

「労働の人間化」の展開と社会政策*

—労働をめぐるドイツ社会政策の構造転換—

小 林 甲 一

目 次

はじめに

1. 「労働の人間化」論議の背景と要因
2. 「労働生活の人間化に向けた研究」(HdA) プログラム
3. 諸社会勢力による「労働の人間化」構想
4. 社会政策としての労働の人間化政策
5. 労働の人間化政策としてのHdA政策
6. HdA政策と労働の人間化政策の方向転換
7. HdA政策の方向転換と新たな展開
8. 「労働の人間化」, 「労働の未来」そして「労働の新たな質」

はじめに

人間の労働とは何か、あるいはどうすれば労働はより人間的なものになるか。こうした問いに真正面から答えるのはそれほど容易なことではない。ドイツにおいて19世紀半ばからその労働や労働生活が抱える問題にかかわってきた社会政策 (Sozialpolitik) も、当初はただ直面する労働者問題や労働者階級の問題に、さらには労働する人びとの生活問題に対処してきたが、戦後、社会政策の推進による社会改革の成果が見定まったところで、改めて労働の意味や労働の人間性について問い直し始めた。この端緒が、1970年代の「労働の人間化」(Humanisierung der Arbeit) 論議であり、こ

れを契機に構想化された労働の人間化政策は、その後方向転換しながら展開し、また近年では「労働の未来」(Zukunft der Arbeit) や「労働の新たな質」(Neue Qualität der Arbeit) というかたちで新たな政策構想に継承されている。

本稿では、「労働の人間化」の展開を契機に始まった社会政策のこうした展開を「労働」をめぐる社会政策の構造転換ととらえ、労働の人間化政策がどのように構想化され、展開し、方向転換したのかを明らかにする。そして、そのうえで、今後の新たな展開方向について社会政策の視点から見極めたい。

1. 「労働の人間化」論議の背景と要因

1-1 「労働の人間化」論議の始まり

ドイツの社会政策は、近代の資本主義のもとに生じた労働者問題の解消をスタートに人間の労働や労働生活をより人間的なものにするため

* 本稿は、名古屋学院大学経済学部研究奨励金 (2005年度) の助成による研究成果として公表したものである。

に多大な努力を重ねてきた。第2次世界大戦後は、それまでの労働政策による成果もあり、社会政策における労働者問題の比重はしだいに小さくなり、その一方で社会保険の拡大を吸収するかたちで定着した社会保障の占める位置がますます大きくなっていったが、だからといって人間の労働にかかわる問題すべてが解消されたというわけではなかった。戦後のドイツにおいて、改めて「人間の労働をより人間的なものにしよう」という動きが活発化したのは1970年代以降のことであった。これが、すなわち「労働の人間化」論議である。

当時、1960年代の北欧諸国における産業民主主義の実験からは、ノルウェーでの新しい作業組織の導入やスウェーデンのボルボ社カルマル工場でのベルトコンベア方式の廃止による成果がセンセーショナルなかたちで公表され、世界的に注目されていた。また、1970年代初頭には北米地域においてQWL (Quality of Working Life) 運動が活発化し、さらにILOでは、労働者保護の新たな国際標準として「作業条件・労働環境改善計画」の推進が始まろうとしていた。こうした世界的なQWL＝労働生活の質的向上の運動がドイツにも影響を及ぼしたことは確かであろう⁽¹⁾。

ドイツにおける「労働の人間化」論議の端緒は、1969年に自由民主党 (FDP) との連立ではあったが、戦後初めてSPD政権が誕生したことにさかのぼることができる。ブランド (W. Brandt) 首相は、政府見解のなかで社会政策の改革を提起し、その1つの方向として労働生活の人間化のための諸政策を掲げた⁽²⁾。しかし、

それでも、ドイツではすぐに活発な動きにはならなかった。ドイツが、ある意味で世界的なQWLの運動から少し後れをとった要因として、①労働条件の改善が必要なところでは外国人労働者が働いていたためにドイツ人労働者がこの問題にあまり関心を示さなかったこと、②当時の労働組合が企業レベルの共同決定に重点をおいていたためにこの問題に消極的であったことなどが上げられる⁽³⁾。が、いずれにしても、ドイツは、1970年代半ばになると、それとは一線を画する独自の「労働の人間化」を推進することになるのであった。このことは、ドイツにおける社会政策の伝統とQWLではなく「労働の人間化」(Humanisierung der Arbeit) という用語に込められた高い意識からも理解することはできる。

1-2 活発化の背景と要因

1970年代の前半から後半にかけて、ドイツにおいて「労働の人間化」に関する議論が盛んにおこなわれた。連邦政府や政策担当者はもちろんのこと、SPDやCDUなどの政党、ドイツ労働組合総同盟 (DGB) やその他の労働組合関係者、経営者団体そして教会関係者といった諸社会勢力のなかでそれぞれの立場から労働の人間化についての構想が提起され⁽⁴⁾、

Humanisierung der Arbeit, Band II, Bremerhaven 1985, S. 681.

(3) Vgl. Rosenstiel, L. v.: *Humanisierung der Arbeit* — Schlagwort, Alibi, Programm ?, in hrsg. v. Rosenstiel, v.: *Humanisierung der Arbeitswelt — Vergessene Verpflichtung ?*, 2. Aufl., Stuttgart 1980, S. 11 f.

(4) Vgl. Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *Humanisierung der Arbeitslebens*, Bad Honnef/Rhein 1976 und zusammengestellt v. Winterhager, W.

(1) 奥林康司『労働の人間化・その世界的動向』有斐閣 1981年を参照。

(2) Kiesau, G.: *Humanisierung der Arbeit*, in: hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur*

Humanisierung der Arbeit, menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Humanisierung der Arbeitswelt, humanere Arbeitswelt, Humanisierung des Arbeitslebensなどといった表現がいたるところでみうけられた。また、こうした動きと前後して、社会政策、労働政策、労使関係論、経済政策、社会的経営政策、経営社会学・産業社会学、社会・産業心理学、社会—技術システム論、マルクス主義社会理論、労働科学そして労働法などの分野で労働の人間化についてさまざまな議論が展開された⁽⁵⁾。これらに関する文献資料は枚挙にいとまがない。こうした動きの全体を「労働の人間化」論議と呼びたい。では、なぜドイツにおいて「労働の人間化」論議はそれほど活発に展開したのであろうか。

まず最初に、世界的なQWLの運動も含め、「労働の人間化」が問題とされた経済・社会的背景として考えられるのは、人間の生活諸領域における不均衡な発展である⁽⁶⁾。戦後の高度経済成長の恩恵をうけた先進諸国は物質的福祉を飛躍的に増大させ、「豊かな社会」の到来を迎えた。生活水準は上昇し、自由時間は増大し、消費欲求は一部で飽和状態になるまで満たされたのである。しかし、その反面、環境破壊の問題に代表されるように生活の質的側面はしだいに悪化し、またそうした物質的成果をもたらした経済において人間の労働を取りまく環境はそれに比べてさほど改善されたというわけではな

D.: *Humanisierung der Arbeitswelt* (Aktuelle Dokumente), Berlin 1975.

(5) Vgl. hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, 2 Bände, Bremerhaven 1985.

(6) zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.* S. 7 f.

かった。

こうしたなかで、ドイツ最大の産業別労働組合であり大きな社会的影響力をもつIG Metall（ドイツ金属労働者組合）は、1972年のシンポジウムを“Aufgabe Zukunft — Qualität des Lebens”というテーマで開催した。環境破壊、資源・エネルギー危機ならびに技術と人間の調和といった問題を中心に「生活の質」の問題が真正面から議論され⁽⁷⁾、それらとの関連で労働する人間や労働過程にとって「生活の質」とは何か意識されるようになった。このことは、労働生活の視点に立つと自由時間の増大と消費生活の充実のみをひたすら求めてきたことに対する反省であるとともに、改めて人間生活の中心領域としての労働生活が再認識されるようになったことを意味した。こうして人間生活の質的向上をはかり、生活において人間性を回復するためには労働生活の人間化が不可欠であると考えられるようになったのである。

政治の領域では、前述したブラント首相の政府見解がしばらく店ざらしされた状態が続いたが、SPDに大きな影響力をもつDGBは、1972年のIG Metallシンポジウムなどを契機に「労働の人間化」問題に関心を持つようになり、それを政策の中心課題に置くようになった。また、Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaftのシンポジウム（1972年）やKommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandelの報告などを通してこうした問題が一般的にも関心を持たれるようになり、近年の技術革新による労働形態の変化にとまなう身体的・精神的労働負荷の増大、労働災害の増大、若年・高齢・婦人・障害者などの特定の集団がかかえる

(7) K. コーツ編/華山 謙訳『生活の質—環境問題と社会主義』岩波書店 1981年を参照。

労働問題の顕在化、労働満足や動機づけの困難などといった新たな労働問題がいたるところで指摘されるようになった⁽⁸⁾。

こうした状況のもとで連邦政府は、1972年に労働・社会秩序省のなかにBundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung（その後1983年にはBundesanstalt für Arbeitsschutzと名称変更）を設置し、こうした労働問題と労働の人間化のための調査・研究に本格的に取り組むようになった。そして、1973年1月18日の社会政策に関する政府見解では、いよいよ労働生活の人間化が今後の政策課題として強く押し出されることとなった⁽⁹⁾。また、1973年の“*Sozialbericht*”『社会報告』のなかでも、それまでの社会保障改革中心の社会政策に対する反省のうえに立って、労働生活の人間化が今後の社会政策の重要課題として提起され、そのなかの*Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbeziehungen*の項において人間化の方向が強く打ち出されたのであった⁽¹⁰⁾。こうして労働者保護を中心とした人間労働にかかわる諸問題は、ただ単に労働力確保のための合理的な手段や労資間の利害対立の調整手段としてだけでなく、これまでとは違ったかたちでふたたび国家社会政策の中心課題として位置づけられたのである。

以上のような動きと並行して、こうした問題にかかわる法律の制定や改正が進められた。1972年の*Betriebsverfassungsgesetz*、1973年の*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit* (*Arbeitssicherheitsgesetz*の改正)、

1974年の*Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung* および *Bundespersonalvertretungsgesetz* と続き、さらに1970年代後半に入っても1975年の*Arbeitsstoffverordnung* および *Arbeitsstättenverordnung*、1976年の*Jugendarbeitsschutzgesetz* と続いた。

これらのなかで「労働の人間化」の構想とのかかわりで注目すべきものは、1972年の*Betriebsverfassungsgesetz*（経営組織法）の第90条および第91条である⁽¹¹⁾。この法律は、共同決定制の展開のなかで職場レベルでの共同決定の推進のために制定された1952年の経営組織法を全面的に改正したものであり、そのなかの第90条と第91条は、「職場、労働過程および労働環境の形成」に関するものである。ここでは、職場、労働過程および労働環境の形成については、「人間に合った労働の形成に関する確かめられた労働科学的認識」 (*die gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit*) が考慮されなければならないこと、ならびにその場合には経営協議会が共同決定権をもつことが規定されている。

これは、SPD連立政権が、労働組合側の要求を受け、職場における共同決定の実質化をめざして制定したものであるが、この規定の是非をめぐるさまざまな立場から議論がわき上がり、とりわけDGBはこれを機に政策の重点を共同決定から労働の人間化に移していった⁽¹²⁾。また、労働科学を中心とした社会政策のさまざま

(11) この点については、吉田 修『西ドイツ労働の人間化』森山書店 1985年を参照。

(12) Vgl. Leminsky, G.: *Gewerkschaftliche Ansatzmöglichkeiten zur Humanisierung der Arbeit*, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 2/1974.

(8) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 682 f.

(9) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 682.

(10) hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Sozialbericht 1973*, Bonn 1973.

まな分野からも、「人間に合った労働の形成」の意味内容およびそれを実現するためのモデルやプログラムについての議論が活発におこなわれるようになった。こうした状況の進展が、「労働の人間化」論議の土台を形づくり、さらにその原動力となったのである。

2. 「労働生活の人間化に向けた研究」(HdA) プログラム

2-1 連邦政府による行動計画：「労働生活の人間化に向けた研究」

ブランドの後を受けSPD/FDP連立政権の首相の座に就いたシュミット (H. Schmidt) は、1974年5月17日の政府見解において、近年の社会政策およびそれにかかわる法改正の主眼

が労働生活の人間化にあったことを明らかにし、これによって労働生活の人間化は連邦政府による国家社会政策の最重要課題の1つとして明確に位置づけられることとなった⁽¹³⁾。これと時を同じくするように、連邦政府の労働・社会秩序省と研究技術省によって発表されたものが、Aktionsprogramm “Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens” (以下、HdAプログラムと省略する) である。このプログラムは、「人間に合った労働の形成」のための前提条件とその実質的な内容を明らかにすることを目的とし、「労働の人間化」政策の展開における重要な第一歩として提示された。その構成と項目の内容は次のようなものである⁽¹⁴⁾。

〈行動プログラム・労働生活の人間化のための研究〉

A. 出発点と行動方針

- I. プログラムの目標
- II. 国際的活動
- III. 経済性と労働生活の人間化

B. 行動プログラム

- I. さまざまな負荷領域と形成 (Gestaltung) 領域
 1. 災害危険
 2. 環境の影響
 - a) 仕事場
 - b) 有害な作業物質
 - c) 騒音と振動
 - d) その他
 3. 労働による身体的負荷
 4. 労働による精神的負荷
 5. 労働組織の人間にたいする影響

(13) Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 11 und zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.*, S. 68 f.

(14) Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 11-45.

- a) 労働過程の組織
 - b) 意思決定と協力の構造
 - c) 経営の人事計画
 - d) 賃金と昇進
 - e) 労働満足と動機づけ
- II. 労働形成における包括的問題
- III. 特定の集団に関する問題
- 1. 若年労働者
 - 2. 婦人労働者
 - 3. 障害をもった労働者
 - 4. 高齢労働者
- IV. 労働世界と他の生活領域のあいだの相互関係
- V. 科学的認識の普及と応用
- C. 行動プログラムの実行
- I. 科学的な研究の可能性
 - II. 目標にそった研究と開発の始動
 - III. プロジェクトの誘導

AのI.「プログラムの目標」のなかでは、このHdAプログラムの具体的な目的として労働者保護のよりいっそうの強化、ならびに「ただ単に労働を軽減することだけではなく、それをこえて個々の労働者に能力の発展と自己実現の機会をあたえること」が提示され、さらに一般的目標として「いかにすればこれまで以上に労働条件を労働する人間の諸欲求に適合させることができるのか」といった課題についての可能性を探ること」が掲げられているが、その重点は以下の4つであることが明らかにされている⁽¹⁵⁾。

- (1) 機械、設備および仕事場における労働保護に関するデータ、標準および最低規準の作成
- (2) 人間に合った労働技術の開発
- (3) 労働組織や職場の形成のための実例的な提案やモデルの作成
- (4) 科学的認識や経営における経験の普及と応用

このHdAプログラムを「労働の人間化」の策構想としてみた場合、次のような特徴や問題点をもっていると考えられる。まず第1に、経営体内における労働者保護に重点がおかれているということがあげられる。なかでは、「労働世界と他の生活領域のあいだの相互関係」が労働生活の人間化にとって肝要であるという観点が強調されてはいるが、この点について踏み込んだ議論はなされていないし、また「労働の人間化」をめざしての労働保護とその他の社会政策（雇用確保・社会保障・労働者参加・労働時間の短縮など）のあいだの有機的な連関についても触れられていない。しかし、これを通して労働保護の問題に総合的・予防的な観点が導入されたこと、さらに近年の技術革新によって生じた新たな問題にたいする対応策が検討されたことは確かであろう⁽¹⁶⁾。

第2に、これまで社会的経営政策において取り扱われてきた経営体内における労働組織や職場の形成が国家社会政策の問題として取り上げ

(15) *ibid.*, S. 15.

(16) Vgl. Kiesau, G.: *ibid.*, S. 683 ff.

られたことがある。しかし、この問題についてもそこに明確な方向性が打ち出されているわけではない。ただ、「実例的な提案やモデルの作成」にもとづいた実験の成果のなかから具体的な政策を選択しようとしているにすぎない⁽¹⁷⁾。

第3に、このHdAプログラムの目標設定や実行のためのフレームワークとなっているのが、労働科学およびそれにもとづいた科学的な認識であるということがある。このことによってこそ、このプログラムに一定の統一性と政策構想としての説得力や実践性があたえられていることは確かであろう。しかし、ここで労働科学そのものについての立ち入った議論はなされていない。労働科学の発展と応用は労働生活の人間化を進めるという考えが前提とされたうえでこのプログラム内容が構成されており、労働生活の人間化にとって労働科学はどこまで貢献できるのか、そこに限界があるとすればそれはどのようなものなのかといった問題は見過ごされたままなのである。そのため、ある領域では、労働の人間化そのものの内容がきわめて特定化されたり、単純化されたりしており⁽¹⁸⁾、また政策構想としての方向性や射程も制約されざるをえなかった。

最後に、このHdAプログラムは、政策構想とはいっても研究のための行動プログラムであるということがあげられる。もちろん、これは社会政策としての「労働の人間化」政策にたいするドイツ連邦政府の構想のエッセンスを表現したものであるが、その当面の目的は労働生活の人間化のための研究の推進であり、それにたいする国家的援助態勢の確立であった。それゆえ、労働の人間化を念頭におきながらもそこか

ら引き出される実践的政策は、研究プロジェクトの推進のための方策か、それにかかわる現実の諸問題の指摘にとどまらざるをえず、労働の人間化のための社会政策実践についての議論とは直接的に結びつかなかった。ここに、HdAプログラムの限界と困難性が潜んでいると考えられる⁽¹⁹⁾。

2-2 「労働の人間化」構想としてのHdAプログラム

HdAプログラムが以上のような特徴や問題点をもつこととなった背景や要因については、これまでの構想化の経緯からも明らかであろう。ただ、ここでそれをよりいっそう明確にし、HdAプログラムの意義を正当に評価するために、その策定に大きく貢献した労働社会相アレント (W. Arendt) の見解について検討してみたい。彼が、1973年の労働科学学会における講演“Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsumwelt”，ならびに1975年に発表された論文“Vorrang für menschengerechte Arbeitsgestaltung”のなかで主張した論点は次のようなものであった⁽²⁰⁾。

まず第1に、社会政策の当面の課題として労働条件の改善・社会保障・雇用の確保の3つがあるが、労働世界が人間生活において決定的な役割を果たしていることを考えれば労働条件の改善および人間に合った労働の形成が最も重要な課題とならなければならない。そして、「労働

(19) Vgl. Kiesau, G.: *ibid.*, S. 683 ff.

(20) Arendt, W.: Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, in: zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.* und ders.: Vorrang für menschengerechte Arbeitsgestaltung, in Einer Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*

(17) Vgl. Kiesau, G.: *ibid.*, S. 683 ff.

(18) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 684.

生活の人間化」は、人間労働にかんするさまざまな領域を統合し、そうした社会政策の諸領域を包括しなければならない。しかし、第2に、その場合そのなかには多くの異質で、けっして調和しないような領域が含み込まれることとなり、そのためにその概念や政策構想が内容のない形だけのものになってしまう危険性がある。そうならないためには、労働科学的認識がその中核に位置づけられ、これにもとづいて *humanere Arbeitswelt* が追求されなければならない。

そして、第3に、「労働生活の人間化」政策の中心であり、出発点とならなければならないのが、労働保護である。労働保護には、部分的に進んだ領域もあるが、多くは依然として不十分であり、また経済社会のダイナミックな変化にもあまり対応できていない。「労働生活の人間化に向けてのすべての努力は、労働保護の改善において始まる」⁽²¹⁾。さらに、第4に、「労働生活の人間化」政策のスタートの第一歩とならなければならないのが、「労働者の諸欲求に方向づけられた研究計画」の実行であり、それがHdAプログラムである。労働生活の人間化を推進していくためには労働世界にかかわるすべての人びとが貢献しなければならないのであり、そのためにはただ法改正を進めるだけではなく、より人間的な労働世界形成のためのモデルの開発や実験の試みによってできるかぎり多くの人びとが認めるような労働科学的認識が高められなければならない。最後に、「労働生活の人間化」政策がめざすようなさまざまな課題は、中長期的な観点からでしか解決を期待

できないものばかりである。それゆえ、短期的にはそのためのガイドラインや一定の枠条件しか提示できない。しかし、こうした政策構想を少しでも前進させるためにはそのように漸次的に進めることこそ肝要なのであり、HdAプログラムもこうした方向性を明らかにしたものである。以上のようなアレントの主張からして、HdAプログラムの構想が前述したような特徴や問題点をもたざるをえなかったことは確かであろう。

以上のような経緯で構想化されたHdAプログラムは、1970年代後半から1980年代にかけてきわめて具体的なかたちで展開した。そして、その成果は、1981年以降 *Schriftenreihe: "Humanisierung des Arbeitslebens"* を通じて公表された。その第1巻では、1974年から1980年までの成果と経験について明らかにされているが⁽²²⁾、それによるとHdAプログラムが発表されたのち、プログラムの推進主体が研究技術省に移行したこともあって計画の方向はよりいっそう明確なかたちで研究プロジェクト推進の方に向けられ、重点目標として次の4つが掲げられた⁽²³⁾。

- (a) 労働における過剰および過少負荷の排除
- (b) 労働の安全性の向上
- (c) 労働内容と労働関係の改善
- (d) 労働世界と他の生活領域のあいだのマイナスの相互関係の緩和

そして、財政的援助の態勢が整えられ、また

⁽²¹⁾ Arendt, W.: Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, in: *ibid.*, S. 76.

⁽²²⁾ hrsg. v. Bundesminister für Forschung und Technologie: *Das Programm "Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens"*, *Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens"* Bd. 1, Frankfurt/Main 1981.

⁽²³⁾ *ibid.*, S. 22 f.

労働の人間化専門委員会・各プロジェクトの担当主体・それを支援する専門家グループを中心とした実行組織が形成され、これにもとづいてさまざまな分野でさまざまなプロジェクトが実践された⁽²⁴⁾。1981年にはHdAプログラムのために約1億1千万マルクの財政支出がなされ、1982年までに実践されたプロジェクトの数は企業プロジェクトの431件を含めて855件にのぼった⁽²⁵⁾。そして、これらの成果が前述したSchriftenreiheとして公刊されたのである。

3. 諸社会勢力による「労働の人間化」構想

こうして連邦政府によるHdAプログラムは、構想化され、展開した。そして、これを契機として「労働の人間化」論議はますます活発化し、これに対する評価や批判、および独自の構想を提示するという多様なかたちでこの論議は展開していった。もちろん、HdAプログラム以前にもさまざまな構想が提示され、そのなかにはHdAプログラムに大きな影響をあたえたものもあった。いずれにしても、労働の人間化にかかわる領域で活動する利益団体、ならびに政党は、そのあいだでの利害対立の状況を反映しつつ、労働の人間化についての構想をそれぞれの立場から活発に提示したのである。

3-1 SPDとDGB

HdAプログラムの構想化に主導的な役割を果たしたSPDは、1972年に発表し

⁽²⁴⁾ Vgl. *ibid.*, S. 25-69.

⁽²⁵⁾ *ibid.*, S. 25 und Bräunling, G./Maisch, K.: Humanisierungsforschung, in: hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, Band II, S. 709 f.

た“Langzeitprogramm”：Entwurf eines ökonomisch-politischen Orientierungsrahmens für die Jahre 1973-1975において労働保護や労働安全性の向上を図るために最新の労働科学・社会科学の成果を応用しなければならないこと、ならびにこれまでの共同決定の射程を労働生活の質の向上にまで拡大しなければならないことを確認した⁽²⁶⁾。そして、その改訂版として1974年に発表された“Langzeitprogramm”（1975-1985）では「労働生活の人間化」を「社会民主主義的な総合社会政策」の中核として位置づけ、そのための経済的、社会的、政治的そして文化的な諸条件の整備をめざした総体的戦略を労働組合と協力して進めることを提唱した⁽²⁷⁾。こうしたSPDの構想が、SPD/FDP連立政権主導のもとでその第1段階としてHdAプログラムに結晶したことは言うまでもない。

前述したように1970年代に入って労働の人間化問題に関心を持ちはじめたDGBは、1974年5月に“Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe”と題した会議を開催した。そこで基調報告をおこなったフェッター（Heinz O. Vetter）は、人間労働のかかわる領域に新たな問題が生じていることを認めながらも「労働の人間化が、ずっと以前からの労働組合的課題である」ことを強調した⁽²⁸⁾。また、フィット（W. Vitt）は、そこで“Humanisierung der Arbeit durch Mitbestimmung”と題する報

⁽²⁶⁾ Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 45 f.

⁽²⁷⁾ *ibid.*, S. 46-51.

⁽²⁸⁾ Vetter, H. O.: Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe, in hrsg. v. Vetter, H. O.: *Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe*, Frankfurt am Main/Köln 1974.

告をおこない、労働組合としては労働の人間化を労働科学やエルゴノミーの観点だけから見ることはできないこと、ならびに労働の人間化のためのあらゆる手段は経営体内における共同決定と結びつかなければならないことを主張した⁽²⁹⁾。マヨール (H. Mayr) は、そこで“Humanisierung der Arbeit durch Tarifpolitik”と題する報告をおこない、労働の人間化を労働協約政策のなかに位置づけようとした⁽³⁰⁾。こうしてDGBは、労働の人間化をこれまでの労働協約政策の枠組とその延長線上のなかでとらえようとした。DGBやそれを支援する研究者は、この後も労働の人間化のための理論や政策について積極的な議論を展開していくが、基本的にはこうした立場を堅持したのである。

3-2 CDUとCDA

SPDやDGBに対抗するCDUとCDA (Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft) は、1974年12月に“Humanität im Arbeitsleben”をテーマとするCDAの会議を開催し、職場における過剰および過少負荷、労働の単調性、細分化された労働、機械による労働疎外、ストレスと労働強化および企業・職場レベルにおける共同決定などといった問題について議論をした⁽³¹⁾。この会議でCDUのコール (H. Kohl) は、「労働と職業 (Beruf) は、われわれ人間の人格的成長と自己実現にとってけっして放棄することのできないものである」ことを強

調し、職業教育の改善と労働世界における人間性の向上をめざさなければならないと主張した⁽³²⁾。また、同じくCDUのビーデンコッフ (K. H. Biedenkopf) は、“Humanität des Arbeitslebens und Soziale Marktwirtschaft”と題する講演をおこない、労働世界における人間性の諸問題を「人間の自由と尊厳の実現と生産の存在的必然性のあいだの対立や緊張の解消」という観点から再検討し、それによって人間労働の新たな意味をとらえ直し、社会的市場経済の前進を中心としたCDUの基本方針のなかに労働生活の人間化を位置づけなければならないことを強調した⁽³³⁾。そして、CDUは、1975年6月CDA社会委員会の第16回連邦大会において“Menschengerechte Arbeitswelt”に関する議決を採択した。その概要は以下のとおりである⁽³⁴⁾。こうしてCDUも、「労働する人間の人格的成長」という独自の観点から労働の人間化について積極的な政策提言をおこなった。

A. 総論

1. キリスト教的—社会的観点からの労働の定位
2. 人間に合った労働の規準
3. 社会的市場経済の構成要素としての労働生活における人間性
4. 技術的および経済的進歩
5. 人間化政策におけるコスト問題
6. 人間的労働形成の主要問題

B. 各論

1. 労働時間
2. 職場における過剰および過少負荷
3. 経営体における共同労働

⁽²⁹⁾ Vitt, W.: Humanisierung der Arbeit durch Mitbestimmung, in: *ibid.*

⁽³⁰⁾ Mayr, H.: Humanisierung der Arbeit durch Tarifpolitik, in: *ibid.*

⁽³¹⁾ zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.*, S. 93 f.

⁽³²⁾ Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 111 f.

⁽³³⁾ *ibid.*, S. 81–88.

⁽³⁴⁾ *ibid.*, S. 51–71.

4. 高齢労働者
5. 婦人労働の職場問題
6. 学問と研究における労働科学の要請

3-3 経営者団体や教会関係団体

さらに、労働組合に対抗する経営者団体もこうした「労働の人間化」論議に強い関心を示した⁽³⁵⁾。BdA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberbände) は、1974年の社会的経営形成に関する委員会の労働報告において“Humanisierung der Arbeitswelt”を取り上げ、そこで今日の労働世界に新たな「労働の人間化」問題が生じていることを確認し、それに対する対応策の必要性を提示した⁽³⁶⁾。さらに、BdAは、1975年に発表した社会政策構想“Fortschritt aus Idee und Leistung zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen”において労働の人間化を「経営的人事政策 (betriebliche Personalpolitik) に対する挑戦」と位置づけ、労働条件改善のためのこれまでの経営政策の継続を強調しつつ、人間化要求にたいして積極的に対応していかなければならないことを提起し、その場合、労働の人間性と収益率が調和しなければならないと主張した⁽³⁷⁾。また、BdAの会長であったシュライヤー (H. M. Schreier) は、「労働の人間化」論議が労働科学の名のもとに労働者側の要求主導で進展することに危機感を覚えつつ、“Das soziale Modell” (1974年) や “Möglichkeiten und Grenzen einer Humanisierung der Wirtschaft” (1974年) において人間化要求が過度に進んだ

場合、かえって経営体における労働世界が非人間的、非社会的になるという警鐘を打ち鳴らしたのである⁽³⁸⁾。

また、ドイツで大きな社会的影響力をもつ EKD (Evangelische Kirche in Deutschland) や KAB (Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands) といった教会関係団体も、こうした「労働の人間化」論議に積極的に参加した⁽³⁹⁾。とりわけ KAB は、1974年に「労働世界の人間化」に関するテーゼを発表し、独自の立場から「労働の人間化」論議の広がりがかえって非人間的な労働条件の残存のためのアリバイになってはならないと主張した⁽⁴⁰⁾。

3-4 「労働の人間化」論議と HdA プログラム

HdA プログラムは、以上のような諸社会勢力による「労働の人間化」論議の渦のなかで展開した。それぞれの社会勢力による「労働の人間化」構想の内容と HdA プログラムのそれとを比較すると明らかのように、結果として HdA プログラムは、その他のさまざまな「労働の人間化」構想のあいだの最大公約数の位置におかれることとなった。また、このプログラムの推進主体となった労働生活の人間化委員会 は、連邦政府の政策担当者を中心に経営者団体の代表・労働組合の代表・学識経験者の三者によって構成され、企業や職場における各プロジェクトの実行組織も当然それら三者に構成されることによって、HdA プログラムは諸社会勢力の参加を制度的に確保していた。こうして HdA プログラムは、諸社会勢力のあいだの利

⁽³⁵⁾ Vgl. Kaste, H.: *Arbeitsgeber und Humanisierung der Arbeit*, Opladen 1981.

⁽³⁶⁾ Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 178-188.

⁽³⁷⁾ *ibid.*, S. 167-177.

⁽³⁸⁾ Vgl. *ibid.*, S. 188-195 und zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.*, S. 116-121.

⁽³⁹⁾ Vgl. Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*, S. 195-215.

⁽⁴⁰⁾ *ibid.*, S. 208 f. und Vgl. Rosenstiel, L. v.: *ibid.*

害対立を吸収するかたちで展開していったのであり、そうするしか実行可能性を確保することができなかつたのである。

とはいえ、労働組合や経営者団体からのHdAプログラムに対する批判がまったくなかったというわけではなかった。経営者団体からは、①エルゴノミーや労働の構造化の観点に偏りすぎて経営的人事政策が看過されていること、②労働の人間化と経済性がまったく矛盾しないという命題があまりにも無制約に受け入れられていることなどに対して批判がなされた⁽⁴¹⁾。また、労働組合の側からは、①一連のプロジェクトが経営の合理化のための手段として利用される可能性があること、②新たな、複雑な労働負荷に対する対応が不十分なこと、③プロジェクトに参加した労働者の職能や活動範囲の改善をもたらさないこと、④賃金の引き上げの問題が排除されていること、⑤経営協議会と労働組合との連携が不十分であること、⑥プロジェクトの成果が労働者自身には理解することが困難なものであること、⑦プロジェクトの成果を比較し、評価する規準が欠けていることなどが主な批判点としてあげられた⁽⁴²⁾。

以上のような批判点をみても、HdAプログラムは、その内容や適用方法によっては経営者側にとって経営合理化のためのプログラムとなり、労働組合側にとって賃金引き上げのための交渉手段となりうることは明らかであろう。HdAプログラムは、労働生活の人間化というその本来の目的から乖離してまったく異なった目的に利用される危険性をもっていた。これは、労働生活の人間化という概念そのものが漠然としており、またそのためにHdAプロ

グラムの示す方向性も不明確なままであったことからくるものであり、結局、HdAプログラムを軸として諸社会勢力による「労働の人間化」論議が活発化しても「労働生活の人間化」概念は統一的内容をもつことができなかった⁽⁴³⁾。

こうして労働の人間化についてさまざまな社会勢力から活発な議論が展開されたことは、それが人間生活の根幹にかかわるものであり、現代の経済社会体制における基本的問題のひとつであり、またその意味で現代の社会改革の方向性を示すひとつの指標であることを表していると考えられるが、「労働生活の人間化」およびその政策構想として提起されたHdAプログラムは、こうした重要性や可能性を多元社会における社会勢力間の利害対立のなかで摩耗させてしまう危険性をはらんでいたのである⁽⁴⁴⁾。

4. 社会政策としての労働の人間化政策

4-1 「労働の人間化」論議のパラダイム

すでに触れたように、ドイツでは1970年代の前半から後半にかけて、労働の人間化に関する論議や政策提言が、多岐にわたる学問分野の多くの研究者や研究機関および政策担当者、そして政党や諸社会勢力から提示された。なかでも、1972年の新経営組織法で規定された「人間に合った労働の形成に関する確められた労働科学的認識」(die gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit) や1974年に策定されたHdAプログラムの内容をめぐって活発な議論がおこなわれた⁽⁴⁵⁾。1977

(43) Vgl. Rosenstiel, L. v.: *ibid.*, S. 13f.

(44) Vgl. Kiesau, G.: *ibid.*, S. 690.

(45) Vgl. Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.* und zusammen-

(41) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 692.

(42) *ibid.*, S. 691 f.

年に発表されたガウグラー (E. Gaugler) の『労働世界の人間化と生産性』のなかでは、「労働の人間化」に関する1100点あまりもの文献があげられている⁽⁴⁶⁾。こうしたおびただしい量の議論を整理し、「労働の人間化」をさまざまな観点から体系的に分類しようとする試みが、ピロート (E. Pieroth), ティーツェ (B.

Tietze), クピセック (H. Kubicek), ガウグラーならびにショイブレ (G. Schäuble) らによってなされている⁽⁴⁷⁾。以下は、これらを参考にしつつ、社会政策論の観点から「労働の人間化」論議において注目すべきものを総合的にまとめたものである。

《「労働の人間化」論議のパラダイム》

1) 実践・政策の対象レベルの類型化

マイクロ — 職場 作業集団 経営体内の部分領域
メゾ — 経営体全体 労働組合 共同決定制
マクロ — 社会的諸条件 法制 社会秩序全体

2) 対象とする問題領域の分類 (対象レベルに対応して)

マイクロ — 労働災害 労働環境 労働者にたいする身体的・精神的負荷
労働時間 技術と労働の関係 作業組織 職能評価の問題
人事政策 職場における参加 生産体制 管理方式 企業目標
メゾ — 経営協議会 労使協約 経営政策 特定の集団にかんする問題
マクロ — 社会政策 (労働者保護政策・労働市場政策・共同決定政策)
経済政策 研究・技術政策 教育・訓練政策 健康政策

3) 目的の類型化

①科学的に基礎づけられた目標—労働科学的な規準

②社会勢力に関連した目的

a) 労働生活の質的改善のための手段としての労働の人間化

gestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.* また、この点に関する邦文献としては、吉田修『西ドイツ労働の人間化』森山書店 1985年がくわしい。

(46) Gaugler, E., Kolb, M. und Ling, B.: *Humanisierung der Arbeitwelt und Produktivität*, 2. Aufl. Ludwigshafen (Rhein) 1977.

(47) Vgl. Pieroth, E.: *Humanisierung der Arbeitwelt — Herausforderung für die Union*, in: *Sonde*, 7 Nr. 3/4 1974, Tietze, B.: *Humanisierung der Arbeitwelt — Theoretisches Programm und politische Praxis*, in *Arbeit und Leistung*, 28 Jg. Nr. 12, 1974, Kubicek, H.: *Dimensionen der Humanisierung des Arbeitslebens*, in: *Die Betriebswirtschaft*, 39 Nr. 4, 1979, Gaugler, E., Kolb, M. und Ling, B.: *ibid.* und Schäuble, G.: *Die Humanisierung der Industriearbeit*, Frankfurt/Main 1979.

- b) 利潤追求のための手段としての労働の人間化
 - c) 社会改革・体制変革のための手段としての労働の人間化
- ③労使関係に制約された目的
- a) 経営合理化の手段としての労働の人間化
 - b) 労働協約交渉の手段としての労働の人間化
- 4) 政策的・政治的課題としての分類
- ①物理的・心理的な面での労働条件の改善のための戦略としての労働の人間化
 - ②新たな労働組織の形成による労働の人間化
 - ③経済の民主化の推進（共同決定の実質化）による労働の人間化
 - ④資本主義体制の変革による労働の人間化
 - ⑤社会改革のユートピアとしての労働の人間化

以上のように「労働の人間化」論議は、「労働」、そしてその「人間化」という用語のもつ性質を反映して多様で、総花的な問題領域と次元をもって展開された。そのため、この幅の広い論議の共通の土台となることができたのは、経営体内の職場における人間労働の現実の状況だけだった。その結果、1)と2)ではもっぱらミクロレベルのものが問題となり、3)については労働科学的規準と③労使関係に制約された目的のあいだの競合によって規定されることが多かった。また、4)についても①と②を中心とした議論がほとんどであった。もちろん、こうした論議のなかに多くの社会政策的な要請が含まれていたことは確かであるが、直接的に社会政策全体にかかわるような論議はほとんどなかったのである。

4-2 社会政策と労働の人間化

社会政策論は、こうした「労働の人間化」論議をどのように位置づけたのであろうか。社会政策を「資本主義にたいする社会的理念（soziale Idee）の制度的沈殿」であるとし、この「社会的理念」を「人間労働の品位と尊厳の失墜」に反対する理念ととらえたハイマンか

らすれば、労働の人間化は、そうした社会政策による社会改革の方向のなかに位置づけることができるであろう⁽⁴⁸⁾。社会政策論においてそうしたハイマンの系譜を受け継いだ新社会主義の流れでは、フィルマール（F. Vilmar）が、労働の人間化を経済民主主義の推進と結びつけ、職場における共同決定の充実による労働の人間性の回復を主張した⁽⁴⁹⁾。また、シュタントフェスト（E. Standfest）やフェーバー（Ch. v. Ferber）は、社会政策の改革方向の1つとしての「予防的社会政策」（vorbeugende Sozialpolitik）のなかに労働の人間化を位置づけ、その意義を強調した⁽⁵⁰⁾。が、どちらにしても労働者保護政策か共同決定政策かといったいずれかの部分領域における方針の変更に力点

(48) Vgl. Heimann, E.: *Soziale Theorie des Kapitalismus — Theorie der Sozialpolitik*, Tübingen 1929.

(49) Vgl. Vilmar, F. und Sattler, K. O.: *Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit*, Köln 1978.

(50) Vgl. Standfest, E.: *Sozialpolitik als Reformpolitik*, Köln 1979 und Ferber, v. Ch.: *Sozialpolitik*, in: hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, Band II.

のおかれたものであった。

他方、ネル＝ブロイニング (O. v. Nell-Breuning) は、労働の人間化の動きを労働政策における新たな次元の端緒としてとらえ、それを「Mehr-HabenからMehr-Seinへ」と表現した⁽⁵¹⁾。が、こうした問題意識はドイツの社会政策論のなかにあったものの、それにもとづいて新たな体系を構築するような努力がなされることはなかった⁽⁵²⁾。ブリュック (G. W. Brück), シャハトシャベル (H. G. Schachtschabel) そしてラムパート (H. Lampert) による社会政策論の一般的、総合的な体系においても明らかなように、それぞれの部分領域において新たな動きとしてこうした要素が加味されるにとどまるか、あるいは国家社会政策と経営的社会政策のあいだに一線を画するために労働の人間化を経営体や職場だけに関連したものと限定的にしか扱わなかった⁽⁵³⁾。ハイマンやネル＝ブロイニングの議論の延長線で考えるならば、「労働の人間化」論議が提起した諸問題は、社会政策や社会政策論にとってその核心に触れるものであるが、そうであるだけに、他面からみれば一定の距離をおかなければならないものであったためそのすべてを真正面から取り上げることはできなかった。かといって、それ

らの問題をこれまでの社会政策体系における労働政策のなかにそのまま切り詰めることもできなかった。

ベューレ (F. Böhle) によれば、労働の人間化の動きは、これまでの社会政策の発展と体系にとってさまざまな要求や問題点を提示しており、「労働の人間化の問題は、社会政策にとって中心的で、構造的な意味をもっている」のであった⁽⁵⁴⁾。その結果、社会政策は、労働の人間化の動きに対して労働政策の個別領域を部分的に修正することによって対応しようとした。こうして社会政策に対する構造改革の意図をもって構想化された「労働の人間化」は、当初の「労働の人間化」論議のなかでその明確な方向性を見いだすことはできないまま展開せざるをえなかった。社会政策としての労働の人間化政策も、HdAプログラムから始まった政策が実践されるなかでその実質的な内容を明らかにできないまま推移した。それにもかかわらず、その後も労働の人間化政策が推進されたのは、SPDの強い政治的意図によるものであったことは明らかであろう。しかし、ペラボ (Ch. Perabo) によれば、このSPDの政治的意図も「社会民主主義的な改革政策のジレンマ」を抱えたものであった。つまり、SPDは、労働者の利益を最優先に、しかも政策的に実現可能なもの以上のことを約束しなければならない⁽⁵⁵⁾。このような性質をもつ労働の人間化政策は、いずれにしても政治的状況と多元社会における社会勢力間の利害対立に大きく左右されることになり、社会政策としてますます曖昧なものにならざるをえなかったのである。

(51) Vgl. Nell-Breuning, O. v.: Vermenschlichung der Arbeitswelt, in: *Stimmen der Zeit*, 1974 Nr. 2 und ders.: Vom Mehr-Haben zum Mehr-Sein — Eine neue Dimension der Arbeitspolitik, in: *Hamburger Jahrbuch* 1974.

(52) Vgl. Böhle, F.: Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 19, 1977.

(53) Vgl. Brück, G. W.: *Allgemeine Sozialpolitik*, 2. Aufl., Köln 1981, Schachtschabel, H. G.: *Sozialpolitik*, Stuttgart 1983 und Lampert, H.: *Lehrbuch der Sozialpolitik*, Berlin u.a. 1985.

(54) Vgl. Böhle, F.: *ibid.*

(55) Vgl. Perabo, Ch.: *Humanisierung der Arbeit*, Giessen 1979.

5. 労働の人間化政策としてのHdA政策

5-1 HdAプログラムとHdA政策

2でみたように「労働の人間化」論議が拡大し、混乱するなかで、連邦政府が「労働の人間化」の政策構想の方向性と内容を少しでも明確にし、労働の人間化政策をいっそう推進するための指針として提示したものが、HdAプログラムであった⁽⁵⁶⁾。しかし、これをめぐっても「労働の人間化」論議はますます活発となり、とりわけこれを契機として政党や利益団体などの社会勢力からさまざまな「労働の人間化」構想が提起された。HdAプログラムは、これら社会勢力間の利害対立や「労働の人間化」に対する意見の相違を調整し、吸収しながら、そこに何らかの最大公約数的な方向性と内容を見いだそうとしたものであった⁽⁵⁷⁾。この意味でHdAプログラムは、労働者と労働組合寄りの立場に立

たなければならないSPD連立政権の連邦政府にとって社会的紛争に対する予防措置でもあったといえるだろう⁽⁵⁸⁾。そして、これは、そのなかでも明示されているように、より質の高い労働力を確保し、経済競争力を強化するという意味において、社会政策としてだけではなく国民経済の近代化のための国家政策の一環として位置づけられたのである⁽⁵⁹⁾。

HdAプログラムの構想化の経緯、その内容や展開そしてその特徴や問題点についてくわしくは2で明らかにした。以下は、3で示した《「労働の人間化」論議のパラダイム》との関連でHdAプログラムの基本的特徴についてまとめたものである。

- ①経営体内の労働者保護に重点がおかれていること
- ②その目標設定や実行の基本的枠組として労働科学的規準が明示されていること
- ③これは、政策構想といっても研究のための行動プログラムであり、それ本来の目的や政策的課題を問題とするまえに、その第1次的目的として、「労働の人間化」推進のための国家的な支援態勢の確立が掲げられていること
- ④その意味で国家の技術・研究政策と密接な関係をもっていたこと

⁽⁵⁶⁾ hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens. Aktionprogramm des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung und des Bundesministers für Forschung und Technologie*, in *Sozialpolitische Information*, 8. Mai 1974.

⁽⁵⁷⁾ Vgl. Eine Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *Humanisierung der Arbeitslebens*, Bad Honnef/Rhein 1976, zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *Humanisierung der Arbeitswelt* (Aktuelle Dokumente), Berlin 1975, Kiesau, G.: *Humanisierung der Arbeit*, in: hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, Band II, Bremerhaven 1985 und Peter, G.: *Zur ideologiekritischen Auseinandersetzung mit dem Humanisierungsprogramm*, in: hrsg. v. Pöhler, W.: *..... damit die Arbeit menschlicher wird — Fünf Jahre Aktionsprogramm Humanisierung der Arbeitslebens (HdA)*, Bonn 1979.

⁽⁵⁸⁾ Peter, G.: *ibid.*, S. 39.

⁽⁵⁹⁾ Vgl. Naschold, F.: *Probleme einer "sozial orientierten Forschungs- und Entwicklungspolitik" — Das Programm "Humanisierung der Arbeitslebens" am Scheidweg —*, in hrsg. v. Pöhler, W.: *ibid.*, Pöhler, W.: *Fünf Jahre Humanisierungsprogramm im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie*, in: hrsg. v. Pöhler, W.: *ibid.*, S. 21ff. und Perabo, Ch.: *Humanisierung der Arbeit*, Giessen 1979.

こうした特徴をもったHdAプログラムの内容そのものを社会政策の実践あるいは社会政策としての労働の人間化政策の実践として取り扱うことはむずかしい。しかし、これまでのことから明らかのように、そこにも何らかの社会政策的な要請が反映されているのであり、またこのプログラムが社会政策としての労働の人間化政策の展開のなかから、しかもその推進のための重要な第1歩として提示されたこと⁽⁶⁰⁾、さらに労働の人間化に利害関係をもつ社会勢力がこのプログラムの実行組織に参加できるよう制度的に保証されているかぎりではこれがある種の社会政策的実験となりうること⁽⁶¹⁾を考え合わせると、こうした関連をすべて含んだ労働の人間化政策としてのHdAプログラム、すなわち「HdA政策」を社会政策として論じることがで

きる。

5-2 HdA政策の政策体系

HdAプログラムは、2でもふれたように、当初は労働社会省と研究技術省の共同で発表され、しかもその策定には労働社会省が中心的な役割を果たしたが、プログラムが連邦政府において予算化され、さまざまな研究プロジェクトが実行に移されるにつれ、このプログラムの推進主体は研究技術省へと移行していった⁽⁶²⁾。「労働の人間化専門委員会」に参画し、そこで中心的に活動したピュラー（W. Pöhler）によれば、こうした実行段階における労働の人間化政策としてのHdA政策の目的と手段は次のようであったと考えることができる⁽⁶³⁾。

《HdA政策の目的と手段の体系》

〈目的〉

- A. 労働の質の改善—労働内容の拡大による労働活動の全体性の向上
労働と関連した質的改善の可能性の形成
- B. 労働における過剰および過少負荷の排除
—労働の物理的・精神的環境の改善
- C. 労働の安全性の向上
—労働災害の数の削減
- D. 労働世界と他の生活領域のあいだのマイナスの相互関係の改善
—労働条件の改善すべてが人間の人格的成長や社会関係の形成による影響をあたえること

⁽⁶⁰⁾ Vgl. Arendt, W.: Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, in: zusammengestellt v. Winterhager, W. D.: *ibid.* und ders.: Vorrang für menschengerechte Arbeitsgestaltung, in Einer Dokumentation zusammengestellt v. Keil, G. und Oster, A.: *ibid.*

⁽⁶¹⁾ Pöhler, W.: *ibid.*, S. 18.

⁽⁶²⁾ Vgl. hrsg. v. Bundesminister für Forschung und Technologie: *Das Programm "Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens"*, *Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens"* Bd. 1, Frankfurt/Main 1981.

⁽⁶³⁾ Pöhler, W.: *ibid.*, S. 14–20.

E. 人間化戦略の拡大的展開

— HdA 政策と他の政策領域（技術政策、労働・雇用政策、教育・訓練政策、経済政策、社会政策など）のあいだの連携の推進

〈手段領域〉

- (1) 労働および経営組織の形成のための方策
 - ①生産における新たな労働構造
 - ②管理やサービスにおける新たな労働構造
- (2) 職場、労働手段および労働環境の形成のための方策
 - ①騒音と振動
 - ②有害なおよび負荷的な作業用物質
 - ③労働医学
 - ④ストレス
 - ⑤鉱工業における労働条件の改善
- (3) 人間に合った労働技術の開発と実験のための方策
 - ①人間に合った労働技術
- (4) 労働の人間化のための知識の普及および実践への適用のための方策
 - ①科学的な経営経験や科学的な知識の普及および実践への適用

HdA 政策は、1970年代後半において時として目的や手段領域においてその重点の変更があったが⁽⁶⁴⁾、おおむね以上のような政策体系ともって展開した。しかし、研究プロジェクトの数や予算の配分からも明らかなように、HdA 政策の重点は、もっぱら A. 労働の質の改善（20%）、B. 労働における過剰および過少負荷の排除（50%）および C. 労働の安全性の向上（20%）におかれていた。D. 労働世界と他の生活領域のあいだのマイナスの相互関係の改善についての研究プロジェクトはほとんどなく、また E. 人間化戦略の拡大的展開（とりわけ社会政策との関連）についても、長期的な目的としては強く意識されていたにもかかわらず、研究プロジェクトの実践に移されることはなかった⁽⁶⁵⁾。というのも、HdA 政策の内実が社会的

利害の集合体であるがゆえに⁽⁶⁶⁾、その研究プロジェクトは、目的や手段において社会政策との関連性が希薄で不明確であればあるほど、また経済性を損なわなければならないほど実行に移される可能性が大きかったからである。

5-3 HdA 政策がもつ社会政策的意味

こうして HdA 政策のなかに、「労働の人間化」論議や当初構想化された社会政策としての労働の人間化政策から現れた社会政策的な要請がそのままのかたちで盛り込まれることはなかった。また、HdA 政策においても、研究プロジェクトの対象として社会政策そのものが問題とされることはなく、社会政策との関連性は、それぞれの政策目的に細分化されたままであった。しかし、HdA 政策は、労働世界における社会勢力間の利害対立、ならびに経済性や生産性の優先との葛藤のなかで次のような社会政策的意

⁽⁶⁴⁾ Vgl. Pöhler, W.: *ibid.* und hrsg. v. Bundesminister für Forschung und Technologie: *ibid.*

⁽⁶⁵⁾ Pöhler, W.: *ibid.*, S. 13.

⁽⁶⁶⁾ Peter, G.: *ibid.*, S. 42.

味をもっていたと考えられる。

まず第1に、HdA政策は、経済性や生産性との妥協の産物として、増大する社会政策的費用の抑制という意味をもっていた⁽⁶⁷⁾。労働災害の増大、社会保障費用の増大、労使関係の悪化、労働力不足および労働の質的低下といったさまざまな社会的コストは、経営者側からみても当然抑制されなければならないものであったし、さらにそのことは、労働者にとっても労働内容の質的改善、労働の物理的・精神的環境の改善、労働の安全性の向上および労働生活における健康や福祉の向上につながる可能性をもっていた。

第2に、それは、国家社会政策を労働世界により近づけ、そこでの諸問題に対してより積極的に、直接的に配慮させるという役割を担っていた。経済化、官僚化、政治化などによって形骸化した社会政策の作用が経営体内の労働の現場や人間の労働生活の現実にもまで実質化されなければならなかった⁽⁶⁸⁾。たとえば、労働市場政策においては、質的な観点、秩序政策的な観点および集団（とりわけ高齢者・若年・女性・障害者）や個人にたいする配慮が要請され、共同決定政策では、作業集団を中心とした職場における労働者参加が強調された。前述したように、SPDにとってこうした労働世界にたいするよりいっそうの、実質的な政策的配慮が政治的に大きな意味をもっていたのである。

第3に、HdA政策は、社会政策の問題関心を生産領域や労働世界へとふたたび引き戻すとともに、労働者保護政策における大幅な改革と新たな規準や観念の導入を求めていた。つまり、ここでは、労働科学的な規準が明確化され、さ

らに予防的な観点や心理的・精神的な観点、技術的变化に対する対応、健康保護や労働時間保護における生活面の配慮が強調された。アレント（W. Arendt）が主張するように、「労働生活の人間化にむけてのすべての努力は、労働保護の改善において始まる」のであり、HdA政策は、「労働者の諸欲求に方向づけられた研究計画」としてその出発の第1歩となるべきものであった⁽⁶⁹⁾。

HdA政策は、こうした社会政策的意味をもった研究・技術政策であったと考えるのが適切であろう。その意味で、HdA政策は、社会政策というよりも、フェッター（H. O. Vetter）やナショルト（F. Naschold）が認めるように「社会志向的な研究開発政策」（sozialorientierten Forschungs- und Entwicklungspolitik）だったのであり、ここで「社会志向的」をハイマンの意味での「社会的理念」（soziale Idee）に置き換えることもできるであろう⁽⁷⁰⁾。しかし、HdA政策は、労働の人間化政策、ひいては労働の人間化政策と同様に、多元社会における利害対立の状況ならびに経済主義（経済性優先）との対立や妥協のなかで、政策課題としてその目的と手段を明確にしようとするほど本来の社会政策的要請から乖離せざるをえなかった。さらに、HdA政策は、研究開発政策としての意味合いが強いだけに、その社会的志向性を失って人間性の観点を曖昧にしたまま単なる技術政策としての方向性と論理で一人歩きする可能性をもっていたのである⁽⁷¹⁾。

⁽⁶⁹⁾ Arendt, W.: Der Beitrag der Arbeitswissenschaft zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, in: *ibid.*

⁽⁷⁰⁾ Naschold, F.: *ibid.*, S. 151.

⁽⁷¹⁾ Naschold, F.: *ibid.*, S. 155-163, S. 166ff. und Perabo, Ch.: *ibid.*, S. 149.

⁽⁶⁷⁾ Pöhler, W.: *ibid.*, S. 21 f.

⁽⁶⁸⁾ Pöhler, W.: *ibid.*, S. 22 ff.

6. HdA 政策と労働の人間化政策の方向転換

6-1 HdA 政策の進展と実用化プロジェクト

HdA 政策は、1970年代後半から1980年代前半にかけて活発に展開された。「労働の人間化専門委員会」を中心に、各研究プロジェクトの担当主体とそれを支援する専門家グループによって実行組織が形成され、1981年にはHdAプログラムのために約1億1千万マルクの財政支出がなされ、1982年までに実践されたプロジェクトの数は、企業プロジェクトの431件を含めて855件にのぼった⁽⁷²⁾。

こうしたHdA政策による研究成果の一部は、労働の人間化政策の実践として1で紹介したような労働関連の立法化に結晶した。しかし、これまでの議論からも明らかなように、労働の人間化政策の実践はさまざまな障害によって停滞を余儀なくされた。しかも、実践された政策の成果も、労働の人間化という看板に見合うだけのものにはならなかった。こうして労働の人間化政策は、HdA政策が積極的に展開されるなかでもそこに求められた社会政策的な要請と実践される政策手段のあいだの隔絶を表面化させ、しだいにそれらのあいだに亀裂を生じさせたのである⁽⁷³⁾。

HdA政策のなかで、労働の人間化政策のこうした課題に対応しようとしたものが実用化(Umsetzung)プロジェクトである。本来HdA

プログラムのなかにも、研究成果にもとづく科学的認識の実践への適用の問題が盛り込まれていたが、とりわけ1978年以降この問題がよりいっそう強調されることとなった⁽⁷⁴⁾。さらに、連邦政府は、1980年に「労働生活の人間化：連邦センター」を設置し、これを研究成果の実用化のための推進主体として位置づけることによって、Umsetzungの問題をHdA政策の中心テーマにすえた⁽⁷⁵⁾。これ以降、国家レベル、労働協約レベルおよび企業レベルでさまざまなUmsetzungプロジェクトが展開され、他の領域の研究プロジェクトにおいてもUmsetzungの可能性が検討されることが多くなった⁽⁷⁶⁾。また、研究成果の普及策の一環として、1981年以降、『労働生活の人間化』論集Schriftenreihe：“Humanisierung des Arbeitslebens”が公刊されることとなった⁽⁷⁷⁾。

HdA政策においてこうした実用化の動きが活発化したことは、HdAプログラムが進展し

(74) Vgl. Wettberg, W.: Umsetzung von HDA — Forschungsergebnissen, in hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, Band II, Peter, G.: Umsetzungskonzepte im Humanisierungsprogramm, in: hrsg. v. Peter, G./Zwingmann, B.: *Humanisierung der Arbeit — Probleme der Durchsetzung*, Köln 1982, Gensior, S./Naschold, F./Wolf, F.: Humanisierungsprogramm und Umsetzung, in: hrsg. v. Peter, G./Zwingmann, B.: *ibid.* und Bispinck, R. u. a.: *Humanisierung der Arbeit und ihre Umsetzung*, Köln 1986.

(75) Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *Arbeitspolitik*, Frankfurt/Main 1985, S. 32ff.

(76) Vgl. Wettberg, W.: *ibid.*, S. 1162 f.

(77) hrsg. v. Bundesminister für Forschung und Technologie: *ibid.*

(72) Vgl. hrsg. v. Bundesminister für Forschung und Technologie: *ibid.* und Bräunling, G./Maisch, K.: Humanisierungsforschung, in: hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Handbuch zur Humanisierung der Arbeit*, Band II, S. 709 f.

(73) Naschold, F.: *ibid.*, S. 166ff. und Perabo, Ch.: *ibid.*, S. 77 ff

て一定の成果を蓄積し、それを実践へと適用する段階をむかえたということよりも、そうした成果がほとんど実践に生かされないことに対する不満の表面化から説明することの方が適切であろう。また、そのことは、労働の人間化政策と同様に、HdA政策においてもその目的と手段領域のあいだに、さらにその政策構想と実際の研究プロジェクトの内容や成果のあいだに亀裂が起りはじめたことを意味していたのである⁽⁷⁸⁾。

6-2 HdA政策の展開と労使関係

HdA政策の実行可能性は、経営者および企業の側と労働組合の側のあいだの社会的・政治的・経済的利害の緊張領域に深くかかわっており、こうした展開の背後で、それに対する経営者側の態度と労働組合の態度、およびその変化が大きく影響していたことは疑いない。経営者団体は、当初HdA政策にたいして、①経営的人事政策の重要性が看過されている、②労働の人間化と経済性がまったく矛盾しないという命題があまりにも無制約に受け入れられているといった批判を投げかけた⁽⁷⁹⁾。しかし、その後は、むしろHdA政策の内容を、「社会的なもの」および政治的課題として取り扱うのではなく、「労働する人間の人格的成長のための条件の確保」というそれ本来の目的に沿って受け止めることによって、それが、経済性や収益性、およびそれぞれの企業の経営の自律性を犯さないかぎり、HdA政策に対して寛容な態度を

とった⁽⁸⁰⁾。

HdA政策の展開方向を規定したのは、むしろ労働組合の態度であった。SPDに大きな影響力をもつDGBは、当初から労働の人間化政策の構想化に深く関与し、1974年の“Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe”をテーマとする会議で労働世界に新たな問題が生じていることを認めながらも「労働の人間化」の問題をこれまでの共同決定と労働協約政策の枠組のなかで取り上げていくことを確認した⁽⁸¹⁾。DGBは、こうした基本方針でHdAプログラムにも積極的に参加をしていたが、その内容に対して、①複雑な労働負担にたいする対応が不十分である、②研究プロジェクトに参加した労働者に職能や活動範囲の改善がもたらされない、③賃金の引き上げの問題が排除されている、④経営協議会と労働組合のあいだの連携が不十分である、⑤研究や実験の成果が労働者自身に理解困難なものが多い、⑥プロジェクトの成果を比較し、評価する規程が不明確であるといった多くの批判もなされた⁽⁸²⁾。

さらに、HdA政策が展開するにつれて、HdAプログラムがもつ構造的限界、その技術政策としての問題、そしてそれが経営者側に合理化の手段として利用される危険性、といったより根本的な問題が指摘されるようになり⁽⁸³⁾、

(78) Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *ibid.*, S. 38 f. und Perabo, Ch.: *ibid.*, S. 77 ff.

(79) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 692.

(80) Kaste, H.: *Arbeitsgeber und Humanisierung der Arbeit*, Opladen 1981, S. 171 ff., Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *ibid.*, S. 44 f. und Perabo, Ch.: *ibid.*, S. 107-147.

(81) Vgl. hrsg. v. Vetter, H. O.: *Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe*, Frankfurt am Main/Köln 1974.

(82) Kiesau, G.: *ibid.*, S. 691 f.

(83) Naschold, F.: *ibid.*, S. 164.

またドイツ経済が不況期に入ると、労働組合はHdA政策に対していっそう冷やかな態度をとるようになった。Umsetzungプロジェクトの推進によってもこうした傾向に歯止めをかけることはできなかった。つまり労働組合においても、その労働の人間化政策に対する要請と連邦政府が推進するHdA政策のあいだの亀裂が拡大したのである。こうしてHdA政策は、1つの岐路に立たされることとなり、と同時に労働の人間化政策も大きく方向転換せざるをえなくなった。

7. HdA政策の方向転換と新たな展開

7-1 CDU/CSU政権によるHdAプログラムの改変

1980年代に入ると、社会政策としての労働の人間化政策はほとんど実質的な意味をもちえなくなった。それとともに、HdA政策も、労働の人間化政策としての方向性をほとんど失い、現代の労働世界にかかわる国家の研究・技術政策として独自の展開をはじめた。Umsetzungプロジェクトも、こうした方向での展開の1つであろうし、また研究プロジェクトの対象拡大として生産労働から事務・管理労働へ、大企業・大規模工場から中小企業へ、および製造業からサービス業へとといった方向が打ち出されたり、健康保護の改善、および新技術の導入にたいする対応が研究テーマとして強調されるようになった⁽⁸⁴⁾。

こうした動きに拍車をかけたのが、1982年10月のCDU/CSU政権の成立である。1975年のCDA(Christlich—Demokratischen

Arbeitnehmerschaft)の社会委員会連邦大会において「人間に合った労働世界」に関する決議を採択し、1975年のマンハイム宣言や1978年のCDU基本綱領において労働生活の人間化を総合社会政策の重要な課題の1つとして取り上げてきたCDUは、この新しい連邦政府において、1983年4月に「HdAプログラムの新展開のための計画」を提案し、HdA政策の目標と実行組織に関するいくつかの重要な変更をおこなった⁽⁸⁵⁾。そのポイントは、次のようなものであった⁽⁸⁶⁾。

- ①経営体の部分領域における分断された解決策ではなく、技術的・組織的にみて総体的な解決策を志向する
- ②経営体内の研究プロジェクトにおいては、当該の経営体の利害を優先し、そのプロジェクトの実行にかかわる付随的な作用の研究を重視する
- ③企業レベルでのUmsetzungプロジェクトの重視
- ④人間化プロジェクトと技術革新の結合、とりわけ経済性への配慮。あるいは、少なくとも人間化プロジェクトは、経営体にとって中立的でなければならない
- ⑤部分的なプロジェクトにおける中小企業との連携の強化
- ⑥これまでのプログラムの重点目標であった「被用者の人格の成長のための労働組織の改善」は、より自主的なものとして解決される

⁽⁸⁴⁾ Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *ibid.*, S. 28.

⁽⁸⁵⁾ Bräunling, G./Maisch, K.: *ibid.*, S. 723 und hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Sozialbericht 1983*, S. 29.

⁽⁸⁶⁾ Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *ibid.*, S. 31 f.

- ⑦今後のHdA政策の重点を、a) 労働負荷の排除・軽減による健康の保護、b) 新しいテクノロジーの人間に合った適用、c) 人間化に関する科学的認識の実用化と普及におく

こうしてCDU/CSU政権は、一方で経営体の利害の優先、経済性への配慮そして労働する人間の人格性を強調することによって独自の「労働の人間化」構想の色彩を強めながら、他方でこれまでのHdA政策の方向転換を積極的に推進することによってHdAプログラムのいっそうの展開を促した。これに対して、労働組合は当然批判的な態度をとったが、①「労働の人間化専門委員会」や各プロジェクト主体に労働組合の代表の参加が保証され、実際の経営体内プロジェクトの計画や運営にも個別企業の労働者の参加が保証されていたこと、②人間化プロジェクトを経験したり、組合の組織する個別企業をこえた人間化コミュニケーションに参加することが、労働者や労働組合にとって職業訓練や職能の向上の場となること、③人間化プロジェクトを継続することが、労使交渉における要求範囲の拡大につながることを、といったいくつかの点は、労働組合にとっても無視できないメリットであったために、HdA政策の推進にとって労働組合の態度はそれほど大きな障害にはならなかったのである⁽⁸⁷⁾。

7-2 HdA政策の新たな展開

1984年には、HdA政策の最重要課題として各種の産業や部門における新しい科学技術の人間に合った適用が掲げられた⁽⁸⁸⁾。1980年

⁽⁸⁷⁾ Kißler, L., Daniel, R., Mothé-Gautrat, J. und Sattel, U.: *ibid.*, S. 55.

⁽⁸⁸⁾ Bräunling, G./Maisch, K.: *ibid.*, S. 723

代半ば以降、こうしたHdA政策の方向転換が進むにつれて、その推進主体として「労働の人間化専門委員会」やProjektträgerschaft “Humanisierung des Arbeitslebens”だけではなく、Bundesanstalt für ArbeitsschutzやDeutsche ForschungsVersuchsanstalt für Luft und Raumfahrt (DFVLR)も大きな役割を果たした。これらの研究成果は、Schriftenreihe der Bundesanstalt für ArbeitsschutzやForschungsberichtsreihe “Humanisierung des Arbeitslebens”として次々と公表されていったが、そのなかは、労働科学・労働医学・労働心理学・技術論の手法にもとづいた健康保護、あるいは人間と新技術の調和をテーマとしたものがほとんどであった⁽⁸⁹⁾。また、HdA研究の中核となったSchriftenreihe：“Humanisierung des Arbeitslebens”のテーマやその内容をくわしくみていくと、CDU/CSU政権がHdA政策に新たな方向づけをおこなった1983年4月以前のBd. 33までとその後1989年までに刊行されたBd. 100までとのあいだで、はっきりとした方向転換とはいえないが、ある程度の傾向変化を読みとることができる⁽⁹⁰⁾。

⁽⁸⁹⁾ Vgl. hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz: *Humanisierung des Arbeitslebens in der Forstwirtschaft*, Dortmund 1985, ders: *Arbeitsschutz, Humanisierung des Arbeitslebens, Wirtschaftlichkeit*, Dortmund 1985 und Bültermann/Lauenstein, Th./Setzer, H.: *Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Schweißbetrieben* (hrsg. v. DFVLR/Projektträgerschaft “Humanisierung des Arbeitslebens”: Forschungsberichte Humanisierung des Arbeitslebens der Schweisser Bd. 14), Düsseldorf 1986.

⁽⁹⁰⁾ Vgl. *Schriftenreihe “Humanisierung des Arbeitslebens”* Bd. 34: *Technische Hilfen für industrielle Arbeitsplätze*, Düsseldorf 1983, S.

そうしたなかで1987年に公開されたSchriftenreihe: “Humanisierung des Arbeitslebens” Bd. 91のZukunftsaufgaben der Humanisierung des Arbeitslebensでは、研究開発や技術政策的な観点ではなく、社会科学観点からこれまで

のHdAプログラムの展開において取り上げられたさまざまなテーマが整理され、そのうえでこれからの課題について検討されている⁽⁹¹⁾。その概要は、以下のとおりである。

1) HdAプログラムのテーマ群の整理

- A. これまでのHdA研究において実際に発展した問題領域
 - (1) 労働条件・労働負荷・健康保護の関連における新展開
 - (2) 国家の労働保護政策における新たな問題状況
 - (3) HdA研究の古典的テーマの新たな問題性
 - (4) 職能獲得(Qualifikation)の構造変化
 - (5) 実用化(Umsetzung)研究に関する新たな要求
 - (6) 新しい科学技術の導入や形成における労働力の参加にかんする新たな問題
 - (7) 方法論的な革新と手段領域の発展
- B. 経営体の合理化戦略の範囲における技術導入の新たな形態と問題
 - (1) 企業の従業員構造の変化にともなう統合的・総体的な合理化戦略との関連
 - (2) 企業の機能と部分的プロセスのデータ技術的な利用
 - (3) 新しい技術の導入と普及における製作者と利用者の関係
 - (4) 中小企業の技術革新の可能性
 - (5) 経営管理構想の変化の発生と実行
 - (6) 技術の社会的な発生との関連性
 - (7) 当該の被雇用者による技術導入の受容性の問題
- C. これまでのHdA研究において発展の不足した問題領域
(経営体内の労働条件と一般的な社会の発展のあいだを接合する領域)
 - (1) 科学技術の発展、労働力投入および一般的な雇用状況のあいだの関係
 - (2) 労働時間の短縮と労働時間の弾力化のための方策
 - (3) 社会的な労働力供給の変化
 - (4) 革新的な部門に対する「古い」産業の関係
 - (5) 国家の社会政策・労働政策にたいす企業の人事政策の関係

1 ff. und Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (GfAH): Lauenstein, Th./Seitz, D./Volkholz, V.: *Industrieroboter im Routinebetrieb, Schriftenreihe “Humanisierung des Arbeitslebens”* (hrsg. v. DFVLR/Projektträgerschaft “Humanisierung des Arbeitslebens”) Bd. 100, Frankfurt/Main 1989.

⁽⁹¹⁾ Altmann, N./Düll, K./Lutz, B.: *Zukunftsaufgaben der Humanisierung des Arbeitslebens, Schriftenreihe “Humanisierung des Arbeitslebens”* Bd. 91, Frankfurt/Main 1987.

(6) HdAの領域における国際比較研究

2) HdAプログラムの社会科学的研究における構造的諸問題

- (1) 社会科学的研究のための基礎研究の不足
- (2) これまでのプロジェクトの実践における強いテーマ特殊性と分野特殊性
- (3) HdAに関する社会科学的研究の成果の実用化の困難性
- (4) 社会科学的研究組織の実質的な協調の不足
- (5) 学際的な共同研究の困難性

3) HdAプログラムの社会科学的研究の将来課題

- (1) 構造的諸問題の克服
- (2) テーマ群Cに関する社会科学的研究の推進
- (3) HdA研究における社会的枠条件の明確化
 - ・ 社会—経済的な構造変化
 - ・ 企業の合理化戦略と技術導入
 - ・ 労働力供給の変化
 - ・ 労働の主体的処理の変化
 - ・ 国家政策と労働関連法規における展開

以上のように、このレポートは、HdA政策の実際の展開においては労働条件の改善や健康保護（テーマ群A）と新技術の導入にかかわる諸問題（テーマ群B）の2つの中心的な問題領域があったことを確認したうえで、前者については将来の研究可能性を認めながら伝統的なテーマ化から脱皮して新たなプロジェクト理念を打ち出すことを求め、後者については前者と比較して将来の研究可能性が小さいことを指摘し、その研究方法の修正を促しつつ、社会科学的研究の必要性を強調した⁽⁹²⁾。これは、これまでのHdA政策の展開とその方向転換に対する1つの反省であり、その将来の方向に対する警鐘でもあった。

7-3 HdAプログラムからAuTプログラムへ

しかし、HdA政策は、このレポートが提示した方向とは逆行し、これまで進めてきた方向転換をさらに推し進めることとなった。

⁽⁹²⁾ Altmann, N./Düll, K./Lutz, B.: *ibid.*, S. 54 f. und S. 63 ff.

1989年8月、連邦政府は研究・開発プログラム「労働と技術」(AuT)を発表し、これを15年間続いてきたHdAプログラムにとって代わるものとして位置づけ、その推進主体をProjektträgerschaft Arbeit und Technikに再編成した。1990年のSozialberichtによれば、このAuTプログラムの中心的目標として、①危険な労働負荷の軽減および排除による健康の保護と②労働と技術の人間に合った形成の2つが掲げられ、さらに社会政策の観点からとりわけ重要な目標として経営体における予防的な健康保護の向上が強調された⁽⁹³⁾。

また、連邦研究技術省より「HdAプログラ

⁽⁹³⁾ hrsg. v. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: *Sozialbericht 1990*, Bonn 1990, S. 40 und vgl. Bizerba Werkstoffsysteme und Fahrzeugbau GmbH; Zülch, G./Grobel, Th./Steitz, Th.; Universität Karlsruhe: *Arbeitsgestaltung bei der Verarbeitung faserverstärkter Kunststoffe*, Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens" (Berichte aus dem Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Arbeit und Technik") Bd. 101.

ムの総決算」を依頼されたヴォルクホルツ (V. Volkholz) は、HdAプログラムの成果と課題を踏まえながら2つのプログラムを比較考察したうえで、新たなAuTプログラムに期待される特色として、①科学的生産性の向上（つまり、少ない研究投資でより多くの質の高い成果を得るということ）と②蓄積的な学習・研究過程（つまり、研究や実用化プロジェクトの成果が次の研究へと生かされていくということ）を指摘した⁽⁹⁴⁾。反対にみれば、これら2つの点でHdAプログラムが根本的な問題を抱えていたということであり、このことは、社会志向的な研究開発政策としてのHdAプログラムがその社会志向性を見失うなかで市場経済の論理にさらされるようになったと考えることもできるであろう。こうしてAuTプログラムは、HdA政策の展開方向の延長線上にあるものの、それから切り離される方向に歩み始めたのである。

以上のように展開してきたHdA政策の成果は、1980年代以降ももちろん社会政策の実践としての労働者保護立法の改正、および健康保護を中心とした経営体における労働条件の改善にさまざまなかたちで貢献してきた。が、これまでからも明らかなように、その内容は、1970年代半ばにおける労働の人間化政策の枠を超えるものではなかったし、しかも、HdA政策が積極的に展開されたのと同じ程度にその成果が労働の人間化政策の実践として現れるといことはなかった。こうしてHdA政策は、その成果を労働の人間化政策の実践のかたちとして明らかにできないまま、これまでの転換の方向をより明確にするためにAuTプログラムとして生まれ変わり、当初の「労働の人間化」

論議や労働の人間化政策をいかにも矮小化した、労働科学的な要請に応えるものとして位置づけられることとなったのである。

しかし、HdAプログラムがAuTプロジェクトへと再編されてまもなく、1990年代に入ると、連邦政府の政策リストから「労働生活の人間化」(Humanisierung des Arbeitslebens)という項目がまったく消えてしまった。AuT(労働と技術)がHdA(労働生活の人間化)にとって代わったのであるから、それは当然のことかもしれないが、やはりAuTプロジェクトの始まりは、HdA政策ひいては労働の人間化政策が名実ともに終わったことを意味していた。その後、研究や政策論議の世界でも、「労働の人間化」が提示した問題に対する関心は持ち続けられたが、労働の人間化やそれに類する表現は一部の例外を除いて姿を消してしまったのである。

8. 「労働の人間化」、「労働の未来」そして「労働の新たな質」

8-1 労働の人間化政策の展開と社会政策の課題

これまで「労働の人間化」論議から始まり、そこから立ち上がった労働の人間化政策が、「HdA政策」を軸に社会政策と研究開発・技術政策のはざままでどのように展開してきたかを概観した。社会政策の観点からみれば、そうした展開を次のような4つの次元に整理することができよう。そして、労働の人間化政策は、それぞれの次元で社会政策に対してさまざまな課題を提示している。

- (1) 1970年代における「労働の人間化」論議とそこで提示された社会政策的要請

⁽⁹⁴⁾ Volkholz, V.: *HdA-Bilanzierung*, Dortmund 1991, S. 72 f.

- (2) 社会政策としての労働の人間化政策とその政策構想
- (3) 1970年代における労働の人間化政策の実践
- (4) 1980年代における労働の人間化政策としてのHdA政策

(1)「労働の人間化」論議では、労働の人間化のためのさまざまな要求がなされた。それらのすべてを社会政策的課題として取り上げることはできないが、しかし、そこに何らかの社会政策的読み取ることができるのも確かである。これまでの社会政策がそれを十分に消化してきたとはいいがたい。それをどのように受け止めていくかは、これからの社会政策の展開方向を模索するうえでもっとも大きな課題であり、課題であり続けるのかもしれない。

(2) 労働の人間化の政策構想は、それまでの社会政策の全体構造にかかわるものであったが、結局、労働の人間化政策は、労働者保護政策、労働市場政策あるいは共同決定政策など労働政策の個別領域に分解され、それぞれを部分的に修正することで社会政策の体系のなかに組み込まれた。それはそれで、社会政策に対する改革の1つの方向であろうが、ここにもまだ消化されていない課題が多く横たわっている。社会政策全体の構造改革も念頭におきながら、各個別領域で人間の労働や労働生活の問題がどのように位置づけられているのか、またこうした「人間化」の要請がどのように組み込まれているのか、といった問題について検討し直さなければならない。

(3) 労働の人間化政策の実践は、(1) や (2) で提示された社会政策的要請に対して十分に応えたものではなく、結局は、労働者保護や共同決定を主な対象とした社会政策に対する改革と

研究・開発政策のはざままで揺れ動くこととなった。1970年代盛んに議論され、展開された労働の人間化政策について社会政策の観点から評価するとすれば、労働政策を根本的に見直し、その方向転換をはかる契機としての役割は担ったものの、政策実践としては労働科学的色彩の強い研究開発政策にとどまったと考えざるをえない。

(4) 労働の人間化政策は、1980年代以降HdA政策として、さらにAuTプロジェクトとして展開した。これらは、社会志向的な面の強い研究開発・技術政策であり、そこに社会政策的な意味がまったくないというわけではない。かつてハイマンは、人間労働の自由と尊厳を回復するうえで、HdA政策が問題した労働者保護や労働科学のもつ限界を指摘する反面、その可能性を強調した⁽⁹⁵⁾。HdA政策やAuTプロジェクトが本質的に研究開発・技術政策であったとはいえ、今後とも、そこに社会政策としての可能性を見いだすことはできるであろう。

以上のような社会政策の課題は、現代における社会政策論の課題でもある。とりわけ、労働者保護における質的なものや精神的なもの、労働市場における質的なものや個別的なものをどのように取り扱うか、さらに経済生活においてだけでなく、人間生活全体や社会形成において労働をどのように定位するかが問題となってくる。また、現代の経済社会において人間の労働や労働生活の「人間性」の確保をめざそうとすれば、それには労働や労働生活をより広い、総合的な視点からとらえ直すことが必要で

⁽⁹⁵⁾ Heimann, E.: *Soziale Theorie des Kapitalismus – Theorie der Sozialpolitik*, Tübingen 1929, S. 165 f.

あり、そのためには社会政策のもつ既成の枠組を意識しつつ、総合的労働政策の可能性を模索することも考慮すべきであろう。いずれにしても、ハイマンがいうように、労働が人間にとって「自己の能力と尊厳を実現する創造的過程の一部」であり⁽⁹⁶⁾、人間の労働が生活形成や社会形成において決定的な役割を果たしているかぎり、人間の労働と労働生活が社会政策論にとってもっとも重要な問題対象であることに疑いはない。

8-2 政策構想「労働の未来」と「イニシアティブ：労働の新たな質」(INQA)

1990年代に入ると、ドイツの社会政策は、CDU/CSU政権の主導により社会保障の構造改革へと大きく軸足を移し、保健医療改革(Gesundheitsreform)、年金改革(Rentenreform)、そして社会的介護保険(soziale Pflegeversicherung)の導入(1995年)へと邁進したが、その一方で、ドイツにおける労働と労働生活は、「労働の人間化」が問題としたのとはまったく異なる側面から大きな受難の時代を迎えた。そのもっとも大きな困難は、10%前後という高い失業率が長期間続くという「高失業社会」の到来である。これは、そもそも1980年代から硬直的な労働契約や労働市場ならびに長引く経済不況によって生じた構造的な大量失業問題に、1990年代に入って①ドイツ統一が成ったことで旧東ドイツ地域の復興にかかる財政負担増や雇用確保の問題が起こったこと、②EU統合の進展や経済のグローバル化によって国内の製造業が労働コストの高いドイツから脱出し始めるといふ「立地問題」(Standortprobleme)

⁽⁹⁶⁾ Heimann, E.: *Wirtschaftssysteme und Gesellschaftssysteme*, Tübingen 1945, S. 4.

が顕在化したこと、などが追い打ちをかけた結果であった。また、こうした「高失業社会」と大量失業問題は、雇用保障だけではなく、ドイツの労働政策や社会保障にさまざまな問題を投げかけた。こうしてドイツの社会政策は、ふたたび「労働」をめぐる大きな構造改革の必要に迫られたのである。

1998年に誕生したSPDと同盟90・緑の党(Bündnis 90/Die Grünen)の連立政権は、こうした問題に対して抜本的な処方箋を提示しなければならなかった。その1つが、2001年5月にSPD党役員会のプロジェクト・グループが公表した報告書『労働の未来』(Zukunft der Arbeit)である⁽⁹⁷⁾。社会政策の視点からみると、この報告書が拠って立つ基本理念や提示される政策構想には2つの大きな背景があると考えられる。1つは、1990年代後半に、リフキン(J. Rifkin)の『労働の終焉とその未来』が翻訳・出版され、『私たちはどのように働くことになるのか』“Wie wir arbeiten werden”というドイツ語の書名で『ローマ・クラブの新しい報告書』が公表されたことを契機に巻き起こった労働や就業活動(Erwerbstätigkeit)のあり方、さらには「就業労働(Erwerbsarbeit)が尽きてしまうのか」という危機に対する問いかけであった⁽⁹⁸⁾。こうした動きは、1980年代前半の「労働社会(Arbeitsgesellschaft)の危機」に関する論議にまでさかのぼることもできるが、確かに1990年代後半から2000年代初頭にかけてド

⁽⁹⁷⁾ *Zukunft der Arbeit. Bericht der Projektgruppe “Zukunft der Arbeit” des SPD-Parteivorstandes*, Berlin März 2001.

⁽⁹⁸⁾ Rifkin, J.: *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*, Frankfurt/Main 1997 und Giardini, O./Liedtke, P. M.: *Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht aus den Club of Rome*, Hamburg 1998.

イツでは「就業労働の危機」や「労働の未来」について盛んに議論された⁹⁹⁾。もう1つは、これまでで示した「労働の人間化」論議の問題と限界を乗り越えるということである。「労働の人間化」では、その名のとおりに「労働をより人間的なものに」という理念からまっぴら労働生活の「人間性」が問われたが、人間の労働そのものの意味ならびに社会や生活形成におけるそ

の位置が問い直されることはなかった。近代労働社会の主役たる就業労働のあり方が根底から揺らぎ始めたとき、「労働の未来」を見定めるところに「労働をより人間的なものに」する途を見いださなければならないのである。

SPDの報告書『労働の未来』について、ここでその詳細には立ち入らないが、その内容を概観するために主要な目次を確認しておこう。

『労働の未来』(Zukunft der Arbeit)

はじめに

出発点および報告に関する概要

第Ⅰ部：経験的な事実と推移

第Ⅱ部：要約的総括

1. 就業労働 (Erwerbsarbeit) の終焉ではない
2. 失業が持続的に増大するという趨勢はない
3. グローバル化の新しい波
4. 標準的労働関係 (Normalarbeitsverhältniss) の展開
5. ポスト・テイラー主義への移行における労働の新たな質
6. 標準的なものの漸進的変化、古いものと新しいものの多元性
7. 将来的発展のための仮説

第Ⅲ部：政策のための形成選択。新たなモデルのための最終弁論

1. 誤ったもう1つの道を作り上げない

⁹⁹⁾ Vgl. hrsg. v. Offe, C./Kocka, J.: *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/Main 2000, hrsg. v. Beck, U.: *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt/Main 2000, *Althammer, J.: Erwerbsarbeit in der Krise?*, Berlin 2002 und hrsg. v. Rauscher, A.: *Arbeitsgesellschaft im Umbruch: Ursachen, Tendenzen und Konsequenzen*, Berlin 2002. また、2000年にドイツで開催されたハノーバー万博では、ドイツ政府がテーマ館の1つとして *Zukunft der Arbeit* (労働の未来) を展示し、BAuAの *Deutsche Arbeitsschutz-ausstellung* (ドイツ労働保護展示館、以下DASAと略す) も、万博の「ワールドワイド・プロジェクト」の1つとして “*Neue Arbeitswelt — der Mensch im modernen*

Arbeitssystem” (新たな労働世界—近代の労働システムにおける人間) をテーマとした展示を展開した。なお、こうしたドイツにおける「労働の未来」論の展開に関する和文献として以下の論考が参考になる。田中洋子「労働の未来論—フルタイム雇用の相対化がもたらす社会像」、駒井洋編『日本の選択—もうひとつの改革路線』ミネルヴァ書房 2002年、田中洋子「労働の未来—ドイツからの提言」(社会政策学会第110回大会報告)、『新しい社会政策の構想—20世紀的前提を問う』法律文化社 2004年 および田中洋子「労働と時間を再編成する—ドイツにおける雇用労働相対化の試み—」、『思想』2006年第3号 (No. 983)、岩波書店。

2. 目標：就業労働（Erwerbsarbeit）による社会的統合

3. 標準的労働関係の新たなモデルのために

第IV部：将来の雇用政策のためのマクロ経済的枠組

第V部：具体的な行動分野

1. 国民経済全般の働く場不足を直すための雇用志向的マクロ経済政策
2. 子育てと職業の調和
3. 教育政策と生涯学習
4. 積極的労働市場政策
5. 第3セクターの促進
6. 労働時間政策
7. 弾力的な生涯労働時間
8. 人的資源仲介機関
9. 被雇用者貸与（時間労働・派遣労働）
10. 共同決定法および経営組織法
11. 人的関連の強いサービス業務
12. 生産規模の小さい働く場の育成
13. 労働協約システムと最低労働条件の保障
14. 社会保障システム：社会保障制度の再編はない など
15. 就業労働以外の労働の再評価
16. 移住（労働移動）

以上のような「労働の未来」の政策構想において、労働の人間化政策やHdA政策の視点から注目すべきなのは、第II部の5で提示された「労働の新たな質」である⁽¹⁰⁰⁾。ここでは、標準的労働関係だけではなく、労働世界全体が大きく変化しようとする現代において、生産における根本的な変化や社会的精神性の動きを背景とした労働の諸条件や形態の変化をとらえ直し、労働世界のあるべき姿やその将来像について問い直すことが求められた。連邦労働・社会秩序相リースター（W. Riester）によれば、EUの「社会政策アジェンダ」において「労働の質を高め、より多くの、よりよい働く場をつくり出す」ことが重要であり、「労働の質」は、人間の就業労働の可能性と健全性を高め、グローバル化と人口構造の変化のもとで雇用と経済競争力を確保し、社会保障の財政安定化に貢献し、そして

人間に合った労働条件を保護するために核となる要因にはかならない⁽¹⁰¹⁾。また、この背景には、IT技術の急速な進展や現代における労働生活の構造変化によって労働のあり方が大きく多様になってきたことがあると考えられる。こうして「労働の新たな質」は、“Wie wollen wir morgen arbeiten?” 「われわれは、これからのように働くつもりなのか」をテーマに労働世界の今後のあり方を考える政策を呼び起こしたのである。

このような要請をうけ、Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin（連邦労働保護・労働医学センター、以下BAuAと略す）

⁽¹⁰⁰⁾ Riester, W.: Neue Qualität der Arbeit, in: hrsg. v. Kilger, G./Bieneck, H. -J.: *Neue Qualität der Arbeit: Wie wir morgen arbeiten werden*, Frankfurt/Main 2002, S. 165 ff. なお、本書は、2001年11月にDASAで開催されたシンポジウムの内容をまとめたものであり、「労働の新たな質」の背景やコンセプトを知るうえではもっともくわしい資料である。

⁽¹⁰⁰⁾ *Zukunft der Arbeit. Bericht der Projektgruppe "Zukunft der Arbeit" des SPD-Parteivorstandes*, Berlin März 2001, S. 26 f.

が展開するのが、“Initiative Neue Qualität der Arbeit”（イニシアティブ：労働の新たな質、以下INQAと略す）である。このINQAは、①労働の未来というテーマに関する幅広い社会的論議を呼び起こす、②実践に意味があり、職業分野に関連づけられた活動と結ぶ、③重大な労働負荷を軽減する、という3つの戦略にもとづいて推進される政策的事業であり⁽¹⁰²⁾、そこでは、BAuAによる主導のもと連邦・州・社会的パートナー（経営者団体と労働組合）・社会保険者団体・財団・企業の連携事業によって労働

のあり方や労働保護の促進に関する協働事業・共同開発・情報交換のためのプラットフォームが形成されている。また、そのホームページには以下のような基本方針が掲げられ、①人口変動、②健康を守る、③生涯学習、④心的外傷、⑤ストレス、⑥事務作業、⑦農業、⑧生産、⑨ハラスメント、⑩身体的負荷、⑪中間階層、⑫化学、⑬自営業、⑭肺の健康、といったテーマのもとでさまざまな情報提供、事例紹介およびプロジェクト事業がおこなわれている⁽¹⁰³⁾。

◇「イニシアティブ：労働の新たな質」 安全、健康および競争能力！

…………… INQAは、働く人びとの健全で健康を促す労働条件に関する社会の利害を企業の経済的利害と結びつけるために立ち上がった。

◇新たな労働世界のための新たな考え

◇INQAは、運動（労働の未来：労働の新たな質）を巻き起こす

◇INQAは、質を信じる（労働の質と働く場の数とは表裏一体である）

◇INQAは、競争能力を確保する

◇INQAは、先を見つめる（人口構造の変化に対していかに就業能力を確保するか）

◇INQAは、モデルとすべきものを支援する

◇INQAは、さまざまな力を束ねる（「いっしょに行動を、みんなが責任をもって」）

◇INQAは、ヴィジョン（未来像）を発展させる

INQAを推進する立場にあるBAuAのキルガー（G. Kilger）とビーネック（H. -J. Bieneck）は、以下のように主張する。「このイニシアティブ（INQA）は、ドイツに限らず1970年代に社会国家が開花したような雰囲気であったことを思い出す。世の中では、もはや生活の水準ではなく生活の質が、追求する価値のあるモデルとなった。こうした観点で“労働

世界の人間化”は、それがなければとりわけ中欧・北欧諸国の経済的、社会的な躍進など考えられなかったであろうような価値態度も生み出した。これと違って、未来のための新しいINQAは、手にとどく経済的で実践的な目標も同時に定めたのである」⁽¹⁰⁴⁾。こうして人間—労働—技術ならびに社会—労働—経済のなかで人間の労働や就業活動のあり方とその意味を問い、労働・社会政策の新たな方向を模索する

⁽¹⁰²⁾ Kilger, G./Bieneck, H. -J.: Wie wir morgen arbeiten werden: Neue Qualität der Arbeit, *Bundesarbeitsblatt*, 1/2002 Frankfurt/Main 2002, S. 25.

⁽¹⁰³⁾ Vgl. <http://www.inqa.de/>

⁽¹⁰⁴⁾ Kilger, G./Bieneck, H. -J.: *ibid.*, S. 21.

政策展開は、1970年代からの労働の人間化政 段階に入ったのである。
策がもたらした所産とその限界を超え、新たな