

官 僚 制 と 専 門 職

竹 内 洋

ルネッサンス的個人はもはや存在しうる個人ではなくて、英雄的神話となっている。……血統の貴族は富の貴族にかわってしまったが、さらに今日では富の貴族は専門家的技術と関心の貴族に道を譲りつつあるように思われる。——スーザン・ケラー

われわれがその時間をほとんど手一杯にあてている職業においてわれわれの知りつくしている利害という原則以外の原則にはしたがないとすると、どうして公平とか自己放棄とか犠牲とかに心を傾けることができるだろうか。——エミール・デュルケーム

(一) 小論の目的——組織のなかの専門職のジレンマ

ジョセフ・J・ダイス (J. Deiss) の「ザ・ブルー・チップス (The Blue Chips)」というビジネス小説がある。アメリカの製薬会社を舞台にした若い科学者を主人公とする小説である。ストーリーは主人公 (ウィンスロー) が科学者の実験室の世界から脱けて経営者層にのしあがっていくことにより専門職の役割価値と管理者経営者としての役割価値の交叉圧力の苦悩を軸として展開する。たとえば両者の価値観のちがいは「顕微鏡をのぞいているときどうして資本金のことを心配することができるのですか、われわれがやろうとしていることは財布をふくらますことだろうか、それとも自然の秘密の鍵を開けることだろうか¹⁾」という科学者の言葉が象徴的である。同僚の女性細菌科学者との恋愛がこれにからむが、彼女は専門職の理念型的態度をかたくなにまで崩そうとしない。そこで、かれウィンスローの専門職の役割価値から管理者の役割価値へのコミットの傾斜はより鮮明化、対照化する。「あなたの目標は私の目標ではない。私の目標になることはできそうにもないのです……」と彼女は泣き出し二人のロマンスは終る。かれはかつての専門職の役割価値も恋人もすて、経営者への道をひたすらのぼっていく。これは組織のなかの専門職の役割価値のコンフリクトというポピュラーな社会学的テーマのドラマとして読める。

福祉事務所のソーシャル・ワーカーはすべてのケースについてそれぞれきめられた訪問の時間幅のスケジュールが組まれている。このような管理上の手続きの指令に対して、ソーシャル・ワーカーは自らの緊急性の判断により、きめられたスケジュールを守れないというジレンマにたえず直面する²⁾。

アメリカのロー・ファームの被備弁護士の悩みもまた組織のなかの専門職に共通するコンフリ

1) Jay Deiss, *The Blue Chips*, 1958, 田崎勉訳「灰色の栄光」産業能率短期大学出版部, p.108

2) P. M. Blau S R. Scott, *Formal Organizations: A Comparative Approach*, 1962, 橋本真・野崎治男訳「組織の理論と現実(上)」ミネルヴァ書房, p. 107

クトである。ロー・ファームとはロー・オフィスよりも大きく弁護士が50人から100人以上いる法律事務所であるが、事務所の共同経営者である弁護士＝パートナーとそれに雇われる弁護士＝アソシエイトと一般事務職員とからなっている。ウォール街のこのようなロー・ファームを調査したアーウィン・O・スマイゲル (Erwin. O. Smigel) はロー・ファームのアソシエイトのジレンマを次のようにいっている。「アソシエイトは二者択一のジレンマに陥いる。専門職業家の理念にしたがえば、パートナーが困ったとしても、依頼者を第一に考えなければならないことになり、組織体の原則に従おうとすれば、つねにパートナーが正しくパートナーに『服従』しなければならない。そのうえ一般には上役に服従することが、被傭者の昇進をはやめる道であると考えられている³⁾」。

以上三例はいずれもアメリカを舞台にしたものであるが、アメリカでは組織のなかの専門職が多いということ、職業へのコミットメントが強いということにより専門職のジレンマはもっともクリアーにあらわれる。わが国の場合、「タテ割りの、官僚主義的な組織文化⁴⁾」の伝統が尾をひいており専門職のジレンマが必ずしもクリアーにあらわれないということもあるけれども、このようなジレンマはタテ社会の崩壊と、組織のなかの専門職の増加により、重要な問題となってきたといえよう。しかし、わが国にあっては組織のなかの専門職のジレンマは組織社会学サイドから組織緊張の問題としては言及されるが、この緊張自体を社会学的テーマとして追求したものは少ない。小論は組織のなかの専門職の実証的研究に先だつ理論的枠組の第一次的接近の試論である。

(二) 専門職の増加、組織のなかの専門職の増加

専門職は職業従事者中どのくらいの割合をしめるのか、増減のトレンド、そして組織のなかの専門職はどのくらいかを概観してみよう。そのためには専門職とはなにかの定義が必要であるが、ここでは、かりにわが国の場合を国勢調査職業大分類の専門的技術的職業でこれを見る。他の職業従事者との比較でみたのが図1である。1955年から1965年にかけては「特殊技能工・生産工程従事者・単純労働者」は56%の成長率であり、また「事務従事者」は78%という大きな増加傾向を示している。ところが1965年から1970年にかけては「管理的職業」と「専門的技術的職業従事者」の成長率がめざましく、それぞれ57.9%、39.0%の成長率である。「専門的技術的職業従事者」の増加傾向は1960年までみるべきほどの記録を示していないが、1965年から1970年にかけて増加傾向ははっきりあらわれ、アメリカ型に近づいている。職業分類法は各国の統計によって若干の相異があるので、わが国との正確な比較はできないけれども、アメリカの場合は1900年から1960年にかけての10年ごとの全職業従事者中、専門的技術的職業従事者のし

3) E. O. Smigel, *The Wall Street Lawyer: Professional Organization Man ?*, 1964, 高桑昭・高橋勲訳「ウォール街の弁護士」サイマル出版会, p. 316

4) 佐藤慶幸「プロフェッションの組織論的アプローチ」社会学年誌, No. 12, 1971, p. 114

めるパーセントは4.3%, 4.7%, 5.4%, 6.8%, 7.5%, 8.6%, 11.4%と漸増している。⁵⁾また1966年の時点でおこなわれたわが国の1985年の職業従事者予測は表1のように管理的職業, 専門的技術的職業でもっとも予測成長率が高い。1970年で専門的技術的職業従事者(3,476,000人)の総就業者(52,042,000人)に対する割合は6.7%であるが, 1985年には10%が予測されている。このことは総就業者一人当りGNPと専門的技術的職業人口比率との国際比較の図2をみても, わが国の場合今後増大の傾向をとることは必至であることがわがらう。一人当りGNPと就業者率の予測データがえられれば回帰方程式, $y = 9.44859 \log x - 20.4238$ の x が判明するから専門的技術

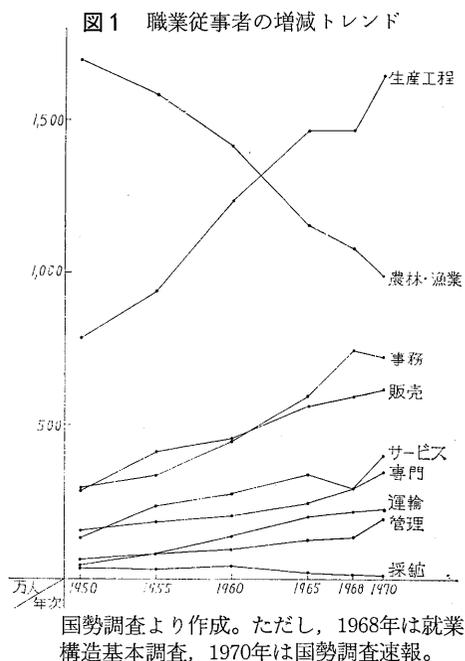


表1 職業別人口とその比率の想定

年	計	管理的	専門的 技術的	事務	販売	ブルー カラー	サービ ス
1960	万人 4369 (%)	101 (2)	214 (5)	456 (11)	461 (11)	3,854 (65)	283 (7)
1985	5800 (%)	410 (7)	590 (10)	880 (15)	590 (10)	2,740 (47)	600 (10)

注：ブルーカラーは工場労働者が主体であるが、ここでは農作業従業者、建設、運輸通信、炭坑夫等を含む。
ビジョン研究会「20年後の日本」、日本生産性本部、1966、p. 47

的職業人口比率の未来予測が可能となる⁶⁾。

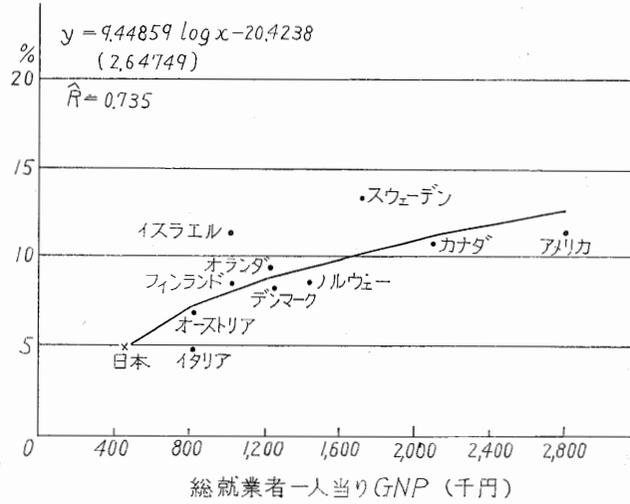
ではこれらの専門的技術的職業のなかで組織のなかの専門職がしめる割合はどうであろうか。かってウイリアム・H・ホワイト (William. H. White) は「オーガニゼーション・マン」のなかで「いわゆる会社員は最も顕著なオーガニゼーション・マンの一例であるが、しかし単なる一例にすぎない。会社組織に際立って認められる集団化の現象は、いまやほとんどすべての分野に影響をおよぼしているからである。教会のヒエラルキーのうちに身をおくはずの神学生、連合

5) R.H. Hall, Occupations and the Social Structure, 1969, p. 19

6) なお以上のような職業構造変動をオートメーション化の段階との関連のもとに論じたものに、W. A. Faunce & D.A. Clelland, "Professionalization and Stratification Patterns in an Industrial Community", American Journal of Sociology, Vol. 72, No.4, 1967., 富永健一・直井優「職業構造の変化と経営管理」中央公論経営問題, 1970春季号

竹内：官僚制と専門職

図2 GNPと専門的技術的職業人口比率



戸寿雄明日の社会と職業選択ダイヤモンド社, 1968, p.111.

表2 専門的技術的職業従事者の被雇用者数と比率

	総数	被雇用者数	(%)
専門的技術的職業従事者	2604830	2203720	85
(1) 技術者	401115	384815	96
1 鉱山技術者	6720	6660	99
2 や金技術者	8155	8090	99
3 機械技術者	64390	63275	98
4 電気技術者	58770	58080	99
5 化学技術者	25100	24930	99
6 土木・建築技術者	151160	137790	91
7 農林技術者	62310	61785	99
8 その他の技術者	24510	24205	99
(2) 教員	917305	910165	99
9 小学校教員	344170	344170	100
10 中学校教員	230805	230805	100
11 高等学校教員	207730	207730	100
12 特殊学校・幼稚園の教員	41670	38895	93
13 大学教員	54220	54220	100
14 その他の教員	38710	34345	89

京都大学教育学部紀要 XVIII

(3) 医療保健技術者	668725	488035	73
15 医 師	108835	49225	45
16 歯科医師	34440	4750	14
17 薬 剤 師	36220	22640	63
18 助 産 婦	19435	5840	30
19 保 健 婦	14255	14255	100
20 看護婦・看護人	228150	223820	98
21 あんま・はり・きゅう師, 柔道整復師	54485	9225	17
22 獣 医 師	10030	6550	65
23 その他の医療保健技術者	162875	151730	94
(4) 芸術家・芸能家	104900	62045	60
24 美 術 家	10210	980	10
25 デザイナー	37330	28040	75
26 音 楽 家	30565	15935	53
27 俳優・舞蹈家・演芸家	26795	17090	64
(5) その他専門的職業従事者	512785	358660	70
28 文芸家・著述家・記者	63070	52915	84
29 科学研究者	62460	62050	99
30 裁判官・検察官・弁護士	10890	4585	42
31 その他の法務従事者	15570	6870	44
32 公認会計士・税理士・弁理士	16595	2555	15
33 宗 教 家	108250	74015	69
34 保 母	60985	59675	98
35 社会福祉事業専門職員	21230	19895	94
36 写 真 師	26590	13365	50
37 その他の専門的職業従事者	127145	62735	50

総理府統計局昭和40年国勢調査報告20%抽出集計結果全国編 その2 産業と職業より作成。

病院を志望する医師, 政府の研究所に働く物理学の博士号保持者, 財団基金による総合研究計画にたずさわる知識人, ロッキードの巨大な製図室における工学士, ウォール・ストリートの法律事務所の若い見習, これらすべてがデュ・ポンの研修社員には血縁の兄弟⁷⁾というわけなのだ」と

7) W. H. Whyte, The Organization Man, 1956, 岡部慶三・藤永保訳「組織のなかの人間(上)」創元新社, p. 3

竹内：官僚制と専門職

表3 アメリカにおける専門職の被雇用率、自営率。

	男 (%)		女 (%)	
	被雇用	自営	被雇用	自営
会計士	87.0	13.0	92.3	6.2
建築家	52.8	42.2	b	b
美術家	76.4	23.5	78.6	20.4
大学教員	99.2	0.6	98.8	0.6
歯科医師	8.2	91.7	b	b
栄養士	b	b	99.4	0.3
技術者	96.8	3.2	b	b
弁護士・裁判官	35.1	64.8	58.6	40.4
司書	b	b	99.8	0.1
音楽家	77.3	22.7	55.4	44.3
自然科学者	94.1	5.8	97.9	1.8
看護婦	b	b	90.9	8.7
薬剤師	60.7	39.2	b	b
医師	33.3	66.7	62.0	37.5
社会福祉職員, レクリエーション・ワーカー	98.9	1.0	99.0	0.7
社会科学者	94.4	5.6	95.2	4.6
教師				
初等学校	99.6	0.4	99.1	0.7
中等学校	99.6	0.2	99.3	0.4

a SOURCE: U.S. Census of Population: 1960, Detailed Characteristics, U.S. Summary, Final Report PC(1)-ID

b 統計利用不能

W.L. Slocum, Occupational Careers, 1966, p. 134. より。

いったが、これを数字でみてみよう。この場合もまた国勢調査職業大分類の専門的技術的職業でこれをみる。組織のなかの専門職を被雇用専門職でみてみよう。表2の示すように雇用率の高いものは技術者96%、教員99%、科学研究者99%である。医師、法律家は比較的低いけれどもそれぞれ45%、42%も雇用されている。アメリカの場合はウォルター・L・スロカム (Walter. L. Slocum) が1960年のセンサスによっていくつかの専門職について被雇用、自営について男、女別に整理した表3でみられる。スロカムによれば、1960年において男性で84.3%、女性で93.6%が被雇用専門職であった。

専門職のはじめての体系的研究者であるカーサンダースとウィルソン (A. M. Carr-Saunders

& P.A.Wilson) は専門職とは「自由契約であり、組織の形は自分自身か他の少数の専門職と共同でつくったところに見い出される⁸⁾」といったが、このような自営専門職は現代においては典型的ではない。すでにみたように医師の45%が雇用され、弁護士、会計士も大ロー・ファーム、大アカウンティング・ファームに雇用されているものがかなりいるからである。雇用専門職が漸増しており、「ほとんどの専門職は未来においては官僚制の枠組と緊密に結びつくだろう」とまでいわれている、これは専門職の共同作業が利点をもたらすこと、専門職の職業活動に必要な装備のコストの増大¹⁰⁾、巨大組織がその内部に専門職を要求することなどによるであろう。

もっとも、これまで職業分類による専門的技術的職業=専門職ということで専門職の増加、組織のなかの専門職の増加をみた。ここで専門的・技術的職業とは総理府統計局「産業分類・職業分類」によれば「高度の専門的水準において科学的知識を応用し、技術的な業務に従事するもの、および教育、芸術、法律その他の専門的性質の業務に従事するものをいう。この業務を遂行するには通例大学研究機関などで特殊の科学的その他専門的分野の訓練またはこれと同等の背景を提供する実際の経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする¹¹⁾」とあるが、専門職の社会学研究者は専門職の概念をここでいう概念規定よりももっと広くつかっている。そのことの詳細は次章でのべるが、あらゆる職業は専門職—非専門職の連続体の上で位置づけられるもので専門職とは理念型である。したがって「専門職行動と他の種類の職業行動には絶対的のちがいはない。全ての職業行動に共通するある性質に関して相対的にちがいが¹²⁾あるだけである」。だから事務従事者や管理的職業に分類されている職業のうち少なからぬものが専門職と多少ともにかよった性質をもっていることになる。企業内スペシャリストといわれるシステム・アナリスト、プログラマー、コントローラー、オペレーション・リサーチャー、マーケティング・リサーチャー、広告・宣伝マン、ドキュメンタリスト、カウンセラー、インストラクター、ビジネス・エコノミスト等の論理と行動は専門職一般のそれとして理解できるだろう。またそのように考えれば専門職論や組織のなかの専門職の一般理論がカバーする領域はより拡大するだろう。

それゆえ昌頭に示したような組織のなかの専門職のジレンマの体系的研究が必要とされるのである。小論はこのジレンマを官僚制と専門職の視角からみていく。官僚制は「形式組織の特殊な形¹³⁾」であるが、現代組織の典型的構成原理だからである。企業、大学、研究所、病院ら、いずれの組織構造も官僚制の原理にしたがって構成されている。そこで以下では官僚制と専門職の概念を簡単に紹介し、組織のなかの職業の専門職化と組織の官僚制化の関係、プロフェッショナルリズ

8) A. M. Carr-Saunders & P. A. Wilson, *The Professions*, 1933, p. 446

9) M Abrahamson (ed.), *The Professional in the Organization*, 1967, p. 1

10) P. M. Blan & R. Scott, *op. cit.*, 邦訳 p.96

11) 総理府統計局「産業分類・職業分類」, 1965

12) B. Barber, "Some Problems in the Sociology of the Professions", *Daedalus*, Fall 1963, p. 671

13) N.P. Mouzelis, *Organization and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories*, 1967, 石田剛訳「組織と官僚制」未来社, p.15

ムと官僚制とのコンフリクトを考察し、最後にそのような組織のなかの専門職のコンフリクトの調整メカニズムと展望を概観したい。

(三) 官僚制と専門職の概念

官僚制についてはすでにウェーバーの古典的体系的の研究にもとづく概念がある。ウェーバーは官僚制を周知の六つの様式によって特徴づけている。いまその要点だけを引用すれば

- I. 各官庁が、規則——法律または行政規則——によって一般的な形で秩序づけられた・明確な「権限」をもつという原則が存在する。
- II. 官職階層制と審級制との原則、すなわち、上級官庁による下級官庁の監督を伴う、官庁間の上下関係の明確に整序された体系がある。
- III. 近代的な職務執行は、原本または草案の形で保管される書類（文書）と、各種の下僚か書記のスタッフとに依拠している。
- IV. 職務活動、少くともすべての分化された職務活動——これは特殊近代的なものである——は、通常、徹底的な専門的訓練を前提としている
- V. 職務が完全な発展をとげるときは、職務活動は官僚の全労働力を要求するようになる。
- VI. 官僚の職務執行は、一般的な、多少とも明確な・多少とも網羅的な・習得可能な規則にしたがっておこなわれる¹⁴⁾

一方、専門職についてはその概念が百花繚乱なので、古典専門職の職業的特質から専門職の専門職たる所以を考えてみる。専門職はヨーロッパにおいては僧侶職として教会制度のなかから出現したが、しだいに世俗化された大学の神学部、法学部、医学部の教育訓練によって牧師、法律家、医師となった。それゆえこれらの職業は学問的職業（the learned professions）といわれた。だから専門職にとって「学問」がなによりも基本要件である。またこれらの古典専門職は、人と神、人と人や国家、人と生物的環境の仲介者たちであった。それゆえ職業活動は「人のもとも根本的関心事」にかかわるものであった。したがって専門職とは職業技術の高度性、代替不能性、職業機能の緊急性、不可欠性に基本特質があるといえよう。この場合職業技術は「学問」にもとづくものだから、「内の一貫性のある知識の蘊蓄、つまり理論の体系から発しそれに基づくもの」¹⁵⁾である。職業機能については、古典専門職にあつては、「人の基本的関心事」という意味で緊急性、不可欠性を意味しており、クライアントへの重要なサービスという形で考えられた。しかし、現代では自然科学者、社会学者は新しい専門職（New Profession）といわれている。

14) Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 世良晃志郎訳「支配の社会学Ⅰ」創文社, pp. 60—62

15) M.L. Cogan, "Toward a Definition of Profession", *Harvard Educational Review*, Vol. XXIII, No. 1, p. 36

16) E. Greenwood, "Attribute of a Profession" in S. Nosow & W. H. Form (eds.), *Man, Work and Society*, 1962, p. 208. 専門職の概念について詳しくは、竹内洋「専門職の社会学：専門職の概念」ソノロジ, vol. 16, No. 3, 1971

またロー・ファーム、アカウンティング・ファームの弁護士、会計士は古典専門職のように個人的クライアントに直接サービスしているわけではない。クライアントは大企業であり、ひとつの仕事が機能的に分解された部分を担当するという「有機的共同化」¹⁷⁾の形態さえとられている。したがって職業機能は個人的クライアントの重要な問題をあつかうということではなく緊急性、不可欠性という一般的な広い意味で考えた方がよいのではなからうか。また、このようにみると専門職とは学問にもとづいた技術的職業のイメージとなる。カーサンダースとウィルソンは専門職にとって技術は重要だけれどもそれだけでは専門職たりえない。「原始社会の沢山の家族がそのままでは国家とならないように、同じ役割をはたしてもそれぞれが孤立していれば専門職とならない。従事者間に絆があり、これらの絆が一つの形—公式団体—をとるときに専門職の存在がいわゆる¹⁸⁾」¹⁸⁾と¹⁹⁾いっている。つまり専門職は単なる¹⁹⁾専門家^{スペシャリスト}ではなく「職業」として確立されていることが前提であることをいっていると解される。

わが国の場合とくに企業内スペシャリストといわれるものは、科学者、技術者をのぞいては企業内での専門家であって専門職となっていない。間宏は企業内スペシャリストについて「最近脚光を浴びている専門職についても、それは、しよせん、企業内での専門家であって、どこへいっても通用する自律的な専門職業人にはなりきっていない。事実、日本の専門職の多くは、その地位についてから、その専門勉強をはじめた人が多い。またその地位がなくなった場合に他の企業にうつっても同じ専門職につくかといえそうでなく、同じ会社の管理職その他のポストにつくのが普通である¹⁹⁾」¹⁹⁾と²⁰⁾いっている。しかし、このような企業内スペシャリストも職業団体を結成するときに、専門職化への徴候がみれる。たとえば、ビジネス・エコノミストはイギリスで1600人(1967年)アメリカで9000人(1964年)いるといわれているが、イギリスではBEG(ビジネス・エコノミスト・グループ)²⁰⁾が設立されている。会員は全エコノミストの $\frac{1}{4}$ 位しかいなく、独自の試験もないがこれを加えるようになれば単なる企業内スペシャリストでなく専門職業として広く一般に認められるだろう。わが国ではシステムズ・アナリストがSAS(システムズ・アナリスト・ソサエティ)²¹⁾を1971年10月4日に結成している。企業内スペシャリストが職業団体を結成すれば専門職業が成立する可能性が開かれる。また企業内スペシャリストといえども高度な理論体系・技術体系をマスターしているという点で典型的専門職といわれる医師、弁護士、科学者、技術者の論理と行動を多少とも共有している。官僚制化と専門職化、組織のなかの専門職のジレンマなど、かれらにも共通する問題である。

企業が専門職制度をとり入れるのは管理職ポストの逼迫によるバイパスづくりの面も少なから

17) 石村善助「現代のプロフェッション」至誠堂、1969、pp.127-128

18) A.M. Carr-Saunders & P.A. Wilson, op. cit., p. 298

19) 間宏「日本の経営」日経新書、1971、p.132

20) K.J.W. Alexander, et al., Economists in Business, 1967, 失島釣次・篠塚慎吾訳「ビジネスエコノミスト」好学社

21) 日本経済新聞 1971年10月5日

竹内：官僚制と専門職

ずあるが、企業内スペシャリストの増加と重要性の高まりにもよるだろう。1967年の日経連調査（表4）では334社中24.3%の企業がこれを取り入れている。専門職の問題は医師、弁護士、をモデルとしつつも、伝統的専門職から新興専門職（科学者、技術者）さらに企業内スペシャリストにまで拡大されて展開される

べきであろう。すでにみたように弁護士、会計士の伝統的専門職すら個人クライアントに直接サービスするという、あるいは自営専門職イメージは成り立たないのだから。その意味で以下は典型的専門職をモデルとして展開するけれども企業内スペシャリストに応用可能である。

表4 専門職制度の導入状況

業種	あり	なし	不明	計
(合計)	(24.3)%	(68.2)%	(7.5)%	(100)%
製造業	29.9	63.2	6.9	100
鉱業・建設業	36.4	54.5	9.1	100
金融業・商業	17.6	74.7	7.7	100
運輸・通信・電気	15.5	75.9	8.6	100

1967年8月日経連調査（334社）

(四) 官僚制化と専門職化

W・リチャード・スコット (W. Richard Scott) は仕事の組織化に関して二つのモデルを示している。第一のモデルはその仕事をするに必要なあらゆる基本的技術と自らのパフォーマンスを統制する規範、規準を仕事遂行者がもっている。各人は必要な技術をもっているので同僚に依存することなくすべての仕事ができる。自分と同僚に対して規準をつかうから、このシステムのなかのパフォーマンスは外部的監督をうけることが少ない。この場合、高度に複雑な技術と規範、規準の内面化はパラレルである。高度に複雑な技術を仕事とするものは自らのパフォーマンスのコントロールの責任をもつ傾向がある。第二のモデルは仕事は構成要素にわけられ、それぞれが割りあてられる。規範や規準が内面化されていないから仕事がいかになされるべきかを示す規則の体系が必要であり、規則を解釈し、守らせる職務がでてくる。第一のモデルは専門職のモデルであり、第二のモデルは官僚制モデルである。²²⁾

現実の職業は専門職—非専門職のコンテニウムに位置づけられる。このコンテニウム上で専門職よりも位置づけられる職業従事者を成員とする組織ほど官僚制が低いといえるだろう。専門職は高度な理論・技術と職業規範の内面化により外部的監督をうけることが少ない。フレッド・E・カッツ (Fred E. Katz) は職務担当者の専門的知識と技能が高度であればオートノミーの量も大きくなり組織管理による規律は小となる²³⁾とい、スマイゲルは一つの職業における規則の分量と、企業体の内部規制の制定の必要性との間に逆比例の関係があることを示唆している。²⁴⁾ だか

22) W.R. Scott, "Professionals in Bureaucracies—Areas of Conflict" in H. M. Vollmer & D. L. Mills eds., Professionalization, 1966, pp. 267-268

23) F.E. Katz, "The School as a Complex Social Organization", Harvard Educational Review, Vol. 34, No.3, 1964, p. 436

24) E. O. Smigel, op. cit., 邦訳p.302

京都大学教育学部紀要 XVIII

表5 専門職組織の官僚制化尺度のスコア

	権限の体統	分業	規則	手順の明細化	没人格性	技術的能力	計
会計士*							
会計事務所 1	50.1	39.3	40.9	37.4	35.9	19.4	223.0
会計事務所 2	46.2	40.2	39.1	36.6	34.8	16.5	213.4
会計部門 1	43.9	33.0	31.5	26.0	31.5	26.0	191.9
会計部門 2	29.0	20.8	27.0	23.2	29.9	29.7	159.6
広告マン							
広告代理店 1	47.2	40.3	38.0	34.8	39.8	18.0	218.1
広告代理店 2	50.2	36.7	44.5	39.0	38.5	24.5	233.4
技術者							
技術部門	44.3	34.6	33.1	31.2	35.6	24.7	203.5
法律家							
法律事務所 1	50.7	40.4	44.2	42.3	36.7	16.7	231.0
法律事務所 2	50.0	38.8	41.9	38.7	35.3	18.8	223.5
法律事務所 3	49.9	39.1	40.3	40.7	35.1	18.0	223.1
法律部門 1	43.0	35.3	38.9	37.0	38.0	20.5	212.7
法律部門 2	50.0	44.0	41.5	36.7	35.8	18.7	226.7
法律部門 3	47.2	35.1	37.0	36.0	33.8	24.3	213.4
司書							
公共図書館	36.5	34.5	27.4	27.1	34.9	17.0	177.4
看護婦							
看護婦組織 1	41.3	34.3	28.5	28.7	33.5	22.7	189.0
看護婦組織 2	35.2	34.0	30.2	27.0	31.2	19.7	177.3
人事・労務関係職業							
人事・労務部門 1	43.7	31.1	33.5	31.2	31.0	23.0	193.5
人事・労務部門 2	42.2	36.4	32.0	31.3	37.0	21.0	199.9
医師							
病院 1	46.5	36.6	36.8	37.9	37.9	23.2	218.9
病院 2	42.2	34.2	30.8	30.2	34.1	19.2	190.7
ソーシャル・ワーカー							
私立福祉事務所 1	44.4	36.7	35.7	34.4	33.5	17.4	202.1
私立福祉事務所 2	45.3	35.3	34.5	33.0	36.0	15.7	199.8
公立福祉事務所	46.1	37.2	37.9	34.1	38.7	20.5	214.5
株式会社							
会社 1	48.8	35.5	30.0	29.2	34.0	24.0	201.5
会社 2	48.7	38.7	33.5	35.0	34.8	15.3	206.0
教師							
初等学校	43.4	34.5	30.3	32.3	33.8	22.5	196.8
高等学校	44.8	33.4	31.3	33.1	32.3	23.0	197.9

注：低いスコアは官僚制化が高いことを示す。合計スコアは引用者が計算

* アカウンティング・ファームの会計士は certified public accountants であるが、会計部門の会計士はそうではない。したがって前者は完全専門職、後者は準専門職を組織成員とする。

(R. H. Hall, 注(2)論文 pp. 470~471)

竹内：官僚制と専門職

ら官僚制化とのかかわりでの専門職化のエッセンスは高度な理論・技術と職業規範、職業統制となる。このバランスがくずれると、つまり組織内職業の専門職化が高いにもかかわらず組織の官僚制化が高いと大きなコンフリクトがおこるだろう。

ところで実際に専門職がおかれている組織は二つに分けられる。第一は専門職が組織の主要な目的の中心的役割をはたしている「専門職組織」である。病院、研究所、学校、大学、アカウンティング・ファーム、ロー・ファームがこれである。第二は企業に典型的であるがある組織の一部として専門職組織をつくっていて、組織の二次的補助的目標をなしている「部門専門職組織」である。技術者の技術部、法律家の法律部、医師の医務部等がこれである。企業のスタッフ部門もこれと類似している。専門職組織は病院、研究所、大学と福祉事務所、学校では同じ専門職組織といっても相異がある。専門職化の高い専門職を成員としている「完全専門職組織」、専門職化の低い専門職を成員としている「準専門職組織」の類型ができる。前者は研究所、大学、病院、ロー・ファーム、アカウンティング・ファームらであり、後者は学校、福祉事務所、図書館である。さきにみた官僚制化と専門職化の均衡仮説、専門職化の高い専門職を成員としている組織ほど官僚制化が低いという専門職化と官僚制化の均衡仮説から次のことがいえよう。完全専門職組織は準専門職組織よりも官僚制が低く、部門専門職組織間では完全専門職を成員とする部門専門職組織は準専門職組織を成員とする部門専門職組織よりも官僚制化が低いであろう。

これをリチャード・H・ホール (Richard H. Hall) のおこなった官僚制化の比較調査 (表5) によってみよう。ホールはウェーバーの官僚制概念から官僚制化を以下のディメンジョンについて尺度化した。

1. 権限の体統一意志決定の場が組織によってあらかじめ構造化されている度合。
2. 分業一職務が組織による機能的専門分化 (specialization) により分割されている度合。
3. 規則の存在一組織成員の行動が組織コントロールに支配される程度。
4. 手順の明細化一組織成員が組織内に規定された手順にしたがわなければならない度合。
5. 没人格性一組織成員と組織外 (たとえば顧客) の両方が個人の属性に関係なく扱われる度合。
6. 技術的能力一組織的に規定された普遍的標準が採用と昇進時につかわれる度合。²⁵⁾

しかるのち専門職組織、部門専門職組織の成員の知覚の平均スコアによってそれぞれの組織の官僚制化の度合が各ディメンジョンについて算出された。

この比較調査によると完全専門職組織はアカウンティング・ファーム、ロー・ファーム、病院であり、準専門職組織は広告代理店、図書館、看護婦組織、福祉事務所となるが広告代理店を例外として後者は前者より一般的に官僚制化が高い。一方部門専門職組織については完全専門職を組織成員とするのは、法律部門、技術部門であり、準専門職を成員とするのは会計部門、人事部門である。部門専門職組織においても前者より後者が官僚制が高い。以上によりさきの仮説は広

25) R. H. Hall, "Some Organizational Considerations in the Professional - Organizational Relationship", *Administrative Science Quarterly*, December 1967, p. 465

告代理店をのぞいて妥当とされる。広告代理店は準専門職組織であるにもかかわらず官僚制化が比較的低い理由はあとでのべよう。

もちろん専門職組織の官僚制化の程度の規定要因は組織成員の専門職化だけではない。組織の規模が大になるにつれ官僚制化が高くなるだろう。また仕事の相互依存性は官僚制化を高めるだろう。専門職組織の仕事は独立した活動を組織のなかでそれぞれがおこなっている「機械的共同化」の場合とその活動が密接に連携しあっており、ひとつの仕事が分解され専門職がそれぞれを機能的に分解して担当している「有機的共同化」の場合とがある。「機械的共同化」の研究所、ロー・ファーム、アカウンティング・ファームよりも「有機的共同化」のそれらの方が他の条件が同じであれば、官僚制化は高いだろう。また、病院のように異なった職種のものからなっているものは、より官僚制化の圧力が働く。このようにさまざまな規定要因があるから、専門職組織の官僚制化と専門職化の均衡仮説は他の条件が等しいときにのみいえる。

専門職組織の官僚制化を完全専門職組織か準専門職組織かによってみてきたが、この他に自律組織か他律組織かが専門職組織の官僚制化にとって重要である。両者の区別は相対的なものであるが、「自律 (autonomu) は他律 (heteronom) においてのように、団体の秩序が外部の者によって設けられずに団体成員の能力によって設けられる²⁶⁾」ところにある。つまり大きな行政コントロールをうけている組織は他律組織である。

スコットは専門職組織を自律組織と他律組織にわけて両者の特徴を次のようにいう。自律組織では専門職集団が責任をとる職務と管理者が権限をもつ職務との間は明確な境界がある。専門職のトレーニングを受けた人が管理者の地位をしめてもその境界はそこなわれないうで、かれは管理上の権限を部下に行使するが、専門職の手続きにもとづいた仕事にはついてはアドバイスをするにとどまる。病院、大学、科学研究所、基礎研究を主要にする研究所がこれである。一方他律組織は専門職が管理の枠組にはっきりと従属しており、かれに認められるオートノミーの量は相対的に小さい。詳細な規則やルーティンについての管理のシステムが、専門職によってなされる仕事の多くをコントロールする。そこで専門職集団が個人的にも集団的にも責任がある活動領域を位置づけ、規定することはしばしば困難となる。図書館、学校、社会福祉事務所、応用研究を主とする私企業研究所がこれである。²⁷⁾

スコットにあつては自律組織=完全専門職組織、他律組織=準専門職組織と考えられているかのようであるが、はっきりしない。少なくとも両者を区別してはいない。現実には両者は重なりがちであるけれども完全専門職組織、準専門職組織と自律組織、他律組織のディメンションはちがう。完全専門職組織、自律組織の病院も、病院の国有化により、完全専門職組織、他律組織となる可能性もないわけではない。イギリスの病院が国有化されないときは私的制度として単純な組織

26) Max Weber, op. cit., 阿閉吉男・内藤莞爾訳「社会学の基礎概念」角川文庫, pp.78—79

27) W.R. Scott, "Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No.1, 1965, pp. 63—68

竹内：官僚制と専門職

構造をとっていたが、国有化されてのちは経営上の問題は病院をこえたところで意志決定がなされ、コミュニケーションは一定のラインを通して上から下へと伝達された。政府機関の行政官がかっては院長により行使されていた権限を行使した。専門職の観点から決定されるべきことも、²⁸⁾政治的に決定されたという報告がある。また経営者、理事者の力が強く働けば、完全専門職組織も他律組織へ傾斜するだろう。さきに示したホールの専門職組織の官僚制化の比較調査をみれば準専門職組織の広告代理店はロー・ファームやアカウンティング・ファームより若干うわまわる官僚制化をしめすが、企業内の技術部門、学校より官僚制化は低い。比較調査にとりあげられた二つの広告代理店は大企業の広告ビジネスに携わっていた人々によりつくられ、外部者の管理をうけてなかつた。²⁹⁾つまり、この場合の広告代理店は準専門職組織であるけれど相対的に自律組織だったから官僚制化が比較的lowだったといえるだろう。部門専門職は一般に他律組織といえるが、全体組織(企業)からの相対的自律性によってその度合にちがいがあがる。L. B. バーンズ (L. B. Barnes)³⁰⁾は二つのエレクトロニクスの製品製造会社の技術部門の比較研究をしている。それぞれはA会社のA部門、B会社のB部門と名づけられた。両部門は組織構造においていちぢるしい相違を示していたが、それは両者の経営ポリシーの反映であった。A会社は低価格で、商品の質の競争に打ち勝つため生産性と実利性 (practicality) の目標を強調した。B会社の経営ポリシーは「われわれは第一に技術会社であって、販売会社ではない」という副社長の言にあらわれている。これまでの用語でいえばA部門、B部門も企業のなかの部門専門職組織という意味で他律組織であるが相対的にA部門は他律組織の度合が高く、B部門は他律組織の度合が低いといえる。A部門はハイアラーキー=ピラミッド構造が発達し、閉鎖システムとなり、B部門は平面構造で開放システムを示したといわれている。相対的に自律組織型か他律組織型かによる官僚制化のちがいと解せよう。

そこで完全専門職組織—準専門職組織と自律組織—他律組織とをクロスさせるとⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳの専門職組織のタイプが考えられる。これまでのべたようにⅠは大学、病院、Ⅳは学校、図書館である。Ⅱはたとえば病院が国有化されて行政コントロールがいちぢるしく増大したときとか、経営者、理事者の力が同様に増大したときのタイプである。Ⅲは学校、図書館などが大幅に外部からの当該組織の管理

図3

	完全専門職組織	準専門職組織
自律組織	Ⅰ	Ⅲ
他律組織	Ⅱ	Ⅳ

28) M. E. Dimock, *Administrative Vitality: The Conflict with Bureaucracy*, 1959, p. 95f. 佐藤慶幸「官僚制の社会学」ダイヤモンド社、1966, pp. 262—263より。

29) R.H. Hall, *op. cit.* (1967), p. 472

30) L. B. Barnes, *Organizational Systems and Engineering Group: A Comparative Study of Two Technical Groups in Industry*, 1960, 松本和良「技術者集団の組織と人間関係—L. B. バーンズの所説を中心として」東北工業大学紀要, Vol.4, 1968より。

がなくなるときこれになる。官僚制はⅠ、Ⅱ or Ⅲ、Ⅳの順で高くなるだろう。部門専門職組織の官僚制も同じように考えられる。さきのバーンズの事例研究によって示されたA部門はⅡタイプ、B部門はⅠタイプとなろう。もっとも部門専門職組織はすでにのべたように基本的には他律組織であるから、部門専門職組織の自律組織型はサブタイプである。したがって一般的には部門専門職組織のⅠタイプは専門職組織のⅠタイプより官僚制化は高いだろう。

(五)官僚制とプロフェッショナルリズム

組織と専門職の葛藤は単なる組織と個人の問題にとどまらず、「二つの『制度』の間の関係」³¹⁾という点からながめなければならない。専門職人（プロフェッショナル・マン）の職業活動を組織と専門職がそれぞれコントロールしようとする。規準や規範がそれぞれ対照的なところにコンフリクトの構造的源泉があると考えられる。官僚制と専門職について両者がコンフリクトをおこさないというものはないが、コンフリクトをおこすとするものにも二つのタイプがある。第一は官僚制は専門職とくにプロフェッショナルリズムのオートノミーと矛盾するとするもので、マートン (Merton)、ミルズ (Mills)、ルイスとモード (Lewis & Maude)、ホワイト (White)、ベン＝デビッド (Ben-David)、ベンディックス (Bendix)、ディクソン (Dixon)、ゴールドナー (Goldner)、リッチ (Ritti)、ホール (Hall)、ダニエルズ (Daniels) 等である。必ずしも矛盾するものではないとするのはバーナード (Barnard)、ブラウ (Blau)、ゴス (Goss)、ヤノヴィツ (Janowitz)、ダルトン (Dalton)、コーンハウザー (Kornhauser)、グレイサー (Glaser)、ビュヒャー (Bucher)、ステリング (Stelling) らの見解である。³²⁾これは専門職のオートノミーとして具体的にどのようなものを考えるか、あるいはプロフェッショナルリズムに何を指定するかによってちがってくるだろう。

官僚制と専門職のコンフリクトは官僚制原理とプロフェッショナルリズムのコンフリクトとなる

31) W. Kornhauser, *Scientists in Industry: Conflict and Accomodation*, 1962, 三木信一訳「産業における科学技術者」ダイヤモンド社, p. 10

32) G.V. Engel, "Professional Autonomy and Bureaucratic Organization", *Administrative Science Quarterly*, March 1970, p.12 (R.K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, 1957. C. W. Mills, *White Collar*, 1951. R. Lewis & A. Maude, *Professional People in England*, 1953. W. H. Whyte, *The Organization Man*, 1957. J. Ben-David, "The Professional Role of the Physician in bureaucratized medicine: A Study in Role Conflict", *Human Relations*, Vol. 2, 1958. R. Bendix, *Max Weber: An Intellectual Portrait*, 1960. M. D. Dixon, *Professionalism in Engineering*, Part I. Working paper, 1964. F. H. Goldner & R. R. Ritti, "Professionalization as Career immobility", *American Journal of Sociology*, Vol. 72, 1967. R. Hall, "Professionalization and bureaucratization", *American Sociological Review*, Vol.33, 1968. A.K. Daniels, "The Captive Professional: Bureaucratic limitations in the Practice of Military Psychiatry", *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 10, 1969. C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 1938. P. M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy*, 1955. M.E. Goss, *Physicians in Bureaucracy: A Case Study of Professional Pressures on Organizational Roles*, 1959. M. Janowitz, *The Professional Soldier*, 1960. M. Dalton, *Men Who Manage*, 1961. W. Kornhauser, *Scientists in Industry*, 1962. B. G. Glaser, *Organizational Scientists*, 1964. R. Bucher & J. Stelling, *Characteristics of Professional Organizations*, 1967.)

が、ピーター・M・ブラウとW・リチャード・スコット (P. M. Blau & W. R. Scott) はパーソナルのパターン変数から両者の原理の類似と差異をつぎのように説明している。専門職の決定と行動は一定の客観的な普遍主義の規準 (universalistic standard) の特殊ケースへの適用であるが、ビューロクラートも抽象的な原則によって支配されるという点で両者は大いに異なるわけではない。プロフェッショナルリズムの第二の特徴は専門職は厳密な限られた範囲の問題を取り扱うという局限制 (specificity) にある。ビューロクラートもまた制限された権威という点でそれほどこちがわない。第三は専門職のクライアントに対する関係は感情的中立性 (affective neutrality) によって特徴づけられるが、ビューロクラートも没感情性はよって特徴づけられる。第四に専門職の地位は出自や性などによらず遂行 (performance) によって達成される。ビューロクラートの昇進もまた客観的で明示的な公的基準によって支配される。第五は専門職は自らの利益をクライアントにサービスを与えることに依存させる傾向をもつ集合志向 (collectively orientation) をとる。これは会社企業体では軋轢をおこすがサービス組織では調和するという。サービス組織 (service organization) とはクライアント集団が第一受益者である福祉事務所、病院、学校である。最後の特徴としてブラウとスコットは統制の構造について専門職と官僚制のちがいを指摘する。専門職はエキスパートとしての知識群を習得し、倫理綱領を内面化しており、そのような自己統制のもとで同僚集団の相互監視を重視する。同僚集団以外のものにそのような資格を認めない。ところが官僚制の規律の源は同僚集団でなく権限体統である。上位者の命令により遂行が統制される。ブラウとスコットは専門職と官僚制のコンフリクトの重要な因をここに見い出している³³⁾。一方、W・コーンハウザー (William Kornhuser) は企業のなかの科学者の研究により組織の価値と専門職の価値の構造的な対立関係をつぎのようにいう。第一は目標についてである。科学者は優秀性、科学的基準への志向が強い。企業もまたこれを求めるが、利潤の範囲内のそれであってコストを無視した科学的探求を求めない。第二はブラウとスコットが指摘したように統制についてである。組織構造の統制力は「ライン」にあるのに対し、専門職は同僚による統制を指向する。組織の指導権と専門職の自治との相克を生む。第三はインセンティブについてである。専門職は専門職の普遍的価値への忠誠心を要求し専門職サークルのなかでの一定の地位を与えられる。組織は組織内部の昇進を報酬とする。つまり専門職人は自分の働く組織と属している専門職の両者によって設定される地位と成功という拮抗する基準にはさまれる。第四は影響力である。組織の権威は合法性を命令書から引き出している。これに対して専門職の権威は特殊能力を根拠にしたエキスパートの権威である。このようにコーンハウザーはいう³⁴⁾。官僚制とプロフェッショナルリズムについて体系的な調査研究はホールによってなされている³⁵⁾。ホールはプロフェッ

33) P.M. Blau & W.R. Scott, op. cit., 邦訳 pp. 91—96

34) W. Kornhauser, op. cit., 邦訳 pp. 14—16

35) R. H. Hall, op. cit. (1969), Part II 4., "Professionalization and Bureaucratization", American Sociological Review, Vol. 33, No. 1, 1968

ナリズムとして次の五つを考える。

1. 専門職団体を主要な集塊集団とする。
2. 公衆へのサービスの信念。その職業が不可欠であって公共に役立つという考え。
3. 自己規制の信念。専門職業従事者の仕事をもっとも適確に判断できるのは同僚であり、同僚によるコントロールこそ望ましくかつ実際的であるということ。
4. 専門領域への天職感。仕事への献身と、少ない報酬でも職業を続けるということ。
5. 自律志向。クライアント、専門職外の人々、雇用組織らによる外的プレッシャによってではなく自己決定をするということ。³⁶⁾

表6 プロフェッショナルリズム尺度と官僚制尺度の順位相関係数

	専門職団体 準拠	公共サービ スの信念	自己規制の 信念	専門領域の 使命感	自律志向
権限のハイラキー	-.029	-.262	-.149	.148	-.767 ²
分業	-.236	-.260	-.234	-.115	-.575 ²
規則	-.144	-.121	-.107	.113	-.554 ²
手続き	-.360 ²	-.212	-.096	.000	-.603 ²
没人格性	-.256	-.099	-.018	-.343 ¹	-.489 ²
技術能力	.593 ²	.332 ¹	.420 ²	.440 ²	.121

1 = P < .05

2 = P < .01

R.H. Hall, op. cit. (1969), p. 123.

官僚制はさきの指標はよって尺度がつくれ、プロフェッショナルリズムと官僚制の順位相関係数が計算された。これが表6である。表6をみればわかるように、一般的には官僚制とプロフェッショナルリズムに負の相関がみられるが、相対的に高い負相関がみられるのは分業のディメンションである。分業の程度が高く、専門職が狭い領域のなかで仕事をしなければならないならば、専門職は広い職業的結びつきから離反させられるからであろう。規則のディメンションはプロフェッショナルリズムと少ない負相関を示しているが、これは調査された組織があまり厳格な規則をおかなかったということにもよろう。手順の明細化と専門職団体を準拠集団にすることの間にも強い負相関がある。専門職団体を準拠とすることは専門職の規準により仕事を行うことであり、手順の明細化とは矛盾する。また、没人格性とプロフェッショナルリズム間にもかなり高い負相関がある。技術的能力とプロフェッショナルリズムは高い正相関を示しているが、この官僚制のディメンションは専門職の採用にあたって情実あるいは個別主義の規準ではなく能力を規準とするということであるからであろう。もちろん専門能力を規準としても、専門職外のものがこれをなすことは、コンフリクトの潜在的源泉となる。部門専門職組織、他律専門職組織ではこのようなコンフリクトが潜在する。いずれも採用、昇進にあたってのイニシャチブを専門職集団がとれな

36) R. H. Hall, *ibid.* (1966), pp. 81-82

竹内：官僚制と専門職

表7 新規採用時の選考方法N=117(学部・修士・博士共)

質 問	学 部	修 士	博 士
(イ) 本社人事部門が学卒者を一括選考し、その中から研究所配属をきめる	11.1%	8.5%	5.1%
(ロ) 本社人事部門が一括選考決定するが、研究所配属をきめる段階では研究所の希望や意見を徴する	48.7	35.0	17.9
(ハ) 本社人事部門が一括して選考するが、そのうち研究員の採用決定については研究所の意見を徴する	17.9	19.7	15.4
(ニ) 研究員の採用手続は本社人事部門がとるが、実際には研究所自身で候補者をさがし、選考し、きめている	7.7	17.1	27.4
(ホ) その他	1.7	3.4	3.4
(ヘ) 無 答	12.8	16.2	30.8
計	100%	100%	100%

兼宇宙・田崎醇之助「研究者の適性に関する調査」, 早稲田生産研究所紀要No.2, 1971, p. 29

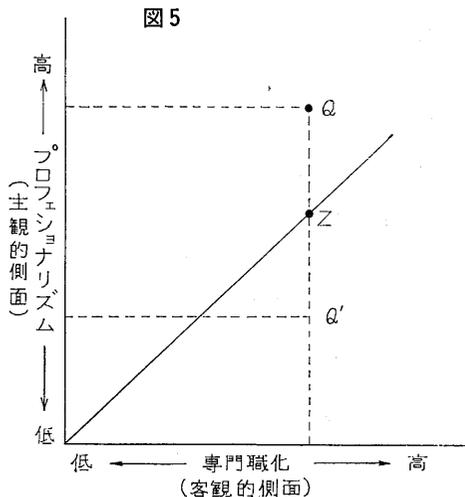
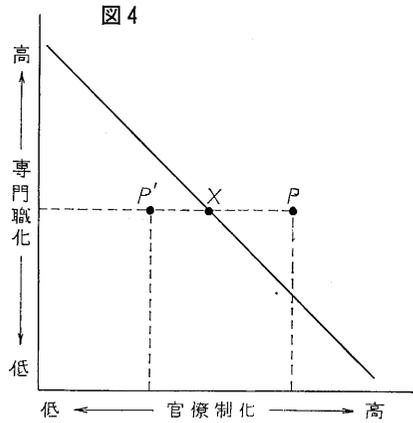
いからである。ちなみにわが国の企業所属の研究所の研究員の新規採用にあたっての選考方法を調査した表7によれば、新規採用の完全なイニシャチブをもっている研究所は学部卒研究員の採用の場合で7.7%、修士卒で17.1%、博士卒で27.4%どまりである。ホールの調査にもどれば自律志向と官僚制化がもっとも高い負相関を示す。技術的能力以外の官僚制の指標との間には高い負相関がある。したがって官僚制と組織のコンフリクトの源泉はオートノミーをめぐってあらわれるとホールはいう。専門職のオートノミー志向は組織によってなされる職務の要請と強度なコンフリクトをもたらす。同時に組織は専門職の強いオートノミー志向によりおびやかされるかもしれない。かくて「専門職がまったく自律的に行動すれば組織目標は達成されないだろう。理想状態は専門職の目的と組織の目的とが同一であり、その結果専門職が十分自律的で同時に組織の目的を達成することである。自律専門職組織でもプロフェッショナルリズムの対立物を含むからこういう理想状態は現実には達成されない³⁷⁾」という。

まえに官僚制化は専門職化に応じるという仮説をたてたが、もちろん両者が均衡していてもコンフリクトは存在する。この関係が破れるとコンフリクトは相対的に大きくなる。さきのバーンズのA, B二つの技術部門はどちらも完全専門職の技術者を組織成員としているがA部門は官僚制化が非常に高かった。B部門は官僚制化と専門職化が比較的均衡していたと考えられる。A部門の技術者は専門職志向や組織人、社交人のタイプに polarization をおこし、専門職志向のものは強い不満をもっており、技術の停滞、生産性の低下をきたしたという。これは官僚制化と専門職化の均衡が破れたことによるコンフリクトの増大の結果と解されるだろう。官僚制化と専門職化の均衡仮説を図示すれば、図中の斜線が均衡線となる。Pは専門職化に比べて官僚制化が高すぎる場合で、P'は専門職化に比べて官僚制化が低すぎる場合である。したがってXP, XP'は両者

37) R.H. Hall, *ibid.* p. 125

のギャップの大きさ、つまり官僚制化と専門職のコンフリクトの大きさを示す。XP'のギャップについて少し説明しよう。どんな組織も官僚制化を低くすればよいというものではない。スコットの仕事の組織化に関する二つのモデルでみたように、画一的仕事に従事する非専門職を組織成員とする組織が官僚制化を低くしても、Structural Looseness になる可能性がある。

では準専門職組織は多少官僚制化が高くとも大きなコンフリクトがおこらないであろうか。このようなことがいえるためにはプロフェッショナリズムと専門職化は平行だという証明がある。しかし必ずしもそうとは限らない。とくに準専門職は「みずからを完全専門職だ考えて、もっと自由裁量が許されるべきであり、もっと統制がゆるくてもよいと感じて」完全専門職に同一化する傾向があるから専門職志向をとるもののプロフェッショナリズムは完全専門職と同等になる。また教師、看護婦のように被雇用準専門職ではこのように完全専門職に同一化した専門職志向をとるものと従業員志向をとるものの Polarization がおこるのではなからうか。専門職志向をとるものは、完全専門職を目標にするから学校組織の官僚制とのコンフリクトは大きい。ところが従業員志向をとるものは学校組織の Structural Looseness とコンフリクトをおこす。その意味で「官僚制化は本質的に予測性の増大とコンフリクトの減少のためにデザインされているが専門職志向が低い学校においてのみコンフリクトを減らすことに成功する」のである。³⁹⁾



官僚制と専門職のコンフリクトは官僚制とプロフェッショナリズムのコンフリクトなのだから、まさにW・I・トマス (W. I. Thomas) の「もしある人がある状況をリアルと規定すればその状況はリアルとなる」との古典的命題を想起すれば、専門職化の客観的規定よりも主観的なプロフェッショナル志向が問題となる。ただし、専門職化は現実の組織の官僚制化を規定するから官僚制とプロフェッショナリズムのコンフリクトは客観的専門職化と主観的プロフェッショナリズムのギャップによってより拡大すると考えられよう。図

38) A. Etzioni, Modern Organization, 1964, 渡瀬浩訳「現代組織論」至誠堂, p. 137

39) R. G. Corwin, Militant Professionalism: A Study of Organizational Conflict in High School, 1970, p. 347

のZQ、ZQ'は客観的専門職化とプロフェッショナルリズムのギャップを示しているが、このギャップが大きければ大きいほど官僚制化とのコンフリクトがより大になる。なぜならば官僚制化はなんともいうように専門職化とパラレルに決定される傾向があるだろうからである。ZQはたとえば専門職志向の教師にみられる。官僚制化と専門職のオートノミーのコンフリクトである。ZQ'は従業員志向をとる教師にあたる。自由裁量が広すぎることで、アナキーな組織の不満となつてあらわれる。

(六) 組織と専門職の適応問題—概観と展望⁴⁰⁾

以上のように官僚制と専門職は本来的にコンフリクトがある。組織のなかの専門職には専門職志向と雇用組織へのアンビバラントなプレッシャーに悩まされる。アルヴィン・W・ゴールドナー(Alvin W. Gouldner)のいうコスモポリタン型、ローカル型、ハロルド・L・ウィレンスキー(Harold L. Wilensky)のプロフェッショナルサービス型、キャリア型⁴¹⁾はそれぞれ専門職志向、組織志向にあたる。コスモポリタン型とは「雇用組織への忠誠心は低く、専門分野の役割へのコミットメントが高く、外部の準拠集団を志向する」。ローカル型は「雇用組織への忠誠心が高く専門的役割へのコミットメントは低く内部に準拠集団をおく⁴²⁾」。このような両面圧力の問題は企業の技術部の技術者のような部門専門職組織にとどまらず学校、ロー・ファーム、病院の専門職においてもいえる。エチオニはアメリカの専門職組織の管理者を辛辣につきのように評している。「管理的仕事をやりたがって組織を志向したりしている学者は管理的地位についてから、その発表が質・量ともに劣るだけでなく、このような仕事をひきうける前にもそのような傾向があるようである」、「精神病院の院長には、最も成功した精神病医はいないにおもわれる」、「子どもたちにそれほど献身していない教師、つまり顧客志向が最も少ない教師ほどむしろ管理意識が強い⁴³⁾」。わが国の場合はどうであろうか。

一般に専門職組織の専門職は専門職志向にコミットする管理者を望むようである。ある研究所の研究員にたいする理想の管理者像の調査によれば⁴⁴⁾の研究員は仕事中心的な管理者よりも研究を直接指導していく上司を望んでいる。専門職志向をとるものが管理者になることは専門職志向の組織成員のコンフリクトを減少させるだろう。しかし、専門職志向をとる管理者にコンフリクトは集積する。第一線のベテラン記者が管理者になり、デスク・ワークに忙殺される悩みはしばしばきかれる。完全専門職はもともと社会的地位、報酬が高く、組織志向をとる組織管理者の

40) 本章は文字どおりデッサンである。他日稿をあらためたい。

41) H.L. Wilensky, "The Professionalization of Everyone?" *American Journal of Sociology*, Vol. Lxx, No.2, 1964, p.151

42) A. W. Gouldner, "Comopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles.", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, 1957, p.290

43) A. Etzioni, op. cit., 邦訳 p.129, p.136

44) 本間康平「専門技術者の意識構造—D研究所所員意見調査報告」立教大学応用社会学研究, No. 11, 1967.

ルート以外に専門職志向者として専門職的成長 (professional growth) をはかる機会が組織外にも少なくない。しかし、準専門職の場合、専門職志向をとる者のリワードの機会は組織内外に非常に少ない。それゆえ完全専門職組織の管理者はしばしば当該専門職以外の素人によるが、準専門職組織においては当該専門職がなるともいえるだろう。管理職講習に出席したある教師は「私はやっぱり管理職にならずともよい。法令や規則よりも、子どもたちの心の中に不滅の灯をともすことに専念できる仕組をもっと真剣に国や社会は考えるべきだと思う⁴⁵⁾」とっている。専門職志向、専門職的成長を停止させなくともよいリワード・システム、昇進経路が必要である。官僚制と専門職、組織志向と専門職志向のコンフリクトを少なくするためには(消極的にはそのコンフリクトが組織目標達成に逆機能とならぬよう、積極的には組織目標達成に順機能となるためには)すでにのべたように官僚制化の水準を組織成員の専門職化、プロフェッショナルリズム水準と均衡化すること、二重昇進経路 (two ladders) をつくることなどが考えられよう。とくに、部門専門職組織では全体組織とは異なった独自の役割構造、権限構造、報酬構造を設置する必要がある。このような調整メカニズムは、徐々にではあるが、現実にとられはじめている。

一方組織の典型的構成原理である官僚制もその前提要因の変化により代替原理が模索されはじめている。システムの外部環境が安定しており、サブシステムが少なく組織目標が一義的であるという前提のもとに官僚制は効率を誇れた⁴⁶⁾。いまや静かにしかし確実に官僚制の終焉と新しい組織形態の萌芽がみれる。プロジェクトチーム、流動化組織、一時的システムがこれである。それゆえ、プロフェッショナルリズムが従来の組織構造=官僚制とのコンフリクトだけであれば長期的巨視的には、後者の変容、再編により逆機能的コンフリクトは逡減していくのではなからうか。

問題はつぎの点にある。現代の先端的システムのなかの技術者について中岡哲郎はつぎのような洞察をしている。「一見かれの個人的能力とみえる多くのものが、システムと結びついてのみ発揮される。それからきりはなされるとかれは実に多くの能力を失う。……かれが全体の方向に何の矛盾も批判も感じないかぎり、この部分と全体の無矛盾性はきわめて快適であり、かれにとっては世界の合理性の象徴として感じられるだろう。たが、かれが全体の方向にちょっとでも疑問を感じたりするとその合理性は一挙にたえがたい桎梏に転化する⁴⁷⁾」。

この指摘は将来の組織のなかの専門職の姿を極限化した姿で示しているといえないだろうか。もし、自律性がプロフェッショナルリズムの中核であり、それが自由に仕事をすることであれば、そのような専門職の自律性はしだいに満たされていくだろう。またそうでなければ専門職を組織成員とする組織は組織目標を効率的に達成できない。専門職が組織内で重要な位置をしめるからプロフェッショナルリズムを組織目標に効率よく誘導することが組織の不可欠な機能的要件

45) 朝日新聞, 1971年7月5日

46) 香山健一「流動的社会における適応と制禦」1970年度組織学会報告。また, W.G Bennis & P. E. Slater, The Temporary Society, 1968, 佐藤慶幸訳「流動化社会——一時的システムと人間——」ダイヤモンド社, III『官僚制を越えて』参照。

47) 中岡哲郎「技術の性格と技術者の位置」経済評論, 1970年1月号, p.106

となるからである。この完成された形がシステム化された研究工場であろう。

古典専門職は学問的職業で、重要な職業機能をはたすゆえに知性とモラルの象徴であったが、両者の予定調和はあくまでも期待にすぎない。専門職の専門職たる所以は前者にアクセントがかかってきていることと、組織のなかの専門職は組織目標への回路が閉ざされていることにより、現代の専門職は多少とも道徳ニヒリズムに陥っている。サイエンスを欠いたモラリストとしての専門職を期待するものではないが、現代の専門職は明らかに両者の健全な平衡を欠いており、道徳的ニヒリズムのぶんだけクールなエキスパートになり、そのことによって組織に適応し、専門職は自己確証しているかにみえる。心臓移植の医師、欠陥車に沈黙した技術者……。現代の専門職のクールなエキスパートぶりは企業内スペシャリストに典型的である。コピーライターについてこんなことがいわれている。商品として価値があるものを知らせるといふよりも、ほんとは価値がないが、うまく大衆心理を操って価値があるかのように見せかける方がやり甲斐があるという⁴⁸⁾。「カメラをのぞき創造的な仕事ができる」、「専攻の学問を生かしてその分野でのオールマイティーになること⁴⁹⁾」という技術者の生きがい感もミッションを欠いた没意味的な、なにがしか奇型の生きがい感ではなからうか。これがもっとも純粋型であられるときにゲームとしての現代職業がいわれる。自動車が先月より何台多く売れたとかというゲーム、視聴率競争というゲーム。ゲームはいったいなんのためにやるのだろうかとかと効用性は問わない。ただそれ自体の充足を楽しむ。「モーレッツ社員」はもっともよいゲームプレイヤーである。意味を問わないから。ハレンチ番組の製作者、CM製作者、セールスマン……は視聴率競争、販売競争のなかできわめてチャレンジングな仕事といってよい。そのかぎり白熱ゲームのおもしろさがあるだろう。ゲームプレイヤーはこのゲームはいったいなんのためにと考えると、かれはゲームへの意欲をそがれるが、現代の職業もまた意味を不問にしたゲームとすることによってのみ生きがい感が生じるという皮肉な逆説となっていないだろうか。科学技術者、ロー・ファーム、アカウンティング・ファームの弁護士、会計士においてはこのようなゲームとしての職業は無縁であると断言できるだろうか。きわめてパーソナルな問題をあつかう教師、ソーシャル・ワーカー、医師についてはこのようなことはいわれえないかもしれない。これらパーソナルな問題をあつかう専門職にとってミッションは職業機能遂行に不可欠なものであって、それなしでは職業機能は十分に達成できないという面がある。その意味ではポール・ハルモス (P. Halmos) のいうように、かれら (personal service professions) ⁵⁰⁾こそ社会革新のエージェントかもしれない。しかし、教科志向(subject-oriented)、生徒志向(pupil-oriented)の教師の類型、サイエンス志向、ミッション志向の医師の類型が描かれるように、これらパーソナルな問題をあつかう専門職にとっても道徳的ニヒリズム、シニカル

48) 黒井千次・見田宗介「市民たちの空虚な思い」展望、1971年4月号、p.69

49) 本吉修二・陣内靖彦「技術社会における大学の社会的機能」教育社会学研究、第26集、1971、p. 118より。

50) P. Halmos, The Personal Service Society, 1970 (本書の簡単な紹介は竹内洋「書評：The Personal Service Society」組織科学、Vol.5, No.1, 1971)

なエキスパートは確実に影を落している。このような没意味のプロフェッショナルリズムは組織構造の変容により専門埋没主義となって適応するのである。

「プロフェッショナル・マンの仕事は、専門分化した領域で、それなりの全体性を追求する。プロフェッションにおける専門分化は、全体との意味や関係を失なった断片性への分割ではない⁵¹⁾」という普遍性へ志向するプロフェッショナルリズムのみが組織構造の再編、変容によってだけでは解消できないものである。そしてこのようなプロフェッショナルリズムは「職業人としての立場からの社会批判が当然あっていい」「製菓産業に従事している技師をとってみると、いま自分がつくっている菓が、ほんとうに意味があるのかどうかについて職業人としていいたいことがたくさんあるだろうと思う」「だから労働者としての団結は当然と思うが、いわば職業人の良心に徹底することが、現状の批判になるという側面を、もっと重視する必要があるだろう⁵²⁾」という日高六郎の言及につながる。技術者は「インターカンパニーの交流組織を作り、そこで積極的に連帯して、共通の公害闘争を展開すべきである」という「声」があるが、さきへのべたような普遍性をめざすプロフェッショナルリズムが活性化するためには、組織のなかの専門職の横断的組織である職業団体が強力な対抗勢力となることが必要であろう。教師の職業団体である日教組は職業従事者のエゴセントリックな利益集団を超えて職業機能の合理的貫徹を志向するという一点において職業団体のある意味でのモデルケースである。

カーサンダースとウィルソンは今から40年ほどまえに、すでに巨大組織社会のなかで専門職が組織に呪縛されることを見抜いており、つぎのようにいっている。組織に対する人の態度はやみくもの組織破壊か、全面的降伏かのどちらかであるが、組織はある目的遂行のための二次的産物であることを確認し、「単なる機構である組織から職業集団への強調の移行ほど要求されているものはない」。専門職がかれのレファレンスを組織ではなく、職業集団にむけるべきという。そのとき、組織は本来の道具的位置になる。つまり、教師による学校、ジャーナリストによる新聞の真の姿になるという⁵⁴⁾。

組織のなかの専門職のプロフェッショナルリズムが専門埋没主義でなく普遍的価値へ志向するものであれば最少限このような強力な準拠集団をつくらなければならないだろう。そしてそのとき、ウェーバーのひそみになっていえば専門職によって生きる人間ではなく、専門職のために生きる人間の可能性の地平を望見することができよう。

要 約

51) 佐藤慶幸「現代プロフェッショナル論—タテ社会のなかでの可能性を探る」近代経営, 1970年12月号, p.14

52) 日高六郎・氏原正治郎「職業意識と組合意識」月刊労働問題, 1968年6月号, p.75

53) 朝日新聞1972年9月12日「声」欄

54) A.M. Carr-Saunders & P. A. Wilson, op. cit., Part IV: Professionalism and the Society of the Future,

竹内：官 僚 制 と 専 門 職

第一章では組織のなかの専門職のジレンマを企業のなかの科学者、福祉事務所のソーシャル・ワーカー、ロー・ファームの弁護士について事例を示した。第二章では組織のなかの専門職の増加を具体的データで示し、第一章でのべた専門職のジレンマが今日重要な問題であることを指摘した。第三章では官僚制と専門職の概念について示し、第四章では専門職組織について組織の官僚制化と組織内の職業の専門職化の均衡仮設のもとに、完全専門職組織は準専門職組織より官僚制化が低いことを示した。また完全専門職組織＝自律組織、準専門職組織＝他律組織と考えられるけれども、論理的には両者をクロスした専門職組織の4タイプが考えられることを示した。第五章では官僚制化とプロフェッショナルリズムのコンフリクトの具体相をリチャード・ホルの実態調査をかりて考察した。第四章で示唆したように組織の官僚制化と組織内職業の専門職化の均衡仮設から両者のギャップによってコンフリクトがおこるが、さらに専門職化とプロフェッショナルリズムの均衡仮設を提示し両者のギャップによってもコンフリクトがおこることを示した。最後に第六章では組織構造とコンフリクトをおこすプロフェッショナルリズムではなく、組織目標とコンフリクトをおこすプロフェッショナルリズムが現代的将来的問題であることにふれた。

(1971. 11. 3)