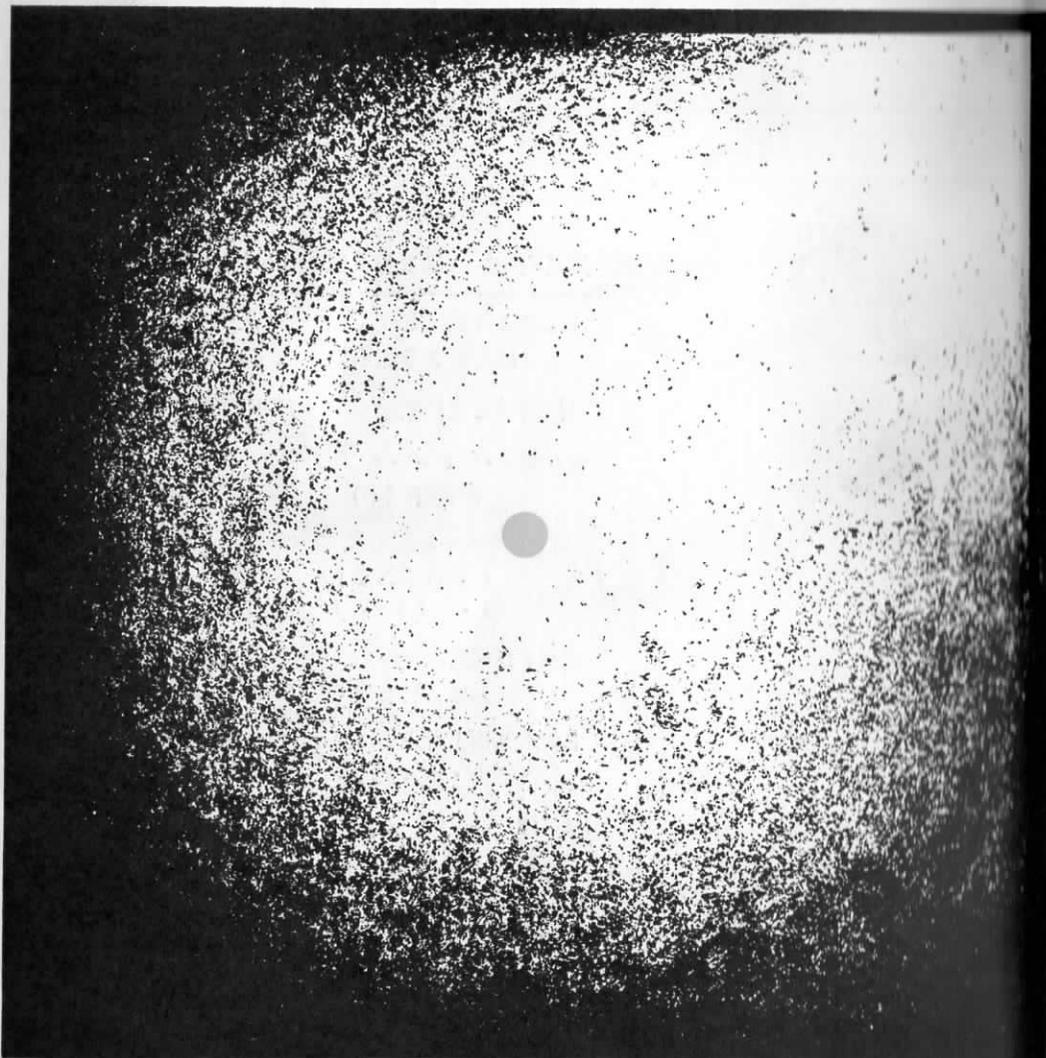


67/4
黒の手帖

2



黒
の
手
帖

2
号

一
九
六
七
年
四
月



定 価 150 円

合意による組織と 権力による組織	大沢正道	1
現代科学と現代政治	井原末九郎	10
セルゲイ・ネチャーエフ の貫録(下)	平岡正明	20
書評『スペイン革命に おけるCNT』 (J・ペイラツ)	青島茂	33
スペイン革命に おけるCNT	J・ペイラツ 今村五月訳	37
「女人芸術」誌上の アナ・ボル論争	秋山清	42
春の一片(下)	エセニルニ ウキニルペン 磯谷武郎訳	60
編集後記		

表紙 高木 昭

合意による組織と権力による組織

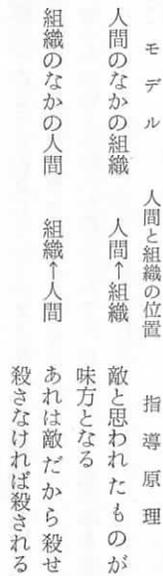
大沢正道

組織には多かれ少なかれ権力が必要である、この命題をほとんどすべての人々は信じて疑わない。それはいわば現代の常識である。ふだん、反常識を誇りとする知的エリートでさえ、この命題に疑問を差しはさまうとしない。それは現代の常識であるがゆえに、現代人の巨大な盲点となっている。もし権力を必要としない組織の可能性について語ろうとするなら、人々はそれをまったくの空論か、さもなければ信条のドグマとみなすのである。だが、はたしてそれはまったくの空論ないしは信条のドグマなのだろうか。むしろ、組織には多かれ少なかれ権力が必要である、とすると現代の常識の方が、信条のドグマではないか。

前号の「人間のなかの組織と組織のなかの人間」で、ぼくは「人間と組織」の問題を追求したが、今度は「組織と権力」の問題に焦点をおいて、考えてみようとおもう。

前号の論文でぼくは、組織には二つのモデルのありうることを明らかにした。「人間のなかの組織」と「組織のなかの人間」の二つがそれである。その構造を視覚化するならば、組織を後にして立つ

ている人間、という構造が「人間のなかの組織」モデルであり、逆に組織を前にして佇む人間、という構造が、「組織のなかの人間」モデルである。さらに、それぞれの組織の指導原理について、植谷雄高の表現を借りるならば、「あれは敵だから殺せ、殺さなければ殺される」が後者の指導原理であり、「敵と思われたものが味方となる」が前者の指導原理となる。



さて、もし組織にこのような二つのモデルがあり、それぞれ異なった指導原理に立脚しているとすれば、組織には多かれ少なかれ権力が必要である、という命題は、このいずれのモデルについても成り立つものであるのか、それともいずれか一方のモデルについての

み適用することができるとは、まず検討されなくてはならないであろう。

しかし、その検討に入る前に、組織と権力について、厳密に概念規定を試みておいた方がよさそうである。

二十世紀は組織の世紀である、とか、組織の時代であるとか、よく言われるけれども、組織という概念は、社会学や政治学の概念であるよりまえに、生物学の概念として成立していたようにおもわれる。試みに手許の『哲学事典』(平凡社版)の「組織」の項をひいてみると、次のように書かれている。

「生物体を構成する細胞にはいろいろな種類があり、多くの場合同種類の細胞が多数集合し、たがいに結合して、このような細胞群を組織という。いくつかの組織が集まって器官をなす。同種類の細胞が集合しても結合していないものがあり(例、血球・生殖細胞)、これらは組織と区別して遊離細胞ということがある。動物では上皮・神経・筋・結合、植物では桑・紡錘・導管などの諸組織が区別される。」

よく知られているように、細胞は日本共産党の最下部組織の名称であり、ここにも生物学の用語が政治組織の用語に転用されている一例がみられる。人間集団をとらえる場合に、生物体の有機的な構造とアナロジカルに考える十九世紀的な発想は、今日でもなお根深いようである。

それはともかくとして、この定義によれば、生物学でいうところの組織には、少くとも三つの条件が備わっていないければならない。第一に同種類の細胞、第二に多数の集合、第三に相互の結合、この三つである。異種類の細胞は、いくら多数集合しても、組織とはな

を交わすこともなく、それぞれの目的地向って散っていく。あるいは都会から海水浴場に押寄せた群衆。彼らもたしかに一定の空間(海水浴場)に、共通の目的(海水浴)をもって集合しているが、この集合を組織と呼ぶことはない。映画館や劇場を埋める群衆の集合にしても同じである。

これらの集合は組織の前提条件ではある。だからこそ駅頭でのビラ撒きなどがなされるのだが、そのままでは組織とはなりえない。組織となるためには、もう一つの条件、すなわち「秩序のある全体。そういう全体としてのまとまりを作ること」が充たされなくてはならないからである。いわば大豆の粒を豆腐に仕上げていく「にがり」のようなものが、人間の集合を人間の組織に転化させていく場合に要求されるのである。

それでは、この「にがり」とは具体的に何なのか。ここに権力の問題が登場してくる。多くの人々は、権力を集合を組織に転化させていくための「にがり」であると考えている。だが、そう断言できるか、どうか、もうすこし組織について考えてみよう。

C.H.クリーというアメリカの社会学者は、その著『社会組織』(一九〇九年)のなかで、第一次集団と第二次集団という概念を提起している。かつて松田道雄が「日本のアナキズム」(『アナキズム』)現代日本思想大系16(一九六三年)の結びで、問題を投げかけた時に用いた概念である。

クリーによれば、第一次集団とは家族、近隣、サークルなど、小規模で、メンバーは互いに面識があり、親密な結合が保たれている集団を指す。そこでは親密な結合の結果、個々のメンバーは集団と一体化し、個人の自我は集団の共通の生命とも目的ともなる。ク

りえないし、また、同種類の細胞がいくら多数集合しても、相互の結合がなければ、組織を成すにいたらない。したがって、生物の組織にとって、一番重要な契機は相互の結合ということであろう。

さて、この組織という概念が人間集団に適用された場合、その意味内容はどのように転化していくだろうか。『岩波国語辞典』は、「組織」の一般的な解釈を次のように伝えている。

「幾つかの物とか何人かの人とかで形作られる、秩序のある全体。そういう全体としてのまとまりを作ること。また、その組み立て方。」

この定義は、大変漠然としているが、組織についての常識を伝えているということはできよう。そして、この常識が、案外、考えを進めていく場合の手掛りを提供してくれるのである。

この短い定義を分析していくと、組織に必要な条件として、少くとも二つのことが考えられていることが分る。その一つは単数ではなく、複数の物もしくは人、その二つは全体をつらぬく秩序、である。ここで重要なのは、もちろん、全体をつらぬく秩序、ということであろう。

人間が一人で存在しておらず、多数から成っていることは、経験的にも明らかなことである。その意味からいえば、人間はつねに組織の条件を備えているといえよう。だが、たんに多数の人間が一定の時間空間に集合しているからといって、それが組織であるとはだれもいわない。たとえば、駅のプラットフォームから改札口へとひしめき合う出勤時の群衆は、たしかに多数の人間の集合にはちがいないが、それはただ駅を通過しなければならぬ、という各人の必要の偶然的集合にすぎず、改札口を出た群衆は、互いにあいさつ

りーはこの第一次集団を、人間の人格や根源的理想を形成する場合の基礎とみなしている。

一方、第二次集団は国家、軍隊、政党、会社、学校など、第一次集団に比べてはるかに規模が大きく、メンバーも必ずしも面識がなく、間接的なコミュニケーションを通じて結合している。それは特定の利害や欲求の充足を目的としているゆえに、組織の形態も形式的、制度的である。

このクリーの集団論は、最近、小集団(第一次集団)の再評価にもなっており、改めて見直されているというが、組織の分類についてもきわめて示唆に富んでいる。もちろん、問題がないわけではない。家族や近隣を第一次集団の典型とみなすことができるかどうか、また、第一次集団と第二次集団との相違を、メンバーの数的な規模やその目的の違いに見出すことが妥当かどうか、検討すべき事柄はいくつもある。

しかし、集団に二つの種類があり、一方は人間の人格や根源的理想を形成する母体であり、他方はある特定の利害や欲求の充足を目的とするものである、とする構想は、ばくが前号で述べた組織の弁証法につらなるものとして注目してよいであろう。

ここでちょっと混乱を避けるために、集団と組織について区別しておこう。念のため、また『岩波国語辞典』にあたってみると、「[集団] 多くの人(またはもの)が集まった、一かたまり、一まとまり。」となっている。日本語の常識からいうと、「集団」は「組織」に比べて、「全体をつらぬく秩序」が強く要求されていない、といっただけであろう。

集団の英語は group であり、組織の英語は organization であ

法の名の下に、すべての暴力は正当化され、聖化されるのである。

警棒に始まり、法において完結する権力の体系を通観する時、「支配者が（組織・富・武力などを背景として）被支配者に加える強制力」という権力の定義に誤まりがあるとはおもわれない。そうだとすると、第二の命題が問題となる。組織には多かれ少なかれ権力が必要なのだろうか。

ここにおいて、この常識は崩れ去らざるをえない。それは経験的にも、論理的にも、なんら根拠をもたないドグマであることが、これまでの論述で明らかにされたのだ。たしかに、権力を媒体とする組織が存在することは、まさきもない事実である。そのことを否定するわけではない。だが、そのことから、すべての組織は権力を必要とする、という命題は帰納されない。正確には、組織のうちには権力を必要とする組織がある、と述べられなくてはならない。

そこで問題はもう一歩先へ進む。すなわち、すべての組織が権力を必要とするわけではない、という命題が確認されたとすれば、次に問題になるのは、それではどのような組織が権力を必要とするのか、また、どのような組織が権力を必要としないのか、そして、権力を必要としない組織の「にがり」はなにか、ということである。

まず、最初の設問を取りあげてみよう。権力を必要とするのはどのような組織か。この設問に答えるには、権力についての定義を思い起せばよい。権力とは、互いに利害を異にする複数の集団の紛争を前提とし、甲の集団がその利益を獲得し、維持していくために、乙以下の集団に服従を強制する能力、である。つまり、手取り早くいうならば、ある集団がその特定の利害のために他の集団の服従を強制する時に成立するのが、権力を必要とする組織である。そこで

を思いだしてみよう。だれか一人か数人が雑誌の刊行を思い立つ。そして、クラスメイトやその他の友人に話しかけ、雑誌の編集方針、体裁、同人費の分担等をめぐって、数回の話し合いが行われる。そして、各人の意見の一致がみられたところで、この同人雑誌は発足する。この場合、友人（集合）を同人（結合）に転化させる契機となったのは、特定の内容を盛った雑誌を刊行したい、という欲求の一致であり、それ以外のなものでもない。

この欲求の一致は、ふつう合意と呼ばれている。そして、合意の明文化されたものが、契約もしくは規約である。

ここでもうすこし突込んで、合意が成り立つ条件を探ってみよう。合意と権力とはどこで区別されるのだろうか。たとえば、ある労働組合が平均一百万円の質上げを要求して、会社と交渉に入ったとする。会社は、この要求に対して、平均七千円の回答を出し、それ以上は一步も譲らない。ストライキをかけても譲らず、組合の方もくたがびてきて、ついに妥結ということになる。この場合、会社と組合の間で成立した協約は、合意といえるだろうか。ぼくにいわせれば、これは合意ではなく、服従である。かりに会社が平均一百万円の満額回答を出したとしても、この間の事情は変わらない。なぜならば、会社と組合は、最初から利害を異にした集団であり、その関係は支配と服従でつらぬかれているからである。

よく、労資は平等である、というようなことがいわれるが、それは法の下に平等だという意味であって、現実には平等だということでは少しもない。まえにちょっと触れておいたとおり、じつはその法こそが権力の体系の終着駅なのである。生産手段のすべてを所有している会社と、労働力と仲間との連帯以外に何も所有していない

は、互いに利害を異にする集団の紛争が前提とされており、この紛争は一方による他方の支配、他方の一方に対する服従、という関係で解決される。それは、前号でよく析出した組織モデルに引きあてるなら、「組織のなかの人間モデル」に該当する。「組織のなかの人間モデル」の指導原理は、「あれは敵だから殺せ、殺さなければ殺される」であり、まさに権力がその軸となっているのである。

だが、この権力による組織には、それ自体、矛盾が内包されている。それはなにかというと、もし権力による組織の論理をとことんまで追求していくならば、権力は極限化され、唯一の絶対者へと集中されてしまい、最終的には組織は自己崩壊を遂げざるをえなくなる、という矛盾である。この矛盾のモメントは、利害を異にする集団に併行して、利害を同じくする集団が、人間社会には存在している、というところに潜んでいる。すなわち、権力による組織は、たえず自己へ権力を集中し、支配を強めて、ピラミッドの頂天へと上向していくと同時に、この権力から排除され、従ってこの権力への服従を強制されるという点で利害を等しくする組織を生みだし、その底辺を押し上げていくのである。これが組織の弁証法であり、少し先走りしているならば、権力による組織が利害を等しくする組織を生み出していくゆえに、人間は権力によって奪い去られた人間性を回復する機会に接するのであり、その逆に、利害を等しくする組織は、また、人間は本質的に質を異にし、しかも一人では生きられないという存在原理の弁証のゆえに、ふたたび権力による組織を派生せざるをえないのである。

ところで、この利害を等しくする組織の「にがり」はなんであるか。たとえば、身近なところで、同人雑誌が刊行される時の経験妥協にすぎない。しかし、労働組合のなかで、たとえば要求として一百万円の質上げが決議された場合、あるいは賃金の5%を組合費として支出するところが決議された場合、この決議は合意によるもの、と呼ぶことができる。なぜなら、本来的には労働組合は共通する利害を基盤にし、その追求と維持とを目的とする組織だからである。

このように、合意が成り立つためには、その前提として、まず利害の一致ということが必要になる。だが、利害の一致だけでは、本当は十分でない。合意にいたるまでの一定の手続きが備えられなくてはならない。そこで必要になるのが面識による話し合いである。対話といってもよいだろう。対話という通路を潜ることにによって、各人の利害の一致が確かめられ、共通の目的が認められ、合意点に達することができるのである。

合意は、面識による対話を通じて到達される、ということとは、合意による組織の強味であると同時に弱味でもある。強味である、ということの意味は、それが本当に人間性の根底に接続し、そのことによって各人が存在全体のなかに合一されていく保証を手に入れることができるからである。

一方、弱味である、ということの意味は、一人の人間の面識しうる数が物理的に制約される結果、組織の規模が必然的に限定されざるをえない、からである。たとえば、まえにあげた労働組合にしても、それが百人、二百人の、組合員同士相互に面識のある小組合である場合には、十分、合意による組織としての実を發揮することができるが、何万人、何十万人単位の全国組織となると、もはやその

決議を合意と呼ぶことはむずかしくなる。そこでは、決定が面識による対話によってではなく、間接的な委任の通路を通じて下されていくからである。その結果、労働組合は、もともと労働者階級という共通の利害を基盤としながら、合意を得ることがむずかしくなり、権力のルートを密輸入せざるをえなくなる。組合官僚主義を生む組織上の要因はここにある。

合意による組織、つまり権力によらざる組織は望ましいものであるけれども、それには自ら限界がある、と大方の識者が論ずる場合、その論拠とされるのは、いま述べたような面識による対話には物理的に限界がある、という点である。彼らは、とくに工業社会における組織のマンモス化と、複雑化を指摘し、この複雑な構造をもった巨大な組織が効率よく機能するためには、どうしても権力による運営が不可避である、と主張する。

しかし、果してそうだろうか。ばくの考えでは、これらの論者は、権力による支配と合意による運営の区別を十分に理解しておらず、また理解しようとする情熱も持ち合わせていない。それは、彼らは権力が人間に及ぼす潰滅的な影響のこわさに盲目であり、そのゆえ、きわめて安直に権力と妥協しがちだ、ということでもある。もし権力のもつ怖るべき破壊力に敏感であるなら、そう安直に合意による組織に見切りをつけはしないであろう。

まえにあげた同人雑誌の例について考えてみよう。たとえば、ある同人組織が成立したとして、その次にこの組織を運営していくために、編集や会計などの係を置く必要が生じてくる。これらのポストは、それぞれの向きに応じて話し合いや選挙によって、同人中の何人かによって埋められる。

について考えてみよう。労働組合には、普通、組合員の直接選挙で選ばれた役員や専門部員がいる。これらの人々は、いわば組合員によって運営を委託されているわけだ。もちろん彼らは権力者ではないし、また、官吏や企業内の職制のように権力の執行吏でもない。それどころか、権力過剰のゆえに危機に瀕している現代において、権力の体系と対立する合意の体系の象徴ともいべき新しい人間タイプなのだ。すなわち、権力によらず、合意によって組織を管理、運営する技術の発見と習熟が彼らに要請されているのである。

もとよりこれは、労働組合とその運営者の本来的なあり方を述べたものであり、現実の労働組合がそれと全くかけ離れた地点にあることは言うまでもない。このような隔たりの生じた原因は、主として労働組合の組織と権力の体系につながる諸組織との本質的な相違についての理解が欠けており、しばしば意識的、無意識的に権力的諸組織の型態が労働組合内部にもち込まれたところにある。労働組合の組織論について、自由連合が中央集権かが激しく争われた歴史は現代の労働組合の逸脱の理由の一端を示唆して、教訓的である。

この理解の欠如に比べれば、労働組合の量的な膨張が、面識による対話という合意に至る手続きを物理的に不可能にし、その結果、権力のルートを密輸入せざるを得なくなる、という、まえにあげた説明は副次的なものでしかない。なぜなら、量の多さということとは必ずしも、面識による対話を物理的に制約する絶対的条件とはならぬからである。たとえば、一人のリーダーが一〇〇〇人の委任を受けるためには、面識による対話は不可能となり、間接委任とならざるをえないが、リーダーを一人に限定せず、かりに一〇人とすれば、それぞれのリーダーが一〇〇人の委任を受ければよい勘定になる。

ところで、その後、ある同人が所定の同人費の納入を怠り、会計担当者が催促した、としよう。この会計担当者の催促を、権力による行為と呼ぶことができるであろうか。もちろんできない。それは現象的には、税務署が税金の滞納を督促する行為と似ているが、似て非なるものとは、このようなことを指すのだ、といってよい。

なぜなら税務署の督促は、文字通り、権力の発動であり、そこでは執行吏による財産差押え、競売などのように明瞭にみてとることができる。一方、同人雑誌の会計担当者の催促は、文字通り、合意により取り決められた規約の執行であり、運営上の事務にすぎない。この区別は、とくに現代における権力の体系が、たんにむきだしの物理的暴力から成り立っておらず、心理的、精神的暴力という不可視の強制を組み込んでおり、一見、全体の合意を得ているかのような擬制で覆われているゆえに、しばしば見誤まれる。権力の体系にも、合意の側面と強制の側面が織り込まれていて、という認識に立脚する構造改革論などは、まさに権力の体系の魔術に幻惑されたもの、といってよい。それだけに、この区別は明確に認識されなくてはならないのである。

このことは、いわゆる権力否定論者のなかに散見される、組織オール否定論についても言いうる。組織オール否定論は、すでにそれが誤まりであることが論証された、組織には多かれ少なかれ権力が必要である、という命題を根拠としており、その意味では権力の側の論理に追隨しているといえる。極端な反権力主義者が、極端な権力主義者に反転するということができるかもしれない。

ここでまた、合意による組織の典型の一つである労働組合の場合

リーダーの数をさらにふやせば、それだけ面識の度合は深くなり、対話の有効性が増大する。

このことは、どのように量が増大しても、組織の機能を可能なかぎり分割していくことで、合意を確保しうる可能性のあることを示している。現代のマンモス組織は、必ずしも組織の必然によって巨大化し、集中化されているのではなく、むしろ、それが権力の体系の一環であることによって、巨大化し、集中化されているのである。その複雑な構造を、その機能に応じて分散化し、多元化していくことは、決して組織それ自体の論理に逆うものではない。次に引用するアメリカの思想家ポール・グッドマンの言葉は、クォーリー以来の、合意による組織が成立する条件を小集団に限定する俗見を克服したものととして、読まれるべきであろう。

「大人口という現実分散化 decentralisation を妨げるものではない。分散は、そういう場合がないではないが、地理的な疎開というよりは主として社会学的な組織問題なのである。大都市ではその周辺を含む区組織が、市役所を複数に分散化することが肝要である。マンモス大学はその多くの学部ごとに運営されるべきだ。

分散は大部分、経験上の問題であり、調査と実験を必要とする（それが不足しているのだ）。分散化の金言はどこで、どれほど、どのようにして有効に分散するか、である。たとえば、コヴェントリーの有名な流れ作業生産では、労働者の組織成あるいは集団契約がなされる。それによってその組は作業スケジュールや人員や役割を決めるのである。アメリカのどの産業がこのやり方でいけるだろうか。それはどのようにうまく合わせられるべきだろうか。」（分散についてのノート）