

J. S. ミルにおける企業分析とアソシエーション

——C. バベッジの所説を手掛かりに——

村 田 和 博

I は じ め に

J. S. ミル (John Stuart Mill, 以下, ミルとする) については, 経済学, 政治学, 哲学などの様々な分野で, 数多くの研究が蓄積されてきた。経済学の分野に限ってみても多様な関心から研究が進められており, それらの中の一つに企業と関連する分野がある。ミルは、『経済学原理』(Mill [1848] 1965) の中で, 分業, 協働, 大規模生産, 企業形態 (個人企業・合資会社・株式会社・アソシエーション〔association〕・公企業), 会社法, などを分析しているが, とくに, アソシエーションは, 労働者階級の経済的状態を改善するための重要な解決策であるとともに (Lipkes 1999, 22-23), 「人間性の法則からみでの将来社会を担う組織」(四野宮 2002, 116) となりうるために, ミルの政治経済思想の全体にかかわるものとして広く注目を集めてきた。従来のミルのアソシエーション論研究は, 社会主義論や比較制度論の観点から論じられることが多かった (馬渡 1997, 417-52; 四野宮 2002, 113-221; 安井 2003)。『経済学原理』に限っても, 初版では社会主義の問題点が厳しく批判されていたが, 第三版では, 社会主義が好意的に取り扱われるようになっていく。遺稿である「社会主義論」(Mill [1879] 1967) でのミルの議論を加味すれば, ミルが比較制度論に対して長期にわたり関心を持ち続けたのは明らかであり, 比較制度論と関わらせながらアソシエーションが論じられてきたのは当然のことだ

といえよう。

ミルは, 自らの経済学を展開する上で, 様々な理論や思想から影響を受けていたが, それは企業分析においても同様であった。ミルの企業分析に大きな影響を与えた一人がアダム・スミス (Adam Smith) であったことは, すでに多くの先行研究が指摘してきたことであるが¹⁾, 企業分析を行うに際して, ミルがチャールズ・バベッジ (Charles Babbage, 以下, バベッジとする) の研究に学んだ点が決して小さくなかったという事実は, あまり注目されていない。バベッジがミルに対して影響を与えたという事実については, すでにロマーノ (Romano 1982, 403) やブラウグ (Blaug 1986, 4 / 訳6) などが指摘しているが, それら先行研究ですら, その多くはバベッジがミルに与えた影響の内容や意義についてまで立ち入った検討を加えたわけではなく, ホーグランド (Hoagland 1954, 312-14) でさえ, バベッジに関するミルの引用箇所を指摘する程度にとどまっている。この点は, 経済学の側からなされた内外の体系的なミル研究についても同様で, ホランダー (Hollander 1985) では, ミルが規模の経済と利潤分配制度をバベッジから学んでいるという事実の指摘にとどまり, 両者の理論的・思想的関係については詳察されていないし, 馬渡 (1997) では, そもそもミルとバベッジとの関連性に対して深い関心が払われていない。ミルの経済学や思想体系の全体に注目する限り, 確かにミルとバベッジの関係は薄い。筆者もまた, その点について,

大きな異論を抱いているわけではない。だが、企業経営という点に注目して両者を考察すると、事情が少し違ってくる。というのも、なぜ、ミルが企業組織として労働者自身のアソシエーションを重視したかという点について、興味ある事実が浮かび上がってくるからである。

本稿の課題は、今まで光を当てられることが少なかった、企業分析をめぐるバベッジとミルとの関係を明らかにすることであるが、その際、従来の研究の主流であった比較制度論とは違った企業形態論や企業組織論からのアプローチを多く用いる。そうすることにより、ミルの企業分析の新たな特質が浮かび上がってくるからである。そこで、まず、バベッジの企業分析の概要を手短にまとめ、ミルがバベッジから何を批判継承したのかを明らかにした上で、さらに、バベッジと対比しつつ、ミルの企業分析の特質を明らかにすることにした。

II バベッジの企業分析

バベッジは、激しい市場競争の中で企業活動が行われていると認識していた。製造業者は他企業との市場競争に勝ち残るために、商品の高い品質を実現するだけでなく、「彼のあらゆる能力を使って、彼が作り出した新しい奢侈品や必需品を、それを消費する人々に対して安価に提供できるよう努力しなければならない」(Babbage [1832] 1989, 85)。だが、他企業もまた新しい技術の採用などにより低コストの実現に向けて努力するから、各々の企業がコスト低下のための不断の努力をすることが不可避となる。バベッジによれば、コストを低下させるための具体的な方策として、以下の五点があるという。

第一に、機械の発明と改良である。機械は、「作られる商品の完全さと生産費の低さ」(Babbage [1832] 1989, 188)を実現するために導入される。機械の導入により労働時間が減少すれば、それだけ、生産費も低下する。たとえば、木の根を燃料として利用するために切り分けるとき、手斧よりは鋸の方が、また、鋸よりはくさびの方が、作業時間をより短縮することがで

きる(Babbage [1832] 1989, 16)。機械が高価な場合には、高い固定費用の回収を可能にするだけの大きな需要量が見込まなければ低コストを実現することにならないが、やがて、それが複製されるようになると、機械の生産費は大幅に低下してくるだろう(Babbage [1832] 1989, 185-88)。さらに、機械の発明と改良によって原材料の浪費や消費の節約が実現されれば(たとえば、印刷技術の向上が、インクの消費を大きく低下させたように)、それに応じて、コストはさらに低下することになる(Babbage [1832] 1989, 44-49)。

第二に、そもそも、コストの大きさを正しく知るためには、正確な工場調査が必要である。バベッジは、工場調査にとって不可欠な質問項目を『機械と製造業に関する経済』(Babbage [1832] 1989)の中で提示しており、それらの中には、原材料の価格と浪費、労働者の数、男・女・子どもの構成比率、賃金、労働時間、などコストを知る上で重要な項目が含まれている(Babbage [1832] 1989, 80-81)。

正確な工場調査は、コストの削減に大いに役立つ。というのも、各生産工程に必要となる作業時間を正確に計測することができれば、もっとも長い作業時間を必要とする生産工程の改良を優先的に進めた方が、それ以外の工程の改良を進めるよりもコストをより大きく低下させることができるからである(Babbage [1832] 1989, 144-45)。正確な工場調査の方法としては、以下に指摘する事柄がある。①工場を正確に調査するためには、あらかじめ質問項目を用意しておき、数値を答えるような質問に対しては、調査人がすばやく書き込めるように空白部分を作っておくとよい。②正確な数値を獲得するためには、調査の仕方を工夫する必要もある。観察者が労働者の前に時計を持って立てば、観察されていることに気づいた労働者は作業速度を上げるであろうから、労働者が調査されていることに気づかないようにする必要がある。可能であれば、数日間にわたる継続的な調査を行う方がよい(Babbage [1832] 1989, 79-82)。③作業の平均値と実際の作業量を計測

することができれば、それを基準にして、賃金額を客観的に決めることができるようになる。実際に、コーンウォール鉱山では、蒸気機関を管理する技師に対して一定の仕事量が定められており、その仕事量を超えた労働者に対して特別賞与が与えられていた (Babbage [1832] 1989, 198)。④ 効率的に作業を遂行するためには、労働者の疲労を最小にした方がよく、疲労を最小にする作業方式は、一連の作業調査を通じて求めることができる。『1851年の万国博覧会』(Babbage [1851] 1989)では、一定の重量の土をショベルで運ぶ時の労働者の疲労が最小になるようなショベルの大きさ、形、重量、さらに作業の仕方が模索されている。こうした調査を通じて、労働者の疲労を少なくさせる道具と作業方法が見つければ、労働者は、同じ労働時間で、より多くの作業量を行うことができるようになる (Babbage [1851] 1989, 3)。このような調査に基づいた最適な賃金と作業方法の提唱は、テイラー (F. W. Taylor) の科学的管理法と類似しており、「科学的管理運動の先駆者」(Witzel 2003, 16) であるとか「経営管理研究の始祖」(松岡 1970, 3) であるというバベッジ評価の根拠とされてきた²⁾。

第三に、分業と大規模生産の導入である。バベッジは、分業のもたらす利益として、アダム・スミスの指摘した、① 労働者の技量増進、② ある仕事から別の仕事へ移るときに失われる時間の節約、③ 仕事を容易にし、もっと多くの仕事をこなせるようにする機械の発明、を継承する。しかし、「もしも、以下の原理が説明されなければ、分業の結果、工業製品が安くなることについての説明が、不完全であるように思える」(Babbage [1832] 1989, 125) と述べて、アダム・スミスが明確に述べなかった、労働者の能力別配置を分業の利益として追加する。この分業の利益としての労働者の能力別配置は、後に、ブレイヴァマンが「バベッジの原理」(Braverman [1974] 1998, 57 / 訳 90) と呼んだもので、分業の導入に際して、高い技術や能力を持つ労働者を、その技術を必要とする生産工程だけに用いるようにすべきだということである。なぜ

なら、高い賃金を獲得する高い技術や能力を持つ労働者を、低賃金で雇用できる低い技術と能力しか持たない労働者にでもできるような仕事に用いれば、賃金総額が不必要なまでに高くなるからである。

大規模生産は、労働者の能力別配置をさらに促進する。たとえば、小規模生産では、機械の数が少ないために、機械の修理や調整に携わる高賃金の熟練工を機械の修理だけに従事させることは難しいが、大規模生産では、それが可能になる。さらに、組織の大規模化により労働者の数が増加すれば、会計部門などを独立させることが可能になる。つまり、生産部門だけでなく、「原材料が獲得されてから完成品が消費者の手に渡るまでの全ての段階を通じて、同様の技術の節約が広がることをも可能にする」(Babbage [1832] 1989, 153-54) ので、大規模生産では、コストをさらに低下させることができるのである。バベッジの場合、肉体的労働だけでなく知的労働にも分業が適用されており、管理労働や管理部門が水平的・垂直的に分化した形で組織化されている (Babbage [1832] 1989, 132-43)³⁾。まだ、独立小生産者的経営の色彩を色濃く残していた時代に生きていたスミスと違って、バベッジは大工場が必要となる管理方法を考察しようとしていた。それゆえ、さらに、① 同じ工場で作業するときの輸送費の低下、② 二業種の生産が結合したときの原材料の節約、③ 大工場の所有者は欠陥品を供給しないという信頼に基づいて、検査の費用 (cost of verification) が省かれること⁴⁾ など、多様なコストの低下要因が、大規模生産の利益として指摘されることになる (Babbage [1832] 1989, 150-58)。

第四に、労働者の労働意欲を引き上げるような賃金形態の確立である。バベッジは、労働者に対する動機づけとして、金銭的なインセンティブを重視しており (Pollard 1965, 192 / 訳 284; 笛木 1971, 64)、労働者全体に配分される賃金部分が企業の利益額に応じて増減するような賃金形態、具体的には、利潤分配制度を有効なモチベーションの方法として提唱している。

たとえば、イギリス南部の捕鯨業では、利益のうちの1/2を船と網の所有者に配分し、残りの1/2を捕鯨に従事する労働者たちに配分するという慣行があった。そもそも労資の利害関係は相反するという観念を抱く労働者が少なくなかったが、この捕鯨業に見られるような利潤分配制度の下では、雇主と労働者の利害関係は一致する。バベッジは、利潤分配制度を促進する企業制度として労資間のパートナーシップを重視しているが、当時の会社法が有限責任制度を認めていなかったために、労資間のパートナーシップの形成が妨げられていると嘆いている(Babbage [1832] 1989, 177-81)。

労働者の労働意欲を引き上げる方法としては、さらに、利潤に対する個々の労働者の貢献度を反映させた賃金形態の導入がある。たとえば、ある労働者が作業時間を短くできるような方法を発明・発見した場合には、それから引き出される利益の一定割合を彼に与えるべきである(Babbage [1832] 1989, 177)。また、一定量以上の仕事をした労働者に対して特別賞与を与えたり、逆に、職務怠慢者に対して料料を与えたりする方法も労働者の労働意欲を高める方法として示されている(Babbage [1832] 1989, 198-205)。

第五に、労資の協調である。雇主に無謀な要求を認めさせるために、労働者側がストライキをすることがある。しかし、労働者側のストライキは、より一層の機械の採用か、それともストライキが発生しない場所への工場の移転をもたらす。どちらの場合も労働需要を減少させるから、ストライキは、結果的に、失業か賃金の低下を招くことになる(Babbage [1832] 1989, 161-62; 206-09)。それゆえ、労働者階級は、雇主と労働者の利害関係は一致するという理解に立たざるを得ないのだ、とバベッジは主張する。バベッジは、協調的な労資関係の形成に対する労働者側の理解を求める一方で、雇主側が遵守すべき責務についても明確に指摘している。雇主側の不誠実な行為として、労働者に課した料料の雇主による占有と賃金の現物支給(トラック・システム)があり、ともに労働者階

級の利益を不当に損なうものであるとバベッジは強く批判している(Babbage [1832] 1989, 212-15)。労資の協調に向けて、労資双方に意識改革を求めていることから、「テイラーの精神革命に近いもの」(Sheldrake 2003, 4)をバベッジに読み取ることができる。協調的な労資関係が確立してストライキ発生の可能性がなくなれば、労働者の団結がもたらすリスクに対する保険費用の節約が可能になる⁵⁾。

以上のことをふまえると、バベッジは正確な工場調査による最適な作業方法や作業量の決定と金銭的なインセンティブを重視することにより、労働者の作業能率を引き上げようとするテイラー的な仕事志向の経営管理法を模索していたのであって、人間の内面的な心理に対して強い関心を示していなかったことがわかる。

III ミルはバベッジから何を批判継承したのか

1831年の秋に、ミルの「時代の精神」を読んだカーライル(Thomas Carlyle)は、自らの意見を伝えるためにロンドンでミルと面会する機会を得た。その後、彼らの交流が始まり、書簡を交わすほどの間柄となった(Mill [1873] 1981, 181 / 訳 154-55)。

ミルは、1832年9月17日付けの書簡(Mill 1963, 116-21)で、バベッジの本をまだ手に入れていないとカーライルに伝えているが、同年12月27日付けの書簡(Mill 1963, 132-35)では、カーライルがまだバベッジの本を読んでいないのなら、次の小包の中に入れるように努めようと述べている。さらに、1833年8月2日付けの書簡(Mill 1963, 169-73)には、ミルがバベッジの2冊の本のうちの1冊を借りて、それを複製しているという記載がある。同年12月22日付けの書簡(Mill 1963, 199-203)では、カーライルがまだバベッジの製造業に関する本を所望しているかどうかを確認している。

このカーライル宛の書簡からわかることは、ミルが1832年の後半から1833年の前半にかけてバベッジの著作を読んだという事実であるが、カーライル宛の書簡の中でのバベッジへの

言及がごく僅かであり、ミルがバベッジの著作をどのように理解していたかを知る具体的な叙述は含まれていない。しかし、ミルが、『経済学原理』の中で、以下の検討が示すようにバベッジについて詳しく言及していることから、ミルが読んだうちの一冊が、『機械と製造業に関する経済』であったと推定してよいだろう。

バベッジについて言及している箇所を『経済学原理』の章ごとに紹介すれば、ミルが以下の四点に着目していたことがわかる。

第一に、『経済学原理』の第1編第7章第4節で、『機械と製造業に関する経済』の中で示された、道具と機械の発明と使用が生産の増加と労働の節約をもたらすことについてのバベッジの説明と論証を、ミルは高く評価している。また、続く第5節で、取引上の詐欺行為が、取引を中止に追い込んだり、検査の費用を必要にさせたりして、社会的に不利益をもたらすことを、ミルは『機械と製造業に関する経済』からの引用を交えながら説明している。

第二に、ミルは、『経済学原理』の第1編第8章第4節で、時計製造業で導入されている分業の事例を『機械と製造業に関する経済』から引用し、続く第5節で、①労働者の技量増進、②ある仕事から別の仕事へ移るときに失われる時間の節約、③仕事を容易にし、もっと多くの仕事をできるようにする機械の発明、という三つの分業の利益をアダム・スミスに依拠しつつ示す。これら三つの利益の中の①労働者の技量増進を詳しく説明する際に、分業の導入により、労働者が技術を習得するときに発生する原材料や中間製品の浪費が低下することを、ミルはバベッジから引用しつつ説明している。また、②ある仕事から別の仕事へ移るときに失われる時間の節約について、アダム・スミスとバベッジは、これとは反対に作用する要因を見落としている、とミルは批判する。つまり、人間は仕事を変えることにより使用していない部分を休息させるとともに、仕事を変えていくときの変化そのものが元気を出させるので、仕事の変更は必ずしも労働者の生産効率を低下させるとはいえない、とミルは述べる。さらに、アダ

ム・スミスは注目しなかったが、バベッジが明らかにした分業の最大の利益として、労働者の能力に応じた「労働の一層経済的な配置」(Mill [1848] 1965, 128 / 訳 [一] 247) がある、とミルは指摘している。

第三に、『経済学原理』の第1編第9章第1節では、大規模生産を通じて、分業がさらに促進されること、分業によって細分化された職務を担当する労働者に十分な仕事量が与えられること、さらに会計部門の創設など知的労働にまで分業が拡大されることが、『機械と製造業に関する経済』からの引用を交えて説明されている。

第四に、『経済学原理』の第4編第7章第5節で、捕鯨船の乗組員に対する賃金形態として利潤分配制度が導入されていることをバベッジから引用した上で、利潤分配制度を製造業に広く導入することが可能であると指摘したことにバベッジの大きな功績がある、とミルは評価している。さらに、『経済学原理』の第2版まで、労働者と資本家との間のアソシエーションの事例とその長所を説明するために、『機械と製造業に関する経済』の第26章「新しい製造方法について」から長い文章が引用されていたという事実もある。

こう見てくると、我々は意外な事実に気づく。すなわち、先に示したバベッジの企業分析における五つの特質のうち、第一の「機械の採用と改良」、第三の「分業と大規模生産」、第四の「利潤分配制度」について、ミルは、バベッジから引用するか、少なくともバベッジについて言及しているということである。さらに、労資関係について、労働者と資本家との間のアソシエーションの分析をバベッジに依拠しているのであるから、結局、ミルは、バベッジの企業分析の特徴として指摘した五点のうちの四点を、彼自身の企業分析の中に取り込み、生かしていたということになる。にもかかわらず、バベッジの企業分析の中でも、とくに、科学的管理の特質を示すものとして注目されてきた「正確な工場調査」についての言及が、『経済学原理』の中に見当たらない。バベッジは、『機械と

『製造業に関する経済』の第8章「作業の記録」で機械が作業の記録に応用できることを、また、第12章「工場を観察する方法」で調査の仕方や調査項目を詳細に提示したばかりか、それ以外の章でも、折にふれて工場調査の必要性を説いていた。

なぜ、ミルはバベッジの企業分析の特質の一つである「正確な工場調査」について、『経済学原理』の中で言及しなかったのか、その理由として、以下に指摘する事柄が考えられるであろう。

第一に、ミルは、「正確な工場調査」に関する部分を読んでいなかった、という可能性である。しかし、ミルは、『経済学原理』の中で、バベッジの『機械と製造業に関する経済』の第7章、第15章、第19章、第20章、第22章、そして第26章を利用して、第7章と第15章の途中にある、正確な工場調査に関する説明がなされた第8章「作業の記録」と第12章「工場を観察する方法」を読まなかったとは考えにくい。

第二に、「おそらく、ミルは、その読者が一般に手にしうる資料、たとえば、バベッジの著作から、その逸脱分を容易に補うると信じたから」(Schumpeter 1954, 541 / 訳 542)、というシュンペーターの解釈が妥当する可能性がある。だが、これは、あまり説得的ではない、というのもミルは『経済学原理』において、第3版以降のE. J. ルクレールその他のフランス共同組合の具体的な経験を踏まえ削除されたとはいえ、第1・2版では労資間のアソシエーションと利潤分配制度を論ずるにあたり、バベッジ『機械と製造業に関する経済』から長々と引用をしつつ説明を加えていた、という事実があるからである。少なくとも、五点の特性のうち四点までを明確に指摘していながら、一点だけを言及しなかったことに対する十分な理由にはならないであろう。

そこで、第三の解釈として、ミルは、バベッジの正確な工場調査の必要性を十分に認識した上で、意図的にそれを取り入れなかったという可能性が浮上してくることになる。以下、節を

改めて、このような解釈が成立しうる根拠を説明しよう。

IV ミルの企業分析とアソシエーションの展望

企業理論を展開するにあたって、ミルがバベッジから多くを学んだことは、以上の考察により明らかである。しかし、いくつかの点で、バベッジには見られなかった分析と主張が加えられているという事実も見逃すわけにはいかない。

第一に、経営努力ないし経営能力の違いが企業間で利潤を相違させるときの説明の仕方が、バベッジとミルとは異なっている。バベッジは、経営努力により最適な組織が導入されたりした場合、コストの低下を通じて高い利潤が発生すると論じていたが、ミルは、その仕組みを、利潤の構成要素の一つである監督賃金 (wages of superintendence) と関連させて、以下のように説明するのである。

利潤は、利子、保険、および監督賃金から構成されるが、このうち、利子は制欲に対する対価、保険は事業を営む上での危険負担、監督賃金は「監督のために必要とされる労働と手腕に対する報酬」(Mill [1848] 1965, 401 / 訳 [二] 391) のことである。監督の能力や努力は個人間で異なるから、監督賃金の大きさも監督者ごとに異なる。監督労働に、資本家自身が従事することもあれば、有能な経営者を雇い従事させることもある。資本家自身が監督労働に従事しようが、有能な経営者を雇用して監督労働に従事させようが、監督賃金は資本の所有者だけが要求することができる一種の独占的な賃金なので (Mill [1850] 1967, 411)、経営能力と経営努力の違いから発生する利潤部分は、資本家が監督賃金として受け取ると理解されている (Mill [1879] 1967, 739 / 訳 426-27)。労働者自身が監督賃金部分を獲得できるようにするためには、労働者自身が所有する企業を作り、彼ら自身が監督賃金部分を獲得できるような企業組織を作ればよいとミルは言うのであって、これはバベッジには存在しなかった視点である (Mill

[1850] 1967, 410).

第二に、ミルは、有限責任制度について、バベッジよりも詳しく言及している。1852年に制定された「産業・貯蓄組合法」では、産業的目的を持つ協同組合も登記によって友愛組合と同じ法人格を与えられると同時に、組合財産に関する紛争処理の法的手続きが容易になった。ミルによれば、この「産業・貯蓄組合法」によって登記を受けたアソシエーションは、1856年時点で33団体にもものほり、同法の意義が評価されている。だが、同法は、有限責任を認めていなかった点に問題が残った (Mill [1848]1965, 785 / 訳 [四] 193; 904 / 訳 [五] 224; 武田 1999, 176-77)。そもそも、当時、債権者保護が十分でないという理由から、有限責任の導入に対して激しい反対意見があり、それは株式会社制度を批判するときの根拠の一つと成りえた。この批判に対しては、株式会社には無限責任に伴う保証はないが、営業状態の公開と払込資本の額が周知でかつ巨額でありうるという個人企業にはない長所が存在する、とミルは主張する (Mill [1848] 1965, 135-37 / 訳 [一] 260-62; 898 / 訳 [五] 210)。バベッジも、有限責任制度を導入すれば、発明力を有しているが十分な資本を持たない発明家が有限責任の出資者を容易に見つけることができるようになるから、有限責任のパートナーシップを認める法律の制定が必要であると考えていたが、ミルほど踏み込んだ議論を展開していない (Babbage [1832] 1989, 249; [1851] 1989, 82-83)。有限責任制度についての言及がバベッジに少ないのは、おそらく、時代的制約もあろう。というのも、イギリスで有限責任制度が容認されたのは1855年制定の有限責任法からであり、バベッジの『機械と製造業に関する経済』(初版と第2版: 1832年, 第3版: 1833年, 第4版: 1835年)の時代には、まだ期が熟していなかったからである⁶⁾。ミルの『経済学原理』の初版が出されたのは1848年であり、そのときには、まだ、有限責任制度は認可されていなかったが、1857年に出された第4版では、「1855年までは絶対に許可しなかった…中略…一種の株式組織のアソシエー

ション」(Mill [1848]1965, 897 / 訳 [五] 209)と改訂される部分がある。この改訂からも、ミルが有限責任制度の導入に強い関心を持っていたことがわかる。

さらに、株式会社の専門経営者は、個人的な利害と彼らが生み出す企業収益とが直接結びついていないために、個人事業者に比べて経営に対するモチベーションが低くなって放漫経営になりやすい、という批判があった。しかし、ミルは、株式会社の専門経営者に対して利潤分配制度を導入すれば、企業全体の利益と専門経営者の個人的利益を結びつけることが可能になるばかりか、株式会社のような十分な資金を持つ大規模組織では、高い賃金を支払って、大規模な組織を統制することができる高い経営能力を持つ者を経営者として雇用することができるという側面を評価している (Mill [1848] 1965, 139-40 / 訳 [一] 266-68)。

有限責任の会社としては、株式会社だけでなく合資会社もある。合資会社の場合、経営に従事する者は無限責任であるから経営が放漫になる危険はないし、有限責任社員の存在によって資本規模が大きくなるために会社の安全度も増すという理由から、ミルは合資会社を支持している。発明家が自らの発明を事業化するために会社を設立する場合、出資者の全てが無責任であれば、リスクの高い事業に対して多くの出資を集めることができないう可能性が高いし、発明家本人が有限責任である場合には、彼が経営者から外される可能性さえある。したがって、そのような場合には、株式会社よりも合資会社の方が適している、とミルは言うのである (Mill [1848] 1965, 901-06 / 訳 [五] 215-25)。

そもそも、ミルにとって、有限責任制度の導入は、出資者のリスクを低くすることにより大量の資本を社会的に集めて事業の大規模化を円滑に進めるための工夫であるだけでなく、小額の資金しか持たない労働者たちが互いに資金を集めて大規模な経営組織であるアソシエーションを結成できるようにするための工夫でもあったのである⁷⁾。

バベッジの場合、アソシエーションは労資間

のアソシエーションに限られていたが、ミルの場合、労資間のアソシエーションとともに、「労働者たちが作業をするための資本を等しく、かつ共同で所有し、さらに、彼ら自身により選出し、かつ罷免しうる経営者の下で労働するという条件の下に作られた労働者自身のアソシエーション」(Mill [1848] 1965, 775 / 訳 [四] 154)、というバベッジの視野には含まれていなかった種類のアソシエーションが示されている。バベッジが求めていたのは、雇主と労働者の双方の繁栄であったから、労働者だけのアソシエーションが提示されなかったのは当然である。一方、ミルは、労働者自身のアソシエーションを理想の企業組織として掲げることにより、労働者階級の知的経済的向上を推進しようとしていたのである。

第三に、ミルは、労働生産性を上昇させる要因として、「分業の原理をも包括するところの一層根本的な原理」としての「協働 (co-operation)」⁸⁾、または、「労働の結合」(Mill [1848] 1965, 116 / 訳 [一] 226) の存在を指摘している。分業の場合、「産業の全ての工程をますます細分して、その結果、それぞれの労働者がますます少ない数の単純な作業を限定して行うことにより労働の生産力が増加する」(Mill [1848] 1965, 122 / 訳 [一] 236)。他方、「協働」は、同一の仕事が異なった仕事間で、「幾人かの人々が、互いに助け合うときに行われる」(Mill [1848] 1965, 116 / 訳 [一] 226)。むしろ、仕事を分割するという意味だけの分業では、各人または各部門がばらばらに活動して企業活動全体の統一性を損なってしまう恐れがあるので、分業が導入された組織では、企業活動を全体的に調整・統制することが不可欠となる。水平的に分化した職能別組織が一般的に集権的になるのは、そのためである。したがって、分業においても、職能の分離とともに統制が必要になるはずであるが、ミルが、あえて、「協働」を「一層根本的な原理」であると強調していることから判断する限り、「協働」という概念が、ミルの企業組織観を内在的に理解していく上で重要な意味を持っていることは明らかであろう⁸⁾。

「協働」は、労働者個人が有する技術力と事業の遂行能力の増加によって促進されるとともに、各人が、「個人個人の気まぐれを抑えてあらかじめ決められたところに従い、自分たちに割り当てられた、共同の事業における分担分をそれぞれ遂行しうようになる」という「共同活動の能力」、または「協働の能力」(Mill [1848] 1965, 708 / 訳 [四] 14) の増加によって促進される。というのも、「協働」の実施の前提として、各人が遂行すべき仕事を確実に遂行すること、つまり、各人が身勝手な行動を自制し、労働者と経営者を含めた組織の構成員全員が互いの職務の遂行を確信できることが必要になるからである (Mill [1848] 1965, 110 / 訳 [一] 217-18 ; 708 / 訳 [四] 14)。

だが、「協働」の概念については、人間には、「自分を団体の一員としてしか考えられない」ように駆り立てる、「同胞と一体化したいという欲求」が、そもそも「強力な自然的感情の基礎」として存在しているというミルの主張と関連づけて理解される必要がある。文明の発達段階が低かったときには、人々の「同胞と一体化したいという欲求」は、明確に認識できるほど大きくなかった。しかし、この欲求は、「人間性の力強い原理である上に、幸いにも、わざわざ教え込まなくても、進歩する文明の影響を受けて、次第に強くなる傾向をもつ」。したがって、もしも、人々の「同胞と一体化したいという欲求」が十分に認められないとすれば、その根本的な原因は人間性にあるのではなく、人々が進歩する文明の影響を十分に受けられないようにしている社会制度に問題があるということになる (Mill [1861] 1969, 231 / 訳 143)。

それでは、人々は、「進歩する文明」から、どんな影響を受けるのか。ミルにとって、「文明人に特有な性質は、協働の能力」(Mill [1848] 1965, 708 / 訳 [四] 14) であったから、人々は、社会の文明化が進むとともに、「協働」から何らかの影響を受けるはずである。人々は、「協働」から、どのような影響を受けるのか。ミルは、こう述べている。

同胞と一体化したいという欲求をもつ人々に

とって、「彼らは、また、他人と協働し、個人の利益でなく集団の利益を彼らの行為の（少なくとも、さしあたりの）目的として自分たちに提起するという事実慣れ親しんでいる。人々は協働している限り、彼らの目的は他人のそれと一致する。そこには、少なくとも、一時的には、他人の利益は自分の利益だという感情がある。社会的な結びつきのあらゆる強化も、社会のあらゆる健全な成長も、各個人に対して幸福を実際に考慮することに、ますます強い個人的関心を与えるばかりでなく、自分の感情と他人の利益をますます同一視するように、あるいは、少なくとも他人の利益に対するもっと強い実際の考慮と同一視するように彼を導く」（Mill [1861] 1969, 231 / 訳 144）。他方、「未開人は、どんな目的のためにも、自分の個人的な願望の充足を犠牲にすることに耐えられない。彼の社会的感情は、一時的にでも、利己的な感情を克服することができない」（Mill [1836] 1977, 122 / 訳 186）。

したがって、ミルの場合、人間は同胞と一体化したいという欲求を本質的に持っているから、アソシエーションのような「協働」を実践する適切な場所さえ与えられれば、自然と全体の利益を追求するようになるという主張が出てくるのである（Mill [1873] 1981, 239-41 / 訳 203-04）⁹⁾。「一体化が完全であれば、自分にとってどれほど有利な条件でも、他人の利益にならないものは、誰も考えたり望んだりしなくなる」（Mill [1861] 1969, 232 / 訳 144）まで、人間性は成長すると捉えられている。こうして、労働者は、一体化欲求から組織全体の目的達成に向けて自ら積極的に貢献すると理解されることになり、動機づけに関する「一体化」、または「同一化」の発想が見られるのが、ミルの企業分析における特徴の一つである¹⁰⁾。

とはいえ、「協働」する能力などの様々な能力の学習は、受動的ではなく能動的に行われなければ効果が小さい。「知覚、判断、識別感情、精神的活動、さらに道徳的好悪をも含めた人間の諸能力は、選択する中でのみ訓練される。何であれ、それが習慣だからといって行う人は、何

の選択もしていない」（Mill [1859] 1977, 262 / 訳 60）からである。したがって、ミルにとって、自らの判断で共通の利益を選択することが、人間性を進歩させるために不可欠になる。幸いにも、新聞や政治論文、公演と討論、共通の利害関係を持つ様々な問題に関する共同研究、労働組合、さらに政治運動などを通じて労働者たちの知能が増加してきたために、労働者たちは雇主に上位者から進むべき道を示されなくとも、自らの力で進むべき道を選択することができるようになったし、雇主に指示されることを喜ばなくなってきた。そんな労働者の現状を考慮すれば、「依存と保護という考え方」ではなく「自立という考え方」（Mill [1848] 1965, 759 / 訳 [四] 113）に立って、彼らの社会的利益が判断されなければならない。「依存と保護という考え方」にたてば、貧しい人々は規則への服従を必要とするだけで、自発的行動を行う必要はない。しかし、自立した労働者たちは自らの利害関係を正しく理解できるようになり、労働者と雇主の利害関係が対立するものであるととらえるようになってきた。そのため、労働者たちは、雇主のもとで従属的に働くことに満足せず、自らの利益のために働く場所として、労働者自身のアソシエーションの設立を求め、とミルは主張するのである（Mill [1848] 1965, 758-65 / 訳 [四] 112-26）。

このように、労働者自身のアソシエーションは、自立した労働者たちが自らの判断で共同の利益を追求するために設立され、かつ、彼らの「自発的協働」（Mill [1848] 1965, 944 / 訳 [五] 301）を実践する場所として捉えられている。労働者たちは、アソシエーションに所属して「協働」することにより、集団の利益の自発的な追求という人間的能力を開花させていく¹¹⁾。むしろ、労働者が資本家から独立して、経営にも参加する労働者自身のアソシエーションの方が、労働者と資本家との間のアソシエーションよりも自立と選択の大きさにおいて勝っているために、人間性の進歩に対して、より大きな効果を持つと判断してよいだろう¹²⁾。労働者自身のアソシエーションは、自立した人間で構成される

組織であるから、アソシエーションへの参加と脱退は自由であるし、労働者たち自身が規則とリーダーを決めるし、成果の配分の仕方も労働者たち自身で決めるという特徴を備えており、現代的に言えば、「自律的作業集団」に似た性質を持つ。そういう意味では、ミルのアソシエーションは、ポームがミルの究極の目的とする「民主的な自治を広めること」(Baum 2000, 222)に貢献するであろう。労働者自身のアソシエーションにおいても、組織をまとめる経営者が存在しており、彼らはアソシエーションの他のメンバーたちと同様に、働いた時間に応じて賃金を受け取る。ただし、彼らに対しては、アソシエーションの中でもっとも高い賃金率が適用されるので、高い経営能力と資質を持った者が経営者として雇用されて、何らかの経営職能を遂行するものと考えられる¹³⁾。ただ、彼らのリーダーシップ・スタイルは、一方的なトップ・ダウン型ではない。労働者自身のアソシエーションにおいて、「経営者は、中間の労働者たちに対して民主的に説明する義務がある」(Baum 2000, 223)なのであって、レヴィン (K. Lewin) 流に言えば、彼らのリーダーシップ・スタイルは、「専制型」ではなく、「民主型」となるはずである¹⁴⁾。

従来の研究では、ミルにおけるアソシエーションの生産効率上昇の要因として、利潤分配制度の導入が取り上げられることが多かった¹⁵⁾。ミルは、「勤労の効率性、勤労する人に対して保証される勤労の成果に比例して大きくなると期待される」(Mill [1848] 1965, 114 / 訳 [一] 224)と見ていたから、労働者に利潤が分配されることにより、労働者の労働意欲の増加が期待できよう。労資間のアソシエーションでは、利潤の一定割合が労働者に配分されることにより、労働者の労働意欲が引き上げられる。一方、労働者自身のアソシエーションの場合、経営が成功して利潤部分が増加すれば、それに相応して構成員たちが受け取る賃金も増加すると見込まれる。しかし、アソシエーション結成時には、小額の賃金で甘受せざるを得なかったり、ときには、賃金が支払われなかったりすることさえ

あった。また、利潤部分の全てが賃金に充当されるわけではなく、その一部は疾病者のための共済基金や構成員共通の販売購入のための購買店や企業活動のための運転資本に充てられるのであって、大部分のアソシエーションが宣言している原理は、個々の構成員の私的利益の獲得ではなく、協同主義の推進であったことを、ミルは実際に指摘している (Mill [1848] 1965, 783 / 訳 [四] 162)。ミルは、アソシエーションが持つそうした特徴を確認するために、ロッヂゲール公正先駆者組合について長々と例証している¹⁶⁾。こういう場合、個々の労働者に対する賃金によるインセンティブは低下するであろう。だが、それでも、アソシエーションでは、労働者たちのモチベーションは保持されるのである。というのも、前述したとおり、ミルはモチベーションの方法として、賃金によるインセンティブだけを検討したのではなかったからである。従来、ミルにおける人間性の進歩は、組織の生産効率と切り離されて論じられてきたが、アソシエーションへの所属を通じて労働者が獲得する人間性の進歩も、一体化欲求を満たすことにより「協働」を促進して、アソシエーションの生産効率と管理効率を引き上げるといふ事実が留意されるべきであろう。人間性の進歩効果は、労資間のアソシエーションよりも労働者自身のアソシエーションの方が大きいと期待できたから、労働者自身のアソシエーションの方が労働者の一体化欲求をより満たすことができるはずである。アソシエーションが広く存在する社会になったとしても、アソシエーションと個人企業、もしくは、アソシエーション間での市場競争が不可決であるとの認識をミルは持っていたのだから、アソシエーションも生産効率の上昇を絶えず追求しなければならないし、そもそも組織の生産効率が上昇しなければ、生産の増加や余暇時間の増大は難しくなるだろうから、労働者階級の生活水準の向上も困難になろう (Mill [1848] 1965, 793-96 / 訳 [四] 175-89)。

ところで、工場での労働に、利己的な人間から他人と協調できる人間へと人間性を進歩させ

る効果があることを指摘したのは、ミルだけではなかった。ミルと同時代人のユア (A. Ure) やトウイス (T. Twiss) も、そのことに着目しているからである。しかし、彼らの場合、自立した労働者の存在や育成を前提にしているわけではなく、工場内で働くことによって得られる教育効果と教育機関を通じた労働者教育が、雇主に従順な人間を育てる手段と捉えられている。彼らは、雇主に従順な労働者を育てることにより、当時頻発していた労働運動を抑え、労務管理を容易にしようと模索していた。そのことは、彼らが、労働者教育の内容として、技術教育ではなく従順を養うための宗教教育を重視していることから容易に読み取れるであろう¹⁷⁾。

このように考えると、なぜ、ミルがバベッジの正確な工場調査の必要性を『経済学原理』の中で言及しなかったのかが、自ずと明らかになってくる。正確な工場調査に依拠した管理方法では、調査の結果、最適と判断された作業方法や仕事量が外的に与えられるだけであり、労働者の自立的な判断や選択の余地は少なくなってしまう。「人間性は、模型にしたがって作られ、あらかじめ指定された仕事を正確にやられる機械ではなく、自らを生命体となしている内的諸力の傾向に応じて、あらゆる方向に成長し発達することを要求する樹木である」(Mill [1859] 1977, 263 / 訳 61) と理解するミルにとって、バベッジの経営管理の特徴といわれる管理の科学化は、「あらかじめ指定された仕事を正確にやられる機械」として人間を扱うものであって、自立的で選択可能な労働者が企業組織での「協働」を通じて人間性を発達させていくとする自らの見解と相容れないものだったのである。

V む す び

バベッジは、企業経営が取り組むべき課題として、機械の発明と改良、分業と大規模生産の導入、労働意欲を引き出すような賃金形態の導入、労資の協調とともに、管理の科学化と関連する正確な工場調査、を指摘していた。激しい

価格競争に直面する企業は、市場での生き残りをかけて、これらの課題の解決に向けて努力しなければならない。

ミルが企業分析をするにあたり、このようなバベッジの主張から多くを学んでいたことは、すでに本稿で詳しく見てきたとおりである。しかし、以下の点において、バベッジには見られなかった主張が追加されている点が、さらに重要である。第一に、ミルは、経営努力と経営能力の行使が、利潤の構成要素の一つである監督賃金を介して、企業間で利潤を相違させることを明らかにした。第二に、ミルは、有限責任制度を支持する根拠をより明確に指摘していた。ミルの場合、有限責任制度の導入の是非は、債権者保護からだけでなく、大規模生産の利益を労働者階級が享受できるようにするためのアソシエーションの設立を促進するかという観点からも判断されている。第三に、経営組織の生産効率を引き上げる要因として、「協働」が示されていた。人類は同胞と一体化したいという欲求を生まれながらに持っているために、「協働」する能力を本質的に備えているが、その能力を開花させるためには、自立した労働者が自らの判断で全体の利益を求める場所が必要で、そうした場所の一つとしてアソシエーションが位置づけられている。ミルの場合、バベッジと違って、自立的な人間が、自らの意志で協働活動に貢献することにより自己成長することが最重要視されていたのであって、この点において、ミルは、バベッジの科学的管理の発想を受け入れ難かったのであろう。

さらに、ミルもまた、バベッジと同様に、労働者に対するモチベーションの方法として、有効な賃金形態としての利潤分配制度の導入を提示していた。だが、ミルの場合、人間は、単に賃金動機を満たそうとするだけでなく、同胞との一体化欲求をも満たそうとする存在でもあり、企業内での労働を通じてその欲求を満たすと理解されていた。ミルの時代以後、A. H. マズローの欲求階層のレベルに応じた経営管理 (Maslow 1998, 18-19 / 訳 28-30) や E. L. デシの内発的動機づけ (Deci 1975) といった賃

金以外のモチベーションが注目されることになるが、一体化という賃金以外の方策を提示しえたという点において、ミルのモチベーション論は時代に一步先んじていたと評価できるのである。

[付記] 本稿は、科学研究費補助金、萌芽研究、「19世紀前半期イギリスの経営学史研究」(研究代表者:村田和博)の研究成果の一部である。

村田和博:埼玉学園大学経営学部

注

- 1) アダム・スミスを意識しつつミルの企業分析を行った注目すべき研究としては、藤瀬 (1980)、鈴木 (1983)、ヘンダーソン (Henderson 1986)、および武田 (1995) がある。
- 2) テイラーが時間研究を重視したことは、『工場管理法』中の「これ(時間研究のこと—引用者)は、前にも述べたとおり、私の主張する制度においてはもっとも重要な事柄である。…中略…要のないアーチは、崩れるより他にない」(Taylor [1903]1964, 148 / 訳 161) という一文からも読み取れる。このように、バベッジにテイラーの科学的管理法と似た発想があったことは確かであるが、実際に、テイラーがバベッジから何らかの影響を受けたのかどうかについては見解が分かれている。一條 (1989, 140-47) とホーグランド (Hoagland 1954, 321-32) はテイラーがバベッジから影響を受けたと主張するのに対して、アーウィックとブレック (Urwick & Brech [1945]2002, 28) はテイラーの理論はテイラー独自のものであって、バベッジからの影響はなかったと指摘している。
- 3) たとえば、『機械と製造業に関する経済』の中に、鉱山の管理システムの説明があり、それをヴィラーズが組織図にして示している (Villers 1960, 20)。それを見れば、その組織が、職能別組織、もしくは、ライン・アンド・スタッフ組織のようなものであったことがわかる。
- 4) 市場での取引には、詐欺行為が付きまとう。そのため、市場で取引されている商品の品質や分量を購買者自身で確かめることができない場合には、それを確かめることができる第三者に判断を依頼し、それに対して代価を支払うか、信用できる人から高い価格を支払って購入するかをせざるを得ない。この追加的支出分が、「検査の費用」である。バベッジは市場での取引には検査の費用が発生すると考えており、実

際上、取引費用を考慮していたことになる。詳しくは、ロマーノ (Romano 1982, 399-402) を参照。

- 5) たとえば、鉄鉱山、溶鉱炉、さらに炭鉱を共に営んでいる会社があり、その会社で炭鉱の抗夫たちが団結してストライキをした場合、地上に石炭のストックがなければ、溶鉱炉は止まってしまうし、その結果、鉄鉱石の採掘夫たちの作業も止まってしまう。そのため、その会社の所有者たちは、ストライキが発生しないときよりも多くの石炭をストックしなければならず、この余分な石炭のストックに伴う費用が、「労働者の団結のリスクに対する保険の価格」(Babbage [1832]1989, 210) である。
- 6) イギリスにおける有限責任制度の成立過程について、詳しくは、Hunt (1936) と森 (1963) を参照。
- 7) ミルは、労働者たちが資本を合本することに対して、現行の会社法には不備があり、「労働者階級の改善を妨げているもっとも重要な障害」(Hunt 1936, 121) となっていることを1850年の「中産および労働者階級の貯蓄」(Mill [1850]1967, 407) に関する委員会でも証言している。
- 8) 福永は、個人の物的・生物的・社会的制約を克服するためにバーナードが提起した協働概念 (Barnard [1938]1968, 3-61 / 訳 3-83) に言及して、ミルの協働概念もバーナードの協働概念につながると指摘している (福永 2002, 142-44)。個人的制約の打破という意味での協働概念に限定すれば確かに指摘のとおりであるが、ミルの協働概念は、常に、人間性の進歩との関連で論じられている点を軽視しているように思われる。
- 9) 深貝 (1993, 175-207)、松井 (1994, 85-105)、前原 (1998, 73-112) などにより、アソシエーションがもつ人間性進歩の重要性が指摘されてきたが、この点については全く異論はない。それに加えて、人間性の進歩が協働の能力を高めて組織の生産効率を引き上げるという効果も合わせて評価すべきではないか、というのが主張のポイントである。
- 10) 西脇によれば、経営学におけるモチベーションとしての「一体化」または「同一化」では、欲求の上位概念であるアイデンティティ (自我や価値観、信念など、人間の思考や行動に影響を与える極めて本質的な要素のこと) が変化すれば、個人の行動やその基礎となる欲求も変化を受ける (西脇 2003, 48)。ニコルソン編の『組織行動論辞典』によれば、「一体化は、伝統的

- に、強制的もしくは道具的反応としてではなく、グループの帰属に対する自発的反応としてみなされてきた」(Nicholson (ed.) [1995] 1998, 223)。ミルの一体化論も、褒美がもらえるから行うというような道具的反応としてではなく、自発的もしくは本能的な反応として認識されている点に特徴がある。
- 11) とはいっても、ミルは人間の個性の発揮や多様性の必要性を十分に認識していたのだから、全体の利益のために個性が埋没してはならない、と考えていたはずである。その点、ミルのアソシエーションは、 그레이の「人間本性の多様で、おそらくは競合する諸要求を有機的な全体へとまとめることを可能にするもの」(Gray 1991, 207 / 訳 122) とか、松井の「実践の場において個人性と共同性との結合」(松井 1994, 102) をもたらすものと言った方が適切であろう。ミル経済学における個性と人間性の位置づけについては、ミルの人間性の把握と経済のアートを関連づけて説明している深貝 (1993) が示唆に富む。
- 12) ヘンダーソンは、「株式会社、または合資会社が、イギリスの経済生活に協働の原理の導入を可能にするであろう特別な組織形態であった」(Henderson 1986, 121) と言うが、人間性の進歩とともに増大する「協働の能力」を考慮すれば、ミルの場合、労働者自身のアソシエーションがもっとも協働を促進する組織形態であると判断できよう。
- 13) とはいえ、ミルの場合、経営職能やリーダーシップは、『経済学原理』の中のいずれかの章や節をあてて詳述されているわけではなく、断片的に説明されているにすぎない。だが、ミルは企業を指揮・監督する能力を持った人材の数が不足していることを見抜いていたばかりか、社会の労働の生産性は労働者自身だけでなく労働を指揮する人々の技能と知識にも依存すると主張していたから、少なくとも、管理者固有の役割に着目していたことは確かである。断片的な説明からではあるが、『経済学原理』の中に、労務管理(成果の分配や労働者の監督など)と組織編成(分業の導入や機械の採用など)に関する管理職能が読み取れるし、杉原が指摘するように、利潤の増加、あるいは費用の低減をもたらす新しい生産方法を積極果敢に創出・採用する冒険的精神を意味する企業家の「知的能動的資質」(Mill [1848]1965, 139 / 訳 [一] 266) を、ミルが重視していたことも確かである(杉原 2003, 281-82)。
- 14) レヴィンは、リーダーシップを専制型、民主型、放任型、の三つに類型化して、民主型がもっとも望ましいリーダーシップであることを明らかにした。詳しくは、レヴィン (Lewin [1948]1997, 59-67 / 訳 94-110) を参照。
- 15) アソシエーションの生産効率を上昇させる要因として、利潤分配制度に着目するものとしては、武田 (1996, 13-20) や前原 (1998, 159) などがある。
- 16) ロッチデール公正先駆者組合について、詳しくは、中川 (1984, 212-64) を参照。
- 17) ユアは、子供たちが、宗教教育を通じて、「従順であること、秩序を守ること、さらに、感情を抑制すること」(Ure [1835]1967, 423) を学ぶと、また、トゥイスは、学校から子供たちが学ぶべきことは、「知性の訓練というよりは、道徳的かつ宗教的教育のための機会と結びついた職業的訓練の教育課程である」(Twiss [1844]1971, 67-68) と捉えている。両者ともに、教育は自立的な人間を育てるというよりは、雇主に従順な人間を育てる手段として認識されている。当時の労働者教育については、モキール (Mokyr 2002, 128-29) やポラード (Pollard 1965, 193 / 訳 287) の言うとおおり、その内容のほとんどが、技術的なものではなく道徳的なものであった。なお、ユアとトゥイスの労働者教育について、詳しくは、村田 (2000, 86-88; 2004, 38-40) を参照。

参考文献

- Babbage, C. [1832]1989. *The Economy of Machinery and Manufactures*. In *The Works of Charles Babbage*, Vol. 8. London: Pickering.
- [1851]1989. *The Exposition of 1851*. In *The Works of Charles Babbage*, Vol. 10. London: Pickering.
- Barnard, Chester I. [1938]1968. *The Functions of the Executive*. Cambridge: 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.
- Baum, B. 2000. *Rereading Power and Freedom in J. S. Mill*. Toronto: University of Toronto Press.
- Blaug, M. 1986. *Great Economists before Keynes: An Introduction to the Lives and Works of 100 Great Economists of the Past*. Brighton: Weatsheaf Book. 中矢俊博訳『ケインズ以前の100大経済学者』同文館, 1989.
- Braverman, H. [1974]1998. *Labour and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review

- Press. 富沢賢治訳『労働と資本—20世紀における労働の衰退』岩波書店, 1978.
- Deci, Edward L. 1975. *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press. 安藤延男・石田梅男訳『内発的動機づけ』誠信書房, 1980.
- Gray, J. 1991. Mill's Conception of Happiness and the Theory of Individuality. In *J. S. Mill on Liberty in Focus*, edited by John Gray and G. W. Smith. London: Routledge. 泉谷周三郎・大久保正健訳『ミル『自由論』再読』木鐸社, 2000.
- Henderson, James P. 1986. Agency or Alienation? Smith, Mill, and Marx on the Joint-stock Company. *History of Political Economy* 18(1): 111-31.
- Hoagland, John H. 1954. *Charles Babbage: His Life and Works in the Historical Evolution of Management Concepts*. Ann Arbor: University Microfilms International.
- Hollander, S. 1985. *The Economics of John Stuart Mill*. Oxford: Blackwell.
- Hunt, Bishop C. 1936. *The Development of the Business Corporation in England 1800-1867*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lewin, K. [1948]1997. *Resolving Social Conflicts*. Washington: American Psychological Association. 末永俊郎訳『社会的葛藤の解決』創元新社, 1954.
- Lipkes, J. 1999. *Politics, Religion, and Classical Political Economy in Britain: John Stuart Mill and His Followers*. Basingstoke: Macmillan.
- Maslow, Abraham H. 1998. *Maslow on Management*. New York: John Wiley & Sons. 金井寿宏監訳『完全なる経営』日本経済新聞社, 2001.
- Mill, J. S. [1836]1977. Civilization. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. XVIII. Toronto: University of Toronto Press. 山下重一訳「文明論」杉原・山下編『J. S. ミル初期著作集(三)』所収, 御茶の水書房, 1980.
- [1848]1965. *Principles of Political Economy, with Some of Their Applications to Social Philosophy*. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. II, III. Toronto: University of Toronto Press. 末永茂喜訳『経済学原理』岩波書店, 1959.
- [1850]1967. The Savings of the Middle and Working Classes. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. V. Toronto: University of Toronto Press.
- [1859]1977. *On Liberty*. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. XVIII. Toronto: University of Toronto Press. 水田洋訳『自由について』『世界の大思想ミル』所収, 河出書房, 1967.
- [1861]1969. Utilitarianism. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. X. Toronto: University of Toronto Press. 永井義雄・水田珠枝訳「功利主義」『世界の大思想ミル』所収, 河出書房, 1967.
- [1873]1981. *Autobiography*. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. I. Toronto: University of Toronto Press. 朱牟田夏雄訳『ミル自伝』岩波書店, 1960.
- [1879]1967. Chapters on Socialism. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. V. Toronto: University of Toronto Press. 永井義雄・水田洋訳「社会主義論」『世界の大思想ミル』所収, 河出書房, 1967.
- 1963. *The Earlier Letters of John Stuart Mill 1812-1848*. In *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. XII. Toronto: University of Toronto Press.
- Mokyr, J. 2002. *The Gift of Athena: Historical Origins of the Knowledge Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Nicholson, N. (ed.) [1995]1998. *Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior*. Cambridge: Blackwell.
- Pollard, S. 1965. *The Genesis of Modern Management*. London: Edward Arnold. 山下幸夫・桂芳男・水原正亨訳『現代企業管理の起源』千倉書房, 1982.
- Romano, Richard M. 1982. The Economic Ideas of Charles Babbage. *History of Political Economy* 14(3): 385-405.
- Schumpeter, Joseph A. 1954. *History of Economic Analysis*. New York: Oxford University Press. 東畑精一訳『経済分析の歴史』岩波書店, 1955.
- Sheldrake, J. 2003. *Management Theory*. London: Thomson.
- Taylor, Frederick W. [1903]1964. *Shop Management*. In *Scientific Management*. New York: Harper & Row. 上野陽一編訳『工場管理法』『科学的管理法』所収, 産業能率短期大学出版部, 1969.
- Twiss, T. [1844]1971. *Two Lectures on Machinery*. Shannon: Irish University Press.
- Ure, A. [1835]1967. *The Philosophy of Manufac-*

- tures : or, an Exposition of the Scientific, Moral, and Commercial Economy of the Factory System of Great Britain.* London : Frank Cass.
- Urwick L. F. and E. F. L. Brech [1945]2002. *Thirteen Pioneers.* In *The Making of Scientific Management*, Vol. I. Bristol : Thoemmes Press.
- Villiers, R. 1960. *Dynamic Management in Industry.* Tokyo : Maruzen.
- Witzel, M. 2003. *Fifty Key Figures in Management.* London : Routledge.
- 一條淳弥, 1989. 「近代経営管理の生成 (II) — チャールズ・バベッジの分業論を中心に」『商学論纂』(中央大学) 31(1) : 127-57.
- 四野宮三郎, 2002. 『J. S. ミル思想の展開 III』御茶の水書房.
- 杉原四郎, 2003. 『自由と進歩—J. S. ミル研究』(杉原四郎著作集 II) 藤原書店.
- 鈴木芳徳, 1983. 『株式会社の経済学説』新評論.
- 武田信照, 1995. 「J. S. ミルの株式会社論 (上)—株式会社の転換」『愛知大学経済論集』(138) : 31-74.
- 1996. 「J. S. ミルの株式会社論 (下)—アソシエーションと株式会社」『愛知大学経済論集』(141) : 45-62.
- 1999. 「J. S. ミルのパートナーシップ法改正論」, 『法制と文化』所収, 愛知大学文学会.
- 中川雄一郎, 1984. 『イギリス協同組合思想研究』日本経済評論社.
- 西脇暢子, 2003. 「コミットメント研究の系譜」, 田尾雅夫編著『非合理組織論の系譜』所収, 文眞堂.
- 笛木正治, 1971. 『動機づけの経営理論』同文館.
- 深貝保則, 1993. 「J. S. ミルの統治と経済—人間性の把握と関連して」平井俊顕・深貝保則編著『市場社会の検証—スミスからケインズまで』所収, ミネルヴァ書房.
- 福永文美夫, 2002. 「企業経済学の胚胎—スミス, ミル, マーシャルの企業観」『久留米大学商学研究』8(2) : 131-62.
- 藤瀬浩司, 1980. 『資本主義社会の成立』ミネルヴァ書房.
- 前原正美, 1998. 『J. S. ミルの政治経済学』白桃書房.
- 松井名津, 1994. 「労働と陶冶—J. S. ミルのモラルサイエンス」『経済学雑誌』(大阪市立大学経済学会) 95(1-2) : 85-105.
- 松岡磐木, 1970. 『経営管理論』有斐閣.
- 馬渡尚憲, 1997. 『J. S. ミルの経済学』御茶の水書房.
- 村田和博, 2000. 「A. ユア『製造業に関する原理研究』における経営思想 (3)—労使関係 (2)」『富山商船高等専門学校研究集録』(33) : 83-90.
- 2004. 「T. トゥイス『機械に関する二つの講義』における機械と労働」『埼玉学園大学紀要 経営学部篇』(4) : 33-46.
- 森 恒夫, 1963. 「イギリス産業における株式会社の展開」『経営論集』(明治大学) 10(3) : 21-74.
- 安井俊一, 2003. 「J. S. ミルの社会主義論とハリエット・テイラー」『三田学会雑誌』96(1) : 91-109.

J. S. Mill's Analysis of the Firm and Association : Taking Hints from Babbage's Assertions

Kazuhiro Murata

John Stuart Mill was strongly influenced by Charles Babbage in his analysis of the firm. However, research has not yet fully clarified the relationship between Mill and Babbage. The purpose of this paper is to point out features of Mill's thought on management through a contrast with Babbage's analysis of the company.

When Mill made his analysis of the firm, he applied to it his own original perspective and ideas, while drawing on what he learned from Babbage. First, he attempted to demonstrate that an administrator's management capability and efforts created a difference in profits through "wages of superintendence," which was one component profit. Second, in evaluating the appropriateness of introducing limited liability, he not only looked at the issue of creditor protection but also consid-

ered the promotion of the establishment of associations. Third, he showed that cooperation was a factor that could lead to increases in the efficiency of an organization. Since humans have an innate desire to be in unity with our fellow creatures, we have an inherent capability for cooperation. However, in order to strengthen this capability, activities must be carried out in an association, the locus for independent workers to pursue profit of the whole based on their own judgments. Unlike Babbage, Mill believed it indispensable that independent individuals cultivate their humanity through cooperation. It is likely that on this point, he did not easily accept Babbage's approach, which was based on ideas of scientific management.

JEL classification numbers: B 12, M 10.