〈共同研究〉
「グローバル社会における『企業と社会』のあり方に関する総合研究
―経営学方法論および比較経営論の歴史的・理論的整理・検討をとおしての社会経営学の確立―」

ヴェーバーの全般的官僚制化（ペシミズム）を超える

―― 社会倫理と人間関係的行為の視点から ――

重本　直利・中村　共一・竹内　貞雄

1．はじめに（重本）

1）開催趣旨

2014年度龍谷大学社会科学研究所共同研究プロジェクト（代表・重本）は、「M・ヴェーバー生誕150年によせて；ヴェーバーの全般的官僚制化（ペシミズム）を超える―社会倫理と人間関係的行為の視点から―」と題するシンポジウムを開催した（2015年２月22日、龍谷大学深草学舎）。なお、共催は龍谷大学社会科学研究所付属労働統合・共生経営研究センターである。

この開催趣旨は以下のとおりである。

「ヴェーバーは資本主義体制の根幹に近代官僚制を位置づけた。この官僚制の中、ヴェーバーは、『精神のない専門人、心情のない享楽人。この無のものは、人間性のかつて達したことのない段階にまですでに登りつめた、と自惚れるだろう[1)]』と述べ、この資本主義体制を『隷従の容器』、『鉄の檻』と喝破した。しかし、他方で、ヴェーバーは、W・J・モムゼンが述べるように『彼は、資本主義体制のなかから最良のものを、取り除くのではなしに、これをつくり出すよう求めました。なかでも、資本主義体制のダイナミックな要素を、ありとあらゆる手段をもって強化しなければならぬという主張です[2)]』ということでもあった。それは『完全に民主主義的な制度の創出[3)]』も意図していた。しかし、この二つの論点は資本主義体制の認識をめぐる明白なアポリア（論理矛盾）である。これをヴェーバーは統一的・体系的に論じなかった。本シンポジウムは、このアポリアに応えることに資することを目的とする。このことがシンポジウムテーマ『ヴェーバーの全般的官僚制化（ペシミズム）を超える』の趣旨である。また、以下の各報告では、『社会倫理と人間関係的行為』の視点から、このアポリアに迫る※」。

※この開催趣旨の作成にあたって、その基礎となった重本の文献は以下である。
①「官僚制と人間―M・ヴェーバー官僚制論の意味するもの―」（『立命館経営学』第18巻３号、1979年、所収）、②「どのようなエートスが支配を受けいれるか」（『意識と情報における管理』窓社、1991年、所収）、③「シリーズ・新社会科学概論のために：態度としての社会科学」（季刊『窓』９号、窓社、1991年、所収）、④「なぜ社会主義はザッハリヒな運営ができなかったのか」（『管理する情報―“情報的理性”批判―』こうち書房、1994年、所収）、⑤『もしマルクスがドラッカーを読んだら資本主義をどうマネジメントするだろう』かもがわ出版、2012年、⑥「組織マネジメントの方法から新たな社会主義像へ―『資本主義をマネジメントする』経営学―」（『龍谷大学経営学論集』第53巻第２号、2014年、所収）。

2）報告論点

報告は、中村共一（岐阜経済大学）の「『官僚制の時代』と社会倫理―『資本主義の精神』論のアポリアをいかに超えるか―」、竹内貞雄（福井県立大学）の「ヴェーバー『エートス論』の見直し―現代はエートスを生成するか―」であり、補足報告として重本直利（龍谷大学）の「資本主義経済と社会の機能はどうすれば効果的（人間的）にマネジメントできるか―W・J・モムゼン『マ

ルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー』における問題提起をふまえて―」であった。これらの報告の主な論点は以下である。

- **中村の「『官僚制の時代』と社会倫理―『資本主義の精神』論のアポリアをいかに超えるか―」の論点**

現代資本主義への転換点のなかでM・ヴェーバーは、『プロテスタンティズムの倫理と資本主義精神』（1904年）を通じ、近代資本主義（合理化）の発展による「プロテスタンティズムの倫理」喪失を問題化し、「精神なき専門人、心情なき享楽人」というペシミスティックな未来の予言とともに、その未来を救済する方法を提起した。21世紀の現在、「全般的官僚化」に直面しているばかりか、「地球環境破壊」や「構造的貧困」などの非合理的な「近代の病理」にも立ち向かわねばならなくなった。個々人が共存しうる脱近代的な「社会倫理」が本格的に求められざるをえない現実がある。こうした「社会倫理」構築の時代から見たとき、ヴェーバーの社会科学的な格闘が、克服されるべき対象として浮かび上がってくる。ヴェーバーの倫理論は、もともと「近代」を超える社会倫理を提起するものではなかった。その倫理論は、「近代の病理」を問題化するものであったが、ドイツ資本主義を所与とした立論ゆえに、その枠内にあって「倫理的な改革」を求めるにすぎなかった。したがって、「社会倫理」論に求められることは、「資本主義とその精神（倫理）」を全体として歴史的に相対化することであろう。

- **竹内の「ヴェーバー『エートス論』の見直し―現代はエートスを生成するか―」の論点**

ヴェーバーは、この資本制自体が一般的人間の側の論理 ―― エートスによって成立していることを唱えた。カルヴィニズム以降のプロテスタントたちの自己救済行為、すなわち天職への奉仕と禁欲というものが、中産階級の勤勉精神や、徹底した利潤追求と簡素な生活に基づく資本蓄積をもたらした。禁欲が反転してやがて資本の致富に到る。そういう資本主義における１つの歴史過程を明らかにしようとした。それはマルクスの剰余価値生産とは異なり、労働力の価値生産と使用価値生産の両方のいわば複合視点から論じた。また、労働力使用価値の歴史性の考察ともいえる。「エートス」はヴェーバーによって発見されたのである。初期の資本制から19世紀末のまだ生まれたばかりの独占資本制段階では、資本制を支える人間側の意識や倫理性が確かに存在していたと考えられる。20世紀を通じて、それはどのように変遷したのか、また21世紀においてどう存在しうるのか、問うてみることは意味があるだろう。

- **重本の「資本主義経済と社会の機能はどうすれば効果的（人間的）にマネジメントできるか―W・J・モムゼン『マルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー』における問題提起をふまえて―」の論点**

モムゼンは、「ヴェーバーのマルクス主義批判」の核心としての次のような内容を取り上げている。

「マルクス主義の発想に対するヴェーバーの批判は、多くの点で今日なお注目に値すると、私は思います。なかでも、財産の分配それ自体よりも企業家的立場を社会的に統制することのほうが肝心かなめの問題点だという彼の見方は、まさしく今日の問題を言い当てております。…（略）…それゆえ現代の社会主義理論は、とりわけつぎの問題と取り組んで一定の答を出さねばなりますまい。それは、経済と社会の機能は、決断なき官僚や権威を笠の新エリートの手に引き渡すことなしに、どうすれば効果的に統制できるのか、という問題です[4)]」。

モムゼンは、社会主義理論の現代的課題を、資本主義経済と社会の機能をどうすれば効果的（人間的）にマネジメントできるかに応えることであると述べている。このことを、補足報告では社会科学方法論および経営学方法論（マネジメント方法論）の課題として考察する。

以下、各報告の内容を掲載する。なお、本稿の執筆担当箇所は、１．４．５が重本、２．が中村、３．が竹内である。

２．「官僚制の時代」と社会倫理―「資本主義の精神」論のアポリアをいかに超えるか―（中村）

現代資本主義における官僚制を直視し、人間の

倫理を問題化した社会科学者こそ、マックス・ヴェーバーではなかったか。

ヴェーバーは、ドイツにおける近代資本主義の変容のなかで、全般的な官僚制化（合理化）の進展を問題化した。『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』において「（ピュウリタンの…中村）禁欲は修道士の小部屋から職業生活のただ中に移されて、世俗内的道徳を支配しはじめるとともに、こんどは、非有機的・機械的生産の技術的・経済的条件に結びつけられた近代的経済秩序の、あの強力な秩序界を作り上げるのに力を貸すことになったからだ。そして、この秩序界は現在、圧倒的な力をもって、その機構の中に入りこんでくる一切の諸個人 ── 直接経済的営利にたずさわる人々だけではなく ── の生活のスタイルを決定しているし、おそらく将来も、化石化した燃料の最後の一片が燃えつきるまで決定しつづけるだろう[5)]」と語り、「プロテスタンティズムの倫理」のヨーロッパ的特質と同時に、資本主義の「秩序界」（官僚制）における「個人倫理（自律性）の喪失」という問題を明らかにした。すなわち、近代官僚制（「隷従の檻」）の進展による「精神なき専門人、心情なき享楽人」というペシミスティックな未来を捉え、そこに近代的諸個人の倫理問題を提起したのであった。

20世紀におけるヴェーバーの格闘には、「官僚制化と個人倫理」の問題が核としてあり、その現実を理解する科学と実践的な政治的展望を模索するものであった。だが、かかる問題自体は、21世紀の現在においても、変わらぬ日常的な社会的現実としてある。現代人の社会的行為は、依然として「制定された規則に服従」し、専門人における「精確性・迅速性・明確性・文書に対する精通・継続性・慎重性・統一性・厳格な服従関係・摩擦の防止・物的および人的費用の節約[6)]」[i]等々の特性は、「資本主義の精神」を具現している。官僚制という「隷従の檻」にあって、現代の諸個人は、自らの倫理を「化石化」させ、「個人の自律性」を喪失する事態にあるかのようだ。だが、問題の歴史的性格は変容しているのではないだろうか。すでに現代官僚制の問題としては、「個人倫理」の「喪失」が問題であるばかりか「個人破壊」自体が問題化する状況にあり、また「化石化」する倫理の問題があるばかりか、官僚制そのものが機能喪失する事態があるからである。したがって、官僚制や倫理の問題は、ヴェーバーの時代とは異なり、今日的な歴史的次元において把握され、また実践的な課題が求められる必要があるだろう。本報告のテーマは、この点に置かれていた。

報告は、４つの内容から構成された。

第一には、マックス・ヴェーバーの問題設定が「『倫理喪失』論としての官僚制問題」としてあるという点である。

ヴェーバーは、「生きている機械の役を演じているのは、訓練を受けた専門的労働の特殊化・権限の区画・勤務規則および階層的に段階づけられた服従関係を伴っている官僚制的組織である。この生きた機械は、あの死んだ機械と手を結んで、未来の隷従の容器をつくり出す働きをしている[7)]」と近代官僚制問題を捉えたのであるが、問題の核心は、「倫理喪失」問題にあった。すなわち、「禁欲の精神は ── 最終的にか否か、誰が知ろう ── この鉄の檻から抜け出してしまった。ともかく勝利をとげた資本主義は、機械の基礎の上に立って以来、この支柱をもう必要としない。禁欲をはからずも後継した啓蒙主義の薔薇色の雰囲気でさえ、今日ではまったく失せ果てたらしく、『天職義務』の思想はかつての宗教的信仰の亡霊として、われわれの生活の中を徘徊している[8)]」点こそが問題なのであった。

近代資本主義の形成期にあって、資本主義と「親和的」な関係にあった「禁欲の精神」が、官僚制化とともにその精神（倫理）を喪失させてしまった点に、ヴェーバーは問題の核心を見出していたわけである。したがって、その方法論的特徴としては、倫理は、すぐれて前近代の「非合理性」のうちに捉えられていくものとしてあり、また近代社会（「資本主義の精神」）の倫理は、「合理性」（とりわけ形式合理性）により「無意味」化されていくものとしてある。ここには、近代社会の倫理を過小評価していく論理があり、ヴェーバー倫理論の特徴ともなっている。

第二には、ヴェーバーの問題把握には、このよ

うに、一方で、近代資本主義の組織秩序に「合理性」を捉え、他方でその支配との緊張関係に立つ非合理な「個人倫理」を把握していく「アンビバレント」な方法論的視座があった。また、その理論化が「理解社会学」であったろう。

ヴェーバーの理解社会学の方法は、「経済と社会」の諸論稿に示されていくように、組織秩序（支配）の解明に文化的意義を見出だし、人間の社会的行為における客観的な支配形態を因果関係的に捉え、「類型」的に提示するものであり、これにより「あるべき行為」における「補助手段」としての価値を与えようとしたものであった。ことに『支配の社会学』にあっては、人間社会の歴史において「合法的支配」「伝統的支配」「カリスマ的支配」という三つの支配形態が「類型」的に解明され、なかんずく「合法的支配」を第一義的な位置に置きつつ、「カリスマ的支配」・「伝統的支配」から「合法的支配」への変化、「合法的支配」と「カリスマ的支配」の対立・緊張関係が主要なテーマとして解明されていく。

こうした理解社会学による「類型」論は、ヴェーバーにとっては、あくまでも科学の守備範囲にあるものであり、どの類型の立場に立つべきかといった価値判断を付与するものではない。しかし、政治的場面にあって彼は、個人の自律性を守るために、カリスマ的な倫理の回復を主張していたことは周知のことだ。帝国主義化の時代にあって、ドイツ政治の指導力をそこに求めたのである。しかし、理解社会学の方法論的出発点には、「合法的支配」（官僚制）が置かれていた。カリスマ性の問題は、常にそれとの緊張関係のなかでこそ問題化しうるものと認識されていたのである。それゆえに、「アンビバレント」な心情は「宿命」として認識されざるをえなかった。

しかしながら、この苦闘は、歴史的現実にあったというより、理解社会学の前提的な歴史観となっていた、ヴェーバーの「合理化」論に根差したものであったのではないか。人間社会の歴史は、非合理な時代から合理的な社会へ進展するという「合理化」史観が、その苦闘を形づくったのである。もともと「合理性」といっても、近代合理性が唯一の形態ではないだろう。前近代も、近代からみれば「非合理性」を認識しえたにしても、その時代にそってみれば、古代的・宗教的な固有の「合理性」を確認しうるのではないか。あるいは、ポスト資本主義にあっても、近代とは異なった「合理性」を展望することも可能ではないか。「合理性」に対する歴史的相対性の問題があるのである。翻って、「非合理性」の問題として位置づけられた「カリスマ性」は、現代にあって、近代合理性と併存した問題というばかりでなく、「合理性」そのものの歴史的（過渡的）な対立問題をも孕んでいたのではないのか、と思える。

しかし、ヴェーバーは、社会主義に対し関心を寄せたものの、そこに官僚制問題の解決を見出すことはなかった。むしろ官僚制の拡大を予知していた。それゆえに現前のドイツ資本主義のなかで格闘するほかない。とはいえ、20世紀の歴史的現実は、官僚制問題を新たな段階へと押しやった。官僚制の歴史的限界が明瞭になり、脱資本主義への過渡的な対立関係が露呈されたからである。

したがって論点の第三は、近代資本主義の変容に伴った官僚制問題の現段階とは何か、である。

近代資本主義は、過剰資本の恒常化と金融資本への転化のなかで、過剰な市場経済化、金融経済化、国民国家の破綻、国際対立の深化を進展させてきた。市場経済に立脚する全般的な官僚制化がより一層進むと同時に、企業（資本蓄積）や国家の官僚制的支配が逆に市場経済を破綻させるジレンマを生みだしており、そのうえに社会的な危機（意味喪失、貧困、環境破壊）を出現させている事態がある。官僚制の進展は、もはや社会危機を不可避としている。

この社会危機の具体的な形態は、金融資本主義の歴史的な展開にそって、時間的・空間的に明らかにされなければならないし、ここで詳論するわけにはいかない。ただ、次の点だけは指摘しておきたい。20世紀末の金融グローバリゼーションは、国内外における「新自由主義」の進展とともに、社会危機を地球社会の規模にまで推し進め、「飢餓や貧困」の広がりとともに、テロや紛争を頻発させる事態をもたらした点である。もはや、地球（社会）破壊的な原子力を軍事や生産の技術に装備せざるをえないほどに、実体経済を歪め、社会

破壊するリスクを昂進させている。金融的な官僚制的支配の広がりは、近代的な職業倫理（社会的責任）すらも全うできずに、その社会的意味を喪失した状況を生んでいるのである。とすると、近代の社会倫理は、資本主義の変容との関連で、改めて捉え直される必要があろう[9]。

近代資本主義は、市場経済の物象的関係に立脚し、そこにはマルクスが指摘したように「天賦の人権」たる「自由、平等、所有、ベンサム」といった近代倫理があり、またかかる商品関係を前提としながら、ベンジャミン・フランクリンが描写した近代的な職業倫理が成立している。しかしながら、社会危機を不可避とする現代資本主義（＝全般的官僚制化）にあって、近代倫理は、社会矛盾を肯定していく「抑圧倫理」に転化していかざるをえないのであり、社会的・制度的な暴力となっていく。現代では、近代倫理の側が、「隷従の檻」としての役割を果たすのだ。

逆に、現代の社会危機とともに、「共生倫理」とも呼ぶべき新たな倫理の生成がある。それは、市場経済の諸関係に立脚するものとは異なり、人間の社会的共存を前提にするものである。諸個人の生のつながりを価値前提とした倫理的な社会関係を意味するものである。共済・生協活動など非営利的な様々な社会活動（アソシエーション）が、現代資本主義の矛盾のなかから、対立的な合理性として、生成・発展してきたのである。それゆえに、現代資本主義にあっては、個人倫理ではなく、「共生倫理」が新たな対立物として官僚制と対峙することになった。

第四としては、近代資本主義のかかる変容のなかで、脱近代への新たな社会形成が登場し、その社会形成の論理において「共生倫理」が位置づけられてくる点がある。新社会が、資本主体が形成する市場経済ではなく、社会主体が形成する経済関係として創造されるのであれば、「共生倫理」は社会形成における本質的な役割を担うものとなろう。その意味で、「共生倫理」は、市場経済に成立した個人倫理とは異なり、資本主義の枠のなかではなく、その外に位置づけられるものとなり、資本主義と対立関係にある社会倫理となろう。

とはいえ、20世紀末における国家社会主義の挫折は、市場経済を社会の構成部分として位置づけ、機能させていくことなしに、未来社会は生成しえないことを教えている。そうした歴史的教訓を受け止めていくならば、「共生倫理」に基づく社会形成にあっては、「社会に市場を埋め込む」という意味で、「共生倫理」を本質とした市場社会を展望していかざるをえなくなる。もちろんそれは単純な「市場社会主義」ではない。国民国家を前提にする形で「社会に市場を埋め込む」ことはもはやできないからである。それゆえに社会を統括する国家のあり方を含めて新社会を構想するほかないだろう。このことは、社会自治圏として地域の再認識を要請することになるかもしれない。

いずれにせよ、なんらかの市場経済を内包する新社会を展望するならば、「共生倫理」は市場経済の論理との緊張関係のなかで存立していかざるをえないことになる。ヴェーバーが立てた「合理性」と「非合理性」の緊張関係が再び思い起こされてくるが、もはやその緊張関係のあり方が異なっている。彼によっては「非合理性」とみなされるであろう「共生倫理」は、「共生的な合理性」を本質として市場経済をマネジメント（社会管理）していく役割を果たすものとなるだろう。そうした違いはあるものの、市場経済をマネジメントしていく「共生倫理」の探求は、現代資本主義における新たな社会危機を出発点としながらも、ヴェーバーによって「カリスマ的支配」の類型が探求されたように、「共生倫理」の探求が人類史の総括において行われることになろう。

3．ヴェーバー「エートス論」の見直し―現代はエートスを生成するか―（竹内）

マックス・ヴェーバーは、この資本制自体が一般的人間の側の論理 ―― エートスによって成立していることを唱えた。カルヴィニズム以降のプロテスタントたちの禁欲的生活が転じて資本の致富に到る。そういう資本主義における１つの歴史過程を明らかにしようとした。

初期の資本制から19世紀末のまだ生まれたばかりの独占資本制段階では、資本制を支えようとする人間側の意識や倫理性が確かに存在していたと

考えられる。さらに20世紀を通じて、それはどのように変遷したのか、また21世紀においてどう存在しうるのか、問うてみたい。

1）資本主義と「エートス」

①マルクスとヴェーバー

まず、資本制の生成について基本的な理解を示しておきたい。

近代の資本制発展の初めにおいて、資本は、商人資本自体の発展ではなく、それからの産業資本への移行が顕著である。内実として、資本は貨幣蓄蔵という資本の始原性から、価値増殖へと導かれ、他人労働による剰余価値生産に向かわざるを得ない。産業資本が生む大量の労働力と商品は、具体的な人間の関係性を越えた「価値」になる。現象は「交換価値」である。それは「物象化された関係」としてである。そこでは価値生産が目的化され、使用価値生産は手段化される。価値（交換価値）は使用価値の尺度（マルクス〔Karl Marx〕）ではあっても、その尺度レベルを越えた「目的」と化している。資本制社会は、こうした資本のシステム ── 人間にとって手段と目的の転倒構造 ── に規定されている。

しかしヴェーバー（Max Weber; 1864-1920）は、この資本制自体が一般的人間の側の論理 ── エートス（心的態度）によって成立していることを唱えた（『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』[10]）。カルヴィニズム以降のプロテスタントたちの自己救済行為、すなわち天職への奉仕と禁欲というものが、中産階級の勤勉精神や、徹底した利潤追求と簡素な生活に基づいて資本蓄積をもたらした（“道徳のための営業”〔住谷一彦〕[11]）。禁欲が反転してやがて資本の致富に到る。プロテスタンティズムが勤労意識を生み、それが天職（ベルーフ）となり富の追求をもたらすという、資本主義における１つの歴史過程を明らかにしようとした。エートス（ethos）は、元は古代ギリシャにおいて音楽のもたらす徳性を指したが、ヴェーバーによって、倫理的規範や教養とは区別される、何らかの主体的な心的態度と解釈し直された。

ヴェーバーは、マルクスに対しては、マルクスの「経済学批判　序言」で述べられている見地 ──「人間は、彼らの生活の社会的な生産において、一定の、必然的な、彼らの意志から独立した諸関係に、すなわち、彼らの物質的生産諸力の一定の発展段階に対応する生産諸関係にはいる。……物質的生活の生産様式が、社会的、政治的および精神的生活過程一般を制約する。人間の意識が彼らの存在を規定するのではなく、彼らの社会的存在が彼らの意識を規定するのである[12]」と同等の理解に立っていたと考えられる。この「一定の、必然的な、彼らの意志から独立した諸関係」がヴェーバーのいう「エートス」を生むことに他ならないだろう。端的にいえば、人間の社会的存在（マルクス）／「プロテスタンティズム」（ウェーバー）は、それぞれ人間の意識（マルクス）／「勤労意識」（ヴェーバー）を規定する、ということである。

②ヴェーバー「営利」とマルクス「致富」を繋ぐもの

大塚久雄は、ヴェーバーの示した１つの指摘をとらえる。ヴェーバーの『プロテスタティズムの倫理と資本主義の精神』を読み解く[13]なかで、「資本主義の精神」の「資本主義」への通俗的な理解の「飽くなき営利」とは真逆に、ヴェーバーは、禁欲的プロテスタント諸派が「飽くなき」営利欲を空前の激しさで道徳的排斥をしたと指摘していると。大塚が示すように、確かに、ヴェーバーの叙述に従えば、プロテスタントの中産的生産者層が、職業倫理として、勤労、質素、周到等のあらゆる徳性をつくしその職業労働に専心することによって、神の栄光をあげ、かつ自分たちの救いの証しをしなければならないとした[14]ととらえ得る。それは、内面から営利に励むものであり、それが目的合理的な「経営」、また合理的組織化を行うようになる。よって、プロテスタントたちは、人間の生地のままの人間の「営利欲」を解放したということではなく、逆に禁欲的な職業観ないし職業倫理を生み出し、これを遺産として残した、とする。そして、やがて彼らは「富と神とに

兼ね仕えることはできない」[15]ところに到達し、「彼らの財産が増加すれば、そのために彼らの傲慢、情欲、肉体と現世の欲望、生活の高慢もそれだけ増大する。こうして、宗教の形式は残るけれども、その精神は失われる」[16]ことになる。つまり、世俗の営利的生活に羅針盤をあわせるような職業観が生まれた。ヴェーバーはこれを「資本主義の精神」とした。これは、まぎれもなく成長期の資本主義経済に活力を与えていたといえよう。

こうしてヴェーバーにしろ、≪禁欲的職業倫理→目的合理的経営・組織→世俗的営利生活≫という進展のところまで理解は到達していた。それは、資本主義初期の、人間を包み込んだ資本の活力を説明できているように思える。しかし、すでに先行してマルクスが理解していたのは、そうした資本の精神が産業資本主義期に「致富」の活動に転換した歴史的事実の方である。したがって、ヴェーバーの理解の方は、それを内面的・文化的側面 ── 労働力使用価値の始原性 ── から光を当てたものであったというべきであろう。こうして、「エートス」はヴェーバーによって発見されたのである。角度を変えていえば、ヴェーバーは労働を、結果として、マルクスの剰余価値生産のための労働 ── 目的・手段の転倒した労働、疎外された労働 ── とは異なり、労働力の価値生産と使用価値生産の両方のいわば複合視点から論じた。マルクスからの批判的摂取ともいえる。マルクスの示した資本家的視点を逆照射し、労働する人間の主体的側面 ── 個人の勤労と質素を内容とする ── から論じた。マルクスの労働観への批判ともいえよう。また労働力使用価値（人間の関係的実体を伴うもの）の歴史性（歴史的個人性）の考察ともいえよう。とはいえ、ヴェーバーのエートス論は、営業（経営）とは神の意志を実現するため活動であるが、それ自体、古典的な資本主義を指していると見ることができる。なお、ヴェーバーの「資本主義の精神」の担い手は、中産階級＋熟練労働である。

③エートスの普遍・貫通性と特殊歴史性

「エートス」は、ヴェーバーに倣いしばしば「血肉化した徳性」とも理解されることがある。だが、徳性に到らずとも、主体的心性のレベルで一貫して人間性の底に流れるものとしてあり（普遍・貫通的）、ヴェーバーのいうプロテスタンティズムのエートスは、資本主義の展開において現れる一形態にすぎない（特殊歴史的表出）ととらえ返したい。すなわち、プロテスタンティズム職業倫理は、資本または資本主義に包摂されていくエートスの最初の明示的な例であったのではないだろうか。

かくして、ヴェーバーにより、人間が「社会的行為」をする主体としてとらえられるようになった。人間の行為には、その目的、価値観、意欲、感情などがあったとしても、科学が対象とすべきは、人間の行為の事実とともにその社会的意味である。

2）20世紀のエートスと資本主義の精神 ── ホーソン実験より

①ホーソン実験の意義と結果

高島善哉は、「ヴェーバーのエートス論こそが、他人の追随を許さぬほど、優れてヴェーバー的な問題だ[17]」と賞賛した。エートスは、一面から見ればプロテスタンティズムの倫理と血がかよい、他面から見れば、エートス論の果たしている役割を、人間の倫理的なものとしてでなく、また単に心情的なものでなく、その両者を含み上げる（内に含みながら統一する＝アウフヘーベンするという意味）ものとして、つまり人間をエートス的なものとしてとらえた、とする。しかも、エートスは人間を主体的というカテゴリーでとらえるにはあまりにも非合理的なものを含み持っている[18]、とする。高島はこれについて、ヴェーバーの「理解社会学」の基礎前提に“生の現実（Lebenswirklichkeit）”[19]という概念があるとする。

非合理なものを含むエートスとは何か（それはあり得るのか）、改めて問う必要がある。その非合理なものを含むエートスにおけるその非合理とは資本から見てのものであり、個人から見れば「価値の本質」になるのではないだろうか。

筆者からすれば、マルクスの政治経済学の基礎前提「労働価値」に潜む、ヴェーバー的問題へのアプローチが必要である。まさしく20世紀初頭の

社会状況は、大量消費社会が到来し、テイラー（Frederick W. Talor; 1856-1915）の「科学的管理法」の提起・普及と相まって、資本制（アメリカ）は大量生産方式を構築しつつあった。ヴェーバーが直接精査したかどうか不明であるとしても、そこに潜むヴェーバー的問題（エートス論）である。

ヴェーバー没（1920年）後になるが、テイラー（Frederick W. Talor）の後継のレスリスバーガー（Fritz Jules Roethlisberger）やメイヨー（Elton Mayo）らは、シカゴ郊外のウェスティング・エレクトリック社のホーソンにある大量生産型工場での実験（ホーソン実験）を通じて「人間関係論」を発見・提起した。なおその論では、工場又は現場は、社会の一部とみなされている。こうして、彼らが行った重要な実験[20]が、一つの歴史的エポックを生み出すことになった。

1924年から32年までホーソン工場において行われた調査実験は、当初、安上がりの能率増進方法を発見するため、作業能率と工場設備の照明（その量と質）の因果関係（相関関係）を調査することを目的としていた。しかし、それが必ずしも証明できないという結果から、さらに詳細な実験が行われることになった。試行錯誤を経て、少数（女子６名）の作業員に対する継続的な実験を経て、さらに大規模な人数への面接実験へと移行した。

これから驚くべき結果が示された。いわば調査者が労働者を注視するとともに、彼らが自由に話すことを聞く ── ひたすら耳を傾ける ── ことにより、労働意欲は、労働条件の変更によってでなく、彼らの人間的側面（心的態度）に規定されていることが見出されたのである。それは奇妙にも見えるが、実験自体が彼らを変貌させたのである。それまで作業場で行われていたものはテイラー流の監督方法であったが、その実験を通じてある改善が生じてしまった。彼らが実験関係者から注目を浴びており、彼らこそが重要な存在であること、および自分たちがばらばらな個人の集団でなく、気持の通う集団（工場における社会的集団）であることを自覚させた。とりわけ、もっぱら問題を聞くことに徹する「面接」方法（ホーソンリサーチと呼ばれる）自体が、この集団の中に築かれている人間関係性のあることを覚知させ、彼ら自身が一体感を持っていることを気付かせた。そして調査自体が監督の改善を誘導してしまい、実験過程で生産性は上がり続けたのである。こうして調査によって、人々が自分の仕事や仕事仲間や上司に対して抱いている感情が、それらの人々の意欲を大きく決めていることが分かった[21]。

かくして、生産性の主要要素が、個人の経歴から生まれる意識や職場の人間関係（インフォーマル組織）であると理解された。そしてテイラー・システムのごとき、細かい仕事への指示（単純に上からの命令に従わせる）がむしろ生産性を抑制することがあることも見出された。また、高い生産性のグループとそうでないグループが混在する謎も解けた。そして、仕事の計画、組織、統制に労働者を参画させ、彼らの積極的協力が有効と理解されるに到った。

言い換えると、当時のアメリカの量産工場において、流れ作業工程とはいえども、工程（機械体系）に従属しつつも、一定の内面的自立性をもった労働者群が存在していたということである。また、労働者の知性・文化水準の上昇が背景にあったとも考えられる。これは、「精神なき専門人」ではなく、内面において労働意欲をもった一般労働者（賃金労働者）がいることの発見であった（言うまでもなく神との関係性でないところでの発見である）。

②ホーソン実験が発見した「労働のエートス」

レスリスバーガーは、次のように観察を総括する。労働者たちは金銭的欲求よりも、職場における人間関係性の中で社会的承認を求める存在であることを指摘する。

「たとえば、給与の多少こそ従業員たちが彼らの仕事において主たる要求であると主張する人がいる。彼らの説にしたがえば、すべての労働者が望んでいるものは、何をなすべきかという命令と、それに対して支払われる給与だけである。だがもしわれわれが、感情の立場に立って労働者および彼らの仕事を眺めるならば、右の主張は、一般に人々が信じているよりははるかに現実ばなれした

ものであることがわかるのである。われわれの大部分は、われわれの友人や職場の仲間から立派な人として認められることによってうる満足感を望んでいるのであって、金銭はかかる社会的承認の全体からみてそのほんのわずかな部分にしか当たらないのである。われわれがわれわれの上役から挨拶される仕方、新参者を助けてやってくれと頼まれること、むずかしい仕事を監督してくれと頼まれること、特殊な技能を必要とする仕事を与えられること ── これらはすべて社会的承認の行為にほかならない。それはわれわれに、作業集団の中でわれわれが占めている地位を教えてくれる。われわれはすべて、自分たちの存在が社会的重要性をもつものだということを具体的に知りたがっており、また、社会的に有用と認められている技能を身につけたがっている[22)]」。

また、ホーソン実験は、人間対象の調査において≪モノ的な客観性≫を求めることはそもそも無理であることを教え、また調査（者）の現場への介入が、調査の客観性を超えており、かえって新しい管理の問題の本質が見えるようになった。面接自体が、従業員を社会的存在として応対しており（企業又は現場は社会の一部とみなされる）、それが一定の治療効果をもち、従業員の自尊意識・人間関係意識をも引き出したのである。人間は孤立した個人でなく安定感・帰属感を求め、賃金の経済的刺激よりも、仲間集団の規範に敏感であり、仲間に対して受動的である。誇り・責任感（自尊意識ととらえる－筆者）および友情・好意的雰囲気（人間関係意識ととらえる－筆者）が、従業員の労働意欲（モラール）を向上させ、労働生産性を上げる。こうして、協働における自尊と人間関係性という人間的内容が発見されたのである。この実験結果は、近代組織の中でも能動性を持ち得る個人の存在をとらえるよう暗示している。

当時の、過度に単純化された作業者たちは生理的欲求や安全欲求だけが充足されているとされ、自我・自尊の欲求は認められることもなかった。こうした中での労働者の絶望感を、メイヨーは、作り出された「アノミー」（無規範または無計画の意味）とも呼んだ。ヴェーバー的な「鉄の檻」のごときシステムは、実は彼らの批判的な自尊意識と仲間意識によって支えられていたのである。そして、彼の人間関係論の重要な結論は、幸福な（＝高い職務満足の）労働者は能率かつ生産的である、という理解であった。職務満足と生産性は、高度資本主義（大量生産型企業システム）においては、当初、相矛盾する関係として理解されていた。生産性は、労働時間と労働効率（剰余価値生産総体）が課題となり、それは従業員に単調でつまらない労働を長時間集中させることを強いるものであり、それ自体は賃金以外における従業員の満足と相反するものと理解されていた。没主体的・被抑圧的人間としてのものである。テイラー・システムにおいては、差別的出来高賃金による経済人的従業員が想定され、そこでは職務満足と生産性の間の矛盾関係は、まだまどろんだままで眠っていた。

しかし、ホーソン実験は、両者が矛盾するものであり、そのため経営者や監督者が意識的に行うこと次第で、克服できるとの認識を導いた。この「人間関係論」の発見・登場を通して、事実上、労働者における社会的な自尊意識・人間関係意識 ── 社会的主体性の確保 ── が、まだ会的主体性が確保された≪労働のエートス≫として存在していることが発見されたのである。

禁欲が反転してやがて資本の致富にいたるというエートス（プロテスタンティズムの倫理）のまさにヴェーバー的論点は、ホーソン実験（1924–1932）を通じて、メイヨーなどが従業員の集団性と一体と化した自尊感情を引き出したことによって明るみに出されたのである。“勤労における自尊と人間関係性”こそが労働エートス ── 個々の中で細々と燃やし続けられてきた主体的勤労意識 ── であったのではないだろうか。

ただし、中間管理や現場管理の果たす意味は未だ捉え切れずに終わった。実験は、実はそのことも明らかにし得たはずであるが、監督労働などの役割への言及には到達していない。内容に限界はあったが、その分析方法自体は限界を超えようとしていた。

③新たな「資本主義の精神」へ

そして、このあと時代は大きく動くこととなっ

た。ホーソン実験の報告書である“Management and the Worker”（レスリスバーガーとディクソンによる）が出版されて実験の全容が公になったのは、相当遅れての1939年である。1930年代は大恐慌の時期であり（アメリカは1941年頃に恐慌以前の水準に回復）、アメリカ独占企業が破局的な危機に見舞われた時期である。工業生産高が1905年頃の水準にまで後退し、労働不安、社会不安も深刻なものとなり、この構造的危機に対するアメリカ国家の政治的実践としてニューディール政策が行われた。それは国家の広範な経済活動への介入と臨機応変な対応となって現れ、またそれと対応し、企業は企業内部におけるいわゆる「自発的な協働（spontaneous collaboration）関係」の形成・維持に強い関心を示すようになった[23]。ホーソン実験の調査者たちも、実験結果を軸にしながら「人間協働」に関する理論を展開し、今日知られる「人間関係論」を展開し、集団の重要性を強調する哲学的・理論的基礎を作り上げていった。

しかし、その内容は、従業員の意識を規定するインフォーマルな集団の重要性を喚起しつつ、自発的協働関係を維持する方法論へと旋回した。それは社会的技能（生産に関わる技術的技能と区別する）の遅れ、すなわち他人からのコミュニケーションを受け取り、仲間として参加できる態度や考え方への対応能力の遅れを回復することを求めた。そこで、これを阻害するリカード派経済学のような、すべての個人は利益を確保するために計算された方法で計算するとの仮説を批判しつつ、「人間的諸状況」に関する知識の発展を求めた（Mayo; *The Social Problems of an Industrial Civilizations*[24]）。そのため、経営の知識をもっており、従業員の社会的技能をもって自発的協働を確立する現実的担い手として、国家でなく「経営者エリート」を求めた。

そして第２次大戦後、「人間関係の時代」という言葉で象徴されるように、「人間関係論研究」は盛況を極めるに到った。独占的企業の莫大な財政支援のもとで、多くの社会科学分野の研究が展開された。従業員向け公的関係、提案制度、態度調査、モラール調査、人事相談制度、各種の福利厚生活動、職長教育などがその一部である[25]。

こうして、（すでに述べた）ヴェーバーが見落とした20世紀のエートスは、世紀半ばの人間関係論が資本へと取り込まれる中で、一つの「資本主義の精神」へと逢着したといえるだろう。

以上のことから、重要論点を整理して示しておきたい。

論点１：ホーソン実験はなぜ行われたのか。資本が独占化へと舵を切り、利益の確保（永続的利潤の裏付けを求める）のために、最初、作業環境こそが残された操作（マネジメント）として捉えられたからである。はじめ、人間の機械論的な環境条件だけが影響するとのテイラー流の管理論の域にあった。だが実験は、期せずして、人間関係的側面が生産性の規定因であることを発見してしまった。

論点２：人間関係論が提起した、労働意欲を規定する従業員の自尊意識・人間関係性は、計らずもニューディール政策という国家権力と出会うことにより、企業内部の人間の協働性意識の管理のための、種々の管理技術・制度という領域へと旋回した。労働エートスは「資本主義の精神」（独占資本内部の労働・管理の制度化）へと逢着、言い換えればマルクスのいう「資本による形式的包摂から実質的包摂へ」と転換した。そこに到っては、新しいエートス＝賃金労働者の自尊意識・人間関係性への性向、新しい資本主義の精神＝制度化された営利システム＝勤労を引き出す管理と協働性の制度、「精神」の担い手＝賃金労働者、である。

論点３：資本の独占化は、独占の大規模化、長期課題において、労働者の「能力」こそが価値であることを導き出すという、資本支配の「逆説」へと導いた。労働者を人間的感情をもつ存在として包摂する、つまり社会的な関係の中で包摂するという、支配の正当化の方法へと展開することとなった。

論点４：もはやその時点で、ヴェーバー的なプロテスタンティズムは資本の精神でなく、また形式合理性もすべてのエートスにはなり得ず、合理性の意味が歴史的に変遷することを示した。

3）近代的組織論の展開

ここで、人間関係論の展開と併行した経営学組織論の展開からも、労働のエートスを探ってみたい。近代的組織論の基礎を生み出したバーナードとサイモンを取り上げることとする。

①バーナード組織論 ── その限界性

バーナード（C. I. Barnard；1886-1961）は、ハーバード大学で教育を受けた後、企業の統計・経済・管理の経験を経て企業家となった。彼はハーバード大学のメイヨーなどと交流があり、ホーソン実験に直接関与しなかったものの、交流の中で、ホーソン実験の経過を知っており、それも含んでの独自の思想にたどり着いた。

伝統的組織論といわれるバーナード以前の管理・組織の理論は、組織を職能分化の体系としてのみ捉えていたといわれる。機械としての人間[26]を動かすための基本条件は、職能の技術的構成であり、人間の思考や判断の様式は直接管理の対象ではなかった。従業員は、指示と伝達の系統に合致する職能分化的存在であればよいとされた。

これに対して、バーナードは、組織成員が非経済的動機すなわち人間関係的なものに支配されているという視角を管理論において初めて取り入れた。「人間の特性こそこの書物の基本的な公準である[27]」とした。その方法論は「有機体論」と結びついていた。また、それは企業家の実戦感覚を反映しており、それは管理を人格的な内容に立ち入ってより深化させるという実践上の要請から来ている。従来の伝統的管理論図式における≪経済的誘因によって動く人間＝機械論的人間≫の方法論から生じる限界に対する批判として、「経営人」を措定する。その個人たちの統合過程を「管理過程」（＝有機体としての協働システム）とした。この協働性は、人間を経済的動機のみでとらえる従来の管理論に抗し、個人存在の側面を協働システム的にとらえた。管理職能は、組織過程の部分であるが、常に全体状況への感得へと向けられねばならない。全体情況として現れる、感じ、判断、感覚、調和、釣合い、適切さは審美的であるとして、それを「組織人格[28]」に求めた。

こうして、バーナードの「統合（integration）」は、組織人格を通しての全体と個の統合をいう。彼は、管理過程の≪全体と個の合一≫を管理過程の職能に見出す。管理過程が組織と人間の全体情況の感得を通して全体となる。組織人格は統合的全体性として把握される。組織人格を通しての全体と個の統合（integration）があるとした。

彼は、有機体としての個人間の相互作用を認めるが、それは「協働のなかに含まれる一組の社会的要因[29]」を構成するものである。「協働の能率は個人の能率の合成物である。参加者の動機の集計は協働体系の全動機である[30]」。バーナードは、メイヨーなど人間関係論からの摂取により、社会的個人からなる協働の意義を明らかにしたが、組織は元々もっている個人の最大または標準の能力（能率性）を集合（シナジー〔相乗効果〕を認めない）として発揮できるようにするための役割としてあり、経営者の役割もそのためあるとしたのである。個人は本来、独立した存在として措定されるべきものであるが、バーナードの「自由意志」とは、彼の視角である企業家実践的把握では、個人人格への希求ではなく、その経営者的止揚として、それを組織人格を通じて解こうとした。それは、経営者にのみ、倫理を含む全人的能力を求めるということであり、バーナード組織論の意義とともに、その限界性をも感じさせる。

②合理性における人間理解の発展 ── サイモンの「制限的合理性」を受容する人間

バーナードに学んだサイモン（Herbert A. Simon; 1916-2007）は、現場労働者の管理的側面を「労働の合理性」という対象として照準化し、労働の自律性を確保する適合的な理論を提示した。個人と組織の関係を考えるにあたって、それは、個人の「価値」に直接立ち入ることなく、事実次元の合理性（制限された合理性）を受容せしめ、一定の満足によりその貢献（能力発揮・労働力提供）を引き出すという組織論を提示した。

誘因と貢献のバランスの考え方（組織均衡論）により、人間には満足基準というものがある。人は最良でなくとも、自分にとって許容水準以上のある価値を与えるものであればそれを選択（意思決定）し、「ある程度満足する[31]」という仮説を

立て、サイモンはこれを「満足基準」と呼んだ[32]。この満足基準の根拠は、個人の価値論理が先述のような事実次元と価値次元とに分離できることに関係している。人の意思決定が満足基準によって適合し得るのは基本的に事実次元である。彼は、これを理解する上で重要なものとして、次のように、人間性規定概念、「制限された合理性」を身と心にまとう人間行動モデルを提示する。

「人間の合理性は非常に限定されており、状況と人間の計算能力によって、非常に制約されているという前提に立っている。人間がどのようにして意思決定するのかということについて…（中略－竹内）…この種の理論を支持する多くの経験的な証拠がある…（中略－竹内）…。それは、限られた計算能力をもつ、人間を含めた有機体がどのようにして適応性のある選択を行い、時には複雑であるが、ほとんどが空っぽである世界で生き残っていることについての理論である[33]」。

人間は、この「制限された合理性」（bounded rationality；限定合理性・不完全合理性ともいう）によって合理性における一定の認知限界から逃れることができないが、人間はその限界性を受容しつつ、設定された目標水準以上の業績を達成できると予想されるような行動を選択（意思決定）し、満足する。すなわち、限定された合理性の中で可能な限り、いわゆる主観的合理性を追求する。

かくして、メイヨーは従業員の情況を理解する「経営者エリート」を求め、また同じようにバーナードは、経営者に全人仮説的に倫理を含む存在であることを求めたが、そのバーナードの目線においては、個人人格（価値・倫理を持ちうる従業員）は事実上除かれている。バーナードの書のタイトルどおり、経営者の役割を求めている。それは、現場の従業員が衆愚であるとしてきた従来の人間観を否定したメイヨーにならって、個人を組織人格まで引き上げた。だが従業員を除き経営者だけが全人的であるという非対称性は放置したままである。テイラーが、近代管理において職能的職長（職能的分業の分担者）である管理者にマネジメントを求めざるを得ないとしたことには意味があるが、バーナードはその限界に留まっていたともいえる。対して、後継のサイモンは、現代人に認知能力の限界、制限的合理性の労働を認めた。そのことは大きな意味がある。

すなわち、近代企業では、分業化が進み、中間管理者もまた、職能的であらざるを得ないが、これをもう一歩進めて、能力の限界性帯びたを存在と捉え得る。今日では、労働内容において、現場の従業員には分業的に水平的な関係があるに過ぎない状況も生まれている。多くの企業で、そうした機能的分担によるフラットな関係の成立を見ることができる。それは知識労働化する管理労働であり、また下位の従業員も知識労働化している。

サイモンの組織論は、近代的組織において、管理によっても個人の内面に立ち入ることなく、形式合理において行動できる人間を、現実的に把握する理論となった。事実と価値を分離する観点を重視し、事実前提（事実次元）において、従業員と経営者の目標達成の接点を見出す方法論を提起する。そこでは個人の価値は保存されている。とはいえ、サイモンの組織論は、「事実的次元」において個人＝全従業員個人と経営者の合一の可能性を見るという点に収斂している。

筆者は、サイモンにより、ホーソン実験後の40年代以降の、人間の心性を包摂する管理や支配の広がりに対する彼流の否定として模索されたものではないかと推測する。それは、現代人の労働のエートスを捉える手掛かりになり得ると考えられる。だが、サイモンが個人の価値の保存として捉えたものに相当する「非合理」的な心性（価値・倫理）は、外面としての合理的なもの（制限的合理性）に内包され、表に出なくなるのではないか。そうしたサイモン理論の限界も理解しておく必要がある。

ヴェーバーの形式合理性と実質合理性（価値・倫理）は、後のサイモンのいう制限的合理性によって、分離したままであるが保存されるという、いわば人間性保全の提起となった。すなわち、バーナードの管理過程の二面性（組織人格と個人人格の並立）は、サイモンによって現実的なものへと修正されたのではあるが、人間（従業員）の価値次元における管理的課題（マネジメント論）は、バーナードと同様に不問とされている。筆者

は、このサイモンの一見形式合理性としての制限的合理性こそが、社会的・共生的な価値合理へと止揚されるべきものとして、その後の課題として残ったと考える。このことは、今日的に共生的関係において共生的価値を創出していく方法論に接近する手掛かりとなり得るものである。

4）管理対象化される労働力
―ワーク･モティベーション論の進展―

①モティベーション論の生成

上記のバーナードやサイモンの研究からも容易に推測できるように、資本主義の発展は、20世紀、独占資本期に到るとともに、経営の側が従業員の心理的特性において見出す必要を自覚し始める。それは主体的人間ではなく、心理的操作の対象としてである。人間関係論の提示に並行して、従業員の意識は「モティベーション」と読み換えられて、その重要性が着目され、その技術的・経営学的探求が開始された歴史がある。1920年代の「全般的管理の時代」以降、従業員意識は「ワーク・モティベーション（労働動機付け）」として、企業制度の中に組み込まれる動きとなった。資本の論理として、研究の流れは、労働者のより高い生産効率（労働効率という側面）の追求という視点から行われた。それは研究的体裁を通して展開されるものの、資本主義の制約性を帯びていた。人間関係論以後の経営理論の展開は、企業間競争に支えられ、いかに労働力のモラール（士気）を確保しながら高い生産性へと労働を移行させて行くかにひたすら焦点が当てられるようになる。

上述のように、メイヨー、レスリスバーガーらによって示された人間関係論は、人間を管理対象とする管理手法へと開発されていった。だが当然であるが、経済的欲求（金銭）が支配すると見られる社会の中で、個々の従業員が守銭奴のごとき欲求 ―― 生理的欲求と安全欲求として糧を得ること ―― としてとらえるのでは、研究においてしばしば大きな反撃を食うこととなる。そこで、経営学的には、経済人モデルから社会人モデル（メイヨー）へ、さらに経営人（管理人）モデル（バーナード及びサイモン）へと転換が図られ、その人間状況は、管理としては労働の動機付け（モティベーション）として探究されることになった。

②マズローによる人間の欲求の理解 ―― 欲求階層説

その探求の１つとして、人間の欲求強度を説明するための枠組みが、マズロー（Abraham H. Maslow；1908-1970）によって仮説的に提示された（1954年）。彼による人間の欲求は、ほぼ下図に示すような段階をなしていると理解される（図の注参照）。

マズローによれば[34)35)]、生理的欲求は、最初（他の充足が行われるまで）、欲求の中では最も強く段階の頂点に置かれているものである。生理的欲求、安全・安定欲求がある程度満たされると、社会的欲求（または親和的欲求）が重みを帯びてくる。人間が社会的存在として、様々な集団に所属し、受け入れられたいという欲求を持つようになる。こうして一定の社会的欲求を満たすと、集団の単なる一員であることだけでは満足できなくなり、尊敬への欲求（自我・自尊の欲求および承認の欲求）を求めるようになる。この尊敬への欲求が適切に充足されると、次に自己実現欲求が出てくる。自己を現実化する（actualize）あらゆる

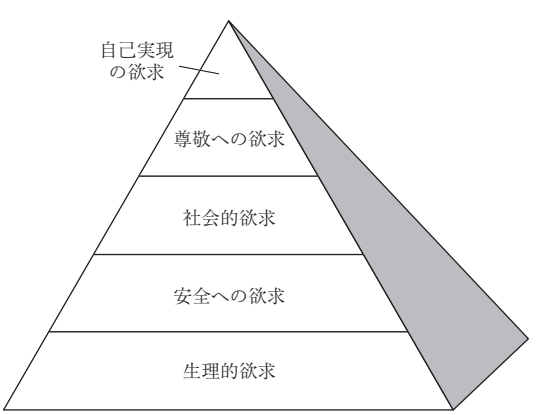


図　欲求の階層

注）図示はマズロー自身のものでなく、『完全なる経営』復刻版（上記）のなかで、監訳者と訳者によって書かれた。同上、419ページ（監訳者金井壽宏の解説）を参照。他でもしばしば類似の図が見られる。

出所）A・H・マズロー、金井壽宏監訳、大川修二訳『完全なる経営』日本経済新聞社、2001年、40ページ。

可能性が欲求として出てくるのであるが、その充足には限界がなく、満たされるごとに、より高まって行くという無限欲求の性格を持っているともいわれる。ただし、この欲求が無限性であるが故に最高位とするのは誤った理解になる。他の欲求の充足の基礎の上でこそ可能であると理解すべきであろう。

こうしてマズローにより、人間が基本的欲求から高次の欲求に到るまで、多様な欲求を持つ存在として提案されたこと自体に意義がある。特に、最高位の欲求として「自己実現欲求」が、報酬などと無関係で職層に関係しないという、仕事を通して得る満足のあり様を提示したものとして重要である。

5）現代のエートス論の視座のために

①労働の社会的価値の視座

以上の考察から、ヴェーバー理論は、その後に登場した企業経営に関するメイヨーなどの研究との対比から解釈するに、ヴェーバー自身、方法論的個人主義であるがゆえに、資本制の下での個人を隷従の徒としてしか捉えず、また形式合理化を運命的にゆえに否定的に捉えていたのである。そしてメイヨー以降のサイモンによって、ヴェーバーの理論は組織合理化論へと発展されたのである。バーナードやサイモンの以前に活動したヴェーバーは、実は、目の前で起きていたもう一つの真実 ── 労働の実態と意識 ── を知り得なかったといえるだろう。

そして、今日的に、サイモンの提起した人間の形式合理性としての制限的合理性の受容は、共生的関係の中で、相互に共有し得るものとしてとらえ返すことができるのではないだろうか。個人における認知能力の限界など合理性の制約性は、それ自体、共生関係の中で相互補完的また共助的な価値の可能性へと認識し直せるのではないだろうか。

今日のエートスの生成の可能性を問うならば、それは労働力の使用価値をとらえ、すなわち高島善哉的にいえば、労働における≪生の現実≫をとらえ、労働の社会的価値にこそ、現代のエートスを見出し得る可能性があるだろう。ついては、サイモンの、合理性の限界をもち、能力の限界をもつという人間理解は、現代の人間性理解の基礎になり得る。マズローの４番目に高位の「尊敬への欲求」は自尊と人間関係性に関する欲求に他ならない。その自尊意識と人間関係性意識は、制限的合理性でも具体的有用な労働として「満足する労働」を行い、価値を形成する源となると考えられる。

なお、現代の（我々の）エートスがあり得るとすれば、もはや宗教的契機を含むものではない。多くが人間の倫理的契機によるものであり、今日的には、階級よりも多様な社会層や地域に根ざしたものとなるだろう。

②現代人のエートスの可能性

今日、形式合理としての官僚制化は極まったといえるが、エートスは形式合理性だけではない。エートス（主体的心性）は多様で多重に生成される可能性をはらむ。なお、「致富化」は労働者のエートスと合致しない。ホーソン実験が発見したように、自尊心と人間関係により勤労意欲が保持されている。これを今日でも、労働のエートスの根底にあるものとして捉え得る。この労働のエートスは、経済的価値ではなく、自尊欲求を含む自己実現性と人間関係的価値にあり、その確かな在処をこそ求めていると考えられる。

我々は、資本主義の精神をして、そこに隠れているエートスを表に引き出すことにより、それに対抗的な「精神」をも新たに生み出し得るのではないだろうか。それは、「共生」こそが本質的な形式又は形態を受け取るのではないだろうか。

企業等において展望するならば、労働の共生は、マネジメント能力をすべての成員が得ることである。経営者、中間管理者、従業員は、職能的分化に応じて管理能力（自己管理）を得る（バーナード・サイモンの「経営人」の意義の摂取）。また、対外的な関係も共生化できる。そうした経営の共生化により全般的官僚制化を乗り越え得る可能性がある。

ただ今日、エートスが再生される方向性は、先に論じてきたような20世紀エートスは超えることはないだろうが、マネジメントとその能力が補強

されるものであろうし、またそうあらねばならないだろう。そこでは「共生的価値[36]」がエートスとして再生される可能性がある。共生的価値とは、価値合理・実質合理（ヴェーバ）の一形態である。そうした今日的に救済される価値・倫理が未だあり得ると考えられる。実質合理性が形式合理性を包摂する[37]可能性があり、共生的価値の追求がそれを導くであろう。

今日、人間に広く根付き、かつなにがし主体性を帯びたエートスは、広く「労働主体の文化」とも呼び得るものになると考えられる。労働主体が生きる上での人間と人間の関係性を表象化する「文化性」を捉えることによって、エートス理解は深められるであろう。特に、その軸となる知識労働（者）の自律性と関係形成に期待したい。それは、社会の丸ごとに及ぶようなエートスとしてでなく、エートスが草の根的に生み出されていくという多様なエートスになるだろう。そのため、マネジメント方法・マネジメント技術もまた、共生学（社会共生学[38]）を基礎として多様なものが開発されるべきであろう。企業経営者・管理者・技術者、また社会各層や地域に着目して、共生価値、価値合理を求める運動の可能性は十分あると考える。

4．資本主義経済と社会の機能はどうすれば効果的（人間的）にマネジメントできるか―W・J・モムゼン「マルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー[39]」における問題提起をふまえて―（重本）

モムゼンの「マルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー」における主要論点を以下整理する。

- **「市民的マルクス」**（ein bürgerlicher Marx）

ヴェーバーは、資本主義体制を懸命に擁護しつつ、この体制がもたらす非人間的な作用を断固として告発した。この「擁護」と「告発」のアンビヴァレント（両義的）な態度が、マルクス主義の批判におけるヴェーバーの姿勢（構え、視点）の大前提となる。それは、モムゼンによれば、決断して成ったところの自由主義者（ein dezidierter Liberaler）にとって、人格の自律は譲る渡すことのできない原理であって、ここから資本主義の本性、その対抗モデルの社会主義の本性を問い詰めたということになる（80）。

- **「実践の方向づけ（der praktischen Orientierung）に役立つ理論」**

マルクスの理論は「純存在論的な言明」ではなく「人間の力強い行為を必要とする理論」（82）であるとヴェーバーは捉えたとする。そこから、モムゼンは、ヴェーバーは「歴史過程の客観性に関するマルクスの摑み方はひとつのフィクション」（83）であると述べる。それは、「人格の自律」に由来する「人間の力強い行為を必要とする」（82）のであり、それと一線を画する「純存在論」としてマルクスの理論を捉えることを拒否するというのがヴェーバーの姿勢であるとする。そこからマルクスの理論を、ヴェーバーは「純存在論」ではなく「実践の方向づけに役立つ理論」として捉えようとしたとする（82）。

- **この「役立つ理論」に「認識論的根拠」のみならず「倫理的根拠」**（ethischen Gründen）**があった。**

「唯物論的な歴史把握は、ヴェーバーの摑み方によれば、様ざまな究極の価値のうちどれかひとつの決断をつねに迫られている自律的な個人の責任意識を、致命的に弱める」（83）。

「事物の客観的と思われる経過に人びとを適応させてしまいます」（83）。

モムゼンはこのように捉える。特に、この「『適応』（Anpassung）という言葉は、ふつうヴェーバーの語彙の中でも最もネガティブなもののひとつであります」（83）と強調している。

- **ヴェーバーとマルクスの歴史観に関するモムゼンの理解**

一方で、「ヴェーバーは、資本主義は結局のところ、それ自身のなかに自分自身を破壊する傾向を秘めた非人道的な社会秩序である、というマルクスの確信に近付いたのです」（86）、だが他方で、「官僚制時代の伸長という普遍史的展望は、ヴェーバーの学問上の著作のなかにたびたび姿を現します。けれどもこの展望は、存在にかんする歴史哲学的な主張にまで固まりはしません。それは、社会過程の意義を見定める一種の導きの糸として、

仮説として役立つだけです」(86) と述べるのである。それ故、「ヴェーバーがこの過程の進行を阻む反対の諸力や傾向を探し求めたのは、そのような彼の姿勢があってのことであります」(86) と述べることになる。

・究極の価値に導かれていることを自覚した個人への期待

「物質的な利害のダイナミズムと並んで、観念的な利害のダイナミズムがある」(87)。

「社会的現実を自己の究極の価値に従ってつくりかえる道を見いだす」(87)。

これらのことに期待するが、「価値志向的な社会的行為は、全能の官僚制的構造と形式的な法律規則のキッチリ編まれた網の目によって窒息させられてしまうだろう」(88) とヴェーバーは予見したと述べる。

・問題は生産手段の私的所有とか財産の不公平な分配ではない。

問題は「全能の官僚制的支配構造」(89) にある。「管理構造のもつ全能の力」に人間の自己疎外の最も重要な原因がある。極めて重要なのは「所有構造」ではなく「管理構造」である。

生産手段の社会化によっても、人間の人間に対する支配は少しも除去されない。そればかりかより悪い事態を招くことになりかねないとモムゼンは述べる。

「資本主義社会自体の本性の分析」(90) のマルクス主義との相異は何か。階級構造は単純ではない、また階級利害は多義的であると捉える。従って、「階級自体の利害は客観的に不動である」(91) という主張をヴェーバーはしりぞけたとする。

・経営者層 (Manager) が握っている事実上の管理はいかに行われるべきか

「社会主義」よりも「資本主義」の方がうまくいくというヴェーバーのテーゼがある。「社会主義」では「匿名の国家官僚制の全能の統制に服することになる」(94)、資本主義の下での官僚制よりもはるかに強力である。そして、「自由主義的な市場志向的資本主義経済のなかで、労働者階級のために最大限の社会的・政治的自由をかちとる」(94) という労働者階級とその政治組織の「政治的決定への参与」に期待する (94〜95)。

・「競争の強化」(ダイナミックな要素の強化) と完全に民主主義的な制度の創出

しかし、「競争の強化」において官僚制の強化であると言い、「ダイナミックな要素の強化」で「民主主義の創出」というこのアポリアをどうするのか。「自由競争」は、他方で、「病を治す」手段、「社会のダイナミズムを発揮させる」手段でもあると捉えるが、この根拠が見いだせない。

・このアポリアを超える方法論の糸口をヴェーバーにおいてみつける

複数の官僚団の存在による官僚制への "die gesellscaftliche Kontrolle" (社会的統制、社会的管理) の可能性を見いだす (97)。ヴェーバーは巨大な官僚制機構を社会主義体制においても克服できる可能性を認めていた。このためには経済組織を極端に地方分権化するという道がある。しかし、「社会主義体制が長期に亘って存続しうるのは、ただ中央集権化された国家経済的制度としてだけである」(98) とも述べた。だがしかし、これは経済制度の形式的合理性を著しく低下させることになる。「交換経済のほうが計画経済のそれを遥に上廻る」(99)、しかし、ヴェーバーは資本主義を擁護することは全くない。ヴェーバーは、「市場における経済競争の調整機構を犠牲にして、場合によってはあらゆる合理的な貨幣計算を廃止して、労働者層の地位の強化をする」(98) という道をも考えていたと述べる。

「ヴェーバーを理解する」、それはこのように「"しかし" の連続」であり、「循環小数」のごとくアポリアは続く。私はそこにヴェーバーの精神の鋭さ・深みと知的誠実さをみる。しかし、私たちはこのアポリアを超えなければならない。

・ヴェーバーは「資本主義をより良いものへという企ても、資本主義か社会主義かの二者択一的な態度もとらない」について

しかし、ヴェーバーには社会主義よりも資本主義の方がはるかに好ましい条件を備えているとした。それでは、この好ましい条件を具体化するにはどうすればよいのか。ヴェーバーは「カリスマ的な味付けを持った人民投票的な民主制への賛成を介した」という「政治の領域」にこの具体化を

求めた。それはニーチェの「力への意志」「超人（übermensch）」への期待でもある。他方で、それは、ヴェーバーの「マルクス主義」への批判が、「財産の分配それ自体」という「経済の領域」よりも、「事実上企業家の立場にある諸社会集団を社会的に統制（gesellscaftliche Kontrolle）すること」が最重要な問題（経営・管理の領域）としているとモムゼンは強調する（101）。しかし、ヴェーバーは「資本主義社会の欠陥（「隷従の容器」「鉄の檻」）を除去できるかについての簡明な処方（「企業家的立場を社会的に統制する」）を示さなかった」のである。

最後に、モムゼンの結論は以下である。

「マルクス主義の構想に対するヴェーバーの批判に判定を下す場合には、彼がボルシェヴィズムの統治の最初の数年間だけを知っていたにすぎず、社会主義的統治について具体的な経験を欠いていたということが、いつも考慮されねばならないこと、言うまでもない。にもかかわらず、彼の分析は、本質的な諸点で今日なお注目に値する。財産の分配よりも事実上企業家の立場にある諸社会集団を社会的に統制することのほうが肝心かなめの問題だという彼のテーゼは、特別の考慮に値する。現代の硬化した共産主義体制が恰好の例である。生産手段の私的領有の廃棄は、場合によっては現代の焦眉の問題をよく解決する道であるかもしれない。だがそれだけでは、事態をいっそう悪化させることに終わるかもしれない。それゆえ現代の社会主義理論は、とりわけつぎの問題と取り組んで一定の答を出さねばなるまい。それは、経済の管理機能は、決断なき官僚や権威を笠の新エリートの手に引き渡すことなしに、どうすれば社会自体によって効果的に統制できるか、という問題である。この問題にかけてのヴェーバーの分析は、彼と信念を分ちえない人びとにとってもまた、注目に値するものがある。ヴェーバーは、労働者の『疎外』や『搾取』に終止符を打つために、資本主義社会はどう構造的に変革されるべきかについて、簡明な処方を示さなかった。しかし、彼が決定的に重要な諸問題をずばりと指摘したことはたしかである。そのかぎりマックス・ヴェーバーを指して、産業資本主義の問題を剔抉することにより精神上の敵カール・マルクスに匹敵しえた自由主義の社会学者と名づけるのは、まったく当を得たことである[40]」。

5．おわりに―社会経営学の方法論と関わって―（重本）

「社会経営学」（“social management”）はこのことに応えるために提起された社会科学方法論である。マルクスはかつて次のように述べた。

「社会的生活過程の、すなわち物質的生産過程の姿は、それが自由に社会化された人間の所産として人間の意識的計画的な制御のもとにおかれたとき、はじめてその神秘のヴェールを脱ぎ捨てるのである。しかし、そのためには、社会の物質的基礎または一連の物質的存在条件が必要であり、この条件そのものがまた一つの長い苦悩にみちた発展史の自然発生的な所産なのである[41]」。

この資本主義を「自由に社会化された人間の所産として人間の意識的計画的な制御のもとにおく」ための学として経営学を捉える。また、マルクスの社会主義像を「資本主義をマネジメントする」可能性において捉える。

このことは「方法論的社会主義」のマルクスと「方法論的個人主義」のヴェーバーの両者の方法論をどう乗り越えるかという課題である。この課題は、未来社会への展望、自由・平等・人間発達への展望を、前者のオプティミズムと後者のペシミズムをどう乗り越えるのかということでもある。特に、ヴェーバーの「鉄の檻」、「隷従の容器」と捉えた資本主義社会の未来を具体的にどう乗り越えうるのかという課題である。この課題は資本主義を「治療」する経営学という課題である。これを「資本主義をマネジメントする」可能性の有無に見い出したい。

資本主義は、私的所有としての生産手段と商品としての労働力を結合することによってもっぱら剰余価値の創出をめざすところの人々から疎外され物象化された社会的生産のシステムまたは経済社会システムである。その資本主義を、そもそもマネジメントする可能性はあるのか。また、経済競争的関係性（構造性）およびそのマネジメント

手法（機能性）が具体的に機能する資本主義の現実から、社会共生的関係性（構造性）およびそのマネジメント手法（機能性）への転換の可能性はあるのか。社会経営学方法論の課題である。

注

1）M・ヴェーバー、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、1989年、366ページ。
2）中村貞二「マルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー―モムゼン教授の講演―」『山口経済学雑誌』第23巻1-2、1974年５月、95ページ。
3）同上、95ページ。
4）同上、101ページ。
5）M・ヴェーバー、前掲書、364～365ページ。
6）M・ヴェーバー、世良晃志郎訳『支配の社会学Ⅰ』創文社、1960年、91ページ。
7）M・ヴェーバー「新秩序ドイツの議会と政府」（『世界の思想３　ウェ―バー』河出書房新社、1973年、329ページ）。
8）M・ヴェーバー、前掲『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』、365ページ。
9）中村共一「なぜ社会倫理なのか」（重本直利編著『ディーセント・マネジメント研究―労働統合・共生経営の方法―』晃洋書房、2015年所収、参照）。
10）M・ヴェーバー、前掲『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』364～365ページ。
11）住谷一彦『マックス・ヴェーバー―現代の思想的視座―』日本放送協会（NHK ブックス）、1970年、82ページ。
12）K・マルクス「経済学批判　序言」大内兵衛・細川嘉六監訳『マルクス・エンゲルス全集』第13巻、大月書店、1964年、６ページ。
13）大塚久雄『宗教改革と近代社会＜４訂版＞』、みすず書房、1964年。
14）同上、151ページ。
15）同上、152ページ。
16）同上、152ページ。これは、『プロテスタティズムの倫理と資本主義の精神』（前掲、258ページ）の中でウェーバーがウェズリー（John Wesley; 1703-91、メソジスト派の祖）の言から引用した文章からの、大塚の要約に相当する。
17）高島善哉『マルクスとヴェーバー』紀伊國屋書店、1975年、328ページ。
18）同上、331ページ。
19）同上、331ページ。
20）E・メイヨー、村本栄一訳『産業文明における人間問題』日本能率協会、1951年（原著第２版、1946；原著初版は1933）。
21）杉山三七男「レスリスバーガー―人間関係論とその展開―」、吉原正彦編『メイヨー＝レスリスバーガー―人間関係論―』文眞堂、2013年、143ページ。
22）F・J・レスリスバーガー、野田一夫・川村欣也訳『経営と勤労意欲』ダイヤモンド社、1954年、29～30ページ。
23）権泰吉「心理学的研究」『経営学史』亜紀書房、1972年、61ページ。
24）E. Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Harvard BusinessSchool,1945.
25）権、前掲稿、68ページ。
26）伝統的組織論では、人間を分業と協業のデザイン通りに指示命令を受けて働くという受動的で機械的な人間観に立つ（原澤芳太郎「近代組織論の展開」『現代経営学説の系譜』有斐閣、1989年、101～102ページ、参照）。
27）C・I・バーナード、山本安治郎・田杉競訳『新訳経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年、15ページ。
28）同上訳、91ページ。
29）同上訳、42ページ。
30）同上訳、45ページ。
31）J・G・マーチ、H・A・サイモン、土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社、1977年（第二版への序文）、21ページ。
32）同上訳、213ページ。
33）H・A・サイモン、佐々木恒男・吉原正彦訳『人間の理性と行動』文眞堂、1984年、37ページ。
34）A・H・マズロー、小出忠彦監訳『人間性の心理学』産業能率大学出版部、1971年。
35）A・H・マズロー、金井壽宏監訳・大川修二訳『完全なる経営』日本経済新聞社、2001年。
36）竹内貞雄『共生経営論序説』晃洋書房、2014年。
37）重本直利『意識と情報おける管理』窓社、1991年、29ページ。
38）竹内貞雄・重本直利共編著『共生の現代的探求―生あるものは共にある―』晃洋書房、2015年。
39）中村貞二、前掲稿「マルクス主義の批判者マックス・ヴェーバー―モムゼン教授の講演―」（以下、本稿からの引用は文中にページ数のみ記載）。
40）W・J・モムゼン、中村貞二・米沢和彦・嘉目克彦訳『マックス・ヴェーバー―社会・政治・歴史―』未來社、1977年、274～275ページ。
41）K・マルクス、大内兵衛・細川嘉六監訳『マルクス＝エンゲルス全集』第23巻第１分冊（『資本論』第１巻）大月書店、1965年、106ページ。