

## N. ルーマンの組織概念

中 條 秀 治

- I はじめに
- II ルーマンの社会システム概念
- III ルーマンの公式組織概念
- IV ルーマンの組織概念の検討
- V 結 び

### I はじめに

バーナードに始まる近代組織論では機能論とシステム論を結合させることによって組織概念を構想した。バーナードの組織は協力関係を発想の原点とし、それを機能の観点で純化したものであり、システムの発想と結び付くことによって機能システムとして結晶化させたものであった。結果的に、組織は、協力関係の中に観念的にその存在を感得されうる目的合理的な機能システムとして概念化されることとなった。この組織概念はこれを組織の境界という面より見れば、境界をどこまでも拡大することでシステム思考の優位性を主張するようなどころがあった。つまり、バーナードでは、機能関係に意識的に関わる要素があって、それが機能システムを構成していると想定しうる場合には、それらを組織のメンバーとするのである。そこでは組織の境界は意味ある概念とはならず、機能関係にあるかどうかで揺れ動くものであった。それゆえ組織の境界は機能関係の想定されるところどこまでも拡大されることとなる。要するに、組織の境界を限り無く拡大しうる可能性によって、意思決定に際して考慮すべき範囲を顧客や取引業者や政府などにまで広げること成功したとも捉えられたのである。しかし、組織の境界を常識の範囲を超えて広げ、顧客を組織メンバーとするような主張に対しては疑問の声も多い（中條、1998）。

ここで取り上げようとするルーマン（1964、訳上巻）はバーナードと同様にシステム論の立場に立ちながら、システムにとっての境界の存在を重視している。私はこの点でまずルーマンに心引かれた。ルーマンはバーナードなどとは異なるシステム概念を採用し、組織理論を展開している。ルーマンはシステム概念を境界の存在によって定義づけようとしている。ルーマン

では、境界が越えがたい秩序の範囲として存在することこそがシステムと呼ばれるべき条件なのである。ルーマンはこのようなシステム観をもって社会システムを論じ、そのような社会システムを成り立たせているものとして「公式組織」を構想するのである。そして最終的に、ルーマンは「目的」や「支配」といった概念が必然的に組織概念と結び付くとする組織理論を存在論的なシステム観に基づく伝統的組織理論と位置付け、これを批判するのである。

ルーマンは境界の存在に基づくシステム観を基礎にして自説を展開している。ルーマンの主張は斬新であり、刺激的である。これまでの組織理論にとって必然の課題として取り上げられてきた「目的」や「支配」という議論が単に「好んで取りあげられるテーマにすぎない」（訳p.44）といった挑戦的な主張を展開している。これは近年の「目的の先与性を疑う」ワイクの組織論にも通じるような主張であり、行為論から出発するところは、ウェーバーの発想とも通ずるものを持つ。ルーマンはウェーバーの行為論をくぐり抜けたパーソンズの「境界維持行為システム」という枠組みを踏襲している。いずれにしろ、ルーマンの主張は組織理論の本流の研究課題と考えられてきた「目的」や「支配」を脇役とするような革命的な主張である。

私は、ルーマンのこのような主張がどのような論理のもとで展開されているのかに非常に興味がある。ここで取り上げようとするルーマンの組織概念に関する論述は30年も昔のものであるが、ルーマンという存在は決して手あかのついた存在ではなく、なにか目新しい感じさえる存在である。公式組織に関するこの書の翻訳は近年になってようやく訳出されたものであり、またルーマンの名が「オートポイエシス」とか「自己組織性」などの概念とともに、近年散見するようになっていくということを考え合わせると、ルーマンの発想の根本を確認しておくことは意義あることであると思われる。

本稿の目的は、ルーマンの組織概念を理解し、その妥当性を検討するところにある。そのために、ルーマンの論理を理解し、ルーマンの組織概念を正しくイメージすることが先決である。まずはルーマンの「社会システム」、「公式組織」といった概念を取りあげ、最終的にルーマンの構想する組織概念を批判的に論じることにしよう。

## Ⅱ ルーマンの社会システムの概念

ルーマンは新しいシステム概念を導入することから見えてくる世界に立って自らの社会システム論を展開しようとしてゐる。それゆえ、ルーマンのシステム概念とかがれが批判する「伝統的」と形容されるシステム概念の相違を理解する必要がある。

ルーマンはシステムをそもそもどのように理解しているのだろうか。

「存在論的思考」方法に立つシステム論をルーマンは「伝統的」と形容する。そこでは、「システムは、全体、部分および関係という概念によって定義される」（訳p.26）という。つまり、

「システムとは、全体に対する部分としての諸単位（実体）が関係しあうところに成立するものと考えられている」（訳p.26）というのである。「システムとは全体という枠内における部分間の相互依存関係を意味するもので、そして部分が全体に組み入れられる様式がシステムの構造をなす」（訳p.26）。ルーマンの理解によれば、「古典的な組織論もしくは伝統的な組織論とよぶ考え方の特徴」は、このような「システム観を採用し、それを目的・手段図式によって解釈するところにある」（訳p.26）。ルーマンが批判するシステム観は、「全体は固定した目的であり、手段としての部分がこれに寄与する」（訳p.26）といった考え方であり、また「組織の構造は課題間の秩序としてとらえられる」（訳p.26）といった見方である。

ルーマンの理論の出発点は「存在論的なシステム概念」を否定するところから始まる。なぜなら、「そのシステム概念は、システムを内的関係に限定し、その環境を無視している」（訳pp.26-27）と考えるからであり、「そこでいわれるシステムは、実体と同じように、自足的な単位」（訳p.27）というイメージだからである。ルーマンの立場は、「システムを作用連関としてとらえる」（訳p.27）という立場である。そのことによって何が見えてくるか。そこからは、「変化する環境の中であってシステムの存在とはつねに問題をはらんだ現象なのであり、システムがそのような環境の中で自らを不変に保とうとするならば、システム維持の作用をもつ内的な秩序が必要である」（訳p.27）という洞察である。ここでの問題は「内的秩序」がいかに維持されているかに集中する。そこからルーマンは「環境に対する境界の相対的な恒常性」によってシステムを定義しようとする。

ルーマンのシステム概念自体は単純である。「内と外の区別ができるものは、すべてこれをシステムとよぶことができる」（訳p.27）という。内と外の区別によって、そこに「境界」概念が出現するが、逆に言えば、ルーマンは、境界の存在によってシステムという存在を視覚化していると言えるのである。「ある秩序がしだいに形をとりはじめ固まってくると、外との境界が引かれなければならないし、また反対に、その境界を維持するためには、それをめざす内的秩序が存在しなければならない」（訳p.27）が、「内と外の違いがあるということは、恣意的に拡大することのできない一つの秩序の範囲が確定されたということであり、その内的構造やその諸関係に固有な様式によって、その秩序と環境との間に境界が引かれている、ということを意味する」（訳p.27）からであるとルーマンは説明する。

このようなシステム観に立ってルーマンは「社会システム」の議論を始める。

ルーマンは言う。「すべての社会秩序は、それが家族であれ官庁であれ、旅行の団体、原始的な部族社会、または労働組合であれ、これを諸行為からなるシステムとしてとらえ分析することができる」（訳p.26）。

ルーマンは、行為の作用連関を「行為システム」と名づけ、これに対しては以下のように説明

する。

「他の行為連関との間に境界を設定することのできる行為連関は、すべてこれを行為システムとよぶことができる。複数の行為がその主観的意味ないし潜在的な意味によって結びつけられているとき、すなわち互いに他を指示しあっているとき、行為連関は成立する。そのさい、時間的ないし空間的な近さや因果関係といったことは決定的ではない。行為連関は、行為間のこの意味連関が環境の変化によってただちに打撃を受けることがないとき、そしてそのことによってシステムが一定の持続性をもつとき、他の行為連関から境界によって区別することができる。このことは行為が類型的に繰り返されうることを前提とする。」(訳p.27)

社会システムを行為システムとしてイメージするルーマンでは、行為の相互関連が一定の社会秩序を形成している範囲を社会システムの境界として意識している。「行為が類型的に繰り返されうること」の中に「内的秩序」の存在が想定されており、そこに社会システムが成立していると見るのである。行為に安定性を与えている「内的秩序」は社会システムの一貫性を保障する枠組みを与えている。社会システム概念の本質は「内的秩序」がまさに維持されているという状態であり、それは行為の相互関連が安定的に持続しているということでもある。社会システムは内的秩序を維持した行為連関としてイメージされるが、それは内と外との境界を維持する行為でもある。しかもそのような行為が類型的に繰り返されることは、社会システムの恒常性の問題ともなる。

ルーマンは、このようなアイデアをパーソンズの「境界維持的行為システム (boundary-maintaining action system)」という概念に依拠して導入しているようである。これはウェーバーが社会的行為から社会的関係の成立を説いたのとほぼ同じ発想である。パーソンズがウェーバー研究者でもあったことを思い出せばこのような発想の類似性は納得しうる。

しかしこのような行為の意味連関に焦点をあてたアプローチは必ずしも理解しやすいものではない。そこでルーマンは以下のようにさらに説明を加える。

「社会システムを行為システムとしてとらえるとはいっても、社会システムは、これに関与している人々のすべての行為を含み込んでいるわけではない。社会システムは心身をもった具体的な人間から成り立っているのではない。それは具体的な行為から成り立っているのである。人間は、社会科学的にみるならば、独自の行為システムであり、その個々の行為によってさまざまな社会システムに織り込まれているとはいえ、システムとしては、そのときどきの社会システムの外に位置している。それゆえ、すべての人間は、たとえある社会システムの成員であったとしても、その社会システムにとっては環境なのである。個々の行為においては、社会システムとパーソナリティ・システムは重なりあうこともあるが、システムとしては、両者は互いに対峙しあっているものであり、固有の存在問題をもった独自の秩序の中心をなしている。そして互いに相対的に恒常的な関係を維持しあっているのである。」(訳p.28)

ルーマンにとってシステムは、内と外との境界を持つものでしかない。生物的单位としての人間もそういう意味で「システム」である。そのような人間が「社会システム」を作る。この社会システムは人間そのものを構成要素とするものではないというところが、ルーマンの社会システム理論のポイントである。社会システムは人間の行為を構成要素とする「行為システム」として概念化されている。行為の意味連関が一定の持続性をもって安定的に推移している場合、それが社会システムと呼ばれているのである。われわれは個人の集合イメージで社会という存在をイメージしがちであるが、ここで再度注意すべきは、ルーマンの社会システムは個人を構成要素とするのではなく、行為を構成要素とするということである。つまり、個人というシステムはその行為を通じて、社会システムの一部となるが、人間存在というシステムは常に社会システムの外部の環境として存在するものとして位置付けられているということである。諸個人は社会システムの構成要素である行為の提供者として社会システムの一部でありながら、依然として常に独立したシステムとしてそれと対峙する。それゆえ、社会システムにとっては「環境」とも表現されているのである。要するに、個人存在と諸個人間の相互行為により形成される社会システムは必ずしも全面的に一致しないということである。

これについては、翻訳者である沢谷豊がその解説部分で適切な例を挙げて説明してくれている。それは、以下のような例である。

「ある人が会社の昼休み時間に社内で妻の作った弁当を食べているとする。その人の行為は、はたしてその会社というシステムの内的な行為なのだろうかそれとも外的な行為なのだろうか。もし、勤務時間中に食べているとするならば、それが会社の規則に違反するということは、特別な事情がないかぎり明らかである。それはかれの個人的行為であり、会社というシステムにとっては外的な行為である。そうした行為は、会社というシステムに帰せられるのではなく、その人個人に帰せられる。逆にいうと、休み時間中に食事をするということは、会社の規則からみて適切な行為であるということになり、会社というシステムの内的な行為である、ということにもなりうる。さらに、その弁当の中のおかず zu 自分の嫌いなものが入っていた場合、それに対する文句は、その人の妻に向けられることになる。その意味で、妻の弁当を食べるというこの行為は、その人の家庭というシステムの内的な行為だともみなされる。……つまり、その人が休み時間に妻の弁当を食べるということは、会社というシステムと家庭というシステムに同時に含まれているのである。しかし、それにもかかわらず、家庭というシステムと会社というシステムの境界は明瞭である。」(訳pp.227-228)

ルーマンは社会システム概念を新しいシステム観を基礎に組み立てようとしている。それは、「存在論的なシステム観」から「作用連関としてのシステム観」への移行である。それは、社会システムをイメージする場合に、全体システムに奉仕する部分間の相互関連としてではなく、独立した個人システムの織り成す行為の作用連関からイメージしようとするものである。そこでイ

メーじされる社会システムは、具体的な人間存在を構成要素とするような「存在論的な社会システム観」ではなく、人間の行為によって形成される「作用連関としてのシステム観」である。要するに、初期ルーマンの社会システムは個を超える全体性を主張するような実体的存在として捉えられるのではなく、単に諸個人の行為の相互連関として存在しているというイメージなのである。社会システムの構成要素は人間ではなく、行為なのである。

このような人間存在から行為を分離して社会システムを発想することによって、何が見えてくるか。

ルーマンは言う。「システムを作用連関ととらえることによりはじめてわかること」は、「つまり変化する環境の中にあつてシステムの存続とはつねに問題をはらんだ現象なのであり、システムがそのような環境の中で自らを不変に保とうとするならば、システム維持の作用をもつ内的な秩序が必要である」(訳p.27)ということである。これは社会システムの「内的秩序」がなぜに成立しているかという問題意識である。この発想こそ、ルーマンの立場である「システム維持」の局面を重視する見方につながる。このような側面はこれまで「ほとんど言及されることがなかった」(訳p.27)とルーマンは言う。「内的な秩序」の存在ということの持つ重大な意味に気付いたルーマンは、「システムを、環境に対する境界の相対的な恒常性によって定義する」(訳p.27)という発想を社会システムに対しても適用するに至るのである。人間そのものではなく、行為の作用連関として成立する「組織化された社会システム」がルーマンの「分析の準拠点」である。

社会システムの「統合」ないし「維持」について、ルーマンはそれをシステムの「相対的な恒常性」、別の言葉で言えば、「環境の変化に対するシステムの独立性」(訳p.29)の問題として理解している。「行為システムはシステム連関を定義する行動期待の秩序からその恒常性をえる」(訳pp.29-30)と考えるルーマンは、「行為もしくは行為システムの意味、つまり一定の期待の秩序にまでさかのぼって考えなければならない」(訳p.30)と言う。ルーマンは「行動期待の秩序」を重視している。要するに、「システムの内的結束も外的存続可能性も、システムの期待がどのように定義され相互に関係づけられているかということに依存している」(訳p.30)と考えているからなのである。

ルーマンにとっては、「すべてのシステム問題は究極的には期待の安定化という問題に還元される」(訳p.30)ことになる。「システム関連を形成する行動期待のなかには、不可侵の公式的な妥当性が主張される一連の特別な期待も含まれる。そのような期待が社会システムを規定する程度が高いとき、そのシステムが組織化されているということにしたい」(訳p.30)とルーマンは「組織化」を定義する。

もちろん社会システムを維持する機能を果たしているのは、「公式的な期待」だけであるわけではない。「行為を方向づける期待には、実にさまざまな種類のものが含まれている」(訳p.30)のである。ルーマンは、行為の作用連関によって形成される「内的な秩序」を「社会システムの

存続」と結び付ける。内的秩序の形成は内と外との境界を作る。内的秩序を保障する機能を果たすものの一つとして「公式組織」があるが、それ以外にも同じような機能を果たすものがあるとルーマンは主張する。ルーマンはこれを「機能的等価物」と呼び、「規範」や「シンボル」といったものを挙げる。要するに、社会システムは秩序を持った行為システムとして維持されねばならないが、システム維持という機能を果たすのは公式組織ばかりではなく、ある場合には「規範」であり、また「シンボル」だとルーマンは考えているのである。しかし、「こういったすべての期待のなかで、公式化された期待は特別な位置を占めている」（訳p.31）とルーマンは主張する。

ルーマンは、「行為システム」と「公式組織」を区別する。つまり、「行為システム」とは「さまざまな行動期待によって秩序づけられている具体的な行為システム」（訳p.30）であり、「公式組織」とは行動期待のうちの、特に、「システムの部分構造である公式化された期待」（訳p.30）として概念化されているのである。

ルーマンは行為システムと公式組織を区別する利点を以下のように述べる。

「いまやわれわれは、これまで無視されてきたかもしくは定数項として前提されてきた一連の経験的要因を変数項として取り扱うことができ、それらが変化したさいの影響を研究することができる。それは、たとえば、システムへの加入やシステムからの脱退の可能性、計画的な奨励やサンクション（賞罰）には還元できないような秩序形成への動機、潜在的で意識にのぼることのない方向づけの形式、期待に対する実際の合意の程度、個々の役割の定義の間に存在する一貫性もしくは矛盾の程度、システム内で許容しうるシステムの目的や指導者に対する情緒的無関心の程度、逸脱行動や失敗に対する寛容の範囲などがこれにあたる」（訳p.32）。要するにシステム内には「公式化された期待」（公式組織）に基づく行為以外にも、非公式な行為連関（行為システム）が存在するということである。

いずれにしろ、行為システムと公式組織とを区別することによって、「考察範囲が拡大され、現実体験される社会システムの中で、公式化された期待の意味やその展開可能性を条件づけている多くの状況が考察されることになる」（訳p.32）と言うのであり、「組織化されたシステム内の実際の行動を伝統的な方法よりもより現実的に評価できるようなる」（訳p.32）とルーマンは説明する。いずれにしろ、ここから「行動期待の公式化が社会システムに対してはたす機能を問うこと、すなわち社会システムの中で公式化によって解決される特殊な問題—もしくは派生的問題として新たに作りだされる問題も含め—をつきとめることが可能となる」（訳p.32）というのである。

### Ⅲ ルーマンの公式組織の概念

「公式組織が社会システムの統合と安定化の新たな可能性をつくりだしてきている」（訳 pp.28-29）とルーマンは考えるがゆえに、「公式組織」が問題となる。

ルーマンは公式組織を以下のように捉える。

「システムの中には、人間の入れ替わりや行為を方向づける期待内容の変化に抗してシステムの同一性を保障するがゆえに、公式的と称される一定の構造が存在している。行動期待の公式性とは、その期待がこの構造に属しているということを意味するものとしよう。」（訳p.35）

ルーマンは社会システムの「内的秩序」の問題を社会システム内の「行動期待」という概念と結び付けている。そして、ここからルーマンが組織という現象と重ね合わせる「公式性」の発想が出てくる。ルーマンでは「行動期待」の「公式化」そのものが「組織化」の議論と渾然一体となっている。

ルーマンは「組織研究には、公式性についての説得力のある考え方が欠如している」（訳p.37）と考えている。古典的組織論における「公式組織」の定義は、「共通の目的への意識的な志向や仕事の計画的な調整もしくは合理的支配の手段によって、また定式化された規則、とりわけ成文化された規則や社会的方向づけの没入人格性、もしくは企業経営の『職務的』期待によって、またヒエラルヒー的で分業的な職務組織によって定義されるか、これらの規定のいくつかを組み合わせることによって定義されてきた」（訳p.37）と指摘する。しかし、「このようなさまざまな定義によって、ここで指摘されたすべての特徴をもつような典型的経験についての記述的な統一性をえることはできる。しかし、そこには理論的な一貫性が欠けている」（訳p.37）とルーマンは批判する。その代表的な例として、ミヘルスとウェーバーの両者の名を挙げ、「かれらは官僚制の問題を、力点のおき方には相違はあるが、支配と服従ならびに目的と手段という二つの概念群を同時に用いることによって解明したが、この両者の関係を明らかにすることはなかった」（訳p.38）と指摘する。ルーマンは、組織論の本流にとっての中心問題であると考えられた「目的への意識的な志向」と「支配」を取り上げ、「両者のいずれもが他方へは還元されない」（訳p.37）と主張し、組織理論における「理論的な一貫性」の欠如を問題とするのである。

ルーマンはこれまでの組織論に対して挑戦的な問いかけをしていることになる。ルーマンは「目的志向の限界」として、「組織化されたシステム内のすべての行為を組織目的から導き出すことは、可能でもなければまた有意義なことでもない」（訳p.38）と指摘する。そこから、「目的とならんで他の観点、例えばシステムの存続といった観点をも考慮に入れること」（訳p.38）を主張している。また、「支配」という概念を組織概念と結び付けることにも反対している。ルーマンは、「支配による定義も十分ではない」（訳p.38）と言う。なぜなら、「この定義では、公式的な権威と実際の権力の間に存する食い違いや上司の部下に対する期待のすべてが正当化できるも



のではないといったことを説明できないからである」(訳p.38)と主張される。

ここで、ルーマンは重大な発言をする。「従来の見解に従えば公式組織の概念を定義づけるものであった、目的と支配という特徴は、公式化現象の研究にさいして好んで取りあげられるテーマにすぎないようにおもわれる」(訳p.44)というのが、それである。これは組織概念における中心テーマである「目的」と「支配」を脇役とするような発言である。要するに、組織にとって中心的な概念だと考えられてきた「目的」と「支配」という概念を組織概念と直接的に結び付けることに反対するのである。ルーマンは「目的志向と命令とが組織を定義する準拠概念としての地位を失うことによって、はじめてそれらを機能的経験的研究のテーマにすることができるようになる」(訳p.38)と言う。独自のシステム観から出発するルーマンは、これまでの組織理論の中心的な概念と考えられてきたものに対して、異議を唱えている。ルーマンは合理的な目的達成のシステムとしての組織観を否定しているのである。「組織を合理的なものするとは時代遅れのもの」(訳p.39)であるという。合理的組織理論は、「組織それ自体を矛盾のない合理的な構成物として研究しようとするものであり、不正や誤った構成をとり除くことを目標としている。そのような定義は初めから組織を合理的なものとして想定している」(訳p.38)と指摘し、組織を合理的行為のみにより概念化しようとすることに反対している。確かに、ルーマンの言うように間違いない合理的組織を想定する組織論は現実との対応関係から見る限り問題がある。

ではルーマンはいかにして公式組織に「理論的な統一性」を与えようとするのか。

公式組織の新しい概念として、「公式組織と非公式組織の共通の地盤である、人間の共同生活の原初的秩序形態へさかのぼらねばならない」(訳p.39)というところからルーマンは議論を始める。原初的秩序形態は、「人間が集団を形成するさいの根本的な法則のうちに存在する」(訳p.39)。それは、「相対的に安定した相互的行動期待を形成することができ、しかもその期待が一定の信頼のもとに満たされているかどうかにかかっている」(訳p.39)という。ルーマンは「相性もしくは共感による集団形成のメカニズム」(訳p.39)を問題としているようである。「ほんの一時的ないしは結びつきの弱い社会システムにおいてさえも、ひとたびある行動期待が選択されると、その期待が強化されるという傾向が観察される」(訳p.39)という。これを「原初的集団」の成立要件だと考えている。この場合、「成員資格として要求されるさまざまな規準間に矛盾が存在する」(訳p.40)状態は集団とそこからの逸脱者の間に緊張や対立をはらむものである。そこから、「成員であること」が意識される。また、「成員であること」と「集団の期待の承認」とを一致させる契機として、「成員資格を修正可能なものにつくりあげる」(訳p.40)ということも行われる。そうすると、「成員資格そのものが、一定の権利と義務をとともう特別な役割のシンボル」(訳p.40)となり、「一定の制約下におくことのできる、分離された行動期待の複合体」(訳p.40)となるという。要するに、「成員であること」は「成員が一定の期待を共有するかどうか」(訳p.41)だとルーマンは考えている。「成員資格」は「意識可能な形態」を取るようになり、

「システムへの加入やそれからの脱退といった目に見える行為やシステムへの帰属を示すシンボルなどで表現される」(訳p.41) ことになる。ここに、成員資格は「単に一緒にいる頻度であるとか継続性であるとかといった、曖昧な基準」(訳p.41) から解放され、「成員であるかどうかは、はっきりとした二者択一のもとにおかれ」(訳p.41)、「成員資格の有無は決定可能なことがら」(訳p.41) となる。

その場合、「成員資格の有無を決定する権限を与えられた集団」(訳p.41) の存在が問題となるが、それをルーマンは「支配構造の萌芽」であると指摘している。この指摘は重要である。

いずれにしろ、「成員であることが特別の役割として意識されるようになると、成員として認可するための基準を定めることが可能となり、これによって、潜在的な成員の範囲を画定することができるようになる」(訳p.41)。ここに「成員資格の意識された社会システム」という概念が明確となるが、ルーマンはそれを「巨大な社会システムが構築されるための一つの前提条件」(訳p.42) だと考えている。

さらに、「成員であることが特別な役割としてとらえられるようになると、システム内で体験される期待が分化してくる」(訳p.42) という。「成員役割は決定的な分化を惹き起こすのである。すなわち、システム内の行動期待の一部が成員役割となり、それを承認することが成員であるための条件となるが、その他の期待は、それがきわめて重要で強烈に体験される期待であったとも、成員役割とよばれることはない」(訳p.42) ものとなる。つまり、「人々は、仲間の要求に対してもはや直接的に従ったり反対したりするのではなく、当事者が利害をともにする社会システムを介して生ずる一定の結果との関係で、間接的に選択し行為するようになる」(訳p.42) と主張するのである。要するに、成員資格としての役割さえこなせばメンバーであるという状態である。

ルーマンにとっては、「システム内の期待のこのような分化過程こそが、行動期待の公式化を担う、それゆえまた公式組織の形成を担う社会過程」(訳p.42) として重視されている。ルーマンは成員資格としての行動期待にこだわっている。それゆえ「その成員が、一定のはっきりと示された期待に対し、自分の成員資格を危険にさらすことなしにはその承認を拒むことができない」(訳p.42) という点を強調する。要する、「人々が集まることになった当の目的に賛成しないにおいて、なおかつその成員であり続けたいと望むものは、矛盾していることになる」(訳pp.42-43) との発想である。確かに、集団メンバーとして集団内に留まるためには、一定の条件を受け入れざるを得ないということはわかる。もしそれを拒否するならば、集団という社会的関係の内部に留まることがむづかしい状況も考えられる。公式化されたシステムへの加入のためには、「目に見える敷居をまたがなければならない」(訳p.43) とルーマンは表現する。それは、「当該システムへの関心」であり、「システムの期待を承認するという旨」である。

ルーマンの議論を再度たどれば、社会システムは行為連関であり、その行為は行為期待に添うものとして社会秩序のなかの出来事であった。特定のシステムに属するという意味はシステム内

で期待されている行動期待を受け入れ、それを実行するということであつた。それゆえ、「システムに対して反旗を翻した者は、自ら成員としての自己を不可能としてしまう」(訳p.44)ということにならざるを得ない。「合理的で一貫した自己表現への要請」(訳p.44)というものを人間性に備わっているものと想定すれば、「成員役割の期待を承認せずに、なおかつ成員としてとどまろうとする者は、自分の行為に明確な指針を見いだすことはできないし、自己矛盾に陥ることなしにはシステム内の役割をはたすことができない」(訳p.44)ということにもなる。

ルーマンにとっては、社会システムとは行為連関からなる内的秩序の存在としてイメージされている。それゆえ、「システムの意味」は、「何が生じうるかをみんなが知っている、という状況」(訳p.44)である。そこから行為の作用連関における計算不可能な行為の可能性はシステムから排除されることになるのである。要するに、「中心的な問題で異を唱える人」はシステムという内的秩序からの逸脱者として扱われることとなる。システムとしてはその秩序の安定性を守るために、逸脱者を排除する。それは、社会システムの維持や安定化という観点で考えれば、「たとえばかれが敵にまわったとしても、成員としてとどまるよりは危険が少ない」(訳p.44)からであろう。

ルーマンの理解によれば、公式組織という概念で意味されることは「成員資格」に関わる「一定の行動期待」を「公式化」することではない。ルーマンは「公式化」という言葉を以下のよう<sup>1)</sup>に定義する。つまり、「ある期待が社会システムの中でこの成員資格の規則によって保護されているとき、すなわち、その期待を否認したり実行しなかったりすることと成員であり続けることとは両立しえないということについてはっきりとした合意が認められるとき、その期待が公式化されている」(訳p.45)というものである。要するに、メンバーであるためには何をしなければならぬかが明確になされてるということである。逆に言えば、成員資格の条件としての「一定の期待」さえ果たしていれば、メンバーであり続けられるということでもある。そのような「一定の期待」が明確である程度が高ければ高いほど「組織化されている程度が高い」(訳p.45)とルーマンは表現する。「組織化」とは、システム維持のための行動期待の「公式化」の程度についての概念となっている。それゆえ結論として、ルーマンは、「公式組織とはこの公式的な期待の複合体を意味する」(訳p.45)と定義づけるのである。

行動期待の「公式化」がなぜに社会システムの「組織化」になるのかと言え、社会システムを行為システムとしてルーマンがイメージしているため、システム維持に必要な行為を特定化し引き出しさえすればよいと考えているからである。つまり、行動期待を公式化し、行為を厳密に規定することは、それ自身が、行為の作用連関を組織化することになるからである。

結局のところルーマンはなにを公式組織だと考えているのだろうか。彼は、成員役割といった「公式的な行動期待の複合体」を公式組織だと考えている。公式組織そのものの意味は行動期待を公式化するということを通して、社会システムの内的秩序に添うかたちで期待される行為パタ

ーンを客観的なものとしていくといったイメージに結び付く。ルーマンの思考の枠組みをたどる限り、システム内の行動期待が「公式化」されていることが、システムの「組織化」と理解されている。そこでは、「公式化されたシステムにおいては、言語化できることと定式化されていること、および正当化とがおおよそ同一のこととなる」(訳p.55)とも考えられている。いずれにしろ、公式化は行動期待を明確に規定することではあるが、それは行為連関として捉えられる社会システムの維持とその一貫性を保障するものである。それゆえ行動期待の公式化は社会システムの「組織化」として、「社会システムの存続」と結び付く概念となる。この観点にこだわるがゆえに、ルーマンは組織という概念を「目的」や「支配」と直接に結びつけることに反対するのである。

#### IV ルーマンの組織概念の検討

ルーマンの理論の論理展開をたどり、基礎概念を検討したが、以下ではルーマンの組織概念の問題点を検討することにしよう。

組織という概念で意味される特別の行為というものは、ルーマンの理論からは出てこないのであるが、これがまず最大の難点であると思われる。確かに、公式化という概念は「システム維持」という志向性と結び付く。それゆえ公式化の程度とかわる組織化は「システム維持」と結果的に結び付くことになる。しかし、それではシステムの一貫性を保障するなんらかの行動期待が成員資格と結びつけられて規定されるという公式化の議論を組織化という言葉で置き換えただけで、組織という概念それ自体を論じたことになっていないように思われる。組織という概念はシステムの公式的な行動期待の側面に関わるのみである。ルーマンでは特定の行為の作用連関がある種の一貫性を持って期待されるということを社会システムの存在としてイメージし、そのような社会システムの一貫性に関わる行為を公式化することで組織という概念をイメージさせようとする。しかし、その場合には、特定の行為が問題となることはなく、公式的に行為が引き出されているという意味以上のものをイメージさせない。

ルーマンが「公式的な期待の複合体」を「公式組織」と表現するとき、組織という概念は無限定であり、その意味で無内容な概念となっている。ルーマンは公式化と組織化を同義語として使用するが、公式化はシステム維持とのかかわりであらゆる行為を対象とする。だとすると、組織という概念もシステム維持とのかかわりであらゆる行為を暗黙のうちに意味することになっている。要するに、組織という概念は行為の意味内容や行為の志向性と直接的に結びついた概念ではなく、行為がとにかく公式化されているかいないかを基準とする概念なのである。それゆえ、組織という概念は公式化の議論を前提とすることなしには特定化されることのない意味不明の概念となっている。ルーマンの言及する「非公式組織」というのも、システム内の行為のうちの「公

式化されていない行為」というにすぎない。それはシステム維持とは直接かかわらないというニュアンスを持つのみである。

ルーマンでは「公式化」と「組織化」を重ね合わせて理解しているが、組織化自体の意味内容は特定化されていないところに問題がある。結果的に、公式組織に対しては、システムの維持機能という方向性を与えているのみである。ルーマンはそのことを自らの組織論の欠点と考えないばかりか、それを積極的に評価しようとする立場である。つまり、従来、組織論において組織の概念は「目的」や「支配」と結び付けて論じられていたが、自らの組織理論ではそのようなものとは結び付かないと主張するのである。ルーマンでは、社会システムの存続とのかかわりで公式組織が論じられている。そのような結論となるのは、これまで見てきたように、ルーマンではシステムの一貫性を保障する機能を果たすものとして公式組織を概念化しようとするからである。要するに、ルーマンでは社会システムの維持という側面以外には、発想が広がらないのである。

その原因を考えるに、ルーマンにはウェーバーが構想したような「団体」という概念が欠落しているからであると思われる。ウェーバーでは「閉鎖的社会関係」で「境界」概念を構想した。団体は「管理スタッフ」と「代表権」によって概念化される概念である。そこには代表権を持つ者の意志が構成員の個々の意志を超えて統一的な意志として立ちあらわれる。そこに全体性を主張するものが出現するのである。団体は維持されねばならず、団体には団体としての目的がある。そこから団体運営の局面では、団体の維持と団体目的の達成が課題として立ちあらわれる。この局面に関わるのが、組織という現象であると私は考えている。つまり、個を超える全体性を主張する拘束性をもった団体概念とその団体の運営を担う概念としての組織概念が識別できるということである（中條、1998）。しかし、ルーマンは「閉鎖的社会関係」や「団体」という概念を持たず、「組織」という概念に対しても、まったく異なるイメージを与えている。組織という概念で社会システム内のあらゆる行為の可能性を扱ってよいのであろうか。私は、運営に関わらぬ行為を組織という概念で言及することには反対である。そのような発想では組織という現象の本質を理解できないと考えている。

「公式化」という概念の意味することが、行為の意味内容ではなく、その形式であることから言えば、ルーマンの組織という概念そのものは無内容とならざるを得ない。要するに、行為が公式化されているかどうかをルーマンは問題としているからである。それゆえ組織という現象を特定化するような行為内容は「役割」というイメージを与えられるのみである。公式化された行動期待はそれがシステム内の行動期待であるということから言えば、必然的に、システム内の社会秩序にそうものであるしかない。ルーマンも成員であるためにはシステム内の行動期待から逸脱できないと繰り返している。行為はシステム内の社会秩序の範囲に限られることになる。システムの秩序の範囲としての「境界」という概念とのからみで言えば、公式化される行為の方向はシステムの維持、つまり当該社会秩序を維持強化するような方向のものとして概念化されることと

なる。システム維持の「機能的等価物」という発想を出発点とするがゆえに、ルーマンの議論はどこまで行っても「システム維持」という足枷をはめられることになる。それゆえ、公式組織の概念もシステム維持のための機能を果たすということ以上の広がりを持ち得ない概念となっている。ルーマンの論旨をたどる限り、公式組織は、システム維持と結びついているということ以上のことは言えないという結論となる。これこそまさにルーマンの組織概念の本質である。

ここからルーマンの組織理論で最も挑戦的な部分が出てくる。ルーマンは、伝統的組織理論の「目的」から発想することを否定し、さらに「支配」といった組織理論にとって本質的であると考えられてきた概念を否定している。それらはどのような考え方によるのであろうか。これらについてさらに検討してみよう。

ルーマンのシステム観は「内と外の境界を設定できるもの」であった。ルーマンの批判する従来のシステム観は、「全体は固定した目的であり、手段としての部分がこれに寄与するもの」(訳 p.26)であった。要するに、これは部分は最終的には全体システムの目的に奉仕する手段であるとするものである。このシステム観は全体あつての部分という発想だと解釈されるが、ルーマンはこのような全体目的を上位概念とし、部分が全体に奉仕するというような発想を否定しているのである。彼の社会システム観は「行為の相互連関」であり、それは部分と部分が独立して相互作用が持続しているという状態である。そこに想定されているのは行為連関の秩序の存在であって、部分を超える全体システムの実在を想定するような発想にはない。ルーマンが社会システムとしてその実在を想定しているのは、具体的な行為の相互連関であり、相互行為における一定の秩序である。そこには先に述べたように個を超える全体性は仮定されていない。初期ルーマンの社会システムというのは行為連関が行われているという以上のイメージではなく、その社会システムが個人を超える実在として存在し、個人を支配するというイメージではないようである。

このようなシステム観を持つがゆえに、ルーマンは全体目的から発想することに反対する。彼の公式組織という概念が公式化という契機を通じて、「システムの維持」という機能的な要件を果たすものと捉えられているところから考えれば、組織は当然システムの「目的」と結び付けられるのではなく、「システムの存続」と結び付けられることとなるのである。逆に言えば、ルーマンが社会システムを行為システムとして概念化し、「公式化」を社会システムの維持と結び付けてイメージし始めた瞬間から、ルーマンのいう公式組織は「目的達成」とは結びつかず、「システム維持」としてしか概念化しえないものとなっているのである。

相互作用する部分を全体システムの目的に奉仕する手段的存在と位置付けるのが「存在論的システム観」であるとすれば、そのようなシステム観を基礎に展開された伝統的組織理論においては、「支配」という概念が全面に出てくることは当然である。なぜなら、全体システムは構成要素に対して、全体への奉仕を要求し、部分の全体への服従を当然のこととするからである。全体システムから言えば、部分に対する「支配」関係として概念化せざるを得ない。ルーマンのシス

テム観はこのような「存在論的なシステム観」を否定したところにある。彼のシステム観は対等な個人行為の相互連関が特定の秩序のもとにあるというようなイメージなのである。

ルーマンは成員資格の条件を決める中心となる集団の存在に言及し、それを権力構造の萌芽だと言っている。それなのになぜ「支配」という概念を組織という概念とは直接に結びつかないと言い切るのか。ルーマンは社会システムの内部でのすべての行為連関を公式組織のみでは説明できないと考えているからである。つまり、「公式的な権威と実際の権力の間に存する食違い」や「上司の部下に対する期待のすべてが正当化できるものではない」（訳p.38）というのである。確かに、「公式的な権威」と「実際の権力」は一致しないし、たとえば、上司が部下に命令したとして、それが部下のなすべき役割から大きくはずれるような場合には、上司の命令は正当性を持たない。ルーマンにとって重要な概念は、「公式化」であり、「成員役割」である。しかし、「公式化」や「成員役割」と言った概念を支配と結びつけようとしても「実際の権力」を説明できず、公式組織を「支配」と結びつけようとするような「支配による定義も十分ではない」（訳p.38）というのである。

またルーマンは「公式化された行動期待の複合体」を公式組織だと言っており、公式的な行動期待そのものを満たしている限り、社会システムの構成員であり続けられるとの想定である。つまり、行動期待を公式化する何者かが存在し、その者たちの意向が「公式的な行動期待」の基礎となるということから言えば、確かに公式化された行動期待には支配の萌芽が存在するけれど、公式化された行動期待そのものは、それさえ果たしていれば、誰からも文句を言われることのない安定的な秩序の範囲とも捉えられるものである。これはウェーバーが官僚制組織の利点を「恣意性」からの解放と捉えたことを思い出せば理解できなくもない。要するに、「公式的な期待の複合体」の範囲は「恣意的な支配」から自由という意味で、支配という概念とは直接的に結びつかないとも言える。いずれにしろ、ルーマンは支配の萌芽を主張してはいるが、組織概念のみを支配という現象と結び付けて論じる発想に反対しているようである。

もちろん、私個人としては、ルーマンの主張を受け入れることはできない。組織という現象が団体運営に関わる行為の可能性であると見る私の立場からすれば、組織理論は団体目的の達成に関わる手段性の局面、ないし団体維持に関わる拘束性の局面として目的や支配といった概念と分かちがたく結びついてきたと考えている。

## V 結 論

「目的」や「支配」は組織概念とは直接的に結び付かないという主張は、組織理論として革命的な主張である。確かに、彼のシステム観を基礎とする組織理論の論理展開としてはその通りとなる。けれど、彼の組織概念それ自体は議論の始めからシステム維持の機能的等価物と発想され

ている。「目的」や「支配」を否定するルーマンの挑戦的な主張は彼のシステム観によれば、そう言えるというだけのことである。

ルーマンにはシステム維持、つまり行為連関の持続という発想はあっても、団体運営の発想はないようである。組織は、私の理解によれば、団体の運営のための行為の可能性であり、そのような行為によって成立する社会的関係の総体である。それゆえ、団体の維持と同時に、団体の目的達成をも志向するものと捉えられる。団体レベルの運営を意識しないところに、私は組織の持つ特別の匂いを感じ取ることはできない。

ウェーバーでは集団から団体の概念が成立するときに、代表権と管理権を持つものとして団体は個を超える全体性を獲得する。団体という概念は集団にリーダーないし代表者を想定する場合の概念である。つまり代表権や管理権を持つ者によって集団が質的な変遷を遂げたときにあらわれる概念である。狼や猿の集団にボスが出現すれば、ボスの統制のもとで集団は全体性を帯びる。もはや集団を構成する個の意志は問題にならない。ここに至って「支配」と表現されるべき事態が進展しているのである。ルーマンはこのところを見のがしているようである。だから組織論の本質に関わる「支配」という概念を「公式化現象の研究にさいして好んで取りあげられるテーマにすぎないように思われる」（訳p.44）と発言するのである。

組織は団体の運営に関わる行為の可能性として概念化される必要がある。ここから団体の維持や団体目的の達成に関わる「支配」や「目的」という概念が組織論にとって密接に関わる概念として立ちあらわれる必然性が出てくるのである。ルーマンではこのよう「団体」という概念を持たない。ルーマンの枠組みで考える限り、確かに「支配」や「目的」は社会システムの存続にとって本質的な概念とはなり得ない。しかしこれはルーマンの理論の枠組みの必然的な論理的帰結とは言え、組織理論としては問題があると思われる。この面では組織論としては後退していると言わざるを得ないのではないだろうか。



参考文献

中條秀治、1998、『組織の概念』、文真堂。

Habermas, J. / Luhmann, N., 1971, Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie. (佐藤嘉一・山口節郎・藤澤賢一郎訳、『批判理論と社会システムの理論——ハーバーマス＝ルーマン論争——』、木鐸社、1987。)

Kneer, G. and Nassehi, A., 1993, Niklas Luhmann Theorie Sozialer Systeme, Wilhelm Fink Verlag. (舘野受男・池田貞夫・野崎和義訳、『ルーマン社会システム論』、新泉社、1995。)

Luhmann, N., 1964, Funktionen und Folgen formaler Organisation, Duncker & Humblot, Berlin. (沢谷豊・関口光春・長谷川幸一訳、『公式組織の機能とその派生的問題【上巻】』、新泉社、1992。および沢谷豊・長谷川幸一訳、『公式組織の機能とその派生的問題【下巻】』、新泉社、1996。)

Luhmann, N., 1968, Zweckbegriff und Systemrationalität. (馬場靖雄・上村隆広訳、『目的概念とシステム合理性』、勁草書房、1990。)

Luhmann, N., 1973, Vertrauen, ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, 2. erweiterte Auflage. (大庭健・正村俊之訳、『信頼』、勁草書房、1990。)

Luhmann, N., 1981, Wie ist soziale Ordnung möglich from Gesellschafts Struktur und Semantik. (佐藤勉訳、『社会システム理論の視座——その歴史的背景と現代的展開——』、木鐸社、1985。)

Luhmann, N., 1990, Essays on Self-Reference, New York (Columbia U. P.) (土方透・大澤善信訳、『自己言及性について』、国文社、1996。)

Luhmann, N., Archimedes und Wir, “Was ist der Fall ?” und “Was steckt dahinter ?”, Erkenntnis als Konstruktion. (土方透・松戸行雄訳、『ルーマン、学問と自身を語る』、新泉社、1996。)