慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	現代企業経営論の展開
Sub Title	Toward a management theory of the modern firm
Author	植竹, 晃久(Uetake, Teruhisa)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2005
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.48, No.1 (2005. 4) ,p.1- 11
JaLC DOI	
Abstract	経済のグローバル化やIT の発展は，現代企業の経営に対して重大なインパクトをもたらしている。他方，新制度派経済学や比較制度分析の近年的発展は，企業に関連した制度やガバナンスの役割に焦点を当てている。私の場合，とくに組織原理の転換や21世紀企業，そして一般的に企業の性質や進化を理解するための理論構築に努力してきた。現代企業経営論は，理論と現実の双方の変化をふまえていると言ってよい。
Notes	植竹晃久教授退任記念号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20050400-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

三田商学研究
第48巻第1号
2005年 4 月

2005年 3 月 1 日掲載承認

現代企業経営論の展開*

植 竹 晃 久

＜要　　約＞
経済のグローバル化やITの発展は，現代企業の経営に対して重大なインパクトをもたらしている。他方，新制度派経済学や比較制度分析の近年的発展は，企業に関連した制度やガバナンスの役割に焦点を当てている。私の場合，とくに組織原理の転換や21世紀企業，そして一般的に企業の性質や進化を理解するための理論構築に努力してきた。現代企業経営論は，理論と現実の双方の変化をふまえていると言ってよい。

＜キーワード＞
現代企業経営論，制度，比較コーポレート・ガバナンス，企業形態論，組織原理の転換，企業家精神

1．はじめに

私が慶應義塾大学に就任したのは，1967年4月のことである。早いもので，38年という年月が経過したことになる。今般，慶應義塾大学に伝統的な「最終講義」という貴重な機会をかりて，私がこれまで構想し，また展開してきた「現代企業経営論」について講述していきたいと思う。

私の場合，学部時代は，野口祐先生の研究会に所属し，先生の指導のもとで経営経済学の研究に従事することになった。先生には，単に経営学の内容についてのご指導を賜っただけではなく，私が学究の道を歩んでいくきっかけを頂いた。そして，大学院時代は，故・中西寅雄先生の薫陶を受ける機会に恵まれ，研究の姿勢や方向性に関して多大なる影響を受けた。2人の師から，「学問と

＊　本稿のベースとなった最終講義「現代企業経営論の展開」（慶應義塾大学北館ホール，2005年2月26日）の準備と実行にあたって，多くの方々のご支援を得た。また，慶應義塾大学商学部助教授の谷口和弘氏には，本稿の編集や校正にあたって多大な助力を得た。ここに記して，心よりお礼申し上げたい。そして，これまで奉職してきた商学部の方々にもお礼申し上げたい。

は何か」といった根本的な考え方とともに，論理展開や理論構築の方法論など幅広い教えを受けた。ここに記して感謝申し上げたいと思う。

私が学生だった頃と比較すると，現在は，経済のグローバル化やIT革命の進展などによって環境が大きく変貌してきている。そうした経済・社会環境の変化に対応して，企業の基本的なあり方や企業観も変貌を遂げてきている。かくして，われわれ経営学徒には，21世紀の企業の進化と組織原理の転換に関して新たな理論構築を図っていくという困難な，しかし重要な課題が課せられてきていると言ってよい。

こうした課題とも関連させて，本稿においては，経営学ないしは経営経済学の理論構築に向けて私が歩んできた道程を辿りつつ，若干の展望を試みたいと思う。もとより，与えられた時間内での議論には自ずと限界がある。そのため，以下では，私の現代企業経営論の構想のなかで不可欠と思われるいくつかの構成要素に焦点を絞って論じていくこととしたい。

論述にあたっては，以下の順序で論じていく。すなわち，まず次節において，経営学の学問的性格と若干の方法論的特質について論じる。次に，企業とその諸形態について理論的・歴史的・制度論的に考察していく。企業の資本集中と所有・支配・経営のプロセスや制度を研究対象とする企業論ないし企業形態論の展開が，すなわちそれである。さらに，いわばその延長として，企業制度の国際比較や歴史比較の文脈で，コーポレート・ガバナンス（企業統治）の比較制度論的研究について私見を述べる。最後に，21世紀における市場や企業の進化と組織原理の転換に関して，今後において取り組むべき研究課題を提示していくことで，本稿の結びとしたい。

2．経営学の学問的性格をめぐって

「現代企業管理の中心問題は，資本需要とその供給との分析をとおして，企業者がいかにして資本の合目的配分を達成してゆくべきか，という問題として提起されている。そして，こうした研究は，いわゆる投資管理の問題として，近時広汎にわたる展開を遂げつつあるといってよい」（植竹 1967, p. 944）。このように，私が企業ないし経営の経済学的研究に関心を抱き，その研究の道を歩み出した頃は，企業内における資源の合目的的配分の問題に興味をもっていた。こうした問題設定に関しては，今日であれば，ボストン・コンサルティング・グループ（Boston Consulting Group）のPPM（product portfolio management）アプローチが想起されるところであろう。それは，市場成長とマーケット・シェアによって，商品（ないし事業部）を4つのタイプに分類し，企業内の戦略的な資源配分を実現するための手法として開発されたもので，実務界においても広く浸透していることは，周知のとおりである。

私の場合には，もっと原理的ないし経済学的な問題関心のもとに，企業における部門間資源配分について考察したもので，古くは，ドイツのオイゲン・シュマーレンバッハ（Eugen Schmalenbach）

やアメリカのジョエル・ディーン（Joel Dean）の経済学的アプローチ[1)]にまで遡る。シュマーレンバッハは，企業の場で固定費用問題を解決することが，とりもなおさず過剰生産という社会経済的問題の解決に導くと考え，資本の流動性を高める形で利子率を操作することが経営にとって重要な課題であることを的確に見抜いていた。また，ディーンの場合には，投資の内部利回り率と市場利子率との比較を通して企業の投資決定ないしは最適資本配分を達成していくという資本予算論（キャピタル・バジェッティング）を模索していたのである。彼らの問題意識は，企業の資本蓄積の進展と合わせて，資本コストの算出をめぐる論争に発展していったのである。

彼らの問題設定と研究に少なからぬ影響を受けながらも，広い意味でドイツの経営経済学とアメリカの経営管理論とを何とかして統合的に理解しようという誘因が，少しずつ私のなかで醸成されていった。そして，そうした方向が明確な形をとるようになったのは，私が慶應義塾大学商学部において新たに「企業論」という講座を開設して担当することになってからのことである。講義のなかでは，「企業とは何か」，そして「経営とは何か」といった問題に答えていくことが要求されてくることから，そうしたファンダメンタルな問題について深く思索する契機を得たのであった。

それまでも，企業研究における経済学的アプローチの重要性については十分認識していたのであるが，所与の技術や価格のもとで企業が利潤最大化を，そして家計が効用最大化を，それぞれ目的として合理的に行動すれば，やがて最適な資源配分がもたらされる，とする伝統的な新古典派経済学が描き出してきた理想郷は，その存在や現実性において多くの問題を含んでおり，とりわけ現実的な経営行動の説明には不十分であると考えられる。

こうした疑問に応える論理として私の前に登場してきたのが，かのチェスター・バーナード（Chester Barnard）の組織論であり，またそれを継承して，人間主体による意思決定や仕事の組織を主眼とした近代組織論を発展させたハーバート・サイモン（Herbert Simon）である。周知のように，バーナードは，複雑な実務に取り組む経営者としての顔と冷徹な理論家としての顔という2つの顔をもっていた。彼が，1938年に著した *The Functions of the Executive* において，公式組織と非公式組織，組織の生成条件と存続条件，そしてリーダーシップや組織道徳に関する深遠な洞察を示したことはよく知られているとおりである。

他方，サイモンは，上述の新古典派的な経済学モデルに対して，人間は合理的であろうと意図しつつも，その合理性の度合は限られてしまうという，周知の限定合理性（bounded rationality）の考え方，またある行動を選択することによってえられる効用が要求水準を超えていれば，そうした選択を受容するという満足化の基準の考え方を導入した（Simon 1957）。彼の経営学研究に対する貢献は，上述のバーナードの組織論を継承して，人間主体による意思決定や仕事の組織を主眼とした近代組織論を発展させた点にある。

1） たとえば，Schmalenbach（1949）や Dean（1951）を参照。

彼らの理論展開は，金銭による動機づけというよりは，意思決定やリーダーシップを重視していたという点で，「科学的管理法の父」として知られるフレデリック・テイラー（Frederick Taylor）のそれとは，大きく異なるものであった。ちなみに，テイラーは，周到な「時間研究」（ストップ・ウォッチで要素作業に要する時間を測定して，それを再結合することで標準作業時間を設定）と「動作研究」（いかなる動作が最も能率的かを分析）によって，１日に達成すべき標準作業量を決定し，それぞれの成果に対して差別的出来高給制をとることで生産の効率化をはかっていくことの必要性を主張した（Taylor 1911）。

その場合，作業の要素作業への分解により，伝統的に機械工が有していた熟練が解体されることで，機械工が一身のうちに併せもっていた「熟練」に含まれている２つの職能，すなわち「直接的作業職能」（いわば肉体的な力能）と「管理職能」（いわば精神的な力能）とが機能的にも人格的にも分離され，それにより管理の職能が独自の職能領域として，したがってまた独自の研究対象として認識されるようになった。まさに，テイラーこそが近代管理論の出発点を形成していると言われる所以である。

だが，テイラー・システムは，過度な効率性の追求によって，各分野で労働強化をもたらすとともに，人間の内発的動機づけや非公式組織の役割を軽視するものであったから，いわばそのアンチテーゼという形で新たに人間関係論が登場し，さらには，それらのいわばジンテーゼとして，先のバーナードやサイモンの近代組織論が台頭してきたことは前述のとおりである。こうして，今日では，環境と組織の関係に着目したコンティンジェンシー理論[2)]，あるいはトップ・マネジメントの戦略策定やビジョンの役割を明らかにしようとする戦略経営論など，経営学はまさに多様な展開を遂げてきている。

なお，近年の戦略経営論の分野では，競争優位の源泉として，市場におけるポジショニングやバリュー・チェーン（価値連鎖）のあり方を強調するポジショニング論の立場（Porter 1996）と企業内部の特異な資源の蓄積を強調する資源ベース論の立場（Barney 2002）との間に論争が生じており，大変興味深いものとなっている。

ところで，企業の内部資源とそれをとりまく市場環境との関係という点で言えば，学史的にみて，ドイツのエーリッヒ・グーテンベルク（Erich Gutenberg）の経営経済学も注目されてよい。周知のように，彼は，企業が与件の変化に応じて，要素を合理的に結合しながら内的均衡を導いていく過程を数理的に分析した（Gutenberg 1929）。彼が経営経済学の理論的体系化に少なからず貢献し，また多くの後継者を育てドイツの経営経済学界を大いに賑わせたという点で，戦後のドイツの経営経済学の展開に大きな足跡を残したことは何人も否定しないであろう。

ドイツの経営学（経営経済学）は，そもそもは，いかにしたら当時の先進国イギリスにキャッチ

2)　詳しくは，Burns and Stalker（1961），Woodward（1965），およびLawrence and Lorsch（1969）などを参照。

アップできるかという実践的な問題意識のなかから生まれてきたと言える。そのため，優れた産業人の育成を目指して，各地に商科大学が設立されることになった。そして，そこでの教科内容をめぐって私経済学論争ないし経営経済学論争が展開され，その過程で方法論的な色彩を強く帯びたドイツ経営経済学が形成，また発展せしめられてきたことはすでによく知られているとおりである。

そうしたなかで，新しい科学が技術論の性格をもつという認識を示したのは，まさしくシュマーレンバッハであった。経営学を経済学（国民経済学）から区別すべき独自性を何に求めるかという関心のもとに，私自身も，彼の技術論的な研究に少なからず影響を受けてきたように思う。それとともに，わが国において展開されていた「技術とは何か」をめぐる論争（技術論争）にも関心をもち，一時期，経営学方法論と技術論の研究に没頭したのであった。[3)]

シュマーレンバッハにせよ，また先のバーナードにせよ，実務界でさまざまな経験を積み，まさに実践的な要請のもとに経営経済学や組織論の構築を志向し，身近に存在する企業経営にまつわる現象や実践経験を客観的に分析して独自の壮大な理論体系へと昇華させたのである。

3．企業形態論から比較コーポレート・ガバナンス論へ

経営学が企業ないしはそこでの経営活動を研究対象とする学問分野であることから，企業とその諸形態について考察していく必要があるという認識のもとに，私は，1984年に『企業形態論：資本集中組織の研究』を上梓した。その冒頭で，「私は，今日の大規模化・複雑化した現代企業の特質を，企業のとる組織形態および結合形態の視角から考察していくことを当面の研究課題としているが，こうした研究過程の一道標として，本書は企業組織形態の経済学的ならびに経営経済学的基礎過程について考察をくわえていこうとするものである。こうした視角からの研究は，単に個別企業の組織諸形態のみならず，個別企業の枠を越えた企業間結合＝企業集中の諸形態をもその対象とする。企業の組織形態と集中形態とを統一的にとらえて企業形態を位置づけていくという見地がすなわちこれである。それというのも，この両者はともに資本集中の貫徹形態であることに変りがないからである」（植竹 1984, p. 1）と述べていることが，当時の問題意識を表している。

この著作は，所有と支配にかかわる制度としての企業形態の進化と多様性，そして最高次の組織形態としての株式会社形態の本質を理解することに力点をおいて理論展開を図ったものである。個人企業や人的会社企業の形態においては，高い流動性をもっていた貨幣資本が，投資をつうじてひとたび物的資本（工場の建設や原材料の調達など）に転形すると，そこに不可避的に固定化が生じ，投資家が投下資本を早急に回収する必要が生じても，それは，にわかには不可能である。しかし，株式会社形態のもとでは，投資が株式という地位に具現されて，それを市場で自由に売買すること

3)　簡潔にまとめた成果としては，植竹（1974）を参照。

が可能とされていることが特徴的である。したがって，投資家は必要に応じて株式市場で株式を売却することで，随時に投下資本を回収することができ，このことが株式投資の魅力を増すことで，株式会社の資本集中力を一層高めることにもなっているのである。

以上において，株式会社では，貨幣資本が人的資本や物的資本に転化して，生産過程で生み出された商品資本が市場でふたたび貨幣資本に立ち戻るという現実資本ないし企業資本の運動だけでなく，株式が取引所を介して独自の運動（『現実資本』とは区別された『株式資本』ないし『擬制資本』の運動）をも展開することが特徴的である（株式会社における資本の二重性）。全出資者の有限責任制とともに，こうした，株式会社における株式証券制のメカニズムこそが，他の組織諸形態と違って，株式会社の資本集中力を飛躍的に高める基本的な要因をなしていると言ってよい。

なお，株式会社は不特定多数の株主によって所有されるようになっており，個々の株主と会社の財産との直接的な対応関係は断ち切られて，物的資本としての財産は一括して法人に帰属するようになっている。こうした，株式会社における株主・法人・財産の関係は，昨今の敵対的なM&Aの攻防をみるにつけ，企業は株主の意のままに処分されうる「モノ」なのか，あるいは法人に成り代わった経営者や従業員が資本家としての株主を排除して事業の運営にあたっていく「ヒト」なのか，といった問題を提起する。[4)]

他方，株式会社においては，無限責任を負って経営の執行にあたるべき人格がもはや存在しなくなっており，会社の運営は会社機関によるようになっている。すなわち，法人は法的に人格を認められた存在にすぎず，実際には肢体や頭脳をもたないので，それに成り代わって意思決定や行動選択を行う自然人を必要とする。この点で，株主総会や取締役会などの会社機関が重要な役割をはたすようになり，それにより，必ずしも株主であることを要しない経営者層（専門的経営者）が実際の経営の任にあたるようになって，ここに経営者支配の問題が登場してくることになる。

経営の職能が株主とは別個の人格によって担われるようになるということは，他方で，経営者が株主とは違った利害を追求するという可能性を生み出す。そのため，経営者が忠実に株主利益の実現に努力しているかどうか，ひょっとすると株主利益を犠牲にして自己利益の獲得にはしっているのではないか，といったことに関して株主の立場から絶えずモニターしていく必要が生じる。コーポレート・ガバナンスの問題が，すなわちそれである。

さらに，株式を所有する主体の非人格化（株主の法人化や機関化）が進展している今日の状況のもとでは，企業の基本的なあり方や運営のなされ方を問うという形でのコーポレート・ガバナンスに対する関心が高まってきている。日本では，いわゆるバブル経済の崩壊にともなって数々の企業不祥事が表面化し，法の遵守をうたうコンプライアンス経営や企業の社会性を問うCSR（corporate social responsibility）といった考え方が主張されるようになってきている。

---

4)　ヒトとモノの二分法については，岩井（1993）を参照。

ところで，こうしたコーポレート・ガバナンスの問題は，企業をどう捉えるかということ，すなわち企業とはそもそも誰のために，またどのように運営されるべきかという，企業の基本的なあり方を表す企業観に少なからずかかわってくる。そうした企業観の違いにより，企業のガバナンス制度のあり方も自ずと異なってこざるをえないと言ってよい。コーポレート・ガバナンスの比較制度論的な考察が必要とされる所以である。

現代企業の諸問題を理解する上で，経済のグローバル化の進展のもとで真摯な国際比較や歴史比較をつうじて，制度の起源のみならず制度間学習の可能性を模索するという知的作業が今日ほど要求されている時期はないであろう。とくに，日本における M&A 戦略の活発化の気運，またアメリカにおける伝統的なビッグ・ビジネス・モデルの衰退とシリコンバレー・モデルの台頭，さらには「世界の工場」としての中国におけるクラスターの発展や生産能力の蓄積などを考えれば，制度的多様性に着目した比較コーポレート・ガバナンス論の意義は，今後ともますます高まっていくと考えられる。

私自身，1994年に発表した論文「コーポレート・ガバナンスの問題状況と分析視点：現代企業の統治メカニズムと経営行動の研究序説」において，Berle and Means（1932）以来の「社会的広がりをもつ企業」という企業観に立ちつつ，ガバナンスによる経営規律づけと経営行動との相互連関性を国際的に比較研究することの必要性を主張してきたところである。こうした比較コーポレート・ガバナンス論としては，吉森賢によるガバナンス制度の 3 分類，すなわち，第 1 に株主重視のアングロ・アメリカ型モデル，第 2 に労資二元的なドイツ型モデル，第 3 に，従業員を重視しながらも諸ステイクホルダーの利害のバランスを志向する日本型モデルという分類が参考になろう（吉森 2001）。なお，コーポレート・ガバナンス論の具体的な展開については， 私と仲田正機が編著者となり，他の研究者達とともに著した『現代企業の所有・支配・管理：コーポレート・ガバナンスと企業管理システム』（1999）を参照していただければ幸甚である。

そうした一連の研究において，比較コーポレート・ガバナンス論の理論的基礎を提供するものとして，ロナルド・コース（Ronald Coase），オリヴァ・ウィリアムソン（Oliver Williamson），そしてダグラス・ノース（Douglass North）などによる新制度派経済学[5]，さらには青木昌彦，ポール・ミルグロム（Paul Milgrom），そしてジョン・ロバーツ（John Roberts）らの比較制度分析[6]の視点が参考になる。とくに，比較制度分析の立場からすると，制度をゲームの均衡（ないし解）とみなす立場とゲームのルールとみなす立場に分けられる（Aoki 2001）。均衡としての制度とは，人々の戦略的相互作用のなかから自生的に創発した制度である。しばしば引用される事例であるが，エスカレー

5） この分野の代表的文献としては，Coase（1937），Williamson（1975， 1996），そして North（1990）などを参照。

6） 比較制度分析の全体像については，Aoki（2001）を参照。さらに，組織経済学的な応用については，Milgrom and Roberts（1992）を参照。

ターの並び方を例にして言えば，東京を中心とした関東地区の駅やデパートなどでは，左側が立ち昇りで，右側を急いでいる人達が歩きながら昇る。これに対して，大阪を中心とする関西地区では，逆に右側が立ち昇りで，左側の方が歩き昇りとなっている。関東地区と関西地区の２つの均衡が存在するわけで，これは複数均衡の典型例であると言ってよい。

複数の意思決定主体が相手の行動を予想して，それに応じて自分の利得が最大になるような行動を選択することの結果として生成した相互最適反応の状態は，周知のようにナッシュ均衡と呼ばれている。上述のエスカレーターの並び方だけでなく，自動車通行の仕方（右側通行と左側通行）やコーポレート・ガバナンスの多様性すらも，ナッシュ均衡が複数存在するケースとみなして，比較制度分析の対象にすることが可能である。このように，「制度とは何か」，そして「制度はどのような特性を有しているか」といった問題は，近年のコーポレート・ガバナンスの問題を理解する上でも重要であり，さらには21世紀の企業経営を考える際にも一つのカギになるように思われる。

４．結語：新たなパラダイム・シフトへの胎動と組織原理の転換

経営史家アルフレッド・チャンドラー・ジュニア（Alfred D. Chandler, Jr.）は，大規模統合企業が，規模と範囲の経済の追求に向けて，生産面，マーケティング面，それにマネジメント面に対する大規模な「三又投資」をつうじて競争優位を実現してきたことを，豊富な史料と周到な国際比較によって明らかにしてきた。[7)]

しかしながら，21世紀となった現在では，こうしたチャンドラー的なビッグ・ビジネスの優位に関する命題は，その現実妥当性をめぐって今や一つの転機を迎えていると言ってよい。今では，従来の重厚長大型の重化学工業に代わって，情報産業や知識産業が基幹的な産業となり，各分野でベンチャー型の企業が台頭してきているなかで，かつてのビッグ・ビジネスの絶対的な優位の時代は終焉しつつあり，その過程で企業の組織原理は統合（integration）から分解（disintegration）へとシフトしつつあると言える。[8)]

今日的な状況のもとでは，環境変化に機敏（agile）でフレキシブルな経営システムの構築が何よりも模索されているのであり，そのため，今日では，第１に，従前の，いわばフルセット型ないしは抱え込み型の経営を脱却すべく経営の規模縮小（ダウンサイジング）が志向され，そしてそれによって生じる内部資源の不足をカバーするために外部資源の積極的な活用（アウトソーシング）が図られるようになってきている。

---

7)　たとえば，Chandler（1962, 1977, 1990）を参照。

8)　組織原理の転換に関する代表的な動向としては，モジュール化，アウトソーシング，そして戦略的提携などを挙げることができる。とくに，IT の発展とともに注目されている原理は，モジュール化である。この点については，Langlois and Robertson（1995），Baldwin and Clark（2000），および青木・安藤編（2002）などを参照。なお，植竹（2000，2001，2002）も参照されたい。

第2に，以上とも密接に関連して，従前の，いわば全方位的な資源配分に代わって，特定の戦略的な分野に資源を集中することで，自社に固有な強みを築いていくことが模索されている。とりわけ，簡単には他社が追随することができないような強みとしてのコア・コンピタンスを確立していくことが重視されるようになり，そして，そうした優れた自社の能力をテコとして他社との広汎な戦略的提携を展開していくという方向がとられるようになってきている。

第3に，企業ならびに企業間のネットワーク的な組織配置（organizational arrangement）を挙げることができる。従来の，固定的かつ階層的な組織配置に代わって，今日では，ルースでフラットな構造をもち，組織の構成単位がそれぞれ自立性を有して相互に連携して協力関係を築いていくという体制がとられるようになってきている。そうした組織配置をとることで，急激な環境変化にも俊敏に反応して，弾力的に対応していくことが期待されているのである。

第4に，今日では，総じて企業の社会的な広がりの進展や地球環境の保全を織り込んだ経営体制の確立が尊重されるようになってきているということである。このことは，単に，「そうすべきである」とか，「そうすることが望ましい」という形での規範論的な命題であるにとどまらない。すなわち，地球環境や社会環境に優しい，クリーンなイメージの企業像を確立していくことは，顧客の好感を得ることができるとともに，優秀な人材の獲得にも繋がってくるということで，企業として，採算合理的・経営戦略的な面からみて十分ペイするところの経営問題と認識していく必要がある。これに対して，単に目先の短期的な利益のみを追求して，社会的・倫理的な配慮を怠るような企業は，やがて莫大な損害賠償の請求や信用の失墜などといった手痛いしっぺ返しを食うことになる。

今後とも，新たな合併や提携によって産業と企業のグローバルな再編成が展開されていくなかで，旺盛で活力のある企業家精神を基盤とした企業家（起業家）が各地で誕生し，伝統的な企業家にとって代わっていくなかで，新たなパラダイム・シフトの到来すら予感されるところである。ちなみに，2004年5月に，中国の北京・中関村に調査に赴いた際にも，アメリカで一定の経験を積んだ起業家予備軍が，祖国の発展に向けて，あるいは個人的な野心の実現に向けて，新しいビジネス・モデルや経験を武器に中国で企業をスタート・アップするケースが数多く確認された。さらに，日本においても，大量生産と個人の熟練の解体によって特徴づけられていたベルトコンベアが除去され，今や1人ないしは少数の人に1つの製品の組立を担わせるセル生産方式の導入によって，生産性を改善した企業も少なくない。[9)]

ドラスティックな環境変化と企業変化の基盤となっているのは，創造的破壊を求め，あるいは機敏な行動によって市場均衡へのコーディネーションを図る企業家精神にほかならない（Schumpeter 1934; Kirzner 1973）。企業，経営，比較コーポレート・ガバナンス，制度，組織原理の転換，そして

9） 山田（2002）では，ベルトコンベアの破壊に関するストーリーが紹介されている。

企業家精神――これらは，いわば21世紀の企業像を描く上で，いわば不可欠な画材であると言ってよい。

以上，とり急いでまとめてきたが，今回（2005年２月）行われた最終講義とそれをベースにしてまとめた本稿は，あくまで現代企業経営論研究の一区切りをなすものに過ぎず，今後も，現代企業経営の特徴にかかわるライフワークの実現を目指して，一歩一歩着実に研究を継続していきたいと考えている。

参考文献

Aoki, M.（2001）, *Toward a Comparative Institutional Analysis*. Cambridge, MA: MIT Press.（瀧澤弘和・谷口和弘訳『比較制度分析に向けて』NTT 出版，2001年）

青木昌彦・安藤晴彦編（2002）『モジュール化：新しい産業アーキテクチャの本質』東洋経済新報社。

Baldwin, C. and K. Clark（2000）, *Design Rules: The Power of Modularity*, vol. 1. Cambridge, MA: MIT Press.（安藤晴彦訳『デザイン・ルール：モジュール化パワー』東洋経済新報社，2004年）

Barnard, C.（1938）, *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.（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）

Barney, J.（2002）, *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, 2nd edn. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.（岡田正大訳『企業戦略論（上）（中）（下）：競争優位の構築と持続』ダイヤモンド社，2003年）

Berle, A. and G. Means（1932）, *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Macmillan.

Burns, T. and G. Stalker（1961）, *The Management of Innovation*. London: Tavistock.

Chandler, A.（1962）, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.（有賀裕子訳『組織は戦略に従う』ダイヤモンド社，2004年）。

Chandler, A.（1977）, *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge, MA: Harvard University Press.（鳥羽欽一郎・小林袈裟治訳『経営者の時代：アメリカ産業における近代企業の成立（上）（下）』東洋経済新報社，1979年）

Chandler, A.（1990）, *Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.（安部悦生・川辺信雄・工藤章・西牟田祐二・日高千景・山口一臣訳『スケール・アンド・スコープ：経営力発展の国際比較』有斐閣，1993年）

Coase, R.（1937）, “The Nature of the Firm,” *Economica*, 4, pp. 386-405.（「企業の本質」宮沢健一・後藤晃・藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社，1992年に所収）

Dean, J.（1951）, *Managerial Economics*. New York: Prentice-Hall.

Gutenberg, E.（1929）, *Die Unternehmung als Gegenstand betriebswirtschaftlicher Theorie*. Berlin: Industrieverlag, Spaeth & Linde.

岩井克人（1993）「ヒト，モノ，法人」伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重編『リーディングス　日本の企業システム（1）：企業とは何か』有斐閣，pp. 52-69.

Kirzner, I.（1973）, *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.（田島義博監訳『競争と企業家精神：ベンチャーの経済理論』千倉書房，1985年）

Langlois, R. and P. Robertson（1995）, *Firms, Markets, and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions*. New York: Routledge.（谷口和弘訳『企業制度の理論：ケイパビリティ・取引費用・組織境界』NTT 出版，2004年）

Lawrence, P. and J. Lorsch（1969）, *Organization and Environment*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.（吉田博訳『組織の条件適応理論』産業能率短期大学出版部，1977年）

Milgrom, P. and J. Roberts（1992）, *Economics, Organization, and Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.（奥野正寛・伊藤秀史・今井晴雄・西村理・八木甫訳『組織の経済学』NTT 出版，1997年）

North, D.（1990）, *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. New York: Cambridge University Press.（竹下公視訳『制度・制度変化・経済変化』晃洋書房，1994年）

Porter, M.（1996）, *On Competition*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.（竹内弘高訳『競争戦略論（Ⅰ）（Ⅱ）』ダイヤモンド社，1999年）

Schmalenbach, E.（1949）, *Kapital, Kredit, und Zins*. Koeln: Westdeutscher Verlag.

Schumpeter, J.（1934）, *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.（塩野谷祐一・中山伊知郎・東畑精一訳『経済発展の理論』岩波書店，1977年）

Simon, H.（1957）, *Administrative Behavior: A Study of the Decision-Making Process in Administrative Organization*, 2nd edn. New York: Macmillan.（松田武彦・高柳暁・二村敏子『経営行動：経営組織における意思決定プロセスの研究』ダイヤモンド社，1989年）

Taylor, F.（1911）, *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

植竹晃久（1967）「企業資本管理論研究序説」『会計』91巻 6 号，pp. 944-961.

植竹晃久（1974）「経営技術論の展開序説」日本経営学会編『経営国際化の諸問題』千倉書房，pp. 145-150.

植竹晃久（1984）『企業形態論：資本集中組織の研究』中央経済社.

植竹晃久（1994）「コーポレート・ガバナンスの問題状況と分析視点：現代企業の統治メカニズムと経営行動の研究序説」『三田商学研究』37巻 2 号，pp. 49-63.

植竹晃久（2000）「企業観の変容と企業システム再構築の視点（1）：企業環境の変化と企業制度のダイナミズム」『三田商学研究』43巻特別号，pp. 1-13.

植竹晃久（2001）「転換期の企業と経営：企業の成熟化の諸相と組織革新に寄せて」『創価経営論集』26巻 1 号，pp. 31-40.

植竹晃久（2002）「企業観の変容と企業システム再構築の視点（2）：新たな組織原理の台頭と制度変革をめぐって」『三田商学研究』45巻 5 号，pp. 9-19.

植竹晃久・仲田正機編（1999）『現代企業の所有・支配・管理：コーポレート・ガバナンスと企業管理システム』ミネルヴァ書房.

Williamson, O.（1975）, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.（浅沼萬里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社，1980年）

Williamson, O.（1996）, *The Mechanisms of Governance*. New York: Oxford University Press.

Woodward, J.（1965）, *Industrial Organization: Theory and Practice*. London: Oxford University Press.（矢島鈞次・中村壽雄訳『新しい企業組織』日本能率協会，1970年）

山田日登志（2002）『ムダとり：現場の変革，最強の経営』幻冬舎.

吉森賢（2001）『日米欧の経営：企業統治と経営者』放送大学教育振興会.