

平成六年八月一日発行（毎月一回発行）

# 經濟論叢

第154卷 第2号

- 
- 日本型経営システムの經濟分析……………吉 田 和 男 1
- フィリピンにおける養殖エビの台頭と  
アグリビジネス……………大 江 徹 男 25
- 土地改良区からみた都市の水問題……………藪 谷 あや子 46
- Keynes の相對賃金仮説の再検討……………寺 尾 建 70
- 

平成6年8月

京 都 大 學 經 濟 學 會

## 日本型経営システムの経済分析

吉 田 和 男

### I 異なる資本主義経済

世界各国の資本主義経済は、同じ資本主義経済システムと言いながら、それぞれ特徴を持っており、同じものといいたいほどの相違がある。特に、先進国の中で唯一、欧米圏でない日本経済については（近年、韓国、台湾など Nies は途上国を脱しているが）その特殊性について多くの議論が行われてきた。

日本とアメリカの間で貿易摩擦が厳しくなるに従い、アメリカ側から日本の異質性が指摘され、その改革に圧力が加えられた。日本経済システムの特殊性に関する論議は国家間の政策のレベルの問題ともなった。しかしながら、各国ともそれぞれ異なった経済システムを持っている。このために、日本経済が特殊性のある経済なら、アメリカ経済も特殊性のある資本主義経済である。ドイツ経済もフランス経済もその他のヨーロッパ経済もそれぞれ特殊性を持つ資本主義経済で、それぞれ異なった特徴を持っている。もちろん、途上国の経済システムもそれぞれ独特であり、現在資本主義化の進行している旧共産圏の国々の経済システムとも異なる。

これらの資本主義国間でのシステムの相違については、例えば、Albert (1991)、今井 (1992)、吉田 (1993 A) (1993 B) などで明らかにされている。したがって、もともと異なる経済システムを同じ欧米で発達してきた伝統的な経済学でもって分析して行くことは無理があるのはいうまでもない。

伝統的な経済学はヨーロッパで生まれ、戦後はアメリカを中心に発達してき

た。これは普遍論理として各国経済に対して非常に有効な分析方法を提供してきた。現在、日本で広く教えられている経済学もアメリカの経済学の教科書を基礎としている。これらは普遍的な経済理論として普及しているが、基本的にはアメリカ経済という特殊性のある経済をモデルとし研究されたものである。このために、日本経済を分析するのに対して必ずしも有効性がなかったことは不思議なことではない。このことは中国、インド、アジア・アフリカ諸国はもちろんヨーロッパ各国ですらアメリカ経済学からだけでは理解が難しい面が少なくないことを意味している。

かつての日本では、欧米が優れ、日本は封建時代の名残を残し、遅れているという「日本人劣等仮説」が大手を振っていた。このために、日本型経営システムや家族的経営も前近代的要因と考えられていた。ところが、日本経済が成功したところから、日本の成功の原因を日本型経営システムに求めることになり優越感からの議論も盛んになる。ただ、日本人劣等仮説の伝統は根強く、日本型経営システムのパフォーマンスの良さを最初に示したのは、他ならぬ Abegglen (1958) (1984), Drucker (1971), OECD (1977) などの外国人であった。

## II 文化論的特殊性

伝統的な経済理論で理解が難しい分野を特殊性理論として扱うのはもっとも安易な方法である。そこで、先に述べた欧米のものと異なる日本経済の問題を特殊性論で処理することが一般的に行われる。特に、近年の日米間での経常収支不均衡によってアメリカ側から日本の不公正な経済制度が批判されることとなり、日米の経済摩擦が起こる。本来、経済力が高いアメリカが貿易で日本に負けるのは、日本の非合理的な慣習・制度や政府の保護政策があるためという見方はアメリカで支配的である。アメリカ経済学の体系から見れば日本型の経済システムは不合理であり、アンフェアであるという主張となる。すなわち、日本経済は特殊性を有し、世界の経済にとって不都合な存在と扱われる。

いわゆるリビジョニストと呼ばれる人たちは、このような日本異質論を展開する。この立場の代表的な見解として、Wolfren (1989) がある。これによると、日本の政治決定や経済操作のシステムは、欧米のものと大きく異なり、各権力グループの力の均衡の上であり、誰も究極的な責任を負わない構造となっていることを指摘する。一見すると権力を握っているかのように見える政治家や官僚も全てを支配してはいない。それ故、日本型システムはそのサークルの外側にいるものからは分かりにくく、通常の交渉では役に立たないので、圧力をかけることが目的達成の手段となるとする。日本型システムの一面を適確に示してくれるものの、日本の経済社会の本質を解明しているわけではない。

多くのリビジョニストの考えは、日本型経済システムがそもそもアンフェアであるから、社会的に不適合な犯罪者を矯正すべきというような発想である。伝統的な欧米の価値観を日本に無意識に押し付けている。もともと、市場を中心とする資本主義経済は多様な価値観を許容できるという面で優れている。しかし、完全な経済体制があるわけではない。しかし、彼らは異質である日本経済を欧米の価値体系に合わせるべきことを主張する。

一方、日本側でも日本の特殊性を日本文化の問題として特殊性理論として議論することが有力である。彼らは日本の諸制度は、日本の文化・伝統に基づくものであり、外国人には理解できないものとする。すなわち、すでに欧米でも確立されている文化相対主義の枠組みの中で正当化しようとする。日本経済はなぜ成長し、日本人はなぜよく働くかという問題を理解する方法として、文化論を持ち出すことは一見、説得的でもあるが極めて安易でもある。

例えば、日本人は農耕民族であるので、よく働き、よく貯蓄をするという。確かに狩猟民族との性格の差異はあろうが、ではヨーロッパ人は働かないのか、アジアの農耕民族が総て経済成長したのかといえば、そうではないであろう。文化論はそれなりに説得力を持つが、わかったような気にさせるところが恐ろしい。

例えば、森嶋 (1984) は日本人が儒教文化なので経済成長したという。欧米

人のホモ・エコノミカのイデオロギー的バックボーンがキリスト教、特に、プロテスタンティズムにあるのに対して、日本人のそれは儒教であるとする。確かに、日本の経済のパフォーマンスは優れ、現実の資本主義がWeber (1904) の指摘するようなプロテスタントの影響の強い西欧的気質だけでなく、儒教の影響を強く受けた日本人の気質とも適合している。

しかし、儒教的精神を持っている国がすべからず資本主義に適合的であるわけではない。事実、日本と中国の差をみれば明かである。これは、日本と中国における儒教の宗教としての性質に差がある。韓国、ベトナムも儒教国である。逆に、西山 (1981) は二宮金次郎の思想に代表される相対主義イデオロギーに支配され「脱資本主義化」したことが成功の原因であるとする。いずれにせよ、文化的な背景は重要ではあるものの、それだけをもって議論することが過ちであることは明白である。

この様に伝統的な経済学では全く理解不可能な分野を文化特殊性議論として持ち出す立場は「異なるから異なる」というトートロジーに陥り易い。文化が異なるから経済システムも異なるというだけの議論に陥れば、経済システムを分析したことになる。さらに、この様な態度は劣等感の裏返しとしての優越感に移り、イデオロギー的文化的価値を求めることになる。山崎 (1990) も文化論に走る傾向に対して「自分達の文化にある固定観念の枠をはめて、それを変えがたいとするかたくなな態度が芽生えている」と警告する。この様な文化特殊性理論で論争する限り、日本型経済システムを改革するための分析も出てこないし、また、国家間でお互いに異なったシステムを理解することにもならない。これによって、経済システムを改善する方法を科学的に見い出すことはできない。より普遍的な理論で日本型経済システムを分析する必要がある。

また、文化特殊性という立場ではなく、各国が異なった文明を持つとして、その特徴を対比させることによって分析を試みる比較文明論の考えもある。実際、これまでも日本型経済システムが合理性を持つことを基盤とする経済学・

経営学の立場というより比較文明論の立場からより多く議論されてきた。比較文明論からの議論はそれなりの有効性があり、鋭い分析を行なうのである。

多くの場合、西洋の個人主義モデルに対して、日本型モデルは集団主義モデルとして議論されてきた。ただ、集団主義と言うときにも、社会学で伝統的に議論されてきた集団に関する理論とは大きな違いがあることに気が付く。すなわち、欧米にも家族、国家、軍隊、教会、企業、結社などの多くの集団があり、それらは集団主義の立場から議論することになる。すなわち、人間は必ず何かの集団に属しているので、社会の集団の論理を見つけ出し、社会システムを維持するメカニズムを見い出すことが重要となる。しかし、日本の集団主義は、欧米での集団主義と基本的に異なる。すなわち、集団を構成するに際してなんらかの原理原則が果たす役割の重要性に差異がある。後者にあっては集団を形成する根源にかかわる重要なものであるが、前者にあってはさして重要でない。すなわち、前者は濱口・公文（1982）の示すように「日本的集団主義」であって、欧米での集団のように、特定の原理原則、イデオロギー、教義などを持った集団主義ではない。彼らの立場からは「日本人の集団主義は、成員の組織への全面的な帰服を指しているのではなく、他の成員との協調や、集団への自発的なかかわり合い」が重要になる。必ずしも血縁集団ではなく機能集団でもある「イエ」から導こうとする村上・公文・佐藤（1979）の議論も非常に有力である。また、筆者としては桜井（1962）、吉田（1994B）、金児（1994）などの指摘する「講」の機能に注目したい。

すなわち、ここで使われる集団主義は社会学で使われる個人主義の対立概念として使われる集団主義ではない。欧米の集団理論の類型から日本の集団主義的行動を分析する伝統的な方法には限界がある。日本人の自らの行動に対する説明原理は「みんながしているから」である。

そこで、日本的集団主義としてモデルを提示するに当たっても、日本社会全体に通じるものであるかを十分検討する必要がある。例えば、日本人の働きぶりを企業への「忠誠心」によって説明しようとするむきも多い。しかし、日本

の労働者全てが働き蜂ではない。事実、非効率な集団も少なくない。農業、教育、企画部門以外の公務、旧国鉄などでは、同じ日本の労働者でありながら、これを日本的と指摘するような性質はほとんど見つからない。もし、日本社会に関する理論を提示するためには、これらの例外も同時に説明できるような理論でなければならない。

一方、山崎(1990)は日本の伝統の中にある個人主義を示し、過去の集団主義は戦闘や農業を行うためのものであり、今日の集団主義も産業化と大衆化の所産であるとする。すなわち、日本的集団主義は歴史的文脈の中でとらえられるべきであり、集団主義もそれぞれが状況に対応して持つメカニズムを考えるべきであるとする。すなわち、集団主義を日本人の国民性や特殊性として議論されることは不適當なのである。

さらに、日本人の行動の特徴を「集団主義行動」としてとらえても、それは状態の表現であっても何等の科学的分析を行っているものではない。Popper(1950)の指摘に従えば、日本人がなぜそのような特徴を持つ行動を行なうか、というミクロレベルで説明しなければならない。いわゆる集団主義モデルはもっともらしいのであるが、これだけでは不十分である。

すなわち、集団主義的な行動も個人の行動原理から説明されなければならないという方法論的個人主義の立場からは、日本人のミクロレベルの行動と集団行動というマクロレベルの関係が明確化されなければ、日本社会を解明したことにならない。この視点からの日本経済の分析について新しいパラダイムが求められる由縁である。

もう一つの方法は、個人主義モデルに立つ伝統的な経済理論を一部修正して適用することである。日本型経済システムの特徴を特殊性という立場ではなく、伝統的な経済学の普遍的論理から解明しようとする動きはすでに多くの成果を上げている。実際、日本経済の特殊性を強調することはあまり意味のない議論である。伝統的な経済学を少し修正することでこれまで明らかにされてきた諸定理を活用することが可能であり、極めて重要な仕事である。特に、伝統的な

経済学は反証主義的な検証を行うための適切な枠組みを持つために、日本型経済システムの科学的分析にとって不可欠のものとなる。近年、この立場から多くの研究が行われている。例えば、今井・小宮（1989）、伊丹・加護野・伊藤（1993）、岡崎・奥野（1993）など多くの新しい研究が生まれている。

伝統的な経済学は、欧米の経済を対象として形成されてきたのであるが、近年のミクロ経済学や企業経済学の分析においては、より一般的な形で企業や個人の行動を記述し、普遍的な行動仮説として提示される。ここでは、伝統的な経済学を適用することで日本型経営システムが特殊なのではなく、いくつかのパラメーターの大きさの違いによる「程度の問題」に置き換えることが可能であることが示される。そこで、そのいくつかの研究例を取り上げることで日本型経営システムを考えてみる。すなわち、伝統的な経済理論がどこまで日本経済の分析にとって有効かを検討することとしたい。ただ、文献は膨大で全てに当たるのは不可能であり、大ざっぱなサーベイとする。

### III “人的資本論”による分析

まず、Oi (1962)、Becker (1962) (1964)、Mincer (1958) (1962) などに始まる人的資本論の議論は日本型経営システムの分析において重要な役割を果たしている。人的資本論は、労働者の稼得能力の源泉を個人に蓄積された能力に求める。これは、資本ストックと同様の扱いを行う。ある資産は年々、利益をもたらす、その価値は将来獲得する利益の割引現在価値で示される。すなわち、持っているその能力によって継続的に得られる所得を生み出すものは一種の資産とみなされる。労働者は所得を拡大するために教育を受け、人的資本の蓄積を進めることとなる。すなわち、人々は高い賃金稼得能力を、学校教育や仕事を通じた学習によって獲得した能力に求める。そこで、教育などへの費用の投入とその結果としての賃金獲得の関係を一般の投資理論として扱うことで個人の合理的選択の問題として理解しようとしたものである。

また、Becker (1964) の強調点である教育、訓練による人的資本の差異は、



日本型経済システムを分析するのに有効性を示す。彼は企業特殊熟練と一般的熟練の差異を強調する。もし、日本企業で企業特殊熟練が相対的に重要であり、企業内以外に訓練する場所がないとすれば、労働者の訓練はOJTが中心になり、OJTによる人的資本の形成が重要となる。ここで、OJTによる人的資本の形成が行われるとすれば、勤続年数の高い者は賃金が高く、短い者は低いのは合理的なこととなる。また、OJTによる訓練の費用を回収するためには、企業は不況期にも解雇を避け、長期にわたって雇用することが合理的となる。企業特殊熟練は他の企業では役に立たないので、労働者にとっても他の企業に転職するインセンティブはない。したがって、労働力を市場で取り引きすることは難しくなり、労働市場は発展しないことになる。この意味で、終身雇用、年功序列賃金という日本型雇用慣行は合理性を持つことになる。

他方、一般訓練が相対的に重要となれば、訓練は一般的な教育機関で行うことが効率的となる。そのような人的資本を持つ労働者は、どの企業でも自由に活用できるので、労働力は労働市場で取り引きされるのが望ましくなる。そのような能力は、労働者自身の所得を引き上げるので、労働者自身が費用を負担して教育機関で勉強すべきことになる。そして、労働者は獲得した能力をもっとも高く買ってくれるところを探して、それを発揮して、最大の所得を得ることができる。ここに欧米モデルと日本モデルの対比を見出すことも可能になる。

このように日本型雇用慣行についても、人的資本論の考えで理解することができる。人的資本論では教育に加え、それだけではなく、職場における経験(OJT)を積むことによって、その生産能力を高めて行くことになる。経験にしたがって高い賃金を受け取ることとは不思議ではなくなる。事実、年齢と賃金の関係は、年功序列賃金と見られていないアメリカの賃金体系、特に、ホワイトカラーにも顕著に見られる。

人的資本論を日本経済に応用した議論としては佐野(1981A)(1981B)などがあり、また、この考えをベースに小池(1981)が詳細な日本の労働につい

での分析を行っている。Mincer (1958) (1962) などの人的資本論に関する実証研究が行われている。石川 (1991) は教育だけでなく、本源的能力や家庭環境を考慮すべきとして、日本についての実証研究を行っている。

このように、人的資本論は日本型経営システムの主要部分を説明するのに有力な手段を提供する。ただ、この種の議論はかつての資本論争に見られたように、人的資本を定義するのに稼得所得の現在割引価値とし、賃金格差を人的資本の格差で説明すれば、異なるから異なるというトートロジーとなる。そして、投資収益として考えるには日本の高等教育の収益率は低すぎ、合理性がないことになる。また、日本の場合、ブルーカラーにも年齢と賃金の正の相関が強いがそれを説明することは難しい。一旦、熟練労働者となれば、訓練によってそれ以上に人的資本を積み上げるのは難しいはずである。

また、人的資本の蓄積によって年功序列賃金を説明しようとするれば、次のような無理がある。もし、人的資本の蓄積が年功序列賃金であるのなら、外国のホワイトカラーの賃金プロファイルの様に若年期には下に凸の増加を示し、後半では上に凸の曲線となるはずである。すなわち、前半では人的資本の蓄積に時間がかかり、後半では人的資本も限界生産力逡減であるためと考えられる。しかし、日本の現実は一貫して凸でありOJTによる人的資本の蓄積という仮説には適合しない。

また、企業特殊訓練が重要でOJTが重要なのであれば、一般訓練の長い大学卒業者より特殊訓練の長い高校卒業者の方が賃金が高くなければならない。また、逆に、大学の教育（一般訓練）の限界生産力が高ければ（そうなるとは思えないが）、大学卒業者の賃金の方が高いが年功序列の傾斜は小さくなるはずである。しかし、事実上、高卒、大卒の賃金の格差は大きくなく、しかも大卒の傾斜のほうが大きい。

また、明らかに能力が劣る者でも勤続年数と共に賃金が上昇し、窓際族という表現にみられるように明らかに企業の生産に寄与していない者でも高い賃金を受け取っているケースが少なくない。確かに、平均的には勤続年数によって

企業特殊訓練によって人的資本の蓄積によって高い賃金を受け取ることになる。しかし、明らかに蓄積しなかった人でも同様に高い賃金を受け取ることをごの理論で説明することには限界がある。さらに、退職金、FRINGE BENEFITなどを説明することはさらに難しくなる。

結局、小池（1991）が批判するように、OJTがどこまでが特殊訓練であるかは明確には分かるものではない。すなわち、小池（1962）がいうように、OJTの重要性は部分的なものであるかも知れない。また、企業特殊訓練、一般訓練を本当に分けることができるのか、OJTが有効でそれを回収するには長期雇用が必要なのであれば、アメリカでも企業特殊訓練を重視して生産性を上げないのか、どうしてその様な契約を結ばないのか、様々な疑問が湧いてくる。この議論も先に述べたように、資本論争と同様のトートロジーに陥り易いことになる。人的資本論だけで日本型経営システムの問題を完全に理解するには無理があろう。

#### IV 暗黙の契約理論

労働経済学での有力な議論に、Bailey（1974）やAzariadis（1975）に始まる「インプリシット・コントラクト・セオリー（暗黙の契約理論）」がある。これは、労働市場における賃金の硬直性を説明する理論として考えられてきた。日本型雇用慣行もこの理論の枠組に沿って考えれば、一つのストーリーを作ることができる。日本の労使は契約文書にはないが、経営者は不況になっても賃金を下げず、解雇もしない、また、逆に好況期には、労働者も残業は拒否しないし、簡単にはやめないという事実上の長期契約が存在すると理解されよう。この理論は労働者と企業のリスク回避度の相対的な違いから説明しようとするものである。企業は資本市場などで自由に資金運用・調達ができるために、景気の変動からくるリスクについて中立的であるのに対して、労働者は資本市場へのアクセスについて相対的な困難性を持つことからリスク回避的であると考えられる。そうすれば、リスク回避的な労働者は賃金の受け取りは変動が少ない

ことを好ましいと考えるはずである。そこで、好況時の高い賃金を犠牲にしても、不況時には賃金の低下を避けることを望むことになる。すなわち、労働者は企業から固定的な賃金を受け取ることを望む。この結果、これは企業にはより大きな利潤の変動をもたらされるが、企業は資本市場を活用できるので中立的である。したがって、両者にとって賃金・雇用は固定的であることが合理的となる。

この理論を日本型経済システムに適用するように拡張すれば、日本企業が好況時に労働者に残業させてでも働かせ、企業に利益をため込み、逆に、不況時でも労働者の首を切らずにじっと赤字を耐えるのは、この暗黙の契約があるという考え方で理解されよう。日本の労働者は、企業のリスク中立的態度によって安定的な賃金と雇用の両者を確保できることになる。日本型経営システムは労働者のリスク回避と企業のリスク中立の絶妙の組合せとなっているように見える。本来、暗黙の契約理論は賃金の固定性に関する議論であるが、雇用の固定性も日本型経営システムには含まれる。

しかし、この様な契約が労使双方に有利なのであれば、何故、明示的な契約を行わないのであろうか。どうしてアメリカでは、日本型の長期雇用を契約しないのであろうか。本当に、労働者は資本市場へのアクセスが難しく、リスクに対して回避的なのであろうか。また、リスク・プールを企業で行うのが合理的なのであろうか。さらに考えれば、日本企業の場合、このようなリスク・プールが可能であったのは好況期が長く、不況期が短かったためであろう。現に、平成不況では、このような姿勢の継続が難しくなっている。労働者が残業、労働分配率の低下を甘受する期間が長く、企業の赤字の期間が短かったことがこれを実現させていたにすぎないかも知れない。

さらに日本の現実を見れば、リスク負担はすべてが企業が行っているのではなく、労働者も残業や賃金の抑制でリスクを負担している。むしろ、伊丹(1987)の指摘するように、共同でリスク負担を行っているのが妥当であろう。リスク回避度の違いで説明することも十分ではないように思われる。

## V 効率賃金仮説

Calvo (1979), Shapiro and Stiglitz (1984), Stiglitz (1986) などの提起した効率賃金仮説も有効な説明を与えるものと期待されうる（効率賃金仮説の展開についてはWeiss (1990), 伊藤 (1992) を参照）。企業は機会を見つけては怠けようとする労働者に対して、より高い水準の賃金を提示することで、自発的に労働密度を高めさせようとする。この行動は、労働者が怠けて解雇された場合のコスト、再就職による賃金の低下を避けようとするれば実現される。また、企業は労働者の個々の能力を十分に知らないのに対し、労働者は自分の能力についてよく知っているという情報非対象性があるとすれば、企業としては労働の質の水準を高めるには賃金を高くしなければならない。さもなければ、優れた労働者から辞められ労働の質が低下する。このようにして、企業は賃金を操作して、できる限り労働密度を高め、有能な労働者を確保しようとする。企業側は有能な労働者を確保し、一定の労働密度を維持するためには、不況になっても賃金を下げることができないことになる。すなわち、企業側は有能な労働者を確保し、一定の労働密度を維持するためには不況になっても賃金を下げることができない。

石川 (1991) は効率賃金仮説を拡張し、「一般化された誘因依存交換仮説」を提示する。これによって人的資本を背景とする新古典派的な競争市場仮説と日本型経営システムの特徴と見られる内部労働市場の形成を前提とする二重労働市場仮説は両立するものとしている。

この立場に立てば、日本型経営システムを次のように考えられる。日本企業では経営者、管理職は全て内部昇進であり、ブルーカラーにもそれなりのポストが用意されている。また、賃金はポストに大きく影響される。そうすれば、一生懸命働かなければ昇進せず、賃金も高くできない。したがって、企業はこの制度を利用して、労働者に一生懸命働かせることになるという結論を導くことができよう。

しかし、この議論も日本企業が家族状況などまで考慮したきめ細やかな詳細な人事考課システムを行っていることを考えると議論の前提は成立し難い。また、日本の現実では、円高になれば「ガンバロウ」となり、むしろ賃金は低下する。賃金の高さが労働者のモラルの高さを説明したことにならない。確かに、賃金上昇の小さい企業ではモラルも低く、生産性が上昇しないことが観察される。しかも、賃金での効率性を確保するのであれば、能力の高い層である中堅者の賃金を上げ、すでに能力の低下し始めている高齢者の賃金を下げることが望ましくなる。現実の日本型経営システムではそのようになっていない。石川（1991）も労働供給態度を外生として扱っていることの問題点を指摘している。

## VI 内部経済論

また、内部経済の議論も重要である。Coase（1937）が指摘した「コースの定理」により経済を内部化することで利益が拡大する状況がありうる。これはまた Williamson（1986）の指摘する取引コストの問題となる。すなわち、情報収集や取引にコストが存在するときに、同じ組織内で取引が行われるとすれば、そのコストを軽減することができる。そこで、取引を組織の内部で行おうとする。大企業の形成や企業グループの形成などがこれによって説明される。また、労働者などを外部市場と出し入れするよりも、企業内部で取り引きすることによる能率の高さが説明されうる。

また、内部経済であれば、様々な問題を組織内で解決するので、適切な賃金を決めることができ、雇用は安定したものとなる。例えば、賃金の伸縮性は内部経済であれば確保しやすい。これは雇用の安定を導くことになる。内部経済であれば、労働の需給のギャップは直ちに分かるので賃金を変えることで調節を図ることは容易になる。そこで、結果として長期に安定した雇用関係を実現できる。この理論を日本型経営システムに応用したものとしては、今井・伊丹（1982）などがある。

しかし、内部経済システムが有効なのであれば、何故、もっと大きな企業にならないのか、日本の場合、アメリカのように巨大な寡占企業にならないのか、内部経済の効率性を重視するのであれば、どうして下請けや系列が生じるのか、それらを買収した方が効率的ではないのか、合併買収に労働者がなぜ反対するのか等の疑問が残る。

## VII エイジェンシー理論

また、日本型経営システムを理解するために、Stiglitz (1975), Ross (1973), Fama (1980) などのエイジェンシー理論の適用が行われる。エイジェンシー理論では経営者は株主から指名され、その代理人として働くことになる。この時に、経営者と株主とはその利害が必ずしも一致しない。ここで、経営者に株主の利益を追求させるにはどのようなインセンティブ機構があるかという議論である。

伝統的な理論での経営者の行動原理の仮定は株価の最大化である。それは株主にとって最も大きな関心である。株主によって指名され、解雇されうる経営者にとって、株主の利益の追求を行うことは当然のこととなる。アメリカの企業には株主の厳しいモニターに加えて、利潤のシェア、株式のオプション権、テイクオーバーの回避など経営者に株価を最大化行動に向かわせるインセンティブがあることになる。この様にアメリカの企業にはエイジェンシー・リスクを小さくするための制度が設けられているが、日本にはこれがないことが日本型経営システムを生むことになる。

経営者は独自の追求すべき目標を持っていると考えることもできよう。そのため企業を有機体的存在と考えると、階層化された組織を持つ企業の経営者は「株主の利益」よりも「組織自身の目的」に従う経営者であると想定される。Penrose (1959) に始まる企業の有機体的発展の理論は、企業の本質を成長ととらえる。Marris (1964) は、ヒエラルキカルに組織化された経営者の行動原理として成長最大化仮説を主張する。企業成長の議論はマルクスの資本の有機

的構成の高度化やケインズのアニマル・スピリットの考えにも見られた問題であった。結局、Odagiri (1981) がまとめているように、企業価値と企業成長のトレード・オフの中で経営者の効用関数を最大にする選択が行われるとする。小田切 (1992) は日本型経営の本質を企業成長率の高さにあるとし、「経営者が労働者の昇進志向に同情的であれば、企業成長を追求する経営方針をとるはずである」と指摘する。これに対し、Aoki (1984) はマリスらの議論は1950、60年代の成長の時代のものであるとし、今日の企業についての分析の枠組みとして、労働者と経営者をゲーム的關係の中でとらえることを提唱する。

この議論を日本企業に適用すれば、株式の持ち合いやメインバンク制度などの存在は経営者に株主の利益を追求させるインセンティブを極めて小さくしていることになる。経営者は株主の利益（株価の最大化）より経営者としての利益（企業の成長）を選ぶことになる。

現実に、日本企業の経営者は従業員から内部選抜されて昇進し、また、株主の監視が厳しくないところから、企業価値の最大化という新古典派的な見方より、企業成長を重視するマリス的な企業観に近いものと見ることができよう。長期の赤字を続けない限り、株主から責任を追求されないことや経営計画の策定も若いスタッフが稟議を上げて社内の合意をとりながら行われることも株価最大化よりも長期的視野での経営を行わせる制度的要因となる。

## VIII 長期的利益

また、日本企業のミクロ的な経済行動を説明する場合に、伝統的なインセンティブの議論が有効でない一つの理由に、日本企業行動がアメリカのものと異なり、長期的な視点からの経営、成長を重視した経営であることが指摘されてきた。アメリカの企業経営者は四半期毎の損益計算によって評価されるために、短期的視点しか持てないのに対して、日本企業は株主に対して独立して企業経営が可能であるために長期的視点を持つことが指摘される。

企業の利益も利潤率が低くとも長期的には利益をもたらすので、長期的取引



を行うものとする。この様な制度は先に述べた学習効果を考えると合理的なものになる。特に、Arrow (1962) に始まる学習効果の分析は大きな役割を果たす。長期的な費用曲線が学習効果によって時間と共に右下がりになって行くとなると、長期的な契約を結べば、当初は利潤率が低くとも長期的に採算がとれることになる。Fudenberg=Tirole (1983) やSpence (1981) が示すように、学習によって長期的な費用が通減して行くのであれば、暗黙の内に長期契約を結ぶことで、それによる効率性を実現することも可能になる。

また、日本の経営者も労働者にとっても終身雇用制度というのは暗黙の長期契約によって長期的利益を確保しようとする行動かもしれない。

しかし、現実を観察すれば、日本人の視野が長くて特に長期的利益を重視しているとは必ずしもいいがたい。日本人が長期的な視野を持ち、アメリカ人が短期的な視野しか持てないなどというのは全く根拠のない話であろう。バブル時代にみせた日本人の短期的視野での行動をどのように説明するのであろうか。

## IX ゲームの理論

近年、経済学で重要な役割を果たしつつあるのが von Neumann=Morgenstern (1944) に始まるゲームの理論である。伝統的な理論では市場から与えられる価格などの指標を基礎に自らの利益が最大になるような行動を決め、これによって生まれる需給などを均等化させる価格などの存在を考えるというものである。

しかし、個人がアトム化され、市場支配の存在しないことを仮定できる市場ばかりではない。市場への参加者が少ないときには、この様な方法を使うことができなくなる。典型的には寡占市場のような場合である。この場合、相手の出方に応じて行動を決めるという形となる。すると競争市場での議論とは大きく異なった方法を使わなければならない。

ここでは相手の動きと自分の利益を勘案しながら、各々の行動の組合せからくる利得の組合せ表上での利益の最大化を図ることになる。

例えば、表の様な利得行列がある場合、両者が協力すれば、ある程度の利益を確保することができる。しかし、相手の出方のいかんにかかわらず自分が協力しない方が、相対的に利益は大きくなる。これを両者が

		B	
		協力する	協力しない
A	協力する	(5, 5)	(-10, 10)
	協力しない	(10, -10)	(-5, -5)

(Aの利益, Bの利益)

行えば、非協力が現実に行われることになり、両者ともに利益がなくなる。これは囚人のジレンマゲームと呼ばれ、人々の協力が難しい例としてよく使われる。

一回限りの選択でなく、繰り返して選択が許されるリピーティッド・ゲームでは、Kreps=Milgrom=Roberts=Wilson (1982), Abreu (1988), Fudenberg=Maskin (1986) などが示すように、協力解が選択されるという「フォークの定理」が成立する。この関係を考えて、長期的な視点を持ち、継続的な取引を行う日本型経営システムは、様々な協力関係を実施できることになる。

ゲームの理論はこの様な非協力ゲームではなく、Harsanyi (1956) (1966) などによる交渉ゲームの考えも日本型経営システムを考える上で重要である。Aoki (1984) (1988), 青木・小池・中谷 (1985) などは協力ゲーム・交渉ゲームの考えを日本型経営に適用して日本企業の行動様式を説明する。しかしながら、ゲーム理論は個人が独立して判断することが可能であることが前提となっている。日本人社会にそのような条件を要求することは果して可能であろうか。

## X 結論——新しい経済学を目指して

これまで述べてきた以外にも、さまざまな経済理論が日本型経営システムの分析に活用され、それなりの分析力と説得力を持っている。すでに山のように出版がなされ、伝統的な経済学が日本経済の分析においても有効であることが示されている。当然のことながら日本の経済学者の貢献できる大きなフィールドであろう。

しかしながら、これらの研究も必ずしも成功しているようには思えない。各項目で指摘したが、なぜ、日本では終身雇用・年功序列賃金になり、アメリカでは市場による調整なのかには十分答えていない。基本的に、日本型経営システムと伝統的な経済学で議論されてきたことの間には大きな異和感がある。これは理論の出発点にある仮説が日本企業の観察から生まれる現実と一致しないことによる。暗黙の契約理論でも、ゲームの理論でも基本的に、欧米の伝統的な経済学の流れの中にあるものでは、個人や企業の主体の行動に個人主義的立場を前提としている。が、現実の観察と大きく異なる。例えば、企業は利潤を最大化しようとするのであるが、日本企業は利潤を最大化するための手段が大きく制約されている。すなわち、利潤最大化の基本条件は労働投入量を調整できることであるが、これを制度として実行できない。雇用制度の維持の方がむしろ重要であり、利潤の極大化はむしろ従属的な位置にある。利潤極大化よりも組織の維持がより重要な目標となっている。

このように、ようやく経済学も日本経済を分析の直接的な対象にするようになったことは望ましい。伝統的な経済学の立場からの研究は多くの成果を生むことが期待される。しかしながら、アメリカ経済を基盤とする経済学で日本経済・日本型経営システムの分析を行なうのにはどうしても限界が生じる。

すなわち、日本経済に典型に見られる市場原理以外のさまざまなメカニズムが機能していることを無視するのは適当でない。また、市場原理以外のメカニズムを市場原理の変形によって議論しようとしても自ら限界があるのは自明である。アメリカ型経済をモデルとして発展してきた経済理論を無理に日本の現実に当てはめようとしても無理があり、同時に、文化的特殊性理論で議論を進めても生産的ではない。そこで、伝統的な重要なことは経済学を市場原理以外の分野にも拡張することが望まれる。

重要なことは、日本型経営システムにおける生産システムや個人間の関係、管理のあり方をはじめ、企業間関係や社会の作り方が欧米のものとは大きく異なっていることである。例えば、今井 (1983) (1984)、今井・金子 (1988)、

公文 (1978) (1988) などの指摘するいわゆるネットワーク型のシステムの問題である。日本経済は市場経済というよりネットワーク型経済であり、これが解明されなければ何もわからない。そして、経済システムと雇用慣行などの制度上の側面との関係を明確に示すことは上記で述べてきた経済理論では不十分であるのはいうまでもない。

アメリカ経済にとっては重要でないが日本経済にとっては重要なメカニズムが存在するとすれば、アメリカ経済学でアメリカ経済分析可能であるが、アメリカ経済にない日本経済に顕著な特徴を分析することは難しいことになる。そこで、多くの場合、こじつけや大胆な適用になってしまう。各国の経済を分析し、そのメカニズムを解明し、さらに、なんらかの政策的な提言を行うには、それぞれのシステムに対して適合する独自の経済学が必要になる。

この様な経済学は日本経済を直接対象として、日本人自らの内省によって構想されたパラダイムによって解明されねばならない。その議論の中心点は要素間の相互依存が強いシステムの解明である。経済学を含めて伝統的な科学はデカルト以来の要素還元主義を基礎とする方法に依存してきた。ここでは、要素間の相互依存は無視されてきた。相互依存は極めて複雑な現象を引き起こす。そこで、これを無視することで問題は非常に簡単なモデルによって表現可能になる。自然科学の多くの分野では既にそのトラップから脱却している。しかし、自然科学よりもさらに複雑で相互依存関係が重要な社会システムを対象とする経済学がそのトラップから脱しないだけでなく、脱しようともしていないところに問題がある。

特に、日本経済を分析するにはこの相互依存性、複雑性に対する考察が不可欠なのである。従って、これは必ずしも日本的な現象の研究ではなく相互依存性や複雑性についての普遍的現象の研究である。ただ、今までは単に無視されてきたに過ぎない。欧米での経済学がそれを無視してもなお大きな成果を上げることができたが、日本経済を分析するときにはそれを無視することがフェイタルな問題となる。濱口 (1982)、吉田 (1983) の間人主義、吉田 (1993 C)

の相互依存型モデル、吉田 (1994 B) の「講」などはその試行である。

さらに、ヨーロッパにおいても同じ個人主義でも各国によって内容は異なる。特に、ヨーロッパの小国はむしろ日本人社会に近い印象を強く受ける (この点については吉田 (1994 A) 参照)。この面の研究が行われることでことはヨーロッパ社会と日本社会を対立として理解するのではなく、連続的なものとして理解することが可能になる。すなわち、ヨーロッパにも日本社会の特質とみられる現象が存在しても不思議でないことになる。伝統的な経済理論によって切り捨てられてきた問題をもう一度振り返る必要がある。

いずれにせよ、日本型経営システムの特殊性の研究が進むに連れて、これが、普遍性を持つことが認識され始めている。

そこで、日本経済の特殊性の研究が、これまで相対的に重要でないとして認識され、無視されてきた要因を注目させることにより、欧米の経済にも共通する普遍的な新しい視野を開くことが可能になる。科学の先駆者である物理学の世界では、二十世紀に入り新たな大展開が行なわれたが、それは古典物理学において注目されなかった観測の相対性、各現象間の共通性、要素間の相互依存などが認識されたからである。このことは、日本型経営システムの分析という特殊性論の研究が経済学という普遍的理論へ発展してゆく可能性を示唆するものであると考える。

#### 引用文献

- Albert, M., (1991) *Capitalism Contre Capitalism*, (小池はるひ訳『資本主義対資本主義』竹内書店新社, 1992)
- Abegglen, J. C. (1958) *The Japanese Factory : Aspects of Social Organization*, Free Press
- , and George Stalk, Jr. (1984) *Kaisha, The Japanese Corporation*, Basic Books, Inc. (植田周一郎訳『カイシャ KAISHA』講談社, 1986)
- Abreu, D. (1988), "On the Theory of Infinitely Repeated Games with Discounting", *Econometrica*, Vol. 56 No. 2
- 青木昌彦・小池和男・中谷巖 (1985)『日本企業の経済学』TBS プリタニカ

- Aoki, M. (1984) *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, North-Holland. 日本語版『現代の企業—ゲームの理論からみた法と経済』岩波書店 (1984)
- , (1998) *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press (永易浩一訳『日本経済の制度分析——情報・インセンティブ・交渉ゲーム』筑摩書房, 1992)
- Arrow, K. J. (1962) "The Economic Implications of Learning by Doing" *Review of Economic Studies*, XXIX (3) 80
- Azariadis, C. (1975) "Implicit Contracts and Under-employment Equilibria", *Journal of Political Economy*, Vol. 83 No. 6
- Baily, M. N. (1974) "Wages and Employment under Uncertain Demand", *The Review of Economic Studies*, No. 125 January
- Ball, L. and D. Romer (1990) "Real Rigidities and the Non-Neutrality of Money", *Review of Economic Studies*, April, No. 57
- Becker, S. G. (1964) *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education*, New York; Columbia University Press for the NBER, (佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社, 1975年)
- , (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, Supplement
- Calvo, G. "Wages and employment: Quasi-Walrasian Theories of Unemployment" *American Economic Review*, May 69
- Coase, R. (1937) "The Nature of the firm," *Economica* n. s., 4 (宮沢・後藤・藤垣訳『企業・市場・法』東洋経済新報社, 1992年)
- Drucker, P. F. (1971) "What we can learn from Japanese management", *Harvard Business Review*, March-April
- Fama, E. (1980) "Agency Problems and the Theory of the Firm," *Journal of Political Economy*, 88
- Fudenberg, D. and J. Tirole (1983) "Learning-by-Doing and Market Performance", *Bell Journal of Economics*, 14; 2, Autumn
- Fudenberg, D. and E. Maskin (1986) "The Folk Theorem in Repeated Games with Discounting or with Incomplete Information", *Econometrica*, Vol. 54 No. 3
- 濱口恵俊 (1982)『閩人主義の社会 日本』東洋経済新報社
- , 公文俊平編 (1982)『日本的集団主義』有斐閣
- Harsanyi, J. C. (1956) "Approaches to the Bargaining Problem before and after the Theory of Games: a Critical Discussion of Zeuthen's, Hicks', and Nash's Theories", *Econometrica*, 24, January

- , (1966) "A General Theory of Rational Behavior in Game Situation", *Econometrica*, 34, July
- 今井賢一 (1983) 『日本の産業社会』 筑摩書房
- , (1984) 『情報ネットワーク社会』 岩波書店
- , (1992) 『資本主義のシステム間競争』 筑摩書房
- , 伊丹敬之 (1982) 『日本の内部組織と市場』 今井賢一, 伊丹敬之, 小池和男編  
『内部組織の経済学』 東洋経済新報社 第8章
- , 金子郁容 (1988) 『ネットワーク組織論』 岩波書店
- , 小宮隆太郎編 (1989) 『日本の企業』 東京大学出版会
- 石川経夫 (1991) 『所得と富』 岩波書店
- 伊丹敬之 (1987) 『人本主義企業』 筑摩書房
- , 加護野忠男, 伊藤元重編 (1993) 『日本の企業システム』 (1), (2), (3),  
(4) 有斐閣
- 伊藤秀史 (1992) 「査定・昇進・賃金体系の経済理論——情報とインセンティブの見地から——」 橋木俊詔編 『査定・昇進・賃金決定』 有斐閣 第9章
- 金見暁嗣 (1994) 『講員の宗教意識と宗教行動』 宗教社会学の会編 『宗教ネットワーク』 行路社
- Katz, L. (1986) "Efficiency Wage Theories : A Partial Evaluation," *NBER Macroeconomics Annual*
- 小池和男 (1962) 『日本の賃金交渉——産業別賃金決定機構』 東京大学出版会
- , (1981) 『日本の熟練 すぐれた人材形成システム』 有斐閣
- , (1991) 『仕事の経済学』 東洋経済新報社
- Kreps, D. M., P. Milgrom, J. Roberts and R. Wilson (1982), "Rational Cooperation in Finitely Repeated Prisoner's Dilemma", *Journal of Economic Theory* 27
- 公文俊平 (1978) 『ネットワーク社会』 中央公論社
- Marris, R. L. (1964) *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, Macmillan. (大川勉, 森重泰, 沖田健吉訳 『経営者資本主義の経済理論』 東洋経済新報社, 1971)
- Mincer, J. (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" *Journal of Political Economy*, 66 : 4, August
- , (1962) "On-the-Job Training : Costs, Returns, and Some Implications," *Journal of Political Economy*, 70 : 5, Part 2, October
- Neumann, J.von and Morgenstern, O. (1967) *Theory of games*
- 森嶋通夫 (1984) 『なぜ日本は「成功」したか? ——先進技術と日本の心情』 TBSブリタニカ
- 西山忠範 (1981) 『日本は資本主義でない』 三笠書房

- 村上泰亮, 公文俊平, 佐藤誠三郎 (1979) 『文明としてのイエ社会』 中央公論社
- Odagiri, H. (1981) *The Theory of Growth in a Corporate Economy : Management Preference, Research and Development, and Economic Growth*, Cambridge University Press.
- 小田切宏之 (1992) 『日本の企業戦略と組織』 東洋経済新報社
- OECD (1977) *The Development of Industrial Relations Systems, Some Implications of Japanese Experience*, OECD
- Oi, W. (1962) "Labor as a Quasi-Fixed Factor," *Journal of Political Economy*, 70
- 岡崎哲二, 奥野正寛 (1993) 編『現代日本経済システムの源流』 東京大学出版会
- Penrose, E. T. (1959) *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell (末松玄六訳『企業成長の理論』ダイヤモンド社, 1980)
- Popper, K. R., (1950) *The Open Society and Its Enemies*, Princeton University Press. (小河原誠・内田詔夫訳『開かれた社会とその敵』未来社, 1980)
- Ross, S. (1973) "The Economic Theory of Agency : The Principal's Problem." *American Economic Review*, May, Vol. 63 No. 2
- 桜井徳太郎 (1962) 『講集団成立過程の研究』 吉川弘文館
- 佐野陽子 (1981 A) 「人的投資」佐野陽子他編『労働経済学』 総合労働研究所  
———, (1981 B) 『賃金と雇用の経済学』 中央経済社
- Shapiro, C. and J. Stiglitz (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device" *American Economic Review*, 74, No. 3
- Spence, A. M. (1981) "The Learning Curve and Competition", *Bell Journal of Economics* 12
- Stiglitz, J. (1986) "Theories of Wage Rigidity", in *Keynes' Economic Legacy : Contemporary Economic Theories*
- Weber, M. (1904) *Die Protestantisch Ethik und der Geist des Kapitalismus* (大塚久雄訳『プロテスタントの倫理と資本主義の精神』(上/下) 岩波書店, 1955)
- Weiss, A. (1990) *Efficiency Wages : Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton university Press
- Williamson, o. E. (1975), *Economic Organization*, Wheatsheat Book Ltd. London (井上薫, 中田善啓訳『エコノミック・オーガニゼーション』 晃洋書房, 1989)
- Wolfren, K. von (1989) *The Enigma of Japanese Power-People and Politics in a State-less Nation*, MacMillan, (篠原勝訳『日本—権力構造の謎』(上/下) 早川書房, 1991)
- Yallen, J. (1984) "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, May, Vol. 74 No. 2



- 山崎正和 (1990) 『日本文化と個人主義』中央公論社
- 吉田和男 (1983) 『日本的人間関係の数理モデル』ESP No.139
- , (1993 A) 『日本型経営システムの功罪』東洋経済新報社
- , (1993 B) 『システム摩擦』日本評論社
- , (1993 C) 『磁性体モデルによる日本型システムの分析』濱口恵俊編『日本型システムとは何か』新曜社
- , (1994 A) 『ものの見方 欧米と日本』同文書院
- , (1994 B) 『ネズミ講的社会の限界を破れ』This is 読売 6月号
- 吉川洋 (1991) 『日本企業の投資行動』, 宇沢弘文編『日本企業のダイナミズム』東京大学出版会, 第2章