

ドイツ経営社会学の成立と理論特性

塚 本 成 美

要 旨

経営社会学は、ドイツ歴史学派の国民経済学と社会政策論を源流とし、1920年代の産業合理化時代にゲッツ・ブリーフスによって設立されたベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究所を中心に形成された専門学科である。

本稿は、ドイツ経営社会学の理論特性を概略的に論じたものである。第一節では、経営と社会という論点を前面にだす必要性を論じたうえで、経営社会学生成期における歴史学派の特性を概観し、形成期、およびその後の発展段階をスケッチする。ドイツ歴史学派国民経済学における経済システムの歴史的発展と社会の変容の研究には、経営を社会や人間と結びつけて考える論点が内包されている。第二節では、経営という観点から社会秩序を考察することの意義を述べ、経営社会学（とくに、ブリーフス）における経営概念を明確にする。第三節では、経営社会学の基本的な立場およびその視角を明らかにしている。自由で民主的な社会を形成するためには、企業経営などの私的団体や自発的結社が自由に活動できる領域（＝公共社会）と条件が必要である。

ブリーフスをはじめとする経営社会学者は経営を社会形成の担い手として考えたが、そのさいに問題となるのは経営の構成員—経営者と労働者—の意識である。経営の合理化がすすむなか、経営社会学は職業労働の無意味化と労働者の大衆化を問題にした。

キーワード：経営社会学、ドイツ歴史学派、社会構成体としての経営、社会問題、精神態度

目 次

はじめに

第1節 経営社会学の視座

1.1. 経営と社会

1.2. 経営社会学の形成と発展段階

1.2.1. 歴史学派と経営社会学

1.2.2. 経営社会学の成立と発展段階

第2節 観点としての「経営」

2.1. 経営の意義

2.2. 経営の成立

2.3. 経営概念

2.3.1. 社会学の対象としての経営

2.3.2. 社会構成体としての経営 — ブリーフスの経営概念

第3節 経営社会学の考え方

3.1. 経営社会学の基本的な立場

3.2. 社会政策主体としての「経営」

3.3. 経営社会学の視角と問題領域

第4節 結びにかえて — 経営社会学の理論特性

はじめに

経営社会学の理論的体系化にもっとも寄与したのは、経営社会学研究所を設立したゲッツ・ブリーフス（1889-1974）である。歴史学派の薫陶をうけたブリーフスは、キリスト教的社会改革主義の立場から経営を社会不安の引火点としてとらえ、経営における社会的問題の予防・解決によって社会平和を実現するための基礎科学として経営社会学を構築した。経営社会学は歴史学派が内包していた論点をより精緻化して経営の社会的問題性を明らかにするとともに、社会構成体としての経営の内的構造の究明にむかった。

人間の孤立化、公共性の衰退、あるいは一元的労働社会の進展などによって特徴づけられる個人化の時代には、とくに、日本の経営において共同性が希薄化している現在、経営の社会性を徹底的に追究した経営社会学の理論特性を明らかにすることは意義がある。経営社会学は、近代の大経営に固有な支配構造のもとでの労働者の精神態度の在り方を問題にしたが、その前提となっているのは、経営生活を社会生活の意義ある部分領域とする考え方である。経営生活は職業に従事する諸個人にとっては市民生活の一部であり、経営は市民社会を構成する重要な部分社会であるとする考え方は、経営生活そのものに市民的生活原則を貫徹する諸活動として具体化する。市民的生活原則の支柱は、第一に、自立した人間による生活の自己形成であり、第二に、諸個人の自発的共同による公共社会の形成と維持である。経営社会学がその射程内においた「経営からの社会改革」は、経営からの市民社会の形成を意味し、経営生活のなかで自立性と共同性をかねそなえた人間を育成するとともに、経営の全体社会への自覚的・有機的編入をめざしたものである。

1920年代のドイツで形成されて以来、経営社会学は産業経営（工場）を対象の中心にすえて研究を蓄積してきた。それは、ブリーフスをはじめとする経営社会学者が「社会不安の引火点」としての産業経営の意義に着目したからである。形成期の経営社会学者たちは、経営を社会構成

体としてとらえることで、社会問題としての階級闘争を経営生活における労働者の日常と結びつけ、経営における共同労働・共同生活の実態を解明するとともに、社会改革主体としての経営の可能性を追究した。近代資本主義における企業経営の社会的影響力は絶大である。今日なお、労働者の存在と生活にとって企業経営は決定的な意義をもつが、高齢化の進展にともない労働者の経営生活と生活不安の研究は現役時代を対象とするだけでは不十分になってきた。勤労生活が長くなってきているというだけでなく、高齢者の労働も視野にいれなければならなくなってきたからである。経営社会秩序の再構築は急務である。

ICT や AI の技術的進展により経済システムそのものが変化しつつある現在、資本主義的経済社会システムを前提とした雇用構造や経営生活、労働スタイルは再検討が必要である。また、「経営からの社会改革」という発想は、社会的企業論に通底するものである。現代において進行しているのは、営利経営における社会性の追求と非営利経営における経済性の追求であり、経済性と社会性のバランスがとれた経営の模索である。企業経営は、資本主義の変容とともにどのように変わっていくのか。原点に立ちかえって資本主義的企業経営のあり方を考えるうえで、いわゆるゾンバルトの言う高度資本主義の時代に生まれ、社会性の視点から経営の限界と可能性を追究した経営社会学の理論特性とその生成過程を明らかにすることは意義のある作業である。

第1節 経営社会学の視座

1.1. 経営と社会

経営社会学は、産業社会学や組織社会学、労働社会学などとともに社会学の領域に属する専門学科である。経営社会学の特徴は、企業経営（あるいは、産業経営）を社会不安の引火点として位置づけ、経営と社会問題、あるいは社会秩序の平和的形成を結びつけて考えたことにある。企業経営を研究するためには、社会学、社会心理学、心理学、経済学、あるいは法学など様々な基礎科学が必要である。企業による事業活動は人間および社会と関わらざるをえないため、人間や社会に関する知識や思考が要求されるからである。経営社会学は、経営と社会の関係性を解明するために、経営を社会学・社会心理学的に分析する。

それでは、なぜ、「経営と社会」という論点を前面に押し出すことが必要なのか。経営発展と社会発展のあいだに矛盾・対立あるいは緊張関係があるからである。19世紀末から20世紀初期にかけて、経済主体としての企業は強大な社会的勢力となった。企業を一大社会勢力におしあげた発展の原動力は、資本主義的営利衝動である。しかし、企業による事業活動が勢力においても必要性においても支配的になったことで、様々な弊害がでてくる。社会的弊害は、労働問題や社会問題というかたちであられる。例えば、初期資本主義時代の原生的労働関係下では劣悪な労

働環境、とくに児童労働が、19世紀には小経営（手工業経営や商店など）の淘汰が社会問題となった。1920年代には産業合理化の進展によって企業による組織的事業遂行が確立・拡大したが、反面、大規模な労働争議などが社会問題となった。1970年代になってエネルギー問題とエコロジー問題が顕在化するとともに経済が低成長時代にはいると、大量生産システムに支えられた資本主義の限界が問われるようになる。90年代には、ICT化の進展による労働世界の変容や、グローバル化、ポスト工業、地域社会の再編など世界の構造的な変動のなかで非正規労働者や低賃金サービス労働者の生活不安が問題視される。社会構造変動の推進力のひとつとなったのは、ボーダレスに展開される企業の活動である。

現代日本においては、過労死・過労自殺などの労働問題だけではなく、格差社会や少子高齢化社会など社会構造の歪みが大きな社会問題となっている。格差は、企業の雇用戦略によって非正規雇用が増加して貧困層が拡大したことをひとつの要因としている（安田/塚本 2009）。格差社会は、公共社会を担う中間層がうすくなった二極化した社会構造であるし、少子化は労働者の働き方・働かせ方と密接に結びついている。このように考えると、格差や少子化などの社会構造の歪みの根底には企業の活動があり、その意味で、これらの構造問題は「経営をひとつの源泉とする社会問題」、すなわち経営社会問題である。経営社会問題の発生は、企業経営の在り方に問いを投げかけるだけではなく、資本主義の発展とともに形成されてきた社会システムが十全に機能していないことをあらわしている。

企業活動を原動力とする資本主義の発展は、生活の物的な豊かさ、便利さなどによって正当化されてきた。戦後の日本では、経済復興という国民的合意のもとに正当化された。しかし、この正当性は時代を超えた普遍的なものではない。現在みられるような社会構造の歪みや社会システムの疲弊は社会の未来に関わる問題であり、あきらかに経営発展と社会発展の調整が必要であることを示唆している。経済が人間存在の基礎であることは自明であるが、経済システムが企業を中心としたものでなければならないかどうかは一考の余地のある問題である⁽¹⁾。かりに企業を中心とした資本主義経済システムを今後も持続的に発展させていくのだとしたらなおさら、経営と社会の関係は再編成されなければならない。

経営社会問題が自然現象ではなく社会現象でありその底流に企業の活動があるのであれば、そこには経営者と労働者の意思が働いているということである。景気動向や技術革新は経営における意思決定の重要な与件であるが、どの程度の非正規雇用率にするのか、どのような働かせかたをするのか、あるいはどの程度の収益を見込むのかなどは意識的な決定の問題である。経営社会問題の源泉に意思があるのであれば、問題の発生も人間の意思によって予防できる可能性がある。これは、歴史学派（とくに、シュモラー）から経営社会学にいたるまで、一貫して保持された立場でもある。経営と社会の関係性の再編は、人間意識の問題に行き尽くす。

日本の90年代は、バブルの崩壊につづく雇用形態の多様化、終身雇用慣行の社会規範的機能の弱体化、成果主義的思考の拡大など、それまで日本の資本主義を支えてきた経営スタイルが変革を迫られた時代であった。社会的には、共稼ぎ世帯の数と専業主婦世帯の数が逆転し、不登校や社会的引きこもりが顕在化する一方で、介護保険法（1997）やNPO法（1998）などが成立した。労働の再編や労働の未来論、あるいは格差や社会的排除などが議論されるなかで公共社会の新しいあり方が探求されるようになり、具体的に社会形成の場としての地域において市民参加型組織の意義が主張されるようになった。男性稼ぎ手型を標準的な生活形態とするシステムや高齢者の介護を家族、とくに主婦が担うというシステム、あるいはマス教育システムなど、資本主義の発展を目指すあるいは支えるためのシステムや、その根幹にある考え方が時代に合わなくなってきたからである。資本主義の変容とともに人間存在を支える基本的システムである教育システム、職業—労働システム、および年金システムは修正されなければならなくなっている。

社会システムの不適合は経済と社会の均衡が崩れたことをあらわしているが、経済と社会の不均衡の芽は19世紀にすでにあらわれていた。第一の局面は、経済至上主義が人間世界の支配的思考様式になったことである。経済は、人間の生物学的生命を維持するために不可欠のものである。経済を最優先に考える思考様式は、19世紀に発達した。内閣府のデータによれば⁽²⁾、3億人程度で推移していた世界人口が1500年には約5億人に、1800年には約9.8億人、1900年には16.5億人、1950年には25.2億人になり、現在は70億人を超えている。つまり、16世紀から18世紀の300年間に4.8億人しか増えなかった人口が、19世紀には100年間で6.7億人も増加し、この200年の間に世界人口は約60億人も増加している。産業化が未熟であった時代に、爆発的に増加する人間の生活をどうやって支えるかは国家と社会にとって最大の関心事のひとつであった。生命維持装置としての経済システムを人間世界における一つの価値領域へとおしあげたのもとも素朴で現実的な理由は、19世紀以降における人口の爆発的増大である⁽³⁾。経済至上主義を強力にバックアップしたのは、「個人的成功の衝動」(Bellah/Madsen/Sullivan/Swidler/Tipton 1985=1991/94: 309)を正当化する自由主義的個人主義のイデオロギーであった⁽⁴⁾。

第二は、経済と社会の転位にある。経済は社会を豊かにするためにあったが、資本主義の成熟とともに社会が経済を豊かにするための手段となった。資本主義経済システムにおいては、人間の生活の場である社会は企業にとっての市場となる⁽⁵⁾。19世紀後半になり経済主体としての企業が存在感を増してくると、経済と社会の均衡破綻を危惧するような議論が登場する。そのひとつがドイツ歴史学派であった。ドイツ社会政策学会の設立もこのような問題意識に基づくものであることは、学会の設立総会におけるシュモラーの開会の辞に明瞭にあらわれている(Schmoller 1872)。しかし、現実社会が人間の生きるために必要な経済を優先し経済至上主義に陥るのは必然である。19世紀における経済発展のなかで人間生活の大部分を支えるようになっ

たのは企業経営であった。歴史学派は企業が社会を根本的に変えてしまうことを認識していたが、企業が社会を豊かにすることには疑問をもたなかった。

企業の経済活動が活発におこなわれた社会は「都市社会」である。ビュッヒャーは、大都市の存在基盤は人口の自然増であると言い、中世以降の都市は、第一に、生産の中心地であったという点で、第二に、中心となっている都市住民が生業をもつ市民であるという点で中世以前の都市とは異質であり、なおかつ市民による高度な政治的自律性があったという。市民は、中世では手工業者、近代都市では商業や工業の経営者が中心的存在であった。そのうえで、ビュッヒャーは(Bücher 1903=2017: 19ff.)、人口集積地としての近代都市は、「真に社会的な発展の内奥に端を発し、国民の自由を基盤に発展した」もので、その魅力は「資本主義的企業と自由な競争に基礎づけられた経済体制が、卓越した能力を有するあらゆる人びとに最高の賛辞を与えることを確約する闘争の場を提供していることにある」と言う。

ビュッヒャーは、大都市の外面的成長が住民の内的統合に適合しないこと、社会的対立が深刻であること、あるいは、労働に拘束されているうちに道徳的観念が動揺をきたすため大都市は公共心に欠けることなどを指摘しつつも、大都市が、その内奥に必ずや存在する衰退および崩壊の諸要素を克服し、市民が公共心をもち、調和的協同に従事するように導くとともに、「向上に努める真に社会的な文化発展の歩における先駆者になることに成功する」ことを確信する。歴史学派にとって資本主義は経済発展の必然であり、とめることのできない流れとして認識されただけではなく、社会発展の原動力であると考えられていた。企業を主体とする経済と社会の不均衡が顕在化するのには、産業合理化がすすんだ1920年代後半=大企業の時代になってからである。

経済は、そもそも善悪の基準としての価値や社会的な行動規範としての倫理とは関係のない領域である。しかし、経済活動は個々の人間の具体的な経済行為によって成り立つ社会的行為でもある。経済行為とは、端的に言えば、「財貨の獲得を目的とする行為」(Schumpeter 1912/26=1937/80: 37)であるが、人間によって担われる以上それは「需要の困窮と不十分な充足手段の中での人間行動であり、この行動の『人間性』は、計画性、思慮深さ、すなわち精神的行為であり、それによって需要が手段にあるいは手段が需要に適合される」(Briefts 1934: 1)ものとして、精神性をおびる。さらに、経済活動は資本主義経済システムにおいては、組織的事業活動としてあらわれる。この場合、経済行為は「処分力の平和的行使を意味し、第一義的に経済的に志向している行為であり、『合理的経済行為』は目的合理的に、それゆえ計画的におこなわれる経済志向の行為をさす。『経済』は、自首的に秩序づけられた『経済経営』が経営的に秩序づけられた継続的な経済行為を意味する」(Weber 1922:/80: 31)ようになる。経済行為とは、社会性をもつ人間の精神的営為であり、現実においては諸個人の社会的行為あるいは組織化された共同行為としてあらわれる。この点において、本来は倫理的でも反倫理的でもない無倫理的な領

域である経済は倫理を考慮しなければならなくなる。

経済が支配する資本主義社会において社会秩序のあり方を考えるとき、企業経営（=経済経営）のあり方を考慮せざるをえない。経済は人間が「生きる」ための領域であるとすれば、社会は「よりよく生きる」こと、人間として生きることを考えなければならない領域である（Sombart 1897: 37）⁽⁶⁾。社会が成立する前提は、人間の共生だからである。経済と社会の接点にあるのが、職業労働である。労働は、人間が社会を創る営みである。フロムが言うように（Fromm 1941/69: 52）、個人化した人間が社会と関係を形成するための生産的方法は、あらゆる人間との能動的な連帯と自発的活動であり、そのひとつが労働である。労働は、自由な独立した個人として人間を世界に結びつける。職業労働は、人間が社会と能動的・自発的に絆を結ぼうとする活動であり、世界を創ろうとする意思のあらわれなのである。経営は、労働者が自己の意思を表出しつつ社会に参加し、他者と共生する主要な領域のひとつである。それにもかかわらず、資本主義経済においては企業経営の発展は社会発展や人間性の発展と直接結びつかない。人間を生産要素としてみる資本主義企業には、目的と手段の転位がある。どうすれば社会性と人間性を損なうことなく経済発展を実現できるのか、経済発展を社会的・人間的発展と結びつけるためには、具体的な経営生活の内実を吟味しなければならない。経営における経済性と社会性の錯綜する様相をときほぐし、企業活動や経営発展が人間性の維持・発展を阻害する諸要因を明らかにすることは経営社会学の課題のひとつである。

本来、諸個人が職業労働に従事するのは、生産的活動による自己の生活維持と社会の一翼を担うことによる社会形成のためである。社会の一翼を担うというのは、第一に、今ある社会の維持のために社会の機能を担うこと、第二に、新しい社会を創るための社会形成を担うこと、を意味する。諸個人にとって働くということは、単に収入を得るということだけではなく、人格的成長と社会参加、社会形成を意味している。人格的成長とは「市民」として自立することである。歴史学派の中心人物の一人であったブレンターノは、自立意識と公共意識をもち政治的、経済的、社会的および家庭的義務をはたしつつ、労働者は労働者として人間にとっての真の使命である文明の進歩に貢献する人間でなければならないと言う（Brentano 1871/72=1985/2001）。つまり、市民とは、平和な文明社会をつくるために国をつくり、行政をコントロールできる資質と能力をもち、自立した自由な個人として誰にも依存することなく、自分で考え、自分できめ、自分で実行できる人間である。

ブレンターノと同様、日本において最も初期の時代に自立と文明を考察したのは、ブレンターノと同時代人であった福沢諭吉である。福沢は、文明を「人の智徳を進め人々身躬から其身を支配して世間相交わり、相害することもなく害せらるることもなく、各々其権義を達して一般の安全繁昌を致すを云ふなり」（福沢 1872-76/1969: 75-76）としている。福沢の文明論の特徴は、文

明社会の形成には経済の発展が不可欠であるとした点である。くわえて、福沢は経済の発展を実業論とむすびつけて具体的な企業経営を視野にいった議論をしている。明治19年の「文明を買ふには金を要す」においても、「文明開化とは人身の内部に属する徳義知識等の進歩と、人間社会の表面に現はるる人力を以て天然の故障を除く諸種の仕掛けの増加とを総称するものなり」（福沢1886/1970:569）として経済の必要性を説く。経済発展を土台として、人間が知的にも道徳的に発展して自立し、社会的に交流しながら、権利と義務を理解し、平和的に生活できる社会＝市民社会の構築をめざしたのである。社会構築の担い手は、個人である。福沢は、「文明の事を行ふ者は私立の人民にして、其文明を護する者は政府なり」（福沢1872-76/1969:51）と言う。

ブレンターノも福沢も、あるいは歴史学派も、立場と内容は多様であったが、目指していたのは文明社会（あるいは、市民社会）の形成である。基底にあったのは、資本主義の発展とともに経済が生活を豊かにすれば、人間も社会も豊かになるという期待であった。経済と社会の双方が豊かになるためには、市民としての職業人による自覚的な労働が必要であるとともに、諸個人の市民化を可能にする経営のあり方も考えなければならない。職業労働は、諸個人が社会をつくる主要な手段のひとつである。現代において職業は、生命維持装置としての分業と人間交流のための分業が複雑にからみあって細分化され多様化しており、その大部分は企業＝資本によって担われている。資本に雇われることによって、職業労働は営利労働となり資本増殖の手段となる。資本の論理の影響力を軽減し労働を文明の進歩とどう結びつけるかは、経営のあり方に依存する。市民社会の可能性を国家と社会の関係から考えたのが歴史学派であるとする、市民社会構築の文脈で経営の意義を強調したのが経営社会学であった。経営のあり方が社会のあり方を規定するのである。

1.2. 経営社会学の形成と発展段階

1.2.1. 歴史学派と経営社会学

専門学科としての経営社会学は、1920年代のドイツで誕生した。「近代の労働問題は工場の煙突が最初の煙をだすとともに始まった」（Briefs 1934: VII）とブリーフスが言うように、労働問題は、産業革命を起点とする。しかし、資本主義の進展とともに経営の合理化が人間の物的生活を豊かにする一方で、より広くより深く人間の社会と精神を蝕むようになって、先鋭化した労働問題は社会問題として認識されるようになる。とくに、1920年代半ばのドイツでは、参加者数十万人という労働争議が頻発し、階級対立はおおきな社会不安をまねいた。ドイツは伝統的に国家政策としての社会政策を重視し、保険や年金、あるいは労働条件の改善などの社会政策的諸措置によって労働者の経済生活は豊かになっているはずなのに、なぜ労働争議がおきるのか。労働者の不満の源泉は、どこにあるのか。労働社会問題発生メカニズムの解明に対する関心は、

労使関係生成の場であり労働者の心情形成の場である経営へとむかう。「社会不安の引火点としての経営」という認識こそが、専門学科としての経営社会学の出発点であった。

経営社会学はすぐれてドイツ的な学問であり、ドイツの学問的伝統のうえに形成された学科である。ドイツ帝国統一（1871年）以前の領邦国家において、国庫を富ませるため確立されたのは官房学であった。18世紀までのドイツは農業を中心とした多くの領邦国家に分裂しており、国力強化のために国家的諸問題を全般的に把握するための専門学科を必要としていた。その必要性が、経済や行政、財政など国家現象の諸領域を内包する官房学をうみだした。19世紀になると、近代国家の確立とともに国家の本質や起源、構造などを対象とする国家学が形成される。ドイツの場合は、社会に対する国家の支配力も統制意志も強かったため、国家学は統治行為としての政治現象の認識をめざすものであった。国家学のなかから学問分野の専門分化とともに、また国家社会現象の諸領域の成熟とともに、財政学や行政学、法律学、経済学などの社会諸科学が誕生し、19世紀における資本主義の形成と国民経済の隆盛、国家間の経済競争の激化などを背景として国民経済学、あるいは政治経済学が意義ある専門学科として台頭してくる。したがって、ドイツでは経済学が国家や政治と密接に結びつき、それが社会政策的志向を色濃くもつ国民経済学＝歴史学派をうみだしたのである。

企業経営（あるいは、産業経営）を認識対象の中心にすえる経営社会学にとって、歴史学派国民経済学の生成と発展はおおきな意義をもつ。ドイツ歴史学派は一般的に、ヒルデブラントやロッシャー、クニースらの旧歴史学派、シュモラー、プレントナー、ワーグナー、およびビュッヒャーらの新歴史学派、そしてウェーバーやゾンバルト、シュルツェ＝ゲヴェーニッツらの「最新歴史学派」に区分される。ブリーフスもまた、歴史学派の学徒であった。歴史学派の考え方と問題意識は、経営社会学を理解するうえで重要である。以下、シュンペーターの見解を中心に歴史学派の特徴を概観したい。

歴史学派国民経済学には強い社会政策的志向がある。社会政策的問題への関心は産業組織、労働者階級の生活状態や労働関係、社会保障等の特殊な種類の科学的研究を刺戟するとともに、社会政策学会の設立（1872年）をうながした。20世紀初頭には、社会政策学会主導のもとに歴史学派の労働問題研究はおおくの成果を生みだす。とくに、「大工業における労働者の淘汰と適応（職業選択と職業運命）」に関する学会調査と⁷⁾、ウェーバー、ゾンバルトらの資本主義研究や労働者研究は、1920年代に成立する経営社会学の基層をなしている。

歴史学派の社会政策的志向は、実践的諸問題に従事することで現象を深くほりさげる分析を排撃した。「政治的理想に満たされている者は、特に最善の意思を以てしても、非実践的なまたしばしば現実には縁遠い研究に対してはなんらの嗜好ももちえず、また全人格を打ち込んでのみ始めて到達されうるような研究のときには、その内面的本質に近づきえないのである」

(Schumpeter 1914/24=1994: 276) とシュンペーターは言う。社会政策的志向は政治的意図と結びついている。つまり、立場と関係しているため、価値関係や価値判断が根底にある。そこに、「社会的生起や実践的方策に関する科学的価値判断の許容性もしくは可能性についての論争」がおこることになる。価値判断論争こそが、最新歴史学派をそれまでの歴史学派から分かちつものである。ここからドイツ社会学成立の潮流が生まれたことも、経営社会学成立にとっては欠かすことのできないひとつの与件であった。

歴史学派には、歴史的記述的細目研究を社会科学の第一の課題とする態度と、原理的また組織的に歴史的研究をおこなうことによってのみ理解できる歴史的精神を社会科学の領域において支配的なものにしようとする態度があった(同訳書: 278ff.)。歴史学派における歴史的方法の定式化は、ロッシヤーをもってその嚆矢とされるが、何よりも重視されたのは具体的個別現象の内面的理解である。経済の諸形態は歴史的に変化しそれぞれの段階において独自の形態をとるが、経済の諸形態を考えるとときに諸国民の文化的・歴史的独自性と特殊性を考慮に入れるところに歴史学派の特徴がある。経済は人間の経済行為によって成り立っており、社会的存在としての人間は歴史の産物である。そこに、文化的・歴史的独自性が生じる。経済領域においても非経済的要素は本質的役割をもっているのである。これをクニースは「経済の他律性(Heteronomie der Wirtschaft)」と言う。人間は社会的に条件づけられ、経済行為は人間の精神活動である。歴史学派は、この意味で、社会学的志向をも内包していた。経営生活と労働者の精神態度を結びつけて理解する経営社会学の視角は、このような歴史学派の考え方を継承している。

ドイツ歴史学派は、経済外的諸要因に対する関心を刺戟することで、国民経済学の問題および関心の範囲を拡大し単なる経済学の領域をこえた広範な展望をあたえた。シュンペーターは広範な社会経済現象の研究をおこなううえでの歴史学派の本質的観点を6つに集約する(同訳書: 319ff.)。

第一に、相対性の観点である。歴史学派の体系的ー貫性は、国民経済政策には普遍妥当的な実際の規則はないという主張にある。社会現象の「歴史的被制約性」があるため、普遍妥当的認識や普遍的法則をえることは不可能であるとする。歴史的相対主義は社会経済現象を文化的・歴史的な文脈において観察することで現象の個性を内面的に理解する反面、時代には時代の事情があるという「悪しき相対主義」におちいる可能性もある。

第二は、社会生活の統一性の観点、およびある関係の中における諸要素の相互不可分の関連性の観点である。経営社会学においても、経営は全体社会と不可分な部分社会として考えられる。経済現象も他律的である。社会生活の統一性や諸要素の相互依存関係は歴史的素材研究にのみ特有のものではないが、歴史的研究にはあらわれやすい。歴史的現象はそれ自体が複合的な諸要素によって構成されるため、これらの諸要素を解体すれば歴史的素材の提示する具体的諸事実は損

なわれる。そのため、歴史研究者は「完全な現実性」の認識をめざすが、これは理想でしかない。ウェーバーも言うように、複雑にいくんだ現実の認識は、価値関係から現実の一断片をきりとって一面的観点のもとでおこなうことに意味がある。

第三は、反合理主義的観点である。最も価値ある学説のひとつがここから生成されたとシュンペーターは言うが、経営社会学の形成にとってもこの観点は重要である。反合理主義の観点は、人間行為の動機が多面的であることを前提としており、単なる論理的洞察をするだけでは人間行為の根底にある非理知的・非論理的な衝動を理解することはできないとするものである。人間には合理的な思考と非合理的な衝動が混在しており、経済活動に結びつく人間行為＝社会的行為はこのように諸要素を含んでいるので、歴史的な経済の現実を認識するためには人間的諸要素も視野のなかにいれなければならない。このような観点から、歴史学派は、社会学や社会心理学をふくむ多様な分野を包摂するとともに、経済を超える諸課題を発見することとなる。

第四は、発展の観点である。経済システムの歴史的発展の原動力を明らかにしようとする理論は歴史学派のもっとも有名な特徴である。例えば、ビュッヒャーは経済の発展段階を、生産から消費にいたる道という基準で歴史的に伝えられた経済システムとして、自己の消費のための生産を目的とする自給自足的な原初的経済組織である家内経済（自己経済）と、限られた消費者仲間のためだけに生産がおこなわれる中世都市に代表される都市経済（都市交換経済）、交換、分業、および国家権力の存在を前提条件とする国民経済（資本主義的流通経済）の三段階にわけ（Sombart a.a.O.: 6; Riha 1985=1992/93: 150）。発展理論は歴史的素材の多くを利用しなければならないが、新歴史学派のなかで最初の実質的な内容をもった研究をおこなったのが自由主義左派に属したビュッヒャーであったとシェフォールトは言う（シェフォールト 1998: 101）。

第五は、個別的関連に対する関心の観点である（Schumpeter 前掲訳書: 323ff.）。社会科学の領域では、諸過程の一般の本質の探究よりも具体的・個別的関連の研究の方が大事であり、具体的事象や状態がどのように結びつきそれが具体的な原因といかに関係しているか、関心ある現象の具体的な因果をしめすことが課題であるとする。もちろん、一般的な研究がなければ具体的な因果探求の課題も解決されないのであり、事物の一般的研究に対しても関心はあるのだが、なによりも歴史学派の貢献は、膨大な個別具体的な研究の蓄積にある。理論的に示された一般的認識を、個別具体的な歴史的細目研究によって肉付けすること、同時に、個別的歴史研究の諸事例の蓄積のうえに一般的理論が構築されること、この両者が協力して社会経済現象は科学的に認識され、解明される。経営社会学もまた、経営の歴史的・個別具体的な研究を重視した。

第六は、有機的観点である。これは、シュモラーの国家有機体説などに代表されるように、社会体を有機体のアナロジーとしてみるものであり、「歴史学派はつねつね国民経済は決して個々に独立している経済主体の混合物には解消されるものではないこと、また国民経済的現象は決し

てその個別的構成要素の単なる合成物に非ざることを強調している」(同訳書: 324-25)。つまり、国民経済を構成している個別諸経済は、経済理論が記述している関係をはるかにこえる意義をもつような緊密な相互関係をもっていて、この相互関係は個々の経済主体を形成し、また理論が述べているのとは異なる他の種類の、かつそれと異なって説明されるべき経済主体の行動を強要する、というものである。

本研究では、第一次大戦前の歴史学派の時代を経営社会学生成期として位置づけている⁽⁸⁾。経営社会学が歴史学派からうけついだ問題意識は、次の三点に集約することができる。第一に、社会現象の底流にある人間的諸要素、とくに人間の精神性の重視、第二に、社会生活の統一性、および経済活動を社会的・倫理的要請に従属させる態度、第三に、歴史社会の有機的・動態的把握である。

第一に、歴史学派は歴史現象を個別具体的で特殊なものとしてとらえるが、その特殊性は歴史が人間行為の所産であることから生じる。人間行為の特殊性はそれが意志によって方向づけられるところにあり、意志は社会における倫理や習律(慣習的規範)によって規定されるとともに、人間行為は社会にも影響を与える。歴史学派は、人間の精神性を認識の根幹にすえていた⁽⁹⁾。この問題意識は、経営における労働者の問題を精神倫理態度の問題として考える経営社会学(あるいは、ブリーフス)にも継承された。経営生活の在り方は労働者の精神態度に影響することで労働者の行為を規定し、労働者の行為は社会の在り方に影響する。

第二に、歴史学派は、社会生活を統一的なものと考えて、政策的・倫理的視点から国民生活全体の福祉のために経済的利益に従属させることが必要であると考えている。旧歴史学派のこのような伝統は、シュモラーにおける「習律」あるいは「正義」の問題として受け継がれたが、その内容は不明確であった。歴史学派経済学における「倫理的構成要素」は、「市場の失敗が生じた際に個人的利益と全体的利益との新しい関係を経済社会において作り出すことになる新たな諸制度を構成し、提案する」ときに必要となるものであった。その場合、新しい諸制度は「公正さの妥当な形式を定着させることに寄与すべき」であると考えられたからである(プリッダート1998: 84-85)。単なる歴史的諸形態の分析にとどまらず、歴史的・社会的に変化する倫理的・習律的要求にしたがって時代にあった諸制度を社会改革をつうじて構築すること、この「形成的要求」こそが新歴史学派の代表者としてのシュモラーを旧歴史学派から区別するものである、とプリッダートは言う。経営社会学もまた、個人主義に対して批判的であり、公共の福祉を優先する傾向がある。ただ、新旧歴史学派が経済を倫理に、あるいは社会に従属させるべきであると考えたのに対して、経営社会学はより経済と社会の均衡を考えた。その点で、経営社会学は最新歴史学派によりちかい。

第三に、歴史学派は、歴史をあるものではなく形成するものとして、静態的ではなく動態的に

とらえていた。その思考は発展段階説に結実する。シュンペーターが言うように、経済システムを機能させる経済主体や歴史の動態を生みだす原動力を明らかにしようとする努力こそが歴史学派の最も顕著な特徴であった。経営社会学もまた、歴史的社会を動的にとらえようとする。社会の形成は歴史的で動的なものであり、その有機的に結びついた構成要素として企業経営をとらえる。「社会組織政策」（後述）として社会政策というゲックの発想はこの延長にある。

歴史学派の社会政策的志向をうけつぎ、人間の精神性と社会生活の統一性、および社会を有機的かつ動的に捉える歴史学派の視点から、「社会不安の引火点としての経営」「労働者の運命と全体社会の運命の交点としての経営」「全体社会生活の部分領域としての経営生活」「社会構成体としての経営」、あるいは「企業経営の地域社会への有機的編入」などの視座で経営と社会の関係性を考える経営社会学は生まれた。歴史学派との違いは、産業合理化と資本主義経済システムのより高度化した時代における企業経営の存在意義と問題意識の違いである。歴史学派を母胎として生まれた経営社会学が歴史学派経済学・社会政策の理論と思想と深部においてどのような結びつきと親和性をもっていたかを明らかにするためには、よりたचीいった検討が必要である。

1.2.2. 経営社会学の成立と発展段階

ドイツ経営学のひとつの支柱は、経営経済学である。経営経済学という語は、トライブによれば、1920年代になってようやく一般的に受容された新語であったが、第一次大戦以前にはすでに経済学や商業の教員の間では一般的になっていた。経営経済学は商科大学を中心に発展した。ドイツで最初の商科大学は、ライプツィヒ商科大学である。ライプツィヒでは、大学と地域の商業学校が現有の教師と授業を組み合わせる二年一貫の課程を創設した。1901年には、ケルン商科大学とフランクフルト大学社会科学・商業学アカデミーが設立されるが、これらの大学では、既存の大学の経済学と法学の講義の関連部分を、商業と経営の実務面と組み合わせたカリキュラムが新設された。さらに、ベルリン商科大学（1906）では、カリキュラムのなかで「経済学」より「商業学」をより重要な位置づけにした。ケルンとベルリンをモデルとして、マンハイム（1907）、ミュンヘン（1910）、ケーニヒスベルク（1915）、ニュルンベルク（1919）などに商科大学が設立された（Tribe 1995=1998: 132 以下）。

第一次大戦以前のドイツでは、商業教育運動の初期の指導者であったエーレンベルクが「経済活動力の諸条件は個別企業でも国民経済でも同じであるから、新たなビジネス経済学たるにはなんら特別の要件は存在しない」と論じていた。これに対して、国民経済学の側からは、例えば、ブレンターノは、経済学は一般的利害の立場から国民経済を対象とするものであって個別企業の私的利害から扱ってはならないが、商業的私経済学は特殊利害にとらわれている、として批判した。戦前期の論争においては、経済学的一般概念の効用をめぐってまったく見解が一致しておら

ず、大学での学術的経済学は経済的行動の一般的・基礎的な説明は与えるが、経済的企業の経営課題に対して活動の経済的合理性を判断するために必要な枠組みを与えるものではなかった（同訳書159以下）。経営経済学が科学として確立されるためには、商科大学における商業学の洗練と、何よりも、ニックリッシュの登場によって名称が一般化する1920年代初頭までまたなければならなかった。

経営経済学が商科大学を中心に発展したのにたいして、経営社会学は工科大学を拠点として展開された。ベルリン工科大学に経営社会学・社会的経営論研究所（Institute für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre der technischen Hochschule zu Berlin. 以下、経営社会学研究所）が設立されたのは、1928年のことである（Geck 1951: 112）。研究所開設は、元々、工科大学の学生にたいして、社会政策の講義・演習に積極的関心をもたせること、また、労働者や職員の問題についての教授方法の改善をはかろうとするプロイセン文部省の示唆と援助によるものであった。ゲックによれば、1927年3月30日の州議会決議につづいて、7月1日の訓令ではプロイセン文部省の大臣は、「生産過程の人間の側面の知識を深めることは、技術者の職業訓練にとって不可欠であり、工科大学は、以前にもましてこの点に考慮を払うべきである」とする布告をだした。「生産過程の人間の側面に関する深い知識は、すべての技術者にとって教育訓練の必須条件に属する」ので、この知識を「経済学の義務教育の分野の体系的な講義」をつうじて深め、補完することが必要であると強調した。

これを受けてブリーフスは、「従来必要とされていることの強化だけでは不十分であり、経営から出発することによって、合目的な、即物的（sachlich）にも方法的にも新しい道を行くことが必要である。というのも経営が観点を与えるのであり、その観点の下で、技術者は、社会的諸問題に通じるからである」（Geck ebd. 一傍点引用者）として、1927年9月にポール・リーベンザムと共同で、文部省においてベルリン工科大学の機械テクノロジー一部代表に陳情書を提出する。これを基礎として、労働組合や雇用者団体の代表者とともに立ち入った協議のすえ、1928年夏、研究所は設立された。そしてこの研究所から、経営社会学や経営社会政策の諸研究と、代表的な研究者——当時、研究所の助手であった、ゲック、ヨースト、シュヴェンガーら——がうまれた。

ブリーフスの経営社会学研究所活動報告によれば（Briefs 1932: 1424-25）、研究所の特徴は「経営諸科学と、他方における科学的社會政策論の発展がはいっている最近の段階を反映している」ことと、「社会政策的および産業的実践と緊密で集中的で直接的な関係が追求されている」ことである。そのうえで、経営経済学および経営技術的諸学科の経営の社会学的基礎づけという方向での拡張は以前からあったし、経営一労働組織や賃金形態、作業方法などの諸問題はすでに経営の社会的本質に言及していたが、経営の社会的側面の十分な議論は独立した社会的経営論

の教育と強化によってのみおこなわれた、と言う。社会的経営論が提供しなければならない情報は、第一に、経営内部における間人間的な性格をもつ緊張や摩擦、空転はいかにしたら回避できるか、第二に、経営を進めていくうえでの最適な社会的形成の可能性はどのへんにあるか、そして、第三に、人員管理や人間処遇、労働の集団形成、昇格制度（Vorgesetztenwesen）における序列等級（Rangstufung）などは、どのような方法を考えればよいか、といったものである。つまり、ここで挙げられている課題は、まぎれもなく現在の人事労務論の領域に属する。

しかし、経営社会学の射程は経営における人事労務問題をこえている。ブリーフスは、研究所の研究のもっとも意義のある実践的帰結をともなう射程距離の長い放射は、最終的に科学的社会政策論の領域にむけて生じる、と言う。産業システムの成立した最初の日以来、経済的および社会的側面に関する労働者問題が労働市場と経営のまわりを堂々巡りしてきたのは、経営内部からの改革が手薄だったからである。経営が伝統的社会政策の体系のなかで、労働市場問題と比較して付随的にしか扱われてこなかったからといって、経営が社会的攪乱の第一の中心であるという事実はすこしも薄れることはない。労働問題を社会問題として、公共社会や労働市場の次元でとらえることと、労働問題を経営特殊の問題として経営の次元で認識するのはちがう。経営における労働問題は、第一に、社会問題に発展する可能性のある経営内の社会的諸問題を発見し、解決するための予防的性格をもち、第二に、経営発展や経営効率ではなく、社会発展と社会改革を考えている。第二の点で、経営経済学や人事労務管理論ではなく、独自の科学としての経営社会学が必要となる。歴史学派に由来する社会政策的志向から経営への視座が生まれたことの意味は、ここにある。経営社会学において経営は社会秩序と不可分に結びつけられているのである。

経営社会学の発展段階は、生成期（19世紀後半から第一次大戦期）、形成期（第一次大戦後から1930年代中期）、断絶期（1930年代後半から1940年代中期）、再生・確立期（1940年代後半から1970年代）、展開期（1980年代から90年代）、転換期（2000年代以降）にわけることができるが、生成期から形成期にいたる時期に経営社会学の考え方の本質的な部分はほぼ確立していた。形成期以降の経営社会学の展開は、対象を経営にしぼり労働社会問題を社会一般の問題としてではなく経営特殊の問題として認識する独自の分野としての自覚的な発展をとげる（塚本2003）。

生成期は資本主義の発展とともに労働問題が社会問題として認識されるようになり、国家社会政策の役割が問われた時代である。この時期には、ドイツ社会政策学会が中心となって歴史学派経済学の諸理論を基礎に社会科学の意義ある対象としての「経営」が認知され、工業経営の人間・社会的問題性と経営社会構造が発見される。第一次大戦後から1930年代中期にいたる形成期は産業合理化の時代である。1928年の経営社会学研究所の設立から、「社会不安の引火点としての経営」「社会的攪乱の中心点としての経営」の認識のもとに、経営の社会的側面に関する諸

理論が形成された。しかし、1934年のブリーフスの亡命やナチスによる1936年の経営社会学研究所の閉鎖によって経営の社会学的研究は断絶期をむかえる。

第二次大戦後になると、ミュンスター大学社会研究所やフランクフルト社会研究所が中心となって様々な実証研究が実施される。例えば、アドルノらによる経営風土の研究(1953/54)、ノイローの経営制度に関する研究(1956)、ポーピッツのグループによる鉄鋼産業労働者の社会的形成に関する実証研究(1957)、あるいはフリュステンベルクによる自動化された合理的化学経営における労働者の社会的状態に関する産業社会学的研究(1969)などがある。また、アメリカ産業社会学の影響をうけて経営における非公式集団と組織の問題がとりあげられるようになるとともに、マックス・ウェーバーがアメリカから逆輸入されたのもこの時期である。アメリカでは、パーソンズ、マートンやブラウなどにより構造—機能主義のもとでウェーバー官僚制論の再解釈がおこなわれた。他方、ドイツでは70年代における共同決定法や労働生活の人間化に関する諸理論と対応するように、組織支配と社会関係の視点から経営は規則と規律による即物的強制力をもった政治的組織であるとの認識がなされるようになる。この時期は、経営社会学の再生・確立期にあたる。

1980年代の展開期になると、70年代におけるエネルギー問題とエコロジー問題などの深刻化によって経済が低成長時代にはいったこと、アメリカやイギリスを中心とした新自由主義的経済政策が拡大してきたこと、あるいは東西冷戦構造の崩壊にいたる東欧の危機的状況など、時代のおおきなうねりのなかで経営社会問題の細分化と多様化がおこる。技術分野においてはIT化による情報社会が到来し、ベルリン工科大学経営社会学研究所の正当な継承機関としてベルリン技術大学技術社会学研究所(Institut für Techniksoziologie an der Technische Universität Berlin)が、コンピュータの新しいテクノロジーのインパクトによる経営や労働の変容を視野にいたれた技術社会学講座を開設する。展開期における経営社会学の主要な研究分野は、(1)コンピュータ技術を基盤としたシステム合理化とそれをめぐる諸問題の研究、(2)集合的行為としての組織の統制と自由からくる矛盾および矛盾の解消ないし調整としての組織の政治過程をめぐる諸問題の研究、(3)労働における自律性と主体性の問題である。90年代には、ポスト工業化の進展に伴いサービス労働がおおきな社会的意義をもつようになった。感情的知性、社会的感情移入と社会的スキルがポスト工業化職種の重要な労働能力であり、サービス労働は労働者諸個人の自発性と主体性によって労働の質がことなる。感情労働という言葉が浸透するのもこの時期である。

ドイツ経営社会学の固有性は、生産過程の技術的合理化や経営—労働生活の質は(伝統的経営社会学では技術過程との連関で論じられてきたが)、労使の権力関係と組織の支配構造に規定される政治的問題であるとともに、人間存在と全体社会の運命を左右する人間的・社会的問題であるとする点にある。80年代以降の経営社会研究が、たんなる経営戦略や管理技法の追求ではな

く、経営の支配構造と権力関係を前提として人間的・社会的諸問題の解明と労働世界の再編成を追求しているのは、ドイツ経営社会学の伝統である。しかし、21世紀にはいると90年代以降の労働の多様化や労働の終焉、労働の未来論などの論争をへて経営社会学は転換期にはいる。

現代の経営社会学は、第一に、AI技術の進展や実用化による資本主義や企業経営、雇用労働の変容に応じた経営社会秩序の再構築、第二に、労働者の働き方の変化による公共社会の再構築と経営の役割の再検討を視野にいたれた研究をおこなわざるをえない。とくに、社会秩序と経営の関係性を重視する経営社会学にとって、格差社会や少子高齢化などの社会構造の歪みが顕著な時代における経営の意義はおおきい。非正規労働者の生活不安のみならず、正規労働者のQOL (Quality of Life) の悪化や高齢者就労問題、公共社会の再構築による地域社会の形成などの諸問題が山積するなかで、経営社会学は営利経営だけではなく非営利経営のあり方や連携を視野にいたれた多元的な社会形成を「経営」の観点から考えるための理論を必要としている。

第2節 観点としての「経営」

2.1. 経営の意義

経営社会学研究所の設立にさいして、ブリーフスは「経営が観点を与える」と言った。生産労働の人間的側面を考えるためには、経営生活が労働者の社会生活の部分領域であり、経営生活のあり方は労働者の生活全般のあり方（現代的に言えば、QOL）を決定するだけではなく、労働者の職業生活、職業運命を規定するという前提から出発しなければならない。歴史学派が主張したように、社会生活は統一的であり社会は有機的に構成されているからである。さらに、経営を社会生活の部分領域とすることによって、人生のある断面、ある生活段階におけるQOLとライフコース全体のQOLの決定的要因を認識することができる。

経営社会学は、「社会構成体としての経営」を視点の中心にすえている。経営社会学と経営学は、同じ経営を対象としながら分析の視角も方法も、したがって到達する結論も違う。経営学が経営発展のための基礎科学であるのにたいして、経営社会学は社会発展のための基礎科学である。経営発展＝社会発展という図式が無条件に受けいられるのであれば、経営の発展が社会に貢献することは自明のことであり、経営を社会問題の源泉のひとつとして考える必要はない。しかし、企業経営によって推進されてきた資本主義の発展が貧困問題や環境問題などの諸問題をうみだすことは歴史の証明するところであり、経営発展（あるいは、企業の繁栄）を考えるとときに意図的に社会発展との整合性を検討するか、あるいは能動的に経営からの社会改革をめざす必要がある。

経営と社会改革の問題は、産業革命期にはすでに認識されていた。産業化初期の時代に資本主義的企業経営に起因する人間的・社会的諸問題を看破していた先見性のある人びとは、研究者で

はなく経営者であった。最も有名なのは、経営の社会的改善をめざした R. オーウェン（1771-1858）であろう。オーウェンは、スコットランドのニューラナークの工場支配人として工場内に学校や幼稚園を設立して児童の教育をおこなうとともに、夜間学校を開設して成人教育もおこなった。貧困および貧困から生じる道徳的墮落を憂い、下層社会の道徳再教化と貧民のための協同社会の建設を考えた。イギリスの協同組合の主要な担い手はオーウェン主義者であり、オーウェンは「協同組合運動の父」と呼ばれた。経営社会学の母国であるドイツでは、ツァイス工場を率いた E. アッペ（1840-1905）がいる。アッペは、資本と労働の関係こそが諸悪の根源であるとしてツァイス財団を設立し、会社の全財産を財団所有にした。「自立した産業市民の育成」をめざしたアッペは、企業年金や8時間労働制など様々な労働条件の改善によって経営からの社会改革をこころみた⁽¹⁰⁾。

オーウェンとアッペは、ともに労働者の精神性（あるいは、倫理性）を最も重視し、労働者の経営生活の改善を社会改革の基礎とみていた。人間の本性は知性、感性、および徳性によって成り立つが、労働の労苦や生活苦は人間本性の頹廃を招き、過酷な労働は人間から他者や将来について考える意欲を奪う。オーウェンもアッペも、労働環境を改善して労働の尊厳をまもることこそが公共心をもった自覚的で勤勉な労働者育成の前提だと考えたのである。経営の労働者にたいする態度は、労働条件や処遇にあらわれる。劣悪な労働条件は、経営生活の質の悪さや生活水準の低さに結びつくだけではなく、労働者が人間扱いされていないことの証左である。

個別経営者による経営社会改革だけではなく、企業経営の外には企業に対峙する組織として労働者の自主組織である労働組合や協同組合が設立された。これらの組織がめざしたのも、社会改革であった。生活協同組合の先駆であるロッヂデール公正先駆者組合も労働者の教育と意識の向上を重視し、新聞や雑誌の読める図書室を設置することで組合員の「社会的・知的向上」をめざした（Holyoke 1892=1968/2002）。労働の自由な結合である協同組合運動による社会改革には、労働者の儉約と教育が不可欠であると考えたからである。また、経営外において企業家や資本家が社会貢献をおこなうフィランソロピーや経営の自己規制である企業倫理など、これらはすべて人間的・社会的諸問題の予防や解決をめざす実践である。「鉄鋼王」とよばれたカーネギー（1835-1919）は、実業家の資産は社会からその運用を信託された財産であり実業家はその受託管理者であると考え、晩年になって傘下全企業をモルガンに譲渡して実業界を引退し、社会事業家として生涯最後の20年間をフィランソロピー活動に従事した。カーネギーは、幾多の図書館、公園、美術館、コンサート・ホールなどを寄贈したほか、大学や教育財団も設立している⁽¹¹⁾。

経済と社会の不均衡があらわれた19世紀には、経営の次元で様々なこころみがおこなわれていた。現代社会において、経営の意義はよりおおきくなっている。賃金労働者という生き方が標準的な生存モデルとなっている現代人の日常は、経営生活を中心に構築されているからである。

起床時間から就寝時間まで、日常生活のリズムは経営の営業時間によって規定され、居住地は勤務先や職場の変更（転勤や異動、転職など）によってきまる。経営の安定性や契約形態による雇用保障の程度などからくる雇用の安定性や、給与、手当、福利厚生あるいは社会保険や年金などの報酬体系、人事等級制度や昇進・昇格システムを軸とする人事制度のあり方などは、生活水準や生活の質（QOL）をきめるだけではなく、労働者の精神状態や、場合によっては、思考様式、価値観、あるいは世界観にすら影響をおよぼす可能性がある。

組織の体制や勤務条件、労働条件は経営生活の質を規定する主要因であり、労働者個人だけではなく家族構成員の生活にも影響をおよぼす。経営生活における摩擦や不満は、家庭不和の原因になるかもしれない。事業の必要からおこなわれる単身赴任は、家族とともに暮らすという人間の基本的権利を侵害するし、頻繁な転勤は地域に根ざした生活を困難にする。生活状況は、経営の事情によって条件づけられているうえ、経営において追求する価値と生活者あるいは家庭人として大切にしなければならない価値は、必ずしも一致しない。このような労働者の生活と経営の関係は、どのような種類の経営（企業、行政、病院、学校など）で働いていても基本的にはかわらない。経営生活が過酷であったり不安定であったりすれば、働く人間の生活と精神は安定しない。諸個人の心の状態が不安定であれば、社会的緊張も増し社会平和もありえない。

資本主義的市場経済にもっとも適した組織体である企業の場合、労働や勤務を標準化するにしたがって生活過程全体は雇用労働を中心に組織化されるようになる。就労が時間的に構成され、就労の時間にしたがって生活が展開し、同時に生活領域と就労領域における展開の限界があらわれる次元は、生活展開過程である。労働の組織化は生活展開過程の組織化であり、労働政策は生活展開過程政策となる。就労は企業経営の営業時間や営業組織を基準に編成されるため、日常生活は企業における時間の標準化に従属するようになる。企業行動を規定しているのは市場原理であるため、生活展開過程は市場原理に支配される（Kohli 2000: 363）。

オーウェンの時代から一貫しているのは、すべての労働者が市民として自立的で自由な生活をおくるためには、経営からの社会改革が必要ということである。経営からの社会改革の目的は、煎じ詰めれば、経営からの労働者の解放ということである。この点で、近年における ICT 技術の進歩は、観念的には空間的・時間的に労働者を経営から解放するのに役立つ。しかし、技術の進歩をもってしても、あるいは政策的措置による様々な諸制度の導入や、規制・監督の強化にもかかわらず、過労死や過労自殺、介護離職、少子化などの経営社会問題はなかなか改善されない。経営社会問題の背後には、それらを生みだす経営風土、それらを是とする労働者の意識、さらには経営風土を永続的なものにする雇用・労働慣行や経営諸制度があるからである。経営の社会改革は、経営風土や経営文化を醸成する経営者と労働者の意識の改革に行き尽くす。技術の進歩も制度の改善は、風土や意識の改革なしには成り立たないばかりでなく、むしろ労働強化につなが

る可能性すらある⁽¹²⁾。

現代人が企業経営現象に関心をよせるのは、まさに経営によって最も重要な価値である「人間として（肉体的・精神的に）自由に生きる権利」が危機にさらされているからにほかならない。経営は人間社会と人間生活を経済的に支えるものであり、われわれの「生き方」におおきな影響力をもつ。経営は、「全体社会の運命と労働者の運命の交点」（ブリーフス）である。労働者が自由な生活をおくればはじめて、社会は豊かになる。逆に、経営に労働者の生活過程の自由な展開を妨げたり、社会問題の生まれる源泉があるのであれば、全体社会の発展は阻害され、社会秩序は混乱する。経営発展を社会発展に結びつけるのならば、経営を人間的・社会的視点で観察する必要がある。「経営」は、社会発展を考えるための意義ある観点なのである。

2.2. 経営の成立

経営には、技術的側面と経済的側面と社会的側面の三つの側面がある。経営や職場が成立するための第一の条件は、事業遂行において技術的必要があることである。例えば、ある地域に営業所が設置されるということは、経営戦略上、あるいは事業展開上の技術的要請として、その地域に営業活動を展開するための手段として事業所が必要だからである。営業は、事業遂行に必要な一つの技術である。営業所にかぎらず、店舗は販売、工場は生産という事業遂行にとっての技術的必要からつくられる——厳密に言えば、計画・設計される。しかし、企業経営においては、技術的必要があっても経済的に許容されなければ、経営は設置されない。収益とコストのバランスという意味での経済性は企業経営の存在基盤であるため、経営の技術的必要は経済的に制約される。ここに、経営の経済的側面が生じる。経営の経済性は、資本計算によって確保される。

経営社会学が最も重視するのは、経営の社会的側面である。技術的必要と経済的制約をクリアして経営が設置されたとしても、設置された経営・職場に人的配置がおこなわれ社会集団が形成されなければ経営は現実に機能しない。経営の社会的側面はこの社会的構成によって形成され、働く人間にとっての経営生活の現実を意味することになる。経営生活の現実こそが働く人間の社会的意識や社会的性格をつくる。経営の日常的現実生活のなかで、日々の職業労働をつうじて形成され刻印される労働者の精神態度が、日常的生活態度としてあらわれ全体社会の在り方を規定する。これが経営社会学の視角であり、ブリーフスはここに「経営の社会的問題性」をみた。

経営の社会的側面とは、構成員諸個人＝個性と諸個人の社会関係およびその集団性によってなりたつ経営社会秩序をあらわしている。経営に人的配置がおこなわれ、社会的構成がなされることによって関係性と集団性をもった経営社会秩序がつくられる。経営社会秩序を収益に向けて形成していく管理活動が人事労務管理や人的資源管理であり、関係性と集団性の枠組みを決めるのが、組織と人事制度である。経営の公式的關係とは組織形態、組織単位、就業規則、職務体系

(職務記述書と職務明細書)と権限体系、あるいは職能資格制度や職務等級制度を柱とする人事制度によって構築される経営の協働と序列の制度化された社会関係である。組織や制度など形式的に設置された公式的社会関係のもとに、実際仕事をしていくうえで不可欠の協力関係など、集団における仲間関係からなる非公式の具体的な社会関係が形成される。形式的な関係を越えた中間的な関係がなければ、現実の仕事はまわっていかない。

これら三つの側面は相互に作用しあいながらも、異なる思考様式のもとにある独立した側面である。独立した思考様式をもつのは、それぞれめざしているものが違うからである。管理分野を考えると、技術的側面には生産管理、経済的側面には財務管理や会計管理、社会的側面には人事労務管理が結びつくが、それぞれの管理分野にはそれぞれの考え方やめざすべきものがある。企業の場合、いずれも最終的には収益をめざすものであるが、例えば、人事労務管理は労働力の効率利用を目的とする管理である。組織部門を考えると、技術部門と営業部門では同じ収益という最終目的をめざしていても部門の目的が異なるために衝突がおこることもある。技術者は製品の質に対して、営業マンは売上に対してそれぞれ責任を負っているからである。組織論でいうところの部門間コンフリクトである。企業経営にかぎらず、学校経営にも病院経営にも三つの側面は存在し、部門間コンフリクトもある。

経営には目的がある。学校経営であれば教育、病院経営であれば医療の提供が目的であるが、いかなる経営にも経済性はついてまわり、これを無視しては経営の存続はありえない。企業においては、独立した三つの側面が利潤獲得の目的によって統合されるため、経済性が最優先される。技術的が必要があっても経済的に成立しなければ経営／職場は設置されないが、経営／職場が設置されても、技術と経済は異なる目的に志向する異なる思考様式をもつ。技術は第一義的に生産や販売の技術そのものの向上や改善、開発に志向するものであり、思考のなかでは採算性は二の次になることがある。経営はつねに技術的必要と経済的制約という不安定な条件のもとにある。経営・職場設置の実現は経済的条件の下で考慮され、技術的必要がなくなれば消滅する。技術的必要があっても、経済的に成り立たなくなれば消滅する。その意味で、経営や職場は構成員にとって運命共同体となる。労働者の精神態度や生活態度に影響をあたえる経営生活の現実には、不安定で不確実な基盤のうえに成り立っている。

経営の社会的側面の性格は目的によって異なるが、経営を社会構成体としてみるときに大切なのは経営における「人間結合」のありかたである。ブリーフス (Briefs 1934: 11) は、企業経営における人間結合のカテゴリーを3つの類型にわけた。第一は、経営結合が現存の経営外諸結合(例えば家族)にしたがって形成される場合であり、経営における人間結合は経営外の諸結合をまねてつくられる。第二は、経営が他の結合形態と並ぶほどに固有の結合形態を発展させる場合である。この場合、経営は独自の社会的形態を生みだすが、まだ他の社会構成体に影響を及ぼす

ほど有力ではない。第三は、経営が共存と共同生活の諸形態を発展させ、他の構成体の結合に強い影響をあたえる場合であり、経営の社会形態が他の社会構成体のモデルになる場合である。現代の企業経営は、この第三の段階にある。

現実の経営の社会的形態は多様であり、様々な経営形態（あるいは組織原理）が相互に影響し合っている。例えば、企業とNPO、社会的企業、サードセクターなど営利経営も非営利経営も経済性と社会性の間で最適な経営形態を模索しつづけている。経済経営である企業も様々な他の社会的経営を観察して模倣しようとしている。とくに、家族の結合形態は企業経営によって模倣される場合がすくなくない。創業者社長は小規模な家族経営から出発するケースがよくあるため、事業規模がおおきくなってもそのままの関係をひきずることがある。家父長制的経営は、労働力利用の観点から経済的利益を追求するうえで一定の合理性があり、従来、共同体的性格の強かった日本の経営には適合的であった。しかし、他の社会的諸形態の企業経営への純粋な転用は不可能である。企業の指導理念にとって労働力は「純粋な材料」であるからである。

経営の社会的側面の性格を左右する人間結合は、雇用慣行によって規定される。とくに、日本のような長期勤続の慣行は人間結合のあり方に影響を及ぼす。長期勤続による長期的な共同生活と共同労働は、経営に歴史と文化を生むからである。重要なのは、経営と構成員との関係、とくに雇用関係である。通常、職務契約を中心とする欧米の雇用契約関係は「ジョブ型」、日本の雇用契約関係の特徴は「メンバーシップ型」と言われる⁽¹³⁾。この相違を詳細な調査研究によって明らかにしたのが、ドーアのイギリスの工場と日本の工場の比較研究である。ドーアは、イギリスのイングリッシュ・エレクトリック社と日本の日立を比較して、「EE社では、賃金や給料は、一定の技能に対する市場価格とみなされている」のに対して、日立は「技能をを買うのではない」としている。「入社を許された人間は、いわば、自己の能力の限り会社に奉仕する」のであって、日立は「技能ではなく、生涯にわたる労働を買い取ろうと考えている」と述べる（Dore 1973=1987: 106-107）。ドーアは、「ジョブ型」「メンバーシップ型」ではなく、「市場志向型」「組織志向型」という語をもちいており、産業社会の発展段階が「市場志向型労働組織」から「組織志向型労働組織」へと移行するとみていた。イギリスなどの先進産業社会は日本的な組織志向型雇用システムへと移行しつつあり、その意味で、日本的雇用システムや日本的労働組織は様々な欠点をもちながらも高く評価できると考えている。

欧米のジョブ型雇用契約では、一定の職務を遂行するという契約で雇用され、賃金も職務にはりついている。ここに同一労働同一賃金の前提がある。職務契約の場合は、職務がなくなれば解雇になる。他方、日本の場合、非正規雇用は原則的に職務契約であるが、正規雇用はメンバーシップ契約になる。労働者は学校卒業時に定期的に一括雇用されるが、これは一定の職務を遂行するという契約ではなく、企業の一員（社員）になるという契約である。その時点では企業は新卒勞

働者の能力—潜在的可能性や技能の習得能力など—の可能性を購入するのであり、基本的に遂行する職務も確定していない。労働者してみれば白紙委任状を提出することになり、初任給も職務の難易度によってではなく学歴によってほぼ横並び式に決定される。企業にとっては、労働者の能力の可能性を購入しているため、定期的に人事異動をおこない能力の開発と見極めをつうじて人材活用をおこなうことになる。しかし、メンバーシップ型契約では職務ではなく企業と契約することになるため、職務がなくなっても他の職務・職場に転属されて雇用がまもられることがおおい。反面、労働市場は閉鎖的となり、労働者は経営に全人格的に結びつけられ運命をともにすることになる。日本の経営の特徴といわれた終身制や年功賃金、企業内組合もこのような経営と構成員の関係と相互作用のもとにある。このようにして成立した経営は、強い一体感を基礎として共同体的性格を帯びることになる。

ドーアの考えとは対照的に、現在の日本では雇用においても労働組織においても市場志向がすすんでいる。市場志向がすすむということは、経営に競争原理と成果主義的志向がもちこまれるということである。ドーアが経営にとりこまれた価値や倫理や文化の重要性を主張したように、日本の経営に市場志向的な社会関係が適合的であるかどうかは再検討する必要がある。このような経営の社会関係を究明するためには社会学の諸理論がもっとも適切である。

2.3. 経営概念

2.3.1. 社会学の対象としての経営

経営社会学では経営を社会構成体として考え社会学の概念を利用して分析するが、概念規定は視点によって異なる。組織のとらえかたによって企業経営には基本的に二つの局面があることがわかる。組織を企業／収益の視点から役割分担によって効率的に諸資源を活用するための装置としてとらえる場合、経営は摩擦なく機能する機能的社会システムであるが、組織に従業者／自由の視点で構成員の行為を統制するための強制装置としてとらえた場合、経営は支配的社会システムとしての性格をもつ。人的資源を活用するためには、人間労働者の自由な発想と柔軟な対応が不可欠だが、強制装置としての組織は人間を強制し、萎縮させ、自由な判断と行為を縛る。ここに、企業経営にとっての矛盾が存在する。企業経営を社会的観点から見ることで、経営社会問題発生メカニズムを明らかにするだけでなく、企業活動を機能不全に陥れる社会的諸要因も明らかにすることができる。経営社会学は、矛盾的性格をもつ社会統一体として経営をとらえて経営の社会性を追究する。

経営は、ひとつの目的空間である。生産という一つの目的のためにつくられすべてが生産のために設計され、生産をめざして配置された合理的空間である。空間形成の目的が生産にあるのであれば、この空間を規定するのは生産システムである。前述のように、経営社会学研究所は工科

大学において産業経営（工業経営＝工場）を認識の対象にすえた。経営は生産のための目的空間なので生産システムをつくるのが技術者にとっては一番大切なことであるが、同時に、経営というのは一つの生活の場であり、労働者が働く場である。ということは、労働者の共存と共同作用の場であり、共同作用は労働者の共同労働（Zusammenarbeit）からくる。経営には多くの労働者が共存しており、共働をとおして相互に作用し合っている。人間が集合して影響し合っている共同の場を分析するのであれば社会学の考え方が役に立つ。経営を人間の集合体とみて、人間の相互作用、そこからつくられる人間間関係（関係性）と社会集団（集団性）という経営の社会的側面を対象とするのであれば法学や経済学ではなくて社会学の手法を適用するのが有効である。

高度に合理化された近代的経営の支配機構のなかで、働く人間の人格的独立と社会的共同はいかにしたら可能か、という問題は経営社会学の重要な課題である。この経営の円滑な社会的形成をめざす経営社会学は、一方でシュモラーやブレンターノ、ウェーバーやゾンバルトなどドイツ歴史学派の認識視角と問題意識を継承し、他方で分析手段として形式社会学の諸概念を活用する。とくに、経営社会学のキー概念である経営概念は、20世紀初頭以来発展してきたドイツ社会学の諸概念の中でも、ジンメルやヴィーゼ、あるいはフィアカントなどによる社会関係、社会過程、社会構成体、集団などの研究成果を基礎としている（Geck 1951: 113-114）。人間の行為や生活における相互作用の形式としての社会関係の研究は、経営社会学の形成にとって不可欠の前提である。

ジンメルの『社会学』は、副題に「組織社会化（Vergesellschaftung）の諸形式に関する研究」とあるように、社会学の問題を、「社会化の純粋な形式を確定し、それらを体系的に秩序づけ、心理学的に基礎づけ、そして歴史的に展開すること」（Simmel 1908/23=1994〈上〉: 19）であるとしている。ジンメルは、「多くの諸個人が相互作用にはいるとき、そこに社会が存在する」と言い、社会とは様々な衝動や目的が原動力となって人間が他者と集合し、相互に助け合い、共存し、対立しあって行為しながら他者に作用をおよぼし、そして他者から作用をうけることによって成立する統一体である、とする。社会がどのような特徴をおびるかによって、「集団」「経営」などの概念が成立するのであり、社会は、社会的存在としての人間が、多数からなる統一、諸個人の相互の規定、個人が他者たちの全体にたいしてもち、そしてこの全体が諸個人にたいしてもつ相互の意義を確定する意識過程である社会化によって成立する。

ジンメルによれば、社会的存在としての人間は、自律的な中心をめぐって生きているのではなく、むしろその瞬間瞬間において他者との相互関係から合成されており（同訳書: 50）、その相互関係から社会が生じる。社会的集団がその目的や意義の点から考えられる限りことになっている場合でさえ、その集団における個人相互間には同じ形式的行動、たとえば上位と下位、競争、模

倣、分業、党派形成、代表、内部への結合と外部にたいする閉鎖の同時性、をみいだす。これらの形式は同一のものでありながら、きわめて相違した内容が存在する（同訳書: 18）。つまり、個人の関心や衝動、目的、傾向、心理的状态などの内容は、相互行為の諸形式を通じて社会的現実性を形成し、この現実性は観念的統一体としての構成体を合成するのである。社会は社会化された諸個人の複合体であると同時に、関係形式の総和である（同訳書: 20）。

ジンメル形式社会学を発展させ、社会過程、社会関係および社会構成体の概念のもとに人間の相互性を体系化したのがヴィーゼの関係社会学である。ジンメルが相互関係における「闘争」の意義を重視したのにたいして、ヴィーゼは、「社会学を人間の共存（Zusammensein）と共同作用（Zusammenwirken）の学説と定義すると、共同（Zusammen）という言葉のなかにはわれわれの科学の絡み合ったすべての対象がもっとも不十分な定式化のうちに表現されている」と考え、「共同」により重点をおいた。もちろんこの場合、共存という言葉の中には人間の相互性（Zueinander）とともに、相互性の補完概念、つまり乖離性（Auseinander）がともにふくまれる。相互性からは結合と仲間意識が、乖離性からは隔離と孤独が生じる（Wiese 1951: 1）。さらに、結合をあらわす心的態度は共同性であるが、共同性には依存性が、孤立化の過程には自立性が相応する。結合と分離の絶え間ない流れは、依存と自立の混合をつくりだすのだから、「あらゆる社会的問題性の主要内容が依存性と自立性という言葉の中にとりこまれているということは、完全に正しい」とヴィーゼは言う（Wiese 1951: 3）。

経営社会学を特徴づける社会過程、社会関係および社会構成体といった諸概念には、とりわけヴィーゼの影響が色濃くあらわれている。ヴィーゼによれば社会的諸過程は、変化しつづける人間相互の諸結合である間人性（Zwischenmenschliche）の領域にあらわれ、ときにはより緊密に結合しときにはよりいっそう分離していく人間結合の動態であり、社会的諸過程の結果である人間の結合と分離の不安定な状態は社会的諸関係である（Wiese 1924/1966: 110）。社会関係には結合と分離、あるいは乖離という二つの極があり、人間の社会関係はその両極のあいだを動いている。社会構成体は、相互に結びついているため実践的生活においては統一体として理解される多数の社会的諸関係の複合体である。多数の類似的な社会的諸過程は、一定の構成体的連関のなかで生活しているという人間の観念を形成し、その観念にしたがって人間はお互いに行動を調整したり、この支配的な諸観念の影響のもとで新しい社会的諸過程が成立する（ebd.: 114-15）。社会構成体としての企業経営の「特殊性」は、目的—手段システムとしての制度的構成体に貫徹する経済的・技術的計算理性が、人間協働から生じる社会過程や社会関係を規定するところにある。労働力の効率利用と経営社会秩序の確立維持をめざす目的合理的な人事・労務システムがつくりだす、即物的（sachlich）な支配関係を柱とした経営の社会秩序こそ、組織ヒエラルヒーの内実である。

経営社会秩序の柱は序列である。経営における公式の序列関係は、人事等級制度のような昇格システムがあってはじめて成り立つ。昇格は昇格試験や人事考課によって決まるが、各等級の滞留年数を何年でクリアするかによってそのスピードが違ってくる。序列（昇格）システムにおける上昇や下降、滞留は、生活水準や生活設計にかかわる、いわば、生活がかかった生存競争である。序列システムが競争といった社会関係をつくりあげていく一方で、仕事をしていくためには、協力していく、お互い力を合わせるという協働関係が必要になってくる。したがって、経営には、一方では、競争関係があり、他方では、協働関係がある。競争は利害対立の関係、協働は利害一致の関係であるため、経営には分離と結合という相反する社会関係が同時に存在することになる。

昇格システムも競争システムも、職務上の協働関係も、経営活動をしていくうえで、また、経営の競争力をたもつうえで不可欠のことである。それがうまく機能するかどうかは、システムによってつくられる社会関係や、さらには、構成員の文化特性、精神構造などと密接に連動する。つまり、競争システム、あるいは昇格システムのシステムそれ自体に問題があるのではなく、むしろ、こういった矛盾をはらんだような関係が同時に存在していることが、システムを機能不全に陥れるかもしれない。人間を中心にすえてみるということは、システムや制度そのものをみていくのとは違った角度、つまり、社会的行為と社会関係という視点で経営をみていくということの意味している。ブリーフスが主張する「社会的」経営論（前述 1.2.2.）には、このような視点が内包されている。

社会関係は、人間の社会的行為によって成り立つ。社会的行為とは、「単数あるいは複数の行為者によって考えられている意味が他者の行動に関係づけられ、行為の過程においてこれに志向するような行為をさす。……社会的行為は、他者の過去や現在の行動、あるいは、未来に予測される行動に向けられるものである」（Weber a.a.O.: 1; 11）とウェーバーは言う。社会的行為とその意味や動機を解釈的に理解し、社会的行為の過程と諸作用において社会現象を因果的に説明しようとする科学が社会学である（ibd.: 1）。他者を意識してそこに相互作用がうまればそれは社会的行為となる。社会的行為には意志や意図が存在することが不可欠である。意図的・意識的な行為を中心としながら関係ができあがってくると、それは社会関係となる。経営の社会秩序が、資本と労働をめぐる様々な意図や意識からなる社会的行為と社会関係によって構成されるのであれば、経営は社会学の対象となりうる。

2.3.2. 社会構成体としての経営 — ブリーフスの経営概念

(1) 社会統一体としての経営

形成期経営社会学は、経営をひとつの社会構成体としてとらえた⁽⁴⁾。経済行為は、人間の扶

養扶助のための消費財調達における不十分な手段や資源を計算にいられた計画的な事象である。経済行為の人間性はその精神性にあり、経済的意味における「人間の欲求充足が文化形態のなかで生じるかぎり、それは経営形態において生じる」が、すべての経営が経営社会学の対象というわけではない。社会学の経験対象としての経営は社会構成体としてあらわれ、それゆえ「より多くの人間の協働を包摂する経営」であり、制度的システムとして組織化された「目的手段システムのちからをかりて、多数の人間が継続的な需要充足のために協働する」制度的構成体である (Briefs 1931a: 32)。協働とは、「より多くの人間が共同で考え、共同で計画し、共同で作業すること」(Briefs 1934: 2) であり、ここに社会学の対象としての社会的行為や関係性、集団性が生じる。

生産あるいは収益のための協働を前提とする経済経営にとってとくに重要なのは、経営空間と時間のリズム、および経営組織である。近代経営の結合は技術的に条件づけられた協働の諸形態である。経営における共存と共同行為の結合は公式的に規定されるとともに、経営は純粋に技術的目的空間となり、時間は作業過程の技術的諸条件に規定される。さらに社会的に意義をもつのは、「技術的作業手段と関連する、経営空間における目的の定められた人間協働の程度と性質」を規定する経営組織である (ebd.:5)。組織は経営秩序を規定する。以上の議論をふまえて、社会学の意味における経営は「空間的に結びつけられ、時間的に規定され、そこから特殊な社会的諸関係や社会的諸過程、関係構成体が生じるほどに技術的装置群が配置された人間の目的意識的協働」(ebd.) と定義することができる。

経営は、自然発生的に生まれるものではなく目的があって意図的・人為的につくられた人間の集合体であり、そこから「特殊な」社会関係が生まれる。その特殊性は個別的であり、経営によって異なる。個別経営は、様々な価値と異なった素性をもつ人間の共同行為によって成り立つ社会構成体であり、社会構成体とは、「諸個人の現実的な、あるいは可能なものとして構成された社会的行為の諸過程と諸連関」(Weber a.a.O.: 6-7) をいう。ブリーフスは、協働を「空間と時間の統一性を前提」としておこなわれることによって、統一的空间のなかで、共働者が技術的・組織的に制約された特殊な社会的諸関係をつくるものと考えている。経営は共働者の多様な社会的諸関係を包摂しながら、「統一的目的に方向づけられた人間の協働意志と共働行為」である社会的統一体としてあらわれる。労働における共同性は、精神性と社会性をふくむ。

しかし、ウェーバーが言うように、経営は一つの人格ではなく、有機体でもない。あくまでも、個性、あるいは異なる生活スタイルや生活目標をもつ諸個人が自発的な自己の意志で働く集合体であることを前提としている。個人が経営に埋め込まれるのではなく、個人の自発的な意志によって参加することが前提となる。全体と個、社会と個人、あるいは集団と個人の間をどのように見るのかは、社会学の根本的な議論である。経営は一つの社会統一体として諸個人を統合する力

が働くので、諸個人の個性や考え方や生き方を抑圧する傾向がある。経営に集合している人間を一つのまとまりとして意識できるのは、構成員としてのメンバーシップがあることだけではなく、一つの目的に向かって意識的に協働する実態があるからである。その実態が社会構成体を形成する⁽¹⁵⁾。

経営における協働や組織の問題は、経営の社会現象に関わる問題である。経営の社会現象とは、第一に、経営と社会環境の相互作用の問題、第二に、経営内の社会現象＝人間結合の問題である。換言すれば、前者は、経営と経営外社会との関係の問題であり、後者は経営内社会、すなわち経営における社会関係と社会集団、社会構造の問題である。この問題設定にも、歴史学派の影響がうかがえる。歴史の動態のなかで社会生活を統一的に理解しようとする歴史学派の視点からすれば、経営を社会の構成要素として、あるいは歴史の推進力としてとらえるとともに、経営外社会との相互作用が問題領域として浮かびあがってくるのは必然である。しかも、そこに精神倫理態度（エートス）や社会倫理的な視点がくわわるのはまさに経営社会学が歴史学派の問題意識を継承するものであることをしめしている。他方で、第一次大戦前の歴史学派においては、経営における社会構造への言及は「大工業における労働者の淘汰と適応」に関するドイツ社会政策学会調査、とくにベルナイズの調査研究でなされているが、よりたちいった社会関係の研究はなかった。経営における社会関係と社会集団の研究は、現実として大経営の組織化がよりすすみ、理論として社会学が発展することによって可能となった。

ブリーフスは、経営の社会環境として社会階層と社会的エートスを重視する⁽¹⁶⁾。経営は社会階層と社会的エートスの形成要因であるとともに、その影響を受ける。社会的エートスは「自由に浮遊する精神的な力としてではなく、価値志向および価値序列秩序として理解される」が、そのなかには現実の経済的・社会的生活の諸要因をふくむ不確定な諸要因がとけこんでいる（Briefs 1934: 7）。中世の手工業者は協同組合的に結ばれた自由な市民であり、協同組合的の制度と協同組合的精神が中世の営利体をかたちづかった。営利体において働く諸個人間の諸関係は一般に認められた社会的エートスによって堅く結びつけられてきた。この社会的エートスは、営利体のすべての人びとにたいする「正直な暮らしと消費者にたいする公正」に向けられている。資本主義的産業経営を中心とした経済システムが形成されれば、「産業労働者層の状態に関連した新しい社会的エートスの結晶化がおこる」（ibd.: 9）。国家的理由から立法者が労働者のために様々な種類の保護規範を設定するとともに、人間にたいする自由な経営処分を制限する公的諸規範を作成するようになると、企業家は徹底的にそれらの諸規範を経営や経済とはなじまないものと感じた（ibd.）。民主的で自由な社会の形成には、経営および経営者のような私的団体や私的個人の自由な活動が必要であり、国家の介入は個人主義的な経済—経営管理の体系的思想とは一致しないものと考えられたからである。自由で民主的な社会の理念と資本の自由な運動をもとめる資

本主義は、イデオロギー的な親和性がある。

経済システムは、それに適合する世界観や価値観を発展させる。経済システムに適合する諸観念は経営の影響のもとで経営内外の社会において形成され、思考様式や行動様式を長期にわたって規定する。ブリーフスは、社会的エートスの不安定さを認めつつも、経営にたいするその現実的な力も認める。いずれにしても、個人主義は人間の尊厳や自由と結びつく反面、契約関係や合法的支配関係（ウェーバー）を許容する。どちらの性格が強化されるかは、政治や労使関係の課題である——つまり、権力関係の問題——であるとともに、経営者の社会倫理的態度の問題でもある。

社会統一体としての近代経営は、単一の存在形態として、また単一の行為形態として社会のなかに突出し、生活空間、芸術空間、および娯楽空間というあらゆる諸要素をうしなつた「むきだしの職場空間」である、という意味でひとつの「存在孤立片（Seinsisolat）」となる。孤立した断片的存在としての企業経営は、「他の種類の経営にはまったく転用できないか、あるいは摩擦をともなつてのみ転用できる」特殊な構成体である（ebd.: 12）。この特殊性は、経営における人間結合が「数的に莫大な人間を、傾向的には無期限に諸経営間の移動の自由の保証のもとで、契約によって条件づけられた義務以外の義務をもたない、規則的で反復的な持続的労働へとはめこむ」（Briefs 1931a: 37）資本主義的結合であるところからくる。中世の生産経営が親方—徒弟間の即物的目的をこえた人格的結合を技術的結合の前提としたのに対して、近代経営では経営と従業者の技術と契約に条件づけられた非人格的な結合が優先される。とくに、大規模経営では集合する人間の疎遠性は顕著であり、経営は構成員にとってよそよそしい空間となる。資本主義経営における労働者にとって「よそよそしいものの一部をなすということは、あらゆる体制のもとで大衆である人間の協働の場としての経営に特有のもの」（ebd.: 38）なのである。経営における疎外は、労働者の孤立化と大衆化を促す要因となる。

(2) 経営における疎外

経営における「よそよそしさ」は、技術的に条件づけられた共同形態と労働を純粹に材料とみなす指導原理からくる疎外状況に由来する。ブリーフスは近代経営における疎外を、所有疎外、労働疎外、労働空間の疎外、経営共働者間の疎外の4つの類型にわけた。所有は創造衝動の根源であり人格的価値感情を維持するものであるため、人格形成の源泉でもある（Briefs 1934: 17）。とりわけ、生産手段の無所有は、労働の細分化による単純化ともあいまって労働から創造性と人格的価値感情を排除するため、労働が単なる生命維持のための労苦になりさってしまう。そのうえ、労働者の経済的運命共同体である経営は、労働者を経済的な自己形成と自己責任からひきはなしてしまう（ebd.: 21）。所有は自己確認の主要な手段であるため、所有疎外は自己を疎外す

るのである。

労働疎外は、機械化によって「労働が人間の内にある創造的なものを自己のなかにとりいれることをやめた」ことを意味している。機械化によって、機械労働が人間労働にとってかわり、残された人間労働は大量生産の質を阻害しない個別的な付属品が除外する残された業務に限定されるようになる。これによって、労働者は労働の性質や労働過程、労働のテンポに関する非合理的諸要因への道を閉ざされる。労働全体との精神的関係が失われ、生産の全体や企業全体とのつながりは抽象的な思考による連結のみにみいだされるようになる (ebd.: 23)。全体の一部として、労働者の自尊感情や精神的自由は無視され、職業に対する誇りや人間の存在基盤としての肯定的感情は縮小する。労働空間の疎外は、労働空間が技術的目的空間として構築されることで「むきだしの職場空間」となることからくる。職場空間から生活空間的諸要素がとりのぞかれ生産にとって合理的・効率的になればなるほど、労働空間は身体的、精神的あるいは感情的に窮屈で不快なものになり、労働者にとって職場はよそよそしいものとなる (ebd.: 24-25)。

近代的大経営における経営共働者間の疎外について、ブリーフスは中世の生産経営である親方工房と比較する (ebd.: 26ff.)。中世の経営は生活空間的諸要素をふくんでおり、親方と職人の関係は一般的に長期的で純粋に即物的な目的をこえた人格的な性質のものであった。小経営における親方と職人は純粋に人間的に気が合う必要があり、それが経営的協働一般の成立条件でもあった。したがって、親方は新参の職人や徒弟が経営的協働に適しているかどうか、その性格や人柄をじっくり観察する必要があった。これに対して、近代経営の労働者は共同の運命的結合意識によって団結してはいるが、経営における協働行為はよそよそしいものであり、その疎遠性は大衆化によって強化される。大衆化と共働者間の社会関係の疎遠性は共働する労働者の数が増えるほど深刻になり、関係は表面的になる。自由主義的なパトスは個々の労働者が組織化された経営ではたす部分的機能としての労働を肯定するが、現実にはそのような労働にはほとんど意味はなく、また、労働者は相互に入れ替わることができるため、労働者が経営においてその資質を展開できる可能性はほとんどない。

他方で、ドイツや日本の比較的長期勤続の慣行がある経営においては共同性を基盤とした人間的な社会関係が生まれることもあるが、出自や文化的・社会的素性、経歴、労働条件（雇用形態や入社年度など）が労働者同士の共同意識を生みだす反面、敵対意識を生みだし、労働者集団間の断裂や対立、摩擦に発展することもある。正規の長期勤続が標準的である社会ではとくに、非正規の経営への短期的で断片的な参加は、共働者間の関係をその場限りの表面的なものにするだけでなく、労働者を社会的にも孤立させる⁽¹⁷⁾。労働者の社会的孤立はさらに大衆化を促進させる。

近代経営の特徴は疎外された労働と即物的社会関係にあるが、労働と社会関係が人間の社会的

行為によって成り立つ以上、そこには何らかのかたちの人間的な関係、人間の意思や心情、あるいは世界観や価値観を反映する関係が生じる。経営が人間によって担われるかぎり、即物的な関係と人間的な関係、経営学的に言えば公式的關係と非公式の關係が包摂される。生産のために目的空間化した資本主義経営は、計算可能性を高めるために人間的あるいは人格的關係を可能なかぎり形式的・技術的に管理しようとして従業者の社会關係も目的合理的に組織化する。経営における組織化された社会關係の特徴は、生産、あるいは事業遂行のために技術的に結びつけられた並列關係と組織的ヒエラルヒーからくる支配—服従關係である。いずれの場合も、技術的・組織的結合を基礎とする即物的・非人格的關係である。社会学的視点から構成されたブリーフスの経営概念には、経営において物象化され疎外された關係性がふくまれる。技術的に条件づけられた経営は労働の疎外だけではなく、経営構成員の關係性における疎外＝社会關係の物象化をひきおこす。経営は規模がおおきくなるにつれて「共同存在の規格化と共同労働の組織化」(ebd.: 14)を必要とするようになる。人格的な結合が希薄になった経営においては、経営の即物的な目的を達成するために人為的・組織的結合が必要になるからである。組織化は、経営にヒラルヒーを形成する。

ヒエラルヒーは大経営の本質に属する特性であり、点としての絶対的権力と面としての形式的に絶対的な服従、その間に存在する位階によって成立する (ebd.: 40)。ブリーフスのヒエラルヒー概念において特筆すべきは、中間職員層に言及している点である。ブリーフスは、経営管理の技術的・商業的形態は一義的にさだめることはむずかしいが、中間職員層には過渡的狀態が存在すること、中間職員層の上部はより上位の経営指導層と親和性をもつが他の職員は底辺の従業者の諸職能にちかづくことを指摘する。中間職員層については所有疎外が成り立ち、社会主義的思考範囲と否定的に対立することがないにもかかわらず、経済的思考がなくなるとはかぎらない。むしろ、労働者と直接的に接触する機会がおおいこの職員層においても労働者の状態にたいする理解が欠如することがおおい (ebd.: 46)。結果として中間職員層は、生活の不確実性のもとで経済的に条件づけられた労働者の従属という事実を前提として、経営において組織的に基礎づけられた支配關係を維持するスタッフとして機能することになる⁽¹⁸⁾。資本主義の発展とともに大経営の組織問題が生じることは、シュモラーやウェーバーら第一次大戦前の歴史学派によってすでに指摘されていた。ブリーフスはこの論点を、さらに経営の内実に入り込んで論じたのである。

(3) 経営における非組織的要因

組織要因にくわえて、労働者の従属性を強化する非組織的要因として経営雰囲気と経営規律がある。経営において醸成された雰囲気や経営のもつ伝統、あるいは経営規律のあり方は経営文化を構成する。反面、経営文化は経営従業者の思考と行動を規定する。労働者が人間であるという

事実は、経営に歴史と文化が生まれる前提である。フロムは「人間の性格における差異をつくる、愛と憎しみ、権力への欲望と服従にたいする切望、感性にうったえる喜びの享楽と恐怖のような衝動は、すべて社会過程の産物」であると言う (Fromm a.a.O.: 27)。人間の性質や情熱や不安は文化の産物であり、社会・文化によって形成された人間性が今度は生産的な力となって社会過程を創造する。こうしてつくられた創造の記録が歴史である。経営生活における具体的な社会過程のなかで日々の労働と協働をつうじて表出される思考や情動が経営の雰囲気醸成する。

ブリーフスはシュヴェンガーの研究を基礎として経営雰囲気 (Briefs 1934: 74ff.) に言及する。経営雰囲気は、「経営の共同性の沈殿物」であり、超個人的で社会心理的な表出形態として「国民の集合的心理状態が個々の構成員の思考と行為を決定するのとまったく同じように、経営の共同生活に明確な特質を与える」。経営における人間の人間に対する実践的諸関係である具体的な社会的諸過程は、経営雰囲気のなかで一定の気分内容になる。この気分内容は、人間に拘束されたり変化にさらされることなくむしろ、「確実な恒常性をもち永続的に基礎づけられる」とブリーフスは言う。経営雰囲気の決定要因としてブリーフスが挙げるのは、a) 外的所与、すなわち 1. 技術と経営の組織、2. 職場の具体的形態、3. 職業的・社会的・地域的素性に則した従業者の構成、4. 従業者が属する政治団体と労働組合団体の影響、b) 上位者の態度と性格、とくに場合によっては現存の経営代表者との関係のなかであられる経営の労働政策、c) 経営の短期的あるいは長期的存続、後者の場合には事情によっては経営伝統の生成の影響をとまなう。

経営雰囲気は経営に統一的で確固たる量として存在して経営の個別性を規定するとともに、経営に新しく参加する構成員の行動にも影響する。新しい経営構成員の行動は、1. 経営の支配的雰囲気に同化する場合、2. 経営雰囲気に同化せずに孤立化し異物として感じられる場合、3. 行動がこちら側から経営雰囲気に影響を与える場合、の3つの可能性があり、どの可能性が顕在化するかは「経営雰囲気の密度と内的同質性、ならびに新しい経営構成員の精神力に依存」する。社会構成体は多数の小さな個別的諸要因から成りたっており、個別的諸要因は終局的には人間意思の表出形態であり、人間の発展とともに変化し、同様にまた人間行為はその共同作用のなかで生じる人間外の所与の変化とともにかわっていく。それゆえに、経営雰囲気の成分は多数の人間行為をつうじてそのつど現実化されるかぎりでの現実性であるにすぎないのだが、人間行為は可能なかぎり長く古い軌道のうえをすすむ傾向をもっているため、経営雰囲気の恒常性がそこから生まれる。社会構成体としての経営概念に社会心理的諸要因をもちこむブリーフスの理解も、歴史学派の反合理主義的観点を継承している。

経営雰囲気の一部に、経営伝統がある (ebd.: 77ff.)。経営の長期的存続が経営伝統を生む。経営伝統は、経営雰囲気にたいして、従業者内の諸関係の沈殿物よりも、工場の偉大な業績に対する誇りや企業家あるいは企業家一族の個人的業績など経営全体との間の諸関係の沈殿物をよりお

おくふくんでいる⁽¹⁹⁾。経営伝統は、所有疎外や労働疎外を緩和しうる。経営への帰属が生活保障と結びついている時代には、従業者は経営を生活の一部として自分自身の経営であると感じ、一定の限界内で経営維持の必然性に服従する。経営において細分化された部分労働に従事する従業者は、「最終生産物に目を向けることで個々の労働の欠如した仕上げを補充」する。経営への帰属は誇りで充たされ、社会的評価を生む。例えば、シュトゥツガルトでは「ダイムラーにいる」という言葉には明らかに尊敬の念が結びつき、同様にエッセンの場合にはクルップ社にすることがそうなのである、とブリーフスは言う。それだけに、例えば経営と対峙する激しいストライキなどは経営従業者の強制的な帰属と服従、疎遠性と隷属感情の強化、あるいは労働の喜びの喪失をもたらし、経営雰囲気や経営伝統のなかに明らかな痕跡を遺すことになる。

経営雰囲気や経営伝統が労働者による、いわば下からの文化形成を前提とするのに対して、経営規律は支配—服従関係を保証する組織理性の貫徹によって上からつくられる文化の核となる。事業が大規模複雑化し経営従業者数が増えるにつれて、経営の規格化と組織の厳格化はすすむ。組織は経済的・技術的観点から機能的に設計された職務の体系＝合理的職務編制を支柱とするが、職務が計算どおりに遂行されるためには職務担当者の命令への服従が不可欠である。職務遂行活動の確保のために組織が要求するのは、命令の賞罰による保証と規律の徹底である。組織とは、秩序の確立・維持や支配への服従と強制をめざす管理スタッフの行為を確保する手段である。支配とはある内容の命令にたいして特定の人びとの服従がえられる可能性であるが、この命令にたいして自動機械的に服従する精神態度が規律である。したがって、規律とは「内容的には、受けた命令の徹底的に合理化された、すなわち、計画的に訓練された、厳密な、あらゆる自己批判を無条件に排除するような遂行であり、この目的に排他的にむけられる不断の内面的志向以外の何ものでもない」(Weber a.a.O.: 681—傍点引用者)。さらに、ウェーバーは、規律の概念には「無批判かつ無抵抗の大衆的服従 (Massengehorsam) の『習性化 (Eingeübtheit)』をふくむ」と言う (ebd.: 28)。この意味で、規律とは自己放棄なのである。経営規律は、疎外状況とともに、経営における労働者の大衆化の主要因のひとつである。経営規律が強化されるほど大衆化はすすむ。

したがって、ブリーフスの提示する機械的規律と有機的規律という経営規律の分類は重要な意味をもつ。機械的規律の萌芽は、組織の内実、つまり、指図と処理、命令と服従のカテゴリーに則した即物的な作業遂行の諸要求のもとでおこなわれる作業秩序および経営計画にしたがった協働する諸個人の配列と従属である。経営規律は、経営規模が大きくなればなるほど客観的、図式的で不可欠となる。これに対して、有機的規律とは自己規律である。従業者は命令された即物的な職務課題の遂行・解決にさいして、もっとも適切な方法を見つけだそうと努力するし、事物から生じる必然性には自己の決断で服従する。機械的規律は、命令の遂行が労働者の従属関係を基

礎に外から要求される規律であるが、有機的規律は命令遂行に対して労働者の自由意志を動員しようとするものである。従業者が自己規律の諸要求に耐えられるのは、それが他者ではなく自己の意志からだされるものであるというだけでなく、行為の即物的な必然性への洞察と行為の遂行方法を可能なかぎり自己の能力に適合させる可能性があるからである (Briefs 1934: 82)。労働にとって遂行方法の自律性は遂行目的とともにきわめて重要であるが、有機的規律も経営規律であることにはかわりはなく、自由意志も限定的である。

(4) 経営の社会的影響

最後にふれておかなければならないのは、経営における社会的諸関係の社会環境にたいする反作用の問題である。ブリーフスの経営概念に関する記述は、基本的に社会環境における諸要因が経営に浸透してその社会的諸関係を形成するという論点でなされているが、その最終部分において経営から社会への作用の問題がとりあげられる。経営を社会の構成要素と考え、経営からの市民社会形成をめざす経営社会学の理論特性のひとつはここにある。

経営から社会への作用の問題として、ブリーフスは立地と経営におけるヒエラルヒー的等級、政治的意思形成をあげる (ebd.: 142ff.)。第一に、立地は経営と社会環境の連結点である。経営が農村地帯や小都市にあるのか、あるいは大都市にあるのかによって、経営労働者と他の社会的諸階層との接触や生活経験から生じる意識形成に違いがある。例えば、大都市では労働者居住地区や労働者団地などが形成されて、経営のより上位の等級にある構成員や他の市民社会の諸階層とのあいだに隔たりができ、空間の特殊化がおこる。

第二に、経営ヒエラルヒーは、社会的位階と社会的分化の起点である。経営社会構造は社会階級形成の起点であるとともに、経営における序列は社会的序列、つまり所得構造と威信構造の起点となる。経営が大規模化するほど組織の意義はおおきくなり、協働の質的形態や機能分化、労働の分化や統合、専門化、さらに経営ヒエラルヒーと位階は組織的・即物的に形成されるようになる。経営におけるヒエラルヒーと位階は、協働における意思の形成と遂行の分化をもたらす。位階の数が増えるほど、上位一下位の社会的距離はひろがる。意思の形成と遂行の分化によってつくられた経営内の位階は、経営をこえて社会生活の内部にまでいたることで (Briefs 1931a: 34), 経営外の社会生活における社会的序列と妥当性の起点を形成する。同時に、社会的な妥当性や序列は、外から経営へとしみこんで経営内秩序における一定の序列をつくる⁽²⁰⁾。経営は「社会的分化の重要な結晶化の中心点」(Briefs 1934: 5) である。

第三に、政治的意思形成にたいする経営の意義として、ブリーフスはいくつかの事例にふれたあとで、国家社会主義の経営細胞組織と労働組合の攻防について言及する。ブリーフスは、「労働者は経営においてのみ徹底的にかつ強力に把握できるということ、労働者を精神的に手中

におさめることができ、それによって同時に他の党派がはいりこむ可能性のあるすべての隙間をふさぐこと」ができるのは経営であると言う。したがって、社会的諸関係の引火点としての経営が、経営外に生じる経営従業者の経済的、社会的あるいは文化的集団形成によりひろく関与するようになればなるほど、より特殊な研究が必要であるとブリーフスは著書をむすんでいる（ebd.: 144-45）。経営の社会形成への影響は、そこに形成される集団が国家社会主義的であっても、労働組合的であっても、あるいはキリスト教社会主義的であっても、社会改革主義的であってもおなじである。それだけに、合理化された組織経営における労働が没個性、孤立、他者迎合的、他人志向的、あるいは匿名性などの特性をもつ労働者の大衆化をもたらすことは、市民社会形成のおおきな阻害要因となる。社会政策の補完的役割として経営からの市民社会形成を視野にいれた経営社会学の問題意識は、このような経営のとらえかたを出発点としている。その意味で、経営社会学は市民社会論と通底する。

社会単位としての経営は非常に大きな社会的影響力をもっている。経営社会学はここに着目しているものであり、だからこそ繰り返し述べたように社会不安の引火点としての経営を認識できるのである。経営社会学が形成された当時は、労働運動や労働争議が社会不安であった。労働運動や労働争議は労働問題であるが、労働問題を社会一般の問題としてとらえるのではなくて、経営特殊の問題として究明するところに経営社会学の理論特性はある。「経営特殊的」という語には二つの重要な意味がある。第一に、個別経営には個別経営に特殊な事情があり、第二に、労働者個人には独自の生活スタイルがある、ということである。社会一般の問題としての「労働問題」というときにはこの個別的事情は念頭にない。労働問題を解決するためには、国家が介入しても労働組合が介入しても、一般的・形式的にならざるをえない。労働問題を経営問題としてとらえ、一般的解決を補完していく必要がある。

個別的事情を考えるとということは、経営に関しても労働者に関しても多様性を視野にいれるということである。生活水準が上がり従業者の個人主義的意識が強くなっていくにつれて、生活—労働スタイルも多様になってきたからである。経営社会学は、様々な社会政策的措置によって労働者の生活水準が上がってきたのに労働争議がおきるはなぜかという問題意識から出発している。その背景にあったのは、労働者の生活意識の多様化であった。つまり、生活水準が高くなり意識が高くなった労働者が、単に賃金や労働条件の問題だけではなく、労働満足や労働の尊厳、あるいは自己実現や労働の社会的意味をもとめるようになったため、労働者の個別性を意識しなければならなくなったのである。そもそも、「労働者」という言葉自体が一般的な社会的役割や社会的地位を表現している。われわれは単に労働者として、あるいは経営者として生きているのではなく、人間として多面的な生活をおくる存在なのである。労働者には独自の生活スタイルがあるというとき、それは個人的な生活リズムや生活目標、あるいは生活事情があるというだけではな

く、労働者は様々な関係の中で生きる社会性をもった人間存在——自己と自己をとりまく関係——であるということの意味している。

企業が社会生活のあり方や個人の生活過程を規定する場合、それぞれの文化圏や地域の企業経営がどのような雇用慣行や労働慣行をもっているかが重要になる。このような視点は、社会経済の成り立ちを人間の営為としてみる歴史学派の視点を継承するものである。本項で言及したように、ブリーフスの経営概念は精神性や倫理性、歴史性にくわえて、社会生活の統一性や社会環境との相互作用、あるいは経営を個別具体的な実体としてとらえる視点など、すでに述べた(1.2.1) 歴史学派のおおくの特徴をそなえている。

第3節 経営社会学の考え方

3.1. 経営社会学の基本的な立場

経営社会学は、社会政策的課題に結びつく経営内の諸問題を明らかにし、経営社会政策を通じてそれらを解決することで社会政策的諸問題を事前に予防しようという意図から形成された。国家社会政策が社会政策的諸措置によって社会改革 (Sozialreform) をめざすものであるとすると、経営社会政策は経営社会問題の予防・解決によって国家社会政策を補完し社会改革を促進する、いわば経営からの社会改革という考え方を基礎としている⁽²¹⁾。そして、社会政策の基礎理論として社会学が大きな意義をもつようになったのと同様に、経営社会政策も基礎理論としての経営社会学の形成を必要とした。その意味で、経営社会学は経営社会改革のための基礎理論として位置づけることができる。社会政策の危機が叫ばれてから、ベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究所における諸研究を基礎に経営社会学が専門学科として固有の領域を確立するまでの過渡期において模索されたのは、社会改革の基礎としての経営の社会的問題性を明らかにし、経営の社会的側面を分析するための理論であった。経営の社会的側面に焦点をしばったのは、経営の制度だけにとどまらない経営者と労働者の意識や文化の問題を射程に入れる必要があったからである。

経営社会改革の推進者として経営社会学が想定していたのは主として経営者である。シュヴェンガー (Schwenger 1929; 1932; 1934a; 1934b) やゲック (Geck 1931b) をはじめ経営社会学研究所では、ドイツ国内外の多くの経営者や個別経営の事例調査研究をおこなっていた。しかし、資本の論理が貫徹する経営に社会改革や社会政策の主体としての役割が本当にはたせるのか。この点で、闘争的あるいは革命的労働運動や、国家主体の伝統的社会政策論の側からは資本主義経営に対する不信のゆえに、経営社会政策や経営社会学は懐疑的に見られていた。日本における経営社会政策批判の急先鋒は、大河内一男であった。

大河内一男（1936）は同時代にシュヴェンガーの研究（1932; 1934a）をとりあげて、経営社会政策と国家社会政策は全く別のものであると断じている。大河内は、経営社会政策が「労働者階級の団結的能力を通して」経営外あるいは超経営的な存在である国家社会政策を個別経営において具体化し、「階級的対立の具体的結節点たる職場」の内部に生かすものであれば、それは「従来の社会政策の理念を一步前進せしめたもの」であるが、現実の経営社会政策はこれから程遠いと主張する（大河内 1936/69: 347）。そして、ゲックの経営社会政策の定義を取りあげて、国家社会政策が経営における労働関係の構成に際しての被雇用労働者の主体性を承認する方向に発展したのに対して、経営社会政策は労働者を全く労働関係構成における客体的要件としてのみ、労働者を人間としてではなく労働力としてのみ扱っている、と批判する（同書: 348）。シュヴェンガーは、国家社会政策の一般的無能力視と否定をおこない経営社会政策の優位を説いているが、経営社会政策の中心課題は労働力の獲得＝維持＝陶冶である（同書: 349）。貯蓄制度、災害予防施設など「経営合理主義の所産以外の何ものでもない」としたうえで、経営社会政策の中核部分を形成する経営厚生施設は労働能率と経営外的生活諸関係の間の関連性を前提としていることを指して、「ここには一片の倫理も感傷も無く、資本家的合理主義の計量的精神が存するのみである」とする（同書: 355; 357）。

もとより、企業経営には資本の論理が貫徹しており、労働者階級の利害とは対立するものである。資本と労働は原理的に相反する。資本にとって労働者は生産要素としての労働力であり、「人間」ではない。しかし、そうであるからこそ経営社会政策は必要とされたのである。国家社会政策が個別・具体的な労働者の「人間」に触れることができなかつたという点に、経営社会政策成立の契機がある。資本が自己増殖のための事業活動を行うためには、人間労働者の集合体である社会構成体＝経営を必要とするが、経営は、経済性だけで成り立つものではなく、人間労働者の生活空間であり、社会的統一体である。経営のこの「社会的側面」に対する理解不足と、外からの形式的・一般的規制であったことに、国家社会政策の限界の一つはあった。経営社会学・経営政策（論）は精神倫理態度において「人間」をとらえるが、シュモラーが「経済問題であるとともに倫理的文化問題」とした、ブリーフスが「問題のもっとも深い内実は倫理的である」（Briefs 1930: 9）とした労働問題に国家社会政策はとどかなかつた。しかし、むしろその形式性と一般性にこそ、国家社会政策の存在意義はあるのである。

経営において社会政策的諸措置が講じられるとき大切なのは、それが経営のためなのか社会のためなのかというその目的である。つまり、経営社会政策における「社会的経営政策」と「経営社会政策」の問題である。この峻厳な区別なくしては、経営社会政策は成り立たない。経営の内実へと立ち入り、社会性と経済性の両方を内包する構成体として経営をとらえることが、経営社会政策の出発点だからである。シュヴェンガーにおいてはこの概念的精密性はまだ不十分であつ

たが（石坂 1968: 263）、大河内も経営社会政策と社会的経営政策の区別に立ち入ることはできない（大河内 前掲書: 356）、としてこの問題への言及を避けている。そのうえで、経営社会政策は、「経営指導者の人的影響の過重評価」「企業家の『社会的良心』の強調」（同書: 360）あるいは「企業家の『社会的責任感』の発露」（同書: 362）であるとして、「社会的良心」の後にある仮装された経営合理主義であると非難する。さらに、「いったい何が社会政策なのか」と糾弾し、一層のこと「社会的経営政策」と統一した方が整然とすると言う。

大河内は、シュヴェンガーが実証的に記述した経営社会政策に対して「労働力の調達・保全などはマネジメントの問題」と言い、社会政策もその主要部分においては、労働者保護に見られるように生産政策的側面を備えており、「資本家的」と称されるものであるとはいえ、すくなくともそれは「個々の経営、個々の資本を超えた産業社会総体としての労働力の保全に係わり、而も労働条件の統一化とともにその標準化、順当な労働力の保全」を社会的事実として生み出すものであった、としている（同書: 362）。大河内一男は、社会政策を経済学的に再構成し経済政策の一分野と位置づけたことで知られるが、ここにもその生産政策としての社会政策観が表れている。社会政策は、労働者保護を通じて労働者の肉体的・精神的健全性を確保することでよりその進歩性がえられ、そこに労働組合運動の順調な発展も期待できる。他方、経営社会政策は、福利厚生施設などを準備するものであるが、これは労働管理実務であり、特定経営に労働力を精神的・肉体的に呪縛するためのものであり、「労働者を経営の一付属物に転化するための媒介物」とであると断じている。かくして、「労働者は、階級の一員としてではなく経営に対する身分的従属者として烙印せられ、一切の経営外的な社会的動向から遮断される。彼の社会的意識は眠り、小市民的保守性が経営協同体の観念として表れる」（同書: 363）。経営社会政策は、要するに人的資源管理であり、労働者を資本に隷属させるものとして矮小化されて理解されている。結果、ヒトラー政権下での身分制的経済秩序のもとでは経営社会政策は「職業身分制的社会政策」として登場するというシュヴェンガーの言明とともに、大河内は「ここにナチス社会政策の支柱の一つが構築されるのである」と結論づける。

確かに、シュヴェンガーの「職業身分制的社会政策」はナチス社会政策に迎合するものであったし、ブリーフスが部分的ではあるがナチス社会政策に対して肯定的に言及していたことは否めない。ブリーフスは、1934年に経営社会学の金字塔ともいうべき『産業における経営管理と経営生活』を出版しているが、その最終部分で「国家社会主義経営細胞組織」について肯定的な見解を述べている（Briefs 1934: 139ff.）⁽²²⁾。しかし、これらの言明は、ナチスがブリーフスやシュヴェンガー、経営社会学研究所に対してとった態度を考えると、ナチスの執拗な攻撃に対するカムフラージュであると思えない。ブリーフスやシュヴェンガーの発言が1934年であったということも暗示的である。というのも、ブリーフスは1934年に亡命し、シュヴェンガーは1934年に

「退去」を命じられているからである。

ブリーフスは、1957年に「賠償請求事案における覚書」を記し、1933年以来すこしずつ弾圧されてきた「ベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究所」の緊迫した状況を、次のように書いている。

「私は、私の研究所にいたユダヤ人助手シュヴェンガー博士を私がベルリンを去るまで守り通すことに成功した。その間ますます鮮明になってきたのは、ナチの学生たちが私をねらって挑発し講義で騒ぐようになったことである。こういったことは何度か起こったが、1934年6月24日には最高潮に達した。ナチの大学新聞は私に対する社説を載せ、どれくらい『このリベラルな教授』はドイツの若者をそそのかせばよいのか、と問うた。」(Wilke 1979: 347)

さらに、1957年5月31日の賠償決定通知のなかでは、ブリーフスに関するナチス帝国学生管理部の「きわめて巧みな方法でその古い自由主義的な理論を主張するため、我々にとって政治的に最も危険な男で、一般に認められているように、若い大学生に関しては残念ながら成功していないとは言えない」という所見が引用されている。ブリーフスの講義は、多くの学生によって聴講されていた。しかし、1936年9月末、ブリーフスはベルリン工科大学教授を辞職し、研究所は閉鎖された(Wilke a.a.O.: 347ff.)⁽²³⁾。

これらの経緯を見ると、経営社会学・経営社会政策論には明らかにナチス社会政策と相容れないところがあった。それは、ブリーフスに代表される「リベラル」な点であり、ナチスとは相容れない倫理性である。ブリーフスやレヒターペをはじめとする初期経営社会学の研究者がキリスト教的社会改革主義者であったことも忘れてはならない(増田1981)。労働者の自立と共同を計算理性の貫徹する資本主義経営においてどのように実現するかを追究するところに、経営社会政策の苦悩と経営社会学の本質がある。ブリーフスの経営社会学体系(1934)が経営における労働疎外の問題を最初にとりあげていること、また、ブリーフスのプロレタリアート論や労働組合論が労働者の精神態度を問題にしていることなどに、それは端的にあらわれている(塚本2003)。いずれにしても、労働者を「総統」の「臣民」と見て、国家の一細胞に組み込もうとするナチスにとって、経営社会学あるいはブリーフスの思想は許容できるものではなかった。

大河内が言うように、経営社会政策は経営者の社会的良心や社会的責任感に大きな期待をよせている。経営は社会政策主体として適していないのか、社会政策主体として国家は経営よりも適しているのか。大河内の認識は静態的である。経営社会学は社会現象を動的にとらえ、経営を社会形成の能動的な担い手と位置づけた。経営が計算理性に基づくとしたら、国家には国家理性がある。自由な経済社会を構築する前提として経営への国家理性の介入を最小限に抑えるために

は、経営の経済的・社会的自立性を確保しながら、経営からの自主的・自律的な社会政策を通じて、平和な市民社会秩序形成をめざして経営における社会政策課題を解決・予防することが必要である。そこに、企業の経済性を追求する社会的経営政策と社会性を追求する経営社会政策の厳密な区分と、経済性と社会性の錯綜する経営の内実を解明しようとする経営社会学の現代的意義がある。

社会政策における企業経営の意義を初期の時代に明確に認識していたのは、シュモラーである。シュモラー学説の経営社会学的思考の生成に対する意義についてはすでに別稿で論じているが、本稿の視点から重要なのは、ブリーフスが、ドイツにおける経営生活の社会科学的考察の意義を認識したのはシュモラーとエーレンベルクであったと考えていたということ（Briefs 1931b: 116）である⁽²⁴⁾。ブリーフスが経営の社会性を認識したシュモラーと経営の経済性を主張したエーレンベルクを挙げたことは、単にこの二人が企業経営の意義を理解して接近したということと言いたかったのではなく、社会性と経済性をあわせもつものとして「経営」をとらえようとしていたことを意味する。シュモラーは労働者親和的立場から企業経営の社会性＝倫理性をもとめ、エーレンベルクは資本家親和的な立場から企業の経済性を擁護した。基本的に異なる立場を両方とも肯定的に受け容れるということは、ブリーフスが社会性と経済性を自覚的に「経営」概念に内包することで、昇華された新しい視点で経営と人間と社会の連鎖を解明しようとしていたということである。

第一次大戦前のドイツ社会政策においては、企業経営の社会性を主張することと経済性を擁護することとは別々の立場の表明であり、社会政策に対する考え方も異なるものであった⁽²⁵⁾。シュモラーの場合は、労働者親和的でありながら社会主義運動に危機感をいだくなど、マルクシズム感染症を危惧したブリーフスともちかい立場にある。しかし、シュモラーにとって問題であるのは、既存の資本主義的経済—社会秩序の安定化のための根本的な諸前提の一つとしての自立的労働者運動の貫徹と承認であったが、ブリーフスの思考はすでに、労働組織および生産技術の必要条件と経営内の依存的従業者の人的欲求および社会的利害との調整をする経営政策の実質的な内容をめぐっている（Wilke a.a.O.: 339）。ブリーフスが経営の社会的現実にたちいった研究をめざしたのは、それだけ経営の合理化がすすみ経営における社会的諸関係の物象化や職業労働の無意味化、労働者の労働態度や経営とのつながりなど精神態度の問題が軽視できない大衆社会の時代になっていたからである。

時代の変化にあわせて、社会政策も経営政策も変わらなければならない。社会政策の目的は社会改革と社会平和であり、社会平和のためには社会不安を取り除き社会秩序を形成しなければならない。しかし、社会秩序のあり方は時代によって異なる。形成期経営社会学の底流にあったのは、ワイマール期の自由な空気のなかでめざされた民主的な社会秩序である。経営社会学の基本

的な立場は、民主的社会では自立的あるいは自治的な結社や私的な団体——あるいは、社会構成体——が自由に活動できる社会秩序が必要であり、企業経営も民主的社会の一翼を担う自立した私的団体として自由な経済社会秩序を形成する役割をはたすべきだ、という考えである。自由で民主的な社会を創るのは、自立した市民である。この意味で、経営社会学は近代企業経営における民主化と労働者の市民化の可能性を追究したものとして、市民社会論の系譜に位置づけることができる。

バウマンは、市民を「都市の良好な状態を通じて自己の幸福を実現しようとする人間」であるとし、市民の最大の敵は個人であると言う。個人は、「共通の大義」や「共通善」「善い社会」「公正な社会」といったものに冷淡で懐疑的で慎重であるとともに、個人化のもう一つの側面は、市民性の腐食と緩やかな解体であると主張する (Bauman 2000/12: 36)。諸個人が自己目的を追求していくと行き尽くすところは、社会の解体であり社会から孤立した個人の有り様である。市民は公共意識を持って他者との共同をつうじて社会をつくる自立した人間のことであり、自立意識と共同意識あるいは公共意識を不可欠の資質とする。民主的社会形成における私的団体や自発的結社の意義と自立的市民の必要性という市民社会論の文脈からみるとき、企業経営は社会形成の主体たりうるのか、また、合理化された近代経営における労働者が市民性を獲得する機会と可能性はあるのか。国家社会政策と適切な距離をとりながら、社会政策的課題を自発的・自律的に経営において担うことで、社会形成主体としての経営と自立的労働者の育成をめざすところに、経営社会政策の意義はある。

ブレンターノは、既述のように、労働者が労働者として自立し、政治的、経済的、社会的あるいは家庭的義務をはたしつつ文明の進歩に参加する道を探求した。ブレンターノの言う労働者とはまさに産業市民のことであるが、国家社会政策学者としてブレンターノはその道を労使の対等な労働関係にもとめたのにたいして、形成期の経営社会学者は経営における労働者の支配と服従の問題に向かった。社会形成者としての市民性を経営において育成するという問題は、経営における支配—服従関係や疎外された労働、即物的空間や物象化された社会関係のもとで、労働者の自立性と共同性、あるいは自立意識と共同意識をどこまで追求できるかが問題となる。市民性あるいは自立意識と共同意識を育成するためには、恭順ではなく批判を、他律ではなく自律を、服従ではなく参加を必要とする。そうであれば、終局的には、競争力をもって収益をあげなければ成し遂げられない経営の経済的自立と、従属的労働関係のもとにある労働者の自立は両立可能なのか、計算理性の貫徹する営利経営において社会平和や労働者の自立性と共同性の育成に結びつくような社会政策の実施は可能なのか、という問いかけにもどる。この問いかけは、裏を返せば、経営において労働者の自立性と共同性を阻害している要因は何かという問題であり、経営における社会的問題性の解明であった。

3.2. 社会政策主体としての「経営」

経営が社会政策・社会科学の意義ある対象として認識されたのは20世紀初頭であったが、経営社会学形成期には社会の構成要素として、あるいは社会形成の主体として認識されるようになっていた。企業経営が社会の形成を担う能動的な主体として注目されるようになったのは、経営の社会的影響力の増大という事実とともに、社会政策の役割が再検討されるようになったからである。ゲックは「社会政策は19世紀初頭と同様に、再び社会組織化政策（Gesellschaftspolitik）にならなければならない」（Geck 1931a: 47）と言う⁽²⁶⁾。経営社会政策と社会的経営政策を区別するとき、まず、経営社会政策が新しい経済社会秩序形成のための社会組織化政策であるという位置づけをおさえておく必要がある。

ゲックの言う社会組織化政策は、人間の共同生活の秩序を意図した社会的秩序政策と、組織社会全体の健康の達成と維持をめざす福祉政策からなる。社会政策が社会組織化政策になるための必要条件は、第一に、政策的追求が社会を形成する存在への深い洞察に基づくこと、第二に、政策的追求が社会の「あるべき姿（Seinsollen）」という明確に把握された目標に向けられていること、である（Geck ebd.）。「社会を形成する存在」としてゲックは企業経営の意義を強調するのだが、経営自体もひとつの社会構成体として社会的形成がおこなわれる必要がある。組織社会の形成を担う社会構成体としての経営の最良の社会的形成をめざすのが経営社会政策であり、したがって経営社会政策は社会組織化政策の部分領域ということになる⁽²⁷⁾。ゲックは経営社会政策を「経営から出発する、また経営に向かうあらゆる社会政策として、すなわち、諸経営で活動する人間の共同生活の秩序（経営社会的秩序政策）あるいは福祉（経営社会的福祉政策）を、経営自体において、経営環境においてあるいは経営外生活において、経営からあるいは経営を通じて達成しようとする諸努力と諸措置の総体」と定義する（Geck 1935: 55-56）。

経営社会政策には自律的経営社会政策と他律的経営社会政策の二つの根本形態がある。自律的経営社会政策とは「経営から出発し、独自の決定で経営から生じる社会政策」であり、他律的経営社会政策とは「経営外の社会構成体によってめざされたり、容認されたりあるいは強制される（たとえ、経営を通じて実現されるとしても）人間と人間に関連する経営の諸関係および経営の環境に干渉する社会政策」で、経営の共同生活秩序に関しては経営協議会法、経営構成員の福祉に関しては労働者保護法などの国家の経営社会政策がある（ebd.: 56）。さらに、自律的社会政策は社会目的をめざす経営社会政策（狭義の経営社会政策）と社会的経営政策にわけられる（ebd.: 61）。狭義の経営社会政策はなによりもまず社会政策であり、経営社会政策の諸努力と諸措置が社会政策的最終目的のためだけにか、あるいは主としてそのために規定されるとき生じる。社会的経営政策は、経営経済的成果のための手段目的としてのみ、あるいは主としてそのために設定

される経営政策であって、技術的および経済的諸要因を考慮した経営政策と同様、社会的生産要素に関する経営政策、すなわち社会的手段をつうじた生産政策である。

本節で重要なのは、経営社会政策と国家社会政策との関係である。整理すると、経営社会政策は自律的経営社会政策と他律的社会政策に分けられる。自律的社会政策は狭義の経営社会政策と社会的経営政策に類別され、他律的経営社会政策は国家や労働組合、経営者団体、職業団体など経営外の社会的諸構成体の経営を対象とする社会政策をさす。そこで、考えるべきは次の二点である。第一に、社会的目的をもつ狭義の経営社会政策と、経営経済的目的の社会的経営政策はいずれも自律的経営社会政策の下位に位置づけられているが、それぞれの目的は相容れないものである。この矛盾をゲックはどのように克服したのか。第二に、経営を対象とする国家社会政策を「他律的」として経営社会政策に統合したのはなぜか。前述のように、大河内一男はゲックの経営社会政策の定義を、国家社会政策は経営における労働関係の構成に際しての被雇用労働者の主体性を重視したが、経営社会政策は客体的要件としてのみ、また人間としてではなく労働力としてのみ扱っていると批判している（大河内 前掲書: 348）。この批判の前提となっているのは、経営の上位組織としての国家である。他方で、ゲックは、社会組織化政策の観点から国家と経営を同価値のものとして並列的にとらえており、かつ社会不安の源泉としての経営生活の現実によりたちいった議論をおこなっている。この大河内とゲックの認識の相違にこそ、国家社会政策の限界から経営へと視座が移行していく理由がある。

まず、第一の点についてだが、この矛盾に関してはゲックも言及している（Geck 1931a: 83）。つまり、「語の形態にしたがえば、経営社会政策は何よりも社会政策あるいは社会組織化政策であるのにたいして、社会的経営政策は第一義的に経営政策、すなわち経営の成果を目指す努力である」としたうえで、経営の本来の課題である効果的に生産を行うという経営の経済的目的は、はじめから経営からの社会組織化政策の、つまり経営社会政策の可能性を排除するものであるのか、（経営は）社会的経営政策のための、すなわち経営の本来の目的に相応しそれゆえに人事の観点における経済政策のみを意味する諸措置のための単なる空間なのか、と問題を提起する。ゲックによれば、企業家はとくにこのような経済政策・生産政策としての社会的経営政策に向かう習慣があるし、それは実践的には大きな意義があるが、科学的観点から、「経営目的の上位にある経営の意味」を忘れている。経営目的は疑いもなく効果的に生産することであるが、「経営は自己目的ではない」し、人間のためにある現世のあらゆる存在のなかの単なる構成要素（Glieder）を意味するにすぎない⁽²⁸⁾。むしろ、経営には、人間の欲求や喜びの充足に従事する任務をつうじて高度な文化的課題が課せられる。経営経済は経営の意味に従属する経営目的と社会的課題を果たすための手段にすぎず、したがって、経営経済は本来、社会政策の手段なのである、というのがゲックの企業経営に対する認識である。ゲックのこの認識は、現代の社会的企業あるいはソー

シャル・ファームに通じる。

本来、社会組織化政策の意味における社会政策は、人間の共同生活の秩序と一定の人間福祉を追求する具体化の試みである。自律的経営社会政策は社会構成体としての経営もしくはその代表者としての企業経営者が、あらゆる種類の経営的諸措置をつうじて、経営で働く人々の個人的幸福を維持し（経営福利政策）、全体もしくは個人の福祉を何らかのかたちで妨げるすべてのものを排除することを目標として、共同労働を秩序だてる（社会経営的秩序政策）試みでなければならない。経営の意味と目的を良く理解すれば、社会不安の除去にたいして、企業家もしくは経営者は強い関心を抱くし、経営社会政策に考慮の余地をあたえるためには、経営の社会的平和にたいする関心で充分である。そして、当然のことながら、経営の社会的平和には生産政策的関心が結びつくのである（ebd.: 49）。それが、企業経営者の責務だからである。ゲックの言うように、もともと経営の目的は社会の平和的形成と人間個人の幸福の達成にあり、経営経済はその手段であるなら、経営の経済性は社会性の手段ということになる。

収益を最優先するから企業なのであり、営利追求団体としての企業経営の経済性は社会的活動としての事業活動を手段として成り立つ。ゲックの主張は、熾烈な市場競争のなかでは楽観的にすぎる。しかし、ゲックは限界を認識しつつ可能性は排除しなかった。そして、この可能性を企業経営者の良心と社会的責任感に委ねた。確信の根拠となったのは、ゲックの豊富な歴史的事例研究（Geck 1931b）やアッペ（ツァイス）やラーテナウ（AEG）などの経営実践であり、これらはゲックの言う経営社会政策が現実の経営において実践的可能性の余地を残していることの歴史的証明であった。経営社会政策の効力は、個別企業家、個別経営者とその共働者の理解力と行動力にかなりの程度依存するものである。公共社会生活におけるのと同様に、「経営の経済生活のなかで、経済運動から生じる多数の個別の人間と人間の共同生活にとって差し迫った不利な諸帰結を排除するか、少なくとも減少させるために社会政策的諸措置の必然性が再びしめされる」（Geck 1931a: 83）。企業自体の最大の利益は、自己の企業および他人の企業の自律的社会的経営政策（die autonome soziale Betriebspolitik）が現実の経営社会政策であるということにある（ebd.: 85）。社会平和が企業経営者の単なる関心であるにとどまらず、経営の社会性と経済性は、経営者の人格のなかで結びつけられ統合されなければならない。それだけに、経営社会政策が企業家の人格の問題である場合、企業家の人格の特定の個性とその人間のなかに社会的目標追求ならびに社会的到達可能性のきわめて重要な限界もある。

国家社会政策と経営社会政策の関係において、ゲックは、それ自体権威のある社会組織化政策は、つまりその背後に（絶対的な）強制権力がそびえたつ社会組織化政策は存在せず、ただ程度の差はあれ権威のある組織社会構成体（Gesellschaftsgebilde）—— 今日では国家が実践的に最も意義深いものであるが —— による社会組織化政策があるだけである、と言う（ebd.: 86）。国家

的強制の可能性は、国家一経営社会政策に特別の意義をあたえる。たとえ、公共社会の自由な形成にとって自律一経営社会政策を国家一経営社会政策の下に置くことが無意味だとしても、国家社会政策の担い手には自律一経営社会政策にたいする制限された監督権が、それどころか監督義務が認められなければならない。こういったことは、一定の形態で統合された公共社会の諸関係の秩序化を義務とする国家の意味と任務に応じて生ぜざるをえないことである。

しかし、国家は社会的な企業家のイニシアティブを妨げることを回避しなければならない。企業家は、逆に、法律的強制をこえて経営社会的労働に可能なかぎり刺激を与えなければならない。国家のおよび超国家的領域におけるすべての生活社会構成体と同様に、経営も自由な生活空間をもとめる。ゲックによれば、国家のもっとも重要な任務は、社会構成体としての経営の意義とその担い手の人間性を考慮して固有の経営社会政策を制限することである。大河内の言うように、経営社会政策は国家社会政策一般が無能力であるとしているのではなく（大河内 前掲書: 349）、ゲックは国家も経営を対象とする政策においては社会組織化政策の一翼を担う社会構成体として、経営と同等のものとして、社会の新しい秩序化における国家社会政策の機能面の違いに注目しているのである。

経営社会学・経営社会政策（論）の主張は、経営を「社会的緩和の場」として前面におしだし、社会的問題性に関して経営の中で解決できるものは原則として解決すべきであるという「新しい社会的政策の中心思想」であった。経営社会政策の意義は、新しい社会秩序の構築に向けて企業経営を社会組織化政策の主体としたことである。自由で民主的な社会秩序にとっては自治的な団体が自由に活動できること、ときには国家に対して抵抗する姿勢を表明できることも必要である⁽²⁹⁾。企業経営は信頼関係に基礎をおいた摩擦なき労使関係と経営の円滑な社会的形成によって産業平和・社会平和には貢献できるが、従属的労働関係下にある労働者の自立や経営の自治に関してはどうであろうか。この問題は、20世紀を通じて資本主義経営のおおきな課題でありつづけた。

社会組織化政策の構想は、新しい社会を形成するために、様々な自治的に組織された自由な社会構成体が自律的社会政策の主体として国家社会政策を補完しつつ社会形成の一翼を担う一方で、国家社会政策はこれらの諸構成体を組織して社会平和を実現するというものである。ゲックの主張の前提は、国家は社会政策の唯一のまた排他的な担い手ではなく、企業経営も社会政策主体として認められるべきだということである。経営は「高度な社会形成的一機能的意義をもつ組織社会生活の担い手」であり、資本主義の発展とともに生じた組織社会の構造転換が「国家一社会」問題を先鋭化している時代に、社会的諸構成体の社会組織機能は社会政策主体として国家に準じた責務をもつ。したがって、社会的全体の健全な機能化を促進するようあらゆる社会的諸構成体にそれにふさわしい機能を委ねるために、国家社会政策の分権化と社会政策の自律化が必要とな

る (Geck 1931a: 47-48)。このゲックの主張のなかで着目すべきは、国家と社会の峻別と社会的構成体の社会組織機能の重視である。ノイマンも言うように (Neumann 1942=66: 116)、国家と社会の区別と自治的結社の自由な活動の確保は民主主義社会の前提条件である。社会政策主体としての経営の意義をとらえるゲックの言説は、経営社会学の「リベラル」な立場をしめしている。

経営を社会組織機能を担う社会構成体としてとらえたとき、工場あるいは経営は、特殊な社会構成体的社会政策＝経営社会政策の担い手であることを運命づけられている、とゲックは言う (Geck ebd.: 48)。経営は、第一義的に労働空間であるが、産業で働く人々の生活世界の考慮すべき部分であり、家族に次いで、経営ほどよく働く人間をとらえる社会構成体はほとんどない。多くの人間にとって最も直接的な世界で、秩序と人間の幸福にとって最も素早く影響をあたえられるという点で、同時に、経営は社会生活の意義ある領域であるため、社会的危機状況の出発点、社会不安として特徴づけられる諸現象の源泉のひとつとしてとらえられるという点で、経営社会政策は国家社会政策の価値ある補完として妥当する。社会構成体としての経営は、摩擦や紛争、対立、解雇の危険など、労働者を心の中におしこめ、人間の尊厳を傷つけるようなことをひきおこすが、そういったことは、個々の労働者の生活における不安と、そのあとで経営外の社会不安にいたるのである (ebd.: 49)。ここに、社会問題を経営の次元で予防・解決しようとする経営社会政策の意義がある。

3.3. 経営社会学の視角と問題領域

もともと経営社会学成立の根底にあったのは、社会政策に対する悲観論であった。「ドイツ社会政策は、その諸方策によっては、社会構成体としてのまた様々な素性や人生観、価値をもつ人間の共存と共同行為とともに生じる緊張や葛藤や紛争の刺激の中心としての経営には接近できなかった」し、いかなる労働者保護法や労働保険も十分に実行されたとしても、「社会的・心的問題である空間としての経営」を射抜くことはできなかったからである (Briefs 1934: VIIIff.)。伝統的な社会政策は多くの業績をのこした。それにもかかわらず多くの紛争が生じるのはなぜか、というのが経営社会学成立当時の問題意識であった。経営外の労働運動組織が経営外で争議をおこすにつれて、社会不安が増すとともに「社会不安のより激しい発生源としての経営生活」はますます、「公共の意識と認識からもれるようになった」とブリーフスは言う。ブリーフスが指摘するのは、大衆化の進行のなかで経営において形成される労働者の精神態度の問題性である。労働者の精神態度は、経営社会学において経営社会問題を認識するさいの視角となる。

労働運動の背後に労働者の精神態度をみるのは、ドイツだけではない。1920年代にイギリス労働党を率いたマクドナルドは、労働紛争の源泉は労働者の自尊心の問題であると言う。マクド

ナルドは、賃金や労働時間のような労働条件改善のためのストライキと「労働不安」を区別し、「労働不安」は個別的な事からのより深部に何か望まれないものを感じたときに生じる、とする。「労働不安があらわれるのは関係のシステムに関して不満が生じるとき」であり、「経済的秩序が人間の秩序を害するとき、人間が物として、経済的諸目的の手段として扱われるとき、生産手段と同類にみなされるとき」、あるいは人間を経営計算の単なる費目にしようとするときであると言う。それは、雇用者が労働者を、賃金取引や資本家の統制要求によっては決して傍らへ押しやることのできない行為の自由という感覚をもつ個々の人間として扱うことを忘れたときなのである。貧困は不満を生み出すだけであるが、人間の自尊と正義の感情を損なう扱いは革命を引き起こす (MacDonald 1913: 99)。そして、「労働不安は、社会に何らかの人間の秩序が確立されるまで消滅することはない」(ibid.: 102)。労働不安は社会秩序に直結するものであり、社会不安と同義にとらえられる。したがって、社会における労使の信頼システムの確立は政治的課題となり、政治家マクドナルドの対決すべき問題となる。

マクドナルドが経営外社会の労使システムに言及しているのに対して、ブリーフスは「社会不安の引火点」としての、あるいは「社会的攪乱の中心」としての経営という認識をしめす。その根底にあったのは、前述の社会政策悲観論である。ブリーフスは、「社会政策の目標が社会平和であるべきなら — その問題が経営に根底をもつがゆえに — 経営からのみ出発しうる社会政策の構成要素が存在する」として、このような認識が戦後の空気のなかにはあり、ドイツではヘルパッハやローゼンシュトック、アルンホルト、フリードリヒ、ヴォルトなどを挙げている。

なかでもヘルパッハは、ブリーフス経営社会学の形成に大きな影響を与えた一人であろう。ヘルパッハは第一次大戦前から労働の精神生活に関心をよせており、高度に分業化され合理化された労働が生活空間としての経営を無機質にすることを問題視する⁽³⁰⁾。医者でもあり、ヒステリー研究や神経生活 (Nervenleben) について人間のみならず動物心理学などにも領域を広げて境界科学 (Grenzwissenschaft) としての心理学の構築に力を尽くした。また、早い時期から人間の心理特性や精神病理と社会構造の関係性に着目していた。ヘルパッハは「精神的労働は複合的で心理的な諸過程のすべてであり、その諸作用は意図的な計画的に追求される精神的諸価値のなかに存在する」というヴントの言明を引用して、「精神的労働は、その成果と手段の精神性によって特徴づけられる」と言う (Hellpach 1912-13: 677)。精神生活における分業労働の影響を考察した論考において、ヘルパッハが追究したのはやはり労働の精神性であった。

1920年代における産業合理化のなかでヘルパッハの問題関心は、経営 (=工場経営) の社会心理学的研究へと向かう。ヘルパッハは、工場労働には量的側面と質的側面があると言う。量的側面は大衆化であり、質的側面は原子化である。大衆化は労働者の「大衆的無関心」に、労働の原子化は労働者の孤立化に結びつく。分業による作業の単純化と無機質化が労働の非精神化をも

たらずだけではなく、労働形態や労働編成も労働者の非精神化に結びつくことを問題視したのである。

ヘルパッハは、工場を人間大衆が労働に集約される作業空間としてとらえる。作業空間は多数の人間が密集して並んで働くところであり、「人間の生活空間の最も集約的な密集形態」である。大衆性こそ工場の基本的性格なのである。それは、生存や遊戯、繁殖のような生物学的に必要な生活空間ではなく、文化的な性格を持つ生活空間であり、人間だけが職場としての作業空間を形成する。作業空間は労働空間であり、創造空間であり、活動空間として文化的事実となる(Lang/Hellpach 1922: 9-11)。同時に、生活空間には階級および階級意識の形成力としての大きな意義がある。階級としての労働者階級は、事実としても意識に関しても空間的に増大する作業空間、つまり工場や工場ホールを通じて作りだされる(ebd.: 15ff.)。階級および階級意識は、文化的事実としての作業空間から形成される⁽³¹⁾。

生活空間としての職場は人間の意識を形成し先鋭化する。マルクス主義やラサール主義が優勢であったのは、それがプロレタリアートの心理の生活感情と近親性があったからである。労働者の生活感情は単純でも透明でもなく内的矛盾を抱えており、その内的矛盾に根ざしている。このような生活感情は、内的矛盾を内包した工場労働者層の大衆性からひきだされて確固としたものになる。あらゆる人間の大衆化は「成功を信じきった無関心」の根本的気分を生み出すとともに、「成功を信じきった無関心」は受動的な大衆作用の不可抗力性を衝動的に信用する(ebd.: 18)。大衆化は没個性化であり、労働者の自覚と自律性を損なうものである。つまり、ノイマンの言うように、大衆化した人間は、運命と内的均衡を環境に依存するようになるため、「集団に完全に没入し、集団と自己とを、完全に同一視する」ようになる。これは、個性の破壊であり、自己放棄である。「自己の独自性の中に、全ての人が他人と異なる権利を認めるのが、自制力ある個性の力である」とすれば、大衆は自他の境界が曖昧な液状化した諸個人の集合である。自制力ある個性の力は節度と寛容とを生み出すが、「個性を奪われた群集は自己中心で偏見をもち、狂信的である」(Neumann 前掲訳書: 115ff.)。ノイマンは大衆化とファシズムを結びつけて「独裁者はこのような社会崩壊の産物」と言うが、近代的経営においては、大衆化こそ支配の社会的基盤であり、賃金従属関係という経済的基盤とともに労働者の自立を妨げる主要因なのである。近代的工場での作業や労働形態、労働編成が非精神化と大衆化、原子化を通じて非自律の人間を生産するという経営生活の社会的現実を視野におさめたとき、社会平和をめざす国家社会政策はこのような「社会的・心的問題である空間としての経営」を射抜くことはできなかったのである。

大河内は「経営社会政策は、労働組合や無産政党など経営外の団体の影響が経営内に侵入することを極度に怖れる」(大河内 前掲書: 363)と言ったが、それは空虚な労働生活のなかで精神活動の減退と無関心の間に滑り込んでくる過激な思想は、労働者の精神的自律を妨げると考え

たからに他ならない。マルクス主義であれラサール主義であれ、それを労働者自身が理性的に選ぶとるのであれば問題はない。しかし、非精神化した空疎な労働生活における思考力が麻痺した精神的無抵抗状態でのオルグや「主義」の吹聴はイデオロギーの「感染」でしかなく、労働者の自己判断力や精神的自由を奪うだけではなく、社会的攪乱をまねき社会不安を増大させるものとみられた。疎外された労働や労働の非精神性、労働者の自律性を解決、あるいは緩和するのは、労働運動ではなく社会的経営政策であることを、ブリーフスは主張した。

1930年冬学期の2月10-14日にベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究所は「社会的経営政策」に関する一連の講演会を開催する⁽³²⁾。冒頭講演においてブリーフスは、私経済的・資本主義的収益性の条件の下で技術的・経済的・支配的である経営と人間的・社会的要素は矛盾することを認めたとうえで、この矛盾と緊張はマルクス主義も主張するところであるが彼らは経済的なものと階級原理を過剰に強調しすぎていると述べる。問題は経営の人間的一社会的に最良な形成をすることであり、そこに社会的経営政策の意味があると言う (Briefs 1930: 3)。ブリーフスは、労働者運動のなかにあらゆる声高な否認にもかかわらず機械や大経営への敵対視が潜んでいること、そして技術と大経営の肯定のあらゆる強調にもかかわらず大経営における大衆化に対する、また労働する人間の巨大技術への服従に対する暗い持続的な活力が潜んでいるという推測は否定できないことを指摘する。マルクス主義運動以外にも、大経営や巨大技術に対抗する際立った潮流は以前にもあったし今日もある。他方で、個人の尊厳や自由、自立性という価値の意識の保持から大経営や巨大技術を否定するものとして (ebd.: 5)、ブリーフスは労働運動にたいして一定の評価もくだしている。

労働運動は家父長主義的経営秩序の失敗の後で、純粋に経済—即物的に規定された自由な労働体制を背景として発生した。労働運動とは「経営からもちだされ組織化された、労働市場と経営における労働者層の存在諸条件に対する抵抗」で、階級状態の向上をめざす政治的労働運動と労働契約締結の際また経営における労働者地位の強化をめざす経済的労働運動がある。労働運動の前提は、労働者層の意識覚醒、自己秩序への意志、およびより良い経営秩序の可能性の確信である。労働組合運動は、賃金や労働時間や疑問に感じられている経営秩序問題に関して、外から組織化された意志を経営に対して有効に貫徹しようとするものである。労働組合が企業家の契約パートナーであることを認めさせることに成功したところでは、この領域では経営への支配行使における明白なあるいは現実の恣意性が除去された (ebd.: 7)。しかし、特殊な経営緊張が経営における私企業家の支配権力 (Herrschaftsgewalt) と経営目標の純粋に私経済的な設定に起因していると考えられたとき、それが私経済的システムに結びつけられているということは問題である。それではそれをこえて社会主義化された経営には特殊な障害や緊張はないのかという問題は未解決のままである、とブリーフスは言う (ebd.: 8)。

近代化された経営においては、社会主義的秩序も運動としての社会主義が資本主義の罪悪であると見なしたような根本現象はもちつづける。つまり、労働者層の大衆化はむしろより進むかもしれないし、巨大技術と巨大経営から帰結する経営構造への人間の規律的編入や厳格な下位秩序に対応した作業命令は維持される。社会主義的経営はあいかわらず労働者にとってよそよそしい空間でありつづけるし、収益はあいかわらず部分的に他人の収益のままであろう。経済体制としての社会主義は経営の人間—社会的問題性を解決しない。ブリーフスによれば、経営社会問題の本質は諸規則や外的諸制度、立法的諸規範では解決できない。既に述べたように、「問題のもっとも深い内実は倫理的である」からである (ebd.: 9)。倫理は、まだ新しい経済の体制によって保証されていないが、目的にあった諸制度や諸機関、諸規範は、あらゆる経済体制のもとで倫理の障害を除去することができるし、それへの水門を開くことができると主張する。経営社会学の視角の最も意義ある核心はここにある。倫理の内容や担い手は異なるにしても、経営社会学が歴史学派から継承した視角の本質は経営における労働者の精神倫理態度への視座である。

社会政策は、外から一般的諸規範と諸機関、諸統制によって作用する。つまり、労働者人格の法的地位の改善やより社会的意味における経営形成の問題の解決が課題となる。しかし、社会政策は社会的経営問題のもっとも内奥にある精神的・倫理的核心にはとどかない。外からの、上からの行為であるため内的諸関係に作用する制度を欠いた行為であり、原則として経営現象をこえて強制的効力をもつ行為である。必要なのは、社会との連関で経営社会の内部にたちいった考察をおこなう基礎科学である。経営は本来、社会に埋め込まれたもので、全体社会に対する部分社会を構成している。その部分社会である経営が社会から突出してしまうところに、資本主義的市場社会の問題性はある。営利追求団体として突出し、先鋭化することで、企業経営は社会と対峙し、社会の有機的構成を破壊し、社会をコントロールするようになる。

社会から突出した存在としての企業経営を対象とする経営社会学には、三つの問題領域が考えられる (Briefs 1931b: 119)。第一に、経営環境の社会的階層化と階層に妥当する社会的エートスが客観的所与として経営のなかに突きだしているという事実を出発点としてとらえ、それゆえに経営環境の経営の社会生活にとっての有意義性の研究が設定される。第二に、経営内の社会諸関係、諸過程、諸構成体、およびこれらの諸事象の触媒としての経営の研究が、さらに、この経営内の諸現象が今度は逆に経営外的社会生活に構成的に (gestaltend) つきだしているという事情から、経営の社会的影響の研究という経営社会学の第三の問題領域が生じる。企業活動は、経営外社会と経営内社会の両方に影響を与えるが、経営と社会という二つの要素を考えたとき、企業活動を媒介として経営社会学には三つの問題領域を設定することができる。つまり、「労働者の精神態度」とその生成の場である「経営」を視角の中心にすえたとき、社会は経営にどんな影響を与えるのか、経営は社会にどんな影響を与えるのか、そして、経営のなかの社会はどのよう

な構造になっているのか、という三つの論点が考えられる。

経営社会学が重視したのは、第二の経営内社会の研究であった。経営における社会政策の意義を述べるさい、ゲックは「社会的」という語を、「人間間の」、つまり人間の人間に対する関係、および「より多くの人間の」、つまり一定数の人間に相当するものと規定している。また、社会政策の連関で「経営的」というのは「経営の社会的諸関係に向けられる」ばかりではなく、「経営と直接的に接触している人間の環境に向けられる」ことも意味している。「経営的」という語は企業経営者から出発する諸措置と諸努力の総体を含むだけでなく、経営外の諸勢力によって社会的経営諸関係に向けられた諸措置や諸努力も含んでいる (Geck 1935: 54ff.)。何らかの関係性をもった多数の人間の生活を、人間的に結合した、あるいは社会構成体的に統一された人間の生活が問題になっているところに社会的問題性が存在するのであれば、経営の社会的問題性とは、経営生活における社会関係の問題である。経営生活における社会関係は、企業収益に向けて形成される人事制度と組織に規定される即物的人間間の関係である。

ゲックの言葉を借りれば、人事制度は「労働組織から比較的独立した人間と人間の諸関係に関係する」ものであり、経営生活の即物性はヒエラルヒー的経営構成ならびに上位／下位秩序関係から生じる緊張をもたらす。それは、例えば、職長と労働者のあいだの緊張関係や、被雇用者の年齢構成、経営における若年者と中高年者の数的関係、労働者層と職員層の人格的關係、労働者と職員の双方のカテゴリー内での階層および集団形成などにあらわれる。これらが示しているのは、経営生活において、どのような接触と諸関係が生じるか、どのような摩擦と闘争が生じるか、その発生源はどこか、あるいは、どのような方法で、統制制度と苦情処理機関が機能しているか、どのようにまたどのようなしきたりで、人間交流がおこなわれているか、どのように権限は行使され、規律は保持されているか、経営における交渉をつうじて、労働者の自由の欲求と承認欲求は傷つけられているか、またどの程度傷つけられているか、労働に対する心的態度はどのような社会的確実性をもっているか、責任意識と職場への帰属感情、職場精神はあるかなどの諸問題として具体化される (Geck 1931a: 50)。人間の共同生活や共同労働において生じる様々な摩擦や対立 — 人間同士あるいは人間と組織の — こそが、経営の社会的問題性の内容となる。このような個別具体的な摩擦が、労働者の精神態度を媒介として社会不安や社会的緊張へと連鎖していくことを形成期の経営社会学は問題視したのである。

第4節 結びにかえて — 経営社会学の理論特性

「経営社会学 (Betriebssoziologie)」という語は、ゲックによれば、1927年の夏にブリーフスももちいたものである (Geck 1951:112)。1920年代には、従来のような労働者保護を主流とし

た社会政策の限界や経営合理化からくる職業労働の無意味化、労働者の協力をえたい経営者の現実的要請にドイツの学問的伝統が交差し、経営社会学が形成された。経営社会学の理論形成、とくにブリーフス経営社会学は、ドイツ歴史学派の国民経済学と社会政策論の影響をうけている。経営社会学は、経営を人間行為と社会関係によって構成される社会現象としてとらえ、労働者を生産要素としてではなく人間としてとらえた。歴史的社会現象は人間行為によって形成されるが、人間行為は合理的な性格と非合理的な性格の両方を包含する人間の精神性を前提とする。したがって、社会現象は個別的・具体的であり個性的なものとして認識される。経営における社会的対立や摩擦、あるいは労働や組織のあり方は、経営に固有の空間をこえて全体社会に作用して社会秩序のあり方を規定する。経営を社会問題のひとつの源泉としてとらえ、人間的・社会的視点から「経営」を認識しようとしたのがドイツ経営社会学であった。経営社会学の理論特性は、3つに集約できる。

経営社会学の第一の特徴は、社会問題と人間問題と経営問題を連動する一つの問題としてとらえたことである。社会経済現象は、人間行為によって成り立つ。社会を構成する人間は同時に経営を構成する労働者である。社会不安としての労働争議という社会問題の背後には、労働者の不満があった。その不満は、高度に合理化された経営空間がもたらす労働の無意味化に由来する。ブリーフスは、本来精神活動であるはずの人間労働が非精神的になっている経営の現実を4つの疎外状況から考えた。社会問題から出発して、労働者の人間問題、そして経営の合理化という経営問題へと思考をすすめていくという意味で、社会問題と人間問題と経営問題を連動する一つの問題と考える。労働争議という労働者の行為は経営における労働行為と密接に結びついている。社会問題の背後には、合理化され物象化された経営があった。このような結びつきを考えることで経営は「社会不安の引火点」として認識されたのである。経営の問題は、経営に固有の空間を超えて社会全体の構造や社会問題に関わっていく。社会問題のひとつの源泉として経営を認識したことは、社会における諸要素の不可分性という視点をしめしている。これらの視点は、歴史学派から引き継いだものである。

第二の特徴は、社会構成体として、また社会の構成要素として経営をみる概念構成である。マネジメントが技術的概念であるのに対して、経営社会学 (Betriebssoziologie) における経営 (Betrieb) は人間集合体であり社会関係の複合体、つまり社会的概念である⁽³³⁾。経営目的によってマネジメントが異なるのは、事業の技術的特性だけではなく経営における社会関係も異なるからである。経営は、生産のための目的空間における目的協働から生じる特殊な関係性と集団性をもつ社会構成体である。また、歴史的・社会的存在である人間によって構成される個別具体的な存在であり、独自の雰囲気や伝統、文化をもつ。他方で、事業の大規模・複雑化とともに組織化がすすみ資本の論理が貫徹することで、経営の社会関係はますます非人格化される。人間性が

希薄化した経営の物象化がすすむにつれて、経営は社会のなかで突出した存在となる。

経営が社会のなかで突出した存在となりおおきな社会的影響力をもつようになるにつれて、資本—経済的思考が社会における支配的な思考様式として社会のあり方を規定するようになる。企業経営は本質的に資本の立場から構成されるため、資本の論理を支柱とする思考様式は経営においてその構成員に要求されるが、経営空間を超えて広く社会に浸透して人間の思考様式や、さらには行動様式も規定するようになる。社会不安の予防・解消からさらにすすんで自由で民主的な社会形成にとって経営の在り方は重要であるため、経営社会学・経営社会政策は資本の論理によって運動する企業経営のコントロールや社会への有機的編入、経営を起点とする社会形成など、歴史学派からうけついだ社会政策的・倫理的視点で経営から社会の有機的・動態的形成を追求する方向へすすむ。

第三の特徴は、社会—経営現象認識の視角として、労働者の精神態度を射程にいれていることである。終局的に、社会のあり方は構成員の意識に依存するため、大衆化する労働者の精神態度を視野にいれざるをえない。経済における人間行為とその精神性を重視したのが歴史学派であるとする、経営における人間行為とその精神性を重視したのが経営社会学である。第一次大戦前の時代におこなわれたドイツ社会政策学会調査では、大産業の要求する労働者の心的・身体的資質あるいは労働者の生活環境や文化的素養、地域性などと産業労働の関係を心理物理学的方法によって明らかにしようとした（塚本 2006）。経営社会学においては、経営における社会関係や社会集団へのよりたちいった考究がなされた。学会調査の問題意識がプロレタリア階級の窮乏化と労働者の職業運命・生活運命であったのに対して、歴史学派の時代よりも労働者がアトム化され「内の—非結合的労働」（Briefs 1934: 70）における疎外状況が深刻化した 1920 年代において、経営外社会における労働者階層の貧困状態よりも大衆社会状況をつくりだす労働者の精神性を経営の現実とむすびつけて認識することがより重要になったからである。

そして、労働者の精神性を視野に入れることは経営の円滑な社会的形成にとっても重要なことである。ゲックは、以下のように言う。

「原子論的に思考され、根本的に間違っているのは、より高い賃金を認めることで経営における人間性の欠如は償うことができる、と考えられていることである。たとえ高賃金であったとしても、満足できる社会的経営形成が欠如すれば、結局は経営社会的不安あるいは社会的不安一般が生じる。それゆえに、すでに述べたように、いつの時代でも企業家側からの経営社会的諸措置はおこなわれてきた。そのうえ、この十数年間にはきわめて特定化された経営諸政策が発展している。経営雰囲気改善の諸問題、様々な諸施設と予防措置のたすけをかりた職場精神の創出、労働者の創意の刺激によるまた労働空間の親密な形成による労働の喜びの増進、経

営における人間交流と交渉様式の洗練などは、好んで活発にとりあげられ、その詳論には興味深い考察も見いだせる。」(Geck 1931a: 51)

人間関係論では、周知のように、労働者のチームワークや職場の雰囲気、良好な社会関係の形成という非公式集団の問題をとりあげて経営問題としての社会的形成を考えていた。それに対してドイツでは、学会調査の頃から労働者の社会集団としての職場や経営の社会構造を発見しながらも、歴史学派はこれを労働問題の次元で社会問題として認識した。労働者の生活問題を重視しながらも、経営は背後に退いていたのである。資本主義社会においては雇用なくしては労働者の経済的自立が困難であるとしても、経営における労働者の自立を考える場合、二つの点を考慮しなければならない。第一に、経営の諸問題に対する決定への参加と、第二に、労働における精神的自律性である。前者は、共同決定の問題として、後者は、労働の人間化の問題、つまり労働疎外もしくは労働における従属性＝経営における支配の問題として、第二次大戦後のドイツで経営社会学の中心的な問題領域となる。アメリカが行動科学を基礎とした管理論や管理技法を発展させるのとは対照的である。

経営社会学は、キリスト教的社会改革主義の立場が色濃くあらわれているが、倫理性を重視する歴史学派の精神的遺産を継承している。ブリーフスは、労働組合論に関してはブレンターノと、また、プロレタリアート論に関してはゾンバルトと対決することで精神倫理態度を中心にすえた経営社会学の理論特性をきわだたせている。内容と立場は違っても、ブリーフスを中心とする経営社会学は労働者の自立を尊重するという意味での精神的遺産を受け継いだのである。自立のためには経済的基盤が必要であり、ここに経営の意義が見出せる。経営が成立しなければ労働者の自立は不可能であるが、労働者の協力がなければ経営の存続はむずかしい。経営の存続と労働者の自立は、密接に結びついているのである。

経営の存続はまた社会の存在を前提としている。企業の目的は利潤で＝経済的成果であり、ここに他の構成体とは異なる経済的性格を第一義とする企業経営の独自性があるが、企業は利益獲得のための手段として事業活動をおこなう。事業活動は、本質的に社会的性格をもつ。事業は、直接的にあるいは間接的に社会生活の必要を充たすことによって、また、人間の——従業員や関係者の——社会的組織によって成立するからである。社会生活のないところに消費は生じないし、消費需要がなければ経営は成立しないという意味で、人間と社会、あるいは生活の存在は企業活動の前提であり、組織的事业活動は人間同士の一定の関係と集団を形成する人的編成を前提とする。

企業経営を社会秩序と結びつけ、経営における社会政策的課題の予防と解決のために経営の社会的側面を分析した経営社会学が、その問題設定の根底にもっていたのは経済と社会の矛盾にた

いする問題意識であった。社会のなかで突出した存在となっている企業経営を地域社会に有機的に編入して社会平和を実現するためには、経営の円滑な社会的形成が必要であった。経済と社会の矛盾、あるいは資本の論理と生活の論理の対立からくる社会的歪みを解決しようとする試みを大雑把に括ると、(1)企業の対極に企業とは異なる形成原理をもつ組織をつくること、(2)経済と社会のバランスをとること、(3)企業経営を市民社会の原理で構成すること、などが考えられる。第一の場合は、とくに労働組合や協同組合などの組織的闘争によって問題解決が模索されてきた⁽³⁴⁾。第二の場合は、経済と社会の緊張関係や矛盾はそのままだが、国家社会政策や経営社会政策などによって、例えば、仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとるように諸施策が考えられてきている。そして、第三の場合において、経営社会学は、資本主義的営利経営における経営民主化や職場共同体の可能性を模索するために、経営生活の現実の解明に力をそそいできた。この方向性には、現在の社会的企業論に通底するものがある。

1990年代以降、公共社会形成の担い手として、あるいは市民参加型組織の形態として注目されている社会的企業は、(1)の企業と対立する原理を企業の形成原理にとりいれることを構想したものであり、経営における経済性と社会性の均衡を追求する。協同組合や社会的企業、あるいはNPOなどの非営利経営は、経済と社会のはざまにあって、資本主義的営利活動がもたらす社会の歪みや隙間にある社会的要請に事業活動をとおして応えることで矯正、充足あるいは補完をしようという試みにほかならない。これらの諸経営が公的イニシアティブによって設立されたものであるか、市民のイニシアティブのもとに設立されたものであるかは、とりあえず問題ではない。いずれにしても、資本主義的自由経済の歪みや間隙をうめようとする社会的事業経営であることに意義がある。しかし、社会的事業経営においても、あるいは社会的事業経営であるからこそ、経済性を確保することは真剣に考えられなければならない。社会的事業経営にとって経済性が存続のためのアキレス腱であることは、協同組合などの歴史を見ても明らかなことである。非営利経営論は社会性の側から経済性を追求するものであり、経営社会学は経済構成体としての企業経営の社会性を追求するものである。現在の社会的企業論にはこの双方からのアプローチがふくまれる。

経営の社会性と経済性という視点から営利経営と非営利経営をみると、二つの問題設定が可能である。第一に、純粋な資本主義的営利企業において経営の民主化と社会的目的の追求は可能なのかという問題と、第二に、社会的事業経営において、民主的で協同的な組織原則を維持したまま、資本主義企業の利点である競争力、革新性、即応性、機動力あるいは責任感を導入することは可能なのかという問題である。異質な組織原則のもとにある経営において社会性と経済性の問題を考えること、つまり、経済的営利原則の貫徹する企業経営の社会性を高めることと、社会的な生活原則のもとにある社会的事業経営の経済性を高めることは、多元的な諸組織が連携して市民

の生活に根ざした自治的民主主義に基づく新しい共助社会を構築するうえで必要不可欠である。

これまでの経営社会学は雇用労働を中心とする資本主義経営の社会的側面の分析に集中してきたが、多元的な組織原則をもち多様な働き方ができる様々な経営が社会にとって構成的意義をもつようになり、あらゆる経営を視野のなかにいれる必要がでてきた。労働の多様化がすすむとともに、この具体的な経営のなかに日本においてもサード・セクターという領域が選択肢としてくわわるようになってきている。しかし、協同組合や労働組合など長い歴史をもつ組織については膨大な研究蓄積がある一方で、近年になって生まれてきたNPOや社会的企業などのサード・セクター組織についての研究はまだはじまったばかりである。とくに、高齢化の進展がいちじるしい現代日本におけるサード・セクターや非営利事業経営の社会的意義を考えると、高齢者就業組織の経営社会学的研究は必須である。

経営社会学がこれまで主にめざしてきたのは経営と労働の社会化であり、社会秩序との連関でいかに経営を市民社会の原理で形成するかという問題であった。これは、経済と社会の摩擦を解消し、資本の論理と市民の論理の対立をどのように調和するかという問題意識から出発している。もともと形成期経営社会学は、既述のように、資本主義的経済活動のもたらす社会問題を、「社会不安の引火点としての経営」という視点から労働者の経営生活の解明をすることで、その発生メカニズムを明らかにしようとしてきた。経営社会学者たちの視座の先にあったのは、自由な市場競争に委ねられた資本主義社会でも、公助を中心とする社会主義社会でもなく、諸個人の自立と共生に基づく市民社会の形成であった。換言すると、労働者による民主的な経営形成をめざした工場共同体の追求などは、企業経営の側からの第三の道の追求であった⁽³⁵⁾。

《註》

- (1) リフキンが90年代にICT化が労働世界にもたらす影響から企業における労働の変容と雇用の縮小、労働社会の再編とサード・セクターの重要性を主張した(Rifkin 1995/2004; 塚本 2016: 48ff.)。その20年後、リフキンは、ネット社会の浸透とAI化の進展によって限界費用が限りなくゼロに近づくことで資本主義経済システムそのものが変容し、共有経済や協働型コモンズが経済システムの主流となることを予見している(Rifkin 2014=15)。
- (2) 内閣府「世界の出生率の推移」(<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2006/18webhonpen/html/i1611000.html>: アクセス 20190601)
- (3) もちろん、これには多様な見解がある。周知のように、マックス・ウェーバーは利潤追求それ自体を天職とするプロテスタントの倫理と生活態度にスポットをあて、近代資本主義の形成についてまったく異なるロジックを提供している。
- (4) 19世紀におけるアメリカの共同社会を評価しつつ、共同主義が個人主義にのみこまれていくことを予見したのはトクヴィルであった。ベラーは、19世紀にはアメリカ資本主義の発展とともに個人の地域共同体からの解放と個人主義化が促進されたが、「独立独行の競争的企業と市民的共和主義者の奉ずる公共的な連帯の理念」のあいだの緊張は「アメリカ史における最重要の未決問題である」と

している (ebd.: 310)。

- (5) 経済と社会の転位について詳細な歴史分析を行ったのは、ポランニー (1957=1975/2007) である。ポランニーは、19世紀に確立されつつあった市場経済を「交換で得られる利益や利潤が人間の経済に重要な役割を果たしたことはこれ以前には一度もなかった」(ebd.: 57) として、「市場システムを創造しようとした社会の組織原理」は「経済的自由主義」であると言う。「自由主義的教義は、十分に発達した市場経済の要求にこたえようとするときにのみ福音伝道者の熱情を帯びた」のであり、1830年代になると「経済的自由主義は十字軍の熱狂」のように湧きおこったのである (ebd.: 184-86)。
- (6) ゾンバルトは、経済的進歩がなければ「生きること」は、そしてまたそれによって「よく生きること」はできなくなるが、「より良く生きること」の名において「生きること」の邪魔をすることは明らかな宿命である、と言う。なお、アリストテレスのギリシャ語部分は邦訳 (=1939, 戸田武雄訳『社会政策の理想』経済学名著翻訳叢書〈第6〉有斐閣) の59頁による。
- (7) 1907年9月29日の社会政策学会マゲデブルク大会の委員会におけるアルフレート・ウェーバーの調査研究提案から、1911年10月10日のニュルンベルク大会におけるヘルクナーの総括までをさしている (塚本 2006)。
- (8) 経営社会学の発展段階はゲック (1951) の区分を援用している (後述, および塚本 2003 を参照)。
- (9) この哲学的基礎づけをおこなったのは、ディルタイである。リハによれば歴史学派に哲学的基礎を与えることをディルタイは「使命の一部と考えていた」(Riha 1985=92/93: 168)。
- (10) オウエンについては、ロバート・オウエン『オウエン自叙伝』(五島茂訳, 1961/95年, 岩波文庫) および同『新社会観』(楊井克巳訳, 1954/86年, 岩波文庫), また、ツァイスとアッベについては、野藤忠『ツァイス企業家精神』(2008年, 九州大学出版会), および『カールツァイスの経営倫理——エルンスト・アッベの経営思想』(2012年, ミネルヴァ書房) に詳しい。
- (11) カーネギーについては、アンドリュース・カーネギー『富の福音』(田中孝顕監訳, 1990/91年, 騎虎書房) を参照。
- (12) 例えば、長時間労働に対する労基署の査察と是正勧告により、サービス残業が増えたり、WLB措置として時短をおこなったため、自宅に仕事を持ち帰るような場合もある。これは、経営風土や文化の問題である。
- (13) 労働法政策学者の濱口桂一郎によって提唱された用語である (濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ)。
- (14) 本稿では、ブリーフスの経営概念をとりあげるが、全面的な研究は別稿にゆずり、経営社会学の理論特性を明確にするために要諦のみをスケッチする。ブリーフスの経営概念に関してはすでに、石坂 (1968) をはじめ市原季一 (1965/78) 『西独経営社会学』(森山書店), 面地豊 (1985/96) 『労働の人間化と経営社会学』(千倉書房) および同 (1998) 『経営社会学の生成』(千倉書房) などがある。
- (15) 近年のICT化によって人間協働は変化している。第一に、時間的・空間的拘束性や統一性は、概念的には、それほど問題にならなくなったし、第二に、時間的・空間的共有のない (したがって、社会的接触のない) 協働は関係が希薄にならざるをえない。しかし、現実的には大部分の経営では時間的・空間的拘束性や統一性のもとで労働がおこなわれている。時間的・空間的共有が組織の人間協働の本質である。雇用型テレワークの導入率も業種や職種、規模によって差はあるが、せいぜい2割程度である (国土交通省「平成29年度テレワーク人口実態調査」)。ICTを媒介とした社会関係は空間的に「分離」あるいは「乖離」した協働であり、これは従来の経営社会関係の変質とみるよりも、新しい社会関係の生成と考えることができる。

また、経営が一度排除した生活空間をその延長線上に結びつけて事業活動にまきこんだり目的空間化したりする可能性もある。例えば、在宅勤務や企業の事業所内に保育施設や託児施設を設置するむずかしさは、これらがまったく異なる目的と機能をもつ空間であることにある。技術的協働は可能で

あっても、社会的あるいは精神的協働がどこまで可能であるのか、あるいは精神的協働は不要であるのか、コミュニケーションのツールがかわれば社会関係もかわるのであり、これらの諸問題については研究の余地がある。

- (16) 労働者のエートスを分析の中心概念にすえて資本主義経営成立の精神的源泉をプロテスタンティズムの倫理にもとめたのは、周知のように、ウェーバーであった。ウェーバーは「世界宗教の経済倫理」研究において、エートスとその担い手としての社会階層を結びつけて考察している。ウェーバーにおける資本主義の精神に関する分析の経営社会学成立史に対する意義については別稿ですでに論じている(塚本 2005)。
- (17) 非正規低賃金労働者や派遣労働者の社会的孤立の問題は、劣悪な労働条件とともに考えなければならない重要な社会問題である。経営における労働者の不安定な身分は、労働者諸個人の生活不安をひきおこすだけではない。労働移動の頻繁な労働者は、経営や地域とのつながりもうすぐ孤立しやすい。
- (18) 第一級支配装置としての官僚制における支配関係の維持が管理スタッフの存在に依拠することは、ウェーバー官僚制論の要点でもある。
- (19) ブリーフスは、クルップやジューンズ、ボルジッヒ(Borsig)、フォードあるいはバーチャ(Bata)などを挙げる。周知のように、ボルジッヒは機関車などを製造したドイツの機械製造企業であり、バーチャはチェコの靴製造企業である。経営社会学研究所では、これらの企業の経営社会政策などをはじめバイトコヴィッツ鉄工所やルール炭鉱の経営についての実証的な個別事例研究をおこなっていた(Briefs 1932: 1426; Schwenger 1929)。個別事例研究による経営の個性的記述の重視もまた、歴史学派を継承するものである。
- (20) 例えば、社会的に承認された学歴や資格、軍隊における階級などを挙げることができる。
- (21) 「社会改良」あるいは「社会改革」は、「所与の社会秩序の修正によって社会的変化をもたらそうとする」(Lampert 1998: 43) 考え方という。
- (22) ブリーフスは、マルクス主義排除の文脈でシュヴェンガーの1934年の研究や労働戦線に言及している(Briefs 1934: 132ff.)。「総統(Führer)」と「臣民(Gefolgschaft)」という一対の概念を経営に転用することを「評価すべきであることを認めたい」と言い、国家社会主義経営細胞組織(NSBO: Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation)や労働戦線を「信頼できる」としている。1934年1月20日に公布された「国民労働秩序法」(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)の第一条において同法が、「諸経営において、企業家は経営の総統(Führer)として、職員および労働者は臣民(Gefolgschaft)として、ともに経営目的の促進のためにまた民族と国家の共通利益のために労働するものとする」と定めていることを考えると、ブリーフスのこの発言はかなり差し迫った状況のなかで書かれたものであることが類推できる。同書の最終部分に関しては、ブリーフスの1920年代の諸論稿とともに、同書を最初から読みすすめてくると違和感をもたざるをえない。
- (23) ヴィルケは「ドイツ科学、教育および国民教育(Deutsche Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung)」が発表している「ライヒプロイセン文部科学省公報(Amtsblatt des Reichs- und Preußischen Ministeriums für Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung)」の1937年第2号に掲載された、「ベルリン工科大学一般諸科学部正教授(der ordentliche Professor in der Fakultät für Allgemeine Wissenschaften der Technischen Hochschule Berlin) ゲッツ・ブリーフス博士は、1936年9月末をもって彼の申立によりプロイセン国家公務員(Preußischen Landesdienst)を退職した」という記事を紹介している。
- (24) 経営社会学の成立にとっては、何よりもブリーフスがこのように認識していたことが重要である。また、ゲックも経営社会学成立に対するシュモラーとエーレンベルクの意義を高く評価している(Geck 1951)。
- (25) 商業教育や商業的私経済学に対する考え方においても、この対立は典型的にあらわれている(本稿

1.2.2. 参照)。

- (26) ゲックの経営社会政策論についてはすでに、例えば、石坂 (1968) や増田 (1981)、佐護 (1988) などの精緻な研究がある。
- (27) 経営の組織化を社会の組織化と結びつけるという発想は、経営構成員が国家社会主義経営細胞となるのと紙一重である。民主的自由社会を国家社会主義社会と分かちるのは、その社会を担う構成員の自立性と市民性である。国家の細胞として社会を構成するのか、それとも自立した市民の連合体としての社会を形成するのかは、構成員の意識、あるいは精神態度とそれを支える制度の在り方、したがってここでは経営の在り方による。
- (28) この考え方には、カトリック社会学者としてのゲックの立場と、経営社会学のキリスト教的社会改革主義の立場がよくあらわれている。
- (29) 典型的なのがアメリカ社会である。大統領の移民政策や人種差別的発言に対して、企業や CEO たちが多くの反対声明をだしたり、政権の方向性とは異なる企業政策をあえてとらうとする姿勢は記憶に新しい。企業にも企業家にも社会を創る責任ある一市民としての自覚がしみついているからである。
- (30) ヘルパッハは、ヴァントのもとで学び、精神科医のクレッペリンや神経学者のオープンハイマーなどと仕事をした。のちに、カールスルーエで神経科医としても活動している。また、1920年代にはジャーナリストあるいは政治家としても活躍した。1921年にカールスルーエ工科大学の心理学の員外教授となって社会心理学研究所を設立し、社会心理学と社会科学的労働心理学の研究に従事した (Stallmeister/Lück 1991)。
- (31) 労働の原子化や労働集団の意義、空虚な労働生活あるいは職場を起点とした社会階級の形成などについてはすでにドイツ社会政策学会調査の報告書においてベルナイズが報告している (塚本 2006)。
- (32) 連続講演の全体像については、Briefs (1930) および石坂 (1968) を参照。
- (33) マネジメントは、経営資源の調達、配分および活用であり、企業だけではなく、学校や、病院、官庁、宗教団体などあらゆる経営に必要である。経営資源とは、一般的に、人的資源、物的資源、貨幣的資源、知的資源をさす。人的資源は人間労働力である。単なる労働力ではなく、人間のもつ労働力を活用しているということが、市場経済における生産の基礎になっているという点にすべての経営社会問題の出発点がある。物的資源は原材料や機械・設備など、貨幣的資源は現金や小切手、手形、あるいは株式、債券のような有価証券、知的資源は情報 (顧客情報や商品情報など)、あるいは技術、ブランド、知的財産 (著作権や特許など) をふくんでいる。これら 4 つの資源を結びつけながら活用し、経営目的の有効で効率的な遂行をめざすのがマネジメントである。
- (34) ワイマール期の経営社会学者たちがどのような社会をめざしたかについては、もちろん多様な方向性がありうる。ブリーフスやレヒターベなどの代表的経営社会学者は、既述のように、キリスト教的社会改革主義者でもあった。キリスト教的社会思想は、協同組合運動との関係性もあり、ヨーロッパ発祥の社会経済秩序を考えるうえできわめて意義深いだが、本研究では言及しない。経営社会学や協同組合とキリスト教社会思想の関係については、増田正勝 (1981)、中川雄一郎 (2002) 『キリスト教社会主義と協同組合 — E. V. ニールの協同居住福祉論』日本経済評論社、および Holyoke (1892=1968/2002) などがある。
- (35) 最も早い時期に企業経営の経営社会学的分析をおこなったヴィンシュエは、1929年の小著『社会政策の限界』において、「社会政策の市民的解釈の立場」(Winschuh 1929: 10) から、「社会政策と経済政策の境界線が流動的である」(ibd.: 12) ことや、社会政策の合理化の必要性 (ibd.: 148ff.)、工場共同体や経営民主主義の限界 (ibd.: 172ff.) について言及したあと、将来のドイツ社会政策の方向性について「デトロイトとモスクワの間」という象徴的な言辭で著書を締めくくっている。つまり、ドイツの市民的社會政策は、北アメリカの個人主義でもソビエトの集合主義でもない、個人主義と共同体の双方の要求を受け容れて発展させていかななければならない、と主張する (ibd.: 195)。

参考文献

- Bauman, Zygmunt (2000/12), *Liquid Modernity*, Polity Press
- Bellah, Robert N./Madsen, Richard/Sullivan, William M./Swidler, Ann/Tipton, Steven M. (1985), *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life.* (=1991/94, 島蘭進/中村圭志訳『心の習慣 — アメリカ個人主義ゆくえ』みすず書房)
- Brentano, Lujo (1871/72), *Die Arbeitergilden der Gegenwart*, Duncker & Humblot, Leipzig. (=1985/2001, 島崎晴哉/西岡幸泰訳『現代労働組合論』上・下巻 日本労働研究機構)
- Briefs, Goetz (1930), *Die Problemstellung der sozialen Betriebspolitik*, in: ders (Hrg.), *Problem der sozialen Betriebspolitik*, 1930, Berlin, SS. 1-10
- (1931a), *Betriebssoziologie*, in: A. Vierkandt (Hrsg.), *Handwörterbuch der Soziologie*, Enke, Stuttgart, SS. 31-52
- (1931b), *Betriebssoziologie*, in: *Jahrbuch für Sozialpolitik*, herg. von Geib
- (1932), *Die Tätigkeit des „Institut für Betriebssoziologie“*, in: *Sozial Praxis*, 41. Jahrg. Heft 45., SS. 1423-1427
- (1934), *Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie der modernen Großbetriebs in der Industrie*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart
- Bücher, Karl (1903), *Die Großstädte in Gegenwart und Vergangenheit*, in: Theodor Petermann (Hg.), *Die Großstadt, Vorträge und Aufsätze zur Städteausstellung*, Jahrbuch der Gehe-Stiftung Band IX, Dresden, SS. 1-32. (=2017, 森宜人訳『現在と過去の大都市』一橋大学社会科学古典資料センター Study Series, 73: 1-26)
- Dore, Ronald (1973), *British Factory-Japanese Factory. The Origins of National Diversity in Industrial Relations.* (=1987, 山之内靖/永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場 — 労使関係の比較社会学』筑摩書房)
- Fromm, Erich (1941/69), *Escape from Freedom*, Avon Books, New York
- 福沢諭吉 (1872-76/1969) 「学問のすゝめ」, 『福沢諭吉全集』第3巻
- (1886/1970) 「文明を買ふには錢を要す」, 『福沢諭吉全集』第10巻
- Geck, L. H. Ad. (1931a), *Staatliche Sozialpolitik — Gesellschaftspolitik — Betriebliche Sozialpolitik*, in: *Soziale Praxis*, 40. Jahrg., 1931, Heft2, SS. 46-51/Heft3, SS. 82-87
- (1931b/77), *Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt
- (1934), *Das Werden der betrieblichen Sozialpolitik als Wissenschaft in Deutschland*, in: *Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, 58. Jahrg., 1934, SS. 57-71
- (1935), *Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik*, in: *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, 181. Bd., München u. Leipzig
- (1950-51), *Zur Sozialreform des Betriebes*, in: *Soziale Welt*, 2. Jg., 1950/51, SS. 376-388
- (1951), *Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie*, in: K. G. Specht (Hrg.), *Soziologische Forschung in unserer Zeit*, Westdeutsche Verlag Köln, SS. 107-122
- Hellpach, Willy (1912-13), *Die Arbeitsteilung im geistigen Leben*, in: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, Bd. 35/36
- Holyoke, G. J. (1892), *Self-help by the People. The History of the Rochdale Pioneers 1844-1892.* (=1968/2002, 協同組合経営研究所訳『ロッチデールの先駆者たち』財団法人協同組合経営研究所)

- 石坂巖 (1968) 『経営社会政策論の成立』 有斐閣
 ——— (1975) 『経営社会学の系譜』 木鐸社
- Kohli, M. (2000), Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien, in: J. Kocka/C. Offe (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Campus Verlag, Frankfurt, SS. 362-382
- Lampert, Heinz (1998), Lehrbuch der Sozialpolitik, 5. Aufl., Springer-Verlag, Berlin
- Lang, Richard/Hellpach, Willy (1922), Gruppenfabrikation. Sozialpsychologische Forschungen, Bd. 1, Verlag von Julius Springer, Berlin
- MacDonald, James Ramsay (1913), The Social Unrest; Its Cause & Solution, T. N. Foulis
- 増田正勝 (1981) 『ドイツ経営政策思想』 森山書店
- Neumann, Sigmund (1942), Permanent Revolution. The Total State in a World at War. (=1966, 岩永健吉郎/岡義達/高木誠訳『大衆国家と独裁 — 恒久の革命 —』みすず書房)
- 大河内一男 (1936/69) 『『経営社会政策』に関する二つの実証的研究』、『独逸社会政策思想史』(大河内一男著作集第二卷) 青林書院新社 346-363 頁
- Polanyi, Karl (1957), The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time. (=1975/2007, 吉沢英成/野口建彦/長尾史郎/杉村芳美訳『大転換 — 場社会の形成と崩壊』東洋経済新報社)
- ブリッダート, ビルガー P. (1998) 「十九世紀ドイツ経済学の歴史的方法における方法なるもの」(原田哲史訳), 住谷一彦/八木紀一郎 (編著) 『歴史学派の世界』日本経済評論社 77-93 頁
- Rifkin, Jeremy (1995/2004), The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era, Tarcher
 ——— (2014), The Zero Marginal Cost Society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism, Palgrave Macmillan. (=2015, 柴田裕之訳『限界費用ゼロ社会 — <モノのインターネット> と共有型経済の台頭』NHK 出版)
- Riha, Tomas (1985), German Political Economy. The History of an Alternative Economics, MCB University Press. (=1992/93, 原田哲史/田村信一/内田博訳『ドイツ政治経済学 — もうひとつの経済学の歴史』ミネルヴァ書房)
- 佐護譽 (1988) 『ドイツ経営社会政策論』 泉文堂
- Schumpeter, Joseph A. (1912/26), Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus, 2., neubearbeiten Aufl., München und Leipzig. (=1937/80, 塩野谷祐一/中山伊知郎/東畑精一訳『経済発展の理論 — 企業者利潤・資本・信用・利子および景気の回転に関する一研究』岩波書店)
 ——— (1914/24), Epochen der Dogmen- und Methodengeschichte. (=1994, 中山伊知郎/東畑精一訳『経済学史 — 学説ならびに方法の諸段階』岩波書店)
- Schwenger, Rudolf (1929), Zum System Bat'a, in: Soziale Praxis, Jg. 38, Heft 18, 1929, SS. 422-423
 ——— (1932), Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 186/I, Duncker & Humblot, München und Leipzig
 ——— (1934a), Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Grobeisenindustrie. Schriften des Vereins für Sozialpolitik 186/II, Duncker & Humblot, München und Leipzig
 ——— (1934b), Die deutschen Betriebskrankenkassen, in: ebenda
- シェフォールト, ベルトラン (1998) 「ドイツ歴史学派 — 倫理観とその進歩への信頼」(塘茂樹訳), 住谷一彦/八木紀一郎 (編著) 『歴史学派の世界』日本経済評論社 96-118 頁
- Schmoller, Gustav (1872), Eröffnungsrede zur Gründung des Vereins für Sozialpolitik am 8. Oktober 1872 in Eisenach, in: H. H. Nau (Hrg.), Gustav Schmoller Historische-ethische National

- ökonomie als Kulturwissenschaft. Ausgewählte methodologische Schriften, Metropolis Verlag, Marburg, 1998, SS. 67-74
- Simmel, Georg (1908/23), Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Duncker & Humblot, Berlin. (=1994, 居安正訳『社会学』上・下巻 白水社)
- Sombart, Werner (1897), Ideale der Sozialpolitik, in: Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, 10. Bd., SS. 1-48
- Stallmeister, Walter/Lück, Helmut E. (Hrsg.) (1991), Willy Hellpach. Beiträge zu Werk und Biographie, Peter Lang
- Tribe, Keith (1995), Strategies of Economic Order, Cambridge University Press. (=1998, 小林純/手塚真/桥田大知彦訳『経済秩序のストラテジー——ドイツ経済思想史 1750-1950』ミネルヴァ書房)
- 塚本成美 (2003) 「経営社会学的思考の生成：経営社会学の基層(1)」, 『城西経済学会誌』第30巻 城西大学経済学会 1-19頁
- (2005) 「M. ウェーバーと経営社会学の構想」, 『城西経済学会誌』第32巻 城西大学経済学会 1-45頁
- (2006) 「労働生活と職業運命：ドイツ社会政策学会調査(1907-11年)の経営社会学的意義」, 『城西経済学会誌』第33巻 城西大学経済学会 59-107頁
- (2016) 「労働社会の変容と高齢者就労」, 藤原佳典/南潮編著『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ：社会参加の促進とQOLの向上』ミネルヴァ書房 30-55頁
- Weber, Max (1922/80), Wirtschaft und Gesellschaft, J. C. B. Mohr, 5. Aufl., Tübingen
- Wiese, Leopold von (1924/66), System der Allgemeinen Soziologie, als Lehre von den sozialen Prozessen und den sozialen Gebilden der Menschen (Beziehungslehre). Vierte Auflage, Duncker & Humblot, Berlin
- (1951), Schauweise und Verfahren der Beziehungslehre, in: ders (Hrg.), Abhängigkeit und Selbständigkeit im sozialen Leben, Westdeutscher Verlag, SS. 3-22
- Wilke, Manfred (1979), Goetz Briefs und das Institut für Betriebssoziologie an der Technischen Hochschule Berlin, in: R. Rürup (Hrsg.), Wissenschaft und Gesellschaft. Beiträge zur Geschichte der Technischen Universität Berlin 1879-1979. Festschrift zum hundertjährigen Gründungsjubiläum der Technischen Universität Berlin, Springer-Verlag, SS. 335-351
- Winschuh, Josef (1929), Grenzen der Sozialpolitik, G. A. Gloeckner, Verlagsbuchhandlung in Leipzig
- 安田尚道/塚本成美 (2009) 『社会的排除と企業の役割：母子世帯問題の本質』同友館

The Origin and Theoretical Characteristics of Betriebssoziologie (German Industrial Sociology)

Narumi TSUKAMOTO

Abstract

The origin of Betriebssoziologie (German Industrial Sociology) is national economics and social policy of German Historical School, and developed at Institute für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre der technischen Hochschule zu Berlin established by Goetz Briefs in the era of industrial rationalization in 1920's.

This paper argues theoretical characteristics of Betriebssoziologie. In section 1 firstly I discuss a necessity to emphasize the point of view „Betrieb und Gesellschaft“, and second, describe perspectives of German Historical School in the emergence era of Betriebssoziologie, thirdly, sketch developmentphases after the buildingphase of Betriebssoziologie in Germany. Historical development of economic system and social change studied by German Historical School includes the perspective of connecting issues „Betrieb“ with man and society. In section 2 I insist on significance of considering the social order at the point of view „Betrieb“, and define the concept of „Betrieb“ in Betriebssoziologie. In section 3 the way of thinking and basic standpoint of Betriebssoziologie are clarified. For building the liberal and democratic society we need the domain and conditions that companies, private groups and voluntary associations act freely.

Briefs and others (Betriebssoziologe) asserted that Betrieb is a component of society. Then the consciousness of members working in Betrieb, management and workers, is very important. In the process of rationalizing Betrieb a problem is popularization of workers and meaningless of work.

Keywords: Betriebssoziologie, German Historical School, Betrieb as a social construct, social problem, Ethos