

## まえがき

人は集団を形成し協働する。それは近代社会の始まりというより人類の歴史とともに始まった普遍的な営みである。この点において、経営社会学のテーマ（協働のあり方）は、古くから存在していたことになる。しかし、経営社会学におけるそのテーマが最初に学問として登場する切っ掛けは、近代社会の進展と工場制機械工業の発達であった。すなわち、技術革新による生産性の飛躍的向上と組織活動の社会への影響拡大の中で、人の協働と統合のあり方（集団と成員の関係と協働のあり方）が質的量的に大きく変化したからであった。

ヴェーバー, M. は、近代社会を合理化過程で捉えるとともに、伝統主義等に基づく商業目的の組織活動と近代化につながる組織・集団活動の経営とを峻別していた。商業資本主義を支える伝統主義等に基づく営利主義の視点とベールフ（天職）等新たなエートスに支えられた人間的側面の視点を峻別し、後者の視点から狭義の経営を論じている（図 5-1 経営（協働）とその実践（概念図）参照）。

近代社会の発展を前に、ヴェーバー, M. らは、「封鎖的大産業経営の労働者の選抜と適合——職業選択と職業運命、についての社会政策学会の調査のための方法序説（1908）」等から分かるように、当時の新たな経営社会現象についての研究に、いち早く取り組んだ。

また、ダーレンドルフ, R. は、経営の実践は経営の社会構造を通して展開されるとするとともに組織集団活動には宿命的に対立が存在するとしている。そして、経営組織は支配従属関係を根底に持つ支配団体と考えるとともに組織集団をひとつの社会システムであると考えて論じている。

バーナード, C. I. やアーウィック, L. F. そしてフォレット, M. P. 等もそれぞれの視点から、組織集団活動における調整・統合あり方等について論じている。

日本においては、組織集団活動が持つこの普遍的な命題に対し、津田眞澄や

間宏などが日本の特徴ある社会関係から論じている。

近代社会の始まりとともに発生した新たな社会現象、経営現象への研究の取り組みは、産業資本と工場制機械工業の進展そして産業民主化の浸透とともにヨーロッパやアメリカそして日本においてそれぞれの特徴をもって研究されるようになったのである。

本書では、第Ⅰ部で、経営社会学の視座について、人間の協働・調整・統合、すなわち、三位一体といえる「経営（協働）・社会（社会関係）・制度（組織内外の規範）」の内容と変化を論じる。近代以降の社会における組織・集団活動および複雑化していく社会において、経営社会学に連なる、日本や欧米の研究成果を踏まえて、経営組織とその成員（社員・労働者）の協働・統合のあり方や社会関係を検討する。経営の社会構造や社会関係、機能集団が宿命的に持つ対立や、経営社会学における組織集団（協働体）の捉え方等を含む経営社会学の視座について論じる。

そして、第Ⅱ部では、経営社会学の視座を踏まえて、特に、経営社会学のテーマである経営社会政策的視点および社会関係的視点から、三位一体である現代の「経営／社会／制度」に関わる5つの重要なテーマ（1. 雇用形態、2. 雇用システム、3. 時間管理、4. 苦情処理、5. 外国人労働者）を具体的に論じる。

最後になりましたが、本書の刊行までに多くの方々にご助言を頂くとともに、刊行では佐藤守代表取締役にお世話になりました。記して心から謝意を表したい。

野瀬正治

経営社会学 その視座と現代

---

目 次

まえがき .....	i
------------	---

## 第 I 部 経営社会学の視座

第 1 章 近代社会における経営社会学の萌芽 .....	2
------------------------------	---

第 2 章 経営社会学とヴェーバー .....	6
-------------------------	---

第 1 節 近代社会の「経営と労働」研究とヴェーバー	6
----------------------------	---

1. ドイツ社会政策学会での調査	6
------------------	---

2. 閉鎖的關係および選抜と適合	7
------------------	---

第 2 節 ヴェーバーの 2 つの視点（合理的側面と人間的側面）	9
----------------------------------	---

第 3 章 経営社会学とブリーフス .....	14
-------------------------	----

第 1 節 ブリーフスとヴェーバー	14
-------------------	----

第 2 節 ブリーフスの人間疎外	16
------------------	----

1. 所有の疎外	16
----------	----

2. 労働の疎外	17
----------	----

3. 労働空間の疎外	18
------------	----

4. 労働者間の疎外	18
------------	----

5. 小括：ブリーフスの疎外と現代	19
-------------------	----

第 4 章 経営の社会構造（対立・支配）とダーレンドルフ .....	21
------------------------------------	----

第 1 節 対立関係と経営社会学	21
------------------	----

第 2 節 支配と指揮命令	24
---------------	----

1. 支配関係の 2 つの類型	24
-----------------	----

2. コーポレート・ガバナンスと支配／指揮命令関係	27
---------------------------	----

第5章 経営の社会構造と社会関係 .....	32
第1節 経営の社会構造とダーレンドルフ	33
第2節 職場の社会関係と関係学	34
第3節 組織集団活動と社会関係	36
1. 組織集団の類型	36
2. 組織集団の構造／形成プロセスとバーナード	37
3. 組織／集団のメカニズム	39
(1) コミュニケーションメカニズム	39
(2) 地位・役割メカニズム	42
(3) 規範メカニズム	44
第4節 指揮命令の根拠	46
第6章 日本的経営と社会関係 .....	50
第1節 社会関係と生産性	50
第2節 日本の職場の社会関係	52
第3節 日本的経営の源泉	53
1. 共同生活体説	53
2. イエ説	55
3. ムラ説	56
4. アベグレンと OECD の指摘	57
第7章 経営と統合の捉え方 .....	59
第1節 協働と経営の社会構造：モラルと統合	60
第2節 仕事と統合の考え方	62
第8章 経営の対立関係と調整・統合 .....	65
第1節 支配団体と対立関係	65
第2節 対立関係の統合	67
1. フォレットの統合理論	67

## 2. 統合と対話 69

## 第9章 近代社会創成期と現代（第I部 結びに代えて） ..... 72

<b>第II部 現代と経営社会学</b>
----------------------

## はじめに（第I部との関係） ..... 78

## 第10章 非典型労働と経営／社会：イギリス・オランダ・スペイン等との比較 ..... 83

## 第1節 はじめに 83

## 第2節 問題の所在 84

## 第3節 非典型労働の今日的課題 85

## 第4節 非典型労働のカテゴリーと日本の特徴 87

## 第5節 非典型労働の国際的動向 90

## 第6節 非典型労働の保護の各国の特徴 95

## 1. イギリス 96

## (1) 均等待遇実現の取り組み 96

## (2) 非典型労働制度の意義 100

## 2. スペイン 102

## 3. オランダ 107

## 第7節 結 論 109

## 第11章 研究者・技術者の活性化と日本的雇用システム ..... 113

## 第1節 はじめに 113

## 第2節 日本の研究者・技術者の個別化と外的・内的報酬 115

## 1. 集団重視か個人重視か 115

## 2. 日本の研究者・技術者と業績主義 118

3. 研究者・技術者と報酬	121
第3節 研究者・技術者の苦情（要望）調整	122
1. 苦情とモラル（仕事への意欲）	122
2. 苦情調整時の相談先と有利性原則	125
3. 苦情調整と中立的第三者	127
第4節 研究者・技術者の交渉と社会制度	129
1. 調整・交渉モデルと今後の動向	129
2. 職務発明の対価にみる調整・交渉の考え方と今後の方策	131
第5節 研究者・技術者と人事制度	134
1. 労働協約と複線型人事制度	134
2. 若手の研究者・技術者と年功的人事制度	135
3. 人事制度改革の方向性	136
第6節 結 論	137
資料1. 質問紙票調査概要	142
資料2. 企業調査票（抜粋）	145
 第12章 創造的自主的な働き方と裁量労働：高プロ制度の問題点 ……	148
第1節 はじめに	148
第2節 日本の裁量労働制の位置づけ	149
1. 労働時間制度改革の経緯と裁量労働制	149
2. 高プロ制度と裁量労働制の労基法上の位置づけ	151
（1） 労基法上の位置づけ	151
（2） 裁量労働制の状況	152
（3） 裁量労働制の本来の狙い	154
第3節 裁量労働における「みなし労働時間制」の問題点	155
第4節 ホワイトカラー・エグゼンプションと高プロ制度・裁量労働制	157
1. カテゴリーの比較	157
2. 「みなし労働時間制」と「適用除外制度（FLSA）」の違い	159
3. ルールの位置づけと背景	160

4. ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者規模	162
第5節 ホワイトカラー・エグゼンプションの基準	163
1. 職責 (Job Duties) について	163
(1) 管理職 (Executive Employees)	164
(2) 運営職 (Administrative Employees)	164
(3) 専門職 (Professional Employees)	165
2. 賃金水準 (Salary Level) について	166
3. 賃金基本ルール (Salary Basis) について	167
第6節 専門性・創造性と裁量労働制	168
1. 日米の共通点と相違点	168
2. 専門性・創造性の捉え方	169
第7節 結 論	171
 第13章 個別労働紛争(対立)の企業内外での調整：日英の比較 ……	175
第1節 はじめに	175
第2節 ACAS の紛争処理件数との比較	176
第3節 2008 年雇用法と実施準則	179
1. 実施準則 1 (Code of Practice 1) の位置づけ	180
2. イギリスの個別労働紛争調整の特徴	181
3. 紛争調整規範としての実施準則 (Code of Practice)	183
第4節 職場内インフォーマル紛争解決への転換と日本の状況	185
第5節 日本の紛争調整アプローチ (実態調査から)	187
第6節 結 論	189
【補 論】	190
 第14章 未熟練外国人労働者の人間疎外と在留資格制度 ……	194
第1節 はじめに	194
第2節 現在の入管制度の問題点	196
第3節 在留資格「研修」の問題を継承した「技能実習」	197

第4節 外国人労働者の受け入れの3つのフェーズ	200
1. 社会的合理性と社会関係の視点	200
2. 社会的共生費用と受け入れフェーズ	201
第5節 中核となった技能実習生：在留資格構成の変化	203
第6節 国際的に不明瞭な技能実習生：国連での考え方	205
第7節 結 論	206
【補 論】	207
あとがき	211
参考文献	213
索 引	224