

古典派経済学における資源ベース的アプローチの可能性

村田 和博（下関市立大学）

1. はじめに

経営資源とは、一般的に、人（ヒト）、物（モノ）、金（カネ）、知識または情報という企業活動に必要な諸要素のことを指す。それら経営資源は現代の研究者たちだけでなく、スミス（Adam Smith）以後の古典派経済学においても考察の対象となってきた。古典派経済学においては、それらは国の資本蓄積や経済成長との関係で論じられることが多いが、経営的側面と全く無関係というわけでもない。利潤を生み出す生きた機械として労働者をとらえたオウエン（Robert Owen）、機械の導入や改良が経営組織や企業経営に与える影響を考察したバベッジ（Charles Babbage）やユア（Andrew Ure）などが古典派経済学期に活躍していたからだ。

したがって、古典派経済学期に活躍した識者たちの文献を経営資源論的視点から紐解くことは一つの有効な分析手法であると思われる。しかも、経済学史研究の分析手法として経営学が用いられることは少なく、このアプローチを導入することでこれまで看過されてきた部分が明らかになることが期待できる。

そこで、本稿では、まず経営資源論について簡潔に説明する。その後、スミス、バベッジ、ミル（John Stuart Mill）に論点を絞り、資源ベース的アプローチにより説明できると思われる彼らの論述を数例取り上げ、それらを考察する。そして、むすびにおいて、資源ベース的アプローチを導入することにより、古典派経済学の何が明らかになると予想されるのかについての私見を述べる。

2. 経営資源論とは

今日の重要な経営戦略研究の中にリソース・ベースド・ビュー（resource-based view）とポジショニング・ビュー（positioning view）がある。リソース・ベースド・ビューは企業の持続的競争優位の源泉を経営資源とその活用能力に求める。人、物、金、知識または情報として一般的には知られる有用な経営資源の入手と蓄積は重要な経営戦略になる。

ここで経営資源とは何かについて簡単に言及しておこう。コリス（David J. Collis）とモンゴメリー（Cynthia A. Montgomery）は、経営資源を有形資産（tangible asset）、無形資産（intangible asset）、そして組織能力（organizational capability）に3分類している。有形資産には、不動産、設備、原材料などが含まれる。これらは企業活動に不可欠であるが、標準的特性を持つために差別化が難しく、競争優位の源泉になることは少ない。次の無形資産には、評判、ブランド、知識、経験、学習、特許、商標などが含まれ、これらは競争優位の源泉になることが多い。また、有形資産は使用すれば消耗するが、無形資産は使用するほどにその価値を増大していくという特徴がある。最後の組織能力とは組織の有形資産と無形資産の組み合わせに関わる経営資源の組織的活用能力のことである。同

じ経営資源を所有しているとしても、その活用の仕方次第で企業の特徴に違いが出るために、企業間で組織能力が違えば、収益に格差が生まれる。企業はバラバラの経営資源を保有しているのではなく、「資源の集合 (collection of resources)」(Penrose, 1959, p.77 : 訳 121 頁) なのであり、経営資源の活用能力を意味する組織能力は競争優位の源泉になりうる (Collis and Montgomery, 1998, pp.27-30 : 訳 44-46 頁)。

さらに、バーニー (Jay B. Barney) によれば、①経済価値 (value : 企業は外部環境における脅威や機会に適応できるような経営資源を保有していること)、②希少性 (rarity : 多くの競合企業が保有していない希少な経営資源であること)、③模倣困難性 (inimitability : その経営資源を保有しない企業は、その経営資源を獲得あるいは開発する際にコスト上の不利に直面すること)、④組織 (organization : 企業が保有する価値のある、希少な、模倣コストの高い経営資源を十分に活用できるように組織されていること)、の 4 つの特性 (VRIO) を持つ経営資源は企業にとっての強みとなる。たとえ価値のある希少な経営資源を活用したとしても、他社がそれらを模倣できるのであれば、その利益は模倣されるまでの短期間にとどまる。だが、それらが模倣困難な場合、企業の競争優位は持続的なものになるからだ。

有用で、かつ希少な経営資源を有効に活用できる企業は競争上の優位に立ち、標準を上回る利益 (レント) を享受できる。バーニーはリカードウ (David Ricardo) の差額地代論を援用して、企業のレントについてわかりやすく説明している。すなわち、リカードウの差額地代論に依拠すれば、生産コストの低い肥沃な土地を耕作する者は、それよりも生産コストの高いやせた土地を耕作する者よりも持続的優位を保持し、標準を上回るレントを得ることができる。この差額地代論を企業の経営資源に応用すれば、他社が所有できない優れた経営資源を持つ企業は、標準を上回る利益を得ることができることを意味する。供給が非弾力的な経営資源は技術だけでなく、高度に熟練した労働者やチームとして高い経営能力を発揮する経営陣も含まれる (Barney, 1997, pp.151-155 : 訳(上)235-242 頁)。

レントは得られる期間の長さによって、リカードウ的レントとシュンペーター的レントに分けられる。リカードウ的レントとは経営資源の供給が本質的に限られている場合に得られ、その典型がリカードウの肥沃な土地から得られる地代である。一方、シュンペーター的レントとは革新者がイノベーションの導入から普及するまでの期間、つまり他社がイノベーションを模倣するまでの期間に得ることのできる利潤のことである。両者の決定的な違いは、リカードウ的レントは長時間持続するのに対して、シュンペーター的レントは短期間しか得られない点である。コリスとモンゴメリーによれば、経営資源から得られる多くのレントはシュンペーター的レントである。というのも、技術や顧客ニーズの変化等により市場環境が変化する中であって、企業が経営資源の希少性に伴うレントを長期間維持することは難しいからである (Collis and Montgomery, 1998, pp.38-41 : 訳 64-67 頁 ; p.57 : 訳 96 頁)。

企業の保有する独自の経営資源や能力に着目するリソース・ベースド・ビューに対して、内部志向的で外部環境を考慮していないという批判が出された。そうした批判を踏まえ、企業の環境適応行動の観点からリソース・ベースド・ビューを発展させたものがダイナミック・ケイパビリティ (dynamic capability) である (中橋、2007 年、7 頁)。変化する環境下において組織を存続、成功させるためには、技術と市場における新しい機会を感知し、それを確実に捕捉し、市場と技術の変化に合わせて資産や組織構造を変えるためのダイナミック・ケイパビリティの開発が必要になるのである (Teece, 2009, pp.9-81 : 訳 10-63 頁)。

3. 資源ベース的アプローチによる分析事例

上述した経営資源論を古典派経済学の分析ツールとして用いることは可能だろうか。本稿では、断片的ではあるが、人的資源とレントを取り上げ、資源ベース的アプローチによる古典派経済学の分析事例について論述したい。

(1) 人的資源

人的資源は、以下に列挙する理由から、競争優位をもたらす経営資源になりうる。第一に、人的資源のもつスキルや能力は企業に価値を与える資源である。第二に、個人間で能力に違いがあり、職務に対する高い能力を持つ人的資源は希少である。第三に、ヒトは特定の組織文化の中で働き、またその中でルーティンを築き上げることから、企業内の人的資源は模倣困難であるとともに代替しにくい。したがって、人的資源は、価値を生み、希少で、模倣困難であるとともに代替しにくいという特徴を備えており、競争優位をもたらす経営資源になりうるのである (伊藤、2008 年、105-106 頁)。人的資源に関しては、人的資源の能力開発、有効活用、モチベーションなどが古典派経済学において考察対象になっている。

能力開発としては習熟効果が分業と関連づけて説明されている。つまり、分業の利益としての労働者の技量の向上であり、所与の労働時間において、異なる作業を遂行するよりも一つの作業を遂行するときの方が仕事が早く習熟できるということである。スミス、バベッジ、ミルは分業のこの利益を指摘するが、バベッジは、それは企業の開業時には機能するが、「3 年か 4 年経てば、彼らは他の技術を必要とする仕事をしていなかった人々にさほど遅れを取らないであろう」(Babbage, 1832, p.123) と述べ、分業から得られる習熟効果は時間の経過とともに喪失していくととらえている。また、職場内訓練としての徒弟制度について、スミスは、人は自分の利益と関連するときだけ勤勉に働くのであって、「長い徒弟修業という制度は、青年に勤勉を育成する傾向をもたない」と一蹴する (Smith, 1776[1981], pp.119-139 : 訳[1]180-216 頁)。

労働者の有効活用としては、バベッジ原理を指摘できる。バベッジ原理は、生産工程ごとに必要になる労働者の技術度が異なるために、高賃金で雇用しなければならない高い技

術を持つ労働者に、彼にしかできない仕事に専念させることができれば、生産費の低減が可能になることを意味する。さらに、バベッジは肉体的労働だけでなく知的労働にも分業を適用した (Babbage, 1832, pp.135-143)。このバベッジ原理から、同じ人的資源を保有していたとしても、その活用の仕方次第で企業の人的資源の有効活用度が違うことにバベッジが気づいていたことが読み取れる。

労働の有効活用については、疲労と怠慢の防止も役立つ。バベッジは疲労を減らす作業方法を模索した。その際、彼はテイラーの科学的管理法を想起させるような、作業方法や道具の違いによる疲労の変化に注目した (Taylor, 1911, pp.53-85 : 訳 65-101 頁)。『1851年の万国博覧会』(Babbage, 1851)の中で、土の運搬という同一の職務内容であっても、作業回数、シャベルの形と大きさ、積荷の重量、持ち上げる高さ、手押し車の形状、によって労働者の疲労度が違うので、疲労度を最小にする作業方法を調査により確かめようとするバベッジの姿勢を読み取ることができる。むろん、疲労を最小限にする作業方法を知ることができれば、労働のより効率的な活用が可能になる (Babbage, 1851, pp.2-3)。またミルは、分業のメリットだけでなくデメリットにも着目し、「庭師ほど頻繁に仕事や道具を変える労働者は少ないが、だからといって、彼は通常生き生きと仕事をする事ができないだろうか」(Mill, 1848, p.126 : 訳[一]242 頁)と疑問を提示している。これは、個人差はあるが、同じ作業を続けることに伴って発生する疲労感と筋肉疲労の増大についての指摘であり、ミルによれば、一つの仕事だけに長時間従事し続けるよりも、仕事を替えていく方が疲労を感じにくい。怠慢の防止としては、バベッジが器具や機械の導入による作業量や作業時間の記録を主張している。

最後に、モチベーションについてである。賃金はモチベーションの有効な方法の一つである。イギリス古典派経済学期に活躍した識者たちは、賃金が労働意欲に対して与える影響について十分に知っていた。スミスもその一人で、賃金が勤勉に対して与える影響について、「労働の賃金は勤勉への奨励であり、勤勉は人間の他の全ての資質と同様に、受ける奨励に比例して増大する」(Smith, 1776, p.99 : 訳[1]147 頁)と述べている。したがって、労働したとしても自らの報酬の増大を期待することができない奴隷は、できるだけ多く食べ、できるだけ少なく労働すること以外に利害関心を持ちえないので、奴隷に勤勉を期待できない (Smith, 1776, pp.387-389 : 訳[2]199-202 頁)。バベッジは利潤の一定割合を労働者に配分する利潤分配制度と、それを実現する具体的な方策として、労働者と資本家がともに出資する企業の設立を提示している (Babbage, 1832, pp.178-181)。ミルは『経済学原理』(Mill, 1848)の中で「労働者と資本家のアソシエーション」(Mill, 1848, p.755 : 訳[四]154 頁)としてこれを記述している。

上述の金銭的報酬は物的報酬であるが、報酬には名誉や地位といった非物的報酬もあり、それもまた動機づけと関わる。スミスは名誉ある職業では、仕事に対する尊敬が彼らの金銭的報酬の少なさを補償していることを、また卓越した才能に対する社会的賞賛は、常に

彼らの報酬の一部をなすことを指摘している。また、賃金によるインセンティブを重視したバベッジでさえ、地位、昇進、さらに下位者に対する影響力といった非物的報酬を指摘している (Babbage, 1851, p.140)。さらに、ミルは人間性に対する豊かな理解から、「同胞と一体化したいという欲求」(Mill, 1861, p.231 : 訳 143 頁) に気づき、人々は協働を通じて一体化欲求を満たすとともに、それにより協働が促進すると考えた。したがって、モチベーションの手段として、物的報酬だけでなく非物的報酬も検討されていることは確かである。さらに言えば、「発見から得られる喜び」(Babbage, 1851, p.118) や「それに従事することで感じられる知的喜び」(Babbage, 1851, p.144) についてのバベッジの言及もあることから、内発的動機づけについての指摘も散見できる。物的報酬以外の記述が見られることから、非物的報酬や内発的動機づけを含めた動機づけの考察が古典派経済学史研究においても必要になろう。

(2) レント

上述のように、他社よりも低い生産費で生産可能な企業は、レントを得ることができる。ここではバベッジとミルを取り上げ、彼らのレントに関連する記述を考察する。

バベッジは激しい価格競争が存在する市場を念頭に置き、企業が市場競争に勝つためには、できるだけ低い生産費を実現しなければならないと考えていた (Babbage, 1832, p.86)。発明は他社よりも低い費用を実現できるという期待から着手される。さらに、低い費用を実現するために、原材料の安価な供給先の確保や原材料の節約に努めたり (Babbage, 1832, p.164)、分業を促進したりする。生産方法の改良は商品の生産費の低減を可能にするが、バベッジは生産改良が広く社会に普及し、価格が低下するまでに時間的間隔を見ていた。他社が保有しない優れた生産方法を導入した製造業者は、当初の期間は、他社よりも低い生産費の商品を通常の価格で販売することにより通常以上の利潤を手に入れることができる。そして、製造業者は、一定期間後に、商品の販売量を増加させるために価格を低下させる。この段階になると、この生産改良が社会に知られるようになる。つまり、商品の価格が低下するまでの一定期間ではあるが、改良を行った企業はレントを得るのであり、ここでいう短期間の利潤は、新しい生産方法が他企業に普及するまでの期間に発生するシュンペーター的レントである。バベッジによれば、改良者たちは、競争者たちが調査の実施や対抗することのない「彼の競争者たちよりも1歩か、せいぜい2歩、絶えず前に行かせるような継続する適度な改良」(Babbage, 1851, p.26) を実施し、他社の参入意欲を低下させる。つまり、企業は「継続する適度な改良」(Witzel, 2012, p.64) を追求するのであり、決して大きくはない短期のレントの継続的獲得をめざすのである。

ミルは事業間で利潤率が均等化する傾向にあることを指摘するが、個人間では「相等しい資本が等しい利潤をもたらすということを職業の一般的格率 (general maxim) とすることは間違い」(Mill, 1848[1965], p.406 : 訳[二]401 頁) だと述べている。個人間で利潤率の違いを生み出す要因として、具体的には、特許に例示されるような特別な技術、人の

肉体的・知的能力、大きな資本、事業上の才能が示されている。それらを活用して他社よりも低い生産費を実現できれば、生産者や商人は一般的な利潤を超える「特別の利得 (extra gains)」または「特別利潤 (extra profit)」を得ることができる (Mill, 1848, pp.490-495 : 訳[三]83-92 頁)。これらのうちの特許について、企業は特許権を行使できる期間については技術的優位に立つことができ、レントを得ることができる。さらに、事業上の才能について、ミルは指揮や監督するのに適した人材は不足していると捉え (Mill, 1848, p.107 : 訳[一]213 頁)、その希少性は高いと判断している。ミルは、利潤は利子と保険と監督賃金 (wages of superintendence) から構成され、このうちの監督賃金は「監督のために必要とされる労働と手腕に対する報酬」(Mill, 1848, p.401 : 訳[二]391 頁) としているので、管理労働の違いは監督賃金を介して利潤に影響するのである。

4. むすび

以上の考察から、古典派経済学に資源ベース的アプローチを用いることは可能だと思われるが、経営資源の要素としての人、物、金、知識 (情報)、また経営資源全体の組織的活用に注目することにより、古典派経済学の何が明らかになると予想されるのか。この点に言及して、本稿を終えたい。

第一に、経営資源としての人活用の方法である。具体的には、労働者はどのように動機づけられるのか、またどのような能力開発法が提示されたのかについてである。

第二に、経営資源としての金はどのように調達されるのか。また、資金の大きさは企業経営にどのように影響するのか。

第三に、経営資源としての物はどのように調達され、活用されるのか。具体的には、機械、原材料、立地、および施設についてである。

第四に、経営資源としての知識には、どのようなものが特定でき、知識の優位性はどのようにして保持されるのか。具体的には、技術、特許、ブランド、企業に対する信頼などである。

第五に、組織能力のような企業内の経営資源の組織的活用の視点は存在するのか。

第六に、経営資源の蓄積と活用は企業の優位性にどのように影響するのか。また、その優位性は利潤にどのように影響するのか。

第七に、企業間における経営資源の提携は示されているのか。

そして、最後に、管理者は経営資源の蓄積や活用に対してどのような役割を果たすのか。

*参考文献は、大会当日に配布する。

*本報告は、科学研究費補助金 (基盤研究 C)、研究課題名「経営資源論的アプローチによるイギリス古典派経済学の研究」(課題番号 26380258) の研究成果の一部である。