

家族社会学における概念アプローチを視点とした 日本的経営論の再考

牛 尾 奈緒美☆

Reconsidering of the theory of Japanese management style based on the conceptual frameworks of family sociology

Naomi Ushio

はじめに

昨今、アジア地域全般の経済情勢の不安定化は、域内のみならず世界経済全体にも少なからぬ影響を及ぼすこととなった。振り返れば、数年前まで急速な経済発展を遂げてきた NIES, ASEAN 諸国の台頭を契機に、日本も含めアジアには、西欧と違う型の企業経営が存在するという認識が生まれるようになってきた。欧米型企业経営は、すべての企業経営のモデルであったが、日本の企業経営が、東アジアの他国に先駆け、いち早く短期間で経済発展を成し遂げたことから、日本と欧米の経営スタイルの間には決定的な差異があることが多くの論者によって指摘されるに至った。

そもそも戦後日本の企業経営においては、会計、マーケティング、IE、生産管理、品質管理、OJTといった様々な優れた経営手法がアメリカから取り入れられ、米国流の経営の考え方や理論を習得・模倣することによって発展をはかることが試みられた。しかし、アメリカ流の経営手法を取り入れるにあたり、日本にうまく移転できるものと、適用が困難なものが存在することがわかってきた。つまりは、技術、設備といった経営に関する工業技術的手法については比較的移転可能であるのに対し、そうした技術を運用するための経営技法、ノウハウといったものに関しては、移転が難しいというのである。従って、アメリカから導入された経営技法・思想を日本の中で運営する際には、何らかの形で日本化・土着化の過程が必要となった。すなわち日本の社会・文化が完全に変えられない以上、他国から持ち込まれた経営技法は新たに日本式に運営方法を工夫しなければならず、これなくして十分な機能は望むことはできない。こうして、日本には、欧米とは異なる独自の経営スタイルというものが築きあげられ、いわゆるいくつかの「日本的経営」の特徴を形成してきたと解釈できる。そしてこの一連の流れ、つまりは企業自身が日本の社会、文化、制度、経営習慣をベースに、外国から導入した技術や経営手法を日本にあった形態に変化させ、より日本的な手法を構築することに成功した点に、これまでの日本企業の成功の一

☆短期大学専任講師

因があったとみなすことができる¹。

1980年代を中心に盛んに議論された「日本的経営論」は、まさに日本のもつ文化特性と企業経営との関連性に着目し、外国の経営とは異なる日本独自の企業原理を究明するものであった。そこでは、終身雇用、年功序列といったいくつかの特徴があげられるとともに、そうした制度運営の根底に、日本企業独特の家族主義的特性が存在したことが様々な論者によって指摘された²。このことは、「経営家族主義³」や「家の論理⁴」などの言葉をもって表されてきたが、少なくとも、かつての高度経済成長を築くまでに至った日本企業においては、企業が家、あるいは家族の役割を果たすという、企業と家族との近似的傾向が存在し、その点に経営の強みの一因があったと理解することができる。この意味で、日本的経営を体系的に把握しようとする時、家、ないし家族の視点は決して軽視することができない重要な概念であるといえる。

そもそも家族とは、ほとんどすべての人間にとって、最も身近で根源的な人間関係を意味するものである。学問的にも、文化人類学、心理学、教育学、法学、経済学、歴史学など、多岐にわたる分野から様々な研究が成されており、まさに家族は学際的研究領域であると言える。ただし、これらの学問における問題の焦点は、あくまでも文化、人の心理、教育、法律、経済などにおかれ、家族は、それらを解明するための分析の糸口として位置づけられるに過ぎない。従って、これらにおいては、家族そのものが研究対象となるわけではなく、むしろ各分野の掲げる主要問題に関連する範囲で、部分的に家族現象の分析が用いられると解釈すべきであろう。それに対し、家族自体に分析の対象をおき、制度として、あるいは集団としての家族そのものに中心的関心を向けるのが、社会学である。社会学は、他の学問とは異なる立場から家族を直接的に捉え、真っ向から分析のメスを入れる。その意味で社会学は、家族研究の中心的存在といえ、家族理論に関する統合的枠組みを提示すべく、家族研究に第一義的な貢献を果たす学問であると言われている⁵。

そこで、本稿は、経営における家族的要素、企業と家族との関連を問いなおすため、社会学的見地からの家族の概念アプローチを提示し、これを基に、これまでの日本的経営論の再考を試みることにする。今日、日本経済の低迷によって、従来型の企業経営のあり方に多くの問題が投げかけられている。こういう時こそ、かつて日本企業の強みとされた社会・文化的特性と経営との整合性について、今一度確認を行う必要がある。なかでも、日本的経営の統一的理念として重要な役割を果たしてきた、経営における家族的要素について検証を行い、新しい時代に促した企業と家族との融合関係を考えることは、今後の日本型経営のあり方を模索するために有益であると筆者は考えるのである。

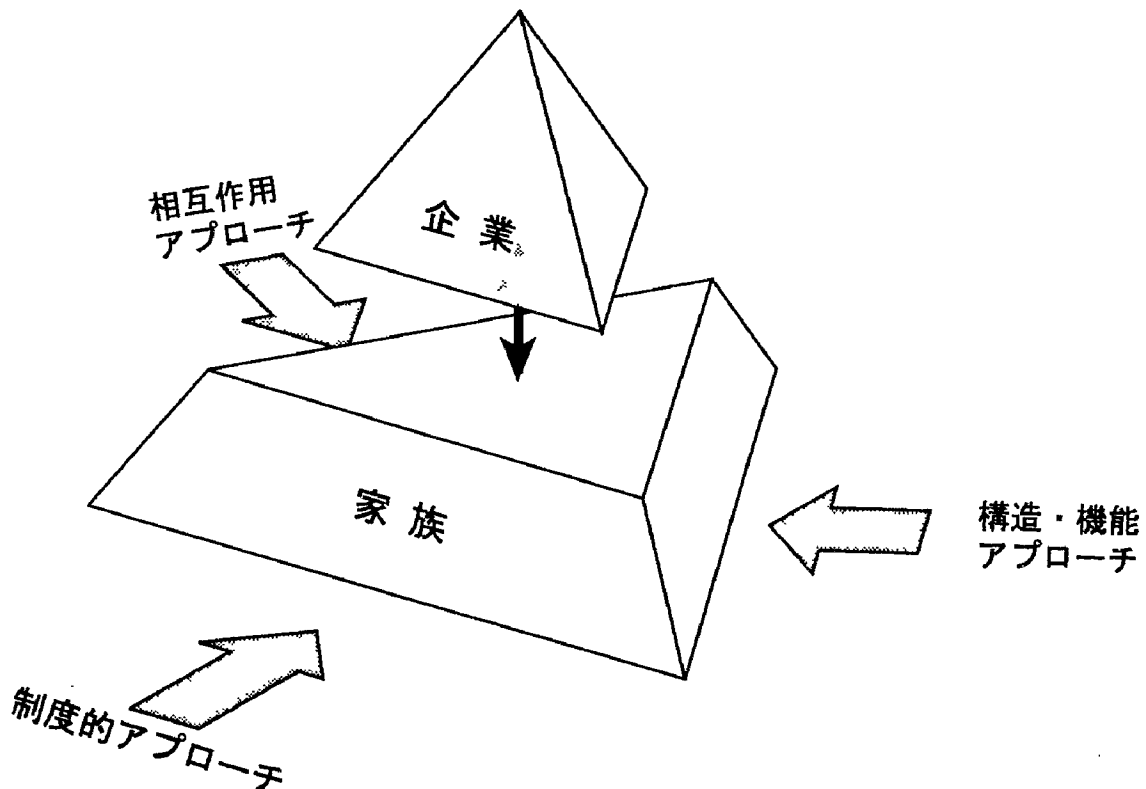
1 家族社会学における基本的概念枠組みの整理

ここでは、家族概念を整理するため、社会学（家族社会学）のパラダイムにそって家族を考えていく。家族社会学をとりあげるのは、前述のとおり、この学問が唯一家族そのものを分析対象におくものであり、家族理論に関する基本的概念枠組みを提示し、家族を把握するうえで適切であると判断されるからである。

まず、ヒルによれば、家族社会学における理論的アプローチは大きく3つの潮流に分類される⁶。

- ①制度的アプローチ：1) 制度としての家族の歴史の変遷をとらえる流れ、2) 社会制度としての家族そのものの性格を合理的思弁によって規定し、他の集団とは異なる家族固有の普遍的特質を究明する流れ、3) 社会改良の意識からの家族の実態調査の流れ
- ②構造・機能アプローチ：社会学にシステム論を適用し、家族を成員の相互作用と相互依存からなるシステムとして捉え分析する方法。大きくは、家族を外部からの影響に対し開かれた体系とみなすマクロ的機能性と、家族を内的に均衡維持作用の働く閉鎖体系とみなすミクロ的機能性との2つの領域に分けられる。1) マクロ的機能性（全体社会を一システムとみなしその下位システムである家族と経済等の他の下位システムとの関係を問う）2) ミクロ的機能性（家族自体を一つのシステムとみなしその中に含まれる夫婦ダイアッドや親子ダイアッドを下位システムとして対比させる見方と個々の家族メンバーのパーソナリティーをシステムとみなし分析する領域がある）
- ③相互作用アプローチ：家族が成員間の相互作用の過程であることを基本命題とし、外部から隔絶された閉鎖的小集団である家族の内部の諸相に分析の対象をおく。

以上の家族社会学における基本的フレームワークは、いわば、家族という総体を明らかにするために用いられる三方向の光であり、それぞれの視角から浮かび上がる家族の特質を把握・分析することによりその全体像を解明するという重要な役割を果たすものと考えられる。そして、このフレームワークは、企業経営と家族の接点を考える際にも、有効な分析手段になりうるものと思われる⁷。次の図は、三つの概念アプローチをもととした家族と企業経営との関係を示している。



この図は、家族はあくまでも社会の基礎集団であり、家族と企業は分離した存在でありながらも、二つは複雑に絡み合い相互に融合的關係をもつことを表している。つまりは、第一に家族は社会の基礎的集団で他の集団の原理のもとを形成する。第二に、産業化による家族の機能縮小に伴い、家族と企業の間に相互補完的關係が成立する。これによって家族と企業とは別の存在でありながらも相互に融合的性格を持ち合わせると考える。従って、家族が基本的に家族社会学における三つの概念アプローチで捉えられるように、それと同様の見方で企業の総体も推し量ることができると推察される。つまりは、家族の制度的側面、家族の内部構造、家族成員間の相互作用等にあらわれる家族の諸要素を通じて、企業経営との接点を分析することが可能となるのである。次に、この考えをもとに、制度的アプローチ、構造・機能アプローチ、相互作用アプローチの三つの視点から、具体的に家族と企業経営との関連性を考察していく。

2 経営と家族との関連性を考察する三つの視点

①制度的アプローチを基とする分析の可能性

家族制度は文化体系に属するものである。従って、家族の制度的要素をもとに構成された家族類型⁸や典型⁹に沿って、各型に特徴的な制度内容を把握することにより、それぞれの家族タイプに対応した文化体系を推し測ることができる。そして、そこで表れた文化的諸要素を通じ、家族と経営との関連性を捉えることが可能となる。従ってここでは、二つの意味で経営と家族の関連が認められる。

一つ目は産業化して間もない時期の原初的企業、並びに小規模な家族企業における、産業社会以前の生産システムとしての家族の論理の反映である。社会全体の生産力が低く、政治的にも未発達で政府による社会政策の効率も低劣な段階では、家族は経済単位として、また秩序維持を司る社会統制単位として重要な役割が課されていた。こうした役割の遂行上、当時の家族は多くの成員を抱え成員個々の個性を否定したことから、ゲマインシャフトというよりは、むしろゲゼルシャフト的側面を多く持っていたと言える。しかし、近代産業が起こった後は、その制度は外の制度に回収され、近代の家族はゲゼルシャフトとは異なる共同体的存在へと変化を遂げたと理解される¹⁰。従って、家族に替わって新たに経済単位としての役割を担うこととなった企業が、その生成の初期段階で、これまでの家族のもつ制度的特徴を踏襲して形成されたことは容易に想像できる¹¹。現実には、こうした現象は、資本主義発展の初期段階におけるかつての日本や、その他の国々においても顕著に見られたと言われている¹²。

二つ目は、企業における当該社会に支配的な家族理念の表出である。家族理念とは具体的には、前時代的な家長制観念¹³に代表される家族主義的価値か、夫婦家族イデオロギーを生み出す個人主義的価値かのいずれかに大別される。ここでの問題は、家族理念の相違に基づくそれぞれの国の集団原理の違いと、企業にもたらされる理念的影響に関するものである。制度としての家族は、時代の推移とともに、伝統的家族形態から夫婦家族制へと歴史的变化を遂げてきた¹⁴。一般に、夫婦家族制の理念とは、個人主義的価値によって特徴づけられるが、実際には、国や社会によって産業化と個の確立のタイミングが異

なるため、一概に夫婦家族制の理念といっても、それにおける個人主義的価値への移行の度合いを一律に捉えることはできない。たとえば、日本では、産業化は国家主導による直系家族制¹⁵（「イエ」制度¹⁶）の強化により急速に進展し、現行民法の制定によって夫婦家族制の理念がもたらされた後も、かつての「イエ」制度下の理念は依然として強い影響力を持ちつづけた。そして、この「イエ」制度下の理念的規範は企業においても適用され¹⁷、「イエ」に忠誠を誓うごとく、企業の存続のために傾注する従業員の献身は、何よりも高く評価されてきた。しかし、現代の日本の夫婦家族制においては、以前ほどそうした理念は残っておらず、企業内でも従業員帰属意識の変質、特に滅私奉公型帰属意識の減少が著しいことが報告されている¹⁸。このように家族制度における理念的变化と企業に対する従業員の理念的・意識的变化とは密接な関連性をもち、この関連の究明が制度的アプローチを前提とした際のひとつの分析枠組みになり得るものと思われる。

②構造・機能アプローチを基とする分析の可能性

このアプローチにおいては、前述の通り「構成単位間の相互作用」をシステムとして捉えるシステム論の立場がとられ、家族をオープンシステムとみなし家族と他の外システムとの関係を問うマクロ的機能性と、家族をクローズドシステムとみなし家族内部の構造や機能を分析するミクロ的機能性の二つの研究領域が存在する。そして、これに呼応して企業と家族の関連を探る二つの見方が掲げられる。

まず一つは、マクロ的見地から、産業化によって家族や基礎集団の解体・無機能化がもたらされ、それに伴う企業内の変化を分析するという方法である。これによれば、家族も企業もともにシステムであり、それぞれはシステム存続のために、その環境に適応した相互行為が行われることが求められる。前近代社会においては、家族自体が生産体であり、企業システムの側には家族企業の延長に過ぎない小企業が存在するだけで、産業化初期の家族システムと企業システムとの間は相互に融合的な性格があった。しかし、産業革命の後、脱工業社会や高度情報社会という新しい時代の波の兆候が認められるようになるまでの100年間（1850年頃から1950年代まで）においては、家族と企業の分化が明白となり、パーソンズ¹⁹のいう理念的パターンによれば、二つのシステムは異なる価値体系、行動原則をもつものとして対比された。とはいえ、これは、あくまでも理念上のことであり、実際には、家族機能は産業化の進展につれ縮小・変化し、それにかわって企業が従来の家族機能の一部を代替・補完することにより、結果として二つは分離した存在ながらも、相互に融合的関係になると考えられるのである²⁰。ドラッカーのいう第二次産業革命（大量生産の原理）により生産手段から労働者は分離され、企業に組織革命が起こり従来の地縁・血縁社会が崩壊するという論理はこれと同様の見方であるといえる²¹。そして、本来の共同体の崩壊によって、企業に対し家族に委ねられていた生活共同体的要素を求める成員の心理・社会的欲求動機が高まり、やがては家族における機能・行動原理が企業へ持ち込まれていく。こうした産業化の進展による共同体の崩壊と、それに伴うゲゼルシャフトのゲマインシャフト化への提唱は、これまでも多くの論者によって成されてきた²²。

二つ目の視点はミクロ的見地から、家族内の性的役割構造のあり方と企業内の性差別との関連を分析

する方法があげられる。社会学的に言えば、性差の規定因子には、生物学的、社会学的諸条件があり、家族における性差別は職場でも同じように作用していると考えられる。そして性別役割に関しては、男女の生物学的差異によって決定される部分は意外に少なく、むしろ社会的規範と、役割遂行のために動員される資源（時間、体力、知識、技能等）の分布状況とによって規定される要素が大きいと言われている²³。

高度経済成長期の日本の経営は、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業によって、一組の男女をセットにした形で実に巧みな労働者管理を行い、企業による効率的な利潤追求を可能にしてきたと言われる²⁴。こうした資本主義の発展を支えた伝統的な男女の役割規範は、まさに家族内で醸成された性役割配分を反映し、それは同時に企業社会における男性労働者の優位性の根拠を生み、男女の差別的雇用の正当化を促してきたと捉えられる²⁵。このように構造・機能アプローチのミクロ的視角によって、企業社会が抱える女子労働問題について、家族における男女の役割構造との関連から問題を解決する可能性が見いだされるのである。

③相互作用アプローチを基とする分析の可能性

家族社会学における相互作用アプローチの前提に立てば、集団形成の原点は、主として家族、もしくは親族における人間関係にあり、第二次集団²⁶をふくむ社会の原組織はその社会で優勢な家族（親族）をモデルとして形成され、家族のもつ基本的属性の総体によって、その性格・類型が規定されるという²⁷。シャイン²⁸によれば、一般に新しいグループの状況に接した時、個人は若年期の大半を過ごしてきたグループであるところの自らの家庭のモデルをこれに当てはめようとする傾向があるとされ、同様に、職場における相互作用の様式と家族におけるそれとは類似する傾向にあることが別の論者によっても指摘された²⁹。このように家族における人々の相互作用のあり方や、社会化³⁰によって培われる家族内の人間行動の基本原理は、当該社会の基本的行動原理や集団心理のもととなり、企業内の人々の相互作用の様式に影響を与えるものと考えられる。従って、相互作用アプローチをもととする企業と家族の分析視角については、子供の社会化における親子関係のあり方や社会化内容の如何によって捉えられる当該社会の集団規範・意識と企業論理との関連性に分析の可能性があると考えられる。

社会化の機能とは、ひとに社会の成員として生活し行動していくうえで必要な文化、つまり社会的規範、知識、技能を習得させる教育的機能をさす³¹。そして子供に対する親の意図的な社会化がしつけであり、その内容は「文化のミニマムエッセンシャルズ」を表すと言える³²。よって子供の社会化のあり方はまさに当該社会が求める人間像を表すものであり、それぞれの社会化の理念の違いによってその社会に固有の価値観、集団行動特性が形づくられるものと考えられる³³。家族の子どもに対する社会化機能のあり方は各社会に固有のスタイルをもち、それぞれ当該社会独自の規範や行動原理の基礎を形づくるものである。このことは当然企業内部にも影響を与え、具体的には人事管理のあり方や、求められるコミットメントのタイプ、会社と従業員を結ぶ支配と服従の関係等に変化をもたらすと考えられる³⁴。たとえば、かつての日本のしつけが滅私奉公を究極の目標としていたように、企業においても滅私奉公

型の従業員の献身が責ばれていたことはその好例と言えよう³⁵。しかし、家と国家の後背が失われた現代社会において、もはや過去のしつけの理念や内容は現実にそぐわぬものとなってきており、この影響は企業に対しても同様に作用していることは十分推察できるのである。以上のように、家族における相互作用アプローチは、社会化に関する諸相を解明し当該社会に支配的な集団規範や価値観を導きだすことにより、企業内の人をめぐる諸施策が、社会的規範に適合したものであるかどうかという問題を解決するための分析の糸口を提供しうる。

また、企業内の支配と服従の関係について、経営組織内の権威とは経営者の権力の行使が従業員によって正当として受容されて初めて認識されるわけだが、言い替えればそれは、組織体のメンバーが雇用される以前に、あらかじめその組織を包含する全体社会で社会化されている価値観や理想によって基礎づけられていると考察される。すなわち、企業内の権威の源泉はプライマリーグループである家族にあるということになり、家族内で培われる権威の基本形態から企業内権威の分析を可能とする点から、ここでも相互作用アプローチの有意性が確認できるのである³⁶。

3 三つのアプローチからの日本的経営論の再考

次に、以上にあげた家族社会学における3つの分析アプローチが、これまでの日本的経営の研究においてどのように活用されてきたかについて考えていく。ここでは、日本的経営論の代表的論者として、アベグレン、三戸公、間宏、津田真敏、岩田龍子の5人をとりあげ考察していく。この5人を選んだ理由は、彼らが日本的経営論の理論体系化に中心的役割を果たし、そのことが広く認められている点、そして、彼らの議論には3つのアプローチが様々な手法で用いられている点にある。

④制度的アプローチを前提とした分析

1) アベグレン：アベグレンの分析は、戦後間もない企業の実態を「イエ」制度下の論理との対比によって浮き彫りにした点で制度的アプローチを前提にしたものと捉えられる。その上で、当時の社会の構造変化に着目し、新しい価値観をもつ従業員の出現により企業と従業員との関係にひずみが生じつつあることを指摘した³⁷点で、構造・機能アプローチの考え方を採用していると捉えられる。

「工場組織は日本の家族組織に起因するのではなく、家族組織と工場組織とは共に共通の社会構造の構成部分であるということ、従って両集団の内部の諸関係の制度は一つの共通の構造的基礎をもっている。³⁸」とあるように、この見方は、後にあげる相互作用アプローチの前提とは異なり、あくまでも家族が企業組織のもととなるのではなく、家族と企業とは共通の構造的基礎をもつと考える立場をとる。そして、そのうえで家族における制度的特徴や家族内の役割構造などをあげ、それぞれについて企業経営と家族との共通点を指摘している。

たとえば、会社と従業員との雇用関係について、欧米のそれが契約的關係であるのとは対称的に、日本では、会社と従業員の間には終身関係があり、「人々は家族、友愛組織、その他のアメリカにおける親

睦団体の構成員である場合に似た仕方で会社の構成員³⁹⁾となり、「集団に対する忠誠心や責任の相互交換、義務分担の制度が、会社による従業員の雇用の経済的基盤にとって代わっている⁴⁰⁾」という。このように日本企業における会社と従業員の基本的関係を例にあげ、日本の企業制度がゲゼルシャフトではなくゲマインシャフト的制度基盤に立つことを明示している。そして、日本企業の求人・採用の制度や報酬制度のあり方、意思決定方式などにその家父長的・温情主義的性格が表れており、日本の制度は「各集団の相互関係に内在する義務と責任の交換が、単に貨幣的交換のみでは行うことができない一つの制度をなしている点で、家父長的制度といえる⁴¹⁾」とする。具体的には、学歴や家族背景といった社会制度に密接に関連する事柄を重視した、情実主義の強い求人・採用方針のあり方⁴²⁾、年齢、教育、家族の員数など広範な社会的考慮を重視し、集団に対する忠誠心や夫や父としての個人の必要性に応じて支払われる報酬制度、責任の所在を集団に求める意思決定方式⁴³⁾、家父長的親子関係に似た社内の上下関係等の要素が掲出され、いずれも制度的視点から企業と家族の近似性を指摘するものと捉えられる。また、「会社と従業員の相互に対する終身関係、非金銭的な義務と報酬の精巧な制度によって、会社と従業員とは家父長的関係で強い絆が結ばれ⁴⁴⁾」ており、「イエ」制度下の家族内論理と企業論理との近似性が様式的・一般的特徴としてあげられるとした点は、制度的アプローチにおける家族理念の企業への表出に関する分析にあたるものと言えよう。

さらにアベグレンによれば、企業に家族論理が強く反映されるのは、会社の起源が封建商人の家族にあり、家族の伝統と哲学が経営実践において積極的かつ現実の力として残っていたためであり、そうした伝統的考えを持たない大卒の都市出身者や高学歴女性の出現によって、徐々に会社側と従業員との相互理解にゆがみが生じつつあることが問題提起された。この見方はまさに、構造・機能アプローチにおけるマクロ的視点によるものであり、新たな時代の流れに即した家族と企業との融合を模索するうえで必然的な分析アプローチといえるだろう。特に女性の問題について、彼によれば、高学歴で専門的職業につく女性たちは企業内の職務上や身分上の差別を不服とし、こうした女性側の意識と会社側の受け入れ態度とのギャップによる軋轢は、欧米ではすでに20世紀初頭に問題化していたという⁴⁵⁾。家族における役割構造の中でも女性の役割に関する構造変化は著しい。これに呼応した形で企業における女性の立場に分析を加えた点は、構造・機能アプローチのミクロ的視角によるものと解釈できる。

2) 三戸公：三戸は、経営組織には「組織の欧米型モデルと日本型モデル」とがあり、日本型を理解するためには、日本の組織の伝統的形態の代表といえる「家」⁴⁶⁾を解明する必要があるとした。つまりは現代の日本の企業は、それが企業である限り資本の論理によって動かされていると同時に、そこに「家」の論理⁴⁷⁾も働いており、この「家」の論理の解明によって、初めて日本的経営は体系的な説明が可能となり、日本的経営の個々の要素の説明を越えた理論的論述が可能となると考えた。その根拠として、欧米では企業と家族は、ウェーバーの概念によれば官僚制と家父長制⁴⁸⁾として、テンニースの概念によればゲゼルシャフトとゲマインシャフト⁴⁹⁾として対比され、その差異性が明確に区別される。一方こうした欧米の理論を日本の企業と家族に対して適用した場合、両者は具体的・現実的レベルにおいては根本的相違点が認められるもののなお、日本においては、企業と家族との間に経営体として具体的な同一性ないし共通

点が存在すると把握せざるをえないと彼は考えた⁵⁰。

ここで三戸が議論の出発点に取り上げたウェーバーやテンニースの研究は、社会制度としての家族そのものの性格を合理的思弁によって規定し、他の集団とは異なる家族固有の普遍的特質を究明しようとする、家族社会学における制度的研究にあたるものである。彼が、この理論を前提に日本と欧米の差異に着目し、日本の家族に見られる結合の特性や制度的本質を導き出すことによって、企業と家族の共通項を析出するという論理展開をはかったことは、まさに制度的視点に基づく分析アプローチであると捉えられる。そして彼は、家族⁵¹を定義するにあたって、それを血縁集団と見る説⁵²を棄却し、家族を経済集団として把握するウェーバーの家共同体論⁵³、ひいてはその流れを汲む有賀の家生活集団説⁵⁴を支持し、そこからいくつかの「家」の論理を抽出した⁵⁵。具体的には、農家・商家・手工業者の家と現代の大企業とを比較し、そこに流れる共通の存在様式・行動様式を「家」の論理とし、以下の8項目をあげている⁵⁶。すなわち、1家における維持存続を自己目的とする点と企業の市場占有率を第一目標とする点、2家の運命共同体的要素と企業における従業員の全人格的帰属、3家における絶対服従を前提としたオヤ＝コ関係と企業での従業員の無制限の命令の受容、4家での減私奉公と企業内での無制限労働の状況、5階統制や家の維持繁栄のための能力主義原則が企業内でも同様に作用している、6家における家風と企業におけるコーポレートアイデンティティ、7家における同族団形成の論理とワンセット主義をとる企業集団形成の論理の共通点、8家におけるウチとソトの意識と過当競争・シェア競争を引き起こす企業行動との類似点、に集約され、これら「家」の論理が今後いかなる変化を遂げるかによって日本企業の帰走は規定されてくるであろう、というのが三戸の主張である。

また、三戸は「家」の論理が戦前・戦後に共通して企業に存在するという連続説を主張しているが、この論の根拠となる考え方も制度的視点によると捉えられる。つまり、彼は「家」の論理が「イエ」制度の崩壊後も日本社会に理念的影響力をもち続けていると考えており、今後その流れがどう動くかによって、当然企業を動かす論理も変化していくと考える立場をとっていると解釈できるのである。以上の点から、三戸は、今後の企業の動向を掴む手がかりとして、制度的アプローチにおける家族理念上の変化に分析の対象を向けていると判断できよう。

②構造・機能アプローチを前提とした分析

・間宏：間は、日本の経営における人間関係、特に労使関係について、社会学的分析視角をもって検討する立場をとり、社会学的にいう第二次集団である企業を環境的条件からの影響とそれへの適応という相関関係をもとに分析した。この意味で、間は、システム論の立場から全体社会の中の企業のあり方を考える、構造・機能アプローチのマクロ的視角を論理の根底に据えていると解釈できる。間によれば、各時代の企業経営の特徴は、歴史的連続性と、その時代の社会環境の特殊性とから説明できるという⁵⁷。そこで、彼は、明治以降の近代企業の経営の特徴をつかむために歴史的考察を重視し、その分析手段として制度的アプローチを採用することにより、封建時代の商業経営と「イエ」との密接な関連性を明らかにし、そこから日本の企業経営の特性を解明するという手法をとった。これによって導き出されたも

のが「経営家族主義」であり、これこそが戦前の日本の経営を規定する主要な概念であると考えたのである。

間によれば、「経営家族主義」とは当時の日本社会の基盤をなしていた「イエ」の観念を拡張解釈し、「イエ」の擬制としての経営管理制度をつくりあげた。それは、家族主義イデオロギーに基づく労使一体を基本的立場とし、「イエ」における長幼序列にあたる年功制、親子と同様一生の縁で結ばれた雇用関係をつくる終身雇用、家族内の地位に応じて賃金額が決定される家族制度的生活給、温情的生活保障政策である福利厚生制度等によって特徴づけられるという⁵⁸。そして、彼はこうした企業と家族との相関は、明治末期以降の賢明なる大企業経営者たちの英知によって生み出されたと分析した。つまり当時の不安定な社会状況に適応し、組織の統合を果たすために、当時の経営者たちが従業員の帰属意識を高める方策として構築したのが「経営家族主義」であり、人為的な理由から企業と家族との間に接点が生まれたと考えたのである。この点から、間においては、企業と家族の関連性を所与のものとして取り扱う相互作用アプローチとは本質的に異なる概念アプローチに基づき論理の組立が行われたと解釈できよう。

また、間は、日本的経営を特徴づける「経営家族主義」という言葉も、経営のおかれている環境条件との関係から捉えるべきであるとし、戦前と戦後では時代背景が大きく異なることから、戦後の経営に対しても戦前と同様の「経営家族主義」を唱えることは誤りであると主張した⁵⁹。つまりは、家業経営との連続性を強くもつ財閥独占資本の支配と家族制度の堅持、天皇制家族国家思想の称揚に表される、「経営家族主義」が形成された当時の社会状況・時代背景と、財閥解体、家族制度の廃止、天皇の神格否定といった戦後の民主改革を経た後の社会状況とでは、企業を取り巻く外的環境が違い過ぎるため、間は戦後の経営を「経営福祉主義」と名付け、戦前の「経営家族主義」とは区別して捉えたのである⁶⁰。

しかし結果として、戦後の日本の経営においては、外見上戦前の「経営家族主義」と大差ないような管理体系が編成されていった。それは、全人的雇用関係を前提とした、全人的労務管理施策という特徴をもち、内容的には、従業員に対する温情主義的生活保障政策をとっている点で、戦前と戦後の経営には連続性が認められる。さらに、日本の経営に見られる人間主義と集団主義に関して言えば、この観念は「経営家族主義」、「経営福祉主義」の双方に一貫して貫かれているものであるという。間がこうした点を肯定しながらあくまで戦前・戦後を断絶的に捉えたことは、氏が経営の特質をその時代の社会や文化との適応・機能の観点から捉える、マクロ的視角での構造・機能アプローチを重視し、これを論理の中心に据えていたためであると解釈できよう。

③相互作用アプローチを前提とした分析

1) 津田真敬：津田は、「血縁関係で成り立つ家族は人間諸関係の基礎単位であり、幼児期における子供と親の関係は人生観の形成に根底的に作用する。⁶¹」としたうえで、家族内で生理的・社会的欲求が充足されない時、その欲求の充足を求めて形成される第二次的集団は、家族内部の両親・子供の相互関係を反映する集団を原組織として構成され、その意味では全ての社会集団は「家族主義」的特性をもつものであるという⁶²、相互作用アプローチを前提とする立場をとっている。そして、彼は戦前の日本の経営は

家族主義的であり、戦後のそれは「共同生活体」という概念の中に経営の基礎原理を求めると考えられる。すなわち、人間には社会に原組織を求める基本的欲求があり、それは家族に類した形態をもつものとなる。これが共同生活体と呼ばれる存在であり、ヨーロッパの場合は階層制度を基礎において編成された居住地域としてのコミュニティーがそれに該当し、アメリカではクラブや自由結社がそれにあたる。一方日本の場合は、勤労者の家庭は周辺に共同生活体をもたず孤立しており、企業がかかわって共同生活体の役割を担っている⁶³というのが津田の主張である。戦後の日本の経営は家族主義にあらず、共同生活体を基本原理としたものであるとする論理の根底には、戦後の民法の改訂により個人主義に根ざした新しい家族が標榜されるに至り、もはや家族を戦前と同様に企業分析の尺度とすることは不可能であるという見方が存在する。そこで共同生活体の概念が援用されるわけだが、ここでの共同生活体という概念枠組み自体は、生産体としての機能を備えた「イエ」制度下の家族の要素を多分に含んでおり、その点から言えば、戦後の経営は依然として家族主義的であるという主張に読み代えることもできる。また、家族を他の社会集団のもととする相互作用アプローチを前提にする以上、共同生活体は当然家族を基本として形成されるわけで、その点からも企業＝共同生活体＝家族という関係が成り立つものと考えられるだろう。

津田によれば、企業における共同生活体の原理は、終身雇用の慣行を中心軸とした福利厚生制度、年功昇進、年功賃金にあらわされる⁶⁴。すなわち、終身雇用の保障は、従業員の入社から結婚、育児、住宅の獲得に至るまでのライフサイクルを一つの企業経営の中で経過することを意味し、経営の中での生活が家庭の中での生活と同質化する要因となる。そのうえで福利厚生制度は、企業を従業員の全人格的生活の場にかえるための物的環境を提供し、学歴や年功を基準とする昇進・昇格のシステムによって、共同生活のなかでの権威系列化とその循環の円滑化がはかられていく。そして、賃金も従業員の生活を保障する形で設定され、家計支出の最大になる中高年期に収入が最高になるような生活保障賃金が採用されるのである。

中でも津田は、「福利厚生制度こそ共同生活体化原理の基礎であり、福利厚生によって提供される諸施設・制度は従業員にとっての共同生活体の物的基盤をつくる要因となる」⁶⁵とし、日本的経営における福利厚生制度の重要性に着目した。そして、企業の趨勢を鑑み、福利厚生制度をむやみに縮小することは、企業が自らの手で日本的経営の基盤を掘り崩すことに他ならず、従業員にとっての社会的基盤を崩壊する危険すら含む故に、福利厚生に関しては特に慎重な対処が必要であるという警鐘を鳴らしている。こうした全体社会におけるシステムバランスを視野に入れた議論の展開は、構造・機能アプローチのマクロ的見解によるものと言えよう。

2) 岩田龍子：岩田は、「日本の経営体は大なり小なり日本の社会および特有な家族関係やかつてのムラ的人間関係を反映しているとともに、その時代の社会関係をも反映する。⁶⁶」とし、この意味では津田と同様、集団形成の原点は家族もしくは親族における人間関係であるとする、家族理論における相互作用アプローチを分析の前提とする立場をとっていると解釈できる。しかし両者は日本的経営の原理が戦前と戦後で変化したか否かで、前者は連続説を後者は断絶説の立場をとっている点で違いがある。

岩田は戦前と戦後の日本の経営に連続性をもたらす要因として「集団主義」をあげ、これこそは「イエ」制度の解体後も日本の社会に一般的に認められる心理特性であり、日本の経営における基本的な編成原理をなすものであるとした。この見方は、「イエ」制度から現代家族へ制度上の変貌はあっても、その根底に流れる家族理念はさほど大きな変化はなかったとみる、制度的アプローチにおける家族理念の変化に着目したものと考えられる。一方、津田は、「イエ」制度下の家族から核家族へと家族が変化することにより、日本の経営もかつての経営家族主義から生活共同体へと変化したとする。この論理の構成には、社会の原組織は家族内の人間関係を反映するものであるという相互作用アプローチに基づきながら、核家族化の進展により家族内では充足できない欲求を満たすために企業が生活共同体としてその機能を果たすようになるという、構造・機能アプローチのマクロ的考え方が援用されており、その点で両者の見解は異なってくる。

岩田によれば、日本人の基本的行動様式であり、国民的心理特性といえる集団主義こそは日本的経営の編成原理をなし、戦前においては、それが家イデオロギーという衣をまとった形で経営家族主義を支える基盤となってきた。そして、戦後の民主改革を契機として、経営上層部に典型的に見られた家意識が放棄されたことによって、逆にムラの行動様式すなわち集団主義が、いっそう明確な形をとって現れるようになったと岩田は考える⁶⁷。つまり、この集団志向的行動様式は家族制度の如何を問わず日本人の間に受け継がれ、具体的には、1 ウチとソトを区別する意識、2 特定集団に対する定着志向、3 集団内の地位をことさら重視する地位感覚、4 責任・権限意識に見られる特徴（①個人責任の意識が確立していない、②個人の責任範囲の不明確さ、③大きな社会よりも自分の所属する集団への責任がより強く意識される、④強者の責任と弱者の甘え）によって特徴づけられる。そして、これら日本人特有の心理特性が、経営目的に対して有効かつ効果的な行動特性となって発現するよう日本の経営は編成され、これをもとに現実の経営諸制度が設計されたわけであり、こうした国民的心理特性と経営の編成原理との整合性のなかに日本の経営の強みが存在すると岩田は分析したのである。

このように岩田は、津田と同様に相互作用アプローチを論理展開の基軸に据えながら、制度的アプローチによって、家族制度の変化にあっても余り変わる事のなかった日本人の理念的要素を指摘し、それと企業経営との整合性を示唆することにより日本的経営の優位性を説明するという論理手法をとったものと判断できよう。

④三つのアプローチの重要性

以上、家族を社会学的視点から捉える三つのアプローチ法をもとに、これまでの日本的経営論の再考を行った。

5人の論者における論理展開の手法をそれぞれ表であらわすと次のようになる。(尚、各論者の基本的立場は◎印で、各論の展開で用いたものには○印が記してある。)

明治大学社会科学研究所紀要

	制度的アプローチ	構造・機能アプローチ	相互作用アプローチ
アベグレン	◎ (制度・理念)	○ (マクロ的・ミクロ的)	
三戸公	◎ (制度・理念)		
間宏	○ (制度)	◎ (マクロ的)	
津田真澄		○ (マクロ的)	◎
岩田龍子	○ (理念)		◎

次に、これをふまえて企業経営の分析における家族社会学の概念枠組みの適用の意義について考えてい。まず、制度的アプローチは、先に論じたように、原初的企業段階での経営と生産体としての家族との近似性を探る可能性を示唆するとともに、制度としての家族の歴史の変遷を促す要因となる家族理念の変化を取り上げ、それがもつ企業への理念的影響について考察する視点を与える。上の表にあるように、アベグレン、三戸公は分析の基本スタンスとして、間宏と岩田龍子は各論の展開において制度的アプローチを採用している。制度的アプローチに関しては、戦後の民法改訂によって、日本の家族は大きな制度的変革がもたらされ、「イエ」とその後の家族との制度内容の相違が明白となったことから、どの時代の企業を分析するかによって、対象となる家族の時代背景も異なってくることは言うまでもない。すなわち、現代の企業を分析する際に、そのままかつての「イエ」制度を当てはめようとしても無理が生じるのは当然なのである。その点、アベグレンにおいては、研究時期が「イエ」制度から新しい家族制度への転換の過渡期にあったため、家族における家父長制的要素と当時の企業との間に多くの共通点が見いだされたと言える。また、間のように歴史的視点から、過去の家族制度と企業経営との接点を探り、それが今日の企業のあり方に如何なる影響を与えているかという立場で、制度的アプローチを使用することは有効な手段である。このように制度的アプローチでは、制度的内容をもとに家族と企業の対比を行う際、分析時点に時代的制約を受ける点は否めないが、そうした家族制度の転換と人々の社会的意識との関係に着目して、家族理念のあり方と企業への理念的影響との関連を分析する、もう一つの視点も存在する。日本人特有の理念的要素に注目し論理を展開した岩田は、まさに制度的アプローチにおける家族理念の変化に着目したものと見ることができ、上記の論者達とは異なる視点で制度的アプローチを使用した例といえる。変化する家族理念と企業経営とのかかわりは、これからの企業を分析するうえで重要な意味を持つものと考えられ、その点で、この視点は有用な役割を果たすと言える。

構造・機能アプローチは、システム論の立場から、全体社会における企業のあり方を考えるものであり、次の二つの分析視角があげられる。一つは、マクロ的見地から、産業化によって家族や基礎集団の解体・無機能化がもたらされ、それに伴う企業内の変化を分析するという方法であり、もう一つは、ミクロ的見地から、家族内の性的役割構造のあり方と企業内の性差別との関連を分析する方法である。間は、この構造・機能アプローチにおけるマクロ的視角を論理の要として用い、アベグレンと津田の双方は各論の展開において、これからの企業の向かうべき方向性を示唆する意味で、マクロ的視角を採用した。マクロ的視角では、全体社会における企業と家族を含む他の社会システムとの相関関係が分析の鍵となる。今日のような急速に変化する経営環境にあつては、企業と環境的条件との適合は一層重要な意

味をもつわけであり、今後の企業のあり方を問う上で、この視角は不可欠なものであることはまちがいない。また、ミクロ的視角に基づき、家族内の性的役割構造に注目すると、女性の意識変化・地位向上と企業側の対応策との関連の問題が提起される。アベグレンの指摘にあったように、高学歴でキャリア志向の強い女性の台頭は、企業の女性に対する雇用・処遇状況の変化と密接な関わりがあるものと思われる。家族における女性の役割の変化は、反面では男性に対する家庭参加（家事や育児といった家庭内の仕事への関与）の要請を意味するものであり、こうした流れと符合する形で、企業での男性社員に対する育児休暇、介護休暇等の適用の動きを捉えることは可能であると言えよう。

最後に、相互作用アプローチは、家族を人間諸関係の基礎単位として捉え、家族内で培われる人間関係のあり方や社会化の内容によって当該社会の集団規範・意識は形成されるとみる見方をさす。そして、津田や岩田がそれぞれ論理展開の基盤として使用したように、この考えを基とすれば、家族をモデルとして形成された人間行動の基本原則、集団心理は、当然、企業における人々の行動様式に対しても影響を与えうると解釈できる。親子間コミュニケーションの低下、子育てに対する価値観の変化など家族のあり方が大きく変わろうとしている昨今⁶⁸、相互作用アプローチを通して家族と企業との関わりを論じることとは、新しい時代に向けた日本の経営を考える際、重要な視点を与えるものと思われる。

たとえば、日本的経営における集団主義的側面について、これは、岩田が指摘していたように日本人特有の心理特性に基盤をおくものとみなすことができるが、最近の家族をめぐる調査においても、この特性は依然として顕著であることが報告されている。具体的には、子供に期待する人間像について親に意見を求めたところ、「他人のことを思いやる」、「協調性」、「規則を守り、迷惑をかけない」といった他者・集団との調和を重んじる項目が高い割合を占めていた⁶⁹。子供への発達期待として従順、協調など他との和を重視する日本に対し、アメリカでは自己主張がもっとも重要視されており⁷⁰、この対照は両国に期待される人間像の違いとして解釈できると思われる。こうした特徴は、まさにその国の文化特性と言うべきものであり、なかなか変化しにくい部分であるといえる。従って、これまでの日本の経営において集団主義的特性を利用して成功を修めてきた制度・施策について⁷¹は、十分にその有効性を検証するとともに、変革にあたっては日本の文化特性との整合をふまえた上で行われることが望ましいと言えよう。とはいえ、仕事だけを生きがいとせず、転職にも抵抗感を持たない若者が増えてきている⁷²ことも事実であり、集団主義の存続を単純に普遍的と捉えるのではなく、その質的变化に注視する必要があるだろう。

4 結 論

これまでに考察してきたように制度的アプローチ、構造・機能アプローチ、相互作用アプローチの三つの視点は、企業経営を分析する際の有用な視角と成り得る。まず、制度的アプローチは、原初的企業段階における企業の分析や、歴史的観点から今日の企業を分析する場合に有効である。ただしこのアプローチにおいては、制度的共通点をあげる際の時代背景、つまり家族と実際の企業経営における諸要素との対比を行う際に、それが家族をめぐる制度的転換、「イエ」制度の崩壊の時点からどの程度時間的経

過があるかという問題に注視する必要がある。たとえば、アベグレンの研究が成された当時は「イエ」制度の崩壊から余り時を経ていなかったため、その当時に支配的な家族理念として「イエ」制度下の論理を企業経営との対比にもちだしても余り違和感がなかったといえる。また、戦前の日本的経営の研究に見られたように、企業の論理と「イエ」制度下の家族の論理との相関関係は、制度的アプローチによって十分解明されうるものと考えられる。しかし現代社会においては、「イエ」制度下の家族理念とはかなり異なる理念が現出しており、現代の企業経営と家族との接点を探る場合は、当然以前とは違った内容が捉えられることになるのは言うまでもない。その点から制度的アプローチを採用する際には、家族の制度的転換による理念的变化を重視するとともに、その変化に伴う家族内部の変化の様相にも目を向けるべく、他の概念的アプローチも加えて分析視角とすることが必要となると思われる。

その点、相互作用アプローチにたち家族を社会の諸関係の基礎とみる立場は、子供の社会化のあり方と従業員意識の形成との関連性を解明するとともに、企業内の諸制度と家族との関係を探るうえで多くの示唆を与えるものと思われる。ただし、家族における諸関係の全てを営利追求を旨とする企業にそのまま適用することは、かなりの無理があると言わざるをえない。相互作用アプローチは、家族をクローズドシステムとみなし、家族内の成員の相互作用を分析の対象とするものであるが、家族内部の諸相はもはや家族内部だけでは説明できず、家族外部からの影響も加味した、家族をオープンシステムとしてみなす視点も求められる。

現代の高度に進んだ社会においては、家族はかつてのような総合的な自給自足的機能を失い、職住の分離により、消費的単位としての性格を強めており、その役割も以前に比べ極限られた機能をもつに過ぎなくなってきた。たとえば経済、地位付与の機能は企業に、教育は学校に、乳幼児や老人・病人の保護機能は公私の専門機関や企業からの援助等に代替されるようになり、全体社会の中で、家族機能は他の社会システムへ吸収、補完が成されるようになってきた。こうした構造・機能アプローチの視点によれば、現代社会において、家族システムと他の社会システムとの関係はより相互融合的であり、これからの家族と企業との関連性を考える場合、この視点は不可欠となると推察される。

よって、筆者は、家族理論からの企業経営の分析の視点として、制度的アプローチ、相互作用アプローチ、構造・機能アプローチ、の三つの視点を複合的に採用することを提案する。この三つの概念アプローチによって究明される多面的な家族の特性は、それぞれの角度から企業経営における特性と関連をもつものと考えられる。前節で考察してきたように、これまでの日本的経営論においても、論理展開の前提には家族の概念的アプローチが複合的に採用されており、各論者に個別の見解の違いはあったとはいえ、その点では各者共通であったと言えよう。

従来の日本型人事・組織制度の変革が叫ばれる今日、真に日本の企業経営が目指すべき方向性を指し示すためには、日本的経営の強みであるところの日本の文化特性と経営のあり方との整合性について、改めて確認を行うことが必要となる。その点、家族社会学における三つの分析アプローチは、企業と家族の総体を明かにするとともに、社会の集団意識、文化特性と企業経営との整合をはかるうえで重要な役割を果たし得る。この三つのアプローチをもととする分析手法は、変化の最中にある日本企業の今後、いくつかの有意義な指針を与えるものと考えられるのである。

- 1 明治日本の工業化や戦後の日本企業の発展は、西欧からの技術を自国文化の上に結実させた、生物学でいうハイブリッド（異種交配）の賜物であるという、藤森三男他（1997）を参照されたい。
- 2 たとえば、岩田龍子、津田真澄、間宏、三戸公、アベグレン、占部都美、山城章、等があげられる。
- 3 間宏によって提唱された。日本的経営の原点を家制度を基本とした江戸時代の商家経営に求め、戦前の日本企業の経営イデオロギーとして「経営家族主義」を位置づけた。
- 4 三戸公による論。のちに詳しく述べることとする。
- 5 山根（1972）p. 28
- 6 家族社会学におけるこれまでの学問的展開を整理する際、ヒルによる分類は今日でも多くの支持を得ているといえる。（Hill（1960））
- 7 なお、この点についての見解は、家族社会学の概念枠組みを中心に検討を行った拙稿（1999）を参照されたい。
- 8 森岡（1972）によれば、類型とは、理想型であり、現実のなかから研究課題にとって重要と考えられる側面だけを抽出し、他は捨象して論理的に矛盾のないように構成された概念である。
- 9 典型も類型と同じく理想型である。類型は二つ以上の文化体系に当てはまるように構成されているため、通文化的な一般化に有効であるが、ある国の家族を研究する際には、類型の下位概念として特定の文化的内容をもった典型をたて、個別文化的な特色の把握に利用することが必要となる。（森岡（1972））
- 10 上野（1990, p. 64）
- 11 Hareven（1982）で検討されている。
- 12 その例として、アメリカのニューイングランド地方の初期産業化段階において、経営者層は、事業の発展や拡大、多角化を親族を基盤とすることによって実現できたという事例研究があげられる。（有賀夏紀（1981））また、日本でも、資本主義発展の初期段階では、企業を動かす経営体は家族であり、家族外からの雇用者は家族内に取り入れられ家族員としての地位が与えられた。企業規模が大きくなるにつれ、同種の企業を所有する家族同士が家族連合を形成し準家族的経営が行われるようになり、さらに株式会社へ編成され、家族連合の成員が会社の首脳部を構成することとなった。こうした過程をへて、第二次世界大戦以前の財閥が誕生し、そこでの経営においても、多くの点で当時の家族制度の影響が認められた
- 13 瀬地山（1996）に詳しく論じられている。
- 14 Arensberg（1960）は、家族類型における時代的变化を複合家族制、直系家族制、夫婦家族制の三段階で捉え、夫婦家族制への動向は不可逆的であると唱えた。また、Goode（1963）は、伝統的家族形態を夫婦家族制へ転じさせる圧力について、産業化を契機とした文化体系の変化と夫婦家族制の出現とを単純な因果関係で結び付ける産業化決定論を退け、夫婦家族制の理念の確立が重要な影響を与えたことを強調した。
- 15 家族の直系的な世代的再生産の基盤となり、親の扶養と家族の社会的地位の世代を超えた保持を可能とする、世代家族の形成プログラムをさす。
- 16 家名の超世代的な存続と発展を最重要視する社会制度。日本の近代以前からの伝統であり、明治の天皇制国家体制のもとイエ制度はイデオロギー的に再編成され強化されたが、第二次大戦後廃止された。本稿では、この日本の直系家族制の典型としての家制度を、便宜上「イエ」制度と表記することとする。
- 17 有賀喜左衛門（1970, p. 177）
- 18 関本（1992）、関本・花田（1985, 1986, 1987）を参照されたい。
- 19 Smith（1995, pp. 5-35）によれば、T. パーソンズは、家族における構造—機能アプローチを打ち立てた最も著名な研究者であるといわれる。
Parsons（1956）は、家族が（企業などの）他の社会システムと同様に存続しようとするなら、外部適応と課題遂行に関わる手段的役割と、モラルと協力の維持に関わる表出的役割を十分機能させることが重要であるとした。
- 20 渡辺（1988）
- 21 Drucker（1950）
- 22 たとえば、産業化によって家族や基礎集団は解体・無機能化したため、経営の中に情緒的安定の場をつくるべく、機能集団の中に家族に類似したインフォーマルグループが設定されるべきであるとしたHR論（Roethlisberger（1939））、人々の協働意欲を信じたうえでの経営組織観にたち、第二次集団である企業にも一次集団的の我ら意識を

- 要望した Barnard (1938) の説, 成功を修めている企業には内部にゲマインシャフト的要素を備えているケースが多いことを指摘した「エクセレントカンパニー」論 (Peters and Waterman (1982)), 信頼に基づく集団 (クラン) は, 長期雇用, ローテンションを通じた内部昇進等の特徴をもち, 地域社会の崩壊によって失われた心理的・情緒的な帰属の場を人に与えるとした「セオリー Z」(Ouchi (1981)) などがあげられる。
- 23 Bourdieu (1990) によれば, 女性のもつ劣等意識は経済的要素より文化的要素によって形成される部分が大きく, これによって階層の再生産が行われるという。
- 24 藤井 (1995) p. 114
- 25 中川 (1995) や木本 (1995) は, ジェンダー (社会的・文化的に規定される性差) の視点からこの問題を捉え, 日本では「家族賃金」イデオロギーが国家の社会政策, 企業の労務管理, 労働組合の運動や家族構成員の中に根強く作用しており, これが強固な性別役割分業を支え, かくて職場においても家庭においても男女平等を妨げる障害となっていると論じている。
- 26 家族と企業を社会学的集団類型における一つの分類基準に従って分類すると, 前者は愛と信頼に人間結合の本質をもつ第一次集団に, 後者は利害によって結び付けられる第二次集団に二分化される。この分類は Cooley (1909) によるものだが, 同様な考えとして, テンニースによるゲマインシャフトとゲゼルシャフト, ギディングスによる基礎集団と派生集団がある。(Tonnies (1887), Giddings (1896))
- 27 Hsu (1963) は, 「人の第一の, しかも最も重要な関係は, 彼の仲間との関係にならって型どられるか, あるいは明らかにそれに統合される, という仮定」が存在するゆえに, 「制度としての家族は, 基礎的な伝達と教育を行う機構とならざるをえない。集約的な, また時には広範囲にわたる人間関係をもつところの家族は, あらゆる文化に関してその基礎学校なのである。」と序文のなかで述べている。
- 28 Schein (1985)
- 29 Rapoport (1965)
- 30 個人が他者との相互作用のなかで, 彼が生活する社会, あるいは将来生活しようとする社会に, 適切に参加することができるような価値や知識や技能, 行動等を習得する過程をさす。
- 31 姫岡・上子・増田 (1974) p. 9
- 32 小山 (1973) p. 21
- 33 Bellar (1985), 邦訳 (1991) p. 66
- 34 長田 (1987) p. 202
- 35 小山 (1973) p. 3
- 36 渡瀬 (1984) p. 24
- 37 氏は「日本の経営」のなかで, 伝統的家族主義にとらわれない大卒の都市出身者の出現や, 身分上の差別を不服とする高学歴女性の登場などによって, 従業員と企業との間にひずみが生じ企業における理念的变化が起こりつつあることを示唆している。(p. 139)
- 38 アベグレン (1958) p. 187
- 39 同 上 p. 17
- 40 〃 p. 25
- 41 〃 p. 92
- 42 この点は「イエ」制度下の婚姻形態に似る
- 43 この点は家族会議や村落会議の在り方に似る
- 44 アベグレン (1958) p. 126
- 45 同 上 p. 143
- 46 三戸によれば, ここで「家」と表記する家は, 「イエ」制度によって規定される日本の家族をさす。三戸は日本の家をウェーバーのいう家共同体と捉え, それを血縁団体ではなく経済的集団と把握し, 前資本制的なもの・伝統的なものとして議論を進めている。三戸 (1991, b) p. 29
- 47 三戸のいう「家」の論理とは, 家共同体には勿論流れているが, 本来的な家ならざるものにおいてもまた流れる論理であり, その意味では経営体の論理・組織と捉えられるものである。「イエ」制度の崩壊により家は消滅したが, 経営体としての「家」の論理は消滅せず, 日本社会における経営体の論理として依然として残存してい

- るといふ。三戸 (1991, b) p. 29, p. 258
- 48 ここでは、家はまさに伝統的支配の最も純粋な型としての家父長制であり、現在の大会社は合法的支配の最も純粋な型である官僚制であるとされる。三戸 (1991, a) p. 167
- 49 注24を参照のこと。
- 50 三戸 (1991, a) p. 172
- 51 三戸の表現を使えば「家」となる。
- 52 この説の代表としては、喜多野等による血縁集団論があげられる。喜多野 (1976) によれば、家族は「夫婦結合を中核としてその直接親族を結ぶ小結合」と定義される。
- 53 Weber (1972)
- 54 有賀 (1970)
- 55 三戸 (1994)
- 56 三戸 (1991, a) p. 257
- 57 間 (1963) p. 33
- 58 同 上 p. 125
- 59 同 上 p. 29
- 60 同 上 p. 263
- 61 津田 (1976) p. 140
- 62 同 上 p. 13
- 63 津田 (1977) p. 204
- 64 津田 (1976) p. 266
- 65 同 上 p. 29, 津田 (1977) p. 205
- 66 岩田 (1977) p. 57
- 67 同 上 p. 33, p. 38
- 68 総務庁青少年対策本部編 (1996) を参照されたい。
- 69 同 上
- 70 総務庁青少年対策本部編 (1996) では、日本、アメリカ、韓国の比較調査を行っている。
- 71 たとえば、津田は、日本の経営の卓越した点として、自主作業集団の活動をあげ、そこでは非合理性の要素を十分に取り入れて心情の共感を織り込むような「考える仕事集団」づくりが行われていることを指摘した。(津田 (1981))
- 72 「勤労意識に関する世論調査」総理府 (1992) によれば、20代の男女で仕事以外に生きがいを見出す割合は40%、47%と (全世代平均28%に対し) 非常に高くなっている。

参考文献

〈経営関連〉

- Abegglen, C., *The Japanese Factory : Aspects of Its Social Organization*, Glencoe, Ill. Free Press. (占部都美訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958)
- Barnard, C. I., *The Function of Executive*, Harvard University Press (山本・田杉・飯野訳『経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968)
- Dore, R., *British Factory-Japanese Factory*, Berkeley : University of California Press (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場 (上)(下)』ちくま学芸文庫, 1993)
- Durdker, P.F. (1950) *The New Society*. (現代経営研究会訳『新しい社会と新しい経営』ダイヤモンド社, 1957)
- 間宏 (1963)『日本的経営の系譜』日本能率協会
- 間宏 (1971)『日本的経営—集団主義の功罪』日本経済新聞社
- 藤井治枝 (1995)『日本型企业社会と女性労働』ミネルヴァ書房

明治大学社会科学研究所紀要

- 藤森三男・榊原貞雄・佐藤和 (1997) 『ハイブリッド・キャピタリズム』慶應義塾大学出版会
- 岩田龍子 (1977) 『日本的経営の編成原理』文真堂
- 岩田龍子 (1984) 『「日本的経営」論争』日本経済新聞社
- 加護野忠男 (1997) 『日本型経営の復権』PHP 研究所
- 木本喜美子 (1995) 『日本型企業社会と家族の現在』基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と家族②』青木書店
- 三戸公 (1991, a) 『家の論理1』文真堂
- 三戸公 (1991, b) 『家の論理2』文真堂
- 三戸公 (1994) 『「家」としての日本社会』有斐閣
- 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎 (1979) 『文明としてのイエ社会』中央公論社
- 中川スミ (1995) 『日本型企業社会における女性の労働と家族』基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性①』青木書店
- 中野卓 (1981) 『商家同族団の研究』未来社
- Ouchi, W. G. (1981) *Theory Z*, Reading, Mass.: Addison-Wesley. (徳山二郎監訳『セオリー Z: 日本に学び, 日本を越える』CBS ソニー出版, 1981)
- Peters, T. J., & R. H. Waterman, Jr. (1982) *In Search of Excellence*, New York: Harper & Row. (大前研一訳『エクセレント・カンパニー: 超優良企業の条件』講談社, 1983)
- Roethlisberger, F. J. and W. J. Dickson, (1939) *Management and the Worker*. (野田一夫・川村欣也訳『経営と勤労意欲』ダイヤモンド社, 1954)
- Schein, E. H., (1985) *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, (清水紀彦・浜田幸雄訳『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1989)
- 関本昌秀 (1992) 『企業帰属意識の変化』『法学研究』65巻1号 287頁-312頁
- 関本昌秀・花田光世 (1985) 『11社4539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究 (上)』『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス』第10巻第6号, 84頁-96頁
- 関本昌秀・花田光世 (1986) 『11社4539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究 (下)』『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス』第11巻第1号, 53頁-62頁
- 関本昌秀・花田光世 (1987) 『企業帰属意識の構造化と影響要因の研究』『産業・組織心理学研究』1巻1号, 9頁-19頁
- 津田真敬 (1976) 『日本的経営の擁護』東洋経済新報社
- 津田真敬 (1977) 『日本的経営の論理』中央経済社
- 津田真敬 (1981) 『現代経営と共同生活体』同文館出版
- 占部都美 (1978) 『日本経営を考える』中央経済社
- 牛尾奈緒美 (1999) 『家族社会学における概念枠組みを基とした日本的経営論再考の試み: 家族理論の経営学への適用の可能性』『慶応商学論集』第12巻第1号, 1頁-16頁
- 渡瀬浩 (1984) 『経営組織と家族集団』中央経済社
- 山城章 (1976) 『日本的経営論』丸善
- <家族関連>
- Arensberg, C. M., (1960) *The American family in the perspective of other cultures*, *The Nation's Children*, 1, Columbia University Press
- 有賀夏紀 (1981) 『新しい家族史—史学史的検討』『アメリカ研究』15, 東京大学教養学部
- 有賀喜左衛門 (1970) 『アジアにおける家族の諸問題』『有賀喜左衛門著作集9: 家と親分子分』未来社
- Bellar, Robert N., R. Madsen, W. M. Sullivan, A. Swidler and S. M. (1985) *Tipton, Habits of the Heart*, University of California Press (島薮進・中村圭志訳『心の習慣』みすず書房, 1991)
- Bourdieu, P., (1990) and Jean-claude Passeron, "Reproduction in education, society and culture" In *association with Theory, culture & society*, London: Sage Publications
- Cooley, C. H. (1909) *Social Organization* (大橋・菊池訳『社会組織論』青木書店, 1970)
- Giddings, F. H. (1896) *The principles of Sociology*

- Goode, William J., (1963) *World Revolution and Family Patterns*, The Free Press
- Hareven, T. K. (1982) *Family time and industrial time : the relationship between the family and work in a New England industrial community*, Cambridge : New York ; Cambridge University Press, (正岡寛司監訳『家族時間と産業時間』早稲田大学出版部, 1990)
- Hill, R and Hansen D. A., (1960) *The Identification of Conceptual Frameworks Utilized in Family Study, Marriage and Family Living*, 22 : 3, pp. 299--311
- 姫岡勤・上子武次・増田光吉編著 (1974)『現代のしつけと親子関係』川島書店
- Hsu, Francis L. K. (1963) *Clan, Caste, and Club*, D. Van Nostrand Co., Inc. (作田啓一, 浜口恵俊共訳『比較文明社会論 クラン・カスト・クラブ・家元』培風館 1971)
- 喜多野清一 (1976)『日本の家と家族』『家と同族の基礎理論』未来社
- 小山隆編 (1973)『現代家族の親子関係：しつけの社会学的分析』培風館
- 箕浦康子『文化と教育』東大出版会
- 森岡清美 (1972)『家族の形態と類型』森岡清美編『社会学講座 第三巻 家族社会学』東京大学出版
- 森岡清美 (1993)『現代家族変動論』ミネルヴァ書房
- 落合恵美子 (1989)『近代家族とフェミニズム』勁草書房
- 長田雅喜編 (1987)『家族関係の社会心理学』福村出版
- Parsons, T., and Bales, R. F., (1956) *Family, Socialization and Interaction Process*. Routledge and Kegan Paul, (橋爪貞夫ほか訳『家族』黎明書房, 1981)
- Rapoport, R. & Rapoport, R., (1965) *Work and Family in Contemporary Society*, *American Sociological Review*, pp. 381~394
- 瀬地山角 (1996)『東アジアの家父長制：ジェンダーの比較社会学』勁草書房
- Smith, S., (1995) *Family Theory and Multicultural Family Studies*,. In B. B. Ingoldsby and S. Smith(Eds.), *Families in Multicultural Perspective*, New York / London : THE GUILFORD PRESS, pp. 5-35.
- 総務庁青少年対策本部編 (1996)『子供と家族に関する国際比較調査報告書』大蔵省印刷局
- 恒吉僚子 (1992)『日米の人間形成比較』中公新書
- Tonnies, F., (1887) *Gemeinschaft und Gesellschaft*, (杉之原寿一訳『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト』上・下, 岩波文庫, 1957)
- 上野千鶴子 (1990)『家父長制と資本制』岩波書店
- 渡辺秀樹 (1988)『家族と職業』正岡寛司・望月嵩編『現代家族論』有斐閣
- 山根常男 (1972)『家族の理論』垣内出版

(うしお なおみ)