

# 産業関係論の系譜 — <sup>バブル</sup> 宴の後の労務管理

安田 雪<sup>1</sup>

## I 目的

本論の目的は、産業関係論(Industrial Relations)に関するこれまでの研究の流れを整理し、その変容過程を明らかにしたうえで、現時点での研究課題について論じ、21世紀に即した産業関係論の再定義を試みる事である。第一に、産業関係論を労務管理の理論として位置づける立場と、その背景に存在した日本企業及び産業界の要請を概括する。第二に、近年の情報化の進展にともない、従来の労務管理論の枠組みでは解決し得ぬ諸問題が生じつつある現状とその解決が産業関係論に求められていること、さらには産業社会からの要請と従来の狭義の労務管理としての産業関係論との乖離を明らかにする。その過程で、産業関係論を労務管理としてのみ狭義に位置づけることによって生じる諸問題を指摘する。最後に、労務管理を狭義の人事管理としてとらえる枠組みをこえ、21世紀の産業界の要請に答えうる広義の産業関係論の再定義を試みる。

## II 産業関係論のながれ

「産業関係」という概念は、米国において用いられた Industrial Relations という用語が輸入されたものである。しかし、この概念の定義は多様であり、現在、統一されたものはないとされている。ここに、現在の産業関係論に関わる諸問題が生じる原因がある。Industrial Relations という

言葉には、労務管理、勤労管理、経営労務、労使関係、産業関係など、意識も含めて多様な訳語があてられており、研究者により用語の用い方も異なっている。

例えば、本多(1979)は、産業関係(Industrial Relations Management)に「労務管理」の訳語をあて、産業関係論を労務管理に限定して定義している。その根拠として、労務管理という言葉は、昭和初期から日本で用いられた用語であり、1920年代の英国で用いられていた Labour Management の直訳としての「労働管理」という用語の管理色を弱める意図で改められたものであるとし、Industrial Relations という用語が、1940年代に米国で Personal Management と Labour Relations あるいは Human Relations をあわせた総括的な概念として用いられるようになったことをあげている(本多, 1979)。また、淡路は、この概念は米国では経営労務管理を総括するものとしつつも、自らは、「生産の場における労使協力の促進を目的とする日常勤務状態の調整、すなわち現場労務管理」と限定して用いている(淡路, 1958)。しかし、かりにこれらの見解をそのまま受け入れ、産業関係論を労務管理の学ととらえたとしても、労務管理という用語の定義に「ゆれ」が存在するという問題があり、Industrial Relations の定義が明らかになったわけではない。

労務管理の定義のゆれとは、具体的には、労務管理を狭義に人事管理としてとらえる立場と、人事管理に加えて労働経済や労働関係法などの範囲

までを含むと広義に解釈する立場、さらには、ドイツ経営経済学が経営財務に対する用語として用いてきた概念として扱う立場など、様々な見解が存在している状態をさす。このうち、労務管理を人事管理としてとらえる立場をとれば、産業関係論は人事管理の学になる。しかし、同概念をより広範にとらえるならば、産業関係論もより広い領域を内包する学となる。結果として、産業関係論がいかなる学問であるのかについての議論は収斂にはいたらないのである。産業関係論の近接領域には、経営学・労務管理論・労働経済学・労働社会学・政治経済学などの諸領域があり、その境界はきわめて曖昧なものであると認知されているという現状がある。

米国における労務管理の成立過程をみてみよう。米国においては、労務管理は成立当時から純粋学問として構築されたわけではなく、産業現場において蓄積された様々な「術学」の総称であった。1920年代頃に経営学が学問として成立すると、労務管理はその研究対象のうちでもきわめて実学的領域として扱われるようになり、米国の産業経済の発展とともに発達してきた。まずは、生産性の向上及び最大効率の達成をめざした近代的労務理論と呼ばれる一派が、実践的経営学分野において登場する。ハルゼー (Halsey, 1949) らによる先駆的研究に続き、テイラー (Taylor) が科学的管理法 (Talyor, 1929) を確立すると、近代的労務理論はその隆盛をきわめることになる。米国第二次産業の興隆とともに、ホキシー (Hoxie, 1966) の労務管理研究、フォードシステムの構築によるフォード (Ford) の知見などの実学上のノウハウが蓄積され系統化される過程において、労務管理は一つの生産管理と労使関係調整のための技術の学として定着するようになる。科学的管理法に代表される当時の労務管理は、生産過程と個人の労働力を効率よく管理するための方法を追求する理論及び技法の開発をおこなう一連の研究であった。

労働力と生産性との関係を重視した科学的管理

法に対して、労働者の心理的側面を重視し、労働者相互の人間関係と生産性の問題に着目する「人間関係学派」がつづいて登場する。効率と生産過程の管理を重視する立場から、労働者の心的側面と生産性との関係に視点が移るまでには、ホーンソンの実験の過程が象徴するように、試行錯誤と紆余曲折を経らねばならなかったのである。

人間関係学派は、生産の場における労働者と経営者、労働者間の関係状態と生産性との問題を扱い、労働者心理と生産効率の微妙な因果関係を問題とした。メイヨー、レスリスバーガーらが、生産性の決定要因として労働者の心理及び労働者間の人間関係に注目することに始まるこの学派の研究成果を基礎に、この後、産業心理学が急速に発展することになる。産業心理学は、職場における労働者の心理、企業と組合への帰属意識研究など、その後の人事労務管理研究に重要な影響を及ぼす諸成果を生み出している。メイヨーらにつづいては、マイヤーズ (Myers, 1930;1950)、ピゴーズ (Pigors et. al., 1969) らをこの流れの上に位置づける事ができる。人間関係学派は、社会心理的分析を主としつつ、リーダーシップ論やソシオメトリー調査の技法などを発展させている。

大恐慌後の1930年代の米国においては、生産過程そのものよりも、労働者及びその団体と使用者間の関係である労使関係が論じられる傾向が強くなる。労使関係は、産業関係論において一つの重要な研究対象となる。ダンロップ (Dunlop, 1944;1958)、パールマン (Perlman, 1935;1945;1949) らによって精力的に展開された労働組合の制度論は、この時期の重要な成果である。とりわけダンロップの功績は大きく、彼が労使関係を、労働者とその組織、使用者とその組織、政府という三者の相互関係から分析する理論的枠組を提供したことによって、労使関係研究の基礎を築いたといっても過言ではない (Dunlop, 1944)。彼はまた、通常の市場メカニズムとは異なる交渉価格市場として労働市場を位置づけたことにより、労働経済学の理論を提唱してもいる。その後、労働

経済学の領域は、労務管理論と密接に関連しつつ発達する。労使関係研究は、産業界の実際の労使紛争の状況に即しつつ、政治経済学の一領域として確立していき、実学的な労働者管理のノウハウとは異なる発展をたどることになる。

また、1930年代から50年代にかけては、労使関係論の発展と平行して、生産現場における人事管理の研究と企業内部の組織過程に関する理論研究が進展する。「協働」の概念を提供し人事管理論(Human Resource Management)の礎を築いたバーナード(Barnard, 1938;1948;1990)とサイモン(Simon, 1945)のシステム理論は、この時期の重要な成果である。バーナードは、共同目的・共同意欲・コミュニケーションを組織の構成三要素とし、個人の満足と組織目的との調整に関する諸理論を提供した。サイモンは、組織を個人の行為者の限界を超える情報処理及び意思決定のシステムとして捉える必要性を論じ、以後の組織論に多大な影響を与えている。組織論および人事管理論の特徴は、資本家対労働者というマルクス経済学的な二項対立としてではなく、組織と個人との合意形成あるいは意思決定という図式を提示した点である。

これらの研究は狭義の人事労務管理論の領域をこえたものである。しかしながら、組織研究の視点をもつ人事管理論の領域を包括する事により、産業関係論は、産業の場における労働者と生産過程の関係、労働者と使用者の関係という二つの関係概念に加え、個人と組織との関係分析をもその内部に統合することになる。

1950年以降に行動科学が労務管理研究に導入されると、実証的・経験科学的な分析が重視されるようになる。行動科学とは、人間の行動が、内的(心理的)刺激と外的(物質的)刺激との双方にいかに関与するかを、実証的に研究する学問である。この系譜に属する研究者は、科学的実験ないしは観察による実証的アプローチを重んじ、理論から導き出された反証可能な命題の検定をその方法論の基礎とした。労務管理論への行動科学の

導入に際しては、心理学研究者の功績が大きい。「臨界事象法」による職務満足と不満足の調査を行ったハーズバーグ(Herzberg, 1968;1978)、リッカート尺度(社会的態度測定尺度)を提唱し、リーダーシップと生産性の関係を分析したリッカート(Likert,1961;1967)らの研究を代表的なものとして位置づけることができる。彼らの研究を通じて、労働者の態度測定および意識測定の手法が洗練され、社会心理学上の成果をあげている。

経営組織論及び組織心理学の領域からはアージェリス(Argyris, 1964)が提唱したマトリクス型組織、マズローの欲求段階説(Maslow, 1954; 1967;1987)、労働者のモチベーション研究などがあり、行動科学的労務管理研究は心理学的基盤の上に成立していると考えられる。「X・Y理論」の提唱者マクレガー(McGregor, 1960)の功績も無視する事はできない。行動科学は、実証的研究の成果を蓄積し、労務管理研究に一連の実証分析の手法を導入した。しかしながら、行動科学研究は計量的手法に重きをおき、労働の場における人事労務管理及び組織行動という対象自体よりも、分析手法の洗練の方向へ向かった。そのため、その後の行動科学的アプローチによる労務管理研究は、組織論の理論的パラダイムの欠如も重なって停滞しがちになる。

組織論の分野においては、研究者の関心が組織内の人事管理から、組織自体の問題へと移行し、その結果、いわゆる狭義の労務管理論とは研究内容が乖離していくようになる。1960年代にコンティンジェンシー理論(環境適応理論)がBurnesとStalker(1961)らによって提唱されたことはこの乖離を象徴的に示している。コンティンジェンシー理論は、普遍的な組織の最適化モデルを追求せず、技術・資源を含む外的環境と組織との相対的組合わせを重視する立場をとる。この点で、従来の組織論とは質を異にしていた。

後のハナンとフリーマンの組織エコロジー理論(Hannan & Freeman, 1989)、組織のオープンモデル理論も、同様に外的環境と組織との適応の

問題に関心を向けている。この流れをくむ理論は、組織の内部変数のみにとらわれていた従来の組織論とは異なり、いずれも組織をとり囲む環境と、組織とのマッチングに焦点をおき、研究の視野を拡大した点を評価することができる。しかしながら、組織論は1980年代以降低迷し、制度学派による市場と組織問題分析（Williamson, 1983; 1985; 1996）、青木らによるコーポレートガバナンス理論の導入（青木他, 1985; 1996）など、経済学や経営学などの理論を応用した研究が進展したが、大幅なパラダイム変革を生じさせる力を持った理論が提唱されず、組織論の発展は滞ることになる。

### III 日本における産業関係論の成立過程

産業関係論の発展経緯は、その国の経済や労使関係の状態を色濃く反映している。資本主義社会の私企業の問題のみならず、社会主義的経済においても、様々な名称のもとに労働力と生産過程の管理に関する研究がすすめられてきた。日本においては、産業関係論は人事労務管理の理論として高度経済成長に貢献した。敗戦後の経済復興期を経て日本的労使関係が成立したその後の1960年代の高度経済成長期を迎える時期に、産業関係論は人事労務管理の理論として注目されたのである。

日本における初期の産業関係論の研究者である淡路は、その著作において、労務管理の取り扱うべき問題は、「目的組織体としての生産効率の向上」「組織構成員相互間ならびに組織・構成員間の利害関係の公正な調整」「労働における人間的側面の充実」をあげている（淡路, 1958a）。淡路は労務管理論を、資本と労働の関係、経営と労働の関係、経営と資本の関係の学としてとらえ、業務管理・財務管理・労使関係管理の三種の関係について計画的調整をおこなうこととしている。

ここで、労務管理論は、単に人事労務管理を通じた生産効率の向上及び最大利潤の達成のみを目的とした学問ではなく、生産の過程における組織

効率の向上をも視野に入れてきた点を見逃すことはできない。淡路の著作を検討してみると、いかに彼が“資本と労働との交錯面に発生する幾多の不調や不均衡に対して…（中略）…生産計画と資材・動力・施設・設備・経費などの資本的諸要素のバランスにつき、たとえば業務組織の合理化や作業執務方法の改善、生産効率の増進や職場環境の整備など、合目的な対策を企画・実施・検討・改善する”（淡路, 1958a p.2）ための諸理論及び方法の模索をおこなうことを研究課題としてきたことがわかる。淡路の指摘に明らかのように、淡路のいう「労務管理」とは人事管理をも含むが、それにとどまるものではなく、むしろ、生産活動をおこなう組織における生産過程管理・組織過程までをも包括しているのである。

つまり、労務管理という名で淡路が定義した学問は、人事管理としての狭義の労務管理研究よりも広範な領域を包括していたのである。正確には淡路の定義は、米国におけるHuman ManagementとLabour Managementを総括した概念としてのIndustrial Relationsにきわめて近いものであり、さらに生産過程及び組織過程をも視野に入れたものであると解釈する事が可能である。実際には、これらの諸要素のうち、いわゆる「人事労務管理」の側面のみが特化して産業関係論とみなされるようになった理由は、日本産業社会の発展過程の要請のためであると考えられる。以下、その経緯を概括する。

日本においては1950年代後半までには、中小企業の労働争議が頻発したものの大企業における労使関係は安定の方向に向かい、福利厚生制度も徐々に整備されるようになる。敗戦後からこの時期までの未熟な労使関係により頻発した労使紛争を労働問題として取り扱い、社会政策論として理論的に体系化して展開したのが大河内（1949, 1959, 1952）である。労務管理論の導入期を整理・体系化した森によると、敗戦から50年後半までは近代的労務管理導入以前であり、50年から52年までがアメリカ労務管理制度の導入期、その後、

日本の経営体質に即した労務管理が本格的に確立され、1955年後期以降は労働組合管理の変化をふまえた労務管理の確立期とされる（森他, 1977）。1960年代に日本的な労務管理方式が確立され、産業界全体が復興を終えてさらなる経済成長へ向かう。この時期の労務管理論は、従来の管理理論の展開や管理手法の分析という傾向に代わって、実態調査によって日本の組合および労務管理方法についての特質を究明するという方向に進むことになる。行動科学的研究が日本の労務管理研究においても導入され、工場労働者の意識調査が積極的に行われるようになる。

この時期のもっとも重要な成果としては、日本の産業社会学研究の第一人者である尾高の「組合意識と企業意識—労働者意識の構造分析」（1960）と間宏（1960）をあげることができる。前者は綿密な調査に基づいた実証研究である。しかしこれ以後の日本の労働組合及び労使関係研究の多くが、その後の日本的経営研究と共通する文化論的アプローチをとるようになることは留意すべきであろう。津田（1968）、藤田（1961）などの研究が、この系譜の代表的なものとなしうる。

1970年代になると、労務管理研究と組織論の停滞をよそに、日本企業の特異性をめぐる文化論に関する学術的・非学術的論争が活発にされるようになる。この背景には、海外からの日本的企業への関心が高まり、アベグレン（Abegglen, 1958）をはじめとして、コール（Cole, 1971）、ドーア（Dore, 1973）などの海外の研究者による日本企業の研究が蓄積されていたという事実がある。1970年代の経済情勢の波乱は、第一次石油ショックから危機管理対策を学ばせ、日本経済全体ひいては労使関係にも改革を促すことになる。この時期には、技術革新と労働力不足により年功的労務管理から能力主義的な労務管理へと企業が方針変換を迫られるようになり、「実力主義的労務管理」と称される能力開発・発揮に重点をおく労務管理方法が普及するようになる（森, 1977）。しかしながら、労務管理は実学の域にとどまり、理論上で

は画期的発展はみられない。経営学の流行とはうらはらに、学術的研究としての労務管理論は停滞を続ける。

つづく1980年代には市場の国際化に対応する人材育成及び能力開発が、企業組織内で問題とされる。日本企業の国際化を背景に、石川（1984）などによる企業組織の国際比較研究がおこなわれ、日本的経営の特異性についての議論が、実証的国際比較研究へと展開される。そして現在、1990年代には情報化および労働力の高齢化という問題が、企業における組織過程及び労務管理制度の見直しを余儀なくしつつある。

#### IV 産業構造の変容と産業関係論

広義の産業とは、第一次、第二次、第三次産業のすべてを含み、生産活動に寄与するすべての事業を指す。しかし、狭義の「産業」とは、製造業、加工業、鉱業及び土木建設という生産業を意味する。産業関係論や労務管理論が対象としたのは、主としてこの狭義の意味での産業の場における事象である。産業の三要素は、資本・労働・経営であり、産業関係の関係には、この三者間の関係にかかわる諸概念が包括されていると考える事ができる。労働者と生産過程の関係、労使関係すなわち従業員と経営者（管理者）の関係、経営と労働との関係である。これらの関係のうち、人事管理が扱う領域は、人材管理・労働条件管理・人間関係管理・労使関係管理といった労働資源の管理調整である。労務管理はまさに人事管理のみに限定して研究されきたわけではなく、そこには業務の管理に対する分析視点が存在していたことは明らかである。しかしながら、人事管理に関わる理論及び分析手法の洗練こそが、従来の日本産業界から求められていたため、業務管理（すなわち生産過程と組織過程）を離れて、この一面のみが特化されて、狭義の労務管理としてとらえられ、さらには産業関係学の根幹として定着してきたものと考えられる。

産業関係論が日本に導入されて以降 1980 年代まで日本の産業社会においては、資本・労働・経営の三側面についての調整・管理に関する諸理論の解明を目指すために、人事労務管理の側面を重点的に研究することが必要であったものと考えられる。その背景には、敗戦から高度経済成長期までの日本における豊富ないわば過剰ともいえる労働力の供給がある。過剰労働力人口を活用し産業活動に貢献しうる人材能力を育成することが第一の課題であった時代には、産業関係論のうちでも人事労務管理の理論こそが、産業界と時代の要請に応え得たのであり、それは当時の産業関係論の使命であったのである。

さらに重要な点は、1970 年代までの日本産業界は、未熟な労使関係による紛争防止及び労使関係安定の維持という課題をかかえていたという事実である。組合加入率は 1947 年をピークに 1990 年代には 25% まで減少し、協調路線に基づいた安定的労使関係が維持されるようになった現在では、産業界からの労使関係研究に対する要請は 1950 年代、1960 年代とは異なったものになっている。

しかしながら 1950 年代や 1960 年代と 1990 年代の産業社会の様相はまったく異なっている。産業構造の高度化、労使関係の安定化及び人口構造の高齢化にともない、人事労務管理を重点的に解明するのみでは、企業における現実問題への対応には不十分になりつつある。21 世紀の産業関係論においては、資本の効率的運用、労働力の適正配置と最大活用、報酬の適正配分、労使関係の安定化の問題に加えて、生産過程の管理調整技法としての「情報管理」の問題を扱うことが必要なのである。

業務管理の本質は、情報管理である。要は、管理・調整の対象として、金（資本）、物（設備と製造物）、人（労働力）に加えて「情報」の問題を扱うことが不可欠になっているのである。産業関係論の不幸は、狭義の労務管理すなわち「人事管理」として解され続け、生産過程の調整の学、

組織過程の学、各時代の産業界の要請に答えて変容する学、さらには、以上の事象の研究にあたって、産業社会そのものの構造や機能をも分析するという幅を持ち得なかったことである。産業社会における企業組織及び生産過程に対する理論をなくして論じられる労務管理論は経営学の一領域にすぎず、産業関係論という学問体系としては成立し得ない。人事労務管理は本質的に「実学」である経営学の領域であり、人事管理及び労務管理を論じようとする試みによっても、対象を離れた分析技法の洗練によっても、産業関係論を一学問領域として体系化することはできないのである。現在の組織論のパラダイム不在、政治経済論としての労使関係理論の停滞、フォーディズム後のマクロな産業社会の構造理論のゆらぎという現状において、産業関係論を人事管理に特化してとらえられることが、産業関係論そのものの危機を導き、その定義不在という状況を招いていると考えられる。

日本の産業構造の高度化すなわち情報化により、従来の人事労務管理の学としての狭義の産業関係論と、産業社会における企業組織の要請との乖離が生じるようになったのは、このためである。産業関係論の課題は、「生産目的の実現のためにいかに、資本、労働力及び経営過程を組み合わせていくのか」であった。同課題を情報化社会において解くためには、この三者の接面としての「情報」をいかに管理し、処理するかという理論と方法が求められており、産業関係論はまさにその課題に答えるものでなければならないのである。

90 年代の企業が直面している経営課題についての日経連・日産研による「企業内教育に関する総合アンケート」においては、以下の 5 点が重要課題としてあげられている。1) 従業員能力の質的向上 (67.2%)、2) 販売網拡充・営業力強化 (62.7%)、3) 新商品の開発 (52.9%)、4) 既存商品の高度化 (49.8%)、5) 企業内情報システム高度化 (43.2%) である (日経連, 1990)。80 年代までの日経連の調査においても、従業員能力の向上や、営業力の強化などの項目は一貫して指摘さ

表1 産業関係論の体系図式

	対象分野	場 面	目 標	手 段	関 連 学 問 領 域
労 働 関 係	契 約	労使関係	共存的労使関係	紛争防止と予防	労働法学・社会政策
産 業 関 係	生 産	業務遂行	生産性の向上	効率的生産管理	経営学・経済学・情報科学・OR・マーケティング
社 会 関 係	個人間関係	人間関係	勤労意欲の高揚	生活保証と個人的満足	社会学・心理学

淡路 (1958 p.96) を元に作成。

れている項目であるが、情報システムの問題が90年代に入り初めて指摘されているのである。従来の開発・企画・営業などの業務に加え、一般従業員もが、企業内の情報システムの使用及び管理を含む技術力を備える必要が論じられている。事業内容のいかにかわからず、経営課題を論じる際に、情報システムおよび情報管理に関する技術と理論と最適化されたシステム構築力が、生産工程管理および事業管理において求められるようになっている現状をこの事実は指摘している。

## V 結 論 — 21 世紀の産業関係論

以上、概括してきたように、労務管理論は、労使関係の管理を基盤としつつ、「生産物と労働力の管理」「労働者の管理」「労働者間の人間関係の管理」「組織過程の管理」という変遷を経てきており、この変貌は各時期の産業社会の諸問題を解決すべく時代に対応したものと解釈しうる。産業関係論の研究対象及び方法論は、日本の産業構造及び技術体系と相互に関連しあい、労働者・経営者と生産組織・市場システムの要請により変容してきた。1990年代の技術革新により導かれた社会の高度情報化は、情報に付加価値をみとめ、情報のもつ価値を再定義させる方向へ市場を促しつつある。著作権法のゆらぎ、知的財産権についての議論の隆盛がそれを如実に示している。

産業関係論が狭義の人事労務管理をこえ、一学問領域としてさらに発展していくためには、その

研究対象及び方法が再定義される必要があろう。組織内における人事労務管理・労使関係の分析に加え、以下の5つの対象及び対象間の関係の分析を提唱しうる。(1)生産事業をおこなう主体としての組織、(2)生産拡大に即した市場開拓研究、(3)企業内の生産工程管理と、(4)生産過程管理のための情報管理論、(5)資本主義経済メカニズム及び産業社会の構造、の5つである<sup>2)</sup>。

過度に思弁的あるいはイデオロギー論に陥ることなく、行動科学の導入以来の実証的アプローチに立脚し、手法としての統計と計量的手法を基礎としつつ、人事労務管理に加えて以上の5分野に分析対象を拡大することにより、経営学・経済学・社会学・心理学のいずれも独自では扱えなかった一つの学問領域を成立させる可能性が産業関係論にはある。

図1は、淡路が提唱した労務管理の技術体系図式概念を元に、21世紀の産業関係論の理論図式(案)を作成して示したものである。網掛けの部分は筆者が修正を加えた部分であり、その他の部分は、淡路(1958a, p.96)による。成立時より学際性を備えてきた産業関係論は、人事管理の「術学」という特化した面のみが普及したことにより、その広範な研究領域が理解されてこなかった経緯をもつ。人事管理・労使関係の管理にくわえて、生産性の向上、産業の場における社会的関係といった諸要素間の相互連関から生じる問題を解くためには学際的な視野が必要であり、労働法学・社会政策・経営学・経済学・情報科学・社会

学・心理学の学問領域を基礎とした上で独自の対象にむけた理論と分析手法とを構築していく必要があると考えられる。

技術や政策の羅列、現実の事象を離れた分析手法のみの洗練、歴史的経緯の確認、実験と観察のいずれのみからも、体系的学問としての産業関係学は成立し得ない。産業関係論を産業関係の学として構築するためには、行為者としての労働者とその行動と心理、生産活動の場としての組織の構造と機能、その場における生産効率の向上技術、さらには生産組織の集合体としての産業と市場、産業組織全体がおりなす資本主義経済との相互関連を解きほぐしていく学問体系を形作ることが必要とされているのである。

- Abegglen, James C. (1958) *The Japanese Factory*, The Free Press
- 青木昌彦・伊丹敬之 (1985) 「企業の経済学」岩波書店
- 青木昌彦・奥野正寛編 (1996) 「経済システムの比較制度分析」東京大学出版会
- Argyris, Chris (1964) *Integrating the Individual and the Organization* John Wiley
- アージリス C. (1970) 「組織とパーソナリティ：システムと個人との葛藤」伊吹山太郎 中村実訳 日本能率協会
- 淡路圓治郎 (1958a) 「労務原論 上」ダイヤモンド社
- 淡路圓治郎 (1958b) 「労務原論 下」ダイヤモンド社
- Barnard, Chester, I. (1938) *The Functions of the Executive* Harvard University Press
- Barnard, Chester I. (1948) *Organizations and Management* Harvard University Press
- バーナード C. I. (1990) 「組織と管理」飯野春樹監訳 日本バーナード協会訳 文真堂
- Cole, Robert E. (1971) *Japanese Blue Collar* University of California Press
- Dore, Ronald P. (1973) *British Factory-Japanese Factory* University of California Press
- Dunlop, John T. (1944) *Wage Determination under Trade Union*
- ダンロップ J. T. (1956) 「団体交渉下の賃金決定」桜林誠訳 東洋経済新報社
- Dunlop, John T. (1958) *Industrial Relations*

- Systems* Holt
- 藤田若男 (1961) 「日本の労働協約論」東京大学出版会
- Halsey, George D. (1949) *Training Employees* Harper & Brothers
- Hannan, Michael T., John Freeman (1989) *Organizational Ecology* Harvard University Press
- 間 宏 (1960) “経営家族主義の論理とその形成過程” 「社会学評論」11 卷 1 号 日本社会学会
- Herzberg, Fredrick (1966) *Work and the Nature of Man* World Publishing
- ハーズバーグ F. (1968) 「仕事と人間性：動機づけ－衛生理論の新展開」北野利信訳 東洋経済新報社
- Herzberg, Fredrick (1976) *The Management Choice* Dow-Jones Irwin
- ハーズバーグ F. (1978) 「能率と人間性：絶望の時代における経営」北野利信訳 東洋経済新報社
- 本多社一 (1979) 「労務管理－理論と実際の統合化」税務経理協会
- Hoxie, Robert Franklin (1966) *Scientific Management and Labor* Appleton
- 石川晃弘 (1984) 「経営参加と工場内影響力構造－日本・ユーゴスラビア・フィンランドの比較分析」日本労働協会雑誌 299 日本労働協会
- Lickert, Rensis (1961) *New Patterns of Management* McGraw-Hill
- Likert, Rensis (1967) *The Human Organization: Its Management and Value* McGraw-Hill
- March, James G. and Herbert A. Simon (1993) *Organizations* Blackwell
- Maslow, Abraham H. (1954) *Motivation and Personality* Harper
- マズロー A. (1967) 「自己実現の経営：経営の心理的側面」原年廣訳 産業能率短期大学出版部
- マズロー A. (1987) 「人間性の心理学：モチベーションとパーソナリティ」小口忠彦訳 産業能率大学出版部
- 松島静雄 (1962) 「労務管理の日本の特質と変遷」ダイヤモンド社
- 松島静雄 (1966) 「労務管理の近代化」日本労働協会
- McGregor, Douglas (1960) *The Human Side of Enterprise*
- マグレガー D. (1970) 「企業の人間的側面：統合と自己統制による経営」高橋達男訳 産業能率短期大学
- 森五郎 (1950) 「経営労務管理論」泉文堂
- 森五郎編 (1960) 「労務管理論」有斐閣



森五郎・松島静雄 (1977) 「日本の労務管理の現代化」  
 東京大学出版会  
 Myers, Charles S. (1930) *Industrial Psychology*  
 Butterworth  
 尾高邦雄 (1960) 「組合意識と企業意識—労働者意識の  
 構造分析」日本労働協会雑誌 2 卷  
 大河内一男 (1949) 「社会政策 上」有斐閣  
 大河内一男 (1950) 「社会政策 下」有斐閣  
 大河内一男 (1952) 「社会政策の経済理論」日本評論社  
 大河内一男、隅谷三喜男編 (1955) 日本の労働者階級  
 東洋経済新報社  
 Perlman, Selig (1970) *A Theory of the Labor  
 Movement* Augustus M. Kelley Reprinted of  
 the 1928 ed. by The MacMillan  
 Perlman, Selig and Philip Taft (1935) *History of  
 labor in the United States, 1896-1932* Macmillan  
 Pigors, P and Charles Myers C. (1969) *Personal  
 Administration* McGraw-Hill  
 Simon, Herbert, A. (1945) *Administrative Behavior*  
 Free Press  
 隅谷三喜男 (1976) 「労働経済論」筑摩書房  
 Taylor, Frederick Winslow (1929) *The Principles*

*of Scientific Management* Harper  
 津田間淵 (1968) 「年功的労使関係論」ミネルバ書房  
 Williamson, Oliver E. (1985) *The Economic In-  
 stitutions of Capitalism* Free Press  
 Williamson, Oliver E. (1996) *The Mechanism of  
 Governance* Oxford University Press  
 Williamson, Oliver E. (1983) *Markets and Hierar-  
 chies, Analysis and Antitrust Implications: a  
 Study in the Economics of Internal Organization*  
 Free Press

- 1 連絡先は [yasuda@rikkyo.ac.jp](mailto:yasuda@rikkyo.ac.jp)。ご批判・ご意見を歓迎する。なお、本稿の執筆にあたっては、山田真一氏より有益なコメントをいただいた。ここに謝意を表す。
- 2 これを領域になおすならば、(1)組織社会学、(2)マーケティング、(3)OR、(4)情報科学、(5)近代経済学及び産業社会学となる。従来の経営学の一領域としての人事労務管理、政治経済学の一分野としての労使関係分析、心理学における産業心理学、労働社会学と総括し体系化することにより、学問としての基礎的体系を構築しうるものと考えられる。