

ドクター・オブ・青木昌彦君の “The Co-operative Game Theory of the Firm” (邦語版『現代の企業』) および “Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy” に対する授賞審査
要旨

青木昌彦君は、理論経済学者として、早くより企業理論および日本企業に関心をもったが、上記一連の著作はその研究成果をまとめたものである。

(I) この一連の著作において著者は、企業像ないし企業モデルを適切に設定することによって、理論経済学の枠組みの中で現実の企業の重要な諸側面を能う限り明らかにすることに努めている。この設定にあたって先ず何よりも著者が注目したのは、現代の企業においては従業員（労働者）が当該企業に有用適切な技能・熟練を身につけて持っている結果、従業員と当該企業との間に強固な結び付きが生じ、企業に対して従業員集団が、株主集団とならんで、発言権をもつに至るという事実である。かようにして現代企業においては、株主集団と従業員集団との二つの構成母体がその内部に連立併存しており、その間に専門的管理機構として経営者が (a) 株主の代理の資格または (b) 一種のメンバーの資格において) 介在し、(一) 長期・短期両面の事業発展を考慮しつつ、企業の運営に当たるとともに、(二) 両母体がそれぞれの利益を達成しうるよう、交渉（バーゲーニング）を通じて調整を行う、と考える。

従来の経済学では、株主集団が企業の単一最高の意思決定機関であり、株主或いはその代理たる経営者が統一的に運営を行うという見方ないしそれに若干の修正を加えた見方が支配的であったが、著者はこのような接近は、現代企業の諸般の重要な事態の分析にきわめて不適切であると批判する。さらに著者のモデルにおいても、株主主権者の企業は従業員集団が最低度の発言力しか有しない特殊の場合と看做して取り扱ひうるから、この一般性という点でも著者の企業像が優越していると主張する。

著者は上記のような企業像にもとづいて、企業の一般モデルを構想し、企業の一般理論を考えるが、かような企業理論の展開を先ず旧著『企業と市場の模型分析』（一九七八年刊）で試み、次いで、その整備充実をつづけた後、一九八四年上記第一作を公刊した。この第一作で著者は、I 批判的企業理論史、II 積極的理論展開、III 企業の制度的類型の比較分析の三部構成をもって企業理論の全面的展開をはかるが、その後半（第六章以下の六章）では具体的特性（例えば日本の年功序列制を模した「従業員ヒエラルキー」のモデルや労使関係におけるさまざまな制度慣行）を加味した理論的サブ・モデルを一般モデルから構成し、これを要具として豊富多様な現実を丹念に、謂わば価値中立的に取り扱ひ、内外の学界から新しくすぐれた体系的著述として好評を博した。

(II) 日本企業論の仕事に移ると、第一作公刊の年、彼自身も三編の論文を寄稿している論文集、M. Aoki (ed.), *The Economic Analysis of the Japanese Firm* が公刊され、内外の推賞をえたが、このころから、彼は「海外諸国の学者の研究集会での累次の講演討論や、スタンフォード大学での数回の年間講義の経験を通して理論展開に一層の洗練成熟を加えた。なお日本企業の特徴について彼は、内外学者の研究につねに充分敬意を払うが、同時に彼自身の

研究所見も随所に述べている。

かくて生まれた第二作（一九八八年刊）は、全八章中、まず第一章（序論）と第五章前半（一般企業理論の枠組みの中への、その特徴による日本企業の位置づけ）とが、総論に当たたる。次にその主要内容が、二・三・四・六の諸章であるが、ここでは労働・労使関係・企業金融・下請・企業集団・R&D（研究開発）など、諸方面にわたって日本企業の基本的特徴を——特に米国のそれと対比しながら——その高い生産性に焦点を置いて、詳述している。さらに第五章後半、第七・八章では、この特性に対して重要な周辺の諸事情（特性の歴史的背景、官庁行政機構の体質、文化的制約の影響浸透の程度）について、内外の議論を検討しつつ、正面から所論を披瀝する。

(III) 以上の二つの著作の行論は、多くの顕著な特徴をもっているが、以下その見るべき貢献三点について述べよう。

(1) さきに著者の企業像について、それが株主・従業員両集団の併存を内容とすることを述べた。著者の企業像は、第一作第二作を通じて、漸次具体化されながら、一貫した内容をもつが、その特徴は以上に尽きず、豊富である。ここでは著者のかような特徴豊富な企業像の意義を、企業理論に対する貢献と関連させつつ述べて見たい。まず著者の企業理論は概ね二つのことを前提しながら進められているので、この重要な二前提から入って行こう。

第一の前提は、企業所屬労働者のプールに関する。或る人数だけの所屬労働者集団が企業にあり、その雇用が全体の重要関心事となる、という周知の重要な（然し理論では無視され易い）事実が、前提されている。第二は、イギリスの経済学者マーシャルに始まる独占的競争（不完全競争）の前提である。企業は、その生産物に対して右下がりの個別的需要曲線をもち、その価格（著者の記号で P ）の決定をもって企業の短期経営政策を代表させる。企業の（し

ばしばきわめて弱い) 独占的地位によって生ずる一種の超過利潤(著者のいわゆる「組織準地代」)の配分が、労使間交渉の対象であると理解され、株主側への分配率を著者は記号 θ で表す。

さて企業像の特徴としては、理論的観点から見て、次の三点が重要である。

(a) 企業は通常長期的な営みであり、長期的志向は企業活動の全分野に浸透しているが、第一作の企業理論では企業売上高の成長率(著者の記号で g)が、長期的志向を代表して、理論の随所に現れる。第二作の日本企業論では、この要素が全局面にわたって強く考慮されているが、ここには立ち入らない。

(b) 企業内の所屬労働者集団については、第一作の範囲では、①労働者は、現場チーム内で勤務経験を重ねながら、企業にとってほぼ不可欠、企業とほぼ不可分の人的資源に成長し、これによって当該企業の競争上の優位と上記「組織準地代」の形成に持続的に寄与すること、②労働者は、かようにして自ずから、企業内部において分配・経営に関して発言権をもつにいたること、が強調される。この場合、有用な技能の集団内での再生産という経済的に重要な側面が留意される反面、職務を通じての社会的人格の形成とか企業における人間的共同体などの社会学的側面については著者は寡黙である。なお第二作の日本企業論では、興味深い具体的な事柄が数多く扱われている。

(c) 著者は賃銀交渉の応酬における当事者の態度決定を論ずる場合、当事者の決断を計算をとまなり熟慮に基づくものとし、その熟慮の要素として、①成功がもたらす利益や成功の確率の見積り、②失敗がもたらす損失や失敗の確率の見積り、③破局(交渉決裂)の苦境に立つかも知れない確率に関して当事者が受容しうるその最大限度、というような日常経験的事柄(平凡に近い数量)を用いている。ここで著者が用いているこのような図式は、われわれの日常

の考慮を殆どそのまま図式化したものであり、説得的であり、「未分析に放置されていたこの種類の重要な争いに対して、それにふさわしい合理的な接近を試みて見たい」という著者の目的は或る程度達せられている。

しかしこのような説得的図式達成の努力は、この企業理論の仕事の中で、ここで始めて現れたのではない。労使両母体連立という企業像設定の最初から、この交渉図式の設定が狙いとされており、企業理論の概念図式構成の全行程を通じて終始この考慮が払われ、その延長線上に上記図式が位置している。

労使関係ならびにその慣行制度の問題の現代における重要性については、ここに改めて論ずるまでもない。それにも拘わらず、労使間交渉について、理論経済学の枠組みを用いながら、その実態に即して行う接近の考案は稀であった。著者は、これまで軽視されたこの側面に対して、企業像・企業理論において強い関心を向け、新しい有力な分析要件をこれに提供するが、しかもそれだけに止まらず、現代における労働者の経営参加および産業民主主義の進展についての深い留意から、これに関連して討論の必要が生じたところでは、自分の分析要件を適用しながら、冷静な究明を試み、これによっていくつかの新しい問題提起を行っている。著者の労は、この分野だけをとっても、多とするに足るものがある。なお労使間交渉の進行に関しても、ツォイテンに始まる研究を援用しながら、「交渉均衡」の成立を構想していることを付記しておく。

著者の企業像の輪郭は、大略以上の通りである。著者の理論における企業は、これによって多様な特徴と豊富な内容を有する存在となっているが、このような企業理論および日本企業論の構築は、産業社会の現実接近するための一つの重要な貢献であるといつてよいであらう。

(2) 上記の通り著者は、一方において企業の短期・長期の経営活動を、生産物価格 p ならびに成長率 g の決定を中心に把えるとともに、他方、企業の営みの重要な側面たる労使関係事情を分配率 θ をめぐる交渉・妥結に見、結局、企業活動をこれら三変数を焦点とする諸要素の相互関連的な動きとして考察するが、その考察の基礎として企業内部の均衡、著者の所謂「組織均衡」を考える。企業は運営の安定を欲する。労使間の妥結が、上記の g, p をめぐる諸要素と充分関連をたもちながら行われるとき、そこに正常な運営が進行する。かようにして、同時連立的に均衡の条件を満足しながら、 θ, g, p の値が定まるとき、そこに「組織均衡」が成立する、と著者は考える。

かようにして著者は、前に説明した諸特徴をもつ企業の一般のモデルについて、この「組織均衡」の条件を導出したのち、さらにナッシュに始まるゲーム理論上の成果を利用して、効率性、情報の経済性、公正性という規範的価値の実現が要求するところも亦、同一の条件であることを示し、この「論理的基礎」によって現実に關する規範的診断の基礎として「組織均衡」を利用することが出来る、と説く。——著者の企業理論が、「協調ゲーム論」的と称するものもこのためであるが、著者の第一作第II部第五章での組織均衡の条件の導出ならびに第III部での制度的諸類型へのその応用は、上記の意味でその学問的貢献といふことができる。

(3) 一国の労働は、一国の政治と同様に、国柄を反映しやすい。日本企業の特徴が早くから論ぜられたのも労働の側面からであり、一方では綿密な研究の蓄積が進み、他方では日本の労働諸慣行の正常性の認識が内外で高まった。著者はこの動きとともに進みながら、独自の道を取った。事態に相応しく、しかも今の学問に結びつく如き特徴づけを達成するため著者は、第一作の成果と併用すべき視点を選びながら、理論的特徴づけとして全く新しい比較分析図

式をつくった。今その図式を述べれば、次の如くである。

日本の労働は、生産現場に接近するに従い、情報構造は分権的・水平的となり、インセンティブ（励みへの誘因）構造では、一方での、年功序列・終身雇用・企業別組合・組合発言力の容認と並んで、他方、中央集権的・組織志向的人事管理と結合した非機能的・非市場志向的階層序列（ランキング・ヒエラルキー）が顕著であり、この情報面および動機づけ面の両構造は相互補完的に作用しており、米国型において、情報構造は集権的・垂直的であり、動機づけ構造は、機能的・市場志向的人事管理と結合して、分権的である（ここでも両構造は補完的）のと全く対照的である。以上の図式の根柢にある諸事情についても、著者は詳説しているが、ここでは省略する。むしろ今注目したいのは、以上の図式が示す通り、著者は新しい角度から日本の労働を考察し、従来とは全く違った光の下にこれを置いたことである。

企業金融、企業集団、R & Dなどに関しても、著者の仕事はほぼ同様の性格をもち、何れも、広く内外の学界において、洞察と分析の前進に資する貢献と考えられる。

(IV) かようにこの二つの著作は、(一)企業理論において、射程の広い、独自の理論を構築展開し、経済学の発展に一つの展望を開いたこと、(二)日本経済の実体的基礎をなす企業のミクロ構造に充実した体系的説明を加え、今日までの日本社会・日本経済・日本企業が達成した諸事実に、一つの新しい理論的照明を与えたこと——この二点において高い評価に値する業績である。