

内部組織の論理

宮本光晴

<はじめに>

なぜ組織を問うのか。組織の何を問うのか。組織について論じるとき、この問いを避けて通ることはできそうにない。というのも、組織に関しては、すでに正統派経済学による教科書レベルにまで標準化された扱いが、厳として存在するからである。それは「内部組織の経済学」と銘うつことにより、組織を通常の経済分析の枠内に完全に組み入れようとする。つまり組織とは、これまで市場の分析に専念してきた正統派の経済学にとって、自己の分析領域を拡げる格好の対象というわけである。そしてこの分析領域の拡がりをもってして、それは「新制度学派」と自負するに至っている。すなわち組織をはじめとして、一般に社会の制度やルールといったものに至るまで、経済学に固有の思考習慣と固有の分析手法が適用され、その説明力の高さが誇示されているのである。

目次

内部組織の論理	1
はじめに	1
I 内部組織の経済学	2
II 取引コストと市場の生成	6
III 取引コストと組織の機能	11
IV 組織の内的世界	16
V 組織の象徴的秩序	21
<編集後記>	30

だが果たして、「内部組織の経済学」によって、あるいは「新制度学派」によって、組織の十全な理解が得られているのであろうか。それとは反対に、経済学的と称する分析手法に偏するがゆえに、むしろ組織や制度の一面的で皮相な理解に終わっているのではなかろうか。あるいは経済学的という言葉に至るものとする事により、組織を組織として、制度を制度として理解することのむしろ妨げとなっているのではなかろうか。そしてそれらは、自己の偏りを自覚することなく、ただ形式的な分析手法をやみくもに適用することに終わっているのではなかろうか。またそれゆえに、日常経験の中での組織と経済学的分析による組織との間には、認識上あるいは感覚上の懸隔が埋められぬままに放置されているのではなかろうか。たとえ企業の組織が、あるいはそれに付着した各種の制度やルールが第一義的には、費用と便益の基準によって測られる経済世界内での存在であるにせよ、それを介して人々を相互に取り結ぶ組織や制度の存在それ自体は、経済の論理だけでなく、社会の論理にもまた従うのではなかろうか。

これらの疑問はつまるところ、組織に関する最も基本的な問い、すなわち組織とは何でありまた何故その存在がありうるのか、そしてそれを支える論理は何であるのかということに帰着するようである。これにいかにか答えるかということが最初の問い、すなわち現に存在する「組織の経済学」にもかかわらず、なぜ改めて組織を論じる必要があるのかということへの解答となるはずである。

I. 内部組織の経済学

では「内部組織の経済学」において、組織はどのような取扱いを受けているのであろうか。周知のように、それはコースからはじまり、アロー、ウィリアムソンと続く流れの中で、市場取引に代わる別の形態の取引の場として理解されてきた⁽¹⁾。そしてこのことを取引コストの観点から、市場と組織の間の選択理論として論じるところに、組織の経済学というものの最大の特徴がある。この点において、それは経済学に固有の分析手法に留まらず、経済学に固有の思考習慣を最もよく現している。あるいは、市場と組織の選択理論ということから、それは組織だけではなく、市場それ自体についての経済学の理解を最もよく現している。またそれゆえに、今や支配的な見解となるに至った「内部組織の経済学」に、あえて細細とこだわる理由がある。まずこの内容を簡単にみることから始めよう。

取引コストの考えに従うなら、市場における取引は実にめんどうなものとして抽かれる。つまり市場取引に際しては、将来事象はもちろんのこと、現在の事象に関しても、その取引相手の行動の不確実性ゆえに、煩雑な交渉を繰り返さねばならない。しかも市場の情報は不完全

でかつ取引当事者間に偏在しているのであるからして、自己の利益を追及せんとする者達はその情報を機会主義的に、すなわち「悪がしこいやり方」(ウィリアムソン)で利用し、たとえば自己に有利な情報のみを伝達し不利な情報は隠蔽するといった行動をとる。すると、この種の機会主義に対抗するためには、正確な情報を収集したり、監視を強めたり、取引の実行を確認したりというように、各種のコストが必要となる。つまり市場取引には、取引そのものを実現するのに必要な取引コストが発生する。

そこでもしも、この市場取引のコストがあまり大きくなるのであれば、そのコストを節約すべく、別の形態の取引が考案され、選択されるに違いない。この代替的な取引が、実は組織にもとづく取引、すなわち組織内取引に他ならない。つまり組織とは、市場に代えて選択されたコスト節約的な、つまり効率的な取引の一形態ということになる。反対に市場とは、その取引の遂行に過大なコストを要する非効率な取引形態にすぎなくなる。ここには取引コストを基準として、市場と組織という2つの代替的な取引形態の選択問題があるだけである。そして選択問題であるゆえに、それはまさしく「組織の経済学的分析」との資格を得る。

ではこのように選択した組織内取引はどのような内容であるのだろうか。当然それは、取引当事者の機会主義的もしくは戦略的行動を禁じるものか、あるいは当事者間の情報の偏在性を克服するものでなければならない。でなければ、市場取引に代えて組織内取引が選択されることはなかったはずである。だとすると、このような組織内取引そのものは何によって支えられているのであろうか。

1つには、ここから直ちに組織におけるヒエラルキーの存在が思い浮かぶかもしれない。すなわち組織内取引は、それが組織の位階制の中に置かれたものであることから、個々人の機会主義的行動は、命令に対する規範化された服従という形で抑制されると期待できるからである。あるいはこれとは異なる視点から、組織における共同目標の存在に注意が向けられるかもしれない。すなわち組織内取引は、それが当事者間の共通の目標と結合したものであることから、同じく個々人の自己利益の追及に偏した戦略的行動は抑制されると期待できるからである。あるいは情報の偏在性の克服という観点からは、組織における共同のルールや各種の慣行の存在が指摘されるかもしれない。すなわち組織内取引は、それが共同に理解されたルールや慣行に従うものであることから、当事者間には意志疎通の回路が開け、それを通じて情報の偏在ではなく共有が実現されると期待できるからである。

このように組織内取引というものが、その取引当事者の機会主義の抑制や情報の偏在性の克服により、結果としてコスト節約的な取引を実現するというだけであれば、そこにはさしたる問題はない。それはただ、市場取引と比べた組織内取引の利点というものを、取引コストの用語を用いて言い換えたにすぎないようである。むしろ本質的な問題は、このような組

組織内取引が、実は組織のヒエラルキーや組織の共同目標、あるいは組織のルールや慣行といったものの存在を前提にするという点にある。つまり、これら市場とは異なつたまさしく組織的もしくは制度的な条件を前提としてはじめて組織内取引が実現されるということであり、そうであればこそ、これらの諸条件がそれとしてどのように形づくられ、受容され、維持されるのかを問うことが組織に固有の問題となる。言うまでもなく、諸個人の集合としての組織を組織たらしめる現象は、こうした諸条件にこそ存在する。このような組織の制度的諸条件が織りなす世界として、市場と異なる組織の独自の世界が開けると言えるのである。

ところが内部組織の経済学は、この組織に固有の制度的問題を巧妙にすり抜ける。そのために内部組織の経済学は、市場取引に代えて選択されたはずの組織内取引に対してもまた、同じく取引コスト・アプローチを適用しようとする。この手続きとして、まず組織内取引は、代理関係といった形をとるものとみなされる。すなわち、組織のヒエラルキーを媒介とした取引は、たとえそれが上位者の設定した課題を下位者が遂行するものであったにしても、その具体的な遂行に当たっては、下位者は上位者より権限の委譲を受けるという意味で、前者は後者の代理人として行動する。この代理関係は、株主に対する経営者、経営者に対する中間管理者、中間管理者に対する一般従業員というように、組織を構成するすべての位階的關係を貫ぬいて成立するものとみなされる。そしてここでの要点は、下位者つまり代理人は、上位者に対して、先と同じく機会主義的に行動するという点にある。すなわち権限の委譲を受けた代理人は、自由裁量の余地をもつということから、組織内の情報の不完全性と偏在性を利用して、自己に有利となるように機会主義的に「悪がしこく」行動する。

明らかに、ここには組織現象として語られるようなヒエラルキーを介した権威の關係や規範化された役割の關係、あるいは共通のルールや組織目標を介した協働の關係や連帶の關係といったものは何もなく、ただ先にみた、自己の利益を目的として市場取引に登場する個別の取引当事者がいるだけである。そこにあるのは要するに、「組織内市場」というものに他ならない。つまり組織の内部は、別の形をとった市場と同一視されるのである。そしてこのことが、組織をして市場に代わる別個の取引の場とみなし、それを経済学的に分析するというこの意味する内容となる。たしかにこのような扱いには、「内部組織の経済学」という表現が似つかわしい。経済学の分析があくまで市場を対象としたものである以上、そうした経済学を組織に適用するためには、組織の内部をそれ自体としてまた一個の市場とみなす必要があるからである。つまり組織内取引の場としての組織の「内部市場」という考えである。

このように組織内取引が、その「内部市場」における取引と目されるなら、これからあとは先と同様である。すなわち、この「内部市場」の取引は、「市場」であるからには情報の偏在性と機会主義を逸れることはなく、したがってこれに要する取引コストが大ききものとな

るのであれば、そのコストの節約を目的として組織内取引のある具体的な形態が考案され、選択されるに違いない。たとえば組織内部の労働資源の配分と価格づけ、すなわち「内部労働市場」における取引に関して言えば、その取引にまつわる個々の労働能力の監視コストや、機会主義的になされる個別の資金交渉のコスト、あるいは技能訓練のコスト等々を節約するために、内部昇進のルールであるとか職務に付着した内部賃金の体系が、あるいは仕事に就きながらなされる訓練の方式等々が考案され、選択されるということになる。そして内部組織の経済学の最後の課題は、このようなコスト節約的な組織内取引のその最適な形態を具体的に設計することにある。ここまできるとあとは正統派経済学の独壇場である。つまり、この組織内市場に登場する取引当事者の行動に各種の仮定を設けることにより、たとえばリスク移転的な固定賃金の契約であるとかリスク分担的な出来高払いの契約が、あるいは協力ゲームの解として定まるような利潤分配を伴った報給システム等々が、当事者間のパレート最適な取引形態としてさまざまに抽かれることになる。

以上のように、内部組織の経済学は、組織の生成からはじまって組織の運営にかかわる各種のルールや慣行もしくは経営制度に至るまで、すべてを取引コストの節約として説明しようとする。取引の場としての組織にかかわる問題は、市場取引と組織内取引の間の選択から、組織内取引のさまざまな形態の間の選択に至るまで、すべては取引コストの節約を目的とした取引ルールの選択問題というわけである。そして選択問題であることから、組織とそれにまつわる制度やルールの経済学的分析は、その威力を十二分に発揮する。そこには合理的選択の基準として、取引コストの計算があるだけである。この計算にもとづいて、最適なすなわちコスト節約的な取引形態が合理的に考案され、選択されると言うのである。かくして現行の制度や組織は、合理的選択の結果として定義上最適な形態とみなされるか、あるいはより一層のコスト節約を目的として次々に別の形態に取替えられていくにすぎないものとみなされるかのいずれかとなる。

問題をこのような形に限定する限り、たしかに取引コスト・アプローチは形式的には首尾一貫した展開に成功していると言えるだろう。しかしながら、組織すなわち企業組織の存在は、果たして市場に代わる別の形態の取引を組織することにその本来の意味があるのだろうか。あるいはその組織内部の取引は、それに要する取引コストの節約を目的として最適な形に設計されたものであるのだろうか。あるいはより一般的に言うならば、取引ルールの選択は果たして取引コストの計算からどこまで説明可能であろうか。これらについて検討を加えることにしよう。

II. 取引コストと市場の生成

「内部組織の経済学」はそのすべてを取引コストの概念に負うものであった。つまり取引コストの節約が、組織にかかわる経済学のすべてであった。だが果たして、取引コストとは、そのために市場取引に代えて組織内取引が選択され、あるいは組織内取引のある形態に代えて別のそれが選択されるという程に、それほど大きなものであるのだろうか。別の表現をするならば、コスト節約的な取引形態が選択されるというときに、それによってどれほどの取引コストの節約が可能であると計算されているのであろうか。

しかし取引コスト・アプローチにおいて、その取引コストが実際に計測されることはない。現存する組織内取引はすでに市場の取引コストを節約したものであり、他方市場取引は、その取引コストがあまり大きくはないとの理由から成立するのであるからして、市場においても組織においても、取引コストが実際にある大きさとなって現われることはない。そこではただ、市場であれ組織内であれ取引コストの発生は不可避であり、かつ合理的である限りコスト節約を目的とした選択がなされる以上、必ずやコスト節約的な取引形態が選択されているはずだということが述べられているにすぎない。これはトートロジーとしか言いようのない論証である。

むろんこれに対しては、直ちに次のような反論がされよう。すなわちここでいう取引コストとは、あくまで思考実験のための説明概念に他ならず、それはしたがって論理展開の必要上、抽象的に規定されるだけであり、具体的にいくらと計算できるものではない。それは丁度、消費理論における効用概念と同じ扱いを受けるにすぎないと言ってよい。すなわち、効用最大化の仮定にもとづく消費者選択の理論なるものが、実際には効用の測定不可能性のゆえに、人は自ら好むところを好むといったそれ自体としては検証不能でトートロジカルな内容しかもちえないものであったにしても、定性的な分析用具としての効用概念の有用性は損なわれるものではない。これと同じく取引コストの概念は、たとえそれ自体としては検証不能でトートロジカルな論証を導くものでしかなかったにしても、それによって一個の思考実験としての有用性が損なわれるわけではない、といった形式論理的な主張である。

しかしながらこの種の弁論も、もはやその効力を失いつつある。丁度消費理論において、そのトートロジカルな説明で事足れりとするのではなく、効用という概念そのものの意味を問い、効用という言葉によって表現されてきた消費行動そのものに新たな解釈を施すことにより、たとえば消費の記号論という観点から既存のものとは一変した消費の理解が得られているように、この取引コスト仮説においても、その取引コストという概念そのものの意味が問われるのでなければならない。あるいは取引コストという言葉によって表現される取引世

界それ自体についての解釈が施されるのでなければならない。そしてその上でそこに展開される思考実験のその論理が問われるのでなければならない。それがまさしく検証不能であればこそ、その思考の論理とその実験の解釈こそが必要なのである。この論理と解釈を抜すなら、それは結論の見えすいた空虚な実験でしかない。では取引コスト仮説においてどのような思考実験が展開されるのであろうか。

いうまでもなく、それは市場の中から組織の生成を導く思考実験であった。そして思考実験であるからには、実験の前提となる1個の「発見論理的仮構」を必要とする。この仮構が、取引当事者の機会主義と情報の偏在によって支配された市場であった。そしてこの市場を取引コストの用語で記述することにより、そこから組織の生成を導こうとするのである。もちろんこれ以外に、ウィリアムソンの図式によれば、環境の不確実性と情報の不完全性の結合によってもまた重大な取引コストが発生する。しかしこの種の取引コストに対しては、たとえばナイト⁽²⁾であればグルーピングの方法による不確実性への対処といった形で、あるいはガルブレイス⁽³⁾であればテクノストラクチャによる市場の管理や計画化といった形ですでに論じられてきたところである。そしてこれらの議論においては、組織の存在を前提として、その組織を用いて不確実性にかに対処するかということが論じられてきたのである。

これに対して、「内部組織の経済学」が、市場の中からの組織の生成そのものを経済学的に説明すると言うときには、不確実性や情報の不完全性といった外部環境に起因する取引コストではなく、個々人の市場行動そのものに起因する取引コストに最大の関心が向けられているはずである。このことが単なる利己的個人ではなく、情報の不完全性や偏在性を利用して、嘘をついたり脅かしたりといった「悪がしこいやり方」で、すなわちウィリアムソンの表現によれば「虚偽の、ないしは実体の伴わない、すなわち自分で信じていない脅かすまたは約束」を行うことによって自己の利益を迫らせんとする、機会主義として語られたのである。そしてこのような市場とは、たとえばアカロフ⁽⁴⁾が中古車市場について論証したように、そのままでは取引自体が不能となるような市場に他ならない。この取引不能の状態をコストの観点から、市場取引の成立自体を拒むほどの禁止的な額の取引コストの発生と言い換えたのである。そしてこの種の市場取引を不能とする世界から、別の形をとって取引を可能とする世界への移行ということが、組織の生成として語られたのである。

たしかにこのような論理の展開に従う限り、組織とは、当初の不能とされた取引を可能ならしめる、すなわちそれを不能とした過大な取引コストの削減ということにのみ、自己の存在理由を求めるものとなる。だがしかし、この組織不在の市場の状態から直ちに組織、すなわち内部組織の生成へと、論理は展開されるのであろうか。あるいは別の表現をするならば、この当初に想定された発見論的仮構、すなわち機会主義と情報の偏在性のゆえに禁止的な額

に達する取引コストの発生が不可避となった市場とは、そこから内部組織の生成が導かれるという意味での仮構なのであろうか。むしろこの仮構から出発すれば、それは組織の生成よりも、それ以前に市場それ自体の生成を導くものになるのではなからうか。思うに、取引自体を不能にする市場といった仮構から導かれるのは、何よりもまず取引自体を可能とする市場それ自体の生成というべきなのである。あるいは組織という言葉を使うなら、組織不在の世界から組織の生成を論じるに当たっての組織とは、内部組織というよりも、むしろ市場という一つの社会組織の生成なのである。

だとすると、この市場の生成はどのような論理に従うのであろうか。あるいはつとにハイエク⁽⁶⁾の指摘にあるように、市場とは決して意識的な計画や選択の産物ではなく、この意味でそれを組織と表現することは不適切だとするならば、これに代えて市場という社会の制度の生成は、まさしく自生的生成としてどのような論理に従うのであろうか。この市場の生成に関する考察は、決して経済学の主流となることはなかったが、経済学の古典にあるいは経済学の周辺に、その数少ない見解を見出すことができるものである。

たとえばスミス⁽⁶⁾において、市場という社会の制度は「商業社会」の論理となるべきものでもあった。すなわち市場において、人々の「交換性向」は自由に発揮されうることになるのであるが、と同時に、そこには「自然に守るルール」が保持されて在ることによって、市場は社会の制度たりうものになる。このルール、すなわち市場取引における交換のルールをスミスは労働価値説の観点から、周知のように等価労働量の交換として、あるいは自然率の下での純利得の均等として説いたのである。そして等価交換のルールとは、言葉を換れば不平等という「悪がしこいやり方」(ウィリアムソン)で自己の利益を図ろうとする、そうした機会主義を抑制するルールであると言ってもよい。あるいは商業社会における人々の「道徳感情」にかかわるルールとしては、それは「フェア・プレー」のルールと呼ばれるものでもあった。つまりフェア・プレーのルールとは、同じく言葉を換れば、その競争相手を「押しつけるか投げ倒す」ことによって自己の利益を図ろうとする、そうした機会主義を抑制するルールなのであった。要するに、スミスにとって交換性向は、その利己心が機会主義となって発現するというわけではなく、むしろその利己心は同時に道徳感情を伴うものであり、この道徳感情が等価性の観念やフェア・プレーの観念となって現象すると言うのであった。そしてこのような市場取引の道徳的ルール、すなわち機会主義を抑制する行為のルールがあればこそ、市場はその「商業社会」の制度となりうるのであった。

これに対して、同じくこの等価性の観念もしくはフェア・プレーの観念をデュルケム⁽⁷⁾は、「産業社会」の論理として取り出そうとする。すなわち分業という産業社会の組織原理は、経済効率や功利主義的な価値に基礎を置くものではなく、それが社会の組織原理となりうる

ためには、ある種の道徳的価値に基礎を置くのでなければならない。この道徳性をデュルケムは、分業の間に介在する契約取引の「非契約的要素」と表現したのである。それはすなわち、詐欺や暴力にもとづいた、つまりは機会主義の下での契約を「不正な交換」として排除し、さらに等価の観念に裏づけられた「公正な交換」を「契約道徳」として要請するものであった。そしてパーソンズ⁽⁸⁾は、デュルケムを受けて、この契約道徳を契約の「統合的要素」と名づけたのである。つまり契約という社会の制度は、当事者間の利害対立の焦点となるだけでなく、それが社会の制度であるためには、一定の社会的評価をもとにした公正ないしは等価の観念を獲得するものでなければならない。こうした等価の観念があればこそ、契約取引なるものはそれを介して人々を相互に結合せしめる社会の制度となりうるものとなる。

もちろん、このような契約道徳もしくは契約の統合的要素というものが、現実の取引の中で常に実現されるというわけではない。むしろ現実の取引は、公正の観念からの乖離を意識することの方が多いたるべきかもしれない。だがそうであればこそ、この「不公正」な取引に対する統制や介入が叫ばれることにもなる。もちろんこの種の介入が実際にどれほど有効であるかはそれとして論じられなければならない。そしてこれに対しては、むしろ社会的な介入を不用とし、市場の競争にすべてを委ねるべきとする主張の方が近年とみに強まりつつある。だがそうだとすると、その市場競争とは、先のスミスにみられるごとく、少なくとも機会主義に対してはそれを禁じるとの「道徳的」な前提が暗黙であれ合意されたものであるに違いない。あるいはこの侵害に対しては、必ずやそれを「不公正」とする観念が生じるに違いない。つまり市場というものが、その中に人々を無条件に取り込む社会の制度であるためには、そこに繰り上げられる取引もしくは契約には、少なくとも機会主義を禁止する道徳的な前提が確保されているのでなければならないのである。

このような市場の生成の制度的もしくは道徳的前提は、市場以前の「未開交換」のおいてもまたみることのできるものである。と言うよりも、市場取引に潜在する公正の観念は、未開交換の中に規範化されてきた互酬性の観念が形を変えて継承されたといえるものでもある。そして未開交換における互酬性もしくは「均衡のとれた相互性」の観念は、サーリンス⁽⁹⁾によれば、未開のホブスの状態すなわち「力と悪知恵による獲得」が支配する抗争状態を克服する、平和と同盟の媒体となるものであった。すなわち未開の交換が、それを介して諸部族を分離ではなく結合させようものであるためには、「力と悪知恵による獲得」という否定的相互性、すなわち未開の機会主義を互酬性の観念によって抑制するものでなければならなかったのである。

このように取引とは、未開交換のであれ商業社会のであれ、あるいは産業社会のであれ、それを介して人々を分離ではなく結合させる社会の制度である限り、それは何よりもまず、

機会主義という露骨な利己心の発現をその制度の中で抑制するのだから。コモンズ⁽¹⁰⁾が巧みに表現するように、取引とは trans-action と呼ばれるものごとであり、つまりは人と人との活動を架橋し、それらを相互に取り結ぶ社会の制度ということに、その本来の意味がある。このようなものとして、取引はそれ自体が一個の制度化された行為となり、この取引もしくは市場という制度の中に保持された行為のルールが、サーリンズのいう未開交換の互酬性であれ、スミスのいう交換性向のルールであれ、あるいはデュルケムやパーソンのいう契約的道德であれ、さまざまな形をとって表現されてきたのである。

これに対して、取引コスト仮説によれば、市場とは機会主義があまねく支配する世界に他ならない。ただそれが取引当事者の多数性や情報の完備によって効を奏さないという条件の下でのみ、機会主義に伴う取引コストは重大な問題となることはなく、結果として市場取引の成立がみられると言うだけである。つまり市場とは、人々の結合ではなく分離を導く敵意と策略に充ち充ちた、本来的に不安定な世界に他ならなかった。この不安定性から出発することにより、それに代わる内部組織の生成が目的論的に再構成されたのである。そこには市場そのものの生成の論理は何もない。市場はただあるとされ、しかもその不安定性のゆえに組織に取って代わることが不可避なものとなされるのである。

たしかに現実の市場取引には、各人各様の戦略なり駆引きなりが繰り出され、その熾烈な獲得競争は経済闘争と呼ばれてもそれほど誇張した表現でもなさそうである。しかるに機会主義 (opportunism) とは、間宮陽介氏⁽¹¹⁾の指摘によれば、元々は状況を素早く洞察し、その上で他者に先駆け、機先を制するような行動をとる政治家に固有の活動術を表現するために用いられた言葉なのであり、こうした意味での機会主義であるならば、それは政治家に限ることなく、むしろ企業者の活動にこそ相応した言葉というものである。いまだ未発見な利潤機会を追い求め、自己をとりまく経済状況の本質を素早く見抜くということが、企業者としての活動に他ならず、さらにこの種の機会主義を受け止め、その容器となるのが、実は市場というものなのである。つまりは市場という、常に浮動し変動する状況の中でこそ、機会主義は意味ある活動となるのであって、この意味で機会主義と市場とは何ら対立しあうわけではない。むしろ機会主義にとっては市場の存在こそが不可欠であり、またそれゆえに市場にとっては、この機会主義が「悪がしこいやり方」の機会主義に転落するのを阻止する「道德的」前提が不可欠となる。

これに対して、このような機会主義が取引コスト仮説の意味で理解されるなら、実は市場そのものの成立が覚束かない。またそのように理解することによって、取引コスト仮説は市場に代わる組織の生成を説こうとしたのである。しかしこの意味での機会主義から導くことができるのは、内部組織というよりも、むしろそのような機会主義を抑制することによって

成立する市場という制度そのものの生成なのである。

もちろん機会主義の存在は、市場の生成に際して単に否定されれば済むというわけではなく、現にその「悪がしこいやり方」が市場の此処にみられることは否めない。だがこのことから喚起されるのは、それを「不正」とする感情であり、この道徳感情が市場という一つの制度を支えてきた。つまり機会主義の抑制は、市場に代えて内部組織化を図ることからはじまって、その内部に統制や誘因のメカニズムを事細かに確立するというよりも、むしろそれ以前の等価の観念やフェア・プレーの観念こそを必要とする。そうした市場の「道徳的」前提があればこそ、駆引き的交渉も「力と悪知恵」の機会主義に転落することなく、むしろ取引という制度化された行為の中に収まりうるものになる。そしてこのような取引の制度があればこそ、日々の市場取引の中で繰り上げられる駆引きは、相対取引とか仲間取引、あるいは顧客取引といった中で継承され、そこに形成されるであろう相場をもとにして、安定的に推移されうるものにもなる。あるいはそのような仲間とか顧客と呼ばれる関係の中で、さまざまな思案を秘めた交渉がなされうる。こうした駆引きは取引コスト仮説が想定する機会主義とはまったく異なるものである。

以上のように、取引コスト仮説が想定する思考実験から導くことができるのは、市場に代わる内部組織の生成というよりも、むしろ市場という一つの社会組織の生成であるといえるであろう。ではこれに対して、市場と区別された内部組織の生成はいかなる論理に従うのであろうか。

III. 取引コストと組織の機能

市場という社会の組織もしくは制度の生成は、先にみたように、意志の産物ではないという意味で自生的生成として論じるべきであった。それが市場取引の背後にある行為のルールとして論じられたのである。これに対して内部組織の生成には、意思の産物として何らかの目的があるに違いない。だがその目的とは、取引コスト仮説が主張するように、取引コストの節約を目的として市場に取って代わるというものであるのだろうか。たしかに内部組織の拡大は、結果として市場の機能をその内部にとり込むものと言ってよい。だがこのことは、取引コスト仮説が想定するように、効率性の観点から市場機能の代替を目的として内部組織が形成されるということを意味するわけでは決してない。内部組織の成立の具体的事情を調べるなら、むしろ取引コスト仮説には結びつくことのない諸条件が見い出せよう。前節との関連からこのことはまず確認しておこう。

たとえばチャンドラー⁽¹²⁾は、アメリカにおける内部組織の成立として、鉄道システムの形

式過程を刻銘に辿って次のように結論づけている。すなわちその内部組織化された鉄道システムの形成は、当初、競争抑制のために目論まれたカルテルの失敗に由来するものであった。この失敗に終わったカルテルに代るべく、各鉄道会社は独自に鉄道システムを統合し、それを内部組織として再編する必要に迫られたと言うのである。しかるに取引コスト仮説によれば、このカルテルの失敗こそがまさしく自己の仮説の妥当性を証明するものとみなされる⁽¹³⁾。すなわちカルテルは、その複雑な協定を締結し維持するのに必要な過大な交渉コストや監視コストのゆえに、結局は失敗に終るものであり、ゆえに取引コスト仮説が想定するように、カルテルという市場取引に代えて、内部組織が選択されたということになる。

だが果たして事態はこのように合理的に進展したのであろうか。そうではなく、チャンドラーの記述によれば、カルテルの失敗はその細々とした協定を密かに破ろうとする機会主義とそれを監視するためのコストの負担にあるよりも、カルテルそのものを公然と無視し、独自の鉄道システムを作り上げようとした投機的企業者の出現にあった。この投機的企業者は鉄道をとりまく状況を素早く判断し、まさしく企業者として、機会主義的に行動したのである。と同時に、この状況に密着した機会主義は、変化する状況に裏切られるという運命にあり、事実この投機的企業者の成功は短命なものでしかなかった。とはいえこの投機的企業者への対応が既存の鉄道事業者にとってはカルテルに代わる新たな防衛策を必要とし、独自の鉄道システムの建設を促すことになったのである。そしてこの内部組織化のプロセスは、所有と経営の分離の下での専門的な管理者によって導かれ、彼らと投資銀行家との同盟によって推進されたというものであった。彼ら職業的管理者は、同時に鉄道技術者でもあったということから、その技術者精神は、他から妨害されることのない自己完結的なシステムの形成を夢とし、その実現に邁進したのである。

以上、あえてチャンドラーの議論を紹介してきたわけは、内部組織の生成のその具体的なプロセスが決して取引コスト仮説が想定するような合理的な選択に従うわけではないことを、とりあえずは例証するためでしかない。つまりチャンドラーの表現を借りるなら、アメリカにおける自己完結的な鉄道システムの形成は、その「管理的調整によって費用の削減を図るといった必要性や機会のためではなかった。」そうではなく、それは「投機家、投資家、管理者の、この三者の相互作用の結果として打ち出された戦略」の中から生み出されたというものである。そこにあっては要するに、取引コスト仮説が描くような冷静で合理的な選択の過程ではなく、相異なった目論みを抱く者たちのダイナミックな相克の過程が展開されるのである。そして実は、このような経過を辿って鉄道システムが形成されたのちに、その内部組織にかかわる管理的調整が必要となる。つまり、その自己完結的なシステムを内部組織として維持するために、ライン・スタッフの組織化や内部訓練と内部昇進の制度化が、ある

いは財務や資本や原価に関する会計制度やそれにもとづく業務評価の制度化などが、相次いで要請されたのである。そしてこのような鉄道会社の内部組織化は、そののちの内部組織化された企業組織の原型となるものであった。

こうしてみると、内部組織の形成に取引コスト仮説がかかわる余地はほとんどないと言えそうである。これに対して、取引コスト仮説の適用の余地があるとすれば、それは一担形成された内部組織を維持するために、その管理的調整をさまざまに工夫するという点にのみ求めることができそうである。そしてここには効率性の基準もまた適用可能と言えそうである。だがこのように、組織の機能を組織内部の管理的調整による効率性の達成に求めることは、取引コスト仮説自体に大きな修正を必要とする。つまり組織や制度の存在をその機能の点から説明しようとする試みは、何も経済学に限られるわけではなく、むしろ取引コストを中心とした経済学的分析は、機能主義的説明としても不完全なあるいは不徹底なものに留まっている。あるいは機能主義としてそれは自己矛盾的なものになりかねない。

というのも、再度確認しておくならば、取引コスト仮説が前提とした組織や制度不在の世界とは、すべてが不確定なままに浮動する世界であった。つまりすべてはアトムとしてランダムに行動し、またそれゆえにそれらの原子は他から孤立し機会主義的に行動することも可能となる。すると、こうした中で個別の取引に要する費用と便益を計算するということは、起こりうるあらゆる事態を考慮に入れた膨大な計算にならざるをえない。それはおそらく不可能に近い計算であり、あるいはコストという言葉を使うなら、その計算自体に莫大なコストを要する類の計算と言えるだろう。すると、そこにあっては取引コストを節約するために、それを上回る計算コストが必要とされるかもしれない。つまりコスト計算によるコスト節約の便益がその費用を上回ってしまう可能性である。それは組織の形成による取引コストの節約が、実際にどれほどの大きさとして計算されているのかといった問題ではなく、そうした計算それ自体が合理的個人にとっては矛盾した、意味のないものになるという可能性である。少なくとも組織や制度が不在の世界では、すなわちすべてが不確定で構造化されることのない世界では、この可能性は免れえない。

そうだとすると、この計算ということが一般に意味あるものであるためには、むしろそうした過大な計算をしなくて済むような条件がなければならない。人はたしかに、意識の上では、取引コストの計算であれ、その計算のための計算であれ、何らかの経済計算をもって取引に臨むものである。それが経済人の本性というものであった。ただしこの意味するところは、事実として人が実際どれほど完全に経済計算を行っているかを検証することにあるわけではなく、それはただ、日常生活の中であって、人は何ほどか経済計算の意識に縛られて行動するというを言い換えたにすぎない。すなわち人は、経済計算の意識によって自らの

日常行為を経済活動と自覚し、それとして合理化し、正当化する。だがそうであるためには、この経済計算という意識自体が有意味なものでなければならない⁽¹⁴⁾。

ルーマン⁽¹⁵⁾に代表される機能主義の社会理論に従えば、実はこのような条件を与えるものが、組織や制度ということになる。すなわち、組織や制度が不在の世界とは、共有され規則化されるものは何もなく、すべては先にみたようにランダムな原子として不確定なままに浮動する世界のことであり、それは一面では無限の選択可能性に開かれた世界であるが、他面では無限の複雑性が支配する世界でもある。そしてこの中で、人は他者の行動を予期するだけでなく、その他者の行動を導く予期をも予期し、さらにはその予期に対する他者の予期をも予期するというように、幾重にも入り組んだ予期の連関の中にくみ込まれることになる。

この予期の連関そのものは、ルーマンが言うには、相互行為の不可欠の条件であり、これによって人々の選択の可能性は高められ、世界はその複雑性を維持し、可能性に開かれたものとなる。と同時に、この予期を予期するという連関は、しかしそのままでは相互主観的に、かつ無限循環的に繰り返される決定不能で不確定な連鎖に陥らざるをえない。そこには確かなものは何もなく、ただ抽象的で無限の選択可能性が開かれているだけであり、この無限に積み重なった予期を予期する過大な計算を前にして、人々の選択はその負担に押しつぶされるか、あるいは文字通りの決断に頼らざるをえない。これが組織や制度を欠いた複雑性の世界である。

このような構造化の契機を欠いた相互行為の連鎖に対して、組織や制度は、その中にある種の確実性を与える機能によって、相互行為の不可欠な基盤となるのである。すなわち組織や制度、あるいはその中に具体化された各種の規則や規範や役割といったものにより、人々の無限循環的な予期の連鎖にはある種の共通の前提が与えられ、しかもそれらは「当為」としての性格をもつことにより、相互の主観に導かれた予期の連鎖にはある種の客観性が与えられるということになる。それは言い換えるなら、構造化されることのない複雑性の世界に対して、共有され客観化された一個の秩序を形成することに他ならない。この秩序化の機能によって、組織や制度は、世界のその「複雑性の縮減」という機能を担い、その中で過大な選択あるいは計算を余儀なくされた人々のその「負担免除」の機能を担っている。これによって人々は、無限ではあるが抽象的で不安定なままに浮遊した可能性ではなく、縮減され限定された可能性の中からの、確かで具体的な選択が可能となる。

と同時に、この組織化され、制度化された予期構造に組み込まれた存在として、個人の行動は何ほどか予測可能なものになり、これによって人々は、他者の行動を計算し、ひいては自己の選択の可能性を二次的に高めることもまた可能となる。つまり、組織や制度の存在は、それによって第一次的には無限の選択可能性を限定し、世界の複雑性を縮減するだけで

はなく、それがもたらす予測可能性すなわち計算可能性のゆえに、第二次的には個人の選択可能性を高めることにより、世界の複雑性を維持する機能をも担っている。この意味で組織や制度の存在は、選択の可能性に開かれたあらゆる相互行為の不可欠の条件となるのである。

このように、組織や制度の機能主義を徹底させるなら、それは取引コスト仮説が言うように、取引コストの節約を目的として、そのコスト計算に応じて形成されるというものではありえない。そうではなく、そのような計算自体を節約するものとして、組織が存在すると言ふべきなのである。つまり組織の存在は、経済計算に先立つものであり、さらにそうした組織の存在があればこそ、何ほどかの確かさをもった経済計算もまた可能となる。するとこの結果として、たとえば取引コストの節約を目的としてある特定の組織形態が考案され、それが他の代替的な組織形態との比較の上で選択されるということもまた、当然にありうることである。そしてこの意味での取引コストの計算であれば、それはたとえば組織と組織の間にある「中間組織」の選択として論じることでもできるだろう。だがこのことは、組織そのものの生成とは明確に区別されねばならない。繰り返すなら、そのような取引コストの計算自体が組織の存在によって可能になると言えるのである。

こうしてみると、取引コスト仮説とは、説明すべき組織の存在そのものは前提とした上で、それがとりうるさまざまな形態を取引コストの観点から説明し直すものようである。そこではすでに成立している組織によって、その組織内部の活動にはある一定の行動様式が与えられ、その予測可能性にもとづいて何ほどかの経済計算も可能となる。だがこの結果として、内部組織の具体的な形態は、取引コストの節約という効率性の基準のみ従うのであろうか。そうではなく、この組織という独自の世界的論理に従って、組織の内部は効率性とは異なった別の基準を必要とするのではなからうか。これについては別の機会に論じることにして、ここでは急いで次のことを付言しなければならない。

すなわち、組織や制度の存在を機能の点から説明し、その機能をさらに秩序の形成に求めることは、実は機能のレベルを超えた問題を提起する。というのも、組織によって秩序が、すなわちその内部における予期の連鎖に確実性と恒常性とが与えられるということは、この予期構造に合致すべく人々が実際に行為することを必要とするからである。それは言葉を換えれば、組織の中に具体化された各種の規則や規範や役割に従って、すなわちその「当為」としての性格に従って、人々が実際に行動するということであり、つまりはそのように行動すべく、人々を強制し拘束するということでもある。この意味で組織の秩序化機能とは、それによって確立された予期構造へと人々を導き、かつ拘束することに他ならない。

おそらく取引コスト仮説によれば、この組織の予期構造に合致した行動ということも、それ自体を組織との取引とみなすことにより、その費用と便益を個々人が合理的に計算したこ

との結果と解釈されるだろう。たしかに組織の拘束に服するか否かは最終的には個人の意志にかかっている。そこには当然個人の目的が、つまりはその達成に向けて図られた個人の何ほどか合理的な経済計算が認められると言ってよい。そしてこの点にのみ注目し、それを無限に引延して表現すれば、組織の予期構造の「当為」としての性格は、それ自体がまた個人の合理的選択の所産であるという意味で、取引コスト仮説の枠組の中に取込まれてしまうことになる。

だが、それと同時にこの組織化された世界の中では、個人の目的そのものがその基本的なパターンにおいて、組織によって形づくられるという側面をもつ。つまり組織が与える予期の構造とは、そこに係わる諸個人の相互の期待を確かなものとし、その相互の理解を可能ならしめる共通の基盤となるものことである。それはまた、個々の行為にある確かな意味を付与することにより、その行為の目的を相互に理解を可能ならしめる共通の準拠枠となるものことでもある。つまり組織は、その予期の構造を確かなものにより、その下にある個人の目的に形を与え、それに向けて個人を動機づけ、方向づけるという機能を果している。それは個人の行為に意味する付与するものとしての、組織の機能である。

ここにおいて組織や制度は、一個の意味の体系として成立するということになる。つまり組織の秩序化機能とは、その秩序自体が個々人の現実の行為によって担われるものである以上、そうした行為を導く価値や観念や意味の次元において成立することを要請する。それは取引コストの節約であれ、あるいは生産や流通の機能であれ、こうした組織の物理的、技術的機能とは区別された、組織に固有の機能である。あるいは機能という言葉を物理的、技術的次元にのみ限定し、ある目的に応じて具体的に何かを産出するという意味で用いるならば、組織とは、こうした機能の次元だけではなく、その目的そのものを形成し、それに向かって個々人を動機づけ方向づける意味や観念の次元において成立するものでもある。そして組織に固有の問題とは、この組織を成り立たしめる意味の世界が何であり、その中で個々人の行為がいかなるものに作り上げられるかということに問うことにある。ではこの組織の内的世界はどのような論理によって形づくられているのであろうか。

IV. 組織の内的世界

何をもちて組織の現象とみなすのか。言うまでもなくこれには多様な答えが返ってこよう。たとえば組織の位階制に注目すれば、それは個人に対する組織の強制力として語られたり、あるいは個人の限界ある力を克服すべき組織の集団としての力として語られたりもする。あるいはこの集団ということに注目すれば、それは組織を構成するメンバーの協力や協働の関

係として、あるいは目標を共にした連帯や信頼の関係として語られたりもする。あるいはこれと反対に、それは集団の中に埋没した個人の疎外や無力として語られたりもする。いずれにせよ組織の現象は、その位階制であれ集団性であれ、個人を超えたものとして経験されると言ってもよい。またそうであればこそ、この組織現象の対極にあるものとして、個人の意識が喚び起されることになる。つまり、その中に個々人をまき込む組織の集団としての存在が強調されればされるほど、それによってはなおも捕足されることのない、個人の私的なあるいは個的な存在が意識されるに違いない。そしてこのことが、周知のように、組織と個人、全体と個といった問題関心となってさまざまに論じられてきたのである。

これに対して、ここではこの個人と全体からなる組織現象を、going-concern という面において捉えることにしよう。断わるまでもなく、組織とりわけ企業の組織を going-concern と表現することは、経済学に限ることなく、日常的にも広く流布した表現と言ってよい。つまり組織にとっては、going-concern としての存在がそのすべてであるかのように語られる。事実、going-concern たりえないとき、組織は死滅する。going すなわち将来にわたって継承されていく、concern すなわち多数の者からなる関心として、組織は自らを不断に構成して行くのである。それはすなわち、組織を構成する個々人の活動を、一方では going として、その限定された時間地平を超えて永続させ、他方では concern として、その個別の視界を超えて共同性へと集約させるということであり、つまりは時間と空間を貫ぬいて、組織は不断に自己形成を図っていく。ではこのように不断に構成され継承されていく組織の共同の関心とは、何であるのだろうか。

いうまでもなく、企業という経済組織において、それは何よりもまず利害関心として表明されるものに他ならない。利害とは、アレント⁽¹⁶⁾の表現を借りるなら、inter-est と表記されることにより、人と人との「間にあるもの」との意味をもつ。むろんあるものが介在することにより、人と人とは互いに結合されると共に、分離させられもする。そして利害とは、多くの場合この分離の側面、すなわちそれが介在することによって惹き起されるであろう敵対の側面でのみ語られてきた。たとえば取引コスト仮説はこのことを、市場取引であれ組織内取引であれ、人と人との利害をめぐる機会主義として表現しようとしたのである。

たしかに利害が介在することにより、組織の中の人間が結合ではなく分離へ向かうということそれ自体は否定しえない側面である。だが、それにもかかわらず、利害が人を分離させ敵対の状況を生み出すだけであるならば、そのときには組織というものの自体が成立しえない。あるいはそこから導けるのは、この敵対を暴力的に解決しようとする権力組織や抑圧組織というだけになりかねない。この一面的な、不当に歪められたとさえいえる組織の姿に対して、それを正すには、利害を介した結合の側面がそれとして採り上げられるのでなければならな

い。利害には分離と同時に結合の側面があるのであって、つまりはこの両者の拮抗において利害ということの意味も明らかとなる。とりわけ going-concern という点から組織をみようとするとき、これまでともすれば分離の側面にのみ向けられていた問題関心を、結合の側面にも向け直す必要がある。では組織の中の間人を結合へと導く利害とは何であるのだろうか。

直ちに返ってくるのは、おそらく共同利害という答えに違いない。とはいえ一義的に定められた共同利害なるものが、最初から組織に備わっているわけではない。そうではなく、何を共同利害とするのか、あるいはそれに共同利害という意味を与えるのは何かということに答えることが、利害を介した結合の条件となる。そして利害とは、ある特定の状況の中でその意味が判明するものである以上、何を共同の利害とするかということは、それが置かれた状況をいかなるものと認知するかにかかっている。すなわち、組織の置かれた状況にあるものと認知し、かくあるものと定義することにより、何が共同の利害であるのか、あるいは何をもちょう共同の利害とするのかということが、組織における共通の理解の対象となるのである。

それでは組織の状況はいかに定義されるのであろうか。しかもその定義は、going-concern という中であって、組織の構成メンバーに共有されるだけでなく、時間を通じて何ほどか持続されるものでもなければならない。一つの考えは、あくまで個人の側から出発するものである。すなわち人は自らその対象に意味を付与する存在であり、したがって組織という対象世界はその構成メンバーの意味づけの中でのみ定義されうることになる。つまり現実世界の主観的構成という考えである。

しかしながら、ここから組織のメンバーに共有され、時間を通じて保持された組織の定義というものを導くことは困難である。たとえば山口節郎氏⁽¹⁷⁾の指摘にあるように、個人の主観的な意味形成から出発する限り、その共有された定義なるものは、たとえば個人間の対面関係を通じた「視界の相互性」というものを媒介として、個人の主観的世界が次第に客観的あるいは間主観的世界に転化するといった形でしか説けない。しかるにこの種の対面関係からどのように「視界の相互性」が生れ、そこからさらに間主観的な共同世界がどのように生成するかということは、何ら明らかではない。むしろそこには、前節でみたのと同様の、構造化されざる複雑性の世界が広がるものと言えそうである。つまり個人から出発し、それを対面関係の連鎖という形で拮げていこうとする限り、それは間主観性もしくは共同主観性の世界に辿りつくことはなく、むしろ無限循環的で決定不能な世界へと陥らざるをえない。あるいはこれを脱しようとするならば、他者をも結局は自己によって仮構された存在とすることにより、いわば超越論的主観性による世界の構成へと向かわざるをえなくなる。これによって、しかしどこまでいっても組織は主観的な構成物にとどまらざるをえない。

これに対して組織がその実在性を顕示し、その構成メンバーに共有され保持された世界であるためには、それは個人に先行して、すでに定義づけられた世界として存在するに違いない。言い換えるなら、意味形成主体としての個人という考えは、むしろ個人に先行する、共同の意味的世界の存在を要請する。先の山口節郎氏の指摘によれば、個人が付与する「主観的に思念された意味」なるものは、実のところ主観的でも思念されたものでもなく、むしろ「疑う余地なく与えられている」ものに他ならない。それはたしかに個人の意味形成活動によって生み出されたものでありながら、それでもなお人々の意識や主観からは離れて実在する、客観的な意味世界というものである。こうした客観的もしくは共同主観的世界があればこそ、人はそれに照して自らの行為の意味を思念し、自らの行為の動機や目的を主観的な了解の下に置くことも可能となる。

このとき、しかし個人の見出す主観の意味は、組織の客観的もしくは間主観的な共同の意味に吸収され、還元し尽くされてしまうわけではない。むしろ両者の間の齟齬にこそ、意味形成主体としての個人の主意性や能動性の発揮がある。すなわちこれによって、個人による意識的反省が始まるのであって、このとき個人をとりまく共同世界は、所与の自明視された世界から疎遠なものとなる。この疎隔を埋めるべく、組織の内的世界は再定義され、その共同の意味世界には新たなものがつけ加えられていくのである。こうした不断の動的過程を含んだ上で、組織の内的世界は常にすでに与えられたものとして存在する。

しかしながら、この組織の内的世界はそれだけでは脆いものである。そこにはこの共同世界をそれとして持続せしめる物としての実在物は何もない。そこにはただ、共同主観的に了解された意味世界が拡がるだけである。たしかにそれが共同の意味世界であるからには、そこにはラングとしての共通の解釈規則が存在する。それは明示的であれ暗黙のであれ、組織の現実の中に沈澱されて在るとしなければならぬ意思疎通の規則である。ただしこの意思疎通の諸規則は、意味の認知にかかわるだけではなく、具体的な行為もしくは実践のレベルにおいてもまた成立するものでなければならない。ことさら指摘するまでもなく、企業の組織は活動の組織のことであり、そこにはしたがって行為者間の共通の認識、すなわちその内的世界の定義にかかわる規則だけではなく、具体的な行為に関する規則もまた成立するものでなければならないからである。

こうしてみると、組織の内的世界なるものは、あたかもヴィトゲンシュタイン⁽¹⁸⁾の言う「言葉ゲーム」に類したものとみなすこともできるだろう。この言葉を介した共同の意思疎通の体系は、意味の認識レベルにとどまらず、意味に導かれた行為のレベルにおいてもまた共有された世界となる。その「知る」ことの規則が同時に「できる」ことの規則でもあるという意味で、知識と実践の双方にかかわる共同の世界である。そして組織のメンバーは、この知

識と実践の双方の規則に従って行為しあうというその事実によって、これらの規則の存立を支え、かつ不断に存続せしめている。

組織の内的世界がこのように「言語ゲーム」に類するものであるならば、その具体的な組織の在り様は、同じく「言語ゲーム」を具体的に形あるものとする言葉と活動の諸規則の総体として、その姿を現わすものと言ってよい。そしてこれらの諸規則は、さらに具体的な制度や慣行となることによって、組織の内的世界には、いわば物としての確実性が確保されることになる。それはアレントの表現を借りるなら、人々の言葉と活動が織りなす世界の脆うさに「耐久性と永続性」とを保証する、物としての制度的世界の形成である。あるいは別の言葉で言うならば、人々の「生きた精神」に導かれ、それゆえに次々に生まれては消え去っていくこの「束の間の」言葉と活動の世界に対して、その「束の間の瞬間が過ぎ去っても人々を結びつけておく」人工的な構築物としての、共同世界の形成である。

このとき、この制度化された内的世界は、人々の「生きた精神」の「物化」となって現象することは免れない。だがこの物化とは、同じくアレントに言わせれば、その生きた精神のゆえに脆弱性を免れえない言葉と活動の世界に対峙して、その言葉と活動の「リアリティと信頼性」とを保証するには「支払わねばならない代償」というものである。この保証があればこそ、言葉と活動の織りなす世界は1個の共同世界たりうるものになる。あるいはメルロ＝ポンティ⁽¹⁹⁾の表現を借りるなら、この物として制度化されたものは、「ちょうど蝶番のように他者たちと私の間、私と私自身の間にあるのであって、我々が同じ1つの世界に属していることの帰結でもあれば保証でもある」、と言うべきものでもある。このような保証があればこそ、個人の主観的意識の下にある「生きた」言葉と活動は、そこに1個の共同世界を形づくることも可能となる。そして組織とは、この共同世界の耐久性と永続性を保証することによって、going-concernとしての存続を図っていくのである。

さらに、この制度化された内的世界は、制度を支えるより実体化されたプロセスを必要とする。それは1つには、組織の内部に繰り上げられる「言語ゲーム」への「社会化」ということであり、もう1つには、その言葉と活動の織りなすゲームによる「統治」ということでもあるだろう。そして社会化とは、ヴィトゲンシュタインの表現を用いるなら、ゲームの規則を「説明することではなく、訓練する」ことに他ならない。それは言い換えるなら、ゲームとして営まれる言葉と活動の様式を知的に認識するだけでなく、それを「生活様式の一部」として身につけることでもある。この意味で、組織においては「訓練」が最重要な課題となる。それは企業としての組織の技術的活動が要請する狭い意味での技能訓練にとどまらず、むしろその本質は、組織の共同世界を維持するための社会化ということにある。こうした社会化のプロセスがあればこそ、組織に独自の言葉と活動の様式は、時間を通じて持続さ

れうるものになる。そしてこのプロセスは、個別具体的な訓練を介した人格的關係に依存するものである以上、それは必然的に実践のレベルにおいて、すなわち「仕事に就きながらの訓練」(O・J・T)という形をとらざるをえない。ここにO・J・Tということの意味がある。

他方、統治とは、この共同世界の「規則に従う」ということを、「当為」として規範化することに他ならない。それは一つには、実在する諸規則を基準として行為の可否を問うことであり、それに加えてもう一つには、その規則そのものに正統性の信念を植付けることでもある。つまり規則に従うということは、ウィンチ⁽²⁰⁾が言うように、その行為の「評価を可能にする」ことであり、これに対しては言うまでもなく、賞罰を含めた各種の報酬の制度を通じた統治の行使ということがある。と同時に、この「当為」として規範化された諸規則には、遵守すべきものとしての「生气」が付与されるのでなければならない。それが正統性の信念を保証するものとしての、統治のもう一つの側面である。

以上のような論理をもって組織の内的世界が形づくられるとするのであれば、次には、そこに拡がる規則や慣行の意味するところを、そしてそれらの規則を支える正統性の基盤を解釈することが、組織の理論の課題となる。これをすべてにわたって論じることは無理だとしてもその主要な論点をみていくことにしよう。

V. 組織の象徴的秩序

企業の組織を具体的に形あるものとする内部の規則や慣行は、「内部組織の経済学」にあってもまた主要な論点となるものであった。それらはたとえば、組織内部の活動のある具体的な職務としてあるいは役割として規定するものことであり、あるいは内部労働市場論にみられるように、組織内部の労働資源の配分と価格づけを内部昇進や先住権の制度によって、あるいは年功賃金や終身雇用の制度によって規定するものことでもあった。だがこれらの規則の解釈は、内部組織の経済学とはまったく違ったものになるだろう。内部労働市場にかかわる論点は別途論じることにして、ここではまず、役割あるいは職務についてみることから始めよう。

役割もしくは職務として定められた組織内部の活動にある一定の権限、つまり自由裁量が与えられるということは、最も基本的な組織現象だといってよい。つまりこれによって、組織は一方的な支配と服従の権力組織ではなく、権限を分有しあった協同組織としての理解が開けることになる。そしてこの権限は、一つには周知のように組織の位階制によって、だがもう一つには職務や役割の具体的な遂行そのものによって与えられると言ってよい。前者は

いわゆる公式組織を形づくるものであり、その意思決定のヒエラルキーは、各レベルに分配された権限のいわば分業関係となって現れる。したがってこの権限の分業が全体として有効な意思決定をなしえるには、各レベルの間での権限の調整を不可欠とする。これが公式組織の組織図として、ライン・スタッフ組織や分権的組織をいかに設計するかといったテーマで語られてきたことに他ならない。

他方、後者の権限あるいは自由裁量は、前者と比べれば非公式で不明確ではあるが、しかしその実際上の重要性はむしろ前者を上回るようでもある。およそどんな職務であれ、そこには何らかの独自の意志決定が、すなわちある種の権限や自由裁量があるのであって、たとえばシュンペーター⁽²¹⁾はこの点を強調して、いく分誇張気味に次のように述べている。すなわち「どんな靴屋の小僧であっても何らかの意志決定なしには、またこの場合たとえ取るに足らない小さな疑問に対してでも何らかの独自の決定をするのでなければ、一足の靴をも修繕することはできない」のである。したがって、ベンディクス⁽²²⁾が言うには、これとは反対に、このいかなる職務においても要請される独自の意志決定を自ら放棄し、上位者の指示に盲目的に服従するということが、労働者の側の最も有効なサボタージュとなるのであった。つまり組織にとっては、そのヒエラルキー組織から単純に連想されるような盲目的服従はむしろ否定すべき対象であり、いかに権限の委譲を図り、その自由裁量をいかに積極的に動員していくかということがその中心となるのである。

これに対して、内部組織の経済学は、この組織内部の役割や職務としての活動を代理関係と言い換えて、そこに「代理関係の経済学」といったものを展開するのであった。それによれば、この権限の委譲を受けた組織の構成メンバーは、自己の利益を目的としてその自由裁量を機会主義的に利用する。つまり組織の各メンバーは、自己の利益のために相手を欺き出し抜こうとするのであって、そこにはこの委譲された権限がいかに行使されるかを含めて、互いの職務や役割に関する共同の理解、共通の規則といったものはありえない。したがって、当初に定められた役割を忠実に遂行させるには、強力な監視であるとか支配の強化を図らねばならない。あるいはこれに要するコストがあまりに大きくなるのであれば、そのコストを節約する方策を考えねばならない。そこでこの両者のコスト比較から、組織の内部には各種の制裁や誘因の諸規則が定められ、これによって最終的に、代理関係に孕まれた機会主義が抑制されると言うのであった。

しかしながら、組織内部の職務や役割がこのようなものでしかないのであれば、そもそも権限の委譲や自由裁量ということ自体がありうるのであろうか。それが想定するように、職務や役割の遂行がそのままでは機会主義によって歪んだものでしかないのであれば、そこからむしろ、ラディカル派仮説⁽²³⁾というものが導かれることになるかもしれない。すなわち

職務にまつわる機会主義を阻止するためには、自由裁量の余地そのものを無くしてしまう必要があるとの理由から、職務の単純化、標準化、細分化を目的として、機械化や科学的管理法が導入されたとする考えである。もちろん事態はこれほど単純なわけではない。たとえば機械化1つを採り上げて、それによって労働が単純に不熟練化するわけではなく、機械化に依じてむしろ新たな種類の熟練が必要になるということを、機械化の歴史は教えている。あるいは科学的管理の名によって推し進められたとされる職務の徹底した細分化や標準化は、「官僚制の逆機能」として、むしろ非効率に陥ることが知られている。ちなみにラディカル派は、これをもってして、機械化や科学的管理はそれが主張するようには決して科学的あるいは技術的合理性に根拠を置いたものではなく、それは職務の徹底した不熟練化や単純化、細分化や標準化によって、労働者を従属的な状態に貶め、支配するための手段に他ならないと主張しようとするのである。

このラディカル派の見解の当否を問うことがここでの課題であるわけではない。ただこれをもち出したのはたとえ誇張された形であっても、歴史的にはある一時期に、たとえば科学的管理やテイラー主義の名によって、自由裁量を否定する方向での職務の細分化や標準化が図られたということとそれをそれとして認めた上で、その理由をラディカル派とは異なる視点からとり出してみるということにある。ここで示唆的なのは森杲氏⁽²⁴⁾の研究である。氏によれば、フォード・システムという不熟練労働によっても生産可能な技術の開発は、19世紀末から20世紀初頭にかけてアメリカに大量に流入した「新移民」という不熟練労働者に対処すべく、生み出されたものであった。そして「新移民」とは、東欧や南欧という非英語圏からの移民のことであり、しかもその大多数は農村からの出身であり、工場規律や産業規律には容易に馴染むことのない者達であった。したがって、そこにはおそらく労使間のコミュニケーションはもとより、労働者相互のコミュニケーションも容易ではなかったように思われる。事実フォードは、彼ら新移民に対して英語学校を設置する必要性にさえ迫られていた。すると、このコミュニケーションの回路自体を欠いた不熟練労働者に直面して、経営者あるいは科学的管理を推し進めた技術者たちは、彼らに自由裁量とそれにもとづく適切な意思決定を期待することは無理な注文だと考えるに至ったということも、十分にありうるように思われる。これがすべてではないにせよ、今世紀初頭に図られた職務の徹底した細分化や標準化、そしてそれを支えた科学的管理のイデオロギーの背後には、このような事情があったと言えそうである⁽²⁵⁾。

そうだとすると、これを次のように言い換えることもできるだろう。すなわち組織内部の活動に、職務や役割としての権限や自由裁量が与えられるということは、そこに共通のコミュニケーション回路を前提とするのでなければならない。そうした意思疎通の回路があれば

こそ、権限の委譲ということが、それがいかに行使されるかを含めて共通の理解の対象となりうるのである。またこのような了解があればこそ、権限の委譲ということも可能になる。たとえ内部組織の経済学が想定するように、職務や役割に委譲された権限が、その自由裁量のゆえに何ほどか機会主義に傾くことがあったにしても、同時にこの傾きそれ自体を問ひ直す回路がそこには確保されているのである。このような回路があればこそ、ある一定の意思決定を自由な裁量に委ねることも可能となる。そしてこの回路とは、制裁や誘因の回路ではなく、意思疎通のコミュニケーション回路なのである。

むろんだからといって、組織内部の活動は、それをある一定の明示された職務や役割として定めることによって完全に統括されてしまうわけではない。と言うよりも、それぞれの役割が具体的に遂行されるに当っては、その役割の解釈をめぐって対立や誤解が生じることは避けえない。たとえ各職務を繋ぐ意思疎通の回路の中に共同の理解や共通の解釈規則を前提とするにせよ、それぞれの役割は疑問の余地なく、客観的にあるいは一義的に定義されうるわけではない。それらはむしろ、それが置かれた具体的状況に対応して、当事者による主体的な解釈をこそ必要とする。そこにはしたがって、個人の主観性が介在せざるをえない。それは当然、相互の解釈の不一致や齟齬をきたすに違いない。

だがそうであればこそ、それぞれの主観的解釈をさらに解釈する共同の解釈規則が意識に昇ると言えるだろう。あるいはそのような解釈規則それ自体をまた新たに解釈し直すことが意識的に図られるであろう。この意味で組織内部の役割や職務の解釈をめぐる対立や誤解、すなわちそれぞれに付着した権限や自由裁量の行使をめぐる組織内部のコンフリクトは、むしろその共同の理解へ向けて積極的な機能を果している。つまり、コーザー⁽²⁶⁾流に言うならば、コンフリクトを通じてこそより高次の段階での統合が図られるということである。むろんこのためには、コンフリクトに伴って、コミュニケーションの遮断ではなく、コミュニケーションの回路とそれを支える共同の解釈規則が意識に昇るのでなければならない。こうした方向へと導きうる可能性こそが、一つの統合体として組織を組織たらしめると言えるのである。ではこの条件とは何であろうか。

ここで先にみたベンティクスを援用すれば、彼は自由裁量というものが、たとえ主観的にはあれ「適切な判断を下す」という理念によって支えられた「作業遂行の倫理」に従うものであることを強調する。と言うよりも、このような倫理の裏づけがないならば、自由裁量ということ自体がありえない。組織の課題とは、この「作業遂行の倫理」をいかに生み出し、維持するかということにあるのであって、これを組織内部の制裁と誘因に頼るだけでは決定的に不十分なのである。おそらくこのことが人間関係論の明らかにした最大の功績と言えるものであり、つまりは制裁や誘因として操作される労働条件の変化と生産性との間には一義

的な因果関係はないのである。むしろ組織は、ベンディクスが言うように、制裁や誘因と並行して、「イデオロギー的訴えかけ」というものに最大の関心を向けてきた。すなわちピューリタンの倫理であれ、自由放任の下での独立自存の信念であれ、あるいは同一の基本的人間性という人間関係論の理念であれ、これら多様な形をとった「経営イデオロギー」によって、「作業遂行の倫理」への訴えかけが繰り返されてきたのである。企業組織もしくは産業社会の歴史とは、こうしたイデオロギーの変遷の歴史であると言ってもよい。制裁や誘因ではなく、少なくともそれと並行した価値や理念によって「作業遂行の倫理」を喚起し、そこに含まれる自由裁量を組織目標の達成に向けて積極的に動員することが図られてきたのである。

いうまでもなく、このようなイデオロギー的訴えが多少なりとも効を奏するには、そこで表明される理念や価値や信念をそれとして受けとめ反応する、共通のコミュニケーション回路の存在を前提とするのでなければならない。あるいはそのようなコミュニケーション回路をもとにして、そこに共同の意味世界が形成されるのでなければ、イデオロギー的訴えも無効とならざるをえない。先にみたラディカル派の想定する世界とは、おそらく暴力的な階級対立のゆえにこのコミュニケーションの回路が断たれ、共同の意味世界が失われた状態なのであるのだろう。そこにはしたがって、「作業遂行の倫理」なるものは一片もなく、それを訴えかけるイデオロギーも無力であり、ゆえに組織内部の自由裁量は否定されるより他はない。階級対立という意味でのコミュニケーション回路の断絶から出発する限り、組織において1個の共同世界が形成されるということは、ラディカル派にとってはありうべからざることなのである。そしてこのことは、内部組織の経済学にもそのまま当てはまると言ってよい。ここでは暴力的な階級対立が冷静かつ沈着な利得計算に、そしてそれにもとづく合理的で「悪がしこいやり方」での機会主義に置き替えられるだけであり、組織内部の共同世界を見えなくするという点では両者は同工であり、それを抑圧ではなく選択とする点で異曲であるにすぎない。

しかるに、組織をして1個の共同世界とみなすということは、アレントの表現を借りるなら、それを「構成する人々すべての『共通の本性』ではなく、むしろ何よりもまず、立場の相違やそれに伴う多様な視界の相違にもかかわらず、すべての人がいつも同一の対象に係わっているという事実」に、まずはその根拠を置くというものである。つまり、対象が同一であるという意味での「共通の企て」、あるいは前節でみた「共同利害」にコミットする存在として、組織のメンバーは1個の共同世界を構成する。と言うことはすなわち、対象が同一であるということがもはや認められない場合には、同じくアレントが指摘するように、この共同世界の解体は避けられない。だとすると、この「共同の企て」は具体的にどのようなものと認知され、またどのように受容されるのであろうか。あるいは組織の全体はどのような意

味で「共同の企て」と観念されるのであろうか。これは同じく前節でみたように、結局は組織の全体的状況をいかに識別し、それを状況の定義としていかに表明するかということに帰着せざるをえない。すなわち組織を「共同の企て」とする観念は、組織の全体的認識を言い換えたものに他ならない。

しかしながら、組織の全体的認識なるものは果して可能であろうか。組織の置かれた状況を細部にわたって識別し、それらのすべてを定義することは容易なことではない。と言うよりも、すべてを意識的反省の対象とした全体性の認識は、実際には不可能に近い。したがって、何をもって組織の「共同の企て」とするのかということについてもまた、それ自体を反省的認識の対象として主題化し、それらを細部にわたって定式化することは、実際には不可能と言わざるをえない。この点で組織の認識は、サイモンのいう認知能力の限界に決定的に制約されている。

だがこのことは、全体性の記述がいかなるものであれ、まったく不可能であることを意味するわけではない。たとえばリクール⁽²⁷⁾は、この全体的認識の不可能性ということから、先にみたベンディクスと直接に結びつくものではないにせよ、同じくイデオロギーというものに注目する。すなわちリクールがいうには、イデオロギーとは、通常理解されているように真理を隠蔽し歪曲する機能にすぎないと片づけられるものではなく、それはむしろ反省的認識によっては不可能な全体性の観点を、ある単純化した図式によって記述するという機能を担っている。つまりその包括的な図式によって、イデオロギーは集団の全体像を表象し、それを集団全体の中心的観念もしくは信条とすることによって、集団の自己同一性を保持するという意味での「構成的機能」を担っている。

このとき組織の全体には、このイデオロギーの構成的機能を媒介として、ある種の位階的な意味秩序が形成されるということになる。そしてこれによって、組織の全体性の象徴的認識というものが可能となる。すなわち組織の全体性は、その全体像を表象する最上位の包括的な図式を指示棒として、その下にさまざまな現象を位階的に意味づけ秩序づけるという形をとって記述され、認識されうるものになる。そして吉沢英成氏⁽²⁸⁾によれば、論理的・反省的な全体的認識の不可能性ということから、実はこのような象徴的認識こそが普遍的なのであり、イデオロギーとは、この最上位に置かれた中心的観念に、その時々々の要請に応じてある具体的な内容を盛り込もうとする、その具体的な観念内容のことに他ならない。この中心的な観念内容の変遷を、ベンディクスは経営イデオロギーの歴史的な変遷として論じようとしたのである。

さらにいえば、この象徴的認識がもたらす位階的な意味秩序によって、ケストラ⁽²⁹⁾のいう「ホロンの思考」やサイモン⁽³⁰⁾のいう「システムの思考」もまた可能となる。これに対し

て、「世界が階層的であるがゆえにそれを理解できるのか、あるいは、階層的でない側面はわれわれの理解と観察から逃げてしまうがゆえに世界が階層的にみえるのか」とサイモンが述べるとき、彼にあっては、階層的なのは認識の対象ではなく、実は認識それ自体の構造であることが見落されている。そしてこの階層は、認識の階層であるだけでなく、対象を意味づける階層でもある。このようなものとして、世界は階層的に認識されると共に、階層的に意味づけられた秩序として、ホロン構造やヒエラルキー構造をもつものとなる。

このように考えるなら、最後の論点として、ここでいうイデオロギーの「構成的機能」を、実は組織目標が担っていると言うこともできるだろう。すなわち組織目標は、それが組織の全体像を表象するものであることによって、組織内部の諸活動をその下に位置づけ、評価し、意味づける最上位の指示棒として機能する。あるいはこの包括的な指示棒の中心となる観念が、組織目標として表明されるのである。つまりこの組織目標として表明された最上位の観念が、組織の「共同の企て」であるとか「共同利害」といった言葉で語られるのである。するとこのような意味で組織目標が集合表象として機能し、組織の構成メンバーにある中心的な観念を付与するものであるためには、その目標は象徴としての価値を備えているのでなければならない。しかもそれは組織の全体を表象しうるだけの象徴的価値をもつのでなければならない。こうしたものとしての組織目標を媒介とすることによって、組織の全体は意味的に統合されることになる。

このような観点からすれば、企業の行動目標は何かといった、たびたび論じられはするが、それほど内容豊かな結論が得られているとはいえない。難しい経済学の基本的テーマについてもまた、新たな解釈が開けよう。それは誰が組織目標を決定し、その者の利害は何であり、それをめぐっていかなる対立が生れ、それがいかに交渉され調停されるのかといったこれまでの論争点とは別に、その組織目標が現実がいかなる象徴的価値をもちうるのかということの考察を必要とする。そしてこのような視点に立てば、利潤最大化ではなく成長率や売上高の最大化が企業の行動目標になる場合が多いということも、十分に肯けよう。利潤とはやはり一般の規定に留まるものであり、これに対して成長率や売上高といった具体的数値によって、組織全体の活動の力が象徴されうることになる。あるいは利潤の最大化を目標にするのであれば、利潤というものが組織全体の活動を象徴するだけの価値をもちうるのでなければならない。この意味で、市場の競争条件が厳しいほど企業は利潤の最大化を行動目標に掲げるとの指摘に根拠があるとすれば、それはおそらく、そのような生存としての競争に結果として打ち克ったということの象徴として、利潤が意味づけられるからだと言えるだろう。これに対して寡占企業では、そうした匿名の競争に打ち克ち生き延びたというよりも、そのライバルとの対抗が成長率や売上高によって意識化され、そうした競争へと向かう組織活動

全体の力を象徴するものとして、成長率や売上高が意味づけられると言えるのである。

さらに、この象徴としての組織目標は、組織内部のさまざまな活動のレベルにおいて展開されるものでもある。たとえばQC活動にみられるように、そこでは「品質」ということを組織全体の活動の質を象徴する中心的観念とすることによって、組織の末端にまでわたる活動を意味的に統合しようとする。あるいはこれに留まらず、「企業文化」(Corporate Culture)やC. I. (Corporate Identity)といった言葉を用いてさまざまな象徴を操作し、それによって組織の全体をある方向へ向けて意味的に統合することが試みられたりもする。言うまでもなく、これらの試みの成否はその象徴としての価値にかかっている。そして象徴の価値は、言葉にならない潜在的な感情を、あるいはそのままでは両立しがたい相矛盾した感情を、その包括的なイメージの喚起力によって表明し、統合するというところにある。この意味でQC活動は、技能や安全性の向上、コストの削減や生産性の向上、製品の社会的評価や信頼性の確保といった組織の構成メンバーの多様な感情を、品質という一語に集約させ、象徴させることに成功した。これに対して企業文化やC. I. といった言葉で語られる象徴の操作は、それが単なる喩えや修辞としての象徴の産出にのみとどまるならば、すなわち潜在的な意味を新たに発見し、あるいは相対立する意味を高次のレベルで統合するだけの新たな意味の創出に繋がるものでない限り、おそらく成功をもたらすはしないであろう。と言うよりも、そうした意味の操作は、企業文化やC. I. といったものが本来もちえる象徴的価値を増し、切り下げることに終らざるをえない。

以上われわれは、内部組織の論理として、組織の構成メンバーの間には、対立や分離の側面を含んだ上でなおかつ1個の共同世界が形成されるということを見てきた。そしてこの共同世界は、組織メンバーの個々の活動の技術や機能の次元での共同性であるだけではなく、意味や観念の次元での共同性でもあることをみてきた。そしてこの共同の意味世界を具体的に形あるものとするべく、組織内部の制度や慣行が、たとえば個々の職務や役割から組織全体の行動目標といったものに至るまで、重層的に配置されていることをみてきた。これらが織りなす意味の連関として、組織の全体は日常世界の中に現象する。そしてこの制度化された意味世界を過去から受け継ぎ未来へ向けて継承する、その不断の過程において、組織は going-concern たりうるものになるのである。

注(1) Coase. R. H "The Nature of the Firm" Economica (vol 4. Nov. 1937) アロー. K. 『組織の限界』(村上泰亮訳 岩波書店 1976) ウィリアムソン. O. E 『市場と企業組織』(浅沼万里・岩崎晃訳 日本評論社 1980) 井賢一・伊丹敬之・小池和男『内部組織の経済学』(東洋経済 1982) 以下では最も標準化され教科書化された扱いである『内部組織の経

済学』を念頭に置いて議論を進める。

- (2) Knight. F. H Risk Uncertainty and Profit (U. of Chicago. Pr 1921)
- (3) ガルブレイス. J. K 『新しい産業国家』(都留重人監訳 河出書房 1968)
- (4) Akerlof. G. A. "The Market for 'Lemons' : Quality Uncertainty and Market Mechanism" Quarterly Journal of Economics (vol 84 Aug. 1970)
- (5) Hayek. F. A. Law Legislation and Liberty vol 2 (U. of Chicago Pr 1976)
- (6) スミス. A 『諸国民の富』(大内兵衛・松川七郎訳 岩波文庫) 『道徳感情論』(水田洋訳 筑摩書房 1973)
- (7) デュルケム. E 『社会学講義』(宮島喬・川喜多喬訳 みすず書房 1974)
- (8) パーソンス. T=スメルサー. N. J 『経済と社会』(富永健一訳 岩波書店 1958)
- (9) サーリンズ. M 『石器時代の経済学』(山内昶訳 法政大学出版局 1984)
- (10) Commons. J. R Institutional Economics (Macmillan 1934)
- (11) 間宮陽介 『モラル・サイエンスとしての経済学』(ミネルヴァ書房 1986)
- (12) チャンドラー. Jr. A. D. 『経営者の時代』(鳥羽欽一・小林袈裟治訳 東洋経済 1979)
- (13) Williamson. O. E. "Emergence o the Visible Hand" in Chandler Jr. A. D and Daems. H. ed Managerial Hierarchies (Harvard U. Pr 1980)
- (14) むろんこれを物象化と呼び、この市場経済によって、あるいは貨幣によって搦め取られた人々の日常意識の倒錯性を露にし、その陥穽を指弾することの意義を認めるにはやぶさかではない。しかしこれは別の論者に任せよう。
- (15) ルーマン. N 『法社会学』(村上淳一・六本佳平訳 岩波書店1977) および ゲーレン. A 『人間学の探究』(亀井裕・滝浦静雄訳 紀伊国屋書店 1970)
- (16) アレント. H 『人間の条件』(志水速雄訳 中央公論社 1973)
- (17) 山口節郎 『社会と意味』(勁草書房 1982)
- (18) ヴィトゲンシュタイン. L 『哲学探究』(藤本隆志訳 大修館 1976)
- (19) メルロ=ポンティ. M 『言語と自然』(滝浦静雄・木田元訳 みすず書房 1979)
- (20) ウィンチ. P 『社会科学の理念』(森川真規雄訳 新曜社 1975)
- (21) シュンペーター. J 『経済発展の理論』(塩野谷裕一・中山伊知郎・東畑精一訳 岩波文庫)
- (22) ベンディクス. R 『産業における労働と権限』(大東英祐・鈴木良隆訳 東洋経済 1980)
- (23) ボールズ. S. =ギンタス. H 「ボスたちは何をしているか」(青木昌彦編 『ラディカル・エコノミックス』 中央公論社 1973 所収) プレイヴァマン. H 『労働と独占資本』(富沢賢治訳 岩波書店 1978)
- (24) 森泉 『アメリカ資本主義史論』(ミネルヴァ書房 1976)
- 25 科学的方法によってこそ労働問題の合理的解決がありうるとする科学的管理の思想そのものは、テイラー自身がそうであったように、技術者思想として今世紀を支配した普遍的な考えであると言ってよい。だがこの科学的方法が職務の徹底した細分化や標準化へと向

かったことの背後には、アメリカにおける「新移民」の問題であれ、ヨーロッパにおける「階級対立」の問題であれ、それらによって余儀なくされた組織内部のコミュニケーション回路の断絶という事情があるというのがここでの論点である。

- 26 コーザー, L. A. 『社会闘争の機能』(新睦人訳 新曜社 1978)
- 27 リクール, P 『解釈の革新』(久米博・清水誠・久重忠夫編訳 白水社 1978)
- 28 吉沢英成 『貨幣と象徴』(日本経済新聞 1981)
- 29 ケストラー, A 『ホロン革命』(田中元彦・吉岡佳子訳 工作舎 1983)
- 30 サイモン, H. 『システムの科学』(高宮晋監修 ダイヤモンド社 1978)

編集後記

若葉の緑も、すがすがしく感じられるころとなりましたが、所員の皆様にはいかがお過ごしでしょうか。

今月は宮本所員の論文をお届けします。経済学で組織の構成や存在を明らかにしようとするならば、「内部組織の経済学」に見られる取引コスト・アプローチがその説明の手段とされるようです。しかし宮本氏は、この方法にのみ依存することに疑問を抱き、より広い視野から共同の意味世界としての組織に焦点を当てることによって、既存の経済学では十分説明のつかない組織の構成論理や組織の内的世界を問い直そうと意欲を燃しています。こうした試みは、経済学のみならず、経営学や社会学など他の関連分野における組織研究との交渉を深める効果を持っており、われわれにインターディシプリナリーな研究関心を喚起しております。

(F. T)

神奈川県川崎市多摩区東三田2丁目1番1号 電話(044)911-8480(内線33)

専修大学社会科学研究所

(発行者) 三輪芳郎

製作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前2-10-2 電話(03)404-2561
