

労働

——社会的に受容可能で流動的な——

ロータ・シュナイダー

訳 阿 南 成 一

まえばき——ドイツの社会倫理——

訳者 阿南成一

ここに、その一部を訳出し掲載させていただいたロータ・シュナイダー (Lothar Schneider) 教授著の『社会的ネットワーク化』(Soziale Vernetzung, 1988) はドイツの社会倫理の伝統と特色を端的に示す代表作の一つである。

シュナイダー教授はBonn大学のカトリック神学部でLothar Roos教授のSeminar fuer christliche Gesellschaftslehreで学び、経済学 (Volkswirtschaft) および神学の博士の学位を取得し、現在 Regensburg大学のカトリック神学部の社会倫理の正教授で、カトリック社会倫理、その中でも経済・労働問題についての社会倫理の著作と啓蒙に国内外で活躍している。わが国にも二度来られ、昭和六十一年来日の際、南山大学社会倫理研究所主催の講演会で『現代社会と未来技術』について話された。この講話と特別寄稿『労働と復活』(Was hat Arbeit mit Auferstehung zu tun?) は邦訳発表されている。(『南山大学社会倫理研究所報』昭和六十三年所収)

同教授のその他の主要著作としては次のものがある。

Theologische Reflexionen zu Strukturuntersuchungen von Kirchengemeinden, 1978. (学位論文)

Subsidiäre Gesellschaft: implikative u. analoge Aspekte eines Sozialprinzips, 1963. (教授資格請求論文)

Soziale Dynamik, 1986.

このたび *Soziale Vernetzung* の一部を訳出することになったのは著者のシュナイダー教授からその部分がドイツではもとより、アメリカでも注目されて英語訳されたので、ぜひ日本でも訳出してほしいとの依頼があったからである。それが含まれている *Soziale Vernetzung* という著書は、同書の書評に書かれているように、社会倫理家としての著者が現代人を今日の視点からとらえ、キリスト教の立場から現代社会における人間関係を批判するだけでなく、それを出発点として社会の新たな構築を考察し、あつという解決策を提言したものである。訳出した「労働—社会的に受容可能で流動的な—」における「週四日労働」の提言もそうで、一九八二年にシュナイダー教授により提言されたとき、ときのノルベルト・ブルム労働大臣によって採り上げられ、実際にレーゲンスブルグの世界的自動車工場BMWで実施されて成果を挙げ、一躍世界各国に知られるようになった。

同書は、ある意味では、それぞれ独立した十四の論文から成り立っている。直接信仰にかかわる六つの論文を割愛して、その他のものを紹介しておこう。三「権威の危機と社会経済的展望」、四「共同体の核としての人間」、八「新しい労働観を求めて」、九「現代技術と技術社会は何をもたらすか」、十「社会倫理から見た経済シス

テム」、十一「労働の分有—正義的要請」、ここに訳出した十二「労働—社会固定的と流動的」などの論文が収められている。(数字は各章を表わす。たとえば、十は第十章)

以上の内容目次の紹介だけでもわかるように、社会問題、とりわけ労働問題が主に取り扱われており、これらの問題が今日では、究極的には、高度成長下の経済システムのネットワークに包みこまれているところに問題がある。このことを言わんがために本書のタイトルを *Soziale Vernetzung* としたのである。しかし、本書を貫く著者の思想はキリスト教の社会倫理に根ざす社会づくりであり、副題を「キリスト教社会綱領」としたゆえんもそこにある。

ところで、ドイツの社会倫理が好んで社会・労働問題を取り上げるのにはそれなりの歴史的理由と社会倫理学上の方法論があるからである。カトリック社会倫理は今からちょうど百年前に、ときのローマ教皇レオ十三世によりレーラムノバルームという名の社会労働問題に関する回勅が發布されたことに始まる。当時ヨーロッパ、とくにドイツは共産主義が盛んになり、教会は非常な危機感を抱いた。それを克服するためには、資本主義の弊害を正しく認識し、共産主義ではない正しい方法で労働者の人間にふさわしい権利を守ることが急務であると教会は考えた。そこで、教会は正しい労働運動の指針をこの文書で明らかにし、かかる運動の実践を指導した。かくて、キリスト教労働運動や政党までが生まれるに至った。当時のかかる労働運動や政治活動に関するあらゆる文書がドイツにおけるその発祥地のメンヘングラッドバッハの図書館に整理保管されている。

かかる発祥とも関連して、ドイツにおける社会倫理学は、倫理原理の宣言よりも、具体的社会問題の正しい解決のための具体的指針の提言をめざす。すなわち、社会問題に対し道徳的善悪を断じるのではなく、それを解決する具体的方策を求める。このたびここに訳出した論文を見ていただければわかるように、二人で週五日のとい

ろを三人で週四日とする提言など、とても社会「倫理」の論文とは思えないかもしれない。しかし、よく見れば、労働者の人間にふさわしい取り扱い（人格の尊厳）、正当賃金（正義）、連帯（隣人愛）などの道徳価値が暗黙のうちに背後に含まれているのである。

最後に、社会倫理は学際的学問であり、一方では道徳価値の社会的展開としての自然法の研究を基礎とする。同時に他方では経済や経営などについての社会科学的研究をも必要とする。ドイツで神学部に *Soziallehre* や *Sozialwissenschaft* の講座やセミナーが設けられているのは奇異に感じられるかもしれないが、前述のような歴史と事情による社会倫理学の方法論の成立による。くりかえし述べることになるかもしれないが、社会倫理は道徳価値の社会的展開、たとえば社会連帯や補完性などの社会構成の道徳原理の探求、そしてこれらに基づく社会労働問題への具体的解決策の提言等を含む。かかる意味を有するものとして、わずかな分量のものであるが、ここに訳出したシュナイダー論文を読んでいただければ幸いであり、かつ、そこから社会問題への道徳的アプローチにつき参考になるものを得ていただければ望外の幸せである。

目次

二つから三つの職場へ

実際的にみると……

なぜ全体のコストは下がるか

被雇用者及び失業者からみた「週四日労働」

まとめ

まず最初にはつきりと述べておくべきことがある。それは、社会的に最も堪え難い問題は、およそ二五〇万の人間が「週ゼロ時間 *Nullstundenwoche*」を余儀なくされること、つまりは失業の問題である、ということである。しかもそれは、一九八六、八七年の二年間に外国との貿易で、その経済活動によってかつて予想だにされなかったほどの純益をあげた国の問題なのである。この二年間だけで、西ドイツは、一四〇〇億マルクの黒字を出している。このような繁栄を考えれば、失業問題は抜本的（かつ早急に）解決されなければならない。というのも、失業という問題は非人間的なものであり、それゆえ許容し難く、長時間放置しうる問題ではないからである。限界を超えた国家的マイナスは決して一時的な「失政 *Ausrutscher*」ではなく、労働分配の形式の中で最もばかけた形式をとった結果なのである。即ち、労働人口の九〇％が完全な労働時間を維持しているのに、残りの一〇％が「週ゼロ時間」へと極端に押しやられた結果なのである。これは、いかなる点からみてもばかけたことである。この状態がずっと続くということはあってはならないし、続きうるものでもない。これは社会的に全く許し難い問題である。

こうした袋小路から抜け出すための有効な方法があるかどうか、よく検討されなければならないが、その答えは全く明らかである。つまり、その方法はあるのであって、多くのメディアを通じて公けに議論されつつなお無視されているいくつかの提案をもとに、大量失業問題に対して即効性のある特効薬（ペニシリン）を探すことである。この場合の特効薬とは、人間のために四日間「週三六時間労働」、企業のために六日間、というものである。日曜日は働かせない。

二つから三つの職場へ

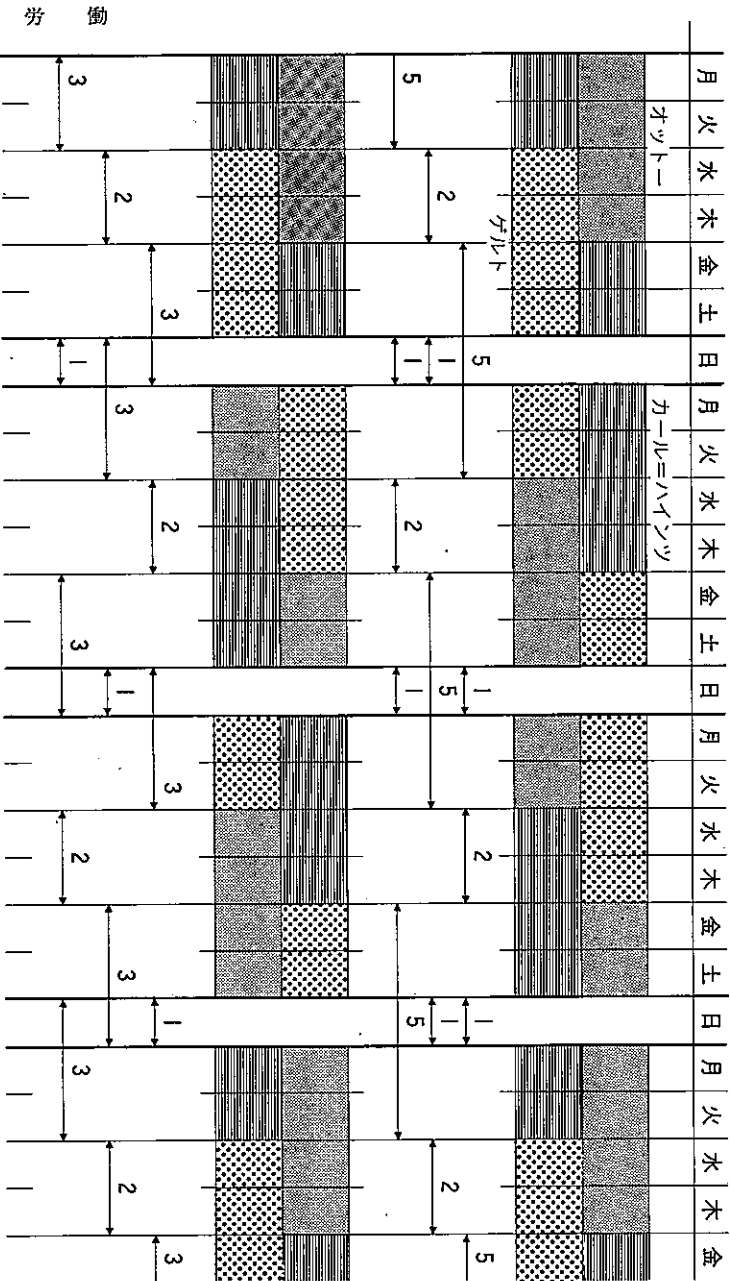
さしあたり我々は、「職場の驚くべき増殖」について雇用者の観点からみてみよう。というのは、我々の提案は、経済的に引き合う場合に初めて実現可能だからである。そうでないような夢はユートピアにとどまる。我々はまず、現代の経済体制のもとで最も高価なものは、一般に悲観的に言われているように時間給ではなく、一つの職場を用意するための投資コストである、という事実を知る必要がある。一〇三頁の図が示しているのは、既存の職場（二つの棒グラフ）に三人の労働者（三つの異なる模様＝労働者）。日曜日はいつも休日であり、一つの支点を中心にして振り子が動くように、日曜日を中心に週四日が稼働する。一緒に働く労働者はそれぞれ週に四日だけ会社にやってくる。ただし、そのために一日当たりの労働時間は九時間となるが、それは許された超過勤務と認められる。

実際的にみると……

オットーは、これまで同僚のゲルトと共に月曜から金曜まで毎日八時間一つの機械にかかっていた。これは床屋でも同じことであろう。それが今や、月曜から木曜までの四日間、一日九時間その職場で働く。これは彼にとっては週三六時間の労働である。金曜と土曜は、新しく配置されたカール＝ハインツが同じ職場で働くことができる。同僚のゲルトはその週、水曜から土曜まで働き、月曜と火曜日を新しい同僚のカール＝ハインツに譲る。こうして、既存の職場で三人の人間が働くことによって、会社はその生産手段を週六日間、一日九時間づつ動かすことができる。これは企業にとっては週五四時間になるから、週当たり、あるいは一日当たりでも、機械

週 4 日 労働

矢印＝休日
模様＝労働時間



と設備はより有効に活用されることになる。これによって、同じ機械設備によっておよそ一・三倍の生産性をあげることができる。これはいくつかの会社についてみれば、その計画の完全な達成を意味するであろう。しかもこれによって、現代的生産における主要コスト（それはいわゆる固定コスト、高価な機械にかかる資本コストである）は大きく減少する。そしてそのコスト削減は、給与分配の増加よりも速く実現する。それによって完全な給与保証も可能になる。驚くべきことに、全体としてのコストを下げることもできるのである。資本集中型の工場ならば一〇〜一四%、床屋や小売商でも一〜三%のコスト削減となる。運悪く商人として「壁を背にした」者でさえ、失業者のその間に生じた購買力の増大によって、その収益を向上させることができるのである。「雪だるま効果」がそれを可能にする。

なぜ全体のコストは下がるか

以上述べたことを正しく理解するためには、次のことを明確にしておく必要がある。現代的生産においては（大衆病院のような現代的サービス業についても同様）主要なコストは三つある。第一は賃金割り当て分（これは人件費全体であって時間給の総計ではない）、第二が営業資金（固定コスト）、そして第三が材料費である。この三つのコストは、例えば新しい車を作る場合にどのように分配されるだろうか。この問題は歯ブラシを作る場合でも同じことである。例えば現代のフォードがケルンの生産ラインから出てくるとき、その車にかかる賃金コストはほんの一七%にすぎない。営業資金、即ち固定コストが七〇%、材料費が残りの一三%である。一般の議論のなかでこの事実が示されることはほとんどなく、あまり知られていないようである。その代わりに時間給が高すぎると嘆かれている。しかも我々がそれを世界市場で買っているかのように嘆かれている。だが実際に我々が買

うのは、車であり、書籍であり、歯ブラシであって時間給を買っているのではない。したがって、重要な問題は「時間給がどれくらい高いか」ではなく、「それが個々の製品価格にどれくらいの割合で含まれているか」なのである。

コスト削減による収益

「週四日労働」の企業は約五〇%多くの労働者を雇うことができる。多くの政治家や経営者は知らないようだが、その企業は労働者への賃金をすべて支払ってもなお、驚くべきことに一つの製品にかかる全体コストを削減し、より良い製品を生産することができるのである。それによってより安く製品を提供し、需要を拡大することができる。

被雇用者及び失業者からみた「週四日労働」

ここで、社会的調和の問題が検討されるべきである。まず第一に、このモデルが失業問題に対して重要な役割を果たしているか、が問われる。二つの職場が容易に三つになるとすれば、西ドイツの二六〇〇万の職場のうちこのモデルが当てはまるのは二〇〇万だけであるが、それに必要な「投資に関する税を無税 Investitionsnulltarif」にすることによって、すでに一〇〇万に達する失業者に職を与えることができると考えられる。「週四日労働」というモデルを採用する四〇〇万人分の職場を作り出すことができれば、二〇〇万の失業者が救われる。これは、「社会的に受容可能」というだけでなく、失業者にとって社会的に最善のことであろう。

しかし、その場合、すでに職場を得ている者は一体どのような犠牲を払わなければならないのだろうか。彼らは三週間に二度、土曜日にも（さしあたりは午後三時まで）働かなければならないが、この時間は後にはも

つと短縮されよう。この二日間を水曜か木曜の一日を休日としてふりかえれば、小売業に従事している者にとっては「休日前の」土曜日に長く働く必要はなくなることになる。アンケート調査によれば、回答者の三分の二は「土曜日と水曜日との」交換を容認している。また、週四日労働になれば、五日目の一日は職場への往復が節約されるのである。それによって一人一人はおよそ一時間の節約になるが、それだけではなく、「ラッシュアワー」が緩和され、「神経」とガソリン、事故の危険と費用とが節約される。また森を保護することにもなるし、この一日はバス利用者にとってインフルエンザにかかる危険性をも免れることができる。土曜日はいつも午後三時から友人や家族とともに過ごすこともでき、特別の用がある同僚と交替すれば、その同僚はその日一日を自分のために使うこともできる。しかし、オートーも「週四日労働」によって大きな利益を受けるのであって、休暇を取ることもなく「まとまった休日」を手に入れることができる。一年のうち第一、第四、第七、第一〇番目……の日曜日は、「まとめてとれる」五日間の休日の中日にできるからである。そうなれば、レーゲンスブルグの家族はハンブルクの友人をゆつくり訪ねることができ、しかも、鉄道のすいている日に「安い費用で」旅行することができ、

アムステルダムのチューリップ見物も簡単になり、パリへも五日間の旅行ができれば安いホテルを見付けることもできる。というのも、すべての人が週末の混雑時にホテルのロビーに集中することもないからである。すべてが改善され、ストレスも解消する。

まとめ

「週四日労働」は失業者には速やかに職を与え、すべての者の完全な賃金支払いを可能にし、全体としてのコス

トを下げ、安い価格を可能にして、競争力の強化を要請する。それはまた、ラッシュアワーを緩和し、神経とガソリンを節約し、森を保護し、「まとまった」休日を作り出し、同僚間での労働日の交換を可能にする。しかも土曜日の午後と日曜日は、なお完全休日として確保される。日曜日前後の四日間は、古い柱時計の振り子のように働くが、同時に静かさを醸し出す。だが、あらゆる創造の中心はなお人間なのである。

ここで述べた素晴らしい展望は、もちろん重要な前提のもとでなされている。それは、金や政府の補助でも税制改革でもない。最も人間的なるもの、即ち精神的な変革がまず第一に必要なということである。

(本訳稿はレーゲンスブルグ大学教授 Lothar Schneider 著 *Soziale Vernetzung*, Verlag Friedrich Pustet, Regensburg, 1988 の中の第十二章 Arbeit—sozial verträglich und beweglich—, SS. 122-126 及び S.121 の図表を訳出したものである。)