

Title	現代経営社会学の問題：経営社会学の展開とマックス・ウェーバー(3)
Sub Title	Das gegenwartige Problem der Betriebssoziologie
Author	石坂, 巖(Ishizaka, Iwao)
Publisher	
Publication year	1974
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.17, No.1 (1974. 4) ,p.30- 60
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19740430-04050959

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

現代経営社会学の問題

——経営社会学の展開とマックス・ウェーバー(3)——

石 坂 巖

はじめに。経営社会学におけるポスト・ウェーバー状況とロスト・ウェーバー状況

- I 生成過程における経営社会学のロスト・ウェーバー状況
- II 戦後における経営社会学の展開
- III 経営社会学の論理と現実(以上前々号)
- IV ノイロー経営社会学とウェーバー批判——経営社会学のウェーバー的状況の起点
 <中間的まとめ> (以上前号)
- V 現代経営社会学の問題
 - ポスト・ウェーバー状況の問題
 - (1) 共同決定制とフランクフルト・グループ
 - (2) 経営社会学, M・ウェーバー, 組織社会学
 - (3) 経営支配団体説の定着
 - (4) 開かれた組織——現代組織社会学の立場
 - N・ルーマンのウェーバー論
 - (5) 矛盾的組織——産業大経営(1)
 - (6) 政治的組織——産業大経営(2)(以上本号)
- VI 資本主義経営社会, 民主主義, 革命におけるウェーバー的論点(以上次号)

V 現代経営社会学の問題

——ポスト・ウェーバー状況の展開——

(1) 共同決定制とフランクフルト・グループ

1. 共同決定制下の労使関係や経営秩序を踏まえたO・ノイローの<新経営スタイル>論は、60年代の始めに、経営=支配団体説批判を内容としたものであった。ではその後の経営社会学の展開は、論点の中心にあった経営=支配団体説、並びにその理論的拠点であるウェーバー理論をめぐって、どうであったろうか。

ノイローの理論は、ウェーバーの官僚制理論の批判であるより、そもそも経営を支配と服従関係とみることに⁽¹⁾対する批判であった。ノイローの経営社会学の基礎は、経営の「社会秩序」概念で

(1) ノイローのウェーバー批判の詳細は、前号をみられたい。

ある。彼はこの社会秩序を人間的関係の秩序として、経営の「組織」と区別した。この経営組織は、ノイローによれば、その目的に応じて諸機能が、人やグループに配分される組織構成体である。彼はこれを具体的には、生産過程の労働組織、即物的秩序とも、あるいはヒエラルヒー、官僚制とも言っている。⁽²⁾この点からみると、ノイローの言う組織や官僚制、またヒエラルヒーは、職能的秩序のことである。この面では、彼は対等的関係はあり得ず、規律は必要であり不可欠とみる。

ノイローが共同決定制によせる意義は、経営の意思形成における対等関係=共同決定の制度の実現により、経営内の上下関係は、単なる職能上の序列でしかなくなったこと、逆に言えば職能上の序列は、あくまで職能的秩序でしかなく、そこには、人間の人間に対する「支配」関係は決してふくまれていない、その意味で共同決定下の経営社会は、共同労働の場である以上に、人間共同生活の場になっているという点にある。ウェーバーの官僚制理論は、資本主義大企業の経営組織を官僚制的構造の典型とみるわけだが、資本主義経営のこの官僚制組織を、合法的支配の典型的とする。ノイローの経営社会の概念はこれに対し、官僚制組織とは区別された人間共同生活の秩序という点にある。したがってノイローのウェーバー批判は、先に述べたようにウェーバーの言う官僚制組織が合法的支配の装置であり、資本主義的大企業が官僚制組織である以上、資本主義大経営もまた「支配団体」にならざるを得ない点に向けられるわけである。しかしノイローは官僚制組織は肯定する。この点でノイローのウェーバー批判は、論理的にみればおかしいことになるのだが、彼のウェーバー批判点をみると、「支配の社会学」それ自体の構成的概念、つまり命令権力、服従、正当性の諸概念について向けられていて、官僚制概念についてではないのは、以上のようなノイローの官僚制問題抜き論理の結果なのである。結局、ノイローは経営の意思決定における共同決定制の意義の重視に走りすぎて、単一支配制的意思形成に法的枠組を設定し、経営内の権力分割を志向すべき共同決定制の下で、労使の社会関係の力の振子の行方に早急な、しかしそれはある意味では正しかったと言うべきかもしれない結論を下したことで、意思決定の問題の重視に比べ、官僚制組織の問題を軽視したところにウェーバー批判の論理の混乱が生じたと言ってよいであろう。

2. さて共同決定下の経営社会が<支配と服従>の場ではないというノイローの主張が、ある意味では正しかったと言うべきかもしれないとは、どういうことか。本稿の主題、すなわち現代経営社会学の特質を明らかにすることも、問題の背景的なつながりにおいて、そのことと結びついているといえるのである。

奇蹟の50年代と違って、61年に第一回のマルクの切上げを経験した後の、60年代の西独の経済は、リセッションを交えながらの成長で、決して平坦ではなかったにせよ、世界第一のドル保有国にのしあがった。すでに本研究の第一論文の表で示したように、ストライキにより失われた労働日数

(2) O. Neuloh, Die deutsche Betriebsverfassung, 1956, S. 20.

をみると、50年代の趨勢と60年代のそれとは極めて対照的である。60年代のその数値は非常に低い。また表1をみれば一目瞭然であるように、オランダと共に労使紛争は世界的に極端に低い。この極度に安定した労使関係は、ノイローの主張する、法的共同決定制による<新しい経営スタイル>の成果として、しかもその世界史的意義を認めなくてはならぬものである。少なくともそういってもよいように見える。ところで69年の後半期に入ると、突如として

<9月ストライキ>(September Streik)として一括的によばれるストライキが、石炭、鉄鋼、金属加工の基幹産業部門に発生した。このストライキはその連続性と爆発性において、西独社会を揺り動かし人々を驚かさせた。とりわけこれらの産業部門こそは、ノイローの強調してやまなかった<新しい経営スタイル>を形成すべき共同決定法の施行分野であったことが注目されたと同時に、この<9月スト>が西独の経営社会に与えた衝撃は、それが組合の機関決定による組合指導部の統制下のストではなく、個々の労働者の自発的な職場放棄による「山猫スト」であったという事にある。平穏な労使関係の海面に突如として生じた<山猫スト>の激浪はどう解すべきなのか。

もともと共同決定法(経営組織法を含めて)に対する評価は、形通りにみれば4種類、是とするか非とするかという点でしよれば二通りに分けられる。つまり始めからこのような制度は問題にならぬという見方と、それに積極的意義を認めるものとに分けられ、そのそれぞれもが、労使双方によって主張されているのである。その意味で四通りあるいは二通りの評価があるということなのである。労使双方からみて、全く評価され得ないというのは、問題外とすれば、あとは積極的に評価する立場の問題である。先にとりあげたノイローの積極的評価が、その一方の立場を代表する典型であることは、ここで改めて論じるまでもないであろう。このノイローとは全くちがった、正反対の立場で、共同決定制を評価し、この制度を積極的に活用しようとする動きがある。それは階級闘争の手段として、場として大きな意義を認めようとする立場である。この動きはフランクフルトのマルクス研究所(Institut für Marxistische Studien und Forschung)のグループにより代表されている。このグループにより代表される、階級闘争の場として共同決定制を積極的に活用しようとする立場、その意味で共同決定制を、単に資本による搾取の手段として拒否反応を示す公式主義とはまたちがったこの立場の、理論的背景をつきつめると、それは我々が先にある意味で正しかったかもしれないと、述べたノイローの主張の示す事態につながるように思われる。そしてその事がまた、現代経営社会学の中心問題とも、ストライキに結びついているように見える。この一連の、事の筋道の解明が、本稿の主題であるといつてよいのである。

表1. ストによる年間労働損失日数(千人当り)の国際比較 '64~67 } 年平均。
'64~68 }

イ	タ	リ	ア	873日……	'64~68
ア	メ	リ	カ	447	
フ	ラ	ン	ス	147	
日			本	116	
英			国	109	
ス	ウ	ェ	ー	デン	30
オ	ラ	ン	ダ	7	
西			独	5	

W. Nickel, Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft, 1972, S. 413. より。

3. フランクフルト・グループの共同決定に関する各種の調査や理論的研究は、「闘争課題として共同決定 (Mitbestimmung als Kampfaufgabe, 1971) の一冊にまとめられている。彼らの立場は、たとえばノイローの共同決定の研究について、次のように規定しているというから明らかである。すなわちノイローが<新しい経営スタイル>としてあげる諸特徴は、より詳しい分析によれば、労働者を資本主義的企業に拘束的に一体化させるものであり、最高能率の生産に労働者を統合化させ、搾取の下に<連带的に>服従させるものにほかならない。要するにノイローのそのような研究成果は、それが企業家団体の財政的援助をうけて行われたものであれば、驚くにたらないことだと言いきって批判している。⁽³⁾

フランクフルト・グループの共同決定制に対する基本的な見方は、次の二点に帰着する。すなわち、労働者の大衆的自発性 (Masseninitiativ) が喚起され、生み出されるという点で、職場における共同決定は卓越した意義をもつということであり、他面、その自律化 (Autonomisierung) により、容易に企業家の道具になりうるということである。⁽⁴⁾ 意思決定についての法的規制の枠のなかで、労使の社会的力関係の振子はどちらにでも動きうるということである。労働者側の活動の拠点になるか、企業経営側の支配遂行形式になるかである。その意味で彼らは今後の共同決定問題の上から、企業と経営が決定的闘争分野であるとみなす。彼らは階級的な紛争を、分配面での賃金の争いと、生産過程面での<権威>をめぐる争いに分ける。後者は、いわゆる職能秩序に関する権威問題である。階級対立局面をこのように二区分して、階級闘争は賃金闘争に還元することはできないこと、何故なら、その性質からして階級闘争は、生産関係における対立的地位に条件づけられた権力闘争であり、この権力闘争を通じて労働者階級の側から資本の支配の動揺を導き出すからである。それは直接的労働条件について労働者階級がコントロールすることに始まり、窮局的に経営政策の問題に拡張されるものである。⁽⁵⁾ それ故、彼らのこのような立場からすれば、共同決定要求は、一般的には権威的支配形式に対する闘いであり、民主的権利の拡大と深化の闘いであるが、より本質的には資本、とりわけ独占資本のコントロールの闘いを意味する。⁽⁶⁾ このことは、そのようなイデオロギー的要求から主張されると共に、彼らの後期資本主義に対する時代認識からも発する。

フランクフルト・グループは、後期資本主義では多くの領域での支配関係が、<官僚制>的形態をとって現われるとみる。特に他律性 (Fremdbestimmung) が官僚制的構造に結びついて現われるとする。官僚制の<目的合理性>と「即物的必然性」 (Sachzwängen) の背後には、工場従業員グループが支配階層の利害と意思の下に従属している関係が、窮局的に隠されている。別してテクノロジーや価値に無関係でもあるかのような経済的諸連関に結びついて官僚制が生じる場合、より一層

(3) Mitbestimmung als Kampfaufgabe, redakt., von J. Heinrich v. Heiseler, H. Jung, J. Schlieffstein, K. Steinhaus, 1971, S. 74.

(4) Ebd., S. 48.

(5) Ebd., 40 ff.

(6) Ebd., S. 43.

この「穏された」支配関係が形成される。独占段階になればいよいよ権威は、不平等と物的特権を聖化する強権 (Gewalt) として、民主主義的要求と対立する。共同決定要求をめぐる争いも、権威と民主的要求の対立として現象する。その対立は支配関係を穏すものとして、その背景的利益から切り離されて官僚制と民主主義の対立の形をとる。したがって共同決定要求は、それだけの要求として相対的に自立した動きとなり得るが、共同決定をめぐる闘いは、そのような隠された支配の形式を揺り動かすだけでは、単なる支配制度の近代化、改革の動きにとどまってしまう。そういう支配の内実まで突き揺り動かすべきものでなくてはならない、⁽⁷⁾ と言う。

フランクフルト・グループは、このようなイデオロギー的、時代認識から共同決定制を位置づける。そしてそこから共同決定の制度的要求のポイントを以下に置く。

- ① 労働者大衆の自発的活動性が促進されるか否か、
- ② この自発的活動性が資本の活動の中心にまで反対活動するように導かれることができるか、それとも支配形式の修正に甘んじるのか否か、
- ③ 共同決定の制度が実質的に、労働者階級のための情報基盤の拡大になるのか否か、⁽⁸⁾
- ④ 反権力的地位の確立、拡大をもたらすものであるかどうか。⁽⁸⁾

こうしたフランクフルト・グループの立場からすれば、共同決定の中心的問題は、単に制度的なものにあるのではなく、資本に対して従業員たち、全労働者階級の利害を貫徹させる可能性に関わることである。⁽⁹⁾ 彼らはこの基本的立場から、共同決定の調査を、制度的な側面よりもむしろ、職場、経営、企業における階級闘争の現実過程、労使の力関係、闘争に対する労働者のイニシアチヴに対する刺戟性などに着眼して進めた。調査の結果は、明らかに支配階級の「統合政策的機能」が前面に現われているということであった。労働者側の代表が企業の「繁栄」(wohl) ということに法的拘束をうけていること (これは監査役会、経済集会などでの秘密義務条項、経営総会での政治活動禁止などを含むであろう……筆者)、組合方針のミス、労働者階級における社会主義勢力の弱さなどに、その原因を彼らは求めている。⁽¹⁰⁾ 階級闘争が未発展で弱い場合、労資の同権的地位は社会的パートナーシップ的思想を表現するものになり、それは階級意識発展に対する思想的防禦策になっていると、共同決定制の現状に判断を下している。それ故、フランクフルト・グループは、第一に経営外労働者組織である労働組合が、経営内の労働者、職員の利害にしっかり結びつき、彼らの利害に方向づけられた労組政策を貫徹すること、⁽¹¹⁾ 第二に下から、つまり工場現場や事務所での、労働者や職員の利害を守る⁽¹²⁾ 為になるよう共同決定戦略がとられ、その意味で共同決定が下から担われねばならないことを主張

(7) Ebd., 39 ff.

(8) Ebd., S. 43.

(9) Ebd.

(10) Ebd., S. 45.

(11) Ebd., S. 319.

(12) Ebd., S. 321.

する。このことをもう少し具体化して言えばこうである。第一に資本、経営側からする統合政策に対し、労働組合の反対活動の貫徹、第二に経営内の労働組合組織の強化、第三に共同決定の制度上の各機関における各委員、代表者や経営評議会に対する従業員側によるコントロールの強化である。⁽¹³⁾

4. フランクフルト・グループのねらいは、先ず労働組合組織が共同決定制度の経営内の従業員代表とより緊密な結びつきをもつべきこと、次に共同決定の制度が労働者や職員など一般従業員の階級闘争に対する積極的態度を育てるよう活用されるべきこと、そして最後にそれらにより、経営に対する一体化策としての社会パートナー的思想や諸方策を、「実践で破砕する基礎」をつくることにある。⁽¹⁴⁾

ところで以上にみてきたフランクフルト・グループの提言、批判、主張は裏を返えしてみれば、労働組合の経営内の足場が弱いこと、その為に従業員代表機関であるところの経営評議会が、労働者階級の利害を代表して行動するより、一経営の利害を中心に動いている傾むきがあること（「経営評議会の経営エゴ的行動様式」の大量出現と彼ら自身述べている）、⁽¹⁵⁾その結果、彼ら自らの現状認識の通り、支配階級の統合政策的機能として、共同決定制が作用していることである。一面的意思決定制に法的枠組が与えられ、形の上からは明らかに権力分割であり合議制であるものが、実質的には逆に、経営に対する従業員の一体化を強化している。共同決定制が定着した60年代が、50年代に比べ格段と労使紛争が低水準にあり、世界史的ともいえるほど国際的にも労使間は安定性を示している現実の物語るものは、＜嘆きの勝利＞とも言われる、⁽¹⁶⁾そのような共同決定制の機能でなければならない。そしてまた69年秋の＜9月のスト＞の非合法性、爆発性、連鎖性は、従業員代表が共同決定制の下で資本、経営側にくみこまれていることに対する、下部労働者大衆の抵抗の現われとみることが出来る。

われわれはこの点で先に、ノイローの＜新しい経営スタイル＞の主張は、ある意味では正しいと言うべき速断であるかもしれないと述べた。今ようやく、そのことの意味を明白にできる地平に到達した。「ある意味では」というのは、そのイデオロギー的な飾りを除けて現実の動きをみれば、ということである。「正しい」というのは、そうしたノイロー流のイデオロギー的な飾りなしに共同決定制の現実をみれば、まさしく＜一体化＞、＜統合化＞機能として作用しているという事に関してである。ノイローの理論がそのような「正しさ」をもち得たとしても、それが速断であったことは、その成功した＜一体化＞、＜統合化＞により、新しい問題が西独の大産業経営社会に発生してきたことのうちに実証化されてきた。それはすなわち＜組織の生命力＞の問題であり、組織として一体化、統合化された結果、組織成員の自発性、自主性、創造性喪失に関する問題である。あの非合法的な＜9月スト＞労働者の大衆的職場放棄は、その問題に対する労働者的抵抗の発現現象以外

(13) Ebd., S. 322.

(14) Ebd., S. 322.

(15) Ebd., S. 319.

(16) A. Horné, 'Der beklagte Sieg, 1964.

の何ものでない。そしてまたこれらの問題の根底にあるものは、ウェーバーの官僚制組織そのものの問題にほかならない。かくて経営社会学におけるウェーバーの正面的登場であり、現代経営社会学のポスト・ウェーバー的状況の開始である。

(2) 経営社会学, M. ウェーバー, 組織社会学

60年代の半ばから70年代にかけての経営社会学の理論的展開の大きな特徴は、第一に組織社会学の強い影響下にあること、第二にそれに伴ってM・ウェーバーの官僚制理論が経営社会学の舞台に、経営社会学史上はじめて主役となって登場したこと、第三にそのさいの論議の中心点は、経営の〈強制性〉つまり、経営=支配団体説の局面にあるということであった。要するに現代経営社会学はウェーバーの官僚制理論を、理論的前提としてその経営=支配団体説を認める。そして支配=強制性に発する経営の問題性にとり組むことのうちに論議をくりひろげていることである。

すでに論じたように、工業化の発展と共に生じた大衆社会状況下に、ドイツ社会民主党がマルクス主義から離れることを党大会で宣言したのは1959年である。経営社会学者G. フィッシャーは、その同じ年に、ドイツの企業にとり、労働者の住宅問題は解決されたこと、すなわち労働者の生活福祉問題は終わったこと、それに代って今後の経営社会政策の問題は〈組織〉問題にあり、その点で「教育」が中心課題でなくてはならないことを論じた。まさしく60年代における経営社会政策の課題が〈組織〉問題にあるという、G. フィッシャーの予告の現実化が、組織社会学の発展、並びにそれと経営社会学の結びつきであった。

60年代の西ドイツの経済社会は世界第一のドル保有国への発展途上にあつた。50年代に基礎的蓄積をなしとげ、60年代に世界経済制覇へと歩んだ時代はまた、エレクトロニクスに代表される急激な科学、技術革命の国独資的貫徹過程であつた。⁽¹⁷⁾生産の技術的方式の変革は、鉄鋼、鋳山、機械製造、建設、繊維などの各産業に急速に進展した。生産の技術的変革は、当然、労働力の技能的構成の変化を伴わねばならない。したがってそこに技能の老朽化、配置替え、さらには失業の危機が、絶えず経営の社会的不安源の構成的条件として存在していた。⁽¹⁸⁾各種の労働者意識の調査から、この段階の労働者の最大関心事が〈職場安定〉にあるのが判るが、西独の産業大経営にとっては、この経営社会的不安を顕在化させずに技術移行を完成することは、先ず60年代における当面の〈組織〉課題だったのである。共同決定制がその為の〈統合化〉機能を十分に果してきたであろう点については、すでに述べたところである。「組織」の第二の課題は、円滑な技術移行を「一体化」政策によりなしとげた後にさらに、広義の技術発展、経営発展に向う組織の〈革新力〉発揮にあつた。この点で〈一体化〉、〈統合化〉政策で強力に作りあげられた組織、すなわち官僚制組織が逆に桎梏

(17) K. Neelsen, Wirtschaftsgeschichte der BRD., 1971, S. 285.

(18) Ebd., S. 286.

となってきたこと、かくてこの問題の取り組みが、基本的モチーフとして現代経営社会学を貫くことになるのである。

経営の「組織性」が時代の問題となるに及んで西ドイツに急速に組織社会学が発展した。この組織社会学がアメリカの組織論と強い結びつきをもったことは当然であったが、アメリカ組織論における官僚制問題の重視と、そのことの故のウェーバーの官僚制理論の理論的重さとは、そのまま西ドイツの組織社会学に導入されることになった。いずれにせよ「組織」と「官僚制」とが、同義語的に取扱われるほど、官僚制機構の、組織における決定的な役割は、ウェーバーの官僚制理論と組織社会学の結びつきを、これまた決定づけたのである。そしてまた現代経営社会学が「組織」問題を理論的軸として展開すれば、それはそれでまた組織社会学との緊密な結びつきを必然とするし、このことがさらに、ウェーバーの官僚制理論と経営社会学を直線的につなげずにはおかないことも、あまりに明白なことである。

たとえば50年代から60年代はじまりにかけて、経営社会学 = 産業社会学の典型的な概論書はダーレンドルフの「Industrie-und Betriebssoziologie」であった。この書物は Sammling Göschen のいわば新書版の叢書の一冊で、内容についてはすでにふれたが、アメリカ産業社会学、とくにヒューマン・リレーションズ論を中心に置いた論文で、ウェーバーは前史的考察においてしか考察対象となっていないのである。Sammling Göschen の叢書の社会学部門の、このダーレンドルフの担当した「Industrie-und Betriebssoziologie」は60年代の後半に、担当者を変え全く新しく書き改められた。著書は W. Burisch であるが、この新版での引用をみると、ウェーバーはマルクスと並んで、ブリーフスやゲックあるいはメイヨーと共に最も頻繁に引用されている名前であり、またこの新版では、組織社会学的考察が特に一章を割いて論じられている。また W. リテック (W. Littek) の「産業労働と社会構造」(Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur) は、昨年度 (1973) に出版された新しい書物であるが、この書物の副題は、「産業一、経営社会学批判」となっていて、マルクス主義的立場からの批判の展開なのである。このなかでも近ごろの経営社会学の特徴として、研究関心がいよいよ組織社会学的な見方に向い、多かれ少かれシステム理論的展開として拡がりつつあることを指摘し、特にその点についてかなりの頁を費している。⁽¹⁹⁾

さらに官僚制理論との関連についてみれば、「産業経営の社会学的特徴」(Grundzüge einer Soziologie der Industrieverwaltung, 1970) の著者、H. ボゼツキイー (H. Bosetzky) は、産業経営は支配団体であり、全体としてみれば、国家の行政 (Verwaltung) と全く同じように官僚制の理念型に依拠すると述べている。また組織社会学の現代西ドイツの理論的代表者の一人、R. マイントツ (R. Mayntz) も、次のように組織社会学と官僚論とウェーバーのつながりの濃さを論じている。すなわち組織社会学のほとんどすべての本質的な著書は、明白にウェーバーに関わっており、はじめの頃

(19) W. Littek, Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur, 1973, S. 40.

はウエーバーの官僚制概念は、「組織」のメルクマールのほとんど完全なリストを含んでいると考えられていたこと、そのため組織と官僚制の違いが見分けられないほどであった。その結果、反動として後にいろいろな批判がウエーバー官僚制理論に向けられたが、その多くはウエーバー理論の誤解に基くものであったが、そういう批判でさえ、研究方向を豊かにしたと⁽²⁰⁾。

以上のように、組織社会学、ウエーバー官僚制論、経営社会学をつなぐ太く濃い問題関連の線は、かんたんな一瞥によっても、明白である。本稿は組織社会学を主題にしているのではないので、ここでは経営社会学の展開に影響した限りで、組織社会学をとりあげ、そのことを通じてウエーバーの現代経営社会学の位置を覗いてみたい。この点で論議の焦点たるべきものを先ず明らかにとり出しておけば、こうである。組織社会学の中心論点が、組織維持と目標実現にある、言い換えれば目標実現に向うよう、絶えず組織を形成し維持し続けて行く点にあるとすれば、そのような組織とは、環境に対する適応能力、弾力性や革新能力をもち安定性をもつものでなくてはならない。⁽²¹⁾過度に環境条件の変化に自己を合わせることは、自己放棄に導き、逆に転換能力のあまりに少ないのは、組織の動脈硬化を生じさせる。この点で組織の典型としての官僚制の形成の必然性と、それにも拘らず、その官僚制が硬直性、保守性の面で問われることになる。そして窮局、硬直性、保守性の由来してくるところは、官僚制的組織が合法的支配の強力な装置であり、資本主義的大企業経営も他に比べるものもない典型的な官僚制的組織であるというウエーバー的テーゼであり、この経営=官僚制組織=支配=服従の関係の根底にある<強制性>の問題でなくてはならない。

(3) 経営=支配団体説の定着

(3)-1 支配構造の<遍在性>

すでに論じたようにノイローは、西独の共同決定制下の経営社会を、支配団体とはみない。彼も経営体が労使の緊密な結合関係を現わすものであっても、「共同体的」経営制度 (Gemeinschaftsbezogene Betriebsverfassung) というのは、常に現実ではあり得ず、単に理念でしかなく、それはいつも目標にとどまるものであることをよく承知していた。⁽²²⁾けれども彼は、現代の共同決定制下の経営体は共同体ではないにしても、協同的構成体であり、単なる賃金授受の場を越えた「生活領域」(Konvivium) の場になっていると主張する。この点について先にあげた、H. ボゼツキーは、官僚制機構の上にも、ノイローの言うように協同的、生活領域的な構成体はもちろんあり得るけれども、しかしその中には<支配の固い核>があることは見のがし得ないと批判する。⁽²³⁾

(20) R. Mayntz, Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie, in: Bürokratische Organisation, herg., von R. Mayntz, 1968, S. 27. u. S. 29.

(21) R. Mayntz, Bürokratische Organisation, 1968, Einleitung S. 21.

(22) O. Neuloh, Die neue Betriebsstil, 1960, S. 56.

(23) H. Bosetzky, a. a. O., S. 263.

ダーレンドルフは早くに (1959)、工業化の初期であれ高度に発達した段階であれ、またソ連であろうとアメリカであろうと、産業経営は支配団体であるとした。⁽²⁴⁾ W. リィテックはこういう産業経営の支配構造の〈遍在〉観の首唱者は、ダーレンドルフではあるが、彼は役に立たないと言う。⁽²⁵⁾ われわれもすでにダーレンドルフの経営 = 支配団体論がいかにも色の薄められたものであり、シエルスキーや表面的には彼と対立し合うノイローの経営 = 協同組織説と、それほど質的には違ったものでないことを分析した (本稿第1論文をみられたい)。リィテックは資本主義的産業社会において、経営的に組織された労働の社会的問題性が生じ拡大するのは、〈支配〉の問題性のうちにこそ、その中心点があると言う。⁽²⁶⁾ この立脚点から、彼は支配の問題は管理や管理方式の問題として心理-社会学論点にすりかえられてはならないと言い、また機械システムと生産組織の機構的一体化の進展により、指令や監督が直接的上司の手から離れ機械化に移行する、この労働関係の「即物化」が、生産における〈人間の人間に対する支配〉を止揚するとしばしば言われることを否定する。⁽²⁷⁾ そして大組織に必然的なヒエラルヒーの単なる指摘は、支配問題の説明にはならず、問題はそのヒエラルヒーの司令部ポジションが、如何なるメカニズムに基き、如何に占められるか、またそれが如何に維持されコントロールされるかを、問うことであると言い、経営の指揮や個々人の行動の調整は、不特定の人により行われるのではなく、資本家やその受託者などの特定の利益集団によると断じる。それ故、生産面での即物的法則性とか職能的権威といった概念は、要するに支配の問題を蔽うものでしかないと、これらの概念を批判している。⁽²⁸⁾ リィテックは単なる経営の支配的性格を指摘するのみでは不十分であり、その支配のメカニズムを分析し究明すべきことを強調しているわけである。

経営 = 支配団体論がここまで論じられるようになれば、リィテックのような一定の明白な立場性に立たなくとも、テキスト的概念書においても、経営の支配観点は貫かれてくる。たとえば先に引用した W. ブリシ (W. Burisch) も、資本家の支配的装置というマルクスの国家テーゼを拒否しても、経済的生産手段の管理、あるいは産業の領域における他者の生活チャンスを規定する権力というものは、産業の領域を越えた政治的影響を生み出すことを否定できないと論じる。⁽²⁹⁾ それ故、ブリシも、産業領域の一切の対立は直接、支配関係から導かれないこと、従属ということが官僚制や労働者、職員あるいは組合などの諸関係で、間接的役割しかもたぬことは往々にあること、まだ産業紛争の窮局原因として、形の上では必ずしも明白に現象しないことなど、いくつかの限定を附けた上であれ、紛争や対立の根元が経営体内部で「支配と服従義務が分れる」ことのうちにあること⁽³⁰⁾

(24) R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 1959, S. 45.

(25) W. Littek, a. a. O., S. 68.

(26) Ebd., S. 69.

(27) Ebd., S. 67-68.

(28) Ebd., S. 68.

(29) W. Burisch, Industrie- und Betriebssoziologie, 1973. S. 166.

(30) Ebd., S. 143.

を、一般的テーゼとして承認する。プリンはこうして、経営社会学には経営体をみる上で、(1)摩擦なく機能する社会システムという視点、(2)紛争をはらむ支配団体、強制団体という二つの視角があり、両者を結びつけることのうちに始めて、発展した産業社会の基礎部分である産業経営は十分に把握されることができるとするのであると述べている。⁽³¹⁾

今や経営 = 支配団体あるいは強制団体制は、経営社会学の基礎概念として定着した。かつて経営社会学の生誕期においては、概念としては経営は、「場所的に抱束され、時間的に規制をうけた、技術的措置のもとでの人間の協同関係であり、そこから特殊の社会関係、社会過程、関係構成体が生じるそういう協同関係」⁽³²⁾ (G. Briefs) というように規定された。また、経営社会学展開の論理の文脈においても、生産手段の無所有性による他律性が労働関係を規制するという分析があり、また生産装置の大規模機械化に伴う、経営規律の物的メカニズム化に基く疎外論の展開はあった。これらの論点を煮つめれば、まちがいなく<経営 = 支配団体>論に到達したであろうが、当時の経営社会学の理論家たちの問題意識においては、未だ支配 = 服従モデルとして経営を把えるところまでには分析は深化されなかった。それはウェーバーの支配社会学に無知であったという、研究上の技術的理由によるためか、それとも彼らのそもそもの問題関心にはマルクシズムはあったが、ウェーバーの問題関心が欠落していた故か、決着をつけることはできない。いずれにせよ現代ではボゼツキーの言うように「目下あらゆる産業経営は支配団体あるいは強制団体であるという見方は、経営社会学、産業社会学に広く行きわたっている」⁽³³⁾のである。現代の私的大経営は、大規模になればなるほど、いよいよ一層、官僚制になり、資本主義大経営でも支配は決定的だとするウェーバーの私的大経営 = 支配団体説は、経営社会学に全く根を下ろしたのである。⁽³⁴⁾⁽³⁵⁾

近代国家が社会学的には<経営体>であるように、工場もまた<支配>の性格をもつことにおいては国家と変りはない。このようにウェーバーは国家行政といわば工場管理(私的大経営)の官僚制的支配構造が、その特性において本質的に同一であると言ったが、それ以上には両者の関係を論じなかった。この点で上からの資本主義の道を歩んだ後進国ドイツでは、両者の同一性に対する異論は、チープ・ガバメントを歴史的身上としたアメリカ社会より、はるかに多くあった。そこでボゼツキーが両者の相違点を細く考察することになる。国家行政は支配秩序の維持を旨とするから、「支配」視角が優先して行政幹部と被支配者の関係では、服従が第一次的関心になる。これに対し私的産業大経営では利潤極大化をめぐる「給付」視角が優先し、それ故、労働者の給付に第一次的関

(31) Ebd., S. 82.

(32) G. Briefs, Betriebssoziologie, in: A. Vierkandt (Hg.): Handwörterbuch der Soziologie, 1931, S. 34.

(33) H. Bosetzky, Grundzüge einer Soziologie der Industrierwaltung, 1970, S. 262.

(34) M・ウェーバー, 「新秩序ドイツの議会と政府」(中村, 山田訳), 河出書房, 世界の大思想「ウェーバー政治・社会論集」320頁。

(35) M・ウェーバー, 「支配社会学」(1)世良訳4頁。

心が向けられる。このような両者の基本的差異の考察から、装置構造、役割構造、コミュニケーション構造、権威構造など20数項目に及ぶ、国家行政と私的産業大経営の官僚制組織の相違点を列記したあげく、しかし産業大経営の管理も支配が維持されねばならず、できれば支配が徹底さるべき支配団体であること、そして全体としては、国家行政の場合と全く同程度で、官僚制の理想型に向⁽³⁶⁾っているところの支配団体だと強調しているのである。

(3)-2 経営の社会学的問題の質的变化

経営が支配団体であり強制団体であることが、経営社会学の一般的テーゼとして確定したことは、経営が統合された組織として確立された現実の観念的表現にほかならない。ではそこに生じた社会学的問題は何か。現実の新たな様相が、問題の質的变化を誘うのは当然のことであろう。経営の社会学的問題は、従来は通常、<疎外>として扱われ、そのさい多くは組織と個人の問題として論じられてきた。「疎外」については、それがブリーフスの古典的経営社会学の中核的位置にあったことは、われわれはすでに論じたところである。戦後の経営社会学の理論については、ブリーフスたちの理論がその疎外論的立場の故に、経営社会内のインフォーマル・グループという社会学的内実を発見することができず、そのような疎外論的立場はアメリカの実証的研究により批判されたという、ダーレンドルフの態度も、すでに論じておいた。ここで改めて現代の問題志向の質的变化を明らかに析出するために、ダーレンドルフの疎外問題に対する態度を、再度とりあげたい。それにより経営の社会学的問題の新たな状況が、より鮮明に浮き彫りされるであろうから。

ダーレンドルフは労働者の産業労働に対する満足がかなり存在することを論拠とする。それは50年代のいくつかの調査が、賃金に対する不満にも拘らず、自己の労働に満足しているのが多いことに著眼する。次に、一般に論じられる疎外論を整理する。それによれば一つは、手工業的な完成品作成から切り離され、近代産業は人間的な生の表現とは全く無関係、無意味な、細分化された部分労働でしかないことへの不満であるというもの。第二は労働者は自己の労働の結果を資本家に引き渡し、その結果として自己の生産した物の奴隷となるという経済的意味のもの。第三は近代産業労働が創造性のない習慣化した労働でしかないという社会心理学的なもの。⁽³⁷⁾以上の三つのものに整理して、これに対し現代産業労働は手工業労働とは異なる新しい労働の型として、技術的設備のリズムへの適合性、複雑な作業連関への見通しの可能性と、そのなかでの責任の可能性や自己実現の満足の可能性をもっていること、もし満足性がみられないとすれば、それは経営クリマの偶然的障害に基くのだという。⁽³⁸⁾さらに現代産業労働はむしろ満足化の新しい要因をもっていることを積極的に主張する。第一に産業労働の一定の習慣性の形式による作業の容易化、第二に技術面、協働面で手

(36) H. Bosetzky, a. a. O., S. 186.

(37) R. Dahrendorf, a. a. O., S. 78.

(38) Ebd.

工業経営に欠けていた啓発と自己責任の可能性、第三に職業労働から人格性が剝離し単なる賃仕事 (Job) 化したことは、それは同時に職業に求められる時間の短縮したことを意味し、職業労働が全生活を支配する性格をなくしたことであり、この労働と余暇の相対的關係の変化は、疎外や強制性を担いやすくするものだと主張する。⁽³⁹⁾

ダーレンドルフの以上の疎外論批判が、50年代の奇蹟の西独経済を背景にしたものであることは、容易に理解できる。しかしこれもすでに指摘したように、彼の批判の論拠にあった、アメリカの60年代以降の疎外論の流行ともみえる発展や、スウェーデンのボルボ自動車工場のベルトコンベヤ廃止に向っての積極的方策や、西独金属労組がコンベヤーを時間当り5分ストップするという協約締結などの背景にある事態、つまり現代産業の典型的な作業方式が労働者にとり、もはや耐え難くなっている状況が、ダーレンドルフの批判点をすでに現実的にのり越えてしまっているように思われる。そのことはさておいて、ダーレンドルフの疎外問題の視点は、別して産業労働に対する労働者の満足、不満足の心理的問題に向けられている。そのことにより経営の組織問題から切り離され産業労働一般の問題として握把されている。これに対し組織社会学の強い影響下にある現代経営社会学は、経営 = 支配あるいは強制団体的性格との関連で問題を把える。それは組織の固定性と環境適応との関係、組織の生命力の問題とされて、疎外論の形はとらない。このように組織の固定性 = 官僚制の保守性を押えどころとすることは、それなりに官僚制的支配構造が、組織成員の自由な創造性を妨げるという批判点を内蔵しているかぎり、疎外論的契機は十分、存在している。しかし問題の本質的源泉が、官僚制的「支配」構造にある以上、単なる疎外論的視点を越えて、経営社会の<政治学的>視点⁽⁴⁰⁾ (H. Zielger) を要求しないではおかない。それは決して単なる満足、不満足の心理的欲求の問題としては解決されるべき質のものではなく、経営社会の構造に根底的にふれる問題である。

(4) 開かれた組織——現代組織社会学の立場

——N. ルーマンのウェーバー論

1. 現代経営社会の組織問題の特質を、われわれは今、少しくかいま見た。この現代経営社会の根本課題に、経営社会学はどう対処しているのか、その論理的特性、そしてまたその理論的發展の行方が何を意味しているのか。すなわち現代経営社会学の根本問題を論じるにあたり、それに強い影響を与えている組織社会学のあり方を、その限りでわれわれは覗いておかななくてはならない。

現代の組織社会学がシステムとしての組織を基礎概念とし、自動制御のサイバネティク論により補強されていることは、一般的特徴である。その分析的範疇は構造機能関係において組織を握把す

(39) Ebd., S. 80~81.

(40) H. Ziegler, Strukturen und Prozesse der Autorität in der Unternehmung, 1970, S. 4.

ことにあり、分析上の着眼点はシステム維持と目標の実現にある。⁽⁴¹⁾そこにまた官僚制の問題とく開かれた組織の課題が生じている。古典的システム概念が、相互依存的な各部分からなる全体(ボセツキー)、あるいは諸関係の秩序であり全体に対する部分の総括(N.ルーマン)を意味しているのに対し、現代組織社会学は、それがウェーバーの官僚制理論と同じように内部的関係に吸収されていた点を批判する。新しいシステム概念は、内的分化の様式であり給付連関であること、同時にそれは環境に対し開かれ、環境に鋭敏で、外からの作用(Eindruck)を加工し補整する給付単位を意味する。⁽⁴²⁾この意味で機能システム理論としての組織社会学は、可変的な、支配し得ない環境の中で、一定のシステムを維持し同一性をもち続けるのは如何にして可能か、つまり「環境に開かれたシステム」の可能性の問題を課題としてもつ。⁽⁴³⁾

このようにシステムと環境との関係の重視が、現代組織社会学の根本特徴であるが、その基本的な考え方はこうである。第一に組織の官僚制的構造は存在論的に否定できぬ。第二に組織は各種の環境との交流によってのみ維持される。第三にそれ故、官僚制組織は環境を前提とし、そのさまざまな諸要因を前提としてのみ同一性を維持されることができぬ。この環境重視の考え方はすでに第二次大戦直後、詩人哲学者 M. ピカート(M. Picard)により先取的に指摘された<変化の時代>⁽⁴⁴⁾が、60年代に入るとすぐアメリカの A. F. ウォーターズ(Albert F. Watters)により、現代最大の環境条件は普遍的、連続的变化であると規定されるほどに、決定的になった時代状況を背景としていることは言うまでもない。ちなみにわが国では70年代に入ると、マスコミでいっせいに変化の時代来たるといふことが、しきりに指摘され論じられた事実は、忘れ去られるには、まだそれほど時間は経過してないはずである。いずれにせよわが国も又、組織社会学がとり組まねばならなかった問題状況に直面しているわけであるが、ここではともかく、その環境重視と、否定することのできない組織の官僚制的特質との関係を、明らかにする作業を進めなくてはならない。そのさいウェーバーの官僚制理論が問題の中心になるのは、言うまでもない。何となれば、官僚制モデルが、基本構造明確化の上での不可欠の<定点>であり、組織の給付視点と支配視点の矛盾を明らかにする上で、貴重な手段であるとすれば、官僚制モデルの純理論としてのウェーバー理論の位置は、自ずと明白であるから。われわれはこの問題に積極的にとりくんでいる、組織社会学の現代の代表的理論家 N.

(41) R. Mayntz, M. Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie, S. 27-28.

(42) N. Luhmann, Zweck-Herrschaft-System, Grundbegriffe und Pramissen Max Webers, in: Bürokratische Organisation, hg., von Mayntz, 1968, S. 47.

(43) Ebd.

(44) M. ピカート「われら自身のうちなるヒットラー」佐野訳, 昭30.

(45) A. F. Watters, management and motivation, 1962, in E. Marting, D. Macdonald, and J. M. Halford (eds), Management and Its People, 1965, p. 294.

(46) H. Bosetzky, Bürokratische Organisationsformen in Behörden und Industrieverwaltungen, in: Bürokratische Organisation, hg., von Mayntz, 1968. S. 186.

ルーマン(N. Luhmann)をとりあげることにより、現代組織社会学の立場をはっきりさせたい。

2. N.ルーマンの組織社会学の立場は、上記に述べたような、環境に対し開かれた組織観と、機能システム論である。ではこの立場からウエーバーの官僚制モデルをみると、どうなるか。⁽⁴⁷⁾第一に問題点は、ウエーバーの官僚制理論のその根本にある行為、社会的行為、社会的関係、団体などの一連の基礎的な概念連鎖のなかで、<システム>概念はなくともよいようであり、あったとしても、せいぜい全体に対する部分の総括(Zusammenordnen)という程度のものでしかなかったことである。第二にウエーバーにあっては、団体秩序の正当化、合理化が優先的視点であったため、団体成員は部分としてしかみられず、成員が個人としてはむしろ環境に所属するものである点が無視されている。第三にウエーバーの官僚制の基本理論は、目的=手段シェーマ、権威=命令モデルで、規範的、目的合理的理論形式である。

ルーマンは以上のように問題点を掘り起し、特に第三点を重視する。この目的=手段シェーマは、個人的行為の合理性と社会システム面の合理性を同一視するものであり、命令=権威モデルは、必ずしも合理化を担う情報伝達モデルではないことが見落されているという。そしてさらにそのようなシェーマやモデルの背後には、「一定の人間観」がひそむ。すなわち、そこでは人間は社会システム中に全人格を没入するものとされ、人間とその行動原則が同視され、団体と成員間の距離、成員の無関心さなどは、完全性の欠如として除かるべきものとみなされる。その結果、科学は規範化され、文字通りの理想型的な主張になってしまい、⁽⁴⁸⁾ 事実的行為の条件や機能の十分な握把は断念されてしまうことになると批判する。

ルーマンの上記の批判は、結局、ウエーバーの視点が、組織された諸システムにおける純内部的経過に注がれ、その理論は内的システムの合理的理論、すなわち理念的、整合的最適形式を構成したものであること、しかもこの内的合理性の達成は、環境に対する調和関係でもあるような前提に立っている、言い換えれば、環境無視だということである。

組織の前提としての環境、各種の環境との交流によってのみ組織は維持される、このような立場にルーマンは立って、他方批判点はあるとしても、ウエーバー官僚制理論を全く無視、否定し去ることはできない。そこでアメリカの組織論で言われる投入=産出モデルを足場に、ウエーバー官僚制理論の機能論的読み替えを企てる。投入=産出モデルとは、因果過程は組織により精密にあらかじめ定められたルートを通るものではなく、システムは環境から入ってくるものを、自己維持の見地から選び、手を加えた結果を環境に送り返えず、⁽⁴⁹⁾ こういうやり方で組織は環境内で自己の存在条件を確保するという考え方を言うのである。こうした考え方を手がかりに、ウエーバー官僚制理論、特

(47) 以下ルーマンのウエーバー論は前掲論文による。論点については、特別の箇所以下の一つ一つの引用はここでは避ける。尚、ルーマンの理論的な根本については、彼の Zweckbegriff und Systemrationalität, 1973. みられたい。

(48) N. Luhmann, a. a. O., S. 50.

(49) Ebd., S. 47.

に先に問題としたその目的-手段シェーマと権威-命令モデルの機能論的読み替えを行うのである。

3. 先ず目的-手段シェーマについては、目的の一義性の批判を前提とする。すべての目的は、それから正しい手段が導かれるという意味では決して構成的ではあり得ない。また目的が一義的でない以上、目的-手段図式は他の合理化形式により替えられることは高度に可能であり、さらに行為志向における矛盾はその為に当然、発生するし、矛盾する目標をもつ組織も可能である。したがって組織の存続と合理的機能化の面で、必ずしも関係者全員の合意を必要とせず、それ故また、定められた目的は典型的には関係者の行為の動機づけにはならぬ。⁽⁵⁰⁾このような目的の一義性批判の論点から、たとえば目的を包括的、唯一的な目的としてしまうと、他の条件の無視になってしまうので、目的をシステム内で特殊の機能を果す「変数」として扱う。⁽⁵¹⁾目的の機能は、そのシステムが自己維持のために、その環境に送り出さねばならぬ諸給付を表示するところにあるとする。つまり目的の志向は、諸給付の受け手である環境との関係で変り得るものであり、代置されうるものであるという考え方である。

4. 命令-服従モデルについては、ウエーバーの場合は命令附与-命令遂行の垂直モデルである。この命令-伝達のいわば情報の直接翻訳は、社会システムを維持し、合理化する複雑な関連の前提としては簡単すぎる。この点は目的-手段のモデルと同じように、命令-服従の一義的作用は、大きな組織内の複雑な事象、特に環境との関係で複雑な事象や人間行動の条件を、規定し握り取る思考手段として、不十分であるという批判なのである。⁽⁵²⁾ルーマンはこの命令-服従の垂直モデルの批判において、「命令」に附着するインフォメーション機能と、動機づけ機能の分離の可能性を考える。増大する専門知識への要求は、上役より下位者の方が専門知識に通じ、熟知することを生じさせる。ウエーバーもまた素人行政から専門人による行政とあって、このことは承知していた。外的環境との第一次的な直接接触者が下位者であることにより、下位者は環境知識の保有者になる。すべての対外接触が、トップを経てはなされない以上、環境への適合なり、その革新がすべてトップからされると期待するわけにはいかない。ここに下位者は命令によってでなく、垂直的協力の新しい形式により、組織に組みこまれねばならない必然性がある。ヒエラルヒーにおける命令-服従関係は、その個々の段階での、さまざまな対外接触の機能上のちがいで、垂直ラインでの職能分化として把え直さねばならないのである。情報加工の違いは決定の有用性にも作用するので、窮局的に正しい最適決定なるものは、垂直モデル上ではあり得ない。明白な命令が必ずしも情報行動にはならない。すなわち命令が命令として受けとられるとは限らないので、むしろ絶体的命令から、命令を受ける側になっとくされて、仕上げられた命令にならなければならない。ここにルーマ

(50) Ebd., S. 40-41.

(51) Ebd., S. 48.

(52) Ebd., S. 40.

ンは、専門化の進行、専門知識の重要性というウェーバー理論に即しながら、決定を一方的に上から下へ貫徹することの重要性が相対的に低下することから、下から上への情報ルートの強化の意義を認め、そして命令に附着するインフォメーション機能と動機づけ機能を分け、命令=服従の垂直モデルの機能論的読み替えをはかっているのである。

5. 命令=遂行には当然、「権威」の問題が直ちに結びつく。前にも述べたようにウェーバーは、被支配者に対し、あらゆる利害から独立に服従を要求する支配者の権利に、権威の概念を求めた。そのような要求権の確立は、権威の普遍化により、命令に拘束性を与える。ルーマンはこの普遍化 (Generalisierung) に著眼し、権威問題に必然的に結びつく支配の正当性の理論をもあわせて、システム機能論的に読み替える。拘束的命令を与えるべき、つまり一般的には決定を下すべき普遍的権威の承認は、成員をして予め特定化されない行為に義務づけることである。それにより、その組織はさまざまな環境条件の変化に、決定と給付を変えることにより絶えず即応することができ、またそのような適応を予め一般的に計画化することができる。さらに普遍化された権威観が、ウェーバーの支配の三つの型の基礎にあると、ルーマンはみる。伝統的、カリスマ的、合法的支配は、それぞれの権威の普遍化の境界を現わす。したがってそれはまた各支配の変容の可能性の程度を現わす。同時にまたそれは構成員個人に対する社会システムの限度を現わすものと理解される。こう読み替えることによりルーマンは、官僚制的支配に典型的に表現される合法的支配は、制定されたフォーマルな規則によってのみ、支配関係は限定されるので、従って逆にそれは変化の可能性をふくんで限定されるものであるとする。それ故、合法的支配はもっとも<弾力的>なのだが、ウェーバーの場合には、何らかの目的のための手段として服従を自由に処理できるということが、その理由であった。しかしルーマンによれば、それは非構成員との関係で、他の境界に対しそのシステムを安定させ、適合させるという、システム理論的理由で弾力的なのである。⁽⁵³⁾

6. 官僚制組織はまた、そのヒエラルヒー組織が外部からの上司任命をもつこと、職場と家族の分離、労働手段と所有の分離、職業労働の一生に及ぶ専門化、非人格的方向づけなどを特徴的要因として持つ。これらの要因をルーマンは「役割の分離」とよぶ。⁽⁵⁴⁾この役割の分離の意味するところは、それにより、個々人の動機構造が、もともと個人的事情や社会的条件により、規定されているのであるが、そういう動機構造をシステムは顧慮しないですまさせる。つまり役割中心の行動を可能にするということなのである。こうして「権威の普遍化」と「役割の分離」とは、さまざまな環境の要求を調節し、同時に、たとえシステムが環境を完全に支配できぬにしても、システム構造を⁽⁵⁵⁾安定的に維持させる、重要なメカニズムであると、ルーマンは規定する。

ルーマンはこうしてウェーバーの「目的—支配—システム」論を読み替える。それは一方にウエ

(53) Ebd., S. 51.

(54) Ebd., S. 52.

(55) Ebd.

ーバーの官僚制理論には多くの批判点があっても、今日それを越える理論がないこと、したがって他方、それを越えるためには、ウェーバーの視点には極めて稀薄であった組織と環境との関係を重視する点から、官僚制のウェーバー理論を内在化させながら、それを読み替えようとするわけである。⁽⁵⁶⁾ ⁽⁵⁷⁾それが〈システム-環境プロセス論〉としてのルーマンの立場なのである。このルーマンの読み替えが意図通り達成されたかどうかの前に、われわれはその読み替え論を通じて、現代組織の根本的な存在様式として、官僚制が決定的であるという官僚制組織の存在論的重さと、それにも拘らず官僚制組織が、ある種の壁にぶつからざるを得ないでいる、矛盾的状况をみないわけにはいかない。産業的大経営が官僚制組織の典型であるとするれば、現代の産業的大経営こそ、そのようなく矛盾的组织〉として、重大な難礁に直面しているといわなければならない。現代経営社会学は、その問題にどう答えようとしているのか、またそれはどのように答えられ得るのか。

(5) 矛盾的組織——産業大経営 (その1)

環境条件に適應能力ある弾力的組織——この意味での〈開かれた〉組織論が、現代の組織社会学の立場である。組織が弾力的に活動するためには、組織成員が組織に、あるいは組織目標に積極的に関わるか、⁽⁵⁸⁾または同じことではあるが、成員個人が自発性をもつことが根本的前提である。T. パーソンの指摘するように、組織内部で、単に適應的な役割を果すだけでなく、積極的に組織成員が自己の役割を果すこと⁽⁵⁹⁾でなくてはなるまい。では経営組織が官僚制-支配団体として、〈強制性〉を特性とするならば、そのような支配-強制関係の下で、〈自発性〉は期待されることができるのか。服従関係にも拘らず人はイニシアチブをもち得るのであろうか。

1. 先にあげた「産業経営の社会学的特徴」の著者、H. ボゼツキーは「産業大経営はまさしく支配団体であり、同時にまた官僚制的組織以上のものである」と述べている。⁽⁶⁰⁾この規定は、支配団体-官僚制組織である面と、同時にそれが〈開かれた組織〉でなくてはならないとする、現代組織社会学の立場を鮮明にのぞかしている。すなわち官僚制理論とシステム論を結びつけようとする、組織社会学の現代的特徴が、経営社会学の根底を貫いていることである。ボゼツキーによれば産業大経営は一方に〈支配団体〉である。それは厳密な目標設定をもつ社会システムであり、特殊な技術的、経済的条件に規制されるが、組織成員が命令や指令を合法的であるとし、その正当性を信じ服従するところに存立する。その意味では支配団体としての産業大経営は、支配の最適維持の官僚制のウェーバー的理念型に近づく。他方、産業大経営は〈給付組織〉である。この点は今さら多言を

(56) Ebd., S. 50.

(57) Ebd., S. 51.

(58) H. Hartmann, Bürokratische und Voluntarische-Dimension in organischen Sozialgebilde, in: Bürokratische Organisation (Mayntz), S. 301.

(59) T. Parsons, The Structure of Social Action, 1949, S. 396-397.

(60) H. Bosetzky, Grundzüge einer Soziologie der Industrieverwaltung, 1970, S. 330.

要しない。給付組織としては、競争的環境のなかで環境関係を通じ、システムの維持と目標実現をはからなければならない。その意味で開かれた組織でなければならない。これは組織成員が、コスト・マインドをもち自発的に給付を提供し、目標実現につくすよう活動するところで可能となる。⁽⁶¹⁾

この<矛盾的組織>としての産業大経営の課題は、結局、給付依存のシステムとして、「給付」に「支配」をくみ替えることである。⁽⁶²⁾財やサービスの生産と販売による支配の維持である。支配が給付組織になるとは、構成員がヘルに（管理側に）無制限に服従し、同時に最大可能の給付を提供することである。以上の論点はボゼツキーによるものであるが、産業経営の社会的分析に政治学的観点の導入を強調するH. ツイーグラ（Ziegler）の論点も、全くといってよいほど等質である。ツイーグラは経営的大組織は、恒に変化する環境条件に適合しなければならない必然性にあること、この必然性は高度の弾力性、適合性、創造性を、組織の決定に要求する。これに対し、官僚制の大規模組織は厳密な組織模範、官僚制的コントロールにより、意図しないような結果をできるだけ除去し、安定性と予測可能性を制度化しようとする。この官僚制組織の非弾力性と、その試みの必然的不十分さに対しては、組織の革新能力の要求は特殊な重要性をもつと論じている。⁽⁶³⁾

ボゼツキーやツイーグラの論点がいずれも、ルーマンのシステム=環境プロセス論と共通の論理の上に立っていることは明らかである。そしてそこにみられるのは、また、明日に産業大経営の<組織的矛盾性>についての共通の認識である。この産業大経営における「給付」観点と「支配」観点の矛盾は、窮局、つぎの事態に発するといつてよい。すなわち一方で、詳細な職務組織が、各職務の課題、責任、影響範囲の精密な、また固定的な劃定により形成される。さらにこのことは、すべての情報活動と決定活動が企業のトップに集中されることと結びついて、より強化される。そしてこれがまた、組織の成員としての義務が服従義務、並びに忠誠義務として規定されることと結合して、垂直的統合性を強める。⁽⁶⁴⁾これらの官僚制組織の特徴が、いわゆる組織の硬直性といわれる問題にほかならない。

2. 経営社会の支配構造の分析が、現代経営社会学の主要動向の一つになっているが、その理由は、上記の産業大経営の組織の<矛盾性>に発している。もちろん、その支配構造の分析が、支配構造そのものとしてより、<開かれた>組織への展望性の下で進められているのは、彼らの環境-システムプロセス論（ルーマン）の立場からであった。たとえばツイーグラは、経営上の権威を個人的属性によるものと、職務(Amt)に基くものとに分け、前者を人間的影響力によるもの、専門技術知識によるもの、社会的調整能力によるものとに分ける。⁽⁶⁵⁾このうちの専門知識に基くものを「職

(61) H. Bosetzky, a. a. O., S. 275.

(62) Ebd., S. 270.

(63) H. Ziegler, a. a. O., S. 203.

(64) T. Burns u. G. M. Stalker, Mechanistische und Organische Systeme des Management, in: Bürokratische Organisation (Mayntz), S. 147-154.

(65) H. Ziegler, a. a. O., S. 32-33.

能的」権威とよんで、これにより、職務や職位による権威、すなわち「官僚制」的権威に対抗させようとする。ツイーグラーはここで官僚制的権威を文字通り、職務組織のヒエラルヒーを考え、職能的権威は個人の専門的能力に結びつけられている。ウエーバーの官僚制概念からすれば、各職務は専門的訓練をうけ専門的有資格者が担うことになっている。この点でツイーグラーは、ヒエラルヒーを形式的に把えている点でウエーバーの概念とズレてはいる。このちがいを念頭にいれておく必要があるが、ともかく経営の官僚制的ヒエラルヒー的権威に対抗すべきものとして、個人の専門能力による職能的権威を重視する。しかし彼はそういう対抗力の形成の問題を、職能的関係による、ヒエラルヒー的=官僚制的関係の相対化の問題として、伝統的ヒエラルヒー的構造自体がどこまで変えられ得るかどうかを重要だとしている。⁽⁶⁶⁾

ツイーグラーは、後述するように「支配」概念を、「権威」概念で読み替えているのだが、今みたところの官僚制的権威と職能的権威の関連性の規定は、その問題意識の所在を明白に示している。このように経営社会の支配問題は、経営社会学の現代の中心問題の一つになっているが、われわれは経営社会学に経営=支配団体説の定着が、経営社会学はそれなりにまた、どのような問題を提起することになったのか、その問題の質と解決の方向はどうか、またそのさいウエーバー理論はどのような役割を担うのかという、そもそもの問題提起に従って、そのかぎり、経営社会の「支配問題」をめぐる論議をとりあげることにはしたい。経営の支配構造それ自体の問題については、いずれ稿を改めて、とりあげる予定である。

3. さて上記のような現代経営社会学の経営支配問題の取扱いは、ウエーバー理論をベースとして、ウエーバー理論の読み替えによって、経営の支配構造の内部的メカニズムを明らかにしようとする点にある。その読み替え、分析が<矛盾的組織>の天井に窓をあげようとする志向と、つながっているところに、自ずとその論理の特質が生じる。

ボゼツキーは、ウエーバーの言う行政幹部の存在、妥当する秩序による構成員の服従関係という点で、産業大経営が支配団体であるのは異論がないこととする。⁽⁶⁷⁾そして経営管理装置としての官僚制組織は、トップにとっては、第一に企業の目標実現と企業維持の手段であり、第二に労働者支配の装置である。ただ産業経営は官僚制組織としては「作用変数」(Die einwirkende Variablen)が大きいことを付け加える。ボゼツキーは官僚のさまざまな特性なり、存在のあり方を明らかにするために、官僚制モデルに四つの変数を設ける。⁽⁶⁸⁾曰く構成的変数、構造刻印的変数、作用変数、随判変数である。「構成的変数」は官僚制の基本構造を形成する諸要因で、典型的には公的行政では国家、産業経営では株主総会がそうである。内部的には従業員間の各種のコンセンサスもそうである。第

(66) Ebd., S. 165.

(67) H. Bosetzky, a. a. O., S. 262 f.

(68) Ebd., S. 39 f. u. Bürokratische Organisationsformen in Behörden Industrieverwaltungen, in: Bürokratische Organisation (Mayntz), S. 181-182.

二の「構造刻印的変数」はヒエラルヒー化、行為の公式性や即規則性がそうである。第三の「作用変数」はシステム外の、環境から生み出される諸々の力の作用を現わす。相互作用グループの力のように、これはシステム間変数である。第四の「随判変数」は上記の三つの変数により規定されると共に、逆にそれらに反作用もするもので、モデル的な経歴、選抜方式、情報形式、管理様式、決定方法などの諸要因である。この四つの変数中、第三の作用変数はまさに環境との関係をみる上で生まれたカテゴリーであるのは、言うまでもない。彼はこの作用変数は、ウェーバー理論にはなかったもの⁽⁶⁹⁾と言ひ、産業経営は支配団体であり官僚制であるが、先にのべたように、作用変数が大きな意義をもつと規定しているのである。この論点の意図は明白であらう。

4. 産業経営の支配団体的の特性はそのようなものとして、次にその支配の基礎は経営組織に即してみた場合、どこにあるのか。「支配」に組織の内的規制の作用を与える要因は何か。ウェーバーはこれを基本的には「正当性信仰」と、手段としての「経営規律」に求めているのであるが、ボゼツキーはこの問題を、支配安定の可能性のそれとしてとりあげる。

彼は先ず基本的には、経営の支配関係も、全体社会の政治—経済関係と支配秩序（国家秩序）のうちにあることを確認した上で、経営支配秩序の基礎的諸要因を以下のようにあげる。

- ①形式的合法性信仰……制定秩序、指令権の形式的合法性の信仰による成員の服従、
- ②正当性の諒解……従業員の価値観と官僚制秩序（支配者への信仰）の一致、個別的には生産手段の所有、管理者のエリートの性格、企業目標、支配の普遍性と社会の不変性への信仰、経営の生産・販売上の秩序の目的合理性の正当性などについての諒解、
- ③伝統……官僚制的支配を補足的に正当化するものである。具体化としては社史、式典、往時の写真や会の掲示、
- ④カリスマ……近代的産業大経営でもこの排除は不可能、敵対環境との戦いの上で発生することがあり得るので、創立者カリスマや部門管理カリスマとして形式される、
- ⑤知識……職能的権威として、
- ⑥制度的管理の必然性の諒解、
- ⑦交換関係……物やその他の報酬と引き換えの服従、現代のシステムは第一次的には情緒的ではない、交換対象には威信、序列、仕事上の誇りなども含まれるが、特定のタイトルや名札から個室の利用、駐車場の指定までもが存する、
- ⑧操作……構成員の動機・欲求構造への働きかけである。社会的、国家的、公共的意義づけやカリスマや伝統要因の利用による、エリート・イデオロギーで対立関係の隠蔽をはかる。H・Rや参加方式もこれである、

(69) Ebd.

(70) H. Bosetzky, Grundzüge, S. 275-292.

(70)
⑨経営サンクションによる威嚇。

このように経営の支配関係を内的に規定する諸要因を細くみた上で、次のように総括する。第一に自主的協力関係として組織された下部システムでは、管理威信としてのカリスマ要因や知識（職能）権威の役割が増大する。第二に官僚制な組織の下部システムでは、正当性の諒解、操作、交換が決定的である。第三にすべての社会的影響は全社会的文脈に依存すること、たとえば政治経済システム、上下の伝統的価値観、教養の一般的レベル、社会的統合化の程度、構成員の政治意識、技術水準などに依存すると。⁽⁷¹⁾

このような考察には、ウェーバーが抽象化し理念型として構成した論理を、できるだけ社会的現実接近させようとする態度がうかがわれる。ウェーバーの「支配の社会学」における考察のポイントは、＜支配する側面＞——イデオロギー的ではなく、認識の重心の置きどころの意味で——に置かれ、＜支配される側＞の、その支配の受けようの問題が無視とは言わずとも、軽視されていた。主としてヘルと行政幹部の間関係の考察で、被支配者大衆との関係は、ほとんど傍へ追いやられている。ウェーバー理論がもつ明らかなこの面の不十分さと、他方、存在論的に組織の時代を迎えて官僚制が、組織の一般的特徴となり、経営社会学にも経営 = 支配団体説がいよいよ濃厚に定着してきたこと、この二つのモメントが増幅し合って、ウェーバー理論には欠けていた経営の支配構造の内的メカニズムとその問題に、現代経営社会学の理論的努力を駆りたてることになるのである。この点をもっとも明快にうち出しているのが、H. ツィーグラの「企業における権威構造と過程」(Struktur und Prozesse der Autorität, 1970)である。

5. 先ずツィーグラのウェーバー批判に耳を傾けてみよう。⁽⁷²⁾ 批判の論点の第一は、ウェーバーの支配の社会学、とくに官僚制論の中心対象が「制度化」の Kategorie であるという点に発する。制度化について、ウェーバーは形式的官僚制システムにおける支配権の、形式的制度化すなわち制定規則化の規定から出発している。その形式的制度あるいは規定の構成員に対しての拘束性や妥当性は、支配権の官僚制的秩序への正当性信仰、つまり一般妥当的規範システムを成員が受け入れるという点から導かれはする。だがウェーバーの「支配の社会学」では、その受け入れの諸前提や限界は、それ以上には研究されていない。むしろ彼は秩序や規律といった価値を強調し、普遍的な柔順さとして服従を特性化し、下位者の利害とは無関係に、絶体的な服従を要求する権利を前面に出している——このようなウェーバーの服従概念や正当性信仰の理論は、相互的行為プロセスの視角がなく、相互的行為プロセスから、正当性問題に関し帰結さるべき諸条件の研究が断念されている。つまりウェーバー理論は影響行使側の要求に専ら結びついているのである。この点でウェーバーの正当性観はタウトロジーだとツィーグラは言う。官僚制的権威について、その形式的 = 正当

(71) Ebd., S. 292.

(72) H. Ziegler, a. a. O., S. 76-81.

性権威は制度化の枠内で一般的に承認された権威として妥当し、他面、この一般的承認は官僚制権威構造の特性、すなわちその合法性と制定規則性のファンクションとみられるという意味で、タウトロギーだというのである。この点も結局、ウエーバーが正当(性)的影響構造の形成に、何か構造的なものとしては下位者の役割を認めなかったことに結びつく。

要するにそこでは「正当性」とは、上位者の自己正当化にほかならなくなる。それ故、ツィーグラールによればウエーバー理論は、彼自身の概念構成に反し、権威理論(ウエーバ的用語では支配理論)というより、形式的—合法的に確立された勢力(Macht)理論であることになる。ツィーグラールのこの批判点は、こういうことである。ウエーバーの「支配」の概念は、一定の命令が一定範囲の人々の間で服従を見出すことのできるチャンスと言う。それに対し「勢力」(あるいは力)とは、ある社会関係内部で自己の意思を、抵抗を排しても、他人に押しつける可能性で、それが何にもとづいているかは問わないのである。⁽⁷³⁾このように「支配」概念は、一定の命令とそれが服従を見出すチャンスという点が本質であるが、勢力の概念は、ともかく自己の意思を相手に受け入れさせるという点を中心点なのである。それで上記のように、正当性の問題が下位者に何の役割を与えず、上位者の「自己正当化」でしかないとすれば、それはウエーバー自身の規定する「勢力」でしかないではないかということなのである。そこでツィーグラールは、この面での被支配者側の、命令に対する受容のありようについて、特に正当性の幅(Zone)とか、受容化の程度という考えを挿入することは、ウエーバーの着眼点の補足にもなるし、またウエーバーの形式的—官僚制理論の有効性に対するチェックにもなると主張する。

批判の第二の点は、権威の正当化のプロセスを考えるに当り、全体として官僚制システムを考えることは、たとえば個々の官僚制ポジションの総計のように、官僚制システムを把握することは、経営組織内の利害的には、さまざまなグループの間の影響関係の分析を無視することになる点である。ツィーグラールは、直接的につながるグループや、直接関係ないグループや人との間の関係(スタッフとラインの関係は一例)、トップと末端の関係、あるいは決定者と執行者との関係など、ヒエラルヒーでの各グループの位置に応じた影響関係の差異を明確にする必要を主張する。この点の分析のため、彼は正当化過程の「地平」(Ebene)という概念を用意するのである。⁽⁷⁴⁾

以上の他に、決定が受け入れられる広さ、あるいは決定に従う程度という意味で、正当性の地帯(Zone)という考え方がウエーバーになかったこと、さらに上位者が自己の批判を傍に置いて、正当性信仰という形で下位者にのみ、正当性問題に向けられる期待を、結びつけることは、「合理的」な官僚制的権威構造に典型的な正当化過程の合理的性格を、どこまでえがくことができるのか、と

(73) M・ウエーバー「支配の社会学」(1)、世良訳、5頁。

(74) H. Ziegler, a. a. O., S. 66-67.

(75) Ebd., S. 68-69.

いう点をツィーグラーは批判している。

6. 上記のツィーグラーのウエーバー批判の中心は、支配の正当化過程の制度的、形式的官僚制理論として、ウエーバー理論が支配を受ける側の、支配の受け方、「対応関係」の考察を軽視していることにある。その点でウエーバーの服従概念、正当性信仰概念は、不平等の一面的依存関係、力関係の反映だと、ツィーグラーが言う場合、それはその通りだと言ってよい。それはつまり、ウエーバー時代のドイツでは団結権、スト権、団体交渉権が、労働者に法的には認められなかったという、プロシヤ的な後進制労使関係のもとでは、下位者を絶体的に服従させることは、それなりに合理的であったから。それからまたその後進的社会関係を支えた、ドイツ大衆のルター主義的精神構造——このもの自体をウエーバーは激しく批判したが——のもとでは、適合的であり得たからである。

だが今日では、すでにわれわれも論じたように、団結権、スト権、団体交渉権の合法化はもとより、共同決定権の法的承認により、経営の意思決定の一面性も法的制限をうけるに至っている。事態は当然、支配の絶体性を薄める。この歴史の転換の進行のなかで、ツィーグラーの批判も意味をもってきたのである。しかし支配の絶体性を薄めたことは、支配の解消を意味しない。しかも任意の法が<協定>であれ、「指令」によろうと、合理的な志向をもって制定され、それが当該組織成員に守られることを要求し、それが妥当するところに、「合法的支配」は先ず始まるという以上、合法的支配の典型としての官僚制支配構造は十分に成立してくる。とすれば共同決定制下でも官僚制支配組織は確立してくる。この事はすでにわれわれも論じたところであるので、ここではさておいて、以上のことからすれば、ツィーグラーのウエーバー批判は、批判というより補足的指摘というべきである。労働者の法的、社会的地位の高まるなかでも官僚制組織はまちがいに存立する、しかし一面的支配の絶体性には法的な枠組が与えられている。この現実に対応すべき理論は、それ故、官僚制の古典理論としてのウエーバー理論を一方に認めながら、他方、その不十分なところを補足するものでなくてはならない。現代経営社会学の官僚制をめぐる理論的努力は、いずれも多かれ少かれ、上記の方向を示しているといつてよい。とりわけツィーグラー自身の理論的努力はそのような補足的役割を果すものといつてよい。それ故、現代経営社会学の動きと、ウエーバー理論のそこでの位置を追求するわれわれは、ツィーグラー理論自体の論理構造を次にみなくてはならない。彼の理論の特性を追求することは、またそこに含まれる現代経営社会の問題性を煮つめさせないではおかない。

(6) 政治的組織——産業大経営 (その2)

1. ツィーグラーも前提として「産業大経営の矛盾的」組織の問題を見ずえており、その理論的基

(76) M・ウエーバー「支配の諸類型」世良訳、13頁。

礎をウェーバーの官僚制理論と現代組織社会学のシステム論に置く。その点で経営社会学の現代の一般的流れの上にあるが、彼の特性性は、〈政治学的観点〉を少くとも意図的に、明白に導入しようとしたことである。先にツィーグラのウェーバー批判は、批判というより補足的だとのべた。それはウェーバーの一面的な支配観点に対し、支配をうける側についての観点が必要であることを主張したという点で、そうであった。今、彼の特殊性が政治学的観点的意識的導入にあるとする時、それは彼のウェーバー批判点にも拘らず、同じように基本的にウェーバーの理論的立場の延長線上に彼を位置せしめる。

ウェーバーの理論は、官僚制論も含まれるが、「支配」の社会学である限り、言うまでもなくすぐれて政治学的観点到貫かれている。したがってツィーグラのウェーバー批判は、政治学的観点的延長線上でのシステム論に基く補足である。ただ彼は、ウェーバー時代とちがった、経営社会の労使の力関係の発展という現実の背景と、システム論的立場からして、〈支配〉の概念を放棄し、〈影響〉概念あるいは「権威」概念を用いるのである。

2. ツィーグラは「支配」の代りに〈影響〉概念を使用する。これは支配の絶体性が薄められてきた結果、支配する側とされる側の、両者の相互関係を見なくてはならなくなってきた事態に対する認識を現わす。同時にその相互関係把握の方法的特性こそ、システム的方法論を現わす。彼の全理論的方法論的コンテクストを定式化するとこうなる。行者部分(A)——行為——行為部分(B)。すなわち「行為部分」(A)は影響を行使する行為者であり、「行為」は特定の状況において影響を及ぼすプロセスであり、「行為部分」(B)は行使された影響下にある行為者を現わす。そして以上の定式には、彼自身の言うところによれば、「ホームに定められた上下関係としての権威観と、相互関係観点が包括されている」ということになる。これを言いかえれば、制度化された上下関係としての権威関係を、命令あるいは指令を与える側とそれを受ける側の相互関係状況のなかにおいて把えようとする事なのである。

ツィーグラは、ウェーバーの権威概念が、二重の意味で不明確だと批判する。第一に、影響関係の制度化は、影響を行使する部分にのみ権威の行使の権利を与えるだけなのかどうか、第二にその制度化は、同時に、影響下にある部分による、そういう権利の承認をふくむのか否かが、必らずしも明確でないとする。彼の定式化は、お互いに緊密に結びついた「支配」、彼の用語によれば、「影響」の〈受容化〉のカテゴリーと、〈相互関係〉のカテゴリーにより構成されている。影響関係に関わる両パートの力関係が着眼点であり、したがって影響をうける側も、権威関係の構成上に、ポジティブであれネガティブであれ、一定の役割を遂行することが、そこには含まれている。

(77) H. Ziegler, a. a. O., S. 18.

(78) Ebd.

(79) Ebd., S. 16-17.

(80) Ebd., S. 19.

「受容化」と「相互性」の範疇により組織の内的な活動をみる時、そこに現われるのは、組織の決定を下す過程と、その決定を遂行する過程である。もともと彼は、組織決定過程のこの視点を、〈政治学的〉観点とよび、この観点に基いて、さらに決定過程を「影響の過程」と見、「組織」を影響過程の構成化のための「政治システム」と規定する。⁽⁸¹⁾組織の「政治学的」観点はそれ故、決定を下し、貫徹すべきところに生じる相互作用システム、そういう行動システムとして、組織を特徴づけようとするものであり、彼自身の言葉で言えば、組織の「ダイナミズム」=組織の動学理論なのである。組織の「経済的」側面が、経済的合目的性基準による選択決定の論理であるのに対し、決定を下し、これを貫徹する問題は組織の「政治的」側面をなすが、そこに〈正当性〉の問題が生ずる。

3. 組織の影響過程（決定過程）、この影響過程構成のための政治システム——このような組織を貫いている影響構造は、相対的ではあるが、一定の枠づけされた相互行為の諸過程の集まりでなくてはならない。先の定式に即して言えば、行為者Aは、特定の状況において、行為者BをAに望まれた行動に導くことである。⁽⁸³⁾そのさい、その導きが一定の枠づけをもたなければ、相互行為の諸過程の集まりとしての組織が存立できないのは言うまでもない。その枠づけが、影響関係の〈正当化〉の問題である。

ツィーグラは正当化に関しては二つの問題局面をとりあげる。一つは、一定の正当性の〈源泉〉が、社会的システムにおいて認められたものとして実在しているかどうか。他は、社会システムのなかで「正当化過程」がどういう経過をとるかである。後者については受容化のカテゴリーと、その諸様相を規定する変数要因が本質的に考慮されねばならないとする。⁽⁸⁴⁾行為者A（影響行使者）が、行為者B（受ける側）の行為を自己の望む方向に導くその枠づけが、ウェーバー的に言えば、相手の抵抗を排しても自己の意思を貫く「勢力関係」として形成されるのか、それとも受ける側がその影響を承認し、受けいれられた服従の意味で「権威関係」になるか否かは、結局、上記の正当性の源泉と正当化の過程に依存する。⁽⁸⁵⁾

4. 経営の支配関係が上の意味で権威関係として成立する、その正当性の源泉が、一定の経済社会秩序に、つまり所有権にあることは否定できない。ただ産業大経営が大規模組織となり、所有と管理の分離現象が出てきたことは、支配と所有権の直接的な結びつきの代りに、支配と組織の結びつきを前面に押し出してくる。そこでは「所有」という法的秩序を経営の源泉として言うのみでは、

(81) Ebd., S. 4.

(82) Ebd., S. 5.

(83) Ebd., S. 22.

(84) Ebd.

(85) Ebd.

不十分であり形式的でしかない。「所有」に由来する処理権が専門マネジャーに委任され、それと結びついて、経営が所有者から一応、独立し客観化された組織に発展する。したがって固有の法則、固有の構成原則をもつ構成体として、経営を特徴づけなくてはならなくなる。⁽⁸⁶⁾ ツイーグラーが経済的大経営の相互システムの特質を、「規則と構成原則をもつ高度の確固としたシステム」と規定するのはそのためである。要するに経営を支配秩序としてみても、経営の外にある権威源泉として所有をみるだけでは抽象的でしかなく、経営外権威源泉としての所有の、経営内の具体化プロセスをみるべきだというのである。「相互性」範疇と「受け入れ」(受容)の範疇を双眼とする<正当化過程>の理論は、その役割を果すことになる。

経営の支配関係の内的メカニズムに、より接近しようとするならば、その理論は、現実の正当化過程がもつさまざまな違いを析出するものでなくてはならない。ツイーグラーの正当化過程の変数理論は、それにあたる。第一の変数は「相関性」(Reziprozität)と「受容」(受容化の程度)の概念である。これは組織成員の従属と独立の程度を示す。すでに論じた組織の影響構造において、影響過程に関わる上位者、下位者の力関係は、政治システムとしての影響関係の構成化に、下位者が積極的役割を果すか否かを、決定的に規定する。上位者に対する従属の程度とその内容は、上位者の反応(抵抗をふくめて)を限定し、規定する。それ故、この変数は上位、下位の間、⁽⁸⁸⁾ オーディナルに測り得る<力関係>の意味の範疇であり、影響の受容化の一定枠の設定である。これによる影響の受け入れの具体的な程度がはっきりする。

第二は「制度化」の変数である。これは特に影響構造の形式化に関係する。組織の決定と影響の受け入れが、どこまで普遍化された正当化過程であるかを、分析するための手がかりとしての範疇である。つまり制度化された権威は必ずしも、正当化過程に直結しないということである。それはそれぞれのグループ内につくられる規範が、下位者の服従条件を規制してくるからである。⁽⁸⁹⁾

第三の変数は、正当化過程の「地平」(Ebene)である。これについては既述したのでくり返えしは避けるが、この要因はヒエラルヒー内の各グループや人の位置に応じて、影響関係の異るところを明にするためのものである。

第四は正当性の「幅」(Zone)である。これは組織なり上位者の決定がどこまでを妥当の範囲とするかを現わす。ルーティンの決定の範囲内にあるものか、それを越えるものか否か。あるいは専門的領域に属するものか、単なる個人的なものでしかないかなどを現わす。これを通じて決定の受け入れの広さ、⁽⁹⁰⁾ 拡がりが見事に明らかになる。

(86) Ebd., S. 27-28.

(87) Ebd., S. 87.

(88) Ebd., S. 48-50.

(89) Ebd., Ebd., S. 61-66.

(90) Ebd., S. 68 f.

第五の変数は正当化過程の「合理的性格」である。これは経営構造の形式化と結びつくが、影響関係の合理性の程度の問題に関わるものである。これは影響関係の制度化と関連して把えられるが、下位者が影響を行使する上位部分の要求が合理的か否かを批判的にみることは、両者間の一致の一般化を左右する。⁽⁹¹⁾

以上の正当化過程、言い換えれば経営の権威関係の変数体系は、一方にはツイーグラー自身が言うように、被支配者の利害からまったく無関係に服従を要求するという、ウエーバーの権威概念に対する批判範疇としてつくられている。⁽⁹²⁾ ウエーバーの支配-権威概念では、影響関係の現実的諸様相が把えられないという批判である。他方、これはツイーグラーの意図如何に関わりなく、組織の技術論が組織化を急いで、支配-被支配関係のありようを喪失することに対する批判的機能をもつであろう。

5. 政治学的視点をはっきり打ち出し、上位者と下位者の「相互的」関係を念頭に置いた論理装置をもち、他方、閉鎖性と開放性をめぐる組織の矛盾性の認識に立つ、ツイーグラーの経営社会学の課題は何か。言うまでもなくそれは組織の矛盾の解決の方向づけである。矛盾の根本的解決は、ここで結論を先取りに言えば、彼の政治学的視点から当然、支配のヒエラルヒー組織の〈民主化〉の問題になる。今、この問題に直接アプローチする前に、ツイーグラーが解決方向に向うプロセスにおいて提起した、「職能的」権威の概念を見ておかねばならない。それは官僚制の問題の所在をその面から、より鮮明に映し出すからである。彼は先ず職能的権威に対立する官僚制的権威を、職務(Amt)に源泉をもつもので、形式的な権威役割の制度化と規定する。⁽⁹³⁾ 端的に言えば組織ヒエラルヒー上のポジションの権威である。彼はこれを「形式的-官僚制的権威」とよぶ。その基本的特徴は以下の諸点である。

- ① 指令権とサンクションの結びつきによる上位者の優勢的關係と、下位者の従属關係、
- ② 上記の關係は官僚制的権威關係に、たとえ制度的には限定されたものではあっても、權力關係の性格を、傾向として与える、
- ③ ここでは受容化のカテゴリー、つまり正当化過程における下位者の役割には何ら構成的ファンクションが与えられていない、
- ④ それ故、そこには単なる賛同か、または対抗力の形でしか受容化は現象しない、
- ⑤ 各種の利害關係の紛争は、上位者の決定にまかせられることにより、結局より尖鋭になる。⁽⁹⁴⁾

(91) Ebd., S. 69.

(92) Ebd., S. 102.

(93) Ebd., S. 35.

(94) Ebd., S. 102.

形式的-官僚制的権威の上記の特徴に対応した、正当化理論は、統合、ハーモニー、普遍的従順さ、成員に対する期待行動の制度化や組織成員が官僚制的権威構造を問題なく認めることを、一般妥当な社会規範とすることなどを内容とする。ツイーグラーはこの形式的-官僚制権威やそれに対応する正当化過程は、組織成員の協同関係の形成や、紛争を権威構造の助けにより処理しようとするに、すなわち命令とサンクションを結びつけることに依存するものだとする。そしてこのような形での成員の行動様式の安定化と規制では、環境条件の変化に対す適応のブレーキになると⁽⁹⁵⁾いう。命令とサンクション(賞罰)の結びつけにより組織の権威が維持されるどころでは、命令や指令の受け入れは、単なる受動的行為でしかない点で、まさに環境変化の適応力のブレーキでしかない。本来、各種の職務分化とヒエラルヒー構造、多角的な目標構造のある所に、経営の影響過程と決定過程を組織成員の忠誠性の基礎の上に置くことは不十分でしかない。⁽⁹⁶⁾産業大経営が官僚制の影響構造として、その即物的な合理性の給付面を強調して、それを従業員に受け入れさせる上で(受容形式化の)、⁽⁹⁷⁾価値的正当化に依らねばならないのは、矛盾でしかない。即物的合理性の給付面に対応するものは、専門的知識による職能的権威関係でなくてはならない。ツイーグラーに言わせれば、正当化過程のあるいは権威の職能理論が必要になる所以である。

6. 職能的権威の概念については古くは M. P. フォーレット⁽⁹⁸⁾により論じられたが、ツイーグラーは H. ハルトマン(Heinz Hartmann)によっている。ハルトマンは独系米人として、組織社会学の立場で主としてドイツ経営社会の研究を行ない、「ドイツ経営における組織と経営」(Authority and Organization in German Management 1959)などの著書がある、さてハルトマンに依拠した職能的権威の特徴は、

- ① 命令の価値について批判なしに従う形式的服従や上下関係に基くのではなく、自己の専門知識の証明により、相手を直接、客観的になっとくさせること、
- ② その点で影響される側の承認に、影響を及ぼす側は依存する、
- ③ そのことは下位者が影響過程に積極的に参加する必然性のうちに示される(ハルトマンはこの点で、下位者も共に考え、共に活動し権威の要求の批判的検討に向わねばならないとしている)、
- ④ それ故、官僚制的服従とは相反する、
- ⑤ 職能的権威は専門知識の新たな証明をもち続ける必要性の故に、固定的、持続的ではあり得ないこと、

以上の諸点の根底にあるのは、窮局、命令ではなく専門知識に基づくということである。従って、⁽⁹⁹⁾

(95) Ebd., S. 103.

(96) Ebd., S. 138.

(97) Ebd., S. 139.

(98) M. P. Follet, Dynamic Administration, 1939.

(99) H. Ziegler, a. a. O., S. 147-149.

正当性根拠の絶体的自立性、支配される者の絶体的従順さというウェーバーの支配の主要特質点とは結びつかないという。⁽¹⁰⁰⁾

ともかく職能的権威は没ヒエラルヒー的傾向をもち、専門的知識能力をもつエキスパートは、たとえ下位者でも職能的自立性に基き自主規制に向って進む。⁽¹⁰¹⁾

7. 産業大経営は一方に支配組織としてヒエラルヒーを維持し、他方、給付組織として環境の変化のうち生き延びなくてはならない。この産業大経営の〈矛盾的組織〉の問題は、ここに至って、形式的ヒエラルヒー官僚制構造を、職能的権威関係によりどこまで変えられるか、その可能性の問題として展開する。ツイーグラーはこれを、両者の弾力的結合を可能にし、自由な、ヒエラルヒー的ライン（組織）に拘束されぬ職能的権威の展開と、官僚制的権威に対するそれとの摩擦的關係を規制する手続き、この両者をふくむところの変化の可能性の問題として規定している。⁽¹⁰²⁾

この問題はすでに指摘しておいたように、職能的権威関係によって、ツイーグラーの言う、ヒエラルヒー的=官僚制的関係を相対化する問題である。そのための組織的方策として、彼は各部門の横の、水平的な協同関係の形式的制度化、権限分散、そして伝統的ヒエラルヒーの単線的な影響道程に対し、成員の各グループの職能的方向とその利害を反映する複線的な影響の道すぢの設置をあげている。そしてそこには「調整」問題が生じる場合、それは調整部門や交渉手続の設定で解決できるが、問題の重要さは別のところにあるとする。第一は、単なる調整方式の形式的制度化を越えた、職能的権威に特徴的な行動様式を規範とする制度ができるかどうか、第二は影響される側の、特に地位の低い成員の資質の問題である。⁽¹⁰³⁾ 第一の点は、成員が絶えず専門知識を高めて専門能力を証明していかなばならぬことである。つまり職能的権威関係自体が習性化されてはならないことである。また言えば内容の評価もなしに決定を受容してはならぬことである。第二点は言うまでもない。職能的資質の欠ける場合、単なる資格証明書たぐいのものが登場し、結局、知識と能力による序列は、下位者の従属性強化の手段でしかなくなってしまうことである。⁽¹⁰⁴⁾

8. 今上にのべた論点においてツイーグラーの視点は二つの面に注がれている。一つは、職能的権威という場合、あくまで〈個人〉の能力を中心に行っている。ウェーバーの官僚制理論においても、官僚制的支配あるいは権威は、専門知識能力を基礎としている。しかし職務体系または職務組織内において、それぞれ明確に区劃、規定された権限、義務としての職務範囲、対象に応じて、専門的に訓練をうけた有資者が任命される。ウェーバーの官僚制組織はいわば、この意味で客観的専門組

(100) H. Hartmann, Funktionale Autorität und Bürokratie, in: Burskratische Organisation (Mayntz), S. 191.

(101) H. Ziegler, S. 150.

(102) Ebd., S. 156-157.

(103) Ebd., S. 170.

(104) Ebd., S. 171.

織であり、職能的権威は専門職能の即物的体系に附着したものである。しかしツイーグラーの場合にはあくまで個人的属性である。彼は権威源泉を論じた本文箇所でもそのことを論じているが、さらにフォーレットの古典的職能論の職能的権威の概念とも、その点で区別されることを脚注のなかで指摘し、またその違いを強調している。⁽¹⁰⁵⁾

もう一つの面は、彼の言う職能的権威を基礎づける個人性的な専門知識能力を、絶えず開発し続けるような行動を保証する組織はどうして形成されるか、ということである。これを彼は、上記のような特殊な行動規範が制度として存在しないか、あるいはそれが技術上の避くことのできない必然性としても生み出されない場合、下位者の自主性と共同活動を促進する影響関係は如何にしてつくるべきか、と表現している。⁽¹⁰⁶⁾ こうなれば問題はもはや、彼自身も指摘するように、正当化過程の職能理論を越える「質」をもつ。何となればこの職能理論は、本来の正当化論である受容理論の特論なのであるから。⁽¹⁰⁷⁾ つまり、問題は単に影響を受ける側の受け方のそれではないからである。それは本質的には彼の規定によれば、先ず一定の強制の結果であるところの社会的正当化過程を、持続的に制度化できる組織的影響システムの構造化の問題にぶつからざるを得ないからである。⁽¹⁰⁸⁾ 「組織的影響システムの構造化」のこの問題こそ、彼の本来の立場である〈政治学的〉観点にはかならないことは、われわれがすでに指摘したように、彼自身が明白に論じたところである。

以上、論じてきたように経営 - 支配団体説の定着が、経営社会学に〈矛盾的組織〉としての産業大経営の特性を発掘させた。今や官僚制的支配構造の必然性と成員の自主性の課題の矛盾、つまり産業大経営の矛盾的組織の問題の質が、〈政治学的〉なものであることが明らかになった。問題の質が政治学的な性格であるならば、産業大経営の矛盾的組織の問題解決の方向も、また〈政治学的〉なものでなければなるまい。われわれは次に問題解決の政治学的方向とは何を意味するのか、そしてその方向の先に見えるものは何かを問わなくてはならない。そのさいまたウェーバー理論が何を示すかもまた、われわれは問題の射程内におさめねばならない。(以下次号。)

(105) Ebd., S. 172, Anm., S. 1.

(106) Ebd., S. 172.

(107) Ebd.

(108) Ebd.