

# 労働者の経営参加（一）

亀山 孟 司

## 目 次

- 一 経営参加の意義
- 二 経営参加要請の背景
- 三 経営参加の現状
  - 1 労使協議制について
  - 2 労働者重役制について
    - ① 監査役会参加型
    - ② 取締役会参加型
    - ③ わが国の現状
- 四 経営参加の問題点（以下次号へ）
  - 1 労使協議制の問題点
  - 2 労働者重役制の問題点
    - ① 商法上の問題点
    - ② 労働法上の問題点
- 五 むすび

## 一 経営参加の意義

労働者ないし労働組合の経営参加をめぐる論議の中で、先ず注意しなければならないことは、経営参加の概念規定が必ずしも明確でないか、又は包括的に用いられていることである。<sup>(1)</sup>すなわち、経営参加を広義にとらえた場合には、利益参加、資本参加および狭義の経営参加に分けることができよう。利益参加とは、労働者が、賃金の外にあらかじめ約定された基準に従って、企業利益の分配にあずかるという制度で、分配基準に、客観的なものが成立し難いという基本的欠陥のため衰微したといわれるが、実質的には、会社側の恩恵的かつ労務管理的色彩が濃く、法制度として特別の意義をもたらししたものではないといわれている。<sup>(2)</sup>資本参加には、労働者参加株式会社制度と従業員持株制度があるが、前者は労働者の労働の提供そのものに対して、出資者たる株主に与えられると同様の株式持分を擬制するもので、「第一次大戦末期のフランスで、従業員からなる団体に労働株として与えられ、又一九二四年、ニューヨークでは個々の従業員に労働株が与えられたが、その後あまり発展を見なかった」<sup>(3)</sup>といわれている。後者については別稿に譲る。<sup>(4)</sup>狭義にとらえた場合の経営参加には、労使協議制および取締役会ないし監査役会参加制度が考えられる。<sup>(5)</sup>

本稿においては、この狭義の経営参加を考察の対象とするものである。

そこで先ず取り上げなければならないことは、経営参加の概念規定を確定するうえにおいて、「それが『労働者の任意参加』であるのか、または『労働組合の経営参加』であるのかという問題であり」、同時に、「右の問題との関連

において『使用者側のイニシアチブによる経営参加』であるのか、または『労働者側のイニシアチブによる経営参加』であるのか<sup>(6)</sup>という問題である。

使用者側のイニシアチブによる経営参加は、広義の経営参加としては認めえようが、しかし、労働者の企業経営における主体制確立という本来の重要な意義は埋没せしめられ、「単に使用者側から与えられる一方的、恩恵的措施の中に、労働者の立場ないし意識を鈍麻せしめられるに過ぎない」結果しか得られないのではないかと考えられる。<sup>(7)</sup>

平岡一実教授によれば、労働者側のイニシアチブによる経営参加については労働者によるものと労働組合によるものとの二つの場合が一応考えられるとされ、「労働組合一本に絞るのが妥当であろう」<sup>(8)</sup>と言われる。何故なら労働者が未組織の状態で、使用者に対し主体性をもって企業の経営・管理への要求を突き付けうることは、現実的には先ず不可能なことであり、仮りにそのようなことが起りえたとしても、恐らくそれは、使用者によってまともに取り上げられる可能性は殆どないであろう。また、たとえ取り上げられたとしても、その場合多くの成果は望み得ないであろうからである<sup>(9)</sup>と説かれている。

確かに、労働者の主体性とは、労働者が企業の意思決定の過程に参画して、主体的に発言権を行使することにより、経営の意思決定に対し、なんらかの直接的影響を及ぼすものでなければならぬ。

このようにみえてくると、本来の意味での「経営参加」とは、実質的効果の期待できない労働者個人に求められるものでなく、それは、労働組合のイニシアチブによって、企業経営の意思決定に積極的な形で参加し、影響を与えること<sup>(10)</sup>であると解釈するのが妥当であると考えられる。

注(1) 河本一郎「労働者参加」基本法学7—企業(岩波講座、昭和五八年)二七二頁、木元進一郎「経営参加の日本の特質と

その危険性」『季刊労働法』（昭和四九年）夏季号七一頁、小池和男「機能からみた労働者の経営参加」季刊労働法第一〇二号（昭和五一年）参照

- （2） 亀山孟司「わが国における従業員持株制度」国土館大学日本政教研究所紀要第一〇号（昭和六一年）八八頁
- （3） 中村一彦「現代的企業法論」商事法務研究会（昭和五七年）二二三頁
- （4） 亀山孟司、前掲論文、八四頁以下
- （5） 中村一彦、前掲書、二三四頁
- （6） 平岡一実「経営参加考」駒沢大学法学論集第一八号（昭和五三年）一二〇頁
- （7） 平岡一実、前掲論文、一二〇頁
- （8） 平岡一実、前掲論文、一二〇頁
- （9） 平岡一実、前掲論文、一二〇頁
- （10） 平岡一実、前掲論文、一二二頁、大橋昭一・奥田幸助・奥林康司「経営参加の思想」有斐閣新書（昭和五四年）七頁

## 二 経営参加要請の背景

わが国において、第二次大戦以降今日までの間に、経営参加論争が高まった時期は三回ある。その第一回目は、終戦直後の一九四六年頃より一九五一、二年頃までのいわゆる「生産管理闘争」と「経営協議会闘争」の時期である。この時期は、終戦直後という特別な社会を背景とした特殊な政治運動の性格が強い。<sup>(1)</sup>この時期における経営参加論と現代におけるそれとは全く異質の性格を持ったものである。<sup>(2)</sup>この時期特に問題となった法的議論としては、経営権の法的意義、人事条項（同意・協議条項）の余後効、団体交渉の対象事項などがあげられる。<sup>(3)</sup>

その第二回目は、一九五〇年代における経営参加論の台頭である。一九五五年三月には、日本生産性本部が発足し

た。生産性本部の目的は、労働・資源を有効かつ効率よく活用して、生産性を向上し、その成長を経営、労働および消費者の三者間で公正に分配することであった。さらに、それを推進する組織として、労使協議制が研究されることになった。<sup>(4)</sup> また総同盟や全労は、この運動に条件つきで賛成し、総評は中立系組合とともに参加するに及んで、生産性向上運動自体はわが国における一種の企業外労使協議機関としての機能を果すようになったわけである。<sup>(5)</sup> そして、生産性の向上・合理化政策の強化は、使用者側の経営権理論に基づく団体交渉とは別に、労使協調路線としての労使協議制の提唱・採用となり、経営参加Ⅱ労使協議制であり、団体交渉と労使協議制の異同性をめぐる論議が活発となった。<sup>(6)</sup>

その第三回目は、一九六〇年代後半における参加ブームである。

一九七〇年代に入るや西欧諸国における経営参加制度は急速な発展をした。経済、産業、企業、職場等での意思決定の各レベルにおける労働者の参加を目的とするこの運動の展開は、産業民主主義の新たな発展として注目される<sup>(7)</sup>ところとなった。

西ドイツでは共同決定法（一九五一年）と経営組織法（一九五二年）を基礎とする経営協議会、経営審議会および労働者重役制が採用されて後、一九七二年には経営組織法の大幅な拡充強化が行われ、一九七六年には共同決定方式を石炭・鉄鋼以外の一般産業にも拡大する新共同決定法が制定されるに至ったのである。

このように経営参加が、ヨーロッパ諸国において特に一九七〇年代に新展開したその背後の政治的、経済的、社会的要因は何であったかについては、およそ次のように考えられる。

第一に、政治的要因として、労働者政党の政権維持、共産圏諸国との緊張関係を挙げることができよう。

第二に、経済的要因として、スタグフレーションによる経済危機、建設的労働組合の発達、団体交渉機構の硬直化、平等主義と産業民主主義の発展、経済体制の福祉志向への転換、公共部門の拡大に伴う新政策決定機構の必要性等が挙げられよう。

第三に、社会的要因として、労使の社会的責任、教育水準の向上、価値観・欲求の多様化、職場規律の維持、企業の巨大化と官僚化、労働の非人間化による人間疎外の増大等を列举することができる。<sup>(8)</sup>

上述のような欧米諸国の経営参加制度の発展に触発されたわが国の労使団体は、経営参加のビジョンとして、これら欧米諸国の経営参加をモデルにしていたことは事実である。

一九七五年を前後とする時期において、全日本労働総同盟<sup>(9)</sup>、関西経営者協会<sup>(10)</sup>、日本経営者団体連盟<sup>(11)</sup>、経済同友会<sup>(12)</sup>、社会経済国民会議<sup>(13)</sup>、現代総合研究集団等<sup>(14)</sup>各種の団体や政策提言機関から日本的経営参加の提案が相次いでなされた。

それでは、一九七〇年代における参加論の中で何が問題になり、何が明確にされたのかについて検討してみたいと思う。

わが国における経営参加を要請する背景として、中村一彦教授は次のように要約されておられる。<sup>(15)</sup>すなわち、

① 先ず、労働者側の要請として、西欧における参加潮流による触発、産業の民主化、労働疎外の克服、精神的充足感の増大、労働団体の指導力向上への期待を、

② 次に、経営者側の要請として、産業構造転換など企業経営の試練に対処するための労使協調の必要性、従業員の価値観変化にともなう参加要請への対応を、

③ さらに、社会的背景として、社会分野における主体的な参加意欲の高まり、企業への社会性の要請の高まり、

公共部門など市場機能が働きにくい産業分野における規律や秩序の解体のきざしを指摘され、特に次の三点について強調されている。

第一点は労働の人間化についてであるが、西独を中心とするヨーロッパ諸国における産業界の日進月歩の技術革新や企業規模の拡大などから生ずる労働の非人間化、人間疎外現象に対し、労働の人間化要求があるとされ、わが国でも、一九七〇年前後から、従業員、労働者の意識の多様化現象が現われ、低成長時代への転換と高齢化社会への急速な移行が不可避のなかで、従業員の『心』の問題とも関連して、経営参加の必要性が指摘されるようになったと言われる。

第二点は、企業の社会的責任の追求について述べられ、公害問題、石油ショック直後の企業の買占め、売惜しみに対する企業批判も、経営参加を促す大きな要因として指摘されている。また従業員は同時に組合員として独立の人格をもつ市民であり、消費者であり、地域住民であるから、企業経営に誤りのない経営をさせるため、従業員の経営参加は必要であり、特に、株主総会が極度に形骸化し、取締役会などもコントロールの機能を失い、経営者の独裁的権力が増大している現状に対して、企業内に民主主義の原則を導入し、その弊害を克服することは重要な課題であると述べられている。

第三点の雇用の安定については、従業員の経営参加は雇用の安定にもつながるものであるとされ、近年、大企業が相次いで倒産したり、経営不振に陥ったり、雇用問題を引き起こしているが、もし従業員が経営に参加し、事前に厳しいチェックをしていれば、このような不幸な事態を防ぐことができたであろうと言われ、以上の三点が特にわが国の経営参加を要請する大きな要因であると指摘されている。しかし、経営参加の狙いは以上の諸要因を超えて多様で

あり、労使の参加の意図は通常単一ではなく、多目的複合的<sup>(16)</sup>である。それと同時に、経営参加の資格・範囲・方式・権限等においても、その立場の相違により、種々の参加形態が提唱され今日に及んでいる。

以下、上述の背景をふまえながら、労使協議制および労働者重役制の現状についての検討と考察を加えることにする。

注(1) 永山泰彦「経営参加の現状と問題点」官公労働三九巻八号（昭和六〇年）六頁

(2) 永山泰彦、前掲論文、六頁

(3) 光岡正博「団体交渉論と経営参加」労働法律旬報一〇一三号（昭和五五年）六五頁

(4) 永山泰彦、前掲論文、七頁

(5) 永山泰彦、前掲論文、七頁

(6) 光岡正博、前掲論文、六五頁

(7) 阿部 弘「経営参加と労使協議制」レファレンス三五一号（昭和五五年）六頁

(8) 津田眞澄「労働者重役制の発展と日本への提言」『日本労働協会雑誌』第一九〇号（昭和五〇年）一二頁、三藤 正「経営参加について——西欧の展開とわれわれの反省——」（日本労働協会編『経営参加の論理と展望』昭和五一年）六一頁

(9) 全日本労働総同盟「経営参加対策委員会中間報告」——参加経済体制の実現のために——昭和四九年一二月（『労働法律旬報』第八八一号参照）

(10) 関西経営者協会「経営参画についての提言」（昭和四九年七月）『労政時報』第二二八七号参照

(11) 日本経営者団体連盟全員経営小委員会「全員参画経営」昭和五一年一月（日本生産性本部『日本の労使協議制 その実態と課題』参照）

(12) 経済同友会新自由主義推進委員会「経営参加小委員会研究報告書」昭和五一年四月（日本労働協会編『経営参加の論理と展望』参照）

(13) 社会経済国民会議「経営参加問題特別委員会中間報告書」——労働組合もしくは労働者代表による経営参加について——昭和五〇年二月（前掲『経営参加の論理と展望』参照）



- (14) 現代総合研究集団「労働者参加の実現のために」昭和五一年九月(現代総研『改革の時代』参照、日本経済新聞社)
- (15) 中村一彦、前掲書、二三五頁
- (16) 阿部 弘、前掲論文、一二頁

### 三 経営参加の現状

#### 1 労使協議制について

労使協議制とは、使用者と労働者が企業経営に関する諸事項を協議決定し、または合意する制度である。

今日、わが国における経営参加は、その殆んどが労使協議制によるものといわれている。すなわち、労使協議機関(労使協議会、経営協議会、生産協議会等)の設置状況は、全国の事業所の八九%(従業員五〇〇〇人以上の大企業では九六%、三〇〇人未満の中小企業でも六九%)の多くを数え、使用者側の八一%が、企業の円滑な運営や労使の意思疎通に少なからず効果を発揮していると評価している。<sup>(1)</sup>

昭和五四年八月、労働省は、内外の厳しい経済情勢と最近の経済事情を指摘して、当面する労使問題の多くが、団体交渉・ストライキの方法によって単純に解決する時代ではなく、従って労使の相互理解が重要であり、かつ労使協議制の普及・促進が必要であることを強調している。そして現在、労使協議制促進の具体的理由としては、低成長経済における産業構造の変化、高齢化社会における人口層の変化、さらに技術革新から生ずる失業問題、労働者の高学

歴化、生活水準のレベル・アップおよび女性の職場進出等を参加促進の大きな要因として挙げることができよう。

労使協議制に対する考え方はおよそ次のとおりである。すなわち、使用者側の考え方としては、日経連と経済同友会<sup>(3)</sup>の意見が参考になる。前者は、労使協議制をより改善し、拡充し、経営参加の支柱として定着させたいという。後者は、労使協議制をより一層強化し、任意の制度ではなく法制化も考慮すべきであるという。これに対し、労働者側の考え方として、総評は労使協議に片寄ることは危険であり、むしろ団交権を明確にすることの方が先決であるとし、又同盟は労使協議制の現状は未だ不十分であるから、回数を増やし、専門協議会を設置するなどして実態を根本的に改革すべしと主張している。

労使協議制は、労使間の信頼関係を前提として情報を交換し協議する場である。従って、労使協議の場では、企業秘密の事項もしばしば取りあげられる。たとえば、経営組織、工場、事業所などの改廃、新製品の開発計画、人員計画、作業方法の変更、販売計画、配置転換等団体交渉事項になじまないものは、むしろ労使協議機関において話し合われる。又先端技術による合理化の問題（ME機器の導入、OA化、FA化等）も、労使協議機関になじむものであり、該機関が多く活用されている。<sup>(6)</sup>

ところが、労働条件の変更、人事、経営、福祉に関する事項等の一部は団体交渉事項とされ、これらの事項は、労使双方の力を背景として取引をする団体交渉に、よりなじむものと考えられている。

わが国の場合、労使協議制とは通常、労働協約で設置される労働組合と使用者の協議機関のことである。労使協議会の労働者側主体が労働組合であるという事情が、わが国における団体交渉と労使協議制の関係を特色づけ、実質的には労使協議会は団体交渉としての実体、機能を有していることに留意する必要がある。<sup>(7)</sup>

わが国の労使協議制は、西ドイツにおけるような法的規制によるものではなく、労働協約に盛り込むことにより実施されるものである。この労使協議制は、一九五二年のILO勧告九四号によれば、「使用者および労働者の相互に  
関係のある事項で、団体交渉制度の範囲内でないもの、または雇用条件の決定に関する他の制度によって通常取扱われないものについて、企業における使用者と労働者との間の協議および協力を促進する」ための機構であるとされている。従って、問題となるのは、労使協議制と団体交渉との関係である。

わが国の労使協議制は、現実には団体交渉と相互補充的機能を有している。そこで、労使協議と団体交渉との各対象事項の関係が問題になるが、上述したとおり、現状では労使協議において労働条件や人事に関する事項はもとより、経営や福祉に関する事項の一部も団体交渉事項と考えられ、相当重複<sup>(8)</sup>している。

労使協議会の付議事項はおよそ次のとおりである。

経営的事項（経営方針、業績など）

生産的事項（生産計画・設備投資計画・技術導入など）

人事的事項（採用・人事異動・人事考課基準など）

社会的事項（安全衛生・福利厚生・公害対策・地域関係など）

労働条件的事項（賃金制度、労働時間、休日、定年制、労働協約の解釈適用・苦情処理・就業規則など）である。

これらの諸事項の中、労働条件的事項については、七〇%弱が協議決定事項になっている。人事的事項・社会的事項においては、五〇%弱が協議事項とされ、協議不調の場合は使用者が専決する。又経営的事項・生産的事項は、報告・説明のみで足りるとするのが大部分であるといわれるが、<sup>(9)</sup>厳密にいうならば、労使協議会の本来の中心的任務

は、労使関係事項の中、いわゆる基準化しえないものについての協議であり、他はいわば付随的な位置を、与えられるものでしかない<sup>(10)</sup>、といえるわけである。

そこで、労使協議会の経営参加的機能について考えてみよう。労使協議会に対する労働組合の考え方には、積極論と消極論があることは周知のとおりである。すなわち、積極論の立場からは、経営参加を労働者の企業における主体性の確立にあるものとして支持するが、消極論の立場は、「経営参加その他いかなる形であれ、企業経営の中に余り深入りすることは、いわばミイラ取りがミイラになるたとえのごとく、結局は、企業経営の責任を分担せしめられる結果となり、労働組合としてのフリー・ハンドを失う虞れがあるとして、これにむしろ否定的な態度をとっている<sup>(11)</sup>」ようである。

思うに、労働組合の経営参加の姿勢には自ら制約されるものがあるが、右の消極論的立場の考えのように、企業に対し、常に対立的姿勢を固持するのみで労働組合運動が十分機能するとは考えられない。平岡一実教授説のように、労使協議会は、「単に労使間の団体交渉をスムーズに運ばせるための、前段階的意義を担うものに過ぎないとすることは、この機関の役割を過小評価するものでしかないというべきであろう」とされ、むしろ労使協議会によって、「労働者の企業における主体的地位を、具体的に確立する意義を担うもの<sup>(12)</sup>」であるとする積極的な考え方に、労使協議会本来の役割があるものと考ええる。従って労使協議制と団体交渉との関係を改めて制度論的観点から検討する必要はなく、従来労使間で行なわれてきた労使協議会制ないし事前協議制をより一層推進することによって、実質的経営参加が期待できるのではないかという考え方には説得力がある。

## 2 労働者重役制について

労働者重役制とは、「創立総会またはその後の株主総会で選出される役員およびそれらの役員によって任命された管理者を除くすべての労働者が株式会社等の企業の役員を選出し、それらの選出された役員が前記の役員と同等の権利と義務を有して経営にあたることをいう<sup>(13)</sup>」と詳しく定義する立場もあり、又「労働者が労働者代表として企業の経営機関すなわち重役会に参加し株主など出資者から選出された重役と同等の権利と義務を有する重役として、企業経営にあたる制度である<sup>(14)</sup>」と簡単に定義する立場もある。ここに重役とは、取締役又は監査役を指称し、参加する機関は夫々取締役会又は監査役会であることは勿論である。

労働者重役制は労使協議制と異なり、国によって種々様々であり、かつ該制度を採用している国はそれほど多くはない。そして現実には制度として実現している参加型は、次の二つの型に分類することができる。以下諸外国について簡単に一瞥してみよう。

### ① 監査役参加型

西ドイツでは一九五一年の石炭・鉄鋼共同決定法、一九五二年の経営組織法、一九五六年の共同決定補充法および一九七六年制定された共同決定法によって、労働組合や労働者が、企業経営の意思決定機関に参加し、影響力を与えている。一九七六年共同決定法は、従業員二、〇〇〇人以上のすべての企業の監査役会に労使同数が参加することを定めている<sup>(15)</sup>。オランダにおいては、一九七三年会社法により、従業員一〇〇人以上の企業の監査役会に労働者の参加が認められた<sup>(16)</sup>。オーストリアにおいては、一九七一年の経営協議会法に基づき、株式会社または資本金二〇万オース

トリア・シリングもしくは従業員三〇〇人以上の有限会社の監査役会に、従業員代表二人の参加が認められた。<sup>(17)</sup> デンマークでは、一九七三年の共同決定法により従業員数五〇人以上の企業の監査役会に、従業員代表二名を参加させることになった。<sup>(18)</sup> ヨーロッパ共同体（E.C.）においても、上記各国に刺激を受けて、監査役会への従業員代表の参加が論議の中心となっている。一九七五年のヨーロッパ会社法案（第二次案）によれば、株主代表、従業員代表および公益代表各三分の一ずつによって、監査役会を構成することになっている。<sup>(19)</sup>

## ② 取締役会参加型

スウェーデンにおいては、一九七二年法および一九七六年法に基づいて、労働組合の請求により従業員一〇〇人以上の企業の取締役会に、従業員代表二人の参加が認められており、労働者取締役はストライキおよび団体協約の締結に関する事項については関与してはならないと定められている。<sup>(20)</sup> ノルウェーにおいては、一九七二年の改正会社法に基づき、従業員五〇人ないし二〇〇人未満の鉱山業および製造業の株式会社では、取締役会構成員の三分の一、二〇〇人以上の場合には経営者集会（十二人以上）の構成員の三分の一を従業員代表としなければならないとしている。<sup>(21)</sup> イギリスにおいても、経営参加問題は産業民主主義（Industrial democracy）の制度化の方向で検討されている。一九七七年には、いわゆるブルック報告書（Bullock Report）<sup>(22)</sup> が発表されたが、それによると、従業員二、〇〇〇人以上の企業においては、経営側としての株主代表と労働組合側としての従業員代表とが夫々同数の取締役会を構成し、さらに双方の認める第三者をこれに加えるよう提言している。一九七八年には、労働党政府によって、二層制的取締役会構想を盛り込んだ政府白書が公表されるに及んだが、一九七九年の保守党政権の出現により、該構想は日の目を見えない状態である。

なお、目下のところ、フランス<sup>(23)</sup>、イタリアにおいては、労働組合は監査役会・取締役会何れへの参加に対しても、警戒的態度を取っているといわれている<sup>(24)</sup>。

### ③ わが国の場合

わが国において、労働者重役制を実施している企業は極めて少ない。たとえば、松下電器産業株式会社では、昭和五三年七月、社長と組合三役で構成する経営委員会を設置し、経営上の重要政策を事前に協議することとして、(イ)当該年度の経営方針、(ロ)当該年度の事業計画、(ハ)事業の大規模な拡大、縮小およびこれに伴う国内外の投資、(ニ)重要な組織変更、(ホ)上記に準ずる重要な経営政策を付議事項として原則的に月一回開催することになっている<sup>(25)</sup>。日立造船株式会社では、会社側で労働組合推薦の監査役の登用を計画したり<sup>(26)</sup>、サンケイ新聞社とフランスベッドでは労組委員長の取締役会へのオブザーバーとしての参加を認める労働協約を締結し、サンケイ新聞においては、昭和五一年七月、わが国最初の、労働組合委員長<sup>(27)</sup>の監査役就任が株主総会で決議された例がある。これらの外に、鐘紡株式会社における昭和五〇年七月の労働協約に基づく労使委員会の設置や、伊勢丹百貨店における昭和五〇年六月の労働協約に基づく経営向上委員会の設置等が僅かに認められるのみで、それ以外は仲々実現していないようである。

以上、経営参加要請の背景と経営参加の現状につき概観した。そこで次に経営参加の問題点について考察を進めたと思う。(以下次号)

注(1) 日本生産性本部「日本的労使関係の評価と課題」(昭和五六年版労使関係白書)参照

(2) 日本経営者団体連盟全員経営小委員会、前掲「日本の労使協議制その実態と課題」所収

(3) 経済同友会新自由主義推進委員会、前掲「経営参加の論理と展望」所収

- (4) 中村一彦、前掲書、二三九頁
- (5) 全日本労働総同盟、前掲「中間報告書」——参加経済体制の実現のために——参照
- (6) 永山泰彦、前掲論文、九頁
- (7) 光岡正博、前掲論文、六六頁
- (8) 喜多了祐「わが国における労働者参加問題の現況」現代商事法の重要問題——田中誠二先生米寿記念論集——経済法令研究会（昭五八年）一六一頁、労働省「労使コミュニケーション調査」（昭和五二年）第二回討議資料「職場および企業レベルでの労働者参加（労働者重役制を除く）」一四頁
- (9) 河本一郎「労働者参加」岩波講座基本法学7（昭和五八年）二八五頁
- (10) 平岡一実「労働協約の基本問題」八千代出版（昭和五二年）一一一頁
- (11) 平岡一実、前掲書、一二二頁
- (12) 平岡一実、前掲書、一二三頁
- (13) 津田眞澄「労働者重役制の発展と日本への提案」日本労働協会編『経営参加の論理と展望——西欧的潮流と日本的土壌——』一九七六年、一二〇頁以下
- (14) 大橋昭一・奥田幸助・奥林康司「経営参加の思想」有斐閣新書（昭和五四年）七頁
- (15) 西ドイツの共同決定法については Fitting-Wlotzke-Wijmann, Mitbestimmungsgesetz, Verlag Franz Vahlen München, 1976. 森本滋「EC会社法の形成と展開」（昭和五九年）商事法務研究会一六一頁以下、前島 敏「西ドイツ新共同決定法の成立」ジュリスト六二五号三九頁以下
- (16) Participation des travailleurs, p. 94.
- (17) Frommel et Thomson, Company law in europe (1975), Kluwer-Harrap, pp. 78—79.
- (18) Participation des travailleurs, pp. 56—57
- (19) 中村一彦、前掲書、二三九頁
- (20) 津田眞澄、前掲書、一三六頁
- (21) 中村一彦、前掲書、二三八頁



- (22) Bullock Report——Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy (1977)——詳細は、喜多了祐、前掲論文、一六四頁以下、「経営参加の論理」勁草書房（昭和五四年）二三九頁以下、川内克忠「イギリスにおける労働者の経営参加構想(1)(2)(3)(4)(5)」商事法務七六四号一〇頁以下、七六六号一七頁以下、七六七号一三頁以下、七六八号五四頁以下、七七〇号二八頁以下
- (23) フランスの場合は、一九四五年二月二日のオルドナンスによって、従業員代表たる企業委員会 (comités d'entreprise) を創設したが、一九四六年五月一六日法によって改正されたその第三条により、企業委員会の代表二人に、取締役会のすべての会議に出席することを認めた。この企業委員会は、従業員の一般労働および生活条件の改善ならびに、これらに関する規制について使用者と協力し、また直接的に、企業における全福祉計画を運営する。さらに、企業の組織、運営に関するあらゆる問題について協議し、かつ、生産・財務・投資計画・賃金労働時間などについて報告を受ける権利がある。これは従業員代表の諮問権の延長線上の権利であるにすぎないから、取締役会のすべての会議に出席する権利は認められるが、議決権は当然のことながら認められない。早稲田大学フランス商法研究会・注釈フランス会社法・四六六頁（昭和五二年）成文堂、南隅昇「現代株式会社の機関構造」白桃書房（昭和五五年）一六九頁以下
- (24) 中村一彦、前掲書、二三八頁
- (25) 松下電器産業株式会社、昭和五三年六月二七日付経営参加研究委員会答申書二八頁
- (26) 日立造船株式会社は、昭和五〇年一〇月の労働協約に基づき経営審議会（中央経営審議会・経営分科会・経営専門委員会・経営審議会）を設置した。
- (27) 中村一彦、前掲書、二三九頁