

労務理論の転向問題

——上野義雄・桐原葆見，三好豊太郎，淡路円治郎，広崎真八郎の戦時と戦後——

裴 富 吉

The Turnabout Problem of Japanese Theories of Personnel Management

BAE Boo-Gil

—も く じ—

- I 問題意識—労務理論の転向問題をなぜ論じるか—
- II 上野義雄『工場安全』昭和17年10月と
桐原葆見・上野義雄『産業安全』昭和23年3月の比較
- III 三好豊太郎『新労務管理』昭和13年8月と
三好豊太郎『産業人事管理』昭和24年6月の比較
- IV 淡路円治郎『勤労科学』昭和19年3月と
淡路円治郎『労務総論』昭和24年8月の比較
- V 広崎真八郎『日本の労務管理』昭和16年6月・『勤労人の錬成』昭和17年6月と
広崎真八郎『労務管理の基礎構造』昭和37年4月の比較
- VI む す び—学問の責任倫理：誠実性と虚偽性—

I 問題意識 —労務理論の転向問題をなぜ論 じるか—

本稿は、日本における経営学理論史、それも労務管理理論史の諸見解をとりあげ、その戦争責任と戦後処理を批判的に考察するものである。今日のみにみれば、いずれの労務管理研究者も、学問的には大なり小なり功なり名をとげた人物であって、斯学界の定評をえている。

要するに、この国における未決の理論・思想問題として、経営学の戦争責任がのこされている。

筆者は13年まえ『日本経営思想史—戦時体制期の経営学—』（マルジュ社、1983年）という著作を公表した。その後、この研究書につづく経営学的論著はおおやけにされていない。

ここ10年来、第2次世界大戦の回顧に関係していつも話題になるのは、戦争責任およびその戦後処理である。最近における関連文献の公刊状況は汗牛充棟の感すらある。そして、敗戦後半世紀を経た現在、戦争の問題を本格的に再議論しようとする雰囲気もでてきている¹⁾。

当該問題で旧日本帝国に比較される国は、旧

平成8年1月9日 原稿受理

大阪産業大学 経営学部

1) 戦争責任問題に関する代表的な文献を、数著紹介したい。

1. 家永三郎『戦争責任』岩波書店、1985年。本書は「満州事変」からの15年戦争における日本の戦争責任の全体像を、史実と理論の両面から明らかにし、体系化した戦後はじめての労作である。
2. 荒井信一『戦争責任論』岩波書店、1995年。本書は、第1次世界大戦の経験が「無差別戦争観」を越えさせたことから冷戦下での戦争責任の処理まで、関連する各国のすべてを視野にいれて比較しながら、日本のばあい位置づけを明らかにしている。

イ・ナチス帝国である。ドイツ経営学史でも、戦争責任の問題を理論的に分析、批判する作業はすすんでいない。第2次世界大戦の枢軸国：日本とドイツは、ともに敗戦国になったという共通事情を有する。もちろん、その後における戦争責任・戦後処理に関する両国の対処には雲泥の差がある。だが、ことが経営理論やその思想の問題のとりあつかいになると、ドイツと日本に大差はない。

ドイツ経営学史関係の文献で、戦争責任の問題を真正面から言及しているものは、わずかにつぎの2著だけである（田中照純による）。しかしこの2著は、著作の1部で戦時体制期の経営理論史に言及しているにとどまり、筆者の前掲書のように全巻を当てて批判的に分析したものではない。

P. Gmähle, Betriebswirtschaftslehre und Nationalsozialismus, 1968.

S. Hundt, Zur Theoriegeschichte der Betriebswirtschaftslehre, 1977.

問題の性質上、自国に歴史的=今日的に共存す

る同僚〔身内〕たちの理論と思想に批判のメスを入れることには、なにかと憚りも多い。だが、同じ日本の各界においては、そうとう数の、戦争責任の反省的な考察や、人物批判にもなる究明がおこなわれている²⁾。

学問・理論の職業的・思想的責任倫理のごとき論点には、けっこうきびしい分析的な態度をとるマルクス経営学陣営がわも、実は戦争責任追及の手をのがれることのできない、「戦争協力」的理論発言をしていた例が多くある。そのせいもあってか、日本の経営学史研究は、「戦争責任論」の理論的批判作業など、どだい関心をもっていなかった〔明日は我身!〕。また、多少それに気づいていても問題にされなかった。さらには、それを問題にしようにも、どういうふうの問題化したらよいのかわからなかった。

人間になられる学問・理論であるから、これが変化し、発展することは当然である。問題はそのかわりかた・変質のしかたである。無邪気にかわる人、意識的にかわる人、無意識にかわる人、

3. 若槻泰雄『日本の戦争責任 上・下』原書房、1995年。本書は、「どうして国民は戦争に反対できなかったのか。政治家・官僚はなにをしていたのか。学者・評論家はなんといていたのか」と問い、「天皇制の廃止」を強く訴えている。したがって、本書の本当のタイトルは『天皇の戦争責任』といえよう。

4. 井上 清『天皇の戦争責任』現代評論社、1975年。本書は「1931～1945年の戦争における天皇裕仁の責任を明白にすることは、たんなる過去のせんぎだてではなく、現在の軍国主義再起に反対するたたかいの、思想的文化的な戦線でもっとも重要なことである」と結論している。

——井上 清はれっきとしたマルキストであるが、若槻泰雄は非マルキストである。井上は有名人であるから説明を要しない。若槻は、1924年中国青島市生まれ、近衛歩兵として入隊、戦後1952年東大法学部卒業、玉川大学農学部教授ほかを歴任。専門は国際経済学（国際人口移動論）。著書に『シベリア捕虜収容所 上・下』サイマル出版会、1979年、『韓国・朝鮮と日本人』原書房、1989年、『戦後引揚げの記録』時事通信社、1991年などがある。

2) 日本の各界における戦争責任関係の文献で主なものは、以下のとおりである。

1. 内外文化研究所編『学者先生戦前戦後言質集』全貌社、昭和29年。本書の改訂版は、「全貌」編集部編『進歩的文化人—学者先生戦前戦後言質集—』全貌社、昭和32年である。

後者でとりあげられた「文化人：学者」44人の氏名をつぎに列挙しておく。清水幾太郎・中村 哲・吉野源三郎・羽仁説子・平野義太郎・末川 博・前芝確三・今中次磨・戸沢鉄彦・堀 真琴・鈴木安蔵・信夫清三郎・深尾須磨子・阿部知二・岩上順一・窪川鶴次郎・堀江邑一・柳田謙十郎・伊豆公夫・高倉テル・出 隆・名和統一・淡徳三郎・岩村三千夫・宗像誠也・宮原誠一・矢川徳光・長田 新・蛭川 新・周郷 博・国分一太郎・安井 郁・内山完造・高良とみ・木村禧八郎・風見 章・帆足 計・西園寺公一・蛭川虎三・三枝博音・金親 清・和田敏明・菅井準一・岡本清一。

2. 吉本隆明・武井昭夫『文学者の戦争責任』淡路書房、1956年。

3. 青木英五郎『裁判官の戦争責任』日本評論新社、昭和38年。

4. 市川白弦『仏教者の戦争責任』春秋社、1970年。

5. 長浜 功『教育の戦争責任』大原新生社、昭和54年（明石書店、1984年）。

その型は多種多様である。だが、日本経営学史という歴史的な理論舞台で演じられた各人の役割、いいかえれば、自説の学問に付着していた思想の問題性、戦時中の「帝国主義」性や「侵略思想」性を恥じて、その後沈黙を守ったとか、一定期間を謹慎したとか、隠遁生活にはいったとかいう事例はない。それどころか、彼らはいち早く、戦時期の自説にまわりついてきた〈全体主義・国家主義〉性をふきとって、これを敗戦後むけに化粧なおしし、こんどは〈民主主義・自由主義・個人主義〉用の表情をつくるべく、上手に身も心も切りかえていた。

経営学者にかぎらないが、そうしたファッションの時代からデモクラシーの時代への変質に即して経営学という学問の理論も思想も、一夜にして、《大転換》をなしとげることができていた。したがって、「みんなで渡る〈青〉信号」である」から、やましいことはなにも感じなくて済んでいたのである。

戦争責任・戦後処理の問題など論じると、いまごろなんでそんなことをあえてうるさく追及するのか、と反発するむきもある。本稿、筆者のばあい、お前は外国人〔アジア人・韓国人〕だから³⁾、とくべつそのように執拗にいうのだろうと邪推されやすい（ちなみにいえば、韓国でも最近植民地時代の「親日論」が批判的：責任追及的に論じられている状況にある）。しかし、戦時と戦後のあいだで絶対的に矛盾した、経営学者たちの発言内容を観察するとき、むしろなによえ、このような驚くべき重大問題が今日まで放置されてきたのか、という疑問すら湧いてくる。

ドイツ経営経済学史を繙くと〔極端で露骨なナチス協力者となった経営学者たちはさておき〕、たとえばH. ニックリッシュのばあい、彼がナチスに協力していった道程をしらべるとき、まず主著の理論主張の変化に関心がむけられ議論がなされる。そしてそのさい、時代・歴史の進行・展開

に対応する理論の変質は、人間の頭脳の必然な発展・成長だと解釈できることを理由に、戦争責任の論点重視が逆に批判＝反発・反撃をうけることさえある。だが、ドイツ経営学における戦争責任論の実態分析は、さきにもふれたようにきわめて貧困である。戦争責任論を本格的に議論できる段階にまで達していない。

一方には、戦争という「異常な時代」における学問営為であるから、なにもとりたてて指弾するまでのものではない、というような反論もある。しかし、このようにものごとをとらえると、最近おきた社会主義諸国崩壊の事例も、「異常な時代」における突発的な出来事であるから、問題視することなどさらさらしない、ということになりかねない。歴史学的に言えば、学問・理論の研究対象に〈異常なもの〉と〈通常なもの〉との絶対的区分などない。

かつて、戦争の時代〔戦時体制期〕を除外したうえで、日本経営史の体系的(?)研究書を編んだ経営学者たちがいた。けれども、こうした編集方針は、歴史学的にみても学問の正道をふみはずすものである⁴⁾。

だいたい以前より問題となっている日本「株式会社」論は、その後、外国からの批判と圧力をうけて、現在の日本「構造改革」論の問題へと進展しているが、この原型は、1940年代前半の戦争統制経済時代に発すると認識されている⁵⁾。つまりこれは、今日日本の経済体制は、戦時体制期の経済政策に打ちこまれ形成された原質が、そのまま継続されているという認識である。日本経済体制の構造的特質形成過程の結果問題と同様に、日本の経営学の歴史的形成過程を観察するとき、敗戦以後を風靡していく経営学者たちの理論発想が、意外や「戦争の時代」にまでさかのぼれることがとても多いのである。

いいかえれば、経営学者たちによってつくられた「非常時の発想」は、戦後の日本経営学史の発

3) 正直いって最近の筆者は、自分を生粋の日本人であるかのように認識している。日本生まれの日本育ちの「在日」韓国人は、もはやほとんどニセモノの外国人であり、逆にいえば、かぎりなく〈純粹の日本人〉に近づいている「内国人」である。

4) ヨハネス・ヒルシュマイヤー＝由井常彦『日本の経営発展』東洋経済新報社、昭和52年。本書は昭和53年に、日経経済図書文化賞を受賞している。

5) 野口悠紀雄『1940年体制』東洋経済新報社、1995年。

展・展開におおきな貢献をはたしてきたのである〔人間の発想などそんなにすばやく変身できるものではない!〕。当然のこと、「非常時」＝全体主義・国家主義の時代に発想をえた理論構想が、その後の民主化体制のもと、近代化・産業化をすすめてきた日本経済に差しむけられる「経営理論」の「思想」として、はたしていかほど適当でありえたかを問題としなければならない。

戦争の時代、熱烈な国家主義者であった経営学者が、敗戦後は忠実な民主主義者になった事例にはこと欠かない。先述のように、マルクス経営学者もごく一部の人士をのぞいて、同列であった。だからおしなべていえば、マルクス経営学の陣営も、日本の経営学者たちの戦争責任・戦後処理の問題を摘出したり、糾弾したりはできなかったのである。正確にいえば、このような問題意識をろくにもたずに、日本の経営学者たちは戦後をつっぱしってきたといえる。

こういうことである。

東西冷戦の最大の受益者は日本であり、その“漁夫の利”によって日本は「過去」とのきびしい対面を免罪にされたのである。

国民の「指導者責任観」の受けとめ方は、その多くが受動的であり、被害者意識が優先して、アジアの民衆に及ぼした加害者としての責任意識は、多くの場合みられなかった。侵略戦争に巻き込まれ、支持したみずからの責任と反省の視点を含んだ積極的な戦争責任究明への動きへとは、十分に発展しなかったのである。ここに「過去の克服」をみずからの課題としえなかった多くの国民の戦争責任意識の原点があったといえよう⁶⁾。

筆者のおこなってきた、日本経営学「戦争責任論」への論究に対しては、これにまともに反論できない「悔しさ」^{うつみん}を、感情的に反転させるかたちで、筆者を不当に非難する一部の関係者もいた。

だが、ドイツ〔語圏〕諸国をみよ。

① 国連の元事務総長、のちに祖国オーストリアの大統領になったK. ワルトハイムは、第2次

大戦中ナチス将校として働いていた。ロバート・E・ハーズスタイン『ワルトハイム—消えたフェイラー』(佐藤信行・大塚寿一訳、共同通信社、1989年)は、ワルトハイムのその役割：任務遂行を、「戦争責任」として追及した本である。

② ローベルト・C・バッハマン『カラヤン—栄光の裏側に—』(横田みどり訳、音楽之友社、1985年)は、第3帝国時代における、音楽家ヘルベルト・フォン・カラヤンの、芸術活動に関する「戦争責任」を追及した本である。

③ 哲学者M. ハイデガーの「過去の暗い影」である「戦争責任」が、ナチスとの関係において問われている。最近では、関係する文献がいくつも出され、議論を呼んでいるところである。そのきっかけを提供したのは、ヴィクトル・フェリアス『ハイデガーとナチズム』(山本 尤訳、名古屋大学出版会、1990年)である。

——歴史の判断は、時間の前後関係にもとづく不均衡を避けられない。あとからきた者ほど有利になるのは、いたしかたない。だが、過去の罪：問題とのかかわりかたで、理論的なつめが甘いようではいけない。

戦後の、自由な政治文化と個人的反省との結合を、どのようにむすびつけるかについての考察が弱かったのである。

日本においては、第2次大戦のばあい、すべてが、天皇の名においておこなわれたにもかかわらず、彼が退位さえしなかった〔あるいは退位できなかった〕ことは、戦後の日本社会において、責任問題の処理の重要なルールが無視される前例をつくったことになるのではないか⁷⁾。

経営学の戦争責任に関する考察は、あくまで学問・理論的に批判的分析としておこなうべきものである。そのことは、単に政治的糾弾の次元にとどめず、思想と哲学の問題として解明することが必要である⁸⁾。

今は事実と認めたくないような過去の恥ずべき事実や状況を、一時代を成した偉大な人物の目の前に突きつけようとも、それは決して悪口

6) 粟屋憲太郎・ほか5名『戦争責任・戦後責任—日本とドイツはどう違うか—』朝日新聞社、1994年、58頁、112頁。

7) 同書、143頁、146頁、261頁参照。

8) 同書、137頁参照。

表1 上野『工場安全』昭和17年と桐原・上野『産業安全』（昭和23年）の比較

上野『工場安全』昭和17年	桐原・上野『産業安全』昭和23年
1) 工場安全は今や国家の要望であって、単に従業員や工場の都合によってのみ考へられるべきものではない。／国家の大方針に従ひ、工場の指導者も工員も協力一致、各々その責務を尽し、徒に他に要求することなく、各自の立場で反省と工夫を為す、これが工場安全の要諦である（「序」）。	全文削除
2) 一部の人々の利益のために危険な作業を遂行することも少くなかったのであるが、大東亜戦下に於ては此様なことは絶対に許容さるべきではない。／然し大戦完遂のためには幾分無理であると思はれる作業も作業全体の円滑を期し決行することも亦已むを得ぬ事である。但し無理をなくする工夫、少くとも無理と知りつつ放任して置くやうなことなく何かの手段を考慮することは産業人全体の責務ではあるまいか（15-16頁）。	下線部分（55-56頁で）削除
3) 産業報国は是以外に無いと思ふ。国民としての覚悟、心身の錬成、文化的教養、その他種々の教養を得ることも大切であるが、それらの効果が一日も早く工場安全といふ本道に注がれることが望ましいのである。／互ひに譲り合ひ助け合つて、自己の職務の万全を期すといふことになれば、災害の責任の帰属などと謂ふことは問題でない。此様な精神の発露こそ、産業精神の精華である。又此様な仕事にこそ、産業報国の心髄が培育せられるのではあるまいか。／故に工場安全とは、「工員が健全で各々その本分を尽し、立派な生産品を益々多く作ると共に、各自の心身を育成しその作業力を増強する」ことに他ならぬのである。産業人として国家に尽すことが是を措いて他に何があらうか。工場安全即産業報国と謂ふ所以は此処にある（17-18頁）。	全文（56-57頁で）削除
4) 長期生産戦とも見られる大東亜戦下に於ては、生産を減退させることだけでさへも申訳ないことであるのに、なほその上に生産の原動力たる機械や器具を損傷したり、工人に怪我をさせたりしては、二重、三重に相済まない事に成るのである（19頁）。	全文（58頁で）削除
5) 第1章第4節「産業人の決意」（見出し）(22頁)。	下線部分（61頁で）削除
6) しかも人と物とを大切に国家の御役に立てることを当面直接の目的とする工場安全方策は將に国家の要望するところであり、産業報国の心髄であると謂はなければならない。／此様に工人は工人の立場で反省し、管理者は管理者の立場で反省し、互ひに相援け合ひ、譲り合ふことが最も大切であつて／しかもこの組織と生産とを以て国家に職域奉公するのであるから、単に一工場だけのことを考へず、国家全体の大方針に則り、互譲の精神を以て事に当ることを忘れてはならない。／此様に工場全体が正しい作業即ち健全作業を目指し、工場安全を確保するために各人各自の立場より互譲の精神を以て相倚り相援けて邁進するの決意こそ至高至純の産業精神の心髄である（22頁と23-24頁）。	全文（62-63頁で）削除
7) 北支の某鉄鉱山（26頁）。	下線部分（65頁で）削除
8) 危険な設備、間に合せの不合理的な機械等、法規を無視し、一時を糊塗するやうな工場に災害の起るのは当然であつて、是等は本書の論外とするところであり、此様な工場は大東亜聖戦下に存在の価値無きものである（36頁）。	下線部分（76頁で）削除
9) 今や一切を清算し、大東亜戦下に相応しい心構へを以て出直す必要を痛感するのである（147頁）。	全文（190頁で）削除
10) 第7章「工場安全の方策」（225-230頁）。 ※この第7章の一部を以下に引用しておく。	(271頁以降の相当箇所では) 全文削除

表1 上野『工場安全』昭和17年と桐原・上野『産業安全』（昭和23年）の比較

上野『工場安全』昭和17年	桐原・上野『産業安全』昭和23年
1) 工場安全は今や国家の要望であって、単に従業員や工場の都合によってのみ考へられるべきものではない。／国家の大方針に従ひ、工場の指導者も工員も協力一致、各々その責務を尽し、徒に他に要求することなく、各自の立場で反省と工夫を為す、これが工場安全の要諦である（「序」）。	全文削除
2) 一部の人々の利益のために危険な作業を遂行することも少くなかったのであるが、大東亜戦下に於ては此様なことは絶対に許容さるべきではない。／然し大戦完遂のためには幾分無理であると思はれる作業も作業全体の円滑を期し決行することも亦已むを得ぬ事である。但し無理をなくする工夫、少くとも無理と知りつつ放任して置くやうなことなく何かの手段を考慮することは産業人全体の責務ではあるまいか（15-16頁）。	下線部分（55-56頁で）削除
3) 産業報国は是以外に無いと思ふ。国民としての覚悟、心身の錬成、文化的教養、その他種々の教養を得ることも大切であるが、それらの効果が一日も早く工場安全といふ本道に注がれることが望ましいのである。／互ひに譲り合ひ助け合つて、自己の職務の万全を期すといふことになれば、災害の責任の帰属などと謂ふことは問題でない。此様な精神の発露こそ、産業精神の精華である。又此様な仕事にこそ、産業報国の心髄が培育せられるのではあるまいか。／故に工場安全とは、「工員が健全で各々その本分を尽し、立派な生産品を益々多く作ると共に、各自の心身を育成しその作業力を増強する」ことに他ならぬのである。産業人として国家に尽すことが是を措いて他に何があらうか。工場安全即産業報国と謂ふ所以は此処にある（17-18頁）。	全文（56-57頁で）削除
4) 長期生産戦とも見られる大東亜戦下に於ては、生産を減退させることだけでさへも申訳ないことであるのに、なほその上に生産の原動力たる機械や器具を損傷したり、工人に怪我をさせたりしては、二重、三重に相済まない事に成るのである（19頁）。	全文（58頁で）削除
5) 第1章第4節「産業人の決意」（見出し）(22頁)。	下線部分（61頁で）削除
6) しかも人と物とを大切に国家の御役に立てることを当面直接の目的とする工場安全方策は將に国家の要望するところであり、産業報国の心髄であると謂はなければならない。／此様に工人は工人の立場で反省し、管理者は管理者の立場で反省し、互ひに相援け合ひ、譲り合ふことが最も大切であつて／しかもこの組織と生産とを以て国家に職域奉公するのであるから、単に一工場だけのことを考へず、国家全体の大方針に則り、互譲の精神を以て事に当ることを忘れてはならない。／此様に工場全体が正しい作業即ち健全作業を目指し、工場安全を確保するために各人各自の立場より互譲の精神を以て相倚り相援けて邁進するの決意こそ至高至純の産業精神の心髄である（22頁と23-24頁）。	全文（62-63頁で）削除
7) 北支の某鉄鉱山（26頁）。	下線部分（65頁で）削除
8) 危険な設備、間に合せの不合理的機械等、法規を無視し、一時を糊塗するやうな工場に災害の起るのは当然であつて、是等は本書の論外とするところであり、此様な工場は大東亜聖戦下に存在の価値なきものである（36頁）。	下線部分（76頁で）削除
9) 今や一切を清算し、大東亜戦下に相応しい心構へを以て出直す必要を痛感するのである（147頁）。	全文（190頁で）削除
10) 第7章「工場安全の方策」（225-230頁）。 ※この第7章の一部を以下に引用しておく。	(271頁以降の相当個所では) 全文削除

【※引用】さて以上の如く考へて来て、聖戦完遂下の現状を思ふ時、吾々の胸の中には、一刻も猶予ならぬ切実な願望の湧き上るのを禁じ得ないのである。

敵国に負けぬ立派な生産品を、必要にして十分なる程作って行かなければならぬ。然し乍らそのためには、吾々産業人の個人的犠牲は厭はない、全力を一時に出し切っても惜しまない、といふのみで安んじてゐては、長期戦に耐えてゆくことは出来ない。長期戦に必要なものは生産力の昂揚と共にその保持増強でなければならない。

生産拡充にも、災害防止にも、正しい作業確立の必要を叫び、更に作業教育、安全教育の徹底を説くのも皆この方途に出づるものである。徒らに安易に就き用心に過ぐるのではない。之が最も正しく、最も生産的であり、最も産業報国の道に適ふことを知るからである。

例へば作業時間を延長すれば、生産の増すことは目に見えて居る。又どの工場に於ても又誰れにでも出来ることである。之は決して最善の方法ではない。

今若し、作業の仕方を変へ内容を充実し、作業時間中にフルに働ける正しい作業に置換へれば、人は生起に溢れ、生産能率は増し、前途に希望の光を認めるの状態を現出せしめ得ることを信じて疑はない。

私はここに一日も早く正しい作業に帰れと叫ぶものである。正しい作業こそは最も生産的であり、且つ又最も安全なる作業法である。更に良いことはこの方法によって少年工を正しく本質的に教育することが出来るのである。又少年工を災害から守り得る唯一の根本策である。

然らば何故この正しい作業をやれないか、それには理由がある。一言にして言へば、工場の技術者にその意気込みがないからである。技術者に言はずれば重役が承知しないと言ふ。又重役を納得せしめるための科学的資料と数字とが必要であると言ふ。生産原料の配給が無計画で作業の工程計画が立てられない。従つて人と物とを長時間工場に置いた儘その間にやりくりをせざる得ないと言ふのである。尚他にも理由はあるであらうが、これくらいのことを克服し得ないならば、この生死の大戦下に於て技術や労務の指導者は何をしてゐるかと言ひたい程である(225-227頁)。

——この第7章「工場安全の方策」の、以下につづく各節の題目は、第1節「国家の方針」、第2節「工場の責務」、第3節「工人の責務」、第4節「協力一致」である。

注) /は改行あるいは中略個所。

の必要を叫び、さらに作業教育、安全教育の徹底を説くのもみな、この方途に出づるものである。いたずらに、安易に就き、用心に過ぐるのではない。これがもっとも正しく、もっとも生産的であり、もっとも産業報国の道に適うことをしるからである。

3) 作業のしかたをかえ内容を充実し、作業時間中にフルに働ける正しい作業におきかえれば、人は生起に溢れ、生産能率は増し、前途に希望の光を認める状態を現出せしめうることを信じる。

——桐原がすこし補修をくわえたという、戦後作の共著『産業安全』昭和23年の第2篇「工場安全」は、上野の戦時作『工場安全』昭和17年から「戦争時代の修辞」のみを部分的に削除したものと、まったく同じ内容である。

『工場安全』昭和17年は、こういつていた。

1)→〔A〕国家の要望がある。産業報国がその心髄である。この国家の大方針にしたがい、大戦完遂のためには、いくぶん無理であると思われる作業も、作業全体の円滑を期して、決行することまたやむをえないことである。

2)→〔B〕長期戦に必要なものは、生産力の昂揚とともに、その保持増強でなければならない。生産拡充にも、災害防止にも、正しい作業確立の必要を叫び、さらに作業教育、安全教育の徹底を説くのもみな、この方途に出づるものである。

3)→〔C〕作業のしかたをかえ内容を充実し、作業時間中にフルに働ける正しい作業におきかえれば、人は生起に溢れ、生産能率は増し、前途に希望の光を認める状態を現出せしめうる。

——〔A〕は、労働科学の基本理念＝最適原則を破ることを是認する主張である。

——〔B〕は、〔A〕を主張すると同時に、労働科学の基本理念＝最適原則の遵守も主張している。

——〔C〕は、労働科学の基本理念＝最適原則の遵守のみを主張している。

戦後作の共著『産業安全』昭和23年の第2篇「工場安全」は、上野の戦時作『工場安全』昭和17年における「戦争時代の修辞」部分＝〔A〕と、〔B〕のなかにふくまれていたその〔A〕的部分とを削除する内容になっていた。

〔A〕は、戦争の時代の国家主義・全体主義に妥協した、いかえれば労働科学の基本理念の否定・破壊につながる要請〔→「国家のお役に立てることを当面直接の目的とする工場安全方策」＝「まさに国家の要望するところ」〕に屈伏した、主張である。この部分だけを戦後に削除して、戦後にもそのまま使える学問＝労働科学論の本質とはいったいなにか、ということを考えなければならぬだろう。

ともかく、戦後作である桐原・上野共著『産業安全』昭和23年は、産業災害の説明や解釈をするためにではなく、むしろ産業安全への措置の企図と実行とを正しく強力にすすめるための参考として書かれたものである、といていた¹²⁾。

したがってこの戦後作は、ファシズム時代の強権に労働科学がひれふしていた実態を、たいした問題ではないかのように認識しているのかもしれない。しかしながら、戦争の時代に披瀝していた労働科学者たちの心情の、客観的にのこしてきた学問営為の結果は、とうてい、それをみのがすわけにはいかないほど、露骨かつ真剣な戦争協力であったというほかない。

しかもそれは、労働科学の真価を全面的に否認するほかない価値観に、賛同する〔?!〕形式のものであった。この点をなおざりにして、戦後の時代にいと簡単に移動し、そのうえまたもや、労働科学の基本理念だけを一生懸命に提唱できる学問とは、いったいなにものであるのか、疑われて当然であろう。

自然科学でもあり、社会科学でもある労働科学が、このようにたやすくその基本姿勢をとりかえられていいものであろうか。

Ⅲ 三好豊太郎『新労務管理』昭和13年8月と 三好豊太郎『産業人事管理』 昭和24年6月の比較

戦前期における、日本の労務管理論〔経営労務論〕領域関係での重要文献の1冊に、三好豊太郎『新労務管理』（森山書店、昭和13年8月）がある。本書は、敗戦後に『産業人事管理』（森山書店、昭和24年6月）と題名をあらためて、改訂版を公

刊している。本節は、三好のその2著を読みくらべた論及をおこなうものである。

最初に『新労務管理』昭和13年と『産業人事管理』昭和24年の目次内容を、表2によって比較対照し、つぎに両著の異同ある部分を指摘する作業にすすむことにしたい。

——とりあえずさきに、両著の「序」における叙述を参照しておきたい。

①『新労務管理』昭和13年「序」より。

いまや生産力拡充の声は各方面において、称へられてゐる。とくに支那事変による急迫せるわが国経済界の現状において、この感を深からしめるものが多い。事変後の社会情勢の動向に注意するものは、この際において、わが国経済界に負はされた課題の、きはめて重大なるものあることを看過し得ないであらう。そして今後における工場、鉱山の諸方面において、充分なる技術と理論とを基礎として、勇敢に進んでゆくことの必要を痛感するであらう。

重要な一分野として生産力培養の問題が重大なる関係あることを教へらるゝのであって…この分野においては、いまだ社会学的研究があまり用ゐられてゐなかつたのであるが、私は専攻した斯学の見地に立って、個々の企業の内部を観察すると、この方面から研究を要すべきものが甚だ多いのであって、企業の内部に労務者と経営者との真の社会関係理想型が成立し、その内容を実現することができれば、工場、鉱山、商店の内部は家族的親密性を維持し、これによって真に其経営状態を改善し、これによって更に国家に貢献し得るものは莫大である。

②『新労務管理』（大東書館）昭和15年「増補版に序す」より。

支那事変も第4年を迎え近く新政権の成立を見んとするに至り、こゝに愈々建設の新しい段階に達した。さうしてこの時期における主要なる任務は主として大陸の経済開発の根幹を作るにあるが、国土の龐大と民衆の多数とによりここに負はされた日本産業の国家的使命がまことに重且大なるものがあり、足一度大陸の地を印するときはこの感を深くするもの一層切なるも

12) 桐原葆見・上野義雄『産業安全』東洋書館、昭和23年、はしがき。

表2 三好豊太郎『新労務管理』昭和13年と『産業人事管理』昭和24年の目次比較

『新労務管理』昭和13年	『産業人事管理』昭和24年
第1編 総論	第1編 序説
第1章 労務管理の理念	第1章 人事管理の概念
第2章 労務管理の科学的研究法	第2章 人事管理の科学的研究法
(1) 一般的方法	1 一般的方法
(2) 社会学的研究法	2 社会学的研究法
イ) 社会調査法 a)社会調査の対象	
b)社会調査の目的 c)社会調査の形式	
ロ) 社会診断法	
第3章 労務管理の社会学的基礎	第3章 人事管理の社会学的基礎
(1) 近代社会学の動向	1 近代社会学の動向
1) 社会学の諸傾向	2 社会関係論と人事管理
2) コント社会学の概要 第1 コントの学問論	3 企業社会の類型
第2 コントの社会静学 第3 コントの社会	4 社会類型と等質性
動学	5 むすび
3) スペンサーの社会学	
4) ジンメルの社会学	
5) シュパンの社会学*)	
(2) 社会関係論と労務管理	第2編 本論
A 利益社会型 B 共同社会型	第1章 近代における企業形態の動向*)
(3) 企業共同社会の内容	1 一般工業の企業形態
A 利益社会型 B 共同社会型	2 工業経営における態様
(4) 社会関係類型に於ける理想型	3 企業形態としての協同組合
(5) むすび	4 企業形態と労働力の吸収
	5 むすび
第4章 労務管理の史的発展	第2章 人事管理の史的発展
(1) 上古より明治維新に至る我国工業従事者の地位	1 上古より明治維新に至る我国工業従事者の地位
の変遷	の変遷
イ) 上古時代 ロ) 中古時代	2 明治中期における工場人事管理の状態
ハ) 近古時代 ニ) 近世時代	3 明治末期における鉱山人事管理の状態
ホ) 現代	4 明治末期の商業使用人の人事管理
(2) 明治中期に於ける工場労務管理の状態	5 大正初期における封建農村の人事管理*)
1) 鉄工 2) 硝子職工 3) セメント職工	6 むすび=人事管理の現在段階
4) 燐寸職工 5) 煙草職工 6) 印刷職工	第3章 人事管理の経営経済的重要性
7) 製綿・組物・電球・燐寸軸木・刷子・花菱・	1 はしがき
麥稈真田職工 8) 綿糸紡績職工	2 産業災害との関係
(3) 明治末期に於ける鉱山労務管理の状態	3 労働移動との関係
(4) 明治末期の商業使用人の労務管理	4 産業衛生と人事管理
1) 鴻池の店制 2) 三井の雇制	5 むすび
3) 加島屋の店制	第4章 経営と人事管理との関連*)
(5) 労務管理の現在段階	1 経営の概念
第5章 労務管理の指導観念*)	2 経営体運営の類型
(1) はしがき	3 経営体の構造
(2) 二社会思想の批判	4 経営体の運営
(3) 社会現象の多元的傾向	5 経営要素の特異性
(4) 社会現象の決定的因子	6 経営要素と厚生施設との関連
(5) 日本的意識形態	7 むすび=経営における人事管理の必然性
(6) 日本の社会的情勢の特異性	第5章 工業の立地条件と人事管理*)
(7) 事変と経済的推移	1 工業の一般的立地条件
(8) 独伊に於ける各国国民主義の抬頭	2 わが国における農村工業の立地

(9) 日本国民主義の提唱

第6章 労務管理の私経済的重要性

- (1) はしがき
- (2) 産業災害との関係
- (3) 労務移動との関係
- (4) 産業衛生と労務管理
- (5) むすび

第7章 労務管理の対象としての労務者

- (1) はしがき
- (2) 諸工場労務事情
- (3) 鉱山労務者の生活状態
- (4) 労務者の生計費
- (5) 各労務者生計費の比較
- (6) ドイツ生計費との比較
- (7) 労務者の思想
- (8) むすび

第8章 労務管理の組織

- (1) はしがき
- (2) アメリカに於ける労務管理の組織
- (3) 我国に於ける労務管理の組織
- (4) むすび

第9章 労務管理の方法

- (1) はしがき
- (2) 労務管理の経費
- (3) 個別処置法
- (4) 集団事業
- (5) むすび

第10章 労務管理者の資格

- (1) 労務管理の技術性
- (2) 労務管理の人格性

第2編 各 論

第1章 経済施設

- (1) 住宅
- (2) 營養食供給
- (3) 日用品供給
- (4) 金融施設
- (5) 利潤分配制

第2章 医療衛生施設

- (1) 診療保健施設
- (2) 浴場更衣施設

第3章 教化施設

- (1) 労務者教育
- (2) 補習教育
- (3) 熟練工養成
- (4) 子弟の教育

第4章 委員制度

- (1) 工場委員制度を中心とする組合
- (2) 安全委員

第5章 趣味娯楽施設

- (1) 倶楽部
- (2) 運動施設

第3編 労務管理の基本問題

附 録 主要労働法規*

—工場法ほか、全10法を収録—

3 立地の業種別観察

4 むすび=立地条件と人事管理

第6章 人事管理の対象としての労務者

- 1 労働力の構造*
- 2 労務者の類型と生涯
- 3 労務者の生計費
- 4 労務者の思想
- 5 むすび

第7章 人事管理の組織

- 1 はしがき
- 2 アメリカにおける人事管理の組織
- 3 我国における人事管理の組織
- 4 むすび

第8章 人事管理の方法

- 1 はしがき
- 2 人事管理の経費
- 3 個別処置法
- 4 集団事業
- 5 経営協議会*
- 6 むすび

第9章 厚生施設の構造

- 1 はしがき
- 2 厚生施設成立の因子
- 3 他施設への依存状態
- 4 優良厚生施設の構成要素
- 5 むすび

第10章 厚生施設の基準

- 1 はしがき
- 2 種 別
- 3 設 備
- 4 職 員
- 5 経 費

第3編 人事管理の基本問題

※A 5版 本文 294頁／附録 45頁

※A 5版 本文 317頁

注) 『新労務管理』の目次において下線を付した個所は、削除されたか[*]印,あるいは『産業人事管理』において、叙述に大幅な変更がくわえられた項目である。『産業人事管理』の目次において下線を付した個所は、こちらで新しく増補・追加された内容部分であるか[#]印,あるいは大幅に書きなおし,あるいは章節編成の変更がなされている項目である。

のがある。

かゝる重要な社会的要請によってこゝに抬頭したのが、産業報國運動であって昨十四年をもって略々其体系を整へ、いまや澎湃たる勢力を占め労務管理の大転換を招来するに至り、本書の中に記した日本国民主義の提唱がこゝに現はれた新分野の展開と一致を見たことは、衷心喜びを感じる次第である。

時変下における労働力の維持培養と、能率増進の二課題について熱心なる調査審議を行はるるに至ったことは、本邦労務管理の基本的動向を決定するものとして深き期待を寄するものであって、従来ほとんど未開地の感あったこの分野に、次第に建設的な礎石を置かるゝ思ひをなすものである。

今後益々同感の士によって、いたる所の職場と経営体に本書に述ぶところの理想型経営協同体がいよいよ完成せられ、さらに東亜協同体の基礎が培養さるゝことを望んで止まない次第である。

③『産業人事管理』昭和24年「序」より。

労働生産性を昂めこれによって混迷してゐるわが国の経済再建を計ろうとする……。これを解くためにはその基本となる労働要素を十分に培う産業分化を十分に育くむ用意をしなければならぬ。

これを具体的にいえば経営者と労務者とが対等の立場において真の協力関係を構成することであり、こゝにはじめて産業民主主義の開花を見ることが出来る。

私は長い人事管理の調査と研究とを通して労働環境を在来のまゝにしておいて、真の労務者の幸福があり得ないことをしみじみと感ずる。

経営者と労務者とが真の協力関係に入るためには適正な心的相互作用を強め、両者間の社会距離を接近させることをもって第一義とする。人事管理はかゝる社会的調整のはたらく場であって、これが十分に実現された場合には更に大いなる次の問題への発展が約束される。そしてこゝに到達するまでの建設的な努力は常に何等かの形において次代の建設に貢献するものと考えられる。

まず三好は、『新労務管理』昭和13年からの提唱であった、労務管理研究における「産業報國主義」という「日本産業の国家的使命」、具体的にいうと「生産力拡充・培養」のための「社会学的研究」によって、イ)真の社会関係理想型を企業の内部に成立・実現させ、ロ)工場・鉱山・商店において労務者と経営者との家族的親密性を維持し、ハ)これによって真にその経営状態〔労働力の維持培養と能率増進という2課題〕を改善し、ニ)さらに国家におおいに貢献することは、『新労務管理』増補版昭和15年の公刊を迎えて、その現実的な裏づけをえるにいたったと述べていた。

三好は、当時の事実は自説をよく実証するものになっていたと認定し、時代のそのような進行ぶりを素直に喜んでいて。つまり三好は、『新労務管理』増補版昭和15年の段階にいたって、自分の主唱：理想型経営協同体が、いよいよ実際に完成しつつあると判断する。このことは、労務管理の大転換であり、本邦労務管理の基本的動向を決定するものだと認知していたのである。

つぎに『産業人事管理』昭和24年になると、三好は、以上の〈提唱と認知〉をなんの断りもなしに一挙に撤回し、こんどは敗戦後の经济社会情勢に合致する新しい主張を提起する。「人事管理における社会調整」という命題がそれであった。この命題は、具体的には、敗戦後の混迷した経済を再建させるために、労働生産性を昂めることを意味していたが、経営者と労務者とが対等の立場において真の協力関係を構成し、産業民主主義を開花させ、産業文化を実現することを基本的に意味していた。

労務管理・人事管理上の、このような根本的な主張の変質は、同一学者の発言としてみるとき完全な前後矛盾、自家撞着である。三好は、戦時中の『新労務管理』昭和13年から『新労務管理』増補版昭和15年への進展においては、意識的に言及しているけれども、『新労務管理』増補版昭和15年から『産業人事管理』昭和24年の戦時→戦後における自説の変質に関しては、口を噤んでなにも語っていない。自分に都合の悪い部分に関してだんまりを決めこむ様子は、人間的にはきわめて自然なしぐさであろうが、社会科学者の立場としては、無責任のそしりを回避できないものである。

通常ならば、自身の不明を深く恥じて、なんらかの謹慎なり反省なりをしめすのが、学究としての〈最低限の責任倫理〉であるはずである。

とはいえ、同時代を三好とともに生きぬいてきたほかの経営学者たちも、三好のありかたとなんらかわるところはなかった。この点では、三好も圧倒的多数派の1名であって、恬として恥じる必要はないのかもしれない。しかし、だからといって、肝心の問題が無視されてよいという理由もない。つまり、時代の進展とともに変節していく学者の理念^{いきざま}は、社会科学上において、かっこうの研究課題になりうるものである。これはまず、学問・理論の問題であり、つぎに思想・哲学の問題であり、くわえて政治・社会・伝統・文化の問題であり、そしてとくに人間における〔理性や知性よりも赤裸々な〕感性と品性の問題である。

以下につづく論及は、一連の三好「発言」のなかに発現するほかなかった、前後する矛盾に注目しておくられる。

ここで、表3「三好豊太郎『新労務管理』昭和13年と『産業人事管理』昭和24年の内容比較」にもとづき、両著における三好の叙述内容を比較対照してみることにしたい。

こうした、三好豊太郎の『新労務管理』昭和13年版；増補版昭和15年から『産業人事管理』昭和24年への変更点は、第2次世界大戦〔太平洋戦争：大東亜戦争〕に日本が敗戦したという事実を契機に、生じていたものである。それでは、両著間にみられる変更点を、具体的に指摘してみよう。

① 最初に、表3の第4)項のうち、『新労務管理』第1編「総論」から削除された、第5章「労務管理の指導観念」にもどって聞いてみよう。

同章の(2)「二社会思想の批判」は、近代社会学の観点からみても、マルクシズムはそのなかに学説史の研究にみられるごとき、ひとつの過程的意義はあっても、それが終局的な理論ではありえないと評価する。このように三好はマルクス主義を排除したあと、自身の立場をつぎのように説明する。労務管理の社会学的観念に関しては、まず単純なものからできるだけ複雑なものへ、その研究

をすすめるのがよい¹⁾。

同章の(9)「日本国民主義の提唱」で、三好はこういていた。

「私は日本国民主義を提唱したいと思ふ」。まず第1にあげたいのは、日本民族性にある清浄、忠孝、慈恵の精神である。この原始的な性格は、明白に日本神話のなかにみいだせる。第2に、社会的建設の目標を多方的完成におくことである。忠孝精神が、国家と家族との愛情的結合、すなわち国家および家族共同社会の実現のために重要である。第3に、かかる建設の行動を知性をもって指導することである。かかる内容を骨子とする日本国民主義は、さらに東洋共同社会の建設と世界の平和とその文化的建設とに貢献しようとする。三好は、かかる根本的な指導観念をもって、労務管理の本質とすべきものであると考える²⁾。

三好『新労務管理』昭和13年版に披瀝された学問上の指導観念は、要するに「日本国民主義」であった。この主義は、三好の労務管理の根本理念を全体主義、それも日本の国家主義のうえに樹立していたものである。いわば、『新労務管理』昭和13年版は、労務管理学の戦時的な基本性格を正直に表現している。いいかえればそれは、当時の日本帝国主義に立脚した労務管理の思想をしめしていた。

三好は「こゝに労務管理に於ける社会学的分野の存在を発見することができる」として、「企業の内部に労務者と経営者との真の……社会関係理想型の実現のためには、その基礎条件となる精神的 content と共に、各般の労務技術の完成を計ることが肝要である」と主張していた³⁾。

だが、そこまで真剣に主張していた労務管理の指導観念＝本質観(!)は、敗戦を機に百八十度転回する。『新労務管理』昭和13年版と『産業人事管理』昭和24年版をくらべてみると、その転回ぶりをうかがうことができる〔引用中の下線部分に変更された叙述箇所である〕。

近代的労務管理の内容は……雇主によってなされる労務者の福利増進施設と見るときに、これを行ふことによって、全体主義的な観念から

1) 三好豊太郎『新労務管理』森山書店、昭和13年、120頁、123頁。

2) 同書、146-147頁。

3) 同書、序2頁、序1頁。

表3 三好豊太郎『新労務管理』昭和13年と『産業人事管理』昭和24年の内容比較

『新労務管理』昭和13年	『産業人事管理』昭和24年
1) 第1編「総論」 [は] 第1章「労務管理の理念」 第2章「労務管理の科学的研究法」 第3章「労務管理の社会学的基礎」 第4章「労務管理の史的発展」	第1編「序説」とほぼ同じ内容である → ※ただし「労務」はすべて「人事」に変更（以下、同様）
2) 第1編「総論」 [にはなかった]	第2編「本論」に →第1章「近代における企業形態の動向」が新しく増補されている
3) 第1編「総論」 第4章「労務管理の史的発展」 [にはなかった]	第2編「本論」の第2章「人事管理の史的発展」に →5「大正初期における封建農村の人事管理」が新しく追補されている
4) 第1編「総論」 第3章「労務管理の社会学的基礎」 (1)「近代社会学の動向」 5)「シュパンの社会学」と 第5章「労務管理の指導観念」 } [は]	→全文を削除
5) 第1編「総論」 第6章「労務管理の私経済的重要性」 [は]	第2編「本論」に →第3章「人事管理の経営経済的重要性」として収録されている
6) 第1編「総論」 [にはなかった]	第2編「本論」に {→第4章「経営と人事管理との関連」と →第5章「工業の立地条件と人事管理」が新しく増補されている
7) 第1編「総論」 第7章「労務管理の対象としての労務者」 [に相当する]	第2編「本論」 →第6章「人事管理の対象としての労務者」の内容叙述はそうとう変更されている
8) 第1編「総論」 第9章「労務管理の方法」 [にはなかった]	第2編「本論」の 第8章「人事管理の方法」の →5「経営協議会」は新しく追補された項目である
9) 第1編「総論」 第10章「労務管理者の資格」 [は]	第2編「本論」の 第8章「人事管理の方法」 →6「むすび」の末尾に移動させ、こちらに連結させる形式をもって、叙述の個所を変更している
10) 第2編「各論」 第1章「経済施設」 第2章「医療衛生施設」 第3章「教化施設」 第4章「委員制度」 第5章「趣味娯楽施設」 } [は]	ほとんど書きなおされて、 第2編「本論」の →第9章「厚生施設の構造」 →第10章「厚生施設の基準」と変更されている
11) 第3編「労務管理の基本問題」 [は]	→第3編「人事管理の基本問題」となり、内容叙述にかなりの変更がくわえられている

公経済的に見て重要な意義を有することは既に明かになったことと思はれるが、更に私経済的に見てまた重要な意義をもっている⁴⁾。

近代的人事管理の内容は……経営者によってなされる労働者の社会関係の調整と見るときに、これを行ふことによって、民主主義的な觀念から国民経済的に見て重要な意義を有することは既に明かになったことと思はれるが、更に経営経済的に見てまた重要な意義をもっている⁵⁾。

このふたつの引用文をくらべてわかる、三好の労働管理「論」において生じていた変更は、以下の2点である。

イ) 国家主義・全体主義から自由主義・民主主義へ、という政治体制の大転換に即応する叙述の変更がなされていたこと。

ロ) 戦時体制期下の重要課題であった生産力拡充・培養のために、「労働者の福利増進施設」が焦慮されていると具体的に主張していたが、戦後になると、これが「社会関係の調整」という抽象度の高いことばにおきかえられていたこと。

三好が、『新労働管理』から、第2編「各論」の第1章経済施設、第2章医療衛生施設、第3章教化施設、第4章委員制度、第5章趣味娯楽施設を削除して、叙述を大幅に変更した理由はこうである。つまり、戦時体制中、過酷な労働に駆りたてられていた労働者には自分たちを守るための諸権利がまったく与えられていない状況のもと、戦争完遂のために必要な「生産力拡充・培養のために」、国家の政策にしたがった慈恵的な社会政策〔厚生施策；労働政策〕が、企業経営の場において、労働者に一方的に与えられたのである。

『新労働管理』第2編「各論」に該当する『産業人事管理』の章は、第2編「本論」第9章「厚

生施設の構造」と第10章「厚生施設の基準」である。前著では〔本文294頁中の〕46頁分が割りあてられていたのに対し、後著では〔本文317頁中の〕24頁に減っている。

『新労働管理』昭和13年版にあった第1編第3章「労働管理の社会学的基礎」〔5〕シュパンの社会学は、『産業人事管理』昭和24年版では削除されている。オトマール・シュパンがドイツ全体主義哲学の提唱者であった事実は、あまねく知られているところである⁶⁾。

② 表3の第2)項に示されているように、『産業人事管理』には第2編「本論」第1章「近代における企業形態の動向」が新しく増補されていた。つぎに、この章における三好の主張を聞いてみたい。

戦後の「合理化の傾向は今後における日本産業の開発に伴う必然的課題であって、労働力の吸収を十分にすること、それらの文化的水準を高めようとするためには」、経営の主体的方面からと客体的方面から、経営精神の上に大きな変化を与え、民主経営とし、従業員ひいてはその郷土の福祉に大なる貢献をさせ、その郷土との結合関係を深めてゆくこと」が、「現代の産業復興に対する国民経済的要請」として必要である⁷⁾。

三好は、戦時中の全体主義的立場において「産業報国主義：日本国民主義」を提唱していたのに対して、戦後は、民主主義的立場における「合理化の傾向：日本産業の開発・復興」を提唱するにいたっていた。ともに、それぞれの時代における「国民経済的要請」に即した提唱であっただろうが、いかんせん、それらをささえている各イデオロギーは、まったく正反対の、対立的な、矛盾するものであった。

三好は、自著の題名を「労働管理」から「人事

4) 三好『新労働管理』148頁。

5) 三好豊太郎『産業人事管理』森山書店、昭和24年、139頁。

6) ここで、戦時体制期に公刊された、オトマール・シュパンの関係5著作を紹介しておこう。

1. 阿部源一『シュパン社会・経済学説体系—ファシズムの思想的根柢—』立命館出版部、昭和11年。

2. オトマール・シュパン、秋沢修二訳『全体主義の原理』白揚社、昭和13年。

3. オトマール・シュパン、三沢弘次訳『全体主義国家論』大都書房、昭和14年。

4. ハンス・レーベル、風見謙次郎訳『シュパンの全体主義哲学』理想社、昭和16年。

5. 阿部源一『全体主義経済学』経済図書株式会社、昭和19年。

7) 三好『産業人事管理』96頁、97頁。

管理」にかえ「変装させ(?)」、また、その編成目次と叙述内容を改変しさえすれば、現在〔敗戦後〕ではたいへんまづくなってしまう、過去の主唱＝戦時期の国家全体主義の立場：「産業報国主義：日本国民主義」論を解消〔抹消?〕でき、民主主義的立場：「合理化の傾向：日本産業の開発・復興」論に、問題なく移行〔解脱!〕できると考えていたのであろうか。

戦時版に書かれていた内容の多くは、戦後版にもそのまま活かされ、利用されている。しかしながらその内容物は、戦前のイデオロギーにどっぷり漬けられていたものであるから、この塩ぬきと味つけの完全なる除去をほどこさなければ、絶対におかしい。

三好は、敗戦直後における世の中の激変を目のあたりにして、『新労務管理』昭和13年の、『産業人事管理』昭和24年への改訂作業をおこなっていたと推測される。三好の主著が余儀なくされた改訂作業は、戦時中の国家全体主義的観念の徹底的な払拭、ならびにその反省である。そのうちの反省の作業は、理論的・学問的・思想的な省察を必然的に要求される。

しかし、三好がその必然的な要求に応えたという形跡はまったくない。いうなれば、三好において「経営学〔者〕の戦争責任」は全然意識されていない。この事実は三好だけにかぎった「責任」問題ではないゆえ、彼ばかりを責めることはできないけれども、それにしてもまことに安易な学問の営為である。これでは、ただ情勢の変化にあわせて、調子よく豹変するご都合主義、風見鶏的な学問姿勢だと指弾されても当然である。

③ 表3の第6)項にしるされているように、『産業人事管理』において、第2編「本論」の第4章「経営と人事管理との関連」は、新しく登場した部分であり、経営の概念や経営体に関する諸論点をとりあげている。この第4章は、戦後における三好の経営学的な基本概念を披露する個所である。

経営は先づその資材、動力、労働力を自己の経営以外の経済環境に之を求め、自己の経営内

における機構的並びに技術的行程を通じて企画管理して製品を仕上げ、之を市場に販売するところに成り立つ。この点から経営の構成は四つの大きな要素に分れる。即ち資本金家、企画者、管理者、労働者之である。経営体はこの四つものを統一して共同生活体として、揮然たる資本再生産の過程を反覆させるいはゞ実体であり、本体である。……さうして経営の生命は結局においてその製品の質とその量であるから、経営の内部を確立する生産管理と人事管理の担当の如何が経営の成績とその発展を支配することは誠に大きい。また労働者の質並びに数が経営体の傾向に影響することも大きい。即ち経営の内容について発言力の有無又は多少は、経営体の色彩を特徴づけるものが大きい⁸⁾。

特別に個性のある見解とは思えない。ただ、労働者〔労働者〕の権利を当然のように認めている口吻〔下線を付した「労働者の発言力の有無」というくだり〕が、戦時中の考えかたを想起するとき気にかかるていどである。戦後の発言に迫力が欠くのはなぜか、よく考えてみたい点である。

『産業人事管理』昭和24年版は、新しい記述として「人事管理は一つの技術である」⁹⁾と述べていた。『新労務管理』昭和13年版において、第1章の題名は「労務管理の理念」と表現されていたのが、『産業人事管理』第1編第1章の題名は、「人事管理の概念」とかえられていた。いわば、戦前版の「労務管理の〈理念〉」は、「産業報国主義：日本国民主義」の垂訓を強く意識していたが、戦後版の「人事管理の〈概念〉」は、「合理化の傾向：日本産業の開発・復興」への役立ちのみを前提していたかのようなようである。これが、戦後版において「人事管理は〈一つの技術〉である」といわれる〈概念〉のゆえんであろうか。

だが、戦後における「人事管理は一つの技術である」という三好の発言は、戦前版と戦後版とに共通していわれていた論述部分とは根本的に矛盾している。つまり「労務管理〔人事管理〕は技術から科学への一般的傾向を辿らざるを得ない」¹⁰⁾という論述と、それ〔理念〕から「概念；技術」

8) 三好『産業人事管理』172 - 173頁。

9) 同書、287頁。

10) 三好『新労務管理』5頁、同『産業人事管理』5頁。

への後退」とは、いったいどのようにすれば、整合性をたもつことができるのか。

〈科学〉としての労務管理研究をめざしたからこそ、三好は「労務管理；人事管理を社会学的に研究するに当たって必要な諸研究法を総括的に説明しておきたい」、といったのではないのか¹¹⁾。

『新労務管理』第1編第3章「労務管理の社会学的基礎」(1)「近代社会学の動向」のなかから、「シュパンの社会学」という一項だけを除去して、『産業人事管理』第1編第3章「人事管理の社会学的基礎」は書かれている。三好は、労務管理・人事管理を社会学的に基礎づけるのであり、そして「今日の一般の企業利益社会を共同社会関係に矯正するためには、……労務管理；人事管理を一層活発に行ふにある」¹²⁾と述べている。

戦時版で、三好は、国家全体主義的立場：「産業報国主義：日本国民主義」論のもとに、「企業利益社会を共同社会に矯正する」ことをねらっていた。そしてこういていた。

労務管理の社会学的基礎としては、……企業社会関係理想型の実現の可能性をもって結ぶこととした¹³⁾。

本書の中に記した日本国民主義の提唱がこゝに現はれた新分野の展開と一致を見たことは、衷心喜びを感じる次第である。……時変下における労働力の維持培養と、能率増進の二課題……は、本邦労務管理の基本的動向を決定するも

のとして深き期待を寄するものであって、従来ほとんど未開地の感あったこの分野に、次第に建設的な礎石を置かるゝ思ひをなすものである¹⁴⁾。

三好は、これらの関連が時代および持論の「本質」なものである、とさえいていた。それなのに、戦後版では、民主主義的立場：「合理化の傾向：日本産業の開発・復興」=経済再建論のもとに、同じように「企業利益社会を共同社会に矯正する」こと〔→「企業社会関係適正化の実現の可能性と必然性」〕を、主張していた。さらに戦後版では、「経営内における各種の民主的制度の発達を促す」ことにも関説していた¹⁵⁾。

要するに、三好の「労務管理：人事管理の《社会学的基礎》」は、いつでも、いかなる支配的体制にも、奉仕しうる研究の方途にあることが了解されるのである。

以上の検討を表4に表わし、参考にしたい。この表4では「具体的目標」と「学問の目的」に留意する必要がある。戦時期のそれは、歴史的かつ体制関連的に現実的具体的であったのにくらべ、敗戦後のそれは、理論的かつ体制無関連的に抽象的一般であった。このことは、双方の「具体的目標」「学問の目的」を比較することじたい、無理があることを意味している。なぜならそれは、それぞれ抽象度の異なる比較になってしまうからである。それと同時に、以上は、三好のかかげて

表4 三好豊太郎『新労務管理』昭和13年と『産業人事管理』昭和24年の基本主張

	『新労務管理』昭和13年	『産業人事管理』昭和24年
イデオロギー	国家全体主義 産業報国主義 日本国民主義	産業民主主義 経済再建 産業の合理化
具体的目標	生産力拡充と培養	労働生産性の昂揚
学問の目的	企業社会関係の理想型の実現の可能性： <u>家族的親密性</u> ・能率改善・国家貢献	企業社会関係適正化の実現の可能性と必然性： <u>企業利益社会を共同社会に矯正すること</u>
経営労務観	労務管理の理念が本質	人事管理の概念は技術

11) 三好『新労務管理』17頁，同『産業人事管理』17頁。

12) 三好『新労務管理』71頁，同『産業人事管理』78頁。

13) 三好『新労務管理』83頁。

14) 三好『新労務管理』大東書館，昭和15年，「増補版に序す」1頁。

15) 三好『産業人事管理』84頁，82頁。

いた学問理念が、根底において絶対的に矛盾する関係にある事実を示唆する。

④ 表3の第6)項にしるした、『産業人事管理』第2編第5章「工業の立地条件と人事管理」も、新しく登場した部分である。この章は経営立地論であるが、そのなかに収められていた「2わが国における農村工業の立地」という一項が特徴的である。

⑤ 表3の第8)項にしるした、『産業人事管理』第2編第8章「人事管理の方法」には「5経営協議会」が追捕されているが、これは敗戦後、急変していた産業経済の事情にそった部分の増訂である。ここで、名称そのものの関連文献を3著紹介しておく。

高宮 晋『経営協議会論』同文館、昭和23年10月。

太田文平『経営協議会運営の理論と実際』日本能率協会、昭和23年10月。

森 五郎『経営協議会論—理論と運営—』中央労働学園、昭和23年11月。

——以上、筆者なりに言及に値すると判断した箇所を解説し、批判してきた。

IV 淡路円治郎「勤労科学」昭和19年3月と 淡路円治郎『労務総論』 昭和24年8月の比較

太平洋戦争中に河出書房が企画公刊した「現代心理学」全12巻は、第5巻に『民族の心理学』、第7巻に『国防心理学』を収め、当時の事情を端的に反映する心理学全集の体系をみせていた。そして、その第8巻と第9巻には、『産業心理学Ⅰ』（昭和19年）と『産業心理学Ⅱ』（昭和17年）があげられていた。この両著の主要目次を、つぎに一覧しよう。

『産業心理学Ⅰ』（昭和19年3月）……産業心理学の動向—勤労科学の構想と課題—
計画経済と心理学 労務統制の発展と心理学の問題 産業再編成と労務対策 産業教育 最近に於ける労務者の心理的動向 婦人労働

『産業心理学Ⅱ』（昭和17年3月）……職業指導 作業研究 適性考査 人事考課 労働保護 産業事故 照明（作業環境Ⅰ） 喧噪音（作業環境Ⅱ） 振動（作業環境Ⅲ） 温度・湿度（作業環境Ⅳ）

『産業心理学Ⅰ』は総論的な内容であり、『産業心理学Ⅱ』は各論的な内容である。筆者は、両著ともに冗長な叙述内容の論稿が多いと感じた。本節は『産業心理学Ⅰ』所収の淡路円治郎稿「産業心理学の動向—勤労科学の構想と課題—」に注目する。淡路の同稿は、「勤労科学」という新しい用語を出して論じている。淡路は、戦争の時代における応用科学としての産業心理学：「勤労科学」を、どうとらえていたか。これにしばらく聞いていきたい。

1) まえがき

人事活動の価値標準は絶えず時代の変化につれて変化し、学術応用の目的はつねに社会の推移に応じて推移していく。ここに応用科学の文化性と歴史性の由来がある。学理体系や学的態度そのものは、時勢とともに変じ、社会の要求につれてあらたまりいくべきであり、どこまでも事象とその状況に随従することを忘れてはならない。だから「応用科学は対象に対し目的を付与するものではなく、対象の包蔵する目的を洞察し、所与の状況に対応して、これを達成すべき方策を講ずるを使命とする」。そうしてこそ、応用科学は時代とともに活き、社会とともに化し、絶えず生新に、またつねに澁刺たるをえるのである¹⁾。

2) 昭和産業維新の意義

産業心理学の性格転換は、実に産業そのものの性格転換に由来する。事変の進展にともない、世界戦争は不可避となり、ここに世界制覇の野望を逞しくして、東洋平和の攪乱を試みつつある暴戻老獪な米英両国に対し、帝国の存立と共栄圏の自衛のため、我国が奮然蹶起して膺懲の戈を執るや俄然戦局は重大化し、総力をあげて決戦態勢を堅持する必要にせまられた。産業再編成の直接動機は、戦争遂行に必要な軍需生産の拡充強化と、国民の戦時生活の維持に欠くべからざる生活物資の

1) 現代心理学第8巻『産業心理学Ⅰ』河出書房、昭和19年、1-2頁。

最小限確保の二大目的であって、いわば戦力の増強というやむをえざる国家的要請にもとづくのである。産業組織の再編成は同時に勤労体制の再建設であり、表裏即応、渾然一体をなすことが不可欠の要件である²⁾。

はしなくも大東亜戦争に際し、国家をあげて決戦態勢にはいるにおよび、聖戦目的の自覚は社会百般に対する国民の猛省をうながし、産業機構に対しても、あらゆる角度より検討をくわえた結果、在来の企業経営に聖戦貫遂の趣旨に副いがたき節あるを認め、ここに乾坤一擲、旧来の資本主義の営利観念を棄却し、翻然、国家的生産の本義に立ちもどり、真に総動員体制を確立して、国民の総力を糾合するに非ずんば、国難を打開しがたきことを痛感した。今次大戦こそは、我国の産業経営にとってはまさに天佑神助とも称せられる。産業機構を機宜に匡救し、円滑に更生の一路をたどらしめている。刻下の産業再編成は、各種産業の形式的整備のみならず、企業経営の精神的革新ともみなすべきものであり、経済対策であると同時に倫理対策である³⁾。

3) 大東亜戦争の経済的特質

この戦争は長期戦であり、世界の二大強国を敵手とする国運を賭した死力戦である。つまり、自由主義・個人主義国家群に対する思想戦、東西両半球の民族戦であって、いわば宿命的のものである。今次の大戦は、いわば開戦あって閉戦なく、戦時と戦後の区別を設けがたく、恒久戦である。国民たるものは徹底撃滅の決意を固め、必勝不敗の信念を持して、不撓不屈、ひたむきに勝ちすすまなくてはならない。

さらに大東亜戦争が総力戦であって、各般にわたり挙国一致体制を必須とすることも、明確に銘記しなければならない。前線将兵の労苦もさることながら、国土の防衛には国民みずからが任じ、しかもこの重大な責務を自己の職分と両立せしめて、国防と生産とを調和、実現しなくてはならない。国民全部が皇兵にして皇民たるの自覚にめざ

め、協心戮力、たがいに助けたがいに励まし、協力体制の確立に努めることが必要である。

これは要するに、今次大戦は経済戦であり生産戦であって、生産力の増強の優劣遅速が勝敗の契機をなし、皇国の隆替、大東亜の興廃を決するものである⁴⁾。

4) 生産観念の修正

時局の要請は、戦力増強の一語につきる。生産力の増強は、産業人に対する至上命令ともいうべく、大戦下、産業倫理の最高規範たるべきものである。生産能率の増進と生産能力の向上とをあわせまとうすべきである⁵⁾。

新しき生産観念は、つぎの3点に帰着する⁶⁾。

イ) 企業の国家性：その根本は、上御一人に帰一し奉る皇民道によるものと断じ、皇恩の万一に酬い奉ることを念じる。

ロ) 産業の連帯性：事業はすべて国家目的に帰一すべきがゆえに、個々の事業は立体的産業組織の一環として、全体に対する有機的協同性を保持しえなければならず、必然に事業経営における公益優先・滅私奉公の原則を要請する。産業報国・職分奉公である。

ハ) 勤労の文化性：資本主義経営下の労働には、労働の物品性・労働の価格性・労働力の局外性という特質があった。こうした労働の特質は当然、労資の対立と抗争を誘致して、産業の健全な発達を阻礙せずにはおかない。

勤労の文化性は、勤労の自発性、勤労の自己目的性、勤労の協和性という属性からなる。労務管理の要諦は、正しき勤労観念を把握せしめ、旺盛な勤労意志をもって生産に従事せしめる以外にない。産業倫理の本質もまた、勤労精神に即する判断となる。

——淡路は、以上の大東亜戦争正当論にもとづき、長期戦総力戦用の勤労精神論を展開する。産業再編成の二大目的は、戦争遂行に必要な軍需生産の拡充強化と、国民生活の維持に欠かせない生活物資の最小限確保である。生産力の拡充・生産

2) 現代心理学第8巻『産業心理学I』3頁、4頁。

3) 同書、5頁。

4) 同書、6-8頁。

5) 同書、8頁。

6) 同書、9-12頁、12-17頁、17-20頁、20-22頁。

の増強は、産業倫理の最高規範であり、生産能力の増進と生産能力の向上を要請する。彼は、こうした産業人に対する至上命令＝決戦態勢：経済戦・生産戦に應える、正しい勤労観念と勤労科学を要求していたのである。経済対策は同時に倫理対策である、といていた。

淡路はつづいて、日本における産業心理学の歴史的な変遷に論及する。要点のみを引用する。

1) 能率心理学に関しては、科学的管理法におけると同様に、現在の勤労科学とは根本的にあいていない若干の理論的誤謬が指摘できる。

能率心理学が、経営当事者の生産観念にもっばら届及せらるべきこの誤謬を包蔵するかぎり、皇国産業に運用することはとうてい許されない。そのなかでも、致命的にして断然清算を要するものは、人間機械観、要素観的見解、功利的処置の3点である⁷⁾。

2) 昭和年代における産業心理学の活動は、主として職業適性の問題に集中された観がある。

当時、世人は心理学といえただちに適性考查を連想するような状態であった。とかく活動がこの方面に局限されほかにおよばなかった。そのなかでとくに修正を要するものは、イ)個人主義的傾向一職業指導は国家的要請の高次原理のなかにおかれること、ロ)個と全の関係の転逆一職業問題はもはや人のための職ではなく、職のための人という関係に転移していること、適性配置はつねに個人よりは集団に重点をおき、人的構成に有機的総合性を実現しうるように配慮すること、ハ)配置と教育との分離一適性配置は一連の産業教育活動の一環にすぎないこと、適性配置は適性教育の前提であり指針であるべきことなどである⁸⁾。

3) 勤労科学において、産業心理学の本領を、適性研究と能率研究とに限定することは、はなはだ狭小にすぎて適切でない。産業心理学は、生産における人的因子の科学たる以上に、まさに勤労の技術学たるべきである。

産業心理学の本来の使命は、国家の生産的要請に即応し、生産力拡充の目的をはたしうべき勤労の協力体制を整備することにある。

まず国家目的に対して人および職を適応せしめることを主眼となし、そうすることによって、人と職とのあいだにも適応の成就することを期するのである。適性研究も能率研究も、つねに職人一如の勤労の実現に対し、科学的基礎を提供することを本旨とすべきである。

しからは、はたして産業心理学は、かかる勤労の科学たりうるであろうか。遺憾ながら、否である。旧来の産業心理学が単に、これまでの方向にいくら発展したところで、その可能性は稀少である。乾坤一擲、全然別個の科学に新生しないかぎり、みこみはうすい。

忌憚なくいえば、現在までのところ、産業心理学には独自の原理もなければ独特の方法もなく、単なる教壇心理学の応用である。とかく研究室実験の転用をこととし、また概して有関心理学の余技にすぎず、それ自身いまだ独立の応用科学たりえてはいない。産業の本質に関する一般心理学者の認識不足があるが、なによりも学的態度をあらためることが先決問題のごとくである⁹⁾。

イ) 勤労科学の根本問題は、つぎに列挙する諸事項が処理されねばならない。

1. 勤労精神の本質——勤労意識の生成とその力動原理、生産勤労の特質と場の構造、勤労意志発揚の条件と方法。
2. 勤労体制の整備——国民勤労組織の企画と調整、勤労給源の開発と供出、職場に於ける勤労の配置。
3. 協力組織の確立——集団勤労の性格と行動図式、有機的協力組織の編成と運営、協力集団の伝統と個性。
4. 勤労技術の合理化——勤労に於ける技術的要因と熟練、勤労方式としての作業の標準化、勤労制度の改

7) 現代心理学第8巻『産業心理学Ⅰ』22-32頁。

8) 同書、32-45頁。

9) 同書、46-48頁。

善、勤労効果の測定と調節、勤労技術の向上と創意の昂揚。

5. 勤労環境の保全——精神環境と教化施設、作業環境と保安施設、経済環境と給与施設、生活環境と厚生施設。

産業心理学は、いずれの問題にもきわめて些細の断片的効果しか期待しえない。産業心理学が独自の立場より、全面的に解決しうるみこみは、ほとんど皆無である。われわれは、べつに独立の総合科学を建設して、全面的解決に当たらしめることが適切と信じる¹⁰⁾。

ロ) 勤労科学の原理と方法

従来の産業心理学のごとく、心理学的領域に踰越して、心理学理法の応用をもって甘んずるがかり、とうてい勤労科学たるの資格を認めがたく、これを一個の補助科学以上に評価することは拒否せざるをえない。勤労の科学は端的に勤労科学で十分であって、ことさらほかの名称を用いるを要しない。しかして、勤労科学の要件は、それが生産勤労の直接対象とする独立の応用科学であることである。

まず勤労科学の原理は、つぎの3点である。

1. 奉仕の原理——国家の実際目的への奉仕である。
2. 愉悦の原理——時局の重大性にめざめ、国民的自覚の燃ゆる産業人は、ひたすら生産的勤労によって、皇恩に報謝し皇国に尽瘁することを期している。
3. 協力の原理——鞏固な勤労的協力体制を整備し、全員が一致団結生産にあたりうる結束を実現するにある。

さらに勤労科学の方法は、つぎの3点である。

1. 科学的処理——勤労の具体的事実を尊重し、その動作理法を活用

し、総合的手段を講じて目的の達成をはかる。

2. 技術的設計——客觀的事態の変化を招来せねばやまない積極的工作技術の設計を試みる。
3. 効果の立証——効果を予測し、もっとも有効なものをえらび実施にうつし、その実施の効果についてつねに測定を試み、これを予測と対照して、矛盾あるばあいはその理由を究明し、今後の改善に資する。

このような勤労科学は、当然、一個の技術学となる。ここに技術というのは、与えられた目的を達成するために、採らるべき解決の手段および方法を発見創造するの謂である。したがって、目的を実現すべき手段・方法の確定を旨とすべく、その学術体系は、おのずから工作技術の方法論となる。かくして、勤労科学の理論は単なる法則理論ではなく、どこまでも技術理論たるべきであり、勤労に関する工作技術の理論的体系をなすのである。

勤労科学の建設は、もとよりけっして容易ではなく、学的完成にはそうとうの日子を要すると思われる。時局の進展は、生産力拡充の必要をますます大ならしめ、勤労管理に対する国家の要望はいよいよ重きをくわえつつある今日、勤労科学のみがひとり晏如たるをえる道理はない。われわれの熱意と努力と反省とがすべてを決定する¹¹⁾。

——以上、勤労科学の提唱にいたるまでの淡路の主張をくわしく聞いてきた。淡路が勤労科学の名称をもって強調する内実：技術学は、これまで経営学方法史上、いくども議論されてきており、それほど目新しいものではない。問題は、戦争中淡路の学問に「与えられた目的」である。

さきに淡路は、学術応用は時代・社会の流れに即して変化すべきものである。とくに応用科学の学理体系や学的態度は、どこまでも事象とその状況に随従するものだといっていた。したがって、

10) 現代心理学第8巻『産業心理学I』48-50頁。

11) 同書、51-56頁。

「与えられた目的」は、淡路にとって、議論の余地もない当然の前提とみなされていた。

戦時体制期、淡路は総力戦用の勤労精神論を展開していた〔問題の論稿は昭和18年6月10日に脱稿されている〕。彼は、軍需生産力拡充・生産の増強をめざす、生産能力の向上と生産能率の増進にむかう産業再編成が、産業倫理の最高規範になっていた時代にあって、「戦争用の勤労科学」を提唱したのである。彼は、産業人に対する「至上命令＝決戦態勢：長期戦・経済戦・生産戦」＝「与えられた目的」に応えるための、正しい勤労観念と勤労科学を樹立しようとしていたのである。

勤労科学は、法則理論ではなく技術理論であった。それは、勤労に関する工作技術の理論的体系であった。勤労観念は、総力戦用の勤労精神論の性格をもつものゆえ、一個の技術学である勤労科学とは別個に垂範されうる、理念的範疇である。したがって勤労の科学と観念は、もともと別物同士である。しかし、勤労科学は戦争の指導理念に服従する旨を誓っていた。勤労の科学は、勤労の観念に優越され、従者に位置づけられていた。

勤労科学の原理と方法は、そのうちの方法〔→科学的処理・技術的設計・効果の立証という点〕に関していえば、たとえば「勤労」という字を「生産」あるいは「労働」にとりかえれば、平和の時代にも立派に通用するものであるから、その方法はなにも勤労科学に固有のものとはいえない。

だが、淡路「勤労科学」の構想は、戦争の時代に妥当する〈特殊性なき普遍的な〉技術理論＝技術学であった。それはまた、国家主義・全体主義に奉仕し、服従する前提を全面的無条件に肯定する提唱であった。それゆえその構想は、さかさまにみれば、戦時用の〈普遍性なき特殊的な〉技術理論＝技術学であったともいえる。

淡路は、勤労科学の課題に、勤労教育の諸問題・勤労配置の諸問題・生産的協力の諸問題・作業改善の諸問題・勤労環境の諸問題などを具体的に論じている。だが、国家への奉仕性や絶対的服従性それじたいについては、これを当時としては当然のこととみなし、一言の疑念もくわえずに叙述を進行させていた。

いわく公益優先、滅私奉公、産業報国、職分奉公、決戦態勢、聖戦完遂、挙国一致体制、皇国の隆替、大東亜の興廢。いわく時局の要請は戦力増強の一語につきる、自由主義個人主義に対する思想戦・東西両半球の民族戦。いわく産業倫理の最高規範、企業経営の精神的革新などなど。

——さて、敗戦後における淡路の回顧は、どんなふうになっていたか。淡路円治郎『労務総論』（河出書房、昭和24年8月）に聞いてみよう。

戦争目的の遂行が国家の絶対要請であり、滅私奉公、産業報国の旗印の下に大規模の労務動員がなされたのであるから、目的原理としては公益の原理 Principle of Public Benefits が行はれてゐたことは明白である。即ち、独占資本主義と結託して無謀な帝国主義戦争を開始した軍閥と官僚とは、茲に全体主義政策を強化し、企業の国家統制と資源の国家管理を断行して、国民の犠牲に於いて、大東亜共栄圏の夢の実現に熱狂した。特に、労働大衆を銃後の生産力拡充に駆り立てるため、先には国民精神総動員、後には産業報国運動を展開して、国家的規模に於いて労働強化を試みたのであるが、これが一片の観念運動に終わって成功を見なかった……。しかも各社の労務管理は、単位産報の活動として、産業国策の一翼を担ふこととなった関係上、企業の採算性や労働者の生活問題を無視した対策が屢々強行せられ、ために事業主の経営意欲と労働者の労働意欲とを著しく減殺したことも亦た周知の事実である¹²⁾。

この際、政府が国民の戦意をいやが上にも昂揚し、労働大衆を生産戦に挺身せしめるために採用した方法原理は、全体主義の鉄則たる指導の法則 Law of Leadership であって、いはゆる指導者原理がこれに当る。即ち、労働者を軍隊式の細胞組織に編成し、幹部を選抜して一定の計画の下に錬成を加へ、これを指導者として士気の作興をはかり、率先垂範誘導せしめたのであるが、これ自体が一種の産業軍隊化で、とかく強制と拘束によって労働者の自発活動を萎縮せしめたばかりか、官製若くは准官製の指導者達が国家の権威を笠に着て、国土気取りで采

12) 淡路円治郎『労務総論』河出書房、昭和24年、38 - 39頁。

配を振り、公式的な指導方針の下に激励し鞭撻し褒賞し恫喝し、なだめつすかしつ動勞せしめたのであるが、実効のはかばかしからぬに焦り気味となり、遂には禊やら祈願やら遙拝やら神懸りの状態となって、生産力の増強とは極めて縁遠い存在と化し去ったのは、笑止千万といはねばならなかった。また、形式一遍の団体行動に走り、或は行事、或は査閲、或は式典、或は鍊成、ともすればお祭り騒ぎに終始した上に、制服とか職階とか勲章とか、軍隊まがひのこけをどしに浮身をやつし、労働大衆から愛想をつかされる結果を招いたのは遺憾千万な次第である。それに、いはゆる指導者原理の本質上、少数者の独裁に流れやすく、時としてファッション化する傾きもなきにしもあらずであるから、この点でも労働大衆の心からの自発的強力を獲得がたい致命的欠陥があった¹³⁾。

戦時中の労働・労務管理の実態を、このように批判した淡路〔もっともこれは《自己》批判ではなく「顧みて他をいう(!)」のたぐいである〕はつづいて、敗戦後の産業民主化の推進・新しい労務管理において、どのような根本原則が確立されるかを問題にし、これこそ労務管理の基本問題であるとする。つまり、産業民主化の本質に鑑み、最近の労使関係の展開過程に徴して、新しい労務管理の目的原理を、協力の原理 Principle of Cooperation と呼ぶのはどうであろうか、というのである。

いいかえるならば、民主化産業における労務管理は、生産に対する労使の自発的協力を実現するために、妨碍となる諸条件を撤去し、好都合なる諸条件を整備し、以て産業の興隆と社会の福祉とに資するを目的とする。すなわち、両者の具体的協力を促進するために必要に応じて斡旋・調停・奉仕するのである¹⁴⁾。

そして協力の原理は、a)合意の法則 Law of Agreement, b)連帯化の法則 Law of Solidalization, c)公平の法則 Law of Fairness からなるという。これらの3つの方法原理と、これをつ

らぬく協力の目的原理は、本質においてデモクラシーの根本原理にほかならない。このデモクラシーの基本精神は、有機体の生活原理であって、人為の有機体である集団社会もこれによって真に有機化され、多様の統一をたもちうる。労働を商品視する資本主義や資源視する全体主義の原理は、人間機械論と同様に集団社会を死物化する傾があり、元来有機体を処遇するに足る正しい規正原理ではない。労務管理においては、労使関係を処理するにあたっては、つねに自然の有機体を模範とし、これになぞらえて操作調整する心得が望ましい。前述の諸原理は、すなわちこの操作調整の準則であって、これによってようやく産業平和と生産的協力を確保できるのである¹⁵⁾。

もっと引用をつづけたいところだが、筆者自身いささか食傷ぎみの論点なので、ここまでにとどめる。ともかく上述〔敗戦後〕の文章は、淡路が戦争中にそっくりそのまま、ありがたく押しただいていたはずの「国家の絶対要請」「戦争目的の遂行」「生産力拡充」「産業報国運動」「国民精神運動」「滅私奉公」などに言及している〔A群のことば〕。くわえて、戦争の時代には出てこなかった字句も指摘しておこう。「独占資本主義と結託した無謀な帝国主義戦争」「国民の犠牲」「労働強化」「事業主の経営意欲と労働意欲とを著しく減殺」「観念運動」「産業軍隊化」「指導者原理の本質」「産業民主化」など〔B群のことば〕。

淡路の「B群のことば」は「A群のことば」を批判している。だが、これこそ〈あとの祭り〉というものである。A群のことば、B群のことばはともに、同一人物による発言である。戦中における自分の発言を、戦後に自分で批判する関係になっている。かといってそれが、以前の自己を、以後の自分で根本的に別抉し自己批判する、という意味での前後関係になっているわけではない。

淡路はとくに、「労働を商品視する資本主義や資源視する全体主義の原理は、人間機械論と同様に集団社会を死物化する傾があり、元来有機体を処遇するに足る正しい規正原理ではない」と語っ

13) 淡路『労務総論』39-40頁。

14) 同書、41頁。

15) 同書、42-45頁、45-46頁。

て、「資本主義と民主主義(自由主義と個人主義)」の国々：英米に対決していた〈大東亜戦争〉時代の旧大日本帝国を非難する。だが、このことは、淡路が徹頭徹尾支持していた「全体主義」、戦争の時代における自身の発言とは、根本的にあいれない。

敗戦後の淡路は、戦時中と同様に「資本主義」を非難している。ところが、その立脚点は、戦時中は「全体主義」にあったのに対して、戦後は「民主主義」のほうに自分の身をうつしながら、こんどは「資本主義」を非難するのである。驚くべきは、それと同時に、戦後は「民主主義(自由主義と個人主義)」の立場から、「全体主義」をも非難している点である。戦時中の淡路が、「民主主義(自由主義と個人主義)」の立場に対して、対決的姿勢を保持し、それを全面的に否定する観念：国家主義・全体主義を、熱烈に信奉していた事実は、あらためて指摘するまでもないことである。当時における淡路の発言は、まさに神がかり的なものであったし、尋常ならざる勇躍心に満ちていたはずである。

なかんずく、戦後資本主義に対する淡路の批判は、ナイーヴすぎて社会科学者としては失格の発言である。戦時中の全体主義を支持していた学問が、本人にとってはしごくまじめなものであっても、他者には正直いって、狂信的なものに聞こえる。もちろん、例によって、この事態は淡路1人だけのことではないが……。

いずれにせよ、「全体主義」〔戦時期〕⇔「資本主義」⇔「民主主義」〔戦後期〕というトライアングル関係に対する淡路の理解は、どうみても混乱

のきわみを呈している。

くわえていわせてもらえれば、戦争の時代における「観念運動」に、文句なく無条件にしたがっていた勤労科学の観念や原理や方法などは、いったいどのような意味があったのか、再考してみる価値がある¹⁶⁾。戦時中の、淡路円治郎の勤労科学の「熱意・努力・反省」とは、いったいなんであったのか。この再考作業ぬきの、戦争時代における学問・理論・実践〔→他説およびかくべつに自説(!)〕への批判的な発言は、正直いって自己欺瞞・自家中毒に映る。

ともかく、「与えられた目的」〔戦後のこんどは民主主義〕に即して、自己の学問の基本性格を変化させていけばよろしい、という淡路の考えかたからすれば、叙上の言説〔戦時期に対する批判〕は、自説理論の「新生！」となる。それで、自分の学的態度をあらためるという先決問題が、事前に根源より処理されたものになるとでもいうのだろうか。断じて否(!)である。

敗戦直後、労働科学者の籠山 京は、ある論稿のなかでこう述べていた。

今日、吾々が徹底的な過去の否定と敗惨の下から、新しい再出発をしようといふ時に際して、良心的な反省が行はれるといふ事は、真に喜ばしい事であらう。……それは過去を歴史的前提としたものである事は云ふまでもない。そうしてみれば、吾々として誤ってゐた過去を清算し去る意味でも、反省がなければならぬと思はれる。……その一事例としては衛生学史乃至衛生史論が、まるで問題とせられなかった……過去の衛生学の最大の過誤といふよりは寧ろ

16) 豊原恒男『産業心理学』(共立出版、昭和31年、16-18頁)にこの点についての関説がある。しかしこれは、淡路説を根本的に批判していないし、問題点に気づいてもいない。豊原は、産業心理学は下位体系としての実践科学であり、あくまで実践的目標につらなる活動体系であるべきである。それが心理学という独自の方法をもち、ほかの活動体系との連関をたもちつつ、本来の実践目標に達する手段を提供していくところに、その存立の意義と独自性があるという(17頁)。

だがこれでは、心理学の1部門である産業心理学は、実践科学性という名のもとに、どのような体制にも〔=「本来の実践目標！」というもの、たとえば全体主義・資本主義・民主主義など〕、ただただ一方的に仕える学問になりさがってしまうであろう。たしかに、淡路円治郎は、こういつていた。絶えず時代の変化につれて変化し、学術応用の目的はつねに社会の推移に応じて推移していく、と。

豊原は、淡路による「独立の総合科学〔勤労の技術学!〕の建設」に疑問を投げかけていた。その心意気は評価できるが、その批判は甘い。戦時期における淡路の理論展開を歴史理論的に批判・検討しない、そのような疑問符の提出だけでは、万全の学問的吟味とはなりえないだろう。

表5 淡路田治郎「勤労科学」「労務管理論」の原理比較

時代	名称	イデオロギー	=原理内容=		
戦時期	勤労科学	国家全体主義	1. 奉仕の原理	2. 愉悦の原理	3. 協力の原理
戦後期	労務管理論	民主主義	1. 合意の法則	2. 連帯化の法則	3. 公平の法則

貧困は、衛生学が学的体系を持っていなかったといふ事、そして又、学的体系化への思索と努力とが全く放棄せられてゐたといふ事であったと思はれる¹⁷⁾。

敗戦を迎えてからの淡路は、戦時中にしめした〔→学的体系化への思索と努力である〕自身の産物「勤労科学」を、この用語じたいを消しさるかたちで、いつのまにか雲散霧消させる。そして、戦後におけるこんどの彼は、「新しい再出発にさいし、徹底的な過去の否定と敗惨のもとから、良心的な反省をおこなう」のではなく、また「過去を歴史的な前提とし、誤っていた過去を清算しさる意味での反省」もおこなわないまま、民主化産業における新しい「労務管理の基本問題・根本原則」を論じるようになる。

淡路の、敗戦後における「新しい労務管理の目的原理」である協力の原理は、合意の法則・連帯化の法則・公平の法則という3つの法則からなっていた。戦争の時代にもどってみると、淡路が、生産勤労に関する独立の応用科学である勤労科学の方法原理にあげていたものは、奉仕の原理・愉悦の原理・協力の原理という3つであった。

上掲の表5は、両時期における淡路見解の比較対照である。用語のいいかえだけに工夫が凝らされていることは、明々白白である。というのも、籠山のいうような「徹底的な良心的な反省をくわえ、過去の清算をおこなう」作業は、淡路では全然なされていなかったからである。淡路「産業心理学」における、勤労科学から労務管理論への推移は、いちようは、きわめて円滑かつ順調に実現しているかのように映る。淡路が〔籠山の発言にみられるような〕自己の苦悩を告白したと解釈できる文章は、いままでのところ発見しえない。

淡路は、応用科学〔勤労科学と労務管理論がそれである〕の文化性と歴史性の由来は、学理体系や学的態度そのものが時勢とともに変じ、社会の

要求につれてあらたまるべきであり、どこまでも事象とその状況に随従することであると説明していた。この考えかたの本質が那辺にあるか、もはや詳説の余地もないだろう。一言で断言すれば、それは社会科学〔者〕失格の弁である。

淡路の「戦時用」勤労科学、戦中→敗戦後にいたる彼の発言の経路は、知識人の節操のなさ、思想の一貫性の欠如、理論のうつろいやすさを典型的にしめす事例である。かといって、彼のばあいも、それほど驚くにあたらない事例である。これは慰めでいっているのではない。

敗戦後の淡路が、あの大東亜戦争を無謀な帝国主義的戦争であったと語ったからには、旧日帝のファッション化に手を貸した、「自説」勤労科学の理念とその目標の内実は、まことに笑止千万のものであったと、はしなくも喝破していたことになる。戦後は、産業平和と生産的協力の確保が、労務管理の理念と目標として要請されているといっていた。実践科学である産業心理学「勤労科学」および「労務管理」学の、「応用科学としての文化性と歴史性の由来」の《謎》は、論理的分析と科学的解明の範囲をこえて、個人思想史的な詮索をさらに必要とするものであろう。

最後に言及しておきたい点がある。淡路『労務総論』（昭和24年）の巻末にかかげられていた「参考文献」一覧は、戦時的性格を拭いきれないものであったのに比較して、淡路『労務原論』（ダイヤモンド社、昭和33年）の「参考文献」一覧は、自身の著作である『人事管理』（千倉書房、昭和13年）以外、すべて戦後の文献であった。

V 広崎真八郎『日本の労務管理』昭和16年6月・『勤労人の錬成』昭和17年6月と広崎真八郎『労務管理の基礎構造』昭和37年4月の比較

大日本産業報国会参事の肩書をつけて、広崎真

17) 籠山 京「衛生学の反省」『医学と民生』第5号、昭和22年1月、2頁。

八郎が刊行した著作『日本の労務管理』（東洋書館，昭和16年6月）は，だいぶ好評であったようである。同年6月中に再版を出し，翌月には3版を重ねていた。本書『日本の労務管理』は，当時の企業労務問題に関する実証的な研究をおこなっていた。さきに主要目次を紹介しておこう。

序 説

- 第1章 日本経済統制の展開——第1節 物価統制 第2節 物資統制 第3節 企業・資金統制 第4節 利潤統制
- 第2章 物動計画と産業発展の様相——第1節 物動計画の推移 第2節 事変下日本産業の動向
- 第3章 戦時労働問題の趨勢——第1節 労働力の集中と技能向上の要請 第2節 労働補給と其の指導 第3節 労働移動と労働力供給源 第4節 転・失業問題 第5節 労働者の生活問題 第6節 労働者の健康と工場災害 第7節 労働政策としての諸法令 第8節 産業報国運動の展開
- 第4章 日本産業の指導精神——第1節 東亜新秩序建設の意義 第2節 産業報国精神の確立 第3節 勤労の理念 第4節 労務管理の指導精神
- 第5章 兵役関係と労務管理——第1節 応召者の取扱ひに関する諸問題 第2節 傷痍軍人の保護対策
- 第6章 労働力需給関係と労務管理——第1節 労働力の補充対策 第2節 戦時下に於ける女子労働問題 第3節 青少年労働問題と其の労務管理 第4節 半島人の移入と其の労務管理 第5節 労働移動の本質と其の対策 第6節 熟練工の養成問題 第7節 戦時下に於ける労務者住居の問題

- 第7章 戦時下に於ける労働条件——第1節 戦時下に於ける労働時間の問題 第2節 戦時下に於ける賃金問題 第3節 家族手当の意義と其の実際
- 第8章 物資配給統制と労務管理——第1節 生産物資統制と労務管理 第2節 七・七奢侈品禁止令と労務対策
- 第9章 生活刷新と厚生運動——第1節 生活刷新の根本義 第2節 厚生運動と労働力の再生産
- 第10章 新産業勤労体制の諸問題——第1節 新しき労務管理の型 第2節 日本産業勤労体制の確立

広崎『日本の労務管理』はまず「序」でこういふ。戦争という怒濤。昭和7年満州事変の勃発，昭和12年支那事変への突入は，国家がその総力をあげて聖戦完遂を至上目標とし，いわゆる戦時体制の確立へと急速に焦点を集中してきた。かかる事態を契機にして，日本産業界は生産力の拡充を必須的条件としてきた。

こうした画期的転換期に際会して，日本の労務管理にも一大変革がもたらされた。もはや労資対立を前提とし，分配を第1義とする労務管理の時代はすぎて，労資相提携し，生産を至上とする時代に到達している。社長も職員も技術者も従業員も，国家目的のために真に打って一丸となり，生産力拡充をめざして勤労の問題を解決していくところに，我国における労務管理の特質がなければならぬ¹⁾。

いまや産業界においては産業報国運動の展開により，全産業は真に一体となり，銃後産業の使命遂行に，高度国防国家の建設に邁進しつつある。生産高揚のため最高度の創意と能力を発揮せしめるための努力過程こそ，産業報国運動の重心でなければならない²⁾。

「序説」から。——国家の遂行する労働政策と各企業の実践する労務管理とは，唇齒輔車の関係にある。あるべき労務管理とは，「勤労の国家的意義を確認し之が配置維持培養を図り以て生産を

1) 広崎真八郎『日本の労務管理』東洋書館，昭和16年，序1頁。

2) 同書，序3頁，序2頁。

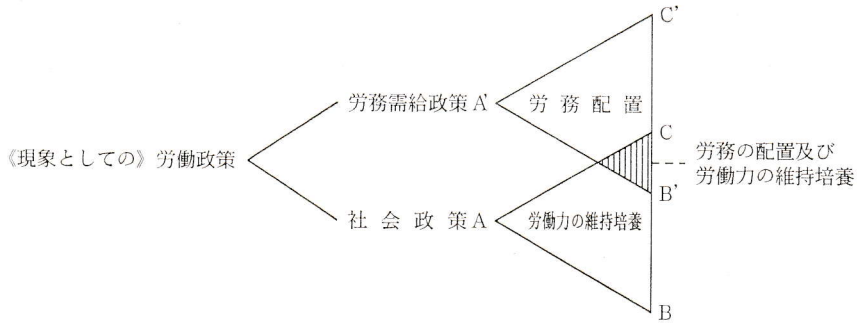


図1 現象としての労働政策

完遂せんがため、経営指導者が実践する処の適正なる処置」であると規定され、その施策においては労働問題の所在をあらゆる角度から科学的に分析し、もって心物両面より解決すべきである³⁾。

現下の労働政策は、自由主義経済より統制経済へ、さらには計画経済への過渡的發展過程に出現した労働政策である。この労働政策は、労務需給政策と社会政策の2大分野をもつ。これを詳細に検討すれば、こうなる。

図1においては、労務需給政策は、イ)労務の配置に主力をそそぎ、必ずしも労働力の維持培養をふくまないばあい、ロ)労務の配置を主目的としながら、労働力の維持培養を包蔵するばあい、社会政策は、ハ)労働力の維持培養に主力をそそぎ、必ずしも労務配置をふくまないばあい、ニ)労働力の維持培養を主目的としながら、労務配置を包蔵するばあい、というようにわけられる。

労働力が労働科学の力によって分析綜合され、労働動員計画が真の姿において樹立されたばあいにおいてのあるべき姿は、つぎの図2のように、図1における三角形ABCと三角形A'B'C'と

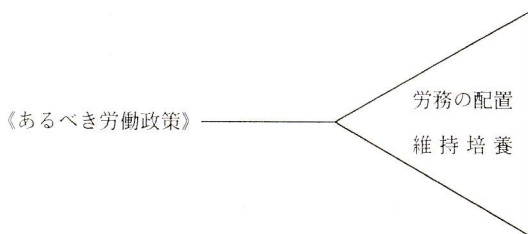


図2 あるべき労働政策

が完全に合同され、労務の配置および労働力の維持培養が、適正な均衡をたもちながら統一された労働政策の枠内において発現されるであろう。すなわち、一国の労働動員計画は、労務配置のみをもってこと足りるにあらざりて、労働力の維持培養と適正な姿においてむすびつかざる以上、真に生産力を発揚させる完全型とはならない。これはまた、各企業経営体を単位とする労務管理のばあいにもいいうることである⁴⁾。

「第3章」から。——労働力消耗の諸条件が合理的に真に認識されなければ、事変下、日本産業の生産のひたすらな向上による労働強化の必然性も、ただそれじたいとして労働強化による労働者の萎微・沈滞となりおわるであろう。すなわち、労働の強化は逆に労働力の低下として直接に結果する。現下における労働の強化は、客観的事態において国民の奉仕として是認されなければならないが、他方、労働力の再生産に万全な方策をほどこすのでなければ、生産力に対する向上はとうてい期待できない。ここに、諸々の経済的・軍事的諸条件による、労務の管理に対する国家的使命の点から、新たな課題が提供されなければならないし、現実的に提供されつつある。

筆者のいう労働の質的解決とは、一方においては労働科学の徹底的な分析にもとづく、労働力阻害要因の排除と、他方においては日本国民としての勤労精神の発揚による克服とを意味する。労務者というものは、単なる労働法規によって解決しえない勤労意思をもっている。この勤労意思の発露こそ現下においてもっとも必要とする要因なの

3) 広崎『日本の労務管理』1頁、2頁。

4) 同書、3-5頁。

である。ここにこそ、労働政策と労務管理の一体化の必要な理由が存するのである⁵⁾。

「第4章」から。——産業界は、皇謨翼賛の本質を有する皇国産業を、上御1人よりお預かり申している立場において、その責任はとくに重い。全産業人は、その職分のいかに問わず、全力をつくして産業の発展をはかり、御寄託に副い奉らねばならない。事業場はまさに皇運扶翼産業報国の実践道場である。いっさいの資本・経営・技術・労力は、産業報国の実践手段である。いっさいの資本家・経営者・技術家・労働者は、皇運輔翼の目的によってむすばれた人々である。国体を真に反映すれば、事業成員は全員一体⁽⁷⁷⁾天皇に帰し奉っているのが真の姿でなければならない。

皇道においては、公益をさきにすれば、私益はおのずから公益に包含されてその真義を現わすのである。したがって、公益と私益とは融合一体化するのが我国の姿なのである。日本経済の倫理はつねに「おおやけのため」、すなわち「皇国のために」という行為であり実践であって、企業の経営も、この指導理念も、それにもとづいて遂行するとき、おのずから私益がともなってくる、ということにならねばならない。これこそ日本経済の姿であり、日本産業経営の姿である。

労務管理は、いよいよ国家的意義をもちつつある。これを担当する人々は、東亜新秩序の意義と産業のもつ重大な役割とを真に理解し、⁽⁷⁷⁾皇国に必要な勤労の維持・培養、すなわち保全のため一大努力をなさなければならない⁶⁾。

「第6章」から。——女子労働の任務は「日本民族発展のための生産への協力者」たる点に存する。女子労働者の賃銀については、国家が女子に適当な作業を急速に指定し、その賃銀制度をも決定することが必要であって、無方針に同能率をあげるから男子に代置するということは、日本民族発展のために採らざる点である⁷⁾。

「第10章」から。——いま、事変の特質より惟うとき、我国の経済が自由主義体制に逆もどります

るとは考えられないし、東亜永遠の平和確立が短年月のうちに成就するとは考えられないのであって、そうとうの年齒を経過しなければならないことを覚悟しなければならない。したがって、戦時戦後というふうに明確な期間の区別は付しがたいのであるから、前述のごとき社会政策は、わが日本産業勤労問題解決の鍵として採らねばならない方向である⁸⁾。

現下我国における勤労問題は、量的な問題より質的転換にはいった⁹⁾。

——以上参照した、広崎真八郎『日本の労務管理』は本文773頁の大冊である。筆者の引用におよんだ部分は、とくに、戦時体制下の労務思想をよく表現する叙述をえらんでおこなった。同書はそうした思想を当時の時代状況に即して、実証的に主張しようとしている。したがって、学問の思想とその現実とのつきあわせが、注目すべき論点となろう。

つぎに、戦時体制下の労務思想を、端的かつ前面に打ちだした広崎の著作『勤労人の錬成』（昭和17年6月）を参照しよう。さきに主要目次を紹介しておこう。

序 説—勤労管理の基本的課題 —— 1 労働政策と労務管理 2 厚生政策・社会政策・社会事業・産業福利の限界 3 戦時労働統制の推移と労務管理 4 労務管理機構の刷新と勤労意思の昂揚 5 現下に於ける重要課題と錬成の地位

第1章 皇民錬成の基底 —— 1 皇国の世界指導的使命 2 皇民錬成の目標 3 伝統と錬成

第2章 皇民錬成の原理—国民の信念涵養 —— 1 惟神の国—敬神崇祖・祭政一致、国家倫理の絶対性原理 2 君民一体の国—仁愛と奉仕・絶忠の臣民道、国家倫理の秩序原理 3 家族国家—親子の関係・忠孝—

5) 広崎『日本の労務管理』171頁、176-177頁。

6) 同書、205頁、208-209頁、213頁。

7) 同書、344頁、369頁。

8) 同書、764-765頁。

9) 同書、773頁。

- 致，国家倫理の生成・融合原理
- 第3章 勤労人錬成の哲理と指標 —— 1 日本
 的勤労観の把握 2 勤労人錬成の
 究極目標
- 第4章 勤労人の錬成組織—産報運動に於ける
 錬成組織網 —— 1 職場の錬成組
 織 2 中央・地方の錬成組織 3
 錬成指導者網の確立
- 第5章 錬成指導者の条件
- 第6章 錬成の三昧境
- 第7章 行に基く錬成 —— 1 禪行の錬成 2
 禪行の錬成 3 近代産業に於ける
 修養講習会—その創始と中央錬成
 所への発展過程
- 第8章 職場の錬成 —— 1 職場の実践訓 2
 職場に於ける教育・錬成計画 3
 勤労秩序の確立と錬成 4 勤労
 青少年の錬成

「序」から。——昭和16年12月8日畏くも米英
 に対する宣戦の御詔勅が渙発され、……いまや、
 われらは名実ともに大東亜建設の盟主として、幾
 多の民族を指導していくべき地位に立ったのである。
 わが皇国民は悠久3千年の歴史をつうじて築
 きあげてきた、世界無比の力を完全に發揮して、
 この聖業を完遂すべき責務を負わされていること

を自覚しなければならない¹⁰⁾。

「序説」から。——労働政策と労務管理との関
 係について、広崎は、さきにかかげた図1と図2
 にすこし手をくわえた図解である、図3と図4を
 さらにしめしている。この図3と図4は、広崎が
 国家の実行主体である労働政策と、企業の実行主
 体である労務管理との関係に言及し、現象として
 現れている両者の姿と、理想型としての姿を描
 いたものである。

自由主義経済機構をいかに修正改革し、経済統
 制あるいは労務統制と合理的に合致せしめるか
 ということが問題でなければならない。

従来の人事管理なり労務管理というものは、事
 務とりあつかいの部門として存し、勤労管理の
 もとに統一されなければならない、発展したばあ
 いには、職員と労務者の区別をなさず、勤労者
 として一本にまとめられ「勤労管理」のことば
 のみ存在する、という姿の実現が可能ではある
 まいか。

勤労管理 { 人事管理……職員を対象とする
 労務管理……労務者を対象とする

日本における勤労管理は、日本民族の生命力増
 強ということ、その目標としてなされなければ
 ならないのであって、勤労者を取りあつかう
 ということは、日本民族の発展をもたらすため
 のものでなければならない。かかる意味にお
 いて、勤労

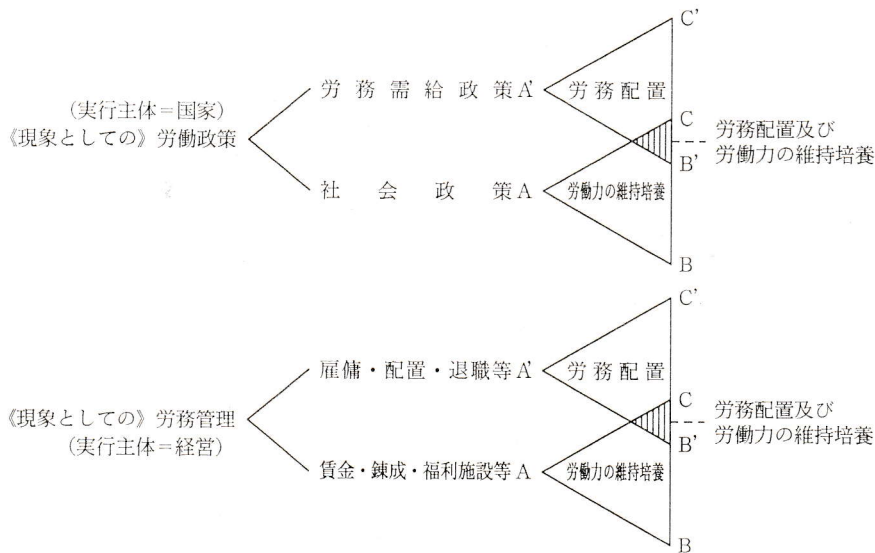


図3 現象としての労働政策・労務管理

10) 広崎真八郎『勤労人の錬成』東洋書館，昭和17年，序3頁。

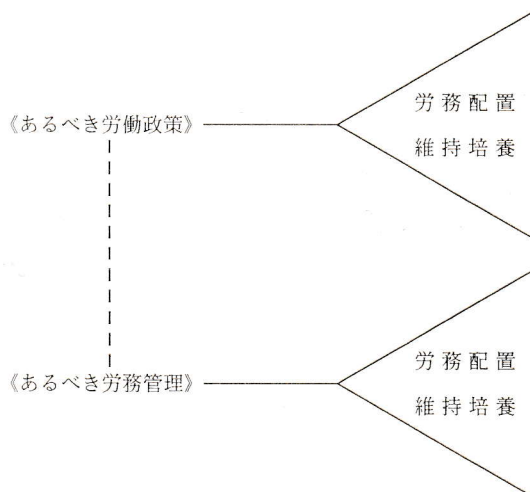


図4 あるべき労働政策・労務管理

力の維持培養ならびにその錬成に当たらねばならず、国家産業に勤労をささげている者は、勤労の公益性と其の尊さをして、自己の有する勤労力を使役し、増強しなければならない。

労務管理は、単なる労務者を対象とするのみならず、民族の力を培養し勤労の国家性を昂揚せしむべき勤労管理として、組織的にまた内容的に刷新されなければならない段階に到達している。いまや日本は東亜における盟主として、さらには世界の指導者たらんことを理想として事態に邁進しつつある。なかんずく、錬成こそは勤労管理者に課せられた一大使命である¹¹⁾。

『勤労人の錬成』は、その本文部分 324 頁からさらに「序説」(29頁分)をのぞいたもののうち、第1章～第7章が半分を占めるが、これが労務管理「論」とは直接しない〈皇国史観による日本神国・精神論〉を展開する部分となっている。そして、そののこりの部分が、第8章「職場の錬成」のみに当てられている。

第8章の叙述は、その目次細目をくわしく参照すればただちに判明することであるが、戦時「勤労管理」の理念と体制を実現するための条件を、かなり具体的に論じている。しかしながら、それがはたして、どのくらい理論的・経験的に妥当、発揮しうる理論上の主張をしていたか、これが問

題である。

最終頁で、広崎はこういう。

世界新秩序建設の中核は正に青少年に在り、工夫に富み積極性ある青少年の正しき指導と錬成こそ国家にとりても、亦産業にとりても、最大の要事であらねばならぬ。

ハワイ真珠湾攻撃の特殊潜航艇隊員古野繁実少佐が出発に際して詠める歌

君のため何か借しまん若桜

散って甲斐ある命なりせば

我等皇国民は宜しくこの感慨この境地を深く銘記して己が身を錬成しなければならないと確信するものである¹²⁾。

さて、広崎真八郎の戦後作『労務管理の基礎構造』(労務行政研究所、昭和37年)は、まず「序」においてこう述べる。

今日の労働問題はすこぶる複雑な様相を呈している。つねにその社会性と科学性を認識して正しき解決を求めなければならない。ことに労使の勢力均衡のうえに立って、これが関係を律せんとする日本の労働政策を前提とするとき、そこには、つねに科学的根拠による合理性が要求される。他方、職場における人間関係の問題が注目され、技術革新、エネルギー革命、オートメーション化など、経営全体の立場からヒューマン・リレーションズの問題を再検討しなければならない。とくにそれは、日本における民主化と産業の近代化の問題として、おおきな潮流のなかにある。

経営における各層の自発的協力の場を求める具体策いかんが、経営労務の究極目的である。労働問題が生きた人間の問題であるかぎり、理想はその胸に抱きつつも現実的にはいろいろの障害に遭遇し、ひとつひとつこれを除去していかねばならない。しかも経営労務という以上、その企業の現実に即したもので、換言すれば、企業が成立していく経営的限界の制約をうける労働問題の処理を無視できない。すなわち、個別企業の与件を前提とし、これを経営指導者がいかに適正に処理していくかが根本問題となる。

11) 広崎『勤労人の錬成』16-19頁, 31頁, 37頁, 36-37頁, 43頁, 42-43頁。

12) 同書, 338頁。

本書は、単に労働問題を評論的な立場からではなく、エリートである経営者の役割問題として社会経済的立場から、分析と総合を試みる点で特色をもとうとした。したがって、各項目における技術的なものよりも、むしろおおきな社会経済の潮流のなかで、その各々の問題がどのような地位にあり、解決されるべきかを期待している¹³⁾。

広崎『労務管理の基礎構造』の目次は、つぎのようになっている。

緒論 経営労務の概念—近代的労務管理の志向するもの

第1章 新しき労使関係

第2章 労働問題における社会性と科学性

第3章 労務管理の主体と客体

第4章 経営権と労働権

第5章 職場における2つの組織問題

第6章 組織と人間

第7章 ヒューマン・リレーションズに関する3つの基本問題

第8章 職長制度の確立について

第9章 労働協約の諸問題

第10章 経営参加の形態

第11章 経営管理と職階制

第12章 生活賃金か能率賃金か

第13章 社会政策と福利施設

第14章 退職手当の問題点と対策

第15章 生産・生活・教育

第16章 日本における過剰人口と労働問題の宿命の関係およびその解決策

第17章 中小企業における経営労務の問題点とその自己診断

第18章 労働運動の批判

第19章 作業所閉鎖（ロック・アウト）の問題点と対策

第20章 勤労部長の地位と任務

第21章 新しき経営者

第22章 労使関係の再検討と人倫

「緒論」から。——本書の主題「労務管理の基礎構造」は、旧著『日本の労務管理』の視点「社会経済的立場から問題をとらえようとしている」こととかわりはない。ただ、戦後における日本に

は、労働組合法が制定され、単なる労働者個人のみならず、労働者集団が対象に付加され、資本・経営・労働の分離がだんだんはっきりして、経営者は企業経営におけるエリートとして非常に重大な地位を占めるようになってきた。

経営労務とは企業における人的関係のうち労働の地位を確認し、これが配置・維持・培養を計り、経営目的を達せんがために、経営指導者が実践するところの適正なる処置である。

今日、日本経営の民主化は、経営と労働の分野を明確に区別しつつ、できるだけ労働者が経営に参加しようとする態勢をととのえていくことにある。このばあい、「自発的協力の間」がいかにして可能となるかは、マネジメントの具体的問題のなかに解決の道を求めるべきである。民主化はその企業における労働者、労働組合の性格によって決定されるべきであり、実際上の与件を無視したマネジメントというものはありえない。

企業が実施の主体者である経営労務と、国家が実施の主体者である社会政策とは、相矛盾した存在でありながら、他面、唇齒輔車の役割をもつ面もある。経営労務と社会政策は異質的であるが、共通した重要な一点をみいだせる。それはいかにして、労使が「自発的に協力する場」を具現しうるかである。経済における巨視的な協力関係と微視的な経営内の協力関係は、無関係なものではない。

わが国の言論界でも、明治維新以来なしとげた先人たちの古き基盤の新しき発展への利用の功績を回顧し、わが国の工業化と民主化においても、古きもののなかからもよきものはこれをとりいれて、新しき民主的文化のうちに工業化の基盤が築かれねばならないという提案がある。これに対して、古きものはいっさいこれを捨てて、産業の近代化すなわち民主化運動を推進すべきだ、という提案がなされている。著者は、おおきな国家的変容というものは、大河の流れのごときもので、その歴史的伝統がいっさい放棄されるとはみていない。

さて、古きもの・新しきものいかにを問わず日本経済発展の跡をたずねると、そこには厳然た

13) 広崎真八郎『労務管理の基礎構造』労務行政研究所、昭和37年、序1-2頁。

る統一的基盤があった。明治維新後、戦時中までは家族国家のそれであった。社会経済といわず個別経営といわず、この理念のもとに統一され、おくれればながら、おそるべきほどの経済的發展がなされた。ここでいう「協力」ということは、その基盤のうえになされたことは事実である。

いまや、日本は、まったく以前とはちがった民主主義国家の理念のもとに発足している。政治も労働運動も教育も、民族的協力のもとに内容的發展をとげなければならない。国家構成の基体であるべき民族みずからのなかで、政治闘争や階級闘争を日常の仕事としながら世界の平和をとなえても、それは本末転倒のそしりをまぬかれない。広崎の立場は、そうした闘争の存在をまったく無視するものではないけれども、つねに民族の基底を養い、秩序ある前進を内包するものでなければならない。いかにして、民族的國家として内容的に協力関係を成立せしめるか、そうして各個別経営における労使関係をして「自発的に協力する場」をつくっていくか、このことを真剣に研究して具現していかなければならない¹⁴⁾。

——以上とりあえず『労務管理の基礎構造』の緒論のみを参照してみた。この論述には、広崎が敗戦後の事実変化をすなおに認める部分と、なお戦前の国家全体主義・国粋思想の残滓を払拭しきれない部分との、両面を感じとることができる。

広崎は基本的に、こういつていた。「敗戦後、新憲法が制定され、国体が変革された今日、このような行き方が妥当でなくなったのは明らかである」こと¹⁵⁾は〔その歴史的伝統がいっさい放棄されるとはみないが〕、おおきな国家的変容が大河の流れであることを意味する。

それならば、日本の「国体の変革」を思考し、企画することじたいが死罪に値した時代、広崎がその国体じたいに文句なく「右にならえ」をする労務管理論・労働政策論を提唱していた者であるからには、当時の自説に対して、「事後に基本的な反省をくわえていたか」といえば、実はまった

くそうではなかったのである。

広崎の基調は、「労使は生産第一主義を経とし、合理的産業協力を緯とする関係をよく認識し、あらゆる困難を克服すべきことを主張するものである」。また彼は、「民族主義は全体主義に通ずると非難する向きもあるようであるが、それは皮相な見解に過ぎない」と〈反駁〉する。そういえるのは、「戦時全体主義的方向にあった同じ日本において終戦後は民主主義的施策が採用されていることによってこれを知ることができる。民族主義と民主主義とは決して調和され得ないものではない」という、歴史的な事由があるからだとしていた¹⁶⁾。

だが、こうした反論は、ご都合主義の日和見の見解である。この論法でいくと、こうもいえよう。「戦時全体主義的方向に率先垂範して舳先をそろえていた〈広崎の理論：民族主義勤労管理〉」は、敗戦後「民主主義的経営労務政策論を採用しえたこと」によって、以後、けっして全体主義につうじるものとは非難されないであろう。いつの時代にあっても、民族主義と民主主義は結合しうるものである。敗戦後の自説は、こんどはこの新しい路線でいくのだ、と。

噴飯ものである。詭弁というにはあまりにも稚拙な、このようなごまかしの手口が、これまでまったく批判もうけずにまかりとおっていたことには、ただ驚くばかりである。いずれにせよ、広崎は、「より高度なる労使協力の契機はかかる民族主義を基調とする産業復興運動に見出せるのではあるまいか」と述べる。日本は、以前とはまったくちがった、民主主義国家の理念のもとに発足した。だから広崎は、日本経済の直面する新しき労使関係は、戦後の労働政策と労働運動の実態を考慮するとき、「合理的産業協力主義」にすすまざるをえないと主張していた¹⁷⁾。

広崎のみかたは、経営・労働各々の完全な自主化によってこそ、真の意義において生産をあげ、また公正な労使関係を成立せしめることになる

14) 広崎『労務管理の基礎構造』15頁、16頁、17頁、18頁、18-19頁。

15) 同書、27頁。

16) 同書、30頁、33頁。

17) 同書、34頁。

いうものであった¹⁸⁾。戦争の時代にも、広崎は「真の」という修辭をたくさん使いつつ、全体主義的労務観の正当性を訴えていた。ところがである、その「真の」という修辭を、全体主義の時代とは根本的に相反する 価値観 の時代〔「以前とはまったくちがった 民主主義国家の 理念」〕において、またもや多用している。いったい、どちらが「真の」「真」なのか教えてほしい。このことは、単なる修辭の問題には収まりきらない論点になるだろう。

ここで関連する論点を、労務管理：経営労務の定義にたずねてみよう。

〈戦時期〉……あるべき労務管理とは、「勤労の国家的意義を確認し之が配置維持培養を図り以て生産を完遂せんがため、経営指導者が実践する処の適正なる処置」である。

〈戦後期〉……「経営労務とは企業における人的関係のうち労働の地位を確認し、これが配置・維持・培養を計り、経営目的を達せんがために、経営指導者が実践するところの適正なる処置である」。

戦後期の定義では、戦時期の「国家的意義」は放逐され、企業生産という目的に直接に関係した労務諸問題への言及だけにとどまっている。戦時体制期、まさにその画竜点睛の位置を占めていた「国家的意義」は、敗戦後においては欠けることとなる。これでは、迫力不足の感を否めない。戦時中、その「国家的意義」の存否は、広崎の労務理論にとって、民族主義と全体主義をとりむすぶ〈重要な鍵〉であったはずである。

広崎はこういていた。

企業の各構成員は、国家目的のために〈真に〉一丸となつて、生産力拡充をめざして「勤労」の問題を解決していく。ここに日本の労務管理の特質があるべきだ。産業報国運動の展開。全産業は〈真に〉一体となり、銃後産業の使命遂行に、高度国防国家の建設に邁進する。生産高揚！

さきほどの労務管理〔戦時期〕の定義に関しては、労働問題を、あらゆる角度から「科学的に分析」すべきだといっていた。労働科学の徹底的な分析。生産力向上のために労働力の再生産に万全

な方策を。これは「^{せんそうにおける}経済的・軍事的」諸条件による、労務の管理に対する国家的使命である。労働政策と労務管理の一体化。日本産業経営の姿は「おおよげのため」「皇国のために」という行為・実践にある。

戦争中、広崎は決定的な発言をしていた。1)日本の経済が自由主義体制に逆もどりするとは考えられない、2)戦時、戦後というふうに明確な期間の区別は付しがたい、と。その後の推移は指摘するまでもないことである。

敗戦後も、広崎は、日本主義的な伝統の精神基盤→「明治維新以来なしとげた先人たちの古き基盤」・「厳然たる統一の基盤」・「明治維新後、戦時中までは家族国家」などを高唱する。戦時期、これらの国家的伝統が、全体主義と結合して、民族主義的にいかなる役割をはたしてきたかという事実の点検はないがしるにして、戦後の産業民主化にもそれらの「古き基盤」が、当然、新しく活かせるというのである。

だが、先段の1)と2)のような、発言上の完全なまちがいを、すこしも反省しようとしぬ学者の論法(?)は、もう「眉唾もの」としてしかうけとりようがないだろう。もしかしたら、戦時中の産業報国運動に関連して、「生産高揚のため最高度の創意と能力を発揮せしめる」と広崎がいていた点は、戦後の民主化・近代化体制のもと、「労使が〔生産に〕自発的に協力する場」をいかにしてつくるかといっていた点に問題なく通底しよう、とでもいいたいのであろうか。

そもそも、「国体を真に反映すれば、事業成員は全員一体^(マツ)天皇に帰一し奉っているのが〈真の〉姿でなければならぬ」というような、また「悠久三千年の歴史、無比の力」というような、社会科学にとっては、その学問的な次元をはるかにこえる課題を課すような労務理論じたいに、もともとむりがあったのである。

——広崎『労務管理の基礎構造』を読みすすもう。同書第6章「組織と人間」はこう述べる。

今日の如く、合理性を要請される労使関係の下においては従来の如き、古風なる人的関係は実態に合わなくなっているのである。われわれ

18) 広崎『労務管理の基礎構造』60頁。

経営者[・]はあくまで科学的な方式をとり入れて、アメリカにおける如き徹底した能率方式をとり入れるとともに、新しき意味における人的関係を採用し、「生産協同体」としての組織に筋金を通さねばならない¹⁹⁾。

広崎は、1)「われわれ＝経営者」と表現し、自身が、体制がわに立つ学者である点を明示していた。また、2)「古風なる人的関係」は排斥して、「科学的な・アメリカ的な能率方式」をとり入れた新しい人的関係を形成し、「生産協同体」を確固たる組織とすべきだと述べる。こうした考えかた〔A：戦後期〕は、戦争中の著書『勤労人の錬成』(昭和17年、第1章～第7章)で力強く主張していた、国体の本義にもとづく産業報国運動の理論と実践における考えかた〔B：戦時期〕と、いったいどのように関連させればよいのだろうか。戦時期において、そして戦後期においても、〔A〕と〔B〕の考えかたは、水と油の関係にあったのである。

広崎は、持論として、学問は「つねにその社会性と科学性を認識して正しき解決を求めなければならない」というていた。だが、彼においてはつねに、はじめに「正しき解決ありき」であって、つぎに、これに合わせて「その社会性と科学性を認識」する作業が、そのあとを追っておこなわれているかのようにみえる。

『労務管理の基礎構造』第13章「社会政策と福利施設」の一節で、広崎は「温情主義といえは、いかにも美しい言葉であるが、その実、自己の支配権をほしいままにせんとする封建主義的遺制に過ぎないのである²⁰⁾」と語っていた。しかしながら、戦時における彼の労務管理論こそは、そのような〈封建主義的遺制〉を擁護し、鼓舞するため「勤労精神の発揚」論を展開していたのである。

『勤労人の錬成』昭和17年から引用する。

昭和16年12月8日午前6時、米・英に対し長くも宣戦の大詔が発せられ、今や我が皇国は世界に於ける指導的的使命を遂行せんとする旗幟を愈々闡明したのである。／惟へば昭和16〔12〕年7月に始まった支那事変も之が序曲であった

のだ。神が我が国民に与へ給ふた試練を今こそ本当に生かさなければならぬ秋である。／この世界指導的役割は謂ゆる大東亜戦争を契機として、一大躍進を遂げなければならぬのであるが、決して之が使命は今に至って我が国民に課せられたものではなく、遠く神代の昔から皇国民に負はされた運命であり、三千年の長き歴史を通じ国民的信念として育まれて来たものである。

自他を越えたる絶対の立場より相対の世界を見、自己をおのれの責任に於いて生かすところの事行は、国家そのものに於いても正しいものとなる。

昭和16年12月8日、大東亜戦争緒戦の驚異的戦果は、絶へざる皇軍の訓練の賜なることは幾多の事実の証明するところ、生死を超越した血の滲む訓練こそ万事に勝利を獲得する捷徑なることを銘記することが必要であって、勤労人の錬成も斯かる民族の資質増強としての皇国民錬成の計画的実践として精神的・技能的錬成を完遂しなければならないと信ずるものである。

斯くてその錬成をして世界無比ならしむるところの素地は我が国体の中にこそ存するのであり、⁽⁷⁷⁷⁾大君のため一切を捧げ尽すところの絶忠の臣をつくり上げることを究極の目標とするのである。

悠久三千年の昔より皇統連綿と今日に至る我が日本の歴史こそは世界無比であり、この伝統の力が民族の血液の中にみなぎる時、其処に他国の及ばんとして及ぶことの出来ない最強の国民を生む要素が存するのである²¹⁾。

以上の論述は、「日本国民としての勤労精神の発揚」に関して、広崎の確信する理念を披露したものである。それは「社会経済的立場から分析と総合を試みる点で特色をもとうとした」ものであった。したがってまた、それは「各項目における技術的なものよりも、むしろおおきな社会経済の潮流のなかで、その各々の問題がどのような地位にあり、解決されるべきかを期待している」、「社会経済的立場から問題をとらえようとしている」

19) 広崎『労務管理の基礎構造』92頁。傍点は筆者。

20) 同書、191頁。

21) 広崎『勤労人の錬成』44頁、46頁、51 - 52頁、57頁。〔 〕内補足は筆者。

ものであった。

そこでいわれている「社会経済的立場」とは、途方もないほど昔にまでさかのぼらねばならないものゆえ、社会科学の立場としては〔その特殊論ならともかく〕、とうてい許容できないものとなる。

広崎はいう。

「温故知新」という言葉があるが、著者はあくまで、日本民族の歩み来たった過去の歴史を振り返り、良きをとり悪しきを捨て、しかしてこの時代に適応しつつ、新しき日本の建設に努力することこそ、われわれに課せられた本当の道ではないかと思うのである²²⁾。

広崎はきっと、自説の「戦中→戦後」への展開は、「過去の歴史を振り返り、良きをとり悪しきを捨て、しかしてこの時代に適応しつつ」おこなわれたものだ、といたいのだろう。だが、日本の勤労管理論→日本民族の生命力増強目標論→勤労者の勤労力維持培養論・錬成論の根柢を、国家産業勤労者論→勤労の公益性論→勤労力使役・増強論に求めている点に関して、歴史的な回顧と反省をくわえようとしない学的態度は、まことに不可解である。

戦前の広崎は、「皇国のために」自発的協力の「場」が、家族国家「体制」のもとで、企業経営のなかにつくられていたともいっていた。この日本の勤労管理論のもたらした結末はなにか。自説のそうした理論の展開は、敗戦の時点までは〔戦時〈理念〉的には〕、いちおう妥当したかもしれないが、敗戦後には、理念・現実ともまったく妥当しなくなっていたはずである。

それなのに、戦後にいきなりこういう。「生産の合理化、科学の高度化、勤勉なる労働力、生活内容の改革、祖国愛・人類愛の振起により全国民が、日本経済の正しき再建に努力することではなければならない」と²³⁾。

戦時中の発言内容は、より特殊論＝日本精神的勤労管理論志向であったのにくらべ、戦後のそれは、より一般論＝産業合理化論志向であって、な

にかもの足りないように感じる。そこに足りないものは、まさに〈封建主義的遺制〉擁護論であった。ただ、「祖国愛」ということばに、その擁護論をわずかに感じることができるかもしれない。ただし「人類愛」ということばにまで目をむけると、戦時中の日本神国論〔「世界無比：最強の皇国民」論〕の関係からみて、絶対に矛盾するほかない発言内容となってしまう。

理の必然であろうが、広崎の結論は、禅問答的な修辞をもってとじられる。

労使というものが自己の包蔵するいっさいのものをこの総括的全体——即ち絶対の世界に捧げ——その境地を更に自律的に相対の世界に還帰するとき、そこに「協力の場」が成立するのである。これを哲学では否定の絶対的否定即肯定の自律的還帰運動といっているのである。

社会における各層の人々が互いに、間柄として相互の立場を尊重するという場合、上の径路〔「絶対を媒介として相対に還帰する運動」〕をたどる良識を持つ必要がある。

これなくして、真の民主主義が成立する筈がなく、職場における正しき労使関係が成立することもあり得ないと考える²⁴⁾。

確実にいえることは、こういうことである。

戦争の時代、「社会における各層の人々が互いに間柄として相互の立場を尊重する」ことを、広崎の学問は完全に否定していた。このことは、日本国内における「間柄」についても、国際的関係における「間柄」についてもいえる。いずれにせよそこにみることもできたものは、国家・全体主義の時代を一夜にして否定し超越しえるような、真の民主主義とはまったく無縁の、思想家の芸当であった。

広崎は、マルクス主義的な階級闘争観を毛嫌いする。日本民族のなかでの階級闘争はご法度だ、本末転倒だとする論述を一貫してしめしていた。だが、これこそ「目くそ鼻くそを笑う」のたぐいである。

本節の論究を、つぎの表6に整理しておく。

22) 広崎『労務管理の基礎構造』228頁。

23) 同書、238頁。

24) 同書、321頁、322頁。

表6 広崎真八郎「勤労管理」「労務管理」の比較対照

	管理形態	イデオロギーの組みあわせ	具体的目標	政策問題
戦時期	「勤労管理」 人事管理(+)労務管理	全体主義(×)民族主義 ※国家の目的 (公益優先と皇民主義)	①高度国防国家 ②生産力拡充 ③産業報国運動 →生産増強 (戦勝)	→労働政策と 経営労務
戦後期	「労務管理」	民主主義(×)民族主義 ※経営の目的 (自由主義と個人主義)	①民主化と近代化(→国家再建) ②産業復興運動・生産第1主義 ③合理的産業協力・自発的協力	→社会政策と 労務管理

【補論】広崎真八郎『社会政策研究』（成文堂、増訂版、昭和45年）は、「人間こそ経済生活の主体であり、いうところの物的経済は人間経済生活の手段であるという視覚に立って社会政策をみようとしている」著作である²⁵⁾が、時代錯誤の学的見地をその後に継続させている。

広崎は、社会政策論の立場に関して、G. シュモラーの「価値観」と、M. ウェーバーの「没価値観」とのあいだ（価値容認の度合い）にはそれほど懸隔がないと判断する。そして、1)「社会政策史」と2)「社会政策の実態」の研究成果を取捨選択し、学問的に理論体系の3)「社会政策理論」を打ち立てていくという。このばあい、その取捨選択は価値観をもってこれをなすともいう²⁶⁾。

広崎の価値観は、「その国家に応じた正義に基き公正なる政策であることが必要である〔から〕……a)国民経済を破壊し、b)労働者の経済生活を阻害し、c)国法を無視するところの行為は社会政策の正義に反するものといってよからう」と断言する²⁷⁾。

それでは、広崎は価値観を具体的にどう把握するのか。戦時中の産業報国運動についていう。

「史家は……、わが社会運動の暗黒時代と称しているのであるが、他の視覚を以ってすれば、産業報国運動は従来の形式とは異ったところの一種の労働運動ということができる。「国家に奉仕するという理念と強く結びついた事業一家の実践のためには、労資の対立を齎らしている現実の矛盾を解消することなしにはこれを実現することはできない。したがって、この矛盾を解消するという

ことにおいてはいままでの労働組合運動も産業報国運動も変りはないのである。……後者〔産業報国運動〕の場合は、理想を先にかけて現実を正して行こうというのであるから強力な政治体制が必要になるであろう。その内容は独裁体制とは限らず、民主的な方法を以って実現することが可能ではなかったか²⁸⁾。

戦時期労働運動実態史に関する、広崎のこうした明確な〈価値〉観は、「わが日本の家族国家の理念が憲法にも規定され、これが国民経済及び個別経営を通じて具体化が可能であった場合は、……『労資一体』の理念がヨリ以上適当であった」と確信しつつ、なお、「この理念〔労資協調〕と〔労資一体〕の何れが正しいかは歴史がこれを決定するものであり、戦争という一つの破壊的現実にもどわされて、全然見向きもせず、棄て去るべきものでもなく、いやしくも労働問題に真剣にとり組む者は、これらの内容をよく検討し取捨選択してゆくだけの余裕ある態度こそ必要だと考える」と曖昧化していた。

ともかく広崎は、「産業報国運動は官民一体の国民運動として、全国的に拡がり、産業報国会は全国の事業場に設置され、戦時中は幾多の運動が展開され、所期の目的を果した」という基本認識をもっている。

本稿でふれた淡路円治郎、あるいは別稿でふれた藤林敬三の産業報国運動に対する評価は、広崎のそれとはまったく相反するものであった。淡路・藤林と広崎の「何れが正しいかは歴史がこれを決定するものである」ことはそのとおりであろう

25) 広崎真八郎『社会政策研究増訂版』成文堂、昭和45年、〔第1刷、昭和39年〕まえがき、2頁。

26) 同書、7-9頁参照。

27) 同書、55頁。〔 〕内補足は筆者。

28) 同書、249頁、250頁。同上。

が、時代ごとの特殊な国家理念を無条件に正しいものとうけいれ、そのうえなお、時代を超越する「自説」の普遍的な正しさのみをひたすら主張できるような「立場」は、高度に要注意であろう。広崎自身もいうように、それはまさに「学者的態度ではない」からである²⁹⁾。

広崎は、日本の労使関係を社会経済的に巨視的にみれば、二つの大河である「資本主義経営を維持するための流れ」と「社会主義の実現を企図せんとする社会運動-労働運動の流れ」があり、戦前、戦後をつうじ、この二つのものを一つの流れにしようとした試みが、産業報国運動であったと把握する。だから、「まったく戦前も戦後も本質的には変わっていない」のが、広崎の価値観である。「わが国の労使は、経営協同体こそ国民経済の基底をなすものである」³⁰⁾。

広崎の価値観は、「国家に奉仕するという理念」にもとづき、「その国家に応じた正義に基き公正なる政策」を支持する。ここでいわれる〈国家〉は、無条件に正しいものとみなされていた。彼においては、全体主義体制下にあった国家と、民主主義を国是とした国家との差異など、まったく問題外であったのである。その意味での広崎は、淡路・藤林が表面的、欺瞞的に戦後の態度を転向させていたのにくらべて、一貫して全面的に虚偽の意識に囚われていたのである。

広崎が指摘していた諸点のうち、戦時中の産業報国運動に関しては、a)国民経済を破壊し、b)労働者の経済生活を阻害した、という事実だけを記録にのこしている。これは、広崎のいう「社会政策の正義に反するもの」であった。けれども彼の主張は、そうした結末をもたらした、当のファシズム「国家に奉仕するという理念」に迎合していたのであって、旧日本帝国の「c)国法を無視していた」ものではなかった。ところが、敗戦後に生じたある労働大争議に関連しては、彼はこういていた。労働組合がわの、新「国法を無視する如き暴挙は明らかに社会政策の立場からみて正義

に反する」と³¹⁾。

自説内に包蔵されているこのような〈絶対矛盾的関連性〉、いわば「国法ならともかくなんでも守れ！ 無視してはいけない！」という無批判的精神に生じてくる齟齬、さらに「国家に奉仕するという理念」と「民主に奉仕するという理念」との撞着を、事後に根本的に再検討しない学的態度は問題である。彼の〈社会政策の正義〉とは、全体主義国家体制にも民主主義国家体制にも整合的な機能を発揮できるものであった。ましてや、西田哲学からの一知半解的な引照などは³²⁾、この西田哲学の戦争責任問題も配慮するとき、広崎における学問的見地の問題性をさらに深刻にするほかないものである。

要するに、広崎の社会政策論は、社会政策論の歴史的一系譜である「講壇社会主義」の亡霊を、日本の特殊な全体・国家主義の立場において仮装し、再生させたものである。それは、ドイツ講壇社会主義の〈規範性〉と、日本ファシズムの〈精神性〉とに幸福な契りをむすばせ、「社会政策……最も重要な課題は、その『生産体』内における、労使の協力関係を保持することで」あるとか、「社会政策は経済生活における労働者-労働力の保全向上を主目的として実現する国家的施策である」とか、いわしめたのである³³⁾。

VI むすび—学問の責任倫理：誠実性と虚偽性—

学問というものは人間になうものである。社会科学は、時代とともにうつりかわっていく問題対象を相手にする。したがって、時代の状況や要請がかわれば、学問の課題や解答のしかたもちがってくる。社会科学が、体制・階級・民族・風土という諸論点に対面するさい、関連して根源的に問われることがらは、それをになう人間の資質〔出自(家庭環境)・教育・労働など人生社会経験によって形成される「なにものか」〕におおきく依存している、という点である。

29) 広崎『社会政策研究増訂版』264頁、278頁、279頁。

30) 同書、310頁、312頁、315頁。

31) 同書、201頁。

32) 同書、8頁。

33) 同書、40頁、43頁。

かつて、戦争の時代にあった日本の社会のなかで、経営学者たち、とくに経営労務問題に理論的・实际的に関与した専門家たちの、発題していた「労務管理：勤労管理」論的議論は、全面的に国家全体主義に賛同する基盤に立っていた。国家の下命した戦争目的を至上命題としていただき、これを寸毫も疑わず自身の学問をかたちづけてきたのである。彼らは、そうしなければ自分や家族の生活を脅かされ、ばあいによっては生命の危険すら覚悟しなければならなかった。それゆえ、彼らのそうした対応の姿勢を、いちがいにせめることはできないかもしれない。

問題は、その後における彼らの態度〔反省〕のしめしかたである。敗戦後、民主主義の時代となり、GHQの規制：検閲をうけながらも、自由な言論を保障される世の中になったときしめした、彼らの事後の態度のとりかたが問われているのである。

戦時体制期、為政者の政策に抵抗し、入獄のうきめにあい、あげくのはてに命を落としてしまったというような学者は、経営学関係の分野ではほとんどいない。

ところが、敗戦を境目に自分は、戦争には不承不承したがわざるをえなかった、消極的には懸命に抵抗していたつもりだったという人士が、各界でぞろぞろ名乗りをあげたのである。当時、潜在的に勇氣ある人々がそんなにおおぜいいたのであれば、あの戦争の流れもだいぶかわっていたはずであるが、そのような形跡はほとんどみられなかったのである。

本稿のとりあげてきた労務管理問題関係の理論的および実践的な専門家たちは、熱心に営為してきた「全体主義」的な国家協力のための提唱〔皇道主義的勤労管理論〕を、戦後になると、いともたやすく放逐し、平然とその後の学問営為に移動していった。自説の撤回、持論の基本的主張の変更、そしてときには、学者として自身の根底＝生命を全面否定するような百八十度の理論転向を、なにげもなしにおこないうる神経は、並たいていものではない。

ともかく、戦時期の主張部分をそっくり削除す

れば、戦後の世にも十分通用すると考えていたようである。たしかに、学問・理論には時代をこえて同じく通用する部分も多くあろう。だが、戦争の時代の学問は、その思潮と深い契りをむすびながら成立、展開してきたはずである。機械の故障した部品をとりかえるかのごとくに、時代の変質に合わせて自説のまずい部分だけをとりかえて変装すれば、各自の理論主張がいつまでも生存可能と認識していたのであろうか。

人間のなう学問の営為による理論の形成は、機械の部品機能とは異なるはずである。特定の時代状況において、自身が誠実に築きあげてきたつもりの科学が、時代の急変のなかでまったく妥当しなくなる事態は、社会科学の領域よりも自然科学の領域において明晰に表現されるが、社会科学の領域でもしばしばおきうる現象である。

命は、現代では最も尊いものといわれている。しかし、太平洋戦争時までは、最も大切なものは「国体」だとされ、個人の命は二次だった。その思想は皇民化教育により徹底され、「皇国の民」という個人のアイデンティティーが確立されていった。人は「皇国」があってはじめて、「臣民」としてその存在が認められたのである。したがって「皇国」の崩壊は、人々にとって、自らの存在を否定されることでもあった¹⁾。

戦争遂行〔大東亜戦争・大東亜共栄圏の理念とその実現〕という価値観に密着してきた「戦時労務理論」は、国家に奉仕する全体主義的性格を大いに発揮していた。このかぎりにおいて、それらの、戦後民主主義の時代への適応力は皆無であったと判定してよい。ところが、本稿が論及してきたように、「戦時：非常時用の労務理論」が、りっぱに「戦後：平時用の労務理論」に変身できていた。戦時中は、自説理論こそ戦争の時代に活かされるべきだと主張していた人士が、敗戦を機に一気にこれを翻し、平和の時代に適応すべく自説理論の核心〔戦時性〕を蟬脱せしめていたのである。

だが、その変身のしかたは一言でいって「猿芝居」であった。彼らは、明らかに失敗した理論主

1) NHK取材班編、太平洋戦争日本の敗因6『外交なき戦争の終末』角川書店、平成7年、145頁。

張の個所を、だまってかくしたり蓋をしたりしたが、結局は「頭かくして尻かくさず」というような始末であった。正直いって、その証拠かくしの手口は、子供だましと形容するにふさわしいものであった。うしろめたさなどすこしも感じられない。とつても無邪気に、時代をのりうつつているのである。そこには、学者・知識人の仲間とみなすにはいささかならずみぐるしい言動が、多々現象している。

戦争遂行のためのかつての日本のファシズム体制についても、日本の民衆が熱烈に支持していたという側面を見落とすことができない。そこでの民衆の天皇崇拜の根強さも、それが権力の統制によって生れただけでなく、民衆の側の自発性によっていたことは否定できない。「純粹さ」と「無知」から成り立つ権威主義的人間像は、スターリン体制のもとでだけ、再生産されたわけではない²⁾。

数学的記号をつかって表現すれば、「学者＝民衆」という感性上の関係しかなくて、「学者 \geq 民衆」〔学者は知識人として民衆（以上）^{プラス}アルファでありうる〕という知性上の関係をつくれない経営学者とは、いったいいかなる存在なのか問われて当然であろう。「純粹さ」は必ずしも誠実を意味しえないし、虚偽は「無知」という温床に宿る意識である。戦争の時代、日本のファシズムを熱烈に支持していた学問の「純粹さ」は、権力の統制をうけて生まれただけでなく、学者のがわの自発性にもささえられていたはずのものである。専門の研究分野における「無知」、そして仲間

ちでの不問をよいことにして、過去に犯してきた学究の錯誤を、反省も批判もできないとは、なんとも情けないことである。

大河内一男は、戦争中にこういていた。

戦争は、……正しいものと正しくないものとを率直に篩い分け、国家の前進にとって役に立つものと役に立たないものとを仮借なく区別した。これは平時の経済社会の到底なし得ない、ただ戦争という巨大な出来事のみがなし得たことである。……一般に……理論が戦時に於いてはその妥当性を失うものであり、そこでは別箇の、戦時向けの……理論が組み立てられねばならぬとすれば、その場合にはそもそも斯様な……論そのものの価値が問われねばならない……むしろ……理論は、戦争によって——近代戦が総力戦であり、また長期戦であるとすれば——その理論としての強靱さが検討されなければならないのである。蓋し戦争は、平時の経済機構の圧縮的展開であり、平時の経済社会に於いてはただ長期的にのみ貫徹し実現される問題を、おどろくべきほど短期間の裡に、採り上げ、強力的に処理するものだからである。従って、平時に於いては往々見失われがちな……本質も戦時に於いて却ってはじめて生ま生ましく、具体的に示されるものだと言えるのである³⁾。

本稿の言及した労務論者たちの諸理論は、こうした問題意識：地平とは無縁の視野しかもっていないなかった。

—1995. 1. 6—

—1995. 11. 23—

2) 粟屋憲太郎『未決の戦争責任』柏書房、1994年、218頁。

3) 大河内一男著作集第5巻『社会政策の基本問題』青林書院新社、1969年、「増訂版への序」昭和18年、12-13頁。