

「教学的資源」の社会的識別

— 人的資源会計の東洋的接近 —

橋 本 喬

目 次

- I. 序——人的資源の東洋的認識
- II. 教学的資源の概念認識
 - 1. 人的資源概念分裂の統一
 - 2. 社会的取得原価としての教育投資
- III. 教学的資源の造成と稼働
 - 1. 教育に依る資本形成
 - 1) 人的資本に依る経済成長
 - 2) 教育投資に依る人的資本
 - 2. ジンカン人間資産としての教学的資源
 - 1) 教育投資の内容
 - 2) 教学的資源の内容
 - 3. 教学的資源関数試考
 - 1) 伝統的労働関数
 - 2) 教学的資源関数の形成
- IV. 結に代えて

I. 序——人的資源の東洋的認識

（人的資源概念の分裂）

近来、提唱されている「人的資源会計」確立の声は、当然、伝統的会計に対する不満の表明であり、その基底には、伝統会計システムの物財中心的性格に対する構造的批判が横たわっている。しかして、この構造的批判の上に立って建設されようとしている人的資源会計システムには、現在2つの方向が見出される。第1は、伝統的会計システムを外在的に批判しながら、しかし必ずしも

伝統的会計システムを破壊することなく、その外側に経営管理の手法として新しい人的資源会計システムを建設せんとする方向である。人的組織価値説と名付けられる。会計を内部報告会計と外部報告会計の2領域に分ける場合、前者に属する方向である。米国における R. リッカートや W. C. パイル等のいわゆるミシガン・グループによる人的資源会計の構想は、このカテゴリーに属するか或いはその傾向の強いものといえよう。これらは、企業内部における経営管理目的のために、現行会計制度と離れて、人的資源情報の利用（内部報告）を企図しているものである。その特徴は、米国社会固有の条件を反映するものであるが、我が国の研究者も多くは、この流れの上に立つのである。

人的資源会計建設の第2の方向は、伝統的会計システムに内在的に真正面から挑戦し、その物財中心の複式簿記メカニズムの中に、人的資源の要素を組み込むことによって、伝統的会計を改組革新する方向である。それは当然、内部報告会計を包摂しながらも、外部報告会計に最終的本質的解決法を見出そうとする。E. フラムホルツ、J. S. ヘキミアン、C. H. ジョーンズがある。ミシガン・グループを初めとして、米国や我が国では、第1の方向が盛行しているのに対し、第2の方向の研究開発は低調といえるが、両者の分裂はどの様に見えるべきであろうか。

第1の方向の、R. リッカートに代表される「人的組織価値」¹⁾は、個々の個人の能力価値でなく、複数の個人により構成される組織体の能力価値（組織価値）をもって人的資源とみるものである。第2の方向は、経営者や作業員の個人々々の持つ能力価値をもって人的資源とみる、個人価値説²⁾である。

個人的能力価値説が採られる前提には、(1) 企業の意味決定、経営・企業行動の焦点に在るのは、個人そのものである事が挙げられる。更に、(2) 個人的価値の測定は、結局その個人の集合である企業組織体の全体的評価を可能ならしめる、という推定である。

人的組織価値説については、人的資源は企業の人的組織の有する生産能力の価値と、企業の顧客信用の価値の2つである。この人的組織の価値は、各種の社会心理的変数により測定される、とされる。R. リッカート教授の所説の前

提には、個人の価値というものは、他者と離れて独立して存在するものではなく、企業の複数人・組織体の中に在って、その相互関係の中で発揮されるものである、という社会心理学的行動科学的認識が基礎にある。

人的資源の概念認識において、この様な分裂は、いかなる淵源を有するか。両説を先ず「資産」性の観点から吟味しながら考察を進める。

簿記会計上認識される「資産」の基本的要件は、次の2つである。1つは、所有性、すなわち特定の財貨・用役・権利等が企業に所有されている、という関係である。法的所有権の存在である。2つは、経済価値の犠牲、すなわちその財貨・用役・権利等の獲得に際し、一定の対価の支払が必要とされることである。この2つの基本的要件が満足される場合に資産として認められる。しかば個人的能力価値説と人的組織価値説は、これらの要件を満足するか。

個人的能力価値の場合、所有性という点では必要条件を満足していない、といえる。すなわち、企業と経営者・管理者あるいは従業員との間に存在するのは、雇用・被雇用の関係であって、所有・被所有の法的所有関係は存在しないのである。

また経済価値犠牲があるかどうかについては、「所有権獲得のための直接的対価」の支出は無い、といえる。企業が経営者・従業員に支払う報酬・賃金は「所有権」のために支出されたものではなく、その労働・サービス用役に対する支出である。報酬・賃金をどう考えるかにより問題の局面は変るのであるが。

人的組織とは、企業の事業目的達成のため、人（人的資源）を募集・採用・教育訓練、そして能力開発する事等により、形成され、同一の統制系統において有機的に結合された、複数多数の人的能力の集成体である、とされる。株式会社・有限会社という様な株主・出資者の集合体とされる抽象的な「法人」組織の概念とは異なって、具体的に自然人の有機的結合組織の具有するものである。換言すれば、法人組織・結社体の骨格的枠の中で、それに液体燃料的に密着して、所有され、機能する所の人間的組織といえることができる。この組織は、個人を離れた、企業に属する特定の組織であり、そこには不満足ながら「所有」性の存在を見ることができる。

また、人的組織価値の獲得・形成のための経済価値的犠牲があるかどうかについて考察すると、ヒトの募集・採用・教育訓練・能力開発等に関しては、費用項目としてではあるが明らかに企業から対価が支出されている、とみられる。従ってこの点でも人的組織価値は、資産要件を満たしている、といえる。

この様に、伝統的資産概念の下においては、個人能力価値は資産要件を満たせず、人的組織価値においては、或る程度満足されるものであることを観ることができる。人的組織価値が或る程度資産要件を満たすという点が、この方向における研究の盛行をもたらしている大きな理由であると思われる。

しからば、この資産要件を満たさないという理由で、個人的能力価値の概念は捨てられるべきであろうか。筆者が元々、簿記会計における人間の問題に着目したのは、“人間”の個別的価値の方向においてであった。昭和39年3月、小稿「君子国家への道」において次の様に述べた。

ケネー以来ケインズまで、教育によって付加された人間の能力、価値については産業上計算することもなかったし、経済理論上これを取りあげることもなかった。……………（省略）……………いかなるわけで教育の価値、人的能力は計算されないか。根本の理由は、現代までの経済学・計算理論は、

「人間不在・人間無視」の理論であり、教育社会はもちろん、産業界・学界においても、この古い観念から脱却していないことにある。

人間不在・人間無視、そのとおりである。これを微視的に企業会計の中で検討してみよう。今日、経済主体、その代表である企業の価値計算は、複式簿記により次のように行われる。

第1図は期首の残高勘定である。第2図において、100の資産が運用され、30の損費が費やされて20の純益が生じたことを示す。この図でわかるとおり、土地・資本財の物的資産が純益の造出に参与しているのである。人間の能力の役割は示

(第1図) 期首残高勘定

| | | | |
|-----------------------|-----|----------|-----|
| 物的資産 (現金, 土地, 資本財) | 100 | 負債 資本 | 100 |
|-----------------------|-----|----------|-----|

(第2図) 期末残高勘定

| | | | |
|-----------------------|-----|----------|-----|
| 物的資産 (現金, 土地, 資本財) | 100 | 負債 資本 | 100 |
| 付加された 物的資産 | 20 | 純益 | 20 |

損 益 勘 定

| | | | |
|---------------------------|----|-----|----|
| 損費 (利子, 地代, 減価償却費, 賃金) | 30 | 総収益 | 50 |
| 純益 | 20 | | |

されていない。損費の中に、労働の対価たる賃金が含まれているが、これは人間の能力とは別のものである。人間の能力があってそこから労働が流出するのである。労働が純益の造出に参与したことは疑いがない。しかし、今日の複式簿記の価値計算では、労働がいかなる父の子であるか不明である。利子の元本が貨幣資本であり、地代の元本が土地であるようには、労働の元本は計算されていない。労働の元本は仮に「人的資産」とするならば、何故に賃金の資本還元されたところに位置する「人的資産」が計算されないか。

企業家・資本家には利口な人が多い。かれらはよく人を褒めることを忘れない。新しい経営者といわれる或る人は、「人間尊重 50 年」と己れの道徳を語り、他の或る人は「人間は財産である」と己れの経営学は講義する。しかしこれは全くの嘘であることがわかる。会計帳簿のどこをみても、人間の価値は計算されていない。かれらは人間を尊重もしていなければ、財産とも考えていない。かれらが尊重し考えているのは人間の価値ではなく労働の価値である。今日の産業社会において、土地や資本と並んでは、人間は生産要素としては把握され計算されるのは労働だけである。かくして「人をつくる」ところの教育の価値は計算されず無視されることとなる⁹⁾。

人的資源会計を確立するに当って、その人的資源計量アプローチは、先行的に決定される最重要問題である。前述の、人的組織価値説——経営管理の手法として内部報告会計を中心に開発する方向は、伝統的会計における物財的資源とは異質の、人的資源の諸側面を把握する長所を持つ。これに反し個人的能力価値説は、人的資源の具有する諸側面を物財的資源と同水準で理解するという利点を持つ、といえる。両者は共に、人的資源会計に包摂すべきものであることは論を待たない。しかしながら、人的資源会計が組織価値説の方向に進む場合、それは伝統的な複式簿記会計とは相当異なった様相を呈するものと思われる。ここに伝統的簿記会計と人的資源会計の乖離と調和という本質的問題が生まれる。

思うに伝統的簿記会計は、これまで人類が所有し得た最高のシステムの 1 つである。多くの欠陥を内蔵するとはいえ、捨てることのできない概念・方法・道具を有する。これらは人的資源の理論或いは会計システムにとって、有用性を留保するものであることは、一点の疑問の余地もない。当来の人的資源会計が、この伝統的会計システムから離れる形において、ヨリ以上の優れた構築を成し得るものとは考えられない。考慮しなければならぬのはこの点である。

（人的資源の東洋的認識）

先に、人的資源の組織能力価値と個人的能力価値について、資産要件の点から考察し、組織価値に或る程度の優位性を識別した。思うに、人的組織価値が資産要件を満足することが「完全」であるならば、それは容認されよう。しかし人的組織価値が資産要件を満足するといっても、それは部分的なものであり、個人的能力価値の場合と程度の差に過ぎないのであって、これを新案特許とすることには同調し難い。そこで発想の革新が迫られる。人的資源概念の分裂は、本質的に資産概念の分裂にほかならないが、複数の人的資産概念の生起する基底には、人間観の問題が横たわっている。

伝統的資産概念の下で、個人能力価値は資産能力を拒否されるのであるが、しかしながら、「所有」性を狭く法的所有に限定するのではなく、広く「管理」関係・「雇用・帰属」関係にあるものを含めて認めるならば、状況に変わってくる。すなわち、人的資源の雇用に関する関係——募集・採用されて、企業に雇用・帰属し、職場関係において管理権に服し労働する状態を、所有に準じて認めるのである。

人的資源獲得に要した経済的価値犠牲についても、雇用・帰属・管理の関係を所有に準じて認める場合、この関係の支出として報酬・賃金は重要なものとなる。更に募集・採用・教育訓練・能力開発等に要する支出額は、「組織能力価値」における場合だけでなく、「個人能力価値」の場合においても、ヨリ広い妥当性を持つだろう。この様に資産要件の拡大・革新こそは、人的資源会計の建設に不可欠の条件を為すと思われる。そして「資産」の範囲は、本質的に人間観に関連する。

資産要件の拡大という計量基礎の革新に関して注意しなければならぬことは、その土壌に存する“人間観”⁴⁾——東西人間観の乖離の問題である。人的組織価値説といい、個人的能力価値説といい、これらの人的資源概念の分裂は、西洋・人間観の性質に起因する。西洋社会は、歴史的に狩猟文明の風土を投射して他者不信、労働蔑視が基調であって、そこでは、強い主体意識たる“自我”

が育てられる。西洋社会の人間は、強い自我意識に依拠する個人となる。個人は唯我独尊の主となり、他人——対人間関係は従たるものとなる。更にこの傾向は、民主主義——大衆信仰により増幅され、西洋人の救い難い傲岸不遜・放縦乱律の性格を造出する結果となった。

この様な人間社会の状況から、企業経営の領域で、先ず生まれるべくして生まれたのが、テイラーの科学的管理法であり、次いでR. リッカートの行動科学的管理思想であった。強い自我意識に依拠する所の西洋の個人は、他者を配慮せず、和を欠くことに成り易い。それは欧州流民の国家たるアメリカ“合衆”国に端的に現われる。異なる言語・生活習慣、低い教育水準の大衆労働者を、兎にも角にも動機付け、規律を与え、訓練し、労働せしめる所のいわゆる科学的管理法は、低度“合衆”に対して生まれた臨床法でしかなかった。行動科学の登場も同様である。斯学は、他者不信・個人主義基調の西洋社会で、他人との人間関係・人間集団を配慮しないことに縁由する意識的空間を埋める形で登場した。個人はあっても“集団（仲間）”の無い社会であるので、殊更なる行動科学への需要が生まれたのである。

R. リッカート等を中心とする、人的資源に関する組織価値的接近、組織価値説と個人価値説との分裂は、この様な西洋社会の個人主義的人間観・価値観に淵源する。「個人」が全く、他者との関係・「人間」^{ジンカン}を含まず、対人関係を考慮しないが故に、“組織能力価値”の特許権的識別となるのである。

他方、東洋・日本の人間ヒト⁵⁾は、個人ではなく、他者との相互関係を含めた人間^{ジンカン}である。他者との関係を手段視するのではなく、本質的な“自分”領域のものと考える。“自我”に限定される西洋的個人と異なり、東洋・日本の“自分”は、自我を超えて対人関係の“組織”をも意識的に内包する。この東西の人間観の乖離は、次の等式で示すことができよう。

日本・人間^{ジンカン}＝西洋・個人＋対人関係組織

この様な東洋・日本の人間観の下では、個人的能力価値と人的組織価値の分裂的認識は起こり得ない。個人と人的組織との両者総合の上に認識される人的

資源概念、——これが東洋・日本の人的資源概念である。この人的資源——ヒトについて、東洋・日本の歴史は、深厚な思想と文化を持った。儒教・仏教であり、またヤマト思想である。これらのヒトの思想を糧としたヒト造りの主役が「教育・教学」であった。東洋そして日本の人的資源概念は、教学を核に形成されるのである。

II. 教学的資源の概念認識

1. 人的資源概念分裂の統一

人的資源概念分裂の要因が、西洋社会の個人主義的人間観・価値観に在る以上、東洋の日本的人間観に基づく、人的資源概念が定立される必要がある。先ず次の事を確認する。

第1に、人的組織価値説は、その人的組織が人間の部分である、ことは否定しないが、中心的部分ではなく周辺的部分であり、その周辺的部分に限定される概念を、人的資源の本体的概念とすることはできない。更にその組織特性を行動科学の変数として捉える方法は、伝統的簿記会計システムとその継承性・一体性という関連から、これらを採らない。人的資源会計といえども、本質的に「簿記——会計」であり、その外部報告性は究極の目標でなければならない。この点で、人的組織価値説は十分に機能する、と考えることはできない。それは、経営管理の手法として第1義的有用性を持つだろうが、企業会計システムとしては第2義的なものと判断せざるを得ない。一般に、複数体組織の能力価値については、人的資源だけにあるのではない。それは物財的資源の組合せの如何により、その物財的組織能力価値に差異があることは認められる所である。そうであるのに現行簿会計システムにおいては、物財的組織能力の価値を個別の物財価値と切離して、計量することはない。物財的資産は各資産個別に計量・算術計算され、それ以上には及ばないのである。

この様な意味で、人的組織能力価値だけを殊更に採り上げる必要を認めないのであり、その赴く所、「個人的能力価値」の計量に向わざるを得ないのである。

そこで第2に、人的資源——個人的能力価値の基本思考を確認する。しかしこの場合の個人的能力価値は、先述の、東洋的日本の^{ジンカン}人間としての個人価値でなければならない。東洋的日本の人間観は、西洋的「個人」を超えて对人的関係・他者との縁和的關係を本質的内容とする人間像であり、必然に、組織価値説の主張する所の人的組織価値を内包する概念である。しからば、この「個人価値能力」は、人的組織価値と個人的価値の総合——現代の人的資源概念の分裂を統合する概念となる。

選択される東洋的人的資源——人間^{ジンカン}——を廻って、東洋・日本が耕作した文化は「教学」——すなわち人間関係・「人の道」を基礎に置くヒトの思想、儒教・仏教・ヤマト思想であった。一言にしていえば「教学」である。我々は、ここに教学に依り造られる人的資源——「教学的資源」を定立させる。

2. 社会的取得原価としての教育投資

1) 人間能力としての教学的資源

人間が持つ諸々の能力は、その相当の部分が天賦のものに関連することは理解された事実である。しかもその天賦の才能が、そのまま人間能力を形成するのではなく、後天的な作用——教育（経済的に教育投資）によってその天分が引き出され、価値が付与されて結実する所に、能力形成があることは確かである。それはつまり後天的教育作用が、先天的能力を吸収して、先天・後天の両面の能力を総合して統一の人間能力を造成することである。しかも後天的な教育の作用（教学）は先天の才能に比して計量がヨリ容易である。従って人的能力価値を考察する場合、後天的人為的に造成された能力の側面からアプローチしてこそ、先天・後天的の両面の総能力を考察することになる。教学的資源の概念は、先ずこの事実に立って計量対象に採用される。

人的資源の概念を「教学」的方向に採るとしても、人的資源の評価にまつわる人道的立場からする反発が無くなるわけではない。しかし、この問題についても、西洋的「個人」価値の場合と、東洋・日本の^{ジンカン}“人間”的価値の場合とでは微妙な差を示す。西洋・個人価値の計量評価は、その概念の性質から、必然

に個人々々の直接評価であり、1人1人に値段票を付けることを意味する。人道的反感は、生々しく現われる。他方、東洋・日本の人間の^{ジンカン}評価は、「個人それ自体」対するものではなく、ヒトが後天的に身に付けた人物的教学的要素——^{ヒトトナ}人為りに向けられる。“罪を憎んで人を憎まず”であり、この点、個人に対する評価は“間接的”となる。人間について絶えず「教学」的修行を求める東洋・日本の社会は、本質的に西洋の直接評価は異なる縁和的な“間接評価”——教学的評価を具有するのである。

この様な教学的評価は、日本社会では広く見られることである。安定的雇用制度の核を為す「学歴」重視、学卒者の統一的試験による採用、等々はその例である。教学的評価——教学的資源の受容される根拠がここに在る。新しい人的資源概念として教学的資源の概念——更に個人評価のミクロ概念を超えた社会的マクロ概念の定立が要請される。この方向においては、「教育の経済学」或いは「人間経済学」といわれる国民経済論的思考が予定される。

2) 社会的取得原価

次に教学的資源の計量基礎が確定されなければならない。人的資源の考察・計量は、そのものズバリ、人間能力の本体的部分の価値計量であるべきであろう。然るに今日展開される人的資源会計論は、「教育訓練・能力開発」の企業教育を含みながらも、「募集・採集」等の人的能力形成・雇用の支葉末節的部分に大きなウェイトを置いている如くである。ミシガン・グループ、R・G・バリ社⁶⁾の「取得原価システム」はその様なものと観ることができる。

この様な支葉末節の部分をもって人的資源とするのは、果して妥当な計量方法であるか。教学的資源の計量基礎は何であるべきか。筆者は、教学に関する経済投資——学校教育への投資額——を挙げる。人間の人為的能力形成という点では、家庭教育・社会教育の存在は軽視できないものであるが、教授知識の質と量、学業の効果等々において、学校教育は圧倒的に大きな役割を果たしている、と言える。学校教育を抜きにして考えることは許されない。この外、企業内教育は学校教育と同列に観ることができるので、これを加えて、学校と企業とで行なわれる“意図的”教育が、人的能力の本体部分を社会的に取得・形成せ

しめると観ることができる。教学的資源計量への間接的・マクロ的接近である。

人的資源を人的組織価値として捉えるR・リッカートは、その人的資源組織の諸特性を原因変数・媒介変数・結果変数の3種の組織特性変数に分類し、これらの変数を定期的に測定し、変数間の諸関係を分析しようとする。そして、これについての収益力の傾向を予測し、この予測値について割引計算を行なって企業の現在価値を求め、その中に占める人的資源を決定しようとする⁷⁾。諸種の組織特性変数を用いて、統計的分析を行なう点は、取得原価方式を採る伝統的会計システムとは全く異なるものである。この社会心理学的アプローチは、外部報告性・計算方法等の点で、十分な機能を期待することはできない。簿記会計の手法としては不適切であり、むしろ経営管理の手法だけにその利点を見ることができる。先に述べた通りである。

従ってこの点から、「教学的資源」会計における計量は、社会心理学的アプローチでなく、取得原価の方式を第一とすべきことは必須の要請と結論することができる。教学的資源の価値を、学校教育と企業教育による人間造成に求める場合、経済価値として先ず把握されるのはその投資額である。そして教育投資のマクロ的把握は容易であるが、その各個人間能力への配分は困難な問題である。ここに、新しい計量基礎として、個々人でなく、一国における同一年令・同一教育量の同質・同量の「複数抽象人」の標準（教育投資額）が、マクロ的に計量され、その得られた数値が間接的に具体的に企業の構成員（経営者・管理者・従業員）に割当てられるシステム——1つの方法が考慮される。

この様な「教学的資源」における取得原価の考え方は、教学的資源の取得・形成のための支出額（教育投資）が、それによって新たに取得・形成された教学的資源の価値に等しいという事を基礎としており、その取得・形成の支出時点において、その投資額が教学的資源価値を表わす、と考えるのである。取得原価法は、実際支出額・記帳価額を基礎とするので、客観性に富み、計算が簡便であるので、この計量法に異論はないが、問題は、教学的資源は法的「所有」・取得の観念の範囲にないことである。筆者はこの場合、所有観念の「雇用・帰属」への拡張を主張する。拡張された新概念の下において、教学的資源

に関する簿記能力が与えられなければならない。

ヒトが企業に「雇用・帰属」することをもって貸借対照表能力を与える。この場合、実取引上、具体的な「支出」はないわけであるが、「教学的資源」の費消として、その教学的人的能力の産出として（後述の）「教学的報得（人物賃金）」と、租税の一部分を考える（本稿では、租税についての考察を省略する）。物的資産においては、支出は一挙に行なわれるが、人的資源—教学的資源においては、雇用期間にわたって小刻みに、「教学的報得」（人物賃金）として支出される。簿記会計システムにおいて、両投資を同一基盤に載せるため、教学的報得の資産化を方式として「将来教学的所得に対する現在価値」—教学的資源を算定する。“社会的取得原価”ということが出来る。教学的資源を社会的フロー原価として簿記システムに記録する事が要請される。

Ⅲ. 教学的資源の造成と稼働

1. 教育に依る資本形成

1) 人的資本に依る経済成長

人的資源を「教学的資源」とみなすならば、教育の経済的側面について考察されなければならない。教育の経済的価値に対するマクロ的アプローチは、今日「教育投資論・人間投資論」或いは「人間経済学」等の呼称で論ぜられている分野である。シカゴ大学のセオドア・W. シュルツ教授の所説を発想の基礎に参照しながら考察を進める。教授は、人的資本の存在と機能の問題を、次の様に提起する。

有用な技能や知識が後天的に獲得されるものであることはよく知られている。だが、これらの技能や知識が資本の一形態であること、この資本のかかなりの部分が慎重な投資の産物であること、西欧社会ではそれが一般の資本（非人的資本）よりも急速に成長してきたこと、そしてその成長は、そこでの経済制度の最も特徴的な性格といってよいことなどは、よく知られているとはいえない。国民生産の増加が、土地や労働力、あるいは再生産可能な物的資本の増加を、大きく上回っていることは広く知られている。そして、こうした増加率の違いを説明するカギは、人的資本への投資にあると思われる。

われわれが消費と呼んでいるものの大部分が、人的資本への投資を形成するものである。教育支出、健康維持のための支出、よりよい就業機会を求めて移動するのに要する支出などは、そのよい例である。在学中の成年に達した学生や、職場訓練をうけている労働者の放棄所得も同じである。ところが、これらの支出は国民所得勘定には全然含まれていない。また、余暇を利用して技能や知識の向上をはかる例も広くみられるが、これも算入されてはいない。人間努力の質は、これらの手段によって大幅に改善できるし、またそれによって生産性を高めることもできる。こうした人的資本への投資こそが、労働者1人当たりの実質所得のめざましい増加の大部分を説明するものだ、と私は力説したい⁹⁾。

(T. W. シュルツ, 清水義弘編訳, 「教育の経済価値」)

この様なシュルツの提起は、明治以降今日までの我が国の社会・経済の急速な発展に照して、その妥当性を理解することができる。この分野における先駆的研究に位置付けられる、昭和37年の文部省教育白書・「日本の成長と教育——教育の展開と経済の発達——」は、次の様な試算を行なっている。

付録1 教育投資の算定基礎

..... (省略)

(3) わが国における教育投資効率の試算

わが国における教育投資の国民所得の増加に対する寄与の程度を具体的に算定するために、主としてシュルツ方式を参考にして次のような作業を行なった。..... (2行省略)

昭和5年から昭和30年までの国民所得、国民所得中に占める労働の寄与した部分、労働力(有業人口)の関係は次表の通りである。

国民所得と労働の関係

| | 昭和5年 (1930年) | 昭和30年 (1950年) | 昭和5年～ 30年の増加 |
|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| (1) 国民所得 | 40,536億円 | 71,892億円 | 31,356億円 |
| (2) 労働の寄与した国民所得 | 26,348 " | 46,730 " | 20,382 " |
| (3) 労働力 | 29,314 " | 39,154 " | 19,840 " |

国民所得は、物的資本による所得と労働による所得に分けられるが、わが国における労働の寄与した分は、昭和5年から昭和30年に至る間に国民所得の約60%から70%へと

増大してきていることが分配国民所得から推定されるので、その中間の65%をとった。
……………（2行省略）……………

この労働の寄与した分がこの期間に26,348億円から46,730億円と20,382億円へと増大している。また、この間に労働力は2,900万人から3,900万人へと34%の増加をみている。昭和30年の労働の質が、従って、その平均所得が昭和5年のそれと同等であったとすれば、労働力による増加分を入れて、昭和30年の労働の寄与した国民所得は35,190億円となるはずである。しかし現実には、46,780億円で、その間に11,540億円の差額がある。これが教育その他の要因で増大した分とみられる。

労働力の装備する教育投資量は、昭和5年の18,649億円から昭和30年の53,800億円へとこの25年間に35,151億円増加している。この35,151億円の教育投資のあげる収益は8,084億円と見込まれる。収益額の算定においては収益率の決定が最も困難な問題であるが、初等教育の収益率を30%、中等教育の収益率を20%、高等教育の収益率は10%と前提した。……………（3行省略）……………これに就業人口の学歴構成の比重（学校段階別比率）を考慮して、平均した結果、収益率は23%となる。8,084億円という教育投資の収益は、35,151億円に23%を乗じて得たものである。この8,084億円は、前述の労働による国民所得の増加分のうち、労働の単純な増加では説明のつかない部分11,540億円の70%に相当する。すなわち国民所得の増加のうち物的資本の増加や労働力の増加では説明のつかない部分の70%が教育投資の効果であると考えられる。この説明のつかない国民所得の増加分が国民所得の増加分の約37%を占めているので、その70%に相当する教育投資の収益額は、国民所得増加分の約25%強に相当することになる。（文部省調査局、「日本の成長と教育」）⁹⁾

この様に、社会経済における人的資本——特に「教育的資本」の割合は疑う余地がない。

2) 教育投資に依る人的資本

経済成長のナゾをめぐって伝統的経済学の欠陥が指摘され、人的資本の存在が着目されるに至ったことは前節に述べたとおりである。しからば、人的資本は伝統的資本概念と並んで、どの様に位置づけられるべきか。

伝統的経済学において、人間を資本とみる経済学者が全く存在しなかったわけではない。W. ベッティからA. スミス、E. エンゲル等、また最近ではI. フィッシャーなどが人的資本の概念を持っていたこと、本誌前号¹⁰⁾で述べたとおりである。しかしその後、これらの資本概念は、物的財に特化され、長い間無視されることになった。現代の経済学は全く唯物的なものと観られており、

企業会計においても、それは物財的簿記メカニズムによって裏付けされている。

このような経済学の理論、企業会計メカニズムの下では、労働については、それが資本概念と関係あるものとは考えられず、教育・知識を殆ど必要としない所与のもの——肉体労働とみる古典的労働観の存続を許してきたのである。

新しい立場は、人的資本が所与のものでなく、後天的能力——投資の産物であること、しかも、その投資の大部分を占めるのは教育投資であること、を認識するものである。

人的資本・教育的資本をいかに評価するか、いかに計量するか。人的資本、物財的資本のいずれを問わず、評価基礎は大きく2つに分けられる。犠牲価値と収益価値とである。

シュルツ教授は、犠牲価値を基礎として、人的資本を形成する主要なものを、次の5つにまとめている。

- （１）平均寿命、体力、スタミナ、人間の精神力や生命力などに影響を与えるすべての支出を含めた広義の保健施設および保健サービス。
- （２）企業が組織する昔ながらの徒弟制度をふくむ職場訓練。
- （３）初等・中等・高等の各段階の制度化された学校教育。
- （４）農業でとくに盛んな大学公開講座を含めた企業の手によらない成人教育計画。
- （５）就業機会の変化に適応するための個人および家族の移動。——（シュルツ、「教育の経済価値」）¹¹⁾

などである。社会経済的マクロ的に、これらの要素が人的資源を構成することは理解できることである。教学的資源会計の観点からは、このうち、（２）の、企業教育、および（３）の、学校教育——特に後者の評価を取り上げる。

人的教学的資源——教学に依る資本形成を評価する場合に留意されることは、教育の支出はすべて投資を構成するかという問題である。物財的資源に関しては、生産経済（企業）における支出は、それが資本財であれ消費財であれ、すべて投資とされる。しかし、人的資源に関して、支出のすべてが投資であるか、特有の新しい問題が生まれる。すなわち、投資と消費の区別の問題である。

教育支出が、その全部が消費であるとすれば、教育の価値——教学的資源は増加することはないわけであり、またそれが、経済成長に主体的影響を及ぼすということもないであろう。この「教学的資源」会計を提起する理由も無くなることになる。これとは逆に、教育支出を全額投資と観るのも妥当でない。現実に、教育支出が、人間個人の生活の質への寄与を目的とした側面があることは確かである。伝統的な自由教育のかかなりの部分はそうであるし、また芸術教育は基本的にそうである。現代の豊かな社会の中で、貴族的快感を味わう「余暇」利用のための教育は、漸次増大している様にも思われる。この様に考察するとき、真実は両者の混合状態にある、——教育支出は投資支出と消費支出の両者を含んでいる、と観ることができる。

ここに、教育支出における投資と消費の区分基準をいかに設定するかが重要な問題となる。「義務」教育——義務教育年限を、投資・消費の基準概念に関与せしめることは必ずしも適当でない。義務教育制度は、国家の法制であり、必ずしも教育の内的条件を示すものではないからである。教育段階は、知識内容の高度化に応じて、一般に初算教育、中等教育、高等教育の3段階に分けられる。そしてその各教育段階において、それぞれ、投資支出と消費支出の両者の混在を認めることができる。したがって、各段階において投資と消費を区分するのは、現実へのより近似值的測定となることは推定できる。しかし、この方法においては、評価の複雑さは避けられないことになる。

そこで、より実践的方法是、初等教育段階における支出を消費部分、高等教育段階における支出を投資部分とみなすものである。この方法では、中等教育段階の支出の評価が残されるが、手固く考える場合、投資支出は高等教育だけに限定することになる。

高等教育の支出を投資とみなすとしても、大学進学率の高い状態においては、不適格者の混入を考慮しなければならない。「消化不良」の学士の部分は基本的に除外すべきであろう。

以上の様な評価基礎の上に、一国の高等教育の有効な支出部分を、マクロ的に、教育種別、修学年数別に算出することは可能である。

2. ^{ジンカン}人間資産としての教学的資源

1) 教育投資の内容

(イ) 人間的支出・教育投資

人的資源の概念は、大きく人間観・価値観に規定される。東西の人間観は本質的に乖離し、西洋が、自我意識の強い個人主義の人間像を持つのに対し、東洋は、他者との縁和的対人関係の保持を基調とする、複式重層の人間像である。^{ジンカン}これについては、本誌前号(12巻1号)、拙稿「人的資源概念の東洋的考察」において論述した。東洋的人的資源概念の下で、——その人間的支出が人間資産を構成する——と観るのであるが、人間的支出は企業段階においては、「企業教育支出のほか、募集採用は勿論、従業員の住宅・食堂・家族子弟援助・退職年金・保健保養施設・余暇活動への援助等々、福利厚生全般の費用——縁和関係維持の支出額」が考察されるべきである、とした。人間的支出のこの企業部分と並んで、その社会的部分を構成するのが教育投資である。

先に、「教育投資に依る人的資本」としてシュルツの所説を観たが、教育投資という人間的支出を基礎として、教学的資源(シュルツの社会経済的意味での人的資本)が造成される、というのが筆者の主張である。シュルツ教授の所説に従って考察する。

シュルツ教授は「学校の提供するサービス費用」として次の様に述べる。

＝学校の提供するサービス費用は、負担者が誰であるかにより、国家・地方公共団体の支出する公教育費と、学生・家族の負担するものとに分けられる。両者とも基本的な教育支出であるが、後者の場合は、測定の困難性、支出効率の不確実性がつきまといっている。その点前者は確実なデータを供している。ここでは、公教育費だけを取り扱うものとする。

公教育費は、「教師、図書館職員、教育行政者などのサービスのほかに、学校施設の維持・運営および償却・減耗・利子などに必要な年間要素費用」からなる。換言すれば、学校における人件費・経費と物財的費用である¹²⁾。＝

教育投資の概念範囲は、東西で若干の質的量的の違いを見せる。教学を国家

社会の枢要事項と認識する我が国の場合、教育投資は西洋に優越する傾向を持つ。文部省等教育行政機関の組織的・施策的支出額のほか、他省庁の教育的研究的支出が含まれるべきであろう。

以上の教育投資は、社会経済的に実際支出額であるが、シュルツ教授は、これに放棄所得という機会原価を加える。

(ロ) 放棄所得について

放棄所得の概念は、シュルツ理論の核心である。初等・中等・高等の3教育段階において、初等教育段階在学者には、それはゼロと仮定している。シュルツ教授は、学生の勉強に費やす時間と労力について、次の様に分析する。

(1) 学生は勉強する。この勉強は、彼らにとって一種の労働のわけだが、他の労働とは異なり、人的資本の創出を助ける。学生は勉強している時にはレジャーを楽しんでいるわけでも、全面的に消費に従事しているわけでもない。彼らは資本の「自営」生産者と考えることができるのである。

(2) 次に彼らが在学していない場合を考えてみよう。この場合、彼らは雇用され経済的に一定の価値をもった他の生産物ないしサービスを生産し、それにたいして給料を「支払われる」。したがって、学校に在学することには、一種の機会費用が存在することになる。

(3) 生活費は学生であるなしにかかわらず、除外してよからう。それは在学、就職に関係なくかかるものだし、本代、衣服費、通学に要する交通費など若干の点を除いては、ほとんど変わらないからである。(シュルツ、「教育の経済価値」)¹³⁾

シュルツ教授は、この様に学校に在学することに依り放棄される賃金・所得は、人的資本の形成にとって実質的費用を構成する、とする。しかしこの思考には、基本的本質的な矛盾がある様に思われる。すなわち、疑問の第1点は、放棄所得を放棄しない場合の、その労働——稼得活動資本の資本性の問題である。教育投資は、その用語表現からすると、消費支出に非ざる投資支出であるが、厳密には支出一般の分類に同じく、投資部分(狭義の教育投資)と消費部分とが区別されなければならない。しかして人間資産たる人的能力——教学的資源の形成に資するものは、この(狭義の)教育投資にはかならない。先に教育を段階的に初等教育・中等教育・高等教育の3つに分ち、初等教育がより教

育消費部分に、高等教育がヨリ投資部分に関連する、とした。この立場に立てば、放棄所得額造出の元本たる「教学的資源」は、ヨリ低位段階の教育、すなわち高等教育に非ざる中等教育、中等教育に非ざる初等教育に、ヨリ取得されたものである。それは資本性において薄いものと言わざるを得ない。この様な資本性の薄い教学的資源により造出された放棄所得を過大に評価することには、疑問を抱かざるを得ないのである。

次に、更に本質的な問題として、放棄所得額を生み出す「労働」と教育投資を行なう「教学」との、価値比較の問題である。労働と教学は、人間にとって二者択一的、代替性の問題かということである。東洋社会において、例えば“晴耕雨読”の語が示す様に、教学と労働は共に価値ある同質の事項であり、教学する者は労働の価値を否定しないし、労働する者も教学を尊重する風であって、両者は選好的関係において択一的であった。しかし西洋社会において、労働は初めから択ばれざるものであった。労働蔑視の社会において、初めから択ばれるものは「遊樂」であって労働ではない。スポーツさえもそれは遊ぶ（プレイ）ものであった。教育・学問というものは、労働を必要としない余暇の人間（遊樂の人間）に属する事項であった。この様な社会において、教学に代替されるものは、労働——放棄所得ではなく、むしろ余暇——遊樂的支出ということになる。労働の対価を放棄所得として教育投資額に算入することは、現実には照しめての外れた思考といわざるを得ない。

東洋特に我が国の社会において、教学と労働は価値ある事項であり、両者は選好的択一関係にある。従って例えば教学を選好する者は、労働を選好した場合（放棄所得額）よりもヨリ大なる価値を教育投資の産物（教学的資源）に見出しているのであり、これに更に放棄所得が付加されたとしてもそれは余分の評価額でしかない。東洋・日本において教育投資は、それ自体において既に償いを得ているのである。この意味において、西洋社会の本質に根ざす所の「放棄所得」の概念は、妥当性を欠くといわざるを得ない。

2) 教学的資源の内容

(イ) 東洋的人的資源概念＝人物

人的資源概念は、基本的に人間観に規定される。東洋・日本の人的資源概念は、“和”志向の人間^{ジンカン}観に基礎付けられる。それは西洋の自我意識に支えられる“個人”と異なり、“自分”と“他分”との調和的關係の中に自身の存在を見出そうとする人間観である。本誌前号・拙稿「人的資源概念の東洋的考察」において論述した。次の通りである。

一複式重層のバランスの人間像において、それに比例縁由して、大きく2層の能力概念を識別する。職務関係における職務能力——“業績能力”と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”とである。前者は、生産遂行・業績達成というビジネス的成果——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。職業学校教育・社内の教育訓練、実務経験等に依り、筋肉的或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・電算機処理能力、外語会話能力、販売・マーケティングに関する各種の技能、経理能力、貿易関連事務能力、また経営管理の腕としての能力、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。そしてその能力達成は、多分に「非教学的」であり、また「アメリカ的」である。

後者の“人物能力”は、前者のハード・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、人物能力は液体の一般的であり、潜在的能力である。学校教育で培養する「学力」は、この人物能力概念に照応すると見られる。この能力は多分に「教学的」であり、東洋的である。

複式バランスの能力の2層構成——ハード・ウェア的ロボットの顕在業績能力とソフト・ウェア的液体的潜在エネルギー的能力——は、人間能力の実態を示すとみられるが、その認識については、明らかに東西で乖離する。西洋的能

力観は、筋肉労働を基礎に捉える伝統的労働観・賃金観に徴表される様に、業績能力概念に傾斜する様に思われる。西洋の能力観が、他者不信・労働蔑視の価値観の下で、限定的な業績能力の費用的認識に留まっている事実は確認されなければならない。この状況からは、人的能力の資産的総合的認識には程遠いのである。しかし日本人の能力観は、縁和的「人物」能力を重視する。この人物能力重視は、1人の単位人間が、業績能力と人物能力の2層構成を持ち、一方に偏せず、バランスがとれていることを求める。片方だけでは立派な人間としての評価を得られないのである。¹⁴⁾＝

縁和的人物能力に対する評価の重視は、それが、ソフト的・液体の一般的潜在能力であることから、「学校教育」に関連深く評価原理を単質一元化せしめ、人間能力の形成作用たる“教学”尊重を醸成する。教学は、業績能力と人物能力の両面に対する、積極的育成作用であり、それぞれの能力に対して教学は大きく機能する。戦後の我が国の場合、占領政策の“アメリカ的”・非教学的教育に汚染されているとはいえ、教学を首座に置く伝統的学校教育の基本的傾向から、教学は大きく縁和的人物能力の育成に機能していることが窺われる。すなわち、学校教育の達成目標たる「学力」は、人物能力に相関しているのである。そしてそれは、企業・官庁・教育界等の実社会における、学歴尊重・学卒者の統一的定期採用、企業教育の重視、定期的頻繁な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常識的概念であり、「学歴社会」はその意味を示して日本的人間観を投射するものである。

(ロ) 教学的資源・学力

学力——教育投資の達成目標——をもって、人間能力とみなすのには、大きな異論があるだろう。——教育投資・教育は人間の全能力を網羅するものではないと。——確かに我々は、人間の能力は必ずしも教育投資額に正比例するものではない、ことを知っている。

一般に、機能的側面から、先述の様に人間能力は、能率的業績能力と縁和的人物能力の2層に識別し得るが、形式的構造的側面からは、各種の単位能力と、その基礎条件を為す基盤能力とに分けることができる。人間の能力は、幾つか

の能力要素（単位能力）から成り立っているという考え方は、現代の標準的思想といえよう。単位能力が有機的に結合され統合されて、人間の全体的能力・総合能力が形成される、とされる。

企業の人物考課の現状を観ると、「北陸電力人間像」を例にとれば、人間能力は次の様なものとされる。

| | | | | | |
|---|------|------|------|-------|------|
| 管理職の場合 | | | | | |
| ①識見 | ②活力 | ③企画力 | ④統率力 | ⑤職務知識 | |
| 監督職の場合 | | | | | |
| ①職務知識 | ②統率力 | ③判整力 | ④実行力 | ⑤理解力 | ⑥計画力 |
| ⑦創造力 | | | | | |
| 一般職の場合 | | | | | |
| ①能力＝職務知識，理解力，実行力，判断力，創造力，計画力，指導力 | | | | | |
| ②職務の遂行＝正確，仕事の速さ，協調，仕事の改善，専門知識，規律 ¹⁵⁾ | | | | | |

企業の人事考課において共通していることは、どの企業においても「単位能力・能力要素」とされる項目はほぼ一致していることである。すなわち、等しく——知識・理解力・企画力・創造力・実行力・記憶力・指導力——等を挙げている。

これに対して、単位能力以外の項目は多種である。性格・性質に関する要素、勤務態度・倫理に関する要素、健康に関する要素、家庭的社会的環境条件に関する要素。換言すれば、精神的肉体的社会的条件といってもよいであろう。

狭義の能力と広義の能力或いは環境条件を比較考察すると、その関係は並列的なものではなく、両者は、狭義の能力が上部構造として、性格・健康・社会的家庭的環境条件という下部構造の上位に位置するという、上下関係として見ることができる。教学的資源としての能力を考える場合、対象となるのは、単位能力の一般的部分（狭義の能力）と性格・健康・社会的家庭的環境条件（広義の能力）の一般的部分とを併せた基盤能力である。この単位能力と基盤能力の一般的基本部分——本体的能力は、心理的に考察すれば、先天的素質の占め

る割合は大きなものといえよう。したがって、この立場から、「素質的要因を独立に切り離して捉えることができるならば」、後天的条件——特に教育の役割を無視して、ヨリ正確に、人的資源——人間の本体的能力を計量し得る、という考え方が成り立つ。

しかし、幾ら後天的条件・教育的内容が多様で異なるといっても、教育制度の整った国では、学卒者は12年、16年或いは18年という長期間の教育（学校教育）を受けてきたのである。原則として野生児は存在し得ないし、またその様な未就学の野生児がいたとしても、その野生児が入社後高い知的能力を獲得するに至る、ということは考えられない。だから結局、人間の能力・知的能力を考える場合、学校教育の成果と関連づけて等置することは、不当な事ではないし、教育投資を意図的に行なう社会経済の観点からも理に叶ったアプローチといえる。

学校教育の成果として、通常、「学力」という概念が用いられる。学力についても東西に若干の相異がある。西洋化された戦後の教育において、学校教育は大きく、知識偏重の教育に傾斜しつつある。しかしこの傾向は、東洋我が国の教学の伝統とは大きく相違する。我が教学において、知識がすべてではなく、人物的価値が大きな比重を占めていた。“品行方正、學術優等”の言葉の通り、また、“国家有為の人材”という如き、「学力」は倫理的人間要素^{ジンカン}を含み、それを前提とした概念であった。“学校の秀才必ずしも社会の秀才ではない”と絶えざる反教学的批判は存在したが、しかしそれは敗戦・占領教育の侵透まで、根強く維持されたのである。従って東洋教学における「学力」は、人間の「基盤能力」に相当する、と考えることができる。

3. 教学的資源関数試考

1) 伝統的労働関数

(イ) 伝統的労働観・賃金観

さて、人的資源を考える場合、踏まえなければならぬ、克服さるべきものは、

経済学思考における伝統的労働観・賃金観である。

① フローの非資本的概念

古典派経済学は、A. スミスにおいても、D. リカード、J. S. ミルにおいても、労働者は労働を売る、その労働の対価が賃金である、と考えていた。これは古典派共通の概念である。またそれは、近代経済学においても同様の認識である。J. R. ヒックスは、その著「賃金の理論」の中で、

ある雇い主が労働者を雇うときには、彼は仕事をかうのである。彼が支払うにやぶさかでない賃金—彼が与えるにやぶさかでない価格—は、彼が代償に受け取ることを期待する仕事の量—買われる商品の量—に依存している。(J. R. ヒックス、「賃金の理論」)¹⁶⁾

と述べている。K. W. ロスチャイルドは、また、「現代賃金論入門」において、

賃金支払は、本質的には、ひとつの特殊な商品、すなわち、労働用役に対して支払われる価格である。(K. W. ロスチャイルド、「現代賃金論入門」)¹⁷⁾

と述べる。この様に、労働（仕事・労働用役）—対価（価格・賃金）は共通の認識である。この様な労働・賃金観と区別して若干アプローチの異なる理論を展開したのは、K. マルクスである。彼はその著「賃労働と資本・1891年ドイツ語版」において、従来の“労働”に代えて、“労働力”の概念を展開した。

資本家は貨幣で労働者の労働を買うように見える。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。(K. マルクス、「賃労働と資本」)¹⁸⁾

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、マルクス経済学の出発点となった。

考察するに、労働力と労働の両概念は、前者は労働力の持つ肉体的生理的エネルギーであるが、後者はそのエネルギーの流出的作用形態と観ることができる。巨視的に現代的経済学の表現をもってすれば、ストックとフローの概念に相当する、ということができる。

しからば、マルクスにおいて、この様な労働力—ストックという明確な理解があったかといえ、必ずしもそうではない。ストック概念への一步の踏み込みを示しながら、基本的には古典派的限界に留まっているのである。マルクスは次の様に述べている。

労働力の所有者がそれを商品として売するためには、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。けだし、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の労働を自分の所有物として、したがって自分自身の商品として取扱わなければならぬ。(K. マルクス、「資本論」)¹⁹⁾

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、全部売尽すところまで行き着くのであるが、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である筈のものである。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、流出し分離した所の労働力”なのである。元本より切離された場合、最早それは資本ではあり得ない。巨視的には、フローでしかあり得ない。事実マルクスは、「資本論・第3巻」において、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のである。そして、企業会計における、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。

現代の代表的経済学者 P. サミュエルソンにおいても、その労働観は、伝統的経済学の限界を越えるものではない。その主著「経済学」において、

人は商品以上のものである。と**はいうものの**人がある価格と引きかえにそのサービスを賃貸のために提供することは事実であって、その価格が賃金率にほかならない。(P.

サミュエルソン,「経済学」第8版)²⁰⁾

と述べる。ここでは、従来の売買の観念に代って「賃貸」としての理解が示されており、賃金はレント概念で捉えられるのである。しかし、その基礎にあるべき資本概念の展開を窺うことはできないのである。

以上の諸説を考察するに、結論として、労働・労働力といい、売買或いは賃貸といい、共通する所は、非資本的フロー的概念にほかならないことがいえる。この考え方は、必然、労働・賃金を費用項目として処理する伝統的会計システムに、忠誠を尽すものとなるのである。

② 非知識的筋肉労働力概念

労働ないし労働力について、その質的内容を考察することは、この研究——教育的人的資源会計研究の基本的部分に関連する。

これまでの経済理論・諸概念の中で、労働・労働力の概念に、人間の基本的能力或いは機能の総べてを包含したものであったろうか。今、マルクス、ドップ、ヒックス、ロスチャイルドの4人の代表的著書を検討してみよう。それぞれの著者の中に使用された、労働・賃金に関する用語を拾ってみる。

〔A〕マルクス,「賃労働と資本」

機械 紡績 採掘 挽き仕事 建築 奴隷 シャベルすくい 石割り 運送 日雇い労働者 亜麻布を織る 熟練労働者 不熟練労働者 教養ある労働者 植字 販売者 手工業労働者 機械工 手織布工 木綿手織工

〔B〕M. ドップ,「賃金論」

フォード工場の労働者 筋肉労働 事務労働者 綿織物工業 綿工業 織布工 抗内労働者 抗夫 採炭夫 炭坑夫 港湾労働者 仲仕人夫 紡績工 綿紡績工 製靴工場 機械工場 苦力 大工 仕立工 熟練労働者 不熟練労働者 婦人労働者 皮革工業 造船工業 機械器具工業 印刷工業 製紙工業 建築業 土工 製鐘工 皮革工 蹄鉄工 馬車製造工 絹織物工 職長 職工 旋盤工 組立工 園丁 農夫 採炭請負労働者 出来高払労働者 組付け 縫製 型はめ 仕上 裁断 俸給(サラリー) 事務労働者 技術者層 俸給生活者 商店員 家事労働 機械要員 下水掃除作業 下水人夫 競馬騎手 オペラ歌手 尖塔大工 鋳物工 塵埃掃除人夫 デスク・ワークをやっている労働者 手をよごす職 機関車乗務員 白い手でなしうる職 煉瓦積工 中間階級的自由職業 建築労働者 運輸労働者 日雇い労働者 フリント

ガラス製造工 桶工 石工 鉛管工 指物工 鋳型工 石版印刷工 植字工 製本工
 シェフィード刃物業 ガス労働者 自治体労働者 機関手 鉄道事務職員 窯工 紙
 箱製造業 仕立業 機械編みレース業 鎖製造業 ファスチアン布切断業 刃物業
 パン製造業 家具製造業 料理飲食店業 道路運送業 見習工

〔C〕ヒックス、「賃金の理論」

園丁 窓掃除夫 荷物運搬人 建築労働者 農業労働者 郵便配達夫 医者 佐官
 熟練工 非熟練工 白い労働 黒い労働

〔D〕ロスチャイルド、「現代賃金論入門」

自由労働 家内労働 知的職業 低賃金労働者 ひとつの型の労働 「高度に熟練し
 た」労働者 「熟練」労働者 「半熟練」労働者 機械修理職人 賃金労働者 筋肉
 労働 高度に集中的な知的な仕事 教授陣（スタッフ） 被傭者 単位労働 高賃金
 の職 長期の、費用のかかる訓練が必要な職業 賃金がすぐさま得られる職業 炭坑
 労働者 有力会社の専務 機械工 徒弟 訓練された労働者 日雇労働 日雇労働者
 建築やドックの仕事 常雇いエキストラ 不熟練労働 熟練労働 専門職 企業指導
 者 不熟練工 婦人労働者 男子職業 安い婦人労働 農夫 限界労働者 追加労働
 者 女子年少労働者 失職した労働者 労働所有者 純粋な人的労働力 附加的労働
 小農 農業労働者 鉞夫 老齢の労働者 病弱または無能力となった労働者 見習工
 時間外労働

以上、4人の学者の著書の中から拾った、労働・賃金関係の約180の用語を
 通じて、1つの事が浮彫される。

すなわち、労働或いは労働力の概念は、肉体的筋肉的な労働に結び付いてお
 り、殆ど知識的頭腦的なものを考慮していない、という実相である。労働の質
 的分類として、熟練と不熟練労働、単純労働と複雑労働、筋肉労働と精神労働
 という分類がなされる。この中で、熟練労働と複雑労働は技能的水準の高さを
 指すものであり、必ずしも高度の知識的頭腦的活動を包含するものではない。
 単純労働や筋肉労働の概念と同質の、労働作業を基礎としたところの、その延
 長、増幅的集積と見られる。これに反し、精神労働或いは頭腦労働の概念は、
 熟練労働・複雑労働の労働作業的限界を超えて、或程度知識的頭腦的活動の段
 階に及ぶものといえよう。ここに伝統的労働概念といえども、筋肉労働と知識
 的頭腦的労働との両面にわたり、人間の基本的活動の総べてを包含するもので
 ある、という見解が現われる一応の理由が存在する。

しかしながら、この様な見解には重大な過誤がある。すなわち、それは尺度の問題である。知識的頭脳の活動を、筋肉の労働のベースで、その尺度をもって追加的附随的に評価することと、それを全く新しいそれ自身の尺度で、第1義的に評価することとは別である。われわれは、知識的頭脳の活動が、筋肉労働に結び付く評価尺度で評価されている現実、——知識的精神的頭脳の活動は、本来用いられるべき尺度によっては、明確に直接に把握されていないという現実を、承認するわけにはいかないのである。

次に、問題を雇用理論・賃金理論の面から考察する。

(ロ) 伝統的労働関数

——ケインズ労働供給曲線とマルクス再生産費説の吟味

ケインズの雇用関数

これまでに、教学的資源について、要素的考察を試みたのであるが、この教学的資源は、社会経済的にはどのような関数関係を持つのであろうか。

限界生産力説においては、労働需要の側面に多くの考察がなされ、供給の側面には余り関心が払われなかった。この不合理については、A. マーシャルも気付いていた。マーシャルは、需要と供給の両面を総合する説明を展開したのである。しかし、このマーシャルの理論も、非自発的失業を説明し得ない“完全雇用の理論”として、ケインズの修正を受けることになる。

ケインズの労働供給関数は、次の3つ

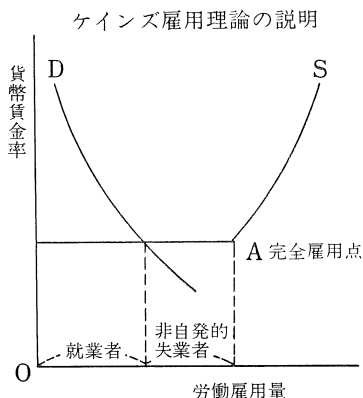
の命題を内容とする(宮崎義一、伊東光晴、

「ケインズ一般理論」を参照する²¹⁾)。

= (a) 労働の供給は、貨幣賃金の関数であって実質賃金の関数ではない。

(b) 完全雇用点に達するまで、労働の供給は弾力的であり、貨幣賃金率に変化はないものと前提する。

(c) 完全雇用点に達すると古典派の供給曲線が復活する。=



前頁の図はケインズの雇用理論を説明するものである。

3つの命題のうち、(a)と(b)は一応認めるとして、問題は(c)である。完全雇用点以後、労働供給曲線は果して復活するか？

L・R・クラインは、「ケインズ革命（篠原三代平・宮沢健一訳）」の中で、完全雇用点以後の供給曲線をAS（前頁の図）とする²²⁾。

ケインズやクラインの考えた完全雇用点以後の雇用は、「労働力の自発的失業」の雇用であったと考察されるが、今日それ程の「労働力の自発的失業」が、完全雇用点以後において存在しているとは考えられない。この場合に、伝統的意味での労働力の増加があるとすれば、それは1つは、テイラーの方法であり、2つは、労働時間の延長によるものである。これらの方法により、或る程度の労働力雇用量の増加が可能であろう。しかし、この種の増加は、移民の流入や労働力人口の自然増加を別にして、永続的に大量に存在するとは考えられない。そこでこの様に概算的に観る限り、“完全雇用点以後、労働力雇用量は増加しない”と断定することができる。もしそれでもなお、何らかの増加があるとすれば、それは労働力の増加ではなく、“労働力とは別の或る種の能力の増加”にほかならない。事実、経済学は、ケインズ以前は勿論、ケインズ以後の経済学も、完全雇用点以後の存在を承認しているのであって、明らかに労働力の限界の外に足を踏み入れているのである。

“労働力とは別の或る種の能力”とは何か。それは、この研究の主題として、既に論じてきている通りの、「知識的・教育的・頭脳的能力——教学的資源」の外にはあり得ない。しかるに、近代・現代の経済学における労働供給関数は、明らかに肉体的労働力のみを要素とし、知識的教育的頭脳的能力＝教学的資源を考慮の外に置くのであって、基本的誤まりを免れることができないのである。

マルクスの再生産費説

次に、マルクスの再生産費説・取引力説を考察しよう。

マルクスは、近代経済学と異なり、労働の供給面を重視し、賃金と労働力との関係を説明する。その著「賃金、価格および利潤」に次の様にいう。

労働の価値は、二つの要素によって決定される——その一方は単に生理的なものであ

り、他方は歴史的あるいは社会的なものである。労働の価値の究極の限界は、生理的要素によって決定される。すなわち、労働階級が、それ自身を維持しかつ再生産し、その生理的存在を永續させるためには、かれらは、生きかつ繁殖するに絶対的に必要欠くべからざる必需品をうけとらなければならない。……………この単に生理的要素のほかに、労働の価値は、どこの国においても、伝統的な生活水準によって決定される²³⁾。

ここに提起される疑問は、「生きかつ繁殖するに絶対的に必要欠くべからざる必需品」の価格に規定される労働の価値が、果して賃金全体を説明し得るか、ということである。思うに、人間はパンだけで生きるのではない。読書や研究があり、教育があり、またレクリエーションがある。これら生理的要素でない部分——知識の精神的生活、頭脳の活動は、明らかにマルクスのいう「再生産」に対応していない。「歴史的あるいは社会的要素」は、これを説明するものであろうか。考察するに、この要素は、生理的要素の単なる拡張としてしか捉えられていない。その拡張は、エロ・グロ的漫画やスポーツ新聞への支出増大であっても、岩波の出版物を意味しない。モーリス・ドップは、「賃金論」において、マルクスの所説を引用しながら次の様に述べているが、その所説の中でも読み取ることができる。

異なった国、異なった時期、同一国内の異なった地域の賃金の差異を説明するのは、この後者（伝統的生活水準 筆者註）の影響である。それゆえ、労働組合が団結によって賃金水準を高めようとするのは、長期的には自己を貫徹する「鉄則」にさからって勝つ見込みのない闘いをしているのではない。逆に、労働者の団結行動自体が、「社会的要素の一部」であり、そして労働者がみずから勝ちとった成果は、将来の「伝統的生活水準」を形づくる助けになるのである。「事態は、闘争者たちそれぞれの力の問題に帰着する」²⁴⁾。

この意味する所は、飽くまで、「生きかつ繁殖するに絶対的に必要欠くべからざる必需品」の延長線上の拡張に対応する賃金の問題であって、知識的教育的頭脳的生活部分に対応するものではない。換言すれば、生理的要素における単純な拡張概念としてしか観ることができない様に思われる。仮りにそこに、知識的教育的頭脳的生活部分があっても、少なくともその基底となり尺度を為すものは、生理的要素に関連するものである、としか判断されないのである。

マルクスは、相対的過剰人口をもって賃金上昇の障害と看做し、階級闘争に依るその打破を主張するのであるが、再生産費説・取引力説そのものの中に、結局、賃金を生理的要素に対応する程度に、基本的に低い水準に制約する、という矛盾が内包されている事を認めない訳にはいかないのである。

この様に、近代経済学においてもマルクス経済学においても、人間の知識的頭脳の要素については経済的要素としての認識が為されず、「生理的要素」²⁵⁾に規定される財（再生産に必要な生活必需品）、或いは身体の下部神経組織に打ち込まれた“無意識の知識²⁶⁾”としての筋肉的労働力に限定されて、賃金の説明が為されてきた。人間における知識的教育的頭脳の能力の貨幣的計量、資本的把握が主張される所以である。

そこで、人的資源概念把握計量の東洋的接近として、労働関数に加えて或いは代えて「教学的資源関数」の認識となる。次に、知識的教育的頭脳の能力——教学的人的資源の存在をマクロ的に探り、そのフローの対価としての「教学的報得」の形成を考察したい。

2) 教学的資源関数の形成

(イ) 非労働賃金としての「教学的報得」・人物賃金

社会経済における、知識的頭脳の能力の資本的役割については、前に述べた通り、近年、シカゴ大学のセオドア・W. シュルツ博士を中心とする、いわゆる“人的資源学派”に依る一連の研究が進んでいる。

人間の資本的機能・経済的価値を評価しない所の伝統的物財の経済学は、勿論、労働力ないし労働の資本的関連を考慮することはない。当然の帰結として、労働力・労働は、単位個人の“筋肉的动作とその労働時間数”という以上の意味を持つことができなかった。にも拘らず、今日の経済学は、人間能力の総べてが労働力概念の下に計量されているかの様な、偽瞞的仮定の上に成立しているのである。現実には、労働力は筋肉の労働力として、人間能力の部分でしかなく、労働力概念に包摂されていない人間能力——知識的頭脳の能力——教学的資源の存在は、疑うべからざる事実である。

以上述べた様に、知識的頭脳の能力——教学的資源が計量されない場合、賃

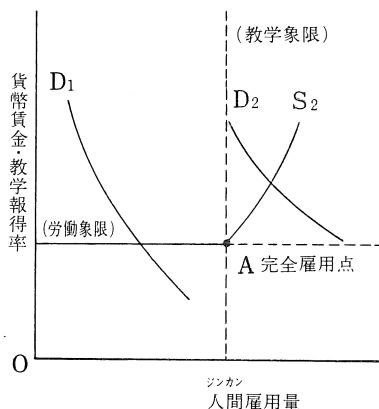
金は筋肉の労働の時間的倍数——労働賃金であって、知識的頭脳的能力・教学的資源の造出価値に対する計量——「教学的報得」²⁷⁾（人物賃金）は、殆ど或いは部分的にしか含まれていない、と観るべきである。ここに伝統的労働観・賃金観を捨て、新しい観点から労働賃金と別して、「教学的報得」（人物賃金）の概念が識別分立される。

労働賃金と教学的報得の分立を、社会経済的に観察する。下の図で示す。非自発的失業の存在する完全雇用点A以前の段階において、需要は「労働賃金」水準に、ヨリ少な目に留まるとみられる。需要側は、本来、人間の全能力を需要しているのであり、それは当然「知識的頭脳的需求」も内包されている筈であるが、経済本則の命ずる所、ヨリ低い支出額——労働賃金を選択するであろうし、他方、供給の側にも、教学軽視・人間不存在の西洋社会の公理として、知識的頭脳的能力の計量をベースとする「教学的資源供給」の觀念から生ずる筈の、労働賃金水準を超える「教学的報得」（人物賃金）の要求は存在しなかったからである。換言すれば、伝統的な西洋的経済理論においては、労働の需給だけが考えられており、教学的資源の需給関数は認識されていなかったのである。

労働供給が完全雇用点に達した後、供給の増加には2つの道がある。前述した様に、1つは、労働能力の質的改善或いは労働時間の延長である。テイラーの道といえよう。しかし、肉体的労働力の質的量的利用増加には限度があるであろう。当然、知識的頭脳的能力——教学的資源の利用と認識——第2の道が必然化する。

右の図において、 D_2 は知識的頭脳的能力の需要（教学的資源需要曲線）を示し、 S_2 はその供給（教学的資源供給曲線）を示す、とみられる。肉体労働力の

ジンカン
人間供給関数の説明



有限性に比して、知識的頭脳的能力は可成りの持続性と固定性を持つ、と観られる。従って、教学的資源供給曲線は可成りの長さを持つ、といえる。教学的資源の需要曲線と供給曲線の均衡する所に教学的報得（人物賃金）が決定される。この場合、教学的報得は労働賃金と異なる性質を持ち、座標における「教学象限」に属するのであり、労働象限のカテゴリーと区別される必要がある。

ここで注意すべきは、労働力だけの需要・供給が完全雇用点を境に一挙に知識的頭脳的能力だけの需要・供給に転換するのではないことである。労働力自体が知識の肉体の下部神経組織に打ち込まれたものであり、知識・教育と無関係ではない。人間の能力は、肉体的労働力と知識的頭脳的能力との有機的結合体である。その中には、ヨリ肉体的労働部分の多いものもあれば、逆に、ヨリ知識的頭脳的能力の部分の多いものもある。完全雇用点は、社会経済において、知識的頭脳的能力が労働力を超えて、ヨリ貨幣的・経済的に評価され計量される、という「社会的な知識的頭脳的能力——教学的資源の認識点」である。関数的には、“教学的資源座標の原点”である。

（ロ）教学的報得の機能的尺度

労働賃金の尺度は、労働を筋肉的作業として単質的に捉え、労働時間を変化因数とする概念である。この様な概念を、「教学的報得」の尺度と為し得るか。知識的頭脳的能力及びその活動の多様性・持続性に比し、筋肉的労働力・労働の単質性・一時性は現実である。個々の筋肉的労働の間に大きな差異を見ることのできないのは、一般に承認されることである。実際優れた労働力と劣った労働力との差は、凡らく2倍3倍或いは5倍という程度の倍率であって、50倍或いは100倍という様な大きな倍率は示さないであろうし、また人間感情としても承認されないのである。更にこの様な差は、人間平等という近代社会思想にも“馴染まない”のである。従ってこの様な短小な単質的閉鎖的尺度でもって、多様深長な教学的報得を計量することは不適当である。

教学的報得の新しい尺度は何か。それは、知識的頭脳的能力の特性から考慮されなければならない。労働力の単質性・一時性と異なり、知識・頭脳は多様性・持続性を持つ。この様な「知識・頭脳の質」を計量する尺度であることが、

第一に必要である。更に、労働は場所に固定され、時間に限定され、定型的可視的であることを特性とする。知識・頭脳の活動は、不定型的不可視的である。これらの特性が考慮されなければならない。

① 知識・頭脳の質的多様性

知識的頭脳的能力は、西洋或いは東洋の文明的土壌に培かわれて、教育・教学と訓練、更に研究開発に依り、発展せしめられる。人間の能力価値は、多額の費用をかけられ、長年月の多大の教学活動の過程を経て成長する。K. E. ボールディングの表現を採用すれば、“労働力は知識が肉体の下部神経組織に打ち込まれたもの”²⁸⁾ であるが、知識的頭脳的能力は、更に知識が教学・教育に依り頭脳に打ち込まれて形成される。必然、知識的頭脳的能力の質的広さと高さは、狭い低いものではあり得ない。先に述べた「北陸電力人間像」に見られる様に、人間の単位能力は、管理職の場合、——知識、統率力、折衝力、遂行力、企画力、注意力、理解力、記憶力——等に分けられるが、この様な多様な高度な能力を規定する最大の要因は、教学・教育に在ると見られるので、知識的頭脳的能力価値の尺度は、労働力尺度とは根本的に異なるものが求められよう。

② 知識的頭脳の活動の流動性

——その場所と時間

知識的頭脳の活動は、「教学」し「知識」する人的行為として、特定の場所と特定の時間に限定されない非時空の性質を持つ。教学知識することは、研究所・会社・大学等の特定の場所だけでなく、野外において、住宅においてまた乗物の中で、どの空間でも可能であり、一定の場所に縛り付けられてはいない。研究職者はその仕事について、研究所・大学で、自宅書斎で頭脳を働かし、経営管理者は、会社だけでなく、その経営管理者の居る場所で、場合によっては宴会場・ゴルフ場でさえも、その職務を遂行する。

この知識的頭脳の活動の流動性は、時間についても同様である。労働時間の性質は、継続性・定時的一塊性にある。午前8時30分から午後5時までの8時間という様な一続き、一塊りの時間である。その間、休憩・休息の時間がある

が、これは勿論、労働時間の継続を前提としたものであって、継続性と矛盾するものではない。これに対し「知識時間」は、場所に特定されない性質と結合して、非連続的であり、全日の自由性を持つといえる。午前9時から12時まで、研究所・大学で研究するが、午後1時から在宅研究、その間に入浴と食事もあり、更に夜中の12時まで研究が続けられるという様に、「知識時間」は、必ずしも、一続きの継続性・定時的一塊性を持たず、活動者自身の全目的自由性と変化性に富んでいる。

この様な、知識的頭脳の活動の流動性は、明らかに労働力のそれとは異なるものであり、この点に立脚するとき、知識的頭脳的能力の価値——教学的資源は、労働賃金の尺度と異なる尺度を持つべきである。

IV. 結に代えて

新しい教学的資源会計のシステムは、伝統的会計システムの承継的革新であるべきことは先に論じた通りである。この考え方から、西洋・人的資源概念の分裂——人的組織価値説と個人的能力価値説を統一する形で、東洋的人的資源概念——人物の計量基礎として教学的資源概念——を識別定立する。以下、所論を総括して、当来の会計システムをプログラムする端緒とする。

1) 東洋的^{ジンカン}人間—教学的資源

この所論の基底にあるものは、東洋的^{ジンカン}人間観と教学の思想である。東洋・日本において、ヒトは、他者と全く独立に存在する西洋の“個人”と異なり、他者との複式重層の人間関係を内包する^{ジンカン}“人間”であり、その人間像は軟性的である。日本人にとって^{ジンカン}“人間”は本質的事項であって、補助的外部事項ではない。この人間を本質視する人間観から、東洋の教学—儒教・仏教或いは道教・ヤマト思想の^{ジンカン}“人間調整の思想”，倫理意識高い教学の思想が発達したのである。教学が“人造り”の主役とする考えは、東洋・日本社会では通念であり、人間の先天的能力を抽き出し或いは高める形で、後天的教学・教育の作用し、そこに先天・後天両面にわたる総合された所の人間能力が形成されるに至る、——

これは肯定される思想である。教学・教育こそが人造りの主役であり鍵である。この観点から、人的資源の概念に教学・教育を相関せしめる—教学的資源—の概念を識別定立することになる。

2) 社会的取得原価方式の模索

教育投資をもって、^{ジンカン}人間的能力価値に相関せしめることは、Ⅱ, 2, 2)「社会的取得原価」の項で述べたが、その場合、一国における、同一教学年令（修学年数）、同質同量の教学或いは「学力」等々の「標準教育人」の教育投資額が、産業別に巨視的に計量されるシステムが前提とされなければならない。すなわち、教育投資額を基礎とする「統一的標準教学資産」の算定である。この計算で、投資部分と消費部分は区分され、学生に非ざる「遊生」の類は、除外・割引さるべきであろう。こうして、種別に、1人当り教学の「標準教学資産」が算定される。そしてこの1人当り資産を基礎として、企業の“教学的資産”の計上数字が算定される。

マクロ的概念をミクロ的企業会計に内在化すること、——社会的取得原価方式——が教学的資源会計の核心である。雇用は、教学的資源の購入として、拡張された資産概念で考える。この場合、教学的資源の対価の具体的支出は、租税支出と教学的報得支出（人物賃金）の外にはあり得ない。ここから、未来の支出額の現在価値を求める方式も考えられる一法であろう。これを機会原価とは即断し難い。問題は、実際支出額資産化と教育投資額との関連である。

また他方の側面として、貸方資本勘定の問題がある。この稿においては、人的資源の貸方資本の認識については論じていない。伝統的企業会計の貸方勘定において、負債・資本勘定が人的資源・教学的資源に対応するものを十分含んでいないことは推量し得るが、会計システムの取扱いの如何に拘らず、教学的資源が使用されている現実に疑問がない以上、収益勘定には、それに縁由する教学的資源の収益部分が取得されていることには疑いが無い。これに対する計量が必要であろう。一定の“教学的資本”に対する収益率が確定するならば、“その収益額”は算出されることになる。

以上、基本的には、社会的取得原価として教学的資源を算定する方向である

が、勘定体系の定立総合は、次の課題としたい。

- 1) Rensis Likert; 「The Human Organization—Its Management and Value」'67年。三隅不二訳; 「組織の行動科学」, ダイヤモンド社
R. Lee Brummet, Eric G. Flamholtz, William C. pyle; 「Human Resource Accounting」, The Accounting Review, '68年4月号
- 2) James S. Hekimian, Curtis H. Jones; “Put people on your Balance Sheet”, Harvard Business Review, '67年1, 2月号
- 3) 昭和39年3月, 拙稿; 「君子国家への道」, 第2章第2節
(1) 経済理論上の問題, 20頁～22頁
- 4) 拙稿; “人的資源概念の東洋的考察”, 第一経大論集第12巻第1号, 1頁～3頁, 13頁～22頁
- 5) 上掲稿; 18頁～22頁
- 6) R. G. バリ・コーポレーションは, オハイオ州に在る会社。従業員1700人, 工場4ヵ所, 男子用・婦人用・子供用スリッパ, 室内履き, ランジェリー, 枕等のレジャー用寝室用服飾用品の製造販売会社, 資本金約88万ドル, 自己資本約535万ドルの中小企業。R. リッカート, W. C. パイル等の人的資源会計システム, 支出原価システムを実施
- 7) R. リッカート, 講演記録; “人的資産を重視せよ”, 近代経営, '69年9月号, 35頁
R. リッカート著, 三隅不二訳; 「組織の行動科学」(The Human Organization), (ダイヤモンド社) 193頁
- 8) T. W. シュルツ稿, 清水義弘編訳; 「教育の経済価値」(日本経済新聞社刊), 第II部 教育と経済成長, 137頁
- 9) 文部省調査局編; 昭和37年(教育白書), 「日本の成長と教育—教育の展開と経済の発達—」
- 10) 第一経大論集, 12巻1号, 拙稿; “人的資源概念の東洋的考察”, 4頁～8頁(人的資源概念の源流・諸説)
- 11) T. W. シュルツ前掲書; 「教育の経済価値」, 153頁
- 12) T. W. シュルツ前掲書; 「教育の経済価値」, 62頁, 183頁
- 13) T. W. シュルツ前掲書; 「教育の経済価値」, 176頁
- 14) 第一経大論集, 12巻1号, 拙稿; “人的資源概念の東洋的考察”, 29頁～23頁
- 15) 江川朗, 稿; “能力を構成するもの”, リクルート, '68年9月号
江川, 稿; “能力の効率”, リクルート, '68年8月号
- 16) J. R. ヒックス著, 内田忠寿訳; 「賃金の理論」(The theory of wages), (東洋経済新報社), 79頁
- 17) K. W. ロスチャイルド, 賃金問題研究会訳; 「現代賃金論入門」, (東京創元社)
- 18) K. マルクス, 山中隆次訳; 「賃労働と資本」(角川文庫), 12頁
- 19) K. マルクス, 青木文庫版, 「資本論」, 第2篇 第4章 第3節 労働力の購買と販売(第1巻2分冊46～47頁)
- 20) P. サミュエルソン, 都留重人訳; 「経済学」下, 第8版 775頁
- 21) 宮崎義一, 伊東光晴著; 「ケインズ一般理論」(日本評論社), 第三講 45頁前後
- 22) L. R. クライン, 篠原三代平, 宮沢健一訳; 「ケインズ革命」, 75頁
- 23) K. マルクス, 岩波文庫版, 「賃金, 価格および利潤」, 96頁
M. ドップ, 氏原正次郎訳; 「賃金論」, 130頁前後

- 24) M. ドップ, 氏原訳; 「賃金論」, 130頁
- 25) K. マルクス, 前掲書, 「賃金, 価格および利潤」, 96頁
- 26) K. E. ボールディング, 稿; “Knowledge as An Economic Variable”, 季刊理論経済学, 1964年6月号
- 27) 「教学的報得」は, 知識的頭腦的活動の対価—人物賃金であり, 筋肉的労働の対価—労働賃金と並んで, 人間活動の生み出す果実と考える。東洋社会, 我が国の年功序列型賃金の性格は, この教学的報得・人物賃金を内包する, と思われる。
- 28) K. E. ボールディング, 前掲稿