

# キリスト教労働組合運動とTh.ブラウアー〔下〕

増田正勝

## 目次

- I 序論
- II ブラウアーとキリスト教労働組合
- III キリスト教労働組合の発展とその行動原理
  - 1. 第一次大戦後の展開
  - 2. 「1921年基本方針」
- IV 労働組合と国民経済——科学的労働組合論の主張（以上、第33巻5・6号）
- V 生産性志向的賃金政策（以下、本号）
- VI 生産要素としての労働
  - 1. 生産および労働の本質
  - 2. 労働の性格学的考察
  - 3. 「企業者的」労働と生産性
- VII 職分共同体運動としての労働組合
- VIII 結論

## V 生産性志向的賃金政策

本節では、1922年に書かれた『大戦後における賃金政策』（*Lohnpolitik in*

der Nachkriegszeit, Jena 1922.)をとりあげよう。前節で検討した『労働組合と国民経済』と同じく、この著もまた労働組合の賃金政策に痛烈な批判を加えたものであって、決して労働組合の指導者たちによって歓迎される性格のものではなかった。

ブラウアーによれば、この著の主眼は、「国民経済的生産性を最高に高めることが、もっとも緊急に必要であることを明らかにし、この目的に対する手段として、達成さるべき目標に労働者を向かわしめるような賃金政策上の諸施策を主張し、これを十分なる明確性をもって読者の精神的洞察力の前に提示する」<sup>58)</sup> ところに置かれている。そして、賃金政策の基本的課題を以下の4点にみている。<sup>59)</sup>

1. 社会生産物の大いさと国民経済的に可能な賃金水準との間の関係の徹底的解明。すなわち、今日の経済秩序に固有な賃金法則を強調し、それによって国民経済の生産性の動きと国民全体の賃金水準の動きとの間の因果関係を明らかにすることである。
2. 賃金形成の自然的傾向を詳しく研究して、賃金政策が専横的な干渉によってどこでまたどのようにして攪乱され、国民経済的観点で誤った賃金形成が行われるかを発見する。
3. 国民経済的生産性と賃金水準との間の因果関係に関する認識を手がかりにして、生産性の向上とより有利な賃金発展をもたらすような賃金配分の形態と方法を開発する。
4. 以上のことを基礎にして、国家の賃金政策および経済的職分組織、とくに労働組合の賃金政策にとって重要となる課題を明らかにする。

著作の趣旨と上述の基本的課題から理解されることは、ブラウアーの賃金政策の中心に生産性の原理が置かれていることである。したがって、われわれは、ブラウアーの賃金政策を「生産性志向的」賃金政策と称したいと思う。

ところで、ブラウアーは次のようにいっている。「労働者に国民経済的生

58) Brauer, Theodor. *Lohnpolitik in der Nachkriegszeit*, Jena 1922, S. 162.

59) Ebenda, SS. 3-4.

産性の向上の必要性を説得しようとする者は、いずれにしろ不信の目でみられることは覚悟しておかなければならない。というのは労働者たちはそこにいつも企業者利益の代表者を見てきたからである。労働者たちは、生産性の向上を、いかなる犠牲をも払って、しかも彼らの労働能力までも犠牲にしてなされる純粋に企業者利益のための財貨量の増大と同一視してきたからである」<sup>60)</sup> と。そこでブラウアーは簡単に生産性論を展開する。

まず国民経済的生産性が私経済的収益性から区別されなければならない。生産性に関する労働者の誤謬はしばしばこの両者の混同から生まれてくる。営利主義的観点からなされる私経済的収益性の追求は、そのまま全体利益や特定の労働者の利益を促進することもあれば、逆に全体利益を犠牲にしたり個別経営に就業している労働者の利益を損うこともある。私経済的収益性の追求はもっぱら企業者の利益においてのみなされるものではない。ブラウアーは、特定集団の労働者の利益のために他の労働者を犠牲にして追求される「独占」の存在を指摘している。

国民経済的生産性とは、「獲得された有用性(Brauchbarkeit)の量に対する国民経済的生産コストの比率」<sup>61)</sup> である。いわゆる技術的生産性とは区別されなければならない。技術的生産性は「技術的生産過程に結び付き、時間・場所・処理方法をそれぞれ異にする同じ生産において労働疲労・労働手段・原材料の費消を比較する」<sup>62)</sup> ものである。技術的生産性は量的な概念であるが、国民経済的生産性は、国民経済的欲求充当を意味しており、機能的な概念である。後者は、「あらゆる経済の目的から出発しており、福祉の向上(Wohlstandsförderung)として捉えることができる。」<sup>62)</sup> 技術的生産性は、ブラウアーがここにいう国民経済的生産性の十分条件ではないが必要条件である。

このように生産性の概念を明らかにしたのち、ブラウアーは次のように述

60) Brauer, Theodor: a. a. O., S. 9.

61) Ebenda, S. 10.

62) Ebenda, S. 11.

べている。

「賃金は、生産の成果と不可分の依存関係にある。あらゆる賃金政策の施策はこのことを顧慮しなければならない。消費財の十分なる生産という経済の目的が危うくされたり無に帰せしめられてはならない。」<sup>63)</sup> 「一般的な賃金率の上昇は主として国民経済的生産性の向上にかかっている。このことから労働者にとって明らかとなることは、労働者自身の利益において労働の技術的生産性の向上に協力する必要があるということである。」<sup>64)</sup> 「労働者は、資本部分を犠牲にしてまで賃金要求を貫徹して生活萎縮の危険を招くことがないように、自らの利益において用心しなければならない。」<sup>65)</sup>

ブラウアーの述べるところから二つのことが明らかとなる。第一に、賃金の引き上げが究極的に生産性の向上に依存しているということであり、第二に、賃金は生産総成果から資本割り当て分を差し引いたものであるということである。第一点は生産の問題であり、第二点は分配の問題である。

資本割り当て分(Kapitalquote)は搾取による不労所得であるとする搾取説に対して、ブラウアーは次のようにいう。「1. 利子は、たえず新たにくり返し形成されなければならない。2. 利子は、欲求と人口が増大しつづけるかぎり経済の維持のために必要不可欠な準備金である。」<sup>66)</sup> 第一点は、危険負担に対する報酬または投資意欲に対する誘因としての利子について、第二点は、経済の維持・拡大の目的のための強制的準備金(Zwangsrücklage)としての利子について述べている。ここで利子論を検討することはわれわれの課題ではない。いずれにしろブラウアーによれば、われわれの経済社会は社会生産物の中から一定部分を資本に割り当てなければならないのである。賃金に対する割り当て比率が賃金率(Lohnrate)である。

第一次大戦後における労働組合の賃金政策の大きな特徴は、前述の如く一

---

63) Ebenda, S. 8.

64) Ebenda, S. 15.

65) Ebenda, S. 18.

66) Ebenda, S. 13.

方的な拡大的賃金政策にみられた。ブラウアーは、こうした拡大的賃金政策に対して、賃金率の引き上げがいずれ自然的な限界に突き当たり、一面的な拡大主義が破綻することを指摘する。では、その自然的限界はどこにあるのか。

上限についてブラウアーは次のようにいう。「賃金率の最高の自然的限界は、資本の利潤率が最低水準よりもまだいく分上にあるところに、また向上する生産性が生産の維持・発展を保証するところにある」<sup>67)</sup>と。すなわち、賃金上昇が資本利潤を圧迫して企業から資本が引き上げられるところが上限である。この限界点を高める政策として、ブラウアーのいう生産性志向的賃金政策が登場してくる。生産性向上が労資の共通利益となり協働目的となるのである。

賃金の下方への自然的限界は、「経済発展の程度と性格によって、またこのことと関連している労働力の需要・供給の程度と種類によって、そしてさらに分相応な(ständesgemäß)生計に対する要請の高さと労働者による分相応な生計の防衛の可能性と強靱さによって規定されている」<sup>68)</sup>賃金率の上限に比して下限ははるかに複雑な諸要因によって規定されている。例えば、その他の条件が同じであれば、労働組合の勢力の強弱は賃金率の下限を左右するが、上限は労働組合の組織力の強弱とは無関係に決まってくるというのが、ブラウアーの見解である。

一般的な賃金率は、この上限と下限の間で形成されるが、ブラウアーは、それを規定する諸要因を大きく二つの要因、すなわち経済的要因と社会的要因に分類して考察している。経済的要因としては、労働力の需給関係が分析される。需要サイドは、つまるところ国民経済的生産性に依存しているという意味で比較的単純である。供給サイドは、複雑である。労働組合の影響、低開発地方・諸国からの労働者の流入、技術革新・景気後退による失業者の増大などさまざまな諸要因がある。社会的要因として、1. 肉体労働

67) Ebenda, S. 18.

68) Ebenda, S. 24.

(Handarbeit)の社会的評価, 2. 賃金決定に対する国家の干渉, 3. 最低賃金, 4. 労働組合の賃金闘争, を検討している。最後の第4点についてはのちに触れる。

以上は一般的な賃金率に関するブラウアーの見解をみてきたのであるが、個々の産業部門や個別企業のレベルで形成される賃金率は、それぞれの産業部門や個別企業に特別なさまざまな要因によって複雑に規定されてくる。ブラウアーは、ここでも経済的要因と社会的要因に分けて分析している。経済的要因については、1. 労働力の需要構造, 2. 資本の構成, 3. 労働給付と労働の使用価値, 4. 賃金支払い方法の影響, といった諸要因を考察している。社会的要因としては、1. 労働者の由来, 2. 労働組合の影響, を検討している。例えば資本の構成に関しては、巨大化した不変資本を抱えた大企業において、未熟練労働者に対する需要が高まった結果、熟練労働者との間にあった従来の賃金格差が縮小しつつあるという事実や、そうした大規模工業経営において内部的に専門工を養成していく内部労働市場が形成されている事実を指摘している。<sup>69)</sup> また、労働給付と労働の使用価値については、例えば、進行する生産過程の機械化が単なる補助的労働者を排除して、比較的短期間に修得できる「精神的熟練」労働者に対する需要を高めているという事実を明らかにしている。<sup>70)</sup> 技術進歩がいわゆる伝統的な熟練工とは全く違ったタイプの知的熟練工を生み出しつつあるというブラウアーの指摘には鋭いものがある。生産性の原則に立つ賃金政策は、個々の産業部門や個別企業の内部に生じている労働力の需給関係を規定する多種多様な要因を考慮しなければならない。前出の例であれば、伝統的タイプの熟練工と新しいタイプの熟練工との間の賃金格差をどう設定するかという問題が生じてくる。

さて、ブラウアーによる賃金に関する一般的考察の紹介はこれ位にしておこう。われわれが問題にしなければならないことは、ブラウアーの主張する生産性志向的賃金政策がどのような労働組合論とつながってくるのかという

69) Ebenda, SS. 49-52.

70) Ebenda, SS. 53-55.

ことである。

ところで、ヨーストックが指摘するように「厳格な形においてではないが」<sup>71)</sup> たしかにブラウアーの主張は、いわゆる賃金基金説に基礎を置いている。「今や現実は、もっとも困難な状況のもとで、しばしば笑いものにされてきた賃金基金説の正しさをわれわれの頭にたたきこんでくれた」<sup>72)</sup> とブラウアーは述べている。賃金基金説によれば、ある社会は活動している資本の一部分のみを賃金基金として利用できるだけであるから、労働組合がどのように努力したところで割り当てられた賃金基金以上に一般的賃率を引き上げることはできない。したがって、そこから脱出する唯一の道はこの賃金基金を増大せしめる努力、すなわち生産性向上以外にないということになる。

もっとも、ブラウアーは、先に指摘したように厳密な意味での賃金基金説の支持者ではない。ブラウアーは他方で経済の動的な側面を決して見落としていない。「生産性の向上は、消費者全体による処分可能な生産物の増大の中に表現される。上昇した福祉は上昇した購買力である。上昇した購買力は消費財に対する上昇した需要へ転化する。……この需要の増大は労働力に対する需要の増大を意味し……労働力需要の拡大はより高い賃金を結果する」<sup>73)</sup> と述べている。いわゆる賃金の購買力理論が展開されていると理解される。ブラウアーは、1927年、社会改革協会(Gesellschaft für Soziale Reform)で「賃金引き上げが購買力および国内市場に与える作用」(Die Wirkung von Lohnerhöhungen auf die Kaufkraft und den inneren Macht)と題する講演を行っている。この文献はわれわれの手もとにはないが、ヨーストックによれば、購買力理論が主張されているという。<sup>74)</sup>

したがって、ブラウアーがいかなる観点で賃金基金説の一定の正しさを認めていたかについて別に考察してみる必要がある。ブラウアーは、大戦後の

71) Jostock, Paul: Theodor Brauers Ideen zur Sozialpolitik und Sozialreform, in: *Theodor Brauer. Eine sozialer Kämpfer*, Köln 1952, S. 26.

72) Brauer, Theodor. a. a. O., S. 87.

73) Ebenda, SS. 15—16.

74) Jostock, Paul: a. a. O., SS. 26—27.

ドイツ経済の姿を前にして、「われわれは、限りなく拡大する必要性と驚くほど縮小している可能性の前に立っている」<sup>75)</sup>と慨嘆している。ドイツ経済の再建という課題を前にして、国民経済の生産的給付能力が余りにも不足しているのである。生産設備を早急に装備することと、可能なかぎり生産性を高めることが国民経済的急務となる。むしろこのような状況のもとでは、賃金基金説は一定の説得力をもつとブラウアーは考えるのである。「賃金率の運命は、国民経済的生産性と安定した混乱なき資本形成と密接に結び付いている。」<sup>76)</sup>「労働世界の全体が生産性の向上のために企業者と協力して力強く助走しなければ、われわれはたえず「自分の足」を食っていくことになる。」<sup>77)</sup>かくして賃金政策の中心的原理として生産性の原理が主張されるわけであるが、すでにみてきたように、生産性志向的賃金政策は、敗戦後ドイツの特定時期についてのみ主張されるのではなくして、労働組合が一般的に採るべき賃金政策として提示されている。

では、このような生産性志向的賃金政策は労働組合にどのような行動原理を迫るであろうか。一般的賃金率の形成に労働組合が一般に与えることのできる影響を、ブラウアーは以下の三点にみている。<sup>78)</sup>

1. 労働組合は、労働市場の形成に影響を与えることによって、労働力の供給の立場を強化する。このことによって、労働組合は、景気もしくは生産性向上の可能性の範囲内で最大限に使用者側を譲歩せしめることができる。
2. 労働組合は、一般的な賃金率の展開が労働の生産性の向上と一致するような状態に労働者を置く。
3. 労働組合は、利潤率を犠牲にしつつも資本の限界利潤が企業の存続を許容するところまでは、生産性の展開に対する適応度をこえて一般的賃

---

75) Brauer, Theodor. : a. a. O., S. 82.

76) Ebenda, S. 40.

77) Ebenda, S. 68.

78) Ebenda, SS. 40—41.



金率を引き上げることができる。

第1点については、労働組合は、労働力の需給関係から生ずる賃金法則を無効とするのかという疑問がわいてくる。これに対してブラウアーは「むしろ賃金法則が貫徹するのである」<sup>79)</sup>と答える。労働組合の存在によって、賃金法則にしたがって賃金が上昇するような状態が作り出されるというのである。

一般的な賃金率の形成に労働組合が与えるこのような影響は、それ自体としては生産性志向的賃金政策ではない。ここではまだ労働組合は、社会生産物の分配をめぐる取引・抗争の一方の当事者としての機能を果たす存在にすぎない。労働組合がこの分配的機能に留まっているかぎり、一般的賃金率の上昇は前述のような限界にぶつかってしまう。

ブラウアーはいう、「企業者と労働者の共同活動の全面的展開から労働と経済の生産性の向上がもたらされるときはじめて、労働者の賃金収入についてもまた増大が期待される」<sup>80)</sup>と。労働組合は、単に社会経済過程における分配的職能の担い手としてのみならず、同時に生産的職能の担い手として登場しなければならないのである。前節で検討した『労働組合と国民経済』の中でも同様の見解が示されていた。「労働組合は、長期的にみると、生産成果の増大へ働きかけることなくして自らの使命を全うすることはできない」<sup>81)</sup>と。労働組合は、社会経済過程に挿入された異質物でもないし、また分配的職能という消極的な機能を遂行するだけの存在でもない。むしろ社会経済過程の遂進に積極的に参加する存在として、つまり国民経済の有機的肢体として自己を確認しそれに基いて行動するときにはじめて、労働組合は、本来の使命である労働者の福祉向上に真に貢献することができるのである。

このような基本思考に支えられた生産性志向的賃金政策は、その根底において労働組合に対して二つのことを要請する。第一に、生産者の集団として

79) Ebenda, S. 41.

80) Ebenda, S. 176.

81) Brauer, Theodor : *Gewerkschaft und Volkswirtschaft*, SS. 98—99.

自己を理解することである。第二に、生産性を志向する生産者の集団として行動することである。第一点は、職分組織(Berufsstand)として労働組合を理解する立場へ導く。第7節で考察しよう。第二点は、労働組合的観点に立って生産要素たる労働をどう把えなおしていくかという問題へつながっていく。次節において検討しよう。

## VI 生産要素としての労働

ブラウアーの主著といわれる<sup>82)</sup>『生産要素としての労働』(*Produktionsfaktor Arbeit*)は1925年に出版されている。1923年から1928年までのカールスルーエ工科大学時代のちょうど中期で、学究者として最も充実していた時代の作品である。大きく二部に分たれ、第Ⅰ部「存在」(Das Sein)では、人間労働の諸々の実相の分析と叙述及び生産性の観点からみた人間労働の諸問題が考察されている。第Ⅱ部「当為と志向」(Sollen und Wollen)では、ブラウアーの拠って立つカトリック的立場が鮮明に打ち出される。人間労働のあるべき姿と改革の方向が労働回勅『レールム・ノヴァルム』を手がかりとして提示される。本節におけるわれわれの関心は主として第Ⅰ部に向けられている。

### 1. 生産および労働の本質

ブラウアーによれば、一般に経済活動とは「生存の維持・拡大のための欲求配慮を目標とする」<sup>82)</sup>活動である。たんに植物的な定有(Dasein)をめざしているだけではなく、斯有(Sosein)、すなわち如何にあるかを志向するところに人間の経済行為の特質がある。この特質は、実存の拡大を求める志向としてとりわけ近代の国民経済発展の原動力となってきた。こうした経済発展

82) Brauer, Theodor: *Produktionsfaktor Arbeit. Erwägungen zur modernen Arbeitslehre*, Jena 1925, S. 1.

の起動力の担い手をシュンペーターはもっぱら企業者層の中にみてきたが、ブラウアーはむしろこのような実存の拡大をめざす革新的な行動を近代人の経済行為の全般的な特徴としてとらえる。「とりわけ今日、かかる志向にとらわれた人々を『低い階層の人々』 (kleine Leute)の中にもたえず見出す。多数の労働者もその例外ではない。ここでもまた人々は、自分自身と所与の事態を越えて成長せんとする努力にしばしば出会うのである」<sup>83)</sup> と。

生産については次のように定義する。「経済的生産とは、生存の維持・拡大のための欲求配慮に役立つように環境を形成すること (Formung der Umwelt)である。」<sup>84)</sup> ブラウアーにおける生産の概念は広い。それは、たんに物的な製造・加工に留まらず、輸送・販売・宣伝等の活動、さらに投機的な経済活動までも含んでいる。消費に対置されるすべての経済活動が生産という概念に総括されている。

したがって「環境の形成」という概念も広い。本来の生産活動はいうまでもなく、狩猟や漁業、商人の投機的な売買もまた環境の形成である。この場合、外的な自然や市場状況といったものだけが環境に属するのではない。自己以外のあらゆる人間とその諸関係もまた環境の一部である。宣伝によって消費者の行動に影響を与えたり、企業者が一定の施策で従業員を動機づけたりすることも環境の形成である。欲求配慮をめざして「実際の日常生活の事実を変更すること」<sup>85)</sup> (die Veränderung der Tatsachen des praktischen Alltagslebens)が環境の形成である。

次に労働について以下のように規定する。「経済的労働とは、欲求配慮に奉仕すべく、環境の形成をめざすところの努力である」<sup>86)</sup> と。上に定義された生産に携わる諸活動が労働である。「労働の中にまた労働を通して活動的な表現にまで到達した形成意志 (Formungswille)は、人間の全体的環境に向けられる。」<sup>86)</sup> ブラウアーによれば、あらゆる『諸関係』を利用して行われ

83) Ebenda, S. 2.

84) Ebenda, S. 4.

85) Ebenda, S. 10.

86) Ebenda, S. 7.

る人間労働活動の全体的な表現が「Industrie」である。この「Industrie」で営まれる労働は、いわゆる狭義の生産過程を超えて広く販売過程にまで及んでいる。このことは、近年における企業者の関心が製造コストのみならず販売コストの問題にいかに強く寄せられているかをみよ、という。

近代的労働はたんに既存の欲求の充当をめざすだけではない。広告・宣伝活動を展開することによって潜在している諸欲求を喚起しそれを充足しようとする。ブラウアーはこの種の労働を「Vorarbeit」と称する。近代的労働では、伝統的な欲求充足型の労働に対してこの「Vorarbeit」型の労働が次第に割合を高めつつあると指摘する。喚起された欲求が果して充足に値するかどうかを問うことなく生産・販売活動が行われ、その欲求が充足されるとともに、企業には営利が流入し、そこで従業する労働者は生活の保証を得る。ここでは商品の無価値性が生産者自体に完全に意識されたまま、で事態が進行することがしばしばある。例えば、ほとんど効能のない薬品が宣伝によって大量販売されるといったケースである。

したがって、こうした意味において、近代的労働は、経済の究極の目的である「生存の維持・拡大」ということと無関連的に展開される局面をもっている。このような無関連性(das Beziehungslose)は人間の環境形成を無限の可能性へと導き、その過程において人間労働もまた無限に変形可能となる。

「生産要素労働は、人間の特性・弱点・無限の影響可能性からみて限りない可能性をもっている」<sup>87)</sup>と。ここでは労働する人間は「あれこれの諸力の単なる「混成体」として」<sup>87)</sup>取扱われる。すなわち、「Industrie」の展開の中で人間労働の即物化が進行するのである。

## 2. 労働の性格学的考察

ブラウアーの中心的課題は、生産性の観点から近代的労働を考察しこれを再構築するところにある。「労働の斯有(Sosein)が生産規定的(produktions-

---

87) Ebenda, S. 9.

bestimmt)で生産志向的(produktionsgerichtet)であるかぎり、われわれの研究にとって興味あるものとなる」<sup>88)</sup>と。

従来使用されてきたさまざまな労働カテゴリー、たとえば、独立労働・従属労働、熟練労働・未熟練労働、頭脳労働・肉体労働、技能労働・専門労働・機械労働・手作業労働、あるいは平均的労働といったカテゴリーは、ブラウアーの課題にとって不十分であり、彼の興味をひかない。在来の労働カテゴリーが不満足なものであれば、自ら新たなカテゴリーを創出しなければならない。

そこで、ブラウアーは、新たな労働カテゴリーを獲得するために、労働の性格学(Characterologie)または労働の人相学(Physiognomik)を展開する。この場合、考察の出発点は生産である。生産の概念はすでにみた通りである。すなわち「生存の維持・拡大のための欲求配慮に役立つように環境を形成すること」である。この環境形成という面から労働の諸実相を分析する。環境の形成にどれほど寄与するかが生産の問題であるが、しかしこれは同時に分配の問題にとっても重要である。環境の形成にどれほど進取的に寄与したかが、生産成果に対する請求権を規定するからである。

まず、ブラウアーは、「非代替的労働」(nichtvertretbare Arbeit)と「代替的労働」(vertretbare Arbeit)を区別する。この場合、非代替性とは「独立して、しかも大体において自己決定によって環境の形成を行うところのカテゴリーすべてである。」<sup>89)</sup> 非代替的労働とは、自己決定的で、労働の特質が担い手の人格に密着し、自分以外の第三者によって対象化されていない労働である。代替的労働はこれの反対概念である。非代替的労働は、成果分配の問題を市場や偶然に委ねずに自らの形成課題とする。代替的労働はその逆である。この両者の間の区別は相対的なものである。ある労働が代替的であるか非代替的であるかは、「生産・経営利益の客観的勢力によって決まってくる。」<sup>89)</sup> たとえば、ある企業では設計技師の非代替性は高いが、ある別の企

---

88) Ebenda, S. 11.

89) Ebenda, S. 13.

業ではきわめて代替的である、といった具合である。

非代替的労働をもっともよく代表しているものが企業者労働(Unternehmerarbeit)である。ブラウアーは、この企業者労働を「他のすべての生産志向的労働に対して優先させる。というのはそれがその他のあらゆる労働にとって基礎となるからである。」<sup>90)</sup> 企業者労働は、シュンペーター的に「静態的状态から動態的状态へ経済を移行させる起動力(Antrieb)」<sup>90)</sup>と理解される。ただシュンペーターと異なるのは、先に述べたように、ブラウアーにおいては、企業者労働はいわゆる企業者層にのみ限定されるのではなく経営の最下層の労働にまで拡張される。しかし、さしあたりいわゆる企業者職能だけを念願に置けばいいであろう。

「企業者は、自己の欲求配慮をめざしながら、諸関係の持続的な変革(‘環境の形成’)を通して、数千、数十万の他の人々に対して欲求配慮の可能性を創出する。なぜならば企業者はこれらの人々を環境形成へ奉仕させるからである。」<sup>91)</sup>ブラウアーにとって企業者労働は考察の出発点であるとともに帰着点である。拡大する諸欲求を充当する為に、資本主義経済を發展させてきた企業者労働が将来とも維持・培養されなければならないのである。また、それによってのみ「抑制しがたき人口増加に一般に耐えることができる」<sup>91)</sup>と考える。

企業者労働は「企業者的労働」(unternehmende Arbeit)とも称される。企業者的労働は、発明家の活動、企業の管理労働(leitende Arbeit)、事務労働、投機的労働にもみられる。たとえば管理労働は、たとえそれが雇用された労働であっても、「処理ノルムが本質的に自分自身に由来し、……あらゆる可能性を的確に利用していくところに管理者の‘独創性’……一回時なもの」<sup>92)</sup>が存在しているかぎり、企業者的労働である。非代替性、自己決定性、一回性(Einmaligkeit)という企業者的労働の特質は、いわゆる執行的労働に

90) Ebenda, S. 14.

91) Ebenda, S. 15.

92) Ebenda, S. 23.

もみられる。たとえ末端の半熟練・未熟練労働者であっても、「経営と企業の発展における一要因であり、……起動的要因として登場してこない場合でも革新プランの実行に重要な役割を演じる。というのも彼らこそまず第一に革新プランの成否の鍵を握っているからである。」<sup>93)</sup> ブラウアーのこの指摘は今日からみてはなほ新鮮である。経営の下層従業員の中にも経営者職能の担い手の一端をみているのである。

ブラウアーはさらに、「景気創造的(konjunkturschaffende)労働」と「景気に拘束された(konjunkturgebundene)労働」, 「趣味に拘束された(geschmacksgebundene)労働」, 「季節に拘束された(saisongebundene)労働」をあげ、これを考察している。<sup>94)</sup> 最後のものを除いて前三者はいずれも、近代資本主義経済の動的な構造から由来するものである。近代的労働は、一方では景気や流行の創出に関わるとともに、他方では他者によって創出された景気や流行に束縛されそれへの適応を余儀なくされている。

最後に近代的労働の性格を大きく特徴づけるものとして、経営(Betrieb)および工具(Werkzeug)の存在がある。この関連で、「経営に結合した(betriebsverbundene)労働」と「経営に拘束された(betriebsgebundene)労働」および「器械に拘束された(werkzeuggebundene)労働」なるカテゴリーが提出される。

経営とは、「企業計画による環境形成に奉仕するよう決定された一定の手段が、生産・組成・統合・準備される場である。」<sup>95)</sup> 経営は、自己目的ではなくして企業目的に従属する存在であるが、企業活動が具体的に営まれる活動の場(Wirkungsstätte)または仕事場(Werkstätte)である。企業者は、自らの目的のために経営を利用するが、経営なくしてはその活動を展開することはできない。企業者の労働は、経営に拘束されてはいないが「経営に結合した(betriebsverbundene)労働」である。企業間を歩く熟練工の労働も、一定の

---

93) Ebenda, S. 27.

94) Ebenda, SS. 34—62.

95) Ebenda, S. 65.

経営に拘束されていないが、経営結合的労働である。

ところで、近代的産業労働の大部分は「経営に拘束された労働」である。つまり特定の経営に拘束されて労働が遂行されるのである。このような拘束性は、ブラウアーによれば、近代工業経営の特質から由来している。すなわち、「近代的工業経営の技術と組織が代替的労働の行為を特有な方法で経営の特定目的に合わせて特化する(qualifizieren)。そしてかかる一面化(Vereinseitigung)によって当該労働は経営に拘束され、その結果この経営を離脱して他に生活の糧を求めることははなはだ困難となる」<sup>96)</sup>と。また「近代的産業労働は技術とその要請を通して顔と性格を獲得している。非代替的・自己決定的労働は、経営全体のみならず技術をも利用するが、代替的労働は技術に奉仕し技術の命ずるところに従わなければならない。……このような経営拘束性は平均的熟練労働者の宿命である」<sup>96)</sup>と。ここでブラウアーは経営一般の被拘束性をいっているのではない。ある一定の経営に特有な技術的構造が、その経営で働いている労働者の労働を特化・一面化するのである。ここで特化・一面化された労働は当該経営にとってのみ有効であって、他経営においては無価値に等しいかも知れない。ここに特定の経営に拘束されその拘束から離脱し得ない近代産業労働の第一の特質がある。

第二の特質は、この特化・一面化の過程が没人間化の過程でもあるということから生じてくる。経営の技術的要請は、「労働者自身の中に存在する労働可能性・労働必然性を無視し」<sup>97)</sup>その人格欲求(Persönlichkeitsbedürfnisse)を排除していく。こうして、経済行為の起動力をなす形成意思は労働者において疎外されていく。

このような疎外的状況は「器械に拘束された労働」において最高点に達する。それは、「器械器具とそれに作用するあらゆる偶然性に従属している。」<sup>98)</sup>人間労働は機械の番人、機械の附属物となり、どのような形にも可

96) Ebenda, S. 72.

97) Ebenda, S. 73.

98) Ebenda, S. 82.



塑される材料となる。そこでは、自分自身の欲求配慮をめざす環境形成意思はことごとく失われる。労働の代替性が最高に高まり、経営の技術的要請に対する適応可能性も最高度に達するが、労働における疎外もまた頂点に達する。

以上、ブラウアーの労働の性格学的考察を簡単にみてきたが、それは要するに近代産業労働のひとつの総合的な考察である。経済学の知識のみならず社会学や心理学の知識が駆使されている。ブラウアーの助手のミュラーによれば、この当時の彼は産業教育学・経営社会学・社会的経営政策の問題領域に対して強い関心を示していた<sup>99)</sup>。労働の性格学的考察の中にブラウアーのそのような関心の所在をみることができる。この場合、考察の視角は生産に置かれている。労働の性格学的考察と生産性の問題はどうかつなげていくのか。

### 3. ‘企業者的’労働と生産性

ブラウアーの労働論の中心には *unternehmende Arbeit* (企業者的労働) が置かれている。それについて結論的に次のように述べている。

- 「1. 生産要素たる労働は、経済的・形成意志の担い手としての特質において生産の形成者である。かかる形成意思は、企業者的労働の中に具現される。
2. 企業者的労働は、自己決定的労働であり、それ自体、経済発展の原動力・推進力である。自己決定的労働としての企業者的労働は、たとえそれが他者へ奉仕する場合であっても、あらゆる段階でまたあらゆる形態で可能である。
3. 企業者的労働は、それがどのような形で営まれようと非代替的な労働である。それは、全体としてみると、経済的利益のあらゆる可能性を実現するものであるから、この源泉から経済的成果として流出してくるも

99) Müller, Franz H.: Von Karlsruhe bis Saint Paul, Minnesota, in; *Theodor Brauer. Ein sozialer Kämpfer*, S. 19.

のに対して最初の請求権を有している。

4. 企業者的労働の経済的・形成意思は景気創造において活動する。したがってそのかぎりでは企業者的労働はそれ自体景気に拘束されていない。景気リスクは、それゆえ、景気のうずまき込まれたあらゆる程度とニュアンスをもった労働によって、つまり資本所有者から賃金労働者にまで至る人々によって負担される。それは市場損失・資本損失・労働損失として生じてくる。<sup>100)</sup> (傍点は引用者)

経済の発展をもたらす根源的な力は企業者的労働から生まれてくる。窮乏を克服し拡大する要求を充足していくために、経済は常に静態から動態へと駆り立てられなければならない。ここで主導的役割を演じるのが企業者的労働である。この意味において、景気創造性は常に企業者的労働の本質的側面をなしている。そしてこの景気創造的労働たる企業者的労働は、それが一定の革新性を内包しているが故に根本的に常に質的なものである。そこで、ブラウアーは次のような定式を示す。

「ひとつの企業ないし経営において、環境の意識的・形成をめぐらししかもそれを強要せしめる絵付の数が増大すればするほど、成果(Ertrag)の可能性は高まる。したがって企業および経営について言い得ることは、成果の高さは、一般にその企業もしくは経営に存在している「企業者的」労働の程度に依存しているということである<sup>101)</sup>と。ただし、この前提としては、「動的意思に答え得る、そしてまた企業と経営の特質に適合した資本が存在していること<sup>101)</sup>である。

この定式に立てば、ある企業が最大成果を達成するためには、その企業の中で営まれるすべての労働が「企業者的」労働でなければならないということになる。しかし、自己決定性・非代替性・一回性といったいわゆる企業者職能に固有の性質を厳密に考えると、こうしたケースはひとつの理想状態に他ならない。そこでブラウアーは「企業者的」労働をもっとゆるやかに解

100) Brauer, Theodor: a. a. O., S. 84.

101) Ebenda, S. 90.

積する。すなわち「企業者的」労働とは、「企業に奉仕すべく力を完全に動員し、企業の為にあらゆる機会を利用し、企業の意図・様式・目的に合致するところではどこでも自己決定的に介入すること」<sup>101)</sup>と理解される。これを今日的に表現しなおせば、経営目的に動機づけられた行動ということになるろう。

ところで、ブラウアーは次のように述べている。「資本主義企業は、本来、被用者の中に生きている企業意欲(Unternehmungsdrang)に秘められた財宝の開発に対して、考え得るかぎり最大の関心を有するはずである。」<sup>102)</sup>ところが「今日の資本主義にはまだ異常に多くの不経済性がつきまとしており、とりわけそのひとつに、自らの被用者の中に存在している企業意欲という資本(Fonds)が無視されているということがある」<sup>102)</sup>と。

企業者的労働を根底で支えている企業意欲は、各人による環境形成への主体的意欲の現われであり、それは各人の人格に結びついており、各人の人間性を無視しては「企業意欲の啓発」は不可能である。ブラウアーは、今後のドイツ経済の発展は労働者の中に宿っている企業意欲の啓発を絶対的な条件としていると考える。

ところが、ブラウアーのみるところ、ドイツ経済には上述の如き労働者の企業意欲の無視から生じた一定の不経済性が生じてきている。それはなぜであるか。ブラウアーはいう、「われわれがあまりにも「超資本主義的」(überkapitalistisch)になったからである。われわれは生産要素資本に対比して生産要素労働を無視してきた。そして、あたかも不可避の宿命であるかの如くに、資本の支配(Kapitalsvorherrschaft)を甘受してしまった」<sup>103)</sup>と。ここで「超資本主義的」とは資本が優位に立って一方的に労働を支配している状態である。労働は、資本の支配力のもとで単なる生産の為の手段として対象化される。まず、生産物の分配をめぐる労働と資本の間に闘争が生じる。社会的闘争はその社会に一定の不経済性をもたらすであろう。しかし、闘争

102) Ebenda, S. 92.

103) Ebenda, S. 98.

の要因は分配における不正義にのみあるのではない。むしろ生産における不正義こそ最大の要因だとブラウアーは考える。生産活動への主体的参加を拒否されて、もっぱら資本の利益へ仕える被支配的・従属的地位へ置かれていることに対する憤怒が、闘争を激化させるルサンチマンを導いているのである。

ブラウアーの労働の性格学的考察によれば「企業者的」労働に対置されるのが「非企業者的」(nichtunternehmende)労働である。「非企業者的」労働は代替的であり、「経営に拘束された労働」か「器械に拘束された労働」である。「非企業者的」労働において疎外の程度が高まる。すなわち、「労働の経営被拘束性(Betriebsgebundenheit)の程度に応じて労働の没人間化(Entpersönlichung)が高まる。経営に拘束された労働がいつそう特化されればされるほど、没人間化がますます「心的疲労」(die psychische Ermündung)をもたらすことになる<sup>104)</sup>。」「偶然性や資本家の専横に支配され器械に拘束された労働において没人間化はもっとも高くなる。」<sup>104)</sup>

そして、ブラウアーは以下のような一般的結論を導き出す。「経営に拘束された労働の運命またそれが環境形成のために利用される様式と結果を考えると、決定的に重要なことは、それが単なる生産手段としてではなく真に生産要素として用いられ取扱われるかどうかということである」<sup>105)</sup>と。すなわち、ブラウアーの主張は、生産手段としての労働から生産要素としての労働へ、と表現することができよう。あるいはまた「非企業者的」労働から「企業者的」労働へ、と表現してもよい。「かかる労働から、「企業者的」志向として滞留しているものすべてが徹底的に引き出されなければならないのである。これにはただ一つの道しかない。すなわち、生産要素たる労働の人間の側面を配慮すること、つまり代替的労働においても労働者の人格が考慮されるということである。」<sup>106)</sup>

104) Ebenda, S. 85.

105) Ebenda, S. 102.

106) Ebenda, SS. 102—103.

ブラウアーのこのような主張は、今日的なことばを用いれば、労働の人間化の主張であるということができよう。ただ一般に労働の人間化といってもそれがどのような観点に立って主張されているかが明らかにされる必要がある。ブラウアーにおいては、労働における人間性の回復といったものがただそれ自体として主張されているのではない。

前述の如く、労働における人間疎外は、経営に拘束されかつ器械に拘束された労働においてもっともその程度が高くなる。ブラウアーによれば、そこに現われる労働像は、「人間の最大の従属性・職務の最低の刺戟性・もっとも少ない恐らくもっとも不安定な収入の機会」<sup>107)</sup>として特徴づけることができる。労働の人間化とは、端的にいえば、このような労働像の反対物を創り出すことである。すなわち、最大の独立性（または最小の従属性）・最高の刺戟性・最大にしてもっとも安定した収入の機会である。この三者は有機的に一体化して創出されなければならない。それによつてはじめて、ブラウアーが究極的に主張している「企業者的」労働が労働者の中に維持・発展せしめられるのである。労働の人間化とは、労働の「企業者的」労働化に他ならない。ここにブラウアーの主張の本質的な特徴がある。すなわち生産性の観点から労働の人間化がとらえられているのである。

前掲の三つの要因、刺戟性・独立性・収入の安定性はそれぞれ自己目的としてあるのではない。たとえば最高の刺戟性として金銭的刺戟を考えれば、ここで重要なことは金銭的刺戟それ自体ではなく、労働者を「企業者的」労働へ動機づけていくことなのである。したがって、ブラウアーは、従来実施されてきたプレミアム賃金制度や利潤参加制度、福祉厚生施策を、「企業者的」労働、つまり環境形成への主体的参加を促進するものではなくて、既存の労働像を前提としてただ企業活動の物質的な成果に参加させるだけのものにすぎないと批判するのである。<sup>108)</sup>

では、労働の「企業者的」労働化はどのようにして実現されるのであろう

107) Ebenda, S. 110.

108) Ebenda, S. 113.

か。この点に関してブラウアー自身の具体的な提案はない。ただ具体例として、生産組合(Produktionsgenossenschaft)とローゼンシュトック(Rosenstock, Eugen)の提案をあげている。ローゼンシュトックの『工場疎開論』<sup>109)</sup>は、大規模組織の不経済性を突いて、巨大化する経営を自律的な小集団へ解体していくことを主張した書である。今日的に解釈すれば、組織の分権化、一種の事業部制を提唱したものであると解釈することができる。ブラウアーは、別の論稿でローゼンシュトックの提案に言及して次のようにいっている。「ここでは肢体化(Gliederung)はもはや所有から行われるのではない。その出発点は責任であって、この責任の一部が、労働過程のあらゆる段階でそれぞれの能力に応じて各人に委託されるのである」<sup>110)</sup>と。企業における全体的責任への参加とは、換言すれば企業者の職能への参加である。したがってここではいわゆる労働者の経営参加が主張されていると解釈することができる。ブラウアーにおいては、経営参加によって企業者の一方的支配権を制約しこれを民主的に統制しようとするネガティブな目的が中心にあるのではなく、むしろ企業者職能をポジティブに引き受けそれに伴う責任を負担するところに経営参加のねらいがある。経営参加の問題もまた生産性の観点からとらえられているのである。

## Ⅶ 職分共同体運動としての労働組合

自らを「職分共同体運動」(Berufsstandesbewegung)と理解しているところにキリスト教労働組合運動の大きな特徴があることは、これまでもしばし

109) Rosenstock, Eugen: *Werkstattsaussiedlung. Untersuchungen über den Lebensraum des Industriearbeiters*, Berlin 1922. 中村義寿「ローゼンシュトックの経営社会学」名学大論集(社会科学論), 19(2)1983年。

110) Brauer, Theodor: *Arbeitsordnung und Sozialrecht*, in; *Wirtschafts- und Sozialpolitik in der berufsständischen Ordnung*, hrsg. von J. van der Velden, Köln 1933, S. 68.

ば指摘してきた。Berufsstand とは職業身分のことであるが、ここでは職分と訳しておく。<sup>111)</sup> また内容を考えて職分共同体と訳す場合もある。キリスト教労働組合が職分共同体運動として自己理解する場合、一般に「職分秩序 (berufsständische Ordnung) の思考」を根本的立場としていることを意味している。職分秩序思考については、われわれも別に考察したことがあるが、<sup>112)</sup> そこではもっぱら一般的な社会理念として論じられていた。ここでは生産および労働の問題として職分秩序思考が考察される。

さて、キリスト教労働組合が職分理念に立つものであることは、本稿の第Ⅱ節でとりあげた「1921年基本方針」に明確に示されていた。後半の第6項から最後の第11項までに職分共同体運動としての自己理解が総括されているので、それらを一覧すればキリスト教労働組合の基本的な主張がどのようなものであったかが理解されよう。本節では、ふたたび1922年の著『大戦後における賃金政策』をとりあげながら、「1921年基本方針」を支えている基本思考を明らかにしていく。

われわれは、ブラウアーの主張する賃金政策を生産性志向的賃金政策と特徴づけてきた。そして生産性志向的賃金政策が労資協働思考を内包するもの

111) 野尻武敏教授は *berufsständische Ordnung* を職分秩序と訳しておられる。メスナー『自然法 (下)』(野尻武敏・水波朗訳) ドン・ボスコ社、1958年、370頁。

112) 拙著『ドイツ経営政策思想』森山書店、1981年、第2章。

参考のために、職分秩序思考に関するメスナーの見解をあげておこう。

「『連帯主義』 (Solidarismus) は、自然法的諸原理から要求される個人と社会の相互秩序を強調する。経済の『社会的』整序力を強調すること、つまり給付集団 (Leistungsgruppe) の自己管理ということが、『職分秩序』という表現の意味するところである。しかしこれは次のような欠点をもっている。それは他の二つの秩序原理 (個々人の自己責任と国家の共同体秩序…訳者) を同時に浮かび上がらせることができない。したがって自由主義および社会主義の体制概念にはっきりと対抗することができない、ということである。しかしながら他面で、今日とりわけ社会経済における利益集団化によって特徴づけられるような多元的社会においては、多元的社会それ自体から生じてきた、正義の原理による利害均衡だけが、民主主義の利益勢力を通して生まれてくる危険を克服することができるのだ、という思考が確立される。」 (Messner, Johannes: *Das Naturrecht. Handbuch der Gesellschaftsethik, Staatsethik und Wirtschaftsethik*, 5. Aufl., Innsbruck 1966, S. 1149.)

であることを明らかにしてきた。すなわちこのことはブラウアーの次の言にも表明されている。「今日、労働組合なくしてはより大きな規模の賃金政策を実行することはもはやできない。生産性の向上に対しても、仲介・教育・調停を行ったり、また場合によっては強力に介入するといった、労働組合の協力が必要なのである」<sup>113)</sup> と。

ところで、賃金上昇が究極的に生産性の向上に決定的に依存しているとしても、そのことから当然の如くに労資協働の必要性が導き出されるのはなぜであろうか。生産性の向上に努力することは企業者の責任であっても、本来労働組合が関わるべき事柄であろうか。

まず、生産性はさまざまな要因によって規定されているが、ブラウアーはとりわけ「労働者自身の態度(die Haltung der Arbeiten selber)が決定的な役割を演じている」<sup>114)</sup> ことを強調する。たとえば、そこに高度の技能水準が存在していたとしてもそれが発揮されるかどうかは労働者自身の意思にかかっているから、このことは自明であろう。問題は、では労働者自身の態度はなにによって規定されているのか、ということである。この問題は、今日的に表現しなおすれば、労働者の仕事への動機づけの問題であるといえよう。

他方、「1921年基本方針」の第7項では、「労使いずれの側にあっても労働がたんに利用価値(Nutzwert)としてではなく究極的に道徳的生活価値(Sittlicher Lebenswert)として評価される必要がある。したがってキリスト教労働組合は、技術的かつ倫理的側面から職分理念(Berufsidee)を育成していくことを活動の中心に置くものである」<sup>115)</sup> と述べられていた。このことから先ほどの問題を考えてみると、ここでは、労働者の態度を規定する重要な要因として、労働自体のあり方という要因の存在が主張されていると解釈される。つまり、「究極的に道徳的生活価値」として設計された仕事に対して労働者は動機づけられるというのである。たしかに、賃金収入は労働者を動機

113) Brauer, Theodor: *Lohnpolitik in der Nachkriegszeit*, S. 114.

114) Ebenda, S. 180.

115) Richtlinien, S. 33.



づける重要な要因であろう。しかし、それのみであれば労働は単なる手段となり「利用価値」でしかない。

前掲の文章で「労使いずれかの側にあっても」と書かれていたことに注意しなければならない。使用者側が労働を「単なる利用価値」として評価するということは容易に分かるが、被用者が自らの労働を「単なる利用価値」としてとらえるということはどういうことであろうか。この点は一面的な拡大的賃金政策に対する批判を含んでいる。賃金引上げにのみ偏重した労働組合政策は、賃金引上げと引き替えに結果として労働疎外の進行を生み出してきたということがある。ブラウアーの用語に従えば、経営被拘束的・器械被拘束的労働を前提として賃金引上げの闘争が展開されることである。しかしながら、ブラウアーが『生産要素としての労働』の中で明らかにしたことは、労働における人間疎外は生産性の重大な阻害要因となるということであった。拡大的賃金政策はこのことを認識していないので、いずれその政策は破綻し労働者の利益を裏切ることになるのである。労働疎外を克服すべく仕事を再設計するという課題は、したがって使用者側にのみ要請されるのではなく、労働組合にもまた要請されるのである。

では、労働を自己目的として、すなわち「道徳的生活価値」として確立していくとはどういうことであろうか。ブラウアーは「労働組合はその活動の中心点に職分モチフ(Berufsmotiv)を置かなければならない」<sup>116)</sup>と主張する。同様の主張は前に引用した「1921年基本方針」にもみられる。職分理念とか職分モチフといわれるものは、自分が所属している職業(仕事)の中に真の生きがいを実感することである。そのような実感を Berufsgefühl という。ブラウアーはいう、「自分自身が何物かに価値している、自分自身を何物かとみなすことができるということから、自分は“berufen”されているという意識が労働者の中に生まれてくる。」<sup>117)</sup>「労働者が自己の労働行為の中でのみ自らを生きることができる、ということの中に Berufsgefühl が存在し

116) Brauer, Theodor: *Lohnpolitik in der Nachkriegszeit*, S. 181.

117) Ebenda, S. 184.

ている」<sup>117)</sup>と。Berufsgefühlとは、そのまゝ直訳すれば職業実感とでもなるうが、要するに「仕事に生きがいを見出すこと」である。そのようなものとして労働は再構築されねばならないのである。

しかし、こうした職業に対する誇りや喜びとしての Berufsgefühl は、中世の職人や近代の専門的熟練工に固有なものであっても、果して近代の産業労働者一般がもち得るであろうか。ブラウアーは、中世的職人世界の復活を夢みるローマン主義者ではない。彼は、近代人の中に「計慮性」と Berufsgefühl が同居している現実を認める。労働を生活維持の手段と化しつつも一定の Berufsgefühl を欲求するのである。その場合の Berufsgefühl は、職人のそれと同じではない。主要な生活関心が労働の世界の外に置かれ仕事は他の目的に対する単なる手段としてとらえられているが、しかし決して仕事それ自体に喜びを求めない訳ではない。ブラウアーは、「自分がどこに所属しているかをはっきりと知っておきたい」<sup>118)</sup> というある女子工員のことを引用しながら、大量生産の現場でも「熟知した小さな王国を自らもちたい (ein wohlbekanntes kleines Reich für sich zu haben)」<sup>118)</sup> という欲求、「親しんだ職場とその環境に対する強い愛着心」<sup>118)</sup> が存在することを指摘している。

労働者の中に一定の Berufsgefühl を育成していくということは、『生産要素としての労働』にみた用語にしたがえば、なんらかの形で環境形成へ主体的に参加していくことである。ではどのように労働を再構築していくかという点、労働を「企業者的」労働化していくことである。この場合、一般に労働疎外の克服というテーマを設定すれば、ブラウアーの関心は、1920年代において生成・発展するドイツ経営社会学の関心と共通するものをもっている。ただブラウアーがあくまでも生産性の観点からこの問題を眺めていたという点で、社会学的な思考よりも経済学的な思考によりいっそう接近しているように思える。

職分モチフに立って労働を具体的にどう再設計していくかという問題と

118) Ebenda, S. 187.

並んで、全体としての労働を社会経済過程へどう有機的に統合していくかという問題がある。これはかなり抽象性の高い問題である。自己の給付した労働を通して直接的・具体的にその労働の社会的意義を確認できないところに近代的産業労働の大きな特徴があるから、労働者は一定の抽象化を経てしか自己の労働の意義を獲得できない。労働者は、「盲目」の労働に反抗する。自分の行為が意味をもち、目的設定、客観的イデーのもとに置かれることを欲求している。生産要素としての労働は、……欲求配慮に仕えるべく環境の形成に奉仕するものであるが、この場合、その欲求配慮は、個々人や階級へ主観的に回帰するのではなくて、なんらかの客観的な尺度に基いた一般性でなければならない。<sup>119)</sup> すなわち Berufsgefühl が社会的に形成されなければならないのである。かかる「一般性」に照らして、労働者は自己の労働から一定の社会的意義を受け取り、自分自身の Berufsgefühl を体得する。では、この「一般性」はどのようにして形成されるのか。

ここに職分共同体(Berufsgemeinschaft)という理念<sup>120)</sup> が登場してくる。ブラウアーはいう、「労働協約・労働共同体(Tarif-und Arbeitsgemeinschaft)の

119) Brauer, Theodor: *Produktionsfaktor Arbeit*, S. 113.

120) メスナーによる職分共同体論を紹介しておく。「……職業は市場共同体の自然的組織原理である。職業部門の社会的機能は、そこに参与しているすべての人の共通の利益と共通の責任を基礎づける。この共通の責任についての認識が、個々の産業部門における労働と資本の間の紛争の平和的な解決にとって決定的な意味をもつものであることがしばしば事実として示されてきた。すなわち普遍的な利益のために労資双方は、利害対立があるにもかかわらず、生産の維持にすすんで努力しようとしてきた。このようにして経済部門は、社会に諸財を供給することに対して部門全体として責任があり、また諸財を準備することがその社会的職分であることを認知してきたのである。組織された労働においてもまた同じく資本においてもその態度を直接的に動かしているモチフが利益であるということを見無視するとすれば全く非現実的である。ところがまさしくこのこと自体が責任意識を要請するのである。なぜならば、労働者は、その経済部門が全体としてうまく発展した全体として国民経済・世界経済の中で有効に活動しているときにのみ、十分かつ漸次上昇する賃金を持続的に確保できることをよく知っているからである。他方、使用者側も同じく、その企業の繁栄が本質的に労働者の社会的満足と自己の労働生産性に対する労働者の積極的な関心に依存していることを理解しているからである。」(Messner, Johannes: a. a. O., SS. 602—603.)

おかげで今日ふたたび職分共同体が成功している。労働組合という廻り道を経て、今日、労働者はふたたび職分共同体に回帰している」<sup>121)</sup>と。労働協約共同体あるいは労働共同体において、労働と資本は対等の生産要素として社会経済的機能を遂行する。社会生産物の増大という共通の目的は労資協働をいっそう推し進める。他方、生産成果の分配は、単なる力による闘争を経るのではなく、さらなる生産物の増大という共通目標によってこれを調和的に解決しようとする努力が払われるだろう。

ブラウアーは以下のように述べている。「今日の労働組合は、……その課題を一般に職分共同体的思考を経る道においてのみ達成することができる。それによって労働組合は、……労働組合と無縁なローマン主義の世界に入っていくのではない。というのは、労働者の賃金利益こそが職分共同体的思考・行為へ自然的な橋を架けるものに他ならないからである。労働組合はその活動の範囲で労働者の為に人間にふさわしい環境を形成することに努めるが、このことが労働組合を職分共同体の方向へ導いていくのである。他面において、労働者の内奥の労働意欲や労働喜びにますますかつてよりも依存するようになってきた企業者の関心が、労働組合を快く受け容れるようになってきた。全国経済協議会(Reichswirtschaftsrat)、とくにその委員会における労使の共同活動は、不幸なめぐり合いが賢明な唯一最後の結論ではないことを認識させてくれた」<sup>122)</sup>と。

職分モチーフに立った労働組合運動は、階級モチーフを否定する。たしかに大衆化した労働者の階級的存在という側面は無視されてはならない。しかし、もっぱら階級モチーフを労働組合運動の起動力とするとき、階級的情況を前提としつつしかもその存続の上に労働組合運動を展開するという自己矛盾が生じてくる。なぜならば階級モチーフに立った労働組合は、ただ闘争的な拡大的賃金政策を追求するのみで労資協働を否定し生産性に対する労働者の態度を常にネガティブに形成することによって、賃金上昇の限界を自ら設

121) Brauer, Theodor: *Lohnpolitik in der Nachkriegszeit*, S. 190.

122) Ebenda, SS. 190—191.

定してしまうからである。労働者の利益代表組織としての労働組合は、むしろこの限界に挑戦して生産性の向上という課題に積極的に取り組むべきなのである。生産性は労働者の態度によって大きく規定されている。労働者の態度は、日常的な労働の具体的な意味・内容と労働一般が社会経済過程において遂行する抽象的な社会的機能によって規定されている。労働のこの二つの面、すなわち個人的機能と社会的機能を統合的に表現したものが Beruf もしくは Berufsstand の概念である。企業者の強大な支配力の前に労働者個々人は自らの労働を Beruf として確立する力をもたない。労働組合の組織力を通してはじめてそれが可能となるのである。

他方、労働組合の社会的勢力の拡大によって企業者側も、労資間の利益の共通性と社会経済過程において双方が担っている機能の対等性と相互性を認識せしめられる。企業者団体においても職分モチーフが進展するとともに、労資の間に職分理念が育成され、そこに労働協約共同体もしくは労働共同体が生まれる。

労働組合は、このような方向をめざすことによってのみそれに固有の課題を達成することができる。キリスト教労働組合が職分共同体運動として自らを理解しそれに基いて運動を展開していく場合、以上のようなことが意味されていたのである。

## VII 結 論

1924年、キリスト教労働組合創設25周年を記念して、キリスト教労働組合出版部から記念文集『キリスト教労働組合運動25年。1899年—1924年』が刊行されている。その中でキリスト教労働組合総同盟の議長シュテッガーヴァルトは次のように述べている。

「この25年間の活動において、キリスト教労働組合は、その実践的な日常の仕事と並行して、全体としてのドイツ国民の共同生活のためによりよい基

盤をつくりあげ、とりわけ労働を唯一の生活手段としている人々のために、彼らの労働・国民・母国に対する十分な内的・外的関係を創造していくことに努めてきた。労働を社会・経済有機体の中に定住させるためのこのような精神的努力は近い将来ゆたかな成果をもたらすにちがいない。」<sup>123)</sup>

ここにシュテッガーヴァルトのいう「精神的努力」とは、キリスト教労働組合がそれに固有の職分秩序思考に立ってその運動を展開してきたことを意味している。そしてその努力を導いてきた指導者の一人が本稿で考察してきたブラウアーであった。

われわれはブラウアーの賃金政策を生産性志向的として特徴づけてきたが、その労働組合論もまたつまるところ生産性志向的であるといえるだろう。第一次大戦後のドイツ経済の再建という国民的課題が彼の思考を強く支配していたという面は否定できないとしても、その生産性志向性はもっと根源的に職分秩序思考に由来していたといわなければならない。

ブラウアーによれば、国民経済的生産性とは「獲得された有用性の量に対する国民経済的生産コストの比率」<sup>124)</sup>であり、それは究極的には「福祉の向上としてとらえることができる。」<sup>125)</sup>生産性を測定するその一大前提として「有用性の量」が把握されていなければならない。では生産された、あるいは生産さるべき財貨やサービスの有用性はどのようにして決定されるのか。有用性を測る基準が国民の福祉の向上にあるのであれば、福祉への貢献度をどう決定していくのか。これは社会経済過程のさまざまなレベルにおける意思決定の問題である。ここに経済民主主義の問題が登場してくる。

職分秩序思考と経済民主主義の問題については別に考察したことがあるが、<sup>126)</sup>ブラウアーの労働組合思考それ自体が全体としてキリスト教労働組合

123) *25 Jahre christliche Gewerkschaftsbewegung 1889—1924. Festschrift*, Berlin 1924, S. 40.

124) Brauer, Theodor: a. a. O., S. 10.

125) Ebenda, S. 11.

126) 拙著『ドイツ経営政策思想』, 31頁以下。なおキリスト教労働組合の経済民主主義観を考察したものとして、尾西正美「経済民主主義と共同決定」社会科学論集(埼玉大), 第42号, 1978年, 267頁以下。

の経済民主主義観を語っている。それは、職分理念に立った労資協働・労資同権の思考として示すことができるだろう。キリスト教労働組合の理論的指導者の一人であったフンケが同じような経済民主主義観を明らかにしている。そのことばを引用してこの小論を閉じることにしよう。

「要するに経済民主主義思考は、被用者の中に成長してきた人格意識の表出に他ならない。」<sup>127)</sup> 「経済に対する被用者の参加をもっと促進するために経済的専制を克服することが……その共通の目標である。」<sup>127)</sup> 「経済民主主義の担い手は、同じ権利と義務を担った企業者と被用者である。したがってここで重要なことは、階級的思考に固有な量的勢力ではなくして、職分原理である。使用者職分と被用者職分の両者が経済活動の大きな職分共同体へ同権的に一体化するのである。これが経済民主主義の究極の目標設定でありその意味するところである」<sup>127)</sup> と。

[付 記]

本稿は昭和59年度科学研究費補助金による研究成果の一部である。

---

127) Funke, Heinrich: *Kapitalismus und Arbeitnehmerschaft. Das moderne Gesicht der Arbeitnehmerfrage*, M. Gladbach 1928, S. 39.