

早稲田商学第 462 号
2022 年 3 月

消 息

大月博司先生のご退職にあたって

大月博司先生のご退職にあたり、送別の辞を以下に記したいと思います。

先生は、早稲田大学商学部をご卒業後、同大学院商学研究科修士課程・博士後期課程に進学され、1982 年に北海学園大学に奉職されました。それゆえに、先生と私とは、大学院生時代をともに過ごした時期はありません。しかし、お互い経営学が専門領域であり、また明治大学の高橋正泰先生、東京富士大学の山口善昭先生と書かれた『経営学』（同文館出版刊）の著者として、面識を持つ前からお名前は存じておりました。SNS が発達した現在であっても、著書、論文、学会発表を通して、研究者が互いの存在を認識することが多いといえます。ましてやインターネットが一般に使用されていなかった私の大学院生時代（1980 年代半ばから 1990 年代初頭）は、書籍あるいは論文の著者として面識のない方を認識する機会が圧倒的に多かったといえます。

そのように、お名前は知っているが面識がなかった先生と初めてお会いしたのは、米国のノース・カロライナ州でした。当時私は、ノース・カロライナ大学に滞在中で、先生も同州のデューク大学に在外研究で滞在されるということで、先生の大学院ゼミ（車戸ゼミ）の後輩で私と大学院同期である友人を介して連絡を受け、現地で初めてお会いしました。色々な経緯があり、デューク大学には半年ほど滞在した後、西海岸シアトルのワシントン大学に移られる予定であったため、アパートは借りず、デューク大学教授の自宅庭にある別棟（日本風といえば「離れ」）を借りておられました。また、同教授所有の古い VW のビートルを借りて乗っておられ、「これに乗っていると、色んな人に声をかけられるんだ」とも話されていました。

同州は米国でもゴルフ場が多い州として知られており、ノース・カロライナ大学、デューク大学ともゴルフ場を所有しているので、何度か一緒にプレーしたのも懐かしい思い出です。お互い単身での米国滞在であったため、一緒に食事に行く機会も何度もあり、近場に 1 泊 2 日の旅行に出かけたこともありました（記憶が不確かですが、この旅

行は恩蔵先生ご夫妻も一緒だったように思います)。こうして米国での生活を体験するなかで、先生とは、経営学が形成された背景について議論したり、米国社会の本音の部分について、互いの限られた経験をもとに色々と推測したりしたものです。

大月先生のご研究の特徴は、理論・学説の歴史的な発展系譜を尊重しつつ、新たな理論的展開や斬新な発想にも常に目配りされてきた点にあります。また、実務的意義・示唆や実証研究も尊重しつつ、あくまでも理論それ自体の発展・展開を重視されてきた点も、先生の研究の特徴といえます。私の認識では、1980年代半ば以降2回、国内の経営学界で実証研究とくに定量研究が重視された時期があります。最初は1980年代後半から1990年代にかけてであり、次が2000年代に入ってからとくに2010年以降、現在に至る時期です。ここでそのことについて議論はしませんが、そうした国内外（とくに米英）の学界における風潮をよく理解したうえで、大月先生はつねに超然と理論重視の研究姿勢を堅持されてきました。

先生の博士学位審査対象となった『組織変革とパラドックス』（同文館出版刊）は、まさに理論的な概念の体系化を図ったご著書であるということが出来ます。同書書名にある「組織変革」は、ミクロ・レベルにおける組織メンバーの行動様式、態度などの変容から組織構造、情報システム、人事制度、組織風土・文化、事業構造・経営戦略、ガバナンス体制などの転換までを含みうる非常に射程の広い概念であり、厳密な意味での定量研究は非常に困難（ほとんど不可能？）な研究領域です。しかしながら、定量研究の困難さは社会経済現象の不在を意味するわけではなく、またネオ・プラグマティズムの観点からすれば「科学と哲学の境界も曖昧である」という命題も加味すると、同書のような理論と概念の体系の意義は非常に高いといえます。

今回この消息原稿を執筆するに際して、久しぶりに同書のページを繰ってみると、以前学部ゼミで輪読した時以上に、自分のこれまでの経験と照らしあわせて合点のゆく記述に多く出会いました。また本書のキーワードである「パラドックス」現象は、企業、大学などの組織だけでなく、社会全体に見られる状況といえます。なお本書でパラドックスとは「矛盾する要因が同時に存在するがジレンマのように選択の必要がない状況」という意味で使用されています。経営でいえば、既存事業では効率性が求められながら、新規事業開発では創造性が求められる状況などがあてはまります。

先生がパラドックス概念に着目された背景には、それまでの経営学とくに組織論にお

ける一見すると相反する理論的發展系譜（機能主義的系譜と解釈（主意）主義的系譜）が存在したことで、実際の組織現象に関する認識がありました。付言すれば、近年「両利き経営」という言葉が学界および実務界のキーワードのひとつになっていますが、その意味内容はパラドックス状況においていかに経営していくかという発想です。そういった意味で大月先生はすでに20年以上前から、現在の経営における重要な側面を強く認識されていたといえることができます。

いま述べた点とも関連しますが、先生が高橋・山口両先生と書かれた経営学の教科書は、非常に丹念かつ網羅的に文献が渉猟されており、学部生向けの教科書レベルを越えて、大学院生が経営学の個別研究領域の学説をサーベイする際の指針となりうるものです。実際私も、自分の専門領域から少し離れたテーマに関する原稿などを書く際には、先生方の書かれた教科書の文献目録を参考にしてきました。ここでも、先生の理論・学説重視の研究姿勢が色濃く出ていると思われます。

さらにいうならば、経営学（組織論）の古典のひとつであるJ.D. Thompson 著 “*Organization in action*” を元関西大学の廣田先生とともに翻訳されたことも、理論・学説を尊重された先生らしい業績といえることができます。この原著は1967年に刊行され1987年に学界の大御所の監訳で翻訳書が出版されました。しかし原著の分かりにくさもあり、その翻訳書の評判は必ずしも良いとはいえませんでした。そうした状況を受けて、敢えて新訳を2012年に出版されたわけです（ちなみに、2つの翻訳書は同じ出版社から刊行されています）。

教育者としての先生は、ニコニコしながらも厳しい先生であったといえると思います。とくに修士論文口述試験や博士学位審査口頭試問においては、厳しく概念定義や理論的な説明を学生・学位申請者に求めておられました。こうした態度は、理論・学問に対して真摯に向き合ってこられた先生の信条からすれば当然であったといえます。ただし、指導的な意味も込めて厳しく学生・学位申請者に接するのであり、執拗に詰問することはなかったことは付言しておきたいと思います。さらに加えて言うならば、私の博士学位申請論文提出の背中を押してくださったのも先生でした。

大月先生は心身ともに健康で退職後も色々なお仕事をされると伺っております。また今後も学会ではお会いする機会はありますし、博士学位審査にご協力頂くこともあるかもしれません。早稲田大学ご退職という一つの節目を迎えられますが、先生がこれか

らもお元気に過ごされることを切にお祈りして、私の送別の辞を閉じたいと思います。

以下では、先生の研究業績をご紹介します。

大月博司先生業績目録

単著

『経営のロジック』同文館出版，2018年

『組織変革とパラドックス（改訂版）』同文館出版，2005年

『組織変革とパラドックス』同文館出版，1999年

共著

『経営学—理論と体系—（第三版）』同文館出版，2008年

『組織のイメージと理論』創成社，2001年

『戦略組織論の構想』同文館出版，1999年

『経営学—理論と体系—（第二版）』同文館出版，1997年

『経営学—理論と体系—（初版）』同文館出版，1986年

編著

『組織のメソドロジー』学文社，2020年

『経営戦略の課題と解明』文真堂，2019年

『経営組織』学文社，2003年

分担執筆

小林俊治・他編『大正に学ぶ企業倫理』生産性出版，2010年

小林俊治・他編『明示に学ぶ企業倫理』生産性出版，2008年

日置浩一郎・二神恭一編『コラボレーション組織の経営学』中央経済社，2008年

小林俊治・斎藤毅憲編『CSRの経営革新』中央経済社，2008年

小林俊治・他編『江戸に学ぶ企業倫理』生産性出版，2006年

車戸 實編『新版 経営管理の思想家たち』早稲田大学出版部，1987年

論文（単著）

- 「AI の発展と経営者の意識変化」『経営哲学』第 16 巻 2 号, 2019 年
- 「経営戦略論の理論的多元性と実践的含意」『現代経営学の潮流と限界』（経営学史学会編）第 22 輯, 2015 年
- 「企業組織の多様化における普遍性と特殊性」, 『経営學論集』（日本経営学会編）第 84 集, 2014 年
- 「組織変革における効率性と創造性をめぐる問題」『北海学園大学経営論集』第 11 巻 4 号, 2014 年
- 「経営者の意図的行為と組織能力」『早稲田商学』第 438 号, 2013 年
- 「組織コントロールの多様性」, 『早稲田商学』第 432 号, 2012 年
- 「ケイパビリティと経営」, 『経営哲学の授業』PHP 研究所, 2011 年
- 「組織化と制度化の新しい視点」『経営哲学論集』第 8 巻 1 号, 2011 年
- 「組織変革と組織ルーティンのダイナミック性」『早稲田商学』第 423 号, 2010 年
- 「ダイナミック・ケイパビリティと組織ルーティンの関係」, 『明治大学経営論集』第 57 巻 3 号, 2010 年
- 「戦略研究の新動向」, 『経営戦略研究』第 7 号, 2009 年
- 「セクハラ訴訟と組織コントロール」『経営判断ケースブック』商事法務, 2008 年
- 「組織ルーティン変化の影響要因」『早稲田商学』第 413・414 合併号, 2007 年
- 「ポジティブな組織変革：POS パースペクティブの可能性」『早稲田商学』第 408 号, 2006 年
- 「組織の適応, 進化, 変革」『早稲田商学』第 404 号, 2005 年
- 「組織コントロールの変容とそのロジック」『ガバナンスと政策』（経営学史学会編）第 12 輯, 2005 年
- 「組織ルーティンのロジック」『北海学園大学経営論集』第 1 巻 4 号, 2004 年
- 「戦略的意図と競争優位性」『北海学園大学経済論集』第 49 巻 4 号, 2002 年
- 「組織研究の在り方—機能主義的分析と解釈主義的分析—」『組織・管理研究の百年』（経営学学会編）第 8 輯, 2001 年
- 「組織の進歩的改革—その可能性と限界—」『北海学園大学経済論集』第 48 巻 3/4 号, 2001 年

- 「Competitive Advantage and Strategic Control」 *International Auditing Environment*, Zeimukeiei-Kyokai, 2001 年
- 「競争優位性をめぐる組織学習の諸問題」『北海学園大学経済論集』第48巻2号, 2000 年
- 「組織研究のパラダイム・ロストを超えて」『北海学園大学経済論集』第46巻4号, 1999 年
- 「組織の戦略コントロール論」『北海学園大学経済論集』第46巻3号, 1998 年
- 「戦略転換と組織変革」『北海学園大学経済論集』第46巻2号, 1998 年
- 「組織変革論の論点」『北海学園大学経済論集』第45巻4号, 1998 年
- 「戦略的選択モデルのパラドックスと発展性」『北海学園大学経済論集』第45巻3号, 1997 年
- 「組織研究におけるパラダイム・コンセンサスをめぐる論争について」『北海学園大学経済論集』第45巻2号, 1997 年
- 「組織変革のパラドックス・モデル探求」『北海学園大学経済論集』
- 「組織変革におけるパワー・ポリティクス」『北海学園大学経済論集』第47巻1号
- 「組織分析におけるエイジェンシー・アプローチの可能性」『北海学園大学経済論集』第41巻1号, 1993 年
- 「組織における合理性の諸問題」『北海学園大学経済論集』第39巻4号, 1992 年
- 「組織ポリティクス論の展開」『北海学園大学経済論集』第39巻1号, 1991 年
- 「組織における連合体」『北海学園大学経済論集』第38巻4号, 1990 年
- 「組織におけるパワー現象と組織文化」『経営學論集』（日本経営学会編）第60集, 1990 年
- 「組織のパラドックス・メタファー」『北海学園大学経済論集』第38巻1号, 1990 年
- 「組織スラックの効用」『北海学園大学経済論集』第37巻4号, 1990 年
- 「組織の戦略, パワー, 文化」『北海学園大学経済論集』第37巻3号, 1990 年
- 「組織文化とパワーの関係」『北海学園大学経済論集』第36巻4号, 1989 年
- 「組織のパワー研究論—Mintzberg の緒論を中心に—」『北海学園大学経済論集』第32巻2号, 1984 年
- 「組織の環境適応と組織学習」『北海学園大学経済論集』第30巻3号, 1982 年

論文（共著）

- 王 涛・大月博司「科技创新团体其于冲突机理的创新最佳状态研究」『科技管理研究』2019 年 24 号（Vol.39, 通号 442）
- 王 涛・大月博司「科技创新团体成员有限理性下的过程冲突博弈研究」『系统工程理论与实践』2018 年 10 月号（Vol.38, No.10）
- 金倫廷・大月博司 “Understanding perceived controls and identifications in organization”, 2018 Academy of Management Annual Meeting Proceeding（シカゴ）2018 年 8 月
- 王 涛・大月博司「科技创新团体成员两人非对称冲突博弈演算应用研究」『科技管理研究』2017 年 22 号（Vol.37, 通号 392）
- 金倫廷・大月博司「組織コントロール戦略の新たなアプローチアイデンティティアイデンティフィケーションの視点から」, 『早稲田商学』, 第 447/448 号, 2016 年

翻訳（共訳）

- Mary J. Hatch 『Hatch 組織論』同文館出版, 2017 年
- James D. Thompson 『行為する組織』同文館出版, 2012 年
- Edwin A. Gerloff 『経営組織の理論とデザイン』マグローヒル出版, 1989 年

辞典（分担執筆）

- 経営学史学会編 『経営学史事典（第 2 版）』文真堂, 2012 年
- 広瀬義州・他編 『IFRS 会計用語辞典』中央経済社, 2010 年
- 片岡信之・他編 『ベーシック経営学辞典』中央経済社, 2004 年
- 経営学史学会編 『経営学史辞典』文真堂, 2002 年
- 車戸 實編 『経営管理事典（改訂増補版）』同文館出版, 1984 年

書評

- 廣田俊郎著 『企業経営戦略論の基盤解明』『産業経理』2017 年（Vol.77, No.2）
- Chris Argyris *Organizational Traps*（河野昭三訳『組織の罠—人間行動の現実—』文真堂, 2016 年）『週刊読書人』2016 年 8 月 26 日号

Micheal E. Raynor *The Strategy Paradox: Why Committing to Success Leads to Failure*

(櫻井祐子訳『戦略のパラドックス』翔泳社, 2008年)『経営戦略研究』2008年3月 (No.6)

高橋正泰著『組織シンボリズム・メタファーの組織論』『明治大学社会科学研究所期用』第38巻1号, 1999年

雑誌論考 (単著)

「内部監査への期待とパラドック問題」『内部監査』日本内部監査協会, 第1号, 2021年3月

「コーポレートガバナンスの実効性を高めるための内部監査」『月刊監査研究』日本内部監査協会, Vol 44, No.9, 2018年9月

「稼ぐ力を持続する企業組織」『ZETT』ほくとう総研, 2016年春号 (通号 92)

「外国人株主によるコーポレートガバナンス見直しに要求に対する施策」『BOARD ROOM REVIEW』日本取締役協会, 2014年1月 (通号 107)

「英国の企業経営に関する注目すべき最新動向」『BOARD ROOM REVIEW』日本取締役協会, 2013年1月 (通号 101)

「組織研究のあり方」『組織科学』2008年 (Vol.41, No.3)

「環境変化に持続的対応が可能なダイナミック・ケイパビリティを」『オムニマネジメント』第17巻4号 (通号 192), 2008年

雑誌論考 (共著)

王 涛・大月博司「信任, 控制与合作在信任產生過程中的關係探討」『財会月刊』2017年34号 (通号 818)

王 涛・大月博司「其于目標管理的团体有効性研究」『企業管理』2016年4月号 (通号 416)

藤田 誠