

ラスキの政治理論の経営倫理的考察

小松敏弘★

A Study through Business Ethics about Laski's Political Theory

by

Toshihiro KOMATSU

(Received October 31, 2015)

Abstract

H. J. Laski (1893-1950) is the political scientist who represents the first half of the 20th century. I have studied his theory of the contemporary capitalist state. His analysis and consideration of the issue were developed in relation with private companies. On the other hand, Laski also considered how heavily private companies affected the capitalist state. I'd like to make clear the relationship between the both sides. It is possible to see a management ethics as a key element of his ideal view of private companies. This is also an important subject of my research.

Kant's ethics has been considered in recent years in the field of management ethics. Those who espouse this Kant's ethics are called a Kantian. I'd like to approach Laski's political theory from the angle of this Kantian management ethics to make clear what kind of management ethics was treated in Laski's political theory and to see how Laski viewed the nature of private companies with the aim of showing their ideal state.

第1章 はじめに

H. J. ラスキ (1893～1950) は、20世紀前半を代表する政治学者である。選挙制度論、政党制論、官僚制論、マス・コミ論、ナショナリズム論、社会主義論、多元的国家論、現代資本主義国家論等について論を展開している。現代資本主義国家論では、資本主義国家・政府の本質について、資本家・企業との関係のなかで分析・考察を、ラスキは行っており、これについては、拙著『現代世界と民主的変革の政治学』のなかで、詳細に紹介している⁽¹⁾。これに対して、国家・政府に影響を与えている資本主義企業それ自体の本質、あり様、あり方についてもラスキは考察しており、本稿では、この部分を取り上げたいと考えている。

ラスキの余暇理論のなかに、資本主義企業のあり様、あり方が述べられているのを見ることができる。これは経営倫理学の領域として取り扱う部分でもある。本稿では経営倫理学の観点から、ラスキの余暇理論を考察し、ラスキが資本主義企業のあり方、あり様をどのように考えていたのかを、解明したいと考えている。経営哲学の神様はドラッカーであるが、このドラッカーに大きな影響を与えたのがドイツの大倫理学者のI・カントである。

★ 経営学部経営学科教授

このカントの倫理学を信奉している人たちがカンティアンと呼ばれている。本稿ではこのカンティアンの経営倫理学の観点から、ラスキの余暇理論を解明し、ラスキが考える資本主義企業のあり方、つまり資本主義企業のガバナンスを究明したいと考えている。

第2章では、ラスキの余暇理論を紹介する⁽²⁾。第3章では、カンティアンの経営倫理学を紹介する。第4章が終章であるが、ラスキの余暇理論にみられる政治理論を、カンティアンの経営倫理学の観点から分析・考察し、ラスキの資本主義企業論を解明することにした。

第2章 ラスキの余暇理論

ラスキは、自由とは「人間が最善の自己となる機会をもつ雰囲気熱心な維持」であると積極的に規定している⁽³⁾。このような積極的自由概念を採用している。そして、最善の自己であるためには、人は働かなければならないとし⁽⁴⁾、人は労働を通じて自己実現を図るものであるとラスキは考えている。

ラスキによれば、芸術家、政治家、書くため、治めるため、教えるために生まれてきた人々は、日常の仕事のなかに、彼らの最善のものを見出している⁽⁵⁾。しかし、仕事の中に、最善のものを見出せる人は、ごく少数であ

る⁽⁶⁾。大部分の人は、生計を立てるカテゴリーの外部に最善の自己を見出すように運命づけられている。台帳に記載事項を書き込む書記、新聞のために活字を組む植字工、皿を台所からテーブルへ、テーブルから台所へ運ぶウェーター、巨船の機関に石炭をくべる火夫、これらの人々が最善の自己であるのは、生産的労働の時間ではなく、一日の仕事が終わったときである⁽⁷⁾。

つまり、ラスキは労働には二つのタイプが存在すると認識している。

- ① 芸術家、教師のように、日常の労働を通して最善の自己を実現できるタイプ。
- ② 単純労働にみられるように、日常の労働を通しては最善の自己を実現できないタイプ⁽⁸⁾。

後者において、機械的なきまりきった過程のくりかえしでは、労働が幸福にとっての障害となる⁽⁹⁾。文明を現在の規模で維持していく以上、人間にとって生きがいを感じられない単純労働を避けることはできない。

ラスキによれば、単純労働に従事する人にとって、このうえなく重要なものは、余暇が与える機会である⁽¹⁰⁾。合理的な労働時間を持つ権利が存在する。長時間労働が、労働者の人格の発達を妨げ、彼らにはてしない労苦の生活を強いてきたことは事実である⁽¹¹⁾。その時代の生産技術によって異なるが、1日8時間労働が最大限度である⁽¹²⁾。

しかし、ラスキは、労働時間の制限だけでは不十分とみる⁽¹³⁾。私的所有制度下では、産業用機械のコントロールを資本の所有者の手に委ねている⁽¹⁴⁾。労働者が産業の管理にかかわる権利をもつことが必要だとラスキは考え、労働者は、生産者としての彼に影響を与えるような決定に参画する権能を与えられねばならないと主張する⁽¹⁵⁾。産業管理への参加によって仕事に対する意義の増大はある程度、期待できる。しかし、単純労働のなかに十分な意義を見出せるというものではないことももちろん本当である。

ラスキはさらに続けて強調する。生産技術の変更、工場の衛生、剰余財産に関して、労働者は発言ができるようであればならない⁽¹⁶⁾。産業のなかに代議政治を持つ権利がある。これによって、労働者は、生活に必要な労苦のなかにあって、自らの人格をあらわす方法を見つけ出すことができる⁽¹⁷⁾。労働者は日常の仕事のなかに、最善の自己とまではいかないまでもある程度の自己を見出すことができるのである。

合理的な労働時間、労働者の産業管理への参加に至る変革の道筋として、ラスキは、労働組合、消費者団体をはじめとする多様なアソシエーションによる運動に期待

している⁽¹⁸⁾。

第3章 カンティアンの経営倫理学

カントの定言命法には、第1、第2、第3があるが、ここでは第1と第2に言及する。

第1の定言命法は次の通りである。「私は、私も、自身の格率が普遍的法則になるべきことを、欲することができるように行為し、決してそれ以外の方法で行為すべきではない⁽¹⁹⁾。」別の表現では次のように述べている。「あたかも、あなたの行為の格率があなたの意志によって普遍的自然法則となるべきである、そのように行為しなさい⁽²⁰⁾。」

第2の定言命法は次の通りである。「あなた自身と同様に、他のすべての人に存在する人間性を、決して単に手段としてではなく常に同時に目的として使用する、そのようにあなたは行為しなさい⁽²¹⁾。」別の表現で次のように記述している。「理性的存在者はすべて、自分自身だけでなく他のすべての人を、決して単に手段としてではなく、常に同時に、目的それ自体として扱うべきである、そのような法則に基づいている⁽²²⁾。」

上記のなかで、経営倫理学に関係するのは、主として第2の定言命法である。この定言命法に依拠しながら、カンティアンの経営倫理学が構築されている。カンティアンの経営倫理学とは、カントの倫理学を信奉している人々が、カントであればこのように考えるであろうという倫理学を意味している。これを経営の分野に適用したのがカンティアンの経営倫理学である。ノーマン・E・ボウイの『利益につながるビジネス倫理ーカントと経営学の架け橋ー』のなかで詳述されているカンティアンの倫理学、特にカンティアンの経営倫理学を、これから紹介することにする⁽²³⁾。

ステイクホルダーの人格を単に手段としてよりもむしろ目的として扱うことが大事である⁽²⁴⁾。カント倫理学の第二の黄金律は、経営においても人々を尊重すべきことである⁽²⁵⁾。カントの定言命法の第二法式とは、「自分の人格のうちにも他のどの人格のうちにもある人間性を、自分がいつでも同時に目的として必要とし、けっしてただ手段としてだけ必要とすることがないように、行為しなさい」というものである⁽²⁶⁾。

しかし、資本主義は実際上は、強制したりあざむいたりするので、その結果、人間を単に手段として扱うべきではないというカンティアンの条項に違反してしまうことが往々にしてある⁽²⁷⁾。

自分に影響を及ぼすルールや経営方針の策定に参加することは、道徳的である⁽²⁸⁾。経営への参画、公式の経

営委員会での利潤の分配比率の改善案が検討される。4、5人の従業員が自発的に集まって現場で行う非公式の会合が多数あることは重要である。このような方法は、従業員の自律を尊重し、彼らが理性的で創造的な能力を発揮する手助けとなる⁽²⁹⁾。

従業員の経営参画が生産性に対してプラスの効果を与える可能性が高い⁽³⁰⁾。「人格のうちにある人間性を尊重せよ」というカンティアンの要求は、自分を統制する規則や経営方針の決定への参加要求である⁽³¹⁾。

積極的自由と意義のある仕事についてである。人格の有する自律、すなわち自分自身に従う法則こそが積極的自由である。カントの積極的自由の概念の観点からすれば、意義のある仕事は要求されることになる。雇用者が意義のある仕事を提供しているならば、従業員に積極的自由を与えることになる。カンティアンにとって意義のある仕事とは、就労者が自律し独立することを認める仕事である。就労者がみずからの理性的能力を開発できるような仕事であり、物理的安寧のために十分な賃金をもたらすような仕事であり、従業員の道徳的な涵養を支援するような仕事である⁽³²⁾。

仕事についてのカントの見解は次の通りである。人間は何かに取り組むことなくしては幸福に生きられない。人間はまったく何の仕事も行わなかったときよりも、多くの仕事を行った後に満足している⁽³³⁾。

カンティアンが考える意義のある仕事とは、人格が自分の理性的能力を開発することができるようにする仕事である。また人格の道徳的涵養を妨げることはない仕事である⁽³⁴⁾。カンティアンが考える意義のある仕事は、実際には例外的なものにとどまっている。そこで、ジェフリー・フェファーの見解が参考になる。フェファーは人材管理のための16の実践項目を挙げている。①雇用の保証・安定、②採用時の選考、③高賃金、④奨励金、⑤従業員持株制度、⑥情報の共有、⑦経営参画と権限移譲、⑧仕事のチーム編成と職務内容の見直し、⑨研修と技能開発、⑩クロスユーティリゼーションとクロストレーニング、⑪象徴に関する平等主義、⑫賃金格差の縮小、⑬内部昇進、⑭長期的な展望、⑮経営慣行の評価、⑯包括的な哲学⁽³⁵⁾。

このなかで、「就労者への権限移譲」「従業員による経営参画」すなわち「参加型経営」「従業員の声」「平等と公平」「適正手続」「コミットメントの度合いの高い仕事の慣行」は⁽³⁶⁾、正しい慣行であり、正しい慣行であるべきである。

⑩クロスユーティリゼーションとは、ある部署や職務の従業員を別の部署や職務につかせることを意味し、ク

ロストレーニングとは、教育訓練に本来の職務以外の内容を取り入れるトレーニングのことを指している⁽³⁷⁾

意義のある仕事の構成要素は、自律と独立であり、⑦経営参画と権限移譲と直結している⁽³⁸⁾。従業員の経営参画が要求されるのは、レイオフにかんする決定が下されるさいに、雇用契約が強制的だとみなされないからである。それだけではなく、経営参画はまた、消極的自由と同様に積極的自由のためにも要求される。それが企業の民主化における重要なステップである⁽³⁹⁾。意義のある仕事の必要条件は、その仕事は従業員の理性的能力を開発することである⁽⁴⁰⁾。

自分の能力を大きく下回る職務に就いていると、理性的能力が十分に活かされないために、たいていは退屈でフラストレーションが溜まることになる。手順の決まった組み立てラインの流れ作業は味気なく、退屈で、くり返しばかりの仕事であることが多い。職務内容が異なるさまざまな仕事はこなせるように就労者の研修を行うことで、企業は組み立てラインによる製造という単調でつまらない仕事をなくしたり、大幅に緩和したりすることができるのである⁽⁴¹⁾。

第4章 おわりに

ラスキの余暇理論にみられる政治理論を、カンティアンの経営倫理学から分析・考察したい。そのことを通して、ラスキにどのような経営倫理学がみられるのか、又、ラスキが企業の本質・本性をどのようにとらえていたのかを、明らかにするとともに、あるべき企業の姿を提示したい。

なお、ラスキの弟子で彼の政治理論を継承した政治学者に、C・B・マクファースンがいる。このマクファースンの理論を一部批判しているが、大半において発展的に継承した理論家にセルツキーという人物がいる。時折、セルツキーの理論と比較対照させながら、論を展開していくことにする。

ラスキは、自由の積極的規定を行い、人は労働を通じて自己実現を図るものととらえた。カントも同様に、積極的自由観の立場を採用し、人間は多くの仕事を行った後、幸福と満足を得られるとした。セルツキーも人間は労働を通して自己達成するものだと考え、労働によるPL (positive liberty 積極的自由) 1の増大を述べた⁽⁴²⁾。

ラスキは、労働には日々の労働を通して自己実現できるタイプとできないタイプの二種類が存在すると述べた。セルツキーも創造的活動の障害となって、PL 1の実現を困難にさせているものとして、「作業場または事務所内

の細目的な社会分業」があるという見方を提示している⁽⁴³⁾。ラスキは二種類の労働のなかで、自己実現ができないタイプである単純労働を軽視しているかのようにみているむきがあるが、この見方はエリート主義的ではないかという批判が存在することも事実である。

しかし、カンティアンの立場からすれば、ラスキの見解、見方は間違っていない。カントの積極的自由という概念からすれば、意義のある仕事が要求される。従業員の道徳的涵養を支援するような仕事が要求される。人格が自分の理性的能力を開発できるようにする仕事が求められる。

自分の能力を大きく下回る職務に就いていると、理性的能力が活かされず、退屈でフラストレーションが溜まることになる。退屈で単調でつまらないような仕事をなくしたり、緩和したりするために、カンティアンの精神を活かすべく、クロストレーニング、クロスユーティリゼーションを導入することが、やはり必要になるといえるだろう。

単純労働に従事する労働者には、このような試みが求められるとともに、これに並行して、ラスキが述べているように、労働時間の制限（余暇の創出）、産業の管理にかかわる権利が必要となる。セルツキーも、PL1への最も適切な一步は、労働時間の短縮と余暇の拡大にあると述べている⁽⁴⁴⁾。産業の管理に関しては、ラスキは次のように言う。労働者は、生産者としての彼に影響を与えるような決定に参画する権能が与えられねばならない。生産技術の変更、工場の衛生、剰余財産に関して、労働者は発言できるようにすることが必要である。これによって、自らの人格を労働者は高めることができる。このようなラスキの所説を逆に言えば、もし、労働者が産業の管理にかかわることができなければ、労働者は目的として尊重されることはなく、手段として扱われ続けることになる。つまり、剰余財産の分配に与えず、労働時間の長時間化が続くことになる、ということである。実際上の大半の企業は、大体このような状態だといえる。これが企業の本質である。このようにラスキは捉えていたと考えられる。この状態からの脱却のためには、ラスキがいうように、産業の管理にかかわる権利の構築が不可欠である。

カンティアンの経営倫理学でも、ラスキと同様に、自分に影響を及ぼすルールや経営方針の策定に参加することの倫理性と必要性が強調されている。経営への参画を通して、利潤の分配比率の改善案が検討されることになる。自分を統制する規則や経営方針の決定への参加要求は、人格のうちに人間性を尊重するカンティアンの

要求にかなっている。このようなカンティアンの所説を逆に言えば、もし、経営への参画ができなければ、従業員の手段化の継続の強化につながることになる。つまり、利潤の剰余に与えなくなり、労働強化に陥ったり、レイオフに陥ったりすることになる、ということである。実際上の企業の経営の実態はこのような状態であると考えられる。ラスキと同様に、カンティアンにおいても経営への参画の構築が急務といえる。

この産業管理への参加については、あと一点指摘しておきたい。ラスキによれば、産業管理への参加によって、仕事に対する意義の増大は期待できるが、単純労働のなかにあっても、十分な意義を見いだせるというものではない。しかし、最善の自己とまではいかないまでも、ある程度の自己を見出すことができる。つまり、単純労働では自己実現があまり期待できないが、産業管理への参加によって、自己実現の改善が図られるということであろう。

カンティアンの経営倫理学でも、ラスキと同様に、経営への参画は、従業員の自律を尊重し、彼らが理性的で創造的能力を発揮する手助けとなる。消極的自由だけでなく積極的自由の増大が期待される。従業員は手段としてではなく目的として尊重されることになる。セルツキーも、被用者たちにイニシアチブ、判断および意志決定参加を求める自主管理の導入は、少なくともPL1のいくつかの要素を提供することができると述べている⁽⁴⁵⁾。

通常は、大半の企業は、従業員を目的としてではなく手段として扱う傾向が強い。剰余財産の分配が公平ではなく、経営者・資本家と従業員との収入格差は大きい。従業員の労働強化、長時間労働化も根強く存在している。これに対して、従業員の積極的自由を増大させるためには、意義のある仕事が要求される。そのためには、クロスユーティリゼーション、クロストレーニングの導入の試み、労働時間の短縮、産業管理への参加つまり経営への参画が必要であるといえよう。

註

- (1) 小松敏弘『現代世界と民主的変革の政治学—ラスキ、マクファースン、ミリバンド—』昭和堂、2005年、53-78頁。
- (2) ラスキの余暇理論の詳細、およびそれとマクファースンの余暇理論、現代の余暇理論との比較対照は、小松、同書、127-151頁に記載している。本稿ではラスキの余暇理論の重要なエッセンスを紹介する。
- (3) H. J. Laski, *A Grammar of Politics* (5th ed.,

- London: George Allen and Unwin Ltd., 1967). p. 142. 以下 *GP* と略称。日高明三・横越英一訳『政治学大綱』上巻、法政大学出版局、1952年、211頁。
- (4) *Ibid.*, p. 106. 日高・横越訳、161頁。
- (5) *Ibid.*, p. 76. 日高・横越訳、117-118頁。
- (6) *Ibid.*, pp. 76-77. 日高・横越訳、118-119頁。
- (7) *Ibid.*, p. 76. 日高・横越訳、118頁。
- (8) 小松、前掲書、129頁。
- (9) *GP.*, p. 112. 日高・横越訳、168頁。
- (10) *Ibid.*, p. 76. 日高・横越訳、118頁。
- (11) Cf. *Ibid.*, p. 111. 日高・横越訳、167頁参照。
- (12) *Ibid.*, pp. 111-112. 日高・横越訳、167-168頁。
- (13) *Ibid.*, p. 112. 日高・横越訳、168頁。
- (14) *Ibid.*, p. 112. 日高・横越訳、169頁。
- (15) *Ibid.*, pp. 112-113. 日高・横越訳、169頁。
- (16) *Ibid.*, pp. 113, 440. 日高・横越訳、169-170頁、横越英一訳『政治学大綱』下巻、法政大学出版局、1952年、198頁。
- (17) *Ibid.*, p. 113. 日高・横越訳、170頁。
- (18) 小松、前掲書、131-132頁。
- (19) I. Kant, *Grundlegung zur Metaphysik der Sitte* (Frankfurt: Suhrkamp, 2007). p. 29.
- (20) *Ibid.*, p. 53.
- (21) *Ibid.*, p. 62.
- (22) *Ibid.*, p. 68.
- (23) ノーマン・E・ボウイ著、中谷常二・勝西良典監訳『利益につながるビジネス倫理 ―カントと経営学の架け橋―』晃洋書房、2009年。原書は、Norman E. Bowie, *Business Ethics: A Kantian perspective* (Oxford: Blackwell Publishers, 1999).
- (24) ボウイ著、中谷・勝西監訳、53頁。
- (25) 同訳書、53頁。
- (26) 同訳書、55頁。同訳書に記載されていた訳をここではそのまま利用している。カント著、平田俊博訳『人倫の形而上学の基礎づけ』(カント全集7) 岩波書店、2000年、65頁。
- (27) ボウイ著、中谷・勝西監訳、67頁参照。
- (28) 同訳書、77頁。
- (29) 同訳書、77頁。
- (30) 同訳書、79頁。
- (31) 同訳書、80頁。
- (32) 同訳書、81-86頁。
- (33) 同訳書、86頁。仕事についてのカントの見解は次の著書に記述されている。カント著、御子柴善之訳『コリンズ道德哲学』(カント全集20『講義録II』)、岩波書店、2002年、159、161頁。
- (34) ボウイ著、中谷・勝西監訳、90頁。
- (35) 同訳書、91頁。フェファアの原著は Jeffrey Pfeffer, *Competitive Advantage Through People* (Boston: Harvard Business School Press, 1994). このなかの第2章に①~⑩が記載されている。
- (36) ボウイ著、中谷・勝西監訳、92頁。
- (37) 同訳書、95、106頁。
- (38) 同訳書、98頁。
- (39) 同訳書、98頁。
- (40) 同訳書、98頁。
- (41) 同訳書、98-99頁。
- (42) R・セルツキー著、宮鍋 幟・西村可明・久保庭真彰訳『社会主義の民主的再生』青木書店、1983年、207-209頁。セルツキーの余暇理論の詳細については、小松、前掲書、135-137頁に記載している。
- (43) セルツキー著、宮鍋・西村・久保庭訳、209頁。
- (44) 同訳書、209頁。
- (45) 同訳書、209頁。