

博士論文の要旨および 論文審査結果

氏名	小濱純
学位の種類	博士(経営学)
学位記番号	経営博甲第5号
学位授与の日付	2005年3月17日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
学位論文題目	初期アメリカ経営管理思想における解釈学的特性と物語性の研究
論文審査委員	主査 村田晴夫 教授 副査 武田久義 教授 副査 谷口照三 教授 副査 村上伸一 教授

<博士論文要旨>

初期アメリカ経営管理思想における 解釈学的特性と物語性の研究

小 濱 純

1. 研究の目的と意義

本論文は、初期アメリカ経営管理思想に位置づけられるバーナード（C. I. Barnard）とフォレット（M. P. Follett）の経営管理論を、解釈学的に解明するとともに、これらの理論に見出される全体と個の「物語性」について論究することを主題とする。

管理の本質を論ずることは、人間や組織の本質に即してなされなければならない。人間と組織は、本来、「いま」そして「ここ」において、歴史的・社会的状況を背景として未来に向かって意味を創造し、その意味を積み重ねていくことで道徳的人格を形成し、組織道徳を具体化していく存在である。このような観点に立つ経営管理思想においては、人間や組織を個別に独立した存在として分析するのではなく、社会や自然環境といった、それらの間の相互関係を成立させている世界から捉え、主体的存在としての人間と組織の意味を問いつつ発展させるものとして管理が位置づけられる。そこに解釈学的探究の意味がある。また、人間協働を通して、相互に経験を語り、それを理解し、他者とともに未来を展望しながら自己を形成していくその過程には、物語的な特性が内包されている。

プラグマティズムを背景として創始された初期アメリカ経営管理思想には、世界の多元的理解、理論と実践の区別と固定化の否定、人間と組織の主体的

把握といった哲学的指向性が浸透していた。そこでは、人間や組織は、あらかじめ解釈された意味世界の連続性において理解される「物語的存在」として描かれてきたと考えられるのである。さらに、バーナードにおいては、この意味世界において共有されてきた信念や価値を再解釈し、組織メンバーに受容されるような新しい道徳を創造することが最高の管理職能として論じられている。すなわち、初期アメリカ経営管理思想では、管理は社会における物語的な人間や組織の在り方を先導するとともに、これらの物語に統一性を与えるものとして把握されてきたのである。

そこで、初期アメリカ経営管理思想を解釈学的に解明し、そこから発展して物語的な統一的思考を導き出すことで、全体と個の在り方がより明確にされてくることを本研究において明らかにする。このようにして、管理を解釈学的な視点を経て物語論的に論究することにより、社会における人間や組織の在り方を問う「倫理」が導き出されてくると考えられるのである。バーナードとフォレットの著作にはそれが見られる。

現代の組織社会発展の背景には、他者との関係性を無視した利己的で功利主義的な論理があり、そこに人間も組織も取り込まれてしまっている。そのような人間や組織は、かつての歴史的共同体の社会のなかで生まれ共有されてきた感情や価値から断たれ、自己の経済合理性を追求するための手段として他者を扱うことに専心してきたのである。現代の人間や組織は、孤立した道徳的深みのない存在としての自己を露呈させている。

このような功利主義的価値の浸透と、そのことによって組織と人間の意味が喪失させられることをバーナード (C. I. Barnard) は1938年に既に危惧していた¹⁾。そして、彼は「私は人を自由に協働せしめる自由意思をもった

1) バーナードは『経営者の役割』(*The Functions of the Executive*, 1938.)の序文で次のように述べている。「功利主義に根ざす唯物論哲学をもっている純粋経済理論のなかで、動機というものに適当な考察を加えず、また社会的行動のうちで、感情的、生理的過程とは別個の知的過程の占める地位を一般にはなはだしく誤って考えた。これはいづれも、今日の多くの人々の思想では、人間は『経済人』であって、経済的以外の属性はわずかしかもたないものだ、ということの意味したし、いまもおお意味している。私の考えるところでは、かかる見方こそが、経

人間による協働の力を信じる。また協働を選択する場合にのみ完全に人格的発展が得られると信じる」²⁾との信念に基づき、協働における人間と組織の理解、およびそこで共有され人間と組織の人格的発展を担う道徳性の問題を論じたのである。21世紀を迎えた現代は、バーナードの直面した時代よりもさらに複雑で深刻な倫理的試練に直面している。それゆえ、時代がバーナードの思想に立ち返り、個々の人間や組織がその置かれている状況を知的にだけでなく、より情緒的感情的に感得すると共に、それを可能にするような管理を要請しているのである。

このような視点に基づいて論じられる本論文は、アメリカ経営管理思想と今後の経営管理研究を貫く解釈学および物語論的特性の解明の一端を提供するものである。

2. 研究方法

本論文では、初期アメリカ経営管理思想からバーナードとフォレットを選び、この二人に見られる管理思想について、次の三つの思考に立脚して論じている。第一に、彼らの人間論、組織論および管理論を貫いているひとつの方法として、解釈学的なものがあるということである。第二に、人間協働における自由意思の発揮が人間の人格的発展をもたらすとの見方に依拠するバーナードの人間論に基づき、全体状況において間主観的に解釈され、構成されていくという「物語」的な人間観および組織観が提示されるということがある。そして第三に、このような物語論に基づいて、組織論および管理論を再構成する可能性を検討するということである。

ここに、本研究で意味する解釈および解釈学について触れておく。

済的であれ、非経済的であれ、ともかく社会での行動の場所である具体的な特定の局所的組織とそれに関連する個人とを無視せしめるのである」と。Barnard, C. I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, 1938, pp.xxx-xxxi. (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, 序40頁。)

2) *Ibid.*, p.296. (同上書, 309頁。)

解釈とは、あらかじめ理解されている全体状況やテキストの総体としての文脈、すなわちコンテキストを現在の状況において理解しなおすことである。このような過程で解釈されることで、現在の理解に素材として提供された全体状況や文脈には、新しく意味が付け加えられ、そこに新しい状況が表現されていくのである。さらに、この理解された新しい状況や文脈は、次の理解への素材としても提供されていく。このような、全体状況と新しい意味の創造という、全体と個の意味連関の循環的過程が学問の領域まで高められたものが解釈学である。

本論文における解釈学とは、主に19世紀後半から20世紀前半にかけて「解釈学的哲学」として成立してくるものを意味している。これらの思想をもとに導かれる、〈解釈学的循環〉や〈先行的了解〉といった概念を、アメリカ経営管理思想における解釈学的特性を見出す根拠としている。物語性の研究においては、マッキンタイア (A. MacIntyre) の理論に依拠しながら本研究における物語性を論究している³⁾。同時に、自然科学の領域で「科学の解釈学」から「科学のナラトロジー」を展望する野家啓一の理論からも学んでいる⁴⁾。また、バーナード理論の理解およびバーナードから導かれる物語論の構想においては、村田晴夫の「有機体の論理」⁵⁾ から大きな示唆を得ている。

3. 論文の構成

本論文は、次の5章で構成されている。

-
- 3) MacIntyre, A. *After Virtue*, University of Notre Dame Press, 1984. (篠崎榮訳『美德なき時代』みすず書房, 1993年。)
 - 4) 野家啓一『科学の解釈学』新曜社, 1993年。同『物語の哲学－柳田國男と歴史の発見』岩波書店, 1996年。
 - 5) 村田は, A. N. ホワイトヘッドの有機体の哲学と W. ジェイムズのプラグマティズムの思想を基礎としてシステム論的に展開されたバーナードの方法論を「有機体論的システム論」と名づけている。この「有機体の論理」が展開されている代表的な著作と論文を挙げておく。村田晴夫『管理の哲学－全体と個・その方法と意味』文眞堂, 1984年。同「バーナード理論と有機体の論理」, 経営学史学会編『経営学の巨人』文眞堂, 1995年。

第1章では、バーナード理論で示された人間観に、新しい意味を見出すことを主題に論じる。人間は外的環境の中で限定されながらも、人間の内的心理的作用によって自らを主体的に限定しつつ、自らをより確かな自己として確立していく過程のなかに存在している。このような人間を、ここでは「過程的存在者」と呼ぶ。「過程的存在者」としての人間は、「理性－感性」を二分して捉える近代の人間把握を超えて、歴史的過程のなかで様々な意味を積み重ねながら形成されてきた「歴史的身体」として存在するということをバーナードの人間観から解明している。さらに、このような人間把握から、現在において未来を展望しながら過去を語り継いでいくという人間の物語的特性を見出すことが可能となってくる。この人間の「物語性」ともいうべき特性を踏まえて、バーナード理論における「管理」の意味についての考察を行う。

第2章では、バーナードと同様の哲学的指向性を有しているフォレットの管理思想を解釈学的に解明していくことを主題としている。まずフォレットの論理構成の基盤となっている思想的・社会的状況を考察し、そこから彼女の理論構築過程で貫かれていた中心問題について論ずる。人間関係の充実を前提に展開されるフォレットの経営管理論は、全体と個の関係性や過程性および統合といった観点から論じられており、そこに解釈学的方法との接点を見出すことができる。そこで、フォレット理論の中心的概念である「状況の法則」(the law of the situation)を解釈学的に解明する可能性について論ずる。このような考察を踏まえて、解釈学における鍵概念である〈解釈学的循環〉と〈先行的了解〉を援用しながら、最後に「状況の法則」を再構成することを本章では試みる。

第3章では、「科学的管理の本質は状況の法則を発見しようと企てることである」⁶⁾とのフォレットの主張に基づいて、「状況の法則」によって解釈され再構成されたテイラー (F. W. Taylor) の「科学的管理」について論述

6) Metcalf, H. C. and Urwick, L. F., ed., *Dynamic Administration, The Collected Papers of Mary Parker Follett*, New York, Harper and Brothers, 1942, p.59. (米田清貴・三戸公訳『組織行動の原理－動態的管理－』未来社, 1997年, 84頁。)

する。テイラーの「科学的管理」に関する先行研究において、中川誠士は「テイラー戦略」という分析視角から「科学的管理」を再解釈し、人事管理論への連続性を見出している。また、三戸公は〈対立から協調へ〉と〈経験から科学へ〉の二大規範を内容とする精神革命によって「科学的管理」を捉え、その後の経営管理論の発展過程をこの枠内で捉えることを主張する。このような先行研究を踏まえて、本章では「人間協働における人間関係の充実」という信念がテイラー、フォレット、バーナードの経営管理論思想に一貫していたことを示し、そのような共通の信念から「科学的管理」は解釈学的に再構成されたとの見方について論ずる。また、解釈学的方法は、「科学的管理」の論理に新しい意味を付け加えるとともに、解釈の基盤にある信念にも新しさをもたらすことを明らかにしていく。このような意味の創造と蓄積は、第1章で考察した人間の「物語性」と深く関連してくるものである。協働する人々に共有された道徳性は、さらに豊かなものとなって積み重ねられ、管理から倫理という意味を導出させる。このような、「物語を基盤とした経営管理」(narrative based management)を確立することへの展望を最後に述べる。

アメリカ初期管理思想における人間論、組織論、管理論に貫かれている解釈学的、物語的特性に関するこれまでの議論を経て、現代企業倫理学における方法論を考察しなおすことが第4章の目的である。ここでは、「企業は道徳的主体となり得るのか」との問いをめぐる論争をきっかけにして、組織の主体性に関する理論に大きく2つの接近方法があることを提示することからはじめている。それぞれを「意思決定論的アプローチ」、「組織主体論的アプローチ」とここでは呼んでいる。そこから、現代企業倫理学の中心的方法である「意思決定論的アプローチ」と、バーナードに代表される「組織主体論的アプローチ」の方法を比較検討していく。「意思決定論的アプローチ」とは、企業の主体性の根拠を「1. 道徳的理性に基づいて判断する意思決定能力」、「2. 全社的行動のみならず、企業の政策や規則までもコントロールする意思決定能力」の二条件に求めているT. ドナルドソン= I. タカの説⁷⁾

を中心とするものである。彼らの説では、企業は個人を超えた自律的意思決定者であり、自らに道徳的法則を与える道徳創造主体として捉えられている。このように企業の主体性の根拠を、道徳的理性に求めようとするこの方法の意義と問題点について論じる。次にバーナードの有機体論的システム論をもとにした「組織主体論的アプローチ」について考察していく。バーナードは、組織体を人間と同様に、物的、生物的、社会的要因の結合した身体性と、公式組織と呼ばれる精神性が統合された「道徳システム」として把握している。このようなバーナードの方法で捉えられる組織の主体性や道徳性と先の方法を比較する。そして最後に、「組織主体論的アプローチ」に基づいて「意思決定論的アプローチ」における道徳的主体としての企業の二条件を再構成することを試みる。

これまでの議論を経て、最終章の第5章では、バーナード理論における人間および組織の把握の仕方を、統一的な「全体と個の物語論的統合」によって整理する。過去や経験を物語り、物語が積み重ねられたところに存在している人間や組織には、道徳的な深みがある。そのことを、バーナードの人間論において人格形成の過程で語られる自由意思と道徳性に着目し、再考察することで明らかにしていく。こうして、道徳的存在者として浮上してくるバーナードの人間把握に、新しい意味を提供する手がかりとして、人間の生や諸徳の本質を共同体的生活を基に探求しているマッキンタイア (A. MacIntyre) の論理を取り上げる。以上の考察を経て、人間と組織の道徳的物語と、これらの物語を理解し共有することのできる物語の基盤についても論じていく。このような新しい人間仮説に立脚して、経営管理思想史を解釈し再構成することは、人間の在り方、組織の在り方に関わってくる管理に新しい意味を付け加えるものとして重要であると考えられる。

7) ドナルドソン, T. = タカ, I., 「道徳的主体としての企業」『麗澤学際ジャーナル』第4巻第1号, 1996年。

4. 今後の課題

本論文では、経営管理思想の解釈学的探求への可能性を示すとともに、さらに協働という解釈の共通場において形成されていく人間存在を「物語的存在」として捉えることを試みた。人間は物語ることで自己の経歴を積み重ねるとともに、他者の物語の部分ともなっていく。また、組織も人間や社会との関係性のなかで主体的にその独自性を積み重ねていく「物語的存在」として捉えることができるのである。そして、様々な関係性のなかで受容されてはじめて、これらの物語は意味を成すことを論じてきた。初期アメリカ経営管理思想における、バーナード、フォレットの思想には、このような論理が潜在していたことを本論文での研究を通して明らかにしている。とりわけ、バーナードの人間観と組織の道徳創造の論理には、そのことが明確に物語られているのである。

以上のような経営管理思想における解釈学的特性と物語性に関する研究は緒に就いたばかりであり、論じ足りない点も多いと思われる。また、解釈学および物語論研究は、経営学においてはまだ新奇なテーマであるため、思わぬ誤りや充分な論究に至っていない箇所もあると思われる。

例えば、バーナードに関しては、有効性と能率の問題を物語性によって説明していく必要があると考えられる。全ての個人に満足を与える組織道徳の創造、そこから導かれる時代や社会に即した組織の目的とその達成、この問題を物語性との関連で論ずる必要がある。また、このような考察を基にして、個人と組織の責任についての議論が導かれてくる。責任の問題も物語論研究において今後論究されなければならないテーマである。こうしたバーナードを軸とした経営管理思想の解釈学的・物語論的研究が、経営倫理学研究および組織の社会的責任に関する研究においても重要な意義をもってくると考えられる。

またフォレットにおいては、彼女の「状況の法則」の概念のみならず、集团的対立の解決、権力といった管理の概念はすべて「統合」の原理に基づい

て論じられていることは周知とされていることである。そこで、本論文で考察した「状況の法則」やその他の管理の概念が、解釈学的思考によってどのように彼女の「統合」の論理と結びつけられるのか、についても今後論じられなければならない課題としてある。

以上の問題をはじめとして、今後経営管理思想の「物語論」を軸とした研究のさらなる発展を目指したい。

博士（経営学）学位申請論文審査報告書

学位申請者：学籍番号 00D3104

小濱 純

学位申請論文：「初期アメリカ経営管理思想における解釈学的特性と物語性の研究」

1. 論文の意図と概要

本研究は、チェスター・I・バーナード（C. I. Barnard）とメアリー・パーカー・フォレット（M. P. Follett）の経営管理思想に共通に内包されている「人間の自由と協働の相即的發展」という思想に主たる関心を寄せつつ、それを近年盛となりつつある解釈学ならびに物語論の観点から解き明かして行こうとするものである。

フォレットの経営管理論において最も特徴的な「状況の法則」が取り上げられるが、フォレットはテイラーの科学的管理を「状況の法則」を発見しようとするものだとして高く評価していることから、本研究では、フォレットによって解釈された科学的管理法という観点から見たテイラーにも一章を割いている。

その意味での限定付きではあるが、本論文ではまさにアメリカ経営学の初期の思想を代表する三人を研究対象としているのである。

このような研究に先立つものとして有機体論的システム論を方法とする研究があった（村田晴夫『管理の哲学』）。小濱氏はそれを踏まえつつ、解釈学と物語論を方法として進めて行くのである。そして、人間の自由は協働との相即的發展において達成されるという思想と、その思想の上に築かれる経営管理論を、人間は自己を歴史的社会的文脈において解釈しつつ行為する存在であり、物語性によって特徴づけられる存在であるという観点から理解しようとするのである。そうした理解に立って、管理は物語的統一性への先導性

において把握されることになるのである。

このような研究意図は、管理から倫理へと進む方向を志向する。そして小濱氏はそのことによってこの研究が現代経営学へと接続されるものとなることを意図しているのである。

以上が小濱氏の本論文執筆の意図と構図の概要である。

本論文の構成は次のようである。

序

第1章 バーナードにおける過程性と物語性－人間観からの考察－

第1節 過程的存在者としての人間

第2節 心身統合のプロセスにおける物語性

第3節 バーナードの物語性－バーナード管理論の現代的意義－

第2章 フォレットの経営哲学と解釈学－「状況の法則」の解釈学的特性－

第1節 フォレットの問題－科学的管理の時代から社会人の時代へ－

第2節 「状況の法則」とその解釈学的特性

第3節 「状況の法則」における〈解釈学的循環〉と〈先行的了解〉

第3章 フォレットが物語る「科学的管理」－「科学的管理」の解釈学的再構成－

第1節 現代経営学における「科学的管理」の再構成

第2節 フォレットによる「科学的管理」の積極的再構成

第3節 「管理」から「倫理」へ－理論と実践を架橋する「物語」の形成－

第4章 組織の主体性と道徳性－企業の道徳的主体性論をめぐる－

第1節 組織の主体性－道徳的主体としての企業研究の方法論的基礎－

第2節 意思決定論的アプローチにおける企業の主体性

第3節 組織主体論的アプローチにおける主体性と道徳性

第4節 組織主体論的アプローチによる企業主体性の条件の再構成

第5章 バーナード理論における全体と個の物語論的統合

第1節 人間の自由意思と道徳創造

第2節 道徳探求者としての人間－人間の物語性－

第3節 全体と個の物語論的統合

結

2. 論文の展開と要旨

「序」では、この論文の目指すものは何かということについて述べられる。管理の本質を論ずることは、人間や組織の本質に即してなされなければならないこと、それは多元的で歴史的な世界から理解していくことであること、そしてその方法としての解釈学的方法と物語について述べられる。研究のその方向への志向は、現代が功利主義的価値観の過剰な浸透となっていることへの批判に基づいていることが述べられる。また、各章についての概略が述べられている。

第1章では、よく知られたバーナードの人間観が考察の対象とされる。

先ず第一に、バーナードの人間観に現れる人間の特色が過程（process）において捉えられていることが示される。それは、諸制約によって限定されつつ、却って能動的に自己を限定して行く自己、というところに先ず焦点が当てられ、そこから人間存在を、協働を通して世界に働きかける「過程の存在者」であると捉えられるであろう、ということである。

まず、物的要因・生物的要因・社会的要因がそれぞれ制約として個人を限定しつつ、却ってそこから新しい主体的能動性が生み出されることが強調される。これらの諸要因の統合としての個人というとき、それは、個人の歴史において形成されたものとさらには人類の歴史において蓄積されたものが、「意図と意味に対する一連の応答」であるところの社会的要因に媒介されながら、自己に内在化されているのである、と言われる。

この社会的要因については、小濱氏の解釈は「意図と意味に対する一連の応答」を解釈学的循環として捉えるなど、かなり踏み込んだものである。意図という点に注目することによって、後の道徳の源泉へと結びついて行くよ

うになるものが準備されている。

次いで、バーナードにおける「物語性」について検討される。バーナードの人間観に現れる個人の地位はここでは個人の「身体性」と捉えられて西田幾多郎の「歴史的身体性」と対照される。そして前節でみた社会的要因が、人間は歴史的社会的な文脈における解釈をもたらし、それが一旦自己の中に「記憶」や「条件づけ」として注入されることで、今度は自律的にこの記憶を「想起」し、行為を紡ぎだして行く存在であることが主張される。

ここでは、解釈と物語とが深く結びついていることが示唆されるが、物語性については第5章で再び取り上げられることになる。

第2章ではフォレットが取り上げられる。バーナードにやや先立つ経営管理思想家としてのフォレットを、とくにその最も特徴的な思想の現れである「状況の法則」に注目して、その解釈学的性格を明らかにすることが本章での展開である。そこからさらにフォレットによって解釈されたテイラーの科学的管理の思想へと遡ることが次章での主題となる。

フォレットは人間における自由の本質を人間関係の充実の内に見る。人間協働の全体の状況は過程として理解されるが、それがひとつの方向性を示すことをフォレットは「状況の法則」と呼ぶのである。人間の自由と、「状況の法則」に従うこととは深く関わってくる。その際、協働に参加する各個人は、全体状況にたいして予め保持している先行的了解があるということ、そして過程として営まれて行く全体状況において、各個人の理解およびそれによって果たす機能は全体状況の流れを形成し、それはまた「状況の法則」として次の命令へと解釈される。こうして管理者を含めて、全体の状況は絶えざる相互循環的な流れを形成する。このことが解釈学で言われる先行的了解と解釈学的循環である。小濱氏はこのことを、この章において明らかにしている。

まず小濱氏は、フォレットの活躍した時代の状況について考察を加え、フォレットの比較的初期の思想的基盤の形成と後の「状況の法則」という問題意識への接続を見ている。ここでは「統合」、「円環的応答」、「統合的統一体」

そして「共同的権力」(power-with)という関係性と過程性をもとにしたフォレットの基本諸概念が検討され、これらと「状況の法則」との関係が明らかにされる。その中で、さらに「命令の非人格化」と「再人格化」が述べられる。

「状況の法則」に基づいてなされる命令は非人格化されたものである。そこに却って再人格化を見ることがフォレットの理論の特徴であるが、小濱論文ではそこに解釈学的循環と先行的了解性を読み取るのである。それは第一に、「状況の法則」に従って出される命令である場合、命令を受ける個人はその全体状況に組み込まれている存在であって、その状況を容認し、自らの内においてそれを理解し、その状況に従うこと、それを通して人間関係の充実をもたらし、それがまた全体状況にも影響を与え、全体状況に新しさをもたらす、という循環関係であり、これが全体と個の解釈学的循環と理解される。また第二に、潜在的であった命令に関わる意味が、「状況の法則」によって命令を発令することによって意識化され、新しく意味付与されるという解釈学的状況が指摘される。第三に、理論と実践の循環関係が解釈学的に捉えられる。科学的管理法がフォレットによって「状況の法則」と解釈されたことがその例として示される。

解釈学における先行的了解性は解釈共同体に拡大される。そこには無意識に承認されている共通の行動規範が含まれてくる。「人間や組織そして社会の存在は、この共通の行動規範を根拠として循環的にそのつど統一的に再構成されている」ということになる。そうした状況でこそフォレットのように人間の自由が獲得されると言う時、人間は「価値的〈先行的了解〉のもとに、自己を表現する」ということになる、と小濱氏は主張するのである。そして、「管理」は、「この全体性における多様な解釈の可能性を、ひとつの理解へと昇華させていく機能」であると理解されるのである。

第3章では、フォレットの解釈による科学的管理が取り上げられ、「状況の法則」によって「科学的管理」が解釈学的に再構成されていることが考察される。

フォレットは科学的管理を「状況の法則」の実現として評価した。それは命令の非人格化の実現の評価である。個人的・恣意的な人格性が権力的な人間関係から排除されて、協働において命令を発見し、共に理解し、調整していくという主体的な人間活動の過程において命令を捉えようとするものである、とされる。その中に個人の人格的発展があるというのがフォレットの主張であった。

まず、最近のテイラー研究として、中川誠士と三戸公の研究が取り上げられる。これらを通して小濱氏が訴えたいものは、「科学的管理」は歴史的社会的文脈において新しく再構成され続けていくものとして把握されるのだという解釈学的な視点である。

フォレットのいう「状況の法則」における「状況」とは「解釈学的状況」であると理解される。すなわち、そこには先行的了解と解釈学的循環があるということである。このような解釈学的状況においては「人間の自由と尊厳の獲得」という課題と科学的管理の融合の地平が浮上する。小濱氏はフォレットの科学的管理観をここに位置づけるのである。すなわち、フォレットはそのような解釈学的状況の基盤から科学的管理を積極的に再構成させたのであり、「課業に対する理解の共有」から「人間協働における意味の共有」へと解釈学的な変容を遂げたのだ、というのである。(以上第2節)

それに続く第3節では、「物語」が理論と実践を架橋するものとして捉えられ、そこから「管理」から「倫理」への道が見通されている。

まず物語は、語る自己と語られる他者との相互関係から成立するものだと捉えられる。経営という現実が人間の生の現実と他者との関係性に立脚しているとすれば、物語的な経営管理というものが見られなければならないであろう。実はそれが初期アメリカ経営管理思想にすでに見られたものであることが主張される。

管理者はここで多様な物語を繋ぎ合わせ、より豊かなものへと媒介するという責任を負うものとして位置づけられるのである。管理者は、「状況の法則」を社会的文脈と時代の流れの中で汲みとって、その方向に指示を与えな

なければならないのである。ここに方向の指示、すなわち倫理が見通されるといふことである。

第4章では近年の経営学において注目されている企業倫理学が取り上げられる。

企業倫理学は、アメリカにおいて1980年代に急速に成長発展したものであるが、この研究で扱うアメリカ初期経営管理思想において、既に道徳性に注目した理論がバーナードによって提出されていたこと、それは方法論的には有機体論的システム論に立脚していたこと、それを深く追求して行けば、企業倫理学に潜むいくつかの根本的問題が明らかになることが主張される。

具体的には、「企業は道徳的主体となり得るのか」との問いに対する T.ドナルドソン＝I.タカの説が検討され、そこに(1)意思決定論的アプローチ(2)組織主体論的アプローチの接近法があることを見て、特に、T.ドナルドソン＝I.タカの説が意思決定論的アプローチであること、そしてそれに対してバーナード理論によって組織主体論的アプローチが可能となることを論じている。

ドナルドソン＝タカの意思決定論的アプローチにおけるカント的理性主義とサイモンの合理主義を見て行く。その上で、小濱氏はその適用の限界と道徳性の個人還元性を批判する。そして組織主体論的アプローチでは、組織道徳が個人や社会の道徳性と調和的に自らのものへと成っていくという理解が可能になることが主張され、方法論的有機体主義（バーナード）と物語性の共通性が、ホフマイヤーの記号論によって語られる。

それらを受けて、タカ＝ドナルドソンによって提示された「企業主体性の二条件」が、組織主体論的アプローチの観点から再構成されることを示している。そこで併せて組織独自の物語形成について述べられる。

第5章では、バーナードの信念であった「人間の自由と協働の相即的發展」ということを、物語性という観点から解き明かそうとする試みがなされる。

そこで、バーナードの人間観が再び取り上げられ、道徳について焦点が当てられる。「道徳とは個人における人格的力すなわち安定的な性向である」というバーナードの道徳概念がこの章の中心課題である。ここから組織道徳

が導き出されるのであるが、道徳は個人にとっての外的な力から来る、というバーナードの基本概念からすれば、ここにも解釈学的循環が見られるのであろう。小濱氏はこのような関係を物語性において見て行こうとする。

ここでマッキンタイアの物語論が検討される。マッキンタイアによれば、人間の行為はその個人の生から死までの物語的統一性において理解されるのである。そしてそれが演じられる舞台があり、また舞台の歴史つまり物語がある、という。またバーナードのいう協働に相当することを、マッキンタイアは「実践 practice」と呼んでいる。

そこで、このマッキンタイアの物語論が第1章のバーナード論において捉えられた過程的存在者という位置づけと符号するところが出てくるであろうというのが小濱氏の読み方である。それは次のように要約される。「物語的存在としての人間は、現在において過去の伝統や歴史を引き受け、他者とのコミュニケーションを通して意味を共有し、さらに未来の新しい意味を志向する責任ある歴史の主体 (subject) として存在しているのである。そのことは同時に、そのような人間は自己の物語の背景となる他者の物語を構成する部分でもあることを意味しているのである。こうして、人間の物語は、他者による受容と共感に依存しながら主体的に進展していくのである。」(以上第2節)

それに続く第3節では、まず過程的存在者という概念が依拠していた有機体論的システム論について述べられ、続いて、管理ということが物語性といかにかかわるかが検討される。そこではバーナードの管理責任という概念が、解釈と物語というこれまでに検討されてきた文脈において語られる。それは個々の人間の物語、他者との対話、歴史的過程で生育してきた価値、それらの理解と再解釈、新しい意味の創造と組織道徳の創造、ということである。そして、組織はまた組織独自の物語を形成して行くのであり、同時に人間の物語を形成することに参加するのであることが主張され、ここに管理責任の所在が見られることになるのである。小濱氏は次のようにこれを締めくくる。「人間と組織さらに社会が共有できるこの理想的基盤の創造職能を、バーナー

ドは管理者の本質的な任務として捉えたのである。つまり管理が全体と個の物語的統合の基盤を創造し、それを担うことが管理責任なのである。」

「結」では、以上の5章を振り返って、そこに盛り込まれた解釈学と物語論の意義を纏めて述べ、管理についての考察の意義について述べられる。

まず、解釈学についてその成立過程を概観することを通して、経営管理思想に接続する意義を語る。解釈学がバーナードやフォレットの経営管理思想と結びつく根拠のひとつとして、アメリカの初期プラグマティズムの思想からパースを取り上げて比較を試みている。そして、物語論については、物語論の人間観から出発して、組織もまた物語論から捉え、バーナードにおいては、道徳創造過程として語られていたことを確認して、そこから物語論的管理論へと進む可能性について語り、「管理も、全体と個の物語論的統合過程で意味づけられていくのである」と述べられる。

さらに、これらの考察が現代にどのような意味をもつかについて語られる。人間や組織が、状況の知的把握に加えて、より情緒的感情的に感得するところに管理に新しい意味を見出すことが要請されていると語られる。管理にたいする新しい意味へ向かうという物語論的視座の意味がここに見出されるのだとされ、管理という基盤に倫理が浸透していくのだと結ばれる。

3. 概評

本論文は、以上見てきたように、アメリカ初期経営管理思想の基礎的流れを構成しているバーナードとフォレット、そしてフォレットによって解釈されたテイラーの科学的管理において、いかに解釈学的な特性が潜んでいたか、そしてまたそれと深く関連しながら、物語論的管理の視点が潜んでいたかを明らかにしている。それは「人間における自由と協働の相即的發展」という思想の展開であったのである。第4章で取り上げられているように、この問題性とその理論化は、現代経営学においては企業倫理学あるいはその基礎にある組織倫理学の基礎理論となるものである。

また、解釈学をこのような方向で適用して行くことは、この分野において、

今後の研究の方法と方向を一層豊かなものにすることが期待されるのである。たとえばその一例として、経営学史研究における解釈学的方法での接近の試みは、理論と実践の解釈学的理解による新しい地平を切り開くかと期待される。小濱氏もそのことを期待していると思われるような記述をしている。それは具体的には第3章において、科学的管理に関する考察において現れる。科学的管理に関する学的解釈が、その置かれた歴史的社会的状況において解釈学的地平を切り開くのであるという見解の表明である。「初期アメリカ経営管理思想史を解釈学的に捉えなおすことを通じて、そこに積み重ねられていく意味を見出すこと」が可能になるのであり、理論と実践は「歴史的社会的文脈において新しく再構成され続けていくものとして把握される」のだというのである。

物語論は解釈学と密接に関連しながら展開され、人間の全体性と統一性を理解可能なものになると同時に、責任あるものにして行くその性格と、そこに深く相互連関的に関わってくる協働という実践において考察され、物語の統合性とそれに向かう先導性に管理を見るのである。これはまた管理から倫理へということ志向するとされるのである。

以上の諸点はこの論文の成果として評価できる点である。

一方、本論文にはまだ不十分なところも見受けられる。第一に研究の方法として採られた解釈学と物語論が、いかに新しい地平を切り開くのかという点で、先行研究である有機体論的システム論との関わりをより鮮明にすることが求められることである。その手がかりが「過程的存在者」という点にあることが想定できるのであるから、今後この方向を明らかにすることは、本論文において示唆されているとも言えるのである。この方向への研究の深化は、解釈学と物語論の相互媒介的性格を照射するものとなるであろう。第二にバーナードとフォレットの相互の位置づけが展望されていないことである。この点が改善されれば、論文全体の構成に一層の構造的な性格が付与されるであろう。第三に、上のこととも関連するのであるが、アメリカ初期経営管理思想ということであれば、それが経営学史全体の中でいかに位置づけられる

べきものであるかが展望されていて欲しい。今後の課題であろう。第四に、責任の問題への接近があって欲しかったという点である。この点については小濱氏も今後の課題として触れているところである。その手がかりは本論文に含まれている。マッキンタイアからのこの問題への照射されるものも検討されて欲しいところである。また、以上の諸点とは異なる観点からではあるが、第五の点として、歴史に関する問題について触れておきたい。マッキンタイアには個人と共同（協働システム）における歴史という視点と、それに先立つマクロな歴史的考察がある。これはバーナードにはなかった、あるいは薄かった視点である。本論文でも個人の歴史や歴史的社会的文脈といったことへの言及がなされてはいるが、なお十分であるとは言えない。この点について今後の研究が深められるならば、管理論と物語性の関連がより充実したものと理論化されると期待される。

以上を総合して、未だ不十分なところも指摘されはするが、この論文で目指された研究の意図と目的は一応達成されたというべきである。この論文はこの分野の今後の研究に新しい道を開くものであると評価できる。

4. 結論

以上に述べてきたことを総合して、本論文は小濱純氏が経営学の分野において自立して研究活動を行うに必要な高度な研究能力とその基礎となる豊かな学識を有することを示しているものと判断できる。

さらに学位規程第24条に定める外国語に関しては、同条第3項の定めに基づく経営学研究科博士学位申請論文審査に関する運営内規（課程博士）第10の2）①により、本論文自体の審査をもって試問に代えた。

最終試験は2005（平成17）年2月22日に審査委員全員出席のもとに行い、全員一致して合格と判定した。

以上の結果、学位申請者小濱純氏は博士（経営学）の学位を授与される資格があるものと認める。

2005年（平成17年）2月23日

審査委員（主査）村田 晴夫

審査委員（副査）武田 久義

審査委員（副査）谷口 照三

審査委員（副査）村上 伸一