

# 日本における長期雇用の制度化プロセス： 制度理論からの仮説の提示

須田敏子

1. はじめに
2. 日本における長期雇用の定着
3. 長期雇用の歴史的発展
4. 代表的な研究からみた制度理論の展開
5. 制度理論の主要な特色
6. 旧制度理論と新制度理論の異同
7. 組織を分析レベルとした制度理論とより広い社会を分析レベルとした制度理論の異同
8. 制度理論からの日本の長期雇用普及・定着の分析：仮説の提示
9. 社会制度・ビジネスシステムの変化からみた長期雇用変容の理由
10. 社会制度の変容に対する制度理論からのアプローチ
11. 今後の研究課題

## 要 約

日本の人事管理さらに日本の経営の中心的特色である終身雇用と呼ばれる長期雇用について、その普及・定着メカニズムを社会学・組織社会学における制度理論（以下に制度理論と記載）から分析し、仮説を提示する。日本において工場労働者を含む長期雇用が始まったのは20世紀のはじめとする説が多いが、この時代の長期雇用は経営側が解雇権を留保したものであり、経営側の解雇権が制限されている戦後の終身雇用と呼ばれる長期雇用とは性格を異にする。そこで本論文では、戦後においてなぜ・どのように日本で長期雇用が普及・定着していったかを分析対象とする。

制度理論では、社会制度が組織・人に与える影響を中心テーマとしている。制度理論における“制度”には、公式に文書化された制度と、公式の制度ではないが長い間社会に定着した社会習慣の2つの側面があり、特に2番目の社会習慣を重視し、社会習慣が組織・人の行動に与える影響を分析していくところに制度理論の特色がある。さらに制度理論では組織や人が社会制度に適応していく要因（制度化要因）として規制、規範、認知という3つの要因を重視しており、本論文ではこの3つの要因から戦後日本における長期雇用の普及・定着メカニズムを探っていく。さらに日本における社会制度・ビジネスシステムの特徴からも長期雇用の普及・定着にアプローチしていく。

本論文で提示した仮説は、日本の長期雇用は模倣と当然性という認知要因、理論的支持の充実と社会的責任という規範要因、裁判例による解雇権濫用法理の確立という規制要因、という3つの制度化要因が複雑に絡み合って普及・定着してきたというものであり、さらにビジネスシステムを構成する要因のひとつである長期雇用という雇用システムは、全体的な日本型ビジネスシステムの確立とともに普及・定着していったというものである。

キーワード：長期雇用、制度理論、制度化、規制的・規範的・認知的要因、社会制度とビジネスシステム

## 1. はじめに

日本的人事管理は日本的経営<sup>1)</sup>の中心的特色のひとつであり、さらに日本的人事管理の基本的な特色は終身雇用と呼ばれる長期雇用にある（津田 1980, 1987, 1988, 間 1989, 関口 1996）。この長期雇用は日本企業の中でも特に大企業に顕著に表れている現象であるが、1990年代後半以降、特に大企業においてこの長期安定雇用の方針に変化が表れており<sup>2)</sup>、今後の方向性が議論されている。筆者はある社会的特色（本論文で対象とする社会的特色は終身雇用と呼ばれる日本企業に定着した長期雇用）の今後の方向性を考える上で、現在定着している社会的特色がなぜ（why）・どのように（how）、普及・定着したかのプロセスを知ることが重要なことと考えている。そこで本論文では、日本的人事管理の中核的特色である長期雇用がなぜ・どのように普及・定着したかを制度理論（institutional theory）から分析していく。日本的人事管理に対して制度理論からの本格的な分析はまだ行われておらず、日本的人事管理の研究に新たな視点を与えることができるものと考えている。

## 2. 日本における長期雇用の定着

終身雇用と呼ばれる日本の雇用慣行を最初に指摘した文献として広く認知されているのが、1958年に出版された James Abegglen の『The Japanese Factory : Aspects of Its Social Organization』である（著書には明確な記載はないが、著書の中に表された企業調査のデータには1951年～1955年の退職率があるため、Abegglenの日本企業への調査は1956年から1957年に行われたと推測される）。この著書で Abegglen は日本の雇用慣行の大きな特色として life-time commitment を指摘。これが終身雇用と日本語訳（占部都美監訳）され、その後一般に広く認知されるようになっていったというのが多くの研究者の見解である（関口 1996, 間 1989, 丸山 1999, 小山田他 1997）。

Abegglen の著書によれば、日本の経営者が終身雇用の理由として強調しているのは、訓練した従業員の継続雇用によって得られる個別企業の利益ではなく、より大きな国家的問題なのである。すなわち、Abegglen によれば、日本の経営者が頻繁に使う終身雇用の理由は、日本は貧乏国であり、過剰人口の国であり、仕事が少なく雇用が困難な国であるということだ。従業員が解雇されれば他に仕

事を見つけることができないために彼らは餓死するしかないだろう。だから従業員のために会社はどんなときでも継続的な給与を保障していかなくてはならないというのが、経営者が頻繁に口にする終身雇用の説明だったのである。さらに Abegglen は、経営者たちのこの雇用方針は国家の福祉の点からも正当化されるとしている。仕事が少なく、人口が多いため職位の数をできるだけ増やし、労働力削減を抑えることは経営者の義務であり、国民経済の利益のために経営者はどんなときでも、できる限り多くの国民を雇う義務をおっている、というのが当時の経営者の考え方であったのである。

Abegglen の著書の中で経営者たちが終身雇用の理由として挙げたこの①従業員の生活を守るため、②国民経済の成長、という2つの理由は、第2次世界大戦終戦以前の日本企業の経営方針・政府方針に類似している。①の従業員の生活を守るためという理由は、明治末期から大正にかけて登場した経営家族主義の考え方に似ている。経営家族主義とは、企業をひとつの家族共同体とみなし、経営者は従業員との関係を親子関係とみたとて従業員に対して家長的な温情主義による諸施策を実施し、従業員はそうした温情に応じて企業の存続と発展に献身しなければならないとする労使協調の考え方である（間 1989, 宮本他 1995）。実際に Abegglen によって描かれた日本の企業では、企業は従業員に社宅を与え、社宅に住む多くの社員は仕事以外の生活の場も共有しており、会社での上司と部下の関係が生活にも入り込んでいる。そういった状況の中、企業は従業員の財政や生活水準、教育といった問題にも関わりをもっている。さらに企業は従業員とその家族のために生花や古典舞踊、料理などといった職務にまったく関係のない分野まで訓練を与えており、女子従業員に対しては性教育や産児制限の指導なども行っているのである。また②の国民経済の成長は、企業は個別の利益を追求するのではなく、国家の成長に寄与すべしという戦時体制下の政府の産業方針（森本 1999, 野口 1995, 岡崎・奥野 1993）に類似している。津田（1980）はこの時期の人事労務管理を、運命共同体的原理を押し出して戦後型の日本の労務管理を再建する動きがみられた時期と分析している。

Abegglen の描写からは日本企業に終身雇用が定着しているかにみえるが、法的規制の面からみると、この本が書かれた1950年代中盤には雇用者に対する解雇権の制限は確立していなかった。つまりこの時点では法制面では経営側の解雇権は広く認められていたのである。実際にこの時期には大規模な人員整理を行う企業も多く、1,200人の解雇者の指名によって始まった三井三池炭鉱の労働争議が発生したのは1959年から1960年にかけてのことであった（猿橋 2001, 竹田 1996）。解雇を規制する法理が定着するのは第1次オイルショックにより人員整理が増大した時期以降である。この時期以降の多くの裁判例が企業側の経済的理由・経営上の理由による解雇は、①人員削減の必要性、②整理解雇の回避義務、③人選の妥当性・基準の公平性、④労働者への説明義務・労働組合との協議義務、という整理解雇の4要件を満たさないと解雇権の乱用として無効となるという判断を示し、解雇権濫用法理が確立していったのであった。この解雇権濫用法理の確立により、法律では解雇は認められているものの実質的には企業側の解雇権が規制されることとなり、終身雇用は日本社会により定着して

いくこととなる（山川 2004, 大竹 2004）。

以上のように Abegglen が終身雇用を指摘した時代とオイルショック以降の終身雇用は法制面では性格が異なっている。また終身雇用それ自体の性質の変遷を論じた関口（1996）は、日本における終身雇用を、①終身的主従関係、②終身雇用慣行、③終身雇用体制、④終身雇用体制の変容、の4つに類型している。このうち①の終身的主従関係は江戸時代あるいはそれ以前の室町時代に商家で発生した終身的雇用関係である。②は明治末期から第2次大戦の時期のもので、経営者が一方的に解雇権を留保するという特色をもつ。③の終身雇用体制が1955年から1965年にかけて成立した終身雇用制で、企業側の継続的雇用義務が社会的規範に達していることを特色としている。そして④の終身雇用体制の変容は基本的には終身雇用体制と同じ特色をもつが、時代変化に対応して変容した終身雇用制である。そして関口はこの4つのうち、①の終身的主従関係は雇用関係と呼ぶには適合性を欠くとして、終身雇用の範疇からぬき、②から④の3つの類型を終身雇用と呼んでいる。

以上のように法制面からも終身雇用の性質からも終身雇用と呼ばれる日本の長期雇用にはいくつかの歴史的な変遷があり、長期雇用が定着したのは戦後しばらくたったのことでと推測される。そこで実際に企業における従業員の定着状況がどうであったかを、賃金構造基本統計調査からみていく。同調査は1961年から製造業を対象にスタートした賃金に関する全国規模の調査で、1965年からは主要産業すべてを網羅して毎年実施されているものであり、規模別・年齢別・学歴別の平均勤続年数を調査している<sup>3)</sup>。表1に示したのが、賃金構造基本統計調査の1965年から2000年まで5年ごとと最新の2003年データにおける大企業（従業員1,000人以上）の男性正規社員の平均年齢と平均勤続年数である。

表1 平均年齢と平均勤続年数の推移（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より）

年	従業員1,000人以上男子		従業員1,000人以上大卒男子	
	平均年齢	平均勤続年数	平均年齢	平均勤続年数
1965	34.1歳	11.0年	32.1歳	7.8年
1970	34.5歳	11.7年	32.8歳	8.8年
1975	36.2歳	13.2年	34.7歳	10.5年
1980	37.1歳	13.9年	35.3歳	11.2年
1985	38.0歳	15.2年	36.0歳	12.0年
1990	38.7歳	15.8年	36.5歳	12.3年
1995	39.3歳	16.2年	37.2歳	12.7年
2000	40.4歳	16.8年	38.4歳	13.6年
2003	40.8歳	17.0年	39.1歳	13.9年

表1から推測すると、1,000人以上の企業における大卒男子の入社年齢は24歳から25歳の間で推移しており（年代が近年になるほど平均入社年齢は高まっている）、この数字からはほとんどの社員が大学を卒業してすぐ現在の会社に入社し、そのまま勤続していることがわかる。この雇用行動から

は戦後の混乱期を終わり、高度経済成長の時代に入った1960年代中盤から現在まで日本企業の中に長期雇用は定着していることがわかる。そこでなぜ・どのように長期雇用が定着したかを知るために長期雇用の歴史的発展過程を概観してみることにする。

### 3. 長期雇用の歴史的発展

#### (1) 長期雇用の起源

これまでの研究では、先に示した関口（1996）の指摘のように日本の民間企業における長期雇用の起源を、江戸時代さらには室町時代の商家における雇用関係に求めるものが多い（間 1989, 牛窪 1988, 野田 1988）。だがこの時代の雇用関係には雇用契約の概念はなく、この時代の雇用は主従関係が生涯にわたって続くものと捉えられる。しかもこの時代には人身売買的な観念で雇用が行われており、近代化以降の雇用関係とは質的に異なっている（野田 1988, 牛窪 1988, 間 1989）。

近代化以降のブルーカラーを含めた終身雇用の起源としては、明治末期から大正期（1910年代初頭から1920年代半ば）を指摘する筆者が多い（森本 1999 関口 1996, 間 1989 尾高 1993）。この時代に工業化が進展し、大工場が出現するようになった。この大規模工場の出現により、それ以前は親方を通しての間接雇用が中心であった重工業の工場労働者の雇用が直接雇用へと変化していった。さらに工業化の進展、好況な経済の中で労働者の定着が必要となり、企業は労働者の定着を試みる施策を導入するようになり、労働者の定着が促進されていった（猪木 1998）。同時にこの時期は労働運動が高まった時期でもあり、労働運動への対応という面でも工場労働者に対する長期雇用が始まっていった（森本 1999, 宮本他 1995, 牛窪 1988）。1920年代中盤以降になると長期雇用は大企業の中でさらに高まり、大企業の離職率は全国の平均水準が依然高水準を維持したのとは対照的に激減していった（尾高 1984）。

もっとも一部に長期雇用が始まったといっても、それは大企業に限定されたものであり（尾高 1993）、中堅・中小企業にも長期雇用が普及した戦後の状況とは異なっている。しかもこの時代の長期雇用は経営側が一方的に解雇権を留保したものであり、経営側の解雇権を制限している戦後の長期雇用とは性格が異なっている。すなわち法制面では、期間の定めのない雇用契約に関して原則として当事者はいつでも解約を申し入れることができ、その後2週間の経過により契約は終了するものと規定しており、解約申し入れの理由には特に制限は加えられていなかった。これは労働組合法や労働基準法などの労働立法が制定され、解雇を制限する規定が設けられた戦後の状況、さらに裁判例で経営側に解雇の制限を与える解雇規制法理が確立していった1970年以降の長期雇用とは質的に異なっている（山川 2004）。内務省社会局『工場労働者移動調査』によれば、民間工場労働者の解雇率は1937年82.9%、1938年66.8%、1939年59.5%、1940年51.5%、1941年52.9%とこの期間内に大幅

に減少しているとはいうものの解雇率は高い数字となっている(関口 1996)。以上のように長期雇用が工場労働者に対しても広まり始めたといっても雇用の実態は戦後の状況とは性格を異にしている。

## (2) 戦時体制に起源をもつ変化

戦後に確立・定着した長期雇用であるが、その背景となったいくつかの要因が 1930 年代後半以降の戦時体制において発生している。そこで戦時体制で発生した長期雇用を促進する主要因を議論していく。ここで指摘する戦時体制における要因は戦時体制下で発生し、戦後も継続され、戦後の長期雇用の普及・定着を促進する要因となったものである。そこで各要因について戦時体制下だけでなく、戦後の状況を含めてここでみていくこととする<sup>4)</sup>。取り上げるのは、①政府の産業への関わり方の変化、②資金調達システムの変化、③コーポレートガバナンス構造の変化、の 3 要因である。これ以外にも“民間企業に公共の利益追求を求めようとする産業報国の思想”など別の要因もあるが、戦後確立した長期雇用の主な推進要因となったものとして上記の 3 要因のみを取り上げる。

戦時体制下で発生した長期雇用促進要因のひとつが、①政府の産業への関わり方の変化である。日本政府は戦時体制下、さまざまな面で方針を変化させているが、そのひとつに政府が産業に直接介入するようになったことが挙げられる。1930 年代前半までの日本政府は、産業に直接介入せずマーケットにまかせるという立場をとっていた。これが戦時体制下で日本政府の姿勢は、産業に直接介入するものに変化していき、この政府方針の変化は長期雇用を促進する要因となった(岡崎 1993, 野口 1995, 森本 1999)。政府が産業に直接介入すれば、企業にとっては倒産の危機が減少することとなり、経営はより安定したものとなるからだ。そのため長期的視点で経営に望むことが可能となり、長期雇用も可能となるからである(野口 1995, Whitley 1992a, 1992b, 1999)。

次に②の資金調達システムの変化である。戦時体制以前の 1930 年代前半までは直接金融が資金調達方法の中心であった。たとえば 1931 年には産業資本の 87%が資本市場から直接調達されていた(野口 1995)<sup>5)</sup>。だがその後、戦時体制の下で資金調達システムは、政府の方針転換によって急速に変化していく。1939 年の会社利益配当及資金融通令によって配当が制限された(寺西 1993, 野口 1995, 岡崎 1993)。さらに「軍需省は 1994 年 3 月に「企業の国家性明確化措置要綱(試案第一号)」を作成した。株主には年 5%程度の「適正配当」を保証する一方、利益金処分、役員選任、社債募集などに関する株主権を停止する。「適正配当」の残余は、政府が定めるルールにしたがって経営者・従業員に「報償」として分配し、残りは社内福利施設に充て、さらにその残余は国家に納付させるというものである。— この制度は 1945 年 2 月、「軍需会社の決戦運営体制に関する件」として閣議決定された(岡崎 1993;119-120pp)。以上のような配当の制限によって企業は直接金融が困難となり、直接金融に代わって間接金融の比率が高まっていく。

また以下のような変化もみられた。1939年から1941年にかけて各銀行の間で自発的な協調融資団（ローン・シンジケーション）の形成がみられ、「1941年8月に10大普通銀行と興業銀行からなる（後に5大信託が加わる）時局共同融資団として民間内でフォーマライズされた」（寺西1993:77pp）。さらに1944年1月には「軍需融資指定金融機関制度が導入され、大きな変化を受けることとなる。この新しい制度の下では従来の共同融資がシ団メンバーに割り当てられた額を自行の名義で貸し付けたのに対し、融資はすべて幹事行に集中され、幹事行名義で貸し付けることに改められた」（寺西1993:78pp）。戦時体制の下、銀行は資金調達のための中心的な役割を果たしていくが、戦後においても銀行はGHQによる集中排除を免れ、金融機関の中心的な役割を維持する。また戦後の株式市場にはほとんど投資家が存在しなかったため、事業会社は株式市場からの資金調達に困難を生じ、銀行からの借入に調達を頼ることとなり、銀行からの借入という間接金融システムが確立していった（鈴木1998, 松村2001）。

間接金融においては、銀行のビジネスの成功は特定の貸出先のビジネスの成功にかかっているため、銀行は企業のリスクをシェアする傾向が強まる。さらに間接金融システムでは政府は、銀行の貸出を通じて、企業の意思決定・資源配分の選択に介入できるため、政府も企業のリスクをシェアする傾向が強まる。このように政府・銀行などがリスクをシェアするため、企業の資金調達は安定したものとなり、この安定性を背景として企業は長期的な視点をもつことが可能となる。これが長期雇用の促進する要因として機能する。また安定的な経営を背景に、非関連分野に多角化することによってリスクを分散する必要性も弱まる。そのため日本企業は単一の産業でビジネスをする傾向が強くなる。この結果、社員に対してはその企業がビジネスを行う産業に特化したスキル・知識に対する要求が高まり、これが産業間の労働の移動を低下させる要因となる（Whitley 1992a, 1992b, 1999）。以上のように間接金融という資金調達方法の下では長期雇用が促進されることとなる。

3番目の変化はコーポレートガバナンスの変化である。政府の産業施策の転換はコーポレートガバナンスの面の変化も誘発した。戦時体制以前の大企業の多くは財閥家族などの大株主によって所有が行われており<sup>6)</sup>、経営は大財閥の場合には財閥家族によって指名されたagent manager（雇われ経営者）によって、中小財閥の場合には直接財閥家族によって経営が行われることが多かった（鈴木1998, 下谷1993）。だがこういった型のコーポレートガバナンスシステムは戦時体制によって変化することとなる。前述のとおり戦時体制下で株主は徐々に力を落とし、これに対してagent managerを含めた従業員は次第に力を増していった。もっとも戦時体制下で株主から従業員へガバナンスのシフトが起こったといっても、この変化はそれ以前と比較してのことであって、依然として株主の力は大きなものであり、ガバナンスシステムに変化のきざしがみられたという表現が正しいものと思われる。このコーポレートガバナンスシステムの変化が本格的に実現したのは戦後のことであり、株主軽視・従業員重視というガバナンス構造と間接金融システム、さらに後述する株主構造の変化が加わり、戦

後にインサイダーシステム<sup>7)</sup>と呼ばれるコーポレートガバナンスシステムが形成されていく。このインサイダーシステムの下では企業は長期的な視野をもつことが許され、長期雇用が促進されることになる (Marginson and Sisson 1994, Kester 1996, 1997)。

### (3) 戦後発生した要因

次に戦後発生した長期雇用の促進要因である。ここでは、①戦後の経済状況、②GHQの占領施策、③戦後多発した労働争議、の3つを長期雇用の促進要因として挙げる。

1番目の戦後の経済状況については、戦争によって日本の生産設備は破壊され、終戦直後には鉱工業生産指数は戦前(1934年～1936年)の1割程度の水準にまで低下。その後徐々に回復したものの1946年平均の鉱工業生産指数は戦前の約3割に落ち込んだ(小山田他1997)。このような状況の中、労働側は賃金の大幅上昇など生活確保をスローガンに経営側と対立するようになる。これに2番目のGHQの占領方針である民主化方針が加わり、戦後労働争議が頻発するようになる。戦後日本を統治したGHQの主要な統治方針は日本の民主化にあった。そのための施策のひとつが労働組合に団結権や団体交渉権などの正式の権限を与えることで労働者の権利・力を強めることであり、労働組合の強化を通じて民主化を図ろうというものであった。このようなGHQの方針の中、労働組合は急激に組織率を上げて力をつけていき、経営民主化要求などとともに賃金倍増など賃金に対しても過激な要求を行なった。他方弱体化した経営側の対応は腰がすわらぬものであった。さらにドッジライン後の大量解雇が引き金となって労働組合にとっては雇用保障の要求が主要な要求となっていった。戦後から1960年代にかけ、過激な労働争議が頻発することとなった(小山田他1997, 森本1999, 猿橋2001, 竹田1996)。

だが1950年代後半から1960年代に入ると、労働争議は最終的には経営側の勝利の形で終息していくこととなる。1960年の三井三池炭鉱における長期間ストの会社側の勝利による決着は経営側の勝利を象徴するできごとといえる。だが経営側の勝利となった労働争議の過程で労使協調が進展していき、その中で経営側は高い雇用保障を従業員に与えていくこととなる。もっともこの場合の雇用保障は書面で示されたものではなく、暗黙の取り決めという性格のものであった。たとえば労働争議の過程で、企業に協調的な態度をもつ第2組合がしばしば結成されたが、企業側はこの第2組合メンバーに暗黙の形で雇用保障を与えていく(森本1999, 小山田他1997, 猿橋2001, 竹田1996)。

### (4) 1950年代～1960年代の要因

戦後しばらくたった1950年代から発生した要因として、①経済成長、②株主構造の変化、の2つ



の要因をみていく。1 番目の経済成長については、戦後日本の経済力は壊滅的なダメージを受けるが、朝鮮戦争を機に日本経済は復興をとげ、その後は何度かの不況を経験するものの長期的なトレンドとしては順調な経済成長を継続し、特に 1960 年代は池田内閣の所得倍増計画の下経済成長を記録、1973 年の第 1 次オイルショックの発生まで高度経済成長を果たした。この経済成長下で企業は組織を拡大していき、年功制や企業福祉などを通じて従業員の定着促進施策を積極的に展開した。同時に企業は新規採用に積極的であり、新規採用の主たるターゲットは主に若年層であったため、組織の年齢構造はピラミット構造であった。ピラミットの年齢構造下で有効な人件費削減の手段としては年功賃金があるが、実際に日本企業は年功賃金を導入した。そして年功賃金をとるからには従業員の定着・モチベーション・生産性の向上には高い雇用保障の提供が不可欠である。将来の雇用保障が低いのに低賃金であれば従業員は転職を考えるだろうし、モチベーション・生産性も低下すると思われ、年功賃金の面からも長期雇用が促進されることとなった（江口 1988, 奥林 1988）。

2 番目が株主構造の変化である。終戦まで三井・三菱・住友といった大財閥から中堅さらに中小財閥まで規模に大きな差はあるものの、日本の多くの大企業で財閥家族が大株主として多量の株を保有していた。だが戦後財閥家族が持つ株は放出され、従業員に配分される、あるいは市場に放出されることとなった。しかし従業員には株を保有する経済的ゆとりはなく、市場でも株を取得・保有できる株主はほとんどいなかった。そういった中、講和条約発効後の同系金融機関による同系企業の株式保有の解禁、1953 年の独占禁止法改正による事業会社・金融機関の株式保有制限の大幅緩和が実施されると、三井・三菱・住友という終戦以前の大財閥を基盤とする企業グループの間で株価の安定、増進、買収防止のため株の持合が始まり、これが以前の中堅・中小財閥にも広がっていく。さらに 1960 年代、1970 年代には資本自由化のために外資による買収が危惧され、買収を防止するために株の持合がさらに進展していった。この結果、1970 年代に法人株主が株主構成で第 1 位の位置を占めるようになる（森本 1999, 宮本他 1995, 鈴木 1998, 松村 2001）。

このようにしてビジネスの関係をもつ少数の大株主が多くの株式を保有するという戦後の日本における株主構造の特色が形成されていった。このような株主構造では、株主は株価や配当に応じてすぐに株式を売却することが少ないため、敵対的な買収が起りにくくなる（Whitley 1992a, 1992b, 1996, Prowse 1994, Kester 1997）。また株式持合が行われている場合には、持合株主は高利益・高株価・高配当の要求をすることが少なくなる。大企業の経営者は雇われ経営者であっても、株の相互持合の下では彼らは株主となる。そのため大株主と経営者という 2 つの機能は同じ人たちによって担われることとなり、この両者の利害の違いはなくなる。このように大株主＝経営者であるため、経営者たちは自分たちとは異なった利害をもつ小株主の利害を軽視することが可能となる（鈴木 1998, 下谷 1993）。以上の株主構造の特色は、長期的な雇用を促進することとなる。

この少数のビジネス関係をもつ大株主（安定・持合株主）という株主構造と、間接金融という資金

調達システムによって戦後日本ではインサイダー型と呼ばれるコーポレートガバナンス構造が確立する。このインサイダーシステムでは少数の大株主は内部情報を含めて株を保有する企業の多くの情報を収集することができる（債権者である銀行は大株主であることが多い）。従って、企業に問題が発生した場合には、株主は直接的に問題解決に介入することとなる。この直接介入は間接金融システムの下、主にメインバンクによって実行される。また企業は大株主の利害を優先して小株主の利害を軽視することが可能となるため、企業は小株主の利害以上に社員の利害を優先することが可能となり、これも長期雇用を促進する要因となる（松村 2001, 下谷 1993, 野口 1995, Whitley 1992b, Kester 1997）。

### (5) 解雇権濫用法理の確立

ここで法制面との関連から長期雇用の普及・定着をみでみる。戦前においては前述のように解雇を制限する法制は存在しなかった。戦後も労働組合法や労働基準法などによって解雇を制限する法律が導入されたが、これらの法律は一定の理由による解雇を禁じるという解雇への手続面での制約を課するものであって、一般的に解雇の理由を制限するものではなかった。裁判例においても戦後は解雇の自由を認めるものが多かったが、1950年代には解雇権濫用を禁止する方向に変化していった。さらに1960年代に入ると解雇に対して比較的厳格に解雇権濫用法理を適用する裁判例が増えていき、1975年の日本食塩製造事件において「使用者の解雇権の行使も客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上正当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」という判決を示し、ここに雇用権濫用法理が確立した。また経営側の理由による整理解雇については、①人員削減の必要性、②整理解雇の回避義務、③人選の妥当性、基準の公平性、④労働者への説明義務、労働組合との協議義務、という整理解雇の4要件が確立していく（山川 2004, 大竹 2004）。こういった状況を背景に、OECDが解雇に関する困難度に関して行った国際比較調査では、日本はOECD 27カ国中でノルウェー、ポルトガルに次いで最も解雇が難しい国にランクされている（黒田 2004）。

以上の解雇権規制に関する法制の変化プロセスをこれまで指摘してきた日本における長期雇用の促進要因に照らして考えると、解雇権濫用法理の確立は長期雇用の促進要因の進展と符合して進展してきたことがわかる。すなわち戦後直後は解雇の自由を支持する裁判例が多かったのが、次第に解雇権を制限する方向へと裁判例が変化していき、長期雇用の促進要因が進展していき日本型コーポレートガバナンスが確立した1970年代に解雇権濫用法理が確立していくのである。実際に解雇無効判決率の推移（『判例体系 CD-ROM』）をみると、32.0%（1950年）、27.8%（1955年）、33.3%（1960年）、65.5%（1965年）、50.5%（1970年）、59.0%（1975年）、55.9%（1980年）、47.6%（1985年）、60.0%（1990年）、71.4%（1995年）、31.6%（2000年）となっており（大竹 2004）、解雇無効判決率は1960

年代前半までは30%台と低かったが、1960年代半ばから1990年代前半まで50%前後で推移し、1990年代後半になって約70%に上昇し、2000年以降は約30%に低下している。2000年以降を除くと、1960年代前半まで低かった無効判決率は1960年代中盤から上がっており、裁判例が1960年代中盤から経営側の解雇権を制限する方向をみせていることが分かる。

以上日本における長期雇用の発展プロセスを長期雇用の促進要因から分析してきた。この長期雇用の歴史的発展プロセスからの分析の本論文における位置づけは、制度理論 (institutional theory) に基づく日本における長期雇用の普及・定着プロセスに関する分析の前提である。次の章から主要なテーマである制度理論に入っていく。

#### 4. 代表的な研究からみた制度理論の展開

制度理論に基づく長期雇用の分析の前にまず制度理論について議論する。制度理論が対象とする分野は幅広く、政治学・経済学・社会学と多岐にわたっているが、本論文の議論の対象となるのは主に組織論における制度理論である。組織論における制度理論は社会学の影響を強く受けており、組織社会学の範疇に入るため (Scott 1995)、本論文では社会学と組織社会学の面から日本の長期雇用を分析していく。

##### (1) 社会学における社会制度と個人との関係

最初に社会学あるいは組織社会学が対象とする社会制度 (social institution) とは何かについて議論する。社会学・組織社会学の制度理論において社会制度 (social institution) は、①法律などの規則・規定など文書化された公式な制度と、②文書化された公式な制度ではないがある社会に長年定着して社会習慣となり、あたかも制度のように機能している社会的特色、という2つ意味をもっている (Scott 1987, 1995, DiMaggio and Powell 1991)。この「社会制度」が2つの意味をもつことは、社会学・組織社会学だけでなく、他の分野たとえば制度経済学などでも同様である (青木・奥野・瀧澤・松村 1996)。だが社会学・組織社会学における制度理論の特色は、この2つの社会制度の側面の中でも、②の公式ではないが社会習慣化することで制度のように機能している社会的特色を特に重視する傾向がある点にある (Scott 1987, 1995, DiMaggio and Powell 1991)。

次に社会学における社会制度 (social institution) が個人に与える影響について。社会学では、歴史的に一貫して社会制度がどのように個人に影響を与えるかに強い関心を示してきた。Scott (1995) によれば、たとえば Cooley (1902) は個人と社会制度との関係、あるいは自我と社会構造との間の相互依存を強調し、言語・政府・法律・習慣などの社会制度は一見それぞれが独立して客観的に存在しているようにみえるが、実際にはこれらの社会制度は個人間の相互作用を通じて発展し、保持され

るものである、と主張している。Huges (1936) は Cooley の考えを発展させ、社会制度を「社会的存在として永続性をもって確立したもの」と定義し、社会制度は、①構成員によって実行される一定の社会慣行あるいは公式的規則、②相互に補完する能力・役割をもった集合的に行動している人々によって実行される、という2つの要素をもつとしている (Scott 1995)。

さらに社会制度の研究を進めたのが Durkheim である。Durkheim は社会の中にはある特定の信念体系や集合的な表示があるとし、これをシンボル体系と呼んだ。Durkheim は、このシンボル体系が社会の構成員である個人の中で内在化され行動の規範的枠組みとなることによって、シンボル体系は個人の行動に影響を与えると主張する (Scott 1995, DiMaggio and Powell 1991, Burrell and Morgan 1979)。このように Durkheim は社会制度が個人に与える影響として規範を重視している。社会の中の多くの個人が社会制度を正しいもの、守るべきものとして規範化していくため、社会制度は社会に普及・定着していくと捉えたのである。

## (2) 社会学における制度理論を組織に応用した Selznick の議論

以上のように Durkheim は個人が社会制度に準じるメカニズムとして社会規範を重視したが、同じように個人が社会制度に準じていくプロセス (このプロセスを制度化 (institutionalization) という) に対して規範を重視し、それを組織論に応用したのが Selznick である。Selznick (1957) は組織 (organization) と制度 (institution) を区別し、組織とはある特定の仕事をするために考案された合理的機械であり使い捨て可能な道具であると位置づけ、これに対して制度とは単なる目的達成のための道具ではなくなり、当面の課業が要求する技術的条件を超越した価値を注入されたものであると主張した。また制度化 (institutionalization) とは組織が制度に変化していくプロセスであり、組織はそれが存在する社会において、組織構成員に対しての両者にとって独自のアイデンティティを確立することによって制度となっていくとしている。組織は制度化することによって (組織から制度に変化することによって)、組織構成員にとってそれ自体で価値を有するものとなるのである。そこで組織構成員は彼らにとってある種の社会的な価値・アイデンティティをもつ存在となった組織 (制度化した組織) を守るために、自らの行動を決定していくこととなる。この制度化した組織がもつ社会的価値・アイデンティティを守るための行動は、制度化した組織の存続のために必要な規範を守るための行動と捉えることができる。そしてこの規範を守るための行動が、組織が結成された当初に予定していた行動ではない場合がしばしば発生する。Selznick はこれを “unexpected consequence (予期せぬ結果)” といい、制度化した組織はその存在理由であると組織構成員が認識しているものを守るために、当初予測された方向とは異なる方向に向かっていくことがあるとしている。組織構成員が自身の属する組織の存在理由と捉えている理由が、組織の設立当初の目的とは必ずしも一致しないからであ

る (Selznick 1957, 1966)。以上のように Selznick も制度化の要因を組織の価値あるいは規範に求め、制度化とは組織が社会の中で独特の価値をもち、規範化していくことにあるとしている (Burrell and Morgan 1979, DiMaggio and Powell 1991)。

### (3) 認知重視の制度理論

#### a) Berger and Luckmann

これまで組織の制度化に対して規範面を重視する動きをみてきた。これに対して Berger and Luckmann (1967) は制度化の要因として人間の認知を重視するという別のアプローチを行なっている。Berger and Luckmann は、「制度化は習慣化された行為が行為者のタイプによって相互に類型化されたとき、常に発生する。いかえればそうして類型化されたものが制度にほかならない。——そしてこの制度化された習慣は、ある社会のすべての個人の間に通じるものである」(1967:93p) としている。つまり主観的な個人の行為が繰り返し行われる中でその行為は習慣化されていき、個人にとって次第に客観的な社会的現実として受容されるようになるのである。Berger and Luckmann にとっては、主観的な個人の行為が習慣化していき客観的な社会的事実に変化していくプロセスが制度化なのである。Berger and Luckmann が制度化の要因として重視しているのは、人々が制度化された規範を遵守しようとするからではなく、構成員の間で共有された知識や信念体系が創造されるという側面であり、Berger and Luckmann の制度化に対する重視点は、規範性ではなく人の認知的枠組みにあると考えられる (Scott 1995, DiMaggio and Powell 1991, Burrell and Morgan 1979)。

#### b) カーネギー学派の組織論

Berger and Luckmann の認知重視の制度理論は、社会学の枠組みすなわち社会全般に対する理論であるが、組織社会学の世界でも認知を重視する新制度理論と呼ばれる理論 (DiMaggio and Powell 1991) が、1970 年代以降に登場するようになる。この組織社会学における新制度理論の発生に組織論の面から影響を与えたのが、人間の認知プロセスの研究から組織論を展開した Simon, March, Cyert といったカーネギー学派の研究である (DiMaggio and Powell 1991, Scott 1995)。認知学派、行動学派あるいは行動科学学派などと呼ばれるカーネギー学派の組織における意思決定メカニズムの研究は、制度理論だけでなく、その後の組織論・戦略論に大きな影響を与えたものである (Whittington 1993, Mintzberg et al. 1998)。たとえば Simon (1957) は、人間の合理性・認知には限界があるという限定合理性 (bounded rationality) を認め、組織における意思決定は最適基準に基づ

くものではなく、意思決定者たちの満足基準に基づくものであるとした。さらに個人は組織の一員となることで組織の価値的前提を受け入れると主張し、組織目的とそれを実現するための手段との関係に関する事実前提も規則、手続き、ルーチンという形で組織に定着した考え方が個人の意識に影響を与える、と主張している。

### c) Meyer and Rowan

組織社会学における制度理論で、制度化要因として人間の認知を重視するという新たな視点（新制度理論）を登場させた論文として指摘されることが多いのが Meyer and Rowan (1977) である。Meyer and Rowan は、組織にとって存続・発展のためには社会の中でその存在が合理性を認められ、正当化されることが必要であるとし、これを実現するのが組織論の課題であると捉えた。そして組織が社会の中で正当性をもつためには、経済的・技術的な面からだけでなく、組織を構築するための根拠として文化的な面からももっともらしく合理化 (rationalization) されることが必要であると主張した。Meyer and Rowan にとって、組織は常に組織が存在する社会的現実との相互作用の中で、存在意義を作り出していくものなのである。さらに、Meyer and Rowan は社会的現実を“合理化された神話 (rationalized myth)”と主張する。社会的現実とは広く社会にいきわたっている信念体系であるが、決して客観的には試されない信念である。つまり合理化された神話は、決して客観的に試されることはなく、社会の構成員によって信じられているが故に真実である、というのが Meyer and Rowan の主張である。組織が制度化するとは、組織がこの社会の制度的信念（合理化された神話）に組み込まれていく、あるいは合理化された神話を体現する存在となることである。

Meyer and Rowan は以上のように、組織の制度化に対して合理化された神話を作り出すという人間の認知の側面を重視しており、認知重視の制度理論といえる。この認知重視の制度理論と前述の規範重視の制度理論は似通ってみえる。だが規範重視の制度理論が、社会的現実が個人の中で規範化され、個人がこの規範を守るために行動を決定していくことを重視しているのに対して、認知重視の制度理論は人々が合理化された神話を作り出す認知プロセスを重視し、さらに合理化された神話に組織が組み込まれていくというこれも人間の認知の中で発生する内容を重視している。

### d) Meyer, Scott and Deal

Meyer, Scott and Deal (1983) も Meyer and Rowan (1977) と同様に制度化における認知要因を重視している。Meyer et al. によれば、制度化とは組織が社会の中で正当性・アイデンティティの確立という組織存続の要素を絶えず環境から取り入れていく過程と、それが組織に組み込まれていく内在

化の過程である。そのため、組織にとって自らの環境をどうとらえ解釈するかが重要となり、組織の制度化のためには認識と視覚という認知要素が重要となるのである。同時に Meyer et al. は組織が適合していかななくてはならない環境には、市場での競争や技術革新などの技術的環境 (technological environment) と日常生活に潜む習慣的信念や象徴的な意味といった制度的環境 (institutional environment) の2つのタイプの環境があると主張。さらに組織のタイプによって技術的環境・制度的環境のいずれがより重要であるかが異なっていると。技術的環境の影響を強く受ける組織にとっては技術的環境への、制度的環境の影響を強く受ける組織にとっては制度的環境への適応がより重要となると主張し、前者の例として工場を、後者の例として教育機関を挙げている。だが組織の性質によって技術的環境と制度的環境のいずれがより重要となるかは異なるが、すべての組織は両方のタイプの環境に適応することが必要である。

#### (4) DiMaggio and Powell による制度的同形化

DiMaggio and Powell (1983) は、社会あるいは組織フィールド<sup>8)</sup>を共有する組織は、似通った方向に向かって変化していくとして institutional isomorphism (制度的同形化) を提唱。制度的同形化の推進要因として、強制、模倣、規範の3つを挙げた。このうち1番目の強制は、法律などの規制によって同じ政府施策の対象となる組織の行動が強制的に似通っていくことを指す。2番目の模倣は他の組織が実施した施策を社会や組織フィールドを共有する他の組織が模倣するというものだ。特に影響力の強い組織、あるいは市場で成功している組織などが実施した施策を他の組織は模倣しやすくなる。影響力の強い組織が実施した施策がベストプラクティスと捉えられやすいためだ。3番目の規範の源として DiMaggio and Powell はプロフェッショナリズムを挙げ、プロフェッショナリズムは自分たちの仕事を価値あるものとするための努力と指摘する。つまり経営者や管理者、専門職などホワイトカラー職に就く人たちは、自分たちの仕事や立場を正当化する、あるいは規範化するための努力を行う。この自身の仕事の規範化を通じて同じ職業あるいは類似した職業につく人たちは、あるいは類似した仕事を行う組織の行動は似通ったものとなるのである。この例としては学者や経営者団体などの専門家・専門機関によってある社会施策や職業に対する理論的支持が発達していくことが挙げられる。後述するように日本では長期雇用に関する多くの研究が行われ、長期雇用に対する理論的背景が作られていったことは、長期雇用に対する規制要因による制度化と捉えられる。

### 5. 制度理論の主要な特色

以上社会学と組織社会学における制度理論に関する代表的な議論を紹介した。ここで上記の議論も含めて筆者が文献調査を通じて得た制度理論の主要な特色を指摘する。なお特別の記載がない場合は、

制度理論は社会学あるいは組織社会学における制度理論を示すものとする。

制度理論の特色の1番目は制度 (institution) の内容である。制度理論における制度には、①文書化された公式の制度と、②文書化された公式な制度ではないが、ある社会に長年定着して社会習慣となりあたかも制度のように機能している社会的特色、の2つの側面が含まれる。この2つの制度の側面の中でも特に、②の公式な制度ではないが、社会習慣化してあたかも制度のように機能している社会的特色が重視される。

制度理論の特色の2番目は、組織の存続・発展には環境への適応が不可欠であるとして、外部環境への適応を重視している点である (Meyer and Rowan 1977, Meyer et al. 1983, Perrow 1972)。この点で制度理論はオープンシステムモデルの理論に分類できる (Burrell and Morgan 1979)。

3番目が外部環境として市場競争などの技術的環境 (technical environment) だけでなく、社会習慣など制度的環境 (institutional environment) も考慮しているという点。制度理論では、組織は製品・サービス市場でのビジネスから経済的な利益を得るだけでなく、社会的に認知されることによって経済的な利益を得ることができるとしている (Meyer and Rowan 1977, Scott 1995, Meyer et al. 1983)。

4番目が制度化の要因である。Scott (1995) によれば、制度理論が制度化の要因として重視する要素は規制、規範、認知の3つである (Scott が指摘するこの3要素は前述の DiMaggio and Powell が指摘した強制、模倣、規範という3つの制度的同形化要因と非常に密接な関連をもっている)。なお1番目の規制要因は、社会学・組織社会学に限らず政治学や経済学など制度理論が研究されている他の分野でも制度化要因として挙げられる。Scott (1995) は、特に経済学の分野で規制の側面が強調される傾向があるとし、その理由として市場で競争する個々の利害は多様であるため秩序の保持が必要となること、また経済学では個人や組織を、自己利益を追求する存在とみる傾向が強く、そこで多くの自己利益の追求を統制するためのメカニズムとして規制を重視する、などを理由として挙げる。規範と認知の2つの要因は社会学・組織社会学における制度理論が特に重視する制度化要因である。制度理論では、以前は規範要因重視の傾向があったが、認知要因重視に変化してきている。Scott (1995) は制度化の要因を規制、規範、認知の3つに分類するとともに、メカニズムや指標、正当性などを要因ごとに表2のようにまとめた。

表2：制度化の要因とプロセス (Scott 1995;56pp)

	規制	規範	認知
服従の基礎	便宜的	社会的義務	当然性
メカニズム	強制的	規範的	模倣的
論理	道具性	適切性	伝統性
指標	規則・法律・制裁	認可・許可	普及・異種同形
正当性の基礎	法的裁可	道徳的支配	文化的支持



第5が制度理論では、人間は必ずしも合理的に行動するものではないと人間を捉えている点。組織理論において人間の捉え方は、合理人モデルと自然人モデルの2つに大別される。自然人モデルでは人間は組織目的に対して必ずしも合理的に行動するとは限らないという見方をとる (DiMaggio and Powell 1991, 横山 2001, Meyer et al. 1983, Scott 1995)。さらに合理的に行動しているかどうかは主観的な判断となるため、本人は合理的に行動していると感じていても、人間の合理性は限定されたものであり、実際の組織における判断基準も成果最大化を基準としたものではなく、満足できるレベルを水準としたものである (Simon 1957, March and Simon 1958)。もう一方の合理人モデルは、人間は組織目的に向かって合理的に行動するという仮説に基づいている。合理人モデルをとるマネジメント理論の典型は、科学的管理法、管理機能論といったクローズドシステムモデルの理論である。

制度理論が人間を自然人モデルと捉えている点では一貫しているものの、前述のとおり制度化に対する焦点は規範要因から認知要因にシフトしてきている。この制度化要因の焦点のシフトによって、人間が組織目的に対して合理的に行動するとは限らない根拠が異なってくる。認知重視の制度理論では、その理由として人はある考え方ややり方に慣れてしまうと、その特色を当然のことと受け止め、代替案を失う傾向がある点を重視する (DiMaggio and Powell 1991, DiMaggio 1988, Zucker 1988)。これに対してたとえば規範重視の Selznick (1957, 1966) は、人は組織目的に対して合理的に行動するとは限らない理由として個人の利害を重視する。Selznick によれば、構成員たちが組織の社会的価値・アイデンティティを守ろうとするのは、彼らの利害に合致しているためである。さらにこの個人利害については、認知重視の新制度理論では個人の利害や利害の衝突といった側面は否定されてはいないものの、焦点を当てられてはいない (DiMaggio and Powell 1991, DiMaggio 1988, Scott 1995)。

第6に制度理論では制度化プロセスを、組織を取り巻く社会環境への適応プロセスとして捉えている。そのため、同じ社会・組織フィールドに位置する組織同士は似通った行動をとるようになり、異なる社会や組織フィールド間では組織行動は異なったものとなりやすい (DiMaggio and Powell 1983)。実際にこれまでの国レベルの市場・組織の制度的構造についての研究からは、同じ国に存在する組織の行動は似通ったものとなるという傾向が表れている (Whitley 1992a, 1992b, Dore 2000, Lane 1989, 1995, Kristensen 1997)。さらに認知重視の新制度理論では、組織は社会あるいは組織フィールドに組みこまれた存在であり、制度的環境は組織を貫いたものであるとみなす傾向があり、環境が組織内のものか組織外のものかの区別は不明確なものとなるのである (DiMaggio and Powell 1991, Scott 1995)。

第7は組織変化に対する考え方である。これは規範重視か、認知重視かによって異なる。規範重視の制度理論では、組織構成員は制度化した組織が有していると彼らが感じている価値を守るために制度化した組織の改造や廃棄には抵抗するものの、具体的な組織行動に関しては変化を起こしやすい。つまり組織がもつと構成員たちが信じる規範を守るために、組織の具体的な行動は初期の目的とは異

なってくる。Selznick はこれを“予期せぬ結果 (unexpected consequence)”と呼んだ。他方、認知重視の制度理論では組織の変化を無視してはいないものの、組織はいったん制度化すると安定する傾向にあるという見方をとる。組織は社会の中で制度的環境に適応することによって、社会の中で認められ、正当化し、制度化した組織は社会の中で安定した存在となる。さらに習慣化によって人はその決定や行動を当然のこととみなし、別の選択肢を失う傾向があるとするため、組織はいったん制度化すると変化を起こしにくくなる (DiMaggio and Powell 1991, Lane 1989, 1995)。

## 6. 旧制度理論と新制度理論の異同

### (1) 制度理論の多様性

社会学あるいは組織社会学における制度理論の主要な特色を述べてきたが、制度理論には非常に多様な議論・主張が含まれており、社会学・組織社会学の範疇だけでも、さまざまな主張が制度理論の名称の下に展開してきている。たとえば Scott (1987) はこれまでの制度理論を以下の4つのバージョンに分類している。

#### バージョン I

制度化を価値注入プロセスと捉える。このバージョンでは価値が抽入された組織は、目的達成のための道具としての組織から制度 (institution) に変化すると捉える

#### バージョン II

制度化を現実創造プロセスと捉える。ある行動が何度も行われるに従い、その行動に対する共通の意味づけが構成員の間に生まれる。この構成員の中に形成された共通の意味が、構成員にとっての制度化された現実となる。

#### バージョン III

それ以前は、全般化されたシステムとして捉えられていた制度化された人の信念システムを、さまざまな起源や焦点をもつ複数のシステムから構成されているものに、信念システムの概念をシフトさせる。

#### バージョン IV

4つの分類の中で最も古いもので、社会は組織化された数多くの社会システムからなるものと捉え、社会の中の安定した信念システムを“制度”とする。

### (2) 制度理論と新制度理論の類似点・相違点

以上のように制度理論には多様な議論が存在するが、これまで述べてきたように特に多くの筆者が

指摘している区分に、制度理論（あるいは旧制度理論）と新制度理論の区分がある（DiMaggio and Powell 1991, Scott 1995）。ここでは DiMaggio and Powell（1991）の議論に基づいて、制度理論と新制度理論の類似点と相違点について論じていく（「5.制度理論の主要な特色」ですでに述べた内容も重複するが一部含まれる）。

DiMaggio and Powell は新制度理論の幕開けとして Meyer and Rowan の著になる “The Effects of Education as an Institution” と “Institutionalized Organizations: Formal Structure and Myth and Ceremony” の2つの論文を挙げ、その後の制度理論を新制度理論と呼び、それ以前の制度理論（旧制度理論）の代表として Selznick の研究を挙げて、旧制度理論と新制度理論の類似点・相違点を指摘している。類似点としては以下の内容が含まれる。

- (1) 両者とも合理人モデルの組織論には懐疑的で、構成員の追求する選択肢が狭められることによって、合理性が減少していくプロセスを制度化と捉える
- (2) 両者とも組織と環境との相互関係を重視する
- (3) 両者とも公式の目的とは異なる組織の現実を分析していく
- (4) 両者とも組織の現実の形成にカルチャーが深く影響しているとする

以上の類似点から DiMaggio and Powell は、旧制度理論、新制度理論を通じて制度理論は、合理的で物質的な面を重視する組織論とは異なった立場をとる理論としている。

同時に彼らは旧制度理論と新制度理論の相違点を数多く指摘しており（表3）、このうちからいくつかを紹介する。

表3：旧制度理論と新制度理論の相違点（DiMaggio and Powell 1991;13pp）

	Old Institutionalism	New Institutionalism
Conflicts of interest	Central	Peripheral
Source of inertia	Vested interests	Legitimacy imperative
Structural emphasis	Informal structure	Symbolic role of formal structure
Organization embedded in	Local community	Field, Sector, or society
Nature of embeddedness	Co-optation	Constitutive
Locus of institutionalization	Organization	Field or society
Organizational dynamics	Change	Persistence
Basis of critique of utilitarianism	Theory of interest aggregation	Theory of action
Evidence for critique of utilitarianism	Unanticipated consequences	Unreflective activity
Key forms of cognition	Values, norms, attitudes	Classifications, routines, scripts, schema
Social psychology	Socialization theory	Attribution theory
Cognitive basis of order	Commitment	Habit, practical action
Goals	Displaced	Ambiguous
Agenda	Policy relevance	Disciplinary

1 番目の相違点は、組織と環境の捉え方である。旧制度理論と新制度理論の両者は、組織と外部環境とは相互関係にあるという点では一致しているが、組織と外部環境の関係について両者は異なる概念を示している。つまり、旧制度理論では組織は組織外の環境とは明確に区別された存在として捉えているが、新制度理論では環境は組織を貫いて存在するものと捉えており、組織内外の環境との区分は明確ではなくなる。新制度理論によれば、組織構成員が外の環境をどう認識するかの世界観自体も環境によって形成されるのであり、組織内外の環境を区別することは不可能となる「Environments — penetrate the organization, creating the lenses through which actors view the world and the very categories of structure, action and thoughts」(DiMaggio and Powell 1991; 13pp)。

2 番目の相違点は制度化の単位である。旧制度理論では制度化の単位として個別組織を重視し、新制度理論では社会や組織フィールドなど組織を超えた広い単位を制度化の単位として重視している。この違いには、1 番目で指摘した環境に対する概念の違いが影響している。旧制度理論では組織は組織外の環境とは明確に区別されたものであるため、制度化も個別組織が分析対象となる。だが新制度理論では環境は組織内外を貫通して存在するため、制度化の分析単位も個別組織ではなく、同じ環境を共有する社会や組織フィールドということになる。組織が違っていても、同じ社会や組織フィールドに存在する組織同士は環境を共有しているため、制度化も組織内外の環境を共有している社会や組織フィールドレベルで進行するというのが、新制度理論の考え方である。

3 番目の相違点は制度化の要因である。「5. 制度理論の主要な特色」で社会学・組織社会学における制度理論が重視する制度化要因には、規範と認知という 2 つの要因があると述べた。この 2 つの制度化要因を旧制度理論と新制度理論に当てはめると、旧制度理論が規範重視、新制度理論が認知重視となる。すなわち旧制度理論では制度化要因として価値や規範を重視し、分析対象である個別組織に独自の価値が抽入されるプロセスを制度化とみなし、独自の価値が抽入された組織を制度 (institution) と呼んでいる (Selznick 1957)。これに対して新制度理論では、社会に定着した習慣を人は当然のこととみなすようになり、代替案を失いがちとなる、など人がもつ認知の限界を含めた認知プロセスを制度化の要因として重視するのである。

4 番目の相違点は利害に対する考え方である。旧制度理論では組織が制度化していくプロセスを、組織構成員がお互いに異なる利害を調整しながら組織行動を決定していくプロセスと捉える。そのため個人間あるいはグループ間の利害対立や、利害対立を抱えた組織がどのように意思決定していくか、といった組織の政治的な側面は中心的なテーマとなる。これに対して新制度理論では、個人やグループがもつ利害や利害の対立、調整といった組織内の政治的側面は重視されなくなる。

5 番目の相違点が変化に対する考え方である。旧制度理論では変化は常に発生することであり、制度化とは、組織構成員の利害などによって組織が公式の目的や当初の目的とは異なる行動をとるプロセスとみなす。他方、いったん制度化すると制度は安定するというのが新制度理論の主張である。新

制度理論が安定性を重視する主な理由は、新制度理論では制度化の要因として、当然性などの認知の限界を重視するため、いったん制度化した社会的特性に対して人はそれを当然と受け止め、他の選択肢を失う傾向がある、というものである。もっとも旧制度理論でも独自の価値を抽入され組織が制度化すると、構成員は変化に対して抵抗を示して安定性をもつと捉えるが、同時に変化のメカニズムも分析している。すなわち、抽入された組織が有する独自の価値に関わる意思決定を臨界的意思決定として、これをリーダーシップの重要な役割と位置づけているのである（Selznick 1957）。

## 7. 組織を分析レベルとした制度理論とより広い社会を分析レベルとした制度理論の異同

### (1) 異なる分析対象が経営学における制度理論の対象となる理論的背景

これまで社会学・組織社会学における制度理論について論じてきた。ここで視点を少し変えて経営学という観点から制度理論を捉えてみる。筆者は、経営学における制度理論には、組織を分析レベルとした分野と組織を超えたより広い社会を分析レベルとした分野の2つに大別できると考えている。これまで論じてきた制度理論は、主に前者を研究対象として組織の制度化プロセスや制度化メカニズムなどを研究するものである。これに対して後者を代表するのが、各国のビジネスシステムを対象とする研究であると筆者は捉えている。

そこで疑問となるのが、なぜこのように異なる分析レベルが経営学における制度理論の分析対象となるかである。筆者が考える理由は主に以下の2つである。ひとつは制度理論が組織をオープンシステムとして捉えているということである（Perrow 1972, Whitley 1992a, 1992b, 横山 2001）。経営学における組織の捉え方の区分のひとつに、組織を外部環境から隔絶したクロードシステムと捉えるか、あるいは外部環境と相互関係を持つオープンシステムと捉えるか、というものがある。制度理論では、組織を外部環境と絶えず相互関係をもつオープンシステムと捉える。筆者はこの組織をオープンシステムとみなす制度理論の組織観によって、①組織レベル、②組織と相互関係をもつ外部環境としてのより広い社会レベル、の両方が制度理論の分析対象のレベルとなる、と考える。

もうひとつの理由は、新制度理論と呼ばれる近年の制度理論（あるいは認知重視の制度理論）の主張である。制度理論では、従来から個人がもつ価値観や行動様式などは、個人が属する社会の影響を受けることを主張していたが、新制度理論ではこの社会が人に与える影響の度合いがさらに高められている。具体的には「5. 制度理論の主要な特色」と「6. 旧制度理論と新制度理論の異同」で議論した内容である。すなわち、新制度理論では制度化の要因として、人は長年慣れ親しんだ社会的特質を当然のものとして受け取り、社会的特色から影響を受けていることすら意識しなくなってしまうという認知傾向を重視する。さらに新制度理論では人が環境を認識する認知的枠組みすらも環境の影響を受けて形成されているという考え方をとる。こういった新制度理論の考え方では組織と外部環境は明確に

線引きできるものではなく、環境は組織内外を貫いて存在するという立場がとられる (DiMaggio and Powell 1991)。

この新制度理論の立場では、組織を貫いて存在する環境の研究、つまり環境の共有単位としての社会や組織フィールドが分析の中心となる (図1)<sup>9)</sup>。そして社会レベルや組織フィールド (社会レベル・組織フィールドレベルはセクターと呼ばれる場合もある) の代表的な分析レベルとなっているのが、国レベルと産業分野レベルの2つであり、さらにこの2つのレベルの中でも国レベルの研究が特に盛んに行われているというのが筆者の認識である。

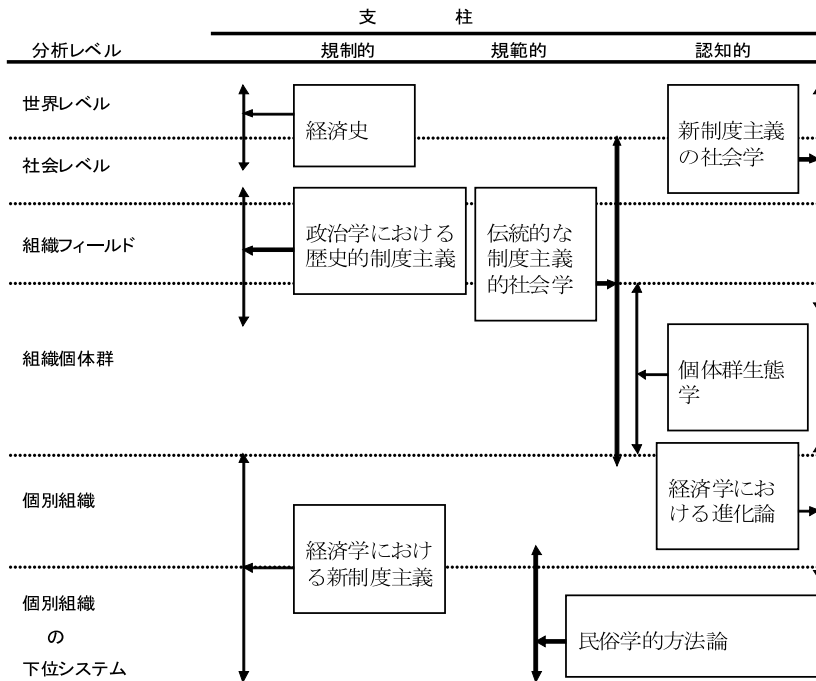


図1：制度理論の分析レベル (Scott 1995; 95pp)

以上のように筆者は、制度理論の組織観 (オープンシステム) と新制度理論の主張によって、国や産業レベルといった組織を超えたレベルも分析対象に含まれると考えている。次に国レベル・産業分野レベルの2つの分析レベルの中でも特に多くの研究が行われている国レベルを対象とした研究の内容をみていく。

(2) 社会レベルを対象とした制度理論の研究分野：国のビジネスシステムの研究

国レベルの制度理論の研究では、各国のビジネスシステムの研究が主な研究対象となっている。ビ

ビジネスシステムとは「particular arrangement of hierarchy-market relations which become institutionalized and relatively successful in particular context」(Whitley 1992a;6pp) である。このビジネスシステムの背景となる考え方は、各国にはそれぞれその状況にあった効果的な経営システムがあるという考え方であり、制度理論に立脚した考え方といえる。つまり各国には長い歴史的背景の中で形成されてきた人間関係のあり方や価値観など基本的な社会的特色（カルチャーとして括られることが多い）が存在する。産業化以降に発達した経済システム・経営システムは、各国の歴史的背景の影響を受けながら、形成されたものである。さらに各国の経済システム・経営システムにおいて、それを構成する個々の要素の特色や、各要素間の複雑な関係に関する特色などは、長期間にわたって徐々に形成されたもので、長い期間をかけて形成されたひとつのまとまったビジネスシステムとして効果的に機能している。そのためそれぞれの国のビジネスシステムは、経済や経営のグローバル化が進展しても急速に変化することなく、各国独自のビジネスシステムがある程度安定して維持されることとなる。そこで各国のビジネスシステムを、歴史的背景を含めた社会制度（social institution）との関係から分析しようというのがビジネスシステムの研究であり、理論的背景は制度理論に求めることができる（Whitley 1992a, 1992b, 1996, 1997, 1999, 2001, Wilkinson 1996, Lane 1989, 1995, 1997, 2001 Kristensen 1997）。

国のビジネスシステムに関する具体的な研究領域は、①ビジネスシステムの特色を作り出している社会制度とビジネスシステムとの一般的な関係、②各国のビジネスシステムの具体的な特色、の2つに大別できるだろう。1番目の領域に関して数多くの研究が行われているが（Lane 1989, 1995, 1997, 2001, Kristensen 1997, Morgan 2001, Wilkinson 1996）、数多くの研究の中でも Whitley（1992a, 1992b, 1996, 1997, 1999）の研究は、社会制度（social institution）とビジネスシステムの関係に関する洗練度の高い研究と思われる。そこで社会制度とビジネスシステムとの関係について Whitley（1992a）の研究をみていくこととする。

Whitley（1992a）は各国のビジネスシステムの特色を比較する尺度として、diversified firms exhibiting discontinuous growth, low level of long-term risk sharing between firms, low level of market organization, reliance on formal procedures, delegation of task performance, role standardization and specification, integration of technical and formal authority, remote and omniscient managerial role, market-based wage system を挙げ、このようなビジネスシステムの特色の形成に社会制度（social institution）が影響を与えている。さらに社会制度のビジネスシステムへの影響度合い（extent of influence）や影響の仕方（way of influence）によって、間接的で弱い影響にとどまる背景的社会制度（background institution）と、直接強い影響を及ぼす直近の社会制度（proximate institution）の2つに社会制度のタイプを分けている。Whitley によれば、背景的社会制度は産業化以前からの長い歴史の中で形成された人間関係の基本を含む人の価値観に関するものであり、直近の社会制

度は背景的社会制度の全般的な影響を受けながら、産業化以降に形成されたビジネスシステムに直接影響を与える要因である。

Whitley が指摘した背景的社会制度の要因は、low level of institutionalized trust, low level of inter-family cooperation and collective loyalty, high level of individualism, low formalization and depersonal-

表4：直近の社会制度の特色とビジネスシステムの特色の関係 (Whitley 1992a;35pp)

	Institutional Features					
	Low state risk sharing	High business dependence on strong state	Capital-market-based financial system	Dual education and training system	Strong skill-based unions	Strong occupational identities
Business system Characteristics						
Diversified firms exhibiting discontinuous growth	+		+			
Low level of long-term risk sharing between firms	+	+	+			
Low level of market organization	+	+	+			
Reliance on formal procedures		—	+		+	+
Delegation of task performance				+	+	
Role standardization and specialization				+	+	+
Integration of technical and formal authority				+		
Remote and omnicompetent managerial role		—		—	—	
Market-based wage system					+	+

+はプラスの影響を、—はマイナスの影響を表す。



ization of authority, low differentiation of power, aloof non-reciprocal and omniscient conception of authority であり、直近の社会制度は low state risk sharing, high business dependence on strong state, capital-market-based financial system, dual education and training system, strong skill-based unions, strong occupational identities である。

つまり上記の社会的制度の特色を有しているかないか、有している場合にはその強さの度合いによって、上記のビジネスシステムの特色を有しているかないかが異なってくるというわけである。ビジネスシステムの特色形成に直接強い影響をもつ直近の社会制度とビジネスシステムの特色の関係を示したのが表 4 である。ここでは表 4 の中から、low state risk sharing を例に、社会制度とビジネスシステムの間接的な関係を紹介する。国の企業に対するリスクシェアリングが低ければ (low state risk sharing)、企業経営は不安定なものとなり、倒産の可能性が高まる。その対応策として企業はリスクを分散するために非関連分野に (特に買収によって) 多角化する傾向が強くなり (diversified firms exhibiting discontinuous growth)、倒産の可能性をもつ企業間のリスクシェアリングが低くなり (low level of long-term risk sharing between firms)、企業がさまざまな活動を内部化するために市場構造化の度合いが減少する (low level of market organization)、というビジネスシステムの特色が現れる。

国のビジネスシステムに関する研究のもうひとつの大きな流れが、それぞれの国におけるビジネスシステムの特色を特定する研究である。たとえば Lane (1989, 1995, 1997) はドイツ・フランス・イギリス 3 カ国について産業化のプロセス、政府の役割、資金調達システム、組織構造、職業教育、マネジメントスタイル、職務設計、労使関係などビジネスシステムに関する 3 カ国の特色を制度理論の枠組みから分析している。

### (3) 国際経営比較研究の影響

以上のように国のビジネスシステムの研究に対する理論的背景として制度理論を指摘することができる。同時に国のビジネスシステム研究に影響を与えた代表的な研究分野として、国際経営比較が挙げられる。さらに具体的にみていくと、国際経営比較における市場経済学からのアプローチと、カルチャーからのアプローチという 2 つのアプローチの存在を、制度理論に基づいた国際経営比較の研究が重視されている背景として挙げることができる (Lane 1989, 1995, Child 2000, Quack and Morgan 2000, Wilkinson 1996)。そこで国際経営比較におけるこの 2 つのアプローチの位置づけと、2 つのアプローチが制度理論に基づくアプローチが重視されることになった背景として挙げられる理由について以下に論じる。

まず市場経済学からのアプローチである。市場経済学で経営環境として重視されるのは、市場における競争である (これに技術動向や消費者志向など市場競争に影響を与える要因が加わる) (Child

2000, Quack and Morgan 2000, Berger 1996)。だが市場競争を中心に各国の経営比較を行うと、グローバル化の進展の中で世界各国の企業の行動は類似してくると考えられる。だが現実には同じように市場競争に直面していても、企業行動は国によって異なっている。どうして同じように市場競争に直面しているのに国によって企業の対応が異なるのか、市場経済学からのアプローチではこれに対する説明が十分にできなくなってしまう。そして、制度理論からのアプローチはこの問題の克服に有効となる。各企業の行動に影響を与える環境要因には、市場競争やそれ以外の技術的環境だけでなく、価値観や習慣などとの制度的環境もある (Meyer et al. 1983) とする制度理論の考え方は、国によって企業行動に違いがでる説明として効果的なものなのである (Wilkinson 1996, Whitley 1992a, 1992b, 1996, 1997, 1999, 2001, Kristensen 1997, Lane 1989, 1995, 1997)。

もうひとつがカルチャーアプローチである。国によって企業行動に違いがでることの説明には制度理論からのアプローチだけでなく、カルチャーからのアプローチがある。実際にこれまでに多くの研究が行われており、現在でもカルチャーアプローチの研究は盛んに行われているが (Hofstede 1980, 1991, Hall 1976, Trompenaars and Hampden-Turner 1993, Bjerke 1999 など)、同時に国際経営比較にカルチャーアプローチを用いる弱点も多く指摘されている。たとえば Lane (1989) は国際経営比較にカルチャーアプローチを用いる弱点として以下の点を指摘している。

第1に、組織に影響を与えているカルチャーの内容を特定することは非常に困難である。だが困難であってもそれを特定しなければカルチャーの内容は、ブラックボックスとなってしまう。第2に、組織に影響を与えるカルチャーを特定できたとしても、特定したカルチャーの内容が実際に組織構造や組織行動にどのように影響を与えているかを説明しなくてはならない。これも非常に難しいことである。第3に、同じ社会であってもすべての人が同じ信念や価値観を有しているとは限らない。さらにもし同じ価値観や信念を有していたとしても、すべての人が同様の強さで影響を受けているとは限らない。第4に、人は信念や価値観に基づいて常に行動しているわけではない。

こういったカルチャーアプローチに対するさまざまな批判の中で、国際経営比較の視点として重視されてきているのが、制度理論からのアプローチである (Wilkinson 1996)。制度理論からのアプローチのほうがカルチャーからのアプローチよりも社会制度とビジネスシステムの間を特定しやすいという利点がある (たとえば前述した Whitley の議論のように背景的社会制度と直近の社会制度を分けると、直近の社会制度とビジネスシステムとの関係について因果関係をより具体的に説明することができる)。

これ以外にも、制度理論からのアプローチのほうがカルチャーアプローチよりも優れている点はいくつかあるが、そのうちの2つを紹介する。ひとつは社会制度には Whitley (1992a) の指摘のように背景的社会制度があり、これにはカルチャーも含まれる。つまり制度理論のほうがカルチャーアプローチよりも組織外の環境要因として取り上げている範囲が広いのである。もうひとつは変化への対

応である。カルチャーアプローチではカルチャーは社会に定着してほとんど変化しないものと捉える傾向が強いが、これに対して制度理論ではカルチャーも経済やその他の社会状況の変化を受けて変化するとしている。たとえば社会の経済レベルが上がるとそれに見合った形でライフスタイルが変化し、同時に人々のものの見方・価値観、つまりカルチャーが変化する、というのが制度理論のカルチャー変化に対する考え方である（Lane 1989, 1995, Child 1981, 2000 Wilkinson 1996）。

以上のように制度理論に基づくビジネスシステム研究が普及している原因として、市場経済学に基づくアプローチやカルチャーからのアプローチなどがもつ弱点を補うことができるという点が挙げられる。

#### (4) 経済学の比較制度論

これまで本論文では社会学・組織社会学（あるいは経営学）における制度理論について論じてきたが、経済学の分野でもビジネスシステム研究に類似した研究分野がある。比較制度経済学である。そこで筆者は日本における長期雇用の普及・定着のメカニズム分析に、これまで論じてきた社会学・組織社会学分野の制度理論とともに比較制度経済学の枠組みを活用したいと考えている。そこで青木・奥野（1996）の研究に基づいて、比較制度経済学による各国の経済システム研究と、これまでみてきた組織社会学に基づく各国のビジネスシステムの研究の類似点・相違点をみていくこととする。

まず類似点について。類似点の1番目が、両者とも世界各国の経済システム・経営システムは一樣ではなく、高い経済効果をもたらすシステムは国によって異なるという立場に立ち、各国における経済システム・経営システムの特徴を論じていること。2番目が、両者とも経済システム・経営システムを構成する個々の要素間の相互関連を重視し、経済システム・経営システムを構成する個々の要素間は内部整合性をもって全体として統合されたシステムとなっている。そのためいったん特定の経済システム・経営システムが確立すると安定しやすいとしている点。青木・奥野・瀧澤・村松（1996）はこれを経済システムの制度的補完性といっている。3番目が、ある特定の経済システム・経営システムが社会に普及しているために、その特定の経済システム・経営システムにあった戦略をとることが企業にとって有利となるということ。青木・奥野・瀧澤・村松（1996）はこれを経済システムのもつ戦略的補完性といっている。4番目が、両者とも日本の経済システム・経営システムの特徴としてコーポレートガバナンスシステム、資金調達システム、政府の役割、市場構造、そして本論文が対象としている雇用システムなど同じ項目を取り上げているということ。

だが上記のような類似性があるといっても組織社会学に基づくビジネスシステムの研究と比較制度経済学の研究には違いがある。主な違いのひとつは経済システム・経営システムの形成プロセスに関するものである。すなわち、組織社会学に基づくビジネスシステムの研究は、各国のビジネスシステ

ムの特徴形成には歴史や習慣、カルチャーなどが強く影響を与えているとする立場をとっている。これに対して比較制度経済学では、歴史やカルチャーの存在は認めるものの、「経済システムの多様性や進化を解明する鍵として注目するのは、経済主体の行為として現れる『制度』である」（青木・奥野・瀧澤・村松（1996; 24pp）として、文化的要因に基づく説明には極力頼らないスタンスをとる。

もうひとつの違いは、組織社会学に基づくビジネスシステムの研究では、日本の社会制度・ビジネスシステムの形成に江戸時代を中心とした封建時代を含めた長い歴史を重視するのに対して、青木・奥野・瀧澤・村松（1996）は日本のビジネスシステムの形成の影響要因として1930年代後半からの戦時体制を重視している点である。青木・奥野・瀧澤・村松は現在の日本の経済システムは戦後形成されたものであるが、その背景として戦時体制が重要な役割を果たしていると主張している。

## 8. 制度理論からの日本の長期雇用普及・定着の分析：仮説の提示

本論文では日本の終身雇用と呼ばれる長期雇用について歴史的な考察を行い、経営側が解雇権を留保していた戦前と、経営側の解雇権が制限されている戦後の長期雇用は質的に異なっていることを論じてきた。したがって現在一般的に捉えられている日本の長期雇用は戦後発展・定着したものと思われる。また終身雇用という言葉自体も Abegglen の著で表された lifetime commitment の日本語訳として生まれたものであり、戦後の産物である。そこで戦後日本の長期雇用がなぜ・どのように発展・定着していったかを Abegglen（1958）が日本の雇用慣行の特色として終身雇用を発見した1950年代中盤の状況にさかのぼって議論していく。分析に用いる方法は、これまで議論してきた制度理論からのアプローチである。具体的なアプローチ方法は2つに分かれ、ひとつは規制、規範、認知という3つの制度化要因からの分析である。もうひとつは国の社会制度・ビジネスシステムからの分析である。

Abegglen が日本企業の調査から終身雇用を発見した1950年代中盤という時代は、西洋諸国特にアメリカからの技術導入によって戦後の経済成長がスタートした時期である。こういった経済・組織の成長期には若年労働者が多く採用されるため、年功賃金によって人件費を抑えることができ、年功制の導入は経済合理性にあった選択といえる。そして年功制を導入するためには高い雇用保障が必要となり、長期雇用の導入もまた経済合理性にあった選択といえる。他方、戦争終結直後から1950年代にかけては労働争議が続発した時期であり、経営側にとって労使関係の安定は重要な課題であった。また従業員側も生活確保のため雇用保障を強く求めており、高い雇用保障の提供は労使関係の安定に重要な施策であったと考えられる。以上のように経済成長、労使関係の両面からみて長期雇用の選択は理に適ったことであった。そして長期雇用の選択に対して Abegglen の著で経営側が示した理由は、経営家族主義と国全体の繁栄という戦前・戦中に普及していたロジックであった。Abegglen の指摘の後、日本社会において“終身雇用”という言葉は急速に認知度を上げていき、雇用の実態としても表1で示したように1960年代にすでに高い従業員定着率を示している。

日本において戦後長期雇用が普及していった理由は、経済成長や労使関係の安定化などさまざまな理由が挙げられるが、1963年の経済同友会の調査（経済同友会1963）からは、別の理由として模倣による長期雇用の普及が考えられる。総資産200億円以上の企業を対象に行われた同調査では、終身雇用について①「終身雇用制を維持したい」、②「終身雇用制をなるべく修正したい」、③「労働市場の趨勢にしたがう」の3つの選択肢から回答してもらっているが、結果は①=21.1%、②=10.1%、③=66.6%となっており、「労働市場の趨勢にしたがう」との回答が多数を占めた。この結果は労働市場の趨勢、つまり多くの企業が実施している施策を導入しようという企業の姿勢を示しており、これはDiMaggio and Powell（1983）が指摘した制度的同形化のひとつの機能である模倣（認知要因）と捉えられる。長期雇用は大企業に顕著に表れる雇用慣行であり、その大企業の中でも1960年代当時に労働市場の趨勢にしたがうとする企業が多数を占めていたことは注目すべきことであろう。

津田（1988）は上記の調査結果を基に「労働市場の趨勢にしたがう」と回答する企業は終身雇用に対する“あいまい型”企業であり、この“あいまい型”を“終身雇用型”と混同してしまったことによって、実態以上に終身雇用が普及していると錯覚してしまったのではないかとし、実際には一般的に思われているほどには終身雇用は日本企業に定着してはいなかったという見解を示している。さらに津田（1987）は、日本的経営は一部の企業で始まり、多くの企業がこれを模倣することで広がったものである。模倣である日本的経営は真の日本的経営とはいえず、問題が発生すればそれを放棄する企業が多いのは当然のことであると主張している。オイルショック後に多くの企業で解雇が発生したのは、この模倣による日本的経営の普及を示したものであり、さらに1964年から1965年の不況に際して日経連<sup>10)</sup>が中高年従業員からレイオフを行うという日本型レイオフを提唱したのもこれを表すものであるとしている。

1960年代の終身雇用に対する経営側の考え方を表したものとして日経連が1969年に出版した『能力主義管理』が挙げられる。この著書では、終身雇用は経済合理性がある限り有効であるが、経済環境が変化して終身雇用が競争力の削減要因となれば、終身雇用慣行の見直しを行うべきであるとの経営側の考え方が示されている。ここから推論されるのは、多くの企業が終身雇用を導入し、さらに経済合理性がある限りは終身雇用慣行を受け入れるが、将来にわたって終身雇用慣行を受け入れるかどうかは分からないという姿勢である。この経済合理性と模倣による終身雇用の受け入れという企業の姿勢は、津田の主張のようにオイルショックによって不況になった際に、解雇が行われたことによって認められる。だが、このオイルショック後の解雇に対して、多くの裁判例が不当解雇の判決を出し、1975年には最高裁が「使用者の解雇権の行使も客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上不当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」という判決を出し、解雇権濫用法理が確立する。この動きからは日本の長期雇用は規制要因の面でも制度化していったと考えられ

る。

解雇権濫用法理が確立したこの時期における終身雇用に対する企業の姿勢を表した調査として1979年の社会経済生産性本部<sup>11)</sup>の調査を紹介する(社会経済生産性本部1979)。同調査は上場企業・従業員1,000人以上の非上場企業・公社・公団の社長、人事労務部長、労働組合書記長、知識人、産業別組合書記長、官僚、経済団体を対象に行われたもので、ここでは人事労務部長の回答結果をみていく。同調査では雇用慣行について、A「今後10年間にあなたの企業の従業員に対する雇用慣行をどのような雇用慣行に動かしたいとお考えですか」と、B「産業人として今後10年間に日本の勤労者に対する雇用慣行をどのような方式に導いていこうとお考えですか」、という2つの質問を行っている。Aの質問項目と回答結果は以下のとおり。①「すべての正規従業員に採用時から定年時までの継続雇用および定年後の再就職を保障することを原則とする」(10.4%)、②「すべての正規従業員に採用時から定年時までの継続雇用を保障していく」(57.2%)、③「すべての正規従業員に採用時から定年時までの継続雇用を保障することはむずかしいであろう」(30.8%)、④「中途採用を原則とする雇用慣行にしていきたい」(2.0%)。

Bの質問項目と回答結果は以下のとおり。①「採用時から定年時まで継続雇用を保障することは従来の慣行であるだけでなく、企業の責任でもあるから労使協定や解雇規制法などによって企業が雇用を保障する方向に導きたい」(9.3%)、②「雇用問題は産業社会で最大の社会問題であり、一朝一夕で雇用慣行を覆すことは社会に混乱を生じるので、従来の雇用慣行を継続しつつ、生じた問題是对応していくような方向に導きたい」(80.5%)、③「すべての正規従業員に採用時から定年時までの継続雇用を保障することはやめて、一部の有能なあるいは企業にとって必要な人材のみに継続雇用を保障する方向に導きたい」(9.1%)、④「採用時から定年時までの継続雇用を保障する慣行は、企業の負担を重くするし、産業構造の転換のための労働力移動をも困難にするから、思い切って廃止する方向に導きたい」(1.1%)。

以上の2つの質問に対する回答結果からは以下の2つが指摘できる。ひとつは大多数が“採用時から定年時までの継続雇用という終身雇用の維持”を選択しているということ。もうひとつは、Bの質問からは終身雇用継続の理由は積極的な理由というよりも、終身雇用が社会に定着しているから継続するという点。この終身雇用継続の理由は、認知要因による終身雇用の制度化を表したものという解釈がなりたつ。つまり経営側が“終身雇用が社会に定着した制度”と認識し、さらに“これを破ると混乱をきたす”と認識しているために、終身雇用を継続するという解釈である。

同時に調査の質問項目に“継続雇用は雇用慣行であり、企業の責任でもある<sup>12)</sup>”という調査側の認識が表れており、ここからは継続雇用を企業が守るべき規範と捉えていることがうかがえる。雇用問題に関する日本を代表する団体のひとつが、こういった認識をもっていたことは社会全体の認識として長期雇用が規範化していることの表れと捉えられる。

以上調査で示された、終身雇用は①社会に定着した伝統的な雇用慣行であり、②企業の責任である、という2つの認識のうち、②の終身雇用は企業の責任の面に関しては、15年後の1994年に実施された同じ社会経済生産性本部の調査（社会経済生産性本部1994）でも質問項目に同様の認識が表れている（対象は上場企業の人事労務担当役員・部長）。同調査の雇用慣行に関する質問項目と回答結果は以下のとおり。①「従業員が希望すれば、特別の事情がない限り定年まで継続雇用を維持し、安易な解雇は企業の社会的な公器の面からも慎むべきである」（56.2%）、②「原則として継続雇用を保障するが、場合によっては希望退職募集等の弾力的雇用管理により調整することが必要と思う」（33.1%）。さらにこの調査結果を基に社会経済生産性本部では『1994年労使関係白書』で「終身雇用ないし長期雇用の慣行は、実際には第1次石油危機以来、4回の雇用調整によって主要企業の中でも雇用人員を大幅に削減してきたところが少なくないにもかかわらず、わが国のトップマネジメントは経営理念としてこれを堅持しなければならないと考えていることが注目される」（社会経済生産性本部1996:368-369pp）という認識を示している。

もう一方の①の終身雇用は伝統的な雇用慣行に関しては、このような認識が形成された背景のひとつには、長期雇用を中核とする日本的経営の研究があると考えられる。日本的経営に関する研究は多岐にわたり、多くの学者が内容分類を行っている。たとえば倉田（1982）は日本的経営研究を、経営学アプローチ（経営学アプローチはさらに組織管理、マネジメント理論、環境要因の変化、に分かれる）、歴史的アプローチ、産業社会学的アプローチ、文化論的アプローチに分類している。景山（1994）は社会の発展段階を測る軸と、特殊要因と普遍要因の軸、という2つの軸から日本的経営を分類。さらに社会的発展段階を測る軸を、後進性を重視するものと先進性を重視するものに分類している。また加護野・野中・榊原・奥村（1983）は、日本企業特有の経営制度（終身雇用・年功序列・企業組合など人事労務に関する制度、稟議など意思決定制度、取締役会や常務会のトップマネジメント制度など）を論じる制度論的研究と文化論に傾斜して日本人論と日本社会から日本企業を研究する集団論的研究の2つに大別している。上記の社会経済生産性本部の調査に表れた認識は、加護野・野中・榊原・奥村（1983）の分類では日本人の集団性に関する研究、倉田（1982）の分類では歴史的アプローチ、産業社会学的アプローチ、文化論的アプローチなど日本の歴史・文化、日本人の精神性などの研究に影響を受けていると思われる。また日経連の『能力主義管理』（1969）においても終身雇用慣行の妥当性が集団性、うち・そと意識、イエ意識といった日本の精神風土との関係から論じられていることなど、終身雇用に対して日本的経営研究が理論的背景を与えていったことがみとれる。この終身雇用に理論的な背景が与えられるということは、長期雇用の規範要因による制度的同形化と捉えられる（DiMaggio and Powell 1983）。さらに2度のオイルショックから立ち直った1980年代に入ると、世界における日本経済の好調さを反映して、日本的経営の普遍的強さを主張する数多くの研究が起こり（小池1982, 伊丹2003, 島田1988など）、理論的支持面での長期雇用の制度

化はさらに強化されていったと考えられる。

理論的支持の面では職能資格制度の普及という、長期雇用を支える具体的な人事施策に関する理論の発展も重要である。職能資格制度は従業員を職務遂行能力に応じて配置・処遇していく人事制度である。ビジネスの要請に応じて数が限定される職務ベース人事とは異なり、能力という数に限りがないものをベースとしており、長期雇用に適した制度である。年功主義に代わる能力主義管理を具体化する施策として登場した職能資格制度は、1970年代から1980年代にかけて広範に広がっていき（労務行政研究所1996）、これにより人事管理の実践面でも能力主義と長期雇用を両立することが可能となった。

以上これまで規制、規範、認知という制度理論の制度化要因から戦後日本の長期雇用の制度化プロセスを議論してきたが、日本における社会制度・ビジネスシステムの研究から長期雇用の進展をみると、日本における長期雇用の普及・定着プロセスは、日本型ビジネスシステムの確立と歩調を合わせている。つまり市場構造、株主構造、資金調達システム、コーポレートガバナンスシステムといった他の分野における日本型ビジネスシステムは戦中から変化が始まり、1960年代から1970年代にかけて確立していったが、それと符号して戦後型長期雇用も確立していった。この長期雇用と全体としての日本型ビジネスシステムとの関係は、青木・奥野・瀧澤・村松（1996）が主張する“各国によって経済システムが異なるのは、経済システム内部の構成要素間で制度的補完性が生まれてシステム全体として力を発揮する”という主張（経済システム内部の制度的補完性）と、“社会の中である行動パターンが普遍的になるほどその行動パターンを選ぶことが戦略的に有利となる”という主張（制度のもつ戦略的補完性）を支持するものと考えられる。

以上の日本の社会制度・ビジネスシステムの研究からみた長期雇用定着の説明をもう一度制度化要因からの議論に戻って考えると、戦後日本で長期雇用の選択は当然とみなされるようになった、と解釈できる。これは制度的補完性をもつために長期的に定着し、戦略的補完性をもつために企業の戦略決定の際に最初に考慮され続けたために、次第に日本人にとって長期雇用は当然とみなされるようになっていったという解釈だ。これは制度理論の制度化要因の認知要因（当然性）が機能していると捉えられる。長期雇用の当然性を表す例として、雇用施策に関する調査のほとんどが“終身雇用を維持するか、しないか”という質問肢を設定していることが挙げられる。“維持するか”ということは、現在終身雇用が導入されていることを前提としている質問項目であるからだ。

## 9. 社会制度・ビジネスシステムの変化からみた長期雇用変容の理由

### (1) 変化する日本の長期雇用慣行

本論文ではこれまで日本に定着した長期雇用というビジネスシステムの普及・定着プロセスを制度



理論に基づいて議論してきたが、同時に重要なのは終身雇用慣行と呼ばれる日本の雇用慣行に変化が起こっているということである。そして冒頭に示したようにこの変化が本論文執筆の動機でもある。

雇用施策に見直しに関しては、たとえば厚生労働省の雇用管理調査では1993年に従業員5,000人以上の企業で「終身雇用を維持する」という回答が51.0%であったものが、2001年には14.6%に減少しており、ここからは多くの大企業で雇用施策の見直しが起こっていることがうかがえる。だが、表1に示した賃金構造基本統計調査による大企業における平均年齢と平均勤続年数には過去40年間にわたって大きな変化はない。この2つの調査の違いをどう説明するか。ひとつの解釈が、多くの企業が雇用施策を変化させているが、近年正規社員の採用が少なくなっているために、正規社員の平均年齢・勤続年数は高くなる傾向があるというものだ。たとえば近年急速にパートタイム労働者の割合が増加しており<sup>13)</sup>、ここからは企業が、正規社員の割合を減らして非正規社員を増加していることがうかがえる。そのため採用が抑制されている正規社員の勤続年数だけを見て、企業の長期雇用施策に変化がないとは言い切れないだろう。また労働経済動向調査では1995年には35.7%であった希望退職制度の導入比率が2000年には68.4%と大幅に増加しているなど近年急速に希望退職制度の導入比率が上昇しており(大竹2004)、ここからは企業が雇用施策を変化させていることが推測できる。

## (2) 長期雇用を促進した社会制度・ビジネスシステムの特徴

以上のデータからは日本企業の雇用施策は変化しているように思われる。この変化の要因はいったい何なのか。変化の理由は数多い。たとえばよく指摘される理由としては、日本経済がキャッチアップ経済から世界のフロントランナー経済に変化したというものがある。この議論は、世界経済のフロントランナーである先進国において経済成長の推進力は新しい技術や商品、ビジネスモデルなどの開発、あるいは他国でできない高付加価値商品の提供などである。そして日本全体として新たな技術や商品、ビジネスモデルなどの持続的な開発を可能とするためには、企業間・産業間の人材移動の促進は避けて通れない事柄である、というものだ。もうひとつよくいわれる議論は、経済のフロントランナーである先進国においては、高度経済成長を持続することは難しいため、組織の拡大スピードは必然的に鈍化する、したがって、年功制や多くの人を対象とした長期雇用の継続は不可能という議論である。

このように長期雇用変容の理由は数多いが、すべて理由をひとつの論文の中で論じることは不可能であろう。そこで本論文では、これまで論じてきた日本における社会制度とビジネスシステムの特徴に焦点をあてて、ビジネスシステムを構成する要素のひとつである雇用施策の変容について、理由を探っていく。まず、これまで日本において長期雇用を促進してきた社会制度とビジネスシステムの特徴についてみていく。

「7. (2) 社会レベルを対象とした制度理論の研究分野：国のビジネスシステムの研究」の項において、国の社会制度とビジネスシステムの特色に関して Whitley (1992a) の研究を紹介したが、ここでは、国の社会制度とビジネスシステムを構成する要因について、Whitley (1992a, 1992b, 1996, 1997, 1999, 2001) の指摘した要因を中心に、他の研究者が指摘する要因 (Lane 1989, 1995, 1997, 2001, Wilkinson 1996, Kristensen 1997, Morgan 2001, Moen and Lilja 2001 など) を加えた要因の中から、筆者が雇用慣行に特に強い影響を与える要因として特定した社会制度とビジネスシステムの要因について、日本における特色と雇用慣行に対する影響を紹介する。

なお雇用慣行に影響を与える社会制度、ビジネスシステムを構成する要因としてはどのような要因があるか、雇用慣行に影響を与える他の要因と比較して以下に指摘する社会制度、ビジネスシステムの要因が特に雇用慣行に強い影響を与える理由は何か、に関する議論は、本論文の議論からははずす。これらの議論は筆者の著書『日本型賃金制度の行方：日英の比較で探る職務・人・市場』(2004) に掲載されており、なおいっそう詳細な議論は筆者の博士号取得論文『Investigation of Change in Japanese Payment System: Comparison with the UK』(2004) に掲載されている。

筆者は日本における長期雇用という雇用慣行の促進に特に強い影響を与えている要因として、社会制度では資金調達システム、政府の役割、学校教育・職業教育システムとスキル認定の重要性、労働組合、ビジネスシステムでは株主構造、コーポレートガバナンスシステム、ワークシステムの7つを指摘する。なお株主構造は企業の所有者に関するものでコーポレートガバナンスの中心をなす項目のひとつであり、また資金調達システムや政府の役割もコーポレートガバナンスに影響を及ぼし、コーポレートガバナンスの議論に含まれることが多いが (深尾 1999, 菊池・平田 2000, 濱村 2004)、本論文におけるコーポレートガバナンスシステムは、株主や債権者などの経営危機への対応や経営者に対するコントロールなど、株主や債権者の経営コントロール面を指す。

#### a) 資金調達システム

資金調達システムは市場から直接資金を調達する直接金融と銀行からの借入による間接金融の2つに大別されるが、日本では間接金融が資金調達システムの中心となっている (「3.長期雇用の歴史的発展」で述べた事項と重複するが、以下に間接金融システムが雇用慣行に与える影響についてまとめる)。間接金融システムにおいては、銀行の業績は特定の貸出先の業績によって決まる傾向が強くなるため、銀行は貸出先である企業のリスクをシェアする傾向が強まる。さらに間接金融においては、政府は銀行からの貸出を通じて、企業の意思決定に影響を及ぼすことが可能となり、その結果政府も企業のリスクをシェアする傾向が強まる。このように政府や銀行がリスクをシェアする傾向が強まるため、企業の資金調達は比較的安定したものとなり、倒産の危機は減少する。この安定性を背景とし

て企業は長期的な視点をもつことが可能となり、これによって雇用面では長期雇用が促進される。同時に安定的な資金調達を背景にして、非関連分野に多角化することによってリスクを分散する必要性も弱まる。そのため、日本企業は非関連分野への多角化傾向が弱まり、単一あるいは関連する産業分野でビジネスを行う傾向が強まる (Whitley 1992a, 1992b, 1999, Franks and Mayer 1997, Kester 1996, 1997)。この結果、社員に対しては、その企業がビジネスを行う産業に特化したスキルや知識への要求が高まり、これが産業間の労働移動を低下させる結果となる (Whitley 1992a, 1992b)。さらに長期雇用下で経営者や管理者のほとんどは内部昇進した人が占めることとなる。彼らはその企業のビジネスを直接体験しているために、社員のスキル・知識・行動などのインプットを評価することが可能となる。こういった場合には、人事処遇の決定に対して、その時々業績以上に長期的な社員のインプットを重視する傾向が強まり、この面からも長期雇用が促進されることとなる (Gerhart 2000, Batrol and Locke 2000)。

#### b) 政府の役割

間接金融システムにおいては、政府は企業の意思決定に対して銀行の融資を通じて影響を行使できるため、政府の役割は産業に直接的な役割を果たす開発型 (development type) となりやすい (Whitley 1992a)。実際に日本では大蔵省<sup>14)</sup>は民間金融機関に対する金利規制や出店規制などを通じて、あるいは各種政府金融機関を通じて、企業の資金調達に影響を及ぼしてきた (Whitley 1992b, 野口 1995, 松村 2001, 西村 2003)。このような開発型の政府においては、政府が企業のリスクをシェアする傾向が高まるため、企業にとって倒産の危険性は減少し、企業経営は比較的安定したものとなる。以上のような政府の役割の特色は、企業に長期的な視点をもつことを可能にするため、資金調達システムと同様の効果を雇用施策に及ぼし、長期雇用が促進されることとなる (Whitley 1992a, 1992b, 1997, 1999, Lane 1989, 1995)。

#### c) 学校教育・職業訓練システムとスキル認定の重要性

先進諸国の教育システムは、①アカデミック教育と職業教育が並列して存在する複線型システム、②アカデミック教育の成績によってアカデミック分野の高等教育機関に入る人が選抜され、選抜にもれた人が職業教育に進む、というアカデミック教育の下に職業教育が位置づけられる単線型システム、の2つに大別される。単線型システムに比べて複線型システムの方が、職業教育に対する社会的な枠組みがより整っており、資金面でも公的な補助のレベルが比較的高い。その結果、高等教育機関でアカデミックな学業を修めた人と、職業教育を学んだ人の間で、就職後の社会的ステータスや報酬など

の格差が、単線型システムに比べて小さくなる傾向がある。他方、複線型システムに比べて単線型システムでは、アカデミック教育を受けた人と職業教育を受けた人との就職後のステータスや報酬の格差が大きくなる傾向が強い。複線型システムの代表としてみなされることが多いのがドイツの教育システムであり、単線型システムの代表とみなされることが多いのがフランスと日本の教育システムである。単線型システムの日本では、職業教育のステータスはアカデミック教育に比べて低くなりがちとなり、アカデミック教育における成功が将来に大きな影響をもつこととなる (Lane 1989, Whitley 1992a, 1999, Keep and Rainbird 1995)。

先進諸国における職業教育に関する別の分類としては、どの程度個別の企業が社員教育として職業教育を提供するか、あるいはどの程度企業の枠を超えた社会的な枠組みの中で職業教育が提供されるか、というものがある。この分類に関しては、前者の代表 (個別企業が職業教育を提供する) として日本を、後者の代表 (企業を超えた社会的な枠組みの中で職業教育が提供される) としてドイツを挙げることができる。一般的に複線型システムのほうが、個別企業を超えた社会的な枠組みに基づく職業教育が充実する傾向があるため、日本とフランスは社会的な枠組みとしての職業教育が弱い国に分類される。さらに終身雇用と呼ばれる長期雇用が普及している日本では、各企業は独自で職業訓練を行うことに積極的となる。この個別企業の職業教育に対する積極性も原因となって、日本では職業教育に対する社会的枠組みの発達がますます阻害されることとなり、職業教育に対する公的な資金拠出レベルも他の先進諸国に比べて低くなる。以上のように日本では、各企業が自社の社員に行う教育が職業教育の中心となっているため、職業教育の内容は勤務する企業あるいは仕事及要求する知識やスキルに直結した内容となりやすく、これは企業間の労働移動を妨げる方向に作用する (Whitley 1992a, 1992b, 1999, Marginson and Sisson 1994, Keep and Rainbird 1995)。

同時に日本では長期雇用を背景に、社会的に通用するスキル認定システムも未発達となっており、これによって労働者の企業間移動はいっそう阻害されることとなる。また社会的に通用するスキル認定システムが未発達なため、企業が行う内部異動に対する社員の抵抗は弱くなる (Whitley 1992a, 1992b, 1999, Marginson and Sisson 1994)。その結果、個別企業はますます社員の知識・スキルを自社の都合にあわせてコントロールできることとなり、企業間の労働移動はますます阻害されることとなる。

以上のように単線型システムという日本の学校教育・職業訓練システムの特色と、社会的に通用するスキル認定システムが未発達という特色は、労働の企業間移動を妨げることとなり、長期雇用を促進する効果をもつ。

#### d) 労働組合

日本の民間企業では、大企業を中心に企業別組合が普及している。世界的にみると労働組合の形態

として産業別組合、職業別組合、思想別組合などがあるが、これらの労働組合形態の場合には、労働組合は企業の外部に別の機関として組織されており、これが日本の企業別組合とは大きく異なる点である。日本のような企業別組合では、他の労働組合の形態と異なり、組合構成員の生活は彼らが属する企業の成功によって決まる傾向が強まり、組合構成員の企業の成功に対するコミットメントが強くなりやすい。他方、企業の側でも組合構成員の生活に対するコミットメントが強くなりやすく、労使協調関係が作られやすくなる (Hyman 1978, Blyton and Turnbull 1994, Waddington and Whitston 1995)。このような日本における組合の特色は長期雇用を促進することとなる。

#### e) 株主構造

日本の株主構造はビジネスの関係をもった少数の大株主からなる構造として特色づけられる (以下に「3.長期雇用の歴史的発展」で述べた事項と重複するが、株主構造の特色が雇用慣行に与える影響についてまとめる)。日本のような株主構造の場合には、短期的なキャピタルゲインやインカムゲインではなく、株式を保有する企業の長期的な成功が、大株主にとって株式保有の主たる目的となる (Franks and Mayer 1997, Kester 1996, 1997, Kaplan 1997)。またこのような株主構造では、大株主が株価や配当に応じてすぐに株式を売却してしまうということが少なくなり、敵対的買収が起りにくくなる (Whitley 1992a, 1992b, Short and Keasey 1996, Prowse 1996, Franks and Mayer 1997)。さらに大企業においては、株の相互持合が行われている。そのため大企業では経営者 (agent manager) と株主という2つの機能が同じ人たちによって担われることとなり、両者の利害の違いはなくなる。これはビジネスの関係をもたない小株主の利害の軽視が可能となることにつながる。以上の日本の株主構造の特色は企業に長期的な視点をもつことを可能にし、長期雇用を促進するという効果をもつ。

#### f) コーポレートガバナンスシステム

前述のとおり、ここではコーポレートガバナンスの多様な側面の中の株主や債権者による経営コントロールに焦点をあてる (以下に「3.長期雇用の歴史的発展」で述べた事項と重複するが、コーポレートガバナンスの特色が雇用慣行に与える影響についてまとめる)。少数の大株主という株主構造と間接金融という資金調達システムが普及している日本では、少数の大株主は内部情報を含めて株式を保有する企業に関する多くの情報の収集が可能となる (債権者である銀行は大株主であることが多い)。したがって企業に問題が発生した場合には、株主は直接的に問題解決に介入することが多くなる。この直接介入は主にメインバンクによって行われる。このように企業に深い関係をもつ少数の人たちによって支配されるコーポレートガバナンスシステムをインサイダーシステムという (Whitley

1992b, Kester 1996, 1997, Marginson and Sisson 1994)。インサイダーシステムでは、企業は少数の大株主の利害に合致している限り、ビジネスの関係をもたない小株主の利害を軽視することができる。その結果、企業は小株主の利害以上に社員の利害を優先することが可能となり、社員に対する高い雇用保障の提供や、社員の人材開発投資などが促進されるという効果をもたらす。

### g) ワークシステム

Whitley (1997, 1999) は世界のワークシステムを① Talyorist、Delegated Responsibility (Delegated Responsibility はさらに② Negotiated, ③ Paternalist に分かれる)、Flexible Specialization (Flexible Specialization はさらに④ Artisanal、⑤ Patriarchal に分かれる) の5つに分け、日本のワークシステムを Delegated Responsibility の Paternalist に分類している。この Delegated Responsibility の Paternalist というワークシステムでは、日常業務の実行に対する社員の裁量権や参画の度合いは高いが、Negotiated に比べると社員グループに対する職務の定義や分配への権限委譲の度合いは少なく、こういった部分はマネジメントサイドで決められる割合が高い。また個別社員に対する担当職務の内容は明確に定義されることが少なく、グループメンバーは互いに他のメンバーの職務を行なうことが多い (Whitley 1992b, 1997, 1999, 小池 1994, 1999)。日本では特にホワイトカラーの場合には、人事評価の基準として職務内容や要求されるスキル・知識などが明確に規定されていることが少なく、抽象的で一般的なものとなりやすい。このような評価基準の下では、その時点時点における評価の妥当性は低くなりやすいため、長期的な評価に基づく人事処遇の決定が行なわれることとなり、こういった処遇決定方法は長期雇用に適したものといえる (須田 2004)。

以上のような日本のワークシステムの特色について、日本においては、先進諸外国で普及した職務ベースに対比した形で職能ベースの人事システムとして議論することが多く、さらに職務ベースに比べて職能ベースは長期雇用に適しているというのが一般的な見方となっている。職務ベースではビジネスの要求によって職務の数が決定されるため、社員の数はその時々ビジネスニーズによって決定される職務の数によって変動することとなり、雇用の不安定さにつながる。これに対して職能ベースシステムでは、少なくとも理論的には職能に数の制限がなくなるため、雇用の安定につながるという主張である (今野 1996, 楠田 1987, 鍵山 1989)。

### (3) 長期雇用を促進した社会制度・ビジネスシステムの変化

長期雇用を促進する社会制度とビジネスシステムの特色として以上の7つを指摘したが、この7つの中の以下の分野で近年変化が起こっている。以下に近年の変化と雇用慣行への影響についてみてい

こう。

a) 資金調達システム

間接金融中心で自己資本比率が低く借入依存度が高い、というのが日本企業の資金調達システムの特色であった。だが近年自己資本比率が急速に上昇し、借入依存度も急速に低下している。法人企業統計を基に1961年から2000年までの資金調達分析を行った真壁（2002）によれば「1960年代初頭から1990年代後半までの間、借入依存度は趨勢的に上昇基調を辿った。それに続く1998年以降、最低資本金制度の導入や大企業などが経営の安定化を指向してレバレッジ比率を低下させていることなどから、自己資本比率は急速に上昇した。これに伴って借入依存度も急速に低下傾向に転換して」（真壁2002; 63pp）おり、直接金融の比率が上昇していることがうかがえる（図2）。

また政府も日本が世界経済のフロントランナーとなった現在、資金調達システムにはリスクを発見し、管理し、分散させる機能を持つ必要性が増大しており、そのためには資金調達システムは効果的な価格メカニズムをもち、スムーズな資金配分を可能とする市場メカニズムを中心としたものであることが条件となる、などの理由で間接金融中心から間接金融と直接金融をミックスしたものに資金調達システムを変化させようという意図をもっている（金融庁2002）。

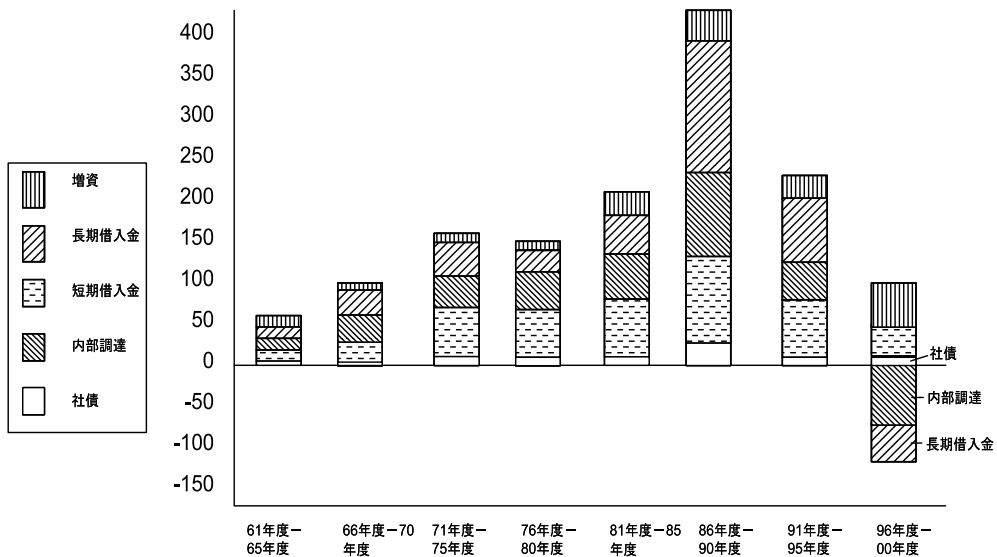


図2：資金調達方法の推移（真壁2002; 65pp）財務省「法人企業統計」より（全産業・全業種）  
単位：兆円

直接金融による資金調達が増加が雇用慣行に及ぼす影響としては以下の影響が考えられる。直接金融においては、企業はその時々々の資金調達コストや条件に応じてさまざまな方法で資金を調達する。そのため銀行と企業の関係は短期的で特定の取引に限定されたものとなり、銀行が企業のリスクをシェアすることは少なくなる。さらに直接金融システムでは、政府は企業の資金調達に介入することが難しくなり、その結果政府のリスクシェアリングも減少する。銀行や政府のリスクシェアリングの低下は、企業にとっては資金調達の不安定さにつながる。これへの対応策として、企業は非関連分野を含むさまざまな分野に多角化することでリスクを分散することが考えられる。多角化した企業がしばしばとる戦略がポートフォリオマネジメントであり、各ポートフォリオ（各事業単位）の成果は財務的な事業部の業績によって評価される傾向が強まり、評価に応じて投資や撤退の判断がなされる（Lane 1995, Dore 2001, Marginson and Sisson 1994, Kaplan 1997, Franks and Mayer 1997）。

以上のような直接金融がもたらす効果によって、ビジネスに対する短期的視点が促進され、長期雇用や社員に対する投資は減少する傾向となる。雇用の短期化に伴い、経営者や管理者たちの中途入社者の比率が高まり、当該企業のビジネスを直接経験しない経営者・管理者の割合が高まる。当該企業のビジネスを直接経験していない経営者・管理者たちは、部下の評価に対して知識・スキル・行動といったインプット面を評価することが難しくなる。その結果、部下の評価は各時点の組織と個人の業績が中心となり、業績に応じて雇用保障は低下していく傾向となる（Gerhart 2000, Batrol and Locke 2000, Miles and Snow 1984, Goold and Campbell 1987）。

## b) 株主構造

ビジネス関係をもった少数の安定株主、持合株主による多数の株式保有というのが、日本企業の株主構造の特色であった。だが表5に示したとおり、株式の安定保有、持合保有は1990年代末から急速に減少しており、日本の株主構造の特色に変化がみられる。

表5：株式の安定保有比率・持合比率（金額ベース）の推移  
ニッセイ基礎研究所「株式持合い状況調査2003年版」より

	安定保有比率	持合比率
1990	45.6%	18.1%
1995	43.4%	17.1%
1998	39.9%	13.3%
2000	33.1%	10.4%
2001	30.2%	9.0%
2002	27.2%	7.9%
2003	23.4%	7.5%



もうひとつ株主構造の変化でよく指摘されるのが外国人の株式保有比率の上昇である（図3）。荒木（2004）はこの状況を「外国人の株式保有比率は1990年代初頭以降急速に増大し、1999年には保有金額ベースで18.8%に達した。2000年以降、横ばいから減少に転じ、2002年度には17.7%と微減しているものの、以前と比較した外国人株主のプレゼンスの大きさは、いわゆる「物言わぬ株主」といわれた日本の株主の性格を大きく変更する要因と見てよい。とりわけ、外資系金融機関の投資行動は大企業に集中する傾向があるので、大企業のガバナンスへはより大きな影響を与えていることが推測される」（荒木2004;134-135pp）と分析している。

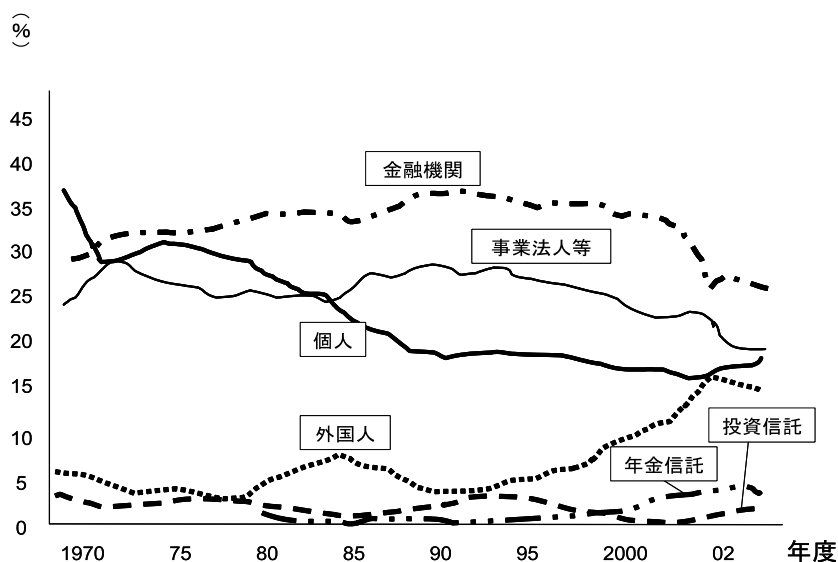


図4：株主構造の変化（荒木2004;135pp）

全国証券取引所 「平成14年度株式分布状況調査結果について」より

以上のような株主構造の変化によって、株主からの高利益・高株価・高配当などの要求が強まってくるのが考えられる。また株式の安定保有の減少によって、敵対的な買収もこれまでと比較するとやりやすい状況となってきており、業績の悪い企業に対しては敵対的な買収が行われる土壌ができてきている（Short and Keasey 1997, Kim and Hoskisson 1997）。以上のような変化によって企業には短期的な利益を追求する圧力が強まることとなる。たとえば日本企業の企業行動の特色として、これまででは利益以上に売上げやマーケットシェアといった規模拡大を重視する傾向が指摘されてきたが（Whitley 1992a, 1992b, Prowse 1994, Kester 1996, 1997）、近年売上よりも利益を重視する動きがみられる。たとえば日本労働研究機構<sup>15)</sup>（2000）の調査によれば、「これまでもっとも重視してきた経営指標」の1位は売上高（47.2%）であったが、「これから重視していこうとしている経営指標」の1

位は経常利益（30.6%）であり、それに純利益（20.9%）、営業利益（14.2%）が続き、売上高は12.0%に激減している。短期利益追求の高まりは、雇用慣行に対しては長期雇用の低下という変化の原因となると考えられる。

### c) コーポレートガバナンスシステム

資金調達システムや株主構造の変化は、経営コントロールシステムにも影響を与える。これまでのインサイダーシステムから多くの外部関係者による企業コントロールというアウトサイダーシステムへの変化である（社会経済生産性本部 2001, 2003）。アウトサイダーシステムでは、株主や債権者など多くの外部関係者は経営の意思決定に深く関わることはなく、収集できる情報も少なくなる。インサイダーシステムが企業に大きな利害をもつ少数の利害関係者が経営に深く関わるシステムであるのに対して、アウトサイダーシステムは幅広い利害関係者をもつが、個々の関係者の利害は薄いという、広く薄い利害関係者からなるシステムである（社会経済生産性本部 2001, 2003, Marginson and Sisson 1994, Kester 1996, Prowse 1994）。

企業の問題を発見したときの株主の対応としては、インサイダーシステムでよく行われるような経営層に戦略転換を迫る方法と、株式を売って株主の立場を降りという2つの方法があるが、アウトサイダーシステムで株主が問題を認識したときに多く取られる方法は、株式を売却して株主の立場を降りるというものである（Kim and Hoskisson 1997, Prowse 1994）。そのため株式売却を防止するためには、企業には短期的利益が常に要求されることとなる。

以上のような変化は雇用慣行に対しては長期雇用の低下をもたらす要因となる。実際に資金調達システムや株主構造を含めたコーポレートガバナンスシステムの変化が、雇用を含めた人事施策にどのような影響を与えるかは、人事に関わる研究者や研究機関にとって関心事となっており、社会経済生産性本部（2001, 2003）や日本労働研究機構（2000）といった機関では、日本におけるコーポレートガバナンスシステムの変化が人事施策にどのような変化をもたらすかに関する調査を行っている。

### d) 政府の役割

以上の3つの変化に比較すると、変化の度合いは少ないと思われるが、政府の役割にも変化がみとれる。たとえば護送船団方式といわれた金融機関保護の施策は、バブル崩壊後の相次ぐ金融機関の破綻の中で終焉を迎えたと捉えることもでき（西村 2003）、その意味で政府のリスクシェアリングの度合いは低下しているといえるだろう。また資金調達システムの項で指摘した直接金融の増加は、政府が企業の意思決定に介入することが困難になる方向への変化である。つまりこの変化によって、日

本政府の特色が従来の開発型から規制型 (regulatory type) へ変化することが考えられ、企業に対する政府のリスクシェアリングはこの面からも低下することが予想される (Lane 1989, 1995, Whitley 1992a, 1992b)。そして政府のリスクシェアリングの低下は、企業の資金調達を不安定なものとし、長期雇用を低下させる要因と捉えられる。

#### e) ワークシステム

政府の役割と同様にワークシステムの変化は、日本のワークシステムが変化して別のカテゴリとなるほどの大きな変化ではないが、近年日本企業において職務ベース人事の増加、という変化がみられる。たとえば社会経済生産性本部 (2004) の調査によると、1999年時点では、「基本給に職務遂行能力反映部分 (職能給) がある」との回答が管理職層で 80.8%、非管理職層で 85.2%であったが、2003年調査ではこの回答割合が管理職層 60.6%、非管理職層 69.3%と減少している。代わって導入率が上がっているのが“仕事基準賃金である役割給・職務給”であり、1999年時点では役割給・職務給の導入率は管理職層 21.1%、非管理職層 17.7%であったものが、2003年には管理職層 53.4%、非管理職層 34.3%と急激に拡大している。ここからは多くの企業で職務等級の導入など人事システムに役割・職務の要素が導入されてきていることが予測され、職能ベースの日本の人事システムに変化が起こっていることがうかがわれる。

### 10. 社会制度の変容に対する制度理論からのアプローチ

以上、日本の社会制度とビジネスシステムの変化から日本における長期雇用変容の理由を探ってきた。これらの議論からは、これまで日本で長期雇用を促進させてきた社会制度・ビジネスシステムのいくつかは、逆の方向に変化していることがわかる。これらの変化によって、日本の雇用慣行が変化している、あるいは将来変化していくことが予測されるが、ここで本論文が雇用慣行分析のベースとしている制度理論がどのように社会制度の変容を議論してきたかについて述べることにしたい。

#### (1) 新制度理論の問題

「6. (2) 旧制度理論と新制度理論の類似点・相違点」で述べたように、旧制度理論では個人やグループの利害は中心テーマであり、さらに利害が主な推進力となって制度は変化するものと捉え、制度変容のメカニズムを論じた。だが、新制度理論では人は社会に定着した習慣を当然のことと受け止めて別の選択肢を失いやすいという人間の認知の側面に焦点をあてる一方、個人やグループの利害を中心テーマとして扱っていない。さらに、いったん制度化すると安定しやすく、変化しにくいと主張

される傾向が強い（「6. (1) 制度理論の多様性」の Scott (1987) の議論で紹介したように最も古いタイプの制度理論でも制度の安定性が主張されている）。

こういった新制度理論の主張に対してさまざまな批判が存在する。たとえば、①人の利害や利害対立の存在は否定できないものであり、制度理論研究者たちも利害の存在を十分認識しているにも関わらず、新制度理論では利害や利害対立に対する説明が十分にできない、②外部環境に対する人や組織の対応が消極的に捉えられすぎて（環境決定主義の立場が強すぎる）、環境への積極的対応や戦略的対応という面が軽視される、③制度変容の説明が十分にできない、などである（DiMaggio 1988, Powell 1991, DiMaggio and Powell 1991, Oliver 1991, 1997）。これらの新制度理論に対するそれぞれの批判は関連しあったものである。すなわち認知重視の新制度理論では、社会に普及・定着した制度を人は当然として受け止め、代替案を失いがちとなる、と主張する。そしてこの主張は、人や組織は社会制度へ適応し、さらには従属しやすいという主張につながり、同時に利害や利害の衝突を軽視するという新制度理論の傾向を生み出す。また社会制度に適応することで組織は社会から認知され、正当化されるとする新制度理論の考え方も、人や組織の社会制度への適応・従属につながりやすい。以上のような当然性の重視、利害の軽視、社会制度への適応・従属などの新制度理論の特色は、組織から環境への積極的で戦略的な対応に対する説明能力、さらには制度変容に対する説明能力を低下させることにつながる。

たとえば制度変容に関しては、新制度理論の主張では内部からの制度変容のメカニズムを十分に説明することが難しいため、制度変容の原因を対象となる社会単位の外部に求める傾向が強くなる。制度の対象として組織をとれば、組織における変革は組織外の変化によってもたらされるというものである。だがその場合でも変化に対する抵抗が起こり、変化のスピードはスローなものとなりやすい（Zucker 1988, DiMaggio 1998, Powell 1991, Lane 1995）。

## (2) 新制度理論における制度変容メカニズムの分析

以上のように新制度理論では内部で発生する変化や急激な変化に対する説明が難しくなってしまうのである。そこで内部で発生する変化、急激な変化に対して制度理論研究者たちはどのような議論をしてきたのか、以下にみていくこととする。

Powell (1991) は内部で発生する制度変革の要因をいくつか指摘している。社会において人々の要求は多岐にわたり、組織への要求も多岐にわたるものである。だが制度化（制度的同質化・institutional isomorphism）によって多くの組織の行動が似通ったものに収斂されていくと、人々の多様な要求に対応できなくなり、ここに起業家たちによる新たな行動が生み出される機会が生じる。これは制度化（制度的同質化）自体が引き起こす変化と捉えられる。

さらに Powell (1991) は、制度化によってある特色が社会に普及していくプロセスでも変化は起こるとしていくつかの変化の要因を挙げており、そのうちの3つの要因を紹介する。1番目が模倣によって社会的特色が普及していくプロセスで、完全な模倣ができずに不完全な模倣が起こることによって制度の内容が別の形態に変化していくということ。この変化は社会的な特色の異なるところへ制度が普及していくプロセスでよく発生する（たとえばホワイトカラーからブルーカラーへ、別の国・社会へ、別の職業へなど）。2番目が不完全な制度化である。法律や規制、基準などによる規制要因からの制度化でよく発生する。たとえば政府が新たな規制を導入するが、その規制が長期的に続かないと予想される場合には、対象となる組織は規制に十分に従わないことがある。このように制度化要因が強くないと不完全な制度化が起こることとなる。3番目が組織フィールドなど制度化の対象自体が変化する。たとえばEUの市場統合により、EUという組織フィールド自体の特色が変化した、などはこれにあたる。

Greenwood and Hinings (1996) は、組織構成員の利害、価値、権力の依存性、行動能力といった視点から組織内で発生する制度変容、急激な制度変容を説明しようとしている。Greenwood and Hinings は、どのくらいの割合の構成員や構成員グループが現在彼らの組織で制度化している行動や価値などに反対して変化させようとしているか、に注目して変化のメカニズムを探っている。Greenwood and Hinings によれば、現在制度化している行動や価値などを変化させようとしている構成員グループが多ければ変化は起きやすくなる、だが多くのグループが現在の行動や価値などに反対していても、組織内の権力の依存構造に変化がない、あるいは変化させたいと思っているグループに十分な行動能力がなければ、変化は起こらない、というものである。このように彼らの主張は、組織構成員間の利害の不一致、利害を異にする構成員グループ間での対立や折衝、妥協などを分析対象としている。

また明確に記述はされていないものの Greenwood and Hinings の議論は、“主要な利害集団による戦略的決定” (strategic decision by dominant coalitions) の概念 (Child 1972, 1997)、コンティンジェンシー理論 (Lawrence and Lorsch 1967)、リソースディペンデンス理論 (Pfeffer and Salancik 1978) などの制度理論に比べてより合理人に近い人間モデルをとる理論 (Child の戦略的決定の議論では、人間の非合理的な意思決定の側面が明確に意識されているが) を活用して、グループ間の利害や価値の不一致あるいは権力の依存構造、行動能力などを議論したものと捉えられる。さらに Greenwood and Hinings 自身も記述しているように、議論には旧制度理論の枠組みが活用されており (1996; 1033pp)、新制度理論における制度変容メカニズムを議論の中心テーマとしながらも、議論の内容には旧制度理論が用いられている。以上のように Greenwood and Hinings の議論からは、制度変容の説明には旧制度理論やより合理人モデルに近い人間モデルに基づく組織論・戦略論などからの説明が重要となる、あるいはこれらの理論と新制度理論と融合が重要となる、と思われる。

なお、制度変容を中心テーマとしていないため詳しくは触れないが、リソースディペンデンス理論と制度理論の融合により新制度理論の弱点である環境への戦略的対応 (Oliver 1991) や、RBV (Resource-Based View) と制度理論の融合により競争優位実現へのより包括的なアプローチの提示 (Oliver 1997) など Oliver の議論からも、より合理人に近い人間モデルをとる組織論・戦略論と制度理論との融合によって制度理論の新たな展開の可能性があることがうかがえる。

### (3) 制度変容に対する異なる立場

これまでの議論は、新制度理論は変化への説明に弱いという認識に立ったものであるが、この前提に立たない議論を2つ紹介する。はじめは Zucker (1988) である。Zucker (1988) は Zucker 自身 (1977) の主張をもとに、制度理論ではいったん制度化が起こると社会構造や人間行動は安定しやすいと捉えると論じる。だが Zucker (1988) は社会や組織を別の角度から解釈するとまったく違った結論となると以下のように主張する。

個別組織によって制度化の度合いは異なると同時に、個別組織内部でも個々の側面によって制度化の度合いは異なる。そして制度化の弱い部分は早いスピードで侵食が進んでいくと考えられる。また社会制度の普及においては、新たな革新が起こっても多くの場合は一時の流行と捉えられることが多く、革新の内容がそのまま社会に普及していくことはほとんどない。このように社会の伝達機能は不完全なもので、伝達される内容は急速に腐敗し、変化するものである。不完全な伝達プロセスによって普及される制度化に関していえば、社会のある部分で発生した制度化はすぐにエントロピーの方向に向かう。非常に高度に制度化された例外的な制度化要素を除いて、ほとんどの制度化された社会的特色は消滅あるいは変化していきだろう。たとえば公式に決めた職務内容も現在その職についている人やそのときの状況によって変化していくものである。そしてこの変化は非公式な変化だけでなく、職務内容の公式な変化も含んでいるのである。いったん制度化され、組織の正当化の要因となったものであっても、その正当性の根拠・内容は変化していくものである。

安定を前提としないもうひとつの議論は横山 (2001) の議論である。横山の考え方は、組織を環境とのオープンシステムでとらえるという制度理論の基本的な概念から発している。制度理論がオープンシステム理論であることは、旧制度理論、新制度理論さらに旧制度理論以前の古典的な制度理論においても共通する制度理論の性格であり、これに異議を唱える研究者はいないだろう。横山はオープンシステムモデルという基本的な特色から制度理論を捉えることで、制度変容メカニズムを十分に説明できないという新制度理論の問題から開放されている。“変化と安定性”というこれまでさまざまなバージョンの制度理論が、さまざまな主張を行ってきた問題を議論の対象から外してしまっている点は物足りないともいえるが、制度理論の基本に立ち返るという面で横山 (2001) のアプローチ

は意味のあるものと考えられる。

#### (4) 組織を超えた広いレベルを対象とする制度理論からの説明

以上みてきたのは、組織を分析レベルとする制度理論からの制度変容に対する議論である。筆者が考える制度理論のもうひとつの柱である組織を超えた広いレベルを分析対象とする制度理論では、制度変容はどのように捉えられているのか。筆者の知る限り、この分野における制度変容へ捉え方は、筆者の間ではほぼ一致している。すなわち、制度とはスピードはゆっくりしたものであるが、経済状況やそれ以外の社会状況の変化を受けて変容していくというものである (Lane 1995, Child 1981, 2000, Wilkinson 1996, Whitley 1997, 1999, Quack and Morgan 2000)。

この捉え方は、①制度は変化する、②変化のスピードはゆっくりしている、という2つの点からなっている。この2つの点は、①についてはカルチャーアプローチとの相違点、②については市場経済学からのアプローチとの相違点、として取り上げられることが多い。つまり①に関しては、カルチャーアプローチではカルチャーは長期間にわたり安定しておりめったに変化しないものと捉えられており、これと対比する形で制度は変化すると捉えられるということ。国際経営比較研究においてカルチャーアプローチに代わって制度理論が注目されてきた理由のひとつは、社会制度やビジネスシステムの変化を認める点にある (Wilkinson 1996)。②については国際経営比較における、なぜ同じように市場競争に直面する企業でも国によって行動が異なるのか、に関する問題である。市場での競争を主な環境要因とする市場経済学の立場からすれば、同じような競争環境に直面していれば、企業は同じような行動をとるようになるはずである。だが現実には国によって企業行動は異なる。この説明として制度理論からのアプローチが有効なのである。つまり長期的にみれば世界各国の企業間で行動が収斂していく可能性は否定しないが、各国のビジネスシステムは比較的安定したものである、という制度理論に基づくビジネスシステム研究の主張が、国によって異なる企業行動の説明に効果的なものとなる (Child 2000, Whitley 1992a, 1992b, 1997, 1999, Lane 1989, 1995, 2001, Quack and Morgan 2000, Kristensen 1997)。

### 11. 今後の研究課題

本論文では戦後日本における長期雇用の普及・定着プロセスを制度理論に基づいて議論してきた。だが今回提示したプロセスはあくまで仮説であり、仮説設定の根拠となったデータも少なすぎることは筆者も理解している。今後、日本的経営・終身雇用に関するデータを収集していき今回提示した仮説の検証・反証をしていく必要がある。

また日本の長期雇用の変化の動向と変化のメカニズムについても、日本における社会制度とビジネ

システムの変化と、制度理論における制度変容のメカニズムから論じた。だが、日本の雇用環境の今後の方向を議論するにはより多くの事実を積み重ねる必要がある。長期雇用の制度化プロセスに関する研究をさらに深めるとともに、変化についても今後の研究課題としたい。

## 参考文献

- 青木昌彦・奥野正寛(編) (1996) 『経済システムの比較制度分析』 東京大学出版会
- 青木昌彦・奥野正寛・瀧澤弘和・松村幹二 (1996) 「制度比較分析とは何か」 青木昌彦・奥野正寛(編) 『経済システムの比較制度分析』 東京大学出版会
- 荒木尚志 (2004) 「コーポレート・ガバナンス改革と労働法」 稲上毅・森淳二郎(編) 『コーポレート・ガバナンスと従業員』 東洋経済新報社
- 伊丹敬之 (2003) 『人本主義企業』 日本経済新聞社
- 猪木武徳 (1998) 「勤続年数と技能：戦間期の労働移動防止策について」 伊丹敬之・加護野忠男・宮本又郎・米倉誠一郎(編) 『日本企業の経営行動①日本の経営の生成と発展』 有斐閣
- 今野浩一郎 (1996) 『人事管理入門』 日本経済新聞社
- 牛窪浩 (1988) 「年功的職場秩序」 原田実・奥林康司(編) 『日本労務管理史(2) 年功制』 中央経済社
- 江口傳 (1988) 「日本的経営と年功制(2)」 原田実・奥林康司(編) 『日本労務管理史(2) 年功制』 中央経済社
- 大竹文雄 (2004) 「整理解雇の実証分析」 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一(編) 『解雇法制を考える：法学と経済学の視点(増補版)』 頸草書房
- 岡崎哲二 (1993) 「企業システム」 岡崎哲二・奥野正寛(編) 『現代日本経済システムの源流』 日本経済新聞社
- 岡崎哲二・奥野正寛 (1993) 「現代日本の経済システムとその歴史的源流」 岡崎哲二・奥野正寛(編) 『現代日本経済システムの源流』 日本経済新聞社
- 奥林康司 (1988) 「年功賃金」 原田実・奥林康司(編) 『日本労務管理史(2) 年功制』 中央経済社
- 尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析：二重構造の日本的展開』 岩波書店
- 尾高煌之助 (1993) 「『日本的』 労使関係」 岡崎哲二・奥野正寛(編) 『現代日本経済システムの源流』 日本経済新聞社
- 小山田英一・服部治・梶原豊 (1997) 『経営人材形成史』 中央経済社
- 鍵山整充 (1989) 『職能資格制度』 白桃書房
- 景山幸一 (1994) 「日本の経営社会論の明暗」 内橋克人・奥村宏・佐高信(編) 『日本会社原論①危機のなかの日本企業』 岩波書店
- 加護野忠男・野中郁次郎・榊原清則・奥村昭博 (1983) 『日米企業の経営比較：戦略的環境適応の理論』 日本経済新聞社
- 菊池敏夫・平田光弘(編) (2000) 『企業統治の国際比較』 文眞堂
- 金融庁 (2002) 『金融システムと行政の将来ビジョン』
- 楠田丘 (1987) 『職能資格制度』 経営書院
- 倉田良樹 (1982) 「日本の経営の展開」 津田真澄(編) 『現代の日本的経営：国際化時代の課題』 有斐閣



- 黒田祥子（2004）「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一（編）『解雇法制を考える：法学と経済学の視点（増補版）』頸草書房
- 経済同友会（1963）『わが国企業における経営意思決定の実態(IV)』
- 小池和男（1982）「内部労働市場」今井賢一・伊丹敬之・小池和男（編）『内部組織の経済学』東洋経済新報社
- 小池和男（1994）『日本の雇用システム』東洋経済新報社
- 小池和男（1999）『仕事の経済学』東洋経済新報社
- 厚生労働省（1965, 1970, 1975, 1980, 1985, 1990, 1995, 2000, 2003）『賃金構造基本統計調査』
- 厚生労働省（1993, 2001）『雇用管理調査』
- 猿橋眞（2001）『日本労働運動史：積極的・戦闘的伝統を学ぶ』学習の友社
- 島田晴雄（1988）『ヒューマンウェアの経済学：アメリカのなかの日本企業』岩波書店
- 社会経済生産性本部（1979）『新たな雇用慣行の確立をめざして』
- 社会経済生産性本部（1994）『終身雇用制度の将来予想調査：わが国雇用制度の展望と選択』
- 社会経済生産性本部（1996）『労使関係白書30年史：白書にみるわが国労使関係の軌跡』
- 社会経済生産性本部（2001）『コーポレート・ガバナンスと労使関係に関するアンケート調査・中間報告』
- 社会経済生産性本部（2003）『21世紀：企業経営の変化と労使関係—わが国におけるコーポレート・ガバナンスの変容をふまえて』
- 社会経済生産性本部（2004）『2004年度版日本の人事制度の現状と課題：第7回日本の人事制度の変容に関する調査結果』
- 鈴木健（1998）『メインバンクと企業集団』ミネルヴァ書房
- 須田敏子（2004）『日本型賃金制度の行方：日英の比較で探る職務・人・市場』慶應義塾大学出版会
- 関口功（1996）『終身雇用制』文眞堂
- 竹田誠（1996）『労働運動史：戦後日本1945～89年』多賀出版
- 寺西重郎（1993）「メインバンク・システム」岡崎哲二・奥野正寛（編）『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社
- 津田真澄（1980）『日本的経営の台座』中央経済社
- 津田真澄（1987）『日本的経営の人事戦略』同文館
- 津田真澄（1988）「終身雇用慣行論への問題提起」中条毅・菊野一雄（編）『日本労務管理史(1)雇用制』中央経済社
- 中久郎（1979）『デュルケームの社会理論』創文社
- 日経連（1969）『能力主義管理：その理論と実践』日経連
- 西村吉正（2003）『日本の金融制度改革』東洋経済新報社
- ニッセイ基礎研究所（2004）『株式持ち合い状況調査2003年版』
- 日本労働研究機構（2000）『新世紀の経営戦略、コーポレート・ガバナンス、人事戦略』
- 野口悠紀雄（1995）『1940年体制：さらば「戦時経済」』東洋経済新報社
- 野田信夫（1988）『日本近代経営史：その史的分析』産業能率大学
- 原田実（1988）「日本的経営と年功制(1)」原田実・奥林康司（編）『日本労務管理史(2)年功制』中央経済社
- 間宏（1989）『日本的経営の系譜』文眞堂

- 濱村章 (編) (2004) 『コーポレート・ガバナンスと資本市場』 税務経理協会
- 深尾光洋 (1999) 『コーポレート・ガバナンス入門』 筑摩書房
- 真壁昭夫 (2002) 「資金調達と株式構成」 フィナンシャル・レビュー June
- 松村勝弘 (2001) 『日本の経営財務とコーポレートガバナンス(2版)』 中央経済社
- 丸山啓輔 (1999) 『日本の経営：その本質と再検討の視点』 同友館
- 宮島英昭 (1995) 『専門経営者の制覇』 山崎広明・橋川武郎 (編) 『「日本的」経営の連続と断絶』 岩波書店
- 宮本又郎・阿部武司・宇田川勝・沢井実・橋川武郎 (1995) 『日本経営史：日本型企业経営の発展・江戸から平成へ』 有斐閣
- 森本三男 (編) (1999) 『日本の経営の生成・成熟・転換』 学文社
- 山川隆一 (2004) 「日本の解雇法制：歴史・比較・現代的課題」 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一 (編) 『解雇法制を考える：法学と経済学の視点 (増補版)』 頸草書房
- 山崎広明 (1995) 「概説 1937-55 年」 山崎広明・橋川武郎 『「日本的」経営の連続と断絶』 岩波書店
- 横山知玄 (2001) 『現代組織と環境の組織化：組織行動の変容過程と「制度理論」のアプローチ』 文眞堂
- 労務行政研究所 (1996) 『職能資格制度に関する調査』
- Abegglen, J, C. (1958) *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Free Press (占部都美監訳 1958 日本経営ダイヤモンド社)
- Batrol, K, M. and Locke, E, A. (2000) "Incentive and Motivation", in Rynes and Gerhart (eds.) *Compensation in Organizations: Current Research and Practices*, Jossey Bass.
- Berger, S. (1996) "Introduction", in Berger and Dore (eds.) *National Diversity and Global Capitalism*, Cornell University Press.
- Berger, P, L. and Luckmann, T. (1967) *The Social Constitution of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Doubleday & Company (山口節郎訳 1977 日常世界の構成：アイデンティティと社会の弁証法 新曜社)
- Bjerke, B. (1999) *Business Leadership and Culture: National Management Style in the Global Economy*, Edward Elger.
- Blyton, P. and Turnbull, P. (1994) *Dynamics of Employee Relations*, Macmillan.
- Burrell, G. and Morgan, G. (1979) *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, Heinemann.
- Child, J. (1972) "Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice", *Sociology*, 6, 1.
- Child, J. (1981) "Culture, Contingency and Capitalism in the Cross-National Study of Organizations", in Cummings and Staw (eds.) *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essay and Critical Reviews (Vol, 3)*, JAI Press.
- Child, J. (1997) "Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect", *Organization Studies*, 18, 1.
- Child, J. (2000) "Theorizing about Organization Cross-Nationality", in Cummings and Peterson (eds.) *Advances in International Comparative Management (Vol. 13)*, JAI Press.
- DiMaggio, P, J. (1988) "Interest and Agency in Institutional Theory", in Zucker (ed.) *Institutional Patterns and*

- Organizations: Culture and Environment, Ballinger Publishing.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983) "The Iron Cage Revised: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, 48.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1991) "Introduction", in Powell and DiMaggio (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.
- Dore, R. (2000) *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism* (藤井真人訳 2001 日本型資本主義と市場主義の衝突：日・独対アングロサクソン 東洋経済新報社)
- Durkheim, E. (1924) *Sociologie et Philosophie*, Preface de C. Bouglé (山田吉彦訳 1943 社会学と哲学 創元社)
- Franks, J. and Mayer, C. (1997) "Corporate Ownership and Control in the UK, Germany and France", in Chew (ed.) *Studies in International Corporate Finance and Governance Systems*, Oxford University Press.
- Gerhart, B. (2000) "Compensation Strategy and Organizational Performance", in Rynes and Gerhart (eds.) *Compensation in Organizations: Current Research and Practices*, Jossey Bass.
- Glimstedt, H. (2001) "Between National and International Governance: Geopolitics, Strategizing Actors, and Sector Coordination in Electrical Engineering in the Interwar Era", in Morgan, Kristensen and Whitley (eds.) *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, Oxford University Press.
- Goold, M. and Campbell, A. (1987) *Strategies and Styles: The Role of the Centre in Managing Diversified Corporations*, Blackwell.
- Greenwood, R. and Hinings, C. R. (1996) "Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and New Institutionalism", *Academy of Management Review*, 21, 4.
- Hall, E. T. (1976) *Beyond Culture*, Anchor Press (岩田慶治・谷泰訳 1979 文化を超えて TBSブリタニカ)
- Hofstede, G. H. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, SAGE Publications.
- Hofstede, G. H. (1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill.
- Hyman, R. (1978) "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining", *British Journal of Industrial Relations*, 16, 1.
- Kaplan, S. N. (1997) "Corporate Governance and Corporate Performance: A Comparison of Germany, Japan and the UK", in Chew (ed.) *Studies in International Corporate Finance and Governance Systems*, Oxford University Press.
- Keep, E. and Rainbird, H. (1995) "Training", in Edwards (ed.) *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell.
- Kester, W. C. (1996) "American and Japanese Corporate Governance: Convergence to Best Practice?", in Berger and Dore (eds.) *National Diversity and Global Capitalism*, London: Cornell University Press.
- Kester, W. C. (1997) "The Hidden Cost of Japanese Success", in Chew (ed.) *Studies in International Corporate Finance and Governance System*, Oxford University Press.
- Kristensen, P. H. (1997) "National System of Governance and Managerial Prerogative in the Evolution of Work Systems: England, Germany, and Denmark Compared", in Whitley and Kristensen (eds.) *Governance at Work*, Oxford University Press.
- Kim, H. and Hoskisson, R. E. (1997) "Market (United States) Versus Managed (Japanese) Governance", in

- Thompson and Wright (eds.) *Corporate Governance: Economic and Financial Issues*, Oxford University Press.
- Lane, C. (1989) *Management and Labor in Europe: The Industrial Enterprise in Germany, Britain and France*, Edward Elger.
- Lane, C. (1995) *Industry and Society in Europe: Stability and Change in Britain, Germany and France*, Edward Elger.
- Lane, C. (1997) "The Governance of Interfirm Relations in Britain and Germany: Societal or Dominance Effects?," in Whitley and Kristensen (eds.) *Governance at Work*, Oxford University Press.
- Lane, C. (2001) "The Emergence of German Transnational Companies: A Theoretical Analysis and Empirical Study of the Globalization Process", in Morgan, Kristensen and Whitley (eds.) *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, Oxford University Press.
- Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. (1967) *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Harvard University Press.
- March, P. M. and Simon, H. A. (1958) *Organizations*, John Wiley & Son.
- Marginson, P. and Sisson, K. (1994) "The Structure of Transnational Capital in Europe: The Emerging Euro-Company and Its Implications for Industrial Relations", in Hyman and Ferner (eds.) *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell.
- Meyer, J. M. and Rowan, B. (1977) "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, 83, 2.
- Meyer, J. M., Scott, W. R. and Deal, T. E. (1983) "Institutional and Technical Sources of Organizational Structure: Explaining the Structure of Educational Organizations", in Meyer and Scott (eds.) *Organizational Environments: Ritual and Reality*, SAGE Publications.
- Miles, R. E. and Snow, C. C. (1984) "Designing Strategic Human Resources Systems", *Organizational Dynamics*, Summer.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. and Lampel, J. (1998) *Strategy Safari: A Guide Tour Through the Wilds of Strategic Management*, Free Press.
- Moen, E. and Lilja, K. (2001) "Constructing Global Corporations: Contrasting National Legacies in the Nordic Forest Industry", in Morgan, Kristensen and Whitley (eds.) *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, Oxford University Press.
- Morgan, G. (2001) "The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides", in Morgan, Kristensen and Whitley (eds.) *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, Oxford University Press.
- Oliver, C. (1991) "Strategic Response to Institutional Process", *Academy of Management Review*, 16, 1.
- Oliver, C. (1997) "Sustainable Competitive Advantage: Combining Institutional and Resource-Based Views", *Strategic Management Journal*, 18, 9.
- Parsons, T. (1951) *The Social System*, Free Press (佐藤勉訳 1974 現代社会学大系第 14 卷 社会体系論 青木書店)
- Parsons, T. (1971) *The System of Modern Society*, Prentice-Hall (井門富二夫訳 1977 近代社会の体系 現代社

会学入門(14) 至誠堂)

- Perrow, C. (1972) "The Institutional School", in Perrow (ed.) *Complex Organization: A Critical Essay*, Scott, Foresman and Company.
- Pfeffer, J. and Salanick, G, R. (1978) *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper & Row Publishers.
- Powell, W, W. (1991) "Expanding the Scope of Institutional Analysis", in Powell and DiMaggio (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.
- Prowse, S. (1994) *Corporate Governance in an International Perspective: A Study of Corporate Control Mechanisms among Large Firms in the United States, the United Kingdom, Japan and Germany*, Bank for International Settlements Monetary and Economic Department.
- Quack, S. and Morgan, G. (2000) "National Capitalism, Global Competition and Economic Performance: An Introduction", in Quack, Morgan and Whitley (eds.) *National Capitalism, Global Competition and Economic Performance*, John Benjamins Publishing.
- Scott, W, R. (1987) "The Adolescence of Institutional Theory", *Administrative Science Quarterly*, 32.
- Scott, R, W. (1995) *Institutions and Organizations*, SAGE Publications (河野昭三・板橋慶明訳 1998 制度と組織 税務経理協会)
- Selznick, P. (1957) *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*, Harper & Row Publishers.
- Selznick, P. (1966) *TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization*, Harper & Row Publishers
- Short, H. and Keasey, K. (1997) "Institutional Shareholders and Corporate Governance in the United Kingdom", in Keasey, Thompson and Wright (eds.) *Corporate Governance: Economic and Financial Issues*, Oxford University press.
- Simon, H, A. (1957) *Administrative Behavior* (松田武彦・高柳暁・二村敏子訳 1965 経営行動 ダイアモンド社)
- Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (1993) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*, Intercultural Management Publisher (須貝栄訳 2001 異文化の波—グローバル社会：多様性の理解 白桃書房)
- Waddington, J. and Whitston, C. (1995) "Trade Unions: Growth, Structure and Policy", in Edwards (ed.) *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell.
- Whitley, R. (1992a) "The Comparative Analysis of Business Systems", in Whitley (ed.) *European Business Systems: Firms and Markets in Their National Contexts*, SAGE Publications.
- Whitley, R. (1992b) *Business Systems in East Asian: Firms, Markets and Societies*, SAGE Publications.
- Whitley, R. (1996) "The Social Construction of Economic Actors: Institutions and Types of Firm in Europe and Other Market" in Whitley and Kristensen (eds.) *The Changing European Firm: Limits to Convergence*, Routledge.
- Whitley, R. (1997) "The Social Regulation of Work Systems: Institutions, Interest Groups, and Varieties of Work Organization in Capitalist Societies", in Whitley and Kristensen (eds.) *Governance at Work*, Oxford University Press.

- Whitley, R. (1999) *Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems*, Oxford University Press.
- Whitley, R. (2001) "How and Why Are International Firms Different? The Consequence of Cross-Border Managerial Coordination for Firm Characteristics and Behaviour", in Morgan, Kristensen and Whitley (eds.) *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, Oxford University Press.
- Whittington, R. (1993) *What is Strategy and Does it Matter?*, Thompson Business Press.
- Wilkinson, B. (1996) "Culture, Institutions and Business in East Asia", *Organization Studies*, 17, 3.
- Zucker, L. G. (1977) "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence", *American Sociological Review*, 42.
- Zucker, L. G. (1988) "Where Do Institutional Patterns Come From? Organizations as Actors in Social Systems", in Zucker (ed.) *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Ballinger Publishing.

## 注

- 1) 日本の経営の特色を表す言葉として、日本の経営と日本型経営がよく用いられるが、両者の違いについては丸山 (1999)、森本 (1999) などが論じている。本論文では日本的経営という言葉を用いる。
- 2) 雇用方針に対する調査は数多いが、厚生労働省の雇用管理調査が規模・回答割合の双方で妥当性 (内的妥当性・外的妥当性の双方で) が最も高い。2001年の同調査では対象は5,800社で回答率は73.9%。この雇用管理調査において、雇用施策として「終身雇用を維持する」との回答は (従業員1,000人以上の企業) 1993年調査には51.0%であったものが、2001年調査には14.6%に減少している。なお労働省時代に実施した調査を含めて出典は厚生労働省と記載する。
- 3) すべての主要産業を網羅した最初の年である1965年調査の対象人数は14,663,898人。さらに最新の2003年調査では20,711,030人と大規模のものであり、賃金構造基本統計調査実施以前にはこのような全国を対象とした大規模な調査は実施されていない。
- 4) 戦時体制がそのまま現在の特色に結びついているわけではなく、戦後のGHQ占領下と講和条約発効後の状況が現在の特色形成に深く影響を及ぼしていること (山崎1995, 宮島1995, 鈴木1998) は筆者も認識している。だが本論文では制度理論からの長期雇用の普及・定着の分析に主眼をおいているため、長期雇用促進の歴史的分析は背景説明という位置づけとなるため、長期雇用の促進要因の形成に関する分析は深く行わない。そこで戦時体制のこの項で、戦後の展開も含めてみていく。
- 5) 戦時体制下でどのように企業の資金調達システムが変化していったかに関しては寺西 (1993) が詳しく論じている。
- 6) この当時にも鐘紡、東洋紡、王子製紙、芝浦製作所など株が分散している企業も存在した (宮島1995)。
- 7) 日本のような特色をもつコーポレートガバナンス構造を表す言葉としては、Managed Governance (Kim and Hoskisson 1997), Welfare Capitalism (Dore 2000) など他の呼び方もある。
- 8) DiMaggio and Powell は組織フィールドを「organizations that, in the aggregate, constitute a supplier, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce product」(1983;149p) と定義している。
- 9) 図1に示したように新制度理論では組織フィールドから世界レベルが分析対象のレベルとなっているが、新制度理論においても制度化プロセスや制度化メカニズムなどの研究は主に個別組織を対象に行なわれて

いる (Greenwood and Hinings 1996)

- 10) 日経連は経団連と合併して日本経団連となっているが、本論文では日経連と記載する (略称記載)。
- 11) 日本生産性本部時代の調査も含めて社会経済生産性本部と記載する。
- 12) このように質問に特定の価値観を挿入することは、回答をある方向に導く危険があり、質問項目としては適切性を欠くと思われるが、ここでは質問項目の設定に関しては議論しない。なお 1995 年の社会経済生産性本部の質問項目にも同じ問題がある。
- 13) 厚生労働省の雇用動向調査によれば、1991 年には 16.3 %であったパート労働者の割合が、2002 年には 29.7 %に増加している。
- 14) 1998 年より徐々に金融行政が再編され、2001 年に現在の財務省・金融庁となる (西村 2003)
- 15) 日本労働研究機構は労働政策研究・研修機構に変更されているが、本論文では日本労働研究機構と記載する。

# Institutional Process of long term employment in Japan: Hypothesis based on Institutional Theory

Toshiko SUDA

## Abstract

This article analyses mechanism of evolution and establishment of long term employment called life-time employment, characterised as core of the Japanese human resource management and Japanese management, based on institutional theory in sociology or organisational sociology (called institutional theory onward), and presents hypothesis based on the analysis. Many researchers claim that long term employment including blue-collar workers started in the early 20th century in Japan. However, long term employment in the pre-war period is qualitatively different from long term employment in the post-war period. This is because employers reserved right of dismissal in the pre-war period, but dismissal by employers is restricted in the post-war period. Therefore, this articles analyses why and how long term employment in the post-war version was spread and established in the post-war Japan.

Influence of social institutions to individuals and organisations is central topic in institutional theory. There are two types of institutions; the first is formal written institutions, and the second is long used social custom and not formal written institutions. One of the characteristics of institutional theory is focusing on the second aspects, and studying mechanism on why and how social custom influences individual and organisational behaviours. Further, institutional theory emphasises three factors of coercive, normative and cognitive factors as institutional factors. This article discusses mechanism for spread and establishment of long term employment in terms of the three factors. Moreover, the article also argues mechanism for spread and establishment of long term employment based on characteristics of Japanese business system. Then, the article presents hypothesis based on these analyses.

The hypothesis presented in this article is that long term employment in the post-war version was spread and established through three institutional factors complexly mixed; cognitive factors as imitation and taken-for-granted issue, normative factors as development of theoretical support and sense of social responsibility, and coercive factors as establishment of legal restriction. Further, long term employment was spread and established in accordance with establishment of the Japanese type of business system.

**Keywords :** long-term employment, institutional theory, institutionalization, coercive, normative, cognitive factors, social institution and business system