
日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式
に関する制度的・計量的研究

課題番号：04301070

平成4－平成5年度科学研究費補助金
総合研究（A）
研究成果報告書

1994年10月

研究代表者 山田 鋭夫
（名古屋大学経済学部教授）

KAKEN
04301070

図・本館

目 次

はしがき	ii
序説 山田 鋭夫	1
<u>第Ⅰ部 レギュレーション理論の方法論</u>	
第1章 資本蓄積論とレギュレーション・アプローチ 平野 泰朗	11
第2章 <制度の経済学>と現代経済学の革新 ——新制度派、現代制度派、レギュレーション—— 磯谷 明德	28
<u>第Ⅱ部 日本型資本主義へのレギュレーション・アプローチ</u>	
第3章 日本型資本主義と企業主義的調整 山田 鋭夫	49
第4章 日本型経済システムの「制度」分析 ——レギュレーション理論の視点から—— 磯谷 明德	60
<u>第Ⅲ部 日本型資本主義の制度諸形態</u>	
第5章 春闘における産業間賃金波及効果の変化 都留 康	87
第6章 日本経済の国際化と輸出競争力 井上 泰夫	98
第7章 階層的市場・企業ネクサスにおけるインセンティブとフレキシビリティ ——日本の生産性体制分析への序説—— 植村 博恭, 海老塚 明	109
第8章 福祉サービスにおける市場と制度の問題 平野 泰朗	148
<u>第Ⅳ部 日本型資本主義の調整様式と蓄積体制</u>	
第9章 企業社会と市民社会 山田 鋭夫	173
第10章 戦後蓄積体制における成長と分配 ——日本の経験—— 植村 博恭	186

はしがき

この報告書は、平成4～5年度（1992～93年度）の2年間にわたって実施された文部省科学研究費補助金・総合研究（A）「日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式に関する制度的・計量的研究」（課題番号04301070）による共同研究の成果をとりまとめたものである。

本研究の目的は、戦後とくに1970年代以降、国際的にみてきわめて良好なパフォーマンスを示した日本経済の「賃労働関係」と「蓄積体制」、および両者を媒介し規定するものとしてのわが国独自の「調整（レギュレーション）様式」を、制度的研究と計量経済学的研究とを総合することによって分析することである。このような研究が急務とされているのは、現在、日本経済の強い国際競争力と経済組織のフレキシビリティとが注目され、それを可能とした制度的基礎の解明が求められると同時に、効率性とそのメダルの裏側である社会的公正との際立った対照が内外に認識され、それら両者が相互規定的に再生産されるメカニズムに関する学問的解明が必要となっているという点にある。

この問題を解明するためには、特定の制度的編成のもとで個人や集団の行動が誘導される調整ルール of 総体を示す概念たる「調整（レギュレーション）様式」を軸に、諸制度相互間の規定関係とそれをマクロ的に総括するものとしての「蓄積体制」（ないし「成長体制」）の全体的構図を明らかにすることが必要だと考えられる。したがって本研究は、そのような研究のための概念と方法を提供している新しい経済学「レギュレーション理論」を批判的に吸収し応用しつつなされた。その研究成果がこの報告書である。

研究全体の到達点と課題については以下の「序説」に要約されているし、詳細な研究内容については第1章以下で報告されている。ここでは、上記の研究目的を達成すべく本研究が採用した接近法したがって本報告書の部別構成について、一言しておきたい。

第Ⅰ部「レギュレーション理論の方法論」は、レギュレーション・アプローチの方法論的特色を他の諸経済学との対比のなかで検討する。第Ⅱ部「日本型資本主義へのレギュレーション・アプローチ」は、この理論を日本経済分析とのかかわりで総論的に研究し、「企業主義的レギュレーション」の仮説を提示する。その仮説をふまえた第Ⅲ部「日本型資本主義の制度諸形態」は実際の制度諸形態を分析し、春闘、対外関係、市場－企業の階層的ネクサス、福祉などを論じる。第Ⅳ部「日本型資本主義の調整様式と蓄積体制」は、そうした制度論研究のうえに計量経済学的分析を加えつつ総括的に、日本型資本主義の調整様式と蓄積体制に関する全体的構図をあたえている。

本研究を進めるにあたっては、多数の方々から意義深い示唆をいただいた。逐一お名前をあげることはしないが、毎回の研究会で専門的知識を提供してくださった研究者各位に厚くお礼を申し上げたい。

今回の共同研究の研究組織、研究経費、研究発表は次頁以下のとおりである。

平成6年（1994年）10月

研究代表者 山田 鋭夫

平成4～5年度科学研究費補助金・総合研究（A）
「日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式に関する制度的・計量的研究」
課題番号 04301070

1. 研究組織

研究代表者： 山田 鋭夫 （名古屋大学経済学部教授）
研究分担者： 平野 泰朗 （福岡県立大学人間社会学部助教授）
都留 康 （一橋大学経済研究所助教授）
磯谷 明德 （九州大学経済学部助教授）
井上 泰夫 （名古屋市立大学経済学部助教授）
海老塚 明 （大阪市立大学経済学部助教授）
植村 博恭 （名古屋大学経済学部助教授）

2. 研究経費

平成4年度	2, 000千円
平成5年度	1, 000千円
計	3, 000千円

3. 研究発表

(1) 学会誌等

- ・山田 鋭夫(YAMADA Toshio) 「企業社会と市民社会——トヨタイズム日本をこえて」『経済評論』第41巻8号, 1992年, pp.14-22.
- ・——— 「現代資本主義論」経済学史学会編『経済学史——課題と展望』九州大学出版会, 1992年, pp.175-179.
- ・——— “Heurs et malheurs du mode de régulation japonais”, Mondes en développement, Tome 20, No.79/80, 1992, pp.159-166.
- ・——— 「戦後日本の危機理論とレギュレーション学派」R・ボワイエ／山田鋭夫編『<レギュレーション・コレクション1>危機—資本主義』藤原書店, 1993年, pp.281-303.
- ・——— 「経済発展とレギュレーション」山之内靖他編『<岩波講座社会科学の方法V>分岐する経済学』岩波書店, 1993年, pp.169-209.
- ・——— 「レギュレーション理論の動向と問題点」『日仏経済学会Bulletin』第15号, 1993年, pp.103-106.
- ・——— 「日本型資本主義と企業主義的調整」『現代思想』第21巻13号, 1993年, pp.166-175.
- ・平野 泰朗(HIRANO Yasuro) “Relation industrielle et système de salaire au

- Japon”, Mondes en développement, Tome 20, No. 79/80, 1992, pp.17-20.
- ——— 「戦後日本の経済成長と賃労働関係」 R・ボワイエ／山田鋭夫編『<レギュレーション・コレクション1>危機－資本主義』藤原書店, 1993年, pp.243-280.
 - ——— 「資本蓄積論とレギュレーション・アプローチ」『思想』第 830号, 1993年, pp.46-62.
 - ——— 「福祉サービスにおける制度と市場の問題」岡村東洋光他編『制度・市場の展望』昭和堂, 1994年, pp.329-357.
 - ——— “Une économie de partage à moyen terme”, Japon in extenso, No.31, 1994 (à paraître).
 - 都留 康(TSURU Tsuyoshi)「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』第43巻3号, 1992, pp.214-224.
 - ——— “Wage Spillovers under the Spring Offensive System in Japan”, Mondes en développement, Tome 20, No. 79/80, 1992, pp.21-29.
 - ——— 「労働組合組織率はなぜ低下したか」『J I Lリサーチ』第15号, 1993年, pp.30-33.
 - ——— 「日本における労働組合組織率低下の規定要因」『経済研究』第45巻1号, 1994年, pp.53-68.
 - ——— 「労働組合の存在意義が問われている」『労働教育情報』第16号, 1994年, pp.1-5.
 - 磯谷 明德「日本型経済システムの<制度>分析——レギュレーション理論の視点から」『経済学研究』第59巻 3/4号, 1994年, pp.381-396.
 - ——— 「<制度の経済学>と現代経済学の革新」細江守紀／濱砂敬郎編『現代経済学の革新と展望』九州大学出版会, 1994年, pp.41-63.
 - ——— 「分岐する現代経済学と<制度の経済学>」『徳山大学総研レビュー』第6号, 1994年, pp.6-16.
 - ——— 「現代制度主義経済学ノート」『経済学研究』第59巻 5/6号, 1994年(発表予定).
 - 井上 泰夫(INOUE Yasuo) “L’Economie japonaise: Compétitivité, exportation, globalisation”, Mondes en développement, Tome 20, No. 79/80, 1992, pp.173-181.
 - ——— 「レギュレーションの政治経済学」『経済社会学会年報』第15号, 1993年, pp.94-100.
 - ——— “Trajectoires nationales d’industrialisation en Corée du Sud et de Taiwan”, Japon in extenso, No.32, 1994 (à paraître).
 - 井上 泰夫／山田 鋭夫(INOUE Yasuo/YAMADA Toshio) “La théorie de la régulation au Japon”, La lettre de la régulation, No.11, 1994, pp.1-3.
 - 海老塚 明「日本マルクス経済学の栄光と解体, そして?」『徳山大学総研レビュー』第6号, 1994, pp.34-41.
 - 植村 博恭(UEMURA Hiroyasu) “Growth and Distribution in the Post-war Regime of Accumulation: A Theory and Realities in the Japanese Economy”, Mondes en développement, Tome 20, No. 79/80, 1992, pp.135-151.

- ——— 「レギュレーション理論における組織と資本蓄積」『経済社会学会年報』第15号, 1993年, pp. 85-89.
- ——— 「制度的構造と経済パフォーマンス——ケンブリッジ経済学の新展開」『徳山大学総研レビュー』第6号, 1994, pp. 18-25.
- ——— 「戦後蓄積体制における成長と分配——日本の経験」『日仏経済学会 Bulletin』第17号, 1995年(発表予定).
- 植村 博恭/海老塚 明(UEMURA Hiroyasu/EBIZUKA Akira) "Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan", *Japon in extenso*, No. 31, 1994 (à paraître).

(2) 口頭発表

- 山田 鋭夫「戦後世界システムの転換」経済理論学会第41回大会共通論題予定討論, 東京大学, 1993年10月24日.
- ——— 「日本資本主義のレギュレーション理論」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市立大学, 1993年11月20日.
- 平野 泰朗 "Une économie de partage à moyen terme", Séminaire International 'Mode de Régulation au Japon et Relations Internationales', CEPREMAP-Paris, 14-16 Octobre 1993.
- ——— 「戦後日本の経済成長と賃労働関係」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市立大学, 1993年11月27日.
- 都留 康「労働組合組織率低下の規定要因」名古屋大学経済学部セミナー, 名古屋大学, 1993年7月10日.
- ——— 「現代日本の労働組合と組合員の組合離れ」第5回労働経済学コンファレンス, 全トヨタ労連研修センター, 1993年11月13日.
- ——— 「労働組合組織率はなぜ低下したか」労働関係法研究会, 労働省労政局, 1994年1月20日.
- 磯谷 明德「<日本型>資本主義の制度分析——レギュレーション理論の視点から」経済理論学会西南部会, 松山大学, 1993年7月17日.
- ——— 「<現代>制度派経済学の射程——G. M. ホジソンの<制度の経済学>を中心に」九州経済学会, 大分大学, 1993年11月27日.
- ——— 「日本企業の組織と構造」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市立大学, 1993年12月4日.
- 井上 泰夫「レギュレーションの政治経済学」第28回経済社会学会全国大会, 麗澤大学, 1992年9月10日.
- ——— "La structure des capitalismes asiatiques", Séminaire International 'Mode de Régulation au Japon et Relations Internationales', CEPREMAP-Paris, 14-16 Octobre 1993.
- ——— 「レギュレーション理論とEC統合」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市

立大学, 1993年11月6日.

- ・海老塚 明「レギュレーション理論とは何か」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市立大学, 1993年10月2日.
- ・植村 博恭「レギュレーション理論における組織と資本蓄積——その社会理論的含意について」第28回経済社会学会全国大会, 麗澤大学, 1992年9月10日.
- ・———「日本資本主義の現代的特質」経済理論学会第40回大会共通論題予定討論, 静岡大学, 1992年10月18日.
- ・———「日本資本主義の蓄積体制と調整様式」大阪市立大学経済学部企画講座, 大阪市立大学, 1993年11月13日.
- ・植村 博恭/海老塚 明 “Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus”, Séminaire International ‘Mode de Régulation au Japon et Relations Internationales’, CEPREMAP-Paris, 14-16 Octobre 1993.

(3) 出版物

- ・山田 鋭夫『レギュレーション理論——経済学の再生』講談社, 1993年, 192p.
- ・———『20世紀資本主義』有斐閣, 1994年(出版予定).
- ・R・ボワイエ/山田 鋭夫編『<レギュレーション・コレクション1>危機—資本主義』藤原書店, 1993年, 319p.
- ・———『<レギュレーション・コレクション2>転換—社会主義』藤原書店, 1993年, 365p.
- ・平田 清明/山田 鋭夫/加藤 哲郎/他『現代市民社会と企業国家』御茶の水書房, 1994年, 217p.
- ・日本労働研究機構(執筆: 都留康/J・B・レビッツァー/林大樹)『労働組合組織率低下の規定要因』(調査研究報告書No.43), 日本労働研究機構, 1993年, 354p.
- ・S・マーグリン/J・ショアー編, 磯谷明德/植村博恭/海老塚明監訳『資本主義の黄金時代——マルクスとケインズを超えて』東洋経済新報社, 1993年, 326p.
- ・A・リピエッツ, 若森章孝/井上泰夫/若森文子訳『ベルリン—バグダッド—リオ』大村書店, 1992年, 172p.
- ・R・ボワイエ, 井上泰夫訳『第二の大転換——EC統合下のヨーロッパ経済』藤原書店, 1992年, 286p.
- ・A・リピエッツ, 井上泰夫/若森章孝編訳『レギュレーション理論の新展開』大村書店, 1993年, 330p.
- ・B・ローソン, 横川信治/野口真/植村博恭訳『構造変化と資本主義経済の調整』学文社, 1994年, 235p.

序 説

山田 鋭夫

(名古屋大学経済学部)

1. 研究課題

本研究の課題は、戦後ならびに現代の日本資本主義に関して、制度研究とエコノメトリクスの両面からその成長構造に接近し、そのうえに立って日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式を解明することである。こうした研究が必要とされる背景には、石油ショック以降、日本経済が国際的にきわめて良好なパフォーマンスを示す一方、各種の国際経済摩擦の激化や長引く平成不況（バブル不況）のなかから、日本型経済システムにひそむ社会的問題点が強く指摘されていることが挙げられる。日本経済にあっては、そのような「効率」と「不公正」とが独特な形で接合し再生産されているかに見えるが、そういった日本経済はどのような調整（レギュレーション）メカニズムのもとで存立しているのかを問うのが、本研究である。

経済社会へのこうした接近法は、すでにフランスにおいて「レギュレーション理論」として提起されている。したがって本研究は、このレギュレーション理論の批判的摂取のうえに立って、日本経済にかんして「企業主義的レギュレーション」の仮説を設定した。そしてこの仮説の検証をはかるべく、日本経済の現実を念頭におきつつこれを主要な制度諸形態の分析へと具体化し、最後に日本資本主義の蓄積体制と調整様式の議論へと発展させている。これによってわれわれが自ら設定した研究課題への解答を、現時点で得られるかぎりで確定しようとしている。

2. 研究の概要

研究は全体として4つの部分から構成される。

第Ⅰ部「レギュレーション理論の方法論」では、レギュレーション理論自体に関する方法論的研究の進展がはかられ、特に、ミクロとマクロをつなぐものとしての「賃労働関係」の概念の重要性が検討され、それとともに制度分析の基礎としてミクロ経済主体の理論が探究される。

第Ⅱ部「日本型資本主義へのレギュレーション・アプローチ」では、このアプローチの方法論的枠組みが総括的に検討され、それにもとづいて日本経済に関して「企業主義的レギュレーション」の仮説が提示され、その観点から日本型資本主義分析の研究史が総括的に研究される。

第Ⅲ部「日本型資本主義の制度諸形態」では、以上の仮説提示を受けて、企業主義的レギュレーションを構成する制度諸形態が、賃金決定制度、国際体制への編入諸制度、企業組織－労働市場－企業間関係にかかわる諸制度、福祉制度にかかわって分析される。すなわち、まずは春闘における産業間賃金波及効果の歴史的変容が確認され、ついで国際関係にかかわって輸出志向型経済制度の形成と加速化をみたのちに、最近におけるその変化を問

題とする。そのうえで、日本型資本主義の高いフレキシビリティは「攻め」と「守り」の混合形態であって、技術革新や産業転換に対応する内的フレキシビリティと雇用・賃金の外的フレキシビリティとを効果的に統合しており、それを可能としている構造が「階層化された市場・企業ネクサス」として摘出される。そして、そこにおける福祉制度は企業内福祉を中心としており、それがもつ問題点を指摘するとともに、公的福祉サービスと市場による福祉サービスの適切な混合形態の新たな創設が検討される。

第Ⅳ部「日本型資本主義の調整様式と蓄積体制」では、まず、企業主義ないし企業社会と呼ばれるものの構造が市民社会との対比において摘出されつつ、企業主義的調整様式論を前進させている。ついで最後に蓄積体制を問題として、高度成長期の設備投資（利潤）主導型成長パターンと1970年代以降の輸出主導型成長パターンが、計量経済学的な手法にもとづいて析出されて、企業主義的レギュラシオン論へのマクロ経済的基礎をあたえている。

各章ごとの研究内容の概要は以下のとおりである。

第Ⅰ部の第1章「資本蓄積論とレギュラシオン・アプローチ」（平野泰朗）は、まずレギュラシオンの資本蓄積論の視角を問題として、それが「不平等があるにもかかわらず富裕が一般化するのなぜか」と問うスミスの視角ではなく、「社会的生産力が不平等や経済的危機をとまなげしか発展しないのなぜか」と問題設定するマルクスの視角に立つことをみる。そのうえでレギュラシオン・アプローチは、従来のマルクス派とは異なって、また新古典派とも異なって、有効需要の働きとコンフリクトを調整する諸制度という論点を取り込むことによって、資本蓄積論を豊富化する。このように諸制度の働きを視野に入れることはミクロ分析の重要性を確認することになり、他方で有効需要概念を堅持することはマクロ分析の重要性を再確認させることになる。そして、このミクロ分析とマクロ分析をつなぐキー概念として、資本－賃労働関係を具体化した「賃労働関係」rapport salarialという概念が設定される。つまりレギュラシオン・アプローチにあっては、こうした媒介概念を経ることによって資本蓄積のプロセスをより具体的に描くことができ、その結果、資本蓄積をいくつかの型に分類し、それぞれの特徴と問題点を明らかにすることが可能となっている。第1章はこういう諸点を解明している。

第2章「＜制度の経済学＞と現代経済学の革新——新制度派、現代制度派、レギュラシオン」（磯谷明德）は、近年の企業理論とそれによる日本企業の分析を視野におさめつつ、レギュラシオンの企業理論を構築していくにあたっての諸要素を提示したものである。企業というミクロ経済主体の分析理論は長らく経済学にとって関心の対象外におかれていたが、近年、その研究は著しく進展した。そうした学問状況をふまえて、従来のレギュラシオン学派においても未開拓であったこの問題に切りこんだのが本章である。それによって第1に、レギュラシオン理論の「制度の経済学」としての可能性が前進させられると同時に、第2に、日本企業の具体的分析に向けての理論的礎石が設定され、こうして日本型経済システムへの接近に際してのひとつの重要論点が解きほぐされている。

第Ⅱ部の第3章「日本型資本主義と企業主義的調整」（山田鋭夫）は、日本型資本主義の調整様式を主題として、これを仮説的に「企業主義的レギュラシオン」として提示した

ものである。戦後日本は企業の内外をめぐる独特な制度や組織を生み出し、またそのような企業を中心として日本社会全体も編成されてきたが、とりあえずこれを「企業主義」として理解する。そして、そういう眼で日本経済を見たとき、これと通底する認識としては「法人資本主義」論（奥村宏）や「会社主義」論（馬場宏二）が先行理論として存在するが、それらの長短をレギュラシオンの視角から検分する。その要点は、法人資本主義論や会社主義論の成果は、レギュラシオンの研究プログラムに乗せて企業主義的レギュラシオン論として鋳直されるとき、はじめて有効なものとなるということである。換言すれば、企業主義という調整様式的な議論を、ケインジアンを筆頭に開拓されてきた日本経済のマクロ構造という蓄積体制の分析に接合していく必要性が指摘されるとともに、そのような観点から今後の研究プログラムをいくつか提示している。

第4章「日本型経済システムの＜制度＞分析——レギュラシオン理論の視点から」（磯谷明德）も、日本型資本主義論の展開にとって必要な諸論点として、(1)企業主義的レギュラシオンのメカニズムの解明、(2)それによって誘導された蓄積体制とその変遷をあげ、さらには、(3)企業理論とそれによる日本企業分析を挙げる。(3)については本報告書第2章が論じているところであるので、本章でははじめの2つの論点に焦点が合わされている。すなわち企業主義的レギュラシオンをめぐるのは、B・コリア『逆転の思考』における「ミクロ基軸の企業主義的レギュラシオン様式」という指摘を参照しつつ、それが非テラー主義的な労働編成原理と日本企業に固有のインセンティブ機構との組合せからなる、独特の賃労働関係を基本としていることを論じている。また蓄積体制をめぐるのは、1970年代以降の日本経済が利潤・投資主導型から輸出・投資主導型へと成長体制を転換させ、そうした成長軌道に適合するような形で賃労働関係の再編と強化が進められてきたことを強調する。そのうえで、企業主義的レギュラシオンと輸出・投資主導型成長とが相互規定関係にあることが示唆され、その点についてのいっそうの分析の必要性が示唆される。

第Ⅲ部の第5章「春闘における産業間賃金波及効果の変化」（都留康）は春闘という制度を取りあげ、その歴史的变化を計量的手法で分析しつつ、分析結果の経済的意味を引き出したものである。1955～56年以来の春闘によって、わが国の賃金交渉は春季に同時化され今日に至っている。これは他国に類例をみない日本固有の賃金決定制度であり、いわば日本型資本主義のもとで賃金を決定する一大制度である。その春闘はしかし、近年いくつかの変化を経験した。最大の変化は、1975年以降の春季賃上げ率のするどい低下と賃上げ妥結額の散らばりの拡大である。本章の目的は、春闘における産業間賃金波及効果に焦点をしばって、1970年代中期におけるその変化を分析することにある。まず春闘の歴史における相場賃金波及の重要性を振りかえったのち、波及効果を検証する方法を確定する。それにもとづいて賃金関数を推定したうえで、1967～74年期と比較して1975～89年期には、産業間波及効果が低下していることが解明される。そして、その低下要因としては、産業間の企業業績格差が拡大したために、他産業の賃上げを模倣することが経済的に困難になったことが指摘される。さらに、こうした波及効果の低下が賃金決定制度におけるいかなる変化と関連するかを考察し、産業発展の不均等性が拡大するもとで、賃金交渉にかかわる意思決定を緊密化した金属産業の労組と、その他の産業別組合との間で利害のギャップが拡大したという推移を見ている。

第6章「日本経済の国際化と輸出競争力」（井上泰夫）は、日本経済の国際関係とくに輸出の役割と意味を論じている。加工貿易型が日本経済を歴史的に特徴づけてきたといわれるが、しかしより正確にみるならば、このイメージは微妙な含みをもって理解されるべきである。例えば、第2次大戦後の日本経済の成長をもっぱらその輸出力だけで説明することはできない一方、石油ショック後の比較的高い成長が主に海外需要（輸出）によって主導されたことも事実である。また近年の日本企業は、貿易紛争の激化を回避すべく、生産のグローバル化を進めている。そうしたニュアンスを含む歴史と現実を視野におさめつつ、本章が対象とするのは、第1に、明治以来の輸出志向型がいかなる過程で国民的合意を得るに至ったかを、戦後高度成長期に注目しつつ分析することである。第2にその高度成長期における輸出の役割、第3に1970年代以降の輸出加速化の意味を論じつつ、第4に、1980年代半ば以降における生産の急速な海外移転を、とりわけアジアNIE Sの経済成長との関連で分析する。それによって最終的に、輸出競争力の形成と確保に中心をおいてきた日本経済が、そのレギュレーションにおいて国内・国外の両面から——それなりの成功にともなう——限界を迎えていることが示唆される。

第7章「階層的市場・企業ネクサスにおけるインセンティブとフレキシビリティ——日本の生産性体制分析への序説」（植村博恭、海老塚明）は、企業組織、労働市場、企業間関係にかかわる諸制度を問題とする。すなわち現代日本経済においては、階層的企業組織、分断的労働市場、階層的企業間関係という、相互に構造的適合性をもった制度的なネクサス（連節体）が存在しており、それは1970年代に大きく再編成されることによって、日本経済における「企業主義的レギュレーション」を成立させている核心構造となっているとの認識を展開する。これを本章は「階層的市場・企業ネクサス」と呼び、これによって日本経済のダイナミックな調整が可能となっているとみる。それは第1に、階層的企業組織の内部での激しい競争、ならびに中途退職のさいの生涯所得の大きな喪失という、インセンティブ・システムをもっている。第2にそれは、非正規従業員や下請中小企業というバッファー装置を備えることによって、大企業男子正規従業員の終身雇用慣行とそのもとでの技能形成や技術革新の展開を可能なものとしており、日本の経済組織がもつフレキシビリティの源泉となっている。こうした諸点を解明したうえで、この階層的市場・企業ネクサスが、日本経済における準完全雇用状態のもとでの賃金抑制や経済システムのフレキシブルな対応を可能とし、それが70年代以降の輸出・投資主導型成長を支えたことを指摘している。

第8章「福祉サービスにおける市場と制度の問題」（平野泰朗）は、福祉制度をめぐる諸論点を開示している。1990年代はじめまで、わが国の福祉サービスは行政措置をとおした公的サービスの形で提供されていたが、高齢化社会を目前にして、その需給のあり方がいま大きく変えようとされている。そうした変化をリードする考え方が、福祉サービスの提供を民間営利部門、民間非営利部門、公的部門の3者にまかせようとする福祉ミックス論である。ここには、市場と制度の並存と相互調整の問題が具体的に出現してくると想定される。本章では、そうした問題に「市場と情報流通」「所有・経営・労働」「費用負担社会化の原則」「経済成長と所得分配」の視点から検討を加える。そして各経営主体の経営民主化、社会保険をベースにした公民のさまざまなネットワーク形成、地方政府によるその調整にもとづく、新たな社会発展・経済発展のモデルを対置している。

第Ⅳ部の第9章「企業社会と市民社会」（山田鋭夫）は、企業主義的レギュレーションの仮説を検証すべく、企業主義の諸要素と構造を確定し、さらには、その問題点の克服のために「市民社会」的要素の拡充が必要なことを論じたものである。すなわち戦後日本の企業主義は、大企業を中心にして終身雇用慣行をはじめ各種の独自の組織と制度が生み出されたことのうえに立脚するものであった。その結果、株主にかわって労働者が企業のうちに内部化され、ここに企業は「労働者」にかわる「企業人」とでも呼ぶべき新たな種族の共同体となり、しかもそこでは激しい能力主義的競争が展開され、こうして成長志向型企業が必然化された。それはレギュレーション的な概念でいえば、フォーディズム的な労使妥協というよりは、労働側による企業への「献身」と経営側による企業内的な「庇護」との妥協と理解されうる。そしてこうした独自の調整様式によって、戦後日本経済は高い効率を達成するとともに、しかしその裏側で生産性成果の分配面をはじめとして、社会的に公正といえない諸問題を堆積することになり、現在その否定面が噴出している。そして最後に、こうした日本の経済社会を乗り越えるには、企業の内外において市民社会的なものを確立させていく必要性が示唆される。

第10章「戦後蓄積体制における成長と分配——日本の経験」（植村博恭）は、制度諸形態とその構造的適合性のいかんによって、さまざまな成長パターンが生みだされ、また特定の歴史的時期に成長パターンの転換が生じるとの認識に立って、経済成長と所得分配に焦点を合わせつつ、戦後日本経済の成長パターンを分析したものである。結論としては、1970年代に日本経済の成長パターンは大きく転換したことが主張されている。すなわち、高度成長期と70年代以降の新しい軌道の時期の双方で、ともに産出量の増大と生産性上昇との間の相互促進関係は観察されたものの、つぎのような相連を確認している。すなわち第1に、実質GNP成長率は70年代以降には半分に落ち、またその変動も大幅に縮小した。さらに利潤率も、70年前後を境に大幅に低下した。その原因としては、1973年以前の時期には、産出量・資本比率の低下と利潤シェアの低下がともに効いており、73年から75年の時期には、生産性上昇率の急激な低下とこれに対する実質賃金上昇率の低下の立ち遅れによる、利潤シェアの低下が主要な原因である。第2に成長パターンは、高度成長期においては、利潤と投資の拡大が経済成長を牽引する利潤主導型（投資主導型）成長であったのに対して、70年代以降は、製造業の高い国際競争力とフレキシブルな経済組織に支えられつつ、輸出が投資を誘引する輸出・投資主導型成長に転換した。第3に、日本においては、生産性と実質賃金とのインデクセーションは存在せず、高度成長期には、賃金シェアはカウンター・サイクリカルに大きく変動し、70年代以降では、日本独自の調整様式によって、若干減少ぎみながらも安定的であった。本章はこれら諸点を論証しつつ、戦後日本の蓄積体制を論定するための諸要素を提供し、もって調整様式の議論へのマクロ計量的基礎をあたえている。

3. 今後の課題

われわれの「日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式に関する制度的・計量的研究」は、第Ⅰ部でのレギュレーション理論の方法論的検討のうえに立って、第Ⅱ部で「企業

主義的レギュレーション」の仮説を設定するところから出発した。そしてこの両部での、比較的理論的な研究に関しては、以後の実証的研究に導きの糸を提示しえたという意味で、それなりに満足すべき成果を挙げることができたと自己評価したい。

実際、この仮説のもとで、第Ⅲ部の諸章をみればわかるように、日本経済の制度諸形態に関する研究を相当に深化させることができた。すなわち賃金決定・社会福祉・労働市場（賃労働関係）、企業間関係（競争形態）、国際関係（国際体制への編入形態）に関する諸制度の実態やその変容が、かなりの程度解明されるに至ったといえてよい。加えて、それら諸制度のいくつかが構造的適合性をもって存在している点（システム効果）についても、われわれの認識は前進したといえる。だがしかし、日本企業における独自の労働編成（賃労働関係）の問題は、われわれの研究によってはまだ十分に明らかにされていない。この点は日本においても、すでにかなりの研究の蓄積があるところなのでそれらに学びつつ、また本研究で確認した企業理論への視角をさらに展開しつつ、今後の研究課題としたい。また賃金決定の諸制度にかかわって、春闘が主に包括する大企業以外の、中小企業等における賃金形成のメカニズム、したがって全体としての戦後日本の賃金形成のあり方やその変化についても、研究はまだ十分ではない。

さらにまた、貨幣・金融にかかわる制度諸形態（貨幣制約）や、政府の財政政策や通産政策とそれにかかわる諸制度（国家形態）については、ほとんど手がつけられていない。これは専門的担当者の不足によるところもあるが、今後のわれわれ自身の自発的な共同研究によって埋められるべきことであろう。

第Ⅳ部の諸章は、われわれが当初到達したいと思っていた地点の近くにまでは接近しているが、まだその成果は十全とはいえない。それ以前の諸章の成果によって、日本型資本主義の調整様式を「企業主義的レギュレーション」と特定することは、大筋において合意が得られたかもしれないが、その調整様式がどのような意味で蓄積体制を媒介し操縦していたか、そしてそれがどのように変化したかについては、まだ納得できる認識水準にまで達していない。そして、そこまで明らかにしなければ、真に調整様式を確定したことにはならないのであるから、この点は今後の研究にまっことにしたい。

そして調整様式論のこの欠は、日本経済のマクロ構造（蓄積体制）とその変化の分析の不十分さと不可分の関係にある。最終章において、日本経済のマクロ経済的諸特性とその歴史的変容に関していくつかの論点を確認しえたのは、われわれとしては大いなる前進だと考えているが、しかし問題は、たんなる特性列挙を超えてマクロ経済構造を解明することである。とくに日本経済の成長パターンとして、投資主導型（高度成長期）から輸出・投資主導型（石油ショック以降）への転換を析出しえたのであるが、問題はそれぞれの成長パターンの内的連関構造を解きほぐしていくことである。そうしたマクロ回路が明らかになれば、その形成・維持にとってさきの調整様式がはたした役割も理解されることになり、こうして蓄積体制と調整様式の総体としての戦後日本の発展様式とその変容の解明という、われわれの共同研究のいわば究極の目標に接近しうるのである。

そして最後にもうひとつ、そういった日本型の調整様式と蓄積体制が現在どのように変化しつつあるかの分析が、今後の研究課題として設定されるべきであろう。われわれの今回の共同研究によって、われわれは日本経済の変化をリアルタイムで追跡するための地歩を、相当程度に獲得することができた。とするならば当然に、その認識は日本経済の現在

地点と近未来の分析へと生かされるべきであろう。日本経済はいま、第1に長年来の対外貿易摩擦による外国からの圧力によって、第2にこれまた長引く平成不況（バブル不況）のなかでリストラという名の各種慣行の見直しによって、第3に経済大国化や成熟化による国民的価値観の変遷によって、大きな変動の渦中にある。われわれがここに到達した成果にもとづいて、そういった日本経済の90年代的再編の実態と方向を分析し、さらには21世紀の日本のあるべき（そしてありうる）蓄積体制や調整様式を具体的に探究することが、今回の共同研究に参加した者たちの共通の責務だと自覚している次第である。

第 I 部

レギュレーション理論の方法論

第 1 章

資本蓄積論とレギュレーション・アプローチ

平野泰朗（福岡県立大学）

1. 資本蓄積論のテーマと方法の豊富化

現代日本の抱える経済・社会問題として、国際化・情報化・サービス化・高齢化の及ぼす影響がつねに挙げられる。こうした「××化」という特徴づけには、過去と現在とは異なりつつあるという一種の歴史意識がうかがえる。そしてその根底には、市民の職業生活・消費生活もまた変化していくという意識があろう。実際、戦後日本に暮らしてきた人々は、つねにこうした変化の波に接してきたといつてよく、現在もまたそうである。こうした変化はなぜ起こるのか、それは人々の暮らしぶりにどう影響するのかを知ることは、大いにわれわれの関心を引く。

とはいえ、現実の歴史的变化を説明するのには、多くのやり方があるだろう。だが、歴史的变化をかなり長期的な視野で眺めた場合、偶然的要素の影響力は小さなものとなり、日々の生産と消費の繰り返しとその中で積み重ねられていく変化が、歴史を形成する上で基本的なものとしてみえてくるだろう。そして、そのことは一般市民の日常生活の変化を考察するという点からも、基本的なものとなる。資本主義社会においては、日々の生産と消費の繰り返しのなかで資本蓄積＝経済成長が起こり、そのことを通して一般市民の職業生活・消費生活、総じて生活様式が変わっていくのである。このことは、資本主義社会の歴史的变化を資本蓄積論を基礎視角として考察する方法に導く。けだし資本蓄積論とは、生産・分配・消費の循環の中で経済成長がいかに関現し、いかなる影響を社会（労働者・企業等）に及ぼすかを解明する論理形成だからである。

もっとも、日々の生産・分配・消費の繰り返しのなかで歴史的变化を考察する、すなわち、資本蓄積論の視角から歴史をみるといっても、それだけで、1つの見方が成立するわけではない。それは、歴史をどのような過程としてみるかという論者の関心の置きどころによって異なる。すなわち、資本蓄積論のテーマは1つではなく、論者の問題関心に応じて変わりうる。

とはいえ、それは、大きくはA・スミスのテーマとK・マルクスのテーマに分けられるといえよう。スミスの世界において解明すべきは、不平等があるにもかかわらず富裕が一般化するのとはなぜかであり、マルクスの世界においては、社会的生産力が不平等や恐慌（危機）をともなうしか発展しないのとはなぜかが、解明されるべき問題である(1)。スミスの世界は今日の常識を反映しており、多くの資本蓄積＝経済成長論のテーマがこの範疇に入るのに対して、マルクスの世界は、一見異例である。しかし、戦後の経済成長＝資本蓄積が環境問題や南北問題をともなっていたこと、あるいは、これまでの成長パターンが崩れ、国内的にも国際的にも歪みあるいは危機が起こっていることに鑑み、われわれはスミスの世界よりもマルクスの世界を出発点として資本蓄積論を構築しよう。

資本蓄積のプロセスは、マルクスの世界においては以下のように概念化される

であろう。資本主義経済は商品経済の全面展開の中で成立するのであるから、個々の生産主体（企業）はそれぞれの判断で生産を行い、市場における諸商品の販売・購買を通じて事後的に社会的分業を作り上げる。こうした経済システムの中で資本蓄積は、個々の企業が利潤を投資に回し生産規模を拡大する行為の集積として現れる。つまり資本蓄積は「局所的変化」（Aglietta, M(1976)p.43）を契機とし起こるのである。この局所的変化を個々の企業に迫るのは、市場での競争であり、競争に勝ち抜くために、各企業は特別利潤を目指し、自らの労働生産性を上げようとする。こうした各企業の活動が、社会全体としては直接間接に賃金財の生産性を上げ、マルクスが「相対的剰余価値の生産」とよんだ機構を作り上げる。こうして資本賃労働関係を社会的に維持したまま、経済成長が実現する体制ができあがる。

しかし、こうした資本蓄積経路の素描には2つの省略がある。

1つは、作られた生産物が必ず販売されなければ、資本蓄積にも障害がともなうという点である。これは、有効需要の原理としてケインズによって強調されたことがらである。ケインズ自身は、有効需要を短期的な国民所得決定にのみ関係づけていたが、長期的な経済成長を考察する上でも、供給と有効需要の一致する条件が問われなければならない。これは、ポスト・ケインジアン（R・ハロッド、E・ドーマーからN・カルドア、L・パシネッティ等）によってつとに強調されたことがらである。

もう1つは、資本の蓄積過程には様々なコンフリクトがともなうので、これを調整する必要があるという点である。企業間の対立は、市場における競争のルールを遵守すること（これが古典派経済学が直面した主要な課題であった）や資本の集中（「神の見えざる手」による統合から大企業経営者の「見える手」による統合へ（Chandler Jr, A(1977)）等により調整されよう。さらに資本と労働の対立は、人間の生存に深くかかわっているがゆえに、とりわけ市場のルールの遵守だけではうまく調整されえない。それゆえ、市場およびそのルールの保障を主要任務とする「夜警国家」以外の制度・慣行（労働立法・団体交渉等）による調整が、資本蓄積に必要とされるのである。

この2つの論点——有効需要の働きとコンフリクトを調整する諸制度——を取り込むことにより、資本蓄積論は豊富化される。とりわけ第二点の諸制度の働きは、各時代・各国によって異なるので、時代や国によって異なる資本蓄積の型を検出するのに役立つといえよう。したがって、われわれの資本蓄積論の方法上の出発点もここに置かれるのであるが、このコンフリクトを調整する制度という視点は、フランスのレギュラシオン学派が提起したものであり、われわれの方法上の問題もレギュラシオン・アプローチを資本蓄積論にどのように生かしていくかにあるといえよう(2)。

2. 資本蓄積と制度諸形態

2. 1. 制度諸形態の役割

以上のように、資本蓄積の過程では種々のコンフリクトが発生するので、紛争

の予防や紛争処理のルーティン化を行う制度諸形態が必要である。これら制度諸形態の複合作用が資本蓄積にある種の安定性を与える。とはいえ、この制度諸形態は、時代や地域を超えた普遍的なものであるわけではない。その具体的なあり様は、国によりまた時代により様々であり、それが資本蓄積の型を複数にしている。このことの持つ意味は、現実と照らし合わせたとき重要である。なぜなら、社会主義体制が崩壊しつつある今日、逆に、異なった制度諸形態をもつ諸資本主義間に対立や摩擦が生じているという事実が、資本蓄積における制度諸形態の果たす役割の重大さを示しているからである。

議論をさらに具体的に展開してみよう。資本蓄積を調整するという点において、制度諸形態の以下の3つの特徴が留意されるべきである。

第一に、市場は資本主義経済において基本的な制度ではあるが、自己完結的な制度であるわけではない。それは、政治的あるいは社会的な制度や慣行による補完や修正を必要とする。例えば、市場のルールが市民の守るべき唯一のものだとしても、それを最終的に保障するためには国家による市民法の強制が要る。もちろん、法による強制は万能ではないので、教育や宗教等による社会的道徳の形成も必要であろう。また、市場で商品が売買されるためには商業の手を経なければならないが、そこでの取引様式（価格の設定や売れ残りリスクの負担分担・契約内容変更の条件等）や流通ネットワークの形成は、世界中どこでもまたいつの時代でも同じというわけではなく、貨幣制度や社会的慣行（商慣行）等により異なる。また契約は当事者同士が十分な判断力を有していたという前提で、両者にその内容の履行義務を課すものであるが、情報の偏在があればこうした前提は崩れ、当事者の一方に不利を押し付けることにもなりかねない。こうした場合には、市場に参入できる資格を法的あるいは社会的にあらかじめ定めておいたり（許認可制度や資格制度）、例外的に契約を破棄しうる余地（クーリングオフ）を法的に設定したりして、市場のルールを修正する必要も生まれる。このように、市場という制度は、資本蓄積が行われる上で自己完結的制度とはとてもみなしえない。

第二に、制度がつくられる目的は、場合に応じていろいろである。例えば、新制度主義的経済学は、制度形成の原因を経済人の合理性追求に求める(3)。O・ウィリアムソンは、人間の働かせうる合理性には限度があるのに対して未来は不確実であることや、情報の偏在が「機会主義（好機を捉えて他人をだし抜くこと）」や「道徳的危険（モラルハザード）」と結びつくことなどから、市場以外の制度が生まれる可能性があることを論証した。その際、取引費用の最小化を基準にして、具体的に1つの制度が選択されると考えられた(Williamson, Oliver E(1975))。関連諸工程を一企業内にまとめる垂直的統合や大企業内の事業部制、あるいは内部労働市場といった様々な組織化は、こうした取引費用の最小化という観点から説明される。取引費用の最小化は、その組織の効率性を高める。これは、とりわけ民間営利団体である企業にかかわる組織化を考察する上では、有効な視点といえる。

しかし、あらゆる組織の目的が営利追求とはかぎらない以上、制度形成の原理がいつも取引費用の最小化に代表される効率原理であるわけではない（もっとも、

企業においてさえ、効率性のみが組織形成要因であるわけではなく、組織の権威を保持する要素も働くのであるが）。組織化の第一目的が、公正や平等の保障である場合もある。例えば、労働組合・教育機関・社会福祉法人等の非営利団体の目的は営利追求ではないので、組織運営上、取引費用の削減が求められたとしても、それが組織形態を決める基本となるわけではない。これらの組織の主要目的が営利にはない以上、制度形成原理がつねに効率性であるわけではないことも明らかであろう。とりわけ、労働組合は資本の蓄積過程で重要な役割を演ずるので、この点の確認は重要である。

第三に、個々の制度の目的が、取引費用の最小化であったり、紛争の予防や紛争処理のルーティン化であったり、構成員間の平等の保持であったりしても、それが社会全体に及ぼす影響は、それぞれの個別的目的からは独立している。それは、商品経済において各人は市場で各々の利益を求めてのみ商品を交換し合うのに、客観的には大きな社会的分業体を形成しているとA・スミスが指摘した構図によく似ている(4)。つまり、個々の制度が意図するものと、それが社会全体にもたらす結果は同じとはかぎらないのである。この点は、賃金の性格を考察する上でとりわけ重要である。賃金は、企業にとっては費用であり、労働者にとっては所得である。経済主体としては、費用はできるだけ小さく、所得はできるだけ大きくなるのを望む。ここに、賃金をめぐって企業と労働者の対立が生じるのであり、その対立を調整する制度が生まれる余地もある。しかし、こうしたミクロ的關係から離れてマクロ的経済変数の諸連関を考察すれば、所得としての賃金の上昇は、有効需要の拡大につながっていくことが分かる。この賃金上昇が何らかの制度形態をとおして実現したとすれば、その制度は、結果的に生産の拡大を促進したことになる。こうしたマクロ的効果は、制度自体の目的から生じたものではなく、むしろ思わざる効果といえよう。

以上の3つの（特に第三の）特徴から、企業や労働組合等の制度諸形態が資本蓄積過程において果たす役割、すなわち調整（レギュレーション）は、ミクロ的視点とマクロ的視点の双方から考察しなければならないことが明らかとなる。

2. 2. ミクロ的考察

先にみたように、資本蓄積は、局所的変化すなわち各企業の生産性向上あるいは費用削減を契機として進展する。したがって資本蓄積の過程を理解するには、まずこの局所的変化がどのように起こるかを考察する必要があるが、局所的変化を起こす主体は企業であるから、具体的には企業がいかにして生産性向上等を実現するかを考察することになる。

伝統的な新古典派経済学は、企業を力学上の質点のように内部組織をもたない存在とみなしてきた。いわば企業を付加価値生産のブラックボックスとして扱ってきたわけである(5)。しかし、企業は一つの組織である。しかもその組織のあり方が、付加価値の生産方法やその賃金と利潤への分割、労働生産性上昇率等を決定する。したがって、企業理論を展開するためには、局所的変化を引き起こす企業組織のあり方こそが問われなければならない。その際、企業にかかわる諸制度

(例えば、労働組合等)との関係もまた当然、検討に付されることになる。では、企業はどのような組織構造をもち、どのような関係を他の諸制度と取り結んでいるのであろうか。

企業の目的は利潤を獲得することであるが、そのために企業は生産活動を営む。生産活動においては、何を、いつ、どのように、どれだけ作るか、といった具体的な活動内容が逐次決定され、それが実行に移されなければならない。したがって、誰がどのような資格で決定を下し、誰がどのような資格で実行するかが、あらかじめ決められていなければならない。そればかりでなく、なされた結果が企業の目的に合致しているかどうか、チェックされねばならない。そのチェックに関しても、誰が、どのような資格で、何を基準に行うかが決められていなければならない。これらは、企業における決定権の所在とその正統化にかかわっている。企業活動における諸決定は誰が下すのか、また、それは何故正統なものともみなされるのか——これが、企業の組織構造とその制度的役割を分析する上での第一の問題である。

企業活動における決定権は、いわゆる「経営権」とよばれるものであり、それは一方の側に所有を、他方の側に労働契約（債権債務関係）を根拠に正統化される。所有と経営が統一されている場合、所有者が生産手段（無形財産を含む）の所有を背景に、労働契約を交わし、生産を指揮する。しかし株式会社が登場すると、所有者である株主は、企業資産の最終的処分権、株主総会における議決権、配当請求権等を有するが、通常業務執行に対する決定権はもたず、それを取締役に委託する。そして通常業務執行上の決定権は、取締役会を通じて専門の経営層に委託され、所有と経営の分離が起こる。ただしこの場合でも、経営者の決定権は、制度的回路を経てではあるが、所有（株主）によって根拠づけられるという原則は維持されている。これが、企業における決定権とその正統化の関係である。

しかし、決定権の所在とその正統化の関係が明らかにされただけでは十分ではない。企業活動は、決定されたことが実行されてはじめて現実のものとなるからである。決定されたことを誰がどのような条件の下で行うのか、すなわち、決定権と労働の実行との関係を明らかにすること——これが、企業の組織構造とその制度的役割を分析する上での第二の問題である。

労働の実行においてこそ、生産物が具体的に作りだされ、それをとおして付加価値額や労働生産性が決まっていくのである。したがって、決定権と労働の実行の関係、すなわち、経営者と労働者の関係は、生産が経済の基本であるという意味で、企業の組織構造にとって基本的な関係である。そこでわれわれは、経営者の決定が労働者によっていかに具体化されるかをみてみよう。

企業という生産主体にあっては、労働は一人ひとり孤立してなされるのではなく、集団によってなされる。集団で労働をするには、機械や労働者達を組み合わせる労働編成のやり方が決まっていなければならない。この労働編成様式をつうじて個々人の労働が結合する。歴史的にみると、この労働編成様式のあり方が、ある時代の生産力水準を決めていることが分かる。アダム・スミスの時代のマニファクチュア、19世紀後半の繊維工業における機械制大工業、19世紀末か

ら20世紀初頭にかけてのテーラー・システム、20世紀前半から自動車工業を中心に展開したフォード・システム、20世紀末のME機器を取り入れた柔軟な生産等が、それぞれの時代を代表する労働編成様式である。こうした時代を支配する労働編成様式により、企業は、各々の時代で労働生産性を上げてきた。またそうすることによって、より多くの利潤を獲得し、蓄積ファンドを増やしてきたのである。したがって、いかなる労働編成様式を企業がもっているかは、その組織構造を分析する上できわめて重要であることが分かる。

では、いかなる労働編成様式のもとでいかなる労使関係（労働者対経営者の関係）が展開するのか。20世紀を代表するフォード・システムの場合、その労働編成原理はテーラー主義プラス機械化といわれている（Lipietz,A(1990)）。その場合のテーラー主義の核心は、構想と実行の分離である。商品の企画・開発やその生産方法の決定は構想に入り、経営層および技術者がこれを行う。また、決められた方法に従って作業するのが実行であり、労働者がこれを担当する。テーラー主義においては、作業研究等により熟練労働者の技能が客観化され、未熟練労働者でも作業できるようになる。その結果、熟練労働者の技能は解体される。こうした方法が生産現場に浸透しているところでは、労働者の技能は低いままであり、工程中に発生した異常への対処は技術者に委ねられる。したがって欠員や新規の労働需要が生じるときは、企業は企業の外部から未熟練な労働力を調達すればよい。このかぎりでは、企業の生産力水準を把握する概念は労働編成様式と労働市場だけでよい。しかし、労働者の知的熟練が求められる場合には、別の問題が生じる。そのような熟練を有した労働者はどのようにして技能を獲得するかである。企業の外部で技能が獲得される場合は、技能形成の問題は企業の組織構造に直接にかかわってこない。ただし、外部から労働力を調達する場合、主として2つの問題がある。1つは、O・ウィリアムソン（Williamson,O,E(1975)）が強調するごとく、人間の限られた合理性と情報の偏在とが結びついて、企業は必ずしも求める人材を得られないことである。職工の世界では職安からの応募者が敬遠されがちであると言われるが、それは、こうした事情によるものであろう。もう1つは、G・Sベッカー（Becker,G,S(1964)）が指摘するように、技能にはどこでも通用する一般的技能と特定の職場でのみ通用する特殊技能があり、外部からの労働力は特殊技能を身につけていないことである。これらのことを回避しようとすれば、内部から労働力を調達することになる。とするなら、内部採用（昇進）のルールと熟練形成のシステムが必要となる。つまり、一定時点での労働編成の他に、時間の経過の中で労働編成を制度化し、賃金雇用管理を中期的な展望のもとに行っていく必要が生まれる。これが行われて、はじめて労働編成様式が有効に機能する。これは、いわゆる内部労働市場において行われる。したがって、企業の組織構造を分析するためには、労働編成様式に加えて、内部労働市場の概念が必要となる。

ここまでは、いわば企業の立場から企業内制度の形成を考えてきた。しかし、企業にかかわる諸制度の形成は、企業側の要因によってのみ決まるものではない。労働者の要求も制度形成に作用する。労働者の要求は、企業のそれと同じではな

い。労働者は、賃金の増大、雇用の安定、仕事へのプライド等を求める。これらの諸要求は個人個人でなされることもあるが、集団で行われることもある。集団が、公式にしろ非公式にしろ形成されると、労働者達は、仲間集団の維持や仲間同士の平等をも求める。こうした労働者の個人的・集団的要求は、企業の目的と対立することが多い。すなわち、賃金の増大は費用の増大であり、雇用の安定は解雇への制限であり、仕事へのプライドは合理化の妨げになるかもしれず、労働者集団の維持は経営者の交渉力の弱体化を招くであろう。このように、労働者と経営者の間には潜在的に対立がある。

とはいえ、労使の対立は、生産と分配では異なった形式で現れる。分配では、労使は、契約主体としては形式的に対等な立場に立つ。賃金の額や労働時間の長さ等を決めるとき、契約主体のどちらかが優先的決定権をもっているわけではない。実質的にはともかく、形式的には、両者は選択権をもっており、合意に至らなければ別の相手を探すことができる。しかし生産においては、両者は対等の立場にあるわけではない。使用者は業務命令を下すのに対し、労働者はそれに従うという関係にある。これは、労働契約という債権債務関係が、労働者は使用者の指示に従うという義務と引き換えに賃金を得る権利を獲得することを内容としているからである。これが最も基本的な関係である。ただし、企業組織が複雑になれば、決定事項がいくつかの分野や上位から下位のレベルへと分化し、決定権の階層構造が生まれてくる。この場合、労働者は組織の力を使って、いくつかの分野（とくに、人事的事項）の決定事項に発言をしようとすることもある。これは、かの生産過程における使用者の業務命令権を制限しようとするものである。ここに、決定権をめぐる分配過程にはない労使の潜在的対立の特殊性がある。

しかし、これらの対立がつねに顕在化するのであれば、企業の活動はきわめて不安定な状態にとどまることになる。そうした企業は、長く存続することはできない。したがって常態を考察すれば、労使の潜在的対立がつねに顕在化するわけではない。むしろ、そこには、労使間における明示的あるいは暗黙の妥協があると考えられる。この妥協の内容は、それぞれの国や時代によって、あるいはもっと細かくみれば、産業や企業によって異なる。一例として、レギュラシオン学派によってフォーディズムと規定された蓄積体制における労使妥協をあげれば、それは、経営者側における生産性上昇の獲得と労働者側における賃金上昇の獲得、裏返せば、労働者側によるテラー主義的労働編成様式の受容と経営者側による生産性インデックス賃金の受容の間の妥協といわれる（山田鋭夫(1991)）。こうした労使間の妥協には、通常、団体交渉・労働慣行・労使協議制等の制度が介在する。したがって、企業にかかわる諸制度を分析する上で、労働編成様式・内部労働市場に加えて、労使の対立と妥協という概念を用いることが必要である。

妥協成立の第一条件は、レギュラシオン学派が指摘するように、労働生産性の上昇であろう。なぜなら、労働生産性の上昇こそが、労使双方への分配の増加を可能にするからである。したがって、労使妥協は、労働生産性上昇自体が目的ではないとしても、すくなくとも結果的には、それを実現する労働編成様式をもたらさなければならない。つまり、労使妥協は、たとえ双方の直接目的が分配の増

加であったとしても、生産に関する何らかの合意を形成せざるをえないのである。生産の領域には決定権の階層構造が存在しているから、誰が、何を、いつ、どのように行うかに関する決定が誰によって下されるかに関して、合意がなければならない。労働編成はその上で行われる。しかも、労働編成が行われるためには、決定権の配分ばかりでなく、労働者処遇の方式すなわち賃金雇用体系に関しても、労使の合意がなければならない。したがって、労働編成様式と賃金雇用体系（＝内部労働市場）は労使妥協によって決められるという関係にある。そして、労働編成が中期的展望の下に行われるのなら、賃金雇用体系もまた、中期的視野から作り上げられねばならないだろう。このような過程を経て労使妥協が中期的に安定的なものになれば、経済的諸変数（例えば、労働生産性上昇率と実質賃金上昇率）の間に統計的に有意な一定の関係が成立するであろう。

とはいえ、労使妥協も妥協の一種であるかぎり、第一に、対立を解消するものではないし、したがって第二に、それを支えてきた条件が変われば不安定化する。つまり、労使妥協は、コンフリクトの要因を抱えているし、状況によっては解体の危機に瀕することもある。ただし、コンフリクトは妥協の中で収まるものなのか、妥協体制自体をくつがえすものなのかは、歴史的コンテキストの中で決まるのである。妥協の中で収まるものであれば、たとえコンフリクトを直接的に示す指標（例えば、労働争議日数等）が相対的に高い数値を示していようとも、経済諸変数間の関係は統計的に安定したものとして現れるし、逆に、妥協体制自体が揺り動かされているのであれば、たとえコンフリクトを示す指標が相対的に低下したとしても、それまでの経済諸変数間の安定的関係が崩れるであろう。われわれはここで、労使の対立と妥協を以上のように概念把握する。

ところで、これまでわれわれは、企業の組織構造に関わる2つの問題――決定権の所在とその正統化の関係、決定権と労働の実行の関係――を一応別々に論じてきたが、それは、両者が相互に無関係であると主張するものではないことを、念のため確認しておこう。両者は、相互に影響し合うのである。例えば、企業の決定の正統化が短期的収益の最大化を基準に行われるか、中期的収益の最大化を基準に行われるかに応じて、決定権と労働の実行の関係も、短期的パースペクティブのもとに成立するか、中期的パースペクティブのもとに成立する(6)。また、西欧のいくつかの国のように、決定の正統化の役割を担う役員会に従業員代表が参加する制度が存在するところでは、正統化に労働者の意見が反映する可能性がでてくる。しかし逆に、生産の決定と労働実行をめぐる労使妥協において、決定への労働者の発言力のない場合には、たとえ役員会への従業員参加の制度が存在しても、労働者の実質的経営参加は保たれないであろう(7)。このように、2つの問題は相互に関係しあう。

以上のミクロ的考察をまとめると、以下のようなになる。われわれは、企業を企業組織とそれにかかわる諸制度の中で捉える。企業は、所有・経営・労働の三者が所有権・生産決定権・労働の遂行をヒエラルキーの中で結びつけ、生産を行う組織である。三者は相互に関係し合うが、その中でも、経営と労働の関係が生産の基軸を形成する。そして両者の関係は、労使の対立と妥協の中で、労働編成様

式と内部労働市場の構造により分析されるべきものである。

2. 3. マクロ的考察

制度諸形態の考察でみたように、資本蓄積過程の調整は、ミクロ的視点とともにマクロ的視点からも分析されねばならない。資本蓄積過程を調整するマクロ的制度といえ、中央政府や中央銀行の財政・金融政策がまず挙げられようが、ここではそれより先に、もっと基礎的な視点から資本蓄積過程を分析してみよう。

資本蓄積をマクロ的視点からみれば、個々の企業の衰退やいくつかの個人的成功物語があるとしても、社会的には資本賃労働関係が維持されたまま経済成長が行われることと定義できる。賃労働者が社会に大量にいないければ、民間企業の生産活動を基軸とする経済成長は起こりえない。この点からみれば、資本賃労働関係の成立は資本蓄積の必須条件である。

しかし、資本賃労働関係が存続するだけで資本蓄積が起こるわけではない。資本蓄積＝経済成長は、生産される財やサービスの増加として現れる。そのための条件として、まず生産設備や原材料の増大が必要である。これは投資（すなわち資本の増加）によって実現される。さらに、投下労働が増えても生産の増加は起こる。加えて、企業組織の改革・労働者熟練の形成・技術革新・規模の経済等の労働生産性を高める方法が、経済成長を促進する。これは一般的に技術進歩という言葉で言い表される。しかし、この技術進歩という言葉に含まれる内容は、種々雑多であり、ただ労働生産性を上げるということでのみ、かろうじて共通性をもっている。本来的には、いかにしてマクロレベルで労働生産性が上がるのかが解明されねばならないのだが、それは、すぐ後に考察することにして、ここでは当面、通説にしたがって技術進歩という言葉を用いておこう。とすると、マクロ的な資本蓄積＝経済成長の第二の必須条件は、資本の増加・労働の増加・技術進歩である。

しかし、これは、資本蓄積を供給の側からのみ見たものである。資本蓄積は、諸商品が販売されてはじめて実現する。そのためには、需要が存在しなければならない。したがってわれわれは、資本蓄積を需要の側からも分析しなければならない。しかしこの場合、資本蓄積における需要の機能を孤立的に分析するのではなく、供給との関係の中で分析する必要がある。その際、需要の供給に対する2つの関係を考慮に入れなければならない。1つは、需要とは諸商品を買手にもたらし、供給者に貨幣を環流させるものであるということである。これは、ケインズが有効需要としてその重要性を強調したところであり、いわゆる実現問題が起こる領域でもある。もう1つは、需要の大きさは、生産に革新を起こす契機となるということである。これは、かつてアダム・スミスが「分業は市場の広さに依存する」と述べ、N・カルドア (Kaldor, N(1978)) がフェルドーン法則とよんだ関係である。この2つの関係を取り入れることにより、資本蓄積論がより現実的に展開される。

まず、フェルドーン法則の働きから考察しよう。先にもみたように、資本蓄積は各企業における局所的变化を契機に起こる。局所的变化を各企業に迫るのは市

場での競争であるが、この場合、局所的変化は、市場の大きさによりその内容を大きく変える。市場が大きくなれば、大量生産が可能になり規模の経済が働く。この規模の経済は、装置産業のように、操業規模が大きくなればそれだけ単位当たりのコストが低くなるというように現れることもあれば、機械工業のように工場内分業が進展し、新しい機械が導入されることもある。さらには、新製品・新生産方法の開発という技術革新や新しい企業間分業も生まれよう。これらの革新され社会に普及しうる生産のやり方を、生産ノルムとよぼう。それは、個々の企業においてなされるのであるが、それを推進するシュンペーター的企業家は、プチ (Petit, P(1988)) が指摘するように、市場のニーズを探索するのである。これが、カルドアの言う市場の創造的機能をとおして起こることであり、ここに、マクロ的生産量 (= 需要) の拡大が生産性の上昇と雇用の拡大をもたらすという、フェルドマンの法則が成立する理由がある。先に労働生産性を上げるものすべてを、暫定的に、技術進歩という言葉で表しておいたが、マクロレベルで労働生産性を上げるものは、何よりもまず需要の増加であることを確認しなければならない。これは、ボワイエ (Boyer, R(1988)) 等が生産性体制という言葉で強調する点である(8)。ただし、労働生産性の上昇が、規模の経済をとおしてのみ実現するわけではない。ある製品の生産過程中的生産要素を他の製品に転用したり、そこで使用される技術・ノウハウを他の製品の生産に応用したりする範囲の経済も、とりわけ、画一的消費ニーズが飽和に達し、ニーズが個性化していく時代には、労働生産性を上げるのに有効である(9)。しかし、いずれにしても、総需要の拡大は生産性上昇の前提であることに相違はない。

次に、生産物を吸収する需要の役割について考察しよう。資本蓄積は生産の増加という形をとって現れるので、この増加分も含めて全生産物がどのような需要によって吸収されるかが解明されねばならない。

まず、資本蓄積は資本賃労働関係が社会的に存続してはじめて可能となる点か思い起こされねばならない。資本賃労働関係が存続するためには、企業は自らの事業を、賃労働者は自分の生活を繰り返していかなければならない。そのために彼らは、それぞれの所得を支出し、生産財や消費財を購入するのである。その所得の支出が、社会的には有効需要を形成する。したがって、所得とその支出である需要を資本賃労働関係からみれば、所得は利潤と賃金に、需要は生産財への投資需要と消費財への消費需要に分かれる。

この所得 (利潤・賃金) と需要 (投資・消費) との関係は、労働者が賃金の一部を貯蓄し、それが金融システムをとおして投資に回るということがありうるので、利潤 - 投資と賃金 - 消費という単純な対応関係をなしているわけではない。しかし、そうした回路があるにしても、投資需要の大きな部分は利潤からくるであろうから、利潤 - 投資、賃金 - 消費という対応関係を想定しても、非現実的な単純化とはならないであろう。とするなら、増加した生産物は、利潤の支出である投資と賃金の支出である消費によって吸収されねばならないことになる。投資の具体的な内容は、その時々を生産ノルムにしたがって決まるであろう。また消費は、時代や地域・文化圏に応じて、その具体的な内容が決まるであろう。この

一定の時代や地域に普及する消費のパターンを消費ノルムとよぼう。すると、増加した生産物は、適当な所得分配を経た後、一定の生産ノルム・消費ノルムに媒介されて、需要の増加に帰結する。指標を総生産から一人当たりの生産になおせば、その増加は労働生産性の上昇によるので、生産性の上昇は、適当な所得分配を経た後、一定の生産ノルム・消費ノルムに媒介されて、需要の増大に帰結するといってもよい。これが、ボワイエ (Boyer, R(1988)) の言う需要体制である。需要分析をとおして、われわれは、経済成長＝資本蓄積にとって所得分配と生産ノルム・消費ノルムの問題がいかに重要であるかを知ることができるのである。では、資本と労働の間の所得分配はいかにして行われるのであろうか。また、生産ノルム・消費ノルムは、いかに需要の形成に影響するのであろうか。次にこの問題を考察しよう。

生産ノルムは、主として、生産過程において適用される技術体系をとおして投資内容に影響を与える。例えば、使われる主要な機械が木製から鉄製に代われれば、鉄鋼業等への需要は増えるであろう。また、動力機が蒸気機関から電動機に代われれば、伝導機構がシャフトやベルトから柔軟な電線に代わるおかげで、工場のレイアウトも柔軟に設計でき、大小様々な工場が建設され、需要される機械や建設材の質も量も潜在的に増える。

消費ノルムは、時代や地域の社会的・技術的・地理的等の諸条件に規定されたニーズを基盤に形成され、所得を媒介にして需要に結びつく。フォーディズムの時代には、耐久消費財と住宅がその中心であったといわれている (Aglietta, M(1976))。各時代や地域の消費ノルムが陳腐化しないかぎり、それは、消費需要を潜在的に喚起し続ける。しかし、この場合でも、所得の増加がなければ、そうした需要形成はないのである。この点からすると、所得分配と経済成長の関係こそが重要となる。

経済成長との関係で考察されるマクロ的な所得分配では、何よりも、総利潤対総賃金の関係が問題となる。賃金に関しては、問題となっているのが個々の賃金率ではなく、社会全体の賃金総額である。個々の賃金率は個別の労働市場での労働の価格形成を問題にするだけであるのに対し、社会全体の総賃金は消費需要の量を規定する。この消費需要の大きさが、一方で消費財生産の大きさを決め (有効需要の原理)、他方で生産性上昇と雇用拡大を可能にする (フェルドーン法則)。さらに、総利潤と総賃金の比率は、投資需要対消費需要、したがって生産財対消費財の比率を規定し、ある社会の資本蓄積の型 (成長指向型か厚生指向型) を形成する。こうした資本蓄積論とリンクするマクロ的所得分配論をつくる上では、N・カルドアの論が参照に値すると思われるので、彼の分配論を手掛かりに論を進めていこう。

カルドアは、投資が消費や貯蓄から独立して決まるというケインズ的概念から出発して、国民所得 (= 国民生産) に占める利潤の割合が生産に対する投資の比率 (投資・産出比率) によって決まるという関係を想定した。すなわち、

$$Y \equiv W + P \quad I \equiv S \quad S \equiv S_w + S_p \quad S = s_w W + s_p P \quad \text{より}$$

$$I = s_w W + s_p P = s_p P + s_w (Y - P) = (s_p - s_w) P + s_w Y. \quad \text{したがって、以下の式を得る。}$$

$$P/Y = 1/(sp-sw) \times I/Y - sw/(sp-sw) \quad (1)$$

Y: 総生産 = 総所得 P: 利潤 W: 賃金 I: 投資 S: 貯蓄 Sp: 利潤よりの貯蓄
Sw: 賃金よりの貯蓄 sp: 利潤の貯蓄性向 sw: 賃金の貯蓄性向

労働者が貯蓄をしない (sw=0) 場合、式(1)は $P/Y = 1/sp \times I/Y$ となる。これは、賃金生存費説をとったD・リカードゥが想定したように、国民生産物からまず賃金が差し引かれ、剰余が利潤となるという因果関係ではなく、逆に、投資の決定に応じてまず利潤が決定し、剰余が賃金となるという因果関係を示している。ただしこのとき、賃金が最低生存費以上の水準でなければならない。そうでないと、賃金がまず決定され、しかる後に利潤が決定するというリカードゥ的所得分配の世界に舞い戻るとされる。こうして、最低生存費以上の賃金が労働者にもたらされる状況にあっては、投資の決定に連動して利潤が決まり、しかる後に賃金が決まるという因果関係が成立する。このとき、利潤の貯蓄性向 (sp) と投資・産出比率 (I/Y) が時間の経過の中で一定であれば、利潤の国民所得に占める割合は一定であり、同時に賃金の国民所得に占める割合も一定である。すなわち、国民所得の成長率と賃金の成長率は同一となり、一人当たりの実質賃金の上昇率は生産性上昇率に等しくなる(10)。ここには、生産性の上昇が適当な所得分配を経て需要の増加に帰結するという、先の需要体制の一つのモデルが示されている。ただしこの場合、所得分配を決定するのは、投資だけである。

しかし、このような投資決定型所得分配は果たしてつねに現実的であろうか。カルドアも部分的に認めているように、分配様式が投資水準を制約する場合がある。カルドアは、それを利潤シェアと実質賃金の短期的な下方硬直性であるとしている。しかしわれわれは、分配がもっと基本的な様式で投資を制約するであろうと考える。

カルドア・モデルは、賃金が最低生存費を超えることを1つの前提としていたが、この最低生存費は決して物理的に確定できるものではなく、歴史的・社会的に決まる。すなわち、どのような時代にあっても、一般賃金の形成が最低水準を変化させ、その変化した最低水準が一般賃金の形成に制約条件として現れる。そして現代では、最低水準決定に失業給付・最低賃金制・公的扶助等の法的制度がかかわり、かつ一般賃金の形成に団体交渉制度や賃金雇用慣行がかかわるという複雑な様相を呈している。こうした最低水準および一般賃金への制度諸形態の影響は、制度が一旦形成されるとそれが比較的長い期間存続することから、たんに短期的なものと考えるわけにはいかない。こうした賃金が、つねに企業家の投資を制約しないほどの水準にとどまっているという保証は何もない。もちろん、歴史的・社会的コンテクストによっては、労働者が投資に一定限度内の配慮を示すこともありうるが、もし、賃金が企業家の期待する投資水準を制約するほどの額であれば、たとえ実現された投資によって国民生産中の利潤の割合が決定したとしても、もはや投資が所得分配を決定するという因果関係を想定するのは妥当ではなくなる。なぜなら、投資自体が所得分配の制約を受けているからである。こうしてみると、マクロ的所得分配は、投資によって一元的に決定されるのではなく、労使のコンフリクトを通じた諸々の妥協の集成によって決定されると考えた

ほうがいい。ここでは、リカードウ的世界のように賃金が第一決定要素で利潤が剰余であるわけでもなく、またカルドア的世界のように利潤が第一決定要素で賃金が剰余であるわけでもない。総賃金と総利潤は、制度諸形態の回路をとおして同時に決定されるのである。

このようにマクロ的所得分配が制度諸形態をとおして決まるのであれば、制度諸形態のあり方が資本蓄積の型を決めることになるだろう。したがって、異なる制度諸形態は、国民生産物の投資と消費への分割や労働生産性上昇成果の労使への分配に異なる結果をもたらすであろう。ここにわれわれは、ミクロレベルばかりでなくマクロレベルにおいても、資本蓄積を制度諸形態との関連で考察しなければならない理由をみるのである。

3. 賃労働関係ーミクロとマクロをつなぐものー

以上みたように、資本蓄積の動態は制度諸形態をとおして遂行される。ここから以下のこと引き出される。すなわち、蓄積を推進する社会関係は、ミクロレベルにおいてもマクロレベルにおいても、経済学の一般理論が想定するほど抽象的ではないということである。企業は、伝統的新古典派経済学が想定するような力学上の質点のような存在ではなく、資本賃労働関係も、労働市場のみを媒介にして成立している社会関係ではない。企業は内部組織をもち、そのあり様が生産性を左右する。資本賃労働関係も、労働立法・社会保障・団体交渉制度・労働慣行等のあり方に応じて所得分配や需要の構成を異にする。そこで、資本蓄積を遂行する社会諸関係をより具体的に把握することが必要となる。

こうした問題は、日本の社会政策学を抽象的「社会政策本質論争」から具体的な労働問題研究としての労働経済学へと転化させた問題に似ている。「社会政策本質論争」においては、労働者保護立法等の社会政策が資本制経済を維持するための「労働力保全」政策であるのか、資本蓄積の過程で生じる労働者の階級闘争の産物であるのかが論じられたが、結局、社会政策の必然性と本質は何かという抽象的方法論争に陥っていった。ここから労働問題研究は、政策論の枠に縛られず労働問題を実証的に研究し、方法的にも、そうした労働問題研究の上に政策を位置づける労働経済学へと変化していった。こうした移行過程の中で、戦後日本の労働経済学確立の中心人物の一人である隅谷三喜男（隅谷三喜男(1976)）は、労働経済学の基礎範疇を「賃労働 (Lohnarbeit)」と定義する。これは、労働者を単なる労働力商品とみなすのではなく、労働力の所有者であると同時にそれには還元できない社会的存在であると定義するものである。ここから資本の一般理論では捨象された具体的労働問題の研究が可能となる。具体的には、労働問題を資本循環と賃労働の再生産との交差により生じるものとして捉え、労働市場・労働過程・賃金・消費生活過程・労使関係の領域に分け分析していくことになる。

われわれの問題関心もこれに近い。ただ、われわれは、「賃労働」を分析の基礎範疇として据えるわけではない。労働過程・労働市場・消費生活・労使関係で生じている諸問題の実態とその原因分析はわれわれの関心を大いにひきつけるが、そこにのみ究極の関心があるのではないからである。われわれがこれまで論じて

きた主題は、いくつかの資本蓄積の型を形成していく社会諸関係の解明である。言い換えれば、資本蓄積を推進するミクロおよびマクロ的な機構の解明である。われわれの関心がたんにミクロ的なものだけであったなら、論すべき主題に応じて労働経済学・経営学・企業論等と同じ論じ方をするであろう。しかし、われわれの関心はこれらの個別領域の問題ばかりでなく、一つのまとまりをもった経済圏（代表的には国民国家）がいかなる資本蓄積機構をもっているか—生産性上昇はどのように実現されるのか、所得分配はいかになされるのか、消費と投資とのどちらにウェイトがかかっているのか等—にもある。したがって、われわれは資本蓄積過程において再生産される資本賃労働関係という概念をいかに具体化するかに大いなる関心をもつのである。その具体化された概念を、われわれはレギュラシオン学派に倣って賃労働関係 (rapport salarial) とよぼう(11)。

賃労働関係に関しては「労働力の利用と再生産を規定する諸条件の総体—労働過程編成、労働力の移動、賃金収入の形成と使用」というボワイエの定義がよく知られている。また、彼のいう賃労働関係の5つの構成要素—生産手段の型、社会的・技術的分業の形態、労働者の移動の様態、直接・間接賃金の形成、消費様式—も既に知られている (Boyer, R(1986)p.49)。ここでこれらの諸要素の構成が妥当なものであるかとか、5要素のうちどれが基軸になるかということは、論じないでおこう。それは、「社会政策本質論争」の結末から学んだように、純粋な方法論の問題であるよりも、現実の経済分析の中で再検討されるべきものだからである。ただ、先の「賃労働」概念と対比しながら、その特徴を一点だけ述べておこう。それは、賃労働関係という概念はミクロ的關係ばかりでなくマクロ的關係をも包摂するということである。ここに、レギュラシオン・アプローチの特徴とそれにもとづく経済分析の要点がある。

賃労働関係が市場を媒介とした関係ばかりでなく、制度諸形態を媒介にした関係をも包摂していることは、これまでの行論から明らかであろう。企業を中心としたミクロ的制度というものは作用範囲も限られており、その分多く存在するのに対し、マクロ的制度はその作用範囲が広い分、数が少ない。この点、マクロ的制度の与える効果を分析するのは、比較的容易かもしれない。賃労働関係における典型的なマクロ的制度と言え、国家の法的強制をともなう労働立法や社会保障制度があげられよう。また、全国レベルで行われる団体交渉等もこれに準ずるであろう。事実、レギュラシオン学派によるアメリカやフランスのフォーディズム分析では、これら、とくに後者の役割が強調された。たしかにこれらの全国的制度は、マクロ的所得分配に影響を与えるであろう。

しかし同時に、ミクロ的制度のマクロ的效果にも注意を払わなければならない。なぜなら、第一に、ミクロ的制度である企業において生産性上昇の度合いが決定されるからであり、第二に、ミクロ的分配制度（賃金雇用制度）が集積してマクロ的所得分配とマクロ的需要形成を規定するからである。

経済学の一般理論では、ミクロ的行動をマクロ的に集積するものは市場だけである。たしかに市場は、ミクロ的行動をマクロ的に集積する重要な回路である。しかし、団体交渉や賃金雇用慣行等の労働市場以外の諸制度も、賃金相場の形成

や雇用量調整に広範な影響をもてば、マクロ的総賃金（賃金率×雇用量）と消費需要を、裏返せば、総利潤と投資需要を大きく規定することになる。

ただし、労働市場以外の諸制度は、通常、国民経済のような一定の経済圏に均質なものが1つ存在するのではない。なぜなら、第一に、労働市場は、一定の経済圏に多数存在するからである。各個別労働市場間では、労働力の質（職種や技能）が異なる、したがって賃金率が異なるばかりでなく、雇用形態（フルタイムかパートタイムか、期間の定めのない契約か有期契約か、本社社員か派遣社員あるいは下請け工か）や雇用管理方法（内部昇進を予定しているか否か）等の雇用に関する諸制度も異なる。これに応じて、団体交渉や賃金雇用慣行等の諸制度も異なり得る。

第二に、生産物市場の動向が労働市場の動向に影響を与える。同じ生産物を生産する企業間では、その市場の寡占度に反比例してではあるが、競争が起こり、労働条件も均質化しやすい。しかし、供給する生産物が異なれば——代表的には諸部門間。企業規模格差も生産物の違いを細かくみれば、多くの場合、これに該当しよう——、当面、直接の競争関係はなく、求められる労働力の質がほとんど同じでないかぎり、労働条件の均質化が起こりにくい。まして、労働生産性上昇率が異なる場合には、一層そうである。こうした事情により、団体交渉や賃金雇用慣行が部門別または企業規模別で行われるということが起こりやすい。

したがって、労働市場以外の諸制度がマクロ的な総賃金や消費需要に広範な影響を与えとしても、その経路は複数ありうる。

賃労働関係とは、このようにたんにミクロ的制度とマクロ的制度を内包するばかりでなく、ミクロ的制度をマクロ経済につなぐ諸制度をも含むのである(12)。このような賃労働関係という媒介概念を経ることにより、資本蓄積のプロセスがより具体的に描かれ、その結果、資本蓄積をいくつかの型に分類し、それぞれの型の特徴と問題点を明らかにしていくことが可能になるのである。レギュレーション・アプローチを資本蓄積論に生かすことの意義は、ここにあると考えられる。

註

- (1). 資本蓄積論におけるスミスの世界とマルクスの世界との対比については、内田義彦の著作（内田義彦(1961)、同『資本論の世界』(1966)）が参照されるべきである。
- (2). フランス・レギュレーション派の訳書および日本人による紹介論文等は、すでに多数出ている。ここでは、代表的文献としてAglietta, Michel.(1976)、Boyer, Robert.(1986)、山田鋭夫(1991)のみをあげておく。
- (3). 制度学派経済学の最近の動向については、八木紀一郎(1992)を参照。
- (4). この点については、内田義彦の前掲書を参照されたい。
- (5). 伝統的新古典派経済学のこのような傾向に対しては、マルクス主義経営学や制度派経済学からの批判がある。代表的なものとして、前者に関しては坂本和一(1983)、後者に関してはWilliamson, Oliver E.(1975)や青木昌彦(1984)等がある。
- (6) この点は、日本の企業間の株式の持ち合いと日本的経営様式との関連を考察す

る上で重要である。この点に関しては、奥村宏(1984)や宮崎義一(1985)を参照されたい。

(7)この点については、小池和男(1978)が参照されるべきである。

(8).ただし、フェルドーン法則において生産量(=需要)と生産性の関係のみが強調されてはならない。同時に、需要の増加は雇用も拡大するという点も忘れられてはならない。なぜなら、需要の変化に対して生産性上昇と雇用増加のどちらが主として反応するかによって、マクロ的な総賃金形成も賃金率変化によるのか雇用量変化によるのかが異なってくるからである。

(9)範囲の経済は、このような需要側の要因とともに、それを可能にする供給側の要因が加わって実現される。この供給側の要因の代表的なものが、情報化の進展である。範囲の経済を実現する主体は、単一の経営体と想定されているが、複数の経営体がネットワークを形成して生産性を上げることもありうる。宮沢健一(1988)は、これを「連結の経済」とよぶ。こうした指摘は、フォーディズム以後の生産ノルムを考える場合、重要である。

(10).Kaldor,Nicolas.(1955-6)。なお、 $sw=0$ という仮定をおかなくとも、均衡成長率を成立させる条件は労働者の貯蓄性向から独立していることが、後にパシネッティによって論証される(パシネッティ定理)。Pasinetti,Luigi L.(1974)

(11).日本の社会政策学ないしはその系譜に属する労働経済学とレギュラシオン派のいう賃労働関係概念の類似性とその区別に関しては、Coriat,Benjamin.(1991)『逆転の思考』(藤原書店)における花田昌宜の訳者解説をも参照されたい。

(12).この点については、平野泰朗(1993)を参照されたい。

参考文献

- Aglietta,Michel.(1976)Regulation et Crises du Capitalisme,Calmann-Levy,
『資本主義のレギュラシオン理論』若森章孝他訳(大村書店)
- 青木昌彦(1984)『現代の企業』(岩波書店)
- Becker,G.S.(1964)Human Capital:A Theoretical and Empirical Analysis,with
Special Reference to Education,NBER and Columbia Univ.Press『人的資本』
佐野陽子訳(東洋経済新報社)
- Boyer,Robert.(1986)La Theorie de la Regulation,La Decouverte『レギュラ
シオン理論』山田鋭夫訳(藤原書店)
- Boyer,Robert(1988)Formalizing Growth Regimes in Dosi,G. et al.,Technical
Change and Economic Theory,Pinter Pub
- Chandler Jr,Alfred D(1977)The Visible Hand:The Managerial Revolution in
American Business,The Belknap Press of Harvard Univ.Press,『経営者の
時代 上・下』鳥羽欽一郎・小林袈裟治訳(東洋経済新報社)
- Coriat,Benjamin.(1991)Penser à l'envers:Travail et organisation dans
l'entreprise japonaise,Christian Bourgois,『逆転の思考』花田昌宜他訳(
藤原書店)

- 平野泰朗(1993)「戦後日本の経済成長と賃労働関係」『危機・資本主義』R. ボワイエ、山田鋭夫編、藤原書店
- Kaldor, Nicolas. (1955-6) Alternative Theories of Distribution in Review of Economic Studies, vol. XXIII No. 2 「代替的な分配諸理論」『マクロ分配理論』富田重夫訳 (学文社)
- Kaldor, Nicolas. (1978) Further Essays on Economic Theory, Gerald Duckworth & Co. chap. 4 『経済成長と分配理論』笹原昭五・高木邦彦訳 (日本経済評論社)
- 小池和男(1978)『労働者の経営参加』 (日本評論社)
- Lipietz, Alain. (1990) Les rapports capital-travail a l'aube du XXIe siecle, Projet WIDER (ONU)
- 宮崎義一(1985)『現代企業論入門』 (有斐閣)
- 宮沢健一(1988)『業際化と情報化』 (有斐閣)
- 奥村宏(1984)『法人資本主義』 (御茶の水書房)
- Pasinetti, Luigi L. (1974) Growth and Income Distribution, Essays in Economic Theory, Cambridge Univ. Press 『経済成長と所得分配』宮崎耕一訳 (岩波書店)
- Petit, Pascal. (1988) La Croissance Tertiaire, Economica, p. 34 『低成長下のサービス経済』平野泰朗訳 (藤原書店)
- 坂本和一(1983)『現代巨大企業の構造理論』 (青木書店)
- 隅谷三喜男(1976)『労働経済論』 (筑摩書房)
- 内田義彦(1961)『経済学史講義』 (未来社)
- 内田義彦(1966)『資本論の世界』 (岩波書店)
- Williamson, Oliver E. (1975) Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, The Free Press 『市場と企業組織』浅沼万里・岩崎晃訳 (日本評論社)
- 八木紀一郎(1992)「ヨーロッパ制度主義経済学の成立」『経済論叢』 (京都大) 第147巻第1・2・3号
- 山田鋭夫(1991)『レギュレーション・アプローチ』 (藤原書店)

第 2 章

＜制度の経済学＞と現代経済学の革新 —新制度派、現代制度派、レギュラシオン—

磯谷 明德

(九州大学経済学部)

1. はじめに

経済学の危機が叫ばれてから、すでに20年あまりが過ぎた。この間に経済学は様々な議論の展開を試みてきた。そして今、経済学はその危機を克服できたのだろうか、あるいは、危機はなお続いていると見るべきなのだろうか、さらに経済学は21世紀に向けてどのような方向に進みつつあるのだろうか。

これらを考える上できわめて有益なのが、J・D・ヘイ編[6]である。これは、『エコノミック・ジャーナル』の創刊100年を記念し、「次の100年間に、経済学はどのような姿になるか、またどのようなになるべきか」という問いに対する22人の経済学者の回答をもとに編集されたものである。それぞれの回答には、ニュアンスの差はあるものの、期せずしてほぼ同じことが述べられているように思える。われわれの経済社会が抱えている問題は、100年前と今とではほとんど変わっていないし、100年後もおそらく変わらないだろうということ。ところが、現実には、経済問題の解決のための処方箋を書くという経済学本来の使命から乖離した経済学がますます増えていると言う。過去100年の間に、経済学の分析方法が、合理的行動理論と一般均衡理論の数学的展開という点で著しく発展した事実をいずれの論者も承認する。しかしながら、それだけが経済学の方法だと思い込むことは、経済学が一つの袋小路に入ったことを意味するものとされ、21世紀には、経済学も隣接領域（社会学、歴史学、心理学など）の成果を積極的に取り入れることで、新たなパラダイム・シフトを遂げねばならないことが強調されている。

これら22人の経済学者の＜これからの経済学＞の将来展望の中で、本稿が特に注目したいのは、J・E・スティグリッツ、J・M・ブキャナン、そしてF・ハーンの文章の中に見ることができる「制度派経済学」あるいは＜制度の経済学＞に対する新たな関心の高まりである。次節以降で詳しく論ずるが、「組織」や「制度」といった概念が経済理論の領域に入り込みはじめ、新しい研究の潮流として確立したのは、ほんのここ20年あまりのことに過ぎない。この制度と組織をめぐる新たな研究の潮流の中で、本稿では、制度派経済学の再生をめざすG・M・ホジソン[8][10][11]が構想する「現代制度主義経済学 (Modern Institutional Economics)」を取り上げようと思う。ホジソンの議論はいまなお発展途上にある。

それゆえ、現代制度派の全体像と、かれの議論が＜制度の経済学＞の体系化に向けてどのような可能性を有するのかについての議論は別稿に譲らざるをえない。ここでは、ホジソンの現代制度主義が、近年の現代経済学の展開の中で、どのような位置を占め、またそれが目指すものは何か、さらにプロブレマティークを共有する他の研究集団との相互対話の可能性などの論点について、若干の考察を加えることにとどめておこうと思う。以下、まず次節では、「1971年」という年が、現代の経済学にとっての一つの画期であったことを明かにし、それ年以降を今の時点から簡単にふり返る。次の第3節では、1980年代後半から現在までの現代経済学の展開の中で、ホジソンの「現代制度主義」がどのような位置づけを与えられるかについて、3つの論点を提起する。続く第4節では、新制度派と現代制度派との対質を検討する中で、現代制度主義の特徴を浮き彫りにする。そして最後の第5節では、現代制度派とレギュレーション派との対話の可能性を論ずることで、本稿の締めくくりとしたい。

2. 「1971年」とそれから

中村達也氏はかつて「今後、戦後の経済学の歴史を語るときに、『1971年』は、折にふれて引き合いにだされ語られる、エピソードに富む年であった」¹⁾と述べられたことがあった。1950年代初めから主流派経済学に異議申し立てを続けてきた「異端」の人、J・K・ガルブレイスがアメリカ経済学会の会長に就任したのが、1971年であった。またアメリカ経済学会の記念講演に、二人の「異端」の経済学者――J・ロビンソンとG・ミュルダール――が招待され、その発言が大きな反響を呼んだのも、この年の12月であった。主流派経済学はもはや現実を認識する有効な準拠枠たりえていないとして、ミュルダールは、その講演「現代経済学の責任――反主流の経済学」で、現代における制度派経済学の復権を唱えた。さらに「経済学の第二の危機」と題するロビンソンの講演は、最も緊急度の高い現実問題を取り扱わず、現実とは無縁の抽象の世界で形式論理のみを追うか、あるいは特定の政策的立場を弁護する議論が横行している経済学の危機的な状況を鋭く告発するものであった。²⁾ また、主流派経済学の核心をなす均衡概念に対する批判を試みるJ・コルナイの著作『反均衡の経済学』（岩城・岩城訳、日本経済新聞社、1975年）が出版されたのも、1971年であった。加えて、わが国においても同様の出来事が起こっていた。高度経済成長の負の遺産ともいえるべき公害問題に対し、果して経済学は何をなしえてきたのかという問いをこめて、それへの「学際的」研究の必要性を訴える『公害研究』（1993年からは『環境と公害』）が刊行されたのが、1971年のことだった。このように「異端」「反主流」そして「反均衡」といった表現によって、経済学の現状へのそれぞれの思いが期せずして語られ始めた象徴的な年が、この「1971年」だったのである。

この時以降、経済学は新たな地平を求めて試行錯誤を繰り返してきた。＜経済学の危機＞からの脱出をめざす多様な研究の積み重ねがなされてきたのである。ある人たちは、新古典派の均衡理論的枠組みにこそ問題の根源があるとして、逆

に「不均衡」理論を構築することによって危機の打開を計ろうとした。またある人たちは、危機の根源に狭義の経済学そのものの限界を見出し、経済学を「広義の経済学」に転換させることによって危機からの解放をめざそうとした。さらに、ある人たちは従来の均衡理論を深化させることによって危機からの脱出を試みようとした。これらを、現代の経済学における分裂と見るか、あるいは多様化ないし多彩化と見るかは論の分かれるところだろう。

このような多様な展開と分岐の中で、1970年代末から80年代前半にかけては、新古典派の復位が、反ケインズの旗印を鮮明に掲げ、主流派の再展開という形で進められた。この時期、R・ルーカス、T・サージェントに代表される「マクロ合理的期待学派」が経済学界の主流を形成するようになったのである。この学派の特徴は、期待形成の合理性に絡めて、経済主体の行動や主体間の協調行動に関して合理性を極限にまで突き詰めていったことにある。だが、その後研究が進むにつれて、この学派の主張は理論的にも実証的にも必ずしも普遍性をもつものでないことが明かになり、それへの熱狂も次第に冷めていった。しかし、その反面、それは1980年代後半から現在までの間の経済学の＜新たな2つの傾向＞を生み出す原動力にもなったといえる。次節で述べるように、マクロ経済学にミクロ的基礎をあたえる作業が不可欠だというのが、現代マクロ経済学の「常識」となりつつある。これは、マクロ経済学にミクロ経済学の分析手法を導入するというマクロ合理的期待学派の研究成果の積極的な継承にほかならない。現代のマクロ経済学は高度に精緻化され、以前にもまして形式論理の整合性と数学的な体系のエレガントさを追求することになった。

マクロ経済学へのミクロ経済学的手法の導入が進めば進むほど、あるいは経済主体の合理性を極限にまで突き詰めて行けば行くほど、議論は、エレガントな体系美の背後に隠されていた内面的、実体的な問題へと行き着かざるをえなくなる。「制度」と「組織」の問題がそれである。現代の経済は、労働市場、生産物市場、貨幣市場のいずれをとってみても、（新）古典派が想定する「中立経済」とは異なる「企業者経済」（ケインズ）としての様相を示している。生産物市場の主要な経済主体は、巨大な「組織」体としての企業である。消費財市場においても、事業者と消費者との1対1の対等の契約というよりも、巨大な1に対する組織力を欠く大衆（マス）の需給対応というのが典型的な姿となっている。

ところで、経済学のミクロ理論、マクロ理論、政策論の近年の展開の中で、見え隠れしながら次第に明かになってきたのが、この「制度」と「組織」への問題関心の高まりであった。ヴェブレン、コモンズ、ミッチェルに代表されるかつての「制度派」の単なる復位とは異なる＜新しい制度派＞が登場して活発な研究活動を展開してきたのも、ここ20年ほどの間のことにすぎないのである。そして今、冒頭でも述べたように＜制度の経済学＞への新たな関心の高まりが再び大きくなろうとしている。この点に関しては、節をあらためて議論することにしよう。

3. 現代経済学の新たな展開と＜制度の経済学＞

J・ロビンソンらが現代の経済学の現状に対して鋭い批判を投げかけてから現在まで、経済学は新たな地平を求めて試行錯誤を繰り返してきた。この間の様々な試みの中から次第に明かになってきた現代経済学にの新たな展開には、大きく2つの傾向があるように思われる。

第1に、マクロ経済学が次第にミクロ経済学の応用化となる傾向。この傾向は、近年のマクロ経済分析において注目すべき2つの研究集団を生みだした。

1つは、経済主体の最適化行動をもとにして、マクロ経済学にミクロ的基礎を与えようとした「マクロ合理的期待学派」の主張をより積極的に押し進めようとする「ニュー・クラシカル・エコノミクス」（新しい古典派）³⁾である。この学派は、＜経済主体の合理的行動＞と＜価格の速やかな需給均衡作用＞という前提から景気循環に類似の変動が生ずるといった「実物的景気循環（Real Business Cycle）」の理論を展開する。合理的行動と価格の需給調整作用という2つの仮定だけで、マクロ経済現象までも統一的に説明しようとするのは、形式論理の整合性と華麗さの点からは確かに魅力的なことかもしれない。

価格の伸縮性を仮定するこの「ニュー・クラシカル」に対して、価格・賃金の硬直性を主張したケインズの流れを汲む「ニュー・ケインジアン」の経済学⁴⁾が新しい学派として登場した。この学派は、従来まではアド・ホックに仮定されていた価格・賃金の硬直性が、＜経済主体の合理的行動＞という前提のもとでさえ成り立つことを明らかにしようとする。要するに、ケインズ経済学にミクロ的基礎を与えようとするのである。いくつかの重要な理論ないし仮説が提起され始めている。名目賃金の硬直性については、リスク態度において異なる労使間の所得の保証と安価な労働力の交換の観点から説明する「暗黙の契約理論」（アザリアディスなど）。実質賃金の硬直性については、企業による労働者のインセンティブ確保という点からの「効率賃金理論」（アカロフ＝イエーレン、シャピロ＝スティグリッツなど）、また人員入れ替えにはコストが伴い、企業内労働者が一種のレントを享受しているとする点からの「インサイダー・アウトサイダー理論」（リンドベック＝スノーワーなど）による説明の試みがなされる。そして、生産物価格が硬直であることの説明としては、頻繁な価格改訂には余分なコスト負担が伴い、価格のシグナル効果を減殺させてしまうから、市場状況が多少変化しても、ほとんどの企業は価格を変えないとする「メニュー・コスト理論」（マンキュー、アカロフ＝イエーレンなど）がある。

このように、J・M・ケインズが登場して以降の＜古典派＞と＜ケインジアン＞との間のマクロ経済分析をめぐる論争は、現在では「ニュー・クラシカル」と「ニュー・ケインジアン」の間の対立として引き継がれている。前者は、＜市場がいかにうまく機能するか＞を示そうとし、後者は、＜いかに市場が不完全であり外からの介入が必要か＞を強調する。しかも、ニュー・クラシカルにおける実物的景気循環の理論では、景気のアップ・ダウンが新古典派均衡そのものの変動として理解される。経済は変動しつつも常にパレート最適の状態にあり、それを政策によって安定化しようとなれば、パレートの意味で、むしろ悪化することになる。ここに「新古典派マクロ経済学の『究極の姿』」⁵⁾、新古典派理論の一応の

完成を見ることができるのである。

現代経済学における新たな傾向の第2は、ミクロ理論、そして財政、金融、労働、産業組織や国際経済などといった応用分野において「情報の経済学」と「ゲームの理論」の思考法の導入が著しいということである。多くの経済主体が、諸々の経済取引において＜情報の不完全性＞という問題に直面している。この問題は、金融取引、企業間関係、流通・労働市場などにおいてとりわけ重要な意味を持つ。情報の経済学は、この情報が不完全な状態を、情報が完全な状態の特殊ケースにすることは正しくないとし、さらに進んで、情報の不完全性に対処するものとして、取引「慣行」や「制度」、「組織」が発生し存在することを明かにしようとする。こうした制度と組織への問題関心の高まりの中で、とりわけ多産な研究活動を展開してきたのが、O・E・ウィリアムソン[33][34][35]に代表される「新」制度派経済学である。この学派における制度と組織の分析は、ホジソンが提唱する「現代」制度主義とは何かを考える上で格好の検討の素材となるだろう。制度と組織の理解をめぐる「新」制度派と「現代」制度派の相違については、次節においてより詳しく検討することにした。さて「ゲームの理論」の近年の展開においては、相互依存関係にある少数の経済主体間の戦略的行動の解明に研究の努力が重ねられてきた。経済主体間の相互依存関係は、時間的な構造をもち、また経済主体の行動の決定には、経済主体の有する情報が重要な意味をもつ。ここでは、戦略と経済主体の主観的確率分布が一組となって解かれるという点で、ゲームの理論と情報の経済学は不可分なものとして議論が展開されてきたのである。

以上、現代経済学の新たな展開における2つ大きな傾向を概観した。その中で＜第2の傾向＞や＜ニュー・ケインジアン経済学＞は「制度の経済学」としての側面を強く持っているのは明かであるし、これらによって経済学の応用範囲が著しく拡大されたこともまた確かである。例えば、アルチアン＝デムゼッツらの所有権アプローチ、M・ボズナーの法と経済学、新古典派理論を制度形成の理論に編成がえして経済史に持ち込んだD・ノース、ゲームの理論を用いてルールと制度の形成の合理性を論ずるA・ショッターなどがそれである。これらは、均衡の速やかな成立を可能にする完全知識を否定し、漸次的なプロセスによる社会制度の形成を論じている。しかし、いずれも経済主体の合理性の追求、すなわち経済人の個人主義的最大化仮説を否定するものでないという点では、新古典派の延長ないし修正（あるいは「新古典派制度主義（Neoclassical Institutionalism）」⁶¹⁾）とみなすことができる。ゲームの理論的思考法にしても、それが相手の対応の可能性をすみずみまで知り尽し、それを読み取って経済主体が行動すると仮定している限りでは、経済主体の合理性追求の仮定をあくまでも固持しようとするものである。またニュー・ケインジアン経済学の場合、例えば効率賃金理論では、企業が雇用量とともに賃金をも一方的に決定しうる立場にあると仮定される点で、完全競争の仮定、とりわけブライス・テーカーの仮定は放棄されている。だが、ここにおいても、経済主体の合理的行動を前提にして議論が組み立てられている点で、上記の諸理論との違いはない。

経済学の危機が叫ばれてから20年あまり、現代経済学の多様な展開の中で、旧来の新古典派批判--情報の完全性への批判や、制度を所与として、なぜそれが選択されたかを不問にしてきたことへの批判--はもはや的はずれになりつつある⁷⁾。だが、ニュー・クラシカル、ニュー・ケインジアン of いずれの理論にしても、経済人の個人主義的最大化仮説を放棄するという、いわば「パンドラの箱」を開ける行為にまでは至っていない。むしろ全く逆に、経済的合理性を極限にまで追求していった結果として、実物的景気循環の理論さえも登場することになったのである。

さて、以上のような経済学の新たな展開の中で、ホジソンの「現代制度主義」はどのような位置づけを与えられ、またそれは<制度の経済学>としてどのような課題を担うべきものなのであろうか。本稿で述べようと思ういくつかの論点に関連させながら、ここでは次の3点を挙げておくことにしたい。

(1) 第1に、ホジソンの「現代制度主義」を含む<制度の経済学>へという研究方向に対する問題関心の高まりは、八木[37]が述べるように、「特定の時代状況や特定の学派に結びつくものではなく、新古典派理論が一応の完成に到達したことによって逆に鮮明になってきた経済学本来の課題」⁸⁾ということである。また同じく八木[37]は、これからの経済学の研究方向を展望する以下のような図式を提起している。

図 1

この図式は、来るべき将来には新古典派経済学の対偶として<制度の経済学>が位置するであろうこと、そして現在の非新古典派理論のいずれもが、少なからずその位置に向かいつつあるし、向かわざるをえないことを示している。ホジソンの「現代制度主義」とは、こうした研究方向の有力な一翼を担うものといえるだろう。

(2) ところで、図1のような将来展望が正しいものであるとするならば、その中で現代制度派経済学はどのような課題を担うことになるだろうか。二重の課題を担うというのが、ここで述べておきたい第2の点である。すなわち、一方で、経済以外の領域をあらかじめ排除してしまう新古典派アプローチの不十分性を明らかにすること、とりわけ現代の経済学が決して踏み込もうとはしない<経済主体の合理的行動仮説>を放棄ないしは限定化する、換言すれば<「方法論個人主義」を超えること>、他方で、歴史性の強調という視点をもつにもかかわらず、経済以外の諸領域を経済の従属変数にしてしまう伝統的マルクス経済学アプローチの不十分性をも明らかにすること、換言すれば<「方法論的全体主義」をも超えていくこと>がそれである。ところで、こうした課題は、P・ブルデューの「再

生産」論やA・ギデنزの「構造化」論などによって担われてきた「新しい社会理論」のプロブレマティークと重なり合うことを付け加えておきたい。マクロの「構造」とミクロの「行為」を接続する理論の枠組み、すなわち各個人の行為様式は構造に条件づけられる側面をもつとともに、その構造そのものが諸個人の相互行為の中で変化することを明かにしうる枠組みを作り上げることが、「新しい社会理論」に求められているからである。

(3) 第3に問題にしたいのは、＜制度が重要である＞という視点や＜比較経済制度分析の重要性＞の強調といった問題関心を共有するその他の研究集団、とりわけレギュレーション理論との対話、あるいは相互交流の可能性が存在するのかどうかということである。これは、最終節で取り上げる。

4. G・M・ホジソンの「現代」制度派経済学

ホジソンの「現代制度主義」についての詳細な紹介としては、すでに八木[36]がある。また、広い意味での＜制度の経済学＞をめぐる展望論文としては、八木[37]がある。それゆえ、ここでは前節で述べた第1と第2の論点に焦点を絞りながら、現代制度派の位置づけとその特徴を明かにすることにしたい。

4.1 ホジソンが目指すものは何か

ホジソンの意図は、いうまでもなく新古典派理論に対するオルタナティヴを提示することにある。ホジソンは、新古典派経済学を「合理性、知識、経済過程、および人間主体についての一連の思考体系」⁹⁾を理論的コアとするものとして定義する。それは次のような諸仮説によって構成されている。①外生的に所与である選好に従って最適化を行うという意味での個人の「合理的・極大化行動」の仮説。②将来の不確定性、複雑世界の構造やパラメータについての無知、同一現象でもおこりうる認識の相違といった深刻な「情報問題の不存在」の仮定。そして、③歴史的時間の中で不断に変化する過程というよりも、均衡成立後の状態あるいはそれに向かう運動のみを分析の焦点にすることである。ホジソンの現代制度派は、3つの仮説のいずれをも検討の対象とし、それに代わるオルタナティヴを提起しようとする。

ところで、上の3つの仮説は大きな「ゆらぎ」を経験してきた。新古典派のパラダイムの内部において、取引コストの概念や情報問題を取り入れて新古典派の部分的修正を行う「新制度派経済学」が登場したのは、1970年代後半以降であった。また、そのパラダイムの外部でも、経済過程の主観主義的把握を重視する「新オーストリア学派」（ハイエク、ミーゼス、カーズナー、ロスバートなど）は情報伝達カニズムとしての市場理解や競争概念の再検討などをめぐって興味深い論点を提起していたが、そのユニークな論陣が再び注目されたのも、1970年代以降のことであった。それゆえ、情報問題の不存在や制度の軽視をとらえて新古典派を批判するのは、今ではもはや的はずれの感が強い。

とすれば、ホジソンの「現代制度主義」は、新古典派に対抗するものであるばかりか、新制度派にも新オーストリア学派にも対抗できるものでなければならな

い。ホジソンの意図もまたそこにある。「現代」制度派と「新」制度派との対質については、後ほどより詳しく議論することにした。新・旧の両制度学派の対質についてホジソン自身が論じた論文[9]では、新制度派の分析が多くの価値をもつのは認めるが、主流派経済学を支配する人間主体の個人主義的仮定に対する旧制度派の「警告」は現在でも無視されるべきでないと述べられている。旧制度派に対しては、「制度はあるが理論のない経済学」という批判がこれまで繰り返されてきた。ホジソンも旧制度派が「経験主義の罠」にはまってしまっていたことを認める。つまり、旧制度派は新古典派の「非現実性」を繰り返し批判してきたが、そうした批判は、事実や現実世界を拠り所にして「非現実」だと言うだけで、それだけで容易に理論を棄却できるという方法的・認識論的誤りに陥ってしまったということである。おそらく、ホブソンは、こうした誤りから自由なヴェブレンの発想法、とりわけ「人間主体の本質」に関わる考え方を継承し発展されることこそが制度派経済学の再生の鍵であると考えているのではなかろうか。T・ヴェブレン[31]にある次の文章は、これまでしばしば引用されてきたものである。

「快樂主義の立場にたって人間を考えると、人間は、快樂と苦痛とを電光のようにすばやく計算する計算機であって、幸福を追求する欲望の一つの塊りとして、刺激を受けると、あちこちでぐるぐる回り狂うが、自らは決して変わらない存在として捉えられている。前歴もなく、将来もない。他から孤立し、確立した人間的素材であって、衝撃的な力に揉まれてあちこちに動かされるときを除いては、安定的な均衡状態にある。単元的な空間の中で釣合いを保ち、固有の精神的な軸のまわりを対称的にぐるぐる回りながら、やがては力の平行四辺形の法則が働いて、直線的な歩みが続けるようになる。そして、衝撃の力が尽きたときには静止して、前と同じような独立した欲望の塊りに返る。精神的に見るならば、快樂主義的な人間は本源的行動者ではない。生きる存在ではなく、外部的で、異質な条件によって強制されて動き回るにすぎない」⁶⁾。ヴェブレンの人間の捉え方とは、このような自らの置かれた環境にまったく非能動的な存在ではありえない。絶えず新しい展開を求めて、それを実現しようとする本源的な性向と歴史的に受け継いできた習慣とをもった、一個の有機的存在なのである。この観点からすれば、それぞれの目的に応じてつねに適切な手段が採用され、そうした最適な選択行動では知識・予想が完全なものと仮定される「ロビンズのエコマイザーの世界」は拒否されねばならない。同時に、新オーストリア学派についても、均衡概念と設計主義的合理主義の拒否という点で、それと新古典派とを同列に扱えないとはいえ、その個人主義は、人間がその認識過程それ自体からして社会的であることを見落としている点で批判されねばならない。現在でも価値ある旧制度派の「警告」とは、おそらくこのような内容をもつものであろう。ホジソンにとっての新古典派に対する真のオルタナティブとは、社会関係や制度の経済的文脈に関連する人間主体の理論についてのオルタナティブを提示することにある。

かれは、下図のような図2(a)に代わる図2(b)を提出している。図(a)は、技術と個人の嗜好・選好を外生的に所与とする伝統的経済学の構図を表して

いる。図（b）は、自然環境との相互作用と結びついた社会的な生活過程の中で、技術変化とともに人間の嗜好・選好の変化を捉えるという開かれた枠組みをもつ新たな経済学の構図である。

図 2（a）

図 2（b）

4.2 「新」制度派経済学 vs. 「現代」制度派経済学

新制度派経済学の代表的な論者の1人であるR・N・ラングロア[15]は、＜制度を理論として分析する＞ことこそが新制度派の視点であると言う。すなわち、より多くのデータを集め特定の経済制度をより詳細に描写するという「記述的リアリズム」に専念してきた「旧」制度派とも「制度なき経済理論」としての新古典派とも異なって、＜制度と理論の両方＞を「新」制度派は求めるというのである。その際に、新たに出現しつつある研究テーマとして、次の3つを挙げる⁷⁾。

①人間行動の「合理性」をめぐる。既知のフレームワークの中で最大化を行うことだけが合理的だとすべきではない。「合理性」概念はより広い意味で理解されねばならないということである。②「時間」と「均衡」の概念をめぐる。経済現象の多くは時間の経過に伴う学習の結果であり、経済学の説明は進化と呼ぶに最もふさわしい意味で動的でなければならない。③制度が重要である。すなわち、経済活動の相互調整（coordination）は、市場での価格に媒介された取引の問題だけではなく、様々な経済的・社会的諸制度によって支えられている。

ホジソンも、これら3つの研究テーマについては同意するだろう。それでは、どの点において「新」制度派と「現代」制度派との対質が生ずるのだろうか。ここでは、O・E・ウィリアムソンに代表される新制度派の企業組織分析を素材にして、両者の制度・組織理解を対置し、後者の制度と組織に対する理解の特徴を浮き彫りにしてみよう。

コース／ウィリアムソン流の企業組織論の特徴は、組織の生成からその運営に関わる各種のルール、慣行、さらに経営制度に至るまでのすべてを、取引費用の節約を基準とする合理的な選択問題に還元しようとする点にある。分析の鍵とな

るのは、次の2つの概念である。①諸個人の将来の予見能力や情報処理能力あるいは計算能力には限界があるという意味での「限定された合理性 (bounded rationality)」¹²⁾。②取引において情報の優位を活用しようとする人間主体の傾向を述べたもので、＜策略を伴った自己利益の追求＞を意味する「機会主義 (opportunism)」¹³⁾。さて、市場取引においては、将来の不確実性に加え、「機会主義」ゆえの行動上の不確実性が存在する。だが、「限定された合理性」ゆえに、取引当事者はこれらの不確実性を事前に処理することができない。それでもなお取引を成立させようとするれば、取引当事者は、相手の行動に対処するために、より多くの情報を集め、交渉し、相互の監視を強め、契約の実行を確認しなければならない。要するに、市場の取引では費用の発生が不可避となる。この費用が大となれば、それを節約ないしは回避すべく別の形態の取引が考案される。その1つが、市場取引そのものを組織（すなわち「組織内取引」）によって置き換えてしまうというものである。組織は、市場に代えて選択された費用節約的な、効率的な取引の一形態となる。一度、組織をこのように定義してしまえば、仲間集団から多数事業部組織にいたる組織形態の分化のプロセスは、それぞれの組織に付着する費用とそれを節約する選択のプロセスとみなされることになる。ここにおいて、ウィリアムソンの＜市場と組織の合理的選択の理論＞としての「取引費用の理論」が完成することになる。

企業組織の生成とその存在、さらにその階層化までも、コスト分析の論理で一貫して説明したことの意義は認められねばならない。また、論理の整合性の点から見れば、それはすでに述べたリアル・ビジネス・サイクルの理論と同様に華麗な説明といえる。しかしながら、この種の議論に対しては、以下のような疑問や批判を提起できるだろう。

まず第1に指摘すべきは、ウィリアムソンの説明が成り立つのは、すべての経済現象を経済主体の合理的選択として解釈できるという個人主義的行動仮説を認める限りにおいてだということである。選択行為自体が社会的、歴史的な制約を受けることや「合理性」概念それ自体が文脈依存的であることを考慮するならば、ウィリアムソンの議論は成り立たなくなるのである。

第2に指摘しておきたいのは、＜組織の形成は、それによって取引費用の節約が可能になるからだ＞という説明と＜取引費用の節約は、組織が形成されたからだ＞という説明が、単なるトートロジーにすぎないということである。また経済主体が合理的である限り、必ずや費用節約的な取引形態が選ばれているはずだというのも、ウィリアムソン流の「合理性」概念を承認する限りでそうであるにすぎない。こうした言明においては、組織を取引費用で説明するものではあっても、市場と異なる独自の世界としての組織の内実はいっこうに明かになってこない。

それでは、組織の内実を構成するものとは何なのか。第3の指摘はこの点に関わってくる。組織を組織たらしめ、かつ組織内取引を支えるものは、組織のヒエラルキーや組織の共同目標、あるいは組織のルールや慣行といったものの存在であろう。ウィリアムソンの議論で使用される「機会主義」概念とは、ゲームの理論における＜囚人のジレンマ＞的状況を指し示している。この状況下では、それ

それぞれの主体が利己的に行動するならば、全体として最悪の状況が生じ、逆に利他的に行動すれば、互いの厚生水準が高まることが知られている。こうした状況がたび重なれば、学習効果によって互いの間に暗黙の協力関係が生ずることは知られているが、最終的あるいは重大な決定になればなるほど、抜け駆けが個人にとっては有利な戦略になり、利己的に行動する誘因がつねに存在している。したがって、抜け駆けに対する恐怖が抜け駆けを生むというようなホッブスの「万人の万人に対する戦争状態」を救うものは何かといえ、それは、歴史的に形成されてきた慣習や伝統、あるいは道徳や法といった広義の社会的規範であろう。しかも、そのような制度的諸条件に支えられてはじめて組織内取引が実現されると見るべきなのではあるまいか。

組織の問題を合理的選択の問題としてしか論じないウィリアムソンの議論には、上述のような見方は登場しない。「新」制度派と「現代」制度派を分かちつのは、まさにこの点にあるといえよう。ホジソンは、「制度」を次のように定義する。「伝統、慣習または法的制約の作用によって継続的かつルーティン化された行動パターンを作り出す傾向を有する社会組織」¹³⁾というのがそれである。これは、「個人と社会の特定の関係なり、特定の機能なりに関する支配的な思考習慣」¹⁴⁾というヴェブレンによる制度の定義を継承したものといえる。いずれにせよ、こうした制度理解が、制度を個人の行動に対する与件とする新古典派とも、制度を個人の行動の、すなわち合理的選択行動の結果とする新制度派とも異なることは明かである。制度とは人々の思考と行動の習慣であり、と同時にこの制度の中で、人々の思考と行動は習慣化され、持続されうるものとなるからである。制度と個人の行動とが機械的に分離できるわけでは決してない。

とすれば、組織と制度の機能・役割とは何か。それは二重の機能・役割を担う。組織・制度は、その中に具体化された各種のルール、規範、役割といったものにより、第1次的に＜世界の複雑性の縮減の機能＞を担い、過大な選択や計算を余儀なくされる＜人々の判断負担の免除の機能＞を担う。これにより、人々は縮減され限定された可能性の中からより確かで具体的な選択が可能になるのである。こうした個人の選択の可能性の高まりとともに、第2次的に、制度・組織は＜世界の複雑性を維持する機能＞を担うことになる。こうした理解が正しいとすれば、ウィリアムソンらの新制度派経済学が主張するように、組織という一つの制度は、取引費用の節約を目的として、費用計算に応じて実現されるといったものではないだろう。むしろ、こうした費用計算それ自体を節約することにこそ、組織の存在とその機能があると見るべきではないか。企業組織の機能も取引費用の節約のみに解消されるものではないし、費用最小化という意味での効率性の原理によって一元的に理解できるようなものでもない。ホジソン[8]が述べるように、企業組織の役割とは、「費用計算がある程度停止される制度的な枠組みを提供するところにある」¹⁵⁾と見るべきであろうし、その存在にしても取引費用の最小化という効率性の観点からだけではなく、企業組織内の権力・権威的要素に関連するものとして捉えられるべきものであろう。このように、ホジソンの目から見れば、ウィリアムソンに代表される新制度学派は新古典派の最大化行動仮説から完全に

脱却していないものと映るのである。

ここまでくれば、ホジソンの「現代制度主義」が最終的に何を目指そうとしているのか、また新古典派に対する真のオルタナティヴを提示しようとする際、何を突破口にしようとしているのかについては多言を要しないだろう。かれは次のように述べる。

「急進的な価値理論家や多くの正統派経済学批判者によって無視されている中心的な問題は、人間主体の性質と合理性の視野である。『ケインズ派』と『マルクス派』のいくつかのヴァージョンは、この点で正統派の公理を共有し、主流の経済学との違いを、そのいくつかはまったく皮相なものにすぎぬ諸仮定に求めることで満足している。だが最も重要であるのは、新古典派正統に対する急進的なアルタナティヴは、社会関係および制度の経済的文脈に関連づけられる人間主体の代替的理論を構築するのを回避しつつけたままでは不可能だということである」¹⁶⁾。

明かに、ホジソンの批判の眼差しは、経済主体の＜個人主義的な合理的・最大化行動の仮説＞に向けられている。これによって、新古典派経済学の「理論中核(hard core)」にゆさぶりをかけ、経済学の革新を果たそうというのが、ホジソンの「現代」制度派経済学にはかならない。

5. おわりに

この最終節では、ホジソンの「現代制度主義」とプロブレマティークを共有するその他の研究集団、特にレギュラシオン学派との対話の可能性をめぐって若干の考察を加えることにしたい。

ホジソンは、前節での図2(b)で示されるような現代制度派経済学の構図を提示した。これは、すでに述べたように、自然環境との相互作用と結びついた社会的生活過程の中で、技術変化とともに人間の嗜好・選好の変化を捉える開かれた枠組みを示している。この図式が試みようとしているのは、技術変化の内生化とともに、個人の嗜好あるいは選好の変化を社会経済システムの分析の中に取り込むということである。要するに、個人の嗜好・選好の変化を取り込もうとするアプローチとは、人間は社会的・文化的な存在であって、単なる経済人という概念をもってしては理解しえないこと、また人間は効用の最大化を志向するだけの自動装置などではないことを明確にしようとするものである。そのためには、最大化原理の背景である方法論的个人主義と無制限合理主義に代わる認識論の革新と新しい行動理論の構築が不可欠になる。＜「方法論的个人主義」を超えること＞、現代制度派経済学の成否はこの点にかかっているといえる。

他方で、図2(b)の図式は、経済学に対する進化論的アプローチの必要性をも示すものといえる。すべての経済行動は、その経済主体が置かれている制度的諸条件によって規定されると同時に、どのような経済行動がとられたかによって、制度的諸条件もまた変化する。この制度と経済的行動との間に存在する相互関係は、一つの進化のプロセスといえるからである。この点への論及は「現代制度主

義」の位置づけと評価において欠かすことのできないものである。すでにホジソン[11]も公刊されているが、進化論的経済学としての現代制度派の性格規定については別稿に期せざるをえない。いずれにせよ、ホジソンの分析の眼差しは、＜ミクロ＞の経済主体に向けられており、人間主体の本質に関する代替理論の構築が、経済学の革新に向けての重要な突破口をなすものとして位置づけられているのである。

さて、レギュラシオン理論は、資本主義経済に固有な矛盾・コンフリクトを調整する役割を演ずるものとして「制度が重要である」と言い、＜マクロ＞経済的調整における諸制度の媒介的な働きを重視する。制度的諸形態の複合作用である「レギュラシオン」が資本蓄積にある種の安定性を与えるのである。このマクロ経済的な規則性の総体を表現する概念が「蓄積体制」である。レギュラシオン理論の諸概念を総括して図式化したものが、以下の山田鋭夫氏による図3である。

図3

レギュラシオン理論の特徴づけとして、ここでは2つの点を挙げておこう。①「レギュラシオン」概念を用いて組織と制度を分析し、さらに、②制度的諸形態総体のマクロ的動態たる「蓄積体制」を確定し、特定の蓄積体制の成長と危機の分析によって＜マクロ＞経済の歴史的なダイナミズムを明かにしようとするものである。レギュラシオン理論においては、経済のミクロ的關係からマクロの経済動態へという回路が重視されるとともに、逆に、ミクロ的経済主体の意識や慣習的行動は、マクロ経済状態によって規定され、かつ変化するとともに想定されている。レギュラシオン理論は、このように＜ミクロ＞と＜マクロ＞の相互媒介関係を強調する。しかしながら、植村[30]が指摘するように、慣習に沿いつつそれを変化させる諸個人の行動と制度・組織の革新との関連については、共通した理解を形成するまでに至っていないのが現状である。おそらくこの点において、レギュラシオン理論は現代制度主義から多くを学ぶことができるし、逆に、現代制度主義もレギュラシオン理論から多くの点を学ぶことができるはずである。すなわち、一方において、＜ミクロ＞の経済主体の新たな行動理論の構築と認識論の革新を急務の課題と考える現代制度派、他方において、＜ミクロ＞から＜マクロ＞へという回路づけに特有の概念構成をもち、この点に多くの研究の蓄積を有するレギュラシオン派、両者は相互に補完的な関係にある。両者の相互交流と対話は、＜制度の経済学＞の完成に向けての「共生的相互作用」を生み出すものといえよう。

注

1) 中村[22]20ページ。また、中村達也「経済学における中心と周縁」(岩波講座『社会科学の方法 V』「分岐する経済学」第1章、1993年)も参照せよ。

2) J・ロビンソン『異端の経済学』(宇沢訳、日本経済新聞社、1973年)の出版は、1971年であり、G・ミュルダールの講演は、かれの著書『反主流の経済学』(加藤他訳、ダイヤモンド社、1975年)に所収されている。

3) ニュー・クラシカル「実物的景気循環」の理論については、Kydland/Prescott[14]、Long/Plosser[16]を見よ。

4) 「ニュー・ケインジアン」の経済学については、Mankiw/Romer (eds.) [18]を見よ。

5) 吉川[38]35ページ。

6) 「新古典派制度主義」批判の論稿としては、Field[2]やMjoset[21]を参照せよ。

7) この点に関しては、Green[3]を参照せよ。

8) 八木[38]191ページ。

9) ホジソン[8]p. xiv.

10) ヴェブレン[31]pp. 389-390.

11) ラングロア[15]pp. 5-6.

12) 「限定された合理性」の概念は、サイモン[25]からのものである。サイモンの場合には、この概念は人間の意思決定能力に限界があるという意味で用いられるが、ウィリアムソンは、この合理性の限界を意思決定にはコストがかかると定式化する。ホジソンが、新古典派の最大化行動仮説を批判する時には、サイモンの研究に多くを負っていると思われる。また、組織論の立場からの「新制度派」批判としては、稲葉[12]を見よ。

13) ホジソン[8]p. 10.

14) ヴェブレン[32]訳183-184ページ。

15) ホジソン[8]p. 207.

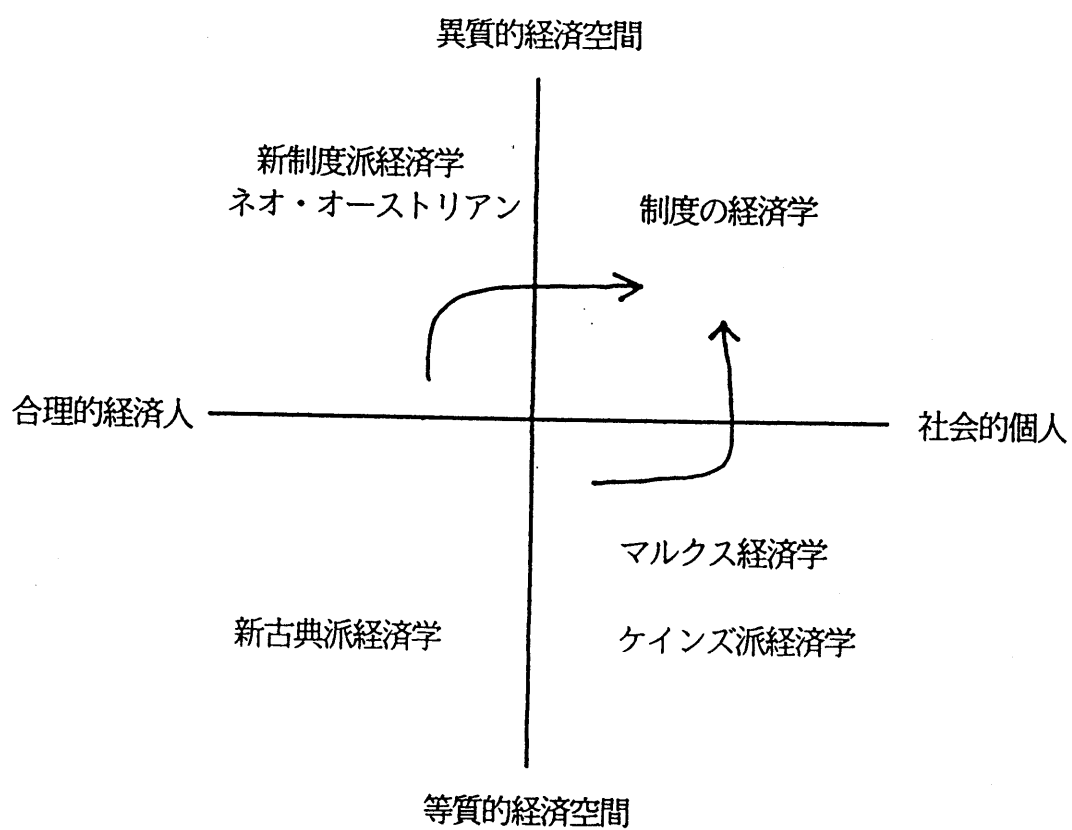
16) ホジソン[8]p. xvi.

参考文献

- [1]Chandler, A.D., The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business, Belknap Press, 1977. (鳥羽・小林訳『経営者の時代』(上)(下)、東洋経済新報社、1979年)
- [2]Field, A.J., "Microeconomics, Norms and Rationality," Economic Development and Cultural Change, 32, 1984.
- [3]Green, F., "Neoclassical and Marxian Conceptions of Production," Cambridge Journal of Economics, 12(3), 1988.
- [4]浜田宏一「経済学の『原点』から」鬼塚・岩井『現代経済学研究』東京大学出版会、1988年。
- [5]Hayek, F.A.v., Individualism and Economic Order. Routledge & Kegan Paul, 1949. (嘉治・嘉治訳『個人主義と経済秩序』春秋社、1990年)
- [6]J・D・ヘイ編(鳥居泰彦監修)『フューチャー・オヴ・エコノミックス』同文書院インターナショナル、1992年。
- [7]平野泰朗「資本蓄積論とレギュラシオン・アプローチ」『思想』1993年8月号。
- [8]Hodgson, G.M., Economics and Institutions: A Manifesto for Modern Institutional Economics. Cambridge: Polity Press, 1988.
- [9]_____, "Institutional Economic Theory: The Old versus the New," Review of Political Economy, 1(3), 1989.
- [10]_____, After Marx and Sraffa: Essays in Political Economy. London: Macmillan, 1991.
- [11]_____, Economics and Evolution: Bringing Life Back into Economics. Cambridge: Polity Press, 1993.
- [12]稲葉元吉「現代組織論と現代経済学」『組織科学』第27巻第1号、1993年。
- [13]磯谷明德「日本型経済システムの『制度』分析—レギュラシオン理論の視点から—」『経済学研究』(九州大学)第59巻第3-4号、1994年。
- [14]Kydland, F. and Prescott, E., "Time to Build and Aggregate Fluctuation," Econometrica, Nov., 1982.
- [15]Langlois, R.N. ed., Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
- [16]Long, F. and Plosser, C., "Real Business Cycle," Journal of Political Economy, Aug., 1983.
- [17]Luhmann, N., Rechtssoziologie. Rowohlt Taschenbuch, 1972. (村上・六本訳『法社会学』岩波書店、1977年)
- [18]Mankiw, N.G. and Romer, D. eds., New Keynesian Economics. Vols.1-2, The MIT Press, 1991.
- [19]Mises, L.v., Human Action: A Treatise on Economics. William Hodge, 1949. (村田訳『ヒューマン・アクション』春秋社、1991年)

- [20]宮本光晴『企業と組織の経済学』新世社、1991年。
- [21]Mjoset, L., 'The Limits of Neoclassical Institutionalism,' Journal of Peace Research, 22, 1985.
- [22]中村達也「『周辺』からの批判的メッセージ」『経済セミナー』1985年5月号。
- [23]Samuels, W.J. ed., Institutional Economics. Vols. 1-3, E. Elgar, 1990.
- [24]Schotter, A. The Economic Theory of Social Institution. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- [25]Simon, H.A., Administrative Bihavior: A Study of Decision-Making Processes in an Administrative Organization, Augmented 3rd ed., The Free Press, 1975.
- [26]塩沢由典『市場の秩序学：反均衡から複雑系へ』筑摩書房、1990年。
- [27]_____「20世紀と経済学 ①～⑨」『経済セミナー』1992年4月号～93年11月号。
- [28]高 哲男『ヴェブレン研究—進化論的経済学の世界—』ミネルヴァ書房、1991年。
- [29]宇沢弘文「ソースティン・ヴェブレンと現代経済学」『季刊理論経済学』第41巻第1号、1990年。
- [30]植村博恭「レギュラシオン理論における組織と資本蓄積—その社会理論的含意について—」『経済社会学会年報』1993年。
- [31]Veblen, T.B., 'Why is Economics not an Evolutionary Science ?' Quarterly Journal of Economics, July 1898.
- [32]_____. The Theory of Leisure Class: An Economic Study in the Evolution of Institutions. N.Y.: Macmillan, 1899. (小原訳『有閑階級の理論』岩波書店、1961年)
- [33]Williamson, O.E., Markets and Hierarchies, N.Y.: The Free Press, 1975. (浅沼・岩崎訳『市場と企業組織』日本評論社、1980年)
- [34]_____. The Economic Institutions of Capitalism. N.Y.: The Free Press, 1985.
- [35]_____. Economic Organization: Firms, Markets and Policy Control, Wheatsheaf Books, 1986. (井上・中田監訳『エコノミック・オーガニゼーション』晃洋書房、1989年)
- [36]八木紀一郎「ヨーロッパ制度主義経済学の成立」『経済論叢』第147巻第1-3号、1992年。
- [37]_____「制度の経済学としてのマルクス経済学」『経済理論学会年報第30集』青木書店、1993年。
- [38]吉川 洋『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社、1992年。

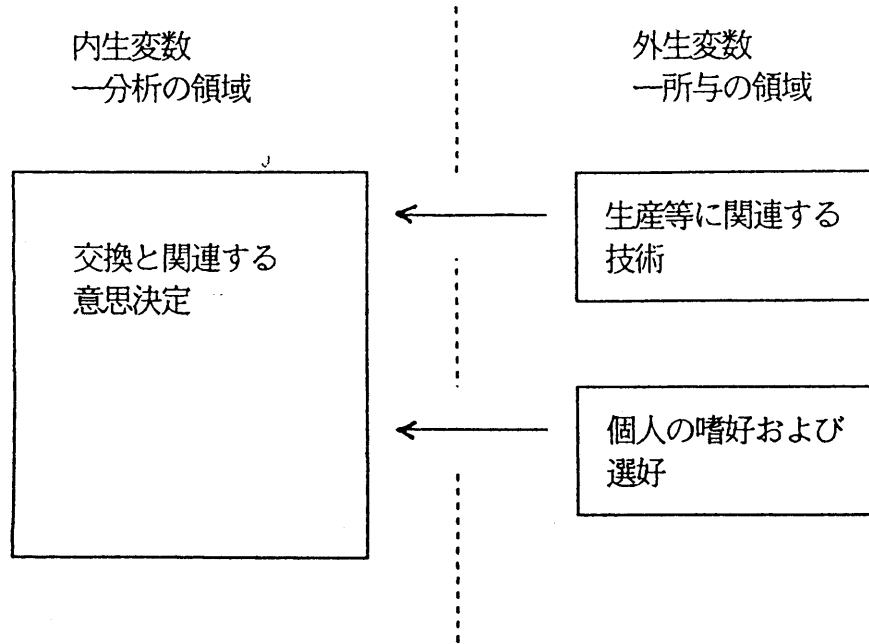
図1 <制度の経済学>の位置



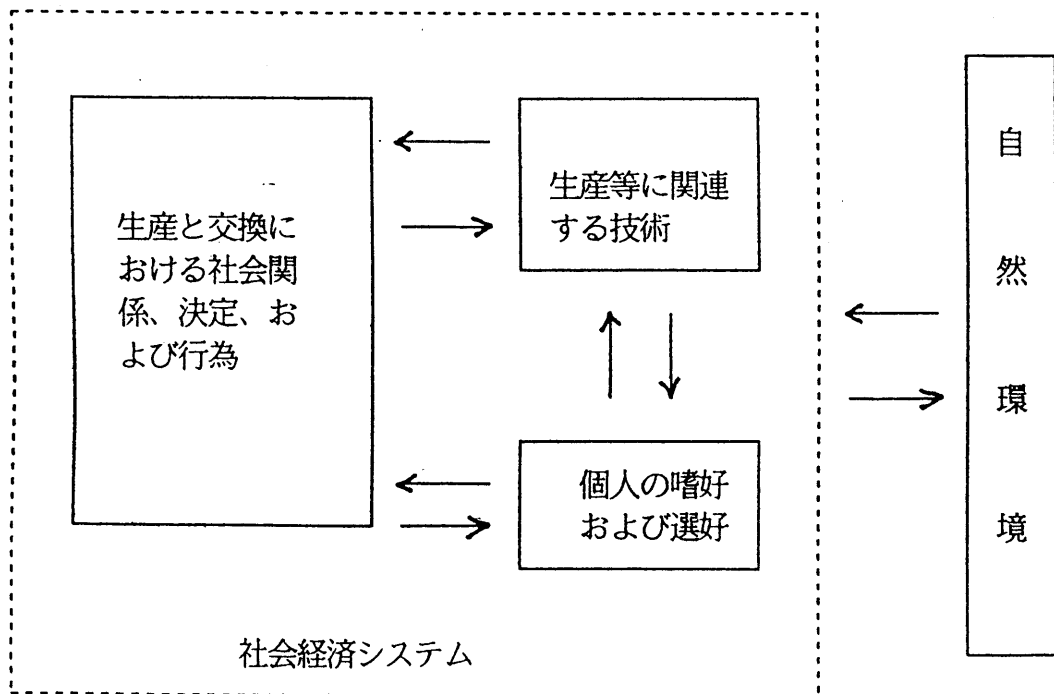
〔出所〕 八木〔39〕 203ページより。

図2 <新古典派(a)>と<現代制度派(b)>の経済学の構図

(a)



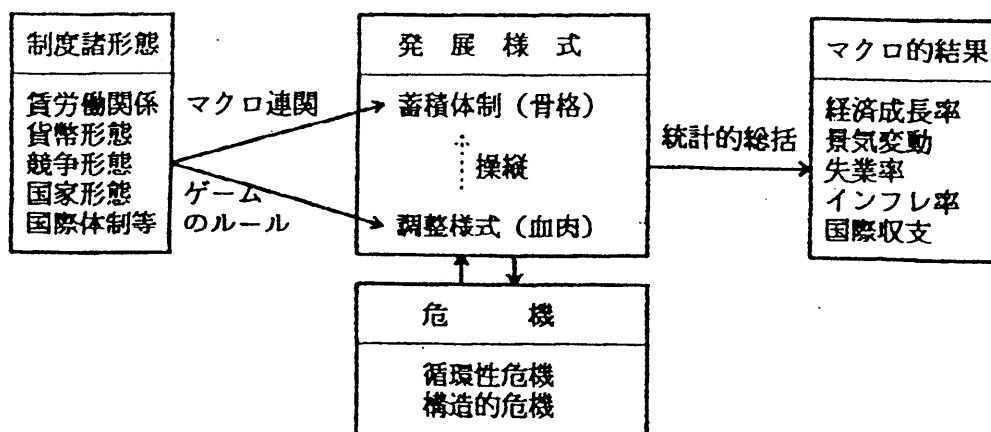
(b)



〔出所〕 ホジソン〔8〕p.13, p.16より。

図 3

レギュレーション理論の諸概念（変化する経済のつかみ方）



〔出所〕 大阪市立大学経済学部 企画講座「レギュレーション理論—21世紀の経済学を求めて」（第7回：山田鋭夫「日本資本主義のレギュレーション理論」1993年11月20日）より。

第Ⅱ部

日本型資本主義への レギュレーション・アプローチ

第 3 章

日本型資本主義と企業主義的調整

山田 鋭夫

(名古屋大学経済学部)

1. はじめに

日本型資本主義論が盛んである。いろいろな背景があろう。石油ショック後の日本経済の「成功」への問い、日米経済摩擦にみる彼我のシステムやルールのちがいの認識、社会主義崩壊後に露出してきた「資本主義 対 資本主義」の構図、そして決定的には、経済一辺倒に対する「生活」や「ゆとり」からの反省、バブル崩壊や政官財汚職構造を契機とした戦後日本の経済や企業システムへの見直し、長びく平成不況のなかでの日本的労使慣行や日本型システムの行きづまり感の増大、等々。

問題の「日本」を説明すべく、すでにさまざまな仮説が出されている。日本的経営論、日本株式会社論、イエ社会・ムラ社会論、儒教精神論などもそれに数えることができる。いずれも日本型資本主義を、少なくともその一角を明らかにしようとする試みではあろう。しかし、そうした諸多の説明のなかでひとときわ説得力があり、また今日議論が集中しているのは、おそらく「企業社会」「企業主義」の仮説であろう。日本型資本主義の経済的パフォーマンスであれ、社会的文化的パフォーマンスであれ、それらを日本企業の独特なあり方や、企業を中心とする日本社会の独特なあり方から説明しようとするものである。はじめに、そうした企業社会論ないし企業主義論の代表として「法人資本主義」論（奥村宏）と「会社主義」論（馬場宏二）を検討し、あとの議論の材料としよう。

2. 法人資本主義と会社主義

2.1. 奥村宏と馬場宏二の議論

奥村宏は早く1970年代から、戦後日本の資本主義を「法人資本主義」と規定し、そのような日本資本主義のもつ問題点を舌鋒するどく批判してきた（奥村, 1991a, 1991b, 1992）。ここに法人資本主義とは、さしあたり株式所有の主体に焦点をあてた特徴づけであり、そうした観点からみると、戦前の日本や現在の欧米が個人（ないし家族）資本主義であるのに対して、株式所有の法人化がすすんだ戦後日本は法人資本主義とよばれる。株式所有が法人化することとは、自然人たる個人の株主が追放されていくことでもあるが、それ以上に会社が相互に株式を持ち合うことでもある。こうした変化はしかし、たんに会社と株主の関係にとどまらない変化をもたらす。

一方で企業間関係が変化する。会社はいまや株式の相互持合いのなかにあり、そこから企業間ネットワークと相互支配が形成され、それはさらに企業集団や企業系列といった閉鎖的市場システムへと至る。他方で労使関係ないし会社と従業員の関係が変化する。つま

り従業員が企業に丸ごと飲み込まれて内部化され、いわゆる「会社人間」と化し、こうして自然人が法人化されていく。それらの総体として、富の集中という点でも、「政・官・財の三位一体構造」という日本のパワー・エリートの本根にあるものという意味でも、そして人びとの価値意識という点でも、「会社本位主義」が貫徹していく。戦後日本資本主義はこうして、会社本位主義を原理とする法人資本主義の構造をつくりあげることによって「強さ」を発揮してきたが、しかし長期的構造的にはその矛盾やひび割れが確実に起きている、というのが奥村の現状診断である。

これに対して馬場宏二は、宇野経済学の段階論ないし現代資本主義論の補訂という関心を出発点としつつ、戦後の日本資本主義を「会社主義」の概念によって捉える（馬場、1988, 1989, 1991）。馬場のいう会社主義とは、国家（つまり国家主義）よりも会社が主導した経済成長体制という意味での体制概念でもあるが、事実上より多く強調されているのは、ミクロの企業レベルにかかわる概念であり、つまりは日本企業の組織や行動の特性にかかわる。例えば所有者支配が弱いこと、従業員間格差が小さいこと、現場主義などがそれであり、これらの結果として日本企業では労働者の「主体」性が存在し、また会社の従業員包摂力がきわめて大きいことをもって会社主義という。

このかぎりであれば、いわゆる日本的経営論の論点と大同小異かもしれないが、馬場の真骨頂はこの日本会社主義に歴史的な意味づけをあたえている点にある。すなわち馬場によれば、日本会社主義は「人類が見出した中でもっとも効率的な生産組織」「生産力上昇のために考え得る最高の組織形態」なのであり、したがって日本はこの会社主義とともに世界の生産力的基軸国となった。あるいは会社主義は、戦後のパクス・アメリカーナのなかから出てきたが、しかしついにはその発生基盤を掘り崩し、パクス・アメリカーナを崩壊させた。いわば経済成長が冷戦を圧倒したわけだが、その会社主義は「冷戦後の世界の運動軸」だとされ、また会社主義には世界的な「普遍性」があり、それが「単独の世界的な支配的資本」となる可能性を示唆する。もちろん会社主義は、そのあまりの生産力至上主義のゆえに、行き過ぎ（非社員への差別、異端的社員の疎外、忠実な社員の過労死）や社会磨滅作用（地域社会の空洞化、教育危機）をもたらすことも指摘されてはいるが。

宇野派理論家としての馬場の会社主義論は、宇野段階論（宇野、1954, 1962）を古典的帝国主義段階（第1次世界大戦）をこえて現代にまで延長しようとする意図の一環である。そのためにはまず、第2次大戦後のパクス・アメリカーナを段階論の一角に据える試みが必要であり、つぎにパクス・アメリカーナ終焉後の今日では、さらに新しい段階の理論ないし現代資本主義論が「日本＝会社主義」を軸に展開されねばならないということになる。こうして馬場はCHANDLER（1979）をも援用しつつ、古典的帝国主義段階以降の時代を、金融資本→経営者資本主義→会社主義と系譜づける。会社主義は経営者のみならず従業員までが経営意思決定に参加しているという意味で、経営者資本主義の先をゆく従業員資本主義であるとされ、ついには会社主義のうちに「生産点への社会主義の浸透」「しのびよる社会主義」を見ることになる。

2.2 若干の疑問

奥村宏が株式所有論を起点にして日本の法人資本主義＝会社本位主義を弾劾するのに対

して、馬場宏二は生産力的基軸の視点から日本会社主義の世界史的画期性を強調する。両者の関心や力点は異なっているが、ともに現代日本を何らかの意味で企業中心的な社会と位置づけていることは共通していよう。そして、現代日本をこのように企業社会ないし企業主義として認識することは、日本型資本主義論の構築にとっておそらく決定的に重要な論点を提供するであろう。そのことを十分に確認したうえで、しかし両論に少なからぬ不満が残るのもたしかである。

まず奥村の議論は株式所有論を切り口としており、その面ではするどいのであるが、しかし反面、労使関係の分析において弱いところがある。奥村は会社本位主義の形成にあたって、従業員が会社のもとにひたすら「組み込まれ」「飲み込まれ」ていく面を強調しているが、はたしてそういう理解でよいのだろうか。強大な会社権力とそれにただただ受身のあわれな従業員という構図が、ところどころ顔を出すのはなぜか。もちろん奥村の全体的基調は、そういった善玉悪玉史観ではけっしてない。しかし一部とはいえそれが顔を出すということは、奥村において「飲み込まれ」の内的構造が捉えられていないからではないか。つまり会社本位主義が、労働者にとってのインセンティブ・システムとしても存在したということ、したがって戦後日本における労使の「妥協」として存在したということが、明確に位置づけられていないからではないか。

妥協といっても明文化されたそれである必要はなく、日本ではむしろ暗黙のものであろう。しかも労働者は、その妥協をけっして喜んで「自発」的に受け入れたのでないかもしれないし、場合によっては「強制」されたのかもしれない。しかしともかくも、会社に「飲み込まれ」て「献身」することについて、労働者側の合意や了解なくしては会社本位主義は長続きしない。会社本位主義の存続のためには、労働者側での「納得の体系」とでもいうべきものの存在が不可欠なのである。そしてそうした合意や納得の前提は、労働者の側に何らかの対価ないし代償が提供されるということである。賃金上昇であれ、終身雇用であれ、あるいは社内的昇進であれ、何らかの見返りがなければならぬのである。対価なき献身ならば、いくら日本であっても反乱が起こったであろうし、会社本位主義がここまでは普遍化しなかったであろう。そこを問わねばならぬのである。つまり会社本位主義を労使間——だけではないが、さしあたりここに限定しておく——の「妥協」の産物として把握しなければならないのである。

また馬場の議論で問題となるのは、やはり日本会社主義の歴史的な位置づけだ。一方で生産力の視点から会社主義を世界最高にして普遍的なものとし、他方で労使関係などにおける従業員参加や現場重視を念頭において、会社主義を「社会主義」に近いものと捉える馬場からは、会社主義は——たしかに「限界」も指摘されてはいるが——資本主義の新しい「段階」を画するものだとのメッセージが伝わってくる。

会社主義が現在、国際的戦略商品の生産において高い効率を発揮していることは承認するが、会社主義を「社会主義」に近づけて理解することには、やはりもっと慎重であるべきではなかろうか。たしかに西欧資本主義にくらべて、日本会社主義に局部的にそう呼ぶ側面があることは事実であろうが、しかし反証をあげることも容易である。そして何よりも、馬場の指摘する「社会主義」は、大企業男子正社員のそれではないことが問題だ。そこから下方排除された他の層を含めて、本当に会社主義日本に「社会主義」ないしデモクラシーを見ることができるのか。むしろ日本にみるものはエリート労働者による

アリストクラシー（貴族制）であり、そういった中心的労働者とそれ以外の周辺の労働者の間の階層化された格差構造ではなかろうか。この点にはあとで立ちかえってみよう。

加えて、現代日本が資本主義発展における新しい段階を形成しつつあると言わんばかりの指摘にも、留保が必要であろう。石油ショック後の先進資本主義諸国はたがいに分岐した国民的諸軌道を歩んでいて、日本型資本主義はそのひとつを代表するものであり、また他とくらべて生産効率のよい軌道だとは言える。しかし、それが唯一普遍の新段階を画すかどうかを判定するためには、日本型資本主義が本当に中長期的に安定した発展モデルであり、かつ他の多くの国で受容可能な普遍的モデルであるかどうかを検証することが必要だ。安定的かつ普遍的モデルであるためには、たんに効率（生産性上昇）面の優位だけでなく、公正（生産性分配）面でのよきパフォーマンスも必要だが、はたして日本モデルはそれに合格しているのか。馬場の視角は効率面に偏りすぎている。

3. 日本経済のマクロ構造

以上、奥村と馬場の議論にひそむ難点をみてきた。しかし、日本型資本主義論の方法論としてみた場合、上の諸点はいわばマイナーな問題だ。両者に決定的に欠けているものがある。それは両者とも日本型資本主義を問題としているというのに、日本経済のマクロ構造がいっこうに明らかになってこない点だ。再生産構造ないし蓄積軌道といってもよい。つまり、法人資本主義論であれ会社主義論であれ、それらが提供してくれるものは、せいぜい企業を中心とした組織ないし制度の構造であり、またそれによる現代日本人の支配的な意識や行動の型（P. BOURDIEU的にいえば「ハビトゥス」）でしかない。

先述したように、企業主義ともいえるそうした日本的ハビトゥスの分析が重要だということは最大限に認める。たしかに企業主義というハビトゥスは、戦後日本の経済社会における「構造化された構造」であると同時に、戦後社会を「構造化する構造」でもあったといえよう（BOURDIEU, 1990）。しかし、それだけでは日本型資本主義論にはならないのである。日本資本主義がどのように特徴的なマクロ的回路を形成しているかを問う視角を、同時にもたねばならないのである。あるいは、そうしたハビトゥスがどのようなマクロ経済連関によって「構造化された」か、逆にどのようにマクロ経済を「構造化した」か、と問いすすまねばならないのである。

例えばかつて高度成長期、「投資が投資をよぶ」と言われたものも、当否は別にしてそうしたマクロ的構図への問いであった。投資だけでなく、生産性、賃金、利潤、消費、輸出入、財政などのマクロ諸変数がどのように関連し作用しあって、特徴的な再生産構造を形成しているのかを解かずして、今日の日本経済は分からない。そして奥村や馬場の議論には、企業主義的ハビトゥスをマクロ構造へとつなげる視点が致命的に欠落しているのである。

逆にこれを問うているのは、ケインジアンを筆頭としたマクロ経済学者である。例えば高度成長期にかんして吉川洋（1992）は、近代部門の成長→労働需要の増大→都市への人口移動というルイス・モデルを逆転させて、その近代部門の成長自身が内需の増大によって、そしてその内需の増大が人口移動（都市世帯数の増加）によって惹起された側面に光をあてた。つまりルイス・モデルに対して人口移動→内需の拡大の意義を強調しつつ、全

体として高度成長日本につき図1>にみるように、人口移動→世帯数増→内需の拡大→成長→人口移動という好循環メカニズムをみごとに描きだした。また1970年代以降については、例えば機械産業の成長を中心とした輸出依存体制というマクロ的特徴を摘出している。

あるいはまた植村博恭は、典型的フォーディズムとの対比を念頭におきながら、<表1>にみるように日本経済のマクロ特性の検出を試みている（UEMURA, 1992）。この表はまだマクロ回路の確定にまでは至っていないが、しかし日本型資本主義を問うというのなら、企業社会論はそうしたマクロ分析との媒介や統合を考えなければならないであろう。企業主義的な制度やハビトゥスによってどのようなマクロ回路が形成ないし刺激され、また逆に日本経済に独自の回路はどのような独自の制度を必要としたか。そして企業主義的な社会形成と日本資本主義の蓄積軌道とは、これまでどのように両立し、現在どのような矛盾に突き当たっているか。これが日本型資本主義論のための方法論のポイントをなす。そしてこれこそは、レギュラシオン（調整）理論の見方なのである。節をあらためて敷衍しよう。

4. 企業主義的レギュラシオン

4.1. レギュラシオンの問題構成

一国一時代の資本主義は、例えば現代日本の資本主義は、労使間、企業間、国際間、あるいは金融面、政府面などにわたる特定の「制度諸形態」を形成することのうえに成りたっている。そうした諸制度とそれにもとづく経済諸活動が織りなされて、一方で特定のマクロ的連関を形づくり、他方では人びとの間に特定のハビトゥス（ゲームのルール）を形成する。前者を「蓄積体制」、後者を「調整様式」とよんでおこう。このとき、特定の調整様式は特定の蓄積体制によって構造的に要請されるとともに、蓄積体制を操縦し補強し構造化する。そのような蓄積体制と調整様式の構造化された総体を「発展様式」というが、各国各時代に具体的に存在する資本主義は、こうした特定の発展様式のうちにある。そして、蓄積体制に適合的な調整様式が制度化され機能しているかぎりその発展様式は持続し、そうでなければ危機におちいる。資本主義の変容、型、多様性を問うというのは、この発展様式や経済社会体制（レジーム）の盛衰、転換、競合を問うことなのである。これがレギュラシオン理論の基本認識ある。

そして、戦後から石油ショックあたりまでの先進諸国はさまざまに新しい制度諸形態を創出しつつ、ほぼ共通に「フォーディズム」とよびうる発展様式を構成した。これを蓄積体制（マクロ構造）としてみれば「大量生産－大量消費」であり、調整様式（ゲームのルール）としてみれば「テーラー主義受容－生産性インデックス賃金」の労使妥協である。肝心なことは、労使間に適切なゲームのルール（妥協）が成立したからこそ、マクロ的好循環が支えられたと理解することである。つまり労働者がテーラー主義を受け入れたから、大量生産が可能となって生産性が上昇し、上昇した生産性はインデックス賃金の労使契約にもとづいて賃金上昇に跳ねかえり、それが大量消費をもたらし、大量消費はふたたび大量生産に連動していったわけである。これがレギュラシオン理論によるフォーディズム論

の核心であるが、そうした視角と手法を日本資本主義分析に応用展開することは、みのり多い成果をもたらすことであろう。

4.2 企業主義的レギュレーションの構造

この観点からみると、奥村や馬場の企業主義論は日本型資本主義の調整様式にかかわる1論点を提供するものではあっても、蓄積体制については何ごとも教えない。企業主義的な制度、行動パターン、価値意識が貫徹することによって、日本資本主義はどのように独自のマクロ構造を形成しているのか——そこが不明なのである。ただし繰り返すが、企業主義論はこれをレギュレーション的プロブレマティークにおける調整様式の問題として鋳直すならば、両者の議論は今後の日本型資本主義論に大いに生きてくる可能性がある。法人資本主義論（奥村）や会社主義論（馬場）を「企業主義的レギュレーション」（企業主義的調整）として換骨奪胎する眼が、われわれには決定的に必要なのである。

こう主張する背後には、もちろん、戦後ないし現代の日本資本主義を操縦している調整様式は、おそらく「企業主義」とでも総称しうる何らかのゲームのルールであろうとの予感がある。そしてこの「企業主義的レギュレーション」の仮説は、日本経済にかんするつぎのような特徴点を念頭においていると同時に、それら諸点のいっそうの究明によって補強されねばならないだろう。

第1に、大企業およびその男子正社員を中心軸としつつ、労使間、企業間、企業・銀行間、企業・政府間において形成された独自日本的な個々の制度を確定することである。よく指摘されるように戦後日本では、労使間では大企業正社員における終身雇用、年功処遇、企業別組合（日本的経営の「三種の神器」）や現場主義、人事考課、OJTなど、企業間では下請制度、企業集団や過当競争、企業・銀行間では間接金融優位やメインバンク制、企業・政府間では業界団体や行政指導など、独特の制度やハビトゥスが形成された。そしてそれらを媒介としつつ、総体として、企業や企業生活を絶対視し中心視する価値観（会社「献身」する「会社人間」というのはその一つの表現形態であろう）が国民の間に広範に成立した。いわば個人や組織といったミクロレベルでの企業中心主義的ルールの形成の問題であり、それを支えた制度やハビトゥスの中身こそは問うべき第1のポイントである。

第2に、マクロレベルでみた企業主義的レギュレーションの問題である。あたかも馬場宏二が「会社主義」を概念規定して「ミクロの会社主義」以外に「体制としての会社主義」を挙げていたように、企業主義つまり企業中心的レギュレーションという日本の調整様式のもつマクロ的意味が問われねばならない。あるいはパリ・レギュレーション学派のB. CORIAT(1992)は、「労使関係システムの全体的調整の中で企業の占める位置は特筆に値する」と述べつつ、日本経済におけるマクロ的調整にはたすミクロ企業の役割の大きさを指して、「『ミクロ基軸』の賃労働関係」と規定している。企業中心的な経済社会編成（すなわち企業主義）であるということが、日本経済をマクロ的にいかに操縦し、日本経済にいかなるマクロ的特徴をもたらしているか（企業主義的レギュレーション）を問うのが、第2のポイントである。

この点、分配調整に限定してではあるが、すでに平野泰朗（1993）からは、賃金・雇用

調整をミクロ主体（企業）の行動にまかせるという、諸外国にくらべての日本の特徴がみごとに摘出されている。そして平野によれば、こうした日本的分配調整のあり方は、一方で意思決定や実行の敏捷性という長所を日本経済にもたらしていると同時に、他方でそれは、労働者をして個別資本の論理に過剰に従属させることになり、また企業レベル的意思決定になじまないマクロ的問題（環境、教育、福祉）に社会全体として十分対応できないという短所を有しているとのことである。この視点を引き伸ばせば、同じ資本主義といっても、あるいは同じアフター・フォーディズムといっても、かりにアメリカを市場主導型、ヨーロッパを国家主導型（あるいは組合主導型ないしコーポラティズム型）だとすれば、日本は企業主導型とでも特徴づけうるマクロ調整構造をもっていると言うことができるかもしれない。そういった国際比較のなかで日本の企業主導型調整メカニズムをさらに解いていくことも、われわれの課題であろう。

第3に、諸制度の補完性と調整の階層性の問題がある。企業主義的レギュレーションにかかわる諸制度は、現在その綻びも指摘されてはいるが、概してたがいに強い「相互補完性」をもち、いわば一個の安定的な「システム」として確立されている（青木昌彦，1992；奥野正寛，1993）。企業主義的レギュレーションはそうしたシステム効果をもった総体として、そこまで視野を拡げて認識される必要があるろうし、その構造的補完性の内実を解きあかす必要があるろう。加えてそうしたシステムは、たんにそれを構成する諸成員・諸団体間の対等・平等なヨコの関係からなるそれだけでなく、すぐれて格差構造をとまったタテの関係として構造化されている。制度とは敵対やコンフリクトを安定的な規格化や差異化へと変換する装置なのであってみれば、システムとしての制度総体や調整様式も、こういった視角をぬきには理解できない。したがって当然に、企業主義的レギュレーションもそうした奥行きにおいて理解されねばならない。大企業や大企業男子正社員を頂点としつつ、社会全般にわたる階層化された差別化構造として、企業主義的調整システムは存在しているのであり、その存在構造のいかに問われねばならないのである。

この最後の点に切りこんだのがUEMURA/EBIZUKA(1994)である。かれらは現代日本の調整様式を「階層化された市場－企業ネクサス」という概念に要約する。このとき視界におさめられるのは、たんに企業組織にとどまらず、ひろく企業組織－労働市場－企業間関係のシステムの補完性である。つまり、企業主義的妥協の核心成分たる大企業における正社員終身雇用と積極的労働参加との取引が成立するためには、その前提条件として、(1)インセンティブ・メカニズム、(2)ペナルティ、(3)バッファー、の三つが必要だが、それらは、(1)昇進昇給等にかかわる独自の企業組織・制度、(2)大きな失業コストを意味する分断的労働市場、(3)下請や非正規労働者、によって保証された。つまり、この三者の間に構造的適合性ないし制度的補完性が存在することによってそれを確立したのが、70年代以降の日本であったという。

しかも、そうした構造化はヒエラルキー的な階層化としてあるというのが、かれらのポイントである。これまでの企業主義論は、どちらかというと大企業男子正社員のみに光をあてていたが、そうした「中核」が存在し機能しうるためには、いわば「周辺」におけるバッファー装置が必要なのであり、しかもそれらが市場－企業ネクサスとして階層化され構造化されている。それをまっしてはじめて、現代日本における企業主義的ハビトゥスないし企業主義的レギュレーションも確立したというわけである。それがかれらの「階層化され

た市場－企業ネクサス」論である。これによって「企業主義的レギュレーション」論はその射程を「市場－企業ネクサス」論にまで拡大かつ深化させ、こうして70～80年代の日本資本主義の分析という課題に対して大きな一步を踏み出した。

4. トヨティズムの発展様式

しかしそれは課題の一環でしかない。日本型資本主義論のためには、そのさきに大きな課題が残されている。すなわち、そうした企業主義的レギュレーションがどのようにマクロ経済回路を媒介し刺激したか、あるいは刺激しないようになったか。いやそもそも、刺激されるべきマクロ連関はいかなる構図をなしているのか。調整様式との有機的関係における蓄積体制の中身が問われねばならないのである。さきの<表1>における「新しい軌道の時期」についての特徴づけ——例えば輸出主導型成長、投資財部門における高い生産性上昇率、利潤シェアの安定性——は、70年代以降の現代日本のマクロ構造に接近する第1のステップではあろう。これをも土台にして蓄積体制を確定し、そして発展様式を確定していく作業がわれわれには残されている。

これをレギュレーション理論のプログラムにのせるならば、<図2>のように描けようか。この図はトヨティズム日本を図式化しようとしたものである。すなわち、かりに「定型化された事実」ないし常識的表現を採用するとすれば、終身雇用、年功賃金、企業別組合、等々からなる日本的な「制度諸形態」が、そのシステム効果を含みつつ全体として、一方でどのような調整様式（ゲームのルール）を形成し、他方でそれがどのような蓄積体制（マクロ構造）をつくりあげたか。これを問うことはすなわち、トヨティズム日本の「発展様式」を明らかにすることである。逆から考えると、例えば1970年代以降の日本経済は、周知のように平均4%成長、低利潤率、安定的利潤シェア、小幅景気変動、低失業率、インフレ収束、そして膨大な貿易黒字といった「マクロの結果」をしめしたが、そういった数字上のパフォーマンスをもたらした質的構造（発展様式）は何かが解明されなければならないのである。

図にも明らかなように、われわれにはまだ空白部分が多い。調整様式についてもいっそうの解明が必要だが、蓄積体制については、かりに「輸出・投資主導型」とでもいえるマクロ構造であるとしても、まだその内的連関構造までは詳らかでない。トヨティズム日本が将来的に、はたしてどこまで生命力があり持続しうるかを解くためには、こうした蓄積体制における利点と弱点、調整様式における無理有理や将来的持続性において、まず検証されねばならないであろう。また他方で、対外貿易摩擦や貿易黒字の問題が激化しており、その背後には保護的通商政策のアメリカ、市場統合のヨーロッパ、輸出攻勢のアジアという三極構造的な世界体制の形成が控えているのであってみれば、そうした世界連関のなかで輸出主導型トヨティズムが変容と調整を受ける可能性についても、検証がなされなければならない。そうした検証のうえに立って語るべきことであろうが、あえてさき走ってトヨティズムについて一言コメントをしておこう。

すでに周知のことに属するが、レギュレーション理論は現代世界における代表的な国民的軌道にかんして、アメリカ（ネオ・フォーディズム）、ドイツ・スウェーデン（ボルボイズム）とならんで、日本（トヨティズム）の軌道を挙げている。トヨティズムについてあ

らためて確認しておく、ここではボルボイズム同様、典型的な意味でのテラー主義は超えられており、労働者による生産性上昇への積極的協力によって高い生産性を実現している。その生産性の企業内における秘密は、おそらく労働者の参加や能力主義的競争であろう。それらの背後にある特徴的なものこそは——これからさらに究明の必要があるが——企業主義的レギュレーションであり、少なくとも今日までそれが有効に機能することによって、労働者は労働への高いインセンティブをもってきた。そうしたインセンティブ構造は、主として大企業男子正社員層を中心としたものであろうが、さきに見たように、それを支える「階層化された市場－企業ネクサス」が張りめぐされ、こうして効果的なペナルティ装置、バッファー装置を背後にもちつつ、大企業におけるインセンティブ装置が作動し、ここに高い生産効率をもたらすことになった。

しかし企業主義的レギュレーションは他面、高い生産性成果の分配においてあまりに会社本位的となり企業中心的となって、社会諸成員や市民生活への公正な還元をはたしていない。その点は、例えば奥村宏が会社への富の集中、会社による文化や教育の支配として、また馬場宏二が非社員への差別、異端的社員の疎外、忠実な社員の過労死、地域社会の空洞化として、それぞれに批判しているとおりであり、またその他の問題点を含めて多くの論者が指摘しているとおりののである。企業主義は「ゆたかな社会」をつくりあげたかもしれないが、同時に「ゆたかさを実感できない社会」をもつくりあげたのである。

日本型資本主義はこのように、高い生産性と低い成果還元を特徴とする発展モデルだといえる。そのモデルの問題点がさまざまな形をとって噴出しているのが、昨今の日本である。従来型の日本モデルを変革することが不可避の課題となってきたのである。そしてその変革なしには、トヨタイズムは普遍的なモデル云々どころでなく、この日本自身においても将来的な長期モデルとしては存続しえないかもしれない。この点で、馬場による日本会社主義の世界史的画段階性の主張に対しては、やはり慎重な留保が必要であろう。

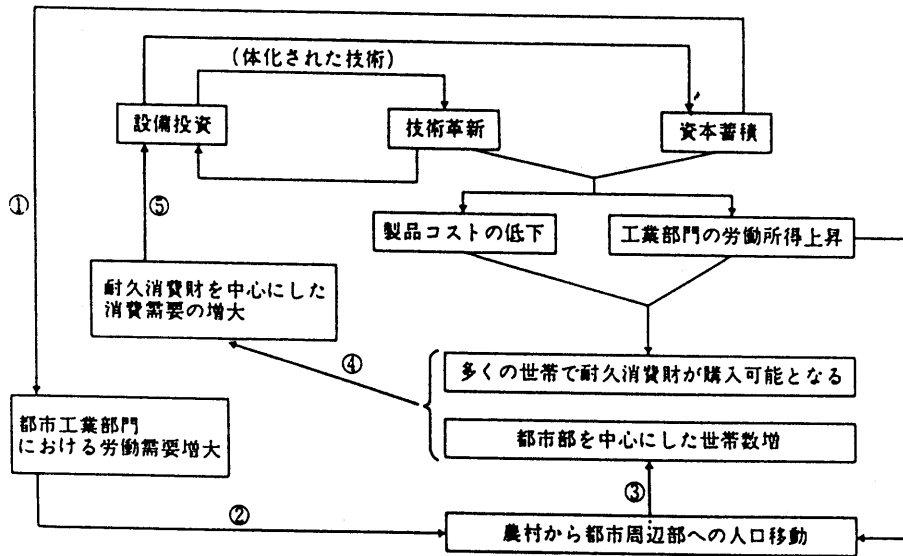
それにしても、日本型モデルの変革は可能か。それを知るためには、第1に、日本がこのさき、高い生産効率を維持しつつその成果を公正に分配する体制になりうるかどうか、あるいは公正が達成されたときには効率は低下してしまうのか、あるいはまた、効率も公正も劣る経済社会へと転落していくのか、を判別しなければならない。その判断基準を用意するものとして、ここに再度、トヨタイズム日本の蓄積体制と調整様式を確定することが要請されているのである。

第2に、現代日本をつくりあげた企業主義的レギュレーションのシステムをどう見直すかが問われねばならない。どう見直せば日本経済は、効率と公正を両立させうるか。しかも調整様式なるものは人びとのハビトゥス、妥協、合意、価値規範の総体的結果として存在する以上、企業主義的レギュレーションの見直しとは即、日本人一人ひとりの価値意識の変革ぬきにはありえない。かりに結果として形成される新しい調整様式が「思わざる発見」の産物であるとしても、その「思わざる発見」自身を導くためにも、個々人の側での企業主義的ハビトゥスの変革が前提条件となろう。

参考文献

- 青木昌彦(1992)「システムとしての日本企業」『季刊理論経済学』第43巻5号, 12月.
- 馬場宏二(1988)『教育危機の経済学』御茶の水書房.
- (1989)「経済政策論と現代資本主義論」『社会科学研究』第41巻2号, 8月.
- (1991)「現代世界と日本会社主義」東大社会科学研究所編『現代日本社会1——課題と視角』東大出版会.
- BOURDIEU, P. (1990)『ディスタンクシオン』I, 石井洋二郎訳, 藤原書店.
- CHANDLER, A. D. Jr. (1979)『経営者の時代』上・下, 鳥羽欽一郎/小林袈裟治訳, 東洋経済新報社.
- CORIAT, B. (1992)『逆転の思考——日本企業の労働と組織』花田昌宣/斉藤悦則訳, 藤原書店.
- 平野泰朗(1993)「戦後日本の経済成長と賃労働関係」R・ボワイエ/山田鋭夫編『<レギュレーション・コレクション1>危機—資本主義』藤原書店, 所収.
- 奥村宏(1991a)『新版 法人資本主義の構造』社会思想社.
- (1991b)『改訂版 法人資本主義』朝日新聞社.
- (1992)『会社本位主義は崩れるか』岩波書店.
- 奥野正寛(1993)「現代日本の経済システム」岡崎哲二/奥野正寛編『現代日本経済システムの源流——シリーズ現代経済研究6』日本経済新聞社, 所収.
- UEMURA, H. (1992) Growth and Distribution in the Post-war Regime of Accumulation: A Theory and Realities in the Japanese Economy, Mondes en développement, No. 79/80.
- UEMURA, H. / EBIZUKA, A. (1994) Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan, International Economic Conflict Discussion Paper (Economic Research Center, Nagoya University), No. 71, January.
- 宇野弘蔵(1954)『経済政策論』弘文堂.
- (1962)『経済学方法論』東大出版会.
- 吉川洋(1992)『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社.

図1 高度成長（1955—70年頃）のメカニズム



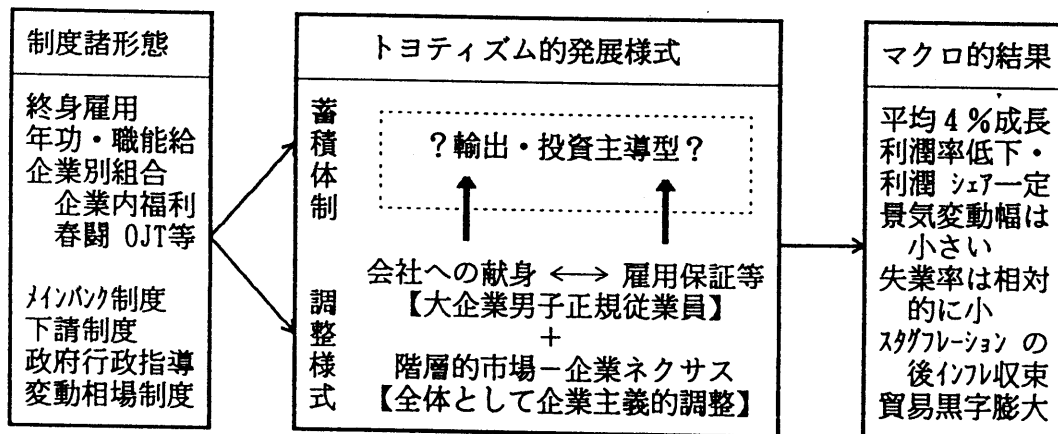
(出所) 吉川洋(1992)

表1 日本型資本主義のマクロ的特性

マクロ経済指標	フォーディズム	戦後日本	
		高度成長期	新しい軌道の時期
累積的因果関係	産出量→生産性	産出量→生産性	産出量→生産性
成長パターン	賃金主導型(消費需要主導型)	利潤主導型(投資主導型)	輸出主導型(特に1986年以前)
両部門間の関連	投資財部門と消費財部門の並行的発展	ほぼ並行的発展(ただし好況期には投資財部門の方が拡大)	ほぼ並行的発展
生産性上昇	消費財部門における急激な生産性上昇	投資財部門・消費財部門ともに生産性上昇	投資財部門の方が生産性上昇率が高い
生産性と賃金の関係	実質賃金上昇=生産性上昇。明示的および暗黙のインデクセーション	実質賃金上昇<生産性上昇。インデクセーション存在せず。賃金シェアはカウンター・サイクリカル	生産物賃金上昇=生産性上昇。したがって利潤シェア一定。実質賃金上昇は遅れをとる。明示的なインデクセーションは存在せず
景気変動	変動の小さい安定的成長	変動大	変動小
生産と消費	大量生産→大量消費	大量生産→大量消費	製品差別化を組み込んだ大量生産

(出所) UEMURA(1992) (引用に際して一部補訂)

図2 トヨタ主義の発展様式(1970-80年代の日本)



第 4 章

日本型経済システムの「制度」分析 ーレギュラシオン理論の視点からー

磯谷 明德
(九州大学経済学部)

1. はじめに

フランスの「68年世代」と呼ばれる研究者たちに担われてきた<レギュラシオン理論>のわが国への精力的な紹介者の一人でもあり、『レギュラシオン・アプローチ』（1991年）、『レギュラシオン理論』（1993年）の著者でもある山田鋭夫氏はかつて次のように述べたことがあった。「地球の西からきたレギュラシオンの風である。風とともに種子も運ばれてきている。それがよくあるように一過性の流感で終わるのか、日本という風土に根づいて資本主義分析と経済学の新しい花を咲かせるのか。それはひとえに、耕作者たる日本人が自分たちの未来に向かってこれをどう使いこなすかにかかっている」¹⁾と。

「思想にも、耕す時期と、穫り入れの時期がある」というL・ヴィトゲンシュタインの寸言があるが、日本におけるレギュラシオン理論も紹介、普及の時期を経て、いまや収穫の時期、また本格的にそのレーゾン・デーテルを示す時期を迎えつつあるように思われる。ここにおいて、われわれ日本の研究者の手に委ねられているのは、第2次大戦後の「黄金時代」と呼ばれる高度成長期とその瓦解の過程で欧米各国とは異なる動向を示してきた日本経済の経験の分析であろう。戦後の日本経済の分析に新しい光を投ずることができるかどうか、この成否こそが日本におけるレギュラシオン理論の試金石になるのである。

ところで、<日本経済とレギュラシオン理論>というテーマをめぐるのは、『季刊 窓』誌上での<ポスト・フォーディズム>論争やボワイエ[10]、山田[51]、山田・須藤編[54]、いいだ・山田編[23]、ボワイエ・山田編[14]等の一連の諸著作や海老塚[17]、宇仁[45][46]、遠山[39]、都留[41]、Uemura[42]、平野[19]等の諸論稿がすでに公表されており、レギュラシオン・アプローチからの本格的な日本経済分析のための舞台が整いつつあるといえる。

本稿の目的は、レギュラシオン理論によるこれまでの日本における議論の成果に基づき、かつそれらを継承しながら、新たな議論を付け加えようとするものである。

まず第1節では、「日本型」²⁾経済システムへのアプローチにおいて重要であ

ると考える3つの研究課題を設定する。次の第2節では、これらの研究課題の一つである日本型経済システムにおける企業組織の構造とその制度的な役割に焦点を合わせ、レギュラシオン理論による<制度／組織>理解について議論する。続く第3節では、B・コリア[15]を素材として日本型経済システムの構造論的・制度論的分析のための論点の析出を試みる。そして最後に、本稿の総括と日本型経済システムの今後の行方をめぐり若干の検討を加えることにしたい。

2. 日本型経済システムへの接近法：3つの研究課題

「はじめに」で挙げた一連の諸著作ならびに諸論稿での議論を経た現在、レギュラシオン理論からの戦後の日本経済への基本的な接近法については、ある程度方向性が確定しつつあるように思われる。本稿の主題に即して整理すれば、3つの研究課題が設定できるだろう。これらは、同時に、レギュラシオン理論の基本概念である「蓄積体制」「レギュラシオン（調整）様式」「制度諸形態」に対応するものでもある。

ところで、3つの課題設定の前に、本稿の議論全体の前提というべき基本的な2つの視点を挙げておくことにしたい。

まず第1に、レギュラシオン学派のプロブレマティークを再度確認しておく。この学派は、資本主義経済は資本－賃労働関係を基軸として形成されており、矛盾とコンフリクトの要因に満ちた不安定な経済であるというマルクス・ケインズの認識を継承する。それにもかかわらず、資本主義経済が持続的に再生産されるのはなぜか、また中長期的に一貫した蓄積が可能なのはいかにしてなのかを問う。それゆえ、資本－賃労働関係のはらむ矛盾・コンフリクトとその調整・再生産・変容のあり方が、資本主義経済のマクロ的動態を基本的に規定すると考える。さらに、経済のミクロ的関係からマクロの経済動態への回路が重視されるとともに、今度は逆に、マクロの経済動態がミクロ的諸主体の意識や慣習的行動を規定するとも想定されている。このようにレギュラシオン理論は、ミクロとマクロの相互媒介関係を強調する。これは、戦後日本経済の分析においても一貫して保持されねばならない重要な視点である。

第2に、レギュラシオン学派は、資本主義経済に固有な矛盾・コンフリクトを調整する役割を演ずるものとして「制度が重要である」と言う。たとえば、平野[20]では、制度諸形態の役割について次のように述べられている。「制度諸形態の複合作用が資本蓄積にある種の安定性を与える。とはいえ、この制度諸形態は、時代や地域を超えた普遍的なものであるわけではない。その具体的なあり様は、国によりまた時代により様々であり、それが資本蓄積の型を複数にしている」³⁾。こうした視点は、戦後の日本経済を分析しようとする時には、とりわけ重要な現実的意味をもつといえる。なぜなら、時間的・空間的に多種多様な調整様式は、社会的・政治的・文化的なコンテクストによって条件づけられること、また歴史的に辿った道筋によって結果も異なるという、いわゆる Path Dependence（経路依存性）も、戦後日本の分析において明瞭に見ることができるだろうからである。

さて以下では、上で述べた2つの基本的な視点を前提にして、本稿の主題に関連する3つの研究課題を設定することにしよう。

まず予め述べておかねばならないのは、上で述べた2つの基本的な視点の第2にとして述べたことから直接に導かれる、各国別の「国民的軌道」の多様性の強調という考え方である。ケニー・フロリダ[28]論文とそれへの加藤・スティーヴン[27]の反論を軸として『季刊 窓』誌上で展開された「ポスト・フォードイズム論争」から得ることのできた教訓の1つは、この国民的軌道の多様性という考え方であったのではなかろうか。要するに、論争された事柄以前の問題として重要であったのは、戦後日本の生産システムを、ポスト・フォード主義と呼ぼうが、プレあるいはウルトラ・フォード主義と呼ぼうが、それは、少なくとも典型的なフォード主義でないという認定が論争の両当事者たちに共有されていたということ（海老塚[17]）、そして効率性の一面的感嘆でもなく、不公正の一面的慨嘆でもない、両者の接合を可能にしている日本資本主義に固有の経済・社会的な構造こそが問われるべきであったということ（山田[50]）である。こうした観点に立つならば、フォードイズム論やアフター・フォードイズム論がそのままでは戦後の日本資本主義を完全に分析し尽すものでないことを意味することになる。たとえば、Uemura[42]の分析は、戦後日本の蓄積体制の分析に対してフォードイズムという理念型的な資本蓄積パターンの機械的な適用をすべきではないし、事実そうであることを明かにしている。とりわけ、アフター・フォードイズムの今日において、各国の国民的軌道の多様性がより鮮明になってきていることは、R. ボワイエ[12]における「4つの国民的軌道」の類型論（表1）やB. ローソン[36]が提示する図1⁴⁾からも明かであろう。

表 1

図 1

それでは、戦後日本資本主義に独自の経済・社会的な構図を分析するために設定されねばならない研究課題とは何か。

戦後日本経済のマクロ経済構造（＝「蓄積体制」）を分析する作業と、それを誘導する各種制度の役割を明かにする作業を並行して進めながら、その上で日本資本主義に固有なレギュレーション様式とは何かを明かにする研究プログラムが設定できるだろう。ここでの課題は2重である。

①その第1は、山田[51]やB. コリア[15]によって提起されている「企業主義的レギュレーション」のメカニズム（あるいは、青木[4]が述べる相異なる諸制度

間の「システム効果」ないし「制度的補完性」)を明かにすることである。

②第2に、この調整様式のもとで展開した戦後日本の蓄積体制とその変遷を明かにすることである。

さて、この企業主義的レギュレーションの中心に位置するのは「企業(会社)」であり、それゆえ、日本型経済システムは何よりも「会社本位」の経済システムとして現れてくる。企業主義的レギュレーションの中で、それは<ミクロとマクロをつなぐ結節点>をなしている。だがそれだけにとどまらず、社会全体の動きが企業のリズムを中心に振り回される、換言すれば勤労者(その家族)の意識や動機づけを左右する社会統合の中心であるという「企業社会」としての特性をも、ここでは強調されねばならない。それゆえ、日本資本主義の現代的特質を分析するためには、現代日本での企業と国家、企業と個人、企業間の諸関係を分析する単なる日本型経済システムの「機能論的分析」だけでなく、日本型企业社会の「構造論的・制度論的分析」をもあわせて展開されねばならないことになる。これら①と②の課題については、第4節でコリア[15]を手がかりにしていくつかの論点を提示しようと思う。

③第3は、ミクロの経済単位である「企業」組織の理論的分析、とりわけ現代日本における企業組織の分析という研究課題である。いまや古典ともなった感のあるR. コースの論文(「企業の本質」[1937])の再評価に始まり、市場を利用したスポット取引に代わる反復的性格をもつ長期の取引・契約関係を分析の焦点にする企業理論への<契約論的アプローチ>は、企業組織の理論的分析のフロンティアを拓きつつある。ここ20年の間に、この分野で最も多産な研究活動を展開してきたのが、O. E. ウィリアムソンに代表される「新制度学派」と呼ばれる研究集団であった。そこでは、企業は、外部の市場機構を通すことによって必要とされる「取引コスト」を節約するための効率化装置としての組織とみなされ、神ならぬ「人の手」によって内部市場で資源配分を決定する主体として位置づけられる。市場か組織かは、取引コストの節約を基準とした合理的な選択の問題に還元される。こうした主流派経済学による企業組織の理解と、さらに現代の日本企業については青木[3][4][6]における「協調ゲーム論」型企业組織モデルとの対質、それに対置されるべき「企業」像とは何かが検討課題の1つとして浮上してこよう。

この第3の研究課題については、次の第3節で、この課題を考え議論するための若干の素材を提起しておきたい。

3. レギュレーション理論による<制度/組織>理解

1970年代に始まる企業組織の理論的分析の新展開の中で、ごく僅かな例外を除き⁵⁾、日本のマルクス学派は完全に取り残されてしまっているという印象は否めない。前節でもふれた<契約論的アプローチ>—「ブラック・ボックスとしての企業」を想定する伝統的新古典派経済学とは異なり、これは企業を「一連の契約のネクサスないし連鎖」とみなし、企業の構成員のインセンティブ、企業内の組

組織コーディネーション、企業の境界の決定などの内的・組織的要因を明示的に取り扱おうとする一の中から登場した「企業組織の協調ゲーム論モデル」＝青木モデルとそれに基づく日本企業の分析は、とくに80年代以降、日本企業に関する内外の研究を著しく進展させることになった。青木氏は、展望論文[17]の中で自らの＜協調ゲーム論アプローチ＞の成果を、R・フリーマンの言葉を借りて次の3点に整理している⁶⁾。第1は、分析の手段として、最大化微分学ではなくゲームの理論を用いたこと。第2は、制度分析に注意を払ったこと。そして第3は、労働市場や労働制度が重要な役割を果たすが、それが全てではない「システムの一部」として結びつけたことである。また、この青木モデルとの共同作業を基礎とした＜比較経済制度分析(Comparative Institutional Analysis)＞の視点から、1960年代の「新しい経済史」、いわゆる数量経済史に代わる第2の新たな経済史や経営史が生まれつつある。その1つの成果が、岡崎・奥野編[33]である。

ところで、青木＜協調ゲーム論アプローチ＞と＜レギュレーション・アプローチ＞とを比較するならば、分析の出発点でのいくつかの共通する問題関心を見いだすことができる。＜制度が重要である＞という視点、そして＜比較制度分析の重要性＞を強調する点がそれである。M. アグリエッタは「経済分析の中に組織に関する諸現象を取り入れることは、ケインズ主義的マクロ経済学のためのミクロ経済学的基礎を探究することである」⁷⁾と述べる。これは、マクロ経済的調整における諸制度の媒介的な働きを重視するというレギュレーション学派が目指す方向性を端的に表現したものにはほからない。さらに＜比較経済制度分析＞の視点からは、物理的に全く同一の社会であっても異なる制度や仕組みが安定的に存在するし、制度が生まれ安定的に維持されるかは、しばしば歴史の偶然に依存するとして、複数均衡の内包や Path Dependence が注目されている。これもまた、A・リビエッツが好んで使用する「思わざる発見 trouvaile」⁸⁾と同じ発想法を示すものといえる。

ところで、本稿の現段階では上記の青木モデルの全面的な検討をしうるだけの十分な素材を持ち合わせていない。それゆえ、その全面的な検討は別稿に譲らざるをえず、ここでは、レギュレーション理論は制度と組織をどのように理解しようとしているのか、またその特徴は何か、そしてこれらを基礎として青木モデルを一つのヴァリエーションとする＜契約論的アプローチ＞に対していかなる批判の視点を提起できるのか、といった点に言及するだけにとどめておくことにしたい。

レギュレーション理論によれば、経済とは多様な組織によって多元的に編成されたものであり、そこには様々なルールが組み込まれている。それゆえ、マクロ経済的調整が考察される際には、諸制度の媒介的な役割が重視される。制度とは「マクロ経済的調節をもたらす社会的妥協が結ばれる場所」⁹⁾として把握されている。ここに＜経済的なもの＞と＜社会的なもの＞との接点に位置するもの（植村[43]）としての制度と組織の理解を見ることができる。

レギュレーション理論は、どのように＜企業組織＞を理解するのか。コリア[15]第5章やアグリエッタ・ブレンデール[2]から次のように整理できるだろう。企業とは、企業理論への＜契約論的アプローチ＞一「エージェンシー理論」「取引

コストの経済学」「協調ゲーム論」――が主張するような「一連の契約のネクサス
ないし連鎖」としてではなく、「『生産の企て』、資本の活性化がなされる場」
10) であるという理解が提示される。この企業組織の理解に込められた意味を、い
くつかの点にわたって考えてみよう。

第1に、「『生産の企て』、資本の活性化がなされる場」とは、企業は「生産
をつつみこんだ貨幣の循環運動」であり、その目的は貨幣の価値増殖＝資本の蓄
積にあることを意味するものにほかならない。この目的にとっての中心になる問
題は、可能な限り時間と管理コストを節約することである。

第2に、企業組織は＜社会的ヒエラルキーの担い手＞であり、＜社会統合の場＞
でもある。職能と職務の差異化、技術的制約と管理規則の非人格的形態でのヒ
エラルキー的関係といった勤労者を差異化する様式を含んでいるからである。こ
こでの基本的原理は、諸個人を様々な機能にわりふり、集団を階層化し様々な役
割を与える「規格化」である。「規格化＝差異化」は、人々をランクづけをめぐる
闘争へと向かわせることによって階級的コンフリクトを制度化する。すなわち、
全面的で一極集中的な敵対関係を、ランクづけをめぐる分散された敵対と競争の
関係に転化させるのである。しかしながら、社会階層を区分けする境界は移ろい
やすく、また浸透しやすい。非差異化＝差異の消滅の危険性がつねに存在する。
それゆえ、勤労者の企業組織への統合が維持されるためには、差異化の諸基準が
時とともに進展し、絶えず差異化が作り出されねばならない。そこには何らかの
労使間の妥協が必要であり、企業組織に関わる各種の諸制度がそれを媒介するこ
とになる。

第3に、企業は、イノベーションやマクロ経済変動の不確実性がもたらす破壊
的な帰結から技術的専門知識の複合的な協働関係を守るための重層的な組織を持
つ。不確実な外部環境に対して、企業は諸種のルーティン実践――＜生産のルー
ティン＞＜管理のルーティン＞――相互の有機的な連携として成立する。

だが企業は、これらのルーティン活動の絶えざる反復にまきこまれつつも、「
一つの歴史」をもつ。不確実な外的環境に対して、ただ慣行を守るだけでなく、
目的意識的に働きかける＜戦略的活動＞の担い手としての側面をも持つのである。
ここでの企業とは、イノベーションを遂行する主体として、また外的環境に対す
る能動的に働きかけるダイナミックな存在として定義されるのである。

レギュレーション理論における企業組織の理解を以上のように整理できるとすれ
ば、前述の＜契約論的アプローチ＞からの企業組織理解に対して、どのような批
判の視点を提起できるだろうか。

＜組織／制度＞の存在は、取引コストの節約を基準とする市場と組織という2
つの代替的な取引形態の選択問題に還元されるようなものではない。組織を組織
たらしめ、かつ組織内取引を支えるものとして前提されるのは、組織内ヒエラル
キーの存在、あるいは組織のルールや慣行といったものの存在である。そして、
＜組織／制度＞の機能・役割は何かといえ、それは2重の機能・役割を担う。
＜組織／制度＞は、その中に具体化された各種の規則・規範・役割といったもの
により、第1次的に、世界の「複雑性の縮減」の機能を担い、過大な選択・計算

を余儀なくされる人々の判断負担の免除の機能を担う。その結果として、縮減され限定された可能性の中からの確かで具体的な選択が可能となる。こうした個人の選択可能性の高まりとともに、第2次的に、＜組織／制度＞は世界の複雑性を維持する機能を担うことになる。この理解が正しいとすれば、取引コスト・アプローチが主張するように、組織・制度が、取引コストの節約を目的として、コスト計算に応じて実現されるというものではありえない。こうした計算自体を節約するものとして、組織の存在とその機能があるというべきだろう。とすれば、企業組織の機能は、取引コスト費用の節約には解消されえない。そうした「コスト計算がある程度停止される制度的な枠組みを提供するところにある」¹¹⁾と見るべきであり、その存在も企業組織内の権力・権威的要素に関連するものとして捉えられるべきだろう。

これまでの議論から、協調ゲーム論型企業組織モデルとしての青木モデルに対する視点もおのずと明かになろう。ここでは、2点述べておきたい。

第1は、企業の捉え方である。企業は「情報交換構造」という交換が契約された（水平的な）空間でといった「非物質化」された存在としてあるのではない。蓄積された有形・無形の資本が独特の雇用関係を通じて活用され、不確実な外的環境に対し資本価値を維持するとともに革新的に対応するといった複合的な諸実践を遂行する経済主体だからである。

第2に、「企業は種々の契約のネットワークであると仮定したとしても、すべての契約が同じ『ランク』ということにはならない」¹²⁾。「インセンティブ・システムとしてのランク・ヒエラルキー」¹³⁾の指摘は、確かに重要であるが、そこでのヒエラルキーの捉え方にしても、果して企業内の情報構造の効率性にのみ一面化されるものなのだろうか。このランク・ヒエラルキーにおいては、それぞれのランクに決定権のレベルが対応するという形で「決定権のヒエラルキー」が成立している。したがって、株主－経営者間の契約と経営者－従業員間の契約とは決して対等なわけでない。明かに、前者の方が後者よりも上位に位置し、後者においては、命令－服従の関係が支配する。ここに労使の潜在的対立の特殊性が存在するのである。改めて「社会的コンフリクトの産物であると同時に紛争の当事者を規格化するもの」¹⁴⁾であるというアグリエッタによる制度の定義が思い起こされるべきだろう。

さて、以上のような＜組織／制度の一般理論＞ともいうべき議論を基礎にして、現代日本経済の分析へと議論を進めよう。レギュラシン学派からの本格的な分析としては、すでにコリア[15]が公刊されている。そこで次節では、このコリアの著作を素材にして、日本型経済システムの制度的構造とその特徴について議論を行うことにする。

4. 「日本」型経済システムの構造論的・制度論的分析

―B. コリア『逆転の思考』が提起するもの―

コリア[15]には、なお議論の余地のある問題点を看とることができる。1つ

は「賃労働関係」が狭く定義されていることである。ボワイエはそれを「労働力の使用と再生産を規定する諸条件の総体」と定義し、「生産諸手段の型、社会的・技術的分業の形態、企業に対する賃労働者の離職や定着の様態、直接・間接の賃金所得の決定因、そして賃金生活様式」¹⁵⁾の5つの要素に分節化されるものとする。換言すれば、賃労働関係とは、労働過程－労働市場－消費過程という諸領域の接合関係からなる総体概念である、ミクロ的制度とマクロ的制度を包摂する概念だといえる。コリア[15]では、日本企業というミクロ的組織の分析に主眼が置かれているために、それを包みこんでいるマクロの社会・経済的コンテクストにまで分析が及んでいないのである。この点と直接に関連するが、この著作では、賃労働関係に媒介された資本蓄積の動態、すなわち蓄積体制の分析がなお十分な展開をみていないといった問題点も指摘できるだろう。

こうした議論の不十分さがあるからといって、コリア[15]の存在意義と価値が損なわれるわけではない。そこには日本型経済システムの構造論的・制度論的分析を進めるうえできわめて重要で、かつ有益な示唆が数多く提示されているからである。以下、コリア『逆転の思考』が提起するものを拾い集めてみようと思う。

(1) 戦後日本はフォーディズムであったのか。

高度成長期の日本では、フォーディズムの軸芯をなすテイラー・フォード主義的労働編成の受容 対 生産性インデックス賃金という「フォード主義的労使妥協」が、少なくとも「事前的」な関係、すなわち物価スライド制プラス生産性上昇の「先取り」として成立していなかったと見るべきではなかろうか。妥協の前半部分である生産性上昇の実現様式については、細分化された課業の再構築と多能工化、そして規模の経済の内部に組み込まれた範囲の経済であり、また後半部分である成果の分配様式については、名目賃金と実質賃金の上昇が「事後的」に検出されるものの、そこでの賃金の決定方式は決して制度として確立されたものではない¹⁶⁾。賃金以外の無形の要素として、昇進のチャンスがほとんどの労働者に、ホワイトカラーだけでなくブルーカラーにも開かれているが、昇進の保証は企業の持続的な成長、さらには日本経済全体のマクロ経済パフォーマンスに最終的に依存している。このように労働者に与えられる恩恵や補償は条件付きのものでしかない。コリアは、これを「＜インセンティブによる参加＞に基づく＜ミクロ基軸＞の賃労働関係」と呼ぶ。平野[19]では、この点を「日本型分配調整様式」の観点から、次のように述べている。経済成長と所得分配がマクロ的にリンクさせられている世界では、「賃金水準が、第一義的には、労働市場ではなく製品市場で決まる―より現実的に表現すれば、賃金が世間相場とともに企業業績によって決まる―ので、労働者の関心は製品市場に向かう。これは、労働者を個別資本の論理に巻き込むことを意味する」¹⁷⁾と。

(2) <インセンティブによる参加>には<オストラシズム>が組み込まれている。

前節で述べたアグリエッタ・ブレンデルによる「規格化」の概念を用いてフォーディズムの時代を描くとすれば、次のようになるだろう。所得と消費を規格し、それに基づいて勤労者大衆をランクづけ、階層化することによって、社会と生産

の管理権をめぐるコンフリクトを諸個人の所得と消費をめぐる敵対と競争の関係へと転移することに成功した体制がそれであった。その軸芯をなしたのが、フォード主義的労使妥協と呼ばれる関係であった。すなわち、生産性の上昇に協力する見返りに、労働側は生産性上昇に比例した賃金の上昇を受け取るという形でのその独自インセンティブ・システムを備えていたのである。

これに対し、日本型経済システムはフォードイズムのそれとは別の形のインセンティブ・システムを備えることになった。人事考課による能力査定、QC活動、創意工夫提案制度、社内サークルの組織化による企業共同体意識の発揚といふ労使慣行がそれである。とりわけ重要なのが、日本企業における人事考課制度である。それは、勤続の全期間にわたり、全階層の従業員に適用され、その評価要素は非常に多面的で、ついには全人格のあり様にまで及ぶことを特徴としている。日本企業の労働者＝社員は、企業側が要請する各種レベルの要求をクリアーすることに身を投ぜざるをえなくなる一方で、その結果について、企業の側は実績・能力・態度のすべてにわたって個人的にきめ細かく報いることになる。人事考課のシステムとは、強制とも自発ともいえない、両者が、ないまぜのものなのである¹⁸⁾。こうした人事考課制度を中核とした企業へのアイデンティティを喚起するインセンティブ構造の中で、労働者間の激しい出世競争が展開され、出世の階段をのぼることは賃金の上昇を意味するのだからから、これがなお一層の労働意欲をかきたてることになる。しかも、企業の目的を自分のものとして内面化できない労働者は参加できない欠陥者として、その排除が正当される、いわゆるオストラシズム（異端者排除）がそこには組み込まれている。

これらの企業内要因に加えて、中途退社は生涯総所得と退職金の額の減少という点で退出のコストが高いために不利になるということ¹⁹⁾、また社会福祉水準の低さ、高い教育費・住居費などの企業外要因²⁰⁾が「相互補完的」に作用して、企業と労働者との一体感が一層強化されていくのである。

（３）＜マイクロ基軸＞の＜企業主義＞的レギュレーション様式。

戦後日本の賃労働関係は、フォードイズムにおけるそれとは異なっている。さらに、日本経済の労使関係システムと水平的・垂直的な企業間関係とでは、「内部市場化」――ここでの「内部市場化」の論理とは、情報の不完全性に伴う様々なコストの節約というメリットの存在を述べたものである――という類似の組織化の原理が働いていることもよく知られている²¹⁾。いずれの場合も、大企業が中心的な位置を占め、単なる日常的な経済活動を越えて、システムの全体的な再生産と調整とに関連している。したがって、現代の日本経済におけるレギュレーション様式は、自由競争的なそれとも独占的なそれともいえない、大企業本位のレギュレーション様式と呼ばれるべきものである。（＜企業主義＞的レギュレーションとは、＜独占＞的レギュレーションが制度による制約という意味での「硬直性」をもつものに対して、より制約の少ない、フレキシビリティをこそ特徴としている。あるいは、「曖昧で安上がり」といった方がむしろ正確かもしれない）。

（４）日本型モデルの「普遍性」と「特殊性」。

「レギュレーション派のフォードイズムは歴史離れしている」との馬場[8]の批

判もあるが、フォーディズムのやり方の中には、普遍的なもの（＝「大量生産を可能にする方法」）と時代の産物的なもの（＝「画一的な製品の生産」）との2側面が共存している。コリアは、日本方式（かれはこれを「オオノイズム」と呼ぶ）における最大の発見を、生産されるものが「大量」であることと「画一的」であることを切り離した点にあると見る。こうして「規模の経済」と「範囲（多様化）の経済」を合体させたフレキシブルな大量生産への道が開かれた。これが可能であるためには、工場内の作業組織のあり方が革新されねばならず、さらにそれは企業全体の組織革新へも拡大されていく。もし日本型モデルに「普遍性」があるとすれば、それは＜規模の経済＞と＜多様化の経済＞、また＜生産性＞と＜フレキシビリティ＞の両立（すなわち、R. ボワイエが主張する「攻めのフレキシビリティ」²²⁾）を可能にさせた組織革新の方法にある。コリアは、この組織革新こそが日本経済の良好なパフォーマンスの根源にあるものだとし、欧米諸国が日本に学ばねばならないものをここに求めている。

その一方で、日本企業においては、こうした組織上の革新がどのような形で受容されているのかが問題となる。その受容のあり方は、きわめて日本に「特殊的」な形をとっている。＜インセンティブによる参加＞がそれであり、「参加」に対する代償や補償は本質的に条件付きのままであり、「参加」には巧妙に「排除」＝オストラシズムの論理が組み込まれている。こうしたインセンティブによる参加とオストラシズムは対外的には移植不可能であるとコリアはみる。かれが「オオノイズム」と呼ぶ日本企業の組織革新から学ぶことと、日本モデルを丸ごと受容することとは全く別のことだからである。

（5）戦後日本の蓄積体制――利潤主導型成長から輸出主導型成長へ――

すでに述べたように、コリア[15]では、戦後日本のマクロ経済動態の分析が十分に展開されていない。しかしながら、これについては、日本人研究者たちによって研究が蓄積されつつある。Uemura[42]、宇仁[45][46]、遠山[39][40]、伊藤[25]、平野[19]、都留[41]などからある一定の構図を得ることができるだろう。

ただし、ここでは戦後の前期間を対象とはせず、1970年代後半（第1次石油危機）以降の日本経済に焦点を絞ってみたい。なぜなら、輸出依存度（図2）を次第に高めながら輸出主導型成長へと路線の転換を行い、この成長軌道に適合するような形での賃労働関係の再編が進められたのは70年代後半以降であり、日本型経済システムの行方を検討するうえで決定的に重要であるのは、この時期以降であると考えからである。以下、これまで確認されてきたことを列挙してみよう。

① 1976年以降、実質賃金の上昇率は一貫して停滞する（図3）。

② 企業間の実質賃金上昇率のばらつき（変動係数）の度合も高まり（図4）、賃上げに当たって最も重視する要因として「企業業績」を挙げる企業数が増え、実質賃金の決定がますます「ミクロ的要因」を反映するものとなっていった。

③ こうした状況下で、法人大企業での中核的な労働者層については、労使間で雇用の維持が優先され、労働コストの負担を軽減するために実質賃金の伸縮性が増大した。

④同時に、雇用構造の再編、すなわち中核的な労働者層を圧縮し、周辺の労働者層による部分的な代替が推進された（雇用関係の「スリム化」と「ソフト化」：図5）。非正規労働者層の場合、賃金と雇用の伸縮性が増大することになった。

⑤これらはさらに、中小下請け企業という補完的構造を伴っている。大企業と中小企業の付加価値生産性格差は、70年代後半から再び拡大傾向にある（図6）。

図 2

図 3

図 4

図 5

図 6

以上の結果として、70年代後半以降の日本経済は、企業組織、雇用、賃金について格差構造をもつものとして再編されつつ、経済全体のフレキシビリティを確保する路線へと転換していったのである。このもとで、効率的な生産→高い国際競争力→輸出→設備投資・国内需要の拡大という輸出主導型の成長が可能になったものと考えられる。

5. おわりに

1970年代後半以降の日本経済は、輸出主導型成長という蓄積体制への転換を達成した。それを可能にしたのが、大幅な為替変動や急速な技術変化に対して、国際競争力の維持を目的とした日本的な企業主義的レギュレーションの再編・強化であった。この過程で、賃労働関係における労使間の妥協は、ますます大企業の正規労働者に限定されるものになっていった。こうして現代の日本経済は、高い効率性、国際競争力の強さと経済組織のフレキシビリティといった積極面を持つ反面で、長時間過密労働、企業間・男女間格差、不透明な成果配分や低水準の社会福祉といった社会的な不公正は誰の目にも明かになりつつある。

そこで、ここでは、これまで議論してきた日本型経済システムの行方、あるいはその限界といったものについて、2つの点を述べておくことにしたい。

第1に、伊藤[25]のように「86年以降の日本経済はもう一度内需拡大型にカムバックしている」という見方もあるが、現在の世界的な景気低迷の中で膨大な貿易黒字を抱え込んでいる日本経済の現状から判断する限り、70年代後半以降の輸出主導型の成長パターンは依然として続いていると見るべきではないだろうか。とすれば、日本経済におけるミクロ基軸のレギュレーションは今後いっそう強化されていく可能性は高いといえる。またバブル崩壊後の「複合不況」下において巷間、「日本的雇用慣行の崩壊」が取り沙汰されているが、それはこれまでのミクロ基軸の企業主義的レギュレーションを突き崩すものではなく、その中核部分をスリムにするだけであろう(図5を参照せよ)。アグリエッタ・ブレンデール流に言えば、差異＝格差の消滅はシステムを不安定化することになるのだから、システムの安定のためには新たな差異の形成と維持を必要とする。現在の日本経済もそれを行いつつあるのかもしれない。しかし、それが日本型経済システムの中核部分をスリムにするだけの企業主義レギュレーションの再編に帰着させられるとすれば、社会全体としてより一層の「分断化」を生むことになりはしないだろうか。

第2は、「高齢化社会」の到来が不可避な「内圧」あるいは限界として作用するということである。レギュレーション理論でいう蓄積体制とは、生産・労働編成、資本形成、所得分配、需要形成の諸要因の接合から構成されるマクロ経済的な規則性の総体を意味している。高齢化社会の到来は、蓄積体制を構成する生産・労働編成、所得分配、需要形成に対して圧力として作用し、その変更を余儀なくさせるだろう。しかしながら、企業レベルでのミクロ基軸のレギュレーションが深く進行している現代日本では、高齢化への企業からの内発的な対応が出てくるとは思えない。ミクロ基軸の企業主義的レギュレーションにおいては、あまりにも意思決定の主体が企業レベルに集中しているからであり、それゆえに企業主義的レギュレーションの進行は、必ずや高齢化に伴う社会福祉、社会的サービスの充実といったマクロレベルでの解決を要する社会的課題と衝突することになる。この点に日本型企业社会の限界の1つがあるといえよう。

さて本稿の締めくくりとして、残された課題について述べておこう。八木[48]は、これからの経済学の研究方向を展望する中で、来るべき将来には新古典派経済学の対偶として「制度の経済学」が位置するであろうこと、そして現在の非新古典派経済学派のいずれもが、少なからずその位置に向いつつあるし、向かわざるをえないだろうと言う。本稿、とりわけ第3節の議論は、こうした研究方向に沿おうたものであるが、不十分なままである。それゆえ、＜組織／制度＞の一般理論から企業組織の理論へ、そして協調ゲーム論型企业組織モデル＝青木モデルの全面的検討、これが本稿に続く課題である。

(本稿は、経済理論学会西南部会(1993年7月17日：松山大学)での報告に基づいており、また、拙稿[24]を大幅に改訂したものである。あわせて参照していただければ幸いである。)

注

- 1) 山田 [49] 44ページ。
- 2) 本稿では、「日本的経営」や「日本的雇用慣行」として人口に膾炙している「日本的」という用語を敢えて使用せず、「日本型」とした。「日本的」という用語が「日本に特有の＝外国にはない」という文字どおり＜特異性＞を意味するものと理解されるならば、それは＜差異＞として客観的に比較することを不可能にし、他に比類なきものという地位に奉られることになりかねない（もちろん、「後進性」や「前近代性」といった反対の位置づけもありうる）危険性があると考ええるからである。
- 3) 平野 [20] 48ページ。
- 4) この図は、1970年代から80年代にかけて、先進資本主義諸国の中に労働市場のパフォーマンスの上で3極構造が生まれたことを示している。最も良好なパフォーマンスを示したのは「社会コーポラティズム」の諸国であった。
- 5) 管見のかぎりでは、坂本 [37] [38]、Uemura=Ebizuka [44]。
- 6) 青木 [7] 415ページ。
- 7) アグリエッタ [1] 訳 xiiiページ。
- 8) かれは次のように述べている。「蓄積体制とレギュレーション様式はともに、人間の闘争の思わざる発見である」A. リピエッツ（若森・井上訳）『奇跡と幻影』新評論、1987年、27ページ。
- 9) アグリエッタ [1] 訳 xiiページ。
- 10) コリア [15] 訳 159ページ。
- 11) ホジソン [22] p. 207.
- 12) コリア [15] 訳 157ページ。
- 13) 「ランク・ヒエラルキー」の定義については、青木 [6] 訳 82-83ページを参照。
- 14) アグリエッタ [1] 訳 8ページ。
- 15) ボワイエ [9] 訳 80ページ。
- 16) 日本に固有の賃金決定制度としては、「春闘」がある。春闘の産業間賃金波及効果の計量分析と70年代中期を境にしたその変化を分析したものに、都留 [41] がある。また日本経済への「シェア・エコノミー」仮説の適用については、平野 [19] を見よ。
- 17) 平野 [19] 276ページ。
- 18) 熊沢 [29] 76ページでは、これを「＜誰しも高度な能力主義を発揮しうる＞という能力平等主義の顕教と、＜発揮しうる能力はやはり人の属性によって異なる＞という能力格差主義の密教の巧みな使い分け」と表現している。
- 19) 本年度『労働白書』（1993年度版、労働省編）においても、「依然として大きい転職コスト」を指摘している（259ページの第3-(3)-11図を見よ）。
- 20) 「企業中心社会」と80年代の「日本型福祉社会」政策の「相互補完性」を強調するのが、大沢 [34] 第4章である。また、＜会社主義＞をキーワードとする東大社会科学研究所編『現代日本社会』（全7巻）東京大学出版会、1991-92年にも、

本稿の議論にとって有益な論稿が数多く所収されているが、それらにふれることはできなかった。別稿を期したい。

21) 1992年度版『経済白書』（経済企画庁編）第3章「日本の市場経済の構造と問題」や小泉進・本間正明編『日本型市場システムの解明』有斐閣、1993年などを参照されたい。

22) ボワイエ [11] の第3章、第4章を参照せよ。

参考文献

- [1] Aglietta, M., Regulation et crises du capitalisme. Calmann Levy, Paris, 1976. (若森・山田・大田・海老塚訳『資本主義のレギュレーション理論』大村書店、1989年)
- [2] Aglietta, M. and Brender, A., Les metamorphoses de la societe salariale: la France en projet. Calmann-Levy, Paris, 1984. (斉藤・若森・山田・井上訳『勤労者社会の転換』日本評論社、1990年)
- [3] Aoki, M., The Cooperative Game Theory of the Firm. Oxford: Oxford University Press, 1984. (『現代の企業』岩波書店、1984年)
- [4] 青木昌彦『日本企業の組織と情報』東洋経済新報社、1989年。
- [5] Aoki, M., "Toward an Economic Model of the Japanese Firm," Journal of Economic Literature, 28, March 1990.
- [6] Aoki, M., Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy. Cambridge: Cambridge University Press, 1988. (永易訳『日本経済の制度分析』筑摩書房、1992年)
- [7] 青木昌彦「システムとしての日本企業--英文文献の展望と研究課題」『季刊理論経済学』第43巻第5号、1992年。
- [8] 馬場宏二「1989年とマルクス経済学の危機」『経済理論学会年報第29集』青木書店、1992年。
- [9] Boyer, R., La theorie de la regulation: une analyse critique. La Decouverte, 1986. (山田訳『レギュレーション理論』藤原書店、1990年。)
- [10] R. ボワイエ (山田・井上編訳) 『入門・レギュラシオン』藤原書店、1990年。
- [11] Boyer, R., La Flexibilite du travail en Europe. Paris: La Decouverte, 1986. (井上訳『第二の大転換』藤原書店、1992年)
- [12] Boyer, R., "The Capital labor Relations in OECD Countries: From the 'Golden Age' to Contrasted national Trajectories," in Schor, J. ed., The Transformations of the Capital Labour Relations. Forthcoming. (「OECD諸国における資本-労働関係--フォーディズムの『黄金時代』から対照的な国民的軌道へ--」ボワイエ・山田編 [14] に所収)
- [13] R. ボワイエ「東ヨーロッパの大転換」ボワイエ・山田編『<レギュラシオ

ン・コレクション2>転換---社会主義』藤原書店、1993年。

[14] R. ボワイエ・山田鋭夫編『<レギュレーション・コレクション1>危機---資本主義』藤原書店、1993年。

[15] Coriat, B., Penser a l'eners: Travail et organisation dans l'enterprise ja-ponaise, Christian Bourgois Editeur, 1991. (花田・斉藤訳『逆転の思考』藤原書店、1992年)

[16] B. コリア・中西洋「トヨタイズムに普遍性はあるか---『逆転の思考』を中心に」『経済評論』1993年2月号。

[17] 海老塚明「日本型“資本主義”とレギュレーション」『情況』1990年8月号。

[18] 海老塚明・磯谷明德「現代危機の分析視角(1)(2)」『経済学雑誌』(大阪市大)第91巻第5-6号、1991年、第92巻第1号、1992年。

[19] 平野泰朗「戦後日本の経済成長と賃労働関係」ボワイエ・山田編[14]に所収。

[20] 平野泰朗「資本蓄積論とレギュレーション・アプローチ」『思想』1993年8月号。

[21] 平田清明「日本経済分析における発想の転換」『経済評論』1992年6月号。

[22] Hodgson, G.M., Economics and Institutions, Polity Press, 1988.

[23] いいだもも・山田鋭夫編『アフター・フォーディズムと日本』御茶の水書房、1992年。

[24] 磯谷明德「アフター・フォーディズムと『日本型』経済システム」『月刊フォーラム』

1993年3月号。

[25] 伊藤 誠「ポスト・フォーディズムと日本資本主義」基礎経済科学研究所編『日本型企业社会の構造』労働旬報社、1992年。

[26] 加藤哲郎「スウェーデンモデルか、日本モデルか」『経済評論』1992年8月号。

[27] Kato, T. and Steven, R., "Is Japanese Capitalism Post-Fordist?" Paper presented to the 8th New Zealand Asian Studies Conference, 1989. (「日本資本主義は、ポスト・フォード主義か?」『窓』第4号、1990年)

[28] Kenney, M. and Florida, R., "Beyond Mass Production: Production and the Labor Process in Japan," Politics and Society, 16(1), 1988. (「大量生産を超えて」『窓』3号、1990年)

[29] 熊沢 誠「二つのフレキシビリティ」『窓』12号、1992年。

[30] Marglin, S.A. and Schor, J., The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience, Clarendon Press, 1990. (磯谷・海老塚・植村他訳『資本主義の黄金時代』東洋経済新報社、1993年)

[31] 宮本光晴『人と組織の社会経済学』東洋経済新報社、1987年。

[32] 宮本光晴『企業と組織の経済学』新世社、1991年。

[33] 岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社、1993年。

[34] 大沢真理『企業中心社会を超えて』時事通信社、1993年。

[35] 奥村 宏『会社本位主義は崩れるか』岩波書店、1992年。

[36] Rowthorn, B. "Wage Dispersion and Employment in OECD Countries," in

- Mizoguchi, T. (ed.), Making Economies More Efficient and More Equitable: Factors Determining Income Distribution. Tokyo: Kinokuniya, 1991, pp.341-384.
- [37]坂本和一「コース／ウィリアムソン型企業組織モデルの検討」『立命館経済学』第41巻第1号、1992年。
- [38]坂本和一「『協調ゲーム論』型企業組織モデル（青木モデル）の検討」『立命館経済学』第41巻第5号、1992年。
- [39]遠山弘徳「高度成長期における賃労働形態」『経済学雑誌』第91巻第1号、1990年。
- [40]遠山弘徳「内需主導型成長への転換はおわったか」『労働運動研究』273号、1992年。
- [41]都留 康「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』第43巻第3号、1992年、pp.214-224。
- [42] Uemura, H., "Growth and Distribution in the Postwar Regime of Accumulation," 『茨城大学人文学部紀要』1992年3月。
- [43]植村博恭「レギュラシオン理論における組織と資本蓄積--その社会理論的含意について」『経済社会学会年報』1993年。
- [44]Uemura, H. and Ebizuka, A., "Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan," Paper presented to the international seminar, MODE DE REGULATION AU JAPAN ET RELATIONS INTERNATIONALES:DE L' HISTOIRE LONGUE AUX TRANSFORMATIONS RECENTES, Oct., 1993.
- [45]宇仁宏幸「戦後日本資本主義とフォーディズム」『経済評論』1991年11月号。
- [46]宇仁宏幸「戦後日本の蓄積体制」『経済学雑誌』第92巻5・6号、1992年。
- [47]八木紀一郎「ヨーロッパ制度主義経済学の成立」『経済論叢』第147巻第1-3号、1992年。
- [48]八木紀一郎「制度の経済学としてのマルクス経済学」『経済理論学会年報第30集』青木書店、1993年。
- [49]山田鋭夫「レギュラシオン理論--経済思想の現在」『本』1990年3月号。
- [50]山田鋭夫「レギュラシオン理論の地平と進路」『情況』1990年7月号。
- [51]山田鋭夫『レギュラシオン・アプローチ』藤原書店、1991年。
- [52]山田鋭夫「企業社会と市民社会」『経済評論』1992年8月号。
- [53]山田鋭夫『レギュラシオン理論』講談社、1993年。
- [54]山田鋭夫・須藤 修編『ポスト・フォーディズム』大村書店、1991年。
- [55]吉川 洋『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社、1992年。

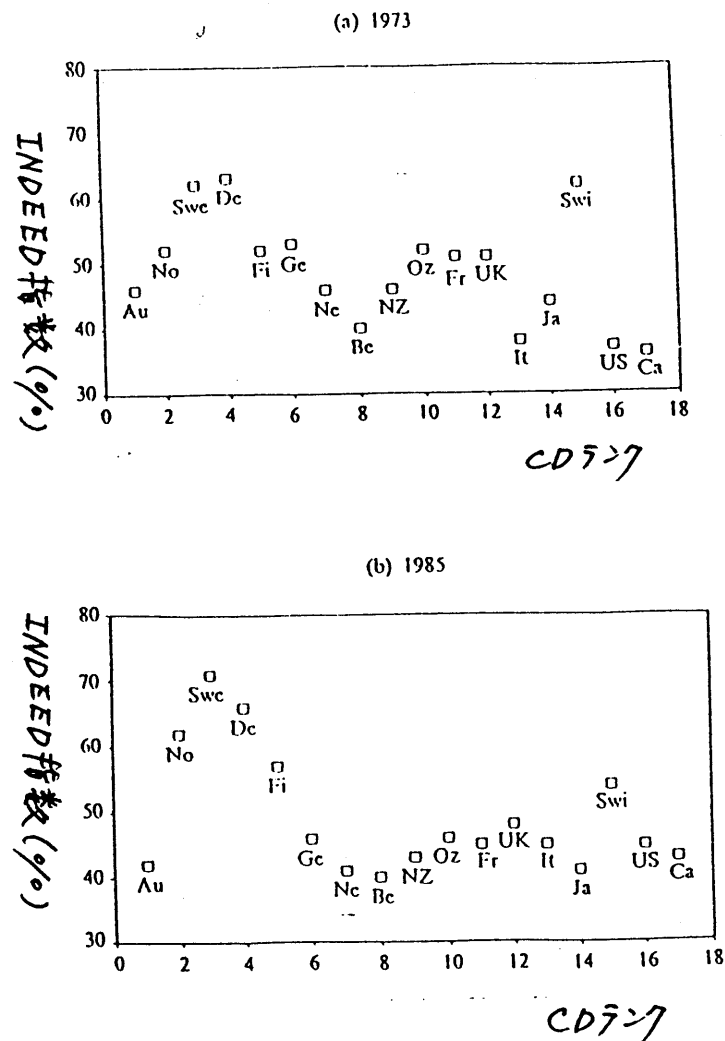
表 1

4 つの国民的軌道

軌 道	分散的・逆コース型軌道	ミクロ・コーポラティズム型軌道	社会民主主義型軌道	ハイブリッド型軌道
制度的特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・分権化 ・外部的可動性 ・市場の作用 ・組合組織率の低さ 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内妥協 ・内部的可動性 ・組合組織率の弱さ 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度の集権化 ・地域・国家による可動性の援助 ・強い労働組合への多数の加入 	<ul style="list-style-type: none"> ・どちらかという集権化 ・内部的可動性の弱さ／外部的可動性の強さ ・労働組合の伝統
調節変数	<ul style="list-style-type: none"> ・レイオフ ・平均賃金の変化 ・賃金散布度の可変性 ・地域的可動性 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務間の企業内移動 ・プロダクト・イノベーションの圧力 ・多能的熟練 ・ボーナスへの依拠 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業再展開 ・賃金フレキシビリティの可能性 ・平坦な賃金構造 ・訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ・人員削減 ・実質賃金の硬直性 ・賃金散布度の可変性は弱い ・若年層の失業
長 所	<ul style="list-style-type: none"> ・景気後退への敏速な反応 ・構造変化への適応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ボーナスによる短期的反応 ・生産性とプロダクト・イノベーションによる長期的反応 	<ul style="list-style-type: none"> ・平等的賃金の維持 ・完全雇用原則の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉国家の維持 ・生産性の刺激
短 所	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練の不適切性 ・長期的投資の少なさ ・技術変化を抑圧する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働強化 ・労働力の事実的分断（大企業／下請） ・労働集約的産業の限界 	<ul style="list-style-type: none"> ・資本－労働妥協への圧力 ・公共財政への圧力 ・平坦な賃金構造の労働インセンティブへの逆効果 	<ul style="list-style-type: none"> ・既就業者に有利な裁定 ・賃金－労働関係の解体 ・若年層の失業 ・労働力率の強制的低下
例	アメリカ	日 本	スウェーデン、オーストリア、ドイツ（西）	フランス、イタリア、イギリス

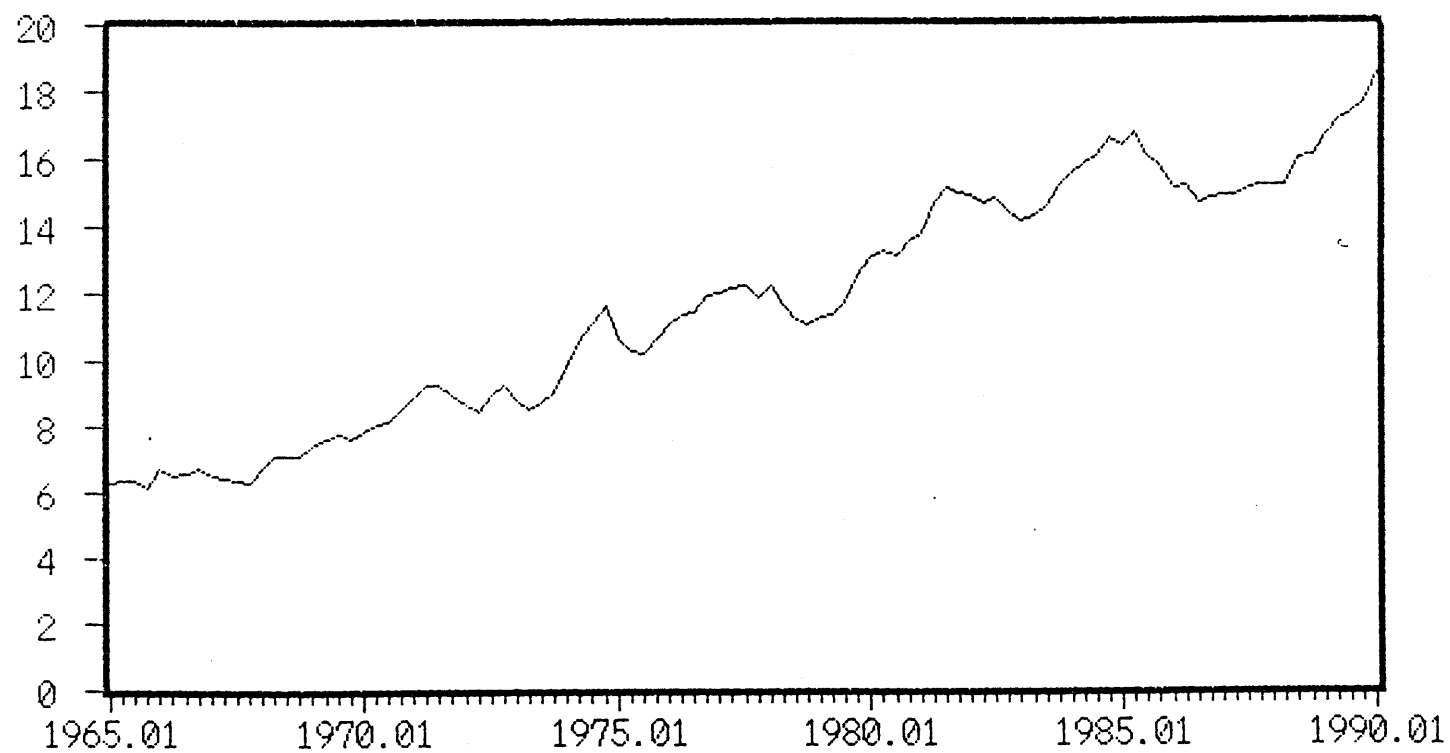
[出所] ポワイエ (1993) p.81.

図1 賃金交渉構造と労働市場のパフォーマンス



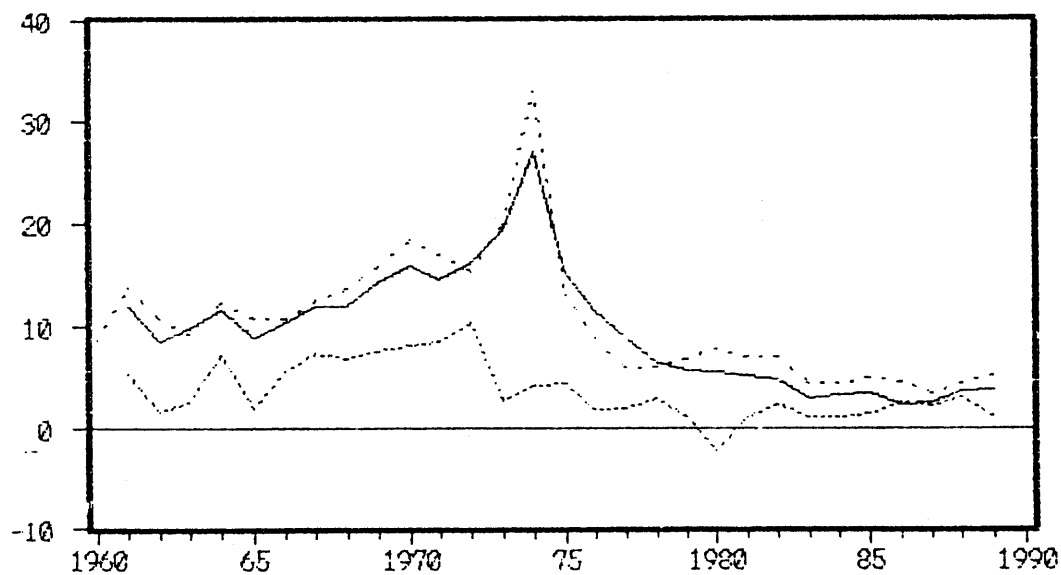
【出所】 ローソン (1991) p. 365。横軸のCD rankは、賃金交渉が集権的か分権的かを表す。縦軸のINDEED指数 (Index of Employment and Earnings Dispersion) は、雇用率－賃金分散度として計算されたものである。

図2 輸出依存度の推移
(% : 4 半期データ)



〔出所〕 経済企画庁『国民経済年報』各年度版より。

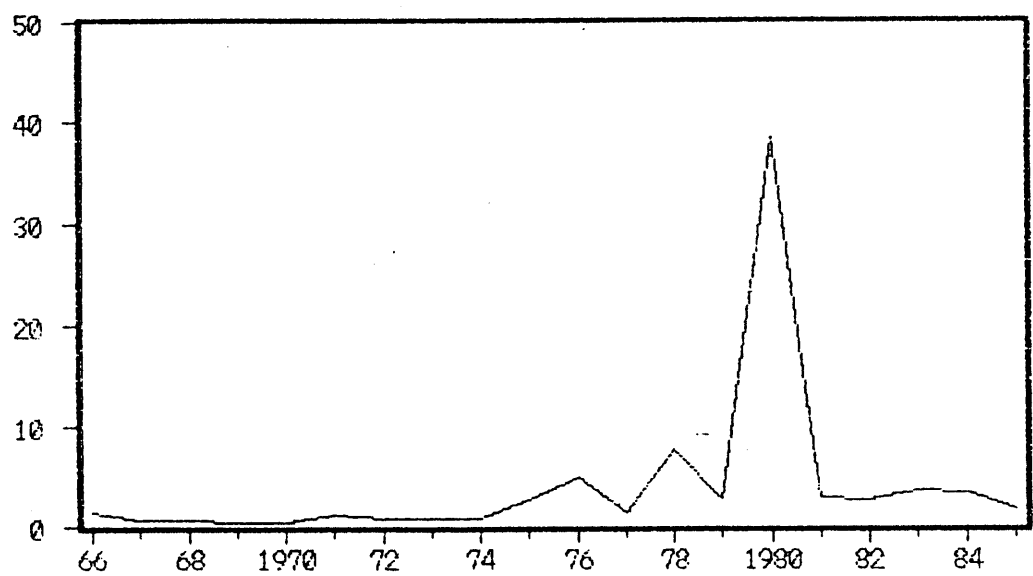
図3 名目賃金／実質賃金／春闘賃金の変化率
(%，対前年度比)



— 名目賃金変化率 - - - 実質賃金変化率 ... 春闘賃金変化率

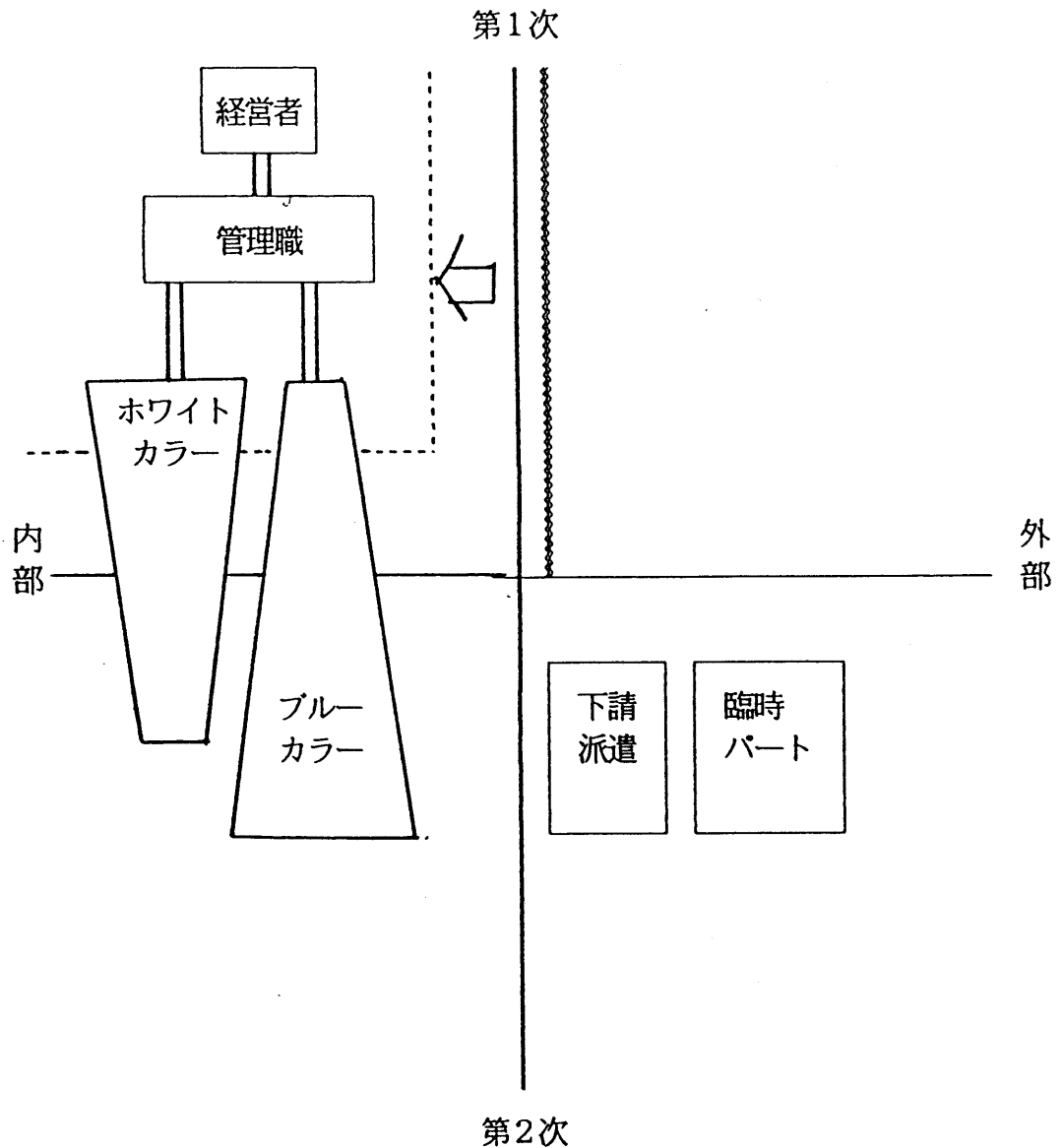
[出所] 慶大経済学部委員会編『日本のマクロ経済
1992年度版』多賀出版，1992年，109ページより。

図4 実質賃金の企業間変動係数



[出所] 吉川[55] 13/ページ, 表3.6より作成.

図5 日本型雇用モデルとその再編

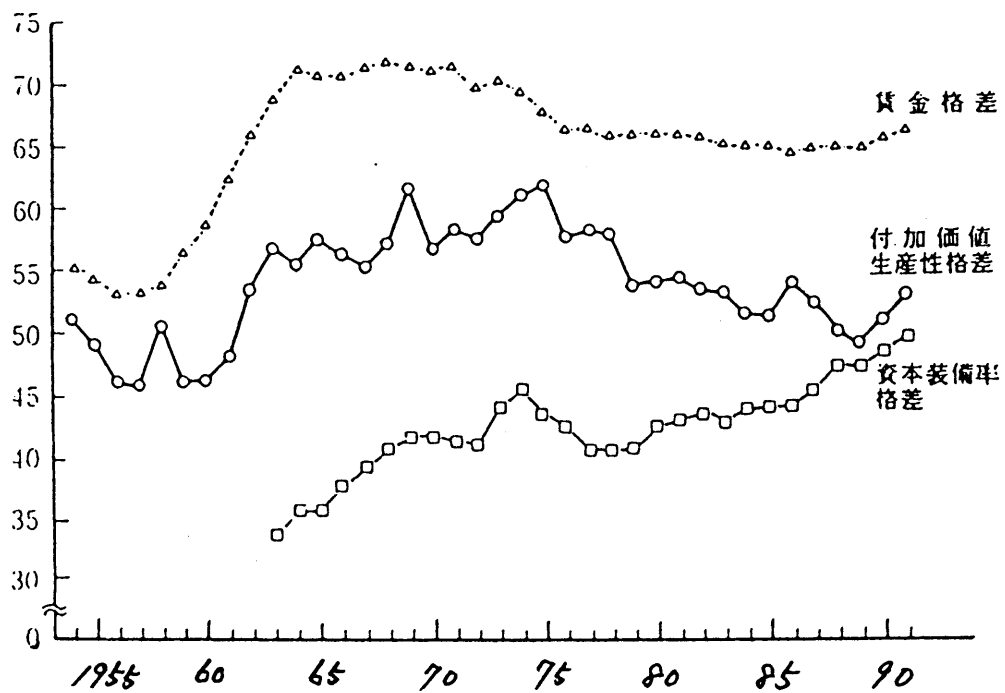


(注) ここで、「第1次労働」とは職務に対する自律性・意思決定が相対的に高い労働、「第2次労働」とはそれが相対的に低い労働をさす。

70年代以降の再編は、第1次外部労働をいかに生み出すか（「雇用関係のソフト化」）と、第1次および第2次内部労働の負担をいかに軽減するか（「雇用関係のスリム化」）ということであった。

〔出所〕 宮本光晴『企業と組織の経済学』新世社、p.116 より。

図6 大企業と中小企業との諸格差(大企業=100とす:製造業)



(注) 従業員10人以上299人以下を中小企業、300人以上を大企業とする。

〔出所〕中小企業庁編『中小企業白書(1993年度版)』247ページ。

第Ⅲ部

日本型資本主義の 制度諸形態

春闘における産業間賃金波及効果の変化*

都 留 康

(一橋大学経済研究所)

1. はじめに

春闘は、他国に類例をほとんどみない日本に固有の賃金決定制度である。1955年春に民間部門の産業別組合によって「8単産共闘会議」が結成され、翌56年に民間組合と官公労が一体となって全国的規模で産業別統一闘争を組織して以来、わが国の賃金交渉は、春季に同時化されることとなった。以後今日に至るまで、主要労働組合と企業は、毎年3月から5月にかけて、1人当たり平均所定内給与の上昇額(または率)を交渉し妥結するという慣行を保持してきた。

春闘は、わが国の賃金改訂に関わる制度として確立されたけれども、近年いくつかの変化を経験してきた。もっとも顕著な変化は、1975年以降の春季賃上げ率の鋭い低下と賃上げ妥結額の散らばりの拡大である。

ところで、目を主要OECD諸国に転ずるならば、団体交渉をめぐる経済的環境が悪化し、労働組合は後退を余儀なくされてきたという状況を見ることができる。とりわけ、アメリカにおいては、1980年代初頭以降、労働組合組織率が急速に落ち込み、また組織労働者は賃金切り下げ・凍結と就業規則の見直しを含む妥結を意味する譲歩交渉に直面してきた。こうした文脈の下で、賃金波及やパターン・バーゲニングの現状に対して新たな関心が呼び起されている。

たとえば、アメリカにおいては、「パターン・バーゲニングは死んだのか」(Ready(1990))という問題が提起され、それを肯定または否定する立場から、80年代初頭以降の賃金散布度の動向が研究されている(Ready(1990), Cappelli(1990), Mitchell(1990), Bell and Freeman(1991))。

これに対して、わが国においては、1970年代中期以降賃金決定機構に生じた変化に関して、数多くの分析がなされたにもかかわらず、また後ほど紹介するように、賃金波及に関する一連の研究の蓄積があるにもかかわらず、70年代中期を前後して賃金波及に変化が生じたのか否か、また生じたとすればその要因は何かについて、体系的考察はほとんど行なわれていない。

この論文の目的は、産業間賃金波及効果に焦点を絞って、1970年代中期を前後するその変化を分析することにある。次節では、賃金波及効果を考察するのに必要な限りで、春闘の歴史的展開をたどり、賃金波及に関するこれまでの研究に手短な展望を与える。第3節では、賃金の散らばりに関する予備的観察を行ない、次いで、賃金波及効果を捉える賃金関数を特定化し計測する。さらに、推定結果を解釈し、その制度的含意を考察する。第4節では、本稿の主要な結果を要約し、本稿を閉じる。

2. 春闘の展開と賃金波及

2.1. 経済的・制度的推移

よく知られているように、春闘を組織した当事者の意図は、賃金交渉の同時化を通じて、企業別組合のもつ交渉力の弱さを克服し、産業と企業を越えた賃上げ額の平準化をはかることにおかれていた。この点を、春闘の推進者であっ

* 本稿の準備過程で、小野旭、佐野陽子、故高須賀義博の各教授より貴重な助言を得た。また、本稿のもととなる草稿は、統計研究会労働市場研究委員会(1991年9月20日)、第6回日仏経済会議(1991年10月10日)、および経済研究所定例研究会(1992年5月20日)で読まれ、有益なコメントを受けた。それらの助言やコメントに十分応えられなかった点の改善は、別の機会に委ねたい。

表1 春闘の動向

年	実質GNP成長率(%) (1)	春季賃上げ率(%) (2)	妥結額(円) (3)	要求額(円) (4)	春闘参加人員(千人) (5)	春闘参加人員比率(%) (6)	パターン・セッター (7)
1956	7.2	6.3	1,063	2,523	3,000	15.7	私鉄・鉄鋼
1957	7.6	8.6	1,518	1,973	3,100	15.1	石炭
1958	6.5	5.6	1,050	2,225	3,650	17.1	私鉄
1959	9.2	6.5	1,281	1,925	3,920	17.4	私鉄
1960	13.1	8.7	1,792	2,831	4,110	17.3	鉄鋼
1961	11.6	13.8	2,970	4,043	4,390	17.7	公共企業体
1962	8.7	10.7	2,515	5,004	4,840	18.7	鉄鋼
1963	8.4	9.1	2,237	4,815	6,600	24.7	私鉄
1964	11.3	12.4	3,305	5,548	6,470	23.4	鉄鋼
1965	5.8	10.6	3,150	6,214	6,450	22.4	私鉄
1966	10.4	10.6	3,403	6,623	6,890	23.0	化学
1967	11.0	12.5	4,371	7,025	6,980	22.7	鉄鋼
1968	12.2	13.6	5,296	8,305	7,290	23.2	私鉄
1969	12.1	15.8	6,865	9,840	7,460	23.3	鉄鋼
1970	10.2	18.5	9,166	11,795	8,410	25.4	鉄鋼
1971	4.3	16.9	9,727	13,991	8,750	25.6	公共企業体
1972	8.4	15.3	10,138	15,432	8,950	25.8	鉄鋼
1973	7.6	20.1	15,159	18,897	9,180	25.4	電機
1974	-0.8	32.9	28,981	35,177	9,270	25.5	私鉄
1975	2.9	13.1	15,279	37,447	9,680	26.5	鉄鋼
1976	4.2	8.8	11,596	23,793	9,720	26.2	鉄鋼
1977	4.8	8.8	12,536	22,181	9,810	26.0	自動車・造船
1978	5.0	5.9	9,218	19,621	9,670	25.5	鉄鋼
1979	5.6	6.0	9,959	14,668	9,670	24.9	鉄鋼
1980	3.5	6.74	11,679	15,157	9,660	24.3	鉄鋼
1981	3.4	7.68	14,037	18,735	9,700	24.0	鉄鋼
1982	3.4	7.01	13,613	18,080	9,860	24.1	電機・自動車・造船・鉄鋼
1983	2.8	4.40	8,964	15,002	9,980	23.7	電機・自動車・造船・鉄鋼
1984	4.3	4.46	9,354	13,615	10,000	23.4	電機・自動車・造船・鉄鋼
1985	5.2	5.03	10,871	15,507	10,020	23.2	電機・自動車・造船・鉄鋼
1986	2.6	4.55	10,146	16,391	9,980	22.8	電機・自動車・造船・鉄鋼
1987	4.3	3.56	8,275	12,861	—	—	電機・自動車・造船・鉄鋼
1988	6.2	4.43	10,573	15,602	—	—	電機・自動車・造船・鉄鋼
1989	4.7	5.17	12,747	17,430	—	—	電機・自動車・造船・鉄鋼

た総評は、かつてこう表現した。「春闘方式とは、日本の労働組合が企業組合を主体にしていることから、一定の時期に、全産業規模で闘いを集中して、賃上げの社会的相場をつくりだし、これを賃金水準向上のために…拡大、波及させること」(小島(1975), p. 4に引用)である、と。

春闘は、これまで3つの段階を経過しつつ発展してきたといわれている¹⁾。まず第1は、1950年代後半から60年代初頭にかけての時期である。この時期には、システムとしての春闘方式の導入が試みられた。数多くのストライキが発生したにもかかわらず、交渉結果は労働側にとって必ずしも芳しいものではなかった。し

かしながら、この過程を通じて、春闘に参加する労働者数は次第に増加し、全雇用者に占める割合も60年代初頭には20%に近づいた(表1(5)(6)列参照)²⁾。より重要なことには、1959年に総評と中立労連というナショナル・センターを含む春闘共闘委員会が組織され、この統一的指導の下に闘争スケジュールが組まれることとなった。

第2の時期である1960年代中期から70年代初頭にかけて、春闘は制度として確立した。この時期に、春闘は3つの特徴を顕在化した。まず第1に、春季を起点とし終点とする賃金ラウンドが生み出された。すなわち、民間部門の組

合が春季に賃上げを交渉し、これがその後の公共企業体の賃金、米価、公共料金などの改訂の行方を左右する。そして、その改訂が翌年の春闘に影響をおよぼすという周期がそれである。第2に、春闘は、基軸部門の産業(パターン・セッター)によって設定される相場賃金をその他の産業へと波及させた。この点は、春闘組織者の意図であっただけではなく、各産業のおかれた経済的条件のいかんにかかわりなく、より高い賃上げを獲得するための手段と目された。1960年代の固定資本投資の急速な成長の下では、鉄鋼業が典型的なパターン・セッター産業であった。景気後退が発生すると、私鉄が鉄鋼の役割を代行した(表1(1)(7)列参照)。第3の特徴は、賃金交渉がベース・アップをめぐる行なわれたということである。この時期には、賃金上昇額が相場追随者の準拠の目標となったから、これによって、企業と産業を越えて賃金上昇を平準化する傾向が生み出された(島田(1990))。

春闘の発展を画する第3期である1970年代中期以降、春闘は大きく変容した。第1次石油危機以後の経済成長の鈍化と労働市場の需給関係の軟化は、賃金決定の慣行を変えた。もっとも注目されるのは、企業業績の悪化と雇用不安に直面して、労働組合が賃金上昇の劇的な低下を受け入れたことである(表1(2)-(4)列参照)³⁾。加えて、日本経済が輸出依存を強めるにともなう、相場設定者も、鉄鋼と私鉄の組み合わせから、4つの輸出志向・金属関連の産業、すなわち電機、自動車、造船、鉄鋼からなるグループへと移行し、しかもそれらの産業に固定化されたという点を見逃すことができない(春闘研究会(1989))。

以上のように、相場賃金の形成と波及は、春闘方式を構築した当事者の意図であった。のみならず、パターン・セッター産業の存在と産業間賃金波及は、春闘の決定的に重要な機能のひとつをなしたということができる。

2.2. 賃金波及の理論と実証

これまで賃金波及の存在を計量経済学的に捉

えるさまざまな試みがなされてきた。この問題に関する古典的研究は、降矢・中村・鈴木(1969)に遡ることができる。そこでは、第1に、春季賃上げ妥結額の変動係数が、1960年から67年にかけて観察され、その著しい低下が見い出された。この事実を彼らは賃金模倣による賃上げ額の平準化の結果として解釈した。第2に、相場設定産業からその他の産業への賃上げの強い影響が発見された。まず、毎年の春闘において相場を形成したと目される産業の妥結額を時系列的に接続することによって、春闘相場賃金系列を作成し、次いで、産業別春季賃上げ妥結額をその系列および産業別支払能力に対して回帰させる。その結果、各産業の賃上げ額が、春闘相場賃金系列によって強い影響を受けていることを明らかにした。

これに対して、佐野(1970)は、異なる観点から賃金波及の問題に接近した。佐野によれば、降矢らが採用した方法は、結局のところ賃金によって賃金を説明しているために、受け入れることができない。むしろ、日本における賃金波及を理解するための鍵は、企業利益の役割にある。というのも、わが国においては、パターン・セッター産業は、他産業が追随することが可能な相場を形成する傾向にある。いいかえれば、相場設定者は、自らの意思決定が他産業にいかなる影響をおよぼすかを考慮した上で、賃上げを妥結するからである。こうした状況の下では、波及先の経済状態を概括的に示す利益に関する変数によって相場を捉えることができる。これが佐野の理解である。

こうした考え方に基づいて、佐野は、賃上げ妥結額が当該産業の利益、全産業の平均利益、およびその他の独立変数によって調整される賃金関数を計測した。それによれば、1960-68年に関しては、賃上げ妥結額の変動を説明する上で、平均利益が最大の標準化回帰係数をもつという結果が得られている⁴⁾。

賃金波及の証拠は、近年新たな経験的研究によって再確認されてきた。植田・岡崎(1989)は、1978-87年の期間について、企業別データを用いて各企業の賃金に対する相場賃金の効果を分

析した。その中心となる発見は次のことである。すなわち、製造業 180 社のデータを大企業部門と中小企業部門に分けてプールして賃金関数を計測した結果、賃金は、双方の部門で産業の平均賃金と経済全体の平均賃金とに相関する。この結果は、平均年齢や男子従業員比率などの労働者属性をコントロールした後に得られたものだから、植田・岡崎は、賃金波及の明確な証拠がミクロ・レベルで確認されたと主張している。

他方、大橋(1990)は、1972-86 年の時期に関して、製造業 50 社の実質平均賃金の引き上げ額を分析した。そこでは、植田・岡崎論文では登場しなかった労働市場の需給条件に関する変数が明示的に導入されている。その計測結果は、企業レベルでの平均賃金の引き上げには、産業レベルの平均賃金と有効求人倍率の双方が有意な効果をもつことを明らかにしている。これから、大橋は、個別企業の賃上げに対する相場賃金の重要性が実証されたと結論するのである⁵⁾。

以上の代表的な先行研究から、春闘の重要な側面である賃金波及の存在が、計量経済学的に確認されたということが出来る。その際、波及効果を捉える 2 つのアプローチがあることも明らかとなった。第 1 は、個々の産業なり企業の賃上げと相場賃金とを直接的に対比する方法である。第 2 は、賃金波及の影響を受ける部門の経済的地位を表す平均利益を通じて、間接的に波及を把握するという方法である。

しかしながら、これまでの研究に関して次の点が指摘されるべきである。まず第 1 に、佐野は、前記の降矢たちの方法を賃金によって賃金を説明するものと批判するけれども、その種の方法はいぜんとして必要である⁶⁾。なぜなら、賃金波及の過程とは、相場賃金を追随者が模倣するプロセスなのであって、その意味で波及という現実の中に賃金と賃金とが比較されるという側面が含まれるからである。第 2 に、最近の研究は、企業別データを用いた点で賃金波及の研究に顕著な前進をもたらした。けれども、そこでは、各企業の賃金と産業または経済全体の平均賃金との相関が検出されるだけで、相場設定者と相場追随者とを明確に区別した上で、波

及の経路が分析されてはいない。また、最近の分析では、本稿で考察対象としている 1973-74 年を前後する賃金波及効果のシフトという問題が取り上げられていないし、そうした問題への関心も希薄であるようにみえる。

そこで、次節では、以上のような賃金波及効果に関する先行研究の評価をふまえて、相場設定者と相場追随者を区別した上で、70 年代中期以降、産業間波及効果に変化があったのか否かという問題に立ち入ることにしたい。

3. 実証分析

3.1. 予備的観察

賃金波及が 1970 年中期以降変化してきたか否かを検討するためには、賃金改訂の基準と賃金散布度の趨勢を観察するのが有益である。表 2 は、賃金引き上げの実施に際して、企業がいかなる要因をもっとも重視したかを調べたものである。企業業績は、ほとんどつねに最大の比重を占めるけれども、企業業績と世間相場の構成比は時期によって同じではない。1971-74 年には、企業業績の割合は低下したのに対して、世間相場の割合は増大した。しかしながら、1975 年以降は、企業業績の構成比が急速に上昇する一方で、世間相場のそれは停滞している。

こうした賃金改訂における参照基準の変化は、賃金決定の結果に対して強いインパクトを与えたはずである。図 1 は、1956 年から 89 年までの、賃金妥結額の散布度の推移を描いている。賃金散布度は、1973 年まで低下した後に上昇に転じているようにみえる。この点を確認するために、賃金散布度の 2 つの尺度を、景気循環の指標、タイム・トレンド、1974 年以降のタイム・トレンドに対して回帰させたみた。その結果は表 3 に掲げられている。みられるように、景気循環の影響を除去した後にさえ、変動係数と 4 分位分散係数は、図 1 に描かれた通り、低下した後に上昇するという趨勢を呈しているのである。

3.2. 賃金関数と推定結果

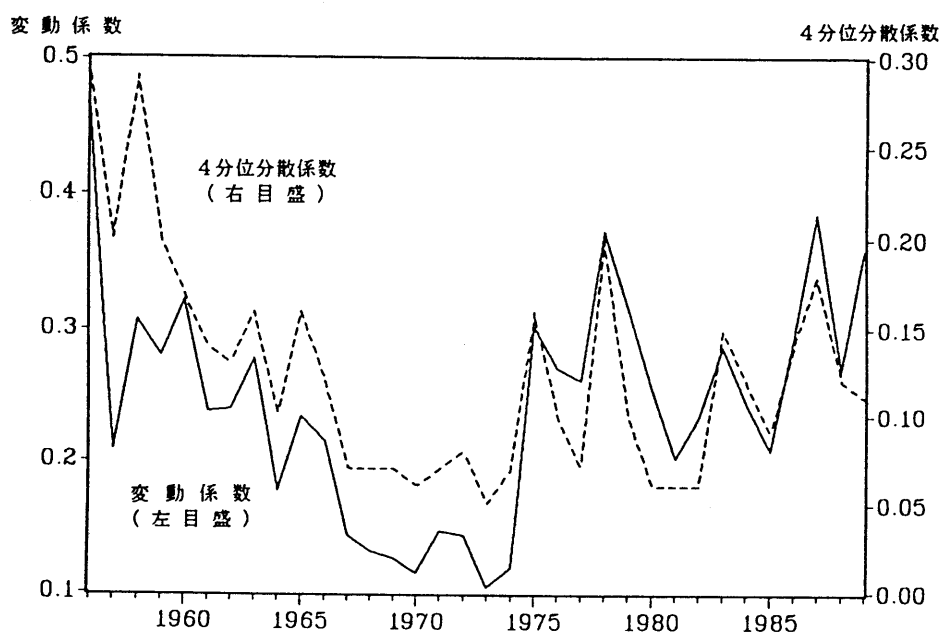
上記の観察は、賃金上昇の平準化が 1970 年

表2 賃上げ額の決定に当たって第1順位に重視した要素別企業構成比の推移(%)

年	企業業績 (1)	世間相場 (2)	労働力の確保・定着 (3)	物価上昇 (4)	労使関係の安定 (5)	その他 (6)
1970	41.2	32.5	15.6	6.3	3.8	0.4
1971	43.0	25.2	16.5	10.5	3.7	0.9
1972	40.1	29.1	11.2	11.0	7.6	1.0
1973	30.4	34.8	18.2	12.9	3.2	0.5
1974	26.6	37.5	8.6	24.0	2.7	0.6
1975	52.9	23.2	4.3	14.6	3.6	1.4
1976	54.3	25.8	4.3	8.0	5.8	1.7
1977	60.2	21.1	2.6	10.9	4.9	0.3
1978	67.2	18.9	2.3	6.5	4.8	0.3
1979	64.9	18.2	4.2	7.1	5.0	0.6
1980	57.3	22.2	5.2	8.8	4.9	1.5
1981	57.0	24.3	3.2	9.3	4.8	1.4
1982	62.9	23.3	1.7	5.8	4.8	1.4
1983	61.3	24.7	3.6	4.2	5.1	1.0
1984	65.8	23.0	2.0	2.7	4.5	2.0
1985	63.7	25.7	3.0	2.1	4.1	1.3
1986	69.7	19.6	3.4	1.3	5.2	0.8
1987	71.6	18.4	2.6	1.4	4.8	1.1
1988	65.1	26.0	4.3	0.8	2.8	1.0
1989	50.3	33.8	11.4	0.7	2.5	1.2

(注) 各数値は、その要素を第1順位に重視した企業数を調査対象企業数で除したものである。

図1 賃金散布度の推移, 1956-1989年



(注) 分散係数は妥結額の企業間4分位分散係数で、次式によって算出されている。

$$\text{分散係数} = (\text{第3} \cdot 4 \text{分位数} - \text{第1} \cdot 4 \text{分位数}) / (2 \times \text{中位数})$$

代中期以降弱まってきたこと、したがってまた、賃金波及効果が低下してきたという可能性を強く示唆している。そこで、この観察をより厳密に確認するために、賃金波及効果の尺度を組み入れた春季賃上げ妥結額決定関数を特定化し、1967-74年と1975-89年⁷⁾の2つの期間に関し

て計測することとした。

前節で指摘したように、賃金波及の方向と径路を重視する観点からは、ある産業が相場設定者かそうでないかに格別の注意が払われるから、当該産業がパターン・セッターにあたるか否かを識別しなければならない(佐野・養谷(1976),

表3 賃金散布度方程式, 1956-1989年

独立変数	従属変数	
	変動係数	4分位分散係数
	(1)	(2)
1. 完全失業率の逆数	-0.315*** (-3.756)	-0.205*** (-3.943)
2. タイム・トレンド	-0.006** (-2.738)	-0.008*** (-5.522)
3. 1974年以後のタイム・トレンド	0.008 (1.587)	0.006* (1.950)
4. 定数項	0.505*** (9.034)	0.357*** (10.276)
Adj. R ²	0.560	0.676
S. E. E.	0.057	0.035
Durbin-Watson	1.598	2.042
サンプル数	34	34

(注) カッコ内の数値は、t統計量である。*は90%の信頼水準で、**は95%の信頼水準で、***は99%の信頼水準でそれぞれ統計的に有意であることを意味する。タイム・トレンドおよび1974年以後のタイム・トレンドは、それぞれ第1年目に1をとり、各年ごとに1ずつ増加する変数である。

Mitchell(1982)も参照)。表4では、賃金引き上げに当って、どの産業を各企業がもっとも重視したかが報告されている。鉄鋼業が特別の地位を占めることは明らかであるけれども、近年その地位は急速に低下している。これに対して、80年代に入ってから、電機および自動車産業がその影響力を強めている。こうした傾向と、さきに表1で掲げたパターン・セッター産業の

年々の交替の記録から、鉄鋼、電機、自動車、造船、私鉄、化学の6産業を相場設定者として識別し、その他の産業を相場追随者とみなした。

さらに、相場設定産業からその他の産業への賃金波及が問題となるけれども、ここではサンプル数の関係上、個別産業ごとの計測を行なうことはできなかった。そこで、さきに識別された相場設定産業とそれ以外の産業を、それぞれ基軸部門と非基軸部門としてグループ化し、各部門別にプール・データを作成した(表5参照)。

ところで、産業間賃金波及効果を捉える2つの方法があることはすでに述べた。ここでは、そのうちのいずれか一方だけを選択することを

表4 賃上げに当って「他産業」を参考にした場合第1順位に参考にした産業の内訳別企業構成比の推移(%)

年	鉄鋼 (1)	電機 (2)	自動車 (3)	私鉄 (4)	化学 (5)	造船 (6)	その他 (7)
1975	48.9	7.7	—	5.7	3.2	0.5	22.5
1976	52.2	9.8	—	3.1	3.7	3.2	15.9
1977	53.2	6.4	6.6	4.6	5.7	2.5	16.5
1978	53.9	8.4	7.3	5.8	4.2	3.1	17.4
1979	53.8	6.5	6.0	9.4	5.0	1.9	17.4
1980	45.9	9.9	8.0	4.4	5.9	1.9	24.0
1981	53.1	9.0	9.0	4.9	4.3	1.6	18.1
1982	52.3	9.2	8.6	7.1	3.4	1.6	17.8
1983	53.2	12.5	8.8	3.6	3.7	1.1	17.1
1984	49.4	14.6	7.3	4.9	1.7	1.4	20.7
1985	45.2	14.8	6.2	5.7	4.8	0.9	23.2
1986	30.2	15.8	9.6	6.5	5.1	2.9	30.0
1987	31.3	18.2	13.5	8.9	5.2	3.4	19.4
1988	23.7	22.2	12.8	4.0	7.2	2.7	26.4
1989	23.8	23.5	14.1	4.3	7.3	2.8	21.7

(注) 各数値は、その産業を第1順位に重視した企業数を調査対象企業数で除したものである。

表5 基軸・非基軸部門の分類

基軸部門	非基軸部門
(1) 化学	(1) 食料品・たばこ
(2) 鉄鋼	(2) 紙・パルプ
(3) 電気機器	(3) 石油製品
(4) 自動車	(4) ゴム製品
(5) 造船	(5) セメント
(6) 陸運	(6) 電線
	(7) 機械金属
	(8) 卸売・小売
	(9) 電力
	(10) ガス

(注) 陸運とは私鉄17社と日通を意味し、1988年以降はJR7社も含まれる。

表6 春季賃上げ額決定関数の推定結果、基軸および非基軸部門、1967-1989年^a
(従属変数=春季賃上げ妥結額)

独立変数	1967-1974年				1975-1989年			
	基軸部門		非基軸部門		基軸部門		非基軸部門	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1. 有効求人倍率	2047.607 (1.348)	148.427 (0.128)	6190.122*** (4.084)	-433.794 (-0.486)	1814.427 (1.300)	946.402 (0.610)	5265.733*** (6.546)	3017.515*** (2.927)
2. 消費者物価変化率	637.962*** (10.481)	550.446*** (11.669)	889.151*** (14.796)	608.120*** (16.767)	623.913*** (9.617)	685.180*** (8.423)	367.137*** (11.952)	516.905*** (9.686)
3. 従業員1人当り 売上高	99.317*** (6.713)	139.262*** (10.811)	3.918** (2.207)	150.289*** (14.720)	10.665*** (3.569)	14.357*** (3.403)	-0.011 (-0.037)	9.593*** (3.285)
4. 波及効果								
a. 波及効果 I ^b	154.057 (1.426)	—	-139.714* (-1.835)	—	13.459 (0.135)	—	25.442 (0.718)	—
b. 波及効果 II ^c	—	-107.753*** (-6.027)	—	-150.688*** (-14.373)	—	-6.080 (-1.235)	—	-10.110*** (-3.315)
5. 定数項	-9736.127*** (-4.813)	-7424.957*** (-5.741)	-3947.920** (-2.068)	-8420.349*** (-8.479)	3411.790** (2.190)	2939.924* (1.955)	6940.717*** (9.052)	4927.664*** (5.117)
Adj. R ²	0.936	0.966	0.882	0.970	0.657	0.663	0.634	0.660
S. E. E.	1829.703	1342.878	2639.303	1331.408	1677.158	1661.591	1438.991	1386.776
Durbin-Watson	1.358	1.810	1.639	1.976	1.338	1.376	1.560	1.625
サンプル数	48	48	80	80	90	90	150	150

(注) ^a カッコ内の数値は、*t*-統計量である。*は90%の信頼水準で、**は95%の信頼水準で、***は99%の信頼水準でそれぞれ統計的に有意であることを意味する。

^b 波及効果 I は $RELW_{it-1}$ の係数で表される。 $RELW_{it-1}$ は、産業 *i* と基軸部門の間の現行ベースの格差を意味し、次式で定義される。 $RELW_{it-1} = 100(\log BASEW_{it-1} - \log BASEW_{key\ t-1})$ 、ただし $BASEW_{it-1}$ は産業 *i* の現行ベース、 $BASEW_{key\ t-1}$ は基軸部門の現行ベースの平均である。

^c 波及効果 II は $DIFS_{it-1}$ の係数で表される。 $DIFS_{it-1}$ は、産業 *i* と基軸部門の間の従業員1人当り売上高の差であり、次式で定義される。 $DIFS_{it-1} = S_{it-1} - S_{key\ t-1}$ 、ただし S_{it-1} は産業 *i* の従業員1人当り売上高、 $S_{key\ t-1}$ は基軸部門の従業員1人当り売上高の平均である。

せずに、波及効果の2つの代替的尺度をとともに試みた。第1は、個別産業と基軸部門との間の賃金水準の差であり、第2は、個別産業と基軸部門との間の利益の差である。さらに、労働市場の需給条件、消費者物価上昇率、支払能力を含む独立変数を導入し、以下のような賃金関数を特定化した。

$$(1) \quad W_{it} = a_0 + a_1JOA_t + a_2\dot{P}_t + a_3S_{it-1} + a_4RELW_{it-1} + Industry\ Dummies + e_{it}$$

$$(2) \quad W_{it} = b_0 + b_1JOA_t + b_2\dot{P}_t + b_3S_{it-1} + b_4DIFS_{it-1} + Industry\ Dummies + e_{it}$$

ただし、 W_{it} は産業 *i* の春季賃上げ妥結額、 JOA_t は有効求人倍率(1-3月期)、 \dot{P}_t は消費者物価指数変化率(1-3月期)、 S_{it-1} は産業 *i* の従業員1人当り売上高(単位は10万円)、 $RELW_{it-1} = 100(\log BASEW_{it-1} - \log BASEW_{key\ t-1})$ であり、 $BASEW_{it-1}$ は産業 *i* の現行ベース、 $BASEW_{key\ t-1}$ は基軸部門6産業の(当該産業を除く)平均現行ベース、 $DIFS_{it-1} = S_{it-1} - S_{key\ t-1}$ であり、 S_{it-1} は産

業 *i* の従業員1人当り売上高、 $S_{key\ t-1}$ は基軸部門6産業の(当該産業を除く)従業員1人当り平均売上高、 $Industry\ Dummies$ は産業ダミー変数、 e_{it} は確率的誤差項である。この方程式が、1967-74年と1975-89年の2つの期間に関して、また基軸・非基軸部門ごとに、通常の最小自乗法を用いて計測された。

基軸・非基軸部門別の春季賃上げ妥結額の決定関数の推定結果は、表6で要約されている。1967-74年に関しては、賃金波及の尺度の変化が賃金引き上げ額に対して与える効果の推定値は、((1)列を除いて)符号条件を満たし、統計的に有意である。ここで、波及効果の符号が負であるのは、次のような関係のためである。すなわち、前期における産業 *i* の賃金水準または利益が、基軸部門の平均と比較して低い場合には、より高い基軸部門の平均をめざして賃金を平準化しようとする効果が作用して、この結果産業 *i* の賃金を高める(逆の場合は逆である)⁸⁾。この関係は、非基軸部門の産業の場合にとりわけ顕著であって、それは、基軸部門と比べて非基軸部門の産業がより明確な賃金波及を示してい

る点からうかがい知ることができる((3)(4)列)。

1975-89 年に関しては、波及効果の係数は、符号条件を満たさないか、または統計的有意性を失っている。(8)列は、いぜんとして波及効果の存在を示している。だが、(4)および(8)列の波及効果 II に関して平均値回りの弾力性を計算すると、それぞれ -2.83 および -0.69 となる。したがって、波及効果の影響は弱まったといえることができる。) こうして、1975-89 年において、波及効果はみられなくなったか、またはその賃上げ額に対する影響は小さくなったことが明らかである。

その他の変数は、おおむね予想される結果をもたらしている。消費者物価上昇の影響は、期待される符号をとまってつねに有意である。産業レベルの支払能力も賃金上昇に強く正相関している。有効求人倍率は、(1)(2)列および(4)-(6)列については棄却域に落ちるけれども、(3)(7)(8)列に関しては統計的有意性を満たす結果となっている。

3.3. 推定結果の吟味

前節の推定結果は、70 年代中期以降賃金上昇の平準化が弱まり、波及効果が低下したというさきの観察を全般的に確認するものとなっている。その結果を期間ごとにより詳細に検討しておきたい。

まず、1967-74 年に関する結果は、高度成長期における強い賃金波及の存在に、あらためて光をあてている。また、この結果は先行研究とも整合的である。たとえば、表 6 に掲げた従業員 1 人当り売上高を用いた波及効果の結果は、佐野・養谷(1976)の計測結果と類似している。表 6 における結果でより注目すべき点は、基軸部門よりもむしろ非基軸部門において、波及効果がいっそう明瞭であるということである。このことは、基軸部門によって設定された相場賃金に準拠しようとする非基軸部門の諸産業のベヘヴィアを浮き彫りにするものといえてよい。

これに対して、1975-89 年に賃金波及効果が低下した理由は単純ではない。これは、一部には産業間の企業業績の格差の拡大に帰すること

ができるように思われる。一例をあげると、従業員 1 人当り経常利益の変動係数は、1967-74 年には、基軸部門では 0.52、非基軸部門では 0.50 であった。これが、1975-89 年には、それぞれ 0.83 および 1.01 に上昇している⁹⁾。そうした状況の下では、他産業の賃上げを模倣することは困難となるはずである。

この点は、翁・竹内・吉川(1989)でより明示的に取り上げられている。産業別の出荷指数を用いて、彼らは産業間の企業業績の分布を計算する。1966 年から 75 年の間には、産業別出荷指数上昇率の歪度は、好況時には正、不況時には負の値を交互にとっていた。ところが、1976 年以降、歪度は、78 年を除いて一貫して正の値を生み出している。このことが意味するのは、企業業績の産業間の分布が 70 年代中期以降変化し、その不均等性が強まったということである。また、彼らは、歪度を含む賃金関数を計測し、歪度の係数が 1966-75 年には有意だが、1976-85 年には有意でなくなっているという結果を得ている。この結論は、本稿で採用されているのとは異なる方法とデータを前提したものであるけれども、さきの表 6 の結論を裏書きするものといえてよい(吉川・竹内(1988)もみよ)。

3.4. 制度的含意

それでは、産業間賃金波及効果が 70 年代中期以降弱まったという以上の経過は、春闘における賃金決定制度のいかなる変化と関連するのだろうか。

はじめに述べたように、春闘が企業別組合の交渉力の弱さを克服することをめざして発展したものである以上、賃金波及効果のそうした低下は、産業別統一闘争の機能が低下し、賃金決定制度の性格がより分権的・分散的なものに変化したことを意味すると思われるかもしれない。実際、アメリカにおいては、80 年代の譲歩交渉におけるパターン・バーゲニングの見直しを通じて、賃金決定制度のいっそうの分権化・分散化が進行していったことが知られている(Kochan, Katz, and McKersie(1986), Tsuru(1991))。

しかしながら、日本の経験はそれほど単線的なものではない。なぜなら、70年代中期以降、少なくとも特定部門のレベルでは、春闘における賃金交渉の統一性は、むしろ強められてきたからである。

その典型的な事例は、電機、自動車、造船、鉄鋼業の産業別組合を主たる構成者とする金属労協(IMF-JC)の動向に求めることができる。さきに述べたように、春闘の主導権は、長らく春闘共闘委員会(1976年に国民春闘共闘会議と改称)が掌握していた。だが、1976年以降そのイニシアティブは、金属労協に最終的に移行した。このプロセスにおいて、金属労協は、「経済整合性論」に基づく賃金要求を、国民春闘共闘会議のより高い賃上げ要求に対置させた。そして、金属労協加盟の主要単産による「集中決戦」方式を通じて、その路線を他組合へと浸透させていった。しかも、こうした結果によって、金属産業における「4業種8社懇談会(8社懇)」(新日鉄、日本鋼管、三菱重工、石川島播磨重工、トヨタ、日産、日立、東芝)と、それに対応する「4業種8社企業連絡会議(8社労懇)」の活動が、鍵となる役割を演じた。これらの組織は、春闘に際してきわめて緊密に情報共有を行ない、その意思決定を協議したのである。(この点については、Shimada(1983)および辻中(1986)をみよ。)¹⁰⁾

しかしながら、以上の推移を春闘全体の観点から眺めるならば、それは金属関連の諸産業に相対的に限定されていることに注意する必要がある。他産業には他産業に固有の状況がある。一方には、食料品・たばこ、セメント等を含む停滞の産業がある。他方には、卸売・小売業に代表される成長的産業が存在する。こうした産業発展の不均等性が強まるにつれて、金属関連産業とそれ以外の産業の労働組合の間で賃上げをめぐる利害の不一致が増大したと考えられる(津田(1978))。その結果、金属労協を中心とする賃金交渉の意思決定の緊密化と相場賃金の形成にもかかわらず、その影響力は、製造業、とりわけ金属産業との産業連関が強く、金属産業と同様に国際競争に直接にさらされた諸産業の

範囲内に限定されてきた。このため、相場賃金は、高度成長期にみられたような他産業への波及をなしえず、その結果として賃金波及効果の低下へと導いたと理解することができる。

4. おわりに

以上では、春闘の下での産業間賃金波及効果の変化を分析した。はじめに、春闘の歴史的展開を振り返り、相場賃金の波及の重要性を強調した。次いで、波及効果を検証する2つの方法を先行研究から導き出し、その2つの尺度を導入した賃金関数を推定した。その結果、1967-74年と比較して1975-89年には産業間波及効果の低下がみられることが明らかとなった。

産業間波及効果の低下をもたらした要因として、産業間の企業業績の格差が拡大したために、他産業の賃上げを模倣することが経済的に困難になったという点を指摘した。さらに、こうした波及効果の低下が賃金決定制度におけるいかなる変化と関連するのかを考察し、産業発展の不均等性が拡大する下で、賃金交渉に関わる意思決定を緊密化した金属労協と、その他の産業別組合との間で、利害のギャップが拡大したという推移に光をあてた。

いうまでもなく、以上の分析は、産業間賃金波及効果に限定したものであって、賃金波及のいまひとつの領域である産業内波及の諸問題を考察対象の外に留めている。本稿で示唆された70年代中期以降の春闘の変容を十全に分析するためには、産業内賃金波及効果の検討が不可欠である。ここに本稿に続く今後の研究課題がある。

(一橋大学経済研究所)

注

1) 春闘の発展の時期区分や、その特徴づけなどに関する以下の叙述は、春闘研究会(1989)第1章、および島田(1990)第7章に負っている。また、高梨(1977)、石幡(1990)も参照した。

2) 本稿の図表で使用されるデータの出所は、データ付録で一括して与えられる。

3) このプロセスは、産業予備軍効果という観点から都留(1990)で分析されている。

4) その後、佐野・養谷(1976)および佐野(1981)は、

それぞれサンプル期間を1975年および79年に延長して、同様の結論に到達している。また、公共部門の組合の交渉力を組み入れたモデルを用いて同様の結果を得たものに、神代・佐野・小池・島田(1975)がある。他方、メーラ(Mehra(1976))の方法にしたがって、新開陽一は、鉄鋼業に関する賃金方程式の残差にその他の産業の方程式の残差を回帰させることを通じて、賃金波及を捉えようとした(Shinkai(1980))。この新開の方法に対する批判的コメントと、それとは異なる方法による鉄鋼業から他産業への産業間賃金波及の検証については、中村(1984)をみよ。

5) 企業別データを用いた先駆的分析には、村松(1986)、ブルネッロ・大竹(1987)がある。

6) アメリカにおける賃金波及の実証分析においても、第1のアプローチが支配的である。近年の成果としては、たとえばMitchell(1980)およびHirtle(1988)がある。

7) ここで、計測期間が1967年からはじまるのは、日本銀行調査統計局『主要企業経営分析』の遡及期間の制約のためである。

8) こうした形で賃金波及効果を定式化したのは、Flanagan(1976)および佐野・養谷(1976)である。ここでの分析もそれを踏襲している。なお、賃金水準の場合には、今期の現行ベースを用いるのが適切であるが、今期の変数は、符号条件を満たさないか、または統計的有意性を生み出しえなかった。

9) 日本銀行調査統計局『主要企業経営分析』各年のデータより計算した。

10) こうした過程の背後では、それらの金属産業において、国際競争力の重要性に関する労使間の相互理解が強化されてきたという事情が重要である。したがって、金属労協の行動は、70年代中期に突如として発生したものではない。それは、60年代末期以降、産業政策の形成や産業のおかれた状況に関する共通理解を促進することを目的として設置された産業別労使会議の経験などによって準備されたものだったのである(篠田(1989))。

データ付録

表1

[1] 実質GNP成長率——実質国民総支出変化率は、経済企画庁『長期遡及推計国民経済計算報告—昭和60年基準—(昭和30年～平成元年)』(1991年)第1部[2]主要系列表1より得られた。

[2] 春季賃上げ率、妥結額、要求額——データは、労働省労政局調べの民間主要企業(原則として東証または大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上、従業員1,000人以上の、労働組合のある企業)に関するものであって、労働省労政局『資料労働運動史』(1987年)第3表、および日本労働研究機構『労働運動白書』(1989年、1990年)表IIの1からとられた。1956-79年の数値は1社当りの単純平均、80年以降の数値は1社ごとの組合員数による加重平均である。なお、以下の春季賃上げ妥結額のデータも、すべて労政局調べの民間主要企業に関するものである。

[3] 春闘参加人員——データは、春闘研究会(1989)表1、日本労働研究機構『労働運動白書』(1980

年、1989年)表VIIの2より得られた。

[4] 春闘参加人員比率——春闘参加人員比率は、春闘参加人員を雇用者数で除いたものである。雇用者数のデータは、総務庁統計局『労働力調査年報』(1989年)参考表2によって与えられた。

[5] パターン・セッター——各年のパターン・セッター産業の識別は、春闘研究会(1989)表1、および島田(1990)表7-1に基づき、また労働省労政局『資料労働運動史』各年の記述を参考にしてなされた。

表2

[6] 賃上げ額の決定に当たって第1順位に重視した要素別企業構成比——データは、労働省労働大臣官房労働政策調査部『賃金引き上げ等の実態に関する調査報告』各年からとられた。

図1および表3

[7] 春季賃上げ妥結額の変動係数——データは、労働省労政局『資料労働運動史』(1987年)第3表、および労働省労政局未公表資料より得られた。

[8] 春季賃上げ妥結額の4分位分散係数——データは、労働省労政局『資料労働運動史』(1980年、1987年)第2表、および日本労働研究機構『労働運動白書』(1990年)表IIの2によって与えられた。

[9] 完全失業率の逆数——データは、総務庁統計局『労働力調査年報』(1989年)参考表2によって与えられた。

表4

[10] 賃上げに当たって「他産業」を参考にした場合第1順位に参考にした産業の内訳別企業構成比——データの出所は、前記[6]と同じである。

表6

[11] 春季賃上げ妥結額——データは、日本労働研究機構『労働運動白書』各年より得られた。

[12] 有効求人倍率——学卒を除く有効求人倍率(1-3月期)のデータは、経済企画庁『経済変動観測資料年報』(1982年)表195、および同(1990年)表199より得られた。

[13] 消費者物価変化率——消費者物価指数の百分率変化(1-3月期)は、総務庁統計局『消費者物価指数年報』(1990年)第12表-1「持家の帰属家賃を除く総合」より計算された。

[14] 従業員1人当り売上高——データは、資本金10億円以上の上場企業から選定された企業に関するものであって、日本銀行調査統計局『主要企業経営分析』各年より得られた。

[15] 現行ベース——データの出所は、前記[11]と同じである。

参考文献

- ブルネッロ、ジョルジョ・大竹文雄(1987)「ボーナス・賃金の決定メカニズムと雇用：企業別データによる再考」『大阪大学経済学』37(1)、28-41。
降矢憲一・中村厚史・鈴木孝雄(1969)『賃金変動要因の研究』経済企画庁経済研究所。
石幡信夫(1990)『日本の労働組合』日本労働研究機構。
小島健司(1975)『春闘の歴史』青木書店。
神代和欣・佐野陽子・小池和男・島田晴雄(1975)『交渉力モデルによる春闘賃上げの分析』統計研究会。

- 村松久良光(1986)「解雇、企業利益と賃金——大手工作機械メーカー13社に関して」『アカデミア 経済経営学編』89, 399-435.
- 中村二郎(1984)「製造業における産業間賃金波及効果の検証」『三田学会雑誌』76(6), 153-157.
- 大橋勇雄(1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社.
- 翁 邦雄・竹内恵行・吉川 洋(1989)「わが国における実質賃金の決定について」『経済学論集』55(2), 77-85.
- 佐野陽子(1970)『賃金決定の計量分析』東洋経済新報社.
- (1981)『賃金と雇用の経済学』中央経済社.
- ・養谷千凰彦(1976)「春闘相場決定のメカニズムを解明する」『労政時報』2306, 57-82.
- 島田晴雄(1990)『仕事とくらしの経済学』放送大学教育振興会.
- 篠田 徹(1989)『世紀末の労働運動』岩波書店.
- 春闘研究会編(1989)『春闘 変わるのか』エイデル研究所.
- 高梨 昌(1977)『日本の労使関係』東洋経済新報社.
- 津田真澄(1978)「JCの相場形成力を探る——鉄鋼相場の規定力を支えるもの」『月刊労働問題』253, 4-13.
- 辻中 豊(1986)「窮地に立つ「労働」の政策決定」中野 実編著『日本型政策決定の変容』東洋経済新報社.
- 都留 康(1990)「産業予備軍効果の長期変動と団体交渉制度の変容——日米比較分析」『経済研究』41(2), 166-181.
- 植田和男・岡崎敬子(1989)「効率的賃金理論と日本の賃金構造」『経済研究』40(3), 204-210.
- 吉川 洋・竹内恵行(1988)「実質賃金と日本経済」『金融研究』7(4), 97-132.
- Bell, L. A. and Freeman, R. B.(1991), "The Causes of Increasing Interindustry Wage Dispersion in the United States," *Industrial and Labor Relations Review*, 44(2), 275-287.
- Cappelli, P.(1990), "Is Pattern Bargaining Dead? A Discussion," *Industrial and Labor Relations Review*, 44(1), 152-155.
- Flanagan, R. J.(1976), "Wage Interdependence in Unionized Labor Markets," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976:3, 635-681.
- Hirtle, B. J.(1988), "Wage Linkages in Union Bargaining Settlements," Research Paper No. 8805, Federal Reserve Bank of New York.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., and McKersie, R. B. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Mehra, Y. P.(1976), "Spillovers in Wage Determination in U. S. Manufacturing Industries," *Review of Economics and Statistics*, 58(3), 300-312.
- Mitchell, D. J. B.(1980), *Unions, Wages, and Inflation*. Washington, D. C.: The Brookings Institution.
- (1982), "How to Find Wage Spillovers(Where None Exist)," *Industrial Relations*, 21(3), 392-397.
- (1990), "Is Pattern Bargaining Dead? A Discussion," *Industrial and Labor Relations Review*, 44(1), 156-159.
- Ready, K. J.(1990), "Is Pattern Bargaining Dead?" *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2), 272-279.
- Shimada, H.(1983), "Wage Determination and Information Sharing: An Alternative Approach to Income Policy?" *Journal of Industrial Relations*, 25(2), 177-200.
- Shinkai, Y.(1980), "Spillovers in Wage Determination: Japanese Evidence," *Review of Economics and Statistics*, 62(2), 288-292.
- Tsuru, T.(1991), "The Reserve Army Effect, Unions, and Nominal Wage Growth," *Industrial Relations*, 30(2), 251-270.

第6章

日本経済の国際化と輸出競争力

井上泰夫

(名古屋市立大学経済学部)

1. はじめに

本稿は、戦後日本の経済成長において輸出が果たした役割について検討しようとするものである。まず最初に指摘しうることであるが、日本の内外を問わずほぼすべての研究者たちは、日本経済が輸出依存型であると述べる点で共通している。だが、高度成長がどのように外需によって牽引されたのか、という問題に関して、必ずしも共通の見解があるわけではない。つぎに、1970年代とくに第1次石油ショック以降、日本の競争力がいくつかの戦略的部門で強化されたことが分析対象となる。輸出競争力の高まりは同時に、貿易摩擦を悪化させることになる。最後に、1980年代半ば以降、少なくとも日本の現代史のなかで未曾有の現象が起こったことが考察される。すなわち、ストック経済の自己増殖的運動である。そうだとすれば、日本経済は二重に特徴づけられる。成長の牽引車は「いわゆる」内需になりつつあるが、輸出の動態は依然として堅固である。われわれは、輸出促進に照準を定めたヘゲモニー戦略を浮き彫りにすると同時に、この戦略のもつ限界をマクロ経済のレギュレーションの観点から検討したい。

2. 1950～1970年／高度成長と輸出

表1は、日本の輸出の相対的な速さと、輸出が高付加価値製品に集中していることを示している。1950年代初め、世界の輸出市場の20%はアメリカ合衆国によって占められていた（イギリス9.7%、旧西ドイツ5.9%、フランス5.1%、イタリア2.0%、日本1.7%、1953年当時）。だが、アメリカ以外の諸国による追いつき、追い越しの結果、現在ではつぎのように変化している。ドイツ12.6%、アメリカ11.8%、日本8.6%、フランス6.5%、イギリス5.6%、イタリア5.1%、韓国1.9%、台湾2.3%（台湾（1989年）以外は1990年現在）。工業製品が世界の全輸出に占める割合（1980年—57%、1989年—70%）、そしてとくに機械・運輸製品の占める割合（1980年—25%、1989年—35%）を考慮に入れるならば、日本経済は明らかに産業競争力の先端部分を掌握していると言える。そうだとすれば、このような現在の状況がいかに形成されたのが問題となる。

他方、表2は主要諸国の貿易依存度を示している。日本が相対的にそれほど貿易依存度が高くないことについても検討する必要がある。

2. 1. 「より多くの輸出＝国民的コンセンサス」か？

周知のように、日本経済について加工貿易の原則そのものは戦前・戦後を通して変化しているわけではない。天然資源が不足している以上、加工貿易という垂直貿易の原則は日本にとり成長の前提ともいえる。近代化の開始以来、日本が最

初から、欧米のように水平貿易に参加する意思がまったくなかったことは明らかである。後述するように、この伝統的原則は大きな意味をもっているものであり、問題が起こると、諸外国に対していつもヒステリシス現象を引き起こすことになる。（３．２）

１９４５年の軍事的敗北以降も、明治時代以来のスローガンである「富国強兵」の前半部分は依然として有効であった。例えば、その影響は、最初の経済計画である、１９５５年の経済自立化５カ年計画に現れている。そこには５つの目標が提示されている。産業設備の近代化、貿易の促進、自立的再生産、消費の節約、貯蓄の奨励。これら５つの目標の連鎖は、その後の日本経済の軌跡をかなり正確に表現している。すなわち、貯蓄増大→投資増大→輸出増→経済の自立化。ここから、「輸出か、しからずんば死か」という、戯画的なスローガンも生まれたのだった。このような表現に見られるイデオロギーは日本の社会全体に浸透し続けることになる。実際、１９６４年度の経済白書は、「輸出促進による福祉水準の上昇」をうたったのである。

こうして上から導入された国民的合意形成にもとづいて、政府は産業政策を立案したのだった。この点についてはすでに詳細な研究が存在するが、例えば外貨の割当、技術輸入の選択などに関わる政策措置がきわめて有効であったのは、政府のイニシアチブ（通産省）と大企業の利害が合致しているかぎりにおいてであった。つまり、政府の提案がつねに受入れられたのではなかったことに注意する必要がある。例えば、１９５３年、業界４位の川崎鉄鋼は、政府の方針に逆らって大規模な新工場を建設したのだった。また、１９６５年、業界５位の住友金属は政府の減産計画を蹴って、自立生産に踏み切ることによって自社に有利なシェア競争を展開することができた。すでに戦前から財界が官僚の方針を必ずしも尊重していなかったことはよく知られており、この点で財界の一定の自立的戦略を認めることができる（中村１９８０）。

企業戦略は金融による支援なしには実現不可能であった。これを実現したのは、以下のような特殊なシステムであった。輸出関連大企業は投資資金を調達すべく、国民の零細な貯蓄を収集していた都市銀行からの大量借り入れに依存したのだった。都市銀行は高度成長期を通して大企業の強力な資金源となった（鈴木１９７４）。たしかに企業集団を形成する大企業は、資金不足を補わねばならなかった。各企業集団は、その内部においてあらゆる工業部門を抱えようとした（ワンセット原則）。その結果、工業における集中は加速化された。１９６５年に、大企業は設備財の８４％、工業製品の７５％を生産していた。金利は意図的に低水準に抑えられたので、大企業の投資競争と銀行の貸付競争が相乗効果を生み出して、しばしば景気の過熱化を引き起こしたのだった。

２．２．収穫逡増の景気循環

１９５０年代から１９６０年代にかけての高度成長過程は、したがって、規模の経済を狙った旺盛な投資から始まった。この点をソテー１９７３にしたがって図式化してみよう。ソテーの分析はつぎのような三段階に整理できる。

〔第一段階〕

（大量借入→）

投資競争→潜在的生産性の上昇→収益増→雇用、賃金一定→賃金コスト低下→利益増、〔第二段階〕

→価格アップ→賃金増→より大きな生産性の上昇

〔第三段階〕

→貿易赤字→（輸出ドライブ）→景気後退→投資よりも賃金に圧力がかかる→投資減→価格競争→（輸出ドライブ）→不況カルテル→利益ダウン・・・底入れ

この図式についてつぎの諸点を指摘できるだろう。

まず第一に、国内市場に需要の優位が存在する。これは、経済発展の典型的な工業化モデルに合致するものであり、製品輸入／国内生産／輸出の過程を示している。

つぎに、輸出ドライブはつねに景気循環の終わりに発現している。たしかに外国市場は需要の最重要部分を構成していない。とはいえ、外国市場は収穫逡増の景気循環を下支えしているものであり、その重要性は不況期に強まる。つまり、カウンター・サイクリカルな役割をはたしているのである。

最後に、過当競争は投資だけでなく、販売においてもなされている。価格競争が行き過ぎると、値下げ競争が始まる。1953年の法律によって公的に承認されている不況カルテルは、まさしくこの値下げ競争という「雨天の競争」を停止させる役割をもっていた。言い換えれば、過剰投資を意味する「晴天の競争」が貫徹しえたのは、不況時にカルテルに依存しうることを人びとが承知していたからであった。

こうした戦後の競争形態は戦前と大きく異なるものである。戦前、各財閥は特定部門に専門化しているのが普通であった。これに対して、戦後の企業集団は、旧財閥系、新興財閥系を問わず、数多くの工業部門を内部に抱えようとしたのだった。そして、企業集団の中心に位置したのは、銀行であった。だからこそ、過剰投資は、大量借入によって周到に準備されたのだった。

戦後の企業間競争には、大企業間競争とは別に、つぎのような競争形態が存在する。「新規企業は先発企業に追いつくことに熱心であり、生産的投資を制限することに積極的ではなかった。他方、トップ企業は不況時こそ競争を勝ち抜くための最良の時であると考えており、大規模な投資を継続した。こうした特徴はあらゆる産業に共通していた。」（1962年度『経済白書』、ソテー1973からの引用）

したがって、戦後の競争の動態は先発のトップ企業によってではなく、むしろ後発の新企業によって担われたのだった。田中 1980によれば、後発企業がトップ企業を追い上げることを意味する「No.2の論理」が存在した。この論理は、3つの要因によって形成されている。a) No.2の企業が競争に遅れていることを明確に意識する。b) 追い付きを目標とする戦略決定。c) トップ企業の戦略が、後発企業の行動によって変容を被る。

鉄鋼部門はこうした論理の実例を示している。上述したように、第二ランクの後発企業（第5、第6位）が、技術革新を導入する、あるいは生産能力を増大したのだった。そして、これら企業の大胆な戦略が、トップ企業（第1、第2位）の合併を誘発したのだった。とはいえ、このNo.2の論理は、需要の絶えざる増大を前提条件としていた。新企業が革新的決定を下すことができたのは、将来の需要を楽観的に展望できたからであった。

収益逓増の景気循環に関して、利潤率の上昇ではなく、シェアの拡大を狙うような独自の資本主義が日本に生まれたのか否か、という問題が存在する。われわれの答えは、否である。先の図式の第一段階が示しているように、好況の初期に、企業の収益性は急上昇する。その結果、投資の継続が保証される。たしかに、景気後退時に、売上高は停滞、低下する。そして、金融コストが上昇し、収益性は低下する。収獲逓増の原理を考慮に入れば、この時期の企業戦略を決定したのは、利潤率ではなく、むしろ利潤量であっただろう（中村 1980）。

1950～1960年代の成長はしたがって、賃金上昇によって主導されなかった。上述した論理によれば、賃金上昇は利潤の上昇をつねに後追っていたのであり、また、生産性の上昇を伴っていた。家計需要は、生産的投資に比べて総需要の一大部分を形成していない。だがこのことは生活水準の改善が取るに足らなかったことを意味していない。その反対に、例えば、1966～1971年にかけて一種の賃金爆発が生じたのであり、年率15%に達するような賃金上昇が実現したのだった。これは、グルネル協定が数カ年続いたことを意味する。（ソテー 1973）

景気循環は、賃金爆発によって終息したのだけではなく、投資が実需をはるかに上回ったことを企業が認識したときに終息した。戦後の産業投資は最終需要の現在の水準にもとづいていたのではない。投資は将来の需要を先取りしつづなされたのであり、投資時の市場の規模とは無関係であった。（宮崎 1985）

他方、収獲逓増の景気循環は制度的枠組みと密接不可分であった。将来の需要の先取りが、投資／投資、投資／消費、投資／輸出という好循環をもたらしたのは、この時期を通して賃労働関係が相対的に安定していたからであった。それは、コリア 1991が指摘しているような、ミクロ経済の好循環（人的資源への投資）によって支えられていた。事実、大野耐一の考えは最初からはっきりしていた。西欧の高い生産性の水準に追いつくためには、欧米のシステムを模倣するだけでは、決して追い抜くことができないだろう。そうではなくて、中古の機械を利用しつつ、人間のモチベーションを高めねばならない。とにかく、企業はストライキに備えて準備金を手当てする必要がなかったので、投資競争のために大量の資金を借り入れることができたのだった。

貿易の諸条件も、マクロ経済の好循環と無関係ではなかった。この時期、日本製品の競争力は質的側面で改善が著しかった。形成されつつある日本的生産システムによって生み出された工業製品は、戦前の安価であるが、粗悪な製品に代替したのだった。そして、工業製品の競争力の上昇は、円の為替レートの水準とのズレを生み出したのだった。1949年に1ドル＝360円が設定された時、日

本経済の実力はおそらく過大評価されていたはずである。それゆえ、貿易収支の悪化は景気後退を必然化したのだった。

だが、1960年代半ば以降、日本経済は「輸出増／輸入増／貿易赤字」の悪循環から最終的にぬけ出すことになる。問題は、日本経済がこの時期以降も、過少評価された円相場を利用し続けたことにある。固定相場制にしたがっていた以上、海外での販売が国内での販売よりも有利になった。金融当局、政治家、そして世論もまた円の実際の為替レートにもとづいて日本経済を調整しようとしなかった。この点は、旧西ドイツの政策運営とまったく異なる点である。

以上の分析を要約しよう。たしかに、日本の企業のシェア競争は、文化的特性によるよりも、一定の経済的条件を背景に起こったものである。収穫逦増、言い換えれば費用低減のもとでの市場競争は、利潤率の極大化を目指してではなく、もっぱら市場シェアを高めるための戦略によって主導されることが指摘されている（村上 1992）。結局、過剰生産に向かう投資の過当競争は、高度成長期における輸出の増大によって相殺された。これは、すべての大企業集団が規模の経済性を狙ってあらゆる部門に進出したことになともなう社会的浪費をもたらした結果であった。たしかに、工業製品の優先的市場は国内市場に存在した。それゆえ、大量生産・大量消費の波及は決して表面的にとどまらなかった（伊藤 1990）。それは、古典的景気循環であっただろうが、生産性の上昇のテンポは輸出部門において急速であった。とくに注意すべきは、戦後の景気循環のパターンは戦前のそれと顕著に異なるということである。他方、戦後の高成長は、貿易の拡大に有利な国際的構図のなかで実現された。日本経済はいわば世界の温室のなかで保護されていたのだった。そして、石油ショックによって、高成長は終息した。

3. 1971～1985年／ME革命と輸出

固定相場制に終わりを告げたニクソン・ショックは日本経済にとり二つの結果をもたらした。アメリカの衰退が公式に開始したこと、そして、アメリカが日本に経済戦争の開始を宣言したことである。円は切上げられ、変動相場制が導入されたにもかかわらず、日本の輸出力は低下しなかった。この点に立ち入って考察しよう。

3. 1. 半導体産業の飛躍＝過去の慣習の持続

半導体産業の発展は日本の産業発展を目的とする国民的戦略の典型を示している。それは、つぎの3つの要因から形成される。a) アメリカ技術の導入、b) 国内生産が可能になるまで、アメリカ製品が国内市場に参入することを禁止する、c) 国際競争力をつけるべく、日本への直接投資を禁止する。

この目標を達成すべく、従来のように法的措置が取られた。金融、税制の補助、関連企業の再編成。また、政府予測（通産省）もそれが企業の長期予測と合致する限りで受け入れられた。過当競争も依然として存在した。たしかに学習曲線の論理が大きく作用するような産業では、始発時に莫大な投資を実施しなければならなかった。日本企業はこのような競争に参加したのであり、そのために高い技術ライセンスを支払いさえした（売上高の10%）。アメリカでは公的補助金

なしに個人のイニシアチブによって産業発展が展開するとすれば、日本では企業が政府、そして大学の研究機関と密接に関連しあうことによって産業が発展するのである。

この戦略の有効性はすでに1980年代の初めに発揮された。アメリカ国内の半導体不足(16KRAM)を補うために試験的に日本製品を輸入したところ、不良品の割合がアメリカよりもはるかに低いことがわかった(田中 1980)。

ME革命の進展は産業投資の形態を根本的に変えた。製品の単位価格の低減と、生産量の変動はもはや矛盾しなくなった。それ以前では、単位価格の低減は、大量生産による規模の経済によってのみ可能であった。設備財の価格ダウンがME革命の特徴なのである。そしてかつての輸出の花形である繊維、船舶、鉄鋼、石油化学製品は電子機械、自動車に取って代わられたのだった。

3. 2. 輸出依存型経済の問題

1960年代末以降、日本経済はますます輸出依存を強める。極言すれば、日本の生産力を維持するには、輸出が不可欠となる。1970年代を通じて、輸出の年々の増大は二度の石油ショックのために、きわめて不規則である(1974年+50%、1975年+0.4%、1979年+5.6%、価値ターム)。だが、平均すれば、年当たりの増大率は+20%を上回っている。1973~76年の時期、輸出は国民支出の増加分の74%を占めた。だが、投資は40%低下したのだった(中村 1980)。日本がこの時期に経済大国として登場したのは、国内需要の拡大によってではなく、対外進出の強化によってであったことに注意する必要がある。

この時期の日本の成長は、景気変動がますます同時化しつつある世界経済のなかで、競争的停滞の論理によって規定されている。1977~86年の時期について、日本、アメリカ、イギリス、フランス、カナダの6カ国の生産性と賃金コストを比較するならば、日本とそれ以外の諸国との間に賃金コストの大きな格差が存在することがわかる。日本が賃金コストを安定させることができたのは、賃金の上昇率を労働生産性の上昇率以下にとどめることによってであった(橋本 1991)。生産性をめぐる社会的合意の背後には、すでに述べたような安定的な賃労働関係の合意が存在した。石油ショック以降の社会的合意とは、つぎのようであったろう。生産性の上昇への参加と引換えに、賃労働者は雇用の安定と低インフレを保証される。事実、輸出への依存は、国内における緊縮政策の採用と表裏一体の関係にあった。こうして日本は石油ショックを「克服」したが、世界経済の動向に直接さらされることになる。

輸出の急増は国内においても問題を生むことになる。まず、過去の習慣にしたがって、日本は生産性の低い産業を保護する傾向がある。つまり、国民全体が低生産性によるコストを負担している。そして、外国製品に対して国産品を保護しようとする。産業部門間の生産性の格差は、アメリカ、ドイツよりも日本のほうがはるかに高いのである。第二に、国内需要の増大は緊縮政策によって抑制されたので、海外でのイメージに相応しいような豊かさを国内では実感できない。

他方、1973年は日本の福祉元年と言われていることに注意する必要がある

。社会的要求の高まりに応じて、政府は社会保障制度の整備に取り組んだのであり、社会保障給付はOECD諸国の平均水準に近づいた。このことも、賃労働関係における合意形成に貢献した要因である。経営側の省エネ、省力戦略を受入れつつ、賃労働者は雇用の安定と社会保障制度の充実を手にすることができた。とはいえ、この合意を享受できる賃労働者層は決して過半数を占めているのではない。こうした層は大企業正規社員に限られているのであり、しかもかれらの労働強度はきわめて高いのである。いずれにせよ、良好な労使関係がこの後も日本経済のパフォーマンスを支えていくことになる。

4. 1985年以降／生産のグローバル化

前川レポートの発表（1986年4月）の5年後、日本政府は外国に対して「構造改革」の公約を守ったことを誇示できた。内需主導型の経済成長を実現しつつ、貿易不均衡を解消することができた。5年間で、経常収支の黒字は1986年の水準の40％にまで低下した。そして現在ではそれはGNPの1％にとどまっている。これは、政府当局にとっても意外な事態であった。貿易黒字の削減の要求に答えることができた、というわけである。

だが、1986年以降の経済成長は真の意味での内需によって形成されたのではなかった。なるほど内需はこの時期増大し、輸出は減少した。だが、この時期の特徴は、公共投資の拡大政策ではなくて、金融政策の緩和にあった。そのため、政府財政は急速に好転した。財政当局は、国債残高の削減に予算作成の中心を置いた。1989年初めまで続いた超低金利は、企業の資金調達に貢献した（エクイティ・ファイナンス）。だが、それは否定的な結果をももたらした。内需は企業投資に余りにも依存し過ぎるようになり、バブル経済の基礎が準備されたのである。

最近における日本の直接投資の増大は、きわめて顕著である。1985～86年の2年間の直接投資額は、それ以前の総額（1952～81年）に匹敵する。そして、それ以降も年率40％増の割合で増加し、675億ドルに達している（1989年）。

海外生産の波は1970年代初めに始まった。その当時の主な投資先は東南アジアであった。だが、現在ではアメリカ、ヨーロッパへと多様化している。その背景には、アメリカの自動車市場への進出、EC統合を射程に入れた進出、東欧市場への接近・・・が存在する。

こうしたなかで、アジア市場は固有の重要性をもっている。1989年まで、日本にとりアメリカが第一の輸出市場であった。だが、1990年に、東南アジアの「成長の極」がアメリカに代わって首位を占めた（東南アジア31.8％、アメリカ30.7％）。アメリカ市場が日本製品の大半を吸収していた頃に比べると、状況は一変している。また、アジア市場は耐久消費財よりも、むしろ設備財、部品を日本から輸入している。ME産業の生産過程が海外移転の対象となっているため、現地企業は日本の設備財を輸入するのである。そして、受入れ国は、輸入代替の過程を経て、耐久消費財を日本、アメリカに輸出するのである。生産の海外移転にともなって、日本の輸出の内容が変化している。中心となってい

るのは、一般機械、運輸機械、エレクトロニクス、精密機械である。

成長の極の将来について、つぎの2点を指摘できる。まず、これまでこれらの国は北米市場に大きく依存していた。それゆえ、将来、輸出市場を多様化する必要に迫られるだろう。つぎに、日本にとり、生産の海外移転はたんなる低賃金労働の追求に終わるべきではないだろう。現地企業は受入れ国の産業水準の向上に貢献せずして、長期的に定着しえない。（リピエッツ 1985年）

日本の国際分業への参入が強まるなかで、日本資本による生産のグローバル化は今後どのように進展するだろうか。経済企画庁の最近のアンケート（1990年1月）はこの点について、ある示唆を与えてくれる。大半の企業は、現地生産された製品は主として現地市場で販売され、日本市場は国産品によってカバーされる。こうした分業体制は明らかに貿易紛争の緩和を意図している。だが、現在の状況から判断するかぎり、これとは異なる戦略を素描することもできる。現地企業は低級品を生産し、日本は高級品に特化し、その一部を輸出する、という戦略である。こうして日本は、世界的生産の規準に照準を合わせて競争力を維持しようとする（リピエッツ 1984年）。これは、現在の戦略をそのまま延長させたものである。つまり、国際的経済体制は危機に入っていないという前提に立って、日本企業は国際競争上つねに首位をめざす、というパターンである（ボワイエ 1986年、井上 1987年）。所得弾力性の高い製品が大半を占める耐久消費財部門で新製品を開発し続けるならば、日本という国は他の諸国に比べて相対的に高い成長率を維持できることになる。それは、ネオ重商主義に沿うシナリオであろう。

ところで、生産の海外移転の急増、そして奢侈品、高級品の輸入増にもかかわらず、日本の輸出は減退していない。こうした動態を支えている投資の特徴を見てみよう。投資はとくに近年増加し続けている。1988年16.8%増、1989年14.1%増、1990年13.4%増（実質ターム）。従来のパターンであれば、生産能力の拡大を意図した投資が大半であった（1970年代）。だが現在では、投資の60%は研究開発によって占められている。生産設備の拡充は、投資額全体の30%しか占めていない。

他方、研究開発向け投資が急増するにともなって、日本の技術バランスに大幅な赤字が生まれている。つまり日本では技術は従来から原材料の一部としてみなされてきた。垂直貿易の原理は輸入技術についても適用された。基礎技術の輸入とその変容、である。そしてこの過程で、一連の新製品が案出される。

5. おわりに

本稿の分析を終えるにあたって、最後に内需主導型成長のもつ意味について述べよう。現在、海外直接投資の収益性は低水準にとどまっている（10%以下）。外国投資による収益の大半をもたらしているのは、1559億ドルに及ぶ生命保険会社の金融投資残高である。国民の貯蓄はかつて、間接金融システムを通じて生産的投資に貢献したが、今ではアメリカの資本不足の解消に役立っているのである。こうした循環を断ち切るには、日本国内に有効な投資機会が存在する必要がある。この点を念頭に置けば、国民の貯蓄、したがって社会的剰余の国

民的コントロールが議論されてよいだろう。

1960年代末は、日本経済を内需主導型に変容する絶好の機会であった（中村 1980年、正村 1987年）。だが、それは、円の為替相場の死守と輸出産業の防衛の名のもとに実行されなかった。1985年のプラザ合意に始まる時期は、したがって、日本のマクロ経済の変革の第二の機会であった。だが現在に至るまで、高級財志向が高まるなかで所得格差が拡大しているのである（ディナン 1990年）。そこでは、戦後のフォーディズム、高度成長のような国民全体の生活水準の底上げが問われていない。

輸出に焦点を絞りつつ、日本経済を顧みることによって、その動態的効率性が明らかにされた。生活水準の急速な改善が実現したとはいえ、戦後の経済成長は供給サイドに重点が置かれていた。この時期の世界的構図を想起すればわかるように、高度成長は一定の条件にもとづいていた。中期的に追いつくべき生活様式ははっきりしていた（アメリカ的生活様式）。新技術の導入は容易であった。そして最後に、原材料の代価を支払うべく輸出せざるをえないような国にとり、国際体制が安定していたことが決定的に重要であった。日本の戦後の経済成長は、アジアの成長の極が今後、中進国から先進国へと経済発展の軌跡を辿りうるのか否か、という問題を提起している（篠原編 1982）。いわゆる「第4世代工業化」（金 1988）の波がアジア以外の途上国に伝播していくことがどのような問題を引き起こすことになるのか。今日、こうした経済発展の観点から広義の経済学を形成する必要があるだろう（井上 1994a）。本質的にイギリス以外の資本主義の歴史は、産業化の諸過程であったとすれば、地球全体として問題となるのは、こうした開発主義が引き起こす生態系に関わる問題であろう。他方、日本の内側について見るならば、今日、再検討を余儀なくされているのは、こうした供給サイドの効率性を重視したレギュレーションそれ自体である（井上 1994b）。日本企業は外圧に対処すべく、グローバルな生産の最適化を狙っている。国内では、過去の戦略への反省が強まるなかで、人びとの関心は分配諸関係に向かいつつある。効率性なき経済が持続しえないのと同様に、公正なき経済も長期的に維持しえないのである。

（本稿は、*L'Economie japonaise — competitivite, exportation, globalisation —*, Mondes en Developpement, t.20, 1992 を部分的に書き直し、新たに加筆したものである。）

参考文献

経済白書（1991年）

日銀統計（1969～1991年）

ボワイエ 1986、『第二の大転換』 藤原書店

コリア 1991、『逆転の思考』 藤原書店

ディナン 1990、“Le Commerce exterieur japonais” in *Problemes economiques* no2210

- 橋本寿朗 1991、『日本経済論』 ミネルヴァ書房
- 井上泰夫 1987、『ポストフォード主義の展望』『現代市民社会の旋回』昭和堂 所収
- 1994 a、“Trajectoires nationales d’Industrialisation en Coree du Sud et Taiwan”, Japon in extenso, no. 32, juin forthcoming
- 1994 b、“Transformation of “Regulation” in Japan”, Positions, no. 3, forthcoming
- 伊藤誠 1990、The World economic crisis and Japanese capitalism
- 金泳稿 1988、『東アジア工業化と世界資本主義』 東洋経済新報社
- 小宮隆太郎 1988、『現代日本経済』 東京大学出版会
- リピエッツ 1984、L’Audace ou l’enlissement, Decouverte
- リピエッツ 1985、『奇跡と幻影』 新評論
- 正村公宏 1987、『日本経済』 東洋経済新報社
- 宮崎義一 1985、『日本経済の構造と行動』 筑摩書房
- 森口親司 1988、『日本経済論』 創文社
- 村上泰亮 1992、『反古典の政治経済学』 中央公論社
- 中村隆英 1980、『日本経済 — その成長と構造 — 』 東京大学出版会
- ソテー 1973、『ジャポン — その経済力は本物か — 』 産業能率短大出版部
- 篠原三代平 1982、『第三世界の安定と成長』 日本経済新聞社
- 鈴木淑夫 1974、『現代日本金融論』 東洋経済新報社
- 田中直毅 1980、『No. 2から見た日本経済』『経済セミナー』4月号

表1 世界の輸出に日本が占める割合（％）

	輸出	工業財	機械＋運輸手段
1955	2.4	4.2	1.7
1975	7.0	11.3	12.5
1985	10.1	15.5	22.0

自由市場圏のみを対象。

出所、日銀統計

表2 貿易依存度（輸出＋輸入／GNP）

	日本	アメリカ	イギリス	旧西ドイツ	フランス
1962	17.9	7.1	30.2	28.4	16.4
1970	18.8	8.7	33.5	34.8	20.2
1980	26.1	18.5	42.2	46.7	38.3
1985	22.5	14.7	44.3	51.3	39.9

出所、小宮（1988）

第 7 章

階層的市場・企業ネクサスにおけるインセンティブとフレキシビリティ ―― 日本の生産性体制分析への序説

植村博恭 ・ 海老塚明
(名古屋大学) (大阪市立大学)

INCENTIVES AND FLEXIBILITY IN THE HIERARCHICAL MARKET-FIRM NEXUS: A PRELUDE TO THE ANALYSIS OF PRODUCTIVITY REGIMES IN JAPAN

by

Hiroyasu UEMURA*
Akira EBIZUKA**

*Associate Professor, School of Economics, Nagoya University

**Associate Professor, Faculty of Economics, Osaka City University

Paper to be presented to an international seminar, MODE DE REGULATION AU JAPON ET
RELATIONS INTERNATIONALES: DE L'HISTOIRE LONGUE AUX TRANSFORMATIONS RECENTES.
We are very grateful to Professor A. Isogai (Kyushu University) for many helpful comments and
suggestions.

The aim of this paper is to analyse how the incentives of work and flexibility are brought about in the Japanese economic structures, focusing on 'the Hierarchical Market-Firm Nexus', and to argue that the nexus is an institutional arrangement or a mode of régulation, which induces the incentives of work and promotes the flexibility of economic organizations with dynamic efficiency. The Hierarchical Market-Firm Nexus involves ranking hierarchies within a firm, the segmented labor market, and hierarchical inter-firm relations, which are articulated complementarily with one another.

The core argument of the paper is that the Japanese economic structures can not be understood well by only looking at capital-labour relations in a large company (for example, the 'micro-corporatism' argument), and that we should analyse differential structures which we call the Hierarchical Market-Firm Nexus in order to understand the incentives of work and the flexibility of economic organizations. In fact, the possibility of promotion and the costs of changing a job in those differential structures with the life-time employment system in the Japanese economy play a functionally equivalent role to direct supervision and 'job-loss costs' in the competitive labour market. Flexibility in wages and employment is brought about on the basis of the segmentation between regular and non-regular workers, and the restructuring of industries is promoted through inter-firm hierarchical structures. Historically, this has been one of the most important modes of régulation, which, in particular, constituted the productivity regime in the period after the oil price shocks when the economy exhibited the export-investment-led growth pattern.

This paper is laid out as follows. First, we present a hypothesis that the Hierarchical Market-Firm Nexus which has both economic mechanisms and social functions is one of the most important modes of régulation in the Japanese economy(Section 1). Second, we investigate the origin and historical evolution of the Hierarchical Market-Firm Nexus in the economic development in Japan(Section 2). Third, we also investigate the functional role, especially, the coordination mechanism of wages and employment, of the Hierarchical Market-Firm Nexus in the dynamics of the Japanese economy(Section 3). Finally, we analyse the reproduction mechanism of the Hierarchical Market-Firm Nexus, and will also refer to the implications of its dynamic efficiency to the analysis of the productivity regimes in Japan(Section 4).

1 The Hierarchical Market-Firm Nexus as a Mode of Régulation

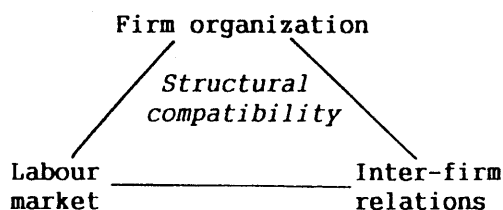
1.1 The wage-labour nexus and the marker-firm nexus

In this paper, we will analyse the Japanese economy, following the Marxian and Keynesian view that the capitalist economy is arranged on the basis of capital-labour relations, and that it is essentially unstable with disequilibria, contradictions and conflicts. Furthermore, we also share the 'problématique' of the régulation school of asking why, nevertheless, the capitalist economy can reproduce itself perpetually. In other words, the way, how contradictions and conflicts in capital-labour relations are coordinated, institutionalized, and transformed, basically determines the dynamics of the capitalist economy. Therefore, we focus on the wage-labour nexus ('rapport salarial') among other institutional forms, as does the régulation school (Aglietta, M. (1976) and Boyer, R. (1986)).

The wage-labour nexus is defined as "the ensemble of conditions governing the use and reproduction of the work-force", (Boyer (1981), p.189). Therefore, not only microeconomic factors but also macroeconomic ones should be considered in the analysis of wage-labour nexus, as far as they 'govern the use and reproduction of the work-force'. In the analysis of the Japanese economy, unfortunately, only the organization of a large firm has been exclusively focused on recently. However, a firm organization at microeconomic level can exist, only if it is supported by the network of institutions at macroeconomic level which are compatible with it. Therefore, the analysis of firm organization must be complemented by the analysis of the macroeconomic network of articulated institutional forms. We think that, only by so doing, it is possible to provide a bridge connecting the microeconomic analysis of firm organization with the macroeconomic analysis of accumulation regimes or productivity regimes (We have argued this point in Ebizuka, A. and Isogai, A. (1991) and Uemura, H. (1991)).

From this understanding, we will analyse the contemporary Japanese economy from three aspects, that is, (i) firm organization, (ii) the labour market, and (iii) inter-firm relations. This frame of analysis is based on our view that the labour market is one important component of the wage-labour nexus, but particular arrangements in the labour market are reproduced together with arrangements on the firm side (both within a firm and between firms). For example, hierarchical segmentation in the labour market makes inter-firm relations more hierarchical according to the kind of workers a firm

employs, and in turn, the inter-firm relations reinforce segmentation in the labour market. In short, we should consider the particular arrangements in the wage-labour nexus from the perspective of the relationship between firm organization, the labour market, and inter-firm relations as follows.



Here, we think that if these three components are structurally compatible, a particular wage-labour nexus is also stable. We call this framework of analysis 'the Market-Firm Nexus'(MFN). This is a framework with which we can analyse the relationship between a firm organization at microeconomic level and macro-economic dynamics in the Japanese economy with the network of differential structures. Analytically, the important point is how three components are structurally compatible and what kind of 'system effect' they produce.

1.2 The 'micro-corporatism' argument and the MFN

The capital-labour relation in the post-war Japanese economy is often characterized as 'micro-corporatism'. Even if the term has intrinsic complications, it usually means the regime in which there is a capital-labour accord on the firm level in contrast to a capital-labour accord on the national level in Nordic countries (so-called 'social corporatism'). The core ingredient in the capital-labour accord in Japan is said to be the exchange of job security for the active commitment of workers to their company and flexibly adjusted wages. As it is known, this is the basis of the typical argument that job security brought about by the life-time employment is the source of learning by doing, innovation, and then, the competitive strength of the Japanese firm. This kind of argument is often seen in the literature of 'the Japanese way of management' and 'KAISHA-ism'(or, 'company-ism'(Yamada, T. (1991)).

However, we think that the following conditions are necessary for job security to produce efficiency rather than inefficiency with idleness and in-

flexibility, which are usually seen in a 'socialist' firm.

(i) Firm organization: There must be an incentive mechanism to promote the work effort of employees in a firm as a place to achieve a productive combination. As we will investigate in detail later, we think that a promotion system in the ranking hierarchy as an incentive mechanism is embedded within the Japanese firm.

(ii) Labour market: A penalty at the time of quitting a company is needed to have workers really integrated into their firm with life-time employment. In principle, no firm can escape entirely from the risk of bankruptcy in the capitalist economy, although the life-time employment presupposes the perpetuation of a firm. Of course, workers make an effort to promote the growth of the firm which they belong to, but it is not sufficient. If it is easy for a worker to be re-employed in another firm with the same wages as before, when his original firm is bankrupt, this will diminish the effect of the life-time employment as an incentive of work. In other words, the potential threat of bankruptcy must be reinforced by a financial penalty for changing a job. In the Japanese economy, this is brought about by downward mobility in the hierarchically segmented labour market which has differentials in the conditions of employment. Furthermore, we must emphasize that this is also complemented by the low level of unemployment benefits.

(iii) Inter-firm relations: It is necessary for the life-time employment to exist as a social norm that managers in a firm make an effort to keep this norm. However, it is quite difficult for managers in a private firm to do so in the capitalist market economy, in which uncertainty dominates and unexpected fluctuations occur all the time. Three conditions are needed here. First, it must be easy to adjust wages to follow economic fluctuations. Second, a buffer must exist to protect the employment of core workers, when their firm is facing economic fluctuations. Third, there must be no drastic change that may destroy structures to function as a core structure and its buffer. As far as we understand, the first condition is an effect rather than a cause of some structures, and the third one mainly concerns structural changes rather than economic fluctuations. Therefore, the second condition is crucial for the coordination problem in response to economic fluctuations. Namely, the existence of a buffer here means that there is a network of subcontractors and a group of workers who are not involved in the life-time employment system. In other words, the life-time employment can exist on the

indispensable premise that there exist such peripheral, but not minor workers. If we use the term, 'offensive/defensive flexibility'(Boyer,R. (1986)), there is a complementary relationship between the roles of agents (both workers and firms) in charge of 'offensive flexibility' and the roles of those in charge of 'defensive flexibility'.

To summarize the above discussions, it can be concluded that the 'micro-corporatism' which is organized on the basis of job security in a large firm is quite limited in scope in the national economy, and that it is necessarily complemented by a specific MFN consisting of the ranking hierarchy within a firm, the hierarchically segmented labour market only with downward mobility, and hierarchical inter-firm relations including different types of flexibility. Now, we call such hierarchically structuralized MFN 'the Hierarchical Market-Firm Nexus (HMFN)'.

1.3 The HMFN in the Japanese economy today

Next, we will investigate in detail how the MFN is organized hierarchically in the Japanese economy today.

(i)Firm organization: There is "the ranking hierarchy as incentive scheme"(Aoki,M.(1988)), in which keen competition for promotion is organized among the workers. At the same time, the competition for getting a larger market share is pursued to ensure the growth of firms which give sufficient positions to their employees. With these circumstances, it is quite likely to reduce the number of core workers in the life-time employment system so as to lower overhead costs, and also to make workers multi-skilled in order to utilize them effectively, as they cannot be laid off.

(ii)Labour market: With respect to wages and employment, workers are classified into three groups in the Japanese labour market, that is, male regular workers in a large firm, and male regular workers in a small and medium-size firm, and married female non-regular(or part-time) workers. Most young female regular workers quit their company before their early 30s, because the M-shape curve of women's participation rate still exists in Japan. The number and percentage share of those different groups of workers are shown in Tables 1a and 1b.

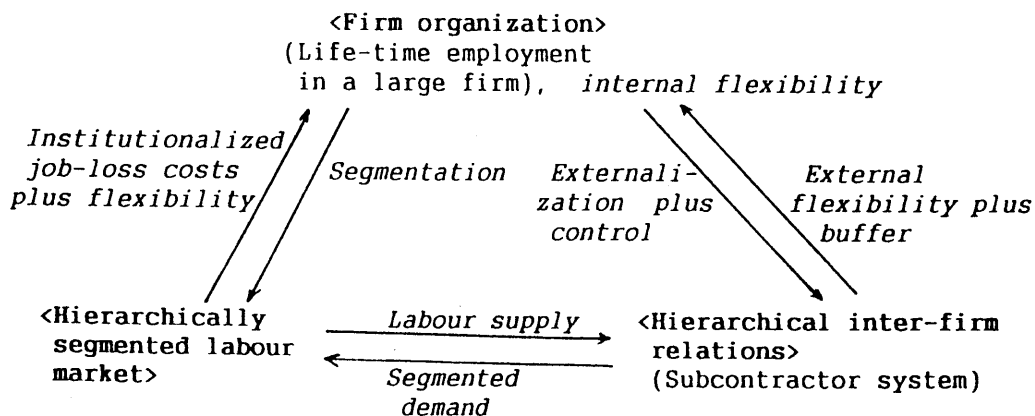
As for wages, there are firm-size differentials in wages and the age-earning profile(Fig.1 and Fig.2). Even if we control such factors as education and experience, there still exist definite firm-size wage differentials in the

Japanese labour market(Rebick,M.E.(1993)). In addition, there are large differentials in company-based welfare between large firms and small and medium-size firms(Table 2). Therefore, the differential of life-time incomes is quite large, and this makes a financial penalty of mid-career job change much bigger together with downward mobility in the labour market(see Fig.3. This will be investigated in detail in Section 3.). In fact, a large company employs exclusively new graduates rather than workers having changed their job in mid-career, although this norm of employment has the possibility of changing. In this way, the seniority wages with firm-size differentials and the hierarchical labour market only with downward mobility produce the enormous cost of changing a job in mid-career. As it is well-known, the SSA school in the U.S. calls the difference between worker's current incomes and a weighted average of income prospects at the time of separation 'job-loss costs'(Bowles,S.(1985) and Bowles,S.and Boyer,R.(1990)). They argue that the larger the costs of job-loss, the bigger the work effort is. In this argument, they assume that job-loss costs are mainly affected by conditions in the external labour market. In the case of the Japanese economy, however, a possibility of unemployment is quite low, and workers are actually unlikely to be laid off (as for the low separation rate of male workers, see Fig.4). Therefore, we should modify this framework of analysis to fit into such hierarchically structuralized economy in Japan. In this paper, we will call the cost of mid-career job change in terms of life-time incomes in the Hierarchical Market-Firm Nexus 'institutionalized job-loss costs'(IJLC). The important thing we have to emphasize here is that this is not affected so much by the external labour market. Rather it is produced continuously by such a hierarchically institutionalized structure as the HMFN.

(ii)Inter-firm relations: What attracts particular attention in the Japanese inter-firm relations is the wide spread of subcontractor systems. In fact, more than 60 percent of small and medium-size firms are integrated into subcontractor systems. Furthermore, the subcontractor system has hierarchical or pyramid-shape structures of firms according to the scale of capital. As we have already mentioned, there is pressure to reduce employees in large firms with life-time employment. Then, this causes another pressure to externalize the labour-intensive production process and to purchase externally products which can be produced in a small and medium-size firm with a small capital scale. These pressures promote the formation of the subcontractor systems. In

this way, the subcontractor system plays a role as a buffer. In this circumstances, firm-size value-added productivity differentials and firm-size profitability differentials have been widening, as shown in Fig.5 and Fig.6. On the contrary, the differential of the capital-labour ratio has been narrowing recently(Fig.5). It is often explained by some neo-Classical economists that 'the puzzle' can be solved by pointing out the small and medium-size firms' lack of workers' skills and software. (This kind of explanation is also seen in *the White Paper of Small and Medium-size Firms* (1992)). Of course, this cannot be rejected. However, if we think of the pyramid-shape of the subcontractor system(for example, according to *White Paper of Labour*(1978), there is a car-manufacturing company that has 171 first rank subcontractors, 5437 second rank subcontractors, and 41703 third rank subcontractors), we have to emphasize here that there is asymmetry between a parent company and its subcontractors in their terms of trade. Namely, the pressure of competition on a large number of subcontractors worsens their terms of trade, making a value-added productivity of a parent firm increase intensively by lowering its costs. Furthermore, another important aspect of the competition among subcontractors is that it promotes the improvement in the quality of their products.

To summarize the above arguments, the HMFN in the Japanese economy today is shown as follows.



2 Hierarchical Market-Firm Nexus in Historical Perspective

2.1 Beginning of the HMFN

From the historical viewpoint, firm-size wage differentials as well as

life-time employment have its origin in the inter-War period. In the newly developing heavy industry, relatively high wages and a system of skill formation within a firm emerged in large companies to bring up and include skilled workers who were not completely sufficient in the external labour market. In addition, relatively high productivity enabled large firms to pay relatively high wages especially in the modern manufacturing sector whose production processes had been already mechanized. On the contrary, low wages dominated in the pre-modern sector with a large amount of surplus labour force in farm villages. This was the origin of the so-called 'dualism' in the Japanese economy. In other words, it explained the genesis of 'dualism' that skilled workers did not exist sufficiently on the one hand, and firm-size productivity growth differentials existed widely on the other (Odaka, T. (1984)).

In the period just before the World War II, the differential structures in wages were transformed drastically. As equal rights for capitalists and workers were accepted widely in the totalitarian mobilized economic system, wages came to have the character of livelihood assistance, and the idea of a company as an institution to secure welfare was widely diffused, to ease public unpleasantness and promote production in the war time. In other Western advanced countries, the equal rights were implemented immediately during the war time, and the existence of inter-firm unionism in the prewar period made the welfare state possible there in the postwar period. However, the lack of such tradition of unionism enabled the state of company-ism to emerge in Japan. This seems to be a good example of 'path dependence'. The original archetype of the widely accepted social consensus and accord which developed fully in the state of company-ism was formed during this period. As for wage differentials, the idea of a company as an institution to secure welfare functioned to limit wages within the firm's ability to pay, and this became the basis for the social acceptance of the firm-size differentials, while it was linked to the performance of a firm to the standard of living.

Furthermore, much more changes happened in inter-firm relations during the war period. The subcontractor system was formed by a policy of the government to fulfill the war-time demand for an increase in production with the "supreme" aim to fulfilling the war effort. In this way, the beginning of the system in which a large firm with life-time employment system utilized small and medium-size firms as a buffer in business fluctuations was produced in this period. In short, the postwar Japanese economic system has its origin in

the totalitarian mobilized economy which was built to foster the World War II(Okazaki,T.and Okuno,M.(1993)). It must be the very ironic that the historical consequence of the system is the 'economic war' with the U.S. and Europe nowadays.

2.2 Evolution of the HMFN: the postwar Japanese economy until the end of the period of high economic growth

In the aftermath of the war, radical labour movements developed extensively throughout Japan. As a result, job security and the idea of wages as livelihood assistance were accepted socially and the norm that a company was an institution to secure welfare was strengthened. At the same time, the attitude of workers to cooperate with their company as an institution to secure welfare gradually became much clearer. In a sense, this was the main aspect of the capital-labour accord in the post-war Japanese economy.

At the beginning of the period of high economic growth, the 'dual structures' still persisted strongly because of the existence of a surplus labour force in the farm villages, and the main aspect of the subcontractor system was a utilization of the cheap labour force at low costs. Small and medium-size firms mainly utilized unskilled or low skilled workers, so there was a vicious circle between low productivity and low wages within those firms. In fact, the subcontractor system had a 'dual' structure rather than a hierarchical one in a pyramid shape which we can see today, and the technological capability of small and medium-size firms was still low there.

In the middle of the period of high economic growth, the high economic growth brought about a depletion in the surplus labour force. This change in the labour market influenced the conditions of small and medium-size firms at first. In fact, the increase in wages in this situation of quasi full employment proceed from small and medium-size firms with low productivity growth to large firms with high productivity growth, narrowing the differential of wages, and this caused inflationary pressures especially regarding consumer prices(This was called 'productivity-growth-differential inflation'. See Takasuga,Y.(1965)). As there was a capital-labour accord on job security concerning regular workers in large firms, wages were still restrictive there. On the contrary, young workers in small firms situated at the bottom of the 'dual structures' were generally unaffected by the accord, so the depletion of the surplus labour force caused an increase in wages especially in this part. As a

result of these changes, the 'dual structures' were usually said to be disappearing at the end of the period of high economic growth. However, this was not actually realized(See Fig.5).

2.3 Reorganization of the HMFN in the 1970s: Toward brand-new differential structures

In the early 1970s, economic growth slowed down, and the rate of profit fell drastically (Fig.7, and also see Uemura,H.(1992)). In this situation, firms made an desperate effort to rationalize their businesses. Although large firms had pursued the policy to employ ex-non-regular workers as regular workers in their factories before the first oil price shock, they came to utilize very actively the subcontractor system by reorganizing it, to make their core businesses much slimmer. This proceeded together with the transformation in the collective bargain system which was enforced by the Japanese companies seeking "to alter the pattern bargaining typified by the spring offensive system of the 1960s"(Tsuru,T.(1991))

Namely, the reorganization proceeded in two ways. First, large firms promoted the selection and control of subcontractors. In fact, a parent company selected excellent and innovative subcontractors and made an efficient network with them, and it also gave financial and technological supports to them in order to promote the modernization of the subcontractors. The large firms integrated much more cooperative regular workers on one hand, and they made hierarchical networks of the subcontractors on the other. In this way, the previous 'dual structures' were transformed into the pyramid-shape differential structures of subcontractors, which were quite compatible with 'flexible high volume production' in the export-oriented industries (especially, the machinery and car industries). In this way, this constituted a modern and efficient differential structures as a mode of regulation of company-ism'(Yamada,T.(1991)).

Second, the Japanese companies came to utilize peripheral workers who had existed outside the previous 'dual structures'. For example, married women were utilized as part-time workers, especially after they finished raising their children. At the same time, the Japanese companies started to utilize the surplus labour force in East and South-east Asia by means of foreign direct investments, making a hierarchical network of production processes. In addition, they have utilized foreign workers in the domestic economy recently.

3. Hierarchical Market-Firm Nexus as a Coordination Mechanism in Economic Dynamics---How are incentives and flexibility brought about?

In this section, we will analyse the functional role of the Hierarchical Market-Firm Nexus as a coordination mechanism in the dynamics of the Japanese economy.

3.1 Cyclical Fluctuation of Differential Structures

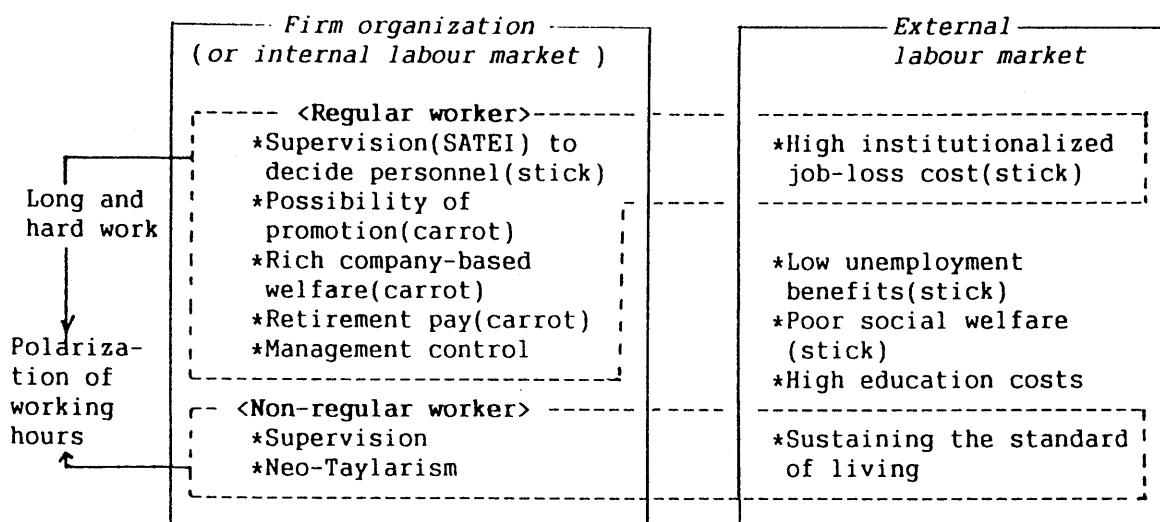
As we mentioned in the previous section, firm-size differentials in terms of value-added productivity and average wages were reduced dramatically until the late 1960s, but they began widening ever since the mid 1970s. Besides these long-term trends, we can point out quite interesting cyclical fluctuations in the firm-size differentials here. At first, the differential of value-added productivity increases in expansion and decreases in contraction (See Fig.5). This seems to be caused by the fact that the level of capacity utilization and level of innovative activities rise much more definitely in large firms than in small and medium-size firms during the expansion. Average firm-size wage differentials usually fluctuate almost in the same way as firm-size productivity differentials, responding to the fluctuation of economic activities. We have seen this phenomenon since the period of high economic growth (Odaka(1984)).

On closer look, we realize that the effect of economic fluctuations on firm-size wage differentials is complicated. To identify the cyclical fluctuations of firm-size wage differentials and their trends, concerning both male and female workers, we used regression analysis (1976-1990) based on the data shown in Fig.9a and Fig.9b. Then, the result is shown in Table 3. We recognize the time trend of increasing wage differentials in all kinds of categories, that is, both between large firms (with over 1000 employees) and medium-size firms (with 99-100 employees) and between large firms and small firms (with 10-99 employees), concerning both male and female workers (Structural changes might occur in the 1990s). However, cyclical fluctuations can be seen only in male workers' wage differentials between large and small firms. In fact, they are quite sensitive to the unemployment rate. This can be explained by the fact that male workers' wages in large firms are not so sensitive to demand conditions in the spot labour market, while those in small firms are very sensitive to it. We will investigate in detail the wage determinations in different sizes of firms later. One of the main reasons why female workers' wage

differentials are not sensitive to the unemployment rate may be that 'female workers' involve a large number of part-time workers who are the object of the numerical flexibility of employment.

3.2 Structures of Incentive Mechanism

The active commitment of workers to their company with long and hard work are seen as a quite specific feature of the Japanese firm organization, and this is one of the important sources to produce high productivity growth. In our opinion, the Japanese economy has a very special incentive mechanism based on the Hierarchical Market-Firm Nexus. Here, we will investigate how incentives of active commitment and such long and hard work are bought about in the Japanese economy. This is an attempt to extend the idea of 'involvement by incentive system' ("implication incitée")(Coriat,B.(1991) in the HMFN. We depict the structures of incentive mechanism as follows.



First of all, we classify factors influencing work incentives into two groups, ones concerning firm organization (or the internal labour market) and others concerning the external labour market. Sticks and carrots are embedded very well in those structures. In the firm organization and the internal labour market, regular workers are situated in "the ranking hierarchy as incentive scheme"(Aoki,A.(1988)). The chance of being promoted to a director is open to all of them under the strict supervision of the personnel department.

The most crucial factor to decide the promotion is the assessment by a direct supervisor (which is called 'SATEI'). The important thing for the integration of workers into a company is the fact that it is not only the assessment of an employee's merit but also that of his or her loyalty to his or her company. The final judgment, whether or not he or she can be a director, is not made until he or she reaches his or her 40s. In this promotion scheme, regular workers compete with one another in the development of skills, knowledge and expertise, and they work very hard and for long hours. This kind of participation in a company can be called "enforced spontaneity"(Kumazawa(1992)). In addition, employees can enjoy the rich company-based welfare in the case of a large companies, as we mentioned in Section 1. He can also expect ample retirement pay and post-retirement benefits.

On the contrary, an employee who has quit his or her company in the mid-career must expect a financial penalty, because the tenure at his or her original firm is not counted. Furthermore, he or she usually has to be re-employed in a firm of a lower rank in the hierarchical firm structures. This is what we called 'institutionalized job-loss costs(IJLC)' in Section 1, which is a very forceful 'stick' especially to workers who work in large and medium-size firms. This argument can be formalized by using the 'efficiency wage' framework with the loss of lifetime incomes as follows.

$$e = e(y_1 - (h*y_2 + (1-h)*y_u)) , \quad e' > 0$$

where e is the intensity of work (or work effort), y_1 is the worker's lifetime income without mid-career separation, y_2 is the worker's lifetime income in alternative employment, when he loses his current job, y_u is the unemployed worker's lifetime income based on unemployment benefits, and h is the probability of securing a job. In the Japanese economy with the low unemployment rate, h is very high, but the gap between y_1 and y_2 is enormous. As we know, there have been some analyses to explain wage differentials by using the efficiency wage theory (Ishikawa, T.(1991,1993) and Ramaswamy, R. and Rowthorn, R.(1993)). However, in our framework of the 'institutionalized job-loss costs', the key variables are not wages but lifetime income. In fact, the financial penalty of mid-career job change is given as a great loss in lifetime income in the labour market with downward mobility. The loss of

lifetime income and retirement pay of the different ages of regular worker in a large firm are shown in Fig.3. For example, if a regular worker changes his or her job at the age of 40, he or she must expect that his or her lifetime income should decrease by about 25 millions Yen (about 20 percent of his or her life-time incomes) and that his or her retirement pay should decrease by 7-15 millions Yen (according to White Paper of Labour(1993)). In this way, the cost of mid-career separation is very high in the Japanese company system. Furthermore, the threat of the institutionalized job-loss costs is amplified by poor social welfare and high education costs. The important point of the institutionalized job-loss costs as an incentive mechanism in economic dynamics is the fact that they perpetuate stably. In fact, it is not affected so much by the economic conditions, so the incentives of work are not diminished even in the situation of quasi-full employment in the Japanese economy (As for working hours, see Fig.13).

As for non-regular workers, the picture is quite different. They have no chance to be promoted after taking on-the-job training. Therefore, the incentives to longer work for those workers are their need to sustain the standard of living, because they are facing poor social welfare and high education costs. Especially, the main work incentives of female non-regular worker are to pay education and housing expenses. They usually work under direct monitoring, and often work in a neo-Tayloristic production process.

A quite interesting phenomenon we observed in the boom in the late 1980s is that working hours of regular workers increased on the one hand, and the number of non-regular workers working much shorter hours increased on the other. (Morioka, K. (1992) called this 'the polarization of working hours'.)

3.3 Flexibility of wages and employment

In the Japanese economy, wages are sufficiently flexible to cope with different economic conditions. This does not, however, mean that the labour market is arranged like the neo-Classical competitive market. It is rather quite segmented and institutionalized in the Hierarchical Market-Firm Nexus.

To investigate wage determinations for different categories of worker (firm-size, male/female), we used regression analysis. We obtained the result as shown in Table 4. At first, we set a wage equation as follows.

$$\hat{W}_t = a \cdot \hat{PROF}_t + b \cdot U_{t-1} + c \cdot \hat{P}_{t-1} + d + e_t \quad e_t: \text{stochastic term} \\ (\text{or } b \cdot RJOA_t)$$

where \hat{W}_t is the growth rate of nominal wages, \hat{PROF}_t is the growth rate of the total ordinary profits of corporation, U_t is the unemployment rate at the end of a year (Um_t is that of male workers and Uf_t is that of female workers), $RJOA_t$ is the ratio of job offers to applicants, and \hat{P}_t is the growth rate of the consumer price index. The result is as follows. As for male workers in large firms (with over 1000 employees), nominal wages are sensitive to the total ordinary profits of corporation, the unemployment rate at the end of the previous year (rather than the current ratio of job offers to applicants), and the consumer price index in the previous year. This suggested that nominal wages are determined by a kind of profit-sharing mechanism (See Hirano, Y. (1992)) and a formal wage bargaining procedure to count the unemployment rate and inflation, which seems to be partly ensured by the spring offensive system (SHUNTO) in spite of its diminishing influence in the 1980s (See Tsuru, T. (1992)). On the contrary, as for male workers in small firms, nominal wages are not sensitive to the total ordinary profits of corporation, while they are very sensitive to the ratio of job offers to applicants in the same year and the consumer price index in the previous year. Therefore, the wage determination of male workers in small firms is influenced very much by conditions in the spot labour market. (Rebeck (1993) points out that it is also quite liable to the conditions in the regional labour market). With these different mechanisms of coordination, average wages move quite flexibly, following the economic fluctuations. As for the wages of female workers, only those in small firms are sensitive to the unemployment rate and inflation, while those in large firms cannot be explained by this kind of wage equation. Perhaps, the average wage of female workers in a large firm is affected by changes in the composition of female regular workers and female non-regular workers, so further investigations about different types of female workers are needed.

With these different wage determinations, firm-size wage differentials are brought about on the basis of value-added productivity differentials and the segmentation of workers into regular workers in large companies and other workers by academic background. Wage determination is so different between male workers in large firms and those in small firms that wage differentials

between workers in these two categories fluctuate, as we have seen before. In the Hierarchical Market-Firm Nexus wage moderation is also ensured in a following way. On the one hand, the increase in wages is moderated by the profit-sharing mechanism and the spring offensive system (SHUNTO) in large firms, on the other hand, the increase in wages is also limited by low value-added productivity in small firms. These complex mechanisms account for the striking fact that the Japanese economy did not experience wage explosion even in the situation of quasi-full employment in the late 1980s. From the macroeconomic viewpoint, this reflected the relationship between productivity growth and real wage growth as shown in Fig.12a and Fig.12b. In the 1980s, real wages, especially, product wages, increased almost in line with productivity in fluctuations, and lagged a little behind it in trend. The profit share (therefore, the wage share) was quite stable in the 1980 (Fig.8).

The flexibility of employment is sufficiently realized on the basis of the differential structures, even if there is a lifetime employment system in large firms. As we mentioned in Section 1, the key to understanding the flexibility of employment is the existence of non-regular workers. As we can see in Fig.10, the percentage of non-regular workers has increased since the 1970s. This suggested that the existence of non-regular workers has been increasingly important in the Hierarchical Market-Firm Nexus to realize the flexibility of employment, while the Japanese economy has been experiencing organizational innovation and industrial transformations. As we can see in Fig.11, the employment of non-regular worker fluctuates very flexibly. In fact, the fluctuation of non-regular workers is more than five times as that of regular workers. In this sense, the flexible employment of non-regular workers is quite complementary to the inflexible employment of regular workers in the life time employment system. In other words, job security in the lifetime employment system becomes possible, only if there are non-regular workers as a complementary and indispensable part. This point is emphasized by the analysis of flexibility in Kumazawa, M. (1992) and Fukuhara, H. (1993).

3.4 Structural Compatibility of Internal and External flexibility in the Japanese economy

In the literature of the regulation theory, emphasis is placed upon internal flexibility in large firms, and flexibility in the Japanese economy is

regarded as a kind of 'offensive flexibility'(Boyer,R.(1986)and (1992)). However, we think that it should be characterized by the structural compatibility of internal and external flexibility. At first, to summarize our previous discussion, we have made a table to show the different types of flexibility concerning the different types of workers as follows.

	Large firm		Small firm	
	Regular	Non-regular	Regular	Non-regular
Working hours	Overtime work	Flexible	Overtime work	Flexible
Skill formation	High level		Relatively low level	
Commitment	Active		Active	
Innovation	Promotion	Acceptance	Promotion	Acceptance
Employment	No flexibility, life-time employment	Flexible	Relatively high separation rate	Flexible
Wage determination	Flexible, profit-sharing, SHUNTO	Competitive, very low wages	Flexible, sensitive to the local market	Competitive, very low wages
Wage differentials	A-----B Differential between A and B expands in contraction			

As we can see in the table, the internal flexibility of regular workers in large firms, that is, flexibly extended working hours, active commitment of workers to their company, the high level of skill formation in on-the-job training, and the promotion of innovation, is complemented well by the external flexibility of wages and employment of non-regular workers in large firms and both regular and non-regular workers in small(and medium-size) firms. Therefore, we think the strength of the Japanese economy is its ability to produce the structural compatibility of internal and external flexibility.

Of course, from a much more dynamic perspective, we should not deny the

quite 'offensive' character of such internal flexibility as organizational innovation with longer time horizon, the organizational planning to respond effectively to the market demand (like the just-in-time system), the long-term skill formation in on-the-job training, and the reallocation of workers within a firm in a long-term perspective. These must be the source of the dynamic efficiency of the Japanese firm organization, but they are brought about on the basis of job security as a social norm. To keep job security, Japanese firms are growth-oriented, so they are likely to invest vigorously and promote organizational innovation. This, in turn, makes it possible to bring about the internal mobility of workers and their active commitment within a firm which is compatible with flexible coordination and innovation in firm organization. Then, it is the Hierarchical Market-Firm Nexus that makes job security possible, as we argued in Section 1.

Even such longer-term structural changes as the exploitation of a new business area by going along a new 'technological paradigm' and the restructuring of businesses are partly promoted by the structural effect of the HMFN. First, the pressure of competition among subcontractors on the introduction of new technology and innovation into their production processes plays an important role to promote those structural changes. In fact, there is a fierce competition among subcontractors especially of the same rank, so the innovative reorganization of production processes in a parent firm (including both the externalization and internalization of activities) can be implemented easily, accompanied by the reorganization of production processes in subcontractors. This effect, together with the effect of division of labour of the subcontracting network, enables a parent firm to reduce its costs and cope with a difficult economic situation, as demonstrated during the period of rapidly worsened terms of international trade from 1986 to 1988.

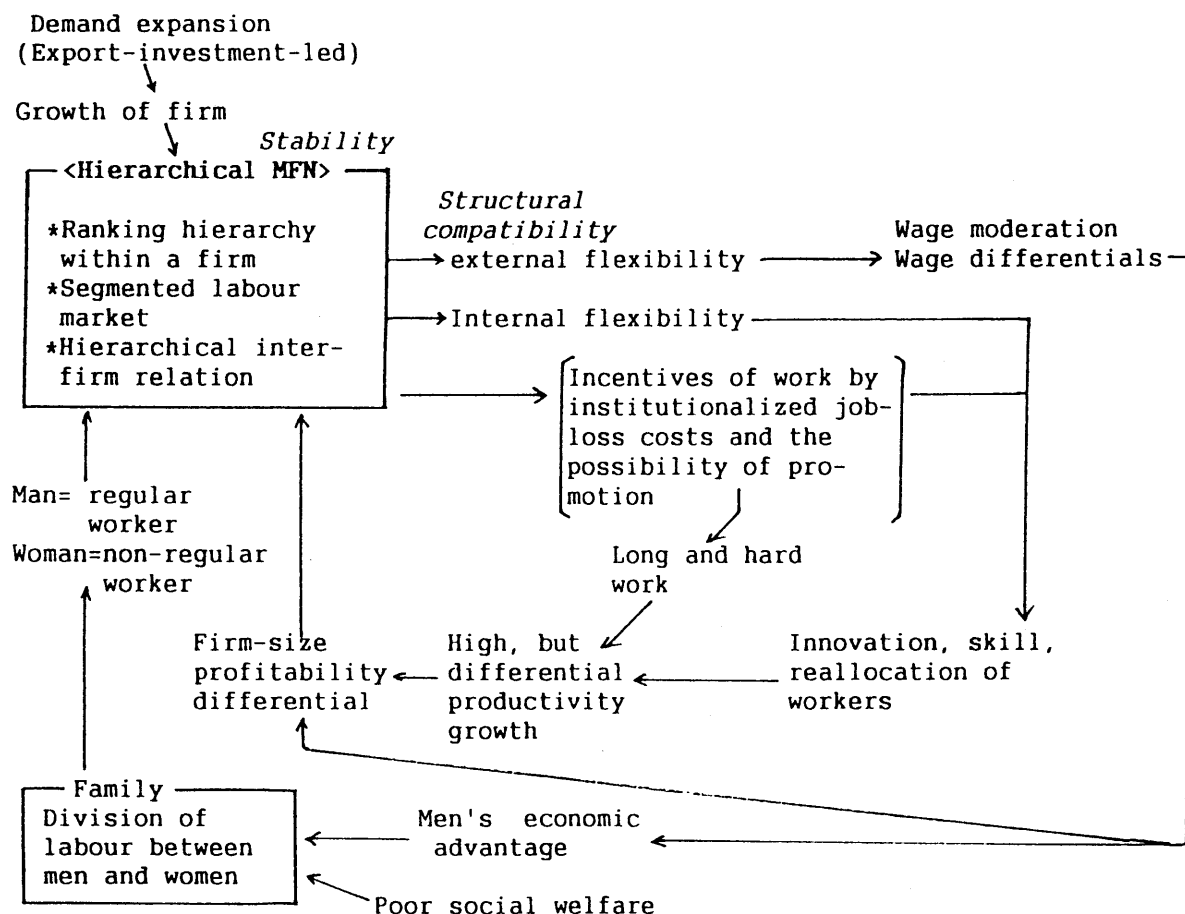
Second, in the process of restructuring which inevitably has some degree of uncertainty, it is much easier to coordinate employment and wages in subcontractors which utilize non-regular workers effectively. In fact, a number of female non-regular workers increased, while information technology was introduced into businesses in the 1980s (Uni, H. (1992) and Ohsawa, M. (1993)).

In this way, the structural compatibility which is produced by the HMFN makes internal and external flexibility quite complementary, and its structural effect encourages structural changes.

4 Some Implications to the Analysis of the Productivity Regimes

4.1 Reproduction of Hierarchical Market-Firm Nexus and Its Limit

To summarize the above discussions, we will analyse the total reproduction mechanism of the Hierarchical Market-Firm Nexus in the Japanese socioeconomic context and its limit which is caused by frictions with the reproduction of society. The reproduction of the HMFN from the view point of circular and cumulative causation is illustrated as follows.



This is a kind of 'productivity regime', because we take demand formation as given. As we explained in Section 1, the HMFN consists of ranking hierarchy within a firm, the segmented labour market, and hierarchical inter-firm relations. In the HMFN, job-loss costs are institutionalized in a Japanese manner, which act as incentive mechanism together with the promotion scheme within a firm and poor social welfare in society. This makes worker compete with one

another and work very hard. On the basis of the HMFN having structural compatibility, internal and external flexibility complement each other, and this enables the Japanese economic system to cope with economic fluctuations and changes in the terms of international trade. Namely, wages and employment are coordinated in different ways between large firms and small firms, and between regular and non-regular workers. The internal flexibility concerning regular workers, that is, the promotion of innovation, skill formation, and the re-allocation of employees coupled with job security, is complemented by the external flexibility of wages and employment of non-regular workers and subcontractors. This leads to high, but differential productivity growth between different sizes of firms, on the one hand, and it also leads to wage differentials and wage moderation, on the other. Next, productivity differentials and wage differentials produce firm-size profitability differentials and reinforce differential and hierarchical structures among firms, even if the "network type" of subcontractor system has increased especially in the assembly industries recently.

Looking at Japanese family, we have to recognize the existence of patriarchy there. It is the special division of labour between men and women that sustains the reproduction of the HMFN in society (The same argument is seen in Ohsawa, M. (1993)). Namely, wage differentials between regular and non-regular workers lead to earnings differentials between male and female workers, and male workers have an economic advantage, because a woman must be in charge of child care, household affairs and taking care of the elderly people in most cases under Japanese circumstances. As social welfare is very poor in Japan, a family must be the basis of the social reproduction of labour power. Therefore, it is rational from the economic viewpoint that a man becomes a regular worker working many hours and a woman becomes a non-regular worker, taking charge of the social reproduction, even if many women want to get a permanent job.

Since the 1970s, the combination of the Hierarchical Market-Firm Nexus as a regulation mode of 'company-ism' and the "Japanese way of welfare" which is based on the company-based welfare and women's devotion to the social reproduction in the patriarchal family has really supported the development of Japanese capitalism. However, we are facing a conflict between the economic system and society. Now, we present our view on how the HMFN will reach its limit. First, the reproduction of HMFN has been ensured in the situation that

firms and the economy grow steadily, which has been sustained by the expansion of demand, especially, exports and investments. However, this will be much more difficult in the future, because we will be facing the difficulty in the expansion of exports under Yen appreciation and trade frictions with other countries. This will make it necessary to reorganize the ranking hierarchy of promotion within a firm and change the lifetime employment as a social norm. Second, it will be much more difficult to sustain the social reproduction on the basis of the 'company-ism' and 'the Japanese way of welfare' (depending on the company-based welfare and family), because the Japanese family will certainly become a nuclear family, and we will go into 'Aging Society'. However, we think that, without drastic changes in policy, the HMFN will not vanish easily, but it might be reorganized with greater inequality. For the HMFN is deeply seated with the function of social integration in Japanese society.

4.2 Hierarchical MFN and Dynamic Efficiency: Toward the Analysis of the Productivity Regimes

We have emphasized that the Hierarchical Market-Firm Nexus is a mode of regulation which promotes productivity growth and produces the dynamism of the economy. In fact, the Japanese economy as a whole has been keeping relatively high productivity growth since the 1970s (Fig.14), although it has had firm-size productivity growth differentials. Therefore, when we analyse 'productivity regimes', the dynamic effect of the Hierarchical Market-Firm Nexus is one of the indispensable factors.

In a productivity regime, productivity growth (pr) is usually formalized by such variables as the level of production (Q), its growth rate (g), the level of investment (I), and an index for innovation ($INNO$) (Boyer, R. (1988) and Boyer, R. and Petit, P. (1991)). According to the discussion above, however, we have to add the structural effect of the Hierarchical Market-Firm Nexus to those variables. Even if it is very difficult to quantify the effect, we can represent it, at least, as a degree of institutionalized job-loss costs ($IJLC$), the composite cost-saving effect of both internal and external flexibility ($CSEF$), and the economy of scale and scope of inter-firm network ($EIFN$). Of course, these factors promote innovation ($INNO$) in various ways, as we have already discussed. Then, a productivity regime which seems to explain the Japanese economy is formalized as follows.

$$pr = f(Q, g, I/Q, INNO, IJLC, CSEF, EIFN)$$

These added variables are based on highly institutionalized and hierarchically structuralized relations, so they cast light on the institutional characteristics of the Japanese economy.

Furthermore, this kind of formalization of a productivity regime seems to be helpful to understand the characteristics of the regime of accumulation in the Japanese economy after the oil price shocks. Namely, in this period, the dynamic efficiency which was produced by the composite effect of those factors brought about high competitiveness among the Japanese manufacturing industries in the world market, and this made it possible to export manufacturing products. Then, the large volume of export led to vigorous investments (Uemura, H. (1992) and Isogai, A. (1993)). This export-investment-led growth can be fully understood only by developing the analysis of the productivity regime which we have described briefly.

Of course, further investigations are needed to develop the above analysis. First, we have to integrate such financial factors as the main-bank system and the mutual ownership of stocks into the analysis of the Hierarchical Market-Firm Nexus. Second, to describe the structural dynamics of the Japanese economy, we have to develop our analysis in a multi-sector model which has productivity growth differentials, the differential of capital equipment ratio, and of course, wage differentials. By developing the formalization of productivity regimes by the method of analysing mezzo-level coordinations based on institutional arrangements (or the modes of régulation) and putting it through an econometric test, we may really provide a bridge connecting the microeconomic analysis of firm (the 'company-ism') with the macroeconomic analysis of accumulation regimes.

Table 1a Number of Regular·Non-Regular Employee(April 1990)

sex	total	regular	non-regular
real number (10,000 employees)			
total	4,690	3,488	881
male	2,925	2,438	235
female	1,765	1,050	646
ratio(%)			
total	100.0	74.4	18.8
male	100.0	83.4	8.0
female	100.0	59.5	36.6

Source: Ministry of General Affairs, *Census of Work-Force*.

Table 1b Ratio of Employees according to Forms of Working and Firm-Sizes

	total	regular	part-timer	the others
[firm-size]				
total	(100.0)100.0	84.0	9.9	6.1
over 1000 employees	(37.4)100.0	86.5	7.9	5.6
500-999	(9.0)100.0	85.1	8.6	6.3
300-499	(8.3)100.0	81.8	11.8	6.4
100-299	(20.3)100.0	83.4	10.2	6.4
50-99	(16.6)100.0	81.4	11.9	6.7
30-49	(8.4)100.0	80.8	13.4	5.8

Source: Ministry of Labour, *Diversifying Firm-Workes*, 1989, p.45.

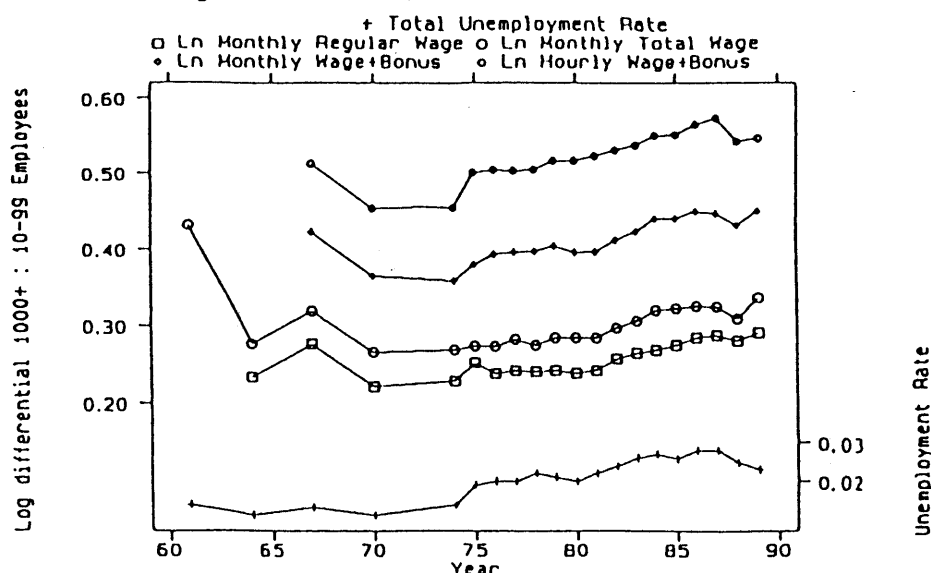
Table 2 Firm-Size Labour Cost Differentials(1985)

[firm-size]	total cash (number of payment(A) employees)	labour-cost except cash payment(B)	legal welfare cost(in B)	non-legal welfare cost(in B)
30-99	60.4	43.7	69.2	24.9
100-299	65.4	48.9	69.3	26.4
300-999	79.4	63.1	81.9	38.2
1,000-4,999	93.4	83.6	91.7	63.9

indice:firm of 5,000 employees=100.0

Source: Takada, R. (1989), p78.

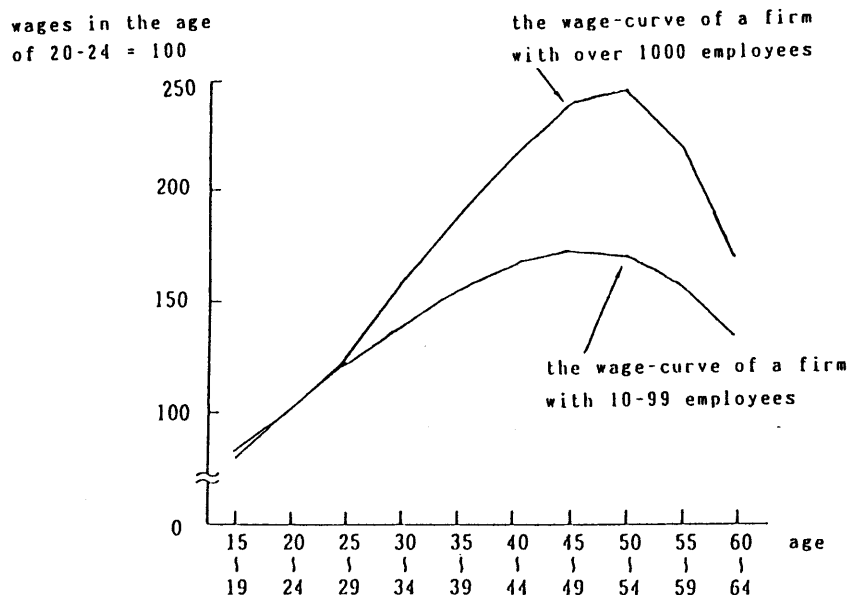
Fig.1 Firm-size Wage Differentials (A Overview)



The firm-size differential and unemployment in Japan. Sources: Japanese Wage Census, published tables of aggregates; Japan Ministry of Labor, "Labor Statistics Handbook." The differentials are computed as the difference in the log income measures. For 1961 through 1970, service industries are reported separately from other industries. I have averaged the measures of earnings and of hours worked, weighting by the estimated number of workers in each industry. For 1961 and 1964 I also average the groups of 10-29 employees with the groups of 30-99 employees using the same weighting procedure. The figures are for men and women of all ages. Definitions: monthly regular wage, regular time monthly earnings; monthly total wage, monthly regular wage + monthly overtime earnings; monthly wage + bonus, monthly wage + semiannual bonus/month; hourly wage + bonus, monthly wage + bonus/monthly total hours.

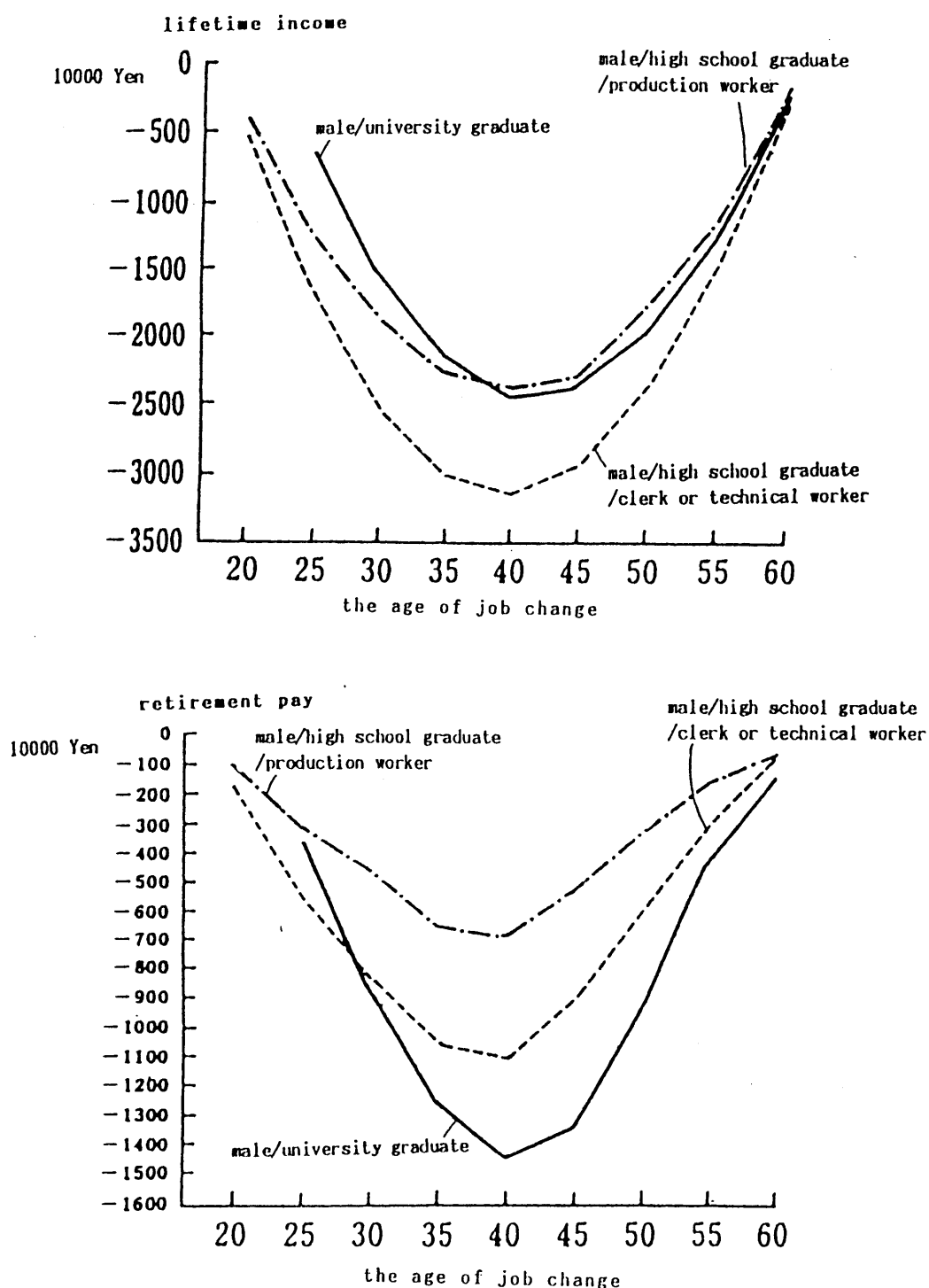
Source: Rebeck, M. (1993).

Fig.2 The Firm-size Differential of Age-earning Profile



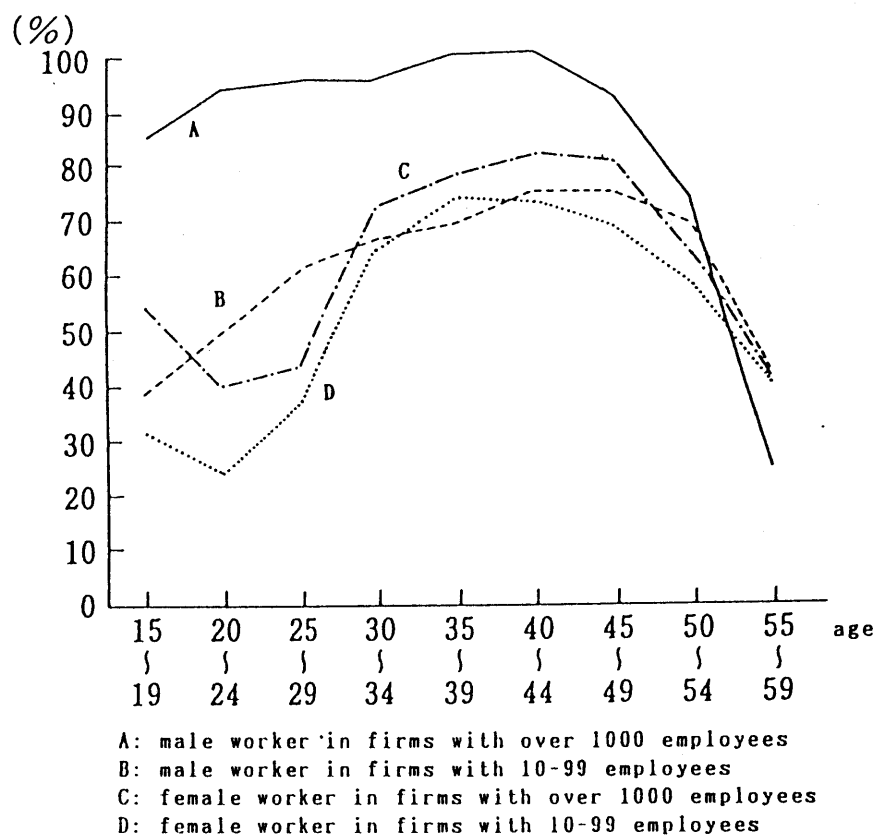
Source: White Paper of Labour (1993).

Fig.3 The Cost of Mid-career Job Change



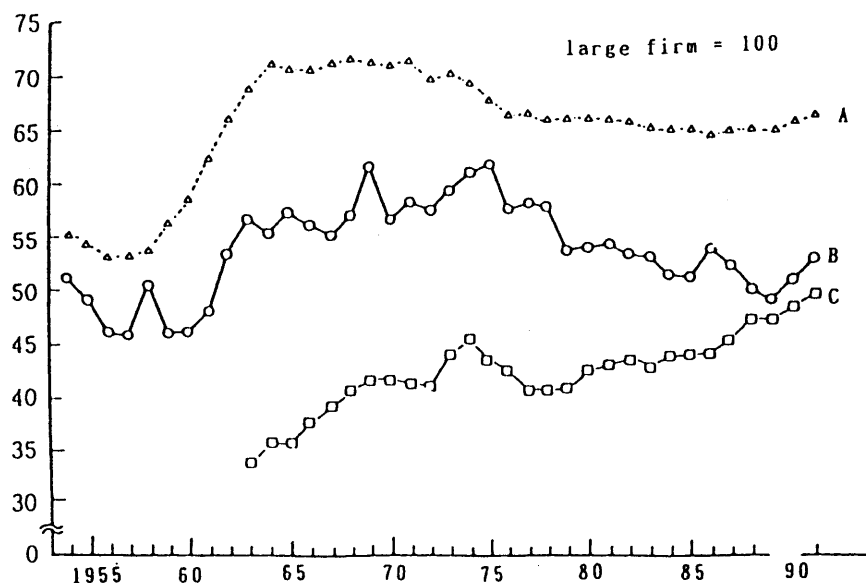
Source: White Paper of Labour (1993).

Fig.4 The Possibility of Keeping a Job in Next Five Years



Source: White Paper of Labour (1993).

Fig.5 The Firm-size Differentials of Wages, Value-added Productivity, and Capital/Labour Ratio (relative levels)

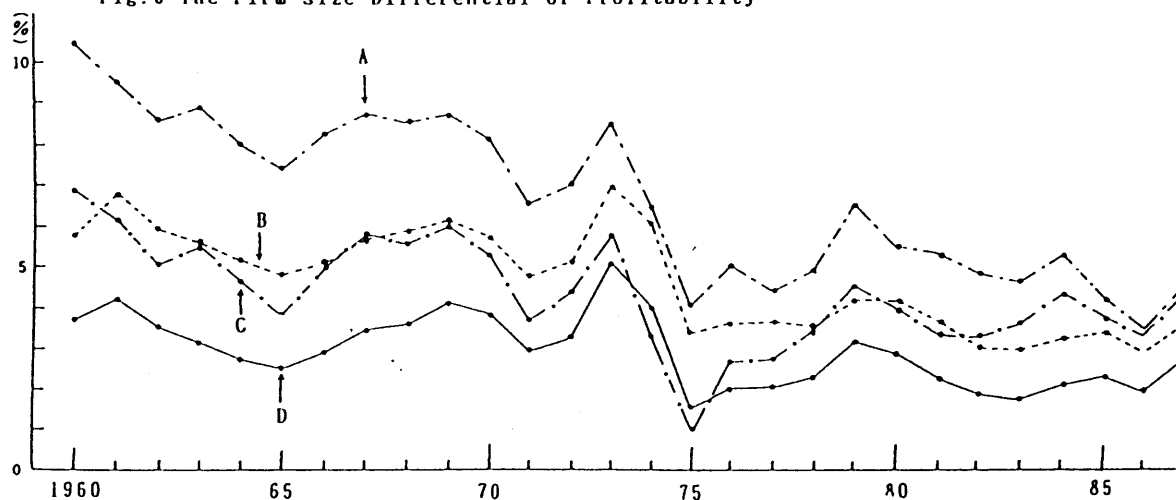


A: the relative level of wages in a small and medium-size firm (SMF)
 B: the relative level of value-added productivity in SMF
 C: the relative level of capital/labour ratio in SMF

Note: In this figure, a large firm is one having over 300 employees, and a small and medium-size firm is one having 10-299 employees.

Source: White Paper of Small and Medium-size Firm (1993).

Fig.6 The Firm-size Differential of Profitability



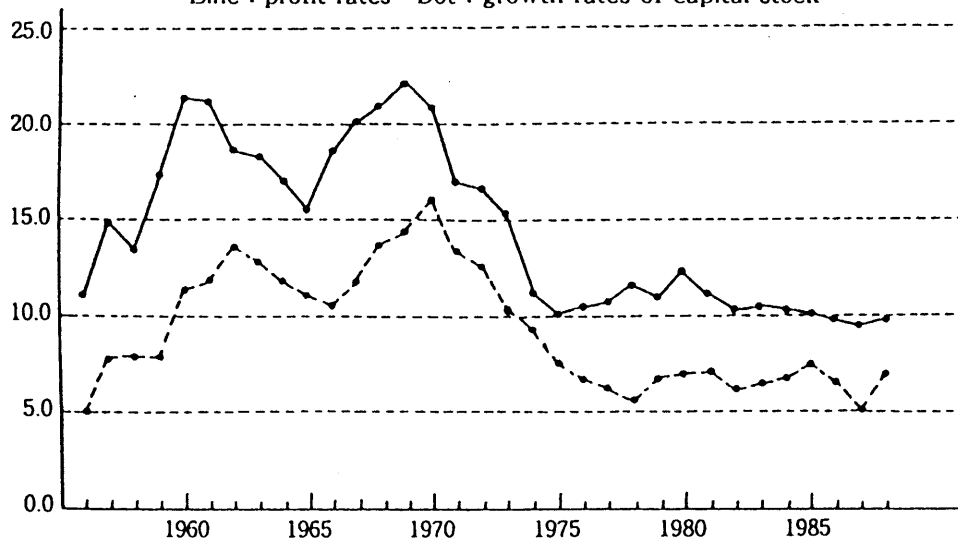
A: the ratio of operating profit to net sales (large firm)
 B: the ratio of operating profit to net sales (small firm)
 C: the ratio of ordinary profit to net sales (large firm)
 D: the ratio of ordinary profit to net sales (small firm)

Note: In this figure, a large firm is one with the capital fund of over 100 millions Yen, and a small and medium-size firm is one with the capital fund of less than 100 millions Yen.

Source: Takada, R. (1989). p.22.

**Fig. 7 Profit rates and Growth rates of gross fixed capital stock
1956-1988 (percentage)**

Line : profit rates Dot : growth rates of capital stock



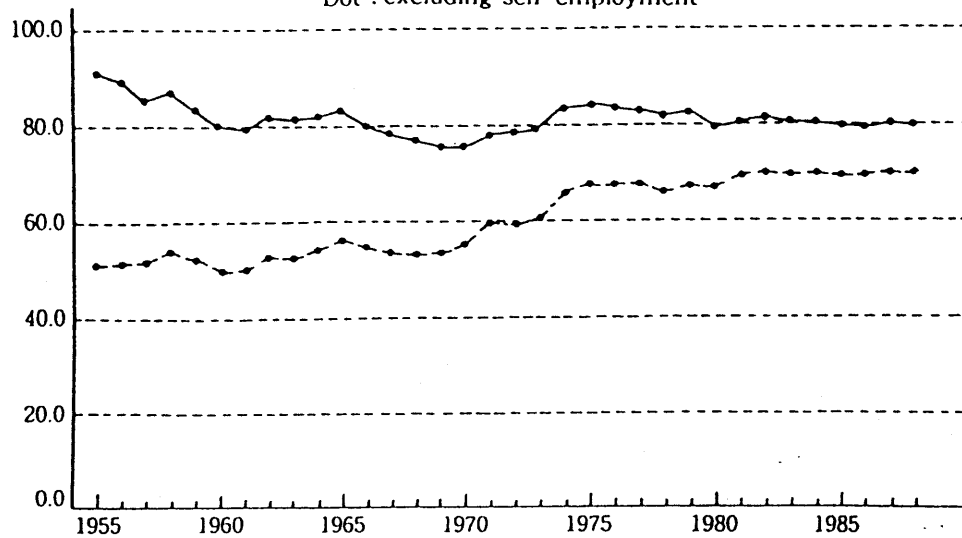
Note : Data of gross fixed capital stock are adjusted for the effect of the privatization of NTT in 1985 and JNR in 1987. etc.

Source : Report on National Accounts and Gross Capital Stock of Private Enterprises, Economic Planning Agency.

Fig. 8 Wage share, 1955-1988 (percentage)

Line : including self-employment

Dot : excluding self-employment

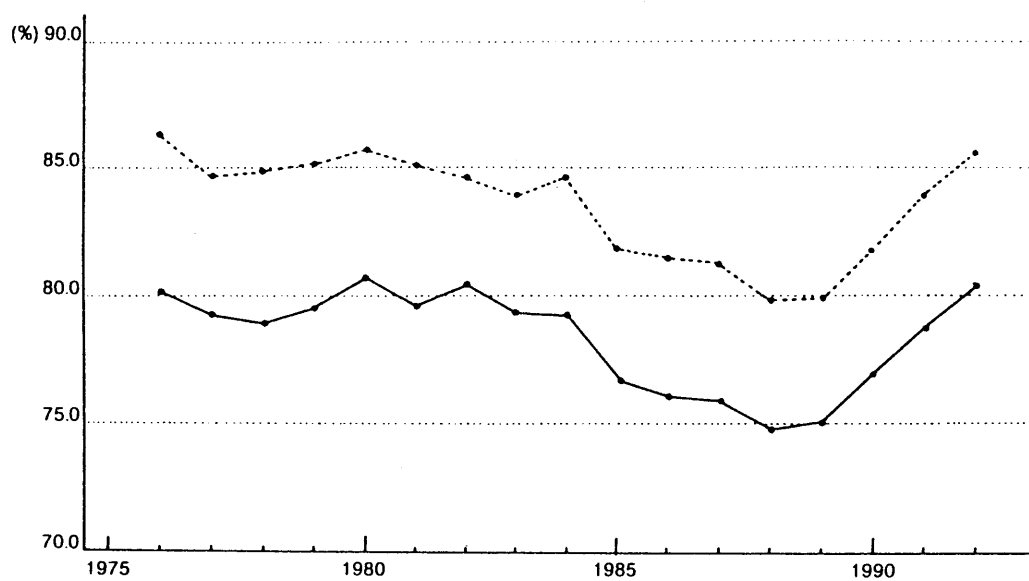


Source : Report on National Accounts, Economic Planning Agency.

Fig. 9a The Firm-size Wage Differentials (Male Worker)

Line: wages in a small firm/wages in a large firm

Dot: wages in a medium-size firm/wages in a large firm



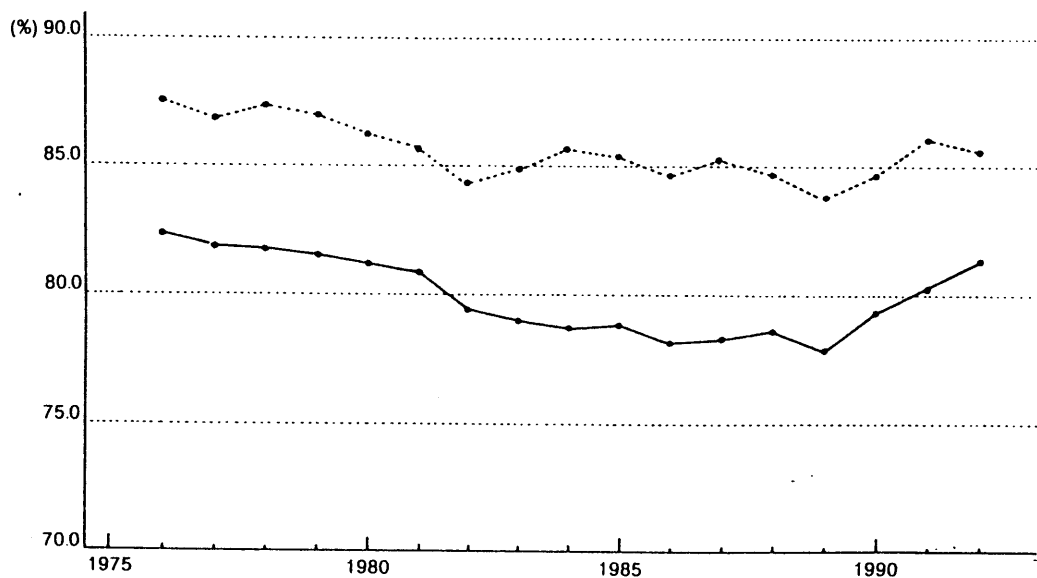
Note: In this figure, a large firm is one with over 1000 employees, a medium-size firm is one with 100–999 employees, and a small firm is one with 10–99 employees.

Source: *Japanese Wage Census*, Japan Ministry of Labour.

Fig. 9b The Firm-size Wage Differentials (Female Worker)

Line: wages in a small firm/wages in a large firm

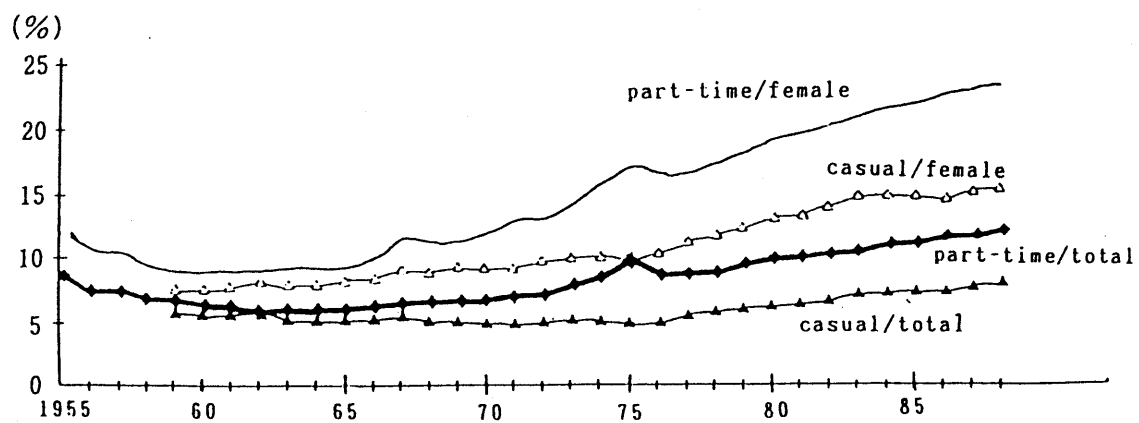
Dot: wages in a medium-size firm/wages in a large firm



Note: In this figure, a large firm is one with over 1000 employees, a medium-size firm is one with 100–999 employees, and a small firm is one with 10–99 employees.

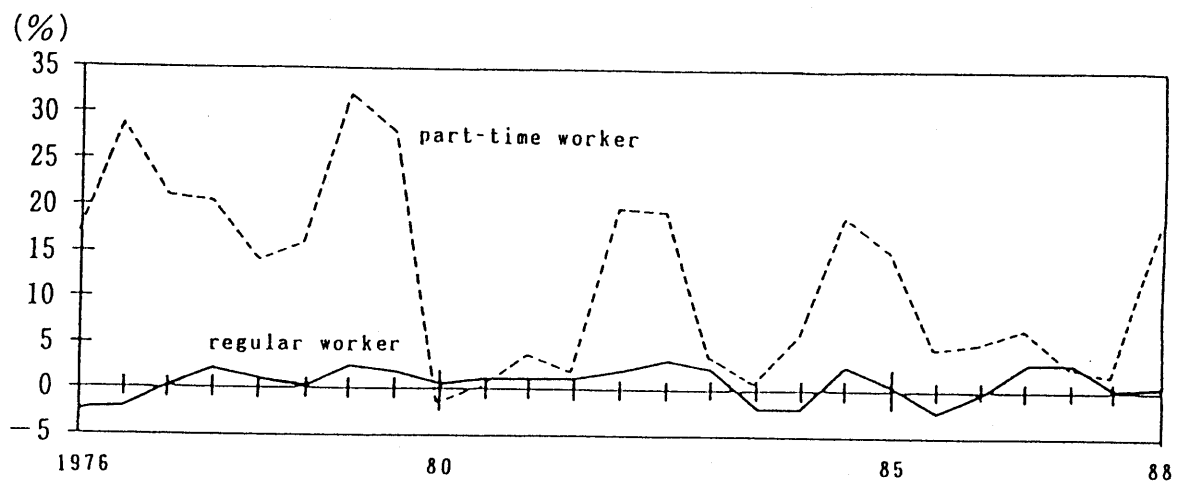
Source: *Japanese Wage Census*, Japan Ministry of Labour.

Fig 10 The Increase in the Percentage of Non-regular Workers



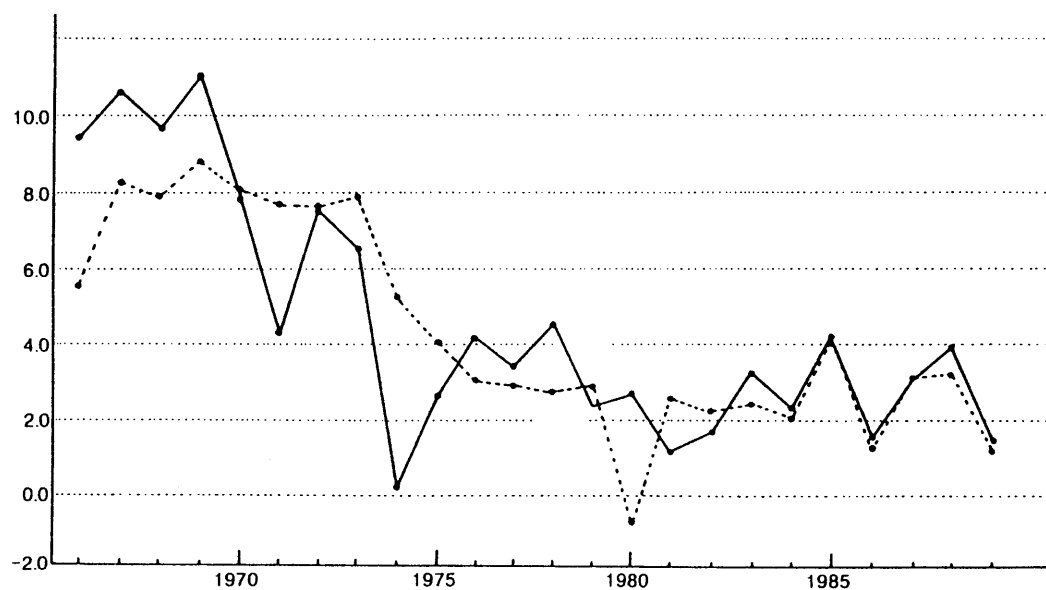
Source: White Paper of Labour (1989).

Fig.11 The Flexibility of Employment



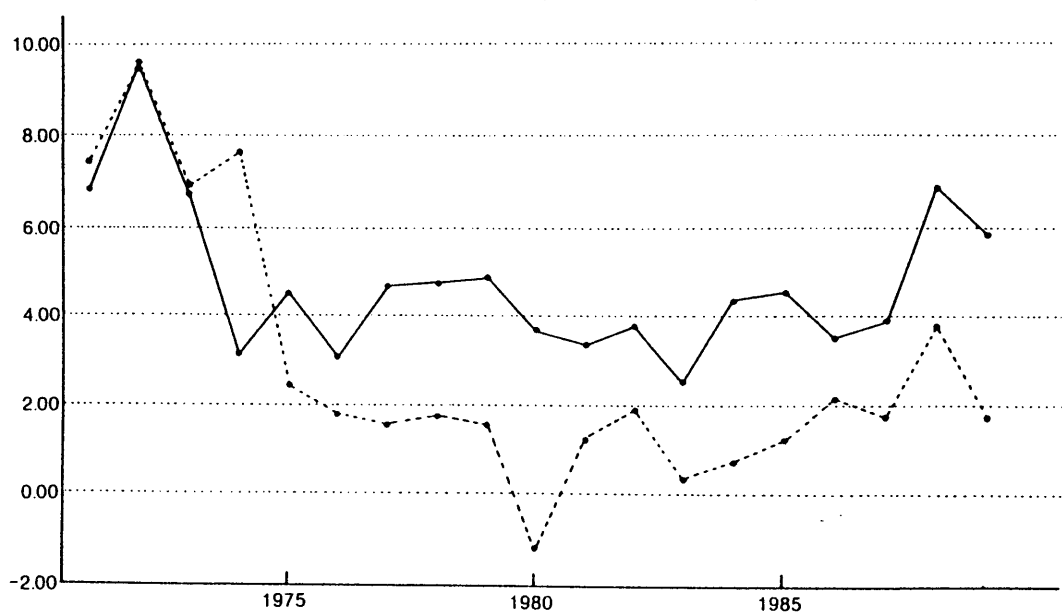
Source: White Paper of Labour (1989).

Fig. 12a (Net) Productivity and Product Wages (percentage growth rate)
 Line: (net) productivity, Dot: product wages (per an occupied person)



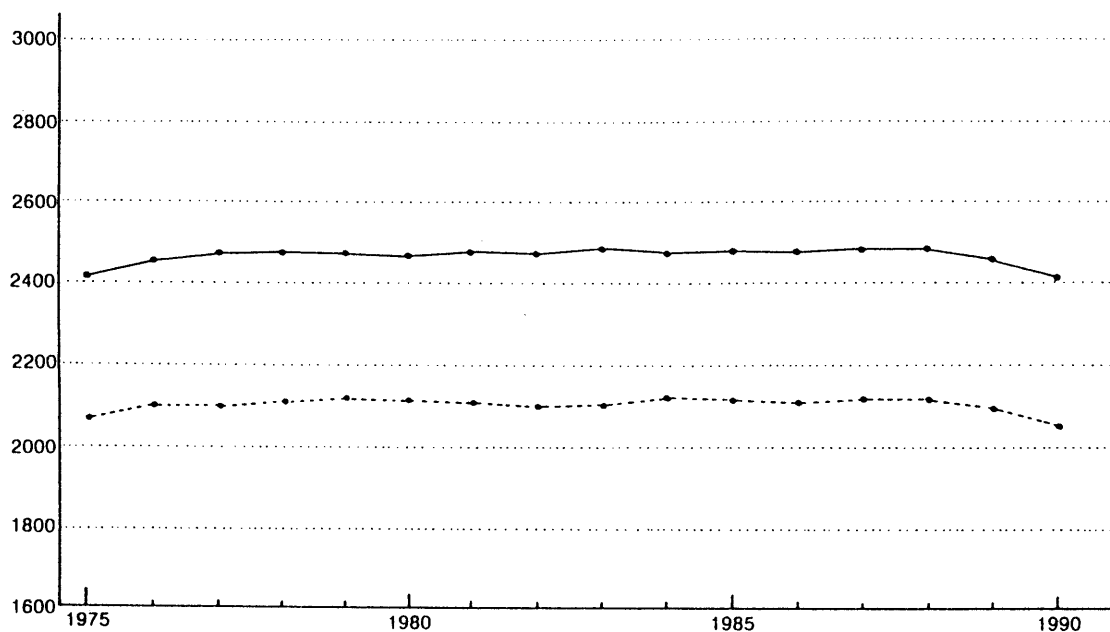
Source: *Report on National Accounts*, Economic Planing Agency.

Fig. 12b (Gross) Productivity and Real Wages (percentage growth rate)
 Line: (gross) productivity, Dot: real wages (per one working hour)



Source: *Report on National Accounts*, Economic Planing Agency.

Fig. 13 Annual Working Hours in Different Statistics

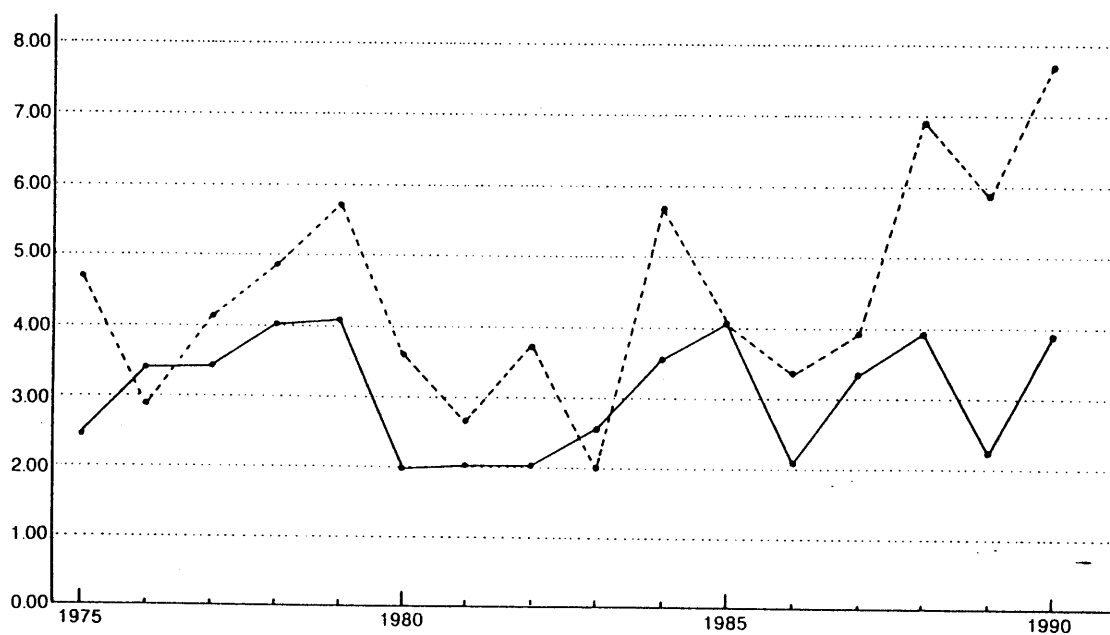


Note: The line shows annual working hours reported in *Census of Work-Force*, (Ministry of General Affairs) and the dot shows those in *Monthly Labour Survey* (Ministry of Labour), which is usually used in an international comparison.

Fig. 14 Labour Productivity (percentage growth rate)

Line: labour productivity (per an occupied person)

Dot: labour productivity (per one working hour) which is calculated with nearly real working hours



Source: *Report on National Accounts*, Economic Planning Agencies and *Census of Work-Force*, Ministry of General Affairs.

Table 3: Relative Wage Levels and labour Market Conditions

(period:1976-1990)

	Const	U	Time	\bar{R}^2	DW
Wm (M/L)	87.92** (60.27)	-0.3459 (-0.51)	-0.2158** (-4.81)	0.7188	1.481
Wm (S/L)	87.04** (97.78)	-2.370** (-5.71)	-0.2320** (-8.47)	0.9419	2.392
Wf (M/L)	87.17** (35.56)	-0.3731 (-0.33)	-0.4168** (-5.53)	0.7642	1.286
Wf (S/L)	81.86** (27.66)	-0.5432 (-0.39)	-0.3492** (-3.84)	0.6117	0.841
	Const	RJOA	Time	\bar{R}^2	DW
Wm (M/L)	86.82** (163.71)	0.7839 (0.86)	-0.2603** (-5.01)	0.7294	1.500
Wm (S/L)	80.58** (223.94)	3.128** (5.05)	-0.4456** (-12.64)	0.9309	2.264
Wf (M/L)	86.18** (94.75)	0.4412 (0.28)	-0.4484** (-5.03)	0.7636	1.263
Wf (S/L)	80.54** (73.08)	0.3690 (0.19)	-0.3841** (-3.56)	0.6079	0.843

Note: Numbers in brackets are t-statistics. **(*) denotes significance at the 1% (5%) level on a t-test.

Wm (M/L): the male workers' wage level of firms with 100-999 employees relative to that of firms with over 1000 employees (%)

Wm (S/L): the male workers' wage level of firms with 10-99 employees relative to that of firms with over 1000 employees (%)

Wf (M/L): the female workers' wage level of firms with 100-999 employees relative to that of firms with over 1000 employees (%)

Wf (S/L): the female workers' wage level of firms with 10-99 employees relative to that of firms with over 1000 employees (%)

U: unemployment rate (annual average). RJOA: the ratio of job offers to applicants. Time: time trend (Time = year - 1976)

Source: *Japanese Wage Census*, Japan Ministry of Labour and *Annual Report on the Labour Force Survey*, Statistics Bureau.

Table 4 : Dualistic Wage Determination(Firms-size, Male/Female) (1977-1990)

Wage Equation: $\hat{W}_t = a \cdot \hat{PROF}_t + b \cdot U_{t-1} + c \cdot \hat{P}_{t-1} + d + e_t$ e_t :stochastic term
(or $b \cdot RJOA_t$)

	\hat{PROF}_t	U_{t-1}	\hat{P}_{t-1}	d	\bar{R}^2	DW
$\hat{W}_m(L) t$	0.014* (2.40)	-3.304** (-4.26)	0.497** (6.33)	12.06** (5.32)	0.9131	2.380
$\hat{W}_m(S) t$	0.000 (0.01)	-3.069** (-3.99)	0.444** (5.70)	11.38** (5.07)	0.9037	0.967
	\hat{PROF}_t	$U_{f,t-1}$	\hat{P}_{t-1}	d	\bar{R}^2	DW
$\hat{W}_f(L) t$	0.006 (0.51)	0.752 (0.51)	0.713** (3.88)	0.6057 (0.13)	0.6752	2.545
$\hat{W}_f(S) t$	0.006 (0.73)	-3.414* (-3.01)	0.296* (2.27)	12.37** (3.87)	0.8218	2.434
	\hat{PROF}_t	$RJOA_t$	\hat{P}_{t-1}	d	\bar{R}^2	DW
$\hat{W}_m(L) t$	0.016 (1.58)	2.802 (1.98)	0.816** (7.52)	-0.1534 (-0.11)	0.8242	3.032
$\hat{W}_m(S) t$	0.009 (1.27)	4.052** (4.30)	0.803** (11.12)	1.322 (-1.43)	0.9123	2.376
$\hat{W}_f(L) t$	0.011 (0.78)	0.133 (0.07)	0.646** (4.48)	2.767 (1.49)	0.6669	2.249
$\hat{W}_f(S) t$	0.004 (0.36)	2.705 (1.67)	0.713** (5.77)	0.2699 (0.17)	0.7351	2.774

Note:Numbers in brakets are t-statistics.**(*)denotes significance at the 1%(5%) level on a t-test.

$\hat{W}_m(L)$:the growth rate of male workers' nominal wages in firms with over 1000 employees. $\hat{W}_m(S)$:the growth rate of male workers' nominal wages in firms with 10-99 employees. $\hat{W}_f(L)$:the growth rate of female workers' nominal wages in firms with over 1000 employees. $\hat{W}_f(S)$:the growth rate of female workers' nominal wages in firms with 10-99 employees. \hat{PROF} :the growth rate of total ordinary profits of corporations. U_m :the unemployment rate of male workers at the end of the year. U_f :the unemployment rate of female workers at the end of the year. $RJOA$:the ratio of job offers to applicants. \hat{P} :the growth rate of consumer price index (1985=100).

Source: *Japanese Wage Census*, Ministry of Labour, and *Annual Report on the Labour Force Survey*, Statistics Bureau, and *Corporation Statistics*, Ministry of Finance.

REFERENCES

- Aglietta, M. (1976) *Régulation et crise du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris
- Aglietta, M. and Brender A. (1984) *Les métamorphoses de la société salariale*, Calmann-Lévy.
- Aoki, M. (1988) *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press.
- Aoki, M. (1992) "The Japanese Firm as a System", *The Economic Study Quarterly*, Vol. 43, No. 5, December, 1992.
- Asanuma, B. (1989) "Manufacturer-Supplier Relationships in Japan and the Concept of Relationship-specific Skill", *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol. 6, pp. 1-29.
- Atkinson, J. (1987) "Flexibility or Fragmentation?: The United Kingdom Labour Market in the Eighties", *Labour and Society*, Vol. 12, No. 1.
- Bell, A. L. and Freeman, R. B. (1985) *Does a Flexible Industry Wage Structure Increase Employment? The US Experience*, NBER Working Paper No. 1604.
- Bowles, S. (1985) "The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models", *American Economic Review*, Vol. 75, No. 1.
- Bowles, S. and Boyer, R. (1990a) "A Wage-led Employment Regime: Income Distribution, Labour Discipline and Aggregate Demand in Welfare Capitalism", in Marglin, S. and Schor, J. (eds.), *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Oxford University Press.
- Boyer, R. (1981) "Les transformations du rapport salarial dans la crise", *Critique de l'économie politique*, no. 15/16.
- Boyer, R. (1986) *La flexibilité du travail en Europe: Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, La Découverte, Paris.
- Boyer, R. (1988) "Formalizing Growth Regimes", in Dosi, G. et al. (eds.) *Technical Change and Economic Theory*, Pinter Publishers.
- Boyer, R. (1990a) "The Capital Labour Relations in OECD Countries: from the 'The Golden Age', to the Uncertain Nineties", *CEPREMAP*, No. 9020.
- Boyer, R. (1990b) "New Directions in Management Practices and Work Organization", *CEPREMAP*, No. 9130 in Hasan (ed.) *Technical Change as a*

- Social Process: Society, Enterprises and Individual*, OECD Paris.
- Boyer, R. (1990c) "The Economics of Job Protection and Emerging Capital Labour Relations: From the Perspective of "Regulation Theory"", *CEPREMAP*, No. 9015.
- Boyer, R. (1992a) "Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon: émergence, originalités et prospective -premiers jalons", *Mondes en Développement*, Tome 20, pp.31-58.
- Boyer, R. (1992b) "Labour Institutions and Economic Growth: A Survey and a 'Regulationist' Approach", *CEPREMAP*, No.9218.
- Boyer, R. and Coriat, B. (1986) "Technical Flexibility and Macro Stabilization", *Ricerche Economica*, Vol. XL, No. 4, pp.771-835.
- Boyer, R. and Juillard, M. (1991) "New Endogeneous Growth Theory versus a Productivity Regime Approach: One Century of American Economic History Revisited", *CEPREMAP*, No.9210.
- Boyer, R. and Petit, P. (1991) "Technical Change, Cumulative Causation and Growth: Accounting for the Contemporary Productivity Puzzle with some Post-Keynesian Theories", in G. Bell (ed.), *Technology and Productivity: The Challenge of Economic Policy*, OECD.
- Calmsfors, L. and Driffil, J. (1988) "Bargaining structure, corporatism and macro-economic performance", *Economic Policy*, No. 6, pp.13-62.
- Coriat, B. (1991) *Penser à L'envers: Travail et Organization dans l'Enterprise japonaise*, Christain Bourgois Editeur.
- Ebizuka, A. (1990) "The Japanese Type of 'Capitalism' and Régulation", *Jokyo*, Vol. 1, No. 2.
- Ebizuka, A. and Isogai, A. (1991) "Analytical Perspectives on the Current Economic Crisis: SSA vs Régulation Approach", *Keizaigaku-zasshi*, Vol. 91, No. 5/6, Vol. 92, No. 1.
- Fukuhara, H. (1993) "Realities and Problems of Flexibilization in the Labour Market in the Eighties", in M. Takenaka, *Work and Life in the Era of Globalization*, Mineruba-shobo.
- Gordon, A. (1985) *The Evolution of Labour Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Havard University Press.
- Hirano, Y. (1993) "Growth and the Wage-labour Nexus in the Post-war Japanese Economy", in R. Boyer and T. Yamada (eds.), *Crises du Capitalismē*, Fujiwara-shoten.
- Itani, K., Kagono, T. and Ito, M. (eds.) (1993) *The Firm System in Japan*, Yuhikaku.

- Ito, H. (1991) "Japanese Human Resource Management from the Viewpoint of Incentive Theory", *Recherche Economique*, Vol. 45, pp. 345-376.
- Ishikawa, T. (1981) "Dual Labour Market Hypothesis and Long-Run Income Distribution", *Journal of Development Economics*, Vol. 9, No. 1.
- Ishikawa, T. (1991) *Income and Wealth*, Iwanami-shoten.
- Ishikawa, T. (1993) "Labour Market Structures in Japan", in Itani, K., Kagono, T. and Ito, M. (eds.) (1993).
- Isogai, A. (1993) "After-Fordism and 'the Japanese Type' of Economic System", *Forum*, Vol. 4, No. 3.
- Koike, K. (1988) *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, Macmillan.
- Koike, K. (1991) *The Economics of Work*, Toyokeizaishinposha.
- Kumazawa, M. (1992) "Two Kinds of Flexibility: an Approach to the Japanese Way of Management", *Mado*, No. 12.
- Miyamoto, M. (1991) *A Theory of Enterprise and Organization*, Shinseisha.
- Miyazaki, Y. (1985) *Structures and Behaviors in the Japanese Economy*,
- Morioka, K. (1992) "The Japanese Type of Corporate Society and the Polarization of Working Time", in KISOKEIZAIIKAGAKUKENKYUJO (ed.) *Structures of the Japanese Type Corporate Society*.
- Odaka, T. (1984) *The Analysis of the Labour Market: the Evolution of the Dual Structures in Japan*, Iwanami-shoten.
- Okumura, H. (1984) *Corporate Capitalism*, Ochanomizu-shobo.
- Ohashi, I. (1993) "On the Japanese System of Work Motivation", Mimeo.
- Okazaki, T. and Okuno, M. (eds.) (1993) *The Origin of the Contemporary Japanese Economic System*, Nihonkeizaishinbunsha.
- Ono, A. (1973) *Wage Determination in Postwar Japan*, Toyokeizaishinposha.
- Osawa, M. (1993) *Beyond Company-centered Society*, Jijitsushin-sha.
- Ramaswamy, R. and Rowthorn, R. E. (1991) "Efficiency Wages and Wage Dispersion", *Economica*, Vol. 58, pp. 501-514.
- Ramaswamy, R. and Rowthorn, R. E. (1993) "Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility", *IMF PAPER*, forthcoming.
- Saito, H. (1992) "Mechanism to Mold Worker's Aspirations in Japanese Capitalism and the Regulation Theory", *The Research and Study* (Kyoto University), No. 2.
- Rebick, M. E. (1993) "The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan", *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol. 7, No. 2.

- Rowthorn, R.E. (1992) "Centralisation, Employment and Wage Dispersion," *The Economic Journal*, No.102, pp.506-523.
- Tsuru, T. (1991) "Unit Labour Costs, the Reserve Army Effect, and the Collective Bargaining System: a US-Japan Comparison", in T.Mizoguchi (ed.) *Making Economies More Efficient and More Equitable: Factors Determining Income Distribution*, Kinokuniya Company LTD and Oxford university Press.
- Tsuru, T. (1992) "Wage Spillover under the Spring Offensive System", *Mondes en Développement*, Tome 20, pp.21-30.
- Tachibanaki, T. (1975) "Wage Determinations in Japanese Manufacturing Industries - Structural Change and Wage Differentials", *International Economic Review*, Vol.16, No.3.
- Tachibanaki, T. (1982) "Further Results on Japanese Wage Differentials: Nenko Wages, Hierarchical Position, Bonuses, and Working Hours", *International Economic Reviews*, Vol.16, No.3.
- Tachibanaki, T. (1989) "The Determination of the Promotion Process in Organization and of Earnings Differentials", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol.8, pp.603-616.
- Takasuga, Y. (1965) *A Prelude to the Theory of the Contemporary Price System*, Iwanami-shoten.
- Takada, R. (1989) *The Structural Analysis of Contemporary Small and Medium-size Firms: Employment Fluctuation and the New Dualism*, Shinkyoron.
- Uemura, H. (1992) "Growth and Distribution in the Post-war Regime of Accumulation : A Theory and Realities in the Japanese Economy", *Mondes en Développement*, Tome 20, pp.135-151.
- Uni, H. (1992) "Labour Flexibility in Japanese Manufacturing Industry", *The Research and Study* (Kyoto University), No.2.
- Yamada, T. (1991) *Regulation Approach*, Fujiwara-shoten.
- Yoshikawa, H. (1992) *The Japanese Economy and Macroeconomics*, Toyokeizaishinposha.
- Wilkinson, F. (1987) "Deregulation, Structured Labour Markets and Unemployment" in P.J.Pederson and R.Lund (eds.) *Unemployment: Theory, Policy and Structure*, Walter de Gruyter.
- Williamson, O.E. (1975) *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Free Press.

第 8 章 福祉サービスにおける市場と制度の問題

平野泰朗（福岡県立大学）

1. 問題——福祉ミックス論の曖昧さ——

日本の人口構成の高齢化が進み、21世紀の初めには65歳以上の高齢者の割合は16.2%に達し、その数は2130万人になると予測されている。社会のこうした高齢化は、そのスピードは異なるものの、先進工業国共通の現象といえる。すなわち、高齢化は国民所得の継続的増加にともなって進行してきた。ここから、21世紀初頭の高齢者の消費支出額が100兆円を超すという推計もなされ、シルバー・ビジネスの発展が予測されたりする（厚生省(1986)）。しかし、一口に高齢者といっても、所得・健康度・価値観・趣味が異なるにつれニーズも異なる。また、ことさら高齢者用とうたった商品が敬遠されることもしばしばある。とはいえ、個々のニーズが全くバラバラにあるというわけでもない。医療やスポーツ・食品等は、健康維持という点で互いにつながっているし、介護サービスと福祉機器は相互に組み合わせられねば十分な効果は得られない。高齢者の大半は健康な人々であるが、将来の健康に不安も抱いている。その意味では、高齢者の多様なニーズを結びつける概念は、心と身体の「健康」であるともいえよう。高齢者は、心と身体を健康に保つものを、また、それが損なわれた時には援助の手を求めている。

この健康の維持・回復には、食事・スポーツ・レジャー等もかかわるが、中心的な役割を果たすものは、医療であり、施設あるいは在宅で介護や相談・日常生活援助を行う福祉サービスである。戦後の日本では、主として社会保険制度の普及により、医療は曲がりなりにもすべての国民が利用できるようになった。これに対し、福祉サービスは最近の少数例を除き、行政による措置によって供給され、ニーズをもつ人すべてが迅速に適当なサービスを享受できるようにはなっていなかった。しかし、高齢化の進展にともない福祉サービスへのニーズが増大し、かつ多様化することによって、福祉サービスの供給体制も再検討を余儀なくされ始めた。

このような情勢を背景に、近年、福祉サービスの供給体制およびその費用負担の方法について様々な建議・答申等がなされ、それらの一部を受けたかたちで、公的部門における権限の一部を市町村に委譲するため、福祉8法の改正も行われた。こうした行政サイドおよびその周辺から出てくる福祉サービス供給体制のイメージは、公的部門、ボランティアや地域住民により運営される民間非営利部門、シルバーサービスとよばれる民間営利部門（以下、民間企業とよぶ）の混在する姿であり、これは福祉多元主義あるいは福祉ミックス論とよばれる。こうしたイメージは、社会主義崩壊後の混合経済のごとく、ひとまずは肯定的な印象をわれわれに与えるかもしれない。しかし、問題を子細に検討しようとする、この議論の曖昧さが浮き彫りにされてくる。例えば、在宅で介護サービスを受けようと

する場合、公的部門・民間非営利部門・民間企業のどこに頼むのか、かりに3者間で選択ができるとすると選択の基準は何か、また3者は組合せできるのか、組合せができるとすると相互の調整はいかになされるか。あるいは、消費者保護の政策さえとれば、民間企業は、いつも質の高いサービスを安く提供できるのか。逆に、公的部門はどのようにしても「きめの細かいサービス」を提供できないのか。だとすると、近年、報告が相次いでいるスウェーデンやデンマークの公的福祉サービスの行き届きぶりは、どのように説明されるのか(1)、等々である。

福祉ミックス論自体は将来構想の域にとどまっており、未だ現実的な制度として結実しているわけではない。したがって、この議論の是非を現実に即して評価するには早すぎるといえよう。しかし、1つの将来構想にしたがって福祉サービスの需給体制が現実化されていくとしたら、その将来構想のベースとなっている考え方を理論的に検討しておくことは、是非とも必要である。

福祉ミックス論といわれるものは、何よりも各種の閣議決定・建議・答申・報告書等の中に表されており、その内容にはもちろん色々な差異はあるが、そこにはいくつかの共通命題がある。それは、およそ以下のように要約できよう。

- ①福祉サービスへのニーズは、何よりも本人自身（および家族）の努力により充足されねばならない。「自助努力」
- ②本人の努力が及ばず、かつナショナルミニマムを満たさない場合には、公的助成が必要である。「ナショナルミニマム」
- ③市場を通じて供給する民間企業は、消費者保護の政策さえともなえば、効率性・創造性を発揮する。「市場原理の導入」
- ④公的部門に関しては、市町村の役割を重視する。「地方分権」
- ⑤地域住民・ボランティア等により運営される民間非営利部門をも供給主体に加える。「住民参加型サービス」
- ⑥福祉サービス（および医療等）の負担は、経済の発展を損なわない程度にとどめる。「経済成長と福祉サービス」

これらの命題のうち①「自助努力」と②「ナショナルミニマム」は①を主に②を従にした基本方針であり、③「市場原理の導入」④「地方分権」⑤「住民参加型サービス」は供給主体の制度的あり方に関するものであり、⑥「経済成長と福祉サービス」は国民経済からみた福祉サービスの役割認識である。各命題は、①②の基本方針が⑥により制約を受け、③④⑤により具体化されるという関係にある。これらの命題が結合されて出来上がる福祉ミックス論の検討は、上にあげた疑問の例からも分かるとおり、個々の命題自体に関してと、いくつかの命題相互の関連に関してとの2つの方向からなされるべきである。そこで以下では、まず③～⑤の各種制度の並存を論じる前提としてニーズへの対応と市場との関係を検討し（第2節）、ついで③～⑥の制度形態（第3、4節）、③～⑤の相互関連である公民の役割分担（第5節）、⑥の経済成長と福祉サービスの関連（第6節）について検討を加えていくことにする。

2. 「市場原理」とニーズへの対応

福祉ミックス論においては、市場を通じて提供される福祉サービスは効率性・創造性に優れていると想定されている。ただし、市場は過当競争による商品の質の低下やいわゆる「悪徳商法」を生むおそれがあるので、福祉サービスの「健全育成」が求められる(2)。これは、いわゆる消費者保護策といえる。ここには、福祉ミックス論の命題③「市場原理の導入」でみたように、消費者保護の政策さえとっていれば、民間企業は効率性・創造性を発揮するという考えがある。

では、民間企業はいかにして効率性・創造性を発揮しうるのか。この点は理論的にはきわめて重要であるが、残念ながら、ほとんどの建議・答申・報告書はそれを常識として前提しており、その理由についての言及はなかなか見られない。その中で、まとまった見解を簡潔に記しているものは、わたしの知るかぎり、「シルバーサービスの現状と健全育成に関する研究会」の検討報告書である。そこでは、民間企業の供給する財・サービスの効率性・創造性の理由について、以下のように述べられている。

「自由競争の場合、お客の目がそのままチェック機構として機能し、市場が活性化した中では、企業努力により、高い質のサービスが維持されるとともに、システムのムダが排除され、コスト削減が図られる。」(3)。

ここには、市場経済が効率性・創造性を生む根拠が常識的に述べられている。すなわち、「自由競争」と「消費者の選択」が「企業努力」を促し、コスト削減(効率性)と高い質の商品(創造性)を実現するというわけである。しかし、理論的考察を加える立場からは、常識をも疑ってみる必要がある。

まず、コスト削減や高い質の商品をつくるのは、「自由競争」や「消費者の選択」ではなく「企業努力」であることに注意しよう。すなわち、効率性や創造性は、直接には、経営様式をめぐる問題なのであり(この点については、次節で検討する)、「自由競争」や「消費者の選択」は、経営革新を促す経営体外部の社会的条件なのである。

ではなぜ、一方で商品の質の低下やいわゆる「悪徳商法」を生む競争が、他方で効率性や創造性を生む条件となるとされるのであろうか。こういう主張が成り立つためには、実は新古典派の市場観が暗黙のうちに前提とされているのである。新古典派の市場原理とは、あらゆる規制のない状態で人が自由に取引できることを指している。したがって、そこには自由競争があり、その過程で資源の適正配分がなされると想定されている。そして、それを妨げるのが規制であり、人為的な制度であるとされる。ただし、市場原理が資源の適正配分に帰結するためには、価格機構が機能していなければならない。そのためには、完全情報、完全知識、資本・労働の自由な移動、独占の不在が条件となるので、それらの条件が欠けているときには、それを補完することが市場原理を貫徹させることとされる。価格機構とは、価格の変動のみを目安にして生産者と消費者がそれぞれの供給量と需要量を決める仕組みとされる。したがって、ここに登場する人は、現実の取引過程における人ではなく、抽象的な諸条件の下で一定の行動様式をとる規範化された人である。自由競争が資源の適正配分をもたらすためには、価格機構という名の規範が必要だったのである。

もちろん、理論的な考察に抽象化は不可欠である。問題は、その抽象化の論理整合性にではなく、現実との対応性にある。そこで、新古典派の論理を相対化するために、ここではマルクスの市場観との対比を試みよう。マルクスは、議論を、人が初めから登場する価格機構ではなく商品から出発させ、商品が交換される過程において初めてその所有者たる人を登場させる。すなわち、市場が過程として捉えられ、そこに「価値の定在」としての貨幣と人が登場する(4)。個々の商品所有者は、市場において一定の時間内に自分の商品を貨幣に変換しなければならない。消費活動または生産活動を続けるかぎり、貨幣を一定期間内に商品に換えなければならない。こうした過程としての市場にあっては、人は時間の制約の中で販売や購買を行わなければならない。売買は貨幣によって媒介される。この時間の制約と貨幣による媒介という視点からみると、価格機構と現実との対応のギャップが見えてくる。なぜなら、時間の制約は、そもそも各生産者・消費者の完全情報・完全知識という想定を成立させないからであり、未知の他人に一定の財やサービスの引渡しを要求できる市場支配権の定在たる貨幣の獲得は、情報や知識の偏在のある取引当事者間では常に願わぬ可能性をもたらすからである。このように価格機構と現実との対応が不確かなものであるのも、過程としての市場の中には、情報流通を保障する別の仕組みが必要なのである。では、どのような仕組みが要請されるのか。この点については、競争とともに効率性・創造性をもたらすとされている「消費者の選択」を検討しながらみていこう。

経営体の供給する財やサービスの社会的評価が消費者の選択によってなされる場合、経営体が社会的評価を得るために、「企業努力」をする可能性は高いし、消費者の側も、自らのニーズにより適合的な財やサービスをいくつかの中から選べる可能性も高い。このことは、日本の福祉サービスのほとんどが行政措置を経由して供給されてきたことを考えると、やはり大きな意味をもつ。例えば、行政措置によって、保育所に子供を預けたり、老人が特別養護老人ホームに入所したりする場合、利用者が保育所や特別養護老人ホームを選択することはできない。これに対し、消費者の選択を対置することは、利用者にとって満足のより高い制度の選択といえようし、経営体の消費者志向を促すことにもなる。

ただしこの場合、2つのことに注意する必要がある。第一に、先にもみたように、過程としての市場における消費者はあらゆる商品についての情報を得ているわけではなく、生産者も需要されるものの質や量について正確に知っているわけではないということである。また第二に、消費者の選択は、嗜好や必要度からのみなされるのではなく、所得の制約の中でなされるということである。

まず、第二の所得制約の問題を簡単に論じておこう。これについては、2つのことが問題となろう。1つは、選択される財やサービスが基礎的ニーズを充足するものであった場合、所得制限によってナショナルミニマムが損なわれる危険があるということである。したがって、ナショナルミニマムの確保を社会原則の1つとする社会においては、何らかの予防策ないしは救済策を講じる必要がでてくる。もう1つは、所得制約により当該財・サービスの需要が制限され、民間企業の効率性・創造性がかえって損なわれうることである。前者の問題は公民

の役割分担を論じる第5節で、後者の問題は、市場の拡大と生産性の上昇との関連の問題でもあるので、第6節で論じるつもりである。

次に、第一の点について考察しよう。市場で生産者と消費者が直接対応し、各人は市場におけるすべての情報を知った上で行動をすると想定する新古典派的市場観では、完全情報・完全知識の条件が充されていないとされる事態は、例外とされるが、独立した人が多数存在し、それぞれが時間の制約の中で取引しなければならない現実の市場においては、例外ではなく常態なのである。この常態を例外とみなしてしまうところに、価格機構概念の現実への非対応性がある。現実には、消費者はある一定の時間にある商品を購入する必要があるが、その時点で、多数の生産者から提供される同種の商品の質と量に関する情報を正確に知っているわけではなく、また、自分の分を含めた社会の需要総量を知っているわけでもない。また、生産者も一定の時間内に自らの商品を販売しなければならないが、その時点での自らの商品に対する需要総量を知っているわけではない。また、そもそも消費者がどのような質の商品を求めているかさえははっきりとは分かっていない。こうした条件下では、社会的需要があると分かっている商品に関してさえ、その時々需要と供給のバランスに応じて価格が正確に決定されることはできない。まして、社会的需要の不確かな商品に関してはなおさらである。そこで、一般商品に関する生産者と消費者のこうした情報ギャップを埋めるのが、商人の役割となる。商人は、一定の期間、商品の価格を一定にしておき、その発注量を変動させ、取引の安定化に寄与する。さらに彼は、過去の経験や消費者との直接的接触経験から発注商品を変更したり、新規の注文をしたりする。ここにおいて、商人は、不完全にはあるが、ニーズの発掘およびその組織化、価格の安定化、生産と消費の相互調整を行っているといえる(5)。したがって、商人という情報流通機能の担い手を抜きにして、消費者選択がもたらす消費者自身の満足と企業の消費者志向的行動様式は実現され得ない。

しかし、新古典派的立場に立つ者は、自由競争と価格機構（そして、いくつかの消費者保護策）さえあれば、民間企業の効率性と創造性は保たれると考えてしまいがちである。したがって、福祉サービスに関する情報流通の問題についても、せいぜい情報誌を育成し、完全情報の状態に近づけようとする策しか提言されないのである（厚生省(1986)）。だが、これだけでは福祉サービスにおける効率性も創造性も達成されない。

まず、消費者側をみると、一般に、福祉ニーズは個人個人によって異なり、かつ、1つの財あるいはサービスで充せられるとはかぎらないので、ニーズを発することの中に他人への個別的相談が含まれることが多いことが分かる。例えば、介護においては、介護サービスとともに個人に適した福祉機器の使用も必要となろうし、また、健康維持のために、食事に関するサービス（給食サービス、健康食品等）や医療（鍼灸、指圧を含む）、薬品（漢方薬、薬草を含む）サービスも必要かもしれない。こうしたきわめて個人的なニーズを的確に判断するには、一般に、他人（専門家）への個別の相談が必要であり、こうした相談をできる人や機関が供給者と消費者の間を媒介する必要がある。次に、供給側をみると、福祉サ

ービス関連の供給者には、人々の需要がはっきりとは伝わってこないという事情がある。現に東京都の調査によれば、事業展開上障害になるものとして、「顧客の発掘」が、在宅ケアサービス業と福祉機器・用品業においては第一に、健康・生きがい関連産業においては第二に挙げられている（東京都(1989)）。さらに、1個人のニーズに1つの企業で対応できるとはかぎらない。その場合には、複合した財・サービス群を複数の供給者で提供する必要がある。そのためには、需要者のニーズを複数の異業種供給者につなげる役割を果たす者がいなければならない。すなわち、消費者にとっても供給者にとっても、両者をつなぐ者（コーディネータ）、あるいは需給のネットワークが必要なのである(6)。それは、一般商品において商人が果たす役割と同じである。こうした考察を欠いた市場原理導入論（プラス消費者保護政策）は、新古典派の市場理論同様、非現実的であると言わねばならない。

3. 民間組織の経営

では、情報流通機能を十分に果たしうる需給ネットワークが整えば、民間企業は効率性や創造性を発揮するのであろうか。「シルバーサービスの現状と健全育成に関する研究会」の報告書の言葉を使えば、「企業努力」こそが効率性・創造性を直接に生むものである。だが、企業努力という言葉は、各企業が収益を上げるために色々と工夫を凝らすという主観的な意味内容しか表わさず、どういったシステムが効率性や創造性を生むのかといった問題を設定させない。これは、企業を力学上の質点のごとく内部組織をもたないものとみなしてきた伝統的な新古典派経済学の考えと奇妙に一致する（ただし、最新の新古典派的企業理論はそうではない(7)）。しかし、企業とは1つの組織であり、その組織のあり方次第で、生産物や生産方法の革新が大いに異なる。したがって、効率性や創造性を生む原因を探るには、組織のあり方こそが問われなければならない。こうした視点も、福祉ミックス論にはみられないといえよう。

さて、企業ばかりでなく現代のあらゆる経営体は、広い意味での生産活動を営み、その成果を外部に引き渡す。そこでは、何を、いつ、どのように、どれだけ作るか、また生産された成果をどのように外部に引き渡すか、といった具体的な活動が逐次決定され、それが実行に移されなければならない。そのためには、誰がどのような資格で決定を下すかが、あらかじめ決められていなければならない。そればかりでなく、なされた決定が経営体の目的に合致しているかどうか、チェックされねばならない。そのチェックに関しても、誰が、どのような資格で、何を基準に行うかが決められていなければならない。これらは、経営体における決定権の所在とその正統化にかかわっている。生産活動における諸決定は誰が下すのか、また、それは何故正統なものかみなされるのか――これが、経営体の組織構造を分析する上での第一の問題である。

しかし、決定権の所在とその正統化の関係が明かにされるだけでは十分ではない。生産活動は、決定されたことが実行されてはじめて現実のものとなるからである。決定されたことを誰がどのような条件で行うのか、すなわち、決定権と労

働の実行との関係を明らかにすること——これが、経営体の組織構造を分析する上での第二の問題である。

民間企業の場合、生産活動の決定権は、いわゆる「経営権」とよばれ、所有を根拠に正統化される。所有と経営が統一されている場合、所有者が生産手段（無形財産を含む）の所有を背景に、労働契約を交わし、生産を指揮する。しかし株式会社が登場すると、所有者である株主は、企業資産の最終処分権、株主総会における議決権、配当請求権等を有するが、通常業務に対する決定権はもたず、それを取締役会に委託する。そして、通常業務執行上の決定権は、取締役会を通じて専門の経営層に委託され、所有と経営の分離が起こる。ただしこの場合でも、経営者の決定権は、制度的回路を経てではあるが、所有（株主）によって根拠づけられるという原則は維持されている。これが、民間企業における決定権とその正統化との関係であるが、所有と経営の分離によって、需要情報を的確に分析し、それに自己の組織力を適切かつ迅速に適合させることのできる専門家に決定権が委ねられることが可能になった。これは、効率性・創造性を発揮するのに適合理的な制度変化であったといえよう。

しかし、所有と経営の分離から直ちに効率性や創造性が出てくるわけではない。労働の実行があつてはじめて個々の生産物が作られるからである。したがって、効率や創造性が具体的なレベルで問題になる場合、決定権と労働の実行の関係、すなわち経営者と労働者の関係（労使関係）こそが、経営体の組織構造にとって重要なことがらとなる。一般に、経営能力をもった経営者と労働者の間で、組織運営に関して交渉あるいは協議がなされ、時に対立しながらも妥協が成立する場合には、その経営体の生産活動は効率的になるといわれる。これは、労働者の経営参加、より広くは交渉と参加の労使関係の問題である(8)。

以上の「所有と経営の分離」と「交渉と参加の労使関係」を軸に、以下、福祉サービスにおける経営の問題を考察しよう。

所有と経営の分離がもたらすメリットは、通常業務執行上の決定権を専門家に委ねることができる点にある。このことは、経営体の諸決定の正統性を最終的に判断する所有者が経営に素人である場合、細かなことにまではいちいち口出ししないということを意味するが、裏を返せば、専門家たる経営者が細かなことに縛られず業務上の決定を下せるということの意味している。したがって、経営者の決定の正統性を判断する主体が、所有者ばかりでなく他にもいるとしたら、かりに所有者と経営者の分離があろうとも、経営者は自らの専門的判断を自由に行使できないかもしれない。こういったケースでまず考えられるのは、行政による規制である。福祉サービスの場合、その供給が行政措置を通してなされていることが、その規制の最たるものである。つまり、福祉サービスが民間の社会福祉法人によって提供される場合でも、利用者は福祉事務所をとおして利用を申請し、行政が決定した機関を利用するほかない。また供給者のほうも、措置基準によって経営内容を大きく拘束されており、独自性を大きく発揮するにはいたっていない。したがって、まずなすべき第一のことは、福祉サービスの利用を措置から契約に転換し、各経営体の経営者の専門性を自由に発揮できる条件をつくることである。

う。もちろん、消費者保護策は、実施手段が法律を介してであろうが民間団体による自主規制であろうが、必要である。経営主体が民間非営利部門がよいか営利部門がよいか、あるいは双方が並存すべきかは、このことが実現した後に検討がなされるべきであろう。なぜなら、消費者保護策のあり方次第で、民間営利部門の公共性の度合いも異なり、民間非営利部門との差も大きくなったり小さくなったりするからである。いずれにしても、その道の専門家が通常業務執行の決定を迅速にできるシステムづくりが必要である。

これに加えて、相対的に安定した労使関係が、良質のサービスを利用者に提供するのには必要である。従来、福祉サービス供給体制に関して、労使関係を含む労働経済的側面の検討は抜け落ちがちであった。この点を抜かすと、福祉サービス経営のあり方を展望しても、きわめて非現実的なものになってしまう。以下では、紙幅の都合上、労働経済的側面のうち労働者の技能形成と労使間の交渉あるいは協議の制度に焦点を当てて、福祉サービスにおける経営問題を検討していこう(9)。

福祉サービスの場合、サービスの質を決めるのは、何よりも従事者の仕事ぶりである。仕事の内容を基本的に決めているのは、企画であり、企画の決定は、大抵の場合、最終的には上層部でなされる。そして、この企画に基づいていくつかの試みがなされ、やがて一定の生産方法が決定され、それに基づいて作業の分担が行われ、各業務の定型部分があらかじめ決められていく。しかし、生産現場では、たとえ規格化が広く浸透している量産組立職場においても、変化(例えば、ラインを流れる部品が替わる)や異常(例えば、不良品の発生)が起こる。こうした、日常業務における変化や異常(トラブル)は、定型化業務では対処できない。これに、誰がどのように対応するかによって、その組織の生産性は大きく違ってくる。対応の仕方には、大まかに言って2つある。1つは、生産技術部の技術者等が、すべての変化や異常に対応する分離方式であり、もう1つは、多くの場合、現場の労働者が対応する統合方式である。後者の場合、労働者の技能形成に一定の費用と時間がかかるが、変化やトラブルの発生に迅速に対応できる点で、前者より効率的であることが、実証研究で明らかになってきた(10)。福祉サービスにおいては、仕事の対象が人であるから、製造現場よりも数段、変化・トラブルの起こる率が高い。したがって、日課等(定型業務)を決めておいても、その通りに行かず、相手に「ふりまわされる」こともある。こういう場合、誰がどのように対応するかで、サービス利用者の評価は、著しく変わってくる。もちろん、変化やトラブルの発生時点で適切に対応することが望ましい。このためには、現場の従事者の技能が、一定水準以上でなければならない。では、そのような技能形成はいかにして行われるのであろうか。

東京都立労働研究所の調査によると、老人福祉施設職員としての専門的知識・技能の充足度を尋ねた間に、「十分」12.9%、「どちらとも言えない」35.0%に対し、「不足」と答えた従事者が41.3%と最も多い(東京都立労働研究所(1990) p.71-74)。その専門的な知識・技能としては、介護技術、カウンセリング・心理学、ケースワーク・グループワーク、医学知識、老人福祉制度等である。これら

のほとんどは、社会福祉士・介護福祉士試験の受験科目に入っているものであり、教育・養成機関や行政・社会福祉協議会主催の研修会で教えられる。これを、労働経済学上の用語で表せば、仕事を離れた訓練=Off the Job Training (Off J T)という。社会福祉士・介護福祉士の資格取得方法やいくつかの調査結果をみると、現在、専門的知識・技能の習得は、Off J Tに力点が置かれているように思える。しかし、他の分野の技能形成を調べた多くの研究によれば、技能形成の主流は、仕事につきながらの訓練=On the Job Training (O J T)であり、OFF J Tは、それを補完する役割を果たすのである(小池和男(1986))。O J Tとは、要員を易しい仕事から関連のある難しい仕事へと、段階的に就けていくことで、技能をつけさせてゆくやり方のことである。技能形成に関するこの一般的な傾向は、福祉サービスにおいても変わりないのではなかろうか。とするなら、福祉サービスの現場でも、技能形成は、O J T中心でなされねばならない。

福祉サービス分野におけるO J Tが、どのようになされるべきかについては、いくつかの文献・調査報告書・個人的な伝聞から推測できることでもあるが、老人福祉開発センター(後の長寿社会開発センター)の家庭奉仕員派遣事業実態調査(後のホームヘルパー派遣事業実態調査)が、ホームヘルパーという職種に限定されてはいるが、有効な視角を直接に提供している(11)。それは、福祉サービスの場合、O J Tの核になるのは、職場でのケース検討会や職員会議であり、またそこにおける熟練度の高い職員によるスーパービジョンの実施体制だということである。ケース検討会等の中で、職員は、個別的ケースについての把握の仕方・処遇の方法を先輩等から学ぶことができ、また他の職種・職場と自分との関係もよりよく理解できる。この際、Off J Tで得た知識・技能が、ケースの把握や処遇方法を考える上で役立つであろう。こうした技能形成方式をとるとするなら、勤務時間の中に、ケース検討会や職員会議を組み込まなければならない。それは、要員や勤務形態に余裕をもたせることを要求するであろう。こうした費用を負担したくないと、経営は考えるかもしれない。しかし、日欧米における現在の経営問題を比較検討してみると、そこにこそ、経営者の戦略と労使関係の形成の課題があるのではなかろうか(12)。労働者の経営に対する発言と参加(交渉と参加の労使関係)に基づく、労働条件の向上と生産性上昇・品質管理向上の同時達成こそが現在の経営的課題である以上、福祉サービスの経営においても、この課題の克服は必要なものと考えられる。

こうした職場環境を作り上げるには、労使ができるだけ対等なパートナーシップを形成する必要がある。先にあげたケース検討会や職員会議は、業務として行われるもので、技能形成には適しているかもしれないが、労働者の労働条件等に関する要求を表明する機会としては適していない。したがって、労使が労働条件およびそれに関係する経営上の事項について、交渉または協議する別のチャンネルが必要である。それは、制度的には、団体交渉か労使協議制である。労働側の主体は、前者にあっては労働組合、後者にあっては従業員組織と、概念的には区別される。しかし、日本の労働組合は企業別組合が多いので、両者の実質上の区別は曖昧である。日本の社会福祉施設は、1法人1施設が多く、1施設当たりの

従業員数も、30人程度またはそれ以下のものが多い(13)。こうした零細規模の組織で企業別組合を形成し運営するのは、一般に難しい。しかし、労使ができるだけ対等なパートナーシップを形成するには、労働側に何らかの組織が形成されることが望ましい。それが、労使協議を行う組織であってもよい。むしろ、労働組合のあるなしにかかわらず、労使協議制は必要である。ただ、小規模組織における労使協議は、その組織の固有性（例えば、施設長のカリスマ性）に大きく影響されがちである。したがって、そうした固有性を冷静にチェックする必要がある。そのためには、1法人・1施設よりも広い範囲での労働者の組織が必要であろう。それは、産業別労働組合であるかもしれないし、産業別労働者の連絡会議のような組織であるかもしれない。また、その産業の範囲も福祉労働者という大きな範囲でくくられるかもしれないし、老人福祉施設職員というより小さな範囲でくくられるかもしれない。それは、社会運動のあり方が決めていくことであろう。いずれにしても、現在、業界の自主的団体の形成が推奨され、シルバーサービス振興会・全国有料老人ホーム協会・全日本入浴福祉協議会等の団体が形成されているが、それに対応する形で、労働者側の団体も組織されることが望ましいだろう。こういう体制が整って、サービスの質の向上に寄与する労使関係が形成されるのではないだろうか。

以上みてきたように、福祉サービスを供給する民間組織の経営は、専門的経営者による消費者志向の決定と、労働者の技能形成・参加と交渉の労使関係によって、はじめて有効なものを生み出すことになる。

4. 行政組織の経営と中央－地方関係

公的サービスがいかに提供されるかという問題を知る場合にも、前節同様、それを提供する組織のあり方がいかなるものかという視点から検討していこう。公的サービスを直接に提供するのは行政であるが、その行政も、行政サービスという生産物を外部に引き渡すという意味では経営体といえる。したがって、まず、前節でみた経営体の組織構造を分析する上での二大論点、すなわち、決定権の所在とその正統化および決定権と労働の遂行の関係の2つに関して分析を進めていこう。

とはいえ、行政の組織構造の分析は、民間企業のそれよりも複雑な様相を呈する。民間企業であるなら、決定権の所在とその正統化は経営者と所有者の関係、決定権と労働の遂行は経営者と労働者の関係という同一経営体の組織内関係として現れるが、行政組織の場合、決定権・その正統化・労働の遂行の相互関係は、立法あるいは政治および司法との関係、さらに中央（政府）－地方（政府）関係という異なった組織間の組織間関係を含むからである（これに行政サービスの民間委託を加えれば、さらに複雑な組織間関係が生じる）。

そこでまず、立法あるいは政治および司法との関係の中で、行政行為における決定権の所在とその正統化の関係からみてみよう。ある行政サービスが提供されるには、それが妥当であるという正統化を前提にしていなければならない。この正統化は、基本的には、法律・条例の制定という立法行為あるいは政治によって

行われる。また、提供されるサービスが市民（経済学的に表現すれば消費者）にとって妥当なものであるか否かのチェックは、チェックされるものが個別的ケースである場合には、正統性の根拠たる法律等の規準に照らして司法によって行われる。さらに、その正統性の規準そのものが市民全体にとって不合理だと判断されれば、法律改正や新法制定といった政治行為によりチェックされる。行政は問題解決の手段を制度化し、これを安定的に運営することが期待されるのに対し、政治はこれを変革することが期待される。こうした意味において、行政はその正統性の根拠およびその正統性のチェックをその組織外に委ねているといえる(14)。

しかし、このことは、行政の業務遂行そのものが政治によって細目まで決められることを意味しているわけではない。政治によって決められる法律や条例は、ものごとの大枠を決めるにすぎず、それだけを依りどころにして日常業務を遂行すれば、個々の職員に過大な裁量の余地を残すことになり、行政の公平性は失われやすい。そこで、行政は、政令・省令・計画・通達・通知・要綱・要領・内規等を定めて業務遂行の具体的指針としている。さらに、行政官の任命は、資格制度によって政治家の意思から独立して決められ、猟官運動や特定の私利私欲を政治家が行政に強要する道をふさいでいる。このことにより行政官は、自らの専門性にもとづいて政策立案や政策実施を決定することができる。こうした関係は、民間企業における所有と経営の分離に相当するであろう。

とはいえ、政治から相対的に独立して一定の決定を下すのは、行政職員全員ではない。それを行うのは、管理職とよばれる行政官僚組織の上層に位置する者のみである。この管理職の下に、日常業務を遂行する一般職員層がいる。彼らが、外部に対する行政サービスを直接に提供する。管理職と一般職員との関係は、民間企業における経営者と労働者の関係に相当するであろう。(15)

さて、行政が提供するものは、財ではなくサービスであり、サービスの特徴の1つは、生産と消費が同じ時に同じ場所で起こることである。したがって、管理職層によって様々な細目にわたって業務遂行上の規定が決められ、定型的な業務マニュアルが作成されていたとしても、財の生産以上に、各市民（消費者）の置かれた状況、そこから出てくる要求内容によってサービス提供者たる一般職員が臨機応変に、したがって自己の裁量によって対応せざるをえない事態が生じてくる。民間企業であれば、この臨機応変の対応の善し悪しが、そのサービスの購入の増加または減少をとおして、社会的評価を決定する。行政サービスへの社会的評価も、本来的には、こうした臨機応変の対応をとおして決定される。とりわけ、面接・相談・援助・指導等を行う福祉サービスの場合は、そうである。

ところが、長い承認手続きを必要とするため、その場で判断して即座に対応することができなかつたり、様々な規定に縛られ自ら最良と思う対応がとれなかつたりすれば、サービスの受け手の評価は下がり、その提供者の労働意欲も下がる。これを防ぐためには、まず、福祉サービス担当の一般職員にかなりの権限を委譲し、彼らの労働意欲を高め、臨機応変の対応をしやすくする必要があるだろう。もちろん、権限の委譲は裁量の余地を広げることであり、そのことによって、かえって利用者たる市民を抑圧することもありうる（寺久保光良(1988)）。したがって、

権限委譲と同時に、一人ひとりの職員の専門的技能・職業倫理の形成と利用者の苦情処理（あるいは異議申し立て）の制度の確立がともなわなければならない。技能形成に関しては、前節でみたように、基本的には、OJTを中心にOffJ Tを組み合わせで行われていくべきであろう。

さて、ここまでは行政行為の決定権・その正統化・労働の遂行の相互関係を、立法あるいは政治および司法との関係の中で考察してきた。そこでは行政を1つの組織とみなしてきた。しかし、行政府は1つではなく、中央政府と各地方政府に分かれる。そこでは、中央政府と地方政府の間、および各地方政府間に政府間関係が生じる。そこで次に、政府間関係、とくに中央－地方関係の中で、行政の福祉サービスにおける正統化・決定権・労働の遂行の相互関係を検討しよう(16)。

第2節でも示したように、福祉サービスが提供される場合、受け手のニーズの中に各人の状況に合ったサービスが何であるかの相談が含まれ、それにサービス提供者が応えていかなければならない。そのためには、サービス提供者の側にいくつかのメニューが取り揃えられていなければならない。それを受け手の状況に合わせて、速やかに提供できる体制がなければならない。加えて、各人のニーズや供給側の体制には、地域特性が反映する。例えば、在宅福祉サービスと施設福祉サービスとの選択をする場合、都市部であれば在宅サービスを提供しやすいが、農村部では各戸が散在しているため提供しにくいとか、施設福祉サービスを供給する場合でも、高齢者ニーズの多い地域もあれば母子・児童ニーズの多い地域もあろう。こうした事情を考慮に入れると、公的な福祉サービスの提供者は、地方政府、とりわけ基礎的自治体であることが望ましい。したがって、こうした福祉サービス提供の正統化も、ナショナルミニマムに係わるもの以外は、地方議会の条例によりなされることがのぞましく、サービス提供の決定権も地方政府にあることが望ましい。すなわち、ナショナルミニマムに係わるもの以外の福祉サービスに関しては、中央集権ではなく、地方分権により政策実施が行われる必要がある。

ところが、現代の福祉国家においては、イギリスやアメリカのように分権的伝統の強かった国ぐににおいてさえ、中央政府と地方政府の機能が別々に分離してはいない。地方政府の福祉サービスに中央政府がナショナルミニマムの観点から財源補助を行い、両者の機能が補完し合って融合状態を形成してきた。ここに、近年の政治学において、中央－地方関係を把握するのに＜集権－分権＞概念に加えて＜分離－融合＞概念が用いられるようになった理由の1つがある(17)。しかし、行政事務実施の融合が進むと、分権の伝統が強かった国でさえ、財源の補助をとおして権限の集権化が起こる可能性が出て来る。まして、中央集権的伝統の強い国では、融合が中央集権化の手段とさえなりうる。こうして中央集権化が進めば、有効な福祉サービス提供が妨げられる危険性も出て来る。この問題は、日本の場合、機関委任事務制度の変革として現れた。

機関委任事務とは、「地方公共団体の執行機関が国の機関として行う事務」であり、決定権限はことごとく中央政府にあり、事務の遂行のみが地方政府に委ねられるものである。福祉行政関連では、生活保護の決定・実施等、老人ホームへ

の入所等、児童の保育所への入所等、身体障害者更正援護施設への入所等、様々な事務が機関委任事務とされていた。こうした機関委任事務により福祉サービスの実施が行われると、多様なニーズにきめ細かく対応しにくく、また地方特性に合った実施体制が組みにくい。こうした観点から、生活保護関連を除く、老人福祉・児童福祉・身体障害者福祉等の社会福祉分野は、1987年のいわゆる第2次機関委任事務整理法により、「団体事務化」されるに至った(18)。

団体事務とは、「国または他の地方公共団体から地方公共団体に委任された当該地方公共団体の事務」であり、事務実施の細部は条例で定められ、事務実施の主体も都道府県または市町村と明確に規定されたものである。団体事務の実施主体が市町村である場合には、国および都道府県の財政的負担あるいは補助がある。このような機関委任事務の団体事務化に加え、従来、固有事務ないし随意事務とされてきた在宅福祉サービス（ホームヘルプ、ショートステイ、デイサービス）も団体事務化された。こうして、施設福祉サービスと在宅福祉サービスの実施が市町村へ一元化されるようになった。これらのことは、形式的には、地方分権化を強めるものといえる。

とはいえ、団体事務化が、中央政府の統制のない状態を意味しているわけではない。とりわけ、第1次機関委任事務整理法ではなく第2次機関委任事務整理法の対象となった社会福祉領域においては、事務の多くが「政令の定める基準に従い」実施されることになっているからである。内閣の発する政令のしほりが強ければ、地方自治体の独自性は発揮される余地がない（辻山幸宣(1992)）。さらに、国や都道府県の費用負担および補助の率も政令で定められたものであるので、国や都道府県への費用負担・補助申請は、補助金申請要綱等にしたいが個別に書類申請しなければならない。こうした事務自体が大きな時間と労力を要するし、地方政府の自主性を損なうものといえよう。

したがって、地方分権化を実のあるものにするためには、「政令で定める基準」は、単なるガイドラインにとどめるべきであろうし、国の財政負担金あるいは補助金は、個別的ケースに支払われる補助金方式ではなく、不足分を一括して財源移転する地方交付税方式に換えるべきであろう。こうすることによって、初めてきめの細かい、地域特性に応じた福祉サービスの供給が可能となる。可能性が現実化するかどうかは、ひとえに地方の民主主義のあり方にかかっている。

5. 公民の役割分担

第3、4節では、各供給主体がいかに経営されるかというミクロ的視点から福祉ミックス論を検討し、いくつかの問題点を指摘した。本節では、各種の供給主体が有効な経営を行えたとしても、なお残る問題、すなわち、福祉サービス供給における公民の役割分担の問題を検討する。これを利用者側から具体的に表現すれば、利用者は福祉サービスをどこに頼むのか、施設サービスにするのか在宅サービスにするのか、また、公的サービスにするのか民間サービスにするのか、複数の供給主体を組み合わせることは可能であるのか、組合せができるとすると相互の調整はいかになされるか、というような問題である。福祉多元主義をとる議論

の大半は、この点に関しては曖昧であり、例えば、樋口恵子の次のような疑問を必然的に起こさせる。

「今の流れをみていると、はっきりと厚生省もなにもおっしゃいませんけれど、公的な福祉の部分は低所得者、中流はボランティアヘルパー、退職金が3000万円ぐらい貰えるような中の上の人は有料老人ホームに入るなり、あるいは時給1500円以上のサービスを買ったらいというふうに、なんか型どおりの答えを出しちゃっているんじゃないかという恐れを、私は大変強くもっております。」(19)

ここには、低所得者が公的な福祉サービスしか事実上選択できないこと、および、その場合、ナショナルミニマム水準と考えられる公的サービスの水準がきわめて低く抑えられることへの不安が表明されている。こうした問題は、サービス供給と費用負担との組合せをとおして検討されなければならない。

公的部門の特性は、ナショナルミニマムを供給するところにあると考えられがちであるが、必ずしもそうではない。民間部門による供給に公的部門がナショナルミニマム部分を費用負担するという組合せもありうる。供給面における公的部門の役割は、孤児のように要援護者が本来的に費用負担が不可能な部門や民間部門が採算的に参入しにくい地域でサービスを提供することにあるだろう。そうしなければ、そうしたタイプの要援護者は、事実上ナショナルミニマムを維持することができないからである。これ以外の公的部門の役割は、むしろ費用負担面にあるだろう。なぜなら、費用負担の少なくとも一部を公的部門が負担するのであれば、利用者は、ナショナルミニマムを確保でき、かつ、公的部門をも含めた複数の供給主体の中から自らが利用するものを選択することができるからである。

では、福祉サービスの費用負担は、こういったシステムによりなされるのが適当であろうか。この問題を考察するには、まず、いくつかの分類基準が必要であろう。それらは、第1に、必要不可欠な消費（以下、基礎的消費という）と選択的消費の区分、第2に、家庭機能の補完と代替の区分、第3に、職業的サービスの経費・生活費・投資的経費の区分である。これらの分類を行いつつ、費用負担を社会的負担にするか受益者負担にするか、社会的負担の場合、租税支出によるのか社会保険方式によるのかを検討するべきであろう。以下、こうした視点から、高齢者福祉に的を絞って、将来の費用負担に関する試論を展開してみよう。

まず、基礎的消費と選択的消費の区分は、ひとまず、介護と家事援助との区分に相当しよう。介護とは「身体上または精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき入浴、排泄、食事その他」の援助を行うことをいい、家事援助は、これ以外の場合の掃除・洗濯・買物・話相手等をいう。個別ケースがこうした区分のどちらに該当するかは、医療の専門家（医師や看護婦）と福祉の専門家（医療ソーシャルワーカーや介護福祉士等）との共同で判断されるべきであろう。そして、社会的費用負担を導入するとしたら、基礎的消費の費用を対象とすべきであろう。なぜなら、介護に関する費用は、日常生活を営む上で必要な額を大きく上回り、その分を利用者負担にすると家計破綻を招くおそれがあるからである。

次に家庭機能の補完と代替の区分であるが、家庭機能の補完とは、そのサービスが医療のように、本来、家庭では提供できないものをいい、家庭機能の代替とは、家事援助のように、家族の誰かができるものをいう。福祉サービスの一部（例えば、介護）が、本来家庭では提供できないものと一般に考えられるなら、それを医療と同じ性質のものとみなしてもよい。その場合、その種のサービスが自家消費されることはないのであるから、費用負担に家族の有無や家族介護の有無を考慮する必要はない。しかし、現在までのところわが国では、そうは考えられていないようであるから、福祉サービスの費用負担には、家族による介護等を帰属計算しておく必要がある。

最後に、職業的サービスの経費・生活費・投資的経費の区分は、とりわけ、在宅サービスと施設サービスを比較する上で重要である。福祉サービスを提供するには、自宅であれ施設であれ、適切な住居空間と福祉機器が必要である。これらの購入（あるいは借用）・維持・改良には、投資的経費を要する。また、施設入所の際には、食費・衣料費・光熱水費等の生活費の一部を施設が直接支払う。これらを福祉サービス提供時の費用に入れなければならない。これに加えて、サービス提供を職業としている人への賃金が必要である。これが、職業的サービスの経費である。

これらのうち生活費は、所得保障をした後は、本人の支出でなければならない。職業的サービスの経費は、それが基礎的消費にかかる費用であれば、社会的に負担することが可能であり、かつ望ましい。投資的経費については、通常の家計能力を大きく超えなければ、利用者や扶養義務者の負担に帰すことも、一定の合理性をもつ。しかし、道路や市町村役場等の公共施設、駅・劇場・デパート・スーパーマーケット等民間の公共的建物のスロープ・トイレ・エレベータ等を、高齢者や障害者の利用を考慮して作るというノーマライゼーション（ハンディのある人も普通の暮しができる配慮）の理念からみれば、公共投資の一部となりうるし、少なくとも優遇的税制・融資の対象となる。この限りでは、受益者負担と社会的負担のどちらを採るかは、その国の社会通念によるが、マクロ的投資需要の喚起という点からは、後者の方がよいと思える（この点に関しては、次節で詳しくみる）。

以上考察してきたことをまとめると、生活費・選択的消費は、所得保障があることを前提とすれば、施設に入所していても本人が負担すべきであり、逆に、投資的経費の少なくとも一部は、公費負担が望ましい。とくに、福祉機器の使用に関しては、新製品の開発・普及を促進するためにも、費用の大部分を社会的に負担することが望ましい。問題は、基礎的消費であり、家庭機能の代替であり、かつ職業的サービスによって提供される介護の費用を、誰がどのように支払うかである。

高齢者が介護を必要とする寝たきり状態や痴呆状態になる確率は、両者合わせて10%程度と言われるので、そのリスクは、保険でカバーできる。また、それほどではなく、日常生活能力の一部に支障がある場合も、傷病・事故・老齢にともなうリスクと考えれば、国民全体におけるリスク発生率は高くなく、保険原理

になじむ。したがって、介護費用は、保険でカバーできるが、民間保険を適用する場合、低所得層の未加入や逆選択現象（保険給付を受ける主観的確率が高い者のみが加入し、そうでない者は加入しない）が起こり、結果的に、いざというとき介護を受けられない者が発生する。それゆえ、所得補助も可能で、全員強制加入である社会保険でカバーするほうが、社会問題発生の予防という観点から望ましいといえる。

では、社会保険方式をとる場合、給付形態（現物給付や現金給付）や給付条件・給付水準はいかなるものであるべきか。また、これを実施するには、年金保険を利用するもの（年金保険方式）、医療保険を利用するもの（医療保険方式）、新たな介護保険を設定するもの（介護保険方式）の3類型が考えられるが、これら3類型のうち、どれがより妥当であるのか(20)。以下、この点を簡単に検討しよう。

まず、給付形態は、現物給付と現金給付のどちらが適当であろうか。もし現金給付であるなら、受給者は自分で介護サービスを探さなければならない。これは、一見すると利用者の選択を尊重するようにもみえるが、そうとも言えない。介護ニーズは個人個人によって異なり、また医療との連携も必要で、ニーズを発することの中に専門家への個別の相談が含まれていることが多い。したがって、医療・福祉・利用者をつなぐネットワークや相互間を調整するコーディネータが必要である。こうしたネットワークがすでに存在しているならともかく、そうでない場合は、社会保険は、単なる費用支払いの機構ではなく、介護サービスの供給主体を指定し、それを医療機関とつなげることにより、医療・福祉・利用者をつなぐネットワークの基盤を形成する役割を担うことが望まれる。この意味からすると、介護保険給付は、何らかの点で医療保険機構とリンクしており、給付形態も現物給付が望ましい。

では、給付条件や給付水準はいかに設定されるべきであろうか。先にみたように、介護サービスは家庭機能の代替と考えられているので、これを医療保険と同様の給付条件の下に、かかった費用の7割から9割を保険機構から支払うとすれば、家族は介護を一切行わず、家庭の介護機能を事実上放棄させてしまう。そこで、給付を介護ニーズの程度に応じて3段階程度に分け、それぞれに給付の上限額を決めておき、その範囲内で現物給付を行うことにすれば、過剰消費は避けることができる(21)。この場合、各段階の給付上限額は、医療の専門家（医師や看護婦）と福祉の専門家（医療ソーシャルワーカーや介護福祉士等）による介護ニーズに関する判断をもとに、ホームヘルプサービスの平均所要時間やその単価、あるいは、特別養護老人ホームの人件費等を参照して決められていくことになる。その際、家族による介護をどのように扱うかが問題となろう。つまり、家族による介護を前提として給付額を決め、それがなされえない人にはその分を上乗せするのか、逆に、家族介護がない場合の費用を算出し、それがあつた場合には家族にその分を還付するか、という問題である。技術的にみると、前者の方が容易であろう。家族介護が期待できない人には、武蔵野福祉公社が行っているように、資産を担保にした融資制度をも設けるのも一方法であろう(22)。

以上のように、介護サービスの大部分の費用を医療保険機構を活用して支払うシステムを構築することにより、公的部門は、単に費用負担を社会化するだけでなく、医療・福祉・利用者のネットワークの基盤を作るという役割をも果たすことになるのである。ここに、公民の役割分担の基本的構図があるといえる。

6. 経済成長と福祉サービス

以上のように、福祉サービスの費用を社会化すると、福祉サービスの消費が場合によっては過剰に拡大し、経済の発展を阻害するという議論がある。これは、福祉サービスのような生産性上昇に期待できないような部門に物的・人的資源が配分されると、成長部門に資源が回らず、成長を阻害するという考えにもとづいている。それゆえ、最初にあげた福祉ミックス論の第6命題のように、「福祉サービスの負担は、経済の発展を損なわない程度にとどめる」という意見が付けられるのである。

これに対して、経済成長を社会福祉に優先させるべきではない、という批判はもちろん可能である。しかし、これは、1つの価値観に対する別の価値観からの批判であり、このかぎりでは、両者の対立はイデオロギー闘争とならざるをえない。もちろん、ナショナルミニマムの確保に福祉優先論の論拠を求めることもできよう。しかし、ナショナルミニマムの具体的な水準は、長い試行錯誤の中で社会の合意を形成しながら確定してゆくものである。福祉優先論のミニマム水準認識だけが妥当であると、初めから言えるものではない。こうなると、議論は総論から各論に移っていかざるをえない。

しかし、総論として、福祉サービスの伸展と経済成長が常に相反するものかどうかは、それほど確かなことではなく、経済成長論の問題として再吟味されてしかなるべき問題である。ここでは、この問題をレギュラシオン学派のフォーディズムにおける経済成長と所得分配の好循環モデルを応用しながら検討してみよう。(23)

ここでいうフォーディズムとは、大量生産と大量消費を並存させた戦後の資本主義体制をいう。その好循環は、図1のように描くことができる。ここで、消費拡大と生産性上昇をつなぐ経路は、①消費→生産→生産性と②消費→投資→生産性の2つである。①の経路のように、生産拡大が生産性上昇をもたらすのは、マクロレベルでは規模の経済による。すなわち、需要が拡大し、生産がそれに対応しようとするとき工程分割や連続生産等により生産性が上昇するのである。ところがサービスの場合、こうした因果関係は、空間的・時間的制約があるので十全には働かない。輸送や在庫のできないサービスは、地域独占や混雑現象、あるいは逆に設備・人の遊休を本来的に解消しきれない。したがって、生産性の上昇は、工業ほどには速くないと考えられる(24)。サービス経済化が進展している今日、福祉サービスの供給が抑えられても、物的・人的資源が工業に回るとはかぎらないが、かりにそうであるのなら、その場合、福祉サービスの伸展は経済成長を鈍化させるであろう。しかし、そのことから直ちに、①②の成長経路全体が閉じられるということとはできない。

前節で指摘したように、福祉サービスを提供するには、自宅であれ施設であれ、適切な住居空間と福祉機器が必要である。具体的には、例えば、階段への昇降機設置・風呂場やトイレの改造・手すりの設置・段差の解消等の住宅改造、ケア付き住宅の建設、介護用ベッド・車椅子・補聴器・歩行器等の福祉機器、緊急通報システムや安全管理システム等のシステム商品が必要である。これらは、福祉サービスにともなう投資的経費の支出によって購入や借用される。これらの投資的経費の大部分が、ノーマライゼーションの思想により社会的に負担されれば、需要の継続的拡大は大いに期待できる。たしかに、福祉機器は多品種少量生産の性質があるが、労働組織の柔軟化やME機器の活用により生産可能となろうし、加えて、需要が大きければ、いくつかのユニットを組み合わせることもでき、ユニット生産において規模の経済が生じる。さらに、ノーマライゼーションの思想が普及すれば、道路や市町村役場等の公共施設、駅・劇場・デパート・スーパーマーケット等の民間の公共的建物のスロープ・トイレ・エレベータ等の設置・改造にも公的財源が投入されよう。これらの需要は、物に体化された知識集約型商品への需要であるので、その拡大は、新製品の開発・改良および規模の経済のメリットの活用による生産性の上昇を十分もたらしうる。とすれば、住宅関連財・福祉機器の消費財および建築用投資財を軸に、①消費→生産→生産性と②消費→投資→生産性の両経路による新たなマクロ的好循環の創出も、理論的には十分可能である。

こうしたマクロ的好循環が実現するためには、第2節で指摘したように、需要者と供給者が参加するネットワークや両者をつなぐコーディネータが必要である。そして、需要の創出に公的機関が関わってくるとしたら、公的機関もそのネットワークに何らかの形で参加しなければならないであろう。例えば福祉機器を公的に貸与する場合には、民間のレンタル業者が供給者と消費者をうまく組織化していれば、そこに民間委託をできるような制度的工夫が必要であろう(25)。あるいは、地方自治体が高齢者や障害者のための住宅改造に補助を行う場合、そうした改造工事を請け負うことができる業者のリストを作っておくことなども必要となろう。これらのネットワークが有効に働くためには、各需要者や供給者の間の調整を行うコーディネータが、ネットワーク参加者の要求を自分の目と耳で確かめる必要がある。そうすることによって、報告書だけでは分からない事実にも気がつくことができる。したがって、公的機関がこうしたネットワークに参加したり利用したりする場合には、それは、地域特性を十分把握できる地方自治体によって行われなければならない。この意味でも、福祉行政における地方分権化は必要なのである。

以上、各節をとおして検討してきたように、福祉多元主義は、様々な曖昧さをもつが、各供給主体の経営民主化、公民の様々なネットワークと地方政府によるその調整により、新たな社会発展と経済発展のモデルともなりうるといえよう。

注)

- (1). 代表的文献として、大熊由紀子(1990)や小川政亮・西澤秀夫他著(1992)がある。
- (2). 閣議決定(1986)、厚生省(1986)、福祉関係三審議会合同企画分科会(1987)、厚生省・労働省(1988)、福祉関係三審議会合同企画分科会(1989)等にこういった趣旨の提言がみられる。
- (3). シルバーサービスの現状と健全育成に関する研究会(1986)30-31頁。
- (4). 人間を物象の人格化と捉えるマルクスのこの方法は、物象化論といわれる。この点に関しては、平田清明(1971)、広松渉(1969)を参照されたい。また、市場を過程としてとらえる方法については、塩沢由典(1990)に詳しい。この他、八木紀一郎(1993)の商品経済の3段階把握も市場概念を考える上で有益な区分を提起している。
- (5). この点は Brender A. et Aglietta M(1984)および塩沢由典(1990)が優れた分析を行っている。
- (6). こうしたネットワークの一例として、福岡市とその周辺に基盤をもつ「福祉ふれ愛センター協同組合」がある。これは、シルバー産業関連の異業種の企業が形成する協同組合であり、「ふれ愛センター」の主催する事業（カラオケ教室、健康食品、健康相談、手芸教室、住宅相談、お茶飲み友達紹介、芸能広場等）に各企業が参加するシステムを運営している。当該センターについては、福祉ふれ愛センター協同組合(1992)を参照されたい。
- (7). 代表的な論者として青木昌彦がいる。青木昌彦(1984)他多数の著書がある。
- (8). 労働者の発言・経営参加がむしろ企業の生産性向上に寄与しているとの指摘は、R. B. フリーマン、J. L. メドフや青木昌彦にみられる。Freeman, R.B. & Medoff, J.L.(1984)、青木昌彦(1984)参照。
- (9). 詳しい議論は、平野泰朗(1991)を参照されたい。
- (10). 代表的な文献として、さしあたり、小池和男編(1986)を参照されたい。
- (11). 老人福祉開発センター(1985)、長寿社会開発センター(1991)。
- (12). この点に関しては、Leborgne D. et Lipietz A.(1989)が的確な整理を行っている。
- (13). 東京都社会福祉協議会(1980)5頁、東京都立労働研究所(1990)22頁。
- (14). 行政と立法あるいは政治および司法との関係については、西尾勝(1990)第1章を参照。
- (15). この場合の管理職と一般職員を、藤村正之(1992)は、自治体テクノクラートとストリート官僚とよんで両者の対抗関係を分析している。
- (16). 政府間関係の概念については、大森彌・佐藤誠三郎編(1986)、西尾勝(1990)、社会保障研究所編(1992)に詳しい。
- (17). <集権－分権>に<分離－融合>を加えて中央－地方関係を分類することは、天川晃(1986)に始まるとされる。
- (18). 福祉行政事務の団体事務化については、大森彌(1988)および辻山幸宣(1992)が詳しい分析を行っている。

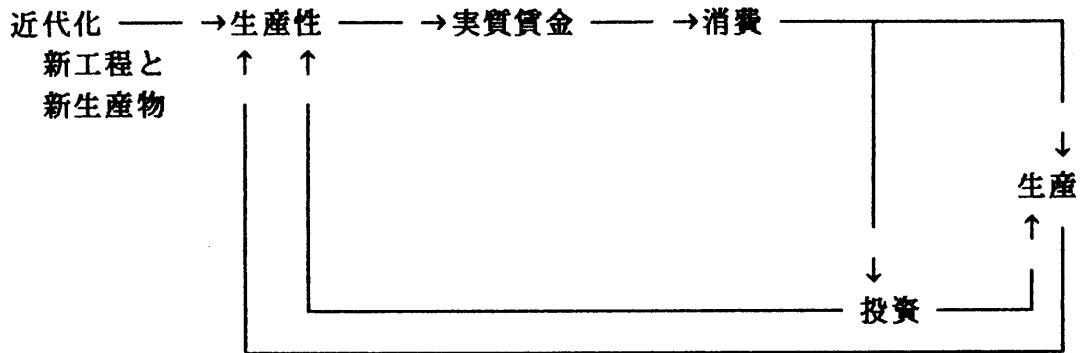
- (19). 樋口恵子、パネルディスカッション「サービス供給の総合化、ネットワーク化に向けて」シルバーサービス振興会編(1988)の中での発言。
- (20). 介護給付を含む社会福祉サービスの財源については、本稿と視点が異なるが、堀勝洋(1987)も詳しい検討を行っている。
- (21). こうした介護給付は、ドイツ公私福祉連盟の案にもある。この点、全国社会福祉協議会(1989)を参照されたい。
- (22). 武蔵野福祉公社の仕組みについては、全国社会福祉協議会(1985)、朝日新聞社会部(1986)を参照。
- (23). レギュレーション学派については、既に多くの翻訳書が刊行されている。ここでは、最近刊行されたR. ボワイエ・山田鋭夫編(1993)を読まれることを勧めておきたい。
- (24). サービス経済の生産性上昇の問題については、Petit P.(1988)、平野泰朗(1990)を参照されたい。
- (32). 例えば、社会福祉協議会を経由するとか、注(6)で述べた福祉ふれ愛センターのような協同組合を介するとかの方法が考えられよう。

参考文献

- 天川晃(1986)「変革の思想」大森彌・佐藤誠三郎編著(1986)所収
青木昌彦(1984)『現代の企業』(岩波書店)
朝日新聞社会部(1986)『老後を買う』(朝日ブックレット)
R. ボワイエ・山田鋭夫編(1993)『危機・資本主義』(藤原書店)
Brender A. et Aglietta M.(1984)Les metamorphoses de la societe salariale
齊藤日出治他訳『勤労者社会の転換』(日本評論社)
長寿社会開発センター(1991)『ホームヘルパー派遣事業実態調査報告書』
Freeman, R.B. & Medoff, J.L.(1984)What do unions do? Basic Book 島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』(日本生産性本部)
藤村正之(1992)「自治体福祉政策の実施構造」社会保障研究所編(1992)所収
福祉ふれ愛センター協同組合(1992)『シルバーサービス業活性化マニュアル』
福祉関係三審議会合同企画分科会(1987)『今後のシルバーサービスの在り方について』
福祉関係三審議会合同企画分科会(1989)『今後の社会福祉のあり方について』
平野泰朗(1990)「サービス経済における価格・賃金・雇用」『研究紀要』第23号(福岡県社会保育短期大学)
平野泰朗(1991)「福祉サービスの経営と所得保障」『研究紀要』第24号(福岡県社会保育短期大学)
平田清明(1971)『経済学と歴史認識』(岩波書店)
広松渉(1969)『マルクス主義の地平』(勁草書房)
堀勝洋(1987)『福祉改革の戦略的課題』(中央法規出版)
伊部英男・大森彌編著(1988)『福祉における国と地方』(中央法規出版)

- 閣議決定(1986)『長寿社会大綱』
- 小池和男編(1986)『現代の人材形成』(ミネルヴァ書房)
- 厚生省・高齢化に対応した新しい民間活力の振興に関する研究会(1986)『シルバー産業の振興に関する研究報告書』
- 厚生省・労働省(1988)『長寿・福祉社会を実現するための施策の基本的考え方と目標について』
- Leborgne D. et Lipietz A.(1989)Pour éviter l'Europe à deux vitesses,CEPRE MAP平野泰朗訳「二極分化するヨーロッパ」A. リピエッツ、井上泰夫・若森章孝編訳『レギュラシオン理論の新展開』(大村書店)
- 西尾勝(1990)『行政学の基礎概念』(東京大学出版会)
- 小川政亮・西澤秀夫他著(1992)『デンマーク・スウェーデンで見た在宅福祉』(萌文社)
- 大熊由紀子(1990)『寝たきり老人のいる国、いない国』(ぶどう社)
- 大森彌(1988)「社会福祉における集権と分権——機関委任事務の温存と変更」伊部英男・大森彌編著(1988)所収
- 大森彌・佐藤誠三郎編著(1986)『日本の地方政府』(東京大学出版会)
- Petit P.(1988)La Croissance tertiaire, Economica,平野泰朗訳『低成長下のサービス経済』(藤原書店)
- 老人福祉開発センター(1985)『家庭奉仕員派遣事業実態調査報告書』
- 社会保障研究所編(1992)『福祉国家の政府間関係』(東京大学出版会)
- シルバーサービスの現状と健全育成に関する研究会(1986)『長寿社会のチャレンジ、シルバーサービス』(中央法規出版)
- シルバーサービス振興会編(1988)『民間活力を生かした在宅サービスの開発をめざして』(全国社会福祉協議会)
- 塩沢由典(1990)『市場の秩序学』(筑摩書房)
- 寺久保光良(1988)『福祉が人を殺す時』(あけび書房)
- 東京都(1989)『東京におけるシルバービジネスの実態と公的関与の方策(シルバービジネス実態調査報告)』
- 東京都立労働研究所(1990)『女子専門職の就労形態とその実態——老人福祉施設を中心として——』
- 東京都社会福祉協議会(1980)『福祉施設の労働条件の実態と課題』
- 辻山幸宣(1992)「福祉行政をめぐる分権と統制」社会保障研究所編(1992)所収
- 八木紀一郎(1993)「社会主義と商品経済」『経済論叢』第150巻第2・3号(京都大学経済学会)
- 全国社会福祉協議会(1985)『在宅福祉供給システムの研究』
- 全国社会福祉協議会(1989)『介護費用の社会的負担制度のあり方を求めて』

図1. フォーディズムの好循環



出所) R. ボワイエ『レギュレーション理論』藤原書店、1990年

第IV部

日本型資本主義の 調整様式と蓄積体制

第 9 章

企業社会と市民社会

山田 鋭夫

(名古屋大学経済学部)

1. はじめに

日本型資本主義の調整（レギュレーション）様式に制度的観点からアプローチしようとする場合、「企業主義」という仮説がひとつの有力な接近法となりうることはさきに見た。この章では、そのような企業主義的レギュレーションによって特徴づけられる現代日本資本主義のもっている問題点にいま一步深く摘出し、そのうえに立って、新たに「市民社会」としての社会形成が「企業社会」日本のもつ問題点の克服にとって重要であることについて論ずることにする。

2. 日本における「市民社会」

2.1. 市民社会論の提唱

civil society ないしbürgerliche Gesellschaftという外国語が、日本の社会科学において「市民社会」と訳されるようになって以来、この語は、ある意味では原語のもつニュアンスを越えて、独自の日本語として育ってきたように思われる。よく知られているように、戦前戦中期の日本におけるアダム・スミス学を一つの主要な発生源とするこの語は、当時においては、日本社会の封建性や前近代性、さらには日本的ファシズムに対する抵抗の一象徴としての意味をになった。さらに戦後になると、この市民社会なる語は、一方で解禁されたマルクス主義によって、おしなべて市民社会＝ブルジョワ社会＝資本主義という等式のもとに、ほとんど打倒の対象にされるか、よくいって「社会主義」革命への前段階的・手段的な位置におとしめられてきたが、しかし他方、そのなかで執拗かつ頑強に市民社会を問いつづけた思想家がいた。内田義彦(1967)である。

内田は日本資本主義論のなかからスミス学を、またスミス学のなかから日本資本主義論を問いつづけた。内田の眼に写った明治以来の日本資本主義は、どうみても倫理的・社会的に自由・平等なヒラの個人によって構成されたそれではなく、むしろ封建的・前近代的な要素を温存し再編利用するという形での資本主義であった。戦前の講座派が問題とした論点でもあったが、内田はそれを「市民社会と資本主義」というプロブレマティークへと組み替えていった。そこではもちろん市民社会は資本主義と同義でない。資本主義とは明確に区別して市民社会という概念を自覚的に設定するとき、内田義彦には、日本資本主義は「資本主義ではあっても市民社会でない」ものとして、いわば「市民社会なき資本主義」として把握されてくる。

だが、そういった日本資本主義の特徴づけが戦前期のそれに限られるのであれば、市民

社会という問題設定もそれほどのインパクトはもたなかったかもしれない。しかし内田が問うたのは、眼前に進行する高度成長期日本の問題構造であった。たしかに戦前とくらべたら、戦後日本には市民的要素ははるかに浸透したことだろう。しかし、あの世界に類例をみない高度成長なるものは——さらに引きのばせば、高度成長後の日本の「経済大国」化は——市民社会の発達の上に築かれたのであろうか。それとも市民社会の弱さないし抑圧の上に築かれたのだろうか。「人権がその十分な力で確立していないということが、一方では日本の高度成長を基礎づけていると同時に、そうした高度成長の底にある精神的・肉体的貧困をとらえがたくしている」と語る内田(1967)は、明らかに、日本における市民社会の脆弱性がその資本主義の強靱性を支えていると言いたいかのようである。その認識はまた、「日本の経済とか社会にある近代以前のものは、日本の経済発展を阻止する方向に働くのではなく、やたらに高度成長させる、近代めきの超近代を仕立てあげる作用をしている」(内田, 1981)、という発言となって繰り返される。現代日本の資本主義は逆説的にも市民社会の弱さのゆえに発展した、と。

こういう形で、「市民社会」の語は内田によって、現代日本の経済社会を批判的に捉えかえす1基準へと練りあげられたのであるが、それとともに、「市民社会」という語の含意も次第に深められてきた。当初はイギリス型ないし西欧型の、いわば「純粹」かつ「典型的」な資本主義に近いところでイメージされていた市民社会概念であったが、次第に、「純粹」であろうとなかろうとおよそ「資本主義」なるものを越えて、いやそれどころか「社会主義」なるものをも越えていく。市民社会はむしろ、人類史を貫通して徐々に形成されてきたし、これからも析出されていくべきものとして、理解されるようになる。

「西欧近代」という形でふつうにイメージされているものを越えて、市民社会はもっと抽象的な、長い歴史の基礎に横たわるような、そしてさまざまな社会諸形態を貫通して次第次第に具体的な形をあたえられていくような、そういった自覚的諸個人の構成する社会として彫琢されていく。

そうした新しい市民社会概念を踏まえて、これでもっともう一度、マルクス主義や現実の社会主義国の問題性へと切りかえたのが、1960年代から70年代にかけての平田清明(1969, 1971)であった。平田はそうした市民社会の思想を、ほかならぬマルクスのなかに読みこんだのである。戦後マルクス主義が無視ないし敵視した市民社会を、ほかでもないマルクスそのもののテキストのなかに再発見し、「市民社会の思想家」マルクスの像を押し出した。もちろん近代市民社会が現実には資本主義として存在するかぎりでは、「市民社会批判の思想家」マルクスの指摘も忘れられていない。いずれにしても、資本家―労働者の階級一元論、あるいは資本主義―社会主義の必然的移行論に染めあげられていた戦後マルクス主義の世界に、平田清明は市民社会の継承と発展という観点から、新しい歴史認識を提供したのであった。

のみならず平田は、返す刀で現存社会主義国に対してきびしい批判を展開した。1960年代末の時点において、である。周知のとおり当時、中ソ論争はすでに中ソ対立となっており、また「プラハの春」を無残にも弾圧したチェコ事件に世界は揺れていた。そういった自称「社会主義」国なるものは「市民社会なき社会主義」でしかない、というのが批判の重要ポイントであった。それは平田の名著『市民社会と社会主義』にまとめられているが、以後4半世紀、本書は依然としてみずみずしい生命力をたもっている。近年のソ連・東欧

で起こったことが「市民革命」とも言われているように、平田が批判した「市民社会なき社会主義」は崩壊した。旧社会主義国の崩壊は、1990年代の今日、市民社会の問題の重要性をあらためて世界に知らしめたのである。

2.2. 市民社会論の今日的課題

いや、たんに「世界」といったのではよそごとにすぎる。この現代日本において「市民社会」は、もう解決ずみのことなのだろうか。われわれ日本人は、あの社会主義諸国の事態を前にして、あるいは第三世界諸国からの各種ニュースを耳にして、ともすると日本における市民社会や民主主義の発達を自画自賛しかねない鈍感と傲慢におちいついていないか。

「市民社会」がようやく、社会科学の用語から日常用語へと浸透してきたことはよいのであるが、そのときこの語は、日本人が自己自身を内省するための語から、自らを棚にあげて「遅れた」外国を見下すための語に転化していないか。日本が経済大国になったということは、即、市民社会に向かって進んでいるということなのか。日本の社会科学が育ててきた「市民社会」という問題設定が、今日、あらためて広く日本人自身の生活や意識のありかたのレベルで問いなおされねばならないのである。

そのよい例が最近の政治、経済、企業をめぐる動きである。政治家の賄賂・脱税事件は別としても（本当は別にはできないが）、証券会社・銀行の不祥事、国際比較において長い労働時間、過労死、低い労働分配率をめぐる論争、円高差益の非還元、——数えあげたらきりがなが、とにかく、日本という社会はなるほど数字のうえでは「経済大国」かもしれないが、どこかが狂っているのではないか。こういう疑問が噴出しているが、そういう問題の根底に、戦後日本における企業の問題、あるいは企業と市民の関係のありかたの問題が存在するのでないか、と気づきはじめてのが近年の日本人であろう。「経済大国」というがその実は「企業大国」でしかないのではないか、という疑問でもある。さらにいえば、日本は「市民社会」というよりも「企業社会」といった方がよいような現実でないか、という疑問でもある。日本の企業ははたして市民社会を育てる方向に貢献してきたのか、それとも逆に市民社会を圧迫してきたのか。「企業社会」対「市民社会」という問題が現実味をましてきたのである。

かつては社会科学の世界のなかで「市民社会なき日本資本主義」「市民社会なき社会主義」として問われていた問題が、今日、「市民社会なき企業社会」ないし「企業社会と市民社会」という構図において人びとの日常意識のレベルへと広がってきたかに見受けられる。たしかに一極には「経済大国」を「市民社会大国」と無意識に等置して日本賛美論を振りかざす論者もいないわけではないが、しかし多くの日本人にあっては、「経済大国」と「市民社会」の間の齟齬ないし溝が深刻に反省されはじめている。「市民社会」の語は経済大国日本なるものの、その中身を問いなおす批判的基準として、あらためて広く受容されつつあるし、そのように活性化されていかねばならないだろう。

3. フォーディズムとトヨティズム

3.1. フォーディズムの教訓

それにしても「経済大国」日本とは、歴史的かつ国際比較的にどういう位置にあるのか。現代日本を「企業社会」として反省しつつ、これに対置されるべきものとして「市民社会」が広範に意識されてきた今日とは、大きくはどういう時代なのか。そうした現代日本を客観的に位置づけるためにも、ここであらためて、戦後世界史の大きな見取図を振りかえっておくことが必要であろう。そしてこれについては、レギュラシオン理論が提起する概念装置が大いに役だつので、以下の議論に必要なかぎりでも要約しておこう。

レギュラシオン学派的現代資本主義論は「フォーディズムの発展と危機」という認識に要約される。第2次大戦後から石油ショックあたりまで、いわゆる先進諸国はひとしく高度成長をとげたのであるが、その発展様式をフォーディズムとよぶ。端的に言って大量生産－大量消費の体制である。このとき問われるべき決定的な問題は、こうした回路がなぜ戦後になって成立したかである。というのも、たんに大量生産技術や流れ作業方式ということなら、H・フォードの試みに見られるように、すでに戦前から、いや20世紀はじめから存在していたからである。それなのに、なぜ戦前では大量生産方式が一般化しなかったか、またなぜ大量生産は大量消費につながっていかなかったか。逆に戦後になってなぜそれが一般化し、また大量消費に連動していったのか。

この問いこそ、レギュラシオン学派が経済学の中になかなかほかならぬ「レギュラシオン」（調整）の概念を導入しなければならなかった起点をなす問いであった。解答は周知のとおり、そういったマクロ回路（蓄積体制）を支え操縦する特定の「制度」が生みだされ、あるいはそういった制度の原因ともなり結果ともなるような新しい「合意」「妥協」が生みだされたからだということになる。そうした制度や妥協の総体が「調整様式」（ゲームのルール）をなすのであるが、この調整様式が特定の時代や国において、人びとの行動様式を特定のかたちで規格化し差異化し、それによって特定の方向に誘導することによって、はじめてマクロの循環回路も良好に作動したのだと見る。戦後経済に特徴的な大量生産－大量消費体制の秘密は、戦後に特徴的な調整様式のうちに求められなければならないのである。それを集約しているのが、「テラー主義受容」対「生産性インデックス賃金」という「フォーディズム的労使妥協」なのであった。

いったんこうした妥協が成立すると、導入されたテラー主義に立脚して高い生産性をもたらされる。他方、高い生産性は生産性インデックス賃金の制度化にともなって、高い賃金上昇へと連動し、それが消費や投資の拡大つまりは高い経済成長へとつながっていく。こうしてさきに見たように、生産性の分配・波及とその上昇とが相互に累積的な促進関係を形成するようなマクロ回路すなわち蓄積体制が確立する。それがフォーディズムの経済的構図であり、戦後先進諸国の成長の構図であった。だからフォーディズムとは、テラー主義受容－生産性インデックス賃金という労使妥協によって媒介された大量生産－大量消費のマクロ体制である、と要約することができる。

もちろん、こうしたマクロ的構図や労使妥協の具体的な姿は、各国ごとにさまざまである。そして、その相違を十分に考慮しておくことは、とりわけ日本の高度成長を理解する

場合に重要であろうし、高度成長後の今日の各国別パフォーマンスのちがいを見る場合にも、大きな示唆をあたえることだろう。しかし取りあえず諸国を概略において把握し、しかも20紀前半および1970年代以降の今日と対比して、戦後20～30年にわたる持続的成長期に特徴的な構図を抽出するとするならば、ほぼ右のように言えるであろう。とすると、ここに一つの教訓を引き出すことができる。高い生産性（効率）にもとづく長期的成長は、生産性の公正な分配によってこそ実現されたという事実である。長期的には、社会的公正なしには経済的効率はありえないのである。

3.2. 国際比較のなかのトヨタイズム

そのフォードイズムはしかし、1960年代末ないし1970年代はじめから危機におちいった。その危機のなか、各国はフォードイズムにかわる新しい発展様式を模索しているのが今日である。新しい構図はまだ判然としていないが、しかし代表的には3つのモデルが見えかくれしているのではないか、というのがレギュレーション学派の診断である。簡単に整理しておこう。

第1はアメリカ・モデルであって、要するに旧来のテラー主義的労働原理を固守しつつ、しかし生産性の労働への分配はこれできるだけカットして、利潤回復、投資回復をはかろうとする道である。当然に予想されることだが、すでに効率性を失ったフォードイズムの労働に固執しているから生産性上昇は望みうすく、工業製品の国際競争力は低下する。他方、労使妥協の面では、従来の団体交渉制度、インデックス賃金、社会保障などのフォードイズムの妥協の成果が切り崩されて、賃金決定は個別化され、市場化され、競争化される。エリート労働層とその他の層との断絶が深まり、社会は分断化される。生産性の分配が不公正なものとなる。フォードイズムの分配なきフォードイズムの労働によって特徴づけられるこのネオ・フォードイズムは、効率も公正も劣るモデルである。

これに対して第2は、ドイツ・モデル（ないしスウェーデン・モデル）である。ボルボイズムとも言われた。ここでは、労働編成においてフォードイズムを乗り越え、教育をうけた熟練のある労働者によるフレキシブルな生産によって、新しい生産性の源泉が開拓されつつある。と同時に生産性の分配面では、フォードイズム的な賃金妥協からさらに進んで、労働者は積極的な労働参加と引き換えに、社会福祉（スウェーデン）や労働時間短縮（ドイツ）について交渉し、かつ実現しつつある。こうした「交渉にもとづく参加」路線は、いわば新しい効率を新しい公正と両立させようという道ではあるが、しかし九〇年代の今日、後退を余儀なくされていることもたしかである。

さらにもう一つ、第3のものがじつは日本のトヨタイズム・モデルである。その日本モデルの特徴は何か。日本ではこと国際的戦略商品にかんするかぎり、生産性はドイツ以上に高く、いわば最も効率的な生産方式を確立している。と同時に分配面では、労働分配率の低さ、長時間労働、過労死、生活（地域・家庭）の空洞化、社会福祉の貧困、企業規模（大小）や雇用形態（正社員・臨時雇用）や性別による格差などが指摘されているとおり、生産性成果の公正な還元があまりすすんでいないと言いがたい。「公正なき効率」の資本主義である。

レギュレーション理論の眼をかりて「経済大国」日本を国際比較のなかに置いてみると、

そういった「公正なき効率」の像が浮かびあがってくるのである。これはおそらく、世上「経済大国、生活小国」といわれていることと、あるいはさきに示唆した「市民社会なき企業社会」という日本認識と通底するものであろう。経済大国＝企業社会＝効率という一側面のみが突出し、生活大国＝市民社会＝公正の側面が窒息せんばかりの状態にあるのが、現代の日本であろう。そしておそらく、市民社会（公正）の欠如と企業社会（効率）の優先とは密接不可分にからみあっているのではないか。

フォーディズムの教訓は「公正なくして効率なし」であったが、しかしまことに奇妙にも、日本は「公正なくして効率あり」、場合によっては「公正なきがゆえに効率あり」の資本主義をつくりあげたかのようだ。だがはたして、こういう体制は長つづきするのであろうか。それを見定めるためにも、まずは、そういった独自の日本資本主義を生みだしたものの、生みだしているものは何なのか、それを問わねばならない。

4. 企業主義の構造

4.1. 企業主義の仮説

国際比較から見ると、トヨタ主義日本が「公正なき効率」のシステムとして特徴づけられるとしたら、レギュレーション理論のプロブレマティークを念頭におけば、そういう特質をもたらした日本的な調整様式（ゲームのルール）とは何かが問われなければならない。そして、この課題を本格的に明らかにするためには、前章で述べたように、少なくとも戦後以来の日本経済の蓄積体制（マクロ構造）およびその変遷を解明する作業と、そうしたマクロ・メカニズムを支えた各種制度およびその変遷を迫りかける作業を重ね合わせて行かなければならない。そのうえに立って、問題の日本的調整様式とは何であったか、何であるかを問うことができよう。残念ながらまだ、そういった包括的な研究を進めていない現状に鑑みて、ここでは一つの有力な仮説である「企業主義」という見方を採用して、それがどういう要素からなっているかという観点から戦後日本ないし現代日本を整理してみよう。

こうした見方はすでに日本でも、多くの人びとによって指摘されている。用語こそ「企業主義」（松本厚治，1983）、「会社主義」（馬場宏二，1989，1991；橋本寿朗，1991）、あるいは「会社本位主義」「法人資本主義」（奥村宏，1991a，1991b，1992）、あるいはまた「企業中心主義」「会社第一主義」云々とさまざまであるが、要するに日本企業のある独特なありかたや、そうした企業を中心に組織された人間関係や日本社会の独特なありかたを強調する見解である。さらにまた、パリ・レギュレーション学派からもB. CORIAT(1992)によって、日本は競争的調整でも独占的調整でもなく「ミクロ基軸の企業主義的調整」ではないか、との意見が出されている。以下に見ることもそれら諸研究に大いに触発されている。そしてそのかぎりでは、これは特別に目新しい指摘ではないかもしれない。

しかし第1に、諸研究はともすると、論者の観点いかんで企業主義ないし会社主義を、あるいは一方的に日本の「効率」と結びつけ、あるいは逆に一方的に「不公正」と結びつける傾向がなきにしもあらずである。肝心なことは、企業主義ないし会社主義がじつは戦

後日本の「効率」と「不公正」をとともども成立させているかなめの位置にあるのではないかと、と考えることである。

第2に、諸研究は企業主義がどう成立し、どういう広がりを持ち、どういうプラスあるいはマイナスをもっており、現在どう変化しつつあるかという観点からなされているが、それだけではやはり印象批評に終わりがちで、現代日本経済は判然としない。企業主義をレギュレーション理論という調整様式（あるいは主要な制度諸形態）として位置づけて、そのさき蓄積体制や発展様式を問う研究プログラムへとつなげていかないと、日本経済の姿は浮かび上がってこない。

かつてレギュレーション理論はフォーディズムを分析して、これをテラー主義受容—生産性インデックス賃金という調整様式に操縦された大量生産—大量消費の蓄積体制として取りだした。それと同じように、トヨタイズム日本についても、それがかりに企業主義的調整によって操縦されているとして、そこにはいかなる労使妥協（制度）が存在し、またこの調整様式（企業主義）はいかなる蓄積体制（マクロ・メカニズム）を支えているのかが問われなければならないのである。さきに指摘したように、じつはこの点はまだ十分にわかっていないので以下でも立ちいることはできないが、企業主義論はそういった将来的研究プログラムの一環として位置づけられねばならないことだけは、銘記しておこう。

さらに付け加えれば、調整様式としての企業主義を問う場合には、視野をたんに労使関係や賃労働関係に限定するのではなく、レギュレーション学派が設定した主要な制度諸形態に即して、ほかに企業間関係（競争形態）、銀行—産業関係（貨幣・金融形態）、政府—産業関係（国家形態）、対外関係（国際体制）などの諸側面からも解明していく必要があろう。しかしここでは、その第一段階として賃労働関係に限定し、しかも戦後日本における大企業男子正社員と呼ばれる層のそれに焦点をあてることにする。言うまでもなくこの層は労働者のすべてをカバーしはしないし、じつは労働者が大企業正社員層とそれ以外の層に分断されていること自体が、企業主義的レギュレーションの一つの要素をなしているかに思われる。そのあたりをも念頭におきつつ、取りあえずはこの「主力部隊」に典型的に見られるゲームのルール——ないしP. BOURDIEUのことばをつかえば「ハビトゥス」（慣習的行動）——を発生論的に追いかけてみよう。

4.2. 企業主義の諸要素

(1)労働者の内部化 戦後日本の企業構造を根底で特徴づけるものは、株主の外部化と労働者の内部化であろう。欧米企業と比較するとき、よく指摘されるように、戦後日本では個人大株主の持株比率はきわめて少ない。これには戦後における経済民主化（財閥解体）があずかって力あったことであろう。かわりに企業とくに大企業は、多くの場合、株式を企業間で相互に持ち合っている。これが法人株主といわれ、法人間相互持合といわれ、あるいは企業集団といわれるものである。そして企業が株式を所有するのは高配当の取得を目的にしているからでなく、相互に「安定株主」であることを保証しあうためであり、経営の独立性を確保するためである。こうして経営は所有（資本）から相対的に独立し、所有者支配をある程度切断したといつてよい。企業は事実上、株主を外部へ放逐したわけである。それは株主総会の形骸化や株式配当率の低さなどに如実にしめされている。

このように株主を外部化したかわりに、日本企業は労働者を内部化した。経営は所有と手を切ったかわりに、労働者を内に取りこみ包摂して、従業員の能力とモラルの向上に最大の関心を寄せた。他方、労働者も次第に、企業への協力が自らの経済的・社会的メリットにつながることを発見していった。ここに企業と労働者の利害は事実上一致し、労働者は企業と利益を共有するようになる。それは時には、あたかも株主にかわって企業リスクを負担するかのような労働者の意識と行動を生みだしさえした。例えば企業業績が悪いときには、労働者は必死になって働き、賃上げ要求を自粛しさえすることになる。

そうしたプロセスはけっして平穩に進行したわけではなかったが、いずれにしてもここに、労使の間には長期の安定的関係が築かれ、企業による労働者の強い統合力ないし凝集力が形成された。そしてそうした統合は、それを支える諸制度の樹立ぬきにはありえない。いわゆる日本的経営の「三種の神器」——終身雇用、年功賃金、企業内組合——は、こうした「制度化された妥協」の原型をなしていよう。

(2)企業人の共同体 さて、このように企業に統合された労働者は、典型的な資本主義的労働者とはある種の乖離をしめすことになる。いやそれ以上に、日本の大企業労働者は欧米的な労働者とは異質な何ものかに転化した。経営に統合され、労働に「自発的」に参加し、経営責任を分担する労働者とは、語の本来の意味での賃労働者ではない。世に「企業戦士」あるいは「会社人間」といわれる新しい種族が登場したのである。それをここでは「企業人」（松本、1983）と呼んでおこう。

日本の大企業は、主としてこのような企業人から構成されている。そして企業内では、たしかに上下の位階秩序が存在し、それはとくに人事にかかわって「最後の理性」として表面化するのではあるが、しかし通常には、この位階秩序は西欧的な階級秩序のように明白な境界線をもたず、地位・所得格差もそれほど大きくなく、昇進の可能性も抽象的・形式的には広範に開かれている。階級区分や所得格差よりも、企業人としての同質性・平等性の方が前面に出る。だからこそ日本の企業人的労働者にとっては、階級帰属意識よりも企業帰属意識の方が強く、企業人にとって企業は自己の「分身」にさえなってしまう。かれらにとって日常的な対立意識ないし競争意識は、労使間ないし企業対組合のそれではなく、他企業とくに同業他社に向けられる。

労働への「自発的」参加、責任の広範な諸層への分散、企業帰属意識の強さは、従業員の「義務の無限定性」（岩田龍子、1977）とワンセットをなす。アメリカ・テラー主義は、義務や責任をできるだけ定量化し限定化するという思想と合意のうえに成立していたが、日本の企業主義にあってはこれと反対に、義務や責任は無限定となる。例えば職務の内容においては、上司の恣意的依頼や同僚の手助けなどが舞いこんでくるし、作業量の点では残業、長時間労働、フロシキ残業（仕事の家庭への持ち帰り）などが日常化してくる。それを「自主的」にこなすことこそ、よき企業人なのである。

それは橋本寿朗(1991)がいうように、「企業経営の観点からいえば、外部条件の変化に対する職務、職種の柔軟な改変を可能とする条件であり、他方、従業員には条件変化があっても、特定された能力を問われるわけではないから、その地位が保証されることになる」。まさにこの義務の無限定性こそは、日本的フレキシビリティと労働者の企業への統合との中心に位置していよう。労働者の企業への内部化はこの無限定的義務の受容として発現するのであり、またそれを受容することは、企業人にとっては終身雇用と年功処遇の

代償なのだと了解される。

ここにおいて企業は、企業人にとって、たんに労務の提供と賃金の受取りといった「経済」行為の場ではない。企業人にとって企業は、自己の「分身」として自己と一体のものであり、企業の運命＝財産（フォーチュン）はほかでもない自己そのものの運命＝財産なのである。それはまさに「共同体」なのであり、しかも企業人にとって唯一の共同体となる。加えてそれは、たんに労働の共同体であるにとどまらず、全生活の共同体であり、さらには運命共同体でさえある。事実、企業では従業員の相対的な平等性があり責任が広く分散されているから、仕事へのインセンティブは強い。企業人は労働に「自発的」に参加するだけでなく、他を忘れて（いや我を忘れて）労働にのめりこんでいく。B. CORIAT(1992)はそういった日本企業を「インセンティブにもとづく参加」の構造と規定する。

(3)能力主義的競争 企業人が経営に「主体的」に参加し、能力や実績いかんで誰にでも昇進の可能性がある、そして企業は個人の能力を長期の時間をかけて判定するということ——「おそい選抜」（小池和男，1991）——は、企業人相互の間で昇進をめぐるはげしい能力主義的競争が展開されることを意味する。もちろん賃金体系もそれを刺激すべく、たんに年功システムで一元化されているわけではなく、職能給の要素が必ず導入されており、「職能給化された年功賃金」（平野泰朗，1993）となっている。競争の敗者は企業内においてのみならず、社会的にも疎外される。そうした制裁効果を含めて、ここに企業人は、競争の魂を付与された労働者となり、いわば資本家の魂を内面化した労働者となっていく。こうして、義務の無限定性という「共同体」的側面に加えて、この能力主義的競争という「資本主義」的側面からも、ふたたび企業人は仕事や会社へと没入してゆく。

(4)成長志向型企业 経済学の伝統的議論やアメリカ型企业の通念に反して、日本型企业が重視する財務目標は、利潤率でなく利潤量（利益水準）であり、しかも長期的視点におけるそれである。株主を事実上追放した日本型企业にとって、利潤量の長期的拡大志向は、とりもなおさず企業規模の拡大すなわち企業成長への志向を意味する。マーケットシェアの拡大、新製品の開発、経営の多角化などが、企業成長のための主要手段となり目標となる（橋本，1991）。

最近、そうした日本的な企業成長至上主義への見直しの論議もさかんであるが、しかし依然として日本企業は強い成長志向をもっていることには変わらない。企業成長は企業人にとって、それだけのメリットがあるからである。第一に、企業成長は従業員の雇用を安定化させ、賃金やボーナスの増加をもたらすことによって、従業員の生活を改善する。第二に、企業成長は企業内のポスト（役職）を増加させ、昇進の可能性を拡大する。第三に、企業成長は企業の社会的ステータスを高めるが、人間の評価を帰属企業で評価する伝統のつよい日本では、それはそのまま企業人の社会的ステータスを高める。つまり企業の成長によって、同時に企業人はそれだけ社会的に「昇進」するわけである。企業人にとって最大の幸福にして人生目標たるものは、かれが企業内で成功しつつ、同時にその企業が社会的に成功することなのである。個人の企業内成功（社内的昇進）と企業の社会的成功（社会的昇進）の同時達成という目標のまえに、企業人と企業そのものの利害は完全に一致する。ここから成長志向型企业が必然化される。

4.3. 企業社会の確立

このように、企業主義の根本は労働者の企業への内部化・統合化にあり、それは日本的雇用慣行と呼ばれる諸制度（終身雇用、年功処遇など）によって多かれ少なかれ支えられている。これによって企業は、いわば企業人の共同体に転化した。その共同体はしかし、静的な安穩とした共同体でなく、企業人の間ではげしい能力主義的競争がおこなわれる動的な場である。そこから——マクロ経済が成長しているかぎりでは——企業そのものの成長がもたらされるが、その企業成長（個人の社内的昇進と企業の社会的昇進）の上に自らを一体化することこそ、企業人の充足感の源泉でもあり目標ともなる。こうして企業人は再度、企業に内部化され統合されていく。

企業主義はこのように、労働者の内部化→企業人の共同体→能力主義的競争→成長志向型企业→労働者の内部化といった諸要素の循環構造のうえに再生産されてきた。そしてこのような再生産構造は、同時に現代日本人における企業主義的なゲームのルールの内的発生史でもあろう。

そして、これを「労使妥協」という枠組みにあてはめていえば、それはたしかに、労働者による生産性上昇への協力と経営者による生産性成果の分配の取引と見なせないこともない。ただしそれは典型的フォーディズムに見るような、テーラー主義受容—インデックス賃金の妥協とは異なって、労働側が提供するものは、労働への「自発的」参加と無限定的義務の受容であり、経営側が対価として分配するものは、ボーナス（企業業績の還元としてであれ労働努力への報酬としてであれ）、雇用保証（暗黙裡の終身雇用）、昇進保証（もちろん能力や態度・情意いかんによる）であろう。労働側による企業への「献身」と経営側による企業内的な「庇護」との取引とでもいえようか。取引は「企業」という単位のなかで完結し閉じられている。最初に一言したように、いま問題としているのは大企業男子正社員層なのであるが、しかしこうした合意ないしハビトゥスは、日本社会全体の支配的中心項をなしてきたのである。

以上のような構造において、戦後日本において「企業社会」とも呼ぶべきものが確立した。国際比較のなかに日本を置いてみると、トヨタイズム日本はきわめて高い経済的効率をあげている一方、その成果の社会的に公正な分配においてあまり芳しくない。そういった「公正なき効率」を根底で支えているのは、こうした企業主義としての社会形成なのである。企業主義的社会形成こそが「経済大国」をつくりあげたと同時に「生活小国」をもつくりあげたのである。この企業主義的レギュレーションの観点は、じつは、さきにも指摘したようにまだ仮説の域を脱しておらず、これを日本のマクロ経済的構造との有機的連関のなかで検証するとき、はじめていっそうの説得力をもつことになるだろう。

しかし、以上から取りあえず言えることは、こうした企業主義的価値観はこれまで、確実に日本人のゲームのルールをつくりなしてきたということである。日本では企業人であってこそ一人前の「人間」なのであり、しかも成功した企業人こそが一流の「人間」なのである。そうした企業中心的価値観にあっては、どうみても個人がヒラの人間としては評価されておらず、また人間的交通はヒラの人間同士としての同感にもとづくのでもない。

「人権がその十分な力で確立していない」という状況は、依然として現代日本に貫徹しているのみならず、むしろそれこそが企業大国をつくりあげた。「市民社会」の課題は依然

として大きいと言わねばならない。

5. おわりに——企業社会から市民社会へ

右のように、日本の企業社会は従業員の「ヤル気」をじつにうまく引き出すことによって、世界一の生産性をあげ「経済大国」日本を築きあげてきた。しかしその反面では、日本のなかに大きな亀裂ないし歪みをもたらしたことも事実である。しかも今日、企業社会のそうした負の側面が集中的に露呈されており、日本社会はこの企業主義の克服めきにはどうしようもないところへ到達したかに思われる。「公正なくして効率あり」といった奇妙なシステムは、ついに壁に突きあたったかのようである。そうしたマイナス面を二点ほど指摘しておこう。

第一に、企業人の共同体なるものは、あくまでも大企業男子正社員の共同体であって、同じ勤労者のなかでも大きな比率をしめるそれ以外の層——中小企業労働者、女性労働者、臨時工、パートタイマー、外国人労働者など——はこの共同体から排除される。大企業正社員であっても、企業主義的価値観に同化できず無限定の義務を負おうとしない「異端者」も、陰に陽に排除されることは言うまでもない。さらにまた、非労働人口（老人、主婦、子供）も排除されるのであるが、とくに皮肉なことには、かつての「会社人間」もいったん定年を迎えれば容赦なく排除されることである。排除されたこれら諸層は、いわば二級市民として差別されるわけで、結局のところ、企業社会とは「エリート」の共同体なのであり、エリートのための「平等」の世界なのである。企業社会はそうした非企業社会を前提にし、またそれを踏み台として成立しているのである。企業主義は日本社会をこのように「二重社会」化しているのではなかろうか。

第二に、この企業主義によって、企業人をはじめ多くの日本人は市民生活を失ってしまった。とくに「仕事人間」としての企業人は、家族生活、地域活動、サークル活動、政治問題や政治活動への関心を喪失したし、そのための時間もなくなった。唯一の関心は所属企業の人事問題となってしまう。企業人がこうして喪失した市民生活は、主として女性によって担われてきたが、そこから男女文化の断絶が生じてしまった。男女間にコミュニケーションが成立しなくなってしまったのである。いや男女間にかぎらず、職業や会社の壁をこえたところでの市民的会話が途絶えてしまった。つまり企業社会は、戦後日本にできかかってきたかもしれぬ市民社会を窒息させてしまったわけである。

そういう構造的なマイナス面に加えて、近年、企業主義の「成功」そのものによって、従来の企業主義それ自体が浸食されるような要素が露顕してきた。その徴候をいくつか拾いあげておこう。

まず第1に、貿易摩擦の問題。日本経済は高い生産効率にもとづく強い国際競争力をバックに、1970年代以降は「輸出攻勢」によって成長してきたが、周知のとおりこれは「貿易摩擦」を引き起こし、さらには日本経済の「不公正」（長時間労働、内外価格差、系列取引、閉鎖的市場慣行など）に対する国際的非難を呼び起こした。そこから内需主導型経済への転換（「前川レポート」）も叫ばれるようになったが、転換は容易でない。かつてマルクスは重商主義の精神を特徴づけて、「資本主義国民はその商品の消費および総じて消費過程を他の愚かな国民に一任しておいて、反対に生産的消費〔つまり生産〕を自己の

一生の任務にすべきだ」(K. MARX, 1972)と考えているといったが、とくに石油ショック後の日本人は、そして企業人は、重商主義者なみの精神でもってモノづくりに励んできた。そこにひそむ価値観を変革することなしには、内需主導型には転換しないであろう。つまり人びとが企業人(働きバチ)であることを克服し、市民生活や余暇生活を充実させることなしには、内需そのものも伸びようがないのである。

第2に、企業中心的価値観や男女文化の断絶に対して、女性の側からの反乱がはじまっている(定年離婚、少産化、女性ネットワークなど)。同じく青年層からも「無言」の抵抗がはじまっている(フリーター、「就社」拒否、休暇重視など)。第3に、今日、経済のサービス化(第三次産業化)が進んでいるが、サービス産業は本性上、企業規模が製造業とくらべて小さい。そのことが従来の日本的労使慣行(終身雇用、年功処遇)を切り崩していく可能性は大きく、ここからも企業社会はほころびていくだろう。そして第4に、近年、利益第一主義に走った企業による財テクは経済のバブル化をもたらし、そしてバブルのつねとしてそれは破裂したのであるが、こうしたバブル経済とその崩壊劇は、日本企業の行動が明らかに反社会的なものになったことを露呈させた。そして企業人の「理性」はそれを予防しえなかっただけでなく、むしろふつうの市民の理性と対立的であることが判明した。この点でも企業主義は行きづまりを見せている。

こう見てくると、戦後日本の「繁栄」「成功」といわれるものは、企業社会が市民社会を呑みこみ窒息させることによって得られたそれではなかったのではなかろうか、と反省せざるをえない。たしかに一面では、日本の企業主義は一つの成功をおさめた。しかしその代償も大きく、しかも企業社会はその成功そのものによって、次第に掘り崩されつつあるというのが今日の姿であろう。したがって、歴史のそういう場面に立ち会っているわれわれがなすべきは、企業をもういちど(否やっとはじめて)市民社会のなかへと正しく位置づけなおすことであろう。それに足るほどに、市民社会を育てあげることであろう。個人の生活スタイルの面から言いかえれば、「会社生活におぼれて個人生活がない」状態から「市民生活のなかに会社生活を正しく位置づける」ということであろう。企業社会から市民社会へと、主語が転倒されていかねばならないのである。それが日本経済に「公正」を樹立する道である。

フォーディズムはすでに過去のものとなったのであるが、われわれがその歴史的経験から学ぶべき教訓は「社会的公正なしには長期的な経済的効率はいりえない」ということであつた。公正ぬきに効率を「享受」したかにみえた日本も、ついにその例外でなくなる日が近づいているのであろう。日本経済にいま最も必要なことは、そうした「社会的公正」の確立なのである。そしてそれは、とりもなおさず「市民社会」の確立を意味しなければならない。

参考文献

- 馬場宏二(1989)「経済政策論と現代資本主義」『社会科学研究』第41巻2号, 8月.
——(1991)「現代世界と日本会社主義」東京大学社会科学研究所編『<現代日本社会1
>課題と視角』東大出版会, 所収.
- CORIAT, B. (1992)『逆転の思考』花田昌宣・斉藤悦則訳, 藤原書店.
- 橋本寿朗(1991)『日本経済論』ミネルヴァ書房.
- 平野泰朗(1993)「戦後日本の経済成長と賃労働関係」R・ボワイエ／山田鋭夫編『<レギ
ュレーション・コレクション1>危機—資本主義』藤原書店.
- 平田清明(1969)『市民社会と社会主義』岩波書店
——(1971)『経済学と歴史認識』岩波書店.
- 岩田龍子(1977)『日本的経営の編成原理』文眞堂.
- 小池和男(1991)「現代日本の職場における人材形成」日本労働研究機構編『日本経済の柔
軟性と雇用』日本労働研究機構, 所収.
- 松本厚治(1983)『企業主義の興隆』日本生産性本部.
- MARX, K. (1972)『資本論』(4), 岡崎次郎訳, 国民文庫, 大月書店.
- 奥村宏(1991a)『新版 法人資本主義の構造』社会思想社.
——(1991b)『改訂版 法人資本主義』朝日新聞社.
——(1992)『会社本位主義は崩れるか』岩波書店.
- 内田義彦(1967)『日本資本主義の思想像』岩波書店.
——(1981)『作品としての社会科学』岩波書店.

第 10 章

戦後蓄積体制における成長と分配

— 日本 の 経 験 —

植村 博 恭

(名古屋大学)

1. はじめに

戦後蓄積体制をマクロ経済的観点から分析するさい、基本となる分析視角の1つは経済成長と所得分配の関係である。この問題は、諸制度の組合せがいかに戦後の黄金時代の高成長をもたらしたかを分析してきた、フランスのレギュラシオン理論やアメリカのSSA（社会的蓄積構造）理論において、共通に重視されてきた。もっとも、両者では若干その強調点を異にしている。レギュラシオン理論は、賃金の消費需要の源泉としての役割を強調し、賃金主導型成長をいわゆるフォーディズムの典型的な成長パターンだと見なしているのに対して、SSA理論は、賃金の他の役割、すなわち費用であり、かつ労働者の労働努力を引き出す手段であるという役割を強調し、利潤主導型成長を典型的な成長パターンだとみなしている。しかしながら、このようなバイアスを固定化すると、両理論は歴史的現実を十分に説明できないものになってしまう（植村（1991））。したがって、むしろ様々な制度諸形態の接合関係とその構造的適合性のいかんによって、利潤主導型成長と賃金主導型成長との間で成長パターンの転換が生じたり、さらに、のちにみるように輸出主導型成長が展開したりするものと理解する必要があるだろう。

そのうえで、重要なのは、まず第1に、SSA理論のいう「産業予備軍効果」は労働市場の状態や制度的構造のもとで変容し、つねにそれを補完あるいは代替する様々な制度を伴うものと理解し、それらを蓄積体制を構成するサブ・システムとして位置づけ、他の制度諸形態との接合関係を分析すること（海老塚＝磯谷（1991）、植村（1991））。第2に、各国経済は様々な成長パターンのもとで安定的に成長しうるものであり、特定の時期に成長パターンの転換を経験することを確認し、それをモデル化することである（Uemura（1989）、Marglin and Bhaduri（1990）、Bowles and Boyer（1990））。以下、このような観点にたつて、簡単なモデルを提示し、戦後日本経済の成長パターンを検討することにしたい。

2. 成長と分配の基本構造－簡単なモデル

まず、カレッツキの有効需要の理論とマルクスの資本－賃労働関係の洞察とを構成要素とした簡単なモデルを示すことから始めよう。

利潤率：資本制的蓄積の目的は利潤であって、利潤率は資本蓄積を分析するさいの中心概念である。利潤率は次の式で与えられる。

$$\begin{aligned} r &= \frac{\Pi}{X} \times \frac{X}{Z} \times \frac{Z}{K} \\ &= \pi \times u \times y \\ &= [1 - (\omega / q)] \times u \times y \end{aligned} \quad (1)$$

ここで、 r は利潤率、 Π は利潤、 π は利潤シェア、 X は産出量、 Z は潜在的産出量、 u は稼働率、 y は潜在的産出量／資本比率、そして ω は生産物賃金率であり、 q は労働生産性である。

これら変数の規定関係を分析するうえで重要なのが、投資と利潤との相互規定関係と賃金をもつ3重の機能である。すなわち、投資は、期待利潤率に基づき決定され、利潤は投資決定によって利潤は実現する（Marglin and Bhaduri(1990)）。また、賃金には「消費需要の源泉、単位労働コストの構成要素、したがって利潤からの控除、そして資本による労働の規律づけの手段」（Bowles and Boyer(1990), 邦訳 p.206）という3重の機能がある。また、潜在的産出量／資本比率は、生産の技術的組織的諸条件と資本－賃労働関係によって影響を受ける。

投資と貯蓄：投資決定に関しては、寡占的環境のもとでの投資決定に関するカレツキアンの定式化にしたがい、次のような投資関数を設定する（典型的には、Rowthorn(1982), Taylor(1985)にみられる投資関数）。

$$\begin{aligned} g &= \frac{I}{K} \\ &= g_o + g_r r + g_u u \end{aligned} \quad (2)$$

この式は、投資が次の3つの規定要因によって決定されることを、示している。すなわち、①長期的な投資環境、②利潤率、③稼働率である。第1の規定要因は、資本蓄積の環境を構成する長期的な制度的社会的な要因であり、第2の要因は期待利潤率の変化にともなって変動する要因であり、さらに第3の要因は、標準的稼働率を維持するための資本設備の調整を示しており、一種の加速度原理を含意している。この第3項目の係数 g_u は、投資の利潤に対する感応性が大きいときには、負になることがある（Marglin and Bhaduri(1990)）。

(2)式に K をかけることによって、つぎの方程式がえられる。

$$I(a, X) = i_o + i_r (1 - a) X + i_x X y^{-1} \quad (3)$$

ここで、 i_r は投資の利潤に対する感応度、 a は賃金シェア（すなわち、 $a = \omega / q$ ）を示している。 y が一定のときは、 i_x は投資の産出量に対する感応度を示すことになる。

他方、貯蓄に関しては、カルドア型貯蓄関数を仮定し、貯蓄は利潤と賃金との双方から行われるものとする、

$$S(a, X) = s_o + s_r (1 - a) X + s_w a X \quad (4)$$

ここで、 S は総貯蓄、 s_r は利潤からの貯蓄性向、 s_w は賃金からの貯蓄性向を表している。

以上から、商品市場の均衡条件をつぎのように定義することができる。

$$I(a, X) - S(a, X) + (G - T) + (EX - IM) = 0 \quad (5)$$

ここで、 G 、 T 、 EX 、 IM は、それぞれ政府支出、税、輸出、輸入である。これらの変数は、ここではすべて外生変数として扱われる。本論文では、条件(5)を満たす産出量と賃金シェアとの関係を「実現曲線」(RC)と呼び、 $X = RC(a)$ と表すことにする。

次に分配率の決定について簡単に検討しておこう。賃金シェア a は、実質賃金 ω と労働生産性 q によって決定されるが、必ずしも一義的な決定方程式が存在するわけではなく、それは制度的社会的要素に依存して可変的な性格をもつ。この点にさらに付言すれば、実質賃金の決定は、特定の賃金交渉制度のもとで労働市場の状態に反応しつつ達成される調整様式に依存するのであって、例えば、

「産業予備軍効果」の作用や実質賃金と生産性との関係も、制度的編成に依存する。労働生産性に関しても、特定の生産システムのもとの調整様式が、産出量の増大が労働生産性を上昇させる効果(Kaldor=Verdoorn効果)や実質賃金の上昇が労働生産性を上昇させる効果(効率賃金)の強さを規定することになる。以上の複雑な決定関係を確認したうえで、ここでは単に賃金シェア a と実質産出量 X との関係を「分配曲線(DC)」と呼んで、形式的に $a = DC(X)$ と表すことにしたい。

さらに、実現曲線(RC)と分配曲線(DC)への調整のされ方を、つぎのように仮定しよう。

$$\begin{aligned} \frac{\dot{X}}{X} &= \alpha [I(a, X) - S(a, X)] \\ \frac{\dot{a}}{a} &= -\beta [a - DC(X)] \end{aligned} \quad (9)$$

ここで、 $\alpha > 0$ 、 $\beta > 0$ は、それぞれ産出量と賃金シェアの調整速度を表している。このように定式化したとき実現曲線(RC)上で $\dot{X} = 0$ となり、分配曲線上(DC)で $\dot{a} = 0$ となる。ここで、実現曲線(RC)と分配曲線(DC)を全微分して整理すると、両曲線の傾きをつぎのように得ることができる。

$$\left. \frac{da}{dX} \right|_{RC} = \frac{(s_r - s_w - i_r)}{[s_r(1-a) - s_w a] - [i_r(1-a) + i_x y^{-1}]} \quad (10)$$

$$\left. \frac{dX}{da} \right|_{DC} = \frac{1}{(dDC(X)/dX)} \quad (11)$$

3. 異なる成長パターンとパタンの変化

実現曲線（RC）の傾きと分配曲線（DC）の傾きは、各国経済における投資行動と分配諸関係の性格を表している。そして、これら2つの曲線の組合せによって各国の成長パタンの特徴が析出される。まず、投資行動の性格を実現曲線（RC）に基づいて、場合わけすることにしよう。①「利潤主導型成長レジーム」（ $(dX/da)_{RC} < 0$ ）：賃金シェアを引き下げることによって、成長が促進される。

②「賃金主導型レジーム」（ $(dX/da)_{RC} > 0$ ）：賃金シェアの上昇によって成長が促進される（これらは、Marglin and Bhaduri(1990)の「高揚論レジーム」と「停滞論レジーム」に対応する）。商品市場の安定性を仮定すると、(11)式から明らかに、もし投資が利潤に対して強く感応し、その感応度が利潤からの貯蓄性向と賃金からの貯蓄性向の差を上回るならば、利潤主導型成長となり、そこまで大きくない場合は、賃金主導型成長となる。

次に、分配関係を分配曲線（DC）の傾きにしながら分類しておこう。ここでは、SSA理論の「産業予備軍効果」という言葉を用いて分類するが、2つの留保条件が必要である。まず、第1に労働市場の需給圧力や失業の脅威が賃金と労働努力とを規制するものが「産業予備軍効果」だといっても、その作用は、制度的要因に大きく依存しており、国ごとに様々な制度化された形態をもつということ。また、第2に、技術革新や規模の経済による内生的な生産性上昇を考慮に入れると、所得分配を規制する「産業予備軍効果」も、それらの影響を受けるということである。

この後者の問題を視野に納めて、ここでは「部分的産業予備軍効果」と「全体的産業予備軍効果」という概念区分をおこなうことにしたい。すなわち、労働市場の需給状態が規模の経済による生産性上昇とは独立に賃金シェアに与える効果を、「部分的産業予備軍効果」と呼ぶ。しかし、実際には産出量の増大は、労働市場の状態に影響を与えると同時に規模の経済による生産性の上昇をもたらす。したがって、それら全体の効果を問題としなければならない。すなわち、資本蓄積に伴う産出量の増大が、賃金シェアに与えるこの全体的効果を、「全体的産業予備軍効果」を呼ぶことにしたい。「産業予備軍効果」によって「利潤圧縮」が生じるのは、この全体的効果として生じるものである。ここで、この全体的産業予備軍効果を、場合わけしておこう。① $(dX/da)_{DC} > 0$ ならば、全体的産業予備軍効果は有効に作用しており、賃金シェアを規制していることになり、② $(dX/da)_{DC} < 0$ ならば、それは有効に作用していないことになる。これらいずれのケースになるかは、賃金交渉制度だけでなく労働組織の編成や技術進歩のあり方にも大きく依存する。

以上から、実現曲線（RC）と分配曲線（DC）とを組合せることによって、様々な成長パターンをその安定性を確認することができる。まず、実現曲線（RC）と分配曲線（DC）との交点（ $\dot{X} = 0, \dot{a} = 0$ ）における成長レジームの安定性であるが、それは次の式で表すことができる。

$$\left| \frac{dX}{da} \right|_{RC} - \left| \frac{dX}{da} \right|_{DC} \times \frac{dD(X)}{da} < 0 \quad (12)$$

したがって、次のような成長パターンを確認することができる。

(A) 制度化された賃金主導型成長（あるいは「フォード主義的蓄積体制」モデル）：投資が需要にきわめて感応的で、実質賃金が労働生産性と明示的あるいは暗黙にインデクセーションされているときに、この成長パターンが成立する（ $(dX/da)_{RC} > 0$ かつ $(dX/da)_{DC} \approx 0$ ）。この成長パターンのもとでは、賃金上昇は事前的（*ex ante*）である。そして、このインデクセーションがくずれ、賃金シェアが活動水準の上昇とともに大きく上昇する場合（ $(dX/da)_{RC} > (dX/da)_{DC} > 0$ ）、システムは不安定なものとなる。

(B) 利潤主導型成長：投資が利潤にきわめて感応的なときに、この成長パターンが発生する（ $(dX/da)_{RC} < 0$ ）。この成長パターンが安定的であるためには、「産業予備軍効果」が効いているか（ $(dX/da)_{DC} > 0$ ）、あるいは賃金シェアの動きが少なくとも投資に対して抑制的に働いていること（ $(dX/da)_{DC} < (dX/da)_{RC} < 0$ ）が必要である。ここでも、中長期的には賃金上昇が生じることとなるが、そこでの賃金上昇は、事後的（*ex post*）である。

(C) 成長パターンの変化の可能性：成長パターンは、各国ごとに、また時期によって異なり、資本蓄積の特定の局面で変化する可能性がある。ここで、成長パターンの転換を生じさせるいくつかの可能性を指摘しておこう。⁽²⁾まず第1に、賃金主導型成長がある程度持続し、それによって設備の完全稼働が達成されたとしよう。そこでは、実質賃金と利潤率との背反関係が復活し、実質賃金と利潤率とがともに上昇することは不可能となる。こうして、賃金主導型成長から利潤主導型成長へのシフトが生じる（Rowthorn(1982), Marglin and Bhaduri(1990)）。第2に、もし利潤主導型成長が持続して完全雇用に到達し、それによって利潤圧縮が生じたとしよう。それは、場合によっては、不況への大きな下方転換をもたらすかもしれない。この長期的不況過程では、過剰能力が生みだされ、それによって賃金主導型成長の論理が支配的となる可能性がある（Uemura(1989)）。第3に、国際化の進展が成長パターンに影響を与えることがありうる。もし、経済がきびしい国際競争にさらされるなら、そのことによって賃金主導型成長は維持するのが困難となる。このような状況のもとでは、単位当りの実質賃金コストを抑えつつ輸出主導型成長を展開することが、可能な1つの戦略となろう（Bowles and Boyer(1990), Boyer(1994)）。このとき、輸出の拡大は、総需要の拡大を、したがって実現曲線（RC）のシフトをもたらす。

4. 戦後日本経済の成長パターン

さて以下では、これまで論じてきた枠組みをもとにして戦後日本経済の成長パターンを検討していくことにしたい。

(1) 概観

実質GNP成長率：図1からわかるように、それは高度成長期（1955-72年）

には、年率 10 % 以上の成長率を示したが、第 1 次オイルショック直前から急速に低下し、1974 年には -0.4 % まで落ち込んでいる。その後 1970 年代後半から堅調に回復し、1980 年代中葉まで年率 4 % から 5 % の成長を達成している。実質 GNP の変動に関しては、高度成長期には大きく、70 年代以降小さなものとなっている。これは、ヨーロッパ諸国などの諸外国と逆の変動パターンを示している点で、特徴的である。

利潤率：利潤率は、実質純利潤を民間企業実質資本ストックで割ることによって計算されている。図 2 からわかるように、利潤率は、高度成長期にはきわめて高く、70 年代の約 2 倍の高さを示している。1969 年をピークとしてそれは低下し始め、70 年代から 80 年代にわたって大きな回復はみられない。この利潤率の低下の要因に関しては、後ほど詳しく検討したい。

資本蓄積率：資本蓄積率は、民間企業実質資本ストックの年成長率 (%) によって、計算されている。図 2 によって示されているように、1960 年代において特徴的なのは、資本蓄積率が約 1 年タイムラグをもって利潤率のあとを追って変動していることである。それは、70 年にピークに達し、70 年代以降はこのようなパターンは見られなくなる。

賃金シェア：日本経済の賃金シェアの長期的変化に関しては、「個人企業所得」の扱い方に注意を要する。図 3 において示されているように、高度成長期を通じて「個人企業所得」のシェアは急速に減少している。したがって、高度成長期における賃金シェアの上昇は、主として「個人企業所得」の減少によるものであって、「個人企業所得」を賃金のなかに含めた場合、賃金シェアは、むしろ減少傾向さえ示している。ここでは、資本制企業の収益条件を問題としているので、「個人企業所得」を賃金に含めて賃金シェアを計算する。⁽³⁾

産出量／資本比率：図 4 からわかるように、産出量／資本比率は、1960 年代後半以降減少し始めている。すなわち、1966 年には 1.14 だったが 1988 年には 0.60 まで低下している。高度成長期末期の産出量／資本比率の減少は、稼働率の低下が効いており、それ以降は急速な技術革新などが影響しているものと思われる。

(2) 高度経済成長期 (1955-72 年)

高度経済成長は、1955 年の好景気 (神武景気) とともに開始されたが、ここではデータの制約もあり、統計上は 1960-72 年の時期を対象としている。

まず、投資－貯蓄関係をもとに、高度成長期の成長パターンを析出することしよう。表 1 の推定式 (E1) と (E5) より、投資の利潤に対する感応性 (i_r) は 1.38 であり、利潤からの貯蓄性向 (s_r) と賃金からの貯蓄性向 (s_w) は、それぞれ 0.74 と 0.11 である。したがって、先の (11) 式の分子は、 $s_r - s_w - i_r = -0.75 < 0$ となる。また、当該期間の賃金シェアと産出量／資本比率の平均値を用いて分母を計算すると $0.18 > 0$ となる。したがって、この期間の実現曲線の傾きは負となり

($(dX/da)_{Dc} < 0$)、高度成長期の成長パターンは利潤主導型成長であったといえる。実際、この時期には、投資は単に利潤率に対して感応的であっただけでなく、利潤シェアに対しても感応的であり、企業はその内部資金以上に投資していたの

である。1965年における企業の内部資金比率（内部資金／設備投資）は0.68であり、その逆数を取ると1.47となって、おおむねこのマクロ経済的推定の結果と対応している。⁽³⁾このことを可能とした制度的条件は、間接金融にもとづくいわゆる「オーバーローン」であり、それによって高貯蓄率の労働者の貯蓄が、銀行を通じて系列融資されたのであった。このような制度的構造に支えられて、高度成長期の日本経済は、完全稼働に近い蓄積を達成し、利潤主導型の成長パターンを示した。それは同時に投資主導型成長でもあって、それによって投資財生産部門の生産性が飛躍的に上昇し、生産財価格が低下していった。また、こうしてもたらされた経済成長が、勤労者世帯の増大に支えられ消費需要を大きく拡大させた。

高度成長期における分配関係に関して特徴的なことは、賃金シェアがカウンター・サイクリカルに変動したことである。それは、生産物賃金率の上昇が、景気拡張期には生産性上の上昇に遅れをとり、景気縮小期には生産性の上昇を上回ったからである（図5を参照）。これには、好況期における投資の増大による生産性の上昇効果と不況期において終身雇用慣行によって生じた労働保蔵が、大きく影響していると考えられる。

さて、このような事実と産業予備軍効果とはどのように関わるのだろうか。確かに、高度経済成長期において、労働市場の需給関係は、実質賃金率の上昇に影響をもち、その意味では部分的産業予備軍効果は作用していたが、生産性上昇を含む全過程を考えると、全体的産業予備軍効果は、効いていなかったと結論される。すなわち、高度成長期の大部分の時期において、少なくとも、1960年代中期までは、資本蓄積が産業予備軍効果のために反転することはなかった。労働市場がこの様な状態であったのは、地方の農村部でまだ多くの過剰人口が存在し、それが都市部における豊富な労働力の供給を生み出していたからである（Nakamura(1981)）。

もちろん実質賃金も傾向的には上昇し、実質賃金の上昇と雇用の増大によって、消費需要は増加していった（賃金上昇を可能とした制度的背景、特に賃金体系の果たした役割については、平野(1993)を参照）。また、吉川が強調するように農村部から都市部への人口移動にともない勤労者世帯数が増加し、雇用者所得の割合が上昇することで、消費需要の増大を促進したことも重要な要因である（吉川(1992)）。高度成長期の輸出依存度は小さかったから、ここに大量生産・大量消費にもとづく内需主導型の経済成長が展開したと言えるのである。しかしながら、そこでのマクロ経済的パターンは、例えばR. ボワイエが定式化した「フォード主義的蓄積体制」とはいくつかの点で異なっている（Boyer(1988)）。まず第1に、大量生産されたのが自動車ではなく、家庭電機製品のいわゆる「三種の神器」（テレビ、冷蔵庫、洗濯機）であったこと。第2に賃金主導型（消費主導型）の成長ではなく、利潤主導型（設備投資主導型）の成長であったこと。第三に、明示的にも、暗黙にも「インデクセーション」は存在せず、賃金シェアは大きくカウンターサイクリカルに変動していたこと、したがって実質賃金の上昇は事後的（ex post）なものであったこと、などがあげられる。このように、日本の高度成

長は典型的なフォーディズムの成長パターンとは幾分異なったものであったといえよう（この点に関しては、遠山（1990）、海老塚（1990）、及び本論文の表3を参照）。

持続的な高度経済成長により、60年代後半には日本経済は若年労働者を中心として労働力不足となった。そのため実質賃金の上昇は加速した。これが、日本経済の資本蓄積軌道に影響を与えていったことは否定できない（Ito(1990)）。しかしながら、日本における利潤率低下の要因分解をした表2でみるかぎり、73年以前の利潤率の低下に関しては、産出量／資本比率の低下の影響が非常に大きかったといえる。したがって、日本の高度成長の終えんをもっぱら高雇用利潤圧縮で説明するのには、若干の無理がある。この産出量／資本比率の低下の理由としては、国内消費需要の飽和や設備投資の過剰化などがあげられよう。

（3）第1次・第2次オイルショックの間の時期（1973-1978）

第1次オイルショック後の深い不況のなかで、日本経済は大きく成長軌道を変化させることとなった。まず、成長パターンそのものの変化が確認できる。高度成長期において成立していた内需中心の利潤主導型、あるいは設備投資主導型の成長パターンは、この時期確認しえなくなる（表1（E2）を参照）。すなわち、この時期企業の投資ノルムが変化した。すなわち、製造業の企業は過剰設備と産出量／資本比率の大幅な減少に直面し、生産システムと労働組織の合理化に努めつつ、投資の目的を能力増強型投資から資源と労働を節約しR&Dを促進する合理化型投資へと転換したのである（図6を参照）。このような、投資ノルムの変化によって、企業はたとえ過剰設備があり、潜在的産出量／資本比率が低下し、利潤率が低下しているもとでも設備投資を展開したのである。

次に、この時期に顕著な利潤率の低下を検討しよう。図2と表2に見られるように、1973年から75年にかけての利潤率の低下は非常に大きなものであった。この時期の利潤率低下に関しては、賃金の下方硬直性の影響が重要である。図5に見られるように、生産物賃金上昇率の低下は生産性上昇率の低下に対して遅れ、これによって利潤シェアは低下した。表2で確認されるように、1973年から75年にかけて産出量／資本比率は12.64%低下したのに対して、利潤シェアは24.51%も低下している。^{（4）}これは、都留が強調しているように、1970年代前半に高度成長期の春闘に特徴的であったパターン・バーゲニングが変化することで資本－労働間での賃金の調整様式が変化し、日本的制度の中で機能していた産業予備軍効果の作用が弱まったことによる。特に、オイルショック後の不況において、企業は終身雇用慣行のもと、余剰人員をかかえざるをえなくなり（図7）、そのことに対処するために、新規雇用を削減し、必死で賃金コストを抑えた（図8）。こうして、1976年には賃金シェアは大幅に低下することとなった。以上の過程において投資ノルムの変化と労使関係の再編とが、この日本経済の再編過程を理解する鍵である。すなわち、民間企業においては労働者の配置転換は大きな抵抗を受けることなく進み、それが少エネ化、省力化、スクラップ・アンド・ビルドを目的とした投資の実行を可能としたのである。このような構造変化を反映して、1970年代後半には利潤率はいくぶん回復し、第2次オイルショックを乗り

切るだけの体制ができあがっていた。

（４）新しい軌道の時期（1979-1991）

日本経済は、第2次オイルショックに際しては、大きな打撃を受けることなく、1980年代には平均し年率4%を上回る実質GNP成長率を達成した。この1970年代後半以降の時期、資本蓄積は新しい軌道を描き始め、日本経済は高度成長期とは

異なった成長パターンを示すこととなった（表2を参照）。すなわち、経済成長率の変動は小さくなり、また賃金シェアはきわめて安定的なものとなった。さらに利潤率もわずかに低下したものの、低位ながら概ね安定した。その小幅な利潤率の低下も、表2に示されているように、原因は以前とは異なり、もっぱら産出量／資本比率の低下によるものであって、新技術の導入やそれに伴う既存設備の陳腐化などの影響が考えられよう。

さらに、この時期には、投資と輸出との関連が重要なものとなり、輸出主導型の成長パターンが展開することとなった。実際、表1の(E3)と(E4)に示されるように、利潤や需要状態だけでは投資を十分に説明するものではなく、代わって同一年から1年のタイムラグをもって投資が輸出数量に反応するようになった

（実際、同期と1年前の輸出数量と為替レートを説明変数に加えると説明力が増大している）。この時期の輸出主導型成長を支えた論理は、吉川にしたがえば以下のようなものである（吉川(1991)）。すなわち、効率的な生産が高い国際競争力を生み出し、それによって輸出が大きく増加し、この輸出に対応して積極的に投資が行われた。これは、1980年代中葉までの輸出が急拡大した時期に典型的に見られたものである。

資本・賃労働関係もこうした輸出主導型成長に適合したかたちで再編成された。実質賃金は上昇が抑えられ、特に不況期には大きくその上昇率が低下するというかたちで、フレキシブルな反応を示した。しかしながら、この賃金のフレキシビリティと日本経済の雇用のパフォーマンスの良さとの因果関係には注意を要する。すなわち、大企業の終身雇用慣行のもとで、まず雇用が維持され、それによって賃金コストが過大なものとなるのを防ぐために、賃金のフレキシビリティの確保を余儀なくされたのであって、賃金のフレキシビリティが高雇用を生み出したわけではない。マクロ的に見て賃金がフレキシブルに変動したのには、このような大企業部門の調整様式のみならず、中小企業部門でのより競争的な賃金形成と春闘による調整が貢献している。⁽⁸⁾ いずれにしても、このような複合的なメカニズムを通じて、図5で示されるように1982年から1988年までの間は、（純）労働生産性と生産物賃金とは並行的に上昇した。もっとも、この間消費財価格は生産物価格よりも上昇傾向にあったので、実質賃金の上昇は遅れをとった。また、この時期の企業組織内部も輸出主導型成長に適合的に編成された。人事面での階層構造と独特のインセンティブ・システムのもとで労働者間の激烈な競争が生み出され、労働者は技術革新にともなう配置転換、再訓練を受け入れ、長時間過密労働を行ったのであった。したがって、フレキシブルな日本経済の対応というもの

は、労働組合が協調的で、賃金要求の抑制と長時間労働という代価を払って、雇用維持を確保したという事実の反映であるといえよう（山田(1991,1993)の「企業主義的レギュラシオン」を参照）。

5. 残された課題――レギュラシオン理論の観点から

これまで、成長と分配にかんするカレッツキ＝マルクス型モデルに基づいて、高度成長期から1980年代中葉までの日本経済の成長パターンをみてきた。最後に、レギュラシオン理論の観点から見た場合、重要であると思われる論点を指摘し、今後の研究課題を明確にしておくことにしよう。

まず第1に、ここで検出された成長パターンを、「フォード主義的蓄積体制」の典型的な成長パターンと対比しておくことにしたい。表3は、この点について、関連する他の研究業績も踏まえて整理したものである。⁽⁷⁾まず、「フォード主義的蓄積体制」において典型的に観察されたとされる産出量の増大と生産性上昇との相互促進効果に関しては、高度成長期もそれ以後の新しい軌道の時期においても観察されるが、需要形成のパターンに関しては、「フォード主義的蓄積体制」では、賃金主導型（消費主導型）成長であると説明されているのに対して、高度成長期は利潤主導型（投資主導型）成長であった。しかし、循環を均してみた場合には、投資財部門と消費財部門とがほぼ並行的に成長しているため、バランスのとれた発展をしていたものと考えてよいだろう（Fujimori(1990)を参照）。（ただし、平成景気の時期においては、投資財部門の不比例高成長がしばしば指摘されている）。また、日本経済の場合、生産性上昇は、消費財部門とともに常に投資財部門においても顕著であった（宇仁(1992)を参照）。さらに、「フォード主義的蓄積体制」が成立した制度的基礎として強調される生産性上昇と実質賃金率の上昇との明示的あるいは暗黙のインデクセーションは、日本経済では観察されず、高度成長期の賃金シェアはカウンター・サイクリカルに大きく変動していた。新しい軌道の時期には、賃金シェアは若干減少しながらも安定的であるが、それは明示的インデクセーションによるものではなく、大企業部門の協調的賃金決定と中小企業部門の競争的賃金決定、さらには春闘による調整との複合的結果によるものである。また、成長率の変動幅に関しては、「フォード主義的蓄積体制」は変動幅の小さい安定的な成長と考えられているのに対して、日本経済においては、高度成長期には変動幅が大きく、新しい軌道の時期において変動幅が小さなものとなっている。今後このような特徴を確認したうえで、循環的な変動パターンと中長期的なマクロ経済構造との関連をより明確にしつつ、日本経済の成長パターンの全体像を理論化していくことが必要であろう。

第2に、いま述べた賃金シェアの変動をさらに要因分解してその背後にある調整様式を明示的に析出していく必要がある。賃金シェアは、生産物賃金を労働生産性で割ったものであるが、さらにそれらは生産物価格・消費財価格比率、1人当りの労働時間、雇用量、実質賃金、資本・労働比率、稼働率など様々な変数へ

と分解することが可能であり、それらを大企業と中小企業へと企業規模別に分割することができる。したがって、例えば、終身雇用慣行、賃金体系、企業規模別格差、春闘による調整といった制度的要因が、それらにどのように影響を与えているか確定していく必要がある（都留(1992), 平野(1993) 参照）。

第3に、本論文では需要形成と所得分配との関連を解明することに主眼が置かれ、いわゆる「生産性体制」の分析は明示的に取り上げることができなかった。もちろん蓄積体制の多様性と転換とを分析する際には、「生産性体制」の分析は不可欠であって、日本経済に関しては、終身雇用慣行、階層的格差構造などといった制度的特徴が、生産性上昇にどのように関与しているか、産業予備軍効果の形態変化と関らせて、分析されなければならない（仮説的な展開としては、Uemura and Ebizuka(1992)を参照されたい）。

以上、課題は山積しているが、レギュラシオン理論による日本経済の制度分析が、豊富な研究成果を生み出しつつあるいま（山田(1993), 磯谷(1994)を参照）、それらの制度分析を踏まえて生産性の内生化や開放体系化を含むより洗練されたカレッツキ＝マルクス・モデルを作成し、構造変化や体系の安定性の検討をも行ないつつ、戦後日本経済の蓄積体制の総括的検討を進めていくことが、いままさに急務と言えるだろう。

注

*) 本論文は、Uemura, H. (1992) 'Growth and Distribution in the Post-war Regime of Accumulation: A Theory and Realities in the Japanese Economy' *Mondes en Developpement*, Tom 20, pp.135-151, を、その後の研究の展開をふまえて大幅に加筆修正した日本語版である。

- (1) この安定条件の導出に関しては、Uemura(1992)を参照されたい。
- (2) レギュラシオン学派の若手のなかでも、ボワイエやマーグリンの仕事をうけて成長パタンの多様性と転換に関するマクロ・モデルが開発されつつあり、代表的なものとしては、Amable, B. and Lordon, F. (1990) や Lordon (1993) などがあげられる。前者はマーグリン＝バドリ・モデルを修正発展させたものであり、後者は、生産性の変化を内生化したグッドウィン・モデルによって、生産性体制の枯渇によって生じるカタストロフィックな構造変化を描写したものである。また、ボワイエが、労働制度の観点から経済発展における蓄積体制の多様性を論じたものには、Boyer(1994)がある。
- (3) 「個人企業所得」の扱いについては、一般的な方法があるわけではない。分析によっては、利潤と賃金に一定の割合で分割したりすることもあるが、ここでは資本制的企業の収益条件を問題としているので、利潤の中には含めず賃金の中に入れてある。このように処理したときには、賃金シェアが過大評価となる点、また「個人企業所得」からの消費性向は「雇用者所得」からの消費性向よりも低いことが消費需要の形成に影響を与えることが明示的に扱われないものになってしまう点、に注意しなければならない。

- (4) ここに示された 1965 年の内部資金比率については、宮崎 (1985)(下)p.213、第 10・16 表を参照。
- (5) 日本経済における利潤率低下の規定要因に関する最近の研究としては、柴田 (1993) を参照されたい。そこでは、1970 年から 75 年までの利潤率の低下に対しては利潤シェアの寄与率のほうが産出量／資本比率の寄与率よりも大きいことが確認されている。この点に関しては賛成であり、特に 1973 年のオイルショック以降は生産性上昇率の急速な低下によって利潤シェアが低下したことは、本論文でも確認されている。ただし、1973 年以前の利潤率の低下に関して、別に観測される必要があるだろう。
- (6) このような賃金のフレキシブルな対応が可能となった背景には、日本経済特有の格差構造が存在している。Uemura and Ebizuka(1993) では、それを「階層化された市場・企業ネクサス」という概念をもちいて分析しているので、参照されたい。
- (7) このように「フォード主義的蓄積体制」モデルの典型的パターンと比較したからといって、これはパターンを明確化する便宜であって、高度成長期が「フォर्डイズムであったか否か」という問題設定にはあまり大きな意義を見いださない。消費需要の拡大に支えられた大量生産体制であったことは確かであり、しかし表で示されたような相違点も多く存在していた。したがって、これはある程度まで「定義の問題」といえるからである。

表 1：推定結果

◇投資関数

$$(1) I = i_0 + i_r * R_{-1} + i_x * X_{-1}$$

$$(1960-1972) \quad I = +1657.96 + 1.37554 * R_{-1} - 0.25466 * X_{-1} \quad (E1)$$

(0.86) (4.64) (-2.43)

$$\bar{R}^2 = 0.98214 \quad SE = 1123.09 \quad DW = 2.084 \quad (\text{estimated by COCHRANE=ORCUTT})$$

$$(1973-1978) \quad I = +5189.62 + 0.59267 * R_{-1} - 0.0220065 * X_{-1} \quad (E2)$$

(0.51) (3.50) (-0.60)

$$\bar{R}^2 = 0.67174 \quad SE = 981.27 \quad DW = 2.887$$

$$(1979-1988) \quad I = -75168.3 - 0.99706 * R_{-1} + 0.74701 * X_{-1} \quad (E3)$$

(-3.24) (-1.17) (2.31)

$$\bar{R}^2 = 0.94826 \quad SE = 2721.43 \quad DW = 1.192$$

$$(2) I = i_0 + i_r * R_{-1} + e_0 * EXQ + e_1 * EXQ_{-1} + e_r * EXR$$

$$(1979-1986)$$

$$I = +35501.3 - 0.53449 * R_{-1} + 281.667 * EXQ + 503.372 * EXQ_{-1} - 70.4102 * EXR \quad (E4)$$

(2.74) (-1.32) (2.41) (2.29) (-3.15)

$$\bar{R}^2 = 0.97120 \quad SE = 1270.96 \quad DW = 2.214$$

記号：I: 民間企業実質投資，R: 実質（粗）利潤（＝実質 GNP－実質間接税－実質雇用者所得－実質個人企業所得），X: 実質産出量（＝実質 GNP(10 億円：1980 年基準価格)），EXQ: 貿易数量指数・輸出（1985 年＝100），EXR: 為替レート（円／ドル）， \bar{R}^2 : 自由度修正済決定係数、SE: 標準誤差、DW: ダービン・ワトソン比

◇貯蓄関数

$$(1) S = s_o + s_r * R + s_w * W$$

$$(1960-1972) \quad S = -4675.85 + 0.74359 * R + 0.10983 * W \quad (E5)$$

(-6.90) (9.88) (2.55)

$$\bar{R}^2 = 0.99815 \quad SE = 545.98 \quad DW = 1.508$$

$$(1973-1978) \quad S = -4419.59 - 0.0188929 * R + 0.40246 * W \quad (E6)$$

(-0.29) (-0.05) (2.95)

$$\bar{R}^2 = 0.74435 \quad SE = 2392.45 \quad DW = 2.580$$

$$(1979-1988) \quad S = -26385.8 + 0.98956 * R - 0.21023 * W \quad (E7)$$

(2.22) (3.40) (-1.09)

$$\bar{R}^2 = 0.96477 \quad SE = 1563.16 \quad DW = 1.592$$

記号：S: 民間部門の貯蓄 (= 実質 GNP - 実質直接税 - 実質間接税 - 実質民間消費),
W: (総) 実質雇用者所得 (= 実質賃金所得 + 個人企業所得).

◇賃金シェア

$$(1) a = a_o + a_x * DOT(X) + a_l * a_{-1}$$

$$(1960-1972) \quad a = +0.18385 - 0.0052187 * DOT(X) + 0.82902 * a_{-1} \quad (E8)$$

(2.15) (-4.56) (7.49)

$$\bar{R}^2 = 0.83500 \quad SE = 0.01 \quad DW = 1.480$$

$$(1973-1978) \quad a = +0.21122 - 0.0070028 * DOT(X) + 0.78152 * a_{-1} \quad (E9)$$

(1.71) (-3.80) (5.02)

$$\bar{R}^2 = 0.83273 \quad SE = 0.01 \quad DW = 2.839$$

$$(1979-1988) \quad a = +0.66381 + 0.0005814 * DOT(X) + 0.16812 * a_{-1} \quad (E10)$$

(2.35) (0.19) (0.48)

$$\bar{R}^2 = 0.00000 \quad SE = 0.01 \quad DW = 2.086$$

記号：DOT(X): 実質産出量の成長率 (実質 GNP 成長率)

$$(2) a = a_o + a_x * X$$

$$(1965-1970) \quad a = +0.82025 - 0.0000005 * X \quad (E11)$$

(33.97) -(2.58)

$$\bar{R}^2 = 0.94306 \quad SE = 0.00 \quad DW = 2.447 \text{ (estimated by COCHRANE=ORCUTT)}$$

記号：a: 賃金シェア (= (雇用者所得 + 個人企業所得) / 国民所得), PW: 実質生産物賃金, NLP: (純) 労働生産性 (= 国民所得 / 雇用量).

出所：『国民経済計算年報』、『民間企業資本ストック』 経済企画庁。

参考文献

- Aglietta,M.(1976) *Régulation et crises du capitalisme: L'expérience des Etats-Unis*, Calmann-Lévy, 若森・山田・太田・海老塚訳『資本主義のレギュレーション理論ー政治経済学の革新』柘植書房、1989年。
- Amable,B. and Lordon,F.(1990), ' Croissance et répartition: Un modele stagnationniste ' (mimeo).
- Aoki,M.(1988) *Imformation, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press, 永易浩訳『日本経済の制度分析：情報・インセンティブ・交渉ゲーム』築摩書房、1992年。
- Bowles,S.,Gordon,D.and Weisskopf,T.(1983) *Beyond the Waste Land: A Democratic Alternative to Economic Decline*, Garden City,New York:Anchor Press/Doubleday, 都留・磯谷訳『アメリカ衰退の経済学』東洋経済新報社、1986年。
- Bowles,S.and Boyer,R.(1990) ' A Wage-led Employment Regime: Income Distribution,Labour Discipline and Aggregate Demand in Welfare Capitalism ' , in S.Marglin and J .Schor (eds.)(1990).
- Boyer,R.(1986) *La theorie de la regulation: une analyse critique*, Paris,La Decouverte, 山田鋭夫訳『レギュレーション理論（新版）』藤原書店、1990年。
- Boyer,R.(1988) ' Formalizing Growth Regimes ' , G.Dosi et al.(eds.),*Technical Change and Economic Theory*,Printer Publishers. この論文のオリジナルな版の訳としては、遠山弘徳訳「レギュレーション・アプローチによる成長体制の定式化ーテクノロジー変化の経済的諸効果の評価方法 --」『法経論集』（静岡大学法経短期大学部）第 69/70 号、1993 年 1 月。
- Boyer,R.(1994) ' The Method applied to Developing Countries: A Variety of Regime Changing through Time ' , 植村博恭訳「レギュレーション・アプローチの開発途上国への適用法」ボワイエ・山田編『<レギュレーション・コレクション 4>再編ー国際体制』藤原書店、所収。
- Coriat,B.(1991) *Penser à l'Envers: Travail et Organization dans l'Entreprise japonaise*, Christian Bourgois Editeur, 花田昌宣・斉藤悦則訳『逆転の思考：日本企業の労働と組織』藤原書店、1992年。
- 磯谷明德 (1993)「日本型経済システムの「制度」分析ーレギュレーション理論の視点からー」『経済学研究』第 59 卷 3/4 号。
- 海老塚明・磯谷明德 (1991)「現代危機の分析視角 (1)(2)」『経済学雑誌』第 91 卷第 5/6 号、第 92 卷第 1 号。
- Fujimori,Y.(1990) ' Construction of a 2-sector model from input-output tables--Computation of Japan's Economy 1960-1985 ' ,mimeo.
- 平野泰朗 (1993)「戦後日本の経済成長と賃労働関係」ボワイエ・山田編『<レギュレーション・コレクション 1>危機ー資本主義』藤原書店、所収。
- Inoue,Y.(1992) ' L'economie japonaise--competitivite,exportation, globalization ' ,*Mondes en Développement*,Tome 20,pp.173-181.
- Ito,M.(1990) *The World Economic Crisis and Japanese Capitalism*, St.Martin's Press.
- Lordon,F.(1993) ' Endogenous Structural Change and Crisis in a Multiple Time-scales Growth Model: A Stylized Formalization of the Exhaustion and Crisis of the Fordist Growth Regime ' , *CEPREMAP*, No.9324.
- Marglin,S.and Bhaduri,A.(1990) ' Profit Squeeze and Keynesian Theory ' , in S.Marglin and

- J.Schor(eds.)(1990).
- Marglin,S.and Schor,J.(eds.)(1990) *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Clarendon Press Oxford. 磯谷・植村・海老塚監訳『資本主義の黄金時代：マルクスとケインズを超えて』東洋経済新報社、1993年。
- 宮崎義一『日本経済の構造と行動：戦後40年の軌跡』築摩書房、1985年。
- 森口親司『日本経済論』創文社、1988年。
- Nakanura,T.(1981) *The Postwar Japanese Economy: Its Development and Structure*, University of Tokyo Press.
- Rowthorn,B.(1982) 'Demand,Real Wages and Economic Growth', *Studi Economici*, No.18, pp.3-53. 横川・野口・植村訳『構造変化と資本主義の調整』学文社、1994年所収。
- 柴田透(1993)「利潤率変動の規定要因について－生産論的アプローチと分配論的アプローチ－」『経済科学』第41巻第2号。
- 遠山弘徳(1990)「高度成長期における賃労働形態」『経済学雑誌』第91巻第1号。
- Tsuru,T.(1991) 'Unit Labor Costs, the Reserve Army Effect, and the Collective Bargaining System: a US-Japan Comparison', in T.Mizoguchi (ed.) *Making Economy More Efficient and More Equitable: Factors Determining Income Distribution*, Kinokuniya Company LTD and Oxford University Press.
- Tsuru,T.(1992) 'Wage Spillover under the Spring Offensive System', *Mondes en Développement*, Tome 20,pp.21-30.
- Uemura,H.(1989) 'Demand, Distribution and Structural Change:A dynamic model of neo-Marxian and Kaleckian accumulation theory', mimeo.
- 植村博恭(1991)「レギュレーション／SSA理論のマクロ動学の解析」『経済理論学会年報』青木書店、第28集, pp.144-162。
- Uemura,H.(1992) 'Growth and Distribution in the Post-war Pegime of Accumulation: A Theory and Realities in the Japanese Economy', *Mondes en Développement*, Tome 20, pp.135-151.
- Uemura,H.and Ebizuka,A.(1994) 'Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan', *International Economic Conflict Discussion Paper* (Nagoya University), No.71.
- 宇仁宏幸(1991)「戦後日本資本主義とフォーディズム」『経済評論』第40巻第10号。
- 宇仁宏幸(1992)「戦後日本の蓄積体制」『経済学雑誌』第92巻第5/6号。
- 宇沢弘文編(1991)『日本企業のダイナミズム』東京大学出版会。
- Weisskopf,T.(1988) 'The Analytics of neo-Marxian Crisis Theory: An Illustrative Model', 『経済研究』(*The Economic Review*), Vol.39,No.3, July,pp.193-208.
- 山田鋭夫(1991)『レギュレーション・アプローチ』藤原書店。
- 山田鋭夫(1993)「日本型資本主義と企業主義的調整」『現代思想』第21巻第13号。
- 吉川洋「日本企業の投資行動」宇沢弘文(1991)所収。
- 吉川洋『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社、1992年。

表2 利潤率低下の要因分解
(期間: 1969-1973, 1973-1975, 1980-1987)

	r	π	Y/K	ω	q
1969	0.2211	0.2476	0.8930	17.00	22.60
1973	0.1536	0.2101	0.7311	23.09	29.24
変化率	-0.3053	-0.1515	-0.1813	+0.3582	+0.2938
1973	0.1536	0.2101	0.7311	23.09	29.24
1975	0.1013	0.1586	0.6387	25.18	29.93
変化率	-0.3405	-0.2451	-0.1264	+0.0905	+0.0236
1980	0.1227	0.2081	0.5896	28.42	35.89
1987	0.0949	0.1997	0.4752	33.61	42.00
変化率	-0.2266	-0.0404	-0.1940	+0.1826	+0.1702

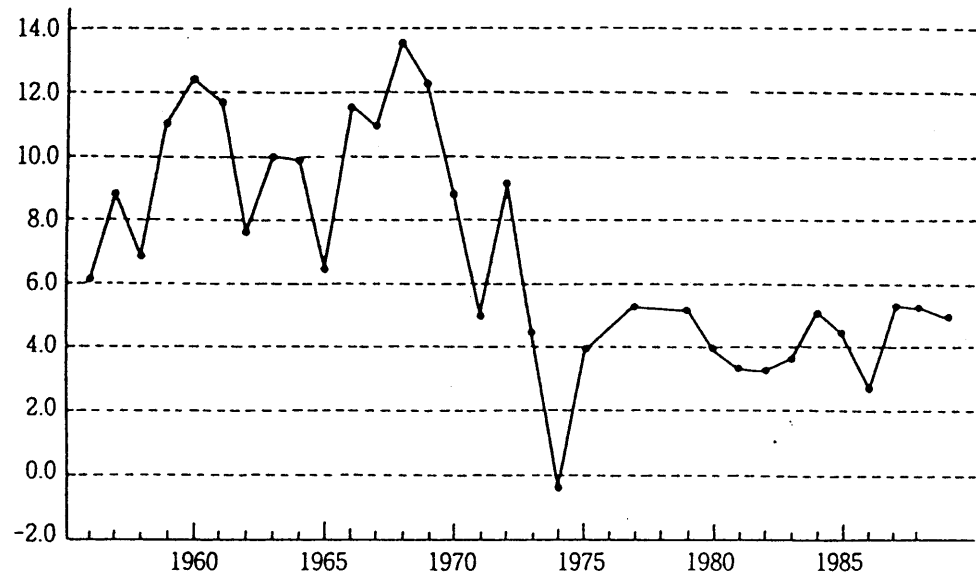
(注) r : 利潤率、 π : 利潤シェア、 Y/K : 産出量/資本比率、 Y : 実質国民所得、 K : 民間企業実質資本ストック、 ω : 1人当たりの生産物賃金、 q : 1人当たりの実質労働生産性。

(出所) 経済企画庁編『国民経済計算報告(1980年基準)』、
経済企画庁編『民間企業資本ストック(1980年基準)』。

表3 戦後日本経済の成長パターンと「フォーディズム」モデル

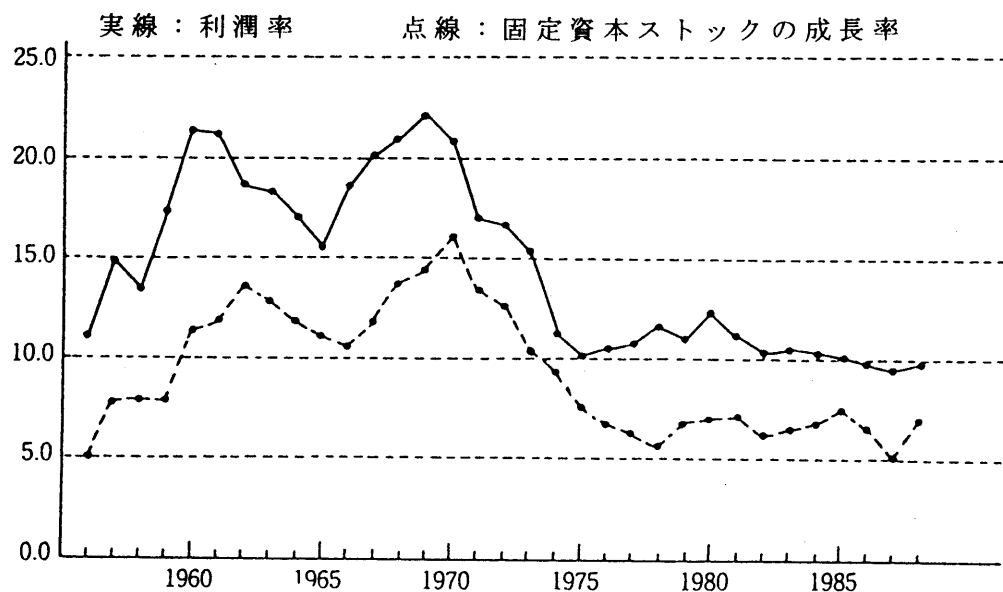
マクロ経済指標	フォーディズム	戦 後 日 本	
		高度成長期	新しい軌道の時期
累積的因果関係 成長パターン	産出量→生産性 賃金主導型(消費需要主導型)	産出量→生産性 利潤主導型(投資主導型)	産出量→生産性 輸出主導型(特に1986年以前)
両部門間の関連	投資財部門と消費財部門の並行的発展	ほぼ並行的発展(ただし好況期には投資財部門の方が拡大)	ほぼ並行的発展
生産性上昇	消費財部門における急激な生産性上昇	投資財部門・消費財部門ともに生産性上昇	投資財部門の方が生産性上昇率が高い
生産性と賃金の関係	実質賃金上昇=生産性上昇。明示的および暗黙のインデクセーション	実質賃金上昇<生産性上昇。インデクセーション存在せず。賃金シェアはカウンター・サイクリカル	生産物賃金上昇=生産性上昇。したがって利潤シェア一定。実質賃金上昇は遅れをとる。明示的なインデクセーションは存在せず
景気変動 生産と消費	変動の小さい安定的成長 大量生産→大量消費	変動大 大量生産→大量消費	変動小 製品差別化を組み込んだ大量生産

図1 実質G N P 成長率（％） 1956-1989 年



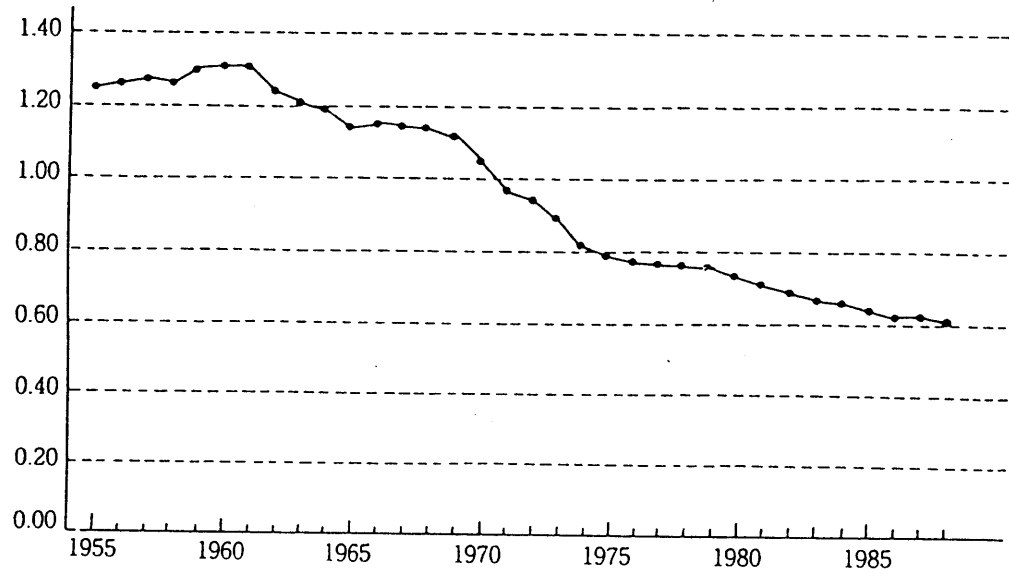
（出所）経済企画庁編『国民経済計算報告（1980年基準）』。

図2 利潤率と粗固定資本ストックの成長率（％） 1956-1988 年



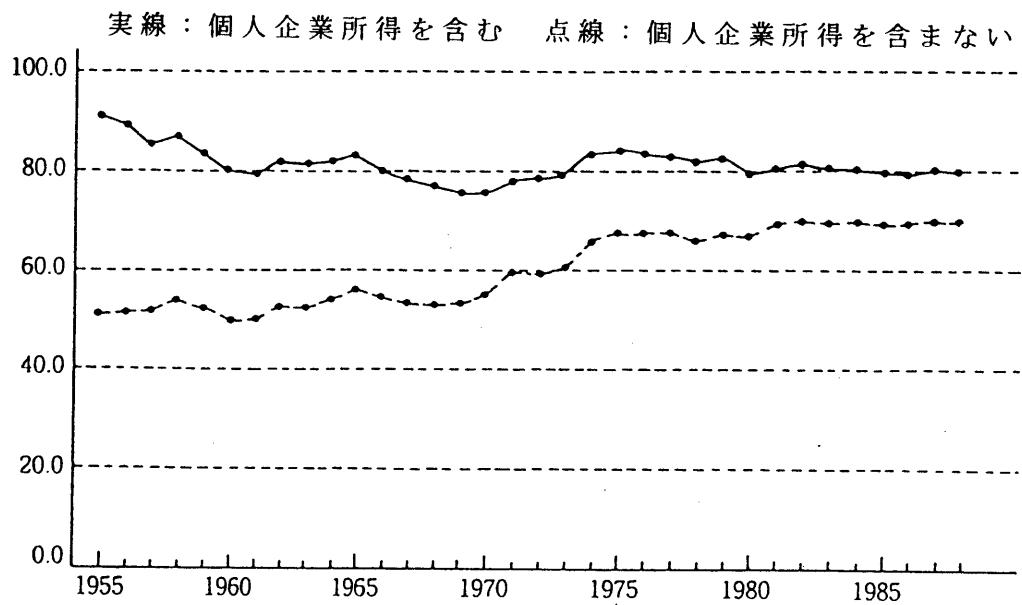
（出所）経済企画庁編『国民経済計算報告（1980年基準）』、
経済企画庁編『民間企業資本ストック（1980年基準）』。

図4 産出量／資本比率 1955-1988年



(出所) 経済企画庁編『国民経済計算報告 (1980年基準)』.

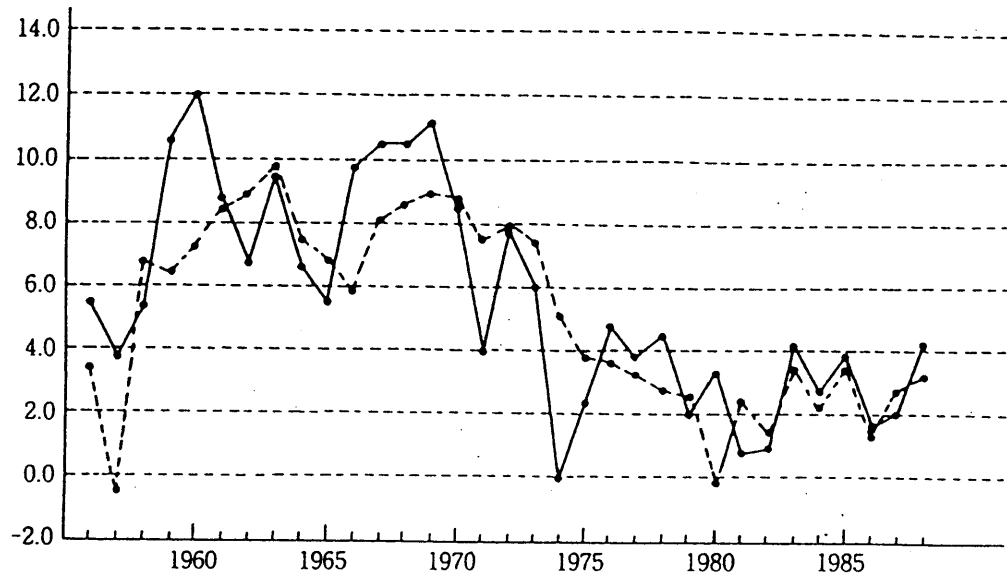
図3 賃金シェア (%) 1955-1988年



(出所) 経済企画庁編『国民経済計算報告 (1980年基準)』.

図5 (純)労働生産性と生産物賃金(年成長率(%)) 1956-1988年

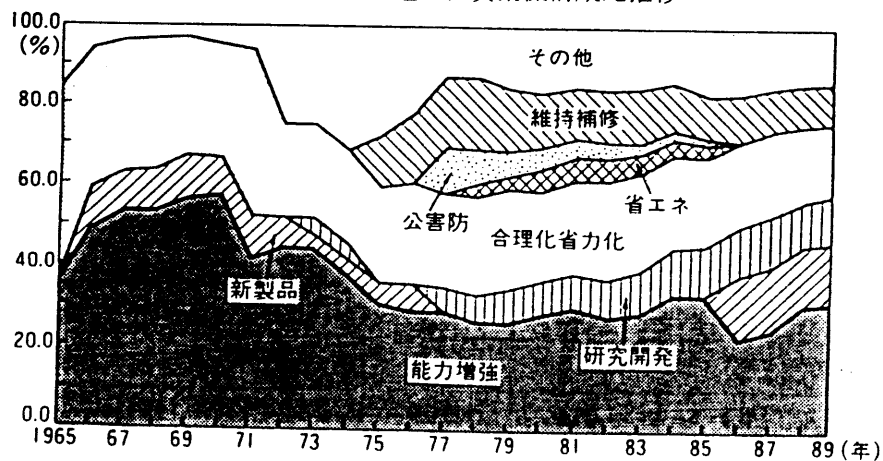
実線：(純)労働生産性 点線：生産物賃金



(出所) 経済企画庁編『国民経済計算報告(1980年基準)』.

図6 設備投資の動機

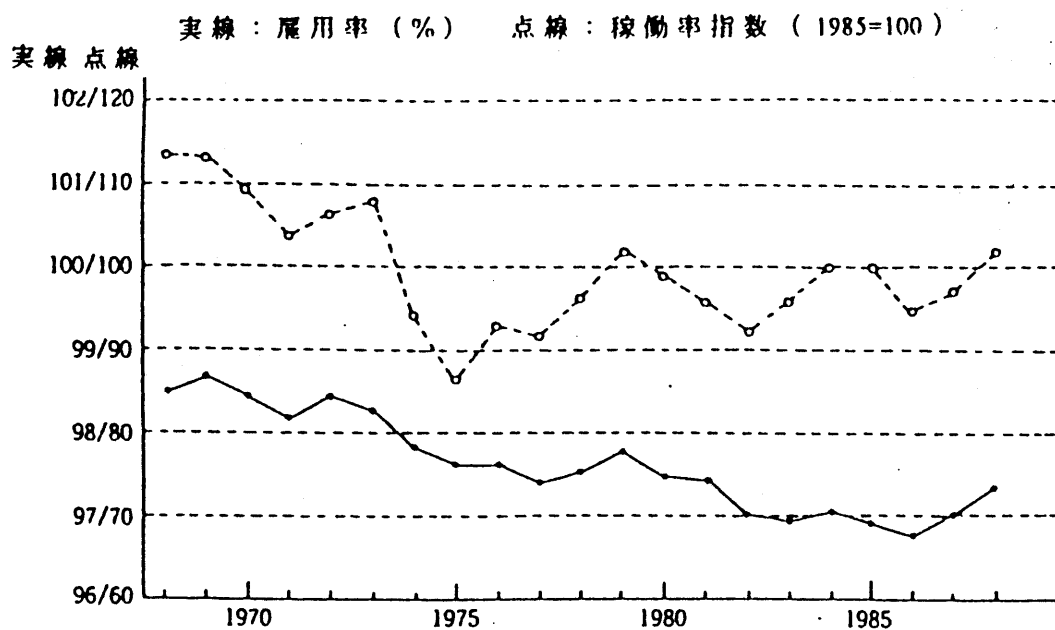
日本の製造業投資動機構成比推移



資料) 日本開発銀行「調査」140号, 日本: 日本開発銀行「設備投資アンケート」.

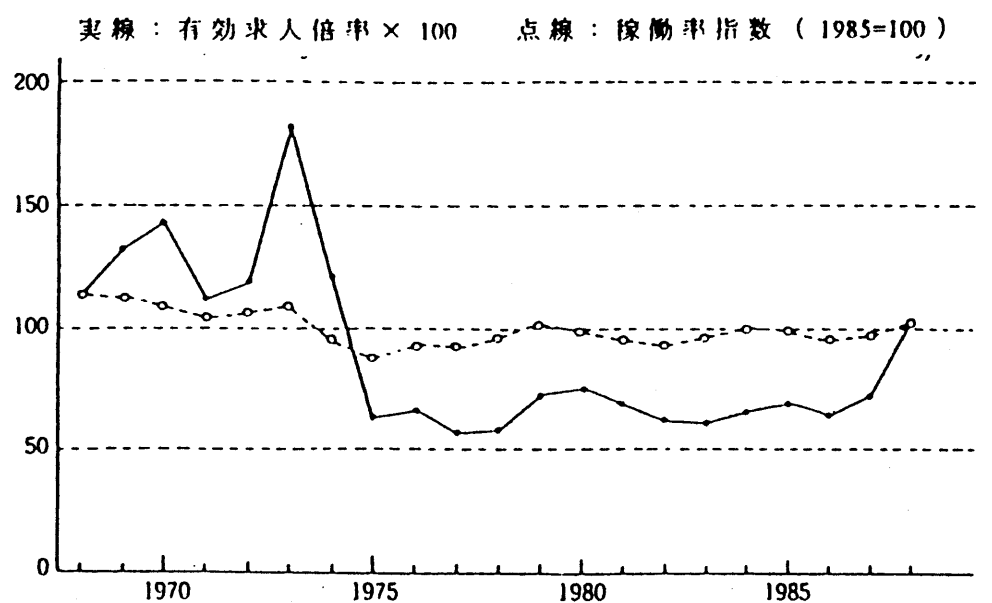
(出所) 宇沢弘文編(1991).

図7 雇用率と稼働率 1968-1988年



(出所) 総務庁『労働力調査報告』、通産省『鉱工業指数年報』。

図8 有効求人倍率と稼働率 1968-1988年



(出所) 労働省『職業安定業務月報』、通産省『鉱工業指数年報』。