

勉学のみならず様々な活動や生活を通じて米国及び同国人を理解することができ大変得難い体験をすることができ感謝するとともに、留学のお世話をして戴いた関係各位の方々に御礼を申し述べて結びとしたい。

9.10

注

- (1) 米陸軍教範FM100-5、P 2-9 Combat power is created by combining the elements of maneuver, firepower, protection, and leadership.
- (2) 米陸軍教範FM-105、P 2-10 Leaders integrate maneuver, firepower, and protection capabilities in a variety of combinations appropriate to the situation.
- (3) 陸軍の指揮幕僚大学（96年～97年）の学生数は、総数1,051名で、内予備役を含め陸軍841名、海軍39名、海兵隊19名、留学生90名
- (4) 米陸軍の将校教育制度は、「職種上級課程（AOC）」を卒業して大尉の中堅になると「諸職種専門幕僚課程（Combined Arms and Service Staff School）」に入校し、専門幕僚としての資質を養うための義務教育を受ける。その後少佐もしくは少佐昇任を控えた大尉の内陸軍であれば約50%が指揮幕僚課程に入校する。よって指揮幕僚課程の学生は、既に幕僚としての教育を受けているために、指揮官教育の分野に比重を置けるとも考えられる。
- (5) 新リーダーシップ教義の執筆担当者が、会議用に作成配布した資料に基づく。なお、秘密区分はなし。

ドイツ連邦軍における統率

荒 谷 卓



目 次

前 言

- 1 ドイツ連邦軍における統率の考え方
- 2 統率の教育
- 3 ドイツ連邦軍の抱える統率上の諸問題
- 4 統率に関する私見

結 言

前 言

はじめに、ドイツ連邦軍指揮大学の社会学担当教授の言葉を紹介する。「戦後、ドイツにおいて『軍隊の職業軍人化』を公言することはタブー視されてきました。」

これは、戦後、ドイツ連邦共和国において再建された軍隊の性格を知る上での一つの手掛かりを示していると同時に、本論文のテーマである「ドイツ連邦軍における統率」に大きな影響を及ぼしている。

『軍隊の職業軍人化』をタブー視する社会的背景は、ちょうど日本で『徴兵制度の導入』を論議することがタブー視されてきたことの裏返しかもしれない。戦後の日本では、徴兵制度は国家の国民に対する軍役の強要であり、本人の意思に反する苦役の強制に当たるため、憲法の趣旨から許容されないとしている。また、国家全体の機能を戦争に投入するための準備制度であるとの解釈から、徴兵制度の導入は否定されている。

ところが、ドイツでは職業軍人化した軍隊は『国家の中の国家』すなわち、

国民の意思とは異なる独自の意思で行動する恐れがあると危惧されている。したがって、ドイツでは徴兵制度によって国民（男子）全員が兵役に服し、軍隊においてもデモクラシーが徹底され、軍人の政治的活動は制限されない。これによってドイツ軍は、国民と同じ意思を有する組織として存在し得ると考えられている。

これは、1955年6月ブランク国防相が提出した「将来のドイツ軍人について」によって示された「軍においても一般の市民社会と同様デモクラシーが維持されていなくてはならない。」という（西）ドイツ再軍備の精神的基盤に基づいている。このような背景から、「ドイツ連邦軍における統率」では、「デモクラシーの尊重」、「国民との政治的意識の共有」が重要視されており、ここに大きな特徴がある。

以下、『デモクラシーの軍隊』あるいは『制服を着た市民』というキャッチフレーズを掲げるドイツ連邦軍における「統率の考え方」、「統率の教育」及び「ドイツ連邦軍の抱える統率上の諸問題」を取り上げる。最後に、これら「ドイツ連邦軍の統率の考え方」と私自身の「統率」に関する考えを対比して結論とした。

1 ドイツ連邦軍における統率についての考え方

ドイツ語で「統率」に相当するのは、“Menschenführung”あるいは、“Leitung”であるが、軍においては、“Menschenführung”を用いている。

ドイツ軍における「統率」の考え方で特徴的なのは、「平時における統率」、「危機における統率」及び「戦時における統率」に区分していることであ

荒 谷 卓

筆者紹介：#82幹候 東京理大 #35CGS 19普連 調校 幹校（学）空挺教
39普連中長 中資隊付（ドイツ連邦軍指揮大学留学）
現在 陸幕（防）・2佐

る。「危機における統率」は、平時と戦時における統率の中間的、あるいは共通的なものとしており、それ自体特別の要因を提示している訳ではないので、以下、「平時における統率」及び「戦時における統率」の考え方について説明することにする。

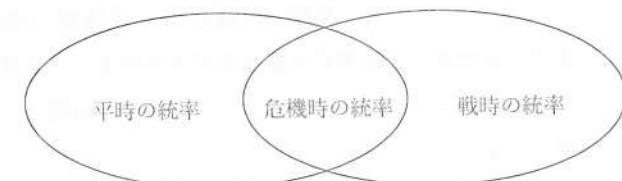


図1 情勢に応じた「統率」の区分

(1) 戦時における統率

はじめに、「戦時における統率」について説明したい。というのは、これは自衛隊における「統率」の概念、あるいは米軍の「リーダーシップ」と類似しているので容易に理解できると思われるからである。

ここで、統率の考え方として提示されるのは、「戦場における指揮官は如何にあるべきか？」という問い合わせに対する答えである。考え方を理解し易いように内容を分類し、次のように項目化して説明する。

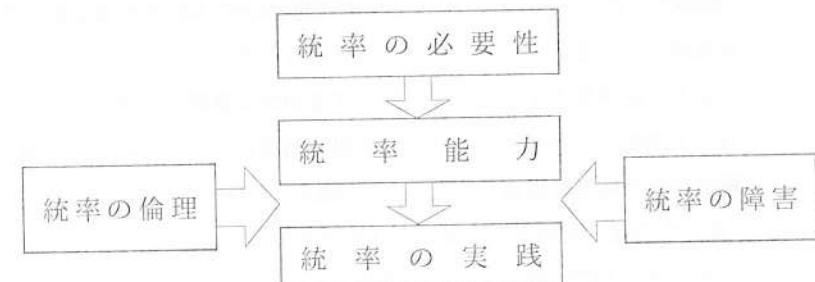


図2 ドイツ連邦軍における統率の考え方

ア 統率の必要性

統率の必要性は、「指揮官にとって『指揮（行為）』が最も重要な任務

であり、戦場における『指揮（行為）』の裏付けは、単に機能上付与された指揮官の地位によるものではなく、指揮官としての『統率』によるところが大きい。』という認識に基づいている。

戦場において、隊員が、先ず第一に指揮官に期待するのは指揮官の「統率」である。したがって、「指揮（行為）」という軍隊の機能の中核を確立し維持するために「統率」は絶対不可欠であることを指摘している。これが欠如した場合には、部隊はパニック化し、組織としての機能を果たせなくなるというのだ。

イ 統率能力

統率能力で、先ず第一に強調されるのは、指揮官の「意思力」である。「意思力」とは、「軍人は何のために戦うべきか」ということに対する明確なる解答が準備されており、それを指揮官として実践するという強い意欲である。「意思」の定まらない指揮官には「統率」は期待できない。

次に要求されるのが、「人間性」あるいは「才能」である。また、これは道徳上の規範とも関連付けて考えられている。「信仰心」は指揮官にとって重要な要素になる。「人間性」あるいは「才能」の中で、統率上特に重要であると見做しているのは、「度胸」「自信」「根気」及び「適応性」であり、それぞれ「量」を問題としているのではなく「質」に注目している。

また、統率能力上不可欠の要因とするのが「権威」である。「権威」は「人間性」に由来するもので、階級や指揮官という立場を笠に着た横柄で尊大な態度は権威を損ない、「信頼」、「任務への専念（献身）」及び「責任を自覚した勇気」は権威を高めるものと見ている。

さらに、人間的親しみ易さを指摘するものの、同時に「指揮下隊員との距離」を維持することも強調している。これは、戦時における規律の維持や状況判断に必要な厳しい決断の必要性のためである。

最後の要素として「忠誠心」を挙げている。これは、指揮官自身の

「忠誠心」のことを取り上げており、「忠誠心」の無い指揮官は、自らも部下の「忠誠心」を得ることはできないという理論で結んでいる。

ウ 統率の実践

統率の実践は、細部にわたり具体的に示されている。これらを要約すれば、（指揮官たる）意思を伴うところの経験を推奨しており、日々繰り返される指揮行為における「態度」や「発言」の重要性を指摘している。

クラウゼヴィッツが「実際に戦争が始まったなら、初めて経験することがないということが無条件に大切である。どんな事でも、かつてたった一度しか経験していないとも、軍人はそれに十分習熟しているべきである。これは、ただ、肉体的努力による。頭で理解するより自然にそうなるように、この努力を演練しなくてはならない。」と言ったように、実際の体験の積み重ねを重視している。

具体的には、指揮官の陣頭指揮が強調される。例として、ロンメル元帥が兵士の中に立って指揮を執ったことを挙げ、小・中部隊指揮官は常に兵士の先頭に、大部隊指揮官といえども、指揮を執る際には兵士から直接見えるところに位置するべきであるとしている。また、最近の失敗例としては、常に背後から部下を指揮したフォークランド戦争におけるアルゼンチン軍将校や、ヘリコプターの上から指揮したベトナム戦争における米軍将校を紹介している。

エ 統率の倫理

統率の倫理については、自衛官のみでなく、現在の日本人全般に欠如していると思われるので、私見も交えて説明する。世界中の他の国民と比べて、現在（戦後）の日本人に決定的に不足しているのが「信仰心」であり「道徳観」ではないだろうか。

本留学においても約40ヶ国の学友と2年間裸の付き合いをして気付いたことの一つに、いろいろな国際的出来事を評価する際、「宗教上の規

範」あるいは「正義」といった観点を一切排除し、客観的な（國の）利益という観点からのみ評価するシンガポール留学生と、そうした評価態度を批判する他国の留学生を見ていて、「宗教上の規範」あるいは「正義」といった観点を一切排除したシンガポールの学生の見方というのは、全く現在の日本人と類似していると感じたことがある。キリスト教圏、イスラム教圏その他世界中のほとんどの国民国家は、「人間の良心・道徳」といったことは宗教に委ねている。したがって、ここでは「信仰心」と「道徳観」は極めて深い結び付きがあり、軍隊に限らず、公職の指導者にとって「信仰心」は自明の要件である。「利益を追求すると同時に、道徳と正義を説くのが指導者（指揮官）のるべき姿として常識化されている。」ということに、日本人はもっと注意を払うべきである。

また、倫理の中で「伝統」についても言及している。実際に、多くの機会に「軍隊に伝統は必要か？」という論議が交わされた。これに対する答えは、ドイツ将校に限らず（旧ソ連邦諸国の将校も）口を揃えて「軍隊に伝統は必要である。」と答えている。この点、軍隊の伝統を軽視している（あるいは無関心なだけか？）自衛隊は、世界の軍事組織の中では極めて異質である。各国の将校が伝統を肯定するのは、国を守るために活躍した軍人や戦死した栄靈に対する尊敬とそれを受け継ごうとする意思が、自己の任務に対する専念と共通するものであり、こうした姿勢が、ひいては軍人である自己の崇高さを保持することに繋がるからである。革命軍の将校でさえ、国のために活躍した旧体制の将校を否定することは、自己否定を意味することを承知している。

現在でもドイツ連邦軍は、プロイセン軍以来の伝統行事が数多く残っており、こうした伝統を部下に説明するのも、指揮官の統率行為として受け止められている。

オ 統率の障害

統率の障害として、次の3点を挙げている。「官僚主義」、「テクノク

ラーティ」及び「節度のない社交性」である。

「統率」というのは純粋な精神的相互作用である。「事務的規則」、「金銭」、「技術（テクニック）」といったものは、統率行為とは本質的に異なるものである。これに傾倒することは、自らと部下兵士の関心を物的利得へと向けるだけでなく、指揮官に対し精神的な拠り所を求める隊員の「信頼」を失う。

官僚化した将校、あるいは四方に愛想を振り撒く（調子の良い）将校は、指揮官として不適であると厳しく断定している。

現実に、こうした「軍内の誤った官僚主義的傾向」を洗い出し、戦闘力への悪影響を排除することを目的とした委員会が、1979年に国防相の命令で設立された。

(2) 平時における統率

「平時における統率」では、軍人としての任務の遂行とともに、軍隊におけるデモクラシーの徹底が強調される。この考えは、第二次世界大戦後、軍の再建に際し、再軍備のための精神的基盤の必要性から、初代国防相テオドール・ブランクによって提出された「将来のドイツ軍人について」という文書で示された。これは、選挙権等特定の市民権を放棄すると同時に、一般の市民社会とは異なる規律と特権によって確立された軍隊（これを「国家の中の国家」と称することもある）に対する歴史的反省が背景にある。

この新しい提案は、軍隊においても一般の市民社会と基本的に同じようにデモクラシーを徹底し、部下兵士の市民としての権利を尊重することによって統率しようという考え方である。これがドイツ連邦軍が「デモクラシーの軍隊」あるいは「制服を着た市民」と呼ばれる所以である。

ア 徹兵制度による軍隊

次に、ドイツ軍の中において、如何にしてこの「平時の統率」がなされているのかを紹介する。その前提として、まずドイツにおける「徹兵

制度」について、その概要を理解してもらう必要がある。何故ならば、「徴兵制度」と「デモクラシーの軍隊」は、同一理念の制度と理論という関係にあるからである。

1954年春、第1回目の「基本法」改正において、第73条1項に「18歳以上の男子の兵役義務」が付け加えられた。次いで、1956年7月「兵役義務法」が制定された。

戦後のドイツでは、「国家の中の国家」すなわち、一般市民とは異なる意思を持った軍隊の再建を防止しようという強い意志が働き、徴兵制によって、基本的に全ての市民（男子）が軍人となることで、軍を市民社会と完全に一体化させている。同時に、市民社会のデモクラシーが軍においてもそのまま適用され、これを疎外することはできないようなシステムの確立がなされた。

現在の徴兵制度は、全ての男子国民に10ヶ月の兵役義務期間を課している。実際の部隊における徴兵隊員の比率は、危機即応師団において、兵員（陸士）の85%、これは、師団全体の60%を占めている。ちなみに、職業軍人の比率は、師団全体の9.5%に過ぎない（残りは任期制）。

表 第10戦車師団（兼第5地域防衛軍）の兵員状況（1996.05.24）

	合計	職業軍人	任期制 (12~15年)	任期制 (8~15年)	任期制 (3~7年)	任期制 (2年)	義務役	予備役
将校	1,164	716	323	57	32	0	4	32
下士官	6,385	1,395	1,975	1,183	1,721	54	2	55
兵員	14,767	0	14	108	1,888	216	12,490	51
合計	22,137	2,111	2,312	1,348	3,641	270	12,496	138

イ 内面指導（Innere Führung）

このような徴兵制度を有するドイツ連邦軍において、平時の統率は「内面指導（Innere Führung）」を核として行われる。この目的ところは、ドイツ軍兵士として「自由を有する個人」、「責任を自覚した市民」及び「任務を遂行できる兵士」という3点を結び付けて考え行動す

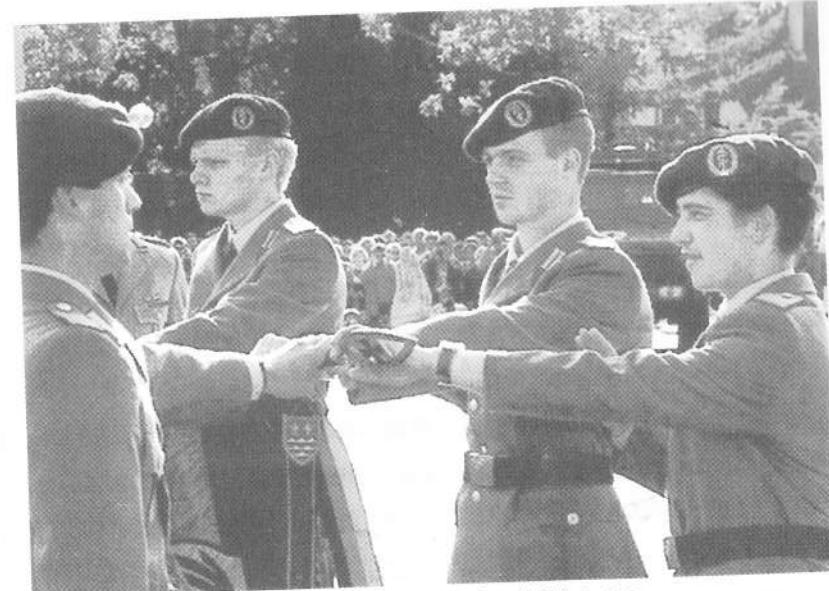


写真1 徴兵された兵士の入隊セレモニー

ることである。簡単に言えば、基本法（憲法）第1条で規定された「個人の権利」と同じく第87条a項で規定する「軍隊としての要求」とのバランスを如何に解釈し行動するかということになる。

自衛隊においては、服務指導あるいは精神教育に当たるこの「内面指導（Innere Führung）」をドイツ軍では大変重視しており、指揮官の「平時の統率行為」と見做している。

実際に「内面指導（Innere Führung）」で扱う内容は、大別すると次のよ



図3

うになる。

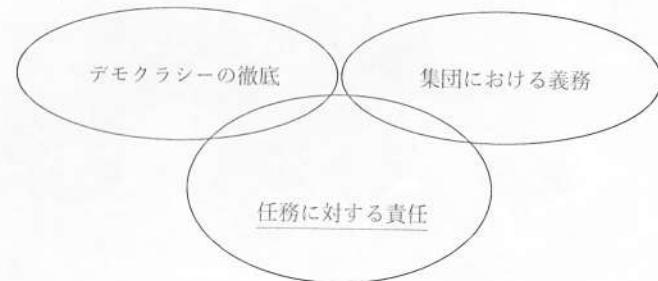


図4 内面指導の概念図

デモクラシーの徹底では、「権利の尊重」、「意見の交換」が日々の勤務において遂行されることが指揮官の責任である。任務、あるいは法規に基づかない命令・指示は不当であり、もし強制があればすぐに「苦情」もしくは「不服」として抗議できる。

ドイツ軍の兵士は、「苦情」もしくは「不服」を、隨時、それぞれ部隊または機関のG-1（S-1）に配置されている苦情処理担当者、あるいは直接、連邦議会の補助機関である「国防受託者（Wehrbeauftragter）」に提出できる（「軍人の申立」権利）。ちなみに、師団司令部が処理する「苦情」もしくは「不服」処理件数（司令部内ののみの件数で指揮下部隊の処理件数は含まない）は、年間100件を必ず超えることである。このように苦情や不服申し立てが自由になれる環境を維持することが指揮官の統率上の任務でもある。

集団における義務は、指揮・団結・規律に関するものであり、自衛隊のそれと差異はない。

軍に入った全ての兵士が、まず最初に教育されるのが「任務に対する責任」である。軍において「任務を遂行する義務」は、ドイツの基本法（憲法）に基づいていることを確認させたうえで、各兵士に各人の任務を十分に理解させる。何故なら、「任務」こそ唯一兵士に対し命令に服

従するよう強制できる根拠だからである。兵士は、受領した自己の任務に対する責任の範疇では、個人の自由や権利を制限されることを承知している。自分に対する命令や指示が自分の任務に照らして適切かどうか自分自身で判断する。そのためにも、自分の任務については明確にしておく必要がある。したがって、自分の任務を答えられない兵士はいない。

任務を基礎として、

- ・ 軍隊においても、自己の市民としての基本的権利が保障されているという「指揮官（軍）に対する信頼感」
 - ・ 自己の任務の遂行は、基本法（憲法）に基づくもので、ドイツ国民として共通する義務であり、また、権利であるという「ドイツ軍兵士としての自覚（自信と誇り）」
- を部下兵士に与えることが、指揮官の「平時における統率」の要点である。



写真3 インナーフューリング・センター (Zentrum Innere Führung)

2 統率の教育

統率教育の重点は、「平時における統率」すなわち「内面指導 (Innere Führung)」に置かれている。そして、この「内面指導 (Innere Führung)」の教育及び研究専門機関として「インナーフューリング・センター (Zentrum Innere Führung)」がある。

(1) インナーフューリング・センター (Zentrum Innere Führung)

「インナーフューリング・センター (Zentrum Innere Führung)」の目的とするところは、次の4点である。

- ・ 「市民としての権利」と「軍における勤務」のバランスを合法的に解釈し分かり易く教育する。
- ・ ドイツ軍と市民との統合を図る。
- ・ 軍における共同責任について教育する。
- ・ 「自由を有する個人」、「責任を自覚した市民」及び「任務を遂行できる兵士」という3点について、基本法に基づき整理し解釈を加える。

ここには、17のゼミナールがあり、教育対象者は、

- ・ 陸・海・空軍の大隊から師団レベルの指揮官
- ・ 独立機関の指揮官
- ・ 中隊先任陸曹
- ・ CGS学生
- ・ 各学校等において統率教育を担当する教官
- ・ 部隊における統率教育ゼミナール担当者
- ・ 政治教育受講者
- ・ G-1 (S-1) における苦情処理担当者
- ・ 法務専門官
- ・ 軍の牧師
- ・ N A T O 同盟国の将校及び下士官
- ・ 民間人 (労働組合員、教師等)

・ 東欧諸国の将校

と、幅が広い。「内面指導 (Innere Führung)」に関する教育は、全て「インナーフューリング・センター」が出発点になっている。

教育内容は、先に述べた「内面指導 (Innere Führung)」の概念から教育手法までを被教育者 (各ゼミ) に応じて計画的に構成されている。

これ以外に、「政治教育 (Politisch Bildung)」という教育プログラムがある。この教育では、中尉以上の将校を対象に、現在の政治問題についての考え方をトレーニングする。例えば、各種時事問題を与えてケーススタディをする。これによって、軍事的見地からだけでなく、ドイツ国民としての見地から政治問題への取り組み方を総合的に判断できるように教育する。つまり、常に「軍事に偏らない政治的判断能力を養う。」といったところだと思う。

(2) 部隊等における教育

部隊等における教育は、「インナーフューリング・センター」での教育の普及である。特に部隊では、師団が主催する中隊長教育、旅団 (大隊) が主催する小隊長教育が重視されている。

(3) CGSにおける統率教育

CGSにおいては、「インナーフューリング・センター」での「内面指導」教育が40時間、その他、「戦時における統率」と服務指揮一般の教育が72時間実施される (CGSインターナショナル課程 (NATO外留学生) ではこの約半分の時間)。

教育手法は、講義、討論、状況判断 (決心) という順序でなされている。特に討論は活発になされるが、これは統率に対する学生の高い関心を示していると言える。

3 ドイツ連邦軍の抱える統率上の諸問題

さて、ここまで説明で「戦時における統率」はともかく、「平時における

る統率」について疑問を抱くかも知れない。つまり、デモクラシーと軍の規律が両立するのかという疑問である。

(1) 「平時」を重視する軍隊

ドイツの現在の労働者の意識を象徴する逸話を一つ紹介したい。

「ある労働者が、クレーンを操縦してコンクリートパイプを高さ5m程度まで持ち上げた。すると、隣のクレーン操縦士が、前夜見つけた格安のレストランの話を始めた。労働者がクレーンを止めて、話にふけこんでいるうちに勤務時間が残り10分しかなくなった。『何てこった、着替える時間が10分しかなくなってしまった。』そう呟くと、彼は、そそくさと帰り支度をした。コンクリートパイプは、次の日の仕事開始まで5m上空にぶら下がっていた…。」

このような労働意識あるいは、ナチス党が勝利した時以上に悪化していると言われる失業率（1996年11%）にも拘らず社会混乱が起きない理由は、失業者に対する手厚い社会保障制度があるからである。こうした労働意識は、個人差はあるものの軍においても変わらない。したがって、軍隊だけが独自の規律を持ち出して「兵士としての義務」や「軍の儀」を押し付けても無理なことは明らかである。

また、「デモクラシーの軍隊」というのは、戦後、軍隊を再建する際に、ドイツ社会がドイツ連邦軍に課した条件的性格であり、これを軍の内部から批判することはできない。したがって、これは、現在のドイツ連邦軍にとっての問題でもある。

もし、ドイツ軍における「戦時における統率」の困難さを、ドイツ軍将校に聞いかけたなら、やはり彼等も口を揃えて「容易ではない」と答えるであろう。実際、1991年の湾岸戦争に際して、あるいは開始当初のP KO活動への参加に際しては、勤務拒否の書類が山積みされたそうである。

冷戦時は、戦争が火蓋を切ればドイツ国土は間違いなく第一線であり、全ての国民が、兵士であるなしに拘らず戦争の渦中におかれることは確実

であった。こうした環境が、軍における「戦時の統率」にプラスに作用したのは間違いない。ところが、冷戦の終了と同時に、先陣を切って東側との関係改善を積極的に押し進めたドイツの安全保障政策は、ドイツ軍における「統率」にとっても大きな転機となった。そのままで、ドイツ軍における「統率」は、極めて困難な状況に陥ったであろう。

このような中、ドイツ政府は素早くドイツ連邦軍の大改革を打ち出した。特に、冷戦後の、ドイツ軍の任務の重点は、平時の活動にあることを明確にした。このことは、ドイツ軍における「統率」にとって、容易ではないにしても現実的方向付けとなつた。

(2) 新たな問題

ところが、ドイツ軍は「統率」に関して、現在そして将来的には更に深刻化する可能性のある問題を抱えている。

「冷戦後のドイツ軍の任務の重点は、平時の活動にある。」ということは、ドイツ軍が国外の「紛争防止」あるいは「危機対処」に参加することをも意味している。つまり、冷戦後のドイツ軍の任務の重点は、平時の活動にあり、現在のドイツ軍では「平時における統率」を主体とすればいいのだが、新たな任務である「国外での『紛争防止』あるいは『危機対処』への参加」に対応するためには、「戦時における統率」の要素を無視することはできない。しかしながら、デモクラシーを重視し、戦争の危機感を失ったドイツ軍においては、「戦時における統率」は理論的には存在しても、実際に機能させるのは難しいと言わざるを得ない。

1991年11月、元陸軍第2軍団長でインナーヒューリング・センター校長も歴任したヴェルナー・ラング退役中将は、ドイツ軍の精神的状況を次のように指摘した。「現在のドイツ軍は、建軍当初より『戦争阻止勤務』と名付けられ多くの人に混乱をもたらした。その結果『軍人は何をすべきなのか』という疑問が生じ、ドイツ社会ばかりではなく、ドイツ軍の中にさえ『実際に戦闘することはない』という憂慮すべき精神的錯乱が生じた。

その最大の原因は、世論がこれまで非常事態である戦争についてタブー視してきたことである。ドイツ社会が戦争について考えようとしなかったから、ドイツ軍人もまたその本来の任務について考えることをしなかった。」

つまり、戦闘という危機的状況を意識しない軍隊においては、「統率」は機能せず、その結果として兵役拒否、あるいは任務を回避する兵士が多数出現したのである。

別の観点からの問題点も指摘される。

ドイツ軍が、国外の「紛争防止」あるいは「危機対処」に参加する際には、NATOあるいはWEU加盟国との共同を重視するとしている。多国籍軍による共同作戦においては、当然ながら軍隊の「質」が問われる。フランスが徴兵制度の廃止を決定した理由の一つに、軍隊の任務を、平時の危機対処へと重点移行することに伴い「プロフェッショナルな軍隊」を指向した点を挙げている。ところが、ドイツ軍は「戦時における統率」が十分機能しない上に、10ヶ月未満の徴兵兵士を半数近く抱えている。これによって生じる多国籍軍内の「ドイツ軍兵士」と「他の国の兵士」の「質」の格差に対し、問題を指摘されているにも拘らず、現在のところドイツ軍は有効な解決策を見出だしていない。

(3) 将来の更なる問題

ドイツ軍は、更に大きな統率上の問題を抱えている。

既に、「『徴兵制度』は、『デモクラシーの軍隊』と同一理念の制度と理論という関係にある。」と指摘した。実は、その「徴兵制度」が、その存続を巡って問われ始めている。とは言っても、まだ、政策レベルで討議されているのではなく、安全保障政策の専門家、あるいは社会学の知識人からメディアを通じて「徴兵制度廃止論」が提示され、これに関して活発に賛否に関する論議が繰り広げられているといった状況である。

これほど活発に論議されても、「徴兵制度の存続あるいは廃止」が政策論議とならない理由は、「徴兵制度廃止論」が、「デモクラシーの軍隊」と

して理論化された戦後のドイツ軍の基本理念を否定する意見として少々感情的に捉えられがちだからである。丁度、日本において「徴兵制度」を政策論議として持ち出すことを予想してもらえば理解できると思う。政治家にとっては、当然ながら敬遠したいテーマである。

しかしながら、実際には現在の国際情勢に大きな変化がない限り徴兵制度の廃止は時間の問題であるという見方も存在する。その理由は、既に述べたように、平時の政治的任務「欧州の安定と統合」、「世界平和と安全保障への貢献」に重点を置く以上、他のNATO諸国との（多国籍軍内の軍人の練度の調和等）連携を図るため、職業軍人化は不可避という考え方である。コール首相自身も、「徴兵制度は既に十分その役割を果たした。」等と遠回しながら徴兵制維持論を牽制している。

もし、「徴兵制度」が廃止されれば、現在の「統率」の基盤が影響を受ける。『デモクラシーの軍隊』の理念を変えることはないだろうし、これまで「徴兵制度」が、「統率」と理論面でも実践面でも、あまりに深く関連付けられてきただけに改革は容易ではない。また、「プロフェッショナルな軍隊」の構築の目的を考えれば、現在のような「平時の統率」を主体とした統率の在り方は適切とは言えないだろう。

ドイツ軍が、2000年を目途に実行しようとしている軍の更なる大改革は、単に編成、装備及び予算といったハード面の改革ではなく、「統率」という軍事組織の精神的基盤の中核に当たるソフト面での大改革でもある。

4 「統率」に関する私見

ここまで、ドイツ軍における「統率」について述べてきたが、ここで「統率」についての私の考えを述べてみたい。

(1) 軍隊において何故「統率」が要求されるのか

先ず、「軍隊において何故『統率』が要求されるのか」という問題から整理する。

「暴力は管理されるべきである。」というテーゼに対する一つの答えとして、「政治理性を有する国家が暴力を管理すべきである。」という歴史的事実と現在の国際社会の事実を確認する必要がある。例外的に、暴力を管理する主体が国家ではなく宗教組織や政党、あるいはゲリラ等非国家組織であったりもするが、近代以降、特に現代では、暴力を管理する主体はあくまで国家である。

いずれにしても、こうした例外も含めて、暴力を管理することは、「暴力を無くする」ということではなく、「管理の及んでいない、あるいは無秩序な暴力を管理可能な暴力で管理する。」ということである。

国家において「管理可能な暴力」に相当するのが「軍隊」であり、「警察組織」である。つまり、国家の政治的意図により常に管理可能な状態で、暴力に対し組織的に暴力で対処できることが「軍隊」の最も基本的な要件である。そのままでは無秩序化しかねない「暴力が行使される状況」においてもなお個々の人間を組織として管理可能な状態に維持し、一定の秩序を保持した暴力的手段で問題を解決するため、軍隊において「統率」が必要とされる。

官僚組織や営利組織では、「統率」は必要条件ではないが、規則だけでは管理できない「生命の危険を伴う状況」での機能を要求される「軍隊」だからこそ「統率」が必要条件とされる。

(2) 「統率」が機能する環境

「統率」は、事務的あるいは規則的に作られるものではなく、いわば自然発生的な精神的関係である。統率する側の「意思」と、統率される側の「要求」が旨く噛み合った時にはじめて形成される。

組織がそうした精神的関係を要求しなければ、管理者はただ事務上あるいは営利上の管理で十分であり、被管理者も自己の精神まで管理されることを要求はしないだろうから、「統率」とはそもそも無縁である。

組織が「統率」を要求すればそれが機能するという訳でもない。「統率」

が機能する環境作りのための処置を講じない限り、「統率」が機能する状況は例外的に生じるに過ぎないであろう。つまり、「軍隊」においても、武力が行使される状況を忘却し、「統率」の必要性を軽視すれば、もはや「統率」は偶然に期待するしかない。

(3) 「統率」の成立

さて、まわりのお膳立てができたとして、最後に重要なのが「統率」に関わる個人の問題である。

第一に、自己の任務に対して「生死に関わる緊張感」を感じていなくては「統率」の必要性は実感できないだろう。「平時」あるいは「戦時」を問わず、「軍隊の出動時の任務遂行には生命の危険が常に伴うのだ。」という意識があるから「統率」に関するところの「意思」が生じる。

次に、如何なる「意思」を有するかという「質」の問題である。「統率するべき者の意思」というのは、「よし、統率するぞ」というものではない。指揮官としての「理念又は思想」とその「真剣さ」が「統率者の意思」として作用し、結果的に「統率」できる環境が形成されるものだと思う。特に、行動に結び付くためには、後者の「真剣さ」が大切だろう。学者のように理論を展開する指揮官と、口数は少ないが気概が溢れる指揮官とを想像してもらいたい。「意気に感ずる」という言葉があるように、「意氣」が人を動かす例は数多い。「真剣さ」には「誠実感」があり、「信頼」に結び付くものがある。同時に、「勇気」を呼び起こし、「忠誠心」と結び付けば「清潔感」が感じられ、「任務」と結び付けば「権威」を得ることができる。

最後に、発言・態度・振る舞いであるが、これは、「真剣さ」のパロメータでもある。意思が確立されたなら、自分の信ずるところを心のままに行動すれば精神的影響力が大きい。注意すべきは、常に「統率」される部下の気持ちを知ることだろう。「統率」は一方通行ではなく相互関係である。指揮官の「意思・真剣さ」が伝わり易いように工夫する着意も必要である。

うし、部下の発する「意見・真剣さ」を受け止めることも忘れてはならない。ただし、統率する側もされる側も、指揮官や部下に合わせて自己の意見や態度を軽々に変えることは絶対戒めるべきである。そのような八方美人は、「統率」に関わる資格はないように思う。

結 言

以上、ドイツ連邦軍における「統率の考え方」、「統率の教育」、「問題点」及び「統率に関する私見」を述べてきた。これらの内容を振り返りながら結言したい。

はじめに、「統率」を「平時」、「危機時」及び「戦時」に区分し説明を加えた。特に「平和時の統率」の理論である「デモクラシーの軍隊」についての考え方はドイツ連邦軍特有のものである。「デモクラシーの軍隊」という理論とその理念を否定することはできない。問題は、「なぜ軍隊において『統率』が必要とされるのか」という問い合わせに対し、『平時における統率』という概念区分が矛盾を抱えているということである。つまり、軍隊において「統率」が要求されるのは、「戦闘」という暴力が行使される状況での組織的任務の遂行を必要としているからで、「戦闘」を想定しない「平時における統率」という、本来「統率」と矛盾する概念区分をしていることが問題である。

私が言う「統率」の概念が狭過ぎて、「平時における統率」という概念も広義の「統率」には含まれるという意見があるかも知れない。しかし、「戦闘」を要求される状況において、それだけでは軍隊として機能せず「危機時における統率」あるいは「戦時における統率」へと移行しなくてはならないような「平時における統率」が、軍隊が要求する「統率」とは思えない。

しかし、こうした矛盾は、私が指摘するまでもなくドイツの将校は承知していることである。「デモクラシーの軍隊」についての考え方は、ドイツ連邦軍自らが指摘しているように、「ドイツの歴史的反省を背景に、戦後の政治状況下で選択されたドイツ軍独特のものである。」という点に注目したい。当時の

国際環境、すなわち「ドイツの再軍備」への要求と不信感が前提となり、「特別な要求」を満たした「特別な軍隊」が現在のドイツ連邦軍である。これは、日本も同じような環境で「再軍備」をした経緯から良く理解できるだろう。この「特別な要求」は、編成や装備といったハード面ではなく、「統率」という軍隊の精神的基盤であるソフト面に影響を及ぼしているのである。

ドイツ連邦軍では、この統率上の矛盾と問題を承知しているからこそ、「戦時における統率」という概念を設定し、伝統的な「統率」に関する知恵と、「戦時の統率」に関する弛まぬ研究を現在も継続して、その内容を充実している。特に最近の例では、湾岸戦争における各国軍隊の統率上の参考事項を詳しく研究し、その成果を「戦時における統率」に反映しているし、ソマリアやボスニアでの自己の経験も既に「統率」の参考書に取り込まれている。平時の教育の重点ではないものの、着実に「戦時における統率」について研究を積み重ねていることは、大いに学ぶべきところである。

ドイツ連邦軍において、徴兵制度の問題が、今後どのような影響を及ぼすかは個人的にも注目したい点である。論文中では問題点として指摘したが、ドイツ軍の職業軍人化は、「統率」にはプラスに作用するかも知れない。私が問題視したのは、「統率」という軍隊の中核ソフトを考慮せず、編成・装備といったハード面にだけに目を向けての改革を行った場合のことである。同期生の旧ソ連邦諸国の将校の話を聞くと、「統率の論理的基盤を失った軍隊が如何に悲惨なものか」ということが推察できる。

私は、この論文でドイツ連邦軍の「統率」の考え方を説明し、意図的に問題点を取り上げた。というのは、ここで取り上げた問題点は、自衛隊が有する統率上の問題と共通する点が多く、このような基礎的问题を解決あるいは認識しなくては、「統率」が機能する環境を整備できないと考えたからである。

ドイツ、そして日本両国とも、戦後一時軍隊が完全に解体され、後にアメリカの戦略的要により再軍備が開始された。しかし、ドイツは再軍備当初より集団的安全保障のなかに身を置き、冷戦間は抑止力として、また冷戦後は平和

維持力として軍の役割を規定してきた。これは、政治的には有効だったとしても、この軍の非戦闘的役割を軍隊内部でも徹底したことが、結果的に、湾岸戦争に際し、出動の可能性が微候として出てきた時、兵役忌避の申請書が山積みされた。

これに対して自衛隊は、日本独自の自衛組織として再軍備されたものの、自衛隊が果たすべき役割については、社会的にはほとんど関心が払われなかった。このような国内の環境下、社会的に孤立してはいたが、ひたすら戦闘場面を想定して訓練を積み重ねてきた。そして、カンボジアへの部隊派遣という時、任務拒否の申請が山積みされたという話は聞かなかった。つまり、「統率」という観点から見て、自衛隊では、戦闘を意識した訓練を継続してきたことで「統率」が機能する環境が維持されてきたように思われる。

今後、自衛隊においても、平時の任務が必要性を増していくことは必至であろうが、こうした自衛隊の新たな任務を隊員に徹底するに際しては慎重さが必要である。今後は、組織として、より注意深い「統率」のための環境整備の努力が重要性を増していくように思う。

豪州陸軍の統率（リーダーシップ）に関する概念について

川又 弘道

Army.



目 次

- はじめに
- 1 指揮研究センター (Center of Command Study)
- 2 指揮幕僚大学における統率教育
- 3 豪州陸軍の統率（リーダーシップ）に関する考え方
- まとめ

はじめに

オーストラリア（豪州）は18世紀後半から大英帝国の植民地として開拓され、1901年に英國連邦の一員として独立した比較的若い国家である。豪州は独立当初から1958年まで白豪主義を掲げ有色人種の移民受け入れを厳しく制限してきたことで有名であったが、現在は東欧、南欧、中東及びアジアから多くの移民を受け入れ、多文化主義（マルチカルチャリズム）のもと各人種・民族の文化を尊重した政策をとっている。

陸軍の前身は、植民地時代に他の植民地国家の侵略や原住民（アボリジニ）の抵抗から移民を守るためにつくられた義勇兵組織である。豪州はポーク戦争、第一次、第二次の両世界大戦、マラヤ危機、朝鮮戦争及びベトナム戦争等に参戦したが、これまで一度も海外での任務には徴兵制度を適用せず、国民の犠牲的精神（志願）に支えられてこれらの戦争を遂行してきた。特に第一次世界大戦では母国、英國の危急を救うため多くの男子が志願して戦場に赴き、多数が戦死傷した。右を記念し毎年4月25日には豪州の殆どの市町村で追悼式典を催している。特に義勇兵（公募の予備役）であった土木設計技師のジョン・モナ