

組織の経済学に基づく 「企業と社会」論構築の試み(2)

—ヴァルトキルヒ学説の根本的主張とその批判的考察—

柴 田 明

I はじめに

前稿でわれわれは、ヴァルトキルヒ (R. Waldkirch) の主張を中心として、「企業と社会」の基礎理論を構築する試みの前段階を検討した。ヴァルトキルヒは、新古典派経済学の非現実的な想定を批判して登場した組織の経済学が「企業と社会」の問題を解明する基礎理論となりうると考え、独自の「企業と社会」論を構築しようとしていた。前稿では、彼の議論の土台となっている、組織の経済学とルーマン社会システム理論の基本的想定を確認したが、前稿で指摘したとおり、彼は組織の経済学の考え方に全面的に賛同しているわけではない。特に彼は、組織の経済学における「行為論的アプローチ」⁽¹⁾を批判している。

行為論的アプローチに従えば、組織としての企業の行為は、個人、例えば企業家や経営者の行為に還元されることになる。よって、「企業と社会」、あるいは「企業の社会的責任」の問題において、企業の責任は企業家などの一個人の責任と同一視されることになるのである。そうすると、「他の参加者あるいは関係者は、相互作用の帰結に対する社会的な「責任」から除外される」(Waldkirch

(1) 行為論的アプローチは、社会科学において例えば「目標-手段図式 (Ziel-Mittel-Schema)」に典型的な考え方である。これは、ある目標を所与としてその目標を達成するための最適な手段を追求するという考え方だが、ヴァルトキルヒによれば、この目標-手段図式においては、「孤立的な将来 (abgeschlossene Zukunft)」やトレード・オフなどの発想が前提とされている (Vgl. Waldkirch 2002, S. 136)。またそこでは、目標と同様、モラルはあらかじめ設定されたものとして、具体的な状況に先行するものとして理解されている (Ebanda, S. 137)。

2002, S. 137) ことになってしまう。⁽²⁾

しかし、近年の企業不祥事の事例を見てもわかるとおり、不祥事のすべてが企業トップやその他の人の行為に還元できるわけではないし、また「責任」という事象は、個人、あるいはその行為に生得的に備わっているものではなく、むしろ社会的に後付けによって割り当てられるものなのであり、そのような「社会的プロセス」という観点から「企業の社会的責任」を考える必要があるだろう。

このことから、ヴァルトキルヒは、「企業と社会」の問題を考えるためには、企業家や組織メンバーのみに注目するのではなく、社会を構成する「一般市民 (Bürger)」の観点から組織を考察する必要があると見ている。これまでの経営学や組織論では、組織を構成するメンバーの視点から企業組織の存在が語られてきた。そこでは、組織の社会的な存在理由が、組織のメンバーではない一般市民の観点から考察されることはなかったのである。

「企業の社会的責任」という事象を考えてみると、確かに責任を負う主体は企業やそのトップだが、「企業に (社会的) 責任がある」と見なすのは社会、すなわち社会を構成する人たちなのであり、「企業と社会」の問題を説明するためには、このような社会的プロセスを考慮できる理論でなければならないだろう。

以上のことから、ヴァルトキルヒは組織の経済学に依拠しつつも、その背後にある行為論的想定を批判し、ルーマン (N. Luhmann) の社会システム理論を参照することで、「帰責 (Zurechnung)」、すなわち企業組織に責任を帰する、あるいは責任を負わせるという社会的プロセスを考慮した理論を構築している。ルーマン社会システム理論は、社会システムの要素を「コミュニケーション

(2) この考え方を社会一般のレベルに適用すれば、社会の統合は共通目標ないしは共通の利害関心に帰されることとなり、社会的秩序は、権力を持つ者によるコーディネーションによって成し遂げられることになる。またそこでの制度の社会的機能とは、個々の行為可能性を閉ざすこと、つまり社会の状態にあわせて個々の行為を規定することであるとされる。組織は階層構造を持っており、最上位の目標を達成するために、下位の地位のものは自由な意志を持つことが制限され、命令に従うことが強制されるのである。

ン」とし、社会のコミュニケーションのつながりの中で、後付け的に人格ないし組織に行為が割り当てられると考えることで、行為に関する見方を修正しているものであり、この考え方をを用いて、ヴァルトキルヒは独自の議論を構築しているのである。

そこで本稿では、まず前稿での基礎的な議論を踏まえて、組織の経済学における行為論的アプローチの特徴を再構成し、その後でヴァルトキルヒ学説の核心部分を検討する。そして最後に、彼の主張に関して、「組織の経済学」との関連から独自に考察を加えたい。

II 行為論的アプローチの思考パターン

ヴァルトキルヒによれば、現在の組織の経済学においては、行為論的アプローチに影響を受けた、以下の5つの「論証形式 (Argumentationsfigur)」が見られるという。すなわち、1)「目標 (Ziel)」、2)「一方的な命令権を伴う未確定な契約 (offener Vertrag mit einseitigem Weisungsrecht)」、3)「中心的な契約当事者との契約のネットワーク (Vertragsnetz mit zentraler Vertragspartei)」、4)「組織文化 (Organisationskultur)」、5)「組織体制 (Organisationsverfassung)」である。

1)の「目標」は、組織の統一あるいはまとまり (Einheit) を説明しようとする概念である。ここでは、組織は「目標」を達成するための装置だとみなされる⁽³⁾。

2)の「一方的な命令権を伴う未確定な契約」は、階層の上に位置する者、つまり指示を出す権限を持つ者が、階層の下に位置する者、つまり指示を与える者に一方的に命令を与えるという、典型的な階層組織のモデルにおいて想定されている概念である⁽⁴⁾。

(3) ヴァルトキルヒによれば、この概念のメリットは組織を行為能力のあるアクターと見なすことができる点にある (Waldkirch 2002, S. 144 f.)。「目標」を目印にして、組織外部のアクターは組織とのやりとりの際に情報が得られるのである。反対にデメリットは、社団としての組織の行為能力があらかじめ仮定されていること、目標の変更という事態に対応できないことなどである (Ebenda, S. 145)。

3)の「中心的な契約当事者との契約のネットワーク」は、組織の経済学における「契約の束 (nexus of contracts)」の考え方、すなわち法人格として企業が、ステイクホルダーとの契約において中心的な当事者となるという考え方である⁽⁵⁾。

4)の「組織文化」は、組織メンバーに共有された価値や規範、思考パターンなどの体系であり、統一的な企業イメージ、あるいは「コーポレート・アイデンティティ」として組織の外部に示されるものである⁽⁶⁾。

5)の「組織体制」は、企業組織が、「社団アクター (korporativer Akteur)」として、組織メンバー間での一種の「社会契約」によって存在していることを表す概念である。組織は集散的な行為単位であり、組織がまとまりを持つのは、意思決定の実現を規制する「組織体制」が存在することによるのである⁽⁷⁾。

(4) この概念のメリットは、「未確定な契約と関わる一方的な命令権の有利さが上司と部下に示され、この種の…制度的アレンジの存在理由をここから示すことができること」(Waldkirch 2002, S. 147)にある。デメリットは、組織の行為能力があらかじめ前提とされており、説明されていないことなどである (Ebenda, S. 148)。

(5) ここでは、ステイクホルダーは企業との契約が自分自身にとってメリットのある限り企業と契約を結ぶ。この概念のメリットは、2)の「一方的な命令権を伴う未確定な契約」のような安易な還元を避けられること、契約を結ぶ際の契約の数を減らすことができることなどである (Waldkirch 2002, S. 151)。デメリットは、組織のまとまりや境界の規定が曖昧であることなどである (Ebenda, S. 152)。特にここでは、企業の内と外を隔てる「境界」については詳細に考察されていない。例えばジェンセン (M. C. Jensen) とメックリング (W. H. Meckling) は以下のように述べている。「企業 (あるいはその他の組織) の「内側」にあるものを、その「外側」にあるものから区別しようとすることには、あまり、あるいはほとんど意味がない。法律上の虚構 (企業) と労働、物資、資本のインプットの所有者とアウトプットの消費者との間には、まさに現実的な意味で、ただ多数の複雑な関係 (すなわち契約) があるのみである」(Jensen / Meckling 1976, p. 311)。

(6) この概念のメリットとして、組織を、組織内の個々の相互作用を分析してもその特性を推察することができない存在と見ることができ、組織の外部関係と内部関係を認識させること、社団アクターの特徴である「制限なき生存能力 (unbegrenzte Lebensfähigkeit)」を認識できることなどが挙げられている (Vgl. Waldkirch 2002, S. 157)。特に最後のメリットは、ゲーム論の文献で指摘される「最終試合問題 (Endspielproblematik)」に対する解答でもある。すなわち、たとえば企業のような社団アクターが、自然人の制度資本への投資インセンティブが低いという問題を解決するということである。デメリットとしては、社団の行為能力が仮定されているが説明されていないことなどが挙げられている (Vgl. Ebenda, S. 158)。

以上が組織の経済学の背後にある5つの概念だが、彼によれば、この5つの概念には共通する問題点があるという。それは、組織の社会的存在理由が組織メンバーの視点からのみ考察され、「社会」のような組織外の視点からは考察されない、というものである。つまりこれらの概念においては、組織の社会的存在意義は、組織内部の目標や構造、あるいは組織メンバー個人に起因するものと見なされているのである。

以上のような行為論的思考は、前稿で示された、新古典派批判のための6つの原理(柴田 2010, 66-77 ページを参照)と相容れないものだろう。そして、組織の内部関係に考察を限定することで、「社団アクターの社会的定義、その社会的機能、ならびにその社会的な望ましさと、内部構造への(反)作用に関する問題が体系的に未解決のままにならざるを得ない」(Waldkirch 2002, S. 164) ⁽⁸⁾ のである。組織の経済学のこのような行為論的思考は、「企業の社会的責任」や「企業と社会」の問題を論じる上で決定的な欠点となるだろう。

これらのことから、ヴァルトキルヒは企業組織の社会的関わりをとらえることのできる新しい枠組みを提示しようとする。次節で彼の主張を聞いてみることにしよう。

Ⅲ 企業組織の社会的存在理由

ヴァルトキルヒが問題視するのは、「社会のメンバーの視点から見て、組織を設立する、すなわち新しい社団アクターを設置する自由を与えることのメリットは何か」ということである。彼はこの問題設定を「組織自由の体系を社会的に作り出す理由 (Gründen einer gesellschaftlichen Einrichtung eines Systems der Organisationsfreiheit) (「組織の理由 (reasons of organizations)）」(Waldkirch

- (7) この概念のメリットとして、集合的意思決定のような社団アクターの行為能力を説明できること、集合的意思決定プロセスが多数のアクターの共同での決定を実現するがゆえに、自然人よりも正確に、多数のアクターの利害を主張できることなどが挙げられている (Vgl. Waldkirch 2002, S. 160 f.)。
- (8) もちろん組織の外部関係が完全に無視されているというわけではないが、行為論的アプローチによれば、組織の社会的環境は単に負の相関であって、組織の特性を規定する際に積極的な役割を果たさないと見なされてしまうのである (Waldkirch 2002, S. 166)。

2002, S. 165) と表現しているが、簡単に言えば、社会という全体的な視点から見て、組織がなぜ存在しているのか、組織の社会的メリットは何か、ということである。

この問いに答えるために、ヴァルトキルヒは企業組織を次のようにとらえる。すなわち企業組織を、企業組織に対する組織メンバーや非組織メンバーの行動期待が明確に表れている、「社会的帰責の終着ポイント (gesellschaftlicher Zurechnungsendpunkt)」であり、「相互作用の帰結に対する責任の社会的付与プロセスの枠内でのアドレス」(Waldkirch 2002, S. 167), あるいは「意味論的虚構 (semantische Fiktion)」であり、社会の市民の側からの帰責に対する一種の「郵便ポスト」の役割を果たすことで協調利益が獲得されるもの (Vgl. *Ebenda*), とみなすのである。

ここでヴァルトキルヒは、「組織はなぜ存在するのか」という組織の存在理由の問題を、「社会的な望ましさ」あるいは「社会の一般市民にとってのメリット」という視点から考察する必要があると考えているのである (Waldkirch 2002, S. 175)。たとえば、企業が生み出す製品、あるいはそれを製造するための方法やノウハウ、さらには独自の企業文化などの有形無形の企業資産は、組織メンバーのみでなく、社会の市民にとってもメリットをもたらすものであり、市民はそのような広い意味での企業資産への投資にも関心を持つだろう。企業組織は、組織メンバーではない社会の一般市民の、企業に対する期待や責任の割り当てを考慮することによって、はじめて社会において統一体として存在することになるのであり、「意味論的虚構」として組織をとらえるのも、そのような社会的プロセスを考慮に入れなければならないからである。⁽⁹⁾

また、たとえば近年増加している戦略的提携やジョイント・ベンチャー、あ

(9) ウィリアムソンの取引コスト理論においても、取引コストを節約するガバナンス形態の選択が、組織メンバーの利益になると同時に、非組織メンバー、すなわち一般市民にとってもメリットになると想定されている (Vgl. Waldkirch 2002, S. 170)。しかしこれは現実を単純にとらえすぎているだろう。特にここでは、①互恵的契約が第三者に外部効果をもたらさない、②効率的なガバナンス形態がすべての関係者のメリットになる、と想定されており、ここに問題があると思われる。

るいは「境界のない企業 (grenzenloses Unternehmen)」(Vgl. Picot / Reichwald / Wigan 1998) に代表されるような新しい組織形態は、きわめて複雑な競争環境において企業が生き残るための新しい資源配分の仕組みであり、提携相手などの非組織メンバーの期待やイメージを考慮することなしには説明できない組織形態である。

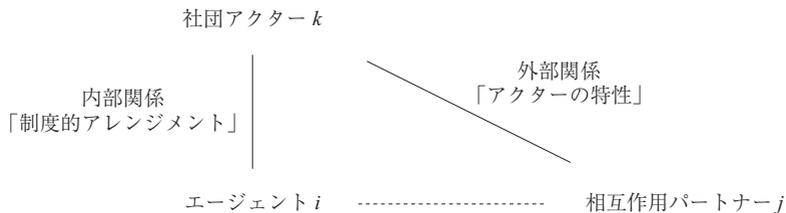
いずれにせよ、ここでは組織を意味論的虚構ととらえることで、従来よりも組織の「境界」をより広くとらえることができるという点に彼の議論の最大の特徴があるだろう (Vgl. Waldkirch 2002, S. 176)。このことによって、企業に対する社会的期待の問題や新しい組織形態のような事象を説明できるようになるのである。⁽¹⁰⁾

ヴァルトキルヒは、以上のような企業組織のあり方を以下の図1のように表現している。

ここで、パートナーである j はエージェントである i と出会うが、 i の行為は彼自身ではなく、社団アクターである k の行為と見なされる。よって企業組織は、「エージェントの特定の行為の (相互作用帰結の) 帰責に関して社会的にもうけられた主体」(Waldkirch 2002, S. 168) と見なされることになる。

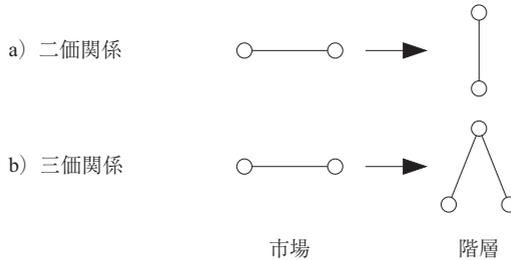
特徴的なことは、ここでは「三価関係 (dreistellige Relation)」が前提とされ

図1 意味論的帰責主体としての組織 (Waldkirch 2002, S. 167)



(10) またこのような「境界移動」により、組織が社会に対して持つ期待が固定的なものではなく、つねに変化する「動的」なものであるという理解もできるようになる (Waldkirch 2002, S. 177)。意味論的虚構とみなすことで、企業に対する社会的責任の割り当てが絶え間なく変化する調整のプロセスであることを考慮できるようになり、組織が絶えず発展する制度であることを理解できるようになるのである。

図2 二価関係と三価関係 (Waldkirch 2002, S. 149)



ているということである。上の図2の通り、二価関係では、取引において二人の自然人のみが想定されるのに対し、三価関係では、二人の自然人と一つの社団アクターが想定されている。そこでは、自然人は社団アクターを介して取引行為を行っているのである。

以上のことから図1を見れば、自然人である j は同じく自然人である i と相互作用しているのだが、しかし i の行為はあくまで、社団アクターである k に帰されるといえるだろう。

組織の存在理由は、社会が、「社団アクター」という形で、社会的行為の帰結を割り当てる意味論的帰責主体を作り出すことに現れている。社会の側から見れば、企業のような社団アクターに責任を帰させることで、社会のコミュニケーションを円滑に作動させようとしているのである。

この意味論的帰責主体は、組織メンバーから組織それ自体が独立していることを前提とする。つまり、組織は「個人」「人間」から構成されているのではなく、「コミュニケーション」から構成されており、組織は人間から独立して作動しているというのである (Vgl. z. B. Luhmann 1997; Luhmann 2006)。これによって⁽¹¹⁾はじめて、組織は独立の人格を獲得できるのである。

(11) このような組織のあり方は、「セルフ・コミットメント (自己拘束: Selbstbindung)」にも現れている (Vgl. Waldkirch 2002, S. 173)。組織は自然人に比べてセルフ・コミットメントの面で柔軟性を持っている、つまり、自然人に比べ、組織は責任の取り方の範囲に柔軟さがあるため、自身でその範囲を決めることができる。このことによって組織は、自然人では成し遂げられないようなリスクの高い投資を実行することもできるのである。

IV 「企業と社会」問題の組織の経済学的解決

以上の考察を踏まえて、ヴァルトキルヒは、組織の経済学の観点から、「企業と社会」問題に対する解決策を探る。

従来 of 行為論的アプローチは、企業のマネジメント、企業家、経営者に対して意思決定を手助けすることに主眼を置いていたが、ヴァルトキルヒは自身の学説を、マネジメントのみでなく、「社会政策的議論に参加するすべての人々を啓蒙するための研究プログラム」(Waldkirch 2002, S. 180)として展開し、その目標を「社会理論による啓蒙を通じた、市民のデザインを導くイメージへの投資 (Investitionen in die gestaltungsleitenden Vorstellungen der Bürger durch gesellschaftstheoretische Aufklärung)」としている。

これは、簡潔に言えば、市民に対して企業が何らかの活動を行うという形で社会活動へ「投資」することで、市民のイメージ向上を図るといった意味合いがあるだろう。この例としてヴァルトキルヒは、たとえば公的なフォーラムなどでの啓発活動などを挙げている⁽¹²⁾。

企業は経済活動を主目的とする組織であり、他社との競争の中で生き残らなければならないため、自身の存続を不可能にするほどの道徳的期待に応えることはできない。つまり、企業は無制限にボランティア活動を行うことはできないのである。むしろ企業には、企業と社会の双方にメリットをもたらすような協働条件への投資を企てることが求められているのであり、社会的活動を行うことは、社会に対するメリットであると同時に、市民イメージに対する投資という意味で企業にとってもメリットがあるといえるだろう。

企業がこのような「市民のデザインを導くイメージへの投資」を行う理由としてヴァルトキルヒが挙げているのは、企業が現在まで築いてきたレピュテーション資本⁽¹³⁾を誤った帰責による浸食から守る必要があることである。グローバ

(12) この具体例は数多くあると考えられるが、たとえば製薬会社のファイザーは、社会貢献活動の一環として、無料検査イベントを開催するなどして、疾患に関する社会的啓蒙活動を行っている。同社『ファイザー企業市民レポート 2010』を参照。

ルに活動する大企業は、その規模が大きければ大きいほど、そして成功していればいるほど、ブランド価値やその他の形でレピュテーション資本を蓄積している。このような「自己拘束的資本 (Selbstbindungskapital)」（Waldkirch 2002, S. 182）を維持、拡大するためには、多くの社会的アクターの支持が必要である。せっかく長い年月をかけて築き上げてきたレピュテーションも、マスメディアやNPO、格付け機関などのステイクホルダーによって、一瞬にして崩壊へと導かれる可能性がある。たとえ法的には責任を問われない行為だったとしても、社会的に責任を負わせられるケースも多い。よって企業は、これらステイクホルダーやすべての社会市民を啓蒙する活動に投資を行うことで、個々の自己拘束的資本を保護するインセンティブが働くのである。

このための手段として例えばステイクホルダー・ダイアログなどが考えられるだろう。⁽¹⁴⁾ステイクホルダーと直接対話し、啓蒙活動を行うことで、企業の社会的な責任の引き受けに関する正当性を確認し、無用な責任引き受けを回避する⁽¹⁵⁾こともできるのである。

-
- (13) 企業のレピュテーションについては、たとえば櫻井 (2005)；山田 (2008) を参照。クレプス (D. M. Kreps) は、企業を「レピュテーションの運び手 (a reputation bearer)」と見なしている (Kreps 1990, p. 111, 抄訳 260 ページ)。また彼は、レピュテーションを「組織文化」の機能と結びつけている。例えば上司が部下に対して必要以上にフェアに振る舞うのは、部下がやめることで上司自身のレピュテーションに傷がつくの恐れるからである。将来は不確実、未確定であり、部下が、搾取される可能性があるにもかかわらずなお上司と労働契約を結んでくれるためには、上司はレピュテーションを傷つけないよう行動する必要があるのである。クレプスは、組織文化がそのようなレピュテーションをシグナルするものだと見なしている。組織文化があることで、組織に関わる取引相手が、不確実な取引において相手を信用して行動できるのである。
- (14) 近年多くの企業がステイクホルダーとの直接的な対話を行っている。例えばイギリスの携帯電話会社ボーダフォンは、一対一のミーティングや複数のステイクホルダーとのラウンドテーブルを設定し、携帯電話の無線による健康への影響、社会的価値の高い製品作りなどに関してステイクホルダーとの対話を行っている。これについては谷本 (2006), 173-175 ページを参照。
- (15) またヴァルトキルヒは、社会的責任の観点から、「組織的な学習能力への投資」(Waldkirch 2002, S. 183) を行わなければならないとも述べている。

V 考 察

以上、本稿では、ヴァルトキルヒによる組織の経済学に基づいた「企業と社会」論の結論部分について検討してきた。以上の議論からわかるとおり、彼の議論はきわめて抽象的であり、また組織の経済学との関連が不明な点もある。よって最後に本節で、彼の議論の基本的な特質、そして組織の経済学との関係について考察したい。

ヴァルトキルヒの議論においてもっとも重要な主張は、従来の組織の経済学が組織メンバーの観点からだけで企業組織の存在を説明していたことを批判し、「組織のメンバーではない、社会の一般市民の視点から企業組織の存在を論じる必要がある」ということである。これは、組織の経済学との関連でいえば、「企業境界」問題に関連するものだといえよう (Vgl. Waldkirch 2002, Vorwort XI)。

「企業境界」の問題は、主に取引コスト理論と所有権理論 (cf. Hart 1995) が扱ってきた問題である。⁽¹⁶⁾ これらの理論は、企業と市場を比較制度的に考え、どの取引を企業内で、どの取引を市場で行うのか、そして企業と市場を隔てる境界は何かという問題設定のもとに発展した理論である。

しかし本稿で検討したとおり、ヴァルトキルヒは組織の経済学における行為論的アプローチが「企業と社会」の問題の解決には適さないと考える。

ヴァルトキルヒによれば、ウィリアムソンの取引コスト理論では企業の存在の問題や企業境界の問題は実質的に垂直統合の問題に限定される。つまりここでは、別々の組織として市場で対等な立場での取引を行うのか、それとも合併して一つの組織となって、上下関係の命令に基づく取引を行うのか、どちらがコスト的に有利なのかという問題、さらに言い換えれば、「取引を行う二人のアクターはなぜ、コントロール権を一方の手に集中させることに同意するのか」という問題が議論されているのである (Waldkirch 2002, S. 162)。

(16) これについて詳細は、伊藤 (2008) ; 伊藤 (2010) を参照。

そして取引コスト理論においては、「組織」に該当するものとしてピラミッド型の階層モデルが想定されている。すなわち、経営者は、意思決定を下し、それを下位の職位の人間に指示して貫徹させるという一方的な指令権を持つため、組織内のコンフリクトはそのような経営者の権限によってあらかじめ解決可能だとされているのである。

以上のことから、取引コスト理論では企業家や経営者の行為、意思決定、あるいは選択が企業境界の問題に対して重要な役割を演じることになる。つまり、他社との取引において統合を選ぶのか市場取引を選ぶのか、言い換えれば、階層による調整か価格による調整かを選ぶのは、企業家あるいは経営者の意思決定であり、企業の境界は彼らの選択によって決定されるのである。よって取引コスト理論においては、組織の問題は企業家あるいは経営者の意思決定を分析すること、あるいは企業家や経営者の「選択の分析」(cf. Coase 1988)に集中することになり、典型的な行為論的アプローチの特徴を持つことになる。

しかし、先述の通りヴァルトキルヒは、行為論的アプローチは「企業と社会」問題の説明には不十分だとみなす。たとえば、前稿で指摘した英国シェル石油のブレント・スパー事件では、シェル自身が考える企業境界と、世間が考える企業の境界にはズレがあった(Waldkirch 2002, S. 4; 柴田 2010, 66 ページ, 脚注(16)を参照)。つまり、取引コスト理論が想定するような、企業の経営者がコスト計算によって選択した企業境界と、社会的に想定されている企業境界は一致していないという事実を、取引コスト理論はうまく説明できないのである。

以上のような欠点を克服すべくヴァルトキルヒが提唱するのが、「意味論的帰責主体」として企業組織をとらえるモデルである。彼によれば、このモデルは、社会の一般市民の「デザインを導くイメージ」が企業組織を作り上げていると想定することで、組織の境界を従来よりも広くとらえることができ、企業の「社会的責任」の割り当てという社会的な調整のプロセスを強調できるようになるという。特にこの議論で特徴的なポイントは、従来の組織の経済学の発想と異なる、その「企業観」である。

上で述べたとおり、ウイリアムソンの議論では、企業の存在理由は実質的に垂直統合問題に起因する。彼の議論では、人間の行動仮定としての「機会主義」、そして取引の次元としての「資産特殊性」が強調され、そこから発生する取引コストを節約するために「組織化」、すなわち垂直統合が行われるのであり、逆に言えば、上の要因がなければ企業組織は発生しないことになる。よって、ウイリアムソンの議論では「市場」の効率性があくまで重視され、「企業組織」の発生は消極的なものと見ることができる。また彼のアプローチは、考察の基本単位を「取引」としており、企業組織を「契約の束」(cf. Jensen / Meckling 1976) とみなす「契約論的観点」を取る。

一方ヴァルトキルヒの議論では、先の図からもわかるとおり、「組織」の存在が前面に出ている。行為論的アプローチを批判していることから、彼の議論では「限定合理性」「機会主義」といった人間の行動仮定や、「資産特殊性」は問題とならない。企業組織はこれらの要因とは独立に存在しており、上記の契約論的アプローチとは一線を画する。

以上のようなヴァルトキルヒの考え方は、たとえば近年話題となっている「ケイパビリティ論」(たとえば Langlois / Robertson 1995; 高田 2007; 高田 2008; 高田 2009; 渡部 2010 を参照) と問題意識を共有していると言えるかもしれない。ケイパビリティ論もウイリアムソンの取引コスト理論を批判し、組織を契約の束ではなく「補完的ケイパビリティ (=知識・ルーティンなど) の束」ととらえている。また組織化の理由として、機会主義や資産特殊性が重要視されるのではなく、「暗黙知の存在」や「資源の移転困難性」が重視されている。そして組織と市場は、代替的ではなく補完的なものと想定されている(以上については渡部 2010, 69 ページの図表 2-1 を参照)⁽¹⁷⁾。そしてもっとも特徴的なことに、「取引コスト論は「はじめに市場がある」であり、ケイパビリティ論では「はじめに企業がある」(高橋 2010, 150 ページ) と見なすのである。⁽¹⁸⁾

(17) 「ダイナミック・ケイパビリティ論」もまた、取引コスト理論に対する批判という意味では基本的に同一の想定をとっている。たとえば Helfat / Finkelstein / Mitchell / Peteraf / Singh / Teece / Winter (2007), とりわけ邦訳 44 ページ以下を参照。

つまり、市場での取引コスト削減のために企業が発生したとみるのではなく、ケイパビリティという形で、企業の存在をアプリアリに想定しているのである⁽¹⁹⁾。

しかし、ケイパビリティ論が企業組織のもつ資源や知識の集合を重視し、それが企業の境界を決定するものだと見ているのに対し、ヴァルトキルヒの議論はこのようなケイパビリティの側面を前面に出していない。それは、ヴァルトキルヒの議論とケイパビリティ論の「視点の取り方」の相違に起因するものと思われる。

前稿で指摘したとおり、ヴァルトキルヒはルーマン理論に依拠して、組織がもつ「二重の性格 (doppelter Charakter)」, すなわち、組織の「内部関係と外部関係の相互依存」(Waldkirch 2002, S. 22) を強調する。

ヴァルトキルヒによれば、企業組織は、外部関係においては「社会の帰責によって作り上げられる社団アクターの形での統一的な相互作用パートナー」とみなされるが、内部関係においては「組織メンバー間の相互作用を調整するための制度的アレンジメント」であり、「社団アクターのアイデンティティ、その「コーポレート・アイデンティティ」の安定化にとって大きな意義を持つ」ものだという (Ebenda)。

従来の取引コスト理論、そしてここで検討したケイパビリティ論は、上でいう「内部関係」のみに注目しているといえる。すなわちここでは、「企業組織」

(18) これについては高田 (2007), 155 ページも参照。

(19) またヴァルトキルヒは、前稿で指摘したとおり (柴田 2010, 72 ページ以下を参照)、「未確定の将来 (offene Zukunft)」を重視している。将来は不確定であるため、事前の契約が想定通り遂行されることはあり得ない。企業などの制度はそのような不確実性に対処するためにつくられると見るのが組織の経済学の発想だが、しかしヴァルトキルヒによれば、ウイリアムソンの議論ではこのような将来の不確実性、未確定性の問題や、時間推移の問題があまり考慮されていないという (Vgl. Waldkirch 2001)。将来が未確定であることを考慮すると、ガバナンス形態の取引コストの比較という点においても、ウイリアムソンが論じるような比較が可能ではなくなるだろう。たとえば現時点で組織的取引が有利だとしても、時間経過とともに場合によっては市場取引の方が有利になる可能性もあるだろう。このような将来の不確実性を考慮するならば、企業の境界決定要因として、資産特殊性のみでなく、ケイパビリティのような、企業独自が持つ無形資産もまた重要となってくることは明らかである。

あるいは「企業家・経営者」の観点から議論が展開され、彼らの側からみて、「組織」という資源配分システムを選択することの是非、すなわちコスト的に有利な組織形態を選択することが目的とされているのである。

一方ルーマン理論に基づけば、組織は全体社会システムの環境であると同時に、全体社会システムの構成要素でもある。つまり、企業組織はあたかも真空の中の孤立的な存在ではなく、社会における様々なシステムとの相互作用の中で存在しているのであり、組織は様々な社会的機能を持っている (Luhmann 1997, 邦訳 1121-1143 ページ; 柴田 2010, 80 ページ以下参照)。

繰り返し述べているような、企業側と世間の側との企業境界に関する認識のズレからわかるとおり、「企業と社会」の問題を考える際には、企業家や経営者の側からみた理論でなく、社会の側から見た組織のあり方を検討できる理論が必要となるのであり、ヴァルトキルヒにとってルーマン理論はそれに適したものであったのである。

特にケイパビリティ論との関連で言えば、ここで重要な企業資産としてレピュテーションが挙げられる。レピュテーションは企業固有の無形資産だと見なされるが、しかしノウハウなどのように企業組織内で作られるものでなく、企業組織外、つまり社会の中で作られ、蓄えられるものである⁽²⁰⁾。よってレピュテーションは、経営者や管理者が自在にアクセスできるものではなく、社会市民の意識次第で急激に変化するだろうし、経営者や管理者が企業内で想定するものとは異なる可能性もある。よって、レピュテーションが企業境界に影響を与えると考えれば、企業自身の想定する境界と、社会の想定する境界が異なる

(20) Aoki (2010, 邦訳 120-142 ページ) は、経済主体が社会的交換によって期待できる社会的利得を「社会関係資本 (social capital)」と呼んでおり、本稿での「レピュテーション」概念と関連するものと考えられる。しかしこれは、社会規範といった社会的認知カテゴリーを意味するのではなく、経済主体に帰属され、彼らによって用いられるものとしてとらえられており、また特定の市場で蓄積される評判とは区別されるものとされており、ヴァルトキルヒの意味する概念との類似点、相違点についてはクリティカルな問題となろう。それでもなお、Aoki の議論は経済学的観点からの「企業と社会」問題にとってきわめて示唆的と思われるが、時間の関係で詳細に検討できなかった。今後の検討課題としたい。

ということがあり得るだろう。

このように、レピュテーションのような企業組織外に存在する資産は「企業と社会」問題を考える上できわめて重要な役割を演じるのであり、「組織的視点」と「社会的視点」の二重性を考慮するルーマン理論は、組織の経済学に基づいて「企業と社会」論を展開するヴァルトキルヒにとっては不可欠な議論であろう。また、理論的検討があまり行われていない当該領域において、この理論はきわめて重要で示唆的な理論だと考えられるのである。

VI おわりに

以上、前稿と本稿で、ヴァルトキルヒの「企業と社会」論を検討してきた。最後にここで、前稿と本稿での議論を簡潔にまとめたい。

(1) 近年企業経営の実践において CSR や企業倫理への関心が高まっており、経営学においても広く論じられている一方で、原理的、理論的な検討があまりなされていないという問題意識から、ドイツ経営経済学において、組織の経済学に基づいて「企業と社会」論を構築しようとするヴァルトキルヒの議論を取り上げ、検討することとした。

(2) ヴァルトキルヒの議論を検討する前に、これまでの代表的な「企業と社会」論における基本的想定を簡潔に検討した。これらのアプローチの背後には一般システム理論や新古典派経済学のような均衡論的な想定があり、いずれも「企業と社会」の問題を解明するには適切ではないことが明らかにされた。

(3) 続いてヴァルトキルヒ学説の基本的想定を確認した。彼は新古典派経済学の非現実的想定を批判し、「デザインを導くイメージ」を理論的出発点としていた。これは人々の主観的イメージを表した用語であり、社会的なものは完全に客観的なものとして存在するのではなく、人々の主観的なイメージに大きく左右されることを強調したものである。そしてその後で、この概念を基礎と

した、新古典派経済学批判のための6つの原理を検討した。これらはコースやウィリアムソンの議論をベースにしたものであり、とりわけ経済的取引の制度的側面、相互作用や社会的側面を強調したものであった。またヴァルトキルヒは、「企業と社会」の関係を論じるに当たり、組織の経済学の想定する行為論的想定を批判するために、ルーマンの社会システム理論をも参照し、社会学的な観点から見た組織と社会の関係をも考察していることを確認した。

(4) 以上の基本的考察から、ヴァルトキルヒは、組織の経済学における行為論的アプローチが、企業組織を組織メンバーの視点からのみ考察し、一般市民の視点から考察していないという問題を突き止め、これを解決すべく自身の学説の根本的主張を以下の通り展開していた。まず彼は、企業組織の存在理由を社会の一般市民の視点から考察し、組織を「社会的帰責の終着ポイント (gesellschaftlicher Zurechnungsendpunkt)」と見なした。これは、企業組織を組織メンバーや一般市民の期待や責任が集まるポイントと見なすことで、企業の社会的な存在意義を組織メンバーの観点からのみでなく、社会の一般市民の視点からも論じたものである。このような社会的存在としての企業組織は、ヴァルトキルヒによれば、「社会理論による啓蒙を通じた、市民のデザインを導くイメージへの投資」を行うべきだとされる。これは、企業が社会的活動によって市民のイメージ向上を図ることを意味するが、その理由として、企業がこれまで築いてきたレピュテーションなどの自己拘束的資本を維持することなどが挙げられている。

(5) 最後に、ヴァルトキルヒ学説を組織の経済学との関連という視点から独自に考察した。彼の議論は「企業の境界」に関連するものだが、しかし彼は、従来の取引コスト理論の想定を批判し、企業組織の存在を単に垂直統合問題と見なすのではなく、組織の存在をアプリアリに仮定している点、そしてレピュテーションのような無形資産に着目している点で、近年のケイパビリティ論の議論との類似点があることを指摘した。しかし、ケイパビリティ論も取引コス

ト理論と同様、経営者をはじめとする組織メンバーの視点からのみ企業組織を論じており、企業組織外のメンバーもレピュテーション資産への投資を行っていることを考慮すると、ヴァルトキルヒの学説はケイパビリティ論の枠をも超える、きわめて独創的なものであった。この意味で、彼がルーマン理論を参照していることが大きなポイントであり、「企業と社会」論において基礎理論を構築する際にきわめて重要なポイントとなってくると考えられるのである。

以上のように、ヴァルトキルヒによる「企業と社会」論は、理論的、原理的考察の少ない当該分野において、「組織の経済学」に基づいて基礎理論を構築している点、さらに単に組織の経済学を援用するのみでなく、それを批判的に検討し、ルーマン理論をも摂取することで、「企業と社会」の問題を説明できる理論を構築しようとしている点で、高く評価されるべきものだと考えられる。

一方で、彼の理論には問題点もある。理論の内在的批判という意味で、以下のような批判がある。

ヴァルトキルヒは、ピース (I. Pies) / レシュケ (M. Reschke) 編の『ウイリアムソンの組織の経済学』に「組織の経済学と現代社会」という論考を寄せている。これは本稿で検討している著作の内容を圧縮したものとなっているが、この論考の後に、ピコー (A. Picot) とシュミド (M. Schmid) が批判的なコメントを寄せている (Vgl. Picot 2001; Schmid 2001)。両者の議論の詳細は異なるが、共通の批判ポイントとして、ヴァルトキルヒのウイリアムソンに対する批判は、ウイリアムソンが想定していない、あるいはあえて考慮していない側面に関わるものであり、批判として当を得たものではない、という点が挙げられる。これは、ウイリアムソンとヴァルトキルヒで説明しようとする現象が異なるということに起因するものだと考えられるが、ウイリアムソンの議論との比較、検討について詳細な分析が必要となるだろう。

また、ヴァルトキルヒ学説の方法論的立場が不明確な点も問題だろう。一般的に新古典派経済学の方法論 (方法論的個人主義、演繹主義など) を引き継ぐ

といわれる組織の経済学（新制度派経済学）に対して、それらの立場に否定的なルーマン理論で補強を試みることに問題はないのか、どのような方法論的立場によってこれらのことが正当化されるのかなどについて、検討の余地があるように思われる⁽²¹⁾。

参 考 文 献

- Aoki, M. (2010), *Corporations in Evolving Diversity: Cognition, Governance, and Institutions*. New York. (谷口和弘訳『コーポレーションの進化多様性——集合認知・ガバナンス・制度——』NTT出版, 2011年。)
- Coase, R. H. (1988), *The Firm, The Market, and The Law*, Chicago and London. (宮沢健一／後藤晃／藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社, 1992年。)
- ファイザー株式会社 (2010), 『ファイザー企業市民レポート 2010』http://www.pfizer.co.jp/pfizer/company/philanthropy/report/documents/report_all.pdf. (最終アクセス 2011年5月6日)
- Hart, O. (1995), *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford University Press. (鳥居昭夫訳『企業 契約 金融構造』慶應義塾大学出版会, 2010年。)
- Helfat, C. / Finkelstein, S. / Mitchell, W. / Peteraf, M. / Singh, H. / Teece, D. / Winter, S. (2007), *Dynamic Capabilities. Understanding Strategic Change in Organizations*, Oxford. (谷口和弘／蜂巣旭／川西章弘訳『ダイナミック・ケイパビリティ——組織の戦略変化』勁草書房, 2010年。)
- Holmström, B. / Tirole, J. (1989), The Theory of the Firm, in: Schmalensee, R. / Willig, R. D. (Ed.), *Handbook of Industrial Organization*, Amsterdam, pp. 63-133.
- 伊藤秀史 (2008), 「市場と組織——原理の相互浸透と企業の境界」伊藤秀史／沼上幹／田中一弘／軽部大編著『現代の経営理論』有斐閣, 73-102 ページ。
- 伊藤秀史 (2010), 「組織の経済学」中林真幸／石黒真吾編著『比較制度分析・入門』有斐閣, 15-36 ページ。
- Jensen, M. C. / Meckling, W. H. (1976), Theory of the Firm. Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structures, in: *Journal of Financial Economics*, No. 3., pp. 305-360.
- Kreps, D. M. (1990), Corporate Culture and Economic Theory, in: Alt, J. E. / Shepsle, K. A. (Ed.), *Perspectives on Positive Political Economy*, Cambridge, pp. 90-143. ((抄訳) 周佐喜和訳「企業文化と経済理論」土屋守章編著『技術革新と経営戦略——ハイテク時代の企業行動を探る』日本経済新聞社, 1986年, 253-268 ページ。)
- Langlois, R. / Robertson, P. (1995), *Firms, Markets and Economic Change. A Dynamic Theory of*

(21) 新制度派経済学の方法論的問題についてはたとえば渡部 (1991) を参照。

- Business Institutions*, London. (谷口和弘訳『企業制度の理論——ケイパビリティ・取引費用・組織境界』NTT出版, 2004年。)
- Luhmann, N. (1997), *Die Gesellschaft der Gesellschaft*, Frankfurt am Main. (馬場靖雄/赤堀三郎/菅原謙/高橋徹訳『社会の社会(1)/(2)』法政大学出版局, 2009年。)
- Luhmann, N. (2006), *Organisation und Entscheidung*, 2. Aufl. (1. Aufl., 2000), Wiesbaden.
- Picot, A. (2001), Organisationsökonomik versus Gesellschaftstheorie: Wofür ist Oliver Williamson verantwortlich?, in: Pies, I./Leschke, M. (Hrsg.), *Oliver Williamsons Organisationsökonomik*, Tübingen, S. 168-172.
- Picot, A./Reichwald, R./Wigand, R. T. (1998), *Die grenzenlosen Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter*, Wiesbaden. (宮城徹訳『情報時代の企業管理の教科書——組織の経済理論の応用』税務経理協会, 2000年。)
- 櫻井通晴 (2005), 『コーポレート・レピュテーション——「会社の評判」をマネジメントする』中央経済社。
- Schmid, M. (2001), Organisationsökonomik und moderne Gesellschaft: eine kritische Betrachtung, in: Pies, I./Leschke, M. (Hrsg.), *Oliver Williamsons Organisationsökonomik*, Tübingen, S. 173-182.
- 柴田明 (2010), 「組織の経済学に基づく「企業と社会」論構築の試み(1)——ドイツ経営経済学における R. ヴァルトキルヒの議論を中心として——」香川大学経済学会『香川大学経済論叢』第 83 巻第 1・2 号, 57-88 ページ。
- Suchanek, A. (2007), *Ökonomische Ethik*, 2. Aufl. (1. Aufl. 2001), Tübingen.
- Suchanek, A./Waldkirch, R. (1999), Das Konzept der offenen Verträge, in: *Diskussionsbeiträge der Katholischen Universität Eichstätt, Wirtschaftswissenschaftlicher Fakultät Ingolstadt*, Nr. 128, S. 1-19.
- 高田英亮 (2007), 「流通チャネルの選択と構造的進化——ケイパビリティ・ICT・アーキテクチャ戦略・取引費用——」慶應義塾大学商学会『三田商学研究』第 49 巻第 7 号, 147-171 ページ。
- 高田英亮 (2008), 「海外流通チャネルの選択問題——ケイパビリティ理論と取引費用理論による分析——」慶應義塾大学商学会『三田商学研究』第 51 巻第 5 号, 73-97 ページ。
- 高田英亮 (2009), 「チャネル選択問題に関する取引費用分析の再検討——ケイパビリティ理論を踏まえて——」慶應義塾大学商学会『三田商学研究』第 52 巻第 4 号, 41-64 ページ。
- 高橋大樹 (2010), 「取引コスト論とケイパビリティ論」渡部直樹編著『ケイパビリティ論の組織論・戦略論』中央経済社, 137-154 ページ。
- 谷本寛治 (2006), 『CSR——企業と社会を考える』NTT出版。
- Waldkirch, R. (2001), Organisationsökonomik und moderne Gesellschaft, in: Pies, I./Leschke, M. (Hrsg.), *Oliver Williamsons Organisationsökonomik*, Tübingen, S. 135-167.

- Waldkirch, R. (2002), *Unternehmen und Gesellschaft. Zur Grundlegung einer Ökonomik von Organisationen*, Wiesbaden.
- Waldkirch, R. (2008), Gesellschaftliche Verantwortung im südwestfälischen Mittelstand—Eine Umfrage, in: Waldkirch, R. (Hrsg.), *Die Moral der Wirtschaft. Gesellschaftliche Verantwortung und Mittelstand*, Münster, S. 25-48.
- 渡部直樹 (1991), 「新制度主義アプローチの方法論的基礎に関する一考察——特に取引費用経済学と経済的行動主義との関連から——」慶應義塾大学商学会『三田商学研究』第34巻第1号, 62-71 ページ。
- 渡部直樹 (2010), 「ケイバピリティ論とは何か——方法と系譜」渡部直樹編著『ケイバピリティ論の組織論・戦略論』中央経済社, 67-92 ページ。
- 山田啓一 (2008), 『企業戦略における正当性理論——レピュテーション経営を志向して』芙蓉書房出版。