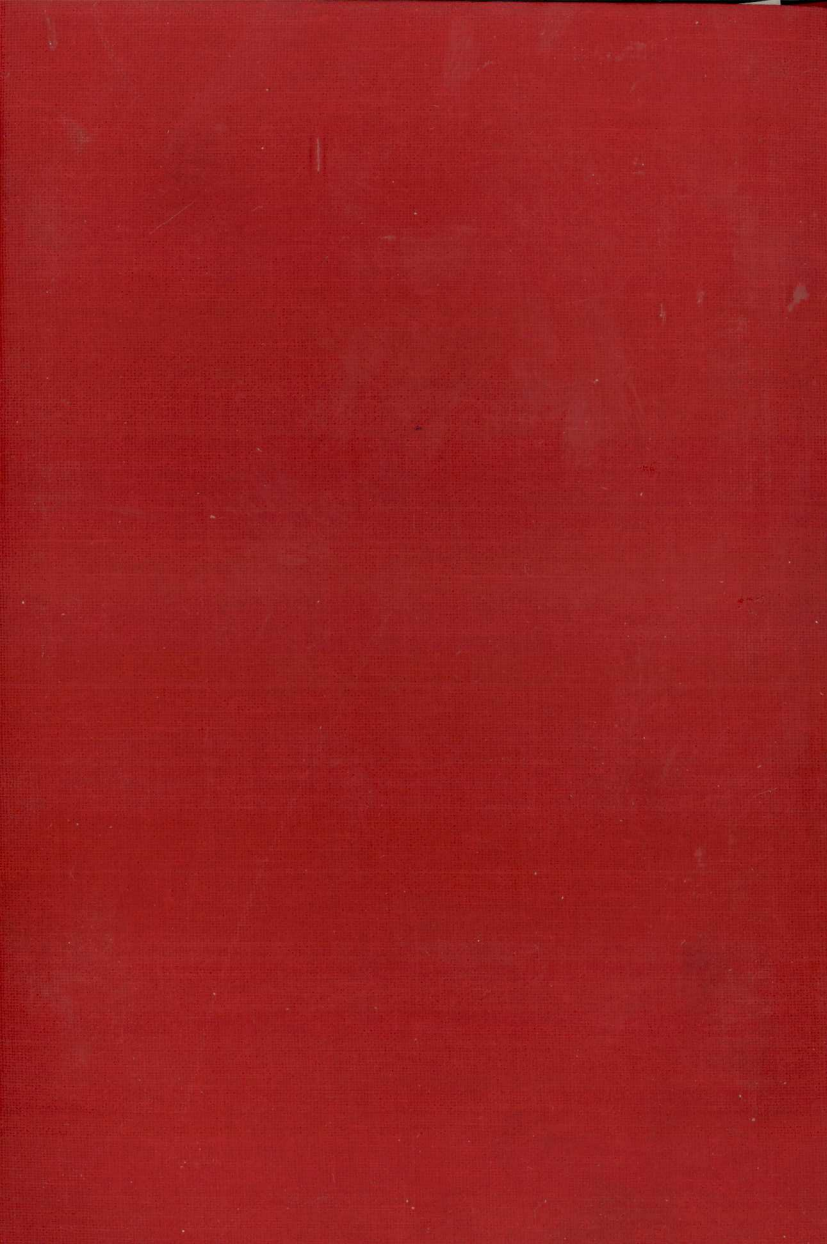




增補改訂

經營學小辭典

一橋大學名譽教授
商學博士
山城章編著

中央經濟社



増補
改訂 経営学小辞典

昭和44年7月20日 初版発行

昭和50年2月20日 42版発行

昭和51年4月20日 増補改訂版発行

昭和54年2月15日 23版発行

編集者 やましろ あきら
山城 章

発行者 渡辺 正一

印刷者 堀内文治郎

発行所 株式 中央経済社
会社

東京都千代田区神田神保町 1-31-2

電話・(293) 3371 (編集部)
3381 (営業部)

振替口座・東京0-8432

落丁・乱丁本はお取替え致します。堀内印刷／美行製本

1534-301168-4621

序 文

経営に関する辞書、事典、ハンドブック等、昨今は相当数公刊されているが、ここにさらに一本を加え、本辞典を公刊して読者に貢献しようとする意味は次のごとくである。

第1に教養的、百科辞典式な経営用語解説におわる茶の間の茶話的辞典でなく、専門的な経営学ならびに経営実践のための辞典としたいこと、第2に経営専門の辞典であっても、経営学の学習的な論文集辞典でなく、用語中心の説明方式をとったこと、つまり大課題や大項目主義の辞典でなく、中項目と小項目をとりあげることにした。とくに、重要な課題は中項目で説明し、さらに、関連項目を指示して、いろいろな角度から検討しうるようにした。第3に、本辞典は経営学の諸立場のうち、ひろく国際化し、一般化しているマネジメントの経営学の立場をとるものである。

とくにこれを付言する理由は、経営学にいろいろな学派があり、おなじ経営学といわれても、内容が著しく異なるからである。辞典がこの諸立場のすべてをとりあげ、それぞれを区別しつつ解説するならば、完全であろう。しかしこれは紙幅上、不可能である。多くの辞書は立場を鮮明にすることなく、項目により担当執筆者を適当に依頼し、いろいろな立場で説明されることが多い。しかし本書は全項目にわたり、マネジメント研究の立場からの解説をこころみ、また項目も選択した。第4に、本書の立場はマネジメントという国際的動向に立脚することから当然に、経営

学の辞書であるとしても、純粹理論的解説にとどめることなく、実践経営学の見地をとった。原理的解説と實際的解明、さらに実践活動に結びついた課題を、実践行為に役立つように解説することにつとめた。第5に、マネジメントの正統派的見地を本書は尊重して編集したが、しかし、最近のマネジメント研究の急速な前進を十分に吸収し、いわゆる革新理論、近代理論をマネジメント的に消化して、解説することにつとめ、新しいマネジメント辞典たらしめた。

このようなねらいを生かすためには、その執筆陣を考慮し、また相当数の紙数をもってせねばならぬ。しかしその執筆陣には人を得たが、辞書としては大辞典の体裁をとらず、ハンディな小辞典としてとりまとめることにした。いつも座右にあり、またポケットにあって、経営研究者、経営者、管理者、その後継者の実践的活動に貢献しうるためには、書齋に据置く大辞典では役立ちがすくないと考えたからである。

私はすでに10年前、私の編著で、中央経済社から「新撰経営学辞典」を出版した。しかし私は、これとまったく異なる別辞典として、本書を編著した。10年の時の経過により、内容も本格的に改訂せねばならないだけではない。上記の五つの出版のねらいに合致するように、まったく根本から別書を編集せざるをえなかったのである。また五つのねらいに合致するように、執筆編集陣も別に掲げるように、河野、森本、増田、小野、井上、鈴木、細川、対木の八氏をわずらわした。諸彦の多大な努力に対し心から感謝するとともに、諸氏の研究の前進を祈ってやまない。

なお、本書の編著においては、中央経済社にかけた御迷惑はまことに多大である。それにもかかわらず、心よく出版を引受け、推進された中央経済社に対し、とくに編集関係の諸氏に対し、心から御詫びを申上げるとともに、感謝の辞をゆるされたい。

昭和44年6月

山 城 章

増補改訂版序文

本小辞典もすでに40数版をかさね、多数の読者の研究に貢献してきたことは、われわれのよろこびであり、またほこりでもある。しかし初版以来すでに数年余の日時が経過し、その間の経営学、その実践には、飛躍的な進歩、激動的な変化と深化がみられる。この際本書の内容に加筆し、さらに最近の主要事項、用語を追補して、小辞典として完璧を期する必要を痛感し、ここに増補改訂版を世に送ることにした。本文中において、法改正や最近とくに問題となったため、内容訂正の必要があると思われる主要項目については改訂補筆し、また、この数年来生成した重要新問題については30頁にわたる追補欄を巻末にもうけ、増補した。新課題・新項目は、別途に追補するのが利用者にむしろ便利であり、利用価値があると考えたからである。

本増補改訂は、その編集・執筆は、とくに増田茂樹、小野弓郎、小椋康宏、さらに執筆を細川進、富田忠義の諸彦の絶大な援助によるものであり、厚く感謝の辞を捧げたい。

昭和51年2月

山城 章

增補
改訂 經 営 学 小 辞 典

あ

アーウィック Lyndall F. Urwick (1891～) E. F. L. Brech とともに現在のイギリスを代表する経営研究家、経営教育者。経営に関する講師、コンサルタントとして広汎かつ精力的活動を行ない著書論文も多い。オックスフォード大学で歴史学を研究、後1928年ジュネーブの国際経営協会役員に就任、1940年イギリス大蔵省顧問、1952年にはアメリカ経営者協会(AM A)経営者教育委員会委員長をつとめる等国際的に活躍。欧州・南米・アメリカ・カナダ・インド等で講演を行なっている。現在大佐(Colonel Urwick)である彼は、フェイヨール^{*}、R. C. デイビス、W. H. ニューマン等とともに管理論における Universalist に属している。彼は、フェイヨール、ムーニー・レイリーの影響を強く受ける一方、メイヨー、バーナードの見解を受入れ経営はそのメカニックスとダイナミックスから構成されると考える。経営のメカニックスとは、彼によれば課業^{*}の科学、課業の分類と相互関係に関するもの、ダイナミックスは個人の課業への調整、集団の指導と鼓舞に関するものである。そして以上各4者のピラミッドとして経営を捕えている。彼はまた、現代が当面する重大問題は、自然科学的知識と社会的調整の不均衡(imbalance)にありとし、社会集団を管理するリーダーシップ^{*}の研究にも力を入れている《主要文献(共著・編著を含む)、Factory Organization 1928. Organization of a Sales Office, 1928. Management of Tomorrow 1933, Papers on the Science of Administration, 1937, Dynamic Administration 1941, The Element of Administration 1943, The Gol-

den Book of Management 1946, The Making of Scientific Management 1945～1948, The Pattern of Management 1956, Leadership in the 20th Century 1957.》

ILO International Labour Organization ILO, すなわち、国際労働機関は1919年ベルサイユ平和条約<第13編労働第1章労働機関>にもとづき、国際連盟の外局として設立され、国際連盟解体後は独立の国際機関となり、現在は国連の協力機関となっている。本部をスイスのジュネーブに、支局・通信員・地域事務所を世界各地におく。ILOの機構のうち、総会は、毎年少なくとも1回開催され、各加盟国の4名の代表(政府代表2名、労使代表各1名)により構成され、ILO条約・勧告を審議し、重要決定を3分の2の多数決で行なう最高の議決機関である。理事会は48名(政府代表24名、労使代表各12名、1963年より)で構成される執行機関である。事務局は総会および理事会の書記局で、調査研究、出版物の刊行などもあわせて行なう。地域会議は1935年以来、ヨーロッパ、アメリカ、アジア、アフリカの各地で、それぞれ年1回開催されている。ILOの決定は加盟国に強制されない。

ILOの目的は、はじめ上記のベルサイユ条約第13編、のちのILO憲章に規定されていたが、ILO憲章は第2次大戦の経験にもとづき、1944年フィラデルフィア大会における宣言を経て、46年と53年に大幅に改正された。フィラデルフィア宣言は①労働は商品ではない、②表現と結社の自由は進歩の不可欠の条件である、③一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である、④

労使と政府が対等の立場で、一般福祉の増進のために、自由討論と民主決定をすべきであるという、ILOの根本原則を確認し、ILOに、完全雇用、適材適所主義の実現、労働者訓練、最低賃金制、団体交渉権の確立、社会保障、安全保護、児童・母性の保護、文化施設、教育・職業の機会均等の10計画を促進するよう義務づけた。要するにILOの目的は各国の労働条件および生活水準を引きあげて、社会正義にもとづく恒久平和の樹立にある。このような目的に沿って、ILOは①労働時間をはじめ労働条件の国際的最低基準の設定、②各加盟国のILO条約・勧告の実施の促進（ILO条約の1年以内の批准など）、③情報交換、および④各国の労働行政に対する助言・指導などを行なっている。わが国はILO設置当初から大産業国の一つとして、常任理事国となっている。1938年脱退、51年復帰、現在も10の常任理事国のなかに入っている。

アイダース原理 AIDAS theory of selling 販売員活動*として、まず見込客を選定せねばならぬのであるが、つぎにはその見込客に面接し購買を決定せねばならない。その面接をなし購買決定をなすまでの手順として考えられるのがアイダース原理（AIDAS theory of selling）である。すなわち注意（attention）、興味（interest）、欲求（desire）、購買行為（action）、満足（satisfaction）の5手順をふむのがよいとされる。商品の販売を実現するためには、まずその商品および販売員に顧客の注意（attention）をひかねばならない。そしてその商品および販売員に対して好ましい第一印象を植えつけ、初対面の販売員に対して抱きやすい警戒心をとり、のぞく必要がある。第2にその商品に興味（interest）

感じをさせねばならない。そのためにはその商品の訴求点をよく研究理解してそれを説明強調せねばならない。第3にその商品に対して欲求（desire）を生じさせねばならない。そのためにはその商品を所有することからくる利益や便利さを理解させねばならない。第4に購買の行為（action）、すなわち、購買したい欲求をさらに強めて、購買を決定させ、その手続をとらねばならない。最後に、その商品を購入したことによって購買者自身十分なる満足（satisfaction）が得られるものでなければならない。購買者にその取引が自己にとって有利であったことを確信させ、販売員がその決定に援助してくれたという印象を与えるようにする。販売員活動

IDP方式 integrated data processing system アメリカのUS スチール（United States Steel Company）社で開発されたもので、相互に関係ある事務的反復作業を、経営体の全体にわたって体系的に整理し、経営者の意思決定（decision making）に必要な情報（information）を調整された不断の流れとして効果的に提供する方式をいい、総合的資料処理方式と訳されている。この方式は、末端に発生したデータ（data）を、紙テープやカードに穿孔した共通語（common language）によって集積し、この共通語で末端機械と中央データ処理機械（central data processing machine）とを結ぶことによって、データの発生から中央処理までの中間的な人手を排除して、最終的目的である情報を迅速正確に経営体全体にわたって共通して一貫処理することを可能とする。このようにしてIDP方式においては、共通語機械によって発生→伝達→記録→処理という情報の結合過程を経

営体全体にわたって総合的に行ない、これによって事務処理の簡素化 (paper work simplification)、能率化を目的とするのである。したがって、このIDP方式は情報の結合過程として経営体内部の情報の集中をもたらすものであるが、これに対してEDP方式*はさらにこのようにして結合された情報を処理し、利用してふたたび経営体内部の末端にまで情報を分散して流す分岐過程を電子計算機を利用して行なうものを意味するものである。

アイドル・コスト idle cost 不働費ともいわれる。アイドル・コストには広狭2義がある。広義としては、経営のもつ一定の能力以下に操業を行なうことによって生ずる遊休生産能力、および設備相互の能力不均衡による未利用生産能力、などに関連して発生する費用をいう。狭義においては、就業時間内ではあるが給付をとまなわないような不働時間に対する労務費*をいう。このようなアイドル・コストが生ずる原因としては、機械の故障・材料不足などの経営内部の事情による生産的原因、経営政策的な原因、および景気変動などによる経済的原因、などがあげられる。アイドル・コストは原価計算上製造間接費に計上される場合が多い。しかし最近では、その発生の正常性と異常性が重視され、後者には原価性はないものとされている。その意味で、標準原価計算*をとることによって生ずる原価差額のうちのアイドル・コストも原価性がないものとして営業外費用に計上されるべきものとなる。ただ経営上の立場からすれば、むしろ責任の観点が重視されるべきであって、その意味では、すくなくとも作業者の責任に属するものと管理者の責任に属するものとが分離されるべきであろう。そこでまた原価の正常性と

責任区分を加味した標準原価計算制度の実施が望まれるわけである。

アグリビジネス agribusiness

農業を経営的にみようとする考え方。農業生産そのものだけでなく、生産資材から加工、貯蔵、運搬などまで含めて、総合的・体系的な経営体としてとらえる。農業は、従来は生業・家業*の段階にあり、家計との未分化、生産性概念の欠如を特色としてきた。しかしいつまでもこのような企業以前の姿にとどまるわけにはいかない。農業が農畜産物の生産を営む以上、その生産をより効果的にしなければならぬ。そのことは、たんに環境を受動的に利用して農畜産物を生産するのではなく、農業自体の改革を積極的に推進する生産主体を要求する。つまり農業の企業化である。とくに今後の農業は、米麦等の伝統的産物のみでなく、果樹、園芸、野菜、酪農、工芸、輸出作物等を広くとり入れ、一定の予測に従った計画をもって、経営内容を高度化していかなければならない。農業にも、企業化とともに多角化や大規模化が必然化し、そこに従来の成りゆき経営にかわる合理的経営が必要になってくる。前述したような各種分野の生産物は、その需給関係の変動もかなり激しく、たんなる見込では危険が大きすぎて手を出すことができない。こうした各種の事情が、農業を経営体としてとらえる必要を生み出した。なおアグリビジネスとは、農業＝アグリカルチュアとビジネス＝経営の合成語であり、アメリカではかなり以前から強調されてきている。

アメリカ会計学会 American Accounting Association (AAA) アメリカにおける学術的な会計研究団体である。1953年末に、会員と事業目的の範囲を拡大するために、それまでの大

学会計学教職者協会 (The American Association of University Instructors in Accounting—1916年創設)を改組し、名称を改めたものである。その目的は、①会計に関する研究活動の奨励・促進とその成果の出版およびそのための援助、②会計諸原則および諸基準の改善とその普及、③経営管理手段および一般経済事象の統制手段としての会計の研究の促進、④会計教育方法の改善と会計知識の普及、の4項目である。これらの目的達成のために各種の委員会が設けられているが、1936年の会計原則試案にはじまり、1941年、1948年、1957年に改訂し公表した Committee on Accounting Concepts and Standards の会計原則に関する研究報告書、および Committee on cost Concepts and Standards (1947年～1956年)ないし Committee on Management Accounting (1957年以降)の報告書には特筆すべきものがある。この他にも会計原則および管理会計に関する追補的調査研究報告書も数多く公表されているほか、会員の研究成果を Research Monograph の形で随時刊行している。機関誌には Accounting Review (季刊、1926年創刊)がある。

本学会の会員は、会計学者、公認会計士、官公庁関係者などから成り、その研究傾向の特色は、理論的かつ進歩的な面にあるものとされている。近年とくに管理会計領域の研究の進展に著しいものがみられる。

アメリカ経営学 通俗的な見解としては、戦前・戦中のわが国の企業研究がドイツの経営経済学 (Betriebswirtschaftslehre)を中心としたのに対し、戦後、アメリカのマネジメント (management) 論としての経営学が主流をしめたが、これをアメリカ経営

学と呼ぶ。しかし経営学には「国籍」はないとして、国別の経営学を考えない立場もある。学問としては経営学は共通な理論をもつのであり、経営政策としてのみ国別な特色を考えることができるという説もあって、この立場からはアメリカ経営学という表現は考えられない。ただアメリカに生成した経営学という意味にすぎなくなる。しかしマネジメントとかアドミニストレーション (administration) とよばれる経営学は、経営経済学がドイツに生れ、しかもほとんどドイツだけ (スイスと日本ではひろく研究されている) のものであるのとは異なり、いまやヨーロッパ各国にも普及し、世界的にひろく研究されている。これは世界的経営学といえるほどである。したがって、とくにアメリカ経営学と呼称する理由もないことになる。

理論上、アメリカ経営学といわれるのは、経営学のなかの古典派で正統派といわれる学派の主張からうまれる。この派は経営の原理 (principles) を主張し、この経営原理は「一般原理」 (general theory) であって、国籍のいかんをとわず、どの国にも原理として共通に「行動指針」 (action guide) となると主張する。このように主張する立場を普遍論者 (universalist) ともいう。この原理は国籍をとわず、また、企業のみならず、官庁にも、学校、教会、労働組合にまでもあてはまると解している。しかし、原理はこのように一般にあてはまるが、実際の状況はすべて、国によって異なり、業種により異なり、業態でも異なるのである。したがって、実践的に考えるならば、KAEの原則* がしめすように、それぞれ実際に即応した実践の研究体系があり、これは、決して共通なものではなくるのである。国により異なった

経営学を考えねばならない。企業を対象とする経営学以外に、「官庁経営学」「病院経営学」「宗教団体経営学」「労働組合経営学」なども生成するのである。そして、国籍によって、ドイツ経営学 (Betriebsführung) も生成してきたし、「ソ連経営学」など、ヨーロッパ各国がそれぞれの国柄の特色を生かして、その国流の国籍ある経営学を樹立しつつあるのである。この意味で、「日本的経営学」の確立にも努力しなければならない。アメリカ経営学もこのような意味で考えられる。もともとアメリカに生成した経営学であっても、その「原理」はひろく国籍もなく世界的にひろがってきた。しかしこれは実践的には、それぞれの国柄の特色、その発展などを反映して、独自の「実践経営学」が生れてくるのである。アメリカでも、原理は共通でありながら実践的には他国と異なるアメリカ的な実践経営論が生成しているのである。この実践経営のアメリカ的特色は他の国々とは異なるものとなる。このことは、なにもアメリカだけではない。各国すべて、特色ある歴史、伝統、文化、思想をもつから、行動基準としての経営原理は各国共通で国籍がなくても、実際上の相違によって経営実践は、それぞれの国籍・国柄を反映して「各国経営学」という実践経営学を生み出すのである。経営学原理にはアメリカ経営学はないが、実践経営学としては、アメリカ経営学が考えられる。これは、日本的経営学でも同様である。

アメリカ経営協会 American Management Association, AMA 商工業の会社および経営者を会員とし、すぐれた経営方法の発見、展開、交流に専念する非営利的な教育的団体。アメリカの多くの団体が行なうような、

立法化運動 (lobbying) や宣伝活動は、いっさい行なわない。その活動は各種の教育コース、会議、セミナー、調査、出版等を通じて行なわれる。

同協会の萌芽は、1913年創立の National Association of Corporate Training Schools である。それは、教場で従業員を教育することを主眼としていたが、第1次大戦後職務教育の重要性が認識され、管理における人間問題を統一する動きが生じた。このような姿勢の変化は1922年 The Industrial Relations Association of America との合併となり The National Personnel Association が出現した。しかし研究分野の全管理領域への拡大にともなって、その名称は1923年に現在の A. M. A. に改められ、以来今日まで続いている。1938年には The National Management Council と合併し、The International Management Congress に加入している。機関誌として Personnel, The Management Review, Management News があり、その他 Consumer Marketing, Industrial Marketing, Office Executives, Public Relations, Shop Methods 等のシリーズおよび一連の研究を刊行していく AMA Research Study がある。

アメリカ公認会計士協会 American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) アメリカで唯一の全国的組織をもった公認会計士の調査・研究団体である。その前身は1887年8月ニューヨーク州法により法人化された、アメリカ公会計士協会 (The American Association of Public Accountants) である。以来1905年にはアメリカ合衆国会計士連合会 (1902年創設) を合併、1916年には名称をアメリカ会計士協会 (The

American Institute of Accountants, AIA)とした。ついで、1936年にはアメリカ公認会計士協会(1921年創設)を吸収し、1957年7月に現在の名称となった。本協会は、主として財務会計(financial accounting)に関する実務上発生した問題の解決を通じて、会計士に直接的・実務的な指針を提供することを意図して活動してきている。しかし、近年にいたって、会計実務および会計理論の根本的再検討、という理念のもとに、1959年4月従来の会計手続委員会(1936年設置)を解消させるとともに会計原則審議会(Accounting Principles Board)を発足させ、1961年以降その下部組織としての会計調査研究部(Accounting Research Division)の手によって Accounting Research Studies が順次刊行されつつあり、実践面ばかりでなく理論的研究活動もより強化せられることとなった。その他本協会の著名な委員会として会計用語委員会、監査手続委員会などがある。これら委員会から Accounting Research Bulletins, Accounting Terminology Bulletins, および Generally Accepted Auditing Standards(1954年)などが公表されており、また、機関誌として The Journal of Accountancy (1905年創刊) および The CPA, それに、Accounting Trends and Techniques in Published Corporate Annual Reports が1946年以降毎年発行されている。

アモーチゼーション amortization, Tilgung 「なし崩し償却」ともいわれ無形固定資産*または繰延資産*に適用される償却方法である。本来は負債の償還のさい使われた用語である。つまり、一定額の負債を一定期間に一定額ずつ償還し、負債および利息をなし崩しに分割弁済する方法を年賦償還

(amortization)とよんでいる。無形固定資産および繰延資産の償却も、一定期間に一定額ずつ均等に償却するので、同じ用語でよばれることとなったこれらの資産*はそのもつ収益力としての価額がつけられるわけではなく、むしろ支出されたものの内容がこれらの資産に関係づけられるから、資産項目の取得原価(acquisition cost)としてこれらの価額が構成されるとみるべきであろう。したがって、資産の減価としての意味を持つ減価償却費(depreciation cost)とは本質的に異なり、投下資本の回収という面にのみその意義を認めるべきであろう。

アルフォード Leon Pratt Alford (1877~1942) 1920年代以降戦前までを代表するアメリカにおける経営管理研究の中心人物。ウスター工芸大学(Worcester Polytechnic Institute)において電気工学を専攻した技術者で工場現場の管理者および各種の工学・経営工学関係誌の編集者の経験を生かして、テクノロジーとビジネスとの橋渡しを行なった。アメリカ機械技師協会(The American Society of Mechanical Engineers)において活躍し、1920年 ASME に Management Division が創設されたさい初代議長をつとめ、その後ロナルド出版社(Ronald Press Co.)副社長、ついで没年までニューヨーク大学(New York Univ.)の経営工学担当教授であった。アメリカ経営学会*(American Management Association)等の会員。彼の業績として特筆すべき点は経営者や管理者に科学的な経営知識を普及するためのテキストの殆んどなかった時代に、テイラーをはじめとする先駆者達の研究を集大成したハンドブックを編集したこと、および、1912年より1942年に至る30年間のマネジメ

ントの発展を広い視野と偏見のない立場から、簡潔明快にあとづけた報告書を ASME より世に問うたことである（うち1922年および1932年の2回のレポートはアルフォードの責任において発表された）。編著：Management's Handbook, N. Y., 1924 ほかハンドブック2冊，著書：Principles of Industrial Management for Engineers, N. Y., 1940など。《50 Years Progress in Management, 1910～1960, N. Y. (ASME Report)》

安全管理 safety in industry

産業災害(industrial accidents)の経営に及ぼす損失には物的損害、莫大な労働日数の損失、労働者に対する補償の負担等が考えられる。しかも災害の背後にはその原因をなす一層おびただしい作業上の誤りがあり、それが製品の品質に有形無形の影響を与えていることをも認識する必要がある。災害はときには予知し難い原因によって発生するが、その頻度は一般に施設および管理上の不備に関係する。しかもそれは多く異常な条件下に起るのであって、とおり一辺の対策で防止しきれるものではなく、平常の運転のもとで災害が発生しなくとも、それをもって足れりとせず、突発的に起りうるすべての事態を考慮に入れて、常に安全に万全を尽すべきである。産業安全にとって重要なのは安全教育*と安全管理である。安全管理を強力に推進するには常にこの問題について研究し企画する責任者が必要であり、専門的な知識と技術とに関する能力ある適任者が安全管理者とならなければならない。同時に安全管理者は実力のある立場におかれなければならない。相当規模の事業場には必ず一つの部課が設置されることが望ましい。しかも、安全管理が安全管理者や安全課のみの仕事として考え

られてはならず、経営全体が一体となつて、産業安全の確保に努むべきである。そのため各部課と労働組合* または従業員の代表者とによって構成される安全委員会や専門委員会の設置が望ましい。産業安全の意思を職場のすみずみにまで行きわたらせるには、職場別に安全担当係員がくまなく配置されることが必要である。安全管理には労働科学*の成果が活用されることが必要であり、作業衣、保護具、工具、安全帽、カラー・ダイナミックス等の利用と作業研究*、動作研究*、疲労研究*、照明、防音等の作業環境*に関する研究等もおこたってはならない。労働基準法第5章安全および衛生のうち、産業安全に関するものは危害防止の措置(\$42～45)、安全装置(\$46)、性能検査(\$47)、有害物の製造禁止(\$48)、危険業務の就業制限(\$49)、安全教育(\$50)、安全管理者(\$53)、監督上の行政措置(\$54～55)である。

安全教育 safety training 産業災害が一般に未熟練者に多いことは統計的に実証されている。それゆえ従業員の習熟を短期に高めることは産業安全にとって、重要であり、経営にとって、安全教育の必要性は大きい。従業員の習熟を早期に高めるための合理的な教育訓練のうち、安全に関するものには、まず生産行程や取り扱われる材料にからむ危険・有害性についての正確な知識を与え、正しい処置をとらせるようにすることがあげられる。この場合、往々にして、副次的な材料が見逃されることが多く、また、機械の塗装や掃除に用いられる有機溶剤（ベンゾール、トリクレン、四塩化炭素等）による中毒事故が多いからこの点にも注意しなければならない。次に、正しい作業の仕方、すなわち機械の扱い方、安全装置の正しい運用方法、合理

的な作業手順や作業動作についての教育訓練も産業安全上、重要である。さらに、以上のごとき作業そのものの教育訓練のみでなく、職場の内外にわたる従業員の生活活動の一切が災害に関係あること（例えば職場の整頓、照明・換気・労働時間・休憩時間・休日交替制等の適正な作業条件の厳守等）を従業員に十分理解させることも必要である。☞安全管理

安定株主 企業*の収益状況の良否、経済の好・不況など、企業内外の情勢の変化と関係なく一定の企業の株主*の地位にとどまるものを安定株主という。事実上個人企業と異ならない株式会社の株主や、いわゆる事業株主あるいは機能株主は企業と密着した安定株主であり、株主と経営者*とが同一であり、また銀行、保険会社など金融機関が大企業の大株主となっているいわゆる機関株主は、通常安定株主であると同時に当該企業の債権者である場合が多く、その場合にはいわゆる金融資本支配が行なわれることにもなる。しかしながら、経営学上、安定株主が固有の意味をもつのは、企業体制*が高度に発展し、資本と経営の分離*が行なわれる段階においてである。ここでは株主は、株式の所有者であっても会社の所有者という意識はなく、会社経営に対する意欲も能力もないばかりでなく証券市場で株式を売買して利を得るという投機者としての能力や知識すらもたず、自ら所有する株式に対する一定の利益配当を要求する投資者にはかならない。したがってここでは彼は利益配当の確実な会社の株主となつてそこに安定することとなる。他方、このような傾向の結果、会社にとっては、株式に対する安定配当政策*が重要な意味をもつこととなる。

安定賃金 現代的企業は、進展す

る技術革新・製品の切替え・市場の変化に対応していくために長期間にわたる各種の計画作成を必要とする。これら各種の計画の内、人件費も長期的に計画可能であれば経営政策上多くの利点を得ることができる。また、毎年同じようにベース・アップに関する問題で労使が多大の時間と費用とエネルギーを浪費することは賢明ではない。この二つの理由によって、賃上げを一定のルールの上で円滑に行なおうとするものが安定賃金を成立せしめることになる。つまり、労使双方で事前に3年・5年という有限期間内で当該企業の業績とか日本経済の成長度合に応じて賃金の上昇を行なうというルールを形成し、毎年自動的にルールに則した賃金計算を行なうのである。安定賃金計算のルールとしては、①国民経済成長率を基準とする、②同業他社と当該企業のかね合い、③スライディング・スケール方式を基準とするといった方法が採用される。安定賃金は、団体交渉における損失を最少限にし、従業員には安定した昇給を約束するが、他方労働組合の御用化を促進するという批判もある。こうした事態の中で安定賃金を採用する企業も少なくとも今後一層普及する可能性を内包していると考えられる。☞賃金協定

安定配当政策 企業体制*が発展して資本と経営の分離*が行なわれる段階においては、いわゆる事業株主あるいは機能株主は投資家としての大衆株主*となりあるいは無機能化し、またこの段階においては株式社債接近の原則*に従って一般にいわれている自己資本*と他人資本*との区別は不明確となつて両者は等しく経営体外部から調達された資本としての性格のもとに統一されることとなる。したがってここでは、株主に対する配当は、資本金家

が受け取る利潤の取り分という性格よりもむしろ経営体から出資者への収益の配分という性格が強く、配当と利子との区別が失われ、配当は利子化、資本コスト化し、経営体の収益状況と必ずしも直接関係なく安定化せざるをえない傾向を示す。他方、この段階においては、生活持続体としての経営体の財

務的基礎の確立ということが、経営体の配当政策*に課せられる重大な課題となる。これらの情勢を考慮するならば、配当を可能な限り安定化させる政策すなわち安定配当政策は、基本的財務政策の一つとして重要視されなければならない。安定株主、内部留保

い

EDPS Electronics Data Processing System 電子計算機によって事務、管理、経営のためのデータ処理 (data processing) を行なうシステムをいう。電子計算機それ自体は、はじめは科学計算の目的のために研究、開発されたのであるが、これが事務管理におけるデータ処理と結びついて発展し、そのすぐれた能力、機能を活用することによって、従来の事務機械化では実現できなかった大きな貢献を各分野にもたらしつつある。事務計算においては、演算の性質上、単純ではあるが大量のデータを処理しなければならないことが多いので、そのための装置は入出力ならびに演算の高速性と、記憶容量の大型化が要求されることとなる。これに対して、演算指令をその機械内部に記録するいわゆるプログラム内蔵 (stored program) 方式による電子計算機は、演算の迅速性と記憶容量の大量性によってこの要求を満たす。入出力装置の機能が中央演算処理装置の制御によって直結して働き、伝送システムを伴って行なわれるデータ処理方式を、オン・ライン・コンピュータ・システム (on-line computer system) とよぶ。これは、各工場、支店、事務所などと中央の電子計算機とを、データ・コミュニケーション・システムで直結し、末端に発生したデータを直接インプットし、処理し、その

結果を必要に応じてアウトプットするものである。これによって、データの伝送、処理、フィード・バックなどが一貫した体系として組織化されうるのである。EDPSは、このようにして入出力、記録、分類、計算、製表といった一連のデータ処理を連続的かつ高速度に人間労働力を排除して行なおうとするのであるが、その適用の範囲の一層の拡大と、高度化のためには、電子計算機ならびにこれに対する付属装置の改良と、EDPS適用技術の開発とが要求される。このようなEDPSの能力をよりよく活用するための自動プログラム、システム・デザイン、機器選択、組み合わせなどに関する諸知識、諸技術からなるシステム・サービスをソフトウェア (soft ware) という。これに対してハードウェア (hard ware) とは、EDPSの電氣的・物理的な側面をさし、具体的には、電子計算機の機械、器具、装置など、金物 (かなもの) といわれているものである。EDPSが十分にその能力を発揮するためには、このソフトウェア、ハードウェアならびにアプリケーションの3者がそろうことが必要である。

委員会制度 committee system

多数の部門を有する大規模経営においては、各部門間の関係は疎遠となり、とかく協調を欠きやすくなる。この欠点を除去して協調を保持し、経営活動