

コルビンガーの経営社会論

増田正勝

I 序 論

コルビンガー (Kolbinger, Josef) は、ウィーン商科大学のボウフィール (Bouffier, Willi) の門下に属している。ボウフィールは、ハインリッヒ (Heinrich, Walter), オッパーパルライター (Oberparleiter, Karl), オッテル (Ottel, Fritz) 等と共に、シュパン (Spann, Othmar) の社会・経済学説を経営経済学の基礎に置こうとするウィーン学派の一人であった。ボウフィールを通してコルビンガーもまたシュパン学派の思想的洗礼を受けた。

コルビンガーの初期の研究成果のひとつである『社会的経営管理論』 (*Bauplan sozialer Betriebsführung*, Stuttgart 1957) は、シュパンの社会・経済学説を経営の問題領域に適用しようと試みたものである。この著の中で彼は次のように述べている。「社会的経営管理論は、社会論 (Gesellschaftslehre) の認識の上に根本的に築かれる。したがって社会的経営管理論のもっとも一般的な基礎としての社会論がまず把握されなければならない^①」と。ここではシュパンの社会・経済学説が社会論として把握されている。シュパンの普遍主義社会論を経営の問題領域に適用し、そこから独自の経営学説を展開することが、コルビンガーの主要な研究課題を成している。したがってベリンガー (Bellinger, Bernhard) は、コルビンガーの経営学説を特徴づけて「普遍主義経営経済学 (universalistische Betriebswirtschaftslehre)^②」と称するのである。

① Kolbinger, Josef: *Bauplan sozialer Betriebsführung*, Stuttgart 1957, S. 7.

② Bellinger, Bernhard: *Geschichte der Betriebswirtschaftslehre*, Stuttgart 1967, S. 65.

コルビンガーは、いまひとつの研究課題を戦後の経営社会論をめぐる論争^③から引き出している。ハックス (Hax, Karl) の問題提起がこの論争のきっかけのひとつになっていた。ハックスはいう、「従来、経営事象の技術的・経済的側面のみが学問的に重視され、その結果、経営の科学は、主に技術的経営論および経済的経営論という2つの形態において展開されてきた。しかしこのような事態から生ずる帰結は、根本的に新たな観点、すなわち人間的・社会的側面からの経営事象の体系的研究によって、新しい形態の経営論が展開されるべきだということである^④」と。彼は、新しい形態の経営論として社会的経営論 (soziale Betriebslehre) の必要性を主張した。社会的経営論なるものが経営経済学の体系内に含まれるのか否かをめぐって意見が対立した。

コルビンガーも、ハックスの主張する「人間的・社会的側面からの経営事象の体系的研究」あるいは「経営における人間問題の体系的把握^⑤」が方法論的にどのように可能であるかという問題に取り組んでいる。いくつかの論考の中で1966年の論文「社会科学としての社会的経営管理論と経営経済学」(Sozialer Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre als sozialwissenschaft, in: *Betrieb und Gesellschaft*, hrsg. von J. Kolbinger, Berlin 1966)が、かかる考察の軌跡を示したものとして注目される。そこでは彼の普遍主義経営経済学の方法論的基礎づけが目論まれている。

この論文の結論の部分でコルビンガーは次のように述べている。「“人間と労働”, “人間と経済”の問題を、対象に適合した方法で克服するものとして、精神科学的、より正確には社会科学的経営管理論が、自然科学的経営管理論にかわって登場する。このような経営経済学は“経営社会論 (Betriebssozial-

③ 森昭夫「ドイツ経営学と人間関係」国民経済雑誌 第90巻第5号、昭和29年。森昭夫「“経営社会論”をめぐる一論争」国民経済雑誌 第93巻第5号、昭和31年。市原季一著『西独経営経済学』森山書店 1959年、201頁以下。

④ Hax, Karl: Die menschliche Beziehungen in Betrieb als Gegenstand wissenschaftlichen Forschung, in: *ZfhF.*, 2. Jg., 1950, S. 391.

⑤ Hax, Karl: a. a. O., S. 395.

lehre)" という付録を必要としない^⑥」と。

われわれはこの結論に対して批判的である。コルビンガーが経営社会論という付録を必要としないと言っているのは、彼の経営経済学がまさに経営社会論であることによってであるというのがわれわれの解釈である。

コルビンガーの経営学説を考察するに先立って、まず経営社会論をめぐる論争をいま一度検討することによってコルビンガーの問題意識を明らかにしておきたいと思う。

II 経営の人間問題と経営経済学

かつて1950年、「経営における人間(Der Mensch im Betrieb)」を統一テーマとする研究会議がダルムシュタット工科大学で開催された^⑦。共同決定を要求する運動とその可否をめぐる論議が最高頂に達した年であった。ハックスは、この会議において、経営経済学の発展のために「人間的・社会的側面からの経営事象の体系的な研究」が必要であり、新しい形態の経営論として「社会的経営論(soziale Betriebslehre)」が展開されるべきだと主張した。ハックスは、自らの経営経済学につきつけたこのような要請に応えるために、若干の解決の方向を示唆したが、それらは問題を解決の方向に導くよりもむしろそれ自体がさらに新たな問題提起となっていた。

ハックスは、彼自身の主張に応えるために「経営における人間問題の体系的把握による経営経済学の拡充^⑧」を提案した。拡充は以下の三つの方向においてなされるべきとした。第1は、諸学協力の方向である。経済理論、法学、工学と並んで経営心理学、経営社会学、経営教育学との協働が必要であると。第2には、経営経済学自体の内的拡充であって、専門領域としての経

⑥ Kolbinger, Josef: Sozialer Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft, in: *Betrieb und Gesellschaft*, hrsg. von J. Kolbinger, Berlin 1966, S. 96.

(以下では、*Sozialer Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre* と略す)

⑦ *Der Mensch in Betrieb*, Mitteilungen in: *ZfhF.*, 2. Jg., 1950, S. 355ff.

⑧ Hax, Karl: a. a. O., S. 395.

営人事論を展開すべしとした。第3は、経営組織論の充実である。とくにアメリカの人間関係研究の成果を導入すべきだとしている。ここではハックスの指摘した第2の方向が注目される。

ハックスはいう、「かかる新しい課題の解決は、専門化の道をたどることによってのみ可能である^⑨。」「シュマーレンバッハの主張するところに従って、経営経済学を職能によって分化させる必要がある。かかる分化の枠の中に経営人事論 (Lehre von Personalwesen) を位置づけることができる^⑩」と。彼のいう経営人事論とはなにか。「経営人事論は、まず第1に社会的経営管理論 (Lehre von der sozialen Betriebsführung) であるべきであって、人事管理 (Personalverwaltung) の問題にのみ限定されるべきではない^⑪」と。ハックスが経営人事論の中心に社会的経営管理論を置いたことは、のちにみるように彼をジレンマに導く。社会的経営管理については次のように述べる。「社会的経営管理とは、企業者が、技術的・経済的法則のみならず、人間の共同生活の法則をも顧慮することを意味している。この点で経営社会政策もまた新しい意味を獲得する。経営社会政策は、もはや症候に対する治療ではなく、総合的な経営的人間指導 (Menschenführung) の手段として意識され実行されるのである^⑫」と。ここでハックスのいう経営社会政策がネル・ブロイニング (Nell-Breuning, Oswald von) の社会的経営政策 (soziale Betriebspolitik) にほぼ近いものになっていることは注目を要する。ネル・ブロイニングは、「社会的経営政策は、経営における人間の為に常に例外なく要請される^⑬」としている。

ところでハックスは「経営経済学の根本原理は経済性の原則である^⑭」と述べている。彼のいう経済的経営論とは、経済性の原則を選択原理とする経営経済学のことであろう。その場合二つの疑問が生ずる。第1に、人間の共

⑨ Hax, Karl: a. a. O., S. 396.

⑩ Nell-Breuning, Oswald von: Betriebliche Sozialpolitik und soziale Betriebspolitik, in: *Betrieb und Gesellschaft*, hrsg. von J. Kolbinger, Berlin 1966, S. 18.

⑪ Hax, Karl: a. a. O., S. 394.

同生活の法則から出発する社会的経営管理論を経営人事論の中心に置くとすれば、かかる経営人事論を経営経済学の体系内で専門領域として展開することがはたして可能か、ということである。したがって第2に、社会的経営論が経営人事論として展開されるのであれば、もともと経済的経営論とは別に社会的経営論の必要性を説く彼の立場は自己矛盾ではないか、という疑問である。これらの疑問はいずれも、経済的経営論と社会的経営論の関係についてハックスが方法論的基礎づけをあいまいにしているところから生じているのである。

ハックスのジレンマをめぐって二つの見解が対立した。一方は、経営経済学は経済的経営論に徹すべきだとする立場で、シェーファー (Schäfer, Erich) に代表されるとともに、西独経営経済学の主流をなす見解である。他方には、経営経済学はなんらかの形で社会的経営論を必要としているとする立場があった。ここでは前者の立場を検討することにして、後の立場は次節で取上げることにしよう。

シェーファーは、ハックスの当面したジレンマに悩まされることはなかった。彼は、経営の人間問題をめぐる論議に対して、「今まで自明のことと見なされてきた経済科学としての経営経済学という理解それ自体が動揺をきたしているのではないか^⑫」と批判を加え、経営経済学は経済科学としての固有の立場を保持すべきだと主張した。シェーファーによれば、経済性の原則を選択原理とする経営経済学は、固有の考察様式として「三つの照明燈 (Scheinwerfer)^⑬」をもっている。すなわち生産経済的見地、販売経済的見地、財務経済的見地の三つである。経営の人間問題は、これら三つの照明燈の光に照らし出されてはじめて経営経済学の考察の対象となるのである。

シェーファーの経営経済学にとってハックスの問題提起は意味をなさなくなっている。「人間的・社会的側面からの経営事象の体系的把握」というハッ

⑫ Schäfer, Erich: Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre, in: ZfB., 20. Jg., 1950, S. 554.

⑬ Schäfer, Erich: a. a. O., S. 556.

クスの問題提起が、シェーファーの立場では「経済的側面からの人間的・社会的経営事象の体系的把握」と解されているからである。社会的経営論あるいは経営社会論がどのように展開されるかは、経営経済学自体の直接の関心事ではなくなっている。

シュミット (Schmitt, Arnold) のシェーファー批判に対する彼の反論がこのことをいっそう明らかにしている。シュミットは、「経営の空間をその完全な深さにおいて解明するためには、シェーファーの掲げた三つの照明燈に代えて、四つの照明燈の光を必要とする^⑭」として、人事経済的見地をつけ加えることを主張した。これに対してシェーファーは次のように反論した。「シュミットは、明らかに経営社会論と経営人事論を等置しようとしているが、これは誤解を招くおそれがある。いうまでもなく経営人事の経済的問題（例えば賃金問題）は、経営経済学それ自体の自明の領域に属しているからである^⑮」と。シュミットとシェーファーとはそれぞれ経営人事論の構想を異にしているのである。シェーファーは、経営人事論の問題領域を人事管理 (Personalverwaltung) の問題に限定しているが、シュミットは、ハックスが示唆した社会的経営管理や社会的経営政策の問題を含めて考えている。両者の対立は、究極的には経営経済学の体系構想の相違に帰せられる。この点については次節において検討しよう。

グーテンベルク (Gutenberg, Erich) もシェーファーと同様に経済科学として純化する道をたどっている。グーテンベルク経営経済学の特質をハイネン (Heinen, Edmund) が適確に把えている。「グーテンベルクの体系構想は、生産要素の結合過程によって特徴づけられる。要素投入と要素収益の生産性関

⑭ Schmitt, Arnold: Bedarf es einer besonderen Soziallehre innerhalb der Betriebswirtschaftslehre?, in: *ZfB*, 20. Jg., 1950, S. 683.

⑮ Schäfer, Erich: Betriebswirtschaftslehre und soziale Betriebslehre, ein Entgegnung, in: *ZfB*, 21. Jg., 1951, S. 110.

係が、完結した経営経済学的言明体系の展開の出発点をなしている^⑯」と。経営の人間問題はそれ自体としては経営経済学の対象とはならない。グーテンベルクはいう、「経営経済学の対象を形成するものは、経営事象の経済的事実である^⑰」と。なにが経済的事実であるかは体系自体によって規定される。したがって経営における人間問題も生産性関係の観点から把握されてはじめて経済的事実となる。このことは、シュミットの経営人事論のように社会的事実を出発点とする体系とは相入れないことを意味している。グーテンベルクのニックリッシュ (Nicklisch, Heinrich) 批判は、グーテンベルク自身このことを明確に認識していたことを示している。

グーテンベルクはいう、「経営もしくは企業を、協働の中で相互に結合されて労働する人間の集団として把えることは可能である。経営経済学の問題を、このような労働する人間の集団の社会現象から展開し、ひとつの完結した連関へまとめ上げることはそれ自体としては可能であろう^⑱」と。ニックリッシュはこの可能性を追求したのであったが、グーテンベルクはニックリッシュの試みに対して否定的である。すなわち「労働する人間集団から、まさに経営経済学に要請されるどころの経営における人間労働と経営手段との間の体系的統一を形成することはきわめて困難である^⑲。」「経営における人間集団が統一性を形成しているという事実は、もっぱら労働組織上の必要性に帰せられるものである^⑲」と。ここで労働組織とは、経済的事実としての人間集団の表象である。

シェーファーとグーテンベルクにおいては、経済科学として純化することによって、ハックスの問題提起が一応回避されている。経営経済学にとって

⑯ Heinen, Edmund: Der entscheidungsorientierte Ansatz der Betriebswirtschaftslehre, in: *Wissenschaftsprogramm und Ausbildungsziele der Betriebswirtschaftslehre*, hrsg. von Gert v. Kortzfleisch, Berlin 1971, S. 21.

⑰ Gutenberg, Erich: Betriebswirtschaftslehre, (II) System, in: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Göttingen 1959, S. 120.

⑱ Gutenberg, Erich: *Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft*, Krefeld 1957, SS. 23-24.

⑲ Gutenberg, Erich: a. a. O., S. 24.

は、社会的経営論あるいは経営社会論がどのようなものであれ、それは体系外の事柄にすぎない。しかしコルビンガーは、ハックスのジレンマが経済的経営論としての経営経済学の方法によって完全に除去されてはいないと考える。むしろ社会的経営論との接合の可能性を内包していると判断する。コルビンガーの見解については、第3節において彼のグーテンベルク批判を通して検討することにしよう。

III 経営の人間問題と経営社会論

ハックスが経営経済学の選択原理を経済性の原則に求めていることは既に指摘した。ところで他方で彼はこう自問している。「経済性の原則が、企業の物的世界、つまり原材料の管理や動力の消費などに無条件に妥当することは一般に承認されよう。だが人間および人間労働力に対しても適用されていいものであろうか^⑩」と。そして自答していう、「生産の物的補助手段に妥当する諸原則が、生産要素としての人間に無批判に(unbesehen)適用されるべきではない^⑪」と。ハックスのこの言葉は問題であった。シェーファーであれば、おそらくそこに専門目標(Fachziel)と教育目標(Ausbildungsziel)との混同^⑫をみ、ハックスの言葉は経営者教育に対して向けられたものと解釈したであろう。しかし経営社会論(Betriebssoziallehre)の提唱者たちは、その言葉を経営経済学自体の体系構想に対するなんらかの要請を含むものとして受け取った。

シュミットは、既に述べたようにシェーファーの示した生産経済・販売経済・財務経済の三つの見地に、人事経済(Personalwirtschaft)の見地をつけ加えるべきだと主張した。シュミットはいう。「経営の人間問題は、給付経済の領域に属し、そこでは費用最小の原則の下にある。費用最小の原則は、物経済的側面、つまり技術的に制約された側面と、人経済的側面、すなわち社会

^⑩ Hax, Karl: a. a. O., S 294.

^⑪ Hax, Karl: a. a. O., S. 395.

^⑫ Schäfer, Erich: Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre, S. 554.

的に制約された側面とをもっている。経営空間をその完全な深さにおいて解明するためには、この両側面の異種性に応じて、シェーファーの三つの照明燈に代えて、四つの照明燈の光が必要である^②」と。シュミットは、生産経済・販売経済・財務経済・人事経済の見地を別に四つの次元(Dimension)と称している。これら四つの次元はいかなる論理によってジンテーゼへ導かれるのであろうか。彼はこの間に答えていない。しかし彼はこの間がどのような方向において答えられるべきかを既に示唆している。

シュミットが人事経済の見地を主張する根拠を、経営の物経済的側面と人経済的側面の異種性(Andersartigkeit)に求めていることは重要である。この異種性の認識に基づいて人事経済の見地から経営事象の研究を遂行するのが経営社会論ということになる。シェーファーが「シュミットは経営社会論と経営人事論とを等置している」あるいは「経験対象と認識対象を明確に意識的に区別することが重要である^③」としてシュミットを批判するとき、両者の対立は根本的にこの異種性の認識の問題をめぐるものである。シェーファーにとって物経済と人経済の異種性はたんに経験的所与にすぎない。経済性の原則を体系の基礎に置くとき、経験的所与に内在する異種性の問題は解消するのである。しかしながらシュミットは異種性はそれ自体として体系に反映しなければならないという立場に立っている。われわれは、そこに既に存在論的かつ範疇論的な判断が横わっていると考える。経営の人間問題を存在論のレベルで把握する傾向は、経営社会論を主張する立場に共通して見られるものである。上述のハックスの自問自答の中にもかかる傾向が影を落している。

レーマン(Lehmann, Max Rudolf)は、思考のレベルを異にする経営経済学と経営社会論を簡単に統合できないことを知っていた。シュミットが残した問題を、経営経済学(Betriebs-Wirtschaftslehre)と経営社会論(Betriebs-

② Schmitt, Arnold: a. a. O., S. 683.

③ Schäfer, Erich: Betriebswirtschaftslehre und soziale Betriebslehre, S. 111.

Soziallehre) を、両者の思考様式の違いに応じて体系的に区別することによって、解決しようと試みた。経営社会論を経営経済学の体系から一応区別した点ではシェーファーの見解と一致している。

レーマンによれば、経営経済学に固有な思考方法は、人間を手段として把握する思考様式である。レーマンはいう、「家政経済に比較するに、経営経済はすぐれて手段形象 (Mittel-Gebilde) を示している^⑤。」「特殊経済的考察方法の場合には、経営経済で働く人間もまたすぐれて手段として把握されねばならない^⑥」と。一般に経営経済的思考と計算を支配しているかかる表象は、「経済科学の専門学科である経営経済学においては奨励せざるを得ない思考方法^⑦」であるとする。

これに対して経営社会論に特殊な思考様式は、人間を目的として考察するところに特質をもっている。このような思考様式は以下の理由から要請される。「1. あらゆる生産活動は、利用される物的補助手段の多少にかかわらず、まさに人間の行為を基礎にしていること。2. 人間については、“汝自身および他のすべての人において、人類を決してたんなる手段としてではなく、常に目的として用いるように行動せよ” というカントの倫理的命題が妥当すること^⑧」これである。カントの倫理的命題が人間を目的として考察することを命じるのである。

レーマンは、思考方法の相違に着眼して経営経済学から経営社会論を切り離した。分離は一応成功しているように思える。しかしレーマンは経営社会論を内容的に展開するに至らなかった。ただ彼の経営社会論の構想が、シュミットの場合と同様に存在論的思考から発していることは明らかである。カントの倫理的命題を基礎とする経営社会論は、規範的色彩を帯びている。

レーマンは経営管理の実践に対して次のようにいう、「あらゆる経営において、すべての構成員が、決してたんなる経営管理の対象としてではなく、常

⑤ Lehmann, Max Rudolf: Betriebs-Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre, in: ZfB., 21. Jg., 1951, S. 486.

に同時に経営管理の主体として自ら感じ得るように配慮がなされなければならない^⑥」と。さらに経営の社会的目的が経済的目的の手段とされてはならないとして以下のように述べる。「人間および人間集団の間の社会関係は、第1に手段としてではなく、常にまず目的として設定さるべきである^⑦」と。カントの倫理的命題が姿を変えてくり返し現われてくるのである。経営社会論は、以上に述べた経営管理の実践や経営目的の問題以外に、差益利得(Differentialgewinn)や公正価格、公正賃金の問題を扱うものとされている。この場合社会的正義の観点を中心に置かれ、トマス・アクィナス(Thomas von Aquino)の交換的正義(institia commutativ)と分配的正義(institia distributia)の概念が登場する。レーマンの経営社会論は具体的な展開を見せず構想に終わっているが、われわれは、彼の経営社会論が内容的に規範論としての特質をもっていたことを確認せざるを得ない。この規範的性格をレーマンは明示的にしなかったが、フィッシャー(Fischer, Guido)の経営社会論は、はじめから存在論的特質を明らかにしている。

フィッシャーはいう、「経営経済学は、科学としてもまた実践への応用においても、人間労働の問題を避けて通ることはできない。経営経済学は、既にその理論においてまさに経営に存在する人間と対決している^⑧」と。彼によれば、経営経済学の問題設定における人間問題の把握の仕方は時代的に変遷してきている。第1段階では、「人間労働は合理化の対象として認識され研究された^⑨」。科学的管理法の思考が支配的であった時代である。第2段階では、とくに心理学が人間と労働との関係に決定的な影響を与えた。労働適性、人間と労働空間、流れ作業の問題が登場した。第3段階は、人間関係の発見

⑥ Lehmann, Max Rudolf: Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft, in: *ZfhF*, 3. Jg., 1951, S. 532.

⑦ Lehmann, Max Rudolf: a. a. O., S. 537.

⑧ Fischer, Guido: Der Mensch in Betrieb, die Grenzen zwischen Betriebswirtschaftslehre, Soziologie und Psychologie, in: *ZfB*, 22. Jg., 1952, S. 254.

⑨ Fischer, Guido: a. a. O., S. 255.

によって特徴づけられる。「第3の発展段階においては、経営において労働を遂行する人間の共同生活の作用が、心理学的・社会的に観察され、経営組織の領域で顧慮されなければならない。ここに経営経済学と社会学との間の密接な関連が明らかとなる^⑩」と。

社会学とはなにか。フィッシャーはこれを社会論 (Gesellschaftslehre) とも称している。社会学について、「社会学は、社会形成とゲゼルシャフト的・ゲマインシャフト的人間生活の本質・形態・原理・法則を研究する^⑪」、あるいは「社会学は、一般に社会構造を存在論的に (ontologisch) 解明するものである^⑫」と。フィッシャーのいう社会学は一種の社会哲学である。彼自身の用語にしたがって社会論と称すべきであろう。経営社会学については以下のように述べている。「経営社会学 (Betriebssoziologie) は、経営における人間共同生活の本質と形態を研究する^⑬」と。さらにまた「経営社会学は、存在論的社会学の一般的認識を、経営の特殊な諸関係に応じて変更・拡張し、そしてそこに適用するものである^⑭」と。ここにいう経営社会学もまた経営社会論と称すべきであろう。経験的経営社会学と経営社会論は厳密に区別されなければならない。

フィッシャーは、経営社会論が一般社会論を基礎としており、一般社会論の認識が社会の存在論的考察から獲得されるものであることを明らかにしている。フィッシャーの場合、一般社会論に相当するのはカトリック社会論 (katholische Soziallehre) である。彼の1950年の著『キリスト教的社会秩序と経営社会政策』 (*Christliche Gesellschaftsordnung und Sozialpraxis des Betriebes*, Heidelberg 1950) は、カトリック社会論に基づいて経営社会論を展開しようと試みたものである。

⑩ Fischer, Guido: a. a. O., S. 256.

⑪ Fischer, Guido: a. a. O., S. 254

⑫ Fischer, Guido: a. a. O., S. 261.

⑬ Fischer, Guido: a. a. O., S. 254.

⑭ Fischer, Guido: a. a. O., S. 261.

以上において経営社会論に関するシュミット、レーマン、フィッシャーの見解をみてきた。われわれは、彼らの見解に共通する特質が存在論的思考にあることをとくに注目してきた。この特殊な思考様式からして経営社会論が経営経済学の体系の外で展開されざるを得なかったのは必然の歩ゆみであったように思う。しかしコルビンガーは、流れに逆行するかのように経営経済学と経営社会論の統合を追求するのである。統合ははたして可能であろうか。

IV 経営社会論と経営経済学の統合

コルビンガーの経営人事論 (Lehre von Personalwesen) もしくは社会的経営管理論 (Lehre von soziale Betriebsführung) の構想を支えている問題意識が、経営経済学と経営社会論の統合を求める方向へコルビンガーを駆立てている。彼はいう、「従来とくに“生産要素”の管理領域に属するものとして考えられてきた経営人事 (Personalwesen) の問題圏は、経営における人間を経済的かつメタ経済的にいかに編成するかという問題としていっそう広い観点へと拡大されてきている^⑤」と。コルビンガーにとって経営人事はたんに「“純粹な”経済形成のための一種の付属品^⑥」ではない。「“経営人事”および“社会的経営管理”は、本質的に改革的構想であり、その場合“経営人事”とは、いわば経営における“経済的なるもの (das Wirtschaftliche)”に“社会的なるもの (das Soziale)”を接合しようとするものである^⑦」。コルビンガーは、経営人事もしくは社会的経営管理の問題領域を経営の経済的局面と社会的局面が交叉するところに設定する。このような問題把握が、経営の経済的

⑤ Kolbinger, Josef: *Das betriebliche Personalwesen, I. Grundfragen*, Stuttgart 1961, SS. 46-47. (以下では、*Das Personalwesen, I.* と略す)

⑥ Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen in der sozialwissenschaftlichen Konzeption der Betriebswirtschaftslehre, mit Blick auf die“ Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“*, in: *Grundfragen der betrieblichen Personalpolitik*, Festschrift zum 65. Geburtstag von A. Marx, hrsg. von W. Braun, H. Kossbiel u. G. Reber, Wiesbaden 1972, S. 209. (以下では、*Das Personalwesen in der Betriebswirtschaftslehre* と略す)

側面とメタ経済的側面を同時に体系的に把握することを要請するのである。

経営社会論をめぐる論争は、結果として経営経済学と経営社会論の体系的な分離を招いた。経営経済学の主流は、シェーファアの線に沿って経済科学として純化する道を進み、経営社会論は、経営経済学の体系外に放逐されていわば異端者的存在となってしまった。コルビンガーはこのような結末に対して同意しない。彼はいう、「1950年の体系論争が、シェーンブルークの未完成ではあったが根本的な貢献を総じて思い浮かべず、またニックリッシュの見解を誤解して彼の貢献を無造作に無視してしまい、そして今日明らかに卓越する“生産要素の結合の体系”に王座を与えてしまったことは、私には実に奇異に感じられる。グーテンベルクでさえも、傍注においてではあるが、“社会的コスモス (soziale Kosmos)”としての経営について語っているではないか^{②7}」と。コルビンガーは、経営経済学と経営社会論との間にはアンチノミーは存在しないと考えている。経営の「社会的局面と経済的局面的内の統一性^{②8}」を論理的に追求していくことによって、経営経済学と経営社会論の統合の道が拓かれてくるのである。とくにシェーンブルークとグーテンベルクの学説を批判的に検討することによって、彼自身の道を提示しようとする。まずコルビンガーのグーテンベルク批判をみよう。

コルビンガーはいう、「“経済的的局面”と“社会的局面”の基本的関係が、経営経済学において極度に不鮮明になっており、その不鮮明さは、“組織的なもの”の完全な無視もしくは拒否(シェーファア)あるいは“非社会学化(Entsoziologierung)”(グーテンベルク)において頂点に達している^{②9}」と。外見的には経済科学として純化することによって“非社会学化”を遂げているグーテンベルクの体系が、内容的には社会学的要素を体系内に組み込んでいるのではないかと、というのがコルビンガーの批判点である。

②7 Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 221.

②8 Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre, S. 54.

②9 Kolbinger, Josef: a. a. O., SS. 53-54.

グーテンベルクのニックリッシュ批判は既にみたが、コルビンガーは、グーテンベルクの見解を全面的に肯定しない。グーテンベルクが彼自身の体系とニックリッシュの体系とを二者択一的に提示したことに對して同意しない。コルビンガーのみるところでは、グーテンベルクの体系自体がニックリッシュの体系を排除し得ない要因をもっているのである。

コルビンガーはいう、「生産要素としての“人間労働力”に関して、グーテンベルクは、経営の人間秩序と最も密接に結び付いているあらゆる問題を、“人間労働給付の最適条件に基いた最適生産性”という観点に立って、生産要素論の中に包括させている。このときグーテンベルクが労働科学的な源泉に立ち戻っていることは、たんに一定の対象連関を示しているというだけではなく、方法論的にも大いに興味をそそられる^④」と。さらに続けていう、「かかる最適条件の認識は、“要素投入”と“要素収益”の体系論理的な基本関係からはもはや導き出すことはできない。むしろそれは、新しい体系論理的な関連を示している、すなわち目的合理的範囲としての“経済の秩序”を越えさらにこれを包含するところの“形象秩序 (Gebildeordnung)”の、したがって究極的には人間の社会秩序の、体系論理的な連関を示している^④」と。ここでコルビンガーは、人間にのみ由来する人間労働力の社会的特質を強調している。これは既に生産要素の異種性 (Andersartigkeit) の問題としてシュミットによって提起されたところである。

グーテンベルクは、生産要素間の異種性は生産要素の結合過程において止揚されるとする。すなわち「要素投入は一定の目的に方向づけられているから、それは結合という意味でひとつの統一体として捉えられ得る。結合という行為の中で生産要素の並存は止揚される^④」と。これに對してコルビンガーは次の様に述べている。「たしかに“生産性関係”に固有の体系形成的な効果は、“手段” (基本要素) を目的 (職務) に照応して論理的に秩序づける

④ Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen, I.*, SS. 41-42.

④ Gutenberg, Erich: a. a. O., S. 25.

ところに存している。しかしながら“結合”は究極的には“労働集団”の中で具体的現実となるのであるから、グーテンベルクの定式の公理上のモメントは、“労働集団”から、したがって社会学的現象から経営経済学を展開する可能性を完全に拒絶することを意味してはいないと思う^②」と。

コルビンガーのグーテンベルク批判の意図は、グーテンベルクの体系を否定し去るところに存するのではない。グーテンベルク体系の一定の限界を明らかにすることによって、ニックリッシュを、したがって経営社会論を生かそうとするところにある。しかしわれわれは、以上のようなグーテンベルク批判を通してコルビンガーの意図がはたして成功しているかについては疑問をもっている。

まず生産要素の異種性の問題に関しては、コルビンガーとグーテンベルクは明らかに方法論上の立場を異にしていると、われわれは考える。既にシュミットとシェーファーの論争を考察した際に指摘したように、生産要素の異種性の実在がそのまま体系に反映されなければならないとする立場は、すでに経験科学の範囲を越えている。経験対象と認識対象を区別するシェーファーやグーテンベルクの立場と、「経験対象にも認識対象にも合致した論理一貫した経営経済学の体系を構築しようとする^③」コルビンガーの立場とは、根本的に思考の様式を異にしているのである。次節においてコルビンガー経営学説の特質を考察するとき、このことはいっそう明らかとなろう。

生産要素の結合過程は、経営をたんなる物量的な経済システムとしてではなく、人間的・社会的システムとして考察することを要請する。この点でグーテンベルク経営経済学は、システム思考の萌芽を宿していたし、今日の意味決定志向的経営経済学の発展の土台となり得た。コルビンガーも結合過程のシステム特質に注目し、グーテンベルクの体系へアイデンティティーを求めたのである。例えば「地位・役割闘争は、社会システムの、つまり経営が示

② Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 42.

③ Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre, S. 68.

している社会的コスモスの恒常的な構成要素である^④」というグーテンベルクの言葉がコルビンガーの注意をひいている。しかしコルビンガーのシステム思考とグーテンベルクのそれとは異質であると、われわれは思う。前者のシステム概念は実在的なものであるが、後者のそれは操作的概念に止まる。グロツホラ (Grochla, Erwin) はシュパンのシステム概念について次の様に述べている。「全体は部分の総計以上のものであるという言明は、たんに一定の事象的対象の本質を記述しているにすぎない。かかる言明からは、概念的に把握された全体性 (Ganzheitlichkeit) について、理論的に根拠づけられた説明を得ることはできない^⑤」と。

次にコルビンガーのシェーンプルーク批判をみよう。

シェーンプルーク (Schönpflug, Fritz) は、経営経済学の問題を形式と内容という二つのカテゴリーで捉えた。形式の問題とは、「社会構成体としての経営の本質に関する問題^⑥」であり、内容の問題とは、「経済的に規定されたいかなる事実が経済学的考察にとって認識の対象として考え得るかという問題^⑥」である。コルビンガーもこのシェーンプルークの考察様式を継承する。しかし両者は同じ考察様式を採りながら、結論においては経営の概念を異にしている。

シェーンプルークは、形式の問題として捉えた経営を封鎖的社会構成体 (geschlossene Sozialgebilde) と称した。社会構成体は、人間の意識的な目的活動、すなわち知的行為の集合体であり、このような行為の相互依存的空間である。行為集合体の秩序が統一的意思によって成立しているところから、経営は封鎖性を帯びる。次に内容の問題として経営を規定する場合、経済的観

④ Gutenberg, Erich: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, 1. Band, die Produktion*, 13. Aufl., Berlin. Heidelberg. New York 1967, S. 25.

⑤ Grochla, Erwin: *Systemtheorie und Organisationstheorie*, in: *Organisation als System*, hrsg. von K. Bleicher, Wiesbaden 1972, S. 125.

⑥ Schönpflug, Fritz: *Untersuchungen über den Erkenntnisgegenstand der allgemeinen und theoretischen Betriebswirtschaftslehre als Lehre von den wirtschaftlichen Gebilden*, Stuttgart 1936, S. 87.

点が経済経営を形成するメルクマールとなる。経済的観点とは意思決定における経済的計慮によって特徴づけられる。 $Z(\text{Rohertrag}) - A(\text{Aufwand}) = \pm D(\text{Ertrag})$ がその基本式である。したがって「経済的行為とは、Dの最大達成を合理的にめざす行為である^④」。このようにして形式および内容によって規定された経営が、経営経済学の認識対象を形成するのである。

コルビンガーは、シェーンブルークの経営概念の規定に対して、「一定の部分内容が構成体の類型を規定するということは正しいとしても、はたして純粋な“個別的”構成体が存在するだろうか^⑤」と疑問を投げかけている。

「純粋な」とは、シェーンブルークが経済的観点によってのみ内容を規定していることを指している。コルビンガーは、「経営構成体は内容的に多様である^⑥」として、経済的観点の絶対化による“純粋経済経営”を否定する。経済経営の内容規定には、経済的観点以外の観点も加わらなくてはならないのである。シェーンブルークにおいては経済的観点が経済経営のメルクマールを形成していたが、コルビンガーの場合は、経済的観点以外の観点が加わっても経営はなお依然として経済経営なのである。

次に“個別的”構成体の“個別的(einzelheitlich)”とは、“全体的(ganzheitlich)”と対をなしている概念である。全体的構成体とは、例えば家族のように全体社会に有機的に統合された構成体である。これに対して個別的構成体とは、個別経済の如き封鎖的な利益団体を指している。シェーンブルークは、経営を個別的構成体に所属させている。しかしコルビンガーは、経営は個別的構成体であると同時に全体的構成体であるとする見地に立っている。

コルビンガーはいう、「外的な(経済的な、とくに経済組織的な)結合に対して内的な(“インフォーマルな”)結合が向い合わなければならない^⑦」と。コルビンガーのみるところでは、シェーンブルークの経営概念は外的結合を

④ Schönflug, Fritz: a. a. O., S. 124.

⑤ Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen, I.*, SS. 38—39.

⑥ Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 39.

⑦ Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 43.

表象している。経営のゲゼルシャフト的側面もしくはフォーマルな側面がとり上げられているのである。市原教授がシェーンブルークの経営経済学を「組織構成体の経済学^①」として特徴づけられるところである。これに対してコルビンガーは、経営構成体を常に二面的に把握する。外的結合体であると同時に内的結合体であり、ゲゼルシャフトもしくはフォーマル集団であると同時にゲマインシャフトもしくはインフォーマル集団なのである。経営を外的結合体としてみれば、経営は経済的行為の集合体であり、封鎖的社会構成体である。しかし内的結合体としてみると、経営は精神的行為の集合体であって、それは有機的全体の肢体であるという意味において開放的社会構成体となる。したがってコルビンガーはいう、「最初には“個別的に”形成されていると思われた構成体は、つまるところ“全体的”種類の構成体であり、その中であって“経済”という抽象が、社会のその他の本質内容と共生しているのである^②」と。

両者の見解の相違は、結局のところ問題の立て方の違いに帰せられる。シェーンブルークは経営組織体の経済的側面に注目し、そのメルクマールの抽出に努めたが、結果としてはDの最大達成という組織の経済的目的を提示するに終わっている。ところが経営人事論もしくは社会的経営管理論の展開を企てるコルビンガーの立場からすると、シェーンブルークの経営概念はあまりにも狭いのである。経営の人間問題は、経営の全体目的と経営構成員の個人目的をいかに調和させるかという問題をめぐっているからである。コルビンガーにとって経営は常に二面的に、つまり外的結合体および内的結合体として考察されなければならないのである。

コルビンガーは、シェーンブルークに対しては、「“経済”を給付体系(Leistungssystem)として認識し、一般的経済概念を経営を構成するメルク

① 市原季一稿「シェーンブルークの経営経済学」, 海道進・吉田和夫編著『ドイツ経営学説史』ミネルヴァ書房 1968年収録, 126頁。

② Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 43.

マール（個々の経済的機能）において分析することをせず、経済的行為の主導動機（原理）学説に陥入っている。命題は正しいにもかかわらず、経済形態学（Wirtschaftsmorphologie）を展開することができなかつた⁵³」と批判し、ゲーテンベルクに対しては、「ゲーテンベルクの理論は、純粋な（抽象的）“内容学”であり、それは構成体の概念を知らないし、また体系形成の中心点からしてそれを知る能力がない⁵⁴」と批判する。この批判に立って彼自身の道を示していう、「経営経済学は、一方では“構成体論”（形態学）であるとともに、他方では社会的有機体内における経済と経済行為の本質解釈の意味での特殊な“部分領域学（Teilbereichslehre）”である⁵⁵」と。シェーンブルークの学説を構成体論として生かし、ゲーテンベルクの学説を部分領域学として位置づけることによって、社会的経営論（経営社会論）と経済的経営論（経営経済学）との統合が生ずるとするのである。

われわれは、コルビンガーのゲーテンベルク批判とシェーンブルーク批判を検討する中で、彼の批判が普遍主義的方法論と普遍主義社会論を基礎にしていることを明らかにしてきた。とくに彼のゲーテンベルク批判に対してはその妥当性について疑問を提起しておいた。われわれは、コルビンガーの普遍主義経営経済学の体系にゲーテンベルクの体系を接合することができるとは考えない。彼のゲーテンベルク理解はすぐれて普遍主義的なのである。彼の統合論は、要するに普遍主義経営経済学の方法論の主張である。コルビンガーのいう「経営の社会的局面と経済的局面的内の統一性」は、普遍主義学説もしくは全体主義学説（Ganzheitslehre）においてはじめて論理的に得られるのである。

⁵³ Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre, S. 65.

⁵⁴ Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen, I.*, S. 43.

⁵⁵ Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 39.

V 給付共同体としての経営

経営社会論と経営経済学の統合は、形式と内容が、したがって「社会的局面」と「経済的局面」が内的統一性を形成している^⑥」ことを論理的にいかにも説明し得るかにかかっている。すなわち「形式」と「内容」が決してアンチノミーではなくして、同一対象の、相互に背反することなく結合された本質側面である^⑦」ことが確証されなければならない。解決の道は、先に引用したシェーンブルークに対する批判、すなわち「経済」を給付体系として認識し、一般的経済概念を、経済を構成するメルクマール(個々の経済的機能)において分析することをしていない」という批判の中に示されている。まず経済が給付体系(Leistungssystem)として認識されなければならない。それによって形式と内容のジンテーゼが生ずるのである。

コルビンガーによれば、経営の目的は「給付の生産(Erstellung von Leistung)^⑧」にある。また「経済的にみると経営は給付共同体(Leistungsgemeinschaft)である^⑨」と述べている。ここで給付とはなにか。また経済を給付の体系として認識するとはどのようなことか。

給付の概念は、普遍主義社会・経済学説に固有の概念であり、一般的な経済概念から論理的に導き出される。

普遍主義社会論によれば、社会は、大きく二つの部分に、すなわち精神的部分全体と行為的部分全体に分たれる。精神的部分全体は、人間の根源的な価値実現の世界であり、宗教・哲学・科学・芸術・道徳・法といった領域が属している。行為的部分全体は、表現行為、組織行為および手段調達行為から成る。精神的部分全体は、人間の自己目的の領域であり、この自己目的の実

⑥ Kolbinger, Josef : Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre . S. 54 .

⑦ Kolbinger, Josef : *Das Personalwesen, I.* , S. 43 .

⑧ Kolbinger, Josef : *Bauplan sozialer Betriebsführung* , S. 51 .

⑨ Kolbinger, Josef : *Das betriebliche Personalwesen, II. Hauptgestaltungsbereich* , Stuttgart 1962, S. 9 .

現に奉仕するのが行為的部分全体である。経済は行為的部分全体に属し、経済的行為が手段調達行為である。したがってコルビンガーは次のようにいう、「経済は、“手段”の体系として“目的”(欲求)の体系に向い合っている。^{⑥)}」「経済は、手段の体系としてそれ自体の中になんら自己目的を有していない。経済の目的は、経済の外にあり、経済が奉仕する目的の中に存在している^{⑦)}」と。

給付の概念は、手段の概念から論理的に生まれてくる。ある事物が手段であり得る特性は、目的達成に参加できる能力から生じる。この能力の発揮が給付である。したがってコルビンガーはいう、「目的達成の連続に概念的に対応した手段貢献の連続を、経済的意味で給付と称する^{⑧)}」と。経済は、手段の体系、究極目的に対する中間目的 (Vorzweck) の体系、奉仕可能性 (Dienstbarkeit) の体系であり、したがって給付の体系ということになる。

給付をもたらす能力を本源的にもっている手段を、給付基礎 (Leistungsgrundlagen) と称する。給付基礎は、人間と自然にのみ存する。給付基礎は、未だ給付にまで発展せずその前段階に止まっている。目的の世界、価値の世界に関連してはじめて給付を生ぜしめる。給付が生ずるところを、給付領域 (Leistungsbereich) と称する。給付領域は、経済的領域とメタ経済的領域に分たれる。経済的領域では、抽象的な部分内容に応じて、勧誘給付、組織給付、創意工夫給付、信用給付、生産給付等が生ずる。メタ経済的領域は、本来自己目的の領域であるが、より高次の自己目的に対して低次の自己目的は手段として給付をもたらすのである。手段の概念も給付の概念も、ともに抽象的概念であり、目的論的な関係概念である。抽象的な給付の概念で捉えられた経済の概念もまた抽象である。この場合経済は、目的に対する手段が、低次目的からより高次の目的へ向って、無限の多様性をもって

^{⑥)} Kolbinger, Josef : Leistungs- und Kostentheoretische Korrelationen, in : *Gegenwartsfragen der Unternehmung, offene Fragen der Betriebswirtschaftslehre*, Festschrift zum 70. Geburtstag von F. Henzel, hrsg. von B. Bellinger, Wiesbaden 1961, S. 107.

^{⑦)} Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 109.

給付を生み出している一大体系であるといえる。それはひとつの抽象的・概念的な構築物である。

ところで以上のような経済の概念は、普遍主義に独特な全体主義範疇論と論理学の基礎の上に築かれているのであるが、そこから導き出された給付なるものは一体経験的に把握し得るのであるだろうか。給付は測定し得るのであるだろうか。コルビンガーはいう、「各々の具体的な財は、ただ一つの給付領域からのみ生じたのではなく、様々の構成体の部分領域給付の全体的コスモスを含んでいる。例えばひとつの生産物には生産給付以外に組織給付・開発給付・信用給付などが含まれている。なぜならば具体的な給付は、すべての給付領域の協働からのみ生まれてくるからである^②」と。さらにまた「具体的な財には、全体の具体的な段階秩序が含まれている。例えば、生産給付には、経営の組織給付とともに、国家の組織給付も含まれている。したがってある意味で一定の生産物には全体の世界経済が参加しているといえる^③」と。われわれには、給付の測定可能性はほとんど絶望的に思われる。経済の問題を目的の世界に引き入れることによって、給付の概念それ自体が既に因果関係の世界から断ち切られてしまっている。したがってそこではもともと測定可能性が排除されているのである。

給付の思考を基礎にして体系化された経済学説が、一般に給付学説(Leistungslehre)と称せられている。コルビンガーは給付学説を特徴づけて次のように述べている。「この学説の特徴は、精神的給付基礎の強調であり、さらにまた給付は社会的・経済的全体の枠の中でのみ可能であるという認識、そして効用は測定不可能であり、効用は、社会的・経済的全体の枠の中でただ有意味に媒介され給付政策的にのみ利用され得るにすぎないという認識である^④」と。ここでわれわれは給付学説の内容まで立ち入ることはできない。コルビンガーは、国民経済学的給付学説の代表者としてフィヒテ

② Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 113.

③ Kolbinger, Josef: Geschichte der Leistungsidee, in: *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft*, 3. Aufl, S. 3783.

(Fichte, Johann Gottlieb), ミューラー(Müller, Adam), シュパン, ハイブリッヒなどの名を挙げている。経営経済学的給付学説の代表者として、シェアー(Schär, Johann Friedrich), ディートリッヒ(Dietrich, Rudolf), ニックリッシュ, シェーンブルーク, レーマン, トムス(Thoms, Walter), およびコルビンガー自身が属するウィーン学派の人々を挙げている。彼らに共通するものは、社会の有機体観であって、そこにはドイツ・ローマン主義, 観念主義, 普遍主義の影響が見られる。給付の概念も社会の有機体的考察から得られたものである。

給付学説の特徴のひとつである「給付は、社会的・経済的全体の枠の中でのみ可能であるという認識」が、給付の概念を抽象の世界から具象の世界へ連れ出す。給付は有機的全体の中で考察されねばならないのである。

コルビンガーはいう、「給付領域は、仕事場, 労働集団, 部局, 経営といった構成体(Gebilde)の中で具体的な生活を表明する^④」と。また「領域は、第一には抽象であるが、構成体において具体的現実となる^⑤」と。ここに構成体の概念が登場してくる。構成体の概念を通して、抽象的な関係概念としての給付の概念が具象的な人間行為の世界に結び付けられる。

既に述べたように、普遍主義社会論によれば、社会は、二つの部分全体、すなわち精神的部分全体と行為的部分全体に分たれる。この二つの部分内容に応じて、二つの結合様式が生ずる。精神的結合もしくは内的結合と行為的結合もしくは外的結合である。精神的結合は、「人間の精神的存在展開の領域で生じ^⑥」、人間が常に精神的相互性の中で自己実現していくことの現われである。外的結合は、「共通の目的設定によって生ずる^⑦」。例えば分業は外的結合を示している。この二つの結合様式は、コルビンガーによると、テンニェス(Tönnies, Ferdinand)のゲマインシャフトとゲゼルシャフト, 人間関係

④ Kolbinger, Josef: Leistungs- und Kostentheoretische Korrelationen, S. 113.

⑤ Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen*, I, S. 51.

⑥ Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 50.

論でいうインフォーマル組織とフォーマル組織にあたるのである。社会構成体は、全体の肢体として、全体の構造をそれ自体の中にもっている。したがって社会構成体は、内的結合と外的結合を同時に示している。コルビンガーはいう。「あらゆる構成体は、精神的内容を客観化し“共同体化”し、また“行為的”内容を具現化している。^⑦」「すべての社会的構成体、したがって経済経営もまた、精神的内容と経済的内容を展開している^⑧」と。

社会構成体としての経営は全体の中にどのように整序されるのか。普遍主義社会論によれば、全体は段階構造を示し、各々の段階に部分全体が具体的に現われる。例えば、経済の領域では、世界経済、ヨーロッパ経済、国民経済、地方経済、経営経済に現われている。したがってコルビンガーは以下のように述べる。「経営は、常に、経営の上位および下位にある共同体の肢体である。すなわち地方共同体、都市共同体、家族、諸団体などの肢体である。それゆえ経営の行為は、常に同時に経営自体のための行動であるとともに、これら他の共同体のための、そして他の共同体と共になす行動である^⑨」と。先にコルビンガーが「具体的な財には、全体の具体的な段階秩序が含まれている」と述べたのは、まさにこのような意味においてである。

結局、経済を給付の体系として認識することとは以下のように要約できるだろう。すなわち「経済は、まさしく社会構成体の枠の中における相互的な奉仕可能性である。そして社会的全体のあらゆる部分内容と部分構成体がその段階的具象（家族、経営、団体等）において行う相互的な奉仕可能性の問題が常に重要である。すなわちあらゆる社会的部分内容と社会的段階の相互的な奉仕可能性が中心となる^⑩」と。経済は社会的給付体系であり、「社会」は、その全体性においては、互いに依存し互いに奉仕する相互的機関 (Organ)（経済部門、職業集団、国民、あるいは経営といった肢体構成体）の給付秩

^⑦Kolbinger, Josef: a. a.O., S. 51.

^⑧Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung (Idee und Systematik), in: *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft*, 3. Aufl., S.4913.

^⑨Kolbinger, Josef: Das Personalwesen in Betriebswirtschaftslehre, S. 222.

序として現象する^⑥」のである。

ところでコルビンガーのシェーンブルーク批判のいまひとつの論点である「一般的経済概念を、経済を構成するメルクマール（個々の経済的機能）において分析する」とはどのようなことであろうか。

コルビンガーはいう、「経済が社会的給付体系であるならば、経済は、あらゆる構成体（家政・経営など）において循環するところの部分給付、すなわち機能に分割されなければならない^⑦」と。経済は大きく二つの機能群に分たれる。構成体形成機能（Funktionen des Gebildeaufbaues）と生産機能（Funktionen der Hervorbringung）である。この機能分類についてコルビンガーは次のように述べる。「“経済行為（wirtschaften）”がなにを意味するかという問いに対し、社会的給付構成体を形成すること、一般に社会を給付秩序として構築することと答え得えう。このようにしてはじめて本来の目的財の生産が可能になる^⑧」と。コルビンガーはさらに各機能の内容分析を展開しているが、ここでは立ち入らない。一般的な経済的機能論が経営職能論につながっていることに注目しておきたい。

経営職能も、構成体形成職能と生産職能に分たれる。経営の目的である給付の生産は、同時に経営を給付構成体として、すなわち給付共同体として形成することを要請するのである。コルビンガーはいう、「目的財の生産は、構成体の形成、構成体の組織化、給付参加者の共同体化を含包する^⑨」と。

以上においてシェーンブルーク批判を手がかりとしながら、コルビンガーの学説体系の基礎を考察してきた。経済を社会的給付体系として把握する観点が、彼の全体系を貫いている。この観点によって形式と内容、社会的局面と経済的局面の問題は解決されるのである。すなわち「形式」が社会的なものであれば、「内容」もまた社会的な種類のものである。したがって経済は、

⑥Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre, S. 80.

⑦Kolbinger, Josef: Das Personalwesen in der Betriebswirtschaftslehre, S. 222.

⑧Kolbinger, Josef: Soziale Betriebsführung und Betriebswirtschaftslehre, SS. 83—84.

⑨Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 85.

社会事象であって、経済は社会と見なされ、社会の一定の(特殊な)秩序として現象する^④」と。コルビンガーは、彼自身の体系において経営社会論と経営経済学の統合が生じ、経営経済学は、もはや「経営社会論という付録」を必要としないというのである。彼の体系からみると、「グーテンベルク学説は、ニックリッシュとシェンプルークの学説に対して、(抽象的な)部分領域学と構成体論の関係に立っている^⑤」とする。

われわれは、コルビンガーのこれらの見解に対して批判的である。経営社会論をめぐる論争の結果生じた経営社会論と経営経済学の分離は、コルビンガーにおいてもなお克服されていないと思っている。彼において統合されているのは、普遍主義的見地に立つ経営社会論と経営経済学である。われわれは先に「彼のグーテンベルク理解はすぐれて普遍主義的である」と述べた。同じく給付学説の流れを汲み社会の有機体観に立っているニックリッシュとシェンプルークは、コルビンガーに同調できるものを含んでいる。しかしながらグーテンベルクの体系を包摂し得ると彼が考えているのは、彼独自の経済概念の形成を通じてグーテンベルク体系を理解しているからに外ならない。われわれは、両者は互いに異質であると思っている。この点については既に若干検討を加えてあるが、次節においてさらに考察を加えるとともに、コルビンガーに対する評価を試みたいと思う。

VI 結 論

ドイツ経営経済学の学説史的展望において、ニックリッシュ派経営経済学とシュマーレンバッハ/グーテンベルク派経営経済学という二つの大きな流れに突き当たる。シェンプルークがかつてニックリッシュ経営経済学を「人

^④Kolbinger, Josef: a. a. O., S. 74.

^⑤Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen*, I., S. 44.

間中心的 (anthroprozentrisch)^⑥」と特徴づけたところから、前者は、しばしば人間中心的経営経済学とも称せられる。コルビンガーの経営学説も全体としてみると人間中心的経営経済学ということができよう。彼は自己の体系を特徴づけて以下のように述べているが、そこには人間中心的思考が歴然としている。すなわち「経済経営の理論の体系論理的中心点は、人間の本性から、つまり人間にのみ属する人間の社会性と、社会において自己発展する人間に内在する本質内容から、有意味に導き出されると考える。経済経営は、形式にしたがえば社会全体であり、内容によれば1次的には経済であるが、2次的には“メタ経済”でもある。それゆえ経済経営は、組織的・ゲマインシャフトの種類秩序の様式である。総じて経済経営は、人間の人格に結び付いた統一体の中における“人間労働力”の優位を表象したものである^⑦」と。

しかし人間中心的経営経済学は、戦後から今日に至るまでのグーテンベルク派経営経済学の発展に比較して、精彩を失ってきている。たんに学徒の数において劣勢であるというばかりではなく、グーテンベルク学派による一方的な批判にさらされてきたということが、この傾向にさらに拍車をかけてきたように思われる。

グーテンベルクは、ニックリッシュの体系に対して批判的ではあったが、ニックリッシュの道を完全に閉ざしてしまふところまでは行っていなかった。しかしグーテンベルク以後の同学派の人々、「その科学理論上の立場をとりわけポパー(Popper, Karl)から引き出している第3世代^⑧」の人々は、ニックリッシュに代表される人間中心的経営経済学の市民権を完全に奪い去ろうとしている。例えばアルバッハ(Albach, Horst)は、ニックリッシュの経営成果分配の理論や組織論が本質直観(Wesensschau)にすぎず厳格な科学的テストに

^⑥Schönpflug, Fritz: *Betriebswirtschaftslehre. Methoden und Hauptströmungen*, 2. erw. Aufl., Stuttgart 1954, S. 206.

^⑦Kolbinger, Josef: *Das Personalwesen*, I., S. 45.

^⑧Albach, Horst: *Stand und Aufgaben der Betriebswirtschaftslehre heute*, in: *ZfbF.*, 19. Jg., 1967, S. 450.

耐え得ないとし、「ニックリッシュの体系は、全体としてみると時代的に制約された学問上の影響力をもっていたにすぎない^⑦」と述べている。さらに第4世代に属するとも思われるイエーレ (Jehle, Egon) は、現代西ドイツの批判合理主義を代表するアルバート (Albert, Hans) に依拠しつつ、以下のように述べる。「われわれは、ニックリッシュ学派の価値プラトニズムとこれを基礎とする哲学的方向に反対する。本質主義的・直観主義的に形成された経営経済学を認めることはできない。なぜならば、われわれは、事実的事象の説明と批判合理的認識に関心を有しており、本質とか、ドグマ的に企てられた研究成果には全く興味をもっていないからである^⑧」と。さらにまた「批判合理主義の立場に立つ研究者は、虚弱な反対者に対決することにほとんど関心をもちたない^⑨」と。

とくに有機体概念が批判にさらされている。クローバーリール (Kroeber-Riel, Werner) は、普遍主義的有機体概念が、「事態の意味解明や—ほとんど似非規範的な—価値判断の導出^⑩」に利用されていると指摘する。イエーレも同じように「ニックリッシュおよび同学派の有機体的認識構想の領域における有機体思考は、とくに規範的言明の演繹のための基礎として定置している^⑪」と述べている。

ニックリッシュ学派に対する批判は、同時にコルビンガーに対する批判としても受け取られる。コルビンガーの経営学説は、社会の有機体観、経営の有機体観の上に築かれているからである。しかしコルビンガー自身の口から

⑦Albach, Horst: a. a. O., S. 451.

⑧Jehle, Egon: *Über Fortschritt und Fortschrittskriterien in betriebswirtschaftlichen Theorien. Eine Erkenntnis- und Methodenkritische Bestandsaufnahme betriebswirtschaftlicher Forschungsprogramme*, Stuttgart 1973, S. 53.

⑨Jehle, Egon: a. a. O., S. 54.

⑩Kroeber-Riel, Werner: *Wissenschaftstheoretische Sprachkritik in der Betriebswirtschaftslehre. Semantische und pragmatische Untersuchungen betriebswirtschaftlicher Sprachen*, Berlin 1969, S. 109.

⑪Jehle, Egon: a. a. O., S. 49.

は、反批判は聞かれない。われわれは、コルビンガーの体系をグーテンベルク派の体系に対決させた形で評価することには多くの意義を見出し得ない。むしろ異質のものとして規定して各々を評価すべきだと思う。

コルビンガーは次のように述べる。「経営管理の諸問題は、構成体形成機能の中で管理の成否の結果をみるのであり、構成体形成機能は、とくに例えば人間に適・不適な分業や協働の形態の種類と程度を考慮しつつ、“生産領域”における給付様式を決定していくものである^⑧」と。ここから彼の社会的経営管理論は展開されていく。人間にとってなにが適当でありなにが不適かの判断の基準は、普遍主義的な哲学的人間学から導き出される。それはまた人間社会に関する哲学的考察を含むものであるから、一般的な社会論、すなわち社会哲学の基礎の上に立っている。彼はいう、「社会的経営管理とは、一般的社会論の原理に依拠しながらこの原理を経営という社会段階の特殊問題に関連づけた経営管理を意味している^⑨」と。コルビンガーの社会的経営管理論の内容はまた別に考察されなければならないであろう。

われわれは、コルビンガーは、レーマンやフィッシャーの経営社会論と同じ方向をとっていると理解する。グーテンベルク学派とは別の道を歩いているのである。コルビンガーの経営学説は、経営社会論と解すべきであろう。

⑧Kolbinger, Josef: Natur- und Humanwissenschaftliche Betriebsführung, in: *Verantwortliche Betriebsführung*, hrsg. von E. Gaugler u. G. Fischer, Stuttgart 1969, S. 101.

⑨Kolbinger, Josef: *Bauplan sozialer Betriebsführung*, S. 7.