

はしがき

(1) 本書は、ドイツの従業員代表制につき、その法律の仕組みと運用の実態を研究したものである。従業員代表制は企業ないし事業所レベルにおける労働者（従業員）全員を代表して労働条件決定にあたり関与する制度で、労働者代表制とも呼ばれる。最近20年間ほど、しばしば議論されるようになった論点である。

ドイツのこの研究テーマに関して、日本では特に法制に関してはすでに多くの先行研究の蓄積がある。本書はそのような先行研究の成果に負っている。本文中でもいくつかの記述はそれにもとづいている。図表も説明に有用なものは借用した。先行研究を本文中に盛り込むことは本書の新しさを薄めることにはなるが、本書テーマの包括的な研究書としてはその方が有用であると考えた次第である。

執筆にあたり、専門的文献として、ドイブラー教授の著作にかなり多くを依拠している。彼の著では、各テーマにつきドイツの取扱いの状況が具体的なデータを示して紹介されている。これはドイツの具体的な実情を知るうえで好都合である。そのために法律運用の実情につき、頻繁に参照させていただくことになった。また、従業員代表活動の実態につき、経済社会科学研究所（WSI）の調査に依存するところが大きい。WSIは労働組合系のシンクタンク機関であり、労働組合の関心と必要性にもとづく調査を行っている。それは外国人の研究者が知りたい事柄の実情をよく調査しているため、ドイブラー教授の場合と同じ事情でよく参照することになった。

(2) 本書は、私がこれまで20年余りの間に発表してきた論文を項目別に再編成してまとめたものである。同時に、まとめるにあたり各項目につき、その後の研究状況を踏まえ、できるだけそれを本文および注記に反映させた。既発表論文のうち、かなりの章は紙幅の都合によりそれを要約した。そのために言及しなかった箇所については、私の既発表論文の該当箇所を注記することにし

た。

振り返ってみると、大学院の修士論文でドイツの共同決定法に取り組んで以来、長くこの分野のテーマに関わることになった。これほどに深入りすることになるとは、予想しなかったことである。従業員代表の活動および従業員代表法制の運用の実際を知るうえで、二度の在外研修（1990-92年ブレーメンおよび2003-04年フライブルク）は絶好の機会であった。現地で頻繁に従業員代表および労働組合から聞き取り調査をする機会をもてた。彼らの協力なしには、本書のいくつかの章は執筆できなかつた。本書によりタイトルに示したテーマの全体像がそれなりに具体的に理解できた気がする。

(3) 本書にはいくつかの不十分な点がある。第1に、各論点の取り上げ方に濃淡がある。これは当該論点に関するドイツの文献や私の調査の詳しさの程度で違いがあることによる。第2に、実質的には論文紹介の内容になっている章がある。それは15章と19章である。この二つの章は元になった労働社会学者による調査報告および分析があるため、その紹介になっている。第3に、古い資料がかなり含まれている。たとえば、マックス・プランク研究所やヘラントの解雇に関する調査は1978-79年のものである。しかし、この事項では今でもこの調査が最もまとまったものであり、最近のドイブラー著でも各項目の実情紹介としてこれらの文献が参照されている。他にも今から見れば古いデータがあるが、従業員代表の実情を具体的に知るうえで有用であると考えて紹介した。第4に、本書の章立てとして、従業員代表の活動の実際につき、経済的事項の実際につき該当する章がない。これは序章で述べているように、この点ですでに詳しい先行研究があるため、それに譲ることにした次第である。

本書の中で専門家の調査結果の紹介にあたり、調査者と引用出典の著者が異なることがある（ドイブラー、ヘラントなど）。これは、注記の文献からの孫引きであることを示す。また、注記にあたり、必ずしも本文の記述に活かされていない論文等も参照文献として挙げた。これは当該論点をさらに詳しく調べようという関心をもつ読者への文献紹介という意味合いである。また、判例については逆に個別の出典を大幅に省略し、大方の判例の傾向を示すにとどまっている。これは、本書が比較的大きなテーマを取り扱っているので概要を描くこと

に力点を置いたため、詳述はされていない点が多いことによる。詳しくは注記した先行研究によっていただきたい。

本書の記述に出てくる労働社会学者の調査報告で、その調査結果が示す傾向は必ずしも一貫したものではない。たとえば、従業員代表委員がその活動に必要な専門知識を十分に有しているかどうかという点で論者の評価は異なる。それは、調査対象やその研究者の研究関心の違いによるものであろう。したがって、各調査結果は当該テーマのひとつの側面を示すものという程度に理解しておいていただきたい。また、記述の中で、ドイツ人研究者や労働組合関係者の評価と私の評価が異なることがしばしばある。たとえば、従業員代表は企業エゴ的であるか否かにつき、関係者は共通して企業エゴ的であることを指摘しているのに対し、私はこれを否定しないまでも従業員代表が労働者全体の利益を考慮して行動することがあることを折りにつけ指摘している。また、従業員代表委員が有する専門知識の程度についても、彼らが豊富な知識をもっているという印象を私は述べている。これは私の分析や評価の出発点がどうしても日本の現状であることに起因する、すなわち評価基準の違いによるものである。

(4) 本書で取り上げた研究を進めるにあたり、所属した研究会では報告するごとに自分の研究到達状況を確認し、その後の課題を明らかにするうえで有益であった。社会法研究会および関西労働法研究会にはお世話になった。研究や議論にあたりお世話になった方それぞれの名前を挙げることは省かせていただく。また、本書の執筆にあたっては、前田達男・金沢大学名誉教授に原稿につきコメントをいただいた。

法律文化社の秋山泰社長は出版を快諾していただき、秋山社長と加藤彩代さんには編集を担当していただいた。

出版にあたっては、岡山大学法学会から出版助成をいただいた。

以上の方々に厚くお礼を申し上げたい。

2009年9月

藤内 和公