

經濟學叢論 每月一日發行  
第一卷第一號 昭和十四年七月一日發行  
大正四年六月二十一日第三號 昭和十四年七月一日發行

# 京都市帝國大學經濟學會

# 經濟叢論

第十四卷 第一號

昭和十四年七月

## 京都帝國大學經濟學部創立二十年紀念論集

田島・戸田・神戸・小川・河上・河田・山本・作田の前八教授肖像  
紀念展覽會及講演會寫眞

國家の社會的構成……

完全豫見の問題……

時局下に於ける農業計畫生産……

世界經濟の動向……

小工業の特質と其の助成方針……

ナチスの經營共同體の理論及び構造に就て……

徳川時代の經濟統制……

信用理論と其の經濟的基礎……

企業聯繫としての再保險……

マックス・ウェーバーの國民主義……

ロバートソンの物價變動理論……

中小工業と市場……

沒價值性理論の成立……

政策學としての日本經濟學……

日本經濟學の根本原理……

經濟學部二十年を回顧して……

經濟學部創立二十年紀念經濟學會大會記事

彙報

外國雜誌論題

(禁轉載)

法學博士 河田 嗣 郎

文學博士 高田 保 馬

經濟學博士 八木 芳之助

經濟學博士 柴 田 敬

經濟學士 大塚 一 朗

經濟學士 中川 興之助

經濟學士 堀 江 保 藏

經濟學士 中 谷 實

經濟學士 佐波 宣 平

經濟學士 白杉 庄 一 郎

經濟學士 青山 秀 夫

經濟學士 田 杉 競

經濟學士 出口 勇 藏

經濟學博士 谷 口 吉 彦

經濟學博士 石川 興 二

經濟學博士 本庄 榮 治 郎

## ナチスの經營共同體の理論及び構造に就て

中川 與之助

はし が き

ナチス革命は民族共同體 (Volksgemeinschaft) の建設を目指して行はれたものであり、現に今日の一切の政策はこの大標目の完成の爲めにむけられてゐる。この所謂民族共同體の原理の下に如何なる經濟體制が生まれるのであるか、換言すれば從來の個人主義的經濟體制が如何に變革されるのであるかは吾人の最も興味を惹いた點であるが、それは吾人の屢々述べたる如く、<sup>1)</sup>從來の經濟體制を根本的に變革するに非ずして、それを承繼してその上で彼等の民族共同體の理論及び政策の立場から之を統制し或は改革してゆくの方策をとつたのである。従つて今日も依然として企業的な經營の形式は存續し、それは經濟組織の單位であり細胞 (Zelle) であるとせられてゐる。<sup>2)</sup>乍併、ナチス政策によりてこの經營も著しい變化を遂げた。その構造に於て機能に於て將又社會關係に於て、新しい經營は舊きものとは同日の比ではない。而してこの變質せる新しき經營の本質的性格は民族共同體に奉仕すべき經營共同體 (Betriebsgemeinschaft) なりといふ點にある。本論の目的はこの新しき經營共同體の理論及び構成を明らかにしようとするにある。

一

- 1) 拙稿、ナチス主義と、經濟的自己責任の原則、經濟論叢、第四十六卷、第一號、所載。
- 2) H. Schaafhausen, Die soziale Betriebspolitik in der deutschen Industrie vor und nach der nationalsozialistischen Revolution. S. 49.

既に述べたる如くナチス政策の最高目標は民族共同體の建設であり、従つて其政策が政治・經濟・社會・文化等一切の領域を貫いてゐる。換言すれば、從來の自由主義文化や制度がこの最高原理によりて再組織されつゝあるのである。今之を經濟政策のみに就てみるも、先づ經濟は民族共同體の爲の經濟であり、民族全體に奉仕すべきものなりとの大原則が確立されて、他の一切の政策はこれが系となりてあらはるゝ。舊き經濟體制は資本家の利潤追及を樞軸として運營されたが、今後の經濟は民族のため國家のために運營されねばならぬ。この意味に於てナチス獨逸に於ては、經濟に於ても他の部門に於けると同様に、舊時代に於ける如く純粹に私的な或は個人的な領域はなくして、何れも社會的或は公的な否一層適切には共同體的使命と性格とを帶ぶるに至つたのである。且又舊き經濟は資本とか利潤とかを目標とするいはゞ物財の經濟 (Sachliche Ökonomie) であつたが、新時代の經濟は國民のため民族のための、即ち人間の經濟 (Menschliche Ökonomie) であらねばならぬとなされる。<sup>3)</sup> 更に又舊時代に於ては資本家と勞働者との利害の對立の爲に經濟社會は階級組織 (Klassenorganisation) を結成し、階級の鬭争場裡と化してゐたが、新時代に於ては人々の意識は「私」よりも「吾々へ」 (Wirbewusstsein) へ轉向したるのみならず、<sup>4)</sup> 經濟に託されたる國家的社會的使命よりしても内部分裂は許されず、經濟社會は協力一致して經濟に課せられたる國家的民族的責務を全うすべきものとせられる。従つて經濟社會に於ける利己的利害の對立や階級鬭争は道義的・政策的に解消せしめらるゝ。そして民族共同體の部分社會としての經濟社會も亦當然に共同體として建設せられねばならぬことゝなつた。舊時代の經濟學は個人主義的經濟活動から現はるゝ事象に就て屢々自然法則を云々したが、民族政策の立場からは經濟にかゝる法則を認むをえない。經濟は政治によりて左右される。經濟時代

3) H. Schaafhausen. a. a. O. S. 12.

4) O. Mönckmeier, Jahrbuch der nationalsozialistischen Wirtschaft. S. 24.

(ökonomische Zeitalter) から政策時代 (politische Zeitalter) に入れる今日<sup>5)</sup>經濟政策や理論も亦傳統に拘泥することなく新に創造されねばならぬ。凡そ以上の如きがナチスの一般經濟觀となつて來た。かゝる經濟觀の變化が經濟の單位・細胞をなすとせらるゝ經營 (Betrieb) の理論・政策に表現することは當然であるといはねばならぬ。

## 二

吾人はナチス經濟共同體を説明するに先立ちて、新舊經濟觀の變化から生まれた新舊經營觀の相違を明にしよ。舊時代即ち個人主義的自由主義の時代に於ける經營は企業家の經營であり、資本蓄積或は利潤造出のための技術的裝置 (Apparatur) であつて、<sup>6)</sup> 民族とか國民の爲めのものではなく非社會的 (unsozial) なものであつた。而してそれは自己或は利己目的のための獨自の存在であつて何等それ以外のより高き目的に奉仕しようとするものではないから、従つて又何等の社會的名譽も權利も義務も有しなかつた。經營内に於ては企業家的利用價值 (Eigennutzlichkeit) が規準となり人々はそれを規準とする機構に適合 (anpassen) せしめられるの外なく、勞働者は勞働手段 (Arbeitsmittel) の從屬者と化して大なる利潤獲得機構の一部分となつてゐたにすぎぬ<sup>7)</sup>。經營と社會とが如何に阻却しようがそれは經營の關知せざる所である。企業家は収益性があれば勞働者を雇入れるがそれがないとみれば之を社會に放り出しても敢て法律違反ではない。かやうな構造が基本をなす社會はいはゞ自然社會であつて何等社會と經濟とは一體の關係をなさず、經濟は社會のためでもなく社會はそれ自身のための經濟をもたなかつたのである。法律に於ても公法・私法の區別は截然として苟くも私權に屬する限り社會とは無關係に之を行使せられた。かくの如くして舊時代の經營は個人的利益のためにやむをえず結ばれたる社會なるが故に、その結合には何等の

5) O. Mönckmeier, a. a. O. S. 22.  
6) O. Mönckmeier, a. a. O. S. 30.  
7) H. Schaafhausen, a. a. O. S. 13.

內的結合或は內的指導 (innere Führung) はなく外的結合或は外的指導 (äussere Führung) があつたのみである。<sup>8)</sup>加之、利害を相争ふ結果はそれが階級的闘争にまで發展するに至り、勞働の平和も社會の平和も失はれて、民族社會は内部的に分裂して民族の存續そのものゝ危機を齎らすに至つたのである。

### 三

新しきナチスの經營 (Betrieb) は先づ企業家個人の爲めの經營に非ずして、民族共同體のため國家の爲の經營である、換言すればそれは獨自の存在目的を有するものに非ずして、より高きものへ奉仕するものであり、従つてそれは利己的なものでなく寧ろより高次の存在のために自己を没却せんとする、或はより高次なものへ自己を歸入せしむることによりて自己を生かさうとする道義的・精神的存在である。經營は民族共同體の爲めに奉仕するといふ社會的義務と責任とを負はざるゝが故に、當然に又その義務責任を果すための權利をも有し、その存在に對し機能に對して社會的名譽 (soziale Ehre) を賦與せしめらるゝ。而して何人と雖も妄りに經營の名譽を毀損するを許されない。經營の機能を妨ぐるものはその社會的名譽を冒瀆するものなりとせらるゝのである。かくの如く觀ぜらるゝ經營は一つの生ける統體 (Totalität) であつて、その構成員たる企業家や勞働者はその部分であり肢體であり、當然にそれは又構成員に對して彼等の個々の利益や權利を主張するよりも全體であり統體である經營そのものに、如何にしてより多く或はより善く貢獻すべきかといふことが第一義的な要請となるのである。詳言すれば總ての人々が自己の利益や要求を考ふる前に、自己を包攝する大なる自己である經營それ自體の義務や能力や負擔を考へねばならぬ。何となれば經營それ自體が獨自な權利や利益を有するものに非ずして、國家から多く

8) H. Schaafhausen, a. a. O. II-12.

の制約・要請・負擔をうけてゐるものなるが故である。而して民族共同體の發展の爲めには、經濟が如何程奉仕しても充分過ぎるといふことがなきが如く、經營の發展の爲めにも各構成員が如何程貢獻をなしても、貢獻しすぎたといふことはありえない。従つて經營構成員の奉仕貢獻は無限であるといはねばならぬ。經營のために大なる奉仕、或は多くの給付をなすことが構成員としては最も願はしきこととせられ、かくて始めて各個の經營のそして又一般經濟の發展が約束せらるゝとなす。かやうな理論の下に經營構成員は今や經營に與へられたる目的・使命・機能の爲に、即ち彼等の共同の目的・使命・機能の爲めの共働者なりといふ關係に置かるゝに至り、舊時代の如く、構成員間の利害の鬭争などは經營の内部にはありうべからざることとなり、階級鬭争も亦根本的に排撃消滅せしめられたのである。今や新しきナチス獨逸に於ては、經營は精神的な或は理念的共同體 (Idealgemeinschaft) であり、一定の國家目的に奉仕する目的共同體 (Zweckgemeinschaft) であり、各構成員がこの目的の爲に勞働や犠牲を共にする勞働共同體 (Arbeitsgemeinschaft)・犠牲共同體 (Opfergemeinschaft) であり、同時に又義務の共同體 (Pflichtgemeinschaft) である等といはるゝに至つたのである。

#### 四

上述の如き新しき共同體としての經營に於ては、勿論舊時代に於ける如き個人主義的な企業家や又はそれと抗争する個人主義的な勞働者は存在を許されぬ。ナチスはこれら經營の構成員の性格や機能を全く一變せしめた。先づ舊型の企業家が如何様に變質せしめられたかといふに、ナチスの經營では企業家は依然として企業の責任に當るのであるが、同時に更にそれより、高き職能としての經營指導者 (Betriebsführer) たるの地位を新に賦與せ

らるゝに至つたのである。更に又之を勞働者に就てみるに、舊時代の如く自己の利益の爲に資本家に抗争する所謂階級闘争の戰士の如き性格は全く拂拭せられて、經營指導者の下に經營の爲めに給付をなす經營指導者の從屬者 (Gefolgsman) なりとせらるゝに至つたのである。又以て新舊時代に於ける經營構成の原理の大なる變化となさなければならぬ。而して論理的・觀念的にいへば、經營指導者は企業家と勞働者との上位に立つて經營を指導することとなるのであるが、實質上に於ては企業家が經營指導者となつてゐるから、從來の企業家は新に經營指導者たるの地位を獲得し勞働者は企業家に服従と忠誠とを捧ぐべき配下となつたのである。新時代に於ては經營の存立・安全・平和を第一義となすが故に、かゝる體制を作るに至つたのであるが、經營内に於ける企業家の地位の強化されたことはいふまでもない。乍然この場合の企業家の概念が前時代と全く變質してゐることは特に注意されねばならない。企業家の機能は經營指導者として新に國家から託せられたる新しき使命或は職能を果すにありて、以前の如き無制限なる恣意 (Schrakenlose Willkür) は最早許されないのである。吾人は之を明にする爲めに新時代の經營指導者の概念を今少しく詳細に述べねばなるまい。

## 五

經營指導者の概念はナチスの政治的イデオロギーたる指導者原則 (Führerprinzip) から生まれたのである。ナチス國家にありては民族共同體の意志を體得・具現する國家指導者 (Staatsführer) が存する如く、國家内の大小あらゆる組織に更にこの國家意志を體得具現せんとする指導者が居るべきこととなつてゐるのである。而してかゝる指導者は所謂獨裁者でなく又多數決によつて選出せらるゝ民主主義的代表者でもなく、共同體の精神・意志を最も

よく代表する人格者たるべきことに就ては吾人の屢々述べた所である。さてかやうな指導者が經濟組織の細胞をなす經營の任に當ることは亦當然であらねばならぬ。かゝる經營指導者を通じて國家意志が受動的・機構的に個々の經營に傳へられてゆくのみならず、更に積極的に經營指導者によりて國家意志に副ふべき經營内の指導や創造が行はれるわけである。經營指導者たる企業家は國家的使命の執行者として、社會的・公的な見地から行動すべく、以前の如き利己的な活動範圍は許されなくなつたのである。然らば經營指導者として彼は國家的に如何なる責任を課せられてゐるのであらうか。

#### 國民勞働秩序法 (Gesetz zum Ordnung der nationalen Arbeit) の第一條によれば

經營内に於て企業家は經營の指導者 (Führer des Betriebes) として、使用人及び勞働者は從屬者 (Gefolgschaft) として、共同 (Gemeinsam) 經營目的の促進並びに民族及び國家の共同利益の爲めに (zum gemeinsamen Nutzen) 働くものとす

とあり、同第二條には

經營の指導者は從屬者の福祉 (Wohl) に努むるを要す、從屬者は指導者に對して經營共同體に確立されたる忠誠 (Treue) を保持することを要す

とある。即ち企業家も使用人・勞働者と共に經營の從屬員 (Gefolgsmitglieder) として、民族や國家の公共利益の爲めに働くべきものであり、又經營指導者としては從屬員の福祉 (Wohl) に就て責任を負はねばならぬ。この生活福祉に就ての責任原則こそ經營共同體の骨子をなすのである。企業家は國家・社會の名の下に勞働者に忠勤を要請しうると共に、國家・社會の名の下に、かれらの保護や福利増進の責務を負はされるのである。而してかゝる責任は單に道義的なものに止つては無意味なるが故にかの國民勞働秩序法には之が法規を設けてその實行を強要し

9) 拙稿、ナチスに於ける國民共同體の理論、經濟論叢、第四十五卷、第四號、所載。



うることとなつてゐる。それらの法規の中、最も重要なものに經營規定 (Betriebsordnung) がある。それによれば「常時二十名以上の使用人及び労働者を使用する經營に於ては經營の指導者は經營の從屬者の爲めに經營規則を書面を以て發布することを要す」(同法第二十六條)、經營規則には次の労働條件を、即ち一、一日の通常労働時間及休憩の開始及び終了 二、労働報酬支給の時及び方法 三、經營に於て出來高拂労働又は請負労働の行はるゝ限りに於て出來高拂労働又は請負労働の計算の基礎 四、賠償金の定めあるときは其種類・額及び徴収に關する規定 五、告知期間の遵守なくして労働關係の解約告知を爲し得べき事由等を記載するを要し(同法第二十七條)それは經營從屬者に對し最低條件として法律拘束力を有し(同法第三十條)、その規定の履行は國家的に監督せらるゝこととなつてゐる(同法第十九條第五項)。吾人は以上に於て、ナチスの所謂經營共同體に於て、企業者が理念的に又法制的に、如何に舊時代に比して大なる變質を遂げたかを述べたのであるが、同時に労働者の變質に就ても今少しく詳細に説明せざれば、新しき經營共同體の社會的構造が判らぬであらう。

## 六

既に先にも一言せる如く、新しき經營共同體にありては労働者も亦かの舊時代のそれではない。<sup>10)</sup> 舊時代に於ける如く労働者の資本家に對する個人的或は階級的な平等主義や對立主義若くは鬭争主義は解消されて、企業家との共働者であり、經營の構成員であり肢體 (Glied) であり、經營指導者に對する服從者であり配下であるとせらるゝに至つた。彼は自己を考へる前に全體を即ち經營を考へねばならぬ。彼は自己の利益を考ふるよりも共同體に於ける最も價值多き肢體たらんとすることに、換言すれば自己よりより、高き經營共同體に奉仕・貢獻することに

10) H. Schaafhausen. a. a. O. S. 52.

道徳的希求を置かねばならぬ。従つて個人主義時代には勞働は苦痛であり犠牲であるとせられたが、今や勞働は歡喜(Freude)であり名譽(Ehre)であり、崇高なる道徳上の義務である。而してかゝる義務を果さんが爲に總ての人に、勞働の機會と場所とが與へられねばならぬ、換言すれば各人に對する勞働の權利が認められざるべからずとせらるゝ。かくして舊時代の如く、勞働の結果に對する自己の利得分のみを中心として考ふるが如き勞働觀や、各企業の具體的な事情にも即せざる超經營的(überbetrieblich)な社會政策的要求などは一切斥けらるゝに至つた。乍然、勞働者に對するかゝる道徳的・經濟的・社會的要請は、企業本位であるだけに、それは結果に於て企業家本位であり、勞働者に徒らに多くの貢獻・犠牲を強ふるの結果となるの可能性が極めて大である。かくては經營共同體の本質に反するが故に、ナチス國家は先に述べし如く、企業家に對して種々の拘束を加へてゐるのであるが、吾人は更に勞働者側の福祉を共同體的な立場から促進すべき信任協議會(Vertrauensrat)を一言せねばならぬ。之に就て詳細なることは他の研究に譲り、<sup>11)</sup>茲では本論と關聯する限りに於てその大綱に觸れよう。

信任協議會とは經營指導者と信任委員(Vertrauensmann)とより構成せらるゝ協議機關である。而してその信任委員が當該經營の從屬者即ち勞働者及び使用人より選任せらるゝのである。之が選任に當りてはナチス理論によりて民主主義的選舉制を採らない。被選任資格者は滿二十五歳以上にして少くとも一箇年間經營又は企業に所屬し、且つ少くとも二箇年間同一又は類似の職業部門若くは營業部門に從屬したるものに限られ、更に又、彼は公民權を有し獨逸勞働戰線(Deutsche Arbeitsfront)に所屬し模範的人格者でなければならぬのである(國民勞働秩序法第八條)。さて之が選出の手續をみるに、經營の指導者が毎年三月ナチス經營細胞組織の首長の同意を得て信任委員及

11) 大塚一朗著、工場内福利施設に關する研究、P. 289-367.

び其代理人の名簿を作製し、從屬者は直ちに無記名投票により名簿に對する贊否を決定することとなつてゐる。(同法第九條) 其の人数は經營内に於ける從屬者の多寡に應じて、一定の比率によりて選出せられ、最少二名から最高十名までとする。右に述べたる信任委員に選ばれるもの、資格・條件及びその選任方法等によりても明かなる如く、彼等は從屬者側から選任せらるゝが、從屬者側の利害の代表者ではない。彼等の立場はあくまでも全體的・共同體的なるべきが故に、從屬者側の福祉に就てもかゝる立場から之を考慮すべきであつて、階級主義や對立主義は全く容れられる餘地がないのである。彼等は從屬者側の要求に對しては或は反對者であり或は贊成者である。彼等の機能は經營指導者と從屬者との相互の理解聯絡を圖るにある。さてこれらの信任委員と經營指導者によりて茲に信任協議會が構成せらるゝのであるが、その使命は「經營共同體内部に於ける相互的信賴 (Gesamt-seltige Vertrauen) を深むる」ことにある。而してこの使命を果す爲めに、「信任協議會は勞働給付の改善、一般勞働條件特に經營規則の形成並びに實施、經營保護の實施・改善、總ての經營所屬者相互間並びに經營との結合の強化及び共同體の全員の福祉に役立つ一切の處置に付き協議」し、「更に經營共同體内部に於ける一切の爭議の調停に努力すべきもの」とせられてゐる。(同法第六條) 信任協議會はかの舊時代の如き企業家的利己主義や勞働者の利己主義を克服し、而も勞働者側にも不平・不満を抱かしめずに、企業家と一心同體となりて經營の爲めに奉仕せしむる様に案出せられたる共同體的機構である。外見上に於ては舊時代の經營協議會 (Betriebsrat) と似るも、その本質は全く變化したといはねばならぬ。

以上、吾人はナチスの理論及び政策よりみたる企業家と勞働者の性格・機能の變質を述べて信任協議會に及び、

これらに課せられたる國家的任務を明にしたのであるが、これらの任務は制度的に強制せらるゝものに非れば、政策的目的を具現しうるものでない。茲に於てかナチスはこれらに對する監督機關として勞働管理官 (Der *Truhand der Arbeit*) を、又共同體的義務違反に對する制裁機關として名譽裁判所 (Ehrengericht) を設けてゐるのである。ナチス經營共同體を理解する爲めには之等にも言及する必要がある。

## 七

勞働管理官は國家の機關であり、ライヒ勞働大臣がライヒ經濟大臣及びライヒ内務大臣の同意を得て一定の大經濟地域に對して之を任命するのである (同法第十八條)。勞働管理官の職能は「勞働平和 (Arbeitsfrieden) の維持」にあり、その爲に各經營内の勞働關係を規定し之を實施する信任協議會が、更には經營指導者や企業家が、果して國家の規定或は意志に副つてゐるか否かを監督するのである。國民勞働秩序法の第十九條に據れば、第一、信任協議會に對する監督として、一般的に信任協議會の構成及び事務の執行を監督し且つ爭議に就き決定すること並びに信任委員の決定に當り機關間に意見の不一致等の悶着ある場合に之を任命し、或は又人物が不適當であると認むる場合に之が解任を行ふこと 第二、經營指導者に對する監督としては、信任協議會から勞働管理官に對して、「一般勞働條件特に經營規定の形成に關する經營指導者の決定が經營の經濟的又は社會的事情に適合せず」として訴を提起したる場合に之が決定を行ふ外、更に進みて勞働管理官は經營指導者の決定を破毀して自ら必要な規制を設定しうる。經營指導者に對する監督は之のみに止らない。既に述べたるかの經營規則を果して履行してゐるか否かの監督を始め、法規の定むる所によりて勞働管理官の作れる經營規則及び個別勞働契約に對する準

則の履行の監督等にも及ぶ。この外、企業者は一定數以上の従業員を解雇するには労働管理官に申告をなし之が許可を要することゝなつてゐる。これ又勿論企業家に對する勞務上の監督である。以上は法文上に明記されたる労働管理官の職務なるが、これらの法律の範圍外に其の他の任務をも委任せられうる。

右に據りて知らるゝ如く、労働管理官の權限は極めて廣汎であり、企業家の活動にして労働管理官の監督制限を受けぬ領域は殆どない。もとより企業に國家的任務が託せられてゐるのであり、根本に於てはそれらの監督や制限は企業を不利ならしむるものではないが、民族共同體の原理によりて個人主義的に經營することは許されないのである。而して法文にあらはれし労働管理官の監督は信任協議會や經營指導者企業家に止まりて労働者に關するものをみうけないが、労働者は經營内の諸種の法規によりて統制せられて居りこれらの指導機關にして指導を誤らざれば、労働者の不平や懈怠は起らざるべきが故に、直接的な監督の對象をこれら指導機關に置いたのである。然れども労働者の非社會的・非共同體的行爲に對しては後に述ぶる如く制裁が存するのである。之を要するに企業の保護と共に企業構成員の福祉を圖らんとする所に、換言すれば企業の經濟的安全と社會的平和との調和を圖らんとする所にナチス經營共同體の核心問題が存するのである。ナチスが利己主義・階級主義を斥け共同體的精神や人格を強調するのも、それこそかゝる經營政策の基礎なるが故である。されば法文にも

經營共同體の各所屬者は經營共同體内部に於ける其の地位に應ずる義務を良心的に履行(Gewissenhafte Erfüllung)すべき責任を有す、各所屬者は經營共同體に於ける其の地位に伴ふ尊敬(Achtung)に値することを其の行動により示すことを要す。特に各所屬者は常に其の責任を自覺して、經營の勤務(Dienst)に其の全力を捧げ共同の福祉(Gemeine Wohle)の爲め己を没却するを要す(國民勞働秩序法第三十五條)

ナチス經營共同體の理論及び構造に就て

と明白に共同體構成員の社會的義務が掲げられてゐる。而して經營共同體の構成員即ち企業家・從業者或は信任協議會の成員等の、經營共同體に基く社會的義務の重大なる違反に對しては、社會的名譽(Soziale Ehre)に對する背犯(Verschö)なりとして名譽裁判所(Ehrengericht)が之を處罰することゝなつてゐる。名譽裁判所は他の民事刑事上の裁判と異りて經營共同體に於ける社會的名譽の背犯・侵害を裁判する。茲に社會的名譽の背犯・侵害とは前述の「經營共同體に基く社會的義務に對する重大なる違反」を指す。具體的には例之

一、企業家・經營指導者又は其他の監督者が經營に於ける其の權力的地位を濫用し惡意を以て從屬者の勞働力を酷使し又は從屬者の名譽を毀損したるとき

二、從屬者に屬する者が從屬者を煽動し經營内に於ける勞働平和を危くしたるとき、特に信任委員として故意に經營の遂行に許すべからざる干渉を加へ又は經營共同體内部の共同體精神を繼續的惡意的に擾亂したるとき

三、經營共同體の所屬者が勞働管理官に對し繰返し理由なき抗告又は申立を輕卒に提出し若くは勞働管理官の書面による命令に頑強に違反したるとき

四、信任協議會の成員が其の職務の執行の際知り且つ其の秘密なることを示されたる機密、經營又は事務上の秘密を權限なくして公表したるとき

等が之である。(同法第三十六條)ナチスにありては經營共同體の成員が經營の爲に自己の擔任する職務を行ふことは社會的義務であると同時に名譽なりとせらるゝ。従つて又當然に企業家も經營指導者も從屬者も、又監督官も經營内に於ては何れもこの社會的名譽を尊敬せらるゝ權利を有する。詳言すれば共同體の構成員をして彼の社會的責任を遂行しえざる様に直接間接に或は消極的・積極的に妨ぐるものはこれ彼の社會的名譽を侵害するものなりとせらるゝのである。社會的名譽違反は獨り直接的な他人の名譽の毀損のみに止らぬ。前記の條項二・三・四に

みる如く、經營共同體の平和を紊し或は精神を攪亂し或はその監督官と故なくして抗争するが如き、或は經營の祕密・機密を暴露するが如きは何れも非共同體的であり、自己の社會的義務違反であるのみならず、共同體の社會的名譽を毀損するものなりとして法の制裁をうけねばならぬのである。而してこの社會的名譽の違犯に對する制裁としては戒告・譴責・罰金の外、經營指導者たる資格又は信任委員の職務執行の資格の剝奪、從來の勞働場所よりの放逐等の方法が規定せられてゐる。併しこの名譽裁判所存立の最大目的は報復とか保護とかに非ずして寧ろ教育 (Erziehung) に、即ち共同體的人格への陶冶訓練にありとせられてゐる。従つて小事に就ては一々かゝる制裁を適用せぬことを方針となす。

## 結 言

さて吾人はナチス經營共同體を明にする爲に、先づナチス民族共同體に於ける經濟の地位を明にし、進んでその部分である經營に及び、その經營に於けるナチスの共同體理論及び具體的な構造を説明したのであつた。今それを振り返つてその根本問題を要約せんに、先づ經營共同體を經濟といふ視點からみれば、經營の立場を擁護せんとするのが眼目である。蓋し經營は今や個人的なものに非ずして、民族的國家的必要によりて存立する、いはゞ公的・社會的性質のものとなされるが故である。従つて企業の地位を有利になすと雖も、理論的には個人主義的・利己的企業家の爲の經營の強化ではないのである。次に之を社會的にみれば、企業家は自己及び勞働者を從屬者として之を指導する經營指導者としての地位を獲得し、より高き即ち國家的社會的立場から企業家として行動すべきことゝなつた。そして勞働者及び使用人は所謂從屬者となりて、企業家とこれらの從屬者とは利害の抗

爭者に非ずして指導者と服従者との關係に變じた。勿論その指導は利己的指針によるそれに非ずして、國家的・民族的政策意志による指導であるから、服従は觀念的には國家意志に服従することとなる。然し經營指導者の地位は從屬員に對しては極めて大であり、個人主義時代の企業家が階級闘争によりて、著しくその地位を薄弱ならしめられてゐた時代に比すれば非常なる變化といはねばならぬ。乍然他面に於てはその經營指導者が國家から多くの制肘をうけるのであつて、彼は決して理論的には利己的な壓制者たりえないのである。ナチスに於けるこの勞働關係による身分關係の規定、或は身分關係による勞働關係の規定は、新しきナチスの社會體制と經濟體制とにとりて極めて重要な意義をもつものである。ナチスに於ては今日勞働關係は凡て身分關係によりて規定せられ、舊時代の如く身分的制約なき勞働關係は存しない。人々は勞働によりて計畫的・組織的に一國の産業體制と同時に社會體制に編入せらるゝのである。獨逸はナチス革命によりて「身分國家」(Ständestaat)に變じたといひ、或はナチス經濟を「身分經濟」(Die ständische Wirtschaft)であるとかいふのはこの意味である。但しこの「身分國家」はナチスの大いに主張する様に中世的なものと大いに異なる。例之、職業的身分には法律的世裝の義務がなく職業選擇の自由は依然として認められてゐるのであり、又、中世には職業身分的に組織されざりし多くの人々が存したが、ナチスでは勞働の權利(Recht auf Arbeit)の原則に照應して、總ての勞働能力ある國民は身分的組織に編入されつゝあるのである。加之、中世の國家(Staat)はそれ自體一の身分階級であつたがナチスでは國家は無條件的な政治の指導者であり身分階級の形成者である。然し兎も角ナチス革命によりて、舊き個人主義的社會秩序は共同體的・身分的新社會秩序によりて置き換へらるゝに至つた。



以上の如くナチスの經營は個人主義時代の經營とは、その精神に於てその構成に於て、その運用方法に於て非常なる變化をなしてゐるのである。而してこれを貫く根本原理は一に民族共同體といふことである。従つて利己主義・個人主義は何れの點に於ても拂拭されねばならぬのである。人々は自己より高きものへの奉仕によりて自己の生存價値をみ出すことを學ばねばならぬ。かくして經營共同體に於ては從屬員に犠牲や勤勉の要請せらるゝは當然であらう。但しその反面に於て經營共同體はかゝる犠牲や奉仕をなす從屬員に對する保護は怠らざるべく、勞働者は個人主義時代の如き生活の不安定からは一應解放さるゝことになつてゐる。問題は經營指導者や企業家が如何程利己的精神を解消して從業員の福利をはかるかといふことゝ、國家が民族共同體の名の下に、獨逸經濟に如何程大なる負擔を課すか、獨逸經濟がかゝる組織を以てして果してその國家的負擔に耐へうるか、或は又かゝる企業の負擔に對して從屬員の奉仕・犠牲が如何なる程度にまでそれに耐へうるかにあるであらう。個人主義經濟體系を繼承してそれを共同體的に運用してゆかうとするの政策は、ナチス革命が社會的摩擦を少くしえた所以であらうが、個人主義的なものを眞に共同體的なものに變ずるには猶前途容易ならざるものがあると思はれる。それを押し切つて前進するかそれとも後退するかは今後最も興味ある問題である。今日の經營共同體はいろいろの意味に於て未だ試練期・過渡期にあるものとみななければならぬ。(昭和一四・五・廿七)