

第1章 理論と分析枠組み

1 理論

(1) 市場経済における企業分析と組織分析の諸理論

これまでの移行経済の研究は、移行して行く先の市場経済について、新古典派経済学における一般均衡システムがイメージされているにすぎず、市場経済システムの背景にある制度枠組みがどのようなものであるかについての明確な認識がないままに、進められてきているといっても過言ではないであろう。

宮沢健一（1978）が指摘するように、「伝統的な新古典派理論の想定する市場交換の世界では、市場が成立し取引がなされて均衡に到達するまで、そのことに要する“取引費用の存在”が無視されてきた。」（宮沢、p.139）市場システムの効率性が主張される時、市場システムに要する費用が明示的に考慮されることはほとんどなかったのである。この取引費用こそが、市場経済システムの制度的枠組みを設定するものに他ならない。

最近の「内部組織の経済学」（注1）によれば、現代の市場経済制度は、新古典派経済学における一般均衡システムとは相当異なるものであることが明らかにされつつある。新古典派の企業の捉え方は、生産関数という技術的制約のなかで、外部市場で自由に調達された生産諸要素と中間財を効率的に組み合わせて生産量を決定し、これを外部市場に販売するだけの存在でしかない。ここでの中心的課題は、企業間、あるいは家計の間での最適な資源配分、つまり資源配分の効率性である。現代の企業が内包している構造や組織化、そしてそれによってもたらされる組織の効率性といったものは無視され、組織としての企業は単なる“ブラック・ボックス”として扱われるにすぎない（青木昌彦、1984、pp. 16-64）。

しかし、コース（R.H.Coase、1937）は、市場取引に伴う取引費用というものを明示することによって、企業組織は取引費用を節約するために形成されると考えた。外部市場を使用するコストが企業内部での取引費用を上回る限り、外部市場での交換取引を企業は内部組織化する。そして、外部市場での客観的、非人格的取引の調整メカ

ニズムと、企業の内部組織における指令・統制・協同による調整メカニズム、それら両メカニズムに厳格に区分され得ない領域として中間組織の存在があり、現代の市場経済システムは、この内部組織、中間組織、そして外部市場が有機的に結合されるシステムであると考えられるようになってきた。

外部市場は、取引の際、価格に全ての情報が集約される情報節約機能を持つのに対し、企業組織の内部的制御の調整機構は、雇用、給与、昇進、解雇、配置転換等の選別的な賞罰体系による内的資源配分プロセスの内部取引であり、権限と指令、命令と協同により、不確実性の回避と機会の拡大、取引コストの節約を可能にする。中間組織の調整メカニズムは、相互的共同関係を背景とする、役割分担的、機能分業的、系列的あるいは相互補完的グループ化によって、不確実性の減少、機会の拡大、コスト節約、危険の分散を可能にする（注2）。

市場経済制度のもとで、内部組織化、中間組織化を一般的に枠づけている背景として、ウィリアムソン（O.E.Williamson、1975）は次のような要因を指摘している。すなわち、今日の取引社会では、①制限された合理性、②機会主義、③取引メンバーは雰囲気をも判断基準に加えて取引様式の選択を行う、といった人的要因が作用するが、これらが、①不確実性／複雑性、②情報の偏在、そして③少数の取引相手との結びつき、という市場取引の限界要因と結びつくとき、外部市場の内部組織化への誘引が強められるというのが、ウィリアムソンの主張である。

社会主義経済体制は、このような内部組織化への誘引が強まってそれが全経済システムを覆い尽くしたということではなく、市場経済へのイデオロギー的反発から内部組織化されたものであると考えられる。移行経済は、このような完全に内部組織化された経済システムからその一部または全部を切り離して市場化していくという、市場経済体制とは逆の過程を辿ろうとしている。その動因は、ウィリアムソンが唱える「市場の失敗」ならぬ「組織の失敗」によるコストの累積の軽減化にほかならない。

移行経済における国営企業改革の分析に関しても、この内部組織の外部組織化という視点からすすめられなければならないが、その際組織の失敗からくるコスト、つまり組織の不効率を内部組織の外部経済化によって軽減できるのかという点、また一方では、内部組織化によって獲得できる取引コストの削減効果を考慮に入れる必要がある。取引費用とは、外部市場または価格機構を利用する際に発生すると考えられる1) 情報コスト、2) 契約コスト、3) 交渉コスト、をさす。組織の失敗からくるコスト

は次の3つである。まず第1に、組織内取引コストの増大、いわゆるX非効率(H.Leibenstein、1976)である。組織内スラックの存在によって組織が硬直化し適応力を喪失することによっておきる組織の不効率である。第2の組織の失敗は、必ずしも組織一般におきる失敗でなく、平等主義イデオロギーによって組織化された国営企業内で発生する、従業員に与えられた報酬体系と従業員による組織目的への貢献が乖離することから出る従業員の労働インセンティブ喪失による不効率である。第3のコストは、企業における所有と経営の分離が制度化されることによって生ずる、企業あるいは株主利益最大化の動機付けから離れて、経営者や他の内部者が独自の利益を追求することでおこる組織の不効率である。

第1、および第2の組織の失敗から生じるコストの削減のための国営企業改革は、労働インセンティブ制度の改革との関係で、ベトナムにおいても努力が続けられている。一方で、国営企業に対する融資取引を国営企業に内部組織化しておくことのコストを削減することは、総公司という中間組織において国営企業の金融取引における規模の経済性と、経営インセンティブによる企業統治からの利益の獲得をめざすことで、第3の組織の失敗への対応が試みられようとしている。

(2) 青木の協調ゲーム理論

ベトナム国営企業の内部組織と行動について推論するための参照モデルとして、ここでは青木(青木、1984、pp.114-186)による協調ゲーム理論に基づく企業モデルの概略を示しておくことにする。但しここでは、ベトナム国営企業の制度的枠組に沿ったモデルの修正は行っていないことを予め断っておく。

企業は企業にとって特有の雇用構造、経営ノウ・ハウを内生化し固定化しているものと考えられ、またこの企業に特有な固定化した資源の存在故に、企業は組織準地代を生み出しているものとする。この組織準地代に請求権をもつ株主と均一な労働者の二人のプレーヤーが経営者をレフェリーとして、この組織準地代の分け前をめぐる交渉ゲームを展開するが、このゲームは協調ゲームとして定式化でき、この協調ゲームの組織均衡として当該企業のふるまい(行動)が決まることになる。

当該企業は生産物市場において市場支配力を持っているものとし、したがってこの企業は価格を経営変数として操作することができるものとする。この企業は N 人の労働者を保有し、これを継続的に雇用する義務を負っているものとし、生産に必要な労働

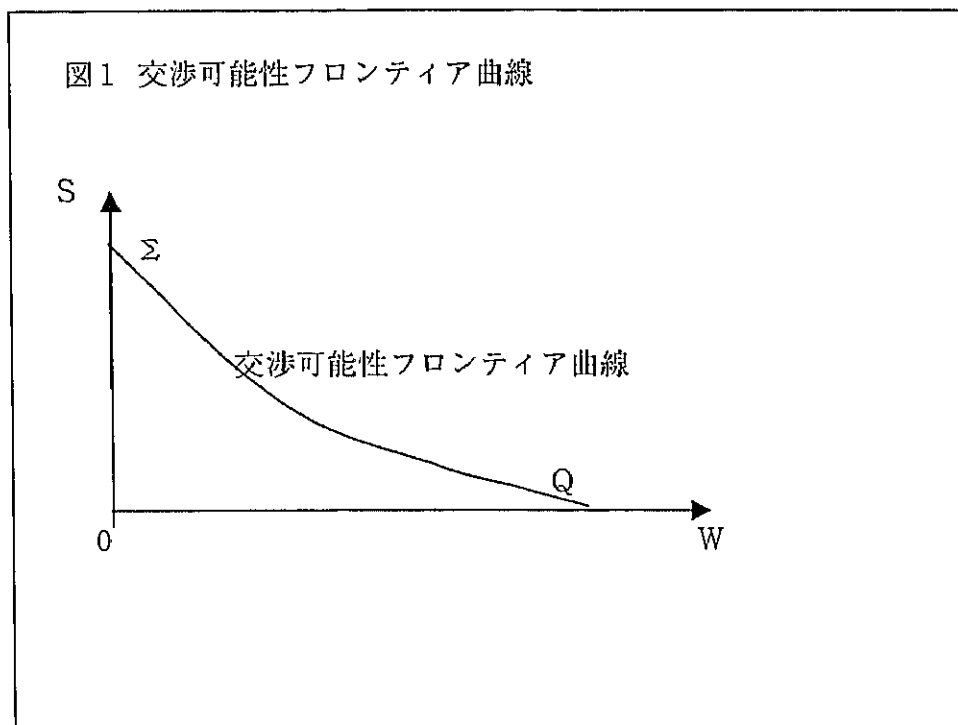
働者数とこの N 人の労働者数とのギャップは競争的外部労働市場から一定の市場賃金で雇用される臨時労働者によって埋め合わせられるものとする。この競争的労働市場からの労働力調達費用を含む生産の平均主費用が一定であるものと仮定すれば、この企業の生産物の売上額からこの生産量を生産するのに要した総主費用を差し引いたものが、上記の組織準地代に他ならない(注3)。当該企業は経営変数である販売価格を操作することによってこの企業が得るべき組織準地代の大小を操作的に決めることができるのは言うまでもない。

次に離散的時間軸を設定し、今期のはじめに当該企業は、ある一定の最大生産能力で表わされた資本設備を保有していて、しかもこの資本設備は今期の生産を行えばそれによって減耗し尽くされるものと仮定する。従ってこの企業は来期以降の生産能力の確保のために、研究開発、販売促進、新設備、人材訓練のための投資を今期に行わなければならないものとする。この投資支出をこの企業の成長費用と呼ぶならば、今期の販売量当たりの平均成長費用は我々の想定のもとでは来期に向けての生産量(販売量)の成長率の関数となる。しかも、この平均成長率は上記の販売量の成長率に単調増加凸関数であるものとする。この成長費用は先に定義した組織準地代から賄われなければならないとして、この組織準地代からこの総成長費用を差し引いた残りを純組織準地代と名付けることにする。当該企業にとって販売量の成長率が経営変数であるとするれば、この成長率を操作することによった上で定義した純組織準地代の量をコントロールすることができる。

この純組織準地代は労働者のプレミアム稼得と株主への配当として分配されることになる。株主への配当としての分配率を θ とすれば N 人の労働者に対する分配率は $(1 - \theta)$ ということになる。この分配率は経営者をレフェリーとして株主と労働者の間での交渉を通じて決められることになるが、労働者集団は上記のプレミアム稼得の将来の流列の現在価値(これを W で示すことにする)に、また株主は配当分配率 θ 、販売成長率、生産物の販売価格に依存して決まる今期の株式市場における株式の競争的評価(これを S で示すことにする)に関心をもって交渉にのぞむものとする。この両グループ間の交渉に際しての交渉可能性フロンティアは、数学的操作を省略して示せば図1のようになる。いままでの説明から既に明らかなように、図1の交渉可能性フロンティア曲線 ΣQ 上の点は、企業の販売成長率(g とする)、販売価格(P とする)、および純組織準地代の分配率 θ のそれぞれの可能な全ての組み合わせに対応している。また交渉

可能性フロンティアが上で述べたように定式化されている以上、純組織準地代というパイの大きさの決定と純組織準地代の分配率 θ の決定を分離して行なうことが出来ないことが含意されていることになる。

当該企業の経営者は、労働者集団と株主との間での純組織準地代の分配交渉のレフェリーの役割を演ずることが期待されている。従って経営者は θ の決定の交渉のテーブルで、交渉の進展にあわせて図1の交渉可能性フロンティア曲線から得られる情報を提供することにな



(出所) (青木(1984)、P125) のII-1図

(注) Σ点は $\theta = 1$ に対応、Q点は $\theta = 0$ に対応している。

る。労働者の集団は彼等に満足のいく分配率についての協定が達成されないならば、その協調を引き揚げることによって株主の株価を引き下げることが出来る威嚇として交渉にのぞむことになる。他方、株主集団も自らに満足のいく協定が達成できないならば、その協調を引き揚げることによって労働者のプレミアム稼得を引き下げることが出来ることを威嚇として交渉にのぞむことになる。この交渉における態度の大胆さの尺度をパラメトリックを値として、これを労働者の集団に B_u を、株主集団に B_v として想定した場合、この B_u と B_v によって比重づけした現労働者の全プレミアム稼得と企業の株価の和 ($= B_u \cdot W + B_v \cdot S$) を増加させる方向に内的分配率である θ 、 $1 - \theta$ についての主張を調停し、かつ P と g についての経営政策をレフェリーである経営者は定式化する。これがレフェリーを調停者とした協調的交渉の過程に他ならない。

このような協調的交渉は、この交渉ゲームのプレイヤーのいずれもが、他のプレイヤーによるありうべき引き上げによる、より高い効用の期待損失のリスクをおかすことなしには、その効用を引き上げることが出来ないような状態、つまり組織均衡に到達する。レフェリーとしての経営者の立場からいうと、先に定義した $(B_u \cdot W + B_v \cdot S)$ を経営政策 (P, g) の変化によっても引き上げることが出来ないような状態こそ、ここでいう組織均衡である。

青木（青木、1984、pp.154-185）は、この組織均衡が効率的であることを示している。このことを示すために、現労働者の解雇の可能性がある場合、つまり現労働者の立場が相対的に弱い状況での交渉解を求めることによって示している。この交渉解は、労働者集団にとってもまた株主集団にとってもその交渉解から移動することによってより良い高い期待効用を得ることができるという意味で、先の組織均衡の場合と比較して非効率であるということが出来る。しかも双方がより高い効用を求めて動く可能性があることから、この場合の組織均衡は不安定なものであるということが出来る。

青木（青木、1984）によって検討されたもう一つのケースは、雇用された労働者が勤続年功とランクによって差異化されている階層的雇用構造を内包した企業モデルについてである。この場合、企業の成長から可能になる昇進への期待を通じて労働者に企業成長からの正の報酬率が帰結することになることになる。

このケースのもとで交渉における労働者の交渉力が強化された場合を考察してみることにする。このような状況での交渉によって得られる組織均衡が含意する命題は次

のようなものである。まず第1に、現役労働者の交渉力の強化はより低い投資率と、企業の雇用時点での新規の仕事の割当てと賃金シェアの増大をもたらすという意味で、このような均衡は動学的配分不効率性を含意している。第2には、賃金交渉ののちにおこなわれる株価最大化(このようにしてしか交渉解が得られない)は、労働者に帰せられるべき企業の成長からの報酬を無視することになり、したがって組織的観点からはより低い投資率とより低い雇用量をもたらすという意味で、動学的内的不効率性をも含意していることになる。

以上の2つのケースの検討から、企業の内部組織構造に応じて純組織準地代の分配をめぐる交渉の帰結として企業はきわめて異なった行動をとること、及びその帰結は協調的ゲーム解による組織均衡と比較して効率において劣っていることが明らかになったと云えるだろう。この2つのケースのような厳密な分析をベトナム国営企業について行うことはできないが、協調ゲーム・モデルの裏で想定されている企業の内部組織の構造を現実のベトナムの国営企業のそれと比較して、協調ゲーム・モデルの組織均衡の含意を参照しつつ、現実のベトナム国営企業における組織均衡の協調組織均衡からの偏りを推論するというのが本章における方法である。

2 分析枠組みと仮説

(1) 移行経済における企業の分析枠組み

ベトナム国営企業において、企業の主要な構成主体が企業に発生する組織準地代の形成と配分をめぐる展開する相互作用を通じて企業行動が決定される、というのが本論文における基本的分析枠組みである。

新古典派経済理論における企業は、生産関数によって示された技術制約のもとで、市場から調達した中間財、生産諸要素を生産費用が最小になるように組み合わせ、この費用関数をベースとして企業の利潤を最大化させるために生産量を決定するように行動するものと想定されている。ここでの企業は、制約条件付きの最大化問題を解く機械のようなものとして想定されており、内部に組織を包含した存在であるという視点は皆無である。その一方で、伝統的経営学では、企業が組織構造を内包した経済主体であるという認識は当初からあったので、内部組織、その中の誘因構造、労働者の行動等について精力的に分析してきた。ただし、伝統的経営学における企業の内部組

織の分析は、企業利益の最大化という目的関数が与えられた上での内部組織の構造分析である。したがって、伝統的経営学の分析視点からは、その内部組織の構造が企業の行動をどう規定するのか、あるいは企業にどのような行動をとらせるのかという点に関する満足のいく分析枠組を提供してくれるわけではない。

コースの論文の再評価を契機として、新古典派経済学の分野においても、企業の内部的仕組みに関する分析が開始された。しかし、ここでの企業は単なる「契約の束（ネクサス）」とみなされているにすぎず、市場使用のコスト(取引費用)ゆえに外部組織に対する内部組織としての企業を、あるいはこの中間に位置づけられる中間組織を区別することは可能であっても、企業に内包された組織構造との関連で企業行動そのものを説明すべき仮説が提示されているわけではない。

現代企業についての経営主義理論では、企業の所有者である株主と経営者とが企業の所有と分離という構造の中で、経営者の効用最大化原理に従って企業が行動するという仮説を提示した。一方で、企業の所有者である株主はその所有株式数に応じて企業を所有しているという認識の下に、株式保有比率に等しい利潤の請求権を有するから、株主は一致して利潤を最大化するように主張する。この株主は、株式の売却可能性に基づくテイク・オーバー（乗っ取り、あるいは企業の公開買収）を挺にしてエージェントとして存在する経営者を制御しながら、プリンシパルである株主の利益のために、つまり株価が最大になるように企業行動を求めるとというのが株価最大化のエージェンシー理論である。

移行経済における国営企業の変革を分析しようとする本論文においては、分析の枠組としては、企業の全体的な組織構造を捉えること、そしてその企業を構成する諸主体の関係が織り成す構造の上に、国営企業の行動仮説を提示することが目的である。しかし、このような目的のためには、上記の両モデルで想定されている企業の構成主体が、所有者(株主)と経営者のみであると考えるのは不十分であると思われる。青木(1984、p.64)が指摘するように、企業の行動についてのより現実的な仮説を提示するためには、企業の構成主体として所有者、経営者に労働者集団を加えることが必要である。企業の所有者、経営者、労働者の関係がもたらす行動仮説を推論する方法としては、協調ゲーム理論(青木、1984、pp.114-186)の組織均衡を参照軸とし、この参照軸からの偏りの度合いによってベトナム国営企業の行動を分析するという方法を取ることにする。したがって、ベトナム国営企業の行動は、企業の所有者、企業長、

労働者のある種のパワー・バランスの下で決まるものと想定している点で、基本的には青木の方法を借用することになる。

(2) 本研究の仮説

ベトナム国営企業における国家、企業長、そして労働者グループのパワー・バランスの下での企業行動についてどのような仮説が提示できるのであろうか。

まず、第1に指摘しておかなければならないことは、国家が国営企業の一元的な所有者であるということだけから、株価最大化仮説をベトナムの企業行動仮説とすることはできないということである。つまり、企業の所有者である国家が組織準地代の取り分を最大化すべく、プリンシパルとしてエージェントである企業長を使って企業経営を行わせるという仮説をあてはめることはできない。なぜならば、国家はこれまで所有と経営の分離を進めながら、大幅な権限の移譲を行ってきた。この所有と経営の分離に伴って起こる所有者と企業長間の利害の不一致というエージェンシー問題を解決するには、所有者の利益最大化を義務付ける経営インセンティブの制度化というような企業統治の構築が求められる。しかし、国営企業は、依然国家の資本蓄積メカニズムを内部化しているために国家による保護と干渉の対象であることから、投資に伴うリスク負担や経営の最終責任を問われるようにはなっていない。いわゆる軟予算制約（SBC：Soft Budget Constraint）が残存していることを意味し、これによってモラル・ハザードを制御し、所有者の利益最大化を可能とする企業統治の構築は暗礁に乗り上げる。

一方、国営企業の経営者は、基本的な投資に関する意思決定権限を制限されている上に、組織準地代の配分に関しても政府によってあらかじめ決められたガイドラインの範囲内でのみ自主決定権をもっているにすぎない。従って、経営主義モデルが想定するように、ベトナム国営企業の経営者が自らの効用を最大化するためにのみ企業経営を行っているとも想定しがたい。

それでは、青木の協調モデルで想定されているような、ベトナム国営企業の企業長が企業の所有者と労働者との裁定仲裁者として振舞う、協調主義的な行動仮説についてはどうであろうか。協調企業モデルにおける経営者は、企業の成長政策を提示しながらそこから発生する純組織準地代をめぐるプラス・サム状況を作り出し、そこで企業の所有者と労働者の間での準地代の配分の裁定者の役割を演じるものと想定さ

れている。しかし、ベトナムの国営企業の企業長がこのような裁定者として行動するとは考え難い。なぜならば、企業長の基本的な投資の決定権限が制約されていること、企業長の行政色があまり強くないといった経歴や歴史的な経路依存性を伴った企業内部での位置付け、そして労働者とそれを代表する共産党や労働組合の影響などにより、企業長に労働者とより協調する誘因が与えられていると考えられるからである。

本研究では、ベトナム国営企業の組織均衡について次のような仮説を構築する。ベトナム国営企業の主要構成主体間の相互作用を通じて達成される組織均衡は、青木の協調ゲーム・モデルにおける組織均衡と比較したとき、企業長と労働者が結合した内部者側により有利なように偏る。それにより、国営企業に発生する社会的コストは、ソフト・バジェットによって国家に吸収される。

(3) 内部構造の構成主体

以上のような仮説を呈示するにあたり、ベトナム国営企業の主要な構成主体について言及しておくことが必要であると思われる。

ベトナムの国営企業は、所有者が分散化している株式会社と異なり、国家が一元的な所有者であることから、大型で、中心的な新規設備投資に関しての意思決定権限(注4)、そして同時にそこで発生する組織準地代に対する請求権をもっている。実際にはこの請求権は、国営企業からの税の徴収及び組織準地代の配分に関する規制の実施という形で行使される。一方で、国家は国営企業の経営効率をあげ、資本蓄積メカニズムを効率的に形成するために所有と経営の分離政策をとってきた。

この所有と経営の分離に伴い、国営企業の経営にかかわる権限が、国営企業の統合体である「総行司」の核心企業、国営企業、そして労働者に移譲された。国営企業は、部分的な投資権、投資資金の調達権限、個別企業の企業長が政府によって与えられた限度の範囲で組織準地代の一部を留保利潤として積立てることが認められた。さらに企業長は組織準地代のなかからその一部を労働者に対するボーナスとして支払うことができるようになった。国営企業はまた、正規従業員によってはできない雇用調整を臨時雇用者を対象にして行なうことができるようになった。

国営企業の企業長は、ベトナム国営企業の場合行政システムにおける昇進システムの中でその成果に対する報酬が支払われるのではなく、正規従業員と同じように組織準地代から払われるボーナスによって報酬が支払われている。我々が調査対象とした

ベトナムの繊維産業の国営企業企業長の大多数は、現場からの「たたきあげ」で、国営企業での経営実績をもとに官僚としての昇進システムを昇っていく慣行はない。このことは、ベトナム国営企業の経営者は、国営企業の所有者である政府から実質的には、国営企業に対する政府の規制の範囲内ではあるが、自立的立場を保持できたことになる。しかも、この国営企業の経営者は、新規設備投資に伴う危険負担を背負うことなく上記のような経営自主権を与えられていたわけであるから、経営者が企業の所有者である国家に対してモラル・ハザードを引き起こす余地が十分にあったことになる。ただし、個別国営企業の統合体である「総公司」に、管理権が移譲されているため、個別企業の企業長が経営自主権を100%亮受することができるわけではない。

ベトナム国営企業のもう一つの構成主体は労働者グループである。この労働者グループは、しかし、暗黙裡に長期雇用を約束されている正規労働者グループと雇用調整の対象と考えられる臨時労働者グループとは峻別される必要がある。共産党ないしは労働組合によって雇用上の地位を保証された正規労働者グループの所得は、外部労働市場で決まる市場賃金をベースとして、これに組織準地代からの分け前が加えられて決まることになる。従って、労働者は組織準地代のなかから、ボーナス報酬および福祉厚生サービスを自らの分け前としてレント請求権を持つという意味で、国営企業のもう一つの構成主体である。これに対して臨時労働者は雇用上の地位は保証されない。

3 先行研究批判と本研究の意義

これまでのベトナムの国営企業に関する研究は、改革以降の政策、制度に関する叙述的な解説にとどまっていた（竹内郁雄、1994、1996）。1994年に、OECD（大野泉他、1999）が初めて独自の現地調査データに基づいて、自主権拡大に伴うベトナム国営企業の経営面での成果の実証分析を行っている。その後、石川滋、今岡日出紀（1999）らによる政策課題に関するJICA-CIEMプロジェクト調査とその成果もみられる。しかし、依然としてデータ上の制約や現地調査がきわめて困難な状況にあることなどから、国営企業についての体系的な実態把握や実証研究が絶望的に乏しいのが現状である。企業分析の中心は、やはり新古典派が想定する企業を軸としてそれとの対比において効率性が測られるものであり、ベトナム固有の企業組織のブラック・ボックスの仕組みを分解して、実態面から内部構造や企業行動を把握しようという研究は、今まで行

われてきていない。

それは、中国研究についても同様のことが言える。中国における国営企業の研究は、これまで小島（1997）等の制度、政策分析をはじめ、きわめて豊富に、そして厳密な企業分析が積み上げられている。まず第1に、1980年代中頃から始まる国有企業の制度改革の成果を数量的に評価する研究が、Chen, et al.(1987), Chen, Wang, et al.(1988), Jefferson(1989), Dollar(1991), Chen, Jefferson, and Singh(1992), Jefferson, Rawski and Zheng(1992)、らによって行われている。1995年に、大塚、劉、村上らは、より厳密な数量的分析手法を用いることで、独自のミクロ的解明を加えた。もう一つは、現地調査をベースにした企業制度や組織構造の実態面からの分析である。1980年代中頃の改革初期にあたる中国国有企業の内部の組織構造を観察した上で、日本の企業と比較しながら考察した小宮隆太郎(1989)は、「中国には企業は存在しない。あるいはほとんど存在しない。」（小宮、p.72）と評した言葉は、現在でも引用されることが多い。その後、中国社会科学院や国学院関連の現地研究機関による政策課題に関する企業調査が盛んに行われるようになったし、また分権化にともなう国有企業の内部構造、組織化と制度の変化、あるいは国家・企業・従業員間の諸関係の変化等に焦点を当てた実態面からの解明は、木崎（1995、1995）、愛知学泉大学経営研究所（1996）、川井(1996)らによって進められてきた。改革の成果について企業の経営面（松本、1992）や企業労働者の意識・態度の側面（清川、1994,1995）からの精緻な実証分析も行われている。

しかしながら、上記の既存の研究での国営企業の扱いは、ベトナムと同様依然としてブラック・ボックスであり、新古典派の想定する企業との距離によって、中国の企業組織の効率性を分析しようとするものが中心となっている。しかし、外部市場が未形成である移行経済においては、外部組織がもたらす機能や効率性には限界があるため、特に、コース（1937）を始祖とする「組織分析」の論者らが主張してきたように、企業の内部組織のあり方は重要であり、その構造だけでなくそれとの関連での企業行動やその内部効率性をこそ分析の対象とするものでなければならないと考える。

このように、本研究では、ベトナム、及び中国研究においてもこれまで行われてこなかった視点から、ベトナム国営企業の内部構造とそれとの関連における企業行動を、より客観的なデータに基づく実証分析を通して、実態的、かつ体系的に把握することを試みるものである。

4 論文構成

本論文では、まず、次章で、ベトナムの移行経済の歴史的初期条件を確認することから始める。その上で、1986年以降の国営企業改革を辿りながら、国営企業がどのような方向に変革されようとしてきたか、そしてその改革以降の国営企業のマクロ的成果はどうであったかを分析する。

次に、第3章で、国営企業の制度改革は、企業の効率性を改善させるにいたっているのかどうかを実証的に解明することにしたい。現地の調査対象とした繊維産業に属する中央政府直轄の26社の企業内部の資本や雇用に関する制度の基本的フレームワークが、実際に変化したかどうかを確認した上で、これら制度変化が総要素生産性上昇の決定要因になり得ているかどうかを検証する。この章での分析結果を踏まえて、次章以降は、企業内部の個別組織構造の分析を行うことにする。

第4章では、ベトナムの国営企業の構造変化、特に、構成員の権限、及びその組織構造との関わり方が、改革以降どのように変化したのかを、法制度面と現地調査結果に基づく実態的な側面から検討する。

第5章では、改革以降の国営企業における雇用と賃金制度の実態と特色を叙述するとともに、これらによってもたらされた労働者の意識変化と労働生産性の変化との関係について実証的に検証することを目的としている。人的資源の組織的コーディネーションを労働インセンティブの側面からとらえようとするものである。

第6章は、金融的資源の組織的コーディネーションを総会社の金融機能と経営インセンティブという側面から考察する。分権化にともない、それまで全て国家に帰属していた企業に対する資金供給、剰余の請求や分配の権利が、国家と国営企業の間に位置付けることのできる中間組織としての総会社や、また国営企業に少しずつ委譲されてきた。その権限の委譲に伴って発生するモラル・ハザードを有効にコントロールするような制度化がはたして見られるかどうかを確認する。

最後に、終章では、ベトナムの国営企業の行動を、青木の協調ゲーム理論を参照モデルとして分析する。ベトナムの国営企業は、どのようなゲームの枠組みにおいて組織均衡を得ているのか、その組織均衡の解としての企業行動はどれだけ青木の想定する最適な均衡解から隔たっているのかを検討する。そして、最後に国営企業改革を進めていく上で解決されるべき課題を述べて結びとする。

注

(1) 「内部組織の経済学」に関しては、コース(R.H.Coase、1937)、ウィリアムソン(O.E.Williamson、1975,1986)、スペンス(A.M.Spence、1975)、今井・伊丹・小池(1982)等を参照のこと。

(2) J.K.Galbraith(1967)は、企業の大規模化による外面的な拡大により、外部市場に対する内部組織の優位性が発揮できると考えた。

(3) 織準地代は次のように定義される。

$$\pi = p \cdot x - W \cdot L - c \cdot x$$

ただし、 p = 販売価格、 x = 販売量

W = 外部労働市場から与えられる賃金

L = 雇用量 (正規従業員 + 臨時雇用者)

c = 外部市場から調達される諸投入から発生する経常費用

(4) ある投資の価値は、投資から得られる利潤の将来流列の現在割引価値に他ならない。従って、投資者はこの投資した資本ストックが減価償却されてしまうまでの期間この資本ストックに対する所有権が保証されない限り、投資の意思決定を行わないであろう。ベトナムの国営企業の資本ストックの所有者は国家であるから、必然的に投資の意思決定は国家によってなされざるをえず、また投資の意思決定から発生するリスクは国家によって担わざるをえない。