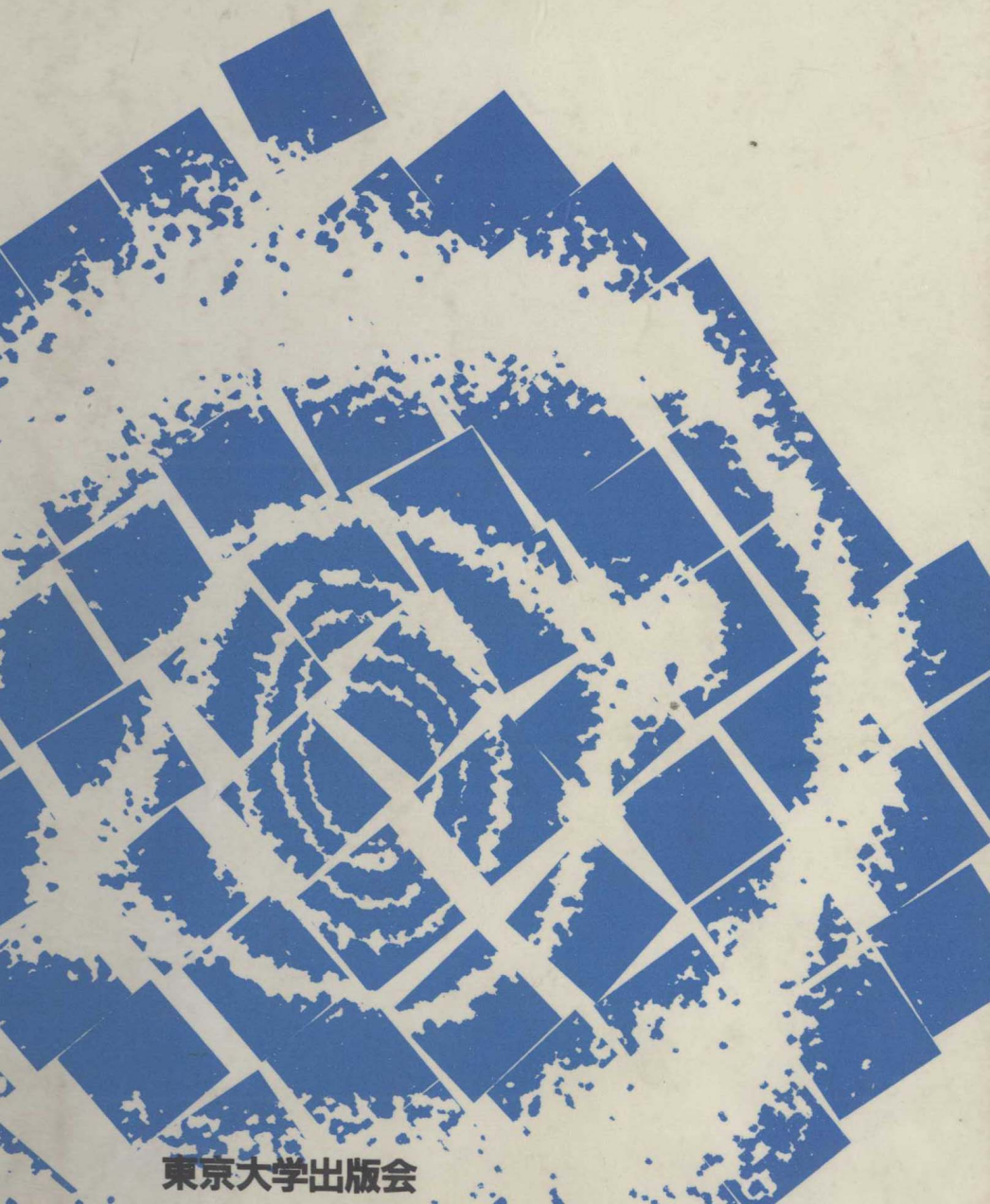


日本の企業

今井賢一・小宮隆太郎 編



東京大学出版会

日本の企業

今井賢一・小宮隆太郎 編

東京大学出版会

まえがき

近年の日本のめざましい経済的成功とともに、その中心的な担い手である日本の企業についての著書・論文は内外とも実に多くなったが、経済学や経営学の基本的な分析の枠組みに依拠しつつ、あるいはさらにそれを超えて、日本の企業の総括的な分析を試みた研究書は、これまでに必ずしも多くはなかったように思われる。

本書は、そのような理論的かつ総合的な分析の必要性を共通に認識していた研究者の呼びかけで始まった研究プロジェクト（参加者は巻末を参照）の研究成果であり、経済学および経営学における第一線の知識に基づいて日本の企業（とくに大企業）の総括的かつ標準的な分析を提供しようとするものである。そのような分析を通じて、本書は日本企業の理解に新たな洞察を加えることを意図している。

企業という組織は、それぞれの国・社会のなかで、その歴史と文化を背景として発展してきた社会的存在であり、多面性をもつ機構である。したがって、歴史や文化の面からの視点も重要であり、われわれはつねにそれらの議論に目配りしなければならないが、本書の考察は経済学的・経営学的分析に中心的な焦点をおいている。それは企業というものが経済的意思決定を機軸に行動する経営組織であり、なんといっても企業の経済的な機能と組織を理解することが基本的に重要であるとわれわれは考えるからである。

そのような意味での経済論・経営学を中心として、本書は次のような三つのタイプの分析を加えることによって、日本企業の全体像に迫ろうとした。第一のタイプの分析は、それぞれの著者による独自の視角から日本の企業像を浮き彫りにしようとするものであり（第Ⅰ部）、第二のタイプは企業行動の特定の側面、すなわち企業間関係、人的資源の管理、研究開発、投資行動等の諸側面について精密な分析を加えようとするものである（第Ⅱ部および第Ⅲ部、第Ⅳ部）。そして第三のタイプの分析は公企業・公益事業、協同組合・

生命保険相互会社等の集団所有型企業等、通常の株式会社組織の私企業以外の特殊な企業について分析を加え、企業理論ないし日本企業一般についての批判を補完し、それを深めようとするものである（第Ⅴ部）。

本書を読み進まれる読者は、おそらく各章によって分析の視点もかなり異なるところがあり、また日本企業についての見方や分析の結論も必ずしも統一されていないという感想をもたれるのではないかと思う。事実、本書のもとになった草稿について、後で述べるように度々コンファレンスを開いて意見をたたかわせて新たな展開を追求し、また本書の最終的編集にあたってわたしたち編者は執筆者に対して各章ごとに詳しいコメントを書いて不明な点や著しい意見の相違を調整するように努めたが、それらをふまえて提出された最終稿については、あくまでも各執筆者に自らの自由な意見を展開してもらおうという方針をとった。したがって各章間に意見の相違があっても、また内容が編者らの見解と多少異なるところがあっても、あえてそれらを統一したり修正を求めるということはしなかった。日本の企業のように動的で多元的な対象を観察するのであれば、分析者の視点や見解に差があるのは当然であり、また分析のまとめ方や結論の多様性が生れることが自然なことで考えられるからである。そして、そのような動的・多元的な対象に迫るには各執筆者がなんらかの方法で伝統的な分析を超えるを試みなければならず、そうだとすれば編者が無理に各執筆者の見解を統一することは角を矯めて牛を殺すことになりかねないと考えたからである。読者には、諸分析の中から自分の考えと整合的なものを適宜取捨選択してそれに自らの見解を加えて、読者それぞれの日本企業像を形成されることを望みたい。

本書はいわゆる「学術論文集」ではなく、また教科書・解説書でもない。経済学・経営学の基本的な枠組みに基づいて学問的考察・分析を展開し、しかも一般読者を対象として、日本企業についての総括的な考え方を提示しようとするものである。そこで読者への案内という意味で、以下の各部・各章がおおよそどのようなことを扱っているかを平易に紹介しておこう。

第Ⅰ部「総論」では、まず第1章（小宮・今井論文）は日本の企業の構造と行動様式の基本的な特徴を経済分析の視点から概説する。その内容的な特

色は、企業というものを専門的事業能力をそなえた緻密な人的組織体としてとらえ、日本の企業ではそのような従業員に対して企業成果（広義の利潤）の一部の分配が行われるために、従業員が創意を競って働き、新しい利潤機会を見出すことに積極的であるという日本企業の特徴を解明する点にある。ついで第2章（青木論文）では、まず最近の欧米の理論経済学者の間で影響力をもってきている企業の契約論的アプローチ、すなわち企業とは投資家、従業員、ビジネス・パートナー、経営者たちの間の契約の連鎖ないし束（ネクサス）と見る考え方を紹介、検討したのち、日本企業の雇用契約と金融取引はそれらの理論が想定するものとはやや違った仕組みになっており、その本質は筆者のいう「三つの双対原理」によって分析されることが示される。第3章（伊丹論文）は、現代日本の企業システムの本質的な特徴を、従業員が中心的役割をもち、仕事の権限の分担と成果の配分が分散的であり、かつ組織的な市場で取引を行う、という三点に求める。そして、それをアメリカ流の資本主義的企業と対比させる意味で「人本主義」という用語で呼び、その内容を解明しようとするものである。第4章（加護野・小林論文）は、日本の企業では年功賃金制度のもとで、従業員は若年期においては企業に対する貢献度（労働の限界生産性）以下の賃金しか受け取らないという意味で、企業への「見えざる出資」を行っていること、そしてその出資は市場で取引しえないものであるため、それに見合う投資報酬の配分を受け取るためには企業に止まるはかなく、したがって、その出資が一種の退出（退職）障壁となって従業員の企業に対する「コミットメント」と企業のための積極的貢献を誘発していることを論ずる。なお、第I部の補論（岡田論文）は、企業理論に関する標準的な経済分析を解説したものである。

第II部「企業間関係」は、日本の企業および産業組織の特徴を形成している継続的取引、企業グループ及び下請関係を経済学的に分析するものである。

まず、第5章（伊藤論文）では、企業間取引が一回ごとの単純な取引だけでは必ずしも効率的に行われず、継続的取引が行われる理由が明らかにされたのち、継続的取引のもとでは協力関係が生れやすいほか、情報の蓄積や共有、支払い形態の多様化、競争形態の変化が起こってくることが経済理論に基づいて説明され、日本の企業における継続的取引の特徴を解明する。第6

章（今井論文）は、日本のいわゆる「企業グループ」（旧財閥系グループ、有力大銀行、大企業を中心とするグループ等）を、市場と組織の一般的な枠組みの中に位置づけて新たな観点から分析し、その基礎となる「取引コストの理論」の再検討をふまえ、日本の企業グループを四つの型に類型化してケース・スタディを行う。第7章（三輪論文）は、日本に特徴的な「下請関係」の下にある企業群が、全体として相互に依存し影響しあう有機的な結合体を構成していることを経済分析の観点から解明しようとするものである。

第Ⅲ部「企業行動」では、研究開発、企業の利益率、設備投資、製品開発とイノベーションという企業活動の諸側面にかんする経済分析が展開される。

まず第8章（若杉論文）では、日本企業の研究開発部門は、他の事業部門との間に密接な関連をもち、それらの部門とともに企業全体の利益の最大化を図るという行動上の特徴を有し、かつそれが研究開発従業者のキャリア・パスに結びついていることが明らかにされる。第9章（小田切論文）では、企業利益率の国際比較を行ったのち、日本企業における企業間の利益率と成長率の差が、市場構造と企業戦略とにどのように関係しているかが計量経済学的に分析される。第10章（小野・吉川論文）では、日本企業が高い投資率を生み出した要因として、(1)投資決定における長期的視野、(2)長期雇用制度下における労働者の新技術受入れへの態度、(3)労働意欲の高さ、の三つを挙げ、それぞれの要因の影響が経済分析の観点から検討される。第11章（野中論文）では、日本企業における製品開発の成功例には、異種の専門・職能をもつ人々との密接な相互作用が見られ、それが付加的な情報の共有につながって成功をもたらしていることを事例研究を通じて明らかにし、かつそのことが情報理論という「情報リダンダンシー」という概念と密接な関係があることを明らかにする。

第Ⅳ部「人的資源」では、企業の雇用面の問題を扱い、雇用制度と人材活用、知的熟練の形成過程、労働報酬としてのボーナスの性格が検討される。

まず第12章（神代論文）では、日本の大企業が「終身雇用」といわれる雇用制度の硬直性を、(1)配置転換・出向・分社化等と残業とによる正規従業員の伸縮的利用、(2)非正規従業員の弾力的な雇用、および(3)賃金・賞与のかなり伸縮的な決定によって補完しながら、経済変動に適応してきたことを明ら

かにする。第13章（小池論文）は、「知的熟練」と従業員相互間の「長期の競争」という二つの重要な要因によって日本企業に働く人々の行動を説明するものであり、それらが一見集団主義的な行動のように見えながら、内容をよく検討してみると個人主義的な行動仮説によって解明しうることを、筆者の長年の実態調査の成果をふまえて明らかにする。第14章（大橋論文）では、ボーナスが労働に対する報酬であるのか、それとも利潤の分配という性質のものなのかという問題が、計量経済学的に分析される。

最後に、第Ⅴ部「公的企業・協同企業」では、公企業の民営化、電力・ガスを中心とした公益事業、企業としての協同組合、生命保険相互会社といったさまざまな形の企業の諸問題が経済分析の俎上にのぼる。

まず、第15章（植草論文）では、公企業はそれぞれの時代の社会・経済的背景のなかでさまざまな必要に応じて設立されるが、それは非効率性を発生・拡大させる組織上・制度上の問題を内包しており、公企業としての存続の意義が薄れた場合には組織変革が不可避であることが論じられ、とくに公企業が市場を独占してきた産業では、民営化の効果が大きいことが明らかにされる。第16章（岸本論文）では、公益企業の報酬率規制に関する経済分析を行ったのち、そのような規制方式によっては理論的に見て効率的な資源配分が達成されるとはいえないが、しかし実際には公益事業における競争がかなり働いていて、その困難が緩和されていることが示される。最後の二つの章は集団所有型の企業を扱っており、まず第17章（佐伯論文）では、資本主義的企業とは異なる特殊な性格の企業である協同組合の制度的特質が検討され、日本の多様な協同組合が“協同組合らしさ”を保持したまま、いかにして経営としての効率を上げようとしているのかの実態が分析され、そのなかで総合農協と地域生協との興味深い対比が明らかにされる。そして第18章（小宮論文）では、日本のビッグ・ビジネスの所有構造の頂点に立つ生命保険会社、ことに相互会社組織の生保が企業として、あるいは「日本の企業」として、どのような構造上の特徴をもち、どのような経営目標をもち、どのように行動しているかが経済分析の視点から検討される。

この第Ⅴ部ではやや特殊な企業が対象となっているようであるが、実験することがきわめて難しい経済学では、一見例外的・特殊的と見られる現象の

観察と分析が、理論の検証にとってきわめて重要な意義をもっていると思われるは考えており、第Ⅴ部ではそのような観点から「日本の企業」の分析が展開されている。

本書の基礎となった研究プロジェクトは、1986年の6月15～16日に編者を含めた10数名の研究者が予備的の会合をもって始められたものであり、そこで企画された計画に基づいて参加者各員が研究テーマを分担して論文を作成し、1988年の1月6～9日と7月27～29日の2回にわたって御殿場と大磯でコンファレンスがもたれた。そして1989年2月24～26日にほぼ最終的な論文をもちよって再び大磯で最後のコンファレンスがもたれ、その後われわれ二人の編者を中心に本書の編集がすすめられた。これらコンファレンスの参加者のリストは巻末に掲載されている。なお、本研究プロジェクトに対し、昭和62,63の両年度にわたり文部省科学研究費補助金の給付を受けたことに謝意を表したい。

本書に結実した共同研究の企画が始められてから、本書の刊行までには三年半の年月が経過した。この間の研究プロジェクトのメンバーおよびコンファレンス参加者のご協力に深く感謝したい。また、われわれはこの間多くの方々にお世話になった。度々のコンファレンスに出席して会議の運営・記録等に協力してくれた東京大学大学院生の岡田羊祐、高橋知也、洞口治夫の三君、とくに「補論」の執筆と索引の作成とを担当してくれた岡田君に深く感謝したい。また、コンファレンスの連絡や原稿の整理について一橋大学商学部助手の森本典子さんにお世話になり、また東京大学経済学部の小宮・伊藤研究室の大多和まやさんの手も煩わせた。そして本書の編集・作成にかんしては東京大学出版会編集部の大瀬令子さんは1988年1月のコンファレンス以来、多大のご尽力をいとわれなかった。執筆者を代表してこれらすべての方々に厚くお礼申し上げたい。

1989年9月

今井 賢一
小宮隆太郎

目次

まえがき

第I部 総 論

第1章 日本企業の特徴	今井賢一 小宮隆太郎
1. はじめに	3
2. 日本の企業の特徴と成長志向	4
3. 企業の行動様式と産業組織	11
4. 資本市場との関係	16
5. む す び	23
第2章 契約論的アプローチと日本企業	青木昌彦
1. はじめに	27
2. エージェンシーの理論	27
3. 雇用契約の双対構造	31
4. 雇用契約と金融契約の双対結合	36
5. 経営の双対的コントロール	40
6. む す び	45
第3章 日本企業の「人本主義」システム	伊丹敬之
1. はじめに	49
2. 企業システムの三つの要素	50
3. 日本の企業システムの特徴	52
4. 日本の企業システムの経済合理性	58

5. む す び	69
第4章 資源抛出と退出障壁	加護野忠男 小林孝雄
1. はじめに	73
2. 従業員と企業との関係：パラドックス	74
3. 資源抛出	76
4. 退出障壁	80
5. 自由とコミットメント	87
6. む す び	90
第I部補論 企業理論の解説	岡田羊祐
1. 利潤最大化仮説	93
2. 労働者管理企業の理論	98
3. ナッシュ交渉解	102
4. 文献案内	105
第II部 企業間関係	
第5章 企業間関係と継続的取引	伊藤元重
1. はじめに	109
2. 企業間取引が単純な取引だけでうまくいかない理由	112
3. 継続的取引の理論	116
4. 暗黙の契約を支えるメカニズム	124
5. む す び	127
第6章 企業グループ	今井賢一
1. はじめに：企業グループとは何か	131
2. 分析の枠組み：これまでの議論	132
3. 現代的問題設定：企業グループから企業ネットワークへ	136
4. 企業グループの四つの型	143

5. む す び	158
----------------	-----

第7章 下請関係：自動車産業

三輪 芳 朗

1. はじめに	163
2. 産業的成功とそのための挑戦課題	167
3. メカニズムの検討(1)：予備的考察	171
4. メカニズムの検討(2)：誘因システム	172
5. メカニズムの検討(3)：関連する論点	179
6. む す び	183

第Ⅲ部 企業行動

第8章 研究開発の組織と行動

若 杉 隆 平

1. はじめに	189
2. 研究開発の特徴と環境条件	191
3. 研究開発部門の構造と行動原理	196
4. 研究開発の特徴と政策効果	205
5. 共同研究開発	206
6. む す び	210

第9章 利益率と競争性

小田切宏之

1. はじめに	215
2. 利益率の国際比較	216
3. 日本企業の利益性は本当に低いのか	219
4. 市場の競争性と利益率	223
5. 利益率と成長に関する回帰分析	227
6. む す び	230

第10章 設備投資

小野 善康
吉川 洋

1. はじめに	235
2. 日本の設備投資	235
3. マクロ的背景	239
4. 高投資のミクロ的要因	241

第11章 製品開発とイノベーション

野中郁次郎

1. はじめに	253
2. 情報リダンダンシー	255
3. 情報リダンダンシーの潜在影響力	261
4. 日本企業のイノベーション生成の問題点	265
5. むすび：若干の理論的インプリケーション	267

第IV部 人的資源

第12章 雇用制度と人材活用戦略

神代和欣

1. はじめに：本章のねらい	275
2. 日本の雇用制度の特徴	276
3. 減量経営下の雇用調整	282
4. 構造調整下の人材活用戦略	289
5. 賃金・賞与と利潤との関係	301
6. 要約と結論	310

第13章 知的熟練と長期の競争

小池和男

1. はじめに：日本企業の労働面での“特色”	319
2. 知的熟練	323
3. 長期の競争	328
4. のこる問題	332
5. むすび	335

第14章 労働報酬としてのボーナス

大橋 勇雄

1. はじめに	339
2. これまでの見解	340
3. 努力に対する報酬調整型モデル	343
4. 実証分析の方法	348
5. 分析結果	352
6. む す び	363

第V部 公的企業・協同企業

第15章 公企業の民営化：背景と成果

植 草 益

1. はじめに	369
2. 日本の公企業	371
3. 公企業の民営化	375
4. 公企業を非効率化する原因	380
5. 民営化の成果と問題点	385
6. む す び	389

第16章 公益企業：電力・ガス事業を中心に

岸 本 哲 也

1. はじめに	393
2. 日本の電力・ガス企業	394
3. 報酬率規制と労働者管理型公益企業	402
4. む す び	408
数 学 付 論	412

第17章 企業としての協同組合

佐 伯 尚 美

1. はじめに：三つの問題	415
2. 協同組合の企業的特質	418
3. 協同組合の諸類型	423

4. 農協と生協	428
5. む す び	438

第18章 企業としての生保

小宮隆太郎

1. はじめに	441
2. 相互会社の構造上の特徴	444
3. 分配構造と行動様式(1): 社員配当金と「護送船団方式」	446
4. 分配構造と行動様式(2): 給与・内部留保等と行動仮説	455
5. 株式会社組織の生保	461
6. 株主としての生保	463
7. む す び	467

索 引	471
-----------	-----

「日本の企業」コンファレンス参加者	480
-------------------------	-----

第I部

総論

第1章

日本企業の特徴

今井賢一・小宮隆太郎

1. はじめに

本章は、以下の各章において展開される個別的な議論の理解を助けるための総論として、経済分析の視点から日本の企業、とくに大企業の構造と行動様式の基本的特徴についてのわれわれの考え方を概説するものである。

以下ではまず、第2節「日本の企業の特徴と成長志向」において、日本の大企業における終身雇用制・年功序列制の意義を述べ、それがどのような意味で日本の経済社会環境のなかで経済的合理性をもっているか、またそれがどのように日本企業の成長志向と結びついてきたかを明らかにする。ついで第3節「企業の行動様式と産業組織」では、日本の大企業における広義の利潤分配が従業員に行われている点で、いわゆる「労働者管理型企业」と類似の性質を持っていることを明らかにし、同時に、そのことと下請企業・子会社・関連企業等の日本の産業組織との関連を論ずる。第4節「資本市場との関係」では、利潤分配と株主の役割を分析し、同時に現代の日本企業に対するわれわれの基本的な考え方を示す。そして最終節において、日本の企業の特徴をさらに深く理解するうえでのいくつかの論点と、若干の展望を示すこととしたい¹⁾。

1) ただし、本書の「まえがき」でも述べたように、日本企業の特徴について本書の各章の著者たちの考え方が完全に一致しているわけではない。本章で述べるのは、あくまでも二人の編者の見解であるが、われわれはそれが各章の著者たちの考えの最大公約数にかなり近いと考えているのである。