

# 企業成長と利潤の役割

瀬 岡 吉 彦

- [ I ] 経営者の目標
- [ II ] 成長率と外部資本比率の関係
- [ III ] 極大成長率と極小外部資本比率
- [ IV ] 経営者の意思決定様式
- [ V ] 結 論

最近における日本経済の不況は類例のない過去の好況のもとで成長企業とみなされていた多くの会社の倒産をひきおこした。それとともに「新しい経営理念」として利潤概念の重要性が再認識されつつある。<sup>(1)</sup> 本稿はこの現実を念頭におきつつ企業成長における利潤の役割を理論的に分析することを意図するものである。

## [ I ] 経営者の目標

伝統的な micro-economics は次の2つの基本命題から成立する。

- (A) 「産出量は限界収益曲線と限界費用曲線との交点において決定される。」
- (B) 「投資水準は投資の限界効率が利子率と等しくなる点で決定される。」

しかしこれらの基本命題はそれが「商品生産を目的とする協働システム」としての企業に適用されるかぎり、少なくとも次の2つの前提のもとにおいてのみ意味をもつ。

- (i) 経営者の唯一の目標は利潤である。
- (ii) 経営者は最適化行動を行なうことができる。

しかしこれらの前提は妥当でないことが、最近しばしば指摘されている。本

節では先ず前提(i)を検討しよう。

伝統的な経済学のもっとも単純な企業モデルにおいては企業の経営者は同時に企業に投下された資本の所有者であり、しかも「企業に参加する人々の行動を一定の目標にむかって整合 (co-ordinate) する」と言う経営者本来の役割はほとんど無視されている。それゆえ彼はなによりも先ず一定の貨幣額によって表現される資本の所有者であり、その限りほとんど必然的に彼の目標は自己の所有する資本を利潤の獲得によって増大することになるであろう。

組織構造が単純な個人企業においてはこの前提はある程度の妥当性をもつ。しかしたとえ個人企業であっても企業が大規模化し組織構造が複雑になるにつれて、経営者は単なる資本の所有者ではなく、経営者としての独自の役割がますます重要なものとなるであろう。このとき経営者が単に自己の所有する資本を増殖するために行動すると仮定することは困難となる。

いわゆる「所有と経営の分離」が完成した現代の大企業においては事態は一層明瞭となる。そこでは経営者は企業に関する重要事項の意思決定権（最高権<sup>(3)</sup>限）を持ち、しかも資本の所有者としての性格をほとんど失っている。それにもかかわらず近代株式会社に似せて、経営者と所有者の形式的分裂を前提しながら、経営者は所有者（株主）の動機のみにもとづいて意思決定を行なうと仮定する新古典派的企業モデル<sup>(4)</sup>の妥当性は全く疑わしいものである。なぜならば経営者が企業における最高権限を持つ以上、彼は独自の動機にもとづいて、意思決定を行ないうる筈であり、これこそが「所有と経営の分離」の実質的な意味に他ならないからである。それゆえにわれわれはこの経営者の独自の動機とはなにかを問題としなければならない。

前述した伝統的な micro-economics の命題に対立して主張されている最近の代表的な命題は次の通りである。

(A) 「産出量は最低限利潤の制約のもとで販売高を最大にする点で止まる。」  
(Baumol [3])<sup>(5)</sup>

(B) 「限界資金費用は与えられた利子率のもとで、投資水準が留保利潤をこ

えるとき急激に上昇する。」(Duesenberry [6]<sup>(6)</sup>)

この二つの命題は経営者の独自の動機を考える際、われわれに手がかりを与えるであろう。

まずわれわれは経営者は他の人間と同様に self-actualization の欲求をもっていると前提しよう。ここで self-actualization の欲求とは自己の能力を十分に発揮し、更に向上させ且つ他の人々にそれを認知されたいと言う欲求である<sup>(7)</sup>。この欲求が経営者の目標としていかなる具体的形態をとって現われるかは、さきに述べた企業の基本的特徴に依存するであろう。

前述したように「企業の目的」または社会全体からみた企業の機能は商品生産であった。ここで商品とは販売されるために生産される財またはサービスである。このことは社会一般の経営者に対する評価は就中彼の属する企業の販売高を基準にして行なわれるであろうことを意味する。しかも資本主義経済における私企業の販売高の増加は経営者の能力をためす基準として十分困難である。それゆえ、経営者の第一の目標は企業の販売高をできるかぎり大にすることである。

かくして経営者は言わば独自の「成長動機」をもつのであって、この点に関する限り経営者にとって「株主」は他の資金供給者または企業に対する債権保持者と同様に企業外部の一グループに<sup>(8)</sup>すぎず従って株式ストックは社債ストック等の債務ストックとともに「外部資本」とみなされるであろう。また配当は伝統的経済学モデルとはちがってそれ自身経営者の目標ではなく、一種の資金コストとして考えられる。

しかし経営者が販売高の継続的増加を通して self-actualization の欲求を満足させ続けることができるのは最高権限保持者としての彼の地位が安全に確保される場合のみである。ところが経営者が最高権限を保持するというまさにその事実が同時に経営者に企業の行動とその結果に関する「最高責任」をとらせるようにする。すなわち企業の行動とその結果は良かれ悪しかれ先ずその企業の経営者の意志決定能力に依存することが他の企業成員(従業員)およびこの企

業と関係をもつ外部グループの一般的な期待<sup>(9)</sup>となるであろう。それゆえ、彼等は彼等に対して責任を感じる経営者を望ましいものとして要求するであろう<sup>(10)</sup>。

企業外部にあってそれと関係しているグループの観点からすれば、彼等がこの企業との関係を維持するために支払う“contributions”に対して十分な“rewards”を受取るかぎり、企業の経営者を望ましいものとみなすであろう。しかし一たん期待される“rewards”が与えられなくなるかまたはそうなることが予想される時、先ず第一に経営者の能力が疑われるであろう。外部集団のいくつかまたは各集団内の一部はこのような場合、contributionsを停止して、企業との関係を絶つかもしれない。しかし一般に外部集団が企業の経営者に対して何らかの「影響力」(influence power)<sup>(11)</sup>を持つかぎり、彼等は経営者に「責任をとること」、すなわち企業を去ることを要求するであろう。

現代の資本主義経済システムのもとでこの意味での最も強力な影響力をもつ外部集団は通常、外部資本を保持するグループである<sup>(12)</sup>。それ故に経営者にとっては総資本に対する外部資本の比率(外部資本比率)をできるだけ小にすることが望ましいであろう。なぜならば、他の条件が与えられれば、それによって期待されたrewardsとしての利子または配当を支払う能力は大になり、従って外部資本グループが経営者交代への影響力を行使する可能性は小さくなるからである。われわれは以後、経営者の行動を決定する動機のこの側面を「安全性動機」(security motive)と名付ける。かくしてわれわれは次の結論を得る。

「経営者の意思決定は少なくとも二つの動機すなわち『成長動機』と『安全性動機』にもとづいて行なわれる。前者は販売高の増加または後者は外部資本比率の減少<sup>(13)</sup>を目指す経営者の行動として現われる。」

この結論は前述の二つの命題(A)'および(B)'に適合していることは明らかである。

さて「安全性動機」の説明に際してわれわれは(単に外部資本を保持する他のグループのみならず)企業内部の成員(従業員)からの経営者に対する影響

力を無視した。実際、経営者が最高権限を保持している伝統的組織構造のもとでは従業員が少なくとも公式的に経営者交代を要求することは不可能である。しかしこのことは経営者が従業員からの間接的または非公式的な影響を無視して行動できることを意味しない。この問題は [Ⅲ] 節以下で取扱われるであろう。

## 〔Ⅱ〕 成長率と外部資本比率との関係

本節では成長動機を表現する販売高の成長率と安全性動機を表現する外部資本比率との間にいかなる関係があるかを検討する。議論の単純化のために次のモデルを設定しよう。

$t$  期における販売高 ( $S_{(t)}$ ) は次式で示される。

$$(1) \quad S_{(t)} = m_{(t)} N_{(t)}$$

ただし  $m_{(t)}$  = 従業員一人当価値生産性,  $N_{(t)}$  = 従業員数である。

価値生産性は生産資本ストック ( $K_{(t)}$ ) の成長率 ( $k_{(t)} = \dot{K}_{(t)}/K_{(t)}$ ) の函数であると仮定すると

$$(2) \quad m_{(t)} = m[k_{(t)}]$$

である。ただし函数  $m[k_{(t)}]$  は一定の  $k_{(t)}$  において極大値をもち、かつ  $\partial m / \partial k$  は  $k$  の単調減少函数であると仮定する。

従業員の企業への参加に関しては次のことを仮定する。

(i) 企業へ参加しようとする従業員数の純増加率 ( $n_{(t)} = \dot{N}_{(t)}/N_{(t)}$ ) は賃金率 ( $w_{(t)}$ ) の増加函数である。

(ii) 企業が必要とする従業員数は現存生産資本ストックに比例する。

(iii) 従業員の供給と需要は常に均衡している。そのとき

$$(3) \quad k_{(t)} = n_{(t)} = n[w_{(t)}]$$

がえられる。ただし  $\partial n / \partial w > 0, \partial^2 n / \partial w^2 \leq 0$  であると仮定する。

外部資本 ( $D_{(t)}$ ) を債務 (他人) 資本ストックと株式ストックとの和から企業の本来的活動のために不必要な流動資産をさしひいたものと定義すると恒等

関係として、次式が成立する。

$$(4) \quad \dot{D}_{(t)} = \dot{Q}_{(t)} + I_{(t)} - N_{(t)}(\mu m_{(t)} - w_{(t)}) + iD_{(t)}$$

ただし  $Q_{(t)}$  = 企業の本来的活動のために必要な流動資産,  $I_{(t)}$  = 生産資本ストックに対する粗投資,  $i$  = 利率または配当率 (一定),  $\mu$  = 附加価値/販売額 (一定) である。

$l$  を生産資本ストックの減耗率とすれば,  $\dot{K}_{(t)} = I_{(t)} - lK_{(t)}$  であることまた  $V_{(t)}$  を企業の本来的活動のため用いられる総資本とすれば,  $V_{(t)} = K_{(t)} + Q_{(t)}$  であることを利用して(4)式より次式をうる。

$$(4)' \quad d_{(t)} = [k_{(t)} + i\delta_{(t)} - \pi_{(t)}] / \delta_{(t)}$$

ただし  $d_{(t)} = \dot{D}_{(t)} / D_{(t)}$  (外部資本の成長率),  $\delta_{(t)} = D_{(t)} / V_{(t)}$  (外部資本比率) であるまた  $\pi_{(t)}$  は総資本に対する利子および配当支払い前の利潤率 (以下利潤率と呼ぶ) を示し

$$(5) \quad \pi_{(t)} = \theta \{ \eta (\mu m_{(t)} - w_{(t)}) - l \}$$

である。ただし  $\eta = N_{(t)} / K_{(t)}$  (一定) である。また  $\theta = K_{(t)} / V_{(t)}$  (一定) と仮定する。

さて企業が恒常成長経路上にあると仮定する。ここで恒常成長経路とは次の条件を満足する成長経路である。

条件(i). 総資本の成長率と外部資本の成長率はともに不変でかつ等しい。

条件(ii). 外部資本比率は1より小である。

条件(iii). 利潤率は利率より大である。<sup>(ii)</sup>

前に設定したモデルから明らかなように、恒常成長経路では販売高の成長率、生産資本ストックの成長率、従業員数の成長率はすべて総資本または外部資本の成長率に等しいゆえ、これらを  $g$  とすると(4)'式より外部資本比率 (または内部資本比率) と成長率との関係は

$$(6) \quad 1 - \delta = (\pi - i) / (g - i)$$

で示される。恒常成長の条件(iii)によって  $\pi > i$  であるから条件(ii)が成立するためには  $g > i$  でなければならない。それゆえ次の命題を得る。

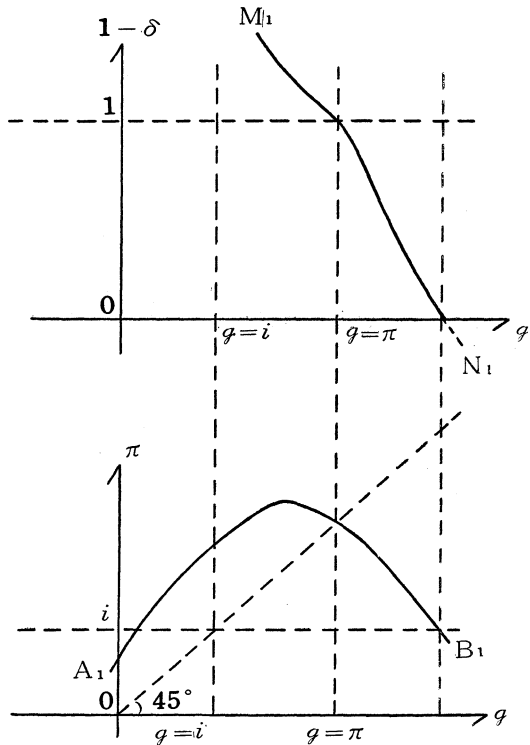
「恒常成長が可能であるためには利率（または配当率）より大なる成長率の一定範囲内で利潤率曲線が利率を超過していなければならない。」

ところで(5)式で示される利潤率を成長率の函数と考えれば、函数 $m$ および $n$ に関する仮定より一般に極大値が存在する。われわれは利潤率曲線の位置関係から次の三つの恒常成長経路を区別することができる。

ケース(i). 利率に等しい成長率において利潤率が利率より大なる場合(第1図曲線 $A_1 B_1$ )。この場合には(6)式は第1図の曲線  $M_1 N_1$  のように描かれ外部資本比率の成長率の単調増加函数となる。企業は任意の値の外部資本比率を適当な恒常成長率を選ぶことによって実現することができる。

ケース(ii)利率に等しい成長率において利潤率が利率より小になるが、利率より大なる成長率の一定範囲内で  $g < \pi$  となる場合この場合には外部資本比率は極小値をもつが、それは負である。それゆえ、企業は与えられた企意の正の外部資本比率を二通りの成長率によって実現することができる。

ケース(iii)利率に等しい成長率において利潤率が利率より小であり、かつ利率より大なる成長率では



第 1 図

常に  $\pi < g$  となる場合 (第2 図曲線  $A_2 B_2$ )。この場合には外部資本比率は正の極小値をもちそれより小なる外部資本比率を実現することができない。

それゆえ次の命題が成立する。

「与えられた任意の正の外部資本比率を維持して恒常成長を行なうことができるためには、利子率より大なる成長率の一定範囲において利潤率曲線が成長率を超過しなければならない。」

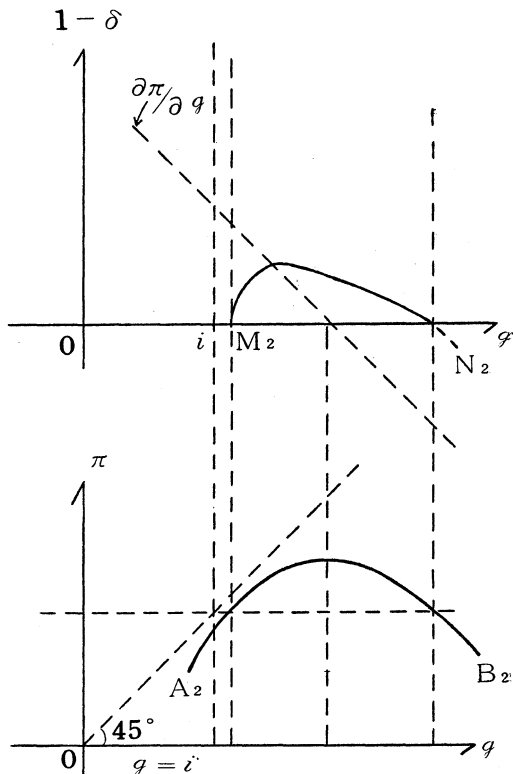
他の事情が等しければケース(i)はケース(ii)よりもまた後者はケース(iii)よりも利潤率曲線は上方に位置して

いるといえることができる。それゆえ第1および第2図を参照することによって上述の命題は次のように一般化できるであろう。

「他の事情が等しければ、利潤率曲線が上方に位置すればするほど、恒常成長において実現可能な成長率および外部資本比率の値の範囲は大となる。」

それゆえ次節においては、利潤率曲線の位置を決定する企業内部の要因が検討されるであろう。

### 〔Ⅲ〕 極大成長率と極小外部資本比率



第 2 図



伝統的企業組織では経営者が最高権限を専有しているという事実が一般の従業員と経営者との間に企業参加目標の差異を生みだす。すなわち一般に従業員は企業に参加することによって彼等の self-actualization の欲求を満足することができず、企業は単にこの欲求を企業行動直接関係をもたない行動において満足させる手段（主として賃金）を受取る場所にすぎなくなる。それゆえ従業員の企業内部における行動を経営者の目標に適合させるためにはきびしい監督行動作業規則、賞罰制度等を設定して従業員に「圧迫」を感じさせねばならない。われわれは従業員が感じるこのような圧迫の程度を「圧迫度」(degree of pressure) という概念<sup>(8)</sup>で表わす。

一般に圧迫度 ( $p(t)$ ) が大であるほど（他の条件が与えられれば）従業員の価値生産性は<sup>(9)</sup>大であると仮定できるから、前節(2)式を

$$(2)' m(t) = f[k(t), p(t)]$$

のように修正する。ただし  $\partial f / \partial p > 0$ 。また  $p \geq 0$ ,  $\partial^2 f / \partial p^2 < 0$  と仮定することが妥当であろう<sup>(10)</sup>。

他方圧迫度が<sup>(11)</sup>大であるほど従業員の参加意欲は小になると仮定できるから前節(3)式を

$$(3)' k(t) = n(t) = h[w(t), p(t)]$$

のように修正する。ただし  $\partial h / \partial p < 0$ 。また  $\partial^2 h / \partial p^2 \leq 0$  と仮定することは妥当であろう。

さて前節と同様に恒常成長経路上にある企業を想定しよう。しかしここでは前節の恒常成長の条件(i)~(iii)に次の条件を追加する。

(iv) 圧迫度は一定に維持される。

条件(iv)が成立すれば、(6)式はいぜんとして恒常成長経路における外部資本比率と成長率との関係を示すであろう。

さて今<sup>(12)</sup>かりに経営者がわれわれのモデルに現われた方程式の具体的な形状を正確に知っていて、一定の外部資本比率のもとで成長率を極大にするかまたは一定の成長率のもとで外部資本比率を極小にすると想定しよう。

このとき(5)および(6)式を利用してこの意味での成長率または外部資本比率の最適化の条件は次式で示される。

$$(7) \quad \mu \frac{\partial f}{\partial p} = - \frac{\frac{\partial h}{\partial p}}{\frac{\partial h}{\partial w}}$$

函数  $f$  および  $h$  に関する仮定から一般に(7)式がある  $p$  について成立することがわかる。<sup>(3)</sup> われわれは以後(7)式を満足する圧迫度を「最適圧迫度」と呼ぶであらう。

ところで(6)式を参照することによって明らかなように(7)式を満足する  $p$  は同時に与えられた外部資本比率または成長率のもとで利潤率を極大にする。それゆえ次の命題が成立する。

「外部資本比率または成長率を一定とし成長率を極大化または外部資本比率を極小化しようとする行動は同一の制約条件のもとで利潤率を極大化する行動と同一の結果(7)式を生む。」

この結論と伝統的経済学モデルとの類似性は次の事実に注意すれば消滅する。すなわちわれわれが問題としている利潤率の極大化は外部資本比率または成長率の一定水準という制約下でのそれであって決して利潤率そのものの極大化ではない。後者の場合には(7)式のほかに、さらに条件が追加されねばならない。すなわち利潤率そのものの極大化条件は次式で与えられる。

$$(8) \quad \mu \frac{\partial f}{\partial g} = 1 \Big/ \frac{\partial h}{\partial w} = - \mu \frac{\partial f}{\partial p} \Big/ \frac{\partial h}{\partial p}$$

すでに(7)式または(8)式の第2等号が成立しているとすれば(8)式の第1等号が成立する場合に得られる成長率と外部資本比率は第1図または第2図における利潤率曲線の頂点に対応するであらう。<sup>(3)</sup> 本節で仮定された経営者の極大化行動がこれと同一の結果をもたらすのは単なる偶然にすぎない。<sup>(3)</sup> すなわち

「利潤率そのものの極大化は経営者の動機を満足することができない。」

#### [IV] 経営者の意思決定様式

前節で仮定された経営者の意思決定様式は次の二つの理由によって一般的ではない。

(i) 一般に経営者は最適化行動のために必要な各方程式について十分正確な知識をもっていない。

(ii) 制約条件とし機能する外部資本比率または成長率の一定水準の値を決定するメカニズムが示されていない。

実際、このことは [ I ] 節において述べた伝統的経済学モデルの前提(ii)および(A)' (B)' の欠陥でもあるわけである。この困難を解決するために、われわれは「最適化行動」(optimizing behavior) の代りに「満足化行動」(satisficing behavior) を想定することができる。満足化行動は次の一般的命題より成立する。

(i) 意思決定者は「要求水準」(aspiration level) を設定する。

(ii) 要求水準が予想される業績以下の場合には意思決定過程は終了する。

(iii) 要求水準が予想される業績より大であれば後者を高めるため「探索活動」(search activity) が行なわれる。

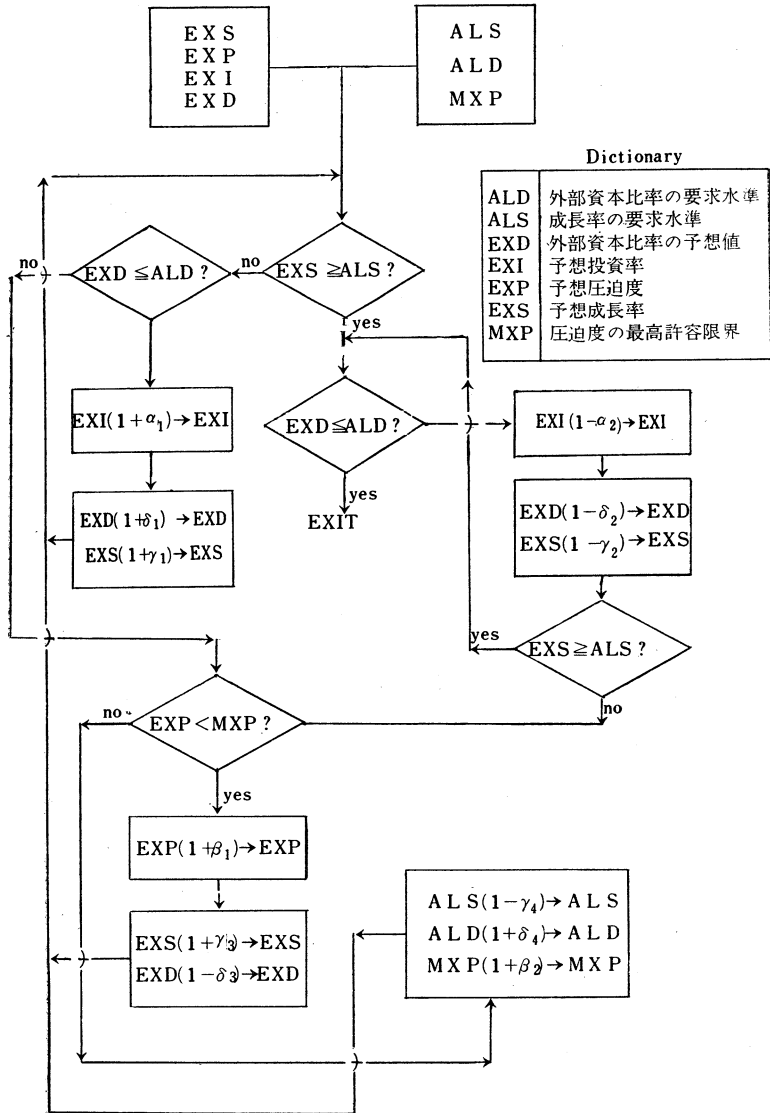
(iv) 一定の探索活動によってもなお要求水準が予想される業績を上回るならば要求水準そのものがひき下げられる。

これらの一般的命題がわれわれの企業モデルに適用されるとき、例えば第3図のような投資計画を中心とした flow chartが描かれるであろう。

なんらかの手続きによって予想投資率、販売額の予想成長率・外部資本比率の予想水準、予想圧迫度および販売額の要求成長率、外部資本比率の要求水準圧迫度の最高許容限界が初期値として与えられたとき、意思決定過程は次のルート of the いくつかを通過するであろう。

ルート(1)。成長率および外部資本比率の要求水準がともに満足される時には意思決定過程は終了する。

ルート(2)。成長率の要求水準は満足されているが、外部資本比率はそうでない時には予想投資率が減少される。この過程のくり返しによって予想成長率と予想外部資本比率はともに減少するが、外部資本比率の要求水準がなお満足されないにもかかわらず、要求成長率が満足されなくなる時ルート(4)へ移る。



第 3 図

ルート(3)。外部資本比率の要求水準は満足されているが、成長率はそうでない時には投資率が増加される。この過程のくり返しによって予想成長率と予想外部資本比率はともに増加するが、成長率の要求水準がなお満足されなくてもかかわらず、外部資本比率の要求が満足されなくなる時はルート(4)へ移る。

ルート(4)。両要求水準が満足されない時には圧迫度が増加される。この過程のくり返しによって予想成長率の増加と外部資本比率の予想水準の減少が同時に行なわれる。しかし圧迫度がその最高許容限界以上になっても両要求水準が満足されない時にはルート(5)へ移る。

ルート(5)。両要求水準が満足されず、しかも圧迫度がその最高許容限界以上であるときには成長率の要求水準の減少と外部資本比率のその増加が行なわれ、同時に圧迫度の最高許容限界が増加される。この過程は両要求水準が満足されるまで続く。

このモデルが実際にどのような投資率および圧迫度についての計画値をもたらすかは、計画過程の出発点における予想値および要求水準の初期値およびモデルに含まれるパラメータの値、に依存するであろう。しかし圧迫度の増加は〔Ⅲ〕節の議論が示すように利潤率の上昇によって成長率の増加と外部資本比率の減少を同時に達成することを目的とするゆえに、特にルート(4)に注意すれば次の結論が容易に導出される。

「経営者が利潤率を彼の目標を達成するための制約要因 (limiting factor) または戦略要因 (strategic factor) とみなすのは成長率および外部資本比率の要求水準がともに満足されえない時である。」

しかしわれわれの意思決定モデルにおける圧迫度の最高許容限界は〔Ⅲ〕節における「最適圧迫度」に対応するものであることに注意しなければならない。すなわち、それは与えられた客観的諸条件のもとで利潤率曲線を最上位に位置せしめると言う意味で最適なのであって従業員にとってはいかなる意味においても「最適」ではない。実際圧迫度が最適値にむかって増加するにつれて(それにとまなう賃金率の上昇とは独立に)すでに企業に参加している従業員

の経営者に対する「非好意的感情」(unfavorable attitude)が増加すると仮定することは妥当であろう。それゆえなんらかの事情で経営者の地位が安全でなくなった時、従業員は経営者に支持的行動をとるところか、むしろストライキ等を通じて、経営者交代を促進する行動をとる可能性はより大きくなるであろう。すなわち

「経営者が利潤率を制約要因とみなして圧迫度を上昇させる行動はたとえ外部資本比率を減少させるとしても全体として『安全性動機』と矛盾するかもしれない。」

## [V] 結 論

以上の議論の結論は各節で呈示された諸命題から明らかである。結局企業成長にとって利潤率は重要な役割をはたすけれども伝統的な企業モデルとわれわれのそれとの間にはいくつかの基本的相違が存在するであろう。

しかし注意すべきは経営者が最高権限を専有している伝統的な企業組織のもとでは、経営者が目標を達成するために行なう利潤率の増加は常に従業員の経営者に対する非好意的感情を増加させ、ひいては経営者の「安全性動機」の満足度を減少させるということである。

この欠陥を除去するために伝統的組織をいかに変革するかということは現在の経営学に課せられた基本的問題である。(July, 1965)

### 註

- (1) 経済同友会「新しい経営理念」(別冊中央公論・経営問題春季号・1965年)
- (2) Penrose [17] は彼女が研究対象とする「企業」を次の2つの特徴をもつものとして定義した。(i) 自立的な管理計画単位。その諸行動は全体としての企業に対する効果を考慮して形成される諸政策によって関連付けられ整合されている。(ii) 財またはサービスを生産し販売する目的で生産資源を使用すること。われわれの企業の定義は Penrose の定義に一致する。しかしここで「企業の目的」とはその「社会的役割」をさすものとみなすべきである。実際 Gouldner [11] は次のように述べている。

「“ビュロクラシイ”は比喩的な意味でのみ目的をもつとすることができる。しかし正確には異なった人々のまたは組織内の異なった層の目的を指摘することが必要である。」

- (3) 何が重要であるかということの決定権もまた経営者が専有する。なぜならば組織が大になるにしたがって、彼等はより「重要でない」意思決定権を下部へ委譲するからである。
- (4) たとえば Lintner [12] をみよ。
- (5) それに対して Fisher は最低限販売高の制約のもとでの利潤極大化仮説を主張している。両者の比較については Osborne [16] をみよ。
- (6) 企業の内部留保を投資決定要因とみならず[考え方はすでに Kalecki [9] にみられ、多くの実証研究によってその妥当性が示されている。最近における代表的な研究は Gordon [10] である。
- (7) self-actualization の欲求は, Argyris [1] の組織論における基本的概念である。
- (8) Barnard [2] および Simon [19] は株主およびその他の資金供給者, 生産資源供給者のみならず顧客もまた企業成員に含めている。これは彼等が組織をそれに参加する人々の contribution と reward の体系と考え「組織均衡」(organization equilibrium) の概念を導出したことによるものと考えられる。しかし; われわれは当面の研究対象としての企業における成員を「彼等の諸活動が一定の目的にむかって整合しうるもの」に限定した方がよいであろう。Penrose [17] の “administrative organization” の概念はほぼこれに一致するものと思われる。かくしてわれわれは企業は外部グループから一定の input を受入れ, 外部グループに対して output を提供する open system (Argyris [1]) であると理解するわけである。
- (9) “norm” およびそれと関連した “role” の概念については, Kahn, Wolfe and others [8] をみよ。
- (10) Barnard sense での「責任」(responsibility) とは一定の行動がその行動をとる個人の価値体系の上位に位置し, しかもその位置が安定的である状態を意味する。われわれの場合には経営者に期待される責任とは従業員および外部グループに対して適当な reward を支払う行動が経営者にとって比較的重要なことであり, かつ状況の変化に対してこの重要性は低下しないことを意味する。
- (11) 「われわれは影響力 (power) を行動を変化させる能力またはより正確には一個人が一定の刺激に対して一定の方法で反応する確率を変化させる能力として定義する。」(Kahn and Boulding [7]) ここで定義された power の概念と authority の概念とは区別されねばならない。「権限を他の種類の影響力 (influence) から区別する特長は…部下が代替案を選択する際彼自身の判断能力を働かさなideおき, 命令またはシグナルを受けたという形式的基準を彼の選択の基礎として使用するということである。」(Simon [19]) 外部集団対経営者の関係を経営者対従業員の関係から区別するものは前者が権限関係ではないという事実である。
- (12) 株式が分散所有されている状況のもとでは株主からの経営者に対する影響力は一般

に数的に集中されている他の資金供給者特に銀行および企業に対する売掛債権の保持者のそれよりも小であろう。極端な場合には株主の影響力は原料供給者や顧客のそれ以下であるかもしれない。それゆえ、われわれは「外部資本」よりもむしろ「他人資本」を問題とすべきであるかもしれない。

しかしわれわれは株式の分散所有ということは「所有と経営の分離」の促進要因であってもその絶対的な必要条件ではないことを考慮して一般性を保持するために、あえて外部資本を問題とするであろう。

- (13) この結論は Marris [15] における議論に示唆されたものであり実際彼の結論とほぼ一致する。しかし彼はその前提の妥当性を心理学、社会学、経済学等の異なる分野における諸命題にもとめただけで、組織論を中心として一貫した説明を与えることができなかった。
- (14) Kahn, Wolfe and others [8] は focal person に対する彼の上司の「有効な力」(effective power) は彼の部下のそれよりもはるかに大きい、focal person によって上司に「帰属される力」(attributed power) は部下に対するそれと余り相違がないことを実証した。
- (15) 「新参者は企業の生産物、市場および内部組織に関して既存の参加者に対して不利な立場におかれざるをえない。それにもかかわらず、人間は彼等のサービスが彼等の職務の特定の状況を経験して後にはじめて十分に展開することができるという点で生命をもたない生産要素とは異なっている。更に Penrose がすでに有効に注意を促がしているように、経営者は成員間の親密さと信頼によって、つながれたチームとして機能するのである。……

それゆえ、われわれは企業の“組織的効率”とその成長率の間に函数関係があるということおよび後者が上昇するにつれて、前者はある一点から下落すると仮定することは妥当であるようにみえる。」(Richardson [18])

- (16) 債務ストックの内部構成の多様性および配当率と「利率」との相違を考慮して  $i$  はこれらの種々の利率および配当率の加重平均でありかつ外部資本の内部構成は不変であると仮定する。

ちなみに  $Q(t)$  は利子をうまないと仮定されているが、この仮定は妥当である一方たとえそうでなくても以下の議論の本質をかえないであろう。

- (17) 条件 (i) が成立すれば、たとえ条件 (ii) および (iii) が成立しなくても企業の維持は可能であるかもしれない。しかしこのような情況のもとで経営者の地位が安全であると想定することは妥当でないだろう。
- (18) ケース (ii) および (iii) における極小値は第 2 図に示されているように  $\partial\pi/\partial g = 1 - \delta$  のときに達せられる。
- (19) 本節で導出された恒常成長経路が安定的であるかどうかは経営者の採用する投資函



数に依存する。いま第一次接近として Gordon [10] にならって投資函数を

$$(1) \quad k(t) = k [1 - \delta(t)] \quad (\text{ただし } k > 0)$$

とかくことができるならば、ケース (i) では  $g > \pi$  (または  $\delta > 0$ ) の範囲の恒常成長経路は安定的であることが証明できる。しかし  $g < \pi$  (または  $\delta < 0$ ) の範囲でのそれは安定的でない。ケース (iii) では外部資本比率曲線 (第 2 図曲線  $M_2 N_2$ ) の上昇部分は不安定であるが減少部分は安定的である。ケース (ii) では外部資本比率曲線の減少部分でかつ  $g > \pi$  (または  $\delta > 0$ ) の範囲のみが安定的である。

それゆえ投資函数(1)式のもとでは少なくとも部分的に安定的な恒常成長経路すなわち均衡成長経路において成長率は利潤率より大であり外部資本比率は正でかつ成長率の増加函数となっているであろう。

(20) 圧迫度という概念は Bonini [4] の“index of pressure”から示唆されたもので、Cyert and March [5] の“organizational slack”に対応する。なおこれらの概念のより詳しい説明については瀬岡 [21] および [22] をみよ。

(21) Likert [12] は従業員中心的な監督、従業員に不当な圧迫を感じさせない監督、一般的な監督、非刑罰的で援助的な監督等がそれぞれ仕事中心的な監督、不当な圧迫を感じさせる監督、綿密な監督、刑罰的で批判的な監督に比してより高い生産性に関係していることを示す実証研究を提供している。しかしわれわれの意味での圧迫度の上昇が一般により高い生産性を生みだすことは否定できないであろう。Likert 自身も次のようにのべるときこのことを肯定していると思われる。

「これらの経営者の多くは多少とも明確に彼等の部下と組織に直接的で脅迫的な圧迫を加えることによって業績および収益の増加を得ることができることを知っている。彼等はまたそのような圧迫が好ましくない転職……と他の種類の組織の退化に導くことも知っているかもしれない。」(Likert [12] p. 75)

この後者の事情は(3)式および [IV] 節で考慮されるであろう。

(22) 圧迫度という心理的要因が実際に測定可能であることは、Likert [12] も述べている通りであり、今後の sociometry の発達によって測定の精密性はますます上昇するであろう。しかし圧迫度は本来 ordinal number であるゆえに、函数  $f$  の  $p$  に関する第 2 次微分が意味をもつためには、例えば与えられた  $k(t)$  のもとでこの第 2 次微分が負になるように  $p$  の測定単位を適当に選ぶことが必要である。実際、技術条件が与えられれば個人の生産性の上昇には限界があるのだから、このような測定方法は分析にとって好都合であろう。

(23)  $p = 0$  において(7)式の左辺が右辺より大であれば (プロージブルな仮定)、(7)式を満足する  $p$  が存在するであろう。なぜなら仮定によって  $\partial f / \partial p$  は減少するのに(7)式の右辺は減少しないからである。

(24) 利潤率曲線の頂点に対応する成長率が利率より小で恒常成長率としての資格がな

い場合には極大利潤率は存在せず成長率が  $i$  に近付くにつれて利潤率は上昇する。

- (25) 純利潤率 ( $\varepsilon(t)$ ) を内部資本に対する利子および配当支払い後の利潤率と定義すると、

$$(P) \quad \varepsilon(t) = [\pi(t) - i\delta(t)] / [1 - \delta(t)]$$

である。企業が恒常成長経路上にあれば(6)式を利用することによって

$$(V) \quad \varepsilon = g$$

である。それゆえ  $\delta$  を不変とした成長率の極大化は  $\varepsilon$  の極大化をもたらすが、 $g$  を不変として  $\delta$  を極小化しても  $\varepsilon$  は不変にとどまるであろう。また  $G$  そのものの極大化は不可能である。なぜならば  $g$  を可能なかぎり増加することによって  $\varepsilon$  は  $g$  と同じだけ上昇するからである。ともかく以上の議論は利潤率に関する本文の議論とともに伝統的企業モデルとわれわれのモデルとの相違を明らかにする。

- (26) 「満足化行動」については Simon [20], March and Simon [14], Cyert and March [5], 瀬岡 [21] 等を見よ。
- (27) 価格・産出量決定のコンピュータ・モデルとしてはすでに Cyert and March [5], Bonini [4] をはじめとして多くの例があるが、投資決定のそれは私の知るかぎり発表されていない。しかし両者を別個に考えるのではなく、われわれが以下で示すような形で価格決定と投資決定を動合したモデルの設定が望ましいと思われる。
- (28) 制約要因または戦略要因の説明としては Barnard [2] および Simon [19] をみよ。
- (29) 組織改善の基本点は経営者のみならず従業員も最高意思決定に参加することである。“linking pin” の概念を基礎として設定された Likert model (Likert [12]) はその代表的なものである。しかしこのモデルは重要であるが緊急を要しない内容の意志決定には有効であるが、そうでない場合には機能しないかもしれない。一般にいかなる組織が有効であるかは行なわれる意思決定の内容に依存するであろう。このことを考慮した上でなお従業員の self-actualization の欲求を充足する試みは Argyris [1] の mix model によってなされている。

## REFERENCES

- (1) Argyris, C. : Integrating the Individual and the Organization (1964)
- (2) Barnard, C. I. : The Functions of the Executive (1938)
- (3) Baumol, W. J. : Business Behavior, Value and Growth (1959)
- (4) Bonini C. P. : Simulation of Information and Decision Systems in the Firm (1963)
- (5) Cyert, R. M. and J. G. March : A Behavioral Theory of the Firm (1963)
- (6) Duesenberry J. S. : Business Cycles and Economic Growth (1958)
- (7) Kahn, R. L. and E. Boulding (ed.) : Power and Conflict in Organization (1964)
- (8) Kahn, R. L., D. M. Wolfe and others : Organizational Stress : Studies in Role-

Conflict and Ambiguity (1964)

- (9) Kalecki, M. : Theory of Economic Dynamics (1954)
- (10) Gordon, M. J. ; Security and Investment : Theory and Evidence : Journal of Finance, December 1964
- (11) Gouldner, A. W. : Patterns of Industrial Bureaucracy (1955)
- (12) Likert, R. : New Patterns of Management (1961)
- (13) Lintner, J. : Optimal Dividends and Corporate Growth under Uncertainty : Quarterly Journal of Economics, February 1964
- (14) March J. G. and H. A. Simon : Organizations (1958)
- (15) Marris, R. : The Economic Theory of “Managerial” Capitalism (1964)
- (16) Osborne, D. K. : On the Goals of the Firm : Quarterly Journal of Economics, November 1964
- (17) Penrose, E. T. : The Theory of the Growth of the Firm (1959)
- (18) Richardson G. B. : The Limits to a Firm’s Rate of Growth : Oxford Economic Papers, March 1964
- (19) Simon, H. A. : Administrative Behavior (1945)
- (20) ibid. : A Behavioral Model of Rational Choice : Quarterly Journal of Economics, February 1955.
- (21) 瀬岡吉彦 : Heuristic Programming の最近の動向について : 富大経済論集, 昭和39年7月。
- (22) 同上 : 経営者の行動と企業成長 : 同上, 昭和40年1月。

#### 附 記

この論文の準備作業である瀬岡 [22] は昭和40年4月日本経営学会中部部会（愛知学芸大学）において報告された。席上未松玄六（名古屋大学）細井卓（名古屋大学）各教授を始め多くの諸先生から有益なコメントをうけた。なお本論文の骨子は昭和40年度日本経営学会全国大会（青山学院大学）で報告される予定である。

本論文の作成に当って野崎富作教授（富山大学）、蜷川祥子氏（大谷技術短大）、谷岡輝男氏（富山大学経済学部専攻科）およびゼミナールの学生諸氏等との討論から多くの有益な示唆をうけたことを感謝する。