

河合忠彦著

## 『企業行動理論の方法的基礎』

小林俊治

企業を研究対象とする学問分野で、ひとつのブレイクスルーをなしたと評価されるのは、バーナード、サイヤート、マーチ、サイモンといった行動科学的な企業研究である。そして、バーナードを除いた他の三者は、一般にカーネギー・メロン学派と呼ばれている。この学派は、サイヤートとマーチの『企業の行動理論』(1963)でも分るように経営学、社会学、心理学、政治学、経済学、数学、統計学、人類学などの行動諸科学の最新の成果を援用して、企業の行動理論をつくりあげている。その場合、「最新の」という言葉は、まさに他分野での研究の第1線レベルの成果をほぼ同時進行的に摂取しているということである。

わが国においても、こうしたカーネギー・メロン学派の行動理論が導入されてきているが、一般的にいえばやはりまだそれぞれの分野での新しい研究成果を援用するには到っていないといえよう。例えば、意思決定理論においては、新しい精神分析の方法がまったくといっていいほど導入されていない。企業行動という多様なイメージをわきおこせしめる研究対象に比して、研究成果の単調さはかなりのコントラストをなしている。

本書『企業行動理論の方法的基礎』は、上述のように認識の射程がかなり限定されているわが国の企業行動研究にあって、きわめて異質で深く、広い内容をもった労作といえよう。著者はまた、H. A. サイモンとミンツバーク共著『組織と管理の基礎理論』を共訳している。またすでに本書(『企業行動理論の方法的基礎』)の書評は『組織科学』1978年夏季号に文化人類学の立場から盛山和夫氏がしている。

本書のアウトライン(項ははぶく)は、以下の通りである。

第1章 動学的企業行動理論の必要条件

## 第1節 はじめに

## 第2節 企業行動と制度

## 第2章 拡張された方法的個人主義

## 第1節 レヴィニストロースとホーマンズ等の論争

## 第2節 拡張された方法的個人主義

## 第3節 論争の調停

## 第4節 レヴィニストロースの構造主義

## 第3章 企業行動理論の動学的方法序説

## 第1節 パーソンズ理論の静学性

## 第2節 パーソンズの方法（構造機能分析）の静学性とその克服

## 第3節 パーソンズの方法的態度

## 補論1 人間行動

## 補論2 企業行動に対する行動科学的アプローチの限界とその克服

以下においては、各章ごとに評者なりの要約とコメントをしていくが、何分にも本書の内容が多岐にわたり、通常のいわゆる「企業行動論」と異なるがゆえに——またそこに本書の魅力があるのであるが——著者の主張を非力な評者が充分理解できたかどうか危惧するものであることを最初にお断りしておきたい。

第1章では、動学的企業行動理論の必要条件が述べられている。著者は、まずは、例えば「石油危機」以来のような企業行動の質的变化を外生的にではなく、内生的に理解する必要性を強調し、それが可能な理論として動学的企業行動理論を志向する。その場合、企業などの「制度」というものは、短期的には固定的であるが、より長期的には可変なものと想定される。そして、制度の行動を説明する方法として、これまでに方法的個人主義と方法的集団主義が存在してきたことが指摘され、両主義の限界を克服するものとして、「拡張された方法的個人主義」という方法態度が提起される。

その際、「方法的態度」に関して著者は、「一般に理論とは一定の仮定に演繹的推論——すなわち方法——を適用してある命題を導出し、それによって対象を説明するものとされている。しかし、我々は本書では、一応この見方を承認した上で、上の理論から方法を取り去った固有の説明的部分を狭義の理論と呼んで方法と区別し、さらに後者の基礎にあるものとして新たに方法的態度なるものを措定することにする」（傍点著者）(p. 6)

と述べ、方法的態度の位置を明らかにしている。次に著者は、動学的企業行動理論のひとつの必要条件として、「集団は集団それ自体および個人の双方に還元される」あるいは「集団は個人に部分的にのみ還元される」という方法的態度を指摘する。

さらに著者は、「キャンペーンGM」におけるムーアとフリードマンとの社会的責任論争を手掛りに、企業行動を動学的に理解するには、まずその企業がおかれている社会のルールを知らねばならぬとする。そのルールは、3種類あり、「一般に承認されたルール」(C)、「実質的に用いられているルール」(B)、および「存在のためのルール」(A)よりなる。Aはその社会が存続するためには守られねばならないルールであり、Bは例えば、立法化されてはいないが社会において実質的に守られているルールであり、Cは成文法や慣習法などのように一般に明らかに承認されているルールである。極端な場合には $C=B=A$ というケースもありうるし、また社会の変動とともにそれぞれがたがいに乖離し、時間の経過とともにまた新たに $C=B=A$ という関係ができあがることもある。

とくに著者が重視しているのはAのルールである社会の存続のためのルールである。著者は、そのルールを「社会の存続条件」という観点から追求する。そこで著者は、バーナード・サイモンの組織均衡理論を手掛りに議論を進める。しかし、著者はバーナード・サイモンの組織均衡理論においては、組織への参加・不参加の決定が組織のメンバーにとって自由であり、なんらかの強制力の存在が無視されていることを指摘して、バーナード・サイモンの理論は、社会の存続条件としてはある極端なケースであると述べる。つまり、バーナード・サイモンの均衡理論は方法的個人主義に基づくものである。

著者は、 $I_i \geq C_i'$  ( $i=1, 2, \dots, n$ ) をシステム(制度)の狭義の存続条件とみす。 [ $I_i (\geq 0)$  = システムに参加した場合にえられるであろう誘因,  $C_i'$  = 彼がなすであろう貢献] また、システムがさらに安定的である条件として、構成員  $i$  の他の任意の構成員  $j$  に対する〈相対的不平等指数  $\beta_{ij}$ 〉が1で均衡していることを指摘している。かくして著者は「システムを構成するすべての主体に対して  $I_i \geq C_i'$  を充足し、かつ  $\beta_{ij} = 1$  なる状態をもたらすことを可能ならしめるシステムのルール」こそ「システム存続のためのルール」であると主張する。

いずれにしても、制度は上述の3組のルールの全体として定義されるのであるが、企業行動は、それが属している社会システムの存続のためのルールに即した役割活動とそ

の構成員から課せられた役割に即した活動とより構成されているとみなされ、著者は、企業行動を「企業の存続のための役割」にもとづいてなされる「企業内の意思決定集合すなわち、企業にとっての『実質的な役割』の遂行活動」と定義する。そして、この実質的役割と存続のための役割との関係の変化を連続する諸時点にわたって内生的に明らかにすることが動学的企業行動理論の課題であり、その方法的根拠となるのが、「拡張された方法的個人主義」である。

本章において、著者は、企業に課せられているふたつの課題を明らかにしているが、こうした分析は、企業行動をたんに市場（マーケティング）からのみ考察する態度と企業行動をたんに人間問題からのみ理解しようとする態度とを架橋する可能性を与えている。つまり、個人の立場を堅持しながら、社会の有形無形の圧力ないしは社会の創発性（emergence）をも考慮していくという研究態度の有効性を示唆しているといえよう。

第2章においては、著者は、レヴィ=ストロース対ホーマズ等の後述する論争が、巨視的機能主義対微視的機能主義（心理学主義）というものであり、両者の方法的態度を調停、統合することによって著者の主張する第3の方法態度である「拡張された方法的個人主義」の構築の可能性を提示する。

論争の問題は「一面的交叉イトコ婚（unilateral cross-cousin marriage）には二つのタイプがあるが、ある社会がそのいずれを採用するかは、その社会の出自（descent）のタイプに決定されるか否か」（p. 58）、換言すれば「ある社会が父系ないしは母系であるということは、その社会が交叉イトコ婚の二つのタイプのいずれを採用するかを決定する要因であるか否か」（p. 59）ということである。著者によれば、優先婚としての一面的交叉イトコ婚には、母方的交叉イトコ婚と父方的交叉イトコ婚があり、前者は、自己を男とするならば、自己とその母方の交叉イトコ（自己の父母の異性の兄弟ないし姉妹の子供のこと）との結婚を命令ないし期待することであり、後者はその逆のことを命令ないし期待するものである。

著者は、まずレヴィ=ストロースの結婚、禁忌というより一般的な問題から出発する見解を詳しく説明し、結局レヴィ=ストロースは出自はある社会が一面的交叉イトコ婚のいずれのタイプを採用するかを決定要因ではないとすることを明示する。このレヴィ=ストロースの見解は、ディルケーム的な社会の有機的連帯の重視の立場にたち、全体

としての人類ないし社会集団の存続の必要性の観点から、すなわち巨視的機能主義の方法的態度から論争問題に解答するものである。

それに対して、ホーマンズ等の主張を著者は、「ある社会が一面的交叉イトコ婚の二つのタイプのいずれを選択するか究極の決定要因は法的権威の所在であり、その限りではレヴィ=ストロースの理論は棄却されない。しかし、一般にある社会の承譜、すなわち出自は法的権威の所在と高い相関関係にあり、この限りではそれは一面的交叉イトコ婚の決定要因とみることが可能であり、かくしてレヴィ=ストロースの主張は否定される」(pp. 79-80)と要約する。この場合の法的権威 (jural authority) とは、ホーマンズとシュナイダーによる「正当とされる (legitimate) ないしは制度化された権威」(p. 76) のことである。

このホーマンズたちの主張は、社会現象を社会の構成員の必要性ないし欲求のみで説明しようとする微視的機能主義 (心理学主義) に基づいてなされていると著者は論証し、結局、論争はホーマンズ側の勝利に終わった結論する。(なお小室直樹氏はレヴィ=ストロースの勝利とみなしているが、著者は小室氏の見解を全面的に批判している)。著者はこの論争が理論の対立であると同時により基礎的レベルでの方法的態度の対立をも意味していることを指摘し、ホーマンズの勝利を確認しながらも、レヴィ=ストロースのより一般的理論の説明力を破棄できないという立場をとる。ホーマンズ等も、婚姻規則の決定において、対人関係を覆っている「より強力な力」の存在を認めており、著者はその「より強力な力」の存在に関してレヴィ=ストロースの方法的態度の方が説明力があるとみなし、結局、ホーマンズ等とレヴィ=ストロースとの方法的態度を統合することによって、「集団は個人に部分的にのみ還元される (あるいは創発される)」という方法的態度 (拡張された方法的個人主義) が可能になると述べる。

著者はその調停作業 [理論レベルでは『ホーマンズ等の理論を特殊理論として含むレヴィ=ストロース理論の一般化による調停』(傍点著者)] (p. 156) を、前述の「システム存続条件」の観点から [社会↔家族] のみの関係ではなく、同時に [家族↔家族構成員] の関係も導入し、さらには、A. H. マスロウの欲求段階説も導入して一層のマイクロ化をはかる。

著者は上述の調停作業による企業行動理論への示唆として、企業を社会と個人との接点に立つものとして認識することの重要性や、個人の欲求の変化が究極的には社会の規

則をも変化させるという動態的過程の内生的理解の可能性の例証などを指摘する。また、そうした認識や理解が、上述の拡張された方法的個人主義によって可能であることを示している。

第2章の最後で著者は、レヴィ=ストロースの構造主義が企業行動理論の動学化にいかに関与するかを論じる。著者は、まず動学化の条件として「個人と集団の統一的取り扱い」と「通時と共時の統一的取り扱い」というふたつの必要条件を設定し、それらの必要条件がレヴィ=ストロースの構造主義の立場から説明される。そして、著者は、レヴィ=ストロースの構造主義は、「潜在意識」というものを個人の心理に加えることにより、「拡張された方法的個人主義」がより一層拡張される点において、第3の方法的態度を充実させるという貢献などを指摘する。

以上のように第2章では、文化人類学の領域での論争の調停を手掛りに「拡張された方法的個人主義」の成立の可能性が提示されている。それは、緻密な論理構成であり、充分納得いくものである。また、本章の本文や注であげられている内外の種々の文化人類学者あるいは言語学者の名前や業績は、それぞれの特殊な分野で著名でありかつまた社会科学のサークル一般においてもファッションナブルなものであるが、経営学界においてはほとんどといっていいほどそれらの業績を導入しようとはしてこなかった。ところが著者は、敢然と経営学界としては未踏のそうした領域に最初に本格的にクワを入れた。また、構造主義に関して、無意識、社会構造、共時と通時、ラングとパロールなどの概念を駆使して論を展開していく著者の社会科学的知識の量は驚くべきものがある。

第3章においては、本書においてそれまでに明確にされてきた方法的態度に基づいて、「単一の機能主義」という方法と「システムの存続条件」という狭義の理論レベルの問題に関して論議される。著者は、その際、パーソンズの構造機能分析が著者のいう単一の機能主義という方法になりうる可能性を秘めているのではないかという観点から、パーソンズの近親相姦禁忌の理論が分析される。その作業は『社会構造および子供の社会化との関連での近親相姦禁忌』という論文に基づいてなされる。著者はパーソンズの論点を三つあげ、例えばそのうち核家族の構造と機能の問題点は単一の機能主義（動学化の必要条件のひとつ）に依拠するものであるが、その機能主義の体系的な適用を欠いている（傍点著者）がゆえに静学的であると指摘する。しかし、静学理論も動学理論の前提として評価される。

第2節ではパーソンズのフォーマルな構造機能分析が説明・検討されるが、それは結局、著者の求める動学的企業行動理論の方法たりえないことが指摘される。そして第3節においてパーソンズの方法的態度における方法的集団主義的性格（社会現象の創発性の是認）が明らかにされる。

以上述べたように、第3章においてはパーソンズの構造機能分析の静学性を克服することが試みられている。

さらに補論1では人間行動の理解における精神分析学との関係が論じられ、後者の研究成果が、企業行動の説明にも、例えば適応—不適応の問題などに利用できることが示される。補論2では、行動科学的アプローチを、富永的アプローチ（微視的機能主義）と吉村的アプローチ（情報諸科学方法）との対比を通じて検討され、その限界が指摘される。そして、「拡張された方法的個人主義」の方向に行動科学的アプローチが拡張されねばならぬことが指摘される。

以上本書の概要とコメントを述べたが、著者の意図する動学的企業行動理論の方法的基礎の構築は充分なされたと言っている。そしてまた、経営学の領域において、集団と個人の問題を考えるさいに、本書において展開された「拡張された方法的個人主義」は大きな示唆を与えるであろう。

最後に強調したいことは、すでに第2章のコメントのさいにも述べたように、著者の知的関心がきわめて広範で、深いものであるということである。評者なども構造主義や現象学の方法を企業行動の探究になんとか適用できないものかと苦慮しているのであるが、著者が本書の第2章、第3章で提示した分析によって、評者は大きな刺激と教えを受けた。ただその場合、これまでの経営学、とくにドイツ経営学における方法論にも論及してほしかったという印象をもった。わが国の場合、科学としての経営学のアイデンティティの確立に、ドイツ経営学の方法論が少なからず貢献したと思われるが、その点に関する著者のコメントが知りたかった。勿論、著者は、論議の対象を限定しており、その限りにおいては、ドイツ経営学への言及のみられないことも、充分納得できることである。

いずれにしても、本書が、わが国の経営学の発展に大きな貢献をなすものであることは確かである。後に続くものは、著者の拓いた道を、困難ではあるが、しっかりと歩み、著者の開拓者精神に答えねばならないであろう。（昭和52年8月・学習院刊）