

# 社会慣習と企業組織の法令遵守<sup>+</sup>

鷓野好文

本稿の目的は、企業組織の法令遵守（／非遵守）行動を社会慣習モデルを適用することにより説明することにあります。企業組織は、社会的に、法令遵守を求められているにもかかわらず、法令遵守行動だけではなく、非遵守行動を繰り返しています。企業倫理は公共財的な性質を持つため、個人的効用最大化を考えると、十分に供給されないことがあります。本稿では、社会慣習の存在を認めるとき、一人以上の個人が協力的に行動し、かくして、囚人のジレンマを回避できる可能性があることを明らかにします。さらに、グループ・ダイナミクスの均衡結果を社会慣習モデルのそれと比較します。

## 1. イントロダクション

本稿の目的は、企業組織の法令遵守（／非遵守）行動を社会慣習モデルを適用することにより説明することにあります。企業組織は社会的に高い法令遵守行動をとることが求められているにもかかわらず、一様に、すべての企業組織が法令遵守行動を選択しているとは言い難い状況にあります。企業組織は、一方では、法令遵守行動を安定的に選択していることが感得されますが、他方では、非遵守行動を安定的に選択しているように見受けられる場合さえあります。このように、企業組織によって、法令の遵守／非遵守行動の選択になぜ差異が見られるのでしょうか。

集団（のメンバー）が（集団）規範を遵守する行動を説明した研究は古く、ホーソン実験にまで

さかのぼることができます。ホーソン実験は、元来、特定の集団に属する従業員が仲間の従業員から嫌われることを恐れて、たとえ賃金が低下することがあっても、生産を制限していることが観察されたことに端を発します。そして、ホーソン実験は、仲間からの集団圧力を感じずる集団メンバーが（仲間）集団規範を優先した結果、（公式）集団規範の遵守が支援されたり、不服従が優先されたりすると説明しています。ホーソン実験は、その後、発展を遂げ、グループ・ダイナミクスとして集団行動の枠組みを提示することになります。そこでは、ホーソン実験同様、集団規範と集団凝集性（／集団圧力）により集団メンバーの行動を説明しようとしています。

ホーソン実験でも、グループ・ダイナミクスでも、集団のメンバーの集団規範の遵守行動は、集団凝集性（／集団圧力）により影響を受けることが指摘されています。それでは、どうして、集団凝集性ないし集団圧力が集団のメンバーの集団規範の遵守に影響を与えるのでしょうか。集団凝集性は、本来、集団のメンバーが仲間集団に帰属することで感得できる安心感、帰属感等の集団の持つ魅力を意味しています。どうして、集団の持つ魅力が集団圧力となるのでしょうか。それは、集団に帰属することに魅力を感じる集団のメンバーは、この集団から離脱させられることに脅威を感じ、同時に、他の集団メンバーからの影響を受け容れやすい状況に陥ることになるからです。例えば、集団のメンバーは、集団から社会的・心理的側面の満足を享受する代わりに、集団の意向に服従しないことに後ろめたさを覚えることとなります。この意味で、集団凝集性と集団圧力は集団のメンバーにとって裏腹の関係にあるといえます。そして、このことは、集団に帰属することに由来する社会的・心理的満足を従業員が集団規範を遵

<sup>+</sup> 本研究は科学研究費補助金（課題番号：16530253）の援助を受けている。

守するインセンティブ要因になることを意味します。

いかなる組織のマネージャーも、生産性を上げるために、公式集団を設計します。そこでは、水平分業により、各個人の課業の分担が決められ、しかも、各課業の達成が有機的を結びつくように調整された一つの公式集団が形成されています。他方、公式集団に帰属するメンバーが高い労働密度で働くことは高い報酬に結びつくことはわかっています。しかし、他の集団のメンバーが高い労働密度で働いているとき、自分だけ怠業することで他のメンバー同様に高い報酬を享受できることも事実です。このことから、高い労働密度で働くことはある種の公共財ということが出来ます。すなわち、倫理的行動、モラルを維持する行動は公共財ということが出来ます。したがって、なんらかの管理なしには、これらの行動が常に十分に高い水準で供給されることはありません。ところが、社会的には、この種の公共財が自発的に比較的高い水準で供給されていることが認められることが多々あります。

社会において、倫理的行動、モラルを維持する行動、および、正当性を持つ規範の遵守というある種の公共財が比較的高い水準で供給されている背景に、グループ・ダイナミクスが働いていることが経験的にわかっています。それは、集団に帰属することが魅力であれば、しかも、他の集団のメンバーが高い労働密度で働いているとき、自分だけがこれを遵守しないことは、集団から追放されることにつながり、これまで集団から享受できていた魅力を失うことになるからです。集団に帰属することが魅力であることの裏返しとして、集団から離脱することはある種の脅威を生むこととなります。これが集団圧力となって働き、集団のメンバーは社会規範を遵守するという公共財を供給することを自制されることとなります。

社会慣習モデルは、グループ・ダイナミクス・モデルとはかなり前提が似ています。なぜなら、

一般的に、組織のメンバーが社会慣習から逸脱するとき、また、その社会慣習の認知度が高い程、その社会慣習からの逸脱行動は、社会からの圧力が増すことを感じることを説明するからです。すなわち、社会慣習から逸脱する行動が私的便益を拡大する場合、すなわち、フリーライド行動につながる場合でも、社会慣習の逸脱は著しく評判を落とすことにつながり、結果として、損失を被ることになるからです。ここには、グループ・ダイナミクスのいう集団行動にみられるように、集団固有の集団凝集性が当該集団のメンバーの行動を自己統制することにつながることを示す力学が働いているといえます。

グループ・ダイナミクスは、静態的な分析モデルであるため、均衡結果を説明することは可能ですが、それにいたる過程は説明されていません。これに対して、社会慣習モデルは動態的な分析モデルを展開しています。これは、グループ・ダイナミクスにみられる枠組みがどのようにして形作られたかを説明する手助けをする働きがあります。したがって、グループ・ダイナミクスで分析された組織行動を、改めて、動態的分析方法である社会慣習モデルにより(組織の法令遵守行動を)説明していく意味があります。公式的な社会慣習モデルはAkerlof [1] のモデルから派生しています。Akerlofは、「個人が社会慣習に不服従であることが評判を落とすのであれば、個人にとって不利となる社会慣習でもそれが風化することなしには消えずに残る」と主張しています。Booth [4] は、「従業員は組合に参加することから生じる評判から効用を獲得することができる。そして、この効用は組合のメンバーシップであることの費用と相殺されるため、ストライキへの不参加等のフリーライダー問題は回避される」としています。そして、最近では、Kübler [11] が、「法的強制力に頼ることなく社会的禁煙を実現する評判効果の存在がある」ことを説明しています<sup>1</sup>。

それらの文献の中心課題は経済合理的エージェ

<sup>1</sup> 企業行動はおそらく経済的インセンティブばかりでなく社会規範によっても支配されています。本稿はそれらの二つの要因の相互作用を考察します。我々は、社会規範が考慮されたならば、最適インセンティブ・シェーマが基本的に変化することを明らかにします。今日、社会規範をミクロ経済分析に加えるのは異常なことではないと思われます。例えば、Akerlof [1]、Bernheim [3]、Lindbeck, Nyberg and Weibull [12]、Kübler [11]を参照して下さい。しかしながら、社会規範が企業の最適インセンティブ・シェーマをどのように変化させるのかについての研究の試みが数多くあるわけではありません。Kandel and Lazear [9]、Barron and Gjerde [2]を参照して下さい。

ントは社会的真空の中にあるのではないとするものです。個人行動は、ある程度、他の個人の行動によって影響されることを示すものです。社会慣習モデルは特に経済合理的エージェントにとって所得を失うという意味で高費用となる行動を彼らが敢えて選択するのかを説明する有効な枠組みを提示しています。これは、グループ・ダイナミクスの枠組みを補完するものです。すなわち、集団のメンバーにとって、集団規範に合わせ生産水準を自己統制することは個人の賃金所得を低下させますが、当該個人が（当該集団にたいし魅力を感じている集団から離脱させらることを恐れ）集団規範に従う行動をとる理由を説明することを可能にしています。

この説明は社会規範が存在するときフリーライダーを決め込む従業員をくじくような職場の社会慣習の存在を仮定することでなされています。このことは通常の観察と一致します。すなわち、社会慣習を遵守しない従業員を断罪するような職場の社会的慣行についての社会学的研究とも一致します。さらに言えば、社会慣習が遵守されるかどうかは、社会慣習を遵守する組織のメンバーの割合の程度、および、社会規範の遵守／非遵守から感じる罪悪感の感覚に依存しています。我々は、社会慣習に対するアプローチがこのフリーライド問題をどのように克服するかを明らかにすることに関心があります。

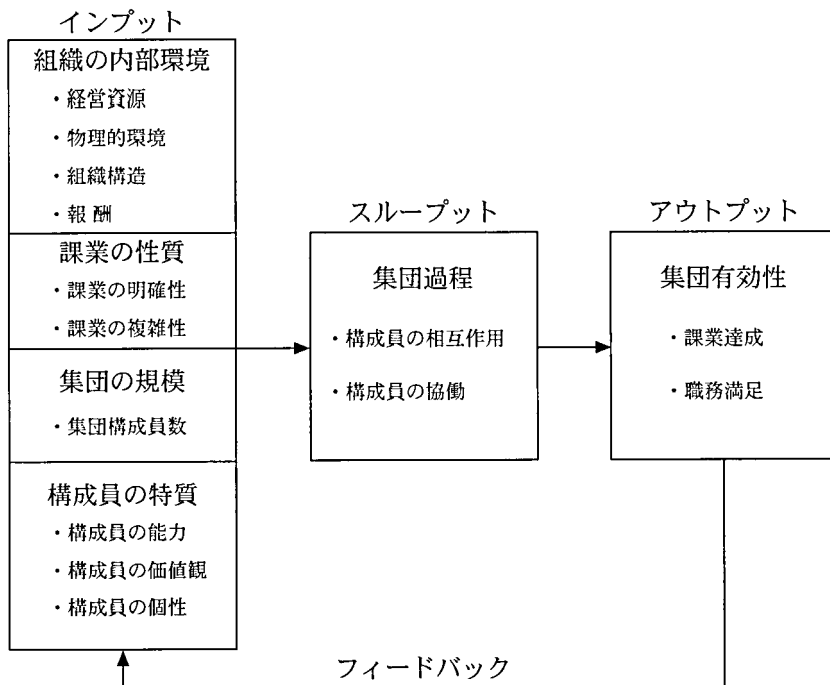
本稿の構成は次のようです。第一節では、ホーソン実験に原型を持つグループ・ダイナミクスでは法令の遵守／非遵守行動はどのように説明されているかを明らかにします。そこでは、社会的・心理的要因がどのように機能するのかに依存して説明されています。また、三つの均衡結果が示されます。第二節では、社会慣習モデルでは、組織のメンバーのそれぞれの法令の遵守／非遵守行動はどのように説明されているかを明らかにします。そこでは、社会的・心理的要因を伝統的効用最大化モデルに組み込むことで明らかにします。そして、法令遵守について、合理的個人の社会経済的行動に新たなそして重要な洞察を与えることにします。とりわけ、グループ・ダイナミクス・モデルの構成要因である集団圧力が社会慣習モデルではどのように説明されているかを明らかにします。ここでは、三つの均衡結果が示されます。

さらに、第三節では、グループ・ダイナミクスの均衡結果を社会慣習モデルの均衡結果と対比させることで、それぞれの企業組織が、法令の遵守行動ないし非遵守行動をなぜ繰り返すのかを明らかにします。とりわけ、現実には、多くの企業組織が頻繁に法令の非遵守行動を繰り返すようになったのかを明らかにします。要約と今後の課題を結論で述べることにします。

## 2. グループ・ダイナミクス

集団のメンバーは集団規範をどのようにして遵守するのか、また、同時に、他の集団のメンバーの行動からどのような影響を受けるのか、そして、それらの力学はどのように説明されるのかをグループ・ダイナミクスにより明らかにすることからはじめます。グループ・ダイナミクス、いわゆる、集団力学は、集団の課業遂行過程で、集団の課業業績、および、集団メンバーの職務満足の達成に影響を与える様々な力を説明する枠組みとすることができます。それは次のように表されます。

ここで、課業遂行過程とは、集団に準備された資源、および、集団のおかれた状況を前提に、集団のメンバーが相互に作用しあい、また、相互に協働しあい、その結果として、集団に課された課業を達成し、さらに、メンバーの職務満足を醸成するという一連のプロセスをいいます。グループ・ダイナミクスは、とりわけ、集団過程で働く力、いわゆる、集団のメンバーの相互作用とすることができます。したがって、集団として好ましい結果を引き出すため、集団のメンバーが相互に影響しあうことで、当初の集団目的を達成する方法と考えられています。組織は、この方式に従い、達成すべき課業を集団に担わせるかたちで公式集団を構成します。これだけならば、集団過程では、集団のメンバー間の相互作用、および、集団のメンバー間の協働は事前のプログラムどおり機能するはずですが、しかし、実際には、公式集団のなかに、必ず、自然発生的に形成される仲間集団が存在します。これは非公式集団とよばれ、公式集団に付随して存在する影の集団であることが知られています。非公式集団には、課業の達成という役割が担わされているわけではありませんが、公式



(Schermerhorn[16],p.420 より作成)

図1. 集団活動の枠組み

集団に欠落した機能、すなわち、集団のメンバーに帰属意識、アイデンティティを与える働きがあります。すなわち、集団は、公式集団としての規範行動と、非公式集団としての現実行動の二つの行動を担わされて存在するものとして位置づけることができます。ここでいう規範行動とは、組織が事前に用意した課業遂行のためのマニュアル、行動のガイドラインがそれにあたります。また、現実行動は、欠勤者の課業を代替したり、ランチタイムを長めにとったり等、公式組織が事前に準備したルールにさらに追加されたルール、あるいは、組織のルールを改訂したルールがそれにあたると考えられます。これら二つの行動がどのように相互作用をするのかを、次の例でみてみることにします。

米国郵政公社 (US Postal Service) では、郵便物を収集する際の行動のガイドラインが設けられていた。しかし、通常の業務では、ほとんどの人が、そのガイドラインとは別のガ

イドラインに従い働いていた。公式のガイドラインが遵守されるのはストライキのときだけであった。ストライキのとき、従業員は、郵便収集車を郵便ポストと反対側の道路脇に止め、収集車の後部ドアを解錠し、収集用のバックを取り出し、ドアを旋錠し、道路を横断し、郵便物を収集すると、再び収集車まで戻り、後部ドアを解錠し、収集バックを積み込み、再び旋錠するという作業を繰り返した。このため、ストライキ時には、通常の収集業務の半分しか達成されなかった (Schermerhorn, et al.[15], p. 297より)。

先の例では、郵便物収集の公式の行動ガイドラインがいわゆる公式集団規範を表します。そして、この公式の行動ガイドラインを改訂した現実的な行動ガイドラインがいわゆる現実行動とよばれるものです。これらの二つの行動は一部ないし全部

相反することもあります。相互に補完しあうこともあります。そして、相互に補完関係しあうときには問題を生じません。一部が対立するとき、集団の実際の行動のガイドラインは、公式のガイドラインを一部改訂したガイドラインとして表れることが普通です。かくして、この改訂されたガイドラインが、公式集団としてのそれと比較してネガティブなものとなっているのかポジティブなものとなっているのかは、ひとえに、非公式集団の現実的な行動のガイドラインのあり方にあるといえます。その意味で、非公式集団の持つ現実の行動のガイドラインは重要な働きをしますといえます。先の例で、もう一つ注意したいのは、集団の実際の行動のガイドラインに集団のほとんど全てのメンバーがコミットしていた点にあります。それは、集団の結束力にかかっているといえます。すなわち、集団のメンバーが集団にとどまることを、ないしは集団に魅力を感じる程度が高いほど集団の価値および規範を受け容れる程度が高くなるといえます。グループ・ダイナミクスの決定要因として、行動のガイドラインのほか、集団の結束力を重視するのは、実際に、行動のガイドラインがどれほど遵守されるかは、集団のメンバーがどの程度それにコミットするのかに依存するからです。

行動のガイドラインに関わる集団力学の過程は、非公式集団の持つ集団規範と集団凝集性の二要因によって構成されているといえます。先の例のように、集団規範は公式集団の模範型としての規範を基礎に、非公式集団の実現型としての規範が、それを（補完するものとして、あるいは一部対立するものとして）改訂するかたちで現れるのが普通です。こうして形成された集団規範は、もとの公式集団としての規範と比較してネガティブな規範として現れるか、あるいは、ポジティブな規範として現れるかのいずれかであることが知られています。さらに、集団規範が、集団のメンバーにどの程度遵守されるかを決定するのが、集団の結束力、いわゆる、集団凝集性であることもわかっています。集団凝集性は集団のメンバーが集団にとどまることを、ないし、集団に魅力を感じる程度を表す概念です。そして、凝集性が高いほど集団の価値および規範を受け容れやすくなり、逆に、凝集性が低いほど集団の価値および規範を

受け容れにくくなります。このように、二つの要素を二分法で分類すると、現れ方は次のように集約することができます。

## 1. 集団規範

集団のメンバーに期待されている行動であり、具体的には集団のルール、行動のガイドラインがそれにあたります。これらは、メンバーが相互に交わるうちに自然発生的に出来上がった暗黙の価値観といえることができます。したがって、これから集団のメンバーが逸脱すると集団からペナルティを受けることとなります。先の例でいえば、集団のメンバーが、もし、他のメンバーの申し出を断れば、村八分となるかもしれず、たとえ、それが生産制限の集団規範であっても、受け容れられることとなります。ここで重要なことは、非公式集団の集団規範が、公式組織にとってポジティブなものかネガティブなものかを知ることが重要となってきます。特に、ここでは、生産組織を対象としているため、それぞれ高い生産性、および、低い生産性といった生産規範として表記しています。ただし、集団規範が社会慣習（法）の場合、それぞれ、法令を遵守すること、ないし、法令を遵守しないこととなります。

## 2. 集団凝集性

集団規範が集団のメンバーによってどの程度受け容れられるかが集団自体の規範の遵守の度合いを決定します。集団のメンバーが集団規範を受け容れる程度を決定するのが集団凝集性です。元来、集団凝集性とは集団のメンバーが集団に魅力を感じ、集団にとどまりたいと思う感度を表したものです。この程度が高いほど集団の価値および規範を受け容れる程度が高くなります。具体的には、集団のメンバーは集団に帰属することにより安心感、アイデンティティを享受することとなります。ところが、集団のメンバーは、同時に、他のメンバーの行動に影響を受け暗黙の価値観を共有することを求められます。もし、このことを拒否すると、集団から排除されることに

なり、集団に帰属することから得られる便益を受け取れなくなります。これは、結果として、集団のメンバーに対し、集団規範を遵守することを強要することになります。すなわち、集団凝集性と集団圧力は集団のメンバーにとって裏腹の関係にあります。集団のメンバーは、集団から社会的・心理的側面の満足を享受する代わりに、集団規範に服従しないことに後ろめたさを感じるようになります。このことは、集団に帰属することによって由来する社会的・心理的満足が従業員が集団規範を遵守するインセンティブ要因になることを意味します。

3. 集団規範、集団凝集性と集団有効性の関係
- グループ・ダイナミクスの核心は集団過程であることはすでに指摘しました。しかし、結果としては、集団過程が集団有効性にどのように影響を及ぼすかが問題となります。ここでは、集団過程の集団規範および集団凝集性が集団有効性にどのように影響するかをみておきます。集団有効性を決めるベクトルは二つあります。一つは、集団規範が公式組織の有効性に対し、ポジティブであるのかネガティブであるのかに依存します。まず、集団規範は公式組織の有効性に対しポジティブ／ネガティブであるとします。この時点で問題となるのが、集団凝集性です。集団のメンバーは集団凝集性が高いと当該集団に対し高い忠誠心、保証、帰属意識を持つこととなります。このような状態では、集団のもつ集団規範が厳密に遵守されることとなります。このとき、集団規範がポジティブ規範の高い生産性を達成することであれば、それが厳密に遵守されることとなります。逆に、集団規範がネガティブ規範の低い生産性を達成することであれば、それが厳密に遵守されることとなります。これが、非公式集団は公式組織の有効性にポジティブにネガティブにも働くといわれるゆえんです。他方、集団のメンバーは集団凝集性が低いと当該集団に対して低い忠誠心、保証、帰属意識しか持つことができません。このような状態では、集団のもつ集団規範はそれほど厳密

には遵守されることはありません。このとき、集団規範が高い生産性を達成することであり、低い生産性を達成されることであり、中程度ないし低度にしかならず遵守されないために、集団規範がなんでもあり、中程度ないし低度にしかならず生産性は達成されないこととなります。

これらのことは次の図2のように表すことができます。

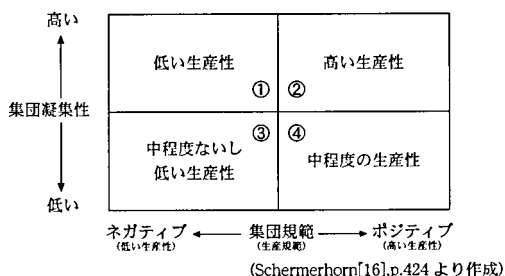


図2. グループ・ダイナミクスと集団有効性

- ① 集団凝集性が高いと集団のメンバーは集団規範を守ろうとします。このとき集団規範は公式規範に対しネガティブ規範となります。したがって、低い生産性の達成が規範となり、この規範が高い凝集性のために集団のメンバーによって厳守されることとなり、結果として、低い生産性が達成されます。
- ② 集団凝集性が高いと集団のメンバーは集団規範を守ろうとします。このとき集団規範は公式規範に対しポジティブ規範となります。したがって、高い生産性の達成が規範となり、この規範が高い凝集性のために集団のメンバーによって厳守されることとなります。結果として、高い生産性が達成されます。
- ③ 集団凝集性が低いと集団のメンバーは集団規範を忠実に守ろうとはしません。このとき集団規範がたとえネガティブ／ポジティブ規範であったとしてもです。したがって、低い生産性の達成が規範であったとしても、低い集団凝集性のためにこれらが集団のメンバーによって厳密に守られることはありません。

結果として、中程度ないし比較的低い生産性が達成されることとなります。

- ④ 集団凝集性が低いと集団のメンバーは集団規範を忠実には守ろうとはしません。このとき集団規範がたとえポジティブ／ネガティブ規範であったとしてもです。したがって、高い生産性の達成が規範であったとしても、低い凝集性のためにこれらが集団のメンバーによって厳密に守られることはありません。結果として、中程度ないし比較的低い生産性が達成されることとなります。

ここには、三つの均衡結果が示唆されています。すなわち、ポジティブ（／ネガティブ）集団規範が高い集団圧力のため高い遵守水準で維持される二つの均衡結果（セル①とセル②）とポジティブ（／ネガティブ）集団規範が低い集団圧力のため低いあるいは中程度の遵守水準でしか維持されない均衡結果です（セル③④）。

組織のマネージャーは、ポジティブな集団規範を持つ高い集団凝集性を持つ集団をどのように形成するかが問題となります。具体的には、ポジティブな規範を形成するのに、ポジティブな規範と報酬制度をリンクさせたり、定期的な研修で集団内にポジティブな規範を醸成したりします。また、集団凝集性を高めるため、同質な個人を集団の構成員にしたり、集団の規模を小さくし相互作用を高めたり、外部に敵をつくることで結束を高めたりすることが知られています。このように、集団凝集性と集団規範の形成過程に影響を与えることで、集団のメンバーの努力を組織の目的に向け導いていこうとするのがグループ・ダイナミクスの考え方です。

グループ・ダイナミクスは三つの均衡結果が形成されることは説明していますが、静態的分析モデルのため、集団規範および集団凝集性がどのように形成され、それらの要因が集団のメンバーにどのように影響し、最終的に、三つの均衡結果に達するののかについては説明していません。この形成過程のメカニズムはグループ・ダイナミクスでは説明することができません。そこで、集団規範と集団凝集性が集団のメンバーに影響する動学メカニズムを明らかにすることで、それぞれの企業組織で、あるものはセル①②の均衡結果に達し、

そして、あるものはセル③④の均衡結果に達するのかを明らかにすることにします。

### 3. Naylorの社会慣習モデル

本節では、組織のメンバーが他のメンバーの組織規範に対する信念、遵守行動に影響を受け、自らの組織規範の遵守あるいは非遵守行動をどのように選択するのかを明らかにします。組織のメンバーは他のメンバーの行動から強い影響を受け（集団凝集性／集団圧力を感じ）集団規範を遵守するのか、あるいは、弱い影響しかしないため（弱い集団凝集性／集団圧力しか感じないため）集団規範を遵守しないのか、さらに、個々のメンバーの持つ選好パラメータの相違により、他の組織メンバーからの集団凝集性をより強く感じ集団規範を遵守するのか、あるいは、弱くしか感じないため集団規範を遵守しないのか等の行動選択のメカニズムを明らかにしていきます。そして、個々の組織のメンバーの行動選択が組織全体としての組織規範の遵守行動／非遵守行動にどのようにつながるのかを明らかにします。

社会慣習モデルを考察していくのに先立ち、グループ・ダイナミクスで使用してきた概念表記と異なる点を簡単に触れておきます。社会慣習モデルでは、法令の正当性に対する信念と法令を遵守する行動を問題にします。法令の正当性とは、グループ・ダイナミクスでは、公式規範の正当性、すなわち、非公式集団のメンバーによって公式規範に正当性が与えられるかどうか（非公式集団規範がポジティブ／ネガティブ規範となるか）を表記したものです。また、法令を遵守するというのは、グループ・ダイナミクスでは、公式規範が非公式集団の規範に対しポジティブ規範かネガティブ規範に関わりなく、それが非公式集団のメンバーによって遵守されるかどうかを表記したものです。また、グループ・ダイナミクスでは、非公式集団の集団規範が公式規範に対してポジティブ規範となるかネガティブ規範となるかの二つのケースにわけました。社会慣習モデルでは、ポジティブ規範となるとき法令の正当性を信じる集団のメンバーが多数であることを意味し、そして、ネガティブ規範となるとき法令の正当性を信じない

集団のメンバーが多数であることを意味します。

ここでは、組織のリーダーが組織のメンバーに対し組織規範の遵守行動を求めたとき、組織メンバーの組織規範の遵守行動に他のメンバーの組織規範に対する信念、遵守行動がどのように影響するのかを社会慣習モデルによって明らかにします。すなわち、組織のリーダーが組織規範の遵守を呼びかけたとき、組織のメンバーの規範遵守行動においても、社会慣習が遵守されるとき影響する要因が、同等に、組織においても影響することを明らかにします。このことを説明するために、組織規範の遵守行動が組織のメンバーの効用に影響すると仮定します。すなわち、「ある方法であることを達成しようとしている合理的エージェントの効用は組織の他のメンバーの信念ないし遵守行動に依存している」とします。

ここでは、社会慣習モデルとして、Naylor [13] のストライキ参加モデルをそのまま援用することにします。そこで、次に、Naylorモデルの考察からはじめることにします。

### 3.1. 仮定

ある企業組織を考えることにします。そこには、多数の組織のメンバーと少数の組織のリーダーがいるとします。社会慣習モデルの持つ背景から、我々は組織のメンバーの効用に関し次のような仮定をおくことにします。

**仮定1.** 社会習慣モデルの持つ背景から、我々は組織のメンバーの効用は所得のほか他のメンバーの法令に対する信念ないし法令の遵守行動等に依存すると考えます。したがって、組織のメンバーの効用は次の5つの変数に依存していると仮定します<sup>2</sup>。

$$(1) \quad u = u(M, R, s, b, \epsilon)$$

ただし、 $M$ 、 $R$ 、 $s$ 、 $b$ 、 $\epsilon$ の表記は次のことを表すとします。

- (i)  $M$ は貨幣所得を表すとします。組織のメンバーは法令を遵守すれば遵守費用を負担することになります。賃金所得を得たとして

も、当該メンバーが法令を遵守したとすれば、貨幣所得から遵守費用を差し引いたものが純所得ということになります。他方、組織のメンバーが法令を遵守することに無頓着であれば、遵守費用を負担する必要がなく、したがって、賃金所得そのものが純所得ということになります<sup>3</sup>。このことは公式的に次のように表すことができます。

$$M = \begin{cases} d & \text{組織のメンバーが法令を遵守するとき} \\ w & \text{その他} \end{cases}$$

- (ii)  $R$ は組織のメンバーによって享受される評判効果を表すとします。評判の公式的特定化については、仮定4でさらに言及します。
- (iii)  $s$ は組織のメンバーが法令を遵守するか遵守しないかを示すダミー変数を表すとします。

$$s = \begin{cases} 1 & \text{個人が法令遵守をするとき} \\ 0 & \text{その他} \end{cases}$$

- (iv)  $b$ は組織のメンバーが法令の正当性を信じるか信じないかを示すダミー変数を表すとします。

$$b = \begin{cases} 1 & \text{個人が法令の正当性を信じるとき} \\ 0 & \text{その他} \end{cases}$$

- (v)  $\epsilon$ は評判効果に対する組織のメンバーの選好を表すとします。すなわち、評判効果に対し高い感受性（／選好）を示す個人は高い $\epsilon$ 水準を持ち、逆の場合は、低い $\epsilon$ 水準を持つとします。評判効果に対する選好の公式的特定化については、仮定6でさらに言及します。

**仮定2.** 組織のメンバーは法令の正当性を信じる個人とそうでない個人から構成されているとします。また、それらの構成比率は、それぞれ、 $\mu$ と $1 - \mu$ であるとします。ただし、 $0 \leq \mu \leq 1$ であり、短期的には、調整されることはないとします。

<sup>2</sup> 組織のメンバーの効用は、後に、 $u = w(1-s) + d \cdot s + \alpha(s \cdot \bar{r} \mu \cdot \epsilon) - b(1-s)\bar{\epsilon} - (1-b)(1-s)\bar{g}$ と公式的に特定化します。

<sup>3</sup> 賃金所得を $w$ 、また、法令の遵守費用を $c_L > 0$ とします。ただし、組織のメンバーの法令遵守費用はどの個人にも同等にかかるものとします。このとき、 $w > w - c_L$  ( $\equiv d$ )と表せるとします。



仮定3. 組織のメンバーは、当該個人が法令の正当性を信じているかそうでないかに関わりなく、法令遵守行動を選択する便益がそうしない便益よりも大きいときに法令を遵守する行動を選択するとします。短期的に法令を遵守する組織のメンバーの比率は $\lambda$ で表されるとします。ただし、 $0 \leq \lambda \leq 1$ とします。 $\mu$ は短期的には調整されず固定されているため、短期均衡では、一般的に、 $\lambda \neq \mu$ となります。 $\lambda < \mu$ であれば、すなわち、法令の正当性を信じている当該個人が当該期間に法令を遵守しないならば、法令の正当性を信じる組織のメンバーの比率は次期以降低下していくこととなります。 $\lambda > \mu$ であれば、逆になります<sup>4</sup>。したがって、公式的に次のことをいうことができます。

$$(2) \quad \dot{\mu} = \begin{cases} f(\mu, \lambda) < 0 & \lambda < \mu \text{ のとき} \\ f(\mu, \lambda) = 0 & \lambda = \mu \text{ のとき} \\ f(\mu, \lambda) > 0 & \lambda > \mu \text{ のとき} \end{cases}$$

長期的均衡条件は $\lambda = \mu$ と表すことができます。そこでは、法令の正当性を信じる組織メンバーの比率 $\mu$ は次期以降も変化しないこととなります。

仮定4. 法令を遵守する個人は正当性を持つ法令に従うことに由来する評判から効用を享受することとなります。この効用は法令の正当性を信じる組織のメンバーの比率、および、評判効果に対する組織のメンバーの選好（パラメータ）と正の関係にあります。このことは公式的に次のように表すことができます。

$$(3) \quad \begin{aligned} R &= R(s, \mu, \epsilon) \\ &= \alpha(s \cdot \bar{r} \mu \cdot \epsilon) \end{aligned}$$

評判から導出される効用は法令の正当性を信じる個人も信じない個人も同様に保証されるものとします。また、さらに、 $R(s, \mu, \epsilon) = \alpha(s \cdot \bar{r} \mu \cdot \epsilon)$

と特定化します。ただし、 $\alpha$ は評判効果に関する係数、また、 $\bar{r}$ は $\mu$ に関する係数を表します。

仮定5. 法令を遵守しない個人は評判から導出される効用を享受できないものとします。さらに、法令を遵守しない個人が法令の正当性を信じている個人であれば不効用 $\bar{c}$ を被り、また、法令の正当性を信じていない個人であれば不効用 $\bar{g}$ を被るとします。ただし、 $\bar{g} < \bar{c}$ とします。このことは、法令の正当性を信じる個人の法令遵守行動とそうでない個人の行動の間には、評判効果に対する選好の非対称性があることを表しています。

仮定6. 評判効果に対する選好パラメータ $\epsilon$ は区間 $[\epsilon_0, \epsilon_1]$ を持つ一様分布であるとします。ただし、 $0 < \epsilon_0 < \epsilon_1$ とします。さらに、組織のメンバーが法令の正当性を信じる個人とそうでない個人から構成されているとき（すなわち、 $0 < \mu < 1$ のとき）、法令の正当性を信じる組織のメンバーほど高い選好パラメータ値を持つとします。例えば、法令の正当性を信じる組織メンバーが個人 $i$ だけのとき、その個人は選好パラメータ $\epsilon_i = \epsilon_1$ を持つといえます。この仮定はモデルの中で特に重要な役割を果たします。法令を遵守することで、評判効果から最大の効用を得る個人は、法令の正当性を最大に信じる個人でもあり、二番目に効用を得る個人は、二番目に法令の正当性を信じる個人である等々となることを意味します。

実際の社会背景の中で、いかなる要因が個人の選好パラメータの異質性を創り出すかを明らかにすることはできません。さらに、我々は、特定の組織における組織メンバーの選好パラメータの区間およびその分布がどのように決まるかを明らかにすることはできません。ただ、高い選好パラメータ値を持つ高いモラルを持つ個人からなる組織があったり、低い選好パラメータ値を持つ低いモラルを持つ個人からなる組織があったりすることは知られています。これは長い年月をかけて醸成

<sup>4</sup>  $\lambda < \mu$ ならば、法令の正当性を信じている個人のみが法令を遵守すると仮定します（法令の正当性を信じている個人の一部が法令を遵守し、一部が非遵守となります。さらに、法令の正当性を信じていないすべての個人は法令を遵守しないこととなります）。逆に、 $\lambda > \mu$ ならば、法令の正当性を信じているすべての個人が法令を遵守すると仮定します（法令の正当性を信じるすべての個人は法令を遵守します。さらに、法令の正当性を信じない個人の一部が法令を遵守し、一部が非遵守となります）。このことは、法令の正当性を信じる個人ほど高い選好パラメータ $\epsilon$ を有していることを表し、評判効果に対する選好パラメータの分布の仮定6と一致します。

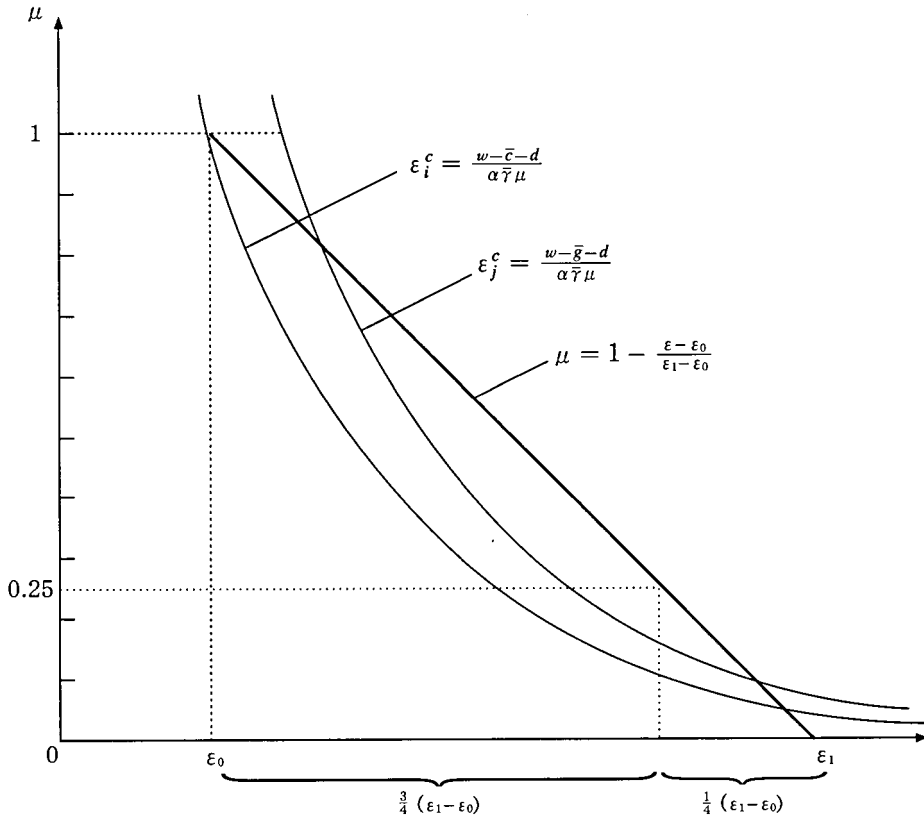


図3.  $\varepsilon$  の分布と意思決定スケジュール

された組織文化とみなすことができるかもしれませんが。いずれにせよ、特定の組織における  $\varepsilon$  の分布は外生的に決まるものとします。

以上の仮定の下で、次に、組織メンバーの法令遵守/非遵守の選択行動をみていくことにします。

### 3.2. 法令遵守/非遵守行動の選択基準

組織の各メンバーが法令遵守/非遵守行動をどのような基準で選択するのかをみていくことにします。法令を遵守するかどうかの選択基準は、先にみたように、法令遵守行動から得られる便益と非遵守行動から得られる便益に依存します。そこで、まず、組織のメンバーの効用  $u = u(M, R, s, b, \varepsilon)$  を特定化することからはじめます<sup>5</sup>。

$$(4) \quad u = w(1-s) + ds + \alpha(s \cdot \bar{r} \mu \cdot \varepsilon) - b(1-s)\bar{c} - (1-b)(1-s)\bar{g}$$

法令の正当性を信じる個人  $i$  の法令遵守/非遵守行動を考えることにします。個人  $i$  が法令を遵守するならば、 $b=1$  (法令の正当性を信じる)、 $s=1$  (法令を遵守する) となります。したがって、彼の効用  $U_i^c$  は次のように表せます。

$$U_i^c = d + \alpha(\bar{r} \mu \cdot \varepsilon_i)$$

他方、法令の正当性を信じる個人  $i$  が法令を遵守しない場合、 $b=1$  (法令の正当性を信じる)、 $s=0$  (法令を遵守しない) となります。したがって、彼の効用  $U_i^m$  次のように表せます。

$$U_i^m = w - \bar{c}$$

<sup>5</sup> 大数の法則を前提とするとき、ある組織のメンバーの法令遵守/非遵守の決定に影響する他の要因は存在しないか、あるいは、ゼロに近似できるとします。

したがって、次の条件が成り立つならば、また、そのときにだけ、法令の正当性を信じる個人  $i$  が法令を遵守する行動を選択することになります。

$$U_i \geq U_i^*$$

あるいは、

$$d + \alpha(\bar{r}\mu \cdot \epsilon_i) \geq w - \bar{c}$$

これは、次のように表すことができます。

$$(5) \quad \epsilon_i \geq (w - \bar{c} - d) / \alpha \bar{r} \mu$$

同様に、次の条件が成り立つならば、また、そのときにだけ、法令の正当性を信じない個人  $j$  が法令を遵守する行動を選択することになります。

$$(6) \quad \epsilon_j \geq (w - \bar{g} - d) / \alpha \bar{r} \mu$$

法令の正当性を信じる個人  $i$  (信じない個人  $j$ ) が法令遵守行動、および、法令非遵守行動を選択することが無差別となる選好パラメータを持つとき、いわゆる、臨界パラメータ  $\epsilon_i^*$  ( $\epsilon_j^*$ ) を持つとき次の条件を満たすものとして表すことができます。

$$(7) \quad \epsilon_i^* = (w - \bar{c} - d) / \alpha \bar{r} \mu$$

および、

$$(8) \quad \epsilon_j^* = (w - \bar{g} - d) / \alpha \bar{r} \mu$$

これらは、図3に表すように短期の意思決定スケジュールとして表すことができます。

### 3.3. 法令の正当性に対する信念と選好パラメータの分布

短期スケジュールは、簡単に言えば、法令を遵守する行動をとる組織のメンバーの比率  $\lambda$  によって表されます。これに対し、長期スケジュールは法令の正当性を信じる組織のメンバーの比率  $\mu$  によって表されます。仮定6より、法令の正当性を信じる組織のメンバーの選好パラメータ  $\epsilon$  の最小値を  $\epsilon_0$  とすると、法令の正当性を信じる組織のメンバーの選好パラメータ  $\epsilon^*$  は区間  $[\epsilon_0, \epsilon_1]$  で、また、法令の正当性を信じない組織のメンバーの選好パラメータ  $\epsilon^*$  は区間  $[\epsilon_0, \epsilon_1]$  で表されることになります。例えば、 $\mu = 0.25$  のとき、組

織のメンバーの四分の一は法令の正当性を信じているということができます。これは、仮定6より、組織のメンバーの四分の一の選好パラメータは、 $\epsilon$  軸上で、 $[\epsilon_0, \epsilon_1]$  の区間の最も高い点  $\epsilon_1$  から低い値へ向かって四分の一の線分上に分布していることになります。さらに、残り四分の三の(法令の正当性を信じない)組織のメンバーの選好パラメータは、最も低い点  $\epsilon_0$  から高い値へ向かって四分の三の線分上に分布していることになります。したがって、長期スケジュールは公式的に選好パラメータの分布密度として次のように表すことができます。

$$\mu = \begin{cases} 1 - \frac{\epsilon - \epsilon_0}{\epsilon_1 - \epsilon_0} & \epsilon \in [\epsilon_0, \epsilon_1] \text{ のとき} \\ 0 & \text{その他} \end{cases}$$

したがって、法令の正当性を信じる組織のメンバーの割合  $\mu$  は、 $\epsilon - \mu$  空間上で、点  $(\epsilon_0, 1)$  と点  $(\epsilon_1, 0)$  とを結んだ右下がりの線形スケジュールに対応させられています。単純化のために、組織のすべてのメンバーが法令の正当性を信じているとき ( $\mu = 1$  のとき)、 $\epsilon$  の最小の値  $\epsilon_0$  を持つ(法令の正当性を信じる)個人が法令を遵守することとそうでないことが無差別であることを仮定します。図3では、 $\epsilon_0$  は、 $\mu = 1$  としたとき、(7)式を満たす  $\epsilon$  の値 ( $\epsilon_0 = (w - \bar{c} - d) / \alpha \bar{r}$ ) として描かれています。すなわち、長期スケジュールは個人  $i$  の短期スケジュールと  $(\epsilon_0, 1)$  で交わるように描かれています。

### 3.4. 均衡

これまで、法令の正当性を信じる事象と法令を遵守する事象とを個別に考察してきました。ここで、これらの事象の関連について当該期間  $t$  について考えてみましょう。  $t$  期の初期において、法令の正当性を信じている組織のメンバーの割合は  $\mu_{t-1}$  であるとし、 $t$  期において、組織のメンバーのうち  $\lambda$  が法令を遵守するとします。組織のメンバーは、この比率を知ることによって影響を受け、法令の正当性に関する信念を更新します。そして、次期  $t+1$  の初期において、組織のメンバーが法令の正当性を信じる割合は  $\mu_t$  となります。この調整過程を経て、法令の正当性を信じる組織のメンバーの割合が変化しない定常状態に達します。

我々、ここで、法令の正当性を信じる組織のメ



の正当性を信じる個人  $i$  が法令を遵守する範囲は実線  $k-q$  で表すことができます。さらに、範囲  $q-v$  では、ただし、点  $q$  を除く、法令の正当性を信じる組織のメンバーが法令を遵守することはありません。したがって、次期以降、法令の正当性

を信じる個人の割合  $\mu$  は次第に低下していき、点  $(\varepsilon_1, 0)$  に達することになります。したがって、法令の正当性を信じる組織のメンバーの比率が変化しない定常状態は太い実線  $k-q$ 、および、点  $v$  で表されます。

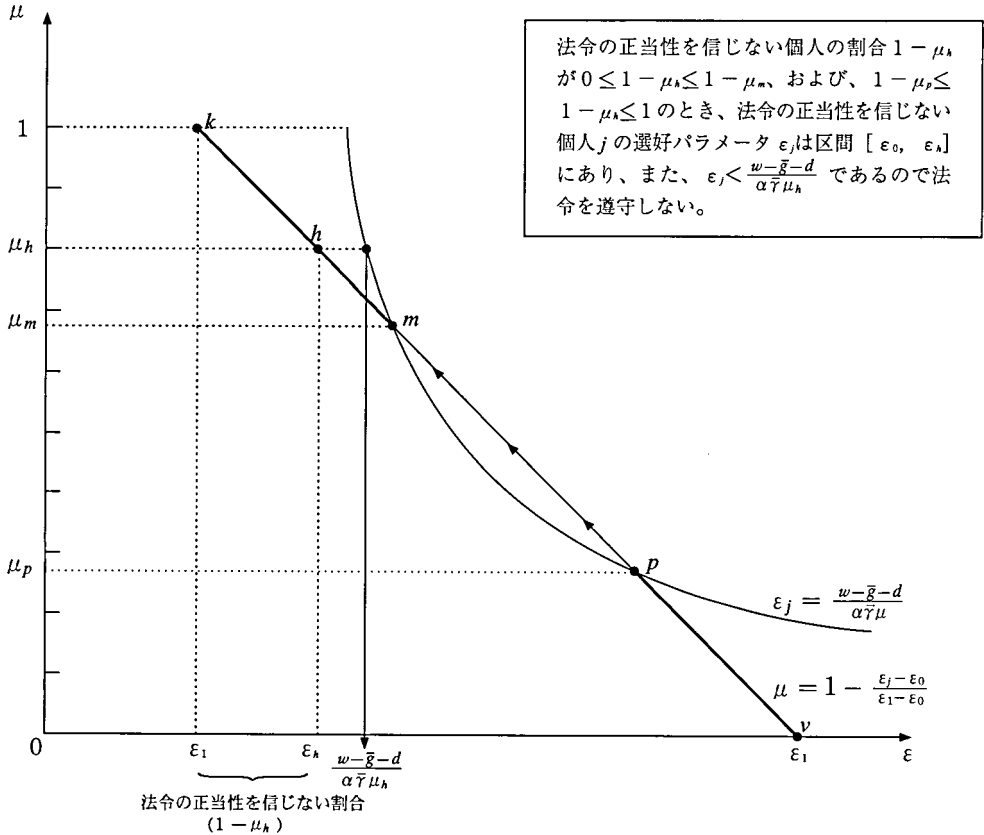


図5. 個人  $j$  の意思決定スケジュール

次に、長期スケジュール上で法令の正当性を信じていない個人  $j$  が法令を遵守しない範囲をみていくことにします。このとき、長期スケジュール、および、法令の正当性を信じていない個人  $j$  が法令を遵守しない条件は次のように表せます。

$$\varepsilon_j \leq \frac{w - \bar{g} - d}{\alpha \bar{\gamma} \mu}$$

$$1 - \mu = 1 - \left( 1 - \frac{\varepsilon_j - \varepsilon_0}{\varepsilon_1 - \varepsilon_0} \right)$$

あるいは、

$$\mu = 1 - \frac{\varepsilon_j - \varepsilon_0}{\varepsilon_1 - \varepsilon_0}$$

図5に示すように、長期スケジュール上で法令の正当性を信じていない個人  $j$  が法令を遵守しない範囲は太い実線  $k-m$ 、 $p-v$  で表すことができます。さらに、範囲  $m-p$  では、ただし、点  $m$  は除く、法令の正当性を信じていない組織のメンバーが法令を

遵守することになります。したがって、次期以降、法令の正当性を信じない個人の割合  $\mu$  は次第に増加していき、点  $m$  に達することになります。したがって、正当性を信じない組織のメンバーの比率が変化しない定常状態は太い実線  $k-m$ 、 $p-v$  で表されることになります。

ここで、図4、5を統合することで、法令の正当性を信じる組織のメンバーの割合、および、法令の正当性を信じない組織のメンバーの割合が変化しない定常状態を満たす範囲を明らかにしま

す。定常状態は、二つ図を統合した図6では、i) 法令の正当性を信じている組織のメンバーの割合が変化しない範囲  $k-q$ 、点  $v$ 、および、ii) 法令の正当性を信じない組織メンバーの割合が変化しない範囲  $k-m$ 、 $p-v$  とが重複する範囲として表されます。したがって、すべてのタイプの組織のメンバーの比率が変化しない定常状態は、太い実線  $k-m$ 、 $p-q$ 、および、点  $v$  で表すことができます。

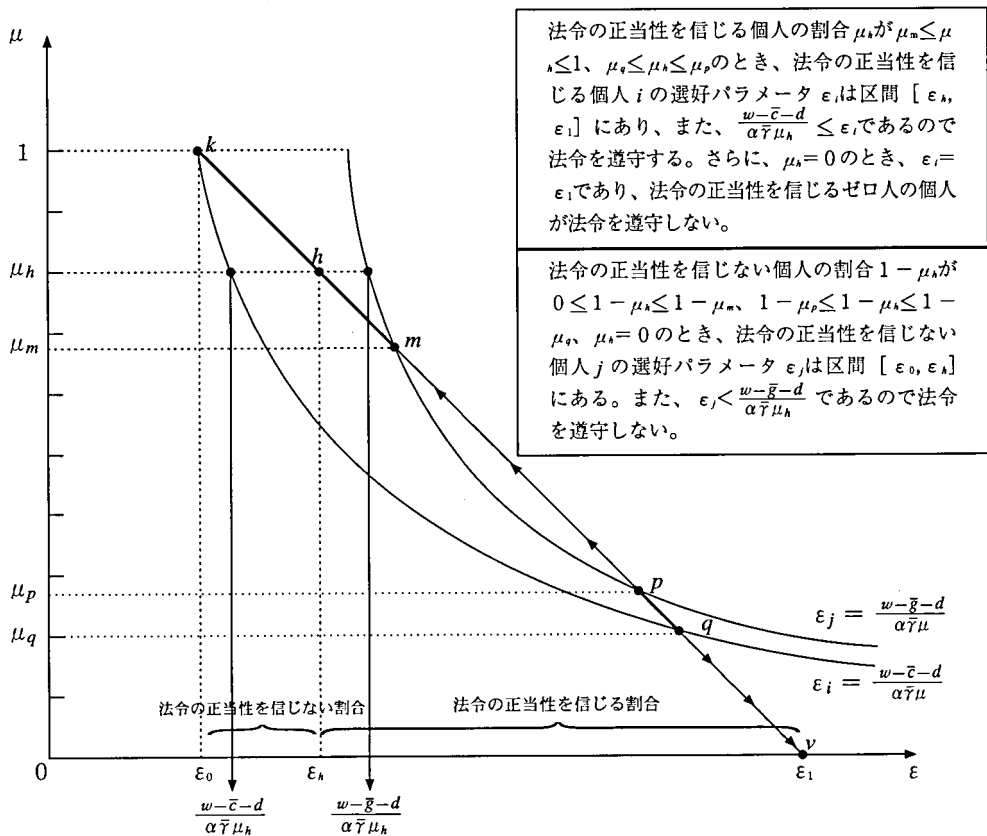


図6. 安定均衡スケジュール

選好パラメータ  $\epsilon$  に関し、仮定6のように、法令の正当性を信じる組織のメンバーの方が信じない組織のメンバーよりも高い評判効果を持つとしました。これにより、範囲  $k-m$  および範囲  $p-q$ 、さらに、点  $v$  の三つの均衡結果が存在することが明らかになりました。

1.  $k-m$  : 組織が法令の正当性を信じる多数の組織のメンバーからなるとき、組織はいつまでも法令の正当性を信じる多数の組織のメンバーから構成される。
2.  $p-q$  : 組織が法令の正当性を信じない多数の組織のメンバーからなるとき、組織はいつまでも法令の正当性を信じない多数の組

織のメンバーから構成される。

3.  $\mu = 0$  : 組織が法令の正当性を信じない組織のメンバーからなるとき、組織はいつまでも法令の正当性を信じない組織のメンバーからのみ構成される<sup>7</sup>。

この三つの均衡結果について、グループ・ダイナミクスの三つの均衡結果との関係、および、企業組織の法令遵守行動のメカニズムを次にみていくことにします。

#### 4. 企業組織の法令遵守行動

グループ・ダイナミクスは集団のメンバーの行動を集団凝集性と集団規範により説明しようとしています。また、社会慣習モデルでも組織のメンバーの行動を他のメンバーの法令に対する信念ないし遵守行動に影響されるものとして説明しようとしています。本節では、グループ・ダイナミクスと社会慣習モデルが補完関係にあることを指摘し、さらに、グループ・ダイナミクスのいう三つの均衡結果のうち、低い集団凝集性に関連する均衡結果が頻繁に現れるようになった社会的背景を考察することにします。このとき、限定的ではありますが、社会慣習モデルのパラメータの変化をみることで考察していくことにします。

##### 4.1. 社会慣習モデルと高い集団凝集性に関連する均衡結果

グループ・ダイナミクスでは、集団に魅力を感じる集団のメンバーの比率が高いとき集団圧力が働き集団規範が遵守されることがわかります（セル①/②）。また、同時に、集団の魅力を感じる集団のメンバーの比率が中程度ないし低いとき集団圧力が十分に働かず集団規範が十分に遵守されないことがわかります（セル③/④）。

社会慣習モデルでみた範囲  $k-m$  および範囲  $p-q$  の均衡結果はそれぞれセル②、セル①に相当するものです。おそらく点  $v$  は後者のセルの非常に特殊なケース（均衡結果）ということができます。前者のセルはポジティブ規範が作用しているケースであり、後者のセルはネガティブ規範が作用しているケースといえます。

このとき、重要な問題は、なんらかのペナルティ／報酬がなければ社会規範が集団のメンバーによって遵守されないことです。すなわち、集団規範の遵守は、一方では、社会的に供給されなければならない必要な行動であるのに、他方では、集団のメンバーによって供給されることが保証されないことです。グループ・ダイナミクスでは、集団のメンバーが他のメンバーの行動から乖離することを嫌う傾向を持つことを前提としています。したがって、他の大多数のメンバーと異なる行動をとるとき、強い集団圧力を感じるようになります。その結果、集団のメンバーの行動は他の大多数の行動に近い行動として表れます。すなわち、集団のメンバーの行動は集団規範を遵守する行動と同化されたものとして観察されます。これは、高い集団凝集性とポジティブ（／ネガティブ）な集団規範のセルとして表れるケースです。他方、他の大多数のメンバーもかなり分散した行動をとるとき、それほど強い集団圧力を感じることはなくなります。その結果、集団のメンバーの行動はかなり多様性の高い行動として表れます。すなわち、集団のメンバーの行動は集団規範を遵守する行動からはばらつきの多いものとして観察されます。これは、低い集団凝集性とポジティブ（／ネガティブ）な集団規範のセルとして表れるケースです。ただし、このケースは図6には明示的に表れません。

社会において、モラルの維持、倫理的行動、および、正当な規範の遵守というある種の公共財が比較的高い水準で供給されている背景に、グループ・ダイナミクスが働いていることが経験的にわかります。集団のメンバーは集団に帰属することが魅力であることの裏返しとして、集団から離脱することはある種の脅威を生むことになり、これが集団圧力となって働き、集団のメンバーは社会規範を遵守するという公共財を供給することを強要されることとなります。集団の持つこの社会的圧力、および、それによって達成される社会的倫理そのものがいわゆる社会資本とよばれるものです。しかし、現代社会では、この社会資本が失われ、結果として、高い社会的倫理の維持そのものが浸食を受ける事態となっています。

<sup>7</sup> ただし、点  $v$  は範囲  $p-q$  の特殊ケースとみなすことができます。したがって、以下では、他の二つの均衡結果、範囲  $k-m$  と範囲  $p-q$  のみを考察の対象とします。

これは、グループ・ダイナミクスでいうセル②からセル④への移動現象として説明することができます。しかし、均衡結果しか示していないグループ・ダイナミクスではこの移動過程のメカニズムを説明することはできません。そこで次に社会慣習モデルによってこの動学メカニズムを明らかにしていくことにします。

#### 4.2. 社会慣習モデルと低い集団凝集性に関連する均衡結果

グループ・ダイナミクスでは、集団凝集性および集団規範の影響を受け三つの均衡結果が表れることをみてきました。このような均衡結果が表れるのは、一つは、集団規範の遵守行動がある種の公共財的性格を持つことにあります。すなわち、それは集団のメンバーによって自発的に供給されることが保証されない行動であることです。さらに、もう一つは、集団が、集団規範の遵守させるための強い集団圧力を持つ（インセンティブ制度を持つ）ケースと弱い集団圧力しか持たない（インセンティブ制度を持たない）ケースがあることによります。

このように、グループ・ダイナミクスの三つの均衡結果が表れる背景を予測することは可能です。しかし、集団凝集性がどのように集団のメンバーに影響を及ぼし、また、集団のメンバーがどのようにして集団規範の遵守／非遵守に関する意思決定を行うのかを明示していません。そこで、先に、社会慣習モデルを使って、グループ・ダイナミクスの二つの均衡結果、すなわち、高い集団凝集性に関連する二つの均衡結果にいたる過程を明らかにしました。

しかし、もう一つ、明確にしていない均衡結果があります。それは、低い集団凝集性に関連する均衡結果です。グループ・ダイナミクスでいう高い集団凝集性に関連する二つの均衡結果は、集団の結束力が一様に強い時代背景にあって、それぞれの組織がポジティブ規範を持つかネガティブ規範を持つかの違いがあるだけで、それらは社会的に同時に表れることが予測できます。グループ・ダイナミクスでいうセル①とセル②は高い集団圧

力すなわち高い社会資本が存在する時代状況にみられる現象です。これに対し、現在では、次第に、一つの均衡結果しかみられなくなっています。それも、グループ・ダイナミクスでいう低い集団凝集性に関連する均衡結果しか頻繁にみられなくなっています。具体的にいうと、我々は、現代においては、低い法令遵守しか頻繁に観察しなくなっています。グループ・ダイナミクスでいう高い集団凝集性を持つ均衡結果はどのようにして浸食を受け、それに代わり、低い集団凝集性を持つ均衡結果しかみられなくなったのでしょうか。なぜ、現代社会には、低い集団凝集性の集団しか存在しなくなったのでしょうか。これらについては、グループ・ダイナミクスでは明示的に考察することはできません。そこで、ここで、社会慣習モデルを使ってこれらの現象をみていくことにします。

極端な見方をすれば、従来は、高い集団凝集性に関連する二つの均衡結果が社会的に観察されたのに、最近では、低い集団凝集性に関連する一つの均衡結果しか観察されなくなっているように思われます。社会慣習モデルでは、組織のメンバーのこのような行動の変化を、パラメータの変化をみることで観察する利点があります。特に、社会の構成員である個人の選好パラメータ、および、社会を構成するパラメータがどのように変化し、それらが、社会慣習モデルの長期スケジュールと短期スケジュールにどのように影響するのかをみることで組織のメンバーの行動変化を明らかにすることが可能となります。そこで、次に、個人の選好パラメータ  $\epsilon$  の変化が長期スケジュールに及ぼす影響、および、社会を構成するパラメータ  $\bar{c}$  および  $\bar{g}$  の変化が短期スケジュールに及ぼす影響をみていくことで、組織のメンバーの行動変化に及ぼす影響を考察します<sup>8</sup>。

ここで、考察したい社会現象は企業組織の法令非遵守行動が頻繁にみられる現象です。したがって、パラメータの変化としては、 $\epsilon$  に関しては分布範囲の下限  $\epsilon_0$  が低下することが考えられます。また、 $\bar{c}$ 、 $\bar{g}$  に関しては、評判を失うことが損失を被ることに直結しなくなったことが考えられます。すなわち、 $\bar{c}$ 、 $\bar{g}$  が低下していくことが考えら

<sup>8</sup> 短期スケジュールに関連するパラメータは  $\bar{c}$ 、 $\bar{g}$ 、および、 $d$  から構成されています。ただし、ここでは、法令を遵守する技術的費用  $d$  は変化しないものとします。そして、社会的制裁の意味を持つ  $\bar{c}$  および  $\bar{g}$  を考察の対象とします。



れます。これらのことが起きると、組織メンバーの行動はどのように変わるのか、そして、その結果、組織自体の行動はどのようになるのかをみていくことにします。組織のメンバーの法令非遵守行動に関連するパラメータの変化のうち重要なものは次のように要約されます。

1.  $\bar{c}$  と  $\bar{g}$  が同時に低下するケース

$\bar{c}$ 、 $\bar{g}$  が低下していくと、短期スケジュール  $\epsilon = (w - \bar{c} - d) / \alpha \bar{r} \mu$ 、および、 $\epsilon = (w - \bar{g} - d) / \alpha \bar{r} \mu$  は右へシフトしていきます。このとき、 $\mu = 1$  のとき  $\epsilon = \epsilon_0$  ではありません。すなわち、 $\mu = 1$  はもはや長期均衡とはなりません。このとき、定常状態の区間は次のように変化していくことになります。はじめに、点  $v$  を除く、二つに分離していた定常状態の区間は高い  $\mu$  と低い  $\mu$  の範囲からなる一つの区間になります。さらに、右へシフトしていくと、その定常状態の区間は長期スケジュールの中位の部分に移動していくことになります。この状態が現在みられる、企業組織が法令の遵守を怠る状況を表しているといえます。グループ・ダイナミクスでいう低い集団凝集性の状態といえます。

2.  $\epsilon$  の分布が変化するケース

ここでは、 $\epsilon_0$  のみが低下するケースを扱います。分布は一様分布のままとします。したがって、 $\epsilon$  の区間は  $[\epsilon_0, \epsilon_1]$  が  $[\epsilon_0', \epsilon_1']$  と変わるケースを扱います。ただし、 $0 < \epsilon_0' < \epsilon_0$  とします。したがって、 $\mu = 1$  のとき、 $\epsilon = \epsilon_0'$  とはならないことに注意

して下さい。

$\epsilon_0$  が低下していくと、 $\bar{c}$  および  $\bar{g}$  が同時に低下する（短期スケジュールが右にシフトする）のと同じ効果がみられます。このとき、点  $v$  を軸として長期スケジュールは左に回転していきます。すなわち、 $\epsilon_0$  が低下していくと、 $\mu = 1$  はもはや長期均衡とはなりません。さらに、低下していくと、はじめに、点  $v$  を除く、二つに分離していた定常状態の区間は高い  $\mu$  と低い  $\mu$  を持つ一つの区間になります。さらに、 $\epsilon_0$  が低下していくと、その定常状態の区間は長期スケジュールの中位の部分に移動していくことになります。この状態が現在みられる、企業組織が法令の遵守を怠る状況を表しているといえます。

3.  $\bar{c}$ 、 $\bar{g}$  の低下および  $\epsilon_0$  の低下するケース

現実には、先にみた二つのケースが同時に起こっていると考えられます。 $\epsilon_0$  の低下と  $\bar{c}$  および  $\bar{g}$  の低下は、それぞれに同じ効果をもつことがわかっています。したがって、先の二つのケースが同時に生じると同じ効果が二重に生じることになります。 $\mu = 1$  はもはや長期均衡とはなりません。さらに、低下していくと、はじめに、点  $v$  を除く、二つに分離していた定常状態の区間は一つになります。さらに、 $\epsilon_0$  が低下していくと、その定常状態の区間は長期スケジュールの中位の部分に移動していくことになります。この状態が現在みられる、企業組織が法令の遵守を怠る状況を表しているといえます。

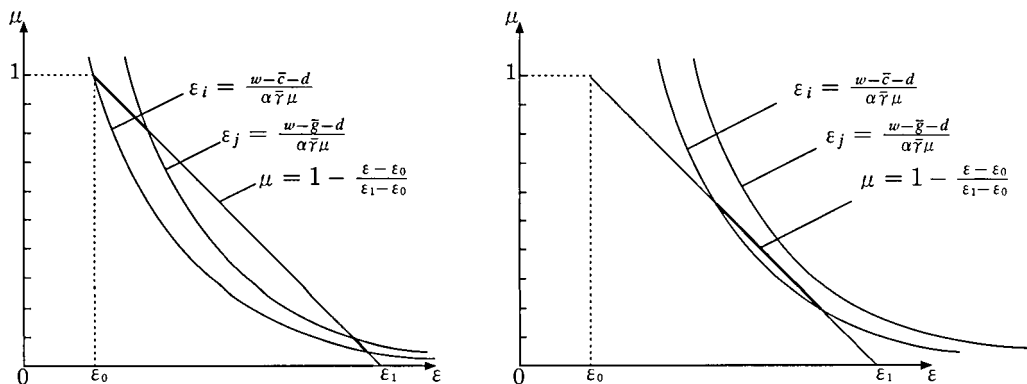


図7. パラメータの変化と均衡結果

短期スケジュールが右にシフトするとき、また、長期スケジュールが左へ回転するとき、さらに、それらが同時に起こるとき、集団凝集性が低下していくことになり、これは、ひいては、ポジティブ（/ネガティブ）集団規範の遵守を低下させることにつながります。すなわち、グループ・ダイナミクスという高い集団凝集性に関連する二つの均衡結果（セル①および②）は、明らかに、低い集団凝集性に関連する一つの均衡結果（セル③④）へと変化していくこととなります。そして、これが、現代にみられる、企業組織の法令遵守の低下を説明するものということができます。

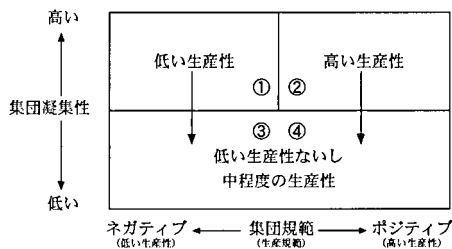


図8. グループ・ダイナミクスと均衡動学

これは、明らかに、社会が評判効果を持たなくなった結果ということができます。したがって、企業組織は高い費用をかけて法令の遵守を行ったとしても、それに見合う便益を得ることができなくなっています。あるいは、また、法令を遵守しなくとも社会的な制裁を受けることがほとんどなくなっているといえます。社会は、確かに、法令遵守を行う組織に対し高い尊敬を与え、そうでない組織に高い制裁を科そうとしています。しかし、それは、従前ほどに十分ではなくなっていることが低い集団凝集性を組織にもたらす大きな要因となっています。

## 5. 結論

経済合理的個人は、法令を遵守する行動をとるとき、受け取る所得を減少させることとなります。したがって、彼は、所得の減少という理由のため、法令を遵守する行動を控えようとします。しかし、他方では、経済合理的個人も社会（慣習）から無縁ではありません。社会的に正当性を持つ規範が

あるとき、この正当性に挑戦する試みは、すなわち、社会慣習に不服従な行為は不効用を被ることにほかなりません。さらに、組織のメンバーは他のメンバーのとり行動により影響を受ける存在であることは否定できません。社会的に正当性を持つ慣習があるとき、この慣習を遵守しないことは強い後ろめたさを感じることにつながります。

法令を遵守する行為はある種の公共財を供給することと暗黙に仮定したとき、評判効果および社会慣習への不服従からくる不効用がないとき、そして、経済合理的個人が効用最大化を考えると、品行方正、モラル等の公共財、すなわち、法令の遵守行動は供給されないこととなります。しかし、社会慣習の存在を認めたとき、一人以上の個人が協力的に行動し、かくして、囚人のジレンマを回避できる可能性が存在することとなります。個人は確かに個人の利害によってのみ動機付けられています。しかし、他方で、社会的関心を持つ個人はフリーライダーとなることに対抗する存在であると仮定するとき、モラルによるフリーライド問題の解決は実現の可能性があるといえます。ただし、この効果は効用関数とおして実現されるものです。社会慣習モデルは、特に、モラルを動機付ける効用関数を特定化することでモラルという公共財を供給する可能性があることを明らかにしています。

社会慣習モデルは、社会制度のみに依存することなく、個人のグッドウィルに依存することで、そして、このグッドウィルを支援する社会慣習に依存することで法令の遵守行動というある種の公共財を供給する可能性を示しています。しかし、現代社会は、グッドウィルもそれを支援する社会資本も浸食を受けています。この現実、社会学理論にある合意点を与えているようにみえます。例えば、Kerr and Siegel [10]は「社会から独立した集団（ゲマインシャフト）」と「社会に統合された個人（ゲゼルシャフト）」を明確に区分し、独立した集団こそが「自己自身の規定、信条、そして、基準」を持つものとしています。我々は、独立した集団を  $\bar{c}$ 、 $\bar{g}$  について大きな値によって特徴付けられた、しかも、大きな  $\epsilon$  を持つ個人から構成された集団とみなすことができます。このことから、社会から独立した集団は、典型的に、 $\mu$  と  $\lambda$  の高い均衡値を生じるといえます。現

代社会は、「社会的に独立した個人」から「社会に統合された個人」へと変貌を遂げています。このような中で、再び、社会的に独立した個人の状態に戻し、個人が高いグッドウィルを持ち、しかも、これを社会慣習によって支援することが求められています。

社会慣習モデルでは社会規範（／集団規範）が評判効果（集団凝集性）をとおして個人に遵守されるメカニズムを明らかにしています。ただ、集団凝集性に関わるパラメータのコントロールの仕方は明示していません。他方、グループ・ダイナミクスは集団規範が集団凝集性をとおして遵守されるメカニズムを明示することはできません。ただ、集団凝集性に関わるパラメータのコントロールの仕方を提示しています。今後、社会経済学的モデルと社会的・心理学的モデルの交流が進められることが求められます。

## 参考文献

- [1] Akerlof, G. A., "A Theory of Social Custom, of Which Unemployment may be One Consequence," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.165, No.4, June 1980, pp.749-775.
- [2] Baron, J. M., and K.P. Gjerde, "Peer Pressure in an Agency Relationship," *Journal of Labor Economics*, Vol.15, No.2, April 1997, pp.234-254.
- [3] Bernheim, B.D., "A Theory of Conformity," *Journal of Political Economy*, Vol.102, No.5, October 1994, pp.841-877.
- [4] Booth, A.L., "The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.100, Issue 1, February 1985, pp.253-261.
- [5] Chan, J., and C. Lai, "Is the Efficiency Wage Efficient? The Social Norm and Organization Corruption," *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol.104, Issue1, March 2002, pp.27-47.
- [6] Frank, R. H., "If Homo Economics Could Choose His Own Utility Function, Would He Want One with a Conscience?" *The American Economic Review*, Vol.77, No.4, September 1987, pp.593-604.
- [7] Greif, A., "Contract Enforceability and Economic Instructions in Early Trade: The Maghribi Trader's Coalition," *The American Economic Review*, Vol.83, No.3, June 1993, pp.525-548.
- [8] Hart, O., "Norms and the Theory of the firm," Harvard University, *SSRN Electronic Paper Collection*, 2001.
- [9] Kandel, E., and E. P. Lazear, "Peer Pressure and Partnership," *Journal of Political Economy*, Vol.100, No.4, August 1992, pp.801-817.
- [10] Kerr, C., and A. Siegel, "The Interindustry Propensity to Strike-An International Comparison," In Kornhauser, A., Dubin, R., and A.M. Ross, eds., *Industrial Conflict*, New York: McGraw-Hill, 1954.
- [11] Kübler, D., "On the Regulation of Social Norms," *The Journal of Law, Economics, & Organization*, Vol.17, No.2, October 2001, pp.449-476.
- [12] Lindbeck, A., Nyberg, S., and J.W. Weibull, "Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.114, Issue 1, February 1999, pp.1-35.
- [13] Naylor, R., "Strikes, Free Riders, and Social Custom," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.104, Issue 1, November 1989, pp.771-785.
- [14] Perri, T.J., "Influence Activity and Executive Compensation," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.24, July 1994, pp.169-181.
- [15] Schermerhorn, J.R. Jr., et al., *Management* (5th ed.), New York: John Wiley & Sons Inc., 1994.
- [16] Schermerhorn, J.R. Jr., *Management* (5th ed.), New York: John Wiley & Sons Inc., 1996.
- [17] Steffen H., Kübler, D., and J. Weibull, "Social Norm and Optimal Incentives in Firms," *Working Paper*, 8, October 2001.
- [18] Spagnolo, G., "Social Relations and Cooperation in Organizations," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.38, No.1, January 1999, pp.1-25.
- [19] Strausz, R., "Collusion and Renegotiation in a Principal-Supervisor-Agent Relationship," *The*

*Scandinavian Journal of Economics*, Vol.99,  
Issue 4, December 1997, pp.497-518.