

かん け まさ みつ
菅 家 正 瑞

学位の種類 博士(経済学)
学位記番号 経第49号
学位授与年月日 平成6年12月8日
学位授与の要件 学位規則第4条第2項該当

学位論文題目 企業管理論の構造

論文審査委員 (主査)

教授 河野 昭三 教授 大滝 精一
教授 猿渡 啓子

論文内容の要旨

本論文は、企業活動の合理化を課題とする企業管理に関するいくつかの諸問題を、企業管理の構造との関連の中で考察することによって、企業管理の本質を明らかにすることを意図したものである。

筆者の理解によれば、企業活動とは経済をも含む広く社会における企業の生活能力を維持・増大する活動として捉えることができ、企業の生活能力は企業の社会における存在構造の内に把握されるのである。企業管理は企業の社会的存在構造を改善することによって企業の生活能力を維持・増大することを目指す活動あり、それは企業の対内的存在構造たる企業構造の三重化に対応して三重の構造をなしているのである。企業管理とは、環境適応的オープンシステムとしての企業がその社会的存在構造の改善を志向して、三つの部分構造を合理化するとともに全体としての企業構造を合理化することを課題とする企業活動である。したがって、企業管理の本質は、企業管理をこのように構造的に把握しそのような構造との関連の中で考察することによってはじめて明らかになると解されるのである。

第1章では、企業政策に関するウルリッヒの所論を検討することを介して、企業管理が発展しそれは今や、「生産管理」・「労務管理」・「環境管理」という三重の構造をなしていることを明か

にした。ウルリッヒは企業政策の中核として企業構想という概念を導入し、そこに給付経済的・財務経済的・社会的企業構想という企業政策の三重構造を主張する。彼のこのような構想は、特に社会的企業構想の展開において、企業の大規模化に伴う企業と全体経済との利害の不調和や非経済的な企業評価の重要性についての認識など近代的企業について傾聴すべき見解を有している。しかし同時に、その社会的企業構想は、企業内社会に関する重大な認識を欠いているために決して認めうるものではない。企業の固定化が進展している近代的企業は、商品生産に直接関連する経済機能的な経営技術的構造と経営社会的構造と並んで、商品生産に伴う非経済機能的な経営環境的構造という三重の構造を有していると解される。ここに、企業管理は、各部分構造を合理化することを課題とする生産管理・労務管理・環境管理と、それらを統合することを課題とする総合管理という三重の構造をなすことになる。それは、近代的企業の全体状況の中で把握される必然的構造をなすのである。

企業管理は合理的行動にほかならず、合理的行動とは合目的行動である。したがって、企業目標は企業管理にとって最も重要な問題をなすものであり、企業目標論は企業管理論にとってその基礎的理論としての地位が与えられる。この企業目標についてハイネンの所論に拠りながら考察したのが、第2章と第3章である。

第2章では、企業者の目標に拠りながら「組織」を捨象して企業目標の体系化を試みているハイネンの見解を検討した。彼も強調しているように、企業目標の体系化のためには、企業の意思決定領域と企業者について何らかの仮定を設定しなければならないのであるが、彼がいかなる仮定を基礎としているのかは明かではない。何らかの仮定を設定する場合、近代的企業の一般的特質に関する認識を基礎としなければならないであろう。なぜならば、大規模化している近代的企業はその内部においても外部においてもさまざまな特質を示しており、それらは企業目標にも大きな影響を及ぼしていると解されるからである。

第2章では捨象されていた「組織」の現象が企業目標にいかなる影響を及ぼすのかという問題を、ハイネンの所論の検討を介して、企業目標の形成過程と企業目標の実現過程について考察したのが第3章である。企業組織が企業目標に与える影響についての彼の見解に関して特に評価しなければならないのは、目標達成の制限要因に関する彼の分析である。なぜならば、そこには企業規模の拡大に伴って進展する「組織の固定化」の所以が明確に示されているからである。しかし彼の見解には見のがしえないいくつかの問題点が含まれているのであって、それらの問題点は結局「営利目的」をどのように捉えるかにかかわっていると解される。彼の所論の検討から確認しうるのは、「営利目的」が企業の生得的目標であり企業活動を統一的に指導する原理であるということである。営利原則を企業の実態に即して具体的・実質的に明かにすることが企業目標論の最大の課題をなし、そのような営利原則こそがまさに「総合管理」の原理をなすのである。

「生産管理」における重要な問題である資本運用の能率化を、ハイネンの所論の検討を介して考察したのが第4章である。生産管理の課題は、経営資源を最高能率的に利用することによって商品

生産を合理的・能率的に遂行することにあると解される。経営資源は投下資本の転化形態にはかならないから、資本運用の能率化を目指すことが生産管理の中心問題となる。生産要素に投下された資本は、貨幣的側面と時間的側面とに区分され、貨幣的側面において資本運用の能率化をはかるのが費用的管理であり、それを実体的に支えるのが時間的側面において能率化をはかる時間的管理である。両管理は相互依存的・相互促進的に調整されて資本運用の能率化を目指すのであるが、その能率化は長期的な観点からなされなければならない。なぜならば、近代的企業では、資本・労働の固定化のみならず、意思決定の固定的反応・時間的硬直化・不確実化による「組織の固定化」をもその内容とする企業の固定化が進展しているからである。

「労務管理」の中心問題の一つをなすのが、労働者の経営参加に関する問題である。労働者の経営参加の代表的制度としてドイツにおけるモンタン共同決定を取り上げ、モンタン企業における監査役会活動に関する実態調査を行ったプリンクマン・ヘルツの所論を検討しながら、労働者の経営参加が企業管理に及ぼす影響ならびにその意義と限界を考察したのが第5章である。彼女の調査結果によれば被用者代表監査役は自主的にその活動を限定するので、モンタン共同決定は企業管理に決定的影響を及ぼすものではなく、その意義は企業管理に被用者の利害が反映されやすいことに見出されるのである。企業は市場的要請に従わざるをえないのであり、このことは被用者代表の行動に限界を画することになる。したがって、彼らは自主的にその活動を限定せざるをえないのであり、その事実の中に労働者の経営参加の限界を見出すことができるのである。

企業の社会的責任の主張を企業管理の問題として捉え、「環境管理」の成立について考察したのが第6章である。企業の社会的責任の問題は企業の内面的要請によるその企業目的化の問題として捉えられ、そのことによって企業の社会的合理性を高揚することに関する問題をなすものと解される。かくして、社会的責任を求める企業への社会的要請は、企業管理に対する重大な自己反省をもたらし、環境に志向する企業管理すなわち環境管理の意義と企業の必要性を認識せしめたと解される。そのような企業の必要性は、企業管理の内に生産管理的環境管理と労務管理的環境管理を成立せしめると同時に、新たな企業管理として固有の環境管理を分化・成立せしめることとなる。なぜならば、企業の発展はその権力を経済的領域を超えて増大せしめることとなり、その結果企業は非経済的領域においてもその社会的合理性を高揚することを求めざるをえないからである。ここに企業管理は三重の構造をもって成立することになり、それは企業構造の三重構造化に対応したものである。

企業管理は実践的活動であるから、その課題を遂行するためにはそれは実践的に有用な手段として何らかの制度を必要とする。その最も重要な制度の一つとしてあげられるのが会計制度であろう。会計制度は近代的企業の重要な管理用具をなすのであり、そのような企業管理の用具としての会計制度について考察したのが第7章と第8章である。第7章では集権的管理と結びついた計画原価計算について論じ、第8章では分権的管理と結びついた価格的管理の計算制度について論じた。

第7章では、計画原価計算に関するコジョールの所論の検討を介して、計画原価計算の基本的思

考と計算構造を明らかにし、標準原価計算と予測原価計算の特徴を示した。計画原価計算とは企業管理の基本的職能をその計算構造の中に組み込んだ管理用具であり、予測原価計算に標準原価計算を結合させることにより、それを企業管理の管理用具としてさらに発展させ、企業における技術性と収益性を調和せしめようとする計算制度なのである。ここに会計制度と結合した企業管理の方式を把握できるのであるが、それは計画原価が命令として部門管理者に拘束的に指定されるという、集権的管理と結びついた企業管理の方式なのである。

第8章では、価格的管理という企業管理方式の構想に関するベンダーの所論を取り上げ、部門損益計算という会計制度を中心に検討した。価格的管理とは、計算価格という企業内価格の操作を介して部門間を調整し、間接的に部門管理者の行動を管理し、企業内資源の最適な費消の実現を目指すとする構想である。計算価格は利益が附加された理想原価と化し、それが部門損益計算の中で実際原価と比較されることにより、計算価格は原価管理的機能をもつことになる。会計制度と結合した価格的管理という企業管理方式は、部門管理者が計算価格を介して間接的に管理されるという、分権的管理と結びついた企業管理の方式なのである。

以上が本論文の要旨である。

論文審査結果の要旨

I

本論文は、いわゆるドイツ経営学における代表的な学説を媒介にしながら、企業活動の合理化を課題とする企業管理について、その構造的な把握と体系化を試みたものである。

II

まず第1章では、企業管理の構造について、藻利重隆氏のいう2重構造すなわち経営技術的構造と経営社会的構造のそれぞれ依拠する生産管理と労務管理という2重体系を超えて、経営環境的構造に依拠する環境管理を加えた3重体系から成り立つものであることが示唆される。そうした企業管理の3重体系論と類似する主張としてウルリッヒの企業政策論が取り上げられるが、そこでは企業の内面的要請が看過されているとの批判的な見解が示される。第2章での考察対象であるハイネンの企業目標体系論に対しても同様の批判が示されるが、続く第3章において、アメリカ経営学の組織論を摂取したハイネンの所論すなわち企業組織における意思決定の非弾力化・硬直化の議論は、企業の内面的要請の1つの局面を明らかにしたとの評価が示される。

ここで、菅家氏のいう企業の内面的要請とは、藻利重隆氏および向井武文氏等の提起した「企業の固定化」すなわち「資本の固定化」、「労働の固定化」、「組織の固定化」という3つの固定化現象を指す。そして、企業はそのような各種の固定化現象に基づいて管理活動を展開せざるを得ないと

というのが氏の主張である。

「資本の固定化」とは、投下固定資本の絶対的かつ相対的増大に伴う資本回収期間の長期化および機械の特殊化に伴う製品選択の非弾力化という現象を指し、特に資本の回収期間の長期化との関係において資本の運用能率が企業に求められる。この資本の運用能率は生産管理の実体をなすものであり、菅家氏は、第4章においてハイネンの所論に基づき流動資本の回転率を高めることがその課題であることを明らかにする。また、第7章において、コジオールのいう計画原価計算はその1つの会計的手法であることを示唆している。

「労働の固定化」とは、生産量の増減に応じて雇用量の調整が非弾力的であることや賃金の固定費化という現象を指し、したがって、その下において労働者のモラルをいかに高めるかが労務管理の課題となる。その1つの方法として考えられるのが労働者の経営参加であるが、第5章において、ドイツにおける労使共同決定制度についてのプリンクマン・ヘルツの調査研究が考察される。すなわち、プリンクマン・ヘルツは、被用者代表が自らの活動を人事・労務の側面に自主的に限定している事実から、当該制度に対して批判的な見解を示すのであるが、菅家氏にあっては、被用者代表が野党的立場を保持し自らの利害を企業管理に反映するための方策としてむしろ積極的に評価する。

「組織の固定化」とは、企業の大規模化に伴って発生する、意思決定の固定的反応、意思決定の時間的硬直化、意思決定の不確実化などの事態を指し、第3章で考察されたハイネンの所論と向井武文氏の主張によって構成されるものである。このような企業組織の官僚制化の欠点を補うものとして、シュマーレンバッハによって構想された賞与制分権の経営管理ないし価格経営管理を論じたベンダー学説の考察が第8章でなされる。そこにおいて、上位権限の下位への委譲による部門分権化、部門損益計算による部門統制、部門利益に対する部門賞与、というベンダーの価格経営管理方法は、内部的意思決定の非弾力化に一定程度対処し得ることが示される。

このように、企業の固定化現象に基づいた企業活動の合理化は一定程度進展しているのであるが、菅家氏は第6章において、特に組織の固定化によって、環境変化に対する企業の適応能力が失われつつあるとの認識を示す。すなわち、消費者運動や地域住民運動などからの企業に対する社会的責任の要請への適応能力の確保が問題視されるのである。氏によれば、企業の社会的責任には経済機能的側面と非経済機能的側面の両側面があり、前者の側面には、従来の経営技術的構造に基づく生産管理と経営社会的構造に基づく労務管理が対応し得るが、その双方とも企業外部において高揚する各種の市民運動に対応できるものではないとする。国民社会への文化的・福祉的貢献に関する責任や企業が立地している地域社会との関係から生ずる責任という非経済機能的側面に適応することが必要であり、そのためには、経営環境的構造に基づく環境管理というべきものが要請されるのであり、それなくしては現代企業は存続し得ないというのが菅家氏の主張点である。つまり、菅家氏は、環境主体との間に長期的・安定的な関係の構築が必要であり、各種利害者集団の目的を企業の目標体系のなかに内在化させることが、固定化された現代企業に対し要請されているとする。

III

営利的商品生産体としての企業はオープンシステムであるところから、経営技術的構造・経営社会的構造・経営環境的構造という3重構造から成り立つのであり、したがって企業管理もそれに対応した生産管理・労務管理・環境管理という3重体系において把握されなくてはならないとする菅家氏の主張は、従来の企業固定化論およびそれに基づく企業管理論を拡充・発展させ、特に組織の固定化論に注目することによって企業活動の現代的認識を深化させた点において、大いに評価すべきものが見られる。また、企業の内面的・構造的な理解という視点から、ドイツ経営学の代表的な学説を適切に抽出し、それを批判的に考察・摂取していることも評価し得る。

だが、個別の学説研究を統合・整序し、主張を体系化する努力において、改善されるべき余地が見いだされる。また、営利的商品生産体としての企業における環境管理の具体的な在り方やそれを企業の目標体系のなかにどの様に位置づけるかについての考察など、今後論究されるべき課題も多く残されている。しかしながら、これらの難点によって上で述べた菅家氏の論考と主張の意義が直ちに失われることはなく、論文を全体としてみると、企業管理研究に関する地平を一步押し広げるものとして評価し得る。

以上から、菅家正瑞氏提出の本論文は、博士（経済学）論文として「合格」と判定する。