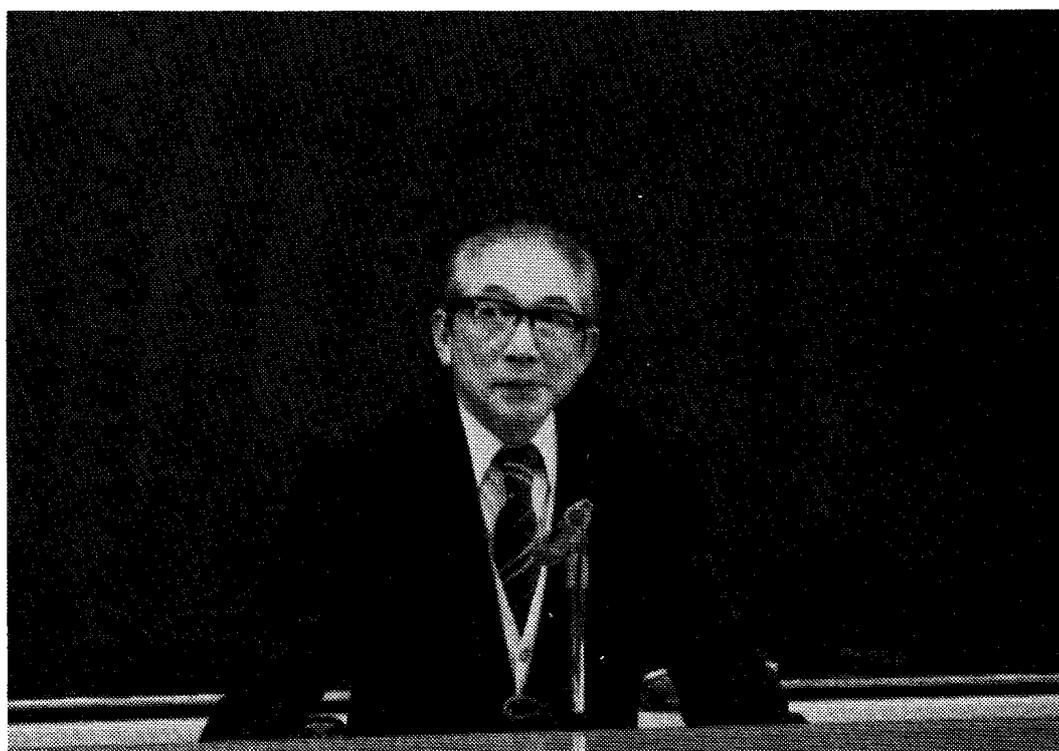


川崎文治教授最終講義

経営学への反省

——私の歩みと「社会」主義

川崎文治



本稿は私の1981年1月28日山口大学経済学部「退官記念最終講義」を整理したものである。それは録音されたテープをそのまま起したものではない。東京商科大学学生時代からのいわゆる personal history や、大学院（九大）での哲学の専攻にもかかわらず経営学領域に入り込んだ述懐的経緯などは省略して、標題の要旨に肉づけしたものである。ただし講演調で論文体でないことをおことわりしておく。

§ ドイツ経営経済学とアメリカ経営学

ドイツ BWL (経営経済学) もアメリカの management (経営学) もそれぞれ19世紀終り頃から20世紀のはじめにかけて、両国の資本主義発展の進むなかで形成されてきたが、周知のように、ドイツでは商科大学への実業界の要請も強かったためか、国民経済学者からの「金儲け論」(Profitlehre) という批判ないし非難に應える形で形成されたという思想史的経緯がある。それはあるいは必要以上の批判であったとも言えるかもしれないが、ともかく経営経済学として一人立ちするまでに、いわゆる私経済学者による論争によって鍛えられたことは否めないところであろう。ところでこのような国民経済学者への対応のなかで確立されて行ったのは「金儲け論」ではないが、資本主義企業としての基本原理としての収益性 (Rentabilität) 原理であった。ただ国民経済との関連が絶えず意識されたために、その他の重要な関連原理である経済性 (Wirtschaftlichkeit) や生産性 (Produktivität) の契機も、極力国民経済と結びつけて位置づけられるという大きな特色を持っている。たとえばシェアー (Schär, J.F.) は私経済 (個別企業の活動) の目的は国民経済への奉仕にあるのであって、利潤はその結果といい、ニックリッシュ (Nicklisch, H.) も収益性原理を主張しながらも、私経済は国民経済的な需要と供給の調和の軸となるべきことを強調するのである。とくに彼は学説の後期になって、これまでの経営過程について再構成をすることになる。すなわち広義生産過程と分配過程の双方に同じようなウェイトを置くべしというのである。前者は調達、狭義生産過程、販売となるのは一般的であるが、とくに後者において成果概念の導入によって、彼のいう経営共同体構成員の給付と成果の公正なる対応において分配の経済性が実現されるという。さらにこの成果は、今日の付加価値につうじるとともに、それぞれの分配成果が国民経済的再生産過程に入っていくことによって、私経済 (のちに経営経済) と国民経済は、収益性と経済性の両原理によって媒介されることになる。この経済性原理を生産要素の最適の結合における生産性原理に置き換えたのがグーテンベ

ルク (Gutenberg, E.) ということもできよう。ただ第2次大戦後になると、Unternehmung (近代的には Unternehmen) の問題から Unternehmer の行動に、したがって Unternehmensführung の問題に重点が移って来たと言指摘する人もある。さらにシュマーレンバッハ (Schmalenbach, E.) の共同経済的生産性の原理は有名であり、個人的ではあるが、かつてハックス (Hax, K.) 教授が生前来日の際、個別企業の活動が収益性原理に則って行われても、それが国民経済の全体的動きという壁にぶつかってはねかえったとき働くのが経済性原理である、という意味の説明をされたことがある。それはすでに唱導されていた社会的市場経済体制をめぐる論議のなかであった。そしてこの社会的市場経済体制の3本柱ともいうべき、私有財産制の尊重、自由市場競争、個別企業行動への社会的規制のコンセンサスというのは、従来の資本指向経営経済学にたいしていわゆる労働指向個別経済学 (Arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre) が主張される際にも基盤としての意味をもつものといってよいと思われる。このようにドイツの経営経済学はその生誕の時期から今日に至るまで、国民経済とのかかわりを考えてきたという特徴があるが、ここでわれわれは、先ず国民経済と経営経済の接点あるいは媒介項として「企業」なるものを考えるべきであるということ、つぎにその「企業」も資本主義経済体制におけるものであって、そこから選択原理としての収益性原理という基本原理と、経営・管理をつうじて資本の支配が、(労使共同決定の慣行にもかかわらず) 貫ぬくというのが避けられぬ本質を内蔵するものである点を考える必要がある。

この資本の支配、換言すれば、資本の論理が経営・管理の全過程を貫通するという点については、これからつぎに述べるアメリカ経営学では一層はっきりしている。すなわち工場管理の成行的原理 (drifting system) から課業管理 (task management) への画期的転回を図ったテイラー・システム (Taylor System) から科学的管理 (Scientific Management) への発展にみられる経営者・管理者主導型の理論と方策をはじめとして、労資関係という資本主義的に基盤的な次元としての人間関係を離れての、いわゆる「人間関係

論」(Human Relations) の展開, さらに第2次大戦後における行動科学 (behavioral science) 的展開, そして現代組織論においては, 前者の個人的ないし作業集団のレベルにおける Motivation や Leadership への関心とともに, 組織一般の理論の重視による体制契機の棚上げなどを指摘することができるであろう。換言すれば, アメリカ経営学における実践的性格 (多分にアメリカ的プラグマティズムに裏付けられた) が今日「行動」概念で表現されているとも考えられるが, 問題はその実践ないし行動主体にある。経営学的にはアメリカでは, 経営者ないし管理者の実践 (行動) が主となっている (この場合 “management” が, 「経営」ないし「管理」と訳される幅をもっていることに注意したい) ことは明らかであるが, このことはいわゆる “motivation” という個人的心理契機を越えるところの, 労資関係を基盤とする企業組織における労働者の実践への認識を怠ることになる。経営・管理実践だけで企業の活動が成り立たないことは明らかであり, 後者はむしろそれらを支えるものでさえある。ただそれにしても今日では, 企業行動という概念にもみられるように, 企業を単位とした意思決定組織の理論などは, ちょうどドイツで企業理論から企業者の理論へという傾向が指摘されることと比べると, アメリカでは経営 (管理) 者論から企業論へと逆の方向が見られるようであるが, じつは企業行動を決定する主体のウエイトは, 経営者, 管理者にあることには変りはない。

§ 経営学への反省と「社会」主義

さて標題における経営学への反省であるが, 私は資本主義企業経営における基礎範疇をつぎの表のようにまとめて考えている。(本表は最終講義でも用意しながら時間の関係で掲げることができなかったものである)。この表自体の問題も多いとは思いますが, ここでは主体範疇とその機能範疇における, 経営者—経営, 管理者—管理, 労働者—労働というごく一般的な要素と属性について考えてみる。この機能は換言すれば, それぞれの主体の実践, 活動ないし行動

資本主義企業・経営の基礎範疇

要素 属性	資本範疇	経営範疇	管理範疇	労働範疇	企業範疇
主体範疇	資本家 (所有・貸付)	経営者	管理者	労働者	企業 (法人)
実体範疇	資本 (資産)	事業 (営業)	業務 (職務)	労働力	組織 (システム)
機能範疇	支配 (所有・貸付)	経営	管理	労働	再生産 Wirtschaften
成果範疇	利潤	報酬 (給料)	給料・賃金	賃金	付加価値
機関範疇	株主総会 (大株主・債権者団)	取締役会 監査役	(管理者集団)	労働組合 (従業員代表)	(Environments) Relations Unit

注記 機関範疇における () は法制外のもの

であるが、先にドイツ、アメリカの Bwl. ないし Management についてみたように、それらはたんに階層的というのではなくて、資本範疇における論理と支配によって貫ぬかれているのである。そこでわれわれは、いわゆる経営・管理機能の精緻化にかかわる意味での「経営学」であれば、これは労働機能を含む全体的な活動、行動、すなわち「協働」(Kooperation, cooperation)の意義と効果を表わすことにならないのではないかとというのが第1の反省である。そのためには、企業という単位組織を人びとの協働体として、バーナード (Barnard, C.I.) 流に言えば「協働的努力の結合体」(associations of cooperative efforts)としてとらえることが必要である。そしてそこには先ず基本的に協働効果ともいふべき問題がある。これは体制のいかんを問わず原基的に考えられるところの、協働による単独労働成果の「機械的総計」(mechanische Kraftsumme)(Marx, K.)を超える新しい「生産力の創造」に関するものである。マルクスのいうこの「集団力」(Massenkraft)あるいは「総力」(Gesamtkraft)ないしは「社会的な力能」(gesellschaftliche Kraftpotenz)こそが、企業の、そして国民経済成長の源泉となるものである。また

この協働効果という点だけについてみれば、バーナードも、(企業組織という——川崎)「体系から生まれる」ところの「部分に固有でないような特性」とか、たとえば「5人の努力の合計にあらわれるものとは、量および質において大きいか、小さいか、または異なる、何かまったく新しいものが作り出されるということ」を述べている。(このマルクスにおける Kooperation とバーナードにおける cooperation の問題については、拙稿「Cooperation をめぐる問題——マルクスとバーナード——」(『山口経済学雑誌』第30巻、第5・6号、1980)を参照いただきたい)。つぎに企業という組織と協働の重要な点として、このせっきくの協働効果の真に十全的な実現とその帰属の問題がある。これは端的にいうならば、まさにバーナード的に組織への平等な「参加者」として、それぞれの構成員に自主性、主体性が保証されてはじめて可能なことである。この点先にもみてきたように、資本主義企業においては、その支配的階層制のなかで、全員が十全的に自主性、主体性を維持し発揮する仕組みになっていない。これは協働そのものの推進、そしてその効果の帰属の双方についていえることである。ただ前掲の拙稿にも述べておいたが、たとえ自主的、主体的意識と決定にもとづく組織であっても、協働という活動体系のなかには、いわゆる「管理機能」は即自的に内蔵されているというのがわれわれの見解である。それは本質的に支配機能とは異なるものである。このような点が、支配につらなる管理論に重きを置く経営学への資本主義本質からの反省の第1点である。

経営学への反省点の第2は、企業と「社会」関連の問題である。先にドイツの Bwl. についてみたときに、企業概念が国民経済と経営経済を媒介する接点にあるといったが、これについてはドイツ特有のじつに巧みな表現がある。それはドイツの経営学者も時に用いることであるが、いわゆる „wirtschaften” という動詞の意味するところにかかわる。すなわち Volkswirtschaft (国民経済)あるいは一般に Wirtschaft (経済)といういわばマクロ的概念において、その活動を表わす動詞となると主体が問題になる。そこで wirtschaften (経済活動、行為、行動を表わす)ということになると、単位と

しての企業（マルクスの的には個別資本）というものが論理的にも必要な存在となってくる。すなわち企業行動がそれにあたるであろう。そしてそのなかで協働が意味されることになる。こうして個別資本家の支配，経営者の経営，管理者の管理，労働者の労働という諸機能の全体関連としての企業の“wirtschaften”となっていくのである。（先の範疇表を参照されたい）

そしてこの個別的再生産活動が国民経済的再生産過程に組込まれて行くのである。この点では先にもふれたように、ドイツの Bwl. 思考に学ぶところが大きいし、そのことから、たんに管理論に終始することになる経営学では、その限界が（とうぜんといえはとうぜんだが、それではすまされないのではないかということが）感じられてならないのである。

さらに企業概念の重要性の上に、あるいはその底に、もうひとつ大きな問題がある。それは今の論議とはかけはなれたものと思われるかもしれないが、ここではじめに「社会」主義と括弧つきで表わした「社会」ということとのかわりがある。すなわち具体的契機について言えば、日本についてみれば、家—企業（ひろく職場）—国家という存在契機が極めて強く、いわゆる「市民社会」(civil society) という概念も、その実体も、その形成はきわめて弱いということが出来る。じつは「社会」（ここで社会と市民社会との異同の問題もあると思うが、今は同義に解しておく）こそ家，企業，国家をのせるところの原基的基盤である。今日わが国でも、地域社会とが、工業（化）社会とか、あるいは情報化社会などといわれることがあるが、それらの意味するものより広い独立市民の連帯状況を表わすものである。そしてそのなかで民主主義も生れ育つ基盤である。しかも重要なことは、このような、自由な独立個人の連帯状況としての「社会」も、人間の労働行為なくしては成り立ちえず、その労働の基幹的大部分は、今日では協業という協働形態で行われており、その協業ないし協働体系において企業という組織単位が欠くべからざるものとなっているのである。こうしてみるとわれわれは「社会」と企業との根元的関連を思わざるをえないし、その企業における協働のあり方として、自主的、主体的決定と行動の保証を拠りどころとしての連帯（現在ポーランドに

おける独立自治労組が「連帯」と名付けられている点に注意したい)の可能性を思わざるをえないのである。このように経営・管理・労働の範疇を包む企業範疇を、さらに「社会」と関連づける意味での「社会」主義が、今日何より原点的に考えられねばならぬのではないかと思うものであり、それにかかわる経営学的諸契機において、簡単ながら以上の反省点を顧みた次第である。

おわりに在職中における山口大学経済学部構成員(参加者)諸氏の御厚情に深謝するとともに、諸氏の活動をつうじて、協働効果の一層高まらんことを祈るものである。

—17 Sept. 1981—