

経営労務論の方法論的考察

梶 本 恭 宏

経営経済学においては、研究は経営経済的給付から出発する。かつては価値問題が経営経済学における研究の中心であったが、やがて原価問題も加わった。この問題は、技術論としての経営経済技術の一部分領域としての原価計算の考察に属するだけでなく、経営の経済がいかんして生ずるかを確定し計算的に証明する。価値問題と原価問題が経営的給付を確定し説明するための補助手段として考えられるとき、経営経済的給付が経営経済的研究の中心となる。経営経済的給付の本質が研究さるべき場合、経営的給付は資本投入のみによっては達成されえないこと、むしろ貨幣資本の物的生産財産への転化は人間的努力（すなわち計画的、指揮的および執行的労働）を通じて初めて新たに財産循環運動の中に入れられ、またこのように人間的労働と物的財産の共同作用を通じて最後には経営給付が生ずることは、今日すでに一般的な認識となっている。したがって、経営的給付そのものを科学的に説明しようとするとき、同時にかつ同一の範囲において人間的労働、財産および資本が研究され説明されねばならない。⁽¹⁾

したがって、科学としての、またその応用における経営経済学は、人間的労働の問題を素通りすることはできない。経営経済学はすでにその理論において経営に存在する人間を分析しなければならないし、また経営経済学はこの人間なしには経営の経済を説明することはできない。

レーマンによれば、あらゆる種類の生産経営の内部において我々が関係をもつ種々の社会的問題がとくに真面目な考察と学問的な取り扱いを必要とすることについては、どの国においても殆んど意見の相違は存在しえない。こ

(1) G. Fischer, Der Mensch im Betrieb. Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 22Jg, Mai. 1952. Nr.5. S. 254.

れに反して、経営的社会問題の科学的あるいは学問的な取り扱いの「仕方」(Wie) に関しては意見がわかれており、またとくに経済科学の特殊領域としての経営経済学と上述の社会的問題に関する学問とのあいだにいかなる関係が存在するかという特殊な問題が論議される。その場合、経営的社会論 (betriebliche Soziallehre) ないし社会的経営論 (soziale Betriebslehre) あるいは経営社会論 (Betriebs-Soziallehre) に対しては、経営経済学の内部において体系的地位が示さるべきなのか、それともその外部において体系的地位が示さるべきかという問題が主として論議される。⁽²⁾ そこで以下、この点に関して若干の見解を考察してみたいと思う。

〔I〕

経営経済的研究者は、経営における人間的問題の広い領域を取り扱いうるか、また取り扱うべきかという問題に対しては肯定と否定の両論に分かれる。

すべての人間は個別存在として、人格的存在として、肉体と精神の、また経済的努力と非経済的努力の全体である。人間的社会も一つの全体であり、かつ統一体である。このような有機体においては、経済から精神的領域、技芸、哲学におよぶすべての文明事象領域がもつれあっている。人間を機械人間、精神なき人間の装置にすることによって人間からその全体性を奪うとき、すなわち経済を独立の領域として文明生活の全体から取り出すとき、個人は損なわれ、社会的有機体も破壊される。経済は自律的ではなくて、人間的社会の多分岐的な木の根であり幹である。このような全体考察 (Ganzheitsbetachtung) から我々は容易に経済と社会秩序との間の関係を認識する。この観点からは、経営経済学内部における社会論 (Soziallehre) の可能性と限界

(2) M. R. Lehmann, Betriebs- Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre. Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 21 Jg. Augst/September. 1951. Nr. 8/9. S. 485.

に関する考察は、自明であり生活必然的と思われる。⁽¹⁾

レーマンによれば、経営社会論の体系的地位という問題を研究者の観点および学問的な観点から考えるかぎり、さらにもう一つの問題が生ずるといふ。すなわち最初に提起された問題に対して一般に一定の意味において答えることができるか否か、あるいは一方に一般的経営経済学の領域を他方に種々の特殊経営経済学をみるか否かに応じてその回答は違わなければならないかどうかという問題である。レーマンによれば、これは従来殆んど顧慮されなかつた問題である。⁽²⁾

まず第一の問題、すなわち一般的経営経済学と経営社会論の関係についてレーマンはいかなる態度をとるか。生産的人間は手段的存在であると同時にまた目的としての存在である。レーマンによれば、このことは(1)科学形成と(2)実践的な経営管理に関連する。前者に関しては二つの道が示される。その一つは経営経済学の職分領域を拡大し、内容的には同時に経済科学と社会学の部分領域であるような一種の包括的な経営科学 (Betriebswissenschaft) を成立させるべきか否か。レーマンによれば、これは未解決である。⁽³⁾ シューファーは経験対象と認識対象の区別および教育目標と専門目標の区別を強調し、経営社会論を経営経済学とならんであるいはその体系外においてのみ承認している。レーマンもシューファーと同一の立場をとり、経営経済学と経営社会論とは異なる認識対象をもつ科学領域として科学体系的にはっきりと区別せねばならないと主張する。⁽⁴⁾ 経営経済学と経営社会論は、経営において

-
- (1) Arnold Schmitt, Bedarf es einer besonderen Soziallehre innerhalb der Betriebswirtschaftslehre ?. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 20Jg. 1950, Nr. 11/12. S. 678.
 - (2) M. R. Lehmann, Betriebs-Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 21Jg. 1951. Nr. 8/9. S. 485
 - (3) M. R. Lehmann, Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft. Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung. 1951. S. 532.
 - (4) M. R. Lehmann, Betriebs-Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre. S. 486.

生産する人間に対して異なる態度をとるから、経営経済学の対象の中への社会的な経営問題の包摂はその「専門目標」に矛盾し、経営社会論は今日の経営経済学の内部においてその体系的地位は与えられない。⁽⁵⁾ その二は経済科学的部分領域としての今日の経営経済学を経営社会論と称する特殊の社会学的部門によって補足することである。レーマンはこの科学形成が少くとも科学体系的観点から合目的であるとし、次のごとく図示している。⁽⁵⁾

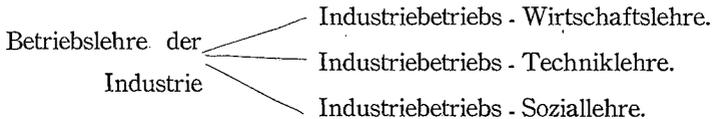
経 済 科 学	社 会 学
(広義における) 理論的領域	
経済理論 = 理論的国民経済学と経営経済学	社会学 (経営社会学を含めて)
実践的もしくは応用領域	
経済政策 = 実践的国民経済学	社会政策
(技術論としての) 経営経済学	(技術論としての) 経営社会論

このように、レーマンは従来の意味における経営経済学の他に、特殊な補足的な経営社会論 (Betriebs-Soziallehre) の発展の必要性を主張している。しかし、この経営社会論は理論的領域においてではなく応用領域において考えられている。しかも経営経済政策論を補足するものとして考えられている。理論的経営経済学を補足するものは社会学の一特殊分野としての経営社会学 (Betriebssoziologie) であり、したがって経営社会論は経営社会学の実践的側面をあらわす。ただし、レーマンは、ある程度の分業の必要性を顧慮する場合にのみ、経済科学の两部分領域 (国民経済学と経営経済学) の間に一種の境界線が引かれるのであり、これに反して对象的 (sachlich) には両者は大きな全体としてあるいは大きな単位とみなさるべきだという見解をとっている。換言すれば、経済政策と経営経済政策との間には明確な境界は引か

(5) M. R. Lehmann, a. a. O., S. 487.

れてはならない。同様にまたレーマンは、社会学を大きな単位として把握すべきこと、とくに社会政策の問題と発展せらるべき経営社会論との間に存在する密接な関係を初めから顧慮すべきであると主張している。⁽⁶⁾

次に第二の問題、すなわち経営社会論と種々の特殊経営学のあいだの関係を、経営社会論と一般的経営経済学のあいだの関係と同一の方法で考察することは正しいかどうか。工業経営学を工業の特殊条件と関係に関する特殊経営経済学として把握するかぎり、この特殊経営経済学を経営社会論と対立させねばならないことは、前述せるところから明らかである。しかし、レーマンは工業経営学の本質に関してはこのような見解をとらず、また工業経営学を単に特殊経営経済学として把握せず、むしろもっと包括的な Betriebslehre der Industrie として把握する。この場合、すべての工業経営は実践的には少くとも三つの側面すなわち経済的側面と技術的側面と人間の社会的側面をもつことになり、包括的な工業経営学は次のごとく分類される。したがって、この場合には工業経営学の内部において経営経済学と経営社会論が並存する。⁽⁷⁾



レーマンによれば、一般的な経営経済学(経営経済の一般理論)の認識対象は著しく孤立化的な抽象を通じて生ずるのに対して、工業経営学を前述のごとく三つの部分論から成るものとして把握する場合には、経験対象と認識対象のあいだの距離は著しく縮められる。そしてこの包括的な認識対象の利用は多くの問題の説明を無条件に軽減し、実際に可能にする。また高度に孤立化的な抽象は別の観点からも認識阻害的である。多くの問題の説明に対して

(6) M. R. Lehmann, Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft. S. 533.

(7) M. R. Lehmann, Betriebs-Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre. S. 487—488.

は静態より動態の方がはるかに啓発的である。レーマンによれば、静態的考察方法と動態的考察方法を相互に区別するのは孤立化的抽象の程度であり、その程度は全く一定の意味において動態理論の場合より静態理論の場合の方が高い。⁽⁸⁾

しかしながら、レーマンのいう包括的な工業経営学の場合、そこには経験対象と認識対象の混同がないであろうか。また静態的考察方法と動態的考察方法との区別を単に抽象度の相異に帰することに問題はないであろうか。シェーファーは、静態と動態の区別は支配的観点の相異、科学的関心の重点の相異、考察方法の相異であるとしている。⁽⁹⁾

〔Ⅱ〕

我々は上にM・R・レーマンの見解を考察したが、次にA・シュミットおよびG・フィッシャーの見解をみよう。

すでに触れたごとく、経営経済学内部における特殊社会論の可能性と限界の問題に対するE・シェーファーの見解は否定的である。かれは経営経済学に対する社会的領域の附加は、経営経済学を豊かにするよりはむしろ破壊するだけであるという。というのは、社会的領域は経営経済学に固有の問題設定によっては研究されないであろうからである。「経営」なる経験対象は社会学的観点からも経営経済的な側面からも考察することができる。しかし認識対象が異なるために、これらの異なる側面は異なる見方を要求する。⁽¹⁾

この説明のあとに、シェーファーは「経営経済学はたとえば共同決定の問題をもちろん特殊な経営経済的な思考方法と用具によって取り扱うべきであ

(8) M. R. Lehmann, a. a. O., S. 488.

(9) Erich Schäfer, Von der statischen zur dynamischen Betriebswirtschaftslehre. Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung. 1953. S. 205.

(1) Arnold Schmitt, Bedarf es einer besonderen Soziallehre innerhalb der Betriebswirtschaftslehre?. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 20 Jg. 1950. Nr. 11/12. S. 678.

⁽²⁾と要求した。かれはこれを「隣接諸領域に対する展望と架橋」⁽³⁾とよんでいる。ただし、専門家はの場合「自己の給付」にとどまらねばならないであろうとシェーファーはのべている。しかるに、シュミットはシェーファーのこの要求と前述の説明のあいだに矛盾があると、経営経済学が一定の問題をこえて経営的社会生活のあらゆる問題を「経営経済学固有の道具で以て」根本的に体系的に研究するとき、すでにシェーファーによって反対せられた「合併」が追求されていないであろうかと反問する。経営心理学および経営社会的事実や側面は経営経済学の中に挿入されてはならない。ただし、それによって「科学的部門としての経営経済学の本質は誤解される？」からである。⁽⁴⁾シュミットによれば、ここに矛盾が種々の部門学科の要求と区画の問題の中に開いている。しかもこの矛盾は論理的なものよりもむしろ用語的なものにあると思われる。⁽⁵⁾

経営心理学や経営社会学の問題を経営経済学の固有の問題と混同すべきでなく、専門家は自己の給付にとどまるべきであるというシェーファーの忠告に、シュミットは全面的に賛成する。しかしながら他方において、経営経済学は隣接諸部門の成果の——経営経済学それ自身の研究目標との関連において改造され相対化された——転化を断念することはできない。⁽⁶⁾人間、すなわち経営経済学にとっては全く非本質的な経営心理学や経営社会学の特殊な経験対象は、経営にとって一つの重要な事実であり、しかも非常に異なる変数である。そのことは経営経済学の種々の教科書において表現されている。シェーファー自身もその著「企業論」の中で、「経営における人間」を betrie-

(2) Erich Schäfer, Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 1950. Nr. 9. S. 555.

(3) Erich Schäfer, a. a. O., S. 555.

(4) Erich Schäfer, Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre. S. 554.

(5) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 679.

(6) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 680.

buskundliche Exkurse の形において、「経営経済学の本来の体系」外において取り扱っている⁽⁷⁾。それは同様に脱落しうるのであろう。その理由は、シュミットによれば、社会学や心理学は経営経済学それ自体と殆んど同様に若き学問であるが、しかしこれまで経営経済学ほどには、その成果の正確性と検証可能性を要求することができなかつたからである。これに反して、経営経済学者は社会学的一心理学の事実と並んで全く同位的である技術的事実と古くから関係をもち、したがってシェーファーのいう「Beschäftigungsökonomik」あるいは減価償却の問題がいかに技術的に制約されているかをまず第一に想起せねばならない。これと同一の自明性をもって「Menschenkunde」の実証された成果がすべての経営経済的考察の中に挿入されたことは疑いえない。技術的生産過程の詳しい知識がない場合と同様に、最広義における労働条件が「生産要素たる人間」の給付能力に及ぼす影響を取り扱わずには、工業経営における給付経済は理解されえないし、また説明されえない⁽⁸⁾。

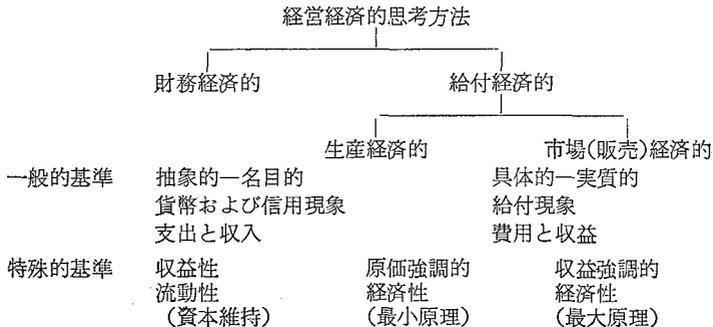
シェーファーは、従来の経営経済学的思考（原価思考）は経営経済学の一般的な基本姿勢としては余りに狭すぎるとして、(1)財務経済的考察、(2)生産経済的考察、(3)販売経済的考察の三つ<探照燈>の必要性を主張している⁽⁹⁾。

(7) Erich Schäfer, Die Unternehmung. 1949. S. 98ff.

(8) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 680.

(9) Erich Schäfer, Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre. S. 556.

シェーファーは経営経済的の思考方法を次のごとく図式化している (S. 557)。



しかしこのシェーファーの図式において、(1)は広く人間を、(2)は消費者としての人間を、(3)は生産者としての人間を無視することができる。経営決算を含めて財務経済的側面がこれまで関心の中心であったので、ここで「経営における人間」の問題が無視されても大きな損害ではなかった。恐らくこの領域においては、個々の場合における素材の特に鋭い透徹にみちびくために、孤立化的なまた人間を捨象する研究方法が選ばれた。しかしそれは、経済的企業の特異形態としての経営の経済的構造や経済的な生活法則性に関する「純粋な」、しかしまた完全な学問の発展可能性を切斷することを意味する。

シェーファーは、給付経済的観点の重要性およびそれと財務経済的観点の結合を強調し、包括的な経営経済的思考方法を主張している。またかれは販売論という特殊な研究領域において、経営経済的に重要な生活表現との関連において「経営要素人間」の分析を行なっている。これに対して、シュミットは生産経済的領域においてもそれを要求する。シェーファーの図式はまだ十分に完成されていない。経営における人間的問題は給付経済的領域に属し、またここでは物財経済的 (güterwirtschaftlich) —— 技術的に制約された —— 側面と人経済的 (personenwirtschaftlich) —— 社会的に制約された —— 側面をもつ最小原理の法則に支配される。この両側面の相異に応じて、シュミットは、経営的空間をその全体的な深さにおいて照すためには、シェーファーの前述の三つの探照燈の代りに、四つの探照燈 (Finanz-, Personal-, Güter- und Absatzwirtschaft) が混合されねばならないと要求する。その場合、経営経済学が取り扱われるかぎり、最小原理への社会的側面の従属が人間に関連するすべての経営方策の費用と収益の関係についての計算を制約する。この観点から、経営におけるすべての生活現象は、それが心理学的あるいは社会学的事実によってどの程度修正されるか、もう一度根本的に熟考されねばならない。経営的社会論はこの目的のためにすべての素材を準備しな

(10) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 681.

ければならない。⁽¹¹⁾しかしシュミットは、人経済を経営過程の周知の循環図式の中に入れるのは適切でないとして、他の機能を補足する附加的次元あるいは機能として把握する。シュミットにおいては、経営的社会論は素材の準備というその課せられた職分によって、最初から奉仕的役割をもつものとして、⁽¹²⁾一般的経営経済学に対して補助科学の地位にある。

以上われわれは、シュミットの見解を考察してきた。かれは経営経済的考察方法を機能的に四つの次元（Finanz-, Personal-, Güter- und Absatzwirtschaft）に分類する。そして Personalwirtschaft を経営過程の循環図式の中には入れないで附加機能（Schramm の意味における）として把握し、しかもこの Personalwirtschaft は他の領域に対して別の考察を強調せず、他の領域と等置される。かれの経営的社会論は一般経営経済学に対する補助科学として把握されている。

このようなシュミットの見解に対して、シェーファーは次のごとく反論している。

すなわち、「シュミットの反論は、経験対象と認識対象あるいは教育目標と専門目標を明白にかつ意識的に区別することが、斯学の目標の科学的説明にとっていかに重要であるかをあらためて示してくれる。したがって、私の原理的な見解と経営経済学の現実的な作業領域としての共同決定権の論述との間の推定的な矛盾は直ちに解消する。⁽¹³⁾」 「シュミットは明らかに経営的社会論と die Lehre von Personalwesen を同一視しようとしている。しかしそれは誤解を生じ易い。というのは、Personalwesen の経済的問題（たとえば賃

(11) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 683.

シュミットは次の四つのグループの素材をあげている。

- (i) Leistungsermöglichung (Auswahl, Anlernung, Ausscheidung)
- (ii) Leistungsanreize (Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Menschenbehandlung)
- (iii) Leistungsüberwachung (unter Beachtung der Leistungshemmung)
- (iv) langfristige Leistungspflege (Werksfürsorge)

(12) Arnold Schmitt, a. a. O., S. 864.

(13) Erich Schäfer, Betriebswirtschaftslehre und soziale Betriebslehre. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 1951. Nr. 2. S. 111.

金問題)は明らかに経営経済学そのものの領域に属することは問題にされなかったからである。私の疑念は経営経済学の研究課題としての経営の社会的側面に関する。そして私にとってとくに重要なのは、とくに経済科学者としての経営者の特殊な考察の方法である。⁽¹⁴⁾」

要するに、シュミットはシェーファーの見解を誤解した。共同決定の問題はいろいろの観点から、すなわち法律的な観点からも、社会学的な観点からも、心理学的な観点からも、経済的な観点からも考察することができる。シェーファーが「経営経済学は共同決定の問題をその固有の経営経済的思考方法と用具でもって取り扱うべきである」というとき、それは共同決定の経済的側面を研究することを意味する。そのような研究は、シェーファーにおいても経営経済学の内に含まれるものである。そのような経済的側面の研究以上のものがシュミットの経営的社会論の中には含まれている。

〔Ⅲ〕

前節において我々はシュミットの経営的社会論を考察した。かれはこれを一般経営経済学に対する補助科学として捉えた。これに対してG・フィッシャーは経営社会学を経営経済学に対する補助科学として捉えている。

経営経済的給付の本質を研究しようとする場合、経営的給付が資本投入のみによっては達成されえず、むしろ貨幣資本の物的生産財への転化は人間的努力(計画的、指揮的および執行的労働の附加)を通じてのみ生じうること、さらに「死せる」物的価値は人間的労働を通じて初めて財産循環運動の中に投ぜられ、最後に人間的労働と物的財産の共同作用によって経営給付が生ずることは、今日すでに一般的認識となっている。したがって、経営給付そのものを科学的に説明しようとするとき、同時にかつ同一の範囲において人間的労働、財産および資本が研究されねばならない。科学としての経営経済学は、理論においても実践においても人間的労働の問題をさけることはできな

(14) Erich Schäfer, a. a. O., S. 110.

い。しかし、経営経済内部における人間やその作業方法を観察し評価しようとする、社会学および経営社会学との接触点が生ずる。⁽¹⁾ここにまず、経営経済学と経営社会学との関係および両科学のあいだの境界が問題となる。

経営の内部においては、人間の労働は経営経済学の領域において研究されねばならない。また経営社会学は一般社会学の原理をその組織原理として経営に転用しなければならない。けだし、経営は経済対象であるだけでなく、同時にまた人間の職場だからである。したがって、経営経済学は経営社会学において集められかつ確定された経験を使用する。また経営社会学は経営経済学の経験と認識を引きつぎ利用せねばならない。したがって、経営経済学と経営社会学は相互に補完し合い、両者は自身のためにその特殊の研究対象を所有するが、しかし同時に独自の領域においては姉妹部門の研究成果に立脚し、作業を進める。⁽²⁾

経営社会学は、経営共同体内部において生ずるすべての現象を、経営において結合される個人の共同生活や共同作用および相互作用によるその被規定性との関連において研究せねばならない。これに対して経営経済学は、人間を取り扱うかぎりにおいて、組織方法や人間指導 (Menschenführung) ならびに経営における人間的な労働形成の経済的作用のみを研究する。両科学のあいだの境界は理論的には明確にひかれうるが、しかし科学的実践および経営的实践においては両知識領域をつねに明確に区別することは不可能である。⁽³⁾

以上のごとく、フィッシャーにおいては、経営経済学と経営社会学とは各々研究対象を異にし、経営経済学は「経営における人間」の経済的側面を、経営社会学はその社会的側面を研究する。経営社会学は経営経済学の外側に

(1) Guido Fischer, Der Mensch im Betrieb. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 22 Jg. 1952. Nr. 5. S. 254.

(2) Guido Fischer, a. a. O., S. 254.

(3) Guido Fischer, a. a. O., S. 261.

において姉妹部門として承認される。この点においてシェーファーの立場と共通している。初めに考察したレーマンは、経営経済学の体系外における補助科学として経営的社会論を捉えている。そしてレーマンにおいては、理論的な経営社会学の応用部分として経営的社会論が把握されている。これに反して、フィッシャーにおける経営社会学は理論と応用を含むものである。この点に両者の相違がある。

さて、すでにみてきたごとく、レーマンもシェーファーもフィッシャーも経験対象と認識対象の区別から、経営経済学を経営事象の経済的側面に限定し、社会的側面の研究は経営経済学とは別個の経営社会学あるいは経営的社会論の領域とする。これに対して、古林喜楽教授は経営学は経営経済学でなければならないという立場をとられながら、経済的側面のみならず社会的側面、心理的側面および生理学的側面をも経営経済学の中にとり入れることを主張されている。教授は次のごとくのべておられる。

「労務管理の研究は、経営学の研究対象になるだけではない。周知の如く今日では既に、労務管理の社会学的な研究の著書、論文が相当に公刊されているし、産業心理学的研究や労働生理学的研究の業績も数々世に出されているし、古くはテイラーの生産技術的研究も存する。これどころか最近では、*human relations* に関する研究が一つの独立的分野を形成しつつさえある。これらのいろいろの研究と、労務管理の経営学的研究とを対決せしめ、その間のけじめを明確に区切り、かつそれらのすべての研究の相互関連をもこれを明らかにして、それぞれの学問的性格を規定するところがなければならない。⁽⁴⁾」
 「現実の労務管理なる経験対象は、前掲のさまざまな学問の研究対象になる。経験対象としての労務管理からさまざまな認識対象が生まれる。そしてそれぞれ別個の学問を形成してゆく。経営学的研究としての労務管理は、そのなかで経済的側面をば、みずからの認識対象とするのである。しかしながら、現実の労務管理が労働者を通じてなされるのである以上、その心理的側面、社会的側面、生理学的側面もすべて経済的側面と相互作用を及ぼす関係に立つのであり、その相互作用を通してそれらが経済的側面に影響を及ぼす限り、そして

(4) 古林喜楽著、経営労働論序説、ミネルヴァ書房、昭和42年、45頁。

その限りにおいてのみ、それらの研究も経営学のなかに入ってくる。そのような限度において経営学の中にはいってくる研究は、社会学そのもの、心理学そのものの研究ではなくして、経済学的研究なのである。⁽⁵⁾」

上の引用から明らかなごとく、教授は一方においては、経済的側面と社会的側面は異なる認識対象であると規定せられ、各々は別個の学問を形成するとされる。しかるに他方においては社会的側面も経済的側面と相互作用を及ぼす関係にあり、その相互作用を通して経済的側面に影響を及ぼす限り、そしてその限りにおいてのみ、それらの研究も経営学のなかにはいってくるといわれる。すなわち社会学の認識対象も経営経済学の認識対象となるとされる。この点に矛盾はないであろうか。教授における「社会的側面」とは何であるのか。教授が「経営学のなかに入ってくる」といわれる社会的側面なるものは、実は経済的側面ではないのであろうか。

ハーゼナックは「経営における人間」問題をこれまでみてきた論者たちとは若干ちがった観点からとりあげている。かれはこの問題を「経営経済学は人間をその研究の中にとり入れることができるか」という「Kann」問題と、「経営経済学は人間をその研究対象の中にとり入れねばならないか」という「Muß」問題に分けて論じている。「Muß」問題に関しては、ハーゼナックは「私は、すべての経営者は<人間なる要素>をその研究の中にとり入れなければならないという論理的結論を引き出そうとするのではない⁽⁶⁾」とのべ、また経営者はその経営経済的専門領域において個人心理学および社会心理学的観点を顧慮し応用すべきである（またしうる）が、しかしこの専門外の領域において独自に研究すべきではないという態度をとっている。しかしながら、「経営者が心理学を完全に研究し、また自己の研究活動と判断能力によって心理学的存在の関連を自主的に把握しうるような場合は別である。⁽⁷⁾」経営

(5) 古林喜楽著、前掲書、51頁。

(6) Wilhelm Hasenack, Mensch im Betrieb. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 31Jg. 1961. Nr. 10. S. 595.

(7) Wilhelm Hasenack, a. a. O., O., S. 592.

者が意識的に専門化せずに、才能や研究の拡大にもとづいて社会的、経済史的、労働科学的、個人心理学および社会心理学の研究の確実な成果を顧慮することができる場合には（たとえば H・Nicklisch のごとく）、かれは百科辞典学者とならずに、経営現象と関係をもつ限りにおいてこれらの成果に注目することができる。⁽⁸⁾このような経営者に対しては、「Kann」問題は積極的に答えられる。「Muß」問題に対する回答は不要となる。この場合、一つの封鎖的な経営経済学を考えるか、あるいは経営社会論の分離を考えるかは重要である。⁽⁹⁾この点についてハーゼナックは何ものべないで、終りの箇所において、「経営における人間」問題をその部分として含むより大きな「人間と経営」なる問題群を対象とする特殊科学、すなわち人類学的経営学（anthropologische Betriebslehre）あるいは経営人類学（Betriebsanthropologie）を提唱している。かれによれば、これはもはや経済経営に関する学ではなく、また伝統的な経営経済学をこえる経営学（Betriebslehre）でもなく、⁽¹⁰⁾経済経営において活動しかつ経済経営に依存する人間に関する新しい科学である。

これに反して、上述のごとく、経営者が意識的に専門化しないで、才能や研究の拡大に応じて直接「人間関連的」隣接諸科学の成果を顧慮できない場合には、有効である限り、当然に分業が承認されるべきである。⁽¹¹⁾経営者が「他の」領域の基本関連について教えられると前提すれば、たとえここでは科学的に自主的でないとしても、人間を研究の中にとり入れることができる。これは独立に専門的研究を行なうために一つの領域を研究することとは別物である。ただこの場合、直接人間関連的な隣接諸科学の確証された成果を経営経済学の、またとくに経営経済政策の封鎖的体系の中にとり入れることは、⁽¹²⁾全く独自の経営経済的研究を前提とする。

(8) Wilhelm Hasenack, a. a. O., S. 593.

(9) Wilhelm Hasenack, a. a. O., S. 594.

(10) Wilhelm Hasenack, a. a. O., S. 596.

(11) Wilhelm Hasenack, a. a. O., S. 595.

(12) Wilhelm Hasenack, a. a. O., S. 593.

〔IV〕

最後にわれわれは、フランツ・ゴーセンスの見解を考察しよう。かれもまた経営経済学とは別個に経営社会論を主張しているからである。

すべての経営は、財と給付の生産のための技術的補助手段と人間の労働の組織的結合である。人間と経営施設は経済的手段の投入を規定し、惹起する。したがって、技術的時代の経営の労働は主として人間的要因、技術的要因および経済的要因の三つによって規定される。そして、経営の種類や規模にしたがって、また一方あるいは他方の要因の占める実践的な重要性に応じて、労働給付あるいは資本や経営の技術的設備が強調される。しかし経営はまたつねに一つの人間的—社会的有機体であり、この有機体は技術的および経済的⁽¹⁾法則とは別の独自の法則にしたがう。

このような技術的—社会的単位としての経営観から、ゴーセンスは経営経済学や技術的経営論 (technische Betriebslehre) と並んで経営社会論 (Betriebssoziallehre) の発展を主張する。かれによれば、前二者は企業の経済的側面および技術的側面を研究するのに対して、経営社会論の認識対象は社会的⁽²⁾有機体としての経営の人間の—一人格的側面である。

ここで注目すべきことは、ゴーセンスの主張する経営社会論がいわゆる経営社会学と同じものではないという点である。近代的な経営の人間の—社会的組織の本質的な特徴は作業集団であり、それは多数の段階的な階層的秩序の中に挿入される。この作業集団は共通の作業のためにより大きな経営の中に編入されねばならないが、この作業集団への人間の結合は人事組織 (Personalorganisation) と人事指導 (Personalführung) という特殊な問題を生ぜしめる。経営社会学または産業社会学という新しい科学部門は、経営における、とくに公式的および非公式的集団の内部における、またその間にお

(1) Franz Goossens, Handbuch der Personalleitung. Bd., I. 1959. S. 23.

(2) Franz Goossens, Handbuch der Personalleitung. Bd., II. 1959. S. 21.

る人間の社会的関係を研究し形成することを任務とする。しかしながらその場合、ゴーゼンスによれば、経営社会学は経営の目的とは関係なしに、経営を単なる社会的構成体として研究する。経営社会学は一般社会学の若き特殊部門として形成されるのに対して、ゴーゼンスの主張する経営社会論は経済科学および（理論的科学としての）社会政策から生成する。⁽³⁾

哲学から分離した経済科学は、まずアダム・スミス以来二十世紀の転換期までは「Nationalökonomie」または「Volkswirtschaftslehre」だけであった。経営はこの科学の中では、第三者のための生産あるいはサービス給付をおこなう独立の経済単位として、その共同作用において研究された。経営における従業員（Personal）は、国民経済的には、生産要素として、また土地や労働および資本という生産要素への所得分配の理論の領域において関心をむけられた。その後ドイツにおける産業化とともに前世紀の終りに「社会的問題」が発生し、「講壇社会主義者たち」によってその経済的側面が科学的に取り扱われた。今日まで比較的稀に経済科学の内部において取り扱われた理論的社会政策は、必然的に「国民経済的社会政策」であった。その後経済科学の独立の部門として経営経済学が発展したけれども、その認識対象は経済単位としての経営であった。したがって、経営経済学の内部においては最近まで、従業員は原価要因や給付要因として意味をもったし、またもっている。それゆえ、賃金コスト、時間給付、経済性、計算のための賃金清算や成果計算が、経営経済学にとっての人事テーマである。これに対して Anwerbung, Einordnung, Zusammenarbeit, Ausbildung, Fortbildung は経営経済学によって継母的に取り扱われてきた。国民経済的に「社会的問題」が存在し、それはまた必然的に「国民経済的社会政策」の中で取り扱われたと同様に、経営の中にも経営的な社会的問題が存在し、これに対しては科学としての「経営的社会政策」が対応する。科学としてのすべての「政策」は、ある所与の状態の積極的形成や影響化および変化の理論的可能性を取り扱う。しかしこの

(3) Franz Goossens, Handbuch. Bd., I. S. 26.

状態そのものがまず科学的研究を必要とする。したがって次の如き対応関係が示される。⁽⁴⁾

(政 策)	(理 論)
Volkswirtschaftspolitik	Volkswirtschaftslehre
Sozialpolitik	Gesellschaftslehre
Betriebswirtschaftspolitik	Betriebswirtschaftslehre
betriebliche Sozialpolitik	Betriebssoziallehre

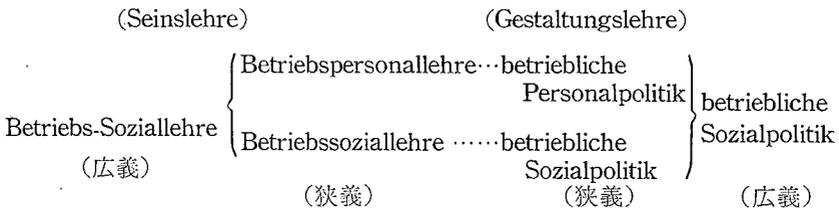
ゴージェンズによれば、この経営社会論は経営における、とくに多数の地位段階を有する経営における人間的—社会的領域に関する学である。この新しい知識領域は、経営経済学とともに同一の認識対象（経験対象の誤りか、筆者）すなわち経済的な財やサービスの生産を目的とする経済的—技術的—社会的単位としての経営を共有する。しかしながら、経営経済学の場合には経営の経済的な側面が強調されるのに対して、経営社会論の場合には人間的—社会的側面が強調される。すなわち経営における人間の労働およびその報酬、労働遂行におけるまた経営的社会政策による経営の中への人間の編成を——企業および経営の目的との関連において——認識し、形成することが重要である。⁽⁵⁾ また経営社会学も経営において労働する個人あるいは集団内の人間の特殊な状態を研究する。したがって、表面的には、経営社会論の内容との同一性あるいは同似性が考えられるが、しかし経営社会学は人間をつねに全的人間として、すなわち環境に対してそのあらゆる可能的な関係をもち、かつ一定の目的設定をもたない人間として研究するかぎり、この同一性あるいは同似性は妥当しない。これに反して、経営社会論は経営目的を与えられたものとして前提する。この事前に与えられた目標および目的にしたがって、経営における人間が研究される。⁽⁶⁾

(4) Franz Goossens, Das Personalwesen in den wissenschaftlichen Disziplinen der Hochschulen. Mensch und Arbeit. Heft 8. 1965. S. 228.

(5) Franz Goossens, Handbuch. Bd., I. S. 26.

(6) Franz Goossens, Mensch und Arbeit. Heft 8. S. 288.

ところで、最近のドイツ経営においては、かなり一般的に人事制度 (Personalwesen) の内部において職分の分化が生じた。組織的には、個々の労働者とその労働の問題は、個々の労働者の福利と経営共同体の福利に関する問題から区別して取り扱われる。すなわち Personalwesen と Sozialwesen が区別される。したがって、ゴーセンスは「科学においてもこの職分分化が考えられ、今後十年のうちに存在科学(Seinslehre)として Betriebspersonallehre と Betriebssoziallehre の二つの科学部門が発展され、またこれに対しては二つの形成論 (Gestaltungslehre) として betriebliche Personalpolitik と betriebliche Sozialpolitik が対応するであろう⁽⁷⁾」という。これを総括して図示すると次のごとくなる。



以上われわれはゴーセンスの見解を考察してきた。さきにみたレーマンにおいては、経営社会論は経営経済学に対する、とくに技術論としての経営経済学に対する補足的科学として捉えられている。しかもそれは経営社会学の形成論として取り扱われている。これに対して、ゴーセンスにおいては経営経済学は経営経済政策の理論的基礎であり、経営社会論は経営的社会政策の理論的基礎である。この点に両者の相異がある。ゴーセンスの経営社会論は内容的には die Lehre von Personalwesen である。シュミットの経営社会論も、シェーファーの批判から分るごとく、die Lehre von Personalwesen である。したがって、ゴーセンスの経営社会論はシュミットのそれと一致するものと思われる。ゴーセンスはそのハンドブック第一巻において経済的な財やサービスの生産を目的とする経済的一技術的一社会的単位としての経営を

(7) Franz Goossens, Mensch und Arbeit. Heft 8. S. 228.

「認識対象」と規定し、経営経済学と経営社会論は同一の認識対象を共有するとのべている。このことから推測すると、ゴーセンスはレーマンにおける *Betriebslehre der Industrie* の如き包括的な経営学を構想し、その内部において経営社会論に体系的地位を与えているかの如く思われるが、しかし他方において（ハンドブック第二巻）経営社会論の認識対象は社会的有機体としての経営の人間の一人格的側面であるとのべている。したがって、第一の場合における「認識対象」は「経験対象」の誤りであろう。