

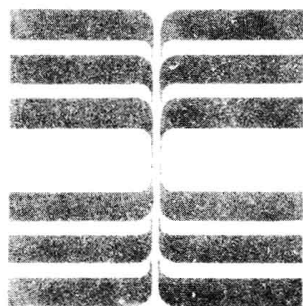
經營用語辭典



古川栄一・柴川林也 編

經營用語辭典

古川 栄一 編
柴川 林也



東洋經濟新報社

経営用語辞典（第2版）

昭和53年10月11日発行

編者 ふるかわえいいち 古川栄一 / しばかわりんや 柴川林也

発行者 宇梶洋司

発行所 東京都中央区日本橋本石町1の4 東洋経済新報社

郵便番号 103 電話03(270)4111(大代表) 振替口座東京3-6518

© 1978 落丁・乱丁本はお取替えいたします。
Printed in Japan.

2534-0113-5214

編集者序

『経営用語辞典』は、昭和45年に刊行されて以来、8年間にわたって多数の読者に広く読まれ、利用されてきた。刊行当時はちょうど高度経済成長期であって、企業経営に対する一般の関心も著しく高く、新しい経営管理の考え方や手法が次々と展開され、実務に浸透していった頃にあたる。その後、例のオイル・ショックを転機として、わが国の経済も高度成長期から安定成長期に移行し、企業は今や減量経営と一層の経営近代化が要請されている。

一方では、先進諸国に先がけて多難な経営危機を克服したわが国経済への関心が高まるなかで、日本の経営の問題が脚光を浴びるようになった。他方では、円高ドル安にともなう国際的かつ国内的环境の変化によって、多国籍企業の経営問題がクローズ・アップされ、その国内経済に及ぼすインパクトが問題になっている。

こうした諸問題を列挙しただけでも、この8年余りの間に、わが国の企業経営は実に多様な環境変化に直面しており、その影響を受けて経営の基本用語も新しく増加し、また既存の用語についても内容的に再検討を必要とするに至っている。

新たな視点から『経営用語辞典』を見直して編集することにしたのは、こうした事情によるところが大である。その編集の基本方針としては、基本用語を再点検の上、新しい重要な用語を追加し、それに陳腐化したような用語の削除に十分な注意を払ったつもりである。もちろん、編集にあたっては、旧用語辞典を十分参照するとともに、その用語解説を参考にした。とりわけ、旧版の辞典が特色としていたハンディな解説で、叙述が簡潔平易を旨とすることは、新版でもいささかも変わっていない。しかし、旧版と同じ用語の場合でも、執筆者には旧版の内容にとらわれず全く自由に執筆していただいた。また、旧版と違う編集を意図して編集委員のメンバーには新しく御協力いただいた方々が多い。

旧版の序文にも記されているように、本辞典は昭和41年4月青山学院大学経営学部の新設発足を記念して、同学部の先生方が中心となって各学問分野を担当していただき、その良きまとめ役として故桜井信行教授が編集責任者の一人

になられた。われわれは先生の本辞典に取り組まれた情熱を決して忘れることができない。

この新版の執筆者にお加わりいただいた諸先生は、編集者の現在勤務する亜細亜大学経営学部（現経営学部）の諸先生を中心としながら、さらに各学問分野について新進気鋭の研究者に御協力いただいた。本辞典が学生、実務にたずさわる諸氏にとって必須のものとなり、経営学の研究と、企業経営の近代化の実践に役立ちうるならば、編者としての労苦は報いられたというべきであり、旧版と同様に、否それ以上に読者に広く利用されることを期待してやまない。

最後に、執筆に御協力いただいた諸賢ならびに、とくに編集委員として編集の作業に何回も検討の時間を割かれた諸先生に対しここに衷心より感謝したい。また本書の刊行を積極的に推進し、企画の段階から終始御協力いただいた東洋経済新報社出版局の近藤男児氏をはじめ出版局の各位に深謝の意を表わしたい。

昭和53年9月

一橋大学名誉教授
亜細亜大学教授

古 川 栄 一

青山学院
大学教授

柴 川 林 也

執筆 者 (50音順, *は編集委員)

- 石 川 信 男 (1. 経営一般・組織 4. 労務)
- *井 島 宏 幸 (4. 労務)
- 市 村 隆 哉 (6. 生産管理)
- 伊 藤 文 雄 (1. 経営一般・組織 4. 労務)
- 井 上 照 幸 (1. 経営一般・組織 4. 労務)
- 上 間 隆 則 (1. 経営一般・組織)
- 上 村 祐 一 (1. 経営一般・組織)
- 浦 郷 義 郎 (5. 販売)
- 大 江 宏 (5. 販売)
- 岡 下 敏 (2. 会計)
- 岡 部 政 昭 (3. 財務)
- 笠 井 賢 治 (2. 会計)
- 上 領 英 之 (3. 財務)
- 黒 田 哲 彦 (1. 経営一般・組織 3. 財務)
- *黒 田 充 (6. 生産管理)
- 木 暮 至 (4. 労務)
- 小 林 保 彦 (5. 販売)
- 坂 井 正 広 (1. 経営一般・組織)
- 相 良 信 子 (7. 経営工学)
- 佐 久 間 章 行 (7. 経営工学)
- *佐 藤 宗 弥 (2. 会計)
- *柴 川 林 也 (1. 経営一般・組織 3. 財務)
- 杉 本 常 (1. 経営一般・組織)
- 杉 山 学 (2. 会計)
- 平 雄 之 (1. 経営一般・組織)
- 高 浦 忠 彦 (1. 経営一般・組織)
- 田 中 芳 彦 (6. 生産管理)
- 田 部 勉 (6. 生産管理)
- 佃 純 誠 (7. 経営工学)
- 津 村 英 文 (3. 財務)
- *寺 東 寛 治 (1. 経営一般・組織)
- 寺 本 義 也 (8. 情報処理)
- 東 海 幹 夫 (3. 財務)
- *徳 重 宏 一 郎 (1. 経営一般・組織 8. 情報処理)
- 徳 永 善 昭 (1. 一般経営・組織 4. 労務)
- 永 林 惇 (1. 経営一般・組織 4. 労務)
- 中 村 元 一 (1. 経営一般・組織)
- *中 山 隆 満 (5. 販売)

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 西村文孝(5.販買) | 宮本順二郎(3.財務) |
| 西村優子(2.会計)
(3.財務) | 森川信男(8.情報処理) |
| 二瓶喜博(5.販売) | 森平爽一郎(3.財務) |
| 服部正中(1.経営一般・)
(組織) | 森脇彬(3.財務) |
| 林勲(8.情報処理) | 安国一(2.会計) |
| 林昇一(1.経営一般・)
(組織 3.財務) | 矢頭攸介(7.経営工学) |
| 藤田忠(1.経営一般・組
織 7.経営工学) | 山口一臣(1.経営一般・)
(組織 4.労務) |
| 古川浩一(3.財務) | 横山巽子(7.経営工学) |
| 本多壮一(4.労務) | 吉川智教(8.情報処理) |
| *松尾博(7.経営工学) | 吉原正彦(1.経営一般・)
(組織) |
| 丸山満(8.情報処理) | |

凡 例

- (1) 本書は、全体を8章（経営一般・組織，会計，財務，労務，販売，生産管理，経営工学，情報処理）に分
かち，各章ごとに項目を50音順に配列した。
- (2) 用語に2通り以上の言い方がある場合（たとえば，
株価収益率，PER），解説はそのうちの一つに付し，
その他は見よ項目（PER→株価収益率）として掲げ
てある。
- (3) 文末の→印は参照項目，関連項目を示す。
- (4) 英語以外の原語を紹介するときは，それぞれ語頭に
独，仏，露，などと記して区別した。
- (5) 索引には，(1)見出し項目，(2)見出し項目に準ずる同
義語，(3)本文中の解説で重要と思われる用語，を採
録した。

目 次

1	經營一般・組織	3
2	會 計	81
3	財 務	137
4	勞 務	187
5	販 売	225
6	生 産 管 理	271
7	經 営 工 学	291
8	情 報 処 理	325

索 引

АКАДЕМИЯ НАУК КИРГИЗСКОЙ

ИНСТИТУТ ФИЗИКИ И МАТЕМАТИКИ

ПРИМЕНЕНИЕ
ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ
В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

ИЗДАТЕЛЬСТВО „ИЛИМ“

Фрунзе 1982

1 経営一般・組織

アメリカ経営学 アメリカにおける経営学の研究は、その研究対象から、また研究方法から非常に多様性をもっている。したがって何がアメリカ経営学であるかを一義的に規定することはむずかしいけれども、その大きな流れをとらえれば、およそ次のとおりである。一つは、ヴェブレン (T. B. Veblen) に始まり、コモンス (J. R. Commons)、バーリとミーンズ (A. A. Berle & G. C. Means) によって展開された制度論的経営学である。これは経済学における制度論を基礎として、歴史的、社会的に規定されている企業の制度的構造を解明しようとするものである。このような研究は、今日ドラッカー (P. F. Drucker) やイールズ (R. Elles) に受け継がれているといえよう。他方、1950年代になり、ディーン (J. Dean) によって台頭してきた別の流れに経済学的経営学がある。マネジリアル・エコノミックスとも呼ばれるこの研究は、企業活動における資本の循環を中心とした経済現象に焦点をすえて、管理にあたっての経済理論の応用を目指し、実践理論の提示を行なおうとするものである。最近に至っ

て、計量経済学的手法、リニア・プログラミング、オペレーションズ・リサーチなどの分析技術が多彩に開発され、管理のための経済分析は急速な進展をみている。そして第3の流れとして、アメリカ経営学の主流と理解されている管理論的経営学がある。これは、テイラー (F. W. Taylor) にその源を求めることができ、最初は、工場を対象とした管理における合理化が問題とされ、やがて組織全体についての管理研究がなされていった。管理論的経営学に共通していることは、組織目的への合理的達成をその中心課題としており、その結果、管理論が技術的性格をもっていることは否定できない。さらにその研究対象は単に企業にとどまらず、すべての組織体としているところから、一般理論的な性格をもっている。このような伝統的管理論に対して、1930年代に生まれた人間関係論は、その基本的前提を批判して新たな視点を導入して、社会学的、心理学的アプローチからの研究をさらにうながした。そして、経営学におけるバーナード革命といわれるバーナード (C. I. Barnard) の『経営者の役

割』(*The Functions of the Executive*)によって管理論研究は一つのエポックを迎えた。それ以降、特に意思決定を中心として研究がなされ、また、意思決定論の立場から、企業の経済行動の解明がなされるようになった。このような管理論的経営学は、経営管理論、経営管理学、そしてマネジメントとも呼ばれている。

R & D→研究開発

委員会 committee. ライン部門を補強する機関。スタッフ部門は専門的な観点から専任者がライン部門を補佐することを本務とするのに対して、委員会は本来異なった職務の担当者が、臨時的に会を構成してライン部門を補強する機関である。委員会の本質的な機能は、共同判断と共同決定にある。委員会は一つの制度として多くの企業で採用されており、その具体的な役割は共同による的確な判断、安全性の確保、決定事項に対する説得性や納得性の確保、各部門間の連絡や調整、全般管理者に対する援助などの諸点にある。他方、委員会は、会を構成する各委員の担当業務への介入、責任と権限の不明確化、各委員がそれぞれの担当部門の利害を重視するなどのデメリットな点も見逃すことができない。しかしながら、委員会組織は、意思疎通、情報交換、各機能部門間の調整、および経営方針の決定に対する助言、勧告等の機関として、また民主的な管理組織として、その効率はきわめて高い。なお、委員会は、一般的には各部門管理者間、中間管理者である課長間、現場監督者間など管理階層ごとに設置されており、それには、生産委員会、技術委員会、販売委員会、資材委員会、予算委員会、経営協議会などがある。→スタッフ組織

意思決定 サイモン(H.A. Simon)を中心とする近代管理論についてはさまざ

まにとらえるであろうが、その一つの大きな特長は、それを組織「行動」の理論として構築していることにあるといえよう。そのために、まず組織における人間行動が問題とされるのであり、さらにはその行動に先行する意思決定が分析されることとなる。そこである面では意思決定論として、近代科学方法論に立脚し、記述理論としての新たな管理論の展開を生み出したのである。このように、行動とは意思決定の結果による行為であり、つまりそれが組織であるにせよ、個人であるにせよ、意思決定とはその行動が選択されるまでのプロセスを意味している。具体的には、目標の探究、そのための可能な諸手段(行動)の探究と評価、そこからの選択という一連のプロセスから成り立っている。その点では、これまでも人間行動を取り扱う限りにおいて、意思決定をとらえてきているのであるが、しかしたとえば「経済人」という概念で示されるごとく、その行動を完全に合理的なもの、最適な決定をなすものとして仮定してきている。しかし現実の人間を考える時、それは虚構であり、実際には部分合理的な適応的行動でしかない。つまり過去の経験や類似の状況等についての限定された情報——事実前提——と、自らの主観的判断や選好——価値前提——とに基づき、関心の焦点を定め、それにより目標を設定し、代替的行動を評価し、選択しているのである。そこにおける決定基準は最適化ではなく、満足化ないし許容化なのである。組織行動はこうした人間の行動の集合としてとらえられるのであるが、しかしそれは単なる個々の行動の総和を意味するのではない。組織には意思決定の、換言すれば目的——手段のハイアラキーが存在し、下位の決定は絶えずすでになされた上位の決定によ

り枠組みが与えられている。それにより一組の組織としての決定の統合化がなされることになる。そこから、その組織階層のレベルに応じ、したがってその決定のもつ全体性や、さらにそのことから不確実性や非定型性の程度により、戦略的決定、管理的決定、業務的決定といった分類もなされる。しかし、そうした統合化は予定調和的になされるのではない。むしろ組織目標と個人目標とのぶつかりが常態として置かれねばならないのである。そのため組織はその成員の組織への一体化と能率への貢献を得るため、誘因手段や、オーソリティ（権限）、コミュニケーションといった手段により、その意思決定に影響を及ぼすのである。→コミュニケーション、満足化原理

インフォーマル組織 informal organization. 自生組織とも呼ばれ、仕事を能率的に遂行するために秩序づけられたフォーマル組織 (formal organization) とは異なり、従業員などの個人的感情、あるいは習慣、価値観、趣味などを媒介として自然発生的に生じる人間集団のことをいう。そのため、このインフォーマル組織はいかなる組織においても生じる可能性があり、経営管理において問題視されるのは、フォーマル組織の効果的な運営に人間的な感情を中心とした組織が微妙に影響を及ぼすからである。その作用は、仕事を積極的に推進したり、逆に抵抗して円滑な遂行を妨げることになる。インフォーマル組織の存在を最初に明らかにしたのが1927年より1932年まで、E. メイヨー、F. J. レスリスパーガーらによって調査されたウェスタン・エレクトリック会社のホーソン工場での実験である。その実験結果により、物的作業条件の変化以外に生産性に影響する要因として、従業員の感情を明らかにする

が、これは公式的に設定された組織の能率の論理に対して、人間感情を考慮しなければならぬことを実験的に確かめることとなった。人々が気の合う者と話し合い、自分の自然な感情を相互にコミュニケーションすることは、いずれの組織においても見られるものである。ここでの人間関係は、部長、課長などの職位を背景としたものではなく、お互いに対等の立場にあり、真実の気持ちが出露されることになる。ここで形成された人間の集団がフォーマル組織の運営に影響を及ぼすことになる。特にインフォーマル組織はフォーマル組織が公式の権限を用いて、組織の変革を企画する場合、そこにおける人間集団の絆が崩壊するという恐れから、さまざまな方法で抵抗を行なう。能率の論理に対する人間感情からの抵抗である。そのため構造変革のような影響が大きい計画の場合、事前に利害者集団の意見を反映させるばかりでなく、人間関係の変化にも注意しなければならない。このような性質をもつインフォーマル組織に対して賢明な経営者はフォーマル組織に注意を向けると同時に、インフォーマル組織の存在に細心の注意を払い、その情報を組織の中に生かすことになる。インフォーマル組織は自然発生的であり、またそのメンバーは流動的でもあり、固定的な見方は危険とも考えられる。→フォーマル組織

営利原則 独 Erwerbsprinzip. 利潤の獲得を企業の目的として設定する企業の指導原理のことであり、営利経済原理とか利潤性原理とも呼ばれる。しかもこの利潤の獲得は、利潤の極大化を意味している。それではこの利潤の極大化が具体的に何を意味するかといえ、それは企業の歴史的発展に即応して変化するものであると理解される。そこでまず第

1に指摘されるのは、個々の取引における利潤の極大化である。これは日常の経済活動の一つが個別的に展開せられ、そのおのおのにおいて最大利潤の実現が志向される場合に理解されるものである。この個々の取引利潤の極大化は、資本主義の初期の段階においては具体的意義をもちえたが、企業がある程度まで制度化してくるにつれ、これに代わる実践原理として期間利潤の極大化が理解されるようになる。これは1事業年度のうちに含まれる多数の取引の総合的成果、つまり取引全体を通して期間利潤を極大化しようとするものである。しかし利潤極大化原理としての営利原則は、必ずしもつねに期間利潤の極大化としてのみ理解されるものではない。それは「短期的営利原則」の代表的形態ではあるが、これも今日の企業にとっては旧式化し、具体的、実質的原理としての意味をもたなくなっている。そして、それに代わるべき新しい営利原則の一つとして提唱されたものが、たとえばフォード (H. Ford) やドラッカー (P. F. Drucker) らが強調する奉仕主義や顧客創造主義にもとづく「企業維持」の考えである。それは営利原則の否定ではなく、企業の利潤獲得能力の動態的・発展的維持を意味する「長期的・持続的営利」、すなわち無限持続的利潤の極大化を志向するものである。このように企業維持が営利原則の具体的内容をなすものとして理解される場合、単なる期間利潤の極大化は必ずしも企業の持続性を約束するものではないということから否定され、それに代わって利潤率の極大化、とりわけ総資本利潤率の極大化が登場する。これは営利原則の新展開としての「長期的営利」においてまず第1に発現するものであるが、それもやがて単純なものと特殊な条件をとまなうものが

区別されうることになる。このうち後者に該当するものとして発現してくるものが総資本付加価値率の極大化である。→経済性、企業目的

エクスペリアンス・カーブ experience curve. コストと生産量との間にみられる相関関係を示す曲線を意味する。具体的には、生産量の増大に伴い一定率の生産コストが低減するという累積生産量の効果を意味している。1965年に、アメリカのある大手半導体メーカーからの依頼をうけたボストン・コンサルティング・グループは、調査結果に基づき、同社の投資計画の設定に関与することになった。このとき発見されたものがエクスペリアンス・カーブ効果というものである。つまりこれは、インフレ効果調整後の実質コストは、その製品の累積総生産量が倍増するごとに20~30%低下するというものである。このようにエクスペリアンス効果は一種の経験的法則を意味していると考えてよい。以上のことから次のことが考えられる。つまり、長期的にみると、マーケット・シェアでトップを走行している企業は、結果としての累積経験が最大であるため、コストを普通に正しく管理してさえいれば、業界の最低のコストで操業できる地位を占めることができるということを示唆する。このことからさらに、企業の収益性を決定するのはマーケット・シェアであるということが導かれる。マーケット・シェアはかくて立派な投資対象になりうるとすれば、むしろ満足な安定した収益性を達成するには、その製品がライフ・サイクル上急成長をとげている間に、マーケット・シェアの拡大のために積極的な投資(キャッシュ・アウト・フロー)を行わなければならないことになる。以上のように、エクスペリアンス・カーブ効果

は、蓄積された企業努力、つまり累積経験量との関係でとらえられたコスト・ビヘイビアを意味し、これが経営戦略、特に競争戦略を考える上で重要な意味をもつことが注目されるのである。つまりそれが、生産量、コスト、価格、そして企業間の相対的収益力の四者の相互間の動きを量的に把握できる道をひらき、結果として戦略を評価、選択する上で強力な武器となるからである。実に、このエクスぺリアンス・カーブ効果をベースとして発展的に開発された経営戦略のための理論として PPM があることを忘れてはならない。また、この効果について注目すべきは、それが労働の習熟と労働コストの低減に関するラーニング・カーブの効果と類似点があることである。ただ前者が単なる労働コストの予測範囲にとどまらず、さらに開発費用、販売費、一般管理費など、企業の費用全般のビヘイビアの予測に有効であるとみられる点で原価管理上重要な示唆を与えるものといえよう。

エコロジー ecology. 生態学のこと。自然界にあっては、昆虫や地中の微生物に至るまで有機的な関連をもち、全体のバランスがたもたれている。経営においても環境への対応においてエコロジカル・アプローチが必要となってきた。たとえば、プラスチックのような画期的な製品も、大量生産、大量販売、大量消費の結果、不燃性、不腐朽性等の利点が逆に産業廃棄物として処置に窮する事態を招いているように、生産、販売、消費のほか廃棄さらに原料の再利用の側面を考慮に入れた新製品開発が必要とされるに至っている。

X 理論 マグレガー (D. McGregor) は、1960年に『企業の人間側面』(*The Human Side of Enterprise*) を著わし、

経営者が人々の力を結集して企業の経済目標を効果的に達成するにはいかにすべきか、を明らかにしようとした。そして、経営者の行動の根底には、その行動を支配している人間についての考え方があるとし、彼はその人間観に焦点をあて、それまでの基本的な考え方あるいは彼らの依拠している伝統的管理論の基本的前提に対してつけられた名称がX理論である。それは、(1)通常人間は生まれつき仕事が嫌い、できるなら仕事をしたくないと考えている、(2)そのために、たいいてい人間は、強制、命令、処罰などの方法をとらなければ、企業目標を達成するために十分な力をださない、(3)通常人間は、命令されることを好み、責任を回避したが、あまり野心をもたず、なによりも安全を望んでいるものである、と整理される。このような考え方に基づいた組織原則は、命令と権限の原則であり、経営者は「アメとムチ」式で人を動かすことが適切だとされる。しかし、マグレガーは、近年の行動科学の研究成果からすれば、この人間観は狭隘であり、人間の姿を正しく映し出しておらず、それに基づいた管理方策では十分に人間を活用できないとする。そして彼は、X理論に代わる新しい人間観としてY理論を提示している。→Y理論

オープン・システム、クローズド・システム open system, closed system. システムとは、複数個の要素が相互に有機的に結びついて全体を構成している複合体をいう。システムの分類法にはいろいろあるが、システムが外部環境との関係をもつか否かによって、オープン・システムとクローズド・システムに分けられる。オープン・システムは、環境との間に相互関係をもち、環境の変化に適応するシステムである。すなわち、それは外部環

境との間に絶えず情報やエネルギーの流入あるいは流出の関係があり、環境の変化からさまざまな影響を受ける。そのためにシステム内部に不均衡を生ずると、自律調節の機能が作用して再び均衡状態を回復し、新しい環境に適應する。植物、動物、人間などの生物システムは、このオープン・システムに相当する。これに対してクローズド・システムは、環境から断絶し、外部の影響を一切受けないで、内部の一定の均衡状態を維持する複合体である。機械、装置などの物理システムがこれに相当する。ところで、企業はクローズド・システムとしてみる立場と、オープン・システムの概念でみる立場とがある。伝統的組織論は前者の立場であり、経営組織の構成原理をもっぱら内部の職能分化の中に求め、静態的な職能体系としての組織を解明してきた。ここでは、組織構成に及ぼす環境要因はほとんど考慮されておらず、あらゆる環境に超越した普遍的に有効な組織構造の存在が予定されているのである。しかし現実の企業は、外部環境から労働力、原材料、資金、情報を取り入れて生産を行ない、製品を外部環境に産出して存続しているのであって、外部環境を無視しては存続しえない。その意味では生命のある有機体と同じである。したがって、現代では、企業を環境適應的なオープン・システムと考える方がむしろ一般的となっている。経営組織論においてもオープン・システムのフレーム・ワークを用いて、組織構造の相違をもたらす要因を、外部環境の中に見出していこうとする研究方法が、一つの動向をなしている。社会-技術システム論、組織のコンティンジェンシー理論は、その代表的なものである。

海外直接投資 海外直接投資は、国際間における企業の生産資源(資金、機械設

備、熟練労働者、経営ノーマウ等)の移動を意味する。特に戦後における海外直接投資は、巨大企業を中心とする企業成長戦略、つまり多国籍戦略の一環として重要な役割が与えられてきた。企業の成長機会の探索を国内市場からさらに海外にまで拡大するところに戦後の海外直接投資の主要な誘因が見出される。以上の意味から、海外直接投資は、海外のある企業と永続的な経済関係を樹立することを目的として行なわれる投資で、特に当該企業経営に実質的影響を及ぼすような投資として定義される。また、投資形態としては、(1)全額出資の企業、子会社または支店の設置および既存企業の完全買収、(2)新設または既存企業への参加、(3)長期貸付(5年以上)の三つがあげられる。いずれにせよ、国境をこえた企業の支配関係という側面があるため、企業経営は新たに複雑な問題をもちこまれることになった。特に国際ないし世界的レベルでの複雑な政治経済問題の処理は、多国籍企業経営の新しい局面をなしている。海外直接投資のパターンには、以上のような多国籍企業の市場指向型投資のほか、天然資源や人的資源の利用を目的とする資源指向型投資があげられる。もっとも多国籍企業の海外直接投資は、資源指向型投資をも内包するグローバルな戦略としての特徴をもっていることが多い。

会社更生法 株式会社がなんらかの事由、一般的には債務の超過等によって経済的に窮地に追い込まれたとき、当該企業がなお再建の見込みありと、判断された場合には、更生計画という一定の計画にもとづいて会社の資本構成を変更したり、あるいは新会社を設立するなどの手段によって債権者や株主その他の利害関係者の間を適宜、調整しながら、当該企