

令和元年6月18日現在

機関番号：25501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26380258

研究課題名(和文) 経営資源論的アプローチによるイギリス古典派経済学の研究

研究課題名(英文) Study of British classical economics by the approach of management resources theory

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) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：はじめに、バーニーらの先行研究から学び、人、知識、及びレントの発生といった経営資源の概略をまとめた。その後、経営資源に関わる資本、技術、知識、人、及びレントを意識しつつ、アダム・スミス、チャールズ・バベッジ、ジョン・ステュアート・ミル、アンドリュー・ユア、及びロバート・オウエンを経営資源の観点から考察した。その結果、古典派経済学の中に人に関する豊かな主張を読み取ることができた。だが、古典派経済学期の文献の中に経営資源の模倣困難性に関する主張を読み取ることができなかった。彼らは、技術や知識は社会全体の利益のために共有されるべきだと考えていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

イギリス古典派経済学で示された企業像を、経営理論を用いて考察した研究は国内・国外ともに少ないうえに、経営資源論の観点からアプローチをする手法はきわめて斬新であるといえる。近年の経営資源論に関する研究の深化をふまえて、人や知識といった経営資源の諸要素に着目することより、企業経営に関する新たな学史的視点を提示した。また、本研究を契機に、経済学史と経営学史の有効な交流が期待できる。

研究成果の概要(英文)：First, I learned from previous studies such as Barney and summarized management resources such as person, knowledge and occurrence of rent. After that, I paid attention to capital, technology, knowledge, person, and rent related to management resources and considered Adam Smith, Charles Babbage, John Stuart Mill, Andrew Ure, and Robert Owen from the viewpoint of management resources. As a result, I was able to read rich assertions about person in the classical economics. However, I can not read assertions on inimitability of management resources in the literature of classical economics. They thought that technology and knowledge should be shared for the benefit of society as a whole.

研究分野：経済学史

キーワード：経営資源 古典派経済学 アダム・スミス C. バベッジ J. S. ミル A. ユア R. オウエン

1. 研究開始当初の背景

アダム・スミスから J. S. ミルに至るイギリス古典派経済学の経済学説はこれまで精力的に研究されてきたが、経営学的観点から研究されることは少なかった。その理由として、以下の二点を指摘できよう。第一に、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ことがある。第二に、経営学は一般的に 20 世紀初頭頃に活躍したテイラー (Frederick Winslow Taylor) とファヨール (Jules Henri Fayol) 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が経営学史的観点から詳細に検討されることはこれまで極めて少なかったことがある。しかし、イギリス古典派経済学期に活躍した識者たちが、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れば決してそうではない。株式会社制度が法的に整備され、技術革新が漸次的に起こり、会計学や商学といった実学に対するニーズが実業界から生まれ、さらに国際的な市場環境が変化する中であって、彼らがそのような変化を敏感に読み取ったのはむしろ当然といえよう。そうした変化を洞察した研究として Hunt, B. C. の *The Development of the Business Corporation in England, 1800-1867* (1936) や鈴木芳徳『株式会社の経済学説』(1983) があるが、それらは経済学的手法を用いた研究であって、本研究が採用する経営資源論等の経営理論を用いた分析ではない。経営学的観点からの先行研究としては、E. Freedgood[Ed.] の *Production in Nineteenth-Century Britain* (2003) があるが、それは原文の紹介の域を出していない。

イギリス古典派経済学に関する経営学的研究が精力的に行われていない状況の中、Sun, G. の *Readings in the Economics of Division of Labor* (2005) や Steinegger, R. の *An Economic Theory of the Division of Labor* (2010) など分業に関する学史的研究成果がようやく近年になって公表されてきた。申請者もこれら研究成果を活用しつつ、「イギリス産業革命期を中心とした分業と協働に関する経営学史的考察」(村田、2009)などを執筆し、スミス (Adam Smith)、バベッジ (Charles Babbage)、ウェイクフィールド (Edward Gibbon Wakefield)、ミル (John Stuart Mill)、オウエン (Robert Owen) などの分業論と協働論の特質、及び現代経営学から見たときの彼らの学説の意義と限界を明らかにした。

だが、分業を軸とした経営組織論と株式会社論以外のイギリス古典派経済学の経営学史的な研究は管見の限り見当たらない。イギリス古典派経済学の文献の中には、人、機械、資本、及び技術に関する言及が多く見出されることから、また、ケイバリティや組織知などの経営資源に関する諸理論が深化しつつあることから、ヒト (人)、カネ (金)、モノ (物)、知識という経営資源の四要素に着目する経営資源論的アプローチを取り入れることにより、イギリス古典派経済学の企業経営に関する新たな学史的解釈を提示することができるという着想に至った。

2. 研究の目的

スミスからミルに至るイギリス古典派経済学の経営資源 (ヒト、モノ、カネ、知識) に着目し、

それらを経営学の諸理論（人的資源、ケイパビリティ、組織知、モチベーションなど）を用いて分析することにより、イギリス古典派経済学の企業経営に関する学史的特質を解明する。そして、当時の企業経営に関する学史的特質を現代経営学の観点から吟味し、その意義と限界を明らかにする。具体的には、申請する研究期間において、以下のことを明らかにする。

（１）経営資源としてのヒト（人）は、どのようにして調達され、どのように活用されるのか。具体的には、貢献・誘因バランス、モチベーション法、及び能力開発についてであり、モチベーションに関しては、賃金が当時のモチベーション法の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、物質的報酬以外のモチベーション法が古典派経済学の中にも見出されるであろう。

（２）経営資源としてのカネ（金）は、どのようにして調達されるのか。具体的には出資形態と企業金融についてである。

（３）経営資源としてのモノ（物）は、どのようにして調達され、活用されるのか。具体的には、イノベーション、技術の導入・移転、及び施設の配置についてである。

（４）経営資源としての知識には、どのようなものが特定でき、知識の優位性はどのようにして保持されるのか。具体的には、特許、ブランド、および企業に対する信頼などである。

（５）これら経営資源は、どのように企業内に蓄えられるのか。それは個人単位なのか、それとも組織単位なのか。組織単位の場合、ケイパビリティや組織知といった発想が見られるのか。

（６）経営資源は経営の優位性にどのように影響するのか。また、その優位性は利潤にどのように影響するのか。

（７）経営資源の移転や提携はどのように理解されているのか。

（８）管理者は経営資源の蓄積と活用に対してどのような役割を果たすのか。

３．研究の方法

古典派経済学や経営資源論の研究に必要な文献を調査・収集し、それら文献を読み解くことで研究課題に迫るという方法をとる。まず、初年度に、経営資源論に関する知識を深めるために、経営資源に関する諸理論の研究を行う。そして、二年目以降で、イギリス古典派経済学の学史的な研究に取り組む。主要な研究対象は、スミス、バベッジ、ユア、オウエン、及びミルであり、経営資源論の観点から、各々の経済学説を検討する。

４．研究成果

（１）経営資源に関する先行研究を紐解き、リソース・ベースト・ビューの観点からレントの種類（リカードウ的レントとシュンペーター的レント）その発生根拠、経済的価値・希索性・模倣困難性など競争力を持つ経営資源の特質、経営資源の活用能力に関わる組織ケイパビリティ、環境の変化に対応できる組織能力を意味するダイナミック・ケイパビリティなどについて考察した。次に、経営資源の要素としての人に着目し、能力開発、及び外発的動機づけと内発的動機づけなどのモチベーションの理論を明らかにした。さらに、経営資源としての知識を取り上げ、物、

人、金とは違う知識の持つ特質を解明した。

(2) 科学的管理の観点から考察されることの多かったバベッジを経営資源論の観点から考察し、以下の点を明らかにした。第一に、バベッジは費用を低減させるために、機械、人、資本、知識といった経営資源の諸要素に着目した。バベッジの主張は、激しく変化する外部環境のもと、企業は経営資源を有効活用することにより短期のレントを得ることができるということであり、そうすることで市場競争に勝ち残れるということだった。第二に、バベッジは企業経営において経営資源を重視していたが、企業の持続的競争力の構築の観点がバベッジに欠けていた。それは、経営資源の模倣困難性と固着性が持続的競争優位に対して持つ意義を、バベッジが十分に解明できなかったからだった。

(3) スミスの経営資源の特質として、以下の点を明らかにした。第一に、スミスは価値ある情報や技術を排他的に占有することにより、特別の利得または資本の特別の利潤を得ることができると述べている。これは経営資源の相違によって生じる短期または長期のレントである。だが、特別の利得は偶然の出来事とされ、企業が戦略的に追求すべきものとは捉えられていない。第二に、企業または業界からの戦略的視点がスミスに希薄な理由は、スミスが特定の個人または業界の利益よりも、国全体の豊かさに関心を持っていたこととも関係している。第三に、スミスは賃金などの物的報酬だけでなく、名誉や社会的賞賛といった非物的報酬を含めて報酬を認識していた。また、賃金のような外発的動機づけだけでなく、労働を通じて得られる喜びのような内発的動機づけを含む多様なモチベーション法を考察していた。

(4) ミルの人的資源に関して、以下の特徴を明らかにした。第一に、ミルは、優れた人的資源は労働生産性を引き上げ、特別利潤を生みだすと考えていた。また、それらは成長可能だと捉えていたことから、人的資源を成長可能な資源と理解していた。第二に、ミルは、バベッジ原理を理解していたことから、高い能力を持つ希少な労働者の有効活用に注目していた。また、就業に教育が必要な場合、その教育費の負担が労働供給を制限し、その職業に従事できる労働者を希少なすると捉えた。第三に、モチベーションについては、賃金を用いたモチベーションだけでなく、名声や権力といった非物的報酬も検討していた。また、労働の自律性に関するミルの主張は内発的動機づけを視野に入れていた。

(5) ミルの人的資源以外の経営資源の特質として、以下の点を指摘した。第一に、資本について、ミルは大きな資本すなわち大規模生産の小規模生産に対する優位性を論じている。第二に、ミルは、市場競争と危機意識が生産の改良を促進すると捉えていた。第三に、管理機能については、経営者に必要な資質として忠実と熱意を、そして経営者に求められる能力として組織編成能力及び生産の改良に関する知識と意思決定を指摘している。また、管理能力の違いは利潤の構成要素の中の監督賃金の大きさの違いとなって現れ、優れた管理能力は、監督賃金を介して、企業

に特別利潤をもたらすとミルは理解している。

(6) ユアの機械と労働について考察し、ユアが経営において、機械と改良を行う、機械の改良を促進するために人の交流を促す、能力的にも人格的にも優れた工場経営者を雇用する、従業員の資質の向上をはかるとともに工場組織への適応を促す、賃金の増加と労働時間の短縮を防ぐ、危機的状況や不安定な状況をばねに改良を促す、ことに注視すべきだと考えていた。ユアの着眼は、これらを実施すれば、企業または産業は市場(とりわけ国際市場)における競争力を高めるという点にあった。しかし、その一方で、ユアの分析は主に綿製造業を中心とする業界や環境要因に向けられたため、個々の企業に対する分析が不足している。ユアは、企業間における経営資源の分布の違いが企業の経営戦略や経営利潤にどのように影響するのかなど、個別企業の観点から経営資源を論じることはなかった。

(7) オウエンの主張として注目すべきは、産業革命期の多くの人々が機械に着目する中にあって、オウエンは労働者を成長可能な資源として捉えた点である。オウエンは、機械に対して規則的に保守点検をしているように、人に対しても適切な教育を与えると同時に十分な生活必需品を与えれば、人も利潤を生み出す資源となりうるし、同時に労働者の生活状態も改善できると考えた。そして、人を社会的に有用な経営資源にするためには、性格形成原理に即して幼児のときから教育すること、また、雇用を与えて自立を促すことが必要だった。オウエンはその理念を実現する方策としてコミュニティを計画した。オウエンの思想は壮大であるが、オウエンが全幅の信頼を置いた性格形成原理が機能しなかった場合には、オウエンが掲げる管理または統治は困難になるはずである。また、オウエンは人的資源の差異や人の欲求の多様性に十分に注目しているとはいえ、経営資源論としてオウエンを考察した場合、注目すべき点は少ないといえよう。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計7件)

村田和博、2014、古典派経済学における経営資源論的アプローチの可能性、下関市立大学論集(58)2、37-56.

村田和博、2015、イギリスにおける分業論の展開 アダム・スミスから J. S. ミルまで、経営学史学会年報(22)、査読有、81-91.

村田和博、2015、アダム・スミスに関する一考察 経営学的アプローチ、下関市立大学論集(59)2、23-39.

村田和博、2016、チャールズ・バベッジに関する一考察 資源ベース的アプローチ、下関市立大学論集(60)1、43-59.

村田和博、2017、J. S. ミルにおける人的資源、下関市立大学論集(61)1、57-72.

村田和博、2018、J. S. ミルに関する一考察 資源ベース的アプローチ、下関市立大学論集(61)3、23-40.

村田和博、2018、アンドリュー・ユアにおける機械と労働、下関市立大学論集(62)1、1-14.

[学会発表] (計5件)

村田和博、2014、アダム・スミスから J. S. ミルに至るイギリス分業論の展開、経営学史学会第22回全国大会、関東学院大学.

村田和博、2015、J. S. ミルの経営思想、経営哲学学会・経営学史学会第11回合同九州部会、久留米大学福岡サテライトオフィス.

村田和博、2015、経営資源論的アプローチによるチャールズ・バベッジの考察、経済学史学会西南部会第120回例会、尾道市立大学.

村田和博、2016、古典派経済学における資源ベース的アプローチの可能性、経済学史学会第80回全国大会、東北大学.

村田和博、2018、J. S. ミルの労働について 人的資源論の観点から、経済学史学会東北部会第39回例会、東北大学.

6. 研究組織

(1) 研究分担者

なし

(2) 研究協力者

なし