

## ネル・ブロイニングの経営思想 — 共同決定思考の展開 —

増 田 正 勝

### I 序 論

西ドイツのカトリシズム内部では、いわゆるボーフム宣言<sup>①</sup>(1949年)以来、労働者の共同決定権をめぐる生じた保守派と進歩派の対立<sup>②</sup>が、今日まで依然として続いている。とくに歴代ローマ教皇(Leo XIII, Pius XI, Pius XII, Johannes XXIII, Paul VI)の社会回勅および労働者の経営参加に関する諸発言、さらに第2ヴァチカン公会議の司牧憲章等の解釈をめぐる論争が行われてきた。

カトリック社会論内部の保守派を形成している人々は、所有権神聖論者とも称さるべき人々で、新自由主義(Neoliberalismus)に同調もしくはほぼこれに近い立場をとっている。グンドラッハ(Gundlach, Gustav)、ラウシャー(Rauscher, Anton)、ヴェーバー(Weber, Wilhelm)、ブリーフス(Briefs, Goetz)などがおり、もっとも頑強な共同決定反対論者の新自由主義者ボーム(Böhm, Franz)がしばしば加わっている。

---

① 1946年ボーフム(Bochum)で開催されたカトリック会議は、労働者の共同決定権の問題をとりあげ、その決議文の中で、共同決定権は「神の望まれる秩序に合致せる自然権(Das natürliches Recht in gottgewollter Ordnung)」であると表明した。これがいわゆる「ボーフム宣言」と称されるものであるが、カトリック内部の保守派はこれに反対した。それ以来、とくにカトリック社会論内部で、共同決定権は自然権なりや、という問題をめぐって論争が生じた。

② 拙稿「共同決定をめぐる論争—カトリック社会論の立場」名古屋学院大学論集 第18号(1969)

保守派に比較して進歩派はさほど鮮明でない。強固な反対論者を除いた大方のカトリック社会論者は、労働者の共同決定権については、中庸を保つか、あるいは肯定的な態度を表明するかしているからである。しかし敢えて他方の極を挙げるとすれば、ネル・ブレイニング (Nell-Breuning, Oswald von) であろう。彼が新自由主義に対して批判的立場に立っていることは、SPD (ドイツ社会民主党) 系の雑誌 "Die Neue Gesellschaft" の編集委員<sup>③</sup>の1人であることから察せられよう。

保守派グループの見解は、1967年の論文集『共同決定批判』( *Mitbestimmung*, hrsg. von Goetz Briefs, Stuttgart 1967 ) で総括的に提示されており、1971年には『政治的妥協としての共同決定』( *Mitbestimmung — Ordnungselement oder politischer Kompromiß, Kritische Erwägungen zum Biedenkopf-Gutachten*, hrsg. von F. Böhm und G. Briefs, Stuttgart 1971 ) において、共同決定拡大の主張に対する反対の立場を明らかにしている。

一方ネル・ブレイニングは、これら保守派グループの共同決定批判に答えるかのように、1968年から1969年にかけて以下の三つの著書を出版している。

Nell-Breuning, Oswald von : *Mitbestimmung*, Frankfurt aM. 1968.

————— : *Streit um Mitbestimmung*, Frankfurt aM. 1968.

————— : *Mitbestimmung — Wer mit wem?*, Freiburg / Basel / Wien 1969.

共同決定の問題をもっとも体系的に論じているのは、第1の著である。第2の著は、とくに第2ヴァチカン公会議の司牧憲章に関連して共同決定の諸問題を考察している。第3の著では、共同決定の問題群がさらに多様な角度から検討されている。

ネル・ブレイニングの経営思想を考察するに当って、これらの著を共同決定肯定論として保守派グループの見解に対決させながら、彼の共同決定思考

③ 同誌の編集委員には、Willy Brandt, Otto Brenner, Karl Schiller, Carlo Schmidt などもいる。

を論じていくことに、われわれは多大の関心をもっている。しかしここでは別の問題がわれわれを捉えている。保守派と進歩派との論争に関する問題は別の機会にゆずり、さしあたっては以下の問題を解明していきたいと思う。

共同決定に関するネル・プロイニングの初期の論文は、彼の著『経済と社会、第2巻』(*Wirtschaft und Gesellschaft heute, II. Zeitfragen*, Freiburg 1957)に収められている。初期の諸論文と、上掲の三著および最近のいくつかの論文を比較してみると、ネル・プロイニングの共同決定思考に一定の発展が認められるのである。共同決定法(1951年)の成立した時期のネル・プロイニングは、労働者の共同決定権に関してはきわめて慎重な態度をとっていたが、60年代の後半あたりからアクティブな肯定論者へと変貌していく。われわれがここで考察する企業組織法(*Unternehmensverfassung*)の構想は、彼における共同決定思考の発展のひとつの到達点になっている。発展の背後には、ネル・プロイニングの社会改革構想における共同決定の地位の相対的上昇があったものと推察される。このことはまた、彼自身のカトリック社会論が共同決定に関して一定の発展を遂げたことを意味している。

ネル・プロイニングの共同決定思考に発展をもたらしたのはなにか。企業組織法モデルを到達点に設定して、ネル・プロイニングの共同決定思考の展開を考察してみたいと思う。

## II ネル・プロイニングの企業組織法モデル

ネル・プロイニングの企業組織法モデルとその基本的思考は、1967年の論文「企業組織法の構想」(*Unternehmensverfassung*, in: *Das Unternehmen in der Rechtsordnung*, Festgabe für Heinrich Kronstein, Karlsruhe 1967)の中で展開されている。もっともそこに提示されているモデルは、彼の独創のみなるものではない。他の多くの研究者の研究成果に負うところが大きいのである。

例えば1968年に『社会構造政策的要求としての企業組織法』(*Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung*, Berlin 1968)と題した報告書が出版されている。この報告書は、ボェツヘル (Boettchel, Erik), ハックス (Hax, Karl), クンツェ (Kunze, Otto), オルトリィーフ (Ortlieb, Heinz-Dietrich), プレーラー (Preller, Ludwig), ネル・ブレイニングからなる研究者グループによって作成されている。このグループの中ではとくに法学者のクンツェがネル・ブレイニングに多大な影響を与えていると思われる。クンツェは、すでに1953年からドイツ法学者会議の研究委員会の一員として、企業法 (Unternehmensrecht) の問題に取り組んでおり、1957年の同委員会の報告書<sup>④</sup>は、「大部分彼の仕事である」<sup>⑤</sup>とされている。したがってネル・ブレイニングのモデルに先立ってあるいはそれと並行して、ドイツ法学者会議の研究委員会のモデルやクンツェのモデル<sup>⑥</sup>が、さらに同じ法学者グループのバーラーシュテート (Ballerstedt, Kurt) のモデル<sup>⑦</sup>やケーラー (Köhler, Herbert) のモデル<sup>⑧</sup>があったといわねばならないであろう。また具体的な法案として要求されたものを挙げれば、1968年のSPD (社会民主党) モデル, CDU (キリスト教民主同盟) 社会委員会のモデル, DAG (ドイツ職員組合) モデル, あるいは1970年の「ビーデンコプフ報告書」 (Biedenkopf-Gutachten) のモデルなどもある。ネル・ブレイニングのモデル

---

④ *Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts, Bericht der Studienkommission des Deutschen Juristentags, Teil II* (Bericht der Ausschusses III), Tübingen 1957.

⑤ Nell-Breuning, Oswald von: Von der Mitbestimmung zur Unternehmensverfassung, in: *ZfbF*, 16. Jg., 1964, S. 669.

⑥ Kunze, Otto: Rechtsprobleme der Mitbestimmung im Großunternehmen, in: *Das Mitbestimmungsgespräche*, 1957, Nr. 7 / 8, S. 18ff. ; Von der Reform des Aktienrechts zur Reform des Unternehmensrechts, in: *Das Mitbestimmungsgespräche*, 1957, Nr. 11, S. 10 ff.

⑦ Ballerstedt, Kurt: Eigentum und Mitbestimmung, in: *Macht oder Ohnmacht des Eigentums*, 7. Europ. Gespr ch, hrsg. von F. Rössling-Grüters, Köln 1959, S. 183ff.

⑧ Köhler, Herbert: Unternehmensverfassung und Aktienrecht, in: *Juristenzeitung*, 11 (1956), S. 137ff. ; Rechtsform und Unternehmensverfassung, in: *Zeitschrift für gesamten Staatswissenschaften*, 155 (1959), S. 716ff.

も、これら数多くのモデル<sup>⑨</sup>の中のひとつである。

ネル・ブレイニングの企業組織法モデルの概要をみると以下のようになっている<sup>⑩</sup>。

西独における既存の株式会社の機関は、株主総会 (Hauptversammlung) 監査役会 (Aufsichtsrat) ・取締役会 (Vorstand) の三者であるが、企業組織法もまたこれと類似した機関を企業の機関として規定しようとする。企業の機関としては、Unternehmensversammlung ・ Unternehmensrat ・ Unternehmensleitungの三者が考えられている。Unternehmensversammlung は、株主総会からのアナロジーであるが、ここでは企業総会と訳してとこう。あとの二者は、それぞれ監査役会と取締役からのアナロジーである。適当な訳語を見出せないで、このアナロジーを利用して、企業監査役会および企業取締役会としておこう。企業機関の構成とその主要任務は次のようである。

#### 企業総会 (Unternehmensversammlung)

企業の最高機関である。主たる任務の一つは、企業監査役の選任であり、いま一つは、企業の死活にかかわる重要なあらゆる決定 (alle für das Unternehmen lebenswichtigen Beschlüsse) を行うことである。

企業総会は、出資者代表・労働者代表・公益代表・議長団から構成される。企業総会の構成員の数は、企業の規模や重要度に応じて段階づけられる。例えば総数が51名の場合、ネル・ブレイニングはつぎのような勢力配分を提案している。出資者代表と労働者代表各々20名、公益代表8名、議長1名、副議長2名、である。

出資者代表の選出母体は、当該企業の法律形態によって一義的に決まってくる。株式会社であれば株主総会が選出母体である。ただコンツェルンの場

---

⑨ 1970年以降のモデル案は次の書に収録されている。 *Mitbestimmung, 35 Modelle und Meinungen zu einem gesellschaftspolitischen Problem*, hrsg. von S. Hergt, Opladen 1974.

⑩ Nell-Breuning, Oswald von: Unternehmensverfassung, in: *Das Unternehmen in der Rechtsordnung*, Festgabe für Heinrich Kronstein, Karlsruhe 1967, abgedruckt in: Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung*, Frankfurt aM 1968, S. 90ff. (以下では再録分のページ数を示す)

合には問題が複雑になろう。労働者代表については、「労働組合の参加のない共同決定——したがって企業組織法——は想像できない」<sup>⑪</sup>として、企業内従業員代表と労働組合代表を予定している。公益代表8名については、企業総会の出資者代表と労働者代表がそれぞれの側で4名を選任する。議長団は、共同決定法にみるいわゆる“第11番目の人物”に相当する中立的役割を果すもので、出資者代表、労働者代表、公益代表によって選任される。

#### 企業監査役会 (Unternehmensrat)

株式会社の監査役会とほぼ類似の地位と役割をもっている。企業取締役会の任命、企業取締役会の活動の監督、場合によっては取締役の召還が主要任務である。

企業監査役は企業総会によって選任される。企業総会の出資者代表と労働者代表がそれぞれの側で候補者を選定し、全体の多数決をもって監査役に任命する。さらにここでも一定数の公益代表が参加する。その任命の仕方についてはネル・プロイニングはなにも述べていない。最後に中立的な人物が議長の役に任命される。

企業監査役会の構成方式を、現行の共同決定法のそれと比較してみると、労資各々の側の利益集団である株主総会や労働組合・経営協議会の直接的な影響が、この段階まで及ばない仕組みになっている。

#### 企業取締役会 (Unternehmensleitung)

いわゆるトップ・マネジメントであり、その地位と役割は、既存の取締役会 (Vorstand) に準ずる。企業取締役は、上述のように企業監査役会によって選任されるが、ここで具体的な選任方法に関する記述は見当らない。しかし基本的な考え方は、「企業取締役は、どの専門部門を担当していようと、労資双方の信任を得、また労資双方から任命を受けるべきだ」<sup>⑫</sup>ということである。したがってここでは共同決定法にみられる労務担当取締役 (Arbeitsdirektor) に関する特別の規定は不必要とされている。各企業取締役はすべて同じ条

⑪ Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 92.

⑫ Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 95.

件下で選任される。ネル・ブロイニングは、企業取締役の決定の必要条件を、企業監査役会全体の多数決とともに、出資者側と労働者側の双方それぞれの多数決とすることを提案している。

以上がネル・ブロイニングの企業組織法モデルの概要である。もっともネル・ブロイニングは、具体的な法案化に際して考慮すべき諸問題点を論じ、また予想される反論に弁明しているが、われわれはさしあたってそのモデルの骨子を知っておけば十分であろう。

モデルに示された三つの企業機関の構成原理について、ネル・ブロイニングは以下のように述べている。「統合の程度が、企業総会から企業監査役会を経て企業取締役会へと上昇してくるよう注意深く段階づけていくという考え方が、指導的基本思考として現われている。企業総会では、労働と資本の両パートナーは、明確に分離された集団として相互に対立し、いわゆる“その他のメンバー (weitere Mitglieder)” が公益代表として両パートナーの間に調停的に介在している。企業監査役会では、労資のパートナーは、まだかくなるものとして登場しているが、企業監査役の選任に一定資格の多数決を要求することによって、どの企業監査役も、もはや自分の代表する側へののみ依存することはできず、相手方によっても支持されねばならない。企業取締役会ではいかなる集団利益・特殊利益ももはや代表されることはない。それは、特殊利益に対するあらゆる拘束から解放されており、もっぱら全体の利益 (Interesse des Ganzen)、すなわち企業の繁栄と公共の福利 (Gemeinwohl) に対して義務づけられているのである」<sup>⑬</sup>と。

ネル・ブロイニングの企業組織法モデルに関しては論すべき多くの問題が予想される。例えばライザー (Raiser, Thomas) は、ネル・ブロイニングのモデルについて、「まず第1に、それは、あらゆる構成要素を完全なそれ自体完結した構成体へと統合しているがゆえに、企業組織法のために工夫されたモデルとしては、格段の進歩を示している」<sup>⑭</sup>と評価しながらも、組織社会学の

⑬ Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., S. 96.

⑭ Raiser, Thomas: *Das Unternehmen als Organisation, Kritik und Erneuerung der juristischen Unternehmenslehre*, Berlin 1969, S. 160.

観点から厳しい批判を加えている。またシュタイマン (Steinmann, Horst) は、ポパー (Popper, Karl R.) の科学論の立場から、ネル・ブレイニングを方法論的に批判している<sup>⑮</sup>。しかしわれわれは、彼のモデル自体の有効性を問題にするつもりはないし、また彼の方法論に特別の関心をもつものではない。

すでに序論で述べたように、われわれは、企業組織法モデルをネル・ブレイニングの共同決定思考の発展の到達点として設定する。その場合モデル自体から以下で論ずべきいくつかの問題が導き出される。まず第1にこの企業組織法モデルは、新しい共同決定の方式として、現行の共同決定法に対する批判を内包しており、第2に、それは明らかに、今日の商法、とくに株式法に対するいわば一種の挑戦状になっているということである。このような批判的視角は、どのような問題意識から生み出されてきたのであろうか。

企業組織法モデルはまた新しい企業観に支えられていると理解される。このことは先に引用したネル・ブレイニングの言葉から十分にうかがい知ることができよう。企業組織法モデルの基礎にある企業観はいかなるものであるか。以上の2つの問題を、以下の第3節と第4節で検討していく。

### III 共同決定法から企業組織法へ

ネル・ブレイニングは共同決定法を批判して、「企業組織法は論理的に厳格であるが、石炭・鉄鋼共同決定法 (Montan-Mitbestimmung) は論理的分裂に悩んでいる<sup>⑯</sup>」と。また後者を「びっこの (hinkende) 経済的共同決定<sup>⑰</sup>」

<sup>⑮</sup> Steinmann, Horst: *Das Großunternehmen in Interessenkonflikt, Ein wirtschaftswissenschaftlicher Diskussionsbeitrag zu Grundfragen einer Reform der Unternehmensordnung in hochentwickelten Industriegesellschaft*, Stuttgart 1969, S. 114ff.

<sup>⑯</sup> Nell-Breuning, Oswald von: Weisungsbefugnis und Mitbestimmung in der Unternehmensverfassung, in: *Mitbestimmung und Selbstbestimmung*, hrsg. von Christian Troebst, Stuttgart 1970, S. 70.

<sup>⑰</sup> Nell-Breuning, Oswald von: Von der Mitbestimmung zur Unternehmensverfassung, S. 671.

と評している。

論理的分裂について次のように述べる。「株式会社の最高機関たる株主総会は、共同決定の関係しないところとなっている。その結果、法律または定款によって株主総会に議決権が留保されているすべての決定は、労働側の参加なくして決議されるにもかかわらず、「共同決定された」取締役会によって執行されねばならないという事態が生じている<sup>⑩</sup>」。「共同決定法に見出されるこのようなそれ自体奇妙な規定は、生成の歴史を見れば十分に理解し得るし、当時の状況からしてそうならざるを得なかった。しかしながら共同決定が内的論理一貫性を欠き構造上の欠陥を特質とするに至っているという事実は卒直に認めなければならない」と。

1951年の共同決定法 (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaues und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie) は、労働者の経営参加の形式を規定しているが、共同決定権の法的根拠については沈黙している。こうした立法者の態度がその後今日に至るまで激しい論争を生み出してきた。新自由主義の立場に立つボーム (Böhm, Franz) の如き強固な共同決定反対論者にとっては、共同決定権は法体系の混乱要因であり、共同決定法の論理的矛盾の責はひとえに共同決定それ自体に帰せらるべきものであった<sup>⑪</sup>。しかしながら少なくとも労働者の共同決定権を擁護しようとする立場に立っている人にとっては、問題はそう簡単ではなかった。ネル・ブレイニングが上に指摘した如き共同決定法の構造上の欠陥が共同決定法が株式法になじまないところに因を発していることは明らかである。したがって解決の道は三通り考えられた。第1は株式法を軸にしてそれに適合するように共同決定権を根拠つけようとする道である。第2の道は、逆に共同決定法に合わせて株式法を改正していくものである。そして第3の道は、共同決定法と株式法を包括しこれを超越するようななんらかの新しい法体系を確立しようとするものである。

<sup>⑩</sup> Nell-Breuning, Oswald, von: Unternehmensverfassung, S. 89.

<sup>⑪</sup> 拙稿「共同決定をめぐる論争—新自由主義の主張」名古屋学院大学論集第7号(1966)

1950年代前半のネル・ブレイニングは、第1の道を歩いている。その当時、彼は、労働者の共同決定権をパートナーシャフト (Partnerschaft) 論において根拠づけようとしていた。所有参加 (Miteigentum) の政策によって、すなわち労働者を共同所有者 (Miteigentümer) にすることによって、共同決定権と株式法との間の論理的矛盾を解消しようとしたのである<sup>⑳</sup>。しかし50年代の後半に入ると徐々にこの道から離れていく。所有参加の政策はそれ自体として評価しながらも、労働者の共同決定権をそれ自体として根拠づける道を摸索し始めるのである。結局第3の道に至り着く。企業組織法の構想がその道標になっている。われわれは、第1の道から第3の道への過程に、ネル・ブレイニングの共同決定思想における重要な発展をみるのである。発展の契機となったものは何であったであろうか。

この問題に関連して次の二つの論文が注目される。一つは、1956年の論文「現代社会における所有と支配」(Eigentum und Verfügungsgewalt in der modernen Gesellschaft, in: *Die Gesellschaft, in der wir leben*, 5. Europäisches Gespräch(1956), Köln-Deutz 1957)であり、いまひとつは、1958年の論文「所有と秩序形成力」(Ist Eigentum eine Ordnungsmacht? in: *Macht oder Ohnmacht des Eigentums*, 7. Europäisches Gespräch(1958), Köln-Deutz 1959)である。いずれも今日の大企業体制下における所有と支配の問題を取扱っている。

1956年の論文では、いわゆる所有と経営の分離という現象が考察の対象とされている。大企業に集中された富とそれに附随したさまざまな特権(例えばgood-will)としての「対象化された (gegenständlich) 所有は、かつてよりも強力な権力手段となっている。しかし私的所有権とその権利の私的所有者は無力化 (entmachten) している<sup>㉑</sup>」とする。そして所有者に代って登場する経

⑳ Nell-Breuning, Oswald von: Mitbestimmung und Partnerschaft auf der Ebene von Betrieb und Unternehmen, in: *Wege zum sozialen Frieden*, hrsg. von H.-D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 121ff.

㉑ Nell-Breuning, Oswald von: Eigentum und Verfügungsgewalt in der modernen Gesellschaft, in: *Die Gesellschaft, in der wir leben*, 5. Europäisches Gespräch, hrsg. von H. Küppers, Köln-Deutz 1957; abgedruckt in: Nell-Breuning, Oswald von: *Wirtschaft und Gesellschaft heute*, III, Freiburg 1960, S. 159.

営者についていくぶん誇張気味に次のように述べている。「今日の権勢ある大企業者は、もはや巨大な財産・巨額の生産手段財を投入しそれを企業者的に利用している人間ではなく、自己の所有にない生産手段装置に対する、したがって経営と全体の企業複合体に対する支配権を占有している(okkupieren)人間、多くの場合それを篡奪した人間である<sup>②</sup>」と。ネル・ブロイニングは、ここで経営者支配という現実に対して二つの問題を提起する。

経営者は、その支配権の合法性を形式的には所有者の所有権から引き出しているが、現実には所有者から独立して強大な支配権を行使している。このような経営者の支配権の根拠はどこに存するのか。これが第1の問題であった。彼はここで以下のような興味ある見解を述べている。「私の推察によれば、このような経営者支配を可能にしかつ決定的に有利にしているところのものは、現実の社会的・経済的内実にもはや適合しなくなった法人としての資本会社(Kapitalgesellschaft)の法的形態であると思われる<sup>③</sup>」と。支配権は、それが暴力とならないがためには合法化されねばならない。今日の大企業がまわっている法的形態が、「現実の社会的事態を隠しているマント<sup>④</sup>」にすぎなくなっているとすれば、いかなる法的形態によって経営者の支配権は根拠づけられるべきなのか。この問いはおのずと企業をめぐる現行法体系に対する批判へと導いていくのである。

第2の問題は、共同決定の問題に関連している。ネル・ブロイニングはいう、「法人にまで高められた資本会社という衣はすでに時代遅れになっており、現代の企業には合わなくなっている。共同決定をめぐる論争と、現行の資本会社の法体系へもともと異質な共同決定を無理に押込めざるを得なかったその様式をみれば、このことは明らかである<sup>⑤</sup>」と。ここに、第1の問題、つまり経営者の支配権の根拠の問題と、第2の、労働者の共同決定権の法的根拠づけの問題とが、旧来の法体系の批判という同じ問題意識のもとで把握

② Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 258.

③ Nell-Breuning ; Oswald von : a. a. O., S. 261.

④ Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 255.

⑤ Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 261.

されている。経営者の支配権と同時に労働者の共同決定権を合法化し得る新たな法的形態が探求されなければならないのである

1956年の論文は、問題提起に終わっているが、1958年の論文では解決の方向がかなり明確に示されている。ネル・ブレイニングはいう、「経営と企業の領域において—いずれにしろ現代経済の様相に刻印されている大企業・巨大企業に関するかぎり—所有は、もはや、かつての異なった事態のもとでならもち得たし、また事実もっていたような秩序形成力(Ordnungsmacht)ではなくなっている、少なくとも秩序形成力としては今日もはや不十分になってきている<sup>②⑥</sup>」と。経営者の支配権や労働者の共同決定権は、所有に基いて根拠づけられない、あるいは、経営者支配や労働者の経営参加は、所有の秩序形成力の弱体化ないし無力化の現実と表裏の関係にあるというべきであろう。所有が中心的な秩序形成力としての地位を失なってしまっているとすれば、企業の秩序形成を担当するのはだれか。ネル・ブレイニングは、資本と労働と公益(öffentliches Interesse)の三者を挙げる。すなわち、「資本—労働—公益の3幅対がわれわれに企業組織法の課題を示している。もっともこの課題は、今のところ満足できる解決を見出していないが、必ず解決されなければならないのである<sup>②⑦</sup>」と。

たしかにこの時点では、資本・労働・公益の三大要素によって企業組織法をいかに構成するのか、また構成にさいして指導原理となるものはなにか、という点についてはまだ十分な展開は見られない。しかし企業組織法への決定的な一歩は踏み出されている。企業組織法の基礎となるべき新しい企業観がここに既に芽生えているのである。例えば次の言葉がそれを示している。「資本会社それ自体、つまり“株式会社”なる結社は、所有のまわりをめぐっている。だれもこの事態を変更しようとは試みず、ただかかる事態をその本来

②⑥ Nell-Breuning, Oswald von: Ist Eigentum eine Ordnungsmacht?, in: *Macht oder Ohnmacht des Eigentums*, 7. Eurapäisches Gespräch, hrsg. F. Rössling-Grüters, Köln-Deutz 1959; abgedruckt in: Nell-Breuning, Oswald von: *Wirtschaft und Gesellschaft heute*, III, S. 290.

②⑦ Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., S. 285.

の純粹さにおいて再生することだけを考えている。しかし経営と企業は、活動する人間のまわりをめぐるものであり、さらに公共体の繁栄と安寧に多様な関わり合いをもっているのである<sup>28</sup>」と。その後ネル・ブロイニングは、企業は社会的構成体 (Sozialgebilde) であると確言するに至るが、すでにその基本思考はここに現われている。

共同決定法のもつ内的欠陥を克服するためにネル・ブロイニングが選んだ第3の道は、現代社会における所有と支配についての新たな認識へ彼を導いている。そこにみられる所有と支配の分離および経営者支配という現象は、伝統的な企業観に支えられた会社法が、強大な権力を自由にする経営者の支配権の法的根拠を説明するにはますます不十分になってきていることを示していると思われた。他方、秩序形成力としての所有が無力化しているという事実は、少なくとも私的所有権と共同決定権の二者択一を迫まるような議論のすすめ方からはその妥当性を奪うことになった。より現実に適合した企業観が求められるのである。

#### IV 企業組織法の基本思考

先に掲げた企業組織法モデルを一見すれば容易に推察されるところであるが、企業組織法の構想は、新しい企業観によって支えられている。ネル・ブロイニングは述べる、「『企業組織法』という概念によって、共同決定に対する重要な新しい洞察への扉が開かれたばかりではなく、究極的には企業それ自体に関するより包括的で基本的な議論への門戸が開かれたのである<sup>29</sup>」と。この扉の前へネル・ブロイニングを導いてきたところのものは、前節でみたように、今日の大企業・巨大企業に典型的な所有と経営の分離と経営者支配という現象であり、かかる現象の背景に洞察される所有の秩序形成力の喪失

<sup>28</sup> Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., SS. 289-290.

<sup>29</sup> Nell-Breuning, Oswald von : *Mitbestimmung*, Frankfurt aM. 1968, S. 39.

という傾向であった。したがって秩序形成力としての所有が優位にあった時代に形成された企業観は、今日では根本的に修正されなければならないという認識がそこに生まれてきたのである。以下では、企業組織法の構想の根底にある新しい企業観に注目してみる。

1968年のCDU（キリスト教民主同盟）ベルリン大会は、労働組合側の共同決定拡大の要求に応えるために、党独自の法案を作成しようとしていた。ところが法案の名称をめぐる、労働者側に立つ社会委員会と使用者側の経済委員会とが激しく対立した。前者は、Unternehmensverfassungを主張し、後者はBetriebsverfassungを固執した。妥協の結果Unternehmensrechtに落ち着いたのであったが、ネル・プロイニングは、この結末に対して、「双方のいずれも、この言葉の選択によってなにがもみ消されてしまったかを明日に理解していなかったのではないか<sup>⑩</sup>」と批判する。そして以下のように述べる。

「ここでは根本的に異なる2つの企業観が問題になっている。一方の企業観によれば、企業は客体（Objekt）であり、客体であるがゆえに、人はこの事物に秩序を与える。他方の企業観によると、企業は主体（Subjekt）である。主体であるがゆえに、企業は、Verfassungを必要とする<sup>⑪</sup>」と。CDU内部における社会委員会と経済委員会の対立の中に、古い企業観と新しい企業観との衝突の典型的な例が見出されるのである。

古い企業観によれば、企業は明らかに利益一元的（interessenmonistisch）に理解されている。企業は客体であり、主体は企業の所有者である。利潤極大化という主体たる所有者の目的が企業目的となっている。ネル・プロイニングは、このような企業像を「二極的企業モデル<sup>⑫</sup>」（zweipoliges Unternehmensmodell）と特徴づける。二極的企業モデルでは、労働と資本のみが登場し、企業者は資本に吸収されている。つまりそこでは企業者機能と所有者機能が一致しているのである。ここに登場している企業者は、いわゆる所有者企業

⑩ Nell-Breuning, Oswald von: Weisungsbefugnis und Mitbestimmung in der Unternehmensverfassung, S. 66.

⑪ Nell-Breuning, Oswald von: Mitbestimmung, S. 34.

者であり、それは、高度資本主義時代における創造的・冒険的な商人を指導像としている。このような利益一元的企業概念と二極的企業モデルが、現行の商法体系を支配している。前節で言及した共同決定法の論理一貫性の欠如は、商法体系を支配している古い企業観と労働者の共同決定権に予想される新しい企業観との軋轢の現われに他ならない。

株式会社の監査役会や取締役会は、客体としての企業を所有する会社の機関であり、それは、「けっして企業に属する機関ではなく、企業を運営するための機関である (Organe zwar nicht des Unternehmens, sondern für das Unternehmen)<sup>③②</sup>」。このことが認識されず、しばしば会社と企業の同一視もしくは両者の混同がみられるのである。ネル・ブロイニングの理解によれば、石炭・鉄鋼共同決定法は、まさに企業と会社の同一視の上に成り立っている。監査役会は、株式会社の、それゆえ所有者の機関である。この所有者の機関へ、いわば異質物 (Fremdkörper) として労働代表が加わっているのである。これは論理的矛盾である。それのみではない。共同決定法によっても企業における労働者の地位は、依然として変らない。すなわち被用者の法的地位は、原材料や半製品の供給者と同じく、労働力の供給者として、企業に対しては外部者・他人の関係に止まっている。したがって被用者の利益は、企業自体の利益ではなく、企業にとっては他人の利益であり、一般に企業の利益、つまり会社の利益に対立することになる。

ネル・ブロイニングは、共同決定法を評して、「それは、“所有者の中で構築されている” (in den Eigentümer hineingebaut)<sup>③③</sup>」という。しばしば完全主義者と呼ばれる彼の考えは、きわめて形式論理的である。しかしこうした厳しい論理性の追求の背後には、優れた時代認識ときわめてラディカルな共同決定思想が存在している。

利益一元的企業概念と企業の二極モデルを特徴とする伝統的企業観に対し

③② Nell-Breuning, Oswald von: Unternehmensverfassung, S. 76.

③③ Nell-Breuning, Oswald von: Weisungsbefugnis und Mitbestimmung in der Unternehmensverfassung, S. 69.

て、新しい企業観は、企業を主体として捉え、企業の利益多元的 (interessenpluralistisch) 理解と三極的企業モデル (dreipoliges Unternehmensmodelle) を特質とする。

新しい企業観によれば、企業は、貸借対照表上に表現されているたんなる物象 (Objekt) ではなく、なによりもまず人間の団体 (Verbund von Menschen) である。ネル・ブレイニングは述べる、「企業は、企業になにものかを——自己の財産または自分自身の労働力を——投下し、そこで危険を負担しているところの人間から構成されている<sup>④</sup>」と。ネル・ブレイニングは、企業を社会構成体 (Sozialgebilde) として把握している。この場合、経営についても社会構成体といわれるが、企業という社会構成体とは区別される。経営では、人間は協働者として登場し、人間の間関係は人格的である。これに対して企業では、資本と労働という各々本質的に異なった要素を企業に投入している人間が、利害関係者として登場し、両者の関係は非人格的かつ匿名的である。

企業はさしあたって利益二元的に理解されている。資本を投下している者と労働を投下している者との間には、「まぎれもない重大な利害対立が認められるが、利害の一致は、それにもましてはるかに強いばかりではなく、不可抗的なものとみなされる<sup>⑤</sup>」。双方の利害の間には、とくに成果の分配をめぐるきびしい対立があるが、双方の利益は同じく企業自体の利益であり、この利益を実現していくことが企業の目的である。これらの利益が相互に衝突したり、あるいは企業の全体目的と対立したりする場合、そこには企業自体の目標衝突が生じているのである。

企業の利益多元的理解においては、労働と資本に並んで、公益 (öffentliches Interesse) が登場する。公益はいかなる意味で企業の構成要素となるのか。ネル・ブレイニングは以下のように述べている。「政治的社会体(国家・自治体)の中で法的に有効に組織された共同体もしくは公共体は、その権力

<sup>④</sup> Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 68.

<sup>⑤</sup> Nell-Breuning, Oswald von : Unternehmensverfassung, S. 84.

的作用と、とくに法規によって、企業の存在、活動と生命、繁栄と衰退に本質的に参加しているかぎりにおいて、企業にとって構成的なものとみなされる<sup>36)</sup>」と。ところが社会構成体としての企業を広く解釈すると、労働と資本以外になぜ公益のみがとり上げられているのかが理解できない。資本・労働・公益の三者以外に債権者や原材料の供給者、あるいは顧客なども利害者集団としての企業に属するのではないか。彼らもまた「なにものかを投下し危険を負担している」からである。例えばケーラーは、「現代の企業は、具体的に企業に参加しているすべての集団、所有者もしくは出資者、債権者、被用者、広い意味での供給者と顧客に奉仕するものである<sup>37)</sup>」としている。われわれはこの点に関して以下のように解釈する。

ネル・ブレイニングは、利益二元的理解においては、企業に不可欠の生産要素という観点から労働と資本を二大利害者集団として規定している。ところが利益多元的理解では、別のメルクマールによって公益がとり上げられている。ここでは秩序政策上のメルクマールが中心に置かれ、企業の公共性あるいは社会的責任が問題とされているのである。ネル・ブレイニングは述べる、「大企業・巨大企業は、明らかに純粹に私的領域をはるかに越えた権力形象である<sup>38)</sup>」「労働と資本は、経営利己主義的に（正しくは企業利己主義的に）結託して、所轄官庁に強力な圧力をかけることも考えられる<sup>39)</sup>」と。したがって彼が企業を利益多元的に把握して公益に注目するとき、労働と資本以外の利害関係者の中で、今日とりわけ公益が企業にとって本質的であることを指摘しているというよりは、むしろ大企業の権力コントロールという秩序政策上の観点が前面に押し出されてきていると、われわれは理解する。企業における労働と資本の利益と、この場合ネル・ブレイニングの意味する公益は別種の選択基準の上に置かれている。ケーラーのいう利益多元性とネル・ブレイ

<sup>36)</sup> Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 87.

<sup>37)</sup> Köhler, Herbert : Rechtsform und Unternehmensverfassung, in : *Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaft*, 115 (1959) S. 720.

<sup>38)</sup> Nell-Breuning, Oswald von : Unternehmensverfassung, S. 101.

<sup>39)</sup> Nell-Breuning, Oswald von : a. a. O., S. 102.

イニングのいう利益多元性とは、それぞれ意味するところを異にしているのである。

社会構成体としての企業は、ネル・ブレイニングにおいては、やはり利益二元的に理解されていると、われわれは解釈する。ただこの場合、企業者の利益はどう位置づけられるのかという問題が残っている。彼もまた利害関係者の1人ではないのか。

企業の三極モデルでは、労働と資本に並んで企業者が登場する。ネル・ブレイニングはいう、「労働と所有(資本)は、企業の質料原理 (Materialprinzip) であり、企業者は、形相原理 (Formprinzip) である<sup>④①</sup>」と。ここでは企業者機能と所有者機能が明白に分離されている。企業の三極モデルは、所有と経営の分離並びに経営者支配という現実に対する彼の時代認識を反映している。

利益多元的企業概念と三極的企業モデルを念頭に置いて、第2節で概観した企業組織法モデルを眺めてみると、ネル・ブレイニングの全体的な構想の中で決定的な鍵を握っているものが、企業者の地位と役割であることが容易に察せられる。新しい企業観は、また企業者に対する新たな認識を含んでおり、その認識が企業組織法モデルに具体的に表現されているのである。

ネル・ブレイニングは、「企業組織法に関する研究の頂点には、企業者に対する尊敬が表現されている<sup>④②</sup>」と述べている。市場経済体制をとるかぎり、共同決定下でもなお真の企業者職能は維持されねばならないのである。ところが彼には、「今日かつてなかったほどの高い重要性を有するに至っている企業者選択の秩序機能を、所有はもはや果すことができない<sup>④③</sup>」という認識がある。したがってこの点から企業組織法モデルをみると、それは企業者選択の新しい原理を示しているものと理解される。

他方、企業組織法モデルは、企業者に利害対立の調停者としての役割を期待し、それにふさわしい地位を与えようとしている。すなわち「企業者は、参加者全体の利益の擁護者として、彼らのあい対立する利害を調停しなけれ

④① Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung*, S. 35.

④② Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., S. 33.

ばならない。」<sup>④②</sup>したがって企業者は、あらゆる個人的利益や特定利益に抗して、それらを超越した自己の立場を守りながら全体利益を貫き通していくためには、法律的にもまた実際的にも十分に強力でなければならない<sup>④③</sup>』と。企業組織法モデルに見出される三つの企業機関、企業総会・企業監査役会・企業取締役会は、下から上へと統合の過程が完成されていく図式を示していることは先に指摘した。ネル・ブレイニングは次のことを強調している。すなわち「企業のトップ・マネジメントで、利害対立が、少なくとも“確定され”たり、あるいは“制度化され”てはならないのであり、企業取締役会がひとつの統一的組織体(Körper)を形成することが要請される。企業監査役会の段階で予見されている半統合(Halbintegration)が、企業取締役会の段階では完全な統合へ達することが意図されている<sup>④④</sup>』と。ここでは本来の企業者職能以外に、さらに企業者には、利害の調整と統合という「重い義務<sup>④⑤</sup>」が課せられているのである。

ところで企業者が彼自身の利益の為に他者を犠牲にすることなく、かかる重い義務を遂行していくということはどのように保証されるのか。企業組織法モデルは、企業者の支配権の法的根拠を明らかにすることによって、逆に支配権の濫用に対する一定の抑止力を生み出そうとしている。労働と資本は、その任命権を盾にして、企業者の自己利益の為に権力濫用に対しては対抗力となり得るし、また第3の任命権者である公益は、企業利己主義的な支配権の濫用に対して対抗するだろう。たしかに「企業組織法は、企業者が、企業者他位へ任命した人々に対して責任を負うことを要求し<sup>④⑤</sup>」、これを制度的に保証することを意図している。しかし他方でネル・ブレイニングは、現代の経営者層の強大な支配力を企業組織法によって十分にコントロールし得るとは考えていない。やはり経営者の個人的な資質に期待するところが大きいので

④② Nell-Breuning, Oswald von: Unternehmensverfassung, S. 85.

④③ Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., SS. 94-95.

④④ Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., S. 84.

④⑤ Nell-Breuning, Oswald von: a. a. O., S. 85.

ある。以下の彼の言葉がそれを示している。すなわち「トップ・マネジメントが必要としている人間は、精神的に高度な知性を備え、決断力と意志力のある人間、品格のある人間、とりわけ真に人間的な人間 (menschlicher Mensch) である<sup>④⑥</sup>」と。

以上において、ネル・ブレイニングの企業組織法の構想を支えている基本思考を、とくに彼の企業観を中心にして考察してきた。われわれのみるところ、彼の年来の課題であった共同決定法の内的欠陥の克服は、一応成功しているように思う。企業組織法は旧来の商法体系とは別の論理の上に築かれているからである。すなわち「企業組織法は、所有の法レベルとはまったく別の法レベルに定置しているがゆえに、それは、企業の、より厳密に言えば企業財産所有者の、財産法上の構造に関しては何物も変更しないからである<sup>④⑦</sup>」と。

## V 結 論

企業組織法モデルを到達点に設定して、ネル・ブレイニングにおける共同決定思考の展開をみてきたが、企業組織法を構想する過程で、彼が経営パートナーシップ思考に対する評価を徐々に変えてきたことに、われわれはとくに注目している。今日に至るネル・ブレイニングの共同決定思想の展開は、経営パートナーシップ思考の後退として特徴づけることも可能であろう。

1954年にネル・ブレイニングは、次のように述べている。「言葉の全き意味における真の経済的共同決定への道、真のパートナーシップへの道、経済市民としての完全な同権への道は、賃金労働関係の克服によってはじめて拓かれる。では今日の賃金労働関係にかえて何を置くべきか。それはパートナー

④⑥ Nell-Breuning, Oswald von: Das Managertum in der heutigen Gesellschaft, in: *Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management*, hrsg. von H. Bayer, Berlin 1961, S. 291.

④⑦ Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung*, S. 42.

シャフトである」<sup>④⑧</sup>と。

ところが1968年にはこう述べている。「かつてはこれが私の見解であった。しかし現在では私はそれを正しくないと思っている。」<sup>④⑨</sup>「パートナーシャフトや全員企業者制 (Mitunternehmertum) に反対するわけではないが、それらが“生産手段からの労働者の分離”を克服する道だとする幻想は捨て去るべきである。そのような道はない。労働者の生産手段からの分離は、不可避の宿命である」<sup>⑤⑩</sup>と。

この2つの見解の間には大きな隔りがある。その間の事情についてはすでに第3節で考察したところである。1954年当時のネル・ブレイニングは、所有に内在する秩序形成力に期待するところが大きかった。労働者をなんらかの形で企業財産の所有者にして会社の一員にすることが、共同決定法の論理的矛盾を解消する道だと考えていた。ネル・ブレイニングもまた所有にとらわれて共同決定の問題を解こうとしていたのである。しかし現実の産業社会では所有の秩序形成力が次第に衰退しつつあることに気付いた彼は、所有の問題から解放されて労働者の共同決定権の根拠づけの問題を追求し始めた。彼の企業組織法モデルはひとつの到達点を示している。企業組織法は、労働者の共同決定権が、労働それ自体に由来するものであることを明らかにしようとしている。

以下のネル・ブレイニングの言葉は、彼自身の共同決定思考の発展の到達点を示すとともに、今後、とくにカトリック社会論内部での共同決定をめぐる論議の新たな出発点になると思われる。ネル・ブレイニングはいう、「労働する人間は、企業財産の小所有者として共同決定することを要求しているの

④⑧ Nell-Breuning, Oswald von: Mitbestimmung und Partnerschaft auf der Ebene von Betrieb und Unternehmen, in: *Wege zum sozialen Frieden*, hrsg. von H.-D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 127.

④⑨ Nell-Breuning, Oswald von: Arbeit und Mitbestimmung, in: *Mitbestimmung, Referate und Diskussion auf der Tagung katholischer Sozialwissenschaftler* (1968), hrsg. von Anton Rauscher, Köln 1968, SS. 25-26.

⑤⑩ Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung*, SS. 12-13.

ではなく、まさに彼が労働者であること、そして企業に対して彼が給付しているところのものに基いて、共同決定することを要求しているのである。労働者の労働こそが、彼の共同決定の法的根拠となるべきである<sup>⑤①</sup>」と。さらに別に次のように述べている。「われわれは、被用者の共同決定権の法的根拠は労働に存し、それは、企業への資本参加に由来する権限に対して対応物もしくは反対物を示している<sup>⑤②</sup>と考える」と。

賃金労働関係は、かつてはネル・ブレイニングにとって克服さるべき桎梏であった。賃金労働関係は、従来、労働を投下する側が資本を投下する側の一方的な支配下に置かれることを意味していたからである。しかしながら企業組織法のもとでは、資本と労働は対等の関係に立っている。そこでは資本と労働との間の支配・被支配の関係ではなく、企業者あるいは経営者と被用者との間の支配関係が賃金労働関係を特質づけているにすぎない。「企業と経営がまさしく支配団体 (Herrschaftsverband) であるということは、けっして人間の主体地位 (Subjektstellung) を害うものではない<sup>⑤③</sup>」。したがって「完全に同権的な共同決定を賃金労働関係の中へ組み込むことは可能となる<sup>⑤④</sup>」のである。

---

⑤① Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung—Wer mit wem?*, Freiburg / Basel / Wien 1969, S. 6.

⑤② Nell-Breuning, Oswald von: *Arbeiter-Mitarbeiter-Mitunternehmer*, in: *Demokratisierung der Wirtschaft*, hrsg. von W. Fricke und A. Geißler, Hamburg 1973, S. 191.

⑤③ Nell-Breuning, Oswald von: *Subjektstellung und Objektrolle*, in: *Das Mitbestimmungsgespräch* 10(1964) H. 5 / 7, S. 89.

⑤④ Nell-Breuning, Oswald von: *Mitbestimmung—Wer mit wem?*, S. 6.