

日本の経営学，その過去と 現在そして

— 新しい方向の模索 —

キーワード 経営経済学，管理学，自己組織システム，個別資本，日本の経営，全人仮説

中京大学名誉教授 三戸 公

はじめに

骨はドイツ・肉はアメリカ から アメリカ一
辺倒，そして

・アメリカ経営学，その展開と現在

1. 科学的管理とは何か，その展開
2. 科学的管理の体系，その自己組織システム
- ・日本経営学の反省
1. アメリカ一辺倒の意味
2. 企業 = 個別資本の自己組織システム性
- ・経営学における自己組織システム論の問題状
況

1. 新しい問題状況
2. 個別資本学派にとっての問題状況
- ・経営経済学と管理学の新しい段階

1. 企業における自己組織性と科学
2. 個別資本の三循環と日本の経営
3. 経済人仮説と全人仮説，そして経営学

むすびにかえて

新しい経営学の構想，ドラッカーを超えて
あとがき

はじめに

日本の経営学は，戦前において 骨はドイツ・肉はアメリカ として成立して来たが，戦後次第に アメリカ一辺倒 になって行った，と言われていた。アメリカ一辺倒 の状況にあるかに見える現在では，このような表現は死語に

近いようである。だが，ここに潜む問題は極めて大きいように思われる。

骨はドイツ・肉はアメリカ とは，ドイツ経営学の骨組み = 枠組みにアメリカ管理学を取り込み肉付けしたものである。更に言えば，ドイツ経営学は経済学の一分科であり，経営経済学 (Betriebswirtschaftslehre) とも言われ，また私経済学 (Privatwirtschaftslehre)，個別経済学 (Einzelwirtschaftslehre)，企業経済学 (Unternehmungswirtschaftslehre) とも呼称されている。いずれも，企業を主たる対象とし経済学的接近をする学問である。これに対して，アメリカ経営学は主たる対象を企業としながらも経済的接近をするものではなく，組織理論を基礎にすえ管理学 (management) として展開して来た学問である。

経営経済学を，私経済学と言い，個別経済学と言い，あるいは企業経済学などと呼称するのは，研究者が経営経済学を既成の国民経済学，社会経済学，一般経済学などと呼称される経済学に対して，どのような差異性・独自性をもつものであると把握しているかを示すものである。いずれにしろ，この経営学は経済学の範疇に属するものと把握されるものである。

そして，アメリカ経営学は管理学であり，それは経済学とは全く別個の学問であり，それ自体独自の学問領域である。管理は組織維持であ

り、組織目的の何たるかによって、NPO (Non Profit Organization) の管理学、NGO (Non Government Organization) などの派生をみせている。アメリカ管理学は組織論を基礎とする管理学としてその方法的基礎を得たが、企業を主たる対象とする管理学とあらゆる組織体を対象とする管理学との次元のちがいを積極的に問題とすることなく経過して来て現在に至っている。その問題を積極的に取り上げているのは C. I. Barnard である。

日本の経営学は 骨はドイツ・肉はアメリカ から アメリカ一辺倒 へと推移して来たと言ったが、経営経済学の内部に管理学を包摂融合させた企業学としての経済学は近代経済学に依拠するかマルクス経済学に依拠するかによって、その学問内容はかなり異なったものとなる。

骨はドイツ・肉はアメリカ すなわち経営経済学による経営管理学の包摂・内包という形における経営経済学と経営管理学の融合・統合において、個別資本説と名づけられるマルクス『資本論』に依拠する経営経済学が極めて有力な理論として登場することになる。資本論は、資本の構成要素を価値と使用価値の二重性をもつ商品と貨幣、資本を商品と貨幣との姿態転換の流通と生産の過程より成る資本を価値増殖とそれを担う協働労働の過程と把握するものとして企業を把握するものであるからである。縮めて言えば、価値増殖の抽象的過程は、具体的な協働労働過程換言すれば組織体によって担われるものであるからである。言うまでもなく、管理とは組織維持機能であり、管理は協働体系の主導的要因である。

骨はドイツ・肉はアメリカ の経営学が日本において戦前に成立し、戦後その隆盛期を迎え、やがて アメリカ一辺倒 になって行くには、第二次世界大戦の帰趨に伴う社会・経済・文化における大きな変動という大状況を背景としつつも、経営学という学問分野における特有の理論的背景がある。

経営経済学が管理学を包摂・融合するに際して、管理学の成立・発展が未だ低水準の段階にある間は、それは困難なことではなく、むしろ

自然な容易なことであったと言いうる。すなわち、管理学としてのアメリカ経営学は、19世紀末イギリスを凌駕してゆく過程において 能率増進運動 というアメリカ産業界における大きな潮流の中で、賃金形態の合理化を一方の軸とし、他方において作業過程・生産過程の合理化を課題としつつ成立展開して来たものである。それは、そのまま経営経済学の内容をなすものでもあった。

ところが、能率増進運動の結晶体として成立して来た F. W. テイラーの科学的管理の発展が、能率の向上・生産の向上を超えて組織論に基礎を据えた管理 management の学という独自の対象と方法をもった学として確立して来たとき、アメリカ生まれの management = 管理学 = 経営学はそっくりそのまま経営経済学に包摂・融合させることは出来なくなった。言うまでもなく、アメリカ経営学を新しい次元に立たせたのは C. バーナードであり、そして H. サイモンである。

日本における 骨はドイツ・肉はアメリカ の経営学は、個別資本説に代表せられるマルクス経済学だけでなく、ほとんどの有力な学者のものであったが、経営学者のほとんどがその立場は如何ともあれアメリカ管理学を主たる研究対象とするようになって行った。

アメリカ経営学一辺倒 に進みゆく時点で、私は経営学は四つの方向を取りうる、と考えた。すなわち [1] 経営経済学と経営管理学との並立・並存、[2] 経営経済学と経営管理学との統合・融合、[3] 経営経済学の純化、[4] 経営管理学の純化である。

この四つの方向は、経営学者のそれぞれがこの四つの方向のいずれを指向しているかの学派分類ともなるものでもある。ちなみに、ドイツ経営学は理論・技術論・規範論の3者に分類する捉え方が見られるが、その3者のいずれを主たるものとして指向しているかによって、それぞれの学者は分類された。この分類は、経営学のみでなく、学問の分類において多く適用されるものでもある。

更に言えば、それぞれの学問はいかなる方法

論に立つか、いかなる哲学的視座に立つかによっても分類されうる。もちろん、そこまで入ってゆくことは今はしない。

経営学を経営経済学と管理学との二者をそれぞれ別個の学として、そのいずれかを研究すること、そしてその両者をそのようなものとして研究することは、特に問題があるとは思えない。だが、経営経済学と経営管理学との統合・融合の方向には、問題がある。それは統合・融合に際して、経済学と管理学の二者のそのいずれを主とし、いずれを従とするかの問題である。その両者を完全に対等のものとして、統合・融合させることは不可能である。対象は同一であっても方法が異なるからである。同じく企業を対象としていても、経済学的に接近するか管理論的に接近するかによって両者は全く異なった把握をしているのである。それは対象を同じくしていても、そこにおいて注視している対象は異なっているのである。

アメリカ人辺倒 と言われるような状況を呈している現在、アメリカ経営学とはいかなるものか、アメリカ生まれの経営学＝管理学は生成と発展、そしてその現在をとらえてみよう。その上で、骨はドイツ・肉はアメリカ の日本経営学を見直してみよう。そして、あらためて経営経済学と経営管理学の統合・融合の可能性を探ってみよう。その過程において、日本の経営 の何であるかにも言及されることになる。

[脚注……国別の経営学の存否の問題をはじめとして、触れねばならない問題など少なくない。問題提起にとどめておく。]

．アメリカ経営学，その展開と現在

まずは、現在日本において支配的なものとなっているアメリカ管理学の展開をテイラーの科学的管理の成立とその展開として素描し、つづいてその現在の体系的把握をマップ化図示し、そこに自づから浮き上がってくるものをサイバネティックないしは自己組織システムとして論述しよう。

1. 科学的管理とは何か，その展開

アメリカにおいて管理学 Management は成立した。それは、19世紀の末葉から20世紀の初頭にかけてアメリカがイギリスに代わって経済の覇者の地位についてゆく、その背景をなす製造業の発展の推進力となったアメリカ機械技師協会 (ASME) の設立と運動の中から成立して来た。

産業革命後の機械制工場工業の発展は、従来の工場の秩序である経験と熟練にもとづく人間関係の 職長天国 と言われる状態を不適合のものとしていた。その不適合の現場に立っていた機械技師達が、ASMEを拠点として、生産技術の発展を追求するとともに、賃金支払い方法・現場組織の改革等の工場管理の具体策を追求して行ったのである。その中から、後にドラッカーによって 産業革命に次ぐ生産性革命 と評されることになるテイラーの科学的管理が成立して来た。

テイラーの科学的管理は三つの次元において把握される。まずは作業の科学の創始であり、次に作業の科学にもとづく課業の設定とその達成の管理システム＝テイラー・システムの創始であり、第三には管理規範として 対立からハーモニーへ と 経験から科学へ の2命題をたて、この二者こそ科学的管理の本質であり、神髄であると言明したことである。科学的管理の何たるかについて、テイラーの言明にもかかわらず、彼の管理規範は積極的に評価されていない。だが、私はこの2命題を限りなく重視するものであり、彼以降の管理の発展の一切はこの管理規範の枠内にとどまるものである。このディシプリン＝規則体系・訓練準則はまさにマネジメントのディシプリン＝学問分野である。

科学的管理の発展は、大きく二つの流れとしてとらえられる。一つは本流と名付け、他を主流と名付ける。本流は第一命題を 対立からハーモニーへ と第二命題 経験から科学へ とともに重視するものであり、多数派をなす主流は第二命題 経験から科学へ たる機能性追求を重視するものである。本流は協働体におけるその内と外の人間のあるべき姿を求め、主流は協

働における機能性追求・手段の目的合理性の追求を主眼とする。

テイラーに続く本流のビッグ・ネームは M. P. フォレットである。彼女は、まさに第一命題 対立からハーモニーへ そのものを、どこまでも人間論でありながら同時にそれが機能論としての実質的内容をもつものとしての統合論を展開した。続く C. I. バーナードは、人間とは何か の認識 = 全人仮説無くしては組織論・管理論を展開できないとして立論した経験科学の見事な成果をあげた。そのことによって、管理学を組織論に立つ学問であるとする現代管理学の理論的基礎を据えた。そして、テイラーを産業革命の次に起った 生産性革命 の担い手・牽引車と把らえ、更にそれに続いて起こった 管理革命 の牽引車の役割を担ったのが自分であると位置づけたのが P. F. ドラッカーである。彼は人間の本性を自由 = 責任ある選択と把らえ、自分の管理論を 自由と機能 の追求と明言して展開した。

主流の展開は、人間協働の経験的世界から次々に新たな科学の対象を見出し、それぞれに科学的発見・認識・技術化を推し進めて来たという内容をもつ。言うまでもなく、最初の大きな礎はテイラーによって開拓された作業の科学分野であり、それはガント・ギルブレス等々によって工場現場作業からはじまったすべての作業に及び、やがて管理労働の各レベルにまで及んで来ている。

テイラリズムに依拠して作業能率の向上を意図して為されたホーソン工場での実験は、途中から最初に意図したものと全く違った内容のものとなって来た。それは、能率において作業者のモラル = 勤労意欲のもつ役割の大きさの発見であり、それに大きな役割をもつ人間関係の大きさの発見である。ここに人間関係論が経営社会学・経営心理学という新たな科学領域を生み、更に行動科学・人間科学と言われるような領域として成立して来ることになり、それは管理学と不可分のものとして展開して来た。

人間関係論がインフォーマル・オーガニゼーションとも呼称されるとともに、それまで形態

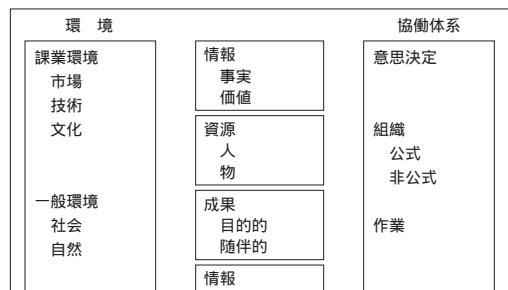
論的レベルにおいて論じられていた組織がフォーマル・オーガニゼーションと並立されて取り上げられ、組織を対象とする科学が C. I. バーナードによって樹立された。バーナードの組織論が科学的業績として彼以降の管理論の基礎となったのは、システム・アプローチという方法論を駆使して、協働体系より組織を抽出し、その要素と要素間の関係を論じて体系化したからである。

バーナード組織論に依りつつ H. サイモンは、管理論世界に意思決定の科学という新しい分野をきり開いた。意思決定のプロセスを明らかにし、その数値的处理・科学化の可能性を明らかにすると同時に、その限界をも示した。意思決定はまずは個人的なものであるにもかかわらず、複数の人間・協働において統合的意思決定が為される要因を彼は組織影響力論としても論じている。組織認識論・経営情報論そして戦略論はこの領域のものに他ならぬ。

バーナード = サイモンが切り開いた管理世界は組織との関係における環境が、コンティンジェンシー理論 = 状況適応理論・環境適応理論と呼ばれる学派によって科学の対象とされるに至った。管理論における環境問題は、管理目的達成に重要な領域を課業環境として市場・技術・文化の三領域が課業環境と称されて主たる対象とされている。

以上で、主流が開拓してきた管理の科学化の諸領域に情報と資源が加えられ、それらを一個の全体として把握してみると、次のように画くことができよう。

科学的管理の体系図



2. 科学的管理の体系，その自己組織システム

科学的管理の体系図は，まず協働体系と環境の二つからなる。協働体系は意思決定・組織・作業の三者より成るものと把握され，環境は協働体系の目的するタスク＝課業にかかわる環境が課業環境と把握され，企業の場合は市場・技術・文化の三者がとりあげられている。協働体系をとりまく環境は，協働環境の目的に応じて特殊としての課業環境に限るものをこえた一般的な自然と社会という2者としての把握も示さねばなるまい。

協働体系は組織と環境との関係として把握され，組織は環境より情報を in put して意思決定し，人と物を資源として in put して合目的に組織＝職務体系を動化としての作業がなされ，その成果が環境に out put され，情報が環境に向かって発信される。なお，組織を主人公として把握したとき，in put された人的・物的資源は組織にとっての内部環境として把握されることになる。

図には，成果が目的的结果と随伴的结果の二者として記されているが，管理学はこれまで当然のこととして目的的结果のみを問題としてきて来た。だが，現在の環境問題（自然破壊・社会不安の増大）に企業が対応しようとするとき，企業がこれまで最も大きな問題としてきた意図した結果＝目的的结果だけでなく，それが必然的に伴わざるを得ない意図せざる結果＝随伴的结果を問題とせざるを得なくなる。ここに環境問題の真因はある。

なお，この図によって科学的管理の体系は十分に画かれていない。それは，環境を組織論的把握するとき，内部環境と外部環境として把握されるものであるが，それがうまく画かれていない。その他，不十分な点があるが，とりあえず，テイラー以降の管理学が科学の対象として取り上げ切り開いて来た構成的領域の全体を関連づけた図表である。

科学的管理の体系を図示してみると，科学的管理の体系は自己組織システムであるという認識に到達せざるをえない。自己組織システムとは何か。

まず，システムとは複数の要素と要素の相互関係の総体である。それは，対象をそのようなものとして把握する方法によって対象に接近する方法であり，そのような方法によって把握された対象である。テイラーはシステム・アプローチと意識してテイラー・システムを創り上げたわけではない。経験から科学への命題の実践者としての研究が自らテイラー・システムと呼称されるシステムを自ら創り上げたのである。

システム・アプローチを意識的に管理論の分野において適用して成果をあげた人物はバーナードである。彼は組織を把握するに際して，人間とは何かの全人仮説を設定するにシステム・アプローチをもってし，協働体系の構成要素として組織と環境を把握し，組織を目的・伝達・貢献意欲の三要素からなると分析し，その三者の相互関係の分析を展開していつている。だが，彼のシステム・アプローチは大きな成果はあげてはいるが，それは当時のシステム論の枠内にとどまるものであって，当然の成り行きではあるが現段階のシステム論の域にまで達してはいなかった。

現段階のシステム論は，自己組織システム論である。自己組織システムは，システムそれ自体が，要素間の諸関係の総体の秩序を維持することによって恒常性＝ホメオステインスをもつものである，とまずは把握できる。だが，この概念は個物の一般概念を為すものであり，それは物レベルにおけるかぎりのものが照応する。物は一般的に恒常性をもつが，自己組織性はもたない。物の恒常性は要素をなす諸要素が何であるか，その質と量のそれぞれがどのような配列・関係のものに置かれているかによって成立し，変化するものである。生物におけるシステムの恒常性は，要素間の諸関係とその総体たる秩序をシステムそれ自体が自己再生し，維持するという内容＝自己組織性をもつ。

物レベルにおける恒常性は個物それ自体の諸要因に起因するが，同時にそれはその個物を取り巻く環境の諸条件によっても大きく起因する。現実のシステムにおいて，それ自体で自己完結しているものは何一つない。それは他の諸物と

の関係のもとにおいてのみ存在している。

生物は、物が物的に環境のもとでその物的諸要因の相互関係化において存在しているのと異なって、外的環境より自己形成の為の諸要因を摂取・排出し、自己再生・保存し、自己維持する性質を具現するシステムである。すなわち、システムが自己自身を自己組織化する性能をもつものとして、その性能をもつ対象物に対しては、そのような視点から対象に迫ってゆこうというのである。そして、人間もまた生物であり、生物的存在として当然自己組織システムと把握されることになって来た。

ところで、自己組織システム論の成立がまづ生れて来たのは、生物学の分野においてではなく、それは工学の分野におけるサイバネティクスに他ならない。サイバネティクスは、機械が万能機が専門機へ更に単能機へと進み、要素機械が目的合理的に配置・配列され、しかも人力を排除して自動的に目的的行為を達成するシステムと化したオートメーション段階に入ったときに生まれて来た。その時人間は、物的資源と並ぶ人的資源としてシステムの担い手と化す。物的体系の補助者であり、更にはシステムそれ自体のプログラムの改善・進化の機能を担い手に過ぎぬ存在と化す。

このシステムは、外的環境より情報と人的・物的資源を取り入れ、人的・物的資源を組織化し、両者を合目的的に機能せしめて、機能の成果を外的環境に産出、その成果が合目的にいかにかに評価するかのフィード・バックを行って、上記のプロセスを繰り返すものである。外界より情報と資源を摂取するプロセスは、コミュニケーションであり、情報と資源を変換・処理するプロセスはコントロールであり、成果の産出のプロセスはコミュニケーションである。このプロセスはフィード・バックされ循環プロセスとなる。このコミュニケーション コントロール コミュニケーション フィード・バック コミュニケーションの循環図式をもって画かれる対象が自己組織システムである。

この自己組織システムは、機械のオートメーション段階において成立し来たものであるが、

論理自体からすれば生物そして人間、人間の個人と協働体系のいずれにおいても看取することの出来るものである。

あらためて、科学的管理の体系 図を見よう。環境から協働体系が情報・人的物的両資源を取り入れるプロセスとしてのコミュニケーション、取り入れた情報をもって人的物的両資源を合目的に処理するプログラムをつくる意思決定とそのプログラムによって両資源が組織化され処理される。その過程が組織化・作業化のプロセスがコントロールであり、その成果が特定の外的環境に受容される過程がコミュニケーションであり、その成否の情報によって次の循環の修正のプログラムに資する過程がフィード・バックである。自己組織システム論はオートメーション段階となっはじめて実感をもって現実のものとなるが、理論的には人間協働において既に伏在し、人間個人において、生物一般においても既に存在しているものである。

ともあれ、科学的管理の体系は主流派管理学者によって、意識的・無意識的に協働体系を自己組織的システムと把握して研究がおし進められつつある。そこでは、管理の主人公は自己組織システムであり、人間は物的資源とともに人的資源の役割を担い従者として自己組織システムを構成する要素となる。既に、労務管理・人事管理という言葉はもはや過去のものとなり、代って人的資源管理が一般的となり、HRM と略称して管理論における通用語となっているのが、その何よりの証左である。人的・物的資源は処理され変換されるが、いま一つのこのシステムを構成する二大要素の一つである情報はシステムにとり入れられ、資源処理のプログラム情報となり、資源処理において新しい情報として体化し、更にその情報がそれ自体として記号化・言語化される。自己組織システムは情報循環のシステムに他ならない。

なお、ここで補足すべきことがある。それは管理過程学派についてである。ファヨールに始まる 管理は計画・組織・指揮・統制のプロセスである という古典的な管理観である。この限りでは誰にも否定することの出来ないものと

考えられるが，この経験的な管理観は同時に管理に役立つ諸原則・諸知識をこのプロセスの各項に分類する方向で内容が未処理のまままで豊富化して行ったとき，プロセスの各要素をそれぞれ科学化して行った科学的管理の発展の前に崩れ去って行ったかに見える。

だが，A. ブラウンの plan do see ，あるいは W. ニューマンの管理のプロセスの 管理循環 administrative cycle の管理観は，自己組織システム的一步前まで来ている。その一步の飛躍はそこに容易に超えることの出来ない断絶 = 非連続がある。それは，管理過程学派の管理観は 人をして仕事をせしめる というものであり，管理とは仕事をする人と仕事をさせる人から成り立っている世界である。だが，自己組織システムにおける コミュニケーション コントロール コミュニケーション フィード・バック の循環は，管理とは組織維持であり，組織は自己組織システムであり，それは情報と資源の二要素からなる自己組織であり，人間は物的資源と並ぶ人的資源に他ならないものである。ここにおいて 人をして仕事をさせる という古典学派の管理観は過去のものとしたのである。

テイラーは 経験から科学へ と言ったが，経験知としての管理過程学派は，科学的管理の展開によって一応は死に，そして自己組織システム段階になって再生せしめられたと言いうるのであるか。

． 日本経営学の反省

1. アメリカ一辺倒の意味

アメリカにおいて，科学再としての管理学がテイラーによって科学的管理として成立し展開し現在に至った概要とその意義をみて来た。科学としての管理は既にテイラーにおいてシステムとして把握されていたが，システム的方法論的自覚は未だ成立していなかった。システム的方法的自覚はバーナードによってなされ，管理は組織維持機能と把握されて管理学は新しい地平に立つことになった。それが管理論者のすべ

てのものとなるには，サイモンの意志決定論をまたねばならなかった。そして，管理論は現在において情報社会と言われる状況に立ち至って，明らかに無意識的・意識的に自己組織システム・アプローチに依って展開される段階に到達している。

この段階に立って，日本に生まれた 骨はドイツ・肉はアメリカ すなわち 経営経済学と管理学との融合 の経営学を，あらためて考えてみよう。

それにしても何故，アメリカ一辺倒と言われるような状況を呈して来たのであろうか。その前に，何故日本において 骨はドイツ・肉はアメリカ の経営学が形成せられたのであろうか。19世紀末ドイツにおいて，経営経済学は先進資本主義国に追いつくべく商科大学が設置され，その中心科目として経営学が既成の経済学に対抗しつつ経営経済学として創り上げられて行った。経済学に対して経営経済学は，企業にとって不可欠のものとして成立発展していた簿記・会計という技術体系を軸として，構築されていったのである。そして，アメリカでは経営学は大学においてではなく，企業の現場である工場の技師たちがイギリスに追いつき追いこすべく展開した能率増進運動の中から科学的管理の学として成立して来た。その経営学たる Management は Accounting を含んでいない。ここに，同じ経営学と言ってもドイツ経営学とアメリカ経営学とは極めて異なった性格をもつものであることが，知られる。

さて，日本の経営学が 骨はドイツ・肉はアメリカ の経営学として成立して来た根本的事情は，ドイツと全く同じ状況のもと，先進欧米に追いつき追いこすべく設置された高等商業・商科大学の教授たちによってつくり上げられたものだからである。そして，アメリカ管理学をも視野におさめたのである。異質の二つの学を，骨はドイツ・肉はアメリカ 言い換えれば 経営経済学と管理学との統合・融合 を可能にする最適の理論としてマルクス経済学を援用して創り上げたのである。

マルクスに依拠して経営学を構築するものは

マルクス経営学・批判経営学・個別資本説などの呼称されているが、その呼称の違いは対象接近への違いを表してもいる。だが、経営学を経営経済学として構築するという観点からすれば個別資本説という呼称をとる。この呼称にはイデオロギー性は無い。そして、骨はドイツ・肉はアメリカの内容をもつ経営学者は、個別資本説に積極的に立とうと立つまいと、深淺の別はあるがこれとまったく無縁の研究者は私の知るかぎり無いように思われる。

個別資本説が 骨はドイツ・肉はアメリカ = 経営経済学と管理学の融合 の日本経営学として成立して来た理論的根拠をあらためてみよう。そして、何故 アメリカ一辺倒 になったかも。

マルクスの主著『資本論』は、現代社会を資本制生産社会と捉え、それを個別資本の運動の絡まり合いの総体としての総資本の運動を把握する。そして個別資本とは企業に他ならぬものであり、個別資本は貨幣と商品の二要素からなり、貨幣をもって労働力と生産手段を商品として購入し、それを生産的消費することによって商品を生産し、その商品を販売して貨幣とし、その貨幣をもって上記の購買、生産、販売の過程を繰り返す運動体であり、その循環運動の特長は最初に投下した貨幣と復帰・回収した貨幣の増大すなわち価値増殖運動であり、価値増殖の過程である。それを可能にし支え担っているものは労働力と生産手段であり、その二要因の合目的使用過程すなわち協働体系に他ならない。

企業を以上のような内容をもって把握するものが個別資本説であるとするなら、貨幣中心の価値過程研究の経済学と合目的協働体形成の技術論的研究の管理学が統合的把握の最適の方法論として採用されたのは、極めて自然なことである。このような基本的性格をもつ個別資本説ないしは経営経済学と管理学との融合の理論が、そのまま順調な足取りでもって発展せしめられ展開されなかったのは何故であろうか。既に触れたように、テイラー・メイヨー = レスリスパージャー段階では、管理学は未だ独自の自立的・自律的な学的方法的基礎をもっていなかつ

たが故に、それを経営経済学に取り込むのに何の抵抗もなかった。だが、バーナードによって、管理学は組織論を基礎として構築せられる独自の学問領域とせられて来て以来、価値論と組織論の対立的関係をどう捉え、その両者の融合・統一に苦しんだのである。アメリカ一辺倒すなわち経営学を管理学としてのみ研究する方向に日本の経営学は進路をとったのである。私はそれを当時における日本における経営学の向後の四つの方向として、最初に示した。そして今、組織論が自己組織論として、システム・アプローチによる新しい段階を迎えている現在、個別資本説が新しい相貌をもって再登場して来ると想定せざるを得ないのである。

科学的管理の現段階の体系図を画いてみたところ、協働体系は工学および生物学が切り開いて来た自己組織システム = 自己言及・保存・再生・維持システムとしてそのまま理解され適用されうるものに他ならないことが認識せられた。そして今、自己組織システムをコミュニケーション コントロール コミュニケーション フィード・バックの循環とみたとき、個別資本の貨幣を起点として購買 生産 販売そして貨幣に復帰する循環運動は、まさに自己言及・自己再生・自己維持の自己組織システム以外の何物でもなく、見事な自己組織システム論の成果として個別資本説はある。

だが、個別資本をそのように捉らえたマルクスは、自己組織システム論者でもなく、システム論者でもない。彼は弁証法的唯物論を方法とする研究者であった。唯物論的弁証法とシステム論・自己組織システム論とはどのような関係をもつか。両者とも唯物論であることだけはいえよう。『資本論』が教えるところに依拠して、個別資本 = 企業を更にみてゆくことにしよう。

2. 企業 = 個別資本の自己組織システム性

資本とは何か。それは価値増殖を遂げる価値と定義出来る。この定義は個別資本についても当てはまるが、個別資本の運動のからまり合いの総体である総資本の運動についても当てはま

る。その個別資本は3種の形態に類別される。それは、個別資本の価値増殖が何によって増殖されるかによって分けられる。生産を包摂した資本である生産資本＝産業資本が個別資本の代表的な形態であり、この形態の出現によって資本制生産社会一般に資本主義社会は成立した。次にあげられる形態は商品の売買に投下された商品資本＝商業資本、そして個別資本の第三形態は貨幣の貸付け資本であり金融資本である。この3種の資本は、それぞれいかなる生産・いかなる商品、いかなる貸付け先を対象とするかによって更に分化して把らえられる。なお、この三形態の成立は生産＝産業資本が最後のものである。

資本すなわち価値増殖する価値の秘密をマルクスは解き明かしている。商品の売買にしろ、貨幣の貸付にしろ、その行為それ自体は価値増殖はない。その事象は個別的な表象としたとき、主観的心理的価値はいざ知らず客観的・物的価値そのものにおいては価値増殖はない。全体的事象としてみたとき、得をした人がおれば、他方必ずそれに相応した損した人がいる。マルクスは、等価交換を前提にして論を立てている。交換経済・市場経済が正常に作用して行くつとところに成立してくるものは等価交換に他ならないとみただからである。

商品は人間の労働力の行使である労働が物財に対化されたものであり、商品の価値はその商品を生産するのに社会的に必要な労働量によってきまる。労働力は、それ自体の価値以上の価値を創り出すただ一つの商品である。すなわち剰余価値を生み出す唯一の商品である。

剰余価値生産の方法として、彼は絶対的剰余価値（労働時間の延長と労働強化）相対的剰余価値（生産性の向上・イノベーション）をあげている。更に彼は、資本の循環、 $G \cdot W \cdot \dots \cdot P \cdot \dots \cdot W' \cdot G'$ の循環運動の詳述し、その上に資本の回転を論じる。かくして、剰余価値率は更に剰余価値の年率として計算されることになる。

この個別資本把握は、個別資本の全体の絡まりによって形成せられている社会的総資本の生

産と再生産の構造が解明されているが、ここではそこまで進まない。

以上のマルクスの剰余価値分析にまさる利潤追求の体系的な分析・論述を私は知らない。この分析は論理的体系的な論述であるが、同時にそれは資本家・経営者の体験的知識の整理された結晶とも言いえようか。

『資本論』は利潤追求の書であり最高の金儲けの指南書だ、と言っている。そしてそのことを口にした経営学者が何人かいた。だが、誰もそのことを書いたり、『資本論』をそのような書として正面から取り上げ論じ利用した人はいなかった。何故か。

それはそれとして、資本は価値過程と労働過程の統合物であり、価値がその担い手である使用価値を取りかえ変換しつつ循環を遂げる運動体であり、それはまさに流過程（コミュニケーション）生産過程（コントロール）フィード・バックの循環運動として自己言及・自己再生・自己維持の自己組織システム以外の何物でもない。協働体系が自己組織システムとして情報と資源を2大要素とし、情報が情報の担い手でもある資源の情報変換・処理の過程によって新たな情報の担い手をつくり出す循環運動体であったが、その自己組織システムが価値増殖の自己組織体であると把握されるのである。資本という企業は、ここに協働体系という情報循環の自己組織システムであると同時に協働体系を価値増殖の担い手としての価値の自己増殖の循環運動の二重の自己組織システムと把握されることになった。

言うまでもなくマルクスはシステム論者でもなく自己組織システム論者でもない。だが、彼は企業を資本として把握し、その真髄に迫って行ったとき、企業＝資本を比類なく見事な自己組織システムとして書き出していたのである。

経営学における自己組織システム論の問題状況

1. 新しい問題状況

個別資本説＝経営経済学は、アメリカ生れの

管理学が伝統的・古典的管理論とも呼称せられる段階においては、それを容易に内包させ融合せしめることが出来た。だが科学的管理論は、システム・アプローチによる組織の科学化とともに組織論を基礎に据えた独自の学問領域として発展を遂げるに到って、経済学とは異質のものとなり、これを内包し融合することはそのままでは不可能となった。このことは、前節で述べた。

だが、科学的管理の体系が、情報技術の発展に促迫せられてサイバネティックスという自己組織システム論を生み、更に生物学＝分子生物学による自己組織システム論も成立して来るに及んで、まさに自己組織以外の何物でもないことが明らかとなって来た。そして、自己組織システム・アプローチをもって、マルクスの『資本論』を読み直したとき、『資本論』の著者の時代には科学方法論としての自己組織システム論はおろかシステム・アプローチさえまだ生まれていなかったにもかかわらず、『資本論』の論述は自己組織システム以外の何物でもない内容をもって資本が比類なく見事に書き出されていることを、今あらためて認識するのである。

企業を個別資本の運動と把握する経済学的理解の中に管理対象を難なく内包し摂取していたのに、容易にそうすることが出来なくなっていた。だが、管理の体系がそれ自体自己組織システムであり、しかもなお個別資本の運動もそれ自体自己組織システム以外の何物でもないとなると、ここに同一の科学的方法論に立って両者を統合・融合させることが可能となって来たのである。

まず考えられることは、個別資本説が自己組織システムという自己認識をすることによって、自己組織システムとしての管理体系＝協働体系を内包するという主従関係のもとにおいて両者を融合せしめる方法である。このことは、個別資本説は、資本はもともと協働体系＝管理体系を内包したものであるという把握の上に成り立っていたものである。それは自立的自律的循環運動体という把握がなされていたのであり、そのような把握が自己組織システムという名称で呼ばれ

るようになっただけのことである。そしてあらゆる協働体系＝管理体系もまた自己組織システムに他ならないという自然科学・社会科学共通の接近方法の俎上に登るものとなって来たということである。

新しい段階の個別資本説すなわち管理論内包の新段階は、先づはただ個別資本論者が自己組織システム論をわがものとする、すなわち個別資本の運動も協働体系＝管理体系がともに自己組織システムであるという認識に立つことである。だが、そのとき個別資本は自己組織システムであるという理解を成立せしめると同時に、更にその理解を超えるものという理解が成り立つかどうかの問題が起きる。だが、その問題はここでは問わぬ。

個別資本説に立つ者にとっての問題の一端を述べたが、ここで管理論の主流に立つ研究者にとっての自己組織システムについて、なお言及しなければならないことがある。

管理論の主流とは、テイラーの科学的管理の第二命題 経験から科学へ にひたすら立とうとするものである。それは機能性の追求を実証・実験によって確認し成果をあげようとするものであり、それは管理の対象をなす要素の研究を主眼とする。したがって、その方法にのみ立つ研究者にとっては、管理の構成要素全体の諸関係の総体の研究には焦点がとどかない。したがって、彼等からは自己組織システムの認識はなかなか生れてこないし、その認識に積極的に依拠して研究しようという意欲は容易に生まれて来ない。

彼等にとっては、管理とは組織維持の機能であり、機能性追求に向えばそれでよいのである。管理の中核機能は意思決定であるという認識に立って意思決定の研究に向かっても、それは科学化・機能化を主眼とした戦略論にかぎられ、意思決定の全体像に迫ってゆくことは少ない。それが具体化・現実化の方向に進んで行ったとき、人間は人的資源ととらえられ人的資源管理さらに戦略的人的資源管理となる。

先述の如く、労務管理・人事管理と呼ばれていた講義科目は今では人的資源管理と呼ばれ、

個別資本説に立っていた研究者もその呼称に大きな違和感なきかにみえる。資本論の叙述によれば、生産過程を労働力と生産手段（労働手段と労働対象）との生産的消費過程と把握しているが、その把握はそのまま既存の管理論者たちによって人的資源と物的資源と把握され人的資源が物的資源と異なる点を注視してその機能的利用に主眼がおかれている。かつてそれは、個別資本論者によって労務管理・人事管理の対象が労働か・労働力か・人間かその組み合わせのいずれかとして長く論議されたものである。

管理の主体＝主人公が組織であり、組織が認識主体として組織認識論が成立して来ている今日である。本来認識主体は人間であるにもかかわらず人間は組織の従者として組織認識の要素と化してしまった現実が、何の抵抗もなく組織認識論が生み、しかもそこに認識の本源的主体たる人間と組織との関係の深みを探ることなく、組織認識論は展開されているのである。その時、管理論者は無意識的に組織を自己組織システムとして把握し、自己組織システムとしての個別資本運動の従者・奉仕者として研究にいそんでいるのである。彼等は、自己組織システムという抽象物に奉仕する従属者たることを無意識そしてどこまで自覚しているであろうか。

個別資本と総資本の両者の体系的分析をしたマルクスの時代は、資本という価値増殖する価値の運動すなわち利潤追求金儲けは全面的に肯定せられてはいなかった。だから、ドイツで経営学が経営経済学として成立したとき、経済学者からその成立・発展に対して激しく否定的な発言を受けた。当時 Privatwirtschaftslehre と称した経営学はその非難から免がれるべき方向を求めて自分の学を形成しようとした。だが、今、アメリカでも日本でも管理論者にとっては自分の学が組織維持機能の推進者としての自覚はあっても、あるいはそれは利潤追求に資するものであるとの自覚はあっても、そのことについての負の側面の自覚は極めて乏しい。

管理論の主流派は、管理がそこにおいて成立する協働体系を自己組織システムと認識し、し

たがってまた企業という経済的組織体もまた自己組織システムと認識する段階に到達して、管理の科学化＝機能性追求に何の迷いもなく、わが道をそれが利潤追求であろうとあるまいと進みゆくことになったかにみえる。

この主流派管理論者に対して、個別資本論者にとっては自己組織システム論は単純ではない。何故か。どのように単純ではないのか。

2. 個別資本学派にとっての問題状況

個別資本論者にとっては、管理論者が到達した協働体系としての企業認識を始めからもっている。管理論者が到達した自己組織システムとしての企業観を始めからもっている。すなわち、個別資本論者は彼等が依拠するマルクスによって画かれた企業は個別資本の運動であり、その詳細な分析は実質的に自己組織システムと把握された資本の全容の比類なき見事な論述であるということを知っているからである。

「経済的範疇の担い手としてのみここでは取扱かう」という資本論の視点は、人間は資本（自己組織システム）の魂（自己組織性）をわが魂とし、資本を構成する要素である商品（売れてはじめて商品は商品となり）と貨幣（価値尺度交換・支払機能・構成機能をもつ）の担い手としてその機能を果たすことだけが、ここで人間の役割である。マルクスは『資本論』第一版の序文に、そのことを明記している。まさに、人間は経済人仮説に限定されて画かれて、経済という生産・流通・分配・消費の現象は人間が生きてゆく上で基礎をなすものであり、そして、人間は目的達成の為に最少の犠牲で最大の効果をあげようとする行動原則を経済原則としてもっている。そのことを前提としてマルクスは画いている。この基本的な人間の行為領域を経済原則に立って行動すべく実践することを、そのようなものとして研究することに、主流派管理論者は何の違和感もなく専心できるであろう。

だが、個別資本論者にとってはそうはゆかない。それはマルクスは「人間は単なる経済人ではない」という認識をもって『資本論』を書い

ているからである。マルクスは 人間とは何か について彼のもっていた人間観について余すところなく書ききっているとは私は思わない。『経済学・哲学草稿』等があるにもかかわらず。しかし、少なくとも人間が単なる経済的存在につきるものではなく、商品・貨幣世界は人間をして人間ならざるものと化す世界である、という認識を明確にもっていた。その確固たる信念が彼をして『資本論』を書かした。その信念の強さは、資本がいかなるものであり、いかなる運動法則をもつものであるかを克明に画ききることに向けられ、その負の側面を明らかに画くことを禁欲している。にもかかわらず、『資本論』の著者の思想はその読者をとらえる。だから、利潤追求について、その本質とその手段・方法についての徹底的な体系的論述の内容をもったこの書を、金儲けの指南書として利用することを躊躇せしめてきたのであろうか。

価値増殖する価値 = 資本に人間がその従者として生きざるを得ない社会の行く末は、少数の富める者と多数の貧しき者の二極分解をもたらす、その階級社会は無階級化の社会主義社会の必然を科学として論じようとしたのである。

資本制社会の発展は、マルクスの予言通り第一次大戦を契機にしてソ連社会主義国家を生み、第二次大戦後は世界を二分するまでに社会主義諸国を叢生せしめ、冷戦体制を生んだ。この時期が経営学の成立・発展の時期におおむね重なり、組織が資本と並ぶ社会把握のキー・ワードとなった時代である。

社会主義社会について、マルクスはその成立の必然を説いたが、社会主義社会そのものについては、その論理と構造については多くを語ってはいない。そして資本主義社会も社会主義社会もともに組織社会の内実を深めて行った。組織維持に関して資本主義社会は社会主義社会に比して遙かに豊かな研究と実践を行ったこと、そして社会主義社会それ自体が商品と貨幣なき社会として発展することが不可能であること、以上の2点についての認識不足が社会主義国家を健全な発展をみることなく凋落傾向を辿らしめた原因であろうか。

そして、科学は機能性追求の学となり、方法論としてシステム論さらに自己組織システム論を生み、組織体の現実科学の成果を駆使してオートメーション工場をという自己組織システムの機械体系をつくり上げ、情報・技術体系としての組織体という自己組織システムをインフラとする情報社会を現成せしめるに到った今日である。

個別資本説は、企業も協働体系もともに自己組織システムと把握されるようになって来た現在、今新たにどのように経営経済学と管理学の統合・融合を考えればよいか。

企業も協働体系もともに自己組織システムに他ならぬとすれば、経営経済学も管理学もその統合・融合には何も根本的な問題はない。それは既に主流派管理論者が無意識的・意識的に価値増殖の資本運動という自己組織システムの支援者と化した仕方を実現している。だが、企業を個別資本としてその言葉こそ使っていないが自己組織システムと把握していた個別資本説に立っていた研究者にとっては、ことは単純ではない。それは既に述べたように、資本の論理は非人間的であり、資本の論理の支配する社会である資本主義社会の覆滅を意図してその必然を論じたマルクス資本論に依拠したものだからである。

商品と貨幣との存在を除去した社会を、現在の延長線上に想像することはほとんど出来ない。したがってまた資本の論理・自己組織システムの消滅もほとんど出来ない。とすれば、個別資本論者にとって、企業も協働体系も同じ自己組織システムだからと言って、主流派管理論者と同じ世界の住民となることは出来ない。それは、企業すなわち個別資本の自己組織システムと協働体系の自己組織システムとは次元が異なるものであり、協働体系システムは肯定できてもそれに拠って自己組織化している資本システムについては、これを無条件的には肯定する立場に立っていないのが、個別資本論者であるからである。個別資本論者は企業を個別資本の運動ととらえ、その論理・自己組織システムの存在を認識しつつも、これに全面的に肯定する態度を

持ち得ない者だからである。主流派管理論者はこれに否定的態度を必ずしもとっていない。だから彼等にとって事は単純であり、ノウ・プロブレムである。

事物に対して肯定的であるか否定的であるかは、事物そのもののそれ自体の問題ではなく、その事物に対する人間の意識の問題である。人間が対象に対し、いかなる感情をもつか、いかなる認識をもつか、いかなる倫理観をもつかの問題である。

企業が資本の運動として存在するとき、それは市場原理によって動くということであり、そこに生産力の発展、科学技術の発展という機能性・利便性の増大という正の側面とともに優勝劣敗による格差社会化・失業と貧困の増大・金銭万能社会化という負の側面が生じて来る。この正の側面と負の側面という把握自体が人間の意識の問題である。そのように見ようと思えば見えるし、見ようとしなければ見えない。負の側面は企業にとり資本にとり、見ようとしなければ見えないし、見えても軽視する。しばらくは自己組織システムとして存続は可能であるが、企業全体として、総資本の運動にとって順調な発展を遂げることは出来ないし、その存続さえ問題となる。そこで負の側面の是正に向かわざるを得ずして向かってゆかざるを得なくなっている現実である。だが、人間の立場、そして倫理観に立って問題把握と自己組織システムとしての企業の存続に関しての正負の把握は、同じものではなく異次元のものと言わざるを得ない。

それはそれとして、市場拡大が限界に向かったとき利潤獲得競争はサバイバル競争となりコスト削減・人員削減は不正競争・欠陥商品へと進み、安全・安心が脅やかされる社会になる。大量生産に伴う目的的结果の増大は必然的に随伴的结果の増大を伴ない、自然環境の破壊・社会環境の破壊は自然と社会存続の危惧すら語られるようになった。このような現象は 企業の社会的責任 = CSR が叫ばれ問題視され、企業倫理 が大学の講義科目にあげられるようになった。

責任とか倫理は規範である。ドイツ経営学は

経営経済学の中で規範を大きく問題として来た。それが、論議の大きな焦点とさえなったのは、シェーンブルークの理論学派・技術学派・規範学派の三分類を機縁とする。この立論はドイツ経営学が私経済学として金儲けを学とすることは学の本道にもとるの経済学者からの非難に抗するものとして自己形成して行った代表的経営学者達の流れを見事にとらえたものであるとも言える。

個別資本説に組みする学者は、利潤追求という現象に潜む法則を客観的につかみ出し提示する学としての理論学派に属するものとして自分達の立脚点を示そうとした。またある者は、利潤そのものを計算・産出するための技術である規範・会計の仕組みを説明し理論化するに、個別資本の内的構造の貨幣価値表現する技術と把らえた。だが、規範学派に対しては、これを利潤にかかわる諸法則を明らかにすることを隠蔽、むしろ糊塗するものとして、これに否定的な態度を示した。

この三分類をどのようにとらえるか。企業は協働体系であり、人間の行為体系である。そこには、目的達成の為の機能性を求める技能・技術があり、またその行為が他人に対していかなる影響を及ぼすかについての自己規制としての倫理・規範が要請されざるを得ない。そして、行為を現象と把らえ、その現象を存在せしめ、そこに存在する法則性・規則性をつかみ出し理論化する学が成立する。

理論・技術・規範は経営学にとって、三者それぞれにバラバラのものではなく、三者は現実には一体のものとして存在しているが故に、そのようなものとして対応すべきである。それぞれの学者が、その三領域のいずれかを自分の研究の主戦場とするのは当然ありうることである。だが、三者不可欠のものと承知の上のことではなければならず、一者を重視し他者を軽視し排除すべきではない。

管理の中核は意思決定であり、意思決定は事実前提と価値前提（前提を情報と言い変えてもよい）の二者であり、理論は事実に対する認識・認知情報に属するものであり、規範は価値情報

に属するものである。そして技能・技術は行為原則たる機能性追求の目的達成の為の手段に他ならない。

経営経済学と管理学の新しい段階

1. 企業における自己組織性と科学

企業は協働体系であり、それは自己組織システムであり、同時にそれが個別資本の運動として自己組織システムに他ならぬと認識せられたとき、個別資本説は新しい相貌をもって立ち現れることとなった。それは、価値増殖の理論体系をもつとともに、価値増殖を目的とした持続的体系として把握されると同時に、かくあるべしの規範論的研究が要求せられる対象ともなったのである。

個別資本は、総資本の構成要素・分解要素として不可分のものであり、相即的研究を余儀なくされるものであるが、そこには決定的な相違点がある。個別資本の運動はその担い手である経営者が存在し、彼の統制下に置かれているが、総資本の運動はそれを直接的に担う人間をもたない。総資本の運動は、社会的に必要な財とサービスの需給が市場原理によって調節せられるものであって、個別資本が何をどれほど生産するかを意思的合目的計画によって遂行されるものとは決定的な違いがある。

総資本と個別資本の決定的な違いにおいて個別資本の研究を推進しようとするとき、総資本の研究は現象として経済現象として接近せられることになり、個別資本の運動は人間がそれを外的対象であり観察対象として把握する事を可能にするものであると同時に、人間それ自身が行為的存在として自己自身に直接にかかわる対象として自己省察を伴う対象となって来る。

そうなると、企業はまず個別資本の運動と把握され、それは協働体系を内包したものと把握するのではなく、逆に協働体系が利潤追求を目的とした行為体系である個別資本と異なったものと把握されることになる。その把握は、自己組織システムと協働体系が把握され、そして企業が個別資本の運動であり、個別資本の運動は

即自己組織システムに他ならぬとの認識にそのまま対応し、即応するものである。そしてまた、同時に自己組織システム論自体が新たな局面を迎えることになる。

それは、企業把握において自己組織システムの重層性をみると同時に、自己組織システム・アプローチの限界とこの方法によって把握された対象との乖離ないし非対象・非対称性があらためて問われることになる。そのことをはっきりさせておきたい。

マルクスは、『資本論』を書き上げるにあたって、人間を経済的諸範疇の担い手としてのみ取り扱うという経済人仮説に立つという断わり書きをしているということを、先に紹介している。彼は人間を経済人のみにつける存在ではないにもかかわらず、資本の担い手として行動するかぎりには、資本という循環運動自己組織システムの担い手とならざるを得ないことを論じた。このことを念頭に置きながら、自己組織システムをとらえ直してみよう。

自己組織システム・アプローチは、自動機械体系・自動機械体系を内包する協働体系、そしてあらゆる持続的協働体系、その構成要素である人間、更には生物が自己組織システムであると把握するものである。システム・アプローチは対象を要素と要素との相互関係の総体は何であるかを測定し、数値化し数学的に処理して、その限りにおいてその限り確かな把握をするものであるが、要素と要素との関係のその全体的把握をその方法によっては現在のところ出来ない。全体はいったい何なのか。いかなる存在なのかを明確にすることは出来ない。その方法は、特定の機能をもった対象物をつくり出す為の方法として行きついたものである。だが存在する対象物そのものを人間は認識し画きつくすことは出来ないし、科学は特定の限られた方法で限定した対象を把握するにすぎないものである。

自己組織システムは、すでに述べたように人間が創り出した構成物、自動機械システムと人間および人間の協働体系さらに人間を含む生物の3者であるが、人間および協働体系の自己組織システムと生物の自己組織システムとは同じ

自己組織システムでも根本的に異なるところがある。それは、生物の自己組織性は物と物との直接的な関係においてのみシステムが出来上っており、吉田情報論的に言えばシグナル情報においてのみ相互関係が成り立っている。これに対して人間は言語や貨幣という人間が人間同志で創り出したシンボル情報を媒介して相互関係＝コミュニケーションをとりむすぶ。生物は限定せられたシグナルをもって同種の生物さらには他の生物その他の存在物と相互関係をとりむすぶ。本能によって行動すると言われて来た。ところが人間が言語世界を無限につくり出し、交流し相互関係を無限に構築して行く。本能的行動は目的意識的行動となり、そこに最少の犠牲・最大の効果の経済原則を生み出して道具・機械・装置を無限に発展させ、ITを媒介として情報世界の住人となったのである。

ハード・ソフトの技術は経済原則・機能性追求に立った科学によって創り出される。科学は科学言語によって構築される人間生活の手段と化した。人間にとって目的と手段のいずれがより大事であるかは言うまでもない。なのに、手段的世界に目的が従属する。機械に人間が従属する。人間のつくった手段としての規則中心の組織に人間が従属する。手段世界構築に科学者が奉仕し、その科学者が優れていなければならないほど地位も名誉も金も保証される。

科学の限界を、単純明快に喝破したのが、サイモンである。彼は「意思決定は所詮は選択であり、事実前提と価値前提によってなされるが、意思決定の科学は価値前提を所与としなければ成り立たない」と言っている。行為は目的は善か悪か、何が大事であるかが問われる。科学は善悪を問わない。正邪を問わない。ひたすら限定された正確さを求め、機能性を求める。ウェーバーが、トルストイの言を引いて、「科学は如何に生き何を為すべきかを問わない」と言っている。社会科学者は何を為すべきかについて発言する。それは既に目的・目標が設定されている局面に限られており、人間何を為すべきかの問いとは次元を全く異にしている。

人間も、協働体系も、企業も、そのいずれも

が自己組織システムであるとしても、自己組織システムの論理に従ってのみ、管理を行うことは出来ない。価値増殖過程と協働体系の二要素からなる個別資本の運動として把握される企業が、個人として協働体系としての自己組織システムとして、(オートメーション機械体系を加えて四重の自己組織システムと云う) 把握出来たとしてもなお、最後までその論理に立つことは出来ない。それは、人間は所与のプログラムによって動き動かされる存在ではなく、刻々新しいプログラムを創り出して運動し行為する自己組織システムである。これに対して、生物は自然そのものによって(神によってと言ってもよい)、創り出されたプログラムによって行動する存在であり、自動機械は人間の創り出したプログラムによって作動する存在であるという事実は、人間の決定的な意義を示すものである。

人間は生物であり、それ以外の何ものでもない。だが、人間は言語を媒介として身体的存在から同時に精神的存在となった。科学は生物としての人間の事實的・身体的類似性と差異性を追求し、身体と精神との連関をどこまでも追求し、成果をあげている。だが精神的世界そのものを科学的に接近し、如何ほど精神世界を豊かにしたであろうか。

自己組織システムとしての人間ではなく、それであると同時に事実前提と価値前提に立って意思決定＝選択する精神的倫理的な存在である人間として、人間は企業管理に臨まねばならない。資本の論理に盲目的に追随するわけにはいかない。マルクスも彼に追随する者も資本の論理の非人間的・反人間的側面を暴露し、その覆滅を意図して新しい人間社会の創設を目指した。その営為は挫折し、実験的な意味をもつものとなった。

そこで、人間も協働体系も企業も自己組織システムでありながら、しかも人間が経済人ではなく人間として個人として協働体系として企業として存在する方向を新たに模索することになる。企業が個別資本の運動でありつつながら、それを超えて人間的な存在たらしめる事が可能で

あるか。その答えは既に出ている。人間が単なる経済人ではなく、それを越えた精神的存在として、企業の従属者としてではなく人間として主人公として資本の論理を否定するのではなく、それに立ちながらそれをわがものとし、そこで人間が何を為し如何に生くべきかを現実的に模索し生きることである。この発言は空想的なもの、螳螂の斧の類いであろうか。そうではない。既に、優れた経営者たちの多くはそのような営為をして来ているのである。

2. 個別資本の三循環と日本的経営

人間は、企業を個別資本の運動ととらえ、それを $G \cdot W \cdots P \cdots W' \cdot G'$ の循環としてのみ把握し対応するかぎり、そこに見えてくるものは価値増殖であり、金儲けであり、金儲けを目的とし経済原則に従って意思決定し活動する経済人として振舞うことになる。

だが、個別資本の運動が循環運動であるかぎり、貨幣に始まり貨幣に終る貨幣資本の運動と把握し表示されるだけではなく、生産に始まり生産に終る循環運動 $P \cdots W' \cdot G' \cdot W \cdots P$ と表示・把握される生産資本であり、更にそれは商品に始まり商品に終る循環図式 $W' \cdot G' \cdot W \cdots P \cdots W'$ として表示される商品資本として把握することも可能な存在としての認識も生れて来る。個別資本は、貨幣資本の循環・生産資本の循環・商品資本の循環の三者として画かれ、そのような三つの性格をもつ存在として表示されるものである。

貨幣資本の循環図式で画かれたものは、価値増殖を示すものであり、それを可能にする媒介項として購買・生産・販売の過程が示されている。企業が貨幣資本すなわち価値増殖過程と把握されたとき、それを担う人間は金儲けをわがこととして、この運動を担うことになる。目的は金儲けであり、生産も販売もその手段にすぎぬものと把握される。

生産資本の循環運動として企業を把握したとき、この企業は再生産・生産の維持・継続、組織維持を経営者はわがこととすることになる。その運動は、生産された商品の販売・貨幣化そ

して生産手段の購入の過程を媒介項として観念し、管理することとなる。そして、商品資本の循環図式が語るものは、この運動は生産された商品が販売されて貨幣に転化され、それによって販売可能な生産物の生産がなされることによるのみ、この循環図式は成り立つということである。生産物が販売されてはじめて、それは商品となりうる。生産物が販売されうるには、それを貨幣を出して買う人がおり、人が買う為には人が生産物を必要なもの・欲求の対象として金を出さなければならぬということが必要であり、しかも商品価値＝価格が買い手がそれを妥当と考えるものでなければならない。商品資本循環が物語るものは生産物の社会的性格である。

資本の三つの循環運動として書き出された資本の三つの基本的性格は、そのいずれを欠いても資本は資本とならない。利潤追求は資本の根本的性格を物語るものではあるが、再生産＝企業維持・組織維持なくしては、利潤追求も一回生起的な金儲けにすぎず、資本は資本たり得ない。企業維持・組織維持もまた、社会的に必要な財・サービスの提供なくしては企業の存在は不可能である。

利潤追求・組織維持・社会性の三者は、逆に社会性・組織維持・利潤追求と観念せらるべきものである。優れた経営は優れた経営者によって形成され、優れた経営者は社会が求める商品を造り続け、その為には従業員とともに組織を維持し、そうすることによって利潤を確保しつづけ、資本をしての資本たらしめている。このことは、周知の事実ではないか。

日本的経営が、アメリカ的経営と並んで世界的に宣伝せられるようになったのは1970年代に入ってからである。アメリカ一辺倒ではなくなったのである。日本の経営学者は日本的経営を終身雇用・年功制・企業別組合ととらえ矮小化した。だが、日本的経営はこの三者を三種の神器とか言って担ぎまわって事足りるものではなく、日本の歴史の中で永く育くみ形成せられて来た日本独自の組織である家の論理（家は家成員たちの家族集団であり、家の繁栄が家族の

繁栄であり、家の維持・繁栄が最重要課題である)に立脚した経営、家の論理に立って資本の運営が為されたのが日本の経営の真髄である。

敗戦で完膚なきまでに叩きのめされた日本をアメリカに次ぐ経済大国たらしめたものは日本の経営に他ならないといえる。それは、家の論理が資本の論理をとり込み包摂したものであって、その逆ではない。すなわち、家は家族であり、家族が家である、日本の経営は家=家族であるり、世の為人の為につくすを常とする経営である。その真髄を端的に語って余すところなき社訓をヤマト運輸株式会社は掲げている。曰く、「一、ヤマトは我なり。二、運送行為は委託者の意思の延長と知るべし。三、思想は堅実に礼節を重んずべし」どの日本の会社の社是社訓も、和を称え顧客の満足・従業員の満足、その為のたゆまぬ努力・技術向上・それを支える健全なる精神の在り様を唱い上げていないものはない。(バブル以降家人の論理は資本の論理に従属・弱体化され、小泉改革によって大きく損なわれた)

資本制生産と資本主義とは違う。市場経済・資本制経済という経済現象と資本制生産を利潤追求第1でゆくか、それとも企業維持、組織維持でゆくか、あるいは社会性中心でゆくかは同じではない。利潤追求を第一原則として企業を運営し、利潤追求に全ての企業が邁進するように全体経済を政策してゆくのが資本主義である。資本主義のことを最近では市場原理主義更には新自由主義などとも言われてもいる。資本制経済のもとにおいて、人間が大事・社会が大事の経営理念をもち、それを実現して来たものが日本の経営に他ならない。

3. 経済人仮説と全人仮説，そして経営学

日本の経営は 家の論理 と 資本の論理 の合体物であり、家の論理 が主であり 資本の論理 が従の関係にある合体物である。

家の論理 は共同体の論理であり、個人と協働体系との論理である。そして、資本の論理 は 商品と貨幣の論理 であり、それ自体は人間が作り出したものであるが、人間その

ものの論理ではない。協働体系における人間は身体と精神の統合物たる個人とその集合体として統合体であるのに対して、資本は商品と貨幣とからなる運動体たるを本質とする経済的実体であり、それは精神的存在ではない。ただ、資本の運動は人間を不可欠の要素とするが故に、その人間は経済人としてのみ限定的に行動することになる。協働体系の研究は全人仮説に立たざるをえず、資本の研究は経済人仮説を前提とする。

経済人仮説に立って企業研究するとき、その研究は経営経済学となり、協働体系の研究は機能性追求の管理学として成立し、経営経済学は管理学を包摂した研究となる。そのことは既に述べたとおりである。だが日本の経営は人間の協働行為体が資本運動の論理を呑み込み我が物としつつも、経済人と化するのではなく、全人格的存在として振る舞うものとして把握された。そして、全人仮説に立った管理学が経済人仮説に立った管理学さらには経済学をも内包するものとして、今ここに再認識せられて来たのである。

むすびにかえて——新しい経営学の構想，ドラッカーを超えて

全人仮説に立った経営学をアメリカ管理学は既にもっている。それは、バーナードの管理学であり、ドラッカーの管理学である。テイラーを加えてもよい。バーナードは、彼の組織論・管理論を展開するに当たって、人間とは何か、これをまず明らかにすることなしには、一步も進むことは出来ないとして、独自の全人仮説をたて、それに立った管理論を創始した。それは、アメリカ管理論の方法的基礎となって現在に及んでいる。そして、ドラッカーはバーナードの協働体系論に立ちながらも飛躍的に進んだ 自由と機能 を標榜する管理論を豊かに展開した。それは、バーナード管理論が協働体系一般の管理論であるのに対して企業という特殊としての協働体系の管理論すなわち企業目的達成の為の 機能論 であると同時に、そこにおいて人間

の本性たる 自由 = 責任ある選択 の実現を期した管理論である。

全人仮説に立ち、協働体系論に立ち、更に経済的行為体として企業をとらえ、経済学的認識に立った管理論こそドラッカーが論じ来たり求めた経営学と言うべきである。全人仮説に立った理論は経済人仮説に立った理論を包摂することが出来るが、その逆は不可能である。経済人仮説に立った理論に全人仮説に立った理論が従属することは不自然であり不可逆である。だが、現実にはそれが存在し、現実を動かしている。それが人間を損ない自然を破壊しつつある。

では、どうしてそのような不自然・不可逆が現実のものとなっているのか。それは資本制生産社会という特殊な社会は、マルクスが喝破したように 人と人との関係が物と物との関係として現象している社会であるからである。その社会を根底から覆えし、本来の人と人との関係に還元すべきをマルクスは夢み、マルキストはその実現を社会主義革命として現実のものとしようとしたが、その現実は二重の意味で失敗した。

一つには、社会主義社会もまた貨幣なき社会たりえず、貨幣がある限り、資本の論理と完全に無縁な社会たりえないということの認識とその対応に誤ったからである。そして、いま一つは計画経済社会は組織社会であり、組織は人間と人間を結ぶ手段であるにもかかわらず、組織が主人公となり、人間がその従者と化するという可能性と現実性である。この二つのものは、貨幣と組織とがともに人間によって創り出されたものであるにもかかわらず、人間をその従者たらしめるに到ったからである。人間が人間として主人公となり貨幣そして組織が従者となりうる道は、何よりも先ずこの疎外 = 自己疎外とも言われる現実のことわりを認識することであり、人間とはいかなるものであるか その認識を深めることである。

バーナード・ドラッカーにかえろう。だが、バーナード・ドラッカーに依拠して経営学の新しい道を進もうという提唱は、バーナード・ドラッカーの言説の忠実な信奉者としてその発展

を期そうと言うのではない。経営学は協働体系の学としてあくまで全人仮説に立って立論すべきものであり、経済学はもちろん関係する諸学の成果を包み込み統合し、そのあるべき姿を指し示す規範学である、との認識に立とうというのである。

私がここに示した経営学は、科学的管理の創始者として 経営学の父 として自他ともに許すテイラーのものである。すなわち、彼の科学的管理の二命題 対立からハーモニーへ と 経験から科学へ の含意するものである。前者は全人仮説に立つべきを言い、後者は協働における機能性の追求を言っている。そして、その両者に等しく立とうとするものを本流と言い、後者を重視するものを主流と既に分けてとらえている。この本流の巨人として、バーナード、ドラッカーをあげているが、経営学のあるべき道は 本流 にこそある、と言っているのである。

だが、協働体系一般ではなく、その特殊たる企業を対象としたテイラーもそしてドラッカーも、ともに信奉者を生むと同時に少なからぬ反対者を生んだ。何故か。それは、企業とは何か の経済学的認識の甘さにある。貨幣を決定的要素とする経済現象すなわち市場経済・資本制生産が伴う負の側面の認識の甘さ、不十分さの故に生ずる負の経済現象に対する対応の欠けないし不十分に対する批判であり非難である。その故に、科学的管理の二命題は「言い訳け」にすぎないとして、これまでこれを評価し、積極的に取り上げられて来たことはほとんどない。そして、ドラッカーほど実業界から多くの支持者をもちながら、アカデミズムにおいては取り上げられることの少なかったのは何故であろうか。そして彼自身晩年において自分の理論の限界を吐露している。経済的認識において、テイラーは現場技術者としての理解を越えるものでなかったし、ドラッカーは独自の経済理論・企業理論を展開しているが、それが経済学者の理論的俎上に登ったことを私は知らない。

ドラッカーはナチズム批判・全体主義批判の思想家として個人の尊厳を決定的に重視した。

だから彼は、貨幣の所有、資本の私的所有の基礎の上に立つ市場経済 = 資本制生産社会を問題視することなく肯定した。その彼はヒットラーの出現・ソ連社会主義成立を『経済人の終り』と把らえ、第二次大戦を経済人の社会の次に来る『産業人の未来』を全体主義で築くか、自由で築くかをめぐる戦争であると把らえた。そして彼は、産業社会の発展の現実を組織社会・知識社会と把らえ、産業社会における決定的な基礎的の制度としての企業を対象とした理論・技術・規範の学を管理学 = マネジメントとして追求し展開した。

彼の誤まりは 1929 年大恐慌を資本主義の行きづまり 経済人の終り と把握したところにある。そう把握することは誤りではない。経済人では資本主義を維持することは出来ても、もはやその健全な維持は出来ない。経済人の終りは 資本主義の終り ではない。1929 年大恐慌後の世界は資本主義は抑制され、とくに第二次大戦後の冷戦体制下では大きく抑制され、ドラッカーは『見えざる革命』年金基金社会主義の到来さえを告げたりした。

経済人の終り は資本主義の終りではない。市場経済社会は資本制社会であり、商品・貨幣の個人的所有にと立脚する社会なるが故に、人間の経済人化は止まることなく進んで行った。冷戦終結に向けて資本主義の抑制は自由化の名のもとに一切の人間の営みが利潤追求の対象とされ、一切の事物が貨幣価値表現・処理の対象となり、それが制度化せられる社会となって来た。

人間の尊厳を自由 = 責任ある選択にあるとして、自由と機能 を標榜したドラッカーは、人間を人的資源としてその特殊性についていち早くすぐれた分析を見せたが、人的資源管理 という表現をとることはしなかった。その彼が冷戦終結後の市場原理主義に立つ金融商品取り扱い資本の本質をもつ投資ファンドが出現し横行する情況に憂慮を示し、投機資本主義 という語を使った「資本主義の危機 誰の責任か」という論文を 90 年代にいち早く発表している。この第四の資本形態とも言うべき金

融商品取り扱い資本は、既存の生産・商品・貸付の三形態の健全な維持発展にいかほどの貢献を為すものであろうか。既存の三形態の資本の運動を実体経済の呼称されはじめたが、まさにこれを実体資本と言い、これに対して第 4 の資本形態を象徴資本と言えよう。象徴資本は、まさに利潤追求のみをこととする資本に他ならない。この象徴 = 情報に依拠する新しい資本のコントロールなくしては、もはや既存の実体資本の健全な発展は望めない。この問題の解明を含めて、ドラッカー理論の超克こそ経営学の課題でもある。

情報とは何か、人間とは何か、バーナードを超えた新しい全人仮説の構築に立つ新しい経営学の再構成が不可欠の課題となっている。ドラッカーは、マネジメントを課題・責任・実践と把握していた。そして、現代社会を産業社会と把握し、組織社会・知識社会と把握していた。だが、加うるに、同時に現代を資本制社会・情報社会と把握し、その正と負の可能性と現実を徹底的に見据えたマネジメントの構築こそ、現代社会が経営学に課した課題である。

あとがき

この稿は、経営学史学会・経営哲学学会合同九州部会（2009 年 2 月 28 日・於九州大学）において、「馬場経営学の現在」の題で川端久夫教授と並んで報告したものを軸として書いたものである。

その時の主たる内容・目次は次の通り。

1. 「個別資本と経営技術の融合」問題の含意 —— 経営学における経済学と管理論の融合と馬場理論
2. 科学的管理の展開と体系 —— 組織論的管理論の現段階としての情報・自己組織システム論
3. 自己組織体系としての個別資本運動 —— 馬場・個別資本循環運動説
4. 自己組織体系としての協働体系と個別資本運動の統合 —— 統合における 2 つの様式

5. 意識性と個別資本の3循環形式——貨幣資本の循環・生産資本の循環・商品資本の循環
6. 自己組織システム論の超克——協働体系による個別資本の包摂，全人仮説と経済人仮説

結びにかえて

個別資本の第4形態について

一気呵成に書き上げたこの粗稿は、アメリカ一辺倒の状況下の現在の経営学者にいか程の関心と呼ぶであろうか。

骨はドイツ肉はアメリカの話は、日本経営学の創始に大きな役割を果たされた増地庸治郎のものである。そして日本独自の個別資本説は積極的であれ消極的であれ、これと無縁な当時の研究者はいない。藻利重隆・山本安次郎・高宮晋等の名をあげるまでもあるまい。アメリカ一辺倒にブルドーザー的役割を演じた占部都美も死ぬまで資本論を離さなかったと聞く。

諸先生方御存命なら、何と言われるであろうか。

経営学は困難な学であり、重要極りない現在の学である。この問題提起が関心と呼ぶことを願う。

参考文献

- 拙著『個別資本論序説 経営学批判』森山書店、1959（増補版）1968
- ”『ドラッカー』未来社、1976
 - ”『現代の学としての経営学』文真堂、1997
 - ”『科学的管理の未来』未来社、2000
 - ”『管理とは何か』文真堂、2002
- 拙稿「情報と記号」中京経営研究、16-2、2007
- ”「N. ウィナー：サイバネティクス覚書」中京経営研究、17-2、2007
 - ”「経営学の新次元」経営学史学会編 第14韓『経営学の現在』文真堂 2007
 - ”「管理論の新次元、情報＝自己組織パラダイム」立教経済学研究、61-3、2008