

Title	経営社会政策の理論的起点：H・レヒターベにおける経営と社会政策の接点
Sub Title	Der Ausgangspunkt der betrieblichen Sozialpolitik als Wissenschaft
Author	石坂, 巖(Ishizaka, Iwao)
Publisher	
Publication year	1964
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.7, No.3 (1964. 9) ,p.223- 250
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19640930-04046143

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

経営社会政策の理論的起点

—H・レヒターペにおける経営と社会政策の接点—

石 坂 巖

はじめに——労務管理論の問題状況

一、レヒターペの生涯と活動

二、経営と社会政策の接点

三、経営社会の問題と経営の社会政策

むすび——現代経営社会政策論からみて

はじめに——労務管理論の問題状況

大きく類型的に分けてみた場合、労務管理論はアメリカでは経営の管理手法として歴史的に現われた。テイラーの科学的管理方式とメイヨータちハーヴァート・グループによる人間関係論は、アメリカ的労務管理論発展の二大礎石であった。

これに対しドイツにおける労務管理論は、経営社会政策論を主軸として形成されてきた。経営労務問題あるいは経営における人間取扱いをめぐる論議の展開において、経営「社会政策」という概念的名称が示すように、ドイツでは常に経営を越えた国家的なり、社会的な立場や観点が挿入されざるを得ないのが特徴的であった。

アメリカの場合には連邦権力に対する強い抑制やチープ・ガヴァメントの伝統的自由主義思想を背景に、私的企業の問題に国家なり公的権力が何らかの形で介入することは、少くともニュー・デイル政策までほとんど考えられることではなかった。ドイツではむしろ、欧州大陸や英国の十九世紀における激しい社会主義的運動やイデオロギーが、社会的に吹き通った事情のもとに、そしてまたドイツの国家的統一の後進性という特殊性の上に、社会諸現象の考察に、どのような色合の立場であれ、社会的な観点や国家的立場がさしはさまれるのが通例であった。ドイツの経営社会学者、H・シレスキーは、アメリカではヒューマン・リレーションズの理論が、ヨーロッパで社会主義の理論やイデオロギーが演じたのと、同一の役割を演じている⁽¹⁾といっている。このことは、ヒューマン・リレーションズの理論によって始めて、アメリカでは「社会問題」が産業において発見されたということであり、このシレスキーの指摘の妥当性は、メイヨーたちの人間関係論の性格や立場をめぐる産業社会学の論議、或は人間関係論の経営管理への導入をきっかけとして急速に盛りあがってきたインダストリアル・リレーションズ (Industrial Relations) やレーバー・リレーションズの理論的展開のうちにかがわれるといえるであろう。事実、アメリカの最近の労務管理、あるいは人事管理の理論構成における Industrial Relations, Labor Relations のウェイトの増大にはいちじるしいものがある。

ひるがえって、わが国では社会主義運動、労働運動に対する強い政治的圧力のもとに、そしてまた国家権力と財閥大企業との融合による国家資金の私的企業への強い援助をもとに、本来の意味での経営管理の理論形成への強い刺激が歴史的に欠如していた。労務管理の理論についても、労働者保護立法としての工場法が戦前において成人男子労働者をその立法的対象外においていたことを思えば、たとえ昭和初期の資本主義の一般的危機下の不況きりぬけの対策として、産業合理化運動が現われ能率問題を発生させ、そこに若干の労務管理問題が芽生えたとはいえ、国内矛盾の隠蔽策としての独占資本の対外進出、臨戦体制へとつづく政治的資本主義の動きにより、経営管理の自律的努力としての経営管理論、或はその一部門として

の労務管理理論の形成、展開にはほとんどみるべきものがなかった。戦後におけるアメリカ経営学の激しい流入は、そういう理論的〈真空〉を埋めるべきものとして受け入れられたものである。

もちろん、労働力の有効利用という面での近代的理論はそのような事情と相対的人口過剰下では必要なかつかわりに、作業員秩序維持としての富国強兵の国家的立場や伝統的な家族主義理念や、それらと密着した勤儉力行の徳目的思想が経営労務体制を強く貫いていた。

それに対し強い政治的圧力に対する反撥として社会主義運動、労働運動の動きや思想が、戦前において強い社会的潮流として潜在していた。

したがって、経営内労務の問題の考察にあたって、労使の自主的問題としてとりあげる理論的伝統もなかったが、経営内「社会問題」を理論的に対象として構成するには、あまりにも、第一に超国家主義的立場や前近代的社会観の支配が強く、第二にまたあまりに強い政治的圧力に対する強い政治的、イデオロギー的反撥のために、「経営内」にこそ労務問題の基盤があるのに、それをとび越え、捨象して論ずるか、あるいは社会主義的な政治的立場をストレイトで経営内問題にもちこむことによって、かえって「経営内」労務の現実事態をニグレクトすることになってしまったのである。

ところで、わが国のここ数年の高度成長政策のひずみは、経済の自由化対策としての技術革新の導入とあいまって労働力構成における若年労働力不足、とくに三十九年度不足数一六〇万と数えられる技能労働者不足となって現われている。したがって現有労働力の有効利用化は私経済的にも、国民経済的にも必然である。それに加えて労働者階級の社会的地位の戦後の上昇は、経営秩序維持に戦前とは違った視点を要求しないではおかない。ここに伝統的な年功制、経営家族主義の是正はどうしても必要となる。それにもかかわらず、経営社会が日本全体の歴史的社會構造の中にあみこまれている以上、全体社会構造と関連なしに経営社会だけの変革をいっきに行うことができないのは自明である⁽²⁾。

ここにアメリカ的、ヨーロッパ的労務管理方式や理念が導入されて、日本の伝統的な諸制度と複雑に入り乱れざるを得ないでいるのが、現代日本の労務管理をめぐる問題状況である。⁽³⁾ 労務管理のおかれている現実がこのようなものであるのだから、それに対応する理論構成もまた複雑な様相を示さざるを得ない。

たとえば、労務管理論のすぐれた理論的体系論者である薄利重隆教授は人事管理と労務管理を鋭く区別し、人事管理は労働者を機械と同じように最高能率利用の対象とし人間工学的原理により裏づけようとするものであり、そのかぎりで人事管理は機械化に伴う人間性疎外や非人間化を促進しこそすれ、それを決して排除できるものではないとされている。それに対し、雇用の安定や保障、あるいは労働条件の適性化、福利厚生施設などにより労働者のうちに経営を自分のものだと考えしめる職場共同体、経営共同体の理念を培養しようとする経営社会政策こそ本来の労務管理であると理論づけている。⁽⁴⁾

ところが占部都美教授は労務管理と人事管理を同一視してこれと経営社会政策とを区別する。すなわち、労働者を個人として処理し生産要素の合理的調達と運用をはかるのが、労務管理あるいは人事管理であり、経営内の協働関係を対象とするのが経営社会政策であると規定している。⁽⁵⁾

労務管理、人事管理、経営社会政策の理論的關係がこのように混乱しているのに、経営社会政策について、その理論的母国であるドイツの事情をみると、経営社会政策に対し、社会的経営政策を区別して考える立場、あるいは両者を同一視する考え方といろいろなみ方が主張されている。

従来の経営社会政策の概念を図式的にみるところである。

(A) 他律的経営社会政策……政策主体は経営外の社会構成体（国家、労働組合団体、経営者団体）で、政策目的は社会的。
的。

(B) 自律的経営社会政策

1、狭義の経営社会政策……政策主体は経営で、政策目的は社会目的にあり、社会政策の一環として行われる。

2、社会的経営政策……政策主体は経営で、政策目的は私経済的経営目的にあり、経営政策の一環として行われる。

このように経営社会政策と社会的経営政策を区別するのが伝統的考え方であったが、今日のドイツでは社会的経営政策の意味で経営社会政策の概念を用いようとする立場は、K・ハックスを始めとしてなかなか有力である。しかし伝統的な立場も依然として強く、したがってドイツの現状もかなり混乱しているとみられる⁽⁶⁾。

われわれは、このような混乱が労務管理をめぐる問題点として何を意味するかを考察は別の機会に求めるとして、ここでは、広くいつて労務管理論の一つの形であるドイツの経営社会政策論の論理構造を明らかにする目的で、経営社会政策論の理論的成立過程を問うてみたい。それによって労務管理の理論化のパターンを明白にするために。

先に示した経営社会政策の図式はL・H・Ad・ゲックによるものであるが、このゲックにより経営社会政策の理論的体系化が行われたことについては別に異論のないことである。そしてこのゲックにより科学的経営社会政策論の敷居を始めて越えたと言われたのがH・レヒターペ (Heinrich Lechtape) である。

したがってわれわれの経営社会政策の理論的成立過程の研究もレヒターペ理論の分析に始まる。

注 経営社会政策論のドイツならびに日本における問題点の歴史的概略については、筆者はすでに三田商学研究第二巻第一号の「経営社会政策の根本問題」の拙稿において少しく論じておいてある。

(1) H. Schlesky, H. Böhrs, Die Aufgabe der Betriebssoziologie und der Arbeitswissenschaften, S. 11

(2) 日本の経営社会の伝統的特質については三田商学研究第五巻第六号拙稿「人的能力政策の社会的条件」をみられたい。

(3) 日本の労務管理の歴史的特質と現代の矛盾点については森五郎「戦後日本の労務管理の特質と最近における矛盾の展開」三田商学研究第六巻第一号に明快に分析されている。

(4) 薄利重隆「労務管理の経営学」参照

- (5) 占部都美「経営社会政策」参照
- (6) 経営社会政策と社会的経営政策の立場については経営経済研究所編「経営全書」中の経営社会政策の項を参照されたい。
- (7) L.H. Adolf Geck, Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik.
 (本稿は慶応義塾学事振興資金の援助を受けているものである)

一 レヒターペの生涯と活動

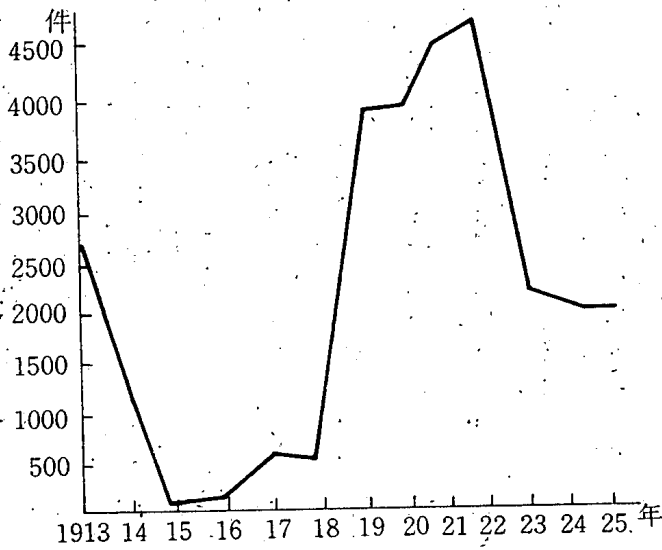
H・レヒターペ (Heinrich Lechtape) は一八九六年に生まれ、一九三六年に没している。彼の生涯の短かったのに比べ、彼の生きた時代の歴史のうねりは極めてダイナミックであった。

第一次大戦とナチスの登場という政治史的事件は、彼の時代の大きな歴史的波長の二つの頂点であったが、それはまた同時に彼の生涯を決定づけた二つのモメントでもあった。戦争は後にその肉体的生命の直接的破壊者となった結核をもたらした、同時に又それにより戦線から帰還し大学に進んで学問世界に入りこむ機会を与えた。そしてナチスの登場は、彼から学問的活動の舞台としての大学の門を閉ざし、国民社会主義者たちによって大学を追われて二年後の一九三六年、今度は結核菌が彼の生命を奪った。

ここでは彼の伝記をとりあげているわけではなく、先にのべたように、科学としての経営社会政策論の生成史において、専門社会政策論者として始めて経営社会政策の領域に足を踏み入れたといわれる、その学問史的役割を明らかにすることが問題なのであり、その点に関わるかぎり彼の生涯と学問的活動のいくつかのポイントをとり出しておきたい。

ところで、彼の経歴や思想の全貌については、ナチスの支配という当時の政治、社会状況の故に病没直後の当時にはとりあげられることもなく、第二次大戦が終了して没後二十年を迎えて、始めてかつての学問的志向において同一軌道を歩んだ

L・H・Ad・ゲックによりその業績の評価が試みられたのみである。⁽¹⁾



産業労働争議件数 (A.M. Ross and P. T. Hartman, Changing patterns of industrial conflict, p. 194 より作成)

それ故、右のゲックによる評価を手がかりとしながら、その思想と活動の概略をのべておきたい。彼の活動した期間はせいぜい十年間と少々であったが、彼の学問的研究は、それ自体としてはアカデミズムの論理に貫かれたものであったとはいえず、常に実践的志向に結びつけられていたところにその特徴があった。彼はロシヤ戦線で病いを得て帰還した後、大学では法律学、国家諸科学を学んだ。卒業してエッセンの建設業組合の顧問弁護士として世に出た。

彼の社会政策論、社会学などすべての理論並びに実践的関心を貫いて流れた主調低音は、社会連帯主義 (Solidarismus) であった。この社会連帯主義は彼の学問的形成期の時代の動きを無視しては語れない。というより、むしろ時代の直接的産物であったといってよい。

上図は第一次大戦前、戦中、戦後にかけてのドイツの労使争案件数をあらわしたものである。

戦争の終わった翌年の一九一九年はレヒターペが大学に進学した年であるが、この年からインフレの終わった二三年にかけては労働争議の最盛期である。敗戦による原材料供給源としての植民地、販路の喪失、生産設備の老朽化、賠償支払、莫大な補助金支出は通貨制度を崩壊せしめた。この時期ほど労働争議の頻発したことは、ドイツ史上に例がなく、ナチスの出現を招いた三〇年代の世界不況期ですら、この時期の争議件数の一割かそこらにすぎないのである。

経験を越えた経済混乱と、それによる社会秩序の崩壊、社会不安の激成の時期こそ、病を負うて帰ったレヒターペがその多感な青春の大学生活を送った年月であった。

伝統世界の崩壊と新社会の形成の必要性、すなわち新時代への転換の必然性を直接体験することから、社会改革への熱情が発酵したと考えることは、ごく自然なことであろう。そして彼のこの社会改革の熱情に理念的な方向を与えたものは、大学におけるH・ペッシン (Heinrich Pesch) の「連帯主義」の理論であった。

ペーシンの考え方は、個人主義の世界でも、社会主義のそれにおいても人間の間には自然的権利として自然な連帯性があり、この連帯性により人間の共同生活は基礎づけられるとみるものであった。

レヒターペはこの理論から、人間共同生活の破壊の原因を人間の自然の連帯性の破壊にあるとみることに、そしてこの連帯性の回復が社会改革の絶対必要事であることをくみとった。

大学時代における時代的体験と学問研究は、旧社会の崩壊過程に対して社会改革への姿勢を確立したが、この社会改革への姿勢を科学的関心のもとに理論的に表現したのが、彼の社会政策論であった。この社会政策論の根底に〈社会連帯主義〉が理論的グランドとしてあったことは言うまでもないが、社会政策的関心を企業経営やその内部における人間労働に向けさせたものは、第一には時代的様相としての労使紛争Ⅱ経営の社会不安であったが、第二には大学卒業後のエッセンにおける建設業組合の法律顧問としての活動であったと考えられる。

彼がこのように企業経営活動の実際生活面に接触したことは、後に示すようにその社会政策論を伝統的な国家社会政策論から、経営面での社会政策の重要性の認識という方向に向わしめる機因となった。大学卒業後、間もなく一九二五年にミュンスター大学の経済学、社会科学研究所 (Institut für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) に雇主側の援助のもとに社会政策のセミナーが開設された。このセミナーはもともと彼の社会政策的関心によるもので、彼はセミナーの組織や管理を

引き上げた。彼のねらいは、このセミナーにより一方に企業家の社会政策観を研究すること、他方に企業家のそれらの努力を学生に知らしめようとするものであった。

セミナー活動をひき受けることを通じて一九二八年、ミュンスター大学の社会科学私講師に就任した。この時の就職論文が「科学的な社会政策の対象としての人間労働」(Die menschliche Arbeit der wissenschaftlichen Sozialpolitik)であり、この論文は翌年、公刊された。そして就任講演が「産業企業家層の社会学」(Soziologie des industriellen Unternehmertums)であった。

この就任講演の内容はこうである。第一に企業家層は労働者層より少からず分化していること、彼らの社会的、経済的構成からみて「資本」という一つの統一戦線をなしているものではないこと、それ故、この点での企業家層の社会学的研究は、「資本対労働の闘争」というきまり文句を克明するのに役立つであろう。第二に企業家の近代的組織や制度を研究し、とりわけ近代株式会社制度の発展が企業家層にどのような影響を与えつつあるかについての研究の重要性を説いたものであった。

第一の点については、現代の産業社会学や経営社会学の理論によって、労働者集団が技術革新のもとに熟練、半熟練、補助労働者層とかなり階層分解し、労働者層として一括、統一視できぬと主張されて、「資本対労働の闘争」という伝統的テーゼの妥当性に批判が向けられているのとまさに対応している。⁽²⁾

第二の点は、彼の一九二九年から三〇年に渡米しての見聞によりさらに強められた。社会的変化と企業家の機能の転換、とくに資本主義組織中でのその機能の変化の重要性の認識と研究はアメリカ旅行により強められたが、このような企業家機能の変質はバーリー、ミーンズ以来の「所有と経営の分離」の問題と共通の時代的狀況に直面したものであるといえよう。尚、バーリーとミーンズがその著書である「近代株式会社と私有財産」(A.A. Berle, Jr. and C.C. Means, The modern

corporation and private property) を公刊したのは一九三二年である。

彼がこのように実践的関心に支えられながら、實際生活との接触のうちに育てていったものは現実、観察の科学的精神であった。後にのべる彼の〈科学としての〉社会政策の、その科学性の主張は、とりもなおさず産業労働や近代経営の現実を把握するということにはかならなかつたのである。

企業者層が内部的にさまざまな成層をなしているから単なる同質の統一集団とみなさるべきでない、というレヒターペの主張についてはすでに指摘した。そのさい私は現代産業社会学の方向が労働者の内部における複雑な成層を指示しつつあることも附言しておいた。ところで労働者層が、熟練労働者、半熟練労働者、補助労働者という内的成層集団とその利害関係の複雑性の故に、現代の産業社会下では単色集団として統一的にはみられないことも、レヒターペはすでに一九二八年の前記就職論文中に指摘しているところである。

敗戦という特殊な政治的激動のさなかに学問的形成のスタートをきり、しのびよる資本主義の一般的危機という経済的變動のもとに伝統的社會の解体を身をもって体験しつつ、經驗的現實社會の事實分析とそれに基づいた政策論展開の必要性の主張は、政治的、あまりに政治的なナチスの立場と衝突しないわけにはいかず、一九三四年にはミュンスター大学私講師のポストはナチスにより拒絶された。そしてその二年後には結核菌がその生命の存続を断ち切った。

このように政治的圧力と、あまりにも早い死によってその理論的主張を十分に花咲かせずにしまったが、産業労働の經驗的事實の分析の強い主張は、経営の社會問題に目を向けさせて経営社会学の理論的端著となり、そういう經驗的事實分析の上に立つべき科学的政策の主張は、科学としての経営社會政策論の輝やかしい理論的スターターたらしめたのである。

(1) L.H. Ad. Geck, Heinrich Lechtape als Soziologe, Kölner Zeitschrift für Soziologie, 8. Jahrg., 1956, Heft 4, S. 633~641.

(2) たとえば、ダーレンドルフ (R. Dahrendorf) の著書 Industrie-und Betriebssoziologie, 1956.

二 経営と社会政策の接点

レヒターペは自分の社会政策論の特性を敢えて「科学的」社会政策 (Die wissenschaftliche Sozialpolitik) と規定した。そしてこの科学的な社会政策によりとりあげられるべき対象を、「人間の」労働 (Die menschliche Arbeit) と概念構成した。

では社会政策の「科学性」はどの点にあり、また労働する「人間」の社会政策的問題性はどのようなものなのか。

このように社会政策の科学性と人間労働の問題性を追求することにより、彼の経営問題に直面せざるを得なかった科学的自意識を掘り下げること、第二にその科学的自意識のうちひそむ問題構造を明らかにすることを通じて、科学としての経営社会政策論の理論的起点を導き出すこと、第三に科学的自意識のうちひそむ問題構造は、言い換えれば、時代の社会問題に対する時代の理論的姿勢にほかならないのだから、彼が提起したその時代における社会政策上の諸提案を考察し、そしてそれを現時点での経営社会政策論の動向との関連性を析出すること、以上ひと口に言えば、レヒターペ理論の経営社会政策論史上での位置をえがき出すことが以下の論点である。

(1) 社会政策の科学性

レヒターペは彼の言う科学的な社会政策の主張を次のように定式化している。

「科学的な社会政策の立場からは次のことが強調されなければならない。どのような実践的な社会政策の方策も、あらかじめ、できるだけ多くのデータを包括的に集めることとその根本的分析とによって、社会政策的な事象が科学的認識の明らかな下に照らし出されることなく企だてられるならば、それはもはや合理化された経済生活、社会生活に用をなすすべもない実験を意味する⁽¹⁾」。(傍点筆者)

ここにはこれ以上とくにつけ加える必要のないほど明確にその立場が述べられている。これは要するに科学的認識に基づいた政策形成の主張にほかならない。彼はドイツの伝統的な社会政策の諸方策の遂行にさいし、国家政策的な意図や人道的、倫理的な考慮が決定的な役割を演じてきたこと、そのような社会政策上の意図から、個々の社会政策の問題、とくに社会政策における労働問題の取扱いにさいし、立法化、立法的諸方策をめぐる論議が先行して、政策の対象になる事実、素材の確立が欠けていたこと、こういう社会政策のドイツ的伝統への反省、批判として科学的認識に立脚した〈科学的〉社会政策の立場を主張した。

この点は、社会科学および社会政策的認識の客観性を主張したマックス・ウェーバーが一九〇七年に弟のアルフレットといっしょに企だてた、「封鎖的大工業の労働者層の選択と適応」という社会政策学会 (Die Enquete des Verein für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossene Grossindustrie, 1907) の調査の方法と同じ性格のものである。ウェーバーがこの調査にさいしアンケート調査を行った時のねらいは、経験科学的方法を用いることにより、できるだけ対象自体に迫ろうということであった。つまり社会政策的諸方策の立法的評価や判断より、先ず対象たるべき事態をつかもうという努力において〈科学性〉をウェーバーもレヒターも主張したのである。

ではこのような科学的社会政策により、対象として或はその前提ともして、認識され確立されるべき〈事態〉とはレヒターペにあつては何であつたのか。

このいわば社会政策的事態というべき認識対象が何であるかをみるためには、〈科学的〉社会政策がどのような課題を担うものとされているかをみなくてはならない。それは価値理念の光りが認識の対象を映し出すのであるから。

(2) 科学的社会政策の課題

社会政策は、往々に後進的な諸条件の支配する国では、国家権力により慈惠的な意味をもたせられた。日本でもそうであったが、ドイツでも社会主義鎮圧法のムチの代償として国家当局による社会の下層の人たちに向けられたアメであった。この点についてレヒター⁽¹⁾は、社会政策は労働者層が成熟し自身の運命を共同規定しようとしつつある時期にあっては、もはや社会的弱者への救いの手ではないこと、ましてや国民の眠れる良心をよびさます課題はもち得ないと述べている。⁽²⁾

労働者層や社会的弱者の物的福祉にその課題がないとすれば、残る課題はなにか。それは、インフレ、産業合理化、失望、労使不和という時代の現実状況に直面して、社会的対立、緊張の緩和、除去にほかならない。すなわち、「社会的緊張、社会的対立の存在という事実のうちに社会政策概念構成にとって本質的モメントがある⁽³⁾」ということなのである。

こういう緊張がどんなものであれ、「社会対立は社会生活を傷つけ、個々の社会集団の連帯的共同活動をおびやかす社会連関を危くさせ、社会の統一を危くさせる⁽⁴⁾」。この対立、緊張に社会政策の諸方策は向けられるのである。

社会政策の課題をこのように見ることは彼に独自ではなく、彼自身もツヴィデネック、ズイーデンホルストやアモンを引合に出しているように当時の社会政策論者の一般的動向であった。それはむしろ時代の要求でもあったろう。だが、この点での彼の独自性は現実⁽⁵⁾に即応した観点にある。

社会的対立や緊張を教条的 (dogmatisch) でなく、リアルに把うべきという、その観点である。社会的対立を単に労資の階級対立としてみるという一枚岩的なみ方のほかに、「同一階級内部の社会対立 (例えば熟練労働者層と未熟練労働者層の間の、労働市場上での対立、或は賃金政策上での対立や、種々の工業部門間の各種労働者の利害対立) や、または皮膚の色の違いや国民的利害が、階級対立よりも大きな影響をもつ⁽⁵⁾」ことに注意を促している。

これらの社会集団間の対立現象は今日の我が国でもアメリカでもみられることであり、また現代の産業社会学の主要対象領域でもあるが、このように一つの固定的なみ方に偏しないで、「社会を危くする結果をもつ原因、社会的緊張を招く原因

の認識、すなわち、社会を危くする状態の因果連関の分析⁽⁶⁾こそ社会政策の課題である。そしてまた、その点にこそ、彼の言う「科学的」社会政策の存在理由があるわけである。

(3) 人間労働の社会政策的問題性

科学的社会政策の課題が社会的緊張、対立、すなわち社会破壊過程の因果分析にあるとして、その因果分析の対象の焦点としてとりあげられたのは「人間の労働」という概念であった。

労働状態とか労働者階級や労働力などの概念の代りに、ここに「人間の労働」という概念をもち出した点に、レヒターペの問題意識の特性と、エルトン・メイヨの産業文明の「人間問題」を生み出した問題意識には同じ共通の時代的特質がある。労働が人間の行為であり人間の人格の活動であることが、レヒターペにおいて社会政策的概念として人間労働の概念が選ばれた理由であり、それはまたE・メイヨたちの人間関係論の理論的礎石にもなったのである。

それはさて人間労働の社会政策的問題性はどこにあるのか。言うまでもなく社会破壊過程との結びつきにあることは、その科学的政策に与えた課題から当然である。産業社会における人間労働のいくつかの局面を検討し、社会破壊に導くおそれのある問題をレヒターペは追求し、そこで「経営」社会の問題性にぶつかつた。「経営」が社会政策にとり重要な事態になるのは、分業経済下の人間労働はすべて経営内で遂行されるからである。生産の重要な要因である人間労働のその生産的意義の考察から、彼は分業と経営のもつ社会政策的問題性に直面する。

分業は生産過程の特徴であり、これが基礎となつて機械化を発達させ、機械化と人間の問題を生んだ。他面、分業がまた社会的結びつきの基礎であることは、社会連帯論者としてのレヒターペの当然の問題観点でもあつた。そしてこのような問題性をもつ人間の分業労働がすべて経営において遂行されるのにもかかわらず、従来の社会政策は経営及びその社会関係に

ついで殆ど無知であるという自覚、この自覚から第一に、経営は社会政策の重要な領域であること、第二に経営内部の社会関係の認識の必要性が指摘された。

第一の点から経営社会政策という新しい領域が科学的に始めて確立されることになり、第二の点からは経営社会学の研究が、経営社会政策の不可欠の前提として専門社会学の手により開かれることになった。

さて重要な生産要因としての人間労働がもつさまざまな局面のうち、レヒター⁽⁶⁾の言う科学的社會政策の対象となるものは何か。ここでの対象構成上の視点は、社会対立、緊張を招く要因ということであった。すなわち社会破壊過程に結びつく人間労働の局面は何かということにはかならない。

(3)―A 「分業。」人間労働の第一局面は、生産過程の特質からして分業である⁽⁷⁾。どんな形であれ分業は本来、基本的な社会機能であり、社会連帯性はむしろ分業の結果であり、社会の分化と統合過程を結びつけて労働共同体を成立させるものである。ただそれが破壊的社會過程になる時に、つまりアノーマルな分業関係になる時に社会政策的事態と化する。例えば強度の職業的分業は相互補足的な生産部門社会集団間の相互依存性を過度にし、景気変動などの場合、大きな社会的危機を内包する。或は指揮労働と執行労働というそれ自体としてはノーマルな分業形式から、労使の対立という面で社会的危機関係が生まれる。また近代工業労働者は技術的分業の結果として、ますます自我 (Ich) の部分的断片のみを生産過程で要求される。この最後の場合には別の面からみれば機械化と人間労働の問題であるが、いずれにせよレヒター⁽⁶⁾は社会政策の問題対象となるのはアノーマルな分業の場合として、ノーマルな分業は本来的に基本的な社会機能であるとみることにより、科学的社会政策の対象からは原理として、は除かれることになる。

(3)―B 「人間労働と機械化。」この関係についてもレヒター⁽⁶⁾は樂觀的である。「社会政策家はロマンテイカーでないかぎり、機械問題に原理的に否定的な態度をとることは問題になり得ない⁽⁸⁾」のである。

たしかに機械労働はいよいよメカニズム化され人間個人の専門的能力から離れ、作業執行上でも機械的に精密化することにより、個々の労働成果は没人格化されてしまう。また人間労働は市場的 (marktsängig) になり商品化されていることにより機械労働による没人格化を強めてはいる。その点では機械問題は科学的な社会政策の対象となるべき理由は認められる。けれども機械問題はそういふことにかぎられるのではなく、誰にも認められるように機械がますます多くの困難な労働から人間を解放しており、その生理的な面での解放は心理的側面の解放をも結果としてもつものである⁽⁹⁾。

機械労働に対して基本的にこのような態度であるから、彼の当時の機械化問題は二〇年代の産業合理化と結びついていたのであるが、次のような合理化による労働する人間問題に対しても楽観的である。

第一に合理化は増大する技術化、機構化によりますます労働者を排除する危険を内包するという問題に対して。技術の発展は半自動機械から完全オートメーション化により機械が労働者の地位を脅やかしている。だがこの技術的、機械的發展は労働者の絶体的追放ではなく、熟練労働と未熟練労働、質的労働と非質的労働の間の分業関係を変え流動化することであり、それ故、それぞれの範疇の労働者間の階層交替 (Unschichtung) なのである⁽¹⁰⁾。したがってそれは社会を危くするような過程ではないから、社会政策的な方策によりその階層交替過程を容易にしてやればよいことになるのである。

第二に合理化は部分労働過程に工業労働者を結びつけ、彼らに心理的圧迫、従属性をもたらすという問題に対して。これは通常、「単調問題」とか「労働の没精神化」、あるいは逆に「労働の喜び」の問題ともいわれている。これについては、労働過程の悪条件に対応する各個人の反応は種々でありうるし、社会政策はいつも平均的な心的水準についてのみ関わることで、できるだけであること、次に機械は人間を精神的に自由にするという労働者の心理への逆の影響もみのがされないので、この点からいえば、単調性に対する手段は機械を少くすることではなく、より一層の機械化こそ必要なのである。それ故、機械導入は労働者の従属性を増すという一般定式ではかたがつかないので、それに対する態度決定もいろいろと考慮されな

なければならないとみる。⁽¹¹⁾

これを要するに人間労働と機械化の問題については、それは経済成長、社会発展のための苦悩なので、一面で技術のより一層の発展により、他面で社会政策上の方策で除去されるとみ、社会政策は新しい経済社会発展の〈産婆役⁽¹²⁾〉でなくてはならないとされるのである。したがって、社会破壊過程を根本領域とする科学的な社会政策の対象から機械化の問題は分業のそれと同じく、原理的には除かれることになる。

(3) — C 「人間労働と経営。」生産過程における人間労働の現実化の基礎をなすのは経営であり、経営は単に経済上の現象であるばかりでなく、社会的現象であるという見方によりレヒターはG・ブリーフスたちと全く同一方向を示した。

この社会現象としての経営が社会政策の対象となるのは、そこに破壊過程がみられることによってであるが、この点については彼ははっきり破壊過程の現われていることを認めている。個々の社会集団や人間関係が経営内で解体され破壊される理由を彼は二つ指摘している。

一つは人間労働の「商業化」(Kommerzialisierung)である。経営内では人間労働は経営費用観点により決定的に貫かれる。経営費用原則は、雇用の瞬間から人間労働に立ち向い(心理技術的適性検査)、労働時間中或は生産過程では個別的アトムとして分割され解体され、また労働者生活の最も重大な時期——すなわち晩年における経営からの離職も費用問題で決定される。もう一つの理由は資本主義経営組織や経営技術とは直接関わりのないもので、それは企業家、職員、労働者の間に同じように発展しつつある「自己中心主義」(egozentrisch)的な態度の近代経営への破壊作用である。

以上の二点を指摘した後、労働者とその利害と経営の利害とを必然的に対立するものとみなすのは何故か、生涯の決定的部分を形成する経営より組合の利害を労働者が先行させる理由は何か、つき合いや結びつきへの衝動が単に間接的にしか日常の労働生活に関係しないような組織形式に表現をとるのは何故か、何故に集団意識は経営よりも労働組合において強いのか

か、など産業経営にふくまれる重要な諸事実が科学的に社会政策に態度決定を迫りつつあること、これに対し科学的な社会政策はこれまで経営の社会問題に全く著手しなかったことを省みている。

たとえば、工業経営での労働移動現象、労働欠勤現象や大経営での苦情処理制度の機能、労働者のイニシヤチヴの発展の可能性、又は経営組織内の管理者的地位への労働者の社会的上昇のチャンス、或は職長の経営内の地位など社会政策的に非常に重要な諸問題について従来の社会政策理論は何を知っているのか⁽¹³⁾。伝統的な社会政策のこのような点の無知への反省から、こういう経営内の人間労働問題について立ち入った研究の必要性を主張した。

この主張からあらためて、経営社会過程、特に破壊過程に焦点をあてた考察を行った。この考察の結果が経営社会学の諸問題に専門社会学者の側からの進出がレヒター⁽¹⁴⁾によりなされ、ブリーフスによる経営社会学の概念形成とならんで、経営社会学の 때가きり開かれたといわれる、彼の「産業経営における社会過程」(Soziale Prozesse im industriellen Betrieb)の論文である。これについてはすぐあとにおいてとりあげるとして、ここではさらに人間労働の局面と社会破壊過程の問題をみよう。

(3) — D 「人間労働と職業。」職業としての労働は単に個人的欲望の満足化であるばかりでなく、一般者への奉仕でもある。その意味で職業的専門化は社会構成の改良的、建設的社会過程である。だがここでも「商業化の破壊過程」が進行し、単なる営利行為や商売になりさがった人間労働はもはや、どのような職業意味をも生じさせないで職業思想の具体的形成が脅かされつつある。労働過程の細分化や生産過程のメカニズム化は職業問題における右のような解体化を促進し、あわせて職業内の既存の社会関係を解体する。

さらに労働組合も労働の給付や給与、労働時間の一樣化への傾向をもつことにより、職業思想解体化の一要因となっている。

このように職業問題状況をとらえた上で、レヒターは分業や仕事の分解化は今後なお進行するであろうが、それ自体と

しては職業思想を不可能にするものでなく、却って職業精神は分業のもたらす社会的弊害を除くもつとも有効な手段であるとして、社会政策は職業教育、職業組織に、とくに国家の手によらず私的経営内におけるそれに積極的に関心を向けねばならないとして⁽¹⁵⁾いる。

人間労働の右の諸局面のうちへ社会政策的事態として問題になるのは、ここで考察したように第一に経営の社会関係にあり、次に職業問題にある。経営の社会関係が商業化により貫徹されるところに破壊的社会過程が生まれ、分業経済下に本来の改革的、建設的な職業的専門化過程が商業化過程になることにより職業思想が破壊され経営内社会関係が解体される、いずれの場合にも商業化による経営社会の破壊過程が彼の問題の中心なのである。

- (1) H. Lechtape, Die menschliche Arbeit als Objekt der wissenschaftlichen Sozialpolitik, 1929, S. 51.
- (2) ebenda S. 52.
- (3)(4) ebenda S. 6.
- (5) ebenda S. 7~8.
- (6) ebenda S. 9.
- (7) ebenda S. 13~16.
- (8) ebenda S. 17.
- (9) ebenda S. 19.
- (10) ebenda S. 21.
- (11) ebenda S. 22.
- (12) ebenda S. 23.
- (13) ebenda S. 30.
- (14) L. H. Ad. Geck, Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie, S. 111, in: Soziologische Forschung in Unserer Zeit, 1951.
- (15) H. Lechtape, a.a.O., S. 31~34.

三 経営社会の問題と経営の社会政策

(1) 経営社会過程の問題性の析出—経営社会学

社会政策の対象としての人間労働の基盤は経営にあり、経営は経済現象のみでなく社会現象でもあること、そしてこの経営社会にこそ社会破壊のモメントが内在している社会政策の本質的对象となるべきであるのにかかわらず、経営、とくにその社会関係について従来無知であったという社会政策的ロゴスの展開は、必然的に経営の内部的な社会関係の分析に向かわねばならない。

経営社会の分析視角が先に述べたように、社会連帯性の破壊的要因の認識にあることから、レヒターへの経営社会理論は経営の社会過程 (soziale Prozesse) を問題の焦点としている。

彼は経営社会過程を統合、結合の過程と分離、分解過程の二つの過程に区分しているが、⁽¹⁾言うまでもなく問題は後者の経営社会の分離過程にある。

「統合過程」としては、(A) 経営内集団成層としての水平的成層 (例えば賃金労働者層、職員・監督者層、経営管理者層による経営ピラミッドの各成層) の関係、(B) 垂直的構造として経営ヒエラルキ (上位・下位関係) の関係、経営は経営秩序のなくしては存立できないから、ここに(B) 1、権力関係、(B) 2、支配関係、(B) 3、権威関係、(B) 4、協同的型態などの諸社会関係が経営内に成立する。経営秩序がどの形をとろうと支配と服従の一本の線が貫かれねばならない。そこに(C) 経営社会の規律の問題が生まれる。経営規律化の近代的形式はコントロールであるから、各種のコントロール指標 (Kontrollmarken) がつくり出される。最後に経営社会の統合のためには、(D) 経営の社会的環境、境遇や社会通念、社会水準への適応化が問題とな

る。ここでは例えば青少年労働者、成人労働者の経営内での経営教育や組合による集団化教育がその機能を担っている。

これに対し「分離、分解化社会過程」は、近代経営では雇用の時点での心理、技術的適性検査に基づく労働者の選択Ⅱ淘汰から始まる。そして分離過程は、(A)、必ずしも破壊過程に結びつかぬ分離過程と(B)、破壊過程に分けられる。

前者は(A)Ⅰ1、競争の社会過程(階層的上昇をめぐるものや賃金、労働時間などの特殊報償獲得のための競争、或は技術指導、営業管理をめぐる上層部の競争)。(A)Ⅰ2、敵対過程(利害・気質・世代)。(A)Ⅰ3、闘争過程(勢力争い、経営指導権争い、熟練、未熟練労働者間の争い、経営と組合間の静かな或は露わな闘争)Ⅰ4、ストは闘争過程から破壊過程になり得るが、闘争は半面に相互承認と尊敬による新結合過程になり得るのだから闘争は社会に本質的性格とも言うことができる)。(A)Ⅰ4、専門化過程である。

(B)の破壊過程はすでに指摘したように、先ず(B)Ⅰ1、「経営の商業化」である。

それは第一に労働者層について労働状態の商業化で、彼らは営利のための経営要因として経営内に存在しなくてはならぬこと、第二に経営管理の商業化で、企業金融問題の増大とともに産業の集中化、独占化は自立経営管理者を独占の下に吸収し、独占体管理下級官吏たらしめられるもの、第三はこの経営管理の商業化により、本来、創造的活動者である技術者は産業集中化とともに商業化の方向にその技術的個性と創造活動が限定されることである。つぎに破壊過程は(B)Ⅰ2、「経営の制度化、形式主義化」による経営社会関係の硬直化である。経営規模の拡大化し管理と執行の距離が大きくなるにつれ各種規則が定式化され、人格的結びつきの代りに即物的な経営雰囲気支配的になる。労働者の孤立感はどうしても生まれざるを得ない。そしてこの経営内の形式主義化に適合的關係として経営官僚ヒエラルキが形成され、在職年限による昇進をあてにする実直な経営官吏が出現する。この傾向をさらに資本所有關係による、能力や経験に關係のない人間の経営管理部門への侵入が助長する。

最後に経営社会の破壊過程は(B)Ⅰ3、「過激化」である。煽動、プロパガンダ、人間取扱上の誤りや暴力的な社会闘争で

ある。

以上の経営社会過程の問題点は、多くは今日では経営管理論や産業社会学により指摘されているところであるが、彼の時代にも実際家たちによりとりあげられていたものである。レヒターペの功績はそれを初めて体系的なパースペクティブにもたらしたことである。経営社会学の概念的名称こそはG・ブリーフスによるものであるが、産業経営の特殊な人間的、社会的問題性に体系的、理論的な認識の光りをあて経営社会学の体系化の起点となったのはレヒターペである。それによってまた経営社会政策の理論的視野が展望され得る基礎づけも彼により行われることになったのである。たとえ経営社会政策の概念自体の形成はG・ブリーフスやL・H・Adゲックによりなされたものであるにせよ。

(2) 経営の社会政策的確立と方策Ⅱ経営社会政策の成立

社会政策の対象としての人間労働がさまざまな局面をもち、それぞれに社会政策的方策が考えられねばならないことについてはすでに考察した。

そのなかで各種の分業の人間労働や社会過程への影響は社会政策には十分、対応できるものであり、とくに技術的分業を基礎に発展してきた機械化と人間労働の問題は、レヒターペにおいては、社会政策を新しい経済社会発展の〈産婆役〉とみることにより、原理的には社会政策の本質対象からは二義的にならざるを得ないことについてもすでに分析した通りである。彼にとりすぐれて社会政策的問題性を示すものは右の分析のさい指摘したように、第一に経営の社会関係であり、第二に職業思想の問題である。

ではこれらの社会政策的問題に対して、実際の社会政策的方策としてはどのようなものがあるのか。

第一に経営の社会問題にはすでにのべた如くさまざまな破壊的社会過程が存在する。けれども経営社会に対して従来の社

会政策はほとんど無知であったというその反省に立ち、経営内に社会の破壊過程のモメントが内在すること、その意味で社会政策的対象としての経営の科学的認識の重要性の指摘が、彼にあっては焦眉の急であったのである。社会政策は経営内のさまざまな問題に個別研究を行い科学的認識を深めること、したがって科学的な社会政策は経営に対して「事実渴望者」(2)「Tatsachenhunger」とし経営の社会政策的事態の科学的追求者たらねばならない。彼の経営の社会過程の社会学的分析は、その要求の現実化であった。

第二に職業思想の問題については、すでにのべたように社会的連帯の基本機能たるべき職業思想が、分化した職業の専門化の進行とともに、商業化と自己中心主義思想の侵入により解体しつつあるという点に問題があった。したがって労働精神や労働の意味を労働者層のうちに確立することがはからねばならない。そのための措置として彼が重視したのは、専門職の確立と職業教育である。前者については重要産業に「専門労働者基本職」(Facharbeitergrundberuf)を設定し職業内容を確立すること、職業教育については国家的立法や規制によるより、各種職業団体や経営体、工場で労使の自由な共同活動によることを提案している。国家的規制を排したのは、それが諸党派の闘争対象となれば職業思想は強められず、むしろ破壊される結果になることを恐れたからである。(3) いずれにせよ専門的職業内容を確立し、職業教育をほどこすことにより、しっかりした職業労働精神を産業労働者層の内部に強化すること、そのことを通じて分業的職業の失われた社会連帯機能を回復しようとするものであった。尚またこの職業教育は、機械化による労働者の心理的圧迫や社会心理的従属性を防止するものとしても、重視すべきことをレヒター⁽⁴⁾は述べている。

尚、機械化と人間労働に関して産婆役としての社会政策の機能は、技術的發展による人間労働の放逐や労働者階層内の成層変化がみられる場合には、恒常的な一般方策として職業紹介、職業相談、職業訓練などの労働市場政策により果さるべきである。機械化が産業合理化の形で人間労働の追放を押し進める異常の場合には、緊急の方策として労働市場の強制調停、

例えば雇用或は解雇の制限、労働時間制限など、或は仕事の配分、労働機会附与、労働移動政策をとらねばならない。だが技術的進歩、合理化の急速な進展に対しては、これらの一時的方策は社会的緊張の一時的緩和策であるのだから、正当な瞬間には社会政策は、技術的進歩に対する指導を再び経済政策に委ねるべきである。⁽⁴⁾つまり、技術的進歩、機械化に対する楽観主義者としてのレヒターペの考え方は、技術的進歩が円滑化されれば新しい労働の機会がすぐ生まれるはずであり、近視的な社会政策が姑息な手段により技術的、経済的發展にブレーキをかけるべきでないということである。⁽⁵⁾まさに社会政策が技術や機械發展の人間労働への影響に関しての〈産婆役〉の機能とはこのことなのである。

その他、重要な生産要因としての人間労働については、労働力保護は不可欠であり、それは第一に失業者保護、仕事の創出策であり、第二に病者、傷害者、労働不能者に対しての社会保障政策である。第一の点については単なる経営共同体や工場共同体でなく、危険共同体 (Gefahrengemeinschaft) であることが労働者層にとり必要なものであり、第二の点については、社会保障政策による労働能力、労働可能性の恢復化は病氣や傷害自体よりも、それらにより生まれる社会的害悪の除去が目的なのである。それ故、生産性要因としての人間労働力保護は第一の点に関しては収益より生産性を、第二点については保障より防止を主眼とすべきであるというのがレヒターペの主張なのである。⁽⁶⁾

(1) H. Lechtape, Soziale Prozesse im industriellen Betrieb, Kölner Vierteljahrsschafte für Soziologie, VIII. Jahrg., 1929/30, S. 292~301.

(2) H. Lechtape, Die menschliche Arbeit als Objekt der wissenschaftlichen Sozialpolitik, S. 30.

(3) ebenda, S. 42~44.

(4) (5) ebenda, S. 39~41.

(6) ebenda, S. 36~37.

むすび——現代経営社会政策論からみて

国家の政治的崩壊とそれによる海外市場、資源の喪失、インフレと経済混乱、そして労働争議の激発に現われた社会生活の荒廃という社会経済状況を背景に、社会連帯主義理念を縦軸に、社会学的分析を横軸にして形成されたのがH・レヒターへの経営社会政策論にほかならない。戦前、戦後を通じてドイツ史上にかつてない労使争議行為の頻発による社会不安の源が経営に発していること、しかも伝統的社会政策がその社会不安に何ら役に立たないこと、この社会政策的無力感が社会不安の源泉としての経営観と結びついて、そこに経営の社会政策的認識の必要性の自覚の第一歩が印せられたこと、これが、H・レヒターをして科学的経営社会政策の理論的スターターたらしめた事情であった。我々の問題点も、この間の事情をできるだけレヒターへの理論を内在的に追求することにより、経営社会政策論の論理的形成過程を明らかにするところにあった。レヒターへの社会的姿勢が連帯主義にあった以上、L・H・Ad・ゲックの言うように、彼が社会革命家ではなく、社会革新の代表者として基本的に社会政策家、社会改革家としてとどまっていたことは否めない⁽¹⁾。したがって彼の経営への社会政策的アプローチは、明らかに経営を越えた全体社会的安定化の立場から発しているものであり、経営を越えた社会政策立場で経営内の社会関係の考察をし、その上で自明の如く社会政策的諸方策の提案をしている。この結果、その提案は国家的社会政策方策と企業の行う社会政策的方策とが無自覚的に混淆されてしまうことになった。この点で経営社会政策(Die betriebliche Sozialpolitik)と社会的経営政策(Die soziale Betriebspolitik)の明確な峻別、そして理論的経営社会政策それ自体の確立は後のL・H・Ad・Geckをまたねばならなかったのである。

けれども、右にのべたように彼自身は経営社会政策の概念は構成もせず使用もしなかったにもせよ、企業家により担わらるべき社会政策的問題性の理論的指摘は彼によりなされたといつてよいであろう。その意味で敢えてここに、レヒターへの経

営に対する社会政策的問題提起を経営社会政策論として、その理論的性格の特質を現代の経営社会政策論の動向と結びつけ考察して明らかにしておきたいと思う。

経営への社会政策的アプローチが社会連帯主義の理念のもとに、経営社会の破壊的過程をその重心としていたことは我々の分析してきた通りである。この経営社会の破壊的、要因の因果分析こそ彼の言う科学的な社会政策の課題であったのであり、この課題に対応して経営社会の安定化をはかるべき社会政策的な具体方策が職業教育であった。職業教育は工場、経営内で労働の自由な共同活動として促進されねばならず、そしてそれを通じてしっかりと職業労働精神が育成、確立されること、この職業労働精神こそバラバラに分解しつつある(商業化により自己中心主義の拠点になりつつある専門的分業化の進行)社会の解体を再び結びつける「環」になること、これがレヒターペ理論のねらいであった。

したがって彼の経営社会政策論は経営社会の安定化を越えて全体社会の安定化に向けられたものであり、その意味で社会構造の形成政策、すなわち *Gesellschaftspolitik* へであった。

ところではじめに記したように、第二次大戦後のドイツの経営社会政策論は、K・ハックスを典型とする経営政策の一部門としての社会的経営政策観がかなり前面に出てきている。企業の営利性追求目的による経営政策であるかぎり、それは全体社会の安定化をめざすレヒターペ流の経営社会政策論とは問題の次元が異らざるを得ない。

社会的経営政策観に対しドイツでは依然として伝統的経営社会政策の立場もかなり鮮明である。たとえば、はじめに記したK・オスターカムプもそうであったが、ごく近くでは企業の社会政策に及ぼした共同決定法の影響を研究したR・ホックもまた「経営社会政策は全社会政策の一分肢であり、孤立しては決して存在することはできない⁽²⁾」としている。つまりR・ホックの理論によれば、社会政策は全体社会へ向けられた社会安定化政策であり、こういう全体的社会政策の部分活動として経営社会政策はある。すなわち、経営社会政策は生産のための追加的負担ではなく、生産の前提として経営内の被

用者の人間的尊厳の具体化と確立化をめざすものであり、「社会的孤島」を避けるためのものなのである。⁽³⁾この点ではホックの思想はやはり三〇年代の経営社会政策論者であったA・シュヴェンガーのみ方とも全く同じであるが、さらにホックによれば、企業の行う社会政策に右のような意味での社会政策の全体社会的方向づけが欠けているなら、経営社会政策について語ることは許されないとのべている。⁽⁴⁾

レヒターへの経営社会政策論の方向、性格が、ここに示したように現代のそれに結びついていると同じように、彼が提案した経営内の職業教育方策の推進という経営社会政策方策もまた戦後の現代ドイツで依然として重要性をもっている。今日のドイツの経営労務問題の第一人者であるG・フィッシャーは戦後ドイツの経営社会政策の発展を、労働者の住宅建設、老齢保障など経営による労働者への社会的給付の段階から、青少年労働者に対する徒弟教育、成人労働者への再教育、持続教育への発展とみている。そしてこれらの労働者教育を共同化促進教育であるとしている。⁽⁵⁾フィッシャーはそれを新しい組織への対応教育とみなしているが、それはとりわけ新しい組織に対する問題ではなく、すでに二〇年代から始まっていた、工業化社会の組織の問題、ならびにそれと結びつきつつ発展した資本主義的生産組織のもたらした問題であり、その点でレヒターへの直面した問題状況と本質的に変わっていないのではなからうか。とくにフィッシャーが経営社会政策の現代の新しい発展を、経営と人間社会との社会学的関聯の認識を動因とした新しい社会給付の方向とする時、⁽⁶⁾それはまさしくレヒターへ自身の主張にほかならなかったことは、われわれのすでにみたとおりでである。

(1) L.H.Ad. Geck, Heinrich Lechtape als Soziologe, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8 Jahrg., 1956, Heft 4, S. 635.

(2) Roland Hauck, Sozialpolitik der Unternehmer, 1963, S. 23.

(3) ebenda 22.

(4) ebenda 22.

- (15) (16) Guido Fischer, Menschenführung im Betrieb, in: Probleme der Betriebsführung, Festschrift zum 65. Geburtstag von Otto R. Schnutenhaus, 1959, S. 160~176.