

中條秀治 提出

学位申請論文 概要書

論文題目

『組織の概念』

本論文の概要

組織とは何か。本書はこれを問う。

現代の産業社会を構成する二つの重要な要素は市場と組織である。市場に対しては経済学によって広汎な原理的分析が加えられている。しかし組織については原理的な論考がなされているとは言い難い。

近代組織論はバーナードに始まる。多くの専門書がバーナードの組織定義を取り上げこれに依拠しこれを解説することで組織の原理的な論及と為してきた。現在でも日本の学会に限ればバーナードの組織定義を採用している研究者が大多数にのぼるのかもしれない。しかし私はバーナードの組織観に少なからぬ違和感を持ち続けてきた。

バーナードの組織イメージは「機能システムとして組織」である。組織という現象は人間を支配したり抑圧したりする装置ともなりうるものである。バーナードの組織観には組織のもつ拘束性や暴力性や冷徹性などの負のイメージがないのである。人と人とが互いに助け合えばそこに組織が成立しているといった組織イメージである。機能面のみを問題とすればバーナードの組織理解で十分なのかもしれない。しかしそれでは組織という現象を機能で切り取っただけで、組織という現象の広がりや捨象され矮小化されている。バーナードでは組織はただかだか目的達成のシステムといった程度の理解なのである。それでは組織の本質を捉え切ったことにはならないのではないか。バーナードの組織論を日本の会社に適用しようとする現実の諸問題において生身の人間が抜け落ちて面白くもなんともないのである。それが私の実感であった。

「組織とは何か」という問いかけは一步間違えば底無しの泥沼に入り込む危険な問いかけである。しかし組織とは何かを曖昧にしたままで組織現象を扱おうとするのはいかにも心もとない試みである。そこで自らが研究しようとする対象の本質をまずは自分なりに考えてみようとしたのである。組織現象をいかなるものと捉えれば自らが納得しえてしかも現実をつかまえる理論となるか。このような問題意識で本書の芽が育ち始めた。

そのような私を捕えたのはウェーバーであった。ウェーバーの宗教社会学に興味をもってその周辺の著作を読んでいたがウェーバーの分析の鋭さには感嘆することがしばしばであった。そこでウェーバーは組織をどのように捉えているのかを調べてみたくなった。ウェーバーは官僚制組織論の提唱者として名を知られている。しかしウェーバーは官僚制論を展開しているが肝心の組織とは何かについては明確に定義していない。我々が一般に使用する組織という概念がウェーバーの用語ではどれに当たるかという問題意識で書かれたいくつかの論文があるが、その議論を見ても学者によって意見は分かれている。そのようなことがあってウェーバーが考えたであろう組織とは何かを自分なりに検討する作業を始めたのである。

ウェーバーは組織をどう考えていたか。ウェーバー自身はその膨大な著作の数々所で組織(organisation)なる言葉を使用するのみである。しかしウェーバーは社会的行為の質的違いを異なる名称で呼ばれる社会的構築物として捉えようとした。彼の社会学が社会的関係としてすべての社会現象を捉えようとする発想であることから考えれば、組織という現象もその延長線上に考えられるはずである。国家にしる企業にしる家族にしるこうした社会的構築物は実体としてこれを考えてはいけないのである。これらは社会的関係である。つまり一定の行為の可能性が存在しているということにしかすぎない。行為の可能性が消滅すればそのような社会的関係は存在しない。国家や組合や企業や家族は行為の可能性の消滅とともに消滅するということである。これは組織という社会的構築物においても同じなはずである。

この考え方の正しさを目の当たりにする歴史的な大事件が起った。ソビエト連邦という社会主義国家の崩壊である。巨大な軍事力を誇り鉄の如き強固な国家イメージをもち続けたソビエト連邦がいとも簡単に崩壊したのである。崩壊といっても軍事的衝突があって国土の大半が焼け野原となり多数の国民が死亡したというのではない。すべての物質的なものは変化していない。クレムリンの建物はそのままであり軍隊は無傷で存在していた。国民の大多数にも物理的な変化は皆無であった。なにが変わったのか。共産党政権を支える枠組みが機能しなくなったということである。要するにソビエト連邦という体制の秩序を維持することが出来なくなったということである。それは体制維持に必要とされた行為を引き出す強制権力のタガがゆるんだということでもある。民主化勢力に対抗する共産党保守派クーデターは失敗した。共産党の命令一下、武力をもって弾圧するはずの軍隊は動くことはなかった。共産党一党独裁を支えるための最終的なよりどころであった軍隊という暴力装置による権力行使の可能性が消滅した。

そのとき共産党独裁の国家が崩壊したのである。鉄のカーテンの向こうにあれば強固に見えた国家の崩壊過程はあつていなかった。それは国家という社会的な構築物が行為の可能性としての社会的関係でしかないことを証明して見せたのである。

ウェーバーは言う。「社会的関係は『国家』『教会』『組合』『婚姻』等々のいわゆる『社会成体』の場合においても一もっぱらその意味内容において一定の仕方で相互に志向し合った行為が起こったあるいは起っているあるいは起こるのであるというチャンスの中にありまたそこにだけある。このことはこれらの概念の『実体的』把握を避けるために常に銘記しておかななくてはならないことである。例えば『国家』は社会学的にみると有意味的に方向づけられた一定の種類の社会的行為がおこなわれるというチャンスが消滅するやいなや『存在する』ことをやめるのである」(1922a,阿閉・内藤訳,p.42)。

正に、この言葉通りの事態が起ったのである。

私は社会的関係の延長線上に組織という概念を構想するヒントをつかんだ。組織論はこの方向で理論の再構成をしなければならないと確信した。現行の組織論においては組織があたかも実体であるかのような議論が横行している。また素朴に「組織は人なり」と指摘する議論も多い。学問としての組織理論は組織という現象の何が実在であるかを考えねばならない。組織は実在であるか虚構であるか。実在でありかつ虚構であることは可能か。社会的関係という概念を導入することによって始めて実在として存在しながら、しかもそれが虚構となりうるということが理解できる。要するに社会的関係は行為の可能性が存在する間は実在として存在するが、行為の可能性がなくなれば関係は消滅し虚構となるからである。

このような観点で管理論というものの位置付けも見えてくる。管理機能の本質は必要な行為の可能性を確保する組織化機能の遂行として捉えうるものである。管理者は団体の維持運営のための組織化機能を日々遂行している。管理者は団体の維持運営のために社会的関係という捉えどころのないものに実質を吹き込むために持続的な努力を傾けているのである。それが組織化という行為である。それは我々が日々消え行く細胞を新たに作り出すために食物を食べ続けるのと似ているかもしれない。それは肉体レベルにおける不断の再生産であり組織化である。そのような行為は表面的には均衡のなかにあつて我々はその重要性に気付かない。しかしそのような組織化のための日常的な努力をやめることは人間の死を意味する。肉体は組織化を停止した瞬間から崩壊過程に入る。同様に組織という現象は団体の維持運営に関わる社会的関係であり組織化過程そのものである。団体の維持運営のための持続的な組織化努力が放棄されれば団体そのものが虚構となりかねない。組織という現象は関係をより強固な実在たらしめるための不断の戦いなのである。私はこのようなものとして組織の概念を捉えるに至った。

ウェーバーの発想を自分なりに展開することでウェーバーの議論では直接には触れられていない組織の輪郭が見えてきた。組織を社会的関係であると捉えて見えてくる世界がある。これまでは団体概念と組織概念を明確に別の概念であるとする認識が希薄であった。社会的関係が幾重にも交錯しているために見過ごされがちな論点である。組織論の研究者の多くが幾重にも重なる社会的関係の質的な違いを深く吟味しないがゆえに大いなる混沌に引きずり込まれている。団体と組織という概念を切り離すというのは組織研究にとっての絶対の第一歩でなければならない。この論点を踏み外せばその研究者の能力が高ければ高いほどとんでもない見当ちがいの方向に迷い込むことにもなりかねない。事実、組織論という名で議論されるものの中には研究者自身がなにを研究することが組織論の本道であるかを理解していないのではないかと疑われるようなものが多々見受けられる。要するに団体と組織のこの二重構造を理解することなしには組織の本質的な理解に至らないということである。逆に言えば一旦団体概念と組織概念の相違点が明確になれば組織というものの本質がはっきりと捉えられるということなのである。

本書は社会的関係として組織を理解しようとするものである。それは社会的関係としてすべてを再構成する発想の転換を要求する。これは存在論・認識論・人間観・方法論に及ぶ発想の転換を必要とする。それゆえ事はそう簡単ではない。社会というものの本質をどう捉えるかから議論を始めねばならない。それは我々をとりまく「社会実在論」的な発想との不断の対決を必要とする。そのための方法も考えられねばならない。しかし一旦社会的関係という発想で一貫して考える態度を身につけ、そこから組織という現象を眺めて見るとこれまではもやもやとしていた組織という現象が非常に明快なものとなる。

この「関係論」的組織概念をもって改めてバーナードの組織概念を分析するとバーナードの組織概念の本質も見えてくる。バーナードに対する違和感の源泉がどこにあるかがはっきりしてきた。

ウェーバーは一切の人間の作り出した物は「人間が与えた意味」や「人間が与えようとした意味」を考えて始めて理解できると発想する。機械を理解するには人間がその機械に与えた意味をたどる必要があるという。同じことが組織という社会的構築物についても言えるはずである。組織という現象に人はいかなる意味を与えているのか。組織とは何かを問うことは組織というものに人が与えた意味を問うこ

とである。その意味を考えてはじめて組織の運動の真なる理解に到るであろう。

「動機的理解」というものが重要である。ウェーバーは数字を書いている人をみて彼が商売の勘定をしているのか科学上の証明をしているのか技術上の計算をしているのかそれとも何か別のことをしているのかが判れば私たちは彼の行為の意味を動機的に理解する」(1922a, 訳p.15)と書いている。我々は動機を問題とすることで行為の意味を知るのである。火事場で消防士が消火活動をするのは仕事をしているのである。通りががりの人が消火活動を手伝うのと行為の意味が異なるのである。バーナードでは動機は問われない。行為がなにがしかの貢献をシステムになし、それが観念的に機能システムの一部になっていると感じられればそれを組織という。消費者が商品を買うのは自らの購買欲求に基づく市場行為なのだが、それすらも企業というシステム維持には不可欠という理由で組織メンバーと位置付ける。消費者の動機も経営者の動機も従業員の動機も供給業者の動機も問題とされない。要するに意味を問題としないということである。

バーナードは閉鎖的社会関係として定義される集団の概念を持つことなく協力関係を純化して組織をイメージしようとした。機能とシステムという二つの概念はバーナード理論の出発点である。協力関係があつてそれが機能のシステムとなっていればバーナードはそこに組織の存在を仮構する。ここにあるのは機能的な発想である。社会的意味という発想が欠落している。社会的関係の質的な違いを問題とせず、そこに込められた意味の違いを問題としようとしめない。単なる人助けと一定の拘束を受けている活動である組織的活動とを区別できないのである。規律のもとで行為する従業員と自己の欲望にしたがって商品を買うか買わぬかの選択をするだけの顧客を同列に扱うのである。要するにバーナード理論には本質的なところで社会的意味の次元が欠落していると言わざるを得ない。これがバーナード理論への最大の批判であろう。社会的意味の考察を欠く社会科学というのはいかなるものとなるか。機能の観点で純化した「理想型」を一面で描き出していると言えなくもない。しかし理想型として捉えようにも現実との対応関係が存在しない。そもそも顧客が組織メンバーでそれらが組織の目的に貢献するならこんな楽な話はない。そうでないから企業経営は難しいのである。社会的意味の次元が欠落しているということは社会科学の面白さそのものもバーナードの理論構成からは抜け落ちていくということでもある。バーナード理論の抽象度の高さとその定義の現実との乖離はバーナードの組織概念そのものに起因する。

ウェーバーの発想を展開してそこに出現した組織概念を得てようやくバーナードの理論を批判できるようになった。本書はこのような観点からバーナードを批判している。

もちろんバーナード理論の貢献は認められねばならない。それはバーナードの組織論の発想の根本にあった協力のイメージである。バーナードは協力関係のなかに組織をイメージした。これはウェーバーが支配のなかに組織をイメージしたのとは対照的である。両者は中核概念の選定において対極をなす。支配を中心に据えるか協力を中心に据えるかで組織理論として質的に全然違ったものとなることは明らかである。もちろん先に述べたようにバーナードの中核概念が「協力」といった現代に通じるものであったとしてもバーナードの組織概念は行為を機能にまで還元し社会的意味を無視する結果となっているために私自身はこれに与しない。しかしバーナードの協力関係の発想を生かす道は閉ざされたわけではない。

組織論の収斂すべき課題は明確である。組織は団体の維持運営のための社会的関係である。運営という発想を忘れた組織理論は組織理論たりえない。本書は新奇な見方を新たに提示し組織論のジャングルに別のパラダイムを追加するというようなものではない。本書の見方はこれまで現われた組織理論がいかなるものであれ、それらに共通する組織としての本質を浮かび上がらせるものである。組織論というものはいかなる学問であるか、組織はいかなる性格を帯びるのか、組織という現象と我々はどう向かい合つてゆかねばならないのか、などを読み解く手がかりがつかめるであろう。

組織の概念に関してはウェーバーの暗い未来予測がある。「精神のない専門人、心情のない享楽人。この無のものはかつて達せられたことのない人間性の段階にまですでに登りつめた、と自惚れるのだ」(1905, 訳p.290)との予言である。

現代社会は如何にしてこの「抑圧の器」としての組織を克服できるかとの問いかけは繰り返さされる。しかしいまだ解決の妙案は示されない。

本書はそれに対する解決の道の閉ざされていないことを示している。ウェーバーは組織を「支配」の道具として捉えたがこのことがウェーバーをして伝統的組織論と形容させる最大の要因である。またウェーバーが支配の観点から国家運営を論じる組織論を展開したのに対して支配という概念以外の団体運営の可能性は閉ざされたわけではない。ウェーバーが国家運営の中心概念として採用した「合法支配」の行き着く先は論理として法に全面的に依拠し規則に縛られる「精神のない専門人」である。ウェーバーが「支配」という中核概念をもって国家運営を構想した時点で支配の完成形態としての社会は

「抑圧の器」となるしかないのである。これは論理的な必然である。これを逆に辿れば運営の中核概念の選択によってはそれとは異なる未来のあることが示されている。つまり運営の中核概念は「支配」しかないのかという問が重要である。我々は団体運営の中核概念を選択する自由をもっている。それは「抑圧の器」としての組織とは異なる組織の可能性である。組織に機能性を求める中であっても「抑圧の器」に至らぬ道を我々は選択可能なのだということを示すのである。

本書は「組織とは何か」に対する私なりの答えである。ウェーバーの考えていた組織概念とは如何なるものかを探求するなかで生み出されてきたものである。ウェーバーに学びながら逆にウェーバーを相対化できる可能性が見えてきた。ウェーバーを出発点としつつも組織論としてはさらなる高みを目指す試みである。

本書の構成

本書は4部から構成されている。

第Ⅰ部は1章・2章・3章から構成される。本書の序論として、経営組織論の性格と方法論が検討される。

1章 経営組織論の性格

経営組織論に特有な学問的性格およびその研究対象が検討される。

まず、「企業とはなにか」・「経営とはなにか」という根本的な問いかけがなされ、それを受けて経営組織論に固有の性格が探究される。「企業」・「経営」という概念のもつ基本的性格から出てくる経営組織論の論点として、「主体論」、「成果論」、「責任論」の3つが挙げられ、経営組織論となるかならぬかは、「運営」の視点があるかどうかであるとの主張が展開される。

まず第1の主体論とは、運営主体の意志の存在により組織は構想されるという事実の尊重である。それは、経営という行為が運営主体の「構想力」によって、いかようにでも経営されるという意味である。この立場は人間の自由意志を信じる立場である。人間の創造性や人間の個性というものを経営技術の根幹に据える。組織という運営のための道具はこのような主体の意志を現実化するために存在するという立場が表明される。つまり運営主体の構想を実現するための手段として組織は存在しているという見方である。

第2は成果論である。「成果をあげる」ためにこそ、組織は作られるとの視点が強調される。組織は成果を上げるための道具である。成果をあげうる組織とはいかなるものか、それはいかに構築可能かを問うことになる。これこそ組織という現象の根本的発想であり、その存在意義である。

第3は、責任論である。経営組織論は、責任論をその枠組みのなかに含んでいなければならない。経営組織論は規範論を含む実践科学である。組織行動の結果に対する責任の問題を避けて通れない。経営組織論は、経営を担う経営者個人の責任とは別に、社会制度として存在する法人格としての団体の責任までも視野に入れたものでなければならないことが指摘される。責任論をなぜ言うか。現代のほとんどの団体は機能団体であり、それらは社会に対する機能的貢献を存在理由としている。機能団体の目的は対外的に機能的貢献を為すことである。機能団体は社会維持に不可欠なものとして制度の一部をなしているのである。運営を担う者は、社会に対する責任をもつのである。

2章 経営組織論の方法(1)

本章では、経営組織論のよって立つべき存在論および方法論としていかなる方向が見出せるかを検討しようとする。

ここでは主要な方法論として、デュルケムの方法論的全体主義、ウェーバーの方法論的個人主義、そしてパーソンズおよびバーナードの方法論的折衷主義などを取り上げ、それらが比較分析される。

方法論の問題は、人間観・世界観の問題にゆきつく。デュルケム的方法論的全体主義の立場から発想すると、社会は人間の外部に物のように存在し、人間を拘束しているとのイメージである。社会は、人間的な要素から隔絶した氷のような実在感で人間の前に立ちはだかっている。世の中は、人間の意志を越えて、それ独自の法則によって移り変わるという世界観である。

これに対して、人間の意志の力で世の中は変わって行くという世界観がある。ウェーバー的な方法論的個人主義ではどのように強固に見えるもの、たとえば一見磐石に見える権力基盤や確固とした社会体制

あるいは揺るぎない社会秩序、また社会的構築物としての国家・組合・企業・家族のようなものであれ、それらすべては、社会的関係を維持しようとする持続的な努力なしには維持することのできないものであり、実に脆い存在だという事実注目する。つまり、社会はそれを維持しようとする意志と持続的な管理的努力によってようやく存在を保っているものでしかないと捉えるのである。この立場は社会を構成するのは諸個人であり、諸個人の努力なしには社会は維持されないとの立場である。

どちらの立場に立つかは研究上の立場表明としては、最も根本的な信念の表明となる。我々はこの自らの立場を選び取るという状況に直面することになる。「あれもこれも」ではなく、「あれかこれか」の選択である。両者を融合すれば、良いではないかという折衷論者は、この立場の本質的な異質性に目をつぶっている。これは生き方の問題であり、価値の問題である。環境決定論か自由意志の立場か。人は自らの立場を選択しなければならない。

経営組織論の方法としては、後者を選ばねばならないことが主張される。なぜなら人間が主体的に行うことがそもそも経営という概念だからである。個人の自由な意志とその選択、その結果に対する責任というこのロジックこそが経営という行為についてまわる根本的発想である。

3章 経営組織論の方法(2)

本章では、個人と個人の「関係性」に焦点を当てた「方法論的關係主義」というべき立場がさらに検討される。

ここでは原子論的な個人主義とその対極である間人主義を批判した上で、個人というものを基礎に据え、しかも他者の存在を認める立場としての関係主義が選択される。方法論的關係主義にも立場の違いがあることが指摘される。一つは間主観性の人間観に立って個を越えた共通なるものを想定する立場である。他の立場は、個という存在にこだわりつつ、しかも他者の存在を認め、そこに出現する関係の実在性を重視する立場である。後者の立場を経営組織論の方法論とすることが主張される。これは、個々人が自由な個として存在しつつ、しかも他者という別の個の存在ゆえに、自らの行為を規制したり修正したりあるいはそこから力を得たりするような、自己と他者とが織り成す関係そのものを問題とする立場である。

経営組織論は、個人から出発しなければならない。社会は実体としては存在しないというのが、私の立場である。存在するのは個々人であり、個人が作る関係である。個々人の相互作用、つまり関係の総体の中に社会を見ているのである。社会は上位の概念ではなく、関係の別名である。関係を問題とするためには、個人の意識と関係の意味を問うことが必要である。関係を問題とすることは結果的には個人行為の主観的な意味と客観的な意味をともに問うものでなければならない。経営組織論は、自己と他者との相互作用を見据える「方法論的關係主義」でなければならないとの主張がなされる。

第Ⅱ部は4章・5章・6章・7章より構成される。ここでは、ウェーバー社会学の基礎概念を検討することによって、ウェーバーが組織をどのようなものとして捉えていたかが探求される。ウェーバーの前期と後期の基礎概念をそれぞれ整理し、その構想とその射程を検討している。その場合、ウェーバーの中心概念を座標軸として用い、彼の構想をマトリクスとして整理することを試みている。

4章 ウェーバー『理解社会学のカテゴリー』における2つの関係軸

本章では、『理解社会学のカテゴリー』(Weber, 1913)が取り上げられる。この時点でのウェーバーの基礎概念を整理し理解することによって、ウェーバーが組織をどのような現象として構想していたのが検討される。

『理解社会学のカテゴリー』における社会的関係の類型を「定律-諒解」の関係軸と「任意-強制」の関係軸で整理する。この2つの関係軸でマトリクスを作ることによって、ウェーバーの構想した社会的関係の類型の位置づけが明瞭にされる。ここでの分析で明らかになった以下の諸点である。

第1点は、ウェーバーの諒解関係の説明がわかりにくかった理由である。それは、ウェーバーが2つの異なる次元(第1象限と第4象限)の説明を同じ「諒解関係」ということで一括して説明していたからである。つまり、第1象限は諒解-任意関係であり、第4象限は諒解-強制関係であったが、ウェーバーはそれを区別なく論じている。そのため、事例の範囲が「友人関係」や「性愛関係」から始まり、「貨幣」、「市場」、「言語的社会関係」、「人種的社会関係」などに及び、その説明をわかりにくくものにしていた。

第2点は、ウェーバーが社会的関係の類型を論じるという意味が明らかになった。ここでの構想は一定の秩序を形成している人間関係や社会的構築物—友人関係・性愛関係・市場・言語的社会関係・人種的社会関係・国家・教会・目的結社・家族—が社会的関係にすぎないことを示そうとしたものである。つまり、ウェーバーは秩序をもった社会的現象や社会的構築物が社会的関係に還元できるということを示そうとしたと考えられる。

第3点は、ここには後期ウェーバーの概念構成の中心となる「団体」の類型化への萌芽が見られる。社会的関係がタイトになれば、そこには集団のイメージが出現しているのであって、ウェーバーの挙げるそれぞれの社会類型の理想型もほとんど団体の類型と言っていいものである。しかしこの時点のウェーバーは後期ウェーバーにおいて重要な概念となる「閉鎖的社会関係」という概念を重視しておらず、いまだ「団体」の概念を成立させることには成功していない。

第4点は、ウェーバーはこの時点では、あらゆる社会的現象を社会的関係の違いとして説明するという方向での概念構成をしており、後期ウェーバーとは概念構成の目的が異なるということである。ここでは、あくまで「関係概念」にとどまった議論に終始している。それゆえ、それぞれの社会的関係の理想型の提示の仕方が「国家」や「目的結社」や「教会」といった団体レベルの事例で一貫されていない。つまり、ある場合には、「友人関係」や「性愛関係」といった対人関係の事例が挙げられ、また「貨幣」や「市場」といった諒解的社会関係の事例が挙げられているのである。

ウェーバーの構想からすれば、あらゆる社会的現象や社会的構築物は社会的関係の違いとして表現できるものである。組織という現象も、社会的行為の可能性によって規定されているものだとすれば、組織という現象次元に特有の行為が存在しているのではないかと指摘される。

5章 ウェーバー『社会学の根本概念』の2つの概念軸と「団体」の類型

本章では、『社会学の根本概念』を取り上げ、後期ウェーバーの構想した基礎概念の全体の流れが整理される。

ここでは、ウェーバーの全体構想を「団体」概念の類型化として捉え、2つの分類軸で整理している。第一の分類軸は、団体形成の目的に関するものである。すなわち共同社会関係（ゲマインシャフト関係）と利益社会関係（ゲゼルシャフト関係）である。第二の分類軸は、団体の成立の契機における個人の参加意志の有無に関わる観点である。つまり任意の結合関係か、あるいは強制的な結合関係かである。

ここではウェーバーは、閉鎖的社会関係という新たな概念装置とそのような関係を維持運営する管理主体の活動の意義を全面に押し出すことによって、社会的関係という「関係」レベルの議論から、「団体」という集団概念のレベルに議論を移行させていることが指摘される。ここでの分析で明確になったのは以下の諸点である。

第1点は、ウェーバーは『理解社会学のカテゴリー』の時点では、「社会的関係」の次元に説明を還元しようとしていたが、この『社会学の根本概念』では「団体」の次元を意識して論じているということである。つまり概念構成の目的が異なるということである。それは、「関係」レベルの概念構成から「団体」レベルの概念構成に高度化しているということの意味する。

第2点は、『理解社会学のカテゴリー』では問われなかった行為の動機と秩序に従う行為について、ここでは深く考えられているということである。行為の動機に関しては行為の4類型を構想し、秩序に従うのはなぜかの説明としては「正当性」の概念が導入されている。

第3点は、『理解社会学のカテゴリー』の時点では、「ゲマインシャフト行為」は定律を中心とする「ゲゼルシャフト行為」と諒解を中心とする「諒解行為」を含む概念として用いられていた。つまり、ゲマインシャフトとゲゼルシャフトは対立概念とはなっていなかった。しかるに、『社会学の根本概念』ではテンニースの用語法に回帰し、一体感をもとめる「ゲマインシャフト関係」か目的や利害の一致を中心とする「ゲゼルシャフト関係」かという対立概念として用いられている。ちなみに、「ゲマインシャフト行為」は、「社会的行為」と言い替えられている。

第4点は、「経営」、「経営団体」、「任意団体」、「強制団体」が同じ節（15節）で並列されているが、「経営」と「経営団体」の部分と「任意団体」「強制団体」の部分とに明確に分けた方がいいということである。つまり、任意-強制団体は関係が任意か強制かの分類軸であり、「経営」の概念および「経営団体」は「継続的な目的的な行為」を団体がもつかどうかの団体属性にかかわる次元の概念であり、あらゆる団体が経営団体ともなりうるのである。それゆえ任意か強制かという分類こそが全面に出されるべきだということである。

第5点は、「団体」類型の事例に関わるものである。ウェーバーは任意団体(目的結社)と強制団体(アンシュタルト)を2つの類型としてあげるが、節をもうけて論じられているのは第3象限の強制団体の範疇にはいる「政治団体」と「宗教政治団体」のみである。任意団体こそが社会の主要な団体であることから言っても、構成上のバランスから言っても、第2象限の任意団体の事例が論じられる節があつてしるべきだということである。さらに言えば、共同社会関係に属する団体類型についてはまったく取り上げられていない。つまり第1象限と第4象限の団体の事例が節を設けて積極的に取り上げられるべきではなかったかということである。

6章 ウェーバー基礎概念の射程とその限界

本章ではウェーバーの基礎概念の射程が組織との関わりで検討される。つまり、ウェーバーの概念構成は組織をどの程度意識していたのかが問われる。初期ウェーバーは社会的関係の類型化に思いを馳せ、その限りで集合を論じ、対人関係を論じ、団体を論じた。また後期ウェーバーは「閉鎖的社会関係」と「管理スタッフ」の存在で成立する「団体」レベルに焦点を当て、団体の類型化を試みたことが指摘される。

ウェーバーは彼の2つの基礎概念の構想を通して3つの概念次元を意識的にしろ無意識的にしろ取り上げたことになる。ウェーバーは行為論、関係論、団体論へと彼の関心領域を絞り込んだのである。ウェーバーは行為を論じ、関係を論じ、さらに関係を条件づけて団体概念を類型化した。しかし、団体概念を条件づけた概念であるはずの組織概念を類型化するところまでは至っていない。つまり、関係類型・団体類型と来て、そこから更に組織に焦点を絞って組織類型を論じることはしていないのである。

彼の概念構成の目的が組織そのものの分析を対象とした概念構成でないという事実が確認される。要するにウェーバーは最初すべての社会的構築物を社会的関係の類型に還元して見せ、続いて団体次元に焦点を当てて団体の類型化を模索した。しかし、組織の概念そのものを取り上げ、それを類型化するまでには至らなかったのである。これがウェーバーの概念構成の射程であり、それらは組織を考える概念構成とは必ずしもなっていない。このところが組織論との関わりでウェーバーの基礎概念を見た場合の限界である。

7章 ウェーバーの組織概念を考える

本章ではウェーバーの概念枠組みの中で組織概念はどのように捉えられているかが検討される。

ウェーバーはなぜに「経営団体」という用語とは別に、現代の我々の用語法とは異なる「組織」という言葉を使っているかを手がかりに、現代の無限定な組織をめぐる用語法が批判される。組織という概念が団体の秩序維持と秩序の強制に関わる概念であるという原点にもう一度立ち返り、そこからもう一度組織論を再構築する作業を始めねばならないのではないかと主張している。

このことはウェーバーの主張する組織観を現代に復活するということではない。如何なる団体といえども秩序を維持する活動は不可欠であるが、そのための発想や手法はもはや「支配」や「強制」ではありえない。団体という次元とは別に、団体の運営次元の社会的関係があり、それがまさに組織の次元だという点を再確認することの重要性である。ここでの主張の核心は、団体運営のための社会的関係が組織という概念で意味されているものであり、組織は団体そのものとは別次元の運営の局面に関わる社会的関係であるというものである。

第Ⅲ部は8章・9章・10章・11章・12章から構成される。ここではウェーバー基礎概念の分析から得たヒントをもとに、社会的関係として組織を捉える見方が展開される。これは従来の組織論の全面的な見直し作業であり、社会的関係概念による組織論の再構築として位置付けられるものである。

8章 社会的関係の諸次元-集合・対人関係・集団・団体そして組織-

本章では幾重にも重なる社会的関係を異なる次元のものとして整理する見方が提示される。社会的行為の可能性の違いが社会的関係の違いとして異なる名称で呼ばれる。

ここでは、従来一般に論じられている集団論を紹介し、それが集合・対人関係・組織などの概念を含んだ多義的な概念であることを示す。そこからそのような多義的な概念を整理する枠組みが提示されるが、それらは集合・対人関係・集団・団体・組織という順序に配列される社会的関係の諸次元である。それらは社会的関係の濃淡による配列となっている。つまり、それらはそこに込められた行為の可能性と社会的意味の違いによって別次元の現象であることが指摘される。

また、組織論にとって特に重要である団体概念を取り上げ、それが組織と別次元の社会的関係であることが説明される。組織論の本道は、集団から団体へ、団体から組織へと社会的関係の構造化の次元が高度化してゆくというこに気付くところから始まる。団体は統一的な意志を帯びた概念である。団体成員は個人人格の如何にかかわりなく、団体の強制する秩序により制約される。団体は代表権を持つ者や管理権を持つ者が運営する。そのような権力が強制する秩序の存在を前提とするのである。集団の議論にとどまっていると、組織という現象とつながらない。団体という次元に入ってから始めて、組織という現

象が必然となる。団体になると運営ということの必然性が出てくるからである。

9章 組織の概念

本章では、組織という次元の社会的関係がいかなるものであるかが検討される。組織の概念は団体の維持運営のための社会的関係と定義される。

組織を集団や団体と同義語として見る見方は現代組織論の主流に属するパラダイムであるが、それは焦点の定まらぬ眼鏡で物を見ようとするに等しいとの批判がなされる。現代の組織論では団体概念と組織概念が重なり合ってほとんど同義語として使われているが、集団や団体と組織とを概念上区別する必要がある。集団や団体を組織と表現するのは、組織概念の通俗的使用と考えるべきであり、集団や団体とは別次元の社会的関係として組織を捉えようとするのは、学問として組織を研究しようという場合には是非とも必要なことである。それは学問が要求する「厳密性」というものの結果であり、組織論を展開する上での第一歩である。企業、病院、学校、軍隊といった団体概念が組織概念と区別されずに使われている限り、組織という本質的に運営の道具としての社会的関係の理解が混乱する事態は避けられないと主張される。

組織は目的達成のために構築される社会的関係である。運営に関わる行為の可能性である。本質的には、運営に志向して現われる社会的関係が組織という現象である。

10章 組織の目的とその性格

本章では、組織は団体の維持と団体目的の達成という2つの組織目的を論理的にもつことが指摘され、また組織の性格として手段性・拘束性・虚構性が出てくることが論じられる。

組織の目的とはなにか。団体は維持運営されねばならない。いかなる団体であれ、団体の維持と団体目的の達成は2つの本質的な機能的要件である。この団体の機能的要件を遂行するために構築される社会的関係が組織である。

また組織の性格とはなにか。組織という社会的関係の性格は、団体運営に志向するという意味での手段性、団体による強制と拘束を受けるという意味での拘束性、そして組織化努力なしには虚構となるという意味での虚構性を持つ。すなわち、組織は団体を運営面から見る概念であり、団体維持や団体目的の達成のための手段としての性格を帯びている。また組織は、構成員から確実に必要な行為を引き出すために、強制的ないし拘束的な側面をもつ。いくら民主的な手続きや自発性が評価される時代とはいえ、拘束力の欠如した社会的関係の行くつく先は目に見えている。無規律そして無規範から来る無秩序と混乱である。さらに、組織が鉄壁のものに見えようと、それらは所詮、社会的関係でしかない。すなわち、行為の可能性が社会的関係であるがゆえに、行為の可能性がなくなれば、組織という社会的関係も虚構となる。

11章 二方向の組織化-定律と諒解-

本章では、定律と諒解という2つの方向による組織化が論じられる。

ここでは、組織という社会的関係がいかに構造化されているかを問題とする。組織はさまざまなやり方で必要な行為を確保しようとする。これには二つの方向がある。

1つの方向は、定律によって外的に行為を強制するものである。それは処罰の可能性によって強制される行為である。これを定律による構造化と呼ぶ。

第2の方向は、人間の相互作用の結果として自然発生的に生まれる諒解によるものである。これは非難や批判の可能性として人々の行為を拘束するものである。それゆえ、当然に、特定社会の歴史や文化を背景とするものである。これを諒解による構造化と呼ぶ。

組織という関係性の基礎には、強制力ないし拘束性が存在する。この拘束的な社会的関係をいかなる方向のものとして構築するかが、組織構造の違いとなる。組織化における理想は定律による構造化と諒解による構造化が車の両輪のように補完しあう状態であることが指摘される。

12章 関係型組織と機能型組織

本章では、団体類型と組織の対応関係が論じられる。ここでは団体に関係団体および機能団体として類型化し、団体類型に対応した組織をそれぞれ関係型組織、機能型組織としてその特徴を考察している。

組織そのものは、団体維持と団体目的の達成のための社会的関係であるから、組織は団体の性格を反映したものとならざるを得ない。あらゆる団体には組織が必要であるが、関係団体には共同体的社会関

係を配慮した運営の社会的関係としての関係型組織が適合し、機能体には機能体のロジックとしての目的合理的ないし機能型組織が模索されることが指摘される。

企業や軍隊は機能団体であり、機能型組織で運用されるべきものである。しかるに、日本の企業や戦前の軍隊が共同体であったとの指摘は多い。本来、機能団体であるはずの企業や軍隊が日本では共同体として運営されてきたとして、日本の経営を関係型組織として読み解いている。

第IV部は13章・14章・15章・16章・補論より構成される。ここでは、「関係論」的組織観より見た現代組織論批判が展開される。

13章 バーナード組織概念の批判

本章では、バーナードの過度に観念的かつ機能一辺倒の組織定義にまつわる不備が批判される。

「機能システム」として組織を定義することで、行為の社会的意味を捨て去る結果となっていることが指摘される。バーナードの組織概念で考えれば、協力関係にある者はすべて組織メンバーである。バーナードでは、団体秩序にもとにあって強制力と拘束性の範囲にある従業員と市場で商品を購入するにすぎない顧客を機能システムに貢献するというで両者を組織メンバーと捉えるが、このような社会的意味を無視した機能的な概念展開を批判している。

またバーナードの組織概念においては、自発的な協力イメージから出発しており、しかも集団イメージを否定して組織概念を構築している。それゆえ、組織という概念に当然伴うべき暴力性や冷徹性といった組織の負のイメージが欠けているのである。つまり、団体という拘束的な社会的関係組織が本来的にもっている拘束性や強制力という組織の本源的な特性がその理論から抜け落ちていることが指摘される。

14章 組織の境界について

本章では、顧客をメンバーとするバーナードの組織概念が批判され、組織の境界問題が論じられる。組織論においては顧客を組織メンバーに含めるという考え方はバーナード以来の伝統である。バーナードの組織の境界は機能的な相互作用のあるものすべてをそのメンバーと考えるものであり、その系譜にあるサイモンもその意思決定に影響するものとして顧客をその構成メンバーとして扱う。通常の感覚から言って、顧客を組織メンバーとすることは非常識極まりないことである。しかし現在の組織論の現状から言えば、それは異端というよりも主流の見方ですらある。

ここでは、顧客を組織メンバーとしてみる見方に関してこれまでなされた批判を検討すると共に、境界問題についての近年の議論が紹介される。次に、団体と組織の概念が混同されていることを指摘し、この両者の概念上の相違を手がかりに、団体の境界と組織の境界について論じられる。この過程でいまままでひどく曖昧であった組織の境界というものの意味と意義が明らかにされる。

15章 組織の仮構性と虚構性

本章では、バーナードとウェーバーという組織研究にとって避けて通れぬ2人の巨人の組織概念上の相違が問題とされる。

ここでは、バーナードとウェーバー両者が同じように行為を論じ、組織の実体的把握に反対していながら、それぞれが言及する「行為」と「関係」の意味内容が微妙に違っていることが指摘される。

バーナードのいう「実体でない」という意味は組織を機能システムと「仮構」することによる表現であるのに対し、ウェーバーの「実体的把握をさける」べしという意味は、組織が社会的関係の一種として、行為の可能性がなくなれば関係の存在が「虚構」となるということを表現するためのものであった。両者は、同じように組織を「関係」の問題と捉えるのであるが、違いは何を関係の構成要素とみるかである。バーナードもウェーバーも同じように「行為」を問題とするから、行為の生み出す関係ということで両者は一見同じようにみえる。しかし、それぞれの主張する行為の意味内容は、大きく異なる。

バーナードの発想では、組織の概念自体が、機能の体系であり、それ自体が観念的な創作物である。組織を現実世界で垣間見ることは、バーナードの定義からすれば不可能なのである。そもそもが観念的

な仮構でしかないのである。バーナードの組織は、協力関係を蒸留してそこに残る純粋の結晶を取り出すようなイメージである。その取り出された純粋な結晶は機能システムとしての組織概念である。

これに対してウェーバーにおいては、組織は社会的関係である。ウェーバーのイメージする組織は、人間の社会的行為の可能性としての社会的関係である。ウェーバーは行為の「社会的意味」を問題とする。バーナードが組織をイメージするときに、行為を「機能」レベルにまで抽象化したのとは次元を異にする。

16章 ワイクの組織概念批判—組織化が先か、目的が先か?—

本章では、ワイクの現代組織論を取り上げ、ワイクの組織論が団体の維持運営という視点をもたず、主体論・成果論・責任論を欠いているところを批判している。

これまでの経営組織論における常識は、目的がまずはじめにあって、その実現のために組織化のプロセスがあるというものであった。しかし、近年では、このロジックを逆さまにして、組織化のプロセスが先にあって、その収斂の結果として目的というものが出てくるのだとの主張が一部になされるようになってきている。本章はこのような「目的の所与性」を疑う議論を検討し、批判している。

補論 川端久夫論文に就いて—組織概念の再検討—

本章では、私のバーナード批判を評価すると同時に、私の構想する組織概念に対して批判を寄せている川端教授に対する反論のかたちで、私の考える組織概念を整理している。

終章 経営組織論の未来—ウェーバーの呪縛を超えて—

本章では、経営・組織・管理という現代に重要な位置を占める概念の意味とその相互関連について言及される。

まず家計という概念と経営という概念が対比され、「経営」という概念のもつ文明論的な意味が考察される。家計とは家庭内でなされる行為を基本とする欲求充足的行為であり、基本的に消費と結び付いている。そこでのあらゆる行為およびそれを支える発想は生そのものの充足のためのものである。これに対して、経営は欲求充足を目的としない行為である。それは行為自体を目的とするのではなく、行為がもたらすであろう結果を目的とした行為である。

経営なる行為の体系は自らを目的達成の手段と位置付け、現在の行為をすべて目的達成のための手段ないし投資と考える発想である。未来のための手段として今を禁欲する発想が経営の根底にある考え方である。この考え方は目的達成には有効なものであるが、限度を越えた経営への没入は人生から意味を奪い取ることになる。このような「経営の持つ毒」ともいうべき側面が指摘され、このような観点の欠落したナイーブともいうべき経営礼賛や経営思考がもたらす機能一辺倒の発想が批判される。経営を担う者は経営の持つこの毒の側面を十分に認識し、節度ある経営理念をもって組織を運営すべきことが主張される。

また、権威主義的ないし抑圧的なニュアンスを帯びた「人を指揮して、物事をなさしめる」という「管理」概念の終焉に言及し、さらに新しい動きとしての自立的かつ自由な組織理論の可能性が示唆される。