

日本的雇用慣行と特殊人的資本再考

— 新たな理論へ向けての覚書

中 村 建 一

1. 日本的雇用慣行の問題構成

日本の労働市場は、例えばアメリカの労働市場などとの比較によって、「日本経済の特殊性」を代表する存在として、以前から多くの社会科学の分科においてその分析が進められてきた。

経済学では、日本の労働市場の特殊性を特に際立たせる属性を「日本的雇用慣行」と呼び、分析の対象としている。日本的雇用慣行が注目される理由は幾つかあるが、それが分析の難しい労使間の（暗黙の）「長期的」雇用契約関係であること、またそれらが日本経済のマクロ的パフォーマンスとどのような関わりを持つのかという関心と呼ぶことなどが挙げられるだろう。

本稿では日本的雇用慣行を、『大規模企業に就業する男子に適用される「終身雇用」と「年功賃金」』と典型化して議論を進めたい。ここでいう「終身雇用」とは、高校や大学等の学校を卒業して、ある企業に就職した労働者が、一貫してその企業に留まり、定年退職まで転職せず雇用され続けることを典型例として持つような、長期雇用のことを指す。また、「年功賃金」は、上記のような長期雇用の下で、労働の限界価値生産物と特に相関することなく、むしろ労働者の在職期間のみに比例して賃金が上昇するように見える現象をさす。

上記のような日本的雇用慣行を説明するための多様な理論モデルが、多くの経済学者によって開発されてきた。ところがその多くのモデルでは、特に入念な検討もなく、日本的な雇用慣行を採用する企業が生産要素として「特殊な人

的資本」を需要するという前提がおかれている¹⁾。後に見るように「特殊な人的資本」をモデルの前提として採用することは、日本的雇用慣行を説明する上で大きな便宜を提供する。言ってみれば日本的雇用慣行の説明に好都合であるから、そのような前提がおかれるわけであるが、一方、はたして日本の大規模企業に特殊人的資本が本当に存在するののかということについて、批判的な検討がなされたことは少ない²⁾。

筆者は従来より、日本的雇用慣行を説明する為に「特殊人的資本」の存在を仮定することに疑問をもってきた。後に詳しく説明するが、私の疑問点は、一つには、安易に特殊人的資本の存在を仮定することは、ある非経済学的仮定を同時に設けることに等しいということ。そして、もう一つには、仮に特殊人的資本が存在することを認めるにしても、そのためには日本の「文化的特殊性」がそのような技術の採用を決定していると言う、やはり非経済学的な想定をすることになるということである。

これらの疑問から、私は本稿において、まずこの広く採用されている特殊人的資本の仮定を批判的に検討し、さらに特殊人的資本の存在を新たな観点から再構成することで、新しい日本的雇用慣行の理論の構築と実証分析へ向けての予備作業としたい。

以下の構成は、次のようになる。先ず何故従来の議論では特殊人的資本の仮定が採用され易かったかを単純な議論によって紹介する。次に特殊人的資本の仮定の採用によって起こる理論上の隘路を指摘する。最後に私自身の特殊人的資本についての把握を紹介し、そのような把握の下でどのような説明が可能であるかの概略を示すことで議論を締めくくりたい。

2. 特殊人的資本と日本的雇用慣行

人的資本とは、訓練によって労働者に体化されるようになった技能のことを

1) 例えば、中馬 (Chuma) [2], 橋本 (Hashimoto) [5], 西島 (5), 大橋 (Ohashi) [7], などを参照されたい。

2) 例外として小野 (3) が存在する。

指す。従って何らかの費用を投じ、その収益が将来に得られると言う意味では、この人的資本は、企業の設備投資行動における資本財と異なる所はない。人的な資本が機会設備のような非人的資本と異なる所は、資本財が人間の技能として存在するために、仮に企業が訓練費用を負担していたとしても、体化された技能に対して、機械に対するような所有権を主張するわけにはいかないと
言う点である。

すなわち（人間の身体そのものの所有を否定する社会では）雇用者は被雇用者の退職の自由を認めなければならず、仮に企業が費用を負担した人的資本の所有者である労働者が、資本からの収益を回収する以前にその企業からの退職を望んだときは、企業は人的資本の所有権を主張してそれを拒否することはできない。従って雇用者は資本からの収益を得るために労働者を多期間にわたって自分の企業に引き留めておきたいならば、強制によってではなく、労働者自身が自発的にその企業に留まる動機を持つように（暗黙の）契約内容を工夫しなければならない。

したがって人的投資の問題では、一般の資本財に関する投資の問題に加えて、必要に応じて長期雇用を維持するための労使間の契約に関する工夫が要請されることになる。ところで特殊人的資本が必要とされる場合、そのような契約上の工夫から、長期雇用と、（限界生産物の価値と独立な）時間を追って上昇する賃金プロファイルが表れることになる。それが日本の雇用慣行の説明に当たって特殊人的資本の存在が仮定される理由であるが、そのような事情を今少し詳しく見てみよう。

人的資本理論の定式化と応用に努めたベッカー（Becker〔1〕）は、人的資本には一般人的資本と特殊人的資本の区別が可能であることを主張している。この一般性と特殊性の区別は、ある技能に価値を見いだす企業数の違いに依存する。ある技能が多くの企業で同一の価値をもたらすような技能であった場合、そのような技能は一般人的資本であると呼ばれる。いわゆる「読み書きそろばん」と言った義務教育で獲得されるような技能は、この分類に該当するものの一例である。一方、ある技能がその価値において企業間で著しい差を持つ

場合、(極端には)ある特定の企業では価値があるが、それ以外の企業では全く価値がないような場合、それは特殊人的資本と呼ばれる。

これから人的資本の種類によって、労使契約にどのような差異が表れるかを見る。以下では、人的資本を獲得するためにはある訓練期間が必要であり、それは雇用契約の単位である一期間を要するとしよう。しかし、訓練期間においても、労働者は訓練を施されていない労働者としての就業は可能であり、その賃金を受け取り得るとする。また、その訓練期間には訓練を行なっている当の人的資本からの収益は得ることができない。さらにここでは考察する期間を2期間に限り、議論の単純化を計りたい。従って人的投資からの収益は第2期に得られることになる。

さて、初めに結果を述べておけば、一般人的資本の場合、企業には人的投資の費用を負担する動機は存在せず、そのために投資した費用を回収するための長期雇用を達成するために契約上の工夫が行なわれることはない。反対に特殊人的資本の場合は企業が費用を負担する動機が生まれ、その回収のために労働者が長期的にその企業に就業したいと考えるような動機を作ってやる必要が生じる。その結果として長期的な契約関係が労使間に生じることとなる。

一般人的資本の場合、企業がその投資に要する費用を負担する動機がないのは次のような事情による。取引費用が存在しない世界を想定するならば、費用の負担者が誰であれ、既に一般人的資本を体化した労働者は、単一の企業に留まり続ける動機を持たない。何故なら、自分の技能に対して同一の賃金を払う企業は、市場に無数に存在するのであり、一方、現在就業している特定の企業との関係が継続することから、なにか特別な利益が生ずることはないからである。言葉を変えれば労働者は特定の雇用関係の中断から何の不利益も被らない。

一方企業には、このような状況で一般人的資本の訓練費用を払う動機は存在しないことを指摘できる。もし仮に、ある企業が人的資本を使用することによって、他の企業には存在しないレントを獲得できるとするなら、訓練費用を負担したとしても、労働者が企業に留まってくれるなら、その費用を回収しレ

ントを得ることができる。しかし一般人的資本とは、定義により多くの企業において同一の価値をもたらすものであるから、企業が他より高い賃金を支払うことによって労働者を引き留めようとしたとしても、要素市場の競争性から、企業は労働者に高々、他の企業と同一の賃金しか支払い得ない。すなわち一般人的資本においては、均衡において企業に費用負担を決意させるようなレントは存在しないし、(経済的な合理性は無視して)企業が労働者を企業に引き止め得るかを考えたとしても、上記のようにそれは不可能である。

その結果として、一般人的資本の投資に関して費用を負担する主体は労働者自身しか存在しないことになる。つまり、一般人的資本を体化した労働者に関する労働市場では、投資は全て労働者によって行なわれ、又、(偶然、同一の企業に留まる場合を除き)長期雇用は存在しないということになる。

さて特殊人的資本が存在する場合は事態は一変する。ここでは、特殊人的資本の特殊性が極めて大きい場合(典型的な特殊人的資本)、すなわち、ある特定の特殊人的資本を生産要素とする技術を持つ企業が、他の企業には存在しないレントを獲得することができて(もちろんこのようなレントは割引現在価値において訓練費用を越えていなければならない)、一方、他の企業では、同一の特殊人的資本からのレントが全く存在しないような場合を想定しよう。このような場合は、先の一般人的資本の場合とは異なり、企業に投資の費用を負担する動機が生まれることが分かる。つまり、費用を負担したとしても、レントの一部を労働者に支払うことで労働者を企業に引き留め、なおかつ費用を回収し、レントの残りを利潤として得ることが可能になるからである。

では、特殊人的資本が存在する場合には、投資の費用を全て企業が負担し、労働者は訓練期間には訓練無しの労働力に対して支払われる賃金を受取り、それ以後の期間では、それ以前の賃金に加えてレントの一部を受け取る、ということになるのだろうか。

離職の機会費用と言う観点からそれを考えてみよう。いま、もし企業が、労働者の自分の企業に留まる動機を、より強いものにしようとするなら、第一期に労働者にも訓練費用の一部を負担させようとする可以考虑することができる。

この場合、労働者が、「第1期に費用を負担せず、第2期にレントの一部を受け取る場合の、そのレントの割引現在価値」と、「第1期に費用を負担し、かつ第2期にレントの一部を受け取る場合の、割引現在価値で評価したレントと費用の差額」が同一であったとしても、労働者にとって離職のコストは後者の方が大きなものとなる。何故なら、前者の場合は、離職のコスト（機会費用）は得られたはずのレントの自分への分配分のみだが、後者の場合は、そのレントの分配分に第一期に負担した訓練費用が加わるからである。

また、企業にとって、労働者に負わせるべき離職の機会費用が「同一」であるなら、分配するレントの額だけで機会費用を作るより、訓練期間の訓練費用の負担をさせることをレントの分配に併せて用いた方が、コストの節約となる³⁾。離職の動機が現実には、単に所得額だけを原因とするものでなく、例えば職場の環境への不適應などによっても形成されるとするなら、企業はできるだけ効率的に離職の機会費用を高めておこうとするだろう。このようなことを考えるならば、均衡においては、第1期の訓練費用の負担と、第2期に得られるレントの分配の、両者について労使がそれ等を分けあうことになると考えられる。

このような場合、この特殊人的資本を需要する企業の雇用形態および賃金プロフィールは、どのようなものになるだろうか。この企業では特殊人的資本からのレントを獲得する為に、複数の期間にわたって（今の場合、2期間だが）雇用関係が持続することが分かっている。これは日本的雇用慣行の終身雇用（長期雇用）に対応する。一方、賃金に関しては、第1期には、「訓練のない労働への賃金」マイナス「労働者の訓練費用負担分」。第2期には、「訓練のない労賃」プラス「特殊人的資本のレントの分配分」が支払われることになる。これは日本的雇用慣行の年功賃金に対応する。つまり特殊人的資本を、需要するような企業の雇用形態は日本的雇用慣行に見られる特徴を供えていると言い得るのである。

3) どのように労使間で費用とレントをシェアするかについて厳密に議論を行なうことは交渉理論に関わる困難な話題である。

3. 特殊人的資本は存在するか

前説では、なぜ特殊人的資本の存在が日本的雇用慣行のモデル化に当たって求められるのかを、簡単な議論によって説明した。しかし、特殊人的資本の存在が、日本的雇用慣行に見られる二つの特徴を説明する上で有効な仮定になるとしても、そのような人的資本が現実的に日本的雇用慣行を採用している企業に存在するのかということについては、確かな議論が存在しない。

そもそも特殊人的資本の現実における例と言うものが、実ははっきりしないのである。このような点について小野(3)は、特殊人的資本と言う概念自体が元々、典型的な例を持たないと言う点で、灯台などの明快な例を持つ公共財とは著しく異なった性格を持っている点を指摘している⁴⁾。つまり、特殊人的資本が、日本的な雇用慣行を採用する企業に存在しているのかと言う問題の前に、そもそも確かめられるべき特殊人的資本とは現実的にいってどのようなものなのかと言う確かなイメージが存在しないと言う問題を指摘することができる。

確認すべき存在が、確かな像を結ばないのであれば、そもそも実証的確認は叶わない。しかし、日本的雇用慣行を採用している企業は、従来の議論では特殊人的資本を採用しているはずであるから、特殊人的資本が存在するとすれば、それは先ず日本的雇用慣行を採用している企業においてであるということになる。

実証研究の結果からは日本的雇用慣行は、大規模企業の男子労働者に適用されていることが知られている。我々は様々な産業の大規模企業の男子労働者の持つ技能として、特殊人的資本の名に値するような技能を発見できるだろう

4) 「われわれは、たとえば公共財について説明するとき、しばしば灯台をその例にあげる。外部効果では教育や公害を例に引く。それによって他の人々に議論の具体的なイメージを与えることができると同時に、説明者自身が自らの分析をより一層深めることができる。しかし特殊熟練、とりわけ勤続の長期化を要する特殊熟練の場合には、灯台、教育あるいは公害に匹敵するうまい具体例がない。うまい具体例が見つからないと言うことは、確かな実体が存在しないことを意味するのではないだろうか」(小野(3), 第7章, 139頁)

か。この場合、日本的雇用慣行は典型的には終身雇用と言う形を取るものであるから、存在するはずの特殊人的資本は、例えば、学卒時から定年退職時まで、その企業に転職すること無く留まり続けることによって、初めて労働者にとって最適が達成されるようなものでなければならない。

これは大規模企業における特殊人的資本が、もし存在するならば、極めて強い特殊性を持たなければいけないことを示唆する。何故なら、労働者が、一旦、ある企業において特殊人的資本を体化する訓練を受けることに合意したとき、それは数十年にわたってその企業で「のみ」働くことによってレントをもたらし、さらにその分配にあずかれるような技能でなければならないからだ。その企業で訓練することによって得た特殊人的資本が、ある程度一般性を持つものであれば、産業構造の変化や産業間の成長性の変動によって、獲得した特殊な技能が、むしろ他の企業（あるいは産業）において高く評価されるようになるという可能性を否定できない⁵⁾。しかし、終身雇用はそのような可能性を否定している。

では日本の大規模企業が採用する特殊人的資本はそのように特殊性が高いとしてみよう。すると、日本の多くの産業、更にその中の多くの大規模企業、更にその中での各職種の「各々全て」が、数十年にわたってその企業への勤続が合理的であるような特殊性を持った人的資本を、必要とするということになる。つまり、日本の労働市場には、特殊な人的資本が溢れ返っているということになるが、これは直感的に納得できる事態であろうか。膨大に存在するはずのものに対して、我々が一例も明確な例を挙げ得ないと言うのは何故であろうか。

また、終身雇用を支えるほど特殊人的資本の特殊性が強いということは、経済学的に言ってもある種の不条理を肯定する結果になる。経済学では、技術知についての取引費用が十分に低ければ、ある産業において著しいレントをもたらすような技術が存在した場合、それは早晚、他の企業に模倣され、あるいは模倣を行なった企業の参入によって、その産業でのレントはゼロに収束する傾

5) 橋本モデル(Hashimoto〔5〕)はこのような可能性を考慮したものになっている。

向がある、と言うことが知られている。

ある産業において、各企業の採用する技術が、当初において特殊なものであったとしても、それらの技術が企業にどの程度のレントをもたらすかは、様々な経路によってモニターが可能であり、高い収益率をもたらすような技術は模倣されざるを得ないはずである。今、日本の労働市場で各企業の各職種ごとの特殊性が、数十年にわたって存続すると言うことであれば、日本の企業は利潤を求めて技術革新を行なうことに極めて怠惰であったということになる。これは我々の常識的知識を著しく裏切る結論である。このように直感的な立場において、あるいは経済学的な立場において、特殊人的資本の存在を日本の大企業に素朴に仮定することは、極めて不条理な結論をもたらすことになる。

このような結論は、我々が潜在的に特殊人的資本にある特定の想定をしているために起こる、と考えることができる。つまり特殊人的資本の存在を仮定する、と言った場合、それは言わば物理的な技能としての特殊人的資本を想定しているのである。そのことは特殊人的資本を、機械設備に例えてみるとはっきりする。例えば、ある複数の大企業各々が、他の企業は一つも採用していない新型の機械を導入した、しかし各機械は他の企業に模倣されることなく、また他の企業で使用する機械で代替することも検討されることなく、数十年にわたって各々の企業で使用され続けた、と言う例を考えてみよう。このような例は現実には存在しそうもないが、何故存在しないのかと言う理由は、上記の特殊人的資本がもたらす不条理についての議論と同様のものになると思われる。即ち特殊人的資本が何らかの物理的な加工技術として表れるようなケースを考える限り我々は上記の不条理を回避することができないのである。

このようなことは従来論者にもある程度予感されており、その為に、特殊人的資本の存在を新しい形で日本の企業に見いだそうとする少なからぬ努力が払われている⁶⁾。次節では、私もこのような方向に沿って人的資本概念の再

6) 例えば小池和雄氏の一連の仕事はこのような文脈上に位置するのではないかと思う。

検討をすすめてみたい。私の立場は、人的資本の特殊性を物理的・技能の中に求めるのではなく、組織の中、その情報的特性の中に求めようとする立場である。

4. 組織レントと技術導入、及び二重労働市場

企業の存在の根拠については、コース (Coase [3]) 以来、多くの研究がなされてきたが、それらの基本的な立場は、企業の存在が市場を介してのみ行なわれる交換からは得られないある利益をもたらす故にそれが存在すると言う点にある⁷⁾。コースは企業の存在の根拠として、協業的な労働が必要とされる局面において、その協業が不確実性に晒されるとき、それらに柔軟に対処する為には、市場的な契約関係よりも権威的な上下関係にもとづく関係の方が取引費用の節約になると考えた。ここでは不確実性と言うものに関して、その各々の場合について、一々何をなすべきかを約定するよりは、各々の事態に際して管理的立場の人物が配下の労働者に指示を与えると言う形で、事態を処理した方がより効率的であると言うことが根拠として考えられている。

このようなとき、複数の不確実な事態を「継時的に」処理すると言う意味において、企業における労使関係は、ある程度の長期的関係を前提にしていると言える。しかし日本の終身雇用としての長期雇用はそこで想定されるような期間をはるかに越えている。それは日本の企業内での分業と階層的關係と言うものが、例えばコースなどの古典的議論で想定されていたものとは様相を異にする所に原因を求めることができるだろう。

7) 青木 (1) 第4章, 210頁, は企業組織の特徴を労働の権威的配分によって特徴づけられるものとして捉え, その理由を次のように述べている。「それが現物価格調整メカニズムの専一的利用によっては得られない労働の効率的利用を可能とするからである。そして, その効率的使用は企業組織の参加者が市場を個別的に孤立して利用することによって獲得し得る所得の集計以上のものを企業組織全体にもたらず。この余剰を我々はひとまず組織準地代と呼ぶことにしよう。」その後, 青木 (2) は, 企業における組織に関し, 厳格な上下の階層秩序と分業によるヒエラルキーモードにたいして, 明確な権威関係や, 分業の存在しない組織形態である参加的モードが, 可能にするコストの減少分をネットワークレントと呼んでいる。

コースが想定していたような企業では、先に指摘した指示・被指示の関係の明確な秩序と、さらに明確な分業が前提とされていた。このような管理職と非管理職の分離や、各職種の明確な分業の存在する社会は、そのような分業による効率性を利用していると言える。またその分業の各職種の仕事の区分と言うものも、経験の中で効率的なものが選択されているはずである、と考えることができる。そうであるなら各職種と言うものは言わば、企業について、取外し可能かつ組み立て可能な、基礎的部品としての立場にあり、その意味で企業間の移動も容易に可能になっていると考えられるだろう。

しかし一般に日本的雇用慣行を採用している企業については、(あくまで相対的な意味ではあるが) そのような明確な区分が存在しないことが指摘されている。つまり内部労働市場においては頻繁な配置転換が行なわれ、結果として個々の労働者は特定の専門的技能に專業化するよりは、自分の関わるある範囲の仕事全体にたいする見識を持つように求められる。そのような知識の上で個々の労働者は專業化に縛られない柔軟な協業を行なう。このような事態を青木は参加モードと呼び、市場の一定の変動に関してはこのような属性の労働者による協業体制が、古典的企業の組織にたいして優越すると考えた。

青木(2)は特にこのような参加モードを、日本の企業の特徴として捉えているが、このような事態が日本的雇用慣行の諸現象とどのような関係を取り結ぶかに関しては明確な議論をしていない。これは参加モードの関わる仕事の性格と、それが関わる外的環境の変化をどのようなものととらえるかに原因があると考えられる。青木自身のモデルでは、(厳密な分析を可能にするために) 比較的短期的な視野、企業の環境の小規模の変動を前提にしている。ここで厳密さを犠牲にして長期的な視野において、参加モードが何をもたらすかを考えてみよう。

戦後の日本の経済を開発経済論的なステージによって特徴付けるならば、それは急速な技術導入の過程であったと言い得るであろう⁸⁾。実証研究によれ

8) 南(4)第5章などを参照されたい。

ば、この期間日本の企業は、海外の先進資本主義国の技術を自己の企業の技術として適応させようとし、膨大な支出を行なっている。技術導入は自己による開発研究費の節約と言う面を持つが、単純に金額面で言えば、技術導入に要した費用は自己の研究開発費を大きく越えている⁹⁾。これは技術を導入するにあたって、相当なプロセスイノベーションを併せて行なっていたことを示唆する¹⁰⁾。さらにこのようなプロセスイノベーションは相対的に技術開発の先進国であった地域からの頻繁な技術導入に対応して、頻繁に繰り返されたと言うことができる。

このような事態の下で日本の企業は参加モードを維持してきたわけだが、そこに求められる労働者の技能は、確かに仕事一般に関する知覚ではあっても極めて抽象的な次元のものでなくてはならないだろう。なぜなら、生産過程の具体的な作業内容自体はプロセスイノベーションによって絶えず全面的に改定されるのであり、そうした環境下では、何等かの具体的な専門に関わる知識における全体性以上の全体性が求められるであろうからだ。そこではある種の言語的な知識の資本蓄積と見なし得るような知識への投資が求められていると考えることができる。

具体的に言い替えると、プロセスイノベーションの連続の中にあるような職場では、絶えず行なわれる配置転換や、新技術への適応における、協調的な作業配分や、指令を効率化する知識の蓄積が求められる。このような知識は、組織を効率的に編制するための様々な指令や、労働者相互間の調整のためのルールからなる点で、物理的な技能ではなく言語的な技能であると言えるだろう。このような技能は、何らかの意味で労働者相互の調整に関わる技術であるから、職場のある特定のメンバーが所有しているということではなく、全員に所有されていなければならない¹¹⁾。これらの技能はコントロールロスの大きくな

9) 鈴木・宮川(6)第5章, 121頁

10) 産業によってはこのようなプロセスイノベーションの結果、生産物は同一であっても、工場としては全く別の企業に成ったのと同様であると言う証言も存在する。

11) 指令関係を例に取れば、言語的な技能は当然監督者の言葉に関わると同時に、その言葉を理解し実行にうつす立場にある被監督者の受容能力にも関わるからである。

る大規模な組織で特に需要されると考えることができる。

ところでこのような「技能」は、労働者相互の一般的な意志疎通、意志決定に関わる技術であるという点で、「一般的」技能であるが、同時に、そのような意志疎通に関する技術は、参加している個々の労働者の個人的特性、性格を考慮したものでなければならないという点で「特殊」である。つまり絶えず職場の作業の編制が変わるような環境においては、新しい作業配分を行ったり、そのための様々な指令が行なわれると言うことは、常にあることであり、その点で特別なことではない（一般的である）。しかし、そのような作業配分をつつがなく行なうためのグループにたいする動機付けや、特定の個人にたいして彼が納得し得るような命令の仕方というものは、その特定の職場のメンバーの性格に依存するために一般的な知識と言うことはできない（特殊な知識である）。そしてこのような知識は一朝一夕にして獲得することはできないから、企業がこのような資本を使用しようとするならば、労働者の長期雇用が要請されることとなる。

私は戦後日本の日本的雇用慣行を支えたと思われる「特殊人的資本」は上記のようなものではなかったかと考える。このような人的資本は、ある特定の物理的技能として表れないが故に、前節で論じた様な不条理な事態を論理的帰結として持つことはないし、また産業における企業間での（物理的）技術の模倣を許容したとしても存続し得る特殊性であると言える。さらにこのような特殊人的資本は極めて一般的に存在し得るものであり、日本にのみ存在しなければならないと言うものではない。したがって、対象となる国家地域を問わず、その経済の急速な技術導入時には「日本的雇用慣行」が表れる可能性を指摘できるだろう。

しかしこのような「特殊人的資本」は古典的なそれとは異なる性質を持っている。つまり日本的雇用慣行を支える「特殊人的資本」が上述のようなものであったとすると、その投資に関しては明確な訓練費用と言ったものを定義することができない。従って、企業が労働者の長期雇用を達成しようとする時（転職率を下げようとする時）、雇用契約は、古典的な特殊人的資本に見られるよ

うな、労使間での費用とレントのシェアリング以外の方法を取る可能性が出てくる。

この点に関して、私は現在企業が労働者の長期的な企業への雇用を確保する政策として「効率賃金」を採用しているのではないかという仮説を持っている。効率賃金仮説は古典的には、労働者が、賃金変化によって労働時間のみを選択するのではなく、労働効率（労働の品質）自体を変化させると言う仮定による議論である。この理論は、最近、シャピロとスティグリッツ（Shapiro and Stiglitz〔8〕）によって、マクロ的労働市場における非自発的失業を、企業の最適化行動から説明する為の理論として再発見された。簡単に紹介すれば、怠業の動機を持つ労働者にたいして、不完全なモニタリングの技術しか持ち得ない企業は、賃金を市場清算的な水準よりも上昇させることで、労働者が怠業を発見されたとき退職させられることの機会費用を上昇させることができる。何故なら、非自発的失業が存在するなら労働者は解雇された時、必然的に幾許かの（低収入の）失業期間を経なければならぬからである。

この議論を怠業の問題から解放して、一般化するなら、企業は、労働者に効率賃金を支払うことで、退職（あるいは解雇）の機会費用を上昇させ、企業の望むような何らかの行動をとらせる動機をあたえることが可能になる、と言い得るであろう。そこで、このことを現在の問題である長期雇用と関係付けるならば、企業は市場清算的な賃金より高い賃金を、労働者に支払うことで、労働者の転職を抑制できるのではないかと考えることができる。つまり、職場への不適應などで発生する転職への動機は、それを上回る退職の費用によって抑制されることとなるのである¹²⁾。

そこでもし大規模企業が、規模に相関するようなプロセスイノベーションのコントロールロスを持ち、それを長期雇用によって得られるネットワークレン

12) すなわち、私の考えるような特殊人的資本からは直接に年功賃金を説明するような要素は出てこない。しかし年功賃金の存在は、専ら退職の動機を低める役割でもちいられている可能性から根拠付けることも可能である（Lazear〔6〕はそうした観点から長期雇用と上昇する賃金プロフィールを分析している）。とは言え一義的な結論は得られない。今後の課題である。

ト（私が上で説明した言語的な特殊人的資本）を利用することで押えようとするなら、大規模部門において効率賃金が労働者の離職率を押える手段として採用される可能性がある¹³⁾。もしそうであるならば、この議論から規模間賃金格差に関する古典的議論、即ち、日本の労働市場においては同一の労働能力を持つものが規模によって異なる賃金を受け取っていると言う「二重労働市場仮説」を根拠付けることも可能であろう¹⁴⁾。

5. 結 語

本覚書では、従来、日本の雇用慣行を説明するために仮定されてきた特殊人的資本について批判的検討を行なった。何らかの特殊な利害の一致がなければ長期的雇用関係は維持され得ない、という意味では、たしかに日本の企業は特殊な人的資本を必要としている。しかし、特殊人的資本が、ある特定の企業のみが必要とする特異な労働技能という意味で存在すると考えるならば、多くの矛盾が露呈することになる。

一方、特殊な人的資本を、急速で頻繁な技術導入に伴うプロセスイノベーションの反復時に得られるようになる、ある「組織レント」の獲得に必要とされる「人的資本」であると考えれば、なにゆえ特に日本に特殊人的資本が存在することになるかの根拠が、本論中で指摘したような従来の議論から生じる不条理なしに、得られる。

なおかつ、このような「組織レント」とかかわる特殊人的資本が、経済発展の特定のステージに対応して需要されるものであるとするなら、日本の労働市場の「特殊性」は、何らかの一般性に還元不能な（例えば）「文化的差異」に根拠をおくもので無く、企業の「一般的な」最適化行動が、ある特定の機会に直面した際に選択する行動の結果として表れるものとして説明可能である。

13) ネットワークレントについては注8を参照のこと。

14) 2重労働市場の議論における労働市場の部門分割では、しばしば労働組合の存在する企業による部門と、労働組合の存在しない企業による部門と言う区分が採用される。現在の文脈から言えば、日本の企業別組合はネットワークレントの配分に関する交渉力を確保するためのものと考えられることもできるだろう。

さらに上記の一連の議論を、転職率という主題を介して効率賃金仮説に関連付けるならば、古くから主張されてきた日本の規模間にわたる二重労働市場仮説を、その本来の含意に近い形で正当化可能だと思われる。

今後の課題は、以上のアイデアによる実証可能なモデルを作成し、データに基づいた分析をすすめることである¹⁵⁾。

15) 筆者は現在、発展途上国の部門間労働移動を扱ったハリスートダロモデル (Harris and Todaro)〔4〕が応用可能なのではないかと考えている。

参 考 文 献

邦文

- (1) 青木昌彦, 『分配理論』, 筑摩書房, 1979年.
- (2) 青木昌彦, 『日本企業の組織と情報』, 東洋経済新報社, 1989年.
- (3) 小野旭, 『日本の雇用慣行と労働市場』, 東洋経済新報社, 1989年.
- (4) 南亮進, 『日本の経済発展』, 東洋経済新報社, 1985年.
- (5) 西島益幸, 「企業特殊的労働者と賃金構造」, 季刊・理論経済学, 第36巻第2号, 1985年8月.
- (6) 鈴木和志・宮川努, 『日本の企業投資と研究開発戦略』, 東洋経済新報社, 1986.

英文

- [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] Coase, R., "The Nature of The Firm", *Economica*, N.S. 4, 1937.
- [4] Harris, J.R., and M.P., Todaro, "Migration, Unemployment and Development : A Two Sector Analysis", *American Economic Review*, Vol.60, March 1970.
- [5] Hashimoto, M., "Bonus Payments, On-The-Job Training, and Lifetime Employment in Japan", *Journal of Political Economy*, October 1979.
- [6] Lazear, E.P., "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, Vol.71, September 1981.
- [7] Ohashi, I., "Wage Profiles, Layoffs and Specific Training", *International Economic Review*, February 1983.
- [8] Shapiro, C., and J.E., Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, Vol.74, June 1984.