

No.571

集団主義の合理性：
労働契約論及び企業集団論の場合

by

松島 齊

1994年2月

集団主義の合理性：
労働契約論及び企業集団論の場合[†]

松島 齊

(筑波大学 社会工学系)

1994年2月(第一稿)

[†]江口潜氏(筑波大学大学院)、川上敏和氏(筑波大学大学院)は、論文作成上の手伝い及び注意深い判読をしてくれた。諸氏の協力に深い謝意を表したい。

目次

0 序文：個体認識としての集団	2
1 労働契約における作業グループ編成の役割	7
1.1 独立な確率的ショックのケース	8
1.2 マクロ・ショックによる完全相関のケース	12
1.3 一般的ケースの検討	17
2 集団化としての異業種間企業統合	19
2.1 独立な確率的ショックのケース	20
2.2 マクロ・ショックによる完全相関のケース	21
2.3 Multimarket Contact 及び一般的な相互多角化	22
2.4 一般的ケースの検討	23
2.5 差別的排除の原理	24
2.6 企業集団論への新しい接近	25

0 序文：個体認識としての集団

従来より、比較社会学や文化人類学等の分野において、日本と諸外国、主に欧米、との間に社会構造構築上の基盤に相違のある事が、集団主義と個人主義の対比という形で議論されてきた¹。欧米においては個人こそが社会的諸関係を基礎づける普遍的な個体認識であると考えられ、このような個人意識は教科書的な近代経済学のフレームワークにも色濃く反映されている。一方、日本においては、個人ではなく小集団が社会構成の基礎単位と認識される。構成単位としての集団は、単に血縁関係で結ばれているというよりはむしろ、「場」の共有を媒介としたフェイス・トゥ・フェイスの関係を確立する事によって、本来個人に課されるべき権利や義務の規定の境界を集団内部で取り払ってしまう。さらに、より大きな集団や社会的ネットワークに参加する際には、個人単位ではなく、所属する単一集団を基礎単位として参加の決定がなされると論じられたのである。

社会学者の重要な論点の一つは、各個人が属する構成単位集団は時代を通じて変化するかも知れないが、「場」を共有する単一小集団を媒介とした社会参加という規範的パターンそのものは、日本の社会において時代を通じて不変であったとする見解にある。このような集団主義を基盤として、日本における近代化も促進されてきたと考えるのである。従って、個人主義と集団主義との対比は、社会発展の中での進化の成熟度の相違という観点からとらえられるべきでない。社会の進化過程の相違や、同一社会に属する個人に共通の普遍的な思考過程の在り方の相違こそを、恒久的な文化差であるとみなすべきであり、異なる社会間の比較分析は、行動慣習についての現実に観察される相違点についてのみになされるべきではない。

上述のように他分野においては異なる社会間での個体認識差の重要性が指摘されているにもかかわらず、近代経済学者の間では依然として方法論的個人主義あるいは合理的個人仮説を前提としたアプローチが支配的である。教科書的な価格理論の枠組において、企業組織については、経済主体の集合体としての側面は切り捨てられ、その実体を生産関数という技術的知識の中に埋没させてしまった。近年になって、内部取引形態としての企業組織の在り方に理論的関心が集中するようになり、市場取引を組織内取引に代替させる費用便益分析が

¹中根 (1978) を参照せよ。その他の関連文献としては、Abegglen (1956)、Abegglen and Stalk (1985)、中根 (1967) 等々。青木 (1992, 第8章) も参照されたい。

さかんになった²。しかしながらこれらのアプローチは、企業組織を市場参加の基礎単位とする個体認識の論点には背を向けて、市場参加は基本的に個人単位でなされる事を前提とした枠組の中で展開されるように宿命づけられている。

Kreps (1990) は、繰り返しゲーム理論の経済学への応用の一例として、個人単位で市場に参加するよりも組織単位で参加した方が経営効率が低い事を論じた。たとえ諸個人は近視眼的に生きるとしても、利害関係のない異なる世代間毎に逐次的に明示的な契約上の結び付きを与える事によって、そして個人でなく世代を越えた実体のない人為の産物としての企業を取引主体に据える事によって、よりよい信用を形成できると論じたのである。Kreps の企業は共時的な個人集団ではないため本論文の議論と直接には関連しないけれども、個人ではなく人為的集合体を市場参加の基礎単位と認識する事の経済学的意義を明確にしたという点において、本論文の先駆けとみなす事ができる。

本論文の目的は、第一義的経済単位としての集団の形成がどのような経済合理性をもちうるかを、ある特定化された諸環境の下で解明する事にある。諸個人は各々単一の第一義的集団に属する。同一集団に属する個人は、相互監視のメカニズムを通じて集団内部の情報をより豊かにする事によって、私欲を殺して相互の経済活動を統一基準に従属される。同一集団に属する個人は同一の目標、すなわち当該集団の帰属者全員の利得の和の最大化を達成すべく意思決定を調整すると仮定される。

我々は、第一義集団を拡大解釈する事によって関連経済主体全員を取り込む大集団を形成する事が、非現実的に過ぎる事を先ず肝に命じておくべきである。集団形成の影には必ず利害の対立する外部が存在し、集団の大きさや数とその対立の質的内容を規定すると考えるべきである。例えば、労使関係における作業グループと経営者との関係しかり、寡占市場でのライバル企業間との関係しかり、である。情報の非対称性は、これらの対立関係の質を決定する重要な経済環境要因である。集団内部で利用可能な情報が豊かにされる場合、これらの情報は外部にとっては立証されにくいものであるため、情報の非対称性の罣がより深刻な問題となって立ち現れるだろう。労使間やライバル企業間の協調維持が困難なため節度を越えた競争や対立に落ち入る可能性が無

²古くは Coase (1937) から、Williamson (1975) 等による取引費用アプローチ、Grossman and Hart (1986) による契約の不完備性分析、等々に至るまで。

視できない状況は、このような情報制約故に集団内部と外部との間で相互監視のメカニズムが機能しない事に起因する。このような協調維持の困難については既に、労働契約分析においてはエイジェンシー・アプローチによって、また寡占市場分析においては Stigler (1968)、Green and Porter (1984) 等によって明らかにされている通りである。

先に、集団内部と外部との間での協調維持の模索について、集団の大きさがその困難さの質的内容を規定すると述べた。集団が大きくなると、集団全体の利益と個人の私利との間の異質性はますます強まり、私利に依拠した誘因はより徹底的に押し殺されるだろう。こうして集団の大小は誘因制約の性質そのものを規定する事になる。そして、経済環境の相違に応じて、誘因制約が実質的に最も弱く作用するという意味において、集団の最適規模が存在すると考えられるのである。

外部からは、集団内部の意思決定を直接観察する事ができない。意思決定の結果については利得の実現値等を通じてある程度は把握できるかもしれないが、外生的な確率的ショックの影響を受ける事によって、意思決定についての不完全な情報内容に留められる事となる。しかしながら、多種多様な意思決定の各々に関して、確率的ノイズの入った不完全情報が獲得され、不十分なながらもそれらを手がかりにせざるを得ないのである。

ノイズの構造如何によっては、不完全情報相互が何らかの相関関係の強弱をもつ多種多様な可能性が考えられる。相互に全く相関のないケースを一方の極とすれば、単一のマクロ・ショックを通じて完全相関するケースを他方の極とみなされる。本論文の狙いは、多様な不完全情報構造の各々に対応して、どのような小集団編成が経済効率を最も高めうるかを、繰り返しゲーム理論を使って解明する点にある。

本論文は2章構成になっている。第1章では、エイジェンシー・アプローチを軸として、労使間の長期雇用関係を分析する。経営者は、複数の職務の遂行を、それと同数の労働者に依頼し、願わくば恒久的な長期雇用関係を協調的に維持したいと考えている。経営者は、複数労働者との契約の際に作業グループの形成を義務付ける事ができると仮定する。労働者群をいくつかの作業グループに分割して、その各々を作業最小単位と認識するわけである。各集団は構成員の数だけの職務を割りふられ、構成員全体の利得の和を最大にするように動機付けられる。我々の問いは、経営者がどのような作業グループ編成を企画すれば最も効率のよい成果を達成できるか、である。この問いに対する答えは、経営者の獲得できる不完全情報の構造上の特徴に決定的に依存

証される事を前提とした場合、多角化進行の度合いをむしろ自発的に緩めている企業の方が、高度に多角化した企業よりも常に高い市場シェアと利潤率を確保できる事が説明される。この性質を踏まえた上で、2.5において、相互集団化（相互多角化）による暗黙の協調の効率的達成を實踐させるためには、非集団化企業を差別的に排除するという行動原理を企業集団間の黙約の中に組み入れる必要がある事が説明される。さらに、2.6において、上述の企業集団化ないしは多角化の論理に照らした上で、従来の日本の企業集団論が、賛否両論を含めて、不徹底且つ不十分なパラダイムの下に展開されてきた事を指摘する。すなわち、“支配と所有”に基づく囲い込み運動としての企業集団化とそれに伴う過当競争の誘発といった論理展開が、単に事実に反するのみならず、集団化現象についての一義的説明として理解されうるものではない事を説明する。複数企業集団の平和的共存と非集団化企業に対する差別的排除の原理が、事実認識のいくつかと首尾一貫した対応を持つ事を示す。

本論文は、Matsushima (1994) を基にして、日本経済論及び文化論との関連性をより強調した形に直して、日本語論文として改筆したものである。オリジナル論文 Matsushima (1994) は、1.1 や1.2 等に紹介される命題の詳細な証明を中心的な目的に据えており、専門的な基礎知識を持つ読者のみを対象に書かれている。本論文は、専門的な分析はなるべく省略する事によって、より広範囲の読者への便宜を図っている。なお、本論文での分析の基礎となる繰り返しゲーム理論については、松島 (1994) を参照されたい。

1 労働契約における作業グループ編成の役割

第1章では、経営者が m 種の異なる職務を、同数 m 人の労働者に依頼する事によって遂行する状況を考察する。我々は、複数代理人モデルと呼ばれる、労働契約分析においてしばしば用いられる枠組を基礎とする³。当該分野での従来の研究との最も決定的な相違は、経営者が労働者達に作業グループ編成を義務付ける事ができる点にある。

労働者は、長期雇用関係において、与えられた職務に対してまじめに働くか (“c”)、不まじめに働くか (“d”) の選択を各期毎に下す。選択 “c” によって労働者は (期待) 利得 1 を獲得する一方、選択 “d” によってより高い利得 2 を獲得できるとする。経営者は、労働者にまじめに “c” を選択させるように動機付けるため、行動結果に応じては永久解雇を命じる用意がある。労働者は、解雇されると次期以降永久に利得ゼロにあまじなければならない。

もし経営者が事後的に労働者の逸脱行為を正しく観察できるならば、逸脱行為をした際には必ず解雇し、そうでない時には雇用関係を継続するという黙約をかわす事によって、最も効率的に勤務意欲の高揚を実現させる事ができる。労働者は、まじめに勤め続ければ、毎期利得 1 ずつを獲得できるから、長期利得

$$1 + \delta + \delta^2 + \dots = \frac{1}{1 - \delta}$$

を獲得する事になる。ここで将来利得は割引ファクター $\delta \in (0, 1)$ で割り引く事によって現在価値に評価されている。もし労働者が逸脱行為 “d” を選択したならば、今期には利得 2 を一時的に獲得するも次期以降は永久解雇されるため、長期利得は 2 となる。従って、労働者がまじめに “c” を選択し続ける誘因をもつための必要充分条件は

$$\begin{aligned} \frac{1}{1 - \delta} &\geq 2, \quad \text{つまり} \\ \delta &\geq \frac{1}{2} \end{aligned} \tag{1}$$

である。読者は、必要充分条件 (1) が労働者数 m に無関係な不等式である事に注意されよ。

³複数代理人モデルについては、Hart and Holmström (1987) 等を参照せよ。

本章で我々が考察する経済環境は、逸脱行為“ d ”を選択したか否かを直接観察できないため、経営者が不完全な情報のみをたよりに労働者に動機付けを与えなければならないという状況である。以下に説明されるように、このような状況下では作業グループ編成が動機付けの効率化に強力な役割をはたすのである。

1.1 独立な確率的ショックのケース

経営者が、各労働者 $i = 1, \dots, m$ による職務 i についての選択に関する不完全情報として、シグナル $\omega_i = g$ あるいは $\omega_i = b$ を事後的に観察できるとしよう。シグナル ω_i は、職務 i についての選択 $a_i = c$ あるいは $a_i = d$ に確率的に依存する。 $a_i = c$ の時はシグナル $\omega_i = g$ が確率 1 で実現するが、 $a_i = d$ の際は確率 $\frac{1}{2}$ で $\omega_i = g$ 、確率 $\frac{1}{2}$ で $\omega_i = b$ がランダムに実現する。従って、労働者 i の逸脱行為が発覚する確率は高々 $\frac{1}{2}$ であり、前述のような完全に識別 (モニター) できる環境下よりも一層動機付けが困難である。本節では、各職務に対応する m 個のシグナル $\omega_1, \dots, \omega_m$ は相互に独立であると仮定する。次節にて、完全相関関係にある別の例を検討する事にしたい。

先ず、経営者が、作業グループ編成を一際要求せずに、各労働者に個別に私的利益のおもむくままに選択する事を許可する状況を考えよう。経営者は、職務 i に関してシグナル $\omega_i = b$ が観察された時、そしてその時のみ、労働者 i を解雇する戦略をとる事によって、労働者 i がまじめに $a_i = c$ を選択し続けるための最も有効な動機付けを与える事ができる。労働者 i は逸脱行為 $a_i = d$ を選択すると、確率 $\frac{1}{2}$ で将来利得ゼロのペナルティーを被る事になるが、その一方で残りの確率 $\frac{1}{2}$ で雇用継続を維持させる事ができる。従って、この際には長期利得

$$2 + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta}{1-\delta} = \frac{4-3\delta}{2(1-\delta)}$$

が獲得される。一方、まじめに $a_i = c$ を選択し続けるならば、長期利得 $\frac{1}{1-\delta}$ が保証されるので、結局

$$\frac{1}{1-\delta} \geq \frac{4-3\delta}{2(1-\delta)}, \quad \text{つまり}$$

$$\delta \geq \frac{2}{3} \quad (2)$$

が $a_i = c$ の継続的選択のための必要充分条件となる。当然の事ながら、不等式 (2) は完全モニタリングのケー

スの必要充分条件(1)よりも厳しい制約である。

次に、経営者が、 m 人の労働者群を h 個の作業グループに分割したとしよう。各作業グループ j は n_j 人の労働者から構成され、 $\sum_{j=1}^h n_j = m$ 及び $n_1 \geq n_2 \geq \dots \geq n_h$ が成立している。作業グループ j 内の労働者達は、当該グループ全体の利得の和を最大にするように統合化される。従って、1作業グループは、各個別労働者に代わって、 n_j 個の職務を一度になす第一義的経済単位とみなされる事になる。

経営者は、作業グループの職務の中で1つでもシグナル“ b ”を観察した場合には、当該作業グループのメンバー全員を共同責任として解雇するという戦略をとるとしよう。仮に作業グループ j が、 n_j 個の職務のうち k 個で一度に一時的に逸脱行為“ d ”を選択したとする。この際、全ての関連職務でシグナル“ g ”を観察する確率は $\left(\frac{1}{2}\right)^k$ であるから、 $1 - \left(\frac{1}{2}\right)^k$ がシグナル“ b ”を1つでも観察する確率、すなわち解雇される確率となる。従って、作業グループ j の長期利得は

$$2k + (n_j - k) + \left(\frac{1}{2}\right)^k \cdot \frac{n_j \delta}{1 - \delta}$$

となる。一方、作業グループ j が全職務を律義に勤めたならば、長期利得 $\frac{n_j}{1 - \delta}$ を獲得する。よって、不等式群

$$\begin{aligned} \frac{n_j}{1 - \delta} &\geq 2k + (n_j - k) + \left(\frac{1}{2}\right)^k \cdot \frac{n_j \delta}{1 - \delta} \quad \text{for all } k = 1, \dots, n_j, \quad \text{つまり、} \\ \delta &\geq \frac{k}{n_j \left(1 - \left(\frac{1}{2}\right)^k\right) + k} \quad \text{for all } k = 1, \dots, n_j \end{aligned} \quad (3)$$

が作業グループ j の動機付けのための必要充分条件である。不等式群(3)の中で実際に制約となるのは、 $k = n_j$ のケース、つまり不等式

$$\delta \geq \frac{1}{2 - \left(\frac{1}{2}\right)^{n_j}}$$

である。従って、最小規模の作業グループ n_h に関する制約

$$\delta \geq \frac{1}{2 - \left(\frac{1}{2}\right)^{n_h}} \quad (4)$$

が、全作業グループの動機付けのための必要充分条件となるわけである。

$n_h = 1$ の時は、不等式(4)は、作業グループを編成しない場合の必要充分条件(2)となんら変わりはない。しかし、最小規模 n_h が大きくなるにつれて不等式(4)の制約は徐々に弱くなっていく。最小規模の作業グループ n_h をなるべく大きくする事によって、最も効率よく動機付けの問題を解決する事ができるのである。

作業グループを大きくする事に関して何ら外生的な制約を置かないとするならば、理想的には m 人全員を1つの包括的作業グループに編成すれば、最も強力な動機付けがなされる組織作りに成功した事になる。この際は、不等式

$$\delta \geq \frac{1}{2 - \left(\frac{1}{2}\right)^m} \quad (5)$$

が動機付けのための必要充分条件となる。さらに、職務数 m が十分に大きい大規模経営の場合には、不等式(5)の右辺は $\frac{1}{2}$ に近くなるため、完全モニタリングの場合の必要充分条件(1)と近似的には何ら変わらない制約となる。以上より、独立な確率的ショックのケースにおいては、大規模経営者は集団主義によってモニタリングの不完全性の障害をほぼ完全に排除する事ができるのである。

上述の可能性命題の論理的核心は、作業グループを大きくする事によって、発覚確率を低く保つような逸脱行為をもたらす利得増加額を、全利得に照らして相対的に低い割合におさえる事ができるという点にある。単一の職務についてのみ“ d ”を選択すると利得増加1をもたらすが、この額は作業グループ j 全体の利得 $1 \times n_j$ に照らして高々 $\frac{1}{n_j}$ の割合にすぎない。作業グループの規模 n_j が大きい程この割合は微々たるものになるのである。その一方で、発覚される確率は $\frac{1}{2}$ で一定であり n_j に無関係である。従って、 n_j を大きくとる事によって、微々たる割合である利得増加額1がペナルティーの期待値 $\frac{\delta n_j}{2(1-\delta)}$ に打ち負かされる事となる。逸脱行為によって十分に高い割合の利益増加を得るためには、なるべく多数の職務で一度に“ d ”を選択するより以外に手はない。しかし、その際には発覚確率が著しく高められるので、より確実性の高いペナルティーの報復によって控かれる事となる。

さて、少し話題を変えて、一経済単位が一度に異なる多種類の職務をこなさなければならないケース、すなわちあいまいな職務区分あるいはローテーションは、組織内部の文脈的技能や予期せざる不確実性に対処する弾力的対応能力の蓄積を論じる際によく取り上げられる論点である。我々の議論は、あいまいな職務区分の有

効な実行に際しては、個人単位でなく集団単位で複数職務をまかなう組織作りが極めて効果的な役割をなす事を示唆する。

今、 n 人の労働者が n 個の職務を各々 $\frac{1}{n}$ の割合で作業分担する状況を考えよう。各労働者は1日の労働時間の $\frac{1}{n}$ ずつを各々の職務に割りふる。労働者一人が一つの職務で怠けると、確率 $\frac{1}{2n}$ 分だけ当該職務でのシグナル“ b ”の発生確率が高められる事になる。集団主義が確立していれば、前述と同様に、不等式 $\delta \geq \frac{1}{2 - (\frac{1}{2})^n}$ が動機付けのための必要充分条件になる。今、集団主義が確立できず各労働者が個人主義的に私的利益を最大化すべく意思決定をする状況を考えよう。各労働者は、一つの職務において律義に働くならば利得 $\frac{1}{n}$ を獲得する一方、不まじめに働くならばより高い利得 $\frac{2}{n}$ を一時的に獲得する。労働者一人が単独で n 種類全ての職務で怠けるならば、1から2へ短期的な利得の増加をもたらすが、その反面、少なくとも一つの職務でシグナル“ b ”が観察される確率がゼロから

$$1 - \left(1 - \frac{1}{2n}\right)^n$$

に増加する。従って、各労働者が単独で逸脱行為をしないように動機付けるためには、

$$\frac{1}{1-\delta} \geq 2 + \left(1 - \frac{1}{2n}\right)^n \cdot \frac{\delta}{1-\delta}, \quad \text{つまり}$$

$$\delta \geq \frac{1}{2 - \left(1 - \frac{1}{2n}\right)^n} \quad (6)$$

をみたす事が必要とされる。 $n = 1$ に対応する不等式(6)は、 $\delta \geq \frac{2}{3}$ 、すなわち不等式(2)に等しい。不等式(6)の右辺は n について厳密な増加関数になっている事が確認できるため、結果的に明確な職務区分の際の必要充分条件(2)よりも厳密に厳しい制約が、あいまいな職務区分の実践に際して要求される事となる。文脈的技能を身につけるためあいまいな職務区分を実践しようとする、明確な職務区分の場合よりもさらに深刻なサボタージュの可能性が発生してしまうのである。集団主義的な作業グループ編成が、上述のトレード・オフの困難を取り除く極めて有効な手段であると結論付ける事ができよう。

尤も、私的レベルにまで職務集団が侵入してくる等といった事態に対して強い文化的抵抗がある場合には、集団内部の統合化を実現する事は難しくなる。あえて文化論者の視点から論じるならば、欧米においては集団主義の確立がより困難であるため、文脈的技能の蓄積を目指すあいまいな職務区分を日本における程には有効

に活用する事ができないと推測されよう⁴。

1.2 マクロ・ショックによる完全相関のケース

前節において、作業グループを編成する事の経済学的利点について部分的説明を紹介した。しかし、包括的な単一グループ編成が最適であるという結論そのものは、確率的ショックの独立性という特殊な仮定に強く依存するものである。本節では、前節とは全く異なる意味あいでは作業グループ編成が重要な経済効果をもたらす事を説明する。本節では、前節とは対極にある数値例を検討する。すなわち、各職務に付随する確率的ショックが相互に完全相関的である、つまり共通のマクロ・ショックとしてとらえられるケースである。

各職務 i 毎に観察されるシグナルには、3つの可能性 $\omega_i = \alpha, \beta, \gamma$ があると仮定する。さらに、全職務についての潜在的なパフォーマンスの良し悪しを決定するマクロ・ショックが存在し、全職務を通じて“好況”か“不況”かを、各々確率 $\frac{1}{2}$ でランダムに決定すると仮定される。全労働者および経営者は、事前的にも事後的にも直接にはマクロ・ショックを観察する事ができないものとする。

ある職務について律義にも“ c ”が選択されると、好況期にはシグナル“ α ”、不況期にはシグナル“ β ”が観察される。一方、不まじめにも“ d ”が選択されると、好況期にはシグナル“ β ”、不況期にはシグナル“ γ ”が観察される。従って、全ての職務でシグナル“ α ”が観察されれば、事後的に全職務でまじめに“ c ”が選択された事を確信する事ができる。しかし、全職務でシグナル“ β ”が観察された場合には、不況下で全職務でまじめに“ c ”が選択されたケースなのか、はたまた好況下で全職務で“ d ”が選択されたケースなのかを識別する事ができない。一方、シグナル“ γ ”が観察された職務が存在する場合は、その職務で“ d ”が選択された事が事後的に確信できる。シグナル“ α ”と“ β ”が共に観察された場合は、シグナル“ β ”が観察された職務で“ d ”が選択された事が事後的に確信できる。

今、経営者が、全労働者を単一の大規模作業グループに組み入れたとしよう。作業グループに最も強い動機

⁴本節での帰結は、青木(1992, 第8章)での推測と正反対である。青木は、文脈的技能の習得は集団志向といった日本における文化的特性とは切り離して実現させる事ができると論じるが、集団主義に頼らずにいかにサボタージュの障害を乗り越えるかについては一際考察を加えなかった。

付けを与えるために、たとえ一つでも“ d ”が選択されたと確信できる職務が存在する場合には、そしてその場合にのみ、労働者全員に解雇を命じるものとする。

さて、作業グループが、全てではなく一部分の職務について逸脱行為“ d ”を選択したとしよう。この場合には必ずシグナル“ α ”と“ β ”ないしはシグナル“ β ”と“ γ ”が混ぜこぜに観察されるので、作業グループが何らかの逸脱行為をした事が確率1で発覚してしまう。一方、全職務で同時に“ d ”を選択した場合には、全職務でシグナル“ γ ”が観察される場合にのみ、つまり高々確率 $\frac{1}{2}$ でのみ、逸脱行為が発覚されるに留まる。従って、全職務でなまけても確率 $\frac{1}{2}$ でしか解雇処分を受けないため、その際の長期利得は $2m + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta m}{1-\delta}$ となる。

以上より、不等式

$$\frac{m}{1-\delta} \geq 2m + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta m}{1-\delta}, \quad \text{つまり} \quad \delta \geq \frac{2}{3},$$

すなわち再び不等式(2)が動機付けのための必要充分条件となる。これは完全モニタリングのケースの必要充分条件(1)よりも厳しい制約であり、従って包括的作業グループ編成は効果的でない結論付ける事ができる。

それでは逆に、完全な個人主義に徹した労働契約の場合はどうであろうか？経営者は各労働者に対して、当該職務に関してシグナル“ γ ”が観察された場合、あるいはシグナル“ β ”が観察されるも他の職務に関してシグナル“ α ”が同時期に観察された場合に、そしてそれらの場合にのみ、解雇処分を命じる。他の労働者で律義に“ c ”を選択する者が存在する事を前提にするならば、好況不況にかかわらず必ず他に1ランク上のシグナルを観察できる職務が存在するので、不まじめにも“ d ”を選択した労働者は確率1でその逸脱行為を発覚され解雇処分を受ける事になる。結局、不等式 $\frac{1}{1-\delta} \geq 2$ 、つまり不等式(1)である $\delta \geq \frac{1}{2}$ が各個別労働者の動機付けのための必要充分条件となる。以上より、集団主義を放棄して個人主義に徹すれば、不完全モニタリングの障害を、個人的な動機付けについては、完全に解消できる事ができる。

上述のように、他の労働者の職務成果との相対的な評価を通じてペナルティーを与えるか否かを決定する考え方は、ランク・オーダー・トーナメントと呼ばれ、エイジェンシー・アプローチにおいてことさらに重要視されてきた⁵。しかしながら我々は、上述のようなランク・オーダー・トーナメントの巧妙さばかりに気をとら

⁵Lazear and Rosen (1981) 等を参照せよ。

れて、個人主義的組織形成にあまんじるを良しとするべきでない。労働者達は、集団主義を義務付けられはしないものの、彼等は彼等で自ら率先して集団主義的に戦略調整を企てる可能性がある事を無視してはならないのである。

今、労働者が全員で一斉に逸脱行為“ d ”を選択するという口約束をしたとしよう。もし皆がこの口約束を実行したならば、全職務で同一のシグナル、“ β ”か“ γ ”、が観察され、シグナル“ γ ”が観察される高々確率 $\frac{1}{2}$ の不況期にのみ全員解雇処分のペナルティーを受けるに留まる。よって、口約束が実行される事を前提とすると、 $\frac{m}{1-\delta} < 2m + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta m}{1-\delta}$ 、つまり不等式(2)である $\delta \geq \frac{2}{3}$ が成立しない場合には、口約束をして全員一致で逸脱行為を企てる誘因が存在する事が十分に考えられるのである。

尤も、このような付け焼き刃の集団主義ではフェイス・トゥ・フェイスによる緊密な信頼関係を結ぶ事ができないので、口約束の実行可能性は各労働者の自発的誘因に強くゆだねられる事になろう。ある労働者は、他全員が“ d ”をとる状況においても、一人口約束に逆らってまじめに“ c ”を選択するかもしれない。尤も、このような口約束に対する背信行為は高々長期利得 $\frac{1}{1-\delta}$ を生むに過ぎず、不等式(2)が充たされない状況下では必ず不等式

$$\frac{1}{1-\delta} < 2 + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta}{1-\delta}$$

が成立するため、結局どの労働者も自らこの口約束に従う事を得策であると判断するに至るのである。

以上より、個人主義に徹しても、不等式(2)である $\delta \geq \frac{2}{3}$ が充たされる必要があり、依然として完全モニタリングとは程遠い動機付けの困難な状況にあると言える。

個人主義も包括的集団主義も、不完全モニタリングの改善には役立たない事がわかった。以下において、3つ以上に区分された小作業グループ編成こそが問題の解決に最も有効である事を示そう。

経営者は、1.1での分析同様に、 h 個の作業グループへの分割を労働者達に義務付ける。ここで $h \geq 3$ 及び $n_1 \geq n_2 \geq \dots \geq n_h$ とする。経営者は、次のようなルールに従って、ペナルティーとしての解雇処分を命じる。

(i) シグナル“ γ ”が1つでも観察されるケース：シグナル“ γ ”を生み出した作業グループが唯一つのみ存在す

る場合には、その作業グループのみを解雇する。複数存在する場合には、その中で1番番号の若いグループの全職務で“ γ ”が観察されたならばそのグループのみを解雇する。そうでない場合には、2番目に若い番号のグループのみを解雇する。

(ii) シグナル“ α ”と“ β ”が共に観察されるケース：シグナル“ β ”を生み出したグループが唯一つ存在する場合には、そのグループのみを解雇する。複数存在する場合には、その中で1番番号の若いグループの全職務で“ β ”が観察されたならばそのグループのみを解雇する。そうでない場合には、2番目に若い番号のグループのみを解雇する。

(iii) ある作業グループが上述のルールに従って新たに解雇される場合には、既に解雇されていた作業グループは必ず職場に現役復帰できる。

ルール(iii)が必要とされる理由は、過去にどのような解雇の歴史があろうとも必ず2つ以上の作業グループが実際に雇用される事が保証されるため、ランク・オーダー・トーナメントによる相対評価の基盤がいつ何時でも保たれうるからである。

個人主義の場合と同様に、各作業グループは、不等式(1)の制約下では単独で逸脱行為を企てる誘因を持たない。さらに、作業グループ群の一部で結託したり、あるいは一部の職務のみについて“ d ”を選択するという口約束をする場合には、造反結託の中で1番若い番号のグループないしは2番目に若い番号のグループが必ず確率1で解雇される事になる。不等式(1)の制約下では、全作業グループを造反結託に取り込んで全職務において“ d ”を選択するという口約束をする事が、事実上最も効果的な逸脱方法だと考えられよう。なぜならば、包括的な造反結託がうまく形成されれば、ランク・オーダー・トーナメントによる相対評価の機能を完全に停止させる事ができるからである。

我々が本節で強調したい集団主義の経済的機能は、このような一見したところ効果的と思われる口約束が、実はある作業グループにとって自己拘束性が成立しなくなるために、実際には実行に結びつかなくなるという点にある。上述のような包括的な造反結託に参加する1番若い番号のグループに着目しよう。それは、既に解雇されているグループの存在を考慮すると、グループ1かグループ2のどちらかである。口約束が実行され

ば、これらのグループは確率 $\frac{1}{2}$ で解雇処分をうける。当然の事ながら、これらのグループは、結託に積極的に参加する事で短期的利益を高めたいと思う一方で、願わくばわずかな犠牲のみで解雇処分のペナルティーを免れる事ができないものかと思案するだろう。

解雇の対象となるこれらのグループが、全職務で逸脱行為“ d ”を選択するかわりに、唯一つの職務については正直に“ c ”を選択したとしよう。この際には、ルール (i) ないしは (ii) より、当該グループは解雇処分を完全に免れる事ができる。この場合の長期利得は、

$$1 + 2(n_i - 1) + \frac{\delta n_i}{1 - \delta}, \quad i = 1, 2,$$

となり、従って

$$1 + 2(n_i - 1) + \frac{\delta n_i}{1 - \delta} \geq 2n_i + \frac{1}{2} \cdot \frac{\delta n_i}{1 - \delta} \quad \text{つまり} \quad \delta \geq \frac{2}{2 + n_i}, \quad i = 1, 2,$$

が成立すれば、口約束に対して自己拘束力をもたないグループが必ず存在する事になる。 $n_1 \geq n_2$ より、不等式 (1) 及び不等式

$$\delta \geq \frac{2}{2 + n_2} \tag{7}$$

が成立すれば、複数集団間結託による逸脱行為を完全に回避する事ができ、経営者は全労働者にまじめに“ c ”を選択させるための徹底的な動機付けに成功した事になるのである。

もし $n_2 = 1$ ならば、不等式 (7) は何ら不等式 (2) と変わりはない。 n_2 が大きくなるにつれて、不等式 (7) の制約は徐々に弱まっていく。 $n_2 \geq 2$ ならば、不等式 (7) は不等式 (1) と同じかそれよりさらに弱い制約となり、事実上無視できる制約になる。こうして、小集団主義によって、不完全モニタリングの障害を、マクロ・ショックによる完全相関のケースでも、完全に解決できる事となる。

我々の例では、不況の発生する確率を $\frac{1}{2}$ と定めていたが、もっと小さい確率の場合は不等式 (7) がより制約の厳しい条件に取って代えられるだろう。しかし一般的にも、ある水準の集団規模を上まわると、口約束の自己拘束性が崩壊するための必要充分条件が不等式 (1) よりも弱い制約となり、従って不完全モニタリングの障害の完全解消という上述の帰結が再び成立する事となる。

1.3 一般的ケースの検討

1.2 で議論したマクロ・ショックによる完全相関のケースにおいて、好況不況の確率の如何にかかわらず最も効果的な作業グループ編成の仕方は、丁度3グループ分割で $n_3 = 1$ とし n_1 と n_2 をほぼ同数とするやり方である事が確認できる。尤も我々は、1.1 や 1.2 のような極端なケースに固執せずに、より一層の一般化を目指すべきである。本節において、不十分なながらも、一般化へのシナリオについての推測のいくつかを紹介しておきたい。

まず最初に、職務毎に独立なショックと共通のマクロ・ショックとが共存するケースについて述べたい。マクロ・ショックに対処すべく3グループ編成が望ましい事については異論はあるまい。さらに、各集団毎に各々個別の独立ショックに対処する必要があるために、どのグループも、たとえ最小規模のグループ3と言えども、ある程度大きい集団規模をもっていないと、独立ショックを解消するための 1.1 の方法を適用できない。従って、独立ショックの影響力が十分に大きいケースでは、 n_1, n_2, n_3 の大小関係にほとんど差のないほぼ均等規模の3分割が最も効率のよい集団編成であると考えられる。

次に、独立ショックとマクロ・ショックの中間形態について考察しよう。それは一部の複数職務のみに共通に影響を与える局所的ショックを意味する。局所的な相関を生み出すショックが至る所で存在する場合、一作業グループをいたずらに大きくする事は禁物である。集団を大きくする事によって、多くの職務が内部に取り込まれ、それらに関連する局所的ショックが当該集団のカムフラージュの格好の材料にされてしまうからである。こうした理由から、局所的ショックの存在は、細かい分割による小集団志向に一層の拍車をかける事になるだろう。

最後に、読者の中には、前述の例において、“c” を選択した場合には決してシグナル “b” や “γ” が発生しないと仮定している点が非常に特殊に感じられ、議論の大かたはこの仮定に依拠しているのではないかと危惧をもたれる方がいるかもしれない。確かに、この仮定を取りはらって本質的によりランダムな状況への一般化を試みると、たとえ律義に “c” を選択した場合にも解雇処分を受ける可能性を排除する事ができなくなる。従って、厳密な意味での協調的長期雇用関係の実現は、割引ファクター δ の大小に関係なく不可能である。し

かしながら、経営規模 m が十分に大きい事を前提とすれば、前述したアイデアをほぼそのまま拡張援用する事によって、近似的な意味で効率化を達成する事は可能である。この拡張の際には、シグナル“ b ”や“ γ ”の発生事実そのものではなく、むしろ発生頻度の大小が解雇処分実行の決め手となる。そして、“大数の法則”が議論の拡張のための論理の鍵をになうだろう。

2 集団化としての異業種間企業統合

第1章において、経営者と労働者との間に情報の不完全性が不可避的に付き纏う状況を考察した。情報の不完全性が重要な障害となるもう一つの例として、寡占企業同士が、意思決定に関する相互監視の不可能な環境下で、暗黙の協調を模索する状況が考えられる。寡占企業は、もし相互に長期的なライバル関係にある事が明確であるならば、できる限り協調関係を継続維持したいと考えるだろう。Stigler (1968) 及び Green and Porter (1984) は、ライバル企業に悟られないように意思決定を変更する事によって十分な短期利得増加を生み出す事が出来る場合には、暗黙の協調維持が極めて困難になる事を指摘した。このような“secret price cuts”と呼ばれる逸脱行為が潜在的に考えられるため、ライバル企業は相互に情報交換の機能を促進させる等の様々な工夫を凝らす必要があるだろう。

本節では、ライバル企業が、並行して独立に異業種多産業にわたる水平系列化を促進させる事によって、暗黙の協調をより効率的に成立させる事を説明する。基本モデルとして、図1に示される同一の“囚人のジレンマ”構造によって表現される複占産業が、複数 m 産業存在する状況を考える。

		企業 2 サイド	
		c	d
企業 1 サイド	c	1 , 1	-3 , 2
	d	2 , -3	0 , 0

図 1: 囚人のジレンマゲーム

選択“c”は、高価格決定ないしは少量供給決定といった協調的な市場決定を意味する。選択“d”は逆に、競争的な決定を意味し、自己の利得を引き上げると同時にライバル企業の利得を減少させる。明らかに、 (d, d) が唯一の one-shot Nash 均衡である。両企業は、協調配分 (c, c) を継続的に実現させたい。相手の選択決定が

相互に観察できる完全モニタリングの下では、繰り返しゲームにおけるトリガー戦略によって、不等式(1)である $\delta \geq \frac{1}{2}$ の時、そしてその時にのみ、両企業が共に協調配分 (c, c) の継続的実現に対して自己拘束的に協力する事ができる。しかしながら、相手の選択を観察できない不完全モニタリングの状況下では、トリガー戦略はそのままの形では機能せず、暗黙の協調の達成可能性は、第1章同様に、観察可能なシグナルの確率的性質に決定的に依拠する事となる。2.1以降、第1章にならって、先ず2つの特殊ケースの分析を説明しよう。

2.1 独立な確率的ショックのケース

各産業 i においてその市場成果を示すシグナル $\omega_i = g$ ないしは $\omega_i = b$ が、関連寡占企業双方に共通に観察されるものとする。シグナル ω_i は、両ライバル企業の産業 i における意思決定 $\mathbf{a} = (a_1, a_2)$ に確率的に依存する。 $\mathbf{a} = (c, c)$ の場合、つまり両企業が協調を守った場合、シグナル $\omega_i = g$ が確率1で実現する。 $\mathbf{a} = (c, d)$ ないしは $\mathbf{a} = (d, c)$ の場合、つまり片方企業のみが逸脱行為をした場合、シグナル $\omega_i = g$ は確率 $\frac{1}{2}$ で実現するに留まり、残りの確率 $\frac{1}{2}$ で $\omega_i = b$ が実現する。すなわち、どちらかの企業が“ d ”を選択した場合は、その事実が確率 $\frac{1}{2}$ で発覚される事になる。

トリガー戦略の基本的な考え方を軸にして、シグナル $\omega_i = b$ が実現された時、そしてその時にのみ、当該産業 i での暗黙の協調は解除され、以後 one-shot Nash 均衡 $\mathbf{a} = (d, d)$ が恒久的に実現される一方、シグナル $\omega_i = g$ が継続的に実現される限りにおいては協調配分 $\mathbf{a} = (c, c)$ が実行され続けるという戦略を考えよう。

1.1と同様にして、不等式(2)である $\delta \geq \frac{2}{3}$ が、両企業が自己拘束性を持つための必要充分条件となる事が確認できる。

次に、各産業において“企業1サイド”の立場にある企業同士が連帯を結び1つのコングロマリットを形成したとしよう。そして同時に、“企業2サイド”の立場同士も連帯してもう1つのコングロマリットが形成されたとしよう。ここに、2つのコングロマリットが m 種の異種産業にて接触する Multimarket Contact の状況が成立する。各コングロマリットは、全産業での利得の和の最大化を目標とする事になる。再びトリガー戦略の基本的な考え方を軸にして、どの単一の産業でも一度でもシグナル“ b ”が観察されたならば直ちに全産業

で協調関係が崩壊するという戦略パターンを考えよう。1.1と同様にして、不等式(5)である $\delta \geq \frac{1}{2 - (\frac{1}{2})^m}$ が、両コングロマリットの動機付けのための必要充分条件となる事が確認できる。産業数 m の十分に大きい大規模コングロマリットが成立している場合には、不等式(5)が不等式(1)に近似できるようになるため、結果的に、不完全モニタリングの障害をほぼ完全に解消する事ができる。

包括的なコングロマリットが何らかの理由で形成できず、全産業がいくつかの産業群に区分された上で双方統合化が成立している場合には、やはり1.1での分析同様に、最小規模 n のコングロマリットについて $\delta \geq \frac{1}{2 - (\frac{1}{2})^n}$ が成立する事が必要充分条件となろう。

2.2 マクロ・ショックによる完全相関のケース

広範囲にわたる産業構造を考慮の対象にする際に忘れてはならない点は、全産業が景気変動等に代表される共通のマクロ・ショックに脅かされる点である。本節では、2.1で考慮したケースの対極として、全産業が観察不可能なマクロ・ショックによって、そしてそれのみによって、モニタリングの不完全性にさらされているケースを考察する。1.2の分析にならって、各産業 i において観察されるシグナルには3つの可能性 $\omega_i = \alpha, \beta, \gamma$ があるとする。マクロ・ショックは、全産業共通にランダムに、“好況”か“不況”かを各々等しい確率 $\frac{1}{2}$ で決定する。

産業 i において、 $\mathbf{a} = (c, c)$ が選択された場合は、好況時にはシグナル“ α ”、不況時にはシグナル“ β ”が観察される。 $\mathbf{a} = (c, d)$ ないしは $\mathbf{a} = (d, c)$ が選択された場合には、好況時にはシグナル“ β ”、不況時にはシグナル“ γ ”が観察される。最後に、 $\mathbf{a} = (d, d)$ が選択された場合には、好況不況に無関係に、シグナル“ γ ”が確率1で観察され、事実上情報提供能力のない産業とみなされる。

このような状況下では、1.2と同様にして、包括的な双方コングロマリット体制も統合化の全くなされない独立採算型体制のどちらも、不等式(2)という強い制約下でしか暗黙の協調を達成できない事が示される。その一方で、やはり1.2と同様にして、産業構造の分割と双方企業サイドの部分的連結によって、最も効率のよい協調体制の確立が約束される事が示されるのである。すなわち、全産業群を3つ以上に分割し、各々の内部で企業1サイド企業2サイド双方が連結統合化する。産業分割内で2番目に大きい規模 n_2 をなるべく大きく

すると、不等式(6)によって示される必要充分条件を最も弱い制約に保つ事ができるのである。

連結の有無に関わらず全産業を通じて、企業1サイドないしは企業2サイド全体を各々1つの企業集団とみなすならば、一企業集団は、マクロ・ショック等の相関性のある外部ショックにさらされている場合には、独立採算型事業部制や包括的連結決算型コングロマリットよりも、部分的な連結化に留められた事業部の集合体として組織される事が、暗黙の協調に最も効果的となる。こうして、本節での分析結果は、M型事業部制やプラント・イン・プラントに対する新しい解釈と拡張のための視座を提供する事となる。

2.3 Multimarket Contact 及び一般的な相互多角化

前節までの分析では、一多角化企業が対峙するライバル企業は、多角化を実践しているどの産業においても、常に同一企業である事を仮定していた。ライバル企業同士が同一産業群で多角化を推進している状況は、狭義の意味での Multimarket Contact (異業種多産業での企業間接触) と呼ばれる⁶。しかしながら、ライバル企業間で何らかの申し合わせがない限り、両企業が全く同一の産業群で多角化を実現する状況はむしろ例外的であると言えよう。各企業が独立に多角化を推進した場合の必然的な結果として、一企業が各産業毎に異なる企業と対峙する状況が生まれると考えられる。本節では、このような方向性での議論の一般化を試みる。

初めに、独立な確率的ショックのケースを考察しよう。両企業サイドが全産業を取り込む包括的な統合化に失敗し、いくつかの局所的な統合化のみを成立させている状況を考えよう。ある産業におけるライバル企業が当該企業の参入していない他産業にまで多角化を推進している場合には、ライバル企業が他産業で逸脱行為をしたか否かを知る手がかりが全く得られない状況が生じる恐れがある。各産業で生じるシグナルが実際に参入している企業にしか観察できないという可能性は十分に考えられる事である。このような状況下では、全関連産業におけるライバル企業の間でうまく足並みがそろわなくなるため、逸脱企業に対して大域的な報復措置を行使する事が困難になる。また、上述のような情報制約上のデメリットが存在する一方で、逸脱企業に対する報復措置を複数企業が分担して実行する事ができるために、むしろペナルティーの額をより大きくさせる事が

⁶Edwards (1955)、Bernheim and Whinston (1990) 等。その他、Scherer and Ross (1990)、Shepherd (1990) 等海外での産業組織論の教科書では一般に詳しく説明されている。

可能になるというメリットも考えられる。従って、Multimarket Contact のケースと比較した場合、情報制約上のデメリットがあると同時に、より強力なペナルティーを実行できるという誘因制約上のメリットが存在すると言えよう。

次に、マクロ・ショックによる完全相関のケースを考えよう。ライバル企業のパフォーマンスの良し悪しは、当該ライバル企業の参入していない他産業との相対的評価を通じて判断される。Multimarket Contact の場合は、ライバル企業の参入していない産業には自らも参入していないために、相対評価のために必要な外部情報を入手する事が困難であると考えられる。2.3 では、このような情報制約上のデメリットを不十分にも一際考慮せずに議論していたのである。一般的な相互多角化の場合は、外部情報の入手がより容易になるため、Multimarket Contact の場合よりも情報制約上のメリットが存在すると言えよう。しかしながらその一方で、逸脱企業に対してペナルティーを行使する際に、ペナルティーの対象となる各産業内の他企業の協調誘因をも同時に削ぐ結果となる状況においては、逆に誘因制約上のデメリットが発生する恐れがある。ペナルティーの巻き添えを食った非逸脱企業は他産業で協調行動を維持する誘因をも失ない、協調関係の崩壊が全産業へ飛び火する可能性が出てくるのである。こうして最終的に、全産業が競争状態に落ち入るため、相対的評価の基盤がくずれてしまう事になる。以上より、独立ショックのケースとは逆に、情報制約上のメリットがある一方で、誘因制約上のデメリットが存在すると考えられる。

2.4 一般的ケースの検討

1.3 と同様にして、独立ショックとマクロ・ショックの中間形態を考察する事によって、3分割の事業部体制を超えた多角化企業集団の多様な可能性を論じる事ができる。上述までの議論から推測される性質としてさらに付け加えるべき第1点は、多角化を通じての異種産業間の緊密な連結は、むしろ確率的に独立な産業間でなされる事がより得策である点である。規模の経済性等のメリットを生かすため関連性の高い産業間で統合化を計ると、結果的に確率的に強い相関のある産業間での連結を誘発する恐れがある。このように、従来から論じられてきた多角化や企業統合化のメリットは、ライバル企業間の暗黙の協調の効率達成とは相矛盾しうる視点から主張されてきたのである。

さらに付け加えるべき第2点として、株式持ち合い等を通じて不完全な形で連結がなされている企業統合形態が、完全なる連結統合形態や分割的統合化よりも、ライバル企業との暗黙の協調維持にさらに効果的である可能性が考えられる。ここで我々が留意すべきは、企業間統合化の強弱が統合化の実質的機能の強弱と単調相関しているのでは決してなく、むしろ何らかの中間領域にこそ最適な統合の度合いが存在するという点である。

2.5 差別的排除の原理

前節までで、集団化としての同時並行的多角化戦略が、経済システム全体を通じて暗黙の協調の効率的達成という観点から大きなメリットのある事が指摘された。それでは、はたして各企業自身に多角化を自ら率先して実現しようとする自己拘束的誘因が存在すると言えるだろうか？

我々は以下に示す2通りの相反する可能性に直面する事になる。その1つ目は、多角化推進は個別企業の私的利益と合致しているとする肯定的推測である。複数寡占産業構造下で、もしどちらか一方の企業サイドで集団化（多角化）をおこたったならば、情報の不完全性の障害がより顕在化する事になり、暗黙の協調維持への動機付けがより困難になる。このような困難さが引き金となり、全産業を通じて暗黙の協調維持が不可能になる。従って、協調体制の崩壊を避けるために、自己集団化を保持しようと自発的に努めるだろう。このような場合には、相互多角化は自己拘束性を持ち、戦略的補完関係にあると言える。しかしながら2つ目の推測として、そしてより重要な推測として、多角化を故意に解除する事によって、協調関係成立の際に市場シェアを相手企業より有利に確保しようとする可能性が考えられる。集団化に遅れをとった企業は、情報の不完全性を逆手に利用して、むしろより近視眼的に行動しようとするのである。このような近視眼的企業を協調維持体制下に手なづけるためには、集団化を完徹させた企業よりも相対的に高い市場シェアを与える事によって高利潤を保証させ、逸脱行為への士気を鈍らせる他に工夫はない。こうして、大幅な価格下落を伴わない範囲内で、両企業サイドは徐々に相互に集団化を解除してより近視眼的になろうとするため、暗黙の協調体制が単に一時的なものに過ぎないとみなされるようになり、その長期実現が非常に困難となる。後者の否定的推測を尊重するならば、集団主義による産業構造は、上述までの分析では、自己拘束的な均衡論の枠組の中で充分記述され

たとはとても言えないのである。

以上の検討を踏まえた上で、我々は、集団主義に関連するもう一つの重要な規範的原理を新たに導入するに至るのである。それは非集団化（非多角化）企業を差別的に排除するという原理である。すなわち、潜在企業が何らかの企業集団に属する事なく新規参入したり、既存企業が企業集団から離脱したりすると、他企業は一律にその企業に対して差別的に排除したり、過当競争をしかけるという行動規範である。このような規範が維持されて初めて、集団主義による協調体制の維持が保証されうるのである。

筆者は、Yanagawa との共同論文(1994)の中で、異種多産業での水平統合ないしは Multimarket Contact が、ライバルとの協調価格維持のみならず、参入阻止をも強化しうる事を説明している。これは、企業統合の他の形態に比較して、Multimarket Contact がより有効な高利潤獲得方法である事を示唆する。例えば、同一産業内でライバル企業と直接合併する事によって寡占度を高めるやり方は、一時的には市場価格を高める事が出来るとしても、長期的には新規参入圧力に屈する事となろう。

我々は、ここで、文化人類学等の他分野で培われた文化論的視点に立ち帰るのがよいかもしれない。集団を社会参加の基本単位とする視点は、裏を返すと個人参加が差別的排除を受ける事を意味する。日本の社会経済システムを恒常的に支えてきたものがこのような差別的排除の原理であるとみなすならば、この原理を持たない他国の社会において日本型システムを同様なやり方で実現させる事はできないと結論付けざるを得まい。

2.6 企業集団論への新しい接近

戦後日本の産業構造の特徴の1つとして重要産業全体を取り込む企業集団（三井、三菱、住友、三和、芙蓉、第一勧銀、等）の存在が注目され、その機能について賛否両論が展開されてきた。重要性を強調する論客にほぼ共通する見解は、まず企業集団を戦前の財閥形態の延長線上に位置付ける事である。財閥形態においては、持株会社が全所属会社の意思決定に関して強い発言権を持ち、総利潤最大化ないしは持株会社固有の何らかの利害基準に基づかせるように統合化がなされている事が仮定された。そして、全異種多産業を通じて集団内部取引を優先させる。こうして他企業に対して強力な競争圧力を与える事ができ、高い市場シェアの獲得を実現させる。財閥型コングロマリットは、低費用実現と戦略上の緊密な連結を通じて、競争経済において市場

を占有するための有効な組織作りであると考えられた。さらに、これらの財閥形態の複数並存が、結果的に過当競争を誘発したと推論されたのである。戦後の企業集団に対しても、上の図式をそのまま当てはめる事が基本的な議論のパターンであったと思われる。株式持ち合いや社長会の存在、役員派遣等々が、持株会社に代わる戦略連結と支配の有効な手段であるという仮説がたてられたのである⁷。

三輪 (1990)、小田切 (1992) といった企業集団の機能に懐疑的な論客は、集団内部での企業統合の度合いが現実には極めて緩やかなものであるため、旧財閥と同一線上において機能を云々言う事は意味がないと指摘する。さらに機能の弱さを示す事実として、必ずしも集団内部取引や内部融資等が優先されているわけではない事、集団内企業の利益率はむしろ非集団化企業よりも低い事等を示し、必ずしも企業集団形成が上述の意味における経済効果に結び付いていない事を指摘している。

我々は本論の分析から、旧来の企業集団論の賛否両論双方をより批判的に受け留めるべきであると主張したい。本論文の分析結果は、財閥のように十分に連結統合化された形態が、必ずしも過当競争を優先するものではなく、むしろ逆に対外的に協調的態度を約束させる効果を持つ事を示している。さらに、ライバル企業集団に対しては協調する一方、非集団化企業に対しては過度の競争圧力をかけるという二面性も留意すべきである。過当競争については、非集団化企業の参入圧力が無視できないケースにおいて、それが参入阻止実践の結果として誘発されたと説明されうるに留まる。あるいは、日本経済に過当競争体質がみられるとしても、それが企業集団によって誘発されたと見るべきか、はたまた企業集団化の要請が過当競争体質の緩和として引き起こされたと見るべきか、いずれが正しいかを先見的に判断する事は難しいと考えられよう。

コングロマリット間で暗黙の協調が成立しやすいとする仮説は、Edward (1955) 等によってかなり前から欧米にて議論されてきた見解である。コングロマリットの複数並存が過当競争を誘発するという仮説は、不当にも、日本の経済史研究の中で“支配と所有”という文脈に関連させて、前者の仮説をおしのけて優先されてきた。この点については Scherer and Ross (1990)、Shepherd (1990) 等に詳しい記述がある。本論文では、どちらの仮説と言えども、従来までに十分な理論的根拠を与えられた上で検討されてきたとは言い難い点を強調

⁷官崎 (1962) 等。三輪 (1990)、小田切 (1992) 等の参考文献も参照されたい。

しておきたい。

企業集団の方が非集団化企業よりも利益率が低いという指摘は、2.5の議論に深く関わっている。2.5の説明によれば、非集団化企業は、もし排除をまぬがれたならば、協調維持下ではむしろより高い利益率を獲得できるのである。すなわち利益率に関する劣位は、企業集団構造の機能の無効性を主張する決め手には全くならないのである。

企業集団の結合の度合いが弱いからといってその機能が弱いと結論付ける事は早急に過ぎる。2.2や2.3で示した様に、不完全情報の構造的特性に応じて適性なレベルの統合度が存在するのであって、それより強すぎても弱すぎても機能低下をまねくのである。

企業集団並存は、相互に排他的取引をおこなうテリトリーの分割を意味するものではない。むしろ逆に、企業集団間の取引を活性化させる協調体質を生み出しうるのである。しかしながらその一方で、差別的排除の対象となる企業に対しては取引関係を結ぶ事をひかえるという排他主義を、全企業集団が共通に貫こうとするのである。

参考文献

- [1] 青木昌彦(1992):『日本経済の制度分析』、筑摩書房。
- [2] 小田切宏之(1992):『日本の企業戦略と組織』、東洋経済新報社。
- [3] 中根千枝(1967):『タテ社会の人間関係』、講談社(現代新書)。
- [4] 中根千枝(1978):『タテ社会の力学』、講談社(現代新書)。
- [5] 松島斉(1994):「過去、現在、未来:繰り返しゲームと経済学」、伊藤元重・岩井克人編『現代の経済理論』、東京大学出版会。
- [6] 宮崎義一(1962):「過当競争の論理と現実-系列支配機構の解明」、『エコノミスト』10月10日号。
- [7] 三輪芳朗(1990):『日本の企業と産業組織』、東京大学出版会。

- [8] Abegglen, C (1956): *The Japanese Factory*, New York: Free Press. 占部都美訳『日本の会社』、ダイヤモンド社、1958年。
- [9] Abegglen, C. and G. Stalk (1985): *Kaisha*, Basic Books. 植山周一朗訳『カイシャ』講談社、1986年。
- [10] Bernheim, D. and M. Whinston (1990): "Multimarket Contact and Collusive Behavior", *Rand Journal of Economics* 21, 1-25.
- [11] Coase, R. (1937), "The Nature of the Firms", *Economica* 4, 386-405.
- [12] Edwards, C. (1955): "Conglomerate Bigness as a Source of Power", in *Business Concentrations and Price Policy*, NBER Conference Report, Princeton University Press.
- [13] Green, E. and R. Porter (1984): "Noncooperative Collusion under Imperfect Price Information", *Econometrica* 52, 87-100.
- [14] Grossman, S. and O. Hart (1986): "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy* 94, 691-719.
- [15] Hart, O. and B. Holmström (1987): "The Theory of Contracts," in *Advance in Economic Theory: Fifth World Congress*, T. Bewley, eds., Cambridge University Press.
- [16] Kreps, D. (1990): "Corporate Culture and Economic Theory", in *Perspectives on Positive Political Economy*, J. Alt and K. Shepsle, eds., Cambridge University Press.
- [17] Lazear, E. and S. Rosen (1981): "Rank Order Tournaments as Optimal Labor Contracts", *Journal of Political Economy* 89, 841-864.
- [18] Matsushima, H. (1994): "Multiple Activities, Imperfect Monitoring, and the Role of Collectivism in Tacit Collusion", mimeo (under revision).

- [19] Matsushima, H. and N. Yanagawa (1994): "Implicit Collusion and Limit Pricing with Multiple Incombents", mimeo.
- [20] Scherer, F. and D. Ross (1990): *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Third Edition, Houghton Mifflin.
- [21] Shepherd, W. (1990): *The Economics of Industrial Organization*, Third Edition, Prentice-Hall.
- [22] Stigler, G. (1968): *The Organization of Industry*, R.D. Irwin.
- [23] Williamson, O. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York: Free Press.