經濟論叢

第132巻　第3・4号

わが国における標準大都市雇用圏：
定義と適用……山田浩之　1
徳岡一幸

経営と家族（2）……渡瀬浩　30

資本の限界効率，使用者費用についての
一考察……林田治男　53

イギリス機械工業における賃金ドリフト……服部良子　74

日本農業機械工業の企業類型……ソーポン・チタサッチャー　96

ネオ・リカード派の地代理論……高増明　119

昭和58年9・10月

京都大學經濟學會

経営と家族(2)

渡　瀬　　浩

I 問　　題

われわれはさきに，経営集団と家族集団との関係についての二つの学説を紹介し，若干の吟味をおこなった[1]。リトワク＝マイアーの関係論は，経営集団から家族集団への，いわば呼びかけ（アッピール）論になっており，したがって，家族集団の存在ないし主体性に対する正当な認識を欠いている。これに対して，ルックマンの関係論には，人間の生き甲斐の摸索の文脈において，家族集団の意義を問おうという姿勢がうかがわれる。家族集団へのアプローチとしては，両者は明確なコントラストをなす。

にもかかわらず，リトワク＝マイアーでは，終始，大規模化し，官僚制的になった経営組織が注目されており，ルックマンの場合は，生き甲斐の問題が念頭にある。つまり，いずれも，極めて現代的な問題をとり上げているのである。われわれの関心も，もちろん，これである。しかも，理論図式としては，われわれは古典的なものに依拠し，これを活用・駆使すべきだと考える。本稿では，経営と家族の関係について，われわれの考えを述べる。その場合，デービス(K. Davis) の理論が背景になる。

II 関係のアキシオム

会社で働いている「組織人」つまり，いわゆるサラリーマンは，また世帯もいとなんでいる。すなわち，経営集団のメンバーは，同時に，家族集団のメンバーでもある。このような事実は，社会学の術語でいえば，人間の「同時所属」

1) 渡瀬浩，経営と家族(1)「経済論叢」第132巻第1・2号，昭和58年7・8月。

といわれる。昔のひとは，たとえば部族や大家族などの，一つの集団または社会にのみ「もっぱら」所属していた。それらは共同体（community）といわれる。このような単一所属ないし一元的社会が，同時所属ないし多元的社会に変ることが，社会と個人の関係の，結局，社会（そのもの）の近代化の特徴の一つである。

現代は多元的社会である。ひとびとは多くの種類の集団に，つまり複数集団に，「同時に」所属している。「分属」（partial inclusion）であるから，これらの諸集団は，昔の共同体が全体社会であるのとちがって，むしろ「部分社会」という性格のものである。諸集団にはいろいろのものがあるが，そのうち，われわれの関心は，いうまでもなく，経営集団と家族集団の二つにある。

それでは，これら二つの社会集団の「関係」はどのようなものであるのか。平凡な事実から出発して考えよう。われわれは経営集団には，いうまでもなく働きにゆく。そして，「働く」ことの対極は「くつろぐ」ことであるが，それは主として家族集団においてである。そもそも人間が生きていくということは，社会との関係で，その生活欲求を充足しているとみることができる。そして，社会の方が多元的であれば，人間の方も，その全一的生活欲求を多元化して，それぞれの部分社会に対する個別欲求の充足のために，それらに所属することになる。部分社会についていえば，それらは，上に述べたような人間との関係で，それぞれユニークな機能をもつものとして，全体社会におけるレーゾンデートルをもっているとみることができる。

同時所属の事実は，部分社会ないし集団の社会的機能の独自性を証明する。これは一般論であるし，より抽象レベルでいえば「およそ存在するものには，すべて，それなりの存在根拠がある」わけであるから，いわばあたりまえのことである。われわれは，集団の独自性といっても，そのとくに重要なものを，人間の側の個別欲求の強力さ，したがって同時所属の緊要性に対応するものとして抽出することができる。かくて，働く場としての経営集団と，くつろぎの場としての家族集団がクローズアップする。

あるひとが会社の役員であると同時に経営者団体にも関係しているとか，あるひとが従業員であると同時に組合員であるとか，また，大学の講義をもっている研究所のスタッフ，その他，教会にいっているひと，学校にいっているひとなどの場合の，それぞれ二つの集団（会社と団体，会社と組合，研究所と大学，教会と家族，学校と家族）の場合（二次的な場合と呼んでおく）の相互の独自性と，多くのひとにとっての家族と経営の場合（一次的な場合）の相互の独自性は，一様に論ずることができない。経営と家族の，それぞれの社会的機能の独自性はきわだったものであり，しかも，文字どおり対照的である。それぞれ，働くところであり，くつろぐところであるからである。人間の全一的生活欲求の充足という点からいえば，いずれも非常に重要，不可欠の機能をもった集団である。つまり両者は文字どおり補完的機能をもった集団である。かくて，現に，多くのひとが組織人であり，同時にまた家族人である。経営と家族が代表的な集団であることは，平凡なことながら，まぎれもない今日の現実である。

経営と家族という二つの集団は，上述の意味での基本的な「分業」の関係にある。われわれはこのことを，両者の関係の，とくに「アキシオム」（公理）と呼ぶ。そう呼ぶ必要があると思う。というのは次のような事情があるからである。現在，経営集団を対象とした研究が盛んであるが，クローズド思考のアプローチに終始しないためには，この集団の対外関係にまで視野をひろげなければならない。学界の状況をみると，たしかにオープン・システムという新らしい考え方が出てきたが，しかしながら，そのほとんどすべてが，さきにあげた二次的な場合に限られている。いわゆる組織間関係論であって，一次的な場合としての，経営と家族の間の基本的関係がとり上げられることはない。この関係は，これまで述べてきたように――実はあらためて述べる必要がないほど常識的な事実である――極めて重要な関係である。

このようなことであるから，関係論はまず何よりも，経営と家族の関係論でなければならないのである。まず手を付けられるべきであったのに，そうでは

なかった。この領域は，残念ながら，まさにフロンティアとして残っているのである。重要な関係であるから，いまからでもおそくはない。こういう学問的必要の強調をこめて，この関係の研究の出発点で確認しておかねばならぬ自明のことを，われわれはいっておかなければならないわけである。

経営集団と家族集団は，人間の生活という点からみて，いずれも重要な，しかも対照的な機能をもった社会集団である。そのようなものとして，これら二つの集団は——人間の同時所属を媒介として——互いに関係しているわけである。これら二つの集団のコントラストを，われわれは事実のレベルで，したがってまた常識的なこととして述べてきたが，学問の世界でいえば，社会学における，周知の集団類型論にほかならない。前世紀の終りごろから，欧米の学者たちによって，いくつかの類型論が提示されている。アメリカ社会学におけるクーリー (C. Cooley) のものと，ヨーロッパの社会学におけるテンニース (F. Tönnies) のもの（ゲマインシャフト対ゲゼルシャフト）が代表的である。われわれの文脈では前者が重要である。そのクーリーの類型論はプライマリー・グループ (Primary Group) 対セカンダリー・グループ (Secondary Group) ということで，前者の典型は家族集団であり，経営集団は後者になる。かくて，これまで述べてきたわれわれの主張は，現代の学界では，かつての古典的な類型論が顧みられなくなっている，ということになるのである。

したがって，問題は，何故に，現代の経営についての研究では，われわれがいまなお維持し，継承すべきだと考える「集団類型論」——この類型論を前提にしなければ，経営集団の外部にある家族集団の存在に対する関心は出てこないし，したがって，後者との関係論は考えられない——が欠落してしまったのか，ということになる。

そのわけはこうである。現代の経営学は，その研究対象である経営集団（このメンバーは伝統的経営学ではもっぱら，そして，現代でも主としては，「組織人」である）の「なかに」「家族人」をとり込んでしまっているからである。家族人を会社のそとのものとはみない。だから，このようなものによって構成

される家族という集団——経営の「そとに」ある，現実の家族——が視野に入らない。相手がないのだから，もちろん関係の問題はない。

全体社会の構造という点でいえば，経営（集団）一元論であり，これ以外の集団は考えられていないわけであるから，「諸」集団について，それらを類型化するという思考はない。

類型論の消失の結果について，もう少しいっておく必要がある。現代の経営学は経営のなかに家族（人）をとり込んでいる，といったが，これは人間関係論が経営のなかでプライマリー・グループを「再発見」したこと，換言すれば，インフォーマル・オーガナイゼイションを発見したことが契機になっている。かかる経営観は，経営を「働きの場」であるのみならず，「くつろぎの場」ともみることになるから，結局，人間を，いわば公私ともに包含する立場である。われわれは採らない。人間関係論を痛烈に批判するエツィオーニ（A. Etzioni）は，かかる「とり込み」（to internalize primary groups into the organizational structure）は組織体の，共同体への転換（organizations turned into communities）になり，かくて，全体主義社会（totalitarian community）へつながるという[2]。リトワク＝マイヤーのアッピール論も，かくて，批判されなければならない。

もう一つ，われわれの文脈でより重要なことは，組織論への影響である。組織の時代になって，われわれの身辺に多くの組織が噴出することになり，これらを対象とする組織論が生れた。この時期が大体において，人間関係論の誕生，そして類型論の消失の時期と重なる。正確にいえば，現代流行の組織論は集団の類型的思考を超えたところで展開されている，このことの契機となったのは人間関係論である，ということである。

経営集団についていえば，これは，伝統的組織論または古典経営学においては，国民経済における「点」でしかなかった。いわゆる企業であり，一人の企

2) A. Etzioni, "New Directions in the Study of Organizations and Society," *Social Research*, Vol. 27, No. 2, 1960.

業家（アントゥルプルヌール）によって完全に組織化されており，支配されている。そこにいる「人間」はかれだけである。従業員は，実際にはいるのだが，機械の部品のようなものとみられ，いわば生殺与奪の権を握られている。この意味において「人間不在」の経営であった。「そこに人間がいる」という見方ではなかった。人間の存在が無視され，かれらによって構成される集団という見方ではなかった。かくて，全体社会における部分社会としての一定のスペースをもつもの，つまり空間とはされなかった。したがって，研究者の関心の対象は，かかる点が（当然その外部において），他の経営や家計と織りなす取引上の関係や，かかる関係のネットワークとしての国民経済であった。

組織の時代はまた人間重視の時代であるから，経営のなかに人間がいるという経営観が生れる。この意味において社会集団としてみられるようになる。かくて，点の経営学から「空間」の経営学になると，当然のことながら，研究者の関心は経営内部の，従業員が織りなす関係に向けられる。この意味の内部構造論になる。外部関係論から内部構造論への発展は，われわれも，必然の成り行きであったと思うし，後者の研究の充実，深化は大いに必要なことだと考える。「経営のなかに人間がいる，だからそれは集団である」というのは本当だからである。あたりまえである。

余りにもあたりまえのことであるから，この命題については，学問的に深く吟味されることはなかった。そして今日に及んでいる。たしかに「人間」とか「集団」という言葉は日常語であり，だれでも一応は知っている。しかも迂闊に分析，吟味しようとすれば厄介なことになる，そのような概念である，と思っている。このこともわかっている。そこで，便利なものとして，人間関係論の図式が採用された。それは周知のように次のようなもの（図表1）である。

図表1

Social Organization { Formal Organization / Informal Organization

すなわち，古典経営学においては無視されていたインフォーマル・オーガナイゼイション（IO と略称することがある）が新らたに発見されたわけである。たしかに，この IO はフォーマル・オーガナイゼイション（FO と略称することがある）とくらべると人間的な場面である。この IO を中心として，FO と IO とのシステムを考え，そこで従業員が織りなす関係に注目する。普通，FO が「仕事の組織」，IO が「人間の集団」と意訳されているから，この関係は仕事をしている人間の「相互作用」ということになる。

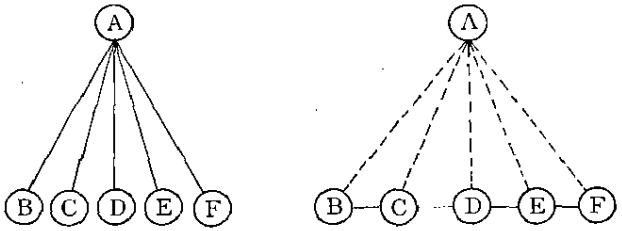
かくて生れる組織論の性格として，二つの点が注目される。第一は，研究対象として IO を追加することによって，共同体論になるということである。すでに述べたことであるが，共同体論は対象についての閉鎖的思考になるから，図表2の如く考えるエツィオーニの IOβ——経営のそとの，パースナルな関係や集団——を切り捨ててしまうことになる[3]。しかし，反面，経営集団のなかで全人を想定することになり，従業員について心身ともに面倒をみるということになる。メンバーの「生き甲斐」要求に応え，会社を「活性化」しようとするほど，いわゆる人間尊重という時代の要請に応えるべく，経営者を鼓舞する経営観になる。

図表2

$$\text{経営集団}\left\{\begin{array}{l}\text{FO}\\ \left.\begin{array}{l}\text{IO}\alpha\\ \text{IO}\beta\end{array}\right\}\text{全人}\end{array}\right.$$

第二は人間の「相互作用」という視点である。伝統的組織論は図表3の左側

図表3



3) A. Etzioni, *Modern Organizations*, 1964, pp. 46-47, 渡瀬浩訳「現代組織論」，昭和42年，70-71ページ。

のような構造を対象としていた。Ⓑ〜Ⓕについて，それらを個々に切り離して，管理の対象とする。これに対して，右側のように，Ⓑ〜Ⓕの間の相互作用，つまり人間の関係（human relations）に注目することはたしかに重要であり，新味がある。タテの管理関係ではなく，ヨコ関係の重視である。現代の組織論的経営学は経営の内部構造を，このように，相互作用または（ヨコ）関係のタームでみる。しかも，かかる研究をもって「組織論」的アプローチの特徴といい，「組織」（organization）の研究という。われわれの立場とは大いに異なる。したがって，批判せざるをえない。

その次第を述べる。まず，われわれの立場であるが，いままで多くの機会に詳述してきたから，極く簡単に述べる[4]。われわれは集団類型論を重視する。そのクーリーのものはプライマリー・グループ（PG と略称することがある）対セカンダリー・グループ（SG と略称することがある）である。二つの類型のちがいを一言でいえば，デービスのいうように，それぞれの内部の関係がパースナルであるか，インパースナルであるかという点である。そこで，われわれは図表4のように考える。まず personal は全人的（inclusive, sentimental という意味合い）ということである。impersonal はこの反対であるから，部分人（的）ということになる。仕事をしているかぎりの人間である。端的にいえば，機械の歯車である。

図表4

古典的特徴	新らしい特徴
PG ……	personal＝informal
SG ……	impersonal＝formal

二つの人間類型のうち，社会学になじむ人間類型は personal の方である。一例をあげると，クーリーも実は PG にしか関心をもっていなかった。経営集団のような派生的な目的集団（家族は基礎集団）は，かかる社会学的関心からいえば，むしろネガティブ——テンニースのゲゼルシャフト論は近代化「批判」論である——にみられる。つまり impersonal である。しかしながら，現

4) 渡瀬浩「権力統制と合意形成——組織の一般理論——」昭和56年。渡瀬浩「組織と人間」昭和58年。

代を代表する集団は，好むと好まざるとにかかわらず，目的集団 (SG) の方である。この集団においては，専門化した役割を遂行しうる人間を集めて，一定目的の達成のために「統合」することが要求される。つまり目的合理主義のもとにメンバーは枠にはめられ，働かされる。この意味の「形式」の構築，整備，さらに洗練化が進められる。典型は官僚制的組織 (bureaucratic organization) である。これは目的合理主義に奉仕するものとしては，人類の偉大な発明物といわれる。この官僚制的組織の特徴を一言でいえば，パーソンズ (T. Parsons) もいうように impersonal ということである。そのデメリットの人間疎外ということも，この impersonal という点からくる。メリットもそうである。「近代」の合理主義，したがって目的集団では，この impersonal ということは，むしろポジティブにみられることになる。これが formal (形式的) ということである。

FO の場面では，人間は枠にはめられ，形式的な状況におかれるから，必然的に緊張 (strain) せざるをえない。これに加えて，さきに述べた「統合」の力，また統制力のもとにおかれる。ただし，とくに近代以降の人間は何の理由もなく，このような力に服することはない。そうすることが得になるが故にである。まず賃金支給という経済的な力（これにもとづく人事権）が行使される。本来は自由に自主的に生きようとする人間を，一定の目的の達成のために動員し，統合するためには，このような権力 (power) が必要である。しかし，それは，上に述べたように，一般のメンバーによって納得して受容される。しかし，この受容 (acceptance) ということと，満足 (satisfaction) とは同じではない。不満ないし悲哀がある。さきに述べた組織人の緊張は増幅する。すべては「働く」というより，「働かされる」こと——タテ関係——にもとづく[5]。

ここで術語の問題になる。現代を「『組織』の時代」というのは SG が代表的集団になったということである。その「formal であること」による生産性（一般的にいえば目的達成の有効性）の向上というメリットが魅力である。また

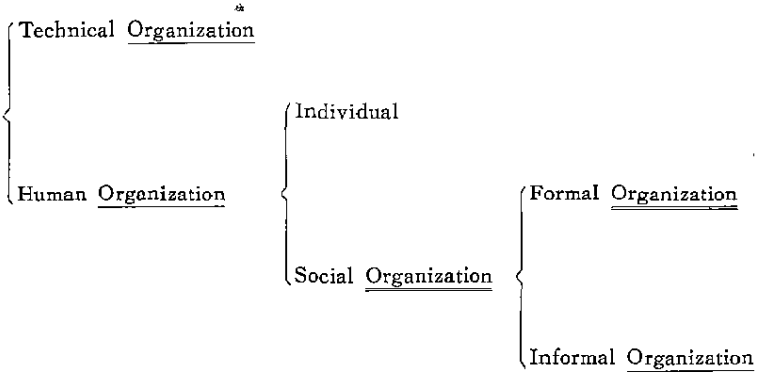
5) 渡瀬浩「権力統制と合意形成——組織の一般理論——」第6, 7章。

「『組織』と人間」という問題意識もやはり，その SG の「formal であること」が，すなわち impersonal であるから，人間疎外というデメリットへの注視，対策にかかわるものである。このようにみてくると，学術語としての「組織」は図表1の Formal Organization である，これだけであるということになる。決して Informal Organization の方ではない。「組織」の含蓄は，上に述べたように，“Formal”によって示されている。Formal Organization として，Organization の形容詞になっているが，これはいわずもがなの，「馬から落ちて落馬する」式の同意反復である。逆に，Informal Organization は「非形式＝非組織の，組織」ということになるから，「畳の上で水泳する」式の形容矛盾である。そして，同じ表の Social Organization は，人間関係論はほかならぬ経営を研究対象としている（この表のタイトルは Industrial Plant as a Social System となっている）から，SG なのである。FO の方を骨格とした集団であるから，「組織をもった集団」である。

かくて，われわれは図表6で示すように，古典的な二類型論を，「組織」の有無を基準としたものにパラフレイズすることになる。この場合の「組織」の定義は「一定の目的を遂行するための意識的な協働の仕組み」である。informal な「組織のない集団」である PG は，この意味の目的がなく，したがって協働もない。だからこそ組織がないわけである。社会には組織をもった集団も必要であるが，働いてばかりでは人間は死んでしまう。これと対照的な構造――というのは，働く必要のない，くつろぐための――集団がなければならない。また現にある。それぞれ，経営集団――この方は経営組織（体）というべきである――および家族集団――単に（パースナルな）集団といってよい――である。

以上がわれわれの立場である。この立場から組織学界の大勢をみると，まず次のことが目立つ。大概の組織論者は研究対象として，経営，労働組合，学校，病院，役所，教会，軍隊など「と共に」家族をあげる。すなわち，SG（経営～軍隊）と PG（家族）を区別しない。無差別に考える。SG には「組織」があるが，PG にはない。もちろん，いずれも社会集団である。だから，「集団の研

図　表　5



究」というのならわかるが，あえて「組織の研究」という。しかも，その場合の視点はメンバーの間の相互作用であり「関係」である。こういうメンバー相互の作用や関係なら，たしかに家族集団にもある。しかしながら，組織論者が，家族も経営と同様に組織（集団）であると明言しながら，しかも，実際に家族をとり上げた例を，われわれは寡聞にして知らない。

結局こういうことである。経営学は空間の経営学でなければならぬ，という学問的要請――経営学の発展――に応えるべく立ち上ったことはよいとして，この空間を充塡するための術語や理論図式をもっていなかったわけである。安易に，それは集団である（「システム」である），そこではメンバーの間に相互作用や関係がある，とみる。しかも，それを「組織」とする。これは広義の，非常にルースな概念である。人間関係論の“organization”がそうであるから，それを鵜呑みにしたわけである。まえの図表1をその一部とする，レスリスバーガー＝ディクソン（Roethlisberger & Dickson）の「社会システムとしての経営」（Industrial Plant as a Social System）の詳細は図表5の如くである[6]。

6) F. Roethlisberger and W. Dickson, *Management and the Worker*, 1939, chap. xxiv.

Patterns of Interaction

Systems of Ideas and Beliefs (Ideological Organization) …… Logic of Cost / Logic of Efficiency

Patterns of Interaction

Systems of Ideas and Beliefs (Ideological Organization) ……Logic of sentiments

すなわち，Individual 以外は，何でも（理念やイデオロギーも。アンダーラインは渡瀬），Organization である（＝＝だけであるべきである）。それはただ「まとまり」とか体系とか構造，さらには相互作用や関係一般を示すものになっている。これでは，組織の時代の，組織の問題を究明する術語の資格はない。集団の構造を形成する関係ないし相互作用は，関係一般ないし相互作用一般ではない。このような形式（formal のそれではなく，ジンメル的な Form，つまり interaction）に，内容（Idea とか Logic）が盛り込まれたものである。内容のある形式である。

Formal Organization は費用や能率の論理，つまり合理主義「の」相互作用である。これを骨格ないし基本的，一次的構成要素とする Social Organization（経営集団）の特徴は，その内部構造がタテ関係すなわち「『組織』をもつ」という点にある。もちろん，ヨコ関係——情感の論理，つまり非合理主義「の」相互作用——もある。しかし，これは二次的要素である。この二次的「要素」が骨格となっているもの，一次的要素となっているものは「類型」としての集団である。然り，組織のない集団である。PG である。組織がないから（infor-

mal であるから), personal であり（図表4参照), 基本的に, くつろぐことのできる集団である。家族集団はくつろぎの集団であり, 緊張集団としての経営集団とは文字どおりコントラストの性格の集団である。二つの集団は「組織」の有無を基準とした二つの類型である。人間はいずれにも同時所属することによって, その生活を完結する。図表6はこれまで述べてきたことを表示したものである。

図表6

	類型		説明	関係
	古典	渡瀬		
経営	SG 派生集団	組織集団	行動(to do)の組織 働く場	参加↑ ↓賃金
家族	PG 基礎集団	無組織集団	心(to be)の連帯 くつろぎの場	消費 社会化 くつろぎ 団欒

III　関係のディヴェロプメント

人間は緊張しなければならない場合がある。同時にまた, リラックスしなければならない。社会集団のレベルでいえば, 労働の場としての経営が前者であり, くつろぎの場としての家族が後者である。二種の社会集団は, 人間の生活にとってのこのような意義をもったものとして, 存在している。しかし, 緊張とリラックスは, はっきりとは分ちがたい。相互浸透的であり, 相互交換的ですらある。緊張が「張り合いがある」ことであったり, リラックスがアンヌュイ（退屈）につながることもある。とくに, 現代は, 一方において, 職場に生

き甲斐がある（べきだ）といわれ，他方において，家庭が緊張集団になっているといわれる。

こういうことであっても，経営は緊張集団であり，家族はくつろぎ集団であるという見方，そういうものとして，人間はこれらに同時所属しているから，両者は補完的関係にあるという見方は，基本的には維持することができると，われわれは考える。上に述べた現代の動向も，この基本的公理の「展開」(development) として処理できるであろう。しかも，現代の組織論ないし組織間関係論は，現代の，目前の事象には関心はあっても，それを学問体系的に処理するための，大前提としてのこの公理に関心を示さない。前節で，この，あたりまえのことを述べた所以であり，余りに頁数が多くなったのは，学界が余りにも蒙昧であるために，それを啓く（ひらく）のに多くの言葉を費やす必要があったからである。

本節では，前節で述べた公理を，三つの項目について，展開させたいと思う。その際，デービスの理論に依拠する[7]。

(1) 「関係」について

社会集団の類型については，デービスもクーリーのそれを踏襲する。したがって，経営は SG であり，家族は PG である。そして，二つの集団の関係については，「相互浸透的」(interpenetrated) とか，「共存的」(symbiotic) といっている。だれでも認める補完関係のことである。しかし，視点は非常にユニークである。すなわち，次の如くである。

デービスはとくに全体社会のまとまり (social cohesion) を重視する立場である。かれはこのコンテストで「組織」(social organization) という言葉を使う。社会統制のことであり，いわばマクロ的組織概念である。さて，昔は，人間の生活はほとんど家族において営まれていた。したがって，全体社会をまとめるために必要な統制は，ほとんど，この家族に加えられた。部分社会の方からいえば，家族集団がもっぱら「社会統制という責務」(burden of social

7) K. Davis, *Human Society*, 1948.

organization) を引き受けていたのである。拡大家族ないし，いわゆる封建的な「いえ」のことである。その後，いわゆる派生集団優位の社会になり，とくにインダストゥリアリズムの時代になると，経営集団はもっぱら協働のメリットを追求するために，とくに，メンバーの業績原理 (achievement) を中心に，経営組織の整備，高度化に努める。

デービスはこのように，われわれのいう「組織」を，（全体）社会の観点からとらえているわけである。すなわち，SG という社会集団は，（外部の）社会の経済の発展のために，メンバーをインパースナルに組織化することによって，その全体社会に対する「責務」を引き受けているということである。かくて，PG の方はかかる責務，したがって組織性はほとんどなくなり，いわば，社会から自由になる——Primary group is freest from any connection with social organization——。家族のメンバーは自発的 (voluntary, spontaneous) になるわけである。いわゆる核家族である。われわれのいう「無組織」の集団である。かれも "informal" になるといっている。結局，われわれのいう（現代の類型論としての）組織集団対無組織集団ということを，デービスは社会的必要にもとづく「組織」の，PG から SG への「移転」として説明しているわけである。

ところで，「組織」集団といっても，その機能を果たすためには，「組織」だけに頼ることはできない。すなわち，契約観念やインパースナルな管理や官僚制の方式などにのみ排他的に依存することはできない。メンバーの，仲間や会社そのものに対するアイデンティフィケイションないし忠誠や，その他，正直，公正，几帳面などの資質の裏付けがなければならぬ。かかるものとしてのコレクティヴィティが下部構造にあって，はじめて上部構造としての組織が作動する。そして，これらの資質はほかならぬ家族において培われるのである。家族が "primary" な集団といわれるのは，このように，個人の社会性 (social nature) を形成するうえで基本的という意味である。周知のことであるが，デービスは，「PG がなければ，SG は根のない樹のようなもので，自らの重さ

で倒れるであろう」といって，家族の方の重要性をとくに強調する。

要するに，無組織の集団である家族のメンバーは自由になり，しかも経営の組織的成果である物やサービスを享受する。他方，経営の方は，その組織を支える資質をもった人間を，家族における社会化に期待する。パーソンズ (T. Parsons) のいう，インダストゥリアリズムと核家族の適合関係であるが，デービスは「組織の移転」の視点から，この共存関係を説明するわけである。

(2) 家族のアンビバレンス

以上はいまだ公理のことである。デービスはさらに立ち入ってメスを入れる。その公理の「展開」は，たとえば管理志向への批判や家族崩壊論などの現代の動向にもふれるものとして興味深い。

家族は，そのメンバーが自由で，互いにくつろげる集団である。われわれは，とくに経営とのコントラストで，このことを公理として述べた。その現実の展開には様々なニュアンスがあり，むしろ緊張構造を呈することがある。われわれはだれしも，その永い家族生活がつねに，完全な理想郷ではないことを経験的に知っている。現代のいわゆる家族問題は，とくに傾向的なこととして，むしろ，この「展開」の方に，学問的に注目することを要請しているようである。

デービスの類型論はクーリーを踏襲しているといったが，実はクーリーの類型論を批判し，精密化しようとしているのである。クーリーの primary-secondary の区別は，「集団」のそれか「関係」のそれかがはっきりしないし，むしろ前者である。この区別は具体化 (reification) されてはいけないという。デービスは primary-secondary を，むしろ「関係」の区別とみる。そして「primary “group” は primary “relation” を不完全にしか実現していない」という。一次「集団」とされている家族のなかに，むしろ二次的なものとみられるべき「関係」があるといっているわけで，われわれは「セカンダリー・グループの再発見」と呼びたい。

人間と人間との間の，「voluntary で，intimate な関係」という意味の primary relation の典型は親友や恋愛などの二人の関係である。このような場合

に，primary relation は完全に実現しているとみられる。デービスは，普通は逆と思われる「契約」も voluntary だという。いずれも，親しみや愛情がなくなったら，または契約内容が履行されてしまったら，文字どおり自発的に別れることができるし，互いに路傍の人になれるからである。

恋愛関係にある二人と，夫婦の関係（とくに子供があるとき）とはちがう。後者では永い間，いつも顔を合せる。すなわち関係の継続性と物理的近接性という客観的条件を前提にした PR（primary relation の略称）である。「愛は奪い合う」といわれる。デービスが PR の特徴とする「全包括性」（inclusive）は，互いの拘束を結果する。愛情と束縛は紙一重である。しかも日常，対面的接触の全人的（パースナル）関係をつづけていると，互いに「あら」がわかり，このような関係を永くつづけなければならぬと思うことは苦痛にすらなる。かくて，相手はむしろ憎しみの対象になる。家族のなかの人間関係は愛憎併存のアンビバレントなものである。

このような次第で，継続的な関係よりも「一時的な（temporary）関係」が選ばれるとき，図表7の社会の諸形態でいえば，微分的な二人「関係」がクローズアップして，積分的な無組織「集団」の凝集はゆるむ。全体社会は，この限りでは，一種のアノミーの状態になる。現代の家族問題の社会的背景であるが，人間関係論はつとに，かかる背景を前提にして，社会的凝集ないし支配的規範は組織集団に移るべきだといっている。すなわち，「メイヨー学派は，インダストゥリアリズムの結果，社会の原子化がおこると考えた。かれらによれば，インダストゥリアリズムは家族や村落や宗教集団のような伝統的集団の崩壊を

図表7

- 社　会
  - 全体社会
  - 部分社会
    - 二人関係
    - 集　　団
      - 組織集団（経営）
      - 無組織集団（家族）

導くという。かくて大衆社会が出現してくると，国家と個人との間の媒介機関がなくなると予言した。したがって，原子化された個人に新らしい家庭，すなわち情緒安定の場をつくってやることが，経営という社会集団の使命であると考えた」[8]わけである。現代では，マズロー（A. Maslow）らによって，経営において，自由ないし自己実現が充されるべきだとされている。

デービスは社会的凝集ないし全体社会の連帯を重視する。二人関係の PR，たとえば恋愛関係は傍若無人（「世界は二人のために」）の全人的相互一体化であり，超ミクロ的“we”の境地である。かれはかかる関係自体を批判するつもりはないようであるが，社会は，かかる無規制の PR のなかに「無政府主義的要因」（anarchic force）をみとめるという。これは，家族という PG は，かかる純粋関係に尽きない制度的なものであることをいおうとしているのである。「いかなる社会も PR の充分の表出には敵意をもっている（inimical）」という。社会は恋にいわばジェラシーを感ずるというわけである。それほど，デービスは社会を愛する。マクロ的“we”の立場である。「人類愛と恋愛は両立しない」といわれる。これは「結合定量の法則」によって説明される命題であろう。家族は PR を基調とはするが，継続的な社会集団で，とくに子供の社会化という社会的機能をもつ。二人の PR とはちがうのである。当然デービスは，バージェス＝ロック（W. Burgess and H. Locke）の有名な「制度から友愛へ」（from Institution to Companionship）という考えを否定する。

(3) 進歩と秩序

およそ思想家といわれるもの，または偉大な社会学者は，近代の合理主義にもとづく社会の混乱の収拾・整序，そして社会再建をリードする思想の表明を，自らの仕事としている。コント（A. Comte）をはじめテンニースやデュルケム（E. Durkheim）がそうであり，またメイヨー（E. Mayo）をはじめバーナード（C. Barnard）やドラッカー（P. Drucker）は，とくに現代経営の「組織の問題」を対象とする，同様の立場のものとみられる。組織の構成，その精緻化に

8) Etzioni, *Modern Organizations*, pp. 46-47.

努める方は進歩派であるから，これらのひとびとは，当然，秩序派であり，伝統主義者になる。

デービスもまず「SG は，社会集団の一つのタイプとして，現代の顕著なアチーブメントを代表するものである」と現状を確認する。そして，「巨大なインパースナルな集団の発展は人間社会の歴史における，もっとも魅惑的な章の一つである。あらゆる意味で，新らしい一章である。何となれば，今日の生活がかかる集団によって統制される程度は未だかつてなかったほどのものであるからである」と自らに課題を設定する。そして，こう考える。「そもそも人間は，柵（barrier）をつくることによって，くつろぎ（security）を求めようとするし，また，柵を超えることによって，機会をつかまえようとする。社会システムというものは，非競争的力（noncompetitive forces）と競争的力との間の巧妙なバランスなのである」だから，「産業革命と第二次大戦との間の資本主義の幕合いは異常に競争的であった。これはいつまでも続くはずはない。安定とくつろぎを求める声が，定着とオーソリティという，より正常な状態へ引き戻しつつある」と考える。人間社会の歴史という視点から，近代を批判し，新らしい時代の開幕を期待するわけである。

デービスの研究対象は全体社会であり，かれのいう社会システムである。その実体は個人の相互作用である。したがって，個人に焦点があてられる。“Identity”ともいうが，それは，かれの場合，一定の「位置」（position, status）をもった人間である。ところで，この位置には属性的のもの（ascribed）と，業績的なもの（achieved）のものがある。個人には，いうまでもなく，一定の属性があり，かつ，かれは業績を志向する。社会にとっても，属性原理と業績原理はともに必要であり，両者は機能的補完関係にある。かくて，さきに紹介したかれの「近代の批判，新時代への期待」はこうなる。「競争は業績原理以外の何ものでもない。この反対は属性原理である。社会というものは，どちらか一方のみに依存することはできない。どちらか一方を強調することはできる。今日，競争を非難するひとは多いが，しかも，このことは位置の定着を

求めていることになる，という点を認めようとはしない」

属性原理が優位の社会は硬直的になり，変化への対応ができず，進歩ものぞまれない。しかし，逆に業績原理が支配的な近代社会では，無規制の個人主義がはびこり，社会の凝集ないし連帯が欠除する。デービスは「属性原理の主張は，決してアナクロニズムではなく，社会化過程と連帯の維持のベースとしての，社会構造の普遍的，体系的側面の指摘である」という。かれは経営というよりもむしろ近代の学校を対象にしているが，いずれにおいても業績原理が支配的である。経営ではもっぱら，学校教育では主として，この原理が支配している。近代社会は個人主義，実証主義，合理主義の社会である。

デービスは，社会には業績原理が瀰漫していると嘆く。ひとびとは，専門能力を身につけ，他人に勝ち抜くための競争に憂身をやつしている。学校教育がその荷い手であり，経営組織がそれに期待している。最近いわれる Me イズムの社会である。しかし，「個人，とくに子供のニーズを社会のニーズに優先させる説は，社会学としてはオーソドックスではない」とかれはいう。このような説では，属性原理が軽視されているわけである。ところで，社会のニーズとは連帯である。連帯するためには，「規範的秩序」(normative order) が守られなければならない。規範の内容は文化的に規定された行動パターンであり，ひとびとがそれを正統なもの (legitimate) として守るときに，連帯が実現する。この状況は，個人主義や実証主義や合理主義の対極としての——したがって業績原理の側からは批判され，嘲笑されるかもしれないところの——「非合理主義的確信」(nonrational beliefs) の世界である。この文脈に出てくる「文化」をもつ点に，人間と他の動物とのちがいがある，とデービスはいう。

このような立場であれば，最近いわれている「親の権威の失墜」のことに話はなりそうである。然り，デービスは親の権威にもとづく社会化を非常に重視している。およそ社会の道徳には，上述の文化の伝達（躾教育も含まれる）に必要なものとしての「権威への服従」——morality of constraint——と，子供の仲間同士の「協力関係」——morality of cooperation——があるが，とくに前

者が重要である。しかも，このいずれも，ほかならぬ属性原理のレベルのことである点が注目されるべきである。親が会社で重役であるか，一社員にすぎないかは関係はない。

およそ存続している社会は「不変を前提とした変化」(change within constancy) である。業績原理の組織集団による進歩も必要であるが，この方に傾きすぎて，連帯の絆が切れると「国内的には，少数の戦闘的凝集集団による革命が，対外的には戦闘的ライバル集団の攻撃が，結局は制度的安定の方向に引き戻すことになるであろう」。このように，社会の統合は業績原理によっては保証されない。

同時にまた，個人の統合（いわゆるアイデンティティの確立）もそうである。人間は，その構造が変化が多く，異質的な (changeable and disparate) 社会における，つかれやすい (stimulative, exacting, competitive) 業績原理の組織集団，つまり「緊張」の世界には基本的には耐えられない。属性原理の世界は，かかる世界にはない「くつろぎ」(feeling of security) の世界である。要するに，デービスは戦後の（わが国では高度成長以後の，というべきであろう），ポスト・インダストゥリアリズムの新らしい舞台の主役としての，家族集団を考えているのである。子供の社会化と親（組織人）のくつろぎの場としての。

IV 要　　約

デービスは，全体社会の統合を重視するが故に，属性原理の重要性を強調する。この根本的立場からの具体的処方箋は，自余の多くの学者にまかせているようである。「官僚制組織から人間的組織へ」経営組織の再構成の問題が多くのものによってとり上げられている。また，かれも，いわゆる家族問題にもふれているが，それは，家族の，全体社会における他の社会形態（組織集団や二人関係など）との関係の問題であるという。

ともかく，デービスの所論は近代社会批判の思想の表明である。この思想に

ついて，われわれは，まず，われわれがしばしば引用する，丸山真男の，ただ忙しく立ち廻る（「する」論理）だけが能ではないとして，組織を批判する「である」論理の文化主義を想い出す[9]。また第二に，戦後の高田社会学との類似性が注目される。その「改訂・社会学概論」（昭和24年）はデービスの“Human Society”（1948年）と同じときに出され，社会の統合を「社会意識」のタームで説く[10]。ともに統制作用の手段であるが，社会「意識」は全体社会の場面での人間の心にかかわるものであり，「組織」は部分社会（もちろん組織集団）の場面での人間の行動にかかわるものである。

ところで，後者には明確なサンクション（賃金査定や昇進・降格など）がある――「組織」とは，そもそも，そういうものである――から，個人のボランタリズムを有効に抑制することができる。もっとも，経営の権限（オーソリティ）も，博士のいわゆる「組織を支持する意識」が変動すれば，目覚めた従業員のコンセンサスをとくに獲得する必要があるから，昔どおりの伝統的な行使にとどまるわけにはいかない。経営「組織」の在り方は「変容」する。しかし，これにくらべれば，前者のサンクションはそれほど明確ではない（世間からの批判）――「意識」とは，そもそも，そういうものである――。反面からいえば，個人のボランタリズムによって，社会の意識はゆれる。「無組織」の集団としての家族（の存在意義）は，全体社会の意識のゆれ（伝統への懐疑）にほとんどパッシブで，後者の動向に応じて，はげしく「動揺」する。現代社会の家族問題は，この図式によって説明されるであろう。

第三に，デービスの，個人主義（とくに Me イズム）批判―社会規範重視の思想には，儒教の「克己復礼」の思想につながるものがあるとみるのは間違いであろうか。近代の批判はたしかに必要だとしても，反面，属性原理の，少くとも過度の強調は，属性のちがいによる身分的・階層的秩序を認めることにならないか。しかしながら，デービスは，基本的には，二つの原理の「巧みなバ

9) 丸山真男「日本の思想」昭和36年，Ⅳ。
10) 高田保馬「改訂・社会学概論」昭和24年，第2篇，第5，6章。

ランス」をいっているから，紀元前の孔子と全く同じではないはずである。いわば「ネオ・コンフューシアニズム」(Neo-Confucianism) といえるであろう。

最後に，日本の集団主義経営との関連。わが国の経営組織は PG をとり込んだものになっている。それが大体においてうまくいっているのは，業績原理による競争心を緩和するような全社的共同観念が，そのことによって醸成されるからである。デービスのいう，日常の競争的インタレストのベースにあるべき「神聖な共同理念」(sared common values) である。ただし，この属性原理は「大企業の，大企業による，大企業のための」規範であると思われる。