

健全なる社会資本に立脚した企業経営論の提起

—— デジタル化、プレゼンティイズム、燃え尽き症候群など働き方に関連して ——

大橋 昭一

I. まえがき—本稿の課題と論述限定

ここで社会資本 (Sozialkapital) とは、近年の用法に従い一言でいうならば、一団としての当該組織の構成員全体が保有する人的能力の全体、端的には組織構成員の全体的なネットワーク的協働の良さをいう。これが改めて注目されたのは、本稿筆者のみるところ、2009年のノーベル経済学賞の受賞者、エリノア・オストロム (Elinor Ostrom) の業績を契機とする。

本稿は、これを中核的視点として、組織構成員すなわち協働労働者 (Mitarbeiter) の健康いかに企業が社会資本、従って企業経営の根本的土台をなすという考えにたつて、協働労働者すなわち従業員の健康保持問題を中心に、近年の企業経営のあり方について論究することを課題とする。ただしその場合、ドイツ、ビーレフェルト大学のバヅラ (Bernhard Badura) の2017年の編書『21世紀における労働と健康—文化の展開による協働労働者の結合—』(Badura (Hrsg.), 2017a) に収録の諸論考に主として依拠するものである。

従って本稿で主たる対象とするものは、ドイツにおける事情であり、かつ直接的には、2008年のいわゆるリーマン・ショックを契機とする経済後退以降であつて、概ね2020年初頭に始まる“新型コロナウイルス感染症”蔓延の始まりまでの時期である。この時期は、何よりもリーマン・ショックに直接取り組んだアメリカ企業の動向に代表されるが、当時アメリカ企業が経済後退に対処するためにとつた方策は、大綱的には、ダウンサイジング (企業規模縮小・人員削減) とアウトソーシング (外注) であつた。

アメリカ、ノースイースト大学のヴァラス (Steven Vallas) によると、「(労働者側にとって当時の) その影響はもとより人により様々であるが、総括的にいえば、全く地獄のような (far more dystopian) 苦境をもたらしたものである。… (それまでの時期に対する) 変化の程度は、経済的打撃の頻度の数や厳しさにより規定されているものであるが、それは、この危機に対し労働者がどのように直面されたものになっているかについての意識、つまり“不安” (precarious) の程度にも依存する」(Vallas, 2017, p.xii; ただしカッコ内は大橋のもの、以下同様) と提議し、この“不安”の意識がどのような作用をもたらしているかを究明することが、現今の重要な課題の1つであるとしている (この点詳しくは大橋/竹林, 2019をみられたい)。

バヅラらの所論は、基本的にはこれと同様な問題意識にたつものであるが、ドイツ企業の場合を中心に、これを、技術的にはデジタル化 (Digitalisierung) の問題としてとらえるとともに、労

働者ではさしあたり“ストレス”(Stress)や“燃え尽き症候群”(Burn-out: 極度の身体的情緒的な疲労)など健康被害の進展, さらには, 解雇等を恐れて病気でも出勤することをいう“プレゼンティズム”(presenteeism: Präsentismus: 病気出勤)の増加の問題として, つまり労働者の人間としての健康性(Gesundheit)の破損の問題として提起しているものである。本稿は, こうしたバヅラらの所論に依拠して, ヴァラスが提起した“不安”が, 例えばドイツの場合, 実際にはどのような形で現われているかを中心に, 現代企業経営における特徴的諸事情について論究するものである。

さらに, バヅラらが具体的实际的にどのような問題意識にたっているかについてみると, バヅラは同編書の冒頭の序言(Vorbemerkung: Badura, 2017b)で次のように述べている。すなわち, 現代は, 何よりも知識労働者社会(Kopfarbeitergesellschaft)であるから, 心理的(精神的)(psychisch)な健康が重要である。故に例えば「健康問題に対する取り組みは, 出勤者(Anwesenden)の保全と支援を中心にすべきであって, 欠勤時間発生を無くすこと(Fehlzeitenbekämpfung)に集中するようなことは, 止めるべきである。…故に経営・管理(Führung)についていえば, これまでのような階層制(Hierarchie)と(働く者にとって)他者による組織(Fremdorganisation)では意義がない。代わりに文化(Kultur)と自己組織(Selbstorganisation)が有用なものになる。21世紀は(こうした意味における)労働社会(Arbeitsgesellschaft)であって, これまでのように単に課業(Job: 義務的な仕事)だけをすればいいというものではなくなる。ここでは労働は“意味ある活動”(sinnvolle Betätigung)であり, エネルギー投入を必要とするが, 何よりも非物質的な点で意義あるもの(immateriell lohnend)と規定される。従ってそこでは労働の質だけでなく, 組織の質こそが問われるものになる」(Badura, 2017b, S.v)とし, 同書でいう“企業における健康管理”(betriebliches Gesundheitsmanagement)とはこうした意味におけるものであるとして, そうした健康志向性が現代企業経営の根本的土台になるべきことを力説している。

こうした観点からいえば, 本稿筆者としては, ドイツの企業経営や人々の働き方に関して何よりも強く注目されるべきものに, 経営参加・共同決定(Mitbestimmung)が広く深く進んでいることがある。例えば1952年には(常時的従業員5人以上の)中小企業における経営参加・共同決定を定めた“旧・事業所組織法”(Betriebsverfassungsgesetz)が公布されており, 1976年には(常時的従業員2,000人以上の)大企業における労資対等的な共同決定を定めた“共同決定法”(Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer)が施行されている。こうした経営参加・共同決定制(これについて詳しくは大橋, 2020a, 2020b)は, 働き方に対しどのような影響を与えているか, 強い関心が持たれるのである。

この点からバヅラらの所論をみると, 結論を先にしていえば, ドイツ企業の場合, 労働者たちの働き方には, こうした(これまでの)経営参加・共同決定制だけでは済まされない問題があることを提起しているものといえる。少なくとも現在実施されている種々形態の経営参加・共同決定制だけでは, 働き方問題の解決には充分ではない。これをさらに進展させて, いわば“真

の共同決定”すなわち“共同決断”(Mitentscheidung), 自己組織の確立が必要であるというのである。この限りでは, バヅラらの所論は, これまでの経営参加・共同決定の推進論に対して, 一種の対論, あるいは補足論という意味をもつ。

本稿では, バヅラらの所論に戻って, それをさらに考察するため, 次にまず, 同編書の総論的位置にある(バヅラ執筆の)「第1章 21世紀における労働と健康」(Badura, 2017c)の概要をレビューする。

II. バヅラの問題提起

(1) 4.0 経営・管理：デジタル化問題を中心に

ここで“4.0 経営・管理”とは, 18世紀後半に始まるいわゆる第1次産業革命に対し, その後第2次, 第3次の革命があって, 現在は第4次革命の段階にあるとして, それを簡潔に“4.0 時代”といい, この時代の経営・管理を“4.0 経営・管理”, 労働のあり方を“4.0 労働”とよんでいるものである。

この点について, バヅラは上記論考において冒頭節のタイトルを「4.0 労働は, 4.0 経営・管理文化を必要とする」(Arbeit 4.0 erfordert eine Führungskultur 4.0)としている。すなわち, 以下の所論は4.0 産業段階を前提とするものである(以下本項は主としてBadura, 2017c, S.2 usw.による)。

これがどのようなものをいうかについて, バヅラは, まずこの産業段階では, 「(いわゆる) デジタル革命 (die digitale Revolution) によって競争力, 労働と労働組織, および繁栄的かつ健康的な生活がどのような影響をうけるかを論究する」ことが必要と提議し, その場合「われわれの産業の中核的領域に対して, かつ, 労働の質と社会的標準の設定に対して, デジタル化は変革的な結果をもたらすかもしれない (mögliche disruptive Folgen)」としている (Badura, 2017c, S.2)。

ここでは何よりも, デジタル化が, 可否のいかんを問わず, とにかく第一に問題となることが示されている。そしてこの点についてバヅラは, 「デジタル化に関する論議は, すでにアメリカで行われてきた。しかもドイツのそれよりも広い形でなされている。しかしそれは, かなり論争的なもの (sehr viel kontroverser) であった」(Badura, 2017c, S.2)と特徴づけている。

例えば2014年のプリンヨルフソン／マッカフィーの論著 (Brynjolfsson, E. and McAfee, A., 2014) では, 今日の土台的普遍的技術 (Basis- oder Universaltechnologie) はデジタル技術にあるとされ, それが労働 (仕事) の仕方を根本的に変えるという主張が提起されている (zitiert in Badura, 2017, S.3)。

しかしこれに対し, 有名な経済学者ゴードン (Robert Gordon) などによって, 経済デジタル化の否定的な側面 (Schattenseite) が提示されている。それによると, これにより所得格差の向上, 賃金低下, 失業増加などがおきるとされている。例えばゴードンによると, 高熟練の職務者でも失業がおきている。もとよりそれは, 大衆的な全般的な失業発生というものではないが, しかしこうした失業により経済成長の低下がおきるとされている (Gordon, 2016, zitiert in Badura, 2017c, S.3)。

また、ゴールマン (Goleman, D.) のように、 아이폰に使われているようなデジタル技術は、作業の内部および外部において注意力 (Aufmerksamkeit) を高めさせる。その代わり人間同士の人的関係の弱化をもたらすという見解もある。というのは、人間は、技術的問題に対処するためにより多くの時間を必要とするようになるが、そうした時間が多くなればなるほど、人間の社会的 (人間同士の) な交流の時間は少なくなり、そうした能力、つまり社会的能力は貧弱になるからである (Goleman, 2013, zitiert in Badura, 2017c, S.3)。

故にバヅラによると、アメリカではインターネット依存性の進展により“国民の (心身的) 健康性の危機” (nationale Gesundheitskrise) が深まっている。例えば情報の量的豊かさ (Informationsreichtum) は、人々が何かに集中して取り組むことを困難にする傾向を強めている。しかしこの能力集中性は、作業遂行上最も重要な能力の1つである。というのは、当該問題に深く集中することは、積極性を強めるはずのものであるからである。故にこれが低下することは、労働能力の低下を招く、というのである (Badura, 2017c, S.3)。

しかしバヅラは、この上にとって、デジタル化によって自己組織化の傾向が強くなるし、強めるべきであると主張している。すなわち「デジタル化は、自己組織立脚的な知識労働者社会を強めるものであるというのが、われわれの確固たる結論である」(Badura, 2017c, S.3) と宣している。つまり、デジタル化に対しては自己組織化の強化が回答になるというのである。自己組織化について詳しくは本稿後段で論じるが、ここではバヅラは次のように補足をしている。

すなわち、バヅラによると、本来、こうした問題の解決は、要点が技術 (Technik) のいかにあるのではなく、公共心 (Gemeinsinn) と連帯性 (Solidarität) のいかにあると考えるべきであって、相互支援 (gegenseitige Hilfe) と協調的共働 (friedfertige Zusammenarbeit) を促進することが求められている、というのである。そこで、この点について、さらに詳しく考察する。

(2) 4.0時代の労働の特性

歴史的にはこのことは、バヅラによると、(第1次)産業革命にまで遡るものである (以下本項は主として Badura, 2017c, S.5 usw. による)。それによって、人間労働の主要部分が手労働 (Handarbeit) から知識労働 (Kopfarbeit) に移行し、必要なエネルギーが肉体的なものから心理的なもの、知識的なものになった。ここに問題の淵源がある、という。すなわち全般的に言えば、これにより“脱物質化” (Dematerialisierung) が進んだのであるが、ここで肝要なことは、機械や建物などの物財は、金 (かね) で買えるが、協働労働者の協働体制すなわち自己組織体制などは、そうしたことができないことである。

この上にとってバヅラは、今や (アダム・スミスの論述に倣って) “諸国民の新しい富” は、経済と社会の非物質的な土台、すなわち人間能力 (Humanvermögen), 社会的能力 (Sozialvermögen) にあると考えられるべきであって、その中心的問題は、(アダム・スミスとは異なって) “人間—機械” ではなくて、“人間—人間” にある。この場合人間は何よりも “社会的に考えるもの” (ein soziales

Gehirn)と規定されるべきものであって、信頼ある協働と共通目標の追求が本来的なものと規定されるべきである、というのである。

この場合人間は、こうした精神性により選択的に行動するものと措定される。従って協働には、成功的なものもあれば、そうでないものもある。さらに21世紀の労働についてみると、問題解決の高度複雑化もあって、感情の規制を必要とし、協働成功のために心理的(精神的)なエネルギーの消費がますます大になっていると、論じている。

ところでこの点について回顧的に考えると、人間はこうした心理的な限界を拡大するよう数千年間にわたって奮闘してきた。しかし21世紀でもこうした心理的な力には限界があると考えねばならない。つまり人間は、今日でも、完全なものでは毛頭ない。ところが実際には、この限界を無視するようなことが行われている。このようなことがあれば、当然ながら、例えば健康上で障害が生じたり、人間能力の完全なる遂行は不可能になる。現在ではこのことが十分に理解されることが肝要であると、バヅラはいうのである(Badura, 2017c, S.5)。

ところがこの点は、例えばドイツの労働(仕事)の現場についてみると、十分に理解されたものとはなっていない。このことは、バヅラによると(Badura, 2017c, S.5)、働く人々では、現在、なんらかの疲労感、すなわち燃え尽き症の現象(Erschöpfungszustände)を感じている人が実に多いところにはっきり現われている。例えば現に出勤して働いている人々の中でも、何か不安感(Ängste)を持っている人や、助けが必要だがそれが無いという思いの人(Hilfslosigkeitsgefühle)、不眠症的な人(Schlafstörungen)、不断に頭痛のある人(Kopfschmerzen)、首筋痛などの背骨痛のある人(Nacken- und Rückenbeschwerden)など各種の心因性故障(psychogene Störungen)にある病的状態の者が多くなっている。

これらは、いうまでもなく、回避可能な健康力の減耗であって、総括的にいえば「高齢化社会では、このことは欠勤(Absentismus)をしたり、あるいは病的状態にもかかわらず出勤すること、すなわちプレゼンティイズムを生んだりして、結局は、本来の就業量の減少として現象し、産出高低下をもたらすものとなっている。ただしこうした大衆的に現われている慢性的な疲労状態は、もとより流行病的なものでも個人的な弱さや欠陥といったものでは毛頭ない。21世紀の高齢化した社会に特徴的な徴候(Symptom)というべきものであって、心理的エネルギーの消耗が病的状態を生むほどに達していることを典型的に示すものである。つまりこれは、個人的な能力不足(Unvermögen)というのではなく、あくまでも社会的な能力不足であり、その原因を究明することが、社会的に課せられた課題である」(Badura, 2017c, S.5)と提議している。

これは、例えばプレゼンティイズムといわれる問題であるが、ちなみにドイツのシュタインケ/ラムペ(Steinke, Mika und Lampe, David)によると、プレゼンティイズムという事態が、少なくともドイツで一般に知られ、論究されるようになったのは、2000年代初頭のころからといわれる(Steinke und Lampe, 2017, S.128)。

バヅラに戻ると、その場合バヅラ説で指導原理となっているものは、どのようなものか。既

述のように、バヅラによると、21世紀は知識労働者社会と規定される。この場合、経営・管理では協働労働者志向性 (Mitarbeiterorientierung) と公共性志向 (Ausrichtung am Gemeinwohl) が根本原理となるはずのものである (Badura, 2017c, S.6)。ところがバヅラのみるところ、ドイツの労働の世界は、実際には、階層制とコントロールの過大という桎梏の中にあり、協働労働者同士の結び付き、経営参画 (Beteiligung)、自己組織化において進んだものとはいえない状況にある。そしてその根源は、伝来的な古い経営・管理の文化にある。それは端的には、人間は労働の場では、上位者の評価 (Sanktionen) や物的 (金銭的) 刺激のいかんで動くという考えにたつものである。

これに対しバヅラは、このようなものは全く非生産的で健康維持上でも良くない。というのは、協働労働者としての労働者はコスト要因というものではないし、瑕疵あるもの (Mängelwesen) というものでもなく、何よりも価値創造 (Wertschöpfung) の中核的存在であるからである。ただし労働者たちの文化は多様であるから、それを同質化 (Homogenisierung) することが目標ではなく、そうした多様な者同士の間で信頼関係を作ること、多様な考え方の間で理解し合うようにすることが肝要である、と力説している (Badura, 2017c, S.6)。

バヅラによると、要するに、21世紀のような高度に発展した社会では、人間は教育・訓練や専門的職業的経験の中で動機づけられる度合いが高く、物事における透明性感、参加意欲、自己責任性 (Selbstverantwortung) は高いものになっている。行動の基準になるものは、上司の評価や金銭の多少ではなくて、物事の意味 (Sinn)、意義 (Zuwendung)、価値 (Anerkennung) などであって、これが自己組織形成の根源になる、というのである。

4.0体制という観点から総括的にいえば、バヅラによると、企業は確かに、経済的組織であり、人間の組織であり、社会的組織であると位置づけられる。しかし、デジタル化についていえば、それは知識労働を助成し発展させるものとしてとらえられるべきである。すなわちそれは、労働に意欲の持てるもの、労働者については仕事に忠実な、真の協働労働者になることを促進するものとして、つまりそれでは社会的労働の質が決定的要因になるものと解されるべきであるというのである (Badura, 2017c, S.7-8)。

そこで、文化と自己組織に立脚する経営・管理が求められるものになるが、この点について、バヅラは、まず「今日では、従業員の老齢化、経済のグローバル化、デジタル化により特色づけられていること」が出発点になるとし、さらに健康という点からも、自己組織化への考え方の変化が必要と重ねて提議している。

これに照応しここにおいて、まえがきの知識労働の特性が概述されているが、それによると、知識労働は思考労働、感情発揮労働、動機づけられた労働、かつ、チーム労働と規定される。その場合注目されるべきことは、こうした知識労働はエネルギーを必要とすることが改めて指摘されていることである。問題解決だけではなく、感情規制、動機高揚、協力作業などではそれ相当なエネルギーが必要であり、それに欠けると健康を害し、一種の病的状態に陥る。プレゼンティイズムといった事象がおきるのは当然というのである (Badura, 2017c, S.8)。

さらに注目されるべきことは、その場合の原理的な考え方として、それは、人間本来の生物学的なものが、ますます加速的に進行する文化からは乖離された存在となるところに根源があるとされていることである。すなわち、それには、協働について新しい、これまでにない考え方が必要とされるというのである。

例えば（第1次）産業革命で始まった作業の機械化により、作業の多くは機械によってなされるものとなるから、人間の身体的能力の一部は意義をもたないものになる。こうした点からも、今日の主たる労働形態、すなわち知識労働の特性を十分に理解することが肝要になる。そこで次に、この点についてのバヅラの所論をレビューする。

(3) 知識労働者の特性

この点についてバヅラは、次のことを出発点にしている。それは、歴史的にみると、例えば（第1次）産業革命で生まれた産業社会では、それに独自の労働の仕方が生まれた。ある意味でそれと同様に、今日の知識労働者社会でも独特な労働の仕方が生成しているが、それには、当然のことながら、独自の問題点や矛盾がある、という認識である。知識労働の一般的特性は、既述のところであるから、ここでは、バヅラの論述に従い、次の点から論述するものとする（以下本項は主としてBadura, 2017c, S.9 usw.による）。

知識労働者は、まず人生経歴でみると、大学など学校教育機関で比較的長く過ごすことが特徴的である。この場合、大学などの教育機関では、多かれ少なかれ、専門分野に分かれて教育を受けるから、仕事に就く時点においてすでにある特定分野に特徴的な考え方や身の処し方がかなり強く身に付いたものになる。これは文化の違いといえるが、ちなみに、すでに1950年代、例えばスノー（Snow, C. P.）により自然科学的文化と人文科学的文化との分化が生まれていることが指摘されている（Snow, 1959, zitiert in Badura, 2017c, S. 9）。

今日ではさらに、学部の間で、さらには特定の専攻分野の間において分化があり、知識労働者は特定の専攻分野により実際には考え方などがかなり異なるものになっている。すなわち「知識労働者社会の労働様式は、高度に専門化されたものになっている」（Badura, 2017c, S.9）。しかし他方において、労働過程では複雑性が高まり、絶え間のない適応と調整、イノベーションの必要性が高まっており、個々の専攻分野の限界を越える必要性が強まっている。かつ、組織の上下の間、すなわち垂直的ギャップを埋める必要性も大になっている。

こうした点から知識労働者の現在の姿をみると、総括的には、知識労働者たちは、労働の世界に対して自己意識と自己期待（eigene Erwartungen）を発揮させているものたちといえる。すなわち実際には、然るべき能力発揮、その見返りとしての適宜の報酬、および地位上昇を求めているものたちである。しかし高度な専門性に基づいて、一般的には、独自の働き方のできる職場を求めているものたちである。故に反対に、階層制の締め付けの強いようなところは、好まない傾向がある。

つまりかれらは、旧来的な思考様式や行動様式を拒否し、そうしたものは、排斥しようとしているものたちである。この場合、創造性の土台になるものは、様々な価値観や考え方を多様に混じり合わせるところにあるから、知識労働者は、本来、イノベーションの理念を醸成し、それを完遂することに極めて好適な状況にあるものたちと措定される。

ところがバヅラによると、少なくともドイツ企業の場合、実際にはこうした革新的労働の仕方を拒否する膠着的な組織観の残っているところが結構ある。それ故、以上のような考え方に基づく自己組織の形成が、大きな現実的課題になっている。少なくともそうしたことを否定できない状況にある (Badura, 2017c, S.10)。そこで、次にこの点を取り上げねばならない。

(4) 自己組織の形成の道

知識労働者向けの組織形態として、とにかくこれまでに提示されてきたものには、バヅラによると、次の3つのものがある (以下本項は主としてBadura, 2017c, S.11 usw.による)。すなわち① (上位者など他者による) 階層制とコントロール制に基づく他者組織, ② (内部市場的視点や競争の視点にたつ) 財務的刺激に立脚するもの, ③ 価値・知識・専門的基準の一致を前提とした自己組織である。

ここには自己組織の位置づけが示されているが、結論的にいえば、知識労働者社会では③が適したものである。これは、社会的機能の視点でいえば、市場コントロールや国家コントロールに並ぶものであって、もともとは、既述で一言したように、オストロムの提唱にかかわるものである。

これをふまえてバヅラは、さしあたり「自己組織とは、経営・管理が旧来的な階層制や財務的視点によるものではなくて、いわば委託 (Delegation)、適任性 (Befähigung)、文化 (Kultur) に立脚して行われるものである」(Badura, 2017c, S.11) と規定されるとする一方、しかしこれには、強い反論があるものとしている。反論の代表的なものは、例えば、これによると指揮・命令系統が明確ではなくなるから、混乱や無秩序性がおきるというものである。しかしバヅラによると、こうした批判こそは、所要のエネルギー発揮を抑制し、組織やイノベーション能力の本来の進展を阻害してきたものである (Badura, 2017c, S.10)。

つまり、バヅラによると、企業は本来、生産共同体 (Produktionsgemeinschaft) というものであり、そこでは各構成員は集団的な存続のために共同心 (Gemeinsinn) の発揮と育成のために努めるものである。そうしたことがなされる根本的前提は、オストロムによると、すべての構成員が次のことを促進するよう努めるところにある。すなわち全体の繁栄 (Wohlergehen)、構成員同士の関係と規範 (Normen) の維持、および、かれらの持つ知識と信託心に対する配慮である。それ故、オストロムがすでにいっているように、“上からの統括” (Durchgriff von oben) などは、今日の複雑なシステムである企業の運営には不適ということになる。

そこで、オストロムにより次の2点が根本的問題として提起されているとして引用している (Ostrom, 2011, zitiert in Badura, 2017c, S.11)。

- ① まだ仕事が充分にできない人が、自己組織的行動ができるようにするには、どのようにしたらいいか。
- ② 個々の人が、その行動の骨格となっている諸規定に対し関与できるのは、どのような形においてであろうか。

この2点についてバヅラは、結局オストロムでは、自己組織的行動の可能性に関しその展開場所を充分に精査するところ、および、当該の人たちを充分に信頼するところにあるとなっているとし、バヅラとしては、端的には、「自己組織とは共同体であるもの、すなわち信頼性の高い協働を希求する人間欲求を充たすもの」と規定されるとする (Badura, 2017c, S.12)。

そしてその達成には、実際には大別して、2つの道があるとする。すなわち、1つは生まれながらそうした協働性志向のある人がいるから、それに頼ることである。今1つは多くの人の場合であるが、そうしたことに慣れ、いわば習得する形でそれを身に付けてゆくものである。バヅラによると、例えばオストロムでは、一般的には、まずそれぞれの担当領域の課題 (lokale Aufgabenstellungen) について自己組織的方法で実行するようにすることが有用とされている。

ところがバヅラによると、その際における協働の社会的および心理的な前提と過程については、オストロムでは全く言及されていないか、僅かしか論究されていない。なかんずく関与者の人的エネルギーのいかに、および、そのものたちの健康に関する影響については、そうである。そこでバヅラとしては、この点は、社会資本理論 (Sozialkapitaltheorie) に基づいて十分な解明をすることが必要としている。

以上の上になってバヅラは、自己組織に関連して、労働の世界 (Arbeitswelt) がどのように進展するかについて図1のように示すと

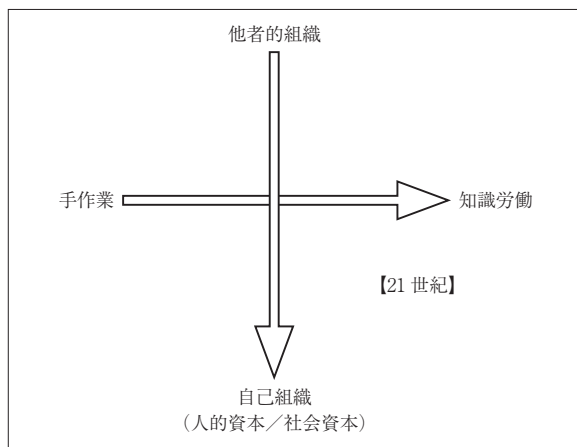


図1：労働世界の発展図 (出所, Badura, 2017, S.13)

とともに、「自己組織化された知識労働者社会では、協働労働者の関心とエネルギーの向かう道で最も重要な用具となるものは文化である」(Badura, 2017c, S.13) というテーゼが提起されるとしている。この図はバヅラ説の概念図といえるものであるが、この図によると、端的には知識労働化と自己組織化が発展の2大中軸の要因であることが示されている。次にこの発展の関連を考察する。

(5) 協力・協働の新しいエートス

この場合、理論的には、労働に際し、従って組織運行上で、例えば、なされるべき課題について十分な理解のあることが前提になる。この点は、旧来的な“他者的な組織”では、理解の

いかなを問わず実行されることが前提であった。しかし自己組織ではこうしたことはない。

そこでバヅラは、この点について原理的には、「労働と組織における課題の意味・意義 (Sinnhaftigkeit), 理解可能性 (Verstehbarkeit), 影響力 (Beeinflussbarkeit) は、単に個人の行為の問題ではなく、何よりも社会的システム (soziale Systeme) の質, とりわけその文化のもつ結合力 (Bindekraft), ならびに垂直的および水平的な協力の結合的もしくは反発的な力 (bindenden oder abstoßenden Kräfte) に依存するものである」(Badura, 2017c, S.15) と提議している。

つまり、人間の頭脳は二面的なものであって、一方では、個人的な成育の事情などにより決まる個人的な性格があるとともに、他方では、社会的文化的な事情により動かされる集団的な性格があるが、時と場合によりそのいずれかがより強く現れるものである。バヅラによると、例えば(資本主義社会といわれる)過去数世紀は、個人主義的傾向が強かった。しかし近年では「集団主義的な (kollektiv) 考え方がわれわれの思考, 感覚, 行為に強い影響力を持つものとなっている。ただしそれを、われわれがはっきり自覚しているとは限らない」とし、ゲールツ (Geertz, C.) がすでに1987年、「人間の思考はますます社会的なものになっている」と述べているところを引用している (Geertz, 1987, zitiert in Badura, 2017c, S.15)。

その上でバヅラは、今や「個人主義というこれまでのエートスは、少なくとも、健康保持という観点を含めて協力主義のエートス, すなわちより集団的な責任によって、少なくとも補完されるべきであり、必要な場合には修正されるべきものである」と提議し、続いて「われわれの統計的なデータによると、文化と健康性と組織成果 (Organisationserfolg) との関係は、「やや中程度」というものから「強い」というものまでである」(Badura, 2017c, S.16) と宣している。そしてシャイン (Schein, E. H.) が2010年に「経営・管理と文化とは「同一メダルの表裏二面」である」と述べているところを引用している (Schein, 2010, zitiert in Badura, 2017c, S.16)。

この場合文化は、デュルクハイムの定義に従い、共通的な考え方や価値観の集積物であって、人間の思考, 感情, 行為を規定するところの、1つの抽象的な概念であるが、実際の効力は高い集団的な諸力 (hochwirksame kollektive Kräfte) と規定されるものである。その上にたつてバヅラは、「知識労働者社会は、共通の信念・価値観・取り決め (Regeln)・高度な社会的技能の上において、協同社会 (Kooperationsgesellschaft) の方向において進展がなされる時にのみ、その持てる力を十分に発揮できるものである」(Badura, 2017c, S.16) と締めくくっている。

協力・協働には、いうまでもなく、個人主義的ないわば打算的な考え方にたつものもあるが、新しい真の社会的集団的原理にたつ、新しいエートスの協力・協働が求められているし、現に起こりつつある。そうでなければ、企業就業者の健康性が損なわれ、いずれ社会は崩壊する、というのである。この場合、中でも今日では、心的 (精神的) な健康性が肝要であるとして、次のように述べている。

すなわち、歴史的にみると、(第1次)産業革命の当初から1960年代に至るまでは、全体的には、肉体的な作業能力のいかながキーポイントになってきた。心的 (精神的) なそれは、あまり

重要視されていなかった。しかし、こうした状況が全般的にはっきり一変したのは、実は21世紀初頭においてであった。各種自動機械の実用化もあり、手作業から機械的作業への移行が一段と進行し、さらに教育、医療、研究・開発などのサービス部門のウェイトが向上して、労働の際における健康面でも、心的(精神的)な側面のそれが重要性を持つようになった(Badura, 2017c, S.16)。

これは、バヅラの総論的見解の結論的まとめとっていいものであるが、次に、現代ドイツにおける組織従業者の健康問題はどのような状況にあるかについて管見する。

Ⅲ. 現代ドイツの企業就業者における健康不全問題

(1) 全体的状況

バヅラの論説は、既述のように、一言でいえば、現代の企業経営で實際上中心的な問題となるものは、就業者の健康にかかわる問題であるという視点にたつものである。その根拠となっているものは、バヅラによると、健康性のいかんと生産性のいかんの間には、種々な資料によると強い相関関係があることが立証されているという認識である。健康性のいかんは、今やドイツの企業経営、従ってドイツ経済のあり方を左右する決定的要因になっている。とりわけドイツの場合、既述のように、就業者の全般的高齢化がある一方、経済関係の一層のグローバル化が進展して複雑化し、チーム的な業務担当がますます枢要なものになっている。チーム構成員のみならず、関係者全員の十全たる働きが不可欠なものになっている、というのである。

そこで、まずバヅラは、現代のドイツ経済のおかれている健康不全的状况について、以下のように提示している。ただしこれは、どのように理解するかについては、あくまでも次の条件下のものであることに留意されたいとしている。すなわち「ドイツ経済は、現在、現実には良好な状態にあるとしても、将来の発展という観点からすると、すでに現在、こうした問題点がある」という性格のものである(以下は主としてBadura, 2017d, S.22-23)。

- ① 健康上の難点が甚大な生産性低下を招いている。低下の度合いは、年単位で見ると平均10%で、それ以上の時もある。その原因の大部分はいわゆるプレゼンティズムによって、すなわち病気をかかえながら出勤しているために実際の働きが不十分なことによって起きている。欠勤したことによるものは、これより度合いが低い。
- ② 生産性低下の主たる原因は、心理的な病いの蔓延にある。例えば不安症のあるいは抑鬱症的精神状態、睡眠不足などである。こうした心理的な病いの蔓延は、ドイツではすでに1999年以来問題となっている。
- ③ ロベルト・コッホ研究所の報告書によると、心理的な病いが12か月以上続いている人は、成人男性(18-79歳)で約22%、成人女性で約33%。両性併せて恐怖神経症が15.3%、単純抑鬱症が7.7%、アルコール依存症が5.7%であった(zitiert aus Jacobi et al. 2014)。
- ④ 種々な資料によると、仕事でストレスを感じ、疲れ切った(ausgebrannt)という感じの人が

全従業者の30%以上、情緒的に燃え尽きた (emotional erschöpft) という人は25%以上あるといわれる。

- ⑤ 健康保険の側からみると、保険給付金が激増している。例えばその専門委員会 (Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen : SVR) によると、2015年には100億ユーロに達している。
- ⑥ ギャラップの雇用契約指数 (engagement index) によると、2016年、本来的雇用契約でなかった人 (eine nur geringe Bindung) は84%に達していた。
- ⑦ 今後の生活の期待度をみると、アメリカ中央情報局 (CIA) の資料によると、2016年ドイツは世界中で32位になっている。

次に、この中でもいわゆる燃え尽き症候群の状況について、エーレスマン (Cona M. Sc. Ehresmann) の所論をレビューする。

(2) 燃え尽き症候群の状況

エーレスマンによると、この問題はアメリカでもすでに1980年代に取り上げられ、例えば1984年マスラック／ジャックソン (Maslach, C. and Jackson, S. E., 1984) では、燃え尽き症候群とは、情緒的な消耗 (emotional exhaustion), 人間性喪失感 (depersonalization), 達成感減退 (reduced accomplishment) の3者をいうと規定されている (zitiert in Ehresmann, 2017, S.154)。

この上にとってエーレスマンは、一方では、燃え尽き症候群の定義は確立していないとするとともに、他方では、一般的には今日でも、実際にはマスラック／ジャックソンの定義が可とされ、上記の3者が作業関連的な燃え尽き症候群とされているとしている (Ehresmann, 2017, S.154)。

この上で、1990年代にデンマークで行われた調査では“コペンハーゲン燃え尽き症候群一覧表” (Copenhagen Burnout Inventory : CBI) が使われ、それで強弱を示すようにされている例があることを紹介している (Ehresmann, 2017, S.157-158)。それは次の6項目について強弱を付けて答えてもらうものである。①「疲れ (müde) を感じるのはどの程度ありますか」、②「身体的消耗感 (körperlich erschöpft) を感じるのはどの程度ありますか」、③「精神的な (emotional) 消耗感を感じるのはどの程度ありますか」、④「“自分はもう動けない” (ich kann nicht mehr) と感じるのはどの程度ありますか」、⑤「“自分はもう終わりだ” (ausgelaugt) と感じるのはどの程度ありますか」、⑥「“自分はもう弱まった、病気だ” (schwach und krankheitsanfällig) と感じるのはどの程度ありますか」。

エーレスマンたち自身の調査の試みとしては、2012年5月から2014年4月まで実質2か年にわたって行われたビーレフェルト大学独自のプロジェクトがある。これはドイツのニーダーザクセン州はじめ各地の21のリハビリテーション・クリニックにおいて、医師などを対象にしたもので、対象となったものは3,621名に上るものであったが、ただし、燃え尽き症候群の定義は、基本的には、上記のコペンハーゲンの例に準拠したものであった。ただこの調査では“時間切迫感” (Zeitdruck) が重要とされ、「担当の仕事は時間が充分あるものですか」という1項目

が付け加えられた。

その結果をみると、エーレスマンによると、「燃え尽き感の程度は、組織のいかんにより異なるものであった」という点、および、その場合「当該組織の社会資本と構成員の燃え尽き程度との間には反比例的な関係がある。つまり一般的にいえば、社会資本が強大な所では、燃え尽き症候群は少ない。故に少なくとも社会資本は、燃え尽きの程度を決める1要因である」という点が実証されたとし、「このモデルによると、これらのリハビリテーション・クリニックの場合では、燃え尽き症候群の80%以上は、当該組織の社会資本のいかんにより説明されるものであった」と締めくくっている (Ehresmann, 2017, S.166)。

そこで次に、社会資本について考察する。

IV. 社会資本について

(1) 社会資本の規定

社会資本という用語自体については、すでに既述のところであるが、ここではまず、社会資本 (Sozialkapital) と人的資本 (Humankapital) との違いを中心にレビューする。この問題についてバヅラは、この2つの用語の定義も含め、まず次のように述べている (Badura, 2017e, S.38)。

「これまでは、土地と技術 (Technik) が企業活動の最も重要な要素になってきた。しかし、生産活動が高度技術的になるとともに、人的資本と社会資本がますます重要なものになっている。ここで“人的資本”とは、(個々の人間が個人的に持つ) 専門的な能力、社会的能力、健康力のような個人的な諸能力をいう。これに対し“社会資本”とは、集団的なものであって、例えば作業協力が成功的になし遂げられるために必要なシステム的な諸前提要素 (die systematischen Voraussetzungen), 信頼に満ちた諸関係 (vertrauensvolle Beziehungen), 共通の価値 (gemeinsame Werte), 目標 (Ziele), 確信 (Überzeugungen) および支援的な経営・管理 (eine unterstützende Führung) をいうものである。社会資本の実体 (Sozialkapitalansatz) およびそれから導出される研究プログラムは、主として社会諸科学、なかんずく社会学、経済学、政治学ならびに進化論的生物学 (Evolutionärsbiologie) と神経生物学 (Neurobiologie) の関連分野から生成してきたものである。もっとも社会資本の概念は、社会諸科学では“社会システム” (soziale Systeme) のメルクマールと合致するように使われることが多いが、当該システム構成員の給付力や健康性は前もって論究することができる。もっとも社会資本は、狭義には、個々の組織の社会的能力 (soziales Vermögen) をいい、人間指導 (Menschenführung) の内的関係、共通の確信の量 (Vorrat), 価値, 諸規定 (Regeln) および質として規定される」 (Badura, 2017e, S.38)。

もっともこの上においてバヅラは、バヅラ独自の社会資本研究において次の4点のような結論を得たとしている (Badura, 2017e, S.38)。これらは、社会資本概念の補足的事項と考えられる。

① 組織というものは、部門や規模、構成員の個人的な特性のいかんを問わず、それぞれに独

自の社会システムを通じて、構成員の健康性のいかにと経営成果のいかにに対し独自の影響を与えるものである。

- ② その場合中心的役割を果たすものは、文化、経営・管理の仕方、関係の気風 (Beziehungsklima) である。それは、これらのものが構成員の結び付きのいかに、個々人の繁栄のいかにに影響を与えることを通じてなされる。
- ③ こうした諸関連は、健康向上にも、生産向上にも役立つことができるものであるが、ただしそのいかに、内在的な動機づけ、自己率先性、自己組織的行動、そのために必要な社会的コンピテンスの発揮に影響する。
- ④ この場合前提になるものは、十分な共通精神があることである。共通心・信頼心・成功的な協力の土台として、共通の価値観と行動規定および意味付け的な目標と課題についての対応心が充分あることが必要である。

ここには、協働には良い目標のもとになされる場合もあれば、貶置すべき目標のためになされる場合もあることが重ねて言及されている。これは、構成員からすると、繁栄と健康を促進するものもあれば、悪化させるものもあることを意味する。また時間の長短も問題になるとして、例えば短期の成果のみが追求されると、一時的不安が過大になるし、また、健康上良くないことも注意されるべきであると付言されている。

要するにバヅラは、人間はあくまでも社会的に条件づけられた価値的行為を行うものであり、協働のあり方のいかにが、労働者たちの健康性に重大な影響を与えることを力説しているのである。そして結論的に、以上の諸点は、次のような基本原理としてまとめられるとしている (Badura, 2017e, S.39)。

- ① 社会資本のあり方は、人的資本のあり方に影響する。
- ② 人的資本のあり方は、経営成果に影響する。それに併行して、
- ③ 社会資本のあり方は、経営成果に直接影響する。

本稿ではこの上にとって、社会資本と経営成果との関係に関連して、次にプレゼンティズムについて考察する。

(2) プレゼンティズム

この点では、今日では何よりもまず、欠勤とくらべて、疾病状態出勤といえるプレゼンティズムをどのようにとらえ、評価するかが課題になる。バヅラの主張は、企業経営においても現在では、欠勤よりも、プレゼンティズムが重大な問題というものであるが、要するに、欠勤は自明のものであり、特段に論議をする必要はあまりない。バヅラは「今日のような知識労働者社会では、欠勤はもはや重要な問題ではない。今や問題であるのは、出勤者がどのような仕事の質で、かつ意欲をもって、そして健全な身体で働いているかである」 (Badura, 2017f, S.72) と改めて力説している。

ところがバヅラのみるところ、企業などでは依然として今日でも、就業者の健康問題の要諦は欠勤数を減らすところにあるとして、欠勤数にこだわり、その数値を肝要としているものが多い。これは、ひとつには、就業者の健康状態あるいは労働意欲の状況を知るためには、他に良い方法がないためである。

しかしバヅラによると、「種々な企業において各種の部門について行った調査によると、欠勤数統計というものは、当該就業者たちの健康状態を示しているというよりは、はるかに当該組織自体の健全さを示しているものであって、少なくとも現に就業中のものの健康状態を示しているものでは全くない。それ故、そうした欠勤数統計により、確かに組織上でなんらかの措置が講じられるべき場所は判明するかもしれないが、しかしそうしたことが必要な理由や、どのような措置が講じられるべきか、あるいはその理由などは明らかにならない。それは欠勤数統計が組織活動上の脈絡から離れたところで措置されているからである」(Badura, 2017f, S.77-78)。続いてバヅラは、欠勤数統計は、少なくとも出勤者の“病気隠蔽状態における出勤による隠れた生産力喪失”(verdeckte Produktivitätsverluste)について何も示すところがない。つまり、“隠れた人件費浪費”について示すところがない、と論じている。

そうしたプレゼンティイズムにかかわる費用は、見積もるとどのようになるか。そうした積算の試みとしてよく知られているものに、まず、アメリカのヘンプ(Hemp, P.)のものがある。それは、アメリカのある銀行についてなされたもので、それによると、就業者用疾病対策費用(betriebliche Krankheitskosten)の支出割合は、欠勤者用が16%であったのに対し、出勤者用(プレゼンティイズム用)は84%であった。また、バーセ(Baase, C. M.)がダウケミカル社の就業者12,397名について試みたものがあるが、それによると就業者一人あたりの1年間平均の疾病用費用は、欠勤者用=661USドル、出勤者用=6,771USドル、関係医療機関支出=2,278USドルであった(Hemp, 2004, and Baase, 2007, zitiert in Badura, 2017f, S.79)。

この上にとってバヅラは、「プレゼンティイズムによる生産力喪失は、欠勤によるその3~4倍になることがしばしばある」とし、ただしドイツでは、プライバシー保護の原則に基づく情報守秘義務があって、実情を正確な数字で示すことができないが、バヅラらの研究者集団のモデル(Eisbergmodell)による推測では、概ね次のように見積もられるとしている(Badura, 2017f, S.82)。すなわち全就業者について、欠勤者=約5%、はっきり疾病があるが出勤している者=約46%、健康であるが情緒的異常が大である者=約16%、健康で情緒的異常も小である者=約33%。

ちなみに、ドイツ職員健康保険組合(Deutsche Angestellten-Krankenkasse : DAK)の調査によると、2015年、“疾病状態にあることを知りつつ出勤したこと”がある者は、調査回答中、男性で57%、女性で67%あった(Steinke und Lampe, 2017, S.128)。これらからみると、少なくともドイツの場合、プレゼンティイズムは、一般的には、労働者の約半数が経験者とみられる。結論的にいってここには、本稿冒頭で述べたところの、労働者たちが今日における“不安”に対し直接対処する1つの形をみることができる。

V. 持続可能性の達成をめざして

以上のようなバヅラらの主張は、一言でいえば、人間の健康問題を中核にした知識労働者社会の実現をめざすものであるが、注目されるべきことは、それが、国連を中心に展開されている持続可能性 (Nachhaltigkeit) の推進と同一方向のものと提議されていることである。この点についてもともとバヅラ自身は、まず「企業経営 (Unternehmensführung) で持続可能性とは、短期的な経営成果にならないで、長期的成果も視野に入れることである」とし、その場合、関連する人間をも含めて社会的なものについて長期的視野にたつものであって、「組織構成員が当該組織の活動に役立ち、作業の質を意識した協働労働となる場合に決定的役割を担うものは、社会的な組織のあり方である」(Badura, 2017g, S.89) と宣している。

一方、その所論の大きな柱である知識労働者社会という点については、知識労働者たちは、長い教育・訓練を通して専門的もしくは職業的な基準に従って行動することに強く動機づけられたものたちである。事柄の透明性はじめ事柄への参加 (Beteiligung), そして自己組織性に大きな価値をおくものであるとし、ドイツ企業で盛んな労働者の経営参加・共同決定は、バヅラという健康志向的経営、そして持続可能性の観点からも大いに有用なものと位置づけている。

ここではこの点を中心に、その所論をレビューするが、かれはまず、他者的 (fremd) 組織から自己 (selbst) 組織への発展には、図2のような諸段階があるとする。

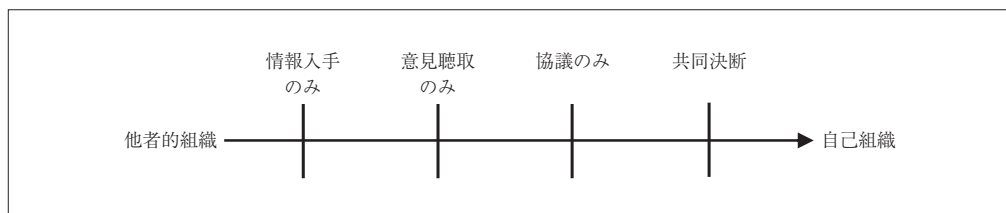


図2：組織の発展図 (出所, Badura, 2017g, S.104)

ここで“協議 (Mitsprach) のみ”までの段階は、ドイツにおける実際の経営参加・共同決定体制では、通常、共同関与 (Mitwirkung) といわれるもので、“共同決断” (Mitentscheidung) は共同決定 (Mitbestimmung) といわれているものである (現代ドイツにおける経営参加・共同決定体制について詳しくは大橋, 2020a, 2020b を見られたい)。故にこれは、さしあたりは事業所協議会 (Betriebsrat) を中心にした労働者代表制 (Mitarbeitervertretung) を充実させて実のあるものとし、さらにはそれについても全面的共同決定を実現することが眼目になるというものである。バヅラは、「こうした協働労働者代表制を積極的に推進してゆくことは、協働労働者たちが自分たちの健康の保持や促進に関与する上で、決定的な前提になる」(Badura, 2017g, S.104) と提議している。

しかしドイツでも、労働者の経営参加・共同決定に対する反対意見がある。少なくとも、経

営・管理と労働者自己組織とは相い矛盾するという見解がある。これに対しバヅラは、そのようなものは、経営・管理を階層的なもの、あるいは金銭により動くものと考えたものであって、今日では妥当性がないというのである。

もっとも自己組織のもとでも、経営・管理がなくなるのではない。バヅラは、「自己組織による経営・管理は、文化による経営・管理であり、人間同士によるコントロール (zwischenmenschliche Kontrolle) である。故にそれは、フィードバック的な話し合いによる経営・管理であり、目標合意 (Zielvereinbarungen) に立脚するものであって、ドイツでは協働労働者による共同決定 (Mitbestimmung) による経営・管理が数十年間にわたって成功裏に実践されているものである」(Badura, 2017g, S.106) と宣している。

そして「知識労働者社会では、信念、共感 (Empathie)、感動 (Begeisterung) がますます重要になる。今求められているものは、要するに、文化による経営・管理であるが、それは協働労働者の側において自己組織の能力があることが前提になる」(Badura, 2017g, S.106) と締めくくっている。

これは、形式的には、バヅラの主張する持続可能性問題の結論的テーゼとして提示されているものであるが、いうまでもなく、本稿で論述したバヅラの、当初の問題提起でいえば、「今日の4.0労働は4.0経営・管理文化を必要とする」というテーゼの結論といえるものでもある。

もっとも本稿筆者としては、この点に関して、ドイツでは、既述のように、少なくとも法律上ではかなり進んだ形で労働者の経営参加・共同決定が行われている。それにもかかわらず、例えばプレゼンティイズムという現象が強く見られるとするならば、こうした実際の経営参加・共同決定体制は、どのような実際の意義をもつかが問われるのではないかと考える。

またこの点に関連し、バヅラの記述では、“自己組織による経営・管理”と“ドイツの実際の経営参加・共同決定体制”との関連においてやや不明確なところがあるように思われる。すなわちバヅラによると、一方では、例えば図2では、共同決定は、自己組織にごく近いものであるが、自己組織そのものではない。ところが他方において、上記のように「自己組織による経営・管理にかかわって、…共同決定による経営・管理が数十年間にわたって成功裏に実践されてきているもの」と提議されている。

VI. あとがき—若干の結論的考察

以上においてバヅラらの所論について論述し、折に触れて本稿筆者の見解を開陳してきたが、総括的にみると、特に社会資本や人的資本の概念では、何よりもアメリカのホーソン実験を起点とする人間関係論のさらなる展開形態という側面のあることが注目される。それとともに、既述のように、バヅラらの所論は、何よりもドイツの経営参加・共同決定制に関連したものであるが、この点、すなわちドイツで広く行われているはずの経営参加・共同決定体制との関連では、さらに究明されるべきものがあるという、思いを持つ。

それは、他日の課題とし、翻ってわが国の場合をみると、プレゼンティイズム等の問題は、過重労働で自殺者まで出ているという問題に通じるものがある。これは、日本では自殺者まで出ることを防ぐスキームのないことを意味しているが、ドイツの場合これがプレゼンティイズムの問題として現出しているのは、ドイツの広範で深い経営参加・共同決定のゆえんであろうか。もっともバヅラらの所論によると、単なる経営参加・共同決定を超えた真の自己組織立脚の経営に発展することが必要であり、不可欠とされている。

ただしバヅラらの所論は、本稿筆者のみるところ、根本的には規範論的性向のものである。規範論的所論が、少なくとも学問方法論としては不可のものであることは、マックス・ウェーバー以来の常識的見解であるが、ところが実際には、そうしたものが種々な形で多く提示されていることも事実である。例えば2019年、オランダ、ブレダ大学のペータース (Peeters, P.) らは、企業の社会的責任 (corporate social responsibility : CSR) は法律等により強制されるものではないから、その実践のいかんは、企業の道徳的倫理的精神 (moral and ethical mindset) のいかに依存すると述べている (Peeters et al. 2019, p.163)。

こうしたことは、そうした規範の提示が学問の機能として求められていることを意味する。すなわち、少なくとも現在では、マックス・ウェーバー的見解は乗り越えられることが必要とされているように思われる。事実の指摘や解明は、今や機械によってなされる。人間のなすべきことは、その判断、行くべき道の指示である。デジタル化はそれを示しているように思料される。

参考文献

- Baase, C. M. (2007), Auswirkungen chronischer Krankheiten auf Arbeitsproduktivität und Absentismus und daraus resultierende Kosten für die Betriebe, in: Badura, B. und Vetter, C. (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2006, Chronische Krankheiten – Betriebliche Strategien zur Gesundheitsfördernden, Prävention und Wiedereingliederung*, Berlin: Springer, S.45-59.
- Badura, B. (Hrsg.) (2017a), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler.
- (2017b), Vorbemerkung, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.v.
- (2017c), Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.1-17.
- (2017d), Zur aktuellen Situation, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.19-35.
- (2017e), Sozialkapital und Gesundheit, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.37-70.
- (2017f), Sozialkapital und Betriebsergebnisse, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.71-87.
- (2017g), Auf dem Weg zur nachhaltigen Unternehmensführung, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin Springer-

- Gabler, S.89-108.
- Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014), *The second machine age: Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird*, Kulmbach: Börsenmedien AG.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2016), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014, *Unfallverhütungsbericht Arbeit*, Dortmund und Berlin.
- Ehresmann, C. (2017), Burn-out und Sozialkapital – Konzepte und Ergebnisse vergleichender Organisationsforschung, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.153-173.
- Hemp, P. (2004), Presenteeism: at work – but out of it, *Harvard Business Review*, vol.82, pp.49-58.
- Geertz, C. (1987), *Dichte Beschreibungen: Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Goleman, D. (2013), *Focus: The hidden driver of excellence*, London: Bloomsbury.
- Gordon, R. J. (2016), *The rise and fall of American growth*, Princeton University Press.
- Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., Busch, M. A., Maske, U., Hapke, U., Gaebel, W., Maier, W., Wagner, M., Zielasek, J. und Wittchen, H. U. (2014), Psychische Strörungen in der Allgemeinbevölkerung, *Nervenarzt*, Bd. 85, S.77-87.
- Körner, M. (2011), Mental strain among staff at medical rehabilitation clinics in Germany. *GMSpsychosoc Med* 8: Doc01., abgerufen aus, 25. February 2016, <https://www.egms.de/static/de/journals/psm/2011-8/psm000070.shtml>
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1984), Burnout in organizational settings, in: Oskamp, S. (ed.), *Applied social psychology annual*, vol.5, Beverly Hills: Sage, pp.133-153.
- Ostrom, E. (2011), *Was mehr wird, wenn wir teilen: Vom gesellschaftlichen Wert der Gemeingüter*, München: Oekom-Verlag.
- Peeters, P., Bouwer, J., Bongaerts, R. and Eijgelaar, E. (2019), Airlines and corporate responsibility: Issues and challenges, in: Lund=Durlacher, D., Dinica, V., Reiser, D. and Fifka, M. S.(eds.), *Corporate sustainability and responsibility in tourism : A transformative concept*, Cham: Springer, pp.163-180.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (2015), Krankengeld — Entwicklung, Ursachen und Steuerungsmöglichkeiten, Sondergutachten, abgerufen 8. Juni 2016, aus, <https://www.svr-gesundheit.de/index.php?id=6>
- Schein, E. H. (2010), *Organizational culture and leadership*, 4th ed., San Francisco: Jossey Bass.
- Snow, C. P. (1959), *The two cultures and the scientific revolution*, Cambridge University Press.
- Steinke, M. und Lampe, D. (2017), Präsentismus: Zum Zusammenhang von Gesundheit und Produktivität, in: Badura, B. (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung*, Berlin: Springer-Gabler, S.127-151.
- Vallas, S. (ed.) (2017), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald.
- 大橋昭一／竹林浩志 (2019) 「現代アメリカの特徴的な労務事情—資本主義的経営力強化の今日的方法—」『和歌山大学・経済理論』399号, 17-36頁
- 大橋昭一 (2020a) 「現代ドイツ企業経営における労資共同決定方式の構想過程—「共同決定法方式」の成立過程の研究 (1)—」『和歌山大学・経済理論』401号, 37-52頁
- (2020b) 「現代ドイツ企業経営における労資共同決定方式の確立過程—「共同決定法方式」の成立過程の研究 (2)—」『和歌山大学・経済理論』402/403合併号, 1-19頁

Characterizing Business Administration Theory Based on Social Capital: Focusing on Digitalization, Presenteeism, and Participation

Shoichi OHASHI

Abstract

This study examines business administration theory based on social capital, which is essentially normative and thus usually neglected as a true discipline. This study argues that a normative theory is not always neglected because of the economic situations prevailing in today's capitalist economy.