

組織と人間

講演者：富永健一氏

(武蔵工業大学環境情報学部/東京大学名誉教授)

日時：1999年6月2日(15:30-17:00)

場所：ERB II 301

富永健一の恩師である尾高邦雄は社会学者として企業を対象として研究した最初の人であったが、1960年代に優勢であった「人間関係論」の立場をとり、従業員のモラル（勤労意欲）を高める労務管理のあるべき姿を求めた。組織理論はマックス・ヴェーバーの官僚制論を先駆とし、バーナードによって創始されたと言われており、後者の名著『経営者の役割』はつぎの三点を主張した。第一に、フォーマル組織を中心概念とするが、インフォーマル組織にもこれを補完する重要な機能があること、第二に、組織にとって最も重要なのは組織目的の達成（有効性）であるが、同時に、個人の満足（効率性）も大事であること、第三に、組織における命令権力（権威）は、いくら規則で縛っても、下位者がそれを自発的に受け入れることなしには成立しないこと。

1960年代に入ると、人間関係論はつよく批判されるようになった。例えばウォーレン・ベニスは、ヴェーバーのような組織重視の官僚制理論を「人間のいない組織論」とする一方、人間関係論のような個人重視のインフォーマル組織論を「組織のない人間論」として、これは前者よりもっと困る、なぜなら後者はそもそも組織論とは言えないからだ、と言った。そして新しく出てきたのが「構造論的組織論」といわれるもので、イギリスのアストン・グループが最初の担い手となり、アメリカではピーター・ブラウがこれにつづいた。アストン・グループは個人ではなく組織を単位とするマクロの調査票を開発し、特に、専門分化、公式化、集権化、などの「組織構造変数」の測定尺度

を作った。

日本では、人間関係論の中心的な担い手であった尾高先生に対応するような意味で、構造論の組織論の中心的な担い手にあたる人物はあらわれなかった。あげるとすれば、当時アメリカで活躍していて、いまここのICUにおられる安積仰也先生です。構造論の組織論は人間関係論で問題にされた数々の変数は扱っておらず、私にとっては、あまりにも変数が限定されすぎていると見えた。安積先生が1970年代にされたイギリス、スウェーデン、日本の組織構造の国際比較調査では、アストン調査票とは別に、個人を対象とした主観的意識をたずねる調査票も使われ、その結果、アストン調査票に関しては、イギリス、スウェーデン、日本のあいだに「構造」の差は見い出されなかったのに対して、主観的意識についての調査票では、国による大幅な「意識」の差異が見られることが解った。このことから、安積先生は、組織の客観的構造に関しては高度産業化によって収斂が進んでいるが、主観的領域に関しては文化の影響力が大きい、と結論した。

これまで、日本の企業は西洋先進諸国の企業とは異なった特性をもっているということが指摘され、そのような日本の企業に特有とされる特性を「日本的経営」の名によって呼ぶことが行われてきた。日本的経営とは、<組織構造の特性としての企業内封鎖性>、<企業間取り引きの特性としての市場封鎖性>、さらに<企業間関係の特性としての企業間封鎖性>によって特徴づけられているが、これらが日本の伝統的文化によって維持され、これからも維持されていくとははや考えられない。

組織理論というのは非常に広い射程をもった、インターディシプリナリーな理論である。企業は経済組織であると同時に社会集団でもあり、中にいるのは人間で人間行為は、動機づけとか満足度のように、人間心理にかかわっている。だから、組織理論は経済学、経営学、社会学、心理学など複数の分野が入っている。コースとウィリアムソンは、市場と組織は取り引きコストという条件次第で、相互に転換しうるものであるという理論を立てた。またドーリンジャー

とピオリは、これと似た観点から、労働市場というものは組織の外部にあるだけでなく、組織の内部にも入ってくるものだという理論を立てた。私はこれらの理論を超えて、組織理論を社会システム理論および社会的交換理論につなぎ、新しい理論作りを『経済と組織の社会学理論』という本の一部で試みた。関心のある方はそれを参照してほしい。