

ホール＝ソスキス

『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』

【雇用制度改革】

山内 麻理

はじめに

多様な資本主義の存在については、戦後の日本やドイツの経済的興隆とともに注目が高まり、アベグレンらによるアメリカ企業とは異なる日本の組織行動に関する研究、青木による日本の企業システムに関する比較制度分析などがその理論的發展に貢献したと言われている。また、資本主義国家の類型化を最初に行ったのは、フランスの実業家アルベールとされ（Crouch 2005；ルシュヴァリエ 2015）、アングロサクソン型、ライン型という言葉を用い、自由主義型資本主義と調整型資本主義を峻別、社会主義体制崩壊後に残った市場経済がアメリカ型だけではないという問題提起を行った。ボワイエらを中心とするフランスのレギュレーション学派や、イギリスの社会学者ウィットレイらが、国を基準とする社会システムやビジネスシステムの類型化を行うなど、1990年代以降、資本主義の多様性について多くの研究成果が発表されている。

そうした比較資本主義分析において、最も影響力のあった文献は、ホール＆ソスキスによる『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』（以下、VoC）である。VoCは、ハーバード大学ヨーロッパ研究センター（CES）とベルリン社会科学研究所（WZB）が、若手の政治経済学者を結集して行った共同研究プロジェクトの集大成であり、2001年の刊行から今日に至るまで、本書の主要な主張（後述）を前提とした研究が、雇用システム、教育・訓練システム、金融・コーポレートガバナンスなど多方面で行われている。

主要な主張

VoCは、政治経済学者を中心とした研究だが、ゲーム理論や制度経済学の概念を活用、マクロレベルの制度とミクロレベルの企業行動の分析を接合、各国の政治経済の仕組みと企業の商品市場戦略やイノベーションの特徴を関連付ける理論的枠組みを提供している。本書の主要な主張は以下の通りである。

まず、政府や労働組合ではなく、企業を経済活動の中心的アクターと位置付け、企業が、従業員、株主、サプライヤーと言った他のアクターとどう向き合い、労使関係を始めとする諸制度の課題をいかに解決し能力を発揮するかに分析の焦点を当てている。制度については、労使関係、コーポレートガバナンス、教育・訓練システム、企業間コーディネーションの4領域（企業内部の従業員との関係を入れると5領域）を重視、それらの領域で、企業が他のアクターとどのような関係性を築き直面する課題に対応するかが、企業の競争力や成功を占うとしている。課題の解決方法やアクター間のコーディネーション様式はそれぞれの領域で補完的となるため、各制度は相互に補強しながら制度的補完性を形成、企業はそれぞれの環境で支配的な制度やゲームのルールに沿って商品市場戦略やイノベーションを創出する。したがって、VoCは、特定の資本主義形態が他より優れている（或いは、劣っている）という見方や、グローバリゼーションや技術革新が一つのベストプラクティスや特定の資本主義形態への収斂に通じるという見方を否定、グローバリゼーションは、むしろ、各国の得意分野や不得意分野を顕在化し、それぞれの国を得意分野に専門化させる、したがって、すべての分野で比較優位を築くことを期待すべきではないことを示唆する。

代表的な資本主義形態として、市場における問題解決を重視する「自由な市場経済、（以下LMEs）」と、アクター間のコーディネーションを重視する「調整された市場経済（以下CMEs）」の2類型を提示、それぞれの市場経済における制度の枠組みとそこから導出される商品市場戦略やイノベーションについて以下のように要約している。

制度的補完性

LMEの制度的補完性としては、まず、規制の少ない労働市場があげられる。採用と解雇が低コストで行われるため、アメリカの経営者は容易に雇用調整を行

資本主義の多様性——2つの類型

	LMEs	CMEs
該当国	アングロサクソン諸国	欧州大陸・日本
コーポレートガバナンス ファイナンス	株主重視, 主に, 外部者による公開情報を活用 短期・リスクキャピタル	銀行などステークホルダーによる評判を活用 長期安定資金
労働市場・労使関係	規制が少なく, 解雇や賃金設定が柔軟	協調的な労使関係と, 労使協調に基づく賃金設定
教育訓練システム・技能形成 企業間関係	高度な一般的技能, または, 低技能 市場競争重視	企業による人的資源投資 企業・産業特殊の技能 企業間協調を重視
イノベーション	急進的	漸進的
商品市場戦略	IT・バイオテクノロジー等, 低付加価値サービス業	自動車, 工作機械等

出所: 筆者作成

い柔軟な報酬体系を導入することができる。コーポレートガバナンスや金融システムは、格付機関による情報やアナリストレポートなど公に入手できる情報や評判を活用、投資家やアナリストなどが、企業経営を監視する役割を負う。これらの外部者は収益性が不透明な事業や採算を取るのに長期間を要する事業への投資を忌避する傾向があり、LME 諸国では長期安定資金を継続的に維持することが難しい。そうした金融システムや労働市場と補完的に、LMEs における企業間コーディネーションは希薄であり、アクター間のコーディネーションより市場競争を通じた標準設定が重視される。

このような制度下では、従業員は転職先で使い物にならない企業特殊の技能の習得を敬遠、より広範囲な労働市場で活用できる一般的技能の習得に励む。企業の立場からも、転職や引き抜きを抑制する企業間関係や長期の労使関係がないため、企業内訓練は限定的となる。また、高度な一般的技能を習得できない低所得層は低技能のままとなる。その結果、職場内、或いは、産業や企業グループ内の緊密なコーディネーションを要する生産システムの構築や高度な熟練工の育成は期待できず、それらの多くを必要とする自動車産業や機械産業においてアメリカがドイツや日本に対抗できないとする。他方、柔軟な雇用調整を必要とする産業や、高度な一般的技能を必要とする産業、リスクキャピタルの活用が肝要な産業においてLME 諸国はCME 諸国より優れているとされる。

CME の制度的補完性は、LME のそれとは対極にある。まず、労使関係について触れると、ドイツでは、共同決定法に基づき、経営の監視を行う監査役会（取締役会）は、大企業であれば株主の代表と従業員の代表が同数でなければならない。各職場は労使協議会を設置し従業員代表と企業代表が就労規則などにつ

いて協議できる。賃金交渉は産業別労働組合と雇用者連合の間で行われるため、同一のジョブであれば企業間賃金格差は低く、引き抜きのリスクや価格競争は緩和される。コーポレートガバナンスや金融システムは、銀行による間接金融が主体であり、LMEs のように外部者ではなく従業員代表や銀行など内部者を含むステークホルダーによるモニタリングが重視される。したがって、長期の資金調達で円滑となり不況期においても雇用維持が可能となる。長期的労使関係と補完的に、企業間コーディネーションも長期で協調的であり、いったん内部者として認識されると、業界団体などを通じて積極的な情報交換がされる仕組みがある。このような労使関係や企業間コーディネーションにより、ドイツ語圏を中心に、産業別労働組合や雇用者連合などソーシャルパートナーの連携による職業訓練が発達、企業特殊の技能に加え産業特殊の技能の習得が促進される。

比較制度優位

VoC によれば、こうした制度の枠組みや補完性が各国の商品市場戦略を規定、グローバル化を通して産業や商品分野ごとの得意・不得意分野を特定する。そのため、各国は、自らが得意とする産業や商品に特化する傾向がある。例えば、CME 諸国では、産業別の教育訓練制度や企業内の技能形成を通じて産業特殊の、企業特殊の技能が形成され、漸進的イノベーションを必要とする分野で強みを発揮する。他方、急速な変化への対応力は低く急進的なイノベーションを必要とする産業では後れを取る。

LME 諸国では、IT やバイオテクノロジーのように急進的なイノベーションを必要とする産業で強みを発揮するが、労使双方の長期のコミットメントを必要とする企業特殊の技能の習得を促進する制度的サポートが

弱く漸進的イノベーションが重要な産業においては比較劣位にあるとされる。ホール & ソスキスは、そうした特徴をドイツとアメリカの取得特許の集中度によって説明、それぞれの特許取得件数が特定分野により集中し、その状況が両国で対称的であることを示した。

LME 諸国には、高度な一般的技能を必要とする産業以外にもう1つ商品市場戦略上の強みがある。それは、安価な労働者を大量に雇用することで実現できる低付加価値のサービス業であり、飲食業や大型小売業などが該当する。ドイツ語圏や多くの欧州大陸諸国(特に、北部)のように大半の労働者が何らかの訓練を受け、報酬が集団的に決定される国々においては、低付加価値サービス業は労働コストや労働者のモチベーションの観点から現実的ではない。

その後、比較制度優位に関する分析はさらに精緻化されてきた。例えば、ソフトウェアの分野では、技術や知識の不確実性が高く陳腐化が起りやすいアプリケーションソフトやミドルウェアではLMEsが強く、知識の集積や擦り合わせなど漸進的なイノベーションが重要な業務用ソフトウェアでは、ドイツなど安定した労使関係を持つ国に強みがある。バイオテクノロジーにおいても、治療用(therapeutics)バイオテクノロジーと基盤(platform)バイオテクノロジーとでは、前者の方がより急激なイノベーションが必要とされアングロサクソン諸国に強みがある(Casper and Whitley 2004)。

このようにVoCに従えば、どのような制度環境がどのような商品戦略に適しているか、逆に、特定の産業を興すためにはどのような制度環境が重要かについて、予見可能性を高めてくれる。企業の立場からすれば、各国の制度をアービトラージ(裁定)し、研究開発はLMEs、高品質の生産活動はCMEsで行うと言った戦略も考えられる(Hall 2015:5)。実際、第10章では、複数のドイツ大手化学・製薬企業が、90年代以降に研究所の設立や買収によりリスクの高い研究開発部門をアメリカに移管、さらに、合併や売却を通じて薬品ビジネスから撤退した様子が描かれている(p. 357)。

VoC への批判

本書は、先進資本主義国家を2分類し、それぞれの制度的補完性や企業のコーディネーション様式の特徴と、イノベーションや商品市場戦略との関係を簡潔に

議論したことで、出版以来各方面で注目を集めたが、その分、数多くの批判にも晒されてきた。代表的な批判に、収斂論者からの批判、国を単位とすることへの批判、2分類への批判、企業を中心的アクターとすることへの批判、制度変化を説明できないことに対する批判などがある(Amable 2003; Crouch 2005; Hancké 2009)。

例えば、企業を中心的アクターとする分析手法は、効率性や経済パフォーマンスを重視し機能主義的になりやすく、制度形成における政治的・社会的側面が軽視される。また、制度間の補完性や均衡を重視するVoCでは、制度変化における外生的ショックの役割が強調され、漸進的で内生的な変化が説明しにくい。この点については、その後、著者自らが、外生的なショックが不在でも、下からの企業行動の変化の蓄積が制度変化に繋がる可能性を認め、「離脱」(defection)や「再解釈」(reinterpretation)といった制度変化のプロセスを提示している(Hall and Thelen 2009)。日本に当てはめると、解雇4要件が解雇4要素へ変化したことは、まさに「再解釈」に相当しよう。

次に、2分類への批判について議論する。この批判は日本への示唆という点で重要であろう。ホール&ソスキスは、本書の第1章において、主要国の6カ国¹⁾をLMEsに、10カ国²⁾をCMEsに、さらに、6カ国³⁾を曖昧な国として分類している(pp. 19-21)。しかしながら、CMEsと分類される国々、或いは、LMEsと分類される英語圏においてさきかなりの相違がある。VoCは、ドイツとアメリカをそれぞれの種類の代表国として位置付けており、その両国を念頭に書かれた箇所が多い。他方、CME諸国を比較すると、例えば、ドイツとスウェーデンでは伝統的な集団交渉におけるコーディネーションの単位は異なり、国家の役割や労働市場政策のあり方なども異なる。北欧については1990-2005年の間によりLMEsに接近したという分析もある(Schneider and Paunescu 2012)。

日本とドイツの相違点も大きい。VoCはもともとヨーロッパ・スタディーズの研究者を中心に展開したため原書における日本に関する記載は周辺のだが、日本をCMEsとして分類した背景については、日本語版序文の中で4つの制度領域ごとに詳細に触れられている。それによると、北部ヨーロッパに一般的なCMEsとは異なるものの、資金調達において長期資本に依存できること、労働者の企業への協力を確かにす

る長期的雇用関係があること、比較的高度な教育を受けた従業員に企業・職業別技能が提供されること、研究開発に関わる実質的な企業間協力がイギリスやアメリカと比べ可能であることなどが挙げられている。しかしながら、日本とドイツの企業間コーディネーションの違いは明らかであり、同一産業内でのコーディネーションが中心のドイツに対し、日本のコーディネーションは系列やサプライチェーンなど企業グループ内が中心である。したがって、ドイツ語圏で見られる技能形成における企業間コーディネーションは限定的であり、中途採用市場の発達もドイツとは比較できない。賃金交渉も北部ヨーロッパに見られるような集団的なものではなく（春闘による共同の気運醸成はあるものの）最終的妥結は各企業の経営者と企業別組合間で行われ、その結果、企業間の価格競争も激しい。

政府の役割をより重視したアマーブルの5分類において、日本は大企業で雇用保障が高く、政府による積極的労働市場政策が不在の国として韓国と同じくアジア型と分類される。ウィットレイのビジネスシステムの5分類でも、日本の職場は、産業別労働組合が企業の外で重要な課題を議論し、各労働者が保有する資格や学位が評価の基準となる北部ヨーロッパ諸国と比べ、マネージャーによる部下のコントロールや評価における裁量が相対的に高い国とされる。他方、アマーブルの5分類でさえ、日韓の違いを考えた時、完璧な分類とは言えないという見方もあり（ルシュヴァリエ2015）、類型化を行う以上、過剰単純化の批判は免れないと言えよう。

LMEsとCMEsという2類型が注目されがちだが、こうした批判の多くは著者たちが既に本書の中でも言及している点でもあり、上述の通り、分類の根拠は制度間の類似性というより、企業のコーディネーション様式の違いであることに留意したい。全14章から成るVoCの各章は、労使関係、金融システムなどテーマごとの分析となるが、社会保障や技能形成に関連する第4章では、そうした制度の特徴から18か国の主要な技能が比較され（p.170）、雇用システムや教育訓練システムの国際比較を行う上で参考になる。

日本への示唆

新卒一括採用がなぜ続くのか、なぜ賃金が上がらないのか、国産ワクチンがなぜできないのか、貯蓄から投資がなぜ起こらないかなど、多くの課題が繰り返し

検討されながら本質的な改革に至っていない。こうした課題については、変化のために何が必要か、変化により失うものはなにか、その上で、その変化は本当に望ましいものか、VoCの論点から議論したらどうだろうか。「新しい資本主義」を標榜するのであれば、まずは代表的文献を理解することから始めるべきではないか。

Hall, Peter and Soskice, David (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press. (=2007, 遠山弘徳ほか訳『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』ナカニシヤ出版)

- 1) アメリカ, イギリス, アイルランド, カナダ, オーストラリア, ニュージーランド
- 2) ドイツ, オーストリア, ベルギー, デンマーク, フィンランド, オランダ, ノルウェー, スウェーデン, スイス, 日本 (ただし, 表1.1ではアイスランドを加え11カ国)
- 3) フランス, イタリア, スペイン, ポルトガル, ギリシャ, トルコ

参考文献

- Amable, B. (2003) *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford: Oxford University Press. (=2005, 山田鋭夫・原田裕治ほか (2005) 『五つの資本主義——グローバル化時代における社会経済システムの多様性』藤原書店)
- Casper, S. and Whitley, R. (2004) "Managing Competences in Entrepreneurial Technology Firms: A Comparative Institutional Analysis between German, Sweden and the UK," *Research Policy*, Vol. 33, No. 1, pp. 89-106.
- Crouch, C. (2005) *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Hall, P. A. (2015) "Varieties of Capitalism," In Scott, R. A., & Kosslyn, S. M., Buchmann, M. (eds.) *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource* (pp. 1-15).
- Hall, P. A. and Thelen, K. (2009) "Institutional Change in Varieties of Capitalism," *Socio-Economic Review*, Vol. 7, No. 1, pp. 7-34.
- Hancké, B. (2009) *Debating Varieties of Capitalism*, Oxford, New York: Oxford University Press, pp. 1-17.
- Schneider, M.R. and Paunescu, M. (2012) "Changing Varieties of Capitalism and Revealed Comparative Advantages from 1990 to 2005: A Test of the Hall and Soskice Claims," *Socio-Economic Review*, Vol. 10, pp. 731-753.
- セバスチャン・ルシュヴァリエ (2015) 『日本資本主義の大転換』岩波書店。

やまうち・まり 国際教養大学客員教授。著者に『雇用システムの多様化と国際的収斂——グローバル化への変容プロセス』（慶應義塾大学出版会、2013年）。雇用システムと教育訓練システムの国際比較、制度的補完性専攻。