

個人の効率と組織の効率

星 川 順 一

I 問題設定

生活の改善が、最終的に経済学の目標とするものである。そのために、貯蓄や投資をはじめ多くの分析用具とそれらの機能が理論的に駆使される。そのなかで技術進歩がいかに経営と労働によって達成されるか、それは経済学のひとつの中心課題である。それに関わる命題が、各経済にどのように適用されてきたかについて、今日の日本経済に生じている変化に関連して、ひとつの考察を行いたいと考える。

経済学で一般的に承認されてきた「労働の限界生産物は実質賃金に等しい」という命題について、それが日本経済にどのように適用されてきたか、さらにそれが変化するであろう方向を考察する。その具体的内容が、各国の企業組織のあり方によって変化していることが、すでに多くの研究によってなされてきた。それは、企業の利潤最大化、家計の効用最大化という主体の行動原理のもとでの命題である。それは、家計や企業の目的関数の具体的な内容や形に多くの変化があるゆえに生じているものと思われる。

すなわち「労働の限界生産物は実質賃金に等しい」という経済学の利潤最大化命題を労働者にどのように適用するのが、労働者の努力を通じて、企業効率の向上に貢献するかについて、多くの論文で研究されてきた。

(1) この命題を個人別にかつそれぞれの時点について適用するのが、個人効率とともに組織の効率向上に貢献する。これは、経済学の基本理論として一般的に述べられているものである。

(2) この命題を間接的な形で、すなわち生涯給与または組織的に適用する。

それは、日本の終身雇用制（慣例）や年功序列賃金などを念頭にして、モデル化される。ここでは、以下ではつぎの二つの例を取り上げよう。

(a) 労働生涯について限界生産力説（利潤最大化条件）を適用するが、労働の熟練を企業内に蓄積し（労働者流出を阻止し）企業効率を上昇させるために、各年齢について、つぎのような方式を採用する。

すなわち Lazear(1979)モデルでは、労働期間について若年層では「実質賃金<労働の限界生産物」とし、その代償として高年齢層では「実質賃金>労働の限界生産物」となる賃金体系を想定する。賃金には、勤続年数に対応する退職金を含める。したがって高年齢層では労働者に退職の誘因は発生しない。そのため契約によって定年を制定する。しかし経済学の原理として、生涯労働ではその合計として「実質賃金=労働の限界生産物」である。

この体系は、各企業で慣例として終身雇用制を仮定するか、または景気変動により解雇や途中採用がある場合には熟練度が年齢に対応すると想定し、若年層と中高年齢層の比率を一定に維持すると仮定しなければならない。

この場合において実質賃金および労働の限界生産物がともに線形で上昇すると仮定しよう。生涯労働の限界原理は確定しているから、技術的に与件とされる労働の限界生産物の上昇率に対して実質賃金の上昇率をどのように設定すれば、最適になるのであろうか。

それは、社会現象として、若年層の「各時点での実質賃金と労働の限界生産物との乖離」についての異時点間の割引率に依存する。企業の熟練度上昇への要請に対応する形で、労働者は、若年期で限界生産物以下の実質賃金を受け取ることが、将来の逆の現象をどの比率で割り引くかにかかる。

(b) 組織としての効率を重視し、共同作業(team work)のため、有能な労働者にその能力にふさわしい職種を与える昇進時期を遅らせる。それは、Prendergast(1992)では、the pooling contract であり、企業が優秀な労働者を早く指摘し、その労働者により困難な業務を割り当てる the star contract と対比されている。

労働市場の流動原理が社会的に妥当する条件では、優秀な労働者は他社から採用される機会が多い。これに対して組織労働に重点を置く体系では、企業間

の労働移動が体系化されない。そこでは横断的な労働市場が十分に発達しない。そこでは、A 企業の係長が B 企業の公募によって課長へ昇任するという流動的な労働市場は形成されていない。すなわち、そこでは、企業にとって、優秀な労働者の流出の危険を感じる事が少ない。その事情のもとで、企業内組織労働と賃金をいかに形成させるかに、重点が移る。

この比較は、人々の思想のあり方に依存する。ひとはそれぞれに才能をもっているが、そのあり方が相違する。その相違を、人々が十分認めるか否かによって、社会の安定度が影響される。

例えば QC サークル(Quality Control Circle)は、専門技術者には分らないが、むしろ現場の労働者によって発見される改善案を提案させる制度である。それは、作業の共同性から発生させる現場労働者の会合である。QC はアメリカにおいて開発された制度であるが、サークルは日本企業によって開発された。

この組織において、労働者ひとりひとりの才能の発揮には、一定の制約がかかることになる。それは、その労働者の給料格差がどの程度開けば、労働の不効用について、共同作業が困難になるかに関する。それぞれの才能が十分認められる主体的条件があれば、そこでの給料格差は容認されるであろう。労働者の賃金格差についての認識の如何によって、一定以上の賃金格差が QC サークルを困難にするであろう。

主体的条件の如何によって、所得格差が比較的小さい状態のもとで、人々が安定的に秩序を維持する場合もあるであろう。ただしそのもとでは、天才的発想法の輩出は難しくなるかもしれない。そこでは組織効率が主要目標となる。

企業（組織）の効率の向上にとって、所得格差は格差効用（どの程度所得格差はひらけば労働意欲を失うか）に依存する。その条件によって、「労働の限界生産物＝実質賃金」という経済学の基本命題が個々の労働について十分満たされないこともありうる。あるいは逆に、能力発揮が十分なされなくて、その意味で上記の命題を満たすことになるかもしれない。

以上の二つの仮説 ((a)(b)) は、日本企業について、ありそうな姿に思える。

II 自由市場と所得格差

Hayek(1944)の自由主義の思想では、市場へ参入する各人の条件は、天性の才能は別として、義務教育などによって社会的に平等にすべきである。しかし市場での自由な活動の結果では、所得格差が生じることを容認する。それぞれの才能、努力を自由かつ活発に発揮することによって、社会全体の福祉の向上を実現する。それは、技術進歩の促進を通じて、同時に所得階層の底辺の福祉も向上させる。

その意味で、自由主義は所得格差が生み出す社会的利益を容認する。それは、Sen(1992)のモデルでは、「自由の平等」を認めることによって、所得の不平等を容認するという考えになるであろう。「自由の平等」の考えは、時間的に把握しなければ、全体を理解できない。「自由の平等」と「所得の不平等」との同時的な対比では、事態を正確に把握できない。才能と努力の自由をすべての人々に平等に認めることが、人々の所得の成長に与える影響が重要である¹⁾。

所得の平等が将来の所得の成長を保証するか否かを、人々の活動の自由の不平等化の如何を基礎に、検討しなければならない。ここでの一人当たり所得の平等(所得平等主義)は、才能と努力のいかんによって、時間当たり労働を不平等に評価することを意味する。一日あたり所得が平等であれば、時間当たり報酬率は労働の効率と反比例する。それによって、労働の効率化を阻害する。

日本経済の高度成長期において、欧米で彫琢された契約理論— principal-agency モデル—とは異なった企業組織論が議論されてきた²⁾。もともと欧米諸国では依頼人(principals、株主)が代理人(agent、社長以下)を指名し、とくに配当の成績に関して関心を示す契約論が、株式会社の基本となってきた。その契約は、近代社会の自由と個人の尊重という思想とも合致した内容である。

-
- 1) 人々の労働に対する統御権という問題は別途として、財に対する効用に対しては、今日の貧困層は、封建時代の富裕層より優れた財とサービスを享受している。
 - 2) Aoki(1988)をはじめ多くの研究がなされてきた。筆者なりの survey については、星川(1996)第8章を参照されたい。

近代技術は組織的生産であるので、当然労働は体系的な組織を形成している。しかし技術的な協同労働を分割し、それぞれの労働内容は業務的に明確化され、その賃金との交換という契約が交わされる。すなわち技術的な協同労働のもとで各労働者の個人主義を生かすには、労働を契約論によって個へ分割しなければならない。

研究開発、製品開発については、特許制度を通じて、各研究員の自由な活動を刺激している。Aoki(1989)の指摘するように、欧米企業では生産管理は中央集権化(企業中央と個々の労働者との契約)され、したがって業務内容は明確であるから人事はそれぞれの部署に分権化される。

このような体系は、日々の労働後の生活が人間の本来の生活であるという考え方に対応している。個人主義の労働体系において、社会の共同体としての性格は、宗教や同好会などでの連携によって形づくられることになる。

これに対して日本企業について、財閥解体や資本自由化という歴史的事情に影響されているが、欧米とは異なった組織論が展開されてきた。技術的な共同作業に即応する体系が労働に適用された。組織労働は、それぞれの部署で意思決定され、全体を形づくる。全体の意思決定に調和する内容で、「知識の共有」を形づくり、意思決定の下部への委譲がなされる。配置転換による「知識の共有」形成であるから、人事は企業中央が采配することになる(Aoki(1989))。

自動車の消費者による多様な注文は、基本的に最終組立段階(川下)へまわされ、そこから川上へそれぞれの注文部品の生産について指示を行うという「カンバン方式」が採用される(当然のことながら、注文書は企業中央の生産計画部へも送付される)。部品の時間通りの納入により、工程での部品在庫は減少する。また製造過程での故障などについては、故障解決専門技術者に全面的に依存せず、職長はじめ現場の労働者によって解決されることを要請される。隣接する職場で、Aの職長はかつてBの職場での勤務を経験しており、またBの職長も同様である。「知識の共有」は、このようにして形成される。

このような組織は、労働者に「労働は共同作業であること」を認識させる。「会社人間」という風評が生まれる事情は、企業組織論に起因している。小宮(1993)によれば、労働者一人当たり所得を最大化させるような企業の行動仮説

は、市場賃金に比べより高い賃金とより少ない雇用労働者数という組合せを生む。この仮説は、確かに、日本企業の特徴を表現している。それは、下請け制度が発達する事情を説明している。組織労働の重視という観点からも、それは適応的な仮説である。

さて、このような特徴が分析されてきたが、1990年代のバブル崩壊後の日本経済において、少しずつ変化が生じているように思われる。要点は、日本経済においても、上記の経済学原理が市場を通じて実現されつつあるのではないか、という点である。すなわち生産に関して、個別的に労働の限界生産力が実質賃金を決定する力が強くなっているのではないかということである。

しかも労働の限界生産力の評価について、とくに日本企業に関して企業特殊の熟練(firm-specific skill)が強調されてきた。企業内インターネットの進行は、下部と上部との情報の流れの迅速化のゆえに、中間管理職の意義が低下することになるであろう。下部の提案が中間管理職を通じて上部へ伝達されるが、インターネットは直接的に上部が下部の意見を把握することができる。そこでは下部は上部の意思決定を直接的に受け取れる。必要な変更は、今まで中間管理職が行っていた情報の分類を行う部署が創設されねばならない。

このように事務の電子化のゆえに事務労働に関して、その意義が疑問視されてきているようである³⁾。これらの事例をみると、事務労働も市場で評価される能力の形成が要請される。

小宮仮説にしたがえば、労働者一人当たり所得を最大化させる企業行動も、変化を要請されるかもしれない。世界市場の進捗とともに、欧米と日本との比較において、それぞれの企業行動も少しずつ接近する兆候かもしれない。

これは、つぎの世界市場との関連であるが、企業の国際的な提携や合併などがなされる時期に到達すると、日本企業に特徴的な下請け制度にも変化が生じてきている。それは、従来の下請け制度の解消の動きである。それは、世界市

3)平成11年版『経済白書』では、企業特殊の能力が高度成長期に柔軟な配置転換と企業帰属意識の形成に貢献したことの評価の上で、国際競争の激化と不確実性の増加のもとで、転職(企業間)の可能性が減少していることを指摘している。それは、事務職で企業中心的になり、バブル崩壊後の不良債権処理への取り組みにも遅れをもたらした要因と指摘されている(153-156頁参照)。

場でのコスト競争に関して、品質と価格の改善要求がさらに増加してくる事情がある。もともと下請け制度では、市場の不確実性のために生じる調査や監査の取引費用を節約し（取引の信頼性の確保）、技術開発の協同的努力を促進するなどの利点がある。しかし日本企業の欧米企業との提携や合併に際しては、下請け企業関係を解消し、取引費用をとまうがなお技術とコストについての市場原理の利点を取り入れようとするであろう。このことは、下請け関係を解消される部品企業においても、他系列企業との取引の拡大や新製品の開発に努めることを要請するであろう⁴⁾。発展途上国の技術水準の向上が、取引対象の多様化という面で、それを促進している。

また電子産業の発展のうえで、インターネット上で交渉するシステムが稼働し始めている。系列取引と比べ、市場での自由取引は、信用の構築に関して、調査や監視など多くの努力を必要とするが、国際市場での競争に促進されて、日本企業も自由市場原理により一層接近している⁵⁾。情報網の発達には、各企業の信頼調査に貢献するであろう。

取引機構の変化は、経済学にとっては、その進化が信頼関係やその調査費用に貢献するかぎりにおいて、重要となる。それが、取引の市場原理をより容易にするとすれば、系列取引に或る影響を与えるであろう。

4) ルノーの株式系列下に入った日産自動車は、系列主要部品メーカーであるタチエス（座席生産）と富士機工（座席部品、ステアリング部品の生産）との系列関係を解消する（日産の株式保有率は、前者で21%、後者で23.8%である）。系列両社は、今後複合部品の開発に協同で取り組むこと等が報じられている（『日本経済新聞』1999年8月30日（夕刊））。

またマツダ自動車は、筆頭株主であるフォードの方式と同じく、コスト削減や軽量化などについて部品企業と契約を行い、部品企業の責任を問う契約方式に切り替える（2000年1月から）と報じられている（『日本経済新聞』1999年12月1日）。それは、従来の「親子」会社関係（共同作業の人的関係）から変化の方向を示しているものであろう。

5) 電通国際情報サービス（電通とGEの合併会社）を使って、ソニーが trading network で部品や資材の取引の電子化を行うことが報じられている。また富士通やNECも開放型ネットワークの計画である（『日本経済新聞』1999年9月8日）。

Ⅲ 知識労働の世界市場

個人の自由を軸にそれぞれの能力を最大限に発揮させ、それでもって社会の安定と福祉を実現しようという考えを、仮に「個人主義」と定義しよう。これに対して、労働の協同的調和を軸に組織としての効率を実現するために労働を組織するという考えを、「協同主義」と定義しよう。両者は、自由市場を前提とする企業組織上の分類である。

卑近な例では、風邪で欠勤したとき、前者では隣の労働者がそれを代行することは欠勤労働者の契約上の仕事を奪うことになる。その代行は、企業の補助要員によってなされる。後者では、組織の効率のため、隣の労働者がそれを代行しなければならない。そこでは隣接分野では知識は共有化されており、仕事の内容は融通の利く領域をもっている。

定義として上記の分類を行う場合、協同主義は時期的に後発国が先進国へ追い付く仮定にはよく適合する組織であるかもしれない。未来の目標が明確であるからである。技術的に追い付き過程（技術導入）のときには、基本的に、飛躍的な内部的技術革新がそこでは要請されない。もっとも現実の歴史では研究者や技術者の自由な発想によって、そこでも飛躍的な革新はなされるが、ここでは組織の主たる目標について議論している。

後発国が追い付き過程を終了すると、ひとつの困難に遭遇するであろう。一般的に労働者の国民経済間の国際移動は許されない。しかし知識労働に関しては、世界市場が成立しているようである。

後発国は、例えば年功序列賃金体系を採用しているとしよう。そこで優秀な技術者や研究者は業績を挙げ始めたとしよう。他方で、先進経済では、「労働の限界生産物＝実質賃金」という命題を個人的に実施しているとしよう。そこでの企業は、それぞれの知的労働が示す限界生産物に対応する報酬を支払うことを申し出るであろう。それは、同時に国際労働市場を通じてもなされるであろう。後発国ではその優秀な労働者は、「功」の評価領域をもつとはいえ、概略的に年功序列制のもとで、年若いときに飛躍的に高い給料を受け取ることは

許されないであろう。

このようにして後発経済の知的労働者の国際的流出が生じるであろう⁶⁾。したがって少なくとも知的労働に関しては、これに対する対策として、後発経済についても「労働の限界生産物＝実質賃金」という経済学の命題を妥当させねばならないであろう。それは、後発経済が追い付き過程の終了とともに、その成長率は先端技術の進歩率に規定される。その技術開発は、個人の自由な発想にもとづいて、飛躍的な進歩が要請される。その知識労働に、世界市場が成立している。この課題にどのように応えるかは、困難をとまなう。

なお組織労働それ自体は、そのすべてについて、多かれ少なかれ知的な労働である。世界的に成立する知的労働と単純労働をどのように識別するのは、困難な課題である。このように推論すると、日本経済の労働雇用には大きな変化が予想される。

マルクス経済学には、日本ではかつて「講座派」という学派があった。この学派は、欧米的雇用関係（資本と労働との市場での契約論）を判断の基準としていたように思える。そこでは、日本の終身雇用、年功序列賃金体系、ボーナス制などは、本来近代的雇用関係であるべきものを伝統的家族関係へ変形したものと捉え、それらの日本制度を半封建的慣行と断じていた。歴史的には興味ある論理経過と感じられるが、「講座派」が非難の対象としていた慣行が、今日高度成長をもたらした組織効率としてミクロ経済学で高く評価されるに至った。「講座派」は、日本社会近代化のある種の思想を表現していたのであろう。それは、欧米制度を基準に日本制度を批判した近代化思想であろう。ミクロ経済学では、rank-order-tournament、逆選別の回避策、share economy など、それらの日本的慣行の組織的な効率性が評価された。

私たちの気づく点は、「講座派」への先祖帰りではないが、そのような日本的慣行が先端技術の革新の局面になると威力を発揮しなくなるのではという疑いである。個人の自由にもとづいて技術を進歩させ、それによって社会的調和

6)これについては、読売新聞社の戸田博子氏の取材と意見を参考にした。とくに世界的に汎用性の高いソフトウェアに従事する労働に関して、特徴的であるようである。それは、その他新製品の科学的技術的研究についても述べるであろう。

を実現する経済学の原理が、再び考察されねばならないように思われる。それは、古典的な個人原理にもとづく限界生産力説を再度日本企業の制度と比較し、検討しなければならないのかもしれない。

社会の形成のされ方は、その長い歴史の経過からのものであり、一挙に大きな変化は生じ難い⁷⁾。また一般的に企業内熟練はその企業に時間的に蓄積されたものであり、欧米でも労働の長期雇用は成立している⁸⁾。労働の熟練は、労働者のなかに挿入されている。それは、瞬時の雇用や解雇の状態で形成されることはない。

確かに企業別労働組合の形成をもって付加価値を分け合う賃金システム⁹⁾において、バブル崩壊後の不況のなかで、ボーナスの削減や残業の減少などをもって、企業の存続や雇用の安定化を可能にしている事情は認められなければならないであろう。

このような事情を理解した上で、高度成長期に威力を発揮してきた日本的雇用の特徴は、世界市場での各経済の親密化のもとで、変化に向かっている。

IV マクロ労働時間の変化と失業

マクロ経済について、景気変動の幅がより少ないことは望ましい。しかし経済に好況と不況が存在するとすれば、「総労働時間＝一人当たり労働時間×労働者数」であるから、総労働時間の変化が景気循環によって避け難いものである。その変化は、上記式の右辺の第1項の変化を主にするかあるいは第2項の変化を主にするかを制度的に選ばなければならない。日本の雇用慣行では、雇用従業員数の変化を少なくして、その代わり常時残業体制を採用している。企

7)大瀧(1997)は、バブル崩壊後についても、不況克服に際して日本型企业組織の持続性を指摘している(浅子、大瀧(1997)第1章「日本景気循環と経済成長—内生的成長理論と企業組織—」参照)。

8)Cf. Hall (1982)。

9)Weitzman(1984)，星川(1987)を参照。

業内熟練は、労働者のなかに組み立てられている。その観点では、組織効率の維持あるいは向上にとって、労働者数の維持の慣行は、ひとつの意味のある選択である¹⁰⁾。一人当たり労働時間を一定にし労働後の生活を重視する慣習のもとでは、当然のことであるが、雇用労働者数の変化の大きさは避け難い。

もともと USA 経済の lay-off 体制でも、社内教育の観点から年輩者を重視する解雇基準 (seniority principle) が用いられており、この方式でも組織効率には配慮がなされている。問題は、組織効率をどのように築くかに関している。

さて、世界市場の競争条件について、世界的な労働協約 (各経済の企業から世界基金を徴収し、過小雇用に対する補助金を支給するなど) が成立するならば、正常労働時間以下の労働が競争上可能になるであろう。それは、雇用労働者数を安定させ、一人当たり労働時間数の変化によって、景気変動に対応することが可能となるであろう。この方式は、一経済の民間単位では、国際競争のなかで企業の倒産をもたらし、その実行は困難であろう。

また、一国の単位では、政府の企業への補助金支給は国際的に認められないかもしれない。それが認められれば、個別経済単位での家計の負担 (租税) によって実行されるであろう。

ともかく失業について、ケインズ派と新古典派との考え方の相違が、ここでも登場することは避け難い。このような世界制度のために、個々の国民経済や個々の企業の競争力について「怠慢」(ある種の moral hazard) が生じるかもしれないという問題であろう。補助金を受けることによって、自らの技術革新と雇用の創出を停滞させるという問題である。ケインズ派はそれを容認し、新古典派はそれを批判するであろう。

10) 常時残業は、マイナス残業という方法もありうる。労働者が所得の減少を容認し、企業が労働者の交替による熟練度の変化を採算上認めるならば、失業の減少のため、一人当たり労働時間を縮小し、労働の share を行う。

V 提案に代えて

国際競争上の日本的慣行の変化については、労働者ひとりひとりの才能をいかに発揮させるか、そのことによって社会全体の進歩を実現させるかを基準に考えられねばならない。それは、人々の考え方に帰着するが、ひとつの組織のなかでどの程度の所得格差が認められるかに依存する。労働組合が企業別¹¹⁾になっており、組合を企業の管理組織の一部と考えられる状態のもとで、労働の限界生産力に応じた賃金の格差をどの程度認められるが、今後の課題であろう。

一般に労働の供給関数では、労働は不効用（余暇は効用）であり、その提供に対して得られる消費財（賃金）は効用である。それについては、他の労働者との賃金格差（相対所得）を考慮すべきであるのかもしれない。日本企業の労働組織を考察するとき、そのような想定効用関数をもっともらしく思える。勤労意欲をうながす誘因は、相対賃金であるというのもひとつの仮説であろう。

しかし伝統的に労働の供給関数には、企業が提供する賃金が想定される。それは、個を重んじる自由主義の伝統のゆえから生じているものかもしれない。

労働の限界生産力は、すべて組織労働のなかの労働であるから、個別の労働について単独に議論するのは無理が生じるかもしれない。しかしそのような制約のもとでも追加的な労働が生産物の増加に貢献する度合いを測定しようとしている。それは、各種の労働についての需要と供給の量的関係から生じている。

「個人主義」とは、一定の観点からすると、組織のなかでの人の生みだすある種の虚構(fiction)であるのかもしれない。だが、その実在性を問わなければならない。それは、組織のなかで人間の英知が生みだす自由度の創造である。それによって、個人の自発性、創造の発揮が誘引される。人は集団を形成することによって生存できるが、しかし集団のなかの個に与える自由度が、創造を生みだす。個人主義は、それぞれの社会について多様な内容をもっているが、それらは自由度の範囲の程度をそれぞれについて表現している。

11)小宮(1993)は、日本と欧米の労働組合の数の格段の相違を指摘されている(286頁)。

日本企業はすぐれて組織効率を重視する。欧米企業は個人効率を重視する。モデル化すれば、それらは両極を表現する。一方では、組織効率も個人の自由の発揮がなければ成立しない。他方では個人の自由といっても、個人は社会や企業という組織の法や規則を遵守し、組織効率の上昇を計らなければならない。個人主義には、社会の組織の制約がかかっている。したがって現実には、両極からどの程度離れているか、その程度に依存する。

かくして伝統的な労働の供給関数は、個人主義のもとで、組織的規則に制約されながら、労働の限界生産力に応じて賃金が決定されることを述べている。日本企業が高度成長を実現するうえで形成した組織について、今後の技術革新を実現し成長するためには、上記の点について考えなければならないのかもしれない。ひとつの集団としての労働効率を上昇させようという組織と報酬の体系から、個人の才能を重視する個人原理（より大きな所得格差）を取り入れることが、どの程度可能かが問われなければならないであろう。労働の限界生産力による所得格差を不平等と考えるのではなく、それは才能発揮の契機として社会全体の福祉の向上に貢献する因子と把握するべきであろう。人々のその理解の程度が、社会の安定性を支えるであろう。所得格差は、技術進歩の基盤として、低所得者にとっての所得上昇率の現在価値である。その割引率が、所得格差を許容する率となる。

労働組織はそれぞれの経済について特徴を示しているが、世界市場の競争のもとでそれぞれ相互に近づきつつあるように思える。日本と欧米との労働組織の相違に関して、欧米企業はトヨタ自動車の「カンバン方式」など部品管理について、両経済の合弁企業の設立、技術者の研修など効率化の措置を行ってきた。日本企業も、技術的に世界水準に到達した現代において、先端技術の進歩に立ち向かうには、労働組織をいかに形成すべきかについて、欧米組織または経済学原理に学ぶべきものがあるのかもしれない。

従来ミクロ経済学において、A企業とJ企業という理論上抽象化したタイプの組織論が彫琢されてきた。現実には、指摘されているように、両極端の間にあるわけであるが、世界経済の緊密化は、両極からの接近度が強くなっているように思える。日本企業の世界市場での生存のため、個人の能力の全開を通じ

て組織の効率を発揮する方向に舵切りしなければならないのであろう。すなわち、それは、過去のJ型組織の利点を生かしながら、各時点で個人的に成立する限界生産力を評価する方向である。

個人の才能を発揮させる自由をより多く認めること、組織の安定性（相対所得の安定化）を重視すること、この二つの原理がしばしば反する。この二つの原理をどの程度において調和させるのかが問われることになる。前者は自由の平等と所得格差の拡大または容認（所得の不平等化）であり、後者では自由の制約と相対所得の縮小となるであろう。

組織を安定させ、技術進歩を促進する組合せが、それぞれの社会で選択されるであろう。歴史は一挙には変化しない。革命の事例にても、その社会の体質は牢乎として存続する。日本企業の今後の選択は、ひとつひとつの積み重ねによってなされるであろう。

従来の企業組織の国際対比として、例えば資本財の国際受注に際して、欧米型では上部の意思決定は即座になされる。その意思決定のあと、設計から建設に至るまで十分な時間が経過する。これに反して日本企業の上部は、注文を持ち帰り企业内部で下請生産を含め可能か否かを検討し、そのあと受注の意思決定を伝達する。そこでは受注意思決定の時点では、すでに建設が直ちに可能な状態になっている。この受注の対比で、欧米型の意思決定が、内部調整を先行させる日本企業型より優位になると言われてきた。

この国際市場での意思決定の速度についての相違は、長くは続かないであろう。それらは、やがて均一化するであろう。あるいは既に均一化しているであろう。本稿での議論の対象は、むしろ労働者のそれぞれについて、いかにその才能を発揮させることが可能かにある。

VI 教育と労働

人的資本が経済成長に果たす役割について、Becker(1964)をはじめ多くの優れた研究がなされてきた。だが人的資本の数量的把握は本質的に困難である。

そのため例えば Barro(1991)では、その一次接近として教育登録率を代理変数として、人的資本の量を測定している。その98ヵ国についての計量分析(1960-1985年)によれば、人的資本の大きさは経済成長に貢献している。その係数は、有意に正である¹²⁾。

また政府消費の GDP 比が成長率に負の関係を示す分析のなかで、教育と防衛の費用は政府消費ではなく(生産に貢献する)公共投資として政府消費から控除している(Barro(1991), Summers and Heston(1988))。

人の能力それ自身の測定は、社会現象としても不可能であるが、数量的把握としては代理変数として教育率がよく用いられる。しかし現在の日本経済にとって、さらに検討を要する問題は、その教育の質、内容についてである。人的資本を内容的にいかに関形成するか、それがいま日本社会に問われている。

ひとは生まれながらに多様な才能をもっている。数学、物理学、化学、生物学、文学、絵画、体育などそれぞれの得意があるであろう。しかし一般的に日本の教育体系は、すべての少年についてすべての科目を均等(平等)に教育することを特徴としてきたように思われる。その利点は、社会の安定性、所得格差の縮小などに貢献してきたように思われる。それは、後発国の追い付き過程にはふさわしい体系であったのかもしれない¹³⁾。

特技それ自体に優劣を設定しないという教育と才能の平等性を前提にしなければならない。その上で、数学の才をもつものはそれに即した教育をすべきであり、その他の才能についても同様であろう。それぞれの才能の発揮は、社会全体の厚生を上昇させる。

それぞれの特技をもつ青少年たちの相互交流(社会性維持)を行うこと、またそれぞれの才能を育成すること、この両側面を推進することが必要となる。

12)自由貿易が、人的資本に与える影響については、Stokey(1991)参照。そこでは人的資本の形成について、後発国で比較的進歩の程度の高い経済には自由貿易が貢献的であるが、他方遅れた経済にはその形成を遅らせる仮説が提示されている。

13)明治期に英語の教育について、読むことか会話をできることかの論争があったようである。結論は、読むことを重点に教育することになった。それは、欧米の進んだ科学、技術、社会に関する分野を消化するうでで大変功績のあった教育である。しかし追い付き過程の終了とともに、発信の機能が要請されるようになった。教育も、それぞれの局面に応じて変化する。

一人当たり所得が世界水準に達し、先端技術の進歩率をもって経済成長率としなければならない段階において必要なことは、ひとりひとりの才能をいかに育成するかにある。

同一内容の教育は、社会の安定性には貢献するであろう。また労働が共同してなされることについて、人々の「和」の重視のため貢献するであろう。そのような利点は認めながら、なお各人の才能を十分に発展させることが必要である。それは、社会全体の福祉を向上させるために不可欠である。

日本の教育制度は、初等教育から高等教育まで全面的に改変しなければならないであろう。おそらくその方向性は、今日の日本経済の直面する課題からも要請されている。Barro(1991)の分析によれば、人の成長費用の上昇は、所得からの貯蓄を子供数の増加にではなく、物的および人的資本（教育）の増加へ移行させている。いわゆる「少子化」現象が世界的に分析されている。それは、子供の数を内生化させる分析である¹⁴⁾。

その意味で「少子化」のもとでの教育が、今後の日本経済の成長に合致する方向へ変化させなければならないであろう。今後の成長過程のなかで十分な高さにおいて、「労働の限界生産物＝実質賃金」を個別的に満たす人的資本の形成が用意されねばならない。

企業の雇用についての学歴配慮は、企業の労働者についての情報が非対称的である事情のもとでの確率の問題から発生している。そのことを否定することはできないが、その考慮のもとで、なおすべての教育機関でひとりひとりの多様な才能を開花させることが必要であろう。

教育に関し、社会の調和と個人の能力開発の両側面を兼ね備えることが必要となるであろう。

14)Becker and Barro (1988)、Barro and Becker(1989)を同時に参照すると良いであろう。親の効用関数に自らの消費、子供の数、次世代の効用を挿入して分析している。マルサスの人口論の復活の試みである。

VII 高度経済成長期と官僚制

選挙に依拠する政治家が政策決定者である民主主義では、財政赤字（支出増加、減税）と財政黒字（支出削減、増税）の選挙民にとっての直接的功罪が政治的に作用し、景気動向のいかにに関わりなく前者が採用される傾向にあることが指摘されている（Buchanan and Wagner(1977)参照）。支出削減や増税は直接的には選挙民に嫌われ、支出増加や減税は選挙民によって直接的に歓迎される。

このような政治力学のあるとき、予算を編成する主体が、選挙に直面する政治家よりは、選挙に関係のない官僚にあると仮定するとき、上記の財政赤字への傾向は和らげられるであろう。USA の高級官僚は大統領の指名であり、選挙とともに変更される。そこでは官僚は政治家の意思に反した行動はとれない。そこでは官僚は選挙制約から解放されない。

しかし日本の官僚は、選挙とは無関係に独自の制度を保有している。首相が交替しても、事務次官と官僚メンバーに変更はない。政治家の予算編成での意見はそれなりに反映されるであろうが、上記の官僚制度の独自性が満たされる程度に応じて、それが必要と考えられれば、財政を黒字に転化させることは可能であろう¹⁵⁾。高度成長期（1955～73年）には、一般政府の財政は均衡していた。

また後発経済にとって、模範となる先進経済があるとき、官僚の経済政策は追い付き過程にとって有意義であろう。なぜなら後発経済の目標が、未知ではなく、明確であるからである。

しかし模範の無くなった現代について、いかに人々の才能を自由に発揮させる方途を模索しなければならない。このような現状に至ると、予算編成につい

15) 日本国会の各委員会での議論において、事務次官などの政府委員の答弁を禁止し、大臣や政務次官の政治家に発言を限定する変更がなされる。日本経済の未知への模索に対応する政治的変更であろう。それは官僚制度の独自性に一定の変化を引き起こすかもしれない。

ても、政治家の未来への卓見と決断に期待せざるをえない。それは、Heckscher-Ohlin 命題にもとづく結論であるが、日本経済の資源賦存条件は人的資本のみしかあり得ないから、その開発に日本経済の未来が依存する¹⁶⁾。そこでは、国債発行（将来負担）による人的資本向上を基軸とする公共投資は、将来の納税能力の形成を通じて、相殺されることについて述べた。

その方向性は、本来政治家の行動によって、政府予算の形成を通じて、現実化される。政治家の行動も、遑れれば選挙民の意識に依存する。未来の展望については、多様な才能の学校教育から科学技術開発の研究、ベンチャー企業の活躍の場の形成など、個々人の才能発揮の機会の創出がなければならない。食料自給の観点からは自然環境から可能な水準の数倍の人口をもつ無資源経済について、その所得と成長の要は、人的資源とそれを活用する組織のさらなる向上にある。

物的資源のない日本経済について人的資本の向上はとくに強調しうるが、物的資源の豊富な USA についても、先端産業を軸に経済成長を続けようとする場合には、人的資源の開発・向上に関しては、同じように述べることができる。近年の USA 経済の成長における情報産業の進歩は、その例示である。USA 政府の情報開発への大規模な補助金支出¹⁷⁾は、日本政府も見習うべきであろう。経済政策は、与えられた条件下で、未来を見つめて企画しなければならない。

「公共財の限界効用 \geq 私的財の限界効用」という経済原則を基礎に、人的資本の向上を基本軸にして、その他の公共財はそれとの有機的連関において位置づけることが必要である。もっともその経済原則は、可能なかぎり未来のそれを描くと良いであろう。当時は「無駄な公共財企画」と多くの人々が考えながら、数十年後には英断と評価される企画も存在する。

世界経済のなかで日本経済がどのような分業を担うのか、それが課題である。

16) 星川(1996, 1999)を参照されたい。

17) クリントン大統領は、2000年9月からはじまる予算について、410億ドル(4兆3000億円)を政府案として計上した。それは、「高度データ処理や無線インターネット技術を開発する『21世紀情報技術戦略』や微細加工技術を使って極小素子や新素材を開発する『ナノテクノロジー戦略』」を軸にした研究開発である（『日本経済新聞』2000年1月23日）。政府の補助金は、技術の基礎研究に向けられる。

歴史的にみても、各国内地域の自給自足から日本経済への統合過程——分割経済から統一経済の形成、徳川時代の各藩の分業（商人、回船問屋、両替商を通じる各藩特産品の分業）から明治維新の経済統合へ——、さらに世界経済のなかでの貿易による世界的分業体系へと伸展してきた。

第二次戦争後では、1930年代の世界経済の分断の教訓から、各経済は、IMF、IBRD（International Bank for Reconstruction and Development（世界銀行）や GATT（⇒ WTO）という自由貿易の調和的世界経済のもとにおける分業となった¹⁸⁾。それぞれの資源の賦存状況に応じて、どの分野を担当すべきか、それぞれの経済の選択である。貿易取引の商品項目は、分業の縮図を表現している。

日本経済はその長い歴史過程のもとで、世界経済に貢献しうる分業を行うためには、その唯一保有する人的資源の向上とそれを活用する組織の改善が、今後もなされなければならない。それは、たえず先端の科学と技術を用いる産業に特化することを望みたい。それ以外には、未来の日本の途は存在しないであろう。

貿易理論は、その主要な理論として Ricardo の比較生産費説と Heckscher-Ohlin 命題とも、それぞれの経済の利点を用いる交易によって、その当該国と相手国の双方が利益をうることを証明してきた。貿易は相互利益になることを銘記したうえで、それぞれの独自の分業体系を構築しなければならない。本稿は、そのための労働の組織について考察した。

18) 第二次世界戦争後の世界の体制については、ケインズの文献は必読と思われる。Keynes の『講和の経済的帰結』（1919）（過大な賠償問題）、『貨幣論Ⅱ』（1930）第38章（supernational bank）などの世界通商金融体制の提案は、当時国際的に無視された。それらが無視されたことによって発生した多くの犠牲（世界経済のブロック化と戦争）を経過したあと、Keynes の提案は戦後にはじめて実現された。国際通貨基金、国際復興開発銀行、GATT をはじめとする調和的世界体制である。まさに歴史的教訓とは、過去の惨禍を招かない世界体制をいかに築くかということにある。どの経済も国際社会の一員であり、通商は相互の経済に利益を与えることが、経済学の基本原理である。それらの Keynes 案が国際的に受け入れられていたならば、第二次世界戦争は、発生しなかったであろう。

参考文献

- Aoki, Masahiko (1988): *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press. 永易浩一訳『日本経済の制度分析』、筑摩書房、1992年。
- (1989): "The Nature of the Japanese Firm as a Nexus of Employment and Financial Contracts: An Overview", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 3, pp.345-366.
- Barro, Robert J. (1991): "Economic Growth in a Cross Section of Countries", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 106, Issue 2, May, pp.407-443.
- Barro, Robert J. and Gary S. Becker (1989): "Fertility Choice in a Model of Economic Growth", *Econometrica*, Vol. 57, No. 2, pp. 481-501.
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* - (Second edition 1975), Columbia University Press. 佐野陽子訳『人的資本－教育を中心とした理論的・経験的分析－』、東洋経済新報社。
- Becker Gary S. and Robert J. Barro (1988): "A Reformulation of the Economic Theory of Fertility", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.103, Issu 2, February, pp.1-25.
- Buchanan, James and Richard E. Wagner(1977): *Democracy in Deficits - Political Legacy of Lord Keynes* - , Academic Press, 深沢実、菊池威訳『赤字財政の政治経済学』、文真堂。
- Hall, Robert (1982): "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy", *The American Economic Review*, Vol. 72, No. 4, pp. 716-724.
- Hayek, Friedrich A. (1944): *The Road to Serfdom*, George Routled & Sons Ltd, 一谷藤一郎訳『隷従への道』、東京創元社、1979年。
- Keynes, John Maynard(1919): *The Economic Consequences of the Peace*, Macmillan, Cambridge University Press. 救仁郷繁訳、『講和の経済的帰結』、ぺりかん社。
- (1930): *A Treatise on Money, 2 The Applied Theory of Money*, Macmillan, Cambridge University Press. 長澤惟恭訳『ケインズ全集』第6巻『貨幣論Ⅱ』、東洋経済新報社。
- Lazear, Edward P.(1979): "Why is there Mandatory Retirement ?", *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp.1261-1284.
- Prendergast, Canice (1992): "Career Development and Specific Human Capital

- Collection", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 6, No. 3, pp.207-227.
- Sen, Amartya(1992): *Inequality Reexamined*, Oxford University Press. 池本幸生、野上裕生、佐藤仁訳『不平等の再検討－潜在能力と自由－』、岩波書店。
- Stokey, Nancy L. : "Human Capital, Product Quality, and Growth, *Quarterly Journal of Economics*, May, pp. 587-616.
- Summers, Robert and Alan Heston(1988): "A New Set of International Comparisons of Real Product and Price Levels: Estimates for 130 Countries", *Review of Income and Wealth*, Series 34, No.1, pp.1-25.
- Weitzman, Martin L., (1984): *Share Economy ; Conquering Stagflation*, President and Fellows of Harvard College. 林敏彦訳『シェア・エコノミー』、岩波書店。
- 浅子和美、大瀧雅之編(1997):『現代マクロ経済動学』、東京大学出版会。
- 星川順一(1987):「シェア制度と完全雇用－投資行動と均衡の安定性について－」、大阪市立大学経済学会『経済学雑誌』第88巻1号。
- (1996):『日本経済と財政政策－ケインズ政策のすすめ－』、晃洋書房。
- (1999):「金融市場の収益性について」、『経済学論集』第23巻1号。
- 経済企画庁(1999):『経済白書－経済再生への挑戦－』(平成11年版)、大蔵省印刷局。
- 小宮隆太郎(1993):「日本企業の構造的・行動的特徴」(伊丹敬之、加護野忠男、伊藤元重編『日本の企業システム』(第1巻第10章)、有斐閣、に所収)