

現代産業労働の6つのアプローチ

—産業社会学における研究を中心に—

大橋 昭一

I. まえがき—本稿の課題

ここで現代産業労働 (work in industries) の6つのアプローチというのは、イギリス、ノッティンガム大学名誉教授、ワトソン (Tony Watson) の2017年の書『社会学・労働・組織』(第7版、初版:1980年)において、現代産業労働の考え方には、現在までのところ、6つのアプローチすなわち考え方、とらえ方があると提示されているものである。それは表1のものをいう。

ただし、この6つのアプローチは、同書では学派 (school) というほど固まったものではないので、「ストランド」(strand:ロープなどに付いた子繩)とよぶものとされている。また表1のように、その発現形態は、それぞれにおいて完全な独自性があるものではなく、他のストランドと共通のものもあるという状態のものである。本稿は、ワトソンの書に依拠して、産業労働のこの6つのストランドについて考察することを課題とする。

そのアプローチは、いうまでもなく、いわゆる管理論 (management) 的立場のものとは異なる。

表1: 産業労働の6つのストランド

ストランド名 (strand of thought)	適用 (application) と展開 (development)
経営者の心理主義的 (managerial-psychological)	科学的管理 (テイラーリズム) (scientific management (Taylorism)) 心理学的人間独自性主義 (psychological humanism)
デュルケム的人間関係システム論 (Durkheim-human-relations-systems)	人間関係論 (human relations) 組織分析のシステムの思考 (systems thinking in organisational analysis)
相互作用論: 交渉秩序論 (interactionist-negotiated-order)	社会の職業・専門職業 (occupations and professions in society) 交渉秩序としての組織 (organisations as negotiated orders) エスノメソドロジー (ethnomethodology)
ウェーバー的社会的行為・制度論 (Weber-social action-institutional)	労働組織のビュロクラシー諸原則 (bureaucratic principles of work organisation) 労働へのオリエンテーション (orientations to work) 制度派組織理論と社会構成論 (institutionalist organization theories and social construction)
マルクス主義的労働過程論 (Marxian-labour process)	個人の経験と資本主義的労働過程 (individual experiences and capitalist labour processes) 社会と経済の構造的矛盾 (structural contradictions in society and economy)
ポスト構造主義論とポストモダン論 (poststructuralist and postmodern)	ディスコースと人間主観性 (discourse and human subjectivity) ポストモダン組織 (postmodern organisations)

出所: Watson, 2017, p.30.

しかし人間労働のあり方の究明としては、全く基本的なものである。本稿は、そうした点に焦点をおいて論究するものである。それは、例えば「労務管理論」ではなくて「経営労働論」というような場合の考え方である。

なお、ここでいう“産業労働”は、ワトソンの書では多くの場合単に“work”とされているものである。また産業社会学は、定義的には“industrial sociology”あるいは“sociology of work and organisation”と規定されている (Watson, 2017, p.30)。

もっともこの場合ワトソンによると、人間は自己の自由意思 (free will) で動きうる場合 (場面) と、なんらかの (人間個人を超えたものである) 社会的な構造や過程もしくは文化的な要因 (本稿では総称的に制度 (institution) という) により規定されて動く場合とに分けられる (Watson, 2017, p.9)。workも同様である。いわゆる家事労働などは前者に入るが、収入を得るために行われる仕事としての労働 (task-based activities) などは後者である。

この仕事としての労働は、いわゆる分業的になんらかの制度的枠組みのもとに行われるものであるから、そこでは仕事=労働の組織者・総括者・命令者と、それに従うものとの分化が生まれ、権威・権限 (authority) の問題が生じ、社会的な階級あるいは階層という問題が生じる (Watson, 2017, p.7)。

ただしこの場合、なかなしくワトソンが強調するのは、「労働のマイクロレベル、すなわち個人や集団あるいは1つの作業組織というレベルにおける労働のあり方を考察する場合でも、それがどのようなものかを問わず、究極的には、マクロレベル、すなわち社会全体がどのように組織されているかによって決まると考えるのが、社会学研究の本来的な考え方である。つまりそれは、常により広い文化的社会的構造など当該社会のより広い構造に規定されているものととらえられるべきものであるが、こうしたマクロレベルの構造・過程・規範・価値観には当該社会に特有な不平等 (inequality)、イデオロギー、権力配分 (power distribution) が堅着しているのであり、そしてそれらのものが、人々の通常の日常生活で遭遇するところの、制約や機会の根源になっている」 (Watson, 2017, p.6) という認識である。この点は、以下でみるように、6つのストランドではデュルケムの所説が高く評価されているところに現われている。

以上が、ワトソン説で前提になっている人間社会の簡単な姿である。もっともかれは、社会と個人との関係について、端的に「個人が社会を作り、社会が個人を作る」 (Watson, 2017, p.8) と宣している。

Ⅱ. 経営者の心理主義的ストランド

(1) 概要

このストランドは、テイラーの科学的管理的思考と、それに対応する、あるいは補完するものとして現れた、心理主義志向的な人事管理 (personnel management) 運動とをいうもので、ワ

トソンは「この両者はともに、生成の時期には、厳密にいうと、労働と組織の社会学、つまり産業社会学の一部とは考えられていなかったものである。しかしその後少なくとも20世紀になってから重要な研究分野になった。故に、現在の産業社会学の発展を理解する上において実に重要なものであり、…産業社会学に常に求められている広い研究領域をなすものとして取り上げることが必要なものである」と規定している（以下本款はWatson,2017, pp.31-38）。

その上で両者の関連について、確かに一見したところでは、人間のとらえ方において根本的な心情 (sentiment) と前提 (assumption) において全く反対のものであるが、「しかし両者は共に、労働について相対的に個人主義的な考え方をとり、かつ、共に管理者について共通の考え方にたっている。すなわち両者ともに、管理者について従業員に接すべき態度を問い、従業員たちの仕事について指図する立場にあると考えるものである点では、共通する」と規定している。

そしてワトソンは次のようにこの事項を締めくくっている。すなわち両者ともに、“人間とは本性上どのようなものか”を問うものであったが、しかし両者ともに、まさにこの点において失敗のもの (fail) であった。つまり両者は「人間が、その生存において優先させるものは何かに応じて選ぶであろう働くことの動機について、かつ、そのための仕事の組織にはどのようなものがあるかという認識において、失敗のものであった」。

すなわちこの両者は、この事柄、つまり人間は何故、かつ、どのようにして働くかについて、先入観なしに (disinterested) 理解することをしないで、仕事の従事者を操る手管 (techniques of manipulation) を見出すために科学的方法を利用しただけのものであったと評している。

(2) 中心的テーゼ

なかでもテイラーリズムは、ワトソンによると、要するに、産業労働者について“エコノミック・アニマル”とみる見地にたつと総括されるものであった。その根拠は、ワトソンによると、いわゆる“組織的怠業” (systematic soldiering) についてのテイラーのとらえ方にあるという。つまり労働者たちが賃率切り下げに対抗して揃って怠業し、それをさせないようにしたとみるところに、この点のはっきり現われているというのである。

しかし本稿筆者としては、テイラーリズムの経済志向性を根拠づけるには、労働者の課業達成を確保するために賃金で刺激せねばならないとして、異率出来高給制 (differential rate system) が一体的なものとして予定されていたことの方がより重要な要因と考える。

いずれにしろワトソンは、この問題は次のように理解されるべきものとしている。すなわちテイラー・システムでは、「経営側が、もし労働者個人と直接的に関わり、労働者たちの個人的利益を満たすようにしていれば、経営側と労働側とにおいて完全に協力することができたであろう。人間とはどのようなものかについて適切な理解があれば、こうしたことは起きなかったであろう」という問題であったというのである。つまり、すべてが個人の問題として処理されたところに、この方式、従ってこのストランドの特色はあるというのである。

それ故ワトソンによると、心理主義的人間独自性主義では、組織的能率の達成は、労働者たちの参画 (participation) を排除することによってではなく、その決定に労働者たちを参加させること、というよりは労働者自身においてそれをさせることによって達成されることを、主張するものとして総括されるものであった。それは、例えば次のような方法によってである。

- ①非管理的労働者では、かれら自身で作業目的 (objectives) を設定させることによってである。
- ②一般的には、仕事 (job) について、監督 (supervised) やモニタリング (monitored) を縮減し、職務のうちで自己裁量部分を大にすること、すなわち仕事をいわゆる豊かなもの (enriched) にすることによってである。
- ③集团的労働では、チーム性 (teams) を高めることによって、作業員間の関係をよりオープンなものとし、そしてそれを真の同僚関係 (authentic colleague) とすることによってである。

ところがワトソンによると、こうした考え方は、アメリカの場合、理論的にもようやく1960年代になって提起されたものにすぎない。すなわちそれは、さしあたりまずマクレガー (McGregor, 1960) の“X理論・Y理論” (theory X and Theory Y) で提起されたものであった。

(3) 展開

マクレガー説は、ワトソンによると、一見したところ、「テイラーの科学的管理に反対のものであるが、しかしそれは、テイラー理論の鏡像 (mirror image : 左右が逆に映る像) という意味においてであるにすぎない。というのはそれは、それまでの (例えばテイラー制でみられた) 2つの対立的な考え方が同等な意義 (equivalence) をもつものであることを、実にはっきりと示したものであったからである」(特に断わりがない限り、カッコ内は本稿筆者のもの、以下同様)。つまり、マクレガー説は、いわゆるテイラー時代の人間機械視的な見地と心理主義的な見地とをX理論・Y理論として提示しただけのものである、というのである。

さらにこの場合、ワトソンによると、次の点が看過されてはならない。それは、マクレガーのX理論・Y理論では、周知のように究極的な視点が、マズロー (Abraham H. Maslow) の有名な「自己実現欲求」(self-actualization) にあったことである。ちなみに、マズローが自己実現欲求をまとめて提起したのは1954年 (Maslow, 1954)、マクレガーのX理論・Y理論が提示されたのは1960年 (McGregor, 1960) である。

もっともマズローの欲求5段階説は、後述のように、その後1970年に8段階説に修正されているが、ワトソンは、直接的には5段階説のマズロー説を前提に、「マズロー説が非常に人気を博したことについては、“科学的に信頼できるもの” (scientific credibility) という以外のもので説明されなくてはならないものがある。すなわち、この理論が社会学的な点および常識批判的 (critical commonsense) な点の双方において弱点 (weakness) をもつものであることは、管理者たちによって自らの職務の動機づけ局面を注視した場合にはっきりと言明されているところに証されている」と評している。

ワトソンはさらに、マズローの欲求を土台にした動機づけ理論は、ハーズバーグ（Herzberg, 1966）の“動機づけ要因・衛生要因”（motivation-hygiene）に影響を与えているとし、要するに、ハーズバーグ説でいう動機づけ要因は、マズロー欲求段階説の上位段階をいい、衛生要因は下位段階のものをいうのであって、賃金、作業方法、作業条件、監督方法などは衛生要因とされることによって、仕事の動機づけでは副次的要因に過ぎないものとされている。ちなみに、テイラー説ではこれらは主要要因とされていたものであり、位置づけが逆転しただけのものである、とワトソンは論じている。

（4）小括

テイラー主義に始まるこの流れは、もともとは作業のいわゆる肉体的遂行と、人間心理上の働きに分かれるものである。ここで注目されることは、ワトソンが、この両者は、本来1つのものの2つの側面と位置づけられるものであるが、しかしこの両側面が矛盾なく両立するものであることは、少なくとも産業社会学では立証されてこなかったと指摘していることである。つまり、マクレガーやハーズバーグらの試みは、肉体的側面と心理的側面との両立を図ったものであるが、その試みは、産業社会学としては受け入れ難いものであるというのである。

この点についてワトソンは、次のように述べている。「（この両側面の統合という）試みは、これまでのところ、立証されてこなかった。このように試みることは、労働の際の人間行動には2側面があることをいうものであるが、しかし、それには人間とは何かについての正しい理解がない。従ってそれは、要するに、人間とは何かについて、あらゆる状況のもとで適用されうるであろう、ワンセットの原則(a set of principles)があることを前提にする還元主義(reductionism)と心理主義(psychologism)に基づくもの以外の何物でもないと論じているだけのものである」。

その上においてワトソンは、結局、「科学的管理と心理主義的人間主義とを並置しようとすると、1つのパラドックスに陥る。どちらも正しいし、逆にどちらも不足のものということになる」。故にこの両者のいずれを可とするかは、状況のいかんということになるが、その場合中核となるものは、ワトソンによると、あくまでも社会構造的要因(structural factors)と文化的(cultural)要因であり、全体的社会的レベルのものであることが肝要な点であると結んでいる。

この場合本稿筆者としてもワトソンの以上の考え方は極めて啓発的なものとする。つまり、まとめ的にいえば、資本主義的産業労働は、20世紀初頭において、テイラーの科学的管理主義追求と、仕事担当者である人間の個人的心理追求との2面的なものとして改めて出発せねばならないものであった。この両者は、確かにパラドックス的なもので、理論上両立するものではなかったが、産業労働の管理の現場ではなんらかの形で并存してきたものである。その并存は原理的なものであり、当時における資本主義的産業労働のいわば本質を示したものであった。このことはその後マズロー説、マクレガー説、ハーズバーグ説などの出現によって立証されている。ワトソンがこの両者の並存の法則性を指摘し、両者を1つのストランドとして提示した

意義はここにあると思料される。

このことを確認した上で、次に、ワトソンのいう「デュルケム的人間関係システム論的ストランド」について考察する。本款で述べたこのストランドの中でも心理主義的考え方は、次款で論じる人間関係システム論と類似のものであるが、原理的にいえば、心理主義的な考え方が人間を個人として扱うところに立脚点をおくのに対し、次の人間関係システム論では、それをあくまでも社会的集団として、つまり社会的存在としてとらえるところにある。

Ⅲ. デュルケム的人間関係システム論的ストランド

(1) 概要

ここでいう人間関係システム論は、人間を社会的システムとしてとらえるものである。ただしそれは規模、範囲からみると、社会全体としてとらえられる場合もあれば、1つの組織の下部単位としての作業場組織などが前提となっている場合もある。その原理的な観点となっているものは、ワトソンによると（以下本款はWatson, 2017, pp.38-46）、「人々の間にある関係のパターン（patterns of relationships）として集約されうところの、本質的には社会学的な諸関係である」。

こうした考え方はすでにファーグソン（Ferguson, A.）に代表されるスコットランド啓蒙主義のいわゆる原生社会学者（proto-sociologists）で示されていたが、それによると、例えば1つの作業組織のあり方にとっては、その組織で働く個々の人々の心の動きよりも、当該社会的組織における行動がより重要なものとされる。

そうした考え方を代表し、中核となってきたのは、ワトソンによるとデュルケム（Durkheim, E., 1893, 1895）であり、このストランドは、端的には“デュルケム派”とでもいいものである。

(2) デュルケム説の概要

ここで前提になっているデュルケムの考え方は、一言でいえば、人間行動を決めるものは、究極的には、個々の人々の個別的な心理でなくて、それを超えた社会全体的あるいは社会組織的なものであるということである。この点をワトソンは、「個人の上に社会（community）があるとするもの」、あるいは「現実（reality）を自然的なもの（autonomous）、（個々の人間の）外部に存在する社会（externally existing society）ととらえるもの」として特徴づけられるものであるとともに、しかしこのことは、デュルケム説について、現実社会のあり方を不変と考える保守主義者としてとらえることをいうものではないと力説している。ワトソンによると、「デュルケムは、過去に戻ることを可としたり、現状を正当化しようとしたものではない。かれは、当時、個人主義的思考が悪しき形で蔓延することに強く反対せんとしていたのである」。

従ってデュルケムは、方法論的には、個人心理への還元主義には反対で、まさに組織論的社会学（organisational sociology）を確立しようとしていた。すなわち、人間の社会的生活の研究では、

社会組織を（個々の人から離れた）別のものとしてとらえ、そうしたものとして動向（currents）と事実（facts）を説明することを主張したのであった。これらのものは、デュルケムによれば、個人の外部にあって個人の行動を規制する（いわば独自の）“物”（thing）である。

例えばそれは、個々の人間の行動を制約する価値観（value）、慣習（customs）、規範（norms）、義務感（obligations）などをいうものである。しかし、こうしたものが過剰に強調される（over-emphasis）場合には、デュルケムによると、エゴイズムや自利心が盛んになって、一種の社会的離反（disintegrating）が起きる。デュルケムはこのことを主張するのである。故にデュルケムは、資本主義経済の一段の進行により経済の自由と自己利益志向性が強くなった社会でこそ、“有機的な連帯性”（organic solidarity）が必要であることを主張していたのである。

デュルケムが主張せんとしたことは、そもそも社会の目的とは、有効な規制（successful regulation）をするとともに、社会性のない利己心（pre-social self）の者を、社会的生活に必要な規範と価値観のものに統合することによって、社会の安定性（stability）と結束性（cohesion）を図るところにあるというものであった。こうした社会の安定性と結束性のない状態が、アノミー（anomie：社会的無秩序状態）といわれるものである。

ワトソンは、「デュルケムが恐れていたのは、社会の有機的統合が、無限定的な利己主義の追求によって、従って社会的な規律や規範がなくなることによって起きるところの、アノミーの出現であった」と締めくくっている。

その上にたつてワトソンは、いわゆる人間関係が良好な職場と、そうでない職場における人々の働き方の違いに触れ、「デュルケムにおけるアノミーの分析、社会連帯性についての関心の高さは、（人間関係論の主唱者として有名な）メイヨー（Mayo, 1933）の所説に大きな影響を与えたものであった」と特徴づけ、メイヨーの所論は、形の上では、デュルケム説の発展・展開の一形態と位置づけられるものとしている。本稿も次に、ワトソンがそれをどのように論じているかを考察する。

(3) メイヨーらの人間関係論について

ここで注目されるべきことは、ワトソンがこの項の冒頭において、「デュルケムは、社会全体の安定と結束に対し共鳴性を有していたが、資本主義社会の支配勢力や経営者勢力との共鳴性は有していなかった。しかしメイヨーは、異なっていた」と書いていることである。

この点を補足してワトソンは続いて、「デュルケムが職業を基礎にした道徳的共同体（moral communities based on occupations）を通してマクロ的な社会的統合をめざしていたのに対し、メイヨーはミクロ中心的で、従業員たちの作業集団と（従業員を雇用している）企業とに対して、管理者を中心にした集団的一体性（group affiliations）と社会的感情（social sentiments）が創造的方法で促進される責任を課したのである。メイヨーは（既述の）テイラー同様、有用で科学的的能力をもつ管理エリート（managerial elite）を育成しようとしたのであった」と特徴づけている。

ところでホーソン実験で有名な人間関係論は、実際には、第二次世界大戦後の大規模企業における管理問題、とりわけ労働組合勢力の台頭下における大規模企業の管理問題に対する方策として機能したものであるが、管理論史的にみると、テイラー主義と個人心理主義の不足するところを補完するという意義を有していた。ただしワトソンによると、こうした位置づけは、もともと古典的社会学者であるパレト (Pareto, V.) により提起されていた次の2点に由来する。

第1に、ホーソン効果として有名な労働者たちの行動、つまり生産量向上や生産量の自主規制は、感情的行為に由来するという点である。

第2に、理論的には制度という考えに注目するもので、ワトソンによると、とりわけこの点でデュルケム説との類似性がある。すなわちここでは「部分と全体との相互依存関係、および統合という有機的な総合的な (holistic) 関係が認められる。すなわち個人の (経営側主導のものであるが [このカッコはワトソンのもの]) 工場コミュニティへの統合によってのみ、システムの統合は維持され、産業社会特有の悪病は回避されることができるようになった」という認識である。

この第2点は、制度理論において総合的な (holistic) 考察方法といわれてきたものであるが、ワトソンはこの点について、「人間関係論に立脚する産業社会理論は、こうした経営者志向 (managerial bias) などについて、そして (それに由来する) 従業員の行動について合理性の認識がないことについて、故に経済的利益の衝突性を否定していることについて、広く批判を受けてきた。…その研究には欠陥があることが提起されてきた。しかし (その後の経緯をみると) 否定しがたいことは、これら人間関係論促進的論者、なかんずくメイヨーが、その後における社会科学における産業労働行動研究に対し絶大な影響を及ぼしてきたことである。『メイヨー伝説』は、経営管理の考え方、とりわけ人的資源管理の考えでは、全く健在である」と評している。

(4) バーナード説について

バーナード (Barnard, 1938) は、ワトソンによると、まず「1930年代におけるハーバード大学の人間関係論グループと関係ある (associated) 経営志向的論者と位置づけられるものであり」、とりわけ「組織に所属する意識 (sense) および組織と目的を共通する意識の重要性を主張したものであるが、…産業組織の成功的な遂行にとって必須と考えるところの、社会的統合のタイプを、デュルケムのアノミー概念と対比して論じた」ものと位置づけられるとする。

すなわちバーナードによると、デュルケムのいうアノミーは、「人々が経営者的に望ましい協力的な社会的行動に欠けている状態をいう」ものととらえられるが、もっともこの場合、バーナード説では、個々の作業者は企業共同体の一員として有意義であることによって、それぞれの個人主義も可能になると措定されており、まさにここに「デュルケムが社会的レベルにおいて社会的連帯性の出発点として構想していたと同じ線上において、人間の社会的側面と個人主義的側面との統合が可能になると提起されているもの」と位置づけられる。

このようにワトソンによると、バーナード説は基本的にはデュルケム説にたつものと位置づけられるが、さらに組織における組織全体と構成個人とのいわゆる調和・統合の問題については、例えばデュルケムの場合、その後年の著作では、初期の著作とくらべて、個人と全体との（例えば利害の）相違について、その相反性の克服という視点よりも、その交互的作用により社会的統合が進むという観点の方が前面にたつものになっているとまとめられる。これは次のストランドである「相互作用説」に連なる問題である。

IV. 相互作用論：交渉秩序論的ストランド

(1) 相互作用論の概要

ここで相互作用論とは、直接的にはアメリカ、シカゴ大学の社会学関係論者、すなわち“シカゴ学派”論者により展開されてきた、いわゆる“象徴的相互作用”（symbolic interactionism）をいうもので、それは、定義的には、「人間は、他人が自分をどのように思っているかを、相手の言語、ジェスチャーなどのシンボルを通じて知るのであるが、それによって当の本人も自己自身についてのイメージの進展・進化を図るものである。相互作用論はこの過程に焦点をおくものである」（以下本款はWatson, 2017, pp.46-53）。

こうした考え方は、クーリー（Charles Harton Cooley）やミード（George Herbert Mead）らにより始められたが、これらの先駆者たちは一般的には、個人と社会とは不可分なものであり、個人のあり方は他の人間との相互作用の中で形成されるものであることを主張した。この考え方によると、なかんずく職業上の行為では他の人たちの期待、すなわち状況に応じて動くことになり、それによって主観的キャリア（subjective career）が形成される。

すなわち、「もしわれわれが個人個人の仕事上の経歴を客観的にみるならば、それらの人々が様々な制度的なステータスを通じて動いてきたものであることがわかるが、それが、その人の職業的キャリアをなすものになる」と解される。

ここにはデュルケム説に通じるところがあり、ワトソンは次のように書いている。すなわち、デュルケムが職業を社会的秩序の問題に対する1つの回答を提示しようものと考えていた点からすると、いわゆるシカゴ学派のヒューズ（Hughes, 1937）が“仕事場の研究”（workplace studies）を推進させたことは大いに理解できることである。つまり「ヒューズが焦点においた労働の社会的側面は、労働の場における相互作用を示すものであるが、そこにはまさに労働そのもの、および労働に伴う社会的状況が生み出される諸問題、緊張が提示されている。ここには個々の人間がアイデンティティをどのように維持するかの問題がある」。

ワトソンのいう相互作用論の基本はここにあるといえるが、それはまた交渉秩序論を生み出したものであり、かつ、エスノメソドロジー論（ethnomethodology）を生んだものでもある。

(2) 交渉秩序論の概要

交渉秩序論は、もともと1978年ストラウス (Strauss, 1978) によって、病院の運営には管理者だけではなく、医師、看護師、病人、ソーシャル・ワーカー、病人の家族など多くのものが関与することに着目し、そこでは階層性や組織規則が土台にはなるが、日々の業務執行では、その時、場所、ケースのいかんにより、上記の関係者が種々な形で協議・交渉を行って物事が進行することを改めて指摘し、提起したものである。

交渉秩序論は、定義的にいえば、ワトソンによると、「1つの組織に所属する個人やグループが様々に異なった利害、能力、イニシヤチブ、反応をもって結合作用する活動成果が、時間の経過とともに現れるような、活動パターンをいう」。もともと病院のこうした活動のパターンは、それまでの通例的な組織理論などでは適切な説明が困難とされてきたものである。

ストラウスは、こうした異なった機能で働くもの同士が、それぞれにおいて1つの単なる働き手と化してしまう環境において、自己のアイデンティティを堅持しつつ、組織的行動を行っている状況を説明し、それは“交渉のプロセス”によって成り立つものとしたのである。これはその後、制度論 (institutional logics) によりさらに発展させられている。

(3) エスノメソドロジー論

エスノメソドロジーは、ワトソンによると、「通常的な日常生活を送っている通常的な一般的人々が、現在社会の状況やあり方を当然のものと考えようになるのは何故かを明らかにし、そしてそれを立脚点とする立場のもの」である。これは、理論史的に言えば、交渉秩序論が結論的に着落した形態とみられるものであるが、もともとはシカゴ派の社会学理論がヨーロッパ的な現象学的な流れと合流し、さらにマックス・ウェーバー的な考え方からも影響を受けたものといわれる。

エスノメソドロジーは、ガーフィンケル (Garfinkel, H.) の提起したものとして知られているが、ワトソンはガーフィンケルには言及しないで、その嚆矢はビットナー (Bittner, 1965) にあるとしている。いずれにしろそれによると、通常の人々の社会現象についての考え方をみると、そこでは“客観的現実 (objective reality) にある社会”というものが前提になってはいない。その意味では客観的現実には存在しないものとなっている。すなわちそれは、現実にあるものではなくて、単にそれぞれの人の頭脳の中にあるだけのものであって、改めて考えると、そうしたものがあらしい、と観念されるだけのもの (conception) である。

ワトソンによると、こうした考え方にたつと「通常的な人々にとっては、例えば社会や組織は、自分の意識以外において客観的にあるものなどではなくて、単に頭脳の中にある常識的なもの (a common construct of ordinary people) をいうに過ぎないものである」と規定される。故に、個々の人の行為は、公的に組織的に決まっている規定に従ったというのではなくて、組織や社会の要件に合っていると自分で考えるところの、個人的に決めているもの (personal project)

に従って行っているだけのものと考えられる。

ワトソンのみるところ、こうしたエスノメソドロジ的な事態が起き、定着するのは、何よりも交渉によって秩序が決まることに由来する。つまり、こうしたもともとは非公式なものであった交渉の結果生まれる秩序が、少なくとも当事者の頭脳では、1つの社会的決まりとして形成され、思考を、従って行動を決するものとなる。これは、人間関係論で強調される非公式集団の結晶、つまり非公式的行動の結晶を示すものとも考えられる。

このことは、ワトソンによると、例えば新規従業員の採用面接などにおいて（当該職務の遂行力のいかによりも）“感じのいい人間”（acceptable behaviour）とか“洗練された（abrasive）態度”などが合格基準とされるところに現われている。そしてワトソンは、エスノメソドロジの研究は、これについて行われてきたこれまでの研究実績が示す以上に影響が大なるものである。というのは、こうした研究は「1970年代中葉以降に始まったものであるが、これによる伝統的社会学に対する批判には強いものがある。例えば社会、階級、組織といったものは、伝統的な社会学では、人間意識の外部において客観的に存在すると考えられてきたものであるが、こうした考え方は変化を強いられるものとなるからである」と締めくくっている。

以上3つのストランドは、ワトソンによると、大綱的には“心理志向方向”（more psychological-oriented）と総括されるものであるが、これに対し以下の3者は“より現代的”（more currently）と特徴づけられるものである。次にそれらを順次考察する。

V. ウェーバー的社会的行為・制度論ストランド

(1) マックス・ウェーバーについて

ウェーバーの所説は、ワトソンによると（以下本款はWatson, 2017, pp.54-68）、アメリカの社会学者たちのウェーバー解釈によって、多くの点で誤解（misunderstand）や誤認（misrepresent）がなされてきた。それはとりわけ、ウェーバー説との類似性をもってヨーロッパ的所説との一致性の根拠とせんとしたためであった。例えばウェーバーは、なかんずく近年台頭が著しい“非実在主義的構成主義”（non-realist constructionist）や“ポスト構造主義”（post-structuralist）によって“解釈主義”（interpretivist）とされているが、「ウェーバー説の土台をなす中核的概念はあくまでも現実（reality）であって、ウェーバー自身が“現実科学”（Wirklichkeitswissenschaft）とよんでいたものである」。

ただしその際ウェーバーは、（社会生活という）現実を、相い対抗する力や傾向の絶え間のない衝突、従って矛盾、葛藤の過程ととらえ、従ってそこでは絶えずパラドックスがおきるものと規定していた。例えばウェーバーの著『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』（Weber, 1905）では、プロテスタント的精神が、結局、資本主義の精神の助長に役立ち、もともとの宗教的精神を台無しにしてしまうものにあるというパラドックスが提示されている。

もっともここで強く注目されるべきことは、人間の観念（例えば宗教的精神）が物質的利害とともに進むものと提議されていることである。ワトソンによると、「ウェーバーは観念と物的利害との選択的親近性 (elective affinity) を提示している。……ウェーバーは、マルクスが歴史を動かす力として物的利害に力点を置いていたことを否定し、観念を一方的に重視すべきことを主張していたのでは全くない。ウェーバーは文化的もしくは主観的な (cultural or subjective) 側面が、社会の分析では等しく考慮されるべきことを主張していたのである」。

その場合ウェーバーは、少なくとも近代ヨーロッパでは、利潤獲得を究極的目的とする合理主義 (rationalism) が土台になってきたものととらえ、周知のようにそれは、ビューロクラシーによって最も合理的に達成されるものと考えた。しかしその場合、ウェーバーの本来の考え方でいえば、目的と手段とは一致せず、パラドックス的関係にある場合があるが、このことが他の(ウェーバーについて論じている)論者では理解されず、ビューロクラシーは非機能的 (dysfunction) であることをウェーバーは知らなかったと批判されてきた。

結論的にいえば、ワトソンによると、「ホーソン研究のほぼ20年以上も前に、産業社会学の古典的研究がなされているが、ウェーバーの所論は、實際上、その1つに数えられるものである」。つまりウェーバーの試みは、一言でいえば、「大規模産業が個人個人のパーソナリティやキャリアの形成、職業外の生活状態にどのような影響を与えているかと究明したものであるが、その際労働者たちの倫理的、社会的、文化的な背景や伝統および環境も考慮されるべきものとされていたのである」。

故にワトソンによると、「近年の産業社会学では、ウェーバー的な考え方全般 (a generally Weberian perspective) が適用され、産業問題の実に多くのものがウェーバー自身による研究の精神で遂行されている」と位置づけされるものである。その1つにゴールドソープらの『豊かな労働者たち』(Goldthorpe et al., 1968) がある。

ゴールドソープらの所論は、“人々が仕事をする動機” (orientation to work) とは何か、を改めて出発点とするものである。これは例えば、テイラー主義などでは“経済的ニーズ”，人間関係論では“社会的ニーズ”，マズロー説 (1954年段階) では“自己実現欲求”とされていたものである。ゴールドソープらは、これらすべてを否定し、それは作業者たちがその作業について第一に認める意味 (meaning) にあると主張したのである。

すなわちそれは、人間は、たとえ始めは金銭的所得の大なる仕事を選ぶとしても、いずれ自己のアイデンティティが発揮できる仕事を選び、それに定着することをいうものである。これは、ウェーバーのビューロクラシー論を補強するものという意義をもつが、このように展開されたウェーバー論が改めて結実したものが、ワトソンによると、“組織の制度理論”であり、“現実の社会的構成”の理論であった。

(2) 組織の制度理論と現実の社会的構成論

ワトソンによると、ウェーバーの合理主義追求の考え方は、究極的には、目的に対する手段の合理的選択を目指すものであって、それはビューロクラシー的に、つまり組織的に遂行されることをさしあたりの筋道とする。故に「組織は、ある意味において、現代社会の最も基礎的な文化的な特徴を表現しているもの、少なくともその1つと位置づけられる。そしてこのことが組織の制度理論において強調される」という関連にある。

この場合組織が1つの制度としてとらえられるのは、その能率(efficiency)や有効性(effectiveness)の故ではない。そうではなく、そこには文化的な価値があるが故と規定される。ワトソンによると、1980年代以降になると“新しい制度論”(new institutionalism)というものが生成しているが、それは重点が次のところにある。すなわち「当該組織の外部の文化において常識的に共通して理解されているものが、当該組織の内部において文化的に定着している度合いにおいて高いと判断されるものである」。つまり今や「組織とは、社会的に構成された現実(socially constructed reality)」と規定されるものになる。

“現実の社会的構成”は、記号論などで重要な概念とされているものである。ワトソンは、それは「人々が文化的交互作用を通じてこの世界に対して意味(meaning)を付与するプロセスをいうものであるが、しかしそれは、言語をベースにした文化的解釈(interpretation)と意味理解(sensemaking)の過程を通じて行われるところの、人々が知り合うこととコミュニケーションすることとによってのみ成り立つものである」と定義されるものとしている。

ただし“現実の社会的構成”とは、ワトソンによると、広義の範囲でとらえられたウェーバー説では、制度化の過程を通じて人々が自らをどのようなものとして解し、また、どのようなことを成しているかについての観念が、社会的な状況によって決められるまさにその時において、社会的状況を構成するものになることをいうものである。そして社会的制度は、「なんらかの社会において通例的なもの(normal)もしくは当然のもの(taken-for-granted)となっているところの、定例的に(regularly)生まれる意味・定め・活動および関係」と定義されるものとされている。

つまりワトソンによると、組織は制度そのものではない。しかし、組織も制度も(より上位の概念である)“制度化された社会”(institutionalised social world)の中にあるものである。われわれ人間が生き、働き、動くのはなんらかの組織の中においてであるが、組織そのものはいわば意識の中にあるだけのもので、現実として感知されるものではない。現実感知されるものは、考え方や行為の規制者として“制度化されたもの”であるが、それがいわゆる“構成されたもの”と現われるというのである。本稿筆者としては、これをみると、エスノメソドロギー論との基本的類似性を感じずにはいられない。

そして近年では、こうした制度論に関連して、その社会的政治的中立性のいかに問題となっている。その嚆矢となったものに例えばマイヤー(Meyer, J.) / ローワン(Rowan, B.)の説が

ある (Meyer and Rowan, 1977)。そこではいわゆる技術は多くの場合、社会的に中立なものと考えられているが、それは“合理性神話” (rational myth) でないかという批判が提起されている。つまり、「価値や利害との関係が曖昧ではないか」が問われているのである。

そこでワトソンは、こうした観点からすると、少なくとも今日では、“制度的論理” (institutional logics)、企業者・経営者についての“制度的な企業者性” (institutional entrepreneurs)、そして“制度的な労働” (institutional work) という概念の定立が課題になるとしている。これらは、ワトソンによると、以下のように定義される。

- ①制度的論理：「(例えば家族、市場、政策、宗教、行政のような [ワトソンによるカッコ]) 社会の重要制度と結び合った価値・規則・取り決め・実践結果等の集約的セットとしてあるもので、時の経過とともに社会的に作り上げられてゆくものであり、かつ、それを通して社会的組織や人間活動のパターンが形成され、そして意味あるものになるものである。
- ②制度的企業者：新しい制度的パターンを創設したり、現状のものを改革するために、現状の制度的状況から離れることができるのに十分な資源と関心を有する企業者をいう。
- ③制度的労働：制度的パターンを維持するか、混乱させるか、もしくは創造させるところの、社会的アクターたち (social actors) の努力をいう。ただしそれは個人的になされる時もあるれば、他の人と協同してなされる時もある。また大規模な介入 (large intervention) としてなされる時もあるれば、小規模な率先的なものとしてなされる時もある。さらに成功的な時もあるれば、不成功的な時もある。また、意図しない結果を生む時もある。

VI. マルクス主義的労働過程論ストランド

(1) 現在におけるマルクス主義理論の有効性

マルクス主義理論は、ワトソンによると総括的には、今日でも、現代の産業社会についてなんらかの体系的な意味で解明を試みた影響力の最も大きな思考の1つと位置づけられるものであり、現代社会学に及ぼした影響は、マックス・ウェーバーのそれに並ぶものであって、その意義はなかならず次の諸点にあると位置づけられる (以下本款はWatson, 2017, pp.68-76)。

第1に、(マルクスと同時代の) 多くのいわゆるアカデミックな社会学がコンセンサス志向的 (consensus-oriented) であったのに対し、マルクス主義はコンセンサスのありうることに批判的なものであった。第2に従って、当時の社会学が現状に対し無批判的で、悪くするとその正当化に努めるものであったのに対し、現状批判的であった。第3に、当時の社会学が社会的事象について、それを経済事情や政治事情から切り離して論じるものであったのに対し、それを一体でとらえようとしたものであった。第4に、要するに当時の社会学が社会を静的なものにとらえ、歴史を無視する傾向にあったのに対し、反対の立場のものであった。

産業社会学、すなわち人間労働のあり方の究明という観点からは特に次の点が注目される。

それは、マルクス主義理論において最も根本的な土台となっているものが、「人間は、労働 (labour) によってはじめて人間たること (humanity) を全面的に獲得する」という命題にあることである。ただしその場合、労働が行われる実際の状況は、時と所により多様で、「資本主義のもとでは、労働者たちは労働力を（生産手段所有者である）資本所有者に売ることを余儀なくされているものであって、資本所有者との関係は不平等なもの (unequal)」と規定される。

従ってワトソンにおいても、マルクス主義理論にたつ場合には、労働者の労働は搾取されたものとなり、労働者では疎外現象がおき、自己実現などは生まれないと認識されるものになる。しかもこれは、ワトソンによると、確かに直接的には主観的レベルのものであるが、しかし「基本的には (fundamentally) 客観的事実として認められなくてはならないもの」である。

もっともワトソンによると、マルクスの後期の文献をみると、資本主義の終末にはかなり時間がかかるものとされており、「21世紀の当初においても資本主義時代であることは、マルクスの考えていたところと合致する」。この場合資本主義がこのように長続きすることは、何よりも「ブルジョアジーとプロレタリアートの関係が一方的で搾取的なものであることに根拠がある」。しかしこれまでの歴史をみると、こうした体制打倒のためにプロレタリアートは一致団結して強力に運動をしてこなかったのに対し、ブルジョアジーは体制維持に成功してきた。故に、ある意味でマルクスの予言は当たっていたと、ワトソンは述べている。

ともあれ、いわゆる東欧社会主義体制が崩壊したからといって、マルクス主義理論が原理的有効性を失ったということにはならないというのが、ワトソンの基本的見解である。かれは「マルクスの、例えば階級や搾取、労働の二重過程、疎外といった基本的概念は、今日でも、例えば1960年代中葉以降の産業社会学的分析でも大いに有効なものである」と書いている。そしてその実際的な代表的論説としてブレイバーマン (Braverman, H.) の“労働過程論” (the labour process) を挙げている (Braverman, 1974)。

(2) 労働過程論

労働過程論は、ワトソンによると、さしあたり「資本主義的企業は、従業員たちの労働活動から剰余価値を引き出すために、資本所有者に代わって経営者 (manager) が仕事や諸活動など労働過程の管理をするもの」と提議されるものであるが、実際にはブレイバーマンが提起したものが出発点をなすと考えられている。

ブレイバーマンは、要するに、資本主義的企業の労働過程では利潤追求という資本の論理が土台的原理となるから作業のルーチン化 (routinising) や機械化 (mechanising) が進行し、一部上級労働者の熟練向上 (up-skilling) とともに、多くの一般労働者における部分労働担当による熟練低下 (deskilling) が起きると主張した。

ただしワトソンによると、その後においても以下のような展開がみられる。例えば、ブレイバーマン説に対しては、一方では往時の熟練労働者を賛美するところがあるとともに、他方で

は経営側の方策に対する労働者たちの防衛行為についての過小評価があるという批判などがある。例えばトムプソン (Thompson, P.) により、ブレイバーマンでは労働者階級の闘争行為などに言及されていないが、これはアメリカなどではこうした闘争が低調であることの反映かという問題提起がなされている (Thompson, 1987, S.22)。

また、トムプソンとスミス (Smith, C.) により、ブレイバーマン説をさらに発展させた労働過程論として“批判的唯物論的労働過程論” (critical materialist labour process theory) というものが2009年に提起されている (Thompson and Smith, 2009)。それは、マルクスやマックス・ウェーバーなどの古典的理論を改めて土台におくとともに、近年の労働事象である感情的 (emotional) 労働や美追求関連的 (aesthetic) 労働なども視野に入れたものである。

さらにブルデュ (Bourdieu, P.) のように、権力の問題に重点があるマルクス説、文化的カテゴリーと社会的構成との関連に中心点があるデュルケム説、および制度的構成に力点があるマックス・ウェーバー説の3者を総合した試みが必要であり、有用とする見解も提起されていると論じられている。

Ⅶ. ポスト構造主義論・ポストモダン論ストランド

(1) 概要

このストランドは、ワトソンの表題における表記によると (以下本款は Watson, 2017, pp.76-85), 正確には「ポスト構造主義論ストランドとポストモダン論」というものであるが、本文ではまず、ポスト構造主義的な考え方とポストモダンの考え方とは基本的に同一のものとされ、定義的には「ポスト構造主義的な考え方, すなわち (or) ポストモダンの考え方では, 現実 (reality) そのものは, あたかも1つのテキスト (text) のように諮意的なワンセットな記号 (a set of arbitrary signs) として, すなわち, そうした“記号以前に存在する現実” (a pre-existing reality) とは直接的には結びつかないものとして扱われる」ものと規定される。

そしてワトソンは, こうした考え方のもとでは「普遍的な人間性価値 (universal human values) は存在しないし, われわれに対しこの世界についての基礎的な考え方を与え, どのような行動をとるべきかの指針を与えるところの, 学問や宗教というような総合的な思考体系というものなども存在しない」ということになることを宣している。このようにこのストランドは実質的にポストモダンとよぶべきものとして扱われている。この場合ポストモダンは, 1984年リオタール (Lyotard, J.-F.) が「大きな物語の終焉の時代」 (Lyotard, 1984) とよんだものとされている。

ワトソンによると, ポストモダニズムは, その後, ほぼ20年間大きな影響力を持ち, 種々論争を生んだ後に, 一旦は主たる論題ではないものになったといわれるが, 2000年ごろにはフーコー (Michel Foucault) の説が盛んに取り上げられるようになった。そしてそれは「ポスト構造主義的労働過程論: フーコー: ディスコース: 人間主観性」 (post-structuralist labour process

thinking, Foucault, discourse and human subjectivity) という形で示すことができるほどのものであった。次にそれを考察する。

(2) ポスト構造主義的労働過程論：フーコー：ディスコース：人間主観性

この項の冒頭でワトソンは、「ポストモダンとポスト構造主義的見解ではともに人間は“主体的中心性がないもの” (decentre the subject) と規定されている。すなわち両者ともに、人間というものは1つの本質的かつ独自の個性 (personality) すなわち“自我” (self) があって、こうした独自の主体的な考え方にたつて行動するものとは、考えられていない。つまり人間は自主自立的な考え (an autonomous thinking) がないものととらえられているのである。例えばポスト構造主義では、それはディスコースによって決まると考えられている」と論じている。

ディスコースは、周知のように、フーコーにより提起されたものであるが、ワトソンによると次のように、すなわち「ディスコースは、人々が1つの特定の生活局面について会話したり書いたりしている場合の、従って当該生活領域について、それがどのようなものであるかについて理解したり、行為する場合の枠組みをなすところの、概念 (concepts), 会話内容 (statements), 言葉遣い (terms), 表現や振る舞い (expressions) などのセット」と定義されるものである。

そしてこれが人々の行動を律するものとされるから、人々の労働者や従業員としての行動もこれによって決まると考えられる。例えばある労働者について、あの人は忠実な人というディスコースがあると、当人でもそのことが改めて意識され、現実のものとなる。

この上にたつてワトソンは、ポスト構造主義とポストモダンをまとめて総括的に、そうした考え方の「最も重要な点は、ハッサード (Hassard, J.) / パーカー (Parker, M.) がすでに言明しているように (Hassard and Parker, 1993), この世界はわれわれの言語使用によって構成され、われわれは言語を通じてなされるディスコースの特定の形を通じてのみ、この世界を知るだけであるとされるところにある」とし、続いて「モダニズム (近代主義) が、言語を、実際にあるものにとってはあくまでも二次的なものとするのに対し、ポストモダニズムは、それを逆転し、言語をもって現実の本質 (the essentials) を示しているものととらえる。……言語は、行動を描写しただけのものではなくて、行動そのものと解されるものになる」と規定している。

こうしたことが、一般には“言語的ターン” (linguistic turn) あるいは“文化的 (cultural) ターン” と言われるものであるが、ワトソンによると、これは、認識をすべて偶然的なもの (contingent), 一時的なもの (temporary), 従って相対的なもの (relative) とみるものでもある。これに対しワトソンは、社会学は言語の重要性を認めるものではあるが、しかし、言語や会話以上のものはないというようなことを認めるものではない、と力説している。

ディスコースについていえば、それは確かに、これまでの社会学にはなかった視点を提示したものである。すなわちこれまでの社会学は、いわばマクロレベルの文化的社会的事象の研究

にほとんどすべての重点をおき、例えば日常的な生活や会話の状況などについては十分な注意を注ぐことがなかった。ディスコース論は、まさにこうした事柄に注目すべきことを主張するものであり、労働の場でもこうした視点が重視されるべきことを主張するものである。しかしワトソンとしては、「こうしたいわゆるディスコースもすべてが、結局は、客観的には、1つの政治的経済的脈絡の中で、つまり葛藤・競争・変化の中で起きるものである」ことが肝要ではないかと結んでいる。

VIII. あとがき—若干の補足的事項

以上においてワトソンが提示している産業労働の6つのとらえ方、ワトソンのいうストランドについて考察してきた。それについての本稿筆者の見解も折に触れて関説してきたが、最後に次の4点のみを補足的に述べておきたい。

第1点は、ワトソンのまとめによっても、現時点でみると、大綱的には、人間労働についていわば“客観的現実否定的な、人間主観立脚的な考え方”が大勢を占めつつあることである。これは本稿筆者のみるところ、何よりも記号論的な考え方の定着に由来するものである。それは、記号社会の進展、すなわち記号資本主義 (seimocapitalism) の発展、つまり、現実が記号として表わされ、それが記号の受け手において解釈されて認識される度合いが進展するとともに、記号化 (semiotization) により認識の非物質性 (immateriality) が進み、物事の記号化・観念化が広まり定着することをいうものである (Genosko, 2016, p.91ff.)。

すなわち、記号論の考え方によれば、事柄の事象は、“本質から離れたいわゆる現象”というレベルにおいて、記号化や言語化により、2度にわたり現象からの乖離が起きる。まず現象が(言語、振る舞い、衣裳等で示される)記号化される時に乖離が生まれ、そしてそうした記号を受け手がどのように解釈するかによってさらなる乖離が生じる。そしてそれが人間意識を構成する。

例えば経済現象では、今や単なる(現象としての)価格というレベルではなくて、記号論的に、あるいは本稿で既述のところに従っていえば、例えば“シンボリック交換価値”(symbolic exchange value)というレベルでとらえられたものになる。今日では、社会現象の考察でもこのレベルのものが当然のものとなっているのである(この点を含め、記号論については大橋, 2015~2019c参照)。

第2点は、公式 (formal) 集団と非公式 (informal) 集団とに分けることについて、ワトソンが、近年の研究ではこうした分化方法はとられない方向にあると提議していることである。ワトソンは、今日の主要な動向では、バーナード説の影響もあって、これまでの“公式集団と非公式集団とに分ける考え方”は弱まり、チーム性などの形における、経営全体を“単一の1つの強力な文化”(a single strong culture)としてとらえる傾向が強くなっていると指摘し、その上でし

かしワトソンとしては、なんらかの2面性 (dichotomy) は否定できないので、これは“オフィシアルな側面” (official aspect) と“非オフィシアルな (unofficial) 側面” とに分けるのが望ましいと提議している (Watson, 2017, pp.132-133)。

第3点は、本稿筆者としては、ワトソンの6つの現代産業労働のとらえ方すなわちストランドでは、ドイツに代表される経営参加・共同決定の行き方についての認識が欠けているようにみられることである。こうした参加の考え方そのものは、既述のようにワトソンも言及しているものであるが、ドイツ式の経営参加・共同決定について、少なくともストランドとしては特段に論究されていない。確かに“雇用者 (employer) と労働組合 (union) とのパートナーシップの問題”は論じられているが (Watson, 2017, pp.360-361)、しかし例えばウェッブ夫妻の産業民主主義論 (Webb and Webb, 1897) には特段の言及はないし、ドイツにおける経営協議会 (Betriebsrat) と労働組合 (Gewerkschaft) との労働者代表の2面性、その基礎にある産業労働の2面的把握についての考察は見られない。本稿筆者としては、これを追究してゆけば、少なくともドイツで盛んであった経済民主主義の思想に行き当たるはずのものであると思料される。

第4点は、マズローの欲求階層説が1970年に8段階になっている点であるが、これは次のような8段階をいうものである。“自己実現欲求”は最高次の欲求ではなくなっている。下記は低階層からのものである (ただしMcLead, r.2020による)。

- ⑧生物的・生理的欲求 (biological & physiological),
- ⑦安全 (safety) の欲求,
- ⑥愛と所属 (love & belongingness) の欲求,
- ⑤尊厳 (esteem) の欲求,
- ④認識的 (cognitive) 欲求,
- ③美的なもの (aesthetic) の欲求,
- ②自己実現 (self-actualization) の欲求,
- ①超越的 (transcendence) 欲求。(超越的欲求とは、他人の自己実現を援助することなどをいう)。

【参考文献】

- Barnard, C. I. (1938), *The functions of the executive*, Harvard University Press. (山本安次郎／田杉競／飯野春樹訳『経営者の役割』ダイヤモンド社)
- Bittner, E. (1965), The concept of organization, *Social Research*, vol.32, pp.239-255.
- Braverman (1974), *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, New York: Monthly Review Press. (富沢賢治訳『労働と独占資本：20世紀における労働の過程』岩波書店)
- Durkheim, É. (1893), *De la division du travail social: étude sur l'organisation des sociétés supérieures*. (田原音和訳『社会分業論』筑摩書房)
- (1895), *Les règles de la méthode sociologiques*. (菊谷和弘訳『社会学的方法の基準』講談社)
- Genosko, G. (2016), *Critical semiotics: Theory, from information to affect*, London: Bloomsbury.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1968), *The affluent worker: Industrial attitudes and*

- behaviour*, Cambridge University Press.
- Hassard, J. and Parker, M. (eds.) (1993), *Postmodernism and organizations*, London: Sage.
- Herzberg, F. (1966), *Work and nature of man*, Cleveland: World Publishing Company. (北野利信訳『仕事と人間性：動機づけ・衛生理論の新展開』東洋経済新報社)
- Hughes, E. C. (1937), Institutional office and the person, *American Journal of Sociology*, vol.43, pp.404-413.
- Liotard, J.-F.(1984), *The postmodern condition*, Manchester University Press.(小林康夫訳『ポスト・モダンの条件—知・社会・言語ゲーム』水声社)
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and personality*. (小口忠彦監訳『人間性の心理学』産業能率大学出版部)
- Mayo, E. (1933), *The human problems of an industrial civilization*, New York: Macmillan. (藤田敬三／名和統一訳『アメリカ文明と労働』大阪商科大学経済研究会)
- McGregor, D. C. (1960), *The human side of enterprise*, New York: McGraw-Hill. (高橋達男訳『企業の人間的側面』産業能率短大出版部)
- McLead, S. (r.2020), Maslow's hierarchy of needs, retrieved April 10, 2020, from : www.simplypsychology.org/maslow.html
- Mead, G. H.(1962), *Mind, self and society*, University of Chicago Press.
- Meyer, J. and Rowan,B.(1977), Institutionalised Organizations: formal structure and myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, vol.83, pp.340-363.
- Straus, A. (1978), *Negotiations*, New York: Wiley.
- Thompson, P.(1987), Die 》Labour-process 《 -Debatte in Großbritannien und den USA, in: Hildebrandt,E. und Seltz, R.(Hrsg.), *Managementstrategien und Kontrolle : Eine Einführung in die Labour Process Debatte*, Berlin: Sigma, S. 13-25.
- Thompson, P. and Smith,C.(2009), Labour power and labour process: contesting the marginality of sociology of work, *Sociology*, vol.43, pp.913-930.
- Watson, T.(2017), *Sociology, work and organization*, 7th ed. London: Routledge.
- Webb, S. and Webb,B.(1897), *Industrial democracy*. (高野岩三郎監訳『産業民主制論』同人社)
- Weber, M. (1904-1905), *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. (梶山力／大塚久雄訳『プロテスタントの倫理と資本主義の精神』岩波文庫)
- 大橋昭一(2015)「経済理論における記号論的展開過程—構造主義的(伝統的)な記号論を中心に」『和歌山大学・経済理論』381号, 83-102頁
- (2018)「組織記号論と批判的記号論—最近における記号論拡大の2つの方向」『関西大学・商学論集』62巻4号, 157-185頁
- (2019a)「最近における記号論拡張の進展過程—ツーリズム記号論基本原理研究の序章」『和歌山大学・観光学』21号, 15-25頁
- (2019b)「ボードリヤールの批判的記号論をめぐる近年の諸論調—現代批判的記号論研究の一章」『和歌山大学・経済理論』396号, 83-102頁
- (2019c)「フェミニズム記号論の最近の諸論調—特徴的な試みを中心に」『和歌山大学・経済理論』397/398合併号, 31-54頁