

1

新時代のオーガニゼーションキャピタル

鞍谷雅敏

CONTENTS

<p>専門化と組織資本</p> <p>1 職業の専門化</p> <p>2 企業の組織資本</p> <p>経済成長と専門化・分業</p> <p>1 「知識と人的資本」主導の成長</p> <p>2 成長と専門化・分業との相互作用</p> <p>組織資本とアントレプレナー</p> <p>1 組織資本の形成コスト</p> <p>2 アントレプレナー活動</p> <p>3 組織資本革新の意義</p>	<p>政策環境</p> <p>1 政策の総合評価</p> <p>2 米国と欧州の対比</p> <p>3 日本の現状と課題</p> <p>政策の影響経路（備考）</p> <p>1 政策の個別分析</p> <p>2 金融政策</p> <p>3 公的年金制度</p>
---	--

要約

- 1 経済成長を持続する国では、「知識と人的資本」ストックが増加してゆく。それは「専門化と分業」が発展してゆくプロセスでもある。
- 2 専門化した人々、つまり高度なヒューマンキャピタル群を協力・補完させるには、契約を保護する力など市場の効率性も条件になるが、直接的には、彼らを1つのチームとして調整し動機づける企業の「オーガニゼーションキャピタル」（本稿では、組織資本と略称）が重要な機能を果たす。
- 3 組織資本の形成コストを低減し組織資本を革新することは、企業の生産性を高めると同時に、自己に適したチームで専門能力を発揮したいと希望する個々人に機会と展望を与える。この効果が経済社会を活性化し、また一層の専門化を促す。
- 4 組織資本を革新する仕組みは、企業関係者の取引・取り決めから生まれてくる。また、アントレプレナー（起業家）活動が新しい組織資本を創造することもある。それらを支援する条件の1つが情報技術の発達である。さらに、政策環境のいかに、企業関係者、とりわけアントレプレナーのインセンティブを左右する。
- 5 規制、税制、社会保障、金融など多分野からなる政策環境を総合的に評価する指標は有用である。米国と欧州の政策の総合評価指標を比べると大きな違いがあり、組織資本革新の努力やアントレプレナー活動に異なる影響をもたらしている。その状況は、日本が政策の基本的路線を選択する上で示唆に富む。

専門化と組織資本

1 職業の専門化

それで我々は一口によく職業といいますが、(中略)日本に今職業が何種類あって、それが昔に比べてどのくらいの数に殖えているかということを知っている人は、恐らく無いだろうと思う。(中略)昔の職業というものは大まかで、何でも含んでいる。ちょうど田舎の呉服屋みたいに、反物を売っているかと思うと傘を売っておったり油を売るという、何屋だか分からぬ万事一切を売る家というようなものであったのが、だんだん専門的に傾いていろいろに分かれる末はほとんど想像が附かないところまで細かに延びて行くのが一般の有様といってさしつかえないでしょう。(夏目漱石の講演「道楽と職業」明治44年^{注1})

文明開化の潮流が広がるとともに職業が専門化した趨勢は、その後も今に至るまで続いている。その勢いは、近年、とりわけ高技能層で顕著である。

たとえば今日、私たちが人間ドックを受診すると、その結果が数値表にまとめられ、問題点があれば指摘される。この診断は多分野に特化した専門医によって支えられており、その背後には、医療に関する知識の高度化と検査技術の進歩がある。

他の例として、金融業をみよう。高度成長期には、資金需要が旺盛な企業セクターと貯蓄意欲が旺盛な家計セクターとの間で両者を仲介する金融業は、預金を集め貸し付けを行うことや、証券の発行を引き受け販売することなどを主業務としていた。

しかし今日では、業務の多様化が格段に

進んでいる。例として、フィナンシャル・プランニング・サービス、アセットマネジメント(資産管理)、証券分析、貸付債権の証券化、M&A(買収・合併)取引、デリバティブ(金融派生商品)取引などの発展があげられよう。これらの業務は多分野に特化した金融エキスパートによって支えられており、その背後には、「リスクとリターン」「企業価値と市場評価」「裁定取引とオプション」などに関する知識の高度化と、それに加えてコンピュータ技術の進歩がある。

こうした「専門化と分業」の姿を全体的に把握することはたやすくはないが、その一端を政府統計からうかがうことはできる。表1は、職業別就業者構成について1965年と95年とを比較したものである。農林漁業作業者のウエートは大幅に縮小し、技能工や製造・建設作業者など、生産・運輸関係者のウエートも近年縮小しつつある。他方、専門的・技術的職業と管理的職業の従事者のウエートは大幅に上昇している。

次ページの表2は職業別雇用構成を日米で比較したものである。日本に比べ、米国では専門的・技術的職業と管理的職業の従事者のウエートが高いことが目立つ。

このような趨勢は、高技能者に対する企

表1 職業別就業者構成の変化

	1965年	(単位:%) 1995年
専門的・技術的	5.5	12.8
管理的	2.9	4.5
事務	13.1	19.4
販売・サービス・保安	18.7	23.9
農林漁業	24.5	6.0
生産・運輸等	35.2	32.7
総数	100.0	100.0

出所)総務庁統計局『平成7年国勢調査結果 編集・解説シリーズNo.1』

表2 職業別雇用構成の日米比較(1997年)

	(単位: %)	
	日本	米国
専門的・技術的	12.6	18.1
管理的	3.4	14.2
事務	19.4	14.2
販売・サービス	24.0	25.6
農林漁業	5.3	2.7
生産・運輸	35.2	25.1
総数	100.0	100.0

出所) ILO, Year Book of Labour Statistics 1998

業の需要が増加し、他方で低技能者への需要が減少するという、「労働需要のシフト」が起きていることでも強められている。たとえばロボットの導入が、技術者への需要を増やす一方、従来組み立てラインにいた労働者を他の単純な職種に追いやるといったような効果である。この需要シフトの背後には、高技能者の生産性を相対的により大きく高めている技術進歩がある。この時代のもとで、専門化は高技能職を中心に進展しているのである。

2 企業の組織資本

ところで現代社会では、大部分の生産活動は「企業という組織」への人々の参加を通して行われる。それゆえ、専門化した人々を多分野にわたり総合して生産性を上げるカギは、かれらを1つの「チーム」として協力・補完し合うように調整する企業の能力にある。

たとえば相当規模の都市を想定すると、そこではどういふ分野であれ、必要な技能をもつ人材が1人でなく多数いるのが通常である。そこで、ある産業に属する2つの企業の生産性を比較してみよう。仮に両企業がほぼ同じ量・質の人材群を雇用していても、彼らを組織として調整し動機づける

能力に差があれば、生産性は企業間で異なってくる。

この場合、人材群というのは、技術、知識、情報、ノウハウが人間に体化された形態のヒューマンキャピタル(以下、人的資本と略称)である。彼らはまた、将来を予想しながら選択や投資を行ってゆく人々であり、さらに訓練や経験などを通じて価値観も変貌してゆく存在である。この多様な人材群を1つに束ね、潜在能力を十分に花開かせる仕組みを作るには、人間性にかかわる側面を含め多面的な知的資産を企業は必要とする。

このような知的資産は生産性を規定する重要なインプットであり、一種の資本である。それはカーネギーメロン大学のプレスコット教授他の用語を借りると、「オーガニゼーションキャピタル」(以下、組織資本と略称)である^{注2}。

プレスコット教授らは、組織資本の内容として、仕事と従業員の最適マッチング、チームメンバーとしての従業員相互の最適マッチング、企業特殊な技能体系のオン・ザ・ジョブでの(実務を通じての)最適形成に役立つ情報など、「仕事と人と技能」に関する一群の情報をあげる。そして、企業はこのような情報体系の貯蔵庫であり、企業のエッセンスとは何かと問えば、それはおそらく組織資本に結びつけられると論じている。

いうまでもなく、企業が競争力を強化するための基本戦略は、どの分野の仕事をビジネスのコアとするか、資本や労働などのインプットの量をどのレベルにするか、それらをどう組み合わせるかなどにある。過剰投資や過剰雇用という事態が生じれば、それにどう対応するかが優先課題になる。

だが同時に、組織資本をどう形成するかは、それらの問題と密接に関連しつつも、独自の戦略領域を構成すると考える。その具体的な態様は個別企業により多様であろうし、相当程度の企業特殊性も帯びるであろう。しかし、その違いが原因となって、企業間で業況や収益に大差が生じうる。なぜなら、現代経済では、「専門化した人々からなるチームの総合力」が企業の競争力を規定する重要な要素だからである。

ちなみに米国産業では、近年、生産性と競争力が大幅に高まった。その背景について、ルービン財務長官は、それは「よりプロフェッショナルな企業経営方法、新技術の柔軟な活用、グローバル化、企業リストラ」の帰結であると述べている^{注3}。この米国企業の戦略の一環として、組織資本の革新という側面が重要な役割を果たしたであろうことは、容易に想像できるであろう。

むしろ、専門性の総合は一企業内だけで終わるものでなく、多くの場合、その企業の川上や川下にある企業などとの連携が不可欠である。また、すべてを企業内に統合するのではなく、むしろコア以外の仕事は専門サービスを提供する企業などとの契約や協調関係によって対応する、非統合の方向も強まっている。したがって、専門化・分業の発展を規定する条件として、契約関係を保護する法制度が有効に機能しているか、大量のデータ等を迅速に伝達できる情報通信インフラが整備されているかなど、「市場の効率性」もきわめて重要である。

とはいえ、近年活発に行われているアウトソーシングやM&A、水平的連携の多くには、企業内の技術・知識を核としつつ、他企業のもつ先端的または異種の専門技

術・知識にアクセスしようとする動因が強い。このことを考慮するなら、出発点として、幅広い専門性を総合する企業の機能をまず重視すべきである。

本稿では、高度な技術・知識の活用を中心に組み立てられている現代経済において、経済成長を持続させる源泉の1つは専門化・分業の発展であるとの見方に立つ。

残念なことに、現時点の日本経済は潜在生産力を下回っている。しかし将来、長期的成長軌道に戻るとき、成長は、労働力の増加トレンドとともに生産性の上昇トレンドという供給サイドの要素によって左右される。そして後者の要素は、今後の専門化・分業の発展スピードに相当割合を依存するであろう。それゆえ、組織資本の革新が進むように政策環境を整えることが、日本経済の成長力を強化する基本的な方策の1つであると考えられる。

以下、第 2 章と第 3 章では、近年の経済研究を踏まえ、長期的な成長プロセスという文脈のなかで、このような視点を整理する。また第 4 章と第 5 章では、米国と欧州との比較などから示唆を汲み取りつつ、組織資本の革新を促進する政策環境について考える。

経済成長と専門化・分業

1 「知識と人的資本」主導の成長

経済研究はさまざまなモデルを活用するが、なかでも経済成長モデルは、長期的な歴史の見方や将来の展望にかかわるので重要な意義をもつ。ことに1980年代以降、成長モデルは格段の進展をみた。その際に柱となった考え方の1つは、「知識と人的資本」の重視である。

折から昨秋、成長モデル構築の中心研究者の1人である、1995年ノーベル経済学賞受賞者のルーカス・シカゴ大学教授が来日して講演を行った。そのなかで彼は、世界各地における生産額、人口、1人当たり生産額、出生率などに関する超長期データを示しながら、数百年にわたる経済成長のプロセスをどう説明するかについての考え方を述べた^{注4}。特に興味深いと感じられたポイントは、次の2点である。

1つは、「世界を通じて中世から18世紀に至るまで、1人当たり所得が伸びない時代（いわゆるマルサス型の停滞）が続いたが、18世紀後半から19世紀初めの時期に、英国などを先頭に、社会が停滞から抜け出した。それはどうして可能になったか」という問題である。ルーカス教授は次のように分析している。

産業革命以前にも技術はしばしば大きく進歩したが、それらは人口を増加させる効果を生じるにとどまった。しかし、産業革命といわれるほど技術進歩が重なってくると、これらの技術を活用できる技能を習得した者の賃金が顕

著に上昇した。

この賃金上昇効果が他を刺激して、多数の子供を育てるより少数の子供に投資して技能を習得させる方が有利であると判断させ、「子供の質」を重視する方向にインセンティブを誘導した。技能をもつ者が社会のなかで増えてくると、「相乗効果」が働く。それは、技能習得に対する投資に高いリターンをもたらす。

しだいに、社会の大衆の人的資本水準が上がり、生活が向上した。

つまり、大衆＝マスが技術進歩に刺激され、1人当たりの人的資本に多く投資したことが、成長軌道に乗る転換点となった。

もう1つのポイントは、「第二次大戦後、今日に至るまで、世界全体として、1人当たり所得が歴史に類のない急速な速度で上昇した。欧州、日本に続き、東アジア諸国などが飛躍的に発展した。それはどうして可能になったか」という問題である。これについては、次のように説明している。

成長の主な源泉は「技術・知識の国際的拡散」である。市場経済システムの形が整い、基礎的人的資本が形成され、対外開放を行う国に知識は拡散した。知識の強力な伝達ルートは、「大リーグに参加して一緒にプレイすること」である。先進諸国への商品輸出などを通じて、国際標準的な知識を取り入れる方法であり、高成長した途上国はすべて先進諸国向け輸出を志向した国である。

ここで日本の戦後を振り返ると、半世紀の間に急速な経済成長を遂げ、先進諸国の仲間入りをした。この成長に伴う社会の変

表3 1960年から近年に至る日本の変化

	1960年	1997年
1人当たり実質GDP (1990年価格)	75万円	390万円
1世帯(一般)当たり人員	4.14人	2.82人 ^注
大学・短期大学進学率 (浪人を含む)	男 14.9% 女 5.5%	男 45.8% 女 48.9%
全就業者のうち 第一次産業就業者の割合	32.7%	6.0% ^注
平均寿命	男 65.3歳 女 70.2歳	男 77.2歳 女 83.8歳

注) 1995年の数字 出所) 経済企画庁、総務庁、文部省、厚生省の諸統計

貌ぶりについて、過去35年間の変化を示す表3で見よう。その特徴は、小家族化が進むと同時に教育水準が急速に向上したことである。また、第一次産業就業者の割合が一貫して縮小した。さらに、平均寿命が大幅に伸びている。

表4は、過去100年間における米国社会の変貌を示したものである。これは、より長期間を対象としていることもあり、表3と同様の特徴をいっそう鮮明に示す。100年前には、高校卒業率が4%に満たなかったこと、平均寿命が44歳だったことなどには、驚きすら覚える。

着目すべき点は、経済成長を維持している国では、小家族化と1人当たり教育投資の増加とが同時進行形をとり、また外国からの知識の伝播というルートも働いて、「知識と人的資本」ストックが増加してゆくことである。

そして、このような長期的成長は、次節で見るように、「専門化と分業」の高度化が同時進行してゆくプロセスでもある。

2 成長と専門化・分業との相互作用

「知識と人的資本」ストックが累積すると専門化する機会が拡大し、分業の水準も高度化する。人々は、より細分化した分野で、よりエキスパートになる。この点は、医療や金融業の事例で見たところである。

一方、人々が専門化することは、「知識と人的資本」への投資を、特定の分野でより集中的に、より効果的に行うことを可能にする。それは、社会の「知識と人的資本」ストックをいっそう増加させる方向に働く。1992年ノーベル経済学賞受賞者のベッカー・シカゴ大学教授他が強調しているよ

表4 過去100年における米国社会の変貌

	1890年	1990年
1人当たり実質GNP(1958年価格)	840ドル	5600ドル
構成員2人以下の世帯の割合	16.8%	47.6%
18歳時点における高校卒業率	3.5%	87.0%
農業人口の割合	44%	4%
平均寿命	44歳	76歳

出所) J. Mincer, "Economic Development, Growth of Human Capital, and the Dynamics of the Wage Structure," *Journal of Economic Growth*, March 1996

うに、このような相互作用が一国全体の生産性を上昇させる有力な源泉となる^{注5}。

専門化・分業がもたらす利益を表す事実の1つに、「都市の成長」がある。大都市には、長い通勤時間、混雑、汚染、犯罪など多くの問題が生じがちである。それにもかかわらず、人口は都市に集中する傾向が米国でも日本でも続いている。ハーバード大学のグレーザー教授他は、こうした趨勢についての説明仮説と実証データを提示して注目を集めた^{注6}。彼らは、大都市がもつ産業の多様性こそが、インプットとアウトプットの双方における専門化を強め、また多様性が「相乗効果」をもたらして、高いリターンを実現すると論じる。

都市について従来から指摘されてきた、企業や人の近接が財の移動コストを低減させるという効果の重要性は、交通手段の発達に伴い低下してきた。しかし、企業や人が頻繁に接触することが容易で、アイデアを交換しやすいというメリットは、いぜん有効である。ある分野の産業が他分野のイノベーションを取り入れる形で知識が伝播しやすい。これらを根拠として都市は成長という利益を得ると、グレーザー教授らはこのことである。これは「都市の稠密性」に、多分野の専門性を総合するためのコストを低減させる利点があることを意味する。

組織資本とアントレプレナー

1 組織資本の形成コスト

専門化した人々から構成されるチームの総合力を引き出すという組織資本については、その重要性をすでに強調してきた。ここでは、その円滑な形成を促進する要素、あるいは逆に円滑な形成を阻害する要素について検討する。

まず組織の一種として、「家族」を取り上げよう。この組織にあっては、市場に出て収入を得るための勤労、財・サービスの購入、そのほかもろもろの家事、育児・教育、友人や親戚との関係など多様な仕事を家族メンバーは分担している。メンバー間によりコミュニケーションと相互信頼があれば、仕事の分担を調整するコストは小さく、バランスのとれた豊かな家族生活が営まれうる。また困難な事態が起きても、よいチームワークをもって対処できる。この場合、組織資本は円滑に形成されているといえる。

他方、メンバー間にコミュニケーション不足や不信が重なれば、組織資本を形成するためのコストが大きくなり、メンバーの間には分担している仕事を怠けたり、家族所得を利己的に使ったりする者が出て、家族全体としての満足度が下がる事態が起きやすい。

次に、「ファミリービジネス」を考える。この形態は、経営者間のコミュニケーションや信頼を保持しやすい、後継経営者を円滑に選びやすいなどの利点から、ビジネスを組織するためのコストを低減できるというメリットをもちうる。こうした組織資本形成上の有利性のゆえに、資本市場からの資金調達が進むと、むしろ弱点がある

にもかかわらず、市場で存立基盤を確立しているファミリービジネスは少なくない。他方、創業者が優れた才能をもっていても、その子弟が創業者と同様の手腕をもつ確率はそう高くないなどのリスクがある。

それでは、大きな規模の企業の場合はどうか。組織資本を形成するには、各種の資源の投入が必要であり、コストがかかる。一群の情報を体系だてて活用するための人的・物的資源、企業内訓練のための機会費用、通信システムやオフィスレイアウトの構築費用などが、その例になる。

このコストは、チームとして総合しようとするメンバーが多数、多分野に専門化しているほど、また企業内訓練によって専門性をもつ多数の人材を育成しようとするほど、増大する傾向を示すであろう。ここで再度、夏目漱石の講演から引用したい。

私の見るところによると職業の分化錯綜から我々の受ける影響は種々ありましようが、そのうちに見逃す事のできない一種妙なものがあります。(中略)自分の商売が次第に専門的に傾いてくる上に、生存競争のために、人一倍の仕事で済んだものが二倍三倍とだんだん速力を早めておいつかなければならないから、その方だけに時間と根気を費やしがちであると同時に、お隣の事や一軒おいたお隣の事が皆目分からなくなってしまうのであります。

すなわち、細分化してゆくと、互いに理解しコミュニケーションを行うことがむずかしくなる傾向は避けられない。この側面が、組織資本の形成コストを増大させる一要素として働くのである。

そのほか、企業構造に関する近年の研究は、現代経済における組織資本の円滑な形成を阻害しかねない諸側面を指摘する^{注7}。

経営者が株主の期待に添わない行動をとったり、経営者間にコミュニケーションと信頼が欠けるような場合、ガバナンス（統治）の合理性が劣化する。専門化している人材を多数雇用または育成してチームを組成する場合、「ただ乗り」行動をどう防ぐか、業績評価をどうするか、チーム報酬および個々のメンバーに対する報酬をどう決めるかなどの諸問題がある。

有用な専門性と情報をもつ下位レベルへの権限委譲は、環境変化への対応を迅速化するメリットがあるが、反面、下位レベルが組織の目的に添わない行動をとるリスクもある。他方、下位レベルを方向づけるために統制を強めるという方法をとれば、創意工夫を行うモチベーションが弱まるなどの問題がある。

企業特殊的要素の強い技能をもつ従業員を多数訓練した企業では、その訓練によって上昇した労働生産性部分は、訓練コストの一部を負担した企業と従業員とが共有する。しかし、アウトプットへの需要が大幅に変動するとき、それに伴って労働生産性自体が大きく変動するので、企業・従業員間のシェアを再交渉する必要が生じてくる。

こうしたさまざまな要素の存在から、より多数、より多分野に専門化した人々を総合する組織資本を形成しようとする、企業にとっての必要コストは逡増してゆくと考えられる。そして、前出のベッカー教授らが指摘するように、このコストの逡増が、

専門化・分業の高度化を制約する重大な要素の1つになるのである。

これに対して、企業が市場で競争するなかで、企業に関係する参加者の間の取引・取り決めが、組織資本の形成コストを低減する仕組み、つまり組織資本を革新する効率的な仕組みをいろいろと生み出していく。報酬制度の多様化、信頼と仲間意識を重んじる企業文化の醸成、相互監視や規範の活用、優れた経営管理指標の設定、事業部制など各種組織形態の発展などが例としてあげられよう。

また、専門化した人々の中の協働や情報共有を支援する情報技術などが、積極的に活用されるようになる。今日のグローバル化した世界で経済情勢を分析する際、地理的に分散した拠点のエコノミストが、情報共有システムを通して同時進行的に各地域での専門情報を交換しながらリサーチを進めてゆく手法をとることなどは、その一例である。

2 アントレプレナー活動

組織資本を左右するもう1つの力は、「アントレプレナー（起業家）活動」である。その特質として、新しい商品や市場の開発機会を発展させる力に着目することも多いが、ここでは、新しい組織資本を創造し企業をスタートアップさせたり、既存企業の組織資本を革新する力に注目したい。

アントレプレナー活動という概念が現れたのは18世紀にさかのぼるとされ、その重要性は多くの研究者によって注目されてきたものの、経済理論の上で明確に定式化されるに至っていない。そのなかで、シカゴ大学のローゼン教授が経済理論との整合性に留意する考え方を提示している^{注8}。

それによれば、市場では、資源・選好・技術が与えられると、個人や企業などの経済主体は、市場価格体系という条件のもとで受動的に行動する。ところがアントレプレナー活動は、それまでに存在しなかった組織資本を創造するという、既存の価格体系に制約されない積極的な機能を果たす。それは、技術の進歩や社会の構造変化などから「変革の機会」が不規則に生じるとき、それに積極的に反応して、その機会を発展させるのである。すなわち、一種の確率論的なプロセスとして機能する。

組織資本の関連でいえば、その形成コストが大きいとき、そして他方で、形成コストを大幅に低減できる情報技術などが進歩しているときに、アントレプレナー活動は活発化する。また、異なる企業の組織資本の間に強い外部性が潜在するとき、M&Aなどにより大規模な組織再編を行うアントレプレナー活動が積極化するという。

では、現実社会において、どういう特性をもつものがアントレプレナーなのか。この点の実証研究も合意を得ていない。多くの研究は、アントレプレナーは、「適度の困難な目標を設定してこれを達成することを好み、単純でルーティン的な目標の達成には満足しない」「適度なリスク・テカーである」「不確実な状況を歓迎し、チャレンジの意欲を起す」などの特性を指摘する^{注9}。確かに、傑出した事業家として名をなした人々に、これらの特性が顕著であることは多い。しかしそれらは、一流の政治家、科学者、芸術家などにも、しばしば見られる特性でもある。

ハーバード大学のシュライファー教授他は、才能は多くの場合、特定の職業に向けたものというより、むしろ一般的な性格を

もつと考えている^{注10}。知力、体力、そのほか優れた資質をもつ者は、事業家、政府官僚、弁護士、金融投機家など多くの職業のなかから1つを選んで専門化する。それぞれの職業の魅力を決める要素はさまざまであるが、市場規模が大きく、企業を組織するのが容易で、収益をあげやすい情勢にある場合、多くの才能ある人々がビジネス分野を目指すという。

他方、社会に新しい価値をもたらすというより、もっぱら産出されたパイの再配分にかかわる職業、たとえば一部の投機家や弁護士なども才能をひきつける高い魅力をもちうる。そして後者の分野が拡大すると、社会の才能を吸収してしまい、生産性停滞の一因になると分析する。したがって政策環境は、才能の供給量を左右することはできないとしても、才能の配分には影響を及ぼすことができるので、アントレプレナー活動の積極化にかかわりうるとシュライファー教授らは主張する。

プリンストン大学のポーモル教授も、アントレプレナーが生産的活動に貢献するか非生産的活動に向かうかは、それぞれの活動からの報酬がどうなるかを定める社会のルールに左右されると分析する^{注11}。そして、それを例証するケースを世界の歴史の中に求める。たとえば中世の中国では、主として儒学や詩書に重きをおく科挙に合格した者に、富と権威が約束される仕組みが作られた。反面、商業・産業を通して富を築いた者には、社会的地位は閉ざされたのである。このことは、アントレプレナー活動にきわめて不利に作用したという。

なお、アントレプレナーは個人単位で議論されることが多く、スタートアップ企業のアントレプレナー活動は、残余収益を手

にする立場にある創業者個人の能力と結びつけられる。しかし大企業の場合、戦略決定権は分散する側面をもつので、アントレプレナー活動の源は、主要株主やトップマネジメントだけでなく、ミドルマネジメントのもつ希少な能力などに由来する部分も少なくないであろう。つまり、企業内アントレプレナーが重要な役割を果たす。

また組織資本の性格が、企業のアントレプレナー活動を規定する可能性もある。たとえば、スタートアップした企業が大きく成長した場合を想定すると、傑出した創業者がいなくなったとしても、彼が育てた組織資本はアントレプレナー活動を奨励する性格を持ち続けるかもしれない。

こうした諸点を考慮すると、大企業に関しては、アントレプレナー活動は「社会的性格」をもつものとして考察すべきであろう。そして組織資本は、過去の発展の性格が現在に少なからざる影響を及ぼすという意味で、「経路依存性」をもつと考える。

3 組織資本革新の意義

組織資本の革新を進めることは、日本経済の成長力を強化するための長期的課題の1つである。繰り返すが、多分野の専門性を総合できる企業の能力が強ければ、専門化をさらに深めようとする人々のインセンティブを刺激し、ひいては社会の「知識と人的資本」ストックを高めるからである。それゆえに、組織資本を革新し企業価値を最大化しようとする企業関係者のインセンティブを強めるよう、また関係者が取引・取り決めを柔軟かつ有効に行えるよう、政策環境を整えることが望ましい。

とりわけアントレプレナー活動を強化するため、才能ある人々を社会的価値の高い

生産活動に誘導するように政策環境を改革してゆくことが重要であると考えられる。

ここで、改革の一例として、各国で重視されている規制緩和が、実際にどういう効果を生んでいるかを見てみよう。規制緩和の典型例は、米国の航空産業の自由化であり、それは1970年代に始まった。しかし、永年にわたる規制に慣れてきた航空産業が新しい環境に適応するには「長い年月」を要し、今もなお、イノベーションを追求する動きが続いている。

この航空産業のケースに関する実証研究は、興味深い事実を提示している^{注12}。

1つは、経営者がアントレプレナー活動を積極化したことである。競争力強化に向けた変革が行われ、M&A取引が活発化する。株価も経営者の質を敏感に評価するようになる。

もう1つは、企業のガバナンス構造が変わったことである。役員報酬は増加し、報酬のより大きな部分が株価にリンクするようになる。役員会はより小規模になった。ただし、ガバナンス構造には「経路依存性」があることから、その適応には相当の年月の経過を要している。同じ理由で、既存企業と新規参入企業の間にはガバナンスの大きな差異が発生した。そして生き残った企業としては、内部ガバナンスを大幅かつ迅速に変革した企業が多いという。

他のケースとして、証券売買手数料の自由化などの規制緩和が進められた米国証券業を取り上げよう。その変化を追った研究によれば、同質的なクラブのような雰囲気をもっていたウォール街が、経営ということに本格的に取り組み、組織を見直し、ビジネスモデルを多様化した^{注13}。その過程で、個性あるリーダーが展開したアントレプレ

ナー活動により、今日の好業績に至る長期的流れが生み出された企業例も少なくないという。

政策環境

1 政策の総合評価

政府のとする政策は多元的である。また各種政策は、多様なルートと相当の時間的プロセスを経て、個人や企業の行動に影響を

及ぼす。それゆえに政策環境を国際比較するには、何らかの形で一国の政策を長期的観点から総合評価し、それをランクづける尺度が望まれる。

フロリダ州立大学のグウォートニ教授他による経済的自由度ランキングの作成は、その1つの試みである^{注14}。各国の政策環境を17の小項目に分けて評価し、それらを4つの中項目に整理して、その総合評価を0点（最低）から10点（最高）の間で表示する。表5は、米国、日本、ドイツ、スウェーデンについての評価を比較表示したものである。

この評価基準は、「経済的自由度」と名づけられた総合評価指標が良好なほど、経済成長力が高くなるという仮説に立っている。それを支持する論理として、「経済的自由度の高い経済制度は、個人や企業に対してゆがみのないインセンティブ体系を提供する」との見方や、「租税負担などの軽減は、生産的労働の意欲を高めるとともに、アントレプレナー活動を助長する」との見方が示されている。また、先に述べたルーカス教授の成長モデルが示唆するように、「経済の対外開放は、海外からの技術・知識の伝播を促す」との見方も、上述の仮説を支える。

一方、グウォートニ教授らの研究とは別に、ウォールストリート・ジャーナル紙とヘリテージ財団（シンクタンク）が、経済的自由度指標を毎年発表している^{注15}。これは、各国について50の小項目を評価し、それを10の中項目に整理して、総合評価を1点（最高）から5点（最低）の間で表示している。表6は、4カ国についての評価を比較表示したものである。

表5では、日本、ドイツ、スウェーデン

表5 グウォートニ他による経済的自由度指標（1993～95年についての評価）

	米国	日本	ドイツ	スウェーデン
通貨とインフレ	9.1	9.7	8.5	6.9
政府活動	7.6	7.4	7.0	6.7
政府消費 / GDP	3	8	3	0
価格コントロール	8	5	9	8
ビジネスへの参入	10	7.5	7.5	10
移転支出等と租税	5.8	3.9	1.9	0.5
移転支出と補助金	3	4	0	0
最高限界税率	7	2	4	1
国際セクター	8.6	7.7	9.7	8.7
総合評価	7.7	6.9	6.4	5.5

出所) J. Gwartney, R. Lawson and W. Block, *Economic Freedom of the World 1975-1995*, The Fraser Institute, 1996

表6 ウォールストリート・ジャーナル紙とヘリテージ財団による経済的自由度指標（1999年版）

	米国	日本	ドイツ	スウェーデン
貿易	2	2	2	2
課税	4	4.5	5	4.5
政府干渉	2	1	2	5
金融政策	1	1	1	1
外国投資	2	3	2	2
金融産業	2	3	3	2
賃金と価格	2	2	2	2
所有権	1	1	1	2
規制	2	2	4	3
地下市場	1	1	1	1
総合評価	1.90	2.05	2.30	2.45

出所) ウォールストリート・ジャーナル紙およびヘリテージ財団

は、「移転支出等と租税」という中項目で評価の低いことが目立つ。表6でも、やはり「課税」という中項目で3カ国の評価は低い。そのほか、「政府干渉」でスウェーデン（政府消費の規模がきわめて大きい）、「規制」でドイツとスウェーデン、「金融産業」で日本とドイツの評価が低い。

総合評価で4カ国の相対ランキングを見ると、表5でも表6でも、上位から米国、日本、ドイツ、スウェーデンの順になる。つまり、スウェーデンの経済的自由度が相対的に最も低いと判断されている。

2 米国と欧州の対比

こうした国家間の差異に留意しながら、昨年、租税や社会保険に主眼をおいて欧米を訪問し、識者の見方を求めた。ここではそのなかから、経済・企業の活性化という問題に関連するコメントを整理してみる。

(1) 米国

企業の活性化の背景をどう見ているか

15年前と比べると、米国の状況は大きく変わった。規制緩和が全般的に進んでいる。労働市場では規制が増えた面もあるが、それでも他国に比べれば柔軟である。限界税率はレーガン税制改革で引き下げられた。こういう環境下では、良いアイデアがあれば「よし前へ進もう」という意欲が出て、迅速な行動がとれる。これらが大きな効果を発揮しているのではないか。

株主の力が強くなったことも企業を活性化させた。現在、米国民の4割超に当たる人々が直接間接に株式を保有しており、その株主が集団化した年金ファンドや投資信託が大きな力を企業に

対して行使している。こうした機関投資家は、企業の財務報告を見てどこに投資するかを決める。場合によっては、経営幹部の交代を要求することもある。それが企業に活力を与える。企業が株主価値を最重視する比率は、10年前は25%程度だったものが、今は75%に達している。

株式市場の活況が、企業価値を最大化しようとするインセンティブを強めた。特にマネジメント層のインセンティブは、ストックオプションなどによって強化された。

企業の事業再構築に関連して、M&Aはどのような役割を果たしているか

1980年代は製造業のリストラ、90年代は情報技術を活用したサービス業のリストラが行われてきた。現在は、M&Aの第3の波にある。その特色は、レイオフを伴わないことで、「相乗効果」の活用を狙いがある。

中小企業の成長の背景をどう見ているか

米国民には自分自身のビジネスをもちたいという気持が強い。この文化に加えて、構造的変化も要因となっている。つまり国防依存、財政赤字依存の経済構造が、低インフレ下での競争的な経済に変貌したことである。さらに大企業のリストラ、アウトソーシングの進展の結果、人材と需要の両面で、中小企業にとっての機会が改善した。

1986年およびその後の税制改革をどう評価しているか

1986年の改革による限界税率の引き下げは良いインセンティブを提供した。企業の迅速な反応を促すという意味で

も良いインフラとなった。

その後の税制改革提案に対するビジネス界の反応をみても、課税ベース上の特例よりも低税率を好む姿勢が明らかである。

資本所得課税において、米国では法人と個人の間が統合されていないという二重課税問題がある。その影響をどう見ているか

二重課税の結果、企業は配当を行うより利益を留保し、自社株買い戻しによって株主にリターンを返すという行動を選ぶことが多くなる。その結果、キャピタルゲイン課税の重要性が高まっている。

企業まわりの米国税制の特徴をどう考えるか

法人設立・組織再編・連結に関する税制を全体として考察すると、米国の税制は柔軟であり、企業の成長にとって好環境といえる。たとえば、最初はパートナーシップから出発し、成長したところで株式会社に變更し、株式交換でM&Aを行ったとしても、現金化されないかぎり、税金はかからない。

(2) ドイツ

政府政策をめぐる情勢をどう見るか

これまで政党が替わっても、政策の一貫性は失われなかった。だが最近では、政権交代によって政策が大きく振れる恐れが出てきている。また、労使の対決色が強まり、これまで成果をあげてきた労使協調による企業経営方式にも陰りが出ています。

アントレプレナー活動の状況はどうか自分でノウハウを獲得しながらスピン

オフしてゆくという形のアントレプレナー活動は、欧州他国に比べて高水準にある。ただし、社会的市場経済というドイツの理念からして規制緩和は遅れている。製造業分野での参入に障害はないが、規制の強い金融、運輸などの分野でのスタートアップはむずかしい。1998年から電気通信の規制緩和が行われるので、新しい動きが出るであろう。

EU（欧州連合）統合への税制の対応をどう考えるか

調和でなく、調整が必要である。つまり、資本所得課税や企業収益課税について対応策を講じる必要がある。アイルランドやオランダなどにタックスヘイブン（租税避難地）があり、資本流出の恐れが生じているからである。

法人税の表面税率は高いが、課税ベースにいろいろな抜け道があることを考慮すると、実質的な税率では、欧州他国と比べてドイツが特別高いというわけではない。ことに大企業はグローバル化しており、どの国の企業もタックスヘイブンなどを利用する機会に大差はなく、競争上同じような条件になる。

社会政策の影響をどう考えるか

1998年4月から、社会保険料が据え置かれる代わりに、付加価値税が引き上げられた。しかしながら、これは短期的な措置で、長期的には給付面の削減措置が主たる政策であるべきだ。

失業率が高水準にあるが、その内容は、教育・訓練の不足や社会政策の副次効果などの構造要因によるものが大半である。

(3) スウェーデン

1991年に所得税率と法人税率が一度に20%引き下げられるなど、大規模な税制改正が行われたが、その背景は何か税負担の水準が他国比で格段に高かったため、低所得層は生活してゆけず、公共部門サービスへの依存を強めていた。また、生活水準の維持のため、労働組合の力で最低賃金が高水準に設定された結果、全体の賃金水準も押し上げられ、インフレと為替の下落を招いた。さらに、重い税負担や賃金格差の縮小により、教育投資への意欲が弱まっていたなど、広範なゆがみが生じていた。高等教育を志す者も、税や社会保険料の低い英国などで仕事に就くことを予定して、はじめから英国などに留学する傾向が広まった。1991年税制改革は、これらのゆがみを是正する方向に改革した点で意義がある。

その後にデフレが来たが、それにどう対応したか

財政の大赤字を招いたが、その対応として右派は支出カット、左派は福祉サービスは守る（現金給付のカットはするが）というものであった。左派の方針は、女性と高齢層からの要望によるものである。

1992年にECU（欧州通貨単位）との連動（それまでは暗黙の連動）をやめた。その結果、為替安の効果で輸出が伸び、消費も回復して経済は好転した。しかし失業率は上昇したままである。

法人所得税率は28%と比較的低水準にあるが、企業活動への影響はどうか企業が所得を海外から国内にシフトさせたり、外国資本が入りやすくなる効

果はある。しかし個人所得税、付加価値税、社会保険料の高負担もあって、中小企業が高技能者を活用して国際競争力をつけることはむずかしい。そのためグローバルな大企業はあるが、中堅企業がなく、あとは小さな企業だけという、「瓢箪型の産業構造」になっている。

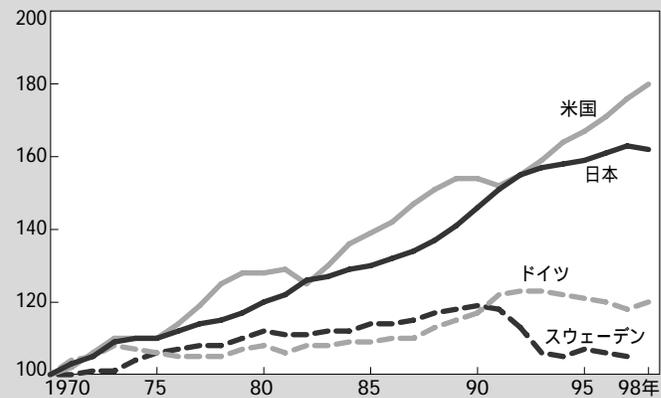
大企業は経営者とりサーチ部門だけを国内に残す傾向にあるが、最近はそれらをも海外に移す動きが出ている。

このようなコメントから、企業関係者のインセンティブを強める上で、またアントレプレナー活動を積極化させる上で、米国の政策環境のほうがはるかに有利に働いているとの感触を受けた。欧州のなかでは、ドイツやスウェーデンは強い産業力の伝統をもち、国際的に著名な大企業を数多くもつ国である。しかし近年の米国は、旺盛な情報化投資、インセンティブ報酬制度の発展、新技術をもつ成長企業関連のM&Aの活発化などが物語るように、組織資本革新の動きやアントレプレナーの活力には、欧州を大幅に上回る勢いがある。

とりわけ米国と欧州との差異は、次ページの図1が示す雇用面に顕在化している。米国では、中小企業の成長がめざましく大量の雇用増加をもたらしている。特に1990年代になって、雇用の成長は加速している。それに対して近年の欧州は、雇用量は伸びておらず大量の失業者が出ており、対照的な状況にある。

こうした差異の背景について、米国と欧州の間にはそもそも文化の違いがあるので、政策の影響力をそれほど重要視すべきかどうか疑問があるとの意見はありえよ

図1 米国、日本、ドイツ、スウェーデンの雇用者数の推移（1970年=100）



注) ドイツは西ドイツベース
 出所) 米国：米国労働省、日本：総務庁（労働力調査）、ドイツ：ドイツ連邦銀行、
 スウェーデン：OECD

う。しかし注目すべきは、米国においても、1980年代には大企業の競争力の衰えが指摘されていたのに対し、近年はその復活がうたわれていることである。一方、1980年から95年の間のグウォート二教授らの指標をみると、物価の安定や限界税率の引き下げなどを主因として、米国の総合評価は相当向上（6.2から7.7へ）している。この点は、政策環境の改善がもたらす長期的な影響力をうかがわせるものである。

3 日本の現状と課題

日本経済が順調に成長していた過程では、市場で競争する企業のダイナミズムと、勤勉な人々のエネルギーがよくかみ合ってきた。しかし、残念ながら近年は、企業についても人々についても根本的な変化が起きているとは思えないにもかかわらず、潜在的な活力が十分に引き出されていない感はぬぐえない。

企業は、技能、労働形態、性別、年齢、価値観、ライフスタイルなどの点できわめて多様な従業員を雇用している。これは、前述した社会の変貌に伴う大きな流れであ

り、従業員の性格に注目しても、集団としてではなく、個人としての姿がより鮮明化しつつある。彼らはさまざまなキャリアを目指して人的資本に投資しているが、そのプロセスにおいても、企業の投資より、個人や家族のインセンティブや投資の果たす役割が大きくなりつつある。

この社会趨勢のなかで、企業が幅広い個人を統合する機能を高めることは、自己に適した「チーム」に参加して専門的スキルを發揮したいと希望する個人に対し、機会を広げ展望を与える。それは私的インセンティブに基づくものでありながら、社会を活性化させるという大きな社会的利益をもたらすものである。

ここで、日本が欧米へのキャッチアップを進めてきた過程を振り返ろう。そのプロセスでは、海外から取り入れる技術・知識が企業の生産性をあげる効果は大きく、また物的資本の蓄積が今より大きな意味もっていた。さらに、質と対応力の高い、協調的な従業員の存在という恵まれた条件もあった。そして何よりも、経済は全体として高い成長力をもち、総需要はコンスタントに伸びていたのである。こういう環境下では、組織資本革新へのプレッシャーはそう強くなかったともいえる。

しかし時代は変わって、成長力は大幅に低下し、総需要主導の活況が期待できる情勢ではなくなった。経済活性化の担い手は、他企業を上回るイノベーションをもって付加価値を創出する企業や、潜在ニーズを先見して必要なコアスキルをスピーディに形成してゆく企業などになりつつある。

こうした時代にあっては、事業の目的に応じて多様な人材を統合することのできる高度の組織資本が求められる。すなわち組

組織資本の革新が、競争力強化の面でもより大きな役割を果たすようになった。また、従来より格段に進歩した情報技術を組織資本に活用できるようにもなった。

革新の具体的態様は企業によってさまざまであり、期待される「人や技能」も多様化する。この動向に反応して、個人の側においても、専門能力を徹底してみがき他者との差別化を図ろうとする努力などが誘発される。その努力に伴うリスクも小さくなる。そして、こうした「企業と個人」との間の相互作用が、潜在成長力を長期的に高めてゆく源泉の1つになるのである。

こうした観点から、日本は、組織資本の革新が促進される政策環境づくりにいっそう努力する必要がある。すなわち、米国と欧州の対比からの示唆も踏まえ、政策環境の総合評価を、世界のなかで一段とランクアップさせるという姿勢で、改革を押し進めるべきである。

いうまでもないことながら、グウォートニ教授らやウォールストリート・ジャーナル紙他による総合評価指標は1つの試みにすぎず、今後いっそう洗練された指標の作成が期待される。とはいえ、政策を総合評価し、国際比較するというアプローチは、実際的で有用である。

表5、表6によれば、「移転支出等と租税」や「金融制度」などの中項目で、日本の改革の余地は大きい。規制面でも「価格規制」や「ビジネスへの参入」などの小項目で、他国に比べ劣勢にある。

また現在、日本のランキングはドイツとスウェーデンより上位にはある。しかし、実質的にはきわめて厳しい情勢にあるといわざるをえない。なぜなら、日本の場合、財政赤字が大きく租税負担を先送りしてい

る部分があり、加えて、公的年金制度による将来債務が大きく社会保険料負担を先送りしている部分もあるからである。

すなわち、日本のランキングには、将来自動的に下降する要素が内在している。10年、20年という年月でみれば、日本の活力が徐々に衰え、高等教育層などは海外での仕事を志向し、構造的失業も増える国へと滑り落ちてゆく懸念は払拭できない。

このような情勢のなかで総合評価ランキングを引き上げるには、既得権や期待権などの調整も必要となり、厳しい対応が必要となろう。国としての基本的な路線を選択するという大局的姿勢が不可欠となる。

政策の影響経路(備考)

1 政策の個別分析

前章では、政策の総合評価の有用性を強調した。しかし、政策評価において中項目あるいは小項目として掲げられている個別の政策に関して、具体的な検討を行うことも重要である。それらがどのようなルートと時間的プロセスを経て市場経済に影響を及ぼしてゆくかを考察することが、総合評価の意義をよく理解することにつながる。

とりわけ、企業の組織資本に密接にかかわると考えられる政策項目の点検が必要である。法制・税制でいえば、合併、買収、分割などを含む企業組織形態の選択・再編に関する法制・税制は、小項目またはそれ以下の項目に分類されている政策かもしれないが、組織資本の柔軟な形成やアントレプレナー活動に対して大きな障害となっている要素を軽減することになる^{注16}。したがって、それは前述した規制緩和と同じような直接的効果をもつ、重要な政策の一例を

構成する。

このように具体的な政策効果を詳しく考察すべき個別政策は数多くあるが、以下では金融政策と公的年金制度を取り上げる。その理由の一端は、政策が作用を及ぼすルートや時間的プロセスを考察する好機会を、これらの事例が提供することにある。

2 金融政策

通貨供給量の変化は、資産価格、金利、為替レートなどへの影響を通して総需要に対して大きな力をもつ。それゆえ、経済変動に対処するマクロ政策の一環として活用されることも多い。ただし、多様なルートと相当の時間を経ての影響であり、その効果には予測しがたいところがある。

しかし、通貨供給の成長率と物価上昇率との間には、長期的に高い相関が観察されている。これが論拠となって、インフレ率をコントロールする手段としては、金融政策が中心的な役割を担うことになる。このため一定期間内の物価上昇目標率を公表し、それを目指して金融政策を運営してゆく「インフレ・ターゲティング」が、世界の多くの国で採用されている。米国でも、

類似の枠組みで金融政策が運営され、成功している。欧州中央銀行も、この枠組みの主要な要素を取り入れようとしている。

ところで日本では、1990年代の通貨供給の成長率は、それまでの長期トレンドと比べて大幅にレベルダウンした。このことは結果的に、従来より格段に低い物価上昇率というデフレ的傾向が近年生じていることの要因の1つとなっているであろう。このデフレ的環境は、企業の組織資本にどういふ影響を及ぼしているであろうか。

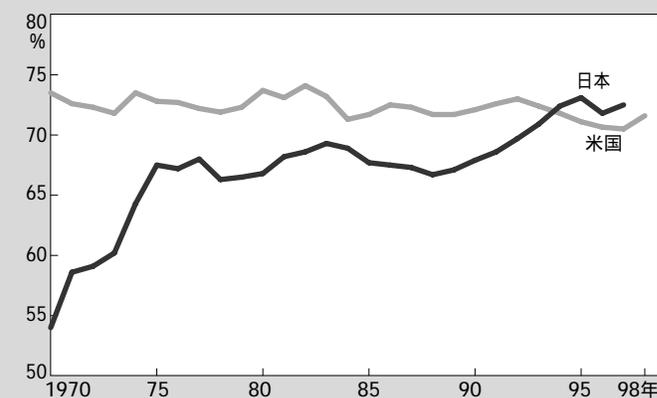
図2は、労働分配率（社会保険料の企業負担なども含む）の推移である。1970年時点では、米国に比べて大幅に低かった日本の分配率は、第一次石油危機の前後に急上昇し、その後は長期間にわたり安定していた。しかし、1989年頃から再び大幅に上昇している。他方、米国の分配率は1992年頃からゆるやかながら下降している結果、最近では日本の方が米国を上回っている。

日本の労働分配率が近年なぜ大幅に上昇したか。いろいろ考えられるが、主因は、アウトプットへの需要の変動に対する労働インプット側の調整の遅れであろう。

すなわち、高度な技術・知識を活用している現代企業は、その生産システムを運営し発展させてゆくのに不可欠な技能を蓄積する目的から、オン・ザ・ジョブでの従業員訓練などに大きな投資を行ってきた。その結果として従業員が身につける技能は、訓練を受けた企業においては生産性が高いが、他企業に移ると、それほど有用でないことが多い。

このような企業特長的技能をもつ従業員は同じ企業にとどまろうとするインセンティブをもつので、企業は訓練コストの一部を負担しても、上昇した労働生産性の一部

図2 日米の労働分配率（労働所得／国民所得）の推移



出所) 米国：米国商務省、日本：経済企画庁（国民経済計算）

を収益として回収できる。つまり、企業と従業員は投資リターンを共有し相互に依存する関係に立つ。ことに日本では、技能の企業特殊性が大きいいため、両者は一体化する傾向を強め、雇用・賃金は安定化する。

こうして、企業特殊の技能を含む組織資本への投資が長年累積してきている結果、「経路依存性」が強く働き、企業と従業員との関係を新しい形態に調整してゆくには多大の時間と努力を要する。それは、単に雇用量や賃金水準の調整が必要であるだけでなく、多くの場合、従業員の生産性やモチベーションを高めることなど、組織資本全般にわたる革新が同時に必要となるという事情にもよるのである。また逆に、労働インプットの調整を迅速に行いえないために、組織資本の革新への努力に集中できないという側面もみられる。

調整をとりわけむずかしくしているのが、実質経済成長率の低下に加えて、物価上昇率の低下である。かつて名目の成長率が高かったときは、需要変動に対しては、名目賃金や雇用の伸び率を調整することで対応できた。日本の労働市場の柔軟性は、長年にわたり、国際的にも高く評価されてきたのである。しかし、成長率が名目でも停滞する現在、名目賃金を絶対額で引き下げるなどの調整は格段にむずかしい。また雇用量の縮減についても壁は厚い。こうしてデフレ的环境下では、需要が大きく変動しても、労働インプット側の調整には時間を要することになる。

インフレ・ターゲティングは、物価上昇率の上限を課すとともに下限も設定する枠組みである。この金融政策が機能すれば、物価上昇率が高すぎることもなく低すぎることもない環境が作り出されることにな

り、労働インプットの調整や組織資本の革新もより円滑化する。

現時点では、銀行与信メカニズムの変調もあり、インフレ・ターゲティングを導入しても実効性は期待しにくいとの見方が多い。しかし中長期的な方向として、金融システムの改革を進めると同時に、金融政策がこのような枠組みで運営されるよう、環境の整備を進めてゆくべきである。

3 公的年金制度

現行の公的年金制度は、若年層の相対的減少の影響を強く受けて、財政問題が深刻化している。拠出水準は5年ごとに上方改定を重ね、社会の高齢化がさらに進む将来は、給与の30%を優に超えるとの見通しもある。

公的年金に対する拠出は、企業と従業員がそれぞれ半分ずつ負担している。外国の制度をみると、表7に示すように、企業拠出80%というものから0%というものまである。この企業拠出の性格はどう解すべきであろうか。

この部分は、明示的な税と同様、賃金の引き下げへと、すべて従業員にシフトされると考えるのが標準的論理である。この結

表7 欧・米・日における公的年金拠出の「企業負担割合」対「従業員負担割合」

	「企業」対「従業員」
スウェーデン、スペイン	4 : 1
イタリア	3 : 1
フランス、フィンランド、ポルトガル	2 : 1
英国、ドイツ、米国、日本	1 : 1
オランダ	1 : 4
デンマーク	0% : 100%

出所) H. D. von Loeffelholz, "Does EMU Need to Harmonize Labour Taxes?" Draft for presentation at the spring conference of AIECE, May 1998

果、企業拠出は、その金額だけ賃金が下がる形で従業員にシフトされる。したがって、公的年金制度への「実質的」な従業員拠出金額は、企業拠出分も含むと理解すべきである。

そこで従業員にとって、この「実質的」拠出金額が、将来の年金給付という形で、どの程度のリターンを生むかを考えてみよう。仮に給付水準が将来とも変わらないとすると、拠出水準が高まってゆく（あるいは高い水準の拠出を長期間負担する）一定年齢以下の若年層にとっては、私的ベースで資産運用する場合に比べ、より低いリターンしか実現されないであろう。つまり若年層の「実質的」拠出金額は、経済効果的には、私的運用ベースでみた「保険料」部分と、それを除く「税負担」部分の2つから構成されることになる。

後者の「税負担」部分は、労働所得への課税であり、所得税や消費税とともに、勤労意欲などへの悪影響をもたらすであろう。若年層から徴税し、これを退職者層に移転するという現行制度の性格が、人口動態の変化などのもとで、社会の特定世代に大きな問題を投げかける恐れが出てきているのである。

ところで、企業拠出は賃金引き下げへと、実際にシフトされるであろうか。ドイツの事例に関するエッセン研究所のフォン・ロフェルホルツ博士の研究は、基幹労働者の場合、長期的にはシフトされているが、非基幹労働者の場合、長期的にも短期的にもシフトが困難なことを確認している^{注17}。そして、それが非基幹労働者の労働コストの上昇につながり、その層の失業を増加させる要因になっているという。

日本の場合、先述した労働分配率の動向

から推せば、企業拠出を賃金引き下げへとシフトさせることは、少なくとも短期的には容易でない。それは、企業拠出が労働コストを引き上げる要因として働くことを意味する。そういう状況下で、仮に企業拠出が将来いっそう増加するとすれば、それは企業収益上の負担となるとともに、雇用の拡大を制約したり、特定層の失業を増加させる恐れがある。

このように公的年金制度に対する拠出の一部を企業に分担させることは、従業員の負担を軽減するようにみえるが、実際には税を隠す効果を生じさせ、企業の組織資本に攪乱的な影響をもたらす。それゆえに、公的年金制度に関する今後の政策論議においては、企業に拠出を義務づけることの帰結がどうなるかを、重要な視点の1つとしてつねに考慮すべきである。

企業年金に関しても、現行の確定給付型年金にあっては、企業によっては積み立て不足が問題化しつつあるなど、報酬戦略の一手法として効果的に機能しているとはいえない面が出てきている。これに対して、現在検討が進められている日本版確定拠出型年金の導入は、個々の従業員に年金の持ち運びを可能にするという利点をもつほか、企業の組織資本にいっそうの柔軟性を付与する点でも制度的選択肢を広げる可能性をもつ^{注18}。

注

- 1 夏目漱石「道楽と職業」（『21世紀日本人へ』晶文社、1998年所収）
- 2 E. Prescott and M. Visscher, "Organization Capital," *Journal of Political Economy*, June 1980
- 3 ルービン財務長官のインタビュー記事、*Financial Times*, March 27, 1997

- 4 読売新聞社主催「ノーベル賞受賞者を囲むフォーラム」における「産業革命：過去と現在」と題するR・ルーカス教授の講演、およびワークショップ、1998年11月
- 5 G. Becker and K. Murphy, "The Division of Labor, Coordination Costs and Knowledge," *Quarterly Journal of Economics*, November 1992
- 6 E. Glaeser, H. Kallal, J. Scheinkman and A. Shleifer, "Growth in Cities," *Journal of Political Economy*, December 1992
- 7 たとえば、E・ラジアー著、樋口美雄・清家篤訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998年、P・ミルグロム、J・ロバーツ著、奥野正寛他訳『組織の経済学』NTT出版、1997年、E. Kandel and E. Lazear, "Peer Pressure and Partnerships," *Journal of Political Economy*, August 1992、B. Holmstrom and J. Roberts, "The Boundary of the Firm Revisited," *Journal of Economic Perspective*, Fall 1998 などを参照
- 8 S. Rosen, "Economics and Entrepreneurship," in *Entrepreneurship*, edited by Ronen (Lexington Books, 1983)
- 9 磯辺剛彦「起業プロセスの社会的アプローチ」『三田商学研究』1998年12月号、慶應義塾大学商学会
- 10 K. Murphy, A. Shleifer and R. Vishny, "The Allocation of Talent: Implications for Growth," *Quarterly Journal of Economics*, May 1991
- 11 W. Baumol, "Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive," *Journal of Political Economy*, October 1990
- 12 S. Kole and K. Lehn, "Deregulation, the Evolution of Corporate Governance Structure, and Survival," *American Economic Review*, May 1997
- 13 遠藤幸彦執筆『ウォール街のダイナミズム』野村総合研究所、1999年
- 14 J. Gwartney, R. Lawson and W. Block, *Economic Freedom of the World 1975-1995*, The Fraser Institute, 1996
- 15 B. Johnson, K. Holmes, and M. Kirkpatrick, *1999 Index of Economic Freedom*, The Heritage Foundation and Dow Jones & Company, Inc., 1999
- 16 中村実、村上武、大谷貞教「企業法制・税制の改革に向けて」『財界観測』1998年11月号を参照
- 17 H. D. von Loeffelholz, "Does EMU Need to Harmonize Labour Taxes?" Draft for presentation at the spring conference of AIECE, May 1998
- 18 野村総合研究所研究開発センター編『トータル・コンペンセーション』野村総合研究所、1998年を参照

著者

鞍谷雅敏(くらたにまさとし)

理事、経済学Ph.D.

1965年東京大学経済学部卒業、同年大蔵省入省、コロンビア大学、シカゴ大学に留学、財政金融研究所次長、税務大学校校長などを歴任

専門は応用ミクロ経済学

電子メール m-kuratani@nri.co.jp