

**立教大学学術推進特別重点資金 (立教 S F R)**  
**共同研究会経費補助**  
**2004 年度研究成果報告書**

<b>研究科名</b>	立教大学大学院 経済学 研究科		
<b>共同研究科名等</b>	新制度派経済学による企業経営研究会		
<b>研究課題</b>	企業経営現象を説明する手段としての新制度派経済学アプローチ・進化の経済学アプローチの実用性と限界について		
<b>研究代表者</b>	所属・職名	氏名	
	経済学部・助教授	秋 野 晶 二 印	
<b>研究組織</b>	所属大学名等・職名	氏名	
	立教大学経済学部助手	坂本 義和	
	経済学研究科・経営学専攻・博士課程4年	鹿生 治行	
	尚美学園大学・総合政策学部・専任講師	山中 伸彦	
<b>研究期間</b>	2004 年度 ~ 年度		
<b>研究経費</b>	2004 年度	年度	総計
	200 千円	千円	千円

**研究の概要** (200~300 字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究会は 14 回にわたって開催され、新制度派経済学に関連する、生産管理論、経営戦略論、経営組織論、労務管理論の各専門分野から報告がなされ、また並行して基本文献の輪読も行った。研究会を経て、新制度派経済学の理解を深めるとともに、それが、各専門分野において現代的なテーマや既存理論の問題となっている領域で、新たな視点から、論点と成果を出してきていることがわかった。しかしながら同時に、それぞれの分野において、新制度派経済学はいくつかの問題点を有していることも明らかとなった。

**キーワード** (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[ 企業経営 ] [ 新制度派経済学 ] [ 進化の経済学 ]

**研究【経過・成果】の概要** (図・グラフ等は使用しないこと。)

新制度派経済学に対する理解を深め、また各専門分野における問題領域、そしてその問題点・限界を検討するために、共同研究会のメンバーを中心に、5月以降、合計14回にわたる共同研究会を開催した。具体的な共同研究会の開催経過および要旨については、<http://www.rikkyo.ne.jp/~akinos/SFR2004/index.html>のホームページ上において、成果とともに見ることができる。

本共同研究会は、二つの方向から進められた。第一は、各専門分野(生産管理、経営戦略、経営組織、労務管理)にそって、関連する文献を研究会で報告し検討を行った。第二は、9月以降、新制度派経済学の基本文献であるO.E.ウィリアムソンの『市場と企業組織』を基礎に、それ以外の基本文献をも参考にしながら、輪読し、検討を行った。これらの二つの方向からの共同研究会を通じて、各専門分野における新制度派経済学の位置とその問題領域、さらにその問題点についてより深く理解することができた。また研究会では、今後の研究方向をも念頭に置いて、取り上げられた報告と関連させて、各分野の具体的な事例、今後テーマとなりうるような研究課題についても話し合った。

以上の共同研究会を通して得られた成果は、各専門分野に対応させてまとめると以下の通りである。

まず生産あるいは生産管理分野については、近年、産業における垂直統合から垂直分業ないしは水平分業への転換が見られるようになり、これらの現象を取引コストから説明しようという試みがなされるようになってきている。たとえば、内外製決定問題やオプション理論を援用しながら、近年のIT化の進展や製品のモジュール化が、取引コストを引き下げ、企業の境界が変化して、垂直分業が進展し、アウトソーシングが発生すると議論が見られる。この垂直分業に関連する議論については、理論的には技術的分離可能性の問題と資産特殊性の問題を基礎とするものである。このような新制度学派の研究にあって、問題と考えられる点は、第一に市場の部品価格は企業内での生産コストを常に下回るという前提である。しかし、そうした前提のためには、生産との関連で言えば、ある製品の生産に関して競合する企業間においてその部品生産が全て標準化されていることが条件となる。したがって、今日、とりわけ、製品だけではなく、さまざまな局面において差別化が組み込まれている生産活動においては、この前提を今一度再考する必要がある。第二に、取引コストの議論においては、生産に関連する費用の問題が事実上、取引コストに集約されてしまい、本来の生産コストの位置が明確でない傾向がある。実際の内外製決定においては、取引コストも考慮されるとはいえ、あくまでも生産コストと並んでであって、その点、生産に関わるコストの中での取引コストの位置が明確ではない点が問題であろう。とりわけ、より多くの利益獲得を目指す活動のなかでスループットを最大化させようとする生産活動とその結果による企業内分業や社会的分業の動態を説明しきれないものとする。第三に、今日、ITやモジュール製品の普及により、取引コストが下がり、またオプション理論を援用して、多くのサプライヤからの供給を受けることの優位性が強調され、垂直分業やアウトソーシングの優位性が論じられているが、そのいずれにあって、多数のサプライヤの存在が前提とされなければならない。しかしながらこのサプライヤがいかんして存在しているのかという事実については、新制度派の議論においては十分に説明されていないのであり、この点に関しては、経路依存の問題、制度補完性の問題、産業史分野における検討が今後必要となってくるものとする。

次に経営戦略論の領域では、近年、企業の戦略的行動を議論することとどまらず、その戦略がいかん生み出されるかについても議論を展開している。その議論において中心となるものは、戦略を生み出す企業組織の問題である。ここに主として組織を考察対象とする新制度派経済学の領域との関係が生じる。新制度派経済学、特に今年度着目した取引コスト論でも企業組織の問題が扱われている。その中心的な議論である企業の境界問題は、企業の戦略的行動としての統合あるいは分解の意思決定の問題に関わるものである。特に近年、企業は、技術的な向上を目的として企業間で事業間の統合や戦略的な提携を結ぶ動き、また戦略的に特定事業部門をアウトソースする動きを顕著に行っているが、取引コスト論はこれらの企業行動の説明に対して多くの示唆を与える面がある。また近年の経営戦略論では、進化論やそれをベースにした進化の経済学の影響を受けた議論の展開もなされている。例えば、企業の強みを議論する際に、それを生み出す要因の1つとして企業が保有している風土、文化が問題とされ、それは過去の行動から規定されるある種の遺伝子的なものとしてとらえられる。進化論には主にダーウィン主義とラマルクがあるとされ、環境決定的なものとする主体的活動の余地を残すものとして対比される。企業の主体性を重視し、特に学習という行為を重視する経営戦略論の領域においては、ラマルク主義的な見解を好む傾向があるとされている。しかしながら今年度は進化論、進化の経済学に対する検討が不十分であり、これらについては今後の課題とする必要がある。以上のような新制度派経済学には、第一に機会主義を前提とする取引コスト上昇による内部化という議論では、イノベティブな展開を生み出すような提携や統合というより積極的な統合の根拠を十分に捉えきれないと考えられる。第二に、この企業の境界問題はあくまで戦略的行動の結果であるが、ここでもその前提にあるのは機会主義を前提とした取引コス

**研究【経過・成果】の概要 つづき**

トの判断であり、近年の経営戦略論が問題としている戦略をいかに生み出し、組織メンバーをいかに動かすかの問題とは大きくかけ離れている。この意味で取引コスト論は、組織の問題を扱うと言っても組織メンバーのモチベーションといったマイクロマイクロのレベルまでは扱ってはならず、経営戦略論が問題としている組織運営の議論には適応不十分の可能性はある。

経営組織論の研究領域においては、新制度派経済学は、一般的には、取引コスト論、プリンシパル-エージェント理論、プロパティ・ライツ理論といったアプローチによる各理論的研究及びそれぞれのアプローチを包含する「組織の経済学」に関する理論的研究が進められてきている。さらに経験的研究の領域では、コーポレート・ガバナンスをめぐる組織改革や制度設計、法制度改正など企業組織を取り巻くさまざまな規制や制度のデザインとコントロールに関する研究が行われており、政策的含意を有する研究成果が提出されている。またグローバル化が進む今日にあって、地球規模で市場競争がより激しさを増している一方で、共同研究開発や技術提携などの戦略的提携、資本提携、M&Aといった企業間の協調的行動が戦略的に重要性を増している。こうした組織間の提携、合併、買収といった組織間関係の分析は、組織の経済学がその説明力を発揮している領域であり、研究成果が実践的にも活用される問題領域であるといえるだろう。このような新制度派経済学は、これまでの歴史的研究や官僚制理論のような構造論的研究、コンティンジェンシー理論、組織行動論的研究といった既存の組織研究に対して、モデル化を志向する形式的、理論的研究を通じて、さまざまな制度や組織を「効率性」というより一般的概念によって説明することで、制度及び組織研究のなかに経済学的分析を導入した。他方、限定合理性と機会主義という人間の行動原理を基礎に、新制度派経済学は、既存の経済学や組織研究の理論的枠組みからは非効率のないし特殊な例外として理解されるような制度や組織が、なぜ実際に存在し維持されるのかを、より一般的な経済学的枠組みから説明し、比較制度研究や比較組織論的研究の途を開いたといえるだろう。新制度派経済学は今日の組織研究において、その説明力や政策的含意という点で極めて有力な研究アプローチになっている。しかしそこに問題点が見られないわけではない。第一に、新制度派経済学は、制度や組織がどのようにして発生したのか、また制度変化や組織変化がどのような社会的ダイナミズムに起因しているのかを十分に説明できていない。すなわち、現存する制度や組織がそのようなかたちで存在するのは、限定合理的で機会主義的に行動する諸個人にとって、そうした制度や組織デザインが「効率的」であるからであるという説明に終始してしまう。第二に、新制度派経済学では、制度や組織を効率性という概念を軸として説明するものであり、それゆえ制度や組織デザインに伴うさまざまなコストが問題となるが、そうしたコストの測定や評価について必ずしも明確ではない。第三に、機会主義的に行動する人間が、戦略的に自己利益を追求するとしても、その自由裁量や戦略的に活用できる機会には大きな差が存在する。経営者が行使できる自由裁量と、一従業員が行使できる自由裁量の余地は同じではないだろう。人間の機会主義的行動や自由裁量の余地は、その人間の置かれた社会経済的状况によって変化するとすれば、制度や組織のあり方やその変化に関して、市場や社会状況といった歴史的・社会経済的な要因を考慮しなくてはならない。

労務管理論の分野では、新制度派経済学のアプローチのなかでも、エージェント理論が応用されている。この理論では、プリンシパル労務管理とエージェントの利害の不一致がもたらす問題を、株主と経営者、あるいは経営者と従業員との関係から言及している。プリンシパルとエージェント間にある利害の相違を抑制するために、プリンシパルはエージェントに対してインセンティブを与える。人事労務分野からみて、エージェント理論の課題は2点あるといえる。第一に、インセンティブの与え方が限定されていることである。エージェント理論では、金銭的なインセンティブや業績的なインセンティブを与えることに焦点が当てられてきたといえる。しかし、インセンティブはこれだけに限定されるのではなく、昇進・昇格や解雇など、多様であると思われる。このため、プリンシパルがエージェントに与えるインセンティブそれ自体を解明する必要がある。第二に、外在的な指摘であるが、従業員間にあるリスクの選好の相違をどのように調整して、人事制度をつくりあげているのかには、言及していないことである。エージェント理論では、リスク選好(リスク回避的・リスク中立的・リスク愛好的)によって、選択される行動に相違が見られるとする。このため、プリンシパルがエージェントに対してインセンティブを与えるときには、エージェントのリスク選好を考慮する必要がある。この時、エージェントである従業員のあいだでも、リスクへの選好には相違があろう。ここから、人事制度が確立する過程で、プリンシパルとエージェント、ならびに、エージェント間で、どのような調整がとられているのかを明らかにする必要がある。この点が不明であるならば、何がエージェントへのインセンティブとなるかは、明らかにできないと思われる。

以上のような新制度派の各分野における問題領域およびその問題点を踏まえつつ、企業経営に関してより具体的でかつ総合的な視点から本研究会は研究を今後も続けていきたい。