

〈産研だより〉 1992年4月—1993年3月

I. 研究活動

1. 「戦後北海道の石炭産業における労働史研究」

昨年度に引き続き道内主要石炭礦業所の労務管理・労使関係に関する資料の収集・整理を行った。

本年度の研究は、戦後石炭産業合理化政策史をあとづけることに主眼をおいた。ちなみに、1993年度の石炭鉱業合理化実施計画が、4月19日開催された石炭鉱業審議委員会の審議を経て策定され、4月26日付け通商産業省告示第234号及び同第235号をもって告示されたのでその内容を紹介しておきたい。

1993年度 石炭鉱業合理化実施計画の概要

1993年度石炭鉱業合理化実施計画

1) 1993年度における石炭鉱業

の合理化の目標

石炭鉱業を整備し、石炭坑の近代化等を促進し、坑口の開設等を制限し、及び石炭の適正な供給の確保に資する措置を講ずること等により引き続き石炭鉱業の合理化及び安定を図る。

2) 1993年度における石炭の生産数量に関する事項

1993年度における坑内掘りによる石炭の生産数量は、655万トンとする。なお、露天掘りによる石炭の生産数量は、85万トンと見込む。

3) 1993年度における石炭の適正な供給の確保に資する措置に関する事項

石炭供給安定事業により、1993年度末において保有すべき石炭の数量は、120万トンを限度とする。

4) 1993年度における石炭坑の近代化に関する事項

(1) 安定的な生産体制を確立するため、地質調査及び構造改善工事等の坑道掘進を適正に実施し、効率的な坑内骨格構造の造成を図るとともに、採炭、運搬等の用に供する設備及び機械の改善を図る。

(2) 生産体制の集約化の過程における生産費の低減等を図るため、坑内骨格構造の簡素化、採掘区域の深部化及び奥部化の抑制、坑内稼行区域の集約化、条件の良好な炭層からの選択的出炭等の対策を炭鉱の特性に応じて実施する。

5) 1993年度における石炭鉱山整理催促促進交付金及び石炭鉱山規模縮小交付金の交付に係る採掘権又は祖公権の基準その他石炭鉱業の整備に関する事項

1993年度における石炭鉱山整理促進交付金及び石炭鉱山規模縮小交付金の交付に係る採掘権又は祖公権の基準は、当該採掘権又は祖公権の鉱区又は祖鉱区、において坑内掘りにより石炭の生産が行われている場合にあっては、当該採掘権者又は祖鉱権者である石炭

会社が新分野開拓計画の承認をうけており、かつ、当該承認に係る新分野開拓計画の実施と当該採掘権又は祖鉱権に係る石炭鉱業の整備との調和が図られていることとし、当該採掘権又は祖鉱区において露天掘りにより石炭の生産が行われている場合にあっては、採掘跡地の復元等適切な対応が図られることとする。

1993年度における石炭鉱業の整備に際しては、新分野開拓計画及び炭鉱労働者等の雇用の安定等に関する臨時措置法（1959年法律第199号）第2条の3第1項に規定する雇用安定計画の実施等により鉱山労働者の雇用の場の確保に務めることとする。

6) その他石炭鉱業の合理化に関する重要事項

(1) 採掘区域の深部化、奥部化、自然条件の変化等に対応するため、採炭、掘進、選炭等生産工程の機械化、自動化、リモートコントロール化等のための技術開発を促進する。

また、石炭の円滑な利用を図るため石炭の利用技術の開発を促進する。

(参考) 1993年度 石炭鉱業合理化実施計画

		1992年度 (実績見込)	1993年度 (見通し)
生産数量	坑内炭(万トン)	675	655
	露頭炭(万トン)	85	85
常用実働労働者数(年間平均:人)		4,112	3,778
平均生産能率(トン/人/月)		154	163
平均品位(kcal/kg)		5,750	5,790

(2) 保安の重要性にかんがみ、自主保安体制の充実及び強化を図ることとし、このため特に災害の未然防止対策、災害拡大防止対策及び作業環境改善対策の推進、教育及び訓練の徹底、保安管理体制の整備並びに保安技術の開発促進を図るとともに、坑水、排水、捨石の集積等による公害の防止を図る。

石炭部 調査課・石炭技術課

2. 「道内食品製造業の経営実態調査」

アンケートを実施した

II. 研究会

第1回産研研究会（1992年6月27日）

第1回産研研究会は、本学中央棟第1会議室において、旧経営情報学会(AMI)「戦略的情報システム研究部会」と経営学部附属産業経営研究所の共催により、平成4年6月27日に、以下のテーマと報告者によって行われた。尚、経営情報学会(AMI)は、現在、統合化され日本経営情報学会となっている。

テーマ：組織ポテンシャルティ評価モデル

報告者：海老沢栄一（神奈川大学）、小林正尚（㈱内田洋行）、斎藤環（㈱システムリサーチ）、竹之内隆（㈱日本総合研究）、原誠（長銀総合研究所）、藤松英也（㈱日本ネットワーク研究所）、奥村経世（専修大学）

上記7名の発表者のうち、海老沢栄一氏が代表して研究成果を報告し、その後、フロアからの質問に対して、他の報告者も含めた全員が答える形式をとった。当日は、大学関係者のみならず、

民間企業の関係者も多数出席し、活発に議論がなされた。以下に報告要旨を記す。

(報告要旨)

1. 研究目的

環境変化に対応する組織体の適応能力や対応可能性、さらには潜在能力(以下、組織ポテンシャルティと呼ぶ)のような、表面的・短期的・具体的にはとらえにくい要素に分析視点をおく。そのうえで、ゴーイングコンサーンとしての組織体の継続的、連続的な健全性が、そのポテンシャルティの高低に左右されるという仮説を検証することを本研究所の最終目的とする。また、その場合、組織ポテンシャルティの高低は、情報リテラシーの吸収・消化能力いかに深くかかわっているという文脈も考慮に入れることにしたい。なぜならば、環境変化動向を察知する、或いは察知できる組織体は情報に関する“読み書き”の程度に大きく依存していると考えられるからである。

本研究の期待される成果としては、

- ① 情報リテラシーと組織ポテンシャルティとの相関関係
- ② 組織ポテンシャルティと現実の企業実績との相関関係が明らかにされ
- ③ 組織ポテンシャルティ分析をとおした、組織体の“意外な”強み弱みの把握が可能となる。

2. 組織ポテンシャルティの定義とフレームワーク

組織ポテンシャルティは「事前に予知できないさまざまな環境諸現象の発生に対して、組織がうまく同期を取りながら、適応・吸収・順向する力全体のこと。」と定義される。

組織ポテンシャルティ評価のフレームワークとして、「インフォメーションテクノロジー(IT)をインフラとした、戦略(S)、マネジメント(M)、組織構造(O)、組織カルチャー(C)の4要素の相補関係」を考え、情報リテラシー(IL)は、これら4要素に対して触媒機能として作用し、組織ポテンシャルティを高めるのに何らかの貢献していると考えられる。

4要素及びILの内容は次の通りである。

- | | |
|---------------------|--|
| 情報
リテラシー
(IL) | ： 情報活用能力、つまり情報の判断・選択・整理・処理能力及び、新たな情報の創造・伝達能力を高めること。特に、最近の進んだインフォメーションテクノロジー(IT)を使いこなして、情報の活用能力を高め、ビジネスの進め方を主体的に変革していく態度が組織にも個人にも重視されるようになっている。そのためにITの普及及び、情報リテラシー教育も重要な意味をもつ。 |
| 戦 略 (S) | ： 経営の使命を受けて、やや具体的に組織体の方向性を定め、その内容を経営計画に伝達する。事前・事後戦略、防御・順向戦略、トップダウン・ボトムアップ戦略などの分類基準が重要な意味をもつ。 |
| マネジメント
(M) | ： 達成すべき目的に向けて操作可能な経営諸資源を効率良く組み合わせ所定の成果をあげるための、人的行動プロセス。特に定型・非定型、秩序・無秩序、厳格・曖昧、個人・集団などの意思決定パターンが重要な意味をもつ。 |
| 組織構造
(O) | ： 組織目標を実現するために、遂行すべき役割を明示した仕組みのこと。通常、規則や規定、権限、職務などの組み合わせで表される。構造化された・構造化されない組織、ツールな・フラットな組織、機械的・有機的組織、官僚的・民主的組織、硬直的・弾力的組織などの分類基準が重要な意味をもつ。 |

組織カルチャ : 組織内における個人行動や集団行動の大枠を規定する規範や価値, 信念,
(C) 認知などの総称。カルチャの概念に組織全体の性格や雰囲気, 行動特性も含めることにする。成員の意識や感覚, リーダーメンバの関係, 動機づけ, 指揮などが重要な意味をもつ。

3. 組織ポテンシャルの3つの分析視点

I Tをインフラとした4要素の平面上の位置付けを, Sを上, Mを下, Oを左, Cを右として考えると, 次の3つの分析視点が可能となる。

(1) 『 + 』視点 (知能-気体系)

組織ポテンシャルを思考力と行動力の組み合わせで分析する。思考力は“戦略(S)”要素と“マネジメント(M)”要素との組み合わせ, 行動力は“組織構造(O)”要素と“組織カルチャ(C)”要素との組み合わせによって分析する。ここでは, 前者の思考力のことを知力と能力の組み合わせの意味から「知能系」, 後者の行動力のことを気力と体力の組み合わせという意味から「気体系」と呼ぶことにする。

(2) 『 / / 』視点 (ビジネス-人間系)

組織ポテンシャルをビジネス系と人間系との組み合わせで分析する。ビジネス系では組織目的遂行上の仕掛けや仕組みの分析が中心課題となる。“戦略(S)”要素と“組織構造(O)”要素との組み合わせによって分析する。一方, 人間系では職務遂行主体として組織成員全体の職務観や価値観, 意識などの分析が中心課題となる。“組織カルチャ(C)”要素と“マネジメント(M)”要素との組み合わせによって分析する。

(3) 『 \ \ 』視点 (条件-実行系)

組織ポテンシャルを条件系と実行系の組み合わせで分析する。条件系では組織行動の前提となる基盤の準備状況の分析が中心課題となる。“戦略(S)”要素と“組織カルチャ(C)”要素との組み合わせによって分析する。一方, 実行系では組織行動の実践能力の程度が分析の中心課題となる。“組織構造(O)”要素と“マネジメント(M)”要素との組み合わせによって分析する。

以上の3つの分析視点は, ある要素とペアを組む相手要素との関係, ならびに相対峙する相手ペアとの関係というダブルの関係を, ダイナミックに変化させることによって, 総体的かつ相対的に組織ポテンシャルの水準を把握することを可能にする。

4. 測定尺度の考え方

組織ポテンシャルを, 戦略・マネジメント・組織構造・組織カルチャの4要素の組み合わせによって測定する共通のメルクマールとして, 開放度と自由度の2つの変数を採用する。開放度は, 組織の環境に対する相互作用や相互影響の程度のことを指す。一方, 自由度は, 組織内の職務や職能のダイナミックな活動状況の程度のことを指す。

第1のパターン: 開放度(閉)で自由度(低)の場合

組織ポテンシャルは低で, アナロジイは監獄, 要塞型となる。

第2のパターン: 開放度(閉)で自由度(高)の場合

組織ポテンシャルは中間(高/低)で, アナロジイはサロン, 農耕型となる。

第3のパターン: 開放度(開)で自由度(低)の場合

組織ポテンシャルは中間(高/低)で, アナロジイは人工衛星, 狩猟型となる。

第4のパターン: 開放度(開)で自由度(高)の場合

組織ポテンシャルは高で, アナロジイはワーコレ, 都市国家型となる。

始めに、4要素各々について開放度と自由度を測定し、更に、組織ポテンシャルの3つの分析視点から、要素間の関係を見ていくことになる。また、分析、評価するにあたって、各要素ごとに組織ポテンシャルと情報リテラシーとの相互関係を中心に見る。つまり、開放度と自由度のほかに、組織ポテンシャルを決める第3の次元として情報リテラシーがあると仮定できる。

5. 評価モデル・進化モデルと実証方法

組織ポテンシャルの3つの分析視点に合わせて、組織ポテンシャルを総合的に評価するためのモデルが作られる。例えば、分析視点の中の『+』視点(知能-気体系)で表すと、次の4つのモデルになる。

- ①知能系：高／気体系：高（ランボーモデル）
- ②知能系：高／気体系：低（頭でっかちモデル）
- ③知能系：低／気体系：高（わんぱく坊主モデル）
- ④知能系：低／気体系：低（虚弱体質モデル）

同様に他の2つの視点、『／／』視点、『＼＼』視点からも評価モデルが可能となる。

組織ポテンシャルの進化モデルを仮定することができる。例えば、虚弱体質組織が、直接ランボー組織へ、または、頭でっかち組織あるいはわんぱく坊主組織を通してランボー組織へ至るプロセスが考えられる。

最後に、戦略(S)、マネジメント(M)、組織構造(O)、組織カルチャー(C)の4要素ごとに主観的に答えられる質問項目や、情報リテラシーとの関連を意識した質問項目、フェース項目などを盛り込んだ、アンケートによる組織ポテンシャル調査を実施することになる。

(文責 佐藤芳彰)

第2回産研研究会(1992年9月14日)

報告テーマ：経営労働論の体系

海 道 進 氏

第3回産研研究会(1992年12月10日)

報告テーマ：アメリカからみた「日本的経営」

R・L・チェリー 氏

what I had understood to be universal Japanese business practices

1. did in fact apply to a minority of Japanese businesses, mostly large manufacturing firms involved in significant export business
2. and even in these cases there is currently pressures which are eroding the practices even there.

In fact, the highly praised practices are feasible only when a series of factors are present :

- a. open foreign markets of large size compared to Japanese exporting capacity
- b. an export pricing strategy unrelated to the domestic policy
- c. ever increasing sales
- d. the near total absence of the use of the yen as an international currency
- e. significant barriers to labor immigration and no-growth or even decline in the domestic workforce
- f. tasks which are highly predictable, repetitive and standardized
- g. workers whose identity is indistinguishable from that of the company

- h. a “food chain” relationship of parent firm and its suppliers
- i. ever increasing improvements in process technology.

My hypothesis suggests that these nine conditions are not as prevalent now as they were even three years ago, hence the desirability of the business practices is declining. They are now more a matter of theory than of fact.

第4回産研研究会（1993年1月26日）

報告テーマ：インドネシア熱帯雨林の破壊と再生

前田 満 氏

III. 現代企業研究会

現代企業研究会は、今年度、第29回から第37回研究会まで、12回開催された。以下、その内容を簡単に紹介しておきたい。

第29回（1992年4月24日）

アメリカにおける職場の労使関係と労働組合運動

—1980年代以降の「日本化」論の再検討—

平尾 武久（本学経営学部）

ジョーン・H・ゴールドソープ (J.H. Goldthorpe) は、労使関係の「日本化Japanization」という言葉を「企業や工場レベルにおける多様な微視的コーポラティズムのなかに一次的労働力を包摂していくことと併せてデュアリズムが拡大していくという意味で用いている。そして、アメリカにおいては、近年、ブルーカラー型内部労働市場が日本の労働市場との相似性を深め、人件費の固定部分の削減、従業員の「コアと周縁」部分への細分化と配置の柔軟化、仕事の外部化による正規従業員の抑制といった内実をもって、日本とアメリカとの間に一つの収斂過程が進行しているとの論調が高まっている。すなわち、ブルーカラー型モデル企業が、一方で、賃金と職務編成の柔軟性を追求し、他方では、雇用保障と「二重賃金制度」・「多能工化奨励加給」の具体化によってその両者を勘案しながら、労務管理・労使関係の「日本化」を推進しているという。

そこで、この報告では、アメリカ製造工業における労務管理と職場の労使関係がどのように展開しているのか、すなわち、80年代後半以降、国際競争力強化の圧力のもとで、敵対的団体交渉制度と仕事規則による職務統制型労働組合主義 (Job Control Unionism) の変質過程において、アメリカの労働組合が「労使一体」的な職場のありようを克服していく方途をどのようにして見いだそうとしているか、を検討した。

第30回（5月29日）

ソーシャルマーケティングをめぐる諸問題

山本 敦（本学経営学部）

今回の報告の内容は、ソーシャル・マーケティングが、1971年に成立するまでのアメリカにおけるマーケティング研究の潮流を概観し、現段階におけるソーシャル・マーケティングをめぐる問

題点として、

(1) “ソーシャル・マーケティング” という概念のあいまいさを指摘し、その成立の原点を踏まえ、たうえでの私見をのべること、すなわち、これまでソーシャル・マーケティングの内容として主張されてきた2つの潮流を以下の3点に整理し、区別して認識すること、

①社会的に責任ある企業のマーケティングとしてのソーシャル・マーケティング→社会志向的ないしソサイエタル (societal) ・マーケティングと呼ぶ。

②非営利組織のマーケティングをマーケティングの一領域として認知すること。

③社会的アイデアのマーケティングとしてのソーシャル・マーケティングそのうえで“社会的アイデアのマーケティングとしてのソーシャル・マーケティング”こそが本来の意味でのソーシャル・マーケティングであることを主張した。(図表1参照)

その主要な論点は、非営利組織マーケティングがアメリカではすでにマーケティングの一領域として市民権を獲得していること、ならびに近年の我が国においても経済のソフト化・サービス化の急速な進展を背景として“非営利組織マーケティング時代の到来”ということが主張されるようになり、例えば日本マーケティング協会の1990年の定義においても非営利組織マーケティングはマーケティングの一領域として認知されていること等である。

(2) 次に上述した問題をより一層明確化させるべく、非営利組織マーケティングと社会的アイデアのマーケティングとの区別についての一試案を報告したが、まだ不十分なものであり、さらに研究を深め、より明確に整理することが今後の研究課題であるとの非常に貴重な御批判。御意見を賜わった次第である。

◆図表1 ソーシャル・マーケティング、ソサイエタル・マーケティング、非営利組織マーケティングの比較

	主 体	マーケティングの客体
ソーシャル・マーケティング	非営利組織企業	①アイデア ②社会的に有益な主義・主張 (cause)
ソサイエタル・マーケティング	企業	①製品 ②サービス ③アイデア
非営利組織マーケティング	非営利組織	①アイデア ②サービス ③製品

第31回 (6月24日)

ソフトウェア生産技術に与える社会体質の影響

— 日米比較調査の報告 —

荒 川 淳 三 (本学経営学部)

ソフトウェア生産技術の進歩が遅々としている最大の理由は各企業が自社の必要とするソフトウェアを自社で開発する「自製体制」にあり、問題の抜本的解決にはソフトウェア生産技術の専門企業への集中が必要である。発表者はこのように考え、専門化の動きを阻害している要因を探り、これらを排除するための方策を追求しているが、この調査の一環として社会体質がソフトウェア生産技術に与える影響に着目し、1991年夏にこれに関する調査を米国で行った。今回の発表はこの調査結果であり、専門家主義、契約主義の拘束が弱い日本においては、仕様化技術を含めてのソフトウェア生産技術の専門企業への集中がむしろ容易ではないかと結論付けた。

第32回(7月30日)

データベース・サービスの現状と課題

星 真太郎(本学経営学部)

ジェームズ・マーティンの著書 *Managing the Data-base Environment*, PRENTICE-HALL, 1983 によれば, データ・ベースは次のように定義されている。すなわち, 「データベースは多種多用の利用部門が各々のニーズを満たしつつ共用できるように設計された相互関連データの集積である。また, 別の定義をすれば, 多岐にわたる利用部門の異なった見方を引き出せるようなデータの集積である。データはプログラムから独立して蓄積され, 新しいデータの追加や既存データの変更, 検索は統制された共通のアプローチで行われる。」と。この「データベース」概念は, 今日, 必ずしも統一的な明確な定義のもとで使用されているわけではないが, 1960年代以降, 情報サービスとしてのデータベース・サービスをつうじて普及してきたものである。

このような観点から, 本報告では, データベース発展の経緯, 提供されるデータベースの分類, データベース・サービスの業界構造, データベース・サービスのユーザー, データベース利用の実際などの諸事実を整理しながら, データベース・サービスをめぐる諸問題について検討を試みた。

第33回(9月17日)

産業および産業構造の発展をめぐって

——ネットワーク論への道——

森 杲(本学経営学部)

企業間, 企業内のネットワークにかんするおびただしい著作は, 多様なネットワークの現存を今日の企業の特徴として説いているが, 何故, どのようにして今日の特徴になったのかという説明をほとんど与えていない。たかだか, 19世紀末の道路網, 鉄道・通信システムの形成にもとづいた「ハードなネットワーク」にたいして近年, 情報と組織の革新を動力として「ソフトなネットワーク」が登場したという程度の記述にとどまる。一方, 産業の発展や企業の高度化を問題にする産業史, 経営史の研究領域では, ネットワークという概念を中心に据えた歴史把握の試みがまだ緒についたばかりである。本報告もその試みのひとつであって, 従来, 産業発展論のなかで論及された, 労働手段の変革過程, 新興産業の台頭(=社会的分業の進展), 1・2・3次産業や資本財・消費財産業や重工業・軽工業といった産業の分化, 迂回生産, 統合企業, コンビナート化, システム化, 動力・エネルギー革命等々の事象, あるいは所有と経営の分離, 多角化・分権化といった企業組織の変革を, 産業・企業のネットワークの発展史としてどのように位置づけ構成すべきものかを考えた。

第34回(10月29日)

世界的視点からの中小企業の本質規定の可能性について

日向 啓爾(本学経営学部)

第2次大戦後まもない間までは, 中小企業(問題)は後進資本主義国日本固有の存在(問題)であるという理解が一般的であった。すなわち明治以降の日本資本主義の独特の発展過程が, 日本固有の中小企業(問題)を形成してきた, というわけである。中小企業とその問題を単なる経営学的な接近から解明することに終わるのでなく, 国民経済構造の形成と展開のなかに解明しよ

うという視点からは、こうした理解は全く正当なもののように思われていた。しかし、戦後、欧米の調査が進むにつれて、欧米の先進国においても中小企業（問題）の存在することが認識され（それは、独占資本主義論からする中小企業の本質規定をもたらした）、また、50年代末からの「発展途上国の追い上げ」問題や、東南アジア諸国への日本企業の進出が見られるなかで、発展途上国の中小企業が認識され、更には80年代末からの「社会主義国」の激動過程のなかで、これらの国でも中小企業の再認識が高まってくる。以上において特徴的なことは、70年代以降の世界的な経済困難の著しい増大のもとで形成されている先進国、発展途上国、「社会主義国」での中小企業の意識化は、戦前の日本中小企業の意識化とは対照的に、中小企業への高い評価・熱い期待を伴っていることである。

このような一方での中小企業の世界的普遍化、他方での中小企業の評価の転換、という今日の状況を踏まえた新しい中小企業の本質規定が求められている。

現時点で「世界に通用する中小企業概念」の理論に対して少なくとも次の諸点が要請されるのではないか。①構造的視点の必要—対概念としての大企業との構造的関係を踏まえる。②中小企業意識化の地盤である国民経済構造の「総合理解」—資本主義が作りだした「世界経済システム」の有機的構成部分としての各国国民経済構造とその相互作用的展開・変化。③中小企業の問題性・矛盾論的視点。④中小企業の問題性の両様—非合理的な存在の過多・再生産と合理的な存在の過少・抑圧。⑤従来の中小企業本質規定＝「国民経済構造の生産力的矛盾」論と「生産関係的矛盾」論の一面性—「生産力と生産関係の矛盾」視点からの規定の可能性。こうした諸点を踏まえた「世界的視点からの中小企業本質規定」が確立するならば、そのとき多様な中小企業・問題・観の形成と変転を世界経済と各国国民経済の展開のなかで総合的・合法的に理解することが可能となるだろう。

もし、こうした視点を欠如して時空的個別主義の方法で中小企業を規定しようとするれば、それは次のようなものになるだろう。——国により時代により様々な中小企業・問題・観があり（あるいは欠如し）、その変転がある。中小企業の研究は、その現実現象に固着してそれを記述ないし特徴付けするに止まるものである。

第35回（12月3日）

アメリカにおける産業構造の変化と労資関係

小島基男（本学経済学部）

本報告は、B. HarrisonとB. BluestoneのThe Great U-Turn（邦訳『危険な大転進』）に依拠しながら、1970年代以降のアメリカにみられる顕著な「非産業化」（工場閉鎖、および主として南部と海外への工場移転）とそれによる地域の荒廃、失業を初めとする社会問題の深刻化が、アメリカの労働組合運動の弱体化という状況のもとで、アメリカの大企業による主として労働組合を避けるという戦略によってもたらされているのではないかと、また、一定の労使関係が蓄積の前提になるようにこうした労使関係を逆転させようとする動きが産業構造を変化させる要因になるのではないかと、ということ論じたものである。主なコメントとして、労使関係が産業構造の変化を規定するというのはいき過ぎではないかという指摘があった。

第36回（1993年1月28日）

日本企業のコーポレート・ガバナンス問題

鈴木 良 始 (本学経営学部)

バブル崩壊後、日本企業の低収益率が問題となっている。実は収益率低下傾向は、80年代全体を通した一貫した現象である。そして1991年の収益率は最近40年間の最低である。

「コーポレート・ガバナンス問題」とは、日本企業のこの収益率低下傾向を株式持合いなどによって、経営者の投資判断に対する株主など資本提供者の監視が弱いところにあるとする議論である。報告では、こうした論議を紹介し、併せてその問題点を指摘した。

第37回 (3月19日)

書評 長谷川・渡辺・安井編『ニューテクノロジーと企業労働』

平尾 武久 (本学経営学科)

現代の経営労務・労務管理研究に新たに長谷川治清、渡辺 峻、安井恒則三氏の編になる業績『ニューテクノロジーと企業労働』が付け加えられた。本書は、立命館大学の山下高之博士の還暦を記念して、関西の管理論研究会に属する俊英の研究者によって企画・執筆され共同研究の成果として世に問われた労作であって単なる論文集ではない。この著作は、ME技術革新と企業労働の日英比較分析をとおしてそこに具体化する諸事実の日本的なものといギリス的のものを類型化して概念的に比較するだけでなく、ME技術革新の進展を日英労働者階級の内部構成変化の諸相のなかに位置づけ、その構造的変化にかかわる実態を直接的に比較分析することによって両国における企業労働の共通性と差異性を浮き彫りにしている点で、これまでのこの分野での研究の到達点を一歩抜き出している。ニューテクノロジーによる企業労働の「二極分解」的性格を明らかにし、そこに発生する労使の緊張関係のなかで企業側が講じる管理と組織の諸特質を把握してきたのが従来の経営労務論なり労務管理論の枠組みであったとすれば、それをふまえて技術と労働をめぐる国際比較分析を現代資本主義下における階級構成の変化と結びつけてより広い視野から企業労働の経営経済学的研究を再構成しようとしたのがこの新しい業績であるといえよう。

そこで、本報告では、各章の内容を簡潔に要約しながら、そこから浮かびあがってくるいくつかの論点について私なりにアプローチしてみた。