



Title	今井賢一・小宮隆太郎編 『日本の企業』(東大出版会 1989年)をめぐって：書評と若干の展望
Author(s)	小林, 好宏
Citation	経済學研究, 40(2), 101-109
Issue Date	1990-09
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/31864
Type	bulletin (article)
File Information	40-2_P101-109.pdf



[Instructions for use](#)

〈書 評〉

今井賢一・小宮隆太郎編
『日本の企業』(東大出版会 1989年)
をめぐって
—— 書評と若干の展望 ——

ここ1~2年の間に、企業の理論や日本の企業に関する注目すべき研究成果が数多く出版されている。邦語文献をざっと挙げるだけでも、青木昌彦「日本企業の組織と情報」、青木昌彦・小池和男・中谷巖「日本企業グローバル化の研究—情報構造・研究開発・人材育成」、今井賢一・金子郁容「ネットワーク組織論」等、この2年間だけでいくつもの成果が出されている。また、日本企業に限定しているわけではないが、青木氏等の編集による新しい企業の理論、M. Aoki, B. Gustafsson and O. E. Williamson, eds; *The Firm As a Nexus of Treaties*, SAGE publications, 1990 が出版され、企業の理論の新展開が網羅されているが、執筆陣には編者の青木氏の他、小池和男氏も加わっている。そしてそこには明らかに、日本企業を背景にした思考や論理が漂っている。この書物の標題 *The Firm as a Nexus of Treaties* の *Nexus* という表現は、ジェンセンとメックリングが1976年の論文で用いたもので (Jensen, Michael C. and William H. Meckling 'Theories of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure', *Journal of Financial Economics*, 3, 1976), それは企業というものを、利害を異にするさまざまな主体の活動の“束” *Nexus* としてとらえたところからきている。ジェンセンとメックリングは、企業とは各主体の活動の束であり、人格化された実態 *personalized entity* ではなく、法的擬制 *legal fiction* に過ぎない。だから、企業の社会的責任云々といった表現は、企業をあたかも人格化された実態としてとらえることから

きているのであって、それは無意味だ、という。

このような企業のとらえ方は、方法論的個人主義の徹底した姿でもあるが、最近の企業の理論、特に1970年代以後の企業の理論は、内部組織の経済分析にせよ、契約理論あるいはプリンシパル=エイジェンシーの理論にせよ、古典的乃至は伝統的な方法論的個人主義にたちかえて分析が展開されている。わが国の企業を念頭においた企業の分析は、伝統的な企業の理論のそれとは当然異なるが、しかし論者達の分析手法には、1970年代以後の企業理論の手法や考え方が、随所にとりいれられている。

本稿がとりあげる今井賢一・小宮隆太郎編『日本の企業』も、これら一連の研究と共通したところがあり、後述するように、企業組織や企業間関係のとらえ方には、明らかに、最近の企業分析と共通するものがある。本書は、これまでの企業経済の理論についての研究成果を踏まえて、各分野の専門家がそれぞれの問題について論述した日本の企業についての総合的な書物である。本書は18章から成っているが、大きく5部に分かれており、第1部は総論、第2部は企業間関係、第3部は企業行動、第4部は人的資源、第5部は公的企業・協同企業、というように、企業についての研究分野の基本的問題をほぼ網羅している。本稿の目的は、これらの内容を紹介あるいは批評することにあるわけではなく、本書で示された問題の中からいくつか、企業の分析にとって重要と思われる問題点をとりあげ、今後の日本企業の分析について、なにがしかの展望を与えよう、あるいは興味ある展開の可能性を探ろうとするものである。本書は、すでに各分担任筆者がそれぞれの担当領域について多くの研究成果を示した上で、日本の企業という一冊の教科書的な日本企業論としてまとめられたものである。したがって、本書に示された問題点の展開は、むしろ著者達のこれまで発表してきた専門的な文献に即して行われるべきであるが、

それは膨大なものとなるので、ここでは本書の書評というかたちをとって、問題の指摘と若干の展開にとどめることにする。ここで扱うのは、日本企業の特徴を既存の企業のモデルと対比したときに、どのようにモデル化されるか、という問題、見えざる出資という伊丹敬之氏によって展開されたユニークな議論とその現実妥当性、企業間関係のとらえ方、賃金体系と日本企業の特徴、特に見えざる出資という概念との関係についてである。

労働者管理企業と日本企業

企業組織のタイプを、株主、経営者、従業員の関係で見た場合、株主主権の企業、経営者支配型企業、労働者管理企業、共同決定型企業等、種々にタイプ分けが可能である。企業のタイプ分けとそれぞれのタイプに応じた理論モデルは、すでに青木昌彦・伊丹敬之「企業の経済学」(岩波書店)1985、に示されており、青木氏はそこで企業のタイプを、株主主権＝団体交渉モデル、経営参加モデル、コーポラティブな経営主義モデル、裁量的経営主義モデルに分けており、現実の企業のタイプをこれにあてはめた場合、日本の企業の抽象化された姿を、コーポラティブな経営主義モデルに近いものとしている。これのより厳密な理論展開は、邦語文献では青木昌彦「現代の企業—ゲームの理論からみた法と経済」(岩波書店)1984に示されている。

さて、「日本の企業」の第1章は、日本企業の特徴を論じているが、著者(今井、小宮)は日本企業を、工学的技術、生産管理、マーケティング、研究開発の能力等々の経営資源の集積として発展してきた、言いかえれば、日本の企業はその種の能力をもった「人的資本」の集積体であると言う。そしてそれも、単に人的資本の単純な和ではなく、「トップからボトムに至るまで従業員集団が緻密に連結され、経営資源としてまとまった能力を発揮する組織体という性質を強く持っている」(10ページ)。さらに著者は、日本企業の行動様式を示すのだが、その際、日立、GE、トヨタ、GM、4社の規模の比較をし、日本企業が従業員当たり売上高が多いこと、言いかえれば売上高に比して、従業員数が少ないことを示す。これは日本の大企業が下請、関連会社等を活用し、事業体の本体をできるだけスリムにしているからだ、と言う。

このような日本企業の特徴を単純化し、理論モデルで示すと次のようになる。まず、企業行動について次のような仮定をおく。日本企業は、利潤に一定比率を乗じた部分を株主に分配し、その残りの部分を社員(正規の従業員)に分配するという方式にもとづいて、社員一人当たり所得が最大になるように行動する。記号を次のように示す。

X:産出量 P:価格 L:雇用量 K:資本量 r:収益率 w:賃金率 β :利潤のうちの従業員への分配率 $1-\beta$:利潤からの株主への分配率

従業員の所得総額をW、株主の受取る収入総額をRとすると

$$W = \beta(PX - wL - rK) + wL$$

$$R = (1 - \beta)(PX - wL - rK) + rK$$

ここで $(PX - wL - rK)$ は、賃金、利子等の要素報酬を差し引いた利潤である。株主の収入は、資本収益 rK の他に、利潤のうちの分配分が加わることになる。

このモデルの特徴は、産出量が資本及び労働の報酬として支払われる以外に、企業組織の活動の結果発生する組織収益ともいべきものが、株主と従業員の間で分配される、という点にある。wとrは、それぞれ労働市場と資本市場という企業にとっての外部市場において決定される。

このような考え方は青木氏が早くから打ち出しており、青木氏の場合は、株主、従業員の連合体が組織収益を最大化するように行動し、組織収益の株主と従業員への分配を交渉ゲームとしてとらえ、経営者をこのゲームの裁定者として位置づける考え方がとられていた。

このような企業のモデルを設定した上で、企業行動の目標を従業員一人当たりの所得最大化というように仮定すると、労働者管理企業のモデルに近いものになる、と著者はいう。もちろん、それは類似しているということであって、ユーゴに見られるような労働者管理企業と異なることは言うまでもない。だが、株主の分配率 $1-\beta$ が、受身に決められ、従業員がトップから末端まで連続した同質的な存在で、行動目標が従業員一人当たり所得最大化となると、それは、かなり労働者管理企業に近づく。

では、労働者管理企業では、伝統的な新古典派

の利潤最大化企業と比較して、どのような特徴があるか。本書第5章の補論では、企業の理論のサーベイがなされている。それに依拠して示そう。

伝統的利潤最大化モデルでは次のようになる。生産関数は

$$X = F(L, K)$$

利潤 Π は $\Pi = PX - (wL + rK)$

$$PF_L = w$$

$$PF_K = r$$

$$\text{で、 } P = \frac{w}{F_L} = \frac{r}{F_K}$$

これが、利潤最大化をもたらす条件である。

これに対して労働者管理企業は、株主等に利子配当を支払った残りすべてを労働者に配分すると考えている。利潤のうちの一部を株主に配分しても、 β を一定とおけば、モデルの基本構造は変わらない。ここでは $\beta = 1$ 、すなわち、利子配当(外部市場で決まる)支払い後の利潤はすべて労働者の所得となる。単純化して企業は労働者が集まって企業を設立し、資金を借り入れて事業を行うと考える。したがって、余剰は株主に配当されることなく、すべて労働者に配分されるとする。

生産関数は同じく $X = F(L, K)$ である。

$$W = PX - rK$$

一人当たり所得 Y は

$$Y = \frac{PX - rK}{L}$$

Y を最大化するという行動仮説をたてる。それは Y を L と K でそれぞれ偏微分してゼロとおくことによって得られる。

$$PF_L = \frac{PX - rK}{L}$$

$$PF_K = r$$

ところで $\frac{PX - rK}{L}$ は、資本費控除後の労働の平均価値生産性であるから、これが PF_L に等しいということは、資本費を除いた労働の平均価値生産性と労働の限界価値生産性が等しいことを意味している。

このモデルが意味するところは、労働の限界生産力と平均生産力が等しいこと、すなわち資本費

用を除いた付加価値がすべて労働に帰属する、ということである。

これは労働者管理企業の定義からすると驚くにあたらない結論である。問題は、日本の企業がなぜ労働者管理企業に近い、あるいは類似性があると考えられるかである。日本企業を労働者管理企業に類似するものとする見方は、本書の随所に展開されており、たとえば第IV部の第12章、雇用制度と人材活用戦略(神代和欣)は「日本の雇用制度は、基本的には新古典派的な人的資本理論や制度派的な内部労働市場論によって説明することができるが、その雇用システムには、『労働者管理企業』型の特徴が濃厚である。」(310ページ)と述べている。

ところで、労働者管理企業の特徴を単純化されたモデルの上ではどのように表しているだろうか。第1に、利潤の一部が配当として支払われるにしても、その分配率 $1 - \beta$ は、最初から与えられており、理論上は $0 < \beta \leq 1$ であって、仮に $\beta = 1$ 、すなわち株主への配当がゼロであっても、理論の構成上は変わらない、ということである。最も単純化された労働者管理企業は $\beta = 1$ のケースで、利潤がすべて労働者に帰属する。第2に、企業の行動目標が、 W/L の最大化であり、それが日本の大企業の特徴をよくあらわしているようにみえることになる。しかし、日本の企業の特徴をあらわすものとして、単純化された労働者管理企業のモデルは妥当だろうか。

$$PF_L = \frac{PX - rK}{L}$$

は、 L が増大するほど、 rK/L すなわち、労働者一人当たり利子支払い額が小さくなることを意味する。したがって、労働者が集まって企業を設立し、借りに依存して事業を行うというモデルでは、労働者一人当たりの利子支払い額を減少させようという動機が働く。しかし、他方、収穫逦減があれば、 L の増大によって一人当たり利潤の分配は減少する。この式は、この二つをバランスさせるように雇用量を調整するであろうことを意味している。そこで雇用量がどのように決定されるか、これをグラフで示すと図1のようになる。

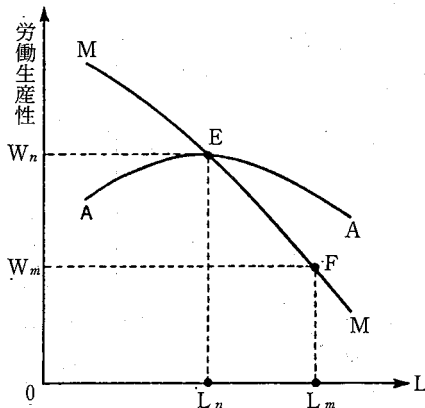


図1

縦軸に労働生産性、横軸に雇用量を測っている。利潤最大化企業も労働者管理企業も、生産関数は同じであるとする。MM曲線は労働の限界価値生産性、AA曲線は資本量を一定として資本費を控除した後の労働の平均価値生産性を表わしている。労働者一人当たり所得を最大にするような雇用量はE点に対応する L_n である(なぜなら、このとき資本費控除済み平均価値生産性—すなわち $(PX - rK/L)$ は最大になっているからである)。

他方、利潤最大化企業の場合は、外部市場で決まる賃金 w_m のもとで、 w_m と労働の限界価値生産性とが一致する水準で雇用量が決まる。

ここで置かれている重要な仮定(それはきわめて常識的な仮定であるが)は、労働者管理企業の1人当たり所得 W/L は、利潤最大化企業の外部市場における賃金 w_m より高いであろうという前提である。1人当たり所得を w_n とすると、 $w_n > w_m$ となる。かくて、 w_n に対応する雇用量 L_n は、 w_m に対応する雇用量 L_m より少い。 $L_n < L_m$ 。

このような労働者管理企業のモデルが日本企業の特徴に近いと思われる理由は、日本企業においては経営者から従業員まで(トップから末端の正社員まで)連続的に一体化しており、経営者も従業員も含めた全体の利益を最大化しようとしていて、一人当たり所得最大化という行動仮説が比較的好まれていること、同時に、日本の大企業が、売上高に比して従業員が少なく、本体をスリムにしていること、等でも説明される。

著者達は、日本の大企業が労働者管理企業そのものであると言っているわけではなく、類似した

特徴を持っていると言っているに過ぎない。しかし、日本企業の行動をモデル化して説明しようとすると、労働者管理企業のモデルは、さまざまな欠点を持つ。このモデルの性質については、5章の補論で論じられているし、これまでも、いくつかの書物(たとえば青木・伊丹「企業の経済学」)で紹介されている。そこで、ごく一般的なケースにおいて奇妙な結果が出る。それは次の如くである。

このモデルで、もしなんらかの理由で価格が上がったとすると、 K が一定という短期において、収穫逓減がある場合には

$$\frac{X}{L} > F_L$$

であるから、労働の平均価値生産性のほうが労働の限界価値生産性より上昇幅が大きい。価格の上昇分を ΔP とすると、

$$\Delta P \cdot \frac{X}{L} > \Delta P \cdot F_L$$

他方、一人当たり所得最大化行動をとるとすれば

$$P F_L = \frac{P X - r K}{L}$$

であるから、これを成立させるためには、価格が上昇した場合、雇用量を縮小せねばならない。このことは、労働者管理企業の供給曲線(横軸に生産量、縦軸に価格をとった)が右下がりであることを意味する。これは常識からみて奇妙な結果である。

日本企業が経営者から従業員まで連続的、同質的であること、株主への配慮が米国企業などにくらべて薄いこと、したがって、企業の行動目標が従業員一人当たり所得の最大化と定式化されることが妥当性をもつこと、等から、労働者管理企業に類似するとみるのはごく当然と思われるのだが、理論モデルを展開してみると、ごく常識的な前提、すなわち資本設備一定の短期のもとで、労働の収穫逓減が存在する、という前提では、現実的に奇妙な結果が導かれる。その理由は、企業の行動目標を W/L 最大化においていること、言い換えれば、資本費を控除した労働の平均価値生産性最大化においていることによる。収穫逓減が存在する場合は、平均価値生産性が限界価値生産性を上回るから、価格が上昇すると生産を削減することになる。

上述の議論は K を一定として労働の収穫逓減が

ある場合について論じられたものである。ではKも可変的であると仮定し、生産関数が通常の新古典派的タイプ、すなわち一次同次、規模に関する収穫不変を前提するとどうなるであろうか。著者はこの点についても検討している。生産関数は

$$X = F(K, L)$$

で、一次同次である。

一次同次の仮定から、 $k = \frac{K}{L}$ とすると

$$x = f(k), \quad x = \frac{X}{L}$$

と書ける。通常の新古典派的の仮定において、

$$f(0) = 0, \quad f'(k) > 0, \quad f''(k) < 0$$

である。労働者一人当たり所得 $Y (= W/L)$ は

$$Y = Px - rk$$

である。これを最大化する一階の条件は

$$P \cdot f'(k) = r$$

となり、これを満たすように k が決められる。 $f'(k)$ は、労働一単位についての資本の限界生産性を示している。もし P が上昇すると、 r が一定の場合は $f'(k)$ が低下しなければならない。したがって k は上昇する。 k の上昇は L の減少か K の増大による。 K の増大によって k が上昇する場合は生産量の増大をともなっているが、 L の減少による場合は生産量も減少する。

いま短期を考えて K を一定とすると、 k の増大はもっぱら L の減少のみによってもたらされるから、価格の上昇は生産量の減少をもたらす。

利潤最大化企業の場合は、価格の上昇は労働需要曲線の上方シフトをひきおこすので、賃金が所与である限り、労働量も増大し生産も増えることになる。このように、労働者管理企業の場合は、資本設備一定の短期においては、供給曲線が右下がり、資本も可変的という場合は不確定、といった性質があり、現実の状況にてらし合わせると、奇妙に見えるのである。なぜこのような結果になるのか、もう少し検討してみよう。

このモデルは、一人当たり所得を最大化するという前提にたっている。これは言い換えれば、資本費を控除した労働の平均価値生産性を最大化することである。そして K は一定で、 L が可変的な

コントロールバリアブルとされているのである。しかも L を動かしたとしても、賃金は外部市場において決まるという前提にたっている。したがって、外部市場で決まる要素報酬率のもとで、 L と K の比率が決まる、という構造にもなっていない。つまり、費用最小化の問題は考慮されていないのである。利潤最大化モデルの場合は、 K 一定の短期において、労働の限界生産力と実質賃金が等しくなる点を選択する。これと対称的な議論をすれば、 L を一定として資本の限界生産力と利子率が等しくなるような資本調達を行う、というモデルであろう。そして利子支払後の利潤がすべて労働者に帰属する、という前提で議論を展開するならば、それでも一人当たり所得は最大化されることになる。これは、資本と労働をおきかえた利潤最大化モデルとおなじである。ところが、労働者管理企業のモデルは、一人当たり所得最大化が目標で、雇用量がコントロール変数になっている。短期において供給曲線が右下がりになるという結果をもたらす原因はそこにある。

労働者管理とか、一人当たり所得最大化という仮定は、日本の大企業の特徴をあらわすものとしてかなり妥当性はあるが、理論モデルにしてみると上述の問題がある。すでに示した青木・伊丹の「企業の経済学」や青木「現代の企業」では、青木氏は日本企業を念頭におきながら(と思われる)、利潤を株主と従業員が分け合うという前提で、利潤の分配についての株主と従業員の交渉ゲームとして、問題を解いている。本書の総論においても、

$$W = \beta(PX - wL - rK) + wL$$

$$R = (1 - \beta)(PX - wL - rK) + rK$$

というモデルが示されているが、ここで β の決定を株主と従業員の交渉にゆだねるということになれば、このモデルは青木氏の議論と本質的におなじである。 β を所与とした上で W/L を最大化する議論をするならば、先の労働者管理企業のモデルと実質的に変わらない。このモデルをどう動かすかによって、日本企業のモデルとしてよりふさわしいものが示されるかもしれない。本書第12章で示される日本の雇用システムが労働者管理企業の特徴を持つというのなら、 L は、むしろ固定的で、価格が下がってすら L を減少させないというモデルになるかもしれないのである。

資源抛却と退出障壁について

本書で、終身雇用と年功序列という制度が従業員にとって持つ意味を論じている。ここで著者は、従業員の企業に対する見えざる出資があり、それが退出障壁を形成し、従業員がながく企業にとどまる理由になることを説明している。

見えざる出資の意味は、第一に、出資に対応する証券が発行されない出資であること、第二に、この出資に対応する会計勘定が存在しないことにある。見えざる出資の一つの意義は退出障壁を形成することにあるが、それは次のように説明される。図2は、縦軸に生産性と賃金を測り、横軸には勤続年数を測っている。勤続年数とともに最初生産性は上昇するが、ある年齢を過ぎてから生産性は低下する。他方、賃金は年功序列であるから勤続年数とともに上昇しつづける。したがって、若いうちは生産性が賃金を上回っており、高年齢になってから賃金が生産性を上回る。この場合、生産性が賃金を上回っている部分は、従業員が本来受けとるべき賃金の未払い部分と考えることもできるから、これは従業員による一種の資源の抛却であり、見えざる出資である。これに対するリターンは、賃金が生産性を上回るようになって得られる、と考えるのである。このような資源抛却は、中途退出を不利にするから、これは退出障壁として作用することになる。この若年期における資源抛却は、従業員と企業との運命共同体的性格を強めるだろう。見えざる出資は証券市場で売り渡すことができない。その企業に属し、その企業

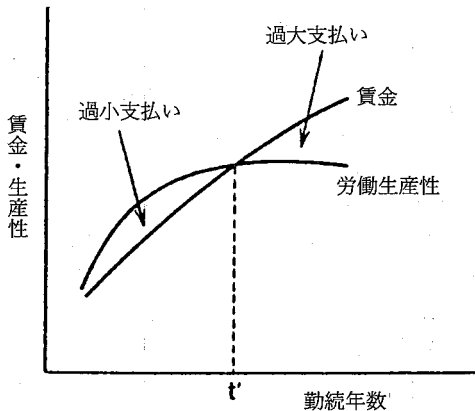


図2 生産性と賃金

が成果を挙げてのみ、リターンを入手しうるものである。また企業側からみても、若年層のウェートを高めるほど、いいかえれば成長して雇用を増大するほど出資の比率を高めることになるから、成長志向を強めるだろう。

かくて、見えざる出資の議論は日本企業の特徴をかなりよく説明することになる。本書で触れられていないが、論旨を一貫させれば、わが国企業の定年の年齢がきわめて若い（平均して60歳を若干下回る）ということも、この論理から説明しうるだろう。いうまでもなく、賃金が生産性を上回ってからの期間が短いほうが、見えざる出資に対するリターンの支払いが少なくて済む。生産性がピークを越えて下がり始めてからの勤続年数が長過ぎると、出資に対するリターンの割合が高まる。企業経営の立場からみると、若年層の比率を高めること、勤続年数を抑えることが戦略となる。実際、若年労働力に求人殺到するのは、そのような理由でかなりよく説明される。

見えざる出資の議論がすぐれているのは、この発想が他の分野にも応用可能だということである。一般的に言えば、見えざる出資に類似するものは、参入や退出等、資源の移動を制約する要因となる。たとえば地域間の人口移動を例にとってみよう。人口移動が地域間の所得格差に依存する、と仮定した場合、それはかなりよくあてはまるはずであるが、しかし所得格差だけで人は動かない。その地域に居てこそ価値を持つ近隣関係や、その地域におけるその人の知名度、その他もろもろの要因がある。それらは見えざるストックであり、移動することはそのストックを失うことを意味する。その失う部分は移動のコストと呼ぶことができるが、これはその他の移動のコストの中でも多くの部分を占める。移動のコストは明らかに退出障壁を形成する。もっとも、移動のコストの例は、企業の問題に対応させると、むしろ企業特殊技術の概念に照応するかもしれない。その企業に属してこそ発揮しうる技術であるから、その企業を離れたなら、まったく価値を失う。その意味で移動のコストである。

このように、見えざる出資の議論は、きわめて興味深いものであるが、最近のわが国の企業の現実にてらし合わせてみると、幾分かの修正を必要とする。第1は若年層の賃金、特に初任給水準が

上昇し、年功序列の体系はかなり弱まってきていること、それと関連して第2に若年者に対する企業内の教育投資を加味すると、業種によっては、勤続年数が短い間はむしろ賃金が生産性を上回ることが考えられることである。しかも賃金が生産性を上回って以後の賃金と生産性のギャップは、それほど大きくはないかもしれない。第3に、個々人の生産性曲線がこのような単純な形をとるものではないということがある。年齢に応じて職務が変わり、その職務ごとに適した能力を発揮することにより、生産性の低下を防ぐ工夫がなされている。このことは本書第8章における研究者のキャリアパスの分析においても示されている。研究開発担当者のような専門職の場合、専門的研究能力のピークは35歳から40歳くらいにやってくる。それ以後に研究生産性は落ちるのである。その時期には研究室長といった研究チームのリーダー的役割を果たすようになる。それはほぼ課長相当の職務であるが、研究者としての生産性は落ちてても、チームリーダーとしては、チーム全体の生産性にうまく貢献している。45歳から50歳では管理職に移る。管理職としての生産性は、もちろん若年者より高い。このようにして、一人の個人が職務を移動することによって、生産性を落とさずに過ごすことが可能となる。つまり、生産性が共同生産というかたちで発揮される場合、個人がその中でどう位置づけられるかによって、年齢による生産性の低下を防ぐことができること、職務の移動によって、個人のキャリアに応ずる生産性も単純な逆U字型の動きではないことが考えられるのである。これを図示してみると、図3のようになる。横軸は図2と同様、勤続年数、縦軸は生産性をとっている。各三つの山は、それぞれの職務に応じた生産性であり、点線部分は、もしその年齢でその職務についていたならばもたらしたであろう生産性である。そして実際には、実線で示されたカーブを描くように職務を移動するだろう。そうすると、賃金と生産性のギャップは、どちらの方向においてもそう大きくはないかもしれない。そうすると、見えざる出資の仮説はどの程度妥当性を持つかが問題となる。

もっとも、このようなキャリアパスを実現できるのは、大企業で多様な職務を含んでいる場合であり、特定専門家集団としての企業の場合、こ

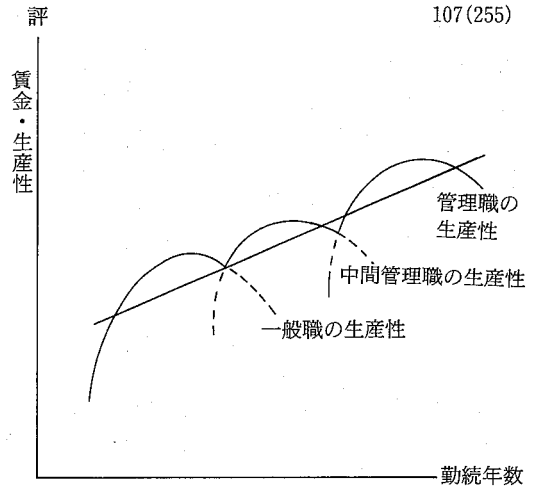


図3

のような多様な職務のローテーションはむしろかしい。例えば情報関連産業（ソフトウェア業、システムハウス等）の場合は、大企業もあるが、小規模専門家集団としての企業が数多く設立されている。ピークは35歳ぐらいでそれ以後は生産性が落ちる。しかし管理職のポストは限られている。こうした場合、退出が増大し、独立して新会社を設立する、という現象が生まれるのである。

日本の給与体系と見えざる出資

賃金を上回る生産性の超過分を見えざる出資ととらえ、生産性を上回る賃金支払い部分を見えざる出資に対するリターンと見做す考え方は興味深い。ところで本書は、各章をそれぞれの専門分野の著者が分担執筆しているため、各章ごとの論理がすべて一貫しているわけではない。しかし、それぞれの章で展開されている日本企業の特質は、すべて日本企業の重要な側面を示している。もしそれらを一貫させた整合的な論理で説明できるとしたなら、日本企業を背景にもった企業の理論として、きわめて興味深いものになるだろう。例えば、見えざる出資の議論と結びつけて理解したときに興味深い議論は、第9章利益率と競争性の中で展開されている。利益率をアメリカ、イギリスの企業と比較すると、日本企業の利益率は低くあらわれる。利益率が低い理由の一つとして会計上のルールの違いがある。この中の一つに退職引当金の問題がある。これは費用項目として利益から控除される。これをコストと見做すのは、それが

末払給与と考えられるからである。ところが欧米には退職金の制度は無い。したがって退職引当金といった控除もない。その結果、利益率は高くなる。

さて、退職金を末払給与の退職時における一括支払いと見做すなら、これは末払給与＝見えざる出資に対するまともなリターンである、と考えることができる。そのように考えると、経営上の立場から、勤続年数、生産性と賃金のギャップを伴った給与体系をどう設定するのが合理的か、という問題につきあたる。ある年齢を過ぎてから賃金が生産性を上回るとすると、賃金と生産性の逆転が生じて以後の年数が短いほど、企業経営上は望ましい。その上、退職金が勤続年数に比例するとなればなおのこと、定年を早める動機が強まるだろう。日本企業が定年延長に容易に踏みきれない理由は他にもある。本書第10章で指摘されているように、設備投資率が高かった理由として、新技術が導入されやすい日本企業の特徴がある。それは投資の調整コストが他国にくらべて低いことによる。日本企業では、従業員が新技術の導入やシステムの変化に対応できる柔軟性があること、新技術が導入されても、労働者が職を失うことなく、配置転換やOJTによって、職場が確保されることによる。

投資の調整費用は、それと結びつく従業員が若いほど低く、高齢化するほど高くなるだろう。この結果、企業はいつそう若年労働力の比率を高めようとする。日本の雇用問題や労働経済に関わる最大の問題点はそこに集約されていると言えるだろう。これに対処する方法として、先に示した職務の多様化とローテーションシステムを通じての、年齢に応ずる生産性のアップが考えられる。しかし職務内容が高度化するほど、いろいろな職務を動いてまわるローテーションは、むしろかしくなるかもしれないのである。

企業間関係のとらえ方

本書の第II部では企業間関係をとりあげている。具体的には企業間関係と継続的取引、企業グループ、下請関係の三つをとりあげ論じている。これらの諸章で最も典型的に示されているのだが、本書全体に流れる傾向として、企業組織、企業間関係を、それが存在する合理的根拠から説明しよう

とする分析方法が一貫している、ということを描く。合理的根拠というのは、言うまでもなく、それがコストダウンにつながるということである。このような視点は、コースの「企業の本質」(R. H. Coase "The Nature of the Firm", *Economica*, No. 4, 1937, reprinted in G. J. Stigler and K. E. Boulding, *Readings in Price Theory*, 1952) 以来のものである。そして最近の内部市場の経済分析、あるいは内部組織の経済学で、必ずといっていいほどとりあげられている。コースは、市場を通ずる資源配分に代って企業という組織を利用して資源配分を行うことがより効率的であるということが、企業組織の成立根拠であることを示した。この考え方を踏襲して、企業間関係についての議論も、例えば継続的取引という取引慣行も、スポット的な取引の繰り返しよりも、よりコストを節約するが故に採用される、というように説明される。継続的取引は、スポット市場におけるそのときどきの競争的な取引関係にくらべて、危険を回避するという意味でコスト節約になる。

企業間関係の分析が、従来、いずれかといえば独占とのかかわりで論じられてきたのに対し、最近の分析は、市場の失敗から競争的市場に代る新しい組織として、この関係を見ようという視点にかかわっている。これは企業グループについても同様である。今井賢一や後藤晃は、企業グループを「市場の失敗と内部組織の失敗とに共に対処する制度的工夫」として定義している(今井賢一「現代産業組織論」, Akira Goto "Business Groups in a Market Economy," *European Economic Review*, Vol. 19, 1982)。

下請関係の分析も、ほぼ同様な視点がつらぬかれている。かつては、いずれかといえば独占や市場支配力の形成という問題意識でとりあげられてきたこれら企業間関係の分析を、本書は新しい組織論の視点で一貫して分析している。継続的取引関係は、1930年代の議論では、不完全競争としてとり扱われていたものであり、その後もしばらくは、完全競争の理念型からのずれとして扱われてきた。それに対して新しい傾向は、市場の失敗や企業組織の失敗に対処する取引形態とみるようになっていたのである。しかしながら、本書の分析でやや忘れられていると思われるのは、従来の分析を否定するあまりに、従来の独占の分析が持

っていた問題の重要な側面、すなわち、独占の社会的コスト、国民経済的厚生に与える効果の側面である。この点がやや軽視されている。企業グループは、グループを形成する当事者にとっては合理的存在根拠をもっているが、すべての企業がグループを形成しているわけでもないし、またグループにも多様なものがある。グループそのものの

存在根拠はよく説明されても、それが結局、伝統的な市場のモデルにおけるよりも国民経済に与えるパフォーマンスの上でより効率的なのかという問題は、依然として残ると思われる。古いタイプの産業組織論が問題にしてきたことは依然として重要な課題である。

(小林好宏)