

日本の社会経済システムに関する一考察

— 比較政治経済の視点に立って —

井 上 定 彦

はじめに

1. 日本の企業統治システムは変容したか？
 2. 変化する企業統治と社会経済システム
 3. 変容する社会経済システム—変化を促進する制度・環境要因—
 4. 日本の社会経済システムはどこに？
- むすびに代えて—アジアでの企業統治システム比較研究の可能性—

はじめに

ここでは、まず日本の社会経済システムに関連して、市場経済の基礎単位を構成する企業に関する統治の構造（コーポレート・ガバナンス）について、国内での1990年代の議論の傾向とその現実に関する最新のデータにもとづき概観する。すなわち、日本の企業システムは激変しているかどうかという通説について検証を行い、それは現在のところまでは根拠が薄弱であることを示す。第二に日本の企業統治システムのこれからの変化方向をさぐるために、主な先進国における企業統治と社会経済システムに関する認識を整理し、それぞれの国・地域でのこれまでの変化方向と要因を確認する。第三に日本の企業統治システムの展望に関連する議論を検討する。金融市場からのインパクトなどから日本のシステムもゆるやかな変容は避けられないとしても、日本と並び協調型資本主義としてユニークな特徴をもつドイツよりも、特質をより多く残す可能性があること示す。最後に主要先進国における企業統治と社会経済システムの変容に関する認識にもとづき、韓国・中国などのアジア諸国の企業統治と社会経済システムに関する比較研究の可能性について言及する。論述の仕方は、今後の研究展開の布石としてこの最後の点に含意をあたえるよう本稿では可能なかぎり広い視点から検討することとする。

1. 日本の企業統治システムは変容したか？

日本の企業統治（コーポレート・ガバナンス）と社会経済システムに関する定式化についてはすでにくつもの優れた研究がある¹⁾。資本主義には多様性があり、なかでも日本

の社会経済システムと企業統治はアメリカやイギリス等のアングロ・サクソン型と違う特質をもつだけでなく、ドイツのモデルともまた違った特徴をもっている（筆者もこれについてすでにのべたことがある²⁾）。これについてはおおよそ定説として固まっているとみられるので、ここではこれについて詳述することを避ける。しかし、行論の理解に必要なかぎりでの基本的ポイントを整理した図表を以下に示すことでかえたい。

図表1 企業統治と日本経済社会システムと特質

〔企業統治〕

- 1) 企業の目的としては、必ずしも株主利益の最大化のみを目的としているのではなく、企業の発展と存続が基本的優先事項として重視されている。
- 2) コーポレート・ガバナンスのリーダーシップとしては、内部昇進型経営者によって担われていること。
- 3) ステーク・ホルダー（利害関係者）との関係でみれば、もの言わぬ安定株主と株の持ち合い、メイン・バンク・システムと間接金融、さまざまのステーク・ホルダーのうち、殊に正規従業員を中心とする長期的信頼関係に支えられているという特徴がある。
- 4) 企業の監督システムとしては、企業のインサイダー型としての取締役会と監査役という二重監督システムとなっている。

〔社会経済システムからとらえた特質〕

- 1) 企業システム リーン生産方式とそれを支える作業組織編成及びまた企業グループシステム従業員疑似福祉共同体型の企業統治（コーポレート・ガバナンスシステム）、それと一体のマイクロ・コーポラティズム的要素の大きい労使関係モデル。
- 2) メインバンク・システム、あるいは中核企業による企業統治。
- 3) 協調行動型の産業システム。
- 4) 行政誘導型のゆるやかなコーポラティズム。

〔注〕このような認識をもたらす前提をなすコーポレート・ガバナンスの3つのモデルについては注3を参照。

出典：企業統治については稲上 毅「新日本型コーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」『現代日本のコーポレート・ガバナンス』（東洋経済新報社、200年）。また社会経済システムについては井上定彦「日本の社会経済システムの可能性」『北東アジア地域研究序説』146-147頁（国際書院、2000年）

ここでは、このような特質をもってとらえられた日本型の企業統治システムが1990年代においてはたして変容したのかどうかについて、できるかぎり簡略かつ実証的にみてみたい。

90年代の初頭以来、さまざまな議論の場において、企業統治（コーポレート・ガバナンス）のあり方を含む日本型の企業システムについて、米英型の企業システムをモデルとして、それから乖離する部分すなわち日本の特質を「歪み」としてとらえる批判的な見解が主流を占め続けた¹⁾。そうした議論においては、日本の企業システムや社会経済システムは大改革が行われなければならないし、また90年代にはそうした企業システム変革が急速に進むだろうとしていた。たとえば雇用システムをはじめ日本の経営システムは合理性に

欠け、グローバル競争時代に入った世界市場においては耐えられないのではないか。日本企業の従業員疑似共同体的特質、生え抜き中心の経営陣、長期雇用慣行・年令別にカーブを描く独特の賃金プロファイルなどは急激に変容すると予想するものが多かった。当期毎の株価の動きやR. O. E（自己資本純利益率 経常利益/自己資本）を重視する金融市場志向型の傾向が強まるだろう。すなわち長期的な企業の成長（売上高重視）や従来の長期取引関係を重視する日本型経営は急速に過去のものとなろう、としたのである。

この実態はどうであるか、日本型経営システムの志向、企業統治（コーポレート・ガバナンス）は本当に大変化したのか、この点について最新で包括性ある調査を行った稲上毅・連合総研グループの1999年2月調査によってチェックしてみよう⁵⁾。

この調査は東証一部上場企業1307社の役付取締役（会長、社長、副社長、専務、常務等）のうち8000名を対象に行ったものである（回答は1211票、推計316社）。

さきの企業統治の日本的特質に即して、以下の6点について特質が指摘できる。第一に経営者のキャリアが大概が長期雇用の従業員出身「生え抜き組」という内部昇進型であるということである。周知のようにアメリカの企業の取締役やCEOは、その企業の従業員出身ではなくいわばプロの経営者が多い。この日本的特質についてはどうかということである。図表2にみられるように生え抜き取締役の比率は、さまざまな企業タイプ合計で8割程度の企業が取締役の過半数以上であり、殊に企業グループの中心をなす企業では90%以上が従業員出身というところが多いのである。

第二には、経営者の仕事と報酬に「従業員性」があるか、別言すれば経営者と従業員の仕事と報酬はアメリカのように格段に異質のものであるのかどうかということである。多くの取締役は事業本部長のような従業員の「長」としての日常業務をもち、米国のような

図表2 生え抜き取締役率 (%)

	計	オーナー 経営	グループ 中心企業	子会社・ 関連会社	N.A.
サンプル数	731	145	368	148	70
1) 50%未満	21.5	24.8	14.1	39.9	14.3
2) 75%未満	25.9	29.0	21.7	34.5	22.9
3) 90%未満	22.8	17.9	25.8	19.6	24.3
4) 90%以上	27.2	27.6	36.4	4.7	25.7
N.A.	2.6	0.7	1.9	1.4	12.9
中位数	75.9	71.4	82.7	56.9	79.0
平均値	57.3	54.0	59.1	52.6	65.7

資料：稲上 毅「新日本型コーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」前掲 稲上・連合総研編、2000年、88頁

経営一般の無任所役員は少数である。またその報酬は、新規学卒者を100として経営者の年収がその何倍であるかの事例調査では、1万人以上規模企業でも10.8倍である⁶⁾。イギリスなどで重役というのは従業員とは別世界の報酬をえながら日常業務をもたない「太った猫」であるというイメージとは大きく違っている。

第三に重要な意思決定は事実上どこでおこなわれるか、形式上は取締役が株主総会に次ぐ最高の意思決定機関であるはずであるが、それはどうか、ということである。これについては、取締役会ではなく、役付きでない日常の実務を担うものを加えたインフォーマルな常務会や経営会議でおこなわれるのが通常である。またメインバンクなどの安定株主は経営について発言することあまりないということである。トップの社長の人選についても、「大株主・親会社の意向が強く働くか」と言う設問に対して「あてはまる」としたものはわずか22%、「あてはまらない」とした企業が55.4%も存在するのである⁷⁾。

また常任監査役についてもその企業の出身者になることが多く、4分の3程度が取締役経験者を相当含んでいるとみられる。

第四にシェア・ホルダーと経営の関係について、まず安定株主がいるかどうかまたその比率はどうか、かつ株主配当の優先性がどこまで強いかという点である。

安定株主については、98.4%の経営者が存在していると回答。またそのうち安定株主の株式所有比率が50%を越えているとするものが66.5%である。アメリカ、ドイツと株式所有構造を比較すると日本は銀行など長期保有の機関投資家比率が40%、また企業間の株の持ち合いなど企業所有の比率が30%とその合計は70%である。ドイツもその合計が68%と高い。アメリカはそれに対して合計で4ないし9%と低く、投資目的の機関投資家の比率が55~60%と際立って高いことと好対象をなしている⁸⁾。日・独では敵対的買収攻勢があった場合の防波堤となる信頼できる安定株主が存在しているということである。また配当については、アメリカでは業績があがればそれに見合った配当を当然にもとめることになるが、日本では、現在は「業績リンクよりも安定性を重視した配当」を行うと考える経営者が76.7%と多数派である⁹⁾。

第五に資金調達方法が証券など金融市場からの直接的調達か、それともメインバンクなどの間接金融の比重が高いかどうかという点である。今後重視する中長期の資金調達方法についての設問（5年先程度）では、銀行借入がやはり53.6%（3つまでの多重回答）とトップで、普通社債43.1%、転換社債が29.3%となり、普通株式は18.5%しかない（図表3）。金融バブルの崩壊と再編、そして政府の進める金融ビッグ・バンがこれにいかなる影響をあたえるか注目されるものの、徐々に変化はすすむではあろうが、現在の経営者の判断にもとづくかぎり資金調達方法が激変するということはあまり考えられない。

第六には企業は株主の所有物という見方について、現在の経営者はどうみているのか、広くは企業の目的とは何かという点についてである。これについてはヨシモリ・グループ調査¹⁰⁾による1995年の経営者意識に関する国際比較調査では、「企業はすべての利害関係者

図表3 今後重視する中長期の資金調達方法 (%)

	計	オーナー 経営	グループ 中心企業	子会社・ 関連会社	N.A.
サンプル数	731	145	368	148	70
1) 普通株式	18.5	21.4	18.2	18.2	14.3
2) 優先株式	5.3	5.5	6.0	3.4	5.7
3) 転換社債	29.3	31.7	29.6	27.7	25.7
4) 新株引受権付社債	7.8	11.7	7.9	4.1	7.1
5) 劣後債	1.0	0.7	1.6	0.0	0.0
6) 劣後ローン	1.4	0.7	2.2	0.0	1.4
7) 永久債	0.7	2.1	0.5	0.0	0.0
8) 普通債権	43.1	31.7	48.6	41.2	41.4
9) 資産担保証券	7.0	6.9	7.9	6.1	4.3
10) 銀行借入	53.6	52.4	57.1	52.0	41.4
11) その他の借入金	10.8	10.3	12.2	10.1	5.7
N.A.	18.2	18.6	16.0	20.3	24.3

資料：仁田道夫「日本企業のコーポレート・ガバナンス 現状と展望」前掲（稲上・連合総研編、2000年）101頁

のために存在しており、それらをすべての利益を配慮すべきである」という見方に賛成のものは、日本が97.1%であったのに対し、アメリカはわずか24.4%、「企業は株主のために存在しており、株主の利益が再優先されるべきである」についてはアメリカは75.6%が賛成、逆に日本は2.9%しか賛成していない。ちなみにドイツについてもそれぞれ82.7%、59.1%と日本型に近い回答となっている。

またさらに、従業員の雇用保障と株主配当のいずれがより重要だと考えるかという設問については、アメリカは89.2%が株主配当の方がより重要と答え、日本は97.1%が従業員の雇用の方がより重要と対極をなす回答となっている。

同じ市場経済といってもその基礎単位をなす企業の「目的」がこのように大きく相違している現実注目すべきことであろう。日本についてはその後の不況深化・長期化、リストラの進行により多少変化が進んでいる可能性はあろう。

そこでこの1999年2月連合総研調査をみると、「企業経営のあるべき姿」についての調査では「企業は株主の所有物であり、社員も生産要素のひとつ」という見方について、66.1%が「そうは思わない」、そして「そう思う」は8.5%、「どちらともいえない」が25.3%であり¹³基本的性格が変わっていない。

これらの数字は1980年代までに「日本モデル」とされてきた特質については、20世紀末1999年の時点においても、かつて1990年代の初頭において「急激に変化するだろう」と予

想した見方がはずれ、モデルからの乖離はそれほど大きいものとはいえないということである。後述するように、これらのデータにもとづく見方は企業システムや労使関係システムに関わる海外での最新の国際比較研究においても同様の結論がえられている。

2. 変化する企業統治と社会経済システム

多様性をもつそれぞれの資本主義経済が、その後いかに展開していくのか、20世紀の後半になってもさまざまの見方、予測がなされてきた。

20世紀前半の第二次世界大戦までは、先発の資本主義国といえるイギリスやアメリカのアングロ・サクソン型の市場経済モデルにドイツや日本が収斂せず、世界恐慌後の1930年代には各国経済が経済ブロックに分断されたうえ、独自の政治制度による政策展開がなされてきた経緯があった。

〔収斂化と多様化〕

第二次大戦後には、アメリカを中心とする連合国によってIMF・世銀、ガットという強力な「ブレトン・ウッズ体制」が構築されたことにより、経済の国際化の進展・「自由化体制」はめざましく進んだ。1960年代の「資本主義の黄金時代」には、クラーク・カーの「インダストリアリズム（工業化）」にみられるような、社会経済モデルの「収斂理論」が注目された¹²⁾。ここではいずれの経済体制においても、工業化の進行が労使関係制度を基本的に共通の特徴をもった類型に収斂するとした。というのは、工業化は途上諸国においても、同じ技術と科学の普及によって、市場と民主主義を広げるので、労働力めぐる管理と調達に関わる政・労・使のルールは強く似通ったものとなるからであるとしていた。これは先進国間のみならず途上国について、さらには当時存在していたソ連体制のような国についても同様の傾向を有するものとみなしていた。他方、経済学者のヤン・ティンバーゲンは東西両経済体制の収斂化傾向を指摘した¹³⁾。ソ連は次第に価格による調整を重視するようになり、西側は所得再配分や経済変動を安定させる政策を拡充することにより、「混合経済体制」に収斂していくというのがその時代の「常識」とされるかにみえた。ここには、アメリカにおける自動車工業などの大量生産工業におけるフォード・システム（労使関係制度を含め）の発展と世界への伝播、またケネディー政権によるケインジアン的な積極的経済政策とその世界への普及ということが暗々うちに想定されていたといえよう。

ところが1960年代後半には、復興した欧州大陸諸国ことにフランスとドイツなどの経済制度が新たな別のモデルを構成していることが注目された。ことにフランスは「計画化」へのアプローチを強めて欧州市場統合の積極的対応を図ろうとし、スウェーデンの積極的労働市場政策という労働の計画化、オランダの所得政策、そしてドイツの「社会市場経済」と共同決定がそれぞれ独自のモデルをなすことが指摘された¹⁴⁾。むしろここではアメリカ・モデルへの収斂化ではなく、それぞれ独自の社会経済システムを形成しているという多様性の再発見となったのである。

〔収斂の終焉?〕

この収斂化モデルに否定的な見解があらわれたのは、二回の石油危機と深刻なスタグフレーションを経験した後の1980年代であった。

石油危機の影響をうけて長く続いたインフレーションは、国内政策による鎮静化が非常に困難で、インフレがおさまらないのに経済停滞が続くという状態が1970年代から1980年代半ばにかけて生じた。いわゆる「スタグフレーション（経済停滞とインフレの共存）」の時代で、主要国の経済社会政策の型は次の二つに分裂した。ひとつは市場秩序による経済規律の回復という強い「市場イデオロギー」をかかげる新保守主義、新自由主義（ネオ・リベラリズム）をめざす国と、いまひとつはネオ・コーポラティズムを生かし社会的合意を経済政策展開の基本手段としようとするモデル群である。前者は、具体的には通貨の緊縮政策（高金利）と財政政策の引き締め、社会政策の削減、拡大する福祉支出の抑制、労組に敵対的な政府政策、そして軍事的には「強い国家」を志向した。アメリカのレーガン政権、そしてイギリスのサッチャー政権がそれにあたる。後者は、賃金・雇用をめぐる労使合意をもとにインフレの抑制と投資・雇用の維持を志向したドイツ、オーストリア、北欧などの諸国である。

この二つのモデルの対立は「現代資本主義の秩序と葛藤」として、J.H.ゴールドソープらによって定式化され、コーポラティズムとネオ・リベラリズムの葛藤が長く続くとの見方から、「収斂の終焉」として理解された¹⁵⁾。そして1987年秋の「ブラック・マンデー」後のアメリカ経済の後退、イギリス経済の低迷が続くことによって「アングロ・サクソン不況」といわれた。この不況は1990年代のはじめまで続き、アメリカ経済の活況への動意がみえはじめたのは1992-93年のことであった。

レスター・サローの*Head to Head*（邦訳「大接戦」）¹⁶⁾は、この時期の二つのモデルをとらえて、「大接戦」が続くが、ドイツや日本型のコーポラティズム型の社会経済システムの長所があることを示したものであった。ミシェル・アルベールの「資本主義対資本主義」¹⁷⁾はドイツや北フランスの「ライン型資本主義」が人間社会にとってより望ましいものであるという意味を含めてその優位性を主張していた。

そしてこの議論は1990年代半ばをすぎると、IT技術と「ニュー・エコノミー」によるアメリカの優位性の強調というように様相を一変することとなる。

〔雇用システムの変化〕

先進市場国のそれぞれのタイプ分け、アメリカ型、イギリス型、ドイツ型、スウェーデン型、日本型については、それぞれ企業統治の側面から、あるいは生産の社会システム¹⁸⁾の側面から、また労使関係や雇用関係¹⁹⁾、そして政府の役割や制度の役割について、今日までにある程度は定式化されている。ここでは企業統治からみた定式化を稲上 毅の見解によって図表4に示しておくにとどめる。

そしてここで、このように示されるそれぞれの国のモデルは、実際にはその国のなかの

図表4 企業統治(コーポレート・ガバナンス)の三タイプ

	英米型	ドイツ型	日本型
企業統治者	株主	多元的關係当事者	従業員代表(役員)
企業内労使関係	事案毎・対立的	公式な企業運営の場	日常的な企業運営
労働組合の形態	職業別、産業別	産業別	企業別
人的資源形成	自己責任・外部調達	社会的訓練・産業別	企業内訓練・OJT
労働移動・勤続年数	短い	長い	長い
価値志向	個人主義的優勝劣敗	社会連帯主義的	集団主義的平等主義
社会の性格	市場主義的	制度・資格会社	企業中心社会
国際競争力の源泉	価格+革新	品質	品質+革新

資料：稲上 毅氏講演資料(1998.3.14 一橋大学)

典型を示すものではあるが、全体ではなく実際には多様な企業のあり方や雇用関係が共存していることも知られている。加えて、注目すべきことは、このようなそれぞれの国の原型モデルが1980年代から1990年代にかけて変容を示しており、国によっては根本的といってもいいような変化をしているという点である。

アメリカとイギリスについては、すでに1970年代後半から労働組合組織率の低下が目立ちはじめ、それが1980年代のネオ・リベラリズムの系統的な政府の政策によって組織率の急低下、経済的・社会的・政治的影響力の低下が著しく進んだ。ネオ・リベラリズムの政策が労使関係にあたえた影響というのは、レーガン大統領就任間もない時期に航空管制官のストライキに対して軍隊を動員したケースのように、ときとして政府自身が反労働組合的な姿勢をとることはあるが、全体としては労使関係や労働条件決定について「市場に任せる」姿勢すなわち政府は関与しない姿勢をとるということである。双方の国ではインフレ抑制のための緊縮的な財政金融政策の枠組みのもとで、経済停滞はまずは失業率の上昇をもたらすと共に、労働市場バランスは労働組合側に不利に働いた。伝統的な大量生産工業分野の縮小など労働組合組織率の高い分野は産業構造変化で縮み、伸びる知識集約型産業は高度の知識労働・ホワイトカラー分野へと労働力需要がシフトした。加えて、そうした社会政治環境のもとで、経営側の労働組合に対する攻勢圧力が加わるようになった。

アメリカでは、ワグナー法による労働組合の保護などのニュー・ディール時代の枠組みのもとで形成された全米自動車労組と自動車会社などの関係にみられるような集団的労使関係は後景にひき続けた。日系工場の運営方式の一部導入(従業員代表制度)や個人契約など多様な雇用関係の比重が高まった。学術的研究分野においても労使関係(Industrial Relations)研究の比重が下がり、雇用関係(Employment Relations)研究に変化した。

イギリスの労使関係は、かつては「国家の中の国家」といわれたほどに伝統的に強力な労働組合と、それを支持基盤とした労働党による政府という歴史的背景をもっている。こ

の労使関係の伝統は、G. J. バンパーとR. D. ランズベリによれば「サッチャー保守党政権による断固とした継続的な試みの後に、イギリス労使関係は根本的な転換があった」²⁰⁾とされる。

〔雇用関係・企業統治の多元化と所得格差拡大〕

この労働組合などの社会運動勢力の影響力後退は、労使関係の変容と雇用関係の変容、そして雇用システムを含む企業の統治にも影響をあたえたという有力な見方がある(以下のカツツ及びダービシャイアの見解)。このことは殊に労働組合勢力の退潮が著しかったアメリカとイギリスでいえることである。アメリカにおいては、かつて集団的労使関係が軸となっていたものから労使関係・雇用関係は多様化・多元化の傾向を強めた。これは企業統治モデルの多元化とあいまって、かつてアメリカを代表するものとみなされてきたような自動車労使にみられる社会的生産モデル(フォーディズム)、つまり高生産性・高賃金型の雇用システム・パターンは代表性をますます薄めている。イギリスにおいてもそのような雇用関係の多元化が顕著にみられる。

この雇用関係の多元化について、図表5にみるように、カツツ及びダービシャイアは、1) 低賃金型、2) 人的資源型、3) 日本型、4) 共同チーム型、という四つにタイプ化されるとした²¹⁾。低賃金型は経営者が高い裁量度と強い力を持ち、人事政策をインフォーマルに実施する。低労働コストの短期経営主義(short-termism)、反労働組合主義が特徴である。人的資源型は、個人別の報酬とキャリア開発を重視し、中央集権的に管理された生産チームを使う。そして経営者主導による強い企業文化を広範なコミュニケーション手段として使用し維持する。労働組合機能の一部を代替し、労働組合をつくりにくい雇用管理

図表5 事業所レベルの新しい雇用システムのパターン

	低賃金型	人的資源型	日本型	共同チーム型
中心の特徴	経営者裁量およびインフォーマルな手続き	企業文化および広範なコミュニケーション	標準的手続き	共同意思決定
職場組織	階層的労働関係	企業主導のチーム	問題解決型チーム	半自律的職務集団
賃金システム	出来高制を伴う低賃金	成績給を伴う平均以上の賃金	年功および査定による高賃金	職能給を伴う高賃金
雇用タイプ	短期雇用	個人別キャリア開発	雇用安定	キャリア開発
組合対策	強い反組合主義	組合代替主義	企業別組合	組合および従業員の関与

資料：大津 誠訳 (『日本労働研究雑誌』2000年9月号77頁) にもとづく。もとはHarry Katz and Owen Darbishire, *Converging Divergences* p.10

パターンともいえる。第三の日本型は、年功と査定による高賃金・雇用安定、企業別組合がセットとなっている。監督者は人的選抜・育成、査定などで大きな役割を負っている。第四の共同チーム型はスウェーデンに多くみられ、また近年はドイツでの広がりがある。労働者は作業の遂行についてかなり自律性をあたえられ、かつて監督者の負っていた責任の多くを負っているため監督者は少ない。そして、英米諸国においては、1)の低賃金型、2)の人的資源型という労働組合排除的な傾向が強くなり、「高賃金・高生産性」の「ハイ・ロード」型の企業は、かならずしも広がりを与えていない。

1980年代以降、アメリカやイギリスで所得格差拡大が著しく、このことが重大な社会問題として浮上してきた。米大統領も懸念を表明したように、中・低所得層は経済成長の回復にもかかわらず、長期にわたり低下もしくは停滞している。ことに1990年代後半以降の1960年代前半の時代の再現ともいえるような空前の好景気の持続下においてすらも、はっきりした改善がみられない。このことについて、カツツ及びダービシャイアは、雇用関係の多元化、ことに低賃金型の雇用パターンの広がりに関連しているとみている²²⁾。このような所得格差の拡大と社会分裂傾向はアングロサクソン型企业統治の社会的代価とみるべきかもしれない。

ドイツ・フランスの主導するEU(欧州連合)が社会統合の視点から社会分裂を警戒し、「社会的一体性」(social cohesion)という政策目標をかかげているのも、この点を意識しているとみられよう。

〔雇用関係の多元化—多元化への収斂?〕

さらに、このような雇用パターンの多元化の傾向は、アメリカやイギリスだけでなく、欧州諸国にもおよんでいる。1990年代半ば頃からは、80年代後半から90年代はじめとは対照的に、今度は東西統一後に目立ってきたドイツ経済の停滞と競争力後退がクローズ・アップされた。そしてこれはアメリカ経済の好景気の持続、なかでもそれを象徴する金融主導のグローバル資本主義の広がりが欧州諸国で注目された。日本についても同様の経済の長期低迷が続いた。そこでドイツの雇用パターン、日本の雇用パターンについてもそれぞれの国で国内、海外双方から批判が集められる傾向が目立ってきた。

そうした背景には、ドイツでは、ひとつには欧州連合の拡大深化、社会・経済統合を背景に欧州での競争激化が進んだこと、また第二には多くの工場の他地域への移転が生じ、高賃金・高福祉という高コストに関連して「産業立地」論争が生じたという点がある。経営側の攻勢のもとで労働側は守勢に立たされた。従来からの産業にまたがる包括的労働組合、法律にもとづく労働協約の拡張適用、工場委員会と共同決定による二重の経営参加という特徴は失われることはないまでも、賃上げの温和化、労働時間運用の弾力化、職場レベルの交渉から協議へのアクセントの移動、社会保障原資などをめぐり、譲歩を強いられることが多くなっている。ドイツの米系資本参加による工場では、日本型モデルの特徴が導入された。

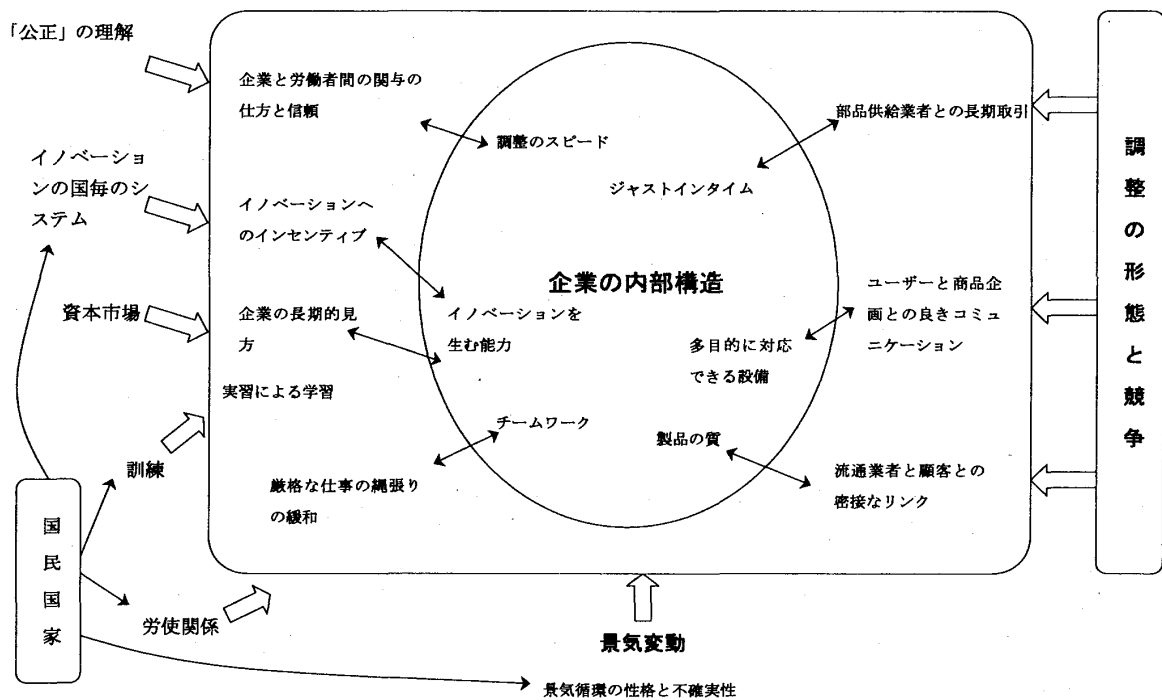
1990年代の後半になって注目された「オランダ・モデル」は、中央レベルでの政・労・使のコンセンサスにもとづきながらも、短時間雇用と雇用契約の柔軟化などの労働市場の流動化モデルを組み合わせたものである。

それぞれの国の雇用関係と労使関係、さらには企業統治を含む社会経済システムは、深くそれぞれの国の社会の諸制度に根ざしている (the embeddedness of institutions²³⁾)。しかし、それでもやはり20世紀の最後の20年間に、経済のグローバル化という世界的現象をひとつの要素として、変容のスピードを上げているようである。さきのカツ及びダービシャイアはこのことについて「多元化への収斂converging diversity」という逆説的な見出しで表現している。

3. 変容する社会経済システム—変化を促進する制度・環境要因—

企業統治の構造、雇用関係は歴史的に変化してきた。しかし、これをもたらすインパクトは、決してグローバル経済競争にとどまらない。むしろ図表6に示されるように、価格とコストのシグナルにも関わる直接的、あるいは間接的な多様な要素が企業の内部構造を形成していく。それは、企業内部への直接的関係でいえば、ユーザーと商品企画者とのコミュニケーション、企業と労働者のコミットメントと信頼、長期的な部品供給者（下請け企業）との関係、革新へのインセンティブ、仕事のデマークーションの緩和をもとめる流

図表6 生産システムと企業内部構造に影響を与える要素と相互関係



資料：Hollingsworth, Boyer, *Contemporary Capitalism*, p.488.

れなどが、企業内部での調整のスピード、製品の質、多品種生産への備え、ジャスト・イン・タイム、チーム・ワークなどを形成していく。さらにその外側のそれら諸関係を規定する要因に、資本市場やその国のシステムとしての各分野への関わり方(制度、慣行による)、つまり技術・経営革新や教育・訓練、そして労使関係などの諸関係についての関与がある。

〔「社会に埋め込まれた」企業統治〕

企業統治の構造は、このような企業に関わる直接的あるいは間接的な多くの要素とそれへの企業の反応・適応、多様な諸関係の圧力の合成作用によるものとみるべきである²⁴⁾。そしてまたその国による関わり方そのものが、それぞれの社会の中に「埋め込まれ」ており(the embeddedness of institutions)、これまた連続性をもちながら変化している点が重要である。

さらに立ち入って企業統治と国や社会の諸制度の変容がいかなる動因・要素によりもたらされるかをみよう。

ひとつは、広義の社会経済制度に関わるガバナンスの諸要素を、市場の価格と費用に還元しないで、その総体をとらえることである。そのガバナンスの諸要素を、マトリックスで系統的に示した研究(図表7)がある。ここでは、そのガバナンスの態様(モード)を(社会的)交換のルールとそれを受け入れる納得・了承の仕方(コンプライアンス)から、次のようなそれぞれの特質をもつ多元的構造をなすことを示している。ここでは、マトリックスの縦の要素としてのガバナンスのメカニズムには、1)市場、2)コミュニティー、3)人と企業のネットワーク、4)経営者団体や労働組合などの団体、5)個人の中でのヒエラルヒー、6)国家がとられている。そして、横軸には1)組織構造、2)交換のルール、3)個人の納得・了承(コンプライアンス)の手段、4)納得・了承(コンプライアンス)の集団的手段がとられる。たとえば、「市場」は組織構造としては自由な退出入として特徴づけられ、また交換のルールとしては任意でスポット的な取引である。個々人がその市場での誤魔化しなどが法で規制されることでそのルールを受入れている。またそのルールの受入れは、個々人の私有財産権をもつこと、市場秩序の正統性を受入れ、したがっていることである²⁵⁾。これらのマトリックスの縦と横の組み合わせに示される特質は、経済・政治・社会の環境変化に適応、反応する仕方の相違・多様性をもたらすこととなる。

さらに、第二に、現代の市場、情報などの世界規模へのひろがり、各レベルの地域における企業の統治構造や国の諸制度への関与のあり方に新たなダイナミズムをあたえているという点である。たとえば市場と市場のルールをめぐっても、地域(ローカル)、おおくりの地域、国(national state)、複数の国にまたがる地域(たとえばEUのようなregion)という各地域のレベルごとに新たな法制度や慣行を生み出す必要性をもたらしているという点である²⁶⁾。

欧州連合の形成発展は、国と地域、そしてEUという各レベルでの経済・社会システム

図表7 ガバナンスの様式：交換のルールとコンプライアンス

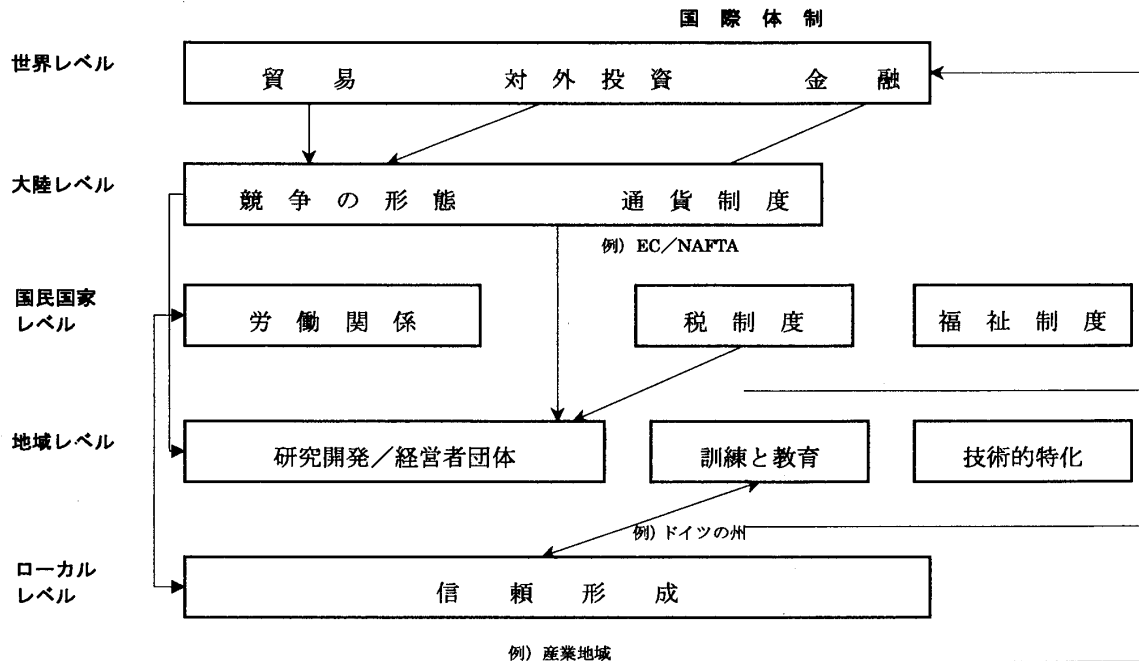
ガバナンスメカニズム	組織構造	交換のルール	コンプライアンスの個人的手段	コンプライアンスの集団的手段
市場	自由な参入と退出 二者間の交換と市場	自発的スポット交換	コントロールの法的執行 公共性を持つ市場の維持のための法制度	私有財産権 自由市場の正統性
コミュニティ	長期にわたるインフォーマルな成員	社会連帯と高信頼に基づく自発的な交換	社会規範と倫理原則が義務づけをもたらす 周りの人と互惠関係を知っていること	高度に制度化された規範・ルールとその組織への義務づけ
ネットワーク	半正式な成員 二者間もしくは他者間の交換	一定期間での自発的交換	契約による束縛 リソースに依存	人間的諸関係 経済的域外の信頼形成
諸団体	正式の成員 多角間的交換	限定された成員 インサイダーとアウトサイダーの区別	自己利益 声望効果	一定の強制力 個人的運用の余地
私的ヒエラルキー	限定された成員 非対称的な権力や官僚 機構的ルールに基づく交換 官僚機構化する傾向に基づく複合組織	個人での報酬支払い 非対称的な権力、制裁による脅威	契約による束縛 リソース依存	人間的諸関係 経済的域外の信頼形成
国家	公的ヒエラルキー 正当な権利と成員の賦課	画一的な運用 間接かつグローバルな政治的、経済的交換	退出(脱税、移民) 「声」(投票、ロビーイング)	威圧 社会ルールと規範

資料：Hollingsworth, Boyer, *Contemporary Capitalism*, pp.15-16.

に関わる制度、慣行の手直しとサブシデュアリティー（補完性）という原則による再配置の積み重ねによるものである。それぞれの社会のなかに企業や市場が「埋め込まれ」ており独自性をもつが、それも環境変化のなかで連続性をもって変容するのである（図表8）。

現代資本主義の多様性を未来について考察したW. ストリークとC. クローチも、先進資本主義の社会経済システムの多様性の形成と変容について、ほぼ同様の見方をしている。市場と技術は収斂をうながすように見えるが、実際にはそのような収斂にただちに帰結しない。その要因として「目的意識的な集団的行動」、すなわち政策と政治の累積によって資本主義の性格に差異をもたらすことが強調される²⁷⁾。そしてその政策と政治は、20世紀のそれぞれの社会のもつ「集団的選好 (collective preference)」にそって資本主義の多様性を組織するという。20世紀においては、先進資本主義は、民主政治の形態をとっており、

図表8 制度配置の入れ子構造



資料：Hollingsworth, Boyer, *Contemporary Capitalism*, p.473.

それにもとづく社会は、それぞれの経済のシステムに「反発的に反応する (talk back)」からだとする。

そこで経済ガバナンスは、三つのルートからの影響を受ける。第一には、国家は公共秩序と契約の遂行のみでなく、「国の伝統」はいわれるほど深く多様な仕方で資本主義経済に介入している現実がある。第二に、フォーマルな諸団体（経営者団体や労働組合など）の相互の交換についての集团的ルール交渉行動により、市場と企業に変容が加わる。そして、第三にインフォーマルなコミュニティとネットワークは経済取引の中で重要なウエイトを占め、ガバナンスのメカニズムを変形させるという²⁸⁾。これはさきのR.ボワイエとJ.R.ホリングスワースによるガバナンスの態様を簡略に示したものとみることができよう。

4. 日本の社会経済システムはどこに？

本論文の1でみたように、日本の企業統治システムは、基本的な点で大きく変化したという実証的根拠は乏しい。この点について、実態調査を最近行った海外の日本研究者もほぼ同様の見方をしている。さきのH. カッツ、O. ダービシャイアは「日本は他の国に比べて、雇用システムの変容は殆どみられなかった。むしろ労働市場をめぐる諸制度と現行の経済的プレッシャーを和らげているという相対的な成功は、日本の雇用システムの引き続き強さをを証明している」²⁹⁾としている。これは、1990年代の日本の通説的な論調と対照的な結論である。しかし、雇用システムは企業統治や社会経済システムをめぐる「制

度的補完性」の重要な要素であるとしても、その日本型のシステムとの間に多少の乖離がある可能性もある。1990年代の日本は、景気循環的視点からの不況の深刻さ・長さからみても、また金融や大企業を含む諸制度へのダメージからみても、かつてなく大きく制度の動揺が生じていることはたしかである。

1990年代の10年間の平均実質成長率はOECD諸国で最低である。これはそれ以前30年間の実質成長率が、すべての国を上回り続けていたこととあまりにも劇的な変化である。そして、そのことは企業の投資行動などの企業統治に影響を与えざるをえない。すでに企業の中期的な期待成長率は下方修正を続け、2000年春の調査³⁰⁾では1%半ばにまで萎縮している。10年近くにわたる政府の反循環政策としての赤字財政の発動、失業率のゆるやかな上昇、北欧を上回るテンポの少子・高齢社会への移行は、一般の国民のくらしの将来展望を暗くし、消費低迷と貯蓄性向の上昇をもたらしている。投資と消費の双方での「縮小均衡」発想が、期待成長率を低下させている。日本経済はかつてなく自分の国と社会について「信頼・信認（コンフィデンス）」を失っている。したがって、これまでの雇用システムや経営者の企業観はそれほど変化していないとしても、これからの企業や産業のリストラチャリングの進み方、さらに財政規律の再建のあり方いかんによっては、変化のスピードを早める可能性もある。

そこで変化をもたらす可能性の諸要素について検討してみたい。

第一は金融構造と金融市場の変化である。日本のメイン・バンク・システムは大蔵省の行政指導にもとづく「護送船団方式」といわれるように日本の経済制度の特質のひとつをなしてきた。ところが、これが1980年代末のバブルの拡張と、1991年以降のバブル崩壊、さらにはその後の長期にわたる負債処理の失敗、ひいては長期不況の基底的要因となった負債デフレをもたらす制度要因であったことが次第に明らかとなった。1997年からの「金融ビッグ・バン」はそのような金融構造の改革と金融市場の論理の日本的導入を意図したものであったが、そのときタイミング悪く1997年秋から2000年にいたる間にかけてない大規模な金融破綻と再統合が起こった。バブル崩壊後の負債デフレによる企業破綻のひろがりや表面化、ゼロ成長への転落により、短期間のうちにかつて想像もつかないような大手銀行を含む金融再編成が進んだ。破綻によって一時国有化された日本長期信用銀行は、アメリカのリプルウッドに譲渡され、日本債券信用銀行はソフトバンクなどの企業連合に譲渡された。そして三菱銀行・東京銀行グループ、三井・住友グループ、第一勧銀・富士・日本興行銀グループ、三和・東海グループなど、大手銀行についても四系列に再編が進み、先行していた証券会社再編のあとで、地方銀行、第二地銀に加えて保険会社の統廃合も進んでいる。

また株式の持ち合い関係も低下する傾向がみられ、金融機関と企業の関係についても資金調達方式はそれまでの間接金融から直接金融へと徐々に比重がシフトする動向がみられる。しかしながら、現在時点で、金利や配当への志向性は上がっているものの、それが貸

付け先の企業統治のパターンにどこまで影響をあたえているかは明らかではない。中長期的な公的年金制度と私的年金制度の行方、そして積み上がっていく家計貯蓄の形態が預金から他の多様な資産保有形態にどこまで変化するかを含めて、日本の金融システム変化の方向性はあるものの、どこに落ちついてゆくのかを客観データにもとづいて判断しなければならない。予測される範囲内でみれば、当面はこれまでよりは株主利益重視志向が強まるとしても、日本の社会経済システム全体を大きく変質させるという結論を現在の段階で出すことはできない。

第二には、政府や自民党レベルでの商法改正や会社法改正など法制度に関する動きである。政府は2000年4月に企業の組織再編をうながす会社分割制度創設の商法改正をきめ、さらに商法についてかなりの大改正を2002年をメドに行うとしている。それは企業統治については、これまで一律の会社区分を公開・非公開、中小企業などについて機関のあり方を弾力化しベンチャー企業などの育成条件を整えること、ストック・オプションの改善、連結決算情報の開示、社債登録制度の緩和などで、法制審議会部会案として出されている。これと同時に会社法についても、迅速な決定が下せるよう株主総会での議決事項を減らし、取締役会の決定権を強化する、監査役の地位・権限の強化、企業情報の公開の強化などが予定されている³¹⁾。すでに企業法制に関わっては、1998年には独占禁止法の緩和による純粋持株会社の解禁、企業会計基準の国際基準への改正もなされている。またこれに並行して、企業統治の改革に関わる提案が各方面からだされ、議論がたたかわされている。そのなかで株主価値重視のアメリカ型の企業モデルを明確に主張するものもあるが、大勢は日経連提案にみられるように、現行のステーク・ホルダー型は変えないが、株主価値の比重を上げた内容での部分修正を主張するにとどまっている。これらを見るかぎり日本型企業統治のモデルの範囲内での株主価値重視を含め価値序列の変化にとどまるとの見方が普通ということになる³²⁾。

しかし、第三は、日本型企業統治のひとつの源泉ともいえる20世紀後半以来の労働組合運動のインパクトの変化である。

さきのH. カッツ、O. ダービシャイアは、アメリカの雇用システムの変化には、アメリカ労働組合運動の力の衰退が強く関係しているとみていた。日本の労働組合運動とそれを背景とする労使関係システムの変化は、すでにみたように現在までのところことにアメリカに対してみるとそれほど大きいとはいえない。しかしながら、労働組合組織率は1980年度の30.8%から1999年には22.2%へとかなり大幅に低下している。加えて1990年代後半の解雇問題や雇用をめぐる問題の続発に際しても、低下したままの労働争議件数にせめられるようにそのような動きに反発する労働組合の行動について社会的な存在感が薄い。それらがもしも労働組合運動の影響力後退を示すものであるとすれば、そのことが企業統治や今後の社会経済システムの動向に関わる可能性はある。

というのも現在の日本の雇用システムや労使関係システム、また企業統治のシステムと

いうのも第二次大戦直後から1950年代をへて1970年代にいたる間の日本の労働組合運動の社会的インパクトの産物という側面を持つからである。

第2次大戦後、労働組合運動は全国的に急速に高揚し、まず経営民主化のいっかんとして「工員・職員」の身分差別的な扱いを撤廃するという運動となった。運動のインパクトはホワイトカラーもブルーカラーも区別なく、すべて会社の従業員としてのメンバーシップを認められ、戦前にあったような差別的扱いは是正された。その従業員としての共通性をもとに「工員・職員」がおなじ権利をもつ企業別組合がその後の日本の労働組合運動の基礎単位となった。日本の会社法は戦後アメリカ型の企業法制を取り入れた大改正を行った。雇用や雇用契約も基本的にはアメリカと同様の扱いであった。しかし、激しい経済変動にさらされた1950年代から1960年代にかけて、企業経営危機に対して、アメリカと同様の従業員の大量解雇を行う企業に対しては全国的な解雇反対の大労働争議が頻発し、日本の経営者の大半もそうした雇用を純粋な経済問題としてみるという見方をとるものは少数であった。いったん労働争議が発生するとそれはしばしば長期・泥沼化し、その結果は、企業は経営再建も挫折、また労働組合も職場復帰を実現できないという現実が企業経営と労働組合双方に「学習効果」をもたらした。企業は長期雇用慣行を受入れ、労働組合は雇用維持のためには人的能力開発と柔軟な内部労働市場ルールを受け入れるという「相互信頼型」の雇用慣行が定着してきたとされる³³⁾。

したがって、日本の労働組合運動の社会的影響力が低下し、アメリカ型の経済的理由によるドライな雇用調整への反発がもしもなくなるとすれば、雇用システムの変化や企業統治の変化が進む可能性はあるといえよう。

ロナルド・ドーアは最新の著作³⁴⁾で、ドイツと日本の企業統治システムの将来について論じている。そこで、両国のモデル共に、1929年のようなシステム破綻が世界規模で生じ、その反発が再び多様な制度的構成を生むというようなことがないとすれば、長期的には金融主導のグローバル経済競争の圧力によるシステム変容は否定できないように思う、とする。しかし、そのときドイツ型と日本型、いずれがより後までそのシステムの特徴を残すだろうかと問われれば、それは日本であるという。日本はドイツよりも人々の社会行動に関わる思考・発想とその伝統の強固さ、社会的合意形成の独自のメカニズムなどをもつ。したがって、この日本社会という「ナイス・ガイである日本」モデルが消えるとして、それが「後になろう」³⁵⁾としている。

また、いまひとつの違った見方もある。日本やドイツの「協調重視型経済」に対して、今回のIT（情報技術）のような技術革新の波がアングロ・サクソン諸国の「市場重視型経済」に有利に働きその優位性を示しているようにみえる。しかし、これまでの技術革新の世界的伝播に関しても、最初は競争的な「市場重視型経済」が先行し、それからしばらくして「協調型」の経済がそれを急追して追い抜くというパターンをたどってきた。今回についてもその可能性がある。したがって市場重視型経済への収斂という見方は留保さる

べきだという³⁶⁾。この場合には、日本やドイツの「協調重視型経済」は変容しながらも多くの特質を持ちつづけるということになる。

むすびに代えて—アジアでの企業統治システム比較研究の可能性—

またロナルド・ドーアは、さきの論稿で、中国やアジア諸国の雇用システムと企業統治に関する関心を示している。筆者は近年のめざましい発展をとげているアジア諸国の企業統治と雇用システムの形成・展開について、多少の現地訪問調査と検討をはじめている。

そのとき、すでに確立されつつある先進資本主義に関する企業統治と社会経済システムに関する分析手段を使うことは有益であると考えられる。アジア経済危機を経て、国際市場への適応、海外からの資金と技術の大規模な導入、企業改革、企業と労使関係をめぐる新たな法整備、韓国にみられる対立的な労使関係のダイナミズムや国民的合意形成のメカニズムなどは注目すべき事象である。このなかでそれぞれの社会経済システムや企業システムが変容し、形成されている。中国と韓国というふたつの国の企業統治のシステムをみるうえで、国と行政（政党を含めて）、法制度、それぞれの国の伝統的なモデルとの連続性、企業内意思決定システム、企業内福祉と社会保障の関係の再編成、労働市場と労使関係（中国では下崗を含め）などの、現在ダイナミックに動いていっている多様な要素をふまえる必要がある。

すでに本稿で示されたような市場経済の多様性、雇用システムの変容などに関する分析手段にも関連するアジア諸国に関するすぐれた先行的な研究も出はじめている³⁷⁾。これらの研究と連携し、複数の国にまたがる比較制度研究をすすめることがわれわれの次の課題である。

注

- 1) 青木昌彦『日本経済の制度分析』日本語版、筑摩書房、1992年)。青木・ドーア 共編『システムとしての日本企業』(邦訳NTT出版)1995年。青木・奥野編著『経済システムの比較制度分析』(東京大学出版会)1996年、横川・野口・伊藤編著『進化する資本主義』(日本評論社)1999。Colin Crouch and Wolfgang Streek, ed., *Political Economy of Modern Capitalism* SAGE, 1997. by J.R.Hollingsworth, Robert Boyer, ed., *Contemporary Capitalism*, Cambridge University Press 1997. Ronald Dore, *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism*, Oxford University Press 2000 Hary C.Katz and Owen Darbishire, *Converging Divergences*, Cornell University Press 2000. など、新制度学派(New Institutionalists グループ)とよばれるの一連の著作や比較政治経済(Comparative Political Economy)というジャンルで研究されている。
- 2) 井上定彦「日本の社会経済システムの可能性」宇野・増田編『北東アジア研究序説』国際書院2000年、また『社会経済システムの転機と日本の選択』三一書房、1998年
- 3) 稲上 毅は企業統治の原型モデルとして「株主価値最大化」を「伝統的モデル」におき、そ

れを「企業繁栄への関心」にアクセントを移し替えたものを「洗練された株主価値モデル」とする。そしてこの「企業繁栄への関心」と「ステークホルダー志向」を並立したものを「多元主義モデル」とする。おおまかにいえば、前者が米・英にしばしばみられる型、後者が日・独に多いタイプの企業統治モデルである。

- 4) こうした考え方（新古典派経済学的な見方にたつ政策主張）は、中谷 巖、島田晴雄、伊東元重などのエコノミストだけでなく、1990年代の大半においてジャーナリズム、政界の政策思潮、政府関連審議会報告等において優勢であった。
- 5) 稲上 毅・連合総研編著『現代日本のコーポレート・ガバナンス』323-329頁（東洋経済新報社、2000年）。なお筆者は本研究プロジェクトの起案段階で事務局の一員として参加させていただいた。
- 6) 稲上 毅「新日本型コーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」『現代日本のコーポレート・ガバナンス』42頁
- 7) 前掲 稲上 毅・連合総研編著、328頁
- 8) 荒木尚志「日米独のコーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」前掲 稲上 毅・連合総研編著、212頁
- 9) 前掲 稲上 毅・連合総研編著、333頁
- 10) 吉富 勝『日本経済の真実』（東洋経済新報社、1999年）、332頁
- 11) 前掲 稲上 毅・連合総研編著、334頁
- 12) カー、ダンロップ、ハーピソン、マイヤーズ共著『インダストリアリズム』中山伊知郎、川田寿訳東洋経済新報社、1963年。またクラーク・カー『産業社会のゆくえ』嘉治元郎訳、石坂基本出版、1984年
- 13) ヤン・ティンバーゲン「両体制収斂論」、ティンバーゲン、バーグソンほか著、『最適体制の経済学』加藤 寛・古田精司監訳に所収
- 14) A. ションフィールド『現代資本主義』海老沢ほか訳、オックスフォード大学出版局東京、1968年
- 15) J.H.ゴールドソープ『収斂の終焉』稲上ほか訳、有信堂 1987年
- 16) レスター・サロー『大接戦』土屋尚彦訳 講壇社 1992年
- 17) ミシェル・アルベール『資本主義対資本主義』久水博之監訳 1992年
- 18) 「生産の社会システム」については J.R.Hollingsworth, Robert Boyer 前掲書pp.19-24 を参照
- 19) グレック・バンパー、ラッセル・ランズベリー、桑原靖夫編著『先進諸国の雇用・労使関係』桑原・藤原ほか訳、日本労働研究機構、2000年
- 20) グレック・バンパー、ラッセル・ランズベリー前掲邦訳書15頁
- 21) 前掲 Hary C.Katz and Owen Darbishire p.10
- 22) 前掲 Hary C.Katz and Owen Darbishire pp.1-16
- 23) 経済は「社会に埋め込まれている」という指摘は、もとはカール・ポラニーが『大転換—市場社会の形成と崩壊』で示したもので、J.R.Hollingsworth, Robert Boyer の前掲書では、副題としてこのthe embeddedness of institutionsがつけられている。
- 24) 前掲 J.R.Hollingsworth, Robert Boyer p.448
- 25) 前掲 J.R.Hollingsworth, Robert Boyer pp.15-16

- 26) 前掲 J.R.Hollingsworth, Robert Boyer p.473
- 27) 前掲 Colin Crouch and Wolfgang Streek p.1
- 28) 前掲 Colin Crouch and Wolfgang Streek p.3
- 29) 前掲 Hary C.Katz and Owen Darbishire pp.240-241
- 30) 経済企画庁、「企業行動に関するアンケート調査」2000年。ここでは今後5年間の見通しの数字を示した。
- 31) 日本経済新聞2000年9月7日朝刊
- 32) 前掲、荒木尚志264頁
- 33) 久本憲夫『企業内労使関係と人材形成』有斐閣、1998年
- 34) Ronald Dore, 2000、前掲書
- 35) 前掲 Ronald Dore, 2000, pp. 219-225
- 36) ヤマムラ・コウゾウ「日本経済が生きる道」佐伯啓思・妹尾訳、『Voice』2000年10月及び11月号。原文はKozo Ymamura, “Germany and Japan in a New Phase of Capitalism” March 2000. なお原文については京都大学佐伯啓思氏の好意により入手した。
- 37) たとえば笠原清志「移行経済期におけるコーポレート・ガバナンスー中国の場合」島袋編著『経営哲学の実践』森山書店 1999年、唐燕霞「中国国有企業のコーポレート・ガバナンス」『日中社会学研究』1999年第7号また高龍秀『韓国の経済システム』の171-190頁 東洋経済新報社 2000年

キーワード 企業統治 社会経済システム システムの収斂と分裂 社会に埋め込まれた
経済 制度と変容の要因 システム比較研究

(Sadahiko INOUE)