



パーソンズの合議制的アソシエーション論

| | |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: jpn 出版者: 公開日: 2011-12-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 沢田, 善太郎 メールアドレス: 所属: |
| URL | https://doi.org/10.24729/00006253 |

パースンズの合議制的アソシエーション論

沢田 善太郎

はじめに

近代組織のめだつた特徴のひとつは、整備された命令系統（権限）のヒエラルヒーと成員の合意にもとづく決定という基本的に対立するふたつの組織原則が並存し、ときには対立し、ときには相互補完の関係をくりだしていることであろう。

ウェーバーにならつて、本稿では前者を官僚制の原則とよび、後者を合議制（collegality）の原則とよぶ¹⁾。ウェーバーは近代官庁の歴史を合議制官庁が官僚制に淘汰される過程としてとらえ、近代社会では官僚制が一元的に進行するというかれの予見の根拠のひとつとした。これにたいして、一九七〇年代にタルコット・パースンズが展開した合議制的アソシエーション（collegial association）論は、現代社会では官僚制組織の内部で合議制の原則が優勢になりつつあるという逆の視点を提示する。また、官僚制の原則と合議制の原則との排他的な関係を強調するウェーバーとことなり、パースンズはこのふたつの原則がひとつの組織のなかに並存し、相互補完的な関係をつくりだす可能性を指摘する。

パースンズは、全般的官僚制化というウェーバーの歴史観を批判し、合議制的アソシエーション論を対置するために、ウェーバーの類型学的方法論の批判、社会システム論にもとづく組織理論の構築、権力概

念の改変、進化論的歴史観の提出など、いくつもの大事業をおこなった。かれの合議制的アソシエーション論についてはすでに溝部明男、高城和義のすぐれた研究があるが、本稿では、パースンズのウェーバー批判と組織理論の構築の過程をあとづけ、その到達点である合議制的アソシエーション論のもつ意義と限界を論じる。

一 パースンズ組織理論の展開

パースンズの研究者生涯は一九二〇年代、ウェーバーとゾンバルトの資本主義論の研究からはじまる。かれはこの時期からすでに全般的官僚制化の進行というウェーバーの展望に不満をいだいていたようである²⁾。パースンズが、ウェーバーの官僚制論の悲観的な見通しを批判し、合議制的アソシエーション論にいたる独自の組織理論をきざしていく過程は、

- 一 『社会的行為の構造』（一九三七年）でのウェーバーの類型学的方法にたいする批判
- 二 一九四〇年代にはじまる専門職とその組織にかんする研究
- 三 一九五〇年代にはじまるシステム論にもとづく組織理論の再構築
- 四 一九六〇年代におこなわれたウェーバーの権力概念の改変とその

象徴的メディア論への拡張

五 これと同時に進められた進化論的歴史観の提示

という、その後のかれの理論活動の全体とかがわっている。以下では、右の順序にそってかれの組織理論の発展過程を述べる。

類型学的方法の批判

パーソンズのウェーバー批判は『社会的行為の構造』⁽¹⁾でのウェーバーの類型学的方法にたいする批判からスタートする。パーソンズによると、類型概念は分析対象の諸要素に特定の値を固定することによってなりたつ概念である。しかし、実際にはこれらの要素はたがいに独立して値が変化する可能性をもつ。諸要素の値を固定的にとらえる類型学的方法は、概念を構成する諸要素がつねに固定した関係にあるという誤った結論(概念の実体化)をまねきやすい。かれは、このような類型学的方法のもつ弱点を克服するために、分析の水準を要素のレベルにまで下向する必要があると主張する。

この議論はウェーバーの官僚制論の批判としても重要である。ウェーバーは『経済と社会』で合法的支配のもとで官僚制がもつとも有力な支配の形態となることを強調するとともに、合議制、権力分割、名望家行政、直接民主主義、代表制など、官僚制以外の合法的支配の諸類型についても論じた。ウェーバーの論法にしたがうと、官僚制とその他の合法的支配の諸類型との関係はつぎのように整理できよう⁽²⁾——

- ① 官僚制とそれ以外の合法的支配の諸類型は、いずれも合法的支配一般に共通する特徴をもつ。
- ② 官僚制は、合法的支配一般の特徴以外に、官僚制に固有の特徴をもつ。
- ③ 官僚制以外の合法的支配の諸

類型は、官僚制に固有の特徴のうち、すくなくともそのひとつについて、官僚制と明確に対比できるような特徴をもつ。

ウェーバーは「支配の諸類型」の第二節で、合法的支配一般に共通する特徴として合法的支配に正当性を付与する五つの概念とこの概念に適合する支配形態(合法的合理的支配)についての八つの命題をあげる。また、官僚制に固有の特徴として単一支配制(Monkratie)の原則とこの原則のもとで活動する官僚制的行政幹部の十の特徴をあげる。本稿のテーマである合議制は、官僚制の固有の特徴のうち単一支配制と対立する特徴がある。単一支配制とは「職務上のヒエラルヒーの各段階で、ひとりの人間が、そしてひとりの人間のみが決定を下す権限と責任をもつ」組織形態である。これにたいして、合議制は組織ヒエラルヒーのいずれかの段階で、決定に複数の成員の協働を必要とする組織形態である。

ウェーバーの定義の難点は、官僚制と官僚制以外の合法的支配の諸類型との対立を強調した結果、両者がたがいにあいられないという結論をみちびく点にある。官僚制||単一支配制という規定に忠実にしたがうと、ある組織において合議による意思決定がおこなわれているなら、その組織は定義により官僚制ではない。ウェーバーの概念規定をひきつくと、官僚制のもとでも合議による意思決定が現実にはおこなわれているという側面を視野の外に追いやる危険がある。この点で、パーソンズの批判は、ウェーバーの概念規定の難点を正確に指摘するものであった。

一方、『社会的行為の構造』でのパーソンズの議論の限界は、それがウェーバーの方法論上の弱点を指摘するにとどまったことである。かれはこの著作で、現代社会では官僚制が優越した地位を占めるとい

ウエーバーの主張そのものを批判したり、対案を提示したりするという実質的な作業に着手していない。

専門職の機能

パーソンズがウエーバーの官僚制論にたいする実質的な批判のために最初に手がけた作業は、一九四〇年代にはじまる——おもに医師を対象とした——専門職 (profession) の研究であろう。この研究は一九四七年、ウエーバー『経済と社会』英訳の序文⁽⁸⁾でのかれのウエーバー批判に活かされる。パーソンズはウエーバーが専門家の知識による権威と単一支配的な命令権力による支配との相違を軽視したことを批判する。——専門的な教育訓練を受け、実務に精通した官僚制的行政幹部は命令系統では低い地位にある場合でも、その知識を基盤にして独自の権威をもつ。とくに医師や研究者など専門職で構成される組織では、知識の権威や職業倫理が重視され、成員の地位序列は平準化される傾向がある。ウエーバーが官僚制組織の集権化の傾向を過大評価したのは、専門家の知識にもとづく権威の機能を見落としたことによる。このような専門職の権威の強調は、その後のパーソンズの議論でもしばしば登場するテーマとなる⁽⁹⁾。

全体社会のシステム論的分化と組織の諸類型

パーソンズの研究は一九五一年の『社会システム』⁽¹⁰⁾を転機として、行為の理論から社会システムの理論へと転回する。かれは一九五〇年代に、後に『現代社会の構造と過程』⁽¹¹⁾に収録されたふたつの論文で社会システム論にもとづく官僚制論の改訂を試みた。

第一論文⁽¹²⁾で、パーソンズは、組織を「現代産業社会においてとくに

重要な位置をしめ——『官僚制』という用語が適用されることがもつとも多い」集合体 (collectivity) の類型をさす用語としてもちいると述べる。集合体とは社会集団が集合目標をもって活動する側面に注目した概念であり、家族や地域社会にももちいられる。組織をその他の集合体から区別する特徴は、組織では成員の活動が「特定の目標の達成をめざすことを最優先」にする点にある。

パーソンズは右の意味での組織の分析にこの時期に考案したばかりのAGIL図式を利用する。AGIL図式とは、社会システムが存続するための諸条件(機能要件)を、

- A (adaptation) システム存続のために必要な諸資源の調達
- G (goal attainment) システムの「目的」の達成
- I (integration) システムを構成する諸単位の統合の確保
- L (latency) 共有価値によるシステムのパターンの維持

という四つの次元に整理した図式である。一九五〇年代以降のパーソンズの理論の発展の過程は、AGIL図式の彫琢の過程ともいえる。

かれは、社会システムはこの四つの次元に対応して下位システムを分化させる傾向があると主張する。全体社会をひとつのシステムとしてとらえると、A次元に対応する下位システム(以下、A部門とよぶ)には、市場やそのなかで財やサービスの生産に従事する企業などの経済にかかわる組織がふくまれ、G次元に対応する下位システム(以下、G部門)には「国家目標」を系統的に追求する行政官僚制や軍隊などの政治組織がふくまれる。議会や民間のボランティア・アソシエーションは、社会の諸利害の調整に従事するI次元の下位システム(以下、I部門)に属する組織である。また、L次元の下位システム(以下、

（L部門）に属する組織には、社会の文化の継承と蓄積に従事する教育組織や宗教組織などがある。

パーソンズによると、組織は、全体社会のA、G、I、Lの主としてどの次元の機能を遂行しているかによって、活動スタイルや組織構造にちがいが生じる。たとえば、A部門に属する企業は、全体社会から財やサービスの効率的生産を期待されているので、資本や労働力を自己調達し、需要や費用を考慮して生産をおこなう。G部門に属する軍隊は、安全保障という——市場原理にはなじまないが——社会的にみて重要な目標を確実に達成するために、活動資源の調達を国家財政や徴兵制度などの権力機構に依存し、成員を厳格な指揮系統のもとにおく。これにたいして、文化の伝承と発展というL部門の機能を遂行する大学は専門職によって構成され、成員のあいだでは官僚制の形式よりも実態としての平等主義のほうが優先されやすい。——以上、かなり無理な議論ではあるが、組織は、それが遂行する社会的機能の相違によって、構造上の特徴や成員の活動スタイルにちがいが生じるという視点は、ウェーバーの官僚制論の相対化をはかるパーソンズの戦略のなかでその後も重要な位置をしめることになる。

組織の三層構造モデル

第二論文はその後のパーソンズの理論展開にとってより重要である。全体社会と同様、組織も社会システムであるから、下位システムを分化させる傾向がある。パーソンズはこの論文で組織の下位システムを、① 技術システム、② 管理システム、③ 「共同体」あるいは「制度」システム（“community” or “institutional” system）という三層構造でとらえる。かれは、このシステムのヒエラルヒーが官僚

制論における命令系統のそれよりも柔軟性があり、各層の自律性が高いことを指摘する。

技術システムとは、工場の生産現場、学校の教育現場など、その組織に期待されている財やサービスを実際に産出するシステムである。技術システムが高度化し、その内部の分化が進むと、管理システムが発達する。管理システムは人事や会計などを通じて技術システムを統制する。しかし、管理システムによる技術システムの統制はかならずしも一方的におこなわれるのではない。技術システムの成員は現場に精通した専門家（*expert*）や専門職であるかもしれない。これにたいして、管理システムの成員は法律や規則にはくわしいが、現場の知識にとぼしいディレッタントであるかもしれない。それゆえ、管理システムはたしかに技術システムを統制するが、同時に、技術システムの意向を尊重し、技術システムの自律性を増大させる方向で決定をおこなう場合がすくなくない。

つぎに、制度システムとは、組織とよりひろい社会とを媒介し、組織に全体社会の要請を浸透させるシステムである。パーソンズによると、制度システムには三つのパターンがある。第一に、それは一般的な規範である場合がある。私見によれば、これは公式組織がまだ未成熟で、制度システムを分化させていない状態である。このケースでは制度システムは組織の内部に目にみえるかたちでは存在しないが、いったん組織が逸脱をおかすと、組織には法的制裁や世論の批判など外部からのサンクションがくわえられる。第二に、「公共の利益」と管理システムとを仲介する制度が組織内に存在する場合がある。企業の取締役会、私立学校の理事会などがこれにあたる。第三に、行政組織では「公的権威」が管理組織に直接にくみこまれている場合がある。政

府や自治体の首長は行政組織の一部であると同時に公的権威の代表とみなされる。

技術システムと管理システムとの関係と同様、制度システムも管理システムを一方的に統制するわけではない。制度システムは管理システムに逸脱のないかぎり、管理システムの活動に正当性と支持をあたえる。この意味で、組織ヒエラルヒーはウェーバーの想定とことなり、それぞれのレベルのあいだで「質的な不連続性」があり、各レベルの機能的自律性がある程度まで保障されている。

権力概念の転換

右の組織の三層構造論は、つぎの二点でパーソンズ理論のその後の発展とむすびついている。第一に、それはウェーバーの権力概念の改変と象徴的メディア論への拡張にむすびつく。第二に、組織の三つの下位システムは一九七一年の『近代社会の体系』⁽¹⁵⁾で提示される市場、官僚制、アソシエーションという近代の集合体の三つの類型に対応する。この項では、まずパーソンズの権力概念を検討する。

周知のように、ウェーバーは権力(Macht)を「ある社会関係の内部で抵抗を排してまで自己の意思を貫徹する可能性」という他者にたいする強制の観点から定義した。また、正当性信念を内面化した服従者が権力による強制に先立ち、支配者に自発的にしたがう側面は、支配(Herrschaft)という、権力より高次の概念によって定義された。合法的支配の観念にもとづく近代の行政官僚制では、権力は規則によって定められた範囲で行使できる権限として、命令系統のヒエラルヒーの下部に順々に委譲される。

ところで、ウェーバーによると、官僚制組織の権限の源泉となる権

力は、行政官僚制の機構それ自体が産出するというより、むしろ外部からあたえられる⁽¹⁷⁾。なぜなら、世襲君主にせよ、直接選挙で選ばれた大統領にせよ、官僚制組織の頂点にある支配者(Herr)の選出原理は、専門資格にもとづき、試験によって採用される官僚のそれとはことなるからである。合法的支配を前提とするかぎり、支配者の権力は市民(官僚制に支配される服従者)の信任によってえられる。それゆえ、支配者の権力は、発生の段階ですでに強制の要素とともにウェーバーが支配の概念で定義した服従者の側の合意の要素が混入しているという見方もなりたつ。

パーソンズが着目したのは、行政官僚制の行使する権力も社会の他の下位システムからの支持を必要とするというウェーバーの隠れた論点であった。行政官僚制の遂行する機能はパーソンズの図式では社会のG部門の機能である。パーソンズは、権力を集合目標を達成するために社会の諸単位を動員するというG部門の機能の遂行をはかる「象徴的メディア」であると定義する⁽¹⁸⁾。

権力の定義に象徴的メディアという聞き慣れない言葉が登場するのは、パーソンズが権力の定義に、A部門の機能にかかわる象徴的メディアである貨幣からの類推を利用したことによる。貨幣が象徴的メディアであるといえるのは、貨幣がそれ自体としては財やサービスではなく、しかも、市場にあらわれたすべての財やサービスと交換可能だからである。一方、行政官僚は支配者の交代などによって集合目標の優先順位が変わっても、かれが同じ地位にとどまって職務を遂行するかぎり、かれの権限自体には増減がない。かれの権限が別の政策の遂行のために行使されるにすぎない。つまり、権力もまた特定の政策の実行可能性ではなく、かれの権限の範囲で許されるすべての政策の実行

可能性である。それゆえ、パーソンズの論法によると、権力も貨幣と同様に象徴的メディアである。

社会システムが集合目標を達成するためには、G部門が権力を行使し、集合目標の達成を促進する方向に成員の行為を拘束 (bind) することが必要である。そのため、社会はときには成員にたいして強制力 (coercive force) や暴力 (violence) をもちいることがある。しかし、パーソンズにいわせると、それは権力現象の一面にすぎない。ウェー

バーの場合にも権力は発生の時点で合意の側面をふくんでいた。パーソンズは、権力の行使のさいにもちいられるサンクション (他者の行動を統制するための諸手段) を表一⁽⁹⁾のように整理し、権力の強制的側面と合意的側面とを統一的にとらえようとする。

ある状況のもとで、個人が集合体の目標にとって望ましい行動をとったとき、社会はかれらに報酬をあたえることによつて報いる (表一の1)。かれらが望ましくない行動をとったときには、社会は強制によつてこれを禁じる (表一の2)。一方、社会は事前にかれらが望ましい行動をとるよう誘導したり、望ましくない行動をとらないように予防措置を講じることもある。前

表一 パーソンズのパワーの概念

| | 回 路 | | |
|----------------|-------|-------------------|--|
| | 状 況 的 | 意 図 的 | |
| サンクション のタイプ | 1 報 酬 | 3 説 得 | 積極的 (positive) 否定的 (negative) |
| | 2 強 制 | 4 コミットメント の活性化 | |

者は集合目標の達成に協力することがかれらの利益にもつながることを「説得」すること (表一の3) であり、後者は望ましくない行動が社会的に共有された価値に違反することを強調し、かれらの良心を活性化させることである (表一の4)。

それでは、この四つのサンクションからなる権力は社会システムのなかでどのように生み出されるのだろうか。この場合にも全体社会を例にとるのがわかりやすい。国家という暴力装置の中心に位置するG部門は強制による抑止の能力については内部から調達できるが、他のサンクションについては他の部門から調達する必要がある。たとえば、「報酬」の源泉である財やサービスはA部門で産出される。G部門は、① 集合目標を達成するための権力を代償として貨幣を獲得し、② 獲得した貨幣とA部門で生産される財やサービスを調達する、という二重の相互交換 (interchange) をA部門とおこなう必要がある。権力が権力でありつづけるためには、この相互交換が不断に維持されていなければならない。ちょうどそれは、同じ相互交換をA次元からながめると、貨幣が有効な経済政策と相互交換され、財やサービスの生産が強制力によつて保障されないかぎり、貨幣は一片の紙切れになるのと同じである。

A部門とG部門との協働が貨幣と権力をメディアとして実現することから類推すると、同じような相互交換がG部門とI部門、G部門とL部門とのあいだでもおこなわれていることが予想できよう。利害集団や議会で構成されるI部門は、諸要求の実現のためにG部門の権力を必要とする。他方、G部門はI部門の諸要求を集合目標にとりいれることによつて、社会集団から強制にもとづく服従ではなく、利害にもとづく自発的支持を与える。また、G部門とL部門との相互交換は、

G部門の側からみると、権力の正当化の過程にはかならない。権力はこのような各部門との相互交換によって、貨幣が流通過程で地金の総量をうまわまる信用を獲得すると同様に、G部門固有の産物である強制力の正味をうまわまる集合目標の達成能力を獲得する。

パーソンズによると、I部門やL部門にも、A部門の貨幣やG部門の権力に相当する象徴的メディアが存在する。かれは、I部門の象徴的メディアとして影響力 (influence) をあげ、L部門のそれとして価値コミットメント (value-commitment) をあげる。これらについては後に論じることにして、ここではとりあえず官僚制的ヒエラルヒーにおける命令権力は、現実の組織過程では組織の他の構成要素からのサポートを必要とするというパーソンズの論点を確認しておこう。

組織の三層構造に議論をもどすと、技術システムはA部門、管理システムはG部門、制度システムはI部門に対応する下位システムである。ただし、すでに述べたように、未発達な組織では制度システムが分化していないケースも存在する。三層構造モデルにL部門に対応する下位システムが存在しないのは、私見によれば、全体社会のような大規模なシステムとことなり、個別組織でL部門を目にみえるかたちで特化させているケースはすくないからであろう。A、G、I、L各部門のメディアの相互交換論は、組織の三層構造論をソフィステイケートしたものといえるだろう。

市場・官僚制・アソシエーション——パーソンズの歴史観

一九六四年の「社会における進化の普遍的要素」で登場し、『社会——進化と比較』と『近代社会の体系』で全貌をあらわすパーソンズの歴史観は、一方では、ウェーバーの「合理化」史観を「社会進化論」

の脈絡から摂取し、他方では、ウェーバーの全般的官僚制化論にたいするアンチテーゼを提出するものであった。官僚制にアソシエーション⁽²³⁾を対置するパーソンズの視点はこれらの論考で本格化する。

パーソンズは一九六四年の論文で、近代社会の出現に寄与した「進化の普遍的要素 (evolutionary universal)」として、官僚制組織、貨幣と市場の複合体、一般化された普遍的規範、民主的アソシエーションの四つをあげた。この発想は、近代社会における集合体の主要な類型として市場制度、官僚制組織、アソシエーションをあげる『近代社会の体系』にうけつがれる(普遍的規範が抜けているのは、法体系が集合体の特性ではなく規範の特性だからであろう)。市場——A部門、官僚制——G部門、アソシエーション——I部門という対応関係が存在することは、これまでの議論からあきらかであろう。パーソンズは一九七〇年代になると、この三つの類型をパターンとよぶことができる。これは、かれがウェーバーの類型概念を批判し、この三つの類型がひとつの組織のなかに同時にふくまれていることを指摘していることからいって、適切な言いかえであろう。

議論をアソシエーションにしぼろう。パーソンズによると、民主的アソシエーションの特徴は、集合体の決定に関する成員の主権と、成員によって選挙されるリーダーシップ機能が制度化されていることである。すなわち、民主的アソシエーションはつぎの四つの特徴によって定義される⁽²⁴⁾。

- 一 選挙された公職 (office) の形式をとるリーダーシップ機能が制度化されていること、
- 二 参政権、すなわち、成員が執行機関の選挙や政治的課題の票決を

おこない、集合的意思決定に参加する制度が存在すること、

三 投票方法、票決の方式、あるいは、投票に先だつ討論に関する手続き規則が制度化されていること、

四 アンシエーションに加入するかどうか、その内部で公職 (office) につくかどうかなど、成員の地位と役割取得について、任意性の原理 (voluntary principle) が制度化していること。

これらのうち、第四の要素は民間のボランティア・アンシエーションでとくに顕著である。これにたいして国家のレベルでは、国民共同体への参加は義務と強制の要素をふくむので、任意性の代替肢として平等性が強調される。パーソンズによると、西欧社会の選挙制度が選挙権の拡大などを通じて平等化の方向に進んでいることは、官僚制の強化とパラレルな現象である。このふたつの現象は、高度に分化した現代社会が集合目標の達成と成員の統合という、ともに欠かすことのできない課題を遂行するために生じる。G部門に属する行政官僚制は、I部門に所属する諸集団からの支持をえることによって権力を強化する。しかし、社会の集合目標を決定する過程で、G部門が特殊主義的 (particularistic) に特定の集団とむすびつくと、G部門は社会全体からの支持をえられない。それゆえ、優先順序の決定にあたってG部門がI部門からのひろい支持をえるためには、すくなくとも形式的な権利の点では成員の平等性を認めることが必要である。

パーソンズは以上のような論拠にもとづいて国民国家のレベルにおける官僚制の強化と成員の権利の平等化との相互補完性を説明する。

この論拠にしたがえば、国民国家における権利の平等性がボランティア・アンシエーションの任意性の機能的代替肢であるといつかれの指摘の

意味もわかる。成員が任意に加入や離脱ができることは、ボランティア・アンシエーションにおける統制に成員が自発的にしたがうことの根拠となるからである。また、このアンシエーションの任意性は、意思決定に参加する成員の権利をかれらの経験や権威の序列によって成層化することを、国民国家の場合よりも許容しやすくする (後述するよう、この点が民主的アンシエーションと合議制的アンシエーションとの相違をつくりだす)。

パーソンズの歴史理論はウェーバーから強い影響を受けており、主要な概念のほとんどはウェーバーの著作に原型を見いだせる。たとえば、普遍的規範が「合法的支配」、市場が「近代資本主義」に対応することはあきらかであろう。アンシエーションの概念は、ウェーバーが『プロテスタンティズムの教派と資本主義の精神』⁽²⁶⁾で論じた教派 (Sekte) の概念に源流をたどることができる。ウェーバーはアメリカのボランティア・アンシエーションがプロテスタンティズムの教派の世俗化の過程で生まれたことを指摘し、「アメリカ的といえる民主主義のひとつの目じるしは、それが形をなさない諸個人の砂山ではなく、非常に排他的な、しかし自発的な諸団体の混成物だという点にある⁽²⁸⁾」と述べた。このウェーバーの命題やトクヴィルの命題は、アメリカの民主主義を多様なアンシエーションの存在によって特徴づける多元主義のモデルの発端となる⁽²⁹⁾。パーソンズは、この多元主義のモデルの延長線上で、アンシエーションが近代社会の統合にはたす機能を論じているのである。

二 合議制的アソシエーションの理論

パーソンズの大学論

パーソンズは一九六〇年代の後半から七〇年代にかけて、プラットと共同してアメリカの大学の調査研究をおこない、一九七三年に『アメリカの大学』⁽²⁹⁾を刊行する。かれがこの研究をおこなったのは、現代のアメリカ社会では合議制的アソシエーションの重要性が増加し、このパターンがもっとも典型的にみられるのが大学であるという判断のもとづく。パーソンズはこの時期から、論文や講演で合議制的アソシエーションの典型としてまず大学組織の特徴を論じ、同じ組織原則が大学以外の多くの組織にもみられると議論を進めることが多くなる。⁽³⁰⁾本稿でもまずパーソンズの大学論を概観し、それをふまえて、一般的な意味での合議制的アソシエーションの特徴を論じる。

先述したように、大学は全体社会の価値とかかわるL部門の組織である。パーソンズによると、大学は認識合理性の価値を社会から委託されている。つまり、大学は世界を「合理的」に解釈するシンボル体系をつくりだし、普及することを社会から期待されている。シンボル体系をつくるという課題は、大学にかぎらず、宗教組織や芸術家の組織にも期待されている。大学はこれらの組織がつくりだす文化システム(ムルシンボル体系)⁽³¹⁾の主として認知的(cognitive)な分野を担当しているので「合理性」が強調されやすいが、芸術家や宗教家の組織では審美性や究極的リアリティへの接近という文化システムの価値の別の側面が重視される。パーソンズはこのように社会からならぬかの価値を委託されたL部門の社会組織のことを信託システムとよぶ。信託システム(fiduciary system)は、文化と社会の高度化によって

シンボル体系の維持、発展、普及という課題に専門家集団が必要になったときに出現する社会の下位システムである。

パーソンズによると、信託システムではアソシエーションの組織パターンが市場や官僚制のそれよりも重要である。なぜなら、信託システムのメンバーシップはアソシエーションの原理にもとづくからである。たとえば、大学のメンバーシップは次のような特徴をもっている。⁽³²⁾

- 一 大学の成員(教員と学生)は認識合理性の価値に賛同し、みずからの志望によってこの組織に加入する(任意性の原則)
- 二 任意性の原則にくわえて、大学のメンバーシップには資格審査の原則がふくまれる。教員の場合には業績審査によって、学生の場合には入学試験によって、この組織は、程度の差こそあれ、認識合理性という価値への貢献能力を認められた成員によって構成される。
- 三 審査によって加入資格を認められた成員は一定の期間、自由度の高い活動が保障される。テニユアをもつ教員は終身、テニユアをもたない教員は契約期間中、学生は修学年限中、かなり自由に教育と研究をおこなうことができる。成員の活動を規制するのは価値にもとづく自己規律である。

パーソンズのあげる大学のメンバーシップの特徴が、先述したウェーバーの教派(Sekte)の特徴に対応していることに注意したい。

もちろん、大学にはアソシエーションのパターンだけでなく、市場や官僚制のパターンがふくまれる。しかし、アメリカでも公立の大学と私立の大学が並存していることがしめすように、貨幣調達手段の共通性によって大学を定義することは困難である。また、私立の大学で

も国や民間団体の資金援助をえている場合が多いことは、パースンズのシステム論の枠組みによれば、大学への社会的期待が——学生との市場取り引きで採算をとるという意味での——企業モデルのそれと同じではないことをしめしている。すなわち、市場（あるいは、市場と企業の複合体）は大学のもっとも主要な組織パターンではない。

また、大学も目標達成というG部門の機能を遂行する必要があるが、大学に委託された価値（認識合理性）が一般化するほど、個々の成員の（教育研究）目標はかえって多様化する傾向があるので、成員をひとつの集合目標にむかって官僚制的に統制することは困難になる。それゆえ、パースンズによると、大学の意思決定では権力よりも影響力（influence）が重要である。成員が公職につくことからえられる権力（権限）は大学の意思決定や成員の管理にそれほど役に立たない。大学の日常の相互行為や会議の場面でだれが主導権をとるかは、公式の権限の分布よりも、見たところアモルファスな成員の影響力の分布によって説明できる場合が多い。パースンズとプラットの調査でも、大学の教員は公職につくことによってえられる権力よりも、教員集団のなかでの非公式の影響力の獲得に関心をもつようである。

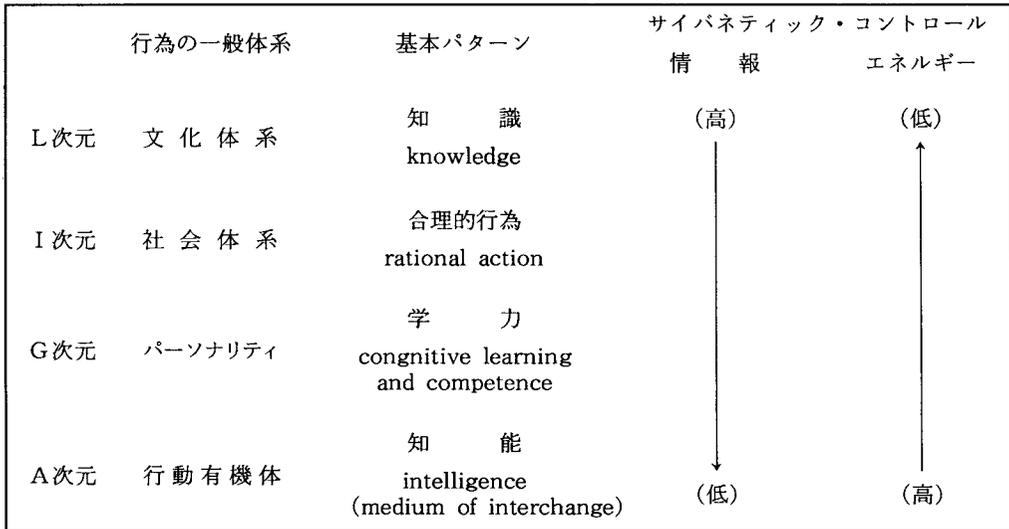
先述したように、影響力はI部門のメディアである。組織パターンとしてのアシエーションもI次元に対応する。一方、信託システムはI部門の組織である。それゆえ、パースンズの図式によれば、信託システムのひとつである大学の組織過程の特徴がもっともよくあらわれるのはI部門とI部門との相互浸透（interpenetration）の過程である。以下では、まず影響力の概念とI部門のメディアである価値コミットメントの概念を説明し、このふたつのメディアを介して進行する大学の組織過程の特徴を論じる。⁽³³⁾

権力と影響力との相違は拘束性（binding）の有無である。パースンズはこれを患者にたいする医師の影響力を例にとって説明する。医師の助言は患者にたいして強制力をもたないが、患者は医師にしたがうことが自分の利益であると思うのでしたがう。つまり、影響力とは他者の利害に言及することによって他者の行動を変化させる能力であり、その本来の基盤は、他者にたいして情報を提供したり、ある行為をおこなうことがどのような結果をまねくかについての因果関係を説明する能力である（この意味での情報の提供や因果関係の説明の能力を以下では「情報能力」とよぶ）。

貨幣の本来の基盤が地金であり、権力の本来の基盤が強制であることから類推すると、影響力にも、貨幣や権力が地金や強制力の含有量以上の交換価値をもつのと類似の現象が生じることが予想できよう。事実、影響力の大きな成員の意見は真偽不明の場合でも他の成員から受けいれられることがある。この場合、影響力のある成員はI部門に固有の「情報能力」にくわえて、他のサブシステムからの支援を受けている。それは貨幣や権力の提供であるかもしれない。しかし、先述したように、大学における影響力の分布は貨幣と権力と「情報能力」の正味という三変数による関数ではあらわせない。なぜなら、以上の議論では、価値コミットメントというI次元のメディアの分布が影響力の分布におよぼす影響が見落とされているからである。

大学は信託システムであることから、意思決定の場面で、経済合理性というA部門の評価基準や集合目標の達成というG部門の評価基準だけでなく、認識合理性という価値にかかわる評価基準が採用される。大学での決定は——教育研究上望ましい決定であるという——価値との関係づけが要求されることが多い。成員にたいする説得のかなり

表二 認識複合体の構造



の部分には、決定と価値との適合性をしめすために使用される。また、他の社会システムにくらべて成員の自由度が高いこの組織で、成員の行動を規制する必要があるときにも、成員が内面化しているこれらの価値を活性化する必要が生じる。このように価値に言及することによって、成員の行動に変化をおよぼす能力がL次元のメディアである価値コミットメントである。

I次元とL次元との相互浸透の特徴は、影響力と価値コミットメントとの相互交換 (interchange) の過程に集約的であられる。貨幣は権力との相互交換がなければ流通過程でインフレーションやデフレーションをおこすことがある。価値コミットメントと影響力も両者のあいだに適切な相互交換がなければ類似の現象が生じる。価値コミットメントのインフレーション (価値コミットメントの信用低下) に相当するのがシニシズムであり、デフレーション (信用過剰) に相当するのが原理主義である。前者は価値への言及が報告書の枕詞くらいの意味しかもたなくなり、本当に成員の価値を活性化する必要が生じたときに千言万語を費やしても効果が生じなくなるケースである。後者は価値コミットメントが過大評価される結果、組織と成員の行動が状況に関する配慮を喪失するケースである。このふたつのケースを影響力の側からながめると、価値コミットメントのインフレーションは成員の個別利害への言及によってしか成員を動かすことのできない影響力のデフレーションに対応し、価値コミットメントのデフレーションは成員の利害の主張を無視する影響力のインフレーションに対応する。両者の流通量を適正範囲におさめるためには、第一に、影響力がある程度の情報能力に支えられていること、成員の価値への言及がある程度はその成員の価値の実行とむすびつくこと、という「地金」の保障

が必要であり、第二に、影響力の行使には価値コミットメントの裏づけが、価値コミットメントの行使には影響力の裏づけが必要であるという意味で、両者の相互交換が必要である。

これらの特徴が大学の意思決定と大学成員の成層化の特徴を規定する。大学の意思決定では影響力のかんりの部分が決定と価値との適合性の説明についてやされることはすでに述べた。ここで注意したいことは、G次元の具体的な政策目標とちがって、認識合理性の発展というL次元の価値にかかわる目標は漠然としており、意思決定の場面で選択肢を特定するとき決め手にはなりにくいことである。それゆえ、成員の影響力の分布は、脆弱な「情報能力」を補充する価値コミットメントにもとづく威信 (prestige) の分布にも規定されることになる。

権限の序列が権力の配分状況をあらわすのと同様、威信の序列は価値コミットメントの配分状況をあらわす。ここで問題になるのは認識合理性という価値が威信の序列をつくりだすメカニズムである。パーソンズによると、大学において重視されるL次元の象徴的メディアは、価値コミットメント一般ではなく、「知能 (intelligence)」である。

大学における威信の分布は知能の分布に規定される。あらかじめ指摘しておく、かれのいう知能は先天的な頭のよしあしという意味ではない。また、それは日本語の語感からすると「知性」とも訳しにくい概念である。パーソンズのいう知能とはなにかを理解するには、かれのいう「認識複合体 (cognitive complex)」の構造とそのなかでの知能の位置についてのかれの独特の見解を知る必要がある。

パーソンズは認識複合体の構造を表二のように整理する。⁽³³⁾ パーソンズのいう認識複合体とは、認識合理性の価値にもとづいて組織化されたシンボル体系であり、本来は文化システムに属する。かれはこのよ

うな認識複合体のエクリチュールとしての側面を「知識 (knowledge)」とよぶ。注 (31) で述べたように、シンボル体系としての知識は認識合理性を追求するひとびとの相互行為を統制する規範となり、パーソナリティに内面化されることによって認識行為の指針となる。かれは、認識複合体の社会システムを統制する規範としての側面を「合理的行為 (rational action)」とよび、それがパーソナリティに内面化され認識行為の指針となる側面を「学力 (learning and competence)」とよぶ。他方、行動有機体のレベルに位置する「知能」は認識行為を推進するエネルギーである。既存の「知識」の在庫が認識行為を方向づけるのにたいして、知能は認識行為の推進力であり、「知識」の発展の原動力である。

パーソンズが大学における威信の序列をつくりだす象徴的メディアとして、業績の量や「学力」ではなく、知能をあげたことは注目値する。かれによると、認識行為に投下される知能は稀少資源である。なぜなら、人間にとってもっとも稀少な資源である人生の一部を認識行為についやすというのはかなり風変わりな選択だからである。

知的にふるまうということは知能を『費消』することである。つまり、それは行為のさいに知識以外の一連の諸資源を認識上の利益のためについやすことである。それゆえ、研究者は、認識上の問題を解くために時間とエネルギーをついやすとき、この時間とエネルギーを別の用途にもちいたときにえられるであろう利益（たとえば余暇の楽しみ）を断念する。⁽³⁴⁾

パーソンズの語り口は平板だが、かれの言わんとすることは、ウェーバーが『職業としての学問』で述べた研究者の条件——「第三者には

およそ馬鹿げた法悦、「情熱」——ある写本のある箇所の解釈にたいする「おたく族」的な熱中とさほど距離はあるまい。

たしかに、研究への熱意と没頭は大学のなかで高く評価される属性である。しかし、それが大学での意思決定のさいの成員の威信の序列をつくるという見方は事実認識として正確か、それとも、たんなるパースンズの希望の表明かは、意見のわかれるところであろう。『アメリカの大学』は、実証研究をふまえた理論的著作であるはずだが、大学での威信序列がパースンズのいう意味での知能にもとづくという見方を裏づける資料を提示しているとは、筆者には思えない。

しかし、大学が他ならぬ知能を基礎として成層化されたアソシエーションであるという見解は、パースンズの大学論の最重要の論点のひとつである。とりわけかれが大学の調査をおこなった一九六〇年代末から七〇年代初頭という時期には、それは時論としての意味をもつ。ウェーバーの『職業としての学問』が第一次世界大戦敗北後のドイツの混乱期に学生に実践と学問との峻別をよびかけるものであったように、パースンズの合議制のアソシエーション論は、大学闘争の時期の噴出した大学に関する諸論への批判と応答の試みである。パースンズはこの時期の大学論を、企業モデル、官僚制モデル、民主的アソシエーション・モデルに分類し、これらを批判するとともに、合議制のアソシエーション論を対置した。先述した企業モデルはひとまずおくと、大学闘争の時期にパースンズが直面した圧力は、大学の現状を官僚制モデルでとらえたりえて、変革の目標として教員と学生に平等の発言権を求める民主的アソシエーションのモデルであった。パースンズの合議制のアソシエーションのモデルは、一方では、アソシエーションの一員として学生に大学自治への参加の権利と期間のかぎられた「テ

ニューア⁽³⁸⁾」を認めるとともに、他方では、知能の分布に応じて、学生、若手教員、古参 (senior) の教員が成層化されることを肯定する、民主的アソシエーションの代替モデルなのである。

現代社会と合議制のアソシエーション

以上述べてきたように、パースンズがアメリカの大学の観察を通じて提示した合議制のアソシエーションは、社会的に委託された価値に同意し、その価値の実現に寄与する能力を認められた成員によって構成されるアソシエーションである。そこでの成員の地位と権利にはふたつの特徴がある。第一は、このアソシエーションは成員の共有する価値を実現する能力と熱意によって地位と権利に成層的存在するアソシエーションであるということ、第二は、成層が存在するとはいえず、すべての成員がアソシエーション内で一定の発言権と身分保障を有していることである。

パースンズは、現代社会ではこのような合議制のアソシエーションが信託システムにとどまらず、社会の諸領域に浸透し、官僚制を緩和しているとみる。かれによると、合議制のアソシエーションの台頭をもたらした要因は、二〇世紀に教育革命が生じたことと、専門職集団が各分野に進出したことである。

パースンズは二〇世紀の教育革命を、一八一—一九世紀の産業革命、民主主義革命とともに、近代社会の三大革命であるとみる。教育革命とは、二〇世紀の前半に初等教育の普及によってほぼ全人口が読み書き能力を獲得したこと、二〇世紀の後半に高等教育の大衆化が進んだことをいう。とりわけ高等教育の大衆化によって職業制度が変化し、これまで帰属 (ascription) 本位に取得されていた職業上の地位のか

なりの部分が客観的な基準にもとづく業績 (achievement) 本位のそれ (メリトクラシー) に移行した。大学もこの変化に上手に対応し、専門職養成機能を大幅に拡張した。大学は、医師や法律家のように中世からテリトリーとしてきた職業にくわえて、ビジネス、テクノロジ、行政や福祉などの諸分野につきつぎと大学卒のお墨付きを必要とする専門職集団をつくりだした。また、多くの大学が単科大学 (college) から総合大学 (university) へと発展したことによって、これらの専門職集団は大学を中心としたネットワークを形成するようになった。

パーソンズによると、制度化された専門職集団が組織にビルト・インされることは、公私を問わず、その組織に合議制的アソシエーションのパターンをくみこむことになる。それはひとつにはかれらが大学の文化的風土のもとでトレーニングを受けたことにもよる。しかし、それにまして重要なことは、専門職集団のメンバーシップ構造がそれぞれの職業におけるプロフェッションナリズムを基盤に、認識合理性にもとづく大学のそれと同様の構造をつくりだすことである。専門職集団は官僚制組織においても専門的知識の独占体としての側面をもち、かれらの活動を細部にいたるまでラインの命令系統によって統制することは困難である。そのため、専門職集団の自由裁量の余地が広がり、組織は合議制に変化する。また、個々の専門職員の影響力も、たんに命令系統上の地位にもとづくだけでなく、専門職集団内部での威信が重要になる。パーソンズは、このような専門職集団による組織変動のもつ意義を非常に重視し、つぎのように述べる。

専門職の有する意義の増大は『資本主義的』企業に関するマルクスの考え方のみならず、企業と政府の双方における官僚制組織とその

卓越についてのウェーバーの見解をも、その重要ないくつかの時点で遅れにさせるといった具合にまで、とくに産業や政府に関する手段的に定位した集合体のありかたに大きな変動をもたらししている。

まとめ——パーソンズ理論の可能性と限界

パーソンズの合議制的アソシエーション論を評価する場合にはつぎのふたつのレベルを区別する必要があるだろう。第一は、今日の社会において、合議制的アソシエーションの発展が全般的官僚制化というウェーバーの命題をくつがえすものであるかというマクロのレベルでの評価であり、第二は、合議制的アソシエーション論が個別組織の内部分程の分析に有効な道具たりうるかというミクロのレベルでの評価である。

マクロ・レベルでの評価

専門職集団の進出と合議制的アソシエーションの浸透は全般的官僚制化の進行というウェーバーの予想をくつがえすものであろうか。残念ながら、筆者にはこれに直接的に答える準備がない。たとえば、かりに現代社会のトレンドを分析して、パーソンズの指摘するようなプロセスが社会のいろいろな分野でみられたなら、かれの主張は真であるという結論になるだろうか。このように問題をたてるなら、かれの主張は部分的には真であるにきまっている。経験を積んだ社会学者なら、現代社会の多くの事実をもっともらしく説明するモデルをつくることは容易である。同時に、社会学者は、社会のすべての事実を説明

するモデルをつくることはできないと最初からあきらめていないので、かれの主張を反駁する事実が提示されても、実は、気にもかけないのがふつうである。このようなあいまい状況を回避して実証的な真偽判断をおこなうためには、問題を狭く特定する必要があるのだが、パーソンズもウェーバーも問題をかぎるところか、「人類史」の全体をおおうような議論を平然とおこなうひとたちだから始末におえない。

さしあたり筆者に可能なのは迂回的方法である。つまり、パーソンズの合議制的アソシエーション論をおしすすめたときにみちびけるインプリケーションがウェーバーのそれとくらべて豊富であり、質的にあらたな問題を提示しているかどうかを評価することである。この観点からみると、筆者のパーソンズ評価はウェーバーのそれにくらべてネガティブにならざるをえない。その根拠は、第一に、専門職集団の各分野への進出が価値の一般化を促進するというパーソンズの主張はウェーバーの形式合理化論の掌のなかにあるということ、第二に、専門職集団が官僚制組織の内部に変化をもたらしたとしても、行政国家の議会制国家にたいする優越という官僚制論の要石をくつがえすものではない、ということである。

まず第一の点について。専門職集団による組織構造の改変というパーソンズの視点は、テクノクラシー論やガルブレイスのテクノストラクチャー論^④と共通する面がある。パーソンズがこれらの論者とことなるのは、かれらのテクノロジー優先の視点にたいして、組織変動の主体として専門職という技術的優越とともに、「天職 (Beruf)」意識 (価値) の共有を特徴とする集団を想定したことである。専門職集団が社会の諸分野に進出し、その分野固有の価値にコミットするようになる、価値の多様化が進む。それは社会システムの統合の障害には

ならないのだろうか。パーソンズは、諸集団の価値の多様化は——途中では紆余曲折があるにしても——最終的には社会全体の「価値の一般化 (value-generalization)」を促進するとみる。かれのいう価値の一般化とは、宗教戦争の経験からことなる宗教集団の共存を可能にする形式的法体系をつくりだした西欧社会の発展の延長線上に、相互の異質性を尊重する「制度化された個人主義」が進展することである。いいかえれば、価値一般化とは、それぞれの専門領域の価値が相互承認され、諸領域のあいだのコミュニケーションと調整が個別の価値から独立した普遍的規範にもとづくようになることである。パーソンズは制度化された個人主義の概念をデュルケームの「有機的連帯」の概念と比定し、この概念がウェーバーの全般的官僚制化とことなる現代社会におけるあらたな連帯の方向を予見していると主張する。

しかし、価値が専門の領域に閉塞し、専門人によっていとまれるようになること、その結果、全社会の調整は形式合理的な手続きと法に依存しなければならぬようになることは、ウェーバーのいう「形式合理的」官僚制の本来の基盤でもあった。その意味では、パーソンズの議論はウェーバーの形式合理化の進展にかんする議論とことなる新しい状況を発掘したというより、同じ状況に別の評価をあたえたにすぎない。

第二の論点はさほど説明を要しない。行政官僚制は専門職集団を組織することによって、専門職集団とそのクライアント集団のニーズを直接に掌握する。官僚制は福祉国家と矛盾するところか、その推進力のひとつである。この状態が議会制度の弱体化、行政官僚制の肥大化とむすびつくことはあきらかであろう。

パーソンズは有能な研究者であったから、アメリカの大学生活を大

いにエンジョイしたことであろう。筆者にしても、好きな仕事にうちこんで研究業績をあげ、趣味の満足と威信の増大とを同時にはかるところには達成感がある。研究以外の専門職の場合も同様であろう。ときにはケースの悪口を川柳にすることがあっても、クライエントに適切な援助をあたえることはかれのプライドを満足させる。こうしたそれぞれの分野で活躍する専門家は相互の価値に違和感があるにせよ、尊敬しあうことが可能である。それゆえ、専門閉塞と官僚制化が進行しても、本人が自分の専門領域の価値を肯定し、それぞれの役割期待にもとづいて生産性をあげれば、世の中にとってマイナスではないし、ウェーバーがいうほど居心地の悪い状態ではない——皮肉に要約すれば、以上のようになるパーソンズの主張は、ファジー論理によれば真理値が0のはずはないが、ウェーバーを克服したことにはならない。

ミクロ・レベルの評価

これについては筆者のこれまでの研究との比較で、合議制的アソシエーション論の評価をおこないたい。

筆者は一九八二年の論文⁴⁹で、ウェーバーとパーソンズが共通して指摘した命令系統上の順位と専門的知識の順位との不一致の問題に注目し、公式の組織図が成員の非公式のパワー資源（専門的知識のパワーや当事者パワー）の配分状況によって改変され、組織の現実のパワー構造が作りだされるプロセスを分析するパワー構造のモデルを提出した。このモデルは——①組織内のふたりの成員のあいだのパワー資源の配分順位が一貫的なら、一方向的なパワー関係をつくる（すべの資源の配分順位で優位な成員が下位の成員に一方的に影響力行使する）、②その順位が非一貫的であれば、双方向的なパワー関係を

つくる（両者はたがいに相手の意見に影響をおよぼす）——という仮定を採用し、この仮定にもとづく成員間のパワー関係と組織内のコミュニケーション回路から意思決定におよぼす成員の現実のパワーを算出するモデルである。

専門職の集団が組織の命令系統を合議制的に変容するというパーソンズの命題は筆者のモデルと一致する。しかし、そこから一歩進むと、パーソンズのモデルはミクロの組織過程のモデルとしてはラフである。たとえば、筆者のモデルによると、専門職の集団が組織ネットワークの中枢部にいる場合と、組織の辺境で機能的自律性を保っている場合とではモデルの挙動はことなる。前者では、専門職集団の意見は最終決定に反映されやすいが、その反面、専門職集団固有の意見とは異質な命令系統からの要請もかれらの意識に急速に浸透する。後者では逆の状況が生じる。このケースで意思決定に大きな影響をおよぼすのは、命令系統の上部と専門職集団との仲介者（情報のゲート・キーパー）であることが多い。筆者のモデルでも、成員の意見は最終的に一致に達することが多いが、この「合意」は成員間の力関係に規定された、いわばパワー・ポリティックスの所産である。

たしかに長期的にみれば、専門職集団は官僚制の組織と行動に変化をもたらすかもしれない。しかし、かれらは個々の局面では、理不尽な敗北、官僚制の価値との同化、妥協、不意打ちによる特権の奪取、カースト化、既得権擁護のための反動化などのプロセスをくりかえす——「はてない合戦」のただなかにある。フリーコが『監獄の誕生』⁴⁸で指摘したミクロのレベルでの闘争こそ、かれらをとりまく組織過程の特質であろう。

本稿の「まとめ」はパーソンズの主張にたいする批判が多くなったが、かれの合議制的アংশション論は、システム論の採用によって役割過剰の人間観におちいっているとみえたかれの理論に主意主義の蘇生を感じさせる活力がある。ミクロの組織論としても、かれの議論には価値インフレや価値デフレの概念など、組織内での価値と現実とのギャップから生じる力動関係についての興味深いアイデアがふくまれている。また、マクロの議論でも、パーソンズのように近代社会の趨勢に民主主義の進展という現象をくみこんだモデルも必要であろう。一般に、社会学者は、ひとびとが常識として知っている顕在的機能の分析よりも、簡単には気づかれにくい潜在的機能の分析を好むものである。常識的に肯定される要素を分析するときには、その否定的側面をさがすことが習性となっているものである。これにたいして、パーソンズのモデルは常識としてだれもが認める肯定的要素を前面にうちだしたモデルである。かれの議論にたいするわたしたちの違和感は、現代社会における「幸福の神義論」にたいするわたしたちの制度化された猜疑心にもとづいている。

注

- (1) 官僚制と合議制の概念については、世良晃志郎(訳)一九七〇年、『支配の諸類型』(創文社)第八節、および、沢田善太郎、一九八二年、「合議による意思決定と組織構造」、『ソシオロジ』二六巻三号を参照のこと。
- (2) 合議制的アংশションについてはこれまでににつきのような研究がある。①溝部明男、一九八一年、「パーソンズにおける『合議制的アংশション』と『専門職』をめぐって」、『哲学研究』

- 四六巻二号(中久雄編、一九八六年、『機能主義の社会理論——パーソンズ理論とその展開』世界思想社に一部を圧縮して所収)。
② 沢田善太郎、一九八六年、「組織理論」、中久雄(編)、前掲書に所収。
③ 高城和義、一九八九年、『アメリカの大学とパーソンズ』(日本評論社)。——DIALOGで検索すると、諸外国ではパーソンズの合議制的アংশションの研究はほとんどないようである。
- (3) 溝部明男、一九八一年、前掲論文。
- (4) Parsons, Talcott, 1937, *The Structure of Social Action*, MacGraw-Hill. 稲上毅・厚東洋輔(訳)一九七四—八九年、『社会的行為の構造』五分冊(木鐸社)。

(5) 世良(訳)一九七〇年、前掲書、第八節—第一節。

(6) 以下の議論の詳細は、沢田善太郎、一九八二年、前掲論文を参照のこと。

(7) ウェーバーは『経済と社会』のなかで単一支配制の概念を定義していない。この定義は、ウェーバーが「支配の諸類型」でおこなった単一支配制と合議制との比較が一九世紀のドイツ行政学の標準的な見解であることを指摘したマルチン・アルブrowによる。Albrow, Martine, 1970, *Bureaucracy*, Paul Mall: London. 君村昌(訳)一九七四年、『官僚制——管理社会と国家の核心』(福村出版)六三頁。

(8) Parsons, 1947, "Introduction" to *Max Weber: The Social and Economic Organization*, Oxford Univ. Press.

(9) パーソンズの専門職とその組織の研究のもうひとつのピークは、一九六〇年代後半からプラット(Gerald M. Platt)とともにおこなったアメリカの大学の調査であるが、これについては後に論じる。

(10) Parsons, 1951, *The Social System*, Free Press. 佐藤勉(訳)一九七四年、『社会体系論』(青木書店)

- (11) Parsons, 1960, *Structure and Process in Modern Societies*, Free Press.
- (12) Parsons, 1956, "A Sociological Approach to the Theory of Organizations", *Administrative Science Quarterly*, in Parsons, 1960, *op. cit.* chap. 1.
- (13) たとえばこの部門の組織の代表として軍隊のかわりに行政官庁をあげ、し部門の組織として大学のかわりにキリスト教会の聖職者の組織をあびるなら、議論の様子はかなり変わるだろう。
- (14) Parsons, 1958, "Some Ingredients of a General Theory of Formal Organizations", in A. W. Halpin (ed.), *Administrative Theory in Education*, Chicago Univ. Press, Parsons, 1960, in, *ibid.* chap. 2.
- (15) Parsons, 1971, *The System of Modern Societies*, Prentice-Hall.
- (16) 井門富士夫(訳)一九七七年、『近代社会の体系』(至誠堂)
- (17) 清水幾太郎(訳)一九七二年、『社会学の根本概念』(岩波書店) 八〇頁。
- (18) 世良(訳)一九七〇年、前掲書、一七頁など。
- (19) 以下の「ニュー」概念と象徴的メソーム論の検討は、Parsons, 1969, *Politics and Social Structure*, Part (4) ("Theory and Polity") に収録された諸論文による。新明正道(監訳)一九七三—七四年、『政治と社会構造(上・下)』(誠信書房) 第四部。
- (20) Parsons, 1969, *op. cit.* p. 363.
- (21) Parsons, 1964, "Evolutionary Universals in Society", *American Sociological Review*, vol. 29—3. in Parsons, 1967, *Sociological Theory and Modern Society*, Free Press.
- (22) Parsons, 1966, *Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives*, Prentice-Hall. 矢沢修次郎(訳)一九七一年、『社会類型——進化と比較』(至誠堂)
- (23) Parsons, 1971, *op. cit.* 井門富士夫(訳)一九七七年前掲書。
- (24) 後述するように、本稿のテーマである合議制のアソシエーションとこの論文でパーソンズが指摘する民主的アソシエーションとは、たがいに対立する要素もふくまれる別のパターンである。また、『近代社会の体系』では、この類型はたんにアソシエーションとよばれてゐる。
- (25) Parsons, 1967, *op. cit.* pp. 515—516.
- (26) 中村貞二(訳)「プロテスタントイイズムの教派と資本主義の精神」、安藤英治(他)訳一九六八年、『ウェーバー 宗教・社会論集』(河出書房) 所収。
- (27) 同右、九三頁。
- (28) 井伊玄太郎(訳)一九八七年、『アメリカの民主政治(上・中・下)』講談社。
- (29) Smith, Constance and Anne Freedman, 1972, *Voluntary Associations: Perspectives on Literature*, Harvard Univ. Press.
- (30) Parsons and Gerald M. Platt, 1973, *The American University*, Harvard Univ. Press. 以下の議論はとくにこのとわらないかぎり、この著作にもとづく。パーソンズとプラットは、これ以外にも多くの大学論を発表している。詳細は、高城和義、一九八九年、前掲書を参照されたい。
- (31) 一九七八年秋のパーソンズの来日時の講演は、いずれもこのスタイルをとるものであった。溝部明男、一九八一、前掲論文、間々田孝夫、友枝敏雄(訳)一九八〇年、『社会システム理論と組織理論』、『現代社会学』13巻(講談社)所収。
- (32) 一九六〇年代の後半から、パーソンズは一般システム理論の影響を

受けて、行為の下位システムとして文化システム（L次元）、社会システム（I次元）、パーソナリティ・システム（G次元）、行動有機体（A次元）をあげるようになる。文化システムは人間の行為を方向づける知的在庫ともいべきシンボル体系であり、人間の相互行為のシステムである社会システムに規範的秩序をあたえる。また、文化システムは個人に内面化されることによってパーソナリティ・システムを構成し、かれの行為の指針を提供する。一方、行動有機体は人間の身体活動の体系であり、パーソナリティ・システムと社会システムに行為のためのエネルギーを提供する。パーソンズによると、文化システムはもつとも高情報であり、行動有機体はもつとも高エネルギーである。社会システムとパーソナリティ・システムは文化システムと行動有機体から情報とエネルギーを供給されることを通じて、サイバネティックにコントロールされる。

(32) 以下の三つの特徴は、間々田・友枝(訳)、一九八〇年、前掲等をもとに筆者が整理したものである。

(33) 影響力、価値——コミットメントの概念については、Parsons, 1969, *op. cit.* の第四部をあわせ参照のこと。

(34) 読者は、認識合理性の価値を追求する「道徳共同体」というかれの大学イメージと現実の大学とのギャップが気にかかったのではないだろうか。これまでのパーソンズ批判には、かれの理想化されたモデルと現実とのずれを指摘することによって、かれのモデルが現状肯定的・保守的性格であるという結論をみちびくものが多かった。しかし、六〇年代後半以降のパーソンズは、このような批判に対する道具立てを準備している。パーソンズの大学論は既存の組織を理想化しているのではなく、理想的に定義された組織と現実とのずれから生じる「価値圧力」のダイナミズムによって組織過程をとらえようとする。この意味で、価値インフレと価値デフレの概念はパー

ソンズ独自の組織変動論と組織均衡論との結節点に位置する。

(35) Parsons & Platt, 1973, *op. cit.*, chap. 2 の議論の要約として筆者が作成。

(36) *ibid.*, p. 73.

(37) 尾高邦雄(訳)一九八〇年、『職業としての学問』(岩波書店)二二—二六頁。

(38) テニユアは通常は終身在職権の意味だが、パーソンズとプラットはこの概念を拡張し、学生や教員の期間をかぎられた身分保障にもこの概念をもちいている。

(39) Parsons, Talcott, 1977, *Social Systems and the Evolution of Action Theory*, Free Press. 田野崎昭夫(監訳)一九九二年、『社会系と行為理論の展開』(誠信書房)四一—八頁。

(40) 都留重人(監訳)一九八〇年、『新しい産業国家(第3版)』、TBSブリタニカ。

(41) たとえば、田野崎昭夫(監訳)一九九二年、前掲書、四二—四三二頁。

(42) 沢田善太郎、一九八二年、前掲論文。

(43) 田村叔(訳)一九七七年、『監獄の誕生——監視と処罰』(新潮社)および、沢田善太郎、一九八六年、『近代組織規律の構造』、『人間科学論集』、一八号、二九—六六頁、大阪府立大学人間科学研究会を参照のこと。

(44) ウェーバー『経済と社会』第二巻、第五章。武藤一雄、園田宗人、園田坦(訳)一九七六年、『宗教社会学』(創文社)一七七頁以下、および、安江孝司、鎌田彰仁、樋口祐子(訳)一九七九年、『パーガー社会学』(学研)三九三—三九四頁を参照。