

マーシャルにおける組織

——生産の経済学の観点からの再評価——*1)

藤井賢治

I はじめに

交換も生産もきわめて原初的な行為である。アダム・スミスは、交換の基本原理として見えざる手による調整を、そして生産の基本原理として分業の進展を据えた。見えざる手が市場秩序をもたらし、分業の進展が経済発展をもたらすという意味で、交換と分業的生産は車の両輪のような位置にある。交換も生産も固有の重みをもって論じられてよいはずなのだが、歴史的に振り返れば、両者の扱いは極めて偏ったものであった。マーシャル以降、経済学は「交換の経済学」化した。すなわち、交換局面における価格競争が中心的主題に据えられる一方で、生産局面における技術競争への関心は長らく低迷し続けた。しかし、情報の経済学や組織の経済学が立ち上がり

* レフェリー諸氏および編集委員会から寄せられた詳細なコメントに添って書き直しする機会を得たことによって、あいまいさや誤りを減らすだけでなく、論点をより明確にすることができた。すべてのコメントに十分に答えきれていないとすれば筆者の力不足ゆえである。記して感謝の意を表したい。また、本稿執筆に際し、学術研究助成基金助成金（課題番号：24653055）の助成を受けた。これに対しても記して感謝の意を表す。

- 1) 「交換の経済学」は、別言すれば、「希少性の経済学」（＝「所与の目的に対する手段の選択の学」）である。言うまでもなく、「希少性」はL.ロビンズがワルラス経済学を世に売り出す際に用いたキャッチ・フレーズである。ヒックスは、一般均衡論化をブルートロジー（生産の学）からキャタラクティクス（交換の学）への転換と見なすべきだと主張している（Hicks, 1984, 250）。このヒックスの視点を踏まえただけで、マーシャルの経済学を交換の学ではなく、生産の経済学と見なすべきだということは、藤井（1993）においても論じた。コースを生産の経済学の系譜と結び付けることが不自然に感じられるとすれば、それは交換の経済学化された教科書的コース理解が浸透していることの証左でもある（この点に関しては、以下の注5を参照されたい）。Coase（1988a;b;c）は、Coase（1937）以来50年が経過しながら、当該論文の趣旨が誤解されていると感じたことが執筆動機になっている。Coase（1988b, 24-26）が力説するように、そもそも1937年論文はロビンズ的な交換中心の経済学理解を批判し、マーシャルを含む生産の理論の伝統を擁護する意図をもって書かれているのである。「生産の制度的構造」と題されたCoase（1992）でも、市場交換における価格決定にしか関心を示さなかったロビンズを引き合いに出しながら、「生産要素の購入と、これらから生産された生産物の販売の間に生じることがらがほとんど無視されてしまっている」（Coase, 1992, 714）こと、つまり生産活動が無視されてしまっていることへの不満と疑義が彼の組織論を導いたと説明している。

始めた1970年代頃から徐々に事態が変わり始めた。1980年代に入ると、新技術の創出、進化、そして伝播といった現象への注目が高まり始め、内生的成長理論も認知されるにいたった。そして、内生的成長論の隆盛の中で、マーシャルの外部経済論も再評価されることになった²⁾。今や、マーシャル、アロー、ローマーの頭文字をとった、MAR型外部性という用語は空間経済学において産業集積を論じる際の基本用語として定着している。また、学説史分野でも、イタリアを拠点としてマーシャル研究が復活を見せ始めたのだが、ここでも純然たる学史的な関心だけではなく、産業集積の経済学の先駆者としてのマーシャルという評価が後押ししている。1980年代以前であれば、マーシャル経済学を生産の経済学の観点から再評価する試みは孤軍奮闘的なものになりかねなかっただろうが、幸いにも「マーシャルの外部性」が完全復権した状況を前提として議論を進めることができる³⁾。

さて本研究の趣旨は、マーシャルの組織理解が、主流派の組織理解（コース=ウィリアムソン流の取引費用論と呼称されているが、以下本稿では「取引費用論」と略記）とは峻別されるべき別の系譜に属することを示すところにある。標準的なテキストで解説される取引費用論の組織理解（取引費用節約装置としての組織）は、一般均衡論と整合的なものだと理解されている。というのも、取引費用を減少させることができれば、すべての取引は再び市場で行われうると論じる余地が残されているからである。つまり、取引費用論は交換の経済学の拡張として位置付けら

- 2) 経済学が技術進歩について十分な注意を払ってこなかったことは、「ソロー残差」に象徴されている。成長会計において、機械設備や労働時間数といった量的に測定可能な成長要因以外が「ソロー残差」（全要素生産性）と命名されているが、技術進歩は説明され残された部分として定義されているに過ぎない。新技術の登場による経済発展が注目され始めたのは、内生的成長論以降のことである。
- 3) マーシャルの産業経済学がいかに継承され、再評価されてきたかはHart (2013, ch. 6) に詳しい。再評価の流れの中心人物の一人と見なされるリチャードソンは、ポスト・マーシャルアンと解釈されるだけでなく、ケイパビリティに基づく企業理論の先駆者ともみなされている。この見方は、Raffaelli, et al. (2011, xv) そしてLanglois (2011) でも支持されている。Langlois and Robertson (1995) はケイパビリティ論の主要な貢献の1つなのだが、彼らはケイパビリティ論の基礎として、アダム・スミスの漸進的な特化の着想と、マーシャルの分化と統合の着想を挙げている。「長期への移行は、組織や知識の漸進的な変化を必要とするという主張は、標準的な新古典派の概念化とはまったく異なった解釈を示唆している。すなわち、新古典派は知識を一定とした状態で代替が生じると仮定しているのだが、スミスやマーシャルの学習組織論は現実的な時間を基礎とした長期に関する概念化を含意しているとわれわれは考える。」(Langlois and Robertson 1995 / 訳 48-49)
- 4) 取引費用論のおかげで、経済学において久しく無視されてきた組織の存在と役割が認知されるにいたったという歴史的事実は厳然としてあるのだが、そのことは取引費用論が高度に革新的な理論だったことを意味しない。それどころか、やや皮肉交じりの表現をするならば、取引費用論が大きな抵抗もなく受容された理由は、それが交換の経済学の論理を一切侵害しないという意味で拡張の革新だったからである。取引費用を節約する装置として組織が経済合理性を持つという論理は、交換取引を基本形とみなすアプローチを徹座も毀損しない。組織は市場交換を補助する装置に過ぎず、取引費用がゼロであればすべての経済活動は市場取引によって遂行可能だとの論理は保持されており、交換の経済学にとってはいささかも破壊的な革新ではない。取引費用論では、市場交換を補完する組織的交換を提供する以外には組織固有の存在理由は認められていない。つまり、取引費用論は交換の経済学に属する組織理論なのである。

れる組織理解なのである⁴⁾。これに対して、以下で論じるように、マーシャルにおける組織の存在と役割は、交換の困難を処理する機能ではなく、生産の困難（より具体的には、生産知識の生産、保全そして更新）に対処する機能に見出されている⁵⁾。

次節以降の本論の議論は、次のとおりである。第II節では、マーシャルが短期分析においては価格競争を論じつつも、長期分析では技術進歩を促す技術競争の方に焦点が当てられていたこと、そして技術の漸進的な進歩を通して達成される分業の高度化に発展の源泉が見出されていたことを論じる。経済発展は企業が技術競争を生き延びるために強いられている知識生産活動から生み出されるとマーシャルが考えていたことを確認する。第III節では、市場からの生産要素調達の問題が組織を生み出すという取引費用論的な組織解釈とは異なって、マーシャルにおいては技術競争のもとで個別細分化していく生産知識（とりわけ管理職層に体化された生産知識）の統合の問題から組織が生まれると考えられていたことを論じる。統合の任務は、生産知識上の優位性を認められた経営者と、彼の指揮の下で組織化を手伝う管理職層の管理機能によって担われている。組織統合の鍵になるのは、熟練というモノに関する生産知識ではなく、適切な人材配置と処遇のために必要なのはヒトに関する間接的生産知識である。第IV節では、組織が知識共同体として機能し続けるためには組織的知識生産を持続させねばならないこと、そして、この知識共同体としての組織が良好に機能するためには公正な分配を通して組織が利益共同体となる必要があることを論じる。

II 交換の経済学と生産の経済学

1. 価格競争と技術競争

さて、マーシャルを生産の経済学に位置づけようとする本稿の目論見に対しては、『原理』（PE）

-
- 5) 取引費用論は、教科書的には「コース=ウィリアムソン流の取引費用論」と呼ばれているのだが、厳密な意味では「コースにおける取引費用概念に着想を得て、ウィリアムソンによって定式化された取引費用論」である。本稿では、このウィリアムソン流の取引費用論を標準的な取引費用論とみなす。ウィリアムソンは、資産特殊性と機会主義を軸に取引費用に操作可能な定式化を与えた。資産特殊性は機会主義行動の源泉であり、機会主義的行動を抑止するために組織が必要になるというのが、取引費用論の骨格となる論理である。ウィリアムソンの定式化が、長く埋もれていた Coase (1937) の再評価を導いたことは紛れもない事実なのだが、ウィリアムソンの定式化が Coase (1937) のアイデアを忠実に汲み取ってはいないことも事実である。Coase (1988c, 38) によれば、1937年論文の基本的な着想は「企業内で生産要素の活動を調整する費用と、同様の結果を市場取引もしくは他の企業でなされる操作方法で調達しようとするときの費用との比較であった」。ところが、ウィリアムソンの定式化は市場取引の費用がプラスになることを示すことに集中しており、もう一方の「生産要素の活動を調整する費用」は脇に置かれている。このような解釈を招いたことに関して、コースは、1937年論文での記述の仕方にも偏りがあったために1937年論文の基本的着想が伝わらなかったとして、自身の責任も認めている。「(1937年論文における記述の仕方が) 使用する生産要素の購入者としての企業を強調した結果として、経済学者たちは企業の主たる活動、つまり企業経営を無視する傾向を持つことになった」(Coase 1988c, 38, 括弧内は引用者)

第5編で展開されている需給均衡論 (PE, 348 / 訳 3, 37) がマーシャルの最大の貢献として理解されてきたのではないかと反論が予想される。通説によれば、マーシャル理論の核心は需要と供給をはさみの両刃にたとえる部分均衡論であり、その理論的位置づけはワルラス型一般均衡論への導入を補助する初級者用バージョンにほかならない。このような理解からすれば、マーシャル経済学が交換の経済学であることは疑いの余地はないのではないかといった反論である。しかし、本研究の趣旨は、マーシャル経済学を純粹に生産の経済学であったと主張するところにはない。他の事情を一定として論じられる需給均衡論の主題は、紛れもなく価格競争を主題としている。そして、価格競争は交換の経済学の主題である。本稿の趣旨は、一般均衡論が興隆していく中で刈り取られ、一時期は忘れられそうになってしまっていたマーシャル経済学の生産の経済学の側面 (長期正常均衡の先に見据えていた技術競争) に再び光を当てることにある。

上記に関連して確認しておかねばならないのは、マーシャルの部分均衡論として知られるようになった均衡論はマーシャルのオリジナルではなく、これに改変を加えて生み出されたものであるということである。とりわけ著しい改変を被ったのは、長期均衡概念である。マーシャル・オリジナルの長期正常均衡は、仮想的な「代表的企業」によって「産業の均衡」として定義されている。それゆえ、長期正常均衡においては、すべての企業が同一の生産量と効率性を実現しているわけではなく、産業内には規模も生産性も異なる企業群が存在している。つまり、マーシャルは、長期的にさえ価格競争が非効率な企業を淘汰するまで貫徹することはないと考えていた。

それゆえに究極的には持続的な原因が価値を完全に支配する。しかし、もっとも持続的な要因でさえ変化にさらされている。生産構造全体が世代から世代にかけて変化し、様々な財の相対的な生産費は永久に変化する。 (PE, 349 / 訳 3, 39)

マーシャルの死後、集計的概念としての代表的企業や、長期的収穫逡増といった諸点に批判が殺到し、いわゆるケンブリッジ費用論争が生じた。当論争の詳細な事情は他誌に委ねることにして、ここでは、当論争の結果として「部分均衡論としてのマーシャル経済学」が成立したことだけを確認しておく⁶⁾。一般均衡論との整合性の点で、もっとも批判が集中したのはマーシャルの長期正常均衡にまつわる諸問題であった。代表的企業も長期的収穫逡増も厳密な均衡論とは両立しえないとして、これらを取り除いた形で長期均衡が定義されることになった。現代の標準的な

6) 前後の事情も含めて、費用論争がどのように進展したのか、その結果、マーシャル経済学がどのように変容していったのかについては、Hart (2012) に詳しい。また、費用論争におけるピグーの役割については Aslanbeigui (1996), Hart (2012, 特に2章4節) を参照されたい。いずれの論者とも、ピグーをマーシャル経済学の「忠実ではあるが、信念のない後継者」とする Robertson (1952, 73) のピグー評を支持している。さらに、ピグーによるマーシャル理論の改変は、コースにも影響を与えている。Langlois and Foss (1997, 9) によれば、ローズビー (Brian J. Loasby), モス (S. Moss), そしてメトカフ (J. Stanley Metcalfe) が明らかにしてきたように、今日において「マーシャル的な理論」と考えられているものは、実際にはマーシャルの作り出したものではなく、ピグー等によって改変されたものである。そして、コースが経済学には組織が存在しないと考えたのは、改変後の理論に直面したからである。

教科書において解説される長期均衡は、価格競争に遅れを取った企業群は長期均衡に至る途上で淘汰され、長期均衡においては同一の技術のもとで同一規模の生産をおこなう企業群だけが存在していると説明される。

しかし、マーシャルが構想していた長期均衡はこのようなものではなかった。たしかに、マーシャルが価格競争だけを念頭に置いていたとすれば、長期正常均衡はなんとも不徹底な均衡概念である。マーシャルが代表的企業や長期的収穫逓増にこだわったのは、価格競争によってもたらされる均衡の背後では技術競争が常に作用し続けていると考えていたからである。完全な均衡を得るための不可避の理論的要請であるとして、競争概念を価格競争に絞り込むことはたやすくできたはずであるのに、以下のように、彼は、競争を価格競争に純化することをあえて拒み、経済的自由という一般的な概念として広義の意味を保持しようとしている。

それゆえに我々は、競争という言葉は現代の産業社会の中心的な特徴を表現するのに十分適したものではないと結論してよいであろう。我々が必要とするのは、良かれ悪しかれ何らかの道徳的な性格を示唆することがなく、現代の企業と産業がより多くの自らを頼む習慣と、より多くの思慮と、より多くの慎重で自由な選択によって特徴づけられているという、議論の余地のない事実を示す言葉である。この目的のために十分に役立つ単一の言葉は存在しないが、**産業と企業の自由**あるいはより短い**経済的自由**という言葉が正しい方向を示している。

(PE, 9-10 / 訳 1, 14, 強調は原文)

「より多くの思慮と、より多くの慎重で自由な選択」として定義することで、競争概念は価格競争のみならず、技術競争をも含む。そもそも、マーシャルは究極的な静態的均衡としての定常状態の理論的有用性をきわめて懐疑的に評価していた。技術の恒常的進化を信じる彼にとって、定常状態は到達されることのないネバー・ランドである。次のように、定常状態で成立する単純な価値論は、現実的ではないというだけでなく、有害無益だと評価していた。

この世界では、すべての経済力は、それらの周囲で作用しつつある他の諸力の影響のもとに、その作用を変えつつある。そこでは、生産費と生産方法と生産量の変化が絶えず相互に影響しあい、相互に変容をもたらしつつある。(中略) それゆえに、この世界においては、生産と需要と価値の間の関係に関する平明で単純なすべての学説は、必然的に誤りである。巧みな説明によって与えられる明解さの外見が大であるほど有害である。

(PE, 368 / 訳 3, 64)

彼の目論見は価格競争による均衡化傾向が貫徹する以前に、技術競争という別の力が働くことを示すところにあった。彼の意図をこのように理解すると、マーシャルが長期正常均衡を上述のような不完全な均衡概念として定義した理由が了解できる。現在の標準的なテキストに登場する長期均衡は技術一定を当然の仮定としているが、マーシャル・オリジナルの長期正常均衡のもとでは、すべての企業が同一の技術を採用してはいない。各企業はそれぞれの能力と目論見のもと

で、異なった技術を採用している。マーシャルの長期均衡において技術競争は進行形で存在するのである。

われわれは、実質的な新発明から生ずる経済は念頭に置かない。しかし、現存する着想の応用から自然に発生すると予想される経済は含めるものとする。 (PE, 460 / 訳 3, 195)

画期的な新発明は稀にしか起こらない。マーシャルは、画期的な新発明を経済学的説明の及ばない世界にあると見なしている。しかし、一つの画期的な新発明は一世紀をかけてもその応用が終わらないほどの余波を生み出すという事実は考慮しなければならないと考えていた。2つの競争は常に併存しているのだが、価格競争は速やかに作用するのに対し、技術競争はそれほど速やかには作用しない。分析時間を短くすることで主として価格競争を顕在化させ、分析時間を長期化するほどに技術競争が顕在化させられると考えていたのである。

2. 長期における技術競争の優位

価格競争と技術競争は常に併存している。いずれの競争も経済の効率化に不可欠な役割を果たしている。価格競争なしでは資源の効率的配分は達成され得ない。そうかと言って、機械化や電化やIT化などの技術進歩なしに飛躍的な生産性の増大はあり得ない。価格競争と技術競争はともに不断に機能しており、どちらがより重要な役割を果たしているのかと問うことは無益である。短期的には技術一定と仮定することは許容されるとしても、長期的には技術をセテリス・パリプスの檻に入れ続けることは許されない。マーシャルは長期的には多様な技術改善の試みこそが経済発展の原動力だと考えていた。

すべての地域は、その地域で営まれるあらゆる種類の企業が手筈を整える仕方に、いろいろな仕方で影響を与える。地域に特有な偶発事を持っている。また同一の場所にある同一の業種においても、同一の目的を追求する二人の人間が、正確に同一の方法を採用することはあり得ないことだろう。変化を求める傾向は進歩の主要な源泉である。任意の業種において、企業家が有能であればあるほど、この傾向は大であろう。 (PE, 355 / 訳 3, 47)

分業の高度化の原動力を供給するのは技術開発競争にさらされている生産者集団である。産業ごとに技術革新の質と速さに違いはあるにせよ、生産者は常に競合他社と比較され、淘汰圧力にさらされている。より安価な生産やより高品質の生産を可能にする技術は他の生産者から需要を奪い取り、より多くの利潤をもたらす。技術の改善・革新の誘因は利潤獲得動機に根差しており、持続的に企業に作用する。イノベーターとして先頭を走るか、フォロワーとして追従するかはケース・バイ・ケースの決定になるにしても、他社の技術動向に注意を払い、自社技術の比較優位を慎重に見極めなくては生産者であり続けることはできない。新技術の登場は、各生産者に追従するか否かの選択を迫る。当然、画期的な革新であるほど、追従できない生産者が多くなる。新技術が旧来の技術を完全に置換してしまうような最も極端な場合には、追従できない企業は淘汰さ

れるか、さもなければ、別途生き残りの事業分野を探し出して生き残りを図るかのいずれかの選択しか残されない⁷⁾。繰り返しになるが、マーシャルにとって長期的な市場競争の中心軸は、価格競争ではなく技術競争である。「競争の諸相」(1890)では、大規模生産が生産費の減少をもたらすという利点を認めつつも、所与の生産知識のもとでの規模の経済を、以下のように限定的に評価している。

(トラストや大規模結合の) 賛美に含まれるこのような(費用節減という)利点は、著しく誇張されてきたように思われる。しかし、結局のところ、これらのきわめて大規模な企業と企業の結合が行ってきたことは、一般に現存の知識を活用するにとどまり、その知識を増大することではなかった。(Marshall 1890/ 訳 111, 括弧内は引用者)

分業を進展させる力は生産局面にあり、交換局面にはない。もちろん、生産局面で生み出された改善・革新は、誕生の時点では改善・革新の候補でしかないから、需要によって裏付けられる必要がある。生産者がどんなに低価格や高品質を謳っても、交換の局面において需要側に承認されなければ新技術は撤回されるしかないから、交換局面での需要による承認は不可欠である。しかし、あくまでも交換局面での承認は二次的の局面である。つまり、分業を進展させる改善・革新はまずは生産の場で生まれ、交換の場でテストされる。

III 分業の高度化と組織的知識生産

1. 分業の高度化と人的資本の組織化

前節では、マーシャルが価格競争の背後で作用し続けている技術競争を見据えていたことを論じた。本節では、技術競争のもとでの組織の存在と役割をマーシャルがどのように理解していたかについて考察を進める。注目するのは、次の2点である。第1は、技術競争がもたらす生産知識の高度化にともなって、生産の場においても次々と生み出される生産知識の継続的学習が恒常化するという点である。第2は、生産知識の高度化にともなって、学習範囲をより狭く限定すること、つまり特化が不可避となるという点である。細分化した生産知識は連結・統合されなければ機能しないから、生産知識が細分化するほどに生産知識を連結する必要性が高まる。

生産知識の継続的学習の必要性という第1点は、労働者を人的資本と見なす見方の表明である。労働は単なる労働力投入にとどまらず、同時に生産知識の学習をとまなうものと理解されている。このため、熟練形成に必要な費用の見積もりと、形成された熟練労働の将来的価値を事前的に評価することはますます困難になる。

7) 例えば、フィルム・カメラがデジタル・カメラによって完全に置換されてしまったために、長らく世界一の地位を享受してきたイーストマン・コダックは2012年1月に倒産してしまった。これに対して、社内に蓄積してきたフィルム技術の他分野への応用によって富士フィルムは生き残りに成功した。

企業にとって機械の持つ価値は即時的な仕事の能率を基礎として計算できる。ところが、被雇用者の持つ価値は、彼の能力の予想される発展を念頭に置いて、一部直覚によって評価されなければならない。そして、そのような課題の困難さは現代の企業の状態によって増大している。

(IT, 350 / 訳 2, 219, 強調は引用者)

上記が含意することは、被雇用者の価値はフロー次元の評価ではなく、ストック次元の評価に基づくということである。ただし、ストック評価することは必ずしもストック利用（継続的雇用）と直結しないと考えていた点にも注意が必要である。市場取引が容易であれば随時市場から調達するフロー利用が可能であるからである。実際、マーシャルは、熟練工については、彼らの持つ特殊化された熟練の重要性は着実に減少しつつあり、それゆえ彼らがある職場から他の職場に移ることの困難性が減少しつつあると見ていた（PE, 206 / 訳 2, 106）。つまり、熟練工の持つ技能は市場取引されやすくなっており、それゆえ、マーシャルはこれらの熟練労働者までも組織化の対象だとは考えてはいない。他方で、人事管理的な技能、つまり人に関する知識は標準化されにくいとみていた。組織内の誰が何を知っているか、何ができるかに関する知識は、組織内でしか獲得され得ないし、また、組織外では意味を持たない知識だからである。

企業の主要職員は、人間と事物に関する知識を蓄えており、ある場合にはその利用を競争企業に売ることまでできる。しかし、他の場合には、彼が働いている企業を除いては、何の役にも立たない種類のものである。そして、そのような場合でさえ、彼がその企業から退くときには、おそらく彼の俸給の価値の数倍もの損失を企業に与えるであろう。他方で、彼は彼の俸給の半分もほかの場所で得ることができないであろう。

(PE, 626 / 訳 4, 175, 強調は引用者)

強調を施したように、マーシャルが注目しているのは、生産に直結する技能ではなく労働者を配置し組織化する「企業の主要職員」が持つ管理的知識である。「(組織内の) 人間と事物に関する知識」は、そもそも組織外には存在しない知識であるから、市場取引費用が高いか低いかの議論の対象外である。そして何より注目すべきことは、このような管理的知識は、各労働者が持つ特化された知識を適所に配置・連結・統合するために必須なのである。管理活動なしでは、組織内に取り込んだ人材は単なる生産要素集合にとどまる。企業を組織体として機能させているのは人的資本管理という生産活動である。マーシャルが人的資本管理を重視していたことの傍証の1つは、企業家にとってもっとも重要でもっとも困難な任務は、人的資源の選択、育成、登用であると考えていた点に見いだされる。彼が大企業之首脳陣に要求される能力としてあげている5つの項目の中で、3つは人材管理に関わる。1つは高度の組織力であり、2つ目は部下の性格を読み取る力であり、3つ目は適材適所を実現する力である（IT, 355 / 訳 2, 225）。組織の存続は、生産知識、とりわけ、人的資本の適切な評価に基づく統合にかかっている。

有能で、機敏で、忠実な被雇用者のかなりの割合のものを確保でき、彼らをたくみに、確

実に管理できるのでなければ、企業の成功はおぼつかない。さらに将来指導的な地位に昇進させるのに適した人材を察知し、企業に引き付けておくことに失敗するならば、彼の成功は永続的でないように思われる。(IT, 269 / 訳 2, 117)

以上で見てきたように、技術競争の下で労働者は生産知識学習主体として人的資本の性格を強めていく。それゆえに、ますます細分化していく生産知識を連結し統合する機能を果たす人的資本管理が重要となる。ここで改めて確認しておきたいことは、マーシャルが目しているのは、取引費用論が目する交換の困難（高い取引費用）ではなく、生産知識を連結・統合する困難だという点である。そして、この連結・統合の困難が、次節における組織の共同体的性格へと議論を導く。

2. 権限の枢要性と、権限の抑制の必要性

さて、前項で論じた人材管理は経営者の権限行使の一局面である。経営権限行使のもう一つの局面は、自社の本業を見定める経営判断である。経営者は、自社事業の中核となる生産知識と競合者の技術動向を比較考量して、自社の生産資源をどこに振り向けるかを判断・選択しなければならない。技術環境が不変にとどまるのであれば、経営判断はたやすいルーティーン・ワークにとどまるだろうが、既に見たように、マーシャルは技術競争によって技術が常に高度化していると考えていた。技術の高度化は、経営判断をますます困難にする。専門高度化していく中では、所有者が経営者（使用者）であり続けることは難しい。それゆえ、経営判断の困難化は経営能力を持った人々に権限を委任する傾向を強める。マーシャルは、生産を理解し指揮する困難の増大ゆえに「かつては大商人にほとんどもっぱら属していた優位と責任の多くが生産的企業の指導者に与えられるようになった」(IT, 171 / 訳 1, 223) ことに注目し、ウォーカーの以下のような見解 (Walker, [1876] 1968, 245) を全面的に支持している。

生産の形態が少数で、単純であることをやめた時に、生産を計画し、指揮し、産業機構を組織し、管理するために必要とされる能力を備えた人間が、局面の支配者として登場する。人間は資本家であるがゆえに雇い主になるということはもはや真実ではなくなる。人々は、労働を有利に雇用できる資格を持つがゆえに資本を支配する。資本と労働は、そのような産業の指導者のもとに、それぞれの機能を遂行する機会を求めて集中する。

(IT, 169 / 訳 1, 221)

所有と経営の分離を広く認識させたのは後のパーリ=ミーンズの実証研究であるが、マーシャルは所有と経営の分離を、事業を理解し指揮する困難が増大することの論理的帰結として理解し、ますます多くの資本所有者が資本利用権を経営者に委任せざるを得なくなる傾向を読み取っている。マーシャルは、経営権限が経営者に移譲される株式会社化の進展が不可避だと見なしていた。

今日株式会社という共通の名称のもとに包含されている資本の所有と支配の調整の種類は

広範囲にわたっており、ほとんどいかなる種類の企業も、その中の一つないしはそれ以上によって適切に運営できる。(PE, 316 / 訳 1, 176)

ところが、マーシャルは、論理的には所有と経営の分離が進展し経営者権限が枢要化することは不可避だと考えていながら、他方で、そのような傾向を手放しでは肯定できないとも考えていた。株式会社において信頼関係を築くことの難しさ、それゆえに、知識生産を維持することの難しさを懸念していた。技術改善・技術開発は隠し立てしない密接な情報交換と知識共有のもとで可能になるのだが、信頼関係の薄い中では、不利な情報は秘匿され情報は選別的にしか伝達されない。率直かつ円滑な情報交換が阻害され、そのために知識の改善・開発活動が停滞してしまう。情報交換の不全が、経常的な生産活動の生産性に悪影響を及ぼすことは明白である。つまり、組織内の統合を権限だけで進めようとしても、組織は機能しない⁸⁾。

すべての歴史の示すところによれば、彼が獲得できるものを前もって知っており、彼の努力の期待される果実が恣意的な略奪に遇うおそれがないならば、所得の少額の上昇を獲得するために、多額の上昇とほとんど同じ程度に努力する。もしそのようなおそれが存在する場合には、人間は自らの最善を尽くすことをしない。(Pigou, ed. 1925, 283 / 訳 116)

権限だけで機能させられる組織は、組織内にどのようなルールや慣習があったとしても、強力な権限によってそれらが一夜にして覆される危険性を内包している。そのような組織では、権限の暴走に備えた行動が選択される。万が一の時にはいつでも組織外に居場所を見つけられるように、自らの知識・技能を市場型仕様にすることが被用者の当然の備えとなる。また、何かしらの新規的なアイデアを出して失敗したとき、その責任が強く問われるのであれば、リスクを避けるべくアイデアを出さないことが選択される。このように、権限の暴走が危惧される場合には、情報交換・知識共有が阻害され、組織的知識生産は停滞してしまう。組織内の情報交換および知識生産を促進するには、経営者の側が機会主義的な権限行使を抑制し、ルール順守にコミットする必要がある。経営者のコミットメントが信頼され、従業員側に処遇が一定範囲で保証されるとの期待が成立しなければ、彼らからコミットメントを引き出すことはできない。コミットメントの交換によって信頼関係が生まれ、この信頼関係を基盤として円滑な情報流通や知識生産が可能になる。企業者に求められる2つの条件のうち、1つ目は「自らの扱う事物について徹底した知識を持つこと」であると述べたのち、マーシャルは信頼の動員の必要性を次のように論じている。

しかし第2に、雇い主としての役割においては、人間の天性の指導者でなければならない。

8) このことは、次のようなケースを考えれば了解されるだろう。敵対的 M&A によって無理矢理に組織内に取り込んで必要な生産要素を権限下に置くことはできるけれども、自発的な情報交換、知識生産を強制することはできない。企業を買収できても従業員の納得がなければ、結局コア人材が流出し、試みは失敗してしまう。

彼らを企業に対して関心を持つようにし、彼を信頼させるようにさせ、そうすることによって、彼らの中に存在する企業心と想像力を引き出す力を持たなければならない。同時に、彼自身はすべてのことに対して全般的な統率力を発揮し、企業の中心的な計画において、秩序と統一を維持しなければならない。(PE, 297-98 / 訳 2, 238)

上記における「恣意的な略奪」とは、経営者の側の機会主義的行動に他ならない。また、経営者への不信のために労働者が情報交換や協同といった自発的努力を怠るというのは、モラルハザードに他ならない。マーシャルは機会主義という用語も、モラルハザードという用語も用いていないのだが、彼は現代において機会主義的行動やモラルハザードとして論じられている諸問題に気づいており、これらを懸念している。本稿では経営者と従業員との関係に焦点を当てており、株主との関係については詳述しないが、マーシャルは大規模な株主会社の弱点として、ガバナンス問題を随所で指摘している⁹⁾。

IV 共同体としての組織

1. 知識共同体としての組織

マーシャルが組織的知識生産を注視していたことは、彼が技術競争を見据えていた事実とも符合する。技術競争が常に企業の背中を押し続けている状況下では、比較優位は可変的であり、組織創出時の生産知識を更新する活動なしにはやがて陳腐化してしまう。組織創出時点の競争力の源泉は企業者が持っていた生産知識そのものなのだが、その後の組織存続の鍵を握るのは生産知識の維持・更新である。こぎ続けなければ倒れてしまう自転車のごとく、企業組織も生産知識のメンテナンスを怠れば存在が脅かされる。マーシャルは、イギリスの企業がかつてほど学ばなくなったことが衰退の原因だと考えていた。

製造業者の二世の多くは彼らの父親が敷いた路線に何も考えずに従うことで満足するようになった。彼らの労働時間は短くなり、新しい実現可能なアイデアを取り込む点で父親ほど努力しなくなった。こうしてイギリスの主導権の一部は急速に破壊されたのである。

(Marshall, 1903, 406 / 訳 (下) 78)

経営者が生産知識を主導し、かつ、従業員との直接的な信頼関係を築ける小規模企業において

9) PE (303 / 訳 2, 245-46) 及び IT (321 / 訳 2, 182) を参照されたい。所有権と使用権を一括して移転する交換取引とは違って、所有権を保持したままでなされる経営委任契約は著しい情報の非対称性を伴っている。資本所有者たる株主が経営権限を委任するのは、株主がもたない経営知識を経営者が有しているという能力差を認めての選択なのだが、それゆえに、経営者の経営判断の適切さの判断は難しく、明白な背任以外の行為を有効に抑止する方法は今なお見出されていない。現代においても、経営者を牽制する方法は、忠実義務及び善管注意義務という、あいまいかつ頼りない義務を課すにとどまっている。

は、経営者と従業員との連携は難しくない。経営者個人の持つ能力と彼の誠実さに対する信頼があれば足りる。それゆえ、経営者が生産知識改善を強く意識してさえいれば、組織全体も経営者判断に即応し、組織的な学習が進むだろう。しかし、株式会社化し、規模が拡大するにつれて、経営者との直接的な人間関係を信頼の基礎として利用することができなくなる。

19世紀から20世紀に移るにしたがって、産業の集成は、合衆国のように新たな発展の自由な国においてさえ、一人の人間がたやすく指導するにはあまりにも大きすぎる段階に入った。(IT, 605 / 訳 3, 275)

多くの労働者は経営者とは直接的な接触がなく、しかも、経営者の入れ替わりもある。このような関係の中では、経営者個人の能力と誠実さへの信頼によって組織を機能させることはできないから、これに代わる装置が必要になる。大規模化した組織を機能させる方法として、マーシャルが目指していた手法の1つは、テイラーの名と共に知られるようになった科学的管理法である。外形的に観察可能な現業部門の生産活動にこれを適用することの有用性をマーシャルは肯定的に評価している (IT, Book 2, ch. 11 / 訳 2, 2 編 11 章)。現業部門の労働者については、作業量に応じた賃金設定 (出来高払い) が可能であるだけでなく、それは納得を得やすいという意味で公正でもある。しかし、同時に科学的管理法の限界もマーシャルは認識している。前節で見たように、組織内の情報の偏在 (情報の非対称性) 問題を緩和し、組織を統合された知識体になっているのは主要職員の活動である。個人別の働きが外形的に観察可能な現場労働とは異なって、企業の主要職員が遂行する業務は生産知識を統合するための情報交換・知識共有であり、個別的な評価も定量的な評価も難しい。主要職員のうち、人材管理業務の場合には、彼らの技能は組織内の人材に関する知識の蓄積に依存するため、企業特殊性を帯びる分、追加的なリスクを負うことになる。企業特殊性に起因する追加的なリスクを補償するだけの処遇が約束されなければ、彼らが誠実かつ積極的に情報交換し協同することはない。個別的な評価の困難性 (人材管理部門においては、企業特殊性が加わる) ゆえに、企業の主要職員に対して個別的な出来高報酬を主軸とする科学的管理法の適用は困難である。

彼らから共同体的な働きを引き出せるかどうかは、経営者の手腕や個人の意識の問題ではなく、組織自体が信頼に足りると判断されるかどうかにかかっている。マーシャルは、人と人との間のつながりにある種の理想形を求めながらも、個人企業中心の時代から株式会社中心の時代に移行するにつれて忠誠心のあり方が変化せざるを得ないこと、つまりは、個人に信頼を寄せられる時代から、法人に信頼を寄せなければならない時代に移らざるを得ないことを冷徹に予言している。

人間的な忠実という暖かい本能によって強化されることが終わって、非人間的な義務感というより冷たい支持に委ねられるようになり、それ以後は、企業の精神的な結集力は、一種の団体精神の成長に、企業それ自身に対する忠誠心の成長に、大きく依存するようになる。(IT, 326 / 訳 2, 188-89)

単なる口約束では、彼らからの信頼を獲得することはできない。組織を信頼できるかどうかは、組織によって何がどこまで約束されているかにかかっている。前節で経営者と主要職員との間の信頼を動員するにはコミットメントの交換が必要であることを見たが、組織的に共有される制度は、コミットメントを具現化したものである。より多くの事柄が制度によって明記されていれば、恣意的な権限行使の余地はその分小さくなる。中でも、報酬ルールや昇進ルールなどの明示的な制度は、経営者が裁量的に振るえる権限の範囲を限定するとともに、経営者の権限行使の手続きの正当性を評価する根拠としても機能する。このように、人（経営者）を信じるのが難しくなった後、信頼の根拠として機能するのが組織的に共有される制度である。

ここで、マーシャルの共同体的組織理解と、取引費用論的な組織理解との違いについて言及しておきたい¹⁰⁾。取引費用論は、高い取引費用をとまなう市場取引を内部化して権限によって抑止する方が市場取引よりも交換費用節約的になるという論理で組織を説明するのだが、マーシャルの組織理解はこのような取引費用論とは一線を画す。すでにマーシャルが労働者を人的資本と見なしていた点について言及したが、彼は生産活動を単なる労働投入ではなく、同時に学習だと見なしていた。しかし、置かれた状況次第で学び方の選択は変わる。学習と言っても市場型の個別的学习では、その成果は、伝達されることも共有されることもない。たとえば、非正規雇用者は形式的には組織内部者であるが、彼らは組織内部者として働く誘因を与えられていないから、積極的に情報交換に参加し協同することはない。あるいは、労働者が極端な成果主義のもとに置かれれば、個人的な成果以外への配慮はなされないから、情報交換は最小限にとどまる。権限によって現業部門の労働者を束ねることはできても、組織の中核的生産知識を支える主要職員に期待される組織的学习を促すことはできない。組織が契約の束にとどまっている限り、組織内に偏在する知識を連携・共有させる活動は停滞し、組織は組織知を更新する力を持ちえない。マーシャルが重要視していたのは、組織内での情報交換・知識共有という組織型の生産活動なのである。

2. 利益共同体としての組織

情報は洩れてしまえばその価値は一気に損なわれる。企業の中核的生産知識を保全するには、情報漏えいや人材流出などによって流出する危険性に備える必要がある。かりに生産知識が持ち

10) 組織を取引費用論的な「契約の束」以上のものと理解する組織理解は、現在ではケイパビリティ・アプローチと総称されている。当アプローチの標準的な理解については、たとえば渡部（2010）を参照されたい。同書によれば、当アプローチは、取引費用論に対する批判的な検討を通して、これに対する代替理論として生まれたものであり、新古典派経済学の価格理論、特にその技術的知識の仮定をそのまま継承している点を問題にしている（高橋 2010, 138）。当アプローチを学史的にどう位置付けるかに関しては、二つの異なる見解がある。1つは、当アプローチをナイトの系譜で理解しようとする Foss（1993; 1996）にみられる見解である。もう1つは、注3で述べたように、組織を学習システムとみなし、スミスやマーシャルの系譜に位置づけようとする Langlois（1992）や Langlois and Robertson（1995）のような見解である。言うまでもなく、本稿で展開したマーシャルの組織論解釈は、ラングロワのマーシャル理解と軌を一にする。

出しにくい性質を持っていけば、それは組織外流出を抑制する1つの壁になる。主要職員のうち、人材管理部門の職員のもつ技能は多分に企業特殊的であり、社外に持ち出しても価値の大半は失われてしまうから、流出の恐れは小さい。しかし生産知識一般については、不断の標準化のもとで、特定企業でしか機能しないような技能は減少し続けている。100年ほど前にマーシャルはこのことに言及し、この標準化傾向が着実に進行していることに注目している（PE, 206, n 6 / 訳 2, 106）。この傾向は、自社開発された生産知識が他社でも利用可能性を持つ傾向が強まることを意味する。生産知識の保全に資する制度として特許制度があるのだが、特許は新規性のある形式知のみを対象としているから、特許によって保全できる範囲は限定的である。それだけでなく、特許申請はその概略を公表することであるから、知識保全の目的からすると必ずしもベストの選択ではない。マーシャルは、特許による生産知識保全がきわめて限定的とならざるを得ないことを、次のように説明している。

多くの企業において特許の取られる改善の比率はわずかなものに過ぎない。改善は多くの段階から構成され、ある時点でその1つの段階だけを特許に取る価値はないことが多い。あるいは改善の中心点があることをなすべきであると気づかせることにあることがある。このことを行う1つの方法を特許に取ることは、特許によっては防ぐことの不可能な他の方法を発見するようにすすめる結果を招くだけである。（PE, 281-82, n. 6 / 訳 2, 214-15）

それでは、企業特殊的でもなく、特許によって占有もできないような生産知識の流出はいかに抑止されるのか。その答えは、ひとえに人的資本としての労働者の処遇にかかっている。生産知識のうち、資本設備に体化された知識や作業手順書やライン設計図などの知識は基本的には形式知化が容易であり、リバース・エンジニアリングや文書持ち出しなどによって比較的容易に流出してしまう。ところが、生産知識は少なからぬ部分が人に体化された暗黙知・現場知からなっている。手順書や設計図の行間を埋める暗黙知的生产知識を伴っていなければ、作業手順書や設計図が流出したとしても、同じ製品を作ることはなお困難である（この世には料理のレシピ情報があふれんばかりに流通しているが、これらのレシピ情報では足りない部分が残されているからこそ、料理人の地位が保持されている）。組織内の生産知識を保全する壁になっているのは人材である。もし、技能を体化し、生産プロセスを熟知した人材が組織外に流出すれば、彼らとともに生産知識はいとも簡単に流出してしまう。生産知識の流出は、企業の中核的生产知識を損ない、競争力を奪う。大量流出となれば企業の存続さえ危うくする¹¹⁾。暗黙知・現場知を伴った生産知識防止は人材の囲い込みによるしかない。

組織的知識生産のために組織に共同体的性格が必要なことは前項で確認したところだが、これは、組織的知識生産の保全にとっても決定的に重要である。組織的知識生産は、組織内で生みだされた技能・生産知識が組織内にとどめられ、利用されることと一体で設計されなくてはならない。つまり、中核的生产知識を支える人材の流出をコントロールできなければ組織的知識生産の成功はおぼつかない。企業特殊的でもなく、特許によっても守ることもできない生産知識の流出

を阻みうるのは、労働者が企業に対して持つ忠誠心である。忠誠心などというと、何か非経済的な説明要因を持ち込むかのように誤解されかねないが、忠誠心は決してただで動員されるものではない。組織への忠誠が動員されるかどうかは、かなりの程度において経済問題である。人は何かを聞かれても、無条件に知っていることすべてを正直に伝えることはない。もちろん、人は本来的に正直でないということではなく、その選択は置かれた状況次第だということである。会社の損になっても、自分の損にならないときには、秘密は簡単に漏れてしまう。しかし、自らの忠誠心が報われると期待できる（すなわち、自らの利害と組織との利害の重なりが大きい）ときには、情報流出は会社に損害を与えるだけでなく、自分の損にもつながるから、人は秘密を洩らしはしない。秘密の保持は、まさに忠誠心次第なのである。

組織メンバーに忠誠心を呼び起こすためには、共同体的な振る舞いが相応に報われると期待できなければならない。マーシャルは、組織に帰属する複合的準地代の公正な分配がその機能を果たしていると考えていた。「それは、企業に従事する様々な人々の間に、慣習と公正の観念によって補完された交渉によって分配される」（PE, 626 / 訳 4, 175）ものであり、「企業が幸運に恵まれているときには若干の追加を行い、不運なときには、若干の差引をする。」（PE, 626, n. 14 / 訳 4, 176）仕方で分配される。下記が示すように、マーシャルは、複合的準地代の公正な分配が利益共同体的に実現される状態が望ましいと考えていた¹²⁾。

それゆえに、ほとんどあらゆる企業と被傭者の間には、ある種の事実上の損益分配制が存在する。おそらくは、この制度は、同一の企業において一緒に働く人々の間の**利益の連帯性**が、**明確な契約に具体化されることなしに、真の同朋の感情の結果として、忠心からの寛大さをもって認識されているときに、最高の形をとる。**

（PE, 627 / 訳 4, 176-77, 強調は引用者）

マーシャルは、共同体的利益分配が組織への信頼・忠誠心を支える基礎だと考えていたのだが、忠誠心が喚起できれば組織知の保全問題が氷解するとは考えていなかったことにも触れておかなばならない。生産知識の保全のために生産知識の外部漏出抑止は必要ではあるが、ひたすらに利

-
- 11) 中核的生産知識と人材流出に関して、近年の日本における電器産業を中心にした技能流出問題に触れておく。戦後の日本企業が長らく長期雇用制を採用した理由が中核的生産知識の保持を明確に意識していたためとは思えないが、結果として、日本企業の中核的生産知識は長期にわたって保持された。ところが、バブル崩壊後の苦境を脱する名目のもと、少なからぬ数の日本企業が長期雇用制を早々と見限ったために、リストラされた人材によって暗黙知的生産知識が大量に流出し、各社の中核的生産知識は急速に侵食された。この経験は、逆説的ではあるが、企業特殊的ではない生産知識が人材の囲い込みによって保持されていたことを雄弁に物語っている。
- 12) 経営者が組織運営において、公正な賃金を支払うことをはじめとして公正な処遇を用意することが労働者のインセンティブ保持に必要であり、これによって組織内構成員の能力形成が可能になると考えていたことは、Fujii (2011) でより詳細に論じたところである。

益共同体的性格を強化することは目に見えない負の副産物をともなう。長期的視点に立てば、もっとも御しがたい困難は明白な裏切りや過度の利己心や怠慢ではなく、よりマイルドで見えにくい保身的な態度である。

一般的に見られたそのような不正（腐敗と利己心）には陥ることのない人々であっても、より微妙な誘惑、とくに平穩に慣れた道をたどり、新しい創意に伴う困難と労苦を避けることによって、自らの平安を求める誘惑には屈しがちである。

(IT, 324 / 訳 2, 185, 括弧内は引用者)

信頼に基づく共同を動員することで、組織は権限一本やりの組織経営では実現できない組織的知識生産機能を可能にする。この機能は、市場交換には実現できない組織固有の機能である。しかし、利益共同体的性格を強めれば、万事解決というわけにはいかない。利益共同体的な組織にするにはコストがかかるというだけでなく、その性格を強めすぎると組織は一国単位での集産主義のミニチュア版と化し、個人の創意と緊張感を損なう。利益共同体的性格を究極的な形で示す生産協同組合については、マーシャルは「しかし不幸にしてこの制度（生産協同組合）は、きわめて重大な独自の困難を持っている」（PE, 305 / 訳 2, 248, 括弧内は引用者）として、それがうまく機能しがたいとして否定的な評価をしていたことも改めて想起されるべきだろう。

V お わ り に

本稿では、一般均衡論の同化作用にさらされ、刈り取られてしまったマーシャル経済学の生産の経済学の側面（とりわけ、組織的知識生産）に再び光を当て、その内容が現代の組織論にも通じる内容を持っていたことを論じた。分業化が進み、生産知識の統合と継承が個人の力では及ばなくなったのち、経営知識の統合と継承の役割は組織に委ねられる。この認識に基づく組織論は現代ではケイパビリティ論と総称されているが、マーシャルの組織論はこの系譜の先駆の一つとして位置付けられる。

一般均衡論の同化作用に晒されたのは、実はマーシャル経済学だけではない。ケインズ経済学も、同化を受け入れたニュー・ケインジアンと、それを拒むポストケインジアンに分裂して久しい。また、本稿で参照基準として利用したコース=ウィリアムソン流の取引費用論においても、取引費用論の受容は一般均衡論の枠組みに抵触しないとする論者と、そうではないとする論者とに分裂している。同様の事態は、情報の経済学にも生じている。一般均衡論を保持したままで、情報の経済学の知見を受容することが可能だと考える論者は少なくない。まことに、一般均衡論の同化作用は強力である。一般均衡論からの離脱を意識して、情報の経済学をけん引してきたにもかかわらず、情報の経済学も一般均衡論の同化作用から自由でない状況を憂慮して、ステイグリッツは次のように述べている。

情報の経済学は、標準的なパラダイムからの離反の試みの1つであり、数々の重要な洞察を提供してきた。皮肉なことに、情報の経済学の世界観は、今世紀及び前世紀の大半を支配していた競争均衡モデルよりも、多くの場合マーシャルの見方と一致している。

(Stiglitz 2000, 1470)

スティグリッツが情報の経済学の知見と、マーシャル経済学との親和性を指摘していることは、マーシャル研究者として心強い¹³⁾。実際、情報の経済学を通して、マーシャルの外部性が再評価されることになった。また、本稿で示したように、マーシャルは組織が知的共同体としての機能するところに注目していた。見知らぬ者同士の市場取引では深刻になりかねない情報問題を、組織は共同体的性格を援用することで緩和できる。組織は、円滑な情報交換と知識共有の場として機能している。一般均衡論の縮約バージョンとしてマーシャル経済学を評価する時代が長く続いてしまったために、学説史家の中にさえ本来のマーシャル経済学像について誤解がある。本稿が、そのような誤解を解く一助となれば幸いである。

(藤井賢治：青山学院大学国際マネジメント研究科)

参 考 文 献

[* 本文中の引用において、マーシャルの著作 *Principles of Economics* (1920) と、*Industry and Trade* (1923) に] については、引用に際して、それぞれを PE 及び IT と表記した。

- Aslanbeigui, N. 1996. The Cost Controversy: Pigouvian Economics in Disequilibrium. *European Journal of the History of Economic Thought* 3 (2): 275-95.
- Coase, R. H. 1937. The Nature of the Firm. *Economica* 1, reprinted in O. E. Williamson and S. G. Winter, eds. 1991. 宮沢健一・後藤明・藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社、第2章所収、1992.
- . 1988 a. The Nature of the Firm: Origin. *Journal of Law, Economics, and Organization* 4 (1): 3-17.
- . 1988 b. The Nature of the Firm: Meaning. *Journal of Law, Economics, and Organization* 4 (1): 19-32.
- . 1988 c. The Nature of the Firm: Influence. *Journal of Law, Economics, and Organization* 4 (1): 33-47.
- . 1992. The Institutional Structure of Production. *American Economic Journal* 82 (4): 713-19.
- . 1998. The New Institutional Economics. *American Economic Journal* 88 (2): 72-74.
- Foss, Nicolai. 1993. More on Knight and the Theory of the Firm. *Managerial and Decision Economics* 14 (3): 269-76.
- . 1996. The "Alternative" Theories of Knight and Coase, and the Modern Theory of the Firm. *Journal of History of Economic Thought* 16 (1): 76-95.
- Fujii, K. 2011. Fair Wage in Marshall: Capability Development in Organization. In Tiziano Raffaelli, Tamotsu Nishizawa, and Simon Cook, eds. *Marshall, Marshallians and Industrial Economics*. London: Routledge, 52-64.
- Hart, Neil. 2012. *Equilibrium and Evolution: Alfred Marshall and the Marshallians*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- . 2013. *Alfred Marshall and Modern Economics: Equilibrium Theory and Evolutionary Economics*. Basingstoke:

13) Stiglitz (2002, 462) では、情報の不完全性を認め、情報コストがプラスになる可能性を受け入れても、既存の完全競争理論を毀損することはないとスティグラーが考えていたこと、そのためにシカゴ学派の人々は情報の経済学を応用経済学としてしか受け入れていないことを批判的に論じている。言うまでもなく、スティグリッツは情報の経済学を、既存のパラダイムを置き換える別個の新たなパラダイムだと考えている。

- Macmillan.
- Hicks, J. R. 1984. *Revolutions in Economics*. In *The Economics of John Hicks*. Oxford: Basil Blackwell.
- Langlois, R. N. 1992. Transaction-cost Economics in Real Time. *Industrial and Corporate Change* 1 (1): 99-127.
- . 2011. Marshall's (Real) Influence on Present-day Industrial Economics. In Tiziano Raffaelli, Tamotsu Nishizawa, and Simon Cook, eds. *Marshall, Marshallians and Industrial Economics*. London: Routledge, 308-19.
- Langlois, R. N. and Nicolai J. Foss. 1997. Capabilities and Governance: The Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization. *DRUID Working Paper* 97 (2).
- Langlois, R. N. and P. L. Robertson. 1995. *Firms, Markets and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions*. London and New York: Routledge. 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.
- Marshall, A. 1890. Some Aspects of Competition. In *Collected Essays 1872-1917*, vol. 2. Overstone Press, 1997, 379-414. 永澤越郎訳『マーシャル経済論文集』岩波ブックサービスセンター, 1991.
- . [1903] 1926. Memorandum on Fiscal Policy of International Trade. In *Official Papers by Alfred Marshall*. London: Macmillan, 1926, 365-420. 服部正治・藤原新訳「アルフレッド・マーシャル「国際貿易の財政政策に関する覚え書」(下)」『立教経済学研究』47 (4): 75-90, 1994.
- . 1920. *Principles of Economics*, 8th ed. London: Macmillan. 永澤越郎訳『経済学原理』1-4, 岩波ブックセンター信山社, 1985.
- . 1923. *Industry and Trade*, 4th ed. London: Macmillan. 永澤越郎訳『産業と商業』1-3, 岩波ブックセンター信山社, 1986.
- . 1926. *Official Papers by Alfred Marshall*. London: Macmillan.
- Pigou, A. C., ed. 1925. *Memorials of Alfred Marshall*. London: Macmillan. 永澤越郎訳『マーシャル経済論文集』岩波ブックセンター, 1991; 但し, 全訳ではなく抄訳.
- Raffaelli, T., Tamotsu Nishizawa, and Simon Cook, eds. 2011. *Marshall, Marshallians and Industrial Economics*. London: Routledge.
- Robertson, D. H. 1952. *Utility and All That, and Other Essays*. London: Allen and Unwin.
- Stiglitz, J. E. 2000. The Contributions of the Economics of Information to Twentieth Century Economics. *Quarterly Journal of Economics* 115 (4): 1441-78.
- . 2002. Information and the Change in the Paradigm in Economics. *American Economic Review* 92 (3): 460-501.
- Walker, Francis Amasa. [1876] 1968. *The Wages Question: A Treatise on Wages and the Wages Class*. New York: A. M. Kelley.
- Williamson, O. E. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press. 浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社, 1980.
- . 1988. The Logic of Economic Organization. *Journal of Law, Economics, and Organization* 4 (1): 65-93.
- 高橋大樹. 2010. 「取引コスト論とケイパビリティ論」『ケイパビリティの組織論・戦略論』第5章所収, 渡部直樹編著, 中央経済社, 137-54.
- 藤井賢治. 1993. 「プルートロジーとしてのマーシャル経済学—組織・知識との関連で」『市場社会の検証—スミスからケインズまで』第7章所収, 平井俊顕・深貝保則編著, ミネルヴァ書房, 209-35.
- 渡部直樹, 編著. 2010. 『ケイパビリティの組織論・戦略論』中央経済社.

Firms in A. Marshall's Economics: From a Viewpoint of Plutology

Kenji Fujii

Abstract :

Marshall's economics has long been regarded as an abbreviated version of general equilibrium theory by most students and scholars of economics. Despite the fact that those scholars of history of economic thought called as post-Marshallians have endeavored to show the textbook interpretation fails to capture the dynamic aspects of Marshall's economics, their appeals haven't been recognized even in a circle of historians of economic thoughts. Much needs to be done to rectify the present situation. We contend in this paper that the existence and role of firms in Marshall's economics is starkly different from those based on transaction-cost theory, which has been recognized as an applied and extended version of the standard exchange theory. Whereas firms are interpreted as a cost-saving tool in transaction-cost theory, firms in Marshall's economics must be interpreted differently from the angle of plutology which means the economics of production. Their main functions are integration and coordination of production knowledge, through which firms become a sort of knowledge community. Firms cannot survive if they remain merely as a collection of production factors. For a firm to function as a knowledge community, Marshall thought that it also had to be a profit-sharing community of principal members of it at least. Marshall's view of firms has much in common with modern dynamic capabilities and resource-based approaches.

JEL classification numbers: B 13, B 31.