

らず、それに相応する権限が与えられていないために、番組スタッフと協会との間に必要以上の緊張した関係を生じさせてきた。

「高度の自律性を主張する番組の制作部門での調整は、上からの命令や指示によって達成されるのではなくて、セクションごとの機能的自律性を尊重する合議制のシステム、具体的には、双方向の情報の交流、討論、会議によって初めて行うことができる」という指摘がされている⁹。「編集綱領運動」が契機となって行なわれた71年のバイエルン放送協会の組織改正の新たな統合原理は、“権威”ではなくて、“協力”であった。

(2) 番組スタッフの信条の自由の保護

憲法論の視点から「内部的放送の自由」の意義を肯定的に評価したホフマン＝リームは、「官僚組織に組み込まれた専門的職業人としての番組スタッフの組織との紛争」に着目しながら、次のような議論を展開している¹⁰。

「ある番組の内容について、その番組スタッフの価値観にふさわしくないような、ある種の色づけが組織体の上部から期待されるときは、当の番組スタッフは認知的バランスを失うことで、緊張感、不快感に悩むことになる。当の番組スタッフは、態度を変えるとか、隠すとかという複雑な適応をとることによって、緊張を減らそうとするが、それには心理的な負担を伴う。また、このことは、仕事を遂行する上でのモチベーションにマイナスに作用する。もしこのような心理的負担を回避することに成功したとすれば、番組スタッフの価値感情が傷つけられないばかりか、業務の実効性を高めるといふ放送協会の経営管理の目標にもかなうものとなる。」

ホフマン＝リームは、心理学の認知的均衡理論を援用することで紛争を回避する手段としての「信条の自由の保護」に新たな意味を見だし、「信条の自由」の侵害を契機として発動される権利侵害の回復の手続きを定めた「編集者綱領」を番組スタッフの認知的バランスを維持する上での有効なメカニズムとして肯定的に評価する。

「信条の自由の保護」は、また、専門的職業人としての番組スタッフの、自尊心と責任に裏づけられた<自己規制>の信念、すなわち職業倫理を内面から支えるものである。倫理が自律的なもので

ある以上、良心の自由、信条の自由は保障されなくてはならない。

4. 労働法的アプローチ

編集綱領運動が要求した組織内部の意思決定過程の変革は、放送における「共同決定問題」とも表現された。共同決定 (Mitbestimmung) とは、被傭者が事業所の従業員 (職員) 代表委員会を通して、企業の意味決定過程に参加する権利を総称したものである。放送協会の場合は公勤務者を対象とする州ないしは連邦の職員代表法が適用される。同法による参加の領域は、社会的事項、人事的事項、福祉施設関連事項の3分野がある。

しかし、番組案件についての事業所職員代表委員会の協議権は非常に制限されていることもあって、編集者の大勢は、職員代表法を通して参加権を拡大することを当初考えてはいなかった。一方、職員代表法によって認められた唯一の職員の代表機関である事業所職員代表委員会の立場からすれば、被傭者 (職員) の権利の平等性からいって、番組スタッフ集団だけが制作活動の特殊な権利を主張することは好ましくなかった。

編集者綱領の中で事業所職員代表委員会との関係をどのように規律するかは、プレーメンの編集者綱領に見られるように、協会によってかなりの考え方の違いが見られる。

おわりに～「編集者綱領」の今日的意味～

日本での状況を念頭に置きながら、ドイツの公共放送の「編集者綱領」の今日的意味を考える場合に、見逃すことができないのが1948年に、日本新聞協会の「新聞編集権の確保に関する声明」によって定式化された「編集権」概念の存在である。

この「編集権」概念は、よく知られているように、①新聞の編集に関する業務のすべてを管理する権能であり、②その行使権限は専一的に経営、編集管理者に属し、一般の記者、編集者は参加することはできない、さらに、③編集権を確保するためには、外部からの侵害を拒否するだけでなく、内部においても、編集方針に従わぬものは編集権の侵害としてこれを排除するだけでなく、編集内容を理由とした批判も一切認めないという