

研究

DGB 81年基本綱領と西ドイツ労働組合運動(上)

布川日佐史

目次

はじめに

I 労働組合の「保護任務・形成任務」——70年代DGBの課題——

- (1) DGB 63年綱領とその限界
- (2) 70年代におけるDGBの新たな運動路線
——労働組合の「保護任務・形成任務」の統一——

II 「経営をこえる共同決定」による社会改革

——DGB社会改革構想の特徴づけ——

- (1) 「経営をこえる共同決定」——DGB 71年案の検討を中心に——
- (2) 「経営をこえる共同決定」と労働組合の資本・国家・政党からの自立

(以上本号)

III 「経営をこえる共同決定」実現の方向性及びその萌芽

——経済闘争の発展の検討を中心に——

- (1) 「経営をこえる共同決定」実現のための労働組合の道
- (2) 経済危機下の「経営をこえる共同決定」の萌芽

IV DGB 81年綱領の歴史的意義

- (1) 綱領改訂の経過と改訂上の要点
- (2) DGB 81年綱領の内容とその歴史的意義

おわりに

はじめに

経済危機が進み、失業問題とME機器導入にもとづく資本主義的合理化が深刻化するなかで、ドイツ労働総同盟(Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB)は、1981年3月デュッセルドルフ臨時大会において、63年基本綱領(Grundsatzprogramm des DGB, 1963. 以下、63年綱領と略す)に変わる新しい基本綱領(Grundsatzprogramm des DGB, 1981. 以下、81年綱領と略す)を採択した。この81年綱領は、西ドイツ全労働者の労働と生活の擁護とい

う点でも、また、国家独占資本主義の民主的改革という点でも、63年綱領を大幅に改正し、積極的側面を明確にした。

81年綱領のこうした基本的性格に関わる重要な改正点は、以下の四点に整理できる。第一に、従来の労資協同的見解を修正し、西ドイツ社会を階級社会であると規定する補足項目が採択されたこと。第二に、これをもとに労働組合の二重の任務、すなわち資本蓄積が生み出す貧困化という諸現象から労働者を保護する任務・「保護任務 (Schutzaufgabe)」と、社会改革運動、政治運動としての労働組合が、同時に労働者の経済的社会的従属と貧困の前提条件そのものを除去する任務・「形成任務 (Gestaltungsaufgabe)」を有するとの規定が確定されたこと。DGBは「労働組合の保護任務と形成任務の統一」を、労働組合運動上の基本として定式化した。第三に、労働組合がその二重の任務を達成するための一つの重要な課題として、国家・行政機構を改革し、資本活動の誘導、規制をめざす「経営をこえる共同決定 (Überbetriebliche Mitbestimmung)」の具体的要求を再び綱領に取り戻したこと。さらに第四に、以上の実現にあたって労働組合が「下から」の運動を強めなければならず、労働組合は運動主体として資本、政党、国家からの自主性 (Autonomie) を確立すべき点を強調したことである。

本稿の課題は、DGB81年綱領のこうした内容が、60年代半ば以降の労働組合運動を通じてどのように形成され獲得されてきたかを解明するとともに、この81年綱領が80年代の西ドイツ労働組合運動にとって持つ意義を明らかにすることである。なお、こうした課題設定は、実は西ドイツ労働組合運動を取り上げ分析する上で、従来の研究とはやや異なる視角からの接近を意図するものでもある。

70年代に西ドイツ経済の危機が進行し、労働組合運動上の困難が増大するなかで、西ドイツの体制批判的研究者の間において、労働組合がいかなる役割を果たしているのか、また果たしうるかをめぐり、活発な論争が行なわれてきた。一方では、西ドイツの労働組合は体制に統合されており、もはや「労働者のための保護機関」たりえず、むしろ「危機を深めた支配体制自体の保護」こそその本質とするに至ったとの主張が、サンディカリズムの立場にたつ労働組合研究者によって繰り返された。¹⁾ 他方、これに対し、労働組合内の諸潮流の対抗を認め、その上で労働者の政治的自覚の高まりと労働組合の政治的役割の増大を正確に分析することこそ重要であるとの立場から、西ドイツ労働組合運動が生み出した体制変革につながる様々な前進的萌芽を積極的に検証する研究も旺盛に行なわれてきた。²⁾

日本における西ドイツ労働組合運動の主たる研究は、もっぱら前者のサンディカリズムの立場からする「体制統合的労働組合論」の側の業績を前提とし、主に「二重利害代表システム」——産業別労働組合と事業所従業員会（Betriebsrat）間の相互関係——の解明に関心を集中してきた。たとえば、徳永重良氏らを中心に近年精力的に取り組まれてきた企業内労使関係の実態分析は注目すべき成果を生んできたが、分析の視角はこうしたこれまでの研究と同一のものであると言ってよい。³⁹そこでは、技術革新と労働組合の雇用保障闘争の進展により、資本の人事管理戦略が内部労働市場型の労働力活用方式へ転換していく過程と、そのもとで事業所従業員会の果たす利害代表機能が高まっていく過程とが検討され、労働組合運動上の結論として、産業別労働組合の横断的利害代表機能が浸食されていることが導き出されている。

しかし、産業別労働組合の持つ全国的規制力の弱体化をもっぱら強調するこうした分析は、70年代後半の経済危機のなかで労働者階級内部の利害関係が錯綜してきたにもかかわらず、DGBが「合理化」規制、「労働の人間化」「労働権（Recht auf Arbeit）」実現、労働時間短縮等を掲げ、階級、企業規模、業種、組織・未組織、就業・失業の区分を問わず、全労働者を対象とした高い成果を獲得してきた経験を充分視野に収めた分析とは言いがたい。徳永氏らの視角、すなわち西ドイツ労働組合による社会改革要求、国家への関与を総じて「体制統合的」なもの一括し、分析の重点を企業、事業所内の労使関係に置く分析視角に立つかぎり、西ドイツ労働組合運動が獲得した社会改革上の到達点を総合的に把握する上で重大な弱点を残すことにならざるをえない。

従来わが国の先行研究が充分考察してこなかった以上の点を視野に入れ、以下第一章において、63年綱領路線が60年代末にその限界を顕在化させ、労働組合の「形成任務」を掲げ社会改革の推進を前面に押し出した新たな運動路線に席を譲る過程を明らかにする。第二章は、この新路線をより立ち入って検討するため、その特徴を端的に示す「経営をこえる共同決定」要求を考察する。そして第三章では、多様な「下から」の運動が展開し、この要求を実現する萌芽を生み出してきたことを明らかにする。こうしてDGBが60年代末以来獲得してきた到達点を確認した上で、第四章において、DGB81年綱領の内容とその歴史的意義を検討する。

1) R. Zoll, J. Bergmann らの研究がそれである。Vgl. Rudolf Zoll, *Der Doppelcharakter der Gewerkschaften Zur Aktualität der Marxistischen Gewerkschaftstheorie*, Frankfurt/Main 1976. Joachim Bergmann u. a., *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*, Frankfurt/

Main-Köln 1975.

- 2) F. Deppe を始め、マルクス主義調査研究所 (Institut für Marxistische Studien und Forschungen Frankfurt/Main) (以下、IMSF と略す) に結集する研究者の業績がそれである。そのうち、本稿が参考としたのは以下の論文及び著作である。

Frank Deppe,

① Zu einigen Problemen der Bestimmung des gegenwärtigen gewerkschaftlichen und politischen Bewußtsein der Arbeiterklasse der BRD in: IMSF Marxistische Studien Jahrbuch des IMSF (im folgenden: IMSF-Jahrbuch), 1/1978, S. 292-308.

② Autonomie und Integration Materialien zur Gewerkschaftsanalyse, Marburg 1979.

③ Zur Diskussion um das neue Grundsatzprogramm des DGB, in: IMSF (Hrsg.), DGB Wohin? Dokumente zur Programmdiskussion, 2 Auflage, Nachrichten-Verlag, Frankfurt/Main 1980, S. 5-40.

④ Grundsatzprogramm und Gewerkschaftliche Autonomie, in: G. Arnd/F. Deppe/W. Petschick/K. Pickshaus (Hrsg.), DGB Programm '81 Untersucht für die Praxis, Nachrichten Verlag, Frankfurt/Main 1981, S. 36-47.

⑤ Ende oder Zukunft der Arbeiterbewegung? Pahl-Rugenstein, Köln 1984.

(以下、引用に際しては、F. Deppe, ①, 等と略す)

Gert Hautsch/Klaus Pickshaus,

① Integration und Gewerkschaftsanalyse, in: IMSF-Jahrbuch 2/1979, S. 245-278.

② Klassenautonomie und Einheitsgewerkschaft—Zur gewerkschaftlichen Klassenpolitik heute, in: IMSF-Jahrbuch, 3/1980, S. 98-117.

G. Hautsch, Integrationismus und "Korporatismus", in: IMSF-Jahrbuch, 4/1981, S. 222-241. Witich Roßmann, Arbeiterklasse, soziale Bedürfnisse und gewerkschaftliche Politik, in: IMSF-Jahrbuch, 5/1982, S. 42-71. Heinz Jung, Zur Arbeiterklasse der 80 Jahre, in: IMSF-Jahrbuch, 6/1983, S. 44-83.

F. デッペは、前者の立場にたつ論者の方法論を批判して次のように述べている。「R. ツォルヤ J. ベルグマンらのサンディカリズムの視角からは、資本と労働の再生産過程に対する国家介入の意義を見落とし、独占資本の全般的利害を実現するための国家活動の意義を見落とすことになり、労働組合の闘争の政治的質 (Qualität) が、事業所レベルに、つまり個別資本に対する労働者の闘争に限られることになる。すなわち、労働組合の政治的性格が、労働過程・価値増殖過程における支配の問題に、つまり投資の決定、生産力の発展の組織化、労働組織の支配などの労働過程の疎外の問題だけに限定されてしまう。……経済危機下において、経済成長を保障し、職場を確保し、物価を安定させることを国家に求める期待が高まっている。……このような国家への期待を、『国家フェティシズム』、『社会国家幻想』と決めつけるのは正しくない。我々は、むしろこうした要求を、『政治意識の萌芽形態』とみなすのである。」F. Deppe, ①, S. 303 ff.

本稿は、F. デッペらのこうした方法論に関わる指摘をふまえ、以下の考察を行なう。

- 3) 徳永重良, 野村正実, 前島巖, 岸田尚友各氏によるフォルクスワーゲン工場の事例研究や, 山地いずみ氏, 倉田良樹氏の最近の研究は, 共通して「二重利害代表システム」論的分析視角から, 「内部労働市場化」と産別機能の弱体化を結論している。

徳永重良編著『西ドイツ自動車工業の労使関係——フォルクスワーゲン工場の事例研究——』御茶の水書房, 1985。山地いずみ「西ドイツの失業」水野・谷編『先進国失業の構造——『苦悩』の実態と背景——』有斐閣, 1983, 所収。倉田良樹『新しい労働組織の研究』, 中央経済社, 1985。

I 労働組合の「保護任務・形成任務」

——70年代DGBの課題——

1 DGB63年綱領とその限界

DGBは, 第二次大戦直後の1949年に制定した「経済と社会の新秩序」・社会主義実現を展望した「ミュンヘン綱領 (Wirtschaftspolitische Grundsätze des DGB, 1949.)」を, 「冷戦」体制下の50年代半ばに実質上放棄し, 西ドイツ経済「奇跡の復興」を背景に賃金, 労働条件等の日常要求を重点課題とする「労働組合主義」へ転換した。¹⁾ この路線を確定したのが, 他ならぬ63年綱領であった。81年綱領と比較する上で特徴的な63年綱領の要点を整理しておこう。²⁾

63年綱領の基本的性格は, その「前文」に明らかに示されている。まず, 労資の階級対立と国家の階級性に関して, 労働組合の闘争の結果すでに階級対立は消滅し, 階級的権力国家は民主的國家に変わり, 労働組合の要求は憲法によって保障され, 国家は経営者と労働組合の利害調整者となっていると把握し, それゆえ, 労働組合は, 「社会的法治国家の統合要素, 秩序要素」として「公共の福祉に貢献する」ことを第一義的任務としなければならないと規定した。この規定を受け, 組合活動の基本路線と不可分の関係にある「経済政策」の章にしても, キリスト教民主同盟(CDU)政権が打ち出した「社会的市場経済」の大枠を認めるものとなった。そこでは「国民経済の計画化」, 「投資誘導」, 「共同所有」などが要求項目に掲げられてはいるが, それらはもはや社会主義をめざすのではなく, 市場経済を前提に「適正な競争」を維持するのに必要な限りの, 手段としての計画化及び所有形態の変更を求めるものでしかなかった。

かかる「労働組合主義」路線は, DGB内右派, いわゆる「統合派 (integrationistische Kräfte)」が, 50年代半ばの「冷戦」体制下に階級的労働組合運動に対する政治的規制が

強まるなかで、階級的立場 (Klassenposition) を認め漸進的社会改革を求める左派、「改革派 (reformistisch-sozialistische Kräfte)」を押え、D G B内の影響力を拡大した不可避的帰結であった。³⁾ この「統合派」の特徴は、労働者と資本の利害の共通性を肯定し、労資を企業活動上同等の責任を負うパートナーであるにとらえ、闘争でなく対話を重視し、労働組合に平和義務を課した「社会パートナーシップ (Sozialpartnerschaft)」論にあった。そこからこの潮流は、労働組合の任務は資本と労働の利害を調和させ、統合秩序を確立することだと規定し、労働組合が体制の担い手たることを明言した。この立場からは、当然にも労働組合の政治闘争は否定され、労働者の一般的権利を法的に保障することや、労働組合が国家・行政機構の民主的改革に取り組むことも労働組合運動の枠外へ追いやりられ、労働組合の活動は、労働市場における労働力供給独占をもとにした資金、労働条件交渉に限定されることになった。

なるほど63年綱領は左右両派の妥協にもとづくものであり、「ミュンヘン綱領」の名残りとして唯一「共同決定」の項に「経済と社会の 変革 (Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft)」という目標を文面上残してはいる。しかしそれとて「統合派」主導のもとでは、労働者と資本家がともに企業共同体の利害の担い手であるとの考えを前提に、労働者が企業の経営管理に直接かつ「同権的」に参加することをめざす「統合的共同決定モデル (integraler Mitbestimmungsmodell)」として実践されたのであり、「共同決定」要求は決して社会変革を指向するものとならなかった。別言するなら、この「共同決定」は、経済の高成長と生産性向上の成果をもとに、企業内の労使対立や経営方針への不信など、資本蓄積活動上の潜在的阻害要因の発生を防ぐのに必要な限りの「共同決定」に押し止められ、また、対象も企業、事業所レベルに限定された。それゆえ、国家・行政機構改革につながる「経営をこえる共同決定」は排除されたのであった。

かくして、50年代から60年代半ばのD G Bの運動は、経済成長を背景に労資協調主義的性格の強い「労働組合主義」を基調として展開した。

しかし、西ドイツ国家独占資本主義はその蓄積条件からして国際競争に勝ち残ることを至上命令としており、そのため60年代を通じ産業構造を急速に転換し、オートメーション化とそれに伴う資本主義的合理化を推進していた。63年綱領にもとづく労資協調的経済主義路線は、こうした急速な資本蓄積がもたらした諸結果に有効な対応ができず、60年代後半にはその限界を露呈し始めた。それでは、D G Bに路線転換を強く迫ることになった事態とは、具体的にはいかなるものであったのであろう。⁴⁾

西ドイツ資本主義は、60年代後半に過剰生産恐慌(66/67年恐慌)を克服し、輸出景気と投資ブームをまきおこした。その過程で資本の集積・集中が進み、独占の経済力は一層強化された。同時に、産業構造は激変し、一方では繊維産業や石炭産業の斜陽化が進み、他方では電機、自動車、機械産業が急成長を遂げ、西ドイツの輸出を主導する産業になった(第1表参照)。それに伴う就業構造の変動も著しく、65年から67年の間だけで全就業者2,590万人中、6.3%にあたる164.6万人が職種を転換した(第2表参照)。この産業・就業構造の急転換、いわゆる「構造変動(Strukturwandlung)」は、オートメーション化とそれを技術的基礎とする資本主義的合理化を伴いつつ進展したことから、

第1表 西ドイツ経済の構造変動¹⁾

(単位 %)

	1950年	1955年	1960年	1965年	1970年	1975年 ⁵⁾
農 林 漁 業	10.2 23.4	7.8 —	5.7 13.5	4.3 —	3.1 9.1	2.7 6.5
商 品 生 産 業	49.6 43.1	53.4 —	54.5 47.9	54.1 —	54.1 49.4	47.8 46.5
エネルギー・給水	1.5 3.7 ²⁾	1.9 —	2.5 3.0	2.2 —	2.3 1.9	3.6 1.9
鉱 業	3.7	3.6	2.8	1.9	1.4	
製 造 工 業	39.1 31.7	41.4 —	42.2 37.5	42.1 —	42.3 39.5	39.7 37.7
建 設	5.4 7.8	6.5 —	7.0 7.5	7.9 —	8.1 8.0	7.3 6.9
商 業・運 輸	20.4 14.2	19.8 —	19.6 17.2	19.2 —	18.0 17.9	18.6 17.7
サービ 斯 供 与	10.2 13.3	10.2 —	11.4 14.6	12.7 —	14.1 17.5	17.3 19.6
金 融・保 険	1.7 1.4	2.0 —	2.2 1.9	2.4 —	2.7 2.7	3.5 3.1
住 宅 貸 与	3.0	2.3	2.5	3.0	3.6	3.9
その他サービ 斯	5.5	6.0	6.7	7.2	7.8	9.2
国 家 ³⁾	7.8 6.0	7.1 —	7.2 6.7	8.2 —	9.1 6.5	13.7 9.6
団 体 ⁴⁾	1.8	1.7	1.6	1.5	1.6	
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 1) 各部門のうち2段の数字のものは、上段が国内総生産に対する寄与率、下段が雇用労働数比率を示す。

1段の数字のみの場合は、寄与率を示す。

2) エネルギー・給水、鉱業の合計。

3) 「国家」とは、連邦、州、地方公共体、目的団体、社会保険会計の総計。

4) 「団体」とは、教会、思想・慈善・学術団体、政党、労働組合などをいう。

5) 暫定値。

(資料) Statistisches Jahrbuch, 各年版。

(出所) 出水宏一『戦後ドイツ経済史』東洋経済新報社、1978年、p.190。

第2表 職業を変更した就業者の職種別・産業部門別分布状況

(1965年—67年)

職 種・産 業	性 別	就業者数	左のうち職業移動 をおこなったもの	
			1,000人	%
			((職 種 別))	
農 業, 牧 畜, 漁業職種	男	1,325	60	4.5
	女	1,503	20	1.3
	計	2,828	80	2.8
鉱 夫, 石油採掘夫	男	159	6	3.8
	女	—	—	—
	計	160	6	3.8
製 造 業 職 種	男	7,770	499	6.4
	女	2,001	172	8.6
	計	9,771	671	6.9
技 術 職 種	男	977	42	4.3
	女	97	5	5.2
	計	1,074	47	4.4
サ ー ビ ス 業 職 種	男	6,052	491	8.1
	女	5,422	335	6.2
	計	11,474	826	7.2
そ の 他 の 職 種	男	158	8	5.1
	女	441	8	1.8
	計	599	16	2.7
合 計	男	16,441	1,106	6.7
	女	9,465	540	5.7
	計	25,906	1,646	6.4
			((産 業 別))	
農 林, 畜 産, 漁 業	男	1,240	57	4.6
	女	1,432	20	1.4
	計	2,672	77	2.9
製 造 業	男	9,428	614	6.5
	女	2,989	227	7.6
	計	12,417	841	6.8
商 業, 運 輸・交通業	男	2,754	193	7.0
	女	1,934	103	5.3
	計	4,688	296	6.3
その他の産業(サービス業)	男	3,020	242	8.0
	女	3,109	190	6.1
	計	6,129	432	7.0
合 計	男	16,441	1,106	6.7
	女	9,465	540	5.7
	計	25,906	1,646	6.4

(出所) 『海外労働経済月報』第21巻9号, 1971年, p.30.

職務内容、賃金等級評価基準が変更され、交替制勤務が導入されるなど、労働条件は大幅に悪化した。加えて、大量の配置転換と希望退職、解雇が行なわれ、雇用の不安定性、流動性を一段と高めた。

60年代後半の西ドイツ資本主義の「構造変動」が惹き起こした問題は、職場における問題にとどまるものではなかった。資本の高蓄積とその無政府的展開は、社会的貧困を多様な形態で累積させ、「生活の質」、つまり人間的生活の根本に関わる教育、保健、住宅、環境問題等、国家の政策的介入を経て始めて解決が可能な諸問題を噴出せしめた。かくして、「構造変動」は、不可避的に国家独占資本主義の国家機構を膨張させ、同時に、その官僚的中央集権の再編を押し進めた。以上の事態こそ、賃金交渉と企業・事業所レベルの共同決定に活動の重点をおいてきた63年綱領及びそれを基本的に規定した「統合派」労働組合運動の活動領域の狭隘性を顕わにし、DGBに運動路線の転換を強く求めた最大の要因であった。

当時DGB経済社会研究所（WSI）の主任研究員であり、「改革派」の立場から70年代の新たな運動路線を理論的に支えてきたG.レミンスキーは、⁵⁾63年綱領にもとづく労働組合運動がこうした「構造変動」の進展を拱手し、なおかつその諸結果から労働者階級の労働と生活を保護できなかったことを鋭く批判し、63年綱領路線の限界を次のように指摘した。

「63年綱領は、労働組合を無目的なプラグマティズムへ陥れ、単なる日々の政策のみに関わらせる誘惑に取り込まれやすい弱点を持っている。そしてドイツの労働組合は、この誘惑と充分闘ってこなかったと言わざるをえない」。しかも、「63年綱領に反して現実は変化してしまった。環境問題、⁶⁾公的救貧、社会的諸問題に関する政策など、綱領的視野をはるかに広げなければならない」と。

すでに60年代後半には、インフレーションの急速な進展にかかわらず経済成長率は低下し始めていた。そのため労資協調的賃金交渉による賃金引き上げ幅は縮小せざるをえず、社会パートナーシップ論に立つ運動の「メリット」は減少してきていたが、それに加えて、上で見たような貧困の新たな形態が広がり、労働と生活全般に及ぶ困難が増大していた。かくして、60年代末になると労働組合の機能喪失が公然と語られるようになり、ついにはDGB組合員総数及び組織率の大幅な低落というDGB組織そのものの後退が深刻化するに至った（第3表参照）。だが、同時に見落としてならないのは、労働組合運動の停滞が問題とされたこの時期、こうした評価とは逆に組合非公認の「自発的ストライキ（山猫スト）」という形態で開始されたとはいえ69年「9月スト」を契機として

第3表 DGB 組合員数・組織率の推移

年	組合員 総数	前年比		全労働 者に対 する組 織率	構成員の絶対数			
		絶対数	%		婦人	労働者	職員	官吏
1950	5,278,585	—	—	35.9	840,712	4,534,565	571,332	344,093
1951	5,912,125	+633,540	+12.0	38.6	1,011,436	4,924,314	626,998	360,813
1952	6,004,476	+ 92,351	+ 1.6	38.0	1,028,713	4,982,564	647,632	374,280
1953	6,051,221	+ 46,745	+ 0.8	36.9	1,046,148	5,011,175	645,201	394,845
1954	6,103,343	+ 52,122	+ 0.9	35.9	1,055,213	5,052,366	641,001	409,976
1955	6,164,872	+ 1,529	+ 0.0	34.0	1,047,805	5,042,365	642,340	420,167
1956	6,124,547	+ 19,675	+ 0.3	32.9	1,043,241	5,042,882	648,469	433,196
1957	6,244,386	+119,839	+ 2.0	32.6	1,077,652	5,113,016	675,213	456,157
1958	6,331,735	+ 87,349	+ 1.4	32.7	1,089,527	5,171,657	690,724	469,354
1959	6,273,741	- 57,994	- 0.9	31.8	1,070,762	5,092,154	691,476	490,111
1960	6,378,820	+105,079	+ 1.7	31.4	1,093,607	5,144,452	721,658	512,710
1961	6,382,396	+ 3,576	+ 0.1	30.8	1,078,617	5,129,706	724,200	528,490
1962	6,430,428	+ 48,032	+ 0.8	30.5	1,058,453	5,131,124	756,767	542,537
1963	6,430,978	+ 550	+ 0.0	30.2	1,033,842	5,107,985	767,110	555,883
1964	6,485,471	+ 54,493	+ 0.8	30.1	1,022,052	5,126,073	789,829	569,569
1965	6,574,491	+ 89,020	+ 1.4	30.1	1,030,185	5,157,290	835,202	581,999
1966	6,537,160	- 37,331	- 0.6	29.9	1,014,833	5,084,552	861,160	591,448
1967	6,407,733	-129,427	- 2.0	30.2	976,793	4,922,721	878,982	605,030
1968	6,375,972	- 31,761	- 0.5	29.8	971,590	4,863,591	896,492	615,889
1969	6,482,390	+106,418	+ 1.7	29.7	984,074	4,926,943	930,233	625,214
1970	6,712,547	+230,157	+ 3.6	29.7	1,027,150	5,088,713	986,112	637,722
1971	6,868,662	+156,115	+ 2.3	30.6	1,050,488	5,153,000	1,065,550	650,112
1972	6,985,548	+116,886	+ 1.7	30.9	1,115,266	5,188,890	1,140,803	655,855
1973	7,167,523	+181,975	+ 2.6	32.0	1,179,762	5,286,964	1,206,152	674,407
1974	7,405,760	+238,237	+ 3.3	32.1	1,284,500	5,416,282	1,313,586	675,892
1975	7,364,912	- 40,848	- 0.6	33.3	1,313,021	5,310,435	1,381,774	672,703
1976	7,400,021	+ 35,109	+ 0.5	34.5	1,353,958	5,265,983	1,435,724	697,314

(出所) R. Jühe, H-U, Nidenhoff/W, Pege, Gewerkschaften in der BRD, Deutscher Instituts-Verlag, Köln, 1977, S.62.

「下から」の闘争が活性化し、組合員の闘争力の高まりが顕在化したことである。⁸⁾

ことここに至って、従来の労資協調的経済主義路線の克服が真剣に求められざるをえない。DGBは新たな運動路線への転換を開始し、それを支える綱領の改訂作業に着手することになる。

2 70年代におけるD G Bの新たな運動路線——労働組合の「保護任務・形成任務」の実現——

1969年5月のD G B第8回大会において新たにD G B会長に選出されたH. O. フェッターは、先に見た「改革派」による60年代の総括にもとづいて、就任以来積極的にD G Bの路線転換を示唆する重大な提起を行なった。彼の提起の骨子は、労働組合の二重の任務——「保護任務・形成任務」——を掲げ社会改革推進を前面に出した内容へ、D G Bの運動路線を転換させるということであった。彼は、この「保護任務・形成任務」を次のように定式化し、この任務を新たな運動路線の基本とすべきであると繰り返し強調した。⁹⁾

『労働組合の闘争なくして社会進歩はありえない』。……労働組合が次の二重の任務を持つのは当然である。

労働組合は、一方で、経済的社会的に弱い立場（Unterlegenheit）にある組合員を保護するための自助・闘争組織であり、他方、労働組合は、全労働者の従属性（Unabhängigkeit）と無権利（Unterprivilegierung）の前提条件を除去するための政治運動である。（傍点引用者）労働組合の両任務——保護・形成機能は分離できないし、してはならない。¹⁰⁾

フェッターのこの定式のうちにD G Bの新たな運動路線が凝縮されたかたちで述べられている。ここで確認すべき点は、以下の二点である。

すなわち第一に、労働組合が「保護任務」を達成すべきことを改めて再確認したことである。労働組合は「構造変動」と「合理化」による労働条件の悪化を阻止し、労働者を肉体的精神的退化から保護するため、資本による労働条件の侵害に対する日常闘争を断念せず、自助・共済機能を充実させつつ、労働条件改善闘争を積極的に推進すべきことがここに宣言された。これは、従来の労資協調的経済闘争を克服すべきであると提起に他ならない。

第二に、この点が決定的に重要なのであるが、「保護任務」の遂行と切り離し難い任務として、労働者階級全体に貧困化をもたらしている前提条件そのものを除去する「形成任務」¹¹⁾の実現を労働組合に課すと宣言していることである。すなわち、労働組合が、日常的経済要求を資本と交渉するだけでなく、社会改革をめざす運動体として政治的諸闘争に取り組むべきであるとの提起である。これは明らかに63年綱領路線からの脱却をさし示す内容を含んでいる。¹²⁾

フェッターの定式に要約されたD G Bの新たな運動路線とは、労働組合が、労働・雇

用条件の擁護をめざして資本に対する経済闘争を積極的に展開し、そのことによって労働者階級の連帯を強め、政治的意識を發展させるとともに、この闘争と結合して、労働者階級に貧困化をもたらす前提条件そのものの除去のために、労働組合が独自の政治的・社会改革闘争に取り組むという運動路線であるということになる。これは、経済闘争と政治闘争を分離し、後者を否定した上で、資本主義社会の「統合要素」たることをその任務としてきた従来の労資協調的経済主義路線と比べるなら、西ドイツ国家独占資本主義の民主的改革をめざす運動の發展にとって、まさしく質的な前進の契機を含んだ路線であるといつて過言ではない。

DGBとその傘下の産業別労働組合は、こうした路線上の新たな提起を行なう一方、同時に実践的にも、労働者の保護と自己形成をめざした「労働の質」の改善（労働の人間化）要求、教育・保健・交通・環境問題、国家統治機構の改革など、従来「労働協約と企業内共同決定の対象外」とされてきた諸問題の解決に向けた取り組みを強化して¹³⁾く。

さらに、「形成任務」達成の「究極目標 (Endziel)」として新たな社会主義像も論じられるようになった。労働組合の「形成任務」を前面に押し出してきた「改革派」は、従来の路線がプラグマティックな日常要求と金銭交渉に埋没したそもその原因が、「統合派」主導のもとに63年綱領において社会主義実現という「究極目標」が放棄され、綱領的展望を「白紙 (offen)」にした事にあると断言した。こうした総括のもとに「改革派」は、貧困化の前提条件を除去すべきことを強調し、新たな綱領的展望として、労働者が共同決定権を獲得し、「自由な分節的な計画化」の基盤を拡大することを通じて「自由な社会主義 (Freiheitlicher Sozialismus)」という「究極目標」を実現すべきことを提起した。¹⁴⁾

重要なことは、ここでの共同決定要求は、「形成任務」を実現し貧困化の前提条件を除去するとの任務を新たに掲げたがゆえに、もはや労資「同権化」を求める段階にとどまりえず、ましてや「統合派」の「統合的共同決定モデル」は否定されざるをえないという点である。それにかわって新たに前面に出たのが、「資本の支配権の破壊」を目標とする「闘争任務としての共同決定 (Mitbestimmung als Kampfaufgabe)」規定である。¹⁵⁾かくして共同決定要求は、従来とは内容と位置づけが一新され、新たなタイプの社会主義を実現するための重要課題とされるに至った。

さて、こうしてDGBは、西ドイツ労働者階級及び全勤労者を解放するという壮大な

課題に運動路線に直面する位置まで前進したのであったが、このことは不可避免的にDGBを新たな分岐点に立たせることとなった。すなわち、「保護任務・形成任務」の結合のあり方が問われることになったのである。DGBが労働組合の新たな制度政策要求、社会改革要求を狭い「職業的要求」の枠内に限定する「組合主義的政治」（レーニン）のレベルにとどめ、国家や政党への依存を強める方向をとるか、それとも、経済闘争と政治闘争を結合し、西ドイツの全労働者階級と勤労者の解放へむけて国家独占資本主義の民主的改革を推進する方向へ一歩でも進むかどうか問われることになった。この点こそ、70年代以降の西ドイツ労働組合運動に対する評価を大きく二分する分岐点でもある。

70年代初頭には、労働者の中に社会民主党（SPD）主班の政府に対する幻想とそれへの依存姿勢が強かったことから、DGBが全体として前者の道をたどる危険性は決して少なくなかった。DGBが新たな運動路線に乗り出すこと自体、SPDの政権参加を大きな契機としたことは事実であり、SPD政府への期待と幻想によってしばしば労働組合の経済闘争の展開が制約され、結果として「下から」の運動の発展が大きく規制された。というのは、「より多くの民主化の断行」を宣言したSPD政府を資本の巻き返しから守り、社会改革政策を具体化させるには、国民経済の「計画化」が必要であり、DGBとしても計画化の前提として賃金上昇を一定のガイドライン内に留めるという立場をとらざるをえなかったからである。「改革派」は、この時点において、社会改革を推進するには「下から」の闘争の高揚が必要なことは認めてはいたが、同時に、国家自身が社会改革任務（「国家の形成任務（eine gestaltende Rolle）」）を具体化するはずであるとの「二重国家論」的国家認識に立っており、SPD政府による社会改革の実現を楽観していた。¹⁶⁾ それゆえ、金属産業労働組合（IGM）など左派産別組合でさえ、内部の批判を押えて西ドイツ型「所得政策」たる政・労・使による「協調行動（Konzertierte Aktion）」¹⁷⁾に参加、協力していた。

かくして、西ドイツ労働組合は、国家の改良政策に期待し、国民経済の「計画化」に賛同し協力するが、他方で、労働組合運動の根本に関わる自主的賃金決定権を制限されるというジレンマに陥っていた。このことは、社会民主主義政党主班の政府に、労働者階級の利害にもとづく政策を実現させるうえでの要めとなる、肝腎の「下から」の運動が大きく制約されていたことに他ならない。

さらに、70年代半ば以降経済危機が深刻化しかつME機器の導入が急速に進むことによって、新たな問題が生じてきた。経済危機とME新技術導入の影響は、労働者の職

業、資格、性、年齢、賃金等級ごとに異なり、企業規模、業種、地域ごとに不均等であった。さらに、それらは失業問題を深刻化させ、就業者との利害の相違を顕在化させた。こうしたなかで、労働者階級内部の利害の「分断化傾向(Segmentierung der Arbeiterklasse)」が強まり、労働者相互の競争が促進され、階級としての連帯を弱める条件が客観的に拡大されていった。このことが労働組合運動に与える影響は決して無視しうるものではなかった。というのは、こうした事態が放置されるならば、労働組合の経済闘争、制度政策闘争は自然発生的「職能団体的 (Korporativistische)」身分的性格を強めかねず、労働組合が多様な利害ごとに分断され、個別利害の保障を求めて相争いながら国家と政党への依存を強め、それによって労働組合の自主性を喪失し、ついには利権団体に転落しかねない危険性を高めていたからである。

それでは、DGBは、こうした運動上のジレンマと客観的な「分断化傾向」の進展にどのように対応していったのであろうか。そしていかなる過程をたどって、冒頭でみた前進的諸規定を81年綱領において確定させていったのであろうか。

- 1) この過程については、花見忠『労働組合の政治的役割——ドイツにおける経験』未来社、1965、参照。またこの過程も含めた西ドイツ労働組合運動史については、徳永重良「ドイツ資本主義と労資関係」戸塚・徳永編『現代労働問題』有斐閣、1975、所収、参照。1920年代以降の労働組合の基本的性格、綱領路線の変化を要約した好論文として、Gerhard Leminsky, Die Programmatik der Gewerkschaften—Einführende Überlegungen, in: G. Leminsky/Bernd Otto, Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Bund-Verlag, Köln 1974, S.17-42. 及び、F. Deppe, ③, があげられる。
- 2) 63年綱領の翻訳は、DGB編『ドイツ労働総同盟の歴史と活動』訳者、発行年不詳、がある。また、ディーター、シュスター（前島、佐瀬訳）『DGB—戦後のドイツ労働運動』フリードリッヒ・エーベルト研究所東京事務所、1971年、参照のこと。原文は、G. Leminsky/B. Otto, a. a. O., S. 45-62, 参照。
- 3) DGB内の諸潮流については、前川恭一「西ドイツの『共同決定』制度と労働運動の課題」『経済』1975年10月号, p.235-237. 参照。及び、G. Leminsky/B. Otto, a. a. O., S. 18-25. F. Deppe, ③, S.12-15. 参照。
- 4) DGBに多大な影響を与えた西ドイツ国家独占資本主義の矛盾の展開及び国独資の政策転換については、次の論文を参照。IMSF-Autorengruppe, Widersprüche und Krise des staatsmonopolistischen Kapitalismus, in: Marxistische Blätter, 4/1981, S.17-34. (大月書店より翻訳近刊予定)
- 5) こうした立場からレミンスキーが行なった理論活動のうち、本稿が特に参考とした業績は以下のものである。

G. Leminsky

- ① Gewerkschaftsreform und gesellschaftlicher Wandel, in: Gewerkschaftliche Mo-

natshefte (im folgenden: GeMo), 4/1971, S.194-201.

- ② Die Aufgabe der überbetriebliche Mitbestimmung, in: GeMo, 10/1971, S.602-611.
 - ③ Perspektiven der Mitbestimmung, in: GeMo, 10/1973, S.601-603.
 - ④ Gewerkschaften und Planung, in: GeMo, 12/1973, S.758-766.
 - ⑤ Ansatzpunkte für eine Investitionslenkung, in: WSI-Mitteilungen (im folgenden: WSI-M), 8/1974, S.286-291.
 - ⑥ Die Programmatik der Gewerkschaften-Einführende Überlegungen, in: G. Leminsky/B. Otto, a. a. O., S.17-42.
 - ⑦ Schwerpunkte einer arbeitsorientierten Beschäftigungspolitik, in: WSI-M, 2/1975, S.54-63.
 - ⑧ Grundfragen überbetrieblicher Mitbestimmung, in: GeMo, 11/1977, SS.716-725.
 - ⑨ Demokratisierung und Gewerkschaften, in: H. O. Vetter (Hrsg.), Gewerkschaftliche Politik, Reform aus Solidarität, Bund-Verlag, Köln 1977, S.219-239.
 - ⑩ Das Grundsatzprogramm in gewerkschaftlichen Diskussionprozeß, in: GeMo, 3/1980, S.201-209.
 - ⑪ Überbetriebliche Mitbestimmung, in: WSI-M, 5/1980, S.245-253.
 - ⑫ Wandel gewerkschaftlicher Strategien nach dem 2. Weltkrieg-Zwischen institutioneller Orientierung und Besinnung auf die eigne Kraft, in: GeMo, 2/1981, S.86-92.
 - ⑬ 4. Außerordentlicher Kongreß des DGB—Neues Grundsatzprogramm 1981, in: GeMo, 5/1981, S.292-296.
- 翻訳されたものとしては、(前島訳)「豊かな社会における労働組合の将来」『月刊・労働問題』1973年3月, 4月, 5月号, がある。
- (以下, 引用に際しては, G. Leminsky, ①, 等と略す)
- 6) G. Leminsky, ⑥, S.37.
 - 7) Ebenda, S.38.
 - 8) 1968/69年の「利潤爆発」にもかかわらず労働者の賃上げ幅が拡大しなかったことに反発し, 69年9月上旬, ドルトムントの鉄鋼所を皮切りに組合非公認の「自発的ストライキ(spontaner Streik)」(山猫スト)が巻き起こり, 金属産業全体へ拡大し, さらに炭鉱業等へも飛び火した。各組合は急遽これを組合活動として追認した。これへの参加者は14万人をこえた。参照, 島崎晴哉「1969年9月闘争と共同決定」, 堀江編『現代の労働組合運動』第1巻, 大月書店, 1971, 所収。
 - 9) フェッター-DGB会長は, 以下の論文及び発言においてこの方向性を強調している。
Heinz Osker Vetter,
① Die Bedeutung des DGB-Grundsatzprogramm für die Politik der deutschen Gewerkschaftsbewegung, in: GeMo, 6/1970, S.330-340.
② Grundsatzreferat auf dem 3. außerordentliche DGB-Bundeskongreß, in: Protokoll

des 3. ao. Bundeskongresses des DGB am 14 und 15. Mai 1971, S. 15 ff.

③ Für ein neues Grundsatzprogramm des DGB, in: GeMo, 4/1974, S. 194 ff.

④ Vorwort, in: G. Leminsky/B. Otto, a. a. O., 1974, S. 5 ff.

⑤ Gewerkschaftspolitik in schwieriger Zeit, in: GeMo, 4/1975, S. 201-208.

⑥ Mit dem Rücken zur Wand? in: GeMo, 4/1978, S. 193-202.

⑦ Grundsatzreferat auf dem 11. ordentlichen DGB-Bundeskongreß, Hamburg, Mai 1978; zitiert nach Protokoll vom 24. Mai, 1978.

(以下、引用に際しては、H. O. Vetter, ①, 等とする)

これらのうち①を例にとるなら、そこでフェッター会長は、69年のDGB第8大会(ミュンヘン)において噴出した「労働組合は機能を喪失してしまった」との意見を批判し、次のようにDGBの新たな運動路線を提起している。

「我々の言う社会的法治国家、自由な民主的秩序とは、『現状』を肯定したものではなく、欠陥を抱えた資本主義体制に労働者を統合することでもない。それは、好ましい社会の実現を要求することである。……労働組合運動は、物質的利益を獲得するためのプラグマティックな政策だけでなく、社会構造や社会過程に進歩的な影響を与えることを課題としている。……労働組合が形成任務を持つのは自明のことである。……しかもこの大会において共同決定要求が強調され、それと結合して経済と社会を民主化する要求を認めたことにより、すでに一つの方向性が示された。」H. O. Vetter, ①, S. 335.

10) H. O. Vetter, ④, S. 5.

11) F. デッペは、この「形成任務」を次のように定義している。「形成任務とは、労働者の社会的政治的権利を拡大すること、民主的改良政策を実現すること、つまり、労働者による共同決定を拡大し、経済と社会を民主的に改革することである。」F. Deppe, ③, S. 7.

12) G. レミンスキーは、こうした路線に対する右派からの批判に答え、次のように新たな路線を根拠づけている。

「労働組合の『政治化』を狂気のさただときめつけることはできない。労働組合が『政治化』するのは、個々人の生存が個人では解決できない要因に一層依存せざるをえなくなってきたおり、かつ、伝統的労働者党に頼れなくなってきたという構造的原因を有する。」G. Leminsky, ⑥, S. 40 ff.

13) Vgl. H. O. Vetter (Hrsg.), Humanisierung der Arbeit als gesellschaftliche und gewerkschaftliche Aufgabe, Frankfurt/Main-Köln, 1974. Bildungspolitischen Vorstellung des DGB, in: G. Leminsky/B. Otto, a. a. O., S. 84 ff. Ursula Schumm-Garling, Verwaltungsreform und Gewerkschaftsstrategie, in: GeMo, 6/1972, S. 369-375.

14) Vgl. G. Leminsky, ⑥, S. 35-37.

15) 「労働者と労働組合は、共同決定により資本の支配権を破壊し、……労働者の利害を貫徹させることをめざしている。

従来、共同決定は様々に根拠づけられてきたが、それらの多くは残念ながら誤まっている。なぜなら、社会パートナーイデオロギーにもとづき、資本主義経済の矛盾及び利害対立を平和なパートナー関係に解消し、望むと望まざるとにかかわらず労働者と労働組合の立場

を固定させ、制限しているからである。……現在パートナーシップを論じている人は——意識的ではないとしても——支配層のために働いている。

そうではなく、むしろ共同決定は権力(Macht)の問題である。たとえば、監査役会の労使同数構成を要求するのは、権力への関与を望んでのことである。……我々は生産と投資の決定に強い影響力を持つために、共同決定を望んでいる。」DGB(Hrsg.), Mitbestimmung jetzt—und keine halben Sachen Referentenmaterial zur Mitbestimmung, 2. Auflage, Düsseldorf 1974, S. 1 ff.

- 16) 「労働組合は、国家を次のように把握している。すなわち、一方で、国家は私的資本主義を安定させるが、他方、国家は労働組合のように、解放のための社会改革的措置を導入する。」G. Leminsky, ④, S. 758.

「国家には、それが支配的ではないが、形成任務がある。国家は、独占資本主義体制のエージェントであるだけでなく、積極的かつダイナミックに民主的発展のための前提条件を前進させ、構造改革を行なう。」G. Leminsky, ⑥, S. 24 ff.

- 17) こうしたSPD政府による「計画化」・「総体的誘導政策」については、野尻武敏「西独経済政策の新展開——『経済安定成長促進法』の成立——」『国民経済雑誌』1969年2月、坂野光俊「西ドイツの財政」『現代財政学体系4 現代国際財政論』有斐閣、1973年所収、等参照。この政策と密接に関連した「協調行動」に関しては、IMSF, Tarifautonomie und "Konzertierte Aktion", in: IMSF-Beitrag, 4, 1976, S. 267-270, 参照。

労働組合が抱えたジレンマについて I フーフシュミットは、「1967年の安定成長促進法

が実現するとした『魔法の四角形』は、『協調行動』によってすべての目標が達成されない場合、労働組合が、労働者、職員の利益を、資本の利害に従属させる態度をとることを前提している」と述べている。Vgl. Jörg Huffschnid, Die wirtschaftspolitische Konzeption, in: G. Arndt/F. Deppe u. a. (Hrsg.), a. a. O., S. 90-102.

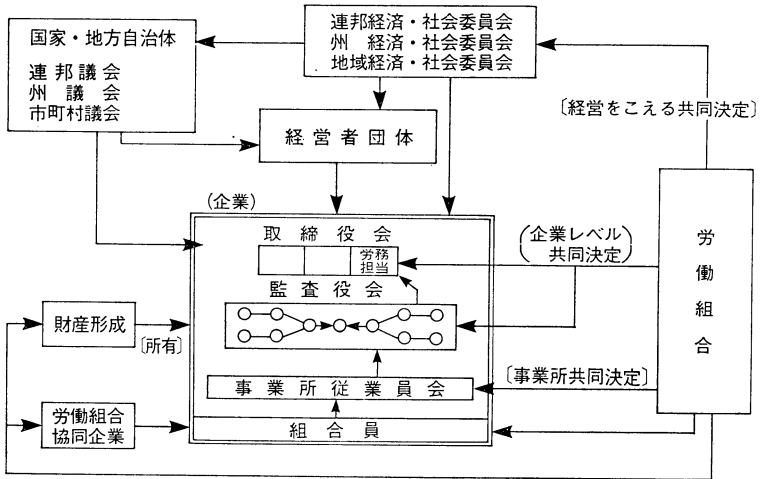
II 「経営をこえる共同決定」による社会改革

——DGB社会改革構想の特徴づけ——

1 「経営をこえる共同決定」——DGB71年案の検討を中心に——

DGBがその「形成任務」を達成する上で、共同決定要求を軸としているのはすでに見た通りである(第1図参照)。ここで「経営をこえる共同決定」とは、レミンスキーの規定によれば、国家(議会及び行政)と、法的権限を有する会議所(Kammern)に代表される経営者団体とを対象に、労働者の共同決定権の確立を要求したものであり、「国民経済的共同決定(gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung)」とも称され、政治的民主主義の徹底を通じ経済の民主的改革を図るDGBの運動にとってかなめとなる要求であった。

第1図 DGBの社会改革構想モデル



(出所) Horst-Udo Niedenhoff, *Wirtschaftsdemokratie oder Unternehmerwillkür?*, Köln 1978, S. 46, を参考に作成。

(Beratung) 権等の広義の参加権を含んでいる。DGBがどのような背景と意図のもと、この「経営をこえる共同決定」において、いかなる権利と制度を要求し、どのように社会改革を達成しようとしたのかを、1971年3月にDGBが提起した「国民経済における共同決定案 (Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich — Verabschiedet einstimmig vom Bundesausschuß des DGB am 3. März 1971.)」(以下DGB71年案と略)をもとに検討しよう。

このDGB71年案は、前年の70年にCDUが西ドイツ型「所得政策」を支える「協調行動」を補完する目的で国民経済領域の労資協調的共同決定機関の設立を提起したことに対し、「協調行動」に不満を持つ労働組合の立場から、「経営をこえる共同決定」機関たる「経済・社会委員会 (Wirtschafts-sozialrat)」の権限・組織構成を詳細に提起したものである。以後これが、DGBによる「経営をこえる共同決定」要求の制度モデルとなった。

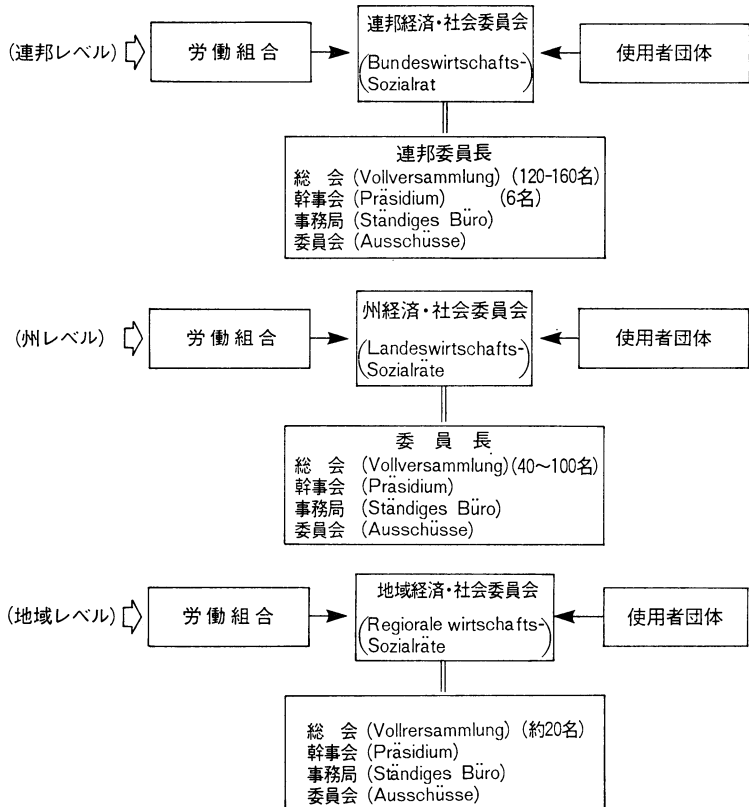
その内容に立入る前にまず、DGB71年案が「協調行動」に対する反発と批判をもとに提起されたことに注目しておかねばならない。「協調行動」は、「経済専門家委員会 (SVR)」が年次答申でインフレーションの原因を賃金問題に解消する姿勢を次第に強

めるにつれて、賃金抑制政策的性格が鮮明なものとなってきた。こうしたなかで労働組合は、「協調行動」が協約自治を侵害し、賃金引き上げ抑圧の方向へ進んでいるとの批判を強めた。ついに71年10月には、印刷産業労働組合(IG Druck)が産業別労働組合の公式決議として始めて「協調行動」拒絶を決議するに至った³⁾。また、「協調行動」に対する批判は、行政参加のあり方ともかかわって生じてきた。すなわち、「協調行動」は行政への部分的関与と引き換えに「労働組合へ実質的権限を与えることなしに、労働組合に責任を負わすことだけを目的としたもの」であり、「労働組合に『割の合わないパートナー化』を求めるもの」との批判がそれである⁴⁾。こうした批判の高まりを背景に、「協調行動」型の行政参加ではなく、労働組合の自主性を保障しつつ国家への実効的関与を獲得する権利・制度要求として、DGB71年案が提出されたのである。こうした経緯は、DGB71年案冒頭において、「協調行動」を基礎づけた経済安定成長促進法や中期財政計画の実施により「経済政策が一層合理化された」ことが背景とされ、労働組合が国家の政策決定へ実効的に関与する要求、すなわち「国民経済の共同決定要求が、新たな現実性と緊急性を得た」⁵⁾と述べられていることに端的に示されている。

次にDGB71年案の内容を見ておこう。DGB71年案は、まず「労働者の利害を事前的・計画的経済政策の構成要素とさせる」⁶⁾ことを目標に掲げ、その上で既存の諮問機関の解散と経営者団体の法的特権の解体、及びそれらの機能を「経済・社会委員会」へ移転することを要求するなど、資本家団体の経済政策への介入を規制する措置を提言している。これらの措置に加え、労働組合が経済政策の立案過程とその遂行過程に実効的な関与をなしうるための要求も提案している。その際、議会の権限を尊重し、かつ行政責任をあいまいにさせない点を重視して、「憲法体系の枠内では、行政と議会の一般的責任と隣接するところに権限の限界を置かねばならず、……直接的共同決定義務、共同決定責任を『経済・社会委員会』に課すことはできない」⁷⁾という原則を打ち出している点に注意する必要がある。かかる原則に立ち、DGB71年案の共同決定要求は、共同責任を伴う狭義の共同決定権を要求するのではなく、労働者の労働と生活に多大な影響を与える「構造政策」、教育政策などの諸立法の審議段階において、労働者の見解や異議が「適時に公的にかつ包括的に」表明できるよう、情報権、参与権、聴取(Anhörung)権、協議(Konsultation)権という参加権と、ヒアリング制度の拡充を要求した。

これらの権利を保障させ、「政治的民主主義の発展に貢献する」には、制度的裏づけが必要である。DGB71年案はこの点をふまえ、連邦・州・地域の三重構造からなる

第2図 「経済・社会委員会」の組織構成



(出所) Horst-Udo Niedenhoff, Noch mehr Macht dem DGB?, Deutscher Instituts-Verlag, 1981, S.76 を参考に作製。

「経済・社会委員会」の立法にもとづく設立を要求している。各レベルの「経済・社会委員会」の組織構成は図の通りである (第2図)。

なお、委員の選出方法としては、労働者側、経営者側とも、組合員数、従業員総数に応じて委員を各中央団体に配分し、各中央団体が、部門間の均衡を配慮しつつさらに各産業部門ごとに委員を選出するという方法を提案している。

以上が「経営をこえる共同決定」に法的基礎をもたせるためにDGBが提起した構想の概要であるが、では、DGBは、こうした「経営をこえる共同決定」の権利と制度の

獲得を通じて、いかなる社会改革を達成しようとしたのであろう。

2 「経営をこえる共同決定」と労働組合の資本・国家・政党からの自立

「経営をこえる共同決定」は、三つの側面から、「意志形成及び決定の原理としての民主主義」を経済と社会のあらゆる分野に押し広げ、「生活形態としての民主主義 (Demokratie als Lebensform)」の実現をめざす⁸⁾。以下、その三つの側面の具体的内容を明らかにしよう。

まず第一に、事業所及び企業内の共同決定を直接に保護、保障し、資本蓄積活動に対する規制を強める。巨大企業の意志決定機構は、「構造変動」のなかで大銀行や経営者団体との絡み合いを強め、分社化など企業間の新たな協同形態の発生や、多国籍企業化の進展によって錯綜してきた。これによって大企業内の従来の企業内共同決定は実質的に形骸化させられていた。また中小企業においては、労働組合代表の監査役会参加は制度化されておらず、事業所従業員会活動も不十分なのが実態であった。D G Bは、こうした事態に対し、「経営をこえる領域」に新たな共同決定機関を設け、巨大企業における事業所、企業レベルの共同決定を直接保障するとともに、地域全体を包括することによって中小企業に労働者保護のための法的規制を遵守させ、企業の人事計画・「退職計画」に強い影響力をおよぼすことをめざした。つまり、D G Bは、「経営をこえる共同決定」によりあらゆる規模の企業における企業内共同決定権を強化し、資本蓄積活動への実効的規制力を高めようとした。

こうした事業所・企業レベルの共同決定権の強化とは、D G Bが社会改革の重点目標とする「労働の人間化」の推進に他ならない。D G Bがめざす「労働の人間化」とは、「合理化」の進展に対して金銭的補償を求めるのではなく、金銭で補なうことのできない抜本的改革として労働評価、労働環境、労働組織、事業所内教育・人事計画等に関する労働者の共同決定権の確立を要求したものであり、これによって職場における労働者の保護と労働を通じた自己形成の達成をめざしている⁹⁾。「経営をこえる共同決定」は、「経営をこえる領域から労働組合の保護・形成可能性を媒介し¹⁰⁾、労働者の学習能力、社会的政治的判断力、社会的接触、肉体的負担の軽減など「労働の人間化」に関する必要最低基準を企業に遵守させ、労働者の社会的政治的能力も含めた自己形成の実現に大きく貢献するものと期待された。

第二に、「経営をこえる共同決定」は、経営者団体の持つ職業教育上の法的特権を解

体させ、その権限を「経済・社会委員会」に移譲し、それにより、職業教育及び一般教育全体の運営の改善と教育内容の充実及び現代化を図る。このように職業教育のあり方が労資の大きな争点となる背景には、「構造変動」下に労働力の流動化が強制され、かつオートメーション化による熟練の解体が進むもとの、職業教育に関する特権が商工会議所、手工業会議所に与えられたままになっており、経営者団体が職業教育はもとより教育政策全般を統轄してきたという西ドイツ固有の事情がある。DGBは、労働力の流動化と「合理化」が強制されるのに対し、「労働力の持つ潜在的能力の価値を完全に認めた雇用」を実現させるという原則を対置し、それには「出発点の平等」と「生涯教育」を保障する教育制度全般の改革が社会改革上の重要課題であるとした¹¹⁾。「労資同数の機関を設立し、会議所の特権を解体し、職業教育上のアナクロニズムを除くことは、労働生活における自由と自己形成を保障する¹²⁾」ことに貢献する。

第三に、「経営をこえる共同決定」は、経営者団体の持つ地域政策と産業政策に対する排他的支配権を打破し、その権限を「経済・社会委員会」に移す。それによって同時に行政・官僚機構の改革を押し進める。DGBは、充分な「職場の供給」、交通・保健制度の確立、失業・労働災害・健康保障、高齢者保障など、労働者を保護しその自己形成を支えるに充分な社会的基盤 (Infrastruktur) の構築なしには、「構造変動」そのものを認めないという立場を強め、連邦、州、自治体の各レベルの産業政策、地域開発政策の転換を追求してきた¹³⁾。国民経済レベルの共同決定はもとより、特に「地域経済・社会委員会」の設立による地域レベルの共同決定は、それを実現するなら、こうした諸政策を資本の排他的支配のもとから解放する。さらに、補助金や工場配置など「構造政策」上の措置を活用して、私的企業の投資活動を労働者の保護と自己形成を保障する方向へ「上から」誘導することを可能にし、かつ、「生活の質」を規定する地域開発政策において、社会基盤建設を私的資本の利潤追求のためではなく、環境保護や交通・保健体系の充実へ向けることを可能にする。かくして、「経営をこえる共同決定」は、この第三の側面において、「経済政策の一層の合理化が進み」行政の官僚主義的中央集権化が進展するのに反対し、資本の特権の解体を通じてそれと絡み合った行政機構の改革に貢献する。「経営をこえる共同決定」によって、労働者は、地域・自治体という「基底 (Basis)」において、経済計画を修正する可能性を獲得することになる。ここに地方自治の拡充にもとづく「新しい自由な計画化」の土台が形づくられ、労働者、国民の「自主的決定能力」の発展が促されることが期待された¹⁴⁾。

以上の三つの側面から、「経営をこえる共同決定」は、全体として政治的民主主義を拡充し、経済的民主改革を推進し、社会基盤の充実と、私的所有にもとづく資本の決定権の規制を可能とし、それによって労働者の保護と自己形成を保障することをめざしている。ここでそれぞれの側面において共通する重要な特徴は、地域レベルの共同決定の果たすべき役割が強調されていることである。この点は、ワイマール期の「経済民主主義」の挫折の総括にもとづき、DGBが何よりも「下から」の運動の保障を重視していることを示す重要な点である。レミンスキーによれば、ワイマール「経済民主主義」が挫折した大きな要因は、当時、経営レベルの共同決定を軽視した上で、国民経済レベル（「暫定経済レーテ」）と経営レベル（「経済評議会」）が、つまり共同決定の「最上部と最下部」だけが設立され、それらを媒介する機関が実現されなかったことにある。それゆえ共同決定の成果が「下から」の運動の発展に貢献せず、「協約政策と、国家の上で進行中の社会改良政策が分離されてしまった」のであった¹⁵⁾。70年代の「経営をこえる共同決定」要求は、この総括をもとに、「共同決定機関が、労働組合の資本主義体制への『統合』をもたらずかどうかは、制度の構成にかかっている」との立場にたち、共同決定の「最上部と最下部」を媒介する地域レベルの共同決定の役割を鮮明にしてきたのである。労働組合は、地域レベルの共同決定の実現により、産業別協約交渉と企業内交渉で獲得した労働条件と、地方自治体、地域レベルで決定される社会基盤とを総合的に把握することが始めて可能となり、各レベルの共同決定の成果をもとに雇用問題、「労働の質」、教育訓練に関わる要求を軸とした「下から」の労働協約闘争を進展させる手がかりを獲得できる。

以上の検討より、DGBの「経営をこえる共同決定」要求は、労働組合の自主性を制限するが、行政への関与は部分的にしか保障しない「協調行動」と性格を大きく異にしたものであり、労働の場における共同決定権の強化、私的資本活動に対する「上から」の誘導、さらには教育訓練制度改革や生活関連社会基盤の充実という課題を、包括的に達成する積極的な社会改革構想と見ることができる。そこでは、「体制統合」への道を避けるため、労働組合が資本、国家からの自主性を保つべき点が留意され、「下から」の運動を進展させる様々な配慮が、その構成上なされていたといってよい。

ここで、この「経営をこえる共同決定」要求に示されたDGB社会改革構想の画期的な意義を整理しておこう。「保護任務・形成任務」の統一の実現を掲げたDGBは、「構造変動」下の労働力流動化と職場における「合理化」の強制に対し、金銭的補償ではな

く、抜本的改革を遂行させねば何ら前進はありえないとの姿勢を確定してきた。その際画期的なことは、資本の集積・集中、資本蓄積活動の国際的展開、それらに呼応した行政機構の官僚主義の中央集権化が、既得の共同決定権の形骸化と国家独占資本主義による情報独占の強化をもたらしていることに注目し、その問題の持つ重要性を明確に把握していることである。かかる把握こそ、労働者の共同決定・参加権の確立を対置し、この権利を早急に獲得することが、社会改革をめざす労働組合運動の根源的課題であるという提起を可能にした。このように「意志形成及び決定の原理としての民主主義」の重要性を認識し、それを社会と経済のあらゆる分野に押し広げるとして、国家機構の改革、経済の民主的改革、社会基盤の充実を相互に関連づけたところに、DGB社会改革構想の画期的意義がある。このことが、職場と地域、労働と生活の要求を結合させ、労働者の保護という課題と、職業能力はもとより社会的政治的能力をも含む労働者の自己形成という課題とを統一的に取り上げる運動論を導くことになった。

1) Vgl. G. Leminsky, ②, S. 602 ff, ③, S. 719 ff.

重要な意義を与えられた「経営をこえる共同決定」であるが、これに関する先行研究は、従来共同決定を論じる視野が企業レベルに重点を置いてきたため、多いとは言えない。ただし、ワイマール期の「経済民主主義」研究としては、服部英太郎氏の業績(同氏著『ドイツ社会運動史』未来社、1974年、他)を始め多くの研究の蓄積があり、近年、F.ナフタリ編著『経済民主主義』が翻訳されるなど研究の進展が著しい。

本稿においては、その中で須山光一氏(「西ドイツ労働組合運動と共同決定制の基本的意義」『明星大学経済学研究紀要』12巻、1980年12月、他)、坂井昭夫氏(「経済民主主義の諸問題」大橋・長砂編『経済民主主義と経営参加』ミネルヴァ書房、1981年所収)両氏の業績を特に参考とした。

しかし、こうしたワイマール研究の到達点をもとに、戦後の、とりわけ60年代後半以降から現在に至るまでの「経営をこえる共同決定」を検討した業績はほとんどない。唯一、二神恭一氏が「経営をこえる共同決定」と題する論文を顕わしておられる(「経営をこえる共同決定」同氏著『西ドイツの労使関係と共同決定』日本労働協会、1982年、所収)が、1950年代から60年代前半の二つの州の経験及び「協同行動」を取りあげたものであり、70年代DGBの共同決定構想が全体として充分検討されているとは言えない。

後に見るように(第Ⅲ章、注1)参照)、「投資誘導」に関する研究として、「経営をこえる共同決定」にふれた業績もあるが、DGBの運動路線の基本的性格に絡めて検討したものではない。

本稿は、G.レミンスキーの前掲諸論文及び次の文献を参考に、「経営をこえる共同決定」を検討した。

Bernd Otto, Gewerkschaftliche Konzeptionen überbetrieblicher Mitbestimmung, Bund-Verlag, Köln 1974. K. Stollreiter, Die Überbetriebliche Mitbestimmung, in:

ders, Mitbestimmung oder Partnerschaft? Köln 1975.

2) in: GeMo, 9/1971, S. 569-575.

3) 73年になるとSVR答申が経済不安定化の全責任を賃金問題に押し付ける見解を確定したのであるが、こうした動きを背景に、「協調行動」は、それを通じて賃上げ幅がガイドラインに縛られることに問題があるとの批判だけでなく、「そもそも自主的に組合員の利害を代表すべき労働組合が、組合員を裏切ることになる」との批判的意見が強まった。73年9月に開催された木材・合成樹脂産業労働組合(GHK)大会は、DGBに「協調行動」から抜けでることを要請する決議を採択した。さらに翌74年10月のIG Druck大会では、「賃金闘争を国家のガイドラインの鎖につなぐ“協調行動”を拒否する」立場が再度確認され、同年11月のDGB青年部大会も「協調行動」からの離脱を決議した。

Vgl. IMSF-Beitrag 4, 1976, S. 267 ff.

4) G. Leminsky, ②, S. 606, S. 609.

5) GeMo, 9/1971, S. 569.

6) Ebenda, S. 569.

7) Ebenda, S. 569.

8) 「民主化(Demokratisierung)とは、個々人の自由だけでなく、被雇用者全体の自由のことであり、それは経済と社会の権力関係の構造変革と結びついている。個々人が働き、働いてゆく条件を共同で作り上げる具体的可能性が重要なのである。これが、生活形態としての民主主義である。」Vgl. G. Leminsky, ⑥, S. 23 ff, ⑨, S. 219.

9) Vgl. H. O. Vetter (Hrsg.), Humanisierung der Arbeit als gesellschaftliche und gewerkschaftliche Aufgabe, Frankfurt/Main-Köln 1974. G. Leminsky, ④, S. 762, ⑦, S. 56 ff.

10) Vgl. G. Leminsky, ②, S. 605.

11) Vgl. G. Leminsky, ⑦, S. 55 ff.

12) G. Leminsky, ②, S. 605 ff.

13) Vgl. Ebenda, S. 606.

14) 「労働組合は、自主的活動(autonome Aktion)によって、私的経済の利益追求とその帰結としての単一的経済構造がもたらした不安定性を押し返す。労働組合は、こうして労働者の自主的決定可能性(Selbstbestimmungsmöglichkeiten)をより多く作り出しうるし、そうせねばならない。かくして労働組合は、資本の自由裁量権(Verfügungsmacht)をなくした部分領域(Teilbereich)を生みだす。この部分領域においては、労働者の利益が貫徹され、まだ資本の利益が支配する領域と対立しており、これによってさらなる解放の原動力たる不均等発展が進展する。」G. Leminsky, ⑤, S. 288.

15) G. Leminsky, ⑩, S. 246 ff.

16) G. Leminsky, ⑤, S. 288.