

中心的アクターによる制度変化の理由*

小 出 健 一

This paper clarifies the reason for institutional change caused by central actors. To do so, this paper argues that institutional change should not be based on the motive of resource acquisition, but on legitimacy. Existing studies have not elucidated how legitimacy could be acted upon in the process of institutional change. Therefore, this paper discusses the reason underlying central actors' engagement in institutional change. This paper focuses on the concept of legitimacy, and thus, the motives of imitation and discrimination are considered. For the above consideration, taking the view point of social identity theory is necessary. This paper clarifies the reason for institutional change by central actors using social identity theory.

I. はじめに

本稿の目的は、中心的アクター（central actors）による制度変化（institutional change）の理由を解明することである。中心的アクターとは、各業界において正当性を保持するアクターである。中心的アクターの対極に位置するアクターは周縁的アクター（peripheral actors）と呼ばれる。

新制度学派組織論（new institutionalism）は、制度の物象化（reification）という問題をひきおこした。物象化された制度によってアクターは、制度に一方的に拘束される存在となってしまう。新制度学派組織論は制度変化を説明できないという事態を招くことになった。この事態を打開するために DiMaggio（1988）が提起したのが制度的企業家（institutional entrepreneurs）という概念であった。しかし制度的企業家という概念は、周縁的アクターによる制度変化は説明できても、中心的アクターによる制度変化を説明できな

いという問題を惹起したのである。

中心的アクターによる制度変化の理由はいかなるものなのか。それを明らかにするためには、制度変化を単なる資源獲得の動機によるものとして捉えるのでは不十分である。DiMaggio（1988）が、制度的企業家の動機と行動を表すものとして導入したのが利害（interest）とエージェンシー（agency）である。たしかに、資源が不足すれば、資源を入手するために制度変化を試みるのは合理的な期待に沿う行動である。アクターを周縁的アクターとするなら、制度変化はアクターの合理的動機によるものとして説明できる。しかし、アクターが中心的アクターである場合、制度変化は資源の得失だけで説明できるものではないと考えられる。なぜなら、中心的アクターは、現行の制度の下で正当性（legitimacy）を保持しているため、制度変化によってその正当性を失ってしまうことになる。したがって、中心的アクターによる制度変化には、現行の制度の下で保持している正当性を

*論文審査受付日：2013年4月30日。採用決定日：2013年7月4日（編集委員会）

犠牲にしてまでも制度を変更しようとする何らかの理由が存在すると考えられるのである。本稿では、正当性なる概念に着目することによって、中心的アクターによる制度変化の理由を明らかにするための糸口が見つかる考える。

正当性とは、社会から与えられる肯定的評価である。社会から肯定的に評価される人物の存在は、彼（女）を模倣しようとする動機を人々にもたらす。その一方で、肯定的評価を受ける人物の存在は、彼（女）から自身を差別化しようとする動機を人々にもたらす。したがって、中心的アクターによる制度変化の理由を明らかにするためには、模倣動機や差別化動機に基づいたアクターの行動を捉える必要がある。

上記の模倣動機や差別化動機について知見を提供しているものとして社会的アイデンティティ理論がある。したがって、本稿では、社会的アイデンティティ理論を援用することによって、中心的アクターによる制度変化の理由を探ることとする。以下、Ⅱ節では、制度学派組織論が抱える問題と、かかる問題の解決に向けた本稿の考え方を述べる。Ⅲ節では、本稿で援用する社会的アイデンティティ理論の概要を述べ、Ⅳ節では、中心的アクターによって制度変化がおこされた二つの事例の考察を行い、中心的アクターによる制度変化の動機を指摘する。Ⅴ節の結語で本稿の総括と今後の展望を述べる。

Ⅱ. 制度化から制度変化へ

1. 新制度学派組織論

旧制度学派組織論 (old institutionalism) では、価値が制度の本質であった。「制度化」

は、手もとの課業の技術的要求を超越した価値を注入すること (Selznick, 1957, p.17, 邦訳, 22頁) とされた。新制度学派組織論では自明視された (taken for granted) スクリプト、ルールそして類型が制度の本質であるとされる (DiMaggio and Powell, 1991, p. 15)。Meyer and Rowan (1977) は、「典型 (typifications) や解釈 (interpretations) が交換されることによって社会につくられた類型 (classifications)」(Meyer and Rowan, 1977, p.341) を制度的ルール (institutional rules) と呼び、そのようなルールが社会において平然と共有されることによって制度化が進行するとした。

新制度学派組織論では、自明性は正当性の存在を意味する。自明視されるものは正当であるとされる。新制度学派組織論は、労働市場や学校や企業にみられる実践や規則の著しい同質性をその起点にしている (DiMaggio and Powell, 1991, p.9)。ルールを自明視し正当とすることで組織や集団の同質化が進行する。しかし、現実社会では、組織や集団の異質性や制度変化が実際に観察されるのであり、新制度学派組織論にはそれらの点に関しての説明力が備わっていないといわざるをえない。新制度学派組織論は、アクターが現実遂行する複雑な行動を認知的 (cognitive) な側面に還元してしまった結果、専ら制度の普及を強調することになってしまったのである。

2. 制度的企業家と制度変化

新制度学派組織論が主張するように、制度がアクターにとって自明性や正当性をもつものであるなら、なぜ制度変化は生まれるのか。そこには、なぜアクターは制度に拘束されながらも制度を変化させることができるのか、

という理論上の矛盾が発生する。この矛盾は、後に Seo and Creed (2002) によって「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス (paradox of embedded agency)」と呼ばれるようになる。制度的企業家という概念は、この問題に対応すべく DiMaggio (1988) によって提起された概念であった。制度的企業家とは、既存の制度の中に閉じこめられながら制度を変えようとするアクターである。DiMaggio (1988) は、「・・・・制度学派組織論は、制度化された社会形態や組織形態の起源や再生産や衰退について十分な説明を行っていない。そのため、制度学派組織論は、利害やエージェンシーとの関係をより一層探求する必要がある」(DiMaggio, 1988, p.16) として、制度変化を説明するにあたって、制度的企業家の利害 (interest) とエージェンシー (agency) に目を向けることの必要性を主張した。

しかし、利害やエージェンシーによって制度変化を捉えようとする DiMaggio (1988) の提案は、いささか不可解である。なぜなら、制度的企業家は制度を自明視することによって制度を正当と見なし、制度に埋め込まれている存在であるにもかかわらず、DiMaggio (1988) は利害やエージェンシーという実利的な要因のみに還元して制度変化を捉えようとしているからである。もちろん、制度的企業家は実利的な動機をもっている。しかし、制度を正当なものとして、ひたすら制度に追従していく制度的企業家の行動は利害やエージェンシーのみでは説明できないのではないだろうか。

3. 制度的企業家のポジション

制度変化を説明するために目が向けられたのがアクターのポジションである。アクター

のポジションを表すのが、周縁 (periphery) と中心 (center) という概念である。両概念は保有資源の多寡に依るが、それは制度変化をおこす動機の強弱にも関わることになる。周縁的アクターは、保有する資源が乏しいため、新たな制度を確立・維持するために利用できる資源も乏しい。一方、中心的アクターは、保有する資源が豊かであり、新たな制度を確立・維持するにあたって利用できる資源は潤沢である。では、制度変化は、周縁的アクターと中心的アクターのどちらからもたらされるのか。

周縁的アクターは、新たな制度を確立・維持するために利用できる資源に乏しいが、生存の危機に晒されやすいために、新たな技術や手法を見つけようとする動機をもっている。新たな技術や手法は、制度変化へとつながる可能性がある。したがって、制度変化は、周縁に位置するアクターから生まれやすいことになる (Leblebici, Salancik, Copay and King, 1991, p.358)。このように考えると、制度変化は、周縁的アクターの合理的行動によるものとして片づけられる。しかも、周縁的アクターは、現行の制度の下においては正当性を与えられていないことから、新たな制度の下で正当性を得られることを期待して制度変化へ動機づけられると考えられる。

一方、中心的アクターは、現行の制度の下で入手した潤沢な資源を制度変化のために用いることができるので、制度変化は中心的アクターからもたらされる可能性は高い。しかし、現行の制度下において正当性をもっている中心的アクターは、制度変化によって正当性を失うことになる。さらに、新たな制度の下での資源の獲得がスムーズに遂行できるという保証はない。中心的アクターが制度を変

えようとする動機は乏しいといわざるをえない。

4. 問題の解決に向けて

中心的アクターは、なぜ制度変化をおこそうとするのか。本稿では、制度変化において、正当性がどのような役割を果たしているのか、どのように作用するのかに着目する必要があると考える。正当性は制度学派組織論の代表的な概念だが、正当性が制度変化において、どのように作用するのかはこれまで明らかにされていない。それを探ることによって、中心的アクターによる制度変化の理由が解明されると考えられる。したがって、DiMaggio (1988) のように、制度変化を単に利害やエージェンシーによるものとして捉えようとするのではなく、正当性も絡んだものとして捉える必要がある。すなわち、中心的アクターによる制度変化を説明するためには、アクターの行動には実利的動機と正当性にかかわる動機の両者が影響を及ぼしていると考えられる必要があるということである。では、正当性にかかわる動機とは、どのような動機だろうか。

正当性とは、社会から与えられる肯定的評価である。それゆえに、人々は肯定的評価を与えられた他者を模倣の対象としたり、逆に自身が肯定的評価を得ている場合には他者から模倣の対象とされる。しかし、人は常に従順であるとは限らない。人々は肯定的評価を与えられた他者をあえて差別の対象としたり、逆に自身が肯定的評価を得ている場合には差別の対象とされることがある。すなわち、人は、模倣動機や差別化動機をもつのである。模倣動機や差別化動機こそが、正当性にかかわる動機なのである。

以上の模倣動機や差別化動機について知見を有するものとして社会的アイデンティティ

理論がある。したがって、社会的アイデンティティ理論からは、中心的アクターによる制度変化の理由をつきとめるための手掛かりが得られるものと考えられる。次のⅢ節では、社会的アイデンティティ理論の概要に触れたい。

Ⅲ. 社会的アイデンティティ

1. 社会的アイデンティティとは

社会的アイデンティティは、感情的に、そして評価的に重要な成員性をもつ社会集団に所属しているという知識 (Tajfel, 1972, p.292) とされる。人は、複数の集団に所属している。それら諸集団は、階層を成している。階層とは抽象レベルの違いであり、階層を上位へ上がるほど抽象レベルは高くなる。たとえば、企業社会を例にとれば、企業集団、顧客集団、規制機関集団の上位には業界という抽象レベルが一段高い集団が存在する。

人は、自分が所属する集団の成員性をもっている。企業勤めの人なら、自分が働いている業界という集団の成員性、企業集団の成員性、勤め先企業の成員性をもっている。成員性には、自集団と他集団の比較と自集団と社会の関係が関わっている。同じ抽象レベルの集団同士を比較することによって、各々の集団の特徴が顕れる。特徴とは、集団の個性・独自性であり、そこには評価的な意味合いが含まれている。すなわち、集団がもつ個性や独自性は、上位集団から肯定的に見られるものであることが必要である。たとえば、各業界において、企業集団、顧客集団、規制機関集団のそれぞれの個性や独自性は、かかる業界の価値観、具体的には法律や条例に沿ったものである必要がある。集団の個性や独自性である社会的アイデンティティは、上位集団

から肯定されるものでなくてはならない。上位集団から肯定されてこそ、集団メンバーは自集団の社会的アイデンティティに自尊心を感じることができるからである。

2. プロトタイプ

プロトタイプ (prototype) は、集団を特徴づけ、他集団から区別する全ての特性を体现する。プロトタイプは、集団の象徴的人物である。特性には、信念、態度そして行動の違いが含まれる (Hogg and Terry, 2000, pp.123-124)。プロトタイプは、集団の個性や独自性の象徴なのである。

人々は常に、誰がプロトタイプにふさわしいかを認知的に決定しようとする。集団には複数のメンバーが所属しているので、プロトタイプとしてのふさわしさについてはメンバー間で差が存在することになる。Turner, Hogg, Oakes, Reicher and Wetherell (1987) によれば、プロトタイプとしてのふさわしさは、相対的プロトタイプ性 (relative prototypicality) の高低で表される¹⁾。「相対的プロトタイプ性は・・・ある人の行動がその集団にとってどの程度規範的であるかと関連している」(Turner et al., 1987, p.61, 邦訳, 80頁)。すなわち、相対的プロトタイプ性が最も高いメンバーが、プロトタイプとしてふさわしいメンバー (以下、プロトタイプ・メンバーと表記) なのである。

3. 模倣行動

プロトタイプ・メンバーは、集団メンバーから、集団の社会的アイデンティティを体现する存在として認識され、それゆえに集団メンバーにとっての理想像となる。プロトタイプ・メンバーは、集団メンバーにとっての理想的存在であるがゆえに、プロトタイプ・メンバーに少しでも近づきたいとする欲求が集

団メンバーに生まれる。その欲求は、プロトタイプ・メンバーを模倣しようとする行動として顕れる。プロトタイプ・メンバーは、集団の社会的アイデンティティを体现する存在である。したがって、プロトタイプ・メンバーを模倣することによって、集団の他メンバーの思考・行動には集団の価値観が反映される²⁾。たとえば、業界のプロトタイプ・メンバーが規制機関集団であるとするなら、企業集団と顧客集団が規制機関集団を模倣することによって、企業集団と顧客集団の行動には業界の価値観すなわち法律や条例が反映される。

4. エリート・メンバーと非エリート・メンバー

プロトタイプ・メンバーは模倣の対象である。しかし、模倣は誰にでも出来るものではなく、模倣するためには、そのための能力や資質が必要である。したがって、集団メンバーには、プロトタイプ・メンバーに対する模倣の出来についての差が生まれることになる。その結果、集団メンバーは、プロトタイプ・メンバーへの模倣の出来によってエリート・メンバーと非エリート・メンバーへ類別される³⁾。たとえば、企業集団や顧客集団や規制機関集団は、それぞれの集団においてプロトタイプ・メンバーへの模倣の出来によってエリート・メンバーと非エリート・メンバーへ類別される。

5. 資源獲得への影響

エリート・メンバーと非エリート・メンバーへの類別は資源獲得に影響することになる。エリート・メンバーは資源獲得において有利になり、非エリート・メンバーは資源獲得において不利になる。

人々は資源を交換することによって社会生

活を営んでいるが、あらかじめ資源交換の相手をエリート・メンバーと非エリート・メンバーへ類別したうえで資源交換を行っている。類別によって、エリート・メンバーが提供する資源はより一層高く評価されることになり、より多くの対価を得ることになる（最も高く評価され、最も多くの対価を得るのはプロトタイプ・メンバーである）。一方、非エリート・メンバーが提供する資源はより一層低く評価されることになり、得られる対価はより少なくなる⁴⁾。たとえば、顧客は、企業集団のエリート・メンバーのモノやサービスをより一層高く評価するため、企業集団のエリート・メンバーはより多くの対価を獲得できる（顧客から最も高く評価され、最も多くの対価を得るのは企業集団のプロトタイプ・メンバーである）。

6. 差別化～社会的アイデンティティ創出

非エリート・メンバーとされた者達は、そのまま非エリートという不名誉な位置を受け入れ続けるのだろうか。一方、エリート・メンバーとされた者達は、そのエリートの位置をひたすら維持しようとするのだろうか。人々は、社会的認識の文脈によって決定されたアイデンティティに満足するとは限らない。むしろ、彼（女）らは、主観的に一層重要で自己にとって有利なアイデンティティが顕現するように変化をおこすべく言動・行動する（Hogg and Terry, 2000, p.125）。その彼（女）らの目的は、差別化である⁵⁾。

集団の非エリート・メンバー達にとって、自分達が集団の中の非エリートの存在に位置づけられていることは不名誉なことである。また、周縁的存在とされてしまったことによって、非エリート・メンバー達は不利な資源交換を課せられる。そのため、非エリート・メ

ンバー達は、非エリートの位置からの脱却を図る。非エリートの位置からの脱却の方法は、自分達を非エリート・メンバーと決定づけている現行の評価基準に挑み、自分達をエリート・メンバー達から差別化することである。非エリート・メンバー達には、自分達をエリート・メンバー達から差別化するために、集団の新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれる。さらに、非エリート・メンバー達は、上位集団の価値観を、創出した社会的アイデンティティを支持するものに変えようとする。その背景にあるのは、上位集団から肯定的評価を享受したいという思いである。集団メンバーは、自集団の社会的アイデンティティに肯定的評価が与えられた場合に自尊心を充たすことができるからである。また、そこにはエリート・メンバーへ転じることによって資源交換を有利に行おうとする狙いがある。

では、集団のエリート・メンバー達はどうかだろうか。集団のエリート・メンバー達にとって、自分達が集団のエリートの存在に位置づけられていることは名誉なことである。エリート・メンバーであれば、上位集団から肯定され支持を得ることができるからである。特に、プロトタイプ・メンバーは、エリート中のエリートであることで上位集団から最も支持され、さらに他のエリート・メンバー達からの羨望の的であるために優越感を強く充たすことができる。しかし、プロトタイプ・メンバーは安穩としていられるわけではない。それは、プロトタイプ・メンバーが他のエリート・メンバー達にとって模倣の対象であるからである。エリート・メンバー達は、プロトタイプ・メンバーに少しでも接近しようと競い合う。プロトタイプ・メンバー自身は、プロトタイ

プ・メンバーの座に君臨し続けたいと思っている。しかし、エリート・メンバー達に模倣されることによって、プロトタイプ・メンバーの当初の相対的プロトタイプ性は低下し、プロトタイプ・メンバーの座を明け渡すことになりかねない。さらに他のエリート・メンバー達に模倣されることによって、資源獲得が困難になる。そのため、プロトタイプ・メンバーには、プロトタイプ・メンバーの座に君臨し続けるために他のエリート・メンバー達から自身を差別化するために、集団の新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれる。さらに、創出した社会的アイデンティティが支持されるように、上位集団の価値観を変えようとするのである。その背景には、引き続き上位集団から肯定的評価を享受し、自尊心を維持したいという思いがある。また、プロトタイプ・メンバーが自身をエリート・メンバー達から差別化するには、資源獲得を有利に遂行しようとする狙いもある。

IV. 中心的アクターによる制度変化の理由

1. 事例考察に先立って

当節では、中心的アクターによる制度変化の事例を考察する。ここでは事例考察に入る前に、Ⅲ節の社会的アイデンティティ理論の語句を制度学派組織論の語句に置き換える。プロトタイプ・メンバーをプロトタイプ・アクター、非エリート・メンバーを周縁的アクター、エリート・メンバーを中心的アクターとする。そして、上位集団からの肯定的評価を正当性とし、上位集団の価値観を制度とする。

周縁的アクター達にとって、自分達が集団の周縁的存在に位置づけられていることは、

上位集団である業界から正当性を与えられていないことを意味する。また、周縁的アクター達は、資源交換において不利である。そのため、周縁的アクター達は、周縁的位置から脱却するために、中心的アクター達からの差別化に向けて集団の新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれる。さらに業界の制度を自集団の社会的アイデンティティを肯定するものに変えて正当性を得ようとする。その背景にあるのは、業界から正当性を得たいという思いである。集団メンバーは、自集団の社会的アイデンティティに正当性が与えられた場合に自尊心を充たすことができるからである。たとえば、企業集団の周縁的アクター達は、中心的アクター達が目を向けられないような顧客向けの事業を開始して、その事業が肯定されるように業界の制度を変えようとする。また、業界の制度を変えることによって中心的アクターの座を奪取して、資源獲得を有利に行おうとする狙いもある。

では、本稿の分析の対象となっている中心的アクターはどうだろうか。中心的アクター達にとって、自分達が集団の中心的存在に位置づけられていることは、業界から正当性を与えられていることを意味する。特に、プロトタイプ・アクターは、中心的アクター達の中核的存在なので、最も正当性が高い。さらに、プロトタイプ・アクターは、正当性が高いゆえに資源交換を最も有利に行うことができる。しかし、それゆえにプロトタイプ・アクターは、他の中心的アクター達から模倣の標的とされる。中心的アクター達に模倣されることによって、プロトタイプ・アクターのプロトタイプとしてのふさわしさである相対的プロトタイプ性は低下することになる。それに伴って、資源の獲得をかつてのように有

利に行うことができなくなる。そのため、プロトタイプ・アクターには、自身がプロトタイプとしてふさわしい存在であり続けることと資源の奪い合いを回避するために他の中心的アクター達から自身を差別化できるような集団の新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれる。さらに業界の制度を自集団の社会的アイデンティティを肯定するものに変えようとする。その背景にあるのは、引き続き業界において正当性を保持し、自尊心を維持しようとする思いである。たとえば、企業集団のプロトタイプ・アクターは、中心的アクター達との差別化を目的として新規事業の開始を試みる。そうすることによってプロトタイプ・アクターは、常に企業集団のプロトタイプ・アクターであり続けようとする。また、自身がプロトタイプ・アクターであり続けることによって資源獲得を有利に進めようとするのである。

2. 事例考察

以下に、中心的アクターによって制度変化がもたらされた二つの事例を考察する。まず、事例の概要を述べ、次に事例分析に関して留意すべき点を指摘し、最後に中心的アクターによる制度変化の理由を指摘する。一つめの事例は、大手法律事務所によって米国弁護士業界の制度変化がもたらされた事例である。二つめの事例は、大手会計監査事務所によってカナダ会計監査業界の制度変化がもたらされた事例である。

2-1). 事例概要－大手法律事務所による制度変化

Sherer and Lee (2002) は、1980年代の米国の弁護士業界における二つの制度変化を論じたものである。米国弁護士業界で生じた二つの制度変化は、いずれも大手法律事務所

(highly prestigious offices) によってもたらされた。

1880年代末、米国の Gravath, Swaine, and Moore (以下、Gravath Swaineと表記) という大手法律事務所のパートナー⁶⁾であった Paul Gravath という人物が Gravath model という人事・採用システムを構築した。Gravath model の特徴は、次の二つである。一つは、弁護士の採用はハーバード大学やコロンビア大学などの名門ロースクールから修了生を直接採用する点である。もう一つの特徴は、採用されて6年以内にパートナーに昇格できなければ事務所を解雇されるシステムで、これは up-or-out system と呼ばれた。Gravath model は、大手法律事務所の人事・採用システムのスタンダードとなった。しかし、やがて1980年代になると、法律事務所の規模拡大と法律事務所間での人材の獲得競争の激化によって、そのシステムの合理性が疑問視されるようになっていった (Sherer and Lee, 2002, pp.104-105)。

米国弁護士業界における一つめの制度変化は、1980年代前半に生じた。大手法律事務所の Davis, Polk, & Wardell (以下、Davis Polkと表記) が、パートナーに昇格できずアソシエイト⁶⁾に留まっている弁護士に向けた新たな人事・採用システムを1982年の暮れに発案した。この新たな人事・採用システムは、シニア・アターニー・トラック (senior attorney track) と呼ばれた。その中身は、給与面ではパートナーには及ばないものの、雇用は長期雇用になるというものであった。シニア・アターニー・トラックの狙いは、特定の分野に強いアソシエイト弁護士を確保することにあった。シニア・アターニー・トラックは、1983年から実施された。シニア・アター

ニー・トラックは、Davis Polkがもつ威信ゆえに他の大手法律事務所の注目の的となり、それら大手法律事務所は早々にシニア・アターニー・トラックの採用に踏み切っていた(Sherer and Lee, 2002, p.106)。シニア・アターニー・トラックについては、195~261件の法律事務所を対象として調査が行われた(年によって調査対象となった法律事務所の数は異なる)。調査期間は、1987~1994年であり、その間にシニア・アターニー・トラックを採用した法律事務所数は1987年には38/195件(19.5%)であったが、その後、年々増加し1991年には78/261件(29.9%)となった(Sherer and Lee, 2002, p.111)⁷⁾。

米国弁護士業界における二つめの制度変化は、1985年後半に生じた。大手法律事務所のJones, Day, Reavis, & Pogue(以下、Jones Dayと表記)が、新たな人事・採用システムを提案した。この手法は、スタッフ・アターニー・トラック(staff attorney track)と呼ばれた。Jones Dayは、業務の拡張に合わせてトップ・レベルの弁護士を増やすことは困難であると認識し、この状況に対処するために新たな部類の弁護士の導入を試みた。それは、スタッフ弁護士と呼ばれた。スタッフ弁護士の待遇は、アソシエイト弁護士よりも給与は低く、パートナー昇格の資格ももたないというものであった。他の大手法律事務所もスタッフ・アターニー・トラックを採用した。その理由は、慣例的なケースを処理できる弁護士を確保するためであった(Sherer and Lee, 2002, p.107)。スタッフ・アターニー・トラックに関しては、223~261件の法律事務所を対象として調査が行われた(年によって調査対象となった法律事務所の数は異なる)。調査期間は、1989~1994年で

あり、その間にスタッフ・アターニー・トラックを採用した法律事務所数は1989年には53/243件(21.8%)であったが、その後、年々増加し1994年には77/223件(34.5%)となった(Sherer and Lee, 2002, p.111)⁷⁾。

2-(1)-1). 事例分析に関して

ここで、Sherer and Lee(2002)の分析に関して留意すべき点を指摘しておきたい。彼らは、資源の不足と正当性が制度変化を可能にするという構想の下、資源依存理論と制度学派組織論を交錯させた。ShererとLeeは、「競争の圧力は、慣行にしがみつくとを難しくさせる・・・しかし、資源依存理論は、組織フィールドあるいは業界において、リスクを抱えたどの組織が初期のイノベーターあるいは早期の変革者になるのかを特定することはない」(Sherer and Lee, 2002, p.103)として、正当性もつ効果に着目したのである。彼らは上記の構想から、人的資源の不足に陥っている大手法律事務所は、シニア・アターニー・トラックやスタッフ・アターニー・トラックを普及の早期に採用するであろう、という仮説⁸⁾を導出して検証した。検証の結果、仮説は支持された。彼らは、正当性をもつ大手法律事務所が制度変化を牽引したという経験的事実を示したのであり、彼らの研究の目的は果たされたといえるだろう。しかし、大手法律事務所は、なぜ制度変化をおこそうとしたのだろうか。

2-(1)-2). 制度変化の理由

弁護士業界の制度変化をもたらしたのは、大手法律事務所という中心的アクターであった。ここでは大手法律事務所がなぜ制度変化をおこすよう動いたのかを探ることにしたい。Davis Polkは、特定の分野に強い弁護士を確保するためにシニア・アターニー・トラッ

クを始めた。Jones Day は、業務拡張のためにスタッフ・アターニー・トラックを始めた。では、中心的アクターである Davis Polk や Jones Day による制度変化の理由は何か。

米国弁護士業界のプロトタイプ・アクターは大手法律事務所の Gravath Swaine であった。Gravath Swaineこそ、米国の殆どの大手法律事務所が採用する Gravath model を構築した法律事務所である。Gravath Swaine は、大手法律事務所にとって象徴的存在であり、模倣の対象であった。

Davis Polk と Jones Day は、共にプロトタイプ・アクターである Gravath Swaine を模倣した。Gravath Swaine を模倣した大手法律事務所は Davis Polk と Jones Day だけでなく多数にのぼった。それら多くの大手法律事務所が Gravath model という人事・採用システムを採り入れることになった。大手法律事務所が皆同じような人事・採用システムを採ったことによって、どの大手法律事務所がプロトタイプ・アクターなのか判断ができなくなった。また、同じ人事・採用システムを採ったことによって、人的資源の奪い合いが激化することにつながった。そのため、大手法律事務所には差別化を行うために、新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれたのである。Davis Polk と Jones Day も例外ではなく、それぞれ他の大手法律事務所にはない独自の人事・採用システムの構築に動き出した。そして、シニア・アターニー・トラックとスタッフ・アターニー・トラックという人事・採用システムの構築を実現し、制度変化へと結実したのである。Davis Polk と Jones Day による制度変化の理由には、中心的アクターであり続けて

(さらに、願わくばプロトタイプ・アクターの座に君臨して) 業界における正当性を保持し続けようとする思いがあったのであり、それによって激化していた人材の獲得競争を有利に進めようとする狙いがあったものと考えられる。

2-(2). 事例概要—大手会計監査法人による制度変化

Greenwood and Suddaby (2006) は、カナダにの会計監査業界における制度変化を採り上げたものである。1990年代初めに起こったカナダ会計監査業界における制度変化は、業界の中心的アクターである五大監査法人(通称、ビッグ5)によって引き起こされた。

カナダ会計監査業界における業界シェアは、1980年代半ばからビッグ5監査法人が70%台を常にキープしていた。カナダの大企業をクライアントとする監査法人はビッグ5監査法人で占められており、中小監査法人が大企業をクライアントとするチャンスは皆無に等しかった。ビッグ5監査法人は、カナダ会計監査業界における中心的アクターであった。

監査法人が行える業務は、規制機関によって会計監査業務に限定されていた。しかし、1990年代に入って海外進出を始めたカナダの大企業は、監査法人に対して、従来の監査法人としての役割に加えて、経営コンサルタント的な役割を求めようになった。このような状況変化に対応できなかったために、監査法人の収益の成長率は大幅に低下することになった。やがて、ビッグ5監査法人は、大企業の要求に応じて、従来の会計監査業務に加えて、経営コンサルタント的な業務を開始した。これを契機として、監査法人の業務は、従来の業務に加えてコンサルタント業務も行うことが業界のスタンダードとなっていった

のであった (Greenwood and Suddaby, 2006, pp.34-35)。

カナダ会計監査業界の制度変化をもたらしたのは、以下の四つの要因である。一つめは、パフォーマンスの低下 (Adverse Performance) である。ビッグ5監査法人が、クライアントである大企業の要望に応えられなかったことによる収益の成長率の低下である。ビッグ5監査法人は、収益を回復させるために、監査法人がコンサルタント的業務を行えるよう業界の制度を変えようとしたのである。二つめは、境界の架橋 (Boundary Bridging) である。ビッグ5監査法人のみがクライアント大企業との取引があったため、中心的アクターであるビッグ5監査法人によって制度変化が起こされたということである。三つめは、境界の調整不全 (Boundary Misalignment) である。カナダ大企業の進出先の国の法律・条例の下で活動するビッグ5監査法人を、カナダの規制機関がコントロールできなかったことである。四つめは、資源の不均等 (Resource Asymmetries) である。多様化・高度化するビッグ5監査法人の活動を規制するにあたって必要とされる見識が、カナダの規制機関には十分に備わっていなかったことである (Greenwood and Suddaby, 2006, pp.35-40)。以上の四つの要因によって、カナダ計監査業界の制度変化はもたらされたのである。

2-(2)-1). 事例分析に関して

ここで、GreenwoodとSuddabyの分析に関して留意すべき点を指摘しておきたい。まず、一つめの要因として彼らが挙げた収益の低下は、DiMaggio (1988) が提案した利益とエージェンシーによる合理的説明の範疇を超えるものではない。そのような合理的説明

は、制度とアクターの間には空隙を生むことになってしまい、物象化された制度の存在を前提とすることになってしまう。結果として、アクターの思考・行動がいかに変化しようとも制度は変化しないことになってしまう。二つめの要因に挙げられたビッグ5監査法人とクライアントの取引は、あくまで制度変化が生じるための前提に過ぎない。さらに、三つめと四つめに挙げられた要因は、制度変化に関わる要因であるが、先に述べたように一つめの要因からは制度変化は起きないことになるので、説明上の整合性が失われる。したがって、GreenwoodとSuddabyは、四つの要因を抱き合わせることによって、当事例を中心的アクターによる制度変化の事例として論じているが、その説明は当座しのぎのものであるといえるだろう。

2-(2)-2). 制度変化の理由

ここで、当事例を社会的アイデンティティ理論を援用して考察してみたい。GreenwoodとSuddabyは、当事例の制度変化を分析するにあたってアイデンティティという概念には注目していない。しかし、彼らの記述には、社会的アイデンティティの作用が制度変化を促したことを示唆する部分が見受けられる。その箇所は、ビッグ5監査法人の3社のトップに対して行ったインタビューについての記述 (Greenwood and Suddaby, 2006, p.36) にある。

インタビューについての記述によれば、3社のトップは、自社が会計監査業界のエリート的存在であることに拘っていた。さらに、3社のトップは、中小監査法人の存在には目もくれず、自社のマーケットシェアの低下は、専らビッグ5監査法人同士のシェアの奪い合いによるものと認識していた。これは、ビッ

グ 5 監査法人同士が、互いに相手を中心的アクターと周縁的アクターへ類別しようとしていたことを窺わせるものである。ここで推察されるのは、ビッグ 5 監査法人が、会計監査業界に存在する大手や中小の多数の監査法人を、中心的アクターと周縁的アクターへ類別して、自分達が中心的アクターであることを自覚していたということである。さらに、インタビューによれば、ビッグ 5 監査法人は、常に互いを監視していた。すなわち、ビッグ 5 監査法人は、自らがビッグ 5 監査法人のプロトタイプ・アクターにふさわしいか否か、に常に関心を払っていた。それゆえビッグ 5 監査法人同士は、互いに相手を監視していたのである。互いの監視は模倣の動機を生む。しかし、相手を出し抜こうとするきっかけにもなる。すなわち、差別化の動機を生むのである。ビッグ 5 監査法人にとっての差別化のチャンスは、クライアントである大企業からのコンサルタント業務の依頼であった。ビッグ 5 監査法人の各々はプロトタイプ・アクターになるべくコンサルタント業務の開始を計画し、コンサルタント業務の提供を実現したビッグ 5 監査法人がプロトタイプ・アクターの座に就いたのである。やがて他のビッグ 5 監査法人もプロトタイプ・アクターを模倣してコンサルタント業務を開始し、監査法人がコンサルタント業務を行うことが常態化していったのである。ビッグ 5 監査法人にはコンサルタント業務を提供することによって、競合する相手よりも多くの資源、すなわち多くのクライアント企業を獲得しようという実利的動機はたしかにあったであろう。しかし、動機はそれだけではなく 3 社のトップへのインタビューから察するに、他のビッグ 5 監査法人が模倣できないような社会的アイデンティティ

を創出しようとする動機が存在していたと考えられる。その社会的アイデンティティ創出の動機には、自社を他のビッグ 5 監査法人から差別化するために経営コンサルタント業務の開始しようとする思惑があったのであり、その背景には会計監査業界において中心的アクターであることによって、さらにはプロトタイプ・アクターの座に居座ることによって正当性を維持したいという思いがあったものと考えられる。カナダの会計監査業界における制度変化はこのようにして生じたものと考えられる。

V. 結語

本稿の目的は、中心的アクターによる制度変化 (institutional change) の理由を解明することであった。

制度学派組織論では周縁的アクターによる制度変化は説明されてきたものの、中心的アクターによる制度変化は説明の困難に陥っていた。本稿では、制度変化の過程における正当性の作用を探ることによって、中心的アクターが制度変化をおこそうとする理由を明らかにするための手掛かりがつかめるのではないかと考えた。中心的アクターによる制度変化の理由を明らかにするためには、制度変化を単なる資源獲得の動機によるものとして捉えるのではなく、正当性にかかわる動機も絡んだものとして捉える必要がある。社会的アイデンティティ理論を援用することによって導き出される模倣動機と差別化動機が正当性にかかわる動機である。差別化は、制度変化の起点である。差別化動機は、自身の個性・独自性を生み出そうとする動機である。さらに、個性・独自性は、肯定され正当性を付与

されるものでなければならない。中心的アクターによる制度変化は、差別化動機と正当性を確立したいとする思いによって駆動されるのである。

本稿の意義は、中心的アクターによる制度変化の理由を明らかにしたことである。中心的アクターによる制度変化の理由を明らかにしたことによって、今後のさらなる展開が期待できる。それは、「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス」の解消である。制度変化を説明するにあたっては、制度変化をおこす制度的企業家のポジションが問われることになるが、制度的企業家のポジションの関係を考慮に入れることによって以下の問題が派生する。それは、アクターを中心的アクターとすれば制度変化のための資源はあるが動機が見当たらず、アクターを周縁的アクターとすれば制度変化のための動機はあるが資源がない (Garud, Hardy and Maguire, 2007) というものである。この問題を解くには、中心的アクターに制度変化への動機があること、さらに周縁的アクターには制度変化のための資源があることを説明できなければならない。すなわち、この二つを説明できない限りは、「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス」は解消されないのである。

今回、社会的アイデンティティ理論を援用したアプローチによって、中心的アクターにも制度変化への動機があることが明らかになった。その動機とは、他の中心的アクター達から差別化を行うために、新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機である。また、周縁的アクターの制度変化のための資源については、IV節1項から示唆を得ることができる。周縁的アクターは、周縁的位置から脱却するために、中心的アクターからの差

別化に向けて集団の新たな社会的アイデンティティを創出しようとする動機が生まれる。そして、業界の制度を自集団の社会的アイデンティティを肯定するものに変えようとする。そうであるとするなら、周縁的アクターにも制度変化のための資源はあることになる。すなわち、周縁的アクターにとっての資源とは、共に新たな社会的アイデンティティを創出しようとする、制度を変えようとする周縁的アクター同士なのである。

本稿のアプローチによって、制度学派組織論において懸案事項とされてきた「埋め込まれたエージェンシーのパラドックス」が解消されるものと考えられる。この課題については稿を改めて取り組むこととしたい。

注

- 1) Turner et al. (1987) は、「プロトタイプ性は・・・内集団成員と外集団成員との間の知覚された平均の差(分子)を、内集団成員と他の内集団成員との間の知覚された平均の差(分母)で除することによって得られる」(Turner et al., pp.79-80, 邦訳, 104頁)として、この値が大きいほど相対的プロトタイプ性が高くなると述べている。すなわち、プロトタイプとしてふさわしいメンバーとして認められるためには、敵対集団との差異と仲間との類似の両方を兼ね備えねばならないということである。
- 2) ここでいう模倣行動は、社会心理学における同調 (comformity) に該当する。従来、同調の規定因として二種類の影響が挙げられてきた。Deutsch and Gerard (1955) は、同調の規定因として規範的影響 (normative influence) と情報的影響 (informational influence) を挙げている。規範的影響とは、他者へ期待することによって追従することによる影響である。情報的影響とは、現実についての確認としての他者がもつ情報を受け入れることによる影響である (Deutsch

and Gerard, 1955, p.629)。規範的影響における他者への期待とは相手からもたらされる賞賛や報酬であり、追従とはそれらと引き換えに相手に支払うコストである。人は、相手から提供される賞賛・報酬が自分にとって魅力があれば、相手からの負のサンクションを恐れて相手の要求に従うのである。情報の影響は、物事の判断に迷った際に専門的知識をもつ人物に情報提供してもらうことによって不確実性を除去しようとすることによる影響であり、規範的影響にみられる勢力的・強制的要素は存在しない。

このように、同調の規定因には規範的影響と情報の影響の二つがあるとされてきたが、その二つの区別はやがて却下されることになる。Turner et al. (1987) は、「社会的影響（勢力・強制・追従ではない）は、他の人の情報的内容を妥当化する社会規範化過程にもとづくものであり、情報はそれ自体で妥当化されるものではない」（Turner et al., p.76, 邦訳, 100頁）として情報の影響の独立を否定し、「情報の価値を……プロトタイプ度の直接的反映であると説明し、ひとつの反応の主観的な規範的」側面、つまりそのように行為すべきであるという感情を認知された正確さから導き出されるものであると説明する」（Turner et al., p.76, 邦訳, 100頁）として、規範的影響は追従ではなく、すなわちプロトタイプへの模倣であると主張する。

- 3) プロトタイプ・メンバーへの集団メンバーの模倣の出来の差は連続体を成しているが、集団メンバーは知覚・認知を節約するために、その連続体を単純化しようとする (Hogg and Abrams, 1988, 上瀬, 2002)。エリート・メンバーと非エリート・メンバーへの類別は、単純化の結果なのである。
- 4) Tajfel, Billig, Bundy and Flament (1971) による実験では、絵画の好みの違いによって人々を異なる集団に分類するだけで、人々は自分と同じ絵画を好んだ人物により多くの報酬を与えるようになることが確認された。
- 5) 差別化は、社会的アイデンティティ理論の社会的創造の方略 (social creative strategies) に該

当する。社会的創造の方略については、Hogg and Abrams (1988) を参照されたい。

- 6) パートナーとは、弁護士事務所の経営についての決定権をもつ弁護士を指す。アソシエイトとは、弁護士事務所に雇用される若手弁護士を指す。
- 7) Sherer and Lee (2002) は、米国の11の都市から25人以上の弁護士を雇用している法律事務所を調査対象として選んだ (Sherer and Lee, 2002, p.109)。
- 8) Sherer and Lee (2002) では、この仮説 (H3b) の他に以下の三つの仮説が立てられた。

H1. 深刻な人的資源の不足に陥っている法律事務所は、シニア・アターニー・トラックとスタッフ・アターニー・トラックを採用するであろう。

H2. 大手法律事務所は、シニア・アターニー・トラックとスタッフ・アターニー・トラックを普及の後期よりも早期に採用するであろう。

H3a. 深刻な人的資源の不足に陥っている法律事務所は、シニア・アターニー・トラックとスタッフ・アターニー・トラックを普及の後期よりも早期に採用するであろう。

H1 と H2 は支持され、H3a は支持されなかった (Sherer and Lee, 2002, pp.112-113)。

参考文献

〈邦文文献〉

上瀬由美子 (2002) 『ステレオタイプの社会心理学』サイエンス社。

〈英文文献〉

Deutsch, Morton. and Gerard, Harold. B (1955), "A study of normative and informational influences upon individual judgement," *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol.51, No.3, pp.629-636.

DiMaggio, Paul. J (1988), "Interest and agency in institutional theory" In Zucker, L. G (Ed.), *Institutional patterns and organizations*, Ballinger, pp.3-22.

DiMaggio, Paul. J. and Powell, Walter. W (1991), "Introduction" In Powell, W. W and DiMaggio,

- P. J (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*, The University of Chicago Press, pp.1-38.
- Garud, Raghu. Hardy, Cynthia. and Maguire, Steve (2007), "Institutional entrepreneurship as embedded agency : An introduction to the special issue," *Organization Studies*, Vol.28, No.7, pp.957-969.
- Greenwood, Royston. and Suddaby, Roy (2006), "Institutional entrepreneurship in mature fields : The big five a-ccountung firms," *Academy of Management Journal*, Vol.49, No.1, pp.27-48.
- Hogg, Michael. A. and Abrams, Dominic (1988), *Social identification : A social psychology of intergroup relations and group processes*, Routledge (吉森護・野村泰代訳『社会的アイデンティティ理論 — 新しい社会心理学体系化のための一般理論』北大路書房, 1995年).
- Hogg, Michael. A. and Terry, Deborah. J (2000), "Social identity and self-categorization processes in organizational contexts," *Academy of Management Review*, Vol.25, No.1, pp.121-140.
- Leblebici, Huseyin., Salancik, Gerald. R., Copay, Anne. and King, Tom (1991), "Institutional change and the transformation of interorganizational fields : An organizational history of the U.S. radio broadcasting industry," *Administrative Science Quarterly*, Vol.36, No.3, pp.333-363.
- Meyer, John. W. and Rowan, Brian (1977), "Institutionalized organizations : Formal structure as myth and ceremony," *American journal of Sociology*, Vol.83, No.2, pp.340-363.
- Seo, Myeong-Gu. and Creed, Douglas. W. E (2002), "Institutional contradictions, praxis and institutional change : A dialectical perspective," *Academy of Management Review*, Vol.27, No.2, pp.222-247.
- Selznick, Philip (1957), *Leadership in administration*, Harper and Row (北野利信訳『組織とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1963年).
- Sherer, Peter. D. and Lee, Kyungmook (2002), "Institutional change in large firms : a resource dependency and institutional perspective," *Academy of Management Journal*, Vol.45, No.1, pp.102-119.
- Tajfel, Henri., Billig, Michael. G., Bundy, Robert. and Flament, Claude (1971), "Social categorization and intergroup behavior," *European Journal of Social Psychology*, Vol.1, Issu.2, pp.149-178.
- Tajfel, Henri (1972), "Social categorization (English translation of "La categorisation sociale")" In Moscovici, S (Ed), *Introduction a la psychologie sociale*, Larousse, pp.272-302.
- Turner, John. C, Hogg, Michael. A, Oakes, Penelope. J, Reicher, Stephen. D. and Wetherell, Margaret. S (1987), *Rediscovering the social group : A self-categorization theory*, Blackwell (蘭千壽・磯崎三喜年・内藤哲雄・遠藤由美訳『社会集団の再発見 — 自己カテゴリー化理論』誠信書房, 1995年).

(社会経済システム研究所)