

非強制と有志活用の論理（草案） v0.0.1

2025 年 6 月 8 日

第二自治会

高橋 正剛

目次

1. はじめに	1
2. 問題意識	2
3. 要約	2
4. 基本的な考え方	2
4.1. 記述方針	2
4.2. 多様性のイメージ	2
4.3. 非強制の規則とは（定義）	3
4.4. 非強制規則の限界	3
4.5. 有志グループ活用による打開	3
4.6. 有志グループ活用の問題点	3
4.7. 具体的な運用規則（案）	3
4.8. 承認されない状況についての考察	3
5. 詳細についての補足	4
5.1. 想定する組織	4
5.2. 組織所属の利点	4
5.3. 利点発生原理	4
6. 輪番制の問題点	5
6.1. 悪循環の観察	5
6.2. 未熟な規則の出現	5
6.3. 未熟な規則による束縛	5
6.4. 組織改革の困難 - 自縄自縛	5
7. リアルタイムな規則認識	5

1. はじめに
 - a. これは、輪番制役員が運営する組織の弱点を補うことを目的として、一つの考え方と、それに従った運営を行うための具体的な運営規則（案）をまとめたものである。
 - b. なお、ここでは、過剰な情報量になることを避けるため、逆向き方向の対策や、既存の規則を守らないものを組織から除外するなど、別の可能性との対比は、取り扱わない。

2. 問題意識

- a. この文書が必要であると思うには、それ以前に、相応の問題意識があつてのことである。
- b. とはいえ、ここでは簡潔のため、それが上記の「弱点」から発生するということだけを記しておく。(第6章で補足)

3. 要約

- a. 組織は、もし可能ならば、誰も強制しない規則で運営することが理想である。
- b. しかし、非強制的な規則だけでは限界があり、組織は低迷方向にならざるを得ない。
- c. 有志の余力を適切な規則の下で活用することで、その限界が克服できる。

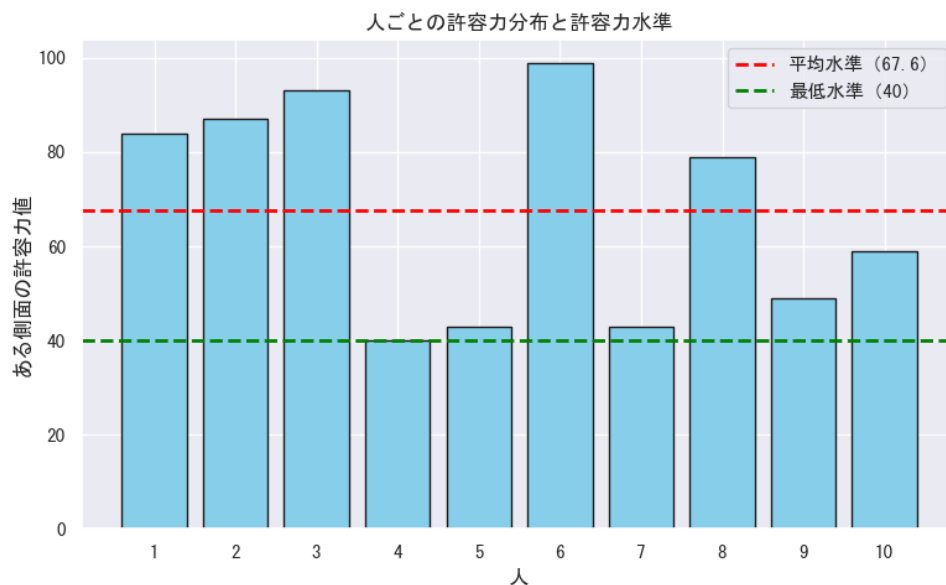
4. 基本的な考え方

4.1. 記述方針

- a. ここでは、上記の要約でいう「理想」を前提として考える。
- b. その他、必要な前提を論理的な順序に従って書いていくと、肝心の論点に到達するまでに相応の情報量が必要になり、理論構造が見えにくくなる懸念がある。
- c. 従って、ここでは、まず、要点を述べて理論の骨格を示すことを優先し、詳細な前提を含めた論証は後(第5章以降)で述べることにする。

4.2. 多様性のイメージ

- a. ある側面を取って見たとき、人々の許容力は様々であつて、その様子を単純化すると、例えば、下図のようになっていると想像できよう。



- b. このような状況下で、ある規則を設定するとき、どの水準を想定して考えるか、が問題である。
- c. もし、その規則が、自分の許容力よりも高いところに設定されたとすれば、当然、その人にとって規則は負担になるだろう。

- d. 一般に、輪番制が導入されるとき、このような能力差はどの程度考慮されるだろうか？
- e. 普通に考えて、規則を考える人は、どちらかということ（その意味で）許容力の高い方だろうから、多少低めにと考慮したとしても、最低水準を上回っていることは十分ありうる。
- f. なお、ここでいう許容力とは、単に（生物的）属人的な意味ではなく、例えば、パソコンが家にあるというような既存の環境や、求職中であるなどの人生フェーズなど、様々な状況を含めて、総合的に単純化したものである点に注意されたい。

4.3. 非強制の規則とは（定義）

- a. 一律の輪番制を前提にして考えて、すべての会員にとって負担にならない規則は、前項の意味での、許容力の最低水準を想定して設定する必要がある。
- b. 以下、この文書では、そういう規則を非強制規則と呼ぶ。

4.4. 非強制規則の限界

- a. そうしたとき、次に問うべきことは、非強制規則だけで魅力的な組織運営ができるか、という点である。
- b. 普通に考えて、非強制規則だけで運営している場合には、組織に期待できることも少ない。
- c. すなわち、そういう運営では、組織の活性化という観点からは、望ましい結果を期待することはできない。

4.5. 有志グループ活用による打開

- a. しかし、上図からも想像できるように、非強制規則を前提に考えた場合、無理なく動員できる許容力の分布は相当量あり、それらが規則の範囲外になっている点にも注意されたい。
- b. 当然、非強制規則でない（例えば、平均的な許容力を想定した規則の）場合でも、動員可能な許容力の分布は残されているので、以下の議論は、一般的な規則の場合でも、ある程度、成り立つことに注意されたい。

4.6. 有志グループ活用の問題点

- a. 有志グループへの（無意識および故意の）利益誘導
- b. 非有志への圧迫感
- c. 非有志からの誤解

4.7. 具体的な運用規則（案）

- a. 有志グループの試行状況の公開
- b. 輪番制役員への報告義務
- c. 輪番制役員の承認
- d. 輪番制役員と有志グループの協調

4.8. 承認されない状況についての考察

5. 詳細についての補足

5.1. 想定する組織

- a. 輪番制の役員が運営する自治会を想定する。
- b. 輪番制に至った理由（負荷分散など）は、周知のものとする。
- c. 例えば、全戸数 100 戸、各班 20 戸で、計 5 班として、各班から班長を選出し、三役（会長、事務局、会計）は、各班から順に選出するものとする。
- d. すなわち、最初の年度は、1,2,3 班から、次の年度は、2,3,4 班から、… というように選出していくものとする。
- e. 班長は、各班の中で、順次に選出していく。
- f. 各年度で、全役員（三役、班長）が交代するものとする。

5.2. 組織所属の利点

- a. 大規模投資から得られる利点。個人が単独では実現しにくいことが実現でき、その利点が得られるから組織に所属する。
 - 集会所の建設
 - ゴミ集積所の設置
- b. 負荷分散の原理。ゴミ集積所の掃除当番。
- c. 草食動物の群れの原理。

5.3. 利点発生原理

- a. 。

6. 輪番制の問題点

6.1. 悪循環の観察

a. x x x

- 役員選出の困難
- 長期的視点の欠如
- 運営ノウハウ継承の困難
- 引継ぎ作業の劣化

b. 悪循環の発生

c. 悪循環による長期的な低迷化の進行

6.2. 未熟な規則の出現

6.3. 未熟な規則による束縛

6.4. 組織改革の困難 – 自縄自縛

7. リアルタイムな規則認識