



新制度派経済学と経営経済学

——一般経営経済学の構築に関する一考察——

関 野 賢

概要 周知のように、経営経済学の体系化は、その学問の生成以来の課題である。しかしながら、近年、その問題に取り組む研究者はほとんど見られない。さらには、そのように体系づけられた一般経営経済学の存在意義自体が問われている。このような状況にもかかわらず、一般経営経済学の確立を試みた理論として、ドイツの経営経済学者であるシュナイダー (Schneider, D.) が唱えた制度の個別経済学がある。また、ドイツの経営経済学において新制度派経済学の流れをくむ研究が注目されている。そこにおいても、経営経済学の体系化が試みられるのである。

本稿においては、それら2つのアプローチの関係ならびにそれらに基づく経営経済学の体系化を論じることで、一般経営経済学の意義について考察する。

Abstract The aim of this paper is to clarify significance of general theory of managerial economics (*Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*). As is generally known, the systematization of managerial economics is an issue since the generation of the discipline. However, at present little research is done on the topic. Furthermore, it is generally considered to be no need. In spite of the situation, Dieter Schneider attempts to establish *Einzelwirtschaftslehre der Institutionen* as general theory of managerial economics. On the other hand, the discipline in Germany focuses on a scholar of neo-institutional economics. Also in there, systematization of managerial economics is tried.

In this paper, a relation of these two approaches and the systematization of managerial economics based on them are considered. Through this argument, we suggest the importance of general theory of managerial economics.

キーワード 一般経営経済学, イノベーション, 企業者職能論, 競争優位, 進化論的経済学, 新制度派経済学

原稿受理日 2012年1月31日

I 序

周知のように、経営経済学の体系化は、その学問が生成して以来の課題である。しかしながら、近年において、そのような課題に取り組む研究者はほとんど見受けられない。また、大学で教授されている経営学あるいは経営学総論の講義においても、企業や経営学に関する一般的な知識を1年生や2年生の初学者に向けて解説するということに終始しており、そこでは、体系づけられた経営学を教えるという試みは為されていない。すなわち、その内容はいわゆる経営学概論あるいは経営学総論であり、経営学原理が取り組まれているのである。ドイツにおいても、そのような一般経営経済学を専門とする研究者の数が減少しているとともに、そこで扱われる問題の複雑化・多様化により、特殊経営経済学への細分化・専門化が為されている。このことから、一般経営経済学という領域自体の意義が問われることとなっている⁽¹⁾。しかし、このように一般経営経済学を専門とする研究者が少なくなり、また、本来の意味での体系化された経営経済学が学生に教授されることがほとんどなくなっている現状においても、一般経営経済学の意義がなくなったとは考えられないであろう。本稿においては、その意義を明らかにするために、経営経済学がいかに体系づけられるのか、また、その理論がいかに展開されるのかについて具体的に考察したい。そのために、近年、ドイツにおいて注目されている新制度派経済学、ならびに、シュナイダー (Schneider, D.) が構築した企業者職能論に基づいた経営経済学の体系化を取り上げることにする。

一般経営経済学の理解に対して、2つの立場が存在する⁽²⁾。第1の見解においては、一般経営経済学が、領域横断的な研究を意図的に結合する結晶点、すなわち特殊経営経済学の結合機能を担うものであると主張される。それに対して、第2の見解では、一般経営経済学を木の幹、そして、特殊経営経済学を木の枝にたとえて、そのような幹となる知識を教えることに、一般経営経済学の意義が見出される。この考え方はツリー・モデルと称されるが、本稿においては、この第2の見解の立場をとる。すなわち、一般経営経済学が、

(1) 梶脇裕二『ドイツ一般経営学史序説—経営学の本質を求めて—』同文館出版、2009年、3-14および44-102ページ。

(2) Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre — Einführung zum Einkommensaspekt menschlichen Handelns, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.7f. (A. ホルシュ, H. マインヘーヴェル, S. パウル著, 深山 明監訳, 関野 賢, 小澤 優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 6および7ページ。)

特殊経営経済学を個別に考慮したり、統合したりするものではなく、それらに共通の土台を提供するものであると見なすのである。そのような学問の体系化においては、核となる理論が必要である。以下においては、その役割に新制度派経済学および企業者職能論を用いる。そのため、Ⅱ節では、それらの理論の基本思考について説明する。Ⅲ節では、それらの理論の共通思考である進化論的経済学を取り上げる。そして、Ⅳ節において、企業者職能論に基づく経営経済学の体系化において中核概念となる競争優位について論ずる。

Ⅱ 新制度派経済学と企業者職能論

1. 新制度派経済学の基本思考

新制度派経済学に関しては、多くの文献において取り上げられているため^③、以下では、その理論の基本思考ならびに新制度派経済学の観点からの経営経済学の取り組みに焦点を合わせることにする。

新制度派経済学は複数のアプローチの総称であり、その代表としてプリンシパル・エージェント理論、取引コスト理論および所有権理論が挙げられる。それぞれ異なる理論展開が為されているが、そこには共通点も見られる。それは、新古典派経済学の前提を否定することである。すなわち、新古典派経済学においては、完全な情報の均等分布と合理的な意思決定に基づく完全市場という前提のもとで、そのような理想的な状態と現実の状態が比較されたり、現実をそのような理想的な状態に近づけようとする考察が展開されたりする。それに対して、新制度派経済学では、完全な情報という現実離れした仮定を放棄し、不完全な情報の不均等分布のもとで合理的な意思決定が為されるという制約された合理性が、考察の前提とされているのである。また、そのような不完全な情報のもとでの意思決定において、個人が自らに都合の良い行動を試みるという機会主義的な行動も、共通の仮定として設定される。そして、新制度派経済学においては、そのような前提のもとで、現実のさまざまな制度を比較したり、あるいは、より効率的な制度を提示したりする比較制

③ 新制度派経済学については、たとえば以下を参照。Göbel, E.: *Neue Institutionenökonomik: Konzeption und betriebswirtschaftliche Anwendungen*, Stuttgart 2002. Erlei, M., Leschke, M. und Sauerland, D.: *Neue Institutionenökonomik*, 2. Aufl., Stuttgart 2007. 菊澤研宗『組織の経済学入門—新制度派経済学アプローチ』有斐閣, 2006年。菊澤研宗編『業界分析—組織の経済学—新制度派経済学の応用—』中央経済社, 2006年。アーノルド・ピコー、ヘルムート・ディートル、エゴン・フランク著、丹沢安治、榊原研吾、田川克生、小山明宏、渡辺敏雄、宮城 徹訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』白桃書房, 2007年。ベルナルド・シャバンス著、宇仁宏幸、中原隆幸、齊藤日出治訳『入門制度経済学』ナカニシヤ出版, 2007年。

度分析のアプローチが採用されているのである。

このような共通の前提のもとで、新制度派経済学においてさまざまな理論が展開されている。ここでは、前述の3つのアプローチにおいて、どのような問題が取り上げられているのかということを中心に簡単に説明する⁽⁴⁾。まず、プリンシパル・エージェント理論は、財やサービスの交換関係をプリンシパルとエージェントという二者の関係という観点から取り上げ、彼らの間の情報問題を論じる⁽⁵⁾。その情報問題は、プリンシパルとエージェントがともに効用最大化を試みるが、両者の利害は必ずしも一致するわけではなく、また、プリンシパルとエージェントの情報量やその処理能力に差が存在するという前提から生じるものである⁽⁶⁾。このような二者の情報格差による問題が、プリンシパルとエージェントの間の調整や動機づけという観点から考察される。次に、取引コスト理論では、限定合理性と機会主義という前提のもとで、取引コストが最小となるような制度、あるいは、交換プロセスや調整プロセスが論じられる⁽⁷⁾。換言すると、効率的な資源分配が取引コストの観点から考察されているのである。最後に、所有権理論においては、限定合理性という前提のもとで、財の所有権に基づく人間行動の観点から資源分配の効率性が追究される。現実の世界では、ある経済主体の行為がその人自身ではなく、他の人にプラスあるいはマイナスの影響を及ぼすことがある。このことを外部性と称する⁽⁸⁾。これが生じることにより、人はその外部性となる事象を回避しようとしなくなり、資源分配が非効率になることが考えられる。そのため、所有権を明確にし、行為者自身に影響が及ぼされるようにする内部化によって、そのような外部性が回避されなければならない。しかしながら、内部化を行うにはコストがかかるため、この内部化のためのコストと外部性がもたらす損失が比較されるのである。そして、そのコストと損失の合計が最小となるような人間行動が論じられる⁽⁹⁾。

新制度派経済学の各アプローチにおいては、そのような基本思考のもとでさまざまな問

(4) これに関する詳細は、関野 賢「新制度派経済学と企業者職能論」『神戸学院大学経営学論集』第5巻第2号、2009年、17-30ページを参照。

(5) Göbel, E.: Neue Institutionenökonomik, S.61f. アーノルド・ピコー他著、丹沢安治他訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』72ページ。

(6) 菊澤研宗編『業界分析 組織の経済学—新制度派経済学の応用—』10ページ。アーノルド・ピコー他著、丹沢安治他訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』74ページ。

(7) アーノルド・ピコー他著、丹沢安治他訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』67ページ。

(8) 菊澤研宗編『業界分析 組織の経済学—新制度派経済学の応用—』14-16ページ。アーノルド・ピコー他著、丹沢安治他訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』48-50ページ。

(9) Göbel, E.: Neue Institutionenökonomik, S.61. アーノルド・ピコー他著、丹沢安治他訳『新制度派経済学による組織入門—市場・組織・組織間関係へのアプローチ』50ページ。

題が取り組まれるが、それは資源分配の効率性を追求するという（国民）経済学の範疇において行われる。そのため、それらのアプローチをいかに経営経済学に応用するのかというものを考えることが必要である。具体的には、取引コストに基づいて企業の存在意義やコーポレート・ガバナンスが論じられたり、プリンシパル・エージェント理論に基づいて株主と経営者の関係あるいは金融や保険における問題が説明されたり、所有権理論に基づいて企業における調整や動機づけの問題が取り上げられたりする。そこでは、情報の非対称性から生じる問題ならびにそれを克服するための制度という観点から、企業における多様な問題が論じられるのである。

2. 企業者職能論の基本思考

新制度派経済学と共通の前提を有する理論として、シュナイダーが主張する企業者職能論あるいは制度の個別経済学がある⁽¹⁰⁾。

企業者職能論においては、新制度派経済学と同様に、人間の知識が不完全であり、それらが不均等に分布していることが前提とされている。そのため、将来に獲得されうる所得を完全に予測することは不可能であり、計画で意図された所得と実際に獲得された所得に差異が生じるのである。この差が所得の不確実性と称され、制度の個別経済学においては、この不確実性を減少させるための制度が考察されている。そのような制度には、「規則システム（秩序）としての制度」と「行動システム（組織）としての制度」がある⁽¹¹⁾。

そこでは、この制度のもとで、あるいは、それらを利用して、自己責任のもとで自らの知識、労働力、その他の能力を投入して、所得を獲得しようとする人すべてが企業者であると定義される⁽¹²⁾。その意味において、ここでの企業者の定義は一般的な企業者の定義よりかなり広範である。しかしながら、このように定義された企業者すべてが自らの企業者職能を行使するのではない。多くの人は、自分よりも多くの知識や能力を持つ他の人に自らの企業者職能を委託するのである。このようにして企業者職能を委託された人がマネージャーと称される⁽¹³⁾。

(10) 企業者職能論ならびに制度の個別経済学に関する詳細は、以下を参照。Schneider, D.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 2. Aufl., München/Wien 1985, S.5ff. Ders.: Betriebswirtschaftslehre, 1. Bd.: Grundlagen, 2. Aufl., München/Wien 1995, S.24 und 30ff. (D. シュナイダー著、深山 明訳『企業者職能論』森山書店、2008年。) Ders.: Betriebswirtschaftslehre, 4. Bd.: Geschichte und Methoden der Wirtschaftswissenschaft, München/Wien 2001, S.509ff. 関野 賢『経営税務論の展開』森山書店、2010年、3-18ページ。

(11) Schneider, D.: Betriebswirtschaftslehre, 1. Bd., S.20ff.

(12) Schneider, D.: Betriebswirtschaftslehre, 1. Bd., S.6 und 31.

(13) Schneider, D.: Betriebswirtschaftslehre, 1. Bd., S.32f.

そのような企業者やマネージャーは、以下の3つの企業者職能を行使する⁽⁴⁾。第1の職能は、他人から所得の不確実性を引き受けて、制度を構築することである。ここでは、企業の創設が典型的な例として挙げられる。第2の職能として、裁定利益や投機利益を獲得して、外部に対して制度を維持することがある。企業者は、人の知識が不完全であり、それが不均等に分布していることを利用して、場所や時間による裁定取引あるいは生産段階における裁定取引を行うのである。第3に、変革を遂行し、組織内で制度を維持することが試みられる。企業者は、第2の職能である裁定利益の獲得のために、市場条件や環境条件に適応しなければならない。場合によっては、ある制度において変革を遂行するために、他の制度の構築が必要とされることもある。

シュナイダーは、以上のような所得の不確実性を減少させるための制度、あるいは、企業者職能という観点から、企業におけるさまざまな問題を説明しようと試み、そのアプローチを制度の個別経済学と称した。それによって、経営経済学の体系化、すなわち一般経営経済学の構築が試みられたのである。先にも述べたように、これは、新制度派経済学と共通の前提を持つものであり、非常に接近した考え方を有するものである。ただし、新制度派経済学が資源分配の効率性という目標を持つものに対して、企業者職能論においては所得不確実性の減少という収益性に関連させた目標を有していることにおいて、経営経済学に適したアプローチであると考えられる。その一方で、企業者職能論においては抽象的な考察方法のみが展開されており、企業における具体的な問題にそれをいかに適用するかということに関してはあいまいである。それゆえ、そこでは、新制度派経済学のアプローチを道具として利用することが有意義である⁽⁵⁾。

Ⅲ 進化論的経済学と企業理論

1. 進化論的経済学の基本思考

前述したように、企業者職能論と新制度派経済学には共通点が見られる。このことは、両者が進化論的経済学の立場をとることを背景としている。そのため、以下において、まず進化論的経済学の基本思考について考察する。

進化論的経済学は、新制度派経済学や企業者職能論と同様に、新古典派経済学の問題点

(4) Schneider, D.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, S.8. Ders.: Betriebswirtschaftslehre, 1. Bd., S.33. Ders.: Betriebswirtschaftslehre, 4. Bd., S.511f.

(5) 企業者職能論と新制度派経済学の関係については、関野 賢『経営税務論の展開』19-36ページを参照。

の克服が試みられている。新古典派経済学においては、完全な知識の均等分布や合理的な意思決定という前提のもとで、完全市場という理念状態が想定される。また、現実がその状態といかに異なるのか、あるいは、そこにいかに近づけるのかということが論じられるのである。しかしながら、そのような前提ならびに考察方法において、次のような問題が挙げられる⁽⁶⁾。第1に、均衡状態は常に一時点のものに過ぎないが、新古典派経済学のアプローチでは、それらの間の発展のプロセスが考察され得ない。第2に、ある時点における均衡状態がなぜ崩壊するのか、また、誰がどのようにしてそのような均衡からの発展を生み出すのかということは明らかにされ得ない。これらの問題に取り組むためには、動学的な考察が必要とされる。すなわち、時間を考慮に入れる必要があり、そこで進化論的な発展のプロセスが取り上げられるのである。

進化論的なアプローチにおいては、これらの発展の要因として、競争のプロセス、ならびに、制度が影響を及ぼす形成のプロセスや変化のプロセスが挙げられる⁽⁷⁾。その際、完全な知識の均等分布という新古典派経済学の前提ではなく、知識変化のプロセスが取り上げられ、それが競争の原動力と見なされ、市場プロセス理論として論じられるのである⁽⁸⁾。

ここでの知識の定義には、ハイエク（von Hayek, F. A.）の影響が見受けられる⁽⁹⁾。また、シュナイダーも、競争や経済発展を生み出す人間の行為は知識差から引き起こされることから、経済主体間での知識差が競争優位をもたらすと主張した⁽¹⁰⁾。たとえば、市場での競争状況から自らの知識の優位性あるいは劣位性が認識され、それによって経済主体は刺激を受けることになる。すなわち、このような知識差が競争優位の源泉であり、経済発展への刺激を生み出すと考えられる。それゆえ、進化論的なアプローチにおいては、経済主体間に知識差が存在するという前提のもとで、個人的利益を追求する経済主体の探索のプロセスや発見のプロセスに焦点が合わせられているのである⁽¹¹⁾。

(6) Paul, S. und Horsch, A.: Evolutorische Ökonomik und Lehre von den Unternehmerfunktionen, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.137f. (A. ホルシュ, H. マインヘーヴェル, S. パウル著, 深山 明監訳, 関野 賢, 小澤優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 129および130ページ。)

(7) Paul, S. und Horsch, A.: Evolutorische Ökonomik und Lehre von den Unternehmerfunktionen, S.138. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』130ページ。)

(8) Paul, S. und Horsch, A.: Evolutorische Ökonomik und Lehre von den Unternehmerfunktionen, S.138. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』130ページ。)

(9) たとえば, 平井俊顕『ケインズ・シュムペーター・ハイエクー市場社会像を求めてー』ミネルヴァ書房, 2000年, 289-294ページを参照。

(10) Schneider, D.: Betriebswirtschaftslehre, 3. Bd.: Theorie der Unternehmung, München/Wien 1997, S.43.

(11) Paul, S. und Horsch, A.: Evolutorische Ökonomik und Lehre von den Unternehmerfunktionen, S.140. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』132ページ。)

2. 進化論的理論としての企業理論

以上のように、新制度派経済学ならびに進化論的経済学は、不完全な知識の不均等分布を前提とした動的なアプローチである。これは企業者職能論も同様である。換言すると、企業者職能論においては、この動的な経済学の思考を経営経済学に応用する、すなわち、進化論的な企業理論を構築することが試みられるのである。そこでは、次のような仮定が設けられる^②。第1に、企業者の行為可能性としてさまざまな状況が考えられるが、その中のいずれが発生するかのみならず、どのような状況が生じるのかということも分からない。第2に、不完全な知識が不均等に分布し、それに基づく知識の優位性が競争優位の基盤となる。第3に、行為可能性がもたらす将来の結果が分からないというだけではなく、それが選択されない限り、その可能性は存在すらしないのである。第4に、計画で意図されたことと実際に行われた結果において差異が生じることは当然であるため、最適解ではなく、近似解 (Näherungslösung) が追求される。

このような前提のもとで、進化論的経済学は主として市場プロセスを考察の対象としているが、進化論的な企業理論においても、それらの前提のもとでプロセス志向的な考察が為されている。この動的なプロセスにおいては、経済主体は、新古典派経済学のように最適化を追求する行為マシン (経済人) ではなく、人間としての意思決定者 (行動人) として取り上げられる^③。また、そのような人間観のもとでの企業者のメルクマルとして、カーズナー (Kirzner, I. M.) は、新たに生じる機会に注意を払うこと、すなわち、知識に関する機転 (Findigkeit) を主張した^④。そのため、特定のグループに属する人や特定の性質を有する人ではなく、自らの知識、労働力およびその他の財産を投入するすべての人が企業者であると見なされるのである。そして、彼らが行使する企業者職能が競争的市場プロセスの構成要素、すなわち経済発展の要因であると考えられる^⑤。このような進化論的な企業理論を背景にして、シュナイダーは企業者職能論を構築し、制度の個別経済学として経営経済学の体系化を試みたのである。

^② Paul, S. und Horsch, A.: Evolutorische Ökonomik und Lehre von den Unternehmerfunktionen, S.141f. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』133および134ページ。)

^③ Mises, L. v.: Nationalökonomie, Genf 1940, S.11-14. Kirzner, I. M.: Wettbewerb und Unternehmertum, Tübingen 1978, S.26-29. (I. M. Kirzner 著, 田島義博監訳, 江田三喜男, 小林逸太, 佐々木實雄, 野口智雄訳『カーズナー 競争と企業家精神』千倉書房, 1985年, 36-41ページ。)

^④ Kirzner, I. M.: Wettbewerb und Unternehmertum, S.21-23 und 53-55. (I. M. Kirzner 著, 田島義博監訳『カーズナー 競争と企業家精神』29-33および71-74ページ。)

^⑤ Kirzner, I. M.: Wettbewerb und Unternehmertum, S.11-13. (I. M. Kirzner 著, 田島義博監訳『カーズナー 競争と企業家精神』15-18ページ。)

IV 企業者職能論と競争優位

1. 競争優位とその源泉

このような理論的背景のもとで、シュナイダーは企業におけるさまざまな問題を企業者職能論の観点から解明しようと試みている。もちろん、企業の存在自体もその観点から考察されうる。コース（Coase, R. H.）においては、それは市場を通じた取引コストと企業を用いた取引コストの比較によって説明される。企業者職能論では、そのような企業の存在に対する基盤が企業の競争力に求められる²⁶⁾。すなわち、企業という制度が、他の経済主体や市場を通じた取引よりも優位性を持つということによって、その存在が正当化されるのである。この競争優位は企業者職能の行使によって獲得され、その結果として多くの成果が生じることになる。

この優位の源泉として、次の3つの要因が挙げられる²⁷⁾。第1に、企業のポテンシャルの差があり、これには、従業員や彼らのノウハウ、機械やシステムならびに取引先との関係などが該当する。第2に、企業プロセスの差であり、これは上述のポテンシャルに関連している。第3に、企業プログラムや製品品種の差があり、これは製品構成とも称されるものである。これらは図表1および図表2のように表される。

これらの要因を通じて、企業は競争相手よりも優位性を獲得できる。このことは次のことを意味する²⁸⁾。たとえば、生産設備を操業度に適応させたり、生産プロセスを短縮したりすることによって、競争相手よりも価格を低く抑えることができるようなコスト優位性もたらされる。また、顧客がその企業の製品における価格と効用の関係について他の企業の製品よりも満たされていると感じるなら、顧客の純効用においても差が生じることになる。

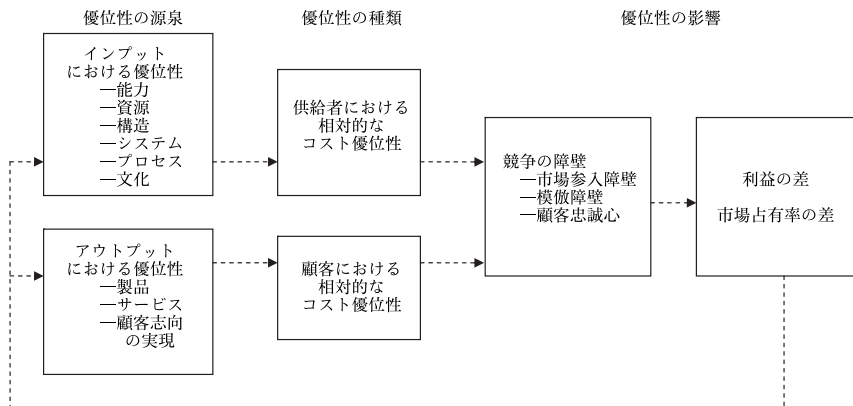
このことから、市場開拓のための次の2つの戦略が導かれる²⁹⁾。前者のコストの差がコ

²⁶⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit: Die zentrale Rolle von Ressourcen, Kompetenzen und Innovationen, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.159. (A. ホルシュ, H. マインヘーヴェル, S. パウル著, 深山 明監訳, 関野 賢, 小澤優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 151ページ。)

²⁷⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.159f. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』151および152ページ。)

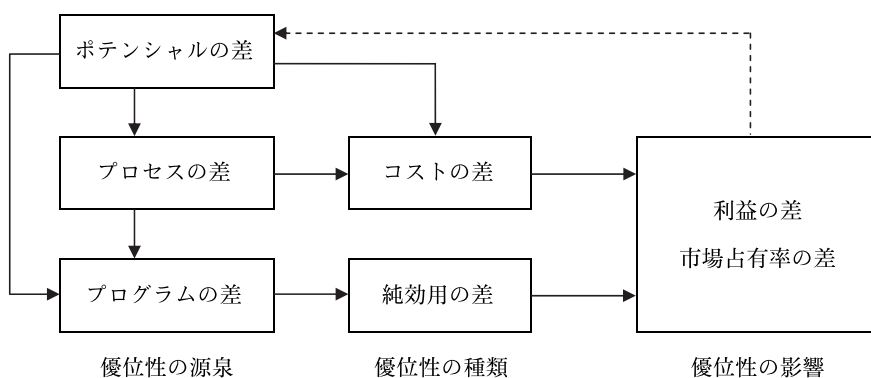
²⁸⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.160f. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』152ページ。)

²⁹⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.160f. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』152および153ページ。)



図表 1 相対的な競争優位の要因と影響

(出典) Plinke, W.: Grundlagen des Marktprozesses, in: Kleinaltenkamp, M. und Plinke, W. (Hrsg.): Technischer Vertrieb: Grundlagen des Business-to-Business Marketing, 2. Aufl., Berlin/Heidelberg/New York 2000, S.74.



図表 2 競争優位の要因

(出典) Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit: Die zentrale Rolle von Ressourcen, Kompetenzen und Innovationen, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.160. (A. ホルシュ, H. マインヘーヴェル, S. パウル著, 深山明監訳, 関野 賢, 小澤優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 152ページ。)

ストリーダシップ戦略, そして, 後者の純効用の差が差別化戦略あるいは集中戦略へと通ずる。これらの戦略は経済的な成果をもたらすものでなければならない。なぜなら, これらの経済的な成果が, 企業のポテンシャル, プロセスならびにプログラムへの新たな投資可能性を生み出すからである³⁰。

³⁰ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.161. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』151および152ページ。)

このような経済的な成果をもたらす戦略，ならびに，その要因となる競争優位は，企業者職能の行使に関連させて説明される。それらをつなぎ合わせる概念として，知識ならびにイノベーションがある。以下においては，それらの関係について説明する。

2. 競争優位とイノベーション

このような競争優位を獲得するための中心的な資源となるのが知識である。もちろん，進化論的理論の立場において，知識は常に変化し続けるものであると考えられる。その知識の優位性を得ることにより，イノベーションをひき起こすような行為可能性が創出され，その結果，持続的で恒常的な競争優位が獲得されるのである³¹⁾。ハメル（Hamel, G.）とプラハラード（Prahalad, C. K.）によると，それらのプロセスは企業者における次のような行為によって実現され，彼らはそれが真の企業者精神であると主張した³²⁾。その内容は，第1に，知識の創造によってイノベーションの基盤を準備すること，第2に，イノベーションにとって重要な知識を従業員の行為可能性につながるように変換すること，第3に，そのようにして構築された従業員の能力を組織内で適切に組み合わせること，そして，第4に，イノベーションを支障なく生み出せるような企業プロセス形成のための調整規則や調整形式を見つけ出すことである。すなわち，知識をイノベーションに結びつけること，換言すると，イノベーションに実現可能になるように知識を利用することが企業者の役割と見なされるのである。

以上のことから明らかなように，潜在的な知識の源泉を通じた知識創造がイノベーション・マネジメントであり，知識マネジメントの核心であると考えられる³³⁾。このことは，シュンペーター（Schumpeter, J. A.）が主張する4つのイノベーションにも通ずるものである。彼は4つのイノベーションとして製品イノベーション，プロセス・イノベーション，市場構造イノベーション，および，法的・組織的イノベーションを主張した³⁴⁾。これ

³¹⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.166. (A. ホルシュ他著，深山 明監訳『経営学の基本問題』157および158ページ。)

³²⁾ Prahalad, C. K. and Hamel, G.: The Core Competence of the Corporation, Harvard Business Review, Vol. 68 (1990) Issue 3, pp. 79-91. Hamel, G. and Prahalad, C. K.: Competing for the future, Harvard Business School Press 1994, pp. 254-259. (ゲイリー・ハメル，C・K・プラハラード著，一條和生訳『コア・コンピタンス経営 未来への競争戦略』日本経済新聞出版社，2001年，365-373ページ。)

³³⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.167. (A. ホルシュ他著，深山 明監訳『経営学の基本問題』158ページ。)

³⁴⁾ Schumpeter, J.: Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung: Eine Untersuchung über Unternehmerrgewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus, 2. Aufl., München/Leipzig 1926, S.100f. (塩野谷祐一，中山伊知郎，東畑精一訳『シュンペーター 経済発展の理論』岩波書店，1977年，182および183ページ。)

らのイノベーションやそれを生み出す知識の優位性は、競争優位をもたらすものでなければならず、それによって生じる競争相手との差が市場給付に見られたり、反映されたりしなければならない⁸⁵⁾。すなわち、知識の優位性がイノベーションを生み出し、また、それらは成果をもたらすものでなければならず、その成果がさらなるイノベーションのために投資されるのである。

このような知識の優位性がイノベーションを生み出し、それが競争優位をもたらすというプロセスは、企業者職能の行使によって実現される。ここでは、この企業者職能とイノベーションの関係を具体例で説明する。ある総合電機メーカーがゲーム機事業を分社化するというプロセスを仮定する。まず、総合電機メーカーは、自らの資源を家電製品に集中するため、ならびに、ゲーム機事業部門を動機づけるために、当該部門をその部門長などの私的資本を用いて分社化する。彼らは所得の不確実性を引き受けるとともに、そのことに動機づけられたり、資源を集中したりすることによって、製品イノベーションが試みられる。さらに、ゲーム機販売において、従来エージェントを経由していた海外との取引を自ら直接行うというプロセス・イノベーションを通じて、裁定利益が獲得される。また、そのような海外での取引をこれまで取引がなかった地域へと拡大する市場構造イノベーションが実施される。そのためには、物流などにおいてさまざまな変革が必要とされる。そして、このゲーム機が世界中で販売されるようになると、総合電機メーカーは、他の商品にそのノウハウを利用するために、そのゲーム会社に出資して、統合しようとする。これは法的・組織的イノベーションであり、変革が遂行されるのである。このように、イノベーションが企業者職能の観点から説明される。

その一方で、このような競争優位をもたらすイノベーションやその源泉である知識の優位性は、他の企業に犯されることもある。成果を生み出す要因である競争優位を企業は護らなければならないが、その源泉となる知識は常に変化するものであり、また、他の人や企業も入手することができるものである。したがって、それを回避するための防衛メカニズムが必要であり、次のことが実施される⁸⁶⁾。第1に、法的防衛である。先の例で表すと、これはゲーム機の機能やデザインに関する特許などによる防衛である。第2に、時間的防衛があり、それには海外市場で模倣者が現れるまでの独占的利益に基づく防衛、あるいは、経験によるコスト優位性に基づく防衛などが該当する。第3に、補完的資源を通じた統制

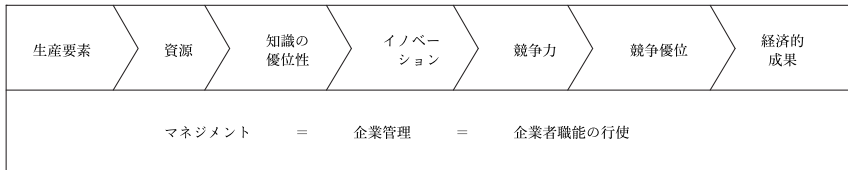
⁸⁵⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.167f. (A. ホルシュ他著、深山 明監訳『経営学の基本問題』159ページ。)

⁸⁶⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.169f. (A. ホルシュ他著、深山 明監訳『経営学の基本問題』160および161ページ。)

による防衛であり、たとえば海外市場における流通経路あるいは国家による免許などに基づくものである。第4に、重要な知識が隔離され、たとえば、数人の従業員のみがそのゲーム機の重要な機能を知っているというようなことである。第5に、変更コストの構築があり、先の例では、ゲーム機本体が広く普及することによって、他のゲーム機のソフトが売れにくくなることが当てはまる。第6に、名声の構築が挙げられる。たとえば、有名人がこのゲーム機を愛好しているなどによるものであり、競争相手がこれを克服することは困難であり、また、高いコストを支払うことでのみ可能であると考えられる。図表1でも示されているように、これらの防衛により競争に対する障壁を設けることで、企業は利益や市場占有率に関して他の企業より優位に立つことができるのである。

3. 企業者職能による競争優位の生成

以上のように、企業の存在意義はその競争優位にあり、企業はそれを得ることによって経済的成果を獲得できるのである。企業におけるそのプロセスは図表3のように示される。まず、生産要素をその企業独自の資源へと変化させ、それを知識の優位性を利用することによってイノベーションへと発展させ、それがその企業の競争力となり、競争優位をもたらす⁸⁷⁾。



図表3 企業者職能の行使による競争優位の生成

(出典) Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit: Die zentrale Rolle von Ressourcen, Kompetenzen und Innovationen, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.171. (A. ホルシュ, H. マインヘーヴェル, S. パウル著, 深山明監訳, 関野 賢, 小澤優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 162ページ。)

企業はこのようなプロセスを経て経済的な成果を獲得するが、これはさらなる投資の源泉になる。このようなプロセスを管理することがマネジメントであり、そのためには企業者職能が適切に行使されなければならない。すなわち、企業者は、自らの知識の優位性を活かし、イノベーションを実行し、それによって競争力ならびに競争優位を獲得しなければ

⁸⁷⁾ Paul, S.: Unternehmerfunktionen und Wettbewerbsfähigkeit, S.170. (A. ホルシュ他著, 深山 明監訳『経営学の基本問題』161および162ページ。)

ばならず、それが経済的成果を生み出すのである。その際にイノベーションの源泉となるものが知識の優位性である。これは、他人との知識差から生じるものであるため、他人に犯される可能性もある。それゆえ、持続的な競争優位を確保するためには、先に述べたようなイノベーションの防衛が必要となる。このような企業プロセスを管理するものが企業者職能であり、その観点から企業の問題を論じたのが、シュナイダーが主張する制度の個別経済学である。

V 結

企業の存在意義ならびにその活動は、不完全な知識の不均等分布を前提とする企業者職能論において説明される。そこでは、企業が独自の資源を有することにより知識の優位性を獲得し、それをを用いてイノベーションを実施し、それが企業の競争力ならびに競争優位をもたらし、経済的な成果を生み出す要因となると考えられる。それを遂行するのがマネジメントであり、企業者職能が適切に行使されることによって可能となるのである。このようなプロセスの観点から企業のさまざまな問題が論じられ、ひとつの体系にまとめられる。シュナイダーはこれを制度の個別経済学と称した。

この理論は、進化論的経済学や新制度派経済学と共通の思考仮定を有しており、進化論的な企業理論として確立される。もっとも、このように体系づけられた理論は、これまでに体系づけられた経営経済学の中のひとつに過ぎない。これまでも、生産性志向に基づくゲーテンベルクの経営経済学、ハイネンに見られるようなシステム志向的経営経済学、あるいは、労働志向的個別経済学などのいくつかの経営経済学の体系が存在する。

しかし、異なる立場であったとしても、経営経済学を体系づけ、一般経営経済学を構築することは有意義であると考えられる。なぜなら、具体的な事象ならびに問題のみに焦点を合わせるような実務的な学問が重視されている現状において、将来に発生するかもしれない問題を解決するための能力の修得には、抽象的で理論的な知識を教授することが不可欠であり、そのために、一般経営経済学の構築が求められるのである⁸⁸。このことから、特殊な個別事例のみに当てはまる理論ではなく、普遍的な理論としての一般経営経済学の構築が期待されるであろう。

⁸⁸ Paul, S., Meinhövel, H. und Horsch, A.: Die Fachgeschichte der Betriebswirtschaftslehre im Spiegelbild der Theorieentwicklung, in: Horsch, A., Meinhövel, H. und Paul, S.: Institutionenökonomie und Betriebswirtschaftslehre, München 2005, S.201. (A. ホルシュ, H. マイネーヴェル, S. パウル著, 深山 明監訳, 関野 賢, 小澤優子訳『経営学の基本問題』中央経済社, 2011年, 189ページ。)