

統制概念について

坪 井 順 一

Control Concept in Management

Junichi TSUBOI

Although control has generally various interpretations, it has not so many interpretations in management. Controlling (managerial control) is the measuring, that is, analysing the present performance in comparison with plans (predetermined standards), and, if necessary, correcting of activities. And it is no good controlling after the end of activities. It is "progressing control". Controlling exists at every management level and at the function of every manager, from president to foreman.

はじめに

統制 (Control)^(註1) という言葉は、一般的には種々様々に用いられている。『広辞苑』(岩波書店、第二版)によれば、統制とは、①すべくくり、おさめること。②一定の計画に従って、制限・指導を行うこと。であり、また『類語新辞典』(角川書店、1981)によれば、「束縛」という大項目の中に統制を含め、日常的な用法は「一つの方針で取り締まること」とある。通常用いられる、生産統制、統制経済、あるいは言論統制などは、いづれも上から制限を加える、抑制する、束縛する、取り締まると言ったニュアンスを強く持つと言うことができる。しかし、経営学で用いられる統制はそれほど広い概念ではない。多くの論者の中には、この概念に対する誤った理解もみうけられる。この際、経営学の範疇での統制概念を正しく理解することは意味あることと思われる。

I 統制概念の定義づけ

経営学の中で、統制の重要性を最初に述べ

たのはフェイヨール (Fayol, H., 1841~1925) である。後年、クーンツ (Koontz, H.) は、彼を管理機能論の祖であり、現代の経営管理論の真の父と表現^(註2) しているが、そのフェイヨールは、統制を「樹立された規則、与えられた秩序に従い推移する事情を何事によらず監視すること^(註3)」と定義し、所与の計画や秩序が決められた通りに行なわれているかどうかを検証し、その過誤を改善し繰り返さないように警告をすることとしている。また、今日の管理機能論の雄であるクーンツも、統制を「計画の標準値に対する達成度を測定し、計画に従った目的の達成を容易なものとするために逸脱に対する修正を行なう^(註5)」こととする。フェイヨールは当初の計画に基づいた執行がなされているか否かの検証を統制の機能であるとし、クーンツも計画の達成度の測定と修正行為を統制としている。両者にみる統制の概念は経営学における統制の基本的なものである。つまり、統制には、その基礎となるための計画なり標準 (基準) が必要である。様々な予測の上に設定された計画も、時間の経過や内外の実行上の影響要因の作用

を受け、必ずしも計画通り進行するとは限らない。この計画との誤差を検証することは、すなわち実際に進行している計画のある時点での実績値と計画、あるいは計画により設定された標準（基準）とを比較・対照することである。計画と実際、あるいは標準（基準）と実績を比較・対照することが経営学での統制の1ステップであるが、この比較・対照の過程において、実績と標準の誤差は何故生じたのか、また、計画は本当に望ましく適正なものであったのか否か、こうした差異の生じる原因は何であったのかを分析し（差異分析）、正しい方向に是正ないし修正していかねばならない。通常は計画値に到達できない実績値が問題となり差異分析の対象となるが、時には計画そのものを修正する場合もある。比較・対照を第1ステップとすれば、この修正ないし是正措置は第2ステップである。ただし、ここで注意すべきことは、比較・対照は、全ての結果が出たあと（事後）におこなわれるのではなく、それが進行しつつある過程（事中）においてなされるべき措置である点である。1つの例として、ミサイルは、あらかじめ目標と設定された相手に対し、その動きに応じて自ら軌道を修正しつつ目標に到達する。ミサイルは、大砲の砲弾のように初期目標に盲目的に向うのではなく、自らの進路と目標の速度、距離、方向等を比較・対照し目標の動きに応じて自らの進路を修正する。しかもそれはミサイル自体の飛行中、つまり進行中での修正であり、その修正行動の結果、目標を捕捉できるのである。統制は目標達成のため、絶えずおこなわれる行動であり、計画が終了してからでは統制としての意味をもちえない。

以上のように、経営学的な意味での統制は、あらかじめ決定され、実施されている計画がその進行中に当初の目的とどのように差異を生じているかを比較・対照し、それを是正する措置を講ずることと定義できる。

II 統制機能の特質

1. 統制は管理機能の1機能である

アメリカの経営学、つまり management の主流は管理過程論であり、それは管理機能（management functions）の展開を主とするところから管理機能論とも称されている。今日、アメリカで“management”と題する文献の多くは、この管理機能の研究に終始している。しかし、わが国では管理機能論を1つの理論として紹介こそすれ、それを古典的あるいは伝統的理論とみなし、古い考え方として軽視する傾向がある。意思決定論（decision theory）や条件適応理論（contingency theory）のように新しい理論の紹介や研究には多くの論者が挙って参加するが、実践に基づいて管理機能の何たるかを言及する試みは、けっして多いとは言えない。管理機能論の特徴は、周知のように原則や機能（過程概念）を土台として、あらゆる組織体に対し、それを普遍的に適用しようとするところにある。管理機能は、多くの論者によって様々に取りあげられている。それは（表1^(註6)）に示すごとくである。表からもわかるように、各論者が共通して取り上げている機能は、計画化（planning）、組織化（organizing）、そして統制である。指揮（directing^(註7)）、調整（coordinating）、適正配置（staffing）などについても比較的多くの論者が管理機能と考えているが、前3者の機能の重要性は誰もが認めるところである。統制は、定義でも再三触れたように計画（基準）なくしては考えることができず、性質上計画化とは不可分の機能である。

個々の機能についての説明は省略し、また別の機会に1つ1つを詳述する予定であるが、管理がおこなわれる過程を示したものとして管理循環（management cycle）がよく知られている。通常は plan—do—see と表現され、管理サイクルともいう。この管理過程の図式

化は、誰がその管理をおこなっているか、つまり管理の主体者は誰かという観点を考慮するならば(当然考慮されているはずなのだが)むしろ「第1図-b^(注8)」のように表現されるべきであろう。管理することとは、仕事そのものを自らおこなうことではなく、部下、補佐あるいはスタッフを用いて調査・研究、組織化、計画化をなし、必要な命令を下し、目標達成に向けての動機づけをなし、日々統制をなし、教育し、評価をする。結果は報告書として上司に提出され、次段階の計画へと反映される。管理者自らは仕事そのものを実行するのではなく、あくまで与えられた目標の達成に向けて部下を導くことが管理の基礎である。そうした意味でdoは「管理機能が加えられる対象^(注9)」という考え方は首肯できる。

今日、管理機能をただ並列的に列挙することに疑問の声もある。詳述することは本論の目的ではないが、「新管理過程論者^(注10)」と称されるフォックス (Fox, W. M.) は、管理機能を基本的には計画化、組織化、統制の3機能に求め、それぞれの機能を3層に、例えば、計画化機能については、(1)計画のための計画、(2)組織化のための計画、(3)統制のための計画、統制機能については、(1)計画の統制、(2)組織化の統制、(3)統制の統制と表現し機械的な機能の羅列を避けようという姿勢をみせている^(注11)。また、管理者にとって何が最も重要な

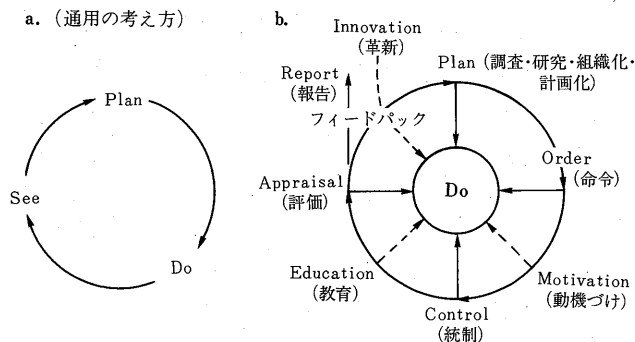
機能であるかという観点から、それを基本的機能と補完的機能に区分する考え方もある^(注12)。いずれにしても、管理機能自体の枠組みをどのように考え直していくかは、今後の課題である。

なお、controlを「管理」と訳す場合があるが、経営学的には統制は管理機能の1機能にすぎず、従って「管理」と訳すことは、不適切といわざるをえない。

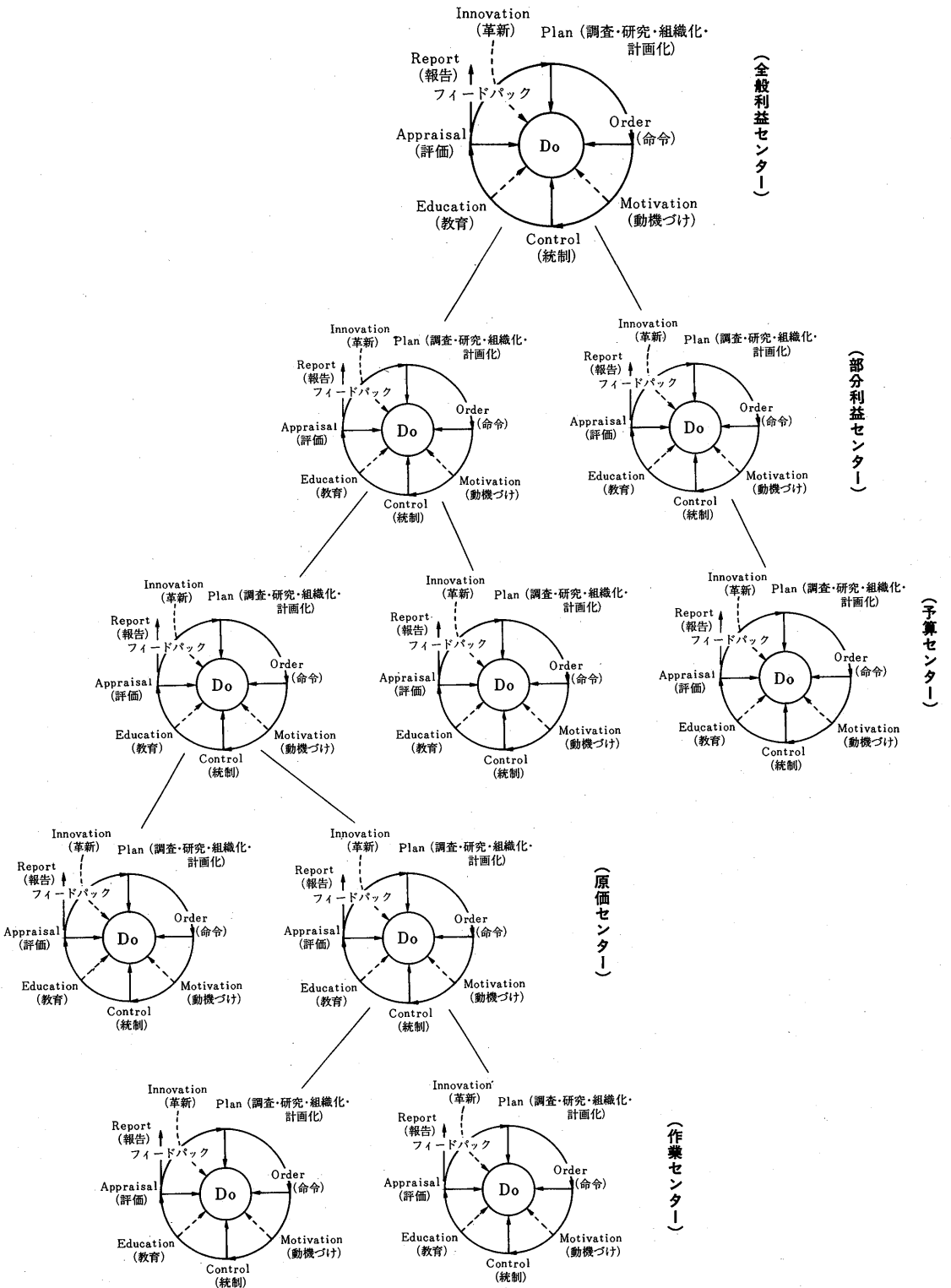
2. 統制は全ての管理者に付帯した機能

管理機能は、当然のことながら管理活動がおこなわれている段階で発揮されている。管理活動の責任者は管理者であり、この場合、管理者とは全般管理者だけではなく、作業の第一線に立つ監督者に至るまでが含まれる。各管理者は各々に与えられた目標の達成に向け、その執行責任を負うわけであるが、管理活動の一環として統制活動もおこなう。往々にして、トップ・マネジメントである全般管理者の責任や権限の重要性の故に、トップによる統制ばかりが強調され、下位でのそれがあまり必要ではないと思われがちであるが、統制の範囲(内容、責任と権限)は各級管理者により異なるとしても、全てのレベルの管理者は所与の計画へ執行責任を有しており、そうした意味で統制は、各級管理者にとって重要な機能となる。各階層における管理機能の展

第1図 管理サイクル



第2図 管理機能の展開



(表1) 管理機能一覧

	planning	decision making	organizing	commanding	directing	leading	motivating	activating	coordinating	staffing	controlling	communi- cating	innovating	その他
Allen, L. A	○		○			○					○			
Brech, E. F. L	○						○		○		○			
Brown, A	○		○		○						○			combinating representing
Dale, E	○		○		○					○	○		○	
Davis, R. C	○		○								○			
Fayol, H	○		○	○					○		○			
Fox, W. H	○		○								○			
Greenwood	○	○	○		○					○	○			evaluating creating
Gross, B. M	○	○					○	○			○	○		
Hicks, H. G	○		○			○	○				○			
Koontz, H	○		○			○	○			○	○			
Longenecker, J. G	○		○		○		○				○			
Massie, J. L	○	○	○		○					○	○	○		
Miner, J. B	○		○		○				○	△	○			
Newman, W. H	○		○					○			○			
Petersen, E	○	○	○	○				○	○		○			
Rosenzweig, J. E	○		○								○			
Terry, G. R	○		○								○			actuating
Wren, D. A	○		○			○				○	○			
一寸木 俊 昭	○		○			○					○			
藤 芳 誠 一	○		○		○				○		○			
降 旗 武 彦	○		○				○				○			
伊藤森右衛門	○		○		○				○		○			
亀井辰雄	○		○						○	○	○			
松岡磐木	○		○			○					○			
茂呂森一	○		○		○						○			
山田一郎	○		○		◎				○		○		○	ordéring

開を表わしたものが(第2図)である。ただし、(第2図)のような基本的展開も、各階層により、機能の重要性の度合は異なってくる。計画化は、全般管理者、部門管理者など上位の管理者にとっては執行計画の立案や細分化された計画の検討など、計画化領域でのなすべき事は多い。しかし第一線監督者における計画化は、おおよそ上から示された計画の実行そのものが活動の中心であり、監督者による計画化の自由度はほとんどない。日々の人員の配置(組織化)、日あるいは週毎の生産量や進歩状況の管理(主に統制)、部下への動機づけ、そして上司への報告など、活動そのものが定常的である。しかし、各階層毎に機能のウエイトが異なるとしても、基本的な枠組みが変るものではない。この点については後にもう一度述べる機会がある。

管理の諸階層での諸機能の分担という管理の分担構造は、ブレック(Brech E.F.L.)による管理の枠組み(framework of management^(注13))を意味している。従来組織は、製造、販売、財務、人事、総務、技術等々のように仕事の分担構造(職能)として述べられることが多かった。しかし、組織は仕事の分担の側面とともに管理の分担の側面という二重性を持っており、この両面から考える必要がある。(表2)は管理の分担構造(機能)と仕事の分担構造(職能)の両側面の関係を示したものである。販売部門では、販売のための調査・研究から組織化、計画化をおこない動機づけや統制など各機能を遂行していく。つまり、各職能部門は管理サイクルに従って各機能を展開する。逆に調査・研究や計画化など各機能は、製造、販売、財務など各職能を実行していくためには不可欠の活動となる。

ここでは組織の二重性という観点で管理の分担構造について述べたが、ブレックのいう管理の枠組みの中心テーマはそれを責任・権限の構造とするところにある。それについて

は後述する。

(表2) 組織の二重性

機能 \ 職能	製造	販売	財務	人事	技術	総務	……
調査・研究	○	○	○	○	○	○	○
組織化	○	○	○	○	○	○	○
計画化	○	○	○	○	○	○	○
動機づけ	○	○	○	○	○	○	○
統制	○	○	○	○	○	○	○
教育	○	○	○	○	○	○	○
革新	○	○	○	○	○	○	○
評価	○	○	○	○	○	○	○
∴	○	○	○	○	○	○	○

3. 統制は進行形管理である

前述したように、計画が全て終了した段階で統制を加えることは適切ではない。計画が完了した時点で、当初の予定に比較して結果がどうであったかを分析し、次の計画化へ受け渡していくのは統制ではなく、評価機能である。しかし、(表1)を見てもわかるように、管理機能の中で評価機能を独立した1つの機能として扱っている人はほとんどいない。グロス(Gross, B. M.)はわずかに evaluating を1機能として取り上げてはいるが、そのかわり、彼には統制機能がない。一般的には評価機能は、統制の中で述べられていたり、実効化(actuating)の中で触れられたりしている。テリー(Terry, G. R.)は「統制とは業績評価をすること、そして必要なら計画にそった業績を得るために修正行動をとること^(注14)」と定義し、またアレン(Allen, L.)も「統制とは、現在進行中の仕事および完了した仕事の評価をおこない、これを規制するためにおこなう管理者の仕事^(注15)」(傍点筆者)とする。両者とも業績つまり結果をも統制の対象にしている。しかし、結果について評価し、それを次の計画化へとフィードバックしていくのはまさに評価機能であり、それは事後管理を意味している。統制のプロセスとして述べられる評価は事中管理(進行形管理)であり、事後管理としての評価とは区別する必要がある。

る。また、(第1図)に示しておいた通用の考え方、つまり、plan—do—seeについても一言付け加えておきたい。doについては前述したが、seeが結果に対する評価である以上(事後管理)、管理サイクルは、むしろplan(事前管理)—control(事中管理)—see(事後管理)と表現すべきである。

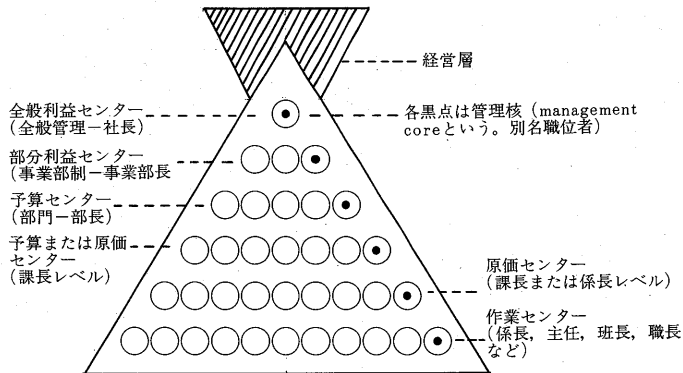
4. 統制は組織構造を必要とする

統制の目的は、実績を計画値と比較・対照し、計画の達成を確実にするための対策を講じることであるが、是正措置がおこなわれればそれで終了するものでもない。計画からの逸脱の原因や責任、あるいは修正をおこなうためにとる対策の責任の所在、また、誰がその責任者であるのかを知る必要がある。責任者たる管理者は、責任とそれに付帯した権限が明確にされなければ管理のいかなる活動も執行できない。それ故、責任・権限が明確に与えられている場合を統制可能性(controllable)といい、そうでない場合を統制不可能性(uncontrollable)という。権限が与えられずして統制活動はできないからである。このような責任・権限の構造を前出のブレイクは管理の枠組みと呼んだのである。この枠組みの中で、誰が(who)どこで(where)

何を(what)するのが明らかにされる。そして、管理者としていかなる基準によって管理するのが定められる。こうした管轄範囲を具体化したものとして管理センター(第3図^(注16))がある。管理センター化の第一歩は誰がその管理責任者であるかを選抜・任命・配置することから始まる。管理責任者は、その職位に応じて責任と権限が決められている。周知のものとして、職位記述書、責任・権限明細書あるいはマネジメント・ガイド(MG: Management Guide)方式などがある。

組織上の責任は、第3図のように利益センター、予算センター、原価センター、作業センターとして分割されているが、それを実効化するためには、その基準となる具体的な計数が必要となる。通常用いられる計数は、価値計数と物量計数であり、後者は物量単位、つまり数量的にいくら作るかというような具体的な数字を意味するのに対し、前者は価格で示されるような貨幣計数を意味している。管理センターにおける各職位と計数の関係を示したものが(表3)である。管理者は、組織上の責任(職位)を託されるとともに、権限も委譲され、その枠内で責任となる計数(責任計数)を達成する必要がある。実現すべき目標

第3図 管理の枠組み



(備考) 原価センターでも、作業センターでも、それぞれは、また、大・中・小という風に層別に細分される。たとえば、大原価センターを原価部門(Kostenstellen)といい、小原価センターを原価場所(Kostenplatz)という。

表3 組織と計数

管理センター	職位	基準原理	計数
全般利益センター	社長	収益性	価値計数
部分利益センター	事業部長	収益性	価値計数
予算センター	部長	収益性 経済的合理性	価値計数
予算または原価センター	課長レベル	経済的合理性	価値計数
作業センター	課長レベル 係長	経済的合理性 技術的合理性	価値計数 物量計数
原価センター	係長, 主任 班長, 職長	技術的合理性	物量計数

として具体的に自己に割当てられた計数責任を accountability (測定可能責任) といい、組織上の責任として達成すべき responsibility (職務責任) と区別される。管理センター化は一方では責任の分割をなしながら、他方では責任追求の制度となる。各々に与えられた責任・権限を用いて、目標となる責任計数をいかに達成したかは、最終的に評価され、給与、昇進、昇級などの査定材料となる。このように管理センターは責任追及センターとしての意味をも有している。

管理 (management) が、その手段として管理用具 (management tools) を用いるように、統制も上記のような組織手段や計数手段などの管理用具と密接に結びついている。

5. 統制の種類 (統制の主体者)

統制は、何も上司や管理者が部下に対しておこなうだけではない。上位の管理者が、自己責任の下にある下級の管理者に対しておこなう統制もあれば、各級の管理者が自己の責任部署の目標値を基準として、自他の部門活動を統制する場合もある。また、部下あるいは個人は、自らを統制しながら与えられた目標の達成に向け努力をする。上司が部下を、他の人が他の人を統制するものを他律的な統制といい、自らのうちに自らを律するような統制を自律的統制：自己統制 (self-control) という。他律的統制は一般的であるが、管理

活動の中には多くの自己統制も取り入れられている。目標による管理 (management by objective) もその1つである。通常は、達成すべき結果を前もって与えられ、一定期間内での達成をめざし、結果に対して責任を負うわけであるが、単に割り当てられた目標というよりも、最近ではむしろ自己申告による目標の設定とその達成という自己統制の面が強調されてきている。

このように、組織においては、職位に関する他律的統制と組織内の個々の人間が自ら律すべき自己統制という両面の統制がある。

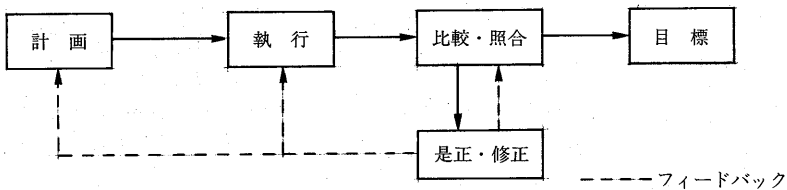
III 統制のシステム

統制のシステムは、フィードバックのシステムである。クーンツは、統制機能をシステムティックに把握し、統制システムを情報のフィードバック・システムの一連の過程と考えた。確かに、進行途中での現況を計画と比較・対照し、修正をおこなう流れは、フィードバックの典型的パターンである。(第4図参照) アッシュビー (Ashby, R.) はホメオスタット・モデルの中で、比較・対照の過程を本質的変数と呼び、この変数が許容限度内であれば生体は維持されると述べている (第5図)^(註17)。管理者が、是正措置をおこなう上で、この本質的変数の許容限度をどのように捉えるかは、その時の環境、方針、経験、主観、あるいは各種のデータなどにより異なってくる。現システムが、完璧な知能システムでない限り、人間の判断の余地は多々ある。しかし、その判断をできるだけ正確にするための努力はおこなわれている。例えば、統制の過程におけるタイム・ラグ (time lag) を少しでも補正するために、計画にインプットされる情報を入力時にチェックをし、その情報が望ましい結果を達成できるか否かを比較し、目標が達成されない場合は、計画あるいはプロセスを修正していく。このような過程をクーンツはフィードフォワード (feed for-

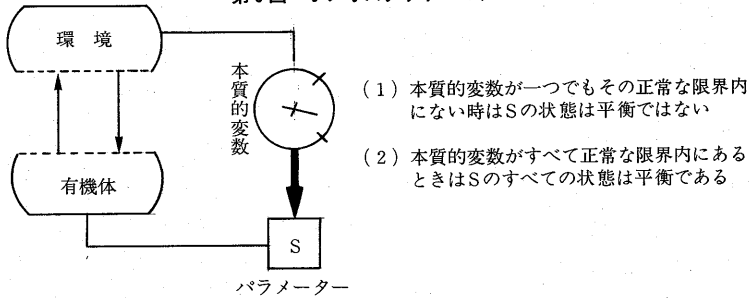
ward) システムと呼んでいる^(註18) (第6図^(註19))。通常の統制は、計画の執行過程で、つまり計画が何らかの影響を受けた時点での統制であるが、フィードフォワード・システムでは、計画が実行に移される前、あるいは移された時点でのインプットが目標の達成に適か不適かをシミュレートすることにより、実行前の計画の手直しや実行後の修正をよりタ

イムリーにおこなうことをめざしている。直接の影響を受ける前に予測をおこない、予測結果に基づいて前段階へそれを反映させていく。これが、フィードフォワードとフィードバックの両システムの相違である。もっとも、基本的には、どちらか一方だけというよりも(第6図)のように両者が関わり合うことにより、より有効なシステムとなることは疑う

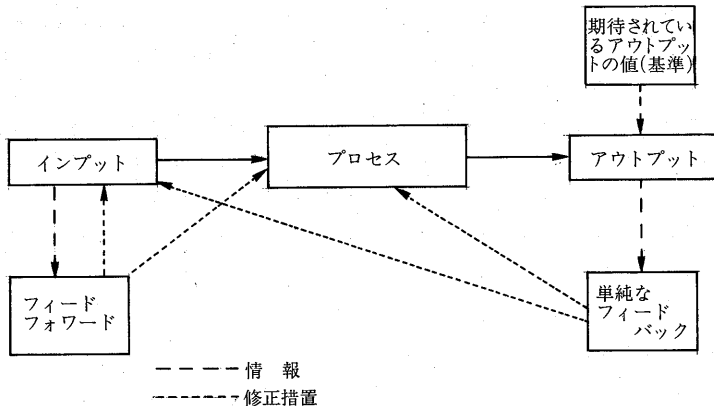
第4図 簡単なフィードバック



第5図 ホメオスタット・モデル



第6図 単純なフィードバック・システムとフィードフォワード・システムの比較



余地がない。

先にアシュビーのホメオスタット・モデルに触れたが、これは統制に関する多くの示唆を与えてくれる。生体の持つ自律的恒常性(homeostasis)は組織の存続のメカニズムと共通し、有機体と環境の相互の関係は、本質的変数を通ることにより、有機体の反応を決定する。本質的変数は意思決定の基準である。統制のプロセスは、本質的変数の限界値と対比されながらおこなわれている。

おわりに

統制は再三繰り返すように計画に基づいたものである。計画の不備は、活動を統制していくための基準、尺度が備わっていないことを意味し、統制不可能な状況に陥ることになる。目ざすべき目標が不明確で、しかも現在の状況を比較すべき基準もないならば、決して満足のいく結果を得ることはできない。逆に、計画が明確、完全であれば、統制はより効率的になり、適切な対応をとることも可能になる。計画と統制とのこの結びつきの強さの故に、アンソニー(Anthony R.N.)のように計画と統制をまったく不可分(注20)の概念と考えるものもある。それほどではないにしても、計画と統制が密接に関連していることは、もはや明白なことである。

執行計画は、階層が下位になればなる程、より具体的で詳細なものとなる。しかし、管理者は、割り当てられた計画の中で、何が期待されているかを知らなければならない。期待を理解しない限り、担当部門は課せられた期待を達成することは難かしく、しかも達成しつつあるか否かを判定することができなくなる。それ故、管理者は計画の作成に携わり、計画を理解することが必要である。

統制は、管理機能の一つにすぎない。しかし計画が予定通りに達成されるかどうかは、統制をおこなう管理者にかかっている。全般管理者から第一線の監督者まで、個々に定め

られた責任と権限の枠の中で機能をいかに發揮してゆくかが、成功の鍵となる。

注釈

- 注1 controlの訳語としての「統制」という用語は本来不適切であり、一般的にそれは対内的には統制、対外的には支配を意味し、マネジメント的コントロールは統制、支配の語では表現しえない関係である、という指摘もある。(山城章監修、企業研究会編『経営・組織・管理の規程の作り方』ダイヤモンド社、1958、pp. 34-35)
- 注2 Koontz H., Management, sixth edition McGraw-Hill, 1980, p. 38
- 注3 Fayol, H., Administration Industrielle et general, 1916, 都筑栄訳『産業並びに一般の管理』風間書房, 1958, p. 7
- 注4 Fayol, H., 都筑栄訳 Ibid., p. 154
- 注5 Koontz H., op. cit., p. 635
- 注6 作表に当っては数多くの文献を参考としたが、ここでは割愛する。なかには同一著者でも年代により管理機能が異なっているものもあり、その場合は過去の文献については最も代表的と思われるもの、現在も引き継ぎ著書がある場合は最新のものを参考とした。また、なかには本来、管理機能論者ではない者もある。特にわが国の論者は大抵がそうであるが、『総論』などの著書に、その著者なりの機能が述べてある場合は、それを参考として列挙した。
- 注7 directing, commanding, ordering, あるいは leading も含めて、その内容の意味するところは、管理機能上それほど大きな相違があるわけではない。用語上の厳密さを取り除けば、この機能の重要性も当然指摘されるべきである。
- 注8 山田一郎著「経営学総論」新評論, 1972, p. 196
- 注9 山田一郎著 Ibid., p. 196
- 注10 降旗武彦著「経営管理過程論の新展開」日本生産性本部, 1970, p. 65
- 注11 降旗武彦, Ibid., pp. 63-70
- 注12 山田一郎, op. cit., pp. 183-195
- 注13 Brech, E. F. L., Organisation—The Framework of Management—Longmans, 1957 London.

- 注14 Terry, G. R., Principles of Management, seventh ed., Richard D. Irwin, 1977, p. 481
- 注15 Allen, L. A., The Profession of management, 1960, 小山八郎訳「新しい経営者の仕事」ダイヤモンド, 1961, pp. 16-17
- 注16 山田一郎 op. cit., p. 254
- 注17 Ashby, W. R., Design For A Brain, Chapman and Hall, London, 1960, 山田坂仁他訳, 「頭脳への設計」宇野書店, 1967 pp. 49-51 および pp.99-100図はp.99
- 注18 Koontz, H., op. cit., pp. 646-652
- 注19 Koontz, H., op. cit., p. 648
- 注20 Anthony, R. N., Planning and Control Systems—A Framework for Analysis—1965, 高橋吉之助訳「経営管理システムの基礎」ダイヤモンド, 1968, アンソニーは, マネジメント・コントロールという語を計画とコントロールの双方を組み合わせた概念として用い, それを「マネジャーが, 組織の目的達成のために資源を効果的かつ能率的に取得

し, 使用することを確保するプロセス」と定義している。(邦訳書 p. 22)

参考文献

1. Anthony, R. N., Planning and Control Systems—A Framework for Analysis—1965, 高橋吉之助訳「経営管理システムの基礎」, ダイヤモンド, 1968
2. Ashby, W. R., Design For A Brain, Chapman and Hall, 1960, 山田坂仁他訳「頭脳への設計」宇野書店, 1967
3. Brech, E. F. L., Organization—The Framework of Management—, Longmans, 1957
4. Koontz, H., Management, sixth ed., McGraw-Hill, 1980
5. Terry, G. R., Principles of Management. seventh ed., Richard D. Irwin, 1977
6. 山田一郎著「経営学総論」新評論, 1972
7. 他文献省略