

人的資源概念の東洋的考察

橋 本 喬

目 次

1. 序——人的資源の存在
2. 西洋・人的資源概念への疑問
 - (1) 人的資源概念の源流・諸説
 - (2) 西洋・「労働賃金」的識別法への疑問
3. 東西・人間観の乖離
 - (1) 西洋・人間観の風景
 - (2) 日本・人間主義の人物観
4. 人的資源の東洋的概念
 - (1) 能率性業績能力と縁和性人物能力
 - (2) 人間資産の計量
5. 結

1. 序——人的資源の存在

「人はパンだけで生きるものではなく、神の口から出る一つ一つの言葉で生きるものである」とは、言い古るされたイエスの預言である。この預言は、人間社会の真理として万人に受容されるものである。人間存在のこの世界が、パン・機械・建物の物財的資源に、精神的・知識的・能力の人的教育的資源が結合する形で構成されていることは疑いのない真実である。人間社会は、この2つの資源の有機的組合せにより、各種各様の形象を機能せしめるのであり、またその組合せにおいて、主体に位置するものは人的教育的資源——人間そのものであることも、明々白々、争うべからざる事実である。

マクロ的に社会経済的に考察して、人間は主体的に物財的資源の組成と配分を決定してきたし、人的教育的資源の質と量に影響を与えてきた。人的教育的

資源については、人間は意図をもって人口に留意し、その教育と厚生を規制してきた。一国国民の資質・健康や教育水準が、社会経済において重要な機能を果していることはよく知られた事実である。さらにミクロ的に個別経済的にみて、企業が人的教育的資源と物財的資源との両者の結合体であり、カネとモノという物財的資源と並んで、ヒト（経営者・従業員の能力・知識・態度）の人的教育的資源がその欠くべからざる要素であることもまた事実である。「事業は人なり」とは、我国の実業界の金言ですらある。

このように、社会経済においても個別経済においても、人的教育的資源（以下“人的資源”と略称する）——人間が重要なファクターであることは理解できることである。そうであれば、人的資源は社会経済の理論において個別経済のメカニズムにおいて、価値的数量的に、貨幣的価格的に、物財的資源と同等の処遇を受けるべきであることは当然である。経済理論ないし企業会計システムは、物財的資源と同じく人的資源をその単位要素として組みこむのでない限り、真に有用性あるものとはならない筈である。

しかるに 20 世紀の今日まで、われわれが持ち得たものはそのようなものではなかった。それはパンだけの、物財だけの経済学理論であり、モノとカネに限定された企業会計である。「人間の人間の価値の面と営利の面とは何の交点ももたなかった……。」¹⁾ のである。近代経済学においても、マルクス経済学においても、すなわち西洋経済学は、それが人間軽視ないしは無視、人間価値不計量を基礎とするものであることは、共通の公準といえるのである。また企業会計のシステムも西洋の複式簿記の伝統に立っており、私企業といい公企業といい、社会主義経済においても資本主義経済においても、それは同罪である。

もちろん、このような判断に反論がなされるかも知れない。——あるいは論者によっては次のようにいう人があるかも知れない。すなわち、「経済が人間それ自体を目的として運営されていることは自明の理である。経済学は伝統的に人間に対する経済的厚生の極大化に奉仕してきたのであって、決して経済活動の主体たる人間を無視したわけではない。強いてこの種の問題を論ずることによって新部分だというのは奇をてらうものにほかならない。」と。しかしこの反

論は当を得ていない。ここでいうのは、これまでの経済学や経営学あるいは企業会計が、人間の存在や役割を全く無視している、考慮していないというのではなくて、これらの理論やシステムの中で、人的資源——人間の能力・知識を単位要素・変数として貨幣価値の尺度で計量することがないということ、この貨幣価値で計量された人的資源を基礎として、経済・経営の理論あるいは企業会計のシステムが構築されていないということである。どんなに人間を重視する考慮するといっても、それは人間を“経済外的与件”として捉える立場でしかなかったということである²⁾。——

人的資源計量の必要性を強調して、米国における人的資源会計の研究者である R.L. Brummet, E.G. Flamholtz, W.C. Pyle は次のように述べている。

会社の年次報告の挨拶で、社長の最も御気に入りの決まり文句は、“わが従業員は最も重要な資産——最も価値ある——資産である”ということである。社長の挨拶から目を移して報告の末尾の部分を見て、人は質問するかも知れない。“この会社の資産や利益を表わす財務諸表のどこに人的資産はあるのか？”と。“最も重要な”とか“最も価値ある”とかいう資産の価値は何であるか？……答は何も分かっていない。……財務報告はこのような質問に答えるに必要な情報を提供しないけれども、かなりの企業経営者が従来の会計システムは十分でないという関心を見せはじめています。かれらは、何故自分の会社の人的資源の状態に関する情報を得ることができないかを問い始めている。会計士は、かれが合理的に処理できないところの一つの挑戦に直面している³⁾。

新しい立場——人的資源会計論（筆者の場合、教育的資源会計論）あるいは人間経済学は、これまでの物財中心の伝統的観念を革新し、人的資源を価値的貨幣的に計量し、それを本来あるべき位置——経済理論・会計システムの中核に置こうとするものである。

1) ルネ・サンド、山田九朗訳；「人間経済学」（白水社）7頁

2) 井上毅著；「人的投資の理論」（べりかん社）13頁参照

3) R.L. Brummet, E.G. Flamholtz, W.C. Pyle 稿；「Human Reasource Measurement—A Challenge for Accountant」, Accounting Reviw 誌, 1968年4月号

2. 西洋・人的資源概念への疑問

(1) 人的資源概念の源流・諸説

古典学派から新古典派にかけての経済学の歴史は、経済学がある程度、人的資源を認識していたことを示している。A. スミスは、明らかに人間の能力を資本の一部に考えており、その先駆的思想は、W. ペットーにまで遡ることができる。ペットーは「市民」そのものが、金銀・土地・地下資源にまさる「最上の富」である⁴⁾、という見解を示し、具体的に人間および国民の価値計算を行なっている。この思想が A. スミス、J. セイ、A. マーシャル、A. ピグーと継承される。更に大陸においては、E. エンゲルが独自の見解を示している。以下、諸説の人的資源概念の記述を摘出する。

(イ) スミスの人的資本論

A. スミスの「諸国民の富」は、その著「道徳情操論」の続論として書かれたと言われ、全編が人間中心的考え方で貫かれている。スミスは、人間の習得能力を“社会的固定的資本”として次のように述べる。

社会の総資材 stock の中に固定資本がある。その特質は、それが流通することなしに収入または利潤をもたらすということである。それは次の種類から成立っている。第1は労働を促進したり短縮したりする一切の有用な機械や職業上の道具、第2は有用な建築物、第3は土地の改良のために有利に投じられたものである。そして第4は社会の全住民または全成員が身につけている有用な能力である。……(省略)……それはいわば彼一身に固定され実現された資本である。このような才能を獲得するにはその習得者は教育、研究または徒弟修業のあいだ扶養されるのであるから、つねに現実の経費がかかるのであって、それはいわば彼の一身に固定され実現されている資本である。こういう才能はそれがこの人の財産の一部をなしているのと同じように、この人が属している社会の財産の一部をもなしているのである。職人の改善された技巧は、労働を促進したり短縮したりする機械または職業上の用具と同一視してさしつかえないものであって、なるほどそれにはある一定の経費がかかるけれども、この経費は利潤とともに払い戻されるものなのである⁵⁾。

スミスの人間能力＝固定資本、すなわち、人的資源概念は、流通性を持たないという点で、流動的な資産でなく“固定資産”に属すると思われる。また、

教育訓練によって習得された“技能的能力”が概念内容とみられる。この点は、またスミスの教育観・人間観を裏書している。すなわち、彼は、先天的生得能力を評価しない点である。人間に関する心理学的・遺伝学的研究の未発達当時の社会状況を投射するものであるが、分業の原理を説明して次のように述べる。

……さまざまな人の生得の才能の差異というものは、われわれが気づいているよりも実ははるかに小さいものである。さまざまな職業にたずさわる人々が成年に達すると、天分に非常な差異があっても他を引き離しているように思われるけれども多くの場合、それは分業の原因というよりもむしろその結果なのである。最も異質的な人たちの間の差異、たとえば哲学者と街頭のありふれたポーター（荷運人）の間の差異にしても、それは生得のものから生じるというよりもむしろ習慣、習癖、教育から生じるように思われる。彼等がこの世に生れ出てきたとき、つまりその生存の最初の六年ないし八年の間というものは、彼等はおそらくは非常によく似ていたのであろうし、また彼等の両親も遊び仲間もなの一つとして差異を認めなかったであろう。その年ごろか、またはその後まもなく彼等は非常に異なった職業に従事するようになる。このときになると才能の差異が注意をひくようになり、その開きがだんだんと拡大するのであって、とうとう哲学者の虚栄心というものがほとんどな一つの種類も認めたがらぬまでになる⁶⁾ ……

このような、生得の才能を過少にしか認めないとする考え方は、結果として、教育に対する公共的な支出——教育振興の必要性を力説することになり、スミスの特徴となっている。

ただし、生得の才能を過少にしか評価しないと考える方は、経験ある教師の肯定しない所であろうし、これは、教育を技能的教育に限定し勝ちな傾向と共通の基盤に、人間観・労働観の基本問題が横たわっているように思われる。それは、スミス個人の問題ではなく、西洋的思想・価値観の問題であるようにも思われる。何故ならば、スミス以後、人的資源の概念は、“スミスの人間的”発展をしないからである。

（ロ）マーシャルの人間能力論

A. マーシャルは、スミスの労働価値的側面を継承する。しかしまたマーシャルは、限界効用説の成果を吸収し総合する。従って人的資源概念も大きな変化を見せる。マーシャルの人的資源の概念は、「産業組織」という人間の集団

的組織に着目して形成される。産業組織に関する「人々の健康の強さ」・「産業訓練の問題」が、生産性の重要要件であり、必然的に、特化能力（スミスの技能能力）に別して、「一般能力 **General Ability**」を識別した。すなわち、次のように述べる。

……われわれは人間の肉体的、精神的、道徳的な健康とその強さが依存するいろいろな条件を考察してみなければならない。これらの条件こそ、産業能率の基礎であって、物質的な富の生産はこの産業能率に依存しているのである。反面物質的な富が重要なのはこの富を善用することによって人間の肉体的、精神的、徳性的な健康と強さを増すということによるのである。……（省略）……このようにして考察される諸条件（人種、気候、食物、衣服、住居、燃料、希望、自由、変化など）によってもたらされる天性的な活力は、何事をやるについても役に立つが、天性的な活力が労働として産業能率の発展に参加するに際して訓練が大きな役割を演ずる。……（省略）……それについては一般に熟練労働と不熟練労働という区別がなされるのであるが、これは相対的用語である。われわれは身近かにある熟練をしばしば熟練とは認めない。未開人種にあっては、われわれが不熟練労働と呼んでいるものが熟練労働に当たる場合もあるし、教育が普及しているところでは読み書きの知識を要する仕事も不熟練作業といっていいただろう。……（省略）……したがってわれわれは一国あるいは一都市一産業の産業能率を、一般的に高くする明敏さ、精力、知識などの能力と特定の業種の目的のために必要な熟練技術や知識などの能力とを分けて考えることができる。そして前者を一般能力（**General Ability**）、後者を特化能力（**Specialized Ability**）と呼ぶ⁷⁾。

A. マーシャルの人的資本概念は、人間の技能能力的認識よりも、一般的基本的能力を識別している点で特色を持つが、これは、単にスミスの概念の延長拡大とみるのには疑問がある。すなわち、効用説的認識があるからである。スミスにおける労働価値説は、人的資源へのささやかなアプローチであった。これに対し限界効用説——財価の決定を財の効用性・満足度に置く認識方法は、人的資源の識別としては、ヨリ遠距離になることは否めない。限界効用説は、人的資源の識別を薄いものとし、変質せしめたようである。マーシャルの所説はその弟子 **Arthur C. Pigou** に“理念高く”引継がれる。

ピグーは、「国民の素質」について考察し、スミスとは反対に生得の能力を評

価する。

これら人間能力・人的資源についての経済学的アプローチは、ケンブリッジ学派の基底に存する共通の傾向といえることができるが、“人間重視”という理念高き声調とは裏腹に、人的資源の要素的把握という点では、限界効用説の霧の中にかすんでいったという現実是否定できない。その基本的原因は別に探求する必要がある（後述）。

（ハ）エンゲルの「人間の価値」

大陸では、イギリス古典派ケンブリッジ学説の方法と異なるアプローチがなされる。「エンゲル係数」で著名なドイツの統計学者、エルンスト・エンゲルの研究の目的は、「デモロジー体系」の確立にあった。すなわち統計学を、人間共同体学としての、あるいは総括的計量社会学としての、*Demologie* 民理学にまで発展せしめることであった。そして研究対象を国民福祉・家族福祉・個人福祉の3つとし、*Demos* と総称する。換言すれば、“人間福祉測定学”の完成を目指したのである。1866年の著書「労働の価格」、1883年の「人間の価値」はその一部を為すものである。エンゲルはその「人間の価値」の中で1856年ブリュッセルに開催せられた国際社会事業大会の記述（ザクセン王国統計局雑誌1856年参照）を引用し次のように述べる。

人間の価値の問題は極めて興味深いが、しかし討究されることの非常に少い問題の1つである。ここでは吾々は倫理的又は道徳的価値のことを考へてゐるのではなく、経済的又は国家経済的価値のことを考へてゐるのである。この価値の研究されることが非常に稀なのは、人間のかやうな物質的価値について論ずることが今日まで凌辱と考へられてゐるせいであるか、それともまた逆に、現在のところ明らかにまた存立してゐるこの凌辱感の方が却って非常に少数者しかこの問題を詳細に論究しなかったことに原因してゐるのか、については疑問の余地がある。むしろ、上記の種類の研究が強い現実主義的外貌を持つことは進んで認めてよからう。だが他面からいふと、かやうな現実的観方のみが実証的な結果に導くのであって、あらゆる他の考察の仕方は議論倒れになって了ふといふことも、否定すべくもない。この種の研究のことを聞いて驚き廻はる連中にたいして、吾々はブリュッセルにおける有名な天文学者・物理学者にして統計学者であるアドルフ・ケトレーが1834年におけるかの古典的著作『人間とその諸能力の発達とについて』の第1版の発刊にさいして彼れの反対者たちに叫んだ

次の言葉をもって答へることができる⁸⁾。……（以下省略）

エンゲルの主題は、経済客体として人間を考察し、体力・知能等の人的資源を計量し、資産償却をも認識するものである。スミス、マーシャルに比べ、ヨリ積極的に人的資源を法制上認識することを主張し、貨幣的計量を意図する点で、一步進んだものである。

この思想の影響は、その後における生命保険社会政策において重要性を認められ、1930年のL. I. ダブリンとA. ロトカの共著「The Money of Value of a Man: 人間の貨幣価値」の研究⁹⁾に連なるのである。

（二）シュンペーターの指導労働—企業者論

シュンペーターは、労働を生産要素として捉えるが、伝統的労働理論は排除する。すなわち、労働を、指導労働・服従労働に分け、熟練労働・不熟練労働、生産的労働・不生産的労働、精神労働・肉体労働、というような伝統的労働概念を排除する。

J. A. シュンペーターの労働概念は、人的資源に直結して導き出されたものとは言い難く、産業組織の中での経営機能に着目したもので、間接的に人的資源に連なっているといえよう。労働の管理的・創造的機能の側面を捉え、それがイノベーション（技術革新）を推進する人的要因——「企業者」職能を識別している¹⁰⁾。現代盛行の“経営者パワー”論と通ずるアプローチである。

経営機能のマン・パワー論は、人的資本概念としては、理論的制約を持っているとみられる。すなわち、スミスの“固定資本”としての概念に比して、定量性・資産性の点での識別が明確でないことである。この企業者職能論には、会計的思考が欠如しているといえる。

（2）西洋・「労働賃金」的識別法への疑問

（イ）人的資源会計論の展開

これまで瞥見したように、古典学派・新古典派を中心に、西洋経済学の歴史は、経済理論がある程度において、人的資源に対する理解を持っていたことを

示している。その源流的認識は、先ず労働価値説を軸に展開される。労働価値説——投入労働量こそが、財価決定の基礎である、とするスミス、いやベッティ以来の思想は、人的資源アプローチの入口であったといえる。しかしこのアプローチは順調に発達しなかった。折角、スミスの識別した人的能力（固定的資本）の概念も、企業会計上の資産として定量的に計上されるまでには至らなかった。そしてその認識、労働への関心も、1870年代の限界効用学派・主観的欲望価値説の登場と共に、消失していった。近代経済学は、財価決定の基礎を、消費者側の主観的欲望の満足度・効用とすることにより、人的資源アプローチの唯一の手掛りであった労働価値説を放棄したのである。このアプローチが放棄されたとき、経済学の中に育ちつつあった「人間経済学」の萌芽は失われたのである。経済学は完全にモノとカネだけの唯物的な世界——“物財経済学”に転落したのである。企業会計もそれ以上に出ることはなかったのである。そして沈黙が破られ、人的資源へ関心が再生したのは、第二次大戦を契機としてであった。

第二次大戦中から始まっていたマン・パワー研究を下地に1950年、アイゼンハワー総長の発案により、コロンビア大学にエリ・ギンズバーグ (Eli Ginzberg) 教授を中心に「人的資源」の研究組織が生まれた¹¹⁾。朝鮮戦争、ソ連スプートニクの成功が刺激となってこの分野への関心が高まり、1957年 H. ライベンスタイン (H. Leibenstein) 教授が「経済後進性と経済成長」¹²⁾、1958年 J. K. ガルブレイス (J. K. Galbraith) が「ゆたかな社会」¹³⁾ を著わし、それぞれ“人的投資”を論ずるに至った。更にシカゴ大学、セオドア・W. シュルツ教授の登場により、同教授を中心にいわゆる“人的資源学派”が構成されるに至った。

他方、ミクロ的企业会計の側面からは、J. S. ヘキミアン、C. H. ジョーンズ、または R. リカートを中心とするミシガン・グループの接近が挙げられる¹⁴⁾。しかしこれら研究の盛況にも拘らず、人的資源の処理は、経済理論上も会計実務上も、十分な成功を見ていない。

(ロ) 人的資源会計の問題点

過去における、人間経済学的思考の早枯れの事情、また現今の人的資源概念

の未成熟、その要素的処理を制約する事情については、幾つかの要因を探ることができる。その1つは、歴史的に、一部の例外を除いて、人的資源・教育への投資額が、物財的投資に比して相対的に過小であったことが挙げられる。特に西洋世界は産業革命の投資増大にも拘わらず文明の基本的体質から教育への配慮は大きくはなく、教育投資は相対的に過小であったのである。他の要素として、人的能力・資源概念の数量評価・貨幣表示の計量システム（人的資源会計）の成立を阻害する世界観・人間観の介在である。元来が簿記会計に認識の薄い経済学理論である所に、人間観が災いして会計化を阻んだのである。知識は数と結合して科学となり有用なルールとなる。簿記会計という数の武器を使用しない戦術は、人的資源の戦略を成功せしめなかったと思われる。

戦後、米国・ミシガン大学グループを中心に、“人的資源会計システム”の研究・開発が着手されたことは、この分野における画期的事件であった。しかしそのシステム化が“雑費用的支出の資産化”という段階にあることが、依然として、問題の困難さを示している。すなわち、労働賃金という、労働の対価の主要部分よりも、採用選考費・採用決定費・実施訓練費・習熟費・公的開発費・経験費（訓練教育）等の賃金外の周辺の雑的費用額を人的資源の算定基礎とする傾向が強い。このような“人的資源周辺の雑費用支出”の部分的資産認識——は、果して人的資源会計の王道たりうるのか、これが本稿起筆の疑問である。

人的資源を会計的に認識計上する問題において、現行簿記会計の計量数字総額を超える新しい「数量金額」は創出されない。現行会計においても、人的資源に縁由・帰結する数量金額は、別の形（主に費用と思われる）で記録され、社会経済において機能していると見られる。社会経済における人的資源の役割については確実な報告¹⁵⁾がある。既に他費目で処理されているものについて、その中に在る人的資源部分を識別する——のが人的資源会計である。人的資源部分と考えられるものの第1は、前述の、今日盛行の「賃金外周辺の雑的費用」であるが、このほか「賃金費用」がある。賃金費用は金額の面からは、人的資源関連支出の主要部分を占めるのであるが、真正面から採り上げられるに至っ

ていない。何故、賃金費用が採り上げられないか。

思うに、賃金＝費用の認識からして問題であろう。賃金支出を資産でなく費用とする所の簿記処理は、労働蔑視の西洋思想と無関係ではない。西洋社会は、人間不信の社会であり、神との契約があって人間の思想は希薄である。不信の赴く所、雇用・労働関係は不安定であり、労働を不快なものと意識する。このような西洋的価値観の下では、労働は低目に、消耗的費用として「労働賃金」の認識となる。

しかし、日本社会の現実には西洋社会とは異なり、人間信頼は職場を共同体としており、労働を尊び、労使関係は安定で長期雇用は常態であり、企業は従業員を“資産”と考える条件は持っている。この日本の現実には、賃金（労働賃金）＝費用は妥当せず、むしろ、賃金（後述の人物賃金）＝資産の会計処理が適当ではないだろうか。賃金＝費用的識別法には疑問を提起せざるを得ない。また、人的資源の評価基礎として“賃金”を採る場合、その中身について、東西の乖離が検討される必要があるだろう。

西洋的価値観に縁由する所の賃金＝費用の伝統的会計について検討しよう。

労働蔑視の伝統的労働観は、企業会計システムに投映される。現行の企業会計では、先ず人間の評価は“質的定性的評価”である。それは人間の能力価値の全体評価ではなく、肉体的労働をベースとした部分的評価である。企業の将来生産能力・人的能力を測定し、会計情報として簿記会計システムに組み入れ、財務諸表に表示するようなこと（外部報告）は、極く一部の例外を除き全く為されない。定性的評価は、例えばスキル・インベントリーという形で行なわれるが、あくまで内部報告会計に留まるか、あるいは数量の裏付を必要としない経営上の「腕」の問題としてしか扱われないのである。

このように、現代会計システムにおける会計情報の伝達は、質的定性的側面に限定されており、その情報量も経営活動の要請からは全く不十分なものといえる。企業がヒト・カネ・モノの3者で成り立つ以上、3者のそれぞれの情報は十分なものでなければならない。しかるにカネとモノの情報に対してヒトの情報は、その質は余りにも低く余りにも少ないのである。

また現行の伝統的企業会計は、人的資源関連項目を、資産勘定としてではなく、賃金その他の「費用勘定」として処理する。前払費用のような繰延資産としての処理は、例外であり原則的なものとはなっていない。各種の簿記取引を仕訳する基準——資産・費用の分類基準は、“資産の現在形態の維持”に在る。それは必ずしも資産のもたらす効果やその時期に対して関連付けられていないのである。「保守主義」に基づく処理は、その一端を示すものである。

人的資源は、このような扱い方でその効果が将来の期間にわたり、存続するという状態であるにも拘らず、資産としてでなく費用として処理される。費用勘定は、資産の減少項目として“消費”的部分とみなされる。この伝統的観念から、「労働・労働力」は資産減少項目であり、消費支出なのである。労働に関する人件費支出は、賃金・給与のほか採用に関する支出、教育・訓練費等の支出があるが、これらはすべて費用として処理される。

しかしながらこのような処理方法は、長期間にわたり存続して資産的機能を発揮している人間——人間の知識的頭脳的精神的能力については、殆ど無縁のものと言わざるを得ない。人間の能力を肉体労働の体力と知識的頭脳的能力との結合とみる場合、前者は消費的なものとして費用項目に属するとしても、後者の知識的能力・頭脳——人的資源は使用によって直ちに減少・消失するものではないからである。物財における投資財・不動産と同じく生産的資産的なものだからである。ヒト——人間の知識的頭脳的能力すなわち人的資源を、カネ・モノと同じく「資産」として捉えることは、現実に即して妥当なものと言わざるを得ない。伝統的企業会計はこの点において批判を免がれることができないのである。

4) W. ペットイ，大内兵衛訳；「ペットイ政治算術」統計学古典選集 第4巻 193～194頁

5) A. スミス，大内兵衛訳；「国富論」第2編10頁

6) A. スミス，同上

7) A. マーシャル，大塚金之助訳；「経済学理論」第2分冊（改造社），第4編 生産要素 第5章 人口の健康と強力性，第6章 産業訓練

8) E. エンゲル，森戸辰男訳；統計学古典選集 第11巻，第一出版，昭和22年「人間の価値」209頁

- 9) Louis I. Dublin & A. Lotka; *The Money Value of a Man*, Newyork, 1930.
- 10) J. A. Schumpeter; "The Theory of Economic Development", 中山・東畑訳; 「経済発展の理論」
- 11) Eli Ginzberg は、コロンビア大学の人間資源開発問題研究会 (The consevation of Human Resources project) の委員長, 又, 米国マンパワー審議会 (The National Manpower Council) の研究主査であった。
- 12) H. Leibenstein; "Economic Backwardness and Economic Growth" 1957, 矢野勇訳; 「経済的後進性と経済成長」
- 13) J. K. Galbraith; "The Affluent Society" 1958年, 鈴木哲太郎訳; 「ゆたかな社会」第18章 社会的バランスの理論
- 14) James S. Heckimian, Curtis H. Jones; *Harvard Business Review* '67年 1, 2月号, 「Put people on Your Balance Sheet」
R. L. Brummet, E. G. Flamholtz, W. C. Pyle 編; 論文集「Human Resource Accounting」, ミシガン大学 Foundation for Research on Human Behavior 刊, 1969年
- 15) 文部省調査局; 昭和37年, 「日本の成長と教育—教育の展開と経済の発達—」 付録 I 「教育投資効果の算定基礎」 155頁

3. 東西・人間観の乖離

(1) 西洋・人間観の風景

(イ) 学問意識と日常意識

マクロ的社会経済の場合にせよ, ミクロ的企業会計の場合にせよ, 人間の数量計算・貨幣表示を阻害している原因の大きなものは, 人間観の問題である。人的資源学派のセオドア・W. シュルツ教授も指摘するように, それは時代の「世界観」の中に潜んでいる。すなわちそれは, 人間を貨幣的数量的に計量することは人間尊敬の冒瀆に連なる, という観念である。それは特に教育思想の観点から, 教育界からの反発を受ける。例えば——経済成長政策の立場から, 子供を「人的資源」とみることが, 日本国憲法第26条「人間の尊厳」規定に違反する。それは人間の「全面発達」をねがう日々の営みという教育の立場と矛盾し, 調査の強制は基本的人権にも反する¹⁶⁾, ——と批判されるのである。

一般に, 教師の期待する人間像・学問意識の人間像と一般民衆に期待される人間像とは一致しない。戦後の教師・教育学者は, “個人の尊厳”, ——幸福追求・欲望充足——そのための諸能力の“全面発達”(個人主義)を教育の理想とす

る。日本国憲法・教育基本法はその公式宣言である。これに対し、戦前の教学・教育勅語は、国家社会有為の人材の育成を目指し、そのための克己修身（立身出世）を綱要とした。これは戦後も、民主主義の表面思想の底辺で脈々と、国民の日常意識の中で生き続けている。人的資源問題の我が国における先駆的経済学者・大熊信行博士は、次のように考察する。

今日までの教育思想および教育学が、近代ヒューマンイズムの潮流のなかにあって、人間そのものを自己目的と規定し、人間形成については「全面発達」の理論が支配的であったとしても、それはおどろくにあたらない。清水義弘（東大）助教授のごときはこれを、「19世紀ブルジョアジーの遺産を継承する教育的“租界”の理論」として斥けている。しかし戦後の日本には、宮原誠一教授の「生産教育」の提唱もあり、また、「教育は生産力の生産である」という命題をふりかざした国分一太郎氏の唯物論的教育論が日教組の組合意識の高調に役立った例もある。かと思うと長田新博士の『教育哲学』（1959年）では、教育学の基礎に経済学がなければならない、という一つの言葉が、なんらの論証もなくむやみにくり返されているし、海後勝雄教授の『教育哲学入門』（1960年）では、マルクスの人間再生産理論が教育科学の基礎でなければならないことになっている。これらの戦後的な兆候には、不思議なほど共通したものがあリ、それを一言でつくせば教育を経済的な視角からみなければならないという想念の発生である。……（省略）……ひとつ注意したいのは、日本人もまた日常意識ではけっこう実証的であるという一事である。「役にたつ人間になれ」と説くことは、青少年にたいする侮辱でも冒瀆でもなく、「役にたたない人間だ」といわれることこそ、人間にとって最大の侮辱であり、そして絶望である。われわれ日本人は、日常意識においてつねに実証的であつたし、いまも十分に実証的である。戦後における大きな問題は、一般に学問意識と日常意識の救いがたい乖離にある。

人間がつねに一方において手段であるとともに、同時に自己目的であるべきことを説いたカントの定言命法。あの命法こそは、2つの人間観の衝突・矛盾の問題を解くべき鍵ではなかるうか、というのがわたしのひそかな所見である¹⁷⁾。

日常意識に強い人間像は、どちらかと言えば東洋的日本人人間観の本質に由来する。西洋の個人主義——個性尊重・自我中心の人間観と異なり、我が国では人間^{ヒト}は、常に他者との関係において認識される。ヒトは、個人ではなく^{ジン}人間^{カン}¹⁸⁾なのである。日本人は“人と人との間”に最大の関心を持つが、“労働”（人間^{ジンカン}に役立つ行為）は、本質的に人間の領域問題として、日常意識の中に形成されているのである。

(ロ) 個人主義人間観の実像

我が国では、西洋・個人主義の人間観は、日常意識よりも学問意識において強い。西洋舶来の個人主義価値観に傾斜する日本の学界・教師層では、純度高く、個人主義・“人間の尊厳”が人類共通の原理であるかのように高唱される。それは、戦後日本の教育の基本原則ともなっている。しかし個人尊重を高唱する西洋社会の基底に、他者不信の人間観が横たわっている事実注目する必要がある。

西洋文化は人間不信の文化であるといわれる。相互に信頼せず疑うことから始まる西流は、何処に淵源するのか。「光は東方より」の言葉の示す通り、西洋文化は、遊牧民・砂漠の荒野に興った。絶対に相手を信用しない遊牧民の伝統と無関係ではない。相互不信の下では、自己の安全を保持するために「契約」に頼らざるを得ない。西洋社会が契約社会といわれるわけである。更に人を信用できないことが、ユダヤ教・キリスト教のような、神と契約する強い宗教を生み出したのである。

他人が信用できないとき、自己中心となり、強い「自我」の形成が求められる。強い自我意識に立って、独立独歩、唯我独尊で自己の理想を掲げて突き進むような人格 *personality*——これが西洋・個人主義の人間像である。このような個人主義・個人尊重の人間観は、当然“人間の尊厳”を高唱することになるが、他者不信・強い自我意識は、他者との関係において配慮を欠くことになり易い。唯我独尊の人間にとって、対人関係は手段としての評価しか与えられず、結果として“和”を欠くことになる。対人関係は重荷に感ぜられ、対人関係の主要部分たる労働関係は嫌悪すべきものと意識され、労働蔑視の観念が形成されたのである。

労働に喜びを見出さず不快なものと嫌悪する西洋の感情は、奴隷労働を需要し、歴史的に奴隷労働、奴隷貿易の土壌であった。また、西洋社会の労働移動の激しい流動的短期雇用状態を生み出すことにもなったのである。これは企業内部では、人間関連の支出を消耗的雑支出（賃金＝費用）として処理する所の、伝統的簿記会計システムを確立せしめることになった。

(ハ) 西洋・人的資源概念の限界

他者不信・労働蔑視は、西洋個人主義の基本的体質であるといえる。この価値観の中であって“異端”の思想も生まれた。その1つにカルヴィンの思想があり、他に経済学におけるA.スミス等の労働価値説がある。労働を財価決定の供給要素とみるスミス・古典派経済学は、労働蔑視の価値観の中に在って微妙な位置を占める。この思想の延長線に在るK.マルクスが、労働価値説の一形態である剰余価値説を展開し、政治的に労働階級に依る社会革命を主張するに至るのであるが、労働価値説の経済理論上の一つの意義は、それが経済の人間の側面に触れる所にあり、人的資源認識の源流たる点にある。しかるにスミスは、生産における労働供給の認識とは別に、流通市場における、営利活動の主体としての「経済人」を形象する。経済人は、現実人間の社会的倫理的側面を無視したものであって、西洋思想の、スミスの人間思想の限界を示すものといえよう。今ここでマルクスの所説を窺う。

K.マルクスは、労働蔑視の西洋価値観の中に在って、「労働」を廻って苦悶したのであるが、彼の思考に人的資源概念の形成は見ることができない。“労働”と“労働力”をフローとストックの概念に対応するように区別する所説は卓見であるが、しかし両者が肉体労働をベースとして技能的筋肉の能力に相関しており、知識的頭脳的能力に配慮していない点では同じである。事更めて人の能力の中身を問えば、知識的頭脳的な能力を含むと、追加的に拡大説明されるのであって、實際上経済上、知識的頭脳的能力を組み込んだ理論説明は為されていない。労働・労働力観は、肉体労働中心の、すなわち、生理的体力概念であり、人間の全基本的能力をカバーしていないという意味で“部分能力”の概念でしかない。

K.マルクスは、「賃労働と資本（1891年ドイツ語版）」で従来の労働に代えて“労働力”の概念を展開する。

資本家は貨幣で労働者の労働を買うようにみえる。労働者は貨幣とひきかえに自分たちの労働を資本家に売る。しかし、これはそうみえるだけである。彼が実際に貨幣とひきかえに資本家に売るものは、彼らの労働力である。この労働力を資本家は1日

分、1週間分1ヵ月分等々として買う。そして彼は、それを買ったあとで、労働者を契約期間働かせることによってそれを消費する¹⁹⁾。

労働力商品の概念は、労働の概念と厳格に区別して分析され、マルクス説の結節点となった。考察するに労働力と労働の両概念は、前者は肉体的生理的技能サービスがエネルギーであるが、後者はそのエネルギーの放射的作用形態（消耗形態）と看することができる。両者は、巨視的に現代経済学の実証表現をもってすれば、ストックとフローの概念に対応する。

しからばマルクスにおいて、労働力＝ストックというような人的資源の概念認識があったかと言えば、それは全くなかった。ストック概念への一歩の踏込みを示しながら、基本的には古典派的限界に留まり、人的能力＝資本の認識は全くなかったのである。マルクスは、次のように述べる。

労働力の所有者がそれを商品として売るためには、かれは、それを自由に処分することができなければならぬ。……この関係が続いていくためには、労働力の所有者がそれを何時でもただ一定の時間ぎめで売ることが必要である。けれど、もしかれがそれを一まとめにして一度きりに売るならば、かれは自身を売るのであり、自由人から奴隷に、商品所有者から商品に転化するからである。人格としてのかれは、いつでも自分の労働を自分の所有物として、したがってまた自分自身の商品として取扱わなければならぬ²⁰⁾。

ここに見られるものは、労働力の“分割売買・切売り”の概念である。一般的にいて、切売りはそれを続ける場合、売尽されるのであるが、マルクスにおいては「再生産の理論」が組立てられており、労働力の雇用のある限り、販売者の手許に“売買されない元本—労働力”が常に留保されることになっている。それは疑いもなく資本に位置するものである。巨視的にストック概念に帰属するものであろう。しかるにマルクスにおいては、これは経済的には計量されないものであり、勿論、賃金の対象でもない。賃金・価格の対象は“元本の労働力より放射・流出した所の、分割された所の労働力即労働”なのである。元本より切離された場合、それは最早、資本ではあり得ない。巨視的見方をすれば、フローでしかあり得ない。事実マルクスは、労働力でなく「賃労働」を、

資本・土地所有と並んで生産要素として挙げる。そして、簿記会計の労働・賃金の費用項目としての処理にも異議を差し挟まなかったのである。

労働価値説・マルクス説を始めとして西洋的的人資源アプローチは、労働力の・労働的認識を軸として、部分認識・“費用的処理”の範囲に留まった。労働蔑視を基盤とする西洋的思想の殻を破ることはできなかった。

（2）東洋・^{ジンカン}人間主義の人物観

（イ）^{ジンカン}人間・縁和関係

わが国は、明治以来、人間分析の概念用具を、多く西洋に依存して来た。この分野において最高度の文化を持つにも拘らず、それを軽視し捨て去り、西洋の概念・理論を無批判に模倣してそれを日本に適用するという風であった。大東亜戦争の戦後は、それが一層濃厚であった。人的資源が人間の本質的価値に関するものである限り、人間を如何に観るか、その人間観を避けて通ることはできない。日本の場合、人的資源概念は日本人の人間観に基づかなければならない。

日本人の^{ヒト}人間観は、単一の個人でなく、それより大きく対人関係——縁・間柄²¹⁾——を包含した観念である。これは中国・朝鮮の場合も相似している。ヒトを表わす人間は、ジンカンの音が正確に字義を伝える（和辻哲郎）と思われる。“人と人との間”の領域を占める存在として、複式・重層的対人関係（縁・間柄）を内包する意味となる。他と無関係の単一の個人を意味しないのである。元来、日本・中国では、「人間」の第一義は、「ひとの世」・「世間」であったのが、転用されてヒトを指すようになったものである。ヒトを点——個としてでなく、他者と複式重層の関係（縁・間柄）を持つ所の三次元的世界の^{ジンカン}人間——「人物」として捉えるのが、日本人の人間観・人間像である。

西洋の「個人」と日本の「人物」では、自己意識が異なってくる。他者不信の西洋の個人は、自らを強くしなければ生きていけない。不信社会では強固な主体意識たる「自我」が育てられる。個人は強い自我に依拠する唯我独尊の存在となり、他人——対人関係は従たるものとなる。しかるに東洋・日本の人間

——人物は西洋とは大いに異なる。日本人は、対人関係（縁・間柄）において、それを自身の領域として、その中での自己を意識する。家族・親類・友人知人・先輩後輩・同僚・先生・取引先・会社等と関わり合う複式重層の対人関係（縁・間柄）の中で、「自分」²²⁾を意識する。すなわち、「他分」との相対的複式関係の中で、流動的に自分の持分領域たる「自分」が意識されるのである。自分と他分の接点が「分際」であり、この分際が固定せず移動して、自分・他分の持分領域が増減変動することになり、その結果として自分・他分が主体的に識別されるのである。西洋・個人が「自我」を核として固定的硬直性の人間像であるのに対し、東洋・日本の「人物」は絶えず自分・他分の複式の均衡関係の中でその分際が動く所の、流動的軟性的人間像である。

このような東西人間観の乖離は、その人間の外部関係・社会関係と異ならしめる。自分と他分の複式的対人関係は、古くから「縁」や「間柄」という語で表わされて来たが、ここで機能的社会関係の観点から、「縁和関係」の語を使用することにする。「自分」との外縁関係において、「他分」との均衡一和一を志向する。日本人の人と人との間の在り方一縁和関係²³⁾である。

前述の通り、西洋社会では強い自我意識に依拠して個人を存立せしめる。その関係では、他者不信が基調であって、他者との関係意識は不安定なものになり易い。安心を得るために、強い約束——権利・義務を明確にする法的な「契約」が要請される。この意味で、西洋社会は「契約社会」といわれ、日本の「縁和社会」と異なるのである。現実の日本社会は、契約原理と縁和原理が相互に補完的に機能する社会であるが、縁和原理が基本的原理として作用する点で西洋社会とは本質的に異なっているのである。

縁和社会を特徴付ける代表的なものを挙げると、イエ制度を包む「親子・夫婦関係」、教学における「師友関係」がある。これらの関係の中に流れるものは、人間信頼の絆であり、志向目標としての「和」の思想である。親子の間、夫婦の間、師弟の間、友人知己の間等、我が国においてこれまで安定した関係が維持された事実を否定することはできない。

日本人の縁和原理の価値観・人物観形成は、遠く7世紀、ヤマト国家の草創

期に淵源すると思われる。蘇我馬子・聖徳太子は、冠位十二階、十七条憲法に代表される改革を実施した。いわゆる“推古”の改革である。この改革の眼目は、神話時代の祭儀と執政を分掌する所の複式王制——「ヒメミコ制」²⁴⁾をモデルとし、^{オオキミ スメラミコト}大王を天皇として政治から切離し、天皇と執政者の二権の統治制を建てる一方、官吏・人民の各員に職務関係のみならず、生活共同体における複式的「和」の確保を計り、制度関係・生活関係における複式重層のバランスの確保を設計するというものであった。このような複式的人間観、そして複式的国家制度観の下で、教学組織としての仏教教団が律令制度の国家行政組織と並んで設定された。この仏教教団を「宗教組織」とだけ観ることは本質を見誤る。当時の日本の宗派的意識は乏しく、また儒教・論語も朱子により体系化される以前のことであり、仏教は全くの教学的情報と考えることが正しいだろう。教学重視のこの姿勢が後世の日本社会各層の意思疎通を滑らかにし、縁和的社会形成に資したといえる。冠位十二階は、徳・仁・礼・信・義・智——の6徳目に大小を付ける“人物評価”の制度であるが、これは前述の、職場関係の業績能力と生活関係の人物能力を組み合わせたものと観ることができる。十七条憲法は、上記徳目の仁に代えて「和」をとり、和・礼・信・義・智とし、日本独自の徳目序列とした。爾来、和の徳は、日本社会の最高の徳目に位置付けられている。「和ヲ以テ貴シト為ス^{サカ}忤フルコト無キヲ宗トセヨ（十七条憲法第一条）」は、日本人の血肉の知恵と見てよいだろう。この知恵はまた、人間観・理想の人物像に1つのプログラムを作り、インプットすることになった。

(ロ) 人物——複式バランスの人間像

自分・他分の複式重層の人間関係を領域とする日本の人間観は、縁和関係を基調とし、「和」を志向するものである。そこに和を基調とする共同体が形成されるに至る。日本の社会は、家・家族等の本来の共同体だけでなく、利益集団 association とみられるものまでが共同体の性格を併せ持つ所に特色がある。例えば企業は、営利指向の結社であるだけでなく、従業員・経営者層のすべてを1つに包む生活共同体でもあることである。構成員の生活の側面も、企業に關係あることとされ、経営者もそこまで配慮することが非常識なこととはされ

ない。住宅・食堂，家族子弟援助，退職年金，保健保養施設，研修活動・余暇活動への援助，冠婚葬祭の世話等々，福利厚生全般を含む事項が，利益社団の中でも処理される。西洋社会では，インフォーマルなことから職務機能からは除外される事項が，日本では職務機能の延長として考えられるのである。

このような日本の社会では，人間観・人物評価も西洋とは異なってくる。企業の場合，管理者は業績達成という生産性の観点からだけ評価されるのではなく，生活関係における部下の面倒見の良さ・世話の程度，人柄の良さ等々が重要な評価要素となる。教学の場合も同様である。教師は単なる知識の伝授者であるに留まらず，人間の師表であることが求められる。

このような日本人の人間観は，1単位人間の中に職務機能体の職務執行と業績達成という“職務関係”の理想像と，インフォーマルな生活共同体の縁和厚生の“生活関係”の理想像，という2種の理想像を求める。日本人はこの複式の理想像において，一方に偏することなく両者がバランスしている人物像を理想とする。このような人物像を画くことから，他者に尊敬を表わす形で，「敬語」が使用される。“社長さん”“校長さん”であり，“先生”“大将”“オヤジ”であり，犯罪者でさえも，“サツの旦那”と表敬した。敬語は，日本人の複式バランス的人物観の所産である。縁和的日本社会は，形象的には「敬語社会」である。

16) 大熊信行稿；「経済学と人間」エコノミスト誌37年1月2日号

17) 大熊信行，同上稿

18) 和辻哲郎著；「倫理学(上)」昭和40年岩波書店 16-18参照。南博稿；「人間関係論の日本における成立と展開」年報社会心理学，10号，昭和44年，158頁参照

19) K. マルクス，山中隆次訳；「賃労働と資本」(角川文庫) 12頁

20) K. マルクス，青木文庫版，「資本論」第2編第4章第3節 賃労働力の購買と販売 (第1巻2分冊46-47頁)

21) 「間柄」は日本人の対人関係を表わす言葉であるが，欧米の個人個人の相互関係を示す「社会関係」と異なり，複式の対人関係を総合的統一的に把握する概念である。「縁」は元来，仏教の「因縁」に由来し，「原因をたずけて結果を生じさせる作用」(広辞苑)を意味し，又，現代科学の用語を使うと，媒介変数や外生変数ということになる。(浜口恵俊，「日本らしきの再発見」参照。)

22) 浜口恵俊著；「日本らしきの再発見」(1「自分」と「自我」)

23) 聖徳太子の十七条憲法制定以来「和」の徳が日本人の最高目標に位置付けられていることは争えない。日本人の対人関係一縁一は，和を志向する関係と見ることが

できる。

- 24) 高群逸枝著；「女性の歴史(上)」(講談社刊) 124頁，古代社会特に琉球における複式酋長制

4. 人的資源の東洋的概念

(1) 能率性業績能力と縁和性人物能力

人間観は能力観・人的資源概念の基準となる。日本人の人間観が人間——複式重層のバランスの人間像を持つとき，それに比例縁由して，大きく2層の能力概念を識別する。1つは，職務関係における職務能力——“業績能力”である。この種の能力は，生産遂行・業績達成というビジネスの成果——能率性合理性——の視点に立つもので，現実・直接に作働し・作働し得る顕在的能力である。職業学校の教育・社内の教育訓練，実務経験等に依り，筋肉的あるいは頭腦的に習熟して，一定水準に達し成された所の能力，固定的ハード・ウェア的・ロボットの能力である。例えば工業技術に関する各種の技能・電算機取扱能力，外語能力，販売・マーケティングに関する各種の知識・技能，経理能力，貿易通関事務能力等々がある。これらの業績能力は，特化・専門化された領域において，実務的に顕在的に発揮・達成される能力である。その能力形成は，多分に「非教学的」であり，また「アメリカ的」である。

もう1つの能力は，非職務的生活関係全般における，一般的・基礎的・素質的「人物能力」である。ハード・ウェア的・ロボットの能力の業績能力を作働せしめる所のソフト・ウェア的，エンジン・エネルギー的能力である。業績能力の固定的制約的・顕在的であるのに比し，「人物」能力は液体的一般的であり潜在的能力である。学校教育における一般的学力もこの概念に入るとされる。そしてこの日本人の人物能力は，生活関係だけでなく職務関係においても機能するものである。日本人の人間能力概念は，西洋人のそれに比し容量の大きいものであることがわかる。その能力形成は，業績能力の形成と異なり，多分に「教学的」であり東洋的である。

複式バランスの能力——ハード・ウェア的ロボットの顕在業績能力とソフト

・ウェア的潜在エネルギー的能力の2層構成は、人間能力の実態を示すとみられるが、伝統的労働観・労働賃金に徴表される能力観——西洋的能力観は、前者の業績能力に傾斜する概念のように思われる。西洋の能力観が、他者不信・労働蔑視の価値観の下で、限定的な顕在業績能力の費用認識に留まっている事実は確認されなければならない。この状況から、人的能力の資産認識には程遠いのである。しかし日本の能力観は、後者の「人物」能力を重視する。日本の経営の特徴とされる年功賃金・終身雇用制をみるに、年功とは、単なる勤続年数ではなくロボットの能力でもなく、人柄・意欲・学力等の人物的能力をも含めて評価基礎にするものであり、年功賃金・終身雇用は決して固定した制度ではなく、その内部において、頻繁な人事考査・人事異動（業績と人物の再評価）が行なわれていることである。

人物能力に対する評価の重視は、それがソフト的一般的潜在能力であることから、評価原理を単質一元化せしめ、人間能力形成としての教学尊重を醸成する。学歴尊重・学卒者の統一的定期採用・社内教育・定期的人事異動等の制度と結び付くのである。日本では、学歴は人的能力を示す1つの概念であり、「学歴社会」はその意味を示して日本の人間観を投射するものである。

（2）^{ジンカン}人間資産の計量

（イ）奥村誠次郎教授の所説

第二次大戦後、米国のミシガン大学を中心に展開され始めた「人的資源会計」論は、人的資源関連の支出——募集・採用・習熟・社内教育訓練の費用支出額を「資産」化する方法²⁵⁾であった。労働賃金の資産化のアプローチは主流に置かれていないのである。これに対し、マン・パワーの理論として、賃金給与を、真正面から人的資産の評価基礎と捉えようとするものに、我が国の奥村誠次郎教授の方法がある。

教授は、日本企業の特徴たる終身雇用・年功序列型人事の学卒社員の人件費について考察を進める。

“原価計算”における人件費の処理は、各月の支出項目の1つとして、原価構成要素に計上される。そして、いろいろな原価部門に賦課または配賦され、月々の勘定の残高は「ゼロ」となることになっている。この点、固定資産や原料・材料などと全然異なった取扱いをうけることは原価計算の常識である。そういう伝統的な客観情勢のもとで、あえて“人財勘定”というものを持ち出したゆえんとその利用法的一端を解説したい。……省略……アメリカの事情はともかく、日本は終身雇用・年功序列型 (Permanent Employment or Life Time Commitment, Seniority Rule) 人事である。たとえ原価計算上の人件費の取扱いが、たんなる月々の支出科目の1つにすぎなくても、入社後“定年”までは、よほどのことがないかぎりその会社にご厄介になるし、会社側も十分そのつもりで仲間意識をもって接してくる。……省略……これは、いろいろな事情があるが、たぶんアメリカと日本との国民の人種構造が複数と単数という点が、あずかって力があるように思う。日本のほうが血が通いやすいということであろう。終身雇用・年功序列型であるからには、30年以上にわたって在社するわけである。ということは、固定資産よりも長期に会社と関係を保持することになる。固定資産の耐用年数は、せいぜい20年どまりであることを指摘したい。

貸借対照表の借方勘定の残高は、動学的説に立つ場合、未来の費用になるべきものを数多く含んでいる。たとえば、固定資産、原料・材料などの貯蔵品、仕掛品、製品、繰延勘定など枚挙にいとまがない。この同列に未来の人件費として、“人財勘定”の考え方を持ち込めないものかというのが発想の出発点である。たとえば、いまコンピュータを会社の情報処理システムにとり入れたとする。この場合、もしそのコンピュータをメーカーから買い取ってしまえば、購入価格などは“固定資産”に計上される。しかるに、賃借りをして月々レンタル料を支払うとすれば、貸借対照表にはなにも計上されないわけである。複式簿記や伝統的な会計学の理論からみて、これは当然のことである。しかしコンピュータのごとく、いざ会社に設置されてしまうと直接・間接に会社の営経に有形・無形の影響を与え、物理的に固定的な空間を占位し、買取り、賃借という商業上の取引習慣だけで取扱いを割り切ってしまうという感じをもつ。また今後の問題として、設備資産を全部リース契約で経営するようなケースが現われてくる可能性があるが、この場合、会計处理的には固定資産勘定が“ゼロ”ということではよいかという問題でもある。ここでなんとかしたいわけである。

人件費の場合は、もっと深刻な問題である。原則として、“定年”まで在職する忠実な従業員を欧米流に各月の支出科目の1つとして、ガスや電気料金や支払運賃などと同一視できるであろうか。企業の経営にとって人間の問題は、たとえ電気やガスなども長年月有償のサービスを受けるからといって、同列に取り扱うべきではなかろう²⁰⁾。

「人財」はいわゆる「人材」と異なり、人材を貨幣表示的数量的基礎の上に捉えようとする概念である。人財の評価について奥村教授の説く所は、人件費に

基づく機会原価の考え方である。機会原価は、支出原価と異なり、実際支出のない計算上の原価である。1人の大学卒社員の生涯を想定して、マン・パワーの理論を展開する。

——第1年度の人件費年間50万円、定年退職時のそれは267万円に達するものとし、年々7万円ずつ増加する。“等差数列”のパターンとする。

この1人の大学卒社員の生涯の人件費コストは、合計5,072万円となる。もし、いまこの“学卒社員”を“採用”せず、この余剰資金を年々10パーセントの利潤をあげる他の仕事に投資したと考える。この計算を前頁（本稿次頁）の表に示す。この場合、総計5,072万円は変則的な“年金”の合計を求めることとなるが、この合計は実に2億4,083万円にもなる。

この考え方が機会原価であるが、大学卒を採用すると5,000万円強、他の仕事へ同額の投資をすると2億4,000万円強というのは、どう考えても差がありすぎる。大学卒社員は、単純労働者と異なり、少なくとも年々10パーセントくらいのマン・パワーの価値が増加して行くべきものと考えた方が、実状に合っているようである。そこでこの機会原価の考え方で計算したものを、そのままもう1度マン・パワーのコストだと、考え方をもとに戻して、さらに15年で課長、25年で部長、30年で重役になった場合のコストを計算したのが、118頁（本稿次頁）の表のX、Y、Z欄である。重役になった30年目は、すでに1億9,000万円になっている²⁷⁾。——

奥村教授のアプローチは、設備投資と人間への投資の差異——人間の場合は小刻みに資金投下が行なわれるのに対して、設備投資の方は一挙に金額を投下してしまうという差異——に着目する。そして、両投資を同一基盤にのせる必要があるとして、「現在価値法」を採り、未来給与に対する現在価値を試算する。しかし、このアプローチの人財勘定は、あくまでマン・パワー的発想になるものであって、仕訳したり、貸借対照表上に表示されるものではない、——とされる。

このように「人財勘定」はマン・パワー論の中の説明概念として組み立てら

マン・パワーの評価(終価)

A 年次	B 複利 終価 利率	C コスト (万円)	D Cの逆順 (万円)	B×D 複利終価 (万円)	X 15年経過 (万円)	Y 25年経過 (万円)	Z 30年経過 (万円)
1	1.10000	50	267	294	163	240	278
2	1.21000	57	260	314	171	255	298
3	1.33100	64	253	336	178	272	318
4	1.46410	71	246	360	186	288	340
5	1.61051	78	239	385	193	306	362
6	1.77156	85	232	411	200	324	386
7	1.94872	92	225	438	207	343	411
8	2.14359	99	218	467	212	362	437
9	2.35795	106	211	498	217	382	465
10	2.59374	113	204	529	220	402	493
11	2.85312	120	197	562	223	422	522
12	3.13843	127	190	596	223	443	552
13	3.45227	134	183	632	221	463	583
14	3.79750	141	176	668	216	482	615
15	4.17725	148	169	706	209	501	647
16	4.59497	155	162	744	3,039	519	680
17	5.05447	162	155	783		536	713
18	5.55992	169	148	823		550	745
19	6.11591	176	141	862		563	777
20	6.72750	183	134	901		572	807
21	7.40025	190	127	940		577	836
22	8.14027	197	120	977		578	863
23	8.95430	204	113	1,012		573	886
24	9.84973	211	106	1,044		561	906
25	10.83471	218	99	1,073		542	921
26	11.91818	225	92	1,096	11,056		930
27	13.10999	232	85	1,114			931
28	14.42099	239	78	1,125			923
29	15.86309	246	71	1,126			904
30	17.44940	253	64	1,117			872
31	19.19434	260	57	1,094			19,401
32	21,11378	267	50	1,056			
		5,072		24,083			

れたものであり、簿記取引の勘定科目として記録されるものではない。人的資源会計は、人間・人的能力を簿記会計上、資産として認識することである。この意味で、マン・パワー論的「人財」認識は、人的資源会計に直接的に適合しない。そこで、「人財」概念に相似した所の、簿記会計勘定としての「人間資産^{ジンカン}」を考える。

(ロ) 人間の支出・人間資産^{ジンカン}

複式重層の人間観から、日本社会では、人的能力は業績能力と人物能力を総合して捉えられる。その総合的な人的能力を簿記会計上の資産として識別するのに、評価基礎に採用される賃金が、西洋的な「労働賃金」では、日本の能力観を投映することにならない。労働賃金は、業績能力の評価基礎とはなり得ても、「人物能力」を含めた、日本の人的能力の評価基礎には不適当である。そこで日本の能力観に相応した評価基礎——日本の賃金給与支出額——が採り上げられなければならない。その点で我が国へ“年功序列型賃金制・終身雇用制”は、再評価の脚光を受けられよう。年功制・終身制は、単なる勤続年数を意味するのではない。先述のように、業績の外に、人物的能力——職場内外・生活共同体的側面における縁和関係の領域まで含めた総合的能力を評価する。という性格を持っていたことである。

以上は、通常の賃金体系領域内の問題であるが、日本の人間観・能力観に立脚するとき、複式重層の縁和的關係に関連する「賃金外の縁和的支出」——すなわち「ミシガン研究」の計量する所の募集採用・社内教育訓練・習熟等の費用は勿論のこと、従業員用の住宅・食堂、家族子弟援助、退職年金、保健保養施設、研修活動・余暇活動への援助、冠婚葬祭の世話等々、福利厚生全般の費用——縁和的实际支出額が考察されるべきであろう。日本人の人間観の容量に相応するように、計量基礎を労働賃金に加えて、諸種の「縁和関係支出」の或る一定範囲まで拡大する。このような人的関連の支出を人間の支出と総称するならば、この人間の支出を「一定方式」で資産計上することとし、これを「人間資産^{ジンカン}」と概念することができる。「人間資産^{ジンカン}」の計量基礎として「人間の支出」を提案する——これが、本稿の結論である。

- 25) ミシガン大学人間行動研究所; 論文集, 1969, 「Human Resource Accounting」, William C. Pyle, “Development of A Human Resource Accounting Model”.
- 26) 奥村誠次郎著; 「未来への脱出」(実業の日本社)97頁
稿; 「日本の企業と人財勘定」, 産業経理誌 '69年4月号
- 27) 奥村誠次郎著; 同上参照

5. 結

東西の人間観が異なることから, 西洋・人的資源概念は, 適格性を欠く, という立場から本稿が起筆されている。

次の諸点が確認される。

- ① 西洋・人間像は個人であり, 日本のそれは, ^{ジンカン}人間——“人物”である。
- ② 西洋・人的資源・人的能力概念は, 業績能力に限定されたものであるが, 日本のそれは, 業績能力と縁和的人物能力とが, 総合されて基本要素となっている。
- ③ 人的資源の計量基礎として, 西洋の場合, 労働賃金の費用認識が通常であり, ミシガン研究の人的資源会計も, 人的関連雑費の部分的認識であり, いずれにしても, 計量基礎の幅が狭い。我が国の場合, 業績賃金+縁和的^{ジンカン}“人間”的支出を含めて計量資料として^{ジンカン}“人間資産”の計量を考慮してよいと思われる。