

古林喜樂の経営労務論に関する一考察

西 村 剛

概要

日本の経営学界において経営労務論という学問領域を確立した研究者がいる。それは古林喜樂である。氏は1936年に『経営労務論』を上梓し、この著をもって斯学の嚆矢とされ、そして始祖に位置づけられる。氏はこれ以外にも労務研究に関するさまざまな論文や著書を残しており、それらの研究方法の特徴は理論的研究と歴史的研究を統一すること、技術論を導入すること、個別資本説の立場から批判的に検討することにある。そうした研究方法を用いて1967年に『経営労働論序説』が刊行される。前著は『経営労務論』から既に30年以上経過してから出版されたものであり、氏の経営労務研究、労務論研究の集大成ともいえるものである。これらの古林による研究の足跡を辿り、そこでは何が研究対象として措定され、どのような内容が展開されているのか等について探っていく。

キーワード：古林喜樂、経営労務論、個別資本説、経営経済学的労務論、労務管理の経営経済学

はじめに

わが国の経営学において労務研究を一学問領域として確立させた研究者がいた。それは古林喜樂であり、氏によって経営労務論という学問が1930年代に築かれた。そのきっかけとなったのは氏の『経営労務論』¹⁾であり、この著をもって日本経営労務論の嚆矢とされる。

1) 古林喜樂『経営労務論』東洋出版社、1936年。古林喜樂『経営労務論』（古林喜樂著作集第2巻）千倉書房、1979年。

それまでこの分野は学界においては注目されておらず、単独の研究業績が殆ど残されていなかった。このような状況はわが国だけでなく、諸外国とりわけかつて日本経営学の礎となったドイツ経営経済学においても同様であった。この労務研究、経営労務論に関する研究が盛んになったのは第二次世界大戦後のことである。戦後日本の経営学はアメリカ経営学の影響を受けたこともあり、アメリカでの労務に関する制度が流入し、それを対象とした労務研究が取り入れられわが国でもさまざまに研究がなされた。そうした労務研究は単に経営労務、労務管理、人事管理等、あるいは学問的に経営労務論、経営労働論、労務管理論、人事管理論、人的資源管理論、戦略的人的資源管理論等として、はたまた広義に管理論の視点からは科学的管理論、人間関係管理論、行動科学的管理論等といったさまざまな名称の下でなされてきた。これらの学問名称が物語っているように斯学の研究は多様化し、複雑化し、また個別領域の問題を追及するため各論化が進み混沌とした状況にある。

このように労務研究は発展したが、その原点は古林の『経営労務論』にあり、氏は経営労務論の始祖に位置づけられ、日本経営学の発展に大きく貢献した。氏の研究分野は二つに大別される。それは前述の経営労務論研究、それに加え経営学方法論研究がある。これらは氏の学問体系のなかで車の両輪のように位置づけられていて、前者の成果が後者に作用し、また後者の方法が前者に影響を与え、相互に作用しながら研究は深化していった。この経営労務論と経営学方法論という両分野に関する氏の研究は、周知のように個別資本説の立場すなわち経営学を批判的に検討するという立場からなされている。前著の冒頭において「経営学的労務研究の批判的研究」²⁾と著されているように、批判経営学からの検討が氏の特色である。いずれにしても経営労務論と経営学方法論を研究することで労務研究の分野のみならず、日本経営学の礎を築いたことは明らかである。そのため経営労務論の研究をしながら同時に経営学の方法についても検討し氏の理論は展開されている。

本稿では、古林が残した労務研究（労務論）に関する研究業績を対象とし、氏の展開した労務研究、経営労務論の特徴を探ってみたい。とくに、資本主義社会において労務がどのような経緯を辿り誕生することになったのか、経営労務論では研究対象に何が措定され、そしてそれがどのような性格をもって展開されたのか等について考察してみたい。

[1] 古林の経営労務に関する研究の足跡

(1) 古林の『経営労務論』の位置づけ

古林喜樂は日本においてはじめて「経営労務論」という講義を担当した研究者である。それは神戸商業大学（現在の神戸大学）において1931年に開講された。古林は講座開講から5年後の1936年に処女作『経営労務論』を刊行する。氏によれば「本書の内容を一言にし

2) 同上、「序」。

ていえば、既存の経営学的労務研究の批判的研究である。労務の問題は近年における経営学の躍進にもかかわらず、いずれかといえば研究の閑却されている領域であって、既存の経営学的労務研究といっても豊富な研究成果の遺産が残されているわけでもない」と「序」³⁾の冒頭において述べている。この頃、経営学といえばドイツ経営経済学の内容を主流として日本経営学は展開されていたが、そのドイツ経営経済学において労務研究はそれほど注目されもせず、そのため単独の研究業績が多く残されているわけではなかった。

そうしたなかにあつて古林は前著を上梓するが、そこでは具体的に次のような内容が扱われる。第1章「経営労務の発展」、第2章「労務過程論」、第3章「労務職能論」、第4章「賃銀」、第5章「賃銀制度論」である。海道進は「経営経済学の発生の母国であるドイツにおいても、いまだ経営労務論の体系が確立されておらない現状において、ひとりわが国において学問体系としての経営労務論がすでに戦前において確立されたことは、古林博士の業績によるものであり、博士の研究の卓抜さを証明するもの」⁴⁾と評している。また周知のように三戸公がこの著に対し、「この時期を代表する労作は、古林喜樂教授の、名著の評をほしいままにした『経営労務論』……であるとして、当を失するものではあるまい。なぜなら、この時期は、(個別資本説の一引用者) 成立期においてうちたてられた方法にもとづいて、各論的な方面においての充実・展開がなされた時期であり、この書物はそれを経営労務論の分野において、当時としては、圧倒的なまでに結実せしめたからである。古林教授がこのような労作を発表することが可能であったのは、個人的な問題を別とすれば、教授の方法が、個別資本説であることに由来する。……『経営労務論』はややもすれば落ち入りがちで、個別資本を抽象的な段階で把握するという欠陥を克服し、問題を徹底的に具体的な段階において把握しようとするという面においてはまことにすぐれたものがある」⁵⁾としている。この三戸による高評でも明らかなように、現在でも経営労務の学説研究書として学問的価値をもった貴重な著書である。古林はまた日本経営学の創始者の一人であり、名実ともに日本経営学界に業績等で貢献され、前著からも明らかなように当然日本の経営労務論に関し鼻祖に位置づけられることになる。

(2) 日本における労務論

古林は労務論分野の研究だけでなく、その他にも論文や著書を多数執筆している。『経営

3) 同上。

4) 古林喜樂編『日本経営学史 一人と学説一』第2巻、千倉書房、1977年、49頁。海道進『経営学説論稿(増補版)』千倉書房、1991年、103頁。海道進「古林喜樂博士と経営学(古林喜樂博士記念號)」、神戸大学経済経営学会『国民経済雑誌』第114巻第2号、1966年、111頁。

5) 三戸公『個別資本論序説(増補版)』森山書店、1970年、73頁。

『労務論』以外にも氏の名を学界に知らしめた1952年の『経営経済学』⁶⁾があるが、その第6章にも「労務論」が取り上げられており、さらに1967年の『経営学方法論序説』⁷⁾の第7章では「労務論の視点」が扱われている。日本においてそうした経営学総論的著書で「労務論」を扱う構成は、古林よりも以前にはドイツ経営経済学研究の先駆的な役割を果たしていた増地庸治郎の1929年に公刊された『経営経済学』⁸⁾において見られる。この著書の構成は「序説」、第1章「経営経済学の発達」、第2章「経営経済学の本質及び体系」、第3章「経営・企業概念」、第4章「企業形態」、第5章「企業結合及び合同企業」、そして第6章「労務論」、第7章「財務論」となっている。これについて副田満輝は「大きくは序論的総論と各論とから成っている。……この構成は、その後におけるわが国経営経済学の伝統を形成し、今日でもその跡をとどめている」⁹⁾、そしてその「労務論」の内容について「経営労務とその構成、工場組織（科学的管理法を含む）、賃金および賃金制度の三つからなっている。注意すべきことは、ここで経営労務というのは、いわゆる労働者にかぎらず、経営者、管理・監督者、事務・技術者の労働をも含んでいることである。すなわち、経営における人間労働全般をさすものである。もちろん、考察の重点は労働者の労働におかれている」¹⁰⁾という。実際、増地の『経営経済学』第6章の「労務論」¹¹⁾では労働、経営者、使用人、労働者、工場組織、科学的管理法、賃銀、賃銀支拂制度等が扱われている。そこでは労働が「指導的労働」と「執行的労働」に大別され、経営における労働が既述した経営者、使用人、労働者の三種類に分けられ、それぞれについて説明がなされている。

また吉田和夫は増地の経営学は基本的に三部門に区別されるとし、「経営の外部機構を研究する外部機構論では、株式会社論など企業形態論が取り扱われ、経営の内部組織を研究する内部組織論では、労働組織論と財産組織論、いかえれば、経営労務論と経営財務論が問われ、経営と外部との交通において生ずる問題を研究する交通論では、商品交通、支払交通、貨物交通など従来の商業学の諸問題が取り上げられた」¹²⁾とし、企業形態論、経営労務論、経営財務論、交通論（商業学）という体系が確立されるとする。そして「従来の工業経営論に属する諸問題は便宜上、この労務論に包含された」¹³⁾と述べている。実際、増地の遺

6) 古林喜樂『経営経済学』三笠書房、1952年。古林喜樂『経営経済学』（古林喜樂著作集第4巻）千倉書房、1980年。

7) 古林喜樂『経営学方法論序説』三和書房、1967年。

8) 増地庸治郎他『経営経済学』（経済学全集第36巻）改造社、1929年。

9) 副田満輝『経営労務論研究』ミネルヴァ書房、1977年、3頁。

10) 同上。

11) 増地庸治郎他『経営経済学』（経済学全集第36巻）改造社、1929年、145-199頁。

12) 吉田和夫、奥林康司編著『現代の労務管理』ミネルヴァ書房、1991年、103-104頁。

13) 同上、104頁。

稿となる1946年の『工業経営論』¹⁴⁾には第二編として「作業及び労務管理」が、そしてその第9章で「労務」が扱われている。

一方、古林の『経営経済学』では、第1章「序説」、第2章「資本主義社会における経営」、第3章「経営学的研究の生成とその本質」、第4章「形態論」、第5章「財務論」、第6章「労務論」、第7章「新経営者論」が論じられる。この著書の構成は第1章から第3章までが序論的総論にあたり、第4章から第7章までは各論となっている。具体的に第6章「労務論」¹⁵⁾では、能率問題の発生、能率の概念、科学的管理法、要素時間研究と動作研究、高賃銀・低労働費、賃銀、労働力の価値、最低生計費と最低賃銀制、賃銀体系、職階給、能率給、時間給を基準にした制度、出来高給を基準にした制度、配分制度、経験的ボーナス制、団体交渉制度、労働組合と経営職能、経営協議会、米国における団体交渉制度の発展、が検討される。このように古林と増地の高著はよく似た構成で著されている。

当時のドイツ経営経済学界での「労働」の扱いについて森五郎は「経営における労働に関する研究を経営経済学の視点から独立してとり上げたものは極めて少なく、多くの場合、経営労働の研究は主として『内部組織論』(Innen Organisationslehre)の中に包摂されているのが一般であった」¹⁶⁾とし、先述したようにわが国でドイツ経営経済学研究の先駆者である増地の『経営経済学』と『工業経営論』において「労務論」や「労務」が独立して取り上げられるようになってきたと述べている。こうした経緯からも、ドイツ経営経済学界やそれを戦前に踏襲してわが国経営経済学を牽引した先人たちの著書においても斯学の影響が残っており、それほど「労働」や「労務」を独立して取り上げるといった傾向はなかったようである。そうした状況において増地の経営経済学の体系に経営労務論の萌芽が窺える。だが増地の前二著から森は「『経営労務論』の学問的体系といったことは、少なくとも発表されている限りでは、意識して考えられてはいなかったようである」¹⁷⁾と認識する。このようななかで「労働」や「労務」を単独で対象としたのが古林である。それについて副田は「増地庸治郎著『経営経済学』のなかの労務論の構成と(古林の『経営労務論』—引用者)のあいだに類似がみとめられるが、取り扱いの深さ、なかならずその方法において格段の開きがある」¹⁸⁾という。経営経済学総論のなかの各論に位置づけられる労務論を独立させて1つの学問にまで高めた古林の『経営労務論』はわが国の経営労務論を確立し、その後の発展に大きな役割を担った。

14) 増地庸治郎『工業経営論』千倉書房、1946年。

15) 古林喜樂『経営経済学』三笠書房、1952年、120-170頁。古林喜樂『経営経済学』(古林喜樂著作集第4巻)千倉書房、1980年、81-116頁。

16) 森五郎『経営労務論』(経営学全書32)丸善、1977年、9頁。

17) 同上、10頁。

18) 副田満輝『経営労務論研究』ミネルヴァ書房、1977年、4頁。

また吉田は日本における経営労務論や労務管理論の原点を、日本経営学の導入の過程と同じくアメリカとドイツに求め、この流れに沿い研究を進めた村本福松と古林の足跡を辿り次のようにいう。「今日の広く労務管理論（ここでは経営労務論—引用者）の源はいまや、いわば経営管理論としての原点である村本教授の労務管理論と、いわば経営経済学としての原点である古林教授の経営労務論とに求めることができる。今日の広く学問としての労務管理論は、この村本教授と古林教授を両極端に様々な展開を示してきたものといえよう」¹⁹⁾と。こうした古林説に対する学界の認識からも明らかなように古林の『経営労務論』は斯学の嚆矢であり、古林の学界での評価は不動、普遍のものとなった。

(3) 古林の労務論研究の足跡

また古林の『経営労務論』の刊行から17年後の1953年に『賃銀形態論』²⁰⁾が出版される。そこではアメリカやドイツの賃銀制度やその賃銀制度を研究対象として展開された賃銀制度論が批判的に検討される。その基礎となっているのはもちろん『経営労務論』であり、とりわけ第4章「賃銀」、第5章「賃銀制度論」が詳細に究明され、加筆、そして進展されている。その『賃銀形態論』では第1章「資本主義初期の賃銀形態」、第2章「賃銀の近代化と能率給の生成」、第3章「科学的管理法における能率基準の設定と賃銀制度」、第4章「賃銀制度の分類」、第5章「コジオールの賃銀形態研究」、第6章「能率給の形態論」、第7章「ビドー賃銀制度」、第8章「賃銀の団体的制度」、第9章「ニックリッシュの賃銀制度論」、第10章「団体交渉制度の発展と賃銀特に賃銀形態」、第11章「職階給制度」、そして最終章では「わが国における賃銀形態問題の特殊性」が論じられている。資本主義の発展段階の究明とともに、その発展過程で生じてくる賃銀に関するさまざまな具体的問題に対応しながら制度やその諸制度について論じられた内容（学説）を独自の個別資本説の立場から、すなわち批判経営学の立場から検討されている。諸外国、とくにアメリカにおいて採用されている賃銀制度をそのまま直接的に日本の賃銀制度として採用する際の歪み、すなわちアメリカと日本の経済的基盤の違い、経営条件の差異等を看過し導入しようとする見解を批判的に検討し、その問題点を解明し、そうした成果を基に最終章では日本の賃銀形態の問題に関するわが国独自の特長性について論じている。この賃銀形態に関する研究は古林の学位論文「賃銀形態の研究」²¹⁾となり、日本で4人目の経営学博士としての学位を授与されている。言わば賃銀・賃銀形態の研究が古林の経営労務論体系の根幹をなしている。

19) 吉田和夫、奥林康司編著『現代の労務管理』ミネルヴァ書房、1991年、116頁。

20) 古林喜楽『賃銀形態論』森山書店、1953年。

21) 古林喜楽「賃銀形態の研究」（学位論文）、1953年。

他にも古林の労務研究に関する業績が多数残されている。代表的な論文や著書の多くが海道によって編み出された古林喜樂著作集²²⁾において収録されている。そうした氏の業績のなかから本稿では経営労務論ないし労務管理論に関する特徴を究明するために、氏を代表する著書『経営労務論』、『賃銀形態論』を執筆した後に、古林がそれまでの経営労務ないし労務管理研究、労務論研究において用いてきた方法を纏めたものと位置づけられる『経営労働論序説』²³⁾に収められた3つの論文に焦点を絞り、それらの業績の内容を究明する。海道は著作集第2巻『経営労務論』の「あとがき」に「本書は、経営労務の諸学説の詳細な分析と検討をとおして、理論的研究書であると同時に、技術論的研究方法の特徴を示している。その方法は、古林教授の経営学の方法論の基礎をなすものであって、本書はその端初形態とすることができる。この研究方法は、その後『経営経済学』（昭和25年）において明確に規定づけられ、『賃銀形態論』（昭和28年）において具体的に展開され、『経営労働論序説』（昭和42年）においてより発展的に内容的に論究されたところである」²⁴⁾と分析される。その「より発展的に内容的に論究された」成果を具体的に考察してみたい。古林の名を学会・学界に知らしめた『経営労務論』は既に1936年に上梓されており、こうした経営労務あるいは労務管理研究、労務論研究の方法論に関する論文は、それから約30年程経過した後に著されたものであり、言わば古林経営労務論ないし労務管理論に関する方法論の集大成と位置づけられるものと考えられる。この著書に収められている内容を手がかりとして古林経営労務論、労務管理論の特徴を探ってみよう。

[2] 古林労務論の性格づけ

古林の1967年の『経営労働論序説』ないし1984年の『労務論論稿』²⁵⁾に掲載されている「資本主義的企業経営における労働の特質」、「労務管理論の方法」、「労務論の経営学的研究」ではどのような内容が展開されているのであろうか。まず氏の経営労務論、労務管理論に関

22) 古林喜樂著作集は海道進によって編纂され、千倉書房より出版されている。それは第1巻『経営学原論』1978年、第2巻『経営労務論』1979年、第3巻『ドイツ経営経済学』1980年、第4巻『経営経済学』1980年、第5巻『経営学の進展』1981年、第6巻『経営学の思い出』1983年、第7巻『労務論論稿』1984年、第8巻『労使関係論』1985年、第9巻『賃銀論』1986年である。

23) 古林喜樂『経営労働論序説』ミネルヴァ書房、1967年。

24) 古林喜樂『経営労務論』（古林喜樂著作集第2巻）千倉書房、1979年、「あとがき」。

25) 古林の『経営労働論序説』ないし『労務論論稿』（古林喜樂著作集第7巻）千倉書房、1984年に収められている「資本主義的企業経営における労働の特質（「労働は商品である」対「労働は商品でない」—経営労務論の研究対象に関連して—括弧内は後著でのタイトル）」は神戸大学経済経営学会『国民経済雑誌』第106巻第4号、1962年に、「労務管理論の方法（労務管理論研究の方法論序説）」は「ビジネス・レビュー」第11巻第2号、1963年に、さらに「労務論の経営学的研究（同名）」は日本経営学会編『労務管理と経営学』ダイヤモンド社、1964年に掲載されたものである。これ以降の引用については、基本的に『経営労働論序説』の頁を記す。

する研究方法（方法論）が展開されていると位置づけられているそれらの足跡を辿る作業から始める。

(1) 古林経営学における方法の特徴

古林の経営学の方法（経営学方法論）に関する特徴の1つは、**理論的研究と歴史的研究を統一すること**にある。それは、先ず(1)経営現象を歴史的背景、社会的・経済的基盤との関連において究明すること、(2)経営現象の歴史的過程の分析から理論的な命題を構成すること、そして(3)学説の歴史的な研究に基づく経営学、経営労務論の理論的研究を行うこと、にある。換言すれば、(1)の方法は歴史のアプローチであり、(2)は歴史のアプローチから理論への進展を意味し、(3)は経営学や経営労務論に関する学説研究を行うことにある。本稿では前二者が用いられる。この(1)と(2)の特徴とも関連するが、海道は「経営学の理論的研究においては、経営現象を歴史的背景、社会的・経済的基盤との関連において究明し、経営学をたんに思弁的な観念論の枠内における抽象的な概念構成における研究としてではなく、企業経営の歴史的特質を究明する学問として構成しようとする」²⁶⁾と古林の研究方法について指摘する。また前述の古林の『経営労務論』に対する三戸の評価にもあったように、個別資本を抽象的な段階で把握するのではなく、問題を徹底的に具体的な段階において捉え、それを分析し、さらに理論構築に進めるというスタンスのもとに研究される。

次に古林の研究についての2つ目の特徴は、周知のように**経営実践に関する技術論的研究がなされること**にある。前述の歴史のアプローチの方法とも関連するが、資本主義社会における生産関係において生じているさまざまな経営現象（経営問題）の解決を旨とするということである。氏は経営経済学の研究に関して「まず現象をほりさげてその内部に埋れている本質—法則性をつかみだすところの真の理論的研究によって、資本主義的企業経営の本質を把握する……経営実践の課題にもこたえなければならない」²⁷⁾とし、経営実践の課題に応えるために技術論的研究を用いる。その「技術論的研究は、資本主義的生産関係を前提にしている自己の本質に対する批判を怠って、盲目的な手段・方策の研究に陥り、社会の発展を妨げるがごときことはあってはならない。したがって理論的研究との結びつきを不可欠とする。……ただ資本主義社会が存続している限り、経営において日常生起する問題を、資本主義的生産関係のもとにおいてではあっても、解決していかなければならないところに、

26) 古林喜楽編『日本経営学史 一人と学説—』第2巻、千倉書房、1977年、25頁。海道進『経営学説論稿（増補版）』千倉書房、1991年、81頁。海道進「古林喜楽博士と経営学（古林喜楽博士記念號）」、神戸大学経済経営学会『国民経済雑誌』第114巻第2号、1966年、95頁参照。

27) 日本評論新社編『経済学の研究入門』日本評論新社、1953年、212-213頁。

技術論的研究の成立する根拠がある」²⁸⁾と技術論的研究の必要性を強調している。

そして研究における第3の特徴として既に随所で指摘したように**批判的検討の必要性**があげられている。氏は「資本主義的生産関係自体にも批判のほこさきを向けるだけの研究でなければならない」²⁹⁾と主張する。第1の理論的研究と歴史的研究の統一、第2の技術論的研究を入れることから明らかなように、氏は具体的な経営現象を対象とし歴史的にそれを分析する。しかし現象のみを捉えるのではなく徹底的な批判的検討を行うという個別資本説(個別資本概念の具体化、理論のみならず技術論の重要性を主張する立場)³⁰⁾からの研究である。³¹⁾そして現象を捉え分析し、最終的にその現象の奥に潜んでいる本質つまり法則の究明を目ざしている。これらを纏めると、氏の研究の方法としては、歴史的研究(アプローチ)、理論的研究(アプローチ)、それら両者の統一、現象とその背後にある本質の追求、技術論の採用、批判経営学・個別資本説からの検討等、が用いられている。³²⁾

本稿で対象とする3論文では初段階に位置づけられる歴史的事実の考察がなされ、さらにそれを反映させ企業経営における労働に関する緻密な分析を通して次の段階にある理論的研究へと発展させるための基盤の構築がなされている。そうした作業を経て理論的研究が開かれていくことになる。

(2) 資本主義社会での労働に関する歴史的考察

古林の『経営労働論序説』における「資本主義的企業経営における労働の特質」という論文は、1962年の『国民経済雑誌』で発表され、そして古林喜樂著作集『労務論論稿』においては「『労働は商品である』対『労働は商品でない』—経営労務論の研究対象に関連して—」というタイトルで収められている。氏はこの「労働は商品である」対「労働は商品でない」という問題を検討する前、既に1953年に刊行された『賃銀形態論』第1章の「資本主義初期の賃銀形態」において労働、労働力、労働者と賃銀との関係について歴史的に考察し、先ず資本主義社会初期の労働の捉え方を検討している。それを理解することにより、何

28) 古林喜樂『経営経済学』三笠書房、1952年、52頁。古林喜樂『経営経済学』(古林喜樂著作集第4巻)千倉書房、1980年、32頁。

29) 日本評論新社編『経済学の研究入門』日本評論新社、1953年、213頁。

30) 神戸大学大学院経営学研究室編 編集代表 奥林康司・宗像正幸・坂下昭宣『経営学大辞典(第2版)』中央経済社、1999年、326頁。

31) 個別資本説にも諸説あり、そのなかで古林は「中西(寅雄一引用者)の議論を引き継ぎながら、中西よりも具体的な、管理論的・技術論的要素を豊富に取り込んだ、もっと経営学的な個別資本説にするために『個別資本概念の具体化』や、『個別資本の二重性視点の具体化』、『理論+技術論』などを強調する立場」と性格づけられている。同上。

32) 古林の経営学方法論の詳細については、拙稿「古林喜樂の経営学方法論に関する一考察(海道ノブチカ博士記念号)」関西学院大学商学研究会『商学論究』第64巻第3号、2017年を参照。

故古林が「労働は商品である」対「労働は商品でない」というタイトルのもとで、労働の商品性あるいは労働力の商品性を問題視したのか、その理由が解明されるだろう。

古林は資本主義社会が成立する16世紀まで遡り、当時の法律によって労働がどのように扱われてきたのかを明らかにしている。時代を追って見ていくと、資本主義的生産が生成したばかりのいわゆる資本主義社会の初期段階では、資本の運動を自由に行うことに注力され、労働力を売る以外に生きていく手段をもたない無産貧民に対し新しい生産様式に慣らし労働生活が身につくように教育がなされた時代であった。それらを定着させるため国家権力を利用し、法律によって規制しようとした。それは資本側にとっては非常に好条件であり、また労働者にとっては労働力を酷使されるものであった。1562年のエリザベス女王統治下での法律では、賃金限度が設けられ限度以上の賃金を支払うと罰せられ、労働時間に関しては最低限度が示され、それ以下の労働時間で労働がなされる場合には処罰の対象となった。つまりこの法律では、賃金は高まらないように抑制し、労働時間は最大限に延長し短縮することを防ぐことが強いられ、資本側に有利に働く内容が盛り込まれていた。労働力については、資本家と労働者の間には資本主義社会といっても自由な取引が行われていたわけではなく、労働力の商品化は妨げられ、賃金は労働の対価として現象するまでにいたっていなかった。労働者は法律によって強制的に就業させられ、職場に従事させるための訓練が行われた。労働に関する訓練はほとんど強制であり、それは労働へ仕向けるための精神的訓練であり、技術的な訓練ではなかった。それ以降の法律は「血なまぐさい立法(Blutgesetzgebung)」と呼ばれることもあり、さまざまな罰則が幾度となく繰り返された。

これに対し「労働力の自由な販売とはおよそ縁の遠いこのような労働力の強制的な配置が行われたのには、当時生産手段の所有から締め出されていた多数の無産貧民が直ちには労働者になり得ないで、浮浪人・乞食・盗賊になったりしたので、これらの者を新しい資本主義的生産様式の労働にはめこみ、それに慣らせる必要も存在していた。即ち賃労働制度への必要な訓練を仕込む必要があったのである。賃金は賃労働制度を前提とするが、ここではまだ賃労働制度そのものの確立に、努力がなされていたのである」³³⁾と古林は述べている。この状態はマニュファクチュアが発展した18世紀初期まで続いた。その後、一応市民革命によって個人は解放されたが封建制は残されたままであり、封建遺制の打破は労働者の団結によらなければならなかったが、それは禁止されていた。産業革命期に入ってから労働組合結成は1799年と1800年の団結禁止法により罰せられたが、ようやく1824年になって団結禁止に関する法律が廃止される。それを契機に団結権が認められ、労働者の団結により賃金

33) 古林喜樂『経営労働論序説』ミネルヴァ書房、1967年、17頁。古林喜樂『賃銀形態論』森山書店、1953年、11頁。

の封建制やその他の労働に関する状況は徐々に変化していく。だが実際には労働者の賃金は抑制され、労働時間は延長され続けた。そのようななかで1833年に標準労働日が制定され、1847年にはチャーチストの組合運動により、10時間労働法の制定でようやく労働時間は短縮されはじめた。

こうしてイギリスでは労働者を無制限に働かせるというような封建的な制度は改善され、産業革命末期には「労働力の商品化が成熟し、一定の給付に対する反対給付としての賃金、或は労働の対価としての賃金というような賃金の現象形態が漸次確立し、賃金の近代的な性格、即ち資本主義的な性格がもたらされることとなった」³⁴⁾と資本主義社会の成立とともに変化した労働状況について歴史を追って労働力の商品性、賃金制度の生成を捉えている。そして当時の労働条件を纏めている。「表面的には、労働力が賃金で売られる形式にはなったけれども、雇主と労働者との取引は自由な取引ではなく、労働条件は国家によって規律され、又労働は隷属的な服従関係のもとで行われた。……労働時間はこれを最大限に延長し、反面賃金はこれを最小限に抑えることが目的とされた。このようにして、一方では労働力の商品化が始まるとともに、他方では労働力の商品化が妨げられていた」³⁵⁾と。まずこうした労働や賃金に対する歴史的考察がなされた後に労働の商品性、労働力の商品性について検討がなされる。

(3) 労働の商品性の解釈

労働の商品性の解釈については「労働を商品として捉えるか、あるいは捉えないか」というような問題がある。そもそもこのような発想がどこから生じたのであろうか。それは国際労働機関(International Labour Organization : ILO)の労働憲章における「労働は商品でない」(labour is not a commodity)という考え方を古林は疑問視したからである。周知のようにそうした「労働は商品でない」という考え方は、1914年のアメリカによるクレイトン法に基づいて生じた。それはアンチトラスト法とも称され、労働組合運動の弾圧に作用した1890年のシャーマン法の反組合的発動を抑えようとしたものである。³⁶⁾クレイトン法では、「人間の労働は商品でない」すなわち「取引の対象でない」と規定された。その目的は、労働組合の活動が違法行為と見なされることなく行えるようにするところにあった。時期を同じくして1919年にILOが設立され、その労働憲章のなかにクレイトン法と同じ内容である「労働

34) 同上、20頁。同上、15-16頁。

35) 同上。同上、16頁。

36) 1912年に労働組合は組合運動に好意的な候補者を支持し、シャーマン法の改正を期待し、支持した候補者が当選した後にこうした労働組合の要望に応じて作成されたものがクレイトン法であった。このクレイトン法の制定に関わったその候補者が大統領となり、第一次世界大戦後に国際的に指導的役割を果たすようになる。古林喜樂『経営労務論序説』ミネルヴァ書房、1967年、2-3頁参照。

は商品でない」という表現が採用され制定された。

法律的には「労働は商品でない」という表現が用いられたが、「労働は商品でない、従って取引の対象物ではない」と規定してみたところで、現実にはたえずその取引が行なわれている。……賃金という対価・価格が存する限り、いくら歯の浮くような用語が出現しても、労働（力）はあくまでも商品である。……クレイトン法が労働は商品でないと規定した趣旨は、むしろ商品としての労働の取引を fair にしようとするところにあった³⁷⁾と古林は認識する。これは労働（力）の商品性を証明するものであった。そして命題としての「労働は商品でない」という表現が間違っていることを氏は指摘する。「労働は商品でない」という命題は、正確には、労働者は商品でないとすべきであり、これまでの『労働は商品でない』という命題は、労働者は商品でないという正しい命題と労働（力）は商品であるという正しい命題との二つが、ごちゃごちゃに味噌も糞も一緒くたにされた混迷せる粗雑な命題である。……『労働は商品でない』という命題が、正しくは『労働者は商品でない』ということになると、それと『労働（力）は商品である』という命題とは矛盾なく両立する³⁸⁾という。現実的に労働（力）は商品扱いされている。さらにこのような労働と労働力と労働者の関係性を正しく理解するには、資本主義企業経営における労務管理の問題の本質的で最も困難な根因があることに注意しなければならないことを強調している。

(4) 現象と本質の弁証法による検討

古林経営学の特徴の1つである現象と本質の追求に関連して、弁証法的視点より労働（力）の商品性と非商品性についての矛盾に関する詳細な検討がなされる。「労働は商品でない」を「労働者は商品でない」というように正確に捉え、それを「労働（力）は商品である」という命題と対立させることで資本主義社会における労働概念について重要な示唆を得ることになるという。つまり (1) 労働（力）＝商品である、(2) 労働者＝商品でない、というこの2つの命題から資本主義社会の独自の労働概念が見出されることになる。「資本主義社会における労働は、売られていない労働者（従って商品でない）が、売られた労働力（従って商品である）を、現場で発揮することである。このような労働は、いうまでもなく資本主義社会を措いてほかには存しない³⁹⁾と体制関連的事実として氏は捉えている。ここでは労働（力）の商品性と労働者の非商品性の矛盾が指摘されている。⁴⁰⁾

この労働（力）の商品性は資本主義経済の特徴であり、古代においては労働（力）は商品

37) 古林喜楽『経営労働論序説』ミネルヴェ書房、1967年、3-4頁。

38) 同上、4-5頁。

39) 同上、6頁。

ではなかったことを奴隷社会、中世の手工業時代等と対比して、資本主義社会の成立によって労働（力）の商品化が生じてきたことを歴史に沿って確認している。そして『資本主義社会における労働とは、売られたのでない労働者が、売られた労働力をば、現場で発揮することである』と定義づけるとき、前段の労働者の者を除くと、労働は商品でないということになり、後段の労働力の力を除くと、労働は商品であるということになり、かくすれば矛盾のない一つの命題のなかに、『労働は商品である』と『労働は商品でない』とが、断片的には正に相矛盾しつつ、全体としてはなんの矛盾もなく、一つの命題に統合されてしまうのである。このような矛盾の統合のなかにこそ、資本主義社会における特有な労働の本質的問題が伏在しているのである⁴¹⁾ という。まさにこうした現象と本質とは矛盾するかたちにおいて労働の商品性に関する問題が存在している。「労働の本質」つまり労働概念を整理すると、「①売られたのでない労働者」が「②売られた労働力」を職場においてその機能を発揮する。この現象を検討し、「労働の本質的規定においては、労働の商品性と労働の非商品性とが、論理になんらの矛盾なく一つの命題のなかに統合されている⁴²⁾ という。⁴³⁾ 労働の本質を理解するためには「①売られたのでない労働者」と「②売られた労働力」の区別、認識を正確

40) ILO の憲章の付属文書（フィラデルフィア宣言）にある「国際労働機関の総会は、その第 26 回会期としてフィラデルフィアに会合し、1944 年 5 月 10 日、国際労働機関の目的及び加盟国の政策の基調をなすべき原則に関するこの宣言をここに採択する。1 総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。(a) 労働は、商品ではない。」(https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS_236600/lang-ja/index.htm アクセス日 2019/07/07) という原則について、労働法が専門の石田眞は 1919 年のベルサイユ平和条約第 427 条に掲げられた「労働は単に商品または取引の目的物とみなされてはならない」(labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce) にその原点を求める。(本文中にも labour を使用するが、ILO では labor ではなく labour を使用している。)そして「労働は商品でない」という原則の解釈には 2 つの意味が重層的に含まれているとし、次のように述べている。1 つは『労働は商品ではない』とは、『労働力は商品である』が『労働者は商品ではない』ということである。『労働』の担い手は『人間』そのものである。『商品』として取引の対象となっているのは、『人間』それ自体ではなく、人間に宿っている肉体的・精神的能力である『労働力』であり、労働者自身が『商品』となるのではない』としている。そして 2 つ目は「第一の意味を逆の方向から説明することになるが、『労働力は商品である』が他の商品とは異なる『特殊な商品である』ということである。商品としての労働力は、生身の『人間』に宿り、労働者の『肉体』や『人格』と切り離すことはできない」(石田眞「ILO『労働は商品ではない』原則の意味するもの ―労働法との関連をめぐって―」早稲田商学同攻会『早稲田商学』第 428 号、2011 年、130-131 頁。)と。古林と同じような見解であり、石田は法学的見解から「労働は商品でない」を検討している。この宣言は現在の日本においても改めて注目されているという。それは非正規雇用の拡大、長時間労働等の過剰労働、派遣切り等の労働社会の深刻な問題を生じさせているからである。すなわち古林がこの「労働は商品でない」を疑問視した 1962 年から既に 60 年近く経過しているが、石田の指摘するように現在の資本主義社会における労働にも通じる問題である。

41) 古林喜樂『経営労務論序説』ミネルヴァ書房、1967 年、6 頁。

42) 同上、41 頁。

43) 「①売られたのでない労働者」と「②売られた労働力」とには解説が加えられている。前者は、労働の非商品性→ILO の労働憲章→「労働」ではなく「労働者」とすべきところを誤って使用したために混乱が発生（非科学的理論）→実は ILO の労働の商品化へ努力したに過ぎなかった事態、他方の後者には、労働の商品性→労働の概念規定に関する経済学的認識→命題「労働は商品でない」とする経済学無知の告白という事態、というようなこうした経過を説明する。同上参照。

にすべきであると考え、歴史的事実を交えながら労働の本質を解明しようと試みている。

こうした古林の「売られたのでない労働者」という認識に対して浅野徹は「労働者は『売られたのではない』のであるが、同時に、労働者は二重の意味で『自由』であることによって、『売らざるをえない』あるいは資本制的生産関係によって『売られている』労働者という規定がこれに加えられるのではないであろうか」⁴⁴⁾と労働者の立場を深く検討している。そして資本主義社会では労働者が労働力を「売らざるをえない」かあるいは「売られている」のかという違いはあるにせよ販売することになる。だがそれが労働力の価値通りに等価で取り引きされているかについて疑問視し、労働力の販売という現象において「形式的な等価性が剰余価値の源泉を隠蔽する」⁴⁵⁾と鋭い指摘を加えている。労働者の所有する労働力が販売され、その労働力が発揮されたものが労働であるが、この労働が経営の目的である価値を増殖するという過程、すなわち経済的過程として捉えるならば、そこには搾取が存在することを明確に示すべきであった。しかし古林はこの経済的過程についてそうした搾取—被搾取関係まで言及してはいない。氏は個別資本説の創始者に位置づけられているが、この労働力の販売過程については現象面を捉えてしまい、搾取—被搾取関係に関して本質を究明するまでには至っていなかった。この点については浅野の指摘が的を射ている。こうした点も見られるが、基本的には古林は現象と本質の対立物の統一といった弁証法的視点から分析し正確に捉えようとしている。

[3] 労務論に関する経営学的研究

(1) 労働の概念規定

古林は労働の概念規定についての解明が理論的研究においては不可欠であるとし、先ず「労働」、「労働力」、「労働者」の関係を考察している。この三者は観念的、理論的には分離できるが、現実的には不可分関係にあり、それら三者が「現場の労務管理においては、労働者と労働力と労働とが、すべて管理の対象となる。これを否定するものは、労務管理の対象と労務管理の研究の対象とを混同しているのである。現場における労務管理の対象は、あくまで三者一体のもの」⁴⁶⁾とする。そのために次のような現象が生じることになる。経営者が現場において管理できるのは、賃金を支払いその対価として買い入れた（取引した）労働力であり、その労働力が発揮した労働は管理の対象となる。しかし労働力の所有者である労働者を買入れたわけではないので、労働者を管理の対象とするのではない。論理的に理解で

44) 浅野徹「書評 古林喜楽著『経営労働論序説』」、神戸大学経済経営学会『国民経済雑誌』第117巻第3号、1968年、92頁。

45) 同上。

46) 古林喜楽『経営労働論序説』ミネルヴァ書房、1967年、42頁。

きるが、しかし現実においては労働と労働力と労働者は切り離せないために、経営者側からいえば買ったはずのない労働者が、また労働者側からすれば売ったのではない自分自身が経営内部に入っていくことになる。経営者からすれば労働者から労働力を買ったのであるから労働力については目的に従い管理することができるが、労働者を買ったわけではないので管理できるものではない。だが、労働力は労働者を介さなければ発揮されないため、労働力を管理することは結局は労働者を管理するというように可視される。

氏はこの状況を「労働は労働力の発揮であり、労働力を発揮せしめるためには労働者を通さなければならないから、労働の管理も労働者の管理へと波及する。労働は経営内の現場でのみ行なわれるのであるから、経営者は労働についてはこれを全面的に管理することができる。……経営は価値を生産し価値を増殖することを目ざしているものであるから、管理の終局的なねらいは労働にあるのであり、また労働は全面的に管理の対象となる」⁴⁷⁾とする。労働は全面的に管理できるが、労働力は全面的には管理できない。というのも労働力の再生産の多くの部分は経営外部で行われる。つまり労働力の再生産は経営内部から解放された時間等で行われることになり、そうした時間帯までも管理することはできないという解釈である。そのため労働力を部分的に管理することになる。経営者にとって本来労働者の管理は対象外であるが、労働の管理も労働力の管理も労働者を通さなければならないため、労働者も管理される。このように労働と労働力と労働者は分けて考えることのできない一体化した存在である。そして「斯学（経営労務論や労務管理論—引用者）の研究対象をば、労働力だけに限ったり、あるいは労働だけに限ったり、あるいは労働者に限ったりするようことができ得るであろうか」⁴⁸⁾と疑問視する。すなわち経営の生産過程のなかに労働と労働力と労働者は一体となって関わり合っている。要するに、労務管理の対象は労働、労働力、労働者の三者が一体化したそのものであると古林は認識している。これらについての詳しい検討は稿を改める。

(2) 労務管理の経験対象と認識対象

労働の概念が検討された後、さらに詳しく労務管理の経験対象と認識対象が論じられている。そしてそれらを明確にする前に、労務管理と対比して物財管理の性格に関して詳述する。経営における物財管理の経験対象には技術的側面（生産力面）と経済的側面（生産関係面）の二面性がある。両者は一体のものとして現れるが、認識対象としては前者は自然科学の研究課題、後者は社会科学の研究課題となり、別個の学問によって究明されることにな

47) 同上、43頁。

48) 同上、10頁。

る。さらに認識対象としてはそうした技術的側面を究明する技術学的研究があり、そこには技術学的技術と経済的技術の両者が内包されているとする。技術を研究対象とするとしても詳細に区別しなければならない。それは研究する学問が異なるからである。氏はそうした事例を具体的にオートメーション設備によって両者の関係を捉える。

オートメーション設備の性能を高めるための研究は技術学的（技術）問題、一方オートメーション化によっていかにコストを削減するかを研究するのは経済的（技術）問題となる。オートメーション設備の性能の問題であれば技術学的側面が究明され、それを担うのは自然科学である。しかしコスト引き下げの問題が含まれるとそれは経済的側面が検討され、研究分野としては経済学となる。オートメーションの問題を取り上げても一面的のみにて捉えるわけにはいかない。また技術と経済は無縁のものではなく、両者は相互作用関係にあるとする。オートメーションの例では、装置の性能が高まることによってコスト削減に成功した場合、技術の進歩が経済に作用を及ぼす。コスト削減により利潤が高まり、それによりさらに高性能の機械が購入されることになれば、経済が技術に影響を与えることになる。つまり逆に経済が技術に反作用する。両者はまさに相互作用（相互依存）の関係にある。そのため技術学的技術が経済学的研究に入ってくる場合もあるという。

また労務管理に関する経験対象からさまざまな認識対象が生じるとして具体例を示す。物財と労務の問題の大きな違いは、労働者という人間が管理の対象として現れることにある。例えば、先に見たように労働の管理と労働力の管理は労働者の管理として現象する。そのため労務管理の研究では、心理学、生理学、社会学等という領野からの研究が要求される。経営学における労務管理の研究では経済的側面、すなわち経済学からの究明がなされる。労務管理については労働者を介さなければ現実的には実現できないために心理的側面、生理的側面、社会的側面も存在するが、こうした側面も経済的側面と影響し合う相互作用関係にあり、この相互作用において経済的側面に影響を与える場合もある。このように労務管理の研究は経験対象が複雑であるために論理的整序が必要になるという。

(3) 労務の経営学的研究

既述のように実際、労務の管理についての研究は経営学以外の他学問、他領野においてもなされている。生産技術論、労働心理学・産業心理学、労働生理学、社会学等が例としてあげられ、それらの領野による研究の成果を古林は一応認めているが、しかし「これらのいろいろな研究と、労務管理の経営学的研究とを対決せしめ、その間のけじめを明確に区切り、かつそれらのすべての研究の相互関連をもこれを明らかにして、それぞれの学問的性格を規

定するところがなければならない」⁴⁹⁾と考えている

そして労務管理に関する経営問題についての解決は、前述の学問だけでは解決できないとし、さまざまな学問が労務管理を研究するなかで、経営学としてどのようにアプローチしていくかが課題となる。古林は具体例として労働過程の技術論的過程を究明した経営学の父とも呼ばれるテイラー (Taylor, F. W.) の科学的管理法を持ち出す。科学的管理法においては、労働に関する技術的研究が行われ労働そのものが労働過程であるとともに、他方においてそれは価値増殖の経済的過程でもある。テイラーによって前者の技術的研究は詳細になされたが、後者の経済的研究が等閑視され看過されてしまう。氏は「後者が前者を支配し制約するものであることに対する認識を欠如していたために、結局単純な技術的研究の陥りがちな誤謬を犯して、個別的な研究の貢献は別としてシステムとしては崩壊したこと、あるいは彼の方式による科学的管理の実施の結果が、テイラーの意図していたところとは、却って逆のものになってしまったことが、如実にこの事情を物語っている」⁵⁰⁾という。科学的管理法における労働過程は、一方において製品を作り出すという技術的側面を持ちつつ、他方においては価値を増殖する経済的側面でもあり、資本主義企業経営においては前者は後者に支配されているという意識がテイラーにはなかった。そうした他領野の決定的な欠陥は経済的側面の研究が弱いことに原因があり、それは致命的な欠陥とさえ表現されている。これらの研究も経済的な問題と関連をもつ場合には、経営学的研究とつながりをもつ場合もあるが、しかし労務管理を研究対象としている研究がすべて経営学的研究と関連するわけではない。「経営労務を研究対象とするからといって、それがただちに経営労務論ということにはならない」⁵¹⁾と醍醐作三も古林と同じ考えに立つ。そして「経営労務論が他の経営労務をとりあつかう諸科学とどこが違うかということを確認しておくことが、絶対に必要である」⁵²⁾とする。古林の言葉では「けじめ」の必要性を主張している。⁵³⁾

では古林のいう労務管理の経営学的研究とはどのような内容を展開するのであろうか。「労務管理の経営学的研究というとき、しからば経営学をばいかに把握するやという問題が問われてくる。いうまでもなく、経営学は本来経営経済学であるべきであるし、また伝統的にもそうであった。だから経営学者は、経営経済学に徹する」⁵⁴⁾と。だが現実の経営実践の問題解決に関しては、経営学的研究だけではなく他領野の研究結果が用いられることをすべて反対しているのではない。他領野の学問成果を経営実践から生じる諸問題に対応させるこ

49) 同上、45頁。

50) 同上、32頁。

51) 醍醐作三、柴田勝次編『経営労務論』（講座現代経営経済学第4巻）中央経済社、1972年、7頁。

52) 同上。

53) 古林喜樂『経営労務論序説』ミネルヴァ書房、1967年、45頁。

54) 同上、46頁。

とを認めている。しかしそうした他領野に経営学者が踏み込むべきでないことを提言し強調する。

(4) 労務論研究の真髄

古林は労務管理の研究を経営学からアプローチするとすれば、また具体的に企業経営における労務問題を研究するとすれば、「現実の経営の問題の解決が、それを要請するのである限り、企業経営における包摂的・支配的・制約的關係は、価値増殖過程＝経済的過程に存するのであるから、経営学者がその総合において指導的役割を果たすこととなるであろう」⁵⁵⁾と自然科学の専門家、心理学者、社会学者等による研究を認めながらも企業経営における課題の解決のためには、そこに横たわる経済的問題を解決するところの経営学からのアプローチがなされなければならないことを主張し、企業経営の実践的問題解決には経営学からの研究が必要となることを改めて提唱する。

さらに進めて「経営学の構成」として氏は、(1) 特定の認識対象を研究すること、ここでは経営経済学研究のみに限定し、それ以上拡張しない。さまざまな研究の成果を総合することは実践の場における経営者に任ずという立場、(2) 現実の企業経営の問題を解決するために学問的研究の要請を求める以上、さまざまな分野による研究を総合し、そうした分野にまで経営学の研究を及ぼすという立場の2つの方法があるとする。(1)は経営経済学に限定するもの、(2)は他領野と総合の域まで踏み込んでいくものであった。これまでの古林の立場からすれば経営学は前者の経営経済学の立場から経済学を基礎に研究すべきだと結論づけるものかと思いきや、ここでは「労働の管理も労働力の管理も、労働者を通さなければ成し得ないというその特殊性によって、経営学における他の領野の研究に比し、総合的な研究の必要度がより高いのではなからうか」⁵⁶⁾と総合的研究すなわち学際的研究の必要性を訴えている。だがそれは限定付であり、他方で「労務管理の経営学的研究は、経営学の他の領野における研究よりは学問的研究の筋を通すこと、研究内容の統一性を守ることに於いて、より一層の困難さが伴う」⁵⁷⁾とも述べている。同じように醍醐は「経営学の一領域としての経営労務論の対象は、個別資本の運動という視点からとりあげられた経営労務であって、対象一般としての経営労務とは区別されなければならない。したがって、多様な問題領域をもっている経営労務のすべてが経営労務論の対象ではない」⁵⁸⁾という。これは、古林も醍醐も同じく経営学は価値増殖を目的とした個別資本の運動を分析するという考え方を基礎に持って

55) 同上、33頁。

56) 同上、34頁。

57) 同上。

58) 醍醐作三、柴田勝次編『経営労務論』（講座現代経営経済学 第4巻）中央経済社、1972年、9頁。

いることによる見解である。

実際には、他領野の研究を認めながらも古林は経営学が指導的役割を担うことの重要性を固持する。故に経営労務論、労務管理論の特徴として「経営学的研究」がなされる以上、古林経営労務論、古林労務管理論は経営経済学的労務論、労務管理の経営経済学と性格づけられるだろう。氏自身の研究としては経営経済学の立場、経済学を基礎にした個別資本説（批判経営学）の立場からの究明が貫かれている。つまり、経営学＝経営経済学が基礎となっており氏の学問体系にそれが横たわっており、一貫されている。氏においては資本主義企業における経営労務、労務管理である限り、経済学的側面が先導的・指導的役割を果たすことは当然のことである。

そして企業経営における労働への経済的関心についてどのような問題が扱われなければならないかを指摘している。それは（1）賃金の問題、（2）価値増殖への関心（生産性向上と能率増進）の問題、（3）コストの問題等である。⁵⁹⁾（1）から（3）はバラバラに扱われるものではなく相互に関連し影響し合う。これらの問題の視点と経営労務、労務管理のさまざまな問題とが結びつけられることによって経営学的研究になると考える。「経営学的研究とするには、それらの研究成果に対して論理的整序が加えられなければならないのである。そこにおいて貫徹されなければならないものは、経済学的視点であり、それによって研究内容の *Einheitlichkeit* を確保しなければならない」⁶⁰⁾という。既述したようにさまざまな分野を総合することを否定していないにしても、やはり資本主義企業経営である以上は価値増殖が重要課題となり、すなわちそこには経済学的課題が基盤となり、（1）賃金、（2）価値増殖、（3）コストの問題と切り離された、あるいはそれらが看過された経営労務、労務管理に関する研究を古林自身は認めているわけではない。経営労務、労務管理の経済的問題以外の諸問題もこの経済学的問題と繋がり、関連がある限りにおいては経営学的労務研究、経営学的労務管理研究の領域に含まれることもある。繰り返すが、経営労務ないし労務管理に関する経済的問題を研究するのが経営学的立場からの研究であり、たとえ経営労務、労務管理すなわち対象一般としての経営労務と労務管理を研究対象としているとしても、そうした経済的問題以外を扱う諸学問を経営労務論、労務管理論として位置づけられる余地はない。つまり経営労務、労務管理に関する経済学的問題を研究するのが経営学における労務論研究の真髄である。そしてそれが古林経営労務論、古林労務管理論の特徴である。

59) 古林喜樂『経営労働論序説』ミネルヴァ書房、1967年、34頁、51-52頁。

60) 同上、35-36頁。

おわりに

本稿では日本の経営労務論の始祖に位置づけられる古林喜樂の労務研究、経営労務論の特徴について検討してきた。まずはじめに日本における経営労務論の嚆矢とされている古林の1936年の『経営労務論』について、その生成と学界の評価を考察した。氏より以前に労務研究を経営経済学の体系に取り入れた増地庸治郎の1929年の『経営経済学』の構成についても同時に紹介した。その出版より7年後に古林は前著を刊行するが、増地と古林の労務研究の扱い方の違いについて、労務研究を専門とする諸学者よりその取り扱いの深さ、その方法に格段の差があり古林の優位性が指摘された。増地の『経営経済学』の段階ではまだ経営労務論の学問的体系を意識した形跡はなかった。それが古林の『経営労務論』にあっては体系化され、深く検討されていたため斯学界から注目された。そうして氏の著書に対する日本経営学界の位置づけ、ならびに評価が明らかとなった。本稿では詳しく検討してはいるが、1953年には『賃銀形態論』が上梓される。古林経営労務論体系の根幹をなしているのはこの賃銀形態の研究であり、氏はこの研究で学位が授与されることになる。

次に実際に古林の経営労務論の内容を考察するために『経営労務論』、『賃銀形態論』等の刊行後に出版された氏の労務研究の集大成に位置づけられる『経営労働論序説』を中心に検討した。この著書を検討することにより氏の労務研究の方法が明確になった。先ず古林は資本主義社会における労働の位置づけ、性格づけから解明している。そこでは資本主義社会の生成時期における労働の扱われ方、社会のなかでの労働者の位置づけ等が時代を追って歴史的事実とともに考察されていた。未だ労働力の商品化が成立していない時代の労働力の扱われ方、その労働力の所有者である労働者に対する資本家の考え方、そうした資本家の考えを後押ししていた法律の内容等を歴史的に考察した。それによって労働者に対する賃金は最小限にとどめられ、労働時間は最大限に延長するといった当時の資本主義社会の労働条件が明確になった。このような時代を経て20世紀に入るとILOが「労働は商品でない」と1919年の労働憲章で謳ったことは注目すべきことであつたが、これに対して古林は疑問を抱く。そこから氏は「『労働は商品である』対『労働は商品でない』」という論文を著し、そこで両者の関係について詳しく検討がなされる。資本主義経済において労働（力）は商品であるが、その労働力の所有者である労働者は商品ではない。つまり前者は売られるが、後者は売られるものではない。労働力の力を除くと、労働は商品であるということになり、労働者の者を除くと、労働は商品でないということになり、「労働は商品である」と「労働は商品でない」とが正に相矛盾したかたちで扱われていた。氏はこの労働（力）の商品性と労働者の非商品性の矛盾について検討している。そしてこうした矛盾が生じる原因は、資本主義企業経営における労務管理の本質が複雑で困難な問題であることを主張していた。その困難な問題に取り組むため、古林は氏の方法論の1つとされる現象と本質に関する弁証法的検討を

行いながら資本主義社会に特有な労働の本質的問題があることを指摘していた。

その後、「労働」と「労働力」と「労働者」の関係、すなわち労働概念の規定が検討される。そこでは理論的にはこの三者を分離することができるが、現実的には不可分離的存在であり、それら一体化したものが管理の対象とされる。だがそれを証明するために氏はこの三者のどれが管理の対象となるのかについて労働概念を検討することから始めている。そしてその三者の検討の後、経営労務論や労務管理論の研究対象は、やはり「労働」、「労働力」、「労働者」というように別々に扱われるものではなく、それら三者は一体化した存在であり、その三者が一体となったものを氏は改めて斯学の研究対象に位置づけた。

さらに経営労務論や労務管理論の研究対象を究明したところで、斯学の経験対象と認識対象についてより詳しく検討していた。労務管理の経験対象の性格を明らかにするためにそれを物財管理と対比した。物財管理の事例としてオートメーション設備が持ち出される。物財管理には技術的側面と経済的側面の二面性があり、前者は技術学、後者は経済学からの研究がなされる。他方の労務管理に関しては労働者という人間が管理の対象として現れるために、認識対象が複雑化し諸学問からの研究がなされることが明らかにされた。例えば、心理学、生理学、社会学等があげられていた。しかし古林は経営労務、労務管理という経験対象からさまざまな認識対象が生じるが、経営学における経営労務研究、労務管理研究は経済学的研究がなされなければならないことを強調していた。具体的にはテイラーの科学的管理法が取り上げられ、そこでは技術的研究はなされていたが、経済的研究が看過されたために本質的究明に至っていないことを指摘していた。たとえ経営労務、労務管理を研究対象としていても、それがただちに経営学の分野における経営労務論や労務管理論になるとは限らない。そこで経営学から経営労務や労務管理にアプローチするとすれば、どのような研究がなされなければならないかという労務論研究の真髓について検討がなされ、経営学からのアプローチである以上、経営経済学研究のみに限定しなければならないことを結論づけていた。もちろん現実の企業経営に生じる問題の解決のためには他領野の研究、例えば自然科学、心理学、社会学等の研究成果を総合的に取り入れることの必要性を認めているが、それは限定付であり、経済学を基礎とした経営学、すなわち経営経済学からアプローチするということが古林の労務研究に対する姿勢であった。氏は他領野の研究を一応は認めてはいたが、ここでの指導的役割を担うものは経営学（経営経済学）であり、経営労務、労務管理に関して経営学的研究・経営経済学的研究がなされる以上、古林の経営労務論、労務管理論は経営経済学的労務論、労務管理の経営経済学と性格づけられると本稿では認識した。

氏は経営労務論以外に経営学方法論についても研鑽され、両者は相互に影響するかたちで論究された。後者の経営学の方法（方法論）で展開された内容は本稿で対象とした労務研究、経営労務論において用いられる。それは例えば理論的研究と歴史的研究の統一、現象を

検討しその現象から本質を見出し理論構築を行うこと、そして技術論的研究を採用すること等であった。そうした方法の基礎・根源にある個別資本説、すなわち批判経営学からの検討は氏の最大の特徴であった。根底に流れる個別資本説、批判経営学の立場から資本主義企業における労働ないし労務の究明がなされていた。氏によって展開される経営労務論、労務管理論は既述のように、それはまさに経営経済学的労務論、また労務管理の経営経済学と性格づけられるだろう。⁶¹⁾

61) 本稿では経営労務論や労務管理論の研究対象である経営労務と労務管理の違い等について詳細には検討されていない。本来、経営学における労務研究であれば、研究対象に関するさらなる論究が必要である。この残された課題についてはまた稿を改めて検討する。