

従業員代表会の両義性と 機能的成熟

— I. 戦後初期における従業員代表会の制度化について —

竹 内 治 彦

はじめに

1. 戦前における従業員代表制度の発展
2. 戦後初期における従業員代表会の制度化
3. 戦後復興期における従業員代表会に対する調査研究
4. 1952 年経営組織法下の従業員代表会に対する理論的総括

はじめに

ドイツの労使関係のうち、その被用者代表制度が労働組合 (Gewerkschaft) と従業員代表会 (Betriebsrat)¹⁾との二元的な関係にたつことは広く知られており、筆者自身も、賃金処遇制度に表れた二元的関係についてや²⁾、二つの代表制度間関係の揺らぎについて³⁾論じてきた。そうした検討を通じて、今日のドイツにおけるこの二元的代表制度を理解するためには、従業員代表会の働きを今日においてとらえるだけでなく、その権能や日常的な活動が、戦後ドイツの具体的労使関係の中で発展、成熟し、その地歩を確立してきた文脈において、従業員代表会を理解する必要があると感じてきた。そこで、本稿では、ドイツモデルと呼ばれる戦後の労使関係が発展、定着する中で、従業員代表会の役割が成熟するさまに検討を加えたいと思う。

このように筆者が考えるのは、従業員代表会が錯綜した両義性をもっていることによる。一般に日本における従業員代表会に関する理解は、労使協議会と長く訳されてきたことや、共同決定に関する関心が強かったこともあり、一部には監査役会との混乱をとめないながら⁴⁾、職場レベルの被用者利益代表機関として、つまりは共同決定の機関として、かなり一面的になされてきたように思われる。しかし、ドイツの産業社会学の研究史においては、つねにその両義的な性格が問題にされてきた。フルステンベルクは「三重の緊張関係」として、それが従業員、経営、組合の狭間にたつと論じた⁵⁾。ダーレンドルフは「従業員代表と経営との困難な結合」を論じた⁶⁾。ストリークは「矛盾する統一」と呼び、ミュラー-イエンシュも、「中間的性格」について言及している⁷⁾。いずれもドイツを代表する産業社会学者達が、従業員代表会が両義的な性格をもつことについて、共通の認識をもっていたのである。

今日の議論の中でも、労働組合は労使関係の事業所化に強い警戒心をもつようになっており、その危機感から協約自治の危機が論じられている。これに対して、経営者間での従業員代表に関する認知度はかなり高いものがある。エバーヴァインとトーレンが、マネジメントに行った調査によれば、「従業員代表会はあなたにとって重要ですか？」という問に対して、従業員代表会を低く評価する回答は4%に過ぎず、90%が重要だと回答し、そのうちわけは、「企業経営にとっての相談相手として重要」(50%)、「従業員の利害を明瞭にするうえで重要」(29%)、「企業と従業員間の情報伝達に重要」(11%)となっている。そして、多くの経営者から、「もし従業員代表会がなかったら、こしらえなくてはいけない」という感想が聞かれたのである⁸⁾。このように本来、従業員の利益代表組織であるものが、組合から若干の警戒を受けながら、経営者からはパートナーとして高く評価されているという事態、また、従業員代表会は、事業所レベルの共同決定のまぎれもない遂行者であるというように、錯綜した関連があるのである。

こうした両義的性格は、実は共同決定そのものに由来している。ミュラー-イェンシュは、マネージメントも、（従業員）参加が労働生産性と労働満足を高める可能性があることを正しく認識しているとし、参加について、経営者と従業員とでどちらかが利益を得れば、どちらかが損失を被るといった関係でとらえるのではなく、一定の条件の下では、マネージメントにとっては労働給付を質量ともに高め、他方、被用者にとって、自立的な領分と主観的な満足の向上の双方に寄与することも考えられると述べている⁹⁾。このように、参加、共同決定、従業員代表会に両義性が通底して見られるということは、戦後ドイツにおける産業民主主義的価値観とその制度の発展を知るうえで、この両義的性格を理解することが要の石となることを示しているのではなからうか。

以上のような問題関心から、とくに第2次世界大戦後における従業員代表会の発展、とくに労使関係の中で、その役割が認められてくる過程を中心に検討を加えることにする。その際、とくにそれと平行するドイツ産業社会学における経験的研究の系譜についても併せて論じていきたい。この研究対象については、労働法学者による立法過程の法制史的な研究が盛んであり、日本の労働法学者によっても多くの研究がなされている¹⁰⁾。他方、ドイツにおける研究では、産業社会学者達による事業所調査研究の系譜が存在し、それらによって、その時代その時代の事業所において、とくに被用者達が、実際に従業員代表会をどのように評価し、いかなる期待をもっていたのかを、社会学の実証研究をもとに、再構成することができる。こうした、評価をめぐる主観的な要素をも含んだ調査研究に基づき歴史を再構築するためには、それをとらえるまなごしの変化、つまりはドイツ産業社会学における問題意識の成熟についても併せて視野に入れておく必要があるだろう。幸いなことに、戦後ドイツの社会学会の中で、産業社会学は中心的な位置を占め今日に至るまで発展してきた¹¹⁾。本稿での論述は、その発展をたどりながら、事業所における従業員代表会の定着を再現していくことになる。

1. 戦前における従業員代表制度の発展

本稿の主題は戦後における発展過程にあるので、戦前については最小限度の確認をするにとどめたい。

トイデベルクはワイマール期に関する古典的な研究の中で、共同決定の歴史はドイツの工場制度の歴史と同じに古いと論じている¹²⁾。従業員代表会の歴史もそのように古いと考えることもできるのだが、法制度的に見れば、1920年の従業員代表会法が重要である。だが、この法律についても二つの起源が考えられる。一つは労働者委員会 (Arbeiterausschuß) である。その起源は、1891年に任意ではあるが労働者委員会の設置に関する法令が発布されたことに溯ることができる。1889年の炭坑労働者の大ストライキは、ルール工業地帯における社会史的な発展の転換点となるものだった。それからプロイセン政府は、社会的な緊張や、争議の要因となるものを取り去ることに熟慮するようになり、「労使関係の法制化」(Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen)を進めるようになる¹³⁾。こうして、1891年には、鉱山秩序に関する改正法が、1892年にはプロイセン鉱山法が制定される。ここで、企業の恣意とは別に、従業員代表会を設置する礎が築かれたという意味で、この法令は重要だった。そして、さらに1905年の鉱山労働者の大規模なストライキの後に、100名以上の大規模鉱山事業所での、労働者委員会の設置が義務づけられた。

労働者委員会設置の義務づけは、第1次世界大戦中に、50人以上の従業員がいるすべての事業所に拡張された。こうした労働者委員会の発展に対して労働組合は当初懐疑的だった。19世紀の末には、「工場封建制を隠蔽するいんちきないちじくの葉」といった軽蔑の言葉が労働組合活動家からは浴びせられていた¹⁴⁾。労働組合が労働者委員会を積極的に評価しはじめるのは、

第1次世界大戦の頃になってようやくのことだった。

従業員代表会のもう一つの起源は、その名前が示す通りにソビエト革命の影響を受けたレーテ運動である。第1次世界大戦の幕引きは、工場や軍内でのレーテによる権力奪取が直接の原因であることは広く知られている。戦後にも Betriebsrat という言葉が用いられていることから、レーテ運動とこの組織との連続性が考えられやすいかとも思う。しかし、制度体としての性格付けについてのレーテ運動の影響は意外なほどに小さく、影響はむしろ名称だけに関するものであり、今日の従業員代表会に連続する機能をもった従業員代表組織体の起源としては、明らかに労働者委員会のほうが重要である¹⁵⁾。その原因はワイマール共和国における従業員代表会法の立法過程にある。この法律は、従業員代表会のレーテ運動的な要素を極力抑え、労働者委員会の延長としての機能にその役割を制限し、それを組合の権限の下におくことを目標とするものであった。この法律の下での従業員代表会の権限は、組合の下におかれ、労働協約の下におかれ、そして従業員代表会のストライキは禁止されている。実際問題として、この法律は「従業員代表会の組合化」をもたらしたとすることができる。レーテ運動の伸張を恐れる政府、産業界と、労使関係に登場した経営協議会という新参者の参入を快く思わない労働組合との利害はここでは一致していた¹⁶⁾。但し、こうした当初見られた対立も、従業員代表委員の選挙で、組合員が従業員代表委員に当選していくことで徐々に解消していった。

組合との関係に違いがあるものの、従業員代表会法の制定は、ドイツにおける二元的労使関係の基礎構造を概略において作りだしたことも注目値する。基本的には経営の外部に存在する労働組合、そして労働組合と経営者団体による労働協約交渉。これに対して経営レベルでは、ストライキ権のない従業員代表会があるという構成は戦後においても変わっていない。

以上のように、戦間期における従業員代表会の発展では、立法による制度化が大きな役割を果たしていることが注目される。従業員代表会の性格とそ

の発展を論じるにあたって、それが法律によって存立する機関であり、法的な裏付けなしには、今日の姿はなかったであろうことを確認しておく必要がある。ミュラー-イェンシュは、多くの曖昧な性格をもちながらも、従業員代表会が今日の姿を保ちえたのは、行政による立法の役割が大きかったことを指摘している¹⁷⁾。また、これが、国家とは独立に結社の自由によって存立する労働組合や、労働組合と経営者団体とによる、国家の干渉を離れた協約自治とその本質を分かるところである。

戦後における従業員代表会の発展を考える場合にも、同様に立法過程に準拠しながら考えることができる。それは、1952年経営組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) 期、1972年経営組織法期、1980年代半ば以降の機能的成熟の時代の3期である¹⁸⁾。

2. 戦後初期における従業員代表会の制度化

第1次大戦後と同じく、第2次大戦後においても、従業員代表は戦後における経営の秩序回復に重要な役割を果たし、労働組合運動の再興も彼らの活動に負っているところが多い¹⁹⁾。経営の外部に存在する労働組合に対して、経営内の秩序の担い手でもある従業員代表は、敗戦国ドイツでは、大きな役割を果たすことができたし、また果たさねばならなかった。しかし、第1次大戦後のそれが、レーテ運動として政治運動に発展したのに対して、第2次大戦後の活動はもっぱら経営の再建と経営内の活動に限られていた。それは、第2次大戦後には第1次大戦後にレーテ運動が伸張しえたような政治的な空白がなかったことによる²⁰⁾。

ハノーファでもすでに1945年5月には、ほぼすべての大規模事業所で、Betriebsausschüsse や Betriebsräte が活動を始めたが、彼らは、選挙によつ

て選出されたのではなく、1933年のナチ政権の成立前に従業員代表をしていたり、労働組合運動をしていた人々が活動を再開したものだ²¹⁾。1945年の夏には、占領軍は事業所のスポークスマンの選定を要請しているし、イギリス軍占領地域では1946年初頭に最初の民主的な「従業員代表」選挙が行われている²²⁾。

州レベルでは、ヘッセンやブレーメンなどで、戦前の従業員代表会法を発展的に継承する形で州法が制定されたところもあるが、包括的な全ドイツに関するものとしては、管理委員会法22号（1946年4月10日）によって、戦後の従業員代表会に関する最初の規定がなされている。この法令には、「労働者と職員の職業上、経済上の利益を代表するために事業所内に当委員会を設置する。委員は経営内の人員から構成される。委員は民主的な秘密投票によって選出され、任期は1年とするが重任は妨げない。従業員代表会は、組合と協力してその課題を達成する」などの規定が見られる。しかしながら、この法令は13条しかなく、「ドイツの法律に通例見られる詳細さがなく」²³⁾、組合からは1933年に確立していた権利の保障を十分になしえていないと批判された。従業員代表会の設置義務は見られず、その設置は経営協定に依存し、どのように彼らとその共同決定権を行使しうるかについては、具体的な規定はない。また、共同決定の内容についても、社会的経済的事項について本来の共同決定権はなく、単に聴取権と勧告権があるに過ぎない²⁴⁾。このように多くの権能が制限されたことは、当時の国民感情の大勢を反映したものとはいいがたい。戦後の廃墟の状態から、事業所労使は協力して立ち上がってきたという「瓦礫共同体」の感情が多くの企業で見られたのであり、この感情はその後の従業員代表会の役割規定や法的経営組織の構築に影響を与えていくことになった²⁵⁾。

こうした経営レベルでの共同体的感情とは反対に、事業所レベルでの共同決定の法制化に抑制的に働いたのは占領軍の態度である。米軍は将来のドイツ政府が決定すべきであるとの理由で、共同決定権に対して否定的な態度を

取り続けたと言われている²⁶⁾。しかし、実際には、社会主義的な運動の端緒にこの委員会なることを米英仏の占領軍は危険視していたと考えられる²⁷⁾。他方、この法令は、ワイマール期に見られた経営全体の利益を追求するという従業員代表会の二重課題が見られず、労働組合との連携も簡単に容認されている。

第22号法から取りうる共同決定権の確保の方法は、事業所別に経営協定を結ぶことと、共同決定に関する法律の制定である。ワイマール時代と同程度の共同決定権を求める事業所レベルでの従業員代表会の運動は強く、1946年11月ハノーファのある事業所では共同決定権を求めるストライキが23日間続けられ、要求が認められている。これは1933年のナチスによる政権奪取以来、はじめてのドイツでのストライキとして知られている²⁸⁾。1947年イギリス占領地区一般労働組合（DGBの前身）は、共同決定に関するモデル経営協定を策定し、同地区の多くの事業所でこの策定が要求された²⁹⁾。

州レベルの立法過程については前述の通り、占領軍は抑制的だったわけであるが、例外的に共同決定が規定されたのは製鉄業で、すでに1947年には共同決定のモデルが実行に移されていた。製鉄大企業は、ナチスとの協力関係から占領軍が解体を求め、すでに占領下に解体が始まっていた。また、社会化、国営化の可能性もあり、企業主の側もそれを避けるために共同決定を取り入れる形での企業の存続をやむなしと考えていた。

戦後立法過程と労働組合との関係

第2次世界大戦の終結から経営組織法制定までの期間は労働組合と従業員代表会との関係は蜜月時代だったといえることができる。前述のように、戦後における労働組合の活動は従業員代表委員の活動によって事実上始まっている。もともと、1920年の従業員代表会法は、労働組合と従業員代表会との関係を連続的においていたのであるから、当時、両者の関係は当然連続したものと考えられていた。

「正規に設立された組合が、職場における労働者の代表組織たるの任務を引き受けることができるようになるまでの一時的な措置として、経営の労働者は、労働関係の展開過程で次々に生ずる経営内の問題について経営者と交渉するため、自分達の中からスポークスマンを選ぶことが要求される」³⁰⁾

これは、イギリス占領軍による「経営スポークスマンに関する布告」である。英国占領軍は、従業員代表会をイギリスの Shop steward のように考えていたのかもしれないが、組合と従業員代表会は完全に連続するものとして理解されているのが注目される。すでに、1947年には、イギリス占領地域 DGB 中央委員会には、組合と従業員代表会の協力を確保し、中小事業にも従業員代表会を設置するために、「従業員代表会部」が設置され活動を開始し、1947年の第1回従業員代表会選挙では、当選者の90.6%が組合員だった³¹⁾。

ドイツ連邦共和国の成立とともに始まった立法過程は、戦後ドイツの社会経済秩序の建設に関わる問題であり、組合ははやくから経済民主主義的な価値観に立ち、大幅な共同決定権を求めている。労働組合は戦後の再建を社会化と計画経済の下でのみ可能と考え、その重要な構成要素として共同決定を考えていたが、社会化が占領軍によって拒否されたことから、その代替として共同決定権を求めていくことになった、と花見は事態の展開を説明している³²⁾。共同決定権に関する包括的な議論は本論での枠を超えるものであるが、従業員代表会の発展との関連において、当時、組合が共同決定権の名の下に、監査役会における組合代表の参加と、事業所レベルでの従業員代表委員の人事、経済、社会的事項での参加を同次元でとらえていたことを指摘しておく必要があるだろう。今日から見れば、前者は共同決定法によって規定され組合の権能の範囲にあり、後者は経営組織法によって規定され従業員代表会の権能にある問題である。はじめに指摘したアンヴィバレンツは、ここでは当然、意識されていない。

DGB に結集しつつあった組合は、石炭鉄鋼産業での監査役会での共同決定権を守る闘争では勝利するが（モンタン共同決定法、1951年5月）、従業員代表会の活動を規定する、経営組織法闘争では手痛い敗北を喫している（経営組織法、1952年10月）。石炭鉄鋼産業での共同決定法闘争に勝利した理由は、(1) 同産業大企業はナチスとの関係や軍国主義の土台となったとの判断から占領軍により解体が進み、また、国営化・社会化の可能性もあった。同産業経営者達は、共同決定を認めることで組合を仲間に引き込み、解体と社会化を最小限にとどめようとした。(2) 同産業での共同決定交渉の開始は1947年頃に溯ることができ、当時は終戦直後の「瓦礫共同体」感情が強く残っていたし、また、ドイツの経済社会秩序はまだ安定していなかった。(3) DGBは、強力な指導者ハンス・ベックラー委員長によって指導されていた。モンタン産業に対する共同決定に関する特別法の制定は、最終的にはハンス・ベックラーと首相・アデナウアーとの会談によって決まっている。

1952年経営組織法の制定過程では、上記の3条件はすべて欠けていた。つまり、この法がすべての事業所を対象とするものである以上、(1)の条件は当てはまらない。共同決定に関する経験の少ない他産業の経営者の反対は非常に大きかった³³⁾。同法の制定の議論は実質的に1950年代に入り、とくに朝鮮戦争勃発以後に本格化している。組合、財界、政界の状況は大きく変わり、(2)の条件はなかった。(3) 1951年、ハンス・ベックラーは亡くなり、DGBは中心的指導者を欠いていた³⁴⁾。そのうえ、組合は1920年従業員代表会法制定時にあった条件も欠いていた。レーテ運動に対する危惧が、1920年法において、従業員代表会を組合の従属下におかせる契機となっていたのだが、第2次世界大戦後の状況では、レーテ運動が過激化し、それによって西ドイツの社会主義化が進む可能性はまったくなかった³⁵⁾。そのため、1952年法では、従業員代表会は法律上、組合から基本的に切り離され、組合が影響力を行使できる範囲は非常に制限されることになった。

組合は経営組織法の政府法案に対して、公勤務官吏に対する立法が別に

なっていること、従業員代表会に対する組合の関与が最小限度に制限されていることについて強く抗議した。しかし、DGBによって組織され、印刷労組によって実行された2日間の新聞ストは、かえって世論の批判を呼び、経営組織法は政府案通りに可決されることになった。同法の規定は、従業員代表会法（1920年法）当時から構成された二元的関係を継承しながらも、1920年法では組合による従業員代表会への介入が大幅に認められていたのに対して、法律的に両者をまったく切り離し、また他方で、1920年法にあった、従業員の利益代表機関でありつつも、経営全体の目的を追求するといった規定や、平和義務により争議権はないといった特徴を継承した。これにより、従業員代表会は1920年法当時よりも曖昧な、あるいは二重の性格をもたされることになった。あるいは、そうした性格がより顕著になったとすることができる。

3. 戦後復興期における従業員代表会に対する調査研究

ドイツの産業社会学は戦後、割合早い段階から経験的な調査研究を含めて戦後における活動を再開している。ワイマール期からの重工業における労使関係と「社会問題」への関心、新しい社会建設の必要や急速な経済復興、これらは社会的な研究の対象としてはやくから注目され、また問題解決に向けての努力が期待されていた。なかでも、アドルノによって再興されたフランクフルト社会研究所と、ノイローが活躍したドルトムント社会研究所は戦後の経験的な産業研究をリードした。また労働組合による調査研究活動も早い段階から始まり、組合の研究機関であるWWIが構想し、その都度招聘された調査グループによる調査研究活動などに見るべきものがある。

当時の、経営秩序に関する経験的研究はワイマール時代のその問題関心

を継承するものが大半だった³⁶⁾。それらは石炭、製鉄産業を対象にし、労働組合活動や民主化運動の成果として共同決定に注目していた。共同決定は、概念的には経営に関する決定について経営者と被用者が（可能ならば）同権で決定に参加できることを意味し³⁷⁾、制度的には経営事項を決定する監査役会への労働組合代表参加と、事業所組織に関する従業員代表会の共同決定権が考えられる。1950年代から60年代にかけての調査研究では、事業所組織に関する従業員代表会の活動を共同決定の重要なファクターとしてとらえる姿勢は弱かった。コットホフによれば、「産業社会学的研究対象としての従業員代表会は70年代の初めまでまったく企業の共同決定の研究の陰に隠れていた。したがって、モンタン産業について監査役会での被用者代表研究や労働担当重役に関する研究の副産物として、従業員代表会の行動に関する研究結果があるにすぎない」³⁸⁾。当時、共同決定をタイトルに掲げた著作は多いが、従業員代表会の実際の活動に踏み込んだ調査研究の数は、この段階では意外なほど少ないのである。

ダルムシュタット調査

こうしたなかで、マウゾルフ（1952）はもっとも早い段階で従業員代表会に関する調査研究を行った文献である。また後述するフルステンベルクの文献に経験的な情報を提供した調査として貴重である。調査は、1949年10月から50年1月にかけて実施された。したがって、当然、1952年経営組織法施行以前であり、法律的には1920年法、管理法22号、またヘッセン州法に関する言及がなされている。ダルムシュタットに対する地域研究として、当地での労使関係を調査するとの課題をもった研究である。手法としては、参与観察、被用者並びに、被用者代表とのグループディスカッション、専門家に対するインタビュー、二次文献研究、企業や行政の年次報告書などを活用したうえで、標本抽出サンプルに対する標準化された質問票に関する面接調査を行っている。今日の産業社会学の調査で行われているような標準的な

手法がすでにとられていたと言える。

インフォーマント 432 人のうち、63 人は事業所規模 5 人未満の事業所で働いていて、従業員代表会の設置対象ではない。しかし、従業員代表会がないとした回答は 115 名あり、他に「わからない」2 名、「無回答」2 名となっている。5 人以上の規模の事業所に勤務している回答者のうち、81% が従業員代表会はあると回答しており、設置率はかなり高いが、そのうち 71% は従業員代表委員は 1 名のみと回答している。マウゾルフによれば、規模の大きい事業所（500 人以上と思われる）では、従業員代表会はすでに確固とした機関として位置づけられているが、他方で、一般従業員からはやや距離をおかれていたり、身近な相談相手としてよりも、上司と同じで「呼ばれなければ行くものではない」といった感覚でとらえられている。従業員代表会に対する満足度は事業所規模が大きくなるほど高くなり、21 人から 100 人の事業所では満足は 49% なのに対し、500 人以上では 69% となっている。

従業員代表会の活動内容としては、大事業所の委員長の場合、解雇、採用、重要経営問題について経営指導部と交渉、事業所集会の準備と開催、労働者間、ないしはフォアマン、マイスター間との争いの調停、疎開先から帰ってきた労働者の住居について住宅局との交渉をするなどとなっている。この他に、自転車などの共同購入に割賦販売を斡旋したり、互助会の基金の管理を行っている。25 年勤続者に記念品を購入し、祝賀会を開催したり、毎年の慰安旅行や観劇会の企画を実行するなどの活動事例も見られる。逆に、法的に規定されている以外の活動はまったく行わない従業員代表会もあった。

従業員代表委員の選挙への投票率は高く、組合の推計では 95% にもなる。しかし、それがそのまま選挙に対する関心とつながっているかは疑問であり、「他のみんなが投票するので自分だけしないのもよくないから投票した」といった感想がこの調査では聞かれた。しかし、組合委員（後の職場委員）の選挙に比べ、少なくとも従業員代表会の選挙では、候補者を知っているので

選挙には意味があるという感想もある。1951年9月15日から10月15日にかけて実施された選挙では、DGBのダルムシュタット地区で、509事業所、5万8837人の就業者に対して、2182人の従業員代表委員が選出されている。DGBの発表では組合の組織率は87%と高い。多くの組合員が従業員代表会に選出されているので、組合と従業員代表会との関係は人的に強くつながっている。従業員代表委員は、組合費を集め、組合紙を配り、組合に関する質問に回答し、組合の情宣をしている。つまり、従業員代表会は組合と恒常的にコンタクトをもち、組合と協力して事業所内の機能を果たしている。ごく一部のやや小規模な事業所で、すべての従業員代表委員が組合員でなかった事業所もあった。こうしたケースについて、組合は従業員代表委員の組合への勧誘活動を行っている。

以上の調査結果から次の点が確認できるだろう。

- (1) 組織率や組織構造等の傾向に今日から見ても共通点が多い。事業所規模では大規模事業所で高く、小規模ではかなり低い。男女別では男性が高く、地位別では職員が低く労働者で高い。
- (2) 従業員代表会としての活動内容は、従業員の利益代表組織として専門的に確定しているとは言いがたい。
- (3) 組合との関係は非常に強い。

ハンス・ベックラー財団調査

ハンス・ベックラー財団によって実施された共同決定に関する包括的な経験的研究の一部である、ブルーメ(1962)は、事業所の実際において共同決定がどう機能しているのかについて検討を加えることを目的とし、1952年法施行下に実施された事業所調査としてはほとんど唯一と言ってよいものである。また、大規模なアンケート調査を実施し、産業部門や事業所規模の違いも考慮したサンプルを選ぶなどした本格的な大規模調査である。調査者達は、当初、法律が従業員代表会と経済委員会を想定している100人以上規模

の事業所からサンプルを選ぼうとしたのだが、予備調査の結果、大都市内でも、100人以上200人未満の事業所では、3分の1以上で従業員代表会が存在していなかった³⁹⁾。そのため、対象の事業所規模を200人以上に引き上げている。このこと自体が、当時、中小規模での従業員代表会の浸透度の低さを物語っている。

数値的な傾向は別表（本稿末尾の表1～表14）の通りだが、この大規模な全国的な調査においても、上述のように200人未満規模の事業所になると設置率はかなり下がるといったように、マウゾルフの調査において見られた傾向は同様に見て取れる。とくに構造的な特徴として、同報告書は、少数グループとしての、職員、女性、そして各組合との関係についてかなりの紙幅を割いて言及し、その傾向を明らかにしている。なかでも職員に関する記述には興味深いものがある。職員について、著者達は、法律が職員の従業員比率と同程度に従業員代表会の中に代表者を選出さなくてはならないと規定しているのに対して、職員代表が選出されている比率は、全従業員に対する職員比率よりも一般的に低いことが予想されるとしている。そして、その原因として次の三つの仮説をたてる（S.66）。

- (1) 職員は現業部門で働く労働者に対して、特別な存在であると感じていて、彼らの階層に特殊な距離感をとっていたと感じている。
- (2) 職員の方が労働組合に対する関心が小さい。労働組合と従業員代表会が同一視される限りにおいて、この態度が従業員代表会に対する態度にも引き継がれる。
- (3) 一方における事業主と上司、他方における従業員代表会とは対立する利害関心をもっていることが多い。職業上の昇進にとって、事業主や直接の上司によく思われることは重要である。彼らの昇進に対する関心は強いので、従業員代表会について控えめになり、事業主等と態度を共通させるようになる。

著者達は、これらのテーゼについて十分に実証できたとは言えないが、そ

れを指示する例を示すことができたとして、多数の例を挙げている。まだ中間階層化が十分に進展していない当時に実施された調査なので、職員は特権的な少数者の一部であり、あくまでも管理に関わる仕事をする存在として考えられていたとすることができよう。

次に、この報告書は従業員代表会の実際的な活動として、常任委員会や専門委員会の設置状況や活動について整理し、法律的に規定された従業員代表会の課題と対比している。法律上の従業員代表会の課題は次のように整理される。

法律的に規定された従業員代表会の課題

1. 共同決定的な性格をもつ社会的事項における課題
 - a) 始業時間、終業時間
 - b) 賃金の支払場所、時刻
 - c) 休日計画の編成
 - d) 職業教育の実施
 - e) 企業福利施設の管理
 - f) 事業所秩序
 - g) アコード、時間賃金規則
 - h) 賃金基本原則の編成と新しい賃金方式の採用⁴⁰⁾
2. 人事的事項に関する関与権的な性格をもつ課題
 - a) 採用
 - b) 賃金等級格付けの変更
 - c) 異動
3. 上記以外の社会・人事事項に関する協議権（拒否権なし）
 - a) 社会的、技術的労災防止
 - b) 大量採用、大量解雇
4. 異議の可能性が規定されていない一般的な課題、共同決定、関与、協

議に関する性格をもっている限り、上記の1～3に分類したが、それに含まれない一般的な課題。

- a) 被用者の保護のために公布された法律、指令、労働協約、事業所協定の維持の監視
 - b) 障害者並びにその他のとくに保護が必要な人員の受け入れ
5. 単なる情報権的性格をもつ課題
- a) 経済的な事項に関する情報
 - b) 管理職員 (leitende Angestellte) の採用

このように整理された課題に対して、実際には数多くの、また事業所ごとの理由により様々な専門委員会が構成されているが、著者達はそれらを総括して次の6種の委員会を類型化し、それぞれに委員会の設置率をまとめている。

1. 賃金、アコード、俸給問題委員会 (78%)
2. 事業所内福利厚生委員会 (60%)
3. 労災防止委員会 (41%)
4. 実習生、職業教育委員会 (21%)
5. 住宅制度委員会 (18%)
6. 障害者委員会 (6%)

障害者のための委員会は、今日も多くの大規模事業所に見られるものである。著者達は、戦後の状況の中では、この委員会の設置率が予想外に低かったとコメントしている。

以上のような、従業員代表会組織の制度化、専門化の状況について、著者達は事業所規模がもっとも重要な要因だと考えている⁴¹⁾。全サンプルでの平均が42%に対して、13人以上の従業員代表会では84%が組織されている。最小の規模(7人)では22%だった。こうした傾向が顕著に分かれるポイントとして、著者達は従業員代表委員数が9人の場合(37%)と、11人の

場合 (68%) を挙げている。つまり、従業員代表委員数が 11 人になれば、あるいは、それほどの事業所規模になれば、十分な数の専門委員会を設置し、専門的な活動を行なう、多方面にわたる制度化が実現する。この 11 人以上の委員数を著者達は決定的な分岐点と考えている。企業内の通常の職務を免除される専従者委員の設置についても、9 人の従業員代表会では 34% しかいなかったのに対して、11 人の場合 74% あったことを指摘している。

こうした制度化の傾向は金属産業でより発達していることが確認されたが、著者達は 9 人規模と 11 人規模の分岐点は同様に金属産業でも確認されたとしている。しかし、金属産業では、この分岐点を超えるともっとも顕著に制度化が進む、と著者達はまとめている。

4. 1952 年経営組織法下の従業員 代表会に対する理論的総括

戦後ドイツの代表的な産業社会学者達は、すでに 50 年代から従業員代表会に対する理論的な総括を試みている⁴²⁾。これらの研究は経験的な蓄積に乏しく、多分に印象記的な性格を拭いえない面もある。彼らの主張には、とくに評価の面で多少の差異があるが⁴³⁾、問題意識を継承している。それは、従業員代表会の組織がドイツに特殊な、少なくとも二重の課題を負うということと、法的な規定と実際との間には違いがあるということである。ダーレンドルフは度々、英米の Shop steward を引き合いに出し、それが企業内労働組合代表としての機能確立しているのに対して、ドイツの従業員代表会が複雑な位置にいることを指摘した⁴⁴⁾。

フルステンベルク (1958) は、戦後、もっともはやくに従業員代表会そのものを対象とした論文であり、当時の従業員代表会に対する見解を代表的に示す論文と目されている。彼は、従業員代表会には次の三種の構造的な問

題点があると指摘している。

- (1) 代表制の問題、従業員代表委員は従業員の代表だが、その選出者である一般従業員が彼らの活動を必ずしも詳しく知っているわけではない。したがって、従業員代表委員の選出はつねに、従業員代表としての本来の目的から逸れる危険をはらんでいる。例えば、マウゾルフの調査では、それぞれの職場でもっとも経験と技能のある従業員が代表に選ばれる傾向があることを指摘している。
- (2) 統合性の問題、従業員代表会にとって企業の経済的な存続、職場の確保は至上命題である。その限りで従業員代表会と経営陣との間に利害の共同が生まれ、そのために両者は協力することがありうる。そうした協力関係が継続していくと、経営陣は従業員代表会に人事的な仕事を委託していくようになる。そうしたケースがもっとも進んだ場合には、従業員代表会は事業主理由による解雇者の選択を行うこともある。このように、従業員代表会は、1952年法下では、人事部門の一部のような性格をもちやすい。
- (3) 連帯性の問題、労働組合と従業員代表会とは別組織であり、それぞれ労働者の利益を守るために活動することになるのだが、企業を越えて広がる労働組合と、企業内だけを母胎とする従業員代表会とでは、連帯の範囲が異なり、両者の間に軋轢が生じうる。例えば、企業年金制度について、大企業の従業員代表会は独自の利害関心を優先し、中小企業への配慮を求める組合の要請を振り切って、企業年金制度を先んじて作り上げていった。

以上の三種の問題は実は、従業員代表会が、従業員、経営、組合の三者の間にたつ機関であることによって生じる。このように利害の錯綜した複雑な役割をこなすのはきわめて困難なことから、従業員代表には事業所内の練達した人が選ばれ、場合によっては、企業の人事部の特別な部門のような役割を果たすこともある。それでも、企業全体の福利のために活動するという従

業員代表会の立場を、実際に維持することは難しく、実際的には、いずれかの役割に特化した形での活動になる、とフルステンベルクは考えていた。そして、このような状態での従業員代表会の存続は難しく、法改正が必要であると主張していた。これは当時の従業員代表会に対する懐疑的な主張の典型的なものであり、ダーレンドルフの見解にも同様の主張が見られる。

このように、1960年代前半までは、従業員代表会の被用者代表組織としての能力はかなり低く評価され、その将来性は悲観的に見られていた。たしかに、フルステンベルクの見解には、(2)の統合性の問題で、企業の存続、職場の確保を存在要件とする点を指摘しているところなど、むしろ今日から見て的を射ている部分もある⁴⁵⁾。

しかし、現実には、従業員代表会はドイツの労使関係の中で、否定しような重要なアクターとしての地位を定着させていくことになる。限定的なものであったにせよ、法律的に規定された機関であったことがその存続を可能にし、1960年代後半からの社会的な思潮の高まりは、その権限の拡張、充実化の方向での法改正の機運を作りだした。こうして、彼らの予想とは異なり、従業員代表会はその重要性をより高めていくことになる。

〔註〕

- 1) 本稿において、Betriebsrat に関する訳語を、委員会組織に対するものとしては「従業員代表会」とし、委員1人1人については「従業員代表委員」とすることにす。この言葉について、以前は「労使協議会」や「経営協議会」といった訳語が主に用いられていたが、この組織は純粋に従業員を代表する組織であり、この委員会組織に使用者代表は含まれない。したがって、協議会という訳語は少なくとも誤解を引き起こす可能性のあるものと言うことができる。筆者は、以前は「事業所委員会」という訳語を用いてきた。ドイツ語のものと単語を訳すという意味では、この訳語がもっともふさわしいと考えている。しかし、今日、ドイツ語では europäische Betriebsrat、英語では European Works Council なるものが、多国籍企業について設置されるようになった。これは同じ企業の Betriebsrat が、企業単位に集まり、国の枠を越えて、ヨーロッパレベルで包括的な組織を作っているものに対する名称である。これに対して前述の訳語を当てはめると、「ヨーロッパ事業所委員会」となり、日本語の文脈では明らかに違和感がある。「経営委員会」と訳すこ

とも可能だが、Betriebを「経営」と訳すことは、経営学上の議論に入りこむ問題をはらんでいる。そこで、ドイツ語からは離れ、この言葉の意味内容を日本語化した「従業員代表会」を訳語として採用する。この語法は、久本憲男氏の示唆を受けたもので、久本氏との共著『ドイツ企業の賃金と人材育成』日本労働研究機構1998から、この訳語を用いている。

- 2) 竹内1998。
- 3) 竹内1997。
- 4) 1970年代の日本への紹介では、監査役会における企業経営に関わる労働組合代表の共同決定権と、事業所組織に関する従業員代表会の共同決定権について、混乱して紹介されていたことについては、岸田(1978)3頁以降に指摘されている。
- 5) Fürstenberg 1964, S.154.
- 6) Dahrendorf 1959, S.33f.
- 7) Streeck 1979, S.216, Müller-Jentsch 1997, S.280f.
- 8) Eberwein/Tholen 1990, S.263.
- 9) Müller-Jentsch 1997, S.260. なお、経営者団体の研究所であるケルンIW研究所のアンケート調査によっても同傾向の回答が得られている。
- 10) 代表的なものとして、花見忠、毛塚勝利、藤内和公等の研究がある。
- 11) ドイツでの代表的な学史的な研究である(Lutz/Schmidt, 1969)は次のように言っている。「戦後における社会学的思考と研究の再興はドイツ連邦共和国において、産業社会学的な問題や問題設定に集中してきた、とくに50年代末まで産業事業所や産業労働における諸問題は経験的な研究の中心におかれていた」(S.153)。
- 12) Teudeberg 1961, S.XIII.
- 13) Müller-Jentsch 1998, S.6.
- 14) Teudeberg 1961, S.621.
- 15) 「(たとえ調整権が本質的に広がっているにせよ)内容的には労働者委員会組織に結びついているが、räteという言葉だけはレーテ運動と関連している。すでに1926年に出版され、今日に至るまでワイマール共和国の従業員代表会に関するもっとも基礎的な社会科学的研究になっているクルト・ブリグル-マティアスは次の見解に達している、従業員代表法には、本来のレーテ思想の残り滓があるに過ぎない」Müller-Jentsch 1995, S.323. マティアスの文献は、Kurt Brigl-Matthiaß Das Betriebsräteproblem, 1926 (1976)であり、この主題に対する古典的な文献としての地位を確立している。
- 16) ワイマール期の組合とレーテ運動との確執については、花見1965第2章2節が詳しい。
- 17) Müller-Jentsch 1997, S.281. 同様に、従業員代表会に関する代表的な研究者で

あるコットホフも経営組織に関する多くを、他の西欧諸国と異なり、政府においていることを認めている。彼はその原因として、労働組合が産業別組合であり、事業所政策について構想を進展させていなかったと論じている (Kotthoff 1992, S.612)。

他方、ミュラー-イェンシュは、立法過程に対しては、被用者による強烈的な権利要求があったことを、1902年の鉱山労働者の大ストライキのちに、労働者委員会に関する、指令が発令されたことを引き合いに出しながら指摘している (Müller-Jentsch 1998)。

- 18) 労使関係に関する基本文献として評価されている Keller 1997 も、事業所レベルにおける従業員代表の発展史に関する説明において、1920年従業員代表法、1952年経営組織法、1972年改正経営組織法、1988年経営組織法改正による時期区分を使用している (S.79f., とくに註4の中での叙述)。
- 19) 花見 1965, 274 頁, Jacobs 1995, S.25.
- 20) Weber 1995, S.137.
- 21) Jacobs 1995, S. 25.
- 22) Ebenda. 但し、これは従業員の代表を選ぶ選挙であって、制度化された意味での従業員代表の正式な選挙とは言えない。
- 23) 花見 1965, 350 頁。
- 24) Weber, 1995, S.138.
- 25) Weber, a.a.O. S.140.
- 26) Jacobs, 1995, S.25.
- 27) Weber, 1995, S.138.
- 28) Weber, a.a.O. S.157, Jacobs, 1995, S.28.
- 29) Jacobs, a.a.O. S.28.
- 30) 花見, 1965, 347 頁。
- 31) 花見, 同上書, 350 頁。
- 32) 花見, 同上書, 358 頁。
- 33) 花見, 同上書, 369 頁。
- 34) 花見 1965 は、モンタン共同決定法に果たしたハンス・ベックラーの役割を高く評価している。ベックラーの主張と功績は戦前の産業民主主義的な理念を、戦前からの基幹産業であるモンタン産業に対して認めさせたことにある。しかし、それは新たな戦後秩序の構築の中でその礎とはなりえなかった。その限りでは、もし彼が存命であったとしても、有効に交渉を実現できたであろうかという疑問は残る。
- 35) Müller-Jentsch 1995b, S.46.
- 36) Lutz/Schmidt, 1969, S.153 ff.
- 37) ミュラー-イェンシュはドイブラーに拠りながら、共同決定を次のように定義し

ている。「共同決定 (Mitbestimmung) の概念は、被用者ないしその代表者が同権的に決定をとともにすることに限ることにする。例えば、情報権や提案権に基づいた勧告的な関与といったその他の形態での被用者参加に対しては、共同作用 (Mitwirkung) の概念がある。参加 (Partizipation) の概念は、すべての関与権と参加モデルに対する上位概念である」(Müller-Jentsch 1997, S.261)。同じく社会学者のコットホフは、労働組合—企業—共同決定、従業員代表会—事業所—関与 Mitwirkung というように2系統に語法を整理して使い分けている (Kotthoff 1981, S.15)。

労働法学者の毛塚勝利は、従業員代表会の権限と共同決定に関して次のように定義している。「経営協議会の労働条件規制は参加権 Beteiligungsrecht の行使として現れる。この参加権は大きく分けて、最終的決定権を使用者に留保したまま意思形成過程に経営協議会を関与させる関与権 Mitwirkungsrecht を与えるものと、決定を共同で行なう共同決定権 Mitbestimmungsrecht とからなる。さらに従業員代表の発言力の程度、労働条件規制力の程度に応じて参加権を分類すれば、関与権は情報権 Informationsrecht、聴取権 Anhörungsrecht、協議権 Beratungsrecht と分かかれ、共同決定権も、経営協議会が異議を申し立てれば一方的に決定できない異議申立て権 Einspruchsrecht、経営協議会の同意がなければいかなる措置もとれない同意見 Zustimmungsrecht、さらに、従業員代表の側から意思形成を強制できる発案権 Initiativrecht に分類することができる。」毛塚 1986, 220 頁。

38) Kottohoff 1981, S.23.

39) Blume 1964, S.3.

40) h)の点は、本来は労働組合の権限に含まれる。本来、賃金（俸給）の額と等級付けの基本原則は労働組合と経営者団体との労働協約によって規定される。ここで言っているのは、産業別協約で妥結されている賃金俸給枠組み協約が比較的漠然としているので、それを事業所の現場で具体化する際の取り決めに関する事柄であると思われる。

41) 本稿末尾の表7を参照。従業員代表委員数は経営組織法によって規定されている。詳しくは竹内 1998, 146 頁を参照のこと。

42) Fürstenberg 1958, Dahrendorf 1959, Schelsky/Gehlen 1964. これらの文献については、すでにはやくから岸田尚友によって、その内容が紹介されている (岸田 1978, 143 頁以降)。

43) Kottohoff 1981, S.14ff.

44) Dahrendorf 1959, S.34, 35.

45) ザイフェルト 1999 では、従業員代表会が雇用を守ることを至上目的とし、経営陣と独自の協定を結ぶ近年の事例が多数紹介されている。従業員代表会のこうした行動はその新たな役割として、近年のドイツではきわめて注目されていることで

ある。

〔引用文献〕

- 岸田尚友 1978 経営参加の社会学的研究——西ドイツにおける 同文館
毛塚勝利 1986 組合規制と従業員代表規制の補完と相克, 沼謙一編『企業レベルの
労使関係と法』1986年 勁草書房
竹内治彦 1997 産業別協約制度の危機に関する考察 『岐阜経済大学論集』第31卷
第1号所載
—— 1998 賃金処遇制度と労働者代表, 日本労働研究機構『ドイツ企業の賃金
と人材育成』1998年 日本労働研究機構
花見 忠 1965 労働組合の政治的役割 未来社
ザイフェルト・ハルトムート 1999 雇用協定: 労使交渉の新たな課題 『海外労働時
報』1999年特別号
Blume, O., 1964: *Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung*, Tübingen
Dahrendorf, R., 1959: *Sozialstruktur des Betriebs*, Wiesbaden
Eberwein, W. u. Tholen, J., 1990: *Managermentalität Industrielle Unternehmensleitung
als Beruf und Politik*, Frankfurt am Main
Fürstenberg, F., 1958: Der Betriebsrat-Strukturanalyse einer Grenzinstitution, in: *Köl-
ner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 10, S.418–429
Jacobs, R., 1995: *75 Jahre Betriebsrätegesetz*, Hannover
Keller, B., 1997: *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt
in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, Wien: Ordenbourg
Kotthoff, H., 1981: *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft: Eine Typologie von Partizipa-
tionsmustern im Industriebetrieb*, Frankfurt/Main
——, 1992: Betriebsrat, in: Gaugler, E./Weber, W. (Hrsg.), *Handwörterbuch des
Personalwesens*, 2. Neubearb. u. erg. Aufl., Stuttgart, S.611–624
Lutz, B. u. Schmidt, G., Industriesoziologie, in: König, R. (Hrsg.), 1969: *Handbuch der
empirischen Sozialforschung band. 8: Beruf/Industrie Sozialer Wandel*, Stuttgart
Mausolf, A., 1952: *Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer*, Darmstadt
Müller-Jentsch, W., 1995: Lernprozesse mit konträren Ausgängen Tarifautonomie und
Betriebsverfassung in der Weimarerbund Bonner Republik, in: *Gewerkschaftliche
Monatshefte*, 46. Jg., 5/1995, S.317–328
——, 1995b: Mitbestimmung als kollektiver Lernprozeß. Versuch über die Betriebs-
verfassung, in: Rudolph K./Wickert C. (Hrsg.), *Geschichte als Möglichkeit. Über die
Chancen der Demokratie. Festschrift für Helga Grebing*, Essen, S.42–54

- , 1997: *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Frankfurt
- , 1998: *Industrielle Beziehungen in der Region: Das Ruhrgebiet als sozialpolitisches Laboratorium*, Ruhr-Universität Bochum
- Schelsky, H. u. Gehlen, A., 1964: *Soziologie*, Düsseldorf-Köln
- Streeck, W., 1979: Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen, in: Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin*, Frankfurt/Main
- Teudeberg, H. J., 1961: *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts*, Tübingen
- Weber, R., 1995: *Vom Klassenkampf zur Partnerschaft: die Entwicklung zum Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Betriebsverfassungsrecht*, Frankfurt am Main

〔別 表〕

表1 調査対象企業（企業規模別）

被用者数	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
200—300人	47	33	20	28	45	35
300—600人	33	31	52	50	36	50
600—1000人	13	15	8	22	10	5
1000—2000人	—	8	12	—	8	5
2000人以上	7	13	8	—	1	5
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表2 職工比率

全従業員に占める 労働者の割合	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
40—60%	—	8	9	7	1	11
61—75%	3	38	39	19	13	33
76%以上	97	54	52	74	86	56
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表3 従業員全体に対する労働組合組織率（産業別）

DGB所属組合	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
なし乃至不明	10	5	15	3	5	10
≤25%	15	14	12	6	21	14
26—50%	30	20	19	13	28	24
51—75%	30	39	31	22	22	24
75%<	15	22	23	56	24	28
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ドイツ職員組合	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
なし乃至不明	65	54	69	40	63	52
≤10%	29	39	27	47	24	43
10%<	6	7	4	13	13	5
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表4 従業員全体に対する労働組合組織率（規模別）

DGB 所属組合	200-300 人	300-600 人	600-1000 人	1000-2000 人	2000 人<
なし 乃至 不明	4	6	9	9	4
≤ 25%	16	18	11	18	7
26-50%	25	16	25	18	30
51-75%	33	24	33	37	52
75% <	22	36	22	18	7
	100%	100%	100%	100%	100%
ドイツ職員組合	200-300 人	300-600 人	600-1000 人	1000-2000 人	2000 人<
なし 乃至 不明	62	66	44	41	30
≤ 10%	32	26	40	50	59
10% <	6	8	16	9	11
	100%	100%	100%	100%	100%

表5 従業員代表選挙投票率（産業別）

労働者	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
≤ 60%	—	4	4	—	—	—
60-80%	23	42	38	30	26	43
80% <	71	47	58	58	65	47
無回答	6	7	—	12	9	10
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
職員	建設	金属	化学	印刷	繊維	食品
≤ 60%	3	11	15	—	7	14
60-80%	10	31	27	24	14	24
80% <	77	46	58	61	67	43
無回答	10	12	—	15	12	19
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表6 従業員代表選挙投票率（規模別）

労働者	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
≤ 60%	1	—	9	4	4
60—80%	30	32	47	41	48
80% <	64	58	33	41	44
無回答	5	10	11	14	4
	100%	100%	100%	100%	100%

職員	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
≤ 60%	9	7	7	9	15
60—80%	17	18	31	45	48
80% <	63	62	51	32	26
無回答	11	13	11	14	11
	100%	100%	100%	100%	100%

表7 従業員代表数（規模別）

	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
> 7人	11	1	2	—	—
7人	84	11	—	—	—
9人	5	84	22	—	—
11人	—	4	74	—	—
13人	—	—	2	95	4
15人	—	—	—	5	26
15人<	—	—	—	—	70
	100%	100%	100%	100%	100%

表8 従業員代表の年齢

会長	副会長	
	30歳以下	30歳以上
30歳以下	4%	6%
31—35歳	14%	17%
36—40歳	16%	18%
41—45歳	15%	14%
46—50歳	14%	15%
50歳より上	37%	30%
	100%	100%

表9 正副会長の重任期間（規模別）

会 長	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
1952年前から	15	23	18	18	32
1952年後から	—	3	2	5	—
1953—1956年	19	18	36	23	32
1957—1960年	28	34	22	36	28
最後の選挙以来	29	15	11	18	8
無 回 答	9	7	11	—	—
	100%	100%	100%	100%	100%
副 会 長	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
1952年前乃至以来	9	9	13	23	4
1953—1956年	7	12	15	5	40
1957—1960年	37	26	22	45	30
最後の選挙以来	44	42	44	27	19
無 回 答	3	11	6	—	7
	100%	100%	100%	100%	100%

表10 女性従業員代表委員数（産業別）

	建 設	金 属	化 学	印 刷	織 維	食 品
0人	80	52	36	19	—	30
1人	20	25	32	53	14	25
2人	—	15	4	22	29	10
3人	—	3	16	3	15	20
4人	—	2	4	—	11	10
5人	—	2	4	3	7	5
6人以上	—	1	—	—	23	—
女性のみ	—	—	—	—	1	—
無 回 答	—	—	4	—	—	—
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表 11 女性従業員代表委員数（規模別）

	200—300人	300—600人	600—1000人	1000—2000人	2000人<
0人	46	36	33	27	18
1人	23	24	33	18	30
2人	14	19	11	18	22
3人	6	6	7	9	15
4人	3	5	6	9	4
5人	2	3	4	5	7
6人以上	5	7	6	14	4
無回答	1	—	—	—	—
	100%	100%	100%	100%	100%

表 12 労働者の従業員集会への参加率（規模別）

	200—300人	300—600人	600—1000人	1000人<
60%以下	8	14	9	13
61—80%	16	15	24	30
81%以上	69	68	65	55
無回答	7	3	2	2
	100%	100%	100%	100%

表 13 職員の従業員集会への参加率（規模別）

	200—300人	300—600人	600—1000人	1000人<
60%以下	31	30	37	42
61—80%	20	29	26	32
81%以上	43	38	37	26
無回答	6	3	—	—
	100%	100%	100%	100%

表 14 労働者の従業員集会への参加率（組合組織率別）

	25%以下	26—50%	51—75%	75%以上
60%以下	18	17	5	10
61—80%	20	15	19	19
81%以上	58	64	70	71
無回答	4	4	6	—
	100%	100%	100%	100%