

〔書 評〕

Robert Gibbons & John Roberts (eds.)
The Handbook of Organizational Economics
2012, 1248p, Princeton University Press

伊 藤 秀 史

読者は、ハーバート・サイモン (Herbert Simon, 1978年ノーベル経済学賞受賞者) が語った次のような寓話を知っているだろうか (Simon, 1991)。火星からの架空の生物が、社会構造をみせてくれる望遠鏡を手に地球を訪れた。望遠鏡は市場取引を赤い線、企業を緑の領域で示してくれる。訪問者が火星の本部に伝えた内容によると、宇宙からみた地球は「密な赤い線のネットワークが多数の小さな緑の地点を結んでいる」ではなく「赤い線でつながれた多数の緑の領域が大きく広がっている」だった。地球の居住者の多くは企業の従業員で、緑の領域に含まれているからである。訪問者は緑の領域が「組織」、赤い線が「市場」取引という名前であり、さらに、社会構造が「市場経済」と呼ばれていると聞いて驚いた。「組織経済」の方が適切な名称ではないかと。

市場経済においても組織とそのマネジメントの役割は無視できないほど大きい。本書は、組織の経済学——組織を分析対象とした経済学の分野——における、現時点での基礎理論・分析手法および理論・実証研究成果を包括的にまとめた画期的な書物である。編者による序文以下、全体は5部構成で、全28章、ページ数は1000ページを余裕で超える。執筆者もまさにオールスター・キャストである (出版社ウェブサイトの本書のページを参照のこと)。

執筆に加わっていない主要な貢献者で読者が知っておくべき名前は、推薦の言葉を寄せているホルムストローム (Bengt Holmstrom) とティロール (Jean Tirole)、およびハート (Oliver Hart) といったところだろう。

構成にしたがって内容をもう少し詳しく紹介しよう。まず第I部 (基礎理論, 第1-4章) と第II部 (分析手法, 第5-7章) は、補完性の理論と実証手法 (第1章)、組織におけるインセンティブ (第2章)、財産権理論 (第3章)、取引費用の経済学 (第4章)、事例研究 (第5章)、経済実験 (第6章)、企業のマイクロデータを利用した計量手法 (インサイダー・エコノメ, 第7章) からなる。第III部 (企業内部の個人とグループ, 第8-13章) と第IV部 (企業内部の構造とプロセス, 第14-20章) の内容は、雇用と人事 (第8, 12, 13章)、権限関係と意思決定 (第9, 10章)、リーダーシップと企業文化 (第11章)、イノベーション (第14章)、ヒエラルキー (第15, 19章)、内部資本市場と企業統治 (第16, 18章)、戦略と組織能力 (第17, 20章) である。第V部 (企業間関係) は、垂直統合 (第21章)、契約法と組織の法的形態 (第22, 23章)、企業間契約関係 (第24章)、関係的契約理論 (第25章)、ハイブリッド型組織 (第26章) からなる。最後の第VI部 (企業を超えて) のみが企業以外の組織に焦点を合わせて

おり、政府と官僚の腐敗 (第27章) と組織 (第28章) を扱う。

組織の経済学ではマイクロ経済理論、とりわけ「非対称情報・契約の不完備性の下でのインセンティブ設計の理論」である契約理論を応用した研究が非常に多い。本書でも、非対称情報下でのインセンティブ設計の理論 (エージェンシー関係、関係的契約、キャリア・コンサーン、インセンティブ・システム、行動経済学アプローチなど) が、組織におけるモチベーション問題の見地から第 2 章で整理されている。また、第 9, 12, 24 章などでも各章のテーマと絡めて基本的なエージェンシー理論が紹介され、第 25 章では継続的な関係に依拠して非公式な合意を遵守する関係的契約の理論が、最近の進展まで含めて詳しく説明されている。

不完備契約の理論 (財産権、ホールドアップ、再交渉など) は第 3 章のテーマである。他の多くの章が理論の概要を紹介するのみか、もしくはシンプルなモデルで基本的メッセージを伝えようとしているのとは対照的に、第 3 章は「交渉の有無と効率性」および「契約不可能な行動選択の有無」という 2 種類の軸に基づいて、多様な理論モデルを特殊ケースとして含む、一般的な分析枠組みを提示し既存の理論成果をまとめている。個人的にも非常に興味深い章だが、本書の中でもっとも数学的負担の大きい章のひとつでもあり、不完備契約の理論を一度学習してから取り組んだ方が教育効果が高いだろう。不完備契約の理論については、各章のテーマと絡めて第 9, 10, 14, 21, 24 章などでも紹介されている。

これらの契約理論の章に先立つ第 1 章のテーマは補完性である。部分束、優モジュラ性などの概念の説明、補完性のある意思決定

問題で成り立つ定理、実証研究成果、そして補完性を検証する際の問題点と統計的手法がまとめられている。この章も数学的負担は大きいですが、読みやすい文献が少ないテーマなので重宝するだろう。なお、優モジュラ性・ゲームは扱われていない。

組織のマネジメントがもたらす効果を実証するための手法にかんしては第 7 章が詳しいが、第 5 章が「臨床研究 (clinical studies)」と呼ばれる、経済学ではまとめて説明されることが少ない研究を扱っているので紹介しておこう。臨床研究とは特定の事例の詳細な説明で、数量データを伴わないか、伴っていても特定の仮説を統計的に検証することを必ずしも目的としていない。たとえば、ゼネラル・モーターズ (GM) とフィッシャー・ボディの垂直統合 (Klein et al., 1978) や浅沼萬里氏による日本の部品産業での取引慣行 (Asanuma, 1989) のストーリーを思い出す読者がいるかもしれない。これらは臨床研究の例として本章で紹介されている (ちなみに、これら 2 つのストーリーは、第 25 章の関係的契約理論の章でも理論のモチベーションを与えるために再登場する)。本章では、臨床研究の分類と紹介、臨床研究の目的、臨床研究を評価する基準などが論じられている。科学的研究は、理論モデルの構築と仮説検定を行う以前に、現象の観察と仮説の構築を必要とする。臨床研究はこのような現象観察と仮説構築の段階の成果であり、重要な教育的効果があることが指摘されている。また「経済学者は臨床研究論文を執筆すべきか」についても考察されている。

組織の経済学の目的は、大きく 2 つにまとめることができる (伊藤, 2010)。第 1 に、企業というブラックボックスを開けて、内部

組織のさまざまな特徴・機能を明らかにすることである。内部組織の分析は第Ⅲ部と第Ⅳ部の13の章で行われている。第2に、企業と市場を異なる資源配分のための仕組み・制度と位置づけて比較分析を行うこと、いわゆる企業の境界問題である。このような比較分析は、第Ⅰ部の財産権理論や取引費用の経済学を基礎理論として、第Ⅴ部の6つの章で行われている。評者の興味と読者への便宜という観点から、いくつかの章を紹介しよう。

組織の経済学の研究者の多くは、市場と区別する企業組織のもっとも重要な特徴を、階層的な権限関係にもとめる。本書でも内部組織を対象とする第Ⅲ、Ⅳ部の13の章のうち、4つの章（第9、10、15、19章）が権限関係と階層組織をテーマとしている。これらの章がどのように異なり、どのように関連しているかを説明しておくことが、読者の助けになるかもしれない。第9章は「組織における権限」第10章は「組織における意思決定」というタイトルで、内容の重複も少なくない。第9章は、まず契約理論のモデルを分類して「権限」が役割を持ちうる前提条件（事前と事後の合意の強制不可能性）を明らかにし、権限を水平的、垂車的、条件付きの3種類に分ける。水平的権限ではマルチタスク問題を、条件付き権限では環境変化等による権限の移転を紹介する。中心となる垂直的権限では、主にアギオンとティロールによる公式権限と実質権限のモデル（Aghion and Tirole, 1997）とそのバリエーションを用いている。第10章の方は、意思決定プロセスにコミュニケーションの段階を明示的に組み込み、チープトーク、シグナリング、立証可能情報等戦略的コミュニケーションのモデル、モデルの拡張、および戦略的コミュニケーションと権

限委譲（集権化か分権化かなど）のインタラクションの問題などを詳しく説明している。階層組織をテーマとする第15章と第19章は互いに補完的な関係にある。第15章はモチベーション問題を捨象して、「複雑性」を明示的に扱ったモデル群を「知識の階層化」「(利害対立のない) チーム理論」「情報処理」に分類して解説する。第19章は、不完備契約に基づく第9、10章、モチベーション問題を捨象する第15章とは対照的に、非対称情報（隠された知識）が存在する完備情報のモデルに焦点を合わせている。プリンシパル（P）、マネジャー（M）、エージェント（A、複数の可能性も含む）の3階層組織のメカニズム設計問題の枠組みで共謀や決定権配分の問題を分析した研究を整理している。

第Ⅲ、Ⅳ部と比べると、企業の境界・企業間取引関係を対象とする第Ⅴ部は、実証研究成果を整理した部分が多くを占める。第21章は、組織の経済学における契約理論的な垂直統合と、産業組織論における市場構造を考慮した垂直統合の両面から理論と実証研究成果を整理して、両者の補完性を示唆しているところに特徴がある。株式会社以外の多様な会社の法的形態は第22章、企業間契約と取引関係は第23、24章が扱う。第23章「法人間の契約」は、独立に発展してきた契約法と契約（の経済）理論の間の橋渡しをしようとする意欲的な章である。第24章は企業間契約の見地から契約理論を概観した後に、価格契約、契約期間、契約条項、固定価格とコストプラス、垂直的取引制限等についての実証研究成果をまとめている。

本書の特徴として、学際的な章がいくつか存在することを指摘しておこう。第22、23章で法学、第8章で社会学、第17、26章で経営

学分野の研究者が著者に加わっている。また、経済学におけるインセンティブの話の聞くと「内発的動機づけを締め出す」と反応する読者は、第 2, 8 章などで、このテーマに対する最近の経済学からの貢献の一端にふれることができるだろう。

冒頭のサイモンの寓話に戻って、「本当に組織マネジメントは重要か」と考える読者には第17章を薦める。この章が焦点を合わせるのは、「一見類似した会社間で業績格差が持続する (Persistent Performance Differences among Seemingly Similar Enterprises, 略してPPD among SSE)」という現象である。この現象の存在および重要性にかんする実証研究成果を詳しくまとめ、特に関係的契約理論の視点から、経営が業績格差を生み出す可能性を理論的に考察する。

本書がこの分野を専攻する研究者および大学院生にとって必読書となることは間違いない。しかし、本書は教科書ではない。Milgrom and Roberts (1992) 以降組織の経済学の本格的な教科書は出版されていない。本書の編者のひとり (Gibbons) が研究者・大学院生のための教科書を執筆中だが、出版は何年か先の予定である。それまで、評者を含め組織の経済学分野の研究者は、学生が本書を自ら学習することができるようになるまでの教育プログラムを開発していかなければならない。残念ながら本書において日本企業の記述は少ない。上述のAsanuma (1989) の紹介および第13章での内部労働市場の日米比較の節が目立つ程度である。本書の出版が、日本における組織の経済学への注目度を高め、教育・研究両面での「資源配分」にプラスの効果をもたらしてくれることを祈らずにはいられない。

参考文献

- 伊藤秀史 (2010), 「組織の経済学」中林真幸・石黒真吾編『比較制度分析・入門』有斐閣, 第 2 章, 15-36.
- Philippe Aghion and Jean Tirole (1997), Formal and Real Authority in Organizations, *Journal of Political Economy* 105, 1-29.
- Banri Asanuma (1989), Manufacturer-Supplier Relationships in Japan and the Concept of Relation-Specific Skill, *Journal of the Japanese and International Economies* 3, 1-30.
- Benjamin Klein, Robert Crawford, and Armen Alchian (1978), Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process, *Journal of Law and Economics* 21, 297-326.
- Paul Milgrom and John Roberts (1992), *Economics, Organization and Management*, Prentice-Hall. 奥野正寛ほか訳『組織の経済学』NTT出版, 1997年.
- John Roberts (2004), *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*, Oxford University Press. 谷口和弘訳『現代企業の組織デザイン』NTT出版, 2005年.
- Herbert A. Simon (1991), Organizations and Markets, *Journal of Economic Perspectives* 5, Spring, 25-44.

(一橋大学大学院商学研究科)