

《研究ノート》

経営学の生成・発展と日本における展開

西 門 正 巳

本稿の目的は社会の成熟化、高齢化、国際化に対応する経営学を模索するために、改めてその生成・発展の経緯を概観し、今後の展開の資とすることにある。

1. 経営学の生成と発展

1-1. 経営学の源流

経営学の歴史をみる場合、テイラー (F. W. Taylor) が科学的管理法 (*Shop Management*, 1903) を世に問うてからせいぜい80年の年月を経たにすぎない、このことは経営学が企業あるいは経営を対象とするものである限り当然のことでもあるが、その反面、斯学の発展は社会に於ける企業の役割の増大とともに目覚ましいものがある。しかし経営学は発祥の地ドイツおよびアメリカにおいてそれぞれ違った対象の捉え方、方法論の違いから一方は経営経済学として、他方は経営管理学として二つの流れが見られ、日本においてはドイツ経営学から方法論上の問題を担って理論や規範が紹介され、他方アメリカ経営学によって実利的な方向から問題解決手段として技術面での紹介がなされてきた。ことに、第二次大戦後、日本はアメリカの占領下にあり、生産性本部が設けられるなど経営管理学の影響が大きく経営経済学の発祥地であるドイツにおいてさえ今日アメリカの技術や理論を摂取し、それに大きく影響を受けながら独自の学問体系を築き上げようとしている。

とは言え経営経済学、経営管理学の何れにおいても今日、企業の成長、経済発展と切り離す事のできない福祉や公害等、マイナス面をふくむ諸問題に対して何ら対応の具体的方法も確立されておらず、現代経営学は社会的役割を有する企業のありかたをめぐる一つの転機にきているとも思われる、今後さらにこれらの問題点を踏まえて社会性、国際性等、現代の要求に応えるにふさわしい学問体系を編み出す必要があり、その意味でこれまでの手本となった両経営学をここで再検討しておきたいと思う。

1—2. ドイツの経営経済学

(1) 歴史と発展の過程

経営学を生産単位としての企業あるいはそこでの経営上の法則や対策を研究する学問として解釈すると次のような発展の歴史的過程をみることができる。(R. Seyffelt, *Über Begriffe, Aufgaben und Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre*, 1956)

- ① 取引, 計算技術の指導を中心とした発生の初期 (17世紀迄)—— 計算方法や手形取引, 商業の具体的知識など直接利用されることを目的とした技術的問題が極く部分的に研究された。
- ② 商業技術の体系化の時代 (19世紀迄)—— 商業資本がマニファクチュアを支配するに及んで, 経営技術の組織的な研究や商業経営を全体として考察しようとする商業取引学が成立した。
- ③ 商業学の衰退期 (19世紀)—— 当時の一般的要求は科学的研究よりも実践的要求に傾き商業学的考察をしようとするれば官房学派につくことを必要とする等, そこに制約が見られた。
- ④ 記述的商業技術の建設の時代 (20世紀初期)—— 高度資本主義の発達とともに経営的能力のある人材を実業界が強く要望し, 今日の経営学としての基礎を築き, 此处に独立した科学としての存在が認められるに至った。
- ⑤ 理論的経営経済学の体系とその普及の時代 (1911年以降)—— 経営学の進歩とともに分化が行われ, 企業における価値の流れを対象とするもの, 経営組織を対象とするもの, あるいはまた純粹に理論的に研究する科学と規定するものに対して技術的, 政策的研究を行うべきであるとするものとの間に論争が展開され, その中で諸学派が発生した。

以上のような生成, 発展の過程のなかで経営学の学問としての体系の確立に, その対象を資本主義的企業の中に見出すならば, やはりその成立を19世紀末に置くのが最も妥当であろう。

なおドイツ経営学を広く解釈する場合, そこにはつぎのような異なった分野がみとめられる。

経営経済学 (Betriebswirtschaftslehre)

経営組織学 (Betriebsorganisationslehre)

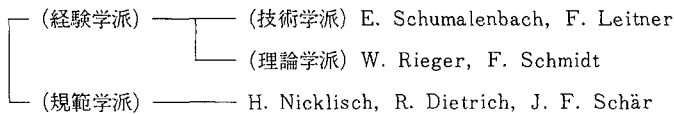
経営社会学 (Betriebssoziologie)

このうち古い伝統と共に主流をなしているのが先に見た通り経営経済学であるが、これに対して経営組織学は企業における労働過程ないし組織に関する問題領域を取り扱うもので、アメリカの科学的管理法に端を発して労働過程の合理化を課題としてきたが、企業の大規模化とともに全体の組織的合理化の方向を指向しなければならなくなり、さらに第二次大戦後、アメリカの行動科学的研究に影響をうけ、個人意思決定の問題として解明する方向や、また他方経済活動の一環として経営経済学的立場からこれらを見直そうとする動きも出てきている。

経営社会学は機械化の進展にともなって生じる労働者の物質的、精神的問題の解決をめざして発展し、第一次大戦後の産業社会化の段階においてその立場を確立したが、その後ナチズムの台頭によって次第に制約を受け、第二次大戦後は再び、共同決定、所有参加をめぐる問題提起と理論的基礎を提供してきた。そして、こうした中で、いわば経営諸学の中心から日本は経営学としてドイツから経営経済学を移入した。

(2) 経営経済学の学派的分類

ドイツ経営学、つまりここでとりあげる経営経済学はシェーンブルーク (F. Schönpflug) の学説的研究 (*Das Methodenproblem in der Einzelwirtschaftslehre*, 1933. *Betriebswirtschaftslehremethoden und Hauptströmungen*, 1954) によれば、各々の基本的哲学思考すなわち方法論的、認識的基盤の相違からつぎのように分類することができる。



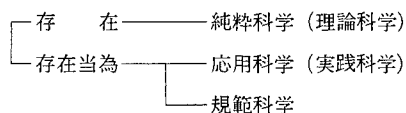
理論学派によれば科学は現実態が如何に関係し合い、どのような仕組みで運営されているかを明らかにするもので、その場合、研究過程では没価値的態度をとるべきであるという社会科学的方法論に依拠し、そのことによって経営経済を対象とする研究はあくまでも独立した学問としての存在を主張することによって国民経済の部分現象であるという批判に応えようとする。こうした学問としての独自性を問う方法論争にドイツ経営学の生成史は始まると考えられる。

他方、技術学派にあっては経営技術の研究が科学性を持つには、その前提として目的と

手段の事実関係についての論理的研究が必要であるが、そのためには目的が客観的に定義され評価できるものでなければならない。ところが金儲けという私経済の目的の私的性格についての非難があり、技術学派はこれにたいして科学性をあたえるべく経営技術の客観性の立証を目指すものである。つまり技術論的価値判断に経営学を何らかのかたちで関連させながら、科学的存在理由を明らかにしようとするもので、逆に言えば純理論的には社会科学方法論を認めるが、経営学自体としてはそれが持つ特殊性から例えば技術学というように規定されるべきだと主張し、一定価値によって指導されている現実態と対峙して経営がどのように行われているかを研究するものだと考える。

さらに規範学派の場合は、企業の追求すべき目的を明らかにしようとするもので、規範それ自体が最終目的であるから、それを評価する価値基準を他に求めるわけにはいかない、そこで、社会科学方法論とは別に、価値科学的な経営学方法論を確立しようとし、経済学ないしは国民経済学と対置し、その支柱として絶対価値、または究極的価値規範を打ち出し、そこで経営経済を研究しようとするものである。

シェンブルークの分類に対してモクスター (A. Moxter) も方法論の問題をとりあげ (*Methodologische Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre*, 1957) 次のように展開している。すなわち科学には存在 (das Seinde) の研究に関わるものと存在当為 (das Seinsollende) の研究を目指すものがあり、前者は現実の認識に問題を限定し、純粹科学 (理論科学) がこれに属するが、現実の形成を目的とする応用科学 (実践科学) と規範科学とが後者に該当するとしている。しかし応用科学と規範科学とは「没価値性」の観点からは全く異なり、前者は所与の目的の下で手段の合理性を追求し、改良の方法を究明するものであるのに対し、後者は不変妥当性をもつ目的の設定を究極目的とする主観的価値判断に関するものである。



(3) 経営経済学の研究と方法論争

ドイツ経営学 (経営経済学) 研究においては以上のように方法問題の究明に努力が傾けられ、次のような3回に亘る方法論争にそれを見ることができ、経営経済学の名称もその過程で統一を見るに至った。

- ① ワイヤーマン＝シェーニッツ (M. Weyerman und H. Schönitz) の『私経済学の原理と体系』(*Grundlegung und Systematik einer wissenschaftlichen Privatwirtschaftslehre*, 1912) をきっかけとして経営学の課題をめぐって国民経済学に対する経営学の独自性と科学としての地位が確立された。
- ② リーガー (W. Rieger) 『私経済学入門』(*Einführung in die Privatwirtschaftslehre*, 1928) によってその対象が経営経済か私経済かが争われ、この結果、経営経済学として定着を見ることになった。
- ③ さらにグーテンベルク (E. Gutenberg) 『経営経済学原理』(*Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, 1951) において数学的手法の導入にかんして理論科学か応用科学かの議論が展開され、アメリカ経営学への接近を見ることになった。

経営経済学は独占企業の発達に伴い、商業経営から工業経営へとその対象の重点を移動し、それにつれて商業学から商業経営論、さらには私経済学から経営経済学へと拡大、発展してきた。なおその背後には20世紀に入って工業経営の重要性が固定資本の多額化の問題を呼び起こし、それゆえ経営学の内容は資本の問題を中心として展開することになり、ニクリッシュ (H. Nicklisch) の『私経済学としての一般商事経営論』(*Allgemeine Kaufmännische Betriebslehre als Privatwirtschaftslehre der Handels und der Industrie*, 1922) によってその端緒がひらかれたと見ることができる。しかしニクリッシュのその後の課題は個人の良心に基く経営共同体による資本主義企業の到達すべき姿を求める規範的立場からの研究である。

他方、第一次大戦後のインフレーションの経験が、資本維持と同時に経営費用への関心を高め、シュマーレンバッハ (E. Schmalenbach) の『動的貸借対照表論』(*Dynamische Bilanz*, 1919) あるいはシュミット (F. Schmidt) の『有機的貸借対照表論』(*Die organische Tageswertbilanz*, 1921) と共に学派的展開につながった。

このように、ドイツ経営学は19世紀以降において歴史的、学派的に次のような三つの段階を経て発展してきたものと考えられる。

- a. 第一次大戦前、19世紀末、独占的大規模経営問題解決に体系的知識を必要とし、それ迄の商業学は存在の意義を失い、商業経営学の形成、さらに国民経済学の中から私経済学への提案がワイヤーマン＝シェーニッツによってなされ、ここに金儲け論から商業学の純化への道が開かれ、収益性によって経済性が問題の中心となるにいたった。

- b. その後、第二次大戦後迄の二つの大戦間に、ドイツは激しいインフレーションに見舞われ、企業経済学としての私経済学から経営経済学へと転身し、三つの学派が生じるなど、その研究は各々の立場から盛んに行われるようになった。
- c. 第二次大戦後、ニクリッシュの死によって規範的経営経済学はドイツ経営学の中心で無くなっていったが、シュマーレンバッハの技術的経営経済学はメレロビツ（K. Mellerowicz）によって継承され、一つの潮流をなすと同時に、他方グーテンベルクが近代経済理論の分析用具を利用し、国民経済学の手法を採り入れて新しい方向を見出そうとし、両者の間に方法問題、費用問題に関して論争がなされている。

1－3．アメリカの経営管理学

（1）歴史と発展の過程

ドイツにおいては科学としての経営学の確立に努力が傾注されたが、アメリカでの経営学は個別的かつ実問題的な問題を中心に生成し、それらの問題解決指向と実践性を特徴とする管理の学として発展して来た。したがって様々なアプローチのしかた、方法論の違いによってさながらマネジメント・ジャングルと言われる様相を呈し、現在それらの科学的統一に向かつての努力もなされているが、こうした経営学に対する考え方、内容の違いはその背景となる社会的条件や技術的条件の違いに負うところが大きいであろう。以下これを歴史的に眺めてみよう。

1）体系的能率改善運動

アメリカにおいては新しい植民地としてヨーロッパから新天地に自由と理想を求めてやってきた人々に続いて、19世紀末になると南欧から高賃金にひかれて低賃の労働者が流れ込んできたが、南北戦争後、鉄道網の発達によって市場は拡大し、企業活動は活発化して中西部新興企業からの受注に応えるために東部の企業では経営上様々な問題が発生した。

製品の単一化、生産工程の細分化、作業の単純化が必要となり、1880年、アメリカ機械技師協会（ASME, American Society of Managerial Engineers）を中心とする管理運動が起こされ、管理の科学を目指してメトカーフ（H. C. Metcalfe）やタウン（H. R. Towne）は工学技術と並ぶ管理技術の存在を主張し、作業場での組織、賃金支払い制度、内部報告制度、原価計算制度などの検討がなされた。

この頃、テイラー（F. W. Taylor）は標準作業量の科学的決定、作業条件の標準化（時

間研究にもとづく課業管理) それに応じた標準出来高とそれにたいする異率出来高賃金の考えを *Shop Management*, 1903. *Principles and Method of Scientific Management*, 1911において展開し、全米に広めた。

その後、この考え方は次のような人々によって受け継がれることになる。ガント (H. L. Gantt) は適当な作業量、適当な習慣がより高度の生産性に導くとして心理学的接近による労働者訓練、民主的組織、報奨金制度を考案し、ギルブレス夫妻 (F. Gilbreth and L. Gilbreth) は通常而努力でより効果的に生産を増大する手法としてサープリングとして知られる微細動作研究に着手し、クック (M. L. Cooke) は工場あるいは産業界の狭い範囲に限らず、広く原理や技術として都市や大学の経営にも役立てようとし、メースン (H. E. Meison) は組織を通して能率の増進が保障される事を強調し、フォン・モルトケ (von Moltke) の組織からヒントをえてライン・スタッフ組織の有利性を強調し、職務その他の条件改善の一環として能率賃金計画を発表した。

以上のようなテイラーの後継者は始祖テイラーが取り扱った諸問題を引き継いで発展させ、これらの努力は今日、労働科学や IE (Industrial Engineering) として新たな展開を見せている。

2) 総合管理の発達

一方、チャーチ (A. H. Church) は管理の基本が調整にあるという観点から管理原則論を見出そうとした (*The Science and Practice of Management*, 1914)。おりしもフランスにおいてフェイヨール (H. Fayol) が職能論と管理原則論を統一した経営管理の理論を発表し、この流れを受けてアメリカでは管理過程学派が形成され、ニューマン (W. H. Newman), デイビス (R. C. Davis), アーウィック (L. Urwick), クーンツ＝オドンネル (H. Koontz and C. O'Donnel) らの人々がそれぞれの理論を展開した。そして第二次大戦後はさらに人間関係論、組織理論、経営科学等を導入して新たな展開が試みられている。その幾つかをあげると次の如くである。

(a) W. H. Newman, (*Administrative Action*, 1951)—— 計画化, 組織化, 資源の統合, 指揮, 統制化

(b) L. Urwick, (*The Elements of Administration*, 1951)—— 予測, 計画化, 組織, 調整, 統制

3) 組織理論の導入

① 人間関係論と非公式組織

メイヨー (E. Mayo) を始めとするハーバード・グループは Western Electric Houghorn 工場において休憩時間、労働条件と疲労、作業の単調さと生産高との相互関連について労働科学的、生理学的方法によってテイラーリズムの一層の深化を目指していたが、そうしたことから作業員間の個人的感情、社会的地位に対する満足、仲間意識等が労働能率と密接に関連し合っていることを発見し、12年間に亘る研究の結果、非公式組織 (informal organization) の存在とそこにおける人間関係 (human relations) の重要性、ひいてはそれに影響を及ぼすリーダーシップの問題を導き出し、此处にテイラーによる能率から、感情の問題を管理の中に位置づけることになった。

② 社会心理学の導入と組織理論

組織は企業活動の中心であると同時に、その組織は個人によって構成される限り、結局は企業の能率は個人の能力の集合が全体として最も効率よく発揮されなければならない。その手掛かりの一つが人間関係論において得られたが、さらに個人から集団そして集団能率へと結び付けるには、それぞれの側面での理論や技術が展開されなければならない。そこでレビン (K. Lewin) は *Field Theory in Social Science*, 1951. に於いてグループ・ダイナミックス (産業力学) と銘打ってこの問題に接近し、リッカート (R. Likert) は *New Pattern of Management*, 1961. によって多くの調査の結果としてリーダーシップと能率との関係においては参加的リーダーシップが最も有効であることを見出した。

この他、カッツ＝カーン (D. Katz and R. L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 1966), ベニス (W. Bennis, *Changing Organization*, 1966), マクレッガー (D. McGregor, *The Human Side of Enterprise*, 1960), アーギリス (C. Argyris, *Personality and Organization*, 1957) 等によって社会心理学的側面からの研究が進められ、動態的組織、目標管理、ZD 運動などとなって具体化されてきた。

③ 行動科学的組織理論

バーナード (C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938) は自らの実務経験から組織を協働体系としてとらえ、それを支えるものとして共通目的、協働意欲、コミュニケーションの三要素をとりあげ、組織の維持、存続目的の達成を組織

構成員の在り方に求めた。これを受け継いだサイモン (H. A. Simon, *Administrative Behavior*, 1945) は協働体系としての組織を形造る個人に重点を置き、その基礎に個人の意思決定を据えた。かくて個人は誘因と貢献のバランスを考慮した上で組織への参加を通してみずからの欲求を直接あるいは間接に満足させると同時に、組織構成員となって組織目的に合致した行動をとるべく意思決定を行うことになる。ここに伝統的な組織理論にみる組織構造や責任、権限関係から意思決定に組織形成の基本要因を見ることになる。それは同時にこの段階において、人間関係論で展開された非公式組織と人間の問題を公式組織 (formal organization) と人間との関係において把握しようとするものに他ならない。

さらにこの考えは企業行動モデルにまで高められ、サイアート=マーチ (R. M. Cyert and J. G. March) によって企業行動理論 (*A Behavioral Theory of the Firm*, 1949) として展開され、人間の意思決定の相互作用の結果、組織としての意思決定が行われるメカニズムの解明を試みた。またボニーニ (C. P. Bonini, *Simulation of Information and Decision System in the Firm*, 1967) 等によってもコンピュータを用いた伝統的理論の修正や新しい理論構築の方向へも目が向けられるようになった。

④ 組織の条件適合理論 (contingency theory)

組織を論ずる場合、構成員の問題を含めた行動論と共に構造論が展開されなければならない。組織は環境の中に存在している限り、環境の変化が激しく多様化しつつある状況下では、オープン・システムとして必要に応じて分化しかつ統合することによって環境条件の変化に適應して行かなければならないが、それはどのような方法と言う点になれば唯一最善の方法 (one best way) なるものは存在せず、具体的環境によって異ならざるをえない。

したがってそれは実証的研究を通して初めて可能である。ここに条件適合理論なるものが産み出され、ローレンス=ローシュ (P. R. Lawrence and J. W. Lorsch, *Organization and Environment, Managing Differentiation and Integration*, 1967) を始め、ウッドワード (J. Woodward, *Industrial Organization, Theory and Practice*, 1965) による技術と組織の関係や、経営史的立場からチャンドラー (A. D. Chandler Jr., *Strategy and Structure*, 1962) による組織と戦略の問題、

その他、バーンズ＝ストーカー (T. Barns and G. H. Stalker, *The Management of Innovation*, 1961) にこうした理論を見ることができる。

(2) アメリカ経営学の特徴

アメリカではドイツのように科学としての経営学の位置付けに対する努力といった一貫した特徴を見出すことは難しい。しかし、アメリカの経営学(経営管理学)も大規模経営の成立を背景とし、そこから生じる個々の問題に解決を与えようとする努力の結集であり、企業の合理的運営をめざす専門的知識、いうなれば専門経営者のための管理の学問としての意味を持つものである。

ドイツ経営学は経営経済学として企業の経済的側面を捉えてきたのに対して、アメリカ経営学は経営管理論として作業の管理、特にそれを支える人間の管理の問題に関する組織論を中心として展開されて来た。管理とは「他人に何かをしてもらうこと」として定義づけるならば、自ずからこの面に問題の焦点は向けられざるをえないのである。

同時にそれは組織の複雑化と共に様々な展開の方法が採られ、実際の立場から関連諸科学、隣接科学の成果をとり入れることにより、管理論研究の上でマネジメント・ジャングルと呼ばれるように種々の側面からのアプローチが行われるようになり、それぞれの学派を形成するに至った。クーンツによれば、それは次の六つの学派にわかれる。[H. Koontz (ed.) *Toward A Unified Theory of Management*, 1964]

① 管理過程学派 (Management Process School)

管理とは組織集団のなかで働く人たちによって仕事をしてもらう過程に関する活動であって、そのため、管理要素を分析し、基本的な管理原則や管理職能を導き出すことを課題とする。

② 経験学派 (Empirical School)

実際のケースを分析し、条件、環境の異なった各企業に特殊な管理原則の適用の仕方を研究する。

③ 人間関係学派 (Human Behavior School)

組織内部の人間関係を分析の焦点を当てるもので、社会学、心理学の方法を応用する。

④ 社会システム学派 (Social System School)

管理を一つの社会システムと見做し、行動科学的にとらえて、組織をシステムと考

える。

⑤ 意思決定学派 (Decision Theory School)

組織の中での個人の意思決定に重点を置くもので、これには計量経済学的研究や、数学的手法の応用、他方では心理学的研究も含まれる。

⑥ 数理学派 (Mathematical School)

管理上の問題をORに代表される数学的モデルや、プロセスのシステムの手法を中心として展開する。

以上のようにテイラー以後、アメリカ経営学（経営管理学）は多面的かつ多様な発展をとげて来た。これにたいして経営管理学の基本的な思考の変化は次のように表すことができるであろう。

① 能率の論理

テイラーおよびその流れを引く管理学の基本的な考え方は、いかにして経営能率を高めると言う能率の論理に支配されてきた。反対に言えば如何に無駄を省くかという点において時間研究、動作研究を基礎にした賃金制度と共に作業員個人の能率を鼓舞することに重点があった。

② 感情の論理

経営の能率は全て外的条件によって与えられるものではなく、寧ろ内なる作業者の感情、あるいは彼等の属するグループの雰囲気、そこに生じる士気 (morale) によって強く影響されるものであると言うホーソン実験以来、人間関係、行動科学的管理がこうした考え方にもとづくものとして登場した。

③ 社会性の論理

今日企業はその規模の拡大と共に社会に与え、また社会から受ける影響力は極めて大きく、内部問題の解決だけではその存続、発展を計ることは困難になって来ている、そこでは企業も社会の一員としての認識に立った管理が要求されるのであって、ここに環境や社会的責任の問題をも含めてシステムズ・アプローチ等が導入されるにいたったと言える。

アメリカ経営学は個々の具体的問題に解決方法をあたえようとして管理の問題を中心に発展して来たために、極めて広範囲の問題に手を付けざるを得なかった。そして今日、これを体系化するに当たっては様々な側面から接近する以外になく、学際的アプローチによ

って理論や技術の統合が考えられなければならない。これは近年、アメリカ的手法を取り入れているドイツ経営学においても同様であるが、我が国の経営学も勿論この問題に挑戦しなければならない。

ドイツ経営経済学にあつては、後進国なるがゆえの問題と、第一次大戦後のインフレーションから、いかに資本価値を守るかという大きな課題の下に財務的側面に重点が置かれ、これにたいしてアメリカ経営管理学にあつては雑多な人種構成のもとで生産能力を向上するための努力から人間管理の問題を中心に展開されて来た。このように両国の社会的背景が経営学の成立、発展に大きな影響を及ぼしている点を見て取ることができる。

2. 経営学の日本への導入と展開

2-1. 日本の経営学

我が国においても、江戸時代には既に商取引が盛んに行われ、和算、測量技術など、独自のものが存在したように、商いや取引に関しても様々な技術やルールが認められるが、一般的に一つの学問体系の下に統合されては来なかった。それが広義の商業学として成立するのは明治以降、そして経営学の導入はやはり工場制工業の出現以後のことである。これをもうすこし詳しく見れば次のような発展の後をたどることができる。

- ① 前期——欧米より資本主義的经营が導入され、これに近づくべく官営工場の設立、近代化への道を歩み始めると共にドイツの学問が移入され、経営経済学が紹介された。
- ② 初期——経営学方法論の上で技術論としての角度から紹介されたドイツ経営学に対してアメリカの科学的管理法も導入された。
- ③ 中期——1930年以降、産業能力、原価計算、組織論、経営分析、評価論、労働科学などの各論が展開されたが、ここに特筆すべきは第二次大戦中に我が国原価計算要綱がうち出されたことである。
- ④ 現在——敗戦後、民主主義化と共に人間関係論が華々しく展開され、管理過程論、経営者論など、アメリカ経営学が大きく流れ込み、昭和25年、生産性本部が設立されるなど、アメリカ的管理技術の導入が技術革新とあいまって高度成長を支え、商法改正、企業会計原則が制定され、アメリカ的经营理論や手法が続々と紹介され、日本のに變形して定着していったが、しかし、日本の経営風土に馴染まず消えていった理論

や手法も多い。

以上のように、最近までの日本の経営学はドイツ、アメリカの追隨に過ぎ無かったといえる。しかし、企業活動、技術、生産力等々の面で同一水準に達した現在、今後の企業活動をどのようにリードして行くかは、我が国独自の経営学の開拓にかかっている。

反面、日本の高度成長、企業の成長を支えたものとして稟議制度や年功序列型賃金、終身雇用制度、企業内福祉、企業別労働組合など、日本固有の経営慣行が企業への一体化を産み出した結果として高く評価されているが、これらの諸制度は今日既に多くの矛盾を産み出しており、寧ろこれらが今後、低成長、安定成長下での企業経営の上に大きな支障を来すものとして再検討を迫られているのは極めて皮肉なことである。また、企業の政治との癒着は日本株式会社として諸外国からの批判を浴び、また海外進出においても多くの摩擦を生じている。そればかりか、公害問題や企業の社会的位置づけ、さらに最近の円高や国際収支の大幅黒字等に関する将来の在り方など、様々な問題に対してどのように経営の指針を示すかは、今後の経営学に与えられた課題といえよう。

2-2. マルクス主義経営学

(1) 生成と展開の経緯

ドイツにおける経営経済学、アメリカでの経営管理学に対応する日本固有の経営学は存在しないが、日本独自の研究方法にもとづく経営学として『資本論』を始めとするマルクス主義（科学的社会主義）の学説と理論を基礎とするマルクス主義経営学がある。それは一方における独占企業の経済支配、金融寡頭制の確立、強化、他方での労働者階級を始めとする民主主義勢力の成長と階級闘争の進展によって内部的、外部的矛盾と対立の深化を背景としたブルジョア経営学の批判を課題として出発したものとされている。

1931年、中西寅雄教授が『経営経済学』において、経営経済学の対象を『資本論』を根拠として「個別資本の運動」として規定されたのがその始まりとされ、爾来「個別資本運動説」と呼ばれている。このため、かつては「個別資本運動説」が「マルクス主義経営学」と同義、あるいは代表とされ、それは批判経営学ともよばれて来た。しかし、その後、第二次大戦によりこの研究は弾圧されて衰退し、当該研究に従事した人々の中にも幾人かは敗戦後もマルクス理論を離れ、或いは政治経済学へと重点を移行していった、第二次大戦中は戦争遂行の旗印の下で、思想、言論、出版の自由は奪われ、戦時合理化運動（能率増

進運動)等、経済協力体制が強行されたが、その中でも研究を続行した人々が敗戦後、それらの研究の成果を纏めて出版した。北川宗蔵教授の『経営学批判』(1946)や『経営学方法論研究』(1948)等にこれを見ることができる。こうしてマルクス主義経営学は復活したが、昭和30年代に入ると旧財閥の近代的な企業集団としての復活、アメリカ帝国主義への経済的、政治的従属の下で、技術、資本、原料、の依存と共に経営管理方式や思想が大量に導入され、アメリカ経営学(経営管理学)が流れこんだ。そこでマルクス主義経済学的解明を要する問題の発生と共に再び当該研究の必要性や本質の究明に関して盛んに研究がおこなわれるようになった。

それは国家独占資本主義の発展と共に、全ての産業分野に高度成長を目指した生産活動等、新しい対象を始めとする管理の技術への関心の高まりと共に、経営政策論、技術論としての経営学研究が進展し、ドイツ経営経済学はもとよりアメリカ経営管理学の導入、紹介が進展し、これらに対する科学的批判の必要を提起したからである。また、それと共にマルクス主義経営学＝個別資本運動説(個別資本説)であったものが、研究の進展と共に様々な方法論や対象についての論争、即ち「上部構造論争」「労務管理論争」「管理の本質(二重性)論争」などを経て、さらに他方では社会主義国家の増大と共にマルクス主義経営学は様々な学説をもって展開するに至った。(角谷登志雄編『マルクス主義経営学論争——その戦後史と課題』昭和52年)

他方このような状況の下で戦後10年、マルクス主義経営学の中には日本独占資本の経済的発展を目指した地域開発や生産性向上運動の展開と共に民主主義勢力の側からの科学的批判によって国民的科学的提唱が起こり、一部の経営学者による建設的経営学が提唱された。それは「我々の経営学は差し当たり資本制企業の経済構造とその運動法則を暴露し、最大限利潤の追求と獲得を目指す経営内権力機構の攻勢にたいして労働組合の権利と民主主義的自由を勝ち取ろうとするプロレタリアートの闘争を戦略的に、また戦術的に指導するための理論である」(牛尾真造「経営学の危機と危機の経営学——現代経営学批判」——『経済評論』1954年7月、35頁)とされている。

また、この時期には社会主義政治経済学の発展にともなって社会主義企業経営の研究も次第に進展して、社会主義国ソビエト、中国、東ドイツ等に関する個別研究が進展した。

1970年代にはいるや、高度成長に暗い陰りが生ずると共に住民運動、消費者運動等、市民運動が発生し、独占資本にたいする批判も激しく拡大し、社会問題となってきた。この

時期の経営学に関する関心が「管理の二重論争」、「管理労働論争」となってあらわれた。それは第三次産業の発展、管理経済の進展、第三次産業に従事する労働者の増大等と共に管理労働者の数と役割が増大したからである。資本主義の矛盾の拡大とともに企業変革や、経営参加論が唱えられるに至り、このことは社会主義諸国における計画経済遂行の上からの管理問題と相俟って一層重要な様相を呈した。

(2) 個別資本説の分化と方法論争

批判経営学としての個別資本説の学派内での分化を生み出した方法論争について検討してみよう。

1) 個別資本運動の客観的法則性と管理の主体性における意識性

個別資本運動説のみならずマルクス主義経営経済学の諸学派においては、客観的経済法則と管理主体の機能、諸行為、管理労働の位置づけ、本質規定は「意識性」が最も重要な問題である。しかしてこれが理論的経営経済学の対象とする「単独経済」と社会経済学の対象とする「総合経済」とを区別するメルクマールの一つとなり得るや否やを巡って論議が始まった。

中西教授によれば両者は「部分」と「全体」の関係であり、単独経済はこれを価値増殖過程として見る時、それが a. 自由ならざる点において、b. 意識的ならざる点において、c. 統制的ならざる点において、それは総合経済と区別せらるべき何物も有たない……」（『経営経済学』1931, p. 49）としてこれをとり上げることを拒否されている。即ち、それは個々の資本家は個別資本の人格化されたものであり、その意識的担い手であるからに他ならず、それと同時に資本家階級は社会的総資本の人格化でもあるからである。

これに対して古林喜楽教授は「意思活動、目的活動たる点においてその特徴を認めねばならないであろう」とされ、さらに「意思活動と言っても、個人的かつ偶然的な意思の発現ではなく、社会的に規定された意思活動であり、……(中略)……その意味に於いて客観的なものとなって研究されうる」（『経営概念の規定について』『経営経済研究』1931, 1・2月号）等、さまざまな反論がなされてきた。

2) 上部構造論

上部構造説は経営学の性格を上部構造と規定することによって個別資本説に対する批判、全面的否定の形であらわれた。それは、個別資本説では経営技術や経営制度について論及し得ないと言う批判であり、「資本家的経営実践——経営技術を法則的に解明された個別

資本運動のなかでどのように把握し、どのように位置づけるかという問題」(伊井賢二「個別資本説と経営技術」『経営学方法論』1967, pp. 190—191) つまり経営学の独自性を主張するものとして展開された。

この問題を提起した朽木清教授によれば、個別資本説は「経営学にあってはその対象が個別資本であり、これによって総資本を対象とする経済学と領域区分されたのであった、したがって『個』と『一般』とがこの場合、科学的領域区分の分岐点である。したがって同時に『現象』と『本質』とが対象の岐点とされる」(「経営学の対象と任務」『経済評論』1955年7月, p. 33) ことになる。

すなわち、一般は個別の本質の一側面であり、個別を離れて一般はない。「経営現象を見ると、それにより、それに対応して目的意識的に形成された諸制度と、それらの発現としての目的意識的人間行為たる点で土台ではなく、上部構造の性格を持つ。」(前掲書 p. 36)。このことから上部構造説は意識性を強く打ち出し、土台＝生産関係を対象とする経済学に対して、上部構造を対象とするものとして経営学を位置づけようとするものである。

歴史的性格から見て経営学は資本主義における企業経営の直接の担い手である資本家、経営者が、その経営実践の上で直面せざるを得なくなった諸問題に應えるために生まれ、発展して来た学問に他ならない点を忘れてはならない。このことから岩尾裕純教授によれば「経営学の研究対象は、広い意味での経営上の諸制度である。しかもこれはブルジョアの生産関係の危機に際しブルジョアジーの地位を強めることに奉仕するため、生み出された技術であり科学である。(「社会の上部構造と経営制度の特質」『経済評論』1956, 2月) しかしてこの経営制度が上部構造に他ならない。

しかし、性格と本質を明らかにすべき対象は、経営学の歴史的性格との関連における資本主義独占段階の企業経営の問題、経営現象に他ならない。要はマルクス主義経営学の立場に立つならば、ここであげられた制度や技術の内面的な分析、批判が必要なのである。

3) 労務管理の対象規定に関する論争

近代的アメリカ式労務管理が急速に普及する中で、現実の労務管理はその本質にかんする問題がベールに包まれ、これを明らかにしようとする動きが生まれたのがこの論争の発端である。

醍醐作三教授は労務管理の対象を労働者でなく、労働力であり、労働者、人間管理でないとされる。それは a. 労働者のもつ労働力の商品化, b. 労働者が主体的存在ではないと

言うところから来ている。『労務管理論序説』1967)しかし労働者は主体としての人格は持たないが、資本家に指導される客体あるいは対象としての人格を失うこともないはずである。また教授によれば管理労働者の労働力を生産的でないという理由で労務管理の対象から除外されているのも問題である。

古林教授は労務管理の対象と労務管理の研究対象との区別を強調し、後者の概念規定においては労働者、労働力、労働の三者を分解して考えることができ、またそのことによって資本主義社会の労働の本質を解明し得るが、現実の企業経営実践としての労務管理ではこのような分離は不可能であり、三者が一体となっている。('労務論の経営学的研究'日本経営学会編『労務管理と経営学』1964)労働力それ自体を管理することはできず、労働者をとおしてはじめてそれが可能となり、労働と労働者との関係も同様である。('労務管理論序説』1971)と主張された。

しかしと言って労務管理の主要な対象を労働者とするのではない、労働力を管理と言ってもそれは労働者が経営内にいる場合に限られた部分的なものであり、「労働に関しては全面的に管理がなされているけれども、労働力については本来管理の対象となるべきでないものが管理される」(『前掲書』p. 30)とすることになる。即ち、労働が管理の対象としては重要であるが、それを実現するための手段として労働力や労働者の管理がその下位に置かれるのである。

4) 管理の二重論争

1970年代に入り管理を巡る論争が活発化した、マルクスによれば「資本家の指揮は内容から見れば二重である。指揮される生産過程そのものが一面では生産物の生産のための社会的労働過程であり、他面では資本の価値増殖過程であるというその二重性によるのであるが、この指揮はまた形態からみれば専制的である」(*Das Kapital*, Dritter Band, 1953, ss. 418—419), このことから、角谷教授によれば、管理一般は歴史的形態をとって存在し、資本主義的管理は労働過程の側面における管理の一般的規定、価値増殖過程を歴史的規定と呼ぶならば、その統一と考えられ、(『経営経済学の基礎——労務管理批判』1968)労働の二重性に結びつくことになる。

(労働の二重性)

(資本主義生産の二重性)

具体的有用労働→労働過程→生産力→一般的技術的規定
抽象的人間労働→価値形成(増殖)過程→生産関係→歴史的資本主義的規定 } 統一

すなわち、資本主義管理の歴史的特徴は「どうして」「どんな」と言った労働過程の側面に現れ、「どれだけ」といった価値増殖過程では量的側面が取り上げられ、搾取機能と同時に管理の一般的機能をも果たしているのである。

こうした従来の管理の二重性論に対して、篠原三郎教授は a. 管理の二重性を労働の二重性や生産過程の二重性に直接結びつけると、マルクスが管理の二重性に付いて述べた規定と整合しないし、労働や生産過程の二重性は混ぜ合わされた物ではない、b. 管理の一般的機能と搾取機能が不可欠に結合し、前者が後者のために利用されたものが、資本主義的管理と捉えるのは誤りであると批判された。（「管理の二重論争ととの問題点」『マルクス主義経営学論争』1977）

管理の二重性論争は管理労働を生産的労働と規定する可否かの問題にも関わり、角谷教授は生産的労働に関しても一般的規定（生産力側面）と歴史的規定（生産関係側面）とを提示し、二規定の統一的把握を強調され、それにたいしては様々な批判が行われたが、何らかの形で管理労働に生産的労働の側面を見る点は共通している。

（4）マルクス主義経営学の現状と課題

以上見て来たようにマルクス主義経営学は個別資本運動説から、様々な論争を経て今日いくつかの学派が形成されるに至ったが、それはほぼ次のようにまとめることが出来よう。

① 個別資本説

経営学の対象を個別資本と規定し、経営学を経営経済学として把握し、社会経済学から区別して独自の学問領域を設定することに重点が置かれてきた。

② 経営技術説

独占企業の経営活動、管理活動の資本主義的近代化に対応した経営技術指向の主張であり、方法論の一面性の故に技術論へ陥る傾向を持つことになる。

③ 上部構造説

従来の個別資本説の観念的左翼化、解釈論的、客観主義的傾向への批判と共に、社会の上部構造の役割、経営、管理の重要性と経営学の独自性について注意を喚起すると言う意味をもっている。

④ 建設的経営学説

経営学批判だけでなく、労働者階級などの立場から「労働者学説」として、民族的経営への指向に寄与する理論を積極的に提供すべきであるとするものである。

⑤ 企業経済学説

経営学を企業経済学とし、弁証法的唯物論を基礎として、政治経済学——部門経済学——企業経済学と言う位置付けの中で展開するものであるが、図式的であり、管理についての不十分さとあまりにも経済学的すぎる等の批判がある。

問題は科学と実践（政策）との区別、関連について正しい認識の重要性であり、マルクス主義経営学は労働者階級の社会的実践に寄与すべきものであるとしても、理論は実践そのものとも、実践論とも混同してはならない。科学と政策との同一視は結局、両者の機械的な切断論に等しく、所与としての経営経済学の正しい発展とはならないということになる。

また、矛盾の内部構造、外的関連の分析とその運動、客観的法則性に対する科学的解明の意識的追求がなければならない。個別資本説は資本主義的生産関係の側面からのみ機械的に把握し、経営技術の採り入れをそれとは別の次元の経営者の「意識」に求めるという二元論的折衷を試みた。これに対して経営技術説は逆に経営技術（管理）を資本主義的生産関係から切断して自立させ、独自の研究対象としたためにブルジョア経営学への傾向を強めた。両者の限界を認め、他の成果の検討と吸収が必要である。経済学的研究と管理学的研究、すなわち構造分析と機能分析の双方が統合されなければならない。

2-2. 現代経営学の課題

日本固有の研究方法によるマルクス主義経営学を見てきたが、日本における経営学研究の大勢は経営経済学と経営管理学、特に現代経営学は後者の影響が大きい。かねてドイツ経営学、アメリカ経営学の統合を目指して、本格的経営学は①仕事の組織の経営学、②組織における人間関係の経営学、③価値の流れの経営学、④技術と経営の経営学、⑤経営と社会の経営学、という経営存在の総合性に求められ、経営学は組織学の特珠形態、すなわち「経営組織の組織理論」に他ならない（馬場敬治「経営学の動向」高宮晋編『新版体系経営学辞典』昭和45年、1-9頁）と言う主張がある。

これに対して、経営学の対象がなぜ「経営組織」であるのか、「経営」であってはならないのかと言う批判的観点から、経済や管理や組織と関連しない経営は存在しないのだから、本格的経営学は経営の客体たる事業と主体たる企業の経営による主体的統一体として成り立つ経営こそが対象でなければならない、（山本安次郎『経営学研究方法論』昭和50年）と

言う批判から、経営学には「経営の歴史的研究方法」、「経営の理論的研究方法」、「経営学の政策的研究方法」と言う展開への主張がある。(山本安次郎『経営の理論的研究方法』昭和50年)

経営経済学は歴史的、社会的存在としての経営を経済という客体的側面から捉えようとするものであり、資本の運動過程と生産関係を問題にするのに対して、経営管理学においては行為的、主体的存在としての経営を管理と言う主体的側面から捉えるものであって、資本の運動や生産力に関する問題を取り扱うところに課題がある。このように、両者は企業と言う同一対象を別個の側面で認識するところに研究方法の大きな違いが生じる。

企業の行動、すなわち個別資本の運動は社会資本の運動法則に規制されると同時に、その運動は資本家（経営者）の管理活動によって担われるものである限り、あくまでも経営学の統一のために、対象は経済活動と管理活動との重なりにおける資本主義企業に限定され、その歴史的規定とその時点での経済活動、管理活動の統一的枠組みにおいて捉えられなければならない。したがって、経営管理学を純理論に対する政策学として確立すると同時に、理論科学としての経営経済学と共に統一的な体系に組み換え、同一対象を持つ両経営学を統合することが必要となる。経済学と異なって客体化してブラック・ボックスとしてのみ企業を捉えることは出来ず、同時に、主体的側面のみを究明してこと足れりとすることも不可能である。

経営学は Sein と Sollen の問題を取り扱うものであり、後者は価値判断を含むがゆえに判然と区別して取り上げなければならない面もある。理論と政策、理論と技術は学問の体系として性格を異にし、資本の論理と技術の論理が交錯する点がない限り融合は簡単ではない。しかし、実践性を伴う経営学においては、現実の観察から理論に帰納して行く流れと、理論から政策行動の選択とその具体化のための計画の立案、意志決定問題へと演繹して行く流れとにより、現実の企業行動の展開を経て再びこれの観察へと、本質と現象とが上向、下向的結合を経なければならず、その間に時間的流れに添って歴史的研究も生まれて来るであろう。

なお近年、政策論の分野には経済的側面、管理的側面を越えた社会的側面が加わり、新しい経営理念の確立など、企業も社会のサブシステムとして検討すべき必要性が高まりつつある。さらに経済の国際化に伴うより上位の経済システムの中で検討することも今後の経営学研究にとって重要な課題である。