

浅沼論文に対するコメント

奥野（藤原）正寛

1. はじめに
2. 単純関係的契約と複合関係的契約
3. 複合関係的契約にコミットする仕組み
4. 司法制裁コストと複合関係的契約

1. はじめに

浅沼氏の論文は、日本企業のコーポレート・ガバナンスのうち、雇用関係と企業間取引関係に焦点を当て、それらの丹念な国際比較（とくに米国との比較）と、「複合関係的契約（relational contract with complex structure）」という斬新な概念を構築することで、次の2つの論点に対して新たな視点を与えることを目的としている。第1の論点は、戦後日本において成立した「日本型」コーポレート・ガバナンスの構造と特徴、そしてその日本経済のパフォーマンスに与えた影響は何であったのか、という点であり、第2の論点は、日本経済の変化に対してコーポレート・ガバナンスはどんな変化を遂げると考えられるか、またどう変化することが望ましいか、という点である。

本論文は、筆者の長年にわたる実証研究と理論研究の集大成である浅沼[1994]にまとめられる予定の、日米両国の膨大なケース・スタディを背景とした事実の綿密な考証と、

最新の経済理論に依拠した緻密な論理分析によって、多くの新しい論点と斬新な分析視点を提供している。特筆すべきことは次の2点だろう。第1に、雇用関係や企業間取引関係において「日本型」といわれる特徴の多くが、実は国際的に共通してみられる特徴であるという指摘である。そのうえで、著者の聞き取り調査を基にして、これらの側面における日米の真の相違が明らかにされる。第2に、「複合関係的契約（relational contract with complex structure）」という新たな概念を構築することで、雇用関係と企業間取引関係についての理論的分析が深化されると共に、日米比較や日本のガバナンスの将来についての検討が行われる。以下、具体的なコメントに移ろう。

2. 単純関係的契約と複合関係的契約

まず第1に指摘しておくべきことは、本論文とコーポレート・ガバナンス概念の関連であろう。コーポレート・ガバナンスをどう定義するかは必ずしも定説はないが、竹内弘高¹⁾や Abbass Alkhafaji²⁾はそれを

1) Takeuchi, Hirota, "The Japanese System of Corporate Governance: Will Stakeholders Remain Silent?" NBER JCER, U.S.-Japan Economic Forum: Background Papers, Section III, 1991参照。

2) Alkhafaji, Abbass F., *A Stakeholder Approach to Corporate Governance*, New York: Quorum Books, 1989, p.6 参照。

“the mode of structure and the power that determines the rights and responsibilities of the various groups involved in running the organization”

と定義する。従業員や部品供給メーカーは、コア企業のステーク・ホルダーだから当然コーポレート・ガバナンスと関わることは明らかだが、浅沼氏の議論が「彼らの権限や責任」とどう関わっているのか、とくにそれが「経営者が企業組織を運営するうえでどのような効果を持つか」という、おそらくコーポレート・ガバナンスの理論にとって本質的に重要な点は、必ずしも明らかではない。以下の議論を評者なりに敷衍すれば、浅沼氏の論点はわが国の労使関係や企業間関係では、ステーク・ホルダーの権限や義務が明確に規定されていないことにあるようである。では、それは何によって規定されているのだろうか。この点に対して明確な示唆がなされれば、この論文の価値は一層高まったのではないだろうか。

さて浅沼氏は、労使関係や企業間関係を、日本のそれが関係型であり、欧米は市場型であるというような区別は適切ではなく、どの国でも関係型契約が主だが、その内実が異なることを強調し、2つの関係的契約概念の特殊型を提示する。それが、「単純関係的契約」と「複合関係的契約」である。具体的には、企業間取引の単純関係的契約とは、

「あるサプライヤーが、ある中核企業に対し、所与の品目の所与のモデルを一定期間にわたり継続的に納入する関係を管理している契約的枠組み」(2.(4))

であるのに対して、企業間取引の複合関係的契約とは、

「あるサプライヤーと、ある中核企業との

間に張られる、時間的にみて前後関係にある複数の、それぞれ単純関係的契約で管理されている納入関係を、全体として管理している契約的枠組み」(2.(4))

と定義される。雇用関係の場合の定義も、本質的に同一である。つまり、

「雇用関係における複合関係的契約は、被雇用者の任務の集合そのものが変わる可能性、つまり内部昇進や職種転換の可能性を含む、単純関係的契約の継起的更新を管理する契約的枠組み」(4.(1))

である。そして単純関係的契約に比べて複合関係的契約は、内部開発型技能（雇用関係の内部で学習やOJTによって付加される技能）や関係特殊的技能（relation-specific skill）、つまり「特定の中核企業が提示する独自の要望に適切に対処しつつ効率的に供給を行いうる能力」(2.(5))を育成するのにより有効であるとする。

これらの概念は日本の労使関係や企業間関係を理解するうえで極めて説得的であり、理論的な研究を押し進め、そのインプリケーションを探ることは、労使関係や企業間関係を理解するうえで非常に有効だと考えられる。

とはいえ、これに関していくつかの疑問点がある。第1は、用語の問題である。浅沼氏は、関係特殊的技能の多くは「特定の中核企業の特定のニーズだけに役立つとは限らないという意味で汎用性を持つある範囲の専門技術から構成される基盤層」(2.(5))も持つから、「関係特殊的技能は、必ずしも、その特定企業との取引の内部でしか役立たないものではない(く)」(同)、「現実の取引関係の中では、買い手側のカスタム化要求に応じようと努める中でサプライヤーが蓄積する資産のうち、

その特定の買い手に対する関係の外では価値がなくなるようなものは、たとえ存在するとしても一部に限られ」(3.(2))、「投資を行う主体が、その特定の関係に完全にロック・インされてしまうことを防ぐような何らかの仕組みが現実のビジネスの中では作り出されてい(る)」(同)と主張する。

ところで、ウィリアムソンの「取引特殊的資産」以来の用語法からは、関係特殊的技能とは、「当該取引の内部でだけ価値を持ち、その取引の外では価値を失うような技能」と定義すべきではないだろうか。そうなら、上の文章は「複合関係的契約は、関係特殊的技能の蓄積に対して強いインセンティブを与えるだけでなく、非関係特殊的技能(汎用性のある技能)の蓄積にも効果を持つ」と述べた方が、分かりやすいように思われる。

このように理解したとしても、浅沼氏の論点は必ずしも説得的ではない。もし複合関係的契約を支える技能の多くが汎用性を持つならば、「どうして当事者(とくに投資主体)が複合関係的契約にコミットするインセンティブが生まれるのか」が明らかでないからである。いい換えれば、「当該取引にロック・インされることを防ぐ仕組みがある」のなら、通常の(複合関係的契約ではない)取引で蓄積される以上の技能が蓄積される仕組みを明らかにしなければならないし、普通以上に技能が蓄積されないのなら、わざわざ複合関係的契約を定義する必要はなくなってしまう。

3. 複合関係的契約にコミットする仕組み

評者がみた限りで、本論文にはこれらの疑問に対する明確な解答は存在しない。以下は、評者のこの疑問に対する暫定的な仮説とそれを検証するための研究課題である。

「日本型」雇用慣行を理解する視点として、2つの異なる視点が存在する。技能蓄積からみる視点とインセンティブからみる視点である。本論文は、企業(あるいは企業間関係)の内部構造を主に前者の視点から分析したものであり、それを補完する分析として、経済全体の構造をインセンティブの視点から分析することも重要であるが、この論文ではこの視点からの分析は行われていない。

とくに、雇用関係や企業間関係の形態や様式には、日米間にどんな違いがあるかという本論文の大きな論点の1つは、それがそれぞれの「関係」内でどんな役割を果たし、どんなインセンティブを生み出しているかが明らかになるからこそ重要である。例えば本論文でも、日本の企業間取引関係には、「(中核企業は)基幹的サプライヤー…への発注をできるだけ連続的に行うよう努めるべきだという義務感を持つ状態が実現していた」(3.(1))り、「外的ショックや中核企業が必要と感じるタイプの投資による負担が、それらサプライヤーの財政破綻という結果をもたらすのを防ぐ努力をしてきた」(3.(1))し、雇用関係でも、「雇用主と被雇用者の双方に、できるだけ長期的関係を維持しようとする心理的コミットメントができてい(る)」(4.(2))ことが指摘されている。これらは、雇用においても企業間取引においても、長期継続的關係を行うインセンティブ(社会慣行)が存在していたことを示している。

このようなインセンティブの存在は、単純関係的契約と複合関係的契約を区別して定義することだけからは理解できない。評者は、このインセンティブは、経済全体を通じて存在する、次のような雇用慣行や企業間関係の日米の相違に基づいているのではないかと考

えている。

確かに日本でも米国でも雇用関係は市場型ではなく、関係的契約を基にしていることは事実だろう。日本の雇用契約の多くは、昇進や報酬の仕組みが当該企業に何年働いたかに大きく依存する仕組みである。このような仕組みは、昇進の可能性や高い報酬をあきらめなければならないという意味で、途中で退職する従業員にとって不利な仕組みである。このような仕組みは関係的契約の特徴でもあり、わが国に独自のものとはいきれない。

しかし問題は、わが国の雇用の仕組みが、中核的な従業員は新卒者から採用するという仕組みを持ち、しかもその仕組みが（中核的な企業の中核的な従業員全体という意味で）経済全体の仕組みになっていた点にあるのではないだろうか。と評者は考える。このように「いわゆる長期雇用、内部昇進」の仕組みが「新卒者中心の雇用慣行」の仕組みと共に、社会全体の慣行となっていれば、中途退職を考える従業員に大きなマイナスのインセンティブを与えることになる。転職や中途退職は、現在の企業から得ている有利な待遇をあきらめなくてはならないだけでなく、転職先の企業でも新卒者（と同様ではないにしてもそれ）に近い待遇しか得られないという、2重の損失を被らざるをえないからである。テクニカルないい方をすれば、従業員にとって現在雇用されている企業で働き続けることに比べて、この企業を離職し市場で新たな雇用先を求めるというオプション——「アウトサイド・オプション」——の価値が、「いわゆる長期雇用、内部昇進の仕組み」が社会全体の慣行となっているために著しく低くなっているのである。

これに対して米国では、個別の雇用慣行は

同じように関係的契約であり、転職は、現在の企業から得ている有利な待遇をあきらめざるをえないというコストを伴うにしても、労働市場の流動性がある程度存在する以上、転職先の待遇が日本ほど悪くはなく、アウトサイド・オプションの大きさは日本ほど低くないのではなかろうか。その結果、仕組みとしては似ていても、当該企業に継続的に雇用されていた従業員が転職しようとする場合に失う利益の大きさは、両国（のシステム）では大きく違うのではないだろうか。

また、もしこの仮説が正しいなら、わが国の従業員の方が企業にコミットする度合いが高いから、それだけ企業内（企業特殊的）技能の蓄積を行うインセンティブが生まれ、企業側としても雇用を継続しようとするインセンティブが高まるはずである。企業間関係の場合にも、1つの中核企業との取引がなくなった場合にサプライヤーが失う利益は、別の中核企業と新たに取引を始めるための「セットアップ・コスト」の大きさが日本の方がはるかに大きい（大きかった）のではないだろうか。

つまり、個別企業の内部の雇用関係のあり方や、個別企業間の取引関係のあり方の相違だけではなく、これらの関係のあり方自体が社会で普遍的になる（社会慣行となる）ことによって継続的な取引を行う強いインセンティブが生まれ、それが本来継続させることが困難な複合関係的契約を長期的に維持するインセンティブとなったのではないだろうか。そうでなければ、浅沼氏が指摘している企業と従業員、中核的企業と基幹的サプライヤーの間のコミットメントが理解できないからである。

もしそうならこの点こそ、日米比較や日本

の取引関係の将来に大きなインプリケーションを持っていると思われる。この仮説の当否を検討するためには、雇用関係内部や企業間取引関係の内部ではなく、雇用や取引先を変更する場合の実態とその国際比較を検証することが重要となってくる。残念ながら、この点に焦点を当てた実証分析は、評者の知るところではない。

4. 司法制裁コストと複合関係的契約

最後に、前節で述べた論点を、少し異なる視点から考察することで、このコメントを終えることにした。

前節でも触れたように、浅沼氏は非完備契約の形態として単純関係的契約と複合関係的契約という概念を提出し、日本では米国に比べて複合関係的契約が大きな役割を果たすことを主張される。評者は、複合関係契約などの非完備契約を履行する仕組みとして、前節で述べたようにアウトサイド・オプションの価値の差を強調した。しかしその他に、複合関係的契約を履行させる（インプリメントする）仕組みは存在しないだろうか。

一般に、1つの合意をインプリメントする仕組みとして、司法的制裁と社会的制裁の仕組みが考えられる。司法的制度によってインプリメントするためには、法的に有効な形式（典型的には書面契約）で合意を締結し、紛争が起きた場合には第三者（典型的には裁判所）が判定し、合意に違反したものに司法的制裁を加えることで、合意を実現させようとする。これが完備契約（complete contract）である。しかし、紛争の内容によっては合意にどちらが違反したかを第三者が識別できず（立証不可能性）合意をインプリメントすることが困難だったり、法的に有効な形式で合

意を締結することが困難だったりする。このような場合、法的に有効で、かつ司法制裁によって合意をインプリメントすることが困難となり、司法的制裁に全面的に頼ることができない。これが、非完備契約（関係的契約）が発生する理由である。

非完備契約を使う場合には、大別して2つの可能性がある。第1は、この分野の多くの文献が仮定するように、お互いが（事後的な再交渉の可能性を含めて）自らが合意を守るインセンティブを持つような（self-enforcingな）合意を締結することである。第2は、その社会の社会通念から考えて、合意を守るインセンティブが生まれるような合意を使うことである。この方法の典型例は、合意について明示的な契約は存在しなくとも、その取引の関係者の誰が何をするかが社会通念上明らかであり、しかもそれを守らなかった関係者は、社会からの信用や評判（reputation）を落としてしまうことが明白であるために、合意を守るという仕組みである。

文献上はこのように異なる契約形態と定義されるとはいえ、明らかに完備契約と非完備契約の区別は相対的なものである。司法制裁によって合意を得るためのコストと、それによって得られる利益の相対的な大きさによって、ある場合には完備契約を使い、別の場合には非完備契約を使おうとするインセンティブが生まれるからである。しかし注意すべきことは、これらいずれの方法によって合意が交わされインプリメントされるかによって、合意の有効性やその形態はさまざまに異なりうることである。例えば、司法的制裁を使うか、社会的制裁を使うかによって、予めどれだけの合意内容を書面契約に書き入れるかが異なるだろう。また、書面契約に合意内

容が明確に書かれていない場合でも、事後的な紛争解決の基準は、司法制裁の場合には判例、社会的制裁の場合には社会の持つ公正概念であり、紛争解決の結果や事前の投資インセンティブには異なる効果を持つことになる。

その意味で、司法制裁のコストがより小さな社会では完備契約が多用され、逆に信用や

評判が大きな意味を持つ社会では、非完備契約（関係的契約）が多用されることになるだろう。このような側面から日米の比較を行ったり、実態のケーススタディを行うことも重要だと考えられる。

以 上

[東京大学経済学部教授]