

生産分業構造と労働市場の階層性

—下請制への新たな視点— (2・完)

中 村 圭 介

3. 下請取引関係への新しいアプローチ

(1) 新しい経済学

今井=伊丹=小池(1982)によれば, 内部組織の経済学とは「企業という組織の内部, およびその内部と外部(市場)との境界に注目し, そこでの資源配分ないし意思決定のプロセスを情報や取引という鍵概念を用いて新たな観点から解明しようとするものである」(p. 3)。市場での資源配分は基本的にはそこに参加する主体の自由な意思決定を通じて行われる。が, 企業内部には階層的な権限の体系が存在し, 資源配分はこのヒエラルキーに依存して行われる。資源配分の原理そのものが異なっているのである。この点に着目するのが内部組織の経済学である。具体的には次のような問題を解こうとする。いったい企業という階層的組織が何故に生まれ, どのように成長していくのか。階層構造をもつ企業が市場でいったいどのように行動するのか。そして企業内部における資源配分のプロセスおよびメカニズムはいかなるものか。言い換えればヒエラルキーの生成, 行動, 運営メカニズムを取引コストの理論, エイジェンシーの理論などにより経済学的に探ることである¹⁹⁾。

19) 以上, 内部組織の経済学の内容, 生成の背景, および問題領域については, 今井他(1982)の第1章を参照されたい。そこで用いられる取引コストの理論, エイジェンシー理論については第3章, 第4章が簡潔にまとめてある。なお, もう一つの理論である協調ゲーム理論の概要およびそれらの相互比較については例えば青木(1989)の第1章も参照されたい。

今井他(1982)の特徴は市場に対立するものとしての組織をとりあげただけではなく、それらの相互浸透という視角を加えたことだと私は思う。意思決定原理と取引参加者の資格からみた市場取引と組織内取引の特徴を述べれば次のようになる。市場取引の特徴は価格等のシグナルを主な情報媒体とする自由な交換と自由な参入・退出にあり、組織内取引の特徴は権限による命令と固定的・継続的關係にある。これらの特徴はいずれも純粋なモデルから抽出したものであって、現実には意思決定原理、取引参加者の資格の双方で中間的な形態があるはずである。例えば究極的には最終決定は自由な交換で行われるが、そこに至るまでのプロセスで権限による命令の影響も働くもの、あるいは原則的には取引関係は固定的・継続的であるが、潜在的に参入・退出が可能なものなどである²⁰⁾。この分析枠組みは、長期的・継続的取引であり、親企業の指導・援助(それは権限に基づく命令にも近いとも考えられる)もありながら、他方で取引は交渉で行われ、退出・参入も可能であるという下請關係の分析に有効であろう。

ウィリアムソン(1975)は①限定された合理性と不確実性、②機会主義と少数性という二組の鍵概念と③情報の偏在、④取引をめぐる雰囲気という二つの副次的概念をツールに、「新しい制度派経済学」を目指したものである。具体的には何故市場取引にかかわって企業が生成するのか、あるいは逆に市場が企業にとって代われないのは何故か、同じく企業といってもさまざまな形態をもつのは何故か、そして一つの形態に収斂しないのは何故かなどを解こうとするものである。ここでウィリアムソンの使う概念を簡単に説明しておくことが便利であろう²¹⁾。

限定された合理性(Bounded Rationality)とは、人間がいくら合理的に行動しようとしても、それには能力的限界があり、結果としてはその合理性は限られてしまうということである。この限定された合理性が有効な分析道具たりう

20) 以上、今井他(1982)のpp.136-143を参照されたい。

21) これらの概念についてはウィリアムソン(1975)の第2章を参照されたい。

るのは不確実性と結びついたときである。不確実性とは意思決定をする際に依拠する環境、条件などが予見できないことである。

機会主義(Opportunism)とは個人的利益を得るために、虚偽の脅しや約束をすることである。これが少数性と結びつくことによって、取引はスムーズにはいかなくなる。情報の偏在は取引に関連する条件についての情報が、一方の当事者には知られているが、他方の当事者には示されない、あるいはそのためには費用がかかるような場合に存在する。ここで以下の議論にとって重要なことは次のことである。取引において最初の契約に成功した者は、まさに取引を行うことにより、つまり経験を通じた学習により、他の者よりも情報という面で優位に立つということである。この情報は所有者が開示することを拒む(機会主義の現れ)、あるいは開示しようとしてもできない(限定された合理性)ために、偏在する。その結果、当初は多数が参加していたとしても、結局は少数者間交渉が展開する。

これらの概念をツールとして上述の問題を解いていくわけだが、本稿との関係で重要なのは中間生産物市場と垂直的統合というタイトルをつけられた第5章である。ある最終製品の生産が技術的にいくつかの工程に分けられるとした場合、必要な部品が市場取引ではなく内製されるのはどんな場合であり、またその時内部取引はどう組織されるのだろうか。

垂直的統合へ向かうのは上述した少数者間交渉が不確実性のもとで反復して行われている時である。その場合には機会主義と少数性が結びつき、交渉が困難になり、費用が増大することになる。部品供給についての販売契約を締結したとしても、不確実性と限定された合理性、情報の偏在、機会主義的行動などのために困難は解消されない。結局は市場取引から階層的組織へと、しかも所有権を統合しただけの単純な階層組織ではなく複合的な階層組織つまり垂直的統合へと移らざるをえなくなるという²²⁾。

ウィリアムソンの議論を踏まえた場合、日本の下請關係はかなり奇妙な存在にうつる。反復される少数者間取引であるにもかかわらず、何故にアメリカのように垂直的統合へと進まないのか。限定された合理性、機会主義などをどの

ように克服しているのであろうか。こうした問題関心が生じるのは自然である。

最後に現実に観察されるさまざまな取引慣行、制度、市場や企業などの組織は情報の不完全性に対処するものとして発生したものと捉え、それらもつ経済的メカニズムを明らかにしようという「制度の経済学」もまた下請関係に新たな光をあてるものである。伊藤＝松井（1985）が論じるのは組織的取引についてである。市場取引は取引される財・サービスの品質が確定している、または品質に関する情報が共有されている場合、そして多数者間取引（価格に影響力を及ぼさないほどの）の場合に効率的な資源配分を達成しうる。この二つの条件のうち一つあるいは両方が満たされない時、つまり「情報の偏在や少数者間の取引の問題があるときには、純粋な市場取引だけでは効率的な取引を行うことが困難である」（p. 25）。これにかわるものが「暗黙的ルールに基づいた準市場的な取引」（p. 28）であり、持続性、取引相手の識別性という市場取引とは違った特徴をもつ組織的取引である。組織的取引のメリットおよび特徴は私なりに解釈すると次のとおりである²²⁾。

まず長期的な取引であるため、情報が双方で蓄積され、また共有される。こ

22) 部品供給の販売契約としてたとえば、将来の環境条件の変動すべてを考慮した複雑な請求権つき契約を1つ結んで取引を行うことは、将来の不確実な変動の全てを考慮することはできない＝限定された合理性のために不可能である。それほど完全ではない長期契約を結んだとしても、契約上の曖昧さが問題となったときには両当事者が機会主義的に交渉を行うだろう。短期契約を結び、それを更新させるという方法は、以上の難点を避けられるが、効率的生産のために耐用年数の長い専用機が必要な場合、または最初の契約者が経験による学習によって情報上の優位を他の競争者に対して持つような場合には、それほど満足のゆくものではなくなる。前者の場合は部品供給者は投資をしぶるであろうし、後者の場合には契約更新時に情報の偏在にもとづき機会主義的行動をとるだろうからである。階層を増やさない単純な階層組織の場合も一人の管理者で管理するには範囲が大きすぎるし、また内部請負制も販売契約のみたような困難が生じる。

23) 伊藤＝松井（1989）は組織的取引の利点、特徴を4つ掲げている。だがそれはただ4つ並べてあるだけという感が否めない。この4つを組織的取引のメリット、およびそうした取引を支える条件とに分けて理解した方がよいと思われるため、私なりに解釈したところを述べている。したがって以下の解説はあくまでも私の解釈であって、伊藤＝松井のものとは異なることもあることに留意されたい。

れは情報の偏在を是正し、コーディネーションを円滑化する。第二に取引が継続的であるため取引主体間の支払い形態は柔軟性をもつようになる。方法という点でも価格という点でも。だが組織的取引はあくまでも少数者間取引である。機会主義を克服せねば、こうしたメリットを双方は享受しえない。各主体が協調的に行動した方がよいと思うようなメカニズムをつくりだすことが必要である。いいかえれば「現在裏切ることの利益よりも、それによって失う将来の利益の方が大きければ」（p. 33）よい。この差を準レントといえ、これを大きくするような仕組みがあればよい。例えば経済主体が社会や市場で高い評判を得ていれば（財・サービスの品質がよいとか、成長性があるとか）、また取引先専用の設備投資をしていても準レントは大きくなる。もちろん取引主体双方にこうした大きな準レントがなければならぬ。

双方が協調したとしても競争メカニズムが働かず、競争の効率性（適者生存、効率向上）が機能しないかもしれない。だが組織的取引にも「顔の見える競争」（p. 37）があるだろう。それは序列をめぐる競争の性格を強くもち、ライバルの特性が互いに観察されるためにより激しい競争が起こるかもしれない。また告発（取引を停止するのではなく、取引相手に不満を言う）のメカニズムが機能するであろうし、複数の主体と取引することによって管理された競争をつくりだすこともできる。

以上の組織的取引に関する理論はそのまま下請関係に応用しうるものである。

（2）下請関係の見直し

以上のような経済学からの問題提起を受けて、下請関係の見直しが始まりつつある。それは専属の下請から自立的下請へ、あるいは下請企業から独立企業へというような変化をとりあげるのではなく、親企業と下請企業との間に結ばれている取引関係の解釈そのもの見直しである。以下では主要な研究を検討して行こう。

中村(1983)はウィリアムソンの議論を援用し、下請制は「準垂直的統合の一種として、垂直的統合と社会的分業の中間に位置し、両形態の長所を行使しうる」(p. 52)と規定する。ここで「行使しうる」という微妙な表現に留意しておく必要があるが、この点については行論のうちに明らかにされる。

まず準垂直的統合では垂直的統合のメリットである情報交換、相互連絡が容易になり、指導が可能となって生産性向上、品質向上、費用節約が可能となる。そうした情報交換を可能にするのは下請制が支配従属関係をもつからである。他方で社会的分業のメリットである組織の柔軟性、異部門間円滑調整、規模の経済性、資本節約、賃金格差を利用することもできる。それは準垂直的統合といえども、基本的には別企業だからである。

もっとも、中村は階層的な分業構造それ自体を準垂直的統合と捉えているわけではない。定義によれば、「下請制とは部品または製品の生産加工に関し支配従属関係をともなう優位企業と劣位企業間の取引形態」(p. 50)であって、それは準垂直的統合の一種として、上述のようなメリットをもちうるのである²⁵⁾。本論との関係で重要なことは次の点である。この定義によれば、親企業と下請企業間との取引関係、いまこれを下請取引関係(あるいは簡単に下請関係)と呼べば、中村が言わんとしているのは、内部組織の経済学、制度の経済学の概念を使えば、下請取引関係は企業内取引関係(垂直的統合)と市場取引関係(社会的分業)の中間にあって、その両取引形態の長所を行使しうるということに他ならない。

この解釈にして正しいのならば、中村の最大の貢献の一つは、早い時期に下請取引関係を単に親企業による下請企業に対する収奪関係と捉える見方から離れ、企業内取引と市場取引という二つの相異なる取引関係のフレームワークの中に位置づけようとしたことにある。

だが次のような問題もまた抱えている。第一に準垂直的統合のメリットは仮

25) 下請制の定義をめぐる違いはここではさして重要なことではないので、特に論じることはしない。

説的に列挙されているだけであって、具体的にどのようなメリットがどのような条件の下で存在しうるのか、そうしたメリットはどのようなメカニズムによって生み出されるのかについての綿密な実証が行われているわけではない²⁶⁾。後者については、私は例えば親企業の購買管理の実態などを思い浮かべている。この点は問題というよりも、今後の課題として残されていると言った方が正しいのかもしれない。

第二にメリットは親企業だけが享受できると理解されているように考えられることである。中村は「下請制は親企業の立場からすれば、うまく運用されるかぎり非常に有利な企業結合状態といわねばならない」(p. 52)と述べるが、下請企業の立場からするメリットについては何も言わない。むしろ従属性という難点が指摘されるのみである²⁷⁾。下請企業に何のメリットもないとしたら、何故に親企業の言いなりになっているのだろうか。ウィリアムソンに従えば機会主義と少数性が結びつき、取引費用が増加することが何故に生じないのであろうか。

中村によれば、親企業にとって有利なこの結合形態が「うまく運用されうる鍵は支配従属関係が円滑にいくかどうかにかかっている」(p. 52)。支配従属関係が円滑に働けば、下請企業にとって何のメリットがないにも係わらず、親企業はメリットを享受しうるのである。逆にいえば、支配従属関係が円滑に働かないかぎり、あるいはそうする意志がない場合には二つの取引形態のメリットを親企業は十分には享受しえないのである。ここで先に指摘しておいた「行使しうる」という微妙な表現が生きてくることになる。親企業は無条件で双方

26) もちろん、アンケート調査により、親企業による下請企業の経営状態、技術水準等に関する情報把握、経営、技術指導の有無などを調べているし(中村, 1983, pp. 62-65)、また自動車メーカーの下請政策についての実態も記されている(pp. 56-57)。だが、それらは表面的、断片的な情報にとどまっており、準垂直的統合のメリットをきちんと実証しているとはいえない。

27) 「垂直的統合・社会的分業・下請制の根拠と難点」と題された図2-1において、下請(準垂直的統合)の根拠(つまりメリット)として本文で挙げた点が記されているが、わざわざ「親企業視点」と断り書きがなされている(中村, 1983, p. 53)。

の取引形態のメリットを享受しえないのである。もっとも「支配従属関係が円滑にいく」とはいったい何を意味するのかについての説明は見あたらない。一つの解釈は、親企業の方針が下請企業に抵抗なく受け入れられるということである。

この解釈にして正しいとするならば、第三に支配従属関係はいかにしたら円滑に働きうるのだろうかという疑問が生じる。「縦の関係は認を前提とする集団所属意識、忠誠心、集団内の相互信頼等の意識構造が下請制の効果的展開の基盤となる」(p. 53)とあることから推測すると、その答はおそらくは次のようなことである。下請企業側がこうした意識をもってれば、あるいは親企業のイニシアティブによってそうした意識が作りだされていれば、親企業の方針が下請企業に抵抗なく受け入れられる、すなわち支配従属関係が円滑にいく。

さらに疑問は続く。第四に、それではそうした意識はいかにして作りあげられたのか。中村の答えは二重である。一つは日本人の精神構造 (p. 54)、つまり個人主義の弱さと集団所属意識の根強さ、相互信頼の相対的強固性が「下請制展開の恵まれた温床」(p. 53)となった。二つはアンケート調査に基づき「親企業の指導と、ついでこれと一対の情報収集行動が下請企業に集団所属意識とさらに忠誠心をはぐくんだこと(が)、・・・一定の範囲内で説明される」(p. 59)。前者のいわゆる日本人論についてはあえて検討しない。それほど有意義な説とは思えないからである²⁸⁾。問題は後者である。ここでは説明変数と被説明変数とが逆転しているからである。上述したところからわかるように、もともとの問題設定は親企業による情報把握や内的連絡さらに指導が可能になるのは何故かというものであり、それへの答は下請企業側に上述した意識があることだというものであったはずである。それがここではそうした意識は指導や情報把握によって育まれることになっている。循環論法になってしまっている。

28) いわゆる日本人論、日本社会論については杉本=マオア(1982)を参照されたい。文化論的アプローチに対する徹底的批判としては今なお参照すべき文献であろう。

このようにしてみると、私の挙げた第二の問題点つまり下請企業は何のメリットもないのに何故、親企業の言いなりになっているのだろうかという疑問はなんら解かれていない。中村の準垂直的統合説は確かに貢献はあるとはいえ、仮説の提示にとどまっていることや、上の疑問になんら答えていないことなど問題を抱えている。

情報の経済学、取引費用の経済学などを積極的に取り入れて、下請制あるいは階層的下請構造の編成メカニズムを解こうとするのが港(1985)である。港は下請取引関係を「発注企業が受注企業に対する何らかの組織的な統制を可能にする取引関係」(p. 43)と定義した上で、「なぜ親企業の指示を権威あるものとして下請企業が受容するのか、また、そうした権威の源泉がどこに」

(p. 45)あるのかを論じる。港によれば統制受容の要因は二種類ある。一つは親企業のもつ優位な経営資源(資金、市場、技術)に下請企業が依存していることである。二つは「親企業と下請企業との間に編成される企業間組織それ自体が新たな利得を生み出す能力をそなえており、その利益が両者の間に配分されている」(p. 47)ことである。港においてはこの二つは並列的というよりも歴史的な区別であり、前者が下請構造が生成、発展した過程における要因であり、後者が今日なお下請構造がさらに発展し、存続している過程における要因であるとされる²⁹⁾。

ここでは特に後者を検討しよう。企業間組織の利得はいったいどのように生み出されるのか。私なりに解釈すると、港の注目するのは情報収集・伝達の費用の節約である。情報に係わる費用の節約は二通りのコースによってもたらされる。一つは下請構造の階層性である。すなわち「階層的な企業間組織を持ち各レベルの親企業が階層的な情報伝達のターミナルとして機能している日本の生産システム」(p. 48)の方がそうした構造を持たない米国よりも、コミュ

29) もっとも親企業の優位な経営資源に依存するという要因は、企業間組織の生産性の高さという要因に含まれるとも考えうる。親企業がその優位な経営資源によって下請企業の遅れをカバーするのは、親企業の生産性の高さをもたらすのに必要だからであり、また下請企業にとってみれば依存することによって自らの経営資源の質を高め、生産性の向上を図ろうとするからだとはいってよい。その結果、港のいう企業間組織の生産性は高まることになる。

ニケーション・コストが低いであろう。二つが長期的、継続的取引関係である。たとえば「新規に下請取引を開始する場合に必要な相手企業の信用状態や技術水準を調査する負担が免除される」(p. 48)など、情報収集が不要であり、そのための費用が節約される。また長期的、継続的取引を通じて情報が蓄積され、ウィリアムソンのいう情報の偏在を避けることができる。いいかえれば取引に関連する情報をそれほどの費用をかけずに獲得しうる。こうした二つのコースによってもたらされる情報に係わる費用の節約こそが、企業間組織の利得を生み出すものなのである。

だが、特に後者による情報費用の節約は、親企業、下請企業相互の協力なしには不可能である。協力関係、特に下請企業側の協力を生み出している要因は、一つには成長の利益が親企業、下請企業の双方に配分されていることである。「これまでの成長過程においては、一方の利益の拡大が相手の既特権を大きくは損なわない形で達成されてきた」(p. 49)のである。二つには親企業側が下請企業のこうむる景気変動のリスクを積極的に負担していることである。これもまた利益配分の一形態である。こうした利益配分が伊藤＝松井(1989)の言う準レントだといってよい。

以上のように港は、親企業による統制を下請企業が受容する根拠、特に今日における根拠を①取引に必要な情報に係わる費用の節約と②利益の配分に求めるのである。下請取引関係の情報費用節約効果に着目することによって、その存続の背景を明らかにしたといえようか。中村の準垂直的統合説に対する検討で指摘したような問題点、何故下請企業が親企業の言うなりになるのかという疑問に対しては、下請取引関係による利益の生成とその配分のメカニズムを明らかにすることにより解答を与えるものだといってよい。

だが次のような問題が残されている。第一に、中村と同様にこの議論は仮説にすぎず、実証されているわけではないということである。例えば親企業と下請企業との間で情報の収集、伝達が実際に行われているのか、それが特に下請企業の経営にいかなる影響を及ぼしているのかなどは事実として明らかにされているわけではない³⁰⁾。この点は問題というよりも、今後の課題として

残されているといった方がよいかもれない。

第二に緊密な協力関係は必ずしも発展を意味しない。停滞することだってありうる。いいかえれば情報に係わる費用がいかに節約されても、労働生産性の向上が実現しなければ、あるいは絶えざる技術革新がなかったのならば産業全体の発展はなかったであろう。これらが階層的な下請構造全体のなかで、どのように達成されているのかを港は説明しない。組織的統制がいかに受容されるかという港の当初の問題設定からすれば、この点が欠けているのはなんら批判されるべきことではないのかもしれない。だが港が「下請制度が我が国の生産システムにおいて最も有力な形態として編成され、今日まで発展しつづけてきた誘因」(p. 50)として企業間組織の生産性(の高さ)をあげるとき、情報費用の節約と並んで、この点もまた重視されねばならぬと考えるのは当然のことであろう。

下請取引関係の効率性がいかに確保されているのかに着目し、「見える手による競争」という概念を提唱するのが伊丹(1988)である。ここで効率性とは平均生産費用の最小化と技術進歩の効果的促進をさしている(p. 145)。上述の第二の問題点に直接答えようとするものだといってよい。また「見える手による競争」とは「売り手の間の競争のプロセスを買い手がある程度コントロールし、それに影響を与えるような売り手間の競争のあり方」(p. 145)である。伊丹は自動車完成車メーカーの購買管理の特徴として次の三つをあげげる(pp. 146-453)。第一は一つの部品を2つ以上の部品メーカーに発注している、つまり複社発注である³¹⁾。第二は部品設計、原価などに関する詳しい情報

30) もっとも「日本型下請システム」が戦前、とりわけ戦中期においていかに形成されてきたかについての実証研究は進められている。これに関しては港(1987)を参照されたい。

31) 正確にはある車種のある部品は一つあるいは少数の企業に発注するが、すべての車種をみた場合に当該部品を発注している企業は複数にわたる。つまり複数発注を車種ごとに行うというのではなく、全車種についてみた場合に結果としてある部品を発注している企業が複数になるという発注政策である。他方で部品メーカー側からすると、一つ部品だけを納入しているのではなく、類似の部品もまた納入している。伊丹はこれをオーバーラップ供給体制と呼んでいる(pp. 149-151)。

の開示を完成車メーカーが部品メーカー側に求め、それらに関する情報交換が盛んに行われる。この情報交換は完成車メーカーを仲介として部品メーカー間でも行われ、そのプロセスはまた完成車メーカーから部品メーカーへの技術移転、および完成車メーカーを通じる部品メーカー間の技術移転のプロセスでもある。第三は部品メーカーの開発努力、コストダウン努力に対するインセンティブ・システムを設け、他方で不十分な努力に対しては納入シェアを引き下げるといふペナルティ・システムをも設けている。これらの特徴をもつ購買管理が競争の効率性の確保にいかん役だっているのか。

完成車メーカーと部品メーカーとの間の取引の特徴の一つは取引主体が少ないということであり、二つは取引が長期的固定的であるということである。この条件のもとでいかにして競争を促し、平均生産費用の最小化を図ることができるのか。伊丹によれば次のごとくである (pp. 159-165)。取引の参加者が少数であると、第一に、競争者間の優劣比較の回数が少なくなり、比較のための情報量も減る危険性がある。その結果、競争の有効性が減じる危険がでてくる。完成車メーカーの徹底的な情報収集とそれに基づく優劣の厳しい判定はこの危険を減らす。完成車メーカーを経由する部品メーカー相互の情報交換は、競争する少数者が直接的に自社と他社を比較する機会を与えることになる。少数者間競争では第二に競争者同士の共謀が発生しやすくなる。つまり同じ部品を供給する部品メーカーが共謀し、コストダウン、開発などの競争を行わなくなる危険が生じる。ここでも完成車メーカーによる徹底した情報収集が共謀の監視として機能している。また取引の長期化が共謀発覚の可能性を高め、共謀を行うインセンティブを小さくする。競争者が少ない場合には、第三に完成車メーカーは部品メーカーとの取引を簡単にとりやめることが難しくなる。退出させるという規律のメカニズムが十分には機能しなくなり、競争の有効性が小さくなる危険が生じるのである。複社発注は顕在的競争者を確保することにより、この危険を減じるよう働く。さらに次のようにして潜在的競争者を確保することによってもこの危険を減らそうとしている。一つには完成車メーカー自身が部品生産技術をもつことにより、自らを潜在的競争者とするのである。

二つには車種全体をみれば、一つの部品あるいは類似部品を供給する部品メーカーを複数確保しておくという発注政策は潜在的競争者の確保につながる。類似部品の供給者は参入した場合に投資費用が少なくてすむという意味において潜在的競争者になりうる。三つには完成車メーカー自身が情報交換を通じて技術移転を図っていることにより、部品生産技術の普及により競争者をつくりうる可能性をもつことである。

以上のように完成車メーカーの購買管理は少数者間取引からもたらされる競争阻害の危険を減じるよう機能し、平均生産費用の最小化をもたらす。ではもう一つの面である技術進歩の促進はいかにもたらされるのか。第一に密度の濃い情報交換が行われ、それを通じた情報の蓄積と学習機会の提供が部品メーカー側の技術進歩を促す。第二に開発、コストダウン努力に対するインセンティブ・システム、他方におけるペナルティ・システムの存在も技術進歩を促す。

以上のように伊丹は親企業の購買管理が下請取引関係における競争の効率性をいかに確保しているかを論じるのである。そして購買管理による競争の促進を「見える手による競争」と呼ぶのである。この議論は港の情報費用節約と並んで下請分業構造の発展をうまく説明しているように思える。だがここでも購買管理の実態特に情報収集、技術移転などについての深い実証が前提となっているわけではなく、技術進歩のメカニズムが詳しく分析されているわけでもない。

購買管理の実態を探り、取引を制御するメカニズムを明らかにしているのが浅沼 (1984, 1989) である³²⁾。浅沼は丹念な事例研究に基づき、特に自動車完

32) 他に、自動車完成車メーカーの複社発注方式を明らかにしたものととして松井 (1985, a), また単独発注から複社発注方式への変化の実態を個別的に明らかにしたものととして松井 (1985, b) がある。購買管理の実態を実証的に明らかにしたものはそれほど多いわけではないが、浅沼以外としては植田 (1987) が自動車産業における購買管理の実態を事例研究の方法により明らかにしている。またトヨタの購買管理の歴史と現状を探究したものととして植田 (1989) がある。なお戦後、購買管理がいかに整備されていったかを同じくトヨタについて探り、昭和40年代初頭においてようやくそれが実現されたことを明らかにした貴重な研究として和田 (1984) がある。なお購買管理政策の変遷を幅広く資料を収集して跡づけたものとして、例えば佐藤藤 (1980) がある。

成車メーカーの購買管理に関してきわめて貴重な発見を行っている。伊丹(1988)の研究も浅沼の発見に大きく依存しているように見える。そのいくつかを挙げれば次のごとくである。第一に単価決定において粗マージン率は与件として与えられており、それをめぐる交渉は行われぬ。いわゆる単価の絶えざる切り下げ説が利益率の圧縮を暗黙のうちに意味していたことを考えると、それを根底から覆す発見である。第二にプレス加工の金型費用については、完成車メーカーがリスクを負っている³³⁾。これもまた「親企業による下請いじめ」という従来の通説からは考えられない発見であろう。第三に半年ごとの単価更改ではもっぱら部品メーカーの合理化の成果をめぐって交渉が行われ、その際に成果のすべてを完成車メーカーが吸い上げるということは見られない。単価更改までの間は合理化成果の全て、更改後にはその一部が部品メーカーに残され、それが部品メーカー側の合理化努力を促す。絶えざる単価切り下げを支えるメカニズムが初めて明らかにされたといってもよいように思える。第四に部品メーカー側からの部品設計改善提案が行われた場合には、その成果の一部を還元するルールがある。第五に一口に下請企業といっても、部品設計を自ら行う承認図メーカーと完成車メーカーの手になる設計図に基づき部品生産を行う貸与図メーカーとがあり、後者から前者への進化がある。第六に取引メーカーの選定はモデル・チェンジごとに行われる。取引関係が固定されているわけではなく、他方で一つのモデルが生産されている期間中は取引がとりやめられ、内製あるいは他の部品メーカーに変えられるようなことはない。いわばモデル・チェンジごとに競争者を意識せざるをえないのである。そして景気変動の調節弁として簡単に取引を中断されるようなことも起こらない。第七に選定に際しては部品設計段階、工程設計段階、量産段階、その後の原価低減の四つの次元で完成車メーカーのニーズに応えられる能力をもっているかが重要にな

33) 浅沼(1984)によればリスク負担のルールは次のようである(pp. 42-43)。金型費用は部品1個あたりの費用が算出され、それが単価に組み入れられる。だがあるモデルの売れ行きが予定より悪く、部品生産個数の累積が予定生産量に達しない場合、金型費用の償却が完全にはできない。その場合には完成車メーカーが金型の未償却部分を補償するのである。逆に予定以上に売れた場合にはその分に対しては金型費用分だけ単価を引き下げる。

る³⁴⁾。

(3) まとめ

浅沼が精力的に明らかにした親企業の購買管理の実態、およびそれを踏まえながら展開された港や伊丹の下請取引関係の新しい経済学的解釈は、何故下請分業構造が停滞せずに発展してきたのかをうまく説明しているように思える。だが問題点もまた残されている。第一には実証研究の不十分さである。浅沼の丹念な事例研究はこの分野に新しい地平を開いたといっても過言ではないだろう。だが、情報収集、技術移転が実際にどのように行われているのか、そして第一次部品メーカーと第二次部品メーカー、第二次メーカーと第三次メーカーなどの取引関係はいかに行われているのか、そこでも伊丹のいう競争の効率性を維持するような購買管理が行われているのか、港のいう情報費用の節約は行われているのかなどは明らかにされていない。今後の実証研究の課題である。第二にこれらの説は下請取引関係が少数者間取引であるにも係わらず競争の効率性を確保でき、下請分業構造が全体として高い生産性を維持できる理由をうまく説明しているかもしれないが、何故に日本で下請分業構造が成立したのかを説明はしない。言い換えれば既に存在している下請分業構造がいかにうまく機能するのかを明らかにしていても、何故、そうした構造ができあがり存在するのかを明らかにしない。下請制=収奪機構説は理論的にも実証的にも誤りであったとはいえ、下請制の存立根拠を捉えようとした視点それ自体は今でも意義を持っていると私は思う。だが以上見てきた下請取引関係への新しいアプローチはこうした視点に欠けている。ではどこに視点を求めたらよいのであろうか。その鍵を労働市場の階層性に求めようとするのが私の考えである。以下では労働市場の階層性について論じよう。

34) 浅沼(1989)はこの能力を「[関係に特有の技能 (relation-specific skill)] という一つの理論的概念として定式化」(p. 74)する。

4. 労働市場の階層性

(1) 賃金格差の理論的根拠

下請制=収奪機構説の批判的検討の際に、下請中小企業の労働者の低賃金をもってただちに収奪とはいえないと論じた。ここではさらにそれを吟味し、賃金格差が何故に生じるのかを論じてみよう。

賃金格差発生論の理論的根拠について最も包括的な分析をしているのは小池(1981)である。年齢、勤続年数を一定としたとしても特に30歳代半ば以降で企業規模別の賃金格差は存在する。ではいったい何故、賃金格差が生じるのであろうか。小池によれば「…もっとも伝統的な見解は過剰労働力を強調する。膨大な過剰労働供給から、大企業は好みの労働力をえらび、その労働市場を企業ごとに『封鎖』してしまう。のこる中小企業労働市場に、過剰労働力の圧力が集中し、低賃金、そして大きな規模間格差が生じる…」(p. 192)。

が、何故に大企業はわざわざ自らの労働市場を封鎖し、はるかに高い賃金を支払おうとするのであろうか。小池はまず需給状況説、支払い能力説、企業への貢献説を検討する(pp. 192-195)。

需給状況説によれば労働市場がルースな時には賃金格差が維持あるいは拡大し、逆にタイトな時には格差は縮小する。労働市場がルースであるために、中小企業で低賃金に甘んじている労働者は大企業への移動が難しく、結果として賃金格差が生じるという仮説である。1950年代半ばから60年代半ばにかけて生じた格差の縮小はこの説が一部妥当することを示す。だが1960年代後半には労働市場がタイトになったにも係らず、中高年層の賃金格差は維持されたという事実は、その妥当性には限界があることをも示している。何故に格差は依然として存在するのか。

支払い能力説とは大企業の方が支払能力が大きいために、賃金もより多くを支払うというものである。小池は支払能力に差が生じることは理論的に難しいと論じた上で³⁵⁾、たとえその差があったとしても何故に大企業はわざわざ高い

賃金を支払おうとするのだろうかと問う。

企業への貢献説はこの疑問に直接、答えようとするものである。大企業は高い賃金を支払ってもなお十分な見返りがある。第一に労働移動を防止する。第二に忠誠心を高め、合理化などをやりやすくする。第三にストライキを防止する。第四に大企業と中小企業の労働者間を差別、分裂させ、激しく競争させて労働能率を高める。小池はこれらの指摘はそれぞれ納得的であるとした上で、問題はその効果がそれほど大きいであろうかと問う。第二、第三の点は労働組合の強さにかかっているが、日本の労働組合は企業側がかかる費用をかけねばならぬほどきわめて強力であろうか。実際にはそうした「想定を支持する根拠に乏しい」(p. 195)。第四の点を「あまり大きくみるわけにはいくまい」(p. 195)。労働能率を高め、実質的に賃金費用を低下させる目的で差別分裂政策をとるはずなのに、事実にははるかに高い賃金を支払っている。第一の労働移動コストの大きさは労働市場の状態と労働力タイプに依存する。前者は需給状況説に帰着し、後者は企業側にとって移動コストが大きい労働力タイプであるかどうかということである。

こうして三つの説を批判的に検討した小池は「かくて、労働力の質を強調する仮説がのこる」(p. 195)と論じる。具体的には大企業の労働者は「かなり広い範囲の職務を遍歴する内部昇進制のもとにある」(p. 195)が、中小企業

35) 支払い能力に差が生じる理由としては小池によれば生産性説と資本集中仮説とがある。小池はいずれも基本的な筋は変わらないとして生産性説をとりあげ次のように批判する(1981, pp. 193-194)。①同種の製品を生産している場合に物的生産性が異なれば価格水準が同一だから、利潤率格差が生まれ、支払い能力に差がでてくる。だが物的生産性の違いがあれば大企業と中小企業の競争が長く続くということは考えにくいし、また一般的には同種製品を生産して競争関係にあるということは事実と反する。②別の製品をつくらせて競争関係にない場合には価格は同じではないから物的生産性に違いがあったとしてもそれだけでは利潤率、つまり支払い能力に違いがでるとはいえない。一般に大規模ほど資本装備率が高いから付加価値生産性が高くないと、資本装備率の低い中小企業と同じ利潤率を確保できない。だが付加価値生産性の高さは支払い能力の大きさを意味しない。なお、支払い能力説への批判については小野(1983)のp. 136も参照されたい。また理論的に付加価値生産性の違いが賃金格差に結びつかないことについては、舟橋(1961)の篠原(1961)に対するコメントも見よ。なお篠原(1961)は資本集中仮説をとっている。

の労働者はそうした内部昇進制のもとにないか、あるいは経験する職務の範囲が狭い。その結果、労働力の質に違いが生じ、賃金格差が生まれる。小池はさらにこの仮説を労働者が経験する職務の範囲という点に着目して実証しようとする。大企業においては小池(1977)が幅広い内部昇進制の存在を明らかにし(pp. 171-212)、他方、中小企業については小池(1981)が移動範囲が狭い事例がみられること、また移動する労働者が限られていることなどを明らかにしている(pp. 55-77)。

(2) 二重労働市場仮説

経験する職務の範囲の違いが結果として労働力の質の違いを生み、それが賃金格差を発生させるというのが小池の仮説であり、それを事例研究の方法により実証したのである³⁶⁾。いわばOJTを通じる教育訓練の機会の違いが労働力の質を生み出す。企業規模別賃金格差の理論的説明として最も説得的だと私は思う。だがもしそうだとすると、何故に中小企業労働者は良好な職業訓練機会を与えてくれる大企業に入らないのであろうか。あるいは入れないのだろうか。

ドリンジャー=ピオレ(1971)の二重労働市場仮説³⁷⁾によると、現実の労働市場は高賃金、良好な労働条件、雇用の安定性、昇進機会、公平さ、作業規則運用の公正さといった特徴を持つ第一次市場(それは企業特殊的熟練、OJT、慣習などによって構造化された内部労働市場である)と、低賃金、貧弱なフリンジ・ベネフィット、貧弱な労働条件、高い離職率、少ない昇進機会、しばしば恣意的で気まぐれな監督などの特徴をもつ傾向のある第二次市場に分かれる(p. 165)。この第二次市場はまたまったく構造化されていない教科書風の市

36) 小池はこうに教育訓練機会の違いが労働力の質の違いを生み出すと論じているのであり、石川(1989)が「……企業規模間の賃金分布の差は、学校教育修了時点で能力(トレーナビリティ)の高い人を大企業がより高い確率で選別・入職させることに成功するからだということになる。実際日本の労働経済学者の間で、この能力差仮説に対する支持は高い」(p. 119)として小池を挙げているのは正しくない。

場、構造化はされているものの市場への入り口が多数で移動範囲が短い「二次的」内部労働市場、昇進や移動の権利をわずかしかもたないが内部労働市場にくっついている市場などで構成される(p. 167)。他方で第二次市場に永久にかつ非自発的に縛り付けられた労働者も存在している(p. 167)。

石川(1989)はこの二重労働市場仮説を踏まえ次のように論じる。「真の賃金格差は、同質の労働者がその労働力の供給にあたって市場で非自発的な割当てを受けることに対応して発生するものとして把握しなければならない」(p. 135)。石川のいう「真の賃金格差」とは次のようなものである。入職前には同じ能力をもつ労働者だったとしても、職業訓練機会の量および質の違い、そして労務管理方式(特に労働意欲向上をどのように図るかという方法)の違いによって事後的に賃金格差が生じると仮定しよう。他方で良好な訓練機会、労務管理方式を提供する労働市場(ドリンジャー=ピオレの言う第一次市場)への参入を希望したとしてもそしてそれだけの能力を持っているにも係わらず、参入できない労働者が存在しているとする。かかる労働者は相対的にこれらの条件の劣った労働市場(第二次市場)への参入を余儀なくされる、つまり相対的に劣る労働市場に非自発的に割り当てられる。その結果生じる賃金格差が「真の賃金格差」なのである。

では何故、こうした非自発的割り当てが生じるのであろうか。石川はドリンジャー=ピオレの言う内部労働市場の成立要因から次の二点を指摘する。第一に教育訓練が企業特殊的性格を色濃くもつため、教育投資が労使の共同投資の

37) ドリンジャー=ピオレ(1971)はいわゆる内部労働市場論を定式化したものとして有名であるが、彼らのもう一つの理論的貢献はこの二重労働市場論である。この点を日本で早くから指摘していたのは隅谷(1976)である。隅谷によれば「かれらの労働市場論における理論的オリジナリティは、むしろその二重構造論にあるといわねばならない。かれらは労働市場を第一次市場(primary market)と第二次市場(secondary market)とに分ける。……第二次市場から第一次市場の内部労働市場までを含めて、労働市場の総体を新しい問題意識のもとで、統一的に分析したところに、かれらの寄与があるといってよいであろう」(pp. 198-199)。その後の彼ら、特にピオレの二重労働市場論については例えばバーガー=ピオレ(1980)の第I部「経済的アプローチ」を参照されたい。なお、日本において労働市場の二重構造モデルを最初に提示したのは、いうまでもなく氏原(1966)である。Ⅲ部第1章「大工場労働者の性格」および第2章「労働市場の模型」を見よ。

様相を持つ³⁸⁾。第二に企業特殊の熟練の習得はOJT（仕事をしながらの教育訓練）でなされるが、OJTを安定的に進めるには労働者相互の信頼と協力が必要となる。

何故この二点が重要なのか。私なりに解釈すれば次のようである。内部労働市場の外にいる労働者を雇い入れて、ある職務（入り口の職務以外の職務）につかせるためには、追加的な募集、選別、さらに教育訓練費がかかる。そればかりではない。外部から労働者を募集しなければおそらくは当該ポストの最有力候補者になったであろうそのすぐ下の職務についている労働者へそれまで投資した費用もまた無駄になることになる。企業側がこれまでに労働者に投資した費用を無駄にしないためにもそうした競争を避けた方が有利である。

また常に他の労働者との競争にさらされているとしたら、自ら持っているさまざまな知識、経験、ノウハウを他人に進んで教えるだろうか、あるいはそれを学ぶ機会を与えるだろうか。自分の存在を脅かす者を選んで作り出すようなことは常識的に考えにくい。内部労働市場は昇進のルールをつくりだすことによってそうした事態をさげ、安定的なOJTの遂行を可能にしている。外部との競争にさらすということは、この昇進ルールの安定性を損なわせ、安定的OJT遂行の基盤を掘り崩すことを意味する。

こうして石川の指摘する二点は内部労働市場の労働者を外部の非自発的供給者との競争から遮断する。だが石川が論じるように、入り口の職務での競争はこの二点には抵触しない（pp. 126-127）。第一次市場に参入したいが、難しい労働者が参入料を払って入職しようとしても理論的には不思議ではない。その結果、参入料をめぐる競争が生じ、第一次市場に参入することによって得られるはずの賃金格差分の総計の現在価値額にまで参入料が上昇することにな

38) 労働者としては自らの生産性を高める訓練の費用を負担することには抵抗を感じないだろうが、当該企業にしか役に立たない企業特殊の訓練を自らの負担だけで受ける必要は感じないだろう。解雇されたり、他に移動したらその投資は無駄になってしまうからである。他方、企業としてはせっかくの訓練が無駄にならないよう、つまり労働者が辞めるのを防ぐためにも費用負担を引き受けるであろう。こうして労使による共同負担が実現する。

り、すべて企業側が取得することになる。だが、参入料の徴収が「現実に実行されるには、かなりの困難が予想される」（p. 127）³⁹⁾。結局、外部との競争は遮断されたままであり、「真の賃金格差」は発生してしまう⁴⁰⁾。

さらに石川はいわゆる効率賃金仮説⁴¹⁾に基づき、第一次市場において労働密

39) その理由として石川は、①参入料の支払いは結局、親の資産、所得などに左右され、個人の能力、教育、努力とは無関係であるから、それには社会倫理的規制が働く余地があること、②労働者が参入料の融資を受けるようなことは難しいし、また企業側としても参入料の支払い能力が労働者の学習能力とは無関係である以上、その徴収にこだわる強い理由はないこと、③長年にわたる参入料の支払いも可能であるが、どのように支払うのかについて合意を形成することはそうたやすくはないことを挙げている（pp. 127-128）。第三の理由は次のような意味である。もし労働者が不況時に解雇された場合には既に支払った参入料は、労働者にとっては無意味になる。それをできるだけ少なくしようとすれば、いったいどのような支払い方法がよいのかはそう簡単には決まらない。

40) 石川はこの他に訓練機会が一部の企業によって独占されることもまた非自発的割り当てが続くための条件の一つであると論じている（p. 127）。その理由は次のごとくである。もし参入料の徴収が可能であったならば、企業特殊の熟練の訓練機会を与える企業は労働者側が得るはずの賃金格差分をすべて取得することになり、その機会を与えない企業に比べてはるかに高い率で成長することになる。後者はそれを黙ってみていることはしないだろう。共に訓練機会を与えようとするであろう。その結果、参入料取得をめぐる企業間競争が生じ、参入料の引き下げ競争になり、今度は差額はすべて労働者にわたり賃金格差は解消することになる。したがって前者が高い率で成長し続けるためには訓練機会を独占できるかどうかにかかっている。この点については次のような問題があると思はれる。第一にそもそも参入料の徴収が困難であるとしたら、この条件は不必要である。第二により根本的な疑問であるが、「真の賃金格差」論の出発点は労働市場が第一次と第二次に分かれ、後者では教育訓練機会も貧弱で労働条件も相対的に劣るということである。言い換えれば訓練機会の量および質が異なっているということが前提である。したがってこれをあえて石川が「追加的条件」とするまでもないと思われる。

41) 効率賃金仮説とはそもそもマクロ経済学で非自発的失業の存在あるいは賃金の下方硬直性を説明するものとして注目を集めたものである。不況時で非自発的失業者が存在している場合、彼らは定義上、既存の雇用されている労働者より低い賃金を申し出るのに、何故、企業は賃金を引き下げて利潤を増やそうとしないのかを説明しようとする仮説である。簡単にいえば次のようなことである。つまり生産性は雇用されている労働者の働きぶり（effort）に依存し、その働きぶりは賃金水準に依存する。したがって労働需要が減り、非自発的失業者が存在している場合に、現行の賃金水準を引き下げると働きぶりが悪くなり（労働者が怠けてしまう）、結果として生産性は低下し、労働費用が増加してしまう。そのために現行賃金を切り下げるとは難しくなる。この効率賃金仮説は二重労働市場論や賃金格差の存在にも応用されている。効率賃金仮説については石川（1989）の pp. 128-130の説明、あるいはイエーレン（1984）のサーベイを参照されたい。なお効率賃金仮説は労務管理制度にも応用されている。例えば年功賃金や定年制、退職金制度への応用についてはラジア（1981）などを参照されたい。

度を高めるためには賃金格差を設ける必要が生じると論じる。労働者の働きぶりは現実には一定のものではない。怠ける人もいれば、熱心な人もいる。もともと能率給は、仕事の成果が明確に判断できるような場合に、労働者の能率を最大限に高めようとしてつくられた制度である⁴²⁾。だが現在のように賃金支払い形態の主流が時間給であるような場合には、こうした賃金制度による能率の向上を図ることが難しい。そのために別の方法で報償制度や内部昇進制度等を設けて「労働者に労働密度を高める誘因を与える」が、これらの「厳密な適用は多大な監督・査定費用を必要とする。監督費用の点で比較的安あがりなのは、他企業との間に賃金格差を設けることである」(p. 128)。

こうして第一次市場と第二次市場との間には非自発的割り当てと労務管理の必要性から「真の」賃金格差が生じることになる。石川はこの議論を日本の大企業と中小企業の労働市場にも応用し、企業規模別賃金格差を説明するのである。

小池が企業規模別賃金格差を訓練機会の質・量の違いに起因する労働力の質の差に求めるのに対し、石川は熾烈な問題関心にに基づき教育訓練機会が平等に与えられないことに問題を見だし、その議論を発展させたといっよい⁴³⁾。だが他方で次のような点もまた指摘しうる。

第一は入り口の職務、いいかえれば新規採用時における競争を制限するものとして石川は参入料徴収の困難をあげるが、石川のいう第二の理由(注39を参照されたい)つまり企業側が参入料の徴収にこだわる強い理由がないことが最も重要だと私は思う。参入料の徴収が困難なのではなく、そもそも企業側に徴収の強い意志がない。それよりもサロー(1975)の言うように、企業内賃金構造が固定的で使用者は自ら負担する訓練費用の低下こそに関心を抱き、新規入

42) 能率給制度の場合には標準作業量と単価の設定が必要になってくるが、それをめぐって労使の利害が対立したことはよく知られている。労働者は標準作業量設定の際になるべく怠けるようにし、逆に使用者は厳しい標準作業量の設定と単価の切り下げを繰り返した。テイラーの科学的管理法はこうした対立の解消を目指したものである(テイラー, 1903)。

43) もっとも熟練の内部形成の意識的採用をという小池の政策提言(1981, pp. 76-77)は、小池が石川と同様の問題関心を抱いていることを示唆している。

職者は使用者が最小の訓練費用をもたらすと自ら考える(したがって客観的な条件ではない)背景的特性(教育、学校、人種、性)を基準に選ばれる⁴⁴⁾。その結果、入り口の職務においても非自発的割り当てが生じると考えた方がよいのではないかと思う。

第二に石川は労働者の「労働密度」を高めるための監督費用が、中小企業に比べて大企業では高くなり、結果として大企業では賃金格差を設けて監督費用の低減をはかる必要が高くなると論じていることである。この議論を詳しく述べると、大企業と中小企業とで①仕事の質が同じで、②しかもそれぞれの企業ともに労働者一人一人の働きぶりによって生産性は異なる、③中小企業では濃密な労使間の面接関係、「疑似的な家族主義」(p. 130)の謳歌でそれが図られるのに対し、大企業では官僚機構が整備されているためにそれができない、④そのため大企業ではさまざまな労務管理上の工夫が講じられ、と同時に賃金格差をつけて監督費用の低減を図るということである。

普通、大工場と小工場に訪問し、職長、生産技術スタッフ(もっとも小工場では社長、工場長クラスになる)などに生産スピード、品質管理基準、原価低減方針等について尋ねると、そこには大きな違いがあることを発見する。大工場におけるような厳しい基準をクリアーするためには精密な機械設備だけではなく、それをスムーズに稼働させる労働者の熟練が必要になる。そしてスムーズに稼働させるかどうかは一つには労働者のモラルにかかっている。大工場における生産スピードの速さ、品質管理基準の厳しさという条件のもとでは、ごく小さなミスが大きなロスとなるために、モラル・アップの重要性ははるかに高い。いいかえれば仕事の質も、労働者の働きぶりが生産性に及ぼす影響も大工場と中小工場とでは異なっている。

こうした違いがあるゆえに大工場では現場労働者の仕事ぶりに対して相対的に厳しい管理が行われると同時に、さまざまな方法でモラル・アップが図られているのである。他方で一般によくいわれるように、賃金水準に関して重要

44) サロー(1975)の第4章を参照されたい。

なのは同業同規模他社との比較であり、決して規模のより小さい企業との比較ではない。また働きぶりを左右する大きな要因の一つは企業の外との比較ではなく、企業の中における比較である。毎年行われる人事考課とその蓄積（それは基本給、ボーナス、昇進に大きく影響する）が競争を促進する制度として機能し、「労働密度」を高めるものとして作用するのである。

このように考えると、「労働密度」を高めるための労務管理上の工夫が大企業と中小企業とで異なり、大企業では賃金格差をその手段の一つとして利用するようになるという説は、それほど説得力を持っていないように思える。

(3) まとめ

事実として日本には企業規模別の賃金格差が存在する。勤続年数、年齢を固定したとしても、それでも残る格差がある。おそらく親企業、下請企業の間でも同様の賃金格差は存在する。小池、ドリンジャー＝ピオレ、石川などの議論を踏まえれば、こうした格差の存在は企業規模別に、職務および職務群の質、熟練の企業特殊性の多少及びその高さ、教育訓練機会の質・量などによって規定される労働市場の階層構造があることを示すといってもよいのではないか。そしてそれは労働市場における非自発的割り当ての結果、生じたものだといえよう。

5. 結び—調査研究への含意—

日本の自動車産業、電機産業などでみられる階層的な生産分業構造あるいは下請制は何故に存在しているのだろうか。私は下請制＝収奪機構説という通説を批判し、だが他方でそれがもつ意義を強調した。その意義とは、この通説が下請制の存立根拠を明らかにしようとする姿勢を持っていたことであり、具体的にはそれを日本経済の構造的特質との関係で捉えようとしたということである。続いて下請取引関係への新たなアプローチを紹介し、それが説明力を持つ

と考えられると論じ、他方で実証研究の不足と通説の持っていた意義を捨て去ってしまったことを述べた。最後に企業規模別賃金格差に関する議論から、日本においては企業規模別に労働市場の階層性がみられるといってもよいのではないかと論じた。以上から下請制を次のような視点から研究することは意義があるのではないかと思う。

階層的な生産分業構造は階層的な労働市場の構造に対応している。いやそればかりではなく、下請制の成立根拠の一つは労働市場の階層性にあると私は思う。

何故、一つの完成品を生産するのに多数の階層構造をなす企業を必要とするのか。純粹に技術的な理由によるところもあろうし、また資本節約という理由もあろう。私はこれらと並んで次の理由も重要だと考えている。一般に一つの完成品を生産する場合には、多数の工程が必要になる。連続した機械設備を必要とする工程もあろうし、また手作業の比重が高い工程もあろう。そしてそれらの工程ごとに必要とされる職務の内容、それらを集めた職務群の内容・質も異なろう。職務を遂行するために必要とされる熟練の質、そしてOJTを含む教育訓練の質、量もまた異なってくるであろう。

ところで、日本の労務管理の大きな特徴の一つとして、賃金が仕事と直接に結びついていないことが挙げられる。表面的には年齢、勤続年数との結びつきの方が強い。こうした賃金制度が合理的であるためには、労働者少なくともブルーカラーは同じようなキャリアを歩み、同じような質の熟練を獲得していくことが必要となる。少なくともそれらが大きく異なる労働者を一つの企業の中に包摂することは難しい。たとえ同一企業に包摂したとしても、正社員とは異なる雇用形態、例えばパートタイム労働者として異なる労務管理制度が適用されるのが普通である⁴⁵⁾。こうした労務管理の特質は異質なキャリアいかにえれば質の異なる職務及び職務群を企業の外に出すことになる。その結果、職業訓

45) パートタイマーの賃金水準が低い理由および労務管理の課題については中村（1990）を参照されたい。

練機会特にOJTに違いが生まれ、同時に各々の職務を遂行するのに必要な熟練にも違いが生まれる。いいかえれば労働市場が階層化される。そしてそれは階層的な生産分業構造の成立でもある。

一つの完成製品の生産が日本においては階層的な分業構造をなす多数の企業によって担われるのは、一つにはこのように労働市場が階層化されることの結果である⁴⁶⁾。

さらにこの生産分業構造は取引関係を通じて各階層の労働市場に大きな影響を及ぼすメカニズムをも合わせ持つ。浅沼(1984, 1989)が明らかにした購買管理の特徴は、伊丹(1988)のいう下請取引関係における競争の効率性を保ち、下請分業構造全体の発展をもたらしただけではあるまい。下請取引関係のもつ技術進歩を促すメカニズムは当然のことながら労働需要に影響を及ぼし、職務内容、キャリア、教育訓練などにも大きな変化をもたらす。そうした変化に対応するためにも、親企業による教育訓練機会の提供もまた行われるかもしれない。いいかえれば下請制は労働市場の階層性を一つの成立根拠とするだけでなく、取引関係を通じて労働市場の階層性を規定する諸要因に影響を及ぼ

46) 尾高(1984)によれば賃金の二重構造は1920年代に発生した(第3章)。さらにその制度的要因として、尾高は三菱造船所の事例から、1900年から1920年にかけて大規模な設備投資、近代的经营管理の登場、工場組織の大規模化と官僚制化が生じ、労務管理面においても親方請負の間接管理から直接管理への移行、企業内養成施設の整備などが生じたことを述べている(第6章)。兵藤(1971)も1920年代において重工業巨大企業において、労務管理体制の整備と内部労働市場の成立がみられたこと、大企業労働者の賃金水準が相対的に向上したことを明らかにしている。大企業で労務管理が整備されてくるにともない、異質なタイプの労働力が外に出され、賃金の二重構造が発生してくると考えられよう。他方で小宮山(1941)によると既に1930年代前半に機械器具生産において下請工業の存在、下請分業構造の階層性が確認される。以上を合わせ考えると1920年代に大企業における労務管理の整備、内部労働市場の成立が進み、それに伴い下請制も成立しはじめたと考えたとしてもあながち的はずれではあるまい。その実証は今後の研究課題の一つである。

47) 生産分業構造と労働市場の階層性を論じた実証研究として、中央大学経済研究所(1976)がある。だがこの二つを私のように関連づけているわけではない。

48) 自動車産業に関する実証研究としては、日本労働研究機構『生産分業構造と労働市場の階層性——自動車産業を中心に——』(仮題)が近日中に公刊される予定である。この論文に興味を持たれた方は是非そちらを参照されたい。

し、時には階層性そのものを変化させる機能をも持つ⁴⁷⁾。
 以上は私が下請制についての調査研究を進めるにあたっての仮説にすぎない。それを実証することは今後の課題である⁴⁸⁾ (完)

参考文献

- 青木昌彦 『日本企業の組織と情報』, 東洋経済新報社, 1989年
 浅沼万里 「自動車産業における部品取引の構造—調整と革新的適応のメカニズム—」, 季刊現代経済, 第58号, 1984年6月
 浅沼万里 「日本におけるメーカーとサプライヤーとの関係」, 土屋=三輪編(1989), 所収
 伊藤元重, 松井彰彦 「企業:日本の取引形態」, 伊藤元重, 西村和雄編『応用ミクロ経済学』, 東京大学出版会, 1989年, 所収
 石川経夫 「賃金二重構造の理論的検討」, 土屋=三輪編(1989), 所収
 伊丹敬之 「見える手による競争:部品供給体制の効率性」, 伊丹敬之, 加護野忠男, 小林孝男, 榎原清則, 伊藤元重『競争と革新—自動車産業の企業成長』, 東洋経済新報社, 1988年, 所収
 今井賢一, 伊丹敬之, 小池和男 『内部組織の経済学』, 東洋経済新報社, 1982年
 植草 益 「産業組織論」, 筑摩書房, 1982年
 植田浩史 「自動車産業における下請管理—A社の1970年代の品質・納入・価格管理を中心に—」, 商工金融, 62年度第9号, 1987年12月
 植田浩史 「自動車産業の企業階層構造—自動車メーカーと1次部品メーカーの結合関係(1)」, 季刊経済研究(大阪市大, 経済研究所), 第12巻第3号, 1989年12月
 氏原正治郎 『日本労働問題研究』, 東京大学出版会, 1966年
 尾高煌之助 『労働市場分析—二重構造の日本的展開—』, 岩波書店, 1984年
 小野 旭 『労働経済学』, 東洋経済新報社, 1983年
 清成忠男 『中小企業読本』, 東洋経済新報社, 1980年
 小池和男 「中小企業の経済論—『経済規模論』の効果と限界—」, 調査月報(国民金融公庫調査部), 第16号, 1962年7月
 小池和男 『賃金—その理論と現状分析—』, ダイヤモンド社, 1966年
 小池和男 『職場の労働組合と参加—労資関係の日米比較—』, 東洋経済新報社, 1977年
 小池和男 「中小企業の熟練—人材形成のしくみ—」, 同文館, 1981年
 小宮隆太郎 「日本における独占と企業利潤」, 中村常次郎, 大塚久雄, 鈴木鴻一郎編『企業経済分析(脇村義太郎教授還暦記念論文集Ⅱ)』, 岩波書店, 1962年, 所収
 小宮山琢二 『日本中小工業研究』, 中央公論社, 1941年
 佐藤芳雄 「寡占体制と中小企業—寡占と中小企業競争の理論構造—」, 有斐閣, 1976年
 佐藤芳雄編著 『低成長期における外注・下請管理』, 中央経済社, 1980年
 篠原三代平 「資本集中と賃金構造—二重構造の一考察」, 篠原=舟橋編(1961) 所収
 篠原三代平, 舟橋尚道編 『日本型賃金構造の研究』, 労働法学会研究所, 1961年
 新聞陽一, 新飯田宏, 根岸隆 『近代経済学—経済分析の基礎理論』, 有斐閣, 1972年
 杉本良夫, ロス・マオア 『日本人は「日本的」か—特殊論を超え多元的分析へ—』, 東洋経済新報社, 1982年

- 隅谷三喜男 「労働経済の理論」, 東京大学出版会, 1976年
- 巽 信晴 「産業組織と中小企業」, 藤田敬三・竹内正巳編『中小企業論 [第3版]』, 有斐閣, 1987年, 所収
- 中央大学経済研究所 「中小企業の階層構造—日立製作所下請企業構造の実態分析—」, 中央大学出版部, 1976年
- 土屋守章, 三輪芳朗編 「日本の中小企業」, 東京大学出版会, 1989年
- テイラー, F. W. 「工場管理法」(上野陽一訳), 1903年, テイラー著, 上野陽一訳『科学的管理法』(新版), 産業能率大学出版部, 1969年, 所収
- 中村圭介 「就業形態の多様化と労務管理」, 武蔵大学論集, 第38巻第1号, 1990年7月
- 中村 精 「中小企業と大企業—日本の産業発展と準垂直的統合—」, 東洋経済新報社, 1983年
- 兵藤 釗 「日本における労資関係の展開」, 東京大学出版会, 1971年
- 舟橋尚道 「コメント 資本集中と賃金構造についての感想」, 篠原=舟橋編(1961)所収
- 松井敏邇 「自動車工業における外注管理政策・『併注政策』の進展と『階層的企業構造』(1)」, 立命館経営学, 第24巻第2号, 1985年7月, a
- 松井敏邇 「自動車工業における外注管理政策・『併注政策』の進展と『階層的企業構造』(2)」, 立命館経営学, 第24巻第3号, 1985年9月, b
- 三井逸友 「『環境変化』・『技術革新』のものと外注管理政策と下請構造」, 駒沢大学経済学論集, 第15巻第2号, 1983年9月
- 三輪芳朗 「日本の企業と産業組織」, 東京大学出版会, 1990年
- 藤田敬三 「日本産業構造と中小企業」, 岩波書店, 1965年
- 港 徹雄 「下請中小企業の新局面とその理論的展開」, 商工金融, 第35巻第1号, 1985年1月
- 港 徹雄 「両大戦間における日本型下請生産システムの編成過程」, 国際政経論集(青山学院大学) 第7号, 1987年6月
- 和田一夫 「『準垂直統合型組織』の形成—トヨタの事例—」, アカデミア経済経営学編(南山大学), 第83号, 1984年6月
- 渡辺幸男 「下請・系列中小企業」, 中小企業事業団・中小企業研究所編『日本の中小企業研究 第1巻』, 有斐閣, 1985年, 所収
- 渡辺幸男 「下請企業の競争と存立形態(上),(中)—『自立』的下請関係の形成をめぐって—」, 三田学会雑誌, 76巻2号, 76巻5号, 1983年6月, 12月
- Berger, S and M.J. Piore, "Dualism and Discontinuity in Industrial Societies", Cambridge University Press, 1980
- Doeringer, P.B. and M.J. Piore, "Internal Labor Markets and Manpower Analysis", D.C. Health and Company, 1971
- Lazer, E.P., 'Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions', The American Economic Review, Vol. 71, No. 4, September, 1981
- Thurow, L.C., "Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy", Basic Books, Inc., 1975 (小池和男, 脇坂明訳『不平等を生み出すもの』, 同文館, 1984年)
- Williamson, O.E. "Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications", The Free Press, 1975 (浅沼萬里, 岩崎晃訳『市場と企業組織』, 日本評論社, 1980年)
- Yellen, J.L., 'Efficiency Wage Models of Unemployment', Information and Macroeconomics, Vol. 74, No. 2, May, 1984