

図2 組織編成原理における真逆の《割り振り》(attribution)

<p>企業とは、人（と職務）とが（合）体する（場）である</p>	<p>仕事（職務の集合）</p>	<p>最終的な形態において、日本型も欧米型も、いずれの企業でも、人は職務を担って働いている。見かけは同じ。しかし、その形成過程が真逆である。</p>	<p>人</p>
<p>原基的組織（日本型）</p>	<p>理念・手順・時間の流れ</p> <p>まず「人」を確定する</p>	<p>次いで、「人」を教育・訓練によって技術・技能を向上させつつ、次々に「職務」（仕事）を与えてゆく</p>	
<p>派生型組織（欧米型）</p>	<p>理念・手順・時間の流れ</p> <p>まず、戦略を確定して、最も合理的に「職務」（仕事）を限定する</p>	<p>次いで、個々の限定された「職務」に対して、最も適任と見なされた「人」を外部調達して、当該の「職務」に当て嵌めてゆく</p>	

出所) 中川洋一郎 (1994)「分業における attribution の方向逆転(人員配置から職務付与へ)ーフランス社会の後進性と日本社会の先進性に関する覚え書きー」『経済学論纂』(中央大学)34-5・6, 317頁 の原図をもとに修正のうえで作成した。