

やり取りされた内容について、当日のコメントとも関わりそうなことを簡単に。

・becomingについて、

Whitehead 解釈の問題ともなりますが、becomingは

「事物・状態の出来」としてではなく、動詞レベルでの潜勢態(潜在態)から現勢態(現実態)への移行であり、結果として現勢する働き(動詞のインスタンスとして表現される)は、その動詞の形でそのまま潜在態にあるのではなく、包握(prehension)として新たに創造される、というところが重要と考えます。そして動詞はあくまでも機能・作用的な純化形態なので、現実の働きは無数の動詞の合生(concrescence)である、と考えられます。

この私見は、多分ホワイトヘッド解釈として主流ではないでしょうが、

アリストテレスの四原因を動詞の中動態の能動態による分析と考えることとよく合致します。

そうすると、アリストテレスの「時間とは完了の数である」ということと完了は能動態にのみあるという点から、プロセスや becomingについて

時間を単純に独立変数(物理で言えば)、外生変数(経済で言えば)として理解するのは、近似ではあっても主導原理ではないことになります。

ここでいう「近似」は物理学での運動方程式、ニュートンだと

力=慣性質量×加速度

によって力の変動(動詞の成就)を状態の変化に置き換えて表現すること、その際に斉一的な並進対称性がエネルギー保存則となることから

時間の均一性において状態変化を表示する、ということのアナロジーとして言っています。

主導原理となるのはむしろ完了、これはアリストテレスですと能動態動詞の作用元から作用先へのステージシフトであり(ホワイトヘッドだとベクトル性格の成就です)、まったく新しい地平の開示(その意味で openness の creation)に相当します。

この地平の新しさをメタレベルでの我々の認識の可能性の介入として考えることが時間の動き、マクタガートで言えば A 系列として示される時間の現実の動きの感覚と対応するものです。このとき「可能性」を使って「現実の動き」を捉えるということは、可能性が斉一的で一様であることと、時間の進行が斉一的で一様であることが対応しています。中動態の分析を考えるとメタレベルの意識において措定されるこのような斉一性を仮定「しない」ほうが自然だと思われます。言い換えれば「新しい地平の開示」は各々異なっており、その差異は状態的なもので鳥瞰的に表現されないのであります。

・村田晴夫先生の原稿について

上のことを村田先生の指摘された企业文化の特殊性と考え併せることができます。企業という実際の現象は人々の様々な活動の流れのなす複雑なシステムむしろカントやフッサールがカオスに近い感覚で述べる多様体(das)に近い巨大な中動態動詞の実現であり、これを分析した形でその所構造を考えることになります。ルーマンの理論はそのひとつのやり方でしょう。(ただオートポエーシスは、動詞の個別性、状態の安定性の核となる再帰構造の「近似」を念頭に置き、カップリングをその「近似」間での相互作用(の「近似」)として扱っているものと考えられるのであれば、openness の creation をより根本とするホワイトヘッド的な becoming からは転倒した見方と言えるでしょう。)

すると時間の外生変数化とは、企業多様体(と呼んでおきます)の活動・動詞に斉一的な断面を入れることであり、企業を一個の個体として扱い、その活動を单一の動詞(の表す状態変化)で考えることです。

一方で企業多様体の中で様々な動き・流れにさらされている人々は各々自らの主体性、他の社会機構への関わりなど様々な仕方で自分の外生変数を設定しているでしょう。それらの異なる断面、それに伴い個人において

評価される様々な動詞の関わり合いが異なる構造(むしろ動的には異なる多様体)を作り上げることになり、それが企業多様体とその他の多様体の非齊一的な仕方での結合可能性を含む動態として「企业文化」となるように思われます。

企业文化が文化で大きな比重を占めるようになったのは、企業を個体化する齊一的な断面、これは社会の他の様々な主体や多様体からの働きかけとして到来するものだと考えられますが、その断面が企業多様体の内部に入り込み、断面化を強要する力が「相対的に的に小さい」ところにポイントがあるように思われます。とくに政治や宗教、家族制度などの権力や神、人格形成圧力といった個体の働きかけとしてイメージしやすい社会構造契機からの内部の活動の独立性の確立と拡大が19~20世紀の企業多様体の動きではなかったかと思います。

また個体的な作用主体としての企業が自らの企業多様体に対する働きかけ、ある意味で自覚的な統制(人間では理性のある面に相当するでしょう)に重要な役割を果たすのがスケジューリングとその管理であることが同じように考えられます。スケジュール管理は単に家内手工業から工場労働への転換での労働管理の効率化で尽きるものではなく、どの辺まで企業多様体が非齊一を介して新しい文化状況を生みだしうるか、それによって企業多様体自体の活動の活性化を図れるかの鍵と見ることができます。

#### ・哲学スルについて

「哲学」という領域的な、言い換えれば状態的なジャンルがあるのでしょうか? まずこのことが問題でしょう。現在の制度では

「哲学者」や「哲学科」が社会的な人間分類として存在していますが、人間分類がそこに分類される人間の活動の積極的な本質に基づいてなされているのでしょうか。仮にそうだとしても、その活動の本質は対象構成的なものでしょうか。この点について無反省なまま漠然と「哲学者が考えるような事柄・仕方」として哲学スルをイメージするとかなり偏った(しかし歴史的には外から見たデファクトとして是認可能かもしれない)形での哲学スルについての議論になってしまふのではないかと危惧しています。