# 經濟論叢

第132巻　第1·2号

経営と家族（1）……渡　瀬　　浩　1
いわゆる「植民地物産」について（1）……渡　辺　　尚　22
戦後ソ連の工業化と企業組織……溝　端　佐登史　48
日本帝国主義形成期における東北開発構想（下）……岡　田　知　弘　71
日本工作機械工業の技術発展の統計的分析……小　林　正　人　88
戦時金融統制と日本興業銀行……西　村　　貢　110
書　評
本山美彦『貿易論序説』……杉　本　昭　七　134
経済学会記事

昭和58年7·8月

京都大學經濟學會

# 経営と家族 (1)

渡　瀬　　浩

## I 問　　題

われわれはさきに「経営組織論と集団類型論」[1]において，「経営と家族」の問題に興味があるといった。「経営」は，組織論では，また経営学でも，「経営組織」といわれるようになっている。われわれは「経営組織体」という。社会集団であることを示すためである。他方の「家族」もいうまでもなく社会集団である。社会集団には，これら二つのもの以外に，労働組合や学校や病院や教会など，また社交クラブやボランタリー・アソシエイションなど，多くの種類があることはだれでも知っている。

社会 (society) は社会集団によって構成されている。すなわち，前者は全体社会であり，後者は部会社会である。ところで，人間の生活の場は全体社会である。人間の生活は全体社会において「完結」(Maclver) するといわれるわけである。しかも，われわれの日常の直接の関心はまず経営や家族などの部分社会の方にある。すなわち，働くところは会社，くつろぐところは家庭であり，一日のうちのほとんどの時間をそこでついやす。そこでの生活に一喜一憂する。さらに，これらの社会集団は，一定の社会形象として厳存し，固有の社会的機能を担っている。「制度」とか「システム」という言葉が使われるのは，この面を強調しようとするときである。かくて，全体―部分の視点からみるかぎりは，あくまでも「部分」社会であり，人間の「部分的」かかわり (partial inclusion) であるけれども，研究の順序としては，まず一定の社会集団をピックアップして，それ自体を研究対象とすることになる。

1) 渡瀬　浩，経営組織論と集団類型論，「経済論叢」第126巻第1・2号，昭和55年7・8月。

経営の内部構造に焦点をあてる，経営組織論の誕生と，これまでの研究活動はこの点から理解される。そして，最近，組織間関係とか，経営と外部の集団(social group, external collectivity) との関係の問題がクローズアップしてきた事情も，上に述べた全体―部分の視点ないし「部分」社会論からいって当然の研究動向として理解される。すなわち，クローズド・システムの社会集団論からオープン・システムの社会集団論への発展である。念のためにいえばこうである。われわれがクローズド・システム論というのは，経営という社会集団すなわち部分社会を全体社会から抽出して，同じことだが，他の社会集団との関係を抜きにして，したがって，その内部の「構造」をもっぱら研究するものである。他方のオープン・システム論は，視野を外部に向けて，他の社会集団との「関係」を主題にするもの，および，当該社会集団についても，このようなパースペクティブ（関係が展開される全体社会）において研究する。社会集団の部分社会的性格がはっきり認められているわけで，とくに「全体―部分」という考え方が明確になっているわけである。

われわれとしては，クローズド・システムとみることは一応の研究手続きであるから，事実としてはオープン・システムであることを終始，念頭においておくべきであるとする。しかるに，多くの経営組織論はクローズド・システム論であり，そこには，このような配慮がない。かかる閉鎖的思考を開放的にするためのひとつの方法として，経営は社会集団であり，そのことはたしかだが，別の類型の社会集団もある，そして，従業員はとくに家族という社会集団にも所属しているということをいう必要がある。経営の「社会集団論」は経営「経済学」という，かつての学問領域からの脱退宣言である。このことは正しかったのである。しかし，大概の経営組織論者は，自分たちにとっての新らしい学問の世界（集団レベルの研究）における知的蓄積をかへりみようとはしない。このことは不明というべきである。ここに学問的蓄積というのは「集団類型論」である。さきに「経営組織論と集団類型論」を展開した所以である。

類型論では，経営はセカンダリー・グループとかゲゼルシャフトとか派生集

団に，家族はプライマリー・グループとかゲマインシャフトとか基礎集団に，それぞれ類型化される。そして，両者の関係や，社会の発展におけるそれぞれの相対的重要性の変化などについても，これまでの時代が喚起した問題意識のもとに，説き及んでいる。しかし，組織の時代になってからの新らしい問題，とくに「官僚制化」した経営（疎外が進み，新らしい経営の在り方がテーマになっている），「結合の一時性化」がいわれる家族（離婚率が高まり，新らしい家族の在り方が論議されている），これら両者の関係などについては，いまだ体系的な研究はなされていない。これがわれわれにとっての問題である。

## II　リトワク＝マイアーの関係論の概要

本稿はまずリトワク＝マイアー（E. Litwak & H. Meyer）の関係論を取り上げる。すなわち，「官僚制組織とコミュニティ・プライマリー・グループとの間の調整の均衡理論」(A Balance Theory of Coordination Between Bureaucratic Organizations and Community Primary Groups)[2] である。リトワクはミシガン大学社会事業学部の教授であり，マイアーは同大学の社会事業及び社会学の教授である。なお，かれらのいう二種の社会集団であるが，「官僚制組織」は一般のもの（ウェーバー的のもの）より広い概念で，何らかの仕事をするためにとくにつくられた社会集団のすべてが包括されている。われわれの術語でいえば「組織体」（かれらも formal organization ともいっている）である。具体的には経営，学校，社会事業機関，病院，労働組合などが取り上げられている。他方の「コミュニティ・プライマリー・グループ」という言い方は珍らしいが，地域社会や家族をさす言葉になっている。われわれの術語でいえば，組織をもたない，固有の「集団」である。かくて，かれらの関係論は，「組織(体)と集団」の関係論とみられる。しかし，かれらは上位概念としての社会集団を“social organization”とみるから，「組織と組織」の関係論，す

2) E. Litwak and H. Meyer, "A Balance Theory of Coordination Between Bureaucratic Organizations and Community Primary Groups", *Administrative Science Quarterly*, No. 1 Vol. 11, 1966, pp. 31-58.

なわち「組織間関係論」といっている。ともかく，本稿では，二種の社会集団をそれぞれ bO 及び pG と略称することにする。

このセクションでは，かれらの主張内容を紹介する。一言でいえば次の如くである。現代社会では，大概の「課題」(social goals とか value という）の追求（このことを social control といっている）には，bO と pG の両方が必要である。社会目的ないし仕事の最適の達成は，双方が「均衡」(balance) のとれた「社会的距離」(social distance) にあるときに実現される。したがって，bO も pG も，それぞれ相手との対外関係を「調整」(coordination) しなければならない。

そして，八つの調整方式 (coordinating mechanism) と，四つのコミュニケイション原理が提示される。さらに，bO を三つの類型（たとえば経営と社会事業機関と病院）にわけ，それぞれがどの調整方式になじむかという問題を取り上げる。すなわち，三種の bO における，それぞれ異なった内部の管理様式 (administrative style) と，そこで用いられる対外的調整方式とが構造的整合性 (structural consistency) をもつときに，両者が有効に機能するという。

趣旨は以上につきる。以下，われわれが重要と考える二つの項目を中心に，詳しく紹介しよう。

1　均衡理論

成熟した産業社会における社会目的の達成には，bO と pG の双方の貢献が必要である。このことはすでに述べた。さらに，かれらは bO と pG とは構造的に異質であり，むしろ対照的 (antithetical) であるという。これらの二点，すなわち二種の社会集団の必要性と，しかも互いの異質性。かれらはこの二点を認める。これは，対照的な二種のものが，社会目的の達成には，ともに必要であるということであるから，関係論が直面する「ジレンマ」であるという。

必要性と異質性の二点，まとめていえば，社会には互いに異質の，二種の社会集団がある（必要である）ということ，このことを認めている点では，かれらも集団「(二)　類型論」の立場である。かれらの「関係論」の特徴は次の点で

ある。ジレンマに直面して，二つの「誤り」(error) を避けなければならないという。というのは，bO と pG が

(1) 離れすぎているときは，互いに妨け合って，社会目的達成におけるどちらかの貢献を減少させる。逆に

(2) 近づきすぎているときは，対照的な構造の故に，一方が，または双方とも，崩壊する。

からである。かくて，最適の目的達成がもっともありそうなのは，双方の関係が，離れすぎてもいないし，また近づきすぎてもいない，つまり，ほどよいへだたりを保つとき（いわゆる不即不離の場合）であるということになる。要するに，社会的距離の中間点で，双方の関係を均衡させるような調整方式を開発し，利用することが必要である。

離れすぎている場合，近づきすぎている場合，したがって，望ましい中間点などとはどういう場合か。このように規定するときの前提にある「社会的距離」の概念などについて，さらに立ち入ってみてみよう。距離といっても，数量的に測定できるものではない。いわば程度の問題で，三分法になる。上の紹介でわかるとおりである。

かれらは社会的距離の定義において，bO と pG の，それぞれの価値の間の異同と，その追求能力の有無を視点としている。その説明は次のように表示できる。価値に「異同」，能力に「有無」というように，それぞれ二つの場合を考えると，結局，a～d の四つのケースになる。そのうち，a がさきに述べた

| 価　値 | 追求能力 | 社会的距離 |
|---|---|---|
| pG の価値が，bO の価値と | そして，pG の，その価値の追求能力が | pG の，bO との距離は |
| 異なる場合 | a あるとき | (1) 離れすぎている |
| | b ないとき | (3) やや離れている |
| 同じ場合 | c ないとき | (3) やや近づいている |
| | d あるとき | (2) 近づきすぎている |

(1), dが同じく(2)になる。そして，bとcが中間点ということになる。「やや離れている」とか「やや近づいている」は，(1)と(2)の中間の領域または中間のニュアンスとみてよい。ともかく，(1)や(2)の関係（著るしく open または far, 著るしく close または intimate といわれる）のときは，(3)のような「ほどよいへだたり」または均衡のとれた距離になるように，pG は（または bO は），bO との（または pG との）調整をする必要があるということである。

かれらの例示を紹介しよう。(1)の双方が「離れすぎている」場合としては，労働組合（bO）と，組合をよくみていない地域社会（pG）との関係や，会社（bO）と，強力な労働集団（pG）との関係などが考えられる。このような場合，組合や会社は(3)の均衡を目ざして，地域社会や労働集団に働きかけなければならない。次に(2)の双方が「近づきすぎている」場合としては，学校（bO）の教師が親に対してもっている感情によって生徒を評価したり，また，親も家族（pG）で子供をみるときに学校でのパフォーマンスに左右されるような双方の関係や，会社が，その家族と近づきすぎているため，従業員に対して縁者びいき（nepotism）や，えこひいき（favoritism）をしたり，また，家族内で，夫を，会社での仕事の成功や効用の点から不当に評価するに至るような関係をあげている。なお，かれらは後者つまり(2)の関係を「過剰一体化」(overidentification）と呼んでいる。

2　調整論

「調整」とは，(1)や(2)の場合に，(3)の均衡的関係を樹立するために，bO や pG が相手に対して働きかけることである。かれらは「自分の方の価値や規範と一体化するように，相手に影響を与えようとすること」といっている。調整方式の八つとは，派遣専門家 (Detached Expert)，オピニオン・リーダー (Opinion Leader)，セッツル方式 (Settlement House)，ヴォランタリー集団 (Voluntary Association)，連絡員 (Common Messenger)，マスメディア (Mass Media)，公式の権限 (Formal Authority)，委任機能 (Delegated Function) である。次に，これらの方式によるコミュニケーションに含まれる原理

には，イニシアティブ (Initiative)，強さ (Intensity)，きめ細い専門的意見 (Focused Expertise)，最大の到達範囲 (Maximum Coverage) があるという。そして，いうまでもなく，八つの方式は四つの原理についてそれぞれ特徴がある。たとえば，派遣専門家による方式はイニシアティブやきめ細い専門的意見においてはもっとも有効であるが，到達範囲の点ではもっとも狭い，逆に，到達範囲においてもっとも広いマスメディア方式は強さにおいてもっとも劣るという如くである。いわゆる一長一短である。

まえにちょっと述べた，調整方式と bO の類型毎の構造的整合性についてもふれておく必要がある。まず bO の類型については，合理主義モデル (Rationalistic Model, R型 bO と略称する)，人間関係論モデル (Human Relations Model, HR型 bO と略称する)，専門職モデル (Professional Model, P型 bO と略称する) を考えている（もう一つ，Nonmerit Model があげられているが)。前二者は互いにコントラストのもので，われわれのモデルである HO, SO と大体同じであり，P型は両者のミックスである。そこで，整合性であるが，たとえば，派遣専門家やオピニオン・リーダー方式は HR型 bO と，マスメディア方式はR型 bO と結びつくという。

最後に，三要素間の結びつきである。すなわち，bO の各型，調整方式，及び相手の pG の結びつきである。たとえば，前掲の表の(1)の場合は，HR 型 bO による派遣専門家の方式が，(2)の場合はR型 bO によるマスメディアの方式がもっとも有効であるという。だから，すでに過剰一体化している家族に呼びかけるときに派遣専門家方式を採用すれば，その場合の「強さ」は過大の情緒を生むし，またコストにおいても無駄である。むしろ一体化の範囲を拡大するのに有効な別の方式（マスメディア方式）によるべきであるということになる。

かれらの関係論について紹介すべきもっとも重要な問題を，われわれは残した。それは調整論のベースとしての理論図式である。かれら自身，自分たちの立場の，一般の社会学理論とのちがいを強調しているから，非常に明確である。

かれらは，二つの社会集団（とくに bO として，産業的なもの，つまり経営組織体が考えられるとき）の関係についての伝統的な社会学理論は双方の非両立性(社会的機能の点で互いにコンフリクトの関係にある)を過大に強調しているという。この場合，中国の拡大家族が産業の近代化を阻止しているとみたウェーバー (M. Weber)や，職場の合理主義が情緒的な家族の紐帯を切りくずすと指摘したシュンペーター (J. Schumpeter) の名をあげ，さらにテンニース (F. Tönnies)と，そしてパーソンズ (T. Parsons，若干の留保はつけている。かくて，自分たちの立場と対照されるものを「現代社会学理論」ともいっている）も加えている。

しかるに，このような一般の理論は，現代社会における事実と矛盾するという。すなわち，成功している大企業は，労働者のモラールや生産性などの問題から，pG との密接なつながりをつくることに努力しているし，また鉄鋼価格の決定プロセスにみられるように，大企業の意思決定は公共の福利のタームで再解釈されるべきだとされている。かくて，bO と pG との緊張関係にとらわれる一般の理論では，双方の，むしろ補完関係に注目した上での調整という考えが明示的には出てこないという。かくて，リトワク＝マイアーは，二種の社会集団は互いに調整する方式をもっていること，そして，それは，自分たちのいう均衡理論によって体系的に説明することが可能であると主張するのである。

## III　リトワク＝マイアーの関係論の問題点

われわれはリトワク＝マイアーの論文に接して，かれらがとくに経営学者でなく，社会学ないし社会事業論の専門家だから，そのテーマに非常に興味をそそられた。しかし，その内容，とくに理論図式には，ついに賛意を表することはできない。それは一点につきる。pG とくに家族についての理解が，われわれのものと余りにもへだたっているのである。したがって，関係論の内容についても，もちろん不満である。

すでに述べたように，かれらも，われわれと同様，集団二類型論である。だ

からこそ，このテーマをかかげたのである。しかし，かれらの場合，類型論はスタートでしかない。すなわち bO との関係論において，bO の方の重要性や主体性だけが取り上げられ，pG とくに家族の方は，bO と同じ次元では全く考えられていない。家族という社会集団の存在が認められていない。よくいって，bO からの調整の対象としてしかみられていない。

調整についての，かれらの説明は，すべて bO からの調整である。ただし，自分たちの，この調整論は，若干の修正を加えることによって，pG からのものとしても再叙述することができるとはいっている。また，事実としても，南部における市民権運動のように，bO の方が pG の対象 (target) になっていることも指摘してはいる。だから，一応は相互対象＝相互主体の，つまりシンメトリカルな調整論である。にもかかわらず，一般に pG の方は，調整のための人的・物的資源が乏しいから，それらが僅かでやれる調整方式しかとれないという。つまり，結局は，アシンメトリカルにならざるをえないという。市民権運動の場合の pG も家族ではない。

われわれが紹介した概要から，だれしも bO の PR 論（パブリック・リレーションズ論）という印象を受けるはずである。経営と家族の関係という点からいえば，家族に対する経営の政策というカテゴリーのものになると思われる。この意味の経営家族政策論であり，とくに，その場合のコミュニケーションの有効性を高めるための方策を体系的に叙述したものとみられる。経営の立場からの統合の主張という内容をもった産業社会論の色彩が強いから，いわゆる管理社会論として，批判されるであろう。

われわれの関心は，かれらの理論図式にある。集団類型論を軸として，かれらの社会観をみてみたい。かれらは，bO と pG とは，多くの社会目的の達成にともに参加 (share in) しているのだから，互いに調整しながら「共同機能」(joint functioning) すべきであるという。しかるに，伝統理論は「独自機能」(unique function) 論であり，また二つの類型についての，自分たちの「補完論」(complementary assumption) に対して，「代替論」(alternative assump-

tion) になっているという。

かれらの考え方は二点について吟味される。まず第一点。かれらが自分たちのものだけが補完論であるというのはおかしい。集団類型論というのは，いうまでもないことだが，社会には二種の社会集団があるというものである。当然，それらは異なった「構造」のものである。この点はかれらも認める。ところで，類型は異なるとしても，いずれも（全体）社会のなかの部分社会として存在している以上，それぞれ，社会的「機能」を担なっているはずである。したがって，全体社会の観点（またはその目的）からいえば，双方が補完的関係にあるとみられなければならぬのは全く当然である。集団類型論としてはかれらのもの以上に明確な伝統理論が，補完論ではないといわれる筋合いは一つもない。

また，共同機能を主張するかれらは，伝統理論における独自機能という見方を批判する。しかし，類型が別であれば，構造のちがいにもとづく機能に独自性があるのは当りまえではないか。かれらは，構造のちがいは承認しながら，しかも「それぞれが独立して機能することが要求されるという意味の分業はない」と明言する。

われわれとしては，この意味の分業はあるし，また必要であると考える。かれらは分業を否定し，調整を主張する。その所以をしらべるために，われわれは第二点として，かれらの場合の部分社会論ないし社会集団間の関係論を吟味しなければならない。かれらが，そのためには bO と pG のそれぞれの機能または貢献がともに必要であるという，社会目的とは何であろうか。定義は与えていない。むしろ所与としている。ただ一つだけ例をあげている。唯一の，しかもわれわれにとって重要な手掛りである。かれらはいう。高度に個人的な目的 (highly personal goal) の場合であるとして，夫が妻の愛情をつなぎとめようと欲するとき，新車とか毛皮のコートを購入しようとする。重要なことは，愛情関係の維持のために，かれは結局，これらの財を提供する bO に依存することになるということであると。

夫婦関係ないし家庭の維持・強化のために，さかのぼっていえば，人間の幸

わせのために，bO のアウトプットである物財が重要であることをわれわれも否定するのではない。新らしい車や毛皮のコートを bO から入手することによって，ひとがその生活水準を高め，幸わせに資することはよいことである。人間の生活にはいわゆる物心両面がある。しかしながら，かれらも認めている，bO からの調整努力の強力さに注目するとき，この例示にみられるような補完論は，経営の販売政策論以外の何物にもならないと思われる。次か次へと市場にあらわれる耐久財の購入のためのローンの支払いに苦しむひとびと，テレビが家族団らんの機会を奪っていることなどはどのように考えられているのであろうか。

pG の方の独自機能には目をふさいでしまっている。二種の社会集団がそのために貢献または機能すべき社会目的を，「生活の課題領域」(task areas of life) ともいっているが，かれらは生活における物的側面に目をうばわれ，インダストゥリアリズに無批判的でありすぎるといわなければならない。その結果，産業社会における経営という bO の主導による調整の必要をもっぱら主張することになる。

われわれとしては，人間生活における基本的には心的場面である pG という家族も，他方の社会集団として厳存し，「独自の」機能——家は，その中に物財があふれるだけが能ではない。メンバー間の情緒的交流が大事である。常識である。詳細は次の機会に述べる——をもっていると考える。かれらは，独自機能論は社会についてのコンフリクト論とみている。われわれは伝統理論とともにたしかにコンフリクト論である。しかるに，かれらの頭のなかにあるのは産業社会的ハーモニーである。したがって，この観点から，経営主導の調整（人為的共存ないし補完）という事実の記述・説明に終始することになる。現代社会の動向について，いささかの批判的態度もうかがわれない。かれらが伝統理論的分業論がその説明に無力であるという，現代社会における「事実」ないし「観察される趨勢」とは，bO における，pG との密接な接触への関心の増大である。そして，「重要なことは，権力や統制の問題が組織にとってとく

に重大なことになってきた官僚制化の最終段階になって，かかる関心が生れてきたということである。その大規模化，産業的・政治的集権化，大市場への依存などのために，社会的批判にさらされているので，bO としては，pG の支持を組織化し，維持する必要を痛感するようになっている」といっているのである。

いまや新らしいリヴァイアサンになった bO と，同時に，現在その紐帯が脆弱になり，崩壊さえ言われる pG との，アシンメトリカルな，比喩的にいえば強引な二人三脚論である。われわれとしては，双方が独自にそれぞれのコースを走る，二人のレース（自然的共存ないし補完）を考えている。したがって，双方が「離れすぎている」場合もある。一般的にいってコンフリクトが十分にありうる。レースであるから当然である。かれらの二人三脚論はレースないしコンフリクトを強引に抑制して，ただひたすら，インダストゥリアリズムというゴールをめざすものである。

ゴールとしては，インダストゥリアリズムだけしかないのか。そうでない社会観の場合，pG においては，二人三脚の場合，bO に結び付けられていない方の脚（右脚としよう）を，むしろ重視することになるが，かくて，独自の走行において，左脚（物的側面）と，この，より重要な右脚（心的側面）の，両方の，自らの脚に，文字どおり立脚する pG を考えることはいかなる意味をもつのか。これらの問題については，われわれは，ここで，リトワク＝マイアーの関係論から離れて，全く別の観点から考察しなければならない。

## IV　ルックマンの部分社会論

別の観点というのは，コンスタンツ大学の政治社会学の教授であるルックマン（B. Luckmann）の立場である。かれの所論は，リトワク＝マイアーのそれと全く趣きを異にしている。若干パラフレイズしながらみていくことにする[3]。

3) B. Luckmann, "The Small Life-Worlds of Modern Man," *Social Research*, No. 4 Vol. 37, 1970, pp. 580–596. ルックマンには E. Husserl の *Ideen zu einer reinen Phaenomenologie und Phaenomenologischen Philosophie*, Vol.I の英訳もあり，かれや，A. Schutz の現象学の影響↗

現代社会は，古典的な類型論でいわれる，伝統的社会のゲマインシャフトないし機械的連帯の社会と対照される，ゲゼルシャフトないし有機的連帯の社会である。かつてのゲマインシャフトにおいては，個人は，中間社会が介在していても，結局は社会とつながっていた。しかし，組織体が噴出している現代の組織社会では，このようなつながりは切断され，かくて全体的な秩序（cosmic order）はなくなっている。しかし，社会の「類型」というものはあくまでも純粋型であるから，ゲマインシャフトの時代にも，とくに神との関係で，不安や苦悩が人間にあったように，現代のゲゼルシャフトでも，いかなる意味の秩序や調和もないとはいえない，とかれはいう。昔の社会の秩序が全体社会的ハーモニーであったとすれば，いまの社会はいわば部分社会的ハーモニーという点からみることができると，かれは考えているようである。問題は，個人と部分社会の関係をどのようにとらえているのか，また（全体）社会観はどうなるのか，ということである。

ルックマンの特徴の第一は，部分社会を「小生活世界」（small life-worlds）ないし小宇宙（small universes）のタームで考えていることである。すなわち，部分社会は，現代人にとっては，「自然に与えられたもの」（naturally given）というよりも，「自由に，志向的に選択されたもの」（freely, intentionally chosen）であり，「考えた上でつくられたもの」（deliberately constucted）である。かくて，部分社会が「私的領域」（private sphere）という視点からとらえられている。このような小生活世界として，かれは，一方において，むしろ組織の時代であるからこそ，ひとびとが主体的につくるヴォランタリー・アソシエイション（労働組合や地域住民の組織など）や家族はもちろん，他方において，組織の時代の典型である組織体をも考えている。最後のものについては，「小生活世界は制度的レベルにおいても，すなわち，個人が担当する特定の制

---

↘を受けているようである。しかし，この論文の内容は，少くとも全面的には，この哲学の領域のものではない。また，われわれはリトマク＝マイアーとの対照を重視しているので，いわゆる経験科学の次元で，その所論を解釈した。

度的役割の遂行の場でもつくられる」といっている。したがって，経営も小生活世界なのである。結局，だれでもいう各種の組織体（経営，学校，教会，役所など）や，家族，地域社会，各種の運動体などを，存在の小宇宙として，現代人は生活しているとする。

全体社会論としては，「多元的社会論」になり，諸部分社会に対する，個人の「同時所属論」になる。かれはまず「現代人は一組みの小世界に住む」といっている。そして，「現代人は，かつての一体としての社会におけるフル・タイムのメンバーではなく，複数のパート・タイム社会におけるパート・タイム市民である」という。つぎに，かくて，いくつかの小生活世界をもつ現代人は，それらを各自の「伝記的にみて意味あるまとまり」(a biographically reasonably meaningful whole) に整序しようとする。そのために，普通，自分にとってもっとも重要と思われる，一，二の「核」的小生活世界 (nucleus, navel という) をえらび出すとみる。その典型として，ルックマンは，伝統的なものとしての家族と地域社会，比較的新らしいものとしての職場 (work world) をあげる。われわれは，このような“omphalic”な多元論を第二の特徴とみる。

以上要するに，ルックマンは，諸部分社会を，まず人間の志向的構成の視点からとらえ，かつ，それらへのかかわり合いの不均等を指摘する。われわれとしては，前者は「アソシエイション論」であり，後者は「較差的参加論」(differential participation) であるとみる。以下，経営と家族に焦点をしぼって，さらに立ち入ってみてみよう。

1　経営

われわれは経営を経営組織体と規定している。そのなかの人間集団の側面（いわゆるインフォーマル・オーガナイゼイション）にも注目するが，むしろ組織目的遂行のための合理的機構の面（フォーマル・オーガナイゼイション）の優越性を認める。これは欧米の通説である，「功利的構造」(utilitarian structure) の組織体とみる見解と一致する。ともかく従業員は基本的には疎外されており，個性表出的 (expressive) な仕事はしていないとみる。

ルックマンの経営観は全然そうではない。まずメイヨー（E. Mayo）の説明に依拠して「仕事をすること（working）に純粋の経済的意味以上のものがあることは，いまや十分に証明された自明の理である」といい，また「仕事（work）は産業社会においては優越的価値であるから，仕事の拒否は現実に社会の拒否と同じである」「仕事（occupation）は現代人にとって優越的な地位指標になっているので，職場は，制度的領域の内外における，ほかの多くの小生活世界でのそのひとの位置付けにとっても重要なものとなる」という。かれが，われわれのいう経営組織体を，とくに職場と呼ぶのは，個性表出の場とみているからである。「仕事はひとびとの心をとらえ，その存在を正当化し，その自尊心を高める。ひとびとは仕事をエンジョイしている」といっている。

このことは，ルックマンが未熟練労働者ではなく，熟練労働者，職人，さらには管理者や専門職ないしホワイト・カラーをみていることによる。エツィオーニも，これらのグループのものは功利的ではなく規範的に所属しているといっている。ともかく，ルックマンの経営は organization ではなく，むしろ association である。マッキーバー（R. MacIver）の「アソシエイション」は，組織はもっているが，人間存在の面が中心になっている（a body of social beings as organized）。ルックマンの場合，人間のいわゆる主体的生活の場面であるという意味で「職場」なのである。経営も，そこで仕事をするひとびとからみて「理解できるもの，管理しうるもの」（comprehensible and manageable）であるから，私的領域になる。とくに産業社会においては重要なそれである。われわれは「生活拠点」[4]とみたい。

アソシエイション論をもう少し延長して議論することは重要である。現代のわが国の経営学界では経営アソシエイション論―「空間」としての経営―が主流になっているからである。これは，人間集団の側面を全く顧みなかった，かつての経営経済学的アプローチ―「点」としての経営―の反省からきている。

4）渡瀬　浩，アイデンティフィケイションとアイデンティティ，「経済論叢」第129巻第1・2号，昭和57年1・2月。

このかぎりでは正しい転換であった。しかし，反省が反動になった。すなわち，経営を人間生活における「唯一」の空間とみるきらいがある。こうなると，多元的社会論の立場から批判されることになる。たとえば，佐藤慶幸教授は，とくに「ヴォランタリー」アソシエイションの立場から，わが国の「集団主義」は集団の閉鎖性を承認するものになっているといい，最近流行の集団主義（擁護）論すなわち「個人主義と矛盾しない」と解釈する立場（連帯的自律性）を，その「自律的連帯主義」の主張にもとづいて批判する。また，「多種多様な」ヴォランタリー・アソシエイションという社会観から，わが国の「一元的な」経営生活共同体論（津田真澂教授の立場）に疑問を投げかけている[5]。

まえに「較差的参加論」という言葉を出したが，これはデュビン (R. Dubin) の用語である[6]。かれは社会を構成する部分社会を，ヴォランタリーのものと，（参加が）うわべだけのもの (perfunctory) にわける二元論である。人間は当然ながら，前者に中心的生活関心 (central life interest) をもっている。重要なことは，経営は，管理層のものにとってすら，後者とされていることである。したがって，この場面でのアパシーは当然であり，これに対処するために「自己実現」などを唱える，アージリス (C. Argyris) などの行動科学者をきびしく論難し，かれらの唱える「様々な人事管理的トリックは婦人の服装のファッションと同様，ただ花盛りになるのみである」という。

経営を“work world”とみるルックマンと，“perfunctory”なものとみるデュビンとは，同じ多元論者でも立場が非常にちがう。ルックマンは経営を核（の一つ）とみるが，デュビンは中心的生活関心は経営にはないという。しかし，ルックマンも経営だけを核とするのではない。すでに述べたとおりである。しかも，経営のような制度的レベルの小生活世界は，そうでないものにくらべて，私的領域の性格が強くはないといっている。すなわち，そこでは，ひとびとは「制度的に強制される面がある」という。

5) 佐藤慶幸「アソシエイションの社会学」昭和57年。
6) R. Dubin, Person and Organization, in W. Greenwood(ed), *Management and Organizational Behavior Theories*, 1965, pp. 486-489.

2　家族

ルックマンが，もう一つの核である家族について，「現代人の小生活世界のなかでつねに中心的なもの（central position）である」といっているのは，上に述べた，職場の，制度的なものであることによる限界の認識に対応する。ルックマンは，小生活世界としての経営と家族をくらべた場合，明らかに，家族の方を重視している。家族は核のなかでも，いわば中核である。より重要な生活拠点である。乳幼時の子供の生存にとって必須のものであり，メンバーの情緒安定（emotionally the most stable）の場であり，また，もっとも永続的なアソシエイションであるからである。これらの家族機能論はだれでもいう通説であるが，ルックマンの特徴は次の点にある。すなわち，家族には二種の「期待」(expectation) がかけられているという。第一に，夫婦の幸わせ。第二に，子供を生み育てることにもとづく，第一の夫婦だけの問題を「超えた約束ごと」(transcendence-promise) を果すこと。

第二点の指摘で明らかなように，ルックマンの期待論は多世代的（multi-generational）な拡大家族が前提になっている。もちろん，近代化の過程における家族の変化にも注目する。縮少した家族（reduced family）に，第二点の「全体社会的責任」(societal burdens) を要求することは無理であり，そうすることは家族の存続そのものを危険にするとみる。

それでは，アソシエイションの現代的状況はどうなのか。ルックマンはみる。「現代の社会には，個人のトータルな生活と，産業的宇宙の秩序を結ぶ絆が欠けている」と。これは個人の，いわゆるアトミゼイションの状態である。この状態を，ルックマンはとくに「現代人は，自分の生活が自分の好きなようにまとめられる『自由』の飛領土（enclaves）をもっている」とみる。現代人がいくつかの小生活世界または小宇宙を，少なくとも直接の生活の場と考えていることは，だれしも認めることである。現代社会は多元的社会である。ところで，ルックマンは，人間は昔も今も意味ある生活を求めるものであるという。しかし，現代は，たとえば経営や家族のようなアソシエイションについて，そこで

の生活のまとまり (unity) や意味 (meaning) に関して，新旧の価値が混在しているのが特徴であるとする。われわれは，経営の場合でいえば，生き甲斐論の抬頭と伝統的な功利主義論の根強さが，家族の場合でいえば，一時的関係化論の勃興と古典的なプライマリー・リレーションの維持論がそれぞれ共存していることを知っているから，いまは確かにそういう時代だと思う。

ところで，ルックマンの小宇宙論ないしパート・タイム生活論の趣旨は，生活の「多元性」について，このことを文字どおり理解すべしとしている点にあるようである。そのシニカルな「飛領土」論がそうである。自由の飛領土といっても，そこでの生活は他から切り離されたものではないという。すなわち，「ひとびとは，秩序と意味を求めて，途方にくれるように複雑な，また，しばしば脅威をもたらすような外界 (outside world) は，これを，かなり巧みにカッコに入れて，自分のために，小宇宙をつくろうとしている」と。飛領土がそのなかに位置付けられる，(多元的構造の) 全体社会というパースペクティブを見失うことは，決して多元的生活ではなくて，小宇宙への閉鎖的生活ということになる。ミー時代におけるマイ・ホーム主義といってもよいであろう。パート・タイム生活では，それが文字どおり「パート」であることを知るべきだというわけである。多元的社会論とは，もともと，こういうものである。すなわち，いかなるアソシエイションについても，そこでの生活の相対性の認識がなければならない。同時所属の対象である複数のアソシエイション相互の関係やまとまり (connection and cohesiveness) について，一定の意味づけをして，それらの，自分なりの統合のための核をピックアップすることは，一つのアソシエイションに蟄居する (こもる) ことと同じではない。

家族については，ルックマンは，さきに紹介したように，現代流行の，いわゆる核家族論者が排他的に強調する同一世代の次元 (夫婦間の幸わせ，ヨコ関係) のみではなく，世代間の次元 (一種のタテ関係) の重要性を指摘しているから，この点からいえば，現代の家族の動向については，いま軽視されている子供の社会化を有効・適切に担当する新らしいアソシエイションの出現をみる

までは，少くとも楽観してはいないようである。

因みに，アメリカでの，とくに60年代終りからの離婚率の急増ないし夫婦世帯比率の低下などを内容とする「人口革命」(demographic revolution) といわれる動向については，対照的な意見がある。すなわち，核家族は昔からあったし，現代の家族の絆は依然として強いというベーン (Bane, ウェルズリー大学) や，婦人が筆頭者である世帯の増加は個人の独立を促すとみるヴァイス (Weiss, ハーバード大学) などの楽観論。同じ動向を，家族の「堕落」(deterioration) とみて，「21世紀のはじめには夫婦世帯はなくなるであろう」というエツィオーニ (Etzioni, コロンビア大学) やブロンフェンブレンナー (Bronfenbrenner, コーネル大学) などの悲観論[7]。ルックマンは後者になると思われる。

## V 要　　約

一般的にいってゲゼルシャフトの時代，現代でいえば産業社会ないし組織の時代には，いつも人間の主体性を希求する学者によって批判的処方箋が書かれる。テンニース (F. Tönnies) のゲゼルシャフト論がそもそも近代化批判論であった。われわれはまえに，デュルケム (E. Durkheim) の場合を，ジンメル (G. Simmel) とのコントラストにおいて紹介した[8]。そのときも述べたように，処方箋の内容は総じて "collectivity" の探求・構築ということになる。これまでアソシエイションないし部分社会の問題を軸として論じてきたから，ルックマンの場合もこの点からまとめることができるであろう。

ルックマンは，かつての現象学，現代の象徴的相互作用学派の線に沿って，一言でいえば，「多元的 collectivity 論」を主張しているとみられる。複数の部分社会（とくに核としての家族と職場）に，それぞれ，人間が意味を付与し

7) A. Etzioni, "Science and the Future of the Family," *Science*, No. 4289, Vol. 196, 29 April 1977, Editorial Research Reports on the "Changing American Family," C. Q. Inc., June 3, 1977, pp. 4-5. *Newsweek*, Jan. 17, 1983, pp. 26-28.

8) 渡瀬　浩，経営組織論と集団類型論，11-12ページ。

て，かくて，かれのいう小生活世界ないし私的領域――パラフレーズすれば collectivity ――をつくり上げる。しかも，結局はパート的帰属であるから，それぞれに，どれほどコミットするかは，結局，個人の意思決定によることになる。要するに，複数の部分社会―いまの場合，家族と職場―は，個人の，それぞれへの意味づけによって，そのようなものとして存在する。審判者は個人である。家族と職場の関係は，それら部分社会自身ないし当事者からの働きかけ（リトワク＝マイアーの立場）からではなく，いわば第三者としての個人の，意味付与，そして帰属の加減という視点からみられているわけである。

かかる個人視点はジンメル的である[9]。われわれの場合，リトワク＝マイアーの「当事者からの調整論」をまずみてきたから，ルックマンの立場は「個人からの調整論」になるということができる，リトワク＝マイアーはとくに bO からの調整の必要を主張し，pG の主体性を認めていない。組織体の政策論であり，家族という無組織集団＝ collectivity への関心が全くなく，類型的思考が消失してしまっている。しかも「関係論」(theory of interorganizational relations) という。われわれは，現代流行の組織論や組織間関係論がおち入っている「集団論の矮小化」[10]の典型とみる。この点から，ルックマンの，組織次元ではない，collectivity 次元の関係論の方に，われわれは荷担したいと思う。

しかし，ルックマンの関係論は，経営についても，collectivity 次元でのみとらえ―「職場」という理解―，組織つまりフォーマル・オーガナイゼイションの側面を全く無視している。デュビンのみせかけの部分社会というのは極端であるにしても，経営に対して，過大のアイデンティティ期待がかけられているといわねばならない。他方の家族集団については，ルックマンの，この collectivity の重視，これへの期待には，われわれは同調したい。デュビンと大体，同意見である。エツィオーニやブロンフェンブレンナーのいう堕落の問題については，ルックマンのいう「新らしい核世界形成の到来」の問題として，

9) 渡瀬　浩，同上，11-12ページ。
　渡瀬　浩，アイデンティフィケイションとアイデンティティ，8ページ。
10) 塩原　勉，集団と組織，塩原　勉他編「基礎社会学」第Ⅲ巻 社会集団，昭和56年，11ページ。

次の機会に冷静に究明したいと思う。