

## 企業理論の若干の諸類型について(1)

高 根 民 明

### I 企業の行動理論<sup>1)</sup>

#### (1) 序

標準的ミクロ経済理論では諸企業は利益を極大化しようとする全体論的<sup>2)</sup>な存在 (holistic-entities) であることが仮定されているのに対して企業の行動理論 (behavioral theory of the firm) ではそれ各々彼等自身の諸目的を有する参加者達の提携 (a coalition of participants) と仮定されている。<sup>3)</sup>

以下においてSytse Douma & Hein Schreuderは企業の行動理論を、組織の諸目標の定義、組織諸期待及び組織選択の順で述べている。

#### (2) 参加者達の提携としての企業

「企業の行動理論は企業を参加者達の提携と仮定する。各参加者達は組織に対して彼がなす諸貢献 (contributions) と引き換えに組織から諸誘因 (inducements) を受け取る。各参加者は提供された諸誘因が彼がなすよう求められている諸貢献 (彼の価値観の見地から且つまた彼に開かれている諸代案の見地から測られた) に等しいかまたはそれよりも大きい限り彼の参加を継続する。それゆえ組織は諸貢献がこれらの諸貢献を引き出すに十分大きな量において諸誘因を与えるに十分である限り存在しつづけるであろう。」<sup>4)</sup>

ここに企業の参加者達とは従業員達 (employees)、投資家達 (investors)、供給者達 (suppliers)、配給業者達 (distributors)、消費者達 (consumers) 及びその他の者達を含んでおり、参加者達の諸貢献と諸誘因は金銭的なものはもちろん非金銭的なものも含んでいることは周知の通りである。Sytse Douma & Hein Schreuderは「標準的なミクロ経済学もまた諸誘

因と諸貢献のベクトルを扱うことができる」としてミクロ経済理論と行動理論の根本的相違をこの点に求めず「基本的な相違は（たとえば従業員の場合）従業員達が代替的な職務諸機会に関してもつところの情報に存する」としている。<sup>5)</sup> すなわち、「標準的なミクロ経済理論においては我々は各従業員達は彼女がどこかほかの処でかせぐことができるところのものを正確に知っているということを仮定する。彼女がどこかほかのところより多くかせぐことができるということを彼女が見るや否や彼女は他の職務を得るであろう。それゆえ同一の仕事に対してすべての諸会社が同一賃金を支払わなければならない。…… 行動理論においては我々は各従業員は彼女の賃金率に関して要求水準（an aspiration level）をもつことを仮定する。彼女は満足しておりそして彼女が受け取る賃金が彼女の要求水準に等しいかそれより大きい限り他の職務を探し始めなり。もし彼女が受け取る賃金が彼女の要求水準より高いことを続けるならば、彼女の要求水準はゆっくり上方へ調節される。かくて要求水準が彼女が定期的に受け取る賃金に達する前にいくらかの時間を要する。この要求水準はもし彼女が他の会社は同じ仕事に対して彼女の要求水準以上を支払っているということをきくならば上方へ調整される。この調節はまたゆっくり起る、それゆえ彼女が不満になる前にいくらかの時間を要する。もしいくらかの時間の後にそこに彼女の要求水準と彼女が受け取る賃金との間に大きなギャップが存在するならば、彼女は別の職務を探し始める。もし彼女が彼女の現在の職務より十分により多くを支払う別の職務を見出すならば、彼女は去るであろう。人の要求水準を調節しそして別の職務を探すこの過程は相当の時間を要するかもしれない。

諸誘因は非銭的諸支払のみならずいろいろな他のbenefitsをもまた含むのでこの状況は上記よりもより複雑である。これらの他のbenefitsについての情報は賃金諸率についての情報よりも得るのがよりむずかしいかもしれない。…… 他の諸企業が提供し且つ要求する諸誘因と諸貢献についての情報を得ることがむずかしければむずかしいほど要求水準を調節する過程はよりおそくなる。行動理論においては労働市場は完全競争の市場ではない。労働者達は他の諸企業によって提供される諸誘因と要求される諸貢献を比較することができないので諸賃金及び他の作業諸条件の間の諸相違は長期間存在しうる。」<sup>6)</sup>

他の参加者達についてもその提携（the coalition）にとどまるか去るかの決定に関して同じような説明をすることができる「提携の参加者達の諸グループはしばしばstakeholdersと言われている。標準的なミクロ経済学によれば、マネジャー達は株主達の権益（the interests）のみに奉仕するべきである。しかしながら、行動理論においては企業のマネジャー達は株主達だけでなく、すべてのstakeholdersの利害に配慮しなければならない。」<sup>7)</sup>

Sytse Douma & Hein Schreuderはまた、以上の論議から行動理論においては労働市場、最終諸製品の市場、資本市場等々に関して諸企業間に競争が存在することは明らかであるが、行動理論では企業内意思決定の過程を主たる対象としていろいろの諸市場に関する競争環境は所与と解されるものとしている。<sup>8)</sup>

### (3) 組織諸目標

#### 交渉と組織スラック

「企業内の意思決定の過程は企業の諸目標 (goals) の定義から始まる。標準のミクロ経済学においては我々は企業は一つの目標 (a single goal)、通常は利益極大化をもつとすることを仮定する。行動理論においては企業は参加者達の提携と見なされる。各参加者は彼自身の諸目標をもっている。これらの諸目標は普通は一致しない。一般に我々は異なる参加者達からの諸目標のコンフリクトを予期する。…… 行動理論においては企業の諸目標は交渉過程 (a bargaining process) を通して到達されることが仮定されている。この交渉過程を通して提携の組立てと全般的諸目標 (the general goals) が設けられる。各々の潜在的な参加者の交渉力は彼が提携に提供することができる場所の貢献が如何にユニークであるかに依存する。……

この論議の結末は現実の企業は通常、単独の目標 (single goal) を有しないとすることである。個々の参加者達のみが諸目標を有する。

これらの諸目標は要求諸水準の形態においてである。ある参加者の特別の目標の現実の達成は一時的にのみ彼の要求水準以下でありうる。すべての参加者達にとって、達成諸水準は少なくとも時間の大部分彼等の要求諸水準に等しい。いくらかの者にとって達成水準は彼等の要求諸水準以上である。提携を維持するために必要な総資源 (total resources) と総支払 (the total payments) の差は組織スラック (organizational slack)<sup>9)</sup> と言われている。参加者達の要求諸水準は現実の諸支払にそして組織の外の諸代案に合わせる。それゆえ、長期においては我々は要求諸水準は現実の諸支払及び組織の外の諸代案に等しいことを予想する。もしこれが真であるとすると、そこに組織ステックは存在しないであろう。提携のメンバー達になされる諸支払のレートは完全に競争的な市場における要素諸価格 (factor prices) に類似している。

しかしながら、行動理論は諸市場は不完全であるとする。基本的理由はもし参加者達が別の組織に参加するならば実現させることができる場所の目標達成のレベルについての情報は得るのがむずかしいことである、とくに非金銭的諸支払 (non-monetary payments) に関して。

それゆえ要求諸水準はゆっくり調節されるにすぎない。変化のない世界においては要求水準はいくらかの時間の後現実の諸支払と外部の諸代案に等しいであろう。変化する世界、

たとえば、技術進歩を有する世界においては、我々は常態では組織スラックを予期する。」<sup>10)</sup>

### (4) 組織の選択

企業についてミクロ経済学が極大化原理を仮定するのに対して企業の行動理論は満足化原理を採る。Sytse Douma & Hein Schreuderは両説の組織選択を次のように比較している。

「標準のミクロ経済学の別の重要な仮定は諸企業の極大化行動仮設である。これは二つの諸

仮定をなす：

- 意思決定のとき、諸企業はすべての決定諸代案 (all decision-alternatives) を知っているということ。
- 諸企業はすべての諸代案を比較することができ目的関数を極大化するところの代案を選ぶことができるということ。

行動理論は両方の諸仮定を否定する。現実の世界においては諸企業は一部知らない (partial ignorance) という諸条件下で諸決定をしなければならない。」<sup>11)</sup>

次に満足化の意味について具体的な説明がなされている。

「行動理論においては我々はそれゆえ諸代案は一時に一つずつ評価されるということを仮定する。諸企業は目的関数を極大化しない。その代わりに彼等は決定代案の数個の諸結果のあらましな見積りをする。たとえば、新製品開発のための提案について彼等は以下を見積るよう試みる；

- 市場のサイズ；
- 予想されるマーケット シェア；
- 新製品の価格と生産費；
- 開発費

そこには多分他の諸変数も同様に存在する。

彼等はこれらの諸変数のすべてについて要求諸水準をもつ。もし市場が‘十分に大きい’ならば、もし彼等の期待されるマーケット シェアが‘十分である’ (‘sufficient’) ならば、もし価格と生産費との間のマージンが‘適正である’ (‘reasonable’) ならば且つまた開発費が‘高すぎない’ (‘not too high’) ならば、彼等はその提案を受諾する。…… 彼等の行動は満足化 (satisficing) としてよりよく述べられ、そしてそれは要求水準に合うところのそしてそれ故受諾可能な解決の探索である。」<sup>12)</sup>

最後に諸企業が満足化行動をとる理由について以下の三点が指摘されている。<sup>13)</sup>

第一の理由は決定諸代案は一時に一つずつ (one at a time) 生じるということである。

第二の理由は行動理論においては制約された合理性 (bounded rationality) を仮定すること。

第三の理由は企業は、各々彼自身の諸目的を有する、参加者達の提携とみられるから単独の目的関数をもたないこと。

「その代わりに組織の選択は一時に一つずつ諸代案に関して決定することの過程として述べられる。すべての提携のメンバー達の要求諸水準に合うところの代案が見出されるとすぐそれは受諾される。」<sup>14)</sup>

## II エージェンシーセオリー

代理諸関係は諸企業内（マネジャーと部下）でも諸企業間（たとえば、licensingやfranchising）でも見出されることができ、Sytse Douma & Hein Schreuderは文献的に代理理論（agency theory）の二つの流れ（two streams）：絶対的代理理論（the positive theory of agency）とプリンシパル アンド エージェント セオリー（the theory of principal and agent）、を区別している。<sup>1)</sup>

「第一に代理の絶対的理論においては企業は諸契約の連鎖的集合（a nexus of contracts）と見なされる。絶対的代理理論における主たる研究問題（the main research questions）は以下の如きものである：如何に諸契約は参加者達の行動に影響するか、そしてまた何故我々は現実の世界において若干の組織形態（certain organizational forms）を順守するのか？一般に、現存の組織諸形態は能率的であるということが絶対的代理理論において仮定されている。もしそれらがそうでないならば、それらは存在しつづけないであろう。絶対的代理理論はかくて何故組織の諸形態はそれらがあるままなのか（why organizational forms are as they are）を説明しようとする。

第二に、プリンシパル アンド エージェント理論においては中心問題は如何に本人は代理人の報酬構造をデザインすべきかである。

この問題はフォーマルの数学諸モデルにおいて取り扱われる。文献の両方の諸流れは所有と支配の分離に関する文献の中にそれらの祖先をもっている。」<sup>2)</sup>

#### (1) 確実性と対称情報を有する場合の所有構造と経営者行動

「どのように企業の所有構造はその企業のマネジャーの行動に影響するか」の問題について Sytse Douma & Hein SchreuderはここでJensen and Meckling (1976)<sup>3)</sup>理論を紹介している。

「先ず、彼が経営するカンパニーの全諸株式を所有するマネジャーを考えよ。この owner-managerは二つの矛盾する諸目的をもつ。彼は企業の価値とon-the-job consumptionの両方を極大化することに関心がある。後者はいろいろの諸形態をとりうる、カンパニー ジェット (a company Jet) の購入、ぜいたくな方法でオフィスに家具を備えつけること、あるいはより少ない就業諸時間など。これはカンパニー ジェットの購入は常にon-the-job consumptionであると言っているのではない。これを明らかにするために彼のカンパニーの価値極大化にのみ関心があるマネジャーがなすであろうところのものを考えよ。かかるマネジャーは先ず次のことを計算するであろう：

- カンパニー ジェットの購入によって節約される経営者の時間の現在価値 (a)。
- 定期航空諸会社の諸チケットを買うことの現在価値 (b)。
- カンパニー ジェットの購入と運行からの現金諸流出 (the cash outflows) の現在価値 (c)。

彼の企業の価値を極大化することに関心があるマネジャーは次の場合のみカンパニー ジェットを購入する

$$c - a < b$$

今  $d$  を  $d = c - a - b$  と定義しそして  $d$  は 0 より大きいとする。彼の企業の価値を極大化することに関心があるのみならずまた威信 (prestige) や個人的慰安 (personal comfort) に関心があるマネジャーはなおカンパニー ジェットを買うかもしれない。もし彼が買うならば、 $d$  は彼が on-the-job consumption として使う額である。この例からもしマネジャーが consumption on-the-job に携わるならば彼は彼の企業の価値を極大化しないと言うことは明らかである。consumption on-the-job として使えば使うほど、企業の価値はより低くなる。もし彼が consumption on-the-job として百万ドル使うとすると (我々の例においては  $d =$  百万ドル)、彼は企業の価値を百万ドルだけ下げることになる。図 7.1 において on-the-job consumption  $C$  の現実価値が企業の価値に対して座標に記入される。

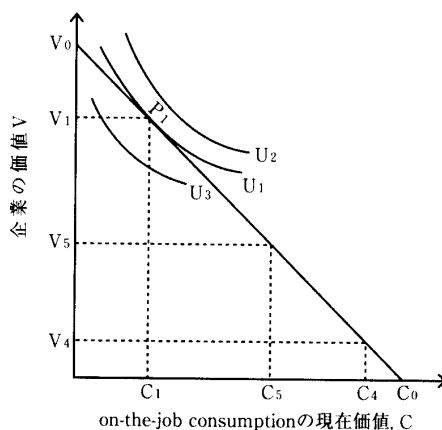


図 7.1 企業の価値 ( $V$ ) と on-the-job consumption の現実価値 ( $C$ ).  
マネジャーは彼の企業の全株式を所有する。

二つの諸変数、企業の価値と on-the-job consumption の現実価値の総和はコンスタントであると言うことは今や明白である。もしマネジャーが  $C_4$  を消費するならば、企業の価値は  $V_4$  である。もし彼が  $C_5$  を消費するならば、企業の価値は  $V_5$  である。線  $V_0 C_0$  は  $V$  と  $C$  のあらゆる可能な諸組合せを表す。この線はマネジャーがそれから選ぶことができる場所の  $V$  と  $C$  の諸組合せのセットを与えそして予算制約 (the-budget constraint) と呼ばれている。図 7.1 において予算制約  $V_0 C_0$  は  $-1$  の勾配をもつ。企業の価値を極大化することに関心があり、on-the-job consumption の如何なる形態にも関心がないところのマネジャーは職務上何も消費しない。そのとき企業の価値  $V_0$  である。

マネジャーによって選ばれた  $C$  と  $V$  の諸価値は彼の効用関数に依存する。図 7.1 において曲線  $U_3$  上のあらゆる諸点はマネジャーにとって等しい効用の諸点を表す。曲線  $U_1$  上のあらゆる諸点からもまたマネジャーにとって等しい効用の諸点を表す。しかしながら、曲線  $U_1$  上の諸点は曲線  $U_3$  上の諸点よりも効用のより高いレベルを表す。曲線  $U_2$  上の諸点は効用のなをより高いレベルを表すがマネジャーがこれに達することができる方法は存在しない。マネジャーは彼

の消費が $C_1$ そして企業の価値が $V_1$ であるところの点 $P_1$ を選ぶことによって彼の効用を極大化する。この点でconsumption on-the-jobの追加のdollarの限界効用は富 (wealth) の追加のdollarの限界効用に等しい。

図7.1の諸曲線 $U_1, U_2$ 及び $U_3$ は無差別曲線 (indifference curves) と呼ばれている、……。我々はまだその企業の全株式を所有しているマネジャーを扱っているので、図7.1においては彼の企業の価値と彼のon-the-job consumptionとの間の釣合 (trade-off) を決めるための情報を必要とするだけである。

今マネジャーがアウトサイダー達に彼の諸株式の一部 ( $1 - a$ ) を売るとする。それゆえマネジャーは諸株式の $a$ の部分を所有することになる。たとえば、 $a$ は0.7に等しいことができる；これはマネジャーはアウトサイダー達に諸株式の30%を売りそして70%を彼自身で所有することを意味する。もし彼がon-the-job consumptionに追加の1ドルを使うことを決めるとすると企業の価値は1ドルだけ減らされるであろう。しかしながら、今やマネジャーの個人的富は70セント (70cents) に減らされそして外部の株主達の富が30セント (30cents) にされる。マネジャーは今やon-the-job consumptionの追加の1ドルの限界効用が個人的富の追加の70セントの限界効用に等しいような額をconsumptionに使うであろう。そこで我々は今や彼はconsumption on-the-jobにより多くの金を使うであろうことを知る。

いくらより多くをマネジャーがon-the-job consumptionに使うかは彼が選ぶon-the-job consumptionと個人的富の可能的諸組合せのセットに依存する。

このセットは彼がアウトサイダー達に売る諸株式について彼が獲得することができる価格に依存し、そしてこの価格は、マネジャーは彼が諸株式を売った後on-the-job consumptionにより多くを使うであろうことをアウトサイダー達が前もって知っていたかどうかに依存する。彼等はマネジャーが諸株式を売った後より多くを使うであろうと言うことを知らないとする。かかる純真なアウトサイダー達は諸株式の30%に対して $V_1$ の30%を進んで支払うであろう。今やマネジャーに直面している予算制約は $-0.7$ の勾配でなければならない、何故ならマネジャーはconsumptionの1ドルを個人的富の70セントと取引することができるから。予算制約はまた点 $P_1$ を通らなければならない。この点でマネジャーは $C_1$ を消費しそして彼の個人的富は $V_1$ である (彼は $V_1$ の30%を現金でそして $V_1$ の他の70%を諸株式でもつであろう)。それゆえマネジャーに直面する予算制約は今や図7.2のLでなければならない。線Lは点 $P_1$ を通りそして $-0.7$ の勾配をもつ。

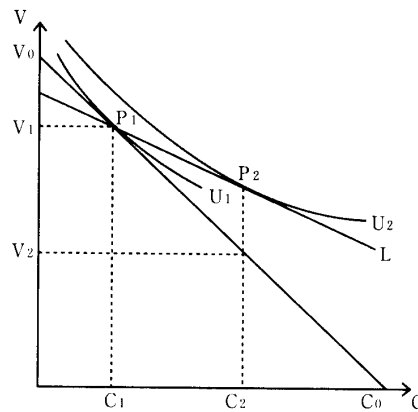


図 7.2<sup>4)</sup> 企業の価値 (V) と on-the-job consumption の現在価値 (C)。マネジャーは諸株式の  $\alpha$  を所有する。アウトサイダー達はマネジャーが株式の  $(1 - \alpha)$  売った後 on-the-job consumption の増加を予期していない。

点P2で予算制約Lに接する無差別曲線 (図 7.2 のU2) が存在する。この点でマネジャーはC2を消費する。企業の価値はV2に減らされる。かくて、外部の株主達は、彼等の諸株式に対してV1の30%を支払っているが、今や彼等の諸株式はV2の30%の価値しかないことを発見する。

次にアウトサイダー達がマネジャーは彼の on-the-job consumption を増加させないであろうと仮定するほど純真でないにせよ。その代わりに、アウトサイダー達は、マネジャーは彼が諸

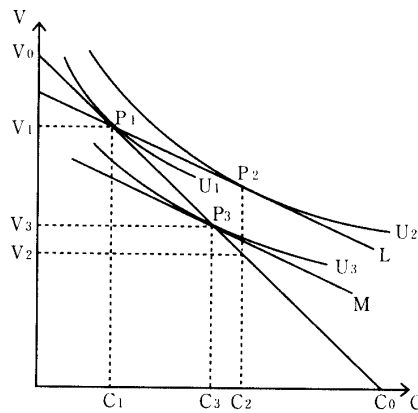


図 7.3<sup>5)</sup> 企業の価値 (V) と on-the-job consumption の現在価値 (C)。マネジャーは諸株式の  $\alpha$  を所有する。アウトサイダー達はマネジャーの無差別諸曲線の正確な形を知っていて彼等が支払う価格を調節する。

株式を売ったらすぐ彼の consumption をふやすことを予期するとせよ。その上、アウトサイダー達はマネジャーの無差別諸曲線の正確な勾配を知っているとせよ。彼等は図 7.3 で形勢をつかみそしてP3がV0 C0上に存在し且つP3を通る無差別曲線が点P3で  $-a$  の勾配をもつような点P3を見出すよう試みる；すなわちこの無差別曲線はP3でP3を通る  $-a$  の勾配をもつ線と接する。

アウトサイダー達は一つのそして唯一のかかる点P3が不在することをすぐに見出すであろう。かくて彼等はP3で on-the-job consumption に追加の 1 ドルを使うマネジャーにとっての限



界効用は個人の富の70セントの限界効用に等しいことを知る。それゆえ彼等は $V_1$ の30%ではなく、 $V_3$ の30%を諸株式に対して支払う。もし彼等が $V_3$ の30%を支払うとすると、マネジャーの予算制約は-0.7の勾配をもつ線Mになる。マネジャーはそれから $C_3$ を消費することを決める。企業の価値は $V_3$ であろう、そしてアウトサイダー達は諸株式を買う際に得も損もしない。

マネジャーの個人的富は今や $V_3$ である。この額のうち彼は $(1 - a)$ の部分を現金でそして $a$ の部分を諸株式の形でもつ。彼の富は $V_1 - V_3$ だけ減らされ彼のon-the-job consumptionの現在価値は $C_3 - C_1$ だけふやされる。結果は彼の効用水準の低下である：」<sup>6)</sup>

#### モニタリングとボンディング

Sytse Douma & Hein Schreuderは上記の分析は外部の会計検査官 (an external auditor)、あるいは取締役会などによって実際にはアウトサイダー達がマネジャーの行動をある程度まで観察することが通常可能である<sup>7)</sup>としている。これがモニタリング (monitoring) の問題であるが、モニタリングと監視コスト及びon-the-job consumptionの関係は以下のようになる。

「マネジャーの行動の監視はコストなしではなされえない。監視 (monitoring) に金を使うことによってアウトサイダー達はマネジャーによるon-the-job consumptionを減らすことができる。彼等が監視により多く使えば使うほど彼等はマネジャーの行動をよりよく観察することができそしてon-the-job consumptionをより多く減らすことができる。」<sup>8)</sup>

次にボンディング (bonding) の意味が明らかにされているが、ボンディングとモニタリングはここではほとんど同義に扱われている。

「我々は図7.3の分析からマネジャーは彼のon-the-job consumptionの増加の全部のコスト (the full cost) を負担するというを知っている。

もしマネジャーが諸株式を売る前にアウトサイダー達に彼が $C_3$ 以下を消費するであろうことを確信させることができるならば、彼は $V_3$ の30%よりもより大きい額で諸株式を売ることができたであろう。もし彼がより少なく消費するならば、企業の価値は増しそしてこの増加を勝ち取るのはアウトサイダー達ではなくてマネジャーである。それゆえ彼自身を縛ることはマネジャーのためになる。これがボンディング (bonding) と呼ばれる。ボンディングとモニタリングはほとんど同じ事である。ボンディングはマネジャーが彼自身を縛ること及び監視されることにイニシアティブをとることを意味し、モニタリングはアウトサイダー達がイニシアティブをとることを意味する。

モニタリングと同じようにボンディングもコストを要する。ボンディングもモニタリングと同じ活動の諸種類を含んでいる：マネジャーは会計簿を検査させることにイニシアティブをとる、あるいは取締役会を置くことにイニシアティブをとる。モニタリングコスト (monitoring costs) とボンディングコスト (bonding costs) はマネジャーによって負担される。 $C_3$ 以下を消費ことによって彼は彼の効用水準を増加させる。モニタリングとボンディングに金を使うことにより彼は企業の価値を減らす。このために彼の予算制約は線 $V_0 C_0$ によってはも早与えら

れない。彼の予算制約は今や図7.4の曲線Sである。どこかにモニタリングとボンディングに使うための最適金額が存在する。これは図7.4の点P<sub>4</sub>によって示される。この点でマネジャーはモニタリングでボンディングの諸コストにMBの金額 (P<sub>5</sub> P<sub>4</sub>の距離に等しい) を使う。彼の効用水準は、U<sub>3</sub>よりも高いがU<sub>1</sub>よりもなお低いU<sub>4</sub>である。」<sup>9)</sup>

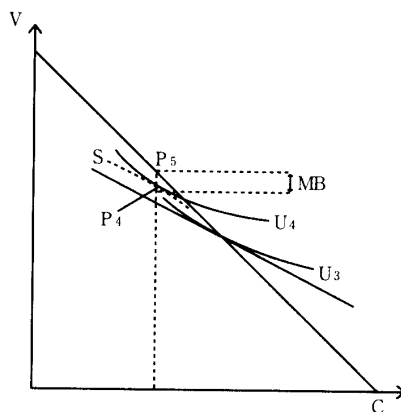


図7.4<sup>10)</sup> モニタリング諸コストとボンディング諸コストを要する企業の価値 (V) と on-the-job consumptionの現在価値 (C)

## (2) 企業家的諸企業とチーム プロダクション

Sytse Douma & Hein Schreuderは企業家的企業 (entrepreneurial firms) とは「同一人によって所有され且つ経営されている企業」<sup>11)</sup> と定義している。この企業家的企業はチームプロダクションとして説明される。この場合のチームプロダクションの中心概念は労働者のずるけとこれに対するモニタリングである。

「自営の人 (a self-employed person) は彼の諸努力の果実 (the fruits) をひとりで受け取る。……均衡においては余暇の追加一単位 (an additional unit of leisure) をもつことの限界効用は所得としての金の追加一単位 (an additional unit of money) をかせぐことの限界効用に等しい。

今  $n$  人の人々がチームを形成しそして彼等の生産諸活動からのかせぎ高を分け合うとする。それゆえ各人はもし彼が努力の余分の一単位 (an extra unit of effort) を投入するならば、彼は彼の追加の努力によって産まれた追加のかせぎ高の  $\frac{1}{n}$  th partを受け取るであろうことを知っている。このため彼は努力のより低いレベル (a much lower level of effort) を投入するよう強く誘惑される。」<sup>12)</sup>

チームの中で働く人が自営の人々よりも努力のより低いレベルを投入する現象をここでずるけ (shirking) と呼ぶのであるが、だれもがずるけることによってチームのトータルアウトプットはずるけがない場合よりも低くなる。このずるけが他のチームメンバー達によって容易に発見可能であるならばずるける人は排除される。もしずるけは発見することがむずかしいならばチームメンバー達によって投入された努力の観察不可能性は情報問題を引き起こすことになる。<sup>13)</sup>

「他のチームメンバー達がずるけを見つけることはむずかしいがしかしその人の唯一のタスクがずるけを見つけることである人にとっては非常にむずかしいわけではないとせよ。この人をモニター (a monitor) と呼ぶとする。

そこでモニターをもつチームはモニターを有しないチームよりもより多く生産するであろう。もしモニターをもつことからの追加のアウトプットの価値が十分に高いならば、モニターをもつことはすべてのチームメンバーズのためになる。

そのモニターは彼の努力に対していくらを支払われるべきか？モニターは他のチームメンバーズと同じベースイスで収益の分配を受けるとする。それゆえモニターは彼自身ずるけるためのインセンティブをもつ。そこで問題は誰がそのモニターを監視するかになる。もし一番目のモニター (the first monitor) を監視するために二番目のモニター (a second monitor) が存在するとせば、誰がこの二番目のモニターを監視するのか？そこにはただ一つの解決が存在する：そのモニターに他のチームメンバーズが固定した賃金 (a fixed wage) を支払われたあとの残余利益に対する権利 (title to the residual) を与えよ。もしモニターが残余利益を受け取るならば、彼はモニターとしてずるけるためのインセンティブをもたない。

もしそのモニターが有効であるべきならば、彼は個々のチームメンバーズの契約条件を改訂するための権限 (the power) をもたなければならない、そしてすべての他のチームメンバーズと交渉しなくてもよい。彼は諸契約を終らせるための権利 (the right)、新メンバーを引きつけるための権利、及びすべてのチームメンバーの賃金率をその人の限界生産力に合わせるための権利をもたなければならない。最後にそのモニターはモニターとしての彼の諸権利を売るための権利を有しなければならない。

彼の諸活動のあるもの、たとえばチームの構成を変えるための彼の諸活動は一定の期間の後でのみペイオフする (pay off) であろう。彼は早晩これらの諸活動から諸報酬を受け取るのだからそれらの活動の諸種類に携わるためのインセンティブをもたないであろう。もしそのモニターがモニターとしての彼の諸権利を売るための権利をもつならば、彼は有効なチームをつくるための強いインセンティブをもつであろう。

かくて我々は企業家企業をもつ。モニターは企業の所有者である。……モニターは企業家 (the entrepreneur) である：他のチームメンバー達は彼の従業員達である。」<sup>14)</sup>

直接の監督は企業家企業におけるもっとも重要な調整メカニズムである。企業家企業をチームプロダクションとしてとらえることによってずるけの問題が解決されるとされる。

したがってこの理論は次の二つの重要な諸仮定に依存していることが注意されなければならない：

「●そこにチームプロダクションが存在する。

●モニタリング機能に特殊化している人によるモニタリングはずるけを減らすことができる。」<sup>15)</sup>

### (3) 諸契約の連鎖的集合としての企業

Sytse Douma & Hein Schreuderは企業の所有が重要性をもつこれまでの議論と証券の所有とコントロールが分離されている場合の議論を明確に区別する。すなわち、前者においては所有権はマネジャー達によるずるけとconsumption on-the-jobを制限する。しかるに後者においては所有権は無関係な概念である。<sup>16)</sup>

「……………大きなパブリック コーポレーション (a large public corporation) の株主は多くの諸株式を所有するだけである。諸株式の所有権に一定の明確に定義された諸権利が付いてまわるが、しかしこのことは株主 (または全株主達が共同で) コーポレーションを所有することを意味するものではない。彼等は残余利益 (the residual) を受け取るよう契約するにすぎない、労働者達が一定の賃金を受け取るよう契約すると全く同じように。株主達は諸契約の連鎖的集合 (a nexus of contracts) の中にいっしょに束ねられた多くの当事者達のグループの中の一当事者 (one party in a group of many parties) である。」<sup>17)</sup>

Sytse Douma & Hein Schreuderは「Fama and Jensen<sup>18)</sup> は企業家的諸企業 (entrepreneurial firms) とパブリック コーポレーションズ両者をこの考え方で説明している」<sup>19)</sup> と述べている。

「彼等は組織 (the organization) を生産諸要素の所有者達や顧客達の間、成文及び成文にしていない、諸契約の連鎖的集合として見る。

もっとも重要な諸契約は残余利益の諸請求権 (residual claims) の性質とエージェント達間の意思決定過程における諸ステップの配合を明細に述べる。大部分のエージェント達は一定の約束されたペイメント (a fixed promised payment) またはパフォーマンスの特殊のメジャーに基づくインセンティブ ペイメント (a incentive payment) を受け取る。報酬のリスク (the residual risk) は現金の確率論的な諸流入 (stochastic inflows of cash) と約束された諸支払の間の差のリスクである。それは残余利益の請求者達 (the residual claimants) または報酬リスクの負担者達 (residual risk bearers) によって負担される。」<sup>20)</sup>

Sytse Douma & Hein Schreuderにおいて意思決定過程は以下の四つの諸ステップである。<sup>21)</sup> :

- イニシエーション：資源利用のための及び諸契約構造化 (structuring of contracts) のための諸提案の生成 (generation)。
- 裁可 (ratification)：履行されるべきデシジョン イニシアチブズ (the decision initiatives) の選択。
- 履行 (implementation)：裁可された諸決定の実行 (execution)。
- モニタリング：デシジョン エージェント達のパフォーマンスの測定と諸報酬の履行。

「イニシエーション (initiation) と履行 (implementation) は通常同一のエージェント達に割り当てられる。

これらの二つの諸機能はデシジョン マネジメント (decision management) の語の下に結合

させられる。

同様にデシジョン コントロールは裁可 (ratification) とモニタリング (monitoring) を含んでいる。」<sup>22)</sup>

次にFamaとJensenの諸組織の決定諸過程と危険負担との間の諸関係についての補足的な諸仮定が以下のように示される。<sup>23)</sup> :

- デシジョン マネジメントからの報酬のリスク負担 (residual risk-bearing) の分離はデシジョン マネジメントをデシジョン コントロールから分離するところのデシジョン システムズへ導く。
- 若干のエージェント達におけるデシジョン マネジメントとデシジョン コントロールの結合は大部分これらのエージェント達に制限されるところの残余利益請求権 (residual claims) へ導く。

このFama and Jensenの二つの諸仮設についてSytse Douma & Hein Schreuderは以下のような説明を加えている。

「Fama and Jensenはもし諸決定に関係のある特殊の情報が一人若しくは数人のエージェント達に集中されるようならば組織をnon-complexと呼ぶ。特殊の情報とはエージェント達間に運ぶのに費用がかかるところの詳細な情報である。大部分の小諸組織はnon-complexである傾向があり、そして大部分の大諸組織はcomplexである傾向がある、しかし対応は不完全である。

小さなnon-complex organizationsにおいてはデシジョン マネジメントとデシジョン コントロール両者を特殊の情報をもつところのエージェント達に割り当てることが能率的である。デシジョン マネジメントとデシジョン コントロールが結合させられるとき、残余利益請求者達 (residual clamants) はデシジョン エージェント達の機会主義的諸行動に対して何らの保護ももっていない。それゆえ小さなnon-complex organizationsにおいては残余利益請求権 (residual claims) もまた重要なデシジョン エージェント達に割り当てられる。(例 同一人によって所有され且つ経営される小さな企業家的企業) この例は上記第二の仮設に適合する。

今小さな企業家企業 (この企業をカンパニーEと呼ぶ) がより大きな企業 (カンパニーL) によって取得されるとする。カンパニーEのマネジャー達はも早カンパニーEの残余利益の請求者達ではない。しかしながら、彼等はカンパニーEのために諸決定をなすのに適切な特殊の知識をなお所有している。今やカンパニーEのマネジャー達にデシジョン マネジメントの権限委譲をすることが能率的である。

デシジョン コントロールは、しかしながら、カンパニーLの会社スタッフ (corporate staff) とマネジャー達によって果たされる。デシジョン マネジメントからの報酬のリスク負担 (residual risk-bearing) の分離はデシジョン マネジメントをデシジョン コントロールから分離することを必要とする。これは第一の仮設に適合する。」<sup>24)</sup>

## 注

## I

- 1) 本稿はSytse Douma & Hein Schreuder. Economic Approaches to Organizations 2nd ed 1998 の第6章、7章の一部の概説である。
- 2) 全体論 (holism) とは全体は部分や局所性の機械的総和に尽きず、むしろ後者を決定する固有の総体であることを強調する立場をいう。
- 3) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p86
- 4) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p86
- 5) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p87
- 6) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p87~p88
- 7) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p88
- 8) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p88~p89
- 9) 総資源 - 総支払 = 余剰差額  
(総誘因) (組織スラック)  
組織スラックは意思決定のゆらみで生産過程ではズサンな設備投資、非能率な作業方法、在庫のムダ、ムダな経費などの形で、また配分過程では株主への不必要な高率配当、安易な賃上げ、管理職位やスタッフの繁殖、広告費の過大支出などの形であらわれる。(神戸大学経営学研究室編、経営学大辞典。p659)
- 10) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p89, p91
- 11) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p94
- 12) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p94
- 13) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p94
- 14) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p94~p95

## II

- 1) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p99
- 2) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p99~p100
- 3) Jensen, M.C. and W.H. Meckling (1976), 'theory of the firm' ; Journal of Financial Economics, vol. 3
- 4) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p105
- 5) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p106
- 6) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p102~p106
- 7) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p107
- 8) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p107
- 9) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p107
- 10) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p108
- 11) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p107
- 12) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p108~p109
- 13) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p109
- 14) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p109
- 15) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110
- 16) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110
- 17) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110

- 18) Fama, E F. and M.C.Jensen (1983) 'separation of ownership and control' , Journal of Law and Economics, vol. 26.  
Fama, E F. and M.C.Jensen (1983) , 'Agency problems and residual claims' , Journal of Law and Economics , vol. 26.
- 19) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110
- 20) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110
- 21) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110
- 22) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p110~p111
- 23) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p111
- 24) Sytse Douma & Hein Schreuder : ibid p111