

イギリス産業民主制の新動向

— ブロック報告の歴史的背景と新特徴 —

富 沢 賢 治

民主主義を標榜する高度に発展した資本主義諸国において、労働現場における民主主義の問題が現在いちように表面化しつつあるように見える。資本主義の母国であると同時に民主主義の母国でもあるイギリスにおいては、この問題は産業民主主義の問題として古くから提起され、長い労働運動の歴史のなかでさまざまな展開をみせてきた。産業民主主義の問題をめぐる最近のイギリス労働運動の特色は、とくに職場闘争の高揚にとともに、職場民主主義の問題が、労働運動の下部の方からは労働者統制(workers' control)の問題として、上部の方からは経営参加の問題として、それぞれの視点から重要視されてきたところにみられる。労働者統制運動について考察した別稿¹⁾にひきつづき、本稿では、経営参加の最近の動向をもっとも明瞭に示す「産業民主主義調査委員会」の報告(*Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy*, Cmnd. 6706, January 1977. 通称ブロック報告)をとりあげ、参加問題の歴史的経緯のうちにそれを位置づけるとともにその新特徴を明らかにしたい。

1 参加問題の歴史的経緯

国家的危機の時期には政府は労働組合運動を社会体制のなかに安定的要素として包摂するためになんらかの新施策を打ち出さざるをえない。資本主義確立後のイギリスは、この種の危機の時代を少なくとも4回は経験し、1950年代のショップ・スチュワード運動の再興に始まる今日の労使関係の危機は、第5回目のもので位置づけられうる。ブロック報告の提唱する労働者重役制は、この現代の危機にさいして労働党政府が打ち出そうとす

る新施策を先取りしたものであり、その主要な意図は、労働組合運動を「混合経済体制」のなかに安定的要素として包摂しようとするものにほかならない。ブロック報告の歴史的 position と新特徴とを解明するために、以下、歴代政府が労使関係の危機にどのように対処してきたかを略述しよう²⁾。

「世界の工場」として国際市場に主導的地位を占めてきたイギリス資本主義にとって第1の危機は1873年以降の「大不況」期に始まった。それ以前の労働組合運動の主要な活動目的は対外的には組合運動の法的承認と雇用者側の承認とを獲得することであった。そのためTUC(イギリス労働組合会議)の指導者たちは、政治的には自由党内に入りこみ、組合運動の自由主義体制への同化に努力した。だが「大不況」期に入り、社会主義運動が復活し、新組合運動が誕生し、独立労働党が結成されるにおよんで、状況は大きく変化した。雇用者側は新労働運動に対抗するために雇用者団体を結成しはじめ、政府側も労使関係の安定化のためになんらかの措置を講じないわけにはいなくなった。91年に設置された王立労働問題委員会が94年に発表した勧告にもとづき、96年に調停法が成立した。この法律により商務省の労働局は、争議のさい労使の要求により調停者・仲裁者を任命する権限を与えられることになった。この立法措置は、争議にたいする国家介入の傾向を示すものとして注目に値する。

労働党の成立を経て、国家と労働運動との関連はさらに密接化していった。1905年に政権をとった自由党は、TUCと労働党の圧力のもとで労働者福祉法をつぎつぎに制定していった。とくに1911年の健康保険・失業保険計画の施行にあた

1) 拙稿「イギリスの職場闘争の現状——労働者統制運動を中心に——」大月書店編集部編『現代の労働組合運動』第7集、大月書店、1976年。

2) 詳細については拙稿「イギリス労働組合会議小史——国家との関連を中心に——」『経済研究』23巻1号(1972)、参照。

って、政府が労働組合を国家の制度を実施する代行機関または「承認組合」とすることを認めたので、従来の労働組合の共済給付機能が国家の健康・失業保険計画に統合され、それとともに「承認組合」の組合員数が急増した。労使関係の第1の危機にたいする国家の対策は、主としてこのような福祉政策に結実するものであったといえよう。

だが、労使関係の危機にたいする対策はこれでは不十分であり、第2の危機の時期としての「労働不安」の時期(1910—14年)が、これにつづく。福祉政策の実施にもかかわらず、1900—10年の間に実質賃金の低下を強いられた労働者たちは、景気上昇にともなって賃上げ攻勢を開始し、1910—14年にはストライキが頻発した。さらにこの時期に一般労働者のあいだに社会主義が大衆化していった。多くの労働者、とくに青年労働者たちは、自由党の従属機関に墮した労働党とそれに同調するTUC指導部に失望し、サンディカリズムにひかれていった。また1911年には、独立労働党を脱退した左派の黨員たちが社会民主連盟と提携してイギリス社会党を結成した。1913—14年の冬にはゼネストへの傾向を示す兆候がみられはじめ、「1914年の夏には、実際に、イギリスの労働組合運動は、巨大な労働争議の革命的な爆発の一手前までたかまりつつあった」³⁾。

だが8月4日の対独宣戦布告が、この「革命的な爆発」を阻止することになった。TUCの議会委員会は、ただちに「労資休戦」を宣言した。1915年3月、TUCは戦時中のストライキ権を放棄した。同年5月アスキス連立内閣が組閣されると、労働党党首ヘンダスンが入閣し、TUCの指導者たちも種々のレベルで国家行政に参加しはじめた。鉄鋼製錬工組合書記のホッジは新設の労働省の大臣に任命され、合同機械工組合の前書記パーズは年金省長官に任命された。組合指導者たちは、戦争遂行のために政府が設置した約2千にのぼる数の諮問委員会に参加した。このように国家は、大戦という国家的危機状況のもとで、国家

行政への組合参加をはかることによって、「労働不安」を国家体制のなかに包みこんでしまったのである。

だが実際は、これによって「労働不安」が解消されたわけではない。「労働不安」はショップ・スチュワード運動として内向化していったのである。すなわち、戦争の進行につれて、生活費上昇、住宅事情悪化、労働の希釈等の原因により、TUC指導部の戦争協力政策にたいする一般労働者の不満がたかまっていった。とくに労働の希釈などの労働慣行変更は工場レベルでの協議を必要としたため、ショップ・スチュワードが協議のための労働者代表としての機能をはたすようになり、しだいに労働現場における労働運動の実質的指導者になっていった。1916年にはショップ・スチュワード運動の全国的組織が結成されるにいたった。彼らは、戦時労使協力体制下における労働組合運動不在の状態を批判し、労働者統制を要求していった。彼らの指導する非公認ストの波は、1917年4月頃にはほとんどすべての軍需産業と造船業の中心地を蔽うほどのものとなった。

このような状況のもとで、国家レベルだけではなく、地域レベル、事業所レベルでの組合参加の問題がとくに重要視されるようになった。1917年、下院議長ホイットレーを委員長とする労使関係委員会は、その報告書において、全国労使協議会、地域労使協議会、工場委員会から成る連合産業協議会の設置を勧告した。政府はこの提案を採用し、1817年、18年TUCの大会もこの提案を承認した。その後この種の機関がかなり設けられ、労使協議制を通ずる経営参加が進展した。しかし、終戦とともにこれらの機関は全国レベルの機関を除いて漸次消滅していった。

26年のゼネストを頂点とする戦後労働運動の攻勢期は、労使関係の第3の危機の時期として位置づけられよう。戦後の労働攻勢期に歴代政府は多くの点で譲歩を重ねざるをえなかったが、長期間の周到な準備の結果、26年5月の「ゼネスト」を容易におしつぶしてしまった。以後第2次大戦期にいたるまで労働運動は、「ゼネスト」にたいする報復的階級立法と称される「労働争議・労働

3) S. and B. Webb, *The History of Trade Unionism*, revised ed., 1920. 荒畑寒村監訳『労働組合運動の歴史』下巻, 日本労働協会, 1973年, 805ページ。

組合法」などの国家権力による強圧的な手段と大恐慌の波のなかで守勢にたたされることになった。TUCは30年代には国有化政策に積極的に取り組んだ。だが、その政策においては生産性向上のための国有化という原理が重視され、労働者統制という原理は排除された。すなわち31年大会では基幹産業国有化を要求する決議案とともに、国有化企業における組合代表の経営参加を要求する決議案が承認されたが、翌32年の大会に提出されたTUC総評議会の報告書では、国有化企業の経営機関への人選は、経営能力に応じてなされるべきで、労働組合や実業界などの特殊利害の代表者という見地から選出されるべきではない、とされた。同大会での議論は紛糾し、最終決定は翌年の大会にもちこされた。その後、総評議会は労働党執行部との協議を経て共同声明を発表し、労働組合は、国有化企業の経営機関の人選に参加する権利をもつべきであるが、機関としては経営機関の外部にとどまり、スト権を含む労働基本権を維持すべきだ、と主張した。この見解は33年の大会で承認され、以後この見解が最近にいたるまで経営参加にかんするTUCの基本的見解とされたのである。

第2次大戦期は労使関係の第4の危機の時期として位置づけられよう。第1次大戦期と同様、第2次大戦期においても、帝国主義戦争のもたらす諸結果にたいする抵抗が生産現場を基礎に発展した。すでに40年4月には最初の全国ショップ・スチュアード会議が開かれ、ショップ・スチュアードが組織する運動が機械産業を中心に全国的規模で拡大していった。だが、翌41年6月のドイツのソ連侵略開始がこの状況を変化させた。同年10月、「機械工および関連職業ショップ・スチュアード全国協議会」は、生産力増強のために労使代表から構成される合同職場生産委員会の設置を要求し、生産力増強に協力的態度を示した。翌42年初頭には生産省が新設され、TUC書記長のシトリーンを議長とする特別委員会の勧告にもとづいて、全国生産局、地域生産局が設置され、その後2年間に工場レベルの労使協議制が急速に発展していった。「ゼネスト」以来疎遠となっていたTUCと政府との協力関係も再開された。40年

5月首相となったチャーチルは、ただちに労働党の党首と副党首とを入閣させ、さらにイギリス最大の組合である運輸一般労働組合の指導者であるベヴィンを労働大臣に任命した。ベヴィンは、かつてのモンド＝ターナー会談が提唱した全国産業協議会案を発展させ、政労使3者構成の協議会案を具体化した。TUCの指導者たちは、種々のレベルで政府行政に参加し、政策決定に深く関与するようになった。

すでに述べたように、ショップ・スチュアード運動が再高揚を示しはじめた1950年代から今日にいたる時期は、労使関係の第5の危機の時期として位置づけられる。福祉政策と完全雇用を目的とする戦後イギリス国家の経済政策は、一方では従来の労働組合の共済機能の大部分をその内部に包摂するとともに、他方では賃金抑制政策を提起せざるをえなくなり、それゆえにTUCの協力をますます必要としていった⁴⁾。だがTUC指導部の労働党政府への協力にもかかわらず、賃金抑制政策への一般労働者の反応はかならずしも協力的とはいえなかった。とくに51年の保守党政権成立後は事態が悪化した。主として非公認ストによる労働損失日数はすこしずつ増加しはじめ、55年以降には激しい動揺がみられるようになった。64年に成立した労働党政権も、それを阻止しえなかった。65年、労働党政府は、労使関係の制度がどの程度の変更を必要としているかという問題を解明するために「労働組合と雇用者団体にかんする王立委員会」(ドノヴァン委員会)を設置した。この委員会がとくに重要視したのは、中央交渉機構からの職場交渉の分離という問題であった。職場レベルの交渉の重要性が増大したこととショップ・スチュアードが組織する非公認ストの頻発とが、この問題の背景をなしていた。ドノヴァン報告によれば、組合の組織するストライキの件数は年々減少傾向にあるのに反し、非公認ストの件数は、スト総数の95%(1964—66年。この3年間の労働損失日数の年間平均値は公認ストによるもの

4) 戦後の賃金抑制政策の歴史については拙稿『社会契約』とイギリス労働運動』『労働運動史研究』58号(1976)、参照。

約73万日にたいして非公認ストによるものは約170万日)にもおよんでいた⁵⁾。賃金抑制政策にかんする労働党政府とTUCとのコンセンサスが崩壊した67年以降、事態はさらに悪化した。ドノヴァン報告をうけた政府は、69年1月、非公認ストを規制するためのスト規制法案を提出した。これにたいしてTUCは同年6月に49年ぶりの臨時大会を開き、この法案に強く反対した。結局、総評議会は、TUC側の責任で非公認ストを規制するという約束で政府に同法案をとり下げさせた。だが、この自主規制は成功せず、危機状態が継続したため、70年6月、労働党は保守党に政権を譲り渡さざるをえなくなった。

保守党政府がまず試みたことは、職場を基礎に強化されつつある戦闘的な労働組合運動を法的強制力によって押えこむことであった。71年に保守党政府が強行に成立させた労使関係法は、①労使関係委員会、労使関係裁判所、労働組合・使用者団体登録所を新設し、労働組合を登録させ、組合活動を法的な枠のなかに押えこむ、②登録した労働組合がその権限の範囲内で行なう争議以外のものを「不公正労働行為」とすることによって、非公認ストなどを禁止する、③入職前クローズド・ショップ協定を禁止する、④同情ストを禁止する、⑤政府にスト禁止権限を与える、等の内容をもつものであった。だが、TUCが組合の登録に応じないなどの強力な反対闘争を展開したため、同法の運営は大いに阻害され、所期の効果を発揮できなかった。保守党政府の所得政策もまた労働運動の強力な反対に直面した。とくに炭鉱労働者は政府の所得政策に真っ向から挑戦した。政府は、73年12月から翌年2月にかけて電力規制による週3日労働制を強行したが、このような恫喝にたいして労働者はかえってその連帯行動を強化し、ついに議会を解散に追いこんだ。保守党は、「イギリスを統治するものは政府か労働組合か」という問題を国民に提起して選挙戦にのぞんだが、74年2月の総選挙で労働党に敗北した。

総選挙中、労働党とTUCとは共同声明を発表し、「社会契約」という構想を打ち出した。これは、政府がTUCの望む社会的・経済的措置をとり、そのかわり組合側は賃上げを自主的に規制するという相互の約束ごとであった。すなわち、保守党が労働運動との対決政策を打ち出したのにたいして、労働党は労働運動との融合政策を打ち出したのである。労働党は政権獲得後、TUCの要望にこたえて、ただちに労使関係法を撤廃し、賃上げの法的規制を廃止し、物価統制と社会保障の拡充に努力した。TUC側も74年9月の大会で「社会契約」を承認した。だが、賃上げ規制にかんする契約内容が具体性を欠いていたため、大会後も賃金上昇圧力はとまらず、政府は75年8月から新たな賃金規制策を実行に移した。それは、8月から1年間賃上げを週6ポンド(賃上げ率に換算すると10%)以内に抑えるという、賃上げの上限を明示した具体的な賃上げ規制策であった。だが、この新政策によっても経済危機の深化を阻止しえなかった政府は、76年8月から1年間の賃上げ限度を5%とし、これに減税を組み合わせるという新「社会契約」を実行に移した。政府の見込みによれば、この新政策によって物価上昇率を年率5%に抑えることができるはずであった。だが、その後の小売物価上昇率は前年度比14%(76年8月)から18%(77年4月)と上昇を続け、実質賃金が低下したために、TUC内部で「社会契約」継続にたいする反対が強まり、ついに77年8月以降の「社会契約」の継続は不可能となった。こうして「社会契約」もついに経済危機克服のための妙薬とはなりえなかったのである。

ところで、74年当初の「社会契約」のうちには労働者参加制度の検討が含まれていた。すなわち、労働党政府は「社会契約」の一環として3段階に分けて労使関係法制の整備を行なうことを公約していた。この公約にもとづいて政府は、①労働関係法を廃止し、労働組合・労働関係法を制定し(74年7月)、②雇用保護法を制定し(75年11月)、さらに③労働者重役制の実現方法を検討する産業民主主義調査委員会を設置した(75年12月)。すなわち、労働党政府は、労働組合・労働関係法に

5) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965—1968, *Report*, 1968, pp. 26, 27.

よって労使関係を71年の労使関係法前の状態にもどし、雇用保護法(団体交渉上必要な経営情報の公開や、人員整理については組合との事前協議を、雇用者側に義務づけている)によって組合の団交権の強化をはかったうえで、産業民主主義調査委員会の設置によって労働組合を基盤とする労働者重役制の導入への意向を示したのである。ブロック報告は、このような歴史的背景のもとで生みだされたものである。

2 経営参加にたいする TUC の見解の変化

ブロック報告の基調をなすのは TUC の見解である。この意味で、報告自体の内容の検討に入るまえに、経営参加にたいする TUC の見解の最近の変化について略述しておく必要がある。

TUC を中心とする労働組合の伝統的な考え方は、団体交渉至上主義であり、労使の区分を明確にしたうえで、両者の交渉によって労働条件を決めるというものであった。しかし、1970年代に入って西欧諸国における経営参加が進展するにつれて、TUC も経営参加問題について再検討せざるをえなくなった。とくに EC 加盟後はこの問題が現実的なものとなった。EC 委員会は、EC 加盟国の基本法制をできるだけ共通の基盤のもとに整備するために、会社法の調整に乗り出し、1968年以來いくつかの統一会社法案を提示してきたが、とくに72年9月の第5次案においては、2層役員会制度のもとでの監査役会への従業員代表制の導入を含む経営参加案を詳細にわたって示した。EC 加盟当初から経営参加問題について検討を開始していた TUC は、73年の大会に中間報告『産業民主主義』を提示し、次期大会で検討することが決められた。74年9月の TUC 大会に提出された案は、従業員2,000人以上の企業では取締役会の上層に監査役会を設けて企業経営上の重要事項について決定権限を与えるという2層役員会方式を基礎とする監査役会への参加案であった。この提案は大会で承認されたが、同時に従業員代表制を法律上強制しないとする趣旨の決議が採択される等、個別組合のあいだには、団体交渉至上主義から労使パートナーシップ方式への移行を示すこ

の大きな変化にとまどいがみうけられた。

TUC 側のこのような見解の変化に呼応して設置された産業民主主義委員会にたいして、TUC はつぎのような案を提出した。①組合が労働者重役制を要求することを法的に保障すること。②組合機構を通ずる代表選出。③重役会メンバーの半数を労働者代表が占めること。④従業員数2,000人以上のすべての企業への適用。⑤労働者代表の選出母体にたいする責任と報告義務が保障されること。

このように、74年大会では TUC は2層役員会方式を提議したが、産業民主主義委員会への提出資料においては、この点が修正され、既存の役員会の権限を強化し、そこへの従業員代表参加を提案したのである。上述の TUC 提案は、上記第3点の重役会の構成が3者構成に修正された点を除けば、ほとんどそのままブロック報告(多数派報告)に具体化された。

3 産業民主主義調査委員会の役割と構成

産業民主主義委員会の設置については、75年8月5日、下院において商務大臣がその意向を表明した。「民間部門における重役会レベルでの代表制にかんする諸問題についての諮問に応ずる」とされた委員会の諮問事項の全文はつぎのようであった。「重役会代表制という方法による会社にたいする規制というかたちでの産業民主制のラディカルな進展の必要性およびこの過程における労働組合組織の基本的役割を認識し、とくに産業民主制にかんする TUC 報告の提案、英国内、EEC その他の諸国における経験を考慮して、このような進展を実現させるための最良の方法を検討すること。国民経済、従業員、投資家、消費者の利害に考慮を払って、このような代表制と会社の効率的経営および会社法とのかかわりあいを分析すること」(Report, p. v)。ここにみられるように、諮問事項として、「労働組合組織の基本的役割」を認識したうえでの重役会代表制の具体化が前提とされていたため、もともと重役会代表制そのものに反対していた企業側の委員選定に手間どり、委員会の発足は12月になった。委員会は、オック

スフォード大学教授 A. Bullock を委員長とし、その他に 3 名の学識経験者(G. Bain, K. W. Wedderburn, N. S. Wilson)、労働者側 3 名(J. Jones, C. Jenkins, D. Lea)、使用者側 3 名(N. P. Biggs, J. Callard, B. Heath)から構成された(当初は公正取引協会会長の J. Methven が加わっていたが、イギリス産業連盟の事務局長に就任したため 76 年 7 月に辞任し、N. S. Wilson が後任となった)。労働者側はもとより、学識経験者も労働党寄りの人が多く、委員長を加えて彼ら 7 名が多数派報告を提出し、使用者側 3 名が少数派報告を提出する結果となった。報告が多数派意見と少数派意見とに分かれたことは、両意見ともその実現の可能性をそれだけ低くしているが、妥協的意見でないだけに、両者の理念は首尾一貫したものとして表明された(ウィルソンは多数派意見の一部について異議を唱え、特別意見を報告書に付加した)。

4 報告書の内容

報告書の内容についてはすでにわが国でもかなり詳細な紹介がなされているので⁶⁾、本稿では、報告書の逐次的要約は省略して、多数派報告が問題をどのように把握し、問題解決のためにどのような具体案を提示し、基本的問題点にどのように対処しているか、また少数派報告はどのような提言をしているか、といった視角から報告書の核心的内容を再構成することにしたい。

まず第一に、多数派報告が問題をどのように把握しているかをみておこう。多数派報告は、その「結論」章において、従業員重役制を必要とする基本要因についてつぎのように述べている。

「産業国家としてのイギリスの問題は、労働者の能力の欠如ではなく、むしろ彼らのエネルギー

と技能とを十分に引き出しえていないところにある」(Report, p. 160)。このエネルギーを引き出し、職場の満足感、イギリス産業の生産性と効率、国民の生活水準をたかめるためには、労使の相互非難を排し、労使関係を新しい基盤のうえにのせて、労使一体で企業の繁栄に責任をもつようにさせなくてはならない。このことは、経営者と株主代表が保持する企業の意思決定権を従業員代表にも実質的に分与せしめることによって可能となる。

「19 世紀には中産階級と労働者階級への経済力の移行の結果、選挙権拡大によってその経済力を社会利益に役立たせることが不可避とされたが、ちょうどそれと同じように、いまこそまさに、組織労働者に大企業の重役会への代表権を与えることによって彼らの増大する力と潜在能力にはけ口を与える時である」(p. 162)。19 世紀に選挙権拡大提案は多くの人々に危惧の念をもってむかえられたが、選挙権拡大後は恐怖感は消滅し、選挙権拡大はイギリスの安定と繁栄に不可欠のものとなされるようになった。「今後 100 年のあいだに産業民主主義の拡大は選挙権の拡大に匹敵する利益をもたらさうであろう」(p. 162)。

このような基本的認識にたって多数派報告はつぎのように従業員重役制を提起する。

① 2 層重役制の導入は、イギリスに伝統的な重役会運営の柔軟性を破壊することになるし、2 つの重役会のあいだの緊張と紛争が増大し、監査役会の権限が制限される傾向が生ずる。したがって、効率的な従業員参加と効率的経営という 2 つの目的を達成する最良の方法は、現行の重役会に従業員代表制を導入することである。

② 従業員代表が重役会で実質的な意思決定権をもつためには、重役会の権限強化をはからねばならない。現行制度では会社の最終的意思決定は株主に任されているので、会社法を変革して、特定領域の決定事項(会社の解散、定款・規約の変更、配当支払いにかんする株主への勧告、資本構成の変更、重要な資産の配分や処分、管理者の任命・異動・統制・報酬の決定)については株主総会を召集する独占的権限を重役会にもたせるべきである。このような措置によって株主の法的権限には

6) 平賀俊行「英国における経営参加の新しい動き——ブロック委員会報告書を中心として」『ジュリスト』637号(1977年5月1日)。栗田健「ブロック報告——イギリス産業民主主義委員会勧告の特徴」『フォーラム』3巻4号(1977年5月)。小島弘信「イギリスにおける産業民主主義の動向——産業民主主義調査委員会報告書をめぐって」『日本労働協会雑誌』218号(1977年5月)。高田一夫訳「産業民主主義に関するブロック委員会報告書——概要」, 同上。津田真澄「ブロック委員会報告の検討」, 同上, 221号(1977年8月)。

かなりの変更が生ずることになる。「会社運営における労使間のパートナーシップという新しい考え方が、会社とその株主……とが同一であるという考え方にとってかわることになろう」(p. 80)。

③ 重役の義務にかんしても法律上の変更が必要となる。すなわち、従来どおり全重役は会社の最高の利益をめざして行動すべきであるが、そのさい株主の利益だけではなく従業員の利益をも考慮すべきであるとされねばならない。また、重役は彼らを選出した株主と従業員とにたいして活動報告をする義務をもたねばならない。

④ 重役会の構成について。今後は労使双方の代表が合意した政策の枠組のうちで経営が行なわれるべきである。この施策は民間部門の長期的効率と国民経済の究極的成功のために不可欠である。しかるに、従業員代表が重役会で少数派となる場合は彼らの参加意欲は減少し、従業員代表にたいする一般従業員の信頼感も減少する。それゆえ、従業員代表と株主代表とは同数であらねばならない(ウィルソンはこの点に異論を唱え、従業員代表が少数となりうる方途を講ずることが現実的だと主張している)。ただし、膠着状態などの好ましからざる結果を避け、さらにより広範な公共的利害の見地から「会社エゴイズム」を避けるためにも両者に第3グループを加えることが必要である。この第3グループは、中立性や独立性という見地よりは、専門的知識や経験という基準で選ばれるべきである。この第3グループは、①他の2グループのそれぞれの多数の承認によって選任され、②奇数名で、③重役会構成員数の3分の1以下で構成されるべきである。これを「2X+Y」方式と呼ぶ。議長を選出と機能にかんしては各会社の実情に応じて重役会が定めるべきである。議長はどの部分から選出されてもよいが、継続性と経験を必要とする初期段階では株主代表から選出されることが望ましい。

⑤ 従業員代表の選出は労働組合機構を通じてなされるべきである。すなわち、新制度導入の手続きは、会社側の承認する組合で且つ従業員の20%以上を組織する組合の新制度要求をもって開始される。つぎに全従業員の秘密投票の結果、

投票総数の過半数(且つ従業員総数の3分の1以上)の支持が得られた場合、重役会再編成の手続きが開始される。ついで会社内に組織をもつ全組合が合同して合同代表委員会を組織し、この委員会が重役会の定数について経営側と協議し、さらに従業員代表の選出方法を決定する。

⑥ 従業員代表の資格、任期、給与、施設。従業員代表は当該会社の従業員のなかから選出されることが原則とされるが、(労働異動率が高い、従業員が多く事業所に分散している、多くの従業員が外国にいるなど)特殊な場合には、組合専従役員を選出しても差し支えない。重役の任期については、任期3年で毎年3分の1ずつ交替することが現在の慣行であるが、この慣行をひきつぐことが実際的である。従業員代表に特別報酬を支払うことは、従業員代表が一般従業員から疑いの目でみられるような好ましくない影響をひきおこすので、望ましくない。だが、重役としての義務を遂行することによって経済的ロスを蒙ってはならないので、そのための支出は補填されるべきである。その職務が必要とする時間(time-off with pay)、事務室・電話・秘書などの便宜も保障されるべきである。

⑦ 新制度の適用対象は、当面、従業員数2,000人以上のすべての私企業とすべきである。会社がグループを形成している場合には、そのグループ全体の従業員数が2,000人以上であれば、親会社に適用され、子会社が単独で2,000人以上雇用していれば、その子会社にも適用されるべきである。多国籍企業にかんしては、英国法の適用を受ける企業であれば、要件をみたすかぎり、新制度が適用されるべきである。

⑧ 産業民主主義委員会(Industrial Democracy Commission)を独立機関として新設する必要がある。この委員会は、商務大臣と雇用大臣との協議にもとづいて任命される使用者代表・労働組合代表・学識経験者から成る三者構成委員会で、つぎの事項を担当する。①新制度にかんする情報の提供や助言など、②新制度の実施規準の作成、③紛争の調停、④従業員数、会社側の組合承認の有無、組合員数などの新制度導入要件にかんする

事実の認定、および新制度導入を要求する投票、重役会の定数、合同代表委員会の構成、重役会役員の選任などについて紛争がある場合に審査し、必要な裁定を行なうこと。

⑨ 新制度を成功させるためには、現存の労働組合と経営者側の教育機構を拡充し、教育訓練制度を整備する必要がある。政府はそのための追加費用の大部分を負担すべきである。

以上が多数派報告の基本的な提案内容であるが、つぎに多数派報告がこのような提案にかかわる基本的問題をどのように検討しているかを考察しよう。基本的な問題にかんする主要な反対論を整理して、多数派報告はそれらにつぎのような反論を加えている。

① 下位のレベルの参加を徐々に積みあげてから従業員重役制を考慮すべきだとする反論がある。だが、これは二者択一の問題ではなく、従業員重役制の実現によって下位のレベルの参加も発展しうるし、現に、すでにかなり広範な参加制度が下位レベルで確立されており(情報公開の法的保障、労使協議制の普及、団体交渉取扱い事項の拡大化など)、それらが従業員重役制実現のための現実的基盤をなしている。

② 労働組合機構を通ずる従業員代表の選出は、非組合員を除外するので非民主的であるから、従業員代表の選出は、全従業員を基盤とする労使協議会的な機構を通じてなされるべきだとする反論がある。だが、この種の機構は、ショップ・スチュワード制と職場段階交渉の普及によってその役割が低下しつつある。組合機構にもとづく職場段階の代表制が急速に発展しつつある今日、これを無視する試みは強い抵抗を受けるであろう。ちなみに、従業員数2,000人以上の民間企業における労働者組織率は平均70%台であり、しかも組合員数は増加し続けている。さらに、組合機構にもとづく従業員代表制は、従業員代表制と団体交渉との矛盾をなくし、両プロセスが相互に支えあって機能することを保障するためのもっとも有効な方法である。

③ 従業員代表の知りえた企業秘密の漏洩という問題が危惧されている。だが、従業員代表が株

主代表以上に競争会社や投機者に秘密をもらしたりするとは、スウェーデンや西独での経験からみても、考えられない。

④ 従業員重役制は団体交渉と矛盾すると主張する反対論がある。だが、従業員重役制は団体交渉を補完するものであり、従業員重役制によって組合の独立性が傷つけられることはない。従業員重役は、重役会においてだけではなく、必要な場合には、団体交渉においても政策に反対することができる。「端的にいえば、重役会における従業員代表制は、すでに団体交渉にたずさわっている労働組合にたいしてなんら新しい原理上の問題を提起するものではない。この制度は、経営過程——とくにこの過程のうちで団体交渉だけでは適当な取扱いができない側面——に影響を及ぼしうる新しい方法を付加するにすぎない」(p. 125)。さらに、新制度は、一会社内に複数組合が存在することから生ずる諸困難を避けるために、諸組合が協力し合う態勢をつくりあげるのに役立ち、このような態勢づくりはイギリスの産業に多大の利益となろう。

⑤ 従業員重役制が経営能率を低下させることになるとする批判がある。だが、たしかに従業員重役制は政策決定のための時間をより多く要することになるが、政策決定後の実行が容易になるので、究極的には能率向上に役立つ。

以上が重要な反対論にたいする多数派報告の批判であるが、少数派報告の特徴は、上述の基本的論点に依拠して従業員重役制に反対しているところにみられる。すなわち、少数派報告は下位レベルから従業員参加の効果的な構造を発展させることが必要であり、重役会への従業員の参加は望ましくない、と主張したうえで、従業員重役制の実現方法を解明せよとする産業民主主義調査委員会への諮問事項にこたえらるるならば、従業員重役制はつぎのような条件のもとで導入されるべきだとしている。

① 従業員重役制の基盤は、労働組合ではなく、労働組合の交渉制度から独立し、全従業員を代表する労使協議会をモデルとするような従業員会であることが望ましい。

② 監査役会を新設し、そこに従業員重役制を導入すべきである。監査役会の役割は政策決定ではなく、取締役会の行なう会社経営の監視に限定すべきである。

③ 監査役会は、株主代表、従業員代表、中立役員、それぞれ3分の1の割合で構成されるべきである。ただし、従業員代表には現場労働者層、職員層、管理者層からそれぞれ最低1名が含まねばならない。中立役員は、株主代表と従業員代表のそれぞれ3分の2以上の支持を得た者でなければならない。決定しえない場合は株主総会に中立役員の選任を委任する。議長は株主代表がつとめ、キャスティング・ヴォートをもつ。

④ 従業員代表は、勤続10年以上、下部レベルでの協議委員歴3年以上で、適切な訓練を受けた者でなくてはならない。

5 むすび

すでにみたように、インフレと不況の増大、非公認ストの激増という現代の危機に直面して保守党政府と労働党政府とがとった労働政策は、あざやかな対照をなしている。すなわち、保守党政府の基本的政策は、①法的強制力をともなった賃金抑制政策を上から押しつけることと、②労使関係法による争議権の法的制限であったが、これにたいして労働党政府の基本的政策は、①「社会契約」によって労働組合側の自主的賃金抑制をはかるこ

とと、②従業員重役制の導入によって労使関係の調整をはかろうとするものであった。だが、法的強制力による所得政策も「社会契約」もともに一般労働者の強力な反対に直面して失敗せざるをえなかった。同様に労使関係法も労働組合運動の強力な反対のために実効をとまなわなないものとなった。このようにみてくると、従業員重役制は、労使関係の危機を解決するために現在残されている唯一の政策だといえる。ブロック報告はおよそ上述のような歴史の流れのなかから生みだされてきたものである。

その多数派報告の特徴は、企業内で生産性低下の原因をなしている労使紛争と複数組合の不統一を、合同代表委員会を基盤とする従業員重役制の確立によって克服しようとするところにみられる。この提案の基礎をなしているのは、「混合経済体制」に見合った労使関係の理念であり、多数派報告中の言葉を借りるならば、「産業民主主義の基礎である労使の対等のパートナーシップ」(p. 148)という理念である。このような立場から、「産業民主主義の成否は経営側と労働組合側との協力の如何にかかっている」(p. 152)とされるのである。これにたいして、少数派報告の特徴をなしているのは、従業員重役制の実現に数多くの制限条項をもうけることによって現状の変更を最低限にとどめようとする保守的性格である。

(一橋大学経済研究所)

農 業 経 済 研 究

第 49 卷 第 2 号 (発 売 中)

地域農業振興と農政

—昭和52年度大会討論会報告—

金 沢 夏 樹: 会長挨拶

山 本 修: 座長挨拶

《報告と討論》

田 中 学: 地域農業振興思想の系譜

伊 東 勇 夫: 地域農業振興と農政上の問題点——沖縄県農業振興策を事例として——

天 間 征: 地域農業振興と地方自治体

大 西 緝: 地域農業の再編課題

合同討論

個別報告

B5判・52頁・680円 日本農業経済学会編集・発行/岩波書店発売