

日本経営学会編

〔経営学論集〕
第五十集

現代経営学の基本問題

千倉書房

現代経営学の基本問題〔経営学論集〕
第五十集

昭和55年9月1日 初版発行

編者 © 日本経営学会

発行者 千倉悦子

発行所 千倉書房

〒104 東京都中央区京橋2-4-12
京橋第一生命ビル
電話・東京(273) 3931(代)
振替口座・東京 2-978

印刷・殖産堂／製本・中島製本
3034-0387-4606

序

七〇年代の最後を飾る第五十三回日本経営学会全国大会は快晴に恵まれた九月十一日から三日間にわたって同志社大学で開催された。

七〇年代は激動の時代であり、転換期であると言われた。第一次石油ショック以来、七〇年代後半は国際的ならびに国内的にも「高度成長経済」から「低成長経済」へと転換し、七〇年代構造不況の下に、資源問題、国際通貨問題、コストインフレ、公害問題、社会的責任問題、失業問題、福祉問題などの難しい問題が国民生活に重圧となつてのしかかつており、企業経営の対応がより厳しい注視を浴びているのである。

このような時代の激流を反映して、本大会においては日本経営学の根本的な見直しが要請され、それによって七〇年代経営学展開の総括をも兼ねようとした。すなわち、統一論題「現代経営学の基本問題」のもとに二つの柱、「現代経営学の展開とその方法的再吟味」および「七〇年代不況下の企業経営の諸問題」を中心に報告・討論が行なわれた。ここにその報告論文集が刊行される運びになったことは八〇年代における日本経営学の新たな展開にとつても極めて有意義であると思う。

一九六九年にはニクソン・ドクトリンの発表という出来事があったが、一九七九年はテヘランの米国大使館人質事件、八〇年初頭にはアフガン問題と政治的・軍事的に国際的な大事件が進行してきており、「不透明」の年を迎えている。

日本経営学もこうした政治的・経済的な時代の激動に転換に照応して、さらに深くその道を究めていかねばなるまい。

昭和五十五年 一月

日本経営学会第五十三回全国大会委員長

今 井 俊 一

目次

序

日本経営学会第五十三回全国大会委員長 今井俊一

統一論題

バーナード、サイモン理論の形成と経営学の方法論的

課題……………小樽商科大学 篠崎恒夫……………三

現代経営経済学の方法論的諸問題について……………武蔵大学 今野 登……………一三

——W・キルシュの研究を中心にして——

個別資本説と近代組織論の統合……………九州大学 川端久夫……………二三

Kuhnian Paradigm としてのバーナード理論の受容と

その展開をめぐる一考察……………東北大学 加藤勝康……………三三

経営批判における思想的アプローチ……………同志社大学 吉武孝祐……………四三

——経営哲学への序想——

戦後日本経営の展開と七〇年代不況……………東京大学 岡本康雄……………五三

七〇年代構造変動下の企業経営の分析	慶應義塾大学	野口 祐	六四
-------------------	--------	------	----

——特に「企業危機」を中心として——

「転換期」における経営経済学の基本課題と方法	立命館大学	角谷 登志雄	七四
------------------------	-------	--------	----

現代経営学の基本問題	神戸大学	海道 進	八五
------------	------	------	----

——社会主義企業経済学の展開とその方法論的考察——

自由論題

個別受注生産経営の受注計画	名古屋工業大学	福田 平八郎	九七
---------------	---------	--------	----

——個別受注生産における価格形成のメカニズム——

最近の給与管理論	久留米大学	江口 傳	一〇三
----------	-------	------	-----

——ベルチャーとパットン——

企業予算制度の経済的側面と人間的側面	大阪大学	長浜 穆良	一一〇
--------------------	------	-------	-----

日本の経営への行動科学的組織論的アプローチ	大阪商業大学	数家 鉄治	一一五
-----------------------	--------	-------	-----

組織経済と管理責任	千葉商科大学	吉原 正彦	一二一
-----------	--------	-------	-----

C・I・バーナードの労務管理について	専修大学	川田 秀雄	一二七
--------------------	------	-------	-----

——AT&TとC・I・バーナード——

現代アメリカの鉄道再編成と国有化問題	大阪経済大学	上田 慧	一三二
--------------------	--------	------	-----

現代企業に対する利潤規制について……………神戸学院大学 井上 薫……………一三八

——わが国の電力・ガス事業を参考として——

国際労使関係論への視点……………大阪市立大学 佐々木 建……………一四四

QWL (Quality of Working Life) の概念に関する

一考察……………立教大学 菊野 一雄……………一四九

——QWLに内在する労働者像について——

設備生産性と西ドイツの生産技術およびマイスター

制度……………独協大学 清水 敏 允……………一五五

組織構造と技術……………一橋大学 榊 原 清 則……………一六四

——情報処理モデル——

米独企業の新規事業経営戦略……………東京都立商科短期大学 栗 山 盛 彦……………一六九

——デュボン・ヘキスト両社の長期動向比較——

統合理化理論の展開とシステム論……………札幌大学 横 川 義 雄……………一七七

企業における権力測定理論……………駒沢大学 宮 城 徹……………一八三

——W・クリューガーの所説を中心として——

最近の米国大企業における銀行支配の実態について……………西南学院大学 平 田 正 敏……………一九二

経営者支配と人間疎外	独協大学	高木健次郎	一九九
------------	------	-------	-----

シュミット企業経済学の体系	桃山学院大学	海道ノブチカ	二〇四
---------------	--------	--------	-----

占領体制下の西ドイツ（一九四五—一九五〇）における			
---------------------------	--	--	--

共同決定権	龍谷大学	林昭	二〇九
-------	------	----	-----

——共同決定制成立前史——

企業の利益利用論	東京経済大学	富永裕	二一四
----------	--------	-----	-----

——R. B. シュミット「成果利用論」を中心として——

現代企業のホワイトカラー労働	立命館大学	渡辺峻	二二〇
----------------	-------	-----	-----

——銀行企業における事例を中心にして——

作業速度の基準について	電気通信大学	荻原洋太郎	二二五
-------------	--------	-------	-----

企業環境とイノベーション	東北大学大学院	大滝精一	二三〇
--------------	---------	------	-----

——技術革新の開始段階を中心にして——

経営組織と環境適応	大阪府立大学	岸田民樹	二三六
-----------	--------	------	-----

——状況適合理論の展開——

公式組織と非公式組織およびコレクティヴィティ	京都大学	渡瀬浩	二四一
------------------------	------	-----	-----

韓国経営学の特質	札幌商科大学	裴富吉	二四六
----------	--------	-----	-----

——韓国経営学原論書の研究——

経営者企業理論の検討……………近畿大学 不二章 淳孝……………二五一

最近の西ドイツ経営経済学界における方法論的省察……………慶應義塾大学 小島 三郎……………二五七

——今次方法論争の一点——

学会活動報告

日本経営学会第五十三回全国大会プログラム……………二六三

日本経営学会各部会活動状況一覧……………二六七

国際学会派遣代表報告

国際経営学会大会に参加して……………同志社大学 前川 恭一……………二七三

編集後記……………日本経営学会理事長 藻利 重隆……………二七五

統一論題

バーナード、サイモン理論の形成と経営学の方法論的課題

小樽商科大学 篠 崎 恒 夫

I

バーナードおよびサイモンを中心とする行動科学的組織論が、日本の経営学界に登場して以来相当の年月が流れたが、今日漸くそれと経営経済学との統合の問題が、具体的課題として採り上げられるに至った。統合とそれに関わる基本問題の所在の指摘はつとに、「馬場——池内論争」⁽¹⁾に見られるところであるが、両者の対立が今日もなおそのまま継承されているかどうかはともかく、わが国においてその後、池内教授の指摘される「組織論的思考型」、すなわち、「全体の調和的持続的発展の擬制」は、一定の社会に対する歴史観を表わすものとして批判される反面、その組織論的思考型が、矛盾的ではあっても、資本の運動が管理領域において関わる組織現象の一定の描写であることが確認されていることも事実である。

ところで、組織論というとき、それが近代的組織論のみを指すものでないことは、組織論三命題に典型的に見られるように周知のことである。一方、それに対して経営経済学に組織論はなかったのかといえ、そうではない。経営経済学は、労働過程の分析において協業および分業論の展開が、そこに組織的原理の存在を示して来た。つまり、古典管理論レベルではあれ、組織論を内包していたといえよう。しかし、バーナードおよびサイモン理論の登場により組織成員の相互行為を軸とする意思決定論的視角ならびに命題の有意味性といった価値観点が導入紹介されるに及ん

で、従来の経営経済学は、それまでの組織論理による批判・包摂の可否にかかる近代組織論に対して改めて吟味せざるを得なくなつたのである。その後、かかる近代組織論の解釈は、単なる「資本主義的管理に有効な一管理技術論」の域を離れて進展を見せ、三戸教授による「一般組織論⁽²⁾」としての提示といった問題の開拓を通じて、経営経済学と近代組織論との統合の可能性を論ずる段階に差しかつたのである。ただし、その可能性の追求は整一ではない。一方に、批判を前提としながらも、包摂を可能とする論者⁽³⁾や、今回も報告される川端教授のように、経営経済学としてではなく、企業管理学としての存立を主張する論者も居られる。

ところで、日本経営学会五十周年記念講演において統合の必要性が説かれた⁽⁴⁾にも拘わらず、統合についての意見の一致を見ないのは、組織論と経営経済学が異質の経済文化に育つた文化であるという風土性の問題に由来する面がある。また、統合というからには、統合する相方が、価値と論理構造において整合的でなければならぬという問題も介在していよう。いうなれば、学界的状況において、かかる整合化の手続がどの方面に、どこまで進んでいるかの確認がなされねばならないのではなからうか。一方、組織論が社会主義移行やそこでの官僚制の問題として扱われるようになると、歴史にかかわる固有と普遍といった歴史的スパンの問題も関わりを深くするのであり、この点も明確に論議しなければならない点であらう。

そこで、本報告では、かかる論点に焦点を絞って、現時点において投げかけられている諸論にかわりながら統合の可能性の基盤を洗うことに努める。ただ、断らねばならないのは、標題においてはバーナード、サイモンと並列させたが、後者に関しては、その方法論的特質的部分の一部に限定して論ぜざるを得なかつたことである。記して大方の了承を得たい。

II

まず、三戸教授が提起されるバーナードにおける全人仮説の問題に触れてみたい。教授は、「マルクスの理論にしろ、ウェーバーの理論にしろ、決定論である。理論は、それ自体、決定論である。だが、人間の行為に関する理論は決定論にとどまることは出来ない。官僚制の法則的・決定論的側面を徹底的に把握するとともに、その中で生き、その主人公として生き、それを克服するものとして生きる論理をも、われわれは積極的につかみ出さねばならないのである」⁽⁵⁾とされ、バーナード理論は、個人を連続的・全体的なものの部分として決定論的な存在として把握すると同時に、他方、人間は選択し、意思決定する自由な存在として規範的、道徳的な側面をもつ人格的存在としての二重性の統一として把握するが故に、そこには、ウェーバー組織把握の深みにおいて官僚制ないし、官僚制組織の悪を克服する方途を見出すことが出来るとされる⁽⁶⁾。

上記の教授の提起を、われわれは、バーナードの「人 *man* モデル」が、官僚制理論と交わる接点、権威の受容に焦点を合せて論じてみよう。かれの「人概念」は二側面から成る。すなわち、「個人 *individual*」は限られてはいるが選択力、決定能力、自由意思をもって、協働体系の外部にあってそれから孤立し、それと対立するものである。一方、特定の協働体系の参加者としての「人間 *person*」は、純粹に機能的存在であり、非人格的で、協働の局面とみなされる⁽⁷⁾。したがって、組織において伝達・命令の受渡しのさい主體的な意思決定を迫られるのは、前者の「個人」の側面である。「個人」にとって「権威とは、公式組織における伝達（命令）の性格であって、それによって、組織の貢献者ないし『構成員』が、伝達を、自己の貢献する行為を支配するものとして、すなわち、組織に関してその人が

なすこと、あるいはなすべからざることを支配し、あるいは決定するものとして、受容するのである⁽⁸⁾。かかる權威概念は、エールリッヒの「生ける法」を形成する人々、「相互の關係において特定の規則をその行為にとって規定的なものとして承認し、少なくとも普通には、事實的にそれにしたがって行動する多数の人間」にバーナードが着目し、法觀念を組織における伝達という關係行為の内実に変化することによって導き出されたものと推論されるところのものである。一方、かかる規範を承認する「個人」の主體的側面は、ヴェーバーの官僚制Ⅱ合法的支配において、支配の核概念として示されていることに注意せねばならない。すなわち、「服従者が、命令の内容を、——それが命令であるということ自体の故に、しかももっぱら形式的な服従關係だけの故に、命令自体の価値または非価値についての⁽⁹⁾自己の見解を顧慮することなく——、自己の格率としたかのごとくに、彼の行為が経過する」のである。かかる支配と服従の對概念を前提として、合法的支配が説かれるが、そこでは、服従者の服従は、仲間としてののみ、また、自らが形成する非人格的な団体秩序としての法に對してのみなされる。バーナードの論述に、かかるエールリッヒⅡヴェーバーの「生ける法」Ⅱ「仲間団体規範」の論理を照らしてみるならば、バーナードにあって、上述の受容規定に続いて語る伝達受容の条件、個人の意思決定の条件⁽¹⁰⁾のなかに強い類似性を見出すことが出来る。すなわち、かれが、伝達受容の条件として受令者の信念を説き、無関心圈を強調し、上位權威の仮構を語るとき、そこに官僚制の論理が如実に織り込まれていることが明らかである。つまり、エールリッヒⅡヴェーバーの仲間規範が、法を媒介として官僚制へ機構化する道筋は、バーナードにあって、組織伝達の非公式、主體的側面が、權威受容を媒介として公式組織の構造的側面と統合されるものとして説かれるのである。

ところで、個人がこのようにして組込まれる公式組織の機会的側面における機能と構造は、様々の制約、不確実性、

不安定性などを具有するが故に、それを克服するために、個人の中に信念を作り出すことによって、協働の意思決定を鼓舞する必要が生ずる。そのとき要請されるのが、組織の道德的側面におけるリーダーシップである。⁽¹¹⁾かかる信念創造なる問題は、機会的側面の実践における原理と実際との乖離や、実践そのものの内在的な矛盾に対する対処の過程の問題であり、価値の管理者責任による内在化である。管理者職能による機会的側面と道德的側面の統合は、協働および組織の科学の問題ないしは、管理の技術の發展の問題である。かくて、バーナードは、自らの構想を仮説としてそのテストを識者に要請するのである。⁽¹²⁾

しかし、かかるバーナードの主張を厳密に考察するならば、かれ自身、どの部分が科学で、どの部分が管理の技術の發展の問題であるかを明瞭に区分していない。むしろ、その点は、個人の意思力を一つの方向に結集していくという道德的創造や、道德的信条の対立にあって、より高次の信条を選択することなどが、組織の維持、發展にとって必要であるという事実的認識として捉え、その一方で、それらの価値認識を個人レベルや管理者レベルにおいて管理技術として普遍的に發展せしめねばならぬという実践的要請として意識していると解せられる。

そこで注意せねばならないのは、バーナードにあって、かかる科学と管理技術の枠をはみ出る部分を有することである。かれは、上述のように、主著第十七章までにおいて自らの構想を展開したあと、結論章の後半部分で、社会的諸力の統合に説き及び、人類の福祉のための協働の拡大と個人の發展とは、相互依存的な現実であり、それらの間の適切な割合、すなわち、バランスは、問題が主観的な故に、科学は語り得ない、と自らを限定するのである。⁽¹³⁾言い換えれば、自由意思と決定論の統合の問題は、哲学と宗教の問題として科学論の検証の域外におかれるのである。かかるバーナードの「科学」の問題は、思想史的背景において照らし出すならば、どのように捉えられるものであろうか。