

比較会計文化論序説(2)

椎名市郎

- 〈目次〉
- I. 比較会計文化論の基礎構造
 - 1. はじめに
 - 2. 比較会計文化論への道
 - (1) 比較会計文化論の意義
 - (2) 精神的会計文化論とウェーバー
 - (3) 精神的会計文化論と人間類型
 - 3. 精神的会計文化論のフレーム・ワーク
 - 4. 精神的会計文化論の方法論的構造
 - (1) 形而上学的二元論
 - (2) 現象学的還元論
 - (3) 記号論と構造主義
 - 5. 解体の中での理論構築への道

(以上、中央学院大学比較文化研究所紀要第4号、所収)
 - II. 日本における企業の経営環境と文化
 - 1. 比較会計文化論への序章
 - 2. 伝統的な日本文化の特質
 - (1) 日本文化の特質
 - (2) 重層性の文化 (multi-layered nature)
 - (3) 均一・集団性の文化 (homogeneity)
 - (4) 現世利益の文化 (Japanese pragmatism)

3. 日本的経営論と文化

- (1) 日本企業の経営環境と文化論
- (2) 日本的経営論の概観

4. 日本における企業の経営環境と三つの文化的側面

- (1) 企業における日本化と重層性の文化
- (2) 企業組織と均一・集団性の文化
- (3) 日本人の労働価値観と現世利益の文化

(以上, 本号所収)

II 日本における企業の経営環境と文化

1. 比較会計文化論への序章

会計の国際化に伴い、会計の研究でも国際的視野での研究が着実に進展してきている。もちろん、日本での会計研究は、伝統的に外国の文献研究を通してが主流であったので、その意味では我が国の会計研究は常に国際的視野が包含されていたといえる。ただし、日本における伝統的な研究は、文献翻訳が主であり、しかも、フランコ・ジャーマン系やアングロ・サクソン系の会計文献研究に偏る傾向があった。

しかし、第二の開国と叫ばれている現在の会計研究の国際化現象は、文献の翻訳を越えて、具体的には、例えば国際会計基準の採択適用や海外での学位の取得や海外の研究者との共同研究等の人的交流、さらに、先進主要国以外のアジアの発展途上国の会計制度や中南米等の会計制度の国際研究が広まっている。加えて、各国の会計制度の比較研究以外に、その背後にある文化的側面にも関心がはらわれるようになってきた。その意味で、我が国の会計学研究は第二の国際的研究の時期に入っていると思われる⁽¹⁾。

このような時代背景の中で、それぞれの国々の会計事象に影響を及ぼしている文化を帰納法的に比較検討し、文化の持つ異質性と共通性を比較研究する学問を、この一連の論文（以下、本編と称する）では比較会計文化論と称している。この比較会計文化論は、会計の国際化や会計研究の国際化が着実に深化、拡大する中で大きく浮かび上がってきた研究領域である。すなわち、それぞれの国々を越えて飛び交う「資本」を測定・伝達するためには、その国にある伝統的会計の研究（異質・独自性の会計の研究）と世界的視野での会計の研究（共通・共有性の会計の研究）の相互が重要となり、それを突きとめる一つの研究対象を文化に求めるという認識である。このように会計に影響を及ぼす文化の研究対象には、ある国、ある民族、ある経済体制や階級・階

層下で生成・発展してきた会計処理や原則など会計制度の異質・独自性を研究する部分と、別々の国々でも共通しているものや共有できるものの研究がある。比較会計文化論の研究対象では、前者の固有な会計研究の方がむしろ文化的側面が強調され重要と思われるが、後者のように相互に影響しあえる会計研究の部分も文化の受容性や文化の変動の問題として一つの研究対象である。

本編の序論にあたる部分は、1990年1月に執筆した『比較会計文化論序説』（中央学院大学比較文化研究所紀要第4号、所収）である。この論文では、比較会計文化の研究を二つに分類した。一つは、ある国、ある民族、ある経済体制や階級・階層下で生成・発展してきた具体的な会計処理や原則、会計制度等を研究する「技術的会計文化論」である。今一つは、その会計処理や原則、会計制度等を醸し出す文化的エネルギーとしての民族的慣習、学問や思考、宗教、風土、社会階層、などを比較研究する「精神的会計文化論」である。前者の「技術的会計文化論」は、現在研究が進み、日本の歴史的文献研究や海外の貴重な資料も入手することが可能になったが、後者の「精神的会計文化論」の研究は未だ十分な研究がなされているとは思えない。

そこで前掲の拙稿『比較会計文化論序説』では、「精神的会計文化論」の基礎を形成する現代哲学への系譜を検討するため、形而上学二元論の特質やその問題点、現象学的還元論への反転とその限界、記号論の世界と構造主義の苦悶やデリタの解体ポスト構造主義の考察を試みた。本編では、これらを基礎に、さらに日本における精神的文化が企業の経営や会計にどのような影響を及ぼしているのかを二回に分けて研究することとする。ただこの研究テーマに関しては、既に、英文研究/“Culture, Business and Accounting Environment in Japan”（中央学院大学商経論叢第8巻第2号、所収）で研究ノートとして発表している。本編ではそれを基礎に一層発展させ、一連の体系の中で再編成しようとするものである。すなわち、本編の目的は日本における精神的文化がどのように企業経営や会計の環境（教育環境も含む）に影響を及ぼしているかを考察することにある。そのため、本論文ではまず企業の経

営環境と文化との関係を研究し、次号以降の論文において主目的の会計環境と文化の問題を論ずることとする。

まず本論文第1章では、上述のように、本編の視点や問題点の整理、さらに以前に発表した論文の概要を再考した。次いで、第2章「伝統的な日本文化の特質」においては、伝統的な日本の文化の特質を考察する際の出発点となる文化の概念を検討し、日本の文化論を国民性やその他の視点で多角的に考察している。そして最終的にはこの日本文化を、重層性の文化、均一・集団性の文化、現世利益の文化の三つに分けてそれぞれの内容を検討している。さらに、第3章「日本的経営論と文化」では、科学的方法論の中で文化はどのように位置づけられるかを検討し、従来の日本的経営論の学説を比較検討している。第4章「日本における企業の経営環境と三つの文化的側面」では、この三つの文化的側面が企業の経営環境に及ぼす影響に絞り、その再検討を試みている。まず、日本の企業が海外のマネジメント手法をどのように日本化して、自国に適合したものに作り替えているかの「企業における日本化と重層性の文化」、日本の企業組織運営の基本である「企業組織と均一・集団性の文化」、そして、日本企業を支えている「日本人の労働価値観と現世利益の文化」の三つである。これらの研究を通して、本編の中心である次号以降の企業会計の環境と文化の研究へのエピローグを展開している。

2. 伝統的な日本文化の特質

(1) 日本文化の特質

文化とは何かを一律に定義することは難しいことではあるが、ここでは文化の意味をその国や集団の特性を特徴づけることのできる価値観や行動原理と考えている。⁽²⁾つまり文化は、そこに所属する集団が抱く価値や服従する規範やそこから作りだされる有形物から構成されている。この中で、価値は抽象理念であるが、⁽³⁾規範は人々が遵守することが期待されている一定の原則を意味している。それは、通俗的には抽象的に国民性という名称で呼ばれてい

るものでもある。⁽⁴⁾ ここにおいて国民性とは、「人種的，風土的，社会的に，固有なる性状をもって発生し，かつ固有なる性状に応じるところの成長を遂げ，民俗生活の素材の変遷にもかかわらず，歴史的段階を通じて，この性状が益々顕著になりかつ微妙になっていく傾向をもつ，民族の歴史的個性⁽⁵⁾」と考えるのが適切である。従って，一般的に文化とは，この国民が醸し出す民族的な思想，宗教，風土，社会階層，言語などの精神的態度を意味する概念と言える。⁽⁶⁾ ただし，この中で宗教の問題は人間が深く関与するが，人間が造ったものか否かに関して文化と異なる側面を有しており，注意が必要であるが一応本編では文化の範疇に入れておく。このように文化とは，精神的文化とそれを具現化する物質的文化も含め，人間が社会活動の中で学び生成発展させてきた全ての修得ぶつ（文学，芸術，学問等）といえる。従って，この精神的な態度から，具体的に“かたち”として現れた，例えば会計制度も広い意味の文化である。そして，比較会計文化論はこのそれぞれの会計に影響を及ぼしている文化類型を比較考察する点にこそ主な目的がある。

本編における比較会計文化論の基軸は，我が国「日本」に求められる。日本の会計文化をより鮮明に浮き彫りにして考察するために他の文化類型と比較考察することが第一義的目的である。次いで，他のそれぞれの文化類型を比較考察することで国際的理解を深めることが第二義的目的である。研究のステップとしては，まず，日本の研究に重点が置かれスタートが切られることはいうまでもない。本編での研究も日本を基軸に検討されることになる。

我々の世界は多くの異なる国々から成り立っている。その国々には，様々な人種や宗教，習慣や行動様式があり，そしてそれぞれの国は，その国を象徴するような独自の文化を有している。もちろん，冷戦構造が崩壊した今，民族や宗教の対立により，国として機能していない事態が発生している。しかし，会計の対象の一つである国際間の資本の移動は，基本的には国を単位とし，国として機能していることを保証にして資本移動が行われているので，ここでは当面国を基本として考えることとする。⁽⁷⁾

その一つの国である日本は，今経済大国の仲間に入っているが，江戸時代

は、長い間鎖国をして国際的に孤立をしていた。この鎖国がもたらした文化的影響は、以前はマイナス要素を強調する傾向があったが、最近の研究ではプラス要素の見直しが行われている⁽⁸⁾。すなわち、鎖国はものまねではない日本独自の文化を培い、日本人の集約的同質化現象を強めたと解されている。今、ここで必要としている研究文献は、このように日本の文化を端的に特徴づけて要約ができ、かつ象徴的に呈示しているものである⁽⁹⁾。鳥瞰図的に日本文化を考察している文献としては、海外の人に日本文化を紹介する目的の幾つかの本が却って非常に有益である。その中で、端的に日本文化を紹介している田中好夫（編集）氏の文献が非常に参考となる。田中好夫（編集）氏は、日本の代表的文化の特徴を四つ取り上げている。(1)重層性 (multi-layered nature)、(2)均一性 (homogeneity)、(3)日本化 (Japanization)、(4)現実的 (pragmatism)⁽¹⁰⁾、である。

まず、(1)重層性は、日本には系統の異なる文化が併存ないしは混在していることを意味している。例えば、新旧の政治制度や和洋折衷の衣食住、神仏混合等、数え切れない事例がある。これは、異質文化への日本人の好奇心と過去に在来文化を根こそぎ否定する侵略がなかったことを意味していると思われる。(2)均一性は、日本では地域や宗教、人によって著しく文化が異なっているわけではなく、ほぼ均一の文化を有していることを意味している。このことは、狭い国土に多数の人が住み長い間国家統制の下で生活していたためと思われる。また、個人よりも集団性を重んじる文化を生んだと推定できる。(3)日本化は外来文化を日本化して独自のものにする能力を意味している。漢字を日本化してカナを作ったり、日本独自の仏教を生成したり、近年では優れた外国技術を導入してそれを上回る製品開発をしたりする能力などである。(4)現実的には、日本人が普遍的な概念より、個別的・現実的な事柄を重んじる傾向を意味している。例えば、仏教の現世利益や科学の基礎原理の開発より実際の製品化に重きを置く傾向などである。

以上の見解を参考にして、私は日本における文化を次の三つに焦点をあてて考察してみたいと思う。すなわち、重層性の文化、均一・集団性の文化、

現世利益の文化である。この三つに、従来の日本人の文化的特徴の研究結果がほとんど包含されていると思うからである。特に、均一性の文化に日本的経営論の核となる集団性を加えて、均一・集団性の文化とする。なお、田中好夫（編集）氏が取り上げている日本化の問題はここでは取り上げない。なぜなら、日本化の問題は他の重層性や均一・集団性の文化や、現世利益の文化にそれぞれのかたちですでに含まれているものと思うからである。特に、この三つの文化的特徴の中で均一・集団性の文化は、非常に多くの論者が研究し、かつ日本的経営論を論じる際の中軸となる概念である。

(2) 重層性の文化 (multi-layered nature)

日本には系統の異なる文化が併存ないしは混在していることは多くの事例が物語っている。系統には海外からの文化導入もあるし、国内での文化交流や衝突もある。最近の古代日本史の研究でも、縄文人と弥生人の対立とその混合、古代中国、韓国からの文化の継承と発展、中世の室町時代の鉄砲の伝来やキリスト教の伝来とその後の日本史上の影響、江戸時代の鎖国による独自文化の発展、ペリーの来航そして明治維新の西洋文明の導入、戦後のアメリカ軍占領とその後の現代に至る影響等、正に系統の異なる文化が併存ないしは混在し、多層化して現在に至っている。それはモザイク (mosaic) 模様に例えられる文化である。例えば、国内の歴史にしても、日本で発見された縄文土器は最近1万2千年以上と科学的に推定されているものもあり、日本古代史の歴史は毎日定説を覆す時代を迎えている。従来、通説の歴史観では画一的にこの狩猟採集文明が農耕牧畜文明に駆逐され、この農耕牧畜文明から日本国家が生まれたとされている。しかし、土器という高度な文明を持つこの狩猟採集文明の1万年以上の影響がたちどころに消えるわけがなく、最近では日本の基層文化として縄文文化の存在が指摘されてきている。そして、このような縄文の基層文化がアイヌに残り、且つ、日本独自の仏教文化の形成にも役立つ⁽¹¹⁾ている、とする学説もある。これは、典型的な国内文化の衝突、融合の歴史的な重層事例である。

また日本人の海外に対する興味や関心は現在に至るまで尽きることがない。特に、日本人にとり海外とはアメリカ合衆国（以下、アメリカと称する）、イギリスやフランス、ドイツなどに限られる特徴もあるが、海外先進国に対する関心は古代の聖徳太子の時代の遣唐使や遣隋使にまで遡ることもできる。それは、日本が単に島国であるということだけでなく、日本人の好奇心の強さに裏付けされていると考えるべきである。近世、日本を鎖国から解いたアメリカ人、M. ペリーの来航日誌には次のような日本人に対する感慨が記されており興味深い。

「①日本人の技術について

実際のおよび機械的技術において日本人は非常な巧緻を示している。日本人がひとたび文明世界の過去・現在の技能を有したら、強力ライバルとして機械工業の成功を目指す競争者の一人になるであろう。

②好奇心と知識について

読み書きが普及していて、見聞を得ることに熱心である。彼らは自国の事を知っているばかりか、他の国の地理や物質的進歩、歴史についてもかなりの知識を持っており、我々も多くの質問を受けた。……（中略）……庶民達も、アメリカ人が上陸するたびに衣服などに熱心な興味を示した。日本人は街中でたえず士官や水兵を取り囲み、その身体や帽子から靴にいたる服装の各部分の英語名を身振り手真似で質問し、紙と筆を取り出しては控えを取った⁽¹²⁾」

このような、日本の地理的条件と日本人の異国文化にたいする関心の高さやその異文化を吸収できる教育水準、そして、国や地方を中心に国家主導型で意思を決定するコンセンサス作り等が相まって、日本は重層性の文化を形成してきたといえる。このような重層性の文化が、日本の経営や企業会計にどのような影響を及ぼしているか後章以降で検討したいと思う。⁽¹³⁾

(3) 均一・集団性の文化 (homogeneity)

日本では地域や宗教，人によって著しく文化が異なるわけではなく，ほぼ均一の文化を有している。これは，狭い国土に多数の人が住み，長い間国家統制の下で生活していたためと思われる。このことはまた，個人よりも集団性を重んじる文化を生んだと思われる。この均一・集団性行動様式は，古くは弥生時代の稲作作業や村集団生活にルーツがあるという説がある。農耕作業は，定住を実現し，集落としての集団作業を必要とする。つまり，同一集団の相互扶助制度が基本となる。この点は，欧米の狩猟文化と異なるものである。また戦国時代を経て，新しい秩序創りに貢献した儒教の精神も国家主導の集団性を形成するのに大きな影響を与えている。特に，江戸時代の忠孝を重んじる「家」の制度は，その連帯責任制度と相まって，日本人の集団性の中での均一・集団性の文化を形成するの⁽¹⁴⁾に役立った。現在でも学歴社会の形成や，高度成長期の国家主導型の経済運営や農業政策など，集団性の中での均一・集団性の文化が生きている。「出る杭は打たれる」とか，「村八分」などの言葉もこの文化的背景を象徴している。新日本製鐵株式会社/能力開発室が発刊した書物の中で，日本人の国民性を四つ指摘しているが，特に，次の三つがこの日本人の均一・集団性をよく示していると思われるので紹介したい。なお下記のような指摘は日本に渡来した外国人の眼にも映っていることも併せて記しておきたい。⁽¹⁵⁾

「1）日本人が何人か集まると，たとえば年齢とか社会的地位など何らかの基準によりお互いの序列が意識され，それにより行動様式も影響を受ける。また日本語は敬語が非常に発達しているが，これらは日本人が上下関係を重視することによるものである。

2）日本人は一般に当人とかけはなれた行動をとることを好まない。したがって自分の行動を決めるに当たって，当人がどう行動するか，あるいは他人からどう思われるかなどについて気にしたり，それに影響されたりすることが多い。

3) 欧米人は自分の意思や意見を直接相手につけて強く自己主張するのに対し、日本人は相手の気持ちや立場を察して、それも考慮に入れて発言したり行動したりする傾向が強い。また、相手に対してもこれと同様の行動を期待する。さらに日本人には、諾否をはっきり表明しない傾向があるが、これらは日本人が同一等質民族であり、摩擦を避けようとする伝統からきている。これはまた他人に対する甘えにもつながる⁰⁶」

このような集団性の中で培われた均一性の文化は、現在大きな曲がり角に来ているが、しかし、依然、根底で日本の経営や企業会計に生きていると思われる。なお本編での集団性と集団主義の用語の区別について付記しておく。集団主義が西欧の個人主義と対をなして使用されている場合は「集団主義」を、日本独自の幅広い集団志向性や集団的（組織）編成を意味する場合は「集団性」を使用する（ただし、参考文献引用の際、その著者が使用している用語はそのまま使用することとする）。従って、本編の主旨からは、多くの場合集団主義ではなく集団性を使用することにする。特に、後章の日本の経営論では、この集団性を中心に研究が進められているとあってよいほど重要な概念であるが、これがどのような影響を及ぼしているか後章以降で検討したいと思う。なお、均一性と集団性の区別は、第4章第(2)節を参照されたい。

(4) 現世利益の文化 (Japanese pragmatism)

現世利益の文化は、英語で“here-and-now philosophy”とも訳せるが、この文化は日本人が普遍的な概念より、個別的・現実的な事柄を重んじる傾向を意味している。例えば、仏教の現世利益や科学の基礎原理の開発より実際の製品化に重きを置く傾向などである。特に、宗教が精神的倫理を高めることより、商売繁盛、家内安全、身体健康、受験合格等の現世利益に重点を置いていることは注目すべきことである。不動尊を祀るお寺がテレビで交通安全を広告宣伝しても、不思議に思わない国民性である。また日本人の多くは、12月にはまずクリスマス（キリスト教）を楽しみ、大晦日は除夜の鐘

(仏教)で年を越え、元旦は神社(神道)に初詣でをすることに不思議さを感じない。これは、宗教が現世利益としての一つの生活習慣になっていることを意味している。または日本人の宗教心とはこのようなものなのかもしれない。同様に、人生の重要な儀式である結婚式は神道やキリスト教で行い、葬儀は仏教でおこなうことなども、宗教が生活習慣の一部になっている事例である。⁽¹⁷⁾ そもそも、古代の日本人にとり神とは次のように説明されている。「天之御中主神のような、ほとんど具体的活動をしない、いわば一種の抽象神を始めとして、一面、宗教的な、他面、人格的な性格を持つ神。人格的要素が強く、他面、神と崇められる神。それに森羅万象あらゆるものの姿の中に認められる神、というようにこの世界を構成しているすべてのものの中に、神を見いだしていたということである。そして、それらの神々に共通する性格は『尋常ならずすぐれたる徳のありて、可畏き物』である⁽¹⁸⁾」、と。このように人間が生活する上で欠くことのできないものを、古代日本人は人間に近い感じの神を崇めて畏敬と感謝の気持ちをもって生活していたと思われる。

ただし、本論文の本章第(1)節では、文化の中に宗教も入れているが、厳密はこれを区分する必要もある。例えば、文化は宗教と異なり、より良い生きかたをするために貢献はするが、生きるために不可欠のものではないし、また宗教のように各人自身の問題というより共有できるものであるし、さらに、宗教は、芸術や学問を超越した次元にあるとする見解である⁽¹⁹⁾。また、日本の固有宗教の歴史は、奈良時代の始めのころは国家統一のためイデオロギーの衣装であり、平安時代に入ると仏教の衣装、明治時代には国家主義イデオロギーの衣装を、そして敗戦後は西洋民主主義の衣装を、と時代の変化に応じてさまざまな衣装を着替えたが、その中身は一貫して広い意味の神道であるとする説もある⁽²⁰⁾。このような宗教の本質論や方法論をここで論ずるつもりはないが、定義の仕方如何で文化の中に宗教を含めることはできにくい側面を有していることを指摘しておきたい。本論文では、宗教の影響を受けていると思われる日本人の文化的行動様式のみを論ずることとする。さて、

田中好夫(編集)氏はこの日本人の宗教心の根底にある利益求心に注目して次のように述べている。

「ある宗教に対する明確な信仰心は持たないが、心情として、あるいは基本的感覚として存在するのが日本人の宗教心と言えそうだ。その根底にあるのが、やはり、日本人の自然観に基づく現実肯定の宗教的表現である、現世利益を求める心である。……(中略)……こうして日本では、宗教は商売繁盛、家内安全、受験合格、安産に至るまで、多種多様な現世利益を祈る場となり、宗教法人の経済的基盤もそこにある。『苦しい時の神頼み』『いわしの頭も信心から』のことわざが、日本人の宗教心の現世利益という特色を物語っている⁽²¹⁾」

宗教、特に仏教が民族信仰のカミと融合し、日本において神仏混合で発展したのは本来の現世の人的欲望達成の呪術としての機能がある上に、キリスト教のような排他的狭義を持っていなかったことがあげられるが、その後には日本人の現実世界との有限性・相対性の自覚、恥の文化等の精神史が考えられる⁽²²⁾。このような宗教心の中で培われた日本人の現世利益の文化は、日本の経営や企業会計にどのような影響を及ぼしているかは後章以降で検討したいと思う⁽²³⁾。また、その際重要と思われるものは、日本の資本主義の精神と宗教ないしは宗教倫理との関連性の研究である。M. ウェーバーの『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』は、日本に多大の影響を及ぼしたが、もし日本にもそのような視点から、日本の資本主義の精神と宗教ないしは宗教倫理が展開されるとしたらどのようなかたちになるのであろうか。それらを含めて後章以降で論じたいと思う。

3. 日本的経営論と文化

(1) 日本企業の経営環境と文化論

かつて戦後日本を支配した劣等感²⁴⁾は、日本の伝統的なものを無視、ないしは否定して、常に欧米文化を手本に、それを真似し追いつくことを目標にしてきたといえる。特にこの傾向は、ビジネスの世界で顕著であった。それは、加工貿易立国としての日本が生き残る条件の一つであった。すなわち、戦後日本の進むべき道は、日本製品の世界市場への参入であり、この意味で世界の市場を制覇している国々のマネジメントは日本企業の中心的関心事であったし、日本の研究者にとっても重大な研究対象であった。その際、日本企業が有していた独自の企業文化は、観念的には後進的なものと認識され、一部の独創的な経営者や研究者を除いてあまり深く研究されなかった時期があった。もちろん、現場のビジネスの世界ではそのようなことを考える余裕はなく、ただ、生産性重視の日々であったといえよう。また学者の中には、日本的経営なるものが本当に存在するのか、と近年に至っても問題提起をするほどであった。しかし、日本製品が世界を制覇して日本企業の驚異的成功が海外の人々によって関心をもたれてきてから、日本企業の特質やその背後にある日本の経営文化が注目されその研究が積極的になされるようになってきた。特に、二度にわたる石油危機を乗り越えた70年代、80年代前半にかけての日本企業の驚異的な躍進は、敗戦後の日本人や日本企業の自信を回復するに役立った。そして、80年代の中・後半には、日本の企業自身や世界の企業が、日本の企業文化を「見えざる経営資源」の重要な要因として認識しだした時期であった。この傾向は特に最近強まり、例えば、凸版印刷株式会社の研究所であるトータルメディア開発研究所では、企業文化を個々の企業の仕事様式ととらえ、CI (Corporate Identity) の最終目的は企業表情である企業文化の形成にあるとして日本企業の文化の実例研究とともに、その普遍的適応を模索している²⁵⁾。もちろん、企業文化をこのような経営戦略の従属的な位置づけで取り扱うことへの批判もあるが、このような文化論争は、企

業文化への関心の高まりの証明になっている。日本に文化があり、経営もその文化の一つなら、学問的に日本的経営は認識できると考えるべきである。なお、本編で企業の経営環境という場合、企業をとりまく内部と外部の環境を含むものとして使用している。特にその場合、外部における経済環境を中心に、政治や文化や生活環境、海外の環境等のような環境が企業の内部環境にどのような影響を及ぼすかを強調して使用している場合が多い。

さて本論に戻るが、このような状況の中で、戦後、いち早く日本の経営文化の研究をした、J. ヒルシュマイア博士は、明治維新、文明開化時の日本では、洋学は実用的な対象に限定され、倫理及び社会哲学はどこまでも儒教にそくして封建的なものに立脚したままであったとまず指摘した上で、しかし最終的には多くの起業家の研究から経済発展には社会的文化的要因が重要で、しかも経済発展がその社会環境に変化を与えると述べている。J. ヒルシュマイア博士は、次のように経済が人間に与える影響を要約している。

「一人の人間は分割されるものではない——人間は経済的には容易に変わりながら、社会的およびその他の点では昔のままの伝統に制約されるということはないのである。……(中略)……個人が経済生活をその社会的・政治的生活からきりはなせないと同様、社会的な集団はじめ国民全体ですら、それをきりはなすことはできない」

経済発展はその社会的文化的要因を抜きに考えられないが、反対に経済の発展が、社会的文化的要因を変更するに至るという考え方もある。いわゆる、共同体の経済と社会との関係については、K. マルクスや M. ウェーバー等により研究されているところである。例えば、K. マルクスの唯物史観のもとでは、社会を経済的・下部構造と法律や宗教、政治、芸術、思想などの上部構造に分け、上部構造の下部構造にたいする反作用は認めるが、しかし、究極的には下部構造のみ固有法則性を持ち、上部構造を決定すると規定する。これに対し、M. ウェーバーは共同行為が経済的・モメントのみで一義的

に決定されるということはなく、経済は法律や宗教、政治などの上部構造と同じ次元であり、それぞれの生活領域が固有の法則性を持つと規定する。共同体と経済との関係は、唯物史観のように一義的には定式化せず、M. ウェーバーのように個々の具体的事実に即して考えられる必要があると思われる。

(2) 日本的経営論の概観

前節で参照した J. ヒルシュマイア博士の見解にしても、K. マルクスや M. ウェーバーの方法論を参考にするとしても、日本的経営論を考察する場合には、日本企業の有する稟議制の意思決定方法や終身雇用や生産管理、財務構造や定期昇給、定期採用、企業内組合や労使慣行、勤務時間や社内旅行等の福利厚生等のそれぞれを研究し、その特有性を論証することが基本である。しかし、これらを突き詰めると最終的には社会制度、特に文化的側面を抜きにしては考察することができないことが判明する。

ここで日本的経営とは、一般に日本や日本の文化圏の中で、特に日本人を対象にして行われている経営方法を意味している。日本におけるこの日本的経営論の研究は、まずその先駆者である C. アベクレンが指摘した日本企業の三大特徴といわれた終身雇用、年功序列、企業内組合等を中心とした企業内制度論的研究³⁰と、その制度の背景にある文化的研究——特に集団主義の研究——の二種類に分かれる³¹。もちろん、この中には日本的経営の源流を歴史的視点から考察する研究もあるし、国際比較の中で日本的経営を浮き彫りにしようとする試みもあるが、最近では後者の日本的経営の制度の背景にある文化的分析が主要な研究を占めているといえる。本編もその立場に立っているといえる。

このような立場から、例えば、津田真澄教授は、家庭と社会との結合の「生活共同体」の概念を導き、日本では具体的生活共同体が欠如しているため、経営体³²がその生活共同体の役割を果たしているとして日本的経営の社会機能的分類を試みている³³。そして、日本的経営の物的基盤である企業経営の

福利厚生施設・制度こそこの生活共同体の欠如を補う具体例と指摘している。⁶⁵⁾ 間宏教授は、日本の経営の源流を「家業」に求め、集団主義経営の特質を「和」に求めた上で、この家族的恩情主義が戦前の経営家族主義を生み、それが戦後の経営福祉主義を形成した、と指摘している。⁶⁶⁾ これに対し、岩田龍子教授は、日本人の国民的心理特性から経営の編成原理を研究し、それに基づく経営制度を構築するという教授独自のフレーム・ワークを形成し、現象学的方法論を展開した。⁶⁷⁾ ここにおいて岩田龍子教授が日本人の心理的特性と経営制度との適合的關係を導く編成原理としているものには、①関係そのものの永続性の維持、②調和的關係の維持、③形成された身分秩序の尊重、④集団編成による所属感の満足と情緒的安定性の維持、⑤急激な変化の回避、⑥安定性志向と沈滞回避の両立、⑦組織成員の義務の無限定性、の七つである。岩田龍子教授は、これらを集約したのものとして日本人の心理的特性を集団主義に求めている。⁶⁸⁾ また秋光翔氏は、日本人の行動原理から、日本文化のキーコンセプトを「氣」に求め、この氣に拘束された企業組織を「本氣主義」として特徴づけて日本の経営を分析している。⁶⁹⁾ さらに、後藤哲彦氏は、日本民族の単一性と終身雇用性を関連づけ、「情の文化」と終身雇用を、「恥の文化」と経済成長を、「和の精神」と製品管理等のマネジメント技法をそれぞれ因果的に結び付けて説明している。⁴⁰⁾

このように、従来の日本的経営論は、その企業内制度論的研究と、その制度の背景にある文化的研究——特に、集団主義の研究——の二種類に分けて概観することができる。その際、特に後者の文化論研究では、その限界や研究方法の問題点も指摘されている。すなわちその問題点とは、文化論に偏るあまりに文化の時代的变化や変貌に対応できないことや、理念にはしり実践的示唆に欠けること、そして科学としては文化の実証的データが不足していること、さらに日本のみを強調しすぎるため、一般理論への志向の欠如が見られること、などである。⁴¹⁾ また、上記の二種類の視点以外にもマルクス経営学や批判経営学の立場から、例えば現代独占企業の基幹労働者に焦点を当て

て批判的に日本的経営を論じている研究もある。⁴³

また、上記のような日本的経営論の文化的アプローチの批判に対し、これを積極的に評価する立場もある。これは、日本的経営論が日本における研究者の伝統的な発想や方法論に警告や反省を促す視点からまずスタートしている、という指摘である。従来の日本の経営学は、先進国であるドイツ経営経済学やアメリカ経営管理論の既成理論を再整理したり、その解明をするものがほとんどであったが、日本的経営論はその伝統スタイルをこえようとする意思があり、その結果、日本独自の研究スタイル確立の意思をもっている研究が多い、という評価である。このことは、伝統的な研究スタイルであった日本的経営をアメリカやドイツに近づけようとする努力の大変更であり、日本的経営の土着性研究や目標としていたアメリカやドイツの持つ独自の風土性に対する関心の高まりをも意味する。⁴⁴ 比較会計文化論でも経営学同様にこのような従来の会計に対する研究方法への批判が多分に含まれていると思われる。実証データの不足や観念論の世界での論証に対する批判は、研究上常に頭に入れておかなければならない。そして、このような経営の文化論的アプローチは、会計にとっても会計制度の文化的研究などで、今後ますます重要性を加えるものと思われる。

4. 日本における企業の経営環境と三つの文化的側面

以上の日本的経営論の文化的アプローチの特徴や批判を頭におきながら、日本企業がどのように海外のマネジメント（特に、アメリカ）を日本流にアレンジしたかの「企業における日本化と重層性の文化」、「日本企業の組織における均一・集団性の文化」、「日本人の労働観と現世利益の文化」のそれぞれの日本企業における文化的側面の典型例を以降考察してみる。

(1) 企業における日本化と重層性の文化

林周二教授は、日本文化や組織風土の特徴を、エンドガマス（血族結婚、

同族繁殖)でなく、むしろ異種交配を絶えず進んで繰り返した点に特徴を求め、外来種の文化をどんどん採り入れている点で雑種型文化、同組織運営であると文化的特徴を指摘している。しかも大切なことは、その中では本質的には純血型文化、同運営組織を貫いているという指摘である。日本には系統の異なる文化が併存ないしは混在していることは多くの事例が物語っている。ビジネスの世界での「重層性の文化」ではこの点の指摘が重要と思われる。例えば、林周二博士は第二次世界大戦後の昭和 30 年代、我が国企業経営に非常に影響を及ぼしたアメリカのマネジメントは正に日本にとり真似(まね)ジメントであったが、QC 運動は日本の現場小集団活動に繋がり、ついには全社的総合品質管理の TQC 活動に化け、また、アメリカのマーケティングも日本流のきめの細かいマーケティング活動となり、いつの間にか日本企業に適合した独自の仕様に仕上げてしまったと指摘している。特に、上記の品質管理=QC はアメリカにおいて統計的品質管理=SQC として開発された管理技法であったものを、1950 年、日本に紹介されてからは小集団活動による品質管理として独自に発展させ、世界に通用する強い製品販売力の原動力となった。優れた海外の技法 (SQC) を、日本の風土である全社一丸の小集団品質管理にあわせてしまった姿勢は、経営における重層性の文化の典型を物語るものであるし、海外文化の日本化の典型的な事例である。また、やはり昭和 30 年代にアメリカから導入されたマーケティングの理論や技法の代表的な流通チャンネル政策でも、アメリカでは自由競争下での製品の多角化政策として企業の多角化戦略を生んだが、日本では本社一販売会社一小売店という企業系列として再編され日本化してしまった。さらにプロモーション政策でも、アメリカが消費者重視のアプローチを採用したのに、日本はこの系列の販売店重視のアプローチとして発展している。このような歴史的発展経緯の中に、日本の経営における重層性の文化の現象を見ることが⁴⁶できる。

また、企業内においても我が国大企業の雇用形態である終身雇用制は、封建制度の世襲制度と近代社会の雇用契約の中間的位置にあるし、昇進や給与

もその前近代的社会（宗教や慣習，身分が支配する世界で手工業が主流の社会）と近代的社会（科学や合理的精神，契約で支配される世界で大衆の政治力が機械の工業を押し進める社会）の中間的位置にあるといえる。⁴⁹ 武田実教授は次頁の一覧表のように我が国大企業の企業内人事体制を要約されている。⁵⁰ これを見ると我が国，企業内人事体制にも正にこの重層性の文化を垣間見ることができると思う。

	封建社会の雇用	わが国の雇用	近代社会の雇用
1. 時間的限度	世襲的	終身的	期間を契約で定めた雇用
2. 給与に対する考え方	封禄は主人の恩恵 家来は報恩	一生の仕事と一生の給与が対応する (恩恵的色彩残存)	その時点時点における仕事と賃金の交換
3. 人間関係	上下の身分	← 中 間	→ 対 等
4. 秩序意識	支配と従属	← 中 間	→ 職分における上下秩序
5. 昇進コース	生まれによる	← 学歴や毛並による	→ 能力による
6. 人間的拘束	慣行的に全生活が拘束される	← 義理人情の拘束が大きい	→ 契約条項以外には何の制約もない

(2) 企業組織と均一・集団性の文化

次に，第二の文化である「均一・集団性の文化」である。日本の企業のみならず，日本社会において人々の活動の鍵になっていることは，価値観と情報の共有である。例えば，企業においては価値観の所有のために，社訓が各企業の主要な場所に飾られ，社内研修や朝礼が頻繁に行われ，社員旅行も加わってこの価値観の共有が形成される。それらがやがて社風と呼ばれて，経営理念として無体財産を形成している。社風とは「会社の長い歴史と伝統の中で培われた社員が共通して持っている態度や行動」⁵¹を表すものである。また，情報の共有では，情報内容より人間関係がまず重要視される。例えば，

仕事の指示も詳細な業務内容の指示というより、人間関係を前提にしたところの「その……あの……」の概要指示が多く、いわゆる「あうん」の呼吸が要求される場合が多い。つまり、職務記述書（マニュアル）が確定していない企業が多い。また、社内意思決定システムでは、根回しやこれを公式化した稟議制度が発達し、現場の仕事も価値観や情報の共有のため大部屋での共同作業が重要視される。このため、人事も数年間でローテーションを組む定期異動が主流で、仕事も価値観や情報の共有のためジェネラリスト育成教育がなされている。さらに仕事を終えた後でも社員との飲（ノ）ミネーション⁵²がはかれる。このような均一的な価値観や情報の共有を重要視する企業の文化を「均一性の文化」といい、そのための方法として個人プレーより集団行動や集団意思を重要視する傾向を「集団性の文化」と称する。多くの場合、この二つの概念は混在するのでここでは「均一・集団性の文化」と統括して使用している。日本人は、所属する組織の知名度に価値をおいて、この集団性の人的資源と、同志的コンセンサスが経営資源の要因の一部となり、日本企業の高い生産性を実現する大きな意味をもっていると指摘する論者⁵³もいる。

均一・集団性の文化は、私より公を優先し、協調を重んじる「和」の概念を生む。この和こそ、集団の行動倫理の中心をなし、長年の歴史を越え、各個人の宗教や信条を包含した普遍性を有する概念である⁵⁴。この和の起源について、弥生時代の稲作作業に求めるもの、民族宗教や神道思想に求めるもの、仏教思想に求めるもの、日本儒教や国学に求めるもの（武家政治制度や家元制度も含む）、島国で国土の16%に人工密度が密集している日本特有の地理的条件に求めるもの、日本語の言語特性に求めるもの、以上のものを包含した日本人に内在する日本人論や日本文化哲学に求めるもの、など様々な学説⁵⁵が示されている。これらの学説は、和や集団性のそれぞれの概念規定で求める起源が異なると思われるが、これらの要素が複合・混在して現在に至っていると考える日本人論や日本文化哲学のアプローチが有益である。ただ科学的な問題として、どの起源が一番現状を説明するのに有益であるかとい

う帰納法的視点と、どのような起源を前提に現状を説明し、将来を予測していくかという演繹法的視点の方法論的展開は重要であるのでこれらの方法論を否定するものではない。⁶⁹

例えば、この方法論の中で整理しておかなければならない問題の一つに「集団、個人、および仕事における感情」の問題がある。「均一・集団性の文化」は、まず、日本の組織におけるレベルの問題なのか、日本人個人のレベルなのか、それとも日本人個人が日本の組織において見せる問題なのかである。基本的には情緒や感情は個人のレベルによって経験されるものである。感情の源泉は正に個人にあり、この個人の感情が組織で結合されて集団効果となり日本の組織の集団的属性となる。つまり、個人が有する感情は、集団に参加することで、集団効果に影響を及ぼすし、反対に個人の感情は外部の刺激により反応し、環境への反応として集団効果に影響される。基本的には、個人的感情は集団に入る前から有しており、集団に入ってから起こる情緒の過程は、時として「葛藤（コンフリクト）」として、組織に重要な影響を及ぼす。この過程では、従来の経営学は仕事（課業）と自我の関与の関係で把握している。本論文では、経営の問題として「仕事における感情」の次元で均一・集団性の文化を把握しようとしているが、個人や家族の組織から離れたレベルの道徳や倫理的視点からなのか、組織や集団のレベルか、社会のレベルか、どのレベルに焦点をあてた理論なのかで方法論も論点も異なる点を指摘しておきたい。⁶⁹

(3) 日本人の労働価値観と現世利益の文化

次に第三の文化である「現世利益の文化」である。

経営管理の本質は「モノ」ではなく正に「ヒト」にあるということは論をまたない。「モノ」の管理であっても、実はそこにいる「ヒト」に管理の本質がある。それは、会計においても同じである。予算管理の本質は、カネでもモノでもなくヒトにある——Obviously, control is attained in an enterprise through people, not through things⁶⁹——。近代経営管理論の研究足跡は行動科

学論から職業的適応論、動機づけ理論、モラル、リーダーシップ論と歩んできたが、その焦点は人間追求であった。⁶⁰しかし、このような研究は企業経営からの経営者や労働者の問題把握であり、当然働く人間の労働者側の視点が欠如している場合が多い。もちろん、近代経営管理論は、企業の経営にとって良いことは、働く労働者にとっても良いという仮説に立脚していると思われるが、企業経営から労働者を見る次元と労働者が生活のために所得を得て働く意識とでは当然異なる。この点を強調したのがマルクス主義経営学を中心とした学派であるが、本論文の視点とは異なるのでここではふれない。⁶¹本論文の視点は、あくまで現世利益の文化がいかに経営環境に影響を及ぼしているかを日本人の労働価値観から論ずる点にある。

本来、仏教用語の「現世利益」とは、一心に心から祈り、利益の決定は人間ではなく仏にあり、観音との結縁の厚薄や悪行を悔い善心にかえる程度に依存した現世の利益であり、それは、徳を積めば自然に自ずから与えられる現益である。⁶²これが、日本人の労働倫理にどのような影響を及ぼしているかについて、隅谷三喜男教授は次のように述べている。

「日本人の労働倫理の背景には、西欧や他のアジアの国々とは違った労働観があると言わなければならない。それは何よりも労働蔑視観の欠如である。西欧諸国では一般に労働は“toil and trouble”と考えられてきた。……(中略)……東南アジアでも労働はいやしい業とされている。そのような中で、日本では労働蔑視は昔から稀薄であった。それは、日本人の現世的人生観とも深く関係していると言えよう。日本人の人生観は現世の幸福を最上位においてきた。そして、水田農耕社会や企業社会では、労働と現世の幸福が表裏の関係にあった。ところが、このような現世的人生観を支えたのは、現世的宗教であった。伝統的な宗教である神道やその周辺にある土俗信仰はすべて現世の幸福を祈願する宗教であった」⁶³

時代が激変する中でも、上述のような労働に人生の生きる価値を見出そう

とする日本人は減退傾向にあると思われるが、しかし、根底には勤労に対する上記の精神は、生き続けていると思われる。島田燁子教授は江戸時代の鈴木正三の「世法即仏法」の禁欲的職業倫理に注目し、すべての職業を修行として自己を磨き、自己を救済していく日本人の職業倫理は基本的には生きっていると主張している。⁶⁴ 欧米的な見方では、宗教には絶対神があってその絶対神に対する信仰が宗教であるが、仏教の大乗仏教になると、修行をとおして自分自身が解脱して仏になるところに原点がある。⁶⁵ 生活が宗教であり、職業を貫くことが生活であり、宗教的活動になり、幸福な人生を歩めるといふ、日本人の労働価値観は、企業の論理に多大な影響を及ぼす。企業の構成員たる労働者が職業倫理を主体化することで社会的信用や仕事の能率、品質の向上、人事面の円滑化を図ることができるのである。ここにこそ、現世利益としての日本人の労働価値観の現代的意義があるのである。そして、それは日本の資本主義の精神の形成に大きな作用をなし、過去も現在も脈脈と生き続けている。

この点は、次号以降で論ずることとする。

——続く——

(1994.11.8)

〔参考文献等注記〕

- (1) 「国際会計の研究において考えなければならない問題の一つは、異なる国の間で、企業会計、とくにその制度的な側面がどのように相互に関わりを持つことになるかという点である。それぞれの国の会計制度はそれぞれの文化を反映し、それぞれの会計人の社会的・教育的背景などを反映して、多種多様な発展をとげざるをえないことを指摘してきた」。中島省吾稿「国際随想」『会計』第131巻第5号、昭和62年、135頁。
- (2) 大塚史学のもとでの「ある思想の呼びかけに応じて、その社会的共鳴盤としての役割をはたすのは、直接には、決して民衆のおかれている外的な政治・経済的利害の状況自体ではなく、むしろ彼らの内的な関心の状況である」という視点に注目したい。大塚久雄著『大塚久雄著作集第8巻—近代化の人間の基礎』（岩波書店）、1985年、570頁。なお、この点は本注記(9)を参照されたい。
- (3) アンソニー・ギデンズ著、松尾精文、他訳『社会学（改訂新版）』（而立書房）、

1994年, 35頁.

- (4) 我が国の独特の国民性の特質として、皇室を中心とした家族的国家観と外国文化の摂取の二点は不可欠の要素であるが、天皇制は、本論文の主旨に直接関連しない研究であるのでここではふれない。村岡典嗣著『国民性の研究』（創文社）、昭和49年、25～36頁。

- (5) 齊藤响著『日本の世界観』（朝倉書店）、昭和18年、263頁。

- (6) ルース・ベネディクトは、日本文化の経済的行動、家族組織、宗教的儀式、政治目的を特に強調している。ルース・ベネディクト著、長谷川松治訳『菊と刀—日本文化の型』（社会思想社）、昭和48年、第1章、17頁他。

ベネディクトの研究自体は、第2次世界大戦の際、アメリカが日本と戦うため日本という敵の行動を調査するための深刻・切実な研究であったことを留意しておく必要がある（飯塚浩二著『日本の精神的風土』（岩波書店）、昭和41年、204頁）。

なお、文化の定義には最低二つの意義がある。広義は、人間の作り出す全てのもを意味し、歴史がイコール文化となる。狭義には、学問や芸術や宗教や思想・道徳などを意味し、一般に文化とはこの狭い意味で語られることが多い。本論もその狭義の意味に立っている。家永三郎著『日本文化史』（岩波書店）、1981年、1頁。

- (7) 社会主義が崩壊し、資本主義が老朽化した後に来ると思われるポスト資本主義社会（知識社会）を予言しているP.F.ドラッカーは、今後は主権国家の国民国家が唯一の権力機関でなくなり、他の機関やセクターと機能的分権がおこなわれる多元主義の時代に入ると予測している。P.F.ドラッカー著、上田淳生・佐々木実智男・田代正美訳『ポスト資本主義社会—21世紀の組織と人間はどう変わるか—』（ダイヤモンド社）、1993年、26頁、9章。

- (8) 例えば、山本七平氏は「江戸時代は、日本の歴史の中で、最も興味深い時代である。というのは、一言でいえば、これは『日本人の自前の秩序』を確立した時代であり、それが三百年近く継続した時代であるからである」と記している。山本七平著『日本資本主義の精神』（光文社）、昭和54年、92頁。

また、小倉榮一郎博士も「日本の近代化が明治維新から始まったというのは西洋かぶれした日本人の見解であって、これが生活の中にまで浸込んで自ら卑下する心情となり、国際的な舞台でずい分不利な結果になっている。日本の近代化は多くの点で元禄頃に始まり、独特の経過を辿って確立してきたものが、明治維新で流入した西洋からの影響を割合に素直に同化させることができ、目に見えて促進されたのである」と記している。小倉榮一郎著『近江商人の経営管理』（中央経済社）、平成3年、127頁。

- (9) もちろん本来の文化論の研究は、封建体制とか、その制度的特質の中で生成・発展経緯を研究する「制度論的アプローチ」や、ある特定の組織体での文化の特性を研究する「行動論的アプローチ」や、文化の宗教面や人間倫理面を研究する「宗教倫理的アプローチ」や、経済状況や国際経済の視点から研究する「経済論的アプローチ」があげられる。どのアプローチも完全に独立しているものではなく、相互に関係しており、その意味では上記のアプローチは研究の視点や重点の置き方の問題である。作道洋太郎稿「日本の経営はいかに形成されたのか」、大石慎三郎・中根千枝著者代表『江戸時代と近代化』（筑摩書房）、208～209頁所収の宮本又郎教授発言内容を参考に上記四つのアプローチをまとめた。

この中で、私が特に関心が強いものが「宗教倫理的アプローチ」である。一つの会計現象やそれをとりまく理念を考察する場合でも、単に外的—経済的な利害関係のみでなく、内の一人間的な利害関係の文化的諸領域も考察を加え、これを目的—手段という目的論的關係に組替えることにより、社会を生成・形成・発展させる動機の意味理解を試みる必要があると思う。この点は大塚久雄著『社会科学の方法—ヴェーバーとマルクス—』（岩波書店）、1975年、59～60頁を参照。

- (10) 田中好夫編集『JAPAN AS IT IS—日本タテ・ヨコ—』（学研）、1990年、28～30頁。
- (11) 梅原猛稿「XI 伝統と創造」、新岩波講座哲学/12『文化のダイナミックス』（岩波書店）、1986年、326～339頁。
- (12) 加藤祐三著『黒船異変—ペリーの挑戦—』（岩波書店）、1988年、165～166頁。
- (13) 重層性文化の中で注意を要するのは、いわゆる平民の共同体（例えば、畿内を中心に形成された国家）から離脱、追放された異民族や異種族のとらえ方である。これは、均一性に対する、閉鎖性の問題でもある。網野善彦著『日本論の視座—列島の社会と国家—』（小学館）、1990年、23～26頁。

経済文化人類学者の栗本慎一郎教授は共同体と異文化との問題を深く掘り下げている。例えば、「商業は、もともと利潤を目的とした商業と身分の維持を目的とした商業とに分かれていて、今日の支配的な利潤目的の商業は、もとの共同体にとっては外部からやってきたストレンジャー（異人）にのみ許された行為だった」（栗本慎一郎著『幻想としての文明』（講談社）、昭和58年、158頁）とか「交易というのは共同体内部からは発生しない……（中略）……極端に言えば異界の文化とのコミュニケーション、つまり『交換』の中から生まれてくる」（小松和彦・栗本慎一郎共著『経済の誕生』（工作舎）、1982年、43頁）、などの研究である。なお、この経済人類学に深い影響を及ぼした学者としてカール・ポランニーが有名である。例えば、カール・ポランニー著、栗本慎一郎・端信行訳

- 『経済と文明—ダホメの経済人類学的分析』(サイマル出版)などが興味深い。
- (14) 田中好夫編集, 前掲書(10), 38~39 頁。
- (15) 日本に渡来した外国人が日本についてどのように語っているかをまとめたものとして, 川崎庸之・奈良本辰也編『日本文化史(3)—文化の展開と継承』(有斐閣), 1979 年, 22~38 頁や古川哲史・石田一良編集『日本思想史講座 別巻1—日本人論』(雄山閣), 昭和 52 年, 177~244 頁などの要約資料が参考になる。
- (16) 新日本製鐵株式会社/能力開発室編『日本—その姿と心—The Land and Its People』(学生社), 1984 年, 322~324 頁。
- なお, 四つめの国民性には, 日本人が自然との調和を尊重することを挙げている。
- (17) 木村尚三郎監修/三菱自動車工業株式会社人事部編『日本のすべて—INTRODUCTION TO JAPAN』(三省堂), 1988 年, 105 頁。
- (18) 梶村昇稿「6. 信仰と日本人」, 古川哲史・石田一良編集, 前掲書(15), 121 頁。
- (19) 西谷啓治著『宗教とは何か—宗教論集 I』(創文社), 昭和 43 年, 3~19 頁。
- (20) 脇本平也稿「日本思想と宗教学」, 古川哲史・石田一良編集『日本思想史講座 別巻2—研究方法論』(雄山閣), 昭和 53 年, 173~174 頁。
- (21) 田中好夫編集, 前掲書(10), 28~29 頁。
- (22) 家永三郎稿「日本思想史における超越性と内在性—特に日本仏教を中心に」, 家永三郎・小牧治編著『哲学と日本社会』(弘文堂), 昭和 53 年, 185~193 頁。
- (23) このような一般的な日本の思想に対して, 丸山真男氏は「自己を歴史的に位置づけるような中核あるいは座標軸に当る思想的伝統はわが国には形成されなかった」(5 頁)とし, 具体的に「たとえば西欧やアメリカの知的世界で, 今日でも民主主義の基本理念とか, 民主主義の基礎づけとかほとんど何百年以来のテーマが繰り返かえし『問わ]れ, 真正面から論議されている状況は, 戦後数年で『民主主義』が『もう分ってるよ』という雰囲気であしられる日本と驚くべき対照をなしている」(16 頁), と問題提起されている。丸山真男著『日本の思想』(岩波書店), 1976 年, 上記引用文頁。しかし, 西欧思想を基軸として考えないで, 日本の思想や文化自体が方法論や問題のとらえ方を曖昧にしている点にこそ特徴があるとも考えられる。
- (24) この立場で実践的提言をしている書物も多い。例えば, トータルメディア開発研究所編『コーポレート・カルチャー—ザ企業文化—成熟市場の差別化戦略—』(ダイヤモンド社), 昭和 60 年, 7 頁, 3 章他。
- (25) 梅澤教授は, 企業文化が単に企業戦略に従属した企業活動の手段としてではなく, 文化一般が持つ性質や運動法則に則ることの重要性を指摘して個別企業本位の企業文化論を展開している。梅澤正著『企業文化の革新と創造』(有斐閣),

1991年, iii頁他.

- (26) J. ヒルシュマイア著 土屋喬雄・由井常彦訳『日本における企業者精神の生成』(東洋経済新報社), 昭和50年, 99頁. (Johannes Hirschmeier, "The Origins of Entrepreneurship in Meiji Japan", Harvard University Press, 1964.)
- (27) J. ヒルシュマイア著, 同上書, 250頁.
- (28) 日本の経営者精神の研究を早い時期から研究された土屋喬雄博士は, ウェーバー学説やゾンバルト学説は, 必ずしも, 日本においては適合していないと指摘し, 道義的事業家列伝研究を展開なされた. 土屋喬雄著『日本の経営者精神』(経済往来社), 昭和34年, 113~125頁等参照.
- (29) 向井守, 石尾芳久, 筒井清忠, 居安正著『ウェーバー支配の社会学』(有斐閣), 1979年, 40頁.
- (30) 秋光翔著『文化としての日本的経営』(中央経済社), 平成2年, 4頁.
- (31) 文化人類学者であったJ. C. アベグレンが, 1958年に出版した"The Japanese Factory: Aspect of Its Social Organization", Free Press, は, 占部都美教授が監訳し『日本の経営』(ダイヤモンド社, 1958年)として出版された. それは, 海外の研究者が日本を研究してくれているという, 自信を日本人に与えたばかりでなく, 以後の日本的経営論の先駆的役割を果たした. それは単に日本人の研究者ばかりではなく, 欧米の研究者にも影響を与え, R. E. コールやR. ドーア達への日本的経営の実証研究へとつながる貴重な研究であった.

この中でアベグレンは, 家族主義, 終身雇用制, 雇用制, 賃金制を研究したが, その後, さらに発展させて, 日本経営の弱点である借金体質や年功序列的終身雇用が, かえって日本株式会社として経済発展をもたらした最大の要因であるとし, これを「日本的要因」として特徴づけている. J. C. アベグレン監修, ボストン・コンサルティング・グループ編著『日本経営の探究』(東洋経済新報社), 昭和45年, 2章, 3章, 4章参照.

そして, 1985年のG. ストーク, Jr. との共著"Kaisha, The Japanese Corporation", Basic Books, でその日本的経営理論の集約を試みている.

- (32) 日本の経営の制度論的研究には, 例えば, 野田一夫著『日本の経営』(ダイヤモンド社)昭和50年刊や占部都美著『日本的経営を考える』(中央経済社)昭和53年刊, 同著『日本的経営は進化する』(中央経済社)昭和55年刊, 小池和男著『職場の労働組合と参加一労使関係の日米比較』(東洋経済新報社)1977年刊, 山城章編著『日本的経営の構築』(ビジネス教育出版社)1979年刊, などの優れた多くの研究がある.
- (33) 加護野忠男, 野中郁次郎, 榊原清則, 奥村昭博共著『日米企業の経営比較一戦略的環境適応の理論』(日本経済新聞社), 昭和60年, 5頁. 本書は日本とアメ

リカの実証的資料をもとに比較研究をしている数少ない貴重な文献の一つである。

- (34) 津田眞激著『日本的経営の論理』（中央経済社），昭和 53 年，202～207 頁。
- (35) 津田眞激著『日本的経営の擁護』（東洋経済新報社），昭和 51 年，28～29 頁。
- (36) 間宏著『日本的経営』（日本経済新聞社），昭和 53 年，19 頁，29 頁，90～121 頁。
- (37) 岩田龍子著『日本的経営の編成原理』（文眞堂），昭和 59 年，6～11 頁。
- (38) 岩田龍子著，同上書，16～18 頁，他。
- (39) 秋光翔著，前掲書(30)，三，四（章）。
- (40) 後藤哲彦著『日本的経営と文化』（学文社），昭和 58 年，1 章，2 章，4 章。
- (41) 藻利重隆教授は，一般経営学に関して，ドイツ経営学派とアメリカ経営学派との両者を具体的に総合しうる理論をその内容としているような日本経営学派の確立を志向することこそ，今日の日本経営学の課題と主張されている。藻利重隆稿「日本的経営と日本経営学」（日本経営学会 50 周年記念，記念講演，『経営学論集 47』所収）。なお，松本正徳著『日本的経営と「合理化」—改訂版—』（中央経済社），1993 年，第 I 章参照。
- (42) 加護野忠男，野中郁次郎，榊原清則，奥村昭博共著，前掲書(33)，7～10 頁。
- (43) 例えば，藤井光男・丸山恵也編著『現代日本経営史—日本的経営と企業社会—』（ミネルヴェア書房），1991 年。
- (44) 岩田龍子著『日本的経営のセンス』（東洋経済新報社）昭和 55 年，3 頁，20 頁。岩田教授はこの著書の中で，従来の日本の経営研究を鋭く批判し，現象学的方法論を基礎に独自の研究成果である『日本的経営の編成原理』の方法論的基礎を平易にかつ大胆に発表されている。現在の会計学研究でも同様の状況があり，多くのことを学ぶことができるが，さて，自分の研究方法の問題として考えてみると，これを貫くことは大変なことと実感している。
- (45) 林周二著『経営と文化』（中央公論社），1993 年，104 頁。
- (46) 林周二著，同上書，103～105 頁。
- (47) 加護野忠男/関西生産性本部編『ミドルが書いた日本の経営』（日本経済新聞社），昭和 62 年，94 頁。
- (48) 野田一夫著『現代経営学全集 16/日本の経営』（ダイヤモンド社），昭和 50 年，181～190 頁。
- (49) 武田実稿「日本的経営の前近代性と超近代性—企業内社会の性格論として—」，名東孝二編著『日本的経営の源流をたずねて』（白桃書房），昭和 57 年，95～96 頁。
- (50) 武田実稿，同上書，97 頁。なお，武田実教授は日本的経営に関して，「日本大

企業内社会体質の中には、前近代的要素を多分に残存させており、これを近代社会原理に基づいて反省する必要があるが、また、近代社会の病弊を克服する原理をも内包しており、これを次の時代に向って展開することが期待される。そこに弁証法的発展があると考えられる」と、結論づけている（同書、108頁）。

- ⑤1 渡辺孝雄著『日本の経営の変貌—Demystifying Japanese Management—』（学生社）、昭和62年、21頁。
- ⑤2 加護野忠男/関西生産性本部編、前掲書④7、58～86頁。
- ⑤3 矢吹耀男稿「日本の経営の虚像と実像」、名東孝二編著、前掲書④9、115～123頁。
- ⑤4 古閑正元著『和の精神と仕事中心文化』（同文館）、昭和52年、68頁。
- ⑤5 「和」の起源を、弥生時代の稲作作業に求める説、民族宗教や神道思想に求める説、仏教思想に求める説、儒教及び国学思想に求める説（武家政治制度や家元制度を含む）、日本語の言語特性に求める説、それらを包含した日本人論や日本文化哲学に求める説のうち、民族宗教や神道思想、仏教思想、儒教及び国学思想の分類区分は、家永三郎著『日本道徳思想史』（岩波書店）、1982年、240～242頁を参考にした。
- ⑤6 従来の「和」の表層的認識を批判し、「和」と「呪術性」の両義性因子を企業文化の基底において、それを「象徴性」概念に止揚した説として、高木幸道稿「日本の企業文化に関する一考察」、『中央学院大学商経論叢』第7巻第2号、平成5年3月がある。
- ⑤7 茂呂森一著『経営における人間の研究』（税務経理協会）、昭和52年、370～373頁。
- ⑤8 例えば、集団性の分類考察として渡瀬浩著『組織と人間』（同文館）、昭和58年、69～84頁、86～94頁、が参考となる。また、日本における経営学や経営思想の方法論を要約したものとして、裴富吉著『経営思想史序説』（マルジュ社）、1985年、「第1章/経営思想史の方法と課題—経営学史と思想史—」が知識の整理に有用である。
- ⑤9 Glenn A. Welsch ; Budgeting : Profit Planning and Control, 4th Edition, 1976, p. 35.
- ⑥0 近代経営管理論の人間の問題の系譜で参考にした文献には、茂呂森一著、前掲書⑤7、渡瀬浩著、前掲書⑤8、以外に、廣井甫著『経営における人間の科学』（中央経済社）昭和56年、E. H. キャプラン著、山口年一監訳『管理会計と行動科学』（白桃書房）昭和51年などがある。
- ⑥1 日本におけるマルクス経営学は、現実の経営問題や経営制度が、巨大資本による独占利潤の確保に対して、いかなる役割をもつかを分析することにある。その

- 際、資本と労働問題は重要な研究対象となる。高宮晋編集責任『新版体系経営学辞典』（ダイヤモンド社）、昭和45年、54頁。
- (62) 山折哲雄監修『世界宗教大辞典』（平凡社）、1991年、606～607頁。
- (63) 隅谷三喜男「日本人の労働倫理—The Japanese Work Ethic」, Nippon Steel Corporation; *Essay on Japan from Japan—Spirit of Japan*, 1987, Maruzen, pp. 123-124.
- (64) 島田燁子著『日本人の職業倫理』（有斐閣）、1992年、66頁。
- (65) 金日坤著『儒教文化圏の秩序と経済』（名古屋大学出版会）、1986年、51～52頁。
- (66) 島田燁子著、前掲書(64)、67～68頁。