

日本型企業システムとレギュレーション理論：「企業主義的レギュレーション」の分析枠組を求めて

磯谷，明德
九州大学経済学部：助教授

<https://doi.org/10.15017/4494355>

出版情報：経済学研究. 60 (5/6), pp.43-61, 1995-02-10. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：



日本型企业システムとレギュレーション理論

——「企業主義的レギュレーション」の分析枠組を求めて——

磯 谷 明 徳

はじめに

レギュレーション理論の出発を画した記念碑的著作『資本主義のレギュレーション理論』（邦訳1989年）の「日本語版への序文」において、M・アグリエッタは、この理論の今後の新たな研究プログラムにふれ、次のように述べる。「今日、論争が最も活発に展開されているのは、ミクロ経済学の分野である。一方では、新古典派経済学は合理的期待仮説に依拠し、純粋市場の理念を具体化しようとしている。他方では、経済分析の中に組織にかん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。調整（レギュレーション）という問題設定は、・・・この第2の研究方向に位置している」¹⁾と。これは、1980年代以降の経済学の〈ミクロ経済学化〉という流れの中で、普遍的市場に基づく新古典派経済学の方法を固守しようとする新古典派マクロ経済学（「マクロ合理的期待学派」や「ニュー・クラシカル・エコノミクス」）に対して、多元的な組織からなる経済という見方を再度確認し、マクロ経済的な調整における諸制度の媒介的な働きを重視するという、いわゆる「制度の

経済学」への研究方向を指示したものである。

本稿での議論の展開は、アグリエッタが指示するこの研究方向に沿おうとするものである。より具体的には、家計と並ぶ最も基本的な経済主体である「企業」に視点を置いて第2次大戦後の日本資本主義を捉えようとすれば、どのような論点を析出できるのか、レギュレーション理論の視角から考察を加えてみようというのが、本稿の目的である。

ところで、日本経済の現実に目を転ずるならば、1970年代後半から80年代における欧米における日本賛美論の登場と相まって、日本企業（特に、その輸出製品）の競争力の強さが国際的に注目され、その「秘密」をめぐるさまざまな議論がかわされてきた。議論の過程で明らかにされたのは、その秘密を解く鍵が、日本企業の行動様式、およびその総体としての「日本型企业システム」の「独自性」にあるということだった。この独自性をどう評価すべきかをめぐっては、日本的システムの「特殊性」を主張する立場と国際的な「普遍性」を主張する立場の2つがこれまで相対立してきた。そして今、バブル崩壊に伴う長期不況の中で、この「日本型企业システム」の見直しや改革の論議が盛んに行われている。本稿では、このような「特殊性」論対「普遍性」論の対立に直接ふれることはせず、また日本型企业システムの見直し論議に立

1) アグリエッタ [1] 訳 xii - xiii ページ。

ち入ることもしない²⁾。むしろ、ここでのわれわれの関心は、「日本型企业システム」論に関するこれまでの多様な研究成果を批判的に摂取しつつ、それらを山田鋭夫や B・コリアが提起する戦後日本資本主義に固有な調整（レギュレーション）様式としての「企業主義的レギュレーション」論に铸直すという作業を試みることにある。

しかしながら、以下では、本稿のテーマと目的からすれば、一見迂回的とも思われるようなところから議論を始めたいと思う。ここ 20 年余りの間の現代の経済学は、「情報の経済学」や「ゲームの理論」の思考法を積極的に導入することで、その応用範囲を著しく拡大してきた。特に、情報やインセンティブなど企業組織にとって本質的な要因を扱うためのツールが開発されたことは、「企業の理論」の新たな展開に大きく寄与したのである。近年の日本「企業」分析に見られる大きな進展も、こうした現代経済学の潮流と決して無縁ではない。本稿の第 2 節で、この間の企業理論の展開を取り上げるのはこのためである。さらに、もう一点。「企業主義的レギュレーション」という言葉だけが一人歩きするのを防ぎ、その分析枠組を確定するためにも、こ

こ 20 年あまりの企業理論の展開の中での位置づけを明確にしておきたいと考えるからである。

以下、まず第 1 節で、課題の限定を行う。第 2 節以降は、大きく 2 つの部分から構成される。前半部分では、現代の経済学が企業組織そのもののモデル化をどのように試みてきたのかを振り返ること（第 2 節）から始め、日本企業の経済モデル化として一貫した論理整合性を持つ青木昌彦の一連の議論を取り上げる（第 3 節）。後半部分では、青木モデルとそれに基づく日本型企业システム分析に対置するような形で、レギュレーション理論の立場からの本格的な日本経済分析であるコリア [15] を手がかりにいくつかの論点を提示しようと思う。その上で、植村博恭・海老塚明 [40] が提起する現代日本のレギュレーション様式としての「階層的市場—企業ネットワーク」論を取り上げることにする（第 4 節）。そして最後に、本稿の議論の先にある残された課題について述べることにしたい。

1. 課題の限定

レギュレーション理論の視点から、日本型企业システムあるいは日本型システムの「独自性」を解明しようとするれば、どのような研究課題が設定されねばならないだろうか。

戦後日本のマクロ経済構造（「蓄積体制」）を分析する作業と、それを誘導する各種の制度の役割を明かにする作業を並行して進めながら、その上で戦後日本に固有な調整様式とは何かを明かにするのがそれだということになる。ここには、2 重の研究プログラムが含まれている。

第 1 は、戦後（ないし現代）日本に固有な制度的諸形態の動態的な複合作用としての「企業主義的レギュレーション」のメカニズムを明かに

2) 日本的な集団主義や協調主義を強調する「文化的特殊性」論に対し、日本型システムに神秘的なものはないとして、これまで一貫してその「合理性」と「普遍性」を主張してきたのが小池和男である。この対立について、宮本光晴は「制度と経済行動の二分法」に従う限り、両者は何ら対立するものではないという見方を提起している（宮本 [32] 第 5 章）。われわれも、この見方に同意する。

また小池と同様に、日本的な慣行の「合理性」を明らかにしようとしてきたという青木昌彦の見解も興味深い。青木は、小池が日本と西洋の共通部分により関心があるように見えるのに対して、「私は、日本と西洋とでの双対原理の貫徹の仕方の違いに、より関心がある」（青木 [6] 訳 318 ページ）と述べる。青木の企業モデルについては、後の第 2、3 節で取り上げるが、そのモデルのロジックからすれば、日本企業と西洋企業はそれぞれ組織の効率性の「ために」合理的に選択された組織形態であるという違いでしかなく見える。

すること。

第2は、この調整様式によって誘導された戦後日本の蓄積体制とその変遷を理論的・実証的に明かにすることである。

レギュレーション理論のプロブレマティークからすれば、これら2つの研究プログラムは相互規定的な関係にある。それゆえ、両者を統一的に分析することによってはじめて日本型企業システムの独自性も明かになるといえる。しかしながら、われわれは、本稿の課題を第1のそれに限定することにしたい。日本型システムの「独自性」の源泉は、そのミクロ的経済機構（＝日本企業の内部構造）にあると考えられるし、またレギュレーション理論の側にしても、「企業主義的レギュレーション」概念それ自体になお十分な内容を与えるまでには至っていないと考えるからである。

ところで、「企業主義的レギュレーション」への接近方法については、山田〔45〕の議論があり、われわれに極めて有益な示唆を与えてくれる。2つの示唆が重要であろう。

企業間における系列、下請関係、メイン・バンクを基軸とする企業と金融機関の関係、そして労使間における年功賃金、長期雇用、企業別組合を、日本型企業システムを構成する「定型化」された特徴または独自日本的な制度として挙げることに異論はないだろう。これらの諸制度は、青木〔7〕や岡崎・奥野〔33〕での第9章（奥野正寛）において主張されるように、相互に「補完的」な関係にあり、それらが同時に存在することで一つの安定した「システム」が成り立つのである。「企業主義的レギュレーション」とは、諸制度の相互補完的な接合関係の総体として認識される必要があるというのが、第1の点である。

このシステムは、それを構成する諸個人・諸集団間の対等・平等なヨコの関係からなるそれではなく、格差構造を伴ったタテの関係として構造化されている。企業主義的レギュレーションとは、こうした奥行きにおいて理解されねばならないというのが、第2の点である。

山田によるこれら2つの示唆に、本稿では、もう1つの論点を付け加えておこう。こうした「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）」である。それはミクロとマクロをつなぐ結節点をなしている。「日本型企業システム」をサブ・システムとする「日本型経済システム」とは、何よりも「会社本位」の経済システムとして立ち現れてくる。だが、それだけにはとどまらない。会社本位のネットワークが社会の隅々にまで張りめぐらされ、社会全体の動きが企業のリズムを中心に振り回されるという「企業社会」化が広く深く進行している。ここでは、企業が、勤労者と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」としての特性も強調されねばならない。それゆえ、現代日本の特質を分析するためには、企業と国家（政府）、企業と個人、企業間の諸関係を分析する「機能論的分析」に留まるだけではなく、日本型企業社会の「再生産・構造論的」な分析をもあわせて展開されねばならないことになろう³⁾。この点をJ・ハバーマス〔18〕に倣って言い換えるならば、日本型企業システムの検討は、「自己調整的システム

3) この論点は、奥村「法人資本主義」論や馬場「会社主義」論で提起されるものである。前者については、奥村宏『改訂版 法人資本主義論』朝日新聞社、1991年、同『会社本位主義は崩れるか』岩波書店、1992年を、後者については、馬場宏『教育危機の経済学』御茶の水書房、1988年、東大社会科学研究所『現代日本社会1——課題と視角』東京大学出版会、1991年を参照せよ。

に固有の制御能力」に関連するものとしての「システム統合」の次元に留まるだけでなく、「発言し、行動する主体たちがその中で社会化されている制度的システム」の問題に関連する「社会統合」のレベル⁴⁾にまで視野を拡大して議論されねばならないということである。

2. 「企業の経済学」小史

経済学が企業組織の分析、「企業の内側」(H・ライベンシュタイン)への探究に本格的に着手し始めたのは、わずかにここ20年間のことにすぎない。本節では、経済学がこれまで「企業とは何か」という根源的な問いにどのように答えようとしてきたのかをふり返ることから議論を始めたい。

(1) 新古典派の「企業」概念とその批判

議論の出発点は、新古典派経済学における「企業」概念にある。そこでは、企業を生産関数ないし質点として捉え、企業の内部組織をブラック・ボックスとして、その内側には立ち入らない。H・デムゼッツ [16] は、この「企業」把握を次のように擁護する。「新古典派経済学の主要任務は、価格システムが資源の用途をどのように調整していくのかを明かにするものであって、現実の企業内部のワーキングを理解しようとするものではない。企業は、・・・生産が行われる1つの理論的制度として定義される」⁵⁾と。

この把握に対する批判としては、F・ハーン [19] とA・D・チャンドラー [14] によって提起されたものが最も有効であろう。ハーンは「一般均衡理論では、企業は影のような存在にすぎない」⁶⁾と言う。一般均衡論では、均衡解の存在

のために規模に関する収穫逓増を排除するが、この時、なぜ家計はそれぞれに自分の企業を営まないのか、なぜ各企業はあらゆる種類の財を生産しないのか等の疑問に論理的解答を与えることができない。要するに、この理論では、分析の最終点で企業の積極的な存在意義が消失してしまうのである。他方、チャンドラーは、アメリカにおける大企業体制の成立に関する歴史研究の中から、資源配分と経済活動の調整という点でマネジメントという「見える手」が市場メカニズムという「見えざる手」にとってかわることを見出した⁷⁾。かれが見出した近代「企業」とは、経営者支配的な特徴と階層的な内部構造をもつものにほかならないのである。

こうしたハーンの論理的・内在的な批判とチャンドラーによる歴史的事実の提出に対し、「企業」の理論が文字通りの企業の理論であるためには、否応なく「企業」の内部構造の分析へと進まざるをえないものとなる。

(2) 企業の理論の新展開

1960年代には、「企業の行動理論」と「経営者企業の理論」が、そして1970年代後半から80年代にかけては、「契約論的アプローチ」が相次いで登場する。

まず「企業の行動理論」は、H・サイモンによって提起された人間の行動の「限定された合理性」にその基礎を置く⁸⁾。限定された合理性とは人間の意思決定能力には限界があるという意味だが、取引環境が不確実で複雑になればなる程、企業にとって利潤最大化行動をとること自体がそもそも不可能となる。かくして、新古典派企業理論へのオルタナティブとして、この理論

4) ハパーマス [18] 訳7-8ページ。

5) デムゼッツ [16] pp. 377-378。

6) ハーン [19] 訳185ページ。

7) チャンドラー [14] 訳4ページを参照。

8) サイモン [36] を参照のこと。

は「最大化」に代わる「満足化」という企業の行動原理を提起する。

次は「経営者企業の理論」である。20世紀における大企業体制の成立という歴史的事実が、この理論の登場へのインパクトとして作用したことは想像に難くない。というのも、現代の巨大株式会社の一つの特徴である「所有と支配の分離」(バーリー＝ミーンズ)の進行が、経営者の株主からの相対的な自立性を高め、一定の制約のもとではあれ、経営者の「裁量的行動」の余地を拡大するからである。ここから、企業の目的関数をめぐり、「利潤最大化」に代わるいくつかの行動仮説が提出される。W・ボーモルの「売上高最大化」、R・マリスの「企業成長率最大化」、またO・ウィリアムソンの「経営者の効用最大化」(利潤と経営上の役得をミックスした効用の極大化)などの諸仮説⁹⁾がそれである。

しかしながら、これらの代替的行動仮説の提示は、H・ライベンシュタインから次のような批判を受けることになる。これらの諸仮説は「伝統的なマイクロ理論のブラック・ボックスをそのままにしておき、ブラック・ボックスの中の行動に関する新古典派の主張を変更しているにすぎない」¹⁰⁾と。結局、経済学の企業の「内側」への探究は、企業理論への「契約論的アプローチ」の登場に導くことになる。

さて、この「契約論的アプローチ」は「企業」を「複数の経済主体が関係を取り結ぶ場」として、端的に「契約のネクサス(束・連鎖)」として捉える。その上で「企業の構成員のインセンティブ、企業内の組織コーディネーション、企業の境界の決定などといった内的・組織的要素

を明示的に取り扱おう」¹¹⁾とする試みである。

「エージェンシー理論」、「取引費用の理論」、「協調ゲーム論」という3つのヴァリエーションがある¹²⁾。以下では、「企業」の捉え方と分析の「焦点」の2点に絞って、それぞれの特徴と異同を示しておこう。

「エージェンシー理論」は、企業をその構成員(経営者、株主、従業員、原材料供給者など)の「長期の契約関係のネクサス」として把握する。このネクサスのうち、経営者－株主の関係に分析の焦点があてられ、両者のエージェンシー関係から生じるインセンティブ問題、すなわち経営者の機会主義的行動のコントロールや経営者の規律づけ(経営者の裁量的行動のチェック)のメカニズムが主要な検討の対象とされる。この理論は、企業を形づくる諸契約のインセンティブ問題に専ら関心を投入する。結論としては、経営者の規律づけという点で外部市場が有効に機能する結果、経営者は株主の利害に沿うように行動し、裁量的行動の余地はないと主張する。

「取引費用の理論」は、企業を「取引費用の節約という目的をもった一連の組織革新の産物」¹³⁾として把握する。企業組織は、市場に代えて選択された費用節約的な取引の一形態となる。いったん組織をこのように定義してしまえば、仲間集団から機能別組織・多数事業部組織にいたる組織革新のプロセスは、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。さて、エージェンシ

11) 青木 [3] 4 ページ。

12) エージェンシー理論については、ジェンセン＝メックリング [24] とファーマ [17] を、取引費用の理論は、ウィリアムソン [43] を、協調ゲーム論は、青木 [2] を参照のこと。

13) ウィリアムソン [44] p. 1537。

9) ボーモル [11], マリス [30], ウィリアムソン [42] を参照のこと。

10) ライベンシュタイン [28] p. 480。

一関係に伴うインセンティブ問題については、どのように考えられているのだろうか。この理論でも、「機会主義」の概念が、企業組織理解の概念の1つをなしている。ただ、機会主義的行動を阻止するには費用がかかるとみなし、そうした費用を節約するように組織は形成され発展すると考えられている。こうしてエージェンシー関係から生ずるインセンティブ問題は企業の組織革新のプロセスの中で自動的に解決されるものとなる。要するに、この理論の分析の焦点は、企業組織のインセンティブ側面よりも、市場取引の費用を節約するものとしての組織的「コーディネーション(調整)」の様々なあり方とその比較にあるといえよう。

最後は、青木の「協調ゲーム論」である。ここでの「企業」把握は、「企業を株主集団と従業員をそのメンバーとする一つの連合体とみなし、企業の市場行動とその内部における分配とを協調ゲームの解(交渉解)として解釈する」¹⁴⁾というものである。企業は「ヒトとカネを結合するもの」と捉えられ、従業員と株主が、人的資源と金融的資源という企業に固有な資源の所有者として企業を構成する。企業に固有な資源保有者としての両者は、企業目的に協力しないという形での、企業に打撃を与える潜在的な可能性をもつ。この可能性を武器に、かれらは企業内で1つの交渉力をもつことになるのである。この時、経営者は、株主と従業員集団の利害を統合し、仲裁するという「利害調停者」としての役割を果たすと想定される。株主と従業員集団が企業目的への参加に共通の利益を見い出すならば、このことから「組織レント」が発生する。利害調停者としての経営者の役割を前提に、レ

ントが企業内でどのように分配されるのかを問うのは極めて自然な成行きだといえる。

かくして、レントの企業内での分配のあり様を重視する立場から、この理論は次のような「企業」把握に到達する。「企業を、剰余に対する権利の市場化可能性、すなわち株式機構、によって補完された契約関係の束として見るよりは、従業員集団を含んだ企業に特有の資源保有者の間の一種の交渉の場として特徴づけることの方が、よりふさわしい」¹⁵⁾と。

以上の「契約論的アプローチ」の3つのヴァリエانتを、新古典派企業論との対比という観点から要約しておこう。「エージェンシー理論」は、外部市場が経営者の規律づけとして有効に機能する結果、経営者の裁量的行動の余地はないとする点で、新古典派企業論のより洗練された姿と見なすことができる。他方、「取引費用の理論」では、O・ウィリアムソン自身が述べるように、新古典派企業論に対するオルタナティブの提示というよりも、それを「補完」することが意図されている¹⁶⁾。そして「協調ゲーム論」では、企業が分配交渉ゲームの場として把握される結果、剰余の「最大化」が企業にとっての唯一の目的であるとは主張できなくなる。新古典派企業はむしろ、労働者の企業内での交渉力がゼロという場合の特殊ケースとして成立する。もう一方の特殊ケースは、株主の内的交渉力がゼロである場合の労働者管理企業である。それゆえ、現実の「企業」は、これら2つの特殊ケースを両極とし、これらの中に位置するものとして把握されることになる。

今や、われわれは、新古典派企業論から始まる「企業の内側」への探究という旅路の終点の

14) 青木 [2] 11ページ。

15) 青木 [2] 64ページ。

16) ウィリアムソン [43] 第1章を見よ。

近くまでたどり着いたことになる。契約論的アプローチの登場によって、「企業」の理論が文字通りの内実を獲得するに至ったと考えられるからである。次の問題は、これらの企業組織モデルを基礎にして、どのように「日本企業」そして日本型「企業システム」を分析するかである。

3. 日本企業の経済モデルからシステムとしての日本企業へ

本節では、日本企業の経済モデルを構築する試みである青木昌彦の一連の作業を取り上げる。かれの日本企業への接近方法は、次の2点に要約できるだろう。

①日本企業の「特殊性」を強調する議論に対して、そのユニークな構造の裏に隠された「普遍的」な要因を見いだすということ。そのためには、欧米と日本に共通な枠組の中でモデルを作成し、情報効率性や物的効率性、さらに外的ショックに対する適応性などという基準に照らして、それぞれのモデルのパフォーマンスを比較することである。前節での「協調ゲーム論」型企業組織モデルが、その分析の基礎をなす。

②「ヒトとカネを結合するもの」としての企業把握から、日本企業の分析でも、雇用面での特性と金融面での特性の2側面に注目し、その補完性を分析することである。

以下では、まず青木[3][5][6]における日本企業のモデル化の作業を、続いて青木[7][8]における近年の新たな展開を取り上げる。

(1) 日本企業の経済モデル：日本企業の3つの双対性

モデル化の議論は、日本企業における生産活動の「コーディネーション（調整）方式」と企

業に固有な人的資源の供給者である従業員への「インセンティブ方式」との相互関係のあり方を特徴づけることから始まる。

まず前者については、「知識の共有に基づく分権化された水平的調整」ないし意思決定の観点から「水平的情報機構」という特徴づけがなされる。ここで決定的に重要なのが、日本企業の職場における「曖昧な職務区分」と頻繁な「配置転換（ジョブ・ローテーション）」である。こうしたローテーションを通じて、従業員は比較的広範囲の職務にわたって「技能」を蓄積していくことになる。これは、小池和男が主張する技能形成過程の日本の特徴であるが、このもとで生産労働者は「ふだんの作業」と「ふだんとちがった作業」（緊急事態に対処する作業）の両方を担当する¹⁷⁾。この「統合方式」は、専門化に基づく経済性、いわゆる静学的効率性を犠牲にするが、従業員の集団的学習を促し、また局所的緊急事態への適応性が高まることから生ずる動学的効率性によって補償される。作業組織における水平的調整の「効率性」の源泉にあるものとして見定められるのが、この従業員の「統合」的技能なのである。

そこで次に問題となるのが、個々の労働者に統合的技能の獲得を促し、それを企業内に維持、蓄積させていくためのインセンティブ方式はどのようなものである。「ランク・ヒエラルキー」がその装置として機能する¹⁸⁾。日本企業の場合、ランクと特定の職務とは直接的な結びつきをもっていない。従業員に対して、広範囲の職務経験と学習、チームワークへの動機づけがなされるのである。ここでは、当然管轄をまたぐ人事

17) 小池[26]第5章、および青木[6]第2章を参照のこと。

18) 青木[6]第3章を参照せよ。

配置が含まれるために、「人事部」による集権的な人事管理が必要になってくる。

以上より、日本企業を特徴づける〈第1の双対性〉が導かれることになる。知識の共有に基づく業務単位間の水平的調整（情報の分権性）はインセンティブ体系のヒエラルキー性（人事管理の集権性）によって補完され、組織としての統合性と内部効率性が維持されるというのがそれである。

この第1双対性こそが、青木の日本企業モデル、そして日本型システムの鍵をなすものとなる。しかし、この双対性は、企業に固有な資源としての人的資源の側面を明かにしたものだけにすぎない。次に、日本企業の金融面での特性が分析されねばならない。

日本企業の金融構造を特徴づけるのは、「メインバンク制度」である。メインバンクは、企業に対して金融コントロールを行い、経営状態に対する継続的な監視を行うのである。ただし、銀行による経営の方向づけといった直接的な金融コントロールが作動するのは、経営危機の際にかぎられ、企業経営者の意思決定の裁量性（分権性）の度合は相対的に高い。他方で、経営者はかれ自身の自立性を高めるためにも、企業利潤を関心外に置くことはできず、経営者は企業利潤をめぐるランキング競争によって間接的にコントロールされる。このように、日本企業の金融構造においても、雇用構造と類似の双対性——意思決定の分権性（経営者の意思決定における一定の裁量性）とインセンティブの集権性（企業利潤をめぐるランキング競争）——を持つ。同時に、この金融契約の構造は、企業内に蓄積される労働者の統合的技能の分解を阻止する「モニタリング」と長期雇用関係のもとで従業員が抱え込むことになる経営リスクに対する

「保険」という2重の役割を果たすことで、日本企業の雇用構造の内部効率性を「補完」することになる。

かくして、日本企業の雇用構造と金融構造はともに、分権的な意思決定とインセンティブの集権性という双対性によって特徴づけられ、かつ補完的な結合関係にある、これが日本企業を特徴づける〈第2の双対性〉である。

〈第3の双対性〉は、日本企業の経営の意思決定に関してであり、金融面と雇用面からの双対的なコントロールのもとに置かれるというのがそれである。ここでの経営者は、前節で見た「利害調停者」として行動し、従業員利益と企業利益の間のバランスをとることによって経営の意思決定を行う。

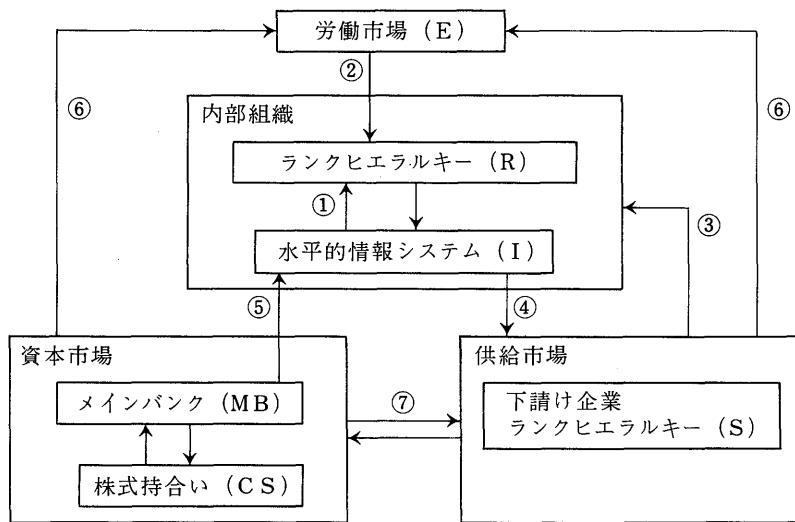
以上の3つの双対性によって要約されるのが、日本企業に関する青木モデルである。そして近年、この日本企業モデルは、「システムとしての日本企業」論と「比較制度分析」として装いを新たにしつつある。

(2) システムとしての日本企業と比較制度分析

日本企業のシステムの理解では、システムを構成する諸要素（「部分」）とシステム全体（「全体」）の相互関連を重視する見方が示される。この見方から導かれる視点として重要なのは、日本企業に関連する諸側面は相互に補完的な関係にあり、それらをシステム全体から切り離して論ずるならば、それれ一つ一つの役割もかえって明かにできないという点である。

ところで、日本企業の雇用構造と金融構造が相互に補完的な結びつきをもつことは、前項において見た。すなわち、一方の雇用面における長期雇用、年功賃金、企業別組合、他方の金融面におけるメインバンク制や株式の相互持合いは、相互に補完的な関係にある。同様の「補完

図1 日本企業の諸特性の相互連関（日本企業の「システム効果」分析）



- ① (R) ↔ (I), ② (E) → (R) + (I), ③ (S) → (I), ④ (I) → (S),
 ⑤ (MB) + (CS) → (I), ⑥ (MB) (S) → (E), ⑦ (MB) ↔ (S)

[出所] 青木 [7] p. 408より。

性」は、企業間関係における下請け、系列関係についても、さらに企業外部の労働市場についても指摘できるだろう。以上の諸側面が相互に補完的に結びつくことによって、システム全体——「日本型企業システム」——の安定性（青木 [7] の「システム効果」）が生み出されることになる。これを総括的に図式化したのが、図1である。

①～⑦の関係は、それぞれ次の通りである。

①は、すでに述べた第1の双対性である。②は、ランク・ヒエラルキーが労働市場の不完全性（労働市場の分断性）に依存することを表す。③は、業務活動の外部化によって、企業内の従業員集団が同質化されることが、人事管理を容易にし、また水平的調整を促進することを意味している。④は、親企業から下請企業への技術的移転の可能性を表す。⑤は、日本企業の第2の双対性である。⑥は、解雇された労働者は企業間にまた

がる「降格」を覚悟しなければならないという点で、メインバンク制と労働市場の不完全性がともにインセンティブの面で強め合う効果をもつことを意味する。⑦は、メインバンク契約によって銀行は下請ネットワークまで業務を拡張できる利益をもち、また、下請企業にとっては資本コストの軽減が可能になるという相互利益の関係を表している。

(3) 評価

以上、青木氏による日本企業の経済モデル構築の試み、さらに日本企業のシステムの理解について概観した。ここでは、それらについての簡単な評価を述べておこうと思う。

企業の「一般」理論（「協調ゲーム論」型企業組織モデル）の構築を基礎にした日本企業の内部構造の分析から始まり、そのミクロ的行動の特性の分析、さらに企業を取り巻く制度的枠組みとの相互連関を問う「比較制度分析」に至る

一連の試みは、一貫した論理のもとに構成された日本企業のモデル化の1つの「完成された姿」とみなすことができる。

われわれは、これらを継承すべき日本企業の経済モデル化として、十分にその価値を認めたいと思う。だが、われわれが最終的に目指そうとしているのは、レギュラシオン理論の観点から、青木モデルを含むこれまでの研究成果を「企業主義的レギュラシオン」論として「換骨脱胎」することである。このような観点から、青木モデルを評価するならば、少なくとも以下のような3点を指摘できると思う。

①青木モデルは、「大企業・男子・正規社員」に限定されたモデル化であるという点に注意すべきである。下請制との関連で、また「産業民主主義のジレンマ」との関連で、中小企業と非正規社員への言及は確かにある。だが、このモデル化においては、「ジェンダー」と「家庭」の視点が完全に欠落している¹⁹⁾。日本型企业システムが、日本社会の「企業社会」化の基軸にあるとするならば、企業社会の中で「家庭」あるいはジェンダー関係がどのような形で埋め込まれているのか、また、その再生産の過程の中で果たす役割は何かを議論の中に組み込む必要がある。逆の言い方をすれば、大企業・男子・正規社員以外の部分を視野に入れた分析がなされることによって初めて、青木モデルのようなモデル化が可能になるということである。

②日本企業のシステムの理解から比較制度分析へと昇華しつつある議論の中で、とりわけ重要であるのが「制度的補完性」という考え方²⁰⁾である。しかし、この制度的補完性の概念は、組織としての統合性や内部効率性、システム全体

の安定性にのみ一面的に関係づけられるだけのものなのだろうか。われわれは、そうした補完性の中身により立ち入った検討が必要であると考える。すなわち、大企業／中小企業、正規社員／非正規社員、男性／女性、企業内での昇進の可能性／高い失業コストと「降格」、下請関係における「関係準レント」／不況期におけるバッファなどの格差づけられ差別化された関係が、その中身を構成していると考えたい。

③「比較制度分析」とは、これ以上変化への傾向を示さない状態を想定して、経済システムがどのような性質をもつのかを明かにする、いうなれば、均衡成立後の状態を記述する分析でしかない。それゆえ、システムの変化というようなシステムのダイナミックな側面を取り込んだ動学分析が当然要請されることになる。

4. 「企業主義的レギュラシオン」論に向けて

本節にたどり着くまでには、いささか遠回りをしすぎた感がないでもないが、以下では、戦後日本に固有な制度諸形態の複合作用としての「企業主義的レギュラシオン」のメカニズムを明かにしようとする2つの見解を取り上げることにする。

(1) B・コリアの「企業主義」仮説

コリア [15] は、レギュラシオン学派からの本格的な現代日本経済分析である。この著作には、日本型経済システムの制度分析を進めるうえできわめて有益な示唆が数多く提示されている。ただし、ここでは「企業主義的レギュラシオン」の分析枠組みを確定する上で本質的と思われる論点を、若干の補足をしながら取り出す

19) 一貫してこの視点から現代日本を読み解こうとする試みが、大沢 [34] である。

20) 青木 [7] [8] を参照のこと。

ことにする。

①「インセンティブによる労働」に基づく「ミクロ基軸」の賃労働関係。

社会を構成する諸個人・諸集団の行動を道案内する様々なゲームのルールである調整様式の1つをなす「賃労働関係」を、ボワイエは「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形態、直接・間接の賃金所得の決定因、そして賃金生活様式」の5つの要素に分節化されるものとする²¹⁾。換言すれば、これは、労働過程—労働市場—消費生活過程という諸領域の接合関係からなる総体を表す概念である。この概念こそがレギュレーション理論の核心があり、最も基礎的な概念と考えられている。その理由は2つある。第1は、労働編成のあり方また労働市場の性質のいかんにより、生産性上昇の度合いが規定されるということ、第2に、賃労働関係のあり方が、利潤と賃金のシェア比率を、したがって有効需要における投資と消費の比率という経済成長に関わるマクロ変数の関連を規定するということである²²⁾。コリアは、前者の側面を生産性上昇の実現様式と呼び、後者の側面を企業内での成果配分様式と呼ぶ。かれは、これら2側面が日本企業の雇用関係を構成するものとして、青木モデルと同様に日本企業の雇用構造の分析から議論を始める。

まず生産性上昇の実現様式である。日本企業では、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（多様性）の経済が追求されるのであり、これらによって生産性、品質、差異化の同時実現が計られる。そして、この基底には、脱専門化と「時間の分かち合い」原理——作業ポストや配置はとりあえず決められているが、それらの境界は柔軟で相互浸透的——からなる労働組織が位置している。以上の理解は、作業組織における分権化された水平的調整という青木のそれと共通している。

問題は、企業内での成果の配分様式である。戦後日本の高度成長期には、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。ただし、賃金以外の無形の要素として、昇進のチャンスが、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。しかしながら、昇進の保証と将来の所得増加への期待は、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、日本企業の雇用構造における契約化の度合は決して高いものとはいえず、労働者に与えられる恩恵や補償は条件つ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労働に基づく賃労働関係」²³⁾と呼ぶ。

さらに、日本企業の賃労働関係全体の特徴づけとして、コリアは企業が所得の全般的な形成と分配の場所と化しているとさえいえるとして、「ミクロ基軸」の賃労働関係という特徴づけを行う。この特徴は、企業内福利厚生の大企業部門での優越性²⁴⁾と貧弱な社会福祉水準によって

21) ボワイエ [12] 訳80ページ。

22) 平野 [16] 244-245ページ。平野は、第1の理由を「ミクロ経済的理由」、第2を、古典派・マルクス・ポストケインジアンに共通する「資本蓄積（経済成長）と所得分配」というテーマを受け継ぐ「マクロ経済的理由」と呼んでいる。

23) コリア [15] では、《implication incitée》が用いられているが、ここでは《travail incitée》としての「インセンティブによる労働」を用いることにした。

補完され強められることになる。平野泰朗は、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」²⁵⁾と。

②「日本的」インセンティブ・メカニズム。

日本企業におけるインセンティブ機構では、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う多様なインセンティブ装置が組み込まれている。とりわけ重要なのが、「人事考課制度」である。これは、賃金および昇進・昇格において、差をつける資料として使用される。評価が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。日本企業の従業員は、企業側が要請する各種レベルの要求をクリア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²⁶⁾。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、従業員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と権限（より良い労働条件）の獲得を意味するのだから、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、その排除が正当化される、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²⁷⁾、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が相互補完的に作用して、企業と従業員との一体感が一層強化されていくのである。

このように日本企業におけるインセンティブ機構には、人事考課制度に代表されるように「アメ」と「ムチ」が巧妙に組み込まれている。青木モデルにおけるインセンティブ装置としての「ランク・ヒエラルキー」の議論にも、この点への言及がないわけではない。ランク・ヒエラルキーへ入ってくる人々の労働市場と企業特殊技能を要求されない、かなり標準化された仕事の市場（外部労働市場）の並存が「逆選択」の発生（すなわち、労働者の資質と意欲に関する

24) 宮島 [31] 第7章では、「企業福利厚生制度、すなわち、法廷外福利厚生制度と退職金・年金制度には、その金額と利用度に企業規模および就業形態による二重の著しい格差があり、社会保障の補完とは位置づけ難い」(152ページ)と述べられている。ここでは、企業内福祉の大企業中心の、個別企業的観点からの労務・人事・退職管理手段という特徴が明らかにされている。

25) 平野 [16] 276ページ。

26) 熊沢 [25] 76ページでは、これを「誰しも高度な能力主義を発揮しよう」という能力平等主義の顕徴と、〈発揮しよう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。

27) 『労働白書』(1993年度版、労働省編)では「依然として大きい転職コスト」として、40歳前後で転職する場合に生涯賃金で2500万円前後の低下、退職金で700万円から1500万円低下すると推計している(259ページの第3-(3)-11図を見よ)。

レモンの横行)を防止すること、また中途退社の「世評」効果が「モラル・ハザード」を防止し、入社後の従業員の行動を規律づける役割を果たすという指摘がなされている。ただここでの言及の対象が「大企業・男子・正規社員」にすぎないということは注意されるべきである。日本企業のインセンティブ・メカニズムを考える場合には、植村・海老塚[40]が行っているように、内部労働市場要因－外部労働市場要因、さらに正規社員－非正規社員という2つの軸をたて、対応するそれぞれの部分でアメとムチの双方を析出する必要がある。

③「ミクロ基軸」の企業主義的レギュレーション様式。

社会福祉の貧弱さと企業内福利厚生の大企業での優越性に補完されながら、企業が全般的な所得の形成と配分のもとと化していることはすでに述べた。そうであるからこそ、労働力の長期的な再生産の場である「家庭」も容易に企業活動のリズムに振り回され、その枠の中にまると飲み込まれてしまうことになる。(大)企業が全体システムの中で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調整と再生産とに関連している。この意味で、現代日本の調整様式は、自由競争的なそれとも独占的なそれともいえない、マクロ経済的調整とシステム全体の再生産の基本的要素がミクロの経済単位である企業の中に位置している「ミクロ基軸」の調整様式＝「企業主義的」レギュレーションと呼ばれるべきものである。

以上、コリアの企業主義仮説に関わるエッセンスの部分について述べた。前節での青木の日本企業モデルとここでのコリアの議論を経た今、戦後日本に固有な調整様式としての企業主義的レギュレーションを論ずるための材料のあらかた

は出揃った。残された課題は、企業主義レギュレーションの全体構図をどのように描くかである。1つの有望な見解がある。植村・海老塚が提起する「階層的市場－企業ネクサス」仮説がそれである。

(2) 「階層的市場－企業ネクサス」論

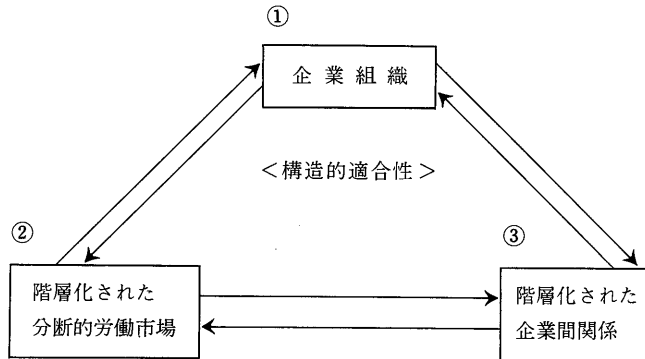
ここでの「ネクサス」とは、企業組織への契約論的アプローチが言うところの「契約の束ないしは連鎖」というよりも、日本型経済システムを構成する各種の制度と市場とが相互に補完的な接合関係にあることを指すものである。植村・海老塚が注目するのは、企業組織、労働市場、そして企業間関係の3者の間の関係である。さらに、企業組織には集権的な人事管理のもとでのランク付けによる内部体系である「ランク・ヒエラルキー」、労働市場には正規社員／非正規社員、男性／女性の区分による階層性、企業間関係には系列・下請け関係と企業の「格」といった序列づけというように、それぞれが階層的な構造(「タテ」の格差構造)をもっている。

したがって、企業組織、労働市場、企業間関係からなる全体システムは、「ヨコ」への広がりとともに格差構造を伴う「タテ」の関係をもつものとして構造化されていることになる。これが、植村・海老塚が「階層的市場－企業ネクサス」と呼ぶものであり、次のように図式化される。

この図式化には、3つのポイントがあると思われる。

第1は、企業主義的レギュレーションの核心部分をなす大企業における正規社員終身雇用と彼らの積極的なコミットメントという取引(妥協)は、大企業の組織構造(①)を見ていただければ不十分なのであり、上記ネクサスにおける②

図 2 階層的市場—企業ネクサス



[出所] Uemura=Ebizuka [40] p. 7 より。

労働市場と③企業間関係との相互補完的な関係によって、労使間の取引の有効性が保証されるということである。

第2に、①—②—③の相互補完関係が生み出す「構造的適合性（両立性）」が、労働のインセンティブを高めるとともに、経済システム全体のフレキシビリティを促進するという。

そして第3に、この格差構造それ自体が再生産のメカニズムを持つということ、である。

以下では、これら3つのポイントのそれぞれに即して、彼らの議論を要約しておこう。

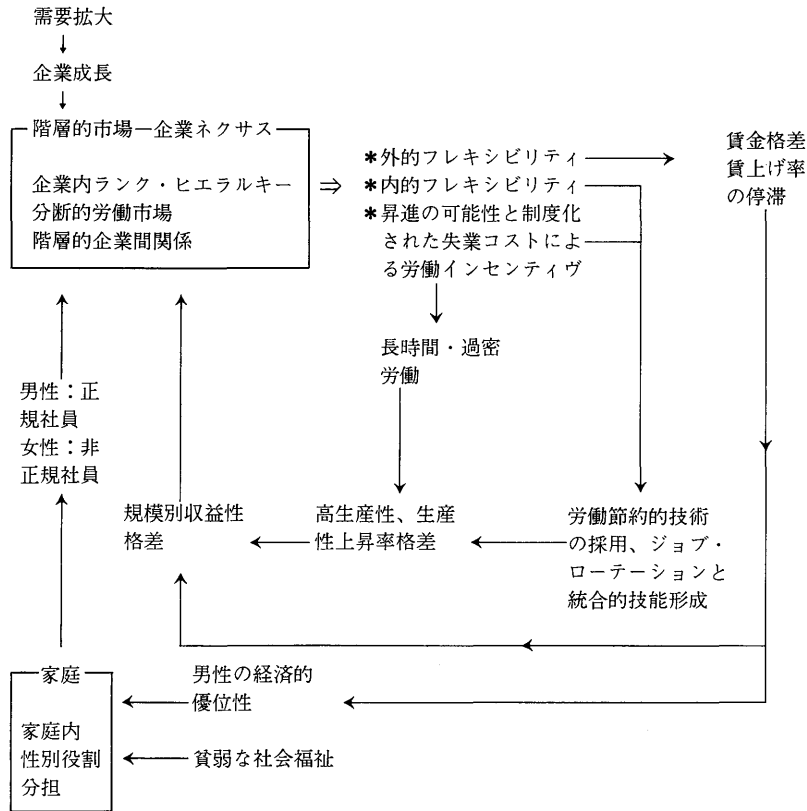
第1のポイントは次のことを意味している。
①における企業内のインセンティブ・メカニズムが有効に作動するためには、②の「ペナルティ」と③の「バッファー」を前提する。すなわち、②における分断的労働市場は、生涯総所得と退職金の額の減少という点で中途退社が不利益であることを制度化しているという意味で、ペナルティの機能を果たす。他方、③は下請制度のバッファーとしての利用であり、とりわけ不況期には、下請制のバッファーとしての機能がより鮮明になる。特に②のペナルティは、日本企業の従業員にとって失業コストが高いこと

を意味しているが、労働市場がたとえ準完全雇用の状態にあったとしても、労働のインセンティブの低下に結びつかないことに注意すべきである。それゆえ、植村・海老塚はこれを「制度化された失業コスト」²⁸⁾と呼んでいる。

第2の点で重要なのは、格差構造それ自体が、あるいは格差構造のゆえにというべきか、システム全体のフレキシビリティが促されると見る点である。そして、このシステム全体のフレキシビリティは、大企業正規社員の「内的」フレキシビリティ——長期雇用を前提とした賃金および仕事のさせ方におけるフレキシビリティと「外的」フレキシビリティ——大企業非正規社員ならびに中小企業における正規・非正規社員の賃金と雇用のフレキシビリティとの構造的適合性の産物であると見なされる。本章の冒頭で述べた日本型企业システムの独自性は何かと言えば、こうした格差構造自体が生み出すフレキシビリティだということになる。ところで、「内的」と「外的」という2つのフレキシビリティ

28) 植村・海老塚 [40] p. 13。「失業コスト」の概念は、アメリカ・ラディカル派のSSA（社会的貯蓄構造）理論からのものである。

図3 階層的市場—企業ネクサスの再生産図式



[出所] Uemura=Ebizuka [40] p. 19 (一部修正) より。

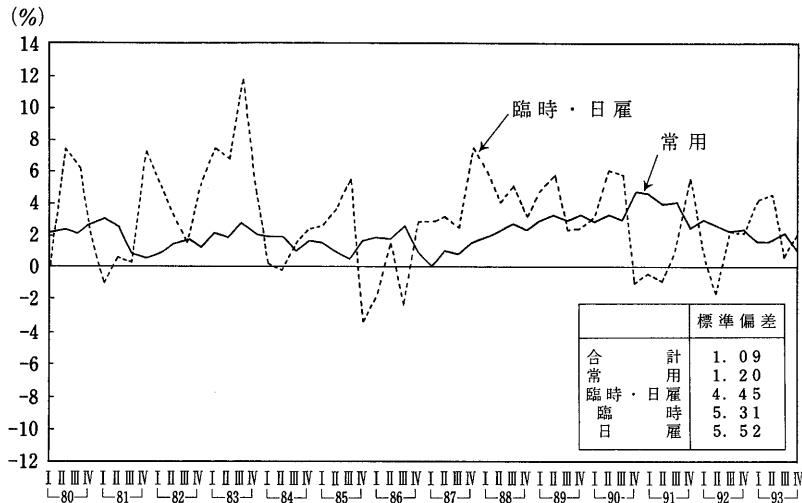
ティは、本来対立的なものである。というのも、同一の職務について、労働の多機能化と非正規社員への代替を同時に推進するのは困難だからである。ところが、1970年代以降の日本企業、特に製造業は、労働市場と企業間関係の階層的な格差構造を再編・強化することによって、相対立する2つのフレキシビリティの同時的な推進を実現したのだった。正規社員の非正規社員への代替、パートタイマーとしての女性労働の活用（熊沢 [25]）、外注拡大、下請企業への非自動化工程の移転（宇仁 [41]）などが、その具体的な方策であった。

加えて、このフレキシビリティと「動学的効率性」との関連も重要な論点である。日本の企

業組織の動学的効率性への言及は、前節での青木モデルにもある。そこにおいては、「単に一時点での技能ではない、一人の職業的生涯という長期にわたる技能に着目する」²⁹⁾という小池の技能形成論を踏襲して、大企業生産労働者がふだんの作業とふだんとちがった作業の両方を行う統合的技能が企業内に蓄積されていくことこそが、動学的効率性の源泉であるとされていた。統合的技能の蓄積が可能となるのは何によってか。大企業生産労働者の定着率の高さにある（小池）とされる。それでは、なぜ定着率が高いのか。階層的市場——企業ネクサスの格差構造が

29) 小池 [26] 5 ページ。

図 4 正規・非正規労働者の伸びの変動



- (注) 1. 総務庁「労働力調査」により作成。
 2. 標準偏差は、1969～93年の期間について計算した。
 3. ここでは、「日本では、非正規労働者を中心とした流動性の高い労働市場の存在が、労働市場全体の『柔軟性』と正規労働者の長期雇用・雇用安定を両立させてきた」とコメントされている。

【出所】経済企画庁『平成6年版 経済白書』334ページ

有効に維持されること自体一特に高い水準の「制度化された失業コスト」の存在——が、それを生み出すと言うべきであろう。

第3の点については、図3のような再生産図式が提起される。

この図式の眼目は、家庭内での性別役割分担と女性労働のパートタイマー化³⁰⁾を、階層的市場—企業ネクサスの再生産の構図の中に明確に位置づけたことにある。すなわち、労働力の長期的な再生産の場である「家庭」が、階層的市場—企業ネクサスの再生産の中にもろごと飲み込まれてしまうことを、この図式は端的に表している。日本経済の企業社会化、あるいはコリアが述べるマイクロ基軸の企業主義的レギュラシ

オンの図式化として、これは極めて説得的なものといえる。しかも、女性労働とそのパート・タイマー化は、第2のポイントとして述べた日本型企業システムにおけるフレキシビリティ実現のあり方と相互補完的な関係にある。たとえば熊沢誠は、「およそ1975年以降、日本企業は総じて正社員の増加を厳しく抑制する一方、終身雇用・年功賃金の建前にとらわれずに処遇できる非正社員諸グループの動員を加速度的に進めてきた」³¹⁾と述べる。この非正規従業員の大半が、パートタイマーとしての女性労働者に担われているのである(表1、図4)

以上が、植村・海老塚の「階層的市場—企業ネクサス」論である。大企業と大企業男子正規

30) 大沢 [34] 第3・4章を参照のこと。

31) 熊沢 [25] 78ページ。

表1 正規・非正規従業員雇用者数 (1993年2月)

性	総数 ¹⁾	正規従業員	非正規従業員	パートタイマー ²⁾	アルバイト	嘱託, その他
実数(万人)						
計	5,115	3,756	986	565	236	185
男	3,168	2,610	270	37	117	166
女	1,946	1,146	716	528	119	69
割合 (%)						
計	100.0	73.4	19.3	11.0	4.6	3.6
男	100.0	82.4	8.5	1.2	3.7	3.7
女	100.0	58.9	36.8	27.1	6.1	3.5

(注) 1) 総数には役員の雇用者を含む。

2) パートタイマーの定義は呼称 (パートタイマーと呼ばれている者) によって異なる。

[出所] 労働大臣官房政策調査部『労働統計要覧』(1994年版), 76ページ。

社員を頂点としつつ、社会全般にわたる階層化された格差構造として、企業主義レギュレーションのシステムが存在していることを、かれらの議論は明かにしている。われわれは、この「階層的市場－企業ネクサス」論を、企業主義レギュレーションの分析枠組みに関する極めて有望な構図を与えるものとして高く評価したい。

おわりに

日本企業の組織と構造をめぐる本章の考察では、ファクト・ファインディングの点でも、また理論的な側面でも、さほど目新しいものはない。しかしながら、「企業主義的レギュレーション」の分析枠組みを求めてという本稿の課題にはある程度の解答を出しえたのではないかと思う。ここ20年あまりの間の企業の理論の展開から始め、青木「協調ゲーム論」型企業モデルの登場、さらにそれを基礎にした青木の日本企業モデル、これらを検討する中から、本稿は最終的に植村・海老塚による「階層的市場－企業ネクサス」論に到達したのである。「階層的市場－企業ネクサス」論は、第1節で掲げた調整様式としての

「企業主義的レギュレーション」が備えなければならない3つの要件を十分に満たすものといえる。

だが、この植村・海老塚の議論の先に、なおもう1つの大きな課題が残されている。図3からも容易にみてとれるように、企業主義レギュレーションの議論では経済の需要サイドを「所与」として扱う。レギュレーション理論のプロブレマティックからすれば、需要サイドと供給サイドの「動態的」な相互連関こそが問われねばならないのである。すなわち、この企業主義的レギュレーションがどのようにマクロ経済的回路を媒介し刺激したのか、あるいは刺激しないようになったのか、さらに、このレギュレーション様式が、どのように個人と集団の行動を媒介、刺激し、最終的にどのようなマクロ経済的な規則性を生みだしていくのかが問われねばならない。議論は、調整様式の問題から蓄積体制の中身そのものの確定へと移ることになる。調整様式と蓄積体制とは、相互に規定的な関係にあり、第3節の末尾で言及したシステム変化といった動態分析、すなわち「比較制度分析」からシステム変化を取り込んだ動態分析へという青木企業

モデルへの第3の論点への解答も、これら両者の相互規定関係の変化として、あるいはその変化を考察する中ではじめて可能になるといえる。

参考文献

- [1] Aglietta, M., *Régulation et crises du capitalisme*. Calmann-Lévy, 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] 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)
- [3] 青木昌彦『日本企業の組織と情報』東洋経済新報社, 1989年。
- [4] _____「契約論アプローチと日本企業」今井・小宮編『日本の企業』東京大学出版会, 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] _____「経済システム研究に新風吹き込む比較制度分析」日本経済新聞社編『私の資本主義論』日本経済新聞社, 1993年。
- [9] 浅沼万里「自動車産業における部品取引の構造」『季刊現代経済』58号, 1984年。
- [10] _____「日本におけるメーカーとサプライヤーとの関係——関係特殊的技能の概念の抽出と定式化」『経済論叢』第149巻第4・5・6号, 1990年。
- [11] Baumol, W. J., "On the Theory of Expansion of the Firm," *American Economic Review*, Dec., 1962.
- [12] Boyer, R., *La théorie de la régulation : une analyse critique*. La Découverte, 1986. (山田訳『レギュレーション理論』藤原書店, 1990年。)
- [13] _____, *The Search for Labor Market Flexibility*, Clarendon Press, 1988.
- [14] 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)
- [15] Coriat, B., *Penser à l'eners : Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Christian Bourgeois Editeur, 1991. (山田・斉藤訳『逆転の思考』藤原書店, 1992年)
- [16] Demsetz, H., "The structure of Ownership and the Theory of the Firm," *Journal of Law and Economics*, Vol.26, June, 1983.
- [17] Fama, E. F., "Agency Problems and the Theory of the Firm," *Journal of Political Economy*, April 1980.
- [18] J・ハバーマス(細谷訳)『晩期資本主義における正統化の諸問題』岩波書店, 1979年。
- [19] F・ハーゲン「一般均衡論」D・ベル/I・クリストル編(中村・柿原訳)『新しい経済学を求めて』日本経済新聞社, 1985年。
- [20] 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『危機——資本主義』藤原書店, 1983年。
- [21] 石川経夫「日本の労働市場の構造：賃金二重構造の理論的検討」伊丹他編『日本の企業システム』第3巻, 有斐閣, 1993年。
- [22] _____・出島敬久「労働市場の二重構造」石川編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会, 1994年。
- [23] 磯谷明徳「日本型経済システムの『制度』分析」『経済研究』(九州大学)第59巻第3・4号, 1993年。
- [24] Jensen, M. C. and Meckling, W. H., "Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure," *Journal of Financial Economics*, Oct., 1976.
- [25] 熊沢 誠「二つのフレキシビリティ」『窓』12号, 1992年。
- [26] 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社, 1991年。
- [27] 小宮隆太郎『現代中国経済』東京大学出版会, 1989年。
- [28] Leibenstein, H., "A Branch of Economics is Missing : Micro-Micro Theory," *Jouranal of Economic Literature*, June, 1979.
- [29] 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)
- [30] Marris, R., *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, London, 1964. (大川他訳『経営者資本主義の経済理論』東洋経済新報社, 1971年)
- [31] 宮島 洋『高齢化時代の社会経済学』岩波書店,

1992年。

- [32] 宮本光晴『人と組織の社会経済学』東洋経済新報社, 1987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] 坂本和一『新しい企業組織モデルを求めて』晃洋書房, 1994年。
- [36] Simon, H., *Models of Bounded Rationality*. Vols. 1-2, The MIT Press, 1982.
- [37] 橘木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣, 1992年。
- [38] 谷本寛治『企業社会システム論』千倉書房, 1993年。
- [39] 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。
- [40] Uemura, H. and Ebizuka, A., "Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan," International Economic Conflict Discussion Paper No. 71, Nagoya Univ., January 1994.
- [41] 宇仁宏幸「日本製造業における労働のフレキシビリティ」『調査と研究』第2号, 1994年。
- [42] Williamson, O. E., *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, London, 1974. (井上訳『裁量的行動の経済学』千倉書房, 1982年)
- [43] _____, *Markets and Hierarchies*, The Free Press, 1975. (浅沼・岩崎訳『市場と企業組織』日本評論社, 1980年)
- [44] _____, "The Modern Corporations: Origins, Evolution, Attributes," *Journal of Economic Literature*, Dec., 1981.
- [45] 山田鋭夫「日本型資本主義と企業主義的調整」『現代思想』1993年12月号。