

社会科学としての経営学とその危機

上 林 憲 雄

要 旨

学問としての「経営学」は、いわゆる社会科学の一下位領域として発展を遂げてきた。本稿では、この社会科学の一領域としての経営学が、いかに現実の経営現象を捕捉し、学問としての社会科学の発展に貢献してきたかについて、その概略をいくつかの具体的展開を紹介しながら明らかにする。本稿の帰結として、経営学の専門分化がますます進行し、経営学研究においてその体系性や全体構造を明らかにしようとする意識する姿勢が学界全体で希薄化しつつあること、経営学のこうした危機的状況を乗り越えるために、社会科学としての経営学の在り方を経営学界として真摯に問い直す姿勢が必要であることが主張される。

キーワード：経営学 (Business Administration)、社会科学 (Social Science)、コンテクスト (Context)、経済性 (Economy)、社会性 (Sociality)

I はじめに

本稿の目的は、これまで既に一世紀有余の歴史を有する経営学が、現実の経営といかに向き合い、捉えてきたかについて明らかにすることにある。これまでの経営学の基底にある経営の在りようという経営存在を明らかにし、そうした存在から、経営学という学問がいかなる方向性を目指しており、これまでいかなる課題に応え、また応えられなかったか。この経営学の営為を、その基底にある思想性ととも明らかにすることが本稿の目的である¹⁾。

とりわけ本稿において着眼される点は、論題として掲げた「社会科学としての経営学」という視点である²⁾。後述するように、学問としての経営学は社会科学の一下位領域として発展を遂げてきたが、この社会科学の一領域としての経営学が、いかに現実の経営現象を捕捉し、学問としての社会科学の発展に貢献してきたかという視点から、論者の私見も交えながら解釈してみようというのが本稿での試みである。

本稿の構成は以下のとおりである。まず次のⅡで、「学問」や「社会科学」、「経営」、「経営学」など本稿の基礎となる諸概念を整理する。そのうえで、ⅢおよびⅣにおいて、経営学の学的展開について検討を加える。Ⅲでは組織の内部管理側面について、Ⅳでは組織の対外的な環境対応側面について、それぞれ経営学が構築してきた経営の世界や経営現象の捕捉方法に焦点を当て、その特徴を探る。これらの分析を踏まえ、Ⅴにおいて、昨今における経営学の展開が、現実の経営現象を精確に照射できているかどうか、そして経営学が社会科学の一下位領域として学問の発展に寄与しうるか否かについて、論者の若干の危惧を述べることにしたい。

Ⅱ 基礎となる諸概念の整理

1 学問の系譜

学問とは、ある一定の領域や分野における知識を体系化することにより真理を解明しようとする人間の営みである。この「知識の体系化」の方法には、それぞれの学問に於ける独自の問題意識や認識対象から派生する、固有のパ

- 1) 本稿は経営学史学会第19回大会（於青森公立大学）で開催された同学会の統一論題「経営学の思想と方法」での筆者の報告内容に依拠している。詳細については上林（2012）を参照頂きたい。なお本稿は、この上林（2012）をもとに若干の加筆修正、再構成を施したものである。
- 2) 本稿においては、「社会科学」という用語を、自然現象を対象とする自然科学と対比させ、社会現象を対象とした学問領域という原初的な意味において用いている。当該用語については、資本主義・社会主義等のいわゆる体制論の文脈において議論されることも多いが、本稿では必ずしもそうした意図は持ち合わせていないことをお断りしておきたい。

ターンが存在している。逆にいうと、およそ学問である以上、そこには必ず固有のパースペクティブや方法論が定立されていなければならない。「経営学」におけるそれらが何であるかについては後述する。なお、学問と科学 (science) との関係について、学問をより広義に人格の修養の意を含む概念として捉え、科学から区別する立場もあるが、ここでは両者を同義に捉えることとする。)

この「学問」の系譜は、周知のように、伝統的には2つないし3つの領域に区分される。2つに分ける場合には自然科学 (natural sciences) と人文社会科学、3つに分ける場合には人文社会科学を人文科学 (humanities)、社会科学 (social sciences) へとさらに細分化する区分法である。各領域の学問的詳細についてはここでは擱くこととして、本稿の文脈で重要なポイントは、自然科学と比較した場合の (人文) 社会科学の学問的特性である。人間の意思や行為が及び得ない自然界の法則によって支配される自然現象の法則性を解明しようとする自然科学とは違い、人間存在それ自体を対象とする人文科学や、社会 (即ち、人間が他の人間と結びつく関係性) を対象とする社会科学においては、自然科学ほどに厳密な法則性を解明することは、その対象の特性からしてそもそも不可能である。ここに「厳密な法則性」とは、単純化して言えば、「A ならば B」という形態で因果関係を明確化できることを指す。つまり、A という初期状態であれば必ず B という状況が発生するという蓋然性が高いほどその法則性は強固であり、現象のその法則性に従った説明可能性が高いほど厳密度が高いということになる。自然科学でいう厳密な法則性、例えば「手に握ったボールを放せば、一定の加速度のもと、地面に落下する」といった類の厳密な法則性を導出することは、社会科学の場合には、初期状態を精確に特定することも困難であり、また結果へと至るその過程にも多種多様な個人・社会関連の諸要因が複雑に絡み合うことからして、およそ不可能に近いといってよい。

したがって、社会科学の研究で重要となるのは、事象を普遍的なもの前提して考察するのではなく、その事象の発生するコンテキスト (歴史性と地

域性)とともに理解しようとする分析スタンスである。ある1つの現象を取り上げて説明しようとする場合には、常にその現象の生起するコンテクストに配慮しながら、つまり「なぜ今(歴史性)、ここで(地域性)」という点に鑑みつつ分析を試みる必要があるのである。経営学を社会科学の一分科として捕捉するのであれば、当然に経営学の研究においてもコンテクストの理解が重要となる。コンテクスト要因の制約の下、できうる限りにおいて厳密性の程度を向上させることが社会科学研究の基盤となるといえよう。

一般に、経営学は社会科学の一分科として捉えられるわけであるから、いかなる経営学研究であっても、研究者はこうしたコンテクスト要因(歴史性と地域性)を常に念頭に置いたうえで対象へアプローチする必要がある。したがって本稿においても、経営学の学的展開を検討するⅢ・Ⅳにおいては、コンテクスト諸要因の制約下における経営学の展開を述べることになる。但し、その前に「経営学」とはどのような学問領域であるか、論者の基本的理解を明確にしておきたい。

2 経営学の研究対象

一般の日常用語としての「経営」は、国語辞典によると「方針を定め、組織を整えて、目的を達成するよう持続的に事を行うこと、特に会社事業を営むこと」である(『大辞林』三省堂)。経営の学である経営学は、当然にこの「経営」現象の科学的解明が第一義的目的となる。この日常用語の使用法からも窺えるように、経営学が対象とする経営現象は、厳格に「企業」の経営に限定する立場と、企業以外のあらゆる組織体の経営をも含んで経営学の対象とする立場の2種類存在することになる。経営学の学問系譜上も、研究対象に関してこの2つの立場に分類できる。この両者の立場の違いは、論者の個人的見解では、資本主義体制下での「企業」という存在の本質をいかに認識するかによって異なっている。即ち、経営学の対象を企業に限定する立場では、企業の最も根源的な特性は、事業主と労働者の間に交わされる雇用関係にあると捕捉する。この雇い雇われる関係を基盤としてほぼ全ての経営現

象は生起しているのであり、したがって雇用関係への注視なくしてはいかなる経営現象の解明もなしえない。逆に、経営学の対象を企業以外の組織体全般に拡張させる立場では、企業の本質は（雇用関係よりも）「協働の場としての組織」であり、人が集まって組織として協力し何らかの事をなそうとすれば、どういった組織体であれ、多かれ少なかれ類似の現象形態になるとの理解がある。こうした企業という存在の捉え方に関する基本認識の相違が、研究対象に関して2種の異なる立場を生じさせているのであろう。

論者の捉え方は、このうちの後者の立場に近い。即ち、経営学の分析対象として、企業が最も重要な対象ではあるが、企業に加え他のあらゆる組織体に拡張させて経営学の体系を構築してもよいのではないかと考えている。論者がこうした視点に立つ所以は、昨今、経済社会における活動主体として、私企業ではないNPOの存在意義がますます増大しつつあり、そこでも組織体としての「経営」それ自体は不可欠であること、また私企業の分析に際しても、組織としての分析と雇用関係の分析とを結合させ、双方を有機的に組み合わせながら論じることで、より多面的に経営現象を分析できると考えられること、などの理由からである。ただ、いずれにしても、経営学研究においては企業が最も重要な対象であることに変わりはなく、したがって以下では、特に断りのない限り、企業を対象とした経営学を念頭に置いて議論を展開する。

なお、経営学で企業を対象として分析する場合、企業の活動プロセスのどこまでを対象とすべきかが問題となる。紙幅の制約上、詳述は避けるが、製造企業の場合、企業内のプロセス、即ち経営者が戦略を立て組織を作り、原材料からヒト・モノ・カネ等の経営諸資源を組み合わせるまでのプロセスを経営学（狭義）、その後、完成した製品が市場での交換過程を経て消費者の手元にまで届けられるまでのプロセスが商学（狭義）の対象であると捉えられる。この経営学と商学の双方を併せて経営学（広義）ないし商学（広義）と称する場合もあるが、本稿においては、上述の経営学（狭義）を念頭に置き、以下、論ずることとしよう。

3 経営学の方法論的特質

企業を対象にするにしても、あるいは組織全般を対象にするとしても、経営学の研究には非常に多様なアプローチが用いられる。実証主義（特にサーベイリサーチ）、解釈主義、構造主義、ケーススタディ、エスノグラフィ、歴史、アクションリサーチ、数学などである。（なお、これらは論者の本務校の大学院教育カリキュラムで実際に経営学研究の「方法論」として教えられている諸アプローチである。但し、本稿では「方法論」という用語をこれら具体的「アプローチ」よりも上位にくるべき、根幹をなす原理原則や哲学的前提を包摂する概念として捕捉し、両者を区別する）。

およそ学問である以上、その学問領域固有の方法論を有していかねばならないが、経営学の場合、上述のようなアプローチの多様性とも絡み、方法論的に曖昧であり学問的基軸が不明確であると批判されることが多い。このことは、経営学が学術として未だ成熟途上であると一部で揶揄されるゆえんでもある。但し、論者は「経営」の本質を、組織体の主体（企業であればトップ経営者）が何らかの事をなすという目的のために主体的に決定し、資源動員を行う行為として捉えており、したがって「経営学」の方法論は、いかなるアプローチを選択するものであれ、こうした経営主体の意思や目的志向性と絡ませる形で組織現象を解明しようとするものでなければならないと考えている。つまり、およそ経営学の研究であると標榜する以上、いかなる分野（労務管理、生産管理、財務管理、情報管理等）であれ、いかなるアプローチを選択しようとも、経営者の主体的意思がいかに経営現象として現れるか、換言すると個々の現象にいかに経営者の意思が貫徹し、経営の理にかなっているかという経営存在を解明するものでなければならない、と理解している。例えば、上記の各管理論はすべて、経営者が経営目的を達せんがために、そのそれぞれの経営資源を管理しようとする構造と過程を解明する分野である。また、既述の諸アプローチの中には、経営学以外の特定の学問領域と親和性の高いものも含まれるが、経営学的分析である以上は、いずれの学問領域からの接近であれ、あるいはいずれの学問領域の概念を援用し論じ

られたものであれ、最終的には経営者の主体的意思の貫徹行為として合理的に説明できるものでなければならないと考えられる。

このように、経営者の理にかなった合理性の分析が経営学研究の基軸に据えられ、またこれが経営学の方法論的特性であるとしても、この合理性の根拠はどこに求められるのであろうか。あるいは、経営者の行為が合理的であるとすれば、それは何ゆえに合理的であると判断できるのであろうか。経営学では、この合理性を概ね2つの「異なる」次元から捕捉してきたと考えられる。即ち、経済性と社会性の2軸である。ここに経済性とは、一定の成果を最小の費用で達成しようとするものであり、本稿の文脈では効率性や収益性と読み替えても差し支えない。経済性は費用と成果の関係性を貨幣的価値に還元して捉える志向であり、この側面に注目した合理性は、一般に経済合理性と呼ばれる。他方、社会性とは、人間と人間の間の関係である社会に適合しようとする志向であり、ひとまずは貨幣的価値に還元しえない、他者との関係性の志向を指す。組織内の人間関係も社会であり、当該組織が位置する地域や、その地域が属する国家もまた、レベルは異なるが社会である。こうした多様な社会に適合し、存続しようとする志向性を社会性と呼び、またこの側面に注目した合理性は社会合理性と呼ばれることもある。これまでの経営学は、基本的にこの2軸に沿って、あるいはこの2軸の関係性を、明示的であれ暗黙的であれ分析の基礎に据えながら展開してきたといってもよい。節を改めて検討してみよう。

Ⅲ 経営学の学的展開 —内部管理的側面—

1 基本構造

企業組織の対内的管理の局面において、経営者は、少なくとも短期的には社会合理性よりも経済合理性の優先順位を高く置いて行動する。本稿の文脈で鍵となるのは、この経済性と社会性の関係をどう捉えるかという論点である。結論から先に述べれば、この両者の合理性判断を、欧米では相互に相殺されるトレードオフ関係として、(少なくとも伝統的には) 捕捉する傾向に

あり、日本では必ずしもトレードオフ関係としてではなく、双方ともに両立できる可能性を持つ関係として捉えている、という点である。つまり、欧米では、その基底に伏在する哲学的認識として（あるいは文化的価値意識として）、経済性を高めようとするれば、基本的には社会性を低くせざるを得ない、逆に社会性を高めれば、経済性は多少後退せざるを得ない、と暗黙のうちに理解される傾向にあるのではないかということである（cf. 宗像 1989）。日本では、必ずしもこの双方を固定的にトレードオフ関係とは認識しない傾向にあるようであり、後述するように、これが欧米世界から見た「日本の経営」の神秘性であったのではあるまいか。以下で若干敷衍しよう。

例えば、「労働の人間化」の基礎理論として、1970年代の一時期、隆盛であった社会－技術システム（STS）論の基本的発想は、「技術システム」と「社会システム」の「最適結合」（joint optimization）によって人間化が実現可能とされるが、当該理論の基本文献であるトリスト（Trist）らタビストック学派の文献を読むと、随所に、最適結合のためには技術システムと社会システムの双方を高めるのではなく、どちらのサブシステムも適当なポイントで留めて妥協し、“折り合い”をつけなければならないと想定されているように読み取れる箇所が散見される。つまり、技術システムの経済性と、社会システムの社会性との（上位レベルでの）「両立」はそもそも困難であるという認識が基底にあるのではないか。これに対し、日本ではそもそも STS 論の発表以前の段階から既に、両者をうまく統合させた経営がそれなりに根付いており、したがって、実践的にも学問的にも当該理論に注目されることが少なかった（この点は、STS 論者の間でよく指摘される問題提起である）。こうした点は、見方を変えれば、日本企業では社会性と経済性の双方を別の軸でとらえ、双方の関係を managerial なものとして捕捉していた可能性を示唆している。

また、1980年台後半にアメリカで注目を集めたエンパワメント（empowerment）の議論においても、現場に権限を委譲し現場従業員のエンパワーする必要性が説かれたが、この背後には、管理の階層構造を少し緩め現場に

「活力」を与えることが、経営者の経営権の後退に対する危惧と結びつくことを言外に想定しているように読める文献が多い。経営権は多少後退させた上でないと現場に活力を付与することはできず、その方が長期的には合理性をもつ可能性のあることが、これらの文献には暗黙裡に想定されている。ここにも、アメリカでは経済性と社会性をトレードオフ関係として捕捉する認識の一端が見て取れる。逆に、日本企業の職場では、アメリカ企業と比する場合、そもそも現場に相当程度の権限が存在しており、また上位からの権限移譲も常軌的にかなり頻繁に行われていることは、各種の実態調査で明らかにされている事実である。このことは、日本企業においては現場に活力を持たせることが、必ずしもトップの経営権侵害という認識と直接的には結びつかない、即ち社会性志向が経済性とは矛盾せず両立しうる存在として捕捉されている可能性を示唆する。換言すれば、アメリカでは経済性と社会性をいわば単一軸で（一直線上に）捕捉しようとする志向があるのに対し、日本では両者を相互に異なる軸として認識しており、それゆえこの両軸の組み合わせ加減をどうするかが managerial なポイントの1つであると捉えているのではないかと推測される。

2 人の管理パラダイムの史的変遷

こうした基本構造についての論者の認識を基に、「人の管理」領域におけるパラダイムの歴史の変遷に言及しておこう。一般に、人の管理の領域では、その支配的パラダイムは「人事労務管理」(PM) から「人的資源管理」(HRM) へと移行してきたと理解されている。移行の時期には諸説があるが、人的資源管理という用語が学界・実務界に流布し定着してきたのは概ね1980年代（日本での用語普及は1990年代）であるとされることが多い。

PM と HRM がどのように異なるかに関し、PM が内部組織における人の管理にかかわる諸活動（賃金・保険業務、職場コンフリクトや労使紛争の解決）が主業務であったのに対し、HRM ではより企業の全社戦略とのリンクが強くなっている点とか、あるいは、PM では個々人の動機付けや学習とい

う側面は相対的に低く、経済的側面での契約関係（一定の労働力に対する賃金支払い）が中心であったのに対し、HRMではむしろ個々人の動機付けが基礎となり、職場学習を多用し、また「キャリア開発」を行い、経済契約を超えた労働やコミットメントを引き出すための「心理的契約」が重視される点などが、両パラダイム間の相違として指摘されている。但し、PMとHRMの最も重要な相違点は、PMでは人という要素を単なる労働力や賃金を支払うべき対象としてのコストとして捕捉しているのに対し、HRMでは、人は教育訓練次第で当該企業にとって大きな競争優位をもたらしうる源泉としての貴重な資産であると捉えられている点である。HRMは、短期的な経済的側面よりも、より長期的な社会的側面も加味したうえでの「人の管理」パラダイムであるという点である。

これまで殆ど議論されることはなかったが、実は、論者はこの（アメリカにおける）HRMパラダイムの成立・普及には、1970-80年代のいわゆる「日本的経営」の成功に、かなりの程度影響されているのではないかという仮説を持っている。HRMの“新しい”側面と喧伝される職場学習や心理的契約の重視は、HRMパラダイムが現れるより前の段階から日本企業が伝統的に有してきた発想法に近いし、そもそも「人を大事にする経営」は（異論もあるが）多くの日本企業が堅持してきた管理方式であった。日本的経営の成功に触発されたアメリカの研究者が「日本的経営」の諸制度を再編成し、特に戦略面を重視しながらアメリカナイズした「人の管理」の発想法がHRMパラダイムではなかったか。〔裏返して言うと、日本的経営は「戦略」面は弱かった。この点は、「日本企業に戦略はない」と主張する一部の戦略論者、例えば（三品 2004）の見解とも符合する。〕極めて単純化していえば、アメリカでの「人の管理」は、経済的側面中心のPMパラダイムに、日本企業から人間志向の社会的側面の重要性を学び、それにHRMという呼称が付されたのではなかったか。経済性と社会性を単なるトレードオフ関係として捕捉する考え方に代え、経済性と社会性の双方を高めうる経営実践の可能性を志向し、それを日本的経営から学んだのである。ただ、社会性に目を向け

ようとしたアメリカ企業であったが、やはり経済性を主に考えようとする一派は、HRMの戦略面を更に強化すべく、SHRM（戦略的人的資源管理）というパラダイムへとさらに「進化」させ、具体的にどういった人事慣行を行えば収益向上につながるかを実証的に検討しようとしている。SHRM論では、論者の知る限り、収益向上等の貨幣的価値に還元されない議論は非常に少なく、社会性の観点からするとHRMパラダイムよりも寧ろ後退している感がある。換言すると、アメリカでは経済性と社会性をトレードオフ関係でみる見方そのものから、やはり脱し切れていないといえるのかも知れない。

Ⅳ 経営学の学的展開 —環境対応の側面—

前節では企業の内部管理に関する側面を取り上げたが、本節では企業の対外的側面、経営環境への対応という側面で、いかに経営学研究が展開されてきたかについて、そのごく一端の整理を試みよう。例えば、21世紀の課題—例えば、情報化の進展、文化価値の多元性、自然環境問題など—に直面するとき、経営学がこれら所与の環境をどのように解析し、対応しようとしてきたかである。本稿では、経営学、とりわけ人の管理・組織論分野でこれまで比較的取り上げられることの多かった2つの論点、即ち①情報技術（IT）革新への対応、②ワーク・ライフ・バランス（WLB）、について若干の検討を加えてみることにしよう。ただ、以下の所論は、それぞれの論点における議論を必ずしも踏まえたものではなく、論者自身の視点や個人的見解の提示に過ぎないことをご容赦いただきたい。

Ⅱ節でみた「経営学の方法論的特質」からすると、企業にとって本来的には与件であり uncontrollable な経営諸環境（技術的、経済的、法的、社会的、文化的諸環境）に対し、経営者の直接的な指揮命令を発することはできないとしても、いかにうまく経営者の想定通りにもっていくか、換言すると managerial なものとするかを、経営者の主体性を基礎に分析することが、組織の対外的な側面を分析する際の経営学的な研究方法の基本視点となる筈である。なお、本稿における議論の中心は、ここでも前節Ⅲ-1でみた基本構

造の認識（経済性と社会性の捉え方、その変遷と地域間比較）が重要なポイントとなる。

1 情報技術革新への対応：1970—90年代

ITの発達に伴い、組織構造や労働内容がいかように変容するかが盛んに議論されたのは1980年代を中心に、古くは60年代後半から昨今では90年代に至るまでの長期にわたる。長らくの間、とりわけ1990年代に入るまでの間、欧米での議論の中心的論点は、技術が決まれば一義的に組織構造や労働内容も決定される「技術決定論」が妥当するか、あるいは組織サイドにその選択可能性があり、社会的に技術の影響を統制可能であるとする「組織選択論」が妥当するか、という論点であった。80年代まではこの両説の二者択一的な議論が大半を占めていたといつてよい。そして、「組織選択論」の立場でITの影響を論じようとする文献においては、組織の経済性は多少譲歩した上で、即ち、社会性を高める引き換えに経済的目標を少し低めに設定せざるを得ないという形で、議論が組み立てられることが常識であった。しかし、その後90年代に入り、技術は組織に影響を与えるが、社会（組織）サイドも影響を与えることが可能であるとする emergent perspective（創発的視座）に立脚する論者が増え、次第にこの視座が学界で主流として定着してくるにつれ、技術と組織は相互作用を与えながら発展していくという捉え方が常識的になり、学界の研究テーマとしても関心が薄れ、取り上げられることが少なくなった。

これに対し日本においては、（研究者レベルでは欧米文献を読み込み、当然に技術決定論か組織選択論か等の議論も紹介されていたが）経営実践においては、そもそも技術決定論か組織選択論かとする問題設定自体ナンセンスであり、寧ろ技術が組織へ影響を与え、組織は当然にその影響を踏まえ何らかの対策をとるとというのが大方の常識的な発想法であった。ここにも、欧米式では経済性と社会性を一軸上のトレードオフとして捉えるが、日本ではその志向性が弱かった様相が窺えるであろう。

2 ワーク・ライフ・バランスへの対応：2000年以降

21世紀に入り、労働者の人権に世界的関心が高まる中、日本政府も国民の勤労観やライフスタイルの変化、過労や少子化問題等の課題に対応すべく、2007年の政労使間での合意を基に「仕事と生活の調和」憲章を成立させ、これを機に、いわゆる WLB 推進へ向けた動きが我が国でも徐々に浸透しつつある。WLB の推進は、行政主導で進められつつあり、その意味において、企業にとっては社会的環境（与件）の変化として捕捉される。

WLB とは、働く個々人が仕事偏重になることなく、仕事生活と仕事外生活（家庭生活、地域社会生活など）との間の関係がうまく調和のとれた状態を指し、国民生活全般の改善へ向けた社会的なキャッチフレーズである。現下のところ、日本企業では、WLB 推進へ向けた社会的気運の高まりの下、「多様な働き方」を選択しうる人事制度改革や労働時間短縮へ向けた動きが進行しつつある。本稿の文脈で重要なポイントは、この WLB 論における、仕事生活（ワーク）と仕事外生活（ライフ）の関係性の捉え方についてである。

日本では WLB が大きく注目され議論されるようになったのは、2000年以降、せいぜいここ数年のことであるが、実は欧米諸国では、マクロ的労働の人間化やワークファミリーバランスなどの呼称のもと、1980年代から盛んに研究されてきており、日本は（オリジナルな調査研究が進められつつあるが）概ね欧米（とくに欧の）「WLB 先進国」の知見を後追いする形で、調査研究が進められている側面があることは否めない。そして欧米では、ワークとライフの関係を、ここでもトレードオフ関係とみる傾向が強いように思われる。つまり、ライフ（社会性）を充実させようとするれば、ワーク（経済性）は多少後退させざるを得ず、したがってその両者を天秤や振り子のようにバランスさせることが、暗黙の了解となっている。そのためか、欧米の文献で WLB が議論される場合、多くは労働時間の短縮や勤務体制の柔軟性、休暇日数など、ワークの内容とは無関係の量的側面が WLB 論の中心となっている。

我が国も、現段階では欧米の制度や事例紹介を中心とした後追いで研究が進みつつあるため、学界でもこうした量的側面の議論が（現時点では）中心である。しかし、論者の調査によると、日本企業でWLBを経営戦略としてうまく取り込み、成功裡に進めている企業は、労働時間や休暇日数等の量的次元よりも、むしろライフの充実をワークの質とを結びつけ、働く仕事内容の面白みに注目した企業であることが多い。我が国におけるWLBへの取組みは始められてまだ間もないため実証データは未だ蓄積途上であるが、日本ではワークとライフの「バランス」という概念規定よりも、双方の「統合」や「相互作用」、「シナジー」の方が実践的に普及しえるのかも知れない。WLB概念の基礎となるワークとライフの関係性それ自体の捕捉の仕方が、日本と欧米とでは異なっているのである。

V 社会科学としての経営学 —むすびに代えて—

以上、経営学がこれまで構築してきた世界について、経済性と社会性の2軸の関連性に焦点を当てながら概説してきた。最後に、本稿の副題でもある「社会科学としての経営学」という論点について論者の私見を述べ、むすびとしたい。Ⅲ・Ⅳでの検討からも窺える重要なポイントは、経営実践の側面においては、企業はその史の変遷の中で、経済性と社会性のはざまに揺れつつも—そしてこの両者の関係性の捕捉に地域差は残れども—、経済性志向に加え、何らかの形で社会性をも勘案し、取り込んだ上で経営する方向へと（欧米企業も）徐々に変化しつつあることである。この点は、企業観についての変化、いわゆる古典的企業像からCSRを重視した現代的企業像へという潮流とも符合する。

しかし、こうした経営実践を照射すべき経営学研究において、この経済性と社会性の双方をバランスよく注視し、その全体像を両者の関係性のあり方から統合的に捉えようとする研究スタンスは、個々の研究レベルでいうと意外にもあまり多くみられない感がある。（コンテキストを勘案することなく）特定の経営実践に資するべく経済性向上の方途を探る研究か、あるいは逆に

社会性を前面に据えた規範論的色彩の濃い研究か、この双方に分化しており、相互の研究者間の交流も多くない。現実の経営実践が、経済性と社会性の両立を模索し揺れつつも徐々に混交していく姿を、学術としての経営学は、現状では精確に照射しきれていない気がする。

学派や研究者間の交流に関連して、一言付言しておこう。「奇妙なことに、経営学では国籍が問題となる」（経営学史学会編 2002、2頁）状況下で、ドイツ、アメリカはもとよりイギリス、フランス、日本、ソビエト・ロシア等々、経営学は国名を前に冠して発展を遂げてきたが、管見では、その系譜相互間での研究の交錯は、これまでの経営学の展開過程において多くはなかったように思われる。さらに、同一「国籍」の経営学の系譜内部においても、分野ごとに細分化が進み、1つの分野においても複数のジャーナル（投稿誌）が存在し、それぞれの専門分野ごとのジャーナルの枠組みや思想に合致した研究を多く誘発するメカニズムになっている感がある。こうした領域の専門化・細分化は学問の発展にはつきものであり、寧ろ不可避であるとさえいえる。しかし、たとえ細分化されたごく一部分の解明に過ぎない研究であったとしても、常に学問の全体構造を意識する研究スタンスが、とりわけ経営学のように研究対象とアプローチが多岐に亘る学問においては特に重要ではないかと論者は考える。なぜなら、学問の全体構造を意識しない研究は、結局のところ意味不明で、学問の立場からは論評不能な結末に陥りやすいからである。

社会科学の一分科として経営学研究に従事するには、コンテクスト要因（歴史性と地域性）の制約に十分配慮しつつ、経営主体の意思や目的志向性と絡ませ、経営合理性（経済性・社会性）が貫徹する構造と過程を分析し、こうした分析が、経営学の全体構造のどの部分をいかように解明せんと企図する研究であるかを、研究者自身がまず明確に意識する姿勢が必要であろう。経営学の専門分化がますます進行しつつある中、経営学研究において全体構造を明らかにしようと意識する姿勢が、とりわけ若手研究者の間でともすれば希薄化しつつある現状に鑑みると、「社会科学としての経営学」は、ある種危機的な様相を呈しているといえまいか。危機を回避すべく、経営学界と

して経営学の学問性を問い、その全体構造と体系性に関する議論を深め、共通認識を探っていく必要があるであろう。

(筆者は神戸大学大学院経営学研究科教授)

主要参考文献

- Bratton, J. / Gold, J. (2003), *Human Resource Management: Theory and Practice*, 3rd edn. (上林憲雄ほか訳『人的資源管理—理論と実践—』文真堂、2009年。)
- Conger, J. A. / Kanungo, R. A. (1988), "The empowerment process," *Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3, pp. 471-482.
- Kambayashi, N. ed. (2014), *Japanese Management in Change*, Springer.
- Trist, E. L. / Murray, H. eds (1993), *The Social Engagement of Social Science: A Tavistock Anthology, Vol. 2: The Socio-technical Perspective*, University of Pennsylvania Press.
- Warner, M. ed. (2002), *International Encyclopedia of Business & Management*, 2nd edn, Thomson Learning.
- 岩出 博 (2002) 『戦略的人的資源管理論の実相』 泉文堂。
- 上林憲雄 (2001) 『異文化の情報技術システム』 千倉書房。
- (2007) 「経営学とはどんな学問か」 上林憲雄ほか 『経験から学ぶ経営学入門』 有斐閣、補章。
- (2008) 「日本の経営とワーク・ライフ・バランス」 『関西経協』 62巻9号、2008年9月、4-10頁。
- (2009) 「人事労務管理から人的資源管理へ？」 『JSHRM Insights』 (日本人材マネジメント協会) 50号、2009年4月、9-14頁。
- (2012) 「経営学が構築してきた経営の世界」 経営学史学会編 『経営学の思想と方法』 文真堂、21-35頁。
- 編著 (2013) 『変貌する日本型経営』 中央経済社。
- 経営学史学会編 (2002) 『経営学史事典』 文真堂。
- 三品和広 (2004) 『戦略不全の論理』 東洋経済新報社。
- 宗像正幸 (1989) 『技術の理論』 同文館出版。
- 渡辺 峻 (2009) 『ワーク・ライフ・バランスの経営学』 中央経済社。