

ドイツ経営経済学体系における労務論の位置と内容 (1)

副田, 満輝

<https://doi.org/10.15017/4403467>

出版情報：経済学研究. 35 (1/2), pp.1-19, 1969-06-30. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：



経 済 学 研 究

第 35 卷 第 1, 2 号

June 1969

Vol. 35 No. 1, 2

ドイツ経営経済学体系における 労務論の位置と内容 (1)

副 田 満 輝

目 次

は し が き

問題——経営労務論と労務管理論

1. 一般経営経済学体系における労務論

1) シューファアの「人力」論

2) グーテンベルクの「経営における人間労働の最適生産性の条件」論

3) メレロヴィッツの「労働」論

〔付〕旧著における「労働」論

4) ギード・フィッシャーの「経営における人間」論 〔付〕旧著における「人間労働」論

5) 一応のむすび (以上本号)

2. 戦後の「経営における人間」論争と労務論

3. 経営社会政策論と労務論

む す び

序 言

問題——経営労務論と労務管理論

ドイツ経営経済学の体系のなかで労務論はどのような位置を占め、どのような性格と内容をもっているか、このあたりのことを尋ねてみるのが本稿の課題である。

本稿を思い立った直接の動機はこうである。すなわち、わが国には伝統的に経営労務論と呼

ばれるものがあって一つの専門分野を形づくってきた。また別に労務管理論というものも行なわれている。後者は主として戦後のことにぞくする。ところが、これら両論のあいだの関係はほとんど論議もされず不明確のまま残されている。そして経営労務論のもとに労務管理論が取扱われ、事実上両者が同一視されている場合も少なくない。それも一つの見解にはちがいないが、こうした事情は両者の概念や内容がはっきりしていないことによる。労務管理論の方は立入ってみれば意見のちがいはあるにしても、その輪郭と内容とはかなりはっきりしている。経営労務論の方になるとそうでない。労務管理論は第一次大戦後一つの専門分野としてアメリカに形成された人事管理論 (personnel administration) がその後の発展をもふくめていわばレディ・メイドとして戦後わが国に輸入されたものであるが、経営労務論は、戦前、ドイツの一般経営経済学 (allgemeine Betriebswirtschaftslehre) の体系のなかから「労働」 (die Arbeit) の部分を抜出してこれをふえん

に並べることにしたい。シェンブールは各派にそれぞれ何人かの代表的経営学者を配しているが、それらの人々についてみることは私にとって困難もあり、かつ必ずしも適当でもないし、またその概論書がわたしの手許にあるかどうかという関係もあって、結局のところ、理論派にシェンブールとグーテンベルクを、技術論派にメロヴィッツを、そして規範論派にフィッシャーを選ぶことにした。フィッシャーを規範論派に配することについては問題があるかもしれないが、このことについてはあとで触れるであろう。

1) シェンブールの「人力」論

まず理論派から始めよう。エーリッヒ・シェンブールはリーガーの流れをくむ理論派にぞくすると言われている²⁾。このことをあらわすかのように、彼の概論書の表題は「企業」(Unternehmung)となっている³⁾。しかし彼を今日のリーガー学派に入れてよいかどうか私にはわからない。研究の対象は、リーガーの伝統にしたがってか、経営ではなくて企業の経済(das Wirtschaften in kaufmännischen Unternehmungen)である。販売論が彼の本領である。ドイツ経営学が財務論や費用論、一般に経営計算論に重点をおいてきたなかであって彼はつとに市場研究の重要性に着目し、ドイツにおけるこの方面の先駆的開拓者となった。こうした彼に経営労務論の取扱いを問うのはお門ちがいであるかも知れないが、それだけに興味あることであり、また後述のごとく、「経営における人間」をめぐる論争における彼の主張に照しても必ず検討する必要があるものである。彼はこの論争では、経営経済学における経営社会論の接近の必要を強調したハックスやシュミット等の主張に反対して、専門科学としての経営経

済学の純粋性をまもろうとしたのである。では御本人はどのような経営経済学的労務論を展開しているであろうか。先師リーガーの「私経済学入門」(Einführung in die Privatwirtschaftslehre, 1928)には労務論は欠落していたが、シェンブールの「企業論」には見られる。「人力」(die menschliche Kräfte)という章節のなかで取上げられている。

シェンブールの「企業論」は3冊4部から成っている。第一部は「国民経済の構成体としての企業」、第二部は「企業の構造」で、序論的・基本的部分をなし、第三部は「経営経済の取引過程(経営経済的動態論)」、第四部は「成果形成と成果配分、企業危険と解散、計算制度」となっている。「人力」論は第一冊第二部の「企業の構造」のなかで取上げられている。この企業構造篇の目次の大綱は次のようになっている。

第二部 企業の構造

——経営経済的構造論——

1. 外部構造

2. 内部構造

企業と経営の関係について

(1) 人力

a. 企業・経営管理の諸問題

企業家—企業家の型—資本機能と管理機能—管理と企業組織

b. 労働力の給付秩序の諸問題

共働者の種類—その管理—経済的効果—給付と報酬—労働力の協同—作業の計画・準備および監督—経営労務の心理学的および教育学的問題

c. 経営における社会的秩序の諸問題

社会的秩序と経済的給付秩序—労働関係の社会的問題性—新しい展開
原始生産と人間労働(補論)

(2) 物力—資産構造

(3) 資産構造と資本構造との関係

すなわち、シェンブールは企業構造を外部構造と内部構造の二面に分け、後者に物力(資

産)と並べて人力を配している。経営経済学では一般に労務論は「労働」または「人間労働」(die Arbeit od. die menschliche Arbeit)として生産要素論ないし経営要素論のなかで、その一要素として取扱われるのが普通であるが、シェーファーにおいては企業構造論において人力構造として位置づけられ、取扱われている。

シェーファーのいう「人力」というのは企業にはたらく人間のことで、上は企業の設立者、経営者から下は見習工に至るまですべての人間をふくんでいる。そして彼はこの人力論を企業家論、経営者論から始めている。こういう意味では、普通の労務論とは少からず趣を異にしている。

ところで彼によれば、経営経済学では企業家の問題は従来あまり表面に出て来なかったが、もともと人間の問題は経営経済学としては余り立ち入るべき筋合のものではないし、また一般に人間労働の問題は、心理学や社会学、労働生理学や労働法学等の諸分野でも取扱われていて、経営経済学独自の分野もおのずから制限される。しかし、重要な実際問題は沢山あるので、それを3つに大別して概観するにとどめたい、としている。

すなわち、前掲目次にあるように、人力論では (a) 企業者・経営者の問題と (b) 縦の関係である給付秩序の問題 (c) 横の関係である社会的秩序の問題の三つが論じられているが、経営労務の問題にぞくするのは (b) と (c) の二つである。(b)の「労働力の給付秩序の諸問題」では、前掲細項目の示すごとく、共働者ということで管理階層をもふくめた人力階層区分を示し、「その管理」で労務担当重役の職能——人事部の部課編成とそれぞれの職能を列記している。そしてすべての企業にとって経済的

に重要な共通問題として次の四つを指摘する。

- (1) 労働契約の期間
- (2) 労働力総量の問題
- (3) 労働力の給付と賃金の問題
- (4) 企業の全体目標に向けての諸労働力の協同

上記のうち (1) と (2) とは単なる指摘に終り、(3)の賃金と(4)の協同が少し論じられている。賃金ではただ公正賃金、賃金形態、プレミアム制、社会的賃金について一言されているだけである。協同については作業の計画・準備および監督の外面的施策と、これを実現するための内面的条件としての共働者の自発的協力の必要を説いている。そのための方策として、共働者の適性を検討し、やり甲斐のある仕事を与えること、労働条件を改善し精神的緊張の緩和をはかること、そしてとくに「労働力なるものは何よりもまず人間であること、したがって肉体、魂および精神からなる存在であること」⁴⁾を認識すること、「人間労働力にとってはつねに人間それ自身のみが、最初に、そして最後にものをいうものである」⁵⁾ことを認識することの必要を説いている。

(c)の「経営における社会的秩序の問題」は、「労働力として《よそものの》(fremde)経営につながれた人格がたえず蒙っているところの人間性喪失は……どこかで埋め合わされる必要がある。純然たる給付部面——この部面は必然的に階層的に垂直的に秩序づけられなくてはならない——と並んで、十分な洞察と善意とをもってつくられた社会的秩序が個々の企業で必要である。……一つの企業において結合された労働力は上は企業主から下は最小年の見習工に至るまで、労働過程の内部ではその教育や能力や給付意思はいろいろ異なってはいても、何

よりもまず人間であり、彼らの人間的尊厳のゆえに平等な権利の所有者である。かくて、このような事態が各人の意識にのぼらせられて、はっきりと作用することができるようなそんな分野が経営の内部に必要である。』⁶⁾ ——このような書き出しで始まっている。

かく言うシェーファーは給付秩序すなわち経営秩序の経済的側面と社会的秩序すなわち社会的側面とを厳しく区別すべきことを強調する。前者では経済原則が支配し、階層原理と指導服従の関係が支配し、後者では社会的（純人間的）関係、平等の関係が支配する。前者においては個々の労働力は企業の経済目的に対する貢献度によって評価され、後者においては、互に人間として法的・道徳的に評価され、民主的共同決定の原則が支配する。したがって、いわゆる経営社会政策の名の下に両者の区別をあいまいにするようなことがあってはならない。今日の企業家はたんに国民経済的責任を負うだけでなく、高度の社会的義務をも自覚すべきである。この社会的義務は純粋に経済的局面だけでは解決できない問題である。「資本を運用する人々はそれによって同時に幾百幾千の労働力に対する権力をもち、欲すると否とにかかわらず、たえず彼らの生活および存在形成に介入しているのであることを率直に悟るべきである。ここにたんに経済的局面だけでは解決できない課題や義務が生ずるのである。』⁷⁾ ……各企業において両分野は問題の性質上峻別されなければならないが、それだけ又正しい関係におかれなければならない。社会的秩序の維持ということで、給付秩序が損わるべきではなく、何よりも企業者の創造的能力がそこなわれてはならない、と言うのである。

ところで経営経済学者としてのシェーファー

にとっては「経営経済学の叙述の範囲内では、経営生活の社会的問題についてはちょっと暗示する程度にとどめておかなければならない。いわんや新しい解決策といったようなものを提示するわけにはいかない。』⁸⁾ といってそれ以上立入るのを差控えるのである。

以上によりシェーファー経営経済学における労務論の位地と内容について要記してみよう。

1. 彼の経営経済学体系は基礎論、企業構造論、販売論および財務・会計論からなるが、労務論は企業構造論のなかに位置づけられ、そのうちの内部構造の一つとしての「人力」として「物力」（資産構造）と並べて取上げられている。これは、ドイツ経営経済学では一般に労務論が「労働」または「人間労働」として取上げられているのといささか趣を異にする。

2. 彼において「人力」とは企業に働く人間のことで、上は企業家から下は見習工まですべての人間をふくみ、彼の人力論は企業家・経営者論から始まっている。これにつづいて企業における縦の関係、階層関係として「給付秩序」、横の関係として「社会的秩序」の諸問題が取上げられているが、前者は企業の純経済的問題、後者は純社会的問題として両者は峻別され、経営経済学としては後者の社会的・倫理的問題には深く立入るべきではないとする。

3. ところで、経済的局面である「給付秩序」の方をみると、人力階層論から始まって、労務担当重役、人事部長の職能、次いで重要な問題として、労働契約期間、労働力総量、賃金、労働力の協同の問題が取上げられている。単なる指摘の程度にとどまり、もっとも言葉数の多い（それでも4頁余り）労働力協同論では協同を確保するための方策・技術が論ぜられている。社会的秩序が経営経済学の枠外に在るべきもの

とすれば、彼の労務論はこの給付秩序論だけとなるが、そうすると、彼の労務論は内容的には、管理論であり、技術論であり、さらには規範論ですらある。理論派といわれる彼も、労務論にかんするかぎり技術論派、規範論派だと言わざるを得ない。

4. さらにもし、彼が深く立入るべきでないとした社会的秩序の問題をわざわざ取上げてかなりの頁数をさいている（彼は給付秩序の9頁に対し社会的秩序に7頁をあてている）ので、これをも彼の労務論のなかにふくませるとしたら、彼の労務論はいよいよもって規範論となる。少なくとも彼の「人力」論は、経済面では管理論であり、社会面では規範論であると言える。

5. 最後に、彼の労務論は彼の全体系の中でささやかな地位しか占めていない。これは彼の本領が販売論にあることにもよるが、彼が労務論ではきわめて控え目であることにもよる。人間労働の問題は多くの隣接科学が関係しているから彼としては経営経済学の「分を守っている」⁹⁾ つもりであろう。

注

- 1) Fritz Schönplugg, *Betriebswirtschaftslehre—Methode und Hauptströmungen*, 2. Auflage 1954.
- 2) 藻利重隆稿, 経営経済学辞典, 昭42, 18頁。
- 3) Erich Schäfer, *Die Unternehmung, —Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, 1949, 2. Auflage 1954.
- 4) a. a. O., Band 1, S.113.
- 5) a. a. O., S. 114.
- 6) a. a. O., S. 115.
- 7) a. a. O., S. 121.
- 8) a. a. O., S. 121.
- 9) 「経営における人間」をめぐる論争のなかで、ハックスやシュミット達が、経営における人間の問題——社会的経営論——をなんらかの形で取上げる必要のあることを主張したのに対し、シェー

ファーはこれにたいし真向から反対して、経営学者は隣接科学にあまり口出しせず「分を守るべき」であると言っている。Erich Schöpfer, *Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre*, Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre, 20 Jg. 1950, S. 555.

2) グーテンベルクの「経営における人間労働給付の最適生産性の条件」論

グーテンベルクは、わが国では一般に、現在の西ドイツ経営学界における理論学派の代表と目されている¹⁾。彼の経営経済学体系は生産、販売、財務、計算制度を主な内容としているが、労務論は彼のいわゆる「生産要素体系」論のなかに位置づけられている。彼の主著「経営経済学原理」²⁾ について見ればその第一巻生産篇の第一部「生産要素の体系」第一章「基本要素」の「経営における人間労働給付の最適生産性の条件」(Die Bedingungen optimaler Ergiebigkeit menschlicher Arbeitsleistungen im Betrieb)という項目のもとで述べられている。巻頭の目次によってその取扱い項目を示せば次のとおりである³⁾。

第1部 生産要素の体系

第1篇 基本要素

第1章 経営における人間労働給付の最適生産性の条件

1. 経営における人間労働給付の最適生産性の主体的条件
 - (1) 経営の適性ポテンシャル
 - (2) 個人的適性能力
 - (3) 労働適性と労働組織化
2. 経営における人間労働給付の最適生産性の客体的条件
 - (1) 近代的生産技術の根源
 - (2) 外的労働条件の労働給付に及ぼす影響
 - (3) 労働給付と労働時間
3. 経営における最適労働給付の条件としての労働報酬
 - (1) 賃金公正の問題
 - (2) 労働報酬と労働困難性
 - (3) 労働給付と個人的超過給付

(4) 労働給付と労働プレミアム

(5) 賃金刺戟制度の限界

第 2 章 経営手段の最適生産性の条件(細目略)

第 3 章 原材料投入の最適生産性の条件(細目略)

このように、グーテンベルクの労務論は、彼の生産要素体系論のなかで——労働は経営手段および原材料と並んで基本要素の一つとして——取上げられ、「経営における人間労働給付の最適生産性の諸条件」をさぐることがその主たる課題となっている。そして、この最適生産性の諸条件は、労働者側の主体的条件と、労働者を取巻く外部的・客体的条件と、労働報酬すなわち賃金の三つの条件群に分けて論究されている。

以上によってだけでも、グーテンベルクの労務論の位地、性格、内容はおおよそ見当がつくと思われるが、念のためいまだ少し立入って考察してみよう。その内容は彼の「経営経済学入門」⁴⁾で要約されているので、それをも参考にしながらみてみたい。

1. 労働給付の最適生産性の主体的条件

ここでの問題は、「経営における人間労働が最高の可能給付を達成するための主体的条件はいかなるものであるか、この問とともに、同時に、主体的労働適性と労働給付との関係の問題が考察の前面に現われる。」⁵⁾ 論述の内容は、一言でいえば、労働適性論である。

経営の適性ポテンシャル (das betriebliche Eignungspotential) として、すでに実現されているもの、潜在的ではあるが実現可能なもの、および潜在的でかつ実現不可能な三つの適性が指摘されている。個人的給付能力はその發揮可能の最大限を言うべきであるが、これは人間が一定の労働に対してもつ能力と衝動 (Fähigkeiten und Antrieben) によって規定される、能力とは人間の肉体的・精神的および

心情的な素質のことである。この点からみた労働組織論的目標 (arbeitsorganisatorisches Ziel) は「各人に給付能力に応じた仕事を与えること」⁶⁾ である。

前記の能力と衝動との二要因のほか、経営給付に影響する主体的要因として次のものがあげられている。

- (1) 働らく者が労働対象に対してもつ関係
- (2) 働らく者が労働そのものに対してもつ関係
- (3) 働らく者がその同僚に対してもつ関係
- (4) 働らく者の経営外の私的領域にぞくする事情

グーテンベルクはこれらの条件について立入って説明しているが、これらの事項は要するにヒューマン・リレーションズや経営社会学が固有の問題領域として取り上げているところのものである。グーテンベルクは彼の経営経済学の立場、すなわち人間労働給付の最適生産性という見地において、これらの問題を取り上げているのである。

2. 労働給付の最適生産性の客体的条件

「経営における労働給付の客体的条件というのは、労働技術、労働場所と作業空間との形成、および休けい規則のことである。」⁷⁾ これらの客体的条件を最適の状態に近づけることに成功すればするほど、それだけ労働効果は大きい。労働技術は伝習、自己研修 (Selbsterprobung)、労働諸科学によって蓄積・開発されてきたが、なかんずく動作研究、作業分析などが最も有利な方法技術の確立に役立っており、労働場所や作業空間の合目的的形成の可能性も大いに開けてきている。労働疲労の問題にも最大の注目が払われてはいるが、休けい配分の問題はまだ最後の解決をみていない。

ここでグーテンベルクが言っていることは、要するに、労働諸科学なканずく労働工学による作業の方法、場所、環境、労働時間等の最適条件の形成の問題である。

3. 最適労働給付の条件としての労働報酬

これは彼の賃金論である。「われわれの研究は、労働給付が可能的最高度の生産性を持ち、経営における人間労働の完全な展開に抗すべきすべての阻害的・破壊的作用を除去するためには、労働報酬についていかなる条件がなければならないかという問題にまさに集中される。」⁸⁾彼の賃金論の内容項目はさきに掲げたとおりである⁹⁾。

その内容の要点を参考までにかかげておく。

1. 公正賃金について

グーテンベルクは「公正」(gerechte oder angemesse)ということの意味が相対的なものであるとして、比較さるべきものとして次のものに触れている。形式的にまとめてみると

- (1) 労働の労苦にくらべて
- (2) 他の賃金にくらべて
 - (a) 同職種同僚の賃金
 - (b) 同一企業内の他の職種の賃金
 - (c) 他企業における賃金
- (3) 今日の生活条件にくらべて

グーテンベルクは更に経営にたいする労働者の態度のなかの義務意識、共同体意識、帰属・一体意識等に対しても支払わなければならないという説のある旨を指摘し、またいわゆる社会的賃金(Soziallohn)については、これは社会政策的見地から出たものであって、賃金の公正原則の上からはむしろふさわしくないものとしている。

2. 労働報酬と労働困難性

給付に応ずる賃金(leistungsäquivalenter Entgelt)の一つの判断基準として、労働困難度が考察され、ここで労働評価(Arbeitsbewertung)すなわち職務評価が取り上げられる。

3. 労働給付と個人的超過給付

正常給付とは何ぞや、その設定の仕方、さらにこれに照みたまでの個々の労働者の超過給付の

とらえ方が問題とされる。具体的には、基準設定のための時間=作業分析、出来高賃金が論ぜられる。

4. 労働給付と労働プレミアム

前項の正常給付以上に出ずる超過給付に対して支払われるところのプレミアムが論じられる。

5. 賃金刺戟制度の限界

労働が普通、集団的に行なわれるところから作業集団のなかに一定の作業態度のパターンができて賃金の刺戟制度に対して制約的に作用することが指摘される。

以上によってグーテンベルクの労務論の紹介——若干の意見をまじえながら——を終るが、これによってみれば、彼の労務論は理論的というより、工学的であり、技術論的・応用科学的である。すなわち、彼の労務論は内容からいえば、人間労働給付の最適生産性の条件の論であり、方法からいえば、諸条件の「最適」な組織ないし形成の見地からの接近である。すでに指摘したごとく、ヒューマン・リレーションズの主要題目そのものが、グーテンベルクによって、労働給付の条件として、組織論的、組織工学的に取り上げられている。こうみえてくると、彼の労務論は、技術論とはいわないまでも、少なくとも応用科学的である。

グーテンベルクの経営経済学はわが国では一般に理論経営経済学として評価されているようであるが、すくなくとも労務論をみれば以上のようなようである。労務論にかぎらず彼の経営経済学全体を一つの応用科学とみている人に、わが国では市原季一氏がある¹⁰⁾。同感である。さらに吉田和夫氏はグーテンベルクの「経営経済学原理」をめぐって展開された第3次方法論争に関連して、争点の一つである「純粹科学(理論)か応用科学(実践)か」という問題提起はそれ自体理解し難い」として、グーテンベルクの経営経済学があくまでも「企業経営の用具」として

実践的に役立とうとしていること、従ってそれは企業者本位の理論構成になっている点を強く指摘している¹¹⁾。シェーンブルークは、グーテンベルクの基本要素論にふれて、そこでは経済学的ないし経営経済学的視点よりもむしろ労働科学や労働および生産技術論の視点が前面に立現われており、方法論上問題がある旨を指摘している¹²⁾。純理論派と目されるリーガー学派はグーテンベルクの経営経済における資本概念の欠如を衝いているようであるが¹³⁾、そうだとすれば、われわれはリーガーの経営経済学には反対に労働概念の欠如を指摘しなければならないようである。

注

- 1) グーテンベルク経営学の性格づけに関連してよくリーガーが引合いに出され、両者の比較が行なわれる。わが国では、たとえば、吉田和夫氏はグーテンベルク経営学をリーガー経営学の一つの発展とみられ（海道・吉田編、ドイツ経営学説史、1968年、ミネルヴァ書房、82—83頁）小島三郎氏は「グーテンベルク学派とリーガー学派は世間で一般に言われている程その方法論上差異があるとは思われない」として両者を一つにして理論学派とし、これを技術学派と規範学派に対置されている。（小島三郎、戦後西ドイツ経営経済学の展開、昭43、慶応通信、75—76頁）なお、藻利重隆編、経営学辞典、昭42、東洋経済新報、998頁参照。
- 2) Erig Gutenberg, *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, Erster Band, *Die Produktion*, 1951, 1966 (12. Auflage) Zweiter Band, *Der Absatz*, 1955, 1965 (9. Auflage)
溝口・高田訳、経営経済学原理、第1巻生産篇、1957、第2巻販売篇、千倉書房。因に生産篇は原書第2版に基づいて行なわれている。
- 3) 原書第12版による。邦訳された第2版とは若干内容が変わっている。3つの主項目（主体的、客体的条件および賃金）は不変であるが、それぞれの細項目に若干の変更（項目の追加と項目名の変更）がみられる。しかし、基本は変っていない。
- 4) E. Gntenberg, *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, 1958. 池内信行監訳、杉原・吉田訳「グーテンベルク 経営経済学入門」昭34、千倉書房。
- 5) 邦訳11頁。この文言は第12版では消えている。しかし、この文言のあるなしにかかわらず、実質はおなじである。
- 6) *Einführung*, S. 53—54. 邦訳、70—71頁。
- 7) a, a, O., S. 55. 邦訳、72頁。
- 8) 邦訳、経営経済学原理、35頁。
- 9) *Grundlagen*, 12. Auflage による。
- 10) 市原季一氏は、グーテンベルク経営学はリーガーのそれと異って、一つの応用科学と見られる。そして、むしろ、グーテンベルクとメロヴィッツとのあいだには、彼らのあいだの激しい論争にもかかわらず、さした開きはなく、ともにシュマーレンバッハの発展であるとみられている。ただ、その発展の仕方において両者はちがう、すなわち、メロヴィッツがシュマーレンバッハの伝統を継承しその系譜を作りあげようとするのに対し、グーテンベルクはそれを乗り越えようとしている、と言われる。グーテンベルクはリーガーの発展というより、むしろシュマーレンバッハの発展とみられるところに、先に注記した吉田和夫氏の見解と異なる。（市原季一、西独経営経済学、昭34、森山書店、32—33, 51, 94頁）
- 11) 吉田和夫、ドイツ経営学史——グーテンベルク経済学を中心として——、三戸公編、経営学説史、昭40、61頁。
- 12) 「同様にまた基本要素は結合過程におけるその最適生産性の見地の下においてのみ判断されている。その場合主として前面に立現われているのは、経済学的または経営経済学的視点ではなくて、他のもの、すなわち経営の経済性に影響するところの諸視点である。それらはまず第一に労働科学、労働および生産技術学および経営組織論のそれである。他の学問分野の認識対象に対するこのような侵害は経営経済的問題の取扱いにおいてはますます必要かつ有益であることがわかった。その限りにおいて、グーテンベルクは大学の講義で既成の事実となっている発展に従ったわけである。しかし他学科の事情を経営経済学の領域内に移すことは、方法論上問題となるのである。この問題に対してグーテンベルクは——その手がかりは文献のなかに、とくにニックリッシュにおいてたくさんあるにもかかわらず——殆んど考慮を払

っていない。」Schönplug, a. a. O., S. 421.

13) 吉田和夫, 前掲書, 83頁。

3) メレロヴィッツの「労働」論

メレロヴィッツはシュマーレンバッハの系統をつぐ技術論派の代表と目されている。彼においては経営経済学は実用また応用科学であり、あくまでも現実即ちした学問 (eine wirklichkeitsnahe Wissenschaft) であって¹⁾、理論のための理論は彼のもっとも嫌忌するところである。彼によれば、経営経済学は経営の理論と政策と技術の三論から成り、理論は政策のための科学的基礎をなし、技術は政策を実行するための方法・手段であって、政策論こそが中心問題である²⁾。彼は最近「企業政策」と題する大著三巻を世に問うている³⁾。彼の経営経済学では、理論や政策や技術が入りまじっている。けれど、「関連する技法に全く触れないで純粋に理論だけを云々するのは応用科学の原則にもとる」からである。そう言いながらも彼は理論の取扱う分野と政策論のそれについて一応の概観をあたえている。その説明は必ずしも明瞭ではなく、場合によっては辻つまの合わないところもあるが、まずその説くところによって労務論の位置・内容をみてみよう。

メレロヴィッツは経営経済学の理論が本来取扱うべき主要問題群として次の四つをあげている⁴⁾。(細目は省く。)

1. 経営経済理論の中心問題
(経営経済学の認識対象、その現実との関係、経営秩序と経済秩序との関係、経営経済学と国民経済学との関係)
2. 経営構造の問題 (形態論)
 - 1) 形態を支える諸要因
 - 2) 財務構造
 - 3) 組織構造
 - 4) 企業形態と集中形態
3. 経営経過の問題 (Katallektik)

- 1) 形態を支える諸要因
- 2) 経営諸機能とその分析
- 3) 労働経過の組織化 (Die Organisation der Arbeitsabläufe)
- 4) 経営経過の監督
- 5) 経営相互の取引
4. 社会的経営形成の問題 (Die Probleme der sozialen Betriebsgestaltung)
 - 1) 経営における人間指導
 - 2) 利益参加と共同所有
 - 3) 共同決定法

以上の四つの問題群のうち重要なのは2と3の経営構造論と経営経過論であるとしている。上記項目中、労務に直接関係あるものは、3の3)の「労働経過の組織化」と4の「社会的経営形成の問題」である。また、メレロヴィッツは上記項目の全体を通じて最も重要な経営経済学の問題として次の五つを列記している⁵⁾。

1. 財務および財務管理
2. 計算制度および費用理論
3. 組織
4. 市場および消費調査
5. 人間指導 (Menschenführung)

以上によって見れば、メレロヴィッツの労務論は大きくは経営経過論における労働経過の組織論と、社会的経営形成論とくに人間指導論との二つから成るように思われる。以上は経営経済学の「理論」の取扱い事項として述べられているものであるが、政策論の取扱うべき問題として大きく次の二群があげられている⁶⁾。

1. 経済性の形成と維持: 商人的経営政策
2. 社会的経営形成: 社会的経営政策 (すなわち経営社会政策)⁷⁾

この二分類は経営の技術的・経済的局面と社会的局面との二面に照応するものであるが、経営労務についてみると、社会的経営形成がその共通の課題として理論にも政策論にもあげられ

ており、また理論であげられている「労働経過の組織化」にしても政策的・技術的問題の取上げ方である。このように、メレロウィッツにおいては、理論と政策と技術とは労務論においてはとくに一体化ないしは混在しているように思われる。

以上は、理論、政策および技術の三論から成るメレロウィッツの経営経済学の在るべき姿にかんする彼の説明にもとづいて、労務論の性格、位置、内容をうかがってみたのであるが、次に実際のところ、彼の「一般経営経済学」⁸⁾では、労務論はどうなっているか、これを検討してみよう。彼の「一般経営経済学」はレクラム版四冊に収められているが、その編章区分は次の通りである。(労務に関する章節は必要に応じ細目を示した)

- 第1章 経営経済学の概念、分類および方法
- 第2章 全体経済の環節としての経営——経済諸形態
- 第3章 経営諸形態
- 第4章 三つの経営的生産要素
 - 1. 労働
 - a. 経営における人間
 - b. 社会的経営形成
 - c. 労働の形成
 - d. 賃金およびその諸形態
 - 2. 資本
 - 3. 組織 [以上第1冊]
- 第5章 生産の理論 [第2冊]
- 第6章 生産理論の 応用——経営諸機能(基本機能) [第3冊]
- 第7章 生産理論の応用——経営諸機能補完機能：管理と指揮 [以下第4冊]
 - 1. 管理(Verwaltung)
 - a) 人事管理(Personalverwaltung)
 - b) 計算制度
 - 2. 指揮(Leitung)
 - 3. 近時における企業家

以上によって見れば、労務は生産要素論(第

4章)と管理論(第7章)とにおいて2回取上げられている。前者では、生産の三要素の一つとして資本および組織と並んで、後者では人事管理として計算制度と並んで補完機能たる管理の一つとして取上げられている。

まず前者からみていこう。(前掲目次参照)

a) 経営における人間

これは労務論の序論である。経営は技術的・経済的および社会的単位であって、その中心に人間が立っている。経営労務における経営指揮の役目は経済面においてはよき組織と公正賃金とであり、社会面においては経営共同体の形成である。メレロウィッツは経営労務の三大問題として次のものを掲げている。

- (1) 社会的経営形成
- (2) 労働経過の経済的最良形成
- (3) 公正賃金

以上のうち(1)の社会的経営形成が経営の社会的側面にかかわる経営共同体の形成と、それによる労使対立の克服である。(2)と(3)とが経営の経済的側面にかかわる重要問題であるが、これらは同時に社会的要素をも含んでいて、経営における社会的問題との接点をなしている。

b) 社会的経営形成

これは真の経営共同体を形成して労使対立を克服することを目的とするものであって、単なる資本政策すなわち最大限収益性を志向する経営社会政策(betriebliche Sozialpolitik)から区別される⁹⁾。かかるものとしての社会的経営形成は労使の対立、資本家による経営支配および人間関係の物化を排除しようとする必要から生まれたもので、その推進力として国、労働組合および経営の三つがあるが、なかでも第三の社会的経営政策がその中心に立つ。社会的経

営政策はその方法として、労働者の物質的状态の改善にかかわるものと、経営共同体の形成にかかわるものがある。前者には福利厚生、公正賃金、利益参加および共同所有等があり、後者にはパートナーシップの形成と共同体の本質的要素としての経営参加とがある。なお本来、経営の経済的側面にぞくする公正賃金がここで登場しているのは、これが、経済面と社会面の接触面であり、結び目であるとされるがゆえである¹⁰⁾。

c) 労働の形成 (die Gestaltung der Arbeit)

これは物に対する人間関係を人間の側から人間本位に形成しようとするものである。ここでの課題は

- イ) 適性に応じた人間の最適配置
- ロ) 道具・機械並びに作業環境の合目的的設定
- ハ) 作業分析
- ニ) 給付確認のための作業遂行のコントロール

以上の一々の説明は省くが、要するに科学的管理¹¹⁾または IE の仕事である。

d) 賃金およびその形態

これは人間の経営への組入れの経済的側面とされ、その原則は給付賃金または公正賃金の原則 (Prinzip des Leistungslohnes oder Prinzip des gerechten Lohnes) である。しかし他方、経営の社会的側面に応ずる原則として社会的賃金の原則 (Prinzip des sozialen Lohnes) があって第一の原則を修正する。社会的賃金とは労働給付には直接かわりなく支払われる賃金のこと、たとえば年令給、家族給がそれである。第一原則にかかわる賃金問題は賃金形態の問題と労働評価のそれに分かれる。

次に前掲第7章の補完的経営機能、すなわち管理機能としての人事管理についてみれば、その課題として経営が「自由に処理しうる労働力が大切に取扱われ、かつこのことに関連して行なわれるべき業務が申し分なく遂行されるように処置すること」であり、したがって「指揮(一トップ・マネジメント—副田)の執行機関である。」¹²⁾として、ここでは主に人事管理部の仕事と組織とが中心に述べられている。そして最後に、人事管理と人事政策および人事指導との関連にふれ、なかんずく、人事管理(部)が考慮すべき人事政策の原則——これは基本的には指揮(部)すなわちトップ・マネジメントが設定する——として次のものを掲げている。

- (1) 従業員の就業(配置、昇進、一時解雇)にかんする原則
- (2) 賃金および労働時間決定にかんする原則
- (3) 従業員の教育にかんする原則
- (4) 労働災害防止および健康保持にかんする原則
- (5) 各種保障(規則的就業、保険、年金)にかんする原則
- (6) 労使関係の形成にかんする原則

以上によって、メレロヴィッツの労務論を考察してみると、次のようないくつかの特徴点が浮かび上がる。

1. 経営労働を三つの経営生産要因——労働、資本、組織——の一つとしてとらえながらも、その社会的側面をひじょうに強調していること。取扱い事項からいえば、伝統的な労働形成論と賃金論との他に新しく社会的経営形成論が登場している。(旧著と比較、後段参照)

2. のみならず、ドイツ経営経済学の伝統にしたがって労務論を生産要素論の中に位置づけるだけでは済まされなくなったのか、労務論

(Die Arbeit) とは別個に管理論において人事管理論を新しく設けていること。かくして彼において経営労務論は、狭義の伝統的な労務論と新しい労務管理論との二本立ての形になっている。

3. 経営労務は技術的・経済的側面と社会的側面とに分けられ、それぞれ別個の原理が支配することになっているが、それが経営経済学的には統一されず、二元論に止まっているように感じられる。(このことに関連して、彼の労務論は規範的性格がきわめて強い。) メレロヴィッツと大体同じ傾向に立つと思われるハックスはこの派にまつわろうとした二元論的傾向を、経営経済学的に——厳密には経営政策論的に——統一しようと試みている¹³⁾。

〔付〕メレロヴィッツ旧著「一般経営経済学」における労務論

K. Mellerowicz, *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 2. verbesserte Auflage, 1932 (1. Auf. 1929) 邦訳 大塚一郎「経営経済学総論」昭8, 日本評論社。(原本が手許にないので、以下専ら邦訳による)

ドイツの経営経済学は第二次大戦を境として性格・内容の点で少からず変った。経営労務の面ではとくに大きい。その意味で、メレロヴィッツについて、これまで検討してきた最近のものを念頭におきそれと比較しながら、彼の戦前のものをみてみたい。

まず、労働は生産要素の一つとして、資本および組織と並んで取上げられている点は現在と同じである。即ち、第4章「経営における三つの基本職能」の第2節「生産」の中の一項目「労働」として取上げられているが、その頁数もわずか14頁(邦訳全346頁中)にすぎず、労務論の置位はきわめて低く、かつ小さい。その内容は強いてこれを区分すれば、労働形成、賃金および労働費用の三論からなる。しかも、費用論的視点が一貫している。「労働は経営の立場からは生産手段であって、而も有機的手段である。……企業の立場からすれば、労働は商品であり、費用部分である。」(邦訳、220頁。) また一般に「経営の理論は其の核心に於いて費用の理論である」(同28頁)として、費用

論的思考が一貫して流れている。

第一の労働形成論は、「合理的労働経済」論と呼ばれ、「無機的資本を入念に取扱うことはあらゆる企業者にとって自明の理である。有機的資本(労働のこと—副田)を入念に取扱うことも、これに劣ることなく経済性の問題である」として、労働の心理学的、生理学的性質を明らかにし労働者の精神を認識すること並びに作業環境の整備の必要が説かれている。

第二の賃金論では、賃金が労働の価格(費用)であると共に、労働者にとっては生計の手段であって、労働者の取扱ひ上きわめて重要である旨を述べたあと、賃金の形態論と労働費用論に移る。賃金の形態論では例によって時間賃金と出来高賃金が述べられている。

労働費用論では「生産因子としての労働を認識するためには、更に業界単位の費用に於ける労働費の割当てが重要な意義を有する」(228頁)として、経済諸部門における労働費率とその比較、一般費に対する労働費の割合、資本費、材料費に対する労働費の割合、労働費率の重要性について述べられている。

以上によってみれば、新旧両著いずれも労働を生産要素の一つとして生産要素論に位置づけていることは同じであるが、新著が労働の人間の社会的側面を強く前面におし出しているのに対し、旧著ではあくまでも技術的・経済的側面に終止し、費用論的思考に貫かれている。すなわち旧著は経営が技術と経済の二局面から成るとされているのに対して、新著では更に社会的局面が追加されている。

内容からいえば、旧著では、労働の合理的形成と賃金形態論と労働費用論が論じられていたのに対し、新著では労働費用論は姿を消して社会的経営形成論が加えられている。このため、新著では経営の経済論と社会論との二元論におちいった感があり、旧著においてかえって経営経済学としての一貫性をもっていたといえる。しかし、経営経済学としてはともかくとして、経営主体すなわち経営者としては今日その社会的側面を無視するわけにはいかない。経営の政策ないし管理の上からはこれを十分に考慮する

必要がある。前記のごとくハックスが狭義の経営経済学においてではなく、経営政策論においてこの二元論を克服しようとしたことは自然の道行というべきであろう。

(注)

- 1) Konrad Mellerowicz, *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 1958, I Band, S. 39.
- 2) a. a. O., S. 56.
- 3) Konrad Mellerowicz, *Unternehmenspolitik*, 1. Band, 2. Band, 1963, 3. Band, 1964.
- 4) a. a. O., S. 49ff.
- 5) a. a. O., S. 50.
- 6) a. a. O., S. 53.
- 7) メレロヴィッツはここでは社会的経営政策 (*soziale Betriebspolitik*) と経営社会政策 (*betriebliche Sozialpolitik*) とを同視しているが、他の所では区別している。本稿12頁右参照。
- 8) 注 1) 参照。
- 9) 注 7) で指摘したごとく、社会的経営政策と経営社会政策はここでは区別されているが、別のところでは同一視されている。ここでの区別は、しかし、Geck における両者の区別、これを受けたわが国での区別に関する通説とは、むしろ反対になっている。通説によれば、経営社会政策の方が社会的、倫理的動機に基づき、社会的経営政策の方が経済的動機に基づいていると解されている。メレロヴィッツと同じ方向で区別している者に、E. ミーヘル がいる。Ernst Michel, *Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt*, 3. Auf., 1953, S. 149ff.
- 10) a. a. O., S. 161.
- 11) a. a. O., S. 179.
- 12) a. a. O., IV. Band, S. 6.
- 13) K. ハックスはこの点、経営社会政策を企業政策の一環として経営経済学的見地から一元化しようと試みている。Karl Hax, *Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik*, ZfhF. 1955, S. 1ff.

4) ギード・フィッシャーの「経営における人間」論

フィッシャーはドイツ経営経済学界で独特の

地位を占めているといわれている¹⁾。彼の経営経済学は管理論的性格を濃厚にもちそれを前面につよく打出している。彼は経営経済学の任務を率直に「経営の内部や市場で、どうすれば最も経済的に経営の能率を高めることができるかを明らかにすること」²⁾としている。これから見れば、彼の経営経済学は本質的には管理論であり技術論である。彼は経営経済学を経験的実在論的 科学としながらも、同時に実用科学 (eine pragmatische Wissenschaft) であり、さらには規範科学たるべきことを説いている³⁾。すなわち、彼の経営学には純粋科学の面と実践科学の面と規範科学の面の三つが共存しているのである⁴⁾。

フィッシャーは、メレロヴィッツと同じく、経営経済学が理論にとらわれて現実ばなれすることのないよう極力警戒し忠告している⁵⁾。彼の実践的、規範的傾向はその経営共同体論に集中的にあらわれている。彼は経営の人間的・社会的側面の重要性を強調し、経営経済学が従来そうであったように経済的局面に踞するのを非難する。したがって彼の労務論は彼の体系のなかで重要な地位を占めることになる。

フィッシャーは経営給付の要素として資本と労働の二つをあげる。彼は経営経済学がこれまでもっぱら資本の見地に立って価値の問題を中心に考察をつづけてきたことを難じ、これからは同時に人間労働の立場からも考察することが肝要であると主張する⁶⁾。フィッシャーの労務論は「経営における人間」(Der Mensch im Betrieb) と題して彼の「一般経営経済学」⁷⁾の第四章に配されている。表題からも察せられるごとく、彼の規範論的傾向はここでむき出しになっている。「経営における人間」の大体の構成と内容をうかがってみよう。まず、その目次

を示せば次のとおりである⁸⁾。

第4章 経営における人間

1. 労働給付

a. 人間労働

労働と労働給付—人間の労働給付—労働科学—作業指導

b. 経営における作業設計

作業分類—作業評価—作業時間評価—職務評価—能率および人事考課—ビドー方式—作業計画と作業組織—作業と能率の統制—操業変動—労働能率の分析

2. 経営共同体

a. 経営における人間関係

人間の品位—同僚愛—企業内のグループ組織—企業内の人間指導—経営のパートナーシップ—労務政策

b. 共同決定と経営協議会

共同決定の形態—法律上の決定—経営協議会—経済委員会—経営共同体の分析

3. 賃金

a. 賃金制度

賃金制度—賃金支払—賃金の分析

b. 成果配分

成果配分及び実体配分—業績配分—収益配分—利潤分配—実体配分—成果配分の分析

これで見ると、フィッシャーの労務論は労働給付論、経営共同体論、賃金論の三つから成っている。順序はちがうが、メロヴィッツにおける労働形成論、賃金論および社会的経営形成論と同じ構えである。

第一の「労働給付」は一口で言えば適性配置と作業管理である。aの「人間労働」では、労働および労働給付の意味、労働給付を規定する諸要因、これら諸要因を取扱う労働科学を述べ、なかんずく労働心理学、経営心理学の成果にもとづく適性の発見と配置について述べている。bの「経営における作業設計」は要するに作業管理に帰着する。時間研究、動作研究に始まって作業評価に至る標準設定と、他方、個々人の給付評価と人事考課が述べられ、最後に作業計画と作業組織が取上げられる。

第二の「経営共同体」のa「経営における人間関係」では人間関係が、b「共同決定と経営協議会」で

は労使関係が取上げられる。なかんずく前者では、著者独特の経営パートナーシップ(betriebliche Partnerschaft)形成の主張が述べられている。真の経営共同体はパートナーシップの導入によって実現されるが、ここではパートナーシップの意味、機能、それを実現するための諸原則とその方法、パートナーシップ契約の内容等が述べられている。最後の「労務政策」では、スタッフ組織としての人事・社会部(Personal-und Sozialabteilung)とその機能が取上げられている。bの「共同決定と経営協議会」はそれらの意義と、西ドイツにおける現行制度の解説となっている。

第三の「賃金」はa「賃金制度」とb「成果配分」とから成っている。前者は賃金の経済的側面、後者はその社会的側面に当たると言えよう。前者は賃金形態、制度の説明であり、後者では、成果配分(Erfolgsbeteiligung)の根拠と意義、その諸形態が述べられている。労働者も資本と並んでその労働給付を通じて成果増大に貢献するので、ここに成果配分要求の根拠が生ずる。労働協約で決められた賃金率は最低賃金にすぎないので成果に応じそれ以上の分前が生ずる。成果配分の形態としては、業績配分(Leistungsbeteiligung)、収益配分(Ertragsbeteiligung)および利潤分配(kapitalmässige Gewinnbeteiligung)の三つが取上げられる。業績配分は給付された使用価値の量と質が基準で、いわば業績手当の如きもの。収益配分は収益高に応じ、利潤分配はここでは従業員の資本参加を前提とするものである。

以上によってみれば、フィッシャーの労務論は、「経営における人間」の問題として取上げられ、経営共同体論またはパートナーシップ論を中心にすえて、規範論的性格をきわめて濃厚に打出している。経営給付要素の一つとして経営要素論の中に位置づけられていることは他の経営学者のばあいと同じであるが、彼においては今一つの要素である資本と並べて取上げられている。彼の労務論の構成、すなわち労働給付論、経営共同体論および賃金論の三本立はメロヴィッツの場合と同じである。繰返しているが、彼においては規範論的性格がきわめて濃厚で、前面に立現われている。

〔付〕旧著「経営経済学入門」(Guido Fischer, *Betriebswirtschaftslehre, Eine Einleitung*, 1935)における労務論。

ちなみにフィッシャーの戦前の著作における労務論をうかがってみよう。ここでは労務論は「人間労働」として、資本と並んで「企業の二つの要素」(第3章)の一つとして取上げられている。目次を示せば次のとおりである。

第3章 企業の二つの要素

1. 人間労働
 - a) 労働給付
 - b) 賃金
2. 資本

すなわち、旧著では新著とちがって、「経営における人間」としてではなく「人間労働」として取上げられ、その中味も、a) 労働給付、b) 賃金 となっていて、新著でみられた経営共同体論が欠けている。もっとも、a) 労働給付論の最後のところで、工場共同体(Werkgemeinschaft)という小見出しがあって、そこでその萌芽をみせている。そこで述べられていることは、しかし、ナチスの国民労働秩序法(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)に触れながら、経営における上下の信頼関係、上司の心構え、国家や企業の社会政策や福利施設、幼年工教育、労使関係等の重要性やあり方が簡単に述べられている程度である。

(注)

- 1) 藻利重隆編、経営学辞典、昭42、東洋経済新報社、993頁。
- 2) Guido Fischer, *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, 1935, Sechste, erweiterte Auflage 1952, S. 2. 邦訳、清水敏充訳、経営経済学、昭37、日本能率協会、20頁。邦訳は原書第8版によっているので、上記第6版とは内容が少し変わっている。
- 3) a. a. O., S. 4. 前掲邦訳、23頁。
- 4) 前記のごとくシェンブルークはドイツ経営経済学の諸傾向を大きく規範学派と経験的实在論学派とに分け、後者をさらに理論派と技術論派とに分けて、何人かのドイツの代表的経営学者をそれぞれに配したが、いずれの派にぞくするにせよ、同一人についても、仔細にみれば多かれ少かれ、これら三つの傾向ないし側面はみられるようである。そこに経営経済学の特徴といえば特徴らしいものの一つがあるようにも思われる。フィッ

シャーみずから、彼の経営経済学にこの三つの側面のあることを公言しているのである。

- 5) a. a. O., S. 1.
- 6) a. a. O., S. 8.
- 7) 注2) 参照。
- 8) ここは、原書第6版と邦訳(第8版)とでは小見出しが変っているので、邦訳によった。

5) 一応のむすび

以上、現在のドイツ経営経済学における理論派、技術論派、規範論派の代表者としてそれぞれシェーファーおよびグーテンベルク、メレロウィッツ、フィッシャーの四名を選んで、それぞれの一般経営経済論における労務論の位置、性格、内容を考察してみた。ここではそれらを併せ考えて概括してみよう。いくつかの線が浮かび上がってくる。

1. 一般的に労務論はドイツ経営経済学体系のなかでは重要な地位はあたえられていない。ドイツ経営経済学の在来の中心問題はなんといっても財務や計算制度のそれであって、労務問題は副次的な地位しかあたえられていないといえるようである。われわれの見たかぎりではそれはシェーファーに最もよく現われている。ちなみに理論派の総帥ともいうべきリーガーには労務論はない。生産論もない。もっとも戦後は戦前にくらべると、労務論もいろいろと問題にされているが、内容的にはさして高まっていないうようである。そのためにむしろ、方法論的には混乱を生じてるようにさえ思われる。

2. 体系内の位置づけとしては、一般に生産要素または企業(経営)要素の一つとして要素論のなかに位置づけられている。これはドイツ経営学、労務論の伝統といえるかと思う。われわれの見たところでは、シェーファーが若干趣をかえて企業構造、その内部構造論に位置づけている。

3. 労務論の内容というか、その取扱い事項は大体において①労働形成（広義作業管理論）②賃金および③経営の社会的側面の三つに集約できるようである。メレロヴィッツおよびフィッシャーにおいては③は経営共同体論となっている。シェーファーにおいては①と②とは彼の「労働力の給付秩序」論のなかで取上げられ、経営の社会的側面は「社会的秩序」論として、経営共同体論としてではなく、法的・倫理的問題として経営経済学の範囲外にぞくするものとされている。グーテンベルクにおいては、かかる意味での経営社会論なるものは全くみられない。

4. 経営労務論の内容をなす上記3事項のうち①と②すなわち労働形成と賃金論とは戦前からのもので、ドイツ経営経済学固有のものであるが、③の経営社会論的思考は戦後新しく加えられたものである。この問題は今次大戦後経営経済学の体系・内容との関連で大いに議論されたところで、経営の社会的問題を経営経済学が取上ぐべきか否かについて賛否両論にわかれて激論が闘わされた（本稿つづき参照）。シェーファーはその時の反対論の急先鋒であった。その彼がひかえ目ではあるが、「労働力の社会的秩序」論を述べているのである。

5. 経営の社会的側面が論じられる場合、多くは経済的側面とが統一されず二元論的な構えになっているが、経営経済学における経営社会論の導入に真向から反対するシェーファーにおいてすらその傾向がみうけられる。この点一ばん筋がとって一貫しているのは、グーテンベルクである。第一、彼の経営経済学には経営共同体論とか、一般に経営社会論的論述はない。すでに見たように、彼の労務論は「人間労働給付の最適生産性の条件」論であって、これが主

体的条件、客体的条件および賃金の三組に分けて論じられているのである。そのなかには、人間関係論や経営社会政策論で問題にされる事項にも触れられているが、しかしこれらの事項はここではあくまでも、労働給付の最適生産性の条件として、その見地から考察されているのである。

しかしながらこのグーテンベルクの——理論派の代表のようにわが国でみられているグーテンベルク——の労務論の見地も、すでに述べたごとく、純粋理論のそれというよりもむしろ応用経済学的なそれに近いものとみるべきであろう。

6. ドイツ経営経済学における労務論の伝統的内容をなす労働形成と賃金論のほかに、経営共同体論、一般に経営社会論的思考が出てきたのは一つの動きであるが、メレロヴィッツにおいてはこの外にさらに経営の補完的職能論、すなわち管理論において人事管理が新しく取上げられているのも注目すべきことである。すなわち、彼の経営経済学では経営労務については経営労務論と人事管理論（労務管理論）の二つが併存することになる。両者の関係についてはその内容に即して立入って検討してみる必要がある。

7. 以上のようなものとして、ドイツ経営経済学における労務論はアメリカにおける人事管理論、一般に労務管理論と呼ばれているものとは、性格・内容を異にしている。とくに、戦前の労務論は、労働形成論と賃金論（メレロヴィッツでは労働費用論がこれに加わるが）とを内容にして人事管理とは大いに異なる。アメリカにその類比を求めれば、むしろ人事管理に先行するテイラーの科学的管理——作業管理と賃金管理——に照応するものといえよう。戦後は経営

にかんする人間問題が多くの人々によって取上げられたが、これまたアメリカにおける類比を求むれば、人事管理につづく人間関係および経営内労資関係管理に照応するものというべきであろう。ところで、アメリカにおける経営労務論のこれらの発展は、はじめから労働および人事（賃金をふくむ）の管理論として行なわれたのであるが、ドイツでは経営経済学の体系内で取扱われてきたかぎりにおいて、管理論にてっいてできず、それかといって、純粹に労働の経済理論に止まることもできず、見たごとく、中間的な性格を帯びている。その傾向は戦後において益々深まりつつあるように思われる。

もちろん、テイラーの科学的管理に相当する

労働工学はドイツではいわゆる経営科学 (Betriebswissenschaft) の名の下に、経営経済学とは別個に発展しているし、他方、人事管理そのものはいわゆる人事制度論 (Personalwesen) として、これまた一般経営経済学のわくのそとで、或いは、人事政策論 (Personalpolitik) として経営政策論 (Betriebspolitik) のなかの一部門として最近展開されているところである。けだし、人事制度論や人事政策論、一般に労務管理論はドイツ経営経済学の伝統的枠組のなかでは容易には収容されえない性質のものであろう。これらのことについては、次回ふたたびふれるであろう。