は生産性、能率の問題であり、後者は公正ないし正義の問題である。

まず、生産面にかんして、ニックリッシュは経済法則の二つの命題をあげる。「所与の基礎から最大可能な結果を得ること」「所与の結果を基礎の最小可能の費消によって実現すること」がそれである。換言すれば、基礎の形態の変化過程において、エネルギーが浪費されないことを意味する。つまり、エネルギー一元論の考え方である。かつて唯物史観にたって、マルクスが経済現象を分析するさい、商品を始発概念として、その商品の

価値の源泉を労働に求めて価値法則を樹立した。その際、肉体労働も精神労働もすべてエネルギーに還元し、それを労働時間で計測して、剰余価値論を展開した。この剰余価値論を土台に資本主義社会の運動法則を解明し<sup>注④</sup>た。そのマルクスの人間観と、ニックリッシュの人間観が奇しくも一致する。つまり、人間も物質も力であると考ええる。人間は自律的、自覚的な力を持ちながらも、物質と同様に人間をエネルギーと見做している。このように、マルクスと同様に、ニックリッシュは人間をエネルギーとして把握する。そして、物質的、人間的エネルギーを統一的にみて、エネルギー元論が標榜される。さらに、ニックリッシュは、マイヤーのエネルギー恒存の法則を人間共同体に援用して、共同体内に一定のエネルギーを確保し、維持することを経済法則とみる。そのために、人間的、物質的エネルギーを浪費しないで、生産性を向上させると同時に、目的結果の公正な分配を主張する。

ところで、経済法則は、エネルギー維持という観点にたつて次の諸概念で把握される。「原価」(Kosten)、「原価対価値」(Kostengegenwerte)、「目的結果」(Zweckwirkungen)、「売上」(Erlös)、「利潤」(Gewinn)の共働者への事後補償などがそれである。原価は目的結果を生み出すべく入手された目的基礎に要した費用の全額である。それは原料、減価償却、他人資本利子などである。ただ、ニックリッシュは、賃金(Lohn)、俸給(Gehalt)は共同体的思想によって、原価とはしない。目的結果実現以前に支払われるけれども原価とは考えない。それは目的結果の分配である。原価対価値は上述の物理面である。すなわち、原価対価値は目的結果に入っていく目的基礎としての財貨、たとえば、原料と補助材料、そして、目的結果形成過程において目的基礎に加えられる給付、たとえば、土地、建物、機械の減価償却や他人資本利子などからなる。この財貨と給付によつ



て形成されたものが目的結果であり、これを市場で売却したものが売上である。原価と売上との差額（超過）が利潤である。この利潤は、第一に、企業者の危険負担の代償として、第二に、企業者の資本、つまり企業者の自己資本利子として、第三に、企業自体の積立金としての内部留保として、第四に、共働者の利潤参加として、それぞれ分配される。第四の共働者の利潤参加は、賃金、俸給が原価でないという考え方の必然的な帰結である。つまり、賃金、俸給は売上確定以前に支払われる故に、正確な成果分配ではない。従って、売上確定後事後的に調整しなければならない。それが共働者の利潤参加といわれるものである。この利潤参加は目的結果の公正な分配の問題に直結する。

かくして、目的結果獲得過程における生産性と目的結果の公正な分配とのバランスをとりながら、共同体における人的、物的エネルギーを維持することが経済法則の意味するところである。最後に、この経済法則、すなわち、維持の法則も形成の法則と同様に、自由の法則の具体的反映であることを銘記しておきたい。「形成の法則と同様に、維持の法則も最高の組織法則のうちに与えられており、そこに含まれて、形成の法則と同様に、目的設定とその実現を通じて、われわれの意識から外界に移されること<sup>注⑧</sup>によって顕現される。」

以上、われわれは、共同決定制度を確立していく過程の背後に存在する共同体的思想を吟味してきた。そこで看取しうることは、共同体的思想と共同決定制度とは、無縁な存在ではないかということである。しかし、企業的意思決定に共同で参加するという意識ないし発想は、ドイツ社会に内在する共同体意識に起因するものといえる。ニックリッシュの共同体論の随所に散見される規範意識が何よりの証左である。すなわち、共同体論の基礎的前提である人間規定における意識構造、なかんずく、直接的自己意

識や感情循環構造,あるいは,人間の精神的存在の維持の欲求などがそれである。そして,この人間規定や物質規定に立脚しつつ形成される組織法則,特に形成の法則における一体化,肢体化の原理,さらに,維持の法則における原価概念や利潤参加などがそれである。このように,共同体論に垣間みる様々な精神の襲が,共同決定制度を確立していく過程において貴重な礎石になったことは否定されない。勿論,ニックリッシュの共同体的思想が,共同決定制度を推進する重要かつ唯一の契機であったとはいえない。しかし,ドイツ社会の精神的風土の中には,このような規範意識が存在する故に,共同決定制度的な発想が惹起したのである。

#### 注または参考文献

- ① Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, 1951年5月制定.
- ② Betriebsverfassungsgesetz, 1972年1月制定.
- ③ Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1976年5月制定.
- ④ Neuloh, O : Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis Zur Mitbestimmung, Tübingen, 1959. S. 32.
- ⑤ Neuloh, O : a. a. O., S. 41.
- ⑥ Neuloh, O : Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen, 1960. SS. 17-47.
- ⑦ Nicklisch, H : Der Weg anwärts ! Organisation, Stuttgart. 1920. S. 47.
- ⑧ Nicklisch, H : a. a. O., S. 9.
- ⑨ Nicklisch, H : a. a. O., S. 10.
- ⑩ Nicklisch, H : a. a. O., S. 17.
- ⑪ Nicklisch, H : a. a. O., S. 45.
- ⑫ Nicklisch, H : a. a. O., S. 67.
- ⑬ Marx, K : 経済学哲学手稿, 1944年, 藤野訳, 102頁~103頁
- ⑭ Nicklisch, H : a. a. O., S. 97.
- ⑮ Nicklisch, H : Wirtschaftliche Betriebslehre, Stuttgart, 1922.
- ⑯ Nicklisch, H : Die Betriebswirtschaft. Stuttgart, 1929.
- ⑰ 拙稿 : ニックリッシュ経営共同体の研究, 横浜市立大学論叢, 1977年7月号.