

# 経済学と制度

武 村 昌 介

## 目 次

- 1 序
- 2 意味のある要因
- 3 制度要因のメカニズム
- 4 制度からみた日本企業論

## 1 序

今日、東欧諸国をはじめとして、ソ連や東ドイツにおいても、在来型の社会主義国から「人間の顔をした社会主義」へ移行したとか、資本主義経済様式とよべるものへの融合ないしはそうした様式の採用をしたとか、といった変化を引き起こしている。新しく出来上がった経済様式（あるいは政治をも含んだ政治・経済様式）が、同じ社会主義の新種の様式なのか、それとも資本主義と呼べる初期型の新様式なのかについては大いに議論のある所であろう。すでに出来上がっている経済様式が、劇的な政治や経済ルールの変革を経て、別の経済様式へと変貌していく背景にある論理というものは、大変に理解はむずかしいが、社会主義経済に特有のものではなからうと、まずはいいたいのである。

経済学者は、現実に存在する具体的な経済様式をもった対象を指して、理論図式としての経済システム (Economic System) と呼べるものを取り出し抽象化する慣行がある。しかも多くの場合は、資本主義の経済システムが相手である。というのも、社会主義は、経済システムとしては経済運営として

の効率が悪く、歴史的にみても、コア（核）になりうる部分において殆ど意味のある変化がなく、プロテクティブ・ベルト（防御帯）といえる部分に変化が起こるのみであるといった、一種の思い込みの観察があったためではないかと思われる。しかるに、資本主義の場合は様相が違うのではないかという認識がある。資本主義においては、社会主義においてよりも、歴史的にみても劇的な意味のある変化をし、そのことによって理論図式としての経済システムの把え方の内容も変化しつつあるという認識である。意味のあるとは一体どういうことなのかということを考えていくと、我々は、資本主義といったシステムに備わっている基本的な要因の集合体の吟味にまで立ち至ることを知るのである。この経済システムにとって基本的な要因、それも意味のある変化を生ぜしめる要因とは何なのかということである。経済的要因だけでは視野は狭く、かつ社会的要因全般に広げることも至難である。システムから、ある特有のサブシステムの部分をとり出して問題化し、それを新たな制度要因として説明できるのかどうかである。

## 2 意味のある要因

経済システムにとって、意味のある変化をもたらす要因を見出すのは容易なことではない。まずは、J. コルナイの見解を拠り所としてみよう。彼による経済システムの二重構造のうちの1つ、制御サブシステムが、ここに関係する。彼によれば、このサブシステムは5つのものから成る。すなわち、市場（＝売買、財の取引を直接に制御するサブシステム）、貨幣・信用のサブシステム、国民経済計画のサブシステム、科学・技術開発のサブシステムおよび労働力配分のサブシステムがそれである。彼は財のフローとは区別された、上記5つのサブシステムの内部を流れる情報フロー（ストックと区別されたもの）、およびそれを組み込んでいる総体としての情報構造に着目して、それ自身大変興味深い<sup>(1)</sup>。彼は国民経済レベルの経済システムを念頭

にしているが、筆者はこの構図を企業組織の場合に応用してみたい。その際の分析は制度要因と呼ぶものを新たに導入することとなる。先に意味のある要因と呼んでいたものは、この制度要因を指している。それも、市場を現象としてでなく過程（プロセス）あるいは進化（エボリューション）として捉える行き方に従うことになる<sup>(2)</sup>。

さて、これを論ずるに、新オーストリア学派の源流であるF. A. ハイエクやI. M. カーズナー等に、また新制度派と呼ばれる論客達に啓発され、考えさせられる所が多い<sup>(3)</sup>。けだし、彼ら達は、学派的視角はおのずと違っても、市場を状態としてではなく過程として把えようとしていること、および、これまで非市場要因とされてきた企業者の機能を市場要因として復位させ、そのことによって競争の意味を問い直そうとした意図は共通しているのではないかと思えるからである。とは言っても、新制度学派の人達は、制度要因をこそ主座に据えるが、すぐれて多角的な考え方を交錯させており、共通部分を取り出すといった特定化はしにくい状況にある。ところで、市場をプロセスとして把えることにしても、そうした把え方を現実的なものに行っているのが企業者機能であると考えすることは重要である。こうした経済の世界観を制度要因と結びつけることによって、経済学のパラダイムを否応なしに

- 
- (1) J. コルナイ『反均衡の経済学』（岩城博司他訳、日本経済新聞社、1975）の、特に第5章 情報構造を参照されたい。
  - (2) 進化と過程とは関係が深い。本来、進化というとダーウィンの名を連想させるが、経済学では市場経済の有機的な進化（動態的）を問題にする。進化は一連の時間的な遷移の過程で起こるからである。
  - (3) 制度派の経済学者とみなされていたG. ミュルダールが次のように言っている。「先進諸国のますます複雑化する問題は、制度学派的アプローチによって扱われなければならないが、これらの問題に対してさえ、経済学者は、指導的役割を果たし、政策に翻訳できるような調和的な解決を与えるよう求められるであろう。それゆえわれわれは、より広い観点からものごとを把えるだけの勇気をもつ必要があるが、同時に、われわれの抽象的な“経済的”要素の範囲に限定できない社会関係の複雑なパターンをよりいっそう学ぶ必要がある」。『反主流派の経済学』（加藤・丸尾訳、ダイヤモンド社、1975）18-19ページ。

シフトさせると考えたいのである。異色の経営者ヘンリー・フォードは個々の作業の単調さの中に、組立ラインと大量生産の経済的利点を見いだしたとされる。いわば、見慣れた状況、伝統的な脈絡や意味づけから、新たな概念や手法をもぎ取るのである。そこに、ヒューリスティックで創造的な発見とも言うべきものがある。革新的な企業者機能はその重要な一見本である。この企業者機能が制度要因を、ことさら突き動かすことによって作動していく構図となる。制度要因は所与ではなく、動いていく変数となりうるという意味があり、経済の内生変数の仲間入りをさせるのである。制度要因と呼ぶものは、個人の経済活動や集団の経済活動に影響を及ぼす限りで意味をもつものであって、文化的、動態的かつ現実的な経済変数たりうる諸力のことをいう。home economicus ならぬ home culturalis の登場である。希少な資源を有効に使おうとする人間行動の背景にある条件づけとは、単に人間の理性の問題にとどまるものではなく、それと結合する文化的諸力の動態的变化なのである、という見方である。この考え方は、ハイエクの見解に通ずるところがある。あらゆる進化は予見のできない未来への適応であって、理性そのものも進化の産物である。進化論の役割は、合理的な未来予知にあるのではなく、高度かつ複雑なシステムが、その内部に修正機能をもちつつ、周囲の環境に適応し、発展してきたことを示すことにある。文化というものは、人間が無意識に守護してきた倫理的な規範、制度、伝統にも依存するのであって、理性的な伝統、科学的合理主義（や宗教的信念）にのみ依存しているのではない。人間の文化を創造し維持してきた、無意識にはあるが秩序正しい相互関係、規範、これをハイエクは、以上の論法のもとに「拡大秩序」と呼ぶのである<sup>(4)</sup>。まさに、科学者（経済学者を含む）は、そうした「拡大秩

---

(4) “拡大”とは、まさに既成の経済科学への制度要因の導入を意味しているものと解したい。ハイエクは、「合目的社会形成」（制度要因を含む）が意識的理性の産物ではなくて、“自生的”なルールに従った結果であることを強調する。『科学による反革命』（佐藤訳、木鐸社、1979） 第一部第八節を参照。

序」を求めるが、それも支配的な通説によってではなくて、パラダイムシフトともいえる、見慣れた理論から新しい解釈をもぎ取ることなのである。

新であれ、旧であれ、制度派の経済学というとは、既成の型にはまった経済学思考の範疇に入れられてしまう。T. ヴェブレンだ、F. A. ハイエクだ、N. ジョルジュスクレーゲンだと学者の名前を挙げるだけで、新古典派の経済学の異端であるときめつけられてしまう。そうではなく、我々研究者は経済現象の解釈をめぐる戦っているのであって、たたき台は本来、新古典派でも、オーストリア学派でも新・旧制度学派でも同じものであるはずである。どのような社会観なり、人間観なり、歴史観をもてば、経済現象を一番よく説明できるかということが焦眉の課題でなければならないと思う。

新古典派と新制度派という双方の経済学の間には純粋理論の可能性や価値においてくいちがいはないのかも知れない。R. N. ラングロアの言うように多くの在来の制度派（とくに旧）の問題点は、彼らが「制度はあるが理論のない経済学」をもとめていたことである<sup>(5)</sup>。同じ言い方を筆者流に言えば、新古典派の多くは「理論はあるが制度分析のない経済学」をもとめていたといえる。本当に我々がもとめているのは、制度と分析の両方であり、それも特定の制度のもとでの経済分析というものではなくて「制度の経済分析」でなければなるまい。ただし、それも伝統的なマイクロ経済学の分析ツールのみで武装してしまっただけでは元も子もないのである。そこに、合理性の限界、プロセスの意味合いおよび社会制度の進化のインプリケーションをももち込まねばならない訳である。

T. ヴェブレンが1898年に、彼の論文の中でその当時の限界効用スクールの「経済人」モデルを批判して「快楽主義的概念では、人間は楽しみと苦しみを即座に計算し、幸福を欲する粒子のように刺激という衝撃のもとで振動するのであるが、かれ自身は無傷である。かれは前歴をもたないし、後に何

---

(5) R. N. Ranglois(ed), *Economics as a Process*, 1986 の chap.1 および chap.10.

の影響を残さない。かれは衝撃がないかぎり安定した均衡のもとで孤立し、明確に定められた人間である。自ら好んで自然の空間におり、力の平行四辺形に圧迫されるまでは、かれの精神的座標軸のまわりを対称的にまわっている。力を加えられると今度は、合力の方向にしたがう。衝撃の力がおさまればかれも落ち着き、以前と同様に自己充足した欲望の粒子となる。精神的見地からいって快楽主義の人間は主動力にはなりえないのである」<sup>(6)</sup>。経済人としての経済主体は真の行為者というよりは、むしろ受身の反応者であり、その行動は確定的な力の法則にしたがう。その力に照らし合わせて合理的とされる。しかもその行動が力関係以外の要因、習慣、制度、癖その他のもの、すなわち制度的要因によって影響を受けることはない、と彼は考えた訳である。この見解は、N. ジョルジュスクレーゲンがW. S. ジェボンズの言葉を引用して経済学を特徴づけた“the mechanics of utility and self-interest (効用と私欲の力学)”の意味に一脈通ずるところがある。力学はもともと物理の世界にみられることであるが、経済学は古典力学のニュートンの世界に依然として留まったままであることを指したものである。この言葉が限界効用スクールの草分けの一人であるジェボンズの口から出ているのは興味深い。ジェボンズ自身はかく指摘しながらも、経済学における制度的要因の重要性には気がついていなかった。その点、同時代のオーストリア学派の泰斗であるC. メンガーだけが制度的要因の重要性に気がついていて、彼は、価値の理論をつくりだし、その根底に発生学的かつ進化論的思想をもち込み、社会経済学を構想していた哲人である<sup>(7)</sup>。彼は、社会経済現象の有機的観点 (organic view) をとりわけ重視する。制度というものは、人間精神が、それと意図せず創り出した産物であり、変化 (あるいは進化) の

(6) T. Veblen, Why is Economics Not on Evolutionary Science ?, *Q. J. E.* vol. 12, 1898, pp. 373-79.

(7) C. Menger, *Problems of Economics and Sociology*, 1963 中の Book Three The Organic Understanding of Social Phenomena を参照するとよい。

法則に従う有機的プロセスとして理解できるとする。こうした含意は、社会制度の動態を自然界の有機体（人間も含む）の発展・進化のプロセスとよく似た機構として捉える方法が有効であることを示唆する。実際、彼は僅かのページを割いて書いたにすぎないが、交換制度その他の経済制度についての発生のプロセスの考察も行って一読の価値をもつ。とくに、経済社会や文化の動態的成長に伴って新生する新しい職業すらも、個人で自らの利害を目的論的に追求していく中で、意図的でなく、まさに有機的に形成されていくことの重要性を説くあたりは、先のハイエクの自生的秩序の形成やそこから出てくる競争のプロセスの含意を想起させてくれ、まことに示唆に富む。

I. M. カーズナーはとりわけ企業者機能を重視する。市場をプロセス的にするのは、まさに競争を創り出す企業者が存在するからであって、利潤の最大化にのみ関心を示さず、目的と手段のバランス（合理性）の、もう少し広義の価値実現を計ろうとする。そのためには計画的な試行錯誤をもととせず、一重に行動人としての処分のとり方に執心している。その人間像は、所有する資源を潜在的な利潤機会に投ずる機敏さを糧にして生きる学習人アニマルの如くである。彼は、企業者機能を経済的な要素とみたとられると説き、伝統マイクロ経済学では問題にされなかった活動的で創造的で人間的な企業者精神を議論の中核にすえる<sup>(8)</sup>。この視点そのものは大変興味深いのであるが、残念にも彼が制度そのものについて論ずる所は殆どみられない。ただ、法人企業について述べる所で次のような推論をしているのは注目に値する。

企業の現場で経営管理にあたる経営者が、出資者である株主の利益を自己の利益にとり込もうとする動機が生ずるが、それがどの程度にあるかないかは制度的な問題に関わるとする。株主が経営者を、利益のとり込みの廉で罷免する有効な力をもっている場合には、経営者は企業家的機敏性を発揮でき

(8) I. M. カーズナー『競争と企業家精神』（田島他訳、千倉書房、1985）。

るが、株主が経営者を罷免する有効な力をもっていない場合には、経営者の間で競争圧力が生じて、利潤の最大化を保証しない状況へと導いていくのだと分析している。

経済学に、新しい意味での制度的要因をもち込むためには、従来の伝統的ないしは新古典派的な枠組に対していくつかの制約を課さねばならない。その中でまず重要となるのは、「合理性」の考え方である。O. E. ウィリアムソンやH. サイモンがいみじくも指摘しているように<sup>(9)</sup>、経済主体がつねに最大化を行うことによって完全性を発揮できるという意味で合理性を捉えるのではなく、「制限的合理性」として捉えなおす必要があるということは重要である。次に問題となるのは、集団組織の側面である。合理性を個人のレベルではなく集団組織のレベルで考察したのがサイモンであった。H. サイモンは、組織がもっとも合理的に企図された人間の集合単位であることを認めた上で、「しかし逆説的なことは、構成員が“完全に合理的な”人間（無限に適用可能）であるような組織に関する理論はまずほとんど完全に空虚である。組織が人間の目標達成のための有益な道具である唯一の理由は、個々人には知識にも、予測力にも、技術にも、時間にも限界があるということである」と述べる。ウィリアムソンの新制度派的思考は、このサイモンのいう「限定された合理性」を基盤に、彼独自の不確実性、機会主義および少数性と結びつけることによってかもし出される雰囲気にかかわる、ということになろうか。ウィリアムソンの「市場とヒエラルキー」論に刺激もされた制度派の新鋭であるA. ショッターは、制度の問題をゲーム理論やチーム理論および情報理論にすりかえてしまっているため、それだけの理論分析にとどまり、制度の本格的理論を見出すことはついぞ出来ていないと思われる<sup>(10)</sup>。制

---

(9) H. A. Simon, "A Formal Theory of the Employment Relation" in *Models of Man*, 1957 (宮沢訳『人間行動のモデル』同文館, 1970) および O. E. Williamson, *Markets and Hierarchies*, 1975 (浅沼他訳, 『市場と企業組織』日本評論社, 1980) を指している。



度の経済理論を構築するのにゲーム理論が有効であることをまず証明しなければならぬし、制度の構築が最適性や極大化といった一連の最適解を求める手法によって、最終的には均衡に到達するのであれ、そうでない場合であれ、行われているとは思えないからである。人間的なルールを探すにしても、いわゆるゲーム論にのみ依存することには同意しかねる。制度とは、意図されたルールというよりも、自生的なルールとして引き起こされてくるとみた方があっているし、またそれが引き起こされ形成されてくる進化のプロセスこそが問題とされねばならないからである。進化の内容を探ること自体がルールの意味内容をも規定することになるからである。

### 3 制度要因のメカニズム<sup>(11)</sup>

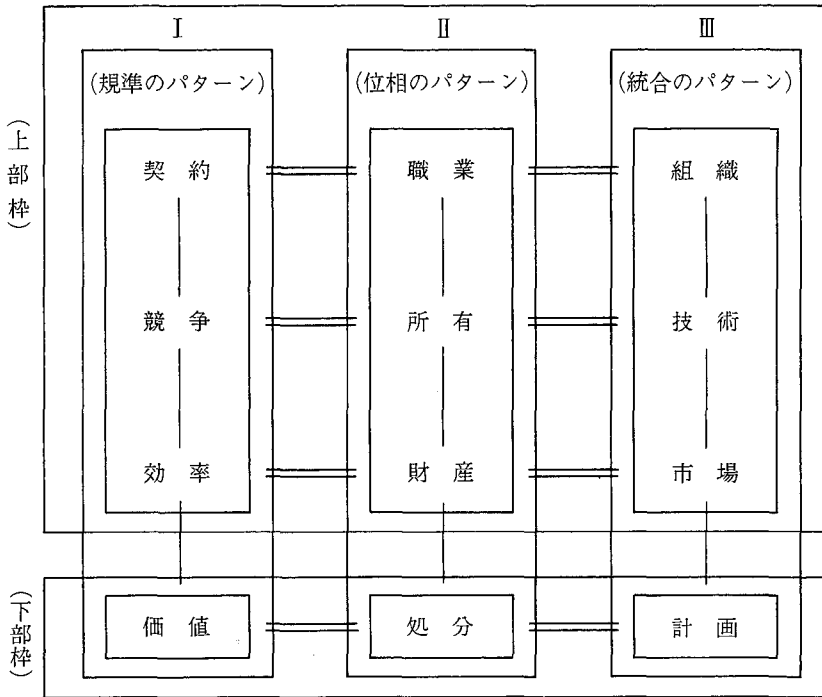
制度要因の連鎖は2重構造になっていて、上部枠と下部枠に分かたれる。上部枠、下部枠ともに三つのパターンを持つ。すなわち、Ⅰ（基準のパターン）、Ⅱ（位相のパターン）およびⅢ（統合のパターン）がそれである。上部枠のそれぞれのパターンは、さらに三つの制度要因に別かれる。基準のパターンの系列では、契約、競争および効率である。統合のパターンの系列では、組織、技術および市場である。この両者の系列の繋ぎをする、位相のパターンの系列では、職業、所有および財産である。さらに、これら上部枠における三つのパターンは、パターン同志で互いに連関していて、いま挙げた9つの制度要因が、各パターンの一つずつ、つまり三つを組みにしてみた繋がりがある。すなわち、契約と職業と組織の組み、競争と所有と技術の組みおよび効率と財産と市場の組みがそれである。以上が上部枠の構造である。

下部枠は、三つの各パターンにおいて一つずつの制度要因をもつ。すなわ

(10) A. Schotter, *The Economic Theory of Social Institutions*, 1981.

(11) この節で議論される枠組みは、筆者独自のものであることを断っておかねばならない。

## 制度要因の連鎖



ち、基準のパターンとして価値を、位相のパターンとして処分を、そして統合のパターンとして計画をもっている。各パターン同志で、この三つの要因がまた繋がっている様子は、上部枠の場合と同様である。

上部枠における、競争と技術の組みおよび効率と市場の組みにみられるパターン同志の繋がりは言うに及ばず、各パターンの中での競争と効率および技術と市場の関係は、新古典派の経済学者が経済理論（とくにマイクロ経済分析）の中で無意識に使ってきたコンセプトとほぼ同じものと理解してよい。しかし、彼らは位相のパターンの要因である所有と財産について真摯に取り組むことはなかった。上部枠における残りの組みとしての契約と組織について

は、経済学者は経営学者と学際的な研究を始めたばかりである。O. ウィリアムソンはこの方面に貢献があった。しかし、位相のパターンの要因である職業に触れるところはまだない。総じて言えば、位相のパターンの系列（職業、所有および財産）については経済学者・経営学者も手つかずのままである。実をいえば、この領域は社会学者と法律学者によって彼らのテリトリーとされてきたものなのである。経済学者にとっての聖域とでもいえる部分かも知れない。制度要因の連鎖の理解にとって、この位相のパターンは不可欠の要素と考えられ、ましてや上部枠における、パターンを越えての、三つの組み、すなわち契約と職業と組織、競争と所有と技術そして効率と財産と市場についての理解は、いまだ全くと言ってよいほどないのである。こうした理解を深めていくための貢献は、まさに経済学者に託されているのだと考えたい。

下部枠については、ほとんどの経済学者は理解すら示さないであろう。これについては、後でG. C. ホーマンズに触れる所で同時に行うことにする。

位相のパターンは筆者の造語であるが、このパターンが意味する、職業、所有および財産の系列については社会学者のT. パーソンズとN. J. スメルサーの研究から示唆をうることができる。制度に関わる彼らの言説をしばらく眺めてみることにしよう。「制度の概念は、ながいあいだ、経済学者と社会学者との漠然とした出あいの地点であった。一世代前のアメリカ経済における“制度学派”の運動は、全体としてはけっして成功したとはいえないにせよ、経済過程の社会的なわく組み (social framework) をうちたてようところみたものであった。これと同時に、社会学理論でも制度は従来中心的な焦点をなしてきた。……形式的な定義を下すなら、制度とは“単位と単位との相互行為によって役割期待および動機づけの組織化が規定されることにより、社会体系の共通文化の価値パターンが、単位の具体的な行為のなかで統合される仕方”である。制度はパフォーマンスとサンクションのバランスを

たもつ条件をこまかくではないがひろく規定する。また制度は、多少とも典型的な状況のもとでは体系の機能的先要条件 (functional prerequisites) をみたすことによって、安定状態を維持する条件を規定する。さらに制度はサンクション (経済的およびその他の) が発動される限界をきめる。この限界をこえた場合には、利益が得られたり失われたりするだけでなく、権利と義務が犯されたり侵害されたりという事態を生ずる。この違反は、それらの権利および義務を確立しなおすための合理的なめやすを与えることにもなるが、それと同時に逸脱行動 (deviant behaviour) の発生のおこすことにもなるような、種々の非合理的な心理のメカニズムをおこすことになる<sup>(12)</sup>。彼らの、制度に対するアプローチの中で使う概念は社会学のそれであることに注意しておく必要がある。彼らの社会体系は、経済体系をも含む壮大なものであるが、こゝで興味があるのは、彼らが示している制度の理解の中で、職業、所有および財産の系列をどのように位置づけようとしているかについての彼ら自身の分析ではなくて、そこから得ることのできる我々の議論への示唆である。彼らは「契約によって制度化をこうむる交換関係のなかでは、何をまとめて契約がなされるのだろうか。それはまさに……財およびサービスにほかならぬ。財とは経済的価値をもった物理的対象であって、行為者はこれを経済的生産またはその他の用途に用うべく統制することができる。サービスとは、おなじく経済的価値をもった個人的行為者もしくは集合的行為者のパフォーマンスである。前者のカテゴリーは財産 (property) という名で分類される経済制度の主要な複合体の焦点である。後者は職業 (occupation) という名で分類される制度的複合体の焦点である<sup>(13)</sup>」という。経済的価値をもった所有の対象としての財とサービスを、前者を財産に、後者を職業に結びつける方法は的を得ている。このことは煎じつめれば、経済財を財産に、

(12) T. パーソンズ, N. J. スメルサー『経済と社会 I』(富永訳, 岩波書店, 1971) 第三章 経済の制度的構造, 153-156ページ。

(13) T. パーソンズ, N. J. スメルサー, 前掲書, 159-160ページ。

労働サービスを職業と結びつけることとなり、直截的な見方である。

「所有と統制の分離」によって、主体の機能（＝企業者機能）は「所有者」ではなくて組織の中の職業上の役割に変じてきたといえる。これは専門的職業サービスについても経営者サービスについても当てはまろう。組織に対するこれらサービス提供者の関係は、欧米では主に雇用契約に、日本では投資契約にあるといわれてきた。

経済社会では、各主体は自らの社会経済的な役割を認識した上で、競争という基準のもとに、また技術（技能を含む）という指標に統合されるやり方で、財やサービスの所有をコントロールしようとする。言い換えれば、所有といった位相をつくりあげる。位相パターンとしての所有は、基準パターンとしての競争と、統合パターンとしての技術（または技能）のあり方によって規定される。しかもこの場合の競争は、プロセス（過程）としての競争と理解しなければなるまい。技術の方も、それに伴って、プロセスとしての技術と理解する。こゝにいうプロセスとは、時間の経過に伴って進化的に変動する、という意味で使っている。したがって、所有の内容も進化的に変化する。こうして規定される所有は、財とサービスの制御に向けて行使される。

こゝで、個人主体のレベルの場合と、企業組織主体のレベルの場合とに分けられる。まず、個人主体のレベルについてであるが、彼は労働サービスを所有する主体として登場する。契約によって企業組織の内部に参入し、役割を意識した職業を入手することと引換えに労働サービスを提供する。主体は、職業を遂行することで自らの技術（技能）を高めていくことになる。他方で、労働サービスを提供する主体はその対価として所得の形で報酬を得、職業を継続的に維持していくための生活資料としての財および他のサービスにそれらを変換する。この際彼は、効率という基準のパターンのもとで、市場という統合のパターンを使ってそれを行う。財やサービスの購買行動や貨幣、資産の運用行動にそれはあらわれる。

次は企業主体のレベルの場合である。この場合は、個人主体のレベルにみ

られるよりも明確かつ典型的な形で制度要因があらわれる。これについては、次節との関係で詳しく述べるつもりである。

G. C. ホーマンズが我々のいう下部枠に相応する制度要因について、いみじくも言及していることを知って心強くした。彼は『制度的なものとの前制度的なものとの対立』というテーマでこれを論じている。いわく、「最も高度に制度化された交換の側面は、お金に対する労働の交換である。……制度化は交換を特殊化しているが、その特殊化が進むにつれ、社会が基本的社会行動からあまり離れていなかった時に、優位者と従属者の間での交換に入っていた多くの種類のものが公的に認められなくなる。どのような取引も、むかしほどには個人的なことに多く関わらなくなる」。また「私たちが問うことは、単純化と合理化によって排除され制度上認められなくなった行動はどうかということである」<sup>(14)</sup>。彼のいう特殊化された制度化とは、我々のいう上部枠のことである。そして、合理化によって制度上認められなくなった行動とは、我々の下部枠のことである。合理性によって制度的に認められなくなった時に、それは価値の問題に転化する。ホーマンズは、賃金格差の価値を例に挙げるが、それも企業内での適例であろう。制度的なもの（我々の上部枠）と前制度的なもの（我々のいう下部枠）の対立を処分する方法の中で重要となるのは、よい行政（または計画 good administration）のあり方であると彼は明言する。下部枠としてある、価値・処理・計画の連鎖を、制度化としてある上部枠の背後に押しやり地下に追いやっているかにみえる。まさに、その下部枠の制度要因としての復権が問題なのである。

なお、下部枠が示す価値と処分と計画のつながりについては、こゝでの焦点である企業内の事象のみならず、我々の経済活動（消費生活、生産活動や流通活動など）全般にも大いに関係している。とくに、廃棄や処分に關わる活動を価値やエントロピーの視点から、計画（行政）の手法を用いて究明す

(14) G. C. ホーマンズ『社会行動』（橋本茂訳、誠信書房、1981）533ページ。

ることが必須の課題となってきた<sup>(15)</sup>。

#### 4 制度からみた日本企業論

平成2年度の今回の経済白書は、今までに見られなかった興味深いテーマを扱っている。題して「第2章 技術開発と日本経済の対応力」である<sup>(16)</sup>。おまよそ中味は日本的企業論ないし日本的経営論であるが、本稿のテーマである制度要因の究明の観点から考察してみると格別興味深くなるのではないかと考えている。率直に言って、今度の白書の第2章から私自身が学ぶべき所は意外と少なかった。何人かの白書を読了したエコノミストが漏らしてもいるように、これまでの日本経済の経済力の強化が、ひとえに日本企業あるいはその日本的経営が実行してきたとされる合理的行動とか効率性発揮という一枚岩的な観察のみでカバーしきれものなのかどうかということである。今や神話のともなった、日本企業・経営に関する三つの制度の日本企業への大いなる貢献を論ずるとか、日本企業の欧米企業に比しての、技術開発力の際だった高さを論ずるとかで果たして済まされることだろうかという率直な疑問がまずある。合理性や効率が云々できる、その論理構成のことを言っている。仮説を立てての演繹的推論の世界ならともかく、現実的な経済現象の中で日本企業の合理性なり効率性を、一部のデータ指標の観測から断言してしまうことには厳に慎重でなければならない。また、それだけ慎重になれば、逆説的だが断言もできないはずである。白書が断言をも辞さない、日本企業の合理的行動なり効率性発揮を云々するには、示された論拠は薄弱であるといわねばならない。さらに言えば、制度というものは、決し

(15) この試みは、拙著『経済システムと情報経済』（森山書店、1986）第4、第6章をみられたい。

(16) 経済企画庁編『経済白書——持続的拡大への道——』（平成2年度版）は3章構成となっており、本節では第2章を取り上げている。

て合理的行動に見合うようには元来、創られてはいないのであるし、また合理的な作法で形成されていくものでもない、複雑な事象である。

筆者のみるところ、前節で示した『制度要因の連鎖』のうち、今回の白書は、Ⅰ（基準のパターン）およびⅢ（統合のパターン）の、大きい上部枠の中だけを考慮しているのみで、Ⅱ（位相のパターン）を考慮の外にしている。しかも、小さい下部枠は全く考慮の外にある。組織と契約、技術と競争および市場と効率の脈絡は日本の企業発展の展開に則して重視されるが、職業、所有および財産といった「位相のパターン」要因がずり落ちている。したがって、『制度要因の連鎖』は二元論（上部枠と下部枠）になっているが、白書の分析は一元論でかつ繋ぎの要因分析を欠いているため、片肺飛行をするにも似た分析となっている。まさに制度要因の連鎖は合理性が統合された体系というよりも、多様性と異質の合理性同志の葛藤の産物であり、まさにそうであるがためにその秩序に価値が認められる場合があるのである。この点、都市経済学者のJ. ジェイコブスが制度ならぬ都市に対して観察した、あの逆説的な視角に相通ずるところも認めざるを得ない。つぎでは、職業要因をとくにとり出し、本来の個人の合理性と、それと葛藤する組織の合理性との関係を述べ、その対立が必ずしも合理的行動を生み出すとは判定できないことを示そう。

白書では、日本企業の技術進歩や技術開発といった技術要因と日本企業特有の市場合理的要因が、厳しい国内企業競争や国際的な企業間競争（とくに欧米諸国企業との競争）の真只中で生産効率なり企業の効率を格段に高めてきたこと、および企業の中での技術効率的な企業内システムを成功裡に導いたのは、三種の雇用慣行（終身雇用、年功序列および企業別組合）であり、それが企業の合理的才覚に格別にマッチしていたことを、かなりの資料データのもとで検証しようとする。また、白書はそれだけでなく、他方で、こうした日本的経営の才覚と結びついた形での企業組織の長期的な取引契約のあり方や取引における情報システムの多様なあり方にも、日本企業の経済合理



的行動の証拠を見出そうとしている。そこでの検証で用いられているコンセプト（傍点の語句）は、我々の制度要因の連鎖でいえば、統合のパターンである技術、市場そして組織と、基準のパターンである競争、効率そして契約という6つのコンセプトで論じることができる呈のものであることがわかる。白書は、企業合理的ないしは組織合理的な観点を強調しはするのだが、位相のパターンを説明するための職業、所有および財産の観点、つまりは個人合理性と組織合理性との葛藤（コンフリクト）の争点に十分に気がついていない。個人合理性と組織合理性とが葛藤する最も典型的な事象は企業組織の中で、中核的な組織成員である従業員に対して行使される技術訓練である。個人の合理性の観点からみれば、従業員は組織内での権限（Authority）の従属と引き換えに職業を入手し、自らの所有する労働サービスの提供の対価として賃金などの報酬を受けとる。彼は個人の観点から組織との契約に入るのも、生活維持（または労働サービスの再生産）のための職業をうる目的からである。彼は日本的な雇用の慣行の傘下にあるが、それらは彼が意図して創り出したものではない。彼は組織内で技術訓練に協力するが、それも自らの雇用の場の継続的確保と将来にわたる企業収益の分配分の引き上げないしは財産（財や他のサービスの購買力）の所有あるいは増加の期待を意図するからである。その協力関係も契約上の範囲にとどまるものであって、自ら進んで働きかけていくといった誘因は小さい。

組織の合理性の観点からみれば、次のようになる。企業組織は明確な企業目的をもっている。それは株式会社に特有にみられるような株式所有を基調にした、企業の存続維持と成長である。成長とは長期的な売り上げ高（必ずしも利潤最大が意図されてはいない）のそれである。従業員を長期的かつ系統的に雇用することによって彼に収入機会を提供するが、長期継続的な雇用を保証したり技術訓練の協力をうるためには、日本的な雇用慣行といったルールの確立がどうしても必要だった経緯がある。この慣行のルールは、従業員の側から押し寄せた波ではなく、組織の側から押し寄せた大波を、否応

なしに従業員がかぶることになったのである<sup>(17)</sup>。仕掛人はあくまで企業組織である。従業員は企業組織の中で、物的な資本設備と並んで重要な組織の財産（物財と人的サービス）である。企業はそうした二種類の財産を組織自体を維持し成長させていくために所有し、またその増加を期待する。企業は自らがどの産業に位置づいているかは大した問題ではなく、企業内の内部組織が創り出す職業構造のあり方を探索することの方に最大の関心をもつ。企業内の職業構造のあり方は、権限の従属を受入れた従業員の技術（または技能）訓練と職務配置のあり方に依存する。これが内部組織をも変えていく。

個人の合理性と組織の合理性は本来は葛藤する。観察するに、欧米諸国ではこの葛藤の程度が大きい。日本では、組織合理性の方が優位に立つ。このことは企業組織が率先して技能訓練や職務配置を実行することにより、職業構造を弾力的に変えていくことができることおよび従業員は個人の合理性を抑えてそれに追随することを得策と考えるからである。つまり、欧米諸国では、個人の合理性の集合と組織の合理性の集合との間に非共有部分が必ずあ

---

(17) この文脈に関連させて、一言いっておきたいことがある。白書の第2章は経済学徒や経営学徒の多くの者が既に学習して理解している所を企画庁で用意したデータでわざわざ再確認をさせてくれたという所に功績が認められようか。一昨年、今井・小宮編『日本の企業』（東大出版会、1989）が出版され、多くの読者を得たと聞いている。これは学術論文集ではないが、それなりの専門書に仕上がっている。日本企業についての見方や考え方が各章で不統一で大変読みにくい難点がある。中でも第1部 総論に収録されている、第4章 資源抛却と退出障壁（加護野忠男、小林孝雄の共同論稿）に至っては首肯しかねる。この論稿は、『日本の企業では年功賃金制度のもとで、従業員は若年期においては企業に対する貢献度（労働の生産性）以下の賃金しか受け取らないという意味で、企業への「見えざる出資」を行っていること、そしてその出資は市場で取引しえないものであるため、それに見合う投資報酬の配分を受け取るためには企業に止まるほかなく、したがって、その出資が一種の退出（退職）障壁となって従業員の企業に対する「コミットメント」と企業のための積極的貢献を誘発していることを論じた』（編者のまとめ）とするが、執筆者たちは、日本企業のそうした仮説を検証するための分析データを提起せず、独断を行っているとしか考えられない。とくに、従業員の企業に対する貢献度がどのように変化するかについての確固たるデータがない以上、こうした論稿自体の価値の問題となりかねない。

る一方で、日本では個人の合理性の集合は組織の合理性の集合の部分集合となっているとみられる。わが国が諸外国に先がけて、企業の組織合理性を優先させるメリットを従業員に納得させ、いち早くロボットニゼーションを生産現場で採用できたこと、そうした動向に対応して技術訓練なり、現場から解放された従業員の配置転換なりを即時的に実行したことはその重要な証拠といえる。マイクロエレクトロニクス化、情報ネットワーク化および多角業際化の一層の高度化に伴って、このことが企業の中での職業構造を継続的に変えていく。生産現場的職業から第三次的職業へとその優位が移っていく。専門的・技術的・管理的職業従事者のウェイトが高まっていく。こうした職業構造における専門化傾向を強力におし推めていくことが個人（＝従業員）の合理性の観点からみても環境適応していたことになる。事実そうだったからである。

同じ合理性を楯に、日本企業の効率の良さを論ずるにしても、個人と組織との双方の合理性が葛藤し、また融和していくプロセスを観察することが必須である。企業社会における制度要因をとり出し、その舞台で、企業組織の合理性を企業者機能とこそ結びつける作業が、今後の日本企業分析の要諦となるだろう。