

經濟論叢

第126卷 第1・2号

経営組織論と集団類型論	渡 瀬 浩	1
マルゼルブと出版統制 (1)	木 崎 喜代治	23
インダストリアリズムと日本的経営	中 川 多喜雄	46
ソ連経済における地域別固定ファンド構造	田 中 宏	64
ディルクの剰余価値論 (下)	岸 徹	85

昭和55年7・8月

京都大學經濟學會

経営組織論と集団類型論

渡 瀬 浩

I 問 題

企業または経営を対象とした、いわゆる組織論はこれまで、専らその内部の構造や機能を研究してきた。かつての経営経済学では、むしろ外部関係のみが排他的に注目され、経営はマクロ社会における「点」でしかなかった。かかる見方を批判し、克服するために組織論的アプローチが登場したのであるから、これまでの経営組織論が外部関係の研究を全く、あるいはほとんど無視することになったのは故なきことではない。ともかく、とくに「システム」の名において、経営を閉鎖的構造のものとする立場がこれまでの主流であった。

経営を集団とか組織（正確には組織体）としてとらえることは、つねに、または最後まで、それを環境から隔絶したものとして取り扱わなければならぬということの意味しない。経営組織体という社会集団または「空間」は、現実にはいうまでもなく、マクロの社会構造のなかで見出されるものである。したがって、経営組織論はもともと、いまいった意味の社会関係というパースペクティブをもったものでなければならないのである。組織学界はこのごろ漸くこのことに気付いた。オープン・システム思考とか対外関係論といわれるものである。われわれの社会学的組織論の場合はじめから重視されている対象の開放的性格がいま新しいテーマになっているわけである。このような、いまの研究状況に照らして、われわれは経営組織体をめぐる社会関係の問題を考えてみたいと思う。

II “collectivity” の意義

エツィオーニ (A. Etzioni) は、閉鎖的組織論が軽視している、組織体と外部の社会単位との関係として三つのものがあるという¹⁾。組織体間の関係、組織体と社会の政治的形態との関係、および組織体と external collectivity との関係である。われわれは最後のものに興味をもつ。そこでまず、“collectivity”の意味を確定しておく必要がある。パーソンズ (T. Parsons) が多用しているが、必ずしも明確ではなく、group や organization などの、関連した言葉との異同について、現代の社会学者を悩ましていた術語である。

われわれの理解は次の如くである。結論からいえば、クーリー (C. Cooley) の “primary group” と「大体」同じである²⁾。しかし、クーリーの場合は、他方の secondary group——われわれの場合、その典型は経営組織体——と対照される特徴をもった、しかも（主として）その「外部」に存在する集団である。家族集団、遊戯集団、近隣集団などである。この二分法はその後の社会学界の共通財産（ただし、secondary groupの方はクーリーの造語ではない。あとで詳述する。）になっている。われわれも古典的なこの集団類型論は尊重したいと思う。

しかしながら、クーリー的な二分法のほかに、secondary groupの「なかに」primary group（的な関係）があるという見方がある。古典経営学（や経済学）はこうはみない。逆にいえば、社会学者はかかる primary group 的「要素」を発見し、このことを強調するのが普通である。合理的な（公式組織的な）secondary group の特徴にではなく、すべての社会にあるはずの非合理的な人間の関係の方に、社会学者はもともと知的関心をもっているからである。かくて、社会学者は、まず経営組織体の外部の primary group（類型）に注目する

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

2) C. Cooley, *Social Organization—A Study of the Larger Mind*, 1909, chap. III, 大橋幸・菊池美代志訳「社会組織論—拡大する意識の研究」(現代社会学大系)

が、上に述べたような「内部」のそれ（要素）にも興味を示す。クーリーの、集団類型の「二分法」の枠を越えた、かかる研究分野は広義の産業社会学といえるであろう。このようにいう場合、われわれはデュルケム (E. Durkheim)、マッキーバー (R. MacIver) など——バーナード (C. Barnard) も——を念頭においている。

二分法の枠内か、枠を越えるか、という問題であるが、かかる問題意識を明確にもち、しかも collectivity という言葉を使ったのはデーヴィス (K. Davis) である³⁾。かれによれば、クーリーは“primary group”を、たしかに具体的集団の一類型 (a class of concrete groups) をさす言葉として使っているが、また同時に、同情や相互同一化のような、関係の特定の性質 (particular qualities of the relationship) も強調しているという。デーヴィスはこの混用を整理して、secondary group のなかに primary association という要素があるという見方をすべきであるという。かくて、二分法の枠——「類型論」——を越えて、「要素論」の立場を採るのである。このことは産業社会学のいまの状況からいえば特筆すべきことではない。いまのコンテクストでいえば、かれが要素としての primary group を“collectivity”と呼んでいることが重要である。

上に述べたことですぐわかるように、collectivity は、メイヨー (E. Mayo) やレスリスバーガー (F. Roethlisberger) たちが現実の経営のなかで「再発見」した primary group と同じものであるともいえる。したがってインフォーマル・オーガナイゼーション (以下 IO と略称す) と大体同じである。しかし、厳密に言えば、そうではない。IO は経営のなかのミクロの場面のものである。小集団であり、いわゆる「職場」の場合である。この見方は、ももとの (クーリーによって類型として「発見」された) primary group の特徴が face-to-face の接触——したがって小規模の場面——にあるとされている点からきている。われわれは、かかるミクロの場面に注目することも——とくに実

3) K. Davis, *Human Society*, 1948, chap. XI

際の経営管理の方法または技術として——重要であるとしながら、理論的には、他方の FO (フォーマル・オーガナイゼーションの略称) と同じ場面で (マイクロの場面ではなく、全社的な場面で)、IO が析出されること (会社忠誠心など) を知らなければならぬということを、これまで、度々主張してきた。経営二重構造論である。デーヴィスの collectivity 論はわれわれの立場と同じである。かれは primary な関係の発生は face-to-face の接触を必ずしも前提としないと明言している。

要するに、collectivity は現実の経営のなかに認められる、全社の規模の、一つの要素である。他の一つは、いうまでもなく FO で、合理的な組織または機構であるが、この collectivity は一言でいえば相互同一化を特徴とする非合理的な人間関係の、全社的なネット・ワークである。そして、両者は経営のなかで共存する——デーヴィスは symbiotic といっている——「対等」の——いずれも全社的場面のものという意味——要素である。このような内容の経営二重構造論の含蓄と、もとクーリーにはじまる、primary group の再発見、同じことだがミクロ的な IO 概念の創出を内容とする人間関係論 (狭義の産業社会学) のテーゼとを混同すべきではない。組織理論と管理技術論とのちがいということである。いまの場合、問題の collectivity という概念は前者の場合の術語であるという点が重要である。primary group や IO と内容的には同じ (非合理的なものという点で) だが、研究対象たる経営組織体の構造における位置付けを異にするのである。なお、バーナードの場合の IO は、通説の IO のほかに、collectivity の意味合いをもつものとしても使われている。

要するに、“collectivity” とは、経営を組織理論的に分析した場合の、その二重構造における一方の要素である。

III 経営と家族の関係の問題

われわれの関心は経営組織体の外部の社会単位である。エッティオーニはそれを “external collectivity” という。collectivity という概念が、われわれが

前節に示したようなものであるかぎり、とくにデーヴィスの用法を前提とするかぎり、経営組織体のなかに家族集団のような「要素」がある、それが *collectivity* である、ということになる。エツィオーニの *external collectivity* という考え方の特徴は、アプローチの方向が一般の場合と逆になっているという点にある。すなわち、人間関係論の場合の、外部の、類型としての家族への注目からスタートとして、そのようなものが経営のなかにもあるという「再発見」のコースとは逆に、内部の、要素としての家族(的なもの)の析出からスタートして、そのようなものが外部にあるという「再認識」のコースになっている。

念のために説明しよう。人間関係論者はインダストリアルリゼーションのインパクトによって家族などの基礎集団(類型)が解体し、無機能化したと考え、この点に注目した。したがって、経営者は経営のなかに、そのような機能が果たされる場、つまり情緒的安定の場をとくにつくることに努めなければならぬとしたのである。「再発見」というのは、正確にいえば、このような家族的なもの的人為的形成ということである。他方、組織理論の場合は、まず経営の二重構造論の確立、したがって *collectivity* (要素)の析出ののち、いわゆる環境論に進む。そして次に、経営をめぐる社会単位の一つとしての家族その他の基礎集団との「関係」——いうまでもなく、これらの集団が原則として機能しつづけており、現に「存在」しているという認識が前提になっている——の研究に進むべきであるとする。「再認識」というのは、このような意味の視界の拡大(環境の問題への関心)のことである。

経営組織体の構成「要素」である *collectivity* も、その外部の、いわゆる家族集団(類型)も、いずれも、われわれの社会生活における情緒的安定の場であり、表出的(*expressive*)人間関係の特徴とする。前者の *collectivity* の研究からスタートする組織理論で、後者がとくに“*external collectivity*”と呼ばれる所以である。

われわれの主題は経営と家族、正確にいえば経営組織体と家族集団の関係である。この問題については、従来、二つの社会単位が経営学と社会学という別

個の学問の対象であったために、少なくとも体系的な研究——とくに現代の状況を取り上げた研究——はないようである。しかしながら、この領域にかかわるものとして、社会学における集団類型論は忘れられるべきではない。テニース (F. Tönnies)、デュルケム、クーリー、マッキーバーなどの、(広義の) 集団についての類型化 (すべてダイコトミー) の試みである。前世紀の終りから今世紀のはじめのことである。したがって、経営学が少なくとも体系的なものになるまえ、とくに現在のように経営をいわゆる社会集団としてとらえる試みは全くなかったころ、社会学の方では、経営も、ともかく、一つの集団類型として考えられていた。

論者によって名称は異なる——分類基準がちがうから——が、それらを通じて、もっともわかりやすい日本語でいえば「機能集団」または派生集団ということである。ただし、社会学者は他方の、家族などの基礎集団の方を研究対象としていた。機能集団については立ち入った研究がされたわけではない——そうなのは、人間関係論の登場、さらには組織の時代になってからで、経営「組織体」という概念がこのことを示している——。それはともかく、社会学においては、すでに経営も一種の社会集団として把握され、他方の社会集団 (家族など) と対照されていたわけである。

経営と家族の関係は、例えば消費財や労働力の売買のタームで、つまり企業と家計の関係としてもみられるが、それぞれを (広義の) 社会集団とみるかぎり、上に紹介した集団類型論の成果を活用するのが有効であり、オーソドックスな方法である。集団類型論は文字どおりの類型化にとどまるのではなく、二つの類型間の関係や、社会発展における両者の相対的重要性の変化の問題などについても説き及んでいる。ただし、組織の時代の問題の解明のためには、この古典的な集団類型論はかなりモディファイされる必要があるかもしれない。

IV ベニス=スレーターの一時的社會論

ベニス (W. Bennis) とスレーター (P. Slater) が約10年前「一時的社會」

(The Temporary Society) という本を書いている⁴⁾。アメリカでの評価も高いということであるし、佐藤慶幸教授による翻訳もあるので、その内容は大分の周知のところであろう。わが国の経営学界では「官僚制超克論」(Beyond Bureaucracy) で知られているベニスの論文もおさめられている。経営組織がこれからはビュロクラティックなものからプロフェッショナルなものへ移行するであろうという見解である。さらに、本書には、スレーターが執筆している家族論も含まれているので、これからの一時的社会または流動化社会における、経営と家族の問題をともし取り上げた研究になっている。

経営組織体が基本的にプロフェッショナルな構造のものになっていくであろう、とみるのは定説であり、正しい。プロフェッショナル(組織のなかの専門職)はグルドナー(A. Gouldner)のいうコスモポリタン・タイプのメンバーであるから、所属組織をたえず移動していくのが特徴である。したがって経営組織体は一時的なシステムとなり、そこでは永続性のある社会関係や忠誠心などはついに期待することはできない。さらに、他の組織体——したがって、すべての機能集団——はもちろん、狭義の集団——基礎集団——も、ということはすべての社会集団が、このような構造のもの(文字どおりの一時的な結合のもの)になっていくとしたら、このことはわれわれにとって(アメリカにおいても)ショッキングなことである。

かれら(ベニス=スレーター)も、そうであるかもしれないという。しかし、つづけて「かかる互換性という概念は、結合原理が現在まで展開されてきた結果の論理的拡大にすぎないのである」と説明する。一時的社会への方向は、結合法則または集団構成原理の歴史的变化に沿ったものというわけである。かれらのいう、互換性原理による結合が支配的な一時的社会への移行というのは社会のゲゼルシャフト化のことである。地縁や血縁という古い紐帯よりも、この互換的結合という紐帯が支配的になっていくプロセスである。かれらはこの新

4) W. Bennis and P. Slater, *The Temporary Society*, 1968, 佐藤慶幸訳「流動化社会」, 昭和45年

しい原理を「共通利害の原理」または「第三の原理」という。かれらの未来社会論は、その中身についてみれば、社会変動論のオーソドックスなものにほかならず、古典的なものということもできる。繰返していえば、そこでいわれていることは、ゲマインシャフトからゲゼルシャフトへということであり、この意味で、基礎集団衰退論でもある。

組織論が登場した背景として、組織の時代、または組織社会の到来があることはいうまでもない。エツィオーニのいう「われわれは組織のなかで生まれ、組織によって教育され、さらに、たいていのひとはその生涯の大部分を組織のために働くことに費している」ような社会である。かれの「組織」概念には友人集団や家族は入らない。したがって機能集団である。かれはつづいていう。「現代社会では組織の数も多くなり、しかもそれらの組織がいっそう多様化した社会や個人の要求を充足し、より多くの住民をまきこみ、さらにかれらのより大きな生活分野に影響を与えている」と⁵⁾。組織の時代とは、機能集団が個人に対してもっている意味や、社会における重要性が著しく増大してきた社会を意味する。ということは、他方の基礎集団の比重が低下するというのである。

高田博士は、後者のことを、「基礎社会衰耗の法則」という。前者の、機能集団優位の趨勢については、「派生社会分散の法則」「社会的錯綜の法則」「利益社会化の法則」に分けて説明されている⁶⁾。まとめていえば、機能集団がますます機能的になること、それが高度化すること、その意味の合理化のことであり、とくに人々が複数の機能集団に分属するようになっていくことである。ベニス＝スレーターの経営組織のプロフェッショナルリゼーションとか一時的社会化というのは、機能集団のかかる発達方向のこと、および人々のそれらに対する関係の非永続化のことをいっているわけである。

われわれの関心は基礎集団の方にある。ベニス＝スレーターの一時的社会論

5) A. Etzioni, *Modern Organizations*, 1964, 渡瀬浩訳「現代組織論」, 昭和42年

6) 高田保馬「改訂・社会学概論」, 昭和25年, 257-314ページ。

ではどうなるのか。そのまえに、われわれ自身の基本的な考えを述べておこう。社会が一般に、基本的に、ゲゼルシャフトの方向に発達していくであろうということは、われわれももちろん認める。とくに機能集団はますます機能化され、それらに対する人間の関係は次第に一面的、合理的のものに変わっていく。問題は次の点にある。他方の、人間の非合理的、情緒的結合の傾向をいわば本能的なものとして認めるかぎり、それを充たす場が今後も、どこかになければならないはずである。これに対する解答はどんなものであってもよいが、少なくとも、かかる問題意識は忘れられるべきではない。

ところで、基礎集団とくに家族集団——社会発達の大きな流れをマクロ的に展望するときには、それを支配する文化価値と異質のものを特徴とする集団類型である——はどうなるかということである。ベニス＝スレーターの場合、かれらが主張する一時的社会化の大きな流れにまき込まれるとみられているのであろうか。必ずしもそうではない。少なくとも主流に対する「補償機構」という考えがある。かれらはいふ。「われわれが描いてきた移動、絶えざる激動、そして関連の喪失などがあればこそ、ある永続的な一体化を発展させることが、いよいよ重要となるだろう」と。そして「将来における人間結合の永続性はいずれも、二つのより原初的な原理（領域性と親族）の存続に依存することになるだろう」という。しかし、要するに「一時的な家族システムが発展するかどうかは、まったく未解決の問題である」というようないい方になっていることをみれば、われわれのような基礎集団の必要・存続という積極論——全体社会の構造と発展をみる場合に、つねに機能集団と基礎集団とを二つの軸としてみる、この意味の集団類型論を前提としたもの——との間には距離があるように思われる。基本的には、主流の方にとられすぎた、社会全体の直線的、均等的発展を主張する進化論の立場といえるであろう。

ベニス＝スレーターはその「序文」を「交互に織りまぜられた二人の論文に共通するテーマをささえているものは、現代社会の本質および未来に対する真剣な関心であり、かつ社会制度に関する伝統的な先入観や紋切り型の拘束力から、

われわれ自身を解放したいという願いである。いかにゆがんだものであれ、こうした見通しをもっていないと、われわれが未来を決定し、形成する可能性はまったくない。未来に向かって後退するだけである」という言葉で結んでいる。いかにもアメリカ的な思考である（われわれは一種の“Active Society”の立場とみたい）。いまの問題に即していえば、自己の欲求を充たすために、社会に対して主体的に立ち向かう主体的個人の視点をとるために、家族集団という「社会制度に関する伝統的な先入観」から自己を解放しようとするのであろう。基礎集団の存在を、少くとも一応は、白紙に戻して、とらわれざる立場で、その未来的形態の問題に主体的にチャレンジしようとする。

われわれの積極論的な基礎集団論または「伝統的な」集団類型論の立場とは異なる。機能集団がますます一時的なものになっていくという趨勢を前提として、少くともわれわれによれば情緒的人間関係の場、したがって有力な「生活拠点」であるべき家族集団について、かれらの未来社会論はいかに理解し、いかなる位置付けをするのであろうか。あまり急ぎはしないが、いずれ解答が出されるのであろうから、われわれはそれを待ちたいと思う。

V 一時的社会における家族集団

われわれは集団類型論の立場から、ベニス＝スレーターの一時的社会論における家族論について、一つの問題点を提示した。ところで、個人主義にもとづく直線的社会発展論については、社会学理論における対応物を指摘することができると思う。既述の高田社会学という「基礎社会衰耗の法則」は正確にいえば、基礎社会の団結と機能の変化であり、別に基礎社会相互の関係について、「基礎社会の拡大縮小の法則」と「中間社会消失の法則」がある。大なるもの（国家）はますます拡大し、小なるものは次第に縮小する。そして中間のもの（地方自治体）は漸次消失する傾向があるというのである。家族集団についてまとめていえば、家族の団結は稀薄になり、その規模も小さくなっていくというのである、そして、ついに「小社会縮小の極限として、その崩壊を見ずとは

必ずしもいいがたい」「しかも小家族すらいつまでも、生命を有するや。ある者はその崩壊を信じ社会的原子化の実現を信じている」という。

家族の崩壊——社会的原子化というのは、もちろん、極めて長い期間にわたって考えられる一つの方向である。したがって「基礎社会の運命は生物進化における爬虫類の運命にも似たるものがある。一時は爬虫類がその巨大なる構造をもって全生物を征服したのであるが、事情の変化と共に今日は衰残の存在をつづけている。基礎社会も久しき間一切の結社の支配者であったが、漸次その勢力を失っていくであろう。その消滅は予想せられないとはいえ、昔日の意義を恢復することは困難であろう」ということである。

高田博士の動態論にはジンメル (G. Simmel) の影響がある。いずれにおいても、究極の価値は個性であり、自由である。諸集団の交叉、錯綜を含む社会の拡大が、個人に自由の態度を許しやすいとみられている。家族集団についていえば、その縮小または消滅の結果、個人は原子化して利益社会の風波のなかで生きることになる。しかし、かれらはそれぞれの機能集団を主体的に選択して、そのことによって、個性を発揮することができる。とくにジンメルの場合、最近いわれている、自己実現の場としての経営組織体という見方と同じであるともいえる⁷⁾。

これらの社会学においては、家族といっても大家族が取り上げられ、成員に対する、むしろ拘束の面が問題になっているようである。われわれは小家族に注目し、成員がそこで情緒的安定の場を見出すとする。合理的機能集団と原子化した個人の対置——逆にいえば基礎集団の無視——という図式によって、機能集団の主体的選択、個性の発揮、自由の伸展という方向のみに目を奪われてよいのであろうか。これは主として理知の側面である。そこでは競争が中心になるはずであるが、社会には、少くともかかる日常の争いで疲れたものの憩いの場がなければならない。人間関係論は「機能集団のなかに」家族類似の IO が設定されるべきだと主張する。つまり、ミクロ的な collectivity である。エ

7) G. Simmel, *Über soziale Differenzierung*, 1890, 五十嵐信訳「社会分化論」, 昭和2年

ツィオーニは、そしてわれわれも、本来の家族集団の役割を認める。いうまでもなく、「機能集団のそとの」しかも理知的、合理的な機能集団とは対照的な、情緒的、非合理的な家族集団であり、external collectivity である。要するに、二つの類型の集団の存在に注目する。とくに、機能集団の発展を中心とする一時的社会化が進めば進むほど、逆に、永続的一体化を特徴とする家族集団の重要性がクローズ・アップするはずである。

人間関係論はデュルケムの影響を受けているといわれるが、デュルケム自身はどうなのか。有名な「分業論」第2版序文をみてみよう。かれはアノミーが社会の解体のみならず、個人の存在そのものも脅かすとする。かくて「職業団体」(le groupe professionnel)の道徳的意義を強調したことはよく知られている。デュルケムはジンメルとは対照的に、個人の自律とか自由という、いわば観念的なものを受けいれない。したがって、社会の発展——かれの場合、分業の発展——がもたらしたアノミーに対処するためには、超個人的な「道徳的人格」(personnalité morale)が形成されなければならないと考える。ところで、本来の家族は、農業時代より、人々の移動を特徴とする工業時代に入るにつれて、「一時的な」集団になってしまった——ベニス＝スレーターと同じ認識——。かくて、デュルケムのいう職業団体は、これまでの家族——かれもクリー的な“primary” group とみている——に「代る」、道徳的人格がそこで形成される共同生活の場である。かれによれば、職業団体は、1) 仕事に即した、2) 永続性のある、3) 労使一体の、「新しい第二次集団」(un groupe secondaire, d'un genre nouveau)である⁸⁾。囚みに、われわれはドラッカーの「工場共同体」(Plant Community)を想い出す。

要するに collectivity 的なものを重視する点は——それを何処に見出すかは別として——デュルケム、メイヨー、エツィオーニは共通である。ともかく、世界と個人の、まさに中間にある社会——基礎集団または、かかる性格をもつ

8) E. Durkheim, *De La Division Du Travail Social*, 2^e éd., 1902, pp. I-XXXVI, G. Simpson, trans., *The Division of Labor in Society*, 1933

た機能集団——が重視されている。かくて、同時代の社会学の巨匠、個人主義のジンメルと、社会的個人主義のデュルケムとは全く対照的である。

VI カッツ=カーンのシステム論

これからの社会で家族の機能はどのように変わっていくのか、ということを議論する場合、いうまでもなく家族集団の概念ができるだけ明確に定義されていることが必要である。われわれはとくにその規模の問題に——したがって核家族の問題にも——関心をもっている。これらのことについて、いずれは体系的に取り組まなければならぬのであるが、いまはとくに手をつけることなく、やはり家族の機能にかかわる次の問題に移る。

クーリーが家族集団を“primary” group (第一次集団) と呼んだのは、親しい対面的結びつきと協働を特徴とする、かかる集団が個人の社会性と理想の形成において「根元的な」(fundamental) 役割を果たすとみたからである⁹⁾。

「三つ子の魂百まで」といい「孟母三遷」ともいわれるから、十分理解できるし、常識的にもよく知られていることである。ところで、われわれの関心は、一定の家族のなかに生まれ、そこで育った個人が、経営組織体という第二次集団 (secondary group) に雇用されたとき、そこでいかなる適応を示すか、ということである。

思うに、われわれは家族集団のなかでも経営組織体のなかでも、いつも人間関係のなかで生活する。ここでわれわれがいう人間関係というのは、いわゆる人間関係 (human relation) だけではなく、それを含めた広義のものである。そのなかで、とくに権威に対する服従関係、よくいわれるタテ関係に注目したい。経営におけるタテ関係、つまり管理権限には服従するという、そのようなパースナリティは、基本的には、幼いときの家族における経験によって育てられるともいわれる。後者が「プライマリー」な集団であるからである。しかしながら、経営組織体の構造の本質が、物的報酬に対する労働の提供という

9) C. Cooley, *op. cit.*, p. 23

「功利的なもの」(utilitarian)¹⁰⁾とみられるかぎり、これは家族の場合の、本能的には愛情にもとづく非合理的な権威の関係とはちがうのではないか、というのがわれわれの疑問である。このような経営の構造を支えるものを、家族における教育または社会化の、少くとも単なる延長において理解することは正しいであろうか。要するに、経営組織論との関係では、家族集団のプライマシーについて吟味する必要があると考えられる。

経営についての組織論的研究の、現代における主流はいわゆるシステム論である。かつては点であり、ブラック・ボックスであった経営の内部構造があらためて注目された。そこでは、まぎれもなく人間が相互に影響し合って生活している、かれらの意思決定や行動のネット・ワークが観察される、とされた。かくて、古典経営学におけるホリスティックな、ヴォランティアスティックな方法とは全く対照的な、すべての研究対象を「構成単位間の相互作用」において理解しようとするシステム論が採用されることになった。人間関係論や行動科学がそうである。いまの問題についていえば、この見方によるとき、経営も家族もともにシステムであるということになる。もちろん、経営学者は家族の方には関心はない。しかし、その通説は経営はもちろん家族も「組織」とみる。ともにシステムをなしているという意味でそう呼ばれており、それらの研究はいわば同型性の論理で終始している。経営も家族も、相互に影響し合っている複数人間の意思や行動の体系とみられるかぎり、それ以上の詮索を加えぬかぎり、二つの集団の構造のちがいや関連を問う、われわれのような問題意識は出てこないであろう。

われわれはシステム論には批判的である。それは「すべてを説明しようとして、しかも何ものも説明しない」からである。カツツ=カーン (D. Katz=R. Kahn) は、システム論はすべての科学に対して「骨組み」を提供するものであるという¹¹⁾。したがって、それぞれの学問としては、研究対象をそれ自体の分

10) A. Etzioni, *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, 1964, pp. 31f., 綿貫護治監訳「組織の社会学的分析」昭和41年

11) D. Katz and R. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 1966, chap. III

析レベルで解明するための特定のモデルをつくることによって、むしろ「血肉」をつけ加える必要があるとする。経営のような社会的システムの場合、それと、とくに生物学的システムとのちがいを見落してはならない。たしかにシステム論は(生物)有機体説的な性格をもっており、「ネオ・有機体説」ともいわれている。カッツ＝カーンは、生物学的システムとくらべた場合の、社会的システムの特徴を「とくにつくられたもの」(contrived nature)という点に求める。このことは特記すべきことではない。かかる社会的システムを、さらに家族とそれ以外のものとに区別している点が重要である。

家族における権威関係は愛情に基礎付けられたものであり、さらに後者はいわゆるスキンシップの、授乳・育児という生物学的、生理学的な共生関係(symbiotic relation)に根ざすものである。かれらによれば、「制裁と外的報酬によって支えられている社会的・技術的システムにおける相互依存的役割活動」は、かかる共生的関係と区別されるべきものである。つまり、文化的構造物(cultural fabrication)である経営構造と、生物学的共生関係を本質とする家族構造とは、システムとしての共通性はあるとしても、むしろ相互のちがいが認められねばならないというのである。かれらが「社会的システムにおける大人の行動を、誕生-授乳から幼時期(心理学的のものも加わる)の共生パターンの『延長』で説明しようとするものが多いが、この線で解明できることは少ししかない」というとき、「伝統的に、家族を社会関係の研究の基礎にしていた社会心理学者」を批判しているわけである。

VII クーリーの再検討

1949年の「社会構造論」において「核家族」(nuclear family)という言葉をはじめて使用したマードック(G. Murdock)によると、その機能は性的、経済的、生殖的、教育的の四つである。清水盛光教授はこのうち、最後の教育的機能を重視し、社会関係の「原型」としての家族関係という¹²⁾。クーリーが

12) 清水盛光「家族」昭和28年、186-194ページ。

「プライマリー」というのもこの点についてである。

カッツ＝カーンの「延長論批判」は、このような「プライマリー」または「原型」という見方に対する反論になる。われわれは延長論批判には賛成である。経営組織体は家族集団の延長では説明できぬ、という考えは、反面からいえば「集団類型論」になるが、二つの集団の独自性に注目して、それらを類型化する、この立場を、われわれは採るからである。カッツ＝カーンも延長論者としてクーリーのことを考えていたと思われる。そこで、クーリーのプライマリー・グループの説明または「プライマリー論」の再検討が必要になる。それは、現代の経営組織論からみて、いかなる意義をもつのであろうか。どのように理解されるべきものか。

はじめにいつておかねばならぬことは、まえにも述べておいたが、第一次集団という言葉をつくり出したクーリーは、他方の第二次集団という用語は使っていない——内容的にこの集団に該当することは若干述べてはいるが——ということである。さて心理学的手法にもとづくクーリーの社会学の研究対象は、個人の心であると同時に社会の心である。このように、かれはいわゆる個人と社会を、心的レベルの相互滲透においてとらえる。社会の方についていえば、それは人間の分化した精神生活の統一であり、実体は社会意識または公共意識である。かれは「社会組織」(social organization) という¹³⁾。かれの場合、個人と社会は、特定の視点を採用するとき以外、本来切り離すことはできない。しかしいまの、われわれの興味からいえば、クーリーにおいては、個人と、基本的にはマクロの全体社会とが対置されているとみることができる——この点ジンメルと同じ——。換言すれば、両者の中間段階については、主として家族などの集団が公共意識の育成においてプライマリーな機能をもつことを説明することに力が注がれ、他方のセカンダリーな集団の方にはほとんど関心が示されていない。かくて、クーリー自身は、かれが secondary group という用語を使っていないことと併せていえば、少なくともわれわれのいう意味の集団類型

13) C. Cooley, *op. cit.*, chap. I

論者ではないということになる。忠誠、順法、自由、正直、奉仕、親切、同胞愛などの社会理想はまさに家族のなかに発生するから、クーリーはこの集団を「プライマリー」と呼んだのであるが、家族集団がプライマリーであるのは、ほかならぬ全体社会、つまりかれのいう社会組織にとってそうであるとされていると理解されるべきである。このレベルの社会が考えられていて、その「原型」が家族とされているのである。経営のような第二次集団にとって、プライマリーとされているのではない。

しからば、クーリーにおいては、第二次集団はどのように観念されているのであろうか¹⁴⁾。この問題を解釈するとき、第二次集団という概念によって、われわれは現代の合理的な経営組織体のモデルを考えることにする。すなわち、合理的な組織機構（いわゆるFO）と人間集団という二つの側面からなり、しかも前者を中核とするシステムである。ところで、第二次集団は、かれにとってはもともと、精巧に仕組まれた、一時的な (elaborate, transient)、社会における局面であるが、次第に——今世紀はじめのクーリーのみるところ——あまり親しくない人間の関係の association となり、「友情を抜きにした協働の理念」が支配するものとなりつつある。これまでは——近代以前は——あらゆる association は、人々の「集団における大きな目的に自ら献身しようとする欲求」が中心になっていたのに、という。かくて、現代の経営組織体では、家族に発生する「われら意識」「共同精神」(communion minds) または協働意識などはほとんど影をひそめているとみられる。かくて、家族の理念は第二次集団には及ばない。少くとも現代の第二次集団にとっては、家族は「プライマリー」グループではないのである。経営組織体における権威の関係を、家族——それが「プライマリー・グループ」だからといって——における権威の関係の延長において説明することは適当ではないのである。経営組織体における権威の関係はそれ自体のレベルで説明されなければならぬ。カッツ=カーンが「外的報酬にもとづく役割の関係」といったものであるからである。これは公

14) C. Cooley, *op. cit.*, chap. IV

式の規定 (formal prescription) にもとづく、一言でいえば功利主義の関係である。クーリーはこれを、「企業や職業生活における、あまり親しくない関係」とか「友情を抜きにした協働」といっているから、積極的に、経営組織体に独自の関係を認める立場ではない。70年前のことであるから当然であるかもしれない。むしろ、家族が、経営組織体に対してはプライマリーでないことが嘆かれているのである。近代以前の association への復帰が希求されるのであろう。ところで、われわれはかねて、バーナードの、人々の協働意欲を信じた上での経営組織観を、将来においては実現されるかもしれない理想論とみるべきだとしていたのであるが、かれは、復帰論的なクーリーの立場を、合理的組織概念やシステム・アプローチを使うことによって、継承、発展させたことになるであろう。また、クーリーが association 一般における「われら意識」に注目し、この面の優位を力説しているとすれば、とくに経営組織体のなかで「プライマリー・グループの再発見」をした人間関係論も、たしかにクーリーを継承したことになる。しかし、メイヨは「現実の家族が無機能化しているから、それに代わって」という考えである。これに対して、クーリーは家族の解体 (disorganization) を悲しむ点は同じでも、それ自体の再建を考えているように思われる¹⁵⁾。かれはいう。離婚は移民や移動の増大とともにふえる——この見方はベニス＝スレーターと同じ——、と。したがって「人間はひとつの集団や一つの場所で長く生活を続けるべきである」といって、ベニス＝スレーターの家族の一時性についての問題提起に明確な解答を与えているし、かの「制度から友愛へ」(from institution to companionship) という家族の変遷を批判しているからである。

最後に三つのことを述べたい。

その一。クーリーは経営組織体における collectivity のことをいっていると解釈される。かつてはこれがベースであり、したがって、家族は第二次集団に対してもプライマリーであったという考えである。理論的にいえば、現代の

15) C. Cooley, *op. cit.*, chap. XXXI

経営組織体でも要素としての *collectivity*——その優位性如何の問題は別として——は析出される。それはあるはずである。この点、クーリーのプライマリー・グループを「要素」とみて、*collectivity* の名で呼ぶデーヴィスは、クーリー解釈としては当たっているというべきである。ただし、クーリーには「類型」としての家族 (*external collectivity*) という考えもあるし、むしろ、重点はこちらにある。

その二。「原型」論が、そこでの権威の原型が家族にあるというとき、国家や教会や学校などの第二次集団があげられていることが多い。「協働」のタームで大雑把に言えば、それらは自発的な協働の場である。この種の第二次集団に対しては、愛情と信頼にもとづく親子間の権威を中心とする家族が、まさにプライマリーであるとみることができるし、そうみなければならぬ。カッツ＝カーンは社会的システムをまず家族と、それ以外の社会システム（文化的のもの）に分けるが、さらに後者を、経営組織体のような“*social organization*”と、*voluntary group* や *community movement* とに区別している。最後のものとして例えば村における自発的な消防組織があげられているが、それはメンバーの必要や共有の価値によって統制されるという¹⁶⁾。この第二の区分は重要である。すなわち、第二次集団または組織体といっても、二種のタイプ（広義の集団についていうと、「サブ」タイプ）にわけて考えることが有効である。「協働」という点からいうと、*voluntary* な協働と、そうでない協働 (*compulsory* ということになる) とがあるのである。クーリーがプライマリー・グループの特徴として「協働」とか“*we*”意識といっているものは、このうちの *voluntary* な協働の場合である。このような協働のための組織体にとっては、家族はたしかにプライマリーである。逆にいえば、本質的に——*collectivity* 要素はあっても——*we* 意識のない経営組織体にとっては、家族はプライマリーではない。そこでの権威関係は独自のものとして理解されなければならない。

16) D. Katz and R. Kahn, *op. cit.*, chap. III

その三。 経営組織体における権威は、経営者の権力 (power) の行使が従業員によって正統 (legitimate) として受容されたものである。したがって、この意味の権威 (authority) は、組織体のメンバーが、雇用される以前に、あらかじめそこ (経営組織体を包含する社会) で社会化されている、全体社会 (クローリーのいう社会組織) の価値観や理想 (とくに権力観) によって基礎付けられていることになる。つまり、経営組織体の権威の源泉はクローリーのいう社会組織にあることになる。経営組織体の公式の規定を順守することと、親子間に発生する順法の心が同質的であるかぎり、組織体内権威が組織体外 (全体社会) から基礎付けられているということになり、経営組織体に対しても家族はプライマリーである——ただし、社会組織を媒介としているから、「間接的」に——といわなければならない。われわれはこの同質性如何の問題の究明はいまはしないが、カツ＝カーンは social organization については、共生的な家族関係から説明されうるものは「少ししかない」という。

VIII 要 約

今世紀はじめの古典経営学または伝統的組織論には、経営を社会集団とみる考えはなかった。社会学の方では、前世紀末から集団類型論が盛んで、経営を機能集団として類型化していた。しかし、第一に、その性格や構造をとくに取り上げたわけではない。第二に、そうであるから、二つの類型の関係についても立ち入って研究したわけではなかった。クローリーが一方をプライマリーと規定した場合も、他方の経営に対しての原型の説明にはなっていない。かくて、家族と経営は類型化はされたけれども、両者の関連は問われなかった。

デュルケムに刺戟されたメイヨーらの産業社会学はこの点からいえば画期的であった。二つの集団類型がともに注目されている。そして、まず、家族がインダストリアルイゼーションによって無機能化したとみる。次に、だから、経営のなかで、この情緒的安定という機能が充たされるべきであるという。この場合、かれらは経営を「システム」と呼んだ。経営の方からいえば、家族の

「とり込み」論になるが、ともかく、両者の関連についての認識が生まれた。なお、インダストゥリアリズムのもとでの経営のなかで働く、いわゆる「組織人」のパーソナリティは、近代的な核家族がつくり出すという、両集団の構造的対応関係の主張もある。しかし、反論もある。

組織の時代になり、組織論が花盛りとなるが、主流はシステム論であり、その中身はほとんど一般システム論 (general theory of systems) であり、生存モデル (survival model, viability model) である。その基本的考え方は前世紀の有機体説——コント (A. Comte)、スペンサー (H. Spencer)——と同じである。重要なことは、「一般」システム論は集団「類型」論と対立するということである。すべての社会集団について、骨組だけの研究に専心する無差別的アプローチが横行し、肉付けを重視する類型論は影薄いものとなっている。

この傾向に反論している——ブレーキをかけている——のがカツツ=カーンである。われわれのコンテクストでいえば、集団類型論がシステム思考を媒介として再生し、さらに機能集団の方については、サブ・タイプが考案されている。

上に述べたことは集団類型論の消長についての概括である。われわれは経営組織体という機能集団を中心として、それと、家族集団という基礎集団との関係に関心をもっている。この場合、この領域についての、これまでの社会学的研究の成果は十分に配慮すべきだと思っている。しかも集団類型論がカツツ=カーンまで進展してきたとしても、われわれの課題についての十分な解答は出ていない。

家族の機能は、パーソナリティの問題についていえば、その形成と安定にある。安定の場としての external collectivity はこれからどうなるのか (V までの内容)。経営のなかの人間は家族で形成されたそのものなのか否か (VI 以下)。二点にわけて述べてきたが、未だ問題提起の域を出ていない。しかし、前者は、最近いわれている「生活拠点論」さらには日本的経営における「集団主義」などの問題を考察するときの、また後者は、経営組織体における「権

威」の源泉や管理者教育などの問題を考察するときの、一つの理論的概念図式の構築を意図したものであることがうかがわれれば幸いである。