

日本経済の特殊性 —展望—

2010年6月16日

大来洋一

政策研究大学院大学客員教授（アカデミック・フェロー）
〒106-8677 東京都港区六本木 7-22-1
e-mail: okita-yo@grips.ac.jp

概要

日本経済は特殊な経済だとよく言われる。本当なのだろうか。本ペーパーは、日本経済は特殊ではない、普通だ、ということを示そうというものである。

本ペーパーは、特に日本の企業内や企業間にみられるシステムや慣行が特殊なのかどうかをとりあげる。長期的雇用、年功賃金、日本的コーポレート・ガバナンス（企業と株主の関係）、メインバンク、企業間の長期的取引、といった慣行は、特殊なものであり、歴史的に決定付けられた固有のものであるという見方がある。しかしこれには経済的合理性があることも広く認められている。また、日本のシステムは特殊であるとしても、ほかの国々も特殊であり、日本だけが特殊なのではない、という見方もある。一見すると異なるこれらの見方も実はたがいに矛盾、対立する見方ではない。

日本経済は基本的に市場経済であるので、新古典派の想定に従えば、多数の企業や家計が存在し、完全競争が成立しており、企業は利潤を極大化し、家計は効用を極大化し、情報は完全で取引にコストはかからない、という状態でなければならないということになる。そのように考えれば現実の日本経済は特殊だ、という話になってしまう。しかし、現実の経済はいずれの国においても、このような新古典派の前提から乖離している。そしてその乖離の仕方はそれぞれの経済において異なる。

近年では、「比較制度分析」のように、新古典派で前提とされていた仮定を緩めて、経済学の範囲を大きく広げる試みがなされている。そうした「試み」が試みではなく、主流の一部になってくれば、主流の経済理論によって日本経済は説明されうる、ということになる。そうなると、日本経済は普通であるといってもおかしくない。資本主義の多様性を認めよ、という比較制度分析の主張は、日本は特殊である、という議論に対する有力な反論であった。

また、日本的システムの大きな部分は高度成長期に形作られたものである。それ以前からの伝統、文化、社会的条件、政策などが影響をもたなかったというのではないが、高度成長期に形成された特徴が日本的システムといわれるものの根幹をなしている。

ある種の日本人肯定論は、あまりに楽観的賛美的で欠点に目をつぶって『臭い物にフタ』をしているし、存在するものはすべて合理的と無批判に論じているように感じられるが、一方で批判論については、ここまで自虐的にならなくてもいいし、よその国がそんなにすばらしいのか、という感想を持つ。（脇田 成）¹

1. はじめに

高度成長が終わってから日本の経常収支は長期にわたって黒字を続けたが、その根源は日本経済の特殊性がもたらした閉鎖性にある、という説が海外で盛んに言われた。政府が作り出すシステム（産業政策）が閉鎖性を作り出しているという見方もあるが、これについてはここではとりあげない²。

政府の作り出すシステムだけではなく、民間の慣行ともいべき「特殊な」システムが閉鎖性に結びついているという見方も多かった。ここではそれが閉鎖性をもたらしたかどうかはとりあげないが、民間の、すなわち企業に関連するシステムについてとりあげる。

以下では「日本的システム」ということばを使うが、この「システム」は例えば鶴 [1994] が「市場経済システム」という表現したものを指す。吉田 [1993] は「日本的経営システム」という表現を使っているが、同書の中でも、「日本型経済システム」という表現もかなりの頻度で使われている。そのほか日本の経済システムを論じている本は、後で展望する労働経済学サイドからのものを除いても、伊藤 [1996]、岡崎・奥野（藤原） [1993]、カルダー [1994]、岡部 [2002]、貝塚 [2002]、寺西 [2003]、脇田 [2003]、鶴 [2006] など枚挙にいとまがない。

鶴 [1994] は「市場経済システム」を、企業を中心にした4つのサブシステムという形で整理した。すなわち

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ①企業と株主の関係 | (コーポレート・ガバナンス)、 |
| ②企業と債権者（銀行、投資家）の関係 | (企業金融)、 |
| ③企業と労働者の関係 | (雇用関係、雇用システム)、 |
| ④企業と企業の関係 | (川上、川下企業、流通企業との関係)、 |

の四つである（企業と政府の関係もあるがこれは省略）。平成2年度の経済白書 [経済企画庁、1990] では、①と③を企業「内」のシステムとして、④を企業「間」のシステムとして分類しているが、鶴 [1994] の整理がわかりやすい。④の企業と企業の関係は、系列の問題がほとんどであり、これは下で簡単に触れる。

¹ 脇田 [2003] 225 頁。

² 最近理論的な意義付けがはっきりしたグラビティ・モデルは、貿易相手国との物理的距離、相手国の経済規模が輸入浸透度に大いに関係することを示している。このモデルの考え方を援用すれば、日本の一時の低い輸入浸透度が、日本の特殊性（＝閉鎖性）以外の要因によってかなりの程度説明されることが理解できる。たとえば地理的に日本に近い東アジアの諸国の経済発展とともに輸入浸透度が目立って上昇し、いまや日本のそれは決して特異なほど低くないところまで来たことを考慮するだけでもよい。

以上に加えて、ここでいま一つまえおきを書いておかねばならない。それは原 [1991] のいう「少なくとも明治以降日本は基本的に市場経済システムを採用してきたことは間違いない」という指摘についてである。新古典派の経済学では、市場経済とは無数で atomistic に小さい消費者と企業からなり、消費者と企業はしたがって price taker とならざるをえず、price maker になることはできない、企業は利潤を極大化し、消費者は効用を極大化する、すべての取引は「摩擦のない市場」、「取引コストのない市場」で行われ、完全情報という条件も満たされるという前提が置かれる³。

原 [1991] は、しかし「日本の市場経済システムが常に新古典派のテキストが想定するようなものであったと仮定することは許されない」という。まさにそのとおりである。それでも、日本のシステムが特殊であるとすぐに決めつけるわけにはいかない。鶴 [1994] は新古典派のモデルは、「分析の出発点」としてならともかく現実性という点からは不十分であるという。日本以外でも現実には企業は小さい企業ばかりではないし、企業が価格支配力を持つことは多い。また情報が不完全であることは非常に多い。したがって日本以外の経済でも新古典派のモデルから大きく乖離しているのが普通なのである。以下では、日本は特殊であるが、普通である、という一見矛盾した命題を巡って議論を進めることになる。

2. 何が特殊なのか

ところで何が日本的システムの特徴とされるのであろうか。日本的とされるものとは何なのであろうか。日本的システムとして考えられるものの範囲はどこまであろうか。ここでいくつかの文献から、ごく大雑把にどのような制度、システム、慣行が日本的システムの「サブシステム」となっているかを俯瞰して見よう。

(1) 一覧表

このようなねらいの一覧表が表 1 である。雇用慣行だけを対象にした文献は次の項で別途紹介する。

この一覧表では、入りきらないことがらかなりあるので、補足しよう。まず平成 2 年度経済白書 [経済企画庁 1990] は雇用慣行について「終身雇用」という言葉を掲げているが、次のような断り書きを示している。

一般に我が国で終身雇用とよばれる雇用慣行は、言葉の厳密な意味での『終身』雇用ではない。労働者は平均的にみて、学校卒業後複数の企業で働き、定年年齢に達すれば、原則的には退職するからである。しかし、我が国労働者が国際的にみて同一企業における平均的な雇用期間が長く、また転職回数が少ないことは事実である。(167 頁)

³ 鶴 [1994] 13 頁。

第1表 日本のシステムとは何か

平成2年度白書	鶴(1994, 2006)	吉田(1993)	小塩(1999)	宮島(2002)
企業内の情報の扱い等(職場レベルのシステム)				
情報の横の流れ、共有、インフォーマルな交換	情報同化型システム(注1)	情報の共有		
提案のシステム(研究開発部門以外からも多い)				
雇用慣行				
終身雇用	長期雇用	終身雇用制度、(出向)	長期的雇用関係	長期雇用
年功賃金	年功賃金(急傾斜な年齢・賃金プロファイル)	年功賃金	年功賃金制度(=賃金の後払い制度、注4)	
		ボーナス制度、退職金制度		
企業別労働組合		企業内組合		
企業内移動と内部昇進制	遅い選抜・昇進	職場のローテーション 内部昇進制		
教育訓練		OJT	職業訓練を社内で(「企業特長的」)	
		人事管理の集中、多数の管理職、重複的管理制度		
		平等主義		
経営システム				
組織構造(水平的で柔軟、短い命令系統、下部への権限委譲)		柔軟な生産システム(不完全な分業、多能工、現場主義)		
株主と企業の関係(株主が長期指向)	メインバンクの役割が大きいコーポレート・ガバナンス	株主制度形骸化、株主総会形式化、横並びの配当率、株式持ち合い(注3)	株式持ち合い	株式安定化
経営者が内部昇進、長期雇用のため長期指向				取締役会の構成(経営執行陣と取締役の一致)
企業間システム				
長期的取引関係(継続的取引)				企業集団
系列(メーカーと部品供給企業)の間の長期的取引関係	生産系列—長期的、垂直的な企業間関係[サプライヤー・システム](注2)		系列に代表される長期的・継続的取引慣行	系列
	流通システム—長期的、垂直的な企業間関係			
企業と債権者の関係				
	関係依存型金融(メインバンク)	間接金融の優位、メインバンクによるモニター、チェック	メインバンク(監視、緊急時の支援、その企業についての情報生産)	メインバンク

注1)現場での水平的情報共有・コーディネーションが行われるシステム。対してヒエラルキー的分割組織はタテのそれ。また、対置する概念の「情報異化」については鶴(2006)、224頁参照。

注2)アメリカ型では情報の非対称性、取引関係に固有の投資の非効率性の問題は垂直的統合(内製化)で回避するのに対して、日本型では継続的、長期的取引で回避。ただし、1990年代以降、日米間の差異は縮小。日本型に収斂。鶴(1994)113頁、および鶴(2006)232~9頁。

注3)株式の持ち合いの結果として、…利潤率は低いものの、日本企業が極めて強い成長志向を持つ…株主はキャピタル・ゲインを得ることができた。…これらことから日本企業の行動原則として、もっとも重要なものは利潤最大化ではなく、組織の維持・発展となる。(64頁)

注4)年功賃金は若いうちは生産性よりも賃金が少ないが、中高年になり生産性以上の賃金を得る体系。この仕組みは賃金の後払い制度と考えることも可(後払いには退職金も含まれる)。この仕組みが可能なのは長期雇用の前提があるから。(158頁、一部省略)

第1表 日本のシステムとは何か(続き)

菊谷(2002)	脇田(第7章)(注8)	ドーア(2001)	シェアード(1997)
企業内の情報の扱い等(職場レベルのシステム)			
	情報の共有(あいまいな職務区分と多能工的熟練)	共同体的	
	暗黙知に依存(知識として伝達困難→同じことをやってみる)		
雇用慣行			
	終身雇用制(労働市場)	不況時にも雇用確保、構造的な不振には配置転換	終身雇用制
	企業内で平等な年功賃金制(注)	昇給曲線は職務との相関小さい	
	春闘・ボーナス中心の中央集権的賃金設定(注)		
	企業別労働組合・産業別単産(注)	将来の幹部候補を含む下位の職階の社員の組合	協調的労使関係(企業内労働組合)
		経営トップは内部昇進 昇進速度は入社年次で	内部型雇用 内部型昇進システム
			内部労働市場の利点: 企業特定の技能の蓄積
		利害関係者(ステークホルダー)の企業	
経営システム			
			インサイダー型コーポレート・ガバナンス
	株式持合い(注6)	株式持合い(金融市場)	株主の信認ではなくメインバンクや安定株主が規律
			安定株主工作が乗っ取り防止、メインバンク介入が乗っ取りに相当
			敵対的な乗っ取り買収はきわめて稀
			経営の目標、市場シェア重視
非対等	対等		企業間システム
企業グループ(タテの関係)	企業集団(ヨコの関係)	産業横断的な企業集団、産業内の業界団体(生産物市場[生産])	金融系列(銀行中心、旧財閥系、ゆるやかな集団)
	サプライヤーシステム(注5)	下請け制・かんぱん方式(生産物市場[生産])	垂直系列(生産システム、大企業を頂点)
流通系列(注5)	(注7)	多段階卸売制、問屋・商社機能、流通系列化(生産物市場[流通])	流通系列
非対等	対等		企業と債権者の関係
メインバンクシステム(注5)		メインバンク制度等の間接金融(金融市場)	メインバンク

注5) 網掛けは「長期継続的取引が第一義」のもの。網掛けがないセルは「資金的・人的関係が第一義」。

注6) 菊谷(2003)においては企業間の関係と整理されている。66頁、表2-2。

注7) 原典の表2-2においては「集団内取引、商社仲介」というセルが設けられているが、本表では場所がないので注で示す。

注8) 原典(276頁)ではマトリックス、表側に4種類の市場、表頭に「『長期継続関係』と小集団連鎖構造の組織」と「後決めルール等連合体の調整メカニズム」の二つ、計8つのセル。ここでは表頭の「後決めルール等・・・」は春闘、ボーナス、年功賃金を除き割愛。

また、同表の平成 2 年度白書の部分は組織構造について、「水平的で柔軟」、「短い命令系統」、「下部への権限委譲」とかつこの中で簡単に示しているが、次のような原文で補わないとなんのことかわからないであろう。

企業組織のありかたの 1 つは、①階層的で堅固な組織構造であり、もう 1 つは、②より水平的で柔軟な組織構造である。①では各セクションの役割分担がはっきりしており、統一的な命令系統と、ピラミッド型の組織となっている。②では、各セクションの分担はおおまかで、必要に応じて相互に協力するなど柔軟な対応が可能であり、また命令系統もより短く、かつ下部への権限委譲が進んでいる。(187 頁)

また、企業間システムに関しては、「長期的取引関係(継続的取引)」とのみ示されているが、これも次のような説明が必要であろう。

一般に、取引する商品が売手にも買手にも明確で、かつその商品に関する知識にも双方の間に偏りがなく、加えて売手も買手も(潜在的なものも含めて)多数いる場合、(全く相手を特定しない)純粋な市場取引が効率的である。・・・以上のような市場取引がうまくいかないケースは実際にはかなり多いとみられ、ここに相手のある程度特定して同じ相手と反復して取引する誘因が存在する。組織的取引の一種である長期的取引関係は、上記のような純粋な市場取引が成立しにくい場合に、経済合理的な側面を持ってくる。また、長期的な取引関係が成立していること自体は、そこに市場メカニズムが働いていないことを意味しない。(197 頁)

ドーア [2001] は、次の二つが重要な日本のシステムの特徴だという。第 1 に、英米の経営者のトップはポストを提示されたら年俸の交渉をまずするのに対して「経営者としての才能を売買する外部市場は、日本国内には存在しない」という点である。要するに日本の内部昇進制が強調され、トップへの昇進についてはことに英米との差が大きいとされる。第 2 は、経営陣と労働組合の賃金交渉において、英米では賃金上昇の抑制は経営陣の給与の増額につながるが、日本では経営陣の賃金も組合との交渉結果で決まってしまうという点である。これは一蓮托生の構図であり、企業という法人が共同体的な存在であり、実在するもの、という観察につながる。これら以外にも簡単な要約が難しい指摘が英米と日本の比較という形で示されるが、要約が可能なもののみ、第 1 表に取り込んである。

第 1 表では平成 2 年度の経済白書をはじめ、「系列」に触れている文献が多い。これに対して、すでにみたように、三輪・ラムザイヤー [2001] は「系列」が存在したということ自体を否定している。しかしこの表に含まれた論文などの多くは、系列について旧財閥系などの「企業集団」であるという認識よりはむしろ長期的取引であることに注目している。

「日本の自動車産業に典型的にみられるような親企業と部品供給企業との取引形態の基本的特色として」⁴、継続的、長期的な取引が欧米企業に比べて多く、スポット的な取引は少ない、ということは事実である。「・・・継続的は必ずしも日本の固有の取引形態ではな

⁴ 経済企画庁 [1992]、277 頁。

いが、日本の場合その傾向は強いと考えられる」⁵という程度の指摘は問題がないとすれば、やはりある程度「日本的」なものが存在する、ということで話を進めてよいであろう。

(2) 雇用慣行のみについての文献

上の一覧表では、幅広く日本的システムを論じているものを取りあげたので、労働経済学者による雇用慣行についての議論は省かれている。ここでそれを取り上げよう。

小池 [1977, 1981] は「熟練」を強調したが、単純化していえば、これは Becker [1975] のいう人的資本の形成に通ずる。企業が熟練を求めて日本的な雇用慣行を作り出してきたということであれば、日本の雇用慣行には経済合理性があることになり、普遍性があると言えることもできる。

また、小池 [1994] は「絵に描いたような年功賃金、終身雇用」などは日本にも存在しない、右上がりの賃金プロファイル、長期雇用ならば外国にも似たようなシステムはある、と主張し、そこから普遍性の主張につなげていく。そして、日本方式の強みの「真の内実」は年功賃金、終身雇用などではなく、技能や熟練であるという⁶。

しかし、技能や熟練を生み出すシステムになんらかの差があることは事実であるし、日本の賃金プロファイルの形状も特殊であり、長期雇用についても日本は外国のそれよりも長期であるという意味で特殊性はある。これらは小池教授も含めて経済学者の共通の理解となっているといってもよい。ただ、長期雇用は欧米にもあり、日本の特殊性といっても、長期雇用の程度がより長いという程度の問題であろう。

ところで、小池 [1994] は、本の表題を『日本の雇用システム—その普遍性と強み』とした。この普遍性という言葉と強みということばの組み合わせは注目に値する。強みというからにはアドバンテージ (= 差異) があるはずであるから、普遍性というのは日本的システムが他のシステムと同じもの、ということの意味してはいないことがわかる。

つぎに、小池 [2005] の第4章は「報酬 Pay—年功賃金か」と題され、やはり年功賃金を取りあげている。この章は、年功賃金については、外国においてもホワイト・カラーで日本と同じくらいの傾斜の年功カーブが見られることを指摘し、日本に特有の現象ではない、としている。そして、大企業の生産労働者 (ブルー・カラー) についてはホワイト・カラー並みの年功賃金がみられるのが日本のシステムの特徴である、という指摘も重要である。

同書の第5章では勤続年数についても日本のブルー・カラーは西欧のホワイト・カラーに近い勤続の長さを持っている、と指摘し、ここでもなにか日本において特殊なのかについての通念の見直しが促される。またこの章では「流動化してきたか」という節があり、そこでの結論は「雇用動向調査」の離職率でも流動化が起こっている、というものであり、この結論はフリーターまでみた「就業構造基本調査」ではさらにはっきりしているという。

日本的システムの議論が盛んになる以前の労働経済学のスタンダードなテキストである

⁵ 同上。

島田 [1986] は、日本的システムという言葉は章や節の表題に使っていないが、賃金プロフィールの日米比較を行い、日本の大企業ではアメリカとはっきり異なるカーブが見られることを指摘している⁷。また、企業内訓練との関連で日本の長期雇用慣行、定年制、退職金制度、内部昇進制度などについて触れている⁸。

小野 [1989] は日本的雇用慣行を正面からとりあげ、「第1編」で年功賃金、「第2編」で終身雇用をとりあげている。この研究において興味深いのは日本と韓国の比較であり、韓国でも「日本と同程度かそれ以上」の年功賃金が見られることが指摘されている。それでも韓国の労働市場はアメリカ並みに流動的であり、従って、年功賃金に労働移動の阻止機能がない、とされる。また、日本で年功賃金を修正すべしという議論があったにもかかわらず、それが長く続いてきたことは理由がある（合理的である）という指摘も見られる。

小野 [1997] になると、「生え抜き」ということばをキーワードにし、内部昇進制度や熟練についても目配りをしている。また「長期雇用制度」という表現が用いられ、「終身雇用」という言葉は使われていない。

高梨 [1993, 1994] は「日本的雇用慣行」は「欧米の先進工業国でもほぼ共通に見られる現象で、日本特有のものではない」、「したがって、『日本的』というより『日本型』または『日本の』雇用慣行と称した方が正確であろう」という。普遍性についてのひとつのわかりやすい説明である。この説明であれば違いがあること、「日本型」というものがあることまでを否定するものではない。

八代 [1997] もOECD [1994] を参照しつつ、小池 [1977] と同様、「日本と欧米諸国の雇用慣行の違いは、質的な違いよりも、それがどの程度まで企業間で普及しているかの量的な違いにすぎない」という⁹。なお同書が、取り上げているシステムや慣行としては、長期雇用（定年制を含む）、年功賃金制、企業内労働組合を中心にこれとの関係で企業特殊的な訓練、職場での集団の重要性（労働者相互間での円滑な代替）、雇用者間での技術の移転などである。

大橋・中村 [2004] は労働経済学のテキストブックの1章として「日本的雇用システム」という章を設けている。そこでとりあげられているのは年功賃金と長期雇用である。

樋口 [2002] も「長期雇用慣行」と「年功賃金体系」を取り上げている。前者については勤続年数よりも離職率を用いて近年の変化を分析しており、それによると正規労働者について労働市場の流動化が進んでいるわけではないが、労働市場全体としては第1次石油危機からプラザ合意までの期間をとっても、その後最近までの期間をとっても、パート、嘱託、派遣の増加によって雇用調整の速度が速まっている、と指摘している。年功賃金についてはここ20年ほどの年功カーブの勾配がゆるくなる傾向は、業績主義、考課主義の普及、抜擢人事の増加などによって説明されるのではなく、社員の高齢化や企業成長の頭打ちによって役職ポストが増えなくなり、昇進のチャンスが減少してきたことによって説明され

⁶ 144 頁。

⁷ 島田 [1986]、「労働需要と企業」(第3章)、64~66 頁。

⁸ 同上 91~96 頁。

⁹ 八代 [1997] 35 頁。

る、としている。

樋口 [2002] は日本的システムの特異性についての認識が時代とともに変わってきたことを強調している。1970年代前半までは、Abegglen [1958] の三種の神器の指摘を受けて、「日本の雇用慣行は欧米先進国に遅れをとった、改革されるべき対象と考えられる傾向が強かった」が、「第1次石油危機後における日本経済のパフォーマンスの良さ」や80年代における日本の輸出の増勢から「日本の雇用慣行は、高い生産性を可能にする効率的な経済システムであるとして賞賛され」るようになった¹⁰。そして平成2年度の経済白書[経済企画庁、1990]を樋口は引用して、日本型雇用慣行に対する評価がここまで変わったという例とする。同白書の当該部分を要約すると、次のようなことになる。

我が国の雇用慣行は、企業の技術革新、技術開発力と密接な関係にある。なぜか。まず長期雇用については、①新技術導入に対する抵抗を小さくする、②配転がしやすくなる結果、新規分野への進出がしやすくなる、③労働者が、勤務先企業に固有の技術を身につけようというインセンティブが強まる、④雇用主の方も教育訓練の費用を取り戻す前に辞められてしまう心配が少ないので教育訓練のコストを払うインセンティブが存在する、⑤雇用者が企業内で幅広く移動することにより、幅広い能力を持った人材が養成される、⑥短期的には効果の期待できない研究開発に関連する投資が促進される環境が作られる。また内部昇進制も、管理職や経営者を含めた従業員全体に長期的な視点に立って企業を成長させようという誘因を与える。

樋口 [2002] は、これに続けて、「バブルが崩壊し、日本経済が長期低迷を続けるようになると、今度は日本型雇用システムに対し疑問を投げかける声が強まった」、「少子高齢化が進行し、産業構造や技術が急速に変化するようになると、長期雇用や年功賃金は時代遅れに」なり、「個別企業の雇用保障を重視するよりも」、「流動的な労働市場」が求められ、ゆえに「日本企業の雇用システムも改革されていく必要があるという見解が勢いを増していく」と指摘した。ここまでについての樋口の結論的な見解は「いずれの雇用システムも、長所と短所を持ち合わせているはず」で「改革により何を失うのか、そして失ったメリットをどのように補強しなければならないかを見ていく必要がある」ということと、日本企業における雇用慣行は「時代とともに大きく変わってきた」、「そして今も変わりつつある」ということである。

(3) 系列と閉鎖性についての文献

海外の論者が閉鎖性にむすびつく主張した際に念頭においていたのは「系列」である。この問題についての三輪・ラムザイヤー [2001] の議論を簡単に要約する。

数次の日米貿易摩擦のうち1980年代後半からのそれにおいては、アメリカ側が三種類の系列、企業集団 (horizontal keiretsu)、下請関係や部品メーカーとの関係などの垂直系列 (vertical keiretsu)、流通系列 (distribution keiretsu) を取り上げ、これらが日本の市場を閉鎖的なものにしていくと主張した。流通系列の典型とされるのは自動車のディーラー

¹⁰ 賞賛ではないが、Dore [1973] や小池 [1977] は聞き取り調査と統計の観察から日本の

一であるが、このシステムの存在にもかかわらず、ドイツ車は日本市場へ容易に浸透した。またアメリカの自動車メーカーは流通系列を持つ日本メーカーを傘下におさめたので、彼らはこれらの日本メーカーの流通系列を利用すれば障害はなかったはずである。また、垂直的系列が排他的であるということは、その系列の川下の企業は系列内の部品メーカーの製品はたとえ系列外の部品メーカーの製品よりも価格が高くでも、あるいは品質が劣っていても購入する、ということの意味する。これは成功したアッセンブリー・メーカー（例えば自動車メーカー）の行動様式としてはあまりにも非現実的であるし、必要な時には系列外からの調達が行われたという事例は容易にみつけることができる。

三輪・ラムザイヤー [2001] は、企業集団について、経済調査協会の『系列の研究』という調査の特定した6大企業集団が、以後の研究で盲目的に受け入れられてきたことを厳しく批判している。社長会をもつ企業集団は存在するが、それには集団内の企業に影響力を及ぼすような実体が伴わないという意味で企業集団としての系列は存在しない。また、意味のある定義が存在しないので、なぜ6大企業集団だけが「系列」であるのかという問についての答えはみあたらない。この「系列」の範囲に対する疑義だけでも、メインバンクの役割についての多くの研究の根底が揺らいでしまう問題であるが、メインバンクについては後で触れる。いずれにせよ、企業集団という形の系列も閉鎖性とは関係がない。実体がないからというのが同書の主張である。

3. 日本のシステムの特異性と合理性

(1) 平成2年度経済白書—日本のシステムは特殊か

平成2年度の経済白書 [経済企画庁、1990] は「技術開発と日本経済の対応力」という表題の部分（第2章）で、市場経済システムについて技術開発との関連において取り上げている。しかし、その内容はかなりの部分が技術開発以外の面での日本的システムについてであり、コーポレート・ガバナンスや雇用慣行や企業と企業の関係も含むシステム、すなわち日本の市場経済システム全体をとりあげている¹¹。

そしてその「むすび」の部分では正面から日本的システムが「特殊かどうか」の問題を取り上げている。当該部分を引用しよう。

また、こうした景気を持続力をもたらしている経済の構造や体質は、同時に、我が国経済の対応力、適応力ともいべきものを支える要素の一部になっている。2度の石油ショックや円高を乗り切り、現在の良好なパフォーマンスをもたらしたのは、そうした体質である。・・・

・・・重厚長大の画一的なマスコプロ製品をつくり出す技術が中心となる時代が終わり、マ

雇用慣行や職場におけるシステムがある意味で「先進的」であるという主張を行った。

¹¹ この白書の作成には筆者もかかわった。なお、このようなテーマを取り上げたのは白書では最初であり、Aoki [1984a, b] などからもそれほど遅れていない。後で触れる「比較制度分析」が始まったのは1990年頃だと青木昌彦教授が日本経済新聞の2007年10月26日（「私の履歴書」第25回）で書いておられる。

イクロエレクトロニクスなどに典型的に現れる、より高度で柔軟な技術の時代に入った……。こうした変化に、日本において高度成長期を中心に民間企業において合理性を求めた動きとして発生してきたシステムが適合したということも、マクロ的な要因に加えて重要であると思われる。

こうした日本経済のシステムについては、かつては官民一体となって戦後の復興にあたり、またキャッチ・アップを目指した時代もあったことから、いまだに官民一体となった日本固有のものが支配的であるという誤解や、それが閉鎖性をねらいとして形成されている等の誤解も存在する。しかし、日本の企業が企業内で採用しているシステムや企業間でみられるシステムは排他性ではなく長期的な契約を前提として合理性を追求した結果うまれたものということができる。しかもそうしたシステムは日本以外においても、成功した企業、優秀な企業で類似のものをみることができるといって普遍性があるものであり、決して特殊なものではない。ということは、日本以外の国においても、マクロ経済政策（例えば投資率＝貯蓄率を高めるような政策）や教育・訓練などが企業の長期的視野に立った合理性の追求を促す可能性は十分にある。したがって、日本とは本質的な違いがあり、競争はできない、したがって保護主義をとるしかない、ということはないのである¹²。

ここでは、「普遍性」と「合理性」という言葉がキーワードになっている。「特殊なものではない」という表現もここにある。欧米との違いがあってもそれは程度の問題である場合もあり、また、同白書は別のところで「我が国企業に多くみられる組織及び行動様式は実は、我が国だけでなく世界的にも優秀な企業はすでに用いているという意味で」特殊ではないし、合理性もある、としている¹³。

以上のように日本的システムが合理的であるということは日本賛美論ではない。これらの主張は「例外的に優れている」¹⁴ということをいわんとしているのではない。他方で合理的であるといえるなら、欧米に比べて特殊だとか遅れていると考える必要もない。そのような「自虐的」見方は日本人が必要以上に自己批判をする性向¹⁵からきている、といえよう。日本的システムは、他との比較での優劣でいえば「普通」なのである。

（2）特殊ではなく合理的

吉田 [1993] は「日本型経済システムが欧米と異なるという意味での異質性はあらゆる国に存在することであり」、「各々の伝統・文化によって組織の作り方が違うのは当然で」、日本が異質であるとしても、ヨーロッパの各国の経済も、アメリカ経済もまた異質である

¹² 経済企画庁 [1990]、399～401頁。引用した部分は白書の「むすび」の部分で、筆者が自ら書いた部分である。政府部内からのコメントで多少修正してはいるが、筆者の考え方は生きている。

¹³ 経済企画庁 [1990]、159頁。

¹⁴ ヴォーゲル [1979] の「ジャパン・アズ・ナンバーワン」というタイトルが思い出されよう。

¹⁵ ゴールドマン・サックス会長の H・ポールソン氏は日経新聞のインタビューの中で、日本人の強みはチームワークであり、弱みの一つは「自分を批判しすぎることだ。自信回復に時間がかかりすぎることになる。」と述べている（日本経済新聞、2006年1月4日）。

という¹⁶。と同時に同書は、「一般的な経済などは存在しないので、異質であるという議論を行うこと自身、適当なことではない」と言い、日本人は異星人（エイリアン）などではなく、「日本型経済システムにもそれなりの合理性があり、逆に世界に対しても普遍性を有する側面もある」¹⁷という明快な主張を示している。このように異質であるということと、普遍性があるということが矛盾しないことを同書は的確に指摘した。上でみた鶴 [1994] の、新古典派のテキストのモデルから乖離していても日本のシステムが特殊であるわけではない、他の経済もそれから乖離しているからだ、という主張と吉田 [1993] の主張は完全に一致している。

吉田 [1993] は人々が豊かな生活を求め、そのために努力をする、すなわち「効率的であろうとする」のは「きわめて自然なことだ」、「効率性を最大限に発揮した国が経済的発展を獲得する」というだけのことだ、という。これは日本的システムが「合理性」を有しているという主張であることは同書が合理性という言葉を使っていることからあきらかである。

原 [1991] は、明治以降日本は基本的に市場経済システムを採用のもとにあり、この市場経済システムが「効率的」に機能しうるような社会的条件が日本には存在していた、という。同論文は「日本の市場経済も近現代の歴史のなかで、その時々々の市場圏の大きさや利用可能な技術のメニューの変化に対応して、変質を遂げてきた」という。吉田 [1993] との共通性は明らかであろう。

小塩 [1999] は、「日本的経営システムを支えるものとしては、①雇用＝長期的雇用関係（終身雇用）・年功賃金制度、②資金調達＝メインバンク制度・株式持ち合い、③企業間関係＝系列に代表される長期的取引、といった仕掛けがある。これらの仕掛けには、それぞれきちんとした経済的合理性がある。」という¹⁸。①は、「労使双方にとって合理的なメカニズム」、②は「経営者が長期的な成長や市場シェアの拡大を目指すことを可能にした」、しばしば外国から批判される「系列」に代表されるような③も「情報の非対称性」の問題を回避できるという意味で合理的なのである¹⁹。

小塩 [2001] は情報の非対称性、不完全のために生ずる市場の失敗を克服するものとしての装置として生み出されたものが日本型経営システムであるという。そしてそれは不透明、閉鎖的というそしりを受けているが実は「市場では十分に処理できない情報の問題をうまく処理するという、経済的に見て合理的な面があった」という。ここでも合理性という言葉が使われている²⁰。

¹⁶ 以下本項での吉田 [1993] からの引用は、一カ所を除いて、21～22 頁。

¹⁷ 同上、18 頁。

¹⁸ 小塩 [1999]、158 頁。

¹⁹ 小塩 [1999]、158～160 頁。全文を引用できないが、この叙述は日本的経営システムの合理性を簡潔に、わかりやすく説明している。

²⁰ 次のような叙述もみられる。「例えば、一回限りのスポット取引よりも、特定の相手と取引を繰り返す長期的な取引関係（いわゆる系列取引）の方が、相手の出方が分かって安心できる。労働者を雇用するにしても、その者の能力はすぐには分からないので、長期雇用や年功賃金を保証してやる気を出させ、職業訓練も社内で行う。資本調達におけるメー

(3) 多様性と合理性

青木・奥野（藤原）[1996]も『日本特殊論』や『日本賛美論』あるいは『日本異質論』と異なって、日本経済のさまざまな仕組みにはそれなりの合理性が存在すること」を認めている²¹。彼らによれば、「日本特殊論」とは、文化人類学者や社会学者の、文化が日本的システムを形作っているという見方、あるいはマルクス経済学者による経済社会の後進性の現れとする見方であり、「日本賛美論」は、日本的経済システムの「神秘的な強さ」を称揚し、それが「日本企業や日本経済の強さの源泉であると賛美する議論」であり、「日本異質論」とは政府まで含めたシステムとしてみると日本的システムは政府の規制などによって守られ、国際競争から遮断された閉鎖的なシステムである、とする議論である。

脇田 [2003] は、青木昌彦教授が「バブル期には日米貿易摩擦を背景に、日本異質論が政治的に、またジャーナリスティックにも盛んに米国で主張されたが、それに対する重要な反論を主張しつづけた」ことを評価している²²。

また、一種類のシステムだけが普遍性を持つ、他のシステムはこの普遍性のあるものに劣る、という見方は問題である。新古典派経済学は前述したような前提の上に立つモデルが唯一普遍的なモデルであるとし、英米型のシステムがそれを具現したシステムであるとしていた。これに対して、青木 [1995] は後述の「比較制度分析」で考えるならば、英米型モデルの普遍性は疑ってもよいという。「経済システムの多様性を積極的に認めよう」ということになる²³。

今日の経済学はゲームの理論、契約の理論、情報の理論などにより、新古典派的なモデルの前提からはずれた状態も分析できるようになっている。これらの理論によれば、多様なシステムのそれぞれの合理性が分析できる。青木・奥野（藤原）[1996] は、「比較制度分析」の主張（後述）の第 1 のものとして「資本主義経済システムの多様性」をあげている

脇田 [2003] は「比較制度分析と名づけられた青木昌彦教授の一連の研究は、経済的な制度の多様性を認める立場から、日本的な『制度』について、こういったやり方があってもよい、異質として排除すべきではない、という重要なメッセージを多年にわたり発信し続けた」と述べている。

(4) 合理的なら普遍性もある

このように日本のシステムは特殊ではあるが、合理的である、というのが青木 [1995]

ンバンク制や株式持ち合いも、企業や銀行間で情報を共有し、その偏りを是正する仕組み」。

²¹ 青木・奥野（藤原）[1996] 3、4 頁。

²² 脇田 [2003] 53 頁。脇田はこれに続けて、「ただし日本経済の仕組みは奇妙にアンフェアなものではない、と外向けに主張するあまりに、勇み足傾向も強く、このためバブル崩壊後の現時点でみると必ずしも望ましいとは考えにくい日本的慣行を肯定している場合も少なくない」と批判しているが、勇み足という評価には方向はよいというニュアンスがある。

²³ 青木 [1995] 6～10 頁。

の主張であり、そこでは「特殊合理性」という言葉も見られる。経済企画庁 [1990] (平成2年度経済白書) は、合理性を追求した結果のシステム、ということには言及しており、そのほか以下でみるように青木の考え方をかなりとりいれている²⁴。

青木 [1995] は日本の政策当局が「京都大学教授の浅沼萬里や東京大学助教授の藤本隆宏などによって経済学的に解明されたような、日本の自動車産業における継続的な供給関係の経済合理性を、当初どれだけ理解していたか、疑わしい」、あるいは「タテマエとして、できるだけ日本の特殊性を強調しないという日本の交渉当事者のスタンスは、交渉過程における理論的立場を自ら弱めたことにはならなかったらどうか」としている²⁵。

平成2年度白書は継続的な供給関係の合理性については触れ、次のようにいう²⁶。特定の相手と取引関係を結ぶ必要がある場合、長期にわたっての供給や販路を確保したい場合、商品の品質について売り手と買い手の間に情報の非対称性がある場合など、不特定の相手との間に行う「純粋な市場取引」とは異なる長期的取引関係が経済合理性を持つてくるケースは多い。この「純粋な市場取引」は「スポット取引」と言い換えることもできる。それは、商品、株式、外国為替などの取引では見られるものの、決して普遍的な取引ではない。現代においては、商品が複雑化したり、多様な差別化があったり、必要な量に分割できなかつたりする場合が非常に多いことを考えると、「純粋」ではない取引関係(=長期的取引関係)のほうが、むしろ中心的な形態であろう。そうした状態に適したシステムならば、合理的になるのはある意味で当然である。

青木 [1995] はフォードやクライスラーが日本的部品供給システムの効率性を正しく理解し、それを取り入れたことに触れているが、この点についても平成2年度白書は「そうしたシステムは日本以外においても、成功した企業、優秀な企業で類似のものをみることができると書いた²⁷。日本的システムはやはり合理的であり、それ故に普遍的になった。

(5) 環境条件の差と特殊性

普遍的かつ合理的というケースがある一方で、特殊なものもそれぞれに合理的というケースもありうる。次の項で述べるように、自由な市場経済システムは適応、あるいは「進化」する。すなわち、環境が変われば、システムは徐々にではあるが変化、適応する。したがって特殊性、多様性は、環境の差異に根ざしている。

「比較制度分析」は、制度(ここでの「システム」)をゲームの均衡ととらえる見方であ

²⁴ 同白書の作成にあたっては Aoki [1988] を大いに参照した。この点については第2章の担当の河野圭志氏に負うところが大きい。

²⁵ 交渉当事者は日本の産業の実態について学者に劣らずよく知っていたはずであるし、特殊性を強調しないわけではなかったはずである。当時、財界から日本のやり方をアメリカの企業も学ぶべきだ、というメッセージも強く出されていたから、官の交渉当事者も当然そのような言い方をとりいれていたものと思われる。むしろ交渉当事者の立場を弱くしたのは、産業政策は有効だ、とする立場にありながら、政府が不当な助成を行っていないことを主張しなければならなかった事実ではなからうか。

²⁶ 経済企画庁 [1990] 196~198頁。

²⁷ 経済企画庁 [1990] 400頁。

る。鶴 [2006] の解説によれば、「明示的な法律や技術が正式の『ゲームのルール』を決め、それに従って、プレイヤーが戦略的に行動し、ある安定的な行動パターンが出現することになる」のだが、この行動パターンが「制度」であり、それはナッシュ均衡であるというのである。この状態はゲームの参加者の「合理的、最適な行動」の産物である²⁸。

さらに、同書も指摘しているように、この「ゲームのフォーマルなルールや技術などの環境条件」が変化すればゲームの均衡は変化しうるし、変化せざるをえない。これが、システムの適応、進化である。

しかし、ルールなどを含む環境条件が同じであっても、ナッシュ均衡は複数存在しうる。とすると、ある国のシステムが他の国に移植されたケースも、移植されずにそれぞれにおいて特殊な形を保っているケースも、いずれも合理的ということになる。アメリカの自動車産業が伝統的に保持していたシステムも一つの均衡であるが、アメリカにおいても潜在的にはある種の日本的システムも別の均衡でありえたのである。日本のメーカーが自らのシステムを移植するにおよんで、二つのシステムのいずれもが合理的なものとして顕在化することになった、とみることができよう。

もう一つ必要な視点は、特殊性がある、といっても、日本なら日本的なシステムというもの、そのサブシステムもすべて日本的な色に染まっている、というわけではない、ということである。鶴 [2006] はシステムを、関係依存型システムとアームズ・レングス型システムの二つにわけた。前者は「暗黙的な契約で、長期的な利益が重視される」もの、後者は「明示的な契約と確立された法・司法制度に依存する」ものである。日本型は関係依存型、英米型はアームズ・レングス型と一応考える。そして現実の「経済システム」は、「関係依存型」、「アームズ・レングス型」のどちらが強いかでその特徴がきまってくる。

どちらかの型に完全に色分けする二分法では現実には説明できない。日本型といっても、日本的なものやアメリカ的なものが組み合わされたりして、一筋縄ではいかないのである。つまり、それぞれの国のシステムがそれぞれに特殊であるといっても、国際的な違いは結局のところ組み合わせにおける配分の程度の違いでしかないともいえる。

このように、特殊である、といってもそれほど大きな違いと考えなくてもよい場合もあるのである。

まとめてみよう。ある国の経済システムが特殊であるといっても、それはその経済のおかれた環境の下で合理的なシステムが（均衡として）成立した結果の特殊性である。特殊性と合理性はこのように関連している。

4. 適応するものとしての市場経済システム

市場経済システムは民間経済主体がそのときどきの状況に適応することによってできたもの、という考え方については、鶴 [2006] の解説したものを上でみたが、さらに「比較制度分析」について青木・奥野（藤原） [1996]、青木 [1995]などを参照しつつ「進化」に

²⁸ 鶴 [2006]、32～33頁

ついていま少しサーベイしてみよう。

(1) 比較制度分析と進化または適応

青木・奥野（藤原）[1996] は、比較制度分析という分析手法を説明するなかで、次の5つの「新しい視点」を打ち出している²⁹。

- 1) **資本主義経済システムの多様性**＝（前述）
- 2) **制度の持つ戦略的補完性**＝「1つの制度が安定的な仕組みとして存在するのは、社会の中である行動パターンが普遍的になればなるほど、その行動パターンを選ぶことが戦略的に有利となり、自己拘束的な制約として定着するからである」
- 3) **経済システム内部の制度的補完性**＝「多様なシステムが生まれるのは、1つのシステム内のさまざまな制度がお互いに補完的であり、システム全体としての強さを生み出しているからである」
- 4) **経済システムの進化と経路依存性**＝「そのため経済システムには慣性があり、経済の置かれた外部環境と蓄積された内部環境の変化と共に徐々に進化・変貌する」
- 5) **改革や移行においては漸進的アプローチの方が望ましい**（引用は略）

4番目の「経路依存性」の部分は2番目、3番目の考え方を受けて、経済システムに「慣性」があるとするものであるが、これは「経済システムの進化」と組み合わせられている。その意味は、経路依存性のために適応は遅くなるが、それでも進化は起こる、すなわち長期的には環境の変化に適応する、というものである。ここで、進化については、ゲームの理論の中の「進化ゲーム」というものが使われている。

脇田 [2003] は比較制度分析について次のように批判している。青木 [1992] は日本の経営や日本の労働慣行は文化的要因ではなく経済合理性に基づくもので、純粋に経済学的要因で説明できる、としているが、文化的説明を拒否する必要はない。「文化や慣習の違いを進化のプロセスとして理解することはたしかに有益なことだが、進化ゲームでは微妙な差異が時間が経つにつれて、大きな差に変わっていった、というストーリーで理解することになり、これがいつでも当てはまるとは限らない」³⁰。しかし、比較制度分析も最近では文化による説明も認めはじめているので³¹、脇田自身、この批判は批判というより「望蜀の嘆」³²だという。

鶴 [2006] の「制度」や「制度変化」をどのように理解するか、という議論を見ても、新古典派で前提とされていた仮定を緩めて、経済学の範囲を大きく広げる試みの一つとして、North [1990]、青木 [1992]、Aoki [2001]、Scheling [1960]、Greif [2006]などを総合したものが経済学の一つの分野として固まりつつあるように思われる。脇田 [2003] の

²⁹ 青木・奥野（藤原） [1996]、2頁。

³⁰ 脇田 [2003] 57頁。

³¹ Scheling [1960] の「フォーカル・ポイント」や Greif [2006] などの考え方が青木 [2001] の中で言及されているからだ、とされる。これらの考え方のわかりやすい解説は鶴 [2006] 29～45頁参照。

³² 脇田 [2003] 58頁。

指摘するように、かつては経済学で文化的特殊性をモデル化するためには「効用関数の特異なものに変更する」しかなかったものが、いまやゲームの理論や情報の経済学によって説明可能になっている³³。すなわち文化や制度自体が、歴史的な経緯に依存したものであるとはいえゲームの均衡であるとしてモデル化されるようになってきているのである。

比較制度分析は、小さなショック＝突然変異が連続し、時間とともに自然淘汰によって「進化」が進む、と考える。これに対し、脇田 [2003] は、「外生的な『制度』の巨大衝撃」に対する内生的な対応が文化や制度を作るのだという。明治維新や1940年体制など、「外生的」な巨大衝撃の影響はその後にも継続し、システムを性格づけるということになる。

しかし、後でみるように、「進化」とみるべき制度、慣習の変化も少なくない。1940年体制の影響が長く継続したかどうかにも疑問が残る。したがって、以下では脇田 [2003] の見方よりは、比較制度分析の見方を中心にすえていくことにする。

しかし、比較制度分析と脇田 [2003] の考え方の差はそれほど大きくないようにも思われる。比較制度分析に属する研究の中には、巨大衝撃に対するシステム、制度の「対応」の結果、日米の雇用慣行の大きな差が生まれたという研究も存在する³⁴。この点からも、両者の差はあまり大きくないといえよう。

(2) 制度補完性と進化

小塩 [1999] は、比較制度分析の「制度補完性」とシステムの進化について次のようにいう。システムを構成する様々な要素（制度など）が互いに強化しあっており、日本的経営システムは強固にでき上がっている。しかし「そのシステムは一定の歴史的・制度的条件を前提としてはじめて有効に機能する」。これは同書によれば「歴史特殊性」であり、比較制度分析の「経路依存性」に通ずる。そして、そうした歴史的・制度的条件が変化すれば日本的経営システムは変質せざるを得ないし、「さらに、制度補完性があるがゆえにシステムを構成するさまざまな要素の変化が互いに反応し合い、システム全体が加速度的に変化を遂げる可能性すらある」³⁵。

補完性があり、システムの構成要素が互いに強化しあっているのに、変質がありうるのはなぜか。鶴 [1994] によると、まずそれぞれの構成要素単独の働きに加えて、補完性によって強化される、というのは正の外部性がある状態である。この状態のもとでは複数の均衡（ゲーム理論上の）が存在し、均衡であるからして安定的である。にもかかわらず変化がおきるのは、ショックが大きく、当初の均衡へ戻れないところまでシステムがもっていかれると別の均衡に移ってしまうからだという。ただし、いずれかの構成要素ひとつだけに影響するショックがあった場合は、補完性ゆえにシステム全体が変化することにはならない。したがってシステム全体にショックが及ぶ場合でないと変化はおこらない³⁶。

³³ 脇田 [2003] 55 頁。

³⁴ 第 5 節の Moriguchi [2000a] の議論の紹介をみよ。

³⁵ 小塩 [1999] 161～162 頁。

³⁶ 鶴 [2006]、33 頁も参照。

(3) 進化・適応と多様性

ここで指摘しておきたい点は市場経済システムがその時々環境によって、あるいは国によって異なる環境条件によって適応するものであるならば、ある時点で異なっているように見える二つのシステムも、その本質において異なることはない。「資本主義システムの多様性」は否定できないが、自由な市場経済、資本主義経済であるという本質には違いがない。本質に違いが無ければ、各国経済のシステムを規定する「環境条件」が似てくれば、各国の経済システムは結局収斂していく。ITやグローバル化の時代においては、環境条件はある程度似通っていくのであるから、日本的システムの特殊性もやがて弱まる可能性がある。

「グローバル化」によってある経済が外界に対して開かれた状態になるとその経済システムの特殊性が弱まり、あるいは消えていくとすると、次のことがいえる。日本は特殊だから閉鎖的だ、とかつてよく言われたが、実は逆の因果関係もある。閉鎖的であると特殊性が残ってしまう、閉鎖性から特殊性へ、という関係もあるのである。

以上のような観察は、自由な市場経済、資本主義経済というものには適応する能力がある、という認識に基づく。市場経済には競争がある。そこでは環境に適応できた企業が生き延びる。そのため、環境に適したシステムを個々の企業が備え、かつ企業と企業の間でも形成していくことによって、一国経済としても環境への適応が進む。そして環境は多様であるから、適応によって多様なシステムができることになる。

このような考え方はしばしばダーウィン主義と呼ばれる。また、このように「進化」という概念を用いる流派の起源はウェブレンらの「制度学派」である。それは古典派経済学に対して批判的な流派であった。しかし、比較制度分析は、同様の考え方に、オーソドックスな経済理論とゲーム理論の基礎を与えたのである。

いずれにせよ、進化という言葉が示すような適者生存のロジックは経済理論の如何にかかわらず成立する。また、その時々生き残っている企業やシステムは合理性ゆえに生存しているので、日本の経済システムには「合理性」があることにもなり、そうした競争のある市場経済という枠組みの恩恵を受けてきたという意味で、日本経済はやはり「特殊ではない」というべきであろう。さらに、競争が適者生存を通じて生産性を上昇させることについても、第7章の「競争と成長」に関する多くの文献の中で、実証されている³⁷。

(4) 「1940年体制」

この比較制度分析の立場から「現代日本の経済システムの主要な構成要素の多くが、1930年代から敗戦に至るまでの戦時期に意図的に作られたもの」であるという主張がある。岡崎・奥野(藤原) [1993b] と岡崎 [1993] は、戦前の企業システムはアメリカ型であったとし、これが戦時下の総動員体制、「新体制運動」のもとでの改革によって統制システムに作りかえられた、という。それゆえに、戦後の日本的企業システムの多くがこれを源流

³⁷ 第7章ですでにみたように、競争は静学的な効率性をもたらすだけでなく、動学的にも成長に寄与する。すなわち、競争は生産性の水準に影響を与えるだけでなく、生産性の上昇率にプラスの影響を与える。

としていると主張する。野口 [1995] も比較制度分析は用いていないが「1940年体制」が日本的システムの原点である、という主張を行った。これにならって、戦争直前から戦時期にかけて作られ、1940年代末まで続いた体制を1940年体制と以下では呼ぼう。

彼らのように確かに、日本的システムが戦時下の体制によって影響を受けた、ということは否定しがたい。また、日本経済が戦時経済化する1930年代から40年代前半の時期以前の「わが国の経済システムはある程度の後進性を残していたとはいえ、基本的に欧米諸国と異ならないオーソドックスな資本主義的市場経済システムであった」³⁸、という点もそのとおりであろう。しかし、この時期の体制によって、欧米と大きく異なるものに日本のシステムが変化してしまい、そこからオーソドックスなものへと戻ることはなかったという主張に対しては、いくつかの疑問が生じる。

(5) 「1940年体制」論の批判

これらの主張は、終戦直後の改革やドッジラインや高度成長という大きな変化によって企業システムが影響を受けなかったと述べていることになる。戦後の改革は根本的な改革であったことを考えると、その影響がなかった、すなわち「環境」の激変に対して「適応」がなかったというこの主張については、疑問が生じる。

まず第1に、戦後初期の復興が戦時の計画と統制のシステムを利用して進められた、との指摘から見よう³⁹。そのこと自体はよいとしても、第1章でみたように、傾斜生産方式がまがりなりにも成功したのは占領軍からの援助であり、傾斜生産方式は「経済計画」とはかなり違うものであったこと、また香西 [1981] が指摘するように、この時期、石炭にせよ、鉄鋼にせよ、国有化されることは結局なかったということを考えると、傾斜生産方式の頃のシステムでさえ、「計画と統制のシステム」としての実体を持っていたか疑問である。

第2にドッジラインについては、岡崎・奥野（藤原） [1993b] は「ドッジライン期にいくつかの制度が導入され、それらが割当制をその後も良く機能させる役割を果たした」という。具体的には外貨割り当てと増資・起債調整による長期資金の割り当てである⁴⁰。これらが1940年体制を長く持続させることに貢献したというのであるが、これも疑問である。岡崎 [1993] は比較制度分析を用いて議論を進めているが、青木・奥野（藤原） [1996] の指摘したシステムの「進化」には触れていない。日本のシステムが1940年体制によって変

³⁸ 岡崎・奥野（藤原） [1993]、2頁。

³⁹ 同上、31頁。

⁴⁰ 「第一に、貿易の国家管理が終了し、外貨の管理権がGHQから日本へ返還されるにあたって、1949年に外国為替及び外国貿易管理法が制定された・・・政府は外貨を集中管理し、外貨割当システムを産業政策の手段として戦略的に運用した。第二に、ドッジラインは、・・・資本市場の復興を停滞させた。株価・債券価格が暴落するなかで、増資・起債調整が開始され、これが以後、長期資金の割当制度として機能した・・・。すなわち、ドッジライン期における経済統制の一般的な廃止のなかで、外貨と長期資金の割当制が残され、それが戦略産業への資源の重点配分ないし戦略的産業政策のための手段となったのである。」

化したのが「進化」であるとすれば、ドッジラインや高度成長期の環境変化に対する適応としての進化もあったはずである。

ここで、鶴 [2006] のハードな制度（公的な秩序）とソフトな制度（私的な秩序）の概念を使ってみよう。岡崎・奥野（藤原） [1993] はハードな制度について戦時に大きな変化があり、それが戦後も長く日本的システムを規定してきたという。しかし、戦争直後の改革やドッジラインの中で、外貨や長期資金の割り当てのシステムの導入にのみ触れて、その他について無視をしているように思われる。ドッジラインにいたる戦後のハードな制度の改革は全体としては1940年体制から大きく離れる方向のものだったというべきであろう。とすればソフトな制度は、遅れを伴ってこれに適応してきたはずである。

第3には、彼らは欧米諸国のような「オーソドックスな資本主義的市場経済システム」から日本のシステムが1940年体制によって乖離させられた、と主張する。しかし、鶴 [2006] は経済システムのうち金融制度、コーポレート・ガバナンスなどの面で、日本とヨーロッパの大陸諸国との共通点がある一方、アングロ・サクソン系の国は、日本と異なるだけでなく、ヨーロッパの大陸諸国とも大きな違いがあることを示している。また吉田 [1993] は日本、アメリカ、ドイツの3カ国を比較して、それぞれ他と異なることを論じている。とすると何がオーソドックスかは一概にはいえないということになる。日本だけが特殊なのではない。

まとめると、日本的システムは「1940年体制」によってではなく、「ドッジライン体制」によって規定されているのである。すなわち国内の競争を激化させるというハードな制度の変化、すなわち環境の変化によっても影響を大きく受けている。また高度成長期にかけて輸出入を通じて海外との競争を経験し、他方で世界的な貿易の拡大のプラスの影響を受けたという環境は1940年代の状況と大きく異なるものであった。「ドッジライン体制」という言い方も限定的にすぎるかもしれない。日本的システムの中身を細かくみていくと、高度成長期に形成されたような慣行やシステムも少なからず見いだされる。例えば、鶴 [2006] は終身雇用や年功賃金は「戦後の経済成長の過程の中で根付いてきたものであり、それほど強い歴史的存在ではない（戦前はむしろ戦後とは異なる雇用システムが存在していた）」⁴¹という。

（6）宮島と橋本による批判

宮島 [2004] と橋本 [1996] はより具体的な反論を展開している。これらは宮島 [2002] によれば、戦時の変化を認めつつも「戦後改革の持った意義を再評価した」とされる。日本的企業システムは「戦時の変化を基点として経路依存的に形成された面」、「戦前以来、徐々に形成された側面」、そして「戦後改革を通じてはじめて」形成された面のいずれも存在する。なかでも、「戦後改革」は大きな「外生的ショック」であったはずである⁴²。

たとえば株主所有構造については、戦前強かった株主の権限が、戦時には国家の統制によって弱められたといっても「所有関係には手が触れられず、そのため人事権など株主が

⁴¹ 鶴 [2006]、183頁。

留保する権利は依然強かった」のに対し、戦後の財閥解体によって所有権が強制的に再配分されたことが、大きな影響をもったという。その結果、個人株主が増加し、乗っ取りの危険性が高まったことに対抗して株の持ち合いなどの安定化工作が広がった。また、経営者と株主の関係については、戦前から「専門経営者」の地位が徐々に上昇し、戦時に軍部が取締役会に参加したことによりさらに上昇、そして戦後 GHQ の指令による財界追放され、「取締役会から株主の影響が一掃された」。そして新経営陣に労働組合が関与したことも内部昇進者による企業の支配が進むきっかけになった⁴³。

またメインバンクの発生の起源は、戦前の社債発行の幹事行の安定化と昭和恐慌期の融資連盟にさかのぼることもできるが、1950年代、社債発行などに対する規制が強かったため企業としては銀行借入に頼るしか資金調達の手だてがなかったことが最大のきっかけであった。

これらの宮島 [2002] の指摘をみても、「1940年体制」で日本的システムを説明することには問題がある。

5. 日本のシステムは近年変質しているか

ところで、近年バブルの破裂といったショックに対して、日本的システム、特に系列取引、メインバンク、雇用慣行などが、民間経済主体の適応の努力によって変質を遂げていることは、しばしば指摘されてきた。

(1) アングロ・サクソン型への収斂か

宮島 [2002] は、企業集団、株式安定化、経営執行陣と取締役会の一致、長期雇用などの日本的「特徴」が、リスク・シェアリング、株主の短期的圧力緩和、経営の連続性維持、外部経済の内部化、などの「機能」を日本的経営の黄金期には持っていたが、バブル破裂後はこれらの特徴がモラル・ハザード、経営規律の欠如、変化に対する対応の遅れ、不採算部門の投資の継続という働きをするようになったという。また系列やメインバンク・システムも非対称情報の緩和や企業特殊な熟練の維持に貢献していたが、バブル破裂後はこれらがむしろ、過剰貸出や過剰救済といった行動に結びついたという。全体として、日本の特徴は近年、過剰投資、効率性低下、企業再組織の遅れという現象に結びついている、というのである⁴⁴。

しかし、同論文は、このような日本的企業経営システムの「コスト」が上昇し、グローバル化などによって「市場の圧力」が上昇したことに注目する。具体的には外国機関投資家の進出が進んだり、かつての安定株主が株を売り始めたり、格付けによる資本コストの格差が拡大したり、等々の変化である。これに対して、企業の側では、取締役会改革が行われ、経営者の選抜の方式が年功ルールから離れる動きがみられ、解禁された持株会社の

⁴² 宮島 [2002]、12頁。

⁴³ 同上

⁴⁴ 宮島 [2002]、9～35頁、特に10頁の表1-1を参照した。

利用が進み、一部では株式持合の解消が進むなど、日本の経営や統治構造は「変容」してきているという。これらから注目すべき結論が導かれる⁴⁵。

ひとつは、始まった「変容」は市場（環境）の変化に対応した「企業の自発的努力の所産の側面が強い」という結論である。このような「自律的メカニズム」とは、変容した企業は外部からの力で変わるのではなく、長期雇用のもとでの内部昇進の経営陣が自発的に改革をしたケースが多い、ということである。

第二の結論は、「この見方は、日本企業がアングロ・サクソン型の企業に収斂する、あるいは収斂すべきであるという近年影響力を強めている見方と明確に対立的である」というものである。

第三には「この自律的メカニズムは、外部的なショックを契機としてしか作動を開始しない」と指摘がされる。

つまり、環境の変化、外部の変化に対して適応が起こりつつあるが、それはアングロ・サクソン型への収斂ではなく、従来の日本的な要素を残しつつ、その延長線での変化が起こっている、という。同論文はこのように「長期雇用の維持が日本企業の効率性の源泉であり、企業システムの改革はそれと両立的でなければならない」⁴⁶という立場にたっている。

この考え方はドーア [2006] ではさらに一歩進んで、「コーポレート・ガバナンスの変革は主として国民的規模での自信喪失、アメリカ流MBAやPh.D.取得者たちの世代交代、外資系機関投資家の襲来という社会的・政治的な要因によるものと思う」と主張する⁴⁷。

同書では、1980年代には日本の経営者が国際会議で、長期的戦略、従業員協調などの日本的経営の長所を宣教し、アメリカのビジネス・スクールでもそれが礼讃されたが、バブルの破裂後の経済の低迷で「国民的自信の喪失」に見舞われてしまったという。その結果「アメリカをモデルと仰ぐ傾向」が生まれ、日本におけるコーポレート・ガバナンス改革の動きにつながったというのである。しかし、同書は、日本人の間に広く浸透したこの見方に賛成せず、経済の長期低迷は、日本的経営システムの欠陥や競争の欠如などによるものではなく、需要不足が主要因であったという⁴⁸。

同書は、コーポレート・ガバナンスを改革すべしという議論を批判し、改革が「変化した経済環境への合理的対応」をもたらすという説を非難している。たしかにアメリカ的なシステムに180度方向を変えてしまえ、ということが正しいとは思われないし、現実にもそのような方向に事態が動いているわけではない。しかし、宮島 [2002] のように、従来の日本的な要素を残しつつ、その延長線での適応をよしとする見方もある。ドーア [2006] には「壊れていなければいじらない方がいい」というアメリカの諺が引かれているが、宮島の見方は明らかに、日本的システムは「壊れていない」というものである。

⁴⁵ 宮島 [2002]、48頁。

⁴⁶ 宮島 [2002]、11頁。

⁴⁷ ドーア [2001]、64頁。

⁴⁸ ドーア [2006]、59～62頁。

(2) 腐りゆく日本経済?

ここで、日本的システムが「腐りゆく」ものである、というカツ [1999] を見ておく必要がある。その表題に「システム」という言葉を含んでいながら、実は同書はコーポレート・ガバナンスなど民間企業に関するシステム、市場経済システムについては論じていない。論じているのは、「二重経済」の問題である。これは、需要面では日本経済がアメリカのように「大量消費経済」にならない限り、高度成長期が終わり、投資需要が減退してしまうと需要の不足が起こること、供給面では低生産性部門が温存され、成長の足を引っ張ることだ、とされる。

需要面については 1970 年代、80 年代によく議論された問題で、ここで改めて論ずる必要はない。後者の供給面については、カルテル的体質や、非関税障壁による市場の閉鎖性が個別の問題として取り上げられている。サービス産業の非効率性も論じられているが、これが議論の焦点ではない。

閉鎖性に関しては、貿易構造について「日本は世界の変わり者」⁴⁹ということを主張している。「日本は主要国の中ではただ一つ、輸入の伸びが GDP 成長率を下回っている」というのであるが、その根拠になっているのは名目の輸入比率である⁵⁰。原油価格高騰期が 1973～86 年にあったことがこの間、輸入比率を押し上げているので、実質で見ると、長期的には輸入の伸びのほうが GDP 成長率を上回っている。輸出と輸入の合計でみた「貿易比率」についても実質で見ると日本のそれは着実な増加を示している (図 1)。

図 1 実質輸入比率と実質貿易比率



注) 貿易比率は、(実質輸出+実質輸入) / 実質GDP。輸入比率は、実質輸入 / 実質GDP。
出所) 国民経済計算より筆者作成。

またかつて、日本の閉鎖性を明確に示すものとしてアメリカの政府関係者がよく用いた

⁴⁹ カツ [1999]、285 頁。

⁵⁰ カツ [1999]、286～287 頁。

製品輸入比率も近隣諸国の経済成長とともに着実に上昇している⁵¹。

同書は戦後の日本が「極端に成功した成長戦略」をとったという認識から出発している。その点では、リビジョニストと同じである。このような認識から「過去の成長戦略が適切でなくなった」というのは、本書の第7章で述べたように産業政策が高度成長をもたらしたのではない以上、あたっていない。

日本は4つの分野での制度刷新を必要とすると、同書は主張する。第1は自民党一党支配のもとでの官僚と一部の利益グループが力を持つ政治を改革することである。第2は遅れている金融システムを進化させることである。第3は株の持ち合いや「銀行王国」による企業金融が作り出す独占体質、カルテル体質を変え、競争的な市場を作り出すことである。流通体系と小売システムも問題である。第4は、貿易と直接投資に対してもっと門戸を開放すべきである、云々。

第1の点はともかくとして、第2以下は同書が書かれた時点でも大きく変化していたものであり、当時においても的外れであったといわざるをえない。

結局、カツ [1999] は、日本が「アメリカ型モデル」を取り入れるべきだとは言っていない。その趣旨は次のようなものである。日本は生産性を向上させる必要があり、そのために日本では市場開放や競争促進などは必要だが、他方で、日本が日本的なものを放棄し、アメリカと同じシステムを使わなければいけないということはない。「日本は世界の変わり者」という言い方、やはり日本は特殊だ、という同書の主張は納得しがたいが、常識的な主張も含まれている。なお表題の「腐ったシステム」とこうした常識的主張は整合的ではない。

(3) 終身雇用制は変化しているか

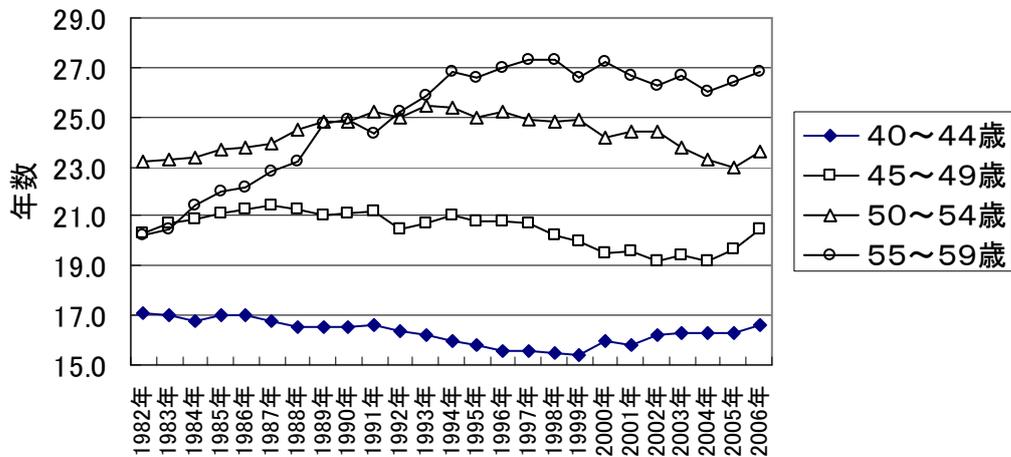
つぎに、労働関係の日本的なシステムに目を転じよう。これが最近変化しているかどうか、また制度的補完性の理論が示すような多くのサブシステムが同時に変化するのかどうか、について若干の統計的観察を行う。

終身雇用制については、実際は「終身」ではなく長期雇用であるといわれる。いずれにしても、勤続年数の統計でどの程度長期であるかがわかる⁵²。製造業の大卒の労働者について、年齢階層別の平均勤続年数をみると、55～59歳層では、定年延長の影響があるのでわかりにくいので、もっと下の年齢層をみよう。

⁵¹ 1980年代後半には40%台の半ばであったが、2000年を過ぎると60%を超えるようになった。最近においては資源や食料の価格の上昇が響いて、この比率は低下しているが、それでも2007年には56%となっている。(以下のURLの財務省貿易統計による。
<http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time.htm>)

⁵² 終身雇用制についての定義(概念)と量的把握(計測)についての重要な研究として、Ono [2007]がある。しかし、ここでは厳密な議論は行わず、平均の勤続年数という簡便な指標での議論に絞る。

図2 平均勤続年数の推移(年齢階層別)
製造業、企業規模計、男、大卒

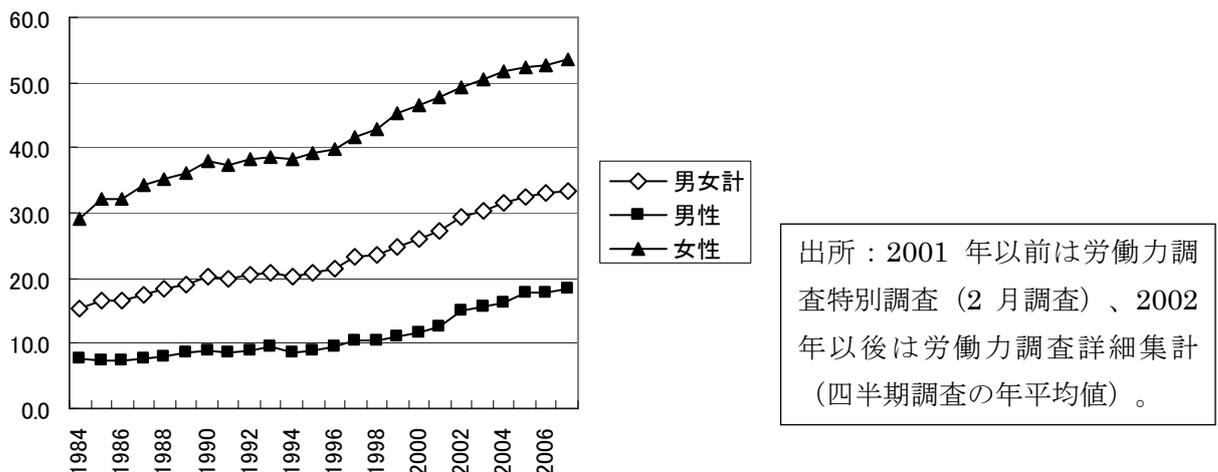


出所：賃金構造基本統計調査から筆者作成

まず40～44歳層（大学を22.5歳平均で卒業とすると全員が長期雇用ならば平均勤続年数は19.5年）では1990年代初頭まであまり動きがなく、そこから、勤続年数が下がり始めたが、1990年代末には再びもとの水準に向かって上昇してきている。また45～49歳層では1997年まではあまり変化がなく、そこから2004年頃にかけて平均勤続年数が低下した。そして最近の数年間で上昇し、かつての水準近くに戻る動きを示している。

つまり、バブルの崩壊や1997年の金融の混乱などが日本的雇用システムの一部である長期雇用に影響を与えたが、またもとに戻ろうとするような動きも見られる、ということになる。

図3 非正規労働者の割合(%)



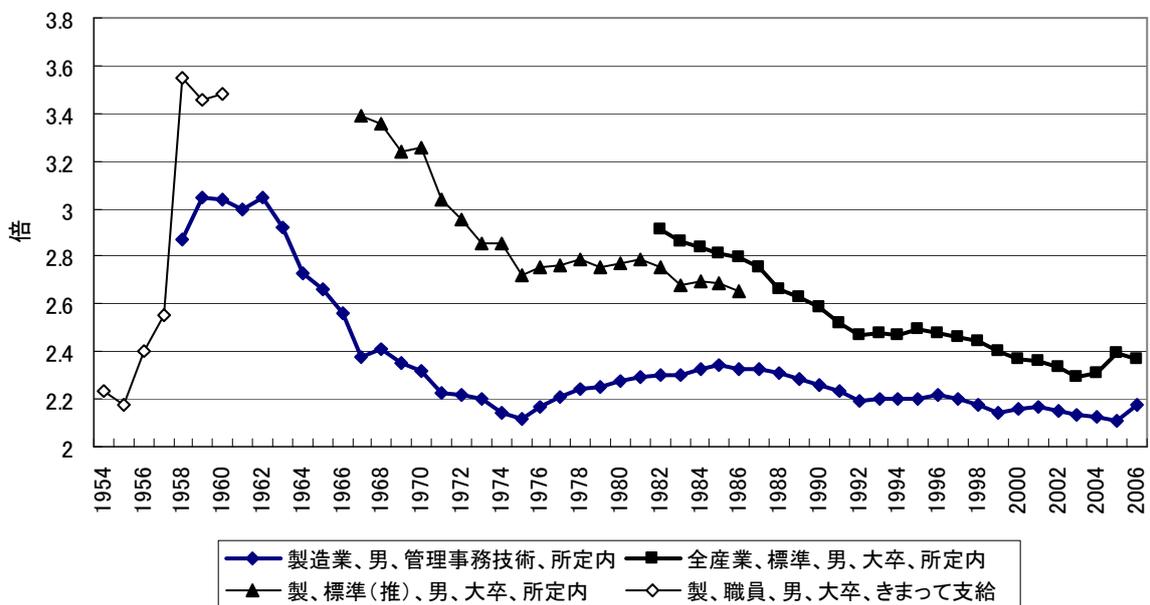
ただし、これは正規雇用に限った話であり、図3に見られるように、1990年代後半からパートタイマーなどの非正規労働者の増加が加速してきたことをあわせて考えると、日本の長期雇用システムは近年において大きく変わってきたというべきであろう。

(4) 年功賃金は変化しているか

つぎに年功賃金については、勤続年数による格差と年齢による格差とがあり、前者に意味があるとする見方も多いが、ここではまず年齢による格差をみておく。通常はすべての年齢階層について年齢別賃金カーブ（賃金プロファイル）を導いて年功賃金の有無を議論する。時とともにこれがどのように変化してきたかを知るためには、こうしたカーブをいくつかの時点で書けばよいが、賃金カーブの頂点付近の値がこのカーブの傾斜をかなりの程度代表しているため、これを時系列でみた図4のようなグラフでも十分である。

平成6年度の経済白書【経済企画庁、1994】では図4に似たグラフが示されている。しかし、同白書では、「学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している者」である「標準労働者」についての系列を示していないので、同一年齢層のなかでの勤続年数の構成の変化による影響が入り込んでしまっている。そこで、「標準労働者」についての年齢別の賃金（20～24歳層の賃金を1とする指数）も合わせて示したものが、図4である。「標準労働者」の統計を用いることによって、勤続年数と年齢の両方が考慮されることになるので、これらのどちらをとるべきかの問題は回避できる。「標準労働者」の統計は1982年以前については公表されていないので、年齢別と勤続年数別のクロス集計の表から推計する作業を行って、同図に含めた。さらに「標準労働者」についてはないが、1954年までさかのぼってとれる系列を加えてある。

図4 20～24歳層の賃金に対する40～49歳層の賃金の比率



注) 賃金構造基本統計調査（1954年は「個人別賃金調査」、1955年から57年は「職種別等賃金実態調査」）による。「製」は製造業。企業規模は規模計。標準（推）は推計による標準労働者。

賃金カーブの頂点付近の50歳前後の賃金の20～24歳の賃金に対する比率は、年齢別賃

金カーブの傾斜を示す指標とみなすことができる。したがって図4は、高度成長期の早い時期において年齢別賃金カーブの傾斜がきつくなる傾向があったことを示している。第5章では、1950年代における各種格差拡大の動きを、二重構造の発生としてとらえられていたけれども、年齢別の賃金格差にもその一端があらわれていたとみてよさそうである。

さて、本章での関心事はその後の動きであるが、1960年代の初め頃から1970年代半ばにかけては、かなり急速にカーブの傾斜が緩やかになる（フラット化する）傾向、すなわち年齢間格差が縮小する傾向がみられた。その後、1975年頃からこの傾向が逆転した系列もあるが、標準労働者でみるかぎり、そうした動きは短期間で小幅であった。1980年代に入ると再び格差が縮小、年齢別賃金カーブがフラット化する動きが始まっている。バブルの破裂後の1990年代にはかなり急速なフラット化が進んだが、そうした動きは突然始まったのではなく、時に中断がありながらも長期にわたって続いてきた動きであった。

以上から得られるとりあえずの結論は次のようなものである。

年功賃金は1940年代に仮にその「源流」があったとしても、そこから20年ほど経て完成したのではないかという推測が成り立つ。以降、長期にわたって年功賃金は弱まる（年齢別賃金カーブがフラット化する）傾向が続いてきたといえる。このように年功賃金というシステムに関しては、なにかのショックで変化が起こったというよりは、ゆるやかな環境の変化に対しても適応が進んだ、というもののように見える。

ただし、ここでも、1990年代後半以来、大企業においてもパートなどの非正規の雇用が増えていることの非正規を含む全体の年齢別賃金構造への影響に注意しなければならない。非正規労働者の賃金には年齢間の差はないと考えてよいから、雇用全体に占めるその割合がかなり急激に増えていることは、全体としての年齢別賃金カーブをかなり急激にフラット化させているはずである。1990年代に関しては、大きなショックによって変化が生じてきたといえ、変化、あるいは適応のメカニズムは複雑といわざるをえない。

（5）日本的雇用システムにおける制度的補完性

他方で先に見たように、長期雇用（終身雇用）は1990年代に変化がみられている。その変化はあまり大きい変化のようには見えないが、1990年代以来の非正規雇用の大幅な増加があったことを考えると、全体としてはそこからかなりの変化があったということになる。比較制度分析の理論でいえば雇用システムのなかのサブシステムである長期雇用と年功賃金の間には「制度的補完性」があるはずである。この点は否定できないが、そうした補完関係は緩やかな関係であるというべきであろう。

年功賃金が1960年代というかなり早い時期にすでに変質し始めていたのに対して、株式の持合は1990年代の後半までほとんど変化がなかった、という事実もサブシステムの間での制度的補完性が緩やかである可能性を示している。

6. 日本のシステムと日本経済の低迷

ここでバブルの発生及びその破裂後の長期停滞と日本的システムの関係について簡単に

触れる。

(1) 長期停滞は日本的システムのせいではない

1990年代からの長期停滞の原因はバブルの破裂による資産価格の下落とそれに伴う不良債権問題のこじれであることは大方の認めるところであろう。日本的システムが1980年代のバブルを引き起こす一因、あるいは不良債権問題をこじらせる一因となった、従って、日本的システムが長期停滞のおおもとだという議論がある。しかし、日本的システムがこれらにまったく関係がないわけではないとしても、それは、非常に遠い関係であろう。ましてや、上でみたような日本的システムを悪しきものとしてとらえ、その「合理性」を疑う、というのはいきすぎである。

(2) 適応の遅れはあったが法制の改革で打開の道へ

鶴 [2006] は、日本的システムが「関係依存型」であるために、従来型の取引関係が非効率をもたらすようになってからもその関係を断ち切ることが難しく、従って非効率率が持続してしまう、これが新たな成長へのボトルネックになっていた、と指摘した⁵³。そして、1990年代から始まった一連の企業組織再編を促進する制度改革は大きな役割を果たしたと評価する。同書は、それは「企業関連法制の歴史的な大改革」⁵⁴であったという。

わが国の商法改正の100年の歴史をしらべた Shishido [2001] は、改正を、政策当局によって推進された改革、「政策推進型」と、民間の要望を反映させた「需要牽引型」にわけた。すると「政策推進型」が実態に影響を与えた例はほとんどないことから、法改正は「需要牽引型」であることが望ましいとした。鶴 [2006] はこの点をとらえて、法の改正である「ハードな制度」と民間の行動様式の結果である「ソフトな制度」の一体的な変化が重要である、とした。

この例は、1990年代前半以来の法改正のある部分は民間の行動様式、すなわち市場経済システムが、いろいろな環境の変化に伴って変化しようとしていたことの結果であると考えられることを示している。鶴のいうボトルネックがあった場合に、政策当局の認知や法制化によるサポートが必要であるとしても、民間のシステムの適応、進化が先行するのであり、旧来のシステムがボトルネックのままでもいつまでも続くわけではないとみることが可能なのである。

(3) 環境変化と過剰投資—宮島の説

宮島 [2002] は、日本的経営システムが1990年代の長期停滞の一因となっているという

⁵³ 鶴 [2006]、324頁。「関係依存型」システムとは「経済主体間の協調的な行動を自己拘束的に作り出すような」慣行、システム、とされる。これに対置するのが、アームズ・レンダス型システム、すなわち新古典派の経済学が前提とするようなマーケット・メカニズムが機能しているシステムであり、短期的、スポット的取引である。おおざっぱにいわせて日本型とアメリカ型といわれていたものに対応するとされる。くわしくは鶴 [2006] 48～53頁。

⁵⁴ Milhaupt [2003] 参照。

見方をいくつかの視点から検討し、重要なファインディングを得ている。

同論文は、日本的システムの存在そのものに欠陥があったことが長期停滞を生み出した、というよりは、外部環境の変化によってそれまで強みであったシステムが弱みに変わった、という考え方である。「弱み」、あるいはコストとして、同書があげているのは、過剰投資の誘発、事業再組織化の遅れなどの問題である。これらの問題を引き起こした外部環境の変化としてあげられるのは、日本経済の成熟化による事業機会の縮小、利用可能な技術のバックログの枯渇、R&D投資の必要性の高まり、などである。

そうした環境変化に伴う問題は「経済の成熟化にともなって発生した事態であり、かつて先進国が経験したものと同一」である、したがって日本型企业システムとは関係がない、という見方もある。しかし同論文は、この見方はとらない。むしろ、「日本型企业システムは、アングロアメリカ型のシステムに比べて、経済の成熟化に伴う問題を大きく増幅する傾向」がある、と指摘する。そして、1980年代、日本的システムが高く評価されはじめた時期に、その機能の変化がすでに始まっていた、という分析が提示される⁵⁵。

具体的には、1980年代において日本企業のコーポレート・ガバナンスが「成長志向から過剰投資促進へ」と変化した、というのである。この時期、株価の上昇によって資金調達コストが低下したので、その影響で過剰投資が発生したにすぎない、という可能性も排除できない。そこで、同論文は、やはり株価が上昇していた1967～1972年の過剰流動性インフレが発生した時期（過剰流動性期）を比較の対象としつつ、問題の1982～1992年（バブル期）の期間において日本的システムの役割（機能）に変化はなかったかを分析する。結果は、かつてメインバンクや安定株主などの日本的システムが近視眼的な行動を抑える役割を示していたのに対して、バブル期には日本的システムが過剰投資につながったという。過剰流動性期には過剰投資はあったがそれは株価の上昇などの要因によるものであり、日本的システムのせいではないといえるので、バブル期に日本的システムの役割が変化したという結論になる⁵⁶。

さらに同論文で紹介されている宮島・蟻川 [1999] は、1980年代の規制緩和により企業にとっての資金調達方法の選択が可能になり、その結果、「優良企業が社債依存を強める一方、低収益企業が銀行借りに依存するという分化」が進んだと指摘している。これによって銀行の顧客が劣化したり、銀行部門に余剰資金が発生したり、不動産・建設・ノンバンクに過剰な貸出が行われたりした。またバブル期以降、銀行部門は不良債権処理を先送りするために、追い貸しによって「過剰救済」を行ったが、これはかつて過剰清算を

⁵⁵ 宮島 [2002] 29～30頁。

⁵⁶ 宮島 [2002] 27頁参照。この分析は、緊密なメインバンク関係を持つ企業において、投資の内部資金に対する感応度が高いかどうかを調べたものである。バブル期にはメインバンク関係を持つ企業による投資の内部資金に対する感応度はメインバンク関係を持たない企業よりも高かった。このことから、日本的特性は過剰投資を増幅したことになると推論される。バブル期には過剰投資が発生していたが、過剰流動性期にはそうしたことは起きていない。したがって過剰投資は日本的システムのもとからあるコストというよりは、1980年代に新たに発生した現象であり、日本的システムの機能が変化していた、という結論が導かれる。

避けることによって「企業特殊な熟練の維持」に貢献した銀行部門の役割がかわってしまったことを意味するという。

同じ論文で紹介された、宮島・新田・齋藤・尾身 [2002] は、安定株主の存在がTFP（全要素生産性）の水準、変化率にマイナスの作用をし、外国人株主や年金信託の保有比率の上昇はTFPの水準にプラス、浮動株比率はTFP変化率にマイナス、3大株主の累積保有比率はそれにマイナスの影響を与える、などを発見している。

これらを踏まえて、宮島 [2002] は、経営者の選任において、候補者の対象（プール）が拡大される傾向が見られ始めたことによって、これまでの経営陣が長期雇用や内部昇進者から選ばれるというシステムと補完的な形で、過度の年功序列的な選任の弊害が緩和されたことをとりあげ、「日本企業の一部でそうした方向に沿った改革が進みつつある」とした。

以上のように、日本的システムが「関係依存型」であるために環境の変化に対する適応が遅くなる傾向があり、そのため、日本的システムが日本経済の足を引っ張っているようにみえるとしても、これは適応の遅れであり、そのうち適応や改革が進むものである、そして現に適応が始まっている、という見方が多い。

しかも、1990年代の長期停滞の根本原因はなんらかの「環境」の変化であり、日本的システムの存在は日本経済がそうした環境の変化に対する適応を遅らせただけである、と考えるのが自然であろう。とすれば、日本的システムは長期停滞の主犯ではない。

（４）バブルと日本的システム

ただ、バブルが発生したのは日本の金融システムに原因がある、という説はどうか。堀内 [2002] は、後でみるように、メインバンクの機能は1980年代後半のバブル発生直前の時期ではなく、それ以前からであった、という。とすれば、バブルの発生とメインバンクのモニタリング機能の低下には関係がないといえよう。

バブルの発生については、フローの財、サービスの物価が上昇しないなかで、ストックの価格、資産価格が上昇した場合にどうするべきかという過去に例のない、従って経験のない問題に日本銀行が直面した、ということを忘れるわけにはいかない。金融政策の引き締めタイミングが遅かったという見方もあろうが、結果論である。

そして、1990年代の長期停滞の原因は、バブルの破裂に根ざす不良債権問題に対する政府の対応（金融機関への資本注入や不良債権処理の強制）が遅れたことと、第4章、第6章で述べたようなメカニズムで日本経済の長期的成長率が鈍化したことであろう。したがって日本的システムの欠陥原因を求めるのは間違っている。

バブルの発生に関連してさらに言えば、アメリカでもサブプライム住宅ローン問題の発生の源には不動産のバブルが存在した。また不良債権問題も、アメリカでサブプライム問題の中で起こり、日本的システムのないところでも起こりうる事が証明された。

高度成長期から2度の石油ショックや1970年代、80年代の円高の時期において、日本的システムは日本経済の成長や安定に寄与してきた。日本的システムが環境に適応するとともに、日本的システムの中に環境の変化への適応を容易にした面があったともいえる。

そして、その後の日本経済の不調の中でそうしたシステムが経済のパフォーマンスを悪化させるものとなったのかどうかである。「腐りゆく日本というシステム」というような表現は、それまでプラスに作用していた、日本的システムが急にマイナスに作用しはじめた、ということ強調している⁵⁷。

すでにみたように、環境が変化した場合の適応のスピードは経路依存性があるために、遅いものになり、環境変化が大きければ大きいほど時間がかかる。とすれば、バブルの崩壊後システムの変化に時間がかかったという事実は、日本的システムに問題があることを意味するよりは環境変化が大きかったということの意味する。要するに環境変化の大きさと政策の遅れで低迷の長さは十分説明でき、日本的システムに欠陥があったためとみることはできないのである。

7. 企業のシステム、金融のシステム

(1) コーポレート・ガバナンス

日本的経営システムについては、株式会社が誰のものかという問題を含めた、コーポレート・ガバナンスのあり方の問題が強く関係する。コーポレート・ガバナンスの定義はシェアード [1997] によれば、企業の業績をよくするために、経営者にインセンティブを与え、企業を監視し、必要に応じて介入することである⁵⁸。

問題は、誰がコーポレート・ガバナンスを行うのか、であるが、「アメリカ型」とされるシステムでは株主である。実際は、株主は多様な投資家からなっている（乗っ取り屋なども含まれる）し、株主の利益のために存在する投資顧問会社、格付け機関、公認会計士、監査役なども、コーポレート・ガバナンスに参加しているので、シェアード [1997] によればオープン型と呼ばれる。これに対して、「日本型」とされるシステムではインサイダーが担い手である。具体的にはその企業と継続的な取引関係にある企業（インサイダー）である。そのため、日本型はインサイダー型と呼ばれる⁵⁹。

鶴 [2006] は、しかし、コーポレート・ガバナンスの問題を「企業は誰のものか？」という問いから出発して考えることは問題が多い、という。なぜなら「企業は誰のものか」という問に対する答は識者によって異なり、神学論争に陥ってしまうからである。そこで「主体」ではなく、「手段」を強調する定義、「企業価値を最大化させるような効率的な企業経営に従事させるように経営者に規律を与え、コントロールするメカニズム」を用いる。

しかし、シェアードを含めかなりの論者が経営システムには国々に固有の「型」があると指摘していることを考えると、コーポレート・ガバナンスの定義が、日本型とアメリカ型で異なってもかまわないともいえる。鶴 [2006] も、「最も限定的な定義は・・・株

⁵⁷ 原題は *Japan: The System That Soured* であるので、ニュアンスとしては「腐った」という翻訳は強すぎる。

⁵⁸ シェアード [1997] 29 頁。

⁵⁹ 同上、43～63 頁。

主の利益最大化」であり、株主以外の資金供給者（債権者）も考慮に入れる Shleifer and Vishny [1997] の定義もあり、さらに、最も広い定義としては「株主、債権者、従業員、取引先まで含む幅広い利害関係者・・・の利益を重視」するものとなる、という⁶⁰。このようにみえてくると神学論争というほどの問題ではなく、これを避けてとおらなくてもよいようにも思える。

しかし、実は定義についてはシェアード [1997] と鶴 [2006] をとつても、ほとんど違いがない。問題は定義の次に来る問題である。シェアード [1997] は定義に続いて「誰がコーポレート・ガバナンスを行うのか」、「誰の利益のためか」の問題をとりあげている。

これに対して、Tsuru [2001] は「誰の利益を守るのか」ではなく、「どのように経営者を規律付けるか、コントロールするか」に集中しよう、という。

この問に対する Holmstrom and Tirole [1989] の答は、内部的規律と外部的規律があり、後者については、さらに①資本市場による規律（企業買収）、②労働市場による規律、③製品市場からの規律の三つに分かれるという。

鶴 [2006] の答は、(1) 株主の権限・コントロール力を強化する、(2) 経営者へインセンティブを与える、(3) 経営者交代の「脅し」によって規律づけする、の三つである⁶¹。

(1)については、日本では取締役が内部昇進であるのに対し、アメリカ型では社外取締役が重要な役割を果たすので監視役の取締役会が業績の悪い経営者を罷免するメカニズムが強く働く、という違いがある。他方、株式保有の集中度をみると、英米型に比べ、日本型、大陸型のほうが高い、という違いがある。集中度が高いほうが大株主は「経営をモニタリングし、コントロール、介入するインセンティブは高く、エイジェンシー問題が緩和され」やすい⁶²。このように株主のコントロール力でもいくつかの違いが認められるが、日本は大陸型に近い部分もあり、異常なほど特殊であるわけではない。

(2)は、「アメ」だと鶴 [2006] はいう。経営者に効率的な経営へのインセンティブを与えるためには、企業価値の上昇とともにその報酬が増える仕組みを作ればよい⁶³。同書は

⁶⁰ 鶴 [2006]、165～166 頁。113～114 頁も参照。

⁶¹ 以下は同上、114～120 頁によった。

⁶² Shleifer and Vishny [1986] の見方を鶴 [2006] が紹介したもの。エイジェンシー問題とは、コーポレート・ガバナンスを議論する際に用いられるプリンシパル-エージェント・モデルでは、依頼人である株主は企業価値の最大化をエージェントである経営者に依頼するが、「株主は経営者の行動や努力などの情報を完全には把握できない」という「情報の非対称性」が存在する、という問題。鶴 [2006]、113～114 頁。Tirole [2006] もエイジェンシー・コストについて幅広く議論している。以下の議論との関連では、エイジェンシー・コストを小さくする方法としては、負債による規律、ストック・オプションによるインセンティブ、社外取締役や社外監査人によるモニタリング強化などを上げている。

⁶³ 鶴 [2006] によれば「代理人たる経営者がリスク中立的であれば、アウトプットから依頼人たる株主への一定の支払いを除いた残余を受け取る、つまり、経営者が残余請求権者 (residual claimants) となれば、経営者が努力した分、報酬が増えるため、最適な努力水準が達成される。例えば、オーナー・マネージャーのように企業の所有と経営が一体化している場合が典型例であるし、経営者に対するストック・オプション（自社株を一定価格で買い取る権利で、株価が上昇すれば差額を享受できる）の付与もこうした効果をねらったものといえる。」同書 116 頁。

Abowd and Kaplan [1999] のOECD12カ国についての研究に基づき、アメリカでは経営者の報酬が非常に高く、ストック・オプションなどの報酬の割合が他国に比べて高いため報酬と株価の結びつきが強い。他方、日本など他の国々では基本給とボーナスが大きな割合を占めるという。この点に関しては、アメリカが特殊で、日本はアメリカ以外の諸国と同類、すなわち普通であるということになる。

(3)は鶴 [2006] では「ムチ」であるとされる。企業の業績が悪ければ経営者がやめさせられる仕組みがあれば、すなわち経営者に外部から脅威が与えられれば、経営者に対する強い「規律付け」になる。これには①企業買収による規律付け、②債務による規律付け⁶⁴、③製品市場における競争を通じた規律付け、の3種類がある。

英米では①の典型的な例である敵対的買収は頻繁であったが、日本や他のヨーロッパでは、少なくとも八〇年代まで敵対的買収は極めてまれであったのは鶴 [2006] の指摘するとおりである。この点に関しても、日本はヨーロッパと似ており例外的存在ではない。

Tsuru [2001] は日米のコーポレート・ガバナンスは非常に違うが有効性は同じ、という結論で有名な Kaplan [1994] ⁶⁵も引き合いに出しつつ、以上のようないろいろなアメとムチが組み合わせられれば、アメとムチの内容やバランスが違っても、コーポレート・ガバナンスがうまくいくという。アメとムチの組み合わせという「二重構造」、平時にはアメ、非常時にはムチという使い分けがされるという意味で「状態依存型」という表現が用いられる。

日本の場合は経営者が内部昇進であるため、企業の業績をあげれば出世できるというアメと「メインバンクやその他の大株主が業績の悪い経営者にペナルティを与え」というムチが存在している。アメリカではストック・オプションなどのアメがあり、ムチとしては、かつては単に株主が株を売ってしまう（「退出」）というものがあり、やがて敵対的買収がムチとして働くようになってきた。日米いずれも、アメとムチの中身は違うが、はっきりとした「二重構造・状態依存型ガバナンス」となっているという。

(2) 再度「企業は誰のものか」について

岡部 [2005] は『会社は誰のものか』という問いに対して (a) 株主に所属する、(b) 株主だけでなく従業員、経営者など利害関係者全員に所属する、という対照的な見解がある」とし、(a) を英米型、(b) を日本型（日本やドイツにあてはまる）とした。その違

⁶⁴ 債務が倒産時に経営者の負担になる、あるいは、債務があることによって過大投資に結びつくキャッシュフローが少なくなり、経営者の放漫経営が防がれる、などの説明が与えられる。

⁶⁵ シェアード [1997] の84～85頁にそのわかりやすい紹介があるので引用する。「・・・カプラン教授たちは、・・・日米の経営者が置かれているコーポレート・ガバナンス環境はまったく違うが、出てくる結果は非常に似ていることを明らかにした。ひとつは、日本の経営者もアメリカの経営者と同じで、いい経営成績を上げないときはクビになるということ・・・もうひとつは、経営成績が下がったとき、資本市場からの介入があるかどうか、資本市場からの介入によって経営成績が上がるかどうかを調べ、これも同じ結果が出ることを証明した。」

いについて同論文が掲げるもの⁶⁶について簡略化して示すと次のようになる。

- **行動目的**については、英米型においては、利潤最大化ないし株価最大化であるのに対し、日本型においては、規模最大化ないしはステークホルダー全体の利益最大化という違いがある。
- **経営者**については英米型では企業の外部から選任される取締役がこれを監督するが日本型では企業内部からの昇進がほとんどである。
- **経営の規律づけ**については、英米型では株主を中心とする企業の外部者によるモニタリングによっておこなわれるのに対して日本型では企業内部の取締役とメインバンクによるモニタリングによっておこなわれる。

このように日本のコーポレート・ガバナンスについては英米型と比べた場合、かなりはつきりした違いがあることは間違いがない。しかし、岡部 [2005] のように、日本型とされるものは、日本だけではなく、ドイツにもあてはまるという見方は後述するように少なくない。シェアード [1997] は、ヨーロッパはアメリカ型と日本型の中間である、としている。これもよく見られる考え方である。とすると、いずれにしてもコーポレート・ガバナンスについても日本だけが特殊である、ということとはできない。

岩井 [2003、2005] は「会社は株主のもの」という英米型には矛盾がある、という。株式会社においては、法人である会社が会社の資産を所有する、という関係と、株主が会社を所有するという建前であるが会社の資産を処分できない（所有していない）、という関係の間の矛盾である。「会社は誰のものか」という問に対して、前者の関係が支配的であるシステムにおいては「会社は（法人という存在はフィクションであるので実際は）会社のインサイダーのもの」となっているのに対して、後者の関係が支配的なところでは「会社は株主のもの」ということになる⁶⁷。

英米型は矛盾する二つの関係のうち「会社は株主のもの」という関係のみを重視するシステムである。これに対して、日本型では矛盾する関係のうち「会社はインサイダーのもの」という関係が支配的になっている。英米型も日本型も二つの関係の間の矛盾を解決するものではなく、一方を無視しているだけ、という意味では同じである。従って、日本型が世界標準にならないのと同様に、英米型も実は世界標準にはならない、と岩井 [2003、2005] はいうのである⁶⁸。

ここでも、日本型は英米型と異なることは明らかであるが、両方の型が両極端にあり、その間にはいろいろな型がスペクトラムとして存在する、というパターンが見受けられる。日本型は一方の極にあるのだが、だからといって本質的に異質であり、他の型と飛び離れていたり、かけ離れていたりするものではない。異常ではないのである。

三輪・ラムザイヤー [2001] は「企業はだれのものか？」という問いかけは「無意味で不

⁶⁶ くわしくは岡部 [2005]、10頁、表3を見よ。

⁶⁷ ここでは「インサイダー」といったが、ステークホルダーという言葉を使う人も多い。いずれにせよインサイダーの範囲について厳密に考える必要はここではなく、岡部 [2005] のように「従業員、経営者など」としておけばよい。

⁶⁸ 林原 [2006] の145～146頁の岩井 [2003] についての解説を参考にした。

毛、有害だ」⁶⁹と主張する。しかしこの問いに対する彼ら自身の回答はちゃんとあり、「多くの利害関係者のものであり、その内容は企業により異なる」⁷⁰というのがそれである。であれば、国によって利害関係者の構成にある程度の傾向のようなものがあることは否定されない。また、同書が主張するような、株主やその代理人である経営者は「残余」（売上げから賃金、家賃、原料代、利子、税金などの支払いを引いた残り）に対する請求権、発言権を持つにすぎない、ということは研究者の間ではほぼ共通の理解になっている。確かに同書が主張するようにメインバンクのモニタリングやコーポレート・ガバナンスなどに関する通念ができてしまっており、企業全体を誰かが所有しているようなイメージができあがってしまっている。しかし、フロー概念の残余請求権ではなく、ストックである資産に注目して「会社は誰のものか」を議論している岩井 [2003] のような例は、無意味、不毛とはいえない。

「企業は誰のものか」という問いに問題があるため、「企業を誰がコントロールしているのか」という問いから胥 [1996] は議論を始めている。この問いに対する答として、日本の企業は「従業員主権型」であるという言い方は、かなり広く受け入れられてきた。これに対して、英米型は株主主権型ということになる。こうしてみると、問の形はさほど問題ではないことがわかる。さて同論文では、日本の企業は従業員主権型とはいえない、と主張する。株主主権型であると株主が代理人である経営者をいかにコントロールするか、というエイジェンシー問題が生じる。日本の企業でも、経営者には株主の利益を追求するインセンティブ（アメとムチ）が与えられており、従業員の所得や雇用の安定という成果を挙げるようなインセンティブが与えられているわけではない、と同論文は主張する。その証拠はすでに見た Kaplan [1994] の日米の社長あるいは CEO の昇進についてのデータが一つである。これによるとアメリカでも内部昇進が大半で、昇進が株価や企業利潤について成果を上げたことに対するアメになっていることについては、日米で同じである、という。二番目の証拠は、日本で役員賞与が全額カットされる要因として経営業績の悪化がある、という分析である。三番目の証拠は役員の賞与（給与ではない）が配当、企業会計利益などで説明され、従業員の給与の多寡は説明力をもたない、というものであった。

同論文は、株主代表訴訟が機能しないのは日米とも同じ、社外監査役や社外取締役が機能しないのも日米とも同じである、という。

これらの点をまとめてみると、コーポレート・ガバナンスについては日米で似通っているもの、共通のものもかなりある、ということになる。

（3）企業の資金調達の特異性

次に、企業財務の観点、企業の資金調達の観点からみて日本は特殊なのであろうか。林原 [2006] は「銀行を中心とする間接金融体制が優位にある」とした上で、この現象は「ペッキング・オーダー (pecking order) 理論」(後述) に合致したものであるという⁷¹。以下、

⁶⁹ 三輪・ラムザイヤー [2001]、402 頁。

⁷⁰ 同、403 頁。

⁷¹ 以下は林原 [2006] の 24～43 頁に全面的に準拠して書いている。同書は非常にわかり

同書の議論を紹介してみよう。

企業金融の基礎理論として幅広く認められているモジリアーニ・ミラー理論（MM理論）では、市場の不完全（friction）や税制による歪みがないと仮定すると企業の資産の市場価値はその資本構成（負債・自己資本比率）と関係しない、とされる⁷²。林原 [2006] はこれをMMの第1命題とし、「営業利益についての予想が等しい企業の時価での総価値（総企業価値＝負債価値＋自己資本価値）は、資本構成（負債・自己資本比率）のいかんにかかわらず常に等しい」という形で示している。この理論に従えば、企業は資金調達に際して、借入れ（debt、負債）と増資や債券発行（equity）の間では中立である。

しかし、税による歪みがない、という前提は満たされないと考えるべきである。借入れの場合、それに伴う利子支払いは損金に参入されるが配当の支払いはそうならない。配当の場合も支払われた後のいずれかの段階で課税されるとしても、その場合の税率は法人税率より低いことは間違いがないので、どうしても借入れのほうが有利な資金調達になる。このような課税の影響（①）を考慮し、倒産や資金繰り困難時の高い資金調達コスト（②）を考慮したMM理論の修正が、トレード・オフ理論である。（この理論では①と②がトレード・オフの関係を作り出す。）

ところで負債と増資などに加えて内部留保も資金調達の重要な手段である。これを考慮にいれ、さらに情報の非対称性、エイジェンシー問題、および取引費用の影響も考慮してMM理論を修正したものがMyers and Majluf [1984] によって提示されたペッキング・オーダー理論である。

これらの調達方法の間で「内部留保、負債、増資」の順番で企業は優先させる、というのがこの理論の結論である。林原 [2006] がいうように、この理論は日本企業の財務行動を非常によく説明する。しかし、これは企業金融の基礎理論であり、特定の国の企業行動の説明ではない。つまり、企業の資金調達行動に関して、日本が特殊であるとはいえないのである。

間接金融の優位に話を戻そう。林原 [2006] は、銀行借入れが間接金融のすべてではない、という。その定義は「金融機関が家計と企業の間で介在しリスクをとるもの」であり、直接金融は投資家がリスクを直接とるものとされる。証券形態の金融が直接金融と呼ばれることがあるが、これはまちがいで、企業が発行する社債のうち金融機関に販売されるもの（ホールセール債）が2004年では90%以上とほとんどで、残り（リーテル債）が個人に販売されるにすぎない。正確さを犠牲にして単純化すると、銀行貸出（企業の借入れ）とホールセール債の合計が間接金融で、リーテル債と株の合計が直接金融ということになる⁷³。

銀行借入れは、倒産や資金繰り困窮のリスクを上昇させるので、企業は借入れをある程

やすく、そもそも論から最近の理論の展開までを紹介しているので、むしろ同書を直接参照されることをお勧めする。なお一部はFlath [2005] を参考にした。

⁷² Flath [2005] p.289 及び林原 [2006] 24～31 頁を参照した。モジリアーニ・ミラー理論の原典はModigliani and Miller [1958] である。

⁷³ 林原 [2006] 123～138 頁。

度増やすと投資を抑制してしまう。しかし、しばしば指摘されるような企業の資金調達を間接金融から直接金融にシフトさせることが、有効な解決策なのではなく、むしろ間接金融の「多様化」、すなわち銀行からの借入れではない間接金融の充実によって金融機関がリスクをとり、個人にはリスクの低い運用の機会が与えられる形態をもっと増やすことが必要なことである。したがって間接金融優位に対する批判は的外れで、むしろ間接金融のほうがリスク・マネーの供給がスムーズに行われる。我が国で間接金融が優位なのは、家計が資産選択に際して安定運用を選考する傾向があるからである。バブルが破裂し、金利がゼロになり、いくつかの銀行が破綻し、すべての銀行が不良債権を抱えている、等々の状況のもとでも、預金の割合が上昇し、株式、出資金、投資信託などの割合は低下していることにこの傾向は現れている⁷⁴。

以上が林原 [2006] の説である。これは、これまで間接金融にホールセール債があることが一般に見落とされていたという事実に基づく指摘であるので否定できない。となると、間接金融優位という日本の金融も、日本の特殊性というよりは、家計のリスク回避度という効用関数のパラメーターの値の問題ということになる⁷⁵。確かに日本の家計の行動は特殊ということもできなくはないが、このような違いであれば、要するに「程度の問題」ではなかろうか。

(4) メインバンクについて—青木・シェアードらの議論

コーポレート・ガバナンスと企業の資金調達の問題に密接に関連するのが、企業と金融機関の関係である。日本においてはこの関係はメインバンク・システムという形をとるとされる。最も包括的であり、メインバンク研究の嚆矢ともいえる Aoki and Patrick [1994] (特にその第1章の Aoki, Patrick, and Sheard [1994]) とシェアード [1997] を中心にごく手短かにこの日本的システムの特徴をみておこう。

シェアード [1997] は、「メインバンク関係とは、ある企業とその企業に対して最大の貸出シェアを持つ特定の銀行との長期的取引関係を言う」という「伝統的な」定義を紹介したうえで、貸出(信用供与)は銀行と企業との間の取引関係の部分に過ぎない、とする。彼らの定義は「その企業と『密接な関係』を持ち、かつ『監視責任』があるとみなされている銀行のこと」⁷⁶というものである。そして、「メインバンクと企業の『密接な関係』のコアになるのは株式保有関係である」という点が重要である。すなわち、「最近では最も重要な関係は株式保有関係であり、その次にくるのが融資関係であるという考え方が主流となっている」。銀行は企業への融資と株の保有を同時に行っており、メインバンクは多くの場合銀行の中での最大の株主となっている。株式保有と融資の組み合わせを第1の

⁷⁴ 同上。なお、ここで林原 [2006] が批判の対象としているのは、本間 [2003]、野口 [2004]、氏家 [2004] である。

⁷⁵ 林原説では日本では個人がリスク忌避的であるだけでシステムが特殊ということはない、ということになる。Flath は日本の貯蓄率が高いのは誰かが engineer したからではなく、家計の自発的な行動が高い貯蓄率をもたらしたにすぎないと、Introduction でいっているが、そのロジックはここでもあてはまる。

⁷⁶ シェアード [1997]、118 頁。このパラグラフのこの後の引用も同じ。

「密接な関係」とすれば、第 2 の密接な関係は役員派遣であり、第 3 のそれは決済業務などの金融サービスの一手の引き受けである。

Aoki, Patrick, and Sheard [1994] はメインバンク関係において銀行側が果たす役割として、次の五つをあげる。①融資、②証券発行関連業務、③株式持合い、④決済勘定の保有、⑤経営情報や経営資源の提供、がそれである。

銀行融資については、相手企業の財務状況が良いときはこの役割はあまり果たされないが、財務状況が悪いときはこの役割が重要になる。

証券発行関連業務はメインバンクが取引先企業の起債の受託銀行となるものである。取引先企業の財務状況が良いときにこの役割が果たされる。

株式持合いと決済勘定（小切手や約束手形の決済のための勘定）を通ずる関係は、財務状況の良し悪しに依存せず、常に保たれている。

経営情報や経営資源の提供とは企業の事業資産や不動産の取得や処分のサービスを提供したり、取引先を紹介したりすることも含まれるが、メインバンクから取引先企業への取締役や監査役の派遣が重要である。経営陣への人材の派遣に関しては、それが企業の財務状況が良いときはあまり行われず、悪いときに顕著になる。経営の建て直しが必要になったときにメインバンクからの人間がもとの経営陣にとってかわることは、この企業に対する規律として作用し、最悪の場合にのみ株主を代表してメインバンクが企業をコントロールが可能になることを意味する。この点は多くの論者によって指摘され、周知の関係とあってよいであろう。

林原 [2006] は、これに対して、「メインバンクのモニタリング機能を強調する論者は、銀行の影響力を過大にみている」と主張する。この主張の中で、同書はメインバンクの存在が経営者と外部投資家間の情報の非対称性を埋める、という議論の妥当性に疑問を投げかけている。「メインバンク以外の銀行は独自の詳細な審査は行わず、メインバンクの審査に依存するとか、不良債権化した貸し出しはメインバンクが引き取るとか、メインバンクから「派遣」された役員はメインバンクのためにモニタリングするとか、およそ企業を律する取締役の善良な管理者の注意義務、忠実義務、コンプライアンスに反する行為を、・・・できるわけがない」という指摘⁷⁷はもっともである。

これとまったく同じ論旨が三輪・ラムザイヤー [2001] にみられるので引用しよう。

50 歳代になりたてで支店長を二店経験した程度のキャリアの都市銀行員が融資先企業に再就職することは頻繁に観察されます・・・「派遣先」の取締役は、「派遣先」の取締役会のメンバーですから、「派遣先」企業の利害に反して「派遣元」の銀行から「派遣」された者として行動すれば、会社法（商法）違反となります。・・・「派遣先」の代理人として「派遣先」を「モニター」し、必要があれば「派遣元」の「力」を背景に「派遣先」の経営上の意思決定に介入することを想定して「役員派遣」と呼んでいるかもしれません。一

⁷⁷ 林原 [2006]、118 頁。同じ頁の付注には「筆者はかつて銀行からメーカーに取締役として転職したが、もっとも注意したことの 하나가 企業情報が不当に銀行に漏出して、企業の利益を損なうことであった」という一文がある。現場からの指摘は常に重い。

人や二人「派遣」したからといって、そんな「モニタリング」が可能でしょうか？⁷⁸
要するに、メインバンクはそれほど特別なことをできるわけではない。

三輪・ラムザイヤー [2001] は、「言われているような『モニタリング』機能を果たす『メインバンク』が広範に存在したとする主張には根拠がない」と考えている⁷⁹。そして、メインバンクがモニターし、介入することによって企業の業績が良好になる、という見方を通説であるとして批判する。「メインバンクが日本企業の行動をモニターし、経営指導し、逆境に陥れば救済する。これが、日本経済の健全で順調な発展を支えた。・・・だから企業倒産もないのだろう。すばらしい・・・」という外国人研究者の言を聞いて、「三輪はめまいがするほど当惑」している⁸⁰。あるいは奥野（藤原）[1993] の、企業の経営状態をメインバンクが代表して審査（モニター）することで貸付を行っている他の銀行の審査費用を節約できる、という主張に疑義をはさむ。

しかし、Aoki, Patrick, and Sheard [1994] の議論の主眼は、銀行が貸し出しと株式の保有との両方を行っていることにより、（法律で許されている範囲で）貸付先企業の情報を収集しようとするインセンティブが働く、ということや、危機的状況になったときに経営幹部を外務者に入れ替えるやり方として、日本ではメインバンクから乗り込んでくるというような「状況依存型ガバナンス」があることなどであろう。三輪・ラムザイヤー [2001] も、『『メインバンク』をはじめとする金融機関が『モニタリング』に強い関心を持ったのは、経営状態が悪化し、放置すれば債権回収すらおぼつかなくなるような融資先であった」という。同書の「情報収集するのは平時に派遣されている役員ではない」、「平時には介入や監視などは行われない」などの指摘に対してはメインバンクの役割を重視する研究者たちも異論はないはずである。

ただし、堀内 [2002] は経営危機に陥った企業をメインバンクが再生させることに成功したという説に異論を唱えている。こうした成功例のいずれもが、一時的な成功で、「経営再建後のこれら企業のパフォーマンスは決して芳しいものではない」⁸¹のである。

また株主（当然情報収集に熱心な存在）の中にメインバンクをはじめとする銀行が含まれていること自体がアメリカ型の企業との違いとあっていい。Aoki, Patrick, and Sheard [1994] の議論はメインバンクの能力や機能を過大評価しているかもしれないにしても、メインバンクという株主の存在が欧米型と異なる特徴を企業のガバナンスに与えていることは否定できないのではなかろうか。

（5）系列やメインバンクは企業にとってプラスか

Nakatani [1984] は「系列に属する企業が属していない企業に比べて利益が大きいという仮説」を検証し、これは否定するが、「系列に属している企業は属していない企業に比

⁷⁸ 三輪・ラムザイヤー [2001]、262～264頁。

⁷⁹ 同上、350頁。同書は「メインバンクが存在しないとはいっていない」と繰り返していることには注意が必要である。

⁸⁰ 同上、14頁。

⁸¹ 堀内 [2002] 129頁。

べ利益の変動が小さい」ことを見出している⁸²。

Hoshi, Kashyap, and Scharfstein [1991] は、「金融系列」に属していることが企業の設備投資資金調達の際、エイジェンシー・コストを減らし、それによって投資行動が異なってくる、すなわち投資がキャッシュフローの制約から解放されるという命題を実証した。この論文は「メインバンク関係が日本経済における企業行動に重大な影響を与えているとする有名な結論を導いた」と一般に理解されるようになった⁸³。

後者の研究に対する批判は三輪・Ramseyer [2001] と Miwa and Ramseyer [2002b] に詳しいが、この二つの研究に共通した問題点は、三輪・ラムザイヤー [2001] によれば、「系列」が旧財閥系の6大系列だけを系列とした経済調査協会の『系列の研究』からとられていることにある。たしかに、三菱銀行からの借入比率が高い三菱グループの企業を系列企業とし、日本興業銀行や東海銀行からの借入比率の高い企業を非系列企業とすることは、「メインバンク」の分析としては問題なしとしない。また、トヨタ自動車や松下電器産業などは非系列企業となるので、日本的システムのもとにある企業のパフォーマンスのよさを分析することをねらいとするなら、六大系列の中か外かという区分でよいのかという疑問が残る⁸⁴。

堀内 [2002] は、「銀行が取引関係を通じて企業経営をモニターし、経営者を規律づけることによって効率的な企業経営を引き出すという議論は、あくまでも抽象的な理論のレベルの話で」あり、実証研究においては、この説は支持されない、としている。同論文によれば、Hoshi, Kashyap, and Scharfstein [1991] は「メインバンク関係が取引先企業の投資活動を促進する働きをしたとすることを示す多くの実証分析を誘発したという意味で重要な萌芽的研究」であるが、それがメインバンク関係による経営効率の改善をもたらすという確定的な結果を示したわけではない。それどころか、Weinstein and Yafeh [1998] による、「メインバンク関係に強く依存する企業の収益性や成長性は他の企業よりも優位に低い」、Hanazaki and Horiuchi [2001] による「メインバンク関係が、製造業に属する企業の付加価値生産性の増加率にとくにプラスの影響を与えていない」⁸⁵、などのメインバンクの存在の効率性向上について否定的な研究結果が最近多く出ている。また同論文はメインバンクがいくつかの大企業の経営危機に際して、経営再建を一時的には助けたが、長期的な経営効率化を実現することはできなかった、としている。

要するに、堀内 [2002] の紹介した実証研究は「日本のメインバンク関係が、取引関係に関する多くの理論的分析によって予測されるようなモニタリング機能を担ったとする評価に疑問を投げかけている」ということなのである。またメインバンクは特別に有効なモニタリング機能（規律づけ機能）を発揮したわけではなく、「安定的なメインバンクを持た

⁸² 三輪・ラムザイヤー [2001] の Nakatani [1984] についての紹介と批判は、同書の149～150頁参照。

⁸³ このパラグラフの後半のカッコ内の引用は同上、344頁。前半は堀内 [2002] の121頁を参照した。

⁸⁴ 同上、142～152頁に系列の区分の詳しい議論がある。

⁸⁵ 以上二つの引用文は堀内 [2002] の121頁と128頁による。

ない企業も、相対的に多額の負債を抱えれば一定の規律を受ける」。規律を与える要因としては国際貿易を通じる競争が非常に強く利いており、メインバンクのモニタリングは利いていない。

三輪・ラムザイヤー [2001] は、論理的に、また事例研究によってメインバンクのモニタリング機能や、その経営効率改善効果を否定したが、同様の結論は実証研究によっても導かれるのである。

(6) 関係依存型金融について——鶴の議論

ここまで見てきたいくつかの研究は、銀行と企業の関係からなるシステムを「メインバンク・システム」として捉えている。またそれは、企業集団としての「系列」とほぼ同義である。これに対して鶴 [2006] は、メインバンクという言葉ではなく関係依存型金融 (relationship financing) という言葉を中心に議論している。この概念はアームズ・レングス型金融 (arm's length financing) に対置するものである。アームズ・レングスというのは、「つかず離れず」、あるいは適度な距離を保った関係、というような意味で、「非干渉型」という言い換えもみられる。堀内 [2002] もメインバンク関係に典型的にみられる長期取引関係を relationship-based system、英米型の金融仲介メカニズムを arm's length system と呼んでいる⁸⁶。

関係依存型対アームズ・レングス型という二分法に加えて、鶴 [2006] は第 2 の二分法も提起している。すでに紹介したように、モジリアーニ・ミラーの理論に対して、税による歪みや取引コストが存在する状況では、株式による資金調達と銀行からの借入れによる資金調達は同等ではない。とすると、株式による資金調達を主とする「市場依存型」金融システムと銀行からの借入れを中心とする「銀行依存型」のそれとの間には重要な差異があることになる。このような二分法が第 2 の二分法である。

同書は関係依存型と非干渉型の二分法から、前者は借り手の情報を独占し、借り手と継続的な取引を行い、借り手に対するコントロールを行う金融機関である一方、後者は公開されている情報だけ、スポット的取引、借り手に対するコントロールの力をもたない、という対立軸を示す。

非干渉・市場型では株式市場の役割が大きい。鶴の同書では Allen [1993] に依拠して、イギリスでは第 1 次産業革命の当時から勃興した「新規産業」の資金調達は主として株式市場で行われたこと、アメリカでも自動車から始まり最近にいたるまでの 20 世紀の「新規産業」がいずれも株式市場によって育成されたこと、などを紹介している。これらに対して、関係依存型金融は、19 世紀のドイツでの工業化の中心となった産業と、高度成長期の日本での「リーディング産業」の資金調達を担った、という。ドイツは後発国であり、日本も新規産業ではなく既存の産業が急成長して工業化が進んだ。これらの場合には関係依存型が中心になっている。このように関係依存型は特殊ではなく、後発国に共通のシステ

⁸⁶ 'arm's-length system' という呼び方は Rajan and Zingales [2001] に倣ったと堀内 [2002] にある。

ムであり、後発国においては合理性を持っているといえるようだ⁸⁷。

同書でも、「経済の発展段階が低い国においては、『非干渉・市場型金融』が機能することが難しく、必然的に『関係依存型金融』に依存しなければならない。なぜなら『非干渉・市場型金融』が機能するためにはそれを支える制度的基盤（インフラ）が整備されていなければならないためである。」という指摘がある⁸⁸。

また同書や堀内 [2002] で指摘されているように、関係依存型の銀行と資金調達企業の間関係は日本ではメインバンクと呼ばれているが、ドイツにも“Hausbanken”と呼ばれる同様の関係が存在する。また、アメリカにおいてすらも、中小企業を中心に継続的取引関係が存在し、“relationship banking”と呼ばれている。これからみても、日本の金融システムは決して特殊ではない⁸⁹。

鶴 [2006] では関係依存型金融の意味や今後について、幅広い議論が行われているが、ここでの目的はそれを網羅的に紹介することではなく、日本のシステムが特殊かどうかの問題を議論することにある。メインバンクという形でとりあげた場合、日本は特殊、という印象を読者に与えがちであるが、この項で紹介した関係依存型金融と理解すれば、日本は特殊ではない（日本型というものがあるわけではない）ということになる。ドイツなどに同じタイプの金融システムが存在するからである。

Flath [2005] は、日本では銀行が金融仲介の中心であったのに対し、アメリカなどでは株式市場が資金源としてより重要であり、銀行からの融資はそれほどでもない指摘する。そして同書は次のようにいう。金融仲介業がその置かれた環境に適応した結果としていろいろなシステムが成立し、そのどれかが優れている、と決めることはできない。ことに政府の規制はどのような慣行やシステムが成立するかに重大な影響を与える。日本の慣行も政策的に選択されたものということができ、その意味では特殊性を強調することはできない。

三輪・ラムザイヤー [2001] は日本の明治から高度成長期までの経済発展が銀行主導型であった、という認識に対しても異を唱えている。確かに Miwa and Ramseyer [2000, 2002a] に示されているような事実は、戦前期において、銀行融資ではなく、株式市場が重要な資金供給の場であったことを雄弁に示している。また、バブル破裂後に「銀行融資を主要な資金源とする企業が・・・『不良債権の山』を形成した」⁹⁰ことも間違いがない。

しかし同時に、高度成長期において急増する資金需要に対して株式市場が十分な資金を提供しえたわけではなく、企業にとっては「銀行融資以外に頼りになる資金調達方法がなかった」⁹¹のもまた事実であった。高度成長期には銀行経由の資金調達の比重が支配的であ

⁸⁷ 鶴 [2006] 61～76 頁。

⁸⁸ 同上、72 頁。

⁸⁹ 鶴 [2006] 63 頁。堀内 [2002] 108 頁。このような指摘は、Horiuchi, Packer, and Fukuda [1988] が最初であった。

⁹⁰ 三輪・ラムザイヤー [2001] 386 頁。この点は前述した宮島 [2002] の見方と共通する。ただし、堀内 [2002] の見方に従えば、バブルの頃からメインバンクのモニタリング機能が低下したのではなく、もともとそうした機能はなかった、とういことになる。

⁹¹ 堀内 [2002] 116 頁。

ったが、にもかかわらず、銀行が企業を支配していたわけではない、ということであろう。

8. 再度文化について

(1) 文化とゲームの理論

荒井 [1996、1997] はゲームの理論を用いて日本文化が終身雇用制を形作ってきたという。比較制度分析では、ゲームの理論が説明する均衡を作り出す力が終身雇用制を含め、各種の制度を作り出す中心的な働きをする、と考えているのに対して、荒井は日本の文化や価値観が終身雇用のような制度を作り出した主因と考えているようである。ゲームの理論においては囚人のジレンマの命題からプレイヤーの間では協力が成立しないとされる。これに対して、ゲームが無限の繰り返しゲームであれば協力関係が成立する。ただし、協力関係が成立するための条件がいくつかある。まず、将来の利得を現在の利得と比較する際の割引率であるが、これが小さい（将来の利得が現在の利得に近い）ことが第 1 の条件になる。第 2 の条件はゲームの繰り返し回数が無限でなくとも十分に大きいことである。第 3 の条件は、これが文化に関係するのだが、一方のプレイヤーから見て相手のプレイヤーが非合理的である、すなわち冷徹に（合理的に）自分の利益の追求のみを考える人間ではない、という主観的確率が高いことである。荒井は、日本人は遠慮をする、信頼を尊ぶ、組織への忠誠心を持つ、などの「文化」を持っているという。ついでドーア [1991] の、「英米では新古典派経済学の世界に近い状態、すなわち自由で独立的な小企業資本主義の時代が数世紀にわたって存続した」⁹²という主張が引用される。そのような文化のもとではゲームの均衡は協力的な関係とはならないのに対し、日本の文化では協力解が現出するというのである。このように文化が制度を決めるということになると、日本のシステム（制度）はやはりその独特の文化が作り出したものであり、固有のもの、特殊なものということになってしまう。

脇田 [2003] の主張はすでに紹介したが、日本の文化や特殊性を日本的な制度の説明から排除すべきではないというものであった。これに対して、ここまでの議論では、特殊だが合理的だ、というロジックを中心にしてきた。このように、日本的な制度、システムが特殊であることは認めたいうえで、最後に追加すべき点がある。そのために脇田のいう、近年の 3 つの見方というものをみておこう⁹³。

第 1 は肯定派である。「日本的慣行が特殊であることを認めたいうえで、その慣行を肯定的に評価する」立場。

第 2 は「日本的慣行が特殊というよりも、西欧が普遍であるという発想が幻想である」という立場。

第 3 は「慣行の違いは収束しない」という比較制度分析の立場。

これらは、しかし、根本的な違いであろうか。第 2 の見方は、西欧が普遍ではない、と

⁹² 荒井 [1999] 140 頁。

すれば、日本的なものを否定する必要はなくなるので、第1の立場に近い。第1、第2の立場を合わせると、日本は特殊であるが、他の国もそれぞれに特殊である、ということになり、第3の立場と違わない。脇田自身もこの三つの立場を明快に分類することは難しいとしている。とすると、いずれの立場でも日本の特殊性は認めることになるので、ここで議論は終了する。また、脇田は日本的な特徴が存在するか、しないかという議論、すなわち日本は特殊か普通かという議論はあまり必要ない、ともいう。これも議論を打ち止めにするロジックである。

(2) 共同体という文化

日本の企業は共同体のようなものだ、という趣旨のことを述べたドーア [2001] はすでに紹介をしたが、その共同体については、速水 [2000] が一つの章⁹⁴を割いて次のような議論をしている。日本の企業における終身雇用や年功賃金制は共同体的意識を作り出し、それが生産性向上などに貢献する。また日本の自動車メーカーと部品供給業者の間に典型的に見られるような長期継続的な取引は企業間に信頼関係、協力関係を作り出し、特殊な技能や設備への投資を可能にし、日本のメーカーの国際競争力がそれゆえに高くなっている。このように共同体的な協力関係が意味を持つのは、不完全情報による市場の失敗があるからである。この市場の失敗はゲームの理論によれば囚人のジレンマ、すなわち非協調解という形をとるが、そこで長期の関係、すなわち繰り返しゲームの形に持ち込むことができれば協調解が得られる。これが共同体の機能である。

ドーア [2001] は共同体的な関係は日本の文化である、特殊性であると主張しているように思われるが、速水 [2000] においては共同体に経済合理性があることをフィリピンの農村の例を挙げて例証している。日本の農村でも早くから「共有資産的資源」(灌漑用水、山林、草地など)について18世紀の初期に「強固な資源管理」システムができていたが、これは多くの紛争を経てたどりついたシステムであり、長期の試行錯誤を経る時間があったからであり、他の国では日本ほど村のレベルでの共同体が強固なものとならず、したがってそれが社会に文化として影響するまでにはいたっていない。それでも、共同体は合理性があり、特殊なものではない。また、共同体的なシステムをもっている日本の多くの製造業が、それから望ましい効果を引き出しているのは、競争が(特に国内でのそれが)激しかったからである。

日本の企業内、企業間の共同体的関係は一見すると日本の村の「強固な」文化にその源があるように見えるが、歴史のある時点では、経済主体の合理的行動によってできたものであり、速水が調査したフィリピンの農村のみでなく、条件さえ整えば、情報の不完全性を補うためのそうした関係が自然発生するはずであるということになる。

(3) アメリカが特殊、日本が普通?

文化、あるいは特殊性について、見てきたが、ここでもう一つ重要な視点を検討する必

⁹³ 以下は脇田 [2003] 50~51 頁を引用、参照した。

要がある。企業のシステムの形では両極端とされる日本とアメリカが実は戦前においてかなり近いシステムを持っていたという見方である。

中馬 [1987] は、日本的システム（雇用慣行）を文化や社会の特殊性によって説明するのは「特殊性を新たな特殊性によって説明する」トートロジーではないか、とし、この説に変わって定説になったのは「経済合理的特殊性論」であるとする。この説では、日本ではかつて外部労働市場が未発達であったので、「子飼い方式」で技能工を育成し、囲い込むという形で長期勤続などの雇用慣行ができたという。

中馬はここでこの外部労働市場の未発達という「後発性」に疑問を呈する。日本的雇用慣行の原型が成立し始めたのは主として1920年代であり、この時期は日本で「電動力革命」が起き、また先進技術が大量に輸入された時期であった。こうした技術変化に対応しうる技能工やエンジニアが不足したために、「マクロ的な意味では、外部労働市場は買手市場の状況にあった」ものの、「近代的熟練たるに相応しい労働者群に対して非常に高いプレミアムを付与する」ような状況が生まれ、これが「子飼い方式」を発生させ、日本的雇用慣行につながったのである。

そして、アメリカでも電動力革命が進み、新しい大規模生産技術が次々と取り入れられる事態が同時期に発生していた。そして、「1920年代の米国大企業間において、所謂“日本的”雇用慣行が、広汎に成立していた」のである。具体的には、①勤続期間に応じて賃金を上昇させる、ボーナスを支給する、内部昇進制をとるなどの「長勤方策」あるいは年功的賃金制、②不況下での配置転換などによる *worksharing*、③停年制、④福利厚生施設、⑤職長を介する間接的労務管理体制ではなく、人事部による労務管理、⑥会社別労働組合、などである。中馬は、「生産技術上の制約・・・及外部労働市場における制約（特に基幹労働者の利用可能性）双方に、当時の日米間でかなりの類似性が存在していた」と指摘する。

ここで、アメリカでのそうした雇用慣行が大不況後急速に崩壊していった理由、日本の雇用慣行とアメリカのシステムが乖離していった理由が問題になる。まず、大不況の到来後、1932年頃まではアメリカでも配置転換やワークシェアリングを用いて、それまでの慣行を維持しようとする努力がみられた。しかし、不況が長引き、深刻化するに至って、人員整理という手段がついにとられるに至り、「労働者の大企業に対する信頼が地に落ちて」しまったと同論文はいう。結局、①「大不況を原因とした大規模雇用調整」、②「それによる労働者・企業間の信頼関係の弱体化」および③「政府による強力な産業別労働組合運動促進策」すなわち福利厚生制度・施設の提供を不当労働行為とみなす Wagner 法の存在、の3つが原因だという。

中馬は「1920年代における“日本的”雇用慣行」という表題を用いているし、中馬を引用した鶴 [1994] は「アメリカのほうが日本的雇用だった」という表題を当該部分につけている。鶴はさらに、1920年代にはアメリカのコーポレート・ガバナンスにおいて銀行が大きな役割を果たしていたとも指摘する。

⁹⁴ 速水 [2000] 第9章、283～319頁。

Moriguchi [2000a, b] は、基本的に中馬 [1987] のとりあげた観察的事実と同じ事実から出発して、さらにその前後の時間についても詳細に、また同時期についてもより多くの事例をサーベイし、特にアメリカに関しては膨大な資料を渉猟している。また同論文では問題の雇用慣行を *corporate welfarism* (以下では「企業の福利厚生重視」と訳す) と呼び、その合理性の理論的説明をゲームの理論で行おうとする。さらに、当初の日米の類似性だけでなく 1930 年代の大不況以降における両者の乖離もゲーム理論的に説明している。

人的資本が企業固有 (*firm-specific*) である場合、企業は労働者の技能＝人的資本に投資するインセンティブを持つことを指摘したのは Becker [1962] の *specific human capital theory* であった。中馬も Chuma [1987] において、この理論の拡充を図っているが、それとは異なり、Moriguchi [2000a, b] は *overlapping generation model*⁹⁵ とゲームの理論を組合せた議論を展開している。企業の福利厚生重視は雇い主と労働者の間の繰り返しゲームの均衡で暗黙の契約 (*implicit contract equilibrium*) の形をとるという。

そして大不況の影響で企業と労働者の間の対立が強まり、この均衡が崩れ、明示的な契約の均衡に移ることがゲームの理論で示される。この新たな均衡は労働法の変化 (ワグナー法の成立) など政府の反応も伴う。したがってこのゲームのモデルは、企業、労働者、政府の行動を内生的な変化として示すことができるとされる。通常のゲーム理論はある均衡から別の均衡への移行は瞬時に起こるものとして描写してしまうので、このゲームのモデルでは、物的資本、人的資本、評判、調整、組織の記憶、法人の規範、法的専門知識、などすべての蓄積可能なものを含む *institutional capital* という概念を導入することによって、モデルを動学化する。その結果、外生的なショックがこの *institutional capital* に比べて非常に大きいとアメリカのように別の均衡に移ってしまうが、日本のように不況の深刻さがアメリカほどではない場合にはもとの均衡から離れることはない。こうしてアメリカと日本の雇用慣行は「分岐」したのだという。

なお、Moriguchi [2000a] はそのタイトルに「比較歴史・制度分析」という言葉を入れているように、比較制度分析の考え方に立脚している。従って、文化の果たす役割には否定的である。そもそも日本とアメリカにおいて、ある時期には非常に似通った制度 (雇用慣行) が存在した、ということは、文化と日本的なシステムの間に関係があるという命題に対する有力な反証である。また、日本的雇用慣行のほうが普通であり、1930 年以降はアメリカのそれのほうが特殊である、ということも可能になる。

議論はここで振り出しに戻ってしまう。本章の第 2 節では日本も特殊であるがどの国も特殊である、という吉田 [1993] の議論である。しかし、原 [1991] がいうように日本は市場経済システムのもとにあったことは間違いがない。日本経済の特殊性はその社会的条件にあり、それは市場経済システムと整合的なものである、ということも同論文の指摘から見えてくる。これは合理性があるということにほかならない。

結論は何か。日本の経済、経営のシステムは特殊かもしれないが、だからといって、非

⁹⁵ Kanemoto and MacLeod [1989] の *overlapping model* による結果を用いている。

常に変なもの、異常なもの、アブノーマルなものということではない。ノーマルである、従って、普通であるといってよい、ということである。Flath [2005] の裏表紙に次のような言葉がある。

[t]he Japanese economy is one of the most misunderstood phenomena in the modern world. Conventionally, Japan is presented as the exception to mainstream economic theory: an exception to the standard models of modern economics.

同書では、「この本はこうした考えを覆し、日本経済には経済学の分析力をフルに発揮してみせるものである」という趣旨の文章が続いている。このように、「例外だ」という見方は退けられねばならない。例外ではない、という意味で普通なのである。

参考文献

- 青木昌彦 [1992] 『日本経済の制度分析』筑摩書房
 ----- [1995] 『経済システムの進化と多元性』東洋経済新報社
 ----- [1996] 「メインバンク・システムのモニタリング機能としての特徴」、青木・パトリック [1996] 『日本のメインバンク・システム』東京大学出版会、第4章
 ----- ・奥野（藤原）正寛 [1996] 『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
 浅沼万里 [1997] 『日本の企業組織革新的適応のメカニズム—長期取引関係の構造と機能—』、東洋経済新報社
 荒井一博 [1996] 『雇用制度の経済学』中央経済社
 ----- [1997] 『終身雇用制と日本文化—ゲーム論的アプローチ』（中公新書）、中央公論新社
 伊藤秀史 [編] [1996] 『日本の企業システム』東京大学出版会
 岩井克人 [2003] 「会社はこれからどうなるのか」平凡社
 ----- [2005] 「会社はだれのものか」平凡社
 ヴォーゲル、エズラ・F [1979] 『ジャパン・アズ・ナンバーワン: アメリカへの教訓』（広中和歌子、木本彰子訳）、TBS・ブリタニカ、[Ezra F. Vogel, *Japan as Number One: Lessons for America*, Harvard University Press, 1979]
 氏家純一（編著） [2004] 『日本資本市場の挑戦』東洋経済新報社
 大橋勇雄, 中村二郎 [2004] 『労働市場の経済学：働き方の未来を考えるために』有斐閣
 岡崎哲二 [1993] 「企業システム」、岡崎哲二・奥野（藤原）正寛編 [1993] 第4章
 ----- ・奥野（藤原）正寛（編） [1993] 『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
 岡部光明 [2002] 『株式持合と日本型経済システム』慶應義塾大学出版会
 ----- [2005] 「日本企業：進化する行動と構造—総合政策学の視点から—」慶應義塾大学大学院総合政策学ワーキングペーパーシリーズ84号
 奥野（藤原）正寛 [1993] 「現代日本の経済システム：その構造と変革の可能性」岡崎哲二・奥野（藤原）正寛編 [1993a] 第9章、273～291頁
 小塩隆士 [1999] 『市場の声—政策評価機能発揮のために』（中公新書）、中央公論新社
 ----- [2001] 「市場機能が徹底する時代」（経済教室、近未来の市場とIT）、日本経済新聞2001年2月16日号
 小野旭 [1972] 「戦前・戦後の労働移動」、『季刊現代経済』、1972年11月
 ----- [1989] 『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社
 ----- [1997] 『変化する日本的雇用慣行』日本労働研究機構
 貝塚啓明・財務省財務総合政策研究所編 [2002] 『再訪 日本型経済システム』有斐閣
 カッツ、リチャード [1999] 『腐りゆく日本というシステム』（鈴木明彦訳）東洋経済新報社 [Richard Katz [1998] *Japan: The System That Soured—The Rise and Fall of the Japanese Economic Miracle*, M.E. Sharpe Inc.]

- カルダー、ケント・E [1994] 『戦略的資本主義—日本型経済システムの本質』 [谷口智彦 訳] 日本経済新聞社
- 菊谷達弥 [2002] 「日本の企業間関係—取引のガバナンス・メカニズム」 貝塚啓明・財務省 財務総合政策研究所編 [2002] 第2章、51～104頁
- 経済企画庁 [1990] 『平成2年度年次経済報告（経済白書）』、大蔵省印刷局
 ----- [1992] 『平成4年度年次経済報告（経済白書）』、大蔵省印刷局
 ----- [1994] 『平成6年度年次経済報告（経済白書）』、大蔵省印刷局
- 経済調査協会『系列の研究』各年版
- 小池和男 [1976] 「わが国労資関係の特質と変化への対応」、『日本労働協会雑誌』6月号、61～67頁
 ----- [1977] 『職場の労働組合と参加』 東洋経済新報社
 ----- [1981] 『日本の熟練—すぐれた人材形成システム』 有斐閣
 ----- [1994] 『日本の雇用システム—その普遍性と強み』 東洋経済新報社
 ----- [2005] 『仕事の経済学（第3版）』、東洋経済新報社
- 香西泰 [1981] 『高度成長の時代—現代日本経済史ノート』、日本評論社
- シェアード、ポール [1997] 『メインバンク資本主義の危機』 東洋経済新報社
- 島田晴雄 [1986] 『労働経済学』 岩波書店
- 胥 鵬 [1996] 「経営者インセンティブ」、伊藤秀史編 [1996] 第1章、19～48頁
- 高梨昌 [1994] 『変わる日本型雇用』、日本経済新聞社
 ----- [1993] 「日本的雇用慣行崩れず」、日本経済新聞 1993年6月16日「経済教室」
- 中馬宏之 [1987] 「“日本的”雇用慣行の経済合理性論再検討」『経済研究』（一橋大学経済研究所）第38巻 第4号
- 鶴光太郎 [1994] 『日本的市場経済システム—強みと弱みの検証』（講談社現代新書）、講談社
 ----- [2006] 『日本の経済システム改革—「失われた15年」を超えて』 日本経済新聞社
- 寺西重郎 [2003] 『日本の経済システム』 岩波書店
- ドーア、ロナルド [1991] 『21世紀は個人主義の時代か—西欧の系譜と日本』（Ishizaka lectures (10)) サイマル出版会
 ----- [2001] 『日本型資本主義と市場主義の衝突—日・独対アングロサクソン』（藤井真人訳） 東洋経済新報社
 ----- [2006] 『誰のための会社にするか』（岩波新書） 岩波書店
- 野口悠紀雄 [1995] 『1940年体制—さらば「戦時経済」—』（東洋経済新報社）
 ----- [2004] 「直接金融の比重を高めリスクに挑戦できる仕組みを」『週刊東洋経済』 2004年11月6日号
- 橋本寿朗（編） [1996] 『日本企業システムの戦後史』 東京大学出版会
- 速水佑次郎 [2000] 『新版 開発経済学』（現代経済学選書 11） 創文社
- 原洋之介 [1991] 「近現代史からの日本型市場経済の構図」、『経済研究』 Vol. 42, No. 2

- (April)、175～181 頁
- 樋口美雄 [2002] 「日本型雇用システム—実態と評価の変遷」、貝塚啓明・財務省財務総合政策研究所編『再訪 日本型経済システム』 [2002] 有斐閣、第 4 章、145～182 頁
- 堀内昭義 [2002] 「第 3 章 日本の金融システム—メインバンク機能の再考」、貝塚啓明・財務省財務総合政策研究所編 [2002] 第 3 章、105～144 頁
- 本間正明 [2003] 『『資金の流れ』を変える必要』日本経済新聞 2003 年 4 月 16 日付朝刊「経済教室」
- 宮島英昭 [2002] 「日本的企業経営・企業行動」、貝塚啓明・財務省財務総合政策研究所編 [2002] 第 1 章、9～54 頁
- [2004] 『産業政策と企業統治の経済史—日本経済発展のミクロ分析』有斐閣
- ・蟻川靖浩 [1999] 「金融自由化と企業の負債選択—1980 年代における顧客プールの劣化—」『フィナンシャル・レビュー』(大蔵省財政金融研究所) 49 号、133～166 頁
- ・新田敬祐・齋藤直・尾身祐介 [2002] 「1990 年代日本企業の統治構造と生産性：統治構造の変容は経営効率改善に寄与したか」早稲田大学ファイナンス研究所ワーキング・ペーパー、WIF-02-001
- 三輪芳朗・J・M・ラムザイヤー [2001] 『日本経済論の誤解—「系列」の呪縛からの解放—』東洋経済新報社
- ・J. Mark Ramseyer [2001] 「『系列の研究』の『系列』の研究」『経済学論集』(東京大学) 第 67 巻第 2 号、第 3 号
- 八代尚宏 [1997] 『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社
- 吉田和男 [1993] 『日本型経営システムの功罪』東洋経済新報社
- 林原行雄 [2006] 『財務からみる企業行動—資金余剰下の企業金融とコーポレート・ガバナンス—』魁星出版
- 脇田成 [2003] 『日本の労働経済システム—成功から閉塞へ』東洋経済新報社
- Abegglen, James C. [1958] *The Japanese Factory*, Free Press (占部都美訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958 年) .
- Abowd, John M. and David S. Kaplan [1999], “Executive Compensation: Six Questions That Need Answering,” *Journal of Economic Perspectives*, 13 (4). pp.145-168.
- Allen, Franklin [1993], “Stock Markets and Resource Allocation,” in Colin Mayer and Xavier Vives (eds.), *Capital Markets and Financial Intermediation*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Aoki, Masahiko [1984a] *The Co-operative Game Theory of the Firm*, Oxford: Clarendon Press. (青木昌彦『現代の企業—ゲーム理論からみた法と経済』1984、岩波書店)
- (ed.) [1984b] *Economic Analysis of the Japanese Firm*, North-Holland.
- [1988] *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press (青木昌彦『日本経済の制度分析』筑摩書房, 1992)

- [2001], *Toward a Comparative Institutional Analysis*, Cambridge, Mass.: MIT Press. (青木昌彦『比較制度分析に向けて』瀧澤弘和・谷口和弘訳、N T T出版、2001年)
- and H. Patrick, (eds.) [1994] *The Japanese Main Bank System – Its Relevance for Developing and Transforming Economies*, Oxford University Press. (東銀リサーチインターナショナル訳 [1996] 『日本のメインバンク・システム』東洋経済新報社)
- H. Patrick・P. Sheard [1994] “The Japanese Main Bank System: An Introductory Overview.” Chapter 1 in Aoki and Patrick (eds.) [1994]. pp. 1-50. (青木昌彦・H・パトリック・P・シェアード「日本のメインバンク・システム：概観」、青木・パトリック [1996] 『日本のメインバンク・システム』、第1章)
- Becker, Gary S., [1962] “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis,” *Journal of Political Economy* 70: pp. 9 - 49.
- [1975] *Human Capital*, second ed., NBER. (佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社、1976年)
- Chuma, Hiroyuki [1987] “Pensions, Wage Profiles, and Retirement Rules: Specific Human Capital Approach,” *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 11, pp. 29-64.
- Dore, Ronald P. [1973], *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkeley: University of California Press. (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学』筑摩書房、1987年)
- Flath, David [2005] *The Japanese Economy*, 2nd ed., Oxford University Press.
- Grief, Avener [2006], *Institutions and the Path to the Modern Economy: Lesson from Medieval Trade*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hanazaki, Masahar and Akiyoshi Horiuchi [2001], “The ups and downs of the financial system in postwar Japan: Evidence from the manufacturing sector,” A paper presented at NBER/DIRJE/EIJS/CEPR Japan Project Meeting held in Tokyo on September 14-15.
- Holmstrom, Bengt R. and Jean Tirole, [1989]. “The theory of the firm,” in R. Schmalensee & R. Willig (ed.), *Handbook of Industrial Organization*, edition 1, volume 1, chapter 2, pages 61-133. Elsevier.
- Horiuchi, Akiyoshi, Frank Packer, and Shin’ichi Fukuda [1988], “What role has the ‘main bank’ played in Japan?” *Journal of the Japanese and International Economies*, 2. pp.159-180.
- Hoshi, Takeo, Anil Kashyap, and David Scharfstein [1991], “Corporate structure, liquidity, and investment: Evidence from Japanese industrial groups,” *Quarterly Journal of Economics*, 106.

- Kanemoto, Yoshitsugu and W. Bentley MacLeod, [1989] ‘Optimal labor contract with non-contractible human capital’, *Journal of the Japanese and International Economies* 3, 385-402.
- Kaplan, Seteven K. [1994]. “Top Executive Rewards and Firm Performance: A Comparison of Japan and the US,” *Journal of Political Economy*, 102(3), pp.510-546.
- Milhaupt, Curtis J. [2003], “A Lost Decade for Japanese Corporate Governance Reform?: What’s Changed, What Hasn’t, and Why,” *Columbia Law and Economics Working Paper*, No. 234.
- Miwa, Yoshiro and J. Mark Ramseyer [2000] “Corporate Governance in Transitional Economies: Lessons from the Prewar Japanese Cotton Textile Industry,” *The Journal of Legal Studies*, 29, pp. 171-203.
- and ----- [2002a] “Banks and Economic Growth: Implications from Japanese History,” *Journal of Law and Economics*, Vol. 45, No. 1 (April), pp. 127-164.
- and ----- [2002b] “The Fable of the Keiretsu,” *Journal of Economics & Management Strategy*, Blackwell Publishing, vol. 11(2), pp. 169-224.
- Modigliani, Franco and Merton H. Miller [1958] “The Cost of Capital, Corporate Finance and the Theory of Investment”, *American Economic Review*, vol. 48 (June), pp. 261-97.
- Moriguchi, Chiaki [2000a] “The Evolution of Employment Relations in U.S. and Japanese Manufacturing Firms, 1900-1960: A Comparative Historical and Institutional Analysis”. NBER Working Paper No. 7939.
- [2000b] “Implicit Contracts, the Great Depression, and Institutional Change: The Evolution of Employment Relations in U.S and Japanese Manufacturing Firms, 1910—1940”, mimeo., April 2000 (Revised November 22, 2000)
- Myers, S. C. and N. S Majluf [1984] “Corporate Financing and Investment Decisions when Firms Have Information that Investors Do Not Have”, *Journal of Financial Economics*. vol. 13, pp. 187-221.
- Nakatani, Iwao [1984] “The Economic Role of Financial Corporate Grouping,” in Masahiko Aoki, ed. *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, pp. 227-58, Amsterdam: North-Holland.
- North, Douglas [1990], *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, New York: Cambridge University Press
- OECD [1994], *The OECD Jobs Study*. (島田晴雄監訳『先進諸国の雇用・失業』日本労働研究機構、1994年)
- Ono, Hiroshi [2007] “Lifetime Employment in Japan: Concept and Measurements.” *SSE/EFI Working Paper Series in Economic and Finance*: No.624. Stockholm School of Economics.

- Rajan, Raghuram G. and Luigi Zingales [2001], "Financial Systems, Industrial Structure, and Growth," *Oxford Review of Economic Policy*, 17 (4), pp. 467-482.
- Schelling, Thomas [1960], *The Strategy of Conflict*, Harvard University Press.
- Shishido, Zenichi [2001], "Reform in Japanese Corporate Law and Corporate Governance: Current Changes in Historical Perspective," *American Journal of Comparative Law*, 49(4), pp.653-677.
- Shleifer, Andrei and Robert W. Vishny [1986], "Large Shareholders and Corporate Control," *Journal of Political Economy*, 94(3), pp.461-488.
- and ----- [1997], "A Survey of Corporate Governance," *Journal of Finance*, 52(2), pp.737-783.
- Tirole, J. [2006], *The Theory of Corporate Finance*, Princeton University Press.
- Tsuru, Kotaro [2001], "Japanese Corporate Governance in Transition," *Seoul Journal of Economics*. 13(3), pp.253-278.
- Weinstein, David E. and Yishay Yafeh P. [1998], "On the costs of a bank-centered financial system: evidence from the changing main bank relations in Japan," *Journal of Finance*, 53, pp.635-672.