

〈論文〉

オリバー・ウィリアムソンへの疑問

米 川 清

キーワード：限定合理性 機会主義 偽りの階層 内部労働市場 無関心圏

目次

はじめに

I. サイモン対ウィリアムソンの対立構図

II. ウィリアムソンの問題点

III. グラノヴェッターのウィリアムソン批判—「権威受容説」をめぐる—

おわりに

はじめに

オリバー・ウィリアムソンの主著は大部な3作に絞れるが、論文を含めると、彼の態度は必ずしも一貫しておらず、終始一貫しているのは取引費用経済学（以下 TCE）の唱導である。また、バーナードの極め付けの貢献——オーソリティーの理論、雇用関係の特徴、そして非公式組織の役割——の全てはエコノマイジング（節約）の方向づけをもたらす（1996、pp.32 – 5、以下 MG）という言明など、何もかも TCE の領海内とする持論に固執する態度（2004、p.280 – 1）が顕著である。

そこで、サイモンとウィリアムソンの論争は間断なく続いたが、論文での応酬では、表面上、敬意を表しつつ、微妙な表現に留まることが多い。「組織と市場」をめぐる議論は両者の主題であり、本質的な部分では大いなる齟齬がある。本稿では、両者のアプローチの違いに焦点を当てたい。

第1に、サイモン理論の核心をなす組織一体化を歪曲したウィリアムソンの機会主義について、批判的検討を加える。

第2に、O.E. ウィリアムソンの市場－階層のアプローチは、市場と階層という構造上の違いをもつ問題を、交換ベースで分析可能な、外部市場と内部市場という同一の地平に移行す

る企てにあった。比較制度分析される階層は、ニール・ケイの言葉によれば「偽りの階層」であり、ウィリアムソンは契約と交換に焦点を当てる市場－階層アプローチに固執して、市場の調整や組織内部の権威関係をないがしろにしている。また、請負契約と雇用契約を混同して、企業の内側と外側の識別にも失敗している。ウィリアムソンの著書を引照して、上記の誤謬の論証を試みる。

第3に、『市場と企業組織』（1975、以下 MH）の権威関係についての記述について、マーク・グラノヴェッターが異論を唱えたのが引き金になり、ウィリアムソンが反論している。内容を吟味し、ウィリアムソンによく見られる論争時のエチケット違反についても付記する。上記3点の切り口からのウィリアムソン批判である。

I. サイモン対ウィリアムソンの対立構図

サイモンもウィリアムソンも、どちらも学際的で、まばゆいばかりの才人ある。かつてサイモンは「私は経済学の革命を主張し、ウィリアムソンは平和改革を主張した。しかし、経済学者にもたらした衝撃は、実質的にはウィリアムソンの方が大きかった」と友人への手紙に綴った。師弟関係にあった両者がどうして対立に至ったのか。対立点は奈辺にあるのか。二つの構図から俯瞰を試みたい。

I. 1 機会主義をめぐる諸問題

サイモンの組織一体化のアンチテーゼとして、ウィリアムソンの機会主義は提起された。では、サイモンの『経営行動』（1957a、第2版、以下 AB/2E）の組織一体化とは何か。バーナードの組織に貢献する個人の二重人格（個人人格、組織人格）を前提として、個人の心理が組織への愛着や忠誠心を獲得し、また組織人格が組織目的や組織存続のために、忠誠心をより大きな組織単位へと帰属させる。組織一体化は限定合理的な思考の枠組みを広げるものであり、個人目的をある程度犠牲にしてでも、集団目的のために献身する原動力である。組織一体化は愛着、忠誠心といった非契約的要素から成り立ち、サイモンは、意思決定環境を整える上で、組織一体化は‘合理性の限界’の狭められた範囲を広げる心理のプロセスであると考えた。

他方、ウィリアムソンの機会主義は‘狡猾な自利追求’（self-interest with guile）であり、組織一体化に対し、鮮やかな対立構図を打ち立てた。ウィリアムソンが初めて機会主義という言葉を書いた時、先達のバーナードやサイモンも使用した機会主義を想起しないわけがない。では、バーナードやサイモンにとっての機会主義はどのような意味を持っていたのか。

先ずは、端緒から辿っておこう。

バーナードの機会主義的要因は「いま利用しうる手段による以外には、いかなる行為もなしえないという事実」だった。それはコモنزの「制約的要因」（戦略的要因）に由来する。たとえば、ドライブをするためにガソリンが不足していれば、ガソリン不足がドライブ目的の「制約的要因」になる。運転する人やタイヤは、補完的要因になる。ガソリンが補給されれば、「制約的要因」であったガソリンもまた、補完的要因へと立場を変える。バーナードの機会主義は、意思決定の事實的、客觀的要因といえる。サイモンの事実前提にも引き継がれている。

サイモンの機会主義は、組織目標と関連して論じられた。先ず、諸個人を超越した有機的実体としての組織目標（ibid.、訳書 21 頁）を物神化として斥ける。組織目標は、個人の異なる諸目標の意思決定の価値前提となる諸制約の全集合（1976、AB/3E、訳書 329 頁）として捉える。組織が継続企業足りえるには、折々に、存続や成長を促進する組織目標の修正も必要になる。組織に忠実で、‘パンが全くない状態よりも半分のパンでも得ようとする’参加者を、サイモンは機会主義者と呼ぶ。サイモンの説く機会主義者は理想主義者と対比すればリアリストであり、戦術的な人物である。つまり、組織目標の達成に忠実な人ではなかった。組織の存続と成長のために組織目標の変更に前向きな、組織に忠実な人である。

ウィリアムソンの機会主義は、‘狡猾な自利追求’である。彼によれば、シェリングとゴフマンから想を得たようだ。ウィリアムソンの『資本主義の経済制度』（1985a、p.167、以下 EIC）では約束を守らせるコミットメント問題に関連して、シェリングが引照される。「交渉は利益の分配と同様に、“インセンティブ”システムを考慮しなければならない」（Schelling 1960、訳書 46 頁）のくだりである。シェリング（ibid.、訳書 45 – 6 頁）はその直前に、極限状況の挿話を提示している。（1）誘拐犯は人質を解放したい。しかし人質が警察に訴えることをひたすら恐れる。（2）人質は解放さえしてくれれば、何も自白しないと約束する。（3）だが、自由になれば、約束が守られる理由などない。そのことを双方ともに知っている。（4）だとすれば、誘拐犯は心ならずも人質を殺害しなければならない。そこでシェリングは次の提案をする。人質が脅迫のネタになる悪行をしていれば、誘拐犯に告白すればよい。逆に人質が悪事を働いたことなどなければ、脅迫のネタになるような行為を誘拐犯の目の前で行い、沈黙を守ることを誘拐犯に納得させる。ここに、村上泰亮が「ウィリアムソンの Opportunism の機会主義という日本語訳は弱すぎる」と指摘する‘虚偽の、ないし空虚な自己欺瞞的脅し又は約束’の原型がそのまま存在した。

グラノヴェッター（1985b）は、ウィリアムソンの機会主義分析の市場とは、ホップズの万人

が万人の敵であるような自然状態と同じだと指摘する。丸山眞男（1979）によれば、ホップズの自然状態とは、人々の間を結ぶ共通の了解や伝統が何もない世界であり、隣の人がいきなり刺してくるかもしれないような極端なケースである。つまり人々がとても平静でいられないような市場で、‘狡猾な自利追求’が無差別に行われる。ウィリアムソンが前提とする市場の原初形態は、市場をあまりに物騒な状況に設定し過ぎている。

サイモンは自利追求について、限定合理的なホモサイコロジカスの現実的な見方から、「意思と理性の弱さ」（frailties of motive and reason）として認めてよい」と論文（1985c、p.303）に記した。この記述に目をとめたウィリアムソン（MG、2002、2004）は数度にわたり、「意思の弱さ」（frailty of motive）について言及している。サイモンは、ほとんどの人々は利益ばかりを問わず、発言したことは実行し、あるいはそれ以上のことを行うと考えていた。つまり、「意思の弱さ」は、日常的な出来事の中での、穏やかな行動を想定している。他方、ウィリアムソンは、マネジメントの主要な役割はルーチンではなく、主に機会主義に端を発する「例外」をどう扱うかだと反論する。そして機会主義的行動（2002、p.427）は人におもねる概念ではなく、表立って評価されにくい。しかし「意思の弱さ」の明朗さや率直さは、予見しうる契約上の危険を見逃す傾向がある。人々がうっかりスリップするようなありきたりな自利の摩擦にさえ、困惑するのだと指摘した。

ウィリアムソンのモデルは、どれも自利心の強いホモエコノミカスであり、強い機会主義を抱懐する人間像が前提になる。そして機会主義を取引費用分析の中心概念に指定するが、機会主義自体は本質的な概念ではない。たとえば資産の特殊性と機会主義が結びつく事例では、契約当事者にとって、相手が約束違反をするか否かが不確定だからと言い換えられる。つまり問題の本質は、契約が完遂されるかどうか、不確実性が存在するということに帰結する。機会主義は不確実性の極めて特殊な一形態にすぎない。交渉相手は律儀な人柄かもしれないし、自利の塊かもしれない。また経済主体すべてが打算で動くと仮定しているために、組織内でも機会主義は消散しない。利己的な人間モデルをどのような制度環境にも等しく当て嵌めるのは、コースとは大きく異なる。

コースの伝統に立つ取引費用の考えでは、必ずしも機会主義に依存しない。当のコース（1993、pb、pp.69 - 70）は、「企業の本質」刊行50年記念コンファレンスの寄稿論文で、企業問題を論じる経済学者の多くが、資産の特殊性と機会主義的行動のインセンティブによって、垂直統合が形成されると信じると慨嘆する。知的廉直なコースは、現実の市場には機会主義的行動のリスクが存在することを認めつつ、やはり長期的契約・雇用契約が企業の本質であり、ウィリアムソン流の機会主義に関連づけた説明は、ミスリーディングだと記した。

サイモンの組織一体化では、それぞれの個人に内生的に醸成される協働や信頼により、愛他的な人間関係が形成される。そうでなければ、組織は存続できない。しかし、機会主義的行動を際限なく強調するウィリアムソンに対抗するために、新ダーウィンの進化論は誤りだとして、'80年代から弱い利他主義を論じ、やがてラジカルな利他主義モデル（1990）を提唱する。利他的な個人は社会の適応性には役立つが、個人の適応性には寄与しない価値に仕える。しかし従順性（docility）ゆえに、社会から様々な学習がなされ、その結果個人の適応度は増強する。同時並行的に、V. スミスが開拓した実験経済学が編み出した行動ゲーム理論の最後通牒ゲーム（Güth et al 1982）の実験結果では、「被験者の匿名性を守った1回限りのゲームでは、人々が不公平だと感じる金銭報酬を受け取ることを拒否する傾向が非常に強い」ことが立証された。（Gintis 2009、訳書 71 頁）人間の社会行動では、他者も考慮する感情が流れている。行動ゲーム理論では、贈与交換、不平等回避などのモデルが提示され、公共財への自発的貢献など、近年、利他的で且つ合理的な理論が主流になりつつある。サイモンの利他主義モデルは、自分自身の利益にのみ専心する機会主義者や功利主義的伝統に立つホモエコノミカスに対する最後の新古典派批判だった。

ウィリアムソンの機会主義での自利心は「狡猾」なだけに、殺伐としている。EIC（p.391）の結論のなかで、TCE の人間観を語っている。TCE の住人は新古典派経済人と比べると、限定合理性を保持するために情報処理能力では劣るが、機会主義に投企しているために計算高さ－抜け目のなさでは勝る。つまり TCE の住人は、新古典派経済人よりも生身の人間に近い。とはいえ、資本主義制度の住人としては取引費用が嵩むために、TCE の世界では、親切、共感、団結力などといった人情に疎い。ここに、自利心とともに共感も併せ持つ A. スミスとは異なった、彩りに欠けた孤独な TCE 住人の自画像がデッサンされている。

'86年論文（Williamson p.177）では、経済人から組織人（organizational man）への進化は、新古典派の無限の認知能力とナイーヴな人間の本性の見方を修正するが、ナイーヴな人間の本性（最大化）を犠牲にして、無限の認知能力だけを修正すると記している。即ち、「組織人」は限定合理的ではあるが、「経営人」の満足化は棄却され、最大化行動が残された。ウィリアムソンは「組織人」という言葉を捻出して、サイモンの「満足する男」である「経営人」と距離をおく。その上で「組織人」は、限定合理性ゆえ認知能力では劣るが、「経済人の祖先」よりも機会主義者だけに動機はより複雑である。サイモン（AB/2E）は「経営人」を「経済人の従弟」と表現したが、なんとも癪に障る言葉の遊びである。

ウィリアムソン（EIC、p.44）は、当初、尊厳という価値がどのように経済組織を律するかを意図した。その努力は成功しなかった。そして「残念な欠損であり、他日は正したい」と

脚注に書きつけた。そのため、尊厳への言及は文中に再三、出没する。尊厳はMH（p.40、訳書65頁）の人間の諸要因と環境の諸要因を外周する破線で囲まれた‘雰囲気’に包摂され、人間の諸要因側にある。

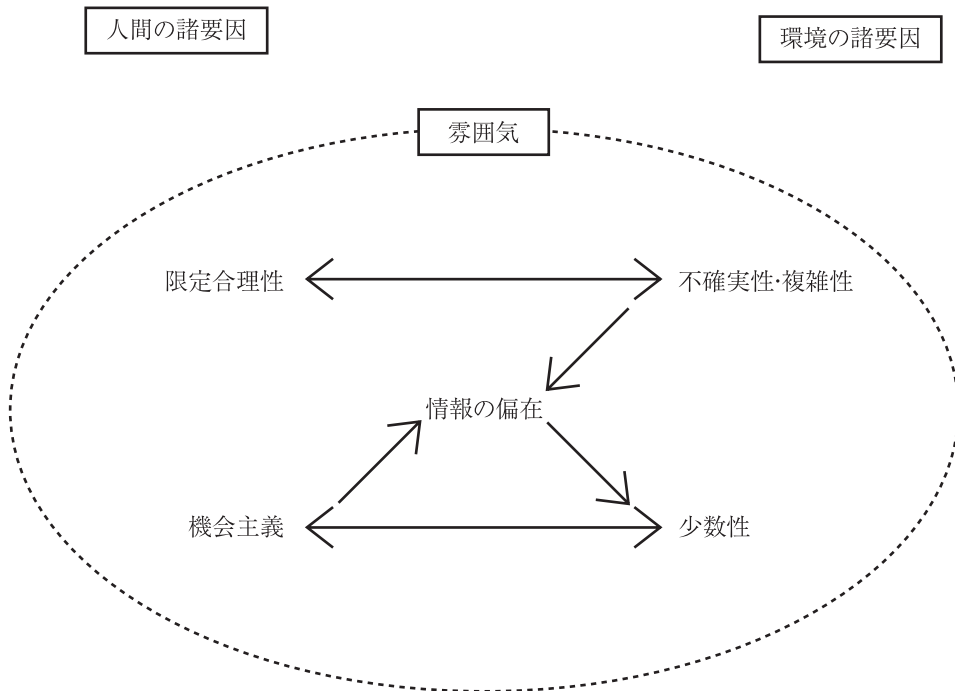


図1. 市場の失敗の枠組

尊厳は、TCEが人間の本性を問う時に、限定合理性や機会主義の関連から想起された言葉のように思われる。契約に關与する「組織人」（1986a、p.177）は「経済人」と較べ、認知能力では劣る。だが、より複雑な動機を持っている。こうした「組織人」の行動前提でのTCEは、経済組織の重要な側面を十分には描き切っておらず、TCE自らの用語で深められる場合もしばしばある。ウィリアムソンが可能性を信じているのは、人間が尊厳におく価値である。だが、尊厳の価値は、今迄無視されてきた。‘プロセスの経済学’では、尊厳はあらゆる取引に等しい価値を持ち、意思決定への労働者の参加や適正な手続きを受け入れる。TCEでは、雰囲気の文脈で、尊厳について論じられたが、それは断片的でしかなかった。尊厳は重要な社会的意義を持つが、私的功利主義的計算という点からガバナンス構造をとりきめようとしている人々は、個人の尊厳を軽視する。経済取引での尊厳への私的功利主義的アプローチが、人々に有害な非金銭的満足の交換をもたらせば、その影響は深刻である。EIC（p.271）でも、

資本主義は、尊厳の価値を軽視する傾向がある。その状況改善には、手続的防衛としての労働法の専門家たちの立法が、役立つという。こうした尊厳の概念は、功利主義的経済人を打ち消すようにも窺えるが、どうにも後が続かない。尊厳は限定合理性や機会主義とは異なる倫理的な概念だが、彩りに欠けるウィリアムソンの人間観では欠かせない概念であるように思われる。

しかしながら、そんな期待を否定するかのように、前半のページにおいて、「自利実現が承認される場合、または服従、自制、従順性（obedience）が豊かな前提なら、機会主義は消失する。そして従順さは非自利に等しい」（*ibid.*、p.49）と書く。そこで述べられた従順は、一枚岩の集産主義（collectivism）の脅迫の下での従順である。不穏な脅迫のもとで示される従順性は、自己保身のための自利心に従う態度にほかならず、従順性とは、かなりニュアンスが異なる。また、ウィリアムソンは、従順は自利心のない、まるでロボット行動のようだと酷評し、組織一体化をあたかも中央政府の命令により、自利が消失した状態のように演出している。

ウィリアムソン（*ibid.*、pp.49 – 50）はユートピア的な文献と従順性を結び付けて、「機械的整然性」（mechanistic orderliness）という人工的な想定をおく。そしてトヨタ（*ibid.*、p.120 – 3）のグループ経営の成果に注目する一方で、日本の場合では、「取引に伴う危険は機会主義への文化的・制度的なチェックのため、アメリカと較べて厳格でなくても事足りる」（*ibid.*、p.122）と論じる。日本文化の役割は機会主義を抑制することのみと暗に想定している。ウィリアムソンは、アメリカや西側諸国の make – or – buy の同一原則を日本にも適用し、とどのつまり、個よりもグループ調和を重視する視察結果と矛盾した論理展開をしている。更に「完全なる一体化は中央計画により自利が消失する極端な管理を是認することである」と、アドルフ・ロウが引用される。ウィリアムソンの‘自利心’と‘従順性’のコントラストを作ろうとする意図は、あまりに作為的であり、ごく簡単な検討で崩れる。

I. 2 新古典派総合 vs 満足化

ウィリアムソンが1988年の春、C.バーナード記念シンポジウムの講演の中で、サイモンの満足化を棄却したことにより、両者の対立は決定的になった。ウィリアムソン（2004、p.290 – 1）は、サイモンの嗜好から「あまりに新古典派的過ぎる」としばしば苦言が呈された。企業理論へのサイモンのアプローチとの主な相違は、お互いに限定合理性に同意しても、サイモンは満足化に専念し、自らは不完備契約に没頭したことだったと記す。サイモンとウィリアムソンの交流を知る第三者の立場から、オージェ & マーチ（2008、pp.95 – 105）は「リ

アリズム(≡行動経済学)vs包括性(≡新古典派経済学)」という問いを立てた。サイモンは、ウィリアムソンがリアリズムを指向する一方で、他方では新古典派の一翼を担う立場に留まることを二兎を追っていると論難した。ウィリアムソンの基本的スタンスは現実の経済組織のガバナンス様式について、新古典派経済学のツールを使用して新古典派的な組織分析をすることだった。ウィリアムソンは、新古典派の前提の下に組織を想定し、その枠組の重要なパーツとしてサイモンの「限定合理性」を埋め込んだ。かくて新古典派の教本はそのまま認定されたが、その意味内容は変質した。サイモンは、新古典派の一翼という主流派に留まる一方で、現実的企業理論との新古典派総合を指向するウィリアムソンに落胆したのは想像に難くない。サイモンの見立てでは、ミイラ取りがミイラになった。古い‘最大化’のボトルに、‘限定合理性’の新しいワインを注ぐことにはかならない。

TCEでは、すべての取引費用は、情報不足に還元される。ダールマン(1979, p.148)の定義では、①取引する相手探しの情報獲得費用、②商談での商品動向などの情報獲得費用、③契約違反をするかどうかの情報補正の費用である。最大化に必要な完全情報を得るには、限定合理性ゆえに取引費用が高む。つまり、取引費用を最小化することと、広義の最大化を図ることは双対命題になる。TCEでは不完全情報と限定合理性とが、いつもセットで提示される。だが、限定合理性は不完全情報によって正しい判断ができないことではない。かりに完全情報が提供されても、思考能力や計算能力の限界は解消されない。限定合理性は取引費用の節約のための命題ではない。ウィリアムソンは、限定合理性を歪曲して採用している。

1988年の春の講演論文(MG, p.46、訳書 p.288 - 9)の中で、「TCEは限定合理性を包摂するが、経済組織の研究における限定合理性の主要な帰結は、複雑な契約はすべて不可避免的に不完備になる」としている。‘TCEは限定合理性を包摂する’というのは、包含関係が逆転している。また限定合理性を分析枠組みとして用いる帰結を、不完備契約だけに収斂させるのは、限定合理性命題の矮小化に他ならない。

ウィリアムソン(EIC, p.32)では、限定合理性、機会主義、そして資産の特殊性が結びついた時に、計画は限定合理性のために不完全になり、約束は機会主義のために決裂し、取引当事者たちの一体感は資産の特殊性のために深刻な状況に至る。ピテリス(1993, pb, p.12、以下 MNH)によれば、もし限定合理性が不在ならば、あらゆる潜在的問題は解決可能となり、機会主義が不在なら、市場の責任原則は貫徹される。資産の特殊性がなければ、競争的市場は堅持されるに違いないという。

ウィリアムソンは‘限定合理性を節約する’というフレーズが、気に入っているようである。曰く、「限定合理性を節約するために取引を組織化する」(1986a, p.177)、「限定合理性

を節約し、組織的カオスから秩序を作り出す・・・」（1981a, p.571）とか、「組織を限定合理性の節約のための手段として」（ibid., p.571）など、幾度も登場する。だが、これらは限定合理性の明らかな誤用である。以下、論証を試みる。①第1に限定合理性は「人間が計算し、推論を行う能力に限界ある」ということである。従って、限定合理性は、そもそも節約できるような希少資源ではない。②百歩譲り、「人間が計算し、推論を行う労力や時間に限界がある」と考えれば、たしかに節約可能な希少資源になる。③仮に、限定合理性を②の意味に解釈して、「人間が計算や推論を行う‘労力や時間’を節約すること」だと解釈しよう。④その場合、「計算や推論においての、‘労力や時間’を節約する」ためには、考慮が必要になる。考慮には、当然、推論や計算のための労力と時間が必要になる。——つまり‘労力や時間’を節約するために、むしろ余計な‘労力と時間’が発生してしまう。⑤同語反復になるが、限定合理性は、やはり節約できない。ウィリアムソンは新古典派パラダイムの中で、限定合理的な人間が満足化を棄て、節約を極めることによって、なおかつ最大化原理を採用する思考実験を正当化しようとしている。

ウィリアムソン（2002, p.426）は、比較的最近になってもオーマン（1985d）の説明を引用して、「満足化アプローチは、今日、広く適用されていない」とする。だが、1985年から時は流れ、状況は様変わりした。今日、行動ゲーム理論では、効用関数が与えられた時、効用を最大化する場合を「合理的」、効用最大化できず、‘ある一定程度’（good enough）の効用水準で満足する場合を「限定合理的」と呼んでいる。この考え方は、サイモン（AB/2E、訳書 22 頁）の経済人が最高限を追求する——利用しうるかぎりの選択対象から最良のものを選出するのに対して、経営人はある程度で満足するのに夫々呼応している。川越敏司（2010、136 頁）によれば、完全合理的な経済主体ならば、可能な限り得られる情報を駆使して、予測（belief）が正確になることを目指す。けれども、レベル K 理論で考えている限定合理的な主体は、‘ある一定程度’正しい予測で満足する。行動の面では、与えられた予測の下での最適な選択をするという意味で「合理的」であるが、予測の面では、ある水準の正確さで「満足」している。全体として、その選択は「限定合理的」なわけである。逆説的だが、主流派の完全合理性も、間違った予測（＝最大化）の下で最適な選択を考えていると捉えるなら、実の処、「限定合理的」であると言えなくもない。

オージェ & マーチ（2008, p.103）は、アイザイア・バーリンの有名な「キツネはたくさんを知っているが、ハリネズミはでかいことを1つだけ知っている」というトルストイ批判の仮説をウィリアムソンに当て嵌めている。一方でハリネズミのように、単一ビジョンに全てを関連づけ、そのことだけを考える人がいる。他方で、キツネのようにしばしば無関

係で、時には相矛盾する多くの目的を追求する人もいる。オージェ & マーチによれば、バーリンの仮説に当て嵌めて、サイモンはウィリアムソンを「キツネと主張するハリネズミ」として見ていた。トルストイはハリネズミの一元論とキツネの価値多元論の二律背反を解決することができず、苦悩した。ウィリアムソンもまた、トルストイ同様に、キツネとハリネズミの両方になることを望んだのは明らかである。即ち、サイモンはウィリアムソンに対して、行動経済学なのか、新古典派なのか、という二者択一の問いを突き付けた。ウィリアムソンは両者の新古典派的総合を希求した。サイモンはウィリアムソンが新古典派と決別し、実証的、経験的なりアリズムの世界へ専念することを望んでいたに違いない。

II. ウィリアムソンの問題点

サイモンの最後の著書『経験に基づいたミクロ経済学』（1997、p.38、以下 EBM）では、「古典派やその‘新制度派的’バージョンの企業理論が灰めかすよりも、現実の組織には遥かに多くの構造や複雑性がある」。つまり、新制度学派（実際はウィリアムソン）は、組織の実証研究に怠慢だと考えていた。O.E. ウィリアムソンは、その反論を2000年春に書き上げ、サイモンの没後に「経験的ミクロ経済学：もう一つの立場」（2002）として発表した。サイモンとウィリアムソンの論争は間断なく続いたが、表面は紳士的だが、見えない刃で斬りあっているように思える。‘組織と市場’をめぐる議論は、双方のライフワークである。だが、ウィリアムソンの市場—階層アプローチには、組織の本質への切り詰めた問いがない。以下にその点描を試みる。

II. 1 偽りの階層

MHで、コースの「企業の本質」（1937）の洞察は一斉開花した。コースの企業生成の理由には、2つの見方がある。1つは‘価格メカニズムを利用すると費用が存在する’ことだった。即ち、市場費用と組織化費用を同一平面において、費用比較により、取引費用の差額利潤を根拠に企業は出現する。もう1つは‘雇用者と被雇用者という法的な概念の本質は、監督という事実’（1937、訳書 p.57 頁）にあり、雇用契約の権威—服従の権限関係に企業の本質を見た。

ウィリアムソン（MH、p.20、訳書 35 頁）は、「‘市場の失敗’の説明の便宜上・・・」と前置きして、冒頭部で、「はじめに市場があった」というメタ前提を仮定した。この点はコースも同様である。この当然のような想定は、1つの 이슈を提起する。コースもウィリアムソンも、何も存在しない市場だけの状態から始まる。つまり本来ならば、市場取引だけで

すむはずであると仮定した。それならば何故、組織が出現するのかという問題構成を採っている。このアプローチに対し、F.C.v.N. フーリー（1993、p.44）は、「市場は何も生産しない」という盲点をついた問題提起を行った。つまり市場交換は生産を前提とするが、それには生産する人々や企業が先在しなければ、成立しない。つまり誰が生産したのかという発生史的な問いへと向かう。経済史のD.C. ノース（1981b、p.41、訳書 57 - 8 頁）によれば、最初に知られた価格市場は紀元前 6 世紀のアテネのアゴラに見られ、交換はそれ以前の数千年間にわたって行われてきた。初期の組織形態の存在を説明する糸口を持っているのに、「はじめに市場があった」とするのは、「歴史の決定的な事実を無視している」と指摘した。

さて、コースの画期的論文（1937、p.387）では、「労働者が Y 部門から X 部門へ移動する場合、彼は相対価格の格差で移るのではなく、命じられたからだ」と企業の本質が象徴的な一行に凝縮された。コースは組織と市場の原理的相違として、権威的関係を予定した雇用契約と平等な関係を前提にした売買契約にあると捉えた。コースにとっての企業の本質は「雇用契約により、階層秩序を通じて‘調整者としての企業家’が生産を方向づける」ことだった。

他方、ウィリアムソンの市場—階層アプローチの思惟基盤は比較制度分析にあり、‘内部市場対外部市場’を描写することだった。ウィリアムソンは、制度を各取引契約のガバナンス構造として見た。そしてウィリアムソン（1983、p.520）は、主流派は伝統的に契約と交換の法的研究を回避してきたとし、契約法を無視しているという。EIC（p.221）では、階層を意思決定メカニズムとして認識する一方で、階層の契約による分析を行っている。たとえば、1 名もしくは数名があらゆる交渉に責任を持つなら、契約分析上、その階層は相対的に卓越している。市場—階層アプローチでは、階層のガバナンス様式の分析に契約アプローチを用いるために、度を越えた新古典派的市場万能主義より広い人間行動を想定することが可能になり、組織分析も交換ベースの地平へと敷衍化された。ウィリアムソン（MG、p.41）は、コースと異なる契約アプローチについて、「中間製品市場での契約は、労働市場での契約と比べて、make - or - buy の意思決定がかなり手段的で接近しやすい」と説明している。

さて、ウィリアムソンは、MH 及び EIC でも取引の定義を行っていない。MH（p. xi、訳書 ii 頁）で、コモنزの見解はいまだかつて広く受け入れられたことがないと述べつつ、自らは‘取引はミクロ経済分析の、これ以上細分化できない分析単位’というコモنزの流れを継承した。ウィリアムソンの取引の定義は、論文集の『エコノミック・オーガニゼーション』（Economic Organization、1986b、以下 EO）で明らかにされる。

「アローが言及した経済システムのランニングコストは、契約条件との関係で考察すると有

用である。技術的に分離可能な独立主体間の実行可能な様式は、次の観点から検討に値する。それは、交渉し、契約書を作成する事前的成本、同様に執行し、監視する事後的コスト、そして紛争が生じた時に当事者間を結ぶ(明示的、黙示的)契約修復の成本である。従って、財やサービスが技術的に分離可能な接点間で移転された時に、取引が生じる。」(ibid、p.136、訳書 176 頁、傍点:筆者)

アローの指摘する‘経済システムのランニングコスト’は取引費用である。実は、引用には取引の定義について、由々しいダブルミーニングがある。第1の定義は契約に基づいた取引概念の定義であり、コモンズの定義とも一致する。コモンズ(1934、p.58)では、「売買取引は契約により保証されている未来の所有権について、個人間で譲渡及び取得すること」であった。だが、第2の定義の‘技術的に分離可能な接点間での移転’は、物理的な引渡し(物的移転)の定義である。コモンズ(ibid、p.58)は、「取引は引渡しという物理的意味における商品の交換ではない」とした。いずれにせよ、異なる取引の定義をウィリアムソンは併用している。実際、2つの取引には取引費用も発生するが、ホジソンは、ダールマンを引照して、第2の定義の取引費用は運送費から識別するのは困難だとした。(1993、p.82)

ニール・ケイ(1993、pp.245 - 6)は、ウィリアムソン特有の晦渋な論述の矛盾を、ロビンソンクルーソーの比喻を用いて解題している。以下に示し、矛盾点を検討しておく。

第1段階は、無人島のクルーソーは彼の農具を製作し、作物を栽培する。

第2段階では、従僕(サボイ)のフライデーが到着し、クルーソーは農場でフライデーに農具作りを指示する。

第3段階の当初になると、フライデーは読書を習わない限り、仕事をしないとクルーソーに造反する。クルーソーはフライデーを宥めて、その結果、フライデーは英語教育を受け、クルーソーは道具を得る。

以上の3段階は順を追って、自律性、権威(命令)、交換である。さて、第2の定義の物理的な引渡し(物的移転)は全段階で起こる。しかし、契約に基づいた第1の定義の取引は第3段階でのみ、その状況が察せられるが、第1段階と第2段階の取引の解釈では、契約を含まなくても取引は可能である。自発的行動と法的契約のない‘主人と従者’の関係で済む。ケイは、「不運にも第1と第2の状況は共通になる」と皮肉っている。現代企業の合併事業や垂直統合などは、契約的な意味での取引を除去するために形成されるが、物的移転の意味での取引は維持される。

ウィリアムソンがここで意図しているのは、市場と階層という明確な境界があり、しかも構造上の違いを持つ問題を、外部市場と内部市場という同一平面へ場を移すことだった。実

際、クルーソーでの自律性と権威（命令）のたとえば、外部市場と内部市場の両者に共通な枠組みを提供している。MH では、労働、資本、中間製品の外部市場の失敗から内部労働市場、M 型ミニチュア資本市場、垂直統合へとそれぞれスムーズに導かれ、外部市場は勿論のこと、内部市場も機会主義的な契約集団による交換システムとして扱われる。

ウィリアムソンは、契約と交換に焦点を当てたアプローチに固執して、コース以来の市場の調整や組織の権威（命令—服従）をないがしろにしている。内部市場はコースの伝統を犠牲にして、階層内部にも市場が存在するかのような誤解を抱かせる。もとより階層の存在理由は、内部における価格メカニズムの廃絶と命令による資源配分にあった。コースでは、‘企業内調整者としての企業家が生産を方向づける’と強調された点である。

従って、ウィリアムソンの比較制度分析の対象は、外部市場対内部市場、もしくは MH の 8 章の M 型組織分析での階層（M 型）対階層（U 型）の比較分析にあった。ウィリアムソン（MH、p.159、訳書 262 頁）が M 型組織の特筆すべき長所はミニチュア資本市場の創造性にあると論じた時、最早、階層もまた市場問題へと転じた。ケイ（1993、p.247）は、「MH は市場と階層ではなく、本当は、市場についての記述であった」と書きつけた。この点は、EIC（p.221）でも一貫しており、EIC では、‘契約的、交換ベース’の言葉で階層分析がなされた。なるほど、ウィリアムソンには組織への切り詰めた問いは何もない。ケイ（1993、p.257）の「偽りの階層」は過言ではない。

実際、ウィリアムソンの内部市場というのは、組織を無内容なものにした。当初の意図では、非金銭的満足感の交換（spill-over）といった精神的関与と効率性が、分かちがたく結びついていた。‘雰囲気の経済学’は、機会主義や限定合理性、そして環境の諸要因（不確実性、少数性）をも包摂する概念として壮大なスケールで構想された。しかし‘雰囲気の経済学’では、内部労働市場の説明がつかないというジレンマに陥る。即ち、図 1. に示した‘雰囲気の経済学’の枠組では、雇用関係については逐次的スポット労働市場が失敗すると単純階層に移行し、そこでは内部労働市場が形成される運びとなる。しかし、階層での内部労働市場だけではなく、他方でスポット労働市場（MH、移民の農業労働者などの市場）も、現実には共存している。2つの契約様式が雰囲気にもたらす作用が同一とすれば、‘雰囲気の経済学’の枠組が成立しない。しかし、スポット市場か単純階層かという契約様式についての効率性計算をすれば、職務が代替性を持つとき、構造的性が欠如し、‘職務の特異性’を持つ階層では、構造が意識的に創り出される現象は、容易に説明がつく（MH、p.58、訳書 100 頁）。かくて、効率性からの議論が専らとなる。

上記から、ウィリアムソンは、共感、尊厳など非金銭的満足感の交換である精神的関与を

捨象し、効率性のみを一面的に発展させていく。だが、労働力という生産要素の市場化には自ずと限界があり、野放しの市場化はありえない。労働市場にも制度やルールを組み込む必要があり、効率性だけで割り切れるものではない。しかし、ウィリアムソンの場合、労働関係の特殊性は考慮されず、取引費用が発生しない完全競争的な労働市場が措定されている。職務の代替性があれば、一般技能だけで十分な公開スポット市場からでよい。また、雰囲気概念は元来、図1の‘人間の諸要因’に位置付けられていた。しかし‘環境の諸要因’からも作用される概念であり、全てを外周する包括概念になった。また雰囲気概念の定義も、相変わらず茫乎としている。論文（MG、p.270）では、「EICの経済組織でも、MH同様に、雰囲気は重要だった」と弁明しているが、実際は何も論じていない。MH（p.39、訳書64頁）では、「雰囲気とそれから派生する帰結とを全面的に論じようとすれば、とうてい取り組むことのできないような、広範な社会経済的諸問題が提起されてくる」とされた。不得要領だが、'93年論文の文中（MG、p.270）には、「計算すると機能障害の極致を招くが、雰囲気はガバンス構造の中にも現れ、雇用関係はその文脈の中におかれる」としている。更に下って、ウィリアムソン（2004、p.292、n.4）は、「雰囲気概念の経済学は発展途上（underdeveloped）だった」と記した。ウィリアムソン特有のよくある言い回しだが、効率や節約では論じえない、共感、尊厳など非金銭的満足感の交換である精神的関与については、ウィリアムソンらしくない世界観をもった魅力的な構図だっただけに勿体ない。

II. 2 雇用の境界

企業は市場とは異なり、内部と外部の区別がある。企業は労働者との間で雇用契約を結び、被雇用者は企業に属し、そこでは権威が存在する。また、企業の外部関係として市場取引が存在する。

アルチャン＝デムゼッツ（1972、p.777）のしばしば引用される比喩に「秘書にあの資料をファイルするかわりに、この手紙をタイプしてくれというのは、食料雑貨店（grocer）であのブランドのパンではなく、このブランドのツナ缶を売ってくれというのに似ている。食料雑貨店と継続的に購買する契約はしていない」というフレーズがある。これは市場での販売契約と企業の雇用契約間には、本質的な違いがないという主張である。アルチャン＝デムゼッツは市場の普遍性を立証したいがために、企業のマネジメントも売買取引と見做し、全てが市場だと理解した。勿論、企業と市場は同質ではない。

ウィリアムソン（MH、p.68、訳書115頁）は、被雇用者には事前には知りえない‘職務の特殊性’があり、行きつけの食料雑貨店の店主と顧客の関係とは明らかに異なると考えた。

また、スポット市場的契約ではルーチン作業以外は一般的でないとして、アルチャン＝デムゼッツの議論の修正を示唆した。

先達のサイモン（1951、p.12、訳書 344 頁）は、もし自宅に新しい舗装された歩道が必要なら、歩道を入手するための契約をするか、歩道敷設のための労働者を雇うかという問いを提出した。前者は請負契約（役務契約）、後者は雇用契約（労務契約）として、明確に区別されている。前者の請負人は自営業かもしれないし、建設工事会社に雇われているかもしれないが、部外者である。

既述のように MH（p.20）では、「最初に市場があった」というメタ前提において、市場取引では、どのような選択があるのかについて論じた。F.C.v.N. フーリー（1993、pp.48－9）は、MH の第 3 章（単純階層）、4 章（雇用関係）、5 章（中間製品市場）の 3 つの状況について、ウィリアムソンの主張の論点整理をした。フーリーの整理に先立ち、各章の結論部分だけを示すと、第 3 章では労働市場の失敗から単純階層、第 4 章では現物市場の失敗から内部労働市場、第 5 章では中間製品市場の失敗から複合階層（垂直統合）が生成される。

（1）第 1 の状況：労働市場では、個人間の自律的な契約は取引要因（限定合理性、機会主義、少数性）により妨害され、労働者は単純階層に参加する。権威と服従で編成された組織は、取引上の妨害を克服する。単純階層は‘労働市場の失敗’の置換と見做しうる。（MH、p. x vi、訳書 3 頁）

（2）第 2 の状況：雇用関係では、条件つき請求権の契約、逐次的スポット契約、サイモンの資本主義的企業の権威関係、そして内部労働市場の 4 つの契約様式がある。最後の 2 つが、企業内部に存在し、サイモンの権威関係よりも内部労働市場の方が労働者の積極性を促進する。

（3）第 3 の状況：中間製品市場で、技術的に分離可能な生産単位や生産単位間での部品交換を考慮すると、（1）と同一の取引要因が市場取引を妨害する。そのため生産単位を併せさせ複合階層になる。即ち、垂直統合は‘中間製品市場の失敗’の置換として見做しうる。（ibid.、p. x vi、訳書 3 頁）また、複合階層は、部門管理者（内部請負人）を含めるようにする雇用関係の拡大になる。（ibid.、p.99、訳書 162－3 頁）

さて、MH で、最初に奇異に感じたことは、（2）のサイモンの権威関係よりも、内部労働市場の労使関係を適切とみていることである。ウィリアムソン（ibid.、p.77、訳書 128 頁）によれば、サイモンの権威関係では、被雇用者が受容されうる最低限度の協力を示せば、それですむ。被雇用者は「あれをせよ」「これをせよ」といわれ、限られたうわべだけの協力しか

しない。ウィリアムソン (ibid、p.77、n.14、訳書138頁) は、「受容圏」については全てバーナードに依拠するため、バーナードも引照している。読み込みに偏向があり、その点は後述する。組織が協力を促進するには、内部労働市場が好適であると主張している。(ibid、p.58、訳書133頁)

もう一つ、違和感を抱いたのが、(3) の部門管理者である内部請負人を雇用関係に移す措置を雇用関係の拡大 (ibid、p.99、162－3頁) と見たことである。第1次大戦まで続いた「内部請負制度」(ibid、p.96、訳書158－9頁) では、生産手段（プラントや設備）は企業の経営者が保有するが、企業経営者は原料と販売を担当し、生産業務はすべて内部請負業者に一任される。内部請負人は自分で労働者を雇い、作業過程を監督する。技術的知識の乏しい資本家との契約では、出来高払いの賃金を収受するが、労働過程の監督下には入らない。従って、資本主義システムの被雇用者には該当しない。

しかし、ウィリアムソンは、企業内労働者（成員）と同様、内部請負人も従業員だと見做した。正確には‘全面的に統合された企業のなかの被雇用者たち’と‘内部請負会社にいる被雇用者たち’ (the employees in the inside contracting firm) を従業員として認識した。(ibid、p.99、n.20、訳書176頁) 内部請負はあくまでも市場取引の一種であり、企業の外部関係である。従って、垂直統合において、内部請負業者が会社の1部（被雇用者の身分に転化）になれば、それはむしろ内部拡張と対立する外部との統合である。ウィリアムソンは、明らかに請負契約と雇用契約を混同していた。フリー（1993、p.49）は、「何が企業の内部か。何が企業の外部かの区別ができていない」と指摘した。

また、第1の状況、第2の状況、第3の状況の設定も説得力を欠いている。第1の状況の労働市場では、取引阻害要因（限定合理性、機会主義、少数性）の共存から、‘取引上の失敗’を克服するため、労働者は単純階層に参加する。

第3の状況では、自律的な主体間の契約を労働市場で妨げた同一の取引要因（限定合理性、機会主義、少数性）が、中間製品市場の交換の摩擦となり、生産単位を合併させ複合階層となる。フリー（ibid、p.49）は、1人企業（one－person firm）という通説的ではない「企業」の定義を用いて、1人企業を合併すれば、雇用も統合も同時に起こる。つまり、第3の状況と第1の状況を分ける意味がないと批判した。ウィリアムソンの真意は、企業の存在しないところから企業が生成される単純階層と、企業が存在している前提から企業が統合される複合階層を区別することにあったのだろう。だとすれば、ウィリアムソンの取引阻害要因（限定合理性、機会主義、少数性）を前提とした‘「市場の失敗」によって、なぜ企業が生成されるのか’という説明が、‘なぜ「垂直統合」が存在するのか’の説明に、等しく使用され

るのはおかしい。(MNH, p.13) 即ち、垂直統合が存在するのは、中間製品市場の失敗による内部組織への置換として見做されている。しかし、このケースは、たとえば双方独占などに代表される部品生産企業と組立企業の買収や合併による統合（階層の内部化）である。単純階層（市場の内部化）と複合階層（階層の内部化）を峻別する以上、「市場の失敗」という説明は成立しない。また、「自律的な主体間での契約が最初から行き渡っていた」と仮定するのであれば、第1の状況がどうして労働市場でなければならないのか。その説明がなされていない。全ての市場が該当する。もしスポット市場取引から雇用プロセスへの移行を記述する目的なら、今度は第2の状況の雇用関係と分離する意味が消失する。

フリー（1993, pp.49 - 50）は、「ウィリアムソンは、雇用、下請け、結合などの区別に成功していない。市場と企業（階層）が識別されていないのは明白だ」と断定した。まったく異なるアプローチから、フリーは先のケイと同じ結論に達した。

Ⅲ. グラノヴェターのウィリアムソン批判 — 「権威受容説」をめぐる —

サイモン（EBM, 1997, p.45）は、当時のロシア経済の困窮について、経済学者たちは、旧体制の中央計画の誤りに帰するが、それでは旧体制が倒れ、自由化された後のロシア経済の混迷の説明にはならない。つまり組織化や組織的忠誠を得ることの失敗が経済的苦境の主因であり、ペレストロイカが始まるかなり前には、ありがちだった。組織は、少なくとも市場と同じ位、ロシアの混乱と失敗の大部分であると記した。

他方、ウィリアムソン（2002, p.421）は、組織と市場の研究に於いて、サイモンは「企業の弱점에沈黙している」と批判した。サイモンが組織に重点を置くのはなぜか。

サイモンもコース同様に、組織の本質を雇用契約の権威関係に見た。雇用契約は不確実な状況では、当事者双方により柔軟な関係を保証すると考え、「権威の受容圏」として、権力関係を正確に捉えていた。『人間行動のモデル』（1957b、訳書 320 頁）の第Ⅲ部の解説で、雇用関係の理論的な仮定として以下の2つを提示している。

(1) 不確実性により、雇用者は従業員に何を行わせるかの決定を延期した方が有利になる場合であること（決定遅延の利益）。また、(2) 従業員は多くの仕事の種類の中から何を行うのかについて、事実上、無関心の時であることだった。

即ち、いくつかある将来の行動のうちのどれが雇用者にとって有利であるのかが不確実であり、被雇用者の方は使途が未記入の小切手にサインすることと同じだとされた。たとえば秘書が雇われる場合、雇用者はどの手紙を彼女にタイプさせるかがまだはっきりせず、かつ秘書の方もあの手紙よりこの手紙をタイプしたいといった好みを特に持たない場合が想定さ

れる。かくて雇用契約は、不完備な契約になる。サイモン（ibid.、訳書 319 頁）はまた、「従業員を合理的経済人と見做すことができるのは、従業員が彼のサービスをその企業に売っているからであり、比喩的に言えば、労働サービスの遂行から彼自身を切り離しているからなのである」と考える。

そこで、サイモン論文「雇用関係の定式化理論」（1951）の雇用関係のモデルでは、いったん雇用契約が被雇用者の「権威受容圏」内で結ばれると、それが雇用者の「権威の範囲内」になる。サイモンは宇野の労働力商品の特殊性を正確に捉えていた。論文（ibid.、p.302）では、「雇用者がオーソリティーを行使する時に、労働者の満足を無視したり、また雇用者の利益だけを考慮に入れると労働者が考える場合よりも、雇用者が労働者の満足を考慮に入れると信頼を持っているなら、労働者は少ない賃金でも喜んで働く」としている。労使関係には契約を超えた信頼が不可欠だと、サイモンは考えた。オーソリティーの概念については、サイモン（AB/2E、訳書 15 頁、163 頁）は、「バーナードの定義と本質的に等しい」と述べ、「『オーソリティー』は、他人の行為を左右する意思決定をする権力として定義できる。一人は上司、他は部下という 2 人の個人間の関係である」とした。

実はバーナードの「無関心圏」と「権威受容説」を巡って、M. グラノヴェッター（1985b、p.495、訳書 275 - 6 頁）とウィリアムソン（MG、p.33、訳書 268 - 9 頁）間にちょっとした論争がある。主要論点のみ表示しておく。

グラノヴェッター説 (1985)	<p>1. ウィリアムソン（MH、p.77、訳書 128 頁）は、(a) <u>バーナードの「無関心圏」</u>—命令されたことを行うかどうかについてどちらでもいいという理由で、被雇用者が命令に服従する範囲—を論じる際に、代わりに「<u>受容圏</u>」に関して話すようになる。</p> <p>2. ウィリアムソンは、服従の未定の性格に対するバーナードの強調を骨抜きにした。</p> <p>3. バーナードの使用方法をこのように変更するのは、サイモンによって最初に行われたように見えるが、彼は「‘受容’という言葉を好む」と書いているだけで、正当化はしていない。</p>
ウィリアムソン説 (1990)	<p>1. グラノヴェッターはバーナードの「無関心圏」をサイモンが「受容圏」へと読み替えたことに反対する。(b) 「<u>バーナードが問題の多い服従の性格を強調した点</u>」を骨抜きにする（undercut）からである。</p> <p>2. 「無関心圏」は、ある程度「受容圏」内に含まれる。通常、命令のほんのわずかな部分だけが、残留と退出の限界状態に個人を置く。</p> <p>3. サイモンの読み替えのひとつの目的は科学的な用語の展開にある。雇用関係の文脈において、「無関心」を「受容」に読み替えたのは、その目的を達成するためである。</p>

表 1. グラノヴェッターとウィリアムソンの「無関心圏」をめぐる論点比較

次頁の図 2. は、筆者が理解するバーナードの権威受容説の概要を図示した。まず、バーナードの持続的な協働を可能とする 3 条件と図 2. の対応付けを行い、その後で、必ずしも噛み合っているとは言い難いグラノヴェッターの問題提起とウィリアムソンの回答について比較対照する。

バーナードの持続的な協働を可能とする 3 条件は、おおそ下記の如くであるが、原則的にも実質的にも「権威の決定権は、下位の部下の手中にある」とされる。しかし実際には、a) のみが意思決定を経るが、b) c) は受令者による意思決定は回避され、行為は実行される。

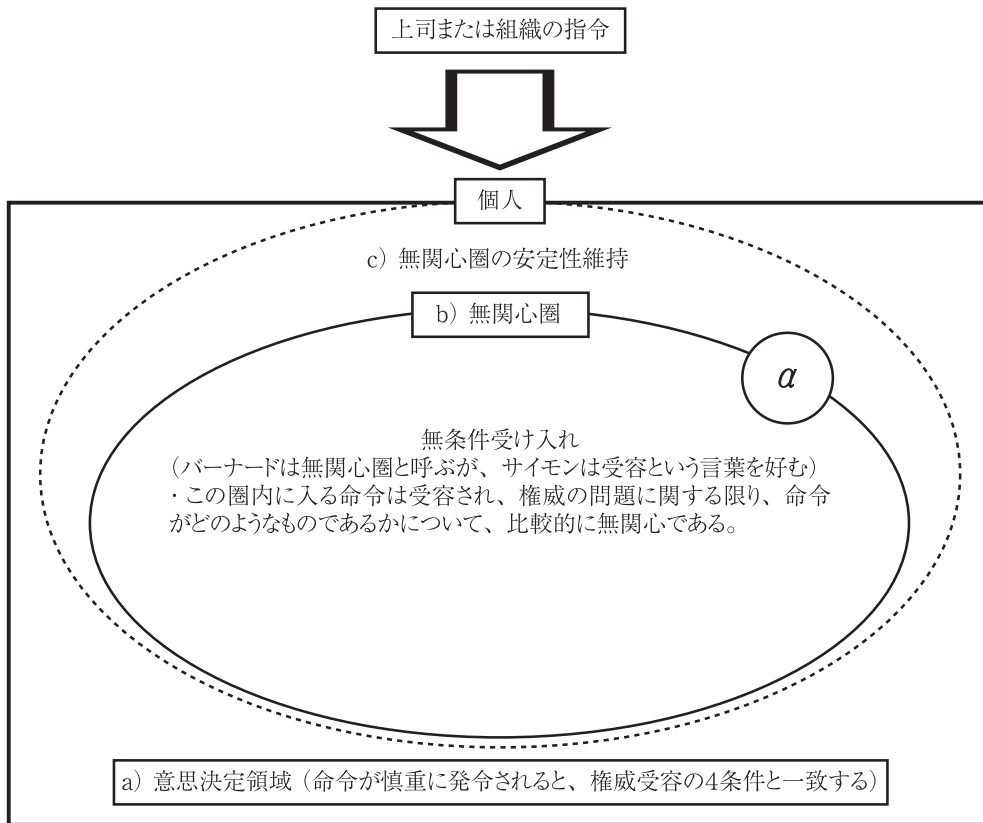


図2. 上司の命令の集合

a) 命令が慎重に発令されれば、権威受容の4条件（理解可能、組織目標との整合、個人利害との整合、実行可能）に一致している。

b) おおのこの個人には「無関心圏」が存在し、その圏内では、権威の有無を意識的に問わずに受容しうる。

c) 組織貢献者の集団の利害は、個人の主観あるいは態度に、「無関心圏」の安定性がある程度まで維持するような影響を与える。

そこで、表1.のグラノヴェターの1. (a) の指摘は、MH (p.77、訳書128頁) から端を発している。ウィリアムソンがバーナードの「無関心圏」を論ぜず、代わりに「受容圏について語った」という指摘は正しい。ウィリアムソンは、実際、きわめて奇妙なことであるが「無関心圏」については何も論じていない。文脈をたどると、ウィリアムソン (ibid., p.77、訳書128頁) は、「受容圏内に入る命令 (matters) について権威に従うだけなら、被雇用者が受容しうる最低限のことをするだけで済む」として、「受容圏についてはバーナードからの

引用文で論じる」と脚注に書きつけた。そしてウィリアムソンが引用した内容が、上記の第3条件のc)だった。具体的には、「（略）したがって、いつでも大部分の貢献者間には、自分らにとって無関心圏内にある命令は、すべてその権威を維持しようとする積極的な個人的関心がある」だった。その後のバーナードからの引用は2か所ある。

(1)「上位権威の仮構は、ただ、【階層組織からの】命令を受け入れやすくするような予想を個人間に確立する」(ibid., p.101、訳書 160 頁)にもかかわらず——(2)「上級役員としても部下としても、私は「権威」ほど「リアル」なものは実際にはないと思っている」が引用されている。

以上は、上位権威の仮構の議論である。なるほど、MH に於いての権威の受容は、「労働者が指定された時間と場所で、あるきわめて規定された方法で、『これをせよ』とか『あれをせよ』といわれる」ことに限定されていた。

ウィリアムソンのバーナード引用の(1)は、命令が一般に予期された範囲内にある場合は、上司の命令というだけで、自動的に受容されることを意味し、また(2)は、責任の組織への委譲、あるいは組織の利益が自分の利益であると信じ得るなら、命令は受容される。だが、不服従による制裁の脅威の予感から受容することもある。上記(1)の理解は、上位権威を前提とすれば、「無関心圏」は、ある程度含まれると言える。

グラノヴェッターの指摘に対して、ウィリアムソンの表1.の1.(b)の回答は、誤解を招く方法でなされる。まず、恣意的にせよ、または短絡にせよ、「無関心圏」の説明を欠いたことを受け入れ、不十分であったことを明らかにするべきである。そこで、(b)の「問題の多い服従の性格を強調した点」こそ、「無関心圏」である。そこには、命令が権威を持つか否かを意識的に問わない心理的メカニズムが存在する。だが、ウィリアムソンは「問題が多い」と述べただけで、指摘には何ら回答していない。バーナードの「無関心圏」の定義は、下記の通りである。

第1に、明らかに受け入れられない命令——確実に服従できない問題がある。

第2に、中立線上にあるもの——どうにか受容できるか、あるいは受容できないのかの瀬戸際の命令(図2.のa)である。

第3に、問題なく受け入れる命令——これが「無関心圏」内の命令で、図2.のb)がそのまま該当する。

表1.のグラノヴェッターの指摘2.の「服従未定の性格」とは、図2.のaであり、上述の、どうにか受け入れるか、あるいは受け入れられないのかの瀬戸際にある。やがては「無関心圏」に入るか、それとも不服従なのかーが決まる。階層組織に於いて、部下の態度保留はままあ

ることである。これに対するウィリアムソンの回答は、どうであったか。「無関心圏」には非介入であったため、MHの中で、 α は論じられることはない。ウィリアムソンの回答2.の「無関心圏」はある程度、「受容圏」内に含まれる」というのは、上位権威を前提として、上述の(1)「命令が一般に予期された範囲内にある場合は、上司命令というだけで、自動的に受容される」で納得できる。そこで「無関心圏」の α 部分だが、ウィリアムソンは、回答2.で、通常、命令のきわめて小さな部分集合でしかなく、残留するか、退出するかのぎりぎりの縁(at the margin)に個人をおくとしている。 α 部分については、グラノヴェッターは重視し、ウィリアムソンは軽視する。

表1.の3.の指摘については、グラノヴェッターは引用も正確であり、ウィリアムソンの回答も正しい。「雇用関係の定式化理論」(1951)で、受容領域(the area of acceptance)が使用された。

さて、上記のウィリアムソンのグラノヴェッターの問題提起に対する回答の態度は、知的廉直な態度とは言い難い。彼はボレミックであり、サイモンを筆頭に、相手を違えて、幾度も論戦を繰り広げた。だが、その論争のスタイルは、多分に策略的であり、エチケット違反も散見される。よく見るパターンを以下に数え上げてみよう。

まず論争に於いて、相手の主張を極端な文脈に置いて、解釈するパターンがある。サイモンの従順性を、恐怖政治下の黙従に等置する例があった。また、相手の議論の可能性を、説明もなく、狭めることもある。ウィリアムソンの自利追求に対して、サイモンが一度だけ、自利は「意思の弱さである」と書くと、安直な引用が頻発した。また、実際にはウィリアムソンの見解を支持していない文脈で、アローなど、よく引用されている。たとえば、アロー(1987、p.734)の「なぜ、経済制度が存在するのか。それは経済史と合流し、慣習的なもの以上に身についた、より鋭い‘極微視経済学的’(nanoeconomic)な推論をもたらすからだ」という表現は、新制度学派についての記述である。それをTCEに置き換え、主語(2002、pp.433-4)として使用している。さらに、言葉の定義を曖昧なままにしておき、文脈の中でニュアンスを変えて使用したりもする。雰囲気、尊厳の価値、リスク中立性、ガバナンス構造などである。生硬且つ難解語の多用も特徴である。たとえば、‘技術的に分離可能な接点’など、理解しにくい表現であった。また、EIC(p.19)の取引費用の定義である‘物理学的システムの摩擦と経済学的に等価’というのも、不得要領である。

明らかに支持できないケースもある。問いを簡単に無視してしまうように見えることである。例としては、ティトマスの‘献血と売血’の研究について、アロー(1972、p.351)は書評で、「血液の市場を創設すると、献血をする利他主義が減ってしまうのか?」と問う。ウィ

リアムソン（MH、p.38、訳書 62 頁）の回答は、‘利他主義が市場創設に影響を受けないというのは、ぺらぺらと空文句を響かせるだけ（glib）’と、アローの問いを不謹慎にも傍らに押し遣ってしまう。そして‘献血と売血’という 2 重システムは、献血者の心の中に、自分は寛大なのか、阿呆か（naïve）という疑問が生まれるという結論に導く。

そんな中で、TCE の持論に訴える論調は、しばしば無用な対立や論争を生起するように思える。具体例では、EIC（p.1）の序文の「資本主義の経済制度（＝企業）は、取引費用を節約する効果を主要目的としていると、TCE は主張する」を挙げよう。ウィリアムソンの説明不足もあるが、すべて取引費用の効率化タームで分析する手法は、ある意味で、新古典派よりも新古典派的である。

おわりに

ウィリアムソンの市場—階層のアプローチは、とどのつまり、主流派経済学を部分修正すれば、比較制度分析が可能になるという考え方である。重要な部分は、新古典派的功利主義と契約説とで成立している。MH よりも陰影に富む EIC では制度環境や調整については、十分とは言えないまでもかなりの進展が見られた。他方で、EIC——即ち『資本主義の経済制度』というタイトルの著書であるのに、資本主義については何も論じていない。ウィリアムソンが考える資本主義はどうなったのか。たとえば、EIC では、「資本主義は尊厳を過小評価する傾向がある」（p.271）、「資本家は非人間主義者であり、TCE は人間性を奪ってはならない」（ibid.、p.405）という断片的な記述なら散らばっている。いずれも、尊厳（dignity）という人権、公正、平等などから派生した記述だった。だが、その記述にどれだけの意味があったのか。但し、この一時、ウィリアムソンは宗旨替えをした感はある。

しかし、彼の市場—階層アプローチは、ニール・ケイ（1993、p.247）が指摘するように、階層も市場交換の言葉で語られる。経済的交換として説明するには、組織はあまりに複雑であり、経済的交換の範囲を超える事柄も多い。サイモンは最後の著書（EBM、pp.49 – 51）で、民間企業と比べ、政府の公共事業（水道、電力、通信）の能率を評価し、それゆえに、すべからく市場経済へ移行すべきであるとの考えに対し、民営化の疑問を表明している。パングロス博士的な楽観主義からエコノマイジングを唱導し、人間は機会主義から逃れられないという邪心の人間観に立つウィリアムソンとの対立は必然である。

筆者は長年、サイモンがいつコースの「企業の本質」を読んだのだろうという疑問を抱き続けてきた。「雇用関係の定式化理論」（1951）を書いた頃は、読んでいないはずである。そうでなければ、あのような斬新性を意識した、鋭角的な書き方はできない。C. ピテリス

(MNH, p.10) によれば、コース論文（1937）は長い間、採り上げられず、'60年代から'70年代の初めにかけて、コースに似た洞察が、ハイマーやマクナマスの多国籍企業理論の著者たちから発展したという。コースも、サイモンも雇用契約の権限関係の存在をそれぞれマルクスとは別の切り口から、企業の本質として捉えた。サイモンがコース論文を読んだ時期については、今も定かでない。

参 考 文 献

はじめに

- Barnard, C.I. (1938) : *The Functions of the Executive*, Harvard University Press (山本安次郎, 田杉競, 飯野春樹訳 (1968) : 『新訳 経営者の役割』, ダイアモンド社) .
- Williamson, O.E. (1996) : *The Mechanisms of Governance*, Oxford University Press.
- (2004) : "Herbert Simon and Organization Theory," in Mie, A. & March, J.G. eds. *Models of a Man, Essays in Memory of Herbert A. Simon*, The Mit Press., pp.279 – 295.
- Kay, N. (1993) : "Markets, False Hierarchies and the Role of Asset Specificity," in Christos, P. ed. *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Oxford:Blackwell, pp.242 – 261.
- Williamson, O.E. (1975) : *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, The Free Press (浅沼萬里, 岩崎晃訳 (1980) : 『市場と企業組織』, 日本評論社) .

I. 1

- Simon, H.A. (1957a) : *Administrative Behavior 2/E*, Macmillan (松田武彦, 高柳暁, 二村敏子訳 (1965) : 『経営行動』, ダイアモンド社) .
- Simon, H.A. (1976) : *Administrative Behavior 3/E*, Macmillan (松田武彦, 高柳暁, 二村敏子訳 (1989) : 『経営行動』, ダイアモンド社) .
- Williamson, O.E. (1985a) : *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press.
- Schelling, T.C. (1960) : *The Strategy of Conflict*, Harvard University Press (河野勝監訳 (2008) : 『紛争の戦略』, 勁草書房) .
- 村上泰亮 (1992) 『反古典の政治経済学 (下)』 中央公論社 .
- Granovetter, M. (1985b) : "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology* 91 (3) . (渡辺深訳 (1998) : 『転職』, ミネルヴァ書房) . pp.481 – 510.
- 丸山眞男 (1996) 『丸山眞男集 第十一巻 1979 – 1981』 岩波書店 .
- Simon, H.A. (1985c) : "Human Nature in Politics: The Dialogue of Psychology with Political Science," *American Political Science Review* 79, pp.293 – 304.
- Williamson, O.E. (2002) : "Empirical Microeconomics: Another Perspective," Mie, A. & March, J.G. eds. *The Economics of Choice, Change and Organization Essays in Memory of Richard M. Cyert*, Edward Elgar., pp.419 – 441.
- Hodgson, G.M. (1988) : *Economics and Institutions – A Manifesto for a Modern Institutional Economics*, Polity Press, (八木紀一郎他訳 (1997) : 『現代制度派経済学宣言』, 名古屋大学出版会) .

- Coase, R.H. (1993) : " The Nature of the Firm : Influence," Williamson, O.E.&Winter, S.G. eds. *The Nature of the Firm - Origins, Evolution, and Development*, Oxford University Press, pp.61 - 74.
- Simon, H.A. (1990) : " A Mechanism for Social Selection and Successful Altruism," Simon, H.A. ed. *Models of Bounded Rationality* 3, The Mit Press., pp.205 - 216.
- Güth, W. et al. (1982) : " A Experimental Analysis of Ultimatum Bargaining," *Journal of Economic Behavior and Organization* 3, pp.367 - 388.
- Gintis, H. (2009) : *The Bounds of Reason*, Princeton University Press (成田悠輔他訳 (2011) : 『ゲーム理論による社会科学の統合』, NTT 出版) .
- 川端久夫 (1995) : " 再び、「個別資本の理論」について," 熊本学園商学論集, 2 (2・3)、熊本学園商学会、pp.1 - 15.
- Williamson, O.E. (1986a) : " The Economics of Governance : Framework and Implications," Langlois, R.N. ed. *Economics as a Process*, Cambridge University Press, pp.171 - 202.

I. 2

- Augier, M.&March, J.G. (2008) : " Realism and Comprehension in Economics:A footnote to an exchange between Oliver E.Williamson and Herbert A. Simon," *Journal of Economic Behavior&Organization*, 66 (1) , pp.95 - 105.
- Dahlman, C.J. (1979) : " The Problem of Externality," *Journal of Law and Economics* 22 (1) , pp.141 - 162.
- Williamson, O.E.ed. (1990) : *Organization Theory from Chester Barnard to the Present and Beyond* Oxford University press (飯野春樹監訳) (1997) : 『現代組織論とバーナード』, 文真堂) .
- Pitelis, C. (1993, pb) : *Market and Non - market Hierarchies Theory of Institutional Failure*, Oxford : Blackwell.
- Williamson, O.E. (1981a) : " The Economics of Organization : The Transaction Cost Approach," *American Journal of Sociology* 87 (Nov) , pp.548 - 577.
- Aumann, R. (1985d) : " What is Game Theory Trying to Accomolish?," Kenneth, A.&Seppo, H. eds. *Frontiers of Economics*, Oxford : Blackwell, pp.28 - 78.
- 川越敏司 (2010) 『行動ゲーム理論』NTT 出版.

II.

- Simon, H.A. (1997) : *An Empirically Based Microeconomics*, Cambridge University Press.

II. 1

- Coase, R.H. (1937) : " The Nature of the Firm," *Economica* , pp.386 - 405. (宮沢健一他訳 (1992) : 『企業・市場・法』, 東洋経済新報社).
- Fourie, F.C.v.N. (1993) : " In the Beginning There Were Markets?," in Christos, P. ed. *Transaction Costs, Market and Hierarchies*, Oxford : Blackwell, pp.41 - 65.
- North, D.C. (1981b) : *Structure and Change in Economic History*, NY : W.W.Norton (中島正人訳 (1989) 文明史の経済学』, 春秋社) .
- Williamson, O.E. (1983) : " Credible Commitments : Using Hostages to Support Exchange," *American Economic Review*, 73 (4) , pp.519 - 540.
- (1986b) : *Economic Organization*. New York University Press (井上薫・中田善啓監訳 (1989) 『エコノミックオーガニゼーション』, 晃洋書房) .

Commons, J.R. (1934) : *Institutional Economics*, Madison : University of Wisconsin Press.

Hodgson, G.M. (1993) : " Transaction Costs and the Evolution of the Firm, " in Christos, P. ed. *Transaction Costs, Market and Hierarchies*, Oxford : Blackwell, pp.77 - 100.

II. 2

Alchian, A.&Demsetz, H. (1977) : " Production, Information, Costs, and Economic Organization," *American Economic Review* 62, pp.777 - 795.

Simon, H.A. (1951) : " A Formal Theory of the Employment Relation," *Econometrica* 19 (July) , pp.293 - 305. (宮沢光一訳 (1970) 『人間行動のモデル』, 同文館) .

III .

Simon, H.A. (1957b) : *Models of Man*, NY, Wiley.. (宮沢光一訳 (1970) 『人間行動のモデル』, 同文館) .

Arrow, K. (1987) : " Reflections on the Essays," Feiwel, G. ed. *Arrow and the Foundations of the Theory of Economic Policy*. New York University Press, pp.727 - 734.

Arrow, K. (1972) : " Gifts and Exchanges," *Philosophy and Public Affairs*, pp.343 - 362.

その他

米川清 (2012) : " ウィリアムソンはサイモンを裏切ったのか," 第65回全国大会予稿集, 日本情報経営学会, 169 - 72.

米川清 (2013a) : " 組織と市場—サイモンとウィリアムソンの見解の相違—," 第66回全国大会予稿集, 日本情報経営学会, 183 - 6.

米川清 (2013b) : " 偽りの階層—O.E. ウィリアムソンへの2,3の批判—," 第67回全国大会予稿集, 日本情報経営学会, 128 - 31.

Doubts about Williamson's Theory

Kiyoshi YONEKAWA

The debate of H.A.Simon and O.E.Williamson has continued without break for many years. When they write papers to critique each other, they pay each other respect, and often remain modest in their criticism. The argument about “organizations and markets” has been the main theme of the interchange between them. Their opinions contain large essential disagreement. In this paper, I focus on the differences in each writer's approach.

In the first part of my paper, I'll describe the opportunism of Williamson that distorted the organizational identification, the core part of the Simon theory, and add critical analysis.

In the second section, I discuss Williamson's approach; Williamson seems to have deliberately shifted (structurally different) markets and hierarchy, to the same level of external and internal market. Neil Kay calls the hierarchy by comparative institutional analysis “false hierarchy”. Williamson persists in supporting his market-hierarchy approach, and he focuses on the contract and exchange. Therefore, he ignores market adjustment and the authority relationships in organizations. In addition, he confuses the differences between employment contracts and undertaking contracts. He can't distinguish between the inside and the outside of the firm.

With the reference to a book of Williamson, I describe the fallacy mentioned above.

In the third section, I examine closely Williamson's rebuttal to Granovetter's objection: Granovetter questioned Williamson's description about authority relations in Williamson's *Markets and Hierarchies* (hereafter *MH*) and I also point out Williamson's violation of etiquette he repeated while debating.