

ポイント

- 規制の削減より適切な市場の設計が重要
- 協動的労使関係や利害関係者重視が強み
- 日本は米国型の株主重視モデルまねるな

S・ヴォーゲル

カリフォルニア大学
バークレー校教授

平等の推進を望むなら、そうした目標を達成できるような市場を設計する必要がある。

つまり政府の規制を減らすだけでは十分ではない。政府

は政策目標を立て、自国の政治・経済制度の長所と弱点を

評価したうえで、目標実現に必要な能力が備わるよう改革

を設計すべきだ。具体的にどう

いうことか、構造改革の二本柱である労働市場と企業統

制を通じて企業を支援するゼ

ロサム改革から、労働者の待

った初期の改革は、結局は格

差を拡大し、経済の安定を損

ねてしまった。その結果、需

要の低迷とマクロ経済の弱体

化という副作用を招いた。

一方、企業統治改革は単に

規制の廃止や市場の開放とい

うことでなく、法律と企業慣

行の見直しに関わってくる。

日本の政府と産業界は大規

模な企業統治改革に取り組ん

できた。だが米国型の株主重

視の経営モデルが当の米国で

失敗に終わったのに、このモ

デルを取り入れようとするケ

ースが多い。最近の研究では

このモデルを特徴づける要素

(ストックオプション、株式

購入権、自社株買い、敵対的

買収、社外取締役など)が必

ずしも米企業の業績改善につ

ながっていないことが指摘さ

れている。しかも米国型の株

主重視モデルは甚だしい経済

的不平等を招いてきた。

日本はこうした米国型モデ

ルをまねるべきではない。そ

れでも企業統治改革は必要であり、日本企業は透明性の拡大、説明責任の強化、経営陣のダイバーシティ(多様性)の推進などの改革で得られるものが多いはずだ。

大別して企業統治改革には

2つの方向性がある。一つは

経営プロセスの改善で長期的

な成長を目指すもので、もう

一つは労働者を犠牲にして資

本利益率を高め目先の超過利

潤追求(レントシーキング)

に走るものだ。図は企業統治

改革が後者に偏っていたこと

を示すようにみえる。過去10

年間の傾向は明らかに資本主

義的搾取の典型例と一致して

おり、利益が拡大する一方、

労働分配率は

下がり、投資

は停滞した。

ここから日

本型資本主義の長所と弱点が

浮かび上がる。筆者のみと

ころ、有能な官僚組織、官民の

強い結びつき、業界の円滑な

調整メカニズム(業界団体な

ど)、協動的な労使関係、ステ

ークホルダー(顧客、取引先、

従業員など企業活動の利害関

係者)重視の経営、よく訓練さ

れた規律ある労働力などは長

所だ。日本は米国型資本主義

を目指し改革してきたが、問

題はやや行き過ぎたことや、

その過程でせっかくの長所を

損ねてしまったことだ。

伝統的なモデルを守ってい

れば良かったのかと言え、

そうではない。戦後の日本型

モデルには、職場での露骨な

性差別、一部の業界での談合

など重大な欠陥があった。

さらに世界経済は、日本の

長所を損ない弱点を深刻化さ

せる方向に向かっている。価

値創造の主力は製造部門から

サービス部門へ移行し、製造

自体がサービスやソフトウェア

と密接に結びつくようにな

った。また製造プロセスはイ

ンテグラル(擦り合わせ)方

式からモジュール(組み合わせ

せ)方式へ、国内の供給ネッ

トワークからグローバルなサ

プライチェーン(供給網)へ、

内製からオープンインベシ

ョンへと変化している。

日本企業はこうした新しい

現実に適応しなければならな

い。デジタル時代に世界に先

駆けるにはよりグローバル、

よりオープンになることに加

えて、物理的なインフラにも

っと投資する必要がある。

ただしそのとき、日本型シ

ステムの長所を生かすことが

大切だ。本来の長所を生かす

と同時に、弱点を克服するに

はどうすればよいだろうか。

ここで具体例として、再び労

働市場と企業統治改革に立ち

返り検討することにしよう。

労働力不足は、雇用の安定

や協動的な労使関係といった

長所を維持しつつ、性差別や

労働者にとっての柔軟性の欠

如といった日本の雇用システ

ムの主な弱点に取り組みの

良い機会となるはずだ。政府

は企業にとっての柔軟性でな

く、労働者にとっての柔軟性

に重点を置くことで、改革を

後押しできるだろう。

労働者にとっての柔軟性と

しては、例えばテレワークな

ど働き方の柔軟性、休職への

対応などキャリア形成の柔軟

性、正規労働者(正社員)と

非正規労働者の間に様々なカ

テゴリーを設ける待遇の柔軟

性などが考えられる。こうし

た改革により労働力参加率や

生産性が向上すれば、最終的

には企業ひいては経済全体に

とってプラスになるはずだ。

企業統治改革では、企業と

経営陣のレントシーキングを

拡大させずに経営を改善する

ことが重要だ。日本は米国型

の株主重視モデルをまねるの

でなく、よりオープンでより

説明責任の明確な独自のステ

ークホルダー重視モデルを目

指すべきだ。具体的には①労

働者などのステークホルダー

を代表する社外取締役を置く

②企業の社会的責任などステ

ークホルダーの広範な関心事

に対応できるよう取締役の教

育研修を実施する③株主のみ

ならずステークホルダーへの

直接的な支援活動に取り組む

——ことなどが考えられる。

より一般的に言えば、日本

はデジタル時代の課題に取り

組むために政府の強い指導力

と官民の協力を必要とする。

この取り組みには主要技術の

開発、政府・企業・学校への

IT(情報技術)システムの

普及推進、ソフトウェア関連

産業・サービス産業に欠かせ

ないスキルを備えた人材育成

への大規模な投資も必要だ。

日本型システムの長所はデジ

タル時代でも陳腐化していな

いどころか、むしろ以前より

重みを増しているのである。

——この項おわり

資本主義の未来 ⑤

日本型制度の強み 生かせ

労働者の柔軟性向上 急務

治を例にとり説明しよう。

日本は90年代から、企業の

自由裁量を増やす雇用者寄り

の改革と労働者の保護を強化

らう。「規制緩和」色の濃か

つことでなく、法律と企業慣

行の見直しに関わってくる。

日本の政府と産業界は大規

模な企業統治改革に取り組ん

できた。だが米国型の株主重

視の経営モデルが当の米国で

失敗に終わったのに、このモ

デルを取り入れようとするケ

ースが多い。最近の研究では

このモデルを特徴づける要素

(ストックオプション、株式

購入権、自社株買い、敵対的

買収、社外取締役など)が必

ずしも米企業の業績改善につ

ながっていないことが指摘さ

れている。しかも米国型の株

主重視モデルは甚だしい経済

労働力不足は、雇用の安定

や協動的な労使関係といった

長所を維持しつつ、性差別や

労働者にとっての柔軟性の欠

如といった日本の雇用システ

ムの主な弱点に取り組みの

良い機会となるはずだ。政府

は企業にとっての柔軟性でな

く、労働者にとっての柔軟性

に重点を置くことで、改革を

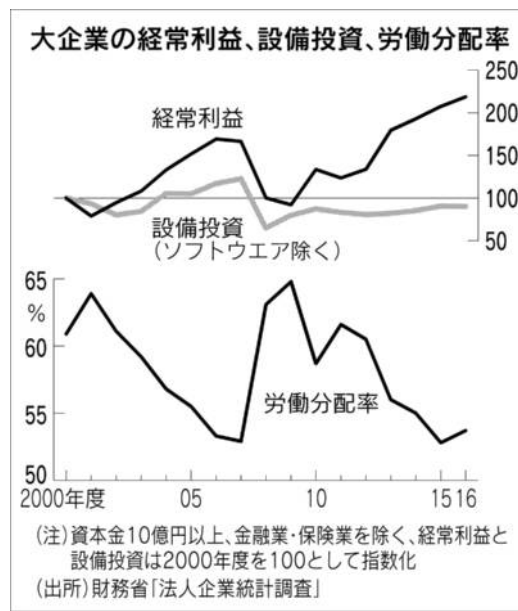
後押しできるだろう。

労働者にとっての柔軟性と

しては、例えばテレワークな

ど働き方の柔軟性、休職への

対応などキャリア形成の柔軟



・改善とは、規制の削減や自由化という意味での「規制緩和」でなく、市場のガバナンスを改善することにはずだ。政府が競争の活性化、イノベーション(技術革新)の創出

市場というものは、会社法を筆頭に金融規制、競争政策、知的財産権の保護など本質的にガバナンス(統治)を必要とする。となれば市場の強化

平等の推進を望むなら、そうした目標を達成できるような市場を設計する必要がある。つまり政府の規制を減らすだけでは十分ではない。政府は政策目標を立て、自国の政治・経済制度の長所と弱点を評価したうえで、目標実現に必要な能力が備わるよう改革を設計すべきだ。具体的にどう

この通説はどちらも間違っている。日本政府は一連の構造改革を実施しており、米国の政治的膠着状態に比べればずっとましだ。だが規制緩和などの構造改革が、生産性と成長に関して期待通りの効果をもたらすとは思えない。

星岳雄・米スタンフォード大教授とアニル・カシャップ米シカゴ大教授の共同研究によると、1995〜2005年に実施された規制緩和と全要素生産性(TFP)の改善の間に相関関係は認められないという。これは現在にも当てはまると筆者は考える。