

氏名	梅 ^{メイ} 竹 ^{スウ}
学位(専攻分野)	博士(経済学)
学位記番号	経博第342号
学位授与の日付	平成20年3月24日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
研究科・専攻	経済学研究科経済システム分析専攻
学位論文題目	Towards a Productivity Theory of the Firm (生産性に軸した企業の理論)
論文調査委員	(主査) 教授 八木紀一郎 教授 根井雅弘 教授 成生達彦

論文内容の要旨

本論文, Towards a Productivity Theory of the Firm (生産性を軸にした企業の理論) は, エージェントごとに生産における適性および効率性(総称して生産性)が異なることに注目して, その組み合わせの仕方から企業の理論を構築したものである。理論的な系譜としては, P. Milgrom and J. Roberts の1990年論文(“The economics of modern manufacturing: technology, strategy and organization”, *American Economic Review*, 80) と1995年論文(“Complementarities and fit: Strategy, structure and organizational change in manufacturing”, *Journal of Accounting and Economics*, 19), および, O. Hart が1995年の著書 *Firms, Contract, and Financial Structure*, Oxfors Clarendon Press, および J. Moore との1990年と2005年の共同論文(“Property Rights and the Nature of the Firm”, *Journal of Political Economy*, 98; “On the design of hierarchies: coordination versus specialization”, *Journal of Political Economy*, 113) でエージェント理論と所有権理論を結びつけて発展させた組織理論を基礎にしている。

全体は5章に分かれ, 第1章 Theories of the Firm: In Retrospect はこれまでの企業理論についてのレビューで, コース以来の取引費用経済学とエージェントの生産性やコンピータンスのあり方に注目するデムゼッツ, フォスの理論が対比される。

第2章 The Choice between Ownership and Contract は, 市場と企業組織のあいだの選択を異質な生産性をもつエージェントをどう組み合わせるかという観点から説明する。学位請求者は複数のエージェントからなる経済において, 各エージェントは単独で生産をおこなうばあいの「個別的生産性」と組み合わせて「関係的生産」をおこなう場合の「関係的生産性」という二種の生産性を有しているとする。「関係的生産」をおこなうには投資が必要だが, 市場での契約によっては「関係的生産」を実現できない場合がある。「個別的生産性」が高いエージェントは, 不利な「分配率」で「関係的生産」に入り込むインセンティブをもたないからである。このような場合でも, 「関係的生産」のもとでの「分配率」が「個別的生産」の場合に比べて高いエージェントは相手のエージェントを企業組織に取り込む(所有権を得る)ことによって「関係的生産」を実現するインセンティブをもつ。したがって, 「企業組織」は, 市場における契約によっては「関係的生産」を組織化できない際の補完的な方法である。

第3章 Contract vs. Vertical Integration は, 前章を受けて, 企業の垂直統合の根拠とその範囲について論じる。ここでは, 生産者による費用削減投資を考慮しつつ, チャネル間での価格・数量競争について検討し, チャネル間での価格・数量競争について検討し, チャネル間競争が厳しくなって利潤が減少するにもかかわらず, 各生産者は販売部門を戦略的に分離し, 費用削減のための投資水準を増やすという結論を得ている。従来の研究では, 販売部門を分離して販社を設立することは, 販売部門への強い誘因提供となることが示唆されていたが, ここでの議論は, そのことが生産部門の費用削減投資への誘因ともなるという新しい知見を提供している。それと同時に, 需要が増加するときに小売価格が引き下げられるという主張も, 製品ライフサイクルとの関連で興味深いものである。

第4章 Hierarchy in the Firm は、企業における階層がエージェントの「関係的生产性」によってどのように設計されるのが適当かについて論じている。階層とはタスクを処理する際に誰の提案を優先するかについての順位を決定するが、同レベルに複数のエージェントがいる場合にはチーム（の相談）によって採用される提案が決定される。分析の結果は、関係的生产性の高いエージェントを関係的生产性の低いエージェントより高い階層に配置することが望ましいこと、階層とチームのいずれが採用されるかは、個别的生产性とチーム生产性の関係によって決まること、分業の効果が無い場合にはチームが階層よりも有利であること、機能的な階層になるか複合的なチーム組織になるかは後方の部門の关系的生产性と个别的生产性の関係によってきまること、などである。

第5章 Complementary Nature of Different Internal Institutions は、先行3章の分析をふまえて、企业内部の制度（階層とチーム）の補完性を論じる。企業のタスクは、事前の投資決定、生産戦略の決定、生産過程という段階によって異なり、それぞれ所有者、上位階層、チームのあり方が決まる条件を求めることができる。企業が複数の異なるタスクを処理しなければならないことが、企業の内部に異なる制度が並存することの根拠なのである。したがって、企業を効率的にするには、異質な生产性をもつエージェントを適切に配置して補完性のある内部構造を作ることが必要である。

論文審査の結果の要旨

本論文は、取引費用理論にもとづく企業理論が、市場か企業組織か、また、階層かチームかという問題を、択一的な選択関係とみなす傾向があることに対する一定の批判の上に、エージェント間の生产的关系を重視する方法を發展させて、企業をエージェントの生产性を最適に利用する制度の組み合わせとする見方に發展させた。

本論文の分析は、論文内容要旨で述べたように、企業組織においてエージェント間の生产的关系をとりあげた Milgrom P. and J. Roberts (1990, 1995) からエージェント理論に所有権理論を統合した Hart, O. (1995) および Hart, O., and J. Moore (1990, 2005) にいたる枠組みに範をとっている。その際、個々のエージェントの有する生产性には、独立して生産をおこなう場合の「个别的生产性」と、協働して「关系的生产」をおこなう際の「关系的生产性」の二つが考えられるという独自のアイデアを付加している。この両者の関係から、エージェントの「关系的生产」に対するインセンティブが分析され、また二つの生产性について様々な関係をもっているエージェントの企業組織内での組み合わせの仕方が探求される。この「个别的生产性」と「关系的生产性」という概念は、現実のエージェントとしてはそのどちらか一方が現実であるので他方は仮想的なものであるという難点がある。しかし、過去において一定の経験があるとか、何らかの根拠にもとづいてある程度の予測がつくと考えられる場合には有益であるかもしれない。

市場における契約を通じて「关系的生产」を行おうとする場合、「个别的生产性」が相対的に高いために「关系的生产」を可能にする投資をおこなうインセンティブをもたないエージェントがいれば、「关系的生产」の利益は実現できない。しかし、「企業組織」によれば、そのような場合でも、「关系的生产」を実現できる。また、階層かチームかという問題、階層構造の問題に関しても、「关系的生产性」の差異と「専業化」「个别的生产性」の関係によって、階層への適切なエージェントの配置と、階層とチームの適切な補完的組み合わせについての解答が与えられている。こうした分析をモデル化しておこなうことによって、市場における独立した組織の理論、内部に「階層」と「チーム」という異なる制度を補完的に並存させることによってエージェントの異質な生产性を効率的に実現する企業組織の理論に到達している。ユニークなアイデアをモデル分析に活かしながら、上記のような総合的な企業理論にまで具体化した学位請求者の構想力と分析力は高く評価できる。

また、チャンネル間競争の分析において、販売部門を分離することが生産部門における費用削減投資の誘因になるという新しい知見を得るとともに、需要が増加するときに小売価格が引き下げられるという興味深い主張をおこなっていることも評価できる。

他方、本論文の限界は、その規範的な性格にあるだろう。というのは、本論文は異質な生产性をもった複数のエージェントの存在という状況を想定しながら、もっぱら効率的な組織設計という目標にしたがって理論を構築しているからである。複数の主体が実際に相互に戦略的な行動を展開するプロセスのなかで、そのような効率的な組織に到達することができるかどうかについての分析は一部をのぞいて存在しない。したがって、本論文は、個々のエージェントの「个别的生产性」と「关系的生产性」の双方が周知されているという仮定とともに、非現実的な規範的な性質をもった組織理論にとどまってい

る。しかし、それでも現実の企業組織の理解にとって示唆を与える理論的探求であり、上記のような限界も本論文の学術的価値を否定するものではない。なお、審査の際には英語について表現上の問題点も指摘されプルーフリーダーとの協力による改善が示唆された。

2007年7月20日に公開審査を開催し、論文内容に関連した事項について試問をおこなった結果合格と認めた。