

# 技術導入・組織編成・長期雇用

中村 健一

## 1. 序

労働経済学の文献に表れる日本的雇用慣行に対する理論的説明は、ほとんどが G. Becker [1] の定式化による特殊人的資本の存在にその根拠を求めている<sup>1)</sup>。私が中村 [5] で、批判的に検討したように特殊人的資本理論は、労使契約の合理性から、長期雇用と上昇する賃金プロフィールという日本的雇用を特徴づける2つの要素を、演繹的に導くことに成功しており、この理論的整合性が人的資本理論の多用を呼んだと言って良いだろう。しかしこの特殊人的資本理論の援用は、前提として特殊人的資本の存在の仮定を受け入れる限りは整合的であるのだが、日本的雇用慣行を採用している企業群一般が、何故特殊人的資本への投資をそれほど需要するのか、という根本に立ち戻ると議論の正当性はそれほど明確なものではなくなってくる。

中村 [5] で詳細に書いたところだが、仮に戦後の日本で観察されるような長期雇用を成立させるように特殊人的資本が企業に不可欠であったとすると、各企業は技術革新において模倣という方法をほとんど放棄してきたと言わざるを得ない、と言う結論が導かれてしまう。これは経験的に知られている日本の技術導入の活発さを考えるとき矛盾と言わざるを得ない。つまり古典的な人的資本理論で想定されている加工技術のような物的技能に日本的雇用慣行の存在

---

1) 特殊人的資本理論を応用して日本的雇用慣行を説明しようとしたモデルを代表するものとして以下がある。Chuma [2], Hashimoto [3], Ohashi [6]。

の根拠を求める限り、日本的雇用慣行は理論的に解明されたとは言えないと言うことが私の主張であった<sup>2)</sup>。

この疑問は潜在的・顕在的に多くの論者に自覚はされてきたのであって、日本の経験が特殊人的資本の必要と言うことと両立する、という多くの正当化の努力があることを私も知らないわけではない。しかしそれら多くの議論は正当化を求めるあまり曖昧であったり、矛盾をはらむように少なくとも私には思えたのである。

このような思潮に対し、私は「日本的雇用慣行」は確かに普遍性を持つかもしれないが、それは一種、発展段階論的な普遍性であり、戦後の該当期間においては日本固有の属性として存在したと言いうる可能性を示した。私のこの議論は、技術導入に伴う効率的な組織設計の達成に関して長期雇用が要請されるという仮説であり、言い換えれば組織編成の情報上の効率性の観点に立つとき、日本的雇用は前出の矛盾を持たないモデルで説明可能なことを示唆したのである。

そこで本稿では前掲論文で示唆した点をより明確にするため、2期間モデルおよび直観的な再説を用いて私の主張をより詳細かつ正確に紹介することとしたい。

## 2. 技術導入における組織編成の効率性

ある国家・地域の技術革新の能力はその国の研究開発に関する制度や知識、あるいは物的設備などの広義の（知識に関する）資本蓄積の程度によって定まると考えることが出来るだろう。ある地域で経済活動を営む企業は、研究開発による技術革新の成果を利用しようとするとき、その地域の研究開発に関する

---

2) ごく単純な疑問としては日本のみは何故特殊人的資本が存在しなければならないのか、と言うものがある。これについては2つの説明が存在する。一つは日本の文化的特殊性にその原因を求める立場、もう一つは、実は特殊人的資本は日本のみならず国際的に普遍的に存在し使用されている、とする立場である。しかし双方とも説得力のある根拠を示し得ているようには思われない。

資本蓄積の程度や他の地域との技術貿易の交易条件を勘案して最適な方法を選ぶと考えるが良い。そのとき相対的に研究開発に関する資本蓄積が進んだ地域では、企業は様々な制度的条件などを利用しつつ自力で開発を進めることで他社をリードすることに要する費用が小さいと考えられるのに対し、相対的な後進地帯ではR & Dに関する資本蓄積が進んだ地域で開発済みの成果を特許料などを払って利用の方が安価に成果を得られると考えることができる。

このような自力での開発か・模倣かという選択は、企業の人的・物的資源の最適配分の問題を扱うという点で、何らかの最適化行動の問題を考えるという意味で、経済学的問題である。しかしこのような問題が一般の、たとえば資本労働比率の選択の問題と異なるところは、選択が単に生産要素の投入水準の選択でなく、組織の編成のあり方の差異の問題に関わるという点であろう。

自力での新製品・新技術開発を新薬の開発のようなプロダクト・イノベーションの場合で考えたとき、そのような開発を進めるためには専門知識を持った研究員の雇用や開発を進めるための設備投資、あるいは特許取得に関する法律の専門家の雇用などを必要とするだろう。ところが技術導入に資源を振り向けるという場合は、それとは異なった事態が生じてくる。技術導入はすでに完成している技術を用いるという点で、相対的に専門的な科学的知識を持った専門家を必要としない代わりに<sup>3)</sup>、導入の過程で「生産方法」の変更を要請する。「技術導入集約的」な生産技術とは、言い換えれば頻繁な生産方法の改編を行うと言うことであり、このような頻繁な変更を効率的に達成するために必要とされる資源は、物的資源と言うよりも、組織の編成に関わる技術であるといえるだろう。つまり投入物の投入水準と言うよりは生産関数自体に関わるような選択の問題がそこでは必要とされるのである。

組織の編成の頻繁な変更とは、分業と協業の新規の改編を頻繁に受け入れると言うことであり、このような変更を通じて効率性を維持するためには、組織内の個人間・セクション間の効率的なコーディネートが要請されることとな

---

3) 応用のために少なからぬ研究員を必要とすると言うことは周知の事実ではあるが。

る。具体的・物的技術においては不連続なこの過程の効率性を維持する技術とはコーディネートに関わる記述という意味で言語的な技術でなければならない。このような技術として、しばしば企業文化と言ったものがあげられる。しかしこれは曖昧な言葉である。特定の組織で採用される作業のやり方、意思決定の仕方というものは、それに関しても企業が営利を追求する限り、効率的なものが求められるはずであり、そのような技術に関する模倣の動機が存在するわけであるから、企業毎の差異というものが生まれることは、目的合理性の基準を満たしているとはいいがたいであろう。

このような言語的技術に関して企業間の特殊性が生まれるとすれば、それは次のような事情をその根拠とするだろう。つまり、どの企業にも必要とされる配置転換のルールや非通常の業務に対する報酬の形式と言う意味で共通であり（それゆえ一般的な）組織編成のためのコードというものは、たとえ結果は一般的な事情に関わるものであろうとも、組織に参加する個々人の特殊な属性を反映したものでなければ、組織における効率性に損失を与えるであろう。組織の編成のためのルールというものは、単に個々人の持つ技能的特性を反映させた配置転換によって職種と個人とのミスマッチを防ぐ、と言った直接の生産方法に関することだけを内容とすればよいだけではないだろう。組織の暗黙的・潜在的コードは、指令などに関わる言語的応答関係や、個人の努力に対する評価法などの、企業内の公正や指令に関する権威の正当性の維持に関わる次元では、個々人の性格的な特殊性が考慮された、組織編成・運用と言ったものがなされなければならない。このことから現実の文脈で組織編成を効率的に行うためには、今あげたような特殊個人的な属性の知識が組織内で共有されねばならないことから、メンバーの高率の離職は好ましくないということになるだろう。

しかし頻繁な配置転換を経験せねばならないような職場では、職種とのミスマッチが発生する可能性も高く、従業員の離職の動機には事欠かないということになる。そこで企業はこのような離職による組織編成上の非効率性を抑止するために様々な制度上の工夫を行うと考えることが出来る。つまり企業は転職によって頻繁な配置転換を伴う組織編成の非効率性を抑止するために賃金政策

などによって離職率の低下をはかろうとするだろう。そしてその必要は技術導入期に高まる、というのが私の議論の基本的な構成である。このような論理が以下に示すモデルの直観的基礎となっているわけである。

### 3. 2 期間モデル

#### 3-1-1. 経済の構造

技術の性格によって2部門に分割される経済の2期間モデルを考える。第1の部門は、技術導入に当たって組織編成の巧拙が生産性に大きな影響を与える部門であり、戦後日本経済の大規模企業の部門を想定している。第2の部門は、小規模であるが故に組織編成のための取引費用が少なく、組織編成に対する投資のリターンが相対的に少ない部門である。これは中小企業部門を想定している。単純化のため第2部門ではそのような組織編成の効率性に関する賃金政策からの利益はゼロであると仮定しよう。

期間は2期間を考える。各期間どの企業で働くか無差別な労働者は、短期的雇用を選好する主体であり、2期間に渡って同一の企業で働こうとする主体は長期雇用を選好する主体である。単純化のために議論の全体に渡って割引率は無視する。

#### 3-1-2. 労働者と労働供給行動

労働者は、1単位の労働サービスを所有し、賃金 $w$ と職場で要請される努力水準 $e$ の二つの変数からなる単純な一時的効用関数 $U = w - \alpha e$ を持ち、この形状は時間を通じて不変であると仮定する。 $\alpha$ は労働者の労働強度に対する忍耐の度合いを表す指標であり、ある連続かつ微分可能な分布関数に従うとする。この $\alpha e$ はある努力水準 $e$ を補償する賃金水準を表すから、労働者の保留賃金である。保留賃金を低い方から順番に並べたものがこの経済の一時的(逆)労働供給関数となる。労働者は危険中立的と仮定し、2期間からの期待効用を極大化するように行動する。

## 3-1-3. 生産技術

第1部門は技術導入にあたってプロセスイノベーションを必要とするが、その効率は、下の式で示す第2期において全雇用者にしめる長期雇用者の割合  $R$ ,

$$R = \frac{(1-q)L_0}{(1-q)L_0 + L_N}$$

に依存する。ただし  $L_0$  は第1期に雇用された者であり、 $L_N$  は、第2期に雇用された短期雇用者である。 $q$  は第1期から雇用された労働者の第2期初における離職率を表している。このような関係を仮定するのは、先にも説明したように、長期雇用者の多寡は、組織変換を行うに当たってのミスマッチや内部でのトラブルを減少させると考えられるからである。また技術導入の程度と  $R$  は、補完的關係にあるとする。技術導入が活発であるほど、組織改編の頻度も高まり長期雇用からの情報の共有の利益が上昇すると考えているわけである。これを単純な形で定式化して、2期間に渡る生産関数は次のような形状を持つと仮定する。

$$f^1(L_0) + A(R, I) \cdot f^2((1-q)L_0, L_N)$$

$f^1$  は第1期の生産関数であり、 $f^2$  は第2期の生産関数である<sup>4)</sup>。第1期ははじめの期間であるから長期雇用からの利益は現れ得ない。従って第1項は単純な1要素の生産関数となっている。第2期は、長期雇用者と新規雇用者の両者がインプットとなっており、その効率性を左右する項目として関数  $A$  が積の形で入っている。生産効率は先に述べたように、長期雇用者の割合  $R$  と、技術

4)  $f_{L_0}^1 > 0, f_{L_0 L_0}^1 < 0, f_{L_0}^2 > 0, f_{L_0 L_0}^2 < 0, f_{L_N}^2 > 0, f_{L_0 L_N}^2 < 0$  を仮定する。また解の存在を保証するために、陰関数表示の生産関数  $F(f^1, A f^2, L_0, L_N, w_2^2) = 0$  は、厳密に凹であると仮定する。

導入を表す要素  $I$  を、変数としている。 $I$  は、技術導入に投入された財・サービスの何らかの実質指標を想定している。各要素の限界生産物は正かつ逓減的である。また先に述べたように  $I$  と  $R$  は補完的関係となる。

### 3-2. 職務内容, 賃金政策, 離職率

各部門, 各期間における職務は一定の労働努力  $e$  を要請する。どのような雇用においても, 同じ資格の労働者群でも, 完全に同質的な仕事を全員がこなすということはないだろう。配置によって多少の労働強度の差異が存在し, 期間を通じて異なる労働努力を要請する職種間で移動が行われるだろう。従って労働者は単位期間内の平均的な労働強度に関心を持つと仮定することは不自然ではない。まず第1部門の第1期の職務, 及び第2部門の第1期・第2期の職務は3つとも同質的と仮定する。この労働はプロセスイノベーションを含まないので, 技術導入の有無を0と1で表し,  $e(0) = \underline{e}$  としよう。一方第1部門の企業の第2期の労働はプロセスイノベーションの存在を1で表し,  $e(1) = \bar{e}$  としよう。 $\bar{e} > \underline{e}$  である。これは配置転換や新しい作業への馴致を要請する技術導入がそれが存在しなかったときに比べて大きな労働強度を与えるという想定の実現である。あるいは同一の企業で多くの同一のメンバーとの共同作業を経た主体が, その知識を利用してある程度の管理的内容を含む仕事や, 就業当初は求められなかったような緊密な連携・協調関係を求められるために平均的な労働強度が他の短期的雇用形態の下での仕事に勝っているという考えの反映である<sup>5)</sup>。

さてこのモデルでは, 生産関数の性格から, 企業は賃金政策によって離職率をコントロールしようとする。ここで問題となるのは離職率の決定がどのようにして行われるかということである。このモデルでは企業は個々の労働者については労働強度に関する選好パラメーターを知ることは出来ないという仮定をとる。従って第2期初に起こる労働者の離職は企業にとって確率的現象となる。

5) 本稿では議論の単純化のため, ありうべき労働強度を2値に限っているがこれは強い仮定である。本来的には  $I$  の連続関数として記述されるべきであろう。

このような仮定の下で、第2期初に、第1部門を離れ、第2部門に雇用されるか、非労働力化する場合、その順番はもっとも努力に対する負の評価の大きいものからと言うことになるだろう。長期雇用の仕事において労働強度はそれ以外の仕事に対して高いものとなるが、相対的に労働努力についての負の評価の大きな労働者は、賃金によって努力の負の効用が補償できなくなる賃金水準が高く、第1部門への労働供給から得られるレントが0からマイナスになった時点で離職していく。あるいは他の就業機会から得られるレントと等しいレントが獲得できなくなった時点で離職すると言って良いだろう。

従って企業が第2期初の離職率を計算しようとするとき、まず第2期の第1部門の賃金と等しい保留賃金を持つものを境界として、それ以上の保留賃金の所有者が離職者であると予想できるということになるだろう。あるいは、第2部門でもっとも努力に対する耐性のない労働者にさえレントが発生しているような状況だとすれば、自社の賃金からそのレントを、差し引いた保留賃金の労働者を境界としてそれ以上の保留賃金を持つ労働者が離職していくと予想することが出来るだろう。

そこで先のもっとも耐性のない労働者を限界労働者と呼ぶとするなら、第2期の限界労働者について均衡下では以下の条件が成り立っていなければならない。

$$w_2^f - \alpha \bar{e} = w_2^i - \alpha \underline{e} = r_2$$

$r_2$ は、限界労働者のレントを示している。

ところで第1期の労働市場における限界労働者は、すなわち第1部門に雇用される労働者の内でもっとも努力に対する忍耐が低いものであるが、その労働者が雇用されることで受け取るレント $r_1$ は、当然のことながら、

$$w_1^f - \alpha \underline{e} = w_1^i - \alpha \underline{e} = r_1$$



の関係を満たしていることになる。これら均衡下の限界労働者の効用パラメーターを利用して我々は、第2期における第1部門企業の離職率を計算することが出来る。

$$q(w_2^f : e(I)) = \frac{\int_{\underline{\alpha}}^{\bar{\alpha}} \varepsilon(\alpha) d\alpha}{\int_{-\infty}^{\bar{\alpha}} \varepsilon(\alpha) d\alpha} \quad \underline{\alpha} = \frac{w_2^f - w_2^e}{e - \underline{e}} \quad \bar{\alpha} = \frac{w_1^e - r_1}{\underline{e}}$$

$\varepsilon$  は企業が雇用している労働者に関する  $\alpha$  の密度関数で、 $\underline{\alpha}$  は第2期における限界労働者の効用パラメーター、 $\bar{\alpha}$  は第1期に雇用された限界労働者の効用パラメーターである。

### 3-3. 企業の最適化問題

以上の分析を踏まえて、第1部門の(代表的)企業の利潤極大化行動を定式化すると、以下ようになる。

$$\max_{L_o, L_n, w_2^f} : p_1 f^1(L_o) + p_2 A(R, D) f^2((1-q)L_o, L_n) - w_1^e L_o - w_2^f (1-q) L_o - w_2^e L_n$$

$p$  は生産物価格を表し、下添字は期間を表す。この問題の1階の条件は、以下の3式である。

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_o} = p_1 f + p_2 \cdot A_{R L_o} \cdot f^2(\cdot) + p_2 \cdot A(\cdot) \cdot f^2_{(1-q)L_o} (1-q) - w_1^e - w_2^f (1-q) = 0$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial L_n} = p_2 \cdot A_{R L_n} \cdot f^2(\cdot) + p_2 A(\cdot) f^2_{L_n} - w_2^e = 0$$

$$\frac{\partial \pi}{\partial w_2^f} = p_2 \cdot A_{R (1-q)} (-q_{w_2^f}) \cdot f^2(\cdot) + p_2 \cdot A(\cdot) \cdot f^2_{(1-q)L_o} (-L_o q_{w_2^f}) - (1-q)L_o - w_2^f (-q_{w_2^f}) L_o = 0$$

下添字の付いた関数は、その添字の変数による偏導関数を表す。上の1階の条件式を限界原理の等式、すなわち(限界収入) = (限界費用)の形式に書き直し、その直観的意味を探ってみよう。はじめの式は以下のように書き直すこ

とが出来る。

$$p_1 f_L^1 + p_2 \cdot A_{RR} R_{L_0} \cdot f^2(\cdot) + p_2 \cdot A(\cdot) \cdot f_{(1-q)L_0}^2 (1-q) = w_1^c + w_2^f (1-q)$$

右辺は雇用の限界費用であり、1期の賃金と在職確率でウェイト付けされた2期の賃金の和になっている。左辺第2項は一人の長期雇用者が増えることで、企業内の長期雇用者の比率が増大することの生産性への貢献であり、第1項や第3項のように通常の限界生産物の効果に加えて、このような効果を企業家が考慮することを表している。長期雇用者が一人増えると言うことは組織全体に生産性に関する外部効果をもたらすということが第2項の意味である。同様の効果は第2期の賃金水準の決定式からも見いだすことが出来る。

$$\begin{aligned} & p_2 \cdot A_{RR} R_{(1-q)}(-q_{w_2}) \cdot f^2(\cdot) + p_2 \cdot A(\cdot) \cdot f_{(1-q)L_0}^2(-L_0 q_{w_2}) \\ & = (1-q)L_0 + w_2^f(-q_{w_2})L_0 \end{aligned}$$

右辺は第2期の賃金を1円上げると、組織全体では雇用者の人数分プラス離職が抑止された結果増加した人数分の賃金コストの上昇になるという関係を示している。左辺第1項は賃金水準の上昇による離職率の削減により組織内での長期雇用者の比重が上昇することからの（先の外部効果に関わる）生産性効果を示しており、第2項は離職率が減少することで組織内の労働者の人数が増えることによる直接的な生産物効果を現している。これは賃金上昇が生産性に影響を与えるという意味でいわゆる効率賃金仮説の状況であることに注目していただき<sup>6)</sup>。第2期において競争的に雇用される短期労働者数の決定にもこれらの諸特徴は反映されている。

$$p_2 \cdot A_{RR} R_{L_n} \cdot f^2(\cdot) + p_2 A(\cdot) f_L^2 = w_2^c$$

6) 効率賃金仮説に関する代表的論文は、Shapiro and Stiglitz [8] である。

右辺は単純に第2期の競争市場で決定される賃金だが、左辺第1項がこのモデルの特徴を表している。第1項は短期労働者が増えることによって、組織内の長期雇用者の比率が落ちることによる経済的損失を表しており、企業家は単純に短期労働者自身による物的限界生産物のみに関心を持っているのではないことを示している。

ところで我々が関心を持ってきたのは長期雇用と技術導入の関係であった。2番目の方程式に注目してみよう。いま  $I$  が増加を見たとすると、左辺の第1項も第2項も増加する<sup>7)</sup>。これによって限界収入が高まり、企業にとっては、長期雇用者の第2期の賃金を追加的に引き上げることによって、離職を抑止し生産性を向上させる追加的動機が生まれることとなる。つまり、ここで見いだされるのは技術導入の活発化に対応した、離職率の低下による長期雇用傾向の強化であり、同時に期間を通じての賃金上昇の勾配の増加である。これが、すなわち「日本的雇用慣行」に他ならない。

#### 4. 人的資本理論との差異

この節では、以上の議論は従来の人的資本理論とどのような差異を持つかを論じてみたい。

財の交換において特定の主体間での交換関係が意図的に反復されるということはそこに取引特定の資産が関与しているということと同値であり、その要素をモデルから排除することは出来ない。また不慮の事態による一方的な関係の破棄による不利益を抑止するためのインセンティブメカニズム（この場合は離職を抑止する制度）を扱わなければならないということも論理の必然である。この2点については本稿は従来の論文と異なるところはない。この論文が異なるのは次の点である。従来の特殊人的資本を前提とした論文では、（つとに指摘されていたように）雇用されている各々の個人対企業というあり方で各人が

---

7)  $A_i > 0$ ,  $A_{i1} > 0$  による。

単独で企業と労使契約を結ぶ、という設定にならざるを得ず、現実的に組織の中で労働が行われるのにも関わらず、組織的観点が欠けていたという難点を持っていた。これに対して明示的な組織の中の労働という視点の下で、日本的雇用慣行を説明可能なモデルを示すことが私の意図なのである。

生産関数で離職率が減少することが各労働の限界生産物を上昇させるという設定が示しているように、この企業のメンバーは他のメンバーの就業行動からの外部効果を被っている。企業に属する二人の労働者を取り出したとき、各人の生産性は相手の離職行動に依存しており、相手の在職の意思が上昇することが相互の限界生産物ではかったペイオフを上昇させるという意味で、この企業の労働者は相互に戦略的補完の関係にあることが見て取れるだろう<sup>8)</sup>。外部経済に関する基本的文献が教えるように、外部効果の存在する状況では個々人は自身の経済行動に関して、私的利益のみを勘案して行動するため社会的資源配分は非効率的なものにならざるをえない。効率的資源配分のためにはミッシング・マーケットを顕示的な市場として成立させる主体が存在することが社会的に見て望ましいということになる。本論分の文脈ではこのような相互の外部経済を賃金政策によって内部化するコーディネーターとして企業が現れているのである。

## 5. モデルの含意

この節では本稿のモデルが示唆する日本的雇用慣行の分析上のインプリケーションについて箇条書き的に記述してみたい。

### 5-1. 定年制

定年制の存在は、経済学的には一つの謎であった。もっとも通俗的な定年制の説明は年齢を加えるにつれ労働者の生産性は低下するために企業にとってそうした人物の存在は利益を生まないものとなる。従って解雇を行うというもの

---

8) 応用経済学的文脈で戦略的補完性を紹介した代表的論文に Russell and John[8]がある。

である。しかし、これは合理性を持たない、そもそもマーケットで取引されるものは労働サービスであり、1単位の価格が決まっているのであれば生産性の低い労働者とはすなわち労働サービスを少ない単位所有しているということであるから、賃金の切り下げによって生産性の低下は利潤の問題とは無関係となるからである。それに対してや Lazear [4] は、怠業の可能性のある労働者に就業上のモラルを与えるインセンティブ・メカニズムとして定年制が存在すると主張した。すなわち労働者の生産物の一部を対価として支払わずに、蓄積しておき、もし怠業が発見された場合は、それを支払うことなく解雇する。これは労働者に労働規律の徹底を促すが、生産物の支払いの先送りが上昇する賃金プロフィールとして設定されるならば、ある時点から労働者が受け取る賃金は彼の一時点の限界生産物を越えることとなる。この超過分の総和が、若年期の未払いの部分の総和と一致した時点で、企業は総額として労働者の生産物を全て対価として支払ったことになり、これ以降現状の限界生産物を越えた賃金を支払う動機を持たない。限界生産物に均等な賃金は支払いうるがそのような賃金政策は労働者の怠業を抑止できないため企業にとって最適な政策は解雇とすることになる。

しかしこれはいわば労働者のモラルが基本的に低い状況下で、いわば制度的奸計を設けて労働規律を強制すると言った要素が強く、日本の経験的現状とは必ずしも相いれるようには思われない。これに対して本モデルの文脈で定年制を解釈すれば次のようになるだろう。

企業に在職し続ける労働者はグループに対する知識を蓄積することによって、正の外部経済を企業の収益にもたらす。ある一時点を取ってみた場合、企業は複数の世代を同時に雇用している。そのとき各世代に企業が支払う在職を維持するための補償所得部分は、途中でとぎれることのない継続的雇用が意味を持つとするなら、翌年以降の在職のための必要条件であり、企業にとっての長期的な所得流列への投資としての意味を持つ。ところで、この投資の収益率が加齢に関して逡減的であったり、高齢による疾病などを理由とする休職、退職、死亡の確率が相対的に高まるとすると、ある高齢世代にたいする1円あた

りの投資収益率は若年世代に対するものに対して不利になるだろう。新規採用者はその時点では、今まで見たような外部経済効果はゼロであるが、効率賃金による割引現在価値で評価した投資の限界効率が、加齢していく労働者のある年齢におけるものと一致するとすると、企業にとっては今まで継続してきたその年齢の労働者への投資を新規雇用者に対するものに代替することが合理的行動であるということになる。すなわち企業はある時点で効率賃金を前提とした長期契約の関係を破棄する動機を持つ。このような解釈は、巨大な組織を持ち、それ故その効率的編成を迫られる大規模企業の状況を勘案するとき、モラルの達成という説明よりは説得的であると思われる。

### 5 - 2. 日本的経営の性格

日本的経営の特徴は家族主義的であると言うところに求められてきた。これは等価な交換を基礎とした利益共同体的な関係でなく、むしろ互酬と言う言葉によって特徴づけられるような肉親的小集団が社会の枢要な組織である社会で見いだされるような関係が日本的経営の本質であるということであろう。互酬制の特徴は社会的関係において、一定期間内に等価な交換が行われることを重視せず、むしろ各人の財の供給と対価の均等よりは、共同体成員の必要に応じた資源配分を優先することであろう。私がここで紹介した限定的モデルはこのような性格を十分に表現しているとはいいがたいが、企業の投資決定という「必要」に対して労働者がそれに適応的に努力を供給したり、労働者間の協調的關係を企業が政策的に創造しようとするという関係は、先に紹介した怠業とその監視という文脈からの日本的雇用慣行の説明よりは、現実に近いと言って良いように思う。

### 5 - 3. 終身雇用の崩壊

いかなる時代・地域においても日雇いのような短期雇用が雇用労働の全てであるということはないだろう。従って終身雇用の崩壊と言うとき、それは平均在職期間の相対的短縮と言うことにとどまるはずである。しかし社会における

知的資本蓄積が進み、技術開発の能力において最先進地域に日本が成るとするならば、それは企業の投資行動がそのような専門的スキルに対して相対的収益率の増大を見いだすということになるのであるから、離職率の抑止の動機は相対的に低下していき、その結果としての短期雇用者の相対的増大を予想することは理論的に整合的であると言える。

#### 5 - 4. 学歴社会

大規模企業は高学歴者を積極的に採用しようとする事が知られている。これを現在の文脈に沿って考えてみよう。本稿のモデルでは企業は労働者の仕事の強度に対する選好上の評価を知ることが出来ず、確率的離職にさらされると言う設定になっていた。しかし企業が積極的に組織変革を行い技術革新を行っていこうとするとき、それに伴う労働努力の要請はきわめて大規模のものとなる事が予測されるだろう。そうしたとき企業は離職率の抑止のために特に労働強度に耐性の強いものを選抜する動機を持つことになる。学歴社会において上位に生き残ったものが相対的に苦痛に対する忍耐に優れたものであるとするなら、大規模企業は高学歴者を選抜しようとする動機を持つことになるだろう<sup>9)</sup>。

### 6. 結 語

本論分では、従来の特殊人的資本理論に基礎を置く日本的雇用慣行の分析に対し、それを批判的に検討しながら新しい視点の提出につとめてきた。しかし本稿は未だ中間報告であり、取り組むべき多くの論点が残されている。たとえば論文を通じてパラメーターとして扱ってきた技術導入のための投資は、自主的な開発も選択肢に含めた企業の意思決定行動として記述されねばならないであろうし、何よりも仮説の実証的検証が行われなければならない。ここで

---

9) この種の応用例としては他に、2重労働市場における部門内・部門間労働移動のパターン、部門間賃金格差の景気に対する反応の性格、内部昇進制や下請け制の経済学的根拠などを考えることが出来るがここでは割愛する。

た議論を踏み台としてそれらの課題の解明につとめていきたいと思う。

#### 参 考 文 献

- [1] Becker, G. S., *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2nd ed, NBER, 1975.
- [2] Chuma, H. "Pensions, Wage Profiles and Retirement Rules : Specific Human Capital Approach", *Journal of Economic Dynamics and Control*, 1987, Vol. 11.
- [3] Hashimoto, M., "Bonus Payments, "On-The-Job Training, and Lifetime Employment in Japan", *Journal of Political Economy*, October 1979.
- [4] Lazear, E. P., "Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions", *American Economic Review*", February 1983.
- [5] 中村健一, 「日本の雇用慣行と特殊人的資本再考 - 新たな理論へ向けての覚え書き」商学討究, 第43巻, 第3・4合併号.
- [6] Ohashi, I., "Wage Profiles, Layoffs and Specific Training", *International Economic Review*, February 1983.
- [7] Russell, C., and A. John, "Coordinating Coordination Failures in Keynesian Model", *Quarterly Journal of Economics* 103, August 1988.
- [8] Shapiro, C., and J.E. Stigritz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol. 74, June, 1984.