

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 8 月 7 日現在

機関番号：25501

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22530198

研究課題名(和文) イギリス古典派経済学における企業像とその経営理論的考察

研究課題名(英文) The corporate image and management theoretical consideration in the British classical economics

研究代表者

村田 和博 (MURATA, Kazuhiro)

下関市立大学・経済学部・教授

研究者番号：00300567

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円、(間接経費) 900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、以下の三つの観点から、イギリス古典派経済学の企業像に関する以下の3点が客観的に解明された。第一に、イギリス古典派経済学の分業論と協働論の進展、およびその特質と問題点について検討した。第二に、アダム・スミス、チャールズ・バベッジ、およびロバート・オウエンの人的資源管理の特質を明らかにした。第三に、バーナードとイギリス古典派経済学の協働論を比較し、イギリス古典派経済学の経営学的问题点を探った。

研究成果の概要(英文)：In this study, the following three points of company images of the British classical economics were thrown an object light. First, I examined the development of both theories of cooperation and division of labor in the British classical economics, and its Characteristics and problems. Second, I made clear the characteristics of human resource management in Adam Smith, Charles Babbage, and Robert Owen. Third, I compared Barnard's cooperation and that of the British classical economics, and then explored the management problems of the British classical economics.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済学説・経済思想

キーワード：経済学史 経営学史

## 1. 研究開始当初の背景

古典派経済学期のイギリスは、アダム・スミス、リカードウ、マルサス、及びJ.S.ミルといった優れた経済学者を輩出したことで知られ、彼らの経済学説はこれまで精力的に研究されてきた。しかし、経営学的手法を用いた当時のイギリス経営学史に目を向ければ、経営学は一般的に20世紀初頭頃に活躍したテイラーとファヨール以後が研究対象とされ、また、その主要な分析対象はアメリカとドイツであったため、20世紀以前のイギリスの企業が経営学的観点から詳細に検討されたことは、今まで少なかった。

当時のイギリス経営学の研究が遅滞した一因として、イギリス経営史研究とのかかわりを指摘できよう。つまり、当時のイギリス企業では請負制度が広く導入されたために経営管理機能が発達しなかったとする見解が流布し、そのため当時のイギリスでは、経済学は発達したが、経営学は発達しなかったと捉えられてきたのである。しかし、だからといって、古典派経済学期のイギリスが企業経営やもっと広い意味での企業社会に関心を持たなかったかといえば決してそうではない。生産方法が漸次的に変革し、国際的な市場環境が変化し、株式会社制度が整備され、さらに会計学や商学に対するニーズが実業界から生まれる中であって、そのような変化を敏感に読み取った識者がいたのはむしろ当然と言える。

本研究に先立つイギリス経営学の研究の一つに村田和博『19世紀前半期イギリスの経営学史研究』(平成17年度～平成19年度科学研究費補助金(萌芽研究))があるが、考察対象となる人物がモントゴメリー、バベッジ、ユア、およびミルの四人に限定されているとともに、それぞれの学説を内面的に検討すること

を主眼としているために、各々の学説の論述が中心となり、経理論を用いた分析や現代経営学との理論的接点を分析するまでには至っていない。

## 2. 研究の目的

古典派経済学の文献において登場する企業像を明らかにするとともに、経理論的工具を用いてそれらを分析し、古典派経済学期の企業経営の経理論的特質を浮かび上がらせることを主要な目的とする。具体的には、本研究は、以下の2点の解明を研究目的とする。

(1) 経営組織論の理論的工具を用いて、イギリス古典派経済学期における分業と協働の特質について明らかにする。とりわけ、協働論については、近代経営学の形成に大きな役割を果たしたバーナードの協働論が知られているが、バーナード協働論と比較したときの古典派経済学期の協働論の特徴を詳らかにする。

(2) 人的資源管理論の観点から、モチベーションや能力開発などを解明する。当時のモチベーションとしては賃金を用いた方法が中心であるとこれまで考えられてきたが、欲求説などを援用すれば、金銭的動機以外の多様なモチベーション方が古典派経済学の中にも見出されるはずである。

## 3. 研究の方法

研究に必要な文献を収集し、それらを精読することでイギリス古典派経済学の企業像を詳らかにする方法を取る。その際の分析ツールとして経営学、特に経営組織論と人的資源管理論を用いる点が本研究の特徴といえる。また、イギリス古典派経済学の中でも、企業

に関する叙述が相対的に豊かなアダム・スミス、バベッジ、ウェイクフィールド、ユア、オウエン、及び J.S.ミルを分析対象とする。

#### 4. 研究成果

##### (1) イギリス古典派経済学の分業論と協働論の特質

第一に、スミスは分業のメリットとして、熟練形成の効率化・知識の専門化、機械の発明と機械的分業の効果、規模の経済、および段取り替えの時間の節約の4点を指摘していた。バベッジは、これらの利益に、計画のグレシャムの法則の回避と経済的スタッフィングの利益を追加することができた。彼らの分業論をこのように総括することができるのであれば、彼らの主張は現代の経営学で指摘される分業のメリットのほぼ全てを網羅していることになる。また、バベッジは大規模生産の利益に着目することで分業のメリットとしての共通費の配賦に言及している。

第二に、ウェイクフィールドとミルは、分業を包括する概念として協働をとらえた。協働の観点から理解することで、分業が導入されなくても人々が集まり協力することで成立する単純な協働を認識することができた。

第三に、分業の利益だけでなく、不利益も同時に論じられた。スミスとオウエンは、分業が人間性に与える悪影響を憂いた。ユアは分業を直接批判したわけではなかったが、高度に機械化されたシステム下では、誰もが多くの職務を担当できるようになるために、分業が不要になると考えた。

第四に、ミルとオウエンは人々の協働の能力に着目し、働く人々の人間性と協働が密接に関連することを指摘した。オウエンは、性格形成原理に基づく教育を重視し、一方ミル

はアソシエーションなどの場における協働により人々の人間性が陶冶され、結果として人々の協働の能力が向上し、協働が促進するととらえた。

##### (2) 古典派経済学の分業論と協働論に関する問題点

第一に、協働の概念は読み取れるが、組織間関係や戦略的協働への広がりは見られない。つまり、彼らの協働は市場を介した個々の企業による交換関係であって、資源保有をめぐるパワー関係や企業間での資源の共有化などの発想は彼らにはない。

第二に、分業を導入すれば、必然的に組織的調整が必要になるが、スミスとバベッジに関しては、少なくとも企業内の組織的調整について詳らかにしなかったし、そもそも企業内の組織的調整の必要性に気づいていなかったとも思えない。ミルは利潤の増加あるいは費用の低減をもたらす新しい生産方法を積極果敢に創出・採用する経営者の冒険的精神を意味する知的能動的資質を重視した点で、また利潤の構成要素としての監督賃金を提示しえた点で彼らより一歩進んでいたが、それでも管理者の調整機能についてはさしたる関心を示さなかった。一般的には、この調整を担う主体が管理者だが、彼らは組織的調整を認識できなかったためか、管理職能も軽視した。

##### (3) 古典派経済学の人的資源論の特質

第一に、古典派経済学者たちは、モチベーションの方法として賃金など物質的報酬だけでなく、非物質的報酬にも着目していた。スミスは賃金によるモチベーションや職業間での賃金の違いといった物質的報酬の側面だけでなく、名誉や社会的賞賛といった非物質的

報酬を含めて報酬を理解し、報酬を物質的報酬と非物質的報酬の総和としてとらえ、労働意欲を引き出すためには報酬が勤勉に比例することが重要だと考えた。また、優越感や技能を発揮する喜びなど内発的欲求に対する着目も見られる。さらに、労働者の人間性と労働効率との関連性を指摘する者もあり、オウエンは性格形成原理に即した教育による労働者の意識改革を、またミルは人間性の進歩による協働の能力の向上を重視した。物質的報酬としての賃金については、スミスは勤勉と報酬が釣り合うような賃金を提示し、バベッジとミルはさらに踏み込んで利潤分配制度を提示した。

第二に、人的資源投資についてである。スミスは職業間の賃金の違いを生む一因として人的資源に投じた費用の大きさを取り上げ、その職業に就くために投じた費用は高い報酬を得ることで回収されると述べていた。バベッジは、徒弟期間の投資を雇主による投資ととらえ、徒弟期間は雇主が徒弟に対して投じた費用を回収できる期間に依存すると考えた。さらに、オウエンは機械（生命なき機械）に対するこれまでの一方的な投資に警鐘を促し、生命なき機械と同じく生きた機械に対する投資は利潤を生むとともに、労働者の生活水準を引き上げる点を評価した。

第三に、能力開発としては分業による学習効果が指摘されている。敷衍すれば、仕事の作業量の増大とともに技能は向上し、作業量を短期間で増大させるためには、担当する仕事を一つにした方が良いというものである。また、現場での作業訓練を重視していることから、能力開発の方法はOJT（職場内訓練）であった。技術を学ぶ方法として徒弟制度が広く導入されていたが、スミスは勤勉を育て

ないとして、それに対して批判的であった。

第四に、作業に伴う疲労に着目する者もいた。バベッジはテイラーの科学的管理法に似た疲労を最小限にする作業方法を模索した。また、ミルは作業を変えることによる気分転換やある作業で使用した筋肉・知力部分の休息は疲労を軽減すると捉えた。

#### （４）バーナードの協働論とイギリス古典派経済学の協働論の比較

バーナードは組織を継続的に活動させる専門業務として管理業務を位置づけ、伝達体系の提供、構成員の個人的活動の確保、および目的の定式化と規定、といった組織の存続に対して果たすべき管理者の役割について論じている。また、バーナードによれば、人間の行動は複数の道德準則によって支配されている。この個人の中にある複数の道德準則が対立するとき、個人はその対立に苦慮し、結果的に責任観の減退や活動の不活発化に至る。そのとき、管理者は個人的な道德準則と組織的な道德準則の矛盾に苛まれる部下たちのために新しい道德準則を、言い換えれば、個人目的よりも共通目的を優先するという信念を作り出して、協働に必要な凝集力を生み出さなければならない。ただし、バーナードは、個人的自由が協働の名のもとに犠牲になってはならないとも考えている。

古典派経済学期に活躍したミルもまた、協働および人々の選択と自立を尊重するとともに、それらから人々の人間的成長が実現できるものと期待した。その点から判断すれば、協働の拡大と個人の成長は相互依存的と理解するバーナードの人間観とミルのそれとは似ている。しかし、ミルの場合には、協働活動は、管理職能ではなく、労働者自らが一体化

欲求を満たすために協働し、協働の実践を通じて協働の能力を高めることで自然と促進すると考えられている。一方、バーナードにおいては、管理職能が、協働行為の機能を発展させるとともに、個人的発展を同時に促進すること、さらに、実際の活動においてこの二つを効果的に結びつけることとして明確に認識されている。この点において、両者は違っている。

## 5. 主な発表論文等

### 〔雑誌論文〕

村田 和博、C.I.バーナードとE.G.ウェイクフィールドの協働論、『埼玉学園大学紀要 経営学部編』、査読無、第10号、2010年12月、pp.1-14、

<http://www.media.saigaku.ac.jp>

村田 和博、A.スミスとC.バベッジの分業論、『埼玉学園大学紀要 経営学部編』、査読無、第11号、2011年12月、pp.25-37、

<http://www.media.saigaku.ac.jp>

村田 和博、A.スミスとC.バベッジの人的資源管理、『埼玉学園大学紀要 経営学部編』、査読無、第12号、2012年12月、pp.15-28、

<http://www.media.saigaku.ac.jp>

村田 和博、R.オウエンの経営思想 労働者の困窮改善策、『下関市立大学論集』、査読無、第57巻第1号、2013年5月、pp.27-38.

### 〔学会発表〕

古典派経済学における経営組織論の特質 分業と協働の観点から、『経済学史学会第76回全国大会、小樽商科大学、』大

会報告集』pp.26-32、2012年5月.

ロバート・オウエンの経営思想 労働者の困窮改善策、『経済学史学会西南部会第115回例会、長崎県立大学、2013年6月.

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

村田 和博 (MURATA, Kazuhiro)

下関市立大学・経済学部国際商学科・教授

研究者番号： 00300567