

論 説

経営学における認識科学と政策科学

渡 辺 峻

目 次

1. 問題意識と課題
2. 問題解決と認識科学の限界
3. 実体論レベルの「企業の経営活動」
4. 「企業の経営活動」の 3 側面
5. 「3 側面の諸要因」の相互連関
6. 政策科学としての経営学研究
7. 結語

1. 問題意識と課題

現代社会の「企業の経営活動」は、とくに大企業の場合、制限された枠内にせよ内容・形式ともに限り無く社会的公器としての役割を果たすことが求められ、そこでは物的財貨やサービスの生産・流通という社会的経済機能を遂行して国民生活の基礎を支えている。しかしその社会的機能が個別企業の利潤極大化の原理を主導に展開されるため、それらの織り成す複合的・随伴的な諸結果として、しばしば環境汚染や自然破壊、さらに談合、闇カルテル、リコール隠し、不正取引、総会屋癒着、人権侵害、女性差別、不当労働行為、粉飾決算などの反社会的な事態や不祥事を引き起こしている。ここに、いわゆる企業の社会的責任やコンプライアンスが問われる根拠がある。これらの反社会的な事態・事象（いわば社会病理）は、国民生活の立場から見ると憂うことであり、私たちの科学・理性が無関心・無策・無能であることは許されず、その原因究明・要因分析とともに事態改善のための政策立案は焦眉の課題である。

企業経営を研究対象とする科学においては、近年の「環境経営学」（鈴木幸毅）や「社会経営学」（重本直利）の提起など、企業の社会性を念頭にいった一部の議論を除けば、これまで多くの場合、企業の経営活動の様々な諸側面の「認識」を主眼にしており（認識科学）、企業の生み出す社会的病理を解決（治療）する政策科学ではなかった。また一部でみられた「政策」に関する議論の内容も、その多くは利潤極大化の政策あるいは戦略の展開であり、それがひとつの重要な論点であるにせよ、そこでの視野の狭隘性と問題把握の限定性は自明のことであった。

だが今日、大企業の経営活動が引き起こしている社会的病理については、もはやその本質・法則・必然性の「認識」に止まらず、問題解決を「政策」することを急務としている。それが科学の現代的な課題でもあり、国民に対する責務でもある。もし未来に対して絶望主義・悲観

主義に陥らないのであれば、私たちの科学・理性に課せられた役割は、そこまで到達しており、前述の「環境経営学」や「社会経営学」などの基本的な問題意識もほぼ同様であろう。

本稿では、いくつかの諸学会での先駆的な議論から多くを学びつつ、企業の社会的病理を解決する科学（政策科学）のあり方について、若干の事例を素材にして思考したい。その際に、企業の経営活動を法律政治学的観点・組織行動論的観点・経済学的観点から学際的アプローチにより実体論レベルにて把握して、問題の要因認識とともに問題解決のための政策のあり方を模索し経営学研究の新しい地平を展望したい。

2. 問題解決と認識科学の限界

ここではまず、大企業の社会的病理に対する「診断と治療」にとって、個別科学の一面的な認識がいかに関与しているか、それゆえに「問題解決の政策」「事態改善の方向性」を見出だし得ないことを、若干の人的資源管理に関する事例を素材に確認しておこう。

たとえば近年、多くの大企業において「自立した個人」「自由と自己責任」などの概念を前提に、個々人のキャリア・アンカーやキャリアプランを重視した成果主義的なキャリア人事制度が導入されつつある。このような個人別（個人重視）の新しい人事制度の多くは、この間の大規模な事業再構築・人減らし合理化を直接的な契機として導入されたために、しばしば個々人に堪え難き心労と苦渋の選択を迫り、多方面において社会的軋轢と個別紛争を生起させている。もし、このような新しい制度の特徴、導入の要因・必然性を、企業の「経済活動の側面」にのみ着目して分析すれば、たとえば「個別資本の運動法則」から事態が説明されるかもしれない。つまりキャリア人事制度のもつ人件費削減・労働強化・差別選別強化などの側面が、個別資本の運動法則の現象として認識され、資本の作用が析出され、記述されるかもしれない。もちろんそれは錯誤でない限り、ひとつの経済学的な認識であり、記述であろう。

しかし、そのような経済的側面のみを抽象した認識では（とくに一部に根強い生産関係還元主義的認識では）、それが錯誤でないにせよ、問題解決や事態改善の具体的展望を見出すことは不可能であろう。なぜなら、その視点からでは、なぜキャリア人事制度が個々人の「自主性や自発性」「自律性や自己責任」を、さらに個々人の「多様な価値観や職業意識」「多様な自己実現欲求の充足」を「重視」「尊重」するのか、これらについてはほとんど何も説明できない。そして、なぜ少なくとも働く人々にとって、部分的にせよ、一定の限界内にせよ、「生きがいを感じる」ものになり得ているのか、その結果として、なぜ少なくとも働く人々にとって「許容」「受容」「歓迎」される制度になり得ているのか、これらについても何も説明できない。「経済活動の側面」のみを着目する経済学的な認識であるがゆえに当然であろうが、多くの場合、個々人の「生きがい」などはそもそも説明する必要もないこととして一掃される。そこではせいぜい、「生きがいを感じる」のは「疎外された労働を理解できない人だから」「資本の奴隷になった人だから」

「イデオロギー攻撃に屈服した人だから」「現象に囚われて本質を理解できない人だから」というような「解釈」「説明」で終わる。その結果として、そのような諸現象の深部において客観的に生起している新しい諸契機（歴史を切り開く酵母）については何も理解できない。これでは未来はどこにも見えまい。

このように個別科学の一面的な認識にとどまる限りでは、その認識が錯誤でないにせよ、そして一つの科学を構成するにせよ、生起している事態の問題点、制度の特徴を正確にトータルに把握（診断）できないばかりか、事態改善の方向性を見出せず、結果として現実を動かす具体的な展望を切り開くこともできまい。

このような制約を克服するには、私見によれば、レイバープロセス（労働過程）の諸変化（社会化）を媒介にした組織行動論的認識の摂取が不可欠と思われる。すなわち、近年の情報ネットワークシステムなど大規模な労働手段を媒介にした「社会化したレイバープロセス」においては、個々人の協力・協働の関係が社会的な広がりの中で大規模に再編成されており、そこでは個々人の「自主性や自発性」「自律性や自己責任」「自己実現欲求の充足」「能力開発・自己啓発」などが不可欠な構成要因になっており、それなくしては「社会化したレイバープロセス」が成立・存続しえない歴史的段階に到達している。まさにその点を、資本の側から捉えて設計したものが、キャリア人事制度など一連の個人重視（個人別）の人事制度である。

もともと組織行動論は論理実証主義などをベースにしているが、必ずしも物的根拠のないことを主張している訳ではない。能力開発やモチベーションなどのシステムの在り方についての認識は、社会化したレイバープロセスに関する豊富なアクションリサーチを経て獲得された一定の合理的な「現実」を反映しており、それゆえにまたレイバープロセスの合理的編成に寄与している。また当然のことながら、そうであるからこそ組織行動論に基づく制度が現実の企業経営に導入されて一定の「効果」を発揮するのであって、単なる「思惟」「主観」「観念」「イデオロギー」の産物ではない。それらの「理論」の内容が「経済学的な本質を明らかにしていない」という理由で政治主義的に排斥する一部の議論は、無邪気な勘違いでなければ、科学に対する傲慢でしかない。

だが現行の企業経営における能力開発・自己啓発・モチベーションなどが、果たして「社会化したレイバープロセス」の特質にマッチングする効果的なシステムとして設計されているかどうか、あるいは「生きがい」「満足」「自己実現」の感じるものであるかどうか、さらに「人間の全面的な成長・発達に寄与する在り方」が内包されているかどうか、そのような側面については、レイバープロセスの分析深化とともに組織行動論の合理的な核心を摂取するしかないだろう。

とはいえ、逆にまた組織行動論的認識からのみキャリア人事制度が特徴づけられれば、たとえその認識が錯誤でないにせよ、その制度がいかなる経済活動の要請に応えるものとして、

なぜ 1990 年代半ばにおいて歴史の舞台に登場したのか、そしてなぜ職能資格給制度の細分化と連携して昇格・昇進・昇給の格差が拡大され、人件費が削減されるのか、なぜ働く人々を労働強化に駆り立てるのか、などがまったく理解できない。そうだとすれば制度のもつ全体像、問題点の所在を正確に把握することできないばかりか、事態改善の方向性を見出せず、現実を具体的に動かす展望を切り開くこともできまい。

以上のように、経済活動の側面を重視した分析にせよ、組織行動論の側面を重視した分析にせよ、いずれにせよ個別科学の一面的な「認識」のみで事態を特徴づけて、問題点を把握すれば、その認識が錯誤でないにせよ、事態改善の方向性、問題解決の政策を見いだすことが出来ない。それはあたかも病院において個別の診療科目による診断だけでは、運びこまた患者の苦しみの真の原因を究明できないばかりか、病気に対する治療方針も立たず、その結果として患者の命を救済できないのと類似している。企業の引き起こす社会的病理の「診断と治療」にとって、つまり「問題をいかに解決するか」という課題にとって、もはや個別科学の一面的な認識では大きな限界・制約のあることは明白であろう。

3. 実体論レベルの「企業の経営活動」

企業の経営活動が引き起こす社会的病理を「解決」し、国民生活にとって望ましいあり方を実現するには、解決さるべき事態に関する構造を学際的に分析し、その総体を実体論レベルで把握することが前提であろう。

企業の経営活動を、個別の認識科学で分析・考察すれば、経済学的にも、組織行動論的にも、法律政治学的にも捕らえることが出来るし、その結果、それぞれの個別科学の立場から見た一面的な本質・特徴・問題点が、それぞれに主張される。たとえば経済学的アプローチの場合では、たとえば「個別資本の運動法則による搾取・抑圧の機能」が「本質」とされ、その視点より事態が分析されるかもしれない。あるいは組織行動論的アプローチの場合では、たとえば「組織の有効性」と「個人の能率」との「統合」が「本質」とされ、その視点から分析・説明されるかもしれない。法律政治学的アプローチでは、たとえば憲法・労働法などの条文・規則や判例の諸規定から解釈され特徴づけられ説明されるかもしれない。

それらは全て、それぞれの個別科学の立場から見れば当然のことである。このような「認識」は、先に見たように、それぞれの個別科学にとっては錯誤でないにせよ、そのような一面的認識に止まる限り、企業の経営活動が引き起こす社会病理全体の「問題解決」や「望ましいあり方」は展望できない。なぜなら、企業の社会的病理は、個別科学の一面的な「本質・法則・必然性」からではなく、実体論レベルの多面的な要因・特質が複雑にからみつつ複合的な相互連関の諸結果として生みだされているからである。だから認識すべき対象を、実体論レベルにおいて、具体的にトータルに把握しなければ、どんな解決案（政策・改善案）も提示出来ない。

したがって問題解決を眼目とする科学（政策科学）にとっては、一般的に対象のもつ多面的な側面を照射して、その全体構造を浮き彫りする学際的なアプローチこそが有効であろう。つまりそれぞれの個別科学の獲得した認識を総合化して、それぞれの諸側面の特質・要因と、その相互連関を明らかにしつつ、全体構造を鳥瞰図的に彫りにして把握する手続きである。

とすれば、かつて日本の経営学界の一部において議論された企業の「経営制度」概念についても再検討さるべきであろう。かつて「経営制度」を「上部構造」概念で処理する議論もあったが（提起した問題は賛成できるが）、主張者が自説を撤回するなどの経過もあり、その後の処理が成功したようには思えない。経営制度は、法律政治的な規制、経済活動的な規制、組織行動的な規制をうけ、それらの複雑な相互依存関係の中の社会的な存在である。しかも特に大企業の場合には、その構造も機能も複雑化し、国際的な政治・経済・社会・文化・宗教・習俗・慣習との関係を抜きにしては、全体構造を把握出来ない。つまり経営制度の構造の総体が学際的に、つまり諸科学の協力共同を前提に総合化して把握されねばならない。

また現代の大企業の経営活動は、コスト原理に規制されているにせよ、経営者の意図に反して、アンチテーゼとして「レイバープロセス（社会的労働過程）の合理的編成」「民主主義的な組織のあり方」「人間の全面的成長発達」「新しい労働のあり方」などの諸契機（歴史を切り開く酵母、自らを止揚する要因）を潜在的に生み出しつつあり、それらを視野に入れた分析は不可欠である。その際に、豊富なアクションリサーチに基づき分析された組織行動論などの認識は、一部の原理・原則主義者の抽象的な空虚空論の記述よりも、はるかにリアルな具体的現実が反映しており、それらの研究成果を軽視できない（真理はつねに具体的である）。ここにも組織行動論などに対する合理的核心の摂取と、科学者の民主的な協力共同を前提に「科学を総合化」する必要性の証左があり、学際化の可能性の根拠がある。

このように対象の事態を、諸要因の複雑な相互依存関係のなかにあるものとして捉え、しかも操作可能なもの（解決されうるもの）として実体論レベルで把握しなければ政策科学は成立しないし望ましい企業の経営活動や経営制度のあり方も明示出来まい。

かくして学際的アプローチによる作業は、もはや基本的には個人の仕事ではなく、また、個人の一つの論文で自己完結的に記述されるものでもなく、科学者の協力共同による集団的な仕事であろう。ここにも個人の制約を止揚した協働システムが不可欠である。だから、それが何であれ、特定の個別科学に対する優越視・絶対視、その裏返しの蔑視・軽視は、ともに禁物である。企業の経営活動の全体構造を実体論レベルで把握し、その望ましいあり方を展望するという「共通目的」の前には、特定の個別科学のみが科学的に優れていることはありえない。あたかも病院の重症患者の命を救うという共通目的の前において、特定の診療科目のみを絶対視・優越視できないのと同じであろう。全ての科学・科学者は、真理の前において「平等」であり、そこに科学者の民主的な協力共同と科学の民主的な前進の根拠がある。

ここに、現代化・総合化・共同化の原則により、企業の経営活動が引き起こす社会的病理を解決する「科学」（すなわち政策科学）が成り立つ社会的根拠・物的根拠がある。大学教育という視点から言えば、広い意味の問題解決能力を身に付けた自立した人材、民主的人材の育成が求められている根拠でもある。

4. 「企業の経営活動」の3側面

以上の議論を踏まえると、「企業の経営活動」に対する分析は、すくなくとも「組織行動の側面」「法律政治の側面」「経済活動の側面」に及ぶ必要がある。その3側面が照射され、それぞれの諸側面の諸要因の相互関係が明示されることで、「実体」がより具体的に把握できる。さしあたり、ここでは3側面の一般的な特質を概観しておこう。

①なによりも「企業の経営活動」が、物的財貨の生産・流通を担う組織体の収益拡大行動であり、国民経済の「部分」的な活動である点に着目すれば、それを「経済活動」として見ることが出来る。そして、その経済活動としての「企業の経営活動」は、個別単位として見れば組織的・計画的であるが、収益獲得を目的に個別企業間の競争として展開されるので、その織り成す総体としての国民経済全体の動向にたえず翻弄され、基本的には客観的な国民経済的ロジックに貫徹される。そして、この経済活動なくして人間生活は有り得ないので社会構造の最も基本的な位置をしめ、多くの場合に法律や思想などはそこを基盤にして生まれる。

この観点では、「企業の経営活動」については、技術・労働・組織・管理などのレイバープロセスのあり方や市場構造などを媒介させつつも、それが客観的な国民経済的ロジックに規制されている側面を重視し、その歴史的経済的な特質を浮き彫りすることをめざしている（従来、一部においてレイバープロセスを媒介させない生産関係還元主義が根強く見られ、多くの社会的弊害を散布した）。この観点では、どこまでも経済活動としての「企業の経営活動」が問題になるから、あくまでも経済学の概念で分析し、経済学として考察し、経済学として記述する。つまりここでは「企業の経営活動」の経済的な特質が析出・抽象され、当然のことながら他の側面すなわち法律・政治や心理・文化などの側面は捨象される。この経済活動としての側面は、コスト削減原理に抵抗して労働条件を改善する観点からも、分析が深化されねばならない。

ともあれ「企業の経営活動」については、それが客観的な経済的ロジックに規制されて動いている側面を見ておかねば、その歴史的経済的な特質を見落とし、「実体」を具体的に把握できないことは確かであろう。

②また、現代社会では「企業の経営活動」が、憲法をはじめ商法・労働法など種々の法律によって規制され、その範囲内で動いている（動くことを要求されている）ことも否定しえない（違法については法的社会的制裁をうける）。さらに企業内の種々の「経営制度」についても「規則」（法律の範囲内）という約束により作成されており、それがそのまま実現（機能）しないことがあるに

せよ（他の要因にも規制されるので）、規範となり経営活動を規制・拘束していることも事実である。

ここに関連する法律・規則は、多くの場合、経済活動の要請から生まれるにせよ、さりとて一度生まれた法律上の問題を、すべて経済学に戻元して分析・説明・解決することは出来ない。それはちょうど、例えて言えば「従業員が心筋梗塞で倒れたのは長時間過密労働のためである」にせよ、「心筋梗塞のメカニズムの解明と病気の治療は医学の責務である」と同じである。かように法律上の問題は法律学として固有に解明するしかない。また現代社会では「企業の経営活動」が政治動向に翻弄されることも事実である。狭義の労使関係における政治動向のみならず一国の政治さらに国際政治の動向にも絶えず翻弄される側面も見ておかねばならない。

この観点では、「企業の経営活動」の法律政治的な側面が問題になるから、ここではあくまでも「企業の経営活動」を、法律政治学の概念で分析し、法律政治学として考察し、法律政治学として記述される。ここでは「企業の経営活動」の法律政治的な特質が析出・抽象され、当然のことながら他の側面すなわち経済・心理・文化などは捨象される。この法律政治的側面は、企業組織の中の個人の人權を守るためにも、労組の法的政治的諸権利を擁護し前進させる観点からも、さらに企業組織に対する民主的規制の観点からも分析が深められねばならない。

ともあれ、「企業の経営活動」については、それが経済的ロジックのみならず、法律・規則や政治動向にも規制・拘束されている側面の理解がなければ、「実体」を具体的に把握できないことは確かであろう。

③また、「企業の経営活動」を担う組織体は、個々人の活動の集合であり、それが人々の「気分」「欲求」「満足」などの心理に大きく規制・拘束される側面のあることも事実である。たとえば「職場の仲間によく思われたい」「仲間はずれにされたくない」という「共通の感情」「行動規範」が、ソーシャルコントロール（社会的規制力）として個々人を支配すれば「上司の公式命令よりも、職場仲間の私的な依頼を重視する行動が生まれる」のも事実である。あるいは仕事が面白くて職務満足（自己実現欲求の充足）がもたらされると、「つつい仕事に夢中になってのめり込んでしまう行動が生まれる」ことも事実である。

さらにまた、トップ経営者の思想・哲学・経営理念が「企業の経営活動」を大きく左右していることも事実である。同じ国の同じような大企業でも、経営者の「理念や哲学」の差異により、その経営活動のあり方が大きく異なることも否定できない。

この観点では、どこまでも「企業の経営活動」の組織行動的な側面が問題になるから、ここではあくまでも「企業の経営活動」を組織行動論の概念で分析し、組織行動論として考察し、組織行動論として記述する。つまりここでは「企業の経営活動」の組織行動の側面が析出・抽象され、当然のことながら他の側面すなわち経済・法律・政治などの側面は捨象される。この組織行動論的な側面は、生きがい・働きがいのある職場を実現する観点からも、分析が深められなければならない。

ともあれ、「企業の経営活動」については、経済的ロジックや法政治的な規制とは別に、それが組織を構成する個々人の「気分・欲求・満足」(さらにトップの理念や哲学)などによっても規制・拘束されている側面の理解がなければ、「実体」を具体的に把握できないことは確かであろう。

5. 「3 側面の諸要因」の相互連関

前節までのような 3 つのアプローチを前提にすれば、「企業の経営活動」の 3 側面が照射されることで、それぞれの特質・要因が明確になるが、次にその 3 側面の諸要因の相互連関が捕らえられ、対象となる「実体」が鳥瞰図的にトータルに把握されねばならない。ここでは人的資源管理の若干の事例を素材にしてその点を考察しておこう。

①まず、人的資源管理における「個々人の行動を規制する組織行動の側面」と、他の側面の諸要因との相互連関についてである。ここで「個々人の行動を規制する組織行動」の側面とは、例えば、従業員の多様な価値観の実現および欲求が充足されると、個々人には「働きがい」「生きがい」「満足」がもたらされ、モチベーションを刺激してモラルアップし、それらを通じて能力開発・人材開発が行われる、などの社会心理的要因である。

この組織行動の側面は、他面での経済活動・コスト原理の側面にも大きく規制されている。たとえば「わが社では、人件費コストは掛かるが、高賃金を支払うので経済人モデルの従業員のモラルは著しく高く、労働生産性が向上している」などは典型的な事例である。逆もまた真である。つまり「わが社では、賃金はぎりぎり低く抑制されているがために、経済人モデルの従業員のモラルは極端に低くて、定着率も悪い」というのも典型であろう。

また組織行動に関する側面が、法律政治的側面の要因にも規制されている点も注視されねばならない。例えば「わが社では労働組合組織が強くて働く人の諸権利・人権が強固に守られ、女性差別やセクハラがほとんどないので(あっても組合が敏速に対応するので)、女性たちのモラルが著しく高く勤労意欲が旺盛である」などは典型的な事例であろう。もちろん逆もまた真であろう。

このように諸側面・諸要因の相互連関において事態を把握しなければ、その具体的な「実体」がリアルに分からない。

②もうひとつは、人的資源管理のなかの経済活動・コスト原理を反映した側面と、他の側面との相互連関についてである。ここで経済活動・コスト原理に関係する側面とは、例えば、労働力市場の流動化、少子高齢化、職業意識の多様化など環境変化のなかで、経営合理化推進のために個人主義的成果主義的に管理強化する、などである。つまり総コスト削減の要求に応える方向で、従来の職能資格給制度を細分化して昇格・昇進・昇給の格差構造を拡大化して競争原理を強め、女性をパート化・低賃金化して総人件費を削減するなど、経済的利害・コスト削

減原理に関係する側面である。

この経済活動・コスト原理に関係する側面は、他面での組織行動論的な側面にも大きく規制されている。例えば「わが社の職場の雰囲気や組織風土のなかでは、サービス残業は常識であり、従業員の多くは残業手当の申請をしない」あるいは「多くの従業員は、職場の人間関係や雰囲気に拘束されて有給休暇の大半を返上するので、その分だけわが社は人件費コストを削減できている」などの事例は典型である。また「わが社では、職務充実・職務拡大を追求し、仕事が面白く楽しく、多くの従業員が自己実現しているから、彼らは低賃金を厭わずに自ら進んで長時間労働をする」、だから「その分だけわが社の人件費は削減できている」なども典型である。また経済活動の側面は、法律的政治的な側面にも大きく規制されている。例えば「わが社の労働組合の政治力・闘争力が極めて弱く、職場に憲法がなく無権利状況だから、従業員は低賃金・労働強化を余儀なくされ、会社の総人件費コストは大きく削減されている」などの事例は典型である。

このように諸側面・諸要因の相互連関において事態を把握しなければ、その具体的な「実体」がリアルに分からない。

③さらにもうひとつは、人的資源管理のなかの法律政治の側面と、他の側面との相互連関についてである。ここで法律政治に関係する側面とは、憲法・労働法・均等法などの法律・規則、さらに条約・勧告などをいかに遵守しているか、逆にそれらの民主的条項や内容がいかに形骸化され、個人の諸権利が侵害されているか、などの側面である。例えば、コース別雇用管理によって働く女性に対する直接間接の差別がいかに行われ、個々人に堪え難き心労と苦渋の選択を迫っているか、さらにいかに「労働条件の不利益変更」を「制度的」に迫り、個人の無権利化や労組の無機能化がもたらされているか、などの側面である。

人的資源管理が、憲法をはじめ労働基準法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、さらに育児介護休業法やパートタイム労働法など種々の法律および規則・通達・条例さらに「判例」にも規制され、その範囲内で遂行（「義務」あるいは「努力」）される、ことは言うまでもない。少なくとも違法・違反が出来ないという意味においても規制・拘束されている。さらには狭義の企業内労使関係における民主的諸権利の拡張と抑制、労組の強化と弱体化などにも翻弄される。さらに国連、ILO、厚生労働省、NGOなど、それらの動向にも直接間接に「規制」「拘束」される。

この法律政治の側面は、経済活動・コスト原理の側面にも大きく規制されている。例えば「わが社のコスト削減の展開はすさまじく、労働者に極端な低賃金・労働強化を強要してきたので、ついに戦闘的な労働組合が組織され、労働条件改善と諸権利を守るための政治活動が先鋭化した」、そして「法廷闘争や個別紛争が多発している」などの事例は典型であろう。逆にまた「わが社では短期的に人件費コストが増大しても、従業員との長期の共存共栄を重視して法律・規

則を厳格に遵守している」という事例も少なくない。このような法律政治の側面と経済的側面との相互関連性は重視しなければならない。

この法律政治の側面は、組織行動論的な側面にも規制されている。例えば「わが社の従業員の多くは、職場の人間関係や組織風土に拘束・規制されて、憲法や労働法に保障された当然の諸権利を放棄しているので、人権侵害・不当労働行為・セクハラなどがほとんど自覚されていない」「わが社の自己実現人型従業員の職務満足が著しく高いので、彼らの多くは自己の法律的諸権利の自覚もなく、長時間のサービス残業も問題視することなく働いている」などの事例は典型であろう。

このように諸側面・諸要因の相互連関において事態を把握しなければ、その具体的な「実体」がリアルに分からないだろう。

6. 政策科学としての経営学研究

先にみたように、問題解決の方向性や望ましい在り方を提示する政策科学にとっては、研究の対象・方法の異なる個別科学の分析した諸側面の特質・要因を総合化し、その相互連関を明らかにし、実体論レベルで全体構造を浮き彫りにする手法が不可欠である。そこではいかなる個別科学の優越性はなく、境界線をのり越えた科学者の民主的な協力共同が不可欠であり、それがまた今日の社会が要求している科学の責務であろう。

従来、この種の発言は、一部においてアカデミズムではないと言う理由でタブー視され無視もされていた。さらに一部では「現在の力関係の中で誰を利することになるのかを忘れた妄言」とも政治的に揶揄された。しかし、いつでもどこでも現実の「改善」「改革」「変革」が無矛盾的に進まない以上、そしてまた理想的な変革モデルが天上から天女のように舞い降りてこない以上は、「望ましい在り方」の「展望」もまた矛盾に満ちた具体的現実のなかに見出だす以外にない（足元を掘れ、そこに泉が湧く）。

それは、ちょうど、法的にどんなに制約されていても、政治的にどんなに不利であっても、良心的弁護士は被告のための弁護活動を止めないのと類似している。そのようなプロセスは、新しい判例や法律を生み、そして正義や人権の守られる道を切り開くことにもなる。あるいは、たとえ医学的に未解明でも、たとえ医療施設が制約されていても、たとえ命が絶望的であっても、良心的医師は患者のための治療を止めないのと類似している。そのようなプロセスは、新しい治療法を開発し患者のための医学を前進させ、命と健康を守る道を切り開くことにもなる。

無矛盾の世界において「認識のための認識」「科学のための科学」および「評論」「解釈」「解説」に安住するのではなく、「限界」「制約」「力関係」を理由にして問題解決の政策を解明しないのは、科学と理性の放棄であろう。歴史の経験の教えによれば、科学の前進は、いつでも空想的とも思えるアイデアのなかに潜伏した「合理的な核心」を丁寧に落ち穂拾いするプロセ

スであった。

企業の引き起こす社会病理に対する解決の政策を打ち出す際には、対象の学際的な把握の「要」がただちに要求される。いわば「望ましいあり方」の視座ともいうべき「価値基準」であるが、それは国民的な立場（国民の多数派）に立つものであり、例えば「産業民主主義」「自由と民主主義」「個人の全面的な成長・発達」そして「職場生活・家庭生活・社会生活・自分生活という4つの生活の並立と充実」「男女共同参画社会の展望」などの規範に求められるだろう。換言すれば、社会性・民主性・生産性・人間性という価値前提（規範）に立脚して、企業の経営活動が引起す社会的病理の「解決」「改善」の提示と「望ましいあり方」の両者が、構想・立案・実施・評価されねばならない。つまり現実には生起している企業の社会的病理の実態を解明（政策課題）し、望ましい改善されたあり方とその目的達成の道筋を解明（政策立案）し、政策実現のために利用しうる「ヒト・モノ・カネ・情報・文化」（政策資源）を明確にする、ことが求められる。

その際に、事態解決の「政策」の担い手は、企業経営活動の望ましいあり方を志向するすべての行為主体が含まれる。だから①公共政策の担い手としての政府や自治体などの行政機関（法的規制や行政指導）のみならず、②市民団体・消費者団体・労働組合・政党・オンブズマンなどの多面的な諸活動（請願・陳情・抗議・世論形成・法定闘争・組合運動など多様な形態のシビリアンコントロール）、③さらに社会との共生共存に利益を感じた経営者（過大評価はできない）も含まれよう。特に市民社会の成熟とともに、問題解決主体（行為主体）としての市民（「自立した個人」）が増加するなかで、②の意義は増大傾向にあらう。それはまた民主主義の健全な発展からも当然であらう。

7. 結 語

いまや経営学研究においても個別諸科学による本質・法則・必然性の認識（認識科学）にとどまらず、さらに政策科学への発展が求められている。すなわち、科学の現代化・総合化・共同化により、「企業の経営活動」という対象の構造を、諸規定（要因）の複雑な相互依存関係のなかにあるものとして捉え、しかも操作可能なもの（解決されうる）として実体論レベルで把握する科学である。つまり企業の社会病理の諸要因の分析とともに、それらの「解決」（政策の提示）、さらに活動・制度・システムの望ましいあり方の探求である。それがまた社会の圧倒的多数派の利益（国民生活の立場）でもあり、また科学の現代的な課題であり、国民に対する責務である。

問題解決のための政策は、あたかも法廷での弁護士の発言や、病棟での臨床医の処方箋のように具体的な「各論」こそ、不可欠であらう。たとえば大企業の経営活動に対する民主的規制という場合の「規制」は、いまや一般的抽象的なスローガンの存在ではなく、企業の社会病理

の細部の問題を解決する具体的な「各論」でなければならない。かつて敗戦直後に日本経営学界の一部に「国民の為の科学としての経営学」という議論があったが、その内容は、当時の騒然とした政治情勢を反映した性急で機械的で粗暴なもの(憤激・闘争)であった。今、同じ「国民の為」にせよ、より高い次元で細部の問題に対して丁寧なキメの細かい内容を展開しうる新しいアカデミズムつまり問題解決を政策する科学として求められている。

私たちの科学・理性の責務はそこまで到達している。もちろん現代社会の中の企業経営の問題にする限り一定の「限界」は明白である。例えば企業が社会的病理を生み出す背後(基盤)には、広義の政治経済レベルのさまざまな問題があり、それらの改善も急務であろう。つまり社会環境の整備が不可欠であり、それらは社会全体の政策に深く関連している。したがって社会全体の政策科学との関連にて企業の社会的病理に対する政策科学が探求されねばならない。そこに私たちは経営学研究分野における政策科学的なアプローチの地平を展望できよう。

付記

本稿の基本的主旨は、すでに「企業社会と政策科学」(太田進一編『企業と政策』ミネルヴァ書房, 2003年)、「経営労務研究における一課題」(労務理論学会編『経営労務の新しい課題』晃洋書房, 2005年)などにおいて論じている。本稿は、それらの論文に加筆修正したものであり、いわば「再論」である。本来であれば記念号に相応しく、新たに書き下ろした論文を捧げるべきであるが、御容赦いただきたい。なおこの機会に、仲田正機教授から頂戴した45年間におよぶ長期のご指導・ご鞭撻・ご厚誼・ご厚情に対して衷心より感謝の意を表明したい。新天地でのご活躍とご健勝を祈念してやまない。

参考文献

- 太田進一編『企業と政策』ミネルヴァ書房
- 太田進一編著『企業政策論と総合政策科学』中央経済社,
- 太田進一・阿辻茂夫編『企業の政策科学とネットワーク』晃洋書房,
- 宮川公男著『政策科学入門』東洋経済新報社
- 宮川公男編『政策科学の新展開』東洋経済新報社,
- 武谷三男『増補版・科学入門』勁草書房
- 武谷三男『弁証法の諸問題(著作集1)』勁草書房
- 島 弘編『人的資源管理論』ミネルヴァ書房
- 山崎敏夫『現代経営学の再構築』森山書店
- 渡辺 峻『コース別雇用管理と女性労働(増補改定版)』中央経済社
- 渡辺 峻『キャリア人事制度の導入と管理』中央経済社
- 渡辺 峻『人的資源の組織と管理』中央経済社