

人間性原理の展開

——その1：人間性原理および就職の本質——

丸 山 啓 輔

はじめに

筆者は、先に「経営原理—統合経済合理性の確立に向けて」と題する論文を、日本経営学会雑誌第9号に投稿した。統合経済合理性は、経済合理性、環境性、人間性、社会性、(以上を4つのサブ原理とする)を統合したかたちでの概念として捉えたものである。

本稿は、人間性原理とそれを展開していくためにまず直面する就職ということに視点を当てたものである。

人間性原理は経営サイドからすると次のように捉えることができる。

「人が与えられた役割あるいは職務を、意欲的に能率的・効率的に果たすようにすること」。組織に参加した各個人がそれぞれ「与えられた役割あるいは職務を、意欲的に能率的・効率的に果たす」ようになれば、究極的に組織の目的も達成されるはずである。

この人間性原理を展開していくために、就職の本質、人間の理解、さらにはリーダーおよび職制(経営者、管理者、監督者を総称しての呼称とする)の役割などを考究し、さらに人的資源管理に焦点を当てて、そのあるべき姿を探究する。

C. I. バーナードは、“*The Functions of the Executive* (邦訳『経営者の役割』)”の第2章の冒頭で、次のように述べている。

「組織の研究、あるいは組織との関連における人びとの行動の研究を進めようとするれば、どうしても『個人とは何か』『人間とは何を意味するのか』『人はどの程度まで選択力や自由意志を持つものか』というような、すぐでてくる二、三の疑問に直面せざるをえないことがわかる。」(訳p. 8, 原p. 8)

バーナードは、組織の研究をする場合、まず「人」に関して明らかにする必要性を述べているものと理解する。筆者もまた、その必要性を認識している。しかし人と企業(組織)との関係を論じる前に、就職について究明しておく必要があるものと考ええる。

そこでまず、就職とは何かを明らかにし、次に、人間とはどのような機能・特質を持っているのか、を明らかにする必要があるものと考ええる。何とならば、企業と人との関係は、まず、人が企業に就職することから始まるわけであり、また、人間性原理は人を対象にした原理であるから

である。

そこで本稿の目的は、人間性原理および就職の本質を明らかにすることにある。本稿は、以下の内容となっている。

1. 経営原理と人間性原理……ここでは、まず経営原理を構成するサブ原理の相互関係に触れ、次に、経営さらに人間性原理を論じる。
2. 就職の本質……就職とはそもそもどのようなことか、就職をしたと言うことはどのような権利と義務が生じるのか、を究明する。
3. 結び……就職という意味からして、企業（経営）と人（従業員）との統合を探る。

I 経営原理と人間性原理

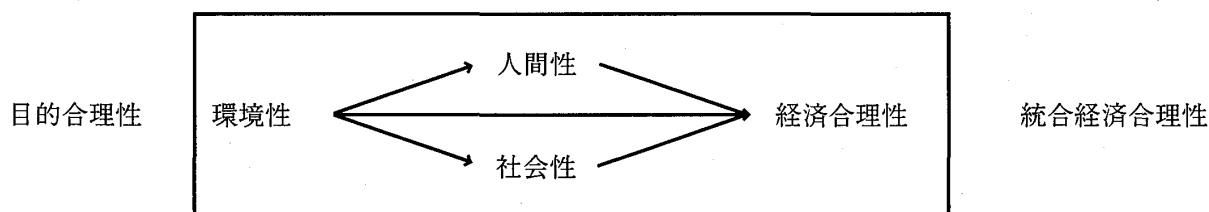
I-1 経営原理

経営の捉え方は多義的¹⁾であるが、活動的側面から経営を捉えた場合、経営とは、その目的を達成するために行うものと理解する。目的達成に適う行動をとることを目的合理性と呼ぶことにする²⁾。経営の対象を企業とした場合、企業の目的に適う行動をとるということは、企業の維持・発展に適う行動と考える³⁾。そこで、企業の維持・発展に適う行動をとることを目的合理性の追求と理解する。この目的合理性の行動をとるために、経営原理なるものが考えられる。

経営原理とは、「企業の維持・発展をはかっていくための根本となるよりどころ」と捉える。この経営原理は、4つのサブ原理から構成されると考えられる。すなわち、経済合理性原理（以下経済合理性という）、環境性原理（以下環境性という）、人間性原理（以下人間性という）、社会性原理（以下社会性という）、の4つのサブ原理である。

活動的側面からすると経営は、まず意思決定をするところから始まる。誤った意思決定をした場合、もしその意思決定の修正をしなかったならば、経営は破綻をきたすことになる。この意思決定をするときのよりどころとして、この経営原理が考えられる。この4つの原理の相互関係は図表1のように示すことができると考える。

図表1 4つの原理の相互関係



経営とは、経と営の2つの言葉からなる。活動的側面に視点を当てた場合、経とは、「経済的にということ」と理解する。すなわち、「最小の犠牲で最大の効果を上げること」である。営とは、「いとなむ、切り盛りをする」ことと理解する。このことは、「遣り繰りをする、取りはから

う」にも通じることと考える。このように経営を理解した場合、経済合理性の考えかたがまず想定される。経済的に適う行動をとることである。すなわち、経済合理性である。しかし経営は、オープン・システム（open system）である。環境を無視してその維持・発展をはかることができない。経営を取り巻く環境に適応しての行動をとることが要求される。すなわち、環境性である。環境性と経済合理性とは、密接な関係を有している。経済合理性を果たすために環境適応行動は無視できないからである。環境適応行動がとれた結果が、経済合理性が追求できたことになると考える。そこで筆者は経済合理性が環境の影響を受けるとした。

しかし経営は、環境性と経済合理性を満たすだけでは成功しないであろう。働く従業員の問題および社会的責任の遵守も問題になる。すなわち、人間性と社会性である。その両原理も環境の影響を受ける。

経営は、経営を行っている人の協力を得ることができなかつたり社会の協力を得ることができなかったならば、うまく行っていくことは不可能であろう。そこで人の協力、すなわち、「与えられた役割あるいは職務を、意欲的に能率的・効率的に果たす」ようにするために経営は人に対して諸々の誘因（説得や刺激）を与える。どのような誘因を行ったらならば人間性を満たすことができるのかについては、人の置かれた状況（価値観の多様化した社会、豊かな社会、高学歴化社会、ボーダーレス・コンペティションの社会など）によるものと考ええる。しかしこれらは環境である。

また、公害などで地域社会に迷惑をかけない経営行動をとることが経営をうまくやっていくために必要なことである。地球環境に配慮した経営行動、地域社会のために積極的に活動する経営行動、このような経営行動をとっている企業の製品購入およびサービス利用を社会が積極的に行うようになれば、経営にとっても望ましい良いことである。またその逆の経営行動をとっている企業の製品購入およびサービス利用を社会が控える行動をとるとするならば、経営にとっては望ましくないことである。社会が以上のような企業の経営行動に注視し製品購入やサービス利用を行うならば、企業は社会性に配慮した経営行動をとるであろう。このような社会環境が、社会性に配慮する経営行動をとらせるものと考ええる。

I - 2 人間性原理

筆者は、経営における人間性とは、「人が与えられた役割あるいは職務を、意欲的に能率的・効率的に果たすようになること」と定義した。C. I. バーナードは「組織の本質的要素は、人びとが快くそれぞれの努力を協働体系へ貢献しようとする意欲である。⁴⁾」と述べている。筆者は、この意欲以外に能率・効率ということを加える。この能率・効率は経済合理性と置き換えることができる。経済合理性の行動は経営行動の基本だからである。次に人間性について解説する。

① 与えられた役割あるいは職務

役割なり職務は人が勝ち取るという考えかたもあるが、やはり就職という視点からすると、経

営（企業）側が人に与えると見た方が妥当であろう。昨今のように変化の激しい時代においては、従業員が企業にプラスになる仕事を創造するというケースも考えられる。しかし従業員が創造した仕事も、経営側が経営にとってその仕事がプラスであると受け止めた場合その仕事を採用し、従業員にやって貰う（与える）ということになる。ただし役割なり職務を与えられる側（ここでは人）からすると、与えられるという受け身より勝ち取るという気持ちを持つことの方が意欲がでるという視点からして望ましいように考える。なお、就職については後で触れる。

広辞苑（第四版 岩波書店）によると、役割および職務の意味は次のように記されている。
役割……役をそれぞれに割り当てること、また、割り当てられた役目。
職務……①担当する任務。つとめ。やくめ。②職種の分解・細分による個々の部分作業。③経営内では仕事が同一の職位群、職位と同義に使われる。

本稿では、職務を、「担当する任務、つとめ、やくめ」などの意味に捉え、以下役割も含めることにする。

② 「意欲的に能率的・効率的に果たす」の能率的・効率的について言及する。

経営は、人によって行われるものである。人が企業の職務を遂行することを通して経営は行われる。経営サイドとしてはこの職務を人が能率的・効率的に遂行してくれることが望ましいわけである。この能率・効率とは、一般的にコストと効果あるいは成果ということになる。具体的には人に投入したコスト（賃金および福利厚生費など）、さらに、人が果たす職務にかかるコスト（諸経費など）および時間コストと職務に期待された成果ということになる。例えば、経営者層の職務に対する期待とは、ゴーイング・コンサーンとして長期的視点に立って企業の維持・発展をはかることである。そこでは利益を上げることが前提である。そのために経営者層では、長期的、中期的、短期的に諸々の施策を打ち出すのである。コストと時間を節約して質の高い施策を打ち出すことである。すなわち、出来るかぎりの最小コストによって、その達成（質の高い成果）をはかることであると理解する。

管理者層の職務に対する期待とは、管掌部署に与えられた諸資源を統合して管掌部署の目標を達成することである。もちろんそこにも、管掌部署に対するコストと効果の考え方がそのベースにあることは確かである。

作業層の職務に対する期待とは、担当職務の目標を達成することである。一般的には、作業層の場合、作業能率および作業効率を上げるというものである。なお、この職務の能率・効率の側面を「仕事の側面」と呼ぶ。

また、職務に期待された成果については、前述した以外に、次のように捉えることもできる。

新入社員……これは企業に新風を吹き込むことである。

中堅社員……担当している仕事は一人前にこなす、かつ、後輩の範となることである。

管理者……部下の指導・育成である。

幹部社員……トップ（経営者）の良き補佐役である。

- ③ しかし、経営における人間性には、職務の能率・効率の問題に加えて、「意欲」の問題もある。これを「人間的側面」と呼ぶ。

この「意欲」に配慮することの重要性に関して、経営サイドの視点からのそれと、従業員サイドからのそれとが考えられる。

まず第一に、経営サイドからの視点を取りあげる。職務を能率的・効率的に果たすことは大切なことであるが、「嫌々ながらとか、他から強制されて」ということであるならばその人は不幸であろう。その人を非人間的に扱っているとしかいえないであろう。また、このような人の扱いをする場合、短期的には職務を能率的・効率的に果たすこともありうるであろうが、長期的に能率的・効率的に果たすことを続けることが可能であるとは思えない。意欲がなければ、職務を能率的・効率的に果たすことについて、長続きしないものである。意欲がなければ自らを駆りたてるといってもないであろう。そこに「意欲的」という言葉の経営サイドからの意義がある。

次に従業員サイドからの視点を取りあげてみる。従業員は労働力として経営に参加する前に「人」であることにかわりがない。人には感情および心的態度の問題がある。また人は、「考える能力以外にいろいろな能力」を持ち合わせている。しかし、意欲があれば与えられた職務に積極的に取り組む態度が形成されるであろう。そのことは、職務を能率的・効率的に取り組む土壌形成にも通じるものと考えられる。また個人としても意欲を持って仕事をした方が自分の人生にとって幸せであろう。

したがって経営サイドとしては、能率・効率の論理のみで人に接するだけではなく、人の持っている「こころ」、「心理」に配慮するような施策をこころがけることが重要と考える。

つまり経営としては、企業の維持・発展をはかるために人に関してみるならば、従業員の仕事の能率的側面（仕事の側面）のみを重視するのではなく、意欲を引き出す人間的側面をも重視しなければならないであろう。そのことが、企業の維持・発展に通じるものと考えられる。C. I. バーナードは貢献と誘因の理論を示した。このことはまさに能率の側面と人間の側面の両方を重視していることと見てよいであろう。

また、人間性を満たす具体的内容（これを手段ということもできる）は、人的資源管理（Human resource management; h), リーダーシップ・パターン（Leadership pattern; l), 意思決定・パターン（Decision-making pattern; d), コミュニケーション・パターン（Communication pattern; c), などが考えられる。なお、l・d・cをひとくくりにして、リーダーシップあるいは職制の行動パターンと捉えることも考えられる。そしてこれらの具体的内容のそれぞれが能率的側面および人間的側面のどちらにどのくらいのウエイトを置いた施策や行動をとったら人間性を満たすことができるのかに関しては、従業員の状況および企業の置かれた状況によるものと考えられる。これらの点の考察については、今後の課題とする。しかし一般的に次に示すような公式が成立するものと考えられる。

$$HP=f \langle (h \cdot l \cdot d \cdot c) \cdot m \cdot s \rangle$$

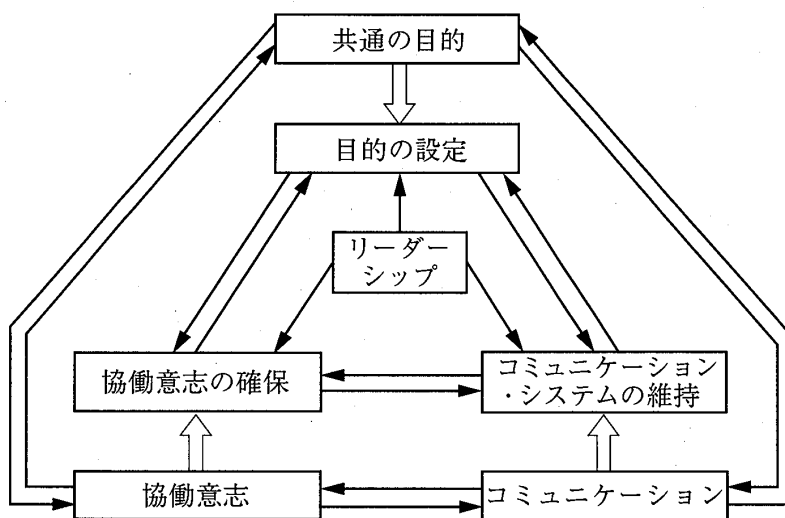
HP=人間性（Human Principle), m=member: 従業員の状況, s=situation: 企業の状況

人間性原理の実現は、従業員の状況（新入社員、中堅社員、管理職など、あるいは高学歴の研究職員、現場の従業員など）、企業の状況（緊急事態、成長度が高い低い、収益が高い低いなど）によってとるべき人的資源、リーダーシップ、意思決定、コミュニケーションの総合に依存する。

C. I. バーナードは組織の3要素として、①協働意志 (willingness to cooperate)、②目的 (purpose)、③伝達 (communication) をあげている⁵⁾。経営管理者は、目標の設定を行い、それに向けて従業員の協働意志を確保する、そのためにコミュニケーション・システムを確保することが、その職能であるといえる。また、これらの職能を遂行することがリーダーシップであると考えられる。リーダーシップとは、目標の設定、協働意志の確保、コミュニケーションの維持のための意思決定をすることであるといえる。以上のことを図表にしたのが、図表2 組織の3要素と管理の職能（経営管理者職能）である。

リーダーシップは、その本質において、職制とは異なったものと考えられるが、職制がその職務を遂行するに当たって、身につける必要のある資質といえる。「人が与えられた役割や職務を意欲的に能率的・効率的に果たす」ために、職制のリーダーシップと、人的資源管理制度が重要と考える。どのようなリーダーシップがよいか、どのような人的資源管理がよいかについては、従業員の状況および企業の状況によるものと考えられる。

図表2 組織の3要素と管理の職能（経営管理者職能）



出所：拙著『新経営管理論<改訂版>』同友館、1998年、p.118

(注) この図表は、飯野春樹編『バーナード：経営者の役割』有斐閣新書、p.182から引用したものである。

なお、植村省三氏は、この図表のリーダーシップのところを、リーダーシップ＝〔有効性、能率〕としている。リーダーシップは組織の基本原則としての組織の効率と組織の能率を上げることでもあるということであろう。植村省三著『組織の理論と日本の経営』文眞堂、1982年p.9。

II 就職の本質

II-1 就職とは

広辞苑（第四版）に就職の意味として次のように記載されている。「職につくこと」。さらに同辞典で職の意味を調べると、「①担当の務め，また，その地位。②生計のための仕事，いとなみ。」となっている。ここでの「いとなみ」は、「仕事。勤め」の意味である。

また，集英社国語辞典でも就職について広辞苑と同じく，「（採用されて）職につくこと」の意味となっている。

英語では，「就職する=get a job, find work」などと表現される。「就職」とは，いずれにせよ，「職につくこと」である。「職につく」ためには，職を求める側（以下求職側という），と職を提供する側（以下求人側という）が存在しなければならない。このように求人側，求職側の視点からの就職の意味を漢和辞典から推測すると次のようになると理解する⁶⁾。

「就職とは，求人側からすると，ある場所（企業なり職場）に求人を引きつけることであり，求職側からすると，よく識別しわきまえて就くこと」

辞典から就職の意味を探ると以上のようなになる。

それでは語源的にみた「就職の意味はどうであろうか。これについて『日本就職史』（尾崎盛光著，文藝春秋，1969年，80-86ページ）に記載されている。尾崎は，語源的にみた「就職」の言葉を次のようにまとめている。

⑦ 就職とは，建前としては売りこむことではなく，求人側の求めに応じることである。

就職の言葉は，中国の『文選』，『晋書』の中にみられると述べられている。『文選』には，1600年ほど前の晋時代の李密（李令伯）の陳情書にみられる。秀才の李密に晋の武帝が皇太子付きの侍従（太子洗馬）にと勧誘したとき，李密が辞退の陳情をした文面に就職の言葉が出てくる。また，『晋書』では，魏の曹操が司馬仲達を文学掾⁷⁾に就任させようとしたとき，もし断った場合，牢に閉じ込められてしまうおそれがあったので，仲達は渋々この職に就いた（就職した）と記されている。

李密および仲達は能力を買われ，求人側からの求めに応じたものである。また，李密も仲達も職に就くことに関心がなかったとみられる。

⑧ 就職とは，一応断るか，躊躇した後引き受けるものである。

先の二人，李密は武帝の誘いを一度は断り，断る理由がなくなると武帝の要請に応じ，仲達は，曹操の要請を断ると牢屋に入れられてしまうのでしぶしぶそれに応じた，ということである。

⑨ 就職とは，たんに雇われて給料をもらうだけのことではない。むしろ，当然ともいえるしかるべき地位に就くことや支配階級の一端に入り込み，やがて管理職・経営者のポストを得るための手段である。

我が国で「就職」という言葉が現れたのは，明治29年に制定された，「民法」第158条，第159

条である。第158条「……前略……法定代理人が就職したるとき……後略……」、第159条「……前略……後任の法定代理人が就職したるとき……後略……」

この条文を尾崎は次のように解している。「ここでいう『就職』という言葉は、父親は、当然のこととして、子供の代理人となるというごとく自然の関係を国家が認めたとき、父親は子供の『法定代理人』に就職する、という意味である。」

つまり、就職とは、給料をもらうだけではなく、しかるべき人がしかるべき地位に就くことを意味している。また、前出の李密および仲達の例においては、彼らの能力を請われたものではあるが、受け入れ側からすると、やがて管理者・経営者のポストを得るための手段ともいえる。たとえば、司馬仲達の孫の司馬炎は皇帝になっている。

㊦ 就職とは、潜在的支配階級としての身分を有するものが、この潜在的身分を顕在化するために、名のある「地位」を手に入れることである。

明治・大正時代の新聞にときおり載った記事に、次のような内容のものがあったという。「某男爵、貴族院議員に就職す。」

男爵は、貴族階級であり、当時の支配階級であるが、男爵というだけでは、潜在的支配階級の存在であるといえる。その男爵が、貴族院議員になると、名実ともに顕在的な支配階級になることができるということである。

「就職」の語源的視点からすると、以上のような意味が示される。

そもそも「就職」とは、多くの人がある段階および一定年齢に達するとどこかに職を求めることが一般的になってくるようになって辞典に示されるような意味が出現したものと考えられる。そこには工業化の進展からのように考えられる。工業化によって、多くの大企業が出現し、そこでは大量の労働者の必要が生じ、そこへ義務教育を終えた学童、さらには将来の管理者および経営者をめざす高等教育を受けた学生が入り仕事をするようになったことから、「就職」という言葉が一般化してきたのではないかと理解する。

しかし実際には、「就職」とは「仕事に就く」ことであり、そこには、求人側および求職側との間で1つの合意が成立しなければならないと考える。ここに「能力としての商品」（以下商品という）が介在する。つまり商品を介して、求人側と求職側との間に雇用契約が成立するものとする。

ここで雇用契約の雇用とは、「①やとうこと。② [法] 当事者の一方（労務者）が、相手方（使用者）に対して、労務に服することを約し、相手方がこれに報酬を与えることを約する契約」（広辞苑第四版）とか、「ある労務に従事させるために賃金を支払って人を雇うこと。」（集英社国語辞典）などの意味が示されているが、雇用契約とは、「求人側がある労務に従事させるために賃金を払って求職側を雇うことを求人側および求職側双方が合意により成立する法律行為」と理解することができる。この双方合意のところに求人側および求職側の思惑が介在する。

II - 2 求職側にとっての就職の意義

学校を卒業した者が就職をする、それは何のためであろうか。「生活をしていくため」(以下生活目的という)、「仕事を通して多くの人とつきあうため」(以下交流目的という)、「社会的地位を得るため」(以下地位目的という)、「働きがいを求めるため」(以下自己実現目的という)、などが想定される。求職側はこれらの目的を個人的に程度の差はあれ持って就職することであろう。しかし、就職の目的として強く意識されるのは、生活目的であることには間違いのないであろう。すなわち生活費を得るためである。

人は「生活目的のために仕事をする」、これが就職の基本的目的であろう。この基本的目的が達成されたならば、交流目的とか地位目的、自己実現目的などのいわゆる A. マズロウのいう上位目的(欲求)が顕在化する可能性がある。しかし、場合によっては、交流目的、地位目的、自己実現目的が強く出る場合もあろう。これらの上位目的のどの目的が強く出るのかは、個人によって異なるものと思われる。その出現する現象は、個人の財産、育った環境、受けた教育などの影響によるのと考ええる。

II - 3 求人側が人を求める意義

求人側が人を求める意義は何であろうか。それは企業が期待する職務を果たすに必要な労働力である。労働力とは、「生産物を作るために費やされる人間の精神的および肉体的な諸能力、労働力の具体的な発現が労働である。」(広辞苑第四版)とか、「①生産のために運用される、精神的、肉体的な人間の総合能力。②労働を行ううえの人手(働き手)」(集英社国語辞典)などの意味が辞典によって示されるが、要は、労働力とは、「求人側の期待に応える働き」とでも理解することができる。

それでは求人側が求職側に期待するものは何かということが問題になる。それは、求人側の期待する職務を果たすことであることには異論のないことである。求人側の期待する職務は、階層・機能によって異なるものと考ええる。職能資格制度や職務等級制度を採用するうえで作成される職能等級基準や職務等級基準は、本来求人側の期待する職務およびそれを遂行するために必要な能力を明示したものでなければならないと考える。

III 求人側(企業)と求職側(従業員)との統合

就職は、求人側からすると求人側に必要な能力と、求職側が提供しようとしている能力とが、一致したとき成立するものと考えられ、就職側としては、能力としての労働力に対する対価を受け取る権利を得ると同時に求人側の期待する労働力を提供する義務が生じることになる。しかし就職当時はいざ知らず、就職に対する企業側の目的と従業員側の目的との間に、やがてずれが生じるようになる。企業側は、従業員の人格を含めた能力を求める。従業員は、基本的には生活費を得るために就職するが、やがて交流・地位・自己実現などの目的が生じてくる。このような双

方の目的のずれを統合する方策を模索しなければならない。そうしないと双方にとって不幸なものになってしまう。双方の統合を企業側、従業員側のどちらに立ってはかればよいのであろうか。やはり企業側に立って統合をはかる必要がある。就職とは、企業が従業員を採用し、職に就かせることであるからである。採用された従業員は、企業から与えられた職務を果たすことを通して企業に貢献し、企業から生活の糧としての賃金を受け取るのである。いくら求職側がその企業に就職を願望しても企業側が受け入れなければ就職はおぼつかないと考える。企業側が必要とする従業員の要件（質量的）に限界があるからである。企業が必要とする能力を持っていない人がその企業にいくら就職を望んでも無理である。また、企業は採用する従業員の人数にも限界があるからである。またその逆に企業が求める従業員には、さまざまなインセンティブを企業が提供することによって、求める人材を確保することが可能である。

しかし一番良いことは、企業および従業員両サイドが、相手の立場を相互理解することであると考える。そのために、従業員サイドでは、次の点を銘記すべきものとする。

・なぜその企業に就職したのか……その企業に就職した理由

就職の職とは、先に述べたように、「よく識別しわきまえて就くこと」である。耳でよく聞いて、十分理解し、心して、就くことであると理解する。そこからこの企業に就職した理由が明らかになる。

・従業員は何をしなければならないのか……その企業への就業意識（貢献）

自己目的達成のためだけでなく、その企業や社会へ貢献を果たすことが従業員の使命であることを意識し行動しなければならない。その企業は社会に何を貢献しているのかについての意識も大切である。

そもそも就職をしたということは、その企業から与えられた仕事を通して、企業へ、社会へ貢献することを求職側が約束したことでありと考えることができる。求職側がその企業に就職するしないということは、求職側の自由意志であるからである。求職側は就職を断っても良いのである。

また、企業サイドでは、従業員に対して次の点に配慮することが大切かと考える。

・従業員が意欲を持ち続けてその職務を能率的・効率的に果たすために何を従業員に提供しなければならないか……従業員への誘因の提供と、能率的・効率的に果たすことの必要性とその具体的展開方向の明示。さらには従業員の能力開発の必要性とその具体的展開方向である。また、採用した従業員に余程のことがないかぎり定年まで仕事をして貰う、しかし努力をして貰う、という企業ポリシーを確立することも大切であると考える。

以上の点を解決していくために、まず、人はどのような特質を持ち行動するのか、それを明らかにすることが大切と考える。つまり、人間の理解をする必要がある。次に職制は何をしなければならないのか、職制とリーダーとの関係、さらには、人的資源管理をどう設計したらよいのか。つまり、人的資源管理の重点内容は何か、それをどのように設計し、運用したらよいのか、などが今後の課題としてあがってくる。

注

- 1) 経営の捉え方が多義的であることは、次の文献を参照されたい。1. 山本安次郎著『経営学の基礎』ミネルヴァ書房、1967年、188-190ページ。2. 片岡信之稿「IV 経営」(山本安次郎, 加藤勝康編著『経営学原論』文真堂, 1982年, 56-61ページ)。3. 平井泰四郎編『経営学事典』(青林書院新社, 1964年, 55ページ) 同事典に次のような文章が記載されている。これも経営の捉え方の多義性を意味するものと理解する。「前略……, ここでまた問題となるのは『経営』という概念の意味である。これもまた多義であり, おおよそ次のように分けられる。すなわち, ①人間結合全体一般, ②企業または経営経済, ③企業内部の生産単位, ④企業を経営管理すること, ……後略……」
- 2) 合理性について拙著を参照されたい。『合理性の研究—統合経済合理性の一環として—』(日本橋学館大学「紀要」第3号, 2004年)
- 3) 企業の目的は一般に利益の追求であるとする捉え方があるが, 筆者は, 「維持・発展」と捉える。利益と維持・発展の関係に関しては, 拙著『現代企業の経営原理』同友館, 1998年, 11-28ページを参照されたい。
- 4) Chester I. Barnard, 'The Functions of the Executive', Harvard University Press, 1968, p.139. (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, 145ページ)
- 5) C. I. Barnard, *op. cit.*, pp.82-91. (山本他前掲訳書, 87-95ページ)
- 6) 『漢和辞典』(藤堂明保編, 学習研究社)で紹介されている解字からすると, 就職の意味は次のようになる。就は, 京(おおきいおか) + 尤(て)の会意文字で, おおきい丘に設けた都に人を寄せ集めるさまを示す。寄せ集めてある場所やポストに引きつけること。転じて, まとめをつける意にも用いる。職は, 耳で聞いてよく識別することを示す。転じて, よく識別でき, わきまえている仕事の意となる。
- 7) 『日本就職史』に次のように書かれている。「……前略……仲達は, 魏の武帝に脅かされてしぶしぶ文学博士, つまり大学教授になったが, この地位は, 今日の防衛大学教授よりも強力なものだったらしい。すなわち, 兵をひきいて当時魏の国と天下を争っていた蜀の国の名将諸葛孔明と対戦し, これをやぶって, ついに天下を平定した。……後略……」