

ボランティア・アソシエーション再考のために

——官僚制概念との関連で——

仁平 典宏

近年、NPOなどのボランティア・アソシエーションに対する関心が高まっているが、その正当性の独自の根拠は、統治機構としての官僚制に対するアンチテーゼというものである。本稿では、ウェーバーの官僚制論からその根拠が導かれる過程を分析し、その統合主義的な前提がもたらす組織論上の問題点を指摘する。そしてその回避のために、メルッチの議論を導入し事例の分析を行った上で、「目的」・「機能」を評価の軸に据えたより中立的な「ボランティア・アソシエーション」概念を設定していくことを目指す。

1 はじめに

近年、高齢化社会の進行や新自由主義政策に伴う公共サービスの縮小などを背景に、ボランティア活動等の社会参加活動や、それらに組織的基盤を保証するNPO等の市民組織に関する議論が盛んである。その重要な論点の一つは、社会構想上の位置づけをめぐる論点、つまりそれらが既存のシステムに対する変革の担い手となりうるのかという問いを巡るものである。ここで詳述は避けるが確認しておきたいのは、それらの議論の多くでは、その「変革」の評価が、活動の担い手である「市民」が国家や市場からどこまで自律的でありうるかという点に帰されている（坂本 [1997]；齊藤 [1998]；中野 [1999]など）ということである。他方、そのような「市民」が構成する組織（以下、これを「ボランティア・アソシエーション」とし「VA」と略記する）自体に「変革」の独自の根拠を求めようとする議論が、

十分に検討の俎上に上げられることはなかった。それは、組織をめぐる議論も基本的に「市民」の自律性という論点に還元されるところが大きかったためである。つまり、それらは「市民」が自発的に組織するものであり、その正当性の根拠は構成員たる「市民」に帰されている。

しかし、言うまでもなく組織は個人とは別の位相を持つ。つまり組織は、協働の体系としてであれ、あるいは支配・管理の体系としてであれ、社会的関係という位相を含み、個々の構成員には還元しきれない⁽¹⁾。よって「変革の根拠」について評価する上で、組織固有の位相にも着目することは重要であろう。実際、市民活動の組織に対しても、「組織目標」や構成員の性格への評価とは別に、成員の関係の形態や定常化された組織内社会的関係としての組織構造の理念型に対する言及や定式化が数多くなされている。ネットワーク型、脱中心的、分権的、流動的…これらは相互に矛盾する側面も含みながら「人間疎外的」な官僚制組織の反対物とし

て定式化される点では共通しており、「VA」の理念型的な特徴として挙げられるものである。ここで注目したいのは、このような「非-官僚制」的というべき組織構造は、「目標」に対する機能という観点から支持されているだけでなく、それ自体社会変革主体の根拠と見なされてきたということである。次節で詳しく見るが、この文脈で「官僚制」というとき、組織形態としての概念のみならず、支配的な社会編成原理としての官僚制をも射程に収めて論じられている。本稿では、両者を含めた「官僚制」を指示するとき「官僚制」と表記するが、上記の「非-官僚制」的な組織構造はそれ自体「官僚制」への対抗原理であるという含意が込められている。しかし、このような理論的要請を受けた「非-官僚制」的組織構造は、その組織的な特質から「組織維持」及び「組織目標」の達成という点において困難な問題を抱え込んでいると考えられる。

本稿では、「官僚制」への対抗原理という前提を踏まえない形で「VA」を捉えることによって、この問題にどのような視座を与えることができるか検討していくことを主な課題とする⁽²⁾。そのために、まず、「官僚制/V A」という図式がどのような前提のもとに成立しているかをウェーバーの理論の受容のされ方を通して検討し(2節)、その前提の上に構築された「非-官僚制」的組織構造に関する議論のねらい及び問題点を検討する(3節)。次にメルッチを導きの糸としながら「VA」概念を成立させている前提の妥当性への疑問と、その前提を踏まえない形で「VA」を捉えるための検討すべき論点が示される(4節)。それをもとに、事例分析を通して「非-官僚制」的組織構造の再検討が行われ(5節、6節)、以上を踏まえた上で「VA」の捉え方に関する提言が行われる(7節)。

2 〈ボランティア・アソシエーション〉の成立地平

本稿では、「ボランティア・アソシエーション」(「VA」)を市民活動のための組織を示すものとして捉える。ここで、市民活動とは、ボランティア活動から行政への異議申し立て運動まで幅広く含まれるが、これは最近の議論において、肯定的であれ否定的であれ「市民」という概念を媒介にそれらを同質的な水準で捉えるものが多くみられることに対応したためである。その共通の要素としては、設立・運営主体及び構成員が「市民」であること、参加は自発的で、合意によって決定がなされていくことである。本稿では価値的には中立的なこのような条件を備えた組織が、公共的で普遍的な価値に開かれた「目標」を持ち、「社会変革」の主体として概念化される場合、区別のためにそれを〈ボランティア・アソシエーション〉(「VA」)と表記したい。ここで当然「市民」「自発的」「公共的で普遍的な価値」等の定義が問われるわけだが、論者によって内容も異なっており、とりあえず積極的な規定は避ける。

さて、前述したようにこのような〈VA〉に関する議論においては、組織構造に言及がのほることが多い。例えば、高田([1986:61-62])は、市民の活動体である「ネットワーク」を、「既存の制度、企業の連合、国家」など「体制」なものとしての「組織」と対峙させており、組織形態上の差異と主体の差異が関連付けられている。また、朴([1996:64])は新しい社会運動やボランティア活動などに見られる組織的特徴を「ヘテラルキー(水平分化)構造」として「組織におけるポストモダン」と呼んでいるが、これも「モダン」の「官僚制」的「ヒエラルキ

一型組織」の「反抗ないし否定の論理」として定式化されている。これらの議論には次の二つの特徴が指摘される。第一に、それは単なる外面的な特徴や「目標」に対する機能という点だけではなく「社会変革性」と不可分なものとして捉えられ、特に社会変革主体の根拠という論点において強く主張されているということ。第二に、既存の社会を象徴するとされた理念上の反対物は、階層的・官僚制的な組織と規定されていることである。

それでは、なぜ〈VA〉を巡る議論においては、官僚制組織の反対物として定式化された組織構造を持つことが前提とされるのだろうか。その問いを解くことはこのような〈VA〉がどのような根拠の上に構成されたか知ることにもつながると考えられる。そこでまず、官僚制理論を確立したウェーバーの官僚制論とその受容のされ方について簡単に整理したい。

ウェーバーによると、近代官僚制（以下、単に官僚制と記）は、合法的支配の一類型にして技術的に見てその最も純粋な型とされ（Weber [1956=1960:34]）、組織化された形態を伴う（Weber [1956=1960:29]）。この技術合理的な官僚制という概念は、主に組織論の文脈で受容されてきた。つまり抽象的一般的な規則に基づく職務の遂行、機能的な専門分化、没人格的な人間関係、権限ヒエラルキーの明確化—単一支配制—とそれに基づく機能的、限定的な命令服従関係、職務遂行者と職務遂行手段の分離、文書主義などに特徴づけられる官僚制組織が(3)、近代組織の一つの理念型とされた。周知のように、この後官僚制組織の技術合理性への疑問や近代組織を目的合理的な組織として定式化すること自体への批判等が蓄積され(4)、組織論の文脈では、ウェーバーの官僚制組織論は既に乗越えられたというイメージが現在では一般的

であろう。

しかし一方で、官僚制概念は、近代社会の認識という文脈において重要な位置を占め続けてきた。次のようなウェーバーの官僚制像に注目しよう。官僚制は、近代国家における支配的機構として顕著にあらわれるが、同時に資本主義的経営内や「階層的に組織された多数の管理幹部を持つあらゆる目的団体や社団」の支配関係も「同一の性格」を持つとされる（Weber [1956=1960:34]）。この中で成員は「休みなく動き続ける機構の中の、専門化された任務を委ねられた個々の一環」として、その機構が指示する「本質的に拘束された進路」に向けて「全物質的・観念的生存を挙げて」活動づけられ、しかもその装置から脱することはできない（Weber [1956=1960:115]）。さらに、この官僚制はその徹底した技術的合理性ゆえに永続的な性格を持ち、ごく一部の存在（資本主義的な企業者）を除く全ての大規模団体にいる者は、官僚制の支配に不可抗的に屈服すると予言される（Weber [1956=1970:29]）。これがウェーバーの言う、我々は官僚制化した巨大組織の中でしか生活の糧を得られず、また私企業、諸団体なども含めた様々な分野の官僚制が単一の国家官僚制機構として融合しつつあり、個人は其中で疎外されるといういわゆる「全般的官僚制化」のテーゼ(5)である。これは管理社会論と結びつく形で強い説得力を保ちつづけ（矢澤 [1981:27-54]）、有力な近代社会像として20世紀を通して社会の自己理解に重要な役割を果たしてきたのである（Giddens [1990=1993:171-172]）。このように個別の組織においても人間疎外的に働く官僚制支配の原理が、あらゆる社会領域に遍く進展することで個人が抑圧・疎外されるという社会認識の含意を含んだ官僚制概念の用法を、単なる組織論における用法と区別するために

〈官僚制〉と表記する。

〈VA〉という概念は、このような水準の〈官僚制〉に対置されている。例えば、代表的な自発的市民活動の組織の理論を構築した佐藤 ([1982→1994]) も、「ヴォランタリー・アソシエーションは、・・・個人の自由と自律性に立脚し、国家や経済システムの官僚制原理に対峙し、そのあり方を制御し変革するための運動体として現れる」(佐藤 [1982→1994 : 24]) としている(6)。しかし、そもそもなぜ、「合意による決定」と「自発的な参加」以外の定義を持たない「VA」が「変革するための運動体」として、〈官僚制〉に対峙すると想定されるのだろうか。そこにある前提は何だろうか。私見ではこの点は決して自明ではない。

確かに「VA」v.s.「官僚制」という図式は、「組織社会学における対抗図式のプロトタイプ」(沢田 [1997 : 3]) とされてきた。しかし、その際に想定されていたのは、両者が意思決定の形態において、「成員の合意」v.s.「単一支配」という対立関係にあるという図式である。この図式からは、〈VA〉論がなぜ「VA」を〈官僚制〉に対する変革主体と措定してきたのかは明らかにならない。この理由を探るためには、「合意」と並んで「VA」概念のもう一つの重要な要素とされる「自発的参加」という成員性の要件に関する定義を経由して考える必要があるだろう。まず確認したいのは、「自発的参加」という点から捉えたとき、「VA」は官僚制組織と概念上直接対峙しないという点である。例えばウェーバーによると、「VA」にあたるVerein(自発的に加入したメンバーにのみ秩序が効力をもつ協定からなる結社)の概念上の対抗物はAnstalt(個人の意志に関係なく秩序が出生や居住など一定の基準で強制される強制的団体)であるが(7)、個別の官僚制組織はAnstaltとはいえない。なぜなら官

僚制組織においてメンバーの加入は、契約によって(Weber [1956=1970 : 20])、つまり形式上にして個人の「自由意思」において(Weber [1956=1960 : 34])行われるとされ、その意味で十分にAnstaltの要件を満たしていないからである。

しかし先ほど見たような全般的官僚制化テーゼに沿って、社会の主たる組織全てが官僚制的支配を有するとしたら、我々は個別の組織に対して参加/離脱の自由を持つとしても、官僚制という支配形態自体からは逃れることはできない。つまり〈官僚制〉は近代社会の成員を含みこむという意味で“Anstalt”的だと言え(8)、そしてこの“Anstalt”としての〈官僚制〉から逃れるために、別の秩序形態を持つ組織がその外部に必要だというロジックも成立する。また逆に言えば、少なくとも運動論の文脈では、以上のような水準で「官僚制」を捉えない限り、「VA」とは対置できないと考える。

以上のような考察を通して初めて、〈官僚制〉に対し、その「変革」主体として〈VA〉が対峙させられていた根拠が理解できる。また同様に、初めて〈VA〉論が「非-官僚制」的な組織構造を必要としていた背景も明確になる。なぜなら以上のような前提を置く限り、「組織目標」として「社会変革」を掲げている組織でも、官僚制的な組織構造を持った場合、個を疎外する〈官僚制〉の一端を担うことに定義上なってしまうからである。だからこそ「非-官僚制」的構造を持つということは、それ自体〈官僚制〉の、そして、その最も顕著な存在とされる「国家行政」への対抗を意味するとされるのである。例えば、佐藤は、変革志向を持ったVAも、組織構造が官僚制的組織に近づくほど行政補完的になるとする変容論を展開しているが(佐藤 [1982→1994 : 128図Ⅲ ; 132-138])、そこには以上

のような理論的背景があると考えられる。また、佐藤と同時期、リップナック&スタンプスは「ネットワークング」という市民活動組織に関する理論を立ち上げ、現在に至るまで非常に大きなインパクトを与えているが、これは、「今日われわれの生活をすみからすみまで規制している中央集権官僚体制」への「強烈なアンチテーゼ」として (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 27]) そして「十全に人間であるための手段」として意味づけられている (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 254])。そしてヒエラルキーの否定、境界や一義的な帰属の否定、部分の自律性の重視、全体と部分や個人の等価性などがその組織的特徴としてあげられ、自覚的に官僚制組織の反対物という形で定式化されている (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 271-300])。

このように、〈VA〉は、〈官僚制〉という組織外部に対する「社会変革」という観点から捉えられていたため、内部に「非-官僚制」的で民主的な組織構造を維持していなくてはならないものとして概念化された理念型だったと思われる。

3 「非-官僚制」的組織構造の検討

本節では、〈官僚制〉の反対物という形で定式化された〈VA〉概念の射程について探っていく。その手がかりとして、〈VA〉の重要な要素とされている「非-官僚制」的な組織構造の組織論的な問題点を検討し、それを通して〈VA〉概念を成立させている前提条件への検討のための糸口としたい。

はじめに「非-官僚制」的という形で定式化された組織構造についていくつかの位相に整理してみたい⁽⁹⁾。まず最も中心的な命題となるのは階層性の否定であり、これにかえて意思決

定や権力行使における成員間の平等性、水平性が志向される。これもさらに概念上区分できる。まず、分権的 (佐藤 [1982→1994 : 147]; Lipnack & Stamps [1982=1984 : 281-282])、多頭的 (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 285-286]) などの意思決定における単一支配制の否定という射程を持つものと⁽¹⁰⁾、全ての成員の平等な意思決定権の所有 (佐藤 [1982→1994 : 146]) というメンバー間の階層関係自体の否定という射程を持つものがある。

次に明確な職務分化とそれへの成員の固定への否定として、流動的な役割関係や帰属 (佐藤 [1982→1994 : 147]; Lipnack & Stamps [1982=1984 : 285-287]) があげられる。

さらに組織内外の不明確性を強調するものとして「組織境界の不明瞭性」という特徴もよくあげられる。実際にここで言われているのは、成員の高い流動性と緩やかな参加条件 (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 289-290]; 朴 [1996 : 74]) という境界の存在を前提としたものなのだが、確認しておきたいのは、「やりたい時に参加し、やりたくない時にはいつでも抜けることができる」 (朴 [1996 : 74]) という成員の高い流動性が、成員の自律性を保証したものとされていることである。

これらは全て、組織に対して成員の自律性を確保しようとする方向性であるが、これは一貫して高い強度で求められ、それは「一人をとるか多数をとるかを選択などはしない」「個人の価値と集団の価値は同等のものである」 (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 293]) 等という理念的な言明に認められるとおりである。

以上を「非-官僚制」的組織構造の諸特徴と考えた上で、これらの組織論的な含意を考えたい。まず次の二つの疑問が生じる。第一に、これらの条件を備えた組織が「社会変革」を含む

個別の「目標」達成やその前提となる「組織維持」の上で有効性を持ちうるのだろうか。例えば、高い流動性は組織のアイデンティティの喪失を通じた存続の危機、及びそれを通じた「組織目標」への動員の失敗をもたらさないだろうか。また、集権性を排した上でどのように特定の「目標」に諸活動を調整しうるのだろうか。第二に、組織の中で個の自律性はどこまで保証可能なのかということである。例えば、直接民主的な意思決定プロセスをとったとしても、多様な意見のある中で組織として単一の決定が要請されている時、自分の望まない決定への従属という形で個の自律性が侵される可能性は内在する。このように「非-官僚制」的組織構造は、「個の自律性の保証」と「組織目標の達成・組織維持」という点でアポリアを抱えているのである。

〈VA〉についての論じてきた論者も、このアポリアが存在する危険性については気づいていた。だが、彼らはこのアポリアに対してある独特な解を与えることで、このアポリアが解決可能であると前提していたように思われる。それは結論から言えば、「価値観や関心、目標、目的の共有」(Lipnack & Stamps [1982=1984 : 290]) という解答である。第一の点については、価値観や「目標」の共有によって、境界枠がなくても存続するし、中心がなくても各部分の自律的な活動とその連結によって「目標」を達成するとされる。第二の点についても同様である。つまり意思決定過程への参加によって「メンバーは組織の理念と「目標」とに対して道徳的一体化を共有し、内面化したコミットメントを発展させ、相互に強い統一感をいづく」(佐藤 [1982→1994 : 149-150]) ため、個人と組織の葛藤は回避される。内部の葛藤を認める場合でも、より本質的な点で「共通の価値観やビジョンをもっ

ているため、ネットワークの中で協力」(Lipnack & Stamps [1982=1984 : 284]) できるとされる。

つまり、個の自律性の維持と「組織目標」の達成の間に生じる諸アポリアを、価値観の共有という前提を導入することで〈VA〉論は解決が図られているのである。これは一般の組織においては設定困難な前提だが、組織目的や価値を共有した上での自発的な参加という組織の定義から相対的な説得力を調達している。こうした価値の共有を前提にすることで、階層性の否定、流動的な役割関係や帰属といった点での個の自律性と、「組織目標」達成との間に生じるアポリアを解決できると見なしていた。

しかしそれだけでは、もうひとつの特徴である成員の高い流動性と緩やかな参加条件という形での個の自律性と、「組織目標」達成との間に生じるアポリアは解決できない。なぜなら一般に、成員の流動性が高い場合、つまり成員の離脱率及び外部者の参入率が高く、メンバーになるための条件も緩やかな場合は、組織のアイデンティティは曖昧となり、「組織目標」の共有及びそれへの動員も困難になると考えられるからである。この点に関しては、〈VA〉論者たちは、次のように述べている。リップナック&スタンプスは、諸組織は、対象とする領域やレベルの違いを超えて、「人間の価値」などの共通のメタレベルの価値観を介して、個別のネットワーク型組織が連携して既存の官僚制的な社会に対抗しうる「メタ・ネットワーク」を形成できるとしている (Lipnack & Stamps [1982=1984 : 276-280])。また佐藤も「多種多様な」VAがあると認めながらも「いずれにしても」権力からの自律という志向を持つとしているが(佐藤 [1982→1994 : 42])、これも彼が〈VA〉の共通の本質とする「ヴォランティアズム」を「人間性の志向」「『自由と平等』理念への志向」(佐藤

[1982→1994:75]) という形で内容を与えていることと関係している。つまり、単なる個別の価値の共有によるアドホックな結合ではなく、その背後に結合を保証する共有の価値の存在を見ている。これが成員の高い流動性を保ちつつ「組織維持」を可能とする前提ともなっていると考えられる。なぜなら、その新規参入する成員もメタ的な価値を共有していると想定することで、組織のアイデンティティの変化は一定範囲内にとどまると考えることが可能になるからである。この高度な仮定は、前節で見たように〈官僚制〉が人間性抑圧の装置としてある種普遍的な水準で捉えられることによって、その否定形である非〈官僚制〉＝〈VA〉という概念もまた、各論者がそれぞれの立場から「人間性抑圧」の対抗物として措定した「民主的」「人間的」などの諸価値につながるものとして、普遍的、統合主義的な水準で捉えられたことに起因していると考えられる。

4 「ボランティア・アソシエーション」という視角

さて、これまで見てきた〈VA〉は理念型であり、経験的な議論とは別の位相を持つが、まずここで検討したいのはこの理念型的前提についてである。ここで議論の指針を得るために、社会運動の分析的概念への転換を主張するメルッチ (Melucci [1989=1997]) の議論を参照したい。メルッチは、マルクス主義的な運動論に代表されるような統合主義的で本質主義的な社会運動概念を、その前提となる、単一の基準から社会を一般的に記述することの誤りをもって批判している (Melucci [1989=1997:235-308])。これまで見てきた〈VA〉をめぐる議論は、「資本主義社会」に代わって「官僚制的社会」を置くとい

う意味で単一的な社会記述を前提にしていたといえる。このような認識の妥当性に対しては、現代社会における組織形態の観察等を通して否定的な評価を下す論者もいるが (例えば、Giddens [1989→1997=1992→1998:346-356])、本稿では、そのような社会認識の問題までは踏み込まない。

ここではあくまで組織論的な観点から考えていきたい。まず、〈VA〉論において最も問題となるのは「メタ価値の共有」を前提することは可能なのかということである。前節で見たように、それは〈VA〉が〈官僚制〉の対抗物として定式化されることによって導き出されてきたものである。だが、実際の社会においては、人々の間に予定調和的な「メタ価値の共有」がなされていると前提することは難しい。彼らのような統合主義的な観点では、現実を捉える上では多々問題を孕んでいるのではないだろうか。

そのため本稿では、「メタ価値の共有」という、アポリアに解決可能性を与えるものとして導入された前提を共有しないことにしよう。この前提を放棄すれば、実際に存在する「非-官僚制」的組織構造を有した「VA」には、個の自律性と「組織目標」の達成というアポリアが残されることになる。まずは、〈VA〉論に関する議論のように「メタ価値の共有」による予定調和的な観点をとらず、このアポリアがいかにして解決されうるのかを実践的に問うていく必要があるのではないか。その際の手がかりとして、次の三つの論点を提示したい。

第一に、組織構造を「組織目標」⁽¹¹⁾に依じて目的合理的に捉えることである。つまり、〈官僚制〉という前提下では、「非-官僚制」的な組織構造を持つことは不可欠であり、また「変革」のための重要な根拠でもあった。しか

しその前提を踏まえないことによって、「変革」などの「組織目標」のレベルと組織構造のレベルの間に理論内在的な強固な連関はなくなり、相互に独立なものとして捉えることが可能になるであろう。そして、このように両者の繋がりを一度切り離すことで、組織構造を個別の「組織目標」に応じて評価していくという視座が開けてくると考えられる。

第二に、「価値」及び「メタ価値」の「共有」という前提を放棄し、「価値」の問題を別の形で把握することである。この点を考える上で、再び統合主義的前提なき後の運動論を展開するメルッチを参照すると、彼は自己及び行為の目標・手段・環境に関する共有された定義として「集合的アイデンティティ」という概念を用いている。これは、相互作用による形成プロセスという観点から捉えられるべきもので、継続的な投資を必要とするが、重要なことは決してその成立を前提にできないという点である(Melucci [1989=1997: 29-31])。従来の〈官僚制/VA〉の世界観によって特権的に「共有」を保証されていた「価値観」も、以上の観点から行為に関する一定義と捉えられることによって、個の自律性の確保と「組織目標」への動員の同時達成のための前提という位置を失い、それ自体相互行為の過程の中で、「共有」に成功/失敗しつつ展開していくものという観点から捉えられるようになる。このような観点から、「組織目標」への動員の問題はどのように捉えなおせるだろうか。

第三に、これまで「非-官僚制」的という形で規定されていた組織構造が持つ様々な特徴の「機能」を個別に捉えることである。ここで、「非-官僚制」的な組織構造の諸特徴とは、第3節で見たような官僚制的組織の反対物として定式化されている諸特徴である。実際にはそれは、

官僚制組織のごく限られた特徴に対する反対物でしかなかったり、また必ずしも官僚制組織の特徴の反対物に限られないものもある。それでもこれらの諸特徴は、官僚制組織のアンチテーゼであるという認識に基づくことで、個の自律性を疎外しない組織構造という観点から統合的に捉えられ評価されていた。しかし〈官僚制/VA〉の前提を外すことで、それぞれ個別の「機能」を再検討していく視点を得ることができる。ここで「機能」といった時、どのような観点から見た「機能」か特定しなくてはならないが、本稿では、第二の論点であげた集合的アイデンティティの構成という観点からこれらの「機能」を捉え、組織構造を相互行為のパターンを通して、集合的アイデンティティのあり方に影響を与えるものとして位置づけたい(12)。

これらの三つの論点について検討を深めていくために、以下では事例の分析を通して考えていきたい。

5 事例の検討

ここで取り上げる事例は、「ボランティアステーション・なにわ」(仮名。以下「VSなにわ」と表記)という1965年設立のボランティア活動支援・推進のための大阪市にある民間の団体である(13)。会員は10名以下の有給のスタッフと、500名~1000名の年会費を払ってメンバーシップを取得した会員によって構成されている。本稿では、設立から1970年代にかけての変化に着目するが、この時期は、厚生省や文部省を始めとする省庁レベルでのボランティア活動の施策が開始され、それまで独自にボランティア活動を行ってきた「VA」との間で、活動の定義等をめぐるコンフリクトが生じた時期でもあることにも注意しておきたい(14)。この「VSなにわ」

では、1971年に組織構造の変化がおき、それに伴って集合的アイデンティティのあり方にも変化が見られた。以下、組織構造上の変化、集合的アイデンティティのあり方の変化という順で、その過程を追っていきたい。なお方法としては、ヒアリングの他、機関紙の分析、事業報告書、二十年史、各種発行文書、パンフレットなどを用いた。ヒアリングは、職員4名（うち2名が現職員）、VSなにわ会員&グループにおけるボランティア9名を対象にそれぞれ1.5～2時間ずつ行った。この事例を使って、前節での3つの問題点について考えていきたい。

はじめに、組織構造上の特徴及びその変化について概観する。「VSなにわ」の一般会員は、すでに社会福祉施設での無償のサービス提供活動を行っていた20あまりのグループのメンバーによって主に構成されていた。しかし、事業計画や組織編成等の方針を実質的に決定するのは、そのような一般会員ではなく一部の中心的メンバーに委ねられており、集権的な組織構造をもった組織としてスタートした。このような組織構造のもとで、各成員やグループが「VSなにわ」と接触する際、事務局がそのアクセスポイントとして大きな役割を果たしていた。つまりコミュニケーションのパターンとしても、中核メンバーを中心とした一極的な形態がとられていた。

この構造は、1971年に大きく変化し、会の方針決定や事業の計画・運営が一般会員の手に実質的に大きく委ねられるようになる。さらに各事業ごとに設けられた一般会員からなる「チーム」等に大きな裁量権が与えられるようになり、それらに携わる一般会員の数は年ごとに増加していく⁽¹⁵⁾。また、会員たちが独立してグループを結成して事業を起し、「VSなにわ」から援助を受けつつ連携をとっていくケースがいく

つも見られるようになるが、これは各グループの自律性の高まりをあらわしている。その例として、「VSなにわ」に関わっていた障害者とボランティアが中心となり、大阪市に対し新設全駅にエレベーターの設置を求めた障害者生活権拡大運動である「地下鉄エレベーター設置運動」をあげておこう。またこれらに加えて、成員の流動性も高く、毎年会員の1～3割が入れ替わっていたことも指摘しておきたい。以上より、成員の決定過程への参加の保証、分権化、各部分の自律的活動の拡大、高い流動性という面において、組織構造における「非-官僚制」化が進んだといえるだろう。もちろん依然事務局などの中核の役割は大きかったが、以上の変化は、中核を介さないグループ間のコミュニケーションで「VSなにわ」としての企画の計画・実行ができる部分の拡大を意味している。つまりコミュニケーションのパターンとしても、より分散的な形態をとるようになったと考えられる。

続いて、以上の組織的变化にもなう集合的アイデンティティについての変化について見ていきたい。始めに本事例では、集合的アイデンティティに、二つの異なった側面を見出すことができたのであらかじめそれを概念的に分けておく⁽¹⁶⁾。第一に、「ボランティア活動」に関する定義であり、これは組織における主要な活動に関する定義であるため、自己定義や組織に関する定義とも密接に関わる集合的アイデンティティの主要な構成要素である。第二に、組織への所属意識に関わるもので、自分を「VSなにわ」の成員としてどのように定義しているかというものである。

まず1971年までの集権的・一極集中的な組織構造下において、「ボランティア活動」の定義は中核メンバーによって規定されていた部分が大きかった。これは以下のプロセスによる。

「VSなにわ」の設立当時「ボランティア活動」という言葉は一般的ではなく、一般会員は自分たちの活動を、その時点で社会に流通していた「慰問」「奉仕」「慈善」等の言葉で定義していた。中核メンバーは主に教育事業を通して、そこに「ボランティア活動」という新奇な言葉を広げていったが、それは単に言葉の変更にとどまらなかった。つまり活動をサービス提供にとどめず、社会問題の「根本的解決」のための「ソーシャルアクション」として捉える定義を強調したのである。これを定義Aとしよう。これは一般メンバーの多くに浸透していき、各グループに持ち帰られ、それを準拠枠として活動の評価や反省、及び再構成が行われていき⁽¹⁷⁾「VSなにわ」のことも「運動体」と規定されるようになる。このような強い浸透性は、定義Aを標榜する中核が一般会員や各グループのアクセスポイントとして一義的な役割を持っており、どのグループや会員とも直接リンクしコミュニケーションするという一極的な構造のもとで可能になっていたと考えられる。

一方で、「VSなにわ」の会員としての定義についてであるが、この時期は会員の帰属意識はまず各グループの方であった。一部の会員を除いて「VSなにわ」は、「学びに行くところ」「サポートしてくれるところ」等という位置づけであり、会員というよりサービス提供を受ける顧客に近い認識であったと捉えられる。これは、集権的な構造のもとで、一般メンバーが「VSなにわ」という枠に沿った活動を自由に企画・実行できる余地が極めて小さかったことに由来すると考えられる。

以上のような形で暫定的に構成されていた集合的アイデンティティは、1971年の組織構造の変化に伴い次のように変化していった。

まず、各部分が企画・運営の自律的な決定権

を持つ分権化によって、中核へのアクセスなしでも「VSなにわ」の活動が可能となり、中核へのアクセスやコミットメントの度合いに大きな差が生まれるようになった。これに伴い、「ボランティア活動」の定義に関して、定義Aが共有されにくくなった。事務局や推進チームの中心的なメンバーなどの中核的な構成員の間では依然定義Aが活動の準拠枠として存在し、エレベーター設置運動というような形にも展開していったが、一方で、中核とのアクセスが少ないグループにおいては、以前のように定義Aと関連付けて活動を定義する傾向が小さくなり、中核メンバーと定義を共有しない会員が目立ってくる。その間隙は、「奉仕活動」など従来の定義や、ボランティア施策の中で見られるようになった⁽¹⁸⁾「生きがい」「余暇善用」等とする外部からの定義が主に埋めていった。この結果、定義Aに則してそれまで同質性が強調されていた「ボランティア活動」と「運動」が別個のものとして構成されるようになっていった。例えば、エレベーター設置運動も一部では熱心に支持される一方で、一部から「ボランティア活動ではないのになぜ『VSなにわ』が支援するのか」というとまどいや批判、支援への反対が生じたり、「政治的」な実践が含まれることに対する強い忌避も見られた。このように「ボランティア活動」の定義が分散した背景には、メンバーの流動性が高く、知識や「理念」が身についたところにやめていくという問題が恒常的であったこととも関連があるだろう。以上のように組織構造の変化によって、特定の「ボランティア活動」の定義を共有することが難しくなっていき、公式に自己を「運動体」と規定することは困難になっていった。

しかし一方で、自己を「VSなにわ」の会員としてどのように位置づけているかという点に

関しては、逆に、「VSなにわ」に対するサービスの受け手ではなく、企画や運営の担い手という自己定義が広く見られるようになってきた。実質的な決定権の付与や、「VSなにわ」内のチームなどの所属・運営を通して自分たちの実践が「VSなにわ」という枠で行える余地が高まり、「VSなにわ」が自己に関わるものとしてリアリティを帯びてきたと考えられる。それは、「自分たちの『VSなにわ』」「『VSなにわ』をつくる」という一般会員によるスローガンにも現れている。ここで、それが必ずしも「ボランティア活動」の定義の共有を意味しないことに注意したい。1970年代の後半にあるチームのリーダーを努めた会員は、定義Aに依拠する中核メンバーについて「頭でっかち」と評価している。つまり、それぞれの領域に即した形で、ボランティア活動を定義するという自由度が高まっている中で、「VSなにわ」という枠はリアリティを持つものとして共有されるようになってきていると考えられる。

6 考察

以上、詳細に展開する余裕はなかったが、組織構造上の「非-官僚制」化の諸側面が、主要な行為と組織への帰属に関する集合的アイデンティティのあり方にどのような影響を与えてきたかに注目して事例を検討してきた。4節における三つの論点についてどのような知見を提供できるだろうか。

第一の点について確認してみたい。本事例において、「変革」という自己定義を行っていた組織が、そのような自己定義を表に出さなくなり、また会員間でもその定義の共有の度が小さくなっていった背景には、「非-官僚制」化という組織構造上の変化があった。もちろんここ

で扱ったのは個別の事例ではあるが、少なくともこのような共変関係は〈VA〉の理論からは説明が困難である。むしろ、組織構造が「組織目標」にどのような影響を与えたかという視座に立つことによって初めて、適切に捉えられるのではないだろうか。

第二の論点は、「価値」及び「メタ価値」の「共有」という前提を放棄し、それらの「価値」も相互行為の過程の中で「共有」に成功／失敗しつつ構成されていくものとして捉えるというものであった。従来の〈VA〉の理論では、「非-官僚制」的組織構造がもたらすと想定される「組織維持」及び特定の「組織目標」への動員上の不安定さは「価値の共有」から解決が図られており、むしろ、「価値」が「共有」された中での個の自律性の増大によって組織及び「組織目標」との「一体感」はむしろ高まると想定されていた。また、「メタ価値」の「共有」という前提が踏まえられることによって、成員の流動性が高くても、外部から入ってくる者の「価値」の志向は一定範囲内にあると想定され、組織のアイデンティティの維持や「組織目標」への動員の点で生じうる問題を回避されるとされていた。以下ではこのような前提を放棄し、「価値」に関わる共通の定義の構築を失敗を伴う相互行為を通じた形成過程という観点から捉える。

まず本事例においては、組織構造における「非-官僚制」化がもたらす一般会員の中核メンバーとの接触頻度の低下などによって相互行為のパターンが変わり、「価値」に関わる「ボランティア活動」に関する定義の「共有」は十分達成されなくなっていく。そしてこれに伴い、特定の「組織目標」への「一体感」の共有も相対的に困難になっていった。また「メタ価値」に関しても、本事例では、他の「ボランティア

活動」の定義を自明化した新規成員の大量参入が、誰を仲間と見なすか、何をするか等という重要な点に関する有力な定義を変えていった。もちろん、それでもこれらの成員の間に「メタ価値」の「共有」を想定することを完全に否定することはできないが、もしあったとしても、主要な活動の定義や「目標」へのコミットメントを維持するほどの有効性は、本事例では見られなかった。

このように、「非-官僚制」化は個の自律性を高めたが、活動に対する定義の共有の不全、及びそれに伴う「目標」への動員の困難などの状況が見られ、アポリアがまさにそのまま生じたと見ることも不可能ではない。

しかしこのような一方で、「非-官僚制」化は「VSなにわ」の成員という自己定義の構築に寄与し、会員のコミットメントの調達には別の形で保たれていた。これによって、「組織目標」や活動の定義に関して議論・協議を継続するための主観的なドライブは保持されていた。また、行為や組織に関わる複数の定義のそれぞれの支持者たちも分裂等には至らず、「エレベーター運動」に見るように様々な定義に依拠する実践が発生するポテンシャルは保持されていると考えられる。これは、「価値観」や「メタ価値」の「共有」による「目標」達成という組織像とは異なった面を提示していると言える。特に日常的な活動を中心とする組織に対しては、このような形の組織「統合」の側面に目を向けることも重要であろう。

第三の論点は、これまで「非-官僚制」的という形で規定されていた組織構造が持つ様々な特徴を、集合的アイデンティティの構成に与える「機能」という観点から、個別に捉えることである。もちろん実際の事例においては、一つの組織が第3節であげた「非-官僚制」的と規定

された諸特徴を全て備えられているわけではない。本事例では、「非-官僚制」的な特徴と言われるもののうち、分権化、全ての成員の実質的な意思決定過程への参加、成員の高い流動性という諸特徴が強められていった。よって、これらの特徴に焦点を当てて、集合的アイデンティティの構成に与える「機能」という観点から仮説的に考えたい。

まず、先の考察の第二で見たように、同じ「非-官僚制」化の帰結であっても、「ボランティア活動」の定義と「VSなにわ」の成員という自己定義は、それぞれ異なる拡散/構築の過程をたどっていた。

「ボランティア活動」の定義に関しては、本事例では共有された定義の成立に失敗していった。この点に関しては、特定の定義を流出させる中核メンバーと一般会員との接触が少なくなるという組織構造の変化が影響を与えていると考えられる。分権化によって、組織内の個々のユニットが裁量権をもち、中核を介さなくても企画の決定・実行が可能になったことに伴うものと思われるのである。また、メンバーの入れ替わり率が毎年1~3割という状況も、徐々に定義を拡散させる方向へと進めていったと考えられる。

一方で、「VSなにわ」の成員という自己定義については、「VSなにわ」という単位で成員が活動を考えられるようになったことと関連があると考えられるが、これは権限の委譲に関わる特徴、つまり分権化と全ての成員の実質的な意思決定過程への参加という二つの特徴が、その自己定義の成立に影響を与えていたのだと考えられる。

以上の三点をめぐる考察を通して、「VA」概念を捉える方向性について検討してきた。まず、組織構造を「目標」への「機能」の観点から評

価することが必要である。その上で、個の自律性を確保する方向性を求めていく場合は、以下のようにアポリアを捉えていくことを提示したい。まず、集合的アイデンティティを複数の位相に分けることで、組織「統合」の複数のレベルと「目標」への潜在的な動員の可能性を捉える。さらに、「非-官僚制」的組織構造の諸特徴を個別に捉えることで、「組織目標」や成員のコミットメントの状態に応じた諸構造の選択・再編を行う視座を得られる。以上の議論については今後更なる検討が必要だが、アポリアに対処するための一つの分析枠の提示に繋がっていくと考える。

7 結語

本稿では、〈VA〉論が置いてきた理論的な前提と、それが有する限界とを検討してきた。中心的な検討対象としたのは、「非-官僚制」的という形で規定された組織構造であった。これは〈VA〉が〈官僚制〉の外部に立つものと見なされたために、「VA」に不可欠であると見なされ、成員を疎外しない組織構造として概念化されたものであった。このように概念化された「非-官僚制」的組織構造は、「組織維持」と「組織目標」の達成という点でアポリアを抱えているが、〈VA〉論においては、〈官僚制/VA〉という前提から導き出された「メタ価値の共有」という仮定によって解決可能なものと見なされていた。

本稿の立場も「VA」の意義を決して否定するものではない。むしろ「国家の失敗」や「市場の失敗」のリスクを所与のものとしなくてはならない中で、行政や市場とは異なる論理をもつ行為者が実効的な力を持つことは必要だと考える。しかしだからこそ、統合主義的な社会認

識によって導かれた不確定な仮定のもとで組織を考えることには慎重でありたい。

本稿では、〈官僚制/VA〉という地平を想定しないことで、「VA」に関する以下の視点を得た。まず組織構造は、組織の「目標」に沿って選択・編成・評価されるべきこと、また量的にも質的にも一定数の「VA」がある中で、その全てに個の自律性を要請する理論的な根拠はないということである。これを踏まえた上で、組織の中で個の自律性を追求する際も、「非-官僚制」的とまとめられてきた諸構造を解体し、個別の働きにも目を向けていくことが、「組織維持」及び「組織目標」との葛藤を解決していく上で有効であると考えられる。

さてここでもう一つ付け加えるなら、〈官僚制/VA〉という前提を外すことは、組織レベルにおいて、「VA」と企業（私的官僚制）や行政（国家官僚制）との間に根源的な対抗関係を見る根拠はなくなるという含意を持つ。もちろんそれぞれの主体が固有の自律性を保つことは重要である。しかしいわゆる「社会変革」の試みという観点からすれば、企業間においても「VA」間においても個別の「目標」を巡って様々な葛藤が存在し、単純に「行政」・「企業」対「VA」という図式を立てることはできないことは明らかである。このような状況を踏まえるならば、企業や行政などとの形態の差異に価値の問題を投影させるより、資源調達等の観点から「目的」に応じたリンクを張っていくことが重要だと考える。

最後に繰り返し強調しておけば、形態でなく「目的」「機能」という点に評価の軸を移していくことが、「VA」の有効性を高めていくためにも必要ではないだろうか。

註

- (1) この社会的関係という要素が組織を指示する上で不十分なのは明らかであるが、あくまでも構成員に正当性の根拠を求める議論との差異を示すために導入している。なお、社会的関係としての組織というウェーバーによる規定を出発点に組織概念の再構築を行った論者として中條（[1998：188-206]）がいる。
- (2) 本稿の関心はあくまで近年の「市民」論争を踏まえた上で、運動論の文脈において、「変革主体」として「VA」を捉えようとする議論に焦点を絞っている。なお本稿の問題設定とは異なるが、官僚制とVAという二つの概念が対極的な理念型という形で概念設定されていることを批判し、両者の中間形態を捉えるために別様の概念装置を提示した論者に沢田（[1997]）がいる。
- (3) ウェーバーは、合理的支配の規範的な諸範疇としてこれらの特徴を挙げているが（Weber [1956=1970：14-17]）、ここでの要約は佐藤（[1982→1994：295]）による。
- (4) 目標の転移などの官僚制の逆機能の指摘（Merton [1949=1961]）やインフォーマルな関係の役割の発見（Blau [1955]）、またワイクの「組織化」概念への着目（Weick [1969=1980]）や、マーチ・オルセンらの「ゴミ箱モデル」（March & Olsen [1976=1986]）などをあげられる。
- (5) 全般的官僚制化のテーゼは、Weber（[1956=1960：32-39；115-118]、[1956=1970：20-32]）等から導けるが、より明確に、また当時のドイツの具体的な文脈に即したものとしてWeber（[1895=1988：319-345]）がある。なおこの要約は沢田（[1997：1-2]）も参考にした。
- (6) 佐藤は、その後ハーバーマスの議論を積極的に摂取し、ここでは「アソシエーション」を、社会統合とシステム統合の中間の「人間統合」を担うもので、「貨幣・官僚制の複合体」による「社会全

体の管理化に『異議申し立て』をし、企業（経済）および行政（政治）権力から自律したところで形成される、自由な人々の連帯」として位置づけている（佐藤 [1986：162]）。またその後、本稿とは力点が異なるもののメルッチも受容している（佐藤 [1995]）。これらの議論は、本稿で検討対象としている彼の組織論とは異なる側面も有しているが、本稿ではあくまでも彼が組織論として展開している議論に限定して、彼の議論（それはネットワーク組織論との共通性を多々有しているが）を扱うことにしたい。

- (7) VereinとAnstaltの定義は、Weber（[1922=1972：85-86]）に見られる。ここでの要約は中條（[1998：123]）も参考にした。
- (8) 佐藤も、官僚制的支配を行う機関をAnstaltと表現しているが、そこでは個別組織をさしているようである（佐藤 [1972：8]）。確かに、個別の官僚制的組織は、成員全てに対して没人格的に同じ支配原理を適用するという意味でAnstalt的な性格をもっており、またメンバーにとっては収入を確保する手段であるため（Weber [1956=1960：63-64]）、離脱は実際には困難だとも言える。しかし、Anstaltがもともとメンバーの条件という点に重きをおいたものであったことを考慮に入れば、佐藤がこの概念を取り上げた際に念頭に置いていたのは「官僚制」という水準におけるそれでもあると思われる。“Anstalt”という表記は以上の解釈に立つことを示すために採用している。
- (9) ここで注意したいのは、厳密な意味での官僚制組織の特徴への否定として定式されたものと、官僚制組織にとどまらない近代組織さらには公式組織一般に対するオルタナティブの提示という形で定式化されたものがあるということである。個と組織の同等性の志向や境界の不明瞭性という特徴は、官僚制組織への反対物という形で提起されているが、上記の射程を有している。

(10)これは必ずしも〈VA〉に特徴的ではなく、集権的分権化という形で、企業経営における能率的な管理という文脈からも取り入れられ (Simon [1945→1976=1965→1989: 43; 296-303])、また佐藤俊樹によるとそれによって実現する分業可能性こそが「近代組織の最大の武器」(佐藤 [1993: 181])である。また、流動的な組織内役割関係も、企業内にも見られる(崔 [1998: 121-124])。

(11)ワイク (Weick [1969=1980]) 以降、このように「組織目標」を安易に指定してしまうことには批判もあるだろう(例えば那須 [1990])。ここでは組織に先立って「目標」が存在すると主張したいわけでも、単一の「目標」を特定できると主張したいわけでもない。本稿では、組織評価を形態から「目標」や機能に移すべきという主張がなされるが、ここでいう「目標」や「機能」は、相互行為的な組織化の結果暫定的に生じたものでも、特定の観点から個別に観察されたものであっても問題はない。むしろ本稿の主張は、個を疎外をしない組織形成という「特権的」な「目標」のもとで〈VA〉概念を理念化することへの疑問ともいえる。

(12)メルッチは、「集合的アイデンティティの安定性と変容可能性、集中と分散、統合と断片化の度合い」は、「集合的現象(純粋な集合行動から公式組織までを含み得る)の構造化の度合い」に従うと指摘しており (Melucci [1989=1997: 30])、組織構造を相互行為のパターンを通して、集合的アイデンティティのあり方に影響を与えるものとして捉える枠組を提示している。この枠組は「新しい社会運動」の組織論に生かされている。彼によると、その特徴は、「短期で取り消し可能なコミットメント、多様なリーダーシップ、一時的でアド・ホックな組織構造」であり (Melucci [1989=1997: 64-65])、このような「ソフトで網状の、多極的な組織」は、集合的アイデンティティの多様な緊張を統合するのに適している (Melucci [1989=1997: 75-76])。

このような組織の捉え方は、その形式自体支配的コードへの象徴的挑戦になるという捉え方と、不可視的な潜在局面にも着目し動員のためのネットワークと捉えるという運動のあり方と不可分である (Melucci [1989=1997: 89])。以上の議論は示唆深いですが、本稿では「新しい社会運動」にとどまらない形で、より一般的な「VA」への適用を目指していきたい。

(13)ボランティア活動を対象とするのは、それが現在に至るまで最も行政の施策の対象となってきた市民活動の一つであり、それだけに行政からの自律性を保とうとした時に葛藤が顕在化しやすいからである。その中で、この団体は同種の民間のボランティア活動推進団体としては歴史、規模の点で最も秀でており、現在に至るまで一つのモデルとなっている。主な事業としては、ボランティア育成、ボランティア・グループへの経済的・技術的支援、受給調整、出版活動等である。またこの団体は、行政に対する「独立」にこだわり「運動」への展開を志向してきた点でも特徴的である。

(14)「VSなにわ」の、対象とする時期における収入の内訳は、自己財源の割合が5~6割、行政からの補助金・委託金の割合が1~2割を推移している。

(15)1971年度の34名(対正会員数比8.2%)から、80年度には112名(同26.4%)になっている。

(16)この点については、組織アイデンティティの概念を「集合的な自領域規定」である「自己カテゴリーゼーション」と、その具体的な「表現形態」である「組織文化」の二つの側面に分けた山田 ([1991: 78]) の議論を踏まえている。「[VSなにわ]の成員という自己定義」が前者に、「ボランティア活動に関する定義」が後者に関係している。

(17)例えば1969年11月に会員に対してアンケート調査(対象者320名中79名回答)が行われており、この中の「ボランティア活動にソーシャル・アクションは可能であるか?」という質問に対し、必要

(63名)、必要なし(0名)、D.N./N.A.(15名)という回答を得ている。回答者に偏りがあつたであろうことを差し引いても、必要なしという答えが一人もいないのは、このような定義がある程度浸透していたことを示唆している。

(18)1971年の文部省社会教育審議会答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方につい

て」では、「奉仕活動」を生きがいづくりとして捉える観点が見られ、それは1976年度からの「婦人ボランティア活動促進事業」などにも引き継がれていく。このような位置付けをめぐっては、「VSなにわ」内部はもとより、全国のボランティア活動事業関係者の間で議論が起こっていることが報告されている(河合[1971:47-48])。

文献

Blau, Peter 1955 *Dynamics of Bureaucracy*, University of Chicago Press.

朴容寛 1996「組織におけるポストモダン—ボランティア組織を中心に—」『東京大学社会情報研究所紀要』51

中條秀治 1998『組織の概念』文眞堂.

Giddens, Anthony 1989 *Sociology*, Polity Press. →1997 Third edition. = 1992 松尾精文・西岡八郎・藤井達也・小幡正敏・叶堂隆三・立松隆介・松川昭子・内田健訳『社会学』而立書房. →1998 改訂第3版.

Giddens, Anthony 1990 *The Consequences of Modernity*, Polity Press. = 1993 松尾精文・小幡正敏訳『近代とはいかなる時代か?—モダニティの帰結—』而立書房.

早瀬昇 1992「我が国におけるボランティア活動とその変遷」中小企業労働福祉協会編『企業ボランティアに関する調査研究』

河合慎吾 1971「社教審答申の『ボランティア活動のすすめ』はどう受け取られたか」『月刊社会教育』167

Lipnack, Jessica & Stamps, Jeffrey 1982 *Networking*, Ron Bernstein Agency Inc. = 1984 正村公宏監訳『ネットワークキング—グーココ型情報社会への潮流—』プレジデント社.

March, James & Olsen, Johan 1976 *Ambiguity and choice in organizations*, Bergen Universitetsforlaget. = 1986 遠田雄志・アリソン・ユング訳『組織におけるあいまいさと決定』有斐閣.

正村公宏 1986「ネットワークと情報化社会の課題」『組織科学』20(3)

松井暁 2000「今日の市民社会論と管理社会論—主体の自発性と自律性をめぐって—」『情況』2000年1・2月号

Melucci, Alberto 1989 *Nomads of the Present: Social Movements and Individual Needs in Contemporary Society*, Keane, John and Mier, Paul. = 山之内靖・喜堂嘉之・宮崎かすみ訳1997『現在に生きる遊牧民—新しい公共空間の創出に向けて—』岩波書店.

Merton, Robert 1949 *Social Theory and Social Structure*, Free Press. = 1961 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳『社会理論と社会構造』みすず書房.

三上剛史 1995「新たな公共空間—公共性概念とモダニティ—」『社会学評論』48(4)

中野敏男 1999「ボランティア動員型市民社会論の陥穽」『現代思想』27(5)

那須 壽 1990「社会運動組織の新たな概念化を目指して—『現実構成パラダイム』構築の試み—」社会運動論研究会編『社会運動論の統合をめざして—理論と分析—』成文堂.

似田貝香門 1997「現代都市の地域集団—地域社会の再生の組織論—」蓮見音彦・似田貝香門・矢澤澄子編『現代

都市と地域形成』学陽書房.

崔 英靖 1998 「組織内ネットワーク組織の分類と特徴」『経営研究』48 (4) 大阪市立大学経営学会.

斉藤日出治 1998 『国家を超える市民社会—動員の時代からノマドの時代へ—』現代企画室.

坂本義和 1997 『相対化の時代』岩波書店.

Salamon, Lester 1997 *Holding the Center : America's Nonprofit Sector at a Crossroads*, The Nathan Cumings Foundation. =

1999山内直人訳『NPO最前線—岐路に立つアメリカ市民社会—』岩波書店.

佐藤俊樹 1993 『近代・組織・資本主義』ミネルヴァ書房.

佐藤慶幸 1972 『現代組織の論理と行動』御茶の水書房.

————— 1976 『行為の社会学』新泉社.

————— 1982 『アソシエーションの社会学—行為論の展開—』早稲田大学出版部. →1994改訂版

————— 1986 『ウェーバーからハーバーマスへ—アソシエーションの地平—』世界書院.

————— 1995 「生活世界と社会運動—ハーバーマスからメルッチへ—」『社会科学討究』40 (3) 早稲田大学社会科学研究所.

沢田善太郎 1997 『組織の社会学—官僚制・アソシエーション・合議制—』ミネルヴァ書房.

渋谷望 1999 「〈参加〉への封じ込め—ネオリベラリズムと主体化する権力—」『現代思想』27 (5)

Simon, Herberd 1945 *Administrative Behavior*, The Free Press, A Division of Macmillan. → 1976 Third Edition = 1965 松田

武彦・高柳暁・二村敏子訳 『経営行動—形成組織における意思決定プロセスの研究—』ダイヤモンド社. → 1989 新版

高田昭彦 1986 「ネットワーク形成と草の根運動—高度産業社会へのオルターナティブとしてのネットワーク形成—」『組織科学』20 (3)

Weber, Max 1895 *Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik*, Akademische Antrittsrede, Freiburg und Leipzig. =

1988 阿部行蔵他訳『ウェーバー政治・社会論集』河出書房新社.

————— 1922 *Soziologische Grundbergriff*, Mohr. = 1972 清水幾太郎訳『社会学の根本概念』岩波書店.

————— 1956 *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriss der verstehenden Soziologie*, vierte, neu herausgegebene Auflage, besorgt von Johannes Winckelmann, Kapitel IX. *Soziologie der Herrschaft*. = 世良晃志郎訳1960 『支配の社会学』創文社.

————— 1956 *Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriss der verstehenden Soziologie*, vierte, neu herausgegebene Auflage, besorgt von Johannes Winckelmann, Kapitel III,IV. = 世良晃志郎訳1970 『支配の諸類型』創文社.

Weick, Karl. 1969 *The Social Phychology of Organization*, Addison-Wesley Publishing Co., Inc. = 1980 金児暁嗣訳『組織化の心理学』誠心書房.

山田真茂留 1991 「組織文化の変化と組織アイデンティティの維持」『ソシオロギス』15

矢澤修次郎 1981 「管理社会としての現代」森博・矢澤修次郎編『官僚制の支配—組織の時代をどう生きるか—』有斐閣.

全国社会福祉協議会中央ボランティアセンター 1976 『ボランティア活動資料集』

全国ボランティア活動振興センター 1998 『広がる全国ボランティア活動振興センターの歩み20年史』

(にへい のりひろ)