

戦後日本経済への「階層的市場—企業ネクサス」論 アプローチ：一つの覚書

磯谷， 明德

<https://doi.org/10.15017/4494384>

出版情報：経済学研究. 62 (1/6), pp.77-88, 1996-03-01. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

戦後日本経済への 「階層的市場—企業ネクサス」論アプローチ

—一つの覚書—

磯谷 明 徳

「日本経済とレギュレーション理論」をテーマとする国際セミナーが、熊本学園大学を会場として、本年（1995年）の9月14日から16日の3日間にわたって開催された。そこでは、6つのセッションが設けられ、日仏の双方から合計して17の報告が行われた。

さて、以下の小論で論じようと思うのは、この国際シンポジウムの第1セッション「日本の調整様式—企業主義仮説をめぐって」（9月14日）に提出された磯谷・植村・海老塚（1995）の論文をめぐってのものである。論文のタイトルは、*The Regulation Approach to the Post-war Japanese Economy : The Hypothesis of the 'Hierarchical Market-Firm Nexus'* である¹⁾。「階層的市場—企業ネクサス」の仮説が最初に提起されたのは、植村・海老塚（1994；論文タイトルは、*Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus : A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan*）においてであった。続く海老塚・磯谷・植村（1995；論文タイトルは、*Reconsidering 'Hierarchical Market-firm Nexus' : A Preliminary Discussion*）では、必要ないくつかの改訂

が加えられ、さらに今回の提出論文では、過去の2つの論文に寄せられたいくつかのコメントを考慮に入れるとともに、バブル崩壊後の不況（「平成不況」）の分析を付け加えることで新たな再構成の試みを行った。

小論は、磯谷・植村・海老塚（1995）の「梗概」ならびに主要なメッセージを、「日本語」版の論文の発表に先立って明らかにしようとするものである。まず第1節では、レギュレーション理論に基づく戦後日本経済への接近方法に関する基本視角を確認し、「階層的市場—企業ネクサス」仮説を提起するわれわれの意図を述べる。第2節では、戦後日本における「階層的市場—企業ネクサス」構造の歴史的な進化の過程を追跡する。ここでは、特に、1960年代におけるこの構造の初期形成のプロセスと70年代におけるその確立に注目する。第3節では、「階層的市場—企業ネクサス」が、労働のインセンティブ、賃金、雇用の調整メカニズムとしてどのように「機能」したのかを明らかにする。そして、最終節では、1990年代の日本経済の変容に対して「階層的市場—企業ネクサス」構造が持ついくつかの含意について述べ、残された研究課題についても言及しようと思う。

1) 本稿は、磯谷・植村・海老塚（1995）の「梗概」を示すことを目的としている。植村・海老塚両氏の下承の下に、磯谷が代表して小論を執筆している。それゆえ、以下の論述の責任とありうべき誤りについては、磯谷一人にのみ帰されるものである。

I

レギュレーション・アプローチにもとづく現代日本資本主義の分析が、明確に意識され、議論の俎上にのせられるようになったのは、1980年代末頃からであったように思う。レギュレーション・アプローチにもとづく日本経済研究の課題は、大きく2つあった。第1は、レギュレーション理論による「フォーディズム」という規定が高度成長期の日本に適用できるかどうか、第2は、70年代後半以降、欧米各国とは異なる動向を示してきた日本経済の経験をどのように把握するかである。

研究の進展とともに、次の点が明らかになってきた。まずボワイエ・モデルに示されるようなフォーディズムの典型図式がそのままでは戦後日本の成長体制には妥当しないということ、さらには1970年代の初頭を画期とした蓄積体制の転換を確認しようということである。要するに、フランス・レギュラシオニストによって提起されたフォーディズム論やその後の「ポスト」・フォーディズム論そのままでは戦後の日本資本主義を完全に分析し尽しえないことが共通に認識されるようになった。とりわけ、レギュレーション理論の制度諸形態の分析において最も重要視される「賃労働関係」を見ると、日本の賃労働関係にはフォーディズムのそれにはおさまりきれない「独自性」が存在することがわかる。こうした「独自性」の源泉として、多くの研究者の目をひいたのが、日本企業の内部組織の構造—大企業部門のそれ—であった。ここから「マイクロ・コーポラティズム」論や「トヨタティズム」論、そして「企業主義的レギュレーション」論といった議論がこれまで展開されてきた。われわれは、これらの諸議論のうち「企業

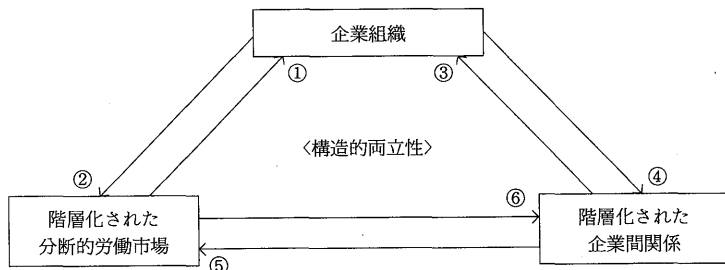
主義的レギュレーション」の仮説が、戦後日本の成長体制を誘導した調整様式として最も有望な構図を提供しうるものと考えている。

「企業主義」についてあらかじめ一言しておく。「企業主義」とは、山田(1993, 1995)に倣い、われわれもまた、日本企業において形成された組織や制度のもつ独自の特性であり、そうした企業を全社会形成の基軸とする日本経済の独特なあり方を指すものとして理解しようと思う。

「企業主義的レギュレーション」への3つの視点
「企業主義的レギュレーション」仮説への視点を確認しておく。以下の3点を指摘できる。第1は、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理解されねばならないということ。第2に、それは諸個人・諸集団間の水平的な関係からなるというよりも、垂直的な関係として構造化されているということ。第3に強調されねばならないのは、企業(会社)がこのレギュレーション様式の中心に位置し、それが日本型経済システムのマイクロとマクロをつなぐ結節点をなしていることである。要するに、このシステムでは、市場でも国家でもなく、企業がマクロ的調整の主体をなしている。これに加えて、日本の企業は従業員とその家族の意識や動機づけをも左右する「社会統合の中心」をもなしているということなのである。

分析装置としての「階層的市場—企業ネクサス」
われわれは、「諸制度間の構造的両立性」と「階層的格差構造」という視点を「企業主義的レギュレーション」仮説の中に新たに組み入れる。日本における大企業部門の組織構造への着目といっても、真空の中に企業組織が存在しているわけではない。企業の組織形態は、労働市場や企業間関係と密接な関係をもっている。そ

図1 階層的市場—企業ネクサス



[注] それぞれの矢印は次のような意味・内容を持つ。①は「制度化された失業コスト」とフレキシビリティ、②は分断化を意味する。③は「バッファー」の機能（「外的フレキシビリティ」）、④は外部化と統制（あるいは管理）を意味する。⑤は分断された労働需要、⑥は階層的な労働供給を意味している。

れゆえ、<企業組織—労働市場—企業間関係> といった3者の接合関係に最低限注目しなければならないはずである。われわれは、これを「市場—企業ネクサス」(Market-Firm Nexus) と名付け、この枠組みにおいて、マクロ経済的な動態の制度論的な説明が可能になると考える。そして、この「市場—企業ネクサス」の枠組みを戦後の日本経済に適用すると、様々な格差を伴った階層的構造が浮かびあがってくる。すなわち、「企業組織」には、集権的な人事管理のもとでのランクづ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、さらには企業の「格」といった序列づけというようにである。さらに、これら3つの「階層性」が構造的に両立しあうならば、それぞれが相互に強め合うような形で、経済全体として特有の「構造的効果」(あるいは、青木(1992)の「システム効果」)が生ずる可能性が存在する。その効果の詳細については後述するものとし、階層性を伴う市場—企業ネクサスを、われわれは、「階層的市場—企業ネクサス」(Hierarchical Market

-Firm Nexus; 以下では、HMFN と略記する) と命名する。

HMFNの三角形 HMFNの全体構図については、図1のように描くことができるだろう。

この図式化には、2つのポイントがある。第1は、大企業組織における雇用や昇進に関わるインセンティブ・メカニズムが有効に機能するためには、分断的労働市場が中途退社の不利益を制度化している意味での「ペナルティ」の機能を果たし、また企業間関係における下請制度が「バッファー」の機能を果たすことによって補完されねばならないということである。第2は、<インセンティブ—ペナルティ—バッファー>のネクサスにおける「構造的両立性」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も促進するということである。この意味で、HMFNは、生産性体制を促進し、経済のダイナミクスを生み出す調整様式をなすものにほかならないのである。

II

それでは、このHMFNはどのように形成され、また発展してきたのだろうか。またこの構造は、1970年代の以前と以後とで、どのように変化したのだろうか。この問いに答えるために、

われわれは4つの時期区分を行った。第1期は二重構造とその「縮小」の時期、第2期はHMFNの初期形成期、第3期はHMFNの全面的な確立期、そして、第4期がHMFNの「ゆらぎ」ないし見直し期である（ところで、「第4期」については、小論の第4節で論ずることに

図2 戦後日本におけるHMFNの形成と進化

	高度成長期		低成長期
	二重構造とその「縮小」 (1955-64年)	HMFNの初期形成期 (1965-70年)	HMFNの全面的確立とその成熟 (1971-90年)
企業組織	<p>大企業部門での労務管理方式 (1920年代に起源をもつ)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 学卒採用中心主義と「子飼い」重視の雇用慣行 * 企業内訓練とOJTによる<新卒者-養成工-本工>の養成 * 少数の「本工」とその外被として存在する大量の「臨時工」 	<p>新しい労務管理方式としての「能力主義管理」の提唱</p> <p>「職能資格制度」「定期昇給」「人事考課(査定)」</p> <p>+</p> <p>QCサークル、ZD運動などの「小集団活動」</p> <p>↓</p> <p>「日本的インセンティブ・メカニズム」の形成</p>	<p>徹底した「減量経営」</p> <ul style="list-style-type: none"> * 大企業の組織本体の「スリム化」→分社化、下請制の再編によるグループ管理体制の創出(JIT) * 職場の再編成と雇用の多様化: 多様な非正規社員の登場と正規社員の非正規社員による代替 * 正規社員のスリム化に伴う選別強化→「能力主義管理」の強化 * 低水準の離職率
労働市場	<p>「氏原モデル」</p> <ul style="list-style-type: none"> * 農村に存在する過剰労働力 * 「二重」労働市場: 中小企業市場から大企業市場への労働移動は困難 * 企業規模別賃金格差 <p><1960年以降></p> <ul style="list-style-type: none"> * 若年技能労働力不足→「臨時工」制度の解体 * 労働供給の主体が中卒から高卒に移行 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 0 auto;">日本経済の「転換点」</div>	<p>階層化され格差づけられた労働市場の開拓・維持</p> <ul style="list-style-type: none"> * 継続する若年技能労働力不足 * 下請工(社外工)、季節工、パート・タイマーの広範な使用 	<p>階層化された分断的労働市場の一層の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> * 産業別、企業規模別、そして男女別賃金格差の拡大傾向 * パートや派遣、補助的労働への集中という労働力の「女性化」(特に80年代後半以降) * 高齢化社会への急接近
企業間関係	<p>大企業と中小企業の「二重」構造(大きな技術力格差の存在)</p>	<p>親企業の選別育成による重層的なピラミッド型の下請構造の形成</p> <ul style="list-style-type: none"> * 専門部品メーカーとしての「中堅企業」の登場 	<p>ピラミッド型の階層的下請構造の進展と「山脈」型の下請構造への進化</p> <ul style="list-style-type: none"> * JITシステムの拡大 * 大企業と中小企業との付加価値生産性格差の拡大
労働運動	<p>春闘の発足(1955年) 三井三池炭坑の労働争議(1959~60)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 民間大企業部門に限定されていた企業主義 	<p><労使関係の「紛争的安定構造」></p>	<p>スト権スト(1975) 1970年代半ばからの春闘の変容</p> <ul style="list-style-type: none"> * 企業主義の全社会化、そのもとでの<労使関係の「協調的安定構造」>

する)。この時期区分において、われわれが念頭に置いているのは、戦後日本経済の構造に大きなインパクトをもたらした次の3つの変化である。第1は、60年代前半の若年技能労働者を中心にした深刻な労働力不足に伴う変化、第2は、70年代前半のドル・ショックと石油ショックに伴う変化、第3は、バブル崩壊後の91年からの長期不況に伴う変化がそれである。

ここでは、第1期から第3期までについて議論するが、その概略については図2に示す通りである。それゆえ、以下では、それぞれの時期についてのポイントのみを指摘することにした。

二重構造とその「縮小」(1955—64年) 1951年の京浜工業地帯の労働者実態調査に基づいて提起された労働市場モデル(氏原(1966))がその典型であるように、高度成長初期の日本経済は、通常「二重構造」として描きだされてきた。その構造的な特質は、以下の4点に集約できる。第1は、農村における過剰労働力人口の存在、第2は、大企業部門での「子飼い」重視の雇用慣行とそれを条件とする「長期安定雇用」、第3は、景気変動のバッファー装置とスクリーニング期間の機能を担う「臨時工」制度、第4は、二重構造の集約的表現としての企業規模別賃金格差であった。

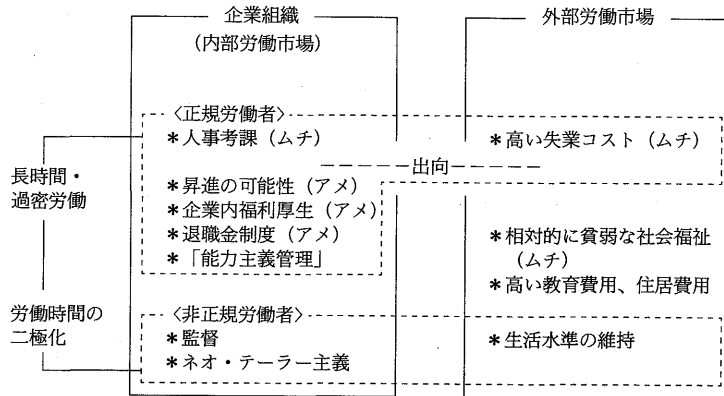
しかしながら、急速な成長の過程は、上の4つの特質のいずれをも変容させていく。特に注目すべきは、労働の供給サイドにおいて、若年技能労働力不足が深刻化し、高学歴化が進行したことだった。この変化が従来からの「臨時工」制度を解体に向かわせたことは言うまでもない。この変化に対する企業サイドの対応は、従来の雇用慣行、すなわち「子飼い」重視の雇用慣行を大枠で維持しようとするものだった。結果として、処遇や企業内訓練に関わる問題、さらに

は従業員の定着率の向上やモラル・アップといった課題についてまでも、企業内部で解決・処理せざるをえなくなったのである。R・ドーアが「組織志向型」(ドーア(1973))と呼ぶシステムへの移行が促されたのは、こうした過程においてであったといえよう。

HMFNの初期形成期(1965—70年) 労働供給サイドの急速な変化への対応として、大企業部門では「能力主義管理」という新しい労務管理制度が導入される。賃金・人事制度がその中核をなすのだが、これと小集団活動とが一組となって「日本的」インセンティブ・メカニズムが形作られることになる。注意しておかねばならないのは、この労務管理方式には当初から人減らし合理化が組み込まれていたことである。大企業部門内での「少数」精鋭主義と外部労働市場からの多様な労働力の動員というように、この時期には多層的で格差づけられた労働市場が新たに開拓され維持されたのである。こうした労働市場の再編は、下請制度の再編成をも促すものでもあった。親企業の選別育成により、独自の技術力をもつ「中堅企業」の層が厚くなり、多層的な下請構造が出現したのもこの時期においてであった。

HMFNの確立と成熟(1971—90年) 日本経済の低成長期への移行とともに、また74年不況の克服策として、企業は徹底した「減量経営」へと突き進む。「減量経営」とは、大企業の組織本体の可能な限りの「スリム化」の試みにほかならない。企業組織の再編と労務管理システムの改訂(すなわち、正規社員の選別強化)が進められるとともに、多様な非正規社員の動員と非正規社員による正規社員の代替が推進されることになった。このような雇用形態の多様化は、労働市場のより一層の分断化を促すものであ

図3 企業主義的レギュレーションにおけるインセンティブ・メカニズム



たし、またカンバン方式のようなグループ管理体制の創出にしても、下請・系列関係の再編・強化なしにはなし得ないものだった。かくして、70年代半ばからの大企業部門での減量経営を契機として、企業組織をこえて労働市場、企業間関係にまたがる全社会的な階層化された格差構造の確立を、この時期に見ることができるのである。

III

この節では、経済動態における HF MN の調整メカニズムとしての機能について議論する。日本経済のダイナミクスの中で、それがどのように機能してきたのかを、インセンティブとフレキシビリティという2つの側面からの考察を試みることにしよう。

インセンティブ・メカニズムの視点から

B・コリアは、日本企業における従業員の能動的な参加を「インセンティブに基づく参加 (implication incitée)」(コリア(1991))と呼んだ。われわれも、従業員の企業への統合のメカニズムに関する、コリアのこの主張に同意する。

ただし、インセンティブに基づく参加はそれ自体、HF MN という格差構造全体を通して生み出される特有な「構造効果」として捉える必要があるというのが、われわれの立場である。その際、企業組織内部で作用する諸要因—人事考課、昇進、退職制度、企業内福利厚生—と外部労働市場で作用する要因—賃金、雇用、失業保険—とを区別する必要があるし、同時に、それらの正規社員と非正規社員とへの作用の仕方についても区別する必要がある。これらの点を考慮に入れて、企業主義的レギュレーションにおけるインセンティブ・メカニズムを図示するならば、図3のようになるだろう。

この図式の中で、われわれが特に強調しておきたいのは「制度化された失業コスト (institutionalized job-loss cost)」に関してである。これは、近年の効率賃金理論に基づく賃金格差に関する分析(石川(1991,1993)、ラマズワミ/ローソン(1993))から示唆を得たものであり、日本の大企業男子正規社員にとって、転職ないし中途退社は、単なる一時的な所得の喪失にとどまらない、生涯総所得と退職金の面での大幅な減少を伴うことを意味している。要する

に、これは労働市場と企業関係関係にまたがる格差づけられた構造によって構造化されたものなのである。同時に、これは社会保障水準の相対的な低さとも連動しており、「格差」や「差異化」といった社会学的な効果をも生み出していると考えられる。

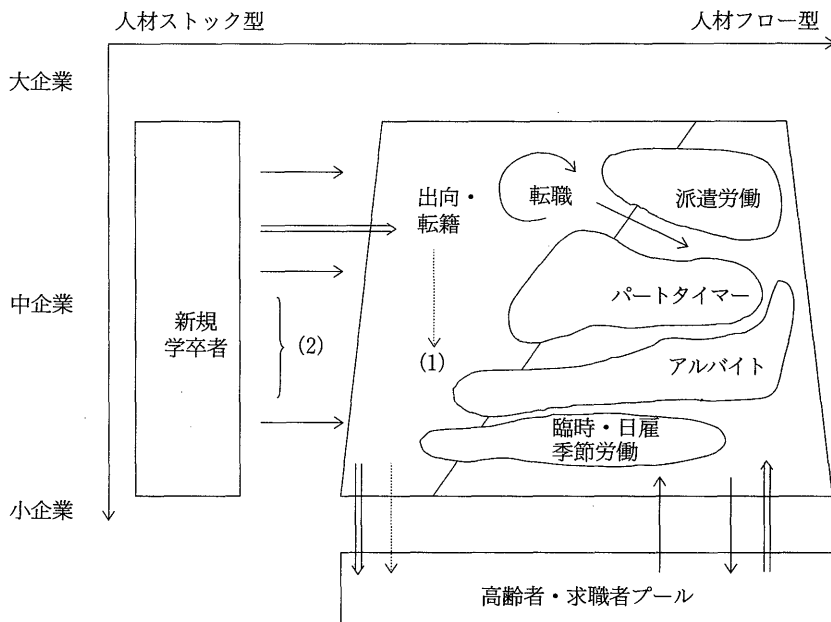
賃金と雇用のフレキシビリティの視点から戦後の日本経済は、HMFNの全体構造を通して非常に巧みに賃金と雇用のフレキシビリティを確保するに至ったといえる。

まず賃金の調整についてである。企業規模別、また男女別の賃金関数を推計してみると、以下のような特徴が浮かびあがってくる。賃金は、大企業では経常利益、前期の失業率、そして消

費者物価上昇率に反応し、中小企業では有効求人倍率と消費者物価上昇率に反応する。要するに、大企業では、「シェア・エコノミー」プラス「春闘」といった形で賃金が「制度化」されているのに対し、中小企業での賃金は、労働市場の需給関係に大きく影響を受けるという特徴が見いだされるのである。また非正規労働者の賃金は、きわめてフレキシブルな変動を示している。このように日本の賃金調整は多層的な構造をもっている。この階層構造全体でもって、フレキシビリティの確保がなされているわけである。

次に雇用の調整についてであるが、ここでも比較的にリジッドな正規労働者とフレキシブルな

図4 HMFNにおける雇用構造



- [注] 1) 1企業内への定着被雇用者からなる常用・正規の労働力市場を「人材ストック型」市場とし、非常用・非正規の労働力市場を「人材フロー型」市場とする。これは津田(1987)の区分による。
 2) (1)(2)の矢印は、不況期において、中小企業が雇用の「クッション」の役割を果たし、マクロ的な雇用安定化のメカニズムとして機能することを示す。
 3) 矢印 \Rightarrow は、女性労働者の労働力供給のライフサイクルを表す。

非正規労働者との間の補完関係を指摘することができる。この中で最もフレキシブルに雇用の調整が行われるのが、女性パートタイム労働者である。ところで、企業系列を通じた「出向」は、HMFNの内部での雇用調整メカニズムであると同時に、マクロ的に見れば雇用安定化のメカニズムとして機能するものとなっている。不況期の中小企業による新規採用の維持もマクロ的に見た雇用安定化という同様の機能を果たすものといえる。以上のHMFNの枠内での雇用の全体構造を図示すれば、図4のようになる。

図4は、縦軸に企業規模をとり、横軸にストック／フローの雇用形態のタイプをとったものであり、多層的でかつモザイク状の雇用構造を表現している。この図で特に注意しておきたいのは、新規卒者の雇用と高齢者の産業予備軍のプールとの相違である。高齢化社会への急速な接近とともに、高齢者が高齢者市場に堆積し、フロー型市場の一角に取り付くような形で、その市場規模は年々拡大していくことが今後予想されるからである。

企業規模別・産業別の賃金と賃金シェアの歴史的推移 企業規模別でみた名目賃金の上昇については、1960年代までは大きなばらつきがあり、中小企業の方が上昇率は高かった。ところが、60年代後半からは、上昇率は同率化してくる。1970年代以降も、企業規模別の名目賃金上昇率の同率化は継続することになる。この点については、現時点では、なお「仮説」の段階にとどまるものの、産業内のHMFNが、賃金上昇率を同率化させる調整メカニズムとして機能しているのではないかと考えられる。

次に、賃金シェアの変化についてである。大企業部門でのそれは、60年代の高度成長期には、カウンター・サイクリカルに変動しつつ、次第

に上昇していく。70年代以降では、それは安定化する。一方、中小企業部門でのそれは、終始変動は小さく安定的に推移していた。

最後に、産業別の名目賃金の上昇率をみると、70年代以降は産業ごとの収益性に依存して、産業別の分散化傾向が観察される。

以上を総括するならば、1970年代以降の日本の賃金決定においては、「産業レベルでのコーポラティズム」、いわゆる「メゾ・コーポラティズム」と呼ぶべき状況が成立したともいえる。しかし、われわれが再度強調しておきたいのは、そうした状況の成立は、下請関係などの産業内のHMFNを基礎にしてのことであったのだという点である。

フレキシビリティと生産性上昇メカニズムの構造的両立性 日本的フレキシビリティへのわれわれ自身の視点を総括してみよう。

日本経済のフレキシビリティは、大企業正規労働者のジョブローテーションを通じた「内的」フレキシビリティと非正規労働者の雇用調整を通じた「外的」フレキシビリティの「構造的両立性」、さらには大企業と中小企業との間での納入品の価格調整や出向などを通じたフレキシビリティとの構造的両立性によって特徴づけられる。すなわち、HMFNの持つ階層的な格差構造の全体が、日本経済のフレキシビリティを生み出しているのである。日本経済のフレキシビリティとは、HMFNによって生み出された独自のものなのであり、「攻めのフレキシビリティ」ないしは「守りのフレキシビリティ」というように一面的に把握するのは困難だということになる。

ところで、HMFNは、フレキシビリティだけではなく、長期的にみた生産性上昇の促進効果をも併せもつことを強調しておかねばならない。

企業組織における内的フレキシビリティが持つ熟練形成と技術革新の促進、加えて下請関係を通じた開発競争の促進は、HMFN が持つ固有の生産性上昇促進効果にはかならない。もちろん、これらの促進効果は、HMFN の中で非正規労働者や中小企業が存在によってはじめて可能になるのは言うまでもない。「日本的」インセンティブ・メカニズムにおけるキイ・ファクターである「制度化された失業コスト」の機能についても言及しておこう。これは、労働のインセンティブを高めることによって、生産性の上昇を促進する効果を持つ。しかも、それは制度化された構造の中で作用しているため、経済がたとえ準完全雇用状態にあってもその機能が減退することなく作用しているのである。

ところで、R・ボワイエ（1995）は、70年代以降の日本経済の高生産性を解きあかすものとして、「スキル・レーバ・ネクサス (Skill Labor Nexus)」仮説を提起している。この仮説が示唆するのは、これまで「知的熟練」(小池和男)や「ヒューマンウェア技術」(島田晴雄)などとして概念化され、理論化されてきた日本企業に固有の熟練形成方式がもつ積極的効果である。ボワイエは、この熟練形成の仕組みが日本的賃労働関係 (Japanese Wage-labor Nexus) の中核

部分を構成するとし、それが、特に70年代以降の技術変化や市場の変化へのすばやい対応を可能にし、製品の多様化・差別化、品質改良と生産効率の高さといった積極的効果を生み出したとみる。このボワイエ論文と HMFN 論の分析対象の違いは、図5のようになる。われわれが何を議論しようとしているのかを理解するための一助となろう。

IV

この最終節では、1980年代から90年代にかけての日本経済の変容に対して HMFN の構造がもついくつかの含意と HMFN の行方をめぐる若干の展望を述べてみようと思う。

HMFN の社会的再生産メカニズム 企業主義的レギュレーションを論ずる場合、単に企業を中心とした「システム統合」の分析だけではなく、「社会統合」的な視点をも組みこまねばなければならないことは既に述べた。この点を意識しながら、循環的・累積的因果の観点から HMFN の再生産を図式化するとすれば、図6のようになる。

この図式化における眼目は、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を HMFN の再生産の構図の中に明確に位置づけたことにある。この図式は、労働力の長期的な再生産の場でもある「家庭」が、この再生産図式の中にまるごと飲み込まれてしまうことを端的に示している。したがって、この図式は、HMFN を構成する諸制度の補完性だけではなく、それらが「再生産」されるということ、さらに HMFN のもとで日本社会の「企業社会」が広く深く進行することをも示すことになる。

HMFN と需要体制 これは1970年代以降の

図5 Skill Labor Nexes と HMFN

	Skill Labor Nexus (ボワイエ(1955))	HMFN
熟練形成	○	
制度化された失業コスト		○
制度補完性	△	○
産業別/企業規模別		○

図6 階層的市場—企業ネクサスの再生産図式

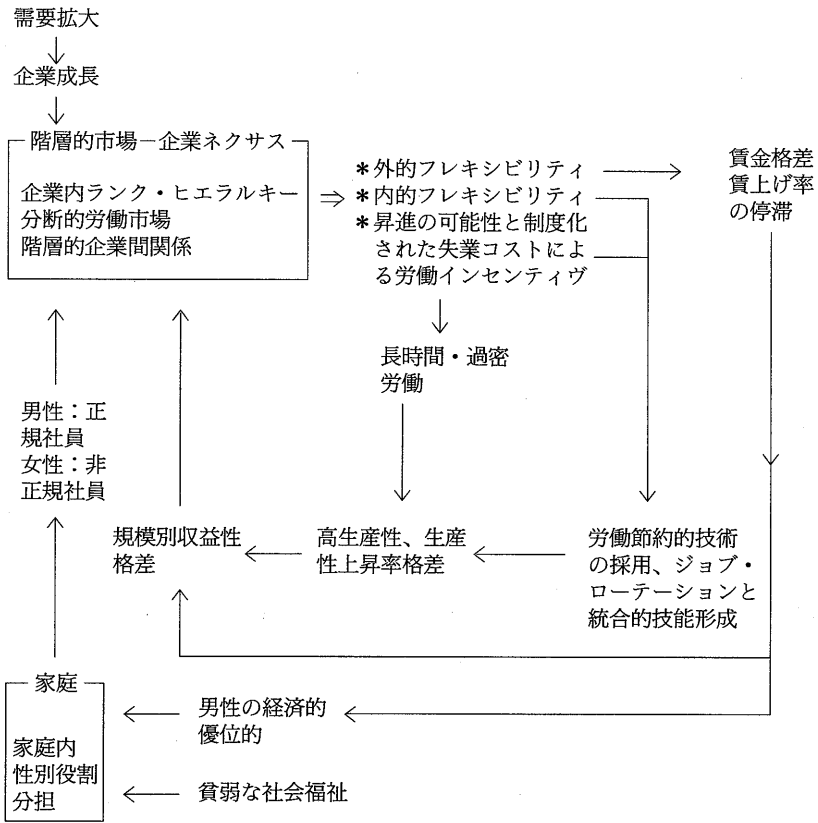
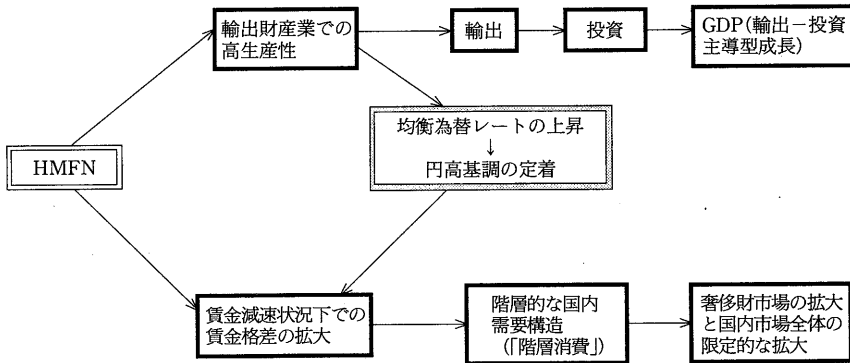


図7 1970年代以降のマクロ経済的構図



日本のマクロ経済的構図を問うものであるが、依然として試論の域にとどまるものといわざるをえない。

問題とすべき論点は2つある。1つは、HMFNのもとでの輸出(投資)主導型成長体制への転換についてであり、もう1つは、HMFNの発展とともに国内の需要構造がどのように変化してきたかという問題である。これら2つの問題を論ずる際の枠組みとして、図7のような図式化が可能であると思う。

まず成長体制の転換についてであるが、これについてはすでに多くの実証的な根拠が提起されている(吉川(1992)、宇仁(1995))。歴史的な事実として、日本の輸出主導型成長は、1980年代前半の円安により一層加速化することになった。だが、これによって為替レートの長期トレンドからみて「過剰」な生産能力、要するに、「適正」な為替レートのもとでは国内に基盤を持たない生産能力が、この時期に形成されたのである。80年代後半からのバブル・ブームは、この「過剰」能力をさらに積み上げることになる。バブル期の資産インフレーションの中での資産効果を通じた消費拡大は、企業の高価格化戦略とも相まって消費ブームを巻き起こしたかのように見えたが、「階層消費」(小沢(1985))の発想が示唆するように、国内市場の拡大は全体として限られたものだったといえる。結果として、日本企業は、バブル崩壊後の90年代不況の中で、資本ストックの調整を迫られるのである。「過剰」能力の整理・縮小は、その一部が海外直接投資の急増という形をとって進行するだろうが、他方で、日本企業はストック調整のコストを雇用の減少という形で埋め合わせることに着手し始めている。こうした中で、これまでの雇用慣行は大きく「ゆらぎ」始めているとい

うのが、今まさに起こっていることなのだろう。以下では、これらの点をも含めた、われわれ自身の「ネクスト・アジェンダ」について述べて、小論の締めくくりとしたい。

残された課題をめぐって 第1は、日本経済の生産性体制の変容を分析できるように、「制度化された失業コスト」についての統計データを整備する必要性についてである。その計測においては、狭義の失業コストや転職コストだけでなく、出向などに伴う生涯総所得の低下も考慮しなければならない。その上で、熟練形成や規模の経済性などの効果との比較を行い、生産性上昇の促進要因としてのそれらの効果が、歴史的にどのように変化してきたかを確認することである。

第2は、長期的には高齢化社会への接近、また現在の不況においても進行しつつある中高年労働者の流動化についてである。これは、賃金プロファイルの形状を変化させ、制度化された失業コストの構造を変化させることになる。こうした事態が、調整メカニズムとしてのHMFNの機能にどのような変容をもたらすのか、この問題の追跡も今後の課題の1つをなす。

第3は、産業間の生産性格差や実質賃金コストの格差の変化を考慮した上で、産業間調整メカニズムを分析する必要性についてである。特に、円高と不況に直面して、貿易財部門と非貿易財部門との間で利害対立が生じ始めている現在では、これは重要な課題の1つである。

第4は、HMFNの東アジア地域への外延的展開の可能性についてである。東アジア地域への直接投資の急増に伴って、HMFNはこの地域の労働者をその階層的構造の中に統合しつつあるかのように見える。こうしたアジアの規模でのネットワークにおいて、インセンティブやフレキシビリティがどのように維持されるのか

が検討されねばならないだろう。

第5は、HMFNと需要体制との関係のより一層の明確化が必要だということである。特にHMFNが国内需要形成にどのような影響を及ぼしたかの検討については、なお不十分なままに残されている。この点を明らかにした上で、供給サイドと需要サイドとのダイナミックな調整を分析することが必要である。

参考文献

- 青木昌彦(1992)「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, 401-418ページ。
- Boyer, R. (1995) "Is the Japanese Wage-Labor Nexus Decaying or Evolving? Part I: Theoretical and Historical Back-ground", Paper presented to the International Seminar on *Regulation Approach to Japanese Typed Capitalism*, Hitotsubashi University, January 28-29.
- Coriat, B. (1991) *Penser à l'eners: Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Christian Bourgeois Editeur. (花田・斉藤訳『逆転の思考』藤原書店, 1992年。)
- Dore, R. (1973) *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press. (山之内・永易訳『イギリスの工場・日本の工場』筑摩書房, 1987年。)
- Ebizuka, A., Isogai, A. and Uemura, H. (1995) "Reconsidering 'Hierarchical Market-Firm Nexus': A Preliminary Discussion", Paper presented to the International Seminar on *Regulation Approach to Japanese Typed Capitalism*, Hitotsubashi University, January 28-29.
- 石川経夫 (1991)『所得と富』岩波書店。
- 石川経夫(1993)「日本の労働市場の構造：賃金二重構造の理論的検討」伊丹・加護野・伊藤編『日本の企業システム』第3巻, 248-275ページ。
- 石川経夫・出島敬久 (1994)「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, 169-209ページ。
- Isogai, A., Uemura, H. and Ebizuka, A. (1995) "The Regulation Approach to the Post-war Japanese Economy: The Hypothesis of the 'Hierarchical Market-Firm Nexus'", Paper presented to the International Seminar on *Japanese Economy and Regulation Theory*, Kumamoto Gakuen University, September 14-16.
- 小池和男 (1991)『仕事の経済学』東洋経済新報社
- 南 亮進 (1970)『日本経済の転換点』創文社。
- 小沢雅子 (1985)『新「階層消費」の時代』日本経済新聞社。
- Ramaswamy, R. and Rowthorn, R.E. (1993) "Centralized Bargaining, Efficiency Wages and Flexibility", IMF Working Paper. (横川・野口・植村訳『構造変化と資本主義経済の調整』学文社, 1994年, 198-221ページに所収。)
- 島田晴雄 (1988)『ヒューマンウェアの経済学』岩波書店。
- 津田真澄 (1987)「新二重構造時代は到来するか」『日本労働協会雑誌』第331号, 33-43ページ。
- Uemura, H. and Ebizuka, A. (1994) "Incentives and Flexibility in the Hierarchical Market-Firm Nexus: A Prelude to the Analysis of Productivity Regimes in Japan", *International Economic Conflict Discussion Paper*, No.71, Nagoya University, January.
- 氏原正治郎 (1966)『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- 宇仁宏幸 (1995)「日本の輸出主導型成長」経済理論学会年報第32集『90年代不況の性格』青木書店, 90-105ページ。
- 山田鋭夫(1993)「日本型資本主義と企業主義的調整」『現代思想』12月号, 166-175ページ。
- 山田鋭夫(1995)「企業主義的レギュレーションの仮説：何か争点か」Paper presented to the International Seminar on *Japanese Economy and Regulation Theory*, Kumamoto Gakuen University, September 14-16.
- 吉川 洋 (1992)『日本経済とマクロ経済学』東洋経済新報社。

[付記] 文献は本稿に関連するものだけを掲載した。完全な文献一覧については、磯谷・植村・海老塚 (1995) の日本語版論文 (大阪市立大学『経済学雑誌』に掲載予定) を参照されたい。