

Title	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 : 経営社会学の展開とマックス・ウェーバー(4)
Sub Title	Kapitalistische Betrieb, Domokratie and Revolution in der Sicht 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.2 (1974. 6) ,p.29- 72
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19740630-04050973">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19740630-04050973</a>

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.

# 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

——経営社会学の展開とマックス・ウェーバー(4)——

石 坂 巖

- 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 '73, Vol. 16, No. 5)
- IV ノイロー経営社会学とウェーバー批判 ('73, Vol. 16, No. 6)
- V 現代経営社会学の問題 ('74, Vol. 17, No. 1)
- 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 (本号)
  - [I] 支配の解放—政治的組織としての産業大経営の根本問題
    - (1) 解放の理念…〈アソシエーション〉
    - (2) 解放へのステップ…経営民主化の方向
    - (3) 産業大経営の民主化の障害
  - [II] 原理的問題に向っての予備的考察
  - [III] マックス・ウェーバーにおける資本主義的経営社会, 民主主義, 革命の論理と帰結
    - (1) 問題の焦点
    - (2) 官僚制と民主主義
    - (3) 資本の論理と支配
    - (4) 〈鋼鉄の容器〉
    - (5) 抑圧構造としての近代資本主義
    - (6) 革命の理論的問題
    - (7) 〈燃えつきた世界〉
    - (8) 高度資本主義的工業社会の諸問題—むすびにかえて

## 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

### I 支配の解放—政治的組織としての産業大経営の根本問題

#### (1) 解放の理念……〈アソシエーション〉

1. 現代の産業大経営は, 組織としてなり立つためには, 明確に規定された職務体系が確立していること, そして, その職務の遂行が, 命令とサンクシヨンの結合により保証されることを必要とする。つまり官僚制的権威が貫かれなくてはならない。他方, 一定の物財やサービスの給付組織として, 産業大経営は, 競争的市場のなかで激しく変化する環境関係に対応し生き長らえていかねばならない。前者は〈支配〉の問題として, 組織の成員が命令=指令を合法的なものとして, その正

当性を信じ服従することである。後者は、組織成員がコスト・マインドをもち、環境の変化に対応するよう〈自発的〉給付を提供することである。すなわち産業大経営は、組織成員がヘル（経営者またはその代行者である管理者）に無制限に服従し、同時に最大可能な給付を果すところに存続する。したがって産業大経営は一方に、その構成員に〈自己放棄〉と、他方に〈自発性〉を求めることを前提とする。この明らかな矛盾こそ現代の産業大経営の特質があることについては、われわれはすでに（前号）論じておいた。職務ヒエラルヒーの中に確立される上位一下位秩序において、下位者は上司に指導され、組織の諸規則に服従することを監督される。本来、人間的なつながりの関係も、上下の確固たる秩序として組み立てられることにより非人格的強制性を帯びる。そのなかで組織の各成員は組織の単なる器官(Organ)として、他人のイニシアチブの下に導かれ、自分自身の行動の可能性は、きめられた規則からみて正当だと許される範囲内に、制限される。この意味ではH. ハルトマンの言うように、全面的な、とはいわずとも、自主性の広汎な断念が生じないわけにはいかない。<sup>(1)</sup>そこに、はたして変化してやまぬ環境に単に適應するのみでなく、積極的に自ら関わる行動や、十分な給付能力の発揮が期待されるであろうか。この矛盾の解決こそ現代経営社会学の中心問題であることはいうまでもない。矛盾の由来するところが、〈政治的〉組織としての産業大経営の社会学的本質に根ざしていることについても、われわれはすでに（前号）に述べておいた。それ故、問題の発現が「政治的」なるものであれば、解決もまた「政治的」なものでなくてはならない。そうでなければ問題の本質的解決はあり得ない。経営社会の政治的問題の政治的解決とは、いいかえれば経営社会の支配＝強制関係の解放、解消である。一般に政治的強制や支配関係による差別の解消は、〈民主主義化〉の問題として規定される。故に経営社会学の視野もまた、経営社会の民主主義化の方向に向う。

H. ツィーグラ―はすでに論じたように（前号）、組織の〈成熟〉ということを取りあげている。彼のいう成熟とは、官僚制的支配関係（彼は影響関係と言っているが）の解体を特徴とする、〈民主的〉影響システムの発展をさしている。<sup>(2)</sup>経済的企業が、技術や経済また社会などの発展と転換に対処するために、弾力的で革新能力ある組織を必要とすることを前提とすれば、そのような成熟は不可欠とするのである。成熟さを高めるための方策を、彼はヒエラルヒー的権威関係に対し、職能関係の重視、参加や分権化、横の連携化や重複または交錯的グループづくり、情報伝達の公開性などをあげてはいる。しかしこれらに対し、これらの諸方策は単に〈雑すい〉的に、とりとめなく使われ<sup>(3)</sup>てはならず、基本的に労使の〈対等化〉の装置として統括されねばならないとしている。この点で、一面的なコミュニケーションに基く経営組織を是正しようとする動きが、経済的目的の考慮に基く

(1) H. Hartmann, Bürokratische u. voluntarische Dimensionen im organischen Sozialgebilde. in: Bürokratische Organisation (R. Mayntz), 1968. S. 298~299.

(2) H. Ziegler, Struktur u. Prozesse der Autorität in der Unternehmung, 1970. S. 261.

(3) Ebd.

ことが多く、経営影響関係の〈民主化〉の要請に発することのないことを指摘している。<sup>(4)</sup>そして経営経済的組織論による経営社会の〈政治的〉問題の無視は、むしろ紛争を尖鋭化させるような方策を押し進めることになる<sup>(5)</sup>という、問題の〈政治性〉の本質の認識の必要を強調している。

2. 〈支配〉と〈解放〉という、矛盾的前提に対する経営社会学の理論的取組みは、第一に支配自体の「あり方」の分析、第二に解放を導くべき「理念像」を形成する点に先ず向けられる。言うまでもなく産業大経営組織の支配的性格、その政治的特質を指摘するだけでは何らの意味はない。その支配の特徴的な様相をできるだけ明らかにし、他方、支配からの解放がめざす行方を明瞭に示さなくてはならない。それによって、掲げられた解放の「理念像」と、現実態としての支配の「あり方」との間の距離が測られる。そしてその距離がどのようなステップで埋められるのか。それはまた果して埋められることができるのかどうか。これが産業大経営の〈民主主義化〉の問題にほかならない。

H. ボゼツキーは組織を二つの特徴的な形態で対置させている。一つは官僚制組織であり、他は自由な自発的な組織 (assoziative Organization) である。この対比が、上記の支配と解放のそれぞれの組織形態を表現するものであることはいうまでもない。H. ボゼツキーは一方に自由な自発的組織を弾力的組織の理想像として設定する。他方、支配の「ありよう」を、産業大経営の歴史的発展の中から抽出して次の四類型に区分する。

A. システムに内在する支配。……これはシステム自体の必要から生まれる支配関係である。支配する者は、システムのうちに本来的に自生する仲間であって、生産手段の所有関係に基づくのではない。それ故、彼はシステム外にあるグループなり機関の代理人としてあるのではなく、システム成員の大多数の利害の代表者である。

B. システムに強いられた支配。……組織自体の必要によるのではなく、一定の法的権限をもつ勢力、つまり資本力をもつ者により課せられた支配関係。

C. 隠された支配。……システムに直接、関わりのない人間がシステムの人たちを操作し支配する。しかし操作される人たちはその支配に気づかない。したがってそこには、通常のヒエラルヒーもみられない。実際的には、みかけだけの自律性や技術官僚の支配の場合がこれにあたる。

D. 支配の稀薄なシステム。……自由な自発的給付組織で、例えば全員が同一目標を志向しているが、そこに形式的な支配関係は発生させないフットボール・チームのようなもの。<sup>(6)</sup>

このH. ボゼツキーによる支配の区分は、支配それ自体のあり方に着眼したもので、服従者が支配を承認する仕方、すなわちウェーバーのいう正当化の仕方の違いによる区分ではない。すでに論

(4) A. a. O., S. 258.

(5) A. a. O., S. 262.

(6) A. a. O., S. 271~274.

じたところであるが、ダーレンドルフが経営における構成的支配と絶対的支配に分けたのを、さらに発展させたものといってよい。ダーレンドルフは国家であれ私的所有者であれ、所有者が経営の枠内で絶対的支配を行使する、その正当性が経営の外にあるものを「絶対的支配」とよぶ。これに対しその正当性が経営の内部にあって、支配的地位にある者は経営の所属員に責任をもつものを、具体的イメージとしてはそのような場合のマネジメントとは従業員機関によりコントロールされ、監査されるものであるが、こういうものを、「構成的支配」と規定した。西ドイツの監査役会への労働者の参加や経済委員会、従業員集会、経営評議会などの共同決定の各形式などは、そのような方向を示すものである。発展した産業国家での経営は、このような構成的支配の方向を内在させるとダーレンドルフはみるのである。<sup>(7)</sup>

H. ボゼツキーの、システムに内在的支配とは、ダーレンドルフの構成的支配にあたり、システムに強い支配はダーレンドルフの絶対的支配に対応する。いずれにしても組織自体が巨大化し客観化してくれば、組織維持の法則が内在的に必然化してくることを、内在的支配といい、構成的支配といいいずれも物語っている。こうした組織の内部から、構成員の利害を代表し、彼らに責任を負う立場で支配関係の成立するAの支配の型と、自主的自発的組織のほとんど支配関係のないDの型（支配の稀薄な型）のミックスしたものが、解放された組織の理念像としての〈アソシエーション〉であると、H. ボゼツキーはいう。<sup>(8)</sup>

3. Aの型とBの型のミックスした組織といっても抽象的ではない。この点で彼はもう少しこの〈アソシエーション〉（自主的自発的な協同関係）に輪郭を与えようとする。すなわちそれは

- (1) 明確な職務規定を伴うような組織ではないこと、
- (2) 全体的目標と結びついた自然的分業で構成され、各人はすべて他者に責任をもつ、
- (3) 組織の外部に支配者はなく、権威は専門能力に基くか、選挙を通じて現わされるカリスマ性などによる、
- (4) 厳格な成文的規律はなく、たとえあるとしても全員一致により決められる、
- (5) それ故、命令というものもなく、あるのは助言や希望であるか、
- (6) 即物的情報であって、この情報は全員に周知される。<sup>(9)</sup>

抽象的な解放組織の理念像に、できるだけ具象性を与えようとして、H. ボゼツキーは〈アソシエーション〉の規定をかなり細かく試みているが、特徴化してまとめれば上のように集約される。そしてもともとこの理念像としてのアソシエーションに、ユートピア性が附着しているのは、サンモンやマルクス、エンゲルスまたレーニンなどによりえがかれているそれと同じだといひ、さら

(7) R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebs—Betriebssoziologie, 1959. S. 69~70.

(8) H. Bosetzky, a. a. O., S. 273.

(9) A. a. O., S. 126 ff.

にデュルケムの有機的連帯性、テニスのゲマインシャフト、ウェーバーの共同社会関係、オープンハイマーの未来社会論などにふくまれている考え方と同じであると述べている。彼自身、このようにそのユートピア性を認めているのであるが、それをできるだけリアリティをもたせて考えようと努める。たとえば、産業大経営のような給付組織では、日々、全員集会を開いて事を決定したり、コントロールするわけにはいかないから、時間を限りまた範囲を限定して、権限を一定の人間や機関（調整委員会その他）に委譲することは避けられないであろうと論じ、アソシエーションのユートピア性に枠組を与えている。<sup>(11)</sup> また自主的、自発的なこの組織を現実化する基本的条件として、当該関係者間に各種のコンセンサスが不可欠であることを論じている。

4. H. ボゼツキーはこのコンセンサスを四局面について必要とする。

- (1) 維持コンセンサス……いうまでもなく組織維持に向う意思の一致である。
- (2) 調整コンセンサス……集団の調整された給付こそ最適目標設定を可能とする。
- (3) 給付コンセンサス……最高の給付を価値それ自体とみなす特殊文化的な考え方。
- (4) 目標コンセンサス。<sup>(12)</sup>

以上のように第一に組織の維持について、第二に集団内部の調整について、第三に給付について、第四に目標について組織成員の間にコンセンサスがあって、組織の機能がまさつなく動き、そして他方、専門分野の各種の規範が各構成員に内在化していれば、指令による構成員の行動操作は無用になる。そういう指令は、それが組織外、すなわち経営外部にある勢力（生産手段や処分力の私的所有者）の保証のためにのみ発せられる時、むしろ組織の給付能力や支配のポテンシャルを減少させてしまう。それは一定の役割の担い手である組織の構成員たち彼らにフラストレーションを起し、彼らの給付能力を低め、制定規則の合法性や正当性への信仰を弱めてしまうからである。<sup>(13)</sup>

H. ボゼツキーは上記のように、支配の位置づけからみた類型概念と、アソシエーションという組織の向うべき理念像、その現実条件としてのコンセンサス概念という理論装置によって、変化してやまない環境に対応し、生き続ける〈開かれた〉組織のありようを考察した。そこに浮び上っているものは、組織の外部からの支配ではなく、組織自体の必要に基く内在的支配関係はあっても、上下の関係は形式的規律によらずに、自由に自発的に行動しながら、そこに自ずと各種のコンセンサスがあり、それにより組織成員が組織の統一目標に向って行動する、そういう形で組織活動が環境の変化にダイナミックに即応しながら回転して行くという組織像である。

ところで他面、産業大経営の現実態においては、官僚制組織を捨象することはできない。それ故、産業大経営は官僚制組織を踏まえた上で、上記のようなダイナミックな組織に近づかななくては

(10) A. a. O., S. 103.

(11) A. a. O., S. 126 ff.

(12) A. a. O., S. 273.

(13) A. a. O., S. 273~274.

ならない課題を担うわけである。H. ボゼツキーが、産業大経営はまさしく支配団体であり、同時にまた官僚制組織以上のものであるという場合、その意味はそのことを指したものである。では産業大経営が、そのような開かれた組織に向って形成されていくステップはどのようなのか。

## (2) 解放へのステップ……経営民主化の方向

1. 自由であり自主的でありながら、全員が共通の目的に行動する組織、これは組織というより集合体というべきかもしれないが、このアソシエーションの根底には、西欧近代の生んだ個人主義理念と民主主義の理想とがひそんでいる。H. ボゼツキーが支配の典型的組織としての官僚制に対置して、アソシエーションを掲げる時に、それは人間と社会（集団）とについて次のような基本的な考え方に発している。人間の個性の自由な展開は、人間同志の間の活発な相互関係においてこそみられるのであり、またそういう個性の展開においてこそ、真の創造性があるというのが彼の根本理念である。<sup>(15)</sup>この理念から次に民主主義の思想が必然的に形成される。個性＝創造性の展開が活発な人間同志の相互関係を前提とするとすれば、そこにおける人間は自己尊厳の窮局目的でなくてはならない。国家の単なる手段でもなく、まして機械の下に人間を秩序づけている産業組織の要求を遂行する単なる手段でもあり得ない。人間はあくまで目的であって、国家や産業の単なる手段ではあり得ない社会、つまりそういうものとしての民主的社会こそが、個性＝創造性の前提としての「人間同志の活発な相互関係」を現わす。<sup>(16)</sup>それ故、H. ボゼツキーにとり、「民主主義」と「創造性」とは同義語でさえある。<sup>(17)</sup>

よくいわれる、組織の官僚制の弊害を除去しようとする没官僚制とは、社会的に条件づけられた利害紛争を単に除こうとするものではあり得ない。<sup>(18)</sup>またさらに人間の人間に対するあからさまな支配を、労働者の内面的操作のメカニズムによって、みえない支配に置き換えるものであってもならない。<sup>(19)</sup>このことは上記のような理念的立場から当然の結果であるが、それはまた同時に産業大経営の社会学的本質の、政治的特性の認識によってもそうである。先に論じたが、H. ツィーグラールが経営経済的組織論による、産業大経営の政治的問題無視は、紛争をより激化させる諸方策を押し進めるだけだというのも、そのことをさし示している。

2. そのような意味のものとして、民主主義化は、産業大経営においてどういう形をとるのか、またとり得るのか。H. ボゼツキーもH. ツィーグラールもそれぞれの構図を画いている。とくにH. ボゼツキーは細かく考察していて、産業大経営の政治的問題の所在をかなり明示している。

彼はすでに指摘したように、一方に官僚制組織、他方にユートピア的形態としてアソシエーション

(14) A. a. O., S. 330.

(15) A. a. O., S. 297.

(16) (17) Ebd.

(18) (19) A. a. O., S. 319.

ンを対比的に置き、その中間に民主主義的組織を設定し、産業大経営における民主主義原則の導入のステップを画いている。そのステップの構築のために三つの視点を基礎とする。<sup>(20)</sup>第一は「権力」視点で、権力配分の問題で下からの管理の可能性に関する。第二は「価値」視点で、個人の尊厳性の尊重の問題である。第三は「給付」視点で、これはいうまでもなく給付の効率性についてである。この三つの視点を軸にして、官僚制組織としての産業大経営が民主主義的組織、自主的自発的組織（アソシエーション）に形成される条件を検討する。<sup>(21)</sup>

第1段階……ひとたび制度化された権利を組織の構成員が確保すること。たとえば苦情や異議の申立権などの制度化は、上位者をコントロールする有効な手段である。そのための中核的な制度は、法や協約に根拠をもつ、下位者の権利を保証する独立審級機関を設置することである。

第2段階……社会的、個人的あるいは物的、経済的な事柄について、下位者の意見を聴取することについての下位者の権利が認められること。上位者は下位者の意見に拘束される義務はもたないが、上位者が下位者に考慮を払わなくてはならないという点で、民主化の芽を内包する。

第3段階……社会的、個人的な事柄の決定についての下級者の拒否権。これには自己の上役のコントロールや各種の決定への参加をふくむ。西ドイツの経営評議会法はこの原則の第一歩である。そこでは作業時間の終始、報酬支払場所やその時間、休暇、訓練などの社会的要件は強制的共同決定事項として定められている。ただし、H. ポゼツキーによれば、目下の経営評議会法は従業員代表制の理想型とはいえない。しかしそれは官僚制的支配の大きな変容を示すものである。

第4段階……物的、経済的な事柄の決定についての下位者の拒否権。これには職場、下部組織、企業の全体分野などの各種のレベルについて考えられる。対象となるのは個々の課業の確立や限定、またはその形成や修正、あるいは作業形式、情報構造、生産計画や目標の設定、さらに経営の拡張・中止、取引相手、企業維持の特殊方式、利潤配分などについての事柄である。

第5段階……経営の各管理者たちの任命、留任について、下位者が拒否権をもつこと。

第6段階……社会的、個人的、物的、経済的な事柄の決定にさいして、下位者が発議権をもつこと。これらの一定の決定にさいし、下位者が自分たちの決めたことを提案し、その遂行が協約や立法の枠内で管理側に強制されるという権利を下位者がもつことは、民主化の最初の段階である。この決定権の場面で始めて、管理側と下位者の平等が始まるのであるから、官僚制的組織を変える可能性が別して導入されることになる。

第7段階……経営管理者層を下位者が選挙すること。部門管理者については、部門所属者による直接選挙、組織自体のトップについては選出された選挙人による選挙。これにより民主主義に

(20) A. a. O., S. 292 ff.

(21) A. a. O., S. 299 ff.



不可欠の平等の要請と下位者の解放が、形式上は完成される。H. ボゼツキーはこの段階ではしかし、経営の支配関係はまだ止揚されないという。何故なら官僚制組織を越えた所にいるトップは依然として残るので、外から強いられる支配関係は、緩和されこそすれ、依然として残るからである。H. ボゼツキーがこの段階の実際の事例としてあげているのは、ユーゴーの労働者評議会である。一経営の生産、投資、価格、成果配分、労働諸関係などの一般的経営政策を決定する労働者評議会は、地位や在職年限に関わりなしに当該経営の全従業員により選出される。そしてこの労働者評議会により執行機関としての管理委員会が選ばれる。<sup>(22)</sup>ただしこの経営内労働者評議会の上部には当該経済部門の生産者評議会や工業委員会、経済委員会が存在している。この点でH. ボゼツキーが経営組織に外から強いられた支配関係が残るとするわけである。

第8段階……上に述べたような上部組織での共同決定権をもつ民主主義的経営。第7段階で形式上の民主の民主化過程は完成されている。ただそこでは上部組織による指令＝支配関係が残っていたので、この第8段階ではその上部組織における決定に下位組織が共同決定権をもつことにより、上からの制約問題の解決がはかれるわけである。いずれにしてもここで組織の民主化過程が終ると、H. ボゼツキーはする。

第9段階……自由な給付アソシエーション。ここでは生産手段、管理手段は組織成員に属す。それ故、組織を越えた所にいるトップというものは脱け落ち、したがって外から強いられる支配関係も極めてうすれる。またすべての決定はいつも論議され、共同の決議により決定されるのだから、支配関係をもたらしような管理者の選挙というものもない。その点で第8段階までの組織とは質的に異った組織になる。すなわち、疎外は止揚され、人間の尊厳は守られる。如何なるグループも他の犠牲により富むこともなく、また他を支配することもあり得ない。只に上昇のチャンスの平等ばかりでなく、人間平等の理想が広く達成されるべき組織である。

第10段階……上部組織での共同議決権をもつ自由な給付アソシエーション。第9段階で自由な自主的給付組織となった産業大経営はここで上部組織内での共同議決権をもつことにより、いよいよ外から課せられた支配関係は消えていき、上部組織に責任を負わねばならぬような、管理者や管理委員会を任命する必然性もますますなくなる。この面ですべての組織構成員の、組織内の同等性が確立される。

3. H. ボゼツキーが構図を画いた、官僚制組織を変容させる経営の民主化過程のステップは、第8段階で終り、第9、第10段階では民主化と質的に異なる組織に昇華する。すなわち権力視点、価値視点、給付視点の三つの視点からみて、自由な自発的、自主組織としてのアソシエーション

(22) D. Bilandzic, Arbeitsteilung u. Selbstverwaltung im Betrieb, in: Theorie der Praxis der Gewerkschaften (E. Mandel), 1971. S. 353~359.

ンが、最も人間の尊重と平等を実現し、そのことの結果として最も有効な給付組織として位置づけられている。そこに上記の三視点、いかえれば支配と解放と給付という産業大経営の組織の矛盾を解決する方向が、理念的に打ち出されているわけである。そしてそこにこの自由な自発的、それ故の弾力的組織と、他方の支配と強制性のそれ故に弾力性を失う官僚制組織の二つの極限形態の間に、民主化過程が官僚制組織を変容し、自主的自発組織としてのアソシエーションにつながりものとして設定されている。

ところでH. ボゼツキーは、この世紀の産業大経営内でのアソシエティブな組織は、下部システムでのみ可能性が考えられるが、経営の全体として可能性はなく、まずユートピアにとどまらざるを得ないと述べている。<sup>(23)</sup>自らそのユートピア性を明らかに認めている。しかし他面、現実の産業大経営は官僚制組織であり、同時にそれ以上のものであると述べている。その限りにおいて、まず第一に産業大経営が官僚制組織であり、したがって支配＝強制組織であることは否定できない。しかも同時にそれがそれ以上のものとして、弾力的組織たねばならない課題を負うものとして、官僚制組織でありながらまた有効な給付組織でなくてはならない。この矛盾に対し「自由こそ最も創造的<sup>(24)</sup>」という根本理念に立った場合、問題の核心はどこにあるか。自由な給付組織としてのアソシエーションが、ユートピアであるならば、現世で手の届く問題の解決は、結局官僚制組織がどれほど民主化することができるかによる以外にない。したがって問題を見つめるレンズの焦点は、産業経営の民主化の可能性にしばられてくる。

### (3) 産業大経営の民主化の障害

1. H. ボゼツキーは経営民主化に関する障害となるべき諸要因も、細かくリストアップしている。彼のいう経営の民主化過程とは、先に述べたように下からの管理で、具体的なプロセスとしては管理者の選挙による選出である。この点はO. ノイローも又、同じように考えている。<sup>(25)</sup>ボゼツキーが経営民主化に伴う障害としてあげている諸要因は、そういう下からの選挙による管理者の選出が、組織自体の活動性を制約し、効率性を低め競争的環境にあってその競争力を弱める点を中心とし、それに加えて構成員の資質、能力によっては実質的平等の実現が困難になるということなどを主眼としている。以下、彼の指摘している細かい点をいくつかの問題点にまとめてみよう。

A. 経営民主化に対する一般的反論……経営構造は必然的に上・下の二分法を維持せざるを得ないから、経営管理には多数決原理は導入できないこと。彼が特にあげているわけではないが、こういう一般的反論はノイローが産業経営の制度は議会制度ではないという民主的経営論批判<sup>(26)</sup>に典型的に現われている。要するに下からの管理が完全であれば、経營業務の全体的な効率的

(23) H. Bosetzky, a. a. O., S. 298~299.

(24) A. a. O., S. 297.

(25) O. Neuloh, Die Deutsche Betriebsverfassung, 1955, S. 40.

(26) Ebd.

遂行は不可能であるし、上役の職務遂行をチェックする機会が減少すれば下からのコントロールはあり得ないという矛盾にぶつかる。

B. 組織活動上の問題点……経営の民主化により、つまり選挙制によれば、経営管理はしばしば変化し、活動の連続性が失われる。この点でボゼツキーは官僚制官僚に比べ、選挙官僚による場合、管理の連続性が失われる危険があるというウェーバーの指摘を引合にしている。さらに民主化は公開性を原則とするから秘密がもれやすく、また活動が緩慢になりやすい。そのために産業大経営では技術的、経済的条件の即物的決定にそれなりに従わねばならない面があるのに、即応できない。これらのことは、いずれも闘争、競争という環境下の給付組織としての効率性を失わせ、行動領域を狭め、結局、競争下に生きのびるチャンスを減少させるという問題である。あるいはまたこの問題点を別の側面からみれば、経済的条件なくしては民主化が不可能の場合があるし、逆に生産力の高さが民主化の意味を失わせめることにもその問題は結びつく。

C. 構成員の資質、能力の問題……真の共同決定や下からのコントロールの前提は、専門的知識の平等性にある。しかしすべての人の同一の知識水準とは考えられないことだという点。このことは、自由なコミュニケーションがあり公開性があったとしても、知識水準が同一でない限り、その情報の吸収上に差が出てくるということでもある。この点の問題は、逆に地位や仕事の性質自体がもっている違いが、構成員のもつ主観的平等観に影響を与えそれを減じさせることと裏腹の問題でもある。したがって、いずれにせよ、平等と、職務や組織構成を自由に選択することには限界がある。

D. 選挙制度自体に関する問題……たとえば候補者の選出とか、対立の調整などの実際の仕事や処理は、作業時間中にするのか、それとも余暇時間中にするのかの問題がある。作業時間内にすれば仕事に当然マイナスであるし、後者であれば欠席者が増え無関心層を発生させるであろう。特に後者の欠陥を避けようとして作業中にすれば仕事の面で明らかにマイナスがある以上、独占体でないかぎり産業経営の民主化は、まずこの点から不可能だとボゼツキーはみている。あるいは上記の無関心層の発生は、官僚制的ボスの代りに民主制的ボスを出現させる可能性があることや、選挙のさい特定グループの利害が能力、業績、経験に優先し、仕事や地位の適格者が選ばれない場合が生じる。

E. 企業家や経営者側の抵抗……民主主義化とは政治的概念であって、専門的事態のみが問題とさるべき経済の世界では、民主主義化は意味をもち得ないという批判。<sup>(27)</sup>

以上のように、細かい点を除けば、彼のいう民主化の障害点はまとめることができる。これらの障害の考察の上で、それらのうちのいくつかの障害は、一定の組織上の防止策や、構成員の教育、

(27) 以上の論点は H. Bosetzky, a. a. O., S. 306 ff.

あるいは社会的な前提の形成によるなどして除去できるかもしれないが、他の障害は不可避免的に発生せざるを得ないであろうという。したがって<民主化>とはいつまでも続く課題であろうという<sup>(28)</sup>。このように理論的見通しとして経営の民主化の限界性を論じると共に、西ドイツでは経営の民主主義制についてはその非効率さの故に、企業家や経営側から強い反対のあることを述べている。経営の民主化には現実的にも厚い壁のあることを示している。

2. 産業大経営を鋭く政治的組織として規定したH. ツィーグラも、官僚制構造の民主化の可能性については、懐疑的である。彼はすでに論じたように、経営の権威（支配）のあり方は、権威に服従する側のうけ方によっても左右されることに著目した。その意味で「相互作用」の範疇を用い、影響力の行使とその受容の関係として組織構造を分析した。決定の集中制、規則主義、上級機関第一主義、情報ルートの一方向的関係などの制度的、形式的構造を、官僚制的ヒエラルヒーと規定した。経済的企業が技術的、経済的發展に対応できるためには、組織は弾力性、革新能力をもたねばならず、そういう弾力的組織になるためには、ヒエラルヒー的構造に対し、「民主的」影響システムが発展されねばならぬことを論じた。彼はそれを組織の成熟度の上昇とよんだことは、すでに述べた。彼はこうして組織の官僚制モデルに対し、民主的モデルを提示する<sup>(29)</sup>。彼のいう経営の民主的影響構造のねらいは、官僚制が権威の一方交通的な単線的影響関係であるのに対し、複数の影響関係を経営のヒエラルヒーの諸地平において、制度的に明確に設定しようとするところにある。その現実化のための内容は、すでにこれを述べたところであるが、もう一度、ここに示すところである。第一に地位による影響関係に対し職能によるその重視、第二に参加の制度、第三に垂直的関係のみならず水平的影響関係の制度化、第四にコミュニケーションの制度化、第五に分権化による自主的決定領域の制度的確立などである。これらの方策は、ばらばらのものとしてでなく、また規律維持の手段でもなく、<対等化>の装置でなくてはならない。それ故、官僚制的ヒエラルヒーにおいて、地位による指令の遂行権とサンクションとが結びついているのに対し、それが分離されることになる<sup>(30)</sup>。つまりサンクションを背景に指令遂行の強制をできるだけ排除しようとするところである。

以上の理由からH. ツィーグラは、経営の影響関係の民主的モデルにあっては、紛争を抑えたり蔽い隠そうとはしないのだという。きちんとした制度の上で紛争を処理し、紛争を明るみに出し、むしろ組織変革の衝動力として紛争を歓迎する。この点では、すでに論じたダーレンドルフの紛争観に接近する。ダーレンドルフの場合には、普遍的人間学的原理として理念的に、紛争のもつ社会発展の起動力性が主張されていた。けれどもツィーグラには、組織成員が経営の影響関係を

(28) A. a. O., S. 306.

(29) H. Ziegler, a. a. O., S. 263.

(30) Ebd.

自発的に受け入れるかどうか, また受け入れの程度は, 構造的に一定の, ポテンシャルに紛争をは  
 らんだ, 相互行為プロセスのファンクションであるという, システム論的基礎理論が根底にある。<sup>(31)</sup>  
 したがって本質的に産業大経営を政治的組織としてみる立場から, 経営のパートナーシップ理念  
 にも一定の距離をはっきり置いて対している。彼はこの理念には, 通常, 経営内で紛争なく調和の  
 ある権威や権力の行使, あるいは摩擦のない服従をはかろうとする観念が結びついているといい,  
 民主的モデルの方が, より現実的な基礎に立っているのだと主張している。<sup>(32)</sup>

経営の影響関係の民主化により組織が成熟し, 組織の変革の可能性が生じるためには, ツイーグ  
 ラーは組織の上下の成員の資質を本質的前提とする。<sup>(33)</sup> 下部成員の場合には, 一定の資質が決定過程  
 への参加や自主的決定権の委譲されることの前提として重要である。上部, とくにトップ層の場合  
 には, 組織行動システムを規定している諸要因の原理的知識が特に必要である。このようにトップ  
 から下位者にわたって, 一定の資質が組織の民主化にとり, 基本的に重要であるとして, それが現  
 実化されるかどうかは, もとより適切な教育プログラムに依存するとは述べている。だが, 組織の  
 実際については, 企業教育のあり方やトップに必要とされる資質は教えることも, 教えられること  
 もできないという考え方, あるいは職能的権威より価値志向的な絶対的権威を好む, 非合理的指導  
 者像への傾向のあるドイツ工業家などについての各種の調査文献を引合にして, 民主的モデルがど  
 こまで現実化されるか疑わしいとしている。<sup>(34)</sup>

## II 原理的問題に向っての予備的考察

産業経営の民主化について, ある程度まではこのことであるが, 前提的条件として一定の資質が重  
 要であり, そのために教育, 訓練が一定の役割を果し得ることを認めつつも, 現実においては, 経  
 営の民主化とは努力目標にはかならぬ……これが今まで考察してきたところの経営社会学の結論で  
 あった。自由な給付組織としての, 組織というよりそれは結合というべきかもしれないが, <アソ  
 シエーション>が, 閉ざされた組織としての官僚制組織に対置されている。しかしその<アソシエ  
 ーション>は, 天に輝く星のように, 地上の人間の頭上を越えてはるかにまたたき, 人間の手には  
 全く届かない。人間社会を導くべき理想像としての理念は, もともとそういうものであるかもしれ  
 ない。これに対し社会の<民主化>過程は, 現実の実態そのものとはいわなくとも, 社会的レアリ  
 ティは<アソシエーション>に比べれば, もち得るように思われる。それ故にこそ, 弾力的な革新  
 能力をもつ組織になるため不可欠の要件として論じられることになるであろう。ところが, その民

(31) A. a. O., S. 262.

(32) Ebd.

(33) A. a. O., S. 264.

(34) A. a. O., S. 265, 271~272, (Anm. 46).

主化すら、産業経営の現実ではおぼつかないという。天には理想(理念)の光りはいよいよ輝いて、現世にはいよいよ冷い風が吹いて暗い。かつてH. シェルスキーが新しい経営ヒエラルヒーの研究を経営社会学の課題とした。シェルスキーの提言に応ずるかのようにO. ノイローは、西独の共同経営制度を世界史的意義をもつ新しい経営様式であることを主張した。ところが、ノイローが労使の協同関係に基く新しい経営様式を力説してから、10年を経るうちに、また改めて産業大経営(共同決定法は別してこの規模に妥当している)について、開かれた組織の問題が強調され、経営の民主化が論じられるのは、どうしたことであろうか。また共同決定法に基く労資の二元的経営制度の出現により、資本の側による一面的経営支配体制は改められたから、ウェーバー的支配概念はもはやあてはまらないというノイローの批判については、われわれはすでに考察した(前々号参照)。ところが72年に発表されたH. フス(Herman Huss)の「経営組織と経営民主主義」(Betriebsorganisation und Betriebsdemokratie)の論文において、フスは労働組合の重みは国家領域では増大したが、経営分野では極めて僅かしかみられず、資本の力が強く発揮されたところでは、組合組織は相対的に非常に後退していると述べている。<sup>(35)</sup>このことは一体、何を意味しているのだろうか。

共同決定制に向けられた労働側からの批判は、労働者が経営の中に組みこまれることに力点が置かれている。H. ボゼツキーはすでに述べたように、アソシエーション成立の条件としてコンセンサスの意義を論じているが、同時にまた被支配者の服従を保証するものとして、コンセンサスが経営支配秩序を維持する条件でもあることを重要視する。彼はその点で、「支配される者のコンセンサス」(R. Dahrendorf)、「産業社会のコンセンサス」(T. Pirker)は、もはや決してフィクションではないといい、さらに目下のドイツの産業大経営における支配関係の正当化は、各種の理由から比較的安定しているようにみえると述べている。<sup>(36)</sup>つまり、西ドイツの産業大経営の支配関係が、共同決定法や経営組織法の下で根をおろしている事態を物語っているように思われる。したがって構成員が自発性をもち革新能力ある組織の問題とは、共同決定制により経営内に労働者がくみこまれてしまい、自主性、自発性を失うにいたった、支配関係の強さの問題なのではあるまいか。

だがそれでは、共同決定法の施行対象である鉄鋼、鋳山産業を中心に、爆発的に燃えあがった69年の<9月のストライキ>は、特にその山猫スト現象は何を意味するのか。ゲッティンゲン大学の社会学研究所グループによる「9月スト」の実証研究をはじめとして、一般的にはこの争議の理由として、66年か67年の経済危機後の好況期において、所得配分上で労働者側にとり不利であり、不公正であったこと、労働組合が政府や企業家団体との調整政策に参加して闘争を放棄したことがあげられている。<sup>(37)</sup>

(35) H. Huss, Betriebsorganisation und Betriebsdemokratie, in : Kooperation und Mitbestimmung (H. Huss u. E. Schniat), 1972. S. 15.

(36) H. Bosetzky, a. a. O., S. 278.

(37) M. Schumann u. Andere, Am Beispiel der Septemberstreiks, 1971.

だが、そのような経済的差別や労組の活動方針だけでは、そのような状況下におかれた労働者たちが、立法上のみならず、労働組合の組織行動面からみても非合法的な「闘争行動」を爆発的、衝動的に展開したことを説明することはできない。この非合法スト参加労働者の半数以上は、労働組合の政策に、てぬるいとして批判的であるが、同時に労働組合の存在は自分たちの利益代表として認めている。しかもなお、シューマンたちの調査によれば、ストに参加したか否かを問わず、調査対象の労働者たち大半（76%）が、今後、事情によっては組合の直接支持がなくとも、山猫的な自発ストに参加すると答えている。シューマンたちのグループが、その実証研究の結論としてあげていることはこうである。すなわち、経済的後退があり、労働者の集团的抵抗が、ある経済分野に生じた場合、企業側がそれに譲歩せず対抗的に闘うなら、労働者による闘争は69年の秋と比べられないほどの「爆発性」をおびるに違いないこと、その上、その経済的対立は政治的対立になり得る可能性をもつということである。

結局、西独の共同決定制の下にある労働者層が、あるいはより一般化していえば経営参加制下の労働者層は、一方で支配団体としての経営の内部にあって、その支配関係の正当性を認めさせられ、経営のヒエラルヒー内に組み入れられている。彼らはそのために、組織内で自主性、自発性を失ってきている。組織の構成員が自発性を発揮しないところに、組織自体の弾力的活動は期待できない。そこに「開かれた」組織や組織の弾力性の問題が生じてくる。他方、それと同時に経営の支配関係が確立されてくる（政治的組織としての産業大経営の確立）、その足もとには、非合法的な、組合の組織から離れた自発的な闘争行動の発生する下地がある。確かに近年、欧米の高度に発達した工業社会における＜山猫スト＞的傾向、あるいは＜アブセンティズム＞（Absentism）、これはまたの名をマス・コミ的に英国病ともいうが、労働者の職場放棄的傾向には顕著なものがある。

われわれは以上の事態——産業化の発展とともにいよいよ、あからさまになってきたそのような事態をどう把握すべきか。ここではどうしても事態の本質的考察のためには、支配の強力な装置である官僚制と民主化と、さらにそれにつながるべき変革の問題に本質的に直面せざるを得ない。したがって官僚制の原理的な問題提起者、M. ウェーバーに、これまで直接ふれてはこなかったが、官僚制と民主化と変革の問題が彼にあっては、どのように論じられ、位置づけられているかを、あ

(38) M. シューマンはこの9月2日から始まり、一カ月間にわたって鉄鋼、鉱山、金属加工、繊維産業に燃え広がった＜9月スト＞が、労使問題に精通していると自認していた人たち、すなわち労組活動家、政治家、社会学者たちを不意打的に襲ったこと、また彼らのグループも産業労働者の労働状態と社会的意識の研究を多年に及んで行ってきたが、グループの誰一人として9月以前には、ストの予想をした者はなかったと、＜9月スト＞の衝動性を、その著書の序文で表明している。

(39) E. Schumann u. Andere, a. a. O., S. 141.

(40) A. a. O., S. 76.

(41) A. a. O., S. 137.

(42) A. a. O., S. 167.

らためて問わねばならない。

### III マックス・ウェーバーにおける資本主義的経営社会、民主主義、革命の論理と帰結

#### (1) 問題の焦点

産業的大経営の民主化に対する障害として論じられる要因、特に企業者、経営者側からなされる民主化への批判が、民主化による経営管理上の非能率性にあることは、すでに述べた。その面の非能率性は、裏を返せば官僚制の能率性、優秀性でなければならない。ところが、この官僚制は構成員を支配し束縛することにより、大経営を成立させる。けれども、その反面、そのことは成員の自主性を奪うことを通じて組織の弾力性を失わしめる。ということは、産業大経営は官僚制でも非能率、民主化しても非能率ということになる。このジレンマこそ、独占段階における資本主義大経営の自己矛盾にほかならない。

資本主義大経営のこのジレンマ、自己矛盾に対処する方向は二つある。第一の方向は、ジレンマを発生させている市場環境、つまり組織の競争能力を必然的に要求しないではおかない、市場法則の支配する世界をなくすことである。それはつまり、営利のための営利、経済発展のための発展（シュムペーター）の運動に、とどめをさすことである。この方向は、それ故、原理的には、私的所有と生産の無政府状態に基く、経済社会体制を変革することに帰着する。すなわち「革命」の問題である。はたして市場運動の直接の担い手である、私的産業大経営を中心とする社会のなかに、革命の可能性は展望されるのか、可能性があるとすれば、それはどの方向にあるのか。われわれは第一の方向から発するこの問題を、次に述べる方向の問題と合わせて、官僚制支配のそもそもの問題提起者、ウェーバーの理論について追跡しなければならない。

ジレンマ解決のもう一つの方向は、制度的な面での民主主義がもつ非能率性というのに対して、民主主義こそ創造性（ボゼツキー）という理念を、組織構成員がすべて共有するというエートスの問題である。その点では構成員の上下を問わぬ全員の意識の変革、いわば文化大革命が必要となる。民主化が単なる形式化にとどまるものであれば、制度的停滞におち入る。そうなればボゼツキーのいう民主制的寡頭制（ボス）が、構成員の無関心さの増大とともに、形成されてくる。商品知識、需要動向の知識、技術的知識などの近代工場経営に不可欠の必要知識や能力（M. ウェーバー）は、<sup>(43)</sup>もともと労働者には学ぶ機会がなく、まして構成員の無関心さや、単なる形式的行動においては積極的に吸収され、身につけられることはできない。それはやはり専門担当者により担われることになるから、専門官僚の支配＝官僚制構造に再びおちこむ。制度的民主化を越えた、内面的な意識上の変革が重視されるならば、そこでは組織におけるトップ（ヘル）の指導力、とりわけ「カリスマ的」指導力が問題となろう。となれば、当然、それに対応すべき組織構成員の内面的基盤が問題と

(43) マックス・ウェーバー「社会主義」浜島訳、みすず書房、昭29年、362頁。



ならねばならない。

第一の体制的変革，第二の内面的変革，これらを合わせた<革命>の問題は，政治と経済，国家と私的経済経営の両分野の官僚制的支配の原理的問題提起者，ウェーバーの本来的な理論基盤からすればどうなのか。われわれはすでに論じたように，産業大経営の社会学的本質の把握を追って，今やそれが<政治的>組織であるという地点に到達している。経営社会学のこの現代の理論的地平から，ウェーバーの上記の問題についての理論的軌跡に，分析的照明をあてなくてはならない。政治的組織の政治的問題は，単なる心理的問題には解消されず，技術的操作によっては本質的に解決され得ない以上，政治的に解決される以外に原理的解決はあり得ない。

## (2) 官僚制と民主主義

民主主義や民主制の概念は多義であり，問題の局面もさまざまである。ウェーバーもいろいろな角度から民主主義の問題をとりあげている。たとえば，第一次大戦の敗北後のドイツの政治社会に，何らかの形で大衆が政治に参加することは予想された。大衆が受け身の行政対象でなくなれば，民主主義と人民投票制とデマゴグの結合の可能性が生まれる。この大衆民主主義のもつ問題性を，彼は政治に感情的非合理的要因が大きく作用し得る点に認めた。他方，進展する行政の官僚制化に対し，官僚支配の危機を読みとった。この二つの問題の対策として，強力な議会と責任ある議会政党の形成，すなわち議会主義的民主制を主張した<sup>(44)</sup>。これは第一に官吏の行政独占に対し，これをチェックし行政を公開する機関たらしめる。第二にそれにより非合理的な感情ではなく，冷静にして明晰な知能により，責任ある政治が行われ，政治が安定することをねらったものである<sup>(45)</sup>。以上みたように，大衆民主主義，人民投票的民主制，議会主義的民主制が，官僚制と関連されて広い政治的視野で，取扱われている。民主主義については各種の視点で論じられ得るが，ここではわれわれの主題である官僚制と産業大経営の問題にひき寄せて，民主主義のウェーバー的論点を論じなくてはならない。

ウェーバーは近代国家の公的行政も，産業大経営の私的経済経営も，ともに，官僚制的組織であり，官僚制的支配であることを指摘している。けれども民主主義の問題に関しては，彼の考察は明らかに公的な政治の局面に注がれていた。それ故，われわれの問題とする局面については，彼が国家的な政治の視野で論じた民主主義と官僚制の原理的な論脈を，産業大経営のレベルに重ね合わせてみるほかない。このような作業が決して恣意的なものでないことは，上記のように国家も資本主義的企業も，いずれも官僚制構造であることを考えれば，自明のことである。

さてウェーバーによれば，近代的な高度資本主義の全発展は，経済経営（企業経営）の官僚制化

(44) マックス・ウェーバー「国家社会学」石尾訳，法律文化社，昭和35年，109頁。以下，単に「国家社会学」とする。

(45) 上掲書並びにマックス・ウェーバー「新秩序ドイツの議会と政府」中村，山田訳をみられたい。河出書房新社「世界の大思想，ウェーバー政治・社会論集」昭和40年所収。

の進展と一致し、近代国家の全発展が官僚制的経営の歴史に帰着する。<sup>(46)</sup>そして資本主義的企業経営のもつ〈支配〉の性格は、近代国家の支配と社会学的には同質であるという。<sup>(47)</sup>とすれば、国家領域で、被支配者層が政治的市民権の要求を実現しようとするのに対応して、私的産業経営の世界で被支配者である労働者層が、産業的市民権の獲得を政治的に要求してくるのは、当然である。掲げるテーマは何であれ、私的産業経営内で〈自立〉の民主主義的要求を、労働者層が実現しようすることは、遅かれ早かれ歴史の日程にのぼってくる。近年、次第に論じられ始めた労働者の〈自主管理運動〉は、現代の典型的な形態である。〈自主管理〉の要求は突きつめて行けば、先に論じた〈アソシエーション〉（自主的協同）の理念に結びついて行く。それは人間の人間に対する支配をなくそうとする点で一致する。ウェーバーはどのようなものであれ、団体行政では執行機能と結合した支配権力が生じるのは、一定の限度で不可避とみていた。その限りであるが、人間の人間に対する支配の極小化の努力を〈直接民主制〉、指導者なき民主制とよんだ。<sup>(48)</sup>この意味からすれば、われわれは「直接民主主義」こそ、ウェーバーはそれを純粹民主制とよんでいるが、一般に民主制の原点といってよいであろう。

ウェーバーは直接民主制の特質を次の点に求めている。第一に行政の共同事務を処理する上で、<sup>(49)</sup>すべての関係者は原理的に同等の資格をもつ。第二に命令権力の範囲をできるだけ小さくする。この特質は私的な団体、構成体の管理（Verwaltung）についても同じなのである。直接民主制のこの中心的なポイントからすれば、政治は日常的には行政や管理として現象するのであるが、その行政は仲間に対する奉仕であり、仲間からの授権によってのみ行われるということである。<sup>(50)</sup>政治的組織としての産業大経営に、この直接民主主義の基本的な考え方を重ねてみた場合、その具体的形態は、やはりすでに述べたボゼツキーの民主化のステップにおける、上役、管理者の選挙制ということになるだろう。

ところでウェーバーは、直接民主制的行政が行われ得る団体の条件を、次のようにあげている。それは地方的で、団体構成員が少数であり、また彼らの社会的地位が未分化であること、さらに行政が比較的単純で安定し、またそれにもかかわらず、手段と目的の即物的な考慮という点で、行政がある程度の発達した訓練を前提としていることである。<sup>(51)</sup>このことをより直接的に言えば、第一に小団体で全員が一つのところに集合可能であり、第二に全員が相互によく知り合っていること、第

(46) マックス・ウェーバー「支配の社会学」(1)、世良訳、創文社、昭和35年、35頁。以下「支配の社会学」と略す。

(47) 同書34頁。

(48) 「支配の社会学」(1)、141頁。

(49) 同書、16～17頁。

(50) マックス・ウェーバー「支配の諸類型」世良訳、創文社、昭和45年、186頁。

(51) 「支配の社会学」(1)17～18頁。

(52)

三に彼らすべてが平等な評価をうけていることである。ひとたび社会構成体が量的にふくれ、行政上の仕事が質的に分化し複雑化してくれば、以上の条件は一度に崩れる。仲間の誰かが順ぐりであれ何であれ、行政処理を担うことは困難になる。いよいよ訓練と経験が業務処理上、重みをもってきて、それが技術的優越性の基礎となる。そのような技術をもつ担当者は次第に専任の職員(官僚化)になる。<sup>(53)</sup> ウェーバーは特に大規模行政の場合は、民主制の概念は小規模の場合とでは、その意味が根本的に変化して無意味になるほどだと述べている。<sup>(54)</sup>

以上の直接民主主義の形態と条件からみれば、私的産業大経営の複雑な職務構成や大量の労働者集団を考えれば、直接民主制あるいは民主主義の原点たるものは、私的産業大経営では、せいぜい末端の職場においてしか実現の見込みはない。産業経営の民主化が非能率であるから不可能だという前に、もともとそこには、民主化の基礎的条件がほとんど存在していないということになる。

民主制についてウェーバーは、上述したような直接民主制、純粹民主制の概念を基礎にさらにいくつかの民主制の概念をも考察している。それを整理すると以下のようなことになる。

1. 能動的参加……当該社会構成体の内部における支配に、被支配者が能動的に参加すること。

ウェーバーはこの意味での民主制は重要視していない。それは大衆というものは比較的大きな社会構成体では、常に支配されるもので、能動的参加といっても、支配する行政指導者の選出の仕方や世論により、行政活動の内容や方向に、影響を与える度合いを変える程度のものでしかないからである。<sup>(55)</sup> これは近ごろの「市民運動」のある種の側面と本質を現わしているといえまいか。

2. 被支配者の権利の平等化(受動的民主化)……この意味の民主制の概念は官僚制化を阻止するものとして、ウェーバーは第一の概念よりは重視する。それはつまり、誰でも官職につき得ることの要求という点で、「官僚身分」の発展を阻止することだからである。そしてまた世論の影響範囲の拡大のために、支配権力を極小化しようとするからでもある。したがって専門資格に拘束されない、撤回可能な選挙による、短い任期の補職を実現しようとするものである。しかし、これらのことは職業的官僚層の身分的形成を阻止しようとするのだが、ウェーバーはこれに対し、職業的官僚の支配権力の極小化を意味するものである限り、官僚制の不可避な発展からみれば問題にならず、それは単に、官僚制組織の支配集団に対し、被支配集団を平準化するだけだといっている。要するに職業的官僚層の形成、すなわち官僚制組織の強い形成の前に、そのことは問題にならないということである。そして職業的官僚層の形成が、一部有産的

(52) 「支配の諸類型」186頁。

(53) 「支配の社会学」(1), 22頁。

(54) 同書22頁、及び M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 3. Aufl., 1948, S. 610. 以下, *Wirtschaft u. Gesellschaft* と略記する。

(55) 「支配の社会学」(1), 108~109頁。

特権層の支配（名望家行政）を除去した点からすれば、職業官僚層の形成を阻止することは、その意味での民主化に対立することになる点からも問題にならないというわけである。<sup>(56)</sup> なお、被支配集団の平準化を受動的民主化とよんでいる。<sup>(57)</sup>

3. 大衆民主制……これは行政における各種の特権を廃止することである。封建的、家産的、あるいは金権的特権の廃止、つまり伝来の兼職的な名望家行政の代りに、有給の職業的労働の行政担当者の任命である。したがって国家行政面では、地方的名望家を排除するから、そこに形成される官僚制は民主制の随伴現象として現われることになる。この意味で大衆民主制は、官僚制を不可避的に促進するのだと<sup>(58)</sup>いって重視はしている。しかし民主制そのものは、官僚制化を望んでいるわけではない<sup>(59)</sup>という。それはすでに論じたように民主主義の原点からすれば、専任官僚の任命は反することであるからである。

こうした官僚制との関連からなされた、民主制についての各種の規定からみれば、民主制のある種の側面は、官僚制の形成を通じて特権的支配を排除する。しかし、その反面、本来の人間の人間に対する支配の極小化を実現しようとする民主主義の原点からすると、官僚制は逆に民主主義を阻止することになる。ウェーバー自身の表現にしたがえば、民主主義そのものは、官僚制支配の＜敵対物＞であり、場合によっては官僚制的組織に極めて著しい破壊的障害をもたらしうるもの<sup>(60)</sup>だということになる。

近代国家も、資本主義的企業も官僚制的組織の形成とともに発展をとげた。官僚制組織は古い特権的關係にローラーをかけはした。そのかぎりでは社会的平準化の民主化的機能を果たした。しかし官僚制組織そのものは、純粹あるいは直接民主主義の理念と対立する＜敵対者＞でしかない。能動的参加の民主主義といっても、せいぜい支配者の選出の仕方が、世論形成による影響力の程度でしかない。マックス・ウェーバーのこの論脈を私的産業経営に移した場合、われわれはすでに論じたように、末端の職場で監督者選出の民主化のていどしか期待できない。さらにウェーバー民主化論の基礎にある、組織されない大衆は常に支配されるものでしかないという認識<sup>(61)</sup>に立てば、労働者大衆はマルクシズムの教えることをまたずとも、組合に結集して対抗するより手段はない。けれども労働組合ですら、日本の企業内組合はいうまでもなく、共同決定制というある種の合議制的経営制度の下ですら、経営に労働者が組みこまれてしまう危険は否定できない。さらになお、労働組合の組織自体も、大規模化してくれば官僚制化を免かれることはむづかしい。H. フスが組合による弾力的な組織活動と、職場における労働者の自主規定と、この両者とも、労働者の解放のために不

(56) 同書109頁。

(57) 同書110頁。

(58) 同書107頁。

(59) 同書120頁。

(60) 同上。

(61) 同書115頁。

(62)  
可欠であることを強調するのも、むしろ、それは組合の組織的停滞や職場のみの運動の限界を物語っているはずである。人間の人間に対する支配をなくすか、あるいはできるだけ小さくするという民主主義の理念の現実化の可能性は、ウェーバーの論理においても、ボゼツキーやツイーグラールの場合と同じように暗く閉ざされているように見える。われわれは今、いわば民主主義の理念の高みに急ぎ足でかけ登って、理念と現実の間に横たわる遠いへだたりに目くらむ思いをしたわけである。ではひるがえって目を現実のあり方にふり向けた場合、われわれの問題の視座からはどのような地平を見はるかすことができるのであろうか。

### (3) 資本の論理と支配

すでに指摘したところであるが、ウェーバーは近代資本主義的大企業のすべてが、官僚制的組織の無比の模範だと規定している。<sup>(63)</sup> 私的な資本主義的経営体であれ、公的な国家官僚制であれ、官僚制である点では原理的な違いはない。ただ相違があるのは、国家官僚制の方が拘束力が強いことのみである。国家的官僚制とその権力に、原則的に反抗する訴訟手続を起すことはまず不可能だからである。それ故、国家的官僚制に対する権力闘争は見込みがない。この点だけが両者の違いだとウェーバーはいう。<sup>(64)</sup> しかしウェーバーの論脈からすれば、官僚制は<第一級の権力手段>なのである<sup>(65)</sup> から、そして私的資本主義経営は官僚制の無比の典型なのである以上、拘束力の強弱の違いは、現象的なものでしかない。官僚制組織は、それを支配している人の手中にある、もっとも高度に発展した権力手段であるとウェーバーがいう場合、政府首脳であれ、企業のトップであれ、彼らは、いずれも、支配諸関係を合理的に組織するための<第一級の権力手段>の所有者であることには違いはない。

もちろん、よく知られてもいるように、ウェーバーは官僚制を、近代国家や資本主義的経営にのみ限定してとりあげているのではない。むしろ私的資本主義が排除されたとしても、つまり社会主義化されても、国营あるいは何らかの共同経済的経営に移された経営体は、やはり官僚制的になるうといい、官僚制的支配の体制を越えた存続を主張している。単に存続の主張というより、彼は社会主義下で職業的、社会的編成と官僚制組織が結びつけば、より一層、強制的支配が形成されることを問題としているのである。<sup>(67)</sup> ウェーバーは社会主義的未来における官僚制の問題へ、関心を放射していったが、われわれは現在に生きる人間として、資本主義社会での官僚制的支配を問題としないなければならない。

(62) H. Huss, a. a. O., S. 35.

(63) 「支配の社会学」(1), 92頁。

(64) 「国家社会学」46頁。

(65) 「支配の社会学」(1), 115頁。

(66) 同書121頁。

(67) 「国家社会学」48頁。

ところでウェーバーは、莊園制と並べて資本主義の大経営にあって、「支配」の存在は決定的な役割を果している<sup>(68)</sup>と述べている。この規定は主著「経済と社会」のなかの「支配の社会学」の冒頭に出てくる。けれどもそれが何故、決定的な役割を果しているかは、そこでは説明されていない。

「支配の社会学」では、そのことの理由の知識を前提的なものとして官僚制理論が展開されている。しかし官僚制組織が第一級の権力手段であり、その機構的構造のすぐれていることが明らかになったとしても、すなわち支配の構造がとり出されたとしても、そのような支配の構造が資本主義大経営に決定的な役割を果たさねばならない理由は、明らかでない。産業的大経営の社会的本質が<政治的組織>であるという指摘や分析だけでは、それがすぐれて政治的性格をもつ組織でなければならない理由は解明されず、したがって産業大経営の<政治的本質>も、把握されずに止まるであろう。その点で、われわれは行論の必要なかぎり、資本主義大経営における「支配」の意義を、ウェーバーの理論的文脈のなかから掘り起しておかねばならない。

まず細部についてはさておいて、資本主義経済の原理的な特質を、ウェーバーの論理によってみればこうである。資本主義の経済活動は市場的原則を中軸として展開される。市場に関連する者はすべて、市場的原則に合理的に適應するか、経済的に没落するかの二者択一の前に必ず立つことになる。<sup>(69)</sup>市場原則に合理的に適應できぬ者は必ず経済的に没落する。市場行動の合理性は経済計算のそれである。<sup>(70)</sup>貨幣はこの経済計算の完全な計算手段である。それ故、経済計算は貨幣計算として現象する。市場対応の貨幣計算は、資本主義生産の原理からすれば、利潤を目的として生産手段を<sup>(71)</sup>購入し、製品を販売するという方法で資本を回転させる計算として行われる。利潤をめざす資本回転が、利潤を通じての資本利子の獲得にあることは、資本主義的企業が個人的な自己資本のみによっては原則的に営まれ得ない以上、明白である。それ故、経済計算の基本形式は資本利子をめぐ<sup>(72)</sup>ての資本計算にほかならない。

資本主義的企業の設立とその経営の持続性は、資本利子の獲得ができるかどうかにかかっている。<sup>(73)</sup>そのための資本計算は市場的営利に向ってなされるが、もっとも具象的には価格チャンス志向する。それぞれの企業による価格チャンス志向する資本計算競争の決め手は、原材料その他の生産手段の購入、そして製品の販売において、収益性ある価格形成に参加できるか否かにある。窮局的には、貨幣あるいは特殊の市場性財貨を自己の処分力下に置き得るかどうか、つまり生産手段の私

(68) 「支配の社会学」(1), 4頁。

(69) マックス・ウェーバー「ロッシュャーとクニース」松井訳(二), 未来社, 昭和31年, 144頁。

(70) Wirtschaft und Gesellschaft, S. 45.

(71) マックス・ウェーバー「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」梶山, 大塚訳, 岩波文庫, 昭和37年, 上巻71頁。

(72) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 49.

(73) Ebd., S. 52.

的所有關係に基く経済的勢力状況に強く規制される。この経済的勢力状況を徹底的に利用し、資本利子を生みうる収益性を獲得できるか否かに、資本の合目的利用の評価の基準がある。しかしそれは単なる合目的性をめぐる経済的評価ではあり得ない。つまり、単なる形式的合理性の問題ではあり得ない点にこそ、経済の社会学的特質がひそむ。

資本利子をめぐる資本計算の現実的な運動志向は、上記のように価格チャンスにある。収益性ある価格形成に参加しようとする各当事者間の行動の産物として、一定の市場価格が形成される。すなわち貨幣価格として現象してくるものは、一定の経済的な勢力状況の結果として、闘争と妥協の産物なのである。価格形成とは<価格闘争>であり<価格競争>なのである。<sup>(74)</sup> 収益性ある価格形成に参加できず、市場の利害闘争の敗者になった者は、生産手段を調達し、生産し販売することのできぬ者として市場から脱落しなくてはならない。つまり、経済的淘汰による没落者である。経済的没落者が、すぐさま社会的没落者になるのは、経済第一社会の運命である。だからこそウェーバーは資本計算は<人間と人間の闘争>を前提とするといひ、<sup>(75)</sup> さらに価格闘争の現実的手段である「貨幣」について、それは<無害>の指図証券ではないという。彼は貨幣が貨幣である限り決して無害の指図証券でもなく、また、単なる名目的計算単位ではない——こう述べて、また別の所でも、価格は人間と人間との<闘争>により特徴づけられた性格をもっていること、したがって貨幣が必然的に、その闘争に関わるることによって<無害>の指図証券ではないことを重ねて強調している。<sup>(76)</sup>

貨幣、価格、資本に附着する人間と人間との<闘争性>について、ウェーバーはその闘争において貨幣あるいは特殊の市場的財貨の所有關係、いかえれば、経済的勢力状況が決定的に重要であることは認める。同時に市場的原則に対応するために、資本計算が合理的に貫徹されねばならないことを強調する。人間と人間との闘争において敗北者にならぬために、すなわち経済的淘汰をまぬ

(74) Ebd., S. 51~52.

(75) ウェーバーは合理的資本計算は市場的営利において価格チャンスを志向すると言ひ、この価格チャンスは市場での利害闘争と利害妥協により形成されると規定する。市場の利害闘争を交換闘争とも言っているが (S. 36), いずれにせよ、その闘争を価格闘争と競争闘争とに分けている。ウェーバーの社会学的概念からすれば、一人、あるいは比較的多くの人の相手の抵抗を排しても、自己の意思を遂行しようとする場合の社会關係が、<闘争>なのである。それ故、「価格闘争」とは現実の交換当事者たちの間に生じるものである。値切りとか、かけひきなどは典型的な価格闘争手段である。これに対し、他者によっても望まれるチャンスに対し自己の処分権を、平和的な闘争努力で得ようとする場合の社会關係は、<競争>と社会学的には言う。したがって、現実にか、または現在か将来に現われ得る、第三者との間に生じる交換競争のことを、「競争闘争」とウェーバーはよんでいるのである。一定以上のあるいは以下の高値か安値をつける方法が、その典型的手段である (S. 36, 49, 50)。

「価格闘争」の勝利者になるのは、実質購買力の保持者で結局、この者が生産の方向性を規定する。また低価格でも収益性ある資本計算を遂行できる供給者が、「競争闘争」で勝利を占め、それ故、生産の方向を規定する。社会的にも個人的にも、消費者の<実質的>な要請は、生産の方向規定には何ら関わりはない (S. 50)。市場闘争はそのような意味で赤裸な人間と人間の間の生存闘争である。

( ) 内の数字は Wirtschaft u. Gesellschaft の頁を示す。

(76) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 49.

(77) Ebd., S. 41.

(78) Ebd., S. 58.

かれるためには、できるだけ合理的な経済行動を実行しなければならない。いうまでもなく市場行動の担い手は企業であり、資本主義的私経済である。ウェーバーはこの私的企業行動の根本特徴を、厳密な計数的打算の基礎の上に、すべてを合理化し、また経済的成果を目標とし、計画的に、<sup>(79)</sup>かつ冷徹に処理していくことだとしている。経済計算としての資本計算は、企業の行動形態としてはこのように現われる。生産・販売・人事・資材管理などの経営管理面は、この企業行動の内的プロセスにはかならない。

ところでウェーバーは、資本計算の形式的合理性が最高度に達成されるのは、「企業家の支配の下に労働者が完全に服従する場合にのみ可能である」<sup>(80)</sup>（傍点筆者）<sup>(81)</sup>と<sup>(81)</sup>いう一文は、それにすぐ続く、「このことは資本主義経済秩序の特殊な実質的非合理性である」という規定とともに、彼の思想や社会像をみる上で見逃すことのできない重要性をもっている。ウェーバー研究のかなり進んだ今日でも、これらの規定は看過されている。それが彼の思想や社会理論に対してもつ意義については、目下、用意しつつある別の論文に委ねるとして、われわれはこの小論の主題に即すかぎり、とりあげなければならない。ヘルとしての企業家あるいは経営者の支配下に、労働者が完全に服従した場合にのみ、資本計算の形式的合理性の最高度が達成される。実質的には、それは労働者の人間的自由を失わしめることになるから、非合理なことではあっても、市場志向に資本計算を貫徹していく上では<合理的><sup>(82)</sup>なのだ。何のためか。それはいうまでもなく、価格闘争や競争闘争つまり、市場における人間と人間との闘争において勝ち抜いて生き続けるためである。経済淘汰をまぬかれるためである。企業家、経営者が人間と人間との闘争の世界において生き残り続けることは、労働者を、人間としての労働者としてではなく、物的な労働力としてのみ取扱い、もはや生々とした感情をもった人間としては扱わないということである。だから、実質的に非合理だというのである。これがウェーバーの論理の示すところである。このことは、産業大経営の骨格をなす官僚制組織が、その機能通りに活動するために、構成員が<愛も怒り>もなく行動すること、つまり人間的感情を抑圧した行動を要求するという官僚制の論理と、全く対応する。

ウェーバーがそれ故、厳密な資本計算は、さらに社会的に、<経営規律>と調達手段の（普通に言えば生産手段）占有に、すなわち<支配関係>の存立に結びつく、<sup>(83)</sup>というのは当然なのである。経営規律こそ、官僚制組織が機能するもっとも重要な根本手段である。労働者は経営規律を武器とす

(79) 「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」梶山、大塚訳(上)、92頁。

(80) Wirtschaft und Gesellschaft, S. 78.

(81) Ebd.

(82) 実質的合理性は、形式的合理性の計数的計算性を基準としているのに対し、倫理的、政治的、功利主義的、快楽主義的、身分的、平等などの諸要求を価値基準としていて、多義であるとウェーバーは言っている。(Wirtschaft. u. Gesellschaft. S. 45.)。ここでは人間が人間に服従することを、人間の自立、自由という観点によって実質的非合理だと言っているのは明らかである。

(83) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 78 ff.



る官僚制組織により、産業経営のなかで、企業家や経営者の支配下に完全に服従する。そこに資本計算の最高の合理性は達成される。企業家や経営者は生き続けることができる。だが、労働者は人間性を失わされる。賃金や俸給を受け、それに対し給付を賃貸（提供）することは交換であるが、社会学的には、労働者が<支配団体>に入ることだと、ウェーバーがいうのは、上記の事態をさしている。<sup>(84)</sup>労働者が支配団体に入りこむこと、それは再三くり返えずが企業家、経営者を生き残らせるためである。まさにそれ故に、資本主義大経営にとり、「支配」の存在は<決定的>な役割を果たすのである。ウェーバーはそこでは「大経営」といつている。しかし、大小を問わず資本主義経営にとり本質的な事態が、大規模化し複雑化するにつれ、一層、強く露呈してくるだけのことにすぎない。

ウェーバーは「支配の社会学」の冒頭で、資本主義大経営にとり支配は決定的な役割を果たすといつて、その理由を示さなかった。だが、今ここでみたように、その根拠は「経済の社会学的概念」の論脈のなかに、明白に示されていた。われわれは上記の分析により、ウェーバーにおいて、経済の社会学の論理が、支配の社会学につながり、結びついていることをみた。市場=資本の論理は、原理的に官僚制の論理とストレイトに連結している。したがって両者を切り離して、官僚制の論理を単なる組織の論理としてのみとりあげることは、そのこと自体としては可能であっても、「資本主義社会」という自分たちの現実の基盤を捨象してしまうことになる。今日の企業経営が「組織」として活動していることが、まちがいないことだとしても、少くともウェーバーの理論にしたがえば、それは「資本」の運動として、まず読まなくてはならないのである。

資本主義的大経営が<政治的>組織であることにひそむ、本質的問題の取扱い上、欠かすことのできない前提的問題の考察をここで、一応、終える。われわれは改めて、資本主義大経営の政治社会学的問題の分析を進めなくてはならない。何となれば、先に述べたように賃金や俸給の代りに労働力を提供することは、労働者であろうとホワイトカラーの職員であれ、支配団体のなかに入り、服従させられるのであるから。そしてさらにウェーバーによれば、「厳密な資本計算は、社会的に<sup>(85)</sup>は経営規律と調達手段の占有、つまり支配関係の存続に結びついている時に最適に行われる。」からである。つまり、支配関係を維持する基本的手段は、経営内的には<規律>であり、他方、経済社会の制度面では、労働者が調達手段（普通の用語では生産手続）から分離され排除されていること、<sup>(86)</sup>しかもこの分離を、すなわち調達手段がその所有者に占有されていること<暴力的保護>があたえられていることである。<sup>(87)</sup>暴力的保護（gewaltsame Schutze）とはいってもなく、国家的、政治

(84) Ebd., S. 37.

(85) Ebd., S. 58.

(86) 労働者の調達手段からの分離は必ずしも、資本主義にのみ、特有でなく、社会主義でも同じだというのがウェーバーの見方である（「社会主義」参照）。けれども、われわれはまず自己の現実を問題とせざるを得ない。

(87) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 87.

的保護である。支配のための暴力装置——暴力の唯一正当な所有者＝国家——これこそウェーバー<sup>(88)</sup>の国家概念である。われわれは、ここに国家と私的企業経営、そして両者の支配装置としての官僚制の問題にぶつかる。しかも支配装置として第一級の官僚制の問題に。

#### (4) <鋼鉄の容器>

ウェーバーは国家の政治的支配は、日常的には行政として現われるという。同じいい方をすれば、私的企業経営の支配は、日常的には経営管理として現象する。いずれにしても、国家といい私的企業経営といい、権力的手段として官僚制的組織を形成している。官僚制装置が権力的支配手段としてもつ第一級の優秀性は、それが支配機構として<組織>されている点にある。計画的に組織され、指導される合理的社会行為の形成として、大衆行動や集団行動の非合理性に対し圧倒的に強固<sup>(89)</sup>なのである。ウェーバーは近代国家と私的資本主義経営の発展の相互性を認め、前記のように両者とも、官僚制的構造をもつことに注目している。しかし彼の関心の全体的方向性からは、主な関心が国家の方向にあったことは否定できないであろう。しかし近代国家の形成や将来の問題が経済のそれに深く関わる以上、国家と私的資本主義とは常に視野の中にあった。その点で私的資本主義経営が官僚制組織であり、これが支配装置として極めて優秀、強固であることを表現して、近代営利活動の<鋼鉄の容器> (Das stählerne Gehäuse)<sup>(90)</sup>とよんでいる。ではその優秀さはどこにあるのか。

ウェーバーはそれを、支配装置としての官僚制組織が、徹底的に合理化された内的構造をもつことに求めている。内的構造についてウェーバーは細かく分析しているが、合理性に著目すれば、われわれは次の点にしぼることができるであろう。それは第一に職務体系の確立である。職務は分化されるとともに内容が明白に確定される。分化した各職務の権限、義務範囲の確定はまた、各職務の階層関係をきちんと位置づける。第二にこうして明確化された職務の専門的処理である。当該職務について、専門的訓練をうけた専門担当者(有資格者)が、職務を遂行する。第三に専門的担当者は、職務処理において、自分の主観的感情を交えず、客観的に行動することである。明確に内容を規定されることにより、職務の対象も確定される。この対象に即して職務遂行は行われるので、相手の人物がどうであれ、また愛も怒りも興奮もなく没主観的に冷静に職務の処理が行われる。

規則通りに、対象をはみ出ることなく、没主観的に構成員が、それぞれの職務を遂行するところに、官僚制組織は十分に機能を発揮する。非合理的な感情要因をすべて職務処理から排除することにより、事の処理が計画通りに、計算に違うことなく遂行される。一般に計算不可能な、人間の非

(88) Ebd., S. 29, 39.

(89) 「支配の社会学」(1), 115頁。

(90) M. Weber, Staatssoziologie, herausg. von J. Winckelmann, 1956, S. 47. なお、邦訳の訳者石尾氏は「枠」と訳されているが(訳書46頁)、内容からみれば「容器」と訳す方が、人間を官僚制組織内に閉じこめてしまう意味を伝える上で適切と思われる。

合理的感情を排除するところに、計算的合理性が貫かれることは、われわれは経験的によく承知しているところであろう。また今日の電子計算機の発達がそれを証明している。ところで、職務処理の上で排除さるべき「非合理的感情要因」なるものが何かといえ、「社会学の基礎概念」のなかで、ウェーバーは人間行動の非合理的感情要因として次のものをあげている。いわく、苦痛、怒り、名誉欲、羨望、ねたみ、愛、熱中、誇り、復しゅう、敬虔そしてあらゆる種類の情欲をである<sup>(91)</sup>。これはもう、すべての人間的感情そのものである。人間的感情を<無>にすることにおいて職務処理が行われる。そこに計画的、計算的な合理的職務遂行が行われる。人間的感情を<無>にするとは、人間の<非人間化>以外の何ものでもない。それ故、ウェーバーもまた「官僚制は<非人間化>されれば、されるほど資本主義に好都合なその特殊な性質を完全に発展させる<sup>(92)</sup>」ということになる。資本主義に好都合なその特殊な性質とは何か。

資本主義に好都合な……とは、現象的には大量生産、大量販売に伴う職務処理、業務処理の迅速性、精確性、連続性の要求に応じるということでもあるが、本質的には、<市場の原理>に対応するということである。すなわち厳密な<資本計算>の遂行、処理に好都合ということである。それは、いっさいの人間的感情を排して、一定の目的に向って、規則にきめられた通りに処理する行動形式を、生み出すということである。この意味で合理的な行動は、あらかじめ計算可能であり、予測を可能にし、また計算通りの行動を可能にする。人間的感情をいっさい<無>にして、定められた職務、計算された方式通りに行動する人間とは、資本計算装置の部分でしかない。機械装置の一部にくみこまれた<物>でしかない。もはや<人間>ではあり得ない。

資本計算の最高の形式的合理性は、企業家の支配の下に、労働者が完全に服従する場合にのみ可能であること、そしてそれが資本主義経済秩序の実質的非合理性であると、ウェーバーが述べていることについては、先にふれた。それ故、ウェーバーの資本計算の「形式的」合理性というのは、単なる計算上のことを越えて、人間の価値的な問題を度外視してということではなければならない。だから価値的観点に立てば、明らかに非合理であることを、ウェーバーは<実質的>非合理だと表現しているのである。その理由はいよいよ明白になった。厳密な資本計算を達成し、人間と人間との闘争に勝ち、生き残るためには、第一に人間を自己の下に完全に服従させねばならない。第二に服従させた人間を<物>に化すことでなくてはならない。したがって、厳密な、最高度の資本計算の達成のために企業家の支配に人間が服従することは、人間が<物>になることである。ウェーバーがたとえ、あからさまにそういつてなくとも、彼の資本主義経済秩序の理論と官僚制の理論を、

(91) マックス・ウェーバー「社会学の基礎概念」阿閉、内藤訳、角川文庫、昭和28年、11頁、なお、ウェーバーは「一切の純個人的感情の職務処理からの排除」(傍点筆者)と、感情の抑圧を強調している。「支配の社会学」(1)、93頁。

(92) 「支配の社会学」(1)、93頁。

その文脈にそって忠実に読めば、論理的結果はそうならざるを得ない。

さて資本計算の容器である資本主義の経営官僚制組織において、最高度の資本計算に厳密に達成させ、人間を<物化>させる手段は<規律>である。経営規律であり、工場規律であり、労働規律<sup>(93)</sup>である。

「規律」はウェーバーの規定するところによれば、命令に対し、習性化した態度によって、敏活<sup>(94)</sup>な、自動的な、型通りの服従が、一定範囲の多くの人々の間に見出されるチャンスなのである。さらにこの概念には、無批判、無抵抗の大衆の服従の「習性化」をもふくまれている。要するに規律概念のポイントは次の点にある。命令をうけたら、命令の内容に何ら疑いをもたず、ためらわずに、いつもの通りに行動させることである。人間的感情により命令内容に評価を下し、命令を変更することは許されないばかりか、疑いをもつことにより命令の実行に時間的遅れを生じさせることも好ましくない。命令をうける者が、命令遂行装置の部分的要素として、人間的感情を排し、<物化>すること、そうさせる役割を果すのが規律である。

ウェーバーは古代の土木事業や中世後期の鉱山、植民地の奴隷制大農場から、近代的工場経営に至るまで、規律は存在していたといふ規律の普遍性を認めている。しかし近代資本主義的工場経営の規律のもつ特殊性、すなわち経営規律の近代的特性は、ウェーバーによれば<合理的>な基礎<sup>(95)</sup>にある。近代的経営規律の典型的な具体例として、ウェーバーは科学的管理法の場合をあげている。その説明によれば、近代的経営規律は、最善の収益達成のための方法は何かという見地に立ち、物的生産手段と同様に、個々の労働者をも計測することを原則とする。この原則による労働給付の合理的調教と習練の最高の勝利者が、科学的管理法<sup>(96)</sup>だとする。そして科学的管理法は、経営の機械化と規律化の最終的帰結を現実化しているという。そこでは機械の要求に人間が適応させられ、人間自身の有機的メカニズムは無視される。人間の個々の筋肉機能は計画的に分割され、機械作業の要求に対応させられ、最善の力の経済を達成させるよう新たなリズムが、与えられる<sup>(97)</sup>。

ウェーバーがここに指摘しているところは、動作研究、時間研究による標準作業方式の確立であるのはいうまでもない。この方式はフォードによるコンベヤーシステムにより、より徹底された。コンベヤーラインのタクト作業は、時間強制の形で、作業強制を出現させ、ウェーバーの指摘した方向を決定的に強化した。そこに現代の産業化社会の特有な問題として、<疎外>状況を広く発生

(93) 総括的に言えば経営規律であり、ウェーバーは論点に応じ工場規律や労働規律と言っている。「支配の社会学」(1)34頁、「社会主義」345頁。

(94) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 28, 29. (支配の社会学(1), 36~37頁訳注(5), 社会学の基礎概念84頁)。

(95) 「支配の社会学」(2), 522頁。

(96) 科学的管理法については「支配の社会学」(2), 522頁。

(97) 典型的にはテラー方式により代表されるが、現代では、指、手、前腕旋回、腕、胴、脚、足の各身体部位による基礎動作をもとに要素作業に分解し、標準作業時間を設定する、Work Factor方式が、まさしくウェーバーがここに述べているところを、そのまま現わしている。

させていることは周知のことであろう。いずれにしても、ウェーバーが科学的管理法で例示したのは、工場規律（労働規律）であるが、そこに指摘されていることは、人間の作業能力が＜物化＞され、機械装置の部品にされることである。それはちょうど官僚制的組織の経営規律により、人間の＜感情的＞要因のすべてが排除され、＜物化＞されるのと全く同じである。ブルーカラーの現場の労働過程であれ、ホワイトカラーの事務過程であれ、労働規律もふくんだ広い意味の経営規律により、人間が＜物化＞する方向に押しやられる軌道は同一方向である。

要するにウェーバーの理論によれば、官僚制の基礎は規律であって、この経営規律、官僚規律は、公私経営におけるいっさいの秩序の基礎なのである。<sup>(98)</sup> 規律は官僚の、つまり組織の構成員の、組織の秩序に対する「順応行動」を培養する。官僚制的行政、あるいは管理は、組織の構成員に、組織の一定の規則に従うこと、また対象に即した合目的手段をめぐっての考慮、すなわち計算を要求する。それ故、官僚制的行政や管理が要求する行動規範には、その意味で、根底には合理的理由の体系が存在する。<sup>(99)</sup> ＜合理性＞の附着した近代的規律は、その合理性の故に、秩序に対する順応行動の培養を容易にし、また促進する。ウェーバーは、官僚制組織の永続性の形式上の根拠を、二つあげている。一つは上記に論じてきた＜規律＞であり、もう一つは＜文書主義＞である。上記のような規則に即した行動の要求は、当然、明文化された規則＝文書主義を前提とする。その点で文書主義は重要ではある。けれどもウェーバーは規律に比べれば、それは第二義的でしかないという。習熟した規範や行政上、管理上の規則を守ろうとする人間の態度は、文書を離れても存在するから<sup>(100)</sup> である。規律が官僚制の基礎、したがって公私経営秩序の基礎だと、ウェーバーがいうのも、そのような習性化した態度、行動を培養するということに、その理由がある。すでに述べたように、そもそも、彼の規律の社会学的概念は、習性化した態度により、命令に素早く、自動的に服従することであり、そしてそういう服従にこそ＜支配＞が本来的に成立するのである。<sup>(101)</sup>

事務員、技術者、労働者は、形式上は対等の契約により、工場内でそれぞれの地位を得る。ということは、現実的には就業規則や作業命令の形で経営規律、工場規律の下に服従することである。本質的には資本財所有者、あるいは資本財処理代行者の＜支配＞に服従することである。彼らは服従により、すなわち先ず規則に従って考え、規則により行動する規則順応の行動形式の衣服を身につける。そしてさまざまな人間的感情を排除し、専ら目的や対象に即した思考や行動をする＜計算人間＞に変身させられる。ウェーバーのいう資本主義に好都合な特性を発展させられることになる。この規則順応行動や計算人間は、すでに論じたように＜非人格的秩序＞としての官僚制構造の下に、人間的感情をなくした＜非人間的＞人間でしかない。資本主義的営利活動の＜鋼鉄の容器＞

(98) 「支配の社会学」(1), 116頁。

(99) 同上, 99頁。

(100) 同上, 116頁。

(101) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 28, 邦訳84頁。

は、その中に入る人間の、さまざまな感情を圧殺しないではおかない。そうすることにより、鋼鉄の容器は自己形成と発展をとげることになる。ウェーバーの論理のたどりつく所は、そこ以外にない。では事務員、技術者、労働者たちは、すなわち資本主義下の人たちは、何故、自らを<非人間>化するために、あえて鋼鉄の容器に入りこむのか。またそこで非人間の鉄の衣服を身にまとうことになるのか。

ウェーバーの論理はそれに対し、第一に調達手段（生産手段）から労働者が排除されていること、<sup>(102)</sup>第二に彼らが労賃取得チャンスの競争に向わしめられるからであるという。資本主義経済様式の根幹は、いうまでもなく工場制度である。資本主義的<工場>の特質を、ウェーバーは、自由な労働、労働の技術的専門化、機械的労働手段（動力機、作業機）をあげている。しかし、基本的には、作業所や労働手段が、直接の労働者から切り離され、その所有者に占有されていることだとしてい<sup>(103)</sup>る。それ故、ウェーバーはそのような占有関係のないところ、つまり社会主義経済秩序の下では<工場>はないという。そこにあるのは、現物としての作業所、設備、機械、給付にすぎないことになる。それらの諸要因を結びつけ、統括する資本計算の強い紐帯がなく、機械、建物、作業力の提供があるのみだ<sup>(104)</sup>というのである。ところで所有者が完全に調達手段を占有する場合に、資本計算は最適に行われることについては、すでに述べた。またこの所有者の「占有関係」が<暴力による保護>（gewaltsamer Schutz）の下にある点についても先にふれた。

現場の労働者であれ、事務室の職員であれ<収益性>の観点により、その給付が測られる。収益性観点から不十分な給付しか提供できぬ者を排除する<淘汰の自由>こそ、直接的に労働にかり立<sup>(105)</sup>てる、資本主義経済制度に特有な手段である。こうウェーバーはのべて、その前提は、調達手段から労働者が分離され、彼らが労賃取得チャンスの競争に向わしめられることにあるといい、さらにこのことを、所有者による調達手段の占有が<暴力的に保証>されることにあると、いい換えてい<sup>(106)</sup>る。では暴力的保証を与えるものは誰か。ウェーバーの国家概念がそれを、はっきり示している。その概念によれば、国家こそ暴力支配の<独占者>なのである。彼はいう「今日では正当な暴力行使は、国家秩序がそれを是認しまたは規定する限りでのみ、やっと存在するにすぎない」<sup>(107)</sup>と。

国家はその<暴力装置>により、調達手段の所有者の占有関係（生産手段の私的所有関係）を強力に保護する。調達手段の所有者は、それを背景にして、専ら収益性＝資本計算の立場から、能力や能率を基準にして、労働者の淘汰を自由に行う権利と力をもつ。労働者は自己と家族の再生産の場

(102) Ebd., S. 86~87.

(103) Ebd., S. 64.

(104) Ebd.

(105) 「社会主義」346頁並びに Wirtschaft u. Gesellschaft. S. 72, 78.

(106) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 87.

(107) 「社会学の基礎概念」88頁。

を失うことに絶えず、おびえながら、ひたすら収益性観点からみたかぎりでの能率向上に強制される。<sup>(108)</sup>要するに<賃金と失業の脅威という鞭>が、資本主義営利秩序では彼らをもっともよく働かせる第一次的原理なのである。<sup>(109)</sup>

ウェーバーは「プロ倫」の中で、近世はじめのピューリタンたちは、自ら職業人たろうとした、<sup>(110)</sup>しかし現代のわれわれは職業人たらざるを得ないのだと述べている。あのところで述べられた職業人たらざるを得ないといった状況に、われわれを追いたてる<鞭>は、現象的には<賃金と失業のおそれ>である。本質的には<私的所有制>とそれを保護する<国家的暴力装置>である。そしてその鞭により追いこまれる「鉄の容器」を貫徹するものは<資本計算>である。資本主義的経営は、単なる営利経営ではなく、集中化された経営であるが、決定的なことは、実質的な資本計算が原理的に可能かどうかにあるとウェーバーは規定している。<sup>(111)</sup>先に述べたように、資本計算が最高度にその合理性を達成するのは、企業家、経営者の支配の下に労働者が完全に服従する場合にのみ可能なのである。労働者を完全に支配する<第一級>の装置は、官僚制組織である。この装置のなかで労働者、事務員、技術者たちは、いっさいの人間の感情を抑圧して<非人間>的な計算人間にならなくてはならない。彼らをそうさせることによってのみ、企業家は最高度の資本計算を達成して、市場の価格闘争の勝利者となり、自己の生存を確保することができる。このことはまことに、ウェーバー自身のいうように実質的には<非合理的>なことである。しかし<原理的>には、資本主義的経済経営の現実(112)はそれ以外にあり得ない。——これがウェーバーの論理の帰結である。

##### (5) 抑圧構造としての近代資本主義

資本主義社会の現実のこの実質的な<非合理性>、資本主義的営利活動の鉄の容器の<非人間性>に、われわれはどう対処すべきか。またどう対処し得るのか。問題の基本的対処や解決は、単なる心理問題への解消や、管理技法的処置にはあり得ない。現代の経営社会学の発展やウェーバーの理論が、その理由を明白に示していることについては、すでに分析した。それは資本主義経済社会の構造的特質に、まさしくは体制の本質に根ざした問題だからである。なるほどウェーバーは、近代的営利活動の<鋼鉄の容器>は、資本主義制度のなくなったあとにも残るといっている。彼は、たとえ私的資本主義が排除されると仮定しても、このことは近代営利活動の鋼鉄の容器の破壊を意味するものではないこと、そして国営の経営体の管理や、その他、何らかの共同体経済にうけつがれた経営体の管理(113) (leitung) は、やはり官僚制的にならざるを得ないことを主張している。私的

(108) 「支配の社会学」(1), 154頁。

(109) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 72 ff. u S. 87.

(110) 「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」(下), 245頁。

(111) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 90,

(112) ウェーバーは、市場の自由の原則が制限されない限り、官僚制的支配の貫徹は、階級状況の全面的支配を意味すると、はっきり述べている。(傍点筆者), 支配の社会学(1), 93頁。

(113) 「国家社会学」46頁。

資本主義の排除、そして国営の経営体と彼がいうところは、一般的には社会主義経済制度への移行を意味していると考えてよいであろう。社会主義体制下の経営制度が官僚制構造になることについての問題性は、彼の「社会主義」の論文（講演論文）の主題であった。1918年のこの講演論文は、ソビエト革命の成功という生々しい政治的現実が、社会主義の世界史的舞台への登場を、眼前にくりひるげさせたという歴史的事態に、彼が大きな刺戟をうけた所産であることは否定できない。その点で官僚制的組織と個人の自由や非人間性の問題を、社会主義体制下に置き代えて論じたとしても、何ら異議をとらえる筋合いはない。ただ、近代国家の全発展史は近代的官吏制度と官僚制的経営の歴史であり、同じように近代的な高度資本主義の全発展は、経済経営の官僚制化の進展と一致する<sup>(114)</sup>と、ウェーバーがいう時、社会主義体制下の問題に視点をズラす前に、資本主義体制の現代において解決すべき課題として、あの非人間性の問題に取組まなければならぬと感じるものを、われわれはもつ。

ウェーバーは自らの時代を次のように特徴づけている。すなわち、私経済が私的官僚制組織と、また経営手段からの労働者の分離と結びついていること、そしてこの特徴が、人類の生活を支える巨大な工業生産領域を支配しているのが、現代だといっている。それは単に現代のわれわれの日常生活の決定的基盤が、官僚制的な資本主義工業生産方式に担われていることを現わしているのではない。むしろウェーバーの理論内実からすれば、資本計算＝資本の論理の支配の下におかれた、労働者や職員たちの<非人間化>の、実質的な「非合理性」を指示していることである。官僚制組織＝鋼鉄の容器の問題は社会主義世界に移行しても生じるかもしれない。生じべき根拠や条件は濃厚にあるとも考えられる。けれども、われわれは少くとも、現在、資本主義工業体制下にある。そのかぎりでは資本計算＝資本の論理の貫徹する世界に生きている。となれば、いよいよ、現代に生きる人間として社会主義体制下の問題として把える前に、現代社会の実質的な<非合理性>、すなわち資本の論理と鉄の容器、さらにはこれらの政治権力による保護、こうした体制に労働者が従属させられている状況——これを実質的に非合理だというからには、すでにその問題の、そのような指摘自体が、その解決の課題を提示しているはずである。

ウェーバーの理論の図式にしたがって、工場現場や事務室で働く人たちの状況をえがけばこうである。ウェーバーは<生命をもたぬ機械>と、<生きた機械>が、いっしょになって人間を隷属させようと活動しているという。生命をもたぬ機械とは、凝固した精神であり、それによってのみ機械は人間を強制的に勤務させ、労働生活の日常を支配的に規定する権力をもつ<sup>(116)</sup>（傍点筆者）。これに対し、生きた機械は、練達した専門活動の分化、権限の区画、勤務規則とヒエラルヒー的に段階づ

(114) 「支配の社会学」(1)、35頁。

(115) 「社会主義」345頁。

(116) 「国家社会学」46頁。



けられた服従関係をもつ、官僚制組織のことであるが、この生きた機械もまた凝固した精神なので<sup>(117)</sup>ある。したがって生命をもたぬ機械の場合と同じように、人間を組織の生活の中で支配し、強制的に服従させる権力をもつことになる。工場の内部で機械作業にたずさわる者であれ、経営の組織の一員としてオフィスのデスクに事務をとろうと、そこに働く人たちは、凝固した精神であるところの、「生命をもたぬ機械」と「生きた機械」により、支配される。

ウェーバーはこの生きた機械と生命をもたぬ機械とが提携して、未来の〈隷属性の容器〉を作り出すべく活動しているとい<sup>(118)</sup>って、必ずしも現在とっているわけではない。もし将来、合理的な組織の行政と管理が、すべて運営の基準になる時には、人間はその容器の中にまったく隷属化してしま<sup>(119)</sup>うであろうとっているのである。そしてその容器に職業団体的編成により人が結びつけられ、さらに社会的領域でも被支配者層が「階級的」組織（カッホはウェーバー）として、官僚体に附属させられるようになれば、厳密に機械的社会組織が出現する。そうなれば、それは、国家および経済における官僚制という、絶体に逃れ得ない権力の翼に抱かれた、社会的には無力の形の平和が訪れるとい<sup>(119)</sup>う。この隷属化の容器の出現に対する不安の眼が、未来に向けられているということは、先の場合と同じように社会主義（これのみではないとしても）体制の出現に、問題の焦点が合わせられていることは否めない。

しかし、ウェーバーの論理からすれば、〈隷属化の容器〉は、未来に初めて出現するのではなく、もうすでに私的資本主義の発展、近代国家の発展とともに出現していると、いわねばならぬ。生きた機械と生命をもたぬ機械の提携は、すでに開始されている。経営社会学におけるポスト＝ウェーバー状況の展開は、そのことを示すものだとい<sup>(119)</sup>ってよい。われわれがすでに分析したように、ウェーバーの官僚制の理論と経済の社会学理論は、近代的営利活動の〈鋼鉄の容器〉がまた〈隷属化の容器〉であることを、はっきりと示している。この点はすでにくり返し論じてあるので、重ねて論じるのを避けるが、ウェーバーは生きたものと、生命をもたぬものと二つの機械とも、凝固した精神(geronnener Geist)であるとはい<sup>(119)</sup>っている。しかし、その精神の〈実体〉は必ずしも明白にされているわけではない。彼の理論の論旨からすれば、その実体は、社会主義の未来ならば組織の活動性それ自体でもあろうが、現代の資本主義社会では〈資本〉でなければならない。それは私的資本主義の社会で、資本計算＝資本の論理の貫徹する社会なのだからである。

ウェーバーは資本計算の概念を、簿記的に説明するのが合目的なこととして説明している。それは一言にいえば、貸借対照表の方式により算出された個々の企業の貨幣的価値ある資産の最終取得額が、決算期に「資本」（交換により営利のために費された物的営利手段）の貸借対照表の評価価格を超

(117) 同上。

(118) 同書47頁。

(119) 同上。

過する形で行われることを原則とする。<sup>(120)</sup> そのさいの超過分（利潤=収益性）は、資本利子を生み出すほどのものでなければならない。資本利子の獲得こそが、企業の設立と企業経営の持続のための前提であり、目的なのである。<sup>(121)</sup> ウェーバーはこうして彼の理論の要めにある資本計算概念を、帳簿上の、資本利子をめぐる貨幣的計算性の合理的形式として把えている。けれども他方、自由な労働の合理的組織と、資本の合理的増殖、特に固定資本をもつ合理的な資本主義経営こそ、近代ヨーロッパの資本主義の特質であるということも、ウェーバーの強調するところである。<sup>(122)</sup> それは機械設備と労働の結びつけの合理的展開の形での資本の合理的運用である。これこそ<死せる機械>と<生命ある機械>の連携作業にほかならない。この連携作業を貫くものが<資本計算>であり、資本の論理である。労働者を機械設備に結びつけるものは、賃金と失業のおそれの<鞭>であることについては先に述べた。ここで問題になるのは「鞭」の使い方である。

歴史的に支配者は、服従者に労働給付を提供させるにあたり、それぞれの仕方で鞭を使用してきたことは説明するまでもないであろう。たとえばウェーバーは家産的支配の場合について、こう述べている。家産的ヘルは服従者の人間的取扱い、特に給付能力の利用を通常の「範囲」に制限しなければならない。それは支配権の安定性やそこから生じる利益が、隷属民の心情に強く依存しているからである。この場合、その「制限」が可能になるのは、貨幣取得が目的でなく、ヘルの自己需要の充足が目的であるような支配の基盤の上では、ヘルの要求が服従者の要求とは、単に<量的に>違っているにすぎないためである。このように貨幣取得ではなく自己需要をめざす家産的ヘルの労働力利用の、「通常の範囲の制限」を、ウェーバーは<搾取> (Ausbeutung) の制限ともいっている。<sup>(123)</sup>

ところでウェーバーは合理的な近代資本主義について、そこでは営利は人生の目的と考えられ、人間がこれによって物質的生活の要求を充たすための手段とは考えられていないので、これこそ明白に資本主義の無条件の「基調」だといっている。<sup>(124)</sup> とすれば自己需要の充足ではなく貨幣的営利（現実的には資本利子）の獲得を目ざす資本主義的ヘルの要求は、自己の支配下に服従する人たちの要求とは<質的に>違うものだということになる。そうなれば、資本主義的ヘルが、自己支配下の服従者たちの給付能力を利用することには、「通常の範囲」の制限などはない、つまり彼自身が先に使った言葉で表現すれば、<搾取>の制限などはないということにならざるを得ない。まさしくウェーバー自らの論理の基盤に立っていえば、資本主義の無条件な基調は、<無制限な搾取>であるということになる。ウェーバーが、先にものべたように、厳密な資本計算の最適に行われるのは、社

(120) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 48. 50 並びに「世界宗教の経済倫理—中間考察」, 大塚, 生松 訳「宗教社会学論選」みすず書房, 昭47年, 11頁。

(121) Ebd., S. 50 ff., 特に S. 52 では資本は手段で目的は利子であること, 資本が目的であれば, それは単なる資産管理でしかないことを指摘している。

(122) Ebd., S. 96.

(123) 「支配の社会学」(1), 115頁。

(124) 「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」(上), 47頁。

会的には経営規律と調達手段の占有、すなわち支配関係の存続に結びついているというのも、また資本主義大経営にあって「支配」が決定的な役割をもっているということも、〈無制限な搾取〉こそ資本主義の無条件の基調という論点に立てば、そのことの意味はまったく明らかになり、明快に理解し得る。支配装置としての〈鋼鉄の容器〉の必然性も明白である。

営利が人生の目的とされ、人間の物的生活のための手段と考えられない、この無条件の資本主義の基調を、ウェーバーは、これは公平にみれば「自然の」(カッコはウェーバー)事態を〈倒錯〉した、およそ無意味なことだといっている。<sup>(125)</sup>自然の事態の〈倒錯〉とは、マルクス流にいえば〈倒立した〉資本家の頭ということになるが、このことは、官僚制組織においてはいっさいの人間的感情が排除され、計算的人間を要求されることを、実質的な〈非合理性〉と、ウェーバーが自ら規定したことに、まったく対応する。〈死せる機械〉と〈生ける機械〉の連携作業とは、いわば自然の事態の〈倒錯〉と、実質的〈非合理性〉の産出である。

ウェーバーは近代社会を、価値増殖を求める私的資本が決定的役割を演じている社会だと規定し<sup>(126)</sup>ている。資本が支配的役割をもち、私的資本の価値増殖を求める関心が支配的なこの社会では、労働者、職員は、ウェーバーの理論によれば、二重の抑圧を蒙っている。一方で彼らの労働能力が無制限の搾取下にある。他方で彼らは大経営の組織の一員として、人間的感情の徹底的抑圧下にある。さらに経営規律は調達手段が完全な占有下におかれる時、全く機能するが、その完全な占有を国家強制装置が保証することにおいて、上記の二重の抑圧を、国家は〈暴力的に保護〉する。その点で彼らは、また政治的抑圧下にもある。原理的に言えば、資本主義社会の本質はこう結論せざるを得ない——これがウェーバーの経済と経営の社会学理論の示すところである。<sup>(127)</sup>

## (6) 革命の理論的問題

「生命をもたぬ機械」、「生きた機械」は未来の人間隷属化の容器だと、ウェーバーはいつて憂える。しかし、ウェーバー自らの、資本主義ならびに資本主義経営の社会学理論の示すところは、未来ではなく、もうすでに現実に隷属のための容器となっていることを明らかにしている。彼自らがいった近代営利活動の〈鋼鉄の容器〉とは、そういうものでなくてはなるまい。そうであればこそ、ウェーバーの官僚制理論を根底にした現代経営社会学が、産業大経営の〈支配〉的特性を論じ、同時にその立場はどうであれ、支配の〈解放〉の必要と可能性を検討しなければならなくなったのである。解放は必要であるが、すでに述べたようにその可能性はかなり限定されたものであるというのが、現代経営社会学の理論の方向であるとすれば、その理論の本来の問題提起者、ウェー

(125) 同上。

(126) マックス・ウェーバー「社会科学方法論」富永、立野訳、岩波文庫、昭和44年、36、74頁。

(127) ここにわれわれがみたように、ウェーバーは資本主義の「経済学」的分析は全くマルクスに任せ、自分は資本主義の「社会学」に全力を傾けたように思われなくてもいい。

ーバーにあっては、その点での問題はどうか。小論の主題がそこにあることについては、すでに述べたところである。問題の本質からいえば、その出発点に立つにすぎないのであるが、小論に関するかぎりでは、ようやく考察の終りの局面に到着した。すなわちわれわれの問題の最終的テーマはこうである。ウェーバーにとって、〈実質的非合理性〉、〈自然の事態の倒錯〉の変革はどうか。その理論からすれば、変革の可能性はどの方向にあるのか。これらの問題はエートス社会学<sup>(128)</sup>のウェーバー自身のエートスにとっても、本質的な課題たるべきものであったと思うが、ここでは彼の内面的構造において彼がその問題にどう関わっていたかについてはふれない。ただ資本主義ならびに資本主義経営の社会学的構造について、ウェーバーの理論に即してみるかぎりでは、〈変革〉の問題を考察してみるにすぎない。

どのような抑圧の合理的ボックスに入れられようと、人間が人間であるかぎり、機械装置や部品のように、すっぽりそのなかに収められてしまうことはあり得ない。ポジティブにかネガティブにか、何らかの形で必ず反抗が生じる。すでに工業化の高波がうねり寄せた1920年代の後半期、アメリカにおける、E. メイヨール(E. Mayo) たちハーバード・グループによる「ヒューマンリレーションズ」の意義の認識は、とりもなおさず、〈抑圧された〉労働者の〈感情面〉の重視にはかならなかった。テーラー・システム、フォード・システムによる機械化大量生産方式の定着、テーラーの差別出来高払制を始め、F. A. ハルサー(F. A. Halsey)やJ. ローワン(J. Rowan) などの割増賃金制度にみられる各種の出来高払賃金制度の発展、さらにはファンクショナル・オーガニゼーションの出現など——これらはいずれも生産方式、組織、賃金制度の〈合理化〉にほかならない。その合理化の進展にもかかわらず、生産効率の低下の問題こそ、<sup>(129)</sup>メイヨールたちによる労働者の〈人間感情〉発掘の直接的背景であった。同時にこれは合理的メカニズム＝近代営利活動の鋼鉄の容器に対する、労働者たちのネガティブな反抗のしるしであった。

さて問題を直接の論点にもどすとして、ここでの対象をまずはっきり限定しておかねばならない。第一にここでは社会主義化の図式論は対象外に置く。すでに述べたが、ウェーバーは「社会主義論」でそれを扱っている。そこでは経済の社会化、工場生産などの指揮、管理にあたって、官僚層形成の不可避なことが、論議の中心であった。この論点は要するに、官僚制組織の問題を、社会主義体制にズラしたにすぎない。当時の時代的問題については、ウェーバーは内乱と革命という第

(128) 〈実質的非合理性〉、〈自然の事態の倒錯〉という資本主義現実に対するウェーバーの態度決定の問題を掘り下げない限り、ウェーバーの「思想」、少くとも彼の〈エートス〉の根元的な理解はできないと私は思う。人間的品位はまさにそこにこそ、かかっているはずである。

(129) N. J. ウード(Wood)は1920年から33年に至る時代のアメリカで人事部門の設置の増大の理由について、次のウオットの一文を引用している。「労働条件が如何によく、労働工程や賃金支払の方法が完全に科学的であっても、生産費をできるだけ低めたいという経営者の希望は、しばしば実現されないことが認められるようになった」。(E. E. Witte, *The Evolution of Managerial Ideas in Industrial Relations*, Cornell University, Bulletin No. 27, 1954), N. J. Wood, *Industrial Relations Policies of American Management*, Vol. 34, No. 4, 1960. p. 413.

一次大戦末期から直後の時期の、トロツキーの革命論をとりあげ、ロシア的な学者的虚栄心による世界革命論だと、きびしく批判している。批判点は、その革命論が、ドイツ軍の兵士団の大半が、農村出身と小市民出身であり、彼らが労働者層やこれと同盟する革命層に対する反対者だということの無視にあった。彼らは革命で崩壊しようとする国家内で、財産や土地にしがみつき、個人主義者として、社会主義の急進的な敵対者になるといって、トロツキーのドイツ革命論の、ドイツの現実基盤の認識の浅さを批判したのである。このトロツキー批判にみられるような、当時の政治状況に直接つながる変革の問題も、ここでは考察の外に置く。むしろ、ここで論じなければならぬのは、そういう時代の政治状況に対する態度や判断の根底に、当然、彼がもっていたはずの、社会変革についての根本認識である。もちろん、それが官僚制的資本主義社会の認識との関わりにおいての問題であることは、これまでの行論の展開が自ずと示しているはずである。

官僚制が社会主義的未來の問題として、ウェーバーの内的課題となった、彼の論理の展開は十分、理解することはできる。けれども、＜自然の事態を倒錯＞した社会、＜実質的に非合理＞な社会において、「収奪」と「非人間化」の状態を余儀なくされている人たちにとっては、未来ではなく現在の現実問題である。＜支配＞が市民的日常生活においては行政として、そしてまた職場の日常生活においては、経営管理（典型的には労務管理）として現われるならば、その人たちにとっては、＜正常な自然の事態＞や＜実質的に合理的＞な社会に改めることは、＜思想的＞問題ではなく、日々の＜生活上＞の問題である。いかなる労働者層もつねに何らかの意味で社会主義的であり、社会主義的確信や希望をなくす手段は存在しないと、ウェーバーはいう。<sup>(131)</sup>とすればその時、倒錯社会や実質的に非合理社会の下に置かれている人たちは、死せる機械と生ける機械の提携によってつくられ、さらに国家の暴力装置により支えられるこの支配機構を脱け出し、解放される方法や可能性を、ウェーバーに問わずにはいられないであろう。

結論を先にいえば、それに対するウェーバーの答えは、第一に＜レボリューション＞ではなく、＜エボリューション＞の途である。革命ではなく漸進的変革である。第二に、革命によるとすれば、それは＜クーデター＞でなければならない。これがウェーバーの解答である。たとえこの解答がウェーバーの直接的な答えでないとしても、彼の理論からは、これ以外の答えは、少なくとも論理的には出てこない。

ウェーバーの革命概念をみると、二種類の構成的要因により組み立てられている。一つは革命を担う＜主体＞の面である。他は革命の対象である＜客体＞に関わる要因である。

(A) 革命……主体の面から。

主体の面からみれば、革命は＜内面的＞なものと、＜外面的＞なものに分けられる。

(130) 「社会主義」365頁。

(131) 同書369頁。

(A)―1 <内面からの革命>……人間を内部から変革し、事物や秩序を、その革命的意欲にした<sup>(132)</sup>がって形成しようとするものである。「カリスマ的」革命がその典型である。この内面からの変革は、ウェーバーの言葉にしたがえば、苦悩や熱狂から生まれ、あらゆる個々の生活形式や現世一般に対する、いっさいの態度の全く新たな志向を生み出すことによって、心情や行為の中心的な方向を変<sup>(133)</sup>えることである。このような人間を内面から揺り動かし、新たな生活行動に向わしめるカリスマの力はウェーバーによれば、次のようなものにもとづく。すなわち、啓示や英雄に対する信仰、宗教的・倫理的・芸術的・科学的・政治的などの宣言の意義と価値に対する情緒的確信、禁欲的または軍事的英雄性、裁判官的叡知や呪術的恩寵その他の英雄性にもとづいて<sup>(134)</sup>いる。特殊な資質をもちあわせた人間の指導性に対する、「帰依」による心情的回心(メタノイア)が、生活形式の新たな形式を志向させることである。<sup>(135)</sup>

しかしウェーバーはこの「カリスマ的」なもの<革命力>を、伝統に拘束された諸時代において、限定していることを注意しなければならない。伝統的支配の時代では、「偉大な革命的力<sup>(136)</sup>のもの」(榜点ウェーバー)であったとまで強調している。伝統に拘束された時代とは、昔からあるところのもの、それ故に尊いとする心情的な崇敬(Pietät)が支配を支えた時代である。これに対しカリスマは、上記のような諸領域における特殊な人間的資質にもとづくのだから、むしろ、未だかつて存在しなかったものに対する内的な服従なのである。したがって、昔からあり、行われてきたことに対し、これは<一回的>なものへの内的な帰依である。その意味で歴史を創造者的に革命する力なのである。<sup>(137)</sup>「伝統」と「カリスマ」は今ここに述べた点では区別されるが、両者とも基本的には情緒的なものにもとづく点で、合理性にもとづく「官僚制」とは対立する。伝統的支配も規則志向があるといっても、過去の先例ということではなく、推論的に分析し得る諸規則志向の近代官僚制とは異質である。<sup>(138)</sup>そこでウェーバーは、合理主義以前の時代においては、伝統とカリスマが人間の社会的行為の志向のほとんど全体を、相互に二分していたというのである。<sup>(139)</sup>ということは、合理主義の時代、すなわち官僚制的支配の時代には、カリスマは革命的な力をもち得ないということか。そこまで断定しなくとも、すべての人間的<感情>が抑圧され、人間が電子計算機のような計算人間に<sup>(139)</sup>しむけられる社会では、それはまた魔術から解放された、醒めた近代過程と対応しながら、カリスマを、もはや、偉大な革命的な「力そのもの」というようには、存在させ得ないと

(132) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 758, 「支配の社会学」(1), 142頁の訳注(9)。

(133) 「支配の諸類型」77頁。

(134) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 758. 並びに「支配の社会学」142頁訳注(9)。

(135) Ebd., S. 759.

(136) 「支配の諸類型」75, 76頁。

(137) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 759.

(138) 「支配の諸類型」73頁。

(139) 「支配の諸類型」76頁。

は、いえるであろう。少くともウェーバーの資本主義的経営社会の論理からすれば、そうならざるを得ない。

A-2 <外からの革命>……外部から技術的手段により、まず事物や秩序を革命し、次いで人間を革命することである。<sup>(140)</sup>外界に対する人間の適応能力を変化させ、場合によっては合理的な目的と手段の設定により、人間の適応能力を高めるという意味である。ウェーバーは、カリスマの内面的革命力に対し、技術的手段の力、つまり「理性」(Ratio)の外面的革命力を対比させている。すなわち、これにより生活状況や生活上の諸問題を変更し、間接的に生活態度の変更、あるいは生活態度の知性化を通じて、外面から作用することである。<sup>(141)</sup>ウェーバーが革命力としての「理性」というのは、それ故、技術的理性、とりわけ目的と手段の適合的関連をめぐっての、<計算的>理性であることは明白である。計算的理性の社会的体现者の典型は、ウェーバーの理論からは、いうまでもなく<官僚制>である。だから「理性」による外部からの革命とは、いい換えれば、<官僚制的合理化>のことにほかならない。ウェーバーによれば、合理主義一般の進展は、あらゆる分野で革命的影響を及ぼすのが常であった。<sup>(142)</sup>ところで彼はまた官僚制的支配構造は、生活形態での合理主義の進出を助長すると規定している。<sup>(143)</sup>であれば、官僚制的支配構造が革命的影響力をもつ、ということとはウェーバー的命題として論理的必然である。「理性」(Ratio)の社会的体现者である官僚制は、ウェーバーによれば、規則・目的・手段・「没主観的」非人格性などの行動原理をもち、「合理的な」性格をそなえている。<sup>(144)</sup>そして歴史を遡れば遡るほど、支配の形態にとり、このような合理性をもつ官僚制と官僚層の欠如は、いよいよ典型的になる。<sup>(145)</sup>それ故、官僚制の出現ということは、この特殊な意味で合理性をもたない支配体制を打破してきたことを意味する。官僚制的合理化は伝統に対する「第一級の革命力」と、<sup>(146)</sup>ウェーバーがいう所以なのである。

ウェーバーは官僚制の、<外からの>革命力をきわめて高く評価する。そして上にみたような論点で、その革命力の重視は、そこに述べられたような意味で合理性をもたなかった、過去の、つまり合理主義以前の時代の支配形態を、その関連性で考察することとなり、過去に遡ることになった。彼の「支配の諸類型」の展開が、官僚制の考察から始まるのは、このような問題意識に由来する。

ウェーバーはしかし、官僚制の外面的革命力を単に過去にのみ結びつけているのではない。そのことはすでに「社会主義」論が明らかにしている。そこでは、社会主義的未来における官僚支配の発展が、憂慮のまなざしでながめられていた。彼は技術的手段で事物や秩序の革命から始まり、次

(140) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 758「支配の社会学」(1), 142頁訳注(9)。

(141) 「支配の諸類型」75頁。

(142) 「支配の社会学」(1), 140~141頁。

(143) 同書135頁。

(144) 同書140頁。

(145) 同上。

(146) Wirtschaft u. Gesellschaft, S. 758. 「支配の社会学」(1), 142頁訳注(9)。

いで人間の革命に及ぶ官僚制的合理化の、外からの革命力を述べるにあたって、「すべての経済の変革がそのように作用するように」<sup>(147)</sup>とつけ加えている。経済の変革も外からの革命力をもつわけである。ところで他面、ウェーバーは「古代農業事情」において、次のような彼の時代の認識と将来の見通しを述べている。すなわち、今日においては資本主義が経済の官僚化の先導者になっていること<sup>(148)</sup>と、官僚制がまた私的な自発的経済意欲を阻害することは古代特有ではないこと<sup>(149)</sup>、さらに社会の官僚化が、いつか将来において資本主義を抑圧するものとなるであろうことは、古代における場合と同じように、十分に予期されること、そして「生産の無政府状態の代りに「組織的秩序」が現われるであろうこと、その出現の槓桿になるのが社会の官僚化にほかならないことを述べている<sup>(150)</sup>。「支配の社会学」においてはウェーバーは官僚制組織の経済的作用は、この組織が精密機械として、さまざまな支配の利益に用立てられうるものである点で、必ずしも一義的でないことを論じている。しかし上記に引用した「古代農業事情」のなかの考察と見通しは、資本主義が官僚制を促進し、官僚制が逆に私利私欲のチャンスを制限し、経済の自発的意欲を阻害し、資本主義を抑圧し、資本主義的な生産の無政府状態の代りに、社会主義的な組織秩序の出現という、資本主義から社会主義への弁証法的発展の図式を明確に物語っている。

こうみれば、官僚制の＜外からの＞革命力について、過去についても、未来についても、ウェーバーは論じている。では官僚制的資本主義の現在、現代での革命の問題についてはどうか、その可能性や方法について、ウェーバーの認識はどうなのか。この問題はもはや革命の担い手＝主体性の考察を越えて、革命的活動の対象＝客体の問題領域にわれわれを導く。

#### (B) 革命……客体の面から。

社会の変革がエボリューションでなく、レボリューションである場合には、「革命」の概念は、「暴力による全く新たな支配組織の創出」<sup>(151)</sup>を、意味するであろう。この「革命」概念の意味するところについて、ウェーバーの論点を整理すれば、次の二つに分けられる。

- (1)……支配組織としての官僚制装置を新たなものに替えること、
- (2)……支配組織のヘル（最高首脳部）を替えること。

すなわち革命の対象には、支配組織とそのヘルの二つがある。前者については説明するまでもない。後者については、官僚制組織をウェーバーのように、最高首脳によってのみ動かされ、あるいは停止されて、官僚の方からは通常、動かすことも、止めることもできず、休みなく動き続ける機

(147) 同上。

(148) マックス・ウェーバー「古代農業事情」（邦訳名「古代社会経済史」渡辺，弓削訳，東洋経済新報社，昭和34年，501頁。

(149) 同書500頁。

(150) 同書502頁。

(151) 「支配の社会学」(1)，117頁。



(152)  
 構として規定するかぎり、〈首脳部〉を替えるということは、革命を意味する。先にも述べたが、官僚制は一つの精密機械で、純政治的、純経済的等の各種の支配の利益に仕えるといつて、<sup>(153)</sup>ウェーバー官僚性の客観的装置性を指摘している。つまりヘル次第でどの方向にも動くし、どんなヘルにでも同じように仕えうる。それは特に官僚制的支配関係が、ヘルに対するピエテートという、情緒的、心情的なつながりにもとづくのではなく、推論可能な規則中心の〈非人格〉秩序だからである。

さて上に提示した革命活動の向う対象について、ウェーバーはどうみているのか。前者、すなわち支配組織としての官僚制装置を暴力的に打ちこわし、新たなものに替える意味の革命については、ウェーバーは否定する。新たな支配装置をつくることは不可能という点で。後者の最高首脳を暴力的に替える意味の革命については肯定する。ここではもちろん価値的や政治戦術の意味ではなく、客観的可能性の理論的認識としてのことである。ともあれ前者についての否定、後者の、肯定、いずれもその論拠となるのは、〈支配装置〉としての官僚制の〈技術的優秀性〉である。その優秀さの故にそれを越える新たな装置の創出は不可能である。同じように、誰が最高首脳部の席を占めようと、その優秀性の故に、利用せざるを得ない。いずれにせよ、ここにあらためて支配装置としての官僚制の〈技術的優秀性〉にふれないわけにはいかない。

ウェーバーの言うところを総括すれば、その技術的優秀性は次の三点にある。

第一は支配機構を合理的に組織化することにある。専門訓練、分業的専門化、専門的機能、これらの計画的総合化を通じて、徹底的に合理化された内的構造をもつ、支配装置の形成である。したがってそこに支配行為は、計画的に指導され、組織された合理的社会行為として現われる。これに抵抗しようとする、組織なき「大衆行為」や単なる共同行動では非合理性の故に、とても<sup>(154)</sup>たちうちできない。その上、官僚制の基礎としての規律は、官僚の秩序へ順応行動を培養する。こうして職業官僚は（もちろん公私経営体のである）彼の全物的、観念的をあげて職務活動に結びつけられ、休みなく動き続ける機構の一環となる。しかも、この機構が動き、機構化された支配が<sup>(155)</sup>存続する点に、彼らの共同の利害が固く結びついているのである。

第二は純技術的理由であるが、近代的通信＝交通手段（電信）を支配していることである。<sup>(156)</sup>このことはウェーバーの時代と比べられないほど重要さをました、今日の情報量と発達した情報装置の〈情報時代〉的特性を思えば、その重要さは容易に理解されるであろう。

第三は、むしろ第一、第二の技術的優秀性にもとづく機能というべきもので、大衆の日常の現実生活面の担い手であるということである。官僚制的装置を停止したり、強力に阻止すること

(152) 同書115頁。

(153) 同書120頁。

(154) 同書115頁。

(155) 同上。

(156) 同書117頁。

は、公的行政面、私経済面、いずれの生活面でも混乱を結果するのみである。<sup>(157)</sup>とくにますます官僚化しつつある私的資本主義組織が、不断に精確に機能するところに、大衆の物的運命の依存度は、<sup>(158)</sup>いよいよ高まっている。それだけより一層、官僚制組織の排除は不可能になる。

### (7) <燃えついた世界>

官僚制の技術的優秀性、すなわち第一級の権力支配装置であること、大衆の日常生活的装置であること、そして情報機構の支配……これらの要因をあげることにより、ウェーバーは官僚制装置を替えることは不可能だという。その意味の革命が不可能であれば、残るところは、支配装置はそのままにして手をつけず、その装置を動かすヘル（最高首脳部）を替える以外にない。つまり<クーデター>である。暴力によって全く新しい支配組織を創出するという意味では、革命はもはや「クーデター」以外にあり得ない。第一帝政以来のフランスで変革が成功した時、それはすべてクーデター<sup>(159)</sup>であったのは、その理由のためだとウェーバーは述べている。

たしかに発達した工業化社会では、行政機構も私的産業経営も、いずれも官僚制組織を肥大化させる。さらにS. マレー (S. Mallet) のいうように、既存の生産装置の破壊とひきかえに、経済的、<sup>(160)</sup>政治的、社会的諸構造の変革を望まないという点では、現代の新しい労働者階級は革命的でないとするれば、彼らを暴力的運動にかりたてるのぞみはない。それ故、工業化社会では、ウェーバーの指摘するように「クーデター」による以外、革命の可能性は稀薄なように思われる。けれども、このウェーバーの「革命」=クーデター説の論拠にあるのは、繰返えすまでもなく官僚制組織の優秀性、その発展である。とすれば、ウェーバーの革命の理論において、論理的に舞台にせり出してくるのは<外からの>革命論でなくてはならない。官僚制的合理化は、技術理性 (Ratio) に即し、技術的に事物や秩序を革命し、外界に対する人間の適応能力を高める形で、人間を変え、生活構造を変化させていく——すなわち<エボルーション>の方向をとる。産業化の発達が、公私の経営組織において官僚制の肥大化を必然的に生じさせるとすれば、官僚制的合理化の進展は、上記のような社会変革の社会技術的作用の発現を、必然化するものでなくてはなるまい。すでに述べたところであるが、資本主義が経済の官僚化を先導し、官僚制が逆に資本主義的営利意欲を阻害し、やがては生産の無政府状態の代りに「組織的秩序」が現われるであろうという、ウェーバーの経済社会発展の<予測>は、この<外からの>革命=エボルーションの道を示している。

(157) 同書116頁。

(158) 同上。

(159) 同書117頁。

(160) S. Mallet「新しい労働者階級」海原、西川訳、合同出版、昭和45年、34頁。マレーはここで、技術者、研究員、熟練労働者など近代技術産業の研究、創造、監視などを担う労働者層の役割に注目を行っているのである。彼らは、既存の生産装置の破壊という意味では革命を望まない。けれども、彼らはその生産における役割の故に、自主管理発展の客観的可能性をもつ。単なる賃金要求のみにとどまらずに、既存のヒエラルヒーの特権にぶつかるようになる。この点ではウェーバー理論とはズレるわけである。

＜外からの＞革命についてのウェーバーの理論を、別の面から基礎づけるもう一つのモメントがある。それは資本主義的合理化の発展がもたらす、人間類型や精神的構造の特性が、＜内からの＞革命に適合的であり得ないということである。市場における価格闘争や競争に勝ち抜き、生存競争に生き抜く上で、不可欠の資本計算の合理化は、すべての人間的感情を排除した、営利的計算合理行動を貫徹させる。他方、組織の官僚制的規律は、同じように＜愛も怒りもない＞没感情的行動を培養しないではおかない。いずれも人間の内面的な心情世界を乾しあがらせることでしかない。乾しあがらせることによってのみ、始めて貫かれ、形成される行動形態である。乾からびてしまった内面的世界には、＜内からの＞革命を培養すべき＜心情的＞基盤はあり得ない。ウェーバーは政治的、経済的欲求充足の合理化とともに、規律化の普及は、普遍的現象として止め難く進行し、カリスマや個人的に相違した行為の意義をますます制限する、<sup>(161)</sup> といっている。このことは個人の自発的意欲を抑え、規則化された行動に人を押しこめるとともに、カリスマ的革命の基盤の崩壊を示すものである。さらに近代社会の合理主義化の発展は、歴史の目的論的な考え方、いい換えれば人間の向うべき目的＝理念の＜客観的＞存在を根底から動揺させ、解体化させた。すなわち、＜魔術からの解放＞のプロセスである。人間を心底から奮い立たせ、情熱を革命的行動に向って燃えあがらせるものは、単なる経済的利得の計算ではなく、歴史的真理としての人類の解放の課題の実現という、＜使命感＞である。そもそも革命への起動力は、人類の必然的課題へ自己を献身せしめる、<sup>(162)</sup> いわば宗教的ともいえる＜心情的＞行動でなければならない。これに対し、＜魔術からの解放＞の社会は、とりも直さず、＜醒めた＞社会である。醒めた眼には、使命感を呼びさまし行動に方向を示すべき「客観的」理念は映り得ない。マルクーゼ (H. Marcuse) も、ウェーバーがカリスマ概念を<sup>(163)</sup> 現代工業化社会に適用するのを留保したことを指摘しているが、もともと資本主義的工業化の進んだところにカリスマ出現の基盤はないのである。ウェーバーの論理にしたがえば、官僚制は＜非人間＞<sup>(164)</sup> 化されれば、されるほど、資本主義に好都合な、その特殊な性質を発展させるのである。名誉欲、熱中、誇り、献身、愛あるいは、怒り、苦痛、羨望などの人間的感情が、いっさい乾からびてしまい、あとにはただ、規則順応と計算的思考の人間が支配する世界は、カリスマ的革命＝「内から」の革命は無縁でしかない。

しょせん、＜精神なき＞専門人、＜心情なき＞享楽人は、＜内なる＞革命人になることはできないのである。

(161) 「支配の社会学」116頁。

(162) 明確な意識をもち、しかし、宗教的献身、戦士の興奮その他、同様な情緒的志向に基く行為が、計算性が極めて低いことを、ウェーバーは指摘している。Wirtschaft, u. Gesellschaft, S. 58, Anm, 4.

(163) H. Marcuse, Industrialisierung u. Kapitalismus im Werk Webers, in : M. Weber u. Die Soziologie von Heute, herg. von O. Stammer, 1965, S. 174.

(164) 「支配の社会学」(1), 93頁。

## (8) 高度資本主義的工業社会の諸問題——むすびにかえて

私的所有と賃労働関係の基礎の上に、機械化大量生産方式が発展した。そこに形成された産業大経営組織は新たな社会問題を発生させた。アメリカ的にいえば労働者の〈感情〉(センチメント)の問題であり、ドイツ流にいえば〈エートス〉問題であった。アメリカの産業社会学、ドイツの経営社会学はそれぞれ、この問題に直面した1930年前後の時代の産物であった。ドイツに生まれた経営社会学はこの問題を〈疎外〉論を中心に考察した。それは私的所有と賃労働関係と結合した〈ヒエラルヒー〉の問題の把握であった。ヒエラルヒーこそ大経営の本質であるといったのは、経営社会学の理論的確立者G. ブリーフス<sup>(165)</sup>であった。したがって〈支配と服従〉が問題の前面に出ざるを得ないのは当然であり、そこに〈経営規律〉のもつ重要な役割もまた、誕生期の経営社会学者により、明確に認識されていた。資本主義大経営は物的経営手段の集中という点に本質的特徴があり、官僚制構造はヘル(最高首脳部)に、その物的経営手段が集中するとともに生じたことを指摘し、そして官僚制組織化の基軸になる〈経営規律〉を中心に、〈支配と服従〉の考察を主題としたのが、彼の官僚制理論であった。だが経営社会学の展開において、何故かウェーバーは長い間、無視されてきた。彼が経営社会学の舞台に登場したのは、共同決定法の施行以後であった。ドイツ的な経営参加方式により、現象的には、あのストの激減にみられるように、大経営組織の確立以後のことであった。アメリカの組織論の影響による、ドイツ組織社会学の60年代における発展が、経営社会学に新たな展開を与えた。それは〈官僚制〉組織の問題に対する本格的取りくみであり、したがってウェーバーの正面舞台への登場であった。ウェーバー理論が〈支配と服従〉を中心テーマとする限り、問題の本質はまさしく〈政治的〉な事態でなければならない。産業大経営が政治的組織を本質とする以上、〈政治的〉問題=支配と服従の本質的解決なくして、〈開かれた〉組織=弾力的組織形成の問題の解決はあり得ない。経営社会学の現代理論はそのことを示しているし、すでにウェーバーの理論も正確にその問題の所在を分析し、指示している。

労働者の人間的感情の重視を内容とする「人間関係論」の展開は、官僚制的な人間感情抑圧の産業大経営の基本的骨格を、まざまざと映し出したものにほかならない。組織された経済社会体制+資本+政治権力=全体的抑圧の管理社会というマルクーゼの規定は、われわれがすでに分析したように、ウェーバーの論理構造そのままである。マルクーゼは全体的抑圧の管理社会構造がまた、全体的反抗の条件になり得ることを主張する。確かに市民運動の基盤はそういうところにあるのだろう。しかしウェーバーならずとも、強固な合理的組織なき大衆運動や共同行為では、第一級の権力装置には、根本的な対抗は困難であろう。〈鋼鉄の容器〉が、資本と政治権力の支配装置として圧倒的な力を持ち、変革の可能性は〈外から〉の革命の方向にしかない——ウェーバーのこのような

(165) G. Briefs, Betriebssoziologie, 1931, S. 39.

(166) 「支配の社会学」(1), 103頁。

論理は、また高度資本主義工業国の共産党の社民化とか構造改革路線を説明する論理でもあるだろうか。さらに<内から>の革命として、根元的運動を志向する新左翼のラディカリズムは、官僚制組織社会の変革の軌道を外れたものでしかないのだろうか。ウェーバーが第一次大戦の敗戦後の混乱のさなかに、学生たちの革命的ロマンチズムを批判したのは、上記に述べたエボルーションの原理的立場に発するものではなかったか。高度工業化社会における、このような革命の路線をめぐる問題のむずかしさは、まさしくウェーバーの認識が示しているような、工業発展の現代の特性に発するのではないであろうか。いずれにせよ問題がそこまで及べば、それはもはや経営社会学の領域を越えねばならない。

どのみち、自然の事態の<倒錯>、実質的<非合理性>が、鋼鉄の容器の支配の下に、続くかぎり、そしてそれに対し、ポジティブな抵抗がなかなかできない以上、ネガティブな抵抗は、さまざまな形で現われ、消えて、また現われて止むことがあるまい。山猫ストやアブセンティズムはもとより、各種の調査の示す労働意欲の低下は、その労働局面での現われである。その対策として採用された週休三日制とは、生産第一主義で発展してきた資本主義体制にとり、本質的に<背理>ではあるまいか。あるいは今日アメリカでは Homicide, Patricide, Suicide の三つの cide の時代といわれる。人殺し、保険金めあての親殺し、自殺である。日本のような前近代的社会の蒙古斑点を強く残した工業化国家では、保険金めあての子殺しやコイン・ロッカの幼児殺人となって、弱者がすべて犠牲とされる。このように<異常現象>は、法や規則や生活慣習からの多くの逸脱現象(ヒッピー的風俗現象をふくめて)として、社会学的には<アノミー>を現わす。個人心理的には、<非狂氣的>異常現象である。つまり正常人による異常行動である。正常人の正気は、<技術化された理性>として、官僚制組織と資本計算に吸収されてしまう。正気を吸いとられた人間に残された道は、その日その日の<感覚的>衝動に身をまかせる以外にない。それは、<鋼鉄の容器>にすっぽり身を委ねてしまった人には、「異常」行動とみえるかもしれないが、むしろ、<自然の倒錯>、<実質的非合理性>の支配する社会に対する、正常人の<正常な>反応とみるべきであろう。それは労働過程の山猫ストやアブセンティズムなどの労働過程内の現象に対応すべき、労働過程外の社会関係における反応現象である。

いずれも<異常>現象とみらるべきでなく、<正常な>反応現象とみらるべきである。それはまぎれもなく、<自然の事態の倒錯>と<実質的非合理性>を原則とする社会の、「構造的」所産だからである。わが国もまた、昭和30年代の半ば以来、経済成長路線をひた走りに走った。高度資本主義国としてまちがいなく発展した。けれども、昭和35年の全国精神病院外来患者延数は139万人、入院患者数は約4万5千人であったのに対し、昭和45年の外来患者延数497万人、入院患者数は約25万7千人である(厚生省病院報告)。この数字は、いったい何を物語るのか。(完)

(167) この問題の構造的な社会学的特質については慶応義塾大学通信教育部「三色旗」47年10月号においてくわしく論じておいた。