

経営論集
64巻第4号
2017年3月

文明と経営, その哲学的展望に向けて

——経営学における具体性とは何か——

村田 晴夫

I. 序——経営学史学会第20回記念全国大会から持続する思索——

この研究は、2012年5月26、27日に明治大学で開催された経営学史学会（小笠原英司第7期理事長）の第20回記念全国大会で発表されて、その大会の年報〔第二十輯〕に収載された拙論文「経営学史における組織と時間—組織の発展と個人の満足—」から続く思索に基づく⁽¹⁾。

この大会で大会趣旨として掲げられた統一論題「経営学の貢献と反省—21世紀を見据えて—」にはまことに重要な二つの観点が含まれていることに注意しておかなければならない。それは第一に20世紀、あるいは21世紀、という時代性に対して「文明」という概念が当てられていること、そして第二に「三陸ツナミ」と「フクシマ」に見られる「マネジメントの失敗」という問題を提起したことである。「文明」という概念で時代性を捉えること、そしてその20世紀という時代はまさに経営学が始まり、起こり、興隆してきた世紀であったことを思えば、〈文明と経営〉という学問的観点がここに結び付いて現れるであろう。

経営学史百年の蓄積、すなわち20世紀の経営学、を反省的に考究して「マネジメントの失敗」の克服という現代の課題に活かし、さらに21世紀を見据えてそこに活かすこととこの大会趣旨は謳っている⁽²⁾。

経営学史が自らを開いて見せてくれるものは時代性すなわち文明の様相である。20世紀の文明は企業によって生氣を与えられた⁽³⁾。これを企業文明と呼んでよいであろう。まさに経営学の歴史は、この企業文明の姿を映し出しているのである。

企業文明は「マネジメントの失敗」をもたらした。そこに見えるものは「具体性置き違いの誤謬」ということである。このことについては大会報告で述べておいたところである。これを文明論に引き写して「具体性置き違い」の文明という問題が本稿で新たに提起される。そこには、「経営学における具体性とは何か」という根源的な問いが、経営学史と企業文明に関わる

経営哲学の問題として改めて登場するのである。この極めて大きな問題に対して本稿では、人間、人間の営み、生活を中心に考察を加える。

こうして見えてくる文明の姿の中に、自らの反省的契機を見出しつつ、新しい経営学を創生して行かなければならない。〈文明と経営〉という主題が含意するのはこのような意味である。そうしてもうひとつ、〈文明と経営〉には現代がまさに文明の転換期にあるという自覚が籠められている。この問題に関しては既に論文として発表したものがある⁽⁴⁾。本稿でもそれを踏まえているが深くは立ち入らない。

論考は次のように進められる。

はじめに経営学史研究の本来的な意義について検討を加える。そしてそこには、百年余の歴史を有する経営学史が映し出すのは20世紀の企業文明の移り行きとその意味であること、経営学説に含意された意味であってもそれが必ずしも現実の企業文明に反映されているとは限らないこと、またその逆もあることが示される。その差は何を意味するのかが問われる。

そしてそれらの検討を通して経営哲学が要請されている状況を見る。さらに経営哲学の役割として企業文明に対する批判について述べられる。ここで「批判」は、筋を徹底的に明らかにするの意味である。企業文明批判は最も重要な経営哲学の課題である。その批判は、この20世紀の企業文明が「具体性置き違いの誤謬」の上に成立してきたことを明らかにすることになる。この批判の方法として組織の時間論が生かされる。このような誤謬があっても、その誤謬を包み込んで全体がポジティブに機能するためには、人間の主体性の下に科学技術の道具性が統括されていなければならないことが示される。しかし現状はその逆であることが「フクシマ」問題によって明らかになったことが論じられる。

「経営学における具体性とは何か」、これが経営哲学において問われている。

「具体性置き違い」の上に作り上げられた近代技術は徹底した人為である。このような人為は自然と対立することになる。文明は自然を破壊する方向に向かう。企業文明の中でそれが現に起こりつつある。文明の統括者としての人間の主体性が、さらにもう一段の高みから問われているのである。21世紀の今後の最大の課題である。この問題への接近の糸口を冒険的経営心性として示したい。

21世紀の経営哲学はこのような大きな問題に立ち向かって行かなければならない。

この論文におけるわれわれの目的は、これらの諸問題を明らかにすること、そして明らかにされた大テーマに迫る入り口を示すことである。今後の課題に向けての次のステップを最終章「結」に示す予定である。

II. 経営学史と企業文明、そして経営哲学への要請

本章の論点：「経営学史」は「企業文明」の歴史を映し出している。企業文明の骨格は近代科学技術によって造られ、企業活動によってその相貌が与えられた。そのような経営学史を研究して企業文明を批判し、また今後に対するマネジメントの方向を与えることは「経営哲学」の務めである。

1. 経営学史、その研究の意義

一般に学問の歴史はその学の踏まえる真理への姿勢を映し出すのであり、その学問史を研究すること、いわゆる学史研究は、学問に対する学問として、学の意義・方法と対象に対する吟味、その学の背景にある思想に対する考究、歴史に対する觀念の究明、を含むところの哲学的な探究を要請するのであるが、殊にまた、その学の成立を促した時代性に対して深い考察が払われなければならない。社会科学の領域においてもまた学問の歴史はその学の対象領域の歴史と現実を背負ったものとして現れるのであり、その時代における対象領域に対する觀念と思想を内包しているのであって、学史研究はその現実の歴史と思想の研究にも向かって行かなければならない。それが経済学であれ、政治学であれ、また社会学においても、同様に言えることである。そうしてそれら諸学においてその学の始まりには哲学があったのである。経済学におけるアダム・スミス、カール・マルクス、社会学におけるマックス・ウェーバーを想起されたい。新しい学問の始まるころにはそれを促し、導く哲学と思想がある。

経営学の歴史においてもまた同様である。経営学の歴史の特色は、その学が大企業によって導かれる現代文明——これをわれわれは企業文明と呼ぶ——へと変貌して行く時代を享けて、それを先取りする思想と実践への学あるいは理論の構築という形で始まったこと、それが基本的に持続したことにある。そのことは、経営学の歴史が20世紀文明の展開と発展の歴史と重なっていることを示している。その趨勢の先取者として、アメリカ経営学においてはテイラーが、そして組織論においてはバーナードが挙げられるであろう。ドイツ経営学においては、この学の正当性を問う方法論争が展開されたが、それこそ哲学と思想の問題であったのである。

このような考察は学問と社会の様相、そしてそこにおける基礎となる思想の総合的な研究を求めることになる。それは哲学の領域でもあり、経営哲学の展開が期待されるのである。ここで注意されなければならないのは、経営学説に籠められた意味の多様性の問題である。それはまた学説解釈の多様性ともなるのであるが、現実の企業文明と矛盾する、あるいは食い違う学説の姿が出現するかもしれない。

さらに重要なことは、学説に含意されているにもかかわらず、現実の文明には明示的には現れない、あるいはそれとは逆の現れ方になっているなどの負の意味とも言うべき問題である。

企業文明に影響を与えた経営学説であっても、そこに含意された意味が必ずしも現実の企業文明に確実に反映されるとは限らないのである。それはしかし当然のことであって、プラトンの政治学がそのまま現実の世界において実現されることがないように、理論と現実の相違あるいは学の世界と現実の相違は驚くべきことではない。

そういう特質も含めて、経営学の歴史は20世紀の企業文明の歴史を写し取っているのである。その歴史の最先端においては新しい経営学が生まれて企業文明の歴史的進展を先取りしてそれを担う役割を果たすことが予期される、そういう歴史である。

そのような意味で、経営学史の一コマひとこまはそれぞれに対応する企業文明の意味を、負の意味も含めて、担っているのだというように見ることができる。あるいはその逆に、企業文明の現場において存在している問題が経営学史の方にはないということがありうる。それは経営学史の問題であり、慎重かつ鋭い反省的分析が必要である。

経営学史学会第20回大会の趣旨に掲げられている20世紀の経営学に対する「反省」とは「負の意味」に対する省察が大きく含まれてくるのであろう。

企業文明の歴史がすべて遍く経営学史に映し出されることはない。経営学史研究における研究者が、自らの歴史の眼差しで企業文明を捉え、批判することが期待されるところである。

経営学史をこのように捉える立場からは、経営学を広く捉えておきたい。単なる学としてのアカデミックな立場、学者・研究者から発信される研究にとどまらず、実践の場に立つ経営者、労働者およびその代表が発する経営実践の思想と方法もまた経営学とその歴史に含めなければならない。それは経営学が実践を目的とし、それを志す学だからである。しかもなおまた経営学のその実践は企業に限らず、諸組織体における管理をも射程にしている。経営学は、企業を筆頭とする諸組織体と、そして社会と人間生活とに働きかけること、あるいは指針となるように促すことを中心の課題としている。これは実に新しい学である。実践を目指す学というものは、カントの『実践理性批判』に見られるように、倫理的精神活動における哲学が中心であって、その意味での実践を目指す学は東西古今において見られたところのものである。いわば精神から身体への下降である。しかし経営学ではこの逆である。物質文明への参加者、あるいは推進者としての企業があって、生活する人々がいて、そこから上昇する形で社会的責任あるいは道德の創造という倫理的・精神的世界へと向かう。プラグマティズムが息づいている。

ひとつの偉大な経営学説はその時代に影響を与え、時代の進み行きを促進する。テイラーの提唱になる科学的管理論は大きな影響力を持っていた。その力は企業文明を切り開いて20世紀文明の先駆者となり、かつその基調となった。学説としてテイラーの科学的管理論を経営学

史の中に位置づけるとするならば、それは企業文明に推進力を与えたこと、それによって経営学もまた立ち上がったことがその意味として認識されよう。そうしてその意味はなお多様でもある。人間の有機体のリズムを無視しているというマックス・ウェーバーの指摘、労働の意味、フォレットが支持する状況の法則妥当性など、論じられるべきことは多い。

経営学史という文脈において見たとき、〈テイラーの科学的管理論〉はこのような多様な意味と関わる記号なのである。

バーナード理論もまた〈バーナード革命〉とも言われた学説であり⁽⁶⁾、組織論が体系化されて管理の理論と実践が大きく時代をリードするようになった、その源流に当たる。ここでもまた〈バーナード理論〉はそのような意味を表す記号であるとも見ることができる。

経営学史はそういう意味での記号の系列であり、その記号の前後の文脈は文章を作り、さらに文章の集合体を作るように、学説はそれ自身が後続の意味を創造する力を持つ。しかし、その力が大きいものから豊かな後続が流れ出すとは限らない。学説と現実の不一致、これはどの分野においても見られることである。時間をかけてその不一致が解消されることもあるであろうが、学説に含意されている意味の多様性に埋没させられていることもある。この場合には学説研究そのものにおいて回復されなければならない。学説がその時代にどのように受け止められ、どのような理解に立って実践されたのか、という側面からの検討と研究もまた、学史研究において求められる反省的考察なのである。その意味からも三戸 公による〈テイラーの科学的管理論〉に対する経営学史的位置づけは注目に値するであろう。それを略述すると次のようである。

アメリカ経営学においてはテイラーの科学的管理論がその始祖とされるのであるが、三戸公によれば、それは「経験から科学へ」という功利的機能追究の面と、「対立から協調へ」という「雇用者と従業員の両者に利益と繁栄をもたらす」人間的価値追究の面と二者の同時的探究を本質とするものであったのであり、これこそが経営学の本流である。この本流はフォレットそしてバーナードによって受け継がれたのであるが、それは今日では少数派に転落しており、合理的利益追求型の機能主義が主流の位置を占めているのである、と⁽⁶⁾。

ここには経営学の本来の意味を問うという極めて哲学的な問題提起があるのだが、同時に人間とは何かという問いと、また人間協働における組織の本質についての問いが含まれている。

そしてなお、直接的ではないが、企業文明への問題提起も読み取ることができよう。それはテイラーの科学的管理論が本来内包しているところの「対立から協調へ」という文明論的価値の意識が後続の経営学においては失われていることの意味するものに見られるであろう。その意味するものこそ科学万能主義とも言うべき、無感覚、無価値、無目的な科学的理論によってする利益追求の機能主義的経営理論への奉仕であり、20世紀企業文明が結局のところ科学的

合理主義に貫かれた文明であったことの認識なのである。

三戸 公の経営学に対する見方は、20世紀企業文明の現われとしての経営学史の文脈においてみると、技術と理論ならびに規範の総合としての経営学が主張されていると理解できよう。そしてそのことは、科学という分析的方法が探究されて、それと同時にまた「対立から協調へ」という規範的な価値関係性が主張されるという総合が言われるのだと解されよう。

経営哲学の意義のひとつはここにある。科学の方法を自らの方法として経営学に貢献することは今後においても推進されるであろう。それと同時に、価値の領域での目的論的あるいは哲学的研究と、また実践における分析と総合、これらの諸領域には哲学的アプローチが必要であろう。実践と結びつく経営学においては殊に、科学的理論の応用において「具体性の置き違い」の問題に惑わせられないように、哲学が批判的な役割を担わなければならない。

以上を総括して、経営学史の解釈を通して20世紀の企業文明という文明世界を問うとき、利益追求という目的に向かって探求される目的合理性と、それに導かれる科学的な方法へと偏することがもたらす人間疎外などのネガティブな意味を明らかにすることが先ず経営哲学の課題であることが見えてくる。「知は力なり」はある意味で正しい。しかしそれをのみ信じて一方的に推進することに対する吟味が求められている。全体性の視野から行為を導くことが学的営為としての課題である。

バーナード理論についても経営学史研究の上から指摘しておかねばならないことがある。中でも最も大きな問題はバーナード理論の方法論的な意味についての理解が学界全体に乏しいことである。そういう思いは庭本佳和も吐露している。庭本によれば、前述の「バーナード革命」は方法論における革命と理解されるべきだと言われるのである⁽⁷⁾。

庭本は、バーナード理論を支えている方法論を「組織現象の行為主体的理解」という表現で説明する。すなわち「行為的直観は行為者にしか得られないが、行為における直観であって、行為の意味を行為が把握し接続する行為そのものであり、その視点は行為者ではなく、行為および行為が創出したもの、つまり組織に内属する。それが組織に内的な視点である⁽⁸⁾」と。組織の一員として行動するとき、その行為者の視点は組織の視点に「行為が把握し接続する行為」そのものだと言われるのである。やや複雑に見えるが明快な説明である。要は組織の内側から、組織の視点に立って組織を捉えることである。次のようにも説明できるであろう。組織のメンバーとしての行為者のみが理解できる組織の特質、行為することによって納得せられるもの、それは既に組織の視点において見ているものなのである。組織を定義するのに、こういう行為的直観に基づく視点から概念化されているのだとされるのである。

私は、垂直同型性ということばを造って近代科学の方法と区別した⁽⁹⁾。垂直同型性は、基本的には人間と協働システムとが同型であることを意味している。人間はその活動において協働

システムの部分であり、その部分システムが上位の協働システムに含まれているという関係の中で、両者が互いに理解し合ってゆく、あるいは齟齬や相違も確認する、という同型的一体化の類型を垂直同型性と呼んだのである。垂直同型性は、人間は自然の中に有って、自然に包まれている人間、そして人間と自然は相互に同型として一体化しているというロマン主義の人間観から発している。同型ということばにはアナロジーという意味が含まれている。これに対して水平同型性は、人間が自然の外から、客観的に観察し、科学的な説明をつけることである。これは理性主義の人間観である。

バーナードにおいては、ホワイトヘッドの有機体の哲学から受け継がれたものも重要である。その中で、バーナード自身が明示的に語るのが「具体性置き違いの誤謬」であるが、後に詳述する(Ⅲ、2.)。

バーナード理論においては、これらのことは全体性に関わる問題である。残念ながらバーナードの方法論は十分に理解されなかったように思われる。この理解がもっと進展していれば、三戸 公の言う理論と価値の一体化の経営学本流がより探究されたかもしれないと思う。

以上語ってきたように、経営学史の一コマは、記号論にたとえて言えば、企業文明を意味の領野とする記号として説明できる。記号としての〈テイラーの科学的管理論〉が意味するところのものは、企業文明に及ぼした実際の影響と、及ぼし得なかった影の部分の意味するところのもの、これらが合い寄って、20世紀企業文明の科学的かつ哲学的な意味を担っていると理解されるであろう。このような解釈学的アプローチはまた経営哲学の領域でもある。経営学史と経営哲学の接点の大きな一つがここに見えてくるのである。

2. 企業文明

「文明」は多義的な用語である。それは「近代文明」などのように、歴史的な進歩、発展、あるいは進化において使い分けられ、あるいは「西欧文明」などのように、地域によって区別されることもある。また文化との関係についても多義的である。

ホワイトヘッドによると(AI, Preface and Part IV Civilization. 邦訳、序文及び第四部文明化)、文明の現われは観念の浸透であって、文明化された社会は次の五つの質、〈真理〉〈美〉〈冒険〉〈芸術〉〈平安〉、の浸透した状態を示している(AI, 274. 邦訳、378頁)。文明は「観念の冒険」によって促進され、また保持されるのである(AI, Preface, vii. 邦訳、序文、v頁)。文明の探究は全人類の歴史の研究なのである(AI, Preface, vii. 邦訳、序文、v頁)。〈真理〉と〈美〉が〈冒険〉を経て結び合い、〈真的美〉としての〈芸術 art〉という質として現れて文明を彩る。偉大な芸術は、それぞれの部分がそれ自身の権利において生き生きと輝いており、

そして同時に、それぞれの部分が全体に貢献しているのである (AI, 282. 邦訳, 391 頁)。それでかなり文明の姿が見えてくるのだが、まだ足りないものがある、とホワイトヘッドは〈平安 Peace〉という最高の観念を文明の目標として掲げるのである (AI, Chapter XX)。悲劇をも超えたところに達成される〈平安〉という文明の形而上学的目標は興味深い。

比較文明研究を推進する伊東俊太郎はまた、全地球人類史的普遍理論を指向して文化と文明の五つの革命、人類革命、農業革命、都市革命、精神革命、科学革命を提示する。それはこれまでに現れたような西欧中心史観ではなくて、全世界史とも言うべき地球的人類史である。なお伊東は、現代が文明の第 6 次革命期に当たる可能性を見ながら、その現代の革命を「心と物の調和」「精神と物質の統合」の人間革命となることを願望を込めて描き出している⁽¹⁰⁾。

また小林多加士は、世界システムの視座から文明の伝播と受容を把握するための考察を「文明の歴史学」として推進しようとする。それによれば、文化は「一定地域に生活する人々の共有する基礎的な価値観や社会的秩序によって特色づけられるものであり、経験的に把握することができる生活様式が一つの文化システム」⁽¹¹⁾なのである。そして文明は「個々の文化を包含した文化複合体ないし文化圏を土台に成立した、一つの巨大な社会システムの形態」⁽¹²⁾であるとされる。そうしてこの小林の文明論がホワイトヘッドの文明論とも、その進化論的見方を含めて、共通するところがあることを山本誠作は指摘している⁽¹³⁾。

これらの壮大な文明論に導かれつつ、われわれは企業活動における文明論的視座を次のように定めて行こうと思う。

まず文明について、その一般的考察から始めるが、特に近代文明に力点を置く。その中から企業文明の概念を明確にしよう。

文明は「知」と「技」に基づく人為のシステムである。文明は、歴史的あるいは地理的に、いろいろな色合いを持つであろうが、最終的には人々の生活様式として現れる。

近代文明において一層明確になる傾向として、生活様式とそれに連動する社会的諸機能のシステムは、形式としては首尾一貫性を持ち、その合理性は誰に対しても開かれている。

文明における外的合理性はまた人々によって受け入れられている。近代文明における近代科学に対する一般的な信頼感がその典型である。文明とその文明によって生きる人々との間に、このような一般化された観念が形成されて、両者を媒介しているのである。

それに対して文化は、人々の価値観の共有とその現れであり、主観的に理解できるが、客観的普遍性を持たない。その意味で文化は合理性以前の的であり、多元的であって、ひとつの文明の中にも多くの文化が息づいている。

こうしてひとつの文明にはいくつもの文化価値理念が共在しており、多様な観念が競合しながら、また相争いながら、葛藤の内に共存する。例えば、近代科学に対する信頼感は一般化さ

れた観念であるが、文化価値の異なる人々の間には、核エネルギーに対する価値観の相違が見られるなどの例を見ればよい。

以上のことを総合して、われわれの文明と文化の定義は次のように与えられることになる。

「文明は、文化を内に含んだ生活の合理的形式として理解される。文化は合理性以前のものであり、その意味で文明は非合理的文化をも内包して外形式としては生活合理性ともいふべき様式を表すものである。」⁽¹⁴⁾

文明は、生活のリズムや人々の日常の時間の形式を提供する。時間の形式はその文明システムの要素の一つである。それとは別に、当の文明自体にもそれぞれ特有の時間が流れているのであって、文明の生成、変化、頹落などの盛衰が見られるのである。

それぞれの文明が示す具体的な社会的特色を文明の相貌と呼ぶことにしよう⁽¹⁵⁾。そしてより大きな変化、例えば産業社会から情報化社会に移行すると言われるような、あるいは伊東が挙げている「革命」と言われる大変革、文明の有りようを根源から変えるような革命的な変化に対しては、文明の転換あるいは革命と呼ぶ。

17 世紀以来、近代文明はその本質において近代科学とそれに基づく科学技術によって骨格を形成し、そしてそれに信を置いて受け入れる一般化された観念によって支えられて来た。その大きな流れの中にも、時代の進展とともに科学技術の進歩と展開があり、文明の現われと相貌に変化があった。

20 世紀文明の現われは企業によって導かれてきた。それは企業文明と呼ぶに相応しい相貌を呈していた。生活の様式は企業の供給する物資と商品によってその実質が支えられ、また仕事の場所が供給され、生活のリズムが整えられたのである。ヴェブレンの言うように、この時代、産業という文明の外枠に生命を供給するのが企業活動であった。

企業文明は経営学を要請し、経営学は企業文明に奉仕する。そういう歴史を紡いだのがこの 20 世紀であった。経営学が学として世界性を持ち得るためには、経営学自身の中に、企業文明批判の哲学的視点を内包していなければならない。またその経営哲学的視点は自らの学の具体性の根拠を見る眼差しでなければならない⁽¹⁶⁾。

とくに実践を指向する学としての経営学においては、「自らを批判する」視点がなければならない。経営学にとって具体とは何かを問う姿勢を不断に保持していなければならない。その批判は、実践指向の対象であるところの企業文明社会にも向けられる。その企業文明を支配している抽象観念を批判する力を持たねばならない。これらの哲学的世界性のもとに、a. 人間性の問題、b. 文化多元性の問題、c. 自然環境問題が見えてくる⁽¹⁷⁾。これらの問題については次章 (Ⅲ. 2.) で取り上げられる予定である。

文明には相貌の変化というそれ固有の時間がある。そしてその文明固有の有機体時間とは別

に、形式としての時間を人々に供給し、あるいは押し付けることができる。それは企業文明で言えば次のようなことである。すなわち、企業文明それ自身は、科学技術の発展あるいは衰退に合わせて変化するという時間を生きながら、近代科学技術が理論の上での時間としている機械論的時間、あるいはニュートン時間、を万物に外在する普遍的な時間であると信じさせるということが起こってくる。あたかも企業文明自身がその機械論的時間を永遠に生きているかのよう。

文明が独自に提供して、その文明において主導的な通念となった時間を、簡単に「文明の時間」と呼ぶことにする。

文明の歴史という視点から、企業文明の歴史的位置を明らかにすること、そしてそこからさらにその歴史的な意味を考えることは、企業文明の変革にとっても重要な課題であるが、その考察は今後に残されている。

3. 経営哲学への要請

本論考でこれまでも経営哲学が何度か語られた。それらは、(1) 経営学の成立と発展を促し導く哲学、(2) 経営実践の思想と方法、(3) 経営学の本来的な意味、(4) 価値の問題、そして(5) 企業文明批判の視点、等に関するものであった。これらの経営学における実践の問題からの要請また経営学史の投げかける問題との関連からの要請は、その根源においては経営とは何かという問いに収斂する。経営学史、企業文明、これらは本来的に哲学を要請している。

経営とは何かが問われるのである。同時にそれらは企業文明に対する批判的考察という任務を経営哲学に求めるのである。

経営哲学の学としての外延は次のように三領域からなり、これら三領域は究極においては一致するものである。①経営とは何か、その意味を根本において捉えること、②経営学における方法論を論ずること、③経営者の実践思想を研究すること、これである⁽¹⁸⁾。

①経営とは何かという問いに対しては、人間の営みを根底に据えて考えて行くのであるが、それと並行して文明における経営とは何かという問題がある。

経営とは何かという問いはまた、経営学とは何かという問いを誘い出す。これは同時に方法論の問題とも関連してくる。そしてまた、経営学の対象の哲学的限定の問題を引き出す。経営学の対象は資本主義経済体制における企業に限定されるという主張⁽¹⁹⁾と、組織と管理の全領域に拡大されるという見方がある。またもうひとつ重要なことは、経営学として何を問題とするかという、問題領域に対する限定である。問題領域の限定に対する評価は科学ではできない。哲学の領分であろう。

これらの哲学的要請に加えて、経営学に対する批判は経営哲学の最も重要な役割である。

一方、経営哲学そのもののなかに、経営科学とは次元を異にする哲学的なアプローチが現われている。その代表のひとつが小笠原英司による経営哲学の構想である⁽²⁰⁾。これは既存のあるいは新しい哲学的概念によって企業を捉え、経営という現実の出来事を捉え、そこから科学では禁欲されてきた価値の領域あるいは目的論の領域に迫って行こうとするものであって、経営哲学を経営科学と並び立つところの車の両輪として位置づけるのである。

②経営学が学として成立するための方法論からの学問論は、科学そのものに対する哲学的論争にも及びつつ、主としてドイツ経営学においてなされたのであるが、サイモンが自らの方法について言及した論理実証主義や、またそれを超えてゆくポパーの科学論にも刺激を受けた歴史がある。経営学一般のなかではパラダイムという用語がなお用いられること、あるいは実証研究における基本姿勢に対する批判などに、経営学方法論の姿が垣間見える。

③経営者の実践経営思想は端的に経営理念として現れるが、それだけではなく、経営の実践において通念となっている思想、あるいは無意識の内に働いている思想、それらにも対象領域が広がっている。そしてもうひとつ大切なことは、その時代における社会的かつ文化的な一般観念との結びつきとしての経営思想を掘り起こすことである。科学に対する信頼感から来る「具体性置き違いの誤謬」はその問題の例示である。

そしてまた、これらすべての領域と問題関心に関わってわれわれの前に投げ出されているのが「具体性置き違い」の文明論である。この問題に対する批判的考察に移る。これこそ経営学史と企業文明、そして経営哲学の合流する課題である。

Ⅲ. 「具体性置き違い」の文明、主体性の喪失

本章の論点：文明の根底において共有されている観念が抽象的な観念によって支配されていて、企業の経営がそれに従属するものであるとき、その文明は「具体性置き違い」の文明である。

「経営学における具体性とは何か」が問われる。

1. 論点の概要——経営学史学会第20回記念大会とその後における——

20世紀企業文明の現実とは「具体性置き違い」の文明に帰着することを、「フクシマ」は端的に示している。それはどのように解釈されるのかということについて、経営学史学会第20回大会報告で私は「組織と時間」という以下に略述するような解釈枠組みを提示した⁽²¹⁾。

「フクシマ」事故が見つけた放射性廃棄物の何万年という機械論的時間の現実とは、組織の

時間の有機体性に逆らって、企業文明において機械論的時間の過度に優越するところとなったという現実であった。文明が形式として提示し、主導する時間、それを簡単に「文明の時間」と呼んでいるが、その文明の時間としての機械論的時間の過度の優越は端的にそれが「具体性置き違いの誤謬」の現われであることを指し示していた。このことはすなわち 20 世紀企業文明と経営の大問題の集約された象徴であると見られるのである。そうだとするならば、21 世紀の経営はその反省をいかなるものとして受け止め、新しい展開に向かうべきであろうかという問いに、「マネジメントの解釈学」の提唱という新しい学としての経営学の提起をもって応えた。

有機体の時間と呼んでいるのは、当の有機体が生きているその過程が紡ぎだす時間である。それはまた当の有機体そのものに固有の推移として現れ、またその推移を導くところの内的な主体性の経緯と外的な客体性の対象との相互作用によって生成されるのである。有機体システムを情報処理と行動という現実的な要因から捉えたとき、それを行動システムと呼ぶのであるが、当の行動システムにとって時間とは「行動システムの成長・増殖・行動・減衰という、システムの状態遷移の継起」であると言える⁽²²⁾。

組織の時間と人間の時間、それは共通項もあるが本質において相違するものである。そこにさらに文明の時間が、人間と組織を包括するような時間として流れている。自然の時間が、それらをさらに包み込むであろう。そこで、それらが相互に受容できるのか、これが問題である。「相互に受容できるのか」を解釈すること、これが提案された「マネジメントの解釈学」である。

この新しい学の方向性を確かなものにするためにも、「具体性置き違い」をより直接的な水準まで解釈しておくことが求められるところである。

もとより私の行なったこの大会での報告は試論であって、展望を語ったものに留まる。それを受けて、より具体的かつ包括的な理論展開を行わなければならないものであった。

この大会報告のその後において浮かび上がって来たいくつかの問題と論点は次のようなものである。

先ず第一に「具体性置き違いの誤謬」としての「フクシマ」原子力発電事故に含意されている文明の意味の問題である。「具体性置き違いの誤謬」は 17 世紀以来の近代科学のもたらす近代文明に対するホワイトヘッドからの警告であった。近代科学に立脚した技術すなわち近代科学技術こそ産業革命をもたらし、近代文明を築き上げる原動力の基となるものであった。それを文明における生活の様式にまで現実化したのが企業活動である。そうであるならば、現代の企業文明は「具体性置き違いの誤謬」の上に成り立っているのだが、それはいかにして受容され、現実化され得ているのか、という素朴な問いである。これはまた「具体性置き違いの誤謬」

に対していかなる超克の手段がありうるのかという問題に繋がって行く。20 世紀の企業文明は、まさに「具体性置き違いの誤謬」のバランスの上に成り立ってきたのである。「フクシマ」原子力発電事故はそのバランスが崩れてしまったことを象徴しているのだと解釈することができる。

既に起こってしまった誤謬に基づく現実に対して、経営学はいかに対応できるのであるか、これが問いの形である。この問いに対しては前述の大会報告において既に「マネジメントの解釈学」の提唱という形で応えてあるのだが、これをさらに吟味して発展させなければならない。

第二に、21 世紀の経営的心性はいかにあるべきか、という問題である。これは〈文明と経営〉の問題に直接に関わる論点である。文明世界の転換や変貌には、それをリードする先取者が現れるのだということが、われわれの視座に据えられた見方である⁽²³⁾のだが、その先取者を産み出す母胎となるのがここでの心性である。観念の冒険の促しとしての心性であり、それへの期待である。

20 世紀の心性が経営的心性によって導かれたこと、そしてそこからいかにして 20 世紀型の企業文明を超克するような 21 世紀の心性に至りうるのか、これが論じられなければならないであろう。

これらは〈文明と経営〉に関する重要な課題である。

2. 「具体性置き違い」の文明

「具体性置き違いの誤謬」を犯しているにもかかわらず、近代文明が生成発展を遂げたのであろうか。そうだとすればそれはいかにして可能なのであろうか。

この節の目的は前節の問題提起を受けて、文明の有りようそのものにおいて、科学技術が人間の主体性の下に置かれて制御されていることが具体性の維持であって、その関係が逆転するところでは「具体性の置き違い」が生じていることを明らかにすることである。

「具体性置き違いの誤謬」は「自然と人為」の裂け目である。自然の姿に対して、その姿を抽象化して捉えるということがこの警句の意味である。抽象化することによってよく見えてくるものがある。しかしその抽象化されたものを具体と思い込んでしまうこと、そのままそれを技術に転用すること、これは人為の横暴である。

「具体性置き違いの誤謬」は最初に A.N. ホワイトヘッドによって論じられ (SMW, 51, 邦訳 67), C.I. バーナードがその主著『経営者の役割』で引用したことで知られる⁽²⁴⁾。バーナードが引用しているのは注の形であるが、かなりの内容が盛り込まれていてバーナード自身の思想

が読み取れる。バーナードの「具体性置き違いの誤謬」については後述するとして、まずホワイトヘッドのそれから見て行こう。ホワイトヘッドは近代科学の成立の状況についての検討からこれを明らかにして行く。

近代科学の基本前提は、世界は物質からできており、宇宙における物質の配置は空間と時間において「単に位置を占める simple location」ことと捉えられるところにある。物質は精神から切り離されたものであって、無感覚、無価値、無目的なものであるとされる。このような前提に立つ理論であるがゆえに科学的唯物論と呼ばれることにもなるのであるが (SMW, 17, 邦訳 23-24), 近代科学が基礎前提とする宇宙像の、あるいは自然は何からできているのかという問いに対する考え方の、その基盤にあるものは 17 世紀近代の幕開け以来、このような観念であった。

時代を支配した科学に対するこのような根本観念があつて、それがまた方法論的態度と結び合つて、近代文明を育ててきたのである。近代科学は抽象化された前提から出発して、その上に成り立っている。抽象化がなければ理論的な思考は不可能である。しかしそのことを棚上げして、得られた結果をそのまま具体的なものだと思ふことが「具体性を置き違える誤謬」だと言われるのである。

注意されなければならないのは、このような抽象化された前提から出立する自然科学そのものが否定されているのではないということである。抽象化された思考の所産であるものを、そのまま具体的な現実なのだと思ふこと、すなわち「具体性を置き違える」ことが批判されているのである。

近代自然科学は世紀を追って進歩して、19 世紀には明確に「物質を後方に押しつけ」(SMW, 102, 邦訳 141 頁) て有機体的具体性に接近することが、進化論、場の理論、エネルギーの理論等に窺えることをホワイトヘッドは指摘している (SMW, Chap. VI.)。

20 世紀後半には、有機体の最も代表的なイメージである「生命」に関する科学研究が進展し、また「情報」など、有機体と密接に関連する分野にも科学は対象を広げ、目覚ましい成果を挙げている。こうして科学は有機体的具体性に接近してきているのではあるが、科学の抽象性が緩和されているわけではない。また技術が科学をリードする状況が生まれてきている。科学から技術へ、そして技術から科学へという振幅はますます縮小されてきている。しかし科学技術は、あるいは技術科学は、抽象的前提に立脚しているという根本問題が解消されたわけではない。科学技術の抽象性に立脚する成果が具体的な生活レベルへと現実化されているのである。抽象化された思考の産物がそのまま具象の世界に取り込まれること、これをどのように理解すべきであろうか。われわれは以下に示すような方向性をもってこの問題に迫りたい。

その方向性とは、人間の主体性の優越である。

近代文明の骨格となっている「技術」に対して、われわれは技術の源流を、人間の主体性に包括されたものと捉える。

宗像正幸は技術について、その多岐にわたる議論の原点にあるものとして人間の原初的な「技芸 (art, Kunst)」を挙げ、そこにおいてその基盤を持つところの人間の行為の様式、形式、形としての人為の技として技術を捉えることを提起している⁽²⁵⁾。すなわち技術は、人間における能力を人間において道具化されるところにある人間の技であり、技と道具は客体として人間と対象を媒介するものである。それはまた坂本賢三が指摘したように⁽²⁶⁾、人間の機能の外化した機械 (身体、情報系、社会制度を含めた広義の機械システム) において現れる。

人間の主体性の中での技術である。この場合の主体性は、技術を何のために、どのように使うかを意志する意志主体である。

「具体性置き違いの誤謬」にもかかわらず、近代技術が与件として人間の主体性に取り込まれ (ホワイトヘッドの言葉で言えば「抱握され」)、人間の主体性を支える構成要因としての位置を占めている限り、それは抽象性を転じて具体において価値あるものとして機能しているのである。その場合においては「具体性の置き違い」は解消されている。人間の主体的行為の中で、道具的な有用性をもって活かされるとき、科学技術は抽象性の内に厳密に位置づけられながら、人間的生活の具体的生活要素となる。

ただここで問題になるのは、その場合の人間とは誰か、ということである。人間一人ひとりか、組織体か、社会的リーダーか…。

考えられるのは、有機体システムとしての企業文明が、自らの動的平衡を支えている共有された一般観念、換言すればその文明全体を統御する文明の主体である。

企業文明における主体性の一翼を担うものは企業に代表される組織体の主体性でなければならない。このことが企業に要請される。しかし、グローバルな市場競争にさらされている企業体においては、この責任ある意志主体としての主体性の役割を担うのは困難、あるいは不可能である。しかしそれは遂行されなければならない。そこで改めて人間個々の集成体である社会が意志主体の地位に登場しなければならない。それは実に、技術の人間利用と自然との調和に対する観念の強固な共有体としての社会を意味するであろう。ここにこそ、文明の維持と促進の根拠を見るのである。経営学、特に経営哲学はそれを強力にサポートしなければならない。国家と国際社会の諸組織体もまたサポートの役割を推進しなければならない。いまこの問いはオープンのまま具体化を待っている。

問題は企業文明の中に潜む抽象性である。技術の抽象性は無批判になること、近代科学技術に対する無責任な受容、それらはいつの日にか「具体性置き違い」の文明に転落することを「フクシマ」は示している。

企業文明の中に潜む「具体性置き違い」を批判すること、そしてその克服のための哲学的接近の探究、これこそ 21 世紀を見据える経営哲学の課題である。ホワイトヘッドは言う、「(その時代を支配している)抽象観念の源にあるものを批判して修正することが哲学の仕事である」(SMW, 59. 邦訳 77 頁)。

次にバーナードの見方に移る。

バーナードは「具体性置き違いの誤謬」を「全体状況 whole situation」と「分析」を対比させて受け止めている⁽²⁷⁾。日常的な業務においても分析と抽象を行わねばならない。分析は要素に分解して行われるがゆえに連関関係が捨象され抽象化されているのだが、その分解された要素を具体者と取り違えることが起こり得る。これが「具体性置き違いの誤謬」である。この場合の分解された要素が「単に位置を占める」状態に当たる。

分析的把握は必要であるが、それは抽象化された思考に留まる。経営者の意思決定にはそこから全体感への飛躍がなければならない。全体状況はまた、客体的に分析して感知されるものではなく、客体的感知を総合するところの主体的統合によってもたらされるのである。このことは組織の能率ということにおいて決定的となるのである。組織の能率は、当該組織の主体的満足を表す。すなわち組織の主体的充足である。そして全体性は有効性ではなく組織能率において優先してくるのである⁽²⁸⁾。

バーナードにおいては協働システムにおける意思決定の総合性に関して、分析における抽象化が具体性と置き違えられることに注意しているのである。意思決定は全体状況に関係するのである。

このバーナードの「具体性置き違いの誤謬」を念頭において、われわれは文明の問題を再考して行くことにする。

まず、人間の環境は、組織体、社会、そして自然というように相互環境構造の階層性をなしていることに注意しよう⁽²⁹⁾。

人間 ↔ 組織 ↔ 社会 ↔ 自然

それぞれの環境が有機体システムであるが、これらが相互に受け入れられていなければならない。しかしここに絶えず問題状況が生起する。前述した次の問題である (II. 2.)。

a. 人間性の問題, b. 文化多元性の問題, c. 自然環境問題。

企業文明は人間の生活様式とそれを支える観念の浸透として出現するということをこの階層性の相互環境構造において考えて行こう。次のようになる。すなわち、企業文明は人間および組織体そして社会を内部環境としてのそれらの存在様式を作り出しつつ、また逆にそれらによって作られつつ存在している。これは西田幾多郎の提起した「行為的直観」で語られた、そして山本安次郎が経営存在論に援用したことで知られる矛盾的自己同一の存在原理、すなわち

「作られたるものが作るものを作る」⁽³⁰⁾である。この西田の弁証法論理に基づいて立てられた山本安次郎の経営存在論については次節において再登場する。

企業文明がその外部環境として直接向き合うのは自然環境である。自然環境に対する負荷の問題が問われるのである。ここでもまた行為的直観の存在原理は適合するであろうが、その循環関係は負の財を生産する危険性を蔵する。

そして企業文明がその内側の要因として支えるべきものは、何よりも生活そのものにおける人間性の確保ということと、そして組織体とまた社会全体においては文化多元性の調和を図ることである。文化多元性という問題は、いまや移民・難民という世界史的な出来事によって文明社会そのものが揺さぶられている問題に顕現しているのであるが、文化という価値次元での多元性が文明の問題として無くなることはないであろう。文化多元性から紛争・戦争に至る「文化多元性の失敗」を超えて、文化の豊かな多様性を実現させることに、管理の知恵を傾けたい。一つの文化価値に固執して全体を顧みない状況というものは、バーナードの意味での「具体性置き違いの誤謬」である。文化多元性を否定するのではなく、その多元性の間の調停が適切に行われるのでなければならない。文化多元性が紛争に至る事例は歴史上多く見られる問題である。われわれの文明は平和を目指して、文化多元性をより積極的な冒険的心性へと振り向けに行かなければならない。

企業文明が自然環境の破壊に進むとき、それは明らかな「具体性の置き違い」である。

人間性の喪失、文化多元性から生起する紛争などの負の影響、自然環境の破壊、これが「具体性置き違い」の文明における罪である。

これらの問題は、人間が技術文明に従属した客体と化した状態のもたらすものである。このような状態に陥った文明をわれわれは「具体性置き違い」の文明と呼ぶことにしよう。その文明は、「具体性置き違いの誤謬」に気付かず、あるいはそれを無視して、あるいはそれを受け入れて、技術を企業化することによってそれに生命を与えるのである。主客が逆転して技術が主人となる。企業活動として技術を立てる、そうしてそれに従い、それに依存してゆく、そういう文明である。

「具体性置き違い」の文明としての企業文明の姿は、前述したように (III. 1.)、組織と時間の問題において端的に現れる。

3. 経営学における具体性とは何か

企業文明の根底にある抽象観念を批判して修正を促すことは経営哲学の重要な使命である。われわれ経営学を志す者にとって具体者とは人間の営みそのものでなければならない。‘営

み'は'生きること'さらには'よく生きること'に向かう諸連関である。それはまた'生活'であり'仕事と生活'として現れるものでもある⁽³¹⁾。

人間は一人ひとりが他にかけがえのない存在であり、自らの力を持ち、欲求を持ち、心に奥深いものを持ち、意志を持ち、目的を立てて行動する。これらは人間個人の本能的、種的、精神的なる内面であるのに対して、計画し、外部に対して働きかけ、その結果を得て満足する、あるいは不満かもしれない、繰り返す、そういう存在である。

また人間はその本質において社会的存在であり、家庭、家族、近隣社会、そして学校、企業、行政府、宗教などの諸組織体、国家、国際社会によって生きている、あるいは生かされている。これら諸組織体は協働システムと総称される。

この社会的存在の基本的有りようが協働である。そうして協働こそ「仕事」を通して生きる生活の場である。

この人間の営みの諸連関そのものを根底において捉えたものにこそ、具体性が表われるのである。そこにおいて見出されるものの本質を余すことなく捉えて表現すること、これこそ経営哲学の基本的な作業である。

一般に社会科学においては、人間とは何かと問い、それに基礎を置くことは当然のことと思われる。しかしそこでも既にいろいろな見解が現れることも知られた事実であろう。例えば経済人仮説として知られる人間観がある。人間とは、利己心に基づいて経済合理的に行動するものと捉える、これがいわゆる経済人仮説である。この捉え方では、全体的な存在としての人間を経済性にのみ限定していることで、理論としての明晰性を獲得できるかもしれないが、抽象性が残ったままである。サイモンは利潤極大化原理を緩めて満足化原理に基づく経営人仮説を立てるが、それもまたわれわれの文脈では抽象性において経済人と同様である。このような方法は科学としての接近であり、切れ味のよい理論も期待できるが、「具体性置き違いの誤謬」に注意して、その解釈を誤らないようにしなければならない。

これに対して経営哲学では人間の営みを全体として捉えたい。それはいかにして可能か。人間の営みを生活という全体的な視野の中においてみると、経済、政治、社会、文化、教育、宗教、家庭、そして人間性とその実存まで、全てのものが関連して現れてくる。それは漠として境界がなく、どこまでも広がっている。科学的接近ではこれらのうちから限定された領域を設定して、他は捨象される。

このように、人間とは何かと問う立場と、人間の営みはいかなるものかというその根底のものへと降りて行く立場には一見して違いがあるように見える。しかしその双方が両立する道こそ、具体性へとわれわれを導くのである。その両立性は、人間の生きる姿とその意味に対する理解において求められるのである。それを生活ということに求める見方についての検討から始

めよう。

経営の根本的現実人間の生活であるとするのは小笠原英司である。小笠原はその経営哲学の構想において、「経営とは基本的に〈生活〉を意味する」という命題を基本的公準とすると宣言する⁽³²⁾。そうして人間生活の基礎は協働にあるとする。協働こそ生活であって、そこに立ち現れる協働生活体と呼ばれるべきもの、これが経営体としての行為主体的存在なのだというのである。経営体は経営されてある組織体である⁽³³⁾。この経営体（組織体）こそ生活主体なのであり、その活動が生活そのものであると小笠原は捉える。なお強調すべきことは、生活とは「全体的営為」⁽³⁴⁾であるとされる点である。全体性において生活は捉えられているのである。

経営体（組織体）は行為主体的存在であるということ、そのような根底にある哲学的解釈を通して生活という具体者に迫る道を開きたい。西田幾多郎の「行為的直観」⁽³⁵⁾によって導入された主体-客体の弁証法論理を援用して山本安次郎が経営存在論を展開した⁽³⁶⁾。小笠原もそれを援用して、経営存在論に立って生活を見ているのである。

ホワイトヘッドの有機体の哲学においては「過程 process」ということが人間の「生きる」ことの根底の解釈に相当する。

ホワイトヘッドにおいては、無機物も含めて、万物の根本となる現実的実質（アクチュアル・エンティティ）は次のような経験の主体としての過程である。すなわち、山本誠作⁽³⁷⁾の表現を借りれば「被限定即能限定」と言われるように、現実的実質は先ずそれが置かれてある世界によって作られて有るのであり、その限定されて有ることが即ち自己を自ら限定して行く主体性の創発であって、目的論的に自己を生成する。そうしてその過程が満足に達して自己を客体化して他の生成の過程に差し出すのである。これはまた、物的極と心的極の統合であるとも表現されるが、無機物においては心的極が限りなく零に近いであろう。だがそれも含めて有機体なのである。

このような有機体システムの考え方はバーナードの人間観に見られるものである。すなわちバーナードにおいては、物的、生物的そして社会的要因によって個人は作られて有り（被限定）、そこに人間性が創発する（能限定）とされる。また西田においては「作られたるものが作るものを作る」と言われるように、その考え方は共通している。

“生きる”ということは“社会”をなして、社会が生きることとともに生きることである。企業文明の社会においては、組織において生きることが中心になる。それが「組織社会」である。

組織体（協働システム）もまた人間と同様に有機体システムである。

ホワイトヘッド＝バーナードにおいてもまた、「生きる」「過程」という見方の中に、環境とともに生きるという全体性を内包させている。全体性が小笠原とホワイトヘッド＝バーナード

に通底する視点である。ホワイトヘッド＝バーナードの有機体の哲学に立脚する人間観および生活観は、その内実においては小笠原と同様であることを示している。

経営学が立脚する基礎前提としての人間観は、小笠原が描き出すように、生活者としての人間であり、生きることとしての行為者である。

物質的前提に立つとき、精神は捨象されている。直接経験に訴える具体とは、物質と精神の統合体でなければならない。そこに見えてくるものは価値の実現であり、それはまた真・善・美の分離されない統合体である。これは統合の過程として考察される。

具体性はこのように直接経験に訴えるものである。そこに見えてくるものは主体と客体の統合ということである。それは創造性を示唆する。それは能動性への洞察でもある。

主体性と客体性は具体にとって本質的である。経営学の世界における具体性は主体性の問題をいっそう強く示唆する。

生活は、これら能動性、過程性、全体性を現している直接経験の場である。

先にバーナードの方法論に関して、庭本の見解に触れておいた(Ⅱ. 1.)。そこでは庭本によって「行為主体的理解」あるいは「行為的直観」という概念が使われていた。これもまた一連の連関関係にあることが窺えるであろう。

万仲脩一は「生活と企業」という視点からの経営学、'生活志向的経営学'を構想する。これはまた、われわれがここで示そうとしている経営学における具体性の方向と一致するものがある。万仲は、経営学の本旨は企業論にあるとし、人々の生活からあるいはそれとの関連において企業を考察すると言う。「人々の生活の豊かさとの関連で企業を考察」⁽³⁸⁾と言われ、また資本主義経済体制の下では、生活を企業に従属せしめる傾向をもつことを指摘する⁽³⁹⁾。「生活のための企業」という視点に立つ万仲の提唱する経営学⁽⁴⁰⁾は、われわれが言うところの「生活に基礎を置く経営学」のひとつのモデルを示している。

万仲が提示している、生活という具体者と企業の問題という視点に立つ経営学の構想は、具体的な問題意識の上に構築される学としての十分な意味がある。そしてまた、経営学史の観点、特にドイツ経営学における第二次方法論争に十分な目配りをした上で制度論的考察方法、①企業事象の歴史的、動態的把握、②具体的な人間像、③企業の社会的存在性、④企業事象の変化に対する漸進主義的ないし進化主義的な考察、を提唱する⁽⁴¹⁾。方法論に関する関心と配慮も含めて、この「経営学の構想」は意義ある経営哲学の仕事である。

小笠原と万仲が異なっているのは、前者が経営哲学を指向しているのに対して、後者万仲においては科学としての経営学を指向しているところにある。小笠原は経営哲学と経営科学(社会科学としての経営学)は経営学における車の両輪であるとして経営哲学を構想するのである。

その違いは両者における人間の位置づけにおいて鮮明である。

小笠原の場合は、人間の生活と組織体(協働生活体)の生活を同質の位置にあると捉える。村田もこれに同意する。これは垂直同型性の方である。これに対して万仲の場合は、人間と組織体は切り離されていて、人間の生活と企業の活動は水平に対置されている。これは水平同型性の方である。

経営哲学が理論面で力を発揮するひとつの場所は、この万仲の例が示しているように、問題領域を掘り起こすことにおいてである。それはまた、経営学における「具体性置き違い」の問題を克服する道でもあると考えられる。問題領域の哲学的限定によってその問題の具体性の意味を明確にすること、そしてその上で問題に対するアプローチには科学の方法論をとる、これは十分にありうる一般的な研究の道である。

これに対して小笠原の経営哲学の構想は、経営そのものに対して哲学をもって迫ろうとするものである。経営とは何かと問い、根源においてそれを明らかにしようとする。そして方法としては解釈し理解するという解釈学的方法をとる。価値の問題に積極的に踏み込む。それらの学的研究姿勢において、論理性の維持、すなわち独断性を排して普遍性を追究する、という学の眼差しは堅持する。そのような経営哲学の構想であるがゆえに、経営科学と並ぶ車の両輪となり得るのである。

もう一度問いたい。経営学における具体性とは何か、これである。

万仲も小笠原も、この問いを暗黙の原点としてそれぞれの経営学への構想を立てている。その原点に据えられたものは〈生活〉であった。同感である。小笠原における経営学の具体性の原点は個人の生活と協働としての生活であった。いわば人間と組織の垂直同型的一体性において生活を捉えることである。これはその通りであるが、〈生活〉はさらに〈社会〉と〈自然〉のレベルまで垂直同型的に拡大されなければならないのではないだろうか。将来世代の生活という問題も含めて時間に関する考慮もこれから必要であろう。本論考の以下の論ではそれらの課題にも意識して進めたい。

4. 自然、文明を超えて包むもの

人間は一人ひとりが有機体システムである。企業、さらには協働システムはそれぞれが有機体システムである。もういちど前述(Ⅲ. 2.)の有機体システムの階層性〈人間↔組織↔社会↔自然〉に注目しよう。

人間は組織体において生き、生活する。人間は個人的に、また組織体を通して社会に働きかけ、社会から受け取り、社会的自己を形成する。その活動の様式は文明の様式に従っている。しかしまた、人間は自然との交わりにおいて呼吸もし、生き、生活しているのである。

自然と文明の位置関係を確認しておかねばならない。

文明の中核は人為である。文明は〈人間↔組織↔社会〉の中に位置している。そして「文明は自然と向き合っている」、そう考えるのが「知は力」を実現して行く近代文明の特性である。しかし他方でわれわれは、「自然は文明を包み込む」とも考えなければならない。

人為を超えるものが自然 nature と称される世界である。社会もまた自然という人為を超えるものによって包まれている。人間そのものにおいてもまた、人為による存在の機構を超えたもの（それを自然という）によって包まれて自己が支えられている。

自然とは何か、そして改めて人間とは何か、を尋ねて行かなければならない。

山本誠作は知性至上主義に対して「情的知」を、そして自然性と人為性のコントラストにおける調和と言う⁽⁴²⁾。川村永子は、生きている自然とそして自己の有りようを西田哲学やホワイトヘッドの有機体の哲学に依りながら透徹した眼差しで捉えている。川村から一例を示すと、「自己は我執にある自我として考えるのではなく、……絶対無と絶対的に相対立すると同時に根源的にはこれと自己同一的である」⁽⁴³⁾と言われる。これは西田哲学に立つ。これらの哲学あるいは形而上学における成果を社会科学の領域で生かせる具体的な道を探らなければならない。

自己組織化システムに関連する有機体論的システム論は、そういう試みの中に位置づけられるものを感じさせる。

人間の社会、そして自然には、人知を超えるものがあるのだということはまたホワイトヘッドも、そしてバーナードにも共通する思想である。それは例えばバーナードの「世界政府の計画化について」⁽⁴⁴⁾と題されている論文において確認できる。この論文でバーナードは、人間の社会というものは人知の限界を超えていること、それゆえ計画は、社会的であれ、政治的であれ、その限界を超えて進めることはできないことを語ろうとしている。その論文の冒頭において頭注にリンカーンとパウロと並んでホワイトヘッドの言葉が掲げられているが、ホワイトヘッドからの引用はハーバード・ビジネススクールで行われた講義で、後に『観念の冒険』（第6章「予見」AI, Chapter VI Foresight）に収載されたものから採られている。この講義は科学の知識の先にある、あるいは科学の知識では届かない事柄を「予見」することを主題としている。そしてそれがビジネスマインドにいかにより必要となるものであるかを語っている。「予見」は「理解」によって媒介されるのであり、「洞察」の産物なのである。

その引用部分を以下に示しておこう。

「精巧な社会組織を建設するのに人類の高邁な叡知を必要としたと信じることは、誤りの最たるものである。このような誤信の著しい一例は、分析してみてもその目的がはっきりしない社会的慣例に対して、それゆえに愚かしいものだと非難されるのは当然であるとする広く行き渡った仮説である」(AI, 91. 邦訳 122 頁、訳は邦訳と小泉訳を参照している)。

この引用文に現れる「社会組織」は、昆虫の世界を含む自然界に見られる社会組織現象の全体を見ているのである。そして、昆虫の社会は進歩しないのに対して、人間の社会は良い方向へかあるいは悪い方向へか、とにかく進歩するということで相異なるのだと言われる。

人類は自然の中で生を受け、育まれ、成長してきた (AI, 78. 邦訳 105 頁)。文明もまた、その本質において、自然によって包摂されている。そうでありながら、近代文明は「知」と「技」によって、自然と対峙するものとなりゆく道を選んだ。近代文明においては自然と人為が対抗的なものになることは避けられない。

近代文明が人為に立つことを「具体性置き違いの誤謬」は逆照射する。人為が自然と対立するならば、その文明は自然を破壊する方向に向かう。企業文明の中でそれが現に起こりつつある。文明の統括者としての人間の主体性が、さらに一段高いところのものへと上昇して、自然の中での文明の平安すなわち山本誠作の言う「自然性と人為性のコントラスト」における調和を目指す、そういう社会的意志を紡ぎ出さねばならない。これを 21 世紀のマネジメントは目指さなければならない。そのとき、川村の言う我執を離れてある自己、これがわれわれに与えてくれるものがあると期待したい。

人為によって自然の破壊が進み、また社会の基盤としての本源的慣例が限度を超えて破壊されるならば、それはもはや人為の具体性の範疇を超えている。それは文明の有機体時間を超えている。その場合、文明の意志主体であるべき人間が不在となって、主体の地位から離れている。意志と行為の主体性を譲り渡すことは、機械の形をした文明の残滓が残ることであって、あるべき具体性を見失っている状態である。

われわれが課題としている具体性と抽象性の問題は、ここにおいてかなり明らかになってきた。人知はいくら発達しても、所詮は抽象に留まるのであって、具体性には届かないと。

経営学における基本前提に人間の生活が据えられている限り、それは具体性の探求であり、経営哲学としてその前提を批判する使命を担う限り、経営学は未来への指向性を蔵する学の世界性を担っているのである。

かくして「経営学における具体性とは何か」という問いは、人間の生活の真の姿を求めて、人間そのものの自我へと迫ること、これへの指向性を示唆する。そこに見えてくる高められた主体性の獲得と、それに根ざした自然性と人為性のコントラストに基づく調和という道を描き出す。一つの理想としての平安へのプロセスという、一筋の道を見出すのである。

5. 冒険的经营心性——21 世紀の经营的心性に求められる哲学の力——

21 世紀は文明の変貌期になるであろう。あるいは転換期となるかもしれない。工業化社会

から情報化社会へのさらなる移行である。既に20世紀第4四半期から情報化の波が全世界を覆うようになっている。これがAI（人工知能）の技術の進展と、生命科学の分野における技術革新、そして宇宙技術の進展と重なって、予測できないほどの巨大かつ相互連関して増殖するネットワーク的な技術群となる可能性を見るのである。そうしてそこに原子力エネルギーという、ここまで意識してきた問題がある。

人間が、こうした巨大技術の下僕となることが、われわれの言う「具体性置き違い」の文明である。

現代企業文明が「具体性置き違いの誤謬」に従属するものになっていることを「フクシマ」は明らかにした。それを是正して超克された新しい文明の歴史を切り開かなければならない。文明の精神の変革のためには観念の冒険が必要である。その冒険は、積極的に外に向かうようなものだけではない。意志に対する責任のように、内に向けて忍耐する守勢の精神も含まれている。そういう積極-消極、攻勢と守備の哲学的な力のある冒険的経営心性を育て、それを鍛えて世界に向けて教育する努力が求められる。そしてまたこのことは、冒険的経営心性と「マネジメントの解釈学」との係わりについて、その究明が今後の研究課題となるであろうことを示唆する。

20世紀企業文明の精神の典型は「経営的心性」（ビジネスマインド）にあった。それは組織を中心に管理することを最も統括的な役割とする指向性を意味している。19世紀的な経済人（資本、カネ）と工作人（技術）に対して、それらに加えて企業という組織体に預託して協働システムの合理性を追究するのが「経営的心性」である⁽⁴⁵⁾。

21世紀にも資本主義体制が基本的に継続して企業文明が持続すると仮定すれば、その時代における経営的心性は忍耐力の有る哲学的な冒険的経営心性でなければならない。その理由を以下に見て行こう。

第一に、20世紀の経営的心性を超え出なければならない。それは技術の超絶的進化が起こるであろうからである。ビジネスと冒険という壮大さを響かせる。

ここまではほぼ自明である。問題の核心は次の第二にある。

第二に、企業文明の基本問題に立ち向かわなければならない。

企業文明の基本問題とは、「具体性置き違い」の文明の問題、すなわち文明の根底にある抽象観念の明確化とそれに対する対処である。

第三に、企業文明の重要問題に立ち向かわなければならない。

企業文明の重要問題とは、①人間性の回復、②文化多元性の問題。文化価値の相違による紛争あるいは戦争と平和、③自然環境問題である。

第一の問題と第二、第三の問題の間には亀裂がある。

第二と第三の問題は、現代企業文明が抱える宿命とも言える基本問題とその派生問題群である。これらの問題に対しては、近代科学技術が人間的包摂によって、人間の主体性の制御の下に置かれていることでなければならなかった。そうしてまたなお、人為性と自然性のコントラストの平安を達成する強力な高められた主体でなければならなかった。

第一に掲げた近代技術の予想される進展に対して生起するであろう、それら巨大技術の人間の包摂の問題にどのように対応して行くのか。そうしてさらに、高められた主体はいかにして達成できるのか。冒険的経営心性は、この逆説的問題に立ち向かえる心性を基礎としなければならない。これこそ積極-消極のバランスした、忍耐を理解できる観念の冒険である。ここには哲学が求められる。

いま文明の変革が求められている。あるいは伊東俊太郎の言う人間革命なのかもしれない。変革期においては、「観念の冒険」によって新しい文明へと上昇するのである。ホワイトヘッドとともに、われわれはそう考える。しかしそれには忍耐への冒険も含まれていることもまた銘記されなければならない。

「観念の冒険」には先取者がある。それは誰でもなり得るが、誰にもなしえないかもしれない。それでもその誰かを産み出すべく、時代をともにすべく、冒険の時代へと踏み出して行く努力があつてのみ、「観念の冒険」が現れるのである。

対立から調和への道を見出して、それを共有せねばならない。これまでの考え方や思想を修正し、あるいは変革して行く、新しい冒険なのである。

21世紀の経営学教育に期待されるのは、従って忍耐を理解できる哲学的な冒険的経営心性の養成ということである。その時必要な素養が経営哲学を中核とする哲学的思考の力である。

一世紀近く前のハーバード・ビジネススクールでホワイトヘッドが強調したのは、知性至上主義を超える「予見」ということと、それに伴う哲学的思考の力ということであった（AI, Chapter VI）。「冒険的」ということは、現在の根本観念を変えることを意味する。したがって予見ということに加えるべきものがある。予見は解釈への重要な役割を担う。予見を踏まえて積極的-消極的現状を理解し、理解された現状から、さらなる飛躍を目指すこと、これが冒険であろう。それは「予見」のさらなる先へと実践の矛先を見つめることである。

「予見」を「マネジメントの解釈学」の中で活かすこと、これが課題である。

IV. 結——「具体性置き違い」の文明の克服に向けて——

経営学史研究と経営哲学研究における〈文明と経営〉の視点を明確にして、問題点を洗い出すことに努めてきた。そこには企業文明が内包する「具体性置き違い」という文明の基本問題、

そしてそこから派生する3種の重要問題、人間性の問題、文化多元性の問題、自然環境問題、が現れていることを確認した。

「具体性置き違い」の問題はホワイトヘッドによって、近代科学における抽象性をそのまま具体と置き違えることとして提起された。そしてバーナードはこの問題を全体と個の問題へと一般化する道を開いた。

われわれはさらに近代文明の基礎にある近代科学と近代技術の問題としてこれを次のように捉えることを提案した。すなわち、近代科学技術について、その根底にある抽象性を人間的に包摂した上で、人間のための客体的形式として文明に提供されるということ。近代文明がある意味で成功してきたとすれば、それは近代技術が人間の主体的意志の制御の下に置かれていたからであろう。しかし、現代の企業文明における人間の主体性に関して、そのあるべき主体性の維持に失敗していることを「フクシマ」事故は明らかにしたのである。

「経営学における具体性とは何か」、これが改めて問われている。この問題に関して、われわれは「人間」、「生活」、「生きること」、「営み」、「仕事と生活」を基本において検討してきた。そうして、そこに芽生えて育ちつつある新しい経営哲学の動きに注目してきた。

一方で、「フクシマ」事故の問題から受け継がれた「組織と時間」の問題、そして「マネジメントの解釈学」の課題に関しては、特に「時間」に関していくらかのことは付言したものの、この論文では発展させることができなかった。

次なる目標のために、いくつかのステップを挙げて「結」としたい。

〈企業文明の変革と諸問題〉

20世紀企業文明と経営学史は互いに相手を映しあっているが、経営学史が写し取るのは企業文明の一部分に過ぎないであろう。知り得ないことがあっても、そして知り得ることが僅かな一部分であっても、経営学史に映った企業文明の意味を考察することを通してそれぞれに明らかになるものがあって、重要な知見をもたらすこともまた多いであろう。

その研究の中から浮かび上がってくるのが、企業文明の変革の問題である。

最も基本的な問題が、企業文明が内包している「具体性置き違いの誤謬」という問題である。これに対しては、抽象性の人間的包摂を全うすることによって具体性を回復しなければならないが、その抽象性をどのように包摂するのかという主体性の形式が問題となる。

「具体性置き違い」の文明は、人為をもって自然に対抗する道を進むことである。その状況を変えるものは、より高められた精神に基づく主体性の立場である。

人間の主体性に関して、意志主体と責任、行為主体と意味の問題、そして知性の限界について、より深い考察と、合わせて人間的自我の本質への喚起と探究が求められている。

また、バーナードは「具体性置き違い」について、それが経営と管理の日常に潜在すること

を明らかにしている。それは全体と個の関係において現れる。すなわち、全体状況のなかからいくつかの限定された要素を取り出してそれらの性質を評価し分析するとき、その取り出された要素ということが、全体状況との関連から断ち切られたもの、すなわち抽象である。

この問題こそ、有機体論的システム論において意識された根本問題であった。全体があつて、そのなかで位置づけられることによって個が意味を持つ。また個のそれぞれの意味と個性があつて、それらが相互に関連することによって全体としての状況が有る、という解釈学的循環は「マネジメントの解釈学」の方法論的基礎でもある。

文明の基本問題が、現実的・日常的諸問題へとつながっていることが浮かび上がってくる。

第二に、企業文明変革のための、新しい経営心性の有りようを探らなければならない。この問題に対してわれわれは「忍耐を理解できる冒険的」な経営心性の方向を見出した。新しい時代の教育という問題も含めて今後の重要な課題である。

〈新たな経営哲学の創造〉

歴史が示すように、経営学は未だ若い学であることそして多義性をもつことが指摘されるのだが、その学の科学性を巡って論争が繰り返されたこと、あるいは「経営学の構想」として、その学の建設への新たな提案がなされること、これらはいずれも学に対する学、すなわち哲学的な営為であり、そのような研究が経営哲学の分野を豊かにして行くのである。

これらの経営哲学的な仕事は学問の学という性格を共有しているのに対して、小笠原英司の「経営哲学の構想」は経営哲学を科学としての経営学と並ぶところの車の両輪として打ち立てようという意図と展望のもとに組み込まれている。それは経営存在哲学に結実し、経営実践哲学の構築へと進められている。その意味で重量感があると同時に新鮮さと奥行きが感じられる。ここから21世紀の「マネジメントの指針」となるべきものを具体化する一層の成果を期待したい。この構想された分野における成果も見えつつある⁽⁴⁶⁾。

しかし課題は多い。課題のひとつに、経営学の世界性に対する哲学的批判の問題がある。われわれはこの論考で「経営学における具体性とは何か」という大きな問いを掲げてきたが、そこに経営学における自己批判の哲学的視点を切り開く可能性を見ることができよう。その問題を意識して主題とすることが経営哲学における新しい貢献への道であり、その意味で〈文明と経営〉の哲学的探究の基本とも言えるであろう。

【注】

ホワイトヘッドからの引用は、国際的な慣用に従って、*Science and the Modern World*, 1925. (上田泰治、村上至孝訳『科学と近代世界』松籟社、1981年)を*SMW*, *Adventures of Ideas*, 1933. (山本誠作、菱木政晴訳『観念の冒険』松籟社、1982年)を*AI*と略記し、頁数などを入れて、邦訳の頁とともに、引用文の直後などの当該場所に示す。

- (1) 経営学史学会第20回記念全国大会は、統一論題を『経営学の貢献と反省—21世紀を見据えて—』、サブテーマに企業論、事業論、組織論の3セッションとして、風間信隆実行委員長の下で、2012年5月26、27日、明治大学において開催された。私の報告は5月27日、組織論のセッションで発表された。この大会に関して本論文で言及される内容については下記の文献を参照されたい。
経営学史学会編 [第二十輯]『経営学の貢献と反省—二十一世紀を見据えて—』文眞堂、2013年。
- (2) 経営学史学会第7期運営委員会 (第20回記念全国大会)「趣旨説明」「経営学の貢献と反省—21世紀を見据えて—」経営学史学会編 [第二十輯]、前掲、3-4頁。
- (3) Veblen, T., *The Theory of Business Enterprise*, The New American Library, 1904. Cosimo, Inc. 2005, p. 7. 小原敬士訳『企業の理論』勁草書房、1965年、5頁。
ヴェブレンは「近代文明の物質的外枠は産業体制であり、この外枠に生気をあたえる指導力は営利企業である」(第1章冒頭)と述べている。
- (4) 村田晴夫「転機に立つ現代文明—「有機体の論理」へ向けて—」田中裕、他『ホワイトヘッドと文明論』行路社、1995年。
村田晴夫「文明と経営 (1) —ホワイトヘッドの文明論における『平安 Peace』の概念について—」『桃山学院大学総合研究所紀要』第23巻第2号、1997年。
村田晴夫「非営利組織の組織原理について—文明と経営 (2) —」『桃山学院大学総合研究所紀要』第23巻第3号、1998年。
- (5) 山本安次郎「新訳版への序」バーナード『新訳経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年、3-4頁。
飯野春樹『バーナード研究』文眞堂、1978年、40頁。
- (6) 三戸 公「経営学の主流と本流—経営学百年、鳥瞰と課題—」経営学史学会編 [第七輯]『経営学百年—鳥瞰と未来展望—』文眞堂、2000年、3-8頁。
- (7) 庭本佳和「バーナード理論と組織の経済学—すれ違う2つの「組織科学構想」—」関西学院大学経済学部研究会『経済学論究』第69号第2号、2015年9月、62頁、注1)。
- (8) 庭本佳和、前掲、87頁。
- (9) 村田晴夫『管理の哲学』文眞堂、1984年、23頁以下。
- (10) 伊東俊太郎『比較文明』東京大学出版会、1985年、第3章「新しい人類史の時代区分」51-78頁。
- (11) 小林多加士『文明の歴史学』同文館、1991年。同増補版、1997年、73頁。
- (12) 小林多加士、前掲。
- (13) 山本誠作『ホワイトヘッドの文明論と科学的唯物論』田中裕、他『ホワイトヘッドと文明論』行路社、1995年。
- (14) 村田晴夫「文明と経営 (1) —ホワイトヘッドの文明論における『平安 Peace』の概念について—」前掲。
村田晴夫「人間として世界に立つ—「自由と愛」の精神に根ざして、「世界の市民」を養成する—」谷口照三、石川明人、伊藤潔志編著『自由と愛の精神—桃山学院大学のチャレンジ—』(株)大学教育出版、2016年11月、28-29頁。
- (15) 村田晴夫「人間として世界に立つ」前掲、29頁。
- (16) 村田晴夫「経営学における学の世界性と経営学史研究の意味」経営学史学会編 [第七輯]『経営学百年—鳥瞰と未来展望—』文眞堂、2000年。
私は、1999年に行われた経営学史学会第7回大会、統一論題「経営学百年—鳥瞰と未来展望—」において、経営学の世界性について次の二つの要件を提示した。(1) 文明社会的世界性：「学」がそれを背景としている文明社会に対して開かれており、その文明社会に受容されていること。(2) 哲学的世界性：その「学」が自らを批判する哲学的営為を内包し、それを通して世界と歴史に対して開かれていること。
- (17) 村田晴夫「バーナード理論と有機体の論理」経営学史学会編 [第二輯]『経営学の巨人』文眞堂、1995年。
- (18) 村田晴夫「経営哲学 (2) 対象領域と意義」経営学史学会編『経営学史事典』文眞堂、初版2002年、165-166頁、第2版2012年、124-125頁。
村田晴夫「経営哲学の意義」経営哲学学会編『経営哲学とは何か』文眞堂、2003年、3頁以下。
- (19) 例えば万仲を見よ：万仲脩一「経営学の構想—経営学の研究対象・問題領域・考察方法—」万仲脩一、海道ノブチカ編著『利害関係の経営学—生活と企業—』税務経理協会、1999年。
万仲脩一「経営学の構想—経営学の研究対象・問題領域・考察方法—」経営学史学会編 [第七輯]『経営学百年—鳥瞰と未来展望—』文眞堂、2000年。
- (20) 小笠原英司『経営哲学研究序説』文眞堂、2004年。

- (21) 村田晴夫「経営学史における組織と時間—組織の発展と個人の満足—」経営学史学会編 [第二十輯]『経営学の貢献と反省—二十一世紀を見据えて—』文眞堂、2013年。
- (22) 村田晴夫「システム論の時空間」村上陽一郎編『時間・空間』講座・現代の哲学1、弘文堂、1977年、145頁。
- (23) 村田晴夫『管理の哲学』前掲。
- (24) Barnard, C.I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, 1938, p. 239n. 山本安次郎、田杉競、飯野春樹訳『新訳経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年、250頁。
- (25) 宗像正幸『技術の理論』同文館、1989年、118頁。
宗像正幸「経営学における技術問題の理論的変遷と未来展望」経営学史学会編 [第七輯]『経営学百年—鳥瞰と未来展望—』文眞堂、2000年、85頁。
宗像の言う「人間の行為の様式、形式、形」は、われわれが着目している「文明」の概念に相当する、あるいは非常に近いものである。
- (26) 坂本賢三『機械の現象学』岩波書店、1975年。
- (27) Barnard, op. cit., p. 239. 邦訳、250頁。
- (28) Barnard, op. cit., pp. 238-9. 邦訳、249頁。
- (29) 村田晴夫「バーナード理論と有機体の論理」前掲、62頁。
村田晴夫「組織における美と倫理」組織学会編『組織科学』Vol. 33, No. 3, 2000年3月、8頁。
- (30) 西田幾多郎『行為的直観』『西田幾多郎全集』第8巻、岩波書店、1948年、546頁以下。また文庫版『西田幾多郎哲学論集II』岩波書店、1988年、306頁以下。
この個所で西田は「経営」ということばを次のように、3度繰り返して使っている。
「種は個として環境的に自己自身を経営することによって生きるのである。種は個によって環境的に自己自身を経営することによって、環境的に変ぜられて行く。」「種が環境を形成するということは個として環境的に自己自身を経営することであり、逆にそれは種が変ぜられ、否定せられることであり、世界が個性的に自己自身を構成することである。」(ゴチック体は引用者)
- (31) 村田晴夫「仕事と生活」坂井正廣、吉原正彦編著『組織と管理』文眞堂、1987年。
- (32) 小笠原英司『経営哲学研究序説』前掲、95頁。
- (33) 小笠原英司、前掲、69頁。
- (34) 小笠原英司、前掲、112頁。
- (35) 西田幾多郎『行為的直観』前掲。
- (36) 山本安次郎『経営学要論』ミネルヴァ書房、1964年。
山本安次郎「経営存在論」山本安次郎、加藤勝康編著『経営学原論』文眞堂、1982年、14-46頁。
- (37) ホワイトヘッドの解釈と用語に関しては次の書を参照されたい。山本誠作『ホワイトヘッド『過程と実在—生命の躍動的前進を描く「有機体の哲学」—』』見洋書房、2011年。
- (38) 万仲脩一「生活・経済学・経営学」万仲脩一、海道ノブチカ編著『利害関係の経営学—生活と企業—』前掲、25頁。
- (39) 万仲脩一「生活・経済学・経営学」前掲、27頁。
- (40) 万仲脩一「生活・経済学・経営学」前掲、30頁。
- (41) 万仲脩一「経営学の構想—経営学の研究対象・問題領域・考察方法—」万仲脩一、海道ノブチカ編著『利害関係の経営学—生活と企業—』前掲、18-20頁。
万仲脩一「経営学の構想—経営学の研究対象・問題領域・考察方法—」前掲、37頁。
- (42) 山本誠作「ホワイトヘッドの文明論と科学的唯物論」田中裕、他『ホワイトヘッドと文明論』前掲、180頁。
- (43) 川村永子「文明論の問題—西田哲学とホワイトヘッドをめぐる—」田中裕、他『ホワイトヘッドと文明論』前掲、64頁。
- (44) Barnard, C.I., *On Planning for World Government, Organization and Management*, Harvard University Press, 1948. 小泉良夫訳「世界政府の計画化について」飯野春樹監訳『組織と管理』文眞堂、1990年。
- (45) 村田晴夫「転機に立つ現代文明」前掲。
- (46) 小笠原英司、藤沼司編著『原子力発電企業と事業経営』文眞堂、2016年。