

組織社会論ノート

平岡義和

I 課題の設定

現代を特徴づける言葉として、しばしば「組織社会」ないしは「組織の時代」といった表現が用いられる。確かに、現代では、多数の巨大化した組織が存在している。組織の一員として働くことなく、また組織とまったく相互作用を営むことなく、生活をしていくのは困難である。その意味で、現代社会は組織社会と呼ぶにふさわしいといえよう。しかし、果たしてこの組織社会の内実について十分な検討がなされてきたのであろうか。

社会学においては、これまで組織社会とは管理社会にほかならないとする議論が一般的であった。⁽¹⁾ ウェーバーのいう「全般的官僚制化」が進行することによって、⁽²⁾ 国家をも含む巨大な官僚制組織が成立し、それによって個人が管理・抑圧される社会が組織社会だというわけである。そして、こうした管理化の進展は、ホワイトの組織人(organization man)論⁽³⁾、マートンの官僚主義的パーソナリティ論⁽⁴⁾に示されるような社会的パーソナリティをも生み出すとされたのであった。

だが、組織は、目標を達成するための合理的な手段であると同時に、多様な利害をもった個人がその欲求を充足するために形成する連合体でもある。⁽⁵⁾ すなわち、個人はその成員として、組織によって管理されるだけの存在ではない。労働者、投資家、消費者等として、労働力、知識、富といった自己の保有する諸資源を、その自由意志によって組織の提供する他の資源と交換する主体でもある。⁽⁶⁾ その意味で、個人が組織に参加

し、その管理下に入るのも、個人と組織との自由な資源交換の帰結にすぎないのである。

しかしながら、基本的には個人の自由な意志によって成立しているはずの組織は、現実的にはその反対物に転化している。組織はそれ自体の目標をもち、個人の単なる総和とは異なる制度的存在として立ち現われるのである。その際、組織の目標と成員である個人の欲求とは、成員自身の内部においてコンフリクトを引き起こすことになる。そこで、このコンフリクトを顕在化させずに、個人をして組織目標の達成に向けて行為せしめることが必要になってくる。これが、管理の本質にほかならない。管理社会論において展開されてきたのは、こうした組織の管理的側面についての議論であったといえよう。けれども、個人の自由意志に基づく組織が、なぜ個人の意志とはかけ離れた存在となるのであろうか。この転化の論理について管理社会論が十分な解答を与えているとはいえないのである。

最近、組織は個人とは異なる行為主体であり、現代社会の分析には組織を社会構造の主要な構成要素とみなした新たな社会理論が必要であるとして、独自の組織社会論を展開しているのが、J・S・コールマンである。⁽⁷⁾彼は、その中でこうした組織の転化のメカニズムについても言及している。そこで本稿では、コールマンの所論を参考にしつつ、組織が個人から独立した自律的な行為者として立ち現われるメカニズムについて考察することにしたい。それは、同時に、組織社会においては、組織の経営者ではなく、組織それ自体が組織の支配者であると論証することでもある。

II 近代組織の成立

コールマンが述べているように、近代組織の成立には、中世の共同体社会から切り離された自由な個人が存在が前提となっている。⁽⁸⁾中世の共同体は、それ自体ヒエラルヒカルな社会構造の一部として存在し、諸個

人は、その内部に全面的に包摂されていた。それゆえ、個人はヒエラルヒカルな社会構造の構成要素として、その構造的諸関係に規定された存在であった。そして、社会構造の頂点に立つ少数の個人が、保有する富、強制力等の権力源泉を背景にして、多数の個人をその生活全般にわたって支配していたのである⁹⁾。この中世社会における共同体的規制の弛緩によって、共同体から切り離された個人が自由に社会的な諸関係を取り結ぶことが可能になったのであった。それは、イギリスにはじまる産業革命による経済的・技術的發展によって促進された。また、その背景には、宗教改革を一つの転機とする西洋思想の流れが存在していたことも事実である。とりわけ、啓蒙主義思想における、自然人としての個人が主権の保有者であり、自己の自由意志でその主権の一部を付与することによって国家が成立するという国民国家の観念が、近代組織の出現に関して重要な役割をはたしていたといえよう¹⁰⁾。このような中世から近代への移行については、テンニェース¹¹⁾、デュルケーム¹²⁾、ウェーバー¹³⁾、マッキーヴァー¹⁴⁾等19世紀末から20世紀初頭の社会学者によって解明されてきたことは周知の事実であろう。では、それが、いかなる形で現代の巨大な組織を生み出していくことになったのであろうか。

共同体的規制から解き放たれた個人は、自己の欲求を満たすために、その自由意志で、様々な諸関係を取り結ぶ。そして、単独では追求しえない目標を達成するために協働を行なう。この協働が継続的になり、制度化されたものが組織である。この組織の存立機制は何も近代組織に固有のものではない。しかし、近代組織は、中世共同体とは異なり、個人の生活全般にかかわるものではない。個人は、自己の欲求充足に見合う分の資源・労働力を組織に提供するにすぎないし、自己の欲求が満たされないならば、自由にその資源交換をとりやめることが許されている。すなわち、個人は組織に提供した分の資源・労働力に対する自由な使用権は失うが、それ以外の面では組織に拘束される必要性はないのである¹⁵⁾。こうした近代組織の成立には、限定責任の原理の導入によるところが大

きい。すなわち、組織の資産と個人の資産の分離が明確化され、組織への資源提供者は、組織上の問題について、提供した資源分以上の責任を問われることがなくなったからである。⁹⁶

このようにして、自由な個人による連合体として成立した近代組織は、提供された資源・労働力を駆使してその目標の達成に向かうことになる。しかし、目標達成が組織活動を担う成員としての個人の協働によってなされる以上、協働を調整する主体の存在が不可欠となる。なぜなら、継続的な目標達成をめざす限り、協働調整に関する決定に常に全ての組織関係者が参与することは困難であり、また全ての組織関係者⁹⁷による決定をまっていたのでは、組織がたちゆかなくなるからである。このことは、組織が対面集団以上の規模に成長し、組織に資源を提供するだけの個人と、組織の成員として組織活動に従事する個人との分離が進行するにつれ⁹⁸、顕著になる。そこで、組織の協働調整に関する日常的・管理的な決定を行なう代表者が析出され、他の組織関係者は、組織の所有者⁹⁹として重要な組織的決定に関与する権利はもつものの、他の日常的決定に加わる権利は失うことになる。⁹⁸

この段階では組織の代表者には、組織活動に緊要な資源を最も多く提供する所有者が選ばれることが多い。彼がその資源を提供しなくなった場合、組織の存立が危ぶまれるからである。そして、代表者は、その権力源泉となる資源を背景にして、またその代表者としての地位を利用して、その個人的欲求を組織目標に反映させることになる。しかし、他の所有者も組織から離脱する自由を有しているがゆえに、代表者としてもその意向を無視することはできない。そこで、代表者は自己の欲求とともに、他の所有者の要求をも組み入れた組織目標を設定することになる。したがって、組織目標は、その程度は異なるにせよ、個々の所有者の欲求と直接的な関連をもっているといえよう。とはいえ、組織に提供される資源には限りがあり、多様な目標の追求は組織における協働の効率を低下させるので、組織目標は、所有者、特に代表者の欲求を全面的に反

映しうるものではなく、特定化されざるをえないのである。

また、この段階における支配関係は、中世の共同体におけるそれとは明らかに異なる。先に述べたように、共同体内部の支配関係は、個々の生活全体に及びうるものであった。これに対し、近代組織における代表者と一般成員との支配関係は、権限関係というべきものであり、組織活動の場面でのみ生起し、他の場面には波及しえない²⁰。だが、代表者は、自己の保有している資源を権力源泉として、自己の欲求を組織目標に反映しうるほど、その地位を媒介にして、他の成員を自己の意思に従わせることが可能になるのである。なお、支配的所有者と、成員以外の他の所有者との間、たとえば、企業の代表者である支配的な株主と、他の株主との間には、直提的な支配関係は存在しない。

III 組織の社会的主体化

さて、組織が、その目標達成能力を高めるためには、より多くの資源が必要になってくる。逆に、協働としての組織は、個人に比して卓越した目標達成能力をもつがゆえに、多くの個人を組織へと誘因することになる。この2つの要因が相俟って、組織は次第に大規模化していく。そして、個人の保有資源には限度があるため、次第に組織の所有者は分散化し、各人が提供する資源の全体に占める割合は低下せざるをえない。つまり、個々の所有者が組織目標の達成に貢献しうる部分は、相対的に小さくなっていくのである。その結果として、個人は組織に対する貢献意欲を失っていく。なぜなら、組織目標は多少とも集合財的性格を有するがために、組織規模が大きい場合には、自己の貢献を少なくしても、受け取る利得には差がないからである。こうして組織に対して消極的な所有者が多数出現することになる²¹。

この所有者の分散化、そして、その結果としての消極的所有者の出現は、全体的な合意形成を困難にする。そこで、代表者は組織活動の自由度を増大させるために、次のような決定手続きの改定を行なう。それは

多数決原理と委任投票権の導入である²³。まず、多数決原理の導入によって、代表者は、決定権限をもつ所有者の過半数の支持さえ得られれば、自己の提案した方針を組織の方針として採択させることが可能になる。このことは、委任投票権を行使して、組織的決定の場に参集しない消極的所有者の投票権を自己の手中におさめることによって、さらに容易になる。また一般に代表者は、自己の方針に対する支持を取りつけるために、組織の既存のコミュニケーション・チャネルを利用しうることが多い。これに対して、反対者は、新たなコミュニケーション・チャネルを作り出して、他の所有者を糾合することが必要で、多大なコストを負担せざるをえない。そのため、よほどのことがない限り、所有者が代表者の方針に反対することはなくなる。しかも代表者は、所有者の反乱を防ぐだけの利益は供与しようとつとめるので、ますます代表者に対抗しうる反対者が出現することは稀になる。結果として「寡頭制の鉄則²⁴」として知られるごとく、あたかも組織の代表者が支配者として定立したかのような事態が生じるのである。

また、組織の大規模化の進行は、目標達成に必要な活動を質量共に増大させ、分業化を一層促進する。そして分業化によって生じた様々な職務は専門化されることになる。このため、専門的職務を統括する代表者の経営・管理的役割は高度化するとともに、組織の目標達成にとってきわめて重要にならざるをえない。そこで、代表者としてはすぐれた組織経営の能力が必要とされるようになっていく。単に、組織活動に緊要な資源を提供している所有者だからといって、組織の代表者として適任というわけではなくなるのである。こうして、組織の代表者の地位には、組織の所有者ではない経営管理の専門家がすわることになる。これが、いわゆる「所有と経営の分離²⁵」にほかならない。組織の大規模化にとまなう、組織の主要な所有者の相対的な権力低下も、この所有と経営の分離を促進する重要な要因である。

では、こうした所有と経営の分離は、組織の目標設定にどのような影

響を及ぼすのであろうか。専門的な経営者としての組織の代表者は、先に述べたように、組織の方針を決定する大幅な自由をもつ。そこで、組織目標の設定には、経営者が重要な役割をはたすことになる。経営者は所有者とは異なり、その保有資源が直接的な利益の源泉ではない。経営者が組織の代表者の地位を占めるようになったのは、その傑出した経営能力によるとしても、利益の直接的源泉は代表者の地位自体である。その地位を離れば、経営者は、報酬・名誉等、地位に付随する利益の大半を失うことになる。そこで、経営者はその地位を安定化しようとはかる。

とはいえ、経営者自身は、形式的には自己を代表者にとどめておく権利はもたない。それは、あくまで、決定権を有する所有者の手中にある。しかし、所有者の分散化とともに、彼らは消極的な存在に転化している。すなわち、所有者は、組織的決定に及ぼしうる影響力が相対的に低下しているがゆえに、組織目標に自己の欲求を反映させることを断念しているのである。そして、ただ一定水準の見返りさえあれば、組織へ資源を提供し続ける。だが、その見返りが一定水準以下に落ち込んだ場合には、他に類似した利得を与えてくれる組織があれば、そちらに資源をふりむけることになる。また、代替となる組織が存在しない場合には、利得の増加を求めて代表者に抗議するか、あるいは、代表者の解任をせまることになる⁶⁶。それゆえ、所有者から直接退任を要求されるにせよ、所有者が大量に離脱することによって組織の業績が低下し、それが結果として解任圧力を生み出すにせよ、所有者への配分を減少させることは、経営者の地位を危くするのである⁶⁷。

したがって、経営者にとっては、こうした事態をさけるために所有者への分配を一定水準に保つことが、目標設定における制約条件になる⁶⁸。そして、分配率を一定に保つために、組織の資源調達能力を低下させないこと、すなわち、組織の現状維持ないしは成長が必要とされる。また、組織の存続・成長は、経営者の地位にともなう利得の確保を可能にする。

その結果、たとえば宗教組織が経済分野で成長を遂げるように、成長がどの領域におけるものかというような目標の内容そのものは問題にされず、むしろ組織自体の存続ないしは成長が実質的な組織目標とされるようになる。これは、組織目標が個人の欲求の直接的な反映ではなくなること⁸⁹、言い換えれば、組織が個人の目標達成の手段としての性格を失うことを意味している。組織自体の存続・成長が自己目的化したのである。

これにともない、組織における支配の態様も変化せざるをえない。まず、所有者は、その分散化によって直接的にも、また代表者の地位を失うことによって間接的にも、自己の欲求を組織目標に反映しえなくなっている。ただ、自己の資源提供の見返りが期待しえない場合に、組織を離脱するか、あるいは代表者を解任に追い込むことができるにすぎない。そこで、経営者に自己の提供した資源を使う実質的な権利を奪われ、また成員を自己の意思に従わせることもできない以上、所有者はもはや組織の支配者とはいえない。

次に、経営者は、確かに組織の方針決定に対する自由度を増大させている。しかし、組織の存続ないしは成長が自己目的化し、経営者自身の欲求を組織目標に反映させる余地は少ない。また、経営者が成員に対して行使しうる命令は、組織の権限関係の範囲にとどまる。もちろん、その地位を利用して、利得配分において自己の利益をはかることは可能であり、組織の運営が順調にいつている場合には、それが一定範囲であれば容認されることが多い⁹⁰。しかし、いったん組織の業績が悪化した場合には、地位利用が逸脱ないしは犯罪とみなされ、解任の理由とされることになる。このように、組織に提供された資源を使用し、成員に命令を与える権利の範囲は拡大しているが、それは直接的には自己の欲求を満たすものではなく、あくまでも組織自体の存続・成長を目的として行使される以上、経営者も組織の支配者とはいえない。この意味で、所有と経営の分離は経営者支配を生み出すという従来の議論⁹¹は、支配の内実を正確には把握していないといえよう。とはいえ、経営者が異常に傑

出した資源をもち、カリスマ性を帯びているとき、彼は、自己の恣意的な欲求を組織目標に組み込み、権限として規定されている以上の権力を行使し、組織を自己の支配下におくことが可能になる。こうした事態は、宗教組織、政情不安定な国家等ではしばしば生起するが、カリスマの本質としての非日常性のゆえに、一時的なものでしかありえないのである。

では、いったい誰が組織を支配しているのか。それは、組織それ自体にはかならない。これまで述べてきたように、所有者も経営者も、ともに自己の欲求を組織目標に組み込むことはできない。組織の存続・成長が自己目的化している以上、所有者も経営者もこの目標に仕えるだけの存在にすぎなくなっている。ここに、組織それ自体が組織の支配者となる。すなわち、組織は、経営者をそのエージェントとして、権限関係を通じて一般成員を自己の存続・成長に向けて活動せしめるのである。言い換えれば、組織は、個人とは切り離された独自の社会的行為主体として立ち現われるにいたったのである⁶²。そして、組織の存続・成長が脅やかされるならば、社会的な逸脱・犯罪さえも引き起こすことになる⁶³。

IV 組織社会としての現代

さらに、組織の大規模化は、新たな事態を生み出す。組織は、その規模を拡大することによって、特定の資源についての寡占的供給者となり、特定の目標達成についての寡占的遂行者となる。そこで、個人及び小規模な組織は、その資源を入手するためには、またその目標達成に参与するためには、他に代わりとなりうる組織が少ないがゆえに、巨大化した組織に依存せざるをえない。逆に、巨大組織側にとっては、個人または小規模組織の提供する資源を入手しうる相手は他にも多数存在する。そこで、この両者の交換力の差異によって、巨大組織は交換において超過利得を獲得することになる⁶⁴。

また、巨大組織は、豊富な保有資源とその分業体系を利用して、交換関係において情報をコントロールすることが可能である。すなわち、自

己の提供する誘因をより魅力的にみせる、取引相手についての情報を入手する、取引の専門家をして交換にあたらしめる等の方法によって、交換を有利に導き、より一層超過利得を収奪することができるのである。⁶⁹

このようにして、巨大組織に資源が集積されてくるわけであるが、これは、所有者への資源配分が反乱を防ぐ程度の水準ですむことによって促進される。そして、この集積された資源は、次なる成長の原資として用いられる。その結果、組織はますます大規模化していく。組織が小規模であったときは、資源を集めるためには様々な手法が必要とされた。しかし、いまや組織の巨大性自体が、組織の大規模化を自動的に推し進めていくかのように見える。⁶⁹ 外的規制がないならば、組織はどこまで巨大化していくのであろうか。

さて、巨大組織が叢生してくると、個人の提供しうる資源には限りがあるので、必然的に他の組織、とりわけ他の巨大組織が組織関係者として立ち現われる。そして、その提供する資源量の相対的比率は次第に増加していく。この段階になると、組織自体が、当該組織と他の巨大組織との連合体的な様相を呈する。関係者となった組織自体、自己の存続・成長を目標として行動する主体であるがゆえに、参入した組織を自己の目標達成の手段として利用するか、あるいは、資源提供の見返りとして超過利得を確保しようとはかる。また、2つ以上の組織が、相互に所有者として組織の決定権をもち合うこともある。これは、企業においては株式の相互もち合いとして知られた事態⁶⁹であるが、相互に所有者となることによって、所有者の安定化をはかり、組織の存続・成長を容易ならしめようとするものである。いずれにせよ、組織関係者、特に所有者内における他の巨大組織の割合が増大してくるにつれ、組織は当該組織と他の巨大組織との利害バランスに基づいて運営されていくようになるのである。このことは、個人所有者の無力化を一層助長していく。

さらに、巨大組織は、社会的行為主体として、様々な社会的・政治的決定に関与し、豊富な保有資源を背景にして、その決定内容に影響を及

ぼす。そこで、社会的・政治的な決定さえも、巨大組織の利害関係によって決まっていく⁸⁸。個人の欲求は、巨大組織にも、また社会的決定にも部分的にしか反映されず、個人は無力感を深めていく⁸⁹。こうした個人の無力化は、大衆社会論によって既に論じられてきたところのものである⁹⁰。だが、それは、以上述べてきたメカニズムによって、組織が個人とは切り離された独自の行為者として存立したことに起因するのであって、個人が大衆化したことによるのではない。巨大組織が独立した行為者として立ち現われ、社会全体が巨大組織の意思によって動いていく社会、その意味で、現代は組織社会と呼ぶにふさわしいのである。

もちろん、この組織社会にあっても、個人がまったく自由を喪失したわけではない。個人が共同体に全面的に包摂されていた中世社会とは異なり、個人の生活時間の一部が組織の管理下にあるにすぎない。しかも、個人は自己の自由意志で組織に参加し、離脱することが許されている。にもかかわらず、個人が自由意志で参加・形成しているはずの組織が、個人を支配するものに転化していることに組織社会特有の問題がある。この問題の解決を国家の規制に頼ることは賢明ではない。なぜなら、国家自体1つの組織であり、国家に巨大組織を規制する権利を付与することは、今まで述べてきたのと同様のメカニズムによって、国家を強大化し、個人に対する抑圧性を高める結果となるからである⁹¹。管理社会論で述べられているように、個人がその主権の一部を付与した組織としての国家が、逆に個人を支配する存在に転化する。これは資本主義社会だけではなく、社会主義社会にも共通する問題である。その意味で、組織社会の成立は、体制貫通的な事態だといえよう。

V 理論社会学への示唆と残された課題

以上、コールマンの議論を参考にしつつ、組織社会の存立機制の骨格を素描してきた。こうした組織社会論は、現代の構造-機能主義を中心とした理論社会学の問題点をも示唆する。それは、主として社会分析の概

念装置としての理論社会学と、現実社会の全体構成を明らかにする社会学理論との乖離に起因すると思われる。本章では、支配・権力論、また構造-機能主義に基づく役割論、社会構造論等の問題点について、簡単に触れることにしよう。

まず、従来の社会学における支配論は、ミルズのパワー・エリート論⁴⁸に代表されるように、支配者としての個人の存在を暗黙の前提としていた。だが、ここまでの議論で明らかのように、現代では、組織自体が独自の目標をもつ行為主体として存立し、経営者をエージェントとして用い、成員である個人をして組織目標の達成に向かわせている。また、社会的決定の内容を左右するのも、強大な権力をもつにいたった組織自体である。すなわち、組織が組織自体の、また社会における支配者として立ち現われたのである。その意味で、これまでの支配者を個人に求める議論は誤りだといえよう。

また、現代社会においては、組織自体は、その保有資源を権力源泉とするのに対し、個人は、強大な権力を有する組織の地位を利用して、権力を行使することが多くなっている。それゆえ、現代における個人の権力は、組織の権限に付随するものだといえよう。このように、個人の権力源泉が組織上の地位にあるとするならば、ブラウ⁴⁹に代表される交換理論による権力論は、組織的文脈を捨象しているという点で、個人間の権力関係を扱うにしても妥当性を欠く⁴⁰。

さらに、これまでの支配・権力論は、交換理論を基盤にしているため、主として二者間の関係から権力・支配を説明してきた。しかし、現代の権力・支配現象は、組織内の決定にせよ、社会的な決定にせよ、複数の主体による集合的決定を媒介にして発現することが多い。そこで、集合的決定の問題をいかに組み込むかが、権力・支配論における今後の重要な課題となるであろう。

次に、構造-機能主義的な理論社会学の問題点に議論を移すことにしよう。ここでは、特に個人と組織との同型性の仮定、社会構造の一元的把

握、役割概念の包括性の3点について論じることにした。

まず、第一に、個人と組織の同型性について。構造-機能主義ではしばしば個人と組織ないしは集合体の行為主体としての同型性を前提にして論理の展開をはかっている。確かに、これは組織自体が行為主体として存立している現実を反映してはいる。しかし、権力・支配現象に関して示されたように、組織と個人とではその行為様式において差異がみられる。したがって、単純に同型性を仮定して理論構成をすべきではない。両者の行為主体としての異同を明確化することが望まれるのである。

第二に、社会構造の一元的把握について。構造-機能主義では、社会構造を地位・役割の一元的な体系として把握し、個人と組織のいずれかがその地位・役割を占有するとしている。個人の総体ではなく、個人の地位・役割を社会構造の構成要素とみなすのは卓見ではある。しかしながら、組織が社会における主要な行為者となった現代においては、社会の主要な地位・役割は組織が独占するようになる。⁴⁹そして、個人は組織内の地位・役割を占有するにすぎない。すなわち、現代では社会構造が入れ子構造化しているのである。それゆえ、社会構造を一元的にとらえるのは適当ではない。

第三に、役割概念の包括性について。従来の役割理論では、父親・母親といった全人格的な役割と、組織のエージェントとしての役割とを、役割概念の中に包括して取り扱っている。しかし、両者は、その役割内容の拡がり、役割と役割遂行者との心理的距離等の面において大きな違いがある。そこで、果たして両者を一括して役割と呼ぶべきかどうか疑問の余地があるといえよう。⁴⁹このように、ここで取り上げた理論社会学の諸部門における概念構成は、組織社会論の視点からみるならば様々な問題点を有しているといえる。組織社会の現実にも照らした再構成が必要とされるのである。

本稿は組織社会の存立機制の簡単なスケッチであって、いまだ精妙さを欠く部分が多い。したがって、今後多くの課題を残している。まず、

ここでは、企業、労働組合といった組織の種差を無視しているが、その種差を埋める作業が残されている。次に、本稿では組織における個人の連合体としての側面から組織社会の成立を論じてきたが、組織の管理的側面との関連を明らかにすることがこれからの課題となる⁴⁹⁾。また、組織が社会的主体となったことによる影響を具体的に解明することも必要とされる。そして何より、マルクスの物象化論、ウェーバーの官僚制論、管理社会論、大衆社会論等のすぐれた現代社会論との異同と連関とを明確化し、組織社会論の守備範囲を確定しなければならない。最後に、これらの課題を解決することを通じて問われるべきことは、組織社会における個人の自由の問題にほかならないのである。

注

- (1) 庄司興吉『現代化と現代社会の理論』東大出版会、1977年、第III章、矢沢修次郎「管理社会としての現代」『官僚制の支配』有斐閣、1981年、50頁。
- (2) Weber, M., *Wirtschaft und Gesellschaft*, Erster Teil, 1921-22. 世良晃志郎訳『支配の社会学』I・II, 創文社、1960・62年。
- (3) Whyte, W. H. Jr., *The Organization Man*, 1956. 岡部慶三他訳『組織のなかの人間』上・下, 東京創元社、1959年。
- (4) Merton, R. K., *Social Theory and Social Structure*, rev. ed., 1957. 『社会理論と社会構造』みすず書房、1961年、第VI章。
- (5) Gouldner, A. W., "Organizational Analysis," in R. K. Merton *et al.* (eds.), *Sociological Today*, Basic Books, 1959, pp.400-428.
- (6) 近代組織論の始祖ともいべきバーナードは、個人が組織に参加することを決める「個人的決定」と、参加した個人が組織の目標達成に向けて行なう「組織的決定」を分別している。Barnard, C. J., *The Function of Executive*, 1938., 山本安次郎他訳『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年、第13章参照。
- (7) Coleman, J. S., *Power and Structure of Society*, Norton, 1974 (以下PSSと略称)。*Id.*, *The Asymmetric Society*, Syracuse Univ. Press, 1982,(以下ASと略称)。
- (8) PSS, pp.26 ff.
- (9) AS, pp.25-29.
- (10) PSS, p.29.
- (11) Tönnies, F., *Gemeinschaft und Gesellschaft*, 1878. 杉之原寿一訳『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト』岩波書店、1958年。
- (12) Durkheim, E., *De la division du travail social*, 1893. 田原音和訳『社会分業論』

- 青木書店, 1970年。
- (13) Weber, M., *Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, 1904-05. 梶山 力・大塚久雄訳『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』岩波書店, 1955・1962年。
 - (14) MacIver, R. M., *Community A Sociological Study*, 3rd ed., 1924. 中 久郎・松本通晴監訳『コミュニティ』ミネルヴァ書房, 1975年。
 - (15) PSS, pp.36-39. AS, p.29.
 - (16) PSS, p.30.
 - (17) 組織と継続的に資源交換を行なう行為主体を、組織関係者と呼ぶ。この概念については、拙稿「組織の重層システムモデルと組織変動の論理」『社会学論考』第2号、東京都立大学大学院社会学研究会, 1981年, 11頁参照。なお、これは、バーナードの「貢献者」、サイモンの「参加者」に相当する。Barnard, 前掲訳書, 78-80頁。Simon, H. A., *Administrative Behavior*, 2nd ed., 1957. 松田武彦他訳『経営行動』ダイヤモンド社, 1965年, 20頁。
 - (18) 組織成員には、組織関係者が成員になる場合と、組織活動に従事するだけの成員とが存在する。
 - (19) 組織関係者の中で、組織の規定によって組織の方針決定に参与する権利を与られている主体を、所有者と呼ぶ。
 - (20) PSS, pp.41-42.
 - (21) *Ibid.*, p.36. AS, p.29.
 - (22) Olson, M., *The Logic of Collective Action*, 1965. 依田 博・森脇俊雅訳『集合行為論』ミネルヴァ書房, 1983年, 第1・2章。
 - (23) PSS, pp.45-48.
 - (24) Michels, R., *Zur Sociologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie*, Neudruck der zweiten Auflage, Herg. Von Werner Conze, 1957. 広瀬英彦訳『政党政治の社会学』ダイヤモンド社, 1975年。
 - (25) Berle, A. A. Jr. and G. C. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, 1932. 北島忠男訳『近代株式会社と私有財産』文雅堂, 1958年。
 - (26) Hirschman, A. O., *Exit, Voice, and Loyalty*, 1970. 三浦隆之訳『組織社会の論理構造』ミネルヴァ書房, 1975年, 第2・3章。
 - (27) アメリカにおける所有と経営の分離した企業組織では、経営者の方針決定における自律性は高いが、一定の利潤をあげるのに失敗した場合には、やはり解任されることが多い。 cf. James, D. R. and M. Soref, "Profit Constraints on Managerial Autonomy," *American Sociological Review*, Vol.46, 1981, pp.1-18.
 - (28) PSS, p.49.
 - (29) *Ibid.*, pp.15-16.
 - (30) Coser, L. A., *Continuities in the Study of Social Conflict*, Free Press, 1967, p.129.
 - (31) Berle and Means, 前掲訳書。
 - (32) PSS, p.49. コールマンは、基本的には組織自体による支配を主張しているが、

- 経営者支配論を容認しているようなところもみられる。たとえば、AS, pp.60ff. この点で、彼の議論はやや明確さを欠く。
- (33) 拙稿「組織体犯罪の概念とその理論的分析」『社会学評論』(近刊)。
- (34) PSS, p.60. AS, pp.21-24.
- (35) PSS, p.60. なお、権力現象における情報の重要性については、Stinchcombe, A. L., *Constructing Social Theories*, Harcourt, 1968, pp.163-172.
- (36) PSS, p.50. AS, p.24.
- (37) 奥村 宏「法人資本主義」御茶の水書房, 1984年, 第2章。
- (38) PSS, p.49.
- (39) *Ibid.*, pp.37, 51-53.
- (40) *Ibid.*, p.50, fn.8.
- (41) *Ibid.*, pp.73-76.
- (42) Mills, C. W., *The Power Elite*, 1956. 鶴飼信成・綿貫譲治訳『パワー・エリート』上・下, 東大出版会, 1969年。
- (43) Blau, P. M., *Exchange and Power in Social Life*, 1964. 塩原 勉訳『交換と権力』新曜社, 1974年。
- (44) AS, pp.31-32.
- (45) PSS, p.49.
- (46) AS, p.36.
- (47) 組織の管理的側面に焦点をあて、組織が個人に対立する存在に転化する機制について論述したものとして、船橋晴俊「組織の存立構造論」『思想』638号, 1977年, 1149-1175頁。