

か。本書は、『企業と市場の模型分析』(1978年)以来現代企業論を追究している青木昌彦氏が、日本企業の内部組織に関する研究をひとまずの区切りとしてまとめ、一般読者にも分かりやすい解題を加えて報告した論文集である。読者は、本書を通じて著者の企業観を知ることができるだけでなく、企業組織に関する経済分析の最先端の状況と、今後の研究動向への示唆を得ることができるであろう。

本書に収められた著者の研究には、2つの問題意識が出発点となっている。第1は、日本経済論のミクロ的基礎としての「日本企業論」を提供することであり、第2は、日本企業に限らず、より一般的な適用性をもった「企業の理論」を構築することである。この2つの問題意識が重なり合うのは、「国際経済における日本企業の顕著な存在を考えると、日本企業の仕組みとその働きを視野に収めえない理論は、the theory of the firm としては将来その有効性を問われることになる」(p. 3)からである。

生産関数上で利潤最大化を図るブラックボックスとしての新古典派的企業観を脱し、現実の組織の内部に踏み込もうとする企業理論の試みは、近年、企業を契約のネクサスとみなす契約論的アプローチによって豊かになってきている。著者は本書中唯一の書き下ろしである「第1章 企業の契約理論：3つのアプローチ」において、それらが「エイジェンシーの理論」、「取引費用の経済学」および「協調ゲーム論」に大別されると整理する。エイジェンシーの理論は、企業組織を基本的に「依頼者・代理人関係」の契約のつながりととらえ、最大利潤を目指す株主を究極の依頼者とするヒエラルキー的代理人構造が企業組織の本質だと規定する。制約条件下の株主の利益最大化という論理構造において、エイジェンシーの理論は、従来の新古典派的企業観に最も近い立場を提供する。他方、取引費用の経済学は、さまざまな取引を、市場を介する契約によって行うか、あるいは組織内の意思決定として行うかの選択は、いずれによる方が取引費用が少なくすむかという経済性の問題だと主張する。そこから、取引費用節約の自然な形態として企業組織が発生し、組織の外延的限界が確定するという。この理論によっても、取引費用極小化の要請に応える形態としてヒエラルキー組織が説明できるという。

しかし、著者の立場はこれらのいずれとも異なる。著者は、日本企業に関する広範な聞き取り調査と理論的分析に基づいて独自の企業論を展開する。それ

青 木 昌 彦

『日本企業の組織と情報』

東洋経済新報社 1989. 11. iv+177 ページ

かつてクイギンが貨幣について言った寸言「貨幣とは何か、誰でも知っている。恐らく経済学者を除いては。」(Quiggin, A. H., *A Survey of Primitive Money; The Beginning of Currency*, 1949)を転用すれば、「企業とは何か、誰でも知っている。恐らく経済学者を除いては。」ということになるであろう

によれば、企業組織は契約あるいはそれよりもゆるやかに定義される取決めの束であり、企業組織にとって最も重要なことは、個別要素を組織化することによって要素価値の単純和を超えるレントを生み出すことであり、その組織レントの分配は、経営者が仲介する株主と従業員との間の協力ゲームの解として、利潤と従業員福利に加重された目的関数を最大化するように行われる。こうして著者は、株主利益(株価)の最大化を目指す新古典派的企業と労働者一人当たりの付加価値を最大化する労働者自主管理企業の中間的存在として日本企業を位置づけ、企業に参加する資本の提供者、経営者、従業員の3者間の協力ゲームの安定的均衡としてその企業行動を理解しようとする。著者のこれまでの一連の研究は、このアプローチが極めて豊かな洞察を与えてくれることを証明している。

本書の第3章はネイサン・ローゼンバーグとの共著論文に基づいており、他の章と若干趣を異にしているが、残りの章は表現の難易は別にして、すべて上に要約した著者の企業理論の展開に当てられている。本書の中で唯一数式を含む第4章では、操業時間の全体を情報処理能力の蓄積(学習)と組織内の水平的コミュニケーションと生産の実行とに3分する企業のモデルが示され、従業員参加型の企業組織においては、学習とコミュニケーションによる情報獲得効果の方がそれらに時間を割くことによる生産的ロスを上回るとき「ネットワーク・レント」が発生すること、企業の市場支配力が十分大きければネットワーク・レントはマイナスとなるうが、企業の外的環境が競争的になれば従業員参加型の伸縮的な対応が合理的となるなどの興味深い命題が証明される。

しかし、何と言っても本書の圧巻は、最後の第6章である。「金融および雇用契約のネクサスとしての日本企業」と題されたこの章では、「いかなる日本企業論も、(1)一方では優良企業の銀行離れが進むのにたいし、他方では不良企業の更正において銀行が依然として顕著な役割を果たす、(2)経営陣は株主や銀行から自立性を強めつつあるのかかわらず、株主の収益率はきわめて高水準にある、という2つの一見相矛盾した現象を統合的に説明する必要がある。」(p.8)との問題意識の下、典型的日本企業の内部組織(雇用契約)と企業金融の構造(金融契約)とを統合した「双対定理」を3つ提示している。

著者は、日本企業の雇用契約のパターンは、ラン

ク競争や昇進をめぐるインセンティブの側面における組織的(集中的)アプローチと、決定(情報)側面における拡散的(分権的)アプローチが双対的に結合されたものとして特徴づけられるとする(著者の言うJタイプ)。これは、典型的米国企業が、市場志向的な(分権的)インセンティブと意思決定コントロールに関するヒエラルキー的な(集中的)アプローチを特色とすることと対称的である(Aタイプ)。このことを著者は青木の第1双対定理として主張する。すなわち、組織的に有効であるためには、雇用契約は情報側面とインセンティブの側面において、双対的に分散化と集中化を結合する必要がある。著者自身の言い換えを用いれば、「日本企業は現場情報の重視、密接なヨコのつながりによるコーディネーションなどといった点で、非ヒエラルキー的な情報枠組みを採用しているが、全社見地からの系統的な人員管理と人材育成によって、組織としての統合性が維持されている」(p.167)のである。

さらに著者は、JタイプとAタイプの区別は金融契約にも妥当すると指摘する。金融契約におけるAタイプは、会社経営決定にたいする会社統治構造を通ずるヒエラルキー的なコントロールが、経営陣にたいするテイクオーバー脅威のように市場志向的なインセンティブあるいは規律と結合したパターンである。これに対してJタイプでは、銀行志向的な金融システムの中で、企業が銀行の干渉の程度に基づきランクづけられているものの、利潤状態が良好である限り、内部経営陣には自立性が保証されている。ここにおいて、内部知識の蓄積と連続性の確保の仕方は雇用契約と金融契約とに共通すると考えられることから、著者の第2双対定理が出てくる。すなわち、雇用契約および金融契約のネクサスは、一様にAタイプかJタイプであれば、より有効である。

そして、青木の第3双対定理とは、Jタイプ契約のネクサスにおいて、経営決定は金融面と雇用面からの双対的なコントロールのもとにおかれ、企業価値の最大化と代表的従業員の厚生(賃金)の最大化という二重の目的を追求する、というものである。この定理は、日本企業の経営政策は従業員利益と金融利益のバランス勘定の上に形成されるという見方がかなりの理論的頑健性をもつことを意味している。

これら3つの双対定理に依拠すれば、J企業はA企業に比し企業成長の可能性により多くの投資をする、J企業の従業員はAモデル企業のそれに比し、

より高い雇用保証と引換えにより高い努力を払う、J企業は、分社化、下請企業の利用、労働節約的技術の採用などを通じ、Aモデル企業より基幹労働力のサイズを控えめに抑えようとする、J企業は科学的研究より、企業内知識ベースの発展によって得られるイノベーションの可能性に努力を集中する傾向がある、などいわゆる日本型企业あるいは日本の経営の特性を説明できる、と著者は言う。

こうしたことから分かるように、本書における著者の基本的視点は、日本企業の生態を単に文化や伝統の産物としてではなく、経済社会環境に対する組織的適応の結果としてとらえ、進んで、一見欧米型の企業とは異なる行動パターンも、十分な合理性をもった行動として理解できることを強調することにある。その意味で、本書はすぐれた日本経済論であるとともに、ジャーナリズムで喧伝される日本脅威論や日本特殊社会論に対する真摯な反論となっている。

ただし、著者も何か所かで正しく指摘するように、Jタイプの組織がAタイプの組織にいかなる場合にも優越するとは限らない。Jタイプの組織が最も効果を発揮するのは、企業環境が中程度の変化を遂げつつある場合であり、環境が完全に静的である場合や、激変する環境の中においては、Aタイプの組織の方があるいはよりよく効率を発揮し、あるいはより多く生存の可能性もっていることも知られている。さらに、本書が試みているのは、あくまで日本企業の組織と情報に関する実証的分析であり、そのような企業が集まって構成される日本の市場経済のマクロ的パフォーマンスは、本書の射程外に置かれている。そのような方向への分析の糸をたどって行けば、日本市場では、既に参入をはたした企業とその従業員に対しては結合利益の最大化が保証されるところとしても、経済全体あるいは国際経済の中に埋めこまれた日本経済としての、資源配分の効率性がいかにして担保され、機会均等がいかにして確保あるいは阻害されているか、といった問題への解答にたどりつけるかもしれない。

いずれにしても、本書に啓発され、青木昌彦氏の一連の論文を本気で勉強してみようと思うようになるのは評者だけではないであろう。 [林 敏彦]