



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	企業理論の展開方向:展望
Author(s)	小林, 好宏
Citation	経済学研究, 34(2), 68-82
Issue Date	1984-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31653
Type	departmental bulletin paper
File Information	34(2)_P68-82.pdf



<研究ノート>

企業理論の展開方向 —展 望—

小 林 好 宏

はじめに

本稿は、企業理論のこれまでの展開過程をふりかえり、また、企業理論に関連する最近の各種の議論を展望し、企業理論の経済学における位置づけを明らかにしながら、今後展開すべき興味深い問題とその方向性を探ろうとするものである。

その際、意識している問題は、従来の伝統的な経済学、換言すれば新古典派の経済学の枠組みや基本的な前提で企業をめぐる問題がどこまで解決できるか、ということと、逆に新古典派の枠組みでは解決できない問題、たとえば非自発的失業の存在（非自発的失業を伴う均衡）というような、主としてマクロ経済学の重要な課題とされていることが、企業理論の新しい展開によって解決の糸口を見出すことができるのではないか、ということである。

こうした問題については、わが国でもすでに青木〔1〕〔2〕〔3〕中谷〔19〕、奥野〔29〕、後藤、〔12〕〔13〕今井ら〔14〕その他いくつかの研究がすすめられている。筆者は、これまで主として産業組織論の視点から企業の理論、あるいは企業集団の分析にアプローチしてきた。しかし、企業の理論に関連する最近の議論の展開は、内部組織の経済学のようなもっと広い組織論的な発展があり、また、暗黙の労働契約の理論¹⁾にみられる労働経済学のアプローチもある。そして、これらの統合の上に、企業組織、市場組織を通ずるより幅の広い議論の展開が可

能と思われる。

第1節では、まず新古典派の経済学の前提や枠組みを整理し、その中での企業の扱いや位置づけを検討し、根本的に再検討をせまられるべきところは、いずこにあるかを明らかにする。第2節では、1950年代以後展開されたボーモル〔7〕、マリス〔18〕、ペンローズ〔21〕、ウィリアムソン〔24〕〔25〕等の経営者の自由裁量的な行動に焦点をおいた企業の理論、さらにはサイアート、マーチ〔11〕等の企業行動論の特徴と問題点を展望し、企業組織の分析としてどこがすぐれているかあるいは欠けているかを明らかにする。3節では、コースの企業組織の形成の議論の再評価からはじまる企業組織論、内部組織の経済学の特徴、展開方向を簡単に展望し、そこでの問題点を筆者なりに整理することを試みる。ところで、企業組織の分析において最近脚光を浴びているものの一つに、ライベンシュタインのX非効率²⁾の概念がある。企業を単一の経済主体として扱う新古典派の世界においては、企業組織それ自体が効率的に機能するかどうかは問題ではなかった。しかし、主体を企業を構成する個々の単位にまで分解し、企業内部における資源配分を問題にするならば、当然、組織の効率性がとりあげられることになる。

しかしながら、企業が依然として一個の主体として外部市場に直面していることも事実である。企業間関係あるいは企業間競争とミクロの中のミクロともいふべき内部組織の均衡をめぐる問題とのかかわり合いをどうみることが問題に

1) この種の議論は、M. N. Bailey〔6〕、Costas Azariadis〔5〕等がきっかけで、ここ10年あまりのうちに急速に展開されている。

2) H. Leibenstein〔16〕参照。

なる。この点について4節で展開する。

次いで、第5節では企業組織を構成する経営者、株主、従業員の関係、位置づけを検討する。経営者をどうみるか、という点については、これまでの企業の理論でもさまざまに分かれる。経営者の行動を労働者の行動と全く同様に扱う議論、経営者を株主のエージェントとみる古典的な議論、株主から相対的に独立して自由裁量的な行動をとる主体とみる議論等、いろいろである。この点については、現実にてらして筆者なりの考え方を提示する。同時にまた利潤の性質についての議論もここでとりあげる。さらにまた、株主の行動、機関投資家の位置、役割、行動、経営者、株主、従業員間の分配関係もここで考察する。6節では、労働という面からみた企業についてとりあげる。いうまでもなく、最近のめだった議論として代表的なものは暗黙の契約の理論である。この議論の前提として経済学における労働の取り扱い方について検討される。労働の特殊性を明らかにすることによって、長期雇用契約の問題も解かれる。

暗黙の契約の理論の意味深い点は、労働の取り扱いについて新古典派とは全く異なった、そして、より現実に即しているという特徴をもっていることである。この議論によって、非自発的失業の存在する均衡、という問題にも光を投げかけられたといえる。

最後に、これらの議論の検討を通じて、企業理論の今後の展開方向についての筆者なりの考えを示す。

1. 新古典派の世界における企業の扱い

新古典派の世界は、もっとも典型的にはワルラス型の経済モデルによって代表されるといっていい。それは個別経済主体にすべての意思決定の権限がゆだねられている分権的な社会において、社会的にみて効率的な資源配分が行われる仕組みを明らかにしている。

新古典派の世界における企業は、家計と同様、一主体であるが、それは生産者個人と同様

の扱いである。すなわち、生産者と企業の区別はなく、したがって、企業の活動は各時点において与えられた技術と価格のもとで、要素の結合比率、生産の水準を決定する。いいかえれば、投入と産出の組み合わせを決定するのである。そこでは、企業は永続性をもつ組織である必要はない。むしろ永続的組織であることは、固定費用が存在することになり、かえって効率性を失うことさえあるということになる³⁾。

分権的な経済社会において、資源配分を行う機能を作動させるのが市場機構であるが、需給の均衡は、オークションマーケットにおける価格調整によって説明される。したがって、このワルラス的な世界があてはまるためには、いくつかの条件が必要である。たとえば、青木〔1〕は、一般均衡理論の原型たるワルラス体系のミニチュアとして、非集中的価格調整メカニズムをおおよそ次のように説明する⁴⁾。青木はそれをアロー・ハービッチ型の模型という意味で、AH型模型と呼ぶが、そこでは経済主体にとって外部から与えられる情報は共通の価格体系のみであり、それにもとづいて主体は分権的に選択行動を行う。各主体は財の需給量のみを決定し、オークションアーは、その需給量という数量を価格という記号に変換する役割をもっている。青木は、このような仕組みを情報変換あるいは情報効率性という視点で分析する。価格調整メカニズムが情報効率性であるための条件が、経済理論という凸性の条件である。凸性の条件とは、効用関数を例にとると次のように説明しうる。図1において両軸には財の数量をとっている。2財の消費量の組み合わせについて、A、Bという二つの任意の組み合わせをとると、それらの組み合わせを財ごとに平均したもう一つの組み合わせは、A、Bよりも効用水準が高いということである。おなじことは生産技術の組み合わせについてもいえる。したがって効用の無差別

3) この点については中谷巖の明快な解説がある。中谷巖「労働からみた企業」経済セミナー1979年3月号。

4) 青木〔1〕第2章26-33ページ参照。

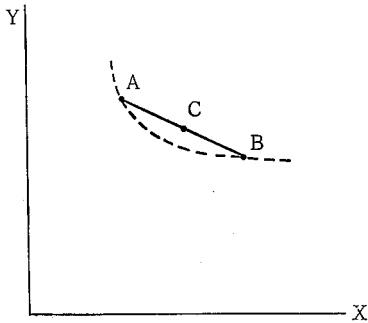


図1

曲線も等量曲線も、いずれも原点に凸となる。

この条件は、価格調整メカニズムが働いて均衡解が得られるための必要条件である。

ところが、公共財が存在するケース、あるいは大規模な固定設備が存在し規模の経済性が発揮されるケースでは、この条件がくずれる。青木は、非集中的価格調整メカニズムを計画経済に応用したランゲ模型をとりあげ、その際の問題点が、①設備の建設に規模の経済性があること、②設備の耐久性があることが、同一の設備が年々共通に利用されるという意味で共用財（公共財と同じ意味）的な効果があること、③同一の設備が複数の工程に共通に用いられるという意味で、同様に公共財が導入された場合とおなじ効果が生ずることを説明し、そこから凸性の条件が充たされない場合が一般的なることを示唆し、価格調整メカニズムに代る数量調整メカニズムを情報効率性という視点から分析している。そして、凸性の条件がない場合、非集中的価格調整メカニズムよりも数量調整メカニズムがより情報効率的であると述べている⁵⁾。青木は「市場体制における数量調整メカニズムの典型的な制度化は、いうまでもなく企業組織である⁶⁾」と述べる。市場組織という資源配分の機構と企業組織という資源配分の機構が現実存在するが、前者は価格調整メカニズム、後者

は数量調整メカニズムによって特徴づけられる。いずれが、より効率的かは凸性の有無に依存しているようであるが、非凸性の前提にある固定費用の存在、公共財の存在等は、こんにち企業が固定的組織である、ということ为背景にしている、と理解することができるだろう。

このことと関係があるのは、ワルラス的世界においては資本蓄積を考慮しない短期の世界である点である。生産者は資本ストックを所有せず、資本設備の所有者からレンタル料を支払って設備を借りてくる、というように考えられる。そのほうが伸縮的な要素結合比率の選択を容易にし、効率的生産を可能にする。

ワルラス型模型のもう一つの特徴は、不確実性の存在しない世界であるということである。このことはまた、本来の意味での企業家 *entrepreneur* が存在しないということでもある。すなわち、企業者能力を有する企業者という固定的生産要素が存在しない、と考えるほうがこの体系にとって整合性がある。したがって、利子を払えば誰でも生産者でありうる経済である。企業家は不確実性の存在する世界において、リスクを冒して事業を営むものであり、リスクを担うことに対する代償が利潤である。これはナイトの描く企業者である⁷⁾。したがってワルラス模型で示される新古典派の世界と、ナイトの議論には距離がある。この相異を認識することも企業の理解にとって重要である。

もう一つ指摘しておかねばならないことがある。新古典派の世界において労働はオークションマーケットで取引される、と前提されていることである。したがって賃金率もオークションで決まる。このような前提のもとでは、失業が存在するとなれば現行の賃金率が高過ぎるからだ、ということになる。競争の市場であれば賃金引下げによって失業は解消する。したがって失業はすべて自発的失業である、ということになる。すなわち、失業の発生は労働者が賃金よりもレジャーを選好した結果として説明され

5) 青木 [1] 第2章の付論1, ランゲのユートピア・モデル。

6) 青木同上, 45 ページ。

7) F. Knight [15],

る⁸⁾。

以上が、ワルラス模型で代表される新古典派の特徴である。現実の企業を分析の対象にするとすれば、このような新古典派的取り扱いでは不十分であることはいうまでもない。以上のような新古典派の経済学をもう少し現実に接近させて現実的な企業理論を展開するとすれば、すでに述べたように、次のような要因の導入が必要になってくる。第1は、固定費用の存在を導入することである。現実の企業が固定的組織である以上、固定費用の存在するケースのほうがより現実の企業に近い⁹⁾。第2は、不確実性の存在である。したがって、それと裏腹に、ナイト流に言えばリスクを負担する企業家という存在を考えることになる。第3は、労働の取引がオークションマーケットで行われるという単純な仮定をとり去ることである。後にみるように、オークションではなく長期雇用契約というかたちで労働の取引が行われる場合を考えると、貨幣賃金の硬直性という現象が整合的に説明されうる。このことと関連して、第4に、労働という要素の特殊性を考察し、それを企業理論の中にとり込むことである。労働はオークションマーケットで伸縮的な賃金を媒介して取引されるのではなく、長期雇用というかたちをとる。それだけでなく、労働は意思をともなった労働者という主体の提供するサービスである。怠けたり、勤勉に働いたりする労働者の積極的意思が反映される。

こうした労働の特性を考慮することは、企業組織の分析に一つの重要な示唆を与えることになる。

2. 企業の理論と組織論

1950年代の末から、企業の理論の新らしい流れが発生した。それは大きく分けると二つのタ

イプに分類しうる。一つは、ペンローズ [21]、ポーモル [7]、マリス [18]、O. E. ウィリアムソン [24] などに代表される経営者行動の理論あるいは経営者の自由裁量的な意思決定による企業の理論であり、もう一つは、サイアート=マーチ [11]、サイモン [23]、コーエン=サイアート [9]、などの企業の行動理論である。後にみるように、サイモンは企業の理論 Theory of the Firm と組織の理論 Theory of Organization というように区分し、両者の性質の比較を行っている。企業行動論はサイモンのいう組織の理論に含まれる¹⁰⁾。

「企業の理論」の特徴は、伝統的な企業の行動目標が利潤最大化あるいは企業価値最大化であったのに対し、経営者がなんらかの制約条件のもとで経営者の目的とする変数を最大化する、というところにある。伝統的な理論では、経営者は株主の代理人であって株主の意思の体现者として扱われている。現在でも商法上の取扱いは、基本的には企業の所有者が生産者であることを明記している。もちろんそうはいっても、個々の株主が個別に自らの出資分に応じて企業の一部を所有しているというのではなく、株主全体が所有権を持っているということであって、個々の株主が所有する企業の資産を売却したり処分したりする権利がないことはいうまでもない。

伝統的理論の行動仮説は、したがって、資本制社会の理念型をそのまま表現したものといえる。経営者は株主の代理人であり、企業の行動目標は所有者たる株主の目標そのものである。それは、企業価値の最大化であって企業価値最大化は株価最大化によって示される。

これに対して、新らしい企業の理論と呼ばれるものは株主の意思からは相対的に独立した経営者の行動理論である。この場合、経営者の行

8) 中谷敏前掲論文参照。

9) 固定的組織であることが即固定費用の存在ということになるわけではないが、こんにちの大企業体制のもとでは、企業は大規模な設備を所有し、しかも短期的には費用逓減下で操業することもしばしばある。

10) サイモンは、企業の理論というときには伝統的な利潤最大化を行動目標とする企業の理論としている。しかし、ポーモルやマリスの議論は、サイモン流に言えば組織の理論よりは企業の理論に含めたほうがよい。サイモン [23] 参照。

動は企業という存在そのものを代表する行動であつたり（ボーモル）、経営者個人の目的を最大化する行動（ウィリアムソン等）であつたりするが、いずれにおいても共通しているのは、株主が企業の外部の存在として扱われているということである。

このような議論が登場した背景には、いうまでもなく、大企業体制、株式会社制度の確立、所有と経営の分離といった一連の事情がある。したがって、ボーモル、マリス、ウィリアムソンの議論は、経営者支配の企業のモデルであるともいえる。

ところで、おなじような経営者支配の企業モデルであっても、ボーモルとマリス、ウィリアムソンでは少し異なる。すでに述べたように、ボーモルの場合は、依然として企業の目的関数最大化のモデルであるのに対して、ウィリアムソンやマリスでは、経営者個人の効用関数最大化が問題である。特にウィリアムソンについては、よりいっそう個人としての経営者の効用最大化というニュアンスが強い。ボーモルの売上高最大化仮説は、株主への配当や最低限必要な内部留保を維持しうる最低利潤水準の制約のもとで売上高を最大化するというものであるが、この場合、売上高は企業の目的関数であって経営者個人のそれではない。売上高という指標は、マーケットシェアや業界におけるトレードポジションや、企業の社会的プレスティッジや、そういったすべての要素の代理変数になりうるという意味で、企業の目的関数として現実性をもっているといえる。しかし、これが経営者の効用と間接的につながる、という見方もある。たとえば、経営者の報酬が企業の規模と相関関係をもつということから、売上高の最大化が、同時に経営者個人の効用の最大化とほぼ一致する、という議論もある。しかし、ボーモルの議論においては、経営者自身の報酬も他のさまざまな要素のうちの一つとみるほうが実際的である。その意味で、伝統的な理論と経営者行動の理論との中間にボーモルの理論がある、と

解釈することができる。

これに対して、経営者行動の理論を経営者個人の効用最大化の理論とみるのは、ウィリアムソンやマリスの議論の特徴であるが、オーナー経営者個人の行動を理論化したものにシトフスキーの1943年の論文がある¹¹⁾。シトフスキーは、オーナー経営者の効用最大化と利潤最大化とが一致するかどうかをとりあげ、一般的には一致しないように見えるが経営活動に対する報酬を、いわば経営者の賃金とみなした場合、それを除いた純利潤の最大化と効用最大化とは、経営者の効用の無差別曲線の性質に一定の条件を与えると両立しうることを示した。シトフスキーの議論は簡単に示すところである。オーナー経営者の効用関数は次のかたちをとる。

$$U_m = U_m(M, L)$$

経営者の効用 U_m は、貨幣所得（利潤） M と経営者のレジャーに依存する。すなわち、この効用関数は通常の労働者の効用関数とおなじである。

オーナー経営者であるから、その貨幣所得は企業の利潤とおなじであると考えられている。 M は、経営者の活動の関数である。図2-aは、横軸にレジャーを縦軸に貨幣所得をとっており、レジャーの減少（労働の増大）とともに、総収入、総支出がどうかわるかを示している。図2-bは、同様に収入－支出＝利潤（純所得）を示しているが、他方、経営者の効用の無差別曲線は、2-bのI、IIのように描かれる。利潤最大点は利潤曲線と横軸に平行な直線の接点hで示されるが、効用最大になるのは、無差別曲線の接点pであってhとpは一致しない。

しかし、シトフスキーは次のように考える。経営者の労働に対する報酬は失われたレジャーの限界効用に等しい。したがって、無差別曲線Iが経営労働の供給曲線になる。 ω は労働ゼ

11) T. Scitovsky [22].

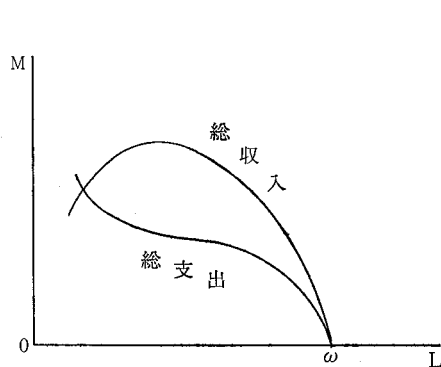


図 2-a

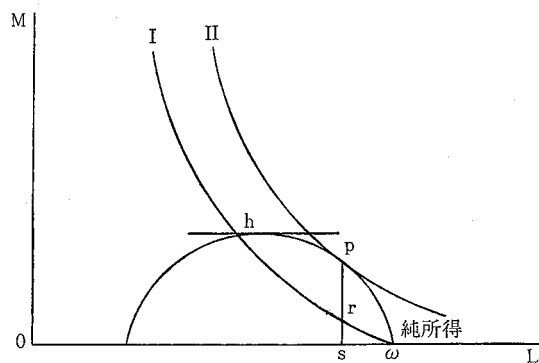


図 2-b

ロ、レジャー最大の時間数である。したがって、効用最大になるような経営活動の水準 s を選択すると、その場合の経営者報酬は rs であり、 rs を差し引いた純利潤は pr で、これは最大の利潤となる。かくて、効用最大化と利潤最大化とは一致する、というのがシトフスキーの議論である。

この議論は、無差別曲線が同一の勾配をもつという前提があってはじめて成り立つ。その意味で一般性のある議論とはいえない。

ところで、シトフスキーの議論は、オーナー経営者の効用最大化と利潤最大化との一致を論じたもので、これはきわめて新古典派的でもある。すなわち、①オーナー即経営者であって企業の利潤最大化は経営者個人の最適化行動と全く同一である。②経営者は労働者と全く同格であって、効用関数は所得とレジャーから成り、効用を最大化するような選択行動を行う。

しかし、この議論で経営者の報酬というのは、日常的な経営労働の報酬でそれを上回る利潤が純利潤ということになっているが、この利潤の本質はいかなるものかあいまいである。強いて解釈するなら、オーナーとしての経営者への配当に相当するもの、と考えられる。この議論が新古典派的という意味は、経営者個人と企業組織とが全く一体化していること、経営者も労働者と全く同じ個別主体として扱われていることである。

これに対して、オーナーから区別された経営

者の効用最大化を論じているのはマリスとウィリアムスンである。

マリスの場合は、経営者の効用関数は企業の成長率 g と企業の評価率 v ¹²⁾ であり、 g と v の間に一定の関係があってその制約のもとで効用を最大化するというものである。

$$U = U(g, v) \quad \dots (1)$$

$$f(g, v) = 0 \quad \dots (2)$$

すなわち、(1) が目的関数、(2) が制約条件式で、(1) を最大化するというかたちに要約できる。図で示すと次のようになる。

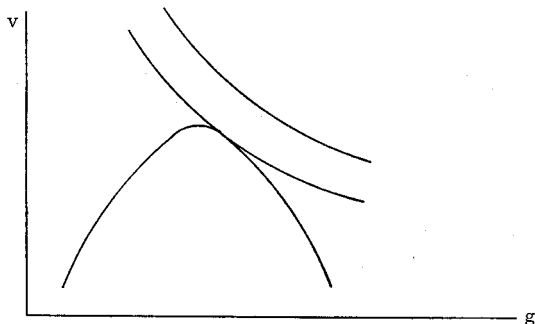


図 3

しかし、この図式は次のように解釈しなおすこともできる。すなわち、

$$v \geq v^*$$

v^* は最低限度維持しなければならない企業評

12) 企業の評価率とは、結局株価をあらわすもので、株式の簿価と市場価格の比率で示される。

価率で、これ以下に v が下がると乗っ取りの危険が発生する。この制約のもとで g を最大化する、という問題を解くことになる。このように解釈すると、ボーモルの利潤の制約のもとでの売上高の最大化とおなじ論理構造になる。たとえば、ボーモルの場合、企業の効用関数を

$$U = U(R, \Pi) \quad (\text{ただし } R \text{ は売上高} \\ \Pi \text{ は利潤})$$

として、 U の最大化問題を解くというように考えることもできる。

しかし、利潤の制約のもとで売上高を最大化するという場合と、 U を最大化するという場合では、問題は若干異なる。利潤が最低利潤水準以下であれば、利潤の限界効用が常に売上高の限界効用を上回り、逆に、利潤が最低水準を越えていけば、利潤の限界効用はゼロである。

形式上はマリスの議論もボーモルの議論も類似しており、どの変数を制約条件に、どれを目的関数にするか、という問題であるようにも解釈できるが、それは全く形式論であって、目的関数はボーモルの場合あくまでも売上高であり、制約条件は利潤であるというところに意味がある。マリスの場合、成長率というのが経営者の効用関数の成分として扱われている点でボーモルの議論との本質的違いが必ずしも明らかでない。

経営者は、企業組織全体の代表者であるのか、経営者個人であるのか解釈が分かれるところである。

これに対してウィリアムスンの場合は、もっと明快に経営者個人の効用最大化モデルになっている。

$$U = U(S, \Pi - \Pi_0 - T)$$

S は経営者のブレインや秘書等のスタッフであり、これらスタッフを沢山かかえることが経営者の満足度を高める¹³⁾。 Π は実際の利潤、 Π_0 は税引後、配当等によりむける必要のある利潤部分、 T は税金で、 $\Pi - \Pi_0 - T$ は経営者が自

由裁量的に自分のスタッフの報酬として使える部分である。

このモデルは明らかに個人としての経営者の行動理論になっており、その点でボーモルとは異なっている。

ボーモル、マリス、ウィリアムスン等の議論は、新古典派の理論とは異なるという意味で新しい企業の理論である。これらに共通しているのは経営者の行動理論あるいは経営者に代表される企業の行動理論であるが、その際、株主は企業の外部の存在として扱われている。だが、実際の企業は株主、経営者、従業員等から成っており、株主を果たして企業外部の存在とまで言うかどうか、これら構成メンバーの関係をどう把握するか、ということは、依然、課題として残る。もう一つの問題点は利潤の扱いについてである。これらの議論はすべて利潤以外の他の変数を最大化すべき変数に選んでいる。あるいは利潤は間接的に関与しているのみである。たとえばボーモルにおいては、制約条件として、マリスであれば株価に影響する要因として（したがって評価率に影響を与えるものとして）、そしてウィリアムスンにおいては、ボーナス等の報酬あるいは裁量的に利用しうる資金の源泉として、それぞれモデルに関与しているわけである。

だが、これらの扱いに際して、経営者とはいったい企業家であるのか従業員の代表であるのか明確ではない。株主が利潤最大化を求め、経営者はそれを制約条件として自己の目的関数を最大化する、というように単純化するのは、現実にてらしていかににも単純である。

新古典派の世界は、企業者のない世界であり、誰でも利子を払えば生産者でありうるという世界であった。新しい企業の理論における経営者は企業家とどう違うのか、ナイトのいう不確実性の存在する社会におけるリスクを冒して利潤を求める企業家という概念は、ここでは用いられていない。この点もやはり問題として残る。

13) O. E. williamson [24].

次に、企業の行動理論あるいはサイモンのいう組織の理論¹⁴⁾についてみよう。企業の行動理論は一人の経営者の意思決定やその目的関数、最適化行動を分析するのではなく、企業内での各構成メンバーがどのように意思決定にかかわっているかを問題にしている。企業を構成しているのは、経営者、株主、従業員であるが、企業にかかわりをもっているのはそれだけでなく、顧客や債権者も企業への参加者 participants である。それらはそれぞれ異なる固有の利害を持っており、企業はそれらの連合体であると考えられる。したがって、これら関係者あるいは参加者の利害は一致していないから、さまざまな衝突が起こる。

したがって、こうした利害を異にする連合体の行動は、一つの変数を最大化するというだけでなく、各メンバーがいちおう満足するような行動をとることである。伝統的な企業の理論では最適解が求められる。しかし、企業の行動理論ではそのような最大化とか最小化といった一つの解を求めることはできない。maximizing ではなく、satisficing が行動目標となる。

サイモンは、企業の理論 Theory of the Firm と組織の理論 Theory of Organization の比較を行っている。ここでいう企業の理論では、企業者は要素市場、財市場に直面しており、生産要素、財ともに完全な分割可能性を持っていて、その結果、取引は限界単位で行われる。企業の理論の最適化問題は通常の形では利潤最大化である。

企業の理論では明示的に合理的に行動する主体として扱われるのは企業家であり、他の関係者すなわち従業員、顧客は暗黙にかあるいは、企業家が最適解を求めるように調整する受身の「条件」として扱われる。

これに対して組織の理論では、企業にかかわる参加者はもっと対称的に扱われる。各参加者は組織に参加するだけの誘因 inducement を与えられ参加を通じて組織に貢献 contribution を

する。その貢献は「要素」として、また参加者に提供される誘因は生産物とみなされてよい。体系を単純に示すと、

参加者	誘因	貢献
企業家	販売収入	生産コスト
被用者	賃 金	労 働
顧 客	財	購入価格

顧客の貢献は企業家の誘因になる。企業家の貢献は労働者の賃金をもたらす。労働者の貢献は顧客の誘因となるべき財にかたちをかえる¹⁵⁾。

企業の理論と組織の理論を比較して、サイモンは次のように述べる¹⁶⁾。

1. 組織の理論は元来、組織が生存する条件にかかわっている。しかし、存続すること自体は参加者間の満足の配分についてユニークな解を与えないので、分配関係には答えは出せない。

これに対して、企業の理論は企業家の満足を最大化するものを求めている。すなわち企業家のみが余剰を得ることを求め、他の参加者は彼の貢献の限界機会費用と等しくなるような限界誘因をもって体系の中に位置づけられている。

2. 組織の理論では、参加者は参加するかしないかのオールオアナッシングの選択をする。企業の理論では、誘因と貢献の限界単位についての取引があると想定されている。

どちらがより現実的にみて正しいかは次の点にもとづいて判断される。(イ)企業家以外の参加者は受身とみなされるか。つまり、企業家にとって最適である解を求めることに議論を限定しうるか。(ロ)参加者は、貢献と誘因の増減のタームで取引を行っているか、あるいはその取引あるいは交渉に参加するしかないかのオールオアノンの問題であるか。伝統的理論は前者であり、組織の理論は後者である。

15) Simon, 同上, 5. 3. A Comparison of Organization Theories, pp 1-3 参照。

16) Simon 同上, pp 4-5.

14) H. Simon [23] 参照。

サイモンは、おおよそこのように両者を特徴づけている。

従来の経済学の立場からみれば、唯一の解が得られにくいこと、ディターミニスティックな議論ができにくいことで、組織の理論には不満が残る。しかし他方、組織の理論の側からみれば、伝統的な企業の理論も、そして多分、ボーモルやマリス等の経営者企業の理論も、経営者を唯一の参加者とみなし他を受身の存在にして単一の経営者の行動を扱っているという点で不十分にみえるだろう。

しかし、どちらの立場でも明らかなことは、経営者は株主の単なる代理人ではない、ということである。さらに、分析の単位が企業という組織全体から、構成する個々の主体にまで細分化されているということである。

3. 企業の理論と内部組織の経済学

企業の理論の展開過程で、1970年代に「内部組織の経済学」が発展した。これらに共通しているのは、企業を複数の経済主体が関係を取り結ぶ場の一形態としてとらえているところである。ボーモルやマリスまでは、まだそこまで細分化した主体の理論になっているとはいえない。ボーモルの場合は経営者は企業組織を代表する主体としてとらえられており、企業は家計とおなじく単一の経済主体であって、経営者はその企業を代表するものとして扱われている。これに対して内部組織の経済学は、ミクロの中のミクロ分析ともよぶものである¹⁷⁾。

このような組織の中のミクロ分析の先駆をなすのは、コースの論文である。新古典派の世界では、資源配分はすべてスポットマーケットで行われる。生産者は、瞬間時点においてインプットとアウトプットの組み合わせを決定するものに過ぎない。しかるに現実の企業は永続的組織であり、資源配分はその企業という内部組織の中で数量調整というかたちで集権的に行われる。分権的な市場経済において、なぜこのよう

な集権的な企業という組織が生成されたかを明らかにしたのがコース¹⁸⁾である。

企業組織の特徴は、企業内部の活動の調整が価格メカニズムによらず、企業内の管理者（経営者）の指揮命令によって行われるところに特徴がある。生産要素の供給者は、生産要素の利用に関してあるていど経営者にゆだねている。それは契約によっている。

生産要素の供給者がこのような契約をあえて取り結ぶのは、市場において自らの要素を適切に供給する場合、適切な価格を見出す能力が欠けていること（情報の不足）、契約をくり返すことのコストが大きいことによる。情報が不確かな場合、当然リスクが発生する。このリスクは資本家にくらべて労働者のほうがより大きい。資本供給者の場合は資金を分散しうる。それに対して、労働者は自己の労働を分散することはできない。それだけいっそう危険回避的になる。かくて労働者は、自ら市場に直面して選択行動を行うことをやめ、身柄を企業組織にあげ、労働の使用に関してはあるていど経営者の裁量にゆだねる契約を結ぶ。このようにして、市場にかかわって資源配分を行う組織として企業が発生した。

資源配分を行うのは、したがって市場組織と企業組織という代替的な二つの組織ということになる。企業組織が選択されるのは、情報の不確実性といったいわば市場の失敗のためである。結局、この二つの組織は資源配分に際していずれがより組織効率的であるかによって、いずれかが選択されると考えることができる¹⁹⁾。

コースの議論から長期雇用契約の発生が説明され、それを契機にして内部労働市場の理論、あるいは暗黙の契約の理論等、最近の新しい理論展開が発生する。

さて、このようにして内部組織の経済学とか、内部労働市場の理論といったものが展開されるのだが、これらは、いずれも企業を一個の

17) H. Leibenstein [16].

18) R. H. Coase [8].

19) この種の議論については、後藤 [13] 参照。

経済主体としてではなく、資源配分を行う組織としてみているというところに特徴がある。これは企業というものを分析する場合の一つの視点であることはまちがいない。しかし、企業があたかも一個の主体として存在する、という側面があることも事実である。特にオーナー経営者による企業はその性格が強い。

純粹に株式が分散した経営者支配の企業と、たとえ規模は大きくても、オーナー経営者による所有者支配の企業とでは、この点が異なっているかもしれない。この点をもう少し考察してみよう。

4. ミクロ=ミクロ分析

企業を家計と同様、一主体として扱うのではなく組織と見做し、しかも組織を構成する主体にまで分解して分析を進めるとなると、従来新古典派の世界が想定していたように企業行動が合理性をもつといえるかどうかが問題になってくる。新古典派では企業は一生産者とおなじであるから、その行動は合理的である。しかし、組織ということになるとその組織自体が効率的に機能するかどうかが問題である。市場機構が効率的に働くかどうか、市場の失敗がないかどうかが問題になるように、企業組織が効率的に働らくかどうかが問題になる。企業の失敗と呼びうる現象もあるだろう。この点について示唆を与えるのは、ライベンシュタインの X (非) 効率の概念である。これは通常、経済理論で取り扱う市場機能が有効に作用しているかどうかによって生ずる資源配分上の効率性あるいは非効率性 allocative efficiency (inefficiency) とは区別された効率、非効率の概念であるので X 効率 (非効率) と呼んでいる。ライベンシュタインは、これが意外に大きいものであることを示したのである²⁰⁾。

X 効率の概念をもつばら企業の理論に即していえば、資源配分上の効率性は、費用関数が与えられた状態のもとで需要曲線が水平か右下が

りか (競争か独占か)、あるいは需要曲線が平均費用曲線の右下がりのところで交わる (自然独占のケース) ことがないかどうか、に主として依存しているのに対して、X 効率の問題は、費用曲線自体が十分に下がっているかどうかが問題になる。もちろん新古典派の理論でも、生産要素の有効利用は前提である。しかし、X 効率の議論が問題にしているのは、労働者が十分に働くインセンティブを与えられているかどうか、それらの人間の集合である組織が有効に機能するかどうかであって、X 効率が問題になることの背景には人的資源およびそれによって構成される組織がもっと有機的なものであるという認識があるように思われる。これは後にみる暗黙の労働契約の理論等と共通するのである。

ここで課題とされるのは、いわば組織を構成する主体の行動をとりあげるとすれば、組織の効率性をもたらす要因はなにか、ということである。企業からみて外部組織であるところの市場組織は、競争条件が充たされているという前提のもとで効率性が保証される仕組みをもっていった。

企業組織の場合はどうか。市場に代わる自動調整装置 (価格機構に相当するもの) があるのか、あるいは、管理者の英知なのか、内部組織の均衡という課題をもっと経済学の立場で分析してみる必要がある。

もう一つの問題は次の如くである。

企業組織を市場組織と代替的な資源配分の組織とみる内部組織の理論からみた場合、合理的に行動する主体は個々の労働者であり、経営者であろうがその場合でも企業は外部に対しては 1 個の主体として機能する。経営者も労働者も市場に相対してその都度自己の労働を供給するか、あるいは長期的に企業組織に身を預けて、企業組織内部での資源配分にしがたうか、いずれも代替的に選択するはずである。経営者にしたところで、経営資源を市場において販売するということが可能であるし、経営資源の市場が存在することも事実である。そのように究極の

20) Leihenstein, *op cit.*

主体にまで分解して理論を組み立て、企業組織を市場組織に代替する資源配分の組織とみたてた場合、なにゆえに企業間でも激しい競争を行うのか、またなにゆえに企業は家族のような強い結びつきの組織でありうるのか（しばしば日本の企業がそうであるように）、という疑問が生ずる。

企業を自分自身と一体化させているオーナー経営者の企業の場合は、オーナー経営者は労働者として外部市場に自己の労働を提供するよりは当該企業にとどまることが有利であるような状態をつくり出して、従業員の企業への一体感を強める、ということも可能かもしれない。では、経営者支配の企業ではどうか。

この問題を考えるには、株主、経営者、従業員等の関係、それらの位置付けを検討してみる必要がある。

5. 経営者、株主、労働者の位置づけ

単純な新古典派モデルでは、生産者イコール経営者と考えて十分であったし、株式会社制度を前提しても、資本市場が完全競争的であることを前提すれば、オーナー経営者である場合も株主と経営者が分離している場合もほとんど変わらない。経営者は株主の利益のために行動していると仮定される。これに対して、経営者企業のモデル（経営者支配の企業モデル）すなわちボーモルやマリスやウィリアムスンでは、株主の富最大化あるいは資金制約等を制約条件として経営者の効用を最大化する（ボーモルの場合は若干ニュアンスが異なるが）というかたちになっている。その場合、株主は企業の外部の存在であるかのように扱われている。しかし実際は株主が企業の物的資産の所有者であるから、単に経営者行動に対する制約条件を課すだけの存在ではない。その意味で、経営者企業の理論は企業組織全体の理論としては、やや不十分である。

そこで、経営者、株主、従業員の位置づけをもう少し検討してみる必要がある。このことを考えるに際して、企業組織が株主、経営者、労働者

それぞれにとってどういう意味をもつかを考察しよう。そこで再び、企業組織が形成される根拠についての考察に立ちかえる。いったい企業組織を形成することが組織への参加者にとってどんな利益があるか。企業組織の形成の根拠の一つが、市場の失敗が存在するためにそれに代わる資源配分の組織として企業組織があらわれるところにある、ということはすでに述べた。新古典派の市場のメカニズムは、セリ人が価格を媒介にして需給を調整する価格調整のメカニズムで代表される。その価格調整のメカニズムがうまく働かない場合、それに代わるものとして一人の組織者（すなわち経営者）が、財を直接に配分する集権的な資源配分の組織が登場する。この場合、財の配分方式としてはやはり価格タームでの配分の効率性の評価が用いられ、その評価にしたがって配分の構成を調節する。これは数量調整メカニズムである²¹⁾。

もう一つは、不確実性やリスクにかかわることである。労働者は自分の労働を提供する場合に、それが最適な労働資源のインプットになるかどうかを判断することがむずかしい。しかも、労働を多数の購入者に分割することができない。したがって短期の雇用に際しても、労働サービスの提供は試行錯誤の不可能な唯一といっていいほどの機会に賭けることを意味する。労働者は、いきおい危険回避的にならざるをえない。その結果、大きなリスクを負うよりは、最低限の安定的収入が保証される契約を選好する。その結果、長期雇用契約が一般的になる。これはコースが重視した点である。

一方、株主は株式会社制度の発達によって多くの投資機会をうることができ、リスクの分散が可能になる。したがって、不確実性の存在するもとでも、株主は資金を大胆に使用しうる。株主にとっては、一つの企業組織は、数多くある投資機会の一つに過ぎない。

このことは逆に、企業がリスクの一部を株主に負担させることができることを意味する。も

21) 中谷 [19] の説明を参照されたい。

し、自分の全財産を当該事業に注入しているオーナー経営者であれば、危険回避的にならざるをえない。所有と経営が分離している場合は、経営者は株主にリスクをあるていど負担させることができる。その代わり労働者には、あるていど安定的な雇用を保証する。このような仲介者の役割を果たすのが経営者ということになる。

もちろん、経営者はリスクをすべて株主に負わせることはできない。一部は経営者も負担している。成功の報酬は当然株主にリスクを負わせた代償としてより高い配当というかたちで株主に支払われるが、もちろん経営者にもそれは及ぶ。

企業組織は、不確実性に対処する力を持ち、情報処理能力を有する。ナイトは、企業の利潤は危険を冒して行動する企業家の危険負担に対する報酬である、と考えたが、危険を負担しているのは企業家個人のみではなく株主も一部負担しており、企業という組織が負担しているのだとみることもできる。組織の形成によってえられる利益を、青木〔1〕は組織収益とよび、組織収益の分配をめぐる株主と従業員の間で交渉が生じ、それを調整するのが経営者の役割であるという議論を展開する。

ところで、危険負担は経営者も株主もともに行っている、と述べたが、労働者も組織内においては、若干の危険負担を行っている。したがって、組織収益は労働者にもボーナス等のかたちで分配されることになる。

このようなとらえ方は、青木〔1〕〔2〕のユニークな議論である。特に組織収益の分配を各構成員の交渉均衡の理論として定式化しようとした点は興味深い。それはまた、日本の現実にも合っている。しかし、株主、経営者、従業員の関係については、もう少し掘り下げて検討してみる必要がある。

第1に、こんにちの株式会社制度のもとで、機関投資家の割合が高まっているということである。そこで個人株主と法人株主の違いを考慮する必要があるということである。特に法人株

主には、当該企業にとって安定株主の役割を果たしているものもある。それらの株主は配当動機よりも経営への参加動機のほうが強いかもしれない。だとすると、経営者はそれら株主からどれだけ自由でありうるかが問題とされねばならない。

第2に、経営者は（オーナー経営者でない場合）、従業員とどこが違うのか、ということである。経営者は従業員の代表者なのか、資金と人材を集めて企業組織を運営する組織者なのか、別な見方をすると、株主は資金を、労働者は人的資源を、経営者は経営資源を、それぞれ出合って組織を形成する、というように、三者を並列的におくことができる性質のものか、あるいは企業の創設者の性質をもつものとみるべきか。

こうした点が考察されねばならない。

6. 労働の特殊性と企業の理論²²⁾

すでに述べたように新古典派の世界においては生産者と企業の区別はなく、企業は各瞬間時点において与えられた技術と財の価格のもとで投入と産出の組み合わせを決定する。したがって企業は理論上永続的組織であることを必要としない。また、資源配分はすべて市場を媒介にして行われ、市場のメカニズムはオークションによる需給均衡の決定ということを背景にして作用する。その場合、財のみならず、生産要素もまたオークションマーケットで取引されるということになっている。

しかし、そのようなオークションマーケットにおける需給の均衡とか、あるいは価格調整メカニズムによる資源配分が有効に機能するためにはいくつかの条件が必要であった。その条件がくずれると、資源配分は非効率となる。

企業組織を通ずる資源配分、あるいは価格調整メカニズムに代わる数量調整メカニズムという議論がそこで登場する。それと同時に企業組織がなぜ形成されるか、という問題がとりあげ

22) この節については、特に中谷〔19〕と奥野〔20〕を参照している。

られる。この議論はいうまでもなくコースによって最初にとりあげられたものである。その際重視されたのは、労働者のリスク態度であるが、その前提には労働が他の生産要素と異なる特殊性をもつことが暗黙の裡に含まれていたとみることができる。

新古典派の世界では、労働サービスも他の要素とおなじように扱われ、オークションマーケットで賃金率も決まるということになる。このような場合、非自発的失業は説明できない。

このような状況で現実により接近した議論が種々登場している。すでに述べた価格調整から数量調整へ、という把握が一つの現実への接近である。またケインズの貨幣賃金の硬直性を前提にした非自発的失業の存在という認識、さらに不確実性下の企業行動をとりあげたナイトの議論、すなわち企業家は不確実性の存在するもとでリスクを冒して行動する存在であり、リスクを冒すことに対する代償が利潤であるという認識、これは明らかに伝統的な経済学にはなかった認識である。そしてこれに加えて、労働サービスの特殊性に注目する議論が登場する。企業組織の形成に関するコースの議論もこれと関係がある。では、労働サービスにどんな特殊性があるか。

労働者は生きものであるから、労働サービスは固定した財のようにいつまでも同じ効用をもたらすものではない。心理的、肉体的条件によってサービスの質が変わる。したがって労働サービスについての取引契約の締結は、取引自体の完結を意味しない。経営者の意思決定にしたがって労働サービスの内容が変わる。それから、労働サービスの有効利用についての経営意思決定あるいは労働対策の問題が生ずる。第2の特殊性は、労働が学習能力を持っているということである。労働の過程で熟練が増す。学習効果の問題は一方で外部効果をもたらす。もしこの熟練が他の産業、企業でも通用する一般性を持っているなら、労働の移動はスピルオーバーをもたらす。もし企業内訓練をほどこしてい

るなら、なおのこと教育投資の効果が流出することになる。そうなると、経営者は労働者を企業内にとどめておくインセンティブを与えねばならない。しかし、こんにち企業内組織が複雑化してくると、企業特殊的 enterprise specific な技術が身につく。これは他の企業では役に立たない。これが内部労働市場をもたらす根拠になる。企業特殊的な技術は、その企業内部でしか用をなさない。しかし、これは労働の過程で身についたものであるから、準レントを生み出す、その一部は労働者に分配される。したがって労働者が受けとるのは、労働市場（ここでは内部市場に対応させて外部市場とよぶ）で決まる賃金と、内部市場における準レントの分配である。内部市場では労使間の交渉によって準レントの分配が決定されるのである。労働者の選択は、外部市場における他の雇用機会からえられる期待収入と、現在の組織にとどまることからえられる期待収益の比較によっている。他方、経営者は同様の比較によって労働者を有効に働かせるインセンティブを与えようとする。

このように、労働のもつ性格に注目した議論が最近数多く登場した。暗黙の労働契約の理論は、その代表的なものである。暗黙の労働契約の理論は、アザリアディス[5]以来、それに関連して多くの議論が登場した。アザリアディスの提起した問題は、伝統的な理論すなわち労働市場が完全競争的な場合、労働需要の減少が生ずるなら実質賃金の減少と雇用の減少が生ずると考えられているが、実際には、企業はレイオフを行って雇いを減少させ、企業にとどまっている他の労働者には従来と変わらない賃金を支払う。こうした現象がなぜ生ずるのかを明らかにしたことにある。このことは別な視点からいえば、企業は外部により低い賃金で労働を提供しようとするものがあっても、現在の労働者を解雇しない。この結果、伝統的な経済学が想定しているよりも、労働はいっそう移動性が乏しくなる。

ところで、労働者が長期雇用契約によるリス

ク回避を選択する傾向にあること、そのことが企業組織による資源配分が市場を通ずる資源配分にとってかわる根拠であることはすでにくり返し述べた。しかしながら、長期雇用契約を結んだ労働者が将来どんな労働サービスを提供するかについて条件付の取引を行う市場が必ずしも存在しない。そこで企業側としては、監視のコスト、強制のコストをかけて労働者からより望ましい労働サービスをひき出す必要が生ずる。このように不確実性の存在するもとは、労働サービスはオークションでは取引されない。それは、むしろ暗黙の約束 *implicit commitments* と交換される。これが暗黙の労働契約と呼ばれるものである。すなわち、労働者をリーズナブルな期間にわたって雇用する企業の側への暗黙の約束がある²³⁾。

このような状況のもとで、雇用されている労働者にとっての選択は、当該企業にとどまるか他へ移るかとの二つのいずれかの選択となる。これは結局、企業にとどまった場合と外部市場で他の企業に移る場合との期待効用の比較に依存する。

暗黙の労働契約の理論は、長期雇用契約の存在する根拠を明らかにしている。それはコースの議論とも共通しているが、労働に対する経営者側の対応をもっと理論的に明示している。また、この理論は非自発的失業の説明にもなりうる。より低い賃金で労働を提供する労働者が居ても彼らを雇用しないで、現在雇われている労働者を相対的高賃金で雇用するなら、長期均衡における非自発的失業（賃金の硬直性）が存在しうることになる。

奥野〔20〕は、労働へのインセンティブという視点から、これを明快に説明している。奥野の説明を簡単に要約すると次のようになる。労働の効率は、労働意欲、勤勉さ等に依存する。これは労働者がコントロールしうる変数である。企業は労働者にやる気をおこさせる必要がある。これがインセンティブである。労働者の

選択は企業内にとどまるか、外部市場で他の企業に職を求めるかのいずれかであるが、どちらをとるかはそれぞれの期待効用に依存する。もし企業内にとどまるほうが期待効用が大きければ、もし労働者が勤勉に働かなかった場合、解雇というペナルティを課することができる。このためには企業内にとどまる効用をより大きくするために、労働条件をより緩和しなければならない。しかし、もし短期契約の代りに長期雇用を保証してやれば、より少ない労働条件の緩和で労働者が企業内にとどまる効用を増加させることができる。これが長期雇用契約の存在する根拠である。

さらに、企業内にとどまる効用を外部市場における効用より大きくするには賃金を外部市場における潜在的求職者が提供してもいいと思う水準よりも高くしておかねばならない。そうしなければインセンティブが減少するからである。かくて賃金の硬直性、非自発的失業が説明される。これが奥野の説明である。

このインセンティブの理論はいろいろに応用できる。たとえば OJT や、その他の教育投資が行われる場合、投資効果を長期にわたって得るためには、いっそう労働者を企業内にとどめておく必要がある。このような場合、おそらく賃金の硬直性や賃金格差がいっそう増すかもしれない。そうした場合の企業行動を明らかにすることによって、企業の理論はいっそう現実接近したものとなることが期待される。

こうした視点を取り入れた企業理論の展開に関しては、今後の研究の課題としたい。

参 考 文 献

- 〔1〕青木昌彦『企業と市場の模型分析』岩波書店、1978.
- 〔2〕Aoki, M., "Linear Wage Contracts VS. the Spot Markets in the Risk-Sharing Function."『季刊理論経済学』第30巻, 1979.
- 〔3〕——, "A Model of the Firm as a Stockholder-Employee Cooperative Game," *American Economic Review*. 70, 1980.

23) Azariadis [5].

- [4] 浅沼萬里, 「企業理論の展開と組織のミクロ分析」, 『季刊現代経済』臨時増刊, 1982.
- [5] Azariadis, C., "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria," *Journal of Political Economy*, 83, 1975.
- [6] Baily, M., "Wages and Employment under Uncertain Demand," *Review of Economic Studies*, 41, 1974.
- [7] Baumol, W. *Business Behavior, Value and Growth*, 1959.
- [8] Coase, R., "The Nature of the Firm," *Economica*, Nov. 1937, reprinted in G. Stigler and K. Boulding, *Readings in Price Theory*.
- [9] Cohen, K., and Cyert, R., *Theory of the Firm: Resource Allocation in a Market Economy*, 1965.
- [10] Cyert, R. and Hedrick, C. "Theory of the Firm: Past, Present, and Future: An Interpretation," *Journal of Economic Literature*, (June) 1972.
- [11] Cyert, R. and March, J. *A Behavioral Theory of the Firm*, 1963.
- [12] 後藤晃「企業グループの経済分析」『経済研究』, 1978年4月。
- [13] _____, 「企業組織と市場機構」塩野谷祐一編『現代資本主義』東洋経済, 1978.
- [14] 今井賢一, 伊丹敬之, 小池和男『内部組織の経済学』東洋経済新報社, 1982.
- [15] Knight, F., *Risk, Uncertainty and Profit*, 1921.
- [16] Leibenstein, H., *Beyond Economic Man*, 1976.
- [17] _____, "A Branch of Economics is Missing: Micro-Micro Theory," *Journal of Economic Literature*, 17, 1979.
- [18] Marris, R., *The Economic Theory of Managerial Capitalism*, 1964.
- [19] 中谷巖「労働からみた企業」『経済セミナー』, 1979年3月。
- [20] 奥野正寛「労働のインセンティブと『日本的』労働市場」『季刊現代経済』46号, 1981。
- [21] Penrose, E., *The Theory of the Growth of the Firm*, 1966.
- [22] Scitovsky, T., "A Note on Profit Maximization and Its Implication," *Review of Economic Studies*, 1943.
- [23] Simon, H. *Behavioral Economics and Business Organization*, 1982.
- [24] Williamson, O., *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, 1964.
- [25] _____, *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implication*, 1975.
- 浅沼萬里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社, 1980.