

# 戦後日本の産業政策と人的資源開発

猪木武徳

国際日本文化研究センター

1 戦後日本経済史の分析視角として一時期支配的であったのは、「見てから定義しないで、定義してから見る」という”ステレオタイプ”の接近方法であった。「論より証拠」ではなく「証拠より論」が盛んであったと言い換えてもよい。虚心坦懐に資料とデータを見ながら概念を抽出し、理論的説明を試みるというよりも、外来(たとえばマルクス主義史学)の概念規定の妥当性を議論することに多くのエネルギーが割かれた。もちろん資料やデータを、仮説や概念なしに見たり収集したりすることはありえない。しかしそれでも多くの経済史上の問題が、既成の理論とモデルに強く拘束されすぎたことは否定できない。

本稿では、こうした拘束からできるだけ自由な目でもって、二つの問題の簡単なサーベイを行ってみたい。ひとつは戦後日本の産業政策の有効性をめぐる議論、もうひとつは、企業内における人的資源の開発の問題である。

## 1-1 産業政策の位置付けは揺れた

工業化の歴史がある程度の長さを持つ国では通常観察されることであるが、近代日本の経済成長も、少し長いスパンで見ると、主役を演ずる産業の交替劇であった。主として繊維産業が経済を引っばった初期の工業化時代、鉄鋼や石油化学などの装置産業と電気機械や自動車などの組立型産業が幅をきかせた高度成長の時代、そしてマイクロエレクトロニクスが多くの製品に埋め込まれるようになった「情報革命」の時代というように、新人が登場し、やがて主役となり、古参が脇に回るというプロセスが繰り返されてきた。しかしすべての産業には機械設備や人材面で多大の資本が投下されるから、一国の産業構造の転換には大きなコストを伴う。したがって古い産業の「痛み」を和らげつつ、新しい産業を育てるために力を添え、新旧産業の交代をできるだけスムーズかつスピーディーに進めるための「産業政策」が必要になる。注意を要するのは、産業政策がある特定の産業の成長と発展を助けるという「振興」政策だけを必ずしも意味しないということである。むしろ「競争力」を失った産業から、労働力をできる限り円滑に他産業へシフトさせるという雇用政策と能力再開発政策に、政府予算がどれほど割かれてきたかという点にも留意すべきであろう。この不況産業対策が遅れると、戦後日本のアルミ(後藤 1993、第9章)・繊維・石炭産業への調整政策のように、明らかに需要が減退していたにもかかわらず、過剰な資本設備を政治的な配慮から温存したという批判が生れる。

不況産業対策は、1970年代半ばまでは個別の産業に対する法律、中小企業については「中小企業近代化促進法」(1963年)などの法律によって行なわれてきた。第一次石油危機後の不況によってはじめて、一般的な「構造不況産業対策」の立法が生れた。その折、「特定不況産業」に指定されたのは、平電灯、アルミ精錬、合成繊維、造船、化学肥料、綿・毛紡績、合金鉄、紙(段ボール原紙)など14業種であった。この法律の期限が切れた後、1983年、1987年と、新たな不況対策法が制定される。これらの法律による1980年代の日本の不況カルテル、投資制限、輸入抑制、設備廃業、企業の再編成・統

合、生産性改善などに関する本格的研究はまだ緒についたばかりである。実証的な研究が今後進むことが期待される。

不況業種への対策だけではなく、もちろん特定産業の振興を目的とする産業政策もある。新しい木々を植え、育て、果実を实らせるのはもちろん個々の企業であり、民間企業の活力である。しかし外国に負けないだけの大きな果実を早く手に入れるために、肥料をやり、時に木を揺すってその果実を早く落としてやることも必要になる。こうした「国家の見える手」と呼ばれる産業政策が日本に特殊なもののように論じられた時期もあった。たとえば「日本株式会社」の古典的見解を提示した Kaplan (1972)、あるいは「発展指向型国家 (Developmental State)」という概念を軸に「日本異質論」を展開した Johnson (1982) などがその代表例である。しかし産業政策は日本だけの政策ではなく、すべての工業国が実施していることも次第に多くの論者が知るところとなった。極端な場合として企業を国有化したり、国有化に至らなくても、防衛関連産業に政府が恒常的に大量発注するようなケースも産業政策の変種と考えられるからである。さらに、低利融資 (いわゆる政策金融)、租税特別措置、あるいは技術導入政策と研究開発のための補助金支出 (後藤 1993) なども産業政策の典型例であろう。しかし日本の産業政策は米国に比べると、特に近年はるかに消極的だというのが一般の評価となりはじめた (Vestel 1993, p. 219)。

また、日本の産業政策の特色の一つとして、法律権限に基づく直接統制ではなく、行政指導などによる非公式の手段が採られる点がしばしばあげられる。しかし、これはあくまでも「半面の真理」である。自動車産業の集約化 (伊藤論文、伊丹ほか 1988、所収) や鉄鋼業の設備投資調整 (三輪 1990、第9章) が実現しなかったように、官庁の指導に対し、業界が従わなかった例もかなり存在するからである。後述の Callon (1995) の研究も、コンピューター産業についてこの点を検証している。

## 1-2 研究動向

戦後日本の産業政策に関する本格的経済分析 (単なる歴史的記述ではない論究) は小宮・奥野・鈴木 (1984) に始まるとも言える。その後近年の研究動向は概して政府の役割を限定的にとらえる方向にある。実証研究は1980年代後半から盛んになったが、たとえばオキモト (1989) の半導体産業の研究は、「『日本株式会社』論の誤り」と題された日本語版序文が端的に示すように、それまで影響力が強かった「日本異質論」を、データの積み重ねによって修正するという役割を果たした。従来の議論は産業政策の役割の重要性を過大視していると主張するオキモトは、強いて日本の特質をあげるとすれば、企業間、企業と政府間の有効なネットワークであると指摘した。日本は「関係重視型国家 (Relational State)」、あるいは「ネットワーク国家」だということのである。

1990年代に入ると、政府の役割をさらに小さく見る傾向が強まる。特に新古典派経済学の長期理論をそのまま現実の経済現象に重ね合わせることによって、政策の影響を軽視する立場をとる議論が目立ちはじめた (三輪芳朗 1990 はその中で最も強力なものである)。しかしこの新古典派からの「日本異質論」への「逆襲」が主流となる前にも、異質論へのいくつかの反論が登場していた。現状は「ケース・バイ・ケースである」とする穏やかな論調に落ち着いていると見るべきであろう。

政策の効果に関して、有効説と無効説が交替的に登場する一つの原因は、日本経済のその時々成果 (パフォーマンス) にある。日本の経済的成功が注目を浴びた時期には、その成功を政・官・財一体となった「陰謀」であるかの如く見る立場 (海外で特に

目立ったが、元来こうした見方は日本の一部の論者が海外輸出したものが多い) と、日本の市場競争力の強さを強調する立場が対峙した。しかし、1990年代初頭から日本経済が長期的不況に突入すると、政府の競争抑圧的な政策が「構造改革」のやり玉にあがるほど、産業政策をはじめとする諸政策の「硬直性」が論難の対象となった。この典型は、野口(1995)の『1940年体制』論であろう。野口は、官僚制度と金融制度こそが戦後改革で変わらなかった体制である点を強調する。この主張にはたしかに一面の真理が含まれている。戦後も戦前の官僚制度の一側面が実質的に継承・温存されたことは、例えば旧内務省が戦後GHQによって解体されたあとの自治省・厚生省・労働省・建設省などの地方政府との人事交流を見ても明らかである(Inoki 2001)。

産業政策の研究者の関心やバックグラウンドは近年どのように変化しただろうか。小宮(1999)は、1960年代の中ごろから、欧米の一般均衡論と厚生経済学あるいは産業組織論を学んだ世代(館龍一郎、馬場正雄、金森久雄、小宮隆太郎ら)が競争的な市場機構の円滑な機能を基本的に認めたくて、「市場の失敗」のケースへの政治的介入の妥当性と有効性を論じたことを強調する。それに対し、最近、ゲームの理論、情報の経済理論、内部組織の経済学、公共財の理論などの応用マイクロ経済学の新しい道具で産業政策の問題に取り組む新しい世代の研究者が出てきた。新しい世代の産業政策研究者の関心の特徴は、市場が失敗する「病理的状況」が多いところにある。しかし小宮は、こうした新しい世代の産業政策研究者は「まとまった『日本経済観』を持つに至っておらず」、その「研究成果は抽象理論の段階にとどまりがちだ」と手厳しく批判している。「今後彼らがより現実的な産業問題を取り上げ、広く国際的に通用する産業政策の理論を構築していくことが期待される」(小宮 1999、53頁)と言う。

こうした多様な関心、仮説と論理が張り合うのは、それぞれの論者が念頭においている時期だけではなく、対象とする産業が異なるからである。近年の建設業と流通産業では、政策面で大きな相違があることは言うまでもない。戦後の産業政策の評価を検討したVestal(1993)もこの点を指摘し、日本の産業政策が、明治末期からの海運・造船業に対するものと、1950年代、60年代のそれとが異なるだけでなく、70年代後半以降のハイテク技術開発における通産省の役割をどのように見るかによって、政策効果に対する評価は異なってくると論じた。そして全体としてみれば、戦後の20年間は雇用と特定産業の成長を目的としたが、その後の産業政策の主目的は、衰退産業をどのようにソフトランディングさせることができるかという点にあったとして、Vestal(1993)は70年代以降の鉄鋼業に関してこれを検証した。またCallon(1995)は、1970年代後半以降93年までの通産省の先端技術産業に対する産業政策は、「主要企業は通産省の政策介入に抵抗した」ため失敗したと主張する。Callonの研究の特色は、通産省と諸企業の関係だけでなく、通産省と他省庁との対立、あるいは企業間の敵対状況などにも検討を加えており、「産業政策」という概念をより立体的に把握していることである。分析の中心となる主体はコンピューター共同開発のための共同融資団であった。

産業政策は旧通商産業省の政策だけに限定されるわけではない。造船・海運あるいは航空産業を所管する旧運輸省、銀行・保険・証券と旧大蔵省、旧郵政省と通信産業など、現実にはあらゆる産業に及ぶ。沢井(1995; 武田編 1995、第3章に所収)は1950年代の造船業の競争と協調の姿を、橋本(2001、原論文は1997年)は「計画造船」政策策定と旧運輸省の関係を、奥野・鈴木・南部編(1993)は電気通信業と旧郵政省の規制を、Okazaki and Ueda(1995)、岡崎(1996)は旧日本開発銀行と日本銀行の役割を論じている。

産業政策のうち、租税特別措置などの税制の効果について正面から取り組んだ論文は意外に少ない。戦後日本の税制が「簡素」ではなくなってしまう最大の理由は、戦時中に採用されたいわゆる「刺激的課税」(incentive taxation)の結果である。1950年から実施されたシャープ税制にも、租税特別措置としてこの方式は結局継承された。代表例として固定資産税の軽減、特定事業者への減税などがあるが、産業政策として重要なのは、機械・設備の減価償却の法定期間を短縮することによって(償却費を所得から差し引き)税負担を軽減する特別償却制度である。老朽化した機械設備を更新して国際競争力をつけさせるという政府の方針は、重要機械などの割増償却制度(1951年)、企業合理化促進法(1952年)などによってはっきりした形をとりはじめる。こうした政策が鉄鋼、非鉄金属、石油・石炭、化学、自動車、工作機械、電気通信機械などの重化学工業部門へとその対象を広げていったことは注目されてしかるべきであろう。小椋・吉野(1984)はこの政策の効果について分析した論文であった。通商産業省史(1990)の第6巻にも租税特別措置についての資料は示されている。とくに「幻の産業政策」とも言われる「機械工業振興臨時措置法」(機振法)の立法過程を分析した橋本(2001、第8章、第9章)は、定量的効果を論じているわけでないが、融資対象となった企業の設備投資のテンポを観察し、企業の流動資産への特別償却制度の効果、収益率への影響などを論じている点で興味深い。

### 1-3 メインバンク制と日銀の融資斡旋

日本の金融システムに対する評価は、1980年代と90年代とでまさに「手の平を返す」ように大きく変わった。それに応じて、90年代に入って日本の金融システムの正負両面を見あわせた本格的な研究がいくつか登場した。岡崎(1995)は、労働市場・資本市場との「制度的補完性」等も考慮に入れつつ、戦後日本の金融システムを分析している。メインバンク制は、Aoki and Patrick(1994)によれば、企業金融(corporate finance)と企業統治(corporate governance)を一体化させた制度であって、企業の経営状態に応じて銀行の役割が異なる(contingent governance)という。すなわち企業の経営状態が良好な場合は、融資に関連するメインバンクの役割は小さく、企業経営が悪化した場合は協調融資や役員派遣などによって企業経営に介入する。この点に関する命題について、岡崎(1995)はデータ面での裏付けを行なっている。

また岡崎(1996)は、戦後(1947~50年)の日銀による融資斡旋が、重点産業の主要企業に対する「主取引銀行」の資金配分に対して大規模に展開されたことを示した。この日銀の斡旋による明示的な協調融資は、1950年代に入ってから、暗黙的な形でその後も続く。これがメインバンク関係の形成であり、その源は戦時期のローン・シンジケーションにまで遡れるが、さらに1934~41年にローン・シンジケーションが自発的・内生的に発生している点に寺西(1994、Aoki and Patrick eds. 1994、邦訳 1996)に所収)は注目している。同じく日本の経済システムのいかなる部分が戦前期にその源流を持つかを論じた共同研究として、岡崎・奥野編(1993)があるが、その第3章において岡崎は、戦時期においてメインバンク・システム、定着的な労働者層などの、いわゆる「成長促進的」なシステムが準備された点に注目している。

高度経済成長期の産業政策と銀行に関して、真淵(1994)が、通産省が立案した産業政策を大蔵省がスクリーニングし、選別した政策について金融面からバックアップするよう働きかけた点を指摘したが、岡崎(1996)はこの点について、全国銀行協会連合会や開銀の融資などの形による行政指導等、その具体的な仕組みを論じている(日本開発銀行の役割については橋本 2001、第10章を参照)。

#### 1-4 公共部門の規模の変化

政府権力の拡大と集中は、過去1世紀余りの間に起こった政治経済上の最も大きな変化の一つであった。日本でも、労働契約、社会保障、安全衛生、競争、環境、都市計画など、法律に基づく政府権力の集中的な行使が進んだ。この点は、公共部門の予算規模の驚くべき膨張ぶりを見れば明らかである。

しかし、公共部門の規模を量的に確認するための作業がもっと進められてしかるべきだろう。経済協力開発機構（OECD）諸国は、一般政府（中央政府、地方政府、社会保障基金からなり、公的企業は含まない）の総支出、財・サービスの経常支出が、過去20年間の平均で国内総生産（GDP）に対し、どれほどの割合を占めるのか概略を指数化している。スウェーデンやデンマークなどの北欧諸国は、GDPの中で政府総支出（すなわち政府の最終消費支出、公債利子支払い、補助金と社会保障移転、総資本形成、土地と有形固定資産購入を足し合わせたもの）の占める割合は6割に達している。それに対し日本は米国、オーストラリアよりさらに少なく3割強で、OECD諸国中最も低いグループに属する。注意すべきは、社会保障給付のGDP比は、日本は米国、カナダ、オーストラリアより高く、フランス、ドイツ、イタリアなどに比べると低いということである。こうした国際比較をさらに正確に、そして経年的変化の測定も可能な形で行なえないものだろうか。

公的部門で働く人々の割合が、国際的に見て、あるいは歴史的に見て日本はどれくらい的位置にあるのかについても、決定的な研究はまだない。公務員の数を労働力人口比で見たOECDの最近の統計でも、日本の公的部門は一番小さいと報告されている。

「公務員」の国際比較上の定義は簡単ではないし、特殊法人職員や一部の公益法人職人を含めるとどうなのかという疑問も出よう。ところが、おそらく「公務員」をどう定義しても、日本は公務員の就業人口に占める割合の最も低い国に分類される。ちなみに、1997年の世界銀行あるいはOECDの報告書（OECD 1999）が、OECD諸国における公務員（軍隊を除く）の全雇用者に占める割合を示している。それによると、最大がスウェーデンの33.3%で、概して北欧諸国の公務員比率は高い。次いでスイスとベルギーが20%を超える。これら小国は、人口比や雇用者中の割合で見ると、どうしても高くなるのはある程度推測がつく。主要な他の先進工業諸国を見ると、フランス17.8%、英国16.7%、イタリア15.0%と続き、米国は13.8%で高くはないが、決して低いとは言えない。ドイツが10%を切って9.5%となっているのが注目される程度である。ところが日本は他のOECD諸国を大きく離して、6.5%と最低の数字を示している。人口千人当りで見てもこの順序は変わらず、むしろドイツの77人に対して日本は39人と較差は拡大する。

政策の規模と効果は予算の大きさに規定される。それゆえ、予算規模と人的資源（特に公務員数）の量的把握なしに経済政策の費用と便益（法律の理念や意図は一般にその法律の前文に「理念」として示されているが）を論じることはできない。政策の目的や理念がそのまま効果として認められるという単純な見方をする研究者はいない。しかし個別の政策のための予算にあらわれたその政策の規模、投入された資源の大きさなどを、戦後に限っても、歴史的な国際比較が可能となるような形で、数量的に把握することが、これからさらに必要となるのではなかろうか。政策は常にリソースを必要とするからである。

## 2 人的資源開発

次に、日本企業の様々な制度や慣行の中で、人的資源開発において諸外国との比較際立った特徴と考えられる点が、いくつか取り上げてみたい。企業活動と人的資源開発は多くの側面から成り立っているが、ここでは次の二点を意識しながら、五つの側面に限って議論することにしたい。第一点は、よく「日本的」という形容句をつけて日本の企業文化を論ずることが多いが、ここではできる限り、信頼できる統計や資料を用いて日本の実態を見るということ。第二点は、何が日本の特徴であるかは、世界相場がどうなっているかによるから、諸外国との比較において日本の特質を見なければならないということである。

五つの側面として次の論点をとりあげる。一般的通説として流布しているものの中には、事実認識として問題があるか、不正確なものがあるため、いずれもこの機会に改めて説明したいという意図から選んだ。第一は、日本の労働者は、「終身雇用」制度のもとにあり、離職や移動をしないという説。第二は、それと関連することであるが、日本企業は労働者への福利厚生を手厚くし、労働者を同一企業につなぎ止めておこうとするため、日本の労働者は移動しない、という説。第三は、日本の労働者の賃金は「年功的」であり、いったん入職すると競争のないままで賃金だけ年々上昇して行くという説。第四は日本の労働組合は、企業別組合なので企業横断的な組合に比べて交渉力が弱く、御用組合的であるという説。第五は日本の経営者の報酬は、一般従業員との相対比で見るとアメリカやドイツに比べて低いという企業内分配の問題である。

以上五つの側面を解説することによって、日本の企業文化の一般性と特殊性を検討することにしたい。このアプローチは「文化」そのものを直接議論するものではない。しかし素材なしに「文化」を論ずることは不毛に終わることが多い。「文化」は制度や慣行として、具体的に観察できるものを見て行くより他はない。というのは、人間の意識や考え方を直接テストすることはできないからである。意識や考え方の「内容」が制度や慣例として一定の「形式」をとったとき、その「形式」を丹念にデータに基づいて調べることがすなわち「文化」を論ずることになる。

### 2-1 労働者の定着度

日本は労働者が一企業に定着する傾向が強いと指摘されてきた。たしかに日本と米国を比べるとこの傾向は最近とみに顕著であるが、世界相場から見ると、必ずしも日本が特異な位置にあるわけではない。

OECDのEmployment Outlook (1993) には、ヨーロッパの労働者の同一企業への定着度や勤続の長さのパターンが、日本にきわめて近いというデータが示されている。米国、オーストラリア、カナダ等の移民で成立したアングロサクソン系統の国が比較的流動性の高い国として一方の端にあり、その逆の端にいるのが、日本およびフランス、ドイツなどの大陸ヨーロッパの国々である。とくに日本と米国は両方の端にあり、日本と米国を比べることは両極端同士の比較であるということをこの報告書は示している。したがって、日本と米国を比較した相対的な差を、そのまま日本対「世界」の議論に持つていくのは危ない。この点を数量的に見ておきたい。

図1は年齢別に同一企業での勤続年数の平均を取ったものである。図に実線で書かれているのが米国で、点線と破線がそれぞれドイツと日本である。これを見ると米国が日本とドイツに比べ、かなり（五十歳代後半までは）平均勤続年数が短いことがわかる。

日本とドイツは五十年代半ばまでは大差がないが、五十年代後半になると、日本の勤続年数が急激に低下している。これは日本の転籍出向と関係していると推量できる。転籍すると同一企業の勤続年数はゼロから再スタートして数えられるからである。日本では労働生涯の最終段階のところで企業間を移動するグループがある。

しかし企業間の移動は、労働生涯の出口付近だけではない。入口付近でもかなり激しい移動があることを見逃してはならない。労働省の労働市場センター業務室が、雇用保険データを用いて「新規学卒で入職した若者が、入職後三年間で最初の仕事をどれくらい辞めているのか」を計算している。その結果を学歴別で見ると、中卒は男女平均で約三分の二が離職、高卒は約四割、大卒男子は約二割、大卒女子は四割強という数字になる。これは景気の浮沈によって、多少上下するものの、1960年代からほぼ安定した数値になっている。このような数字を見ると、日本の「生涯雇用」論、「終身雇用」論が、実態をよく観察した結果生まれたものでないことがよくわかる。もちろん若い労働力は、二・三年のリシャッフルと試行錯誤の時期を経て定着するわけであるが、それまでに離職を経験する者が多いということである。

図2は、短期離職率と長期定着度の関係を国別に1985年と1991年について示したものである。横軸に勤続年数の平均を取り、縦軸が入職して1年以内に離職した人の率である。平均勤続年数の横軸は目盛りが通常とは逆の方向につけられている。地図でいう東北方向の第I象限は、平均勤続年数が低く、短期離職率が高い。逆に南西方向の第III象限は、平均勤続年数が高く、短期離職率が低い。したがって第I象限が流動性が高く、第III象限が定着度が高いということになる。先に指摘した通り、米国は85年・91年とも第I象限の右端に位置している。逆にドイツ・日本・フランスは第III象限にある。85年～91年の間に日本がやや定着度を増し、第III象限の奥の方に位置している。これが日本と大陸ヨーロッパの違いになっている。しかし日本が米国と対照的であると同時に、ドイツにかなり近い位置にあることが読み取れる。

以上見たように、日本の長期雇用システムは、日本に固有なものではない。また明治以降つねにあった雇用慣行でもない。1920年代・30年代に内務省の社会局・警保局がいわゆるブルーカラー労働者がどれくらい移動しているのかを調べた統計「職工移動調べ」がある。この統計によると、1920年代、熟練工が大変不足した時代には移動率は非常に高く、当時の米国以上に高い数字を記録している。1920年代前半は、移動率は年平均七割以上、その後20年代後半から30年代半ばにかけて四割くらいのレベルに落ち着く。

戦後についても、いわゆる高度成長期の離職者、入職者の割合をみると、現在よりもはるかに高い数字が記録されている。「期間の定めのない労働者」（「臨時工」とか「パート」などを除いたいわゆる「常用労働者」）でも、男性の年離職率は17%ぐらい、女性は30%。それが第一次石油危機以降低下し、男性が一割、女性が二割というレベルに落ち着いたわけである。実際、終身雇用とか長期雇用と呼ばれる雇用慣行は、日本の雇用労働者全体の二割にも満たない、大企業の一部労働者だけに見られる現象なのである。

## 2-2 企業内福祉

何が福利厚生費に含まれるか、何が労働費用とみなされるかは国によって多少異なる。またどのような企業内福祉制度を持つかが、その国の現在の社会保障制度あるいは歴史的・社会的条件によって異なるため、労働費用や福利厚生費を直接数量的に国際比

較することは難しい。法律で定められている福利厚生は社会保険料の事業主負担分が中心となるが、法律で定められていないものとして、住宅・医療・食堂・スポーツ施設あるいは退職金などがある。大まかなところで比べると、日本より欧米の方が、一人当たり労働費用の中でNon-Wage Labor Cost（すなわち法定福利費、法定外福利費、退職金など）のコストが占める割合ははるかに高い（猪木1995）。さらに、日本の特徴としては法定外福利厚生費の企業規模間格差が大きいこと、そして住宅に関する費用が福利厚生費の中の大きな割合を占め、それが規模間格差を生み出していることがあげられる。この住宅費用は、社宅や独身寮の維持・管理などのための経常的支出のみが計上されている。したがって、土地などのストックのサービス価格をも福利厚生費の中に算入すれば、規模間格差がさらに拡大する。

日経連のデータでは、住宅に関する費用は、全福利厚生費の17%、法定外福利費の49%をも占める。同じ日経連のデータで、企業規模間の格差を見ると500人未満と5,000人以上で約2倍の差、労働省のデータで30~99人規模と、5,000人以上規模とを比較すると約10倍の格差が出ている。この格差は、大企業の持家援助・世帯用住宅、および単身者用住宅いずれの費用についても認められる。

米国のデータには、Housingは独立の項目としては出てこない。オーストラリアのデータで、HousingへのFRINGE・ベネフィットがカバーされている労働者の割合を見ると、わずか3.8%に過ぎないことがわかる。ECのSurvey of Labour Costで計上されている「現物給与」の中には「住宅費」が含まれている。企業所有の社宅、企業借上げの住宅への支出である。前者は家賃の補助額、メンテや改修への援助である。日本の住宅融資制度（銀行提携融資、自社融資）や土地の低価格提供などに相当する制度がヨーロッパ企業にもあるのは興味深い。日本とヨーロッパの間のおそらく唯一の相違は、この支出額がEC諸国では1%も占めていない点であろう。

米国・EC・オーストラリアのFRINGE・ベネフィットを見て日本と異なる点は、各々の項目でカバーされている労働者群が、職種や規模によって異なっていることである。米国の場合、sick leaveはホワイトカラー（つまり専門職・管理職およびテクニカル・事務職）には9割以上の企業が付与しているのに対して、ブルーカラー（生産・サービス職）でsick leaveを与えているところは45%にすぎない。逆に病気・事故の保険は、ブルーカラー従業員をカバーする率は65%と高いものの、ホワイトカラー層は30%程度とその率は低い。ところが逆に、長期傷害保険はホワイトカラー6割、ブルーカラー3割という数字がでている。

ECに関してこの職種間の差を調べると、二つの点が顕著といえる。ひとつは、ブルーカラーとホワイトカラーの「一人当たり月総労働費用」が、2倍近く異なる国があること、したがって割合だけでは福利厚生費の一面しか比較でない。第二に、それでも労働費用の中に占める割合で見ると、法定の割合は常にブルーカラーで高く、法定外はホワイトカラーでその割合が高いということである。しかしブルーカラーの方が割合において高い法定福利厚生費を絶対額で比較すると、ホワイトカラーの方が圧倒的に大きいことが分かる。

福利厚生費は雇用調整に対して二つの影響力をもつ。ひとつは一般に、労働者の総報酬の中で、雇用の固定費用の額・割合が大きいほど、労働需要の拡大期に新たに労働者を雇い入れるよりも、所定外労働時間で対処の方が費用が少なくすむ。もちろん所定外に対する賃金プレミアムも重要であるが、固定費用としてのFRINGE・ベネフィットを考えると、「総労働費用の中でFRINGE・ベネフィットの占める割合が高いほど、



採用増によってではなく、所定外の延長で労働需要の増大に対処する傾向が強くなる」と推測できる。もうひとつは福利厚生費の割合が高いと、その中の可変的部分を調整することによって労働費用を動かす余地が大きくなる。したがって不況などに直面すれば、企業は福利厚生費の削減を行い、あわせて労働時間（とくに所定外）を短縮することによって総労働費用を低下させることができる。したがって常態では所定外労働時間を長くしておいて、いざという時の雇用調整に備えるというポリシーをとることになる。この効果は、「一般に労働者への投資量が多く、福利厚生費の割合が高い企業や産業ほど、平均的な（常態での）所定外労働時間は長くなる」ことを意味する。

### 2-3 賃金構造と企業内の昇進

日本の賃金構造を概観するにあたって、次に二点に注意したい。ひとつは賃金の決まり方（制度）と上がり方（構造あるいは分布）を区別すること。もうひとつは、ブルーカラーとホワイトカラーを分けて外国と比較するという点である。制度的には、「能力重視」なのか「年功的」なのかという点がよく問題になるが、重要なのは、「実際分配された賃金が、年齢や勤続に関してどのようなプロファイルを描くのか」という結果を観察することである。制度としては「能力を重視している」とか、「年功を重視している」とか表現することがあるが、この表現自体にはあまり正確な意味がない。能力重視といっても、その能力が一部年功で測られるというケースが多いからだ。

ホワイトカラーについては、いずれの国も一様に賃金は年齢・勤続年数とともに右上がりになっているが、日本の労働者の賃金プロファイルの特色は、ブルーカラーの賃金プロファイルも年功的だということである。日本以外の先進諸国のブルーカラーの賃金は、養成期間を過ぎた20歳の後半からはほとんどフラットになる。この点をどう解釈するかは論が分かれるが、日本と諸外国のブルーカラー労働者の仕事内容を比較すると、日本のブルーカラーの方が、勤続とともにより多くの仕事、よりnon-routineな仕事をこなしていることがわかる。この点が、賃金が右上がりになる重要な要因と考えられる。

誤解を避けるために、次の点を付け加えておきたい。賃金が年齢や勤続年数とともに右上がりになるということは、「年齢とともに自動的に賃金が上昇する」ということを決して意味しない。その証拠に、この賃金の平均的プロファイルのまわりに、個別賃金がどのように分布しているかを見ると、年齢とともにそのチラバリは拡大する。つまり年齢とともに個人差は広がっており、日本でも能力によって賃金格差が拡大しているのである。

企業内昇進については、日本の特色として次の二点が重要であろう。ひとつは、昇進のスピードが一般に同業の欧米企業、あるいは東南アジアの企業より遅いこと。つまり人材の選抜に関して日本企業は時間をかけているということである。日本では基幹労働者については、ホワイトカラーの場合もブルーカラーの場合も、高学歴ゆえに入職後直ちに管理的仕事に就けるということはない。OJTによって下位の仕事から難しい仕事へと徐々に仕事を經由しながら技能や知識を身につけていくという方式をとる。したがって競争への参加の機会が相対的に広く、厳しい競争が長期間続き、最終的結果が出るのに時間がかかるのが日本のシステムである。

### 2-4 企業別組合の意味

仕事の進め方、職場の運営、企業の経営方針に対して、労働者がどのように関与し、発言していくかは、産業民主主義にとってきわめて重要な問題である。この発言の母体

は労働組合であるが、日本の労働組合が企業別に組織されているため、日本の組合は発言力が弱く、生産に協力的な行動しかとれない、という通説がある。この点について論点を整理しておく必要がある。

まず通説では、日本の労働組合は企業レベルにしか組織がないということ、それに対して欧米の組合は産業別あるいは職業別だけで、企業レベルには組織がないということをも前提としている。しかしこの前提は正しくない。法律上 (de jure) そして事実上 (de facto)、労働者が何について、どのように発言しているのかを区別して見ること、そして発言の組織がどのように運営されているのかを知る必要がある。

企業や事業所での労働者の組織には様々のタイプがあるが、それは大まかに二つに分けられる。(小池1999)

- ・1・ 正規の労働組合が存在し、それが連合体を作って産業別組合を形成するケース。「正規」とは、組合費を徴収し、専従役員をおいていることを意味し、米国や日本がこれにあたる。
- ・2・ 事業所従業員組織(ドイツのBetriebsrat, フランスのcomité d'entrepriseなど)の形態をとり、経営参加の組織とされるが、機能上は日本や米国の労働組合と同じ問題に関して発言しているもの。これらの国々では労働組合という場合は産業・地域レベルの連合体を指し、そこへ個々の労働者が直接組合費を払いメンバーになるというシステムをとっている。この産別・地域別の連合体の支部が企業内に存在することもある。

財政的に独立している日本の企業別組合と、財政的には経営に完全に従属している大陸ヨーロッパの事業所従業員組織と、どちらが独立的で、発言力が大きいかはにわかに判断することは難しい。しかし日本の組合の発言力が弱いとは言えないことは確かであろう。

高度成長がはずみを見せる1960年(この年の三井三池が大きな争議として国民の耳目を集めた)以降、激しい争議がメディアを騒がせなくなったため、日本の安定的な労使関係は、日本固有の風土の中に育った「協調的」な組合によると主張されることがある。しかし戦後に限っても、二・一ゼネスト(1947年)、東芝争議(1949年)、日立の争議(1950年)、電産争議(1952年)、近江絹糸争議(1954年)、概説でも取り上げた三井三池争議、そして公労協スト権スト(1975年)など、経済史・社会史・政治史上重要な意味を持つ激しい争議が多発している。したがって国際的視野の下で、日本を伝統的に「労使協調路線」を歩んだ国と規定することは難しい。

ちなみに国際比較が困難な争議統計をあえて持ち出してみても、日本の労働争議による「労働損失日数」が目立って低いという事実は観察されない。1955年以降をとってみると、日本の「労働損失日数」は西ドイツやスウェーデンよりも高く、イタリアや米国よりも低い。そして60年代まではイギリスやフランスとほぼ同程度で、70年代に入ってからイギリスのストライキによる「労働損失日数」が日本を大きく上回るようになるにすぎない。したがって、日本の「協調的」労使関係は、むしろパイの拡大が順調に続いた高度成長の成長産業に共通に見られた現象であって、決して「日本的」な人間関係や文化伝統から説明できる事柄ではない。

## 2-5 企業内の分配

米国産業における所得分配の不平等化傾向として、マネージメント層と直接生産部門の労働者の所得格差が拡大しすぎたということが一時指摘された。これは産業民主主義

の形態にゆがみを持ち込むだけでなく、勤労意欲や羨望といった点でも、社会的に好ましくない影響をもたらす。このトップ・マネージャーと生産労働者との所得格差の異様な拡大傾向は、『ビジネス・ウィーク』誌や英『エコノミスト』誌がとりあげたいくつかの例からも明らかである。たとえば現場の生産労働者と最高経営責任者（CEO）の年収格差は、平均で見ると1978年では28倍程度であったのが、1988年には36倍、大企業対象の別の調査では90倍を超えたと報告されている。とにかくCEOの報酬額は80年代にうなぎのぼりで上昇した。

日本は国民の大多数が中流意識を持ち、一部の貧困層が存在するものの、他の先進諸国に比べると富や所得の分布が最も平等化した国のひとつであった。これには米国を中心として進められた戦後占領期の諸改革が、大きな役割を果たしたことは確かである。財閥解体、持株整理、株式の民主化と公開、サラリーマン経営者の輩出、財産税による大富豪の没落など、日本ほど「資本家（所有者）の支配」から「経営者の支配」への転換が徹底して進行した国はないといっても過言ではない。その結果、株主総会に地位と役割の低下、株式の法人所有の傾向が強まった。富や所得の分配状況が、他の先進諸国に比して平等化したのは、こうした戦後の経済民主化が大きく影響したのであった。

しかしその日本でも、80年代後半からの土地や株式等の資産価格の高騰は、富の配分を大きくかえた。純金融資産と実物資産の合計である正味資産で見ると、日本の不平等化はかなり進行し、これまで不平等型社会の典型とされたフランスや米国とほぼ同じ資産分布の構造になったと報告された。米国の『フォーブス』誌にランクされた世界のビリオネア25名のうち日本人は9名（トップ・テンのうち実に日本人は6名）でトップに位置しており、米国はわずか4名にすぎない。そしてこれら日本の大富豪達の半分足らずは名の知れた実業家であるが、あと半分はその事業内容が市井の人間にはよく分からない投機家である。

しかし1990年代のデータを見ると、日本のCEOの年収はもはや米国はもちろん、ドイツをも下回るような数字に落ち着いている。このことから1980年代後半がむしろ「異常な時代」であったということがわかる。参考として、1992年の米国・ドイツ・日本のCEOの報酬を上位3位についてリスト・アップした表を掲げておこう。

## 2-6 特色

五つの側面について、日本企業の制度・慣行上の特色を論じてきた。そこに共通して観察されたことは、国際相場から見ると多くの問題は程度の差にすぎず、決して日本が突出した特殊な文化をもっている国ではないということであった。しかしこの「程度の差」が、生産性や効率の競争において決定的な役割を演ずることもある。敢えてこれらの「程度の差」による特色を列挙すれば、次のようにまとめることができよう。（1）日本の労働者は概して長期勤続であるが、労働生涯の入口と出口付近でかなりの移動がある。そしてこの長期勤続が技能の向上につながっている。（2）企業内福祉の水準は、欧米に比べて低い。職種間・産業間の格差は小さく平等主義的であるが、企業規模間格差は大きい。（3）ブルーカラーもホワイトカラーも年齢・勤続年数とともにより技能の高い仕事に移って行き、それに応じて賃金も「年功的」に上昇する。昇進・昇格競争への参加者は広く、選抜はゆっくりしている。しかし企業内の昇進をめぐる競争は長く厳しい。（4）労働組合は時期によってかなり戦闘的なこともあった。経営への参加という点でも、労使協議制も含めて、組合の発言権はかなり大きい。（5）rank and fileと重役の報酬格差は、欧米に比べて小さい。（「交際費」を考慮すれば欧米の水準

猪木武徳

に近づくかもしれないが、) 企業内分配はかなり平等主義的である。

(注) について： 紙幅の関係上、注は割愛した。本文中のデータや例外的問題については以下の「主要参考文献」の中の注と文献を参考としたことを記しておきたい。

#### 主要参考文献

- Aoki, Masahiko and Hugh Patrick eds. (1994), *The Japanese Main Bank System: Its Relevance for Developing and Transforming Economics*, Oxford: Oxford University Press. (青木昌彦=ヒュー・パトリック編1996、『日本のメインバンク・システム』東洋経済新報社。)
- Callon, S. (1995), *Divided Sun: MITI and the Breakdown of Japanese High-Tech Industrial Policy, 1975-1993*, Stanford: Stanford University Press.
- 後藤晃 (1993), 『日本の技術革新と産業組織』東京大学出版会。
- 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。
- 橋本寿朗 (2001), 『戦後日本経済の成長構造—企業システムと産業政策の分析』有斐閣。
- 樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 猪木武徳 (1996), 『学校と工場—日本の人的資源』(20世紀の日本 7) 読売新聞社
- 猪木武徳 (1998) 「勤続年数と技能 —戦間期日本の労働移動防止策」伊丹他編『日本的経営の生成と発展』有斐閣。
- Inoki, T. (2001), “Staff Loans and Transfers among Central and Local Governments in Japan,” in M. Muramatsu, F. Iqbal, and I. Kume, eds., *Local Government Development in Post-War Japan*, Oxford: Oxford University Press.
- 猪木武徳 (1995) 「企業内福利厚生の国際比較へ向けて」、猪木武徳・樋口美雄篇『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社、1995年
- 伊丹敬之・加護野忠男・小林孝雄・榊原清則・伊藤元重 (1988), 『競争と革新—自動車産業の企業成長』東洋経済新報社。
- Johnson, C. (1982), *MITI and the Japanese Miracle: Growth of Industrial Policy*, Stanford: Stanford University Press. (矢野俊比古監訳1984、『通産省と日本の奇跡』TBSブリタニカ。)
- 貝塚啓明・原田泰編 (1993), 『90年代の金融政策』日本評論社。
- Kaplan, E. (1972), *Japan: The Government-Business Relationship*, Washington, D.C.: U.S. Department of Commerce.
- Koike, K. and T. Inoki, *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, Univ. of Tokyo Press,

1991.

- 小池和男 (1999), 『仕事の経済学(第二版)』東洋経済新報社。
- 小宮隆太郎・奥野正寛・鈴木興太郎編 (1984), 『日本の産業政策』東京大学出版会。
- 小宮隆太郎 (1999), 『日本の産業・貿易の経済分析』東洋経済新報社。
- 香西泰・寺西重郎編 (1993), 『戦後日本の経済改革：市場と政府』東京大学出版会。  
(英語版：Juro Teranishi and Yutaka Kosai, eds. 1993, *The Japanese Experience of Economic Reforms*, London: Macmillan.)
- 真淵勝 (1994), 『大蔵省統制の政治経済学』中央公論社。
- 三輪芳朗 (1990), 『日本の企業と産業組織』東京大学出版会。
- 宮島英昭 (1996), 「財界追放と経営者の選抜：状態依存的ガバナンス・ストラクチャの形成」橋本寿朗編『日本企業システムの戦後史』東京大学出版会、所収。
- 西村吉正編 (1995), 『復興と成長の財政金融政策』大蔵省印刷局。
- 野口悠紀雄 (1995), 『1940年体制：さらば<戦時経済>』東洋経済新報社。
- OECD (OCDE) (1999), “La Mesure de L’emploi Public dans les Pays de L’OCDE; Sources, Méthodes et Resultas”, Paris: OCDE.
- 小椋正立・吉野直行 (1984), 「税制と財政投融资」小宮隆太郎・奥野正寛・鈴木興太郎編『日本の産業政策』東京大学出版会、所収。
- Okazaki, Tetsuji and Kazuo Ueda (1995), “The Performance of Development Banks: The Case of RFB and JDB”, *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol.9 No.4.
- 岡崎哲二 (1991), 「戦時計画経済と企業」東京大学社会科学研究所編『現代日本の社会4』東京大学出版会、所収。
- 岡崎哲二・奥野正寛編 (1993), 『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社。
- 岡崎哲二 (1994), 「日本におけるコーポレート・ガバナンスの発展：歴史的パースペクティブ」『金融研究』(日本銀行) 13巻3号。
- 岡崎哲二 (1995), 「戦後日本の金融システム」森川英正・米倉誠一郎編『日本経営史5 高度成長を超えて』岩波書店、所収。
- 岡崎哲二 (1996), 「戦後経済復興期の金融システムと日本銀行融資斡旋」『経済学論集』(東京大学) 61巻4号。
- Okimoto, D. I. (1989), *Between MITI and the Market*, Stanford: Stanford University Press. (ダニエル沖本著・渡辺敏訳1991, 『通産省とハイテク産業』サイマル出版会。)
- 奥野正寛・鈴木興太郎・南部鶴彦編 (1993), 『日本の電気通信—競争と規制の経済学』日本経済新聞社。
- 武田晴人編 (1995), 『日本産業発展のダイナミズム』東京大学出版会。

猪木武徳

Vestal J. (1993), *Planning for Change: Industrial Policy and Japanese Economic Development 1945-1990*, Oxford: Clarendon Press 1993.

安場保吉 (2001), 「『歴史制度分析』の挑戦: 新古典派数量経済史はゆらぐか」『社会経済史学』66巻6号。

安場保吉・猪木武徳 (1989), 『高度成長』岩波書店。

### THE HIGHEST-PAID EXECUTIVES IN THE UNITED STATES, GERMANY, AND JAPAN IN 1992

<u>CEO or President</u>	<u>Company</u>	<u>Type of Company</u>	<u>1992 Salary and Bonus</u> (in Millions of Dollars)
<b>United States</b>			
Alan C. Greenberg	Bear Stearns Cos.	Financial services	\$15.8
Michael D. Eisner	Walt Disney	Entertainment	7.5
Charles Lazarus	Toys 'R Us	Retailing	7.0
<b>Germany</b>			
Mark Wössner	Bertelsmann	Media	3.9
Reinfried Pöhl	Deutsche Vermögensberatungs	Financial services	3.6
Uwe Holy	Hugo Boss	Fashion	3.1
<b>Japan</b>			
Akio Tanii	Matsushita Electric	Consumer electronics	0.8
Yutaka Kume	Nissan Motor	Auto	0.8
Joichi Aoi	Toshiba	Consumer electronics	0.8

Source: *Forbes*, 7 June 1993.