

戦後日本の福祉レジームの分析 ～「共同体化」の制度論～ (4)

今里 佳奈子

A Study of the Welfare Regime in Post-WW II Japan :
Focusing on Institutionalism as 'kyodotaika' (4)

Kanako Imasato

要約：本稿は、わが国の福祉レジーム再編の方向性について考察するために、従前の「日本型福祉レジーム」の特徴を明らかにしようというものである。具体的には、わが国福祉レジームの特徴が、「家族による自足の原理」を「共同体化」という手法によって補完的に緩和するところにあったということをあきらかにし、その「日本の形態」を具体的に詳述する。このうち第1章（『地域政策学ジャーナル』第2巻第1号）では福祉国家の歴史を改めてたどることにより、福祉レジームを分析する枠組みを示した。すなわち、福祉レジームを分析するためには、「生計費獲得」と「ケア」の二つの面で、「家族による自足の原理」がどのように（「補完的緩和」か「代替的緩和」か。「個人化」か「共同体化」か）、どの程度、緩和されるかという分析軸が有効であることを示した。その上で、第2章では戦後日本の福祉レジームにおいては、「家族による自足の原理」の「代替的緩和」が「生計費獲得」についても「ケア」についても極めて控えめにしか行われず、一方で、「家族による自足」を前提にしつつ、これを補完的に緩和する様々な仕組みが家族の生存・生活の維持を可能にしてきたことを、雇用者家族と自営業者家族について明らかにした（『地域政策学ジャーナル』第3巻第1号、2号）。第3章では、わが国福祉レジームの第2の特徴である「共同体化」について、「家族の共同体化」「企業の共同体化」「市場における共同体化」「地域における共同体化」という4つの側面から論じる。このうち「家族の共同体化」については前号で論じた。本号においては、「企業の共同体化」と「市場における共同体化」について論じることとする。

キーワード：福祉国家、福祉レジーム

2. 企業の「共同体化」

以上のように、家族は、「近代小家族」として、また、「拡大共同体」として、強く自足を求められ、「自足の原理」の代替的緩和は控えめにしか行われてこなかった。その一方で、政府は家族を「共同体化」したうえで、その「自足の原理」を補完的に緩和する様々な措置を講じてきた。ところで、政府による家族の「共同体化」とそれに対する補完的緩和策は、企業による補完的緩和策と相伴ってはじめて意味をもつものであった。第2章で述べたように、

雇用者家族は、終身雇用制、年功型家族賃金、企業福祉など、企業による「自足の原理」のある種の補完的緩和策によって生活自立を果たしてきたのであり、これなしには、政府による補完的緩和策も意味を持たなかったといえる。そして、このような形で企業による補完的緩和を可能にしたのが、しばしば「イエ」とか「ムラ」として語られてきた「カイシャ」の存在であった。「生活共同体」「家共同体」「イエ」「疑似ゲマインシャフト」「従業員共同体企業」など、その呼称も説明の仕方も様々ではあるが¹⁾、多くの論者によって、「カイシャ」は、利益

の追求を目的とする企業とは異なる論理と性格をあわせ持つ「共同体」として語られてきた。そこで、本節では、「家族による自足の原理」の緩和と密接に関係をもつ、この企業の「共同体化」の側面について論じることとする。

(1) 日本の経営による「自足の原理」の補完的緩和と企業の共同体化

第2章においては、終身雇用制や年功型家族賃金、企業福祉など、日本の経営の根幹部分にあたる制度が、「家族による自足の原理」を補完的に緩和してきたことを示した。繰り返しになるが、終身雇用制は、景気変動や使用者の都合による解雇を抑制することで、労働者にとって最大級の生活危機に直結する失業という「生計費獲得」中断のリスクを最小限に抑えるものである。また、年功型家族賃金は、賃金カーブを最も生活費のかかる40歳代から50歳代にかけて最も高い収入となるように設定することにより²⁾、年齢とともに上昇する世帯の生活費の上昇分を賃金の上昇によってカバーすることを可能にしようというものであった。さらに、企業福祉も従業員家族の生活安定に大きく寄与している。

ところで、これらの制度は、「生計費獲得」に関する「自足の原理」を補完的に緩和するものであるが、同時に、企業をある意味で「共同体化」するものであった。というよりは、むしろ、これらの制度を含め、企業を「共同体化」する様々な仕組みが、「家族による自足の原理」の補完的緩和を可能にしたといえる。

前述のように、「カイシャ」は、様々な論者によって、「共同体」として語られてきた。その内容は論者によって異なるが、最大公約数的には、①「成員が全人格的、生涯的にその集団に所属する」というメンバーシップ（所属）の長期継続性と包括性。②

そこから帰結される、集団の繁栄・没落が、成員の繁栄・没落と連動するという「運命共同体」的性格。

③そこから帰結される「集団の維持・存続・繁栄の目的化」。④そこから帰結される集団を維持するための感情的融和や協調的関係の重視などをあげることができるだろう。また、これに加えて、集団を維持していくために身分的序列が重視されることや、それぞれ集団の「掟」を学ぶことが重視される（仕付けと教育）ことなどが挙げられることもある³⁾。わが国の企業は、このような「共同体」的な特徴を備えることによって、「家族による自足の原理」を補完的に緩和することになったのである。以下、企業の「共同体化」の局面を具体的にみていこう。

(2) 生活共同体としての企業

「企業の共同体化」は、第1に、企業を従業員が全人格的に関わる生活の場、「生活共同体」にするような様々な仕組みにみることができる。前述のように、終身雇用制、年功型家族賃金、企業福祉は、いずれも、生計費獲得に関する「自足の原理」を補完的に緩和する機能を持つが、その効果は経済的なものにはとどまらず、同時に、企業を従業員が生涯にわたり所属する「生活共同体」にするものでもあった。

たとえば、企業の法定外福利厚生制度は、社宅、独身寮、住宅貸付金、子弟育英資金、ホーム・ヘルプ、慶弔金（結婚祝金、災害見舞金等）、貸付金（結婚資金、災害貸付等）、社内預金、団体生命保などのほか、食堂、グラウンド、保養施設、文化・体育・レクリエーション活動など従業員の生活の隅々にまで関わり、さらにその家族を含めた全生活領域に広がっている⁴⁾。これらは現物給与的性格をもつが、それに加え、「経営体を従業員の全人的生活環境にすることを目的としている」⁵⁾ものでもあり、

1) 「生活共同体」「共同生活体」（津田1976, 1988）, 「家共同体」（三戸：1991a, 1994）, 「イエ」（村上1984）（村上・公文・佐藤1979）, 「疑似ゲマインシャフト」（間1971）, 「従業員共同体企業」（ドーア2001）。それを説明する論理として「日本の経営の編成原理」（岩田1977）, 「経営家族主義」「経営福祉主義」（間1971, 1989）「家の論理」（三戸1991a, 1994）「集団主義」（村上1984）「間柄主義」（濱口・公文1982）, 神野（2010）「疑似共同体」など。

2) 参照、津田（1976）30頁。

3) 参照、岩田（1977）, 尾高（1984）, 津田（1976；1988；1994）, 間（1964；1971；1989）, 濱口・公文（1982）, 三戸（1991a；1991b；1994）。

4) 参照、間（1974）47頁。

企業と従業員、家族の関係を密度の濃いものにし、会社という場を一種の「生活共同体」としていく効果をもつものであった⁶⁾。

また、終身雇用制のもとでは、従業員は、学卒後入社してから退職するまでの間に、結婚、子どもの養育、住宅の取得等、ライフサイクル上重要な出来事のひとつを経験していくが、これが生活丸抱えの福利厚生制度と相まって、会社での労働生活と家庭生活を一体化し、会社を従業員にとって人生そのものにしていく効果をもった。そして、このように生活上の様々なニーズが充足されることを通じて、従業員は、精神的にも安定を得ることができた⁷⁾。

(3) 運命共同体としての企業

一方で、このことは、従業員の生活がそれだけ「カイシャ」に依存しているということの意味している。また、それは、従業員の賃金や退職金などが所属する企業によって大きく異なること、従業員が容易にはその企業から退出出来ないことによってさらに増幅する。「企業の共同体化」は、第2に、このような企業と従業員の間を「運命共同体化」していく仕組みにみることができる。

まず、周知のように、わが国においては、従業員の賃金や退職金、福利厚生などが、企業の規模、業績などに依りて企業ごとに大きく異なる。企業の正規従業員は、一旦入社すると、労働市場からひとまず切り離され、企業の支払い能力に依りて賃金が支払われる。そのため「繁栄」している企業の賃金は高く、そうでない企業の賃金は低くなる。また、賃金だけでなく、ボーナスも福利厚生も退職金も同様に、企業の「繁栄度」と連動するし、日本の社会では企業の威信は従業員の威信とも連動している⁸⁾。

そのため、企業は、その盛衰が従業員の盛衰に即つながらという「運命共同体」的性格をもつことになる。

「運命共同体」度は、従業員が企業の業績が悪くなったからといって、容易にそこから退出できないことによりさらに増幅する。退出を阻む第1の壁は、未払い賃金という「人質」の存在である。右肩上がりの年功賃金や退職金制度の下では特に若年者に「人質」とも呼ばれる賃金の未払い分が生じる。これらの賃金の未払いは従業員にとっては貯蓄の意味を持つが、この貯蓄は法的に保証されたものではなく、その還付金の大きさは企業の業績に依存する。また、転職する場合には全ては返ってはいない。従って、このような場合、労働者の同一企業への長期就業のインセンティブも強まり、また、企業自体の成長を願い、追求するインセンティブも強くなる⁹⁾。

第2の壁は、転職して得られる賃金の額である。新規学卒者を一括採用して「社風に沿った人物に育て上げる」日本的雇用の下では、OJTを中軸としながら、入社時から退職時までなされる社内教育の中で、仕事の流儀を身につけることが重視される¹⁰⁾。そして、このことから、賃金は、その労働者の企業における地位に大きく依存し、その地位を規定する昇進は勤続年数と査定に依存する。このように企業特殊技能¹¹⁾の熟練が重視されることから、現在勤務している企業で培われた技能(能力)はその企業でのみ価値があり、他の企業では価値が低い、場合によっては、全く価値をもたない。従って、他の企業では同じようには評価してもらえず、多くの場合転職すれば、賃金は低下する。そのため、転職は一般的によりハードルの高いものとなり、長期就業のインセンティブが強まる¹²⁾。

5) 津田(1976) 29頁。

6) 参照、間(1971) 48頁、津田(1976) 29頁など。

7) 参照、津田(1971) 30頁、間(1971) 50頁など。

8) たとえば、参照、三戸(1994) 48頁以下など。

9) 青木・奥野・村松(1996) 131~133頁。

10) 三戸(1994) 51頁。

11) 特定の相手に対してのみ価値があり、取引相手を変えると価値の下がる技能を企業(関係)特殊技能と呼び、他の企業に移っても価値が変わらず、外部労働市場で価値が決まる技能を一般的技能(機能的技能)と呼ぶ(青木・奥野・村松1996: 128)。

12) 参照、青木・奥野・村松(1996) 125~135頁。ホール・ソスキス(2007) 174頁以下。

このようなことから、「企業が発展すれば、かれの生活も安定し向上し、逆に企業が倒産すれば、それまでの努力は無駄になり、生活の危機にさらされる。つまり、企業の運命が、そのまま従業員個人の運命につながっている」という「運命共同体」と呼ばれるような企業と従業員との一体関係が表れるのである¹³⁾。

(4) 共同体を維持する労務管理、組織管理

第3に、「企業の共同体化」は、「生活共同体」、「職場共同体」の秩序を維持し、「運命共同体」としての企業の成長の追求を促すような管理の仕組みにみることができる。このようなものとしてまず第1に挙げられるのが、人と仕事の結びつけ方である。よく知られているように、日本の企業においては「人を見て仕事を決める」という方法が採られており、これは、仕事が権限を生み出すという欧米の原則と大きく異なっている¹⁴⁾。欧米の組織では、責任範囲の明確な職務を基礎単位とし、それらの職務が、過不足なく、全体として経営目標を達成できるように構成され、一つの能率的な体系を形成している。これに対して、日本の組織においては、まず、職場集団に一定の業務が割り当てられ、個人の業務については、その個人をどの「職場」に「所属」させるか決めた後に、決定される。業務の割り振りは、通常、課長などの職場の長に委任されているが、割り当てる業務の組み合わせや分量は、そのときの状況に依存している。個人が分担すべき業務の内容は、一応規定されている場合が多いが、非定型的な職務の場合には一般にきわめて抽象的かつ包括的に規定されており、また定型的な職務の場合でも、その構成は、できるだけ柔軟性を持たせるように工夫されている。

このようなことから、仕事の単位は、「職場」単位と言うことになり、「職場」に割り当てられた業

務の遂行が優先される。能率向上の要請も、職場単位の業績向上を求めるものとなり、業績を評価する場合も、欧米では、まず個人の業績が考えられるのに対し、日本の職場では、集団の業績が中心に考えられてきた¹⁵⁾。

第2に、これに応じて仕事の方法も日本と欧米では異なってくる。欧米では、職場内の各職務の範囲は、厳密に定められており、各人が、自分の職務を確実に遂行することが、全体の組織の能率を向上させると考えられ、他人が自分の職務に入ることは、一種の侵略行動とみなされる。それに対して、日本の職場では、職務は一応の目安であり、職場全体の業績を上げるためには、仕事の早くすんだ人は、遅れている人の仕事を手伝うことが望ましいとされ、このような行為は友好的なものと思えられる¹⁶⁾。

第3に、このような仕事の進め方が円滑になるよう、「和」を重視した管理が行われる。間によれば、「和」とは同じ集団の「仲間」が、それぞれの自己主張や、個人的利害を集団の中に解消させ、全員一体となって集団としての共通の目標を達成するために協力することであり、集団の永続を目的とした思想である¹⁷⁾。

具体的には、まず、「職場」においては、職場の人間関係への融合に力点が置かれ、従業員の仕事遂行能力は、職場共同体への親和性とバランスを保つように工夫される。そしてこの仕事遂行能力とチームワークへの親和性を組み合わせた能力が育成・評価すべき能力とされる。津田によれば、これが「年功」の中身である¹⁸⁾。このような能力を向上させるために、企業においては、年齢別、階層別、事業所ごと、職場ごとの教育訓練がさかんにおこなわれるが、ここで重視されるのは、企業人としての人間教育である。

また、「和」を重視する職場では、「職場内での差別や競争を抑えて、そこから生ずる対立・緊張を緩

13) 間 (1971) 45頁。

14) 参照、津田 (1976) 33頁、岩田 (1977) 170~173頁、間 (1971) 21頁など。

15) 間 (1971) 22頁、岩田 (1977) 173頁など。

16) 間 (1971) 22頁。

17) 間 (1971) 24~25頁。

18) 津田 (1976) 103頁。

和する」ことが重要な課題となるため、能力差による処遇を、経営合理性の立場から肯定しつつも、そこに生ずる緊張、対立を緩和する処置がとられる。たとえば、能力序列からくる対立、競争意識を緩和するため、それとは無関係な勤続年数序列を持ち込むことなどが例としてあげられている¹⁹⁾。

定期的な全従業員にわたる配置転換も企業の秩序を保つためのものである。定期的な配置転換はわが国企業の特徴であるが、これは「仕事を人に合わせていく」という原則の維持に必要なものであることに加えて、「この異動の中で継続的に昇進させるといふ原則が貫かれていること」が重要である。継続的な昇進を可能にするために、正規の職制以外の指導階層をおき、これによって、昇進・昇格の梯子を増加させ、かつ、できるかぎり同期入社者は同時昇進を維持することによって職場集団の秩序を維持しようとしている²⁰⁾。

また、工場長以下、全員が同じ制服、制帽を着け、同じ食堂で同じ食事をとるといった平等な取扱も、対立・競争を緩和する仕組みであるし、新規学校卒業者を一括採用し、入社式を行い、新入社員教育以来、できる限り同じ生活条件、労働条件を与えて、同じような考え方をもちた人間に仕立てていくといった努力も同様の理由による²¹⁾。

第2章で述べたように、終身雇用制は、戦前からホワイトカラー層には一般的だったものがブルーカラー層にも拡大される形で高度成長期に定着していったものであり²²⁾、ブルーカラー層に、ホワイトカラー層や管理職と同等の基準による月給制、疾病手当や退職金、企業内組合への参加など、実質的に同等の待遇を与えるものであった。これらは、従来、「共同体」の埒外にあったブルーカラーの従業員に同じ企業「共同体」の一員であるという一体感を持たせることとなった²³⁾。

「和」の重視は意思決定の方式にも現れる。日本の会議は、数が多いこと、時間が長いこと、議決が多数決でなく全会一致方式をとることに特徴があるが、それは、仕事が職務単位でなく職場単位で割り振られ、個人の責任や権限が不明確であることによる。決定も集団的であり、責任も職場全体の連帯責任であることから、集団の全員が納得するよう、時間をゆっくりかけて決めることが必要となる。ただし、方針や結論はすでに会議に先立っておもだった少数の人達によって決められており、会議を開く狙いは、集団としての、互いの連帯感を確認することである。会議はそのための儀式であり、時間をゆっくりかけることで、連帯感が再確認される。また会議では全会一致が好まれるが、それは結果に対する責任を参加者全員で負うことになるからである。また、全会一致にするために、事前の「根回し」が重要視される²⁴⁾。

(5) 企業の目的の転移

前述のように、従業員は、生活共同体であり運命共同体でもある「カイシャ」の発展、成長を願うが、日本の企業のもう一つの特徴は、このような「企業の成長」が従業員だけでなく、企業自体の目的となっていることである。「企業の共同体化」は、第4に、わが国企業が、利潤の追求よりも企業の成長、市場シェアの拡大に目的を置いてきたところにもみることができる。

一般に企業（株式会社）の目的は利潤の追求である。もちろん日本の企業においても利潤の追求は重要な目的ではあるが、しかし、日本の企業は、(短期的な)利潤追求や利潤率の拡大よりも市場シェアの拡大、企業の拡大を第一の目的に置いてきた²⁵⁾。経営者は、市場シェア、販売マージン、従業員一人あたり付加価値額、それら全ての成長率と売上高

19) 間 (1971) 27~28頁。

20) 津田 (1976) 33, 34, 103頁。

21) 間 (1971) 51頁, 三戸 (1994) 51頁。

22) 三戸 (1994) 48頁他。

23) ドーア (2001) 45頁。

24) 間 (1971) 37頁以下。

25) 参照, 津田 (1976) 261頁以下, 三戸 (1991a) 173頁, 三戸 (1994) 36頁, ドーア (2001) 37頁以下, 他多数。

の成長率によって業績を評価するが、特に、市場シェアは、その企業の競争力の指標、企業の盛衰を決定する指標として最も重要視される²⁶⁾。そして、このことは、日本の企業が、利潤追求よりも、集団の永続、組織体の維持・拡大そのものに第一の目的をおいているということ、企業が「共同体」的であることの一つの現れであると説明される²⁷⁾。このような企業の目的の転移は、経営者の位置づけから説明されることも多い。本来、株主が株主総会を開き取締役を選出し、取締役が社長を選出する。経営者は株主の委任を受けて事業を管理・遂行し、利潤を配当として株主に分配するのであり、経営者は所有者のために最善を尽くし、所有者により多くのものを還元することが求められる²⁸⁾。しかし、わが国の実態がこのようなものでなかったのは周知の事実である。

取締役は従業員の中から社長によって選任され、その社長は、多くの場合、前社長によって指名される。また、株主のうち大株主は、取締役会が株主になるよう依頼した「安定株主」である。このようなことから、企業は株主のものという意識は殆どなく²⁹⁾、「日本の企業では、誰も所有者に対して大した配慮はしない」といった事態が生じる。「社長や副社長や大人数の取締役は、企業共同体の長老とみられ」、「わが社」（現在および将来のすべての従業員）の繁栄のために働くことが求められてきた。彼らが何よりも関心を持っているのはその共同体の世間における名声と共同体成員の福祉である。企業の財産は、誰かの「私有財産」ではなく、「家産」である³⁰⁾。

以上のような「企業の共同体化」は、多かれ少なかれ殆どの日本の企業に見られたと見て良いだろう。そして、その中で、「家族による自足の原理」を補完的に緩和する終身雇用制や年功型家族賃金、企業福祉などは、企業にとっては、なくてはならない要素であった。

3. 市場における「共同体化」

以上のように、企業を「共同体化」する「日本的経営」は、「家族による自足の原理」の企業による補完的緩和を可能にした。一方、このような「日本的経営」に対応し、企業による「自足の原理」の「補完的緩和」を可能にする条件を提供したのが、わが国に独特な市場の態様＝「組織された市場」であった。これまで多くの論者によって指摘されてきたように、わが国においては株式相互持合や系列融資などを通じて強い結びつきをもつ大企業の集団（「企業集団」）、大企業を頂点に長期継続的な取引を通じて形成される非対称的な企業間関係（系列）、産業や業種ごとの「業界」が、市場の原理と組織の原理が交錯するグレイゾーン＝「組織された市場」を広範に形成してきた³¹⁾。これらの集団は、それぞれ、メンバーシップ（所属の意識を伴う）の長期継続性や包括性、集団を維持することによるメリットから導かれる運命共同体性や「集団の維持や存続をはかる協調行動などの特徴をもつことから、共同体のアナロジーで語られてきた³²⁾。そこで本節においては、このようなわが国の市場の特徴を、「市場における共同体化」として描くとともに、「市場における共同体化」の帰結について論じることとする。

26) ドーア（2001）37頁。

27) 三戸公（1994）36頁、間（1971）19頁他。

28) 三戸（1994）74頁。ドーア（2001）34頁。

29) 野口（2010）96頁。

30) 参照、ドーア（2001）32頁以下、三戸（1994）70頁以下、間（1971）99頁以下など。

31) 参照、今井・伊丹（1982）、樋渡（1991）、橘川（1996）など。橘川（1996：26）は、組織された市場を、①取引関係に基づくもの（企業系列（階層的な関係）、融資系列（部分的な階層関係）、対等な長期相対取引）、②取引関係が部分的なもの（企業集団）、③取引関係に基づかないもの（業界団体）に類型化している。また、樋渡（1991：11）は、機能的に分割された「寡占的競争」と寡占企業と中小企業間の「下請的」系列関係、つまり、機能的分化、寡占的競争、系列関係に特徴付けられた日本の市場組織のあり方を「組織された市場」と呼んでいる。

32) たとえば、参照、ドーア（2001）、水谷公（1991a）（1994）。

(1) 「企業集団」

「六大企業集団」

市場における「共同体化」は、第1に、「企業集団」(六大企業集団)と呼ばれる企業の集団化にすることができる。「企業集団」は、一般には、戦前の財閥系の三菱、三井、住友の3つの「企業集団」と、大手都市銀行が取引先企業を中心に形成した芙蓉、三和、第一勧銀の3つの銀行系「企業集団」を合わせた「六大企業集団」のことを指す³³⁾。大手都市銀行、総合商社を中核に、多くの産業分野の大企業から構成される、包括的な産業体系をもつ巨大な企業群である。メンバー企業は、系列融資や株式の相互持合、相互取引、共同投資などにより相互依存的に結び付いており、業種を超えたこの結びつきは「企業集団体制」とも呼ばれてきた³⁴⁾。

「企業集団」は、財閥解体によって持ち株会社としての本社を失った三菱、三井、住友財閥系諸企業が、1950年代前半に、系列融資、株式の相互持合、社長会の結成や旧財閥系総合商社の復活などを通じて結び付きを強めて形成されていったものである³⁵⁾。その後、富士銀行、第一銀行、三和銀行などを中心とした融資系列においても1960年代には株式の相互持合が進展し、銀行系「企業集団」が登場した。1973年の石油危機以降は、その規模や役割も縮小し、高度成長期に果たしていたような機能は縮小したものの³⁶⁾、「六大企業集団」が並存する「六大企業集団体制」は、六大都市銀行が三つのメガバンクに統合され、産業分野での大規模な再編が行われた1990年代末まで、続いたとされる³⁷⁾。「六大企業集団」のメンバー企業を、1993年時点の社長会構成

企業で見ると、三菱(金曜会)29社、三井(二木会)26社、住友(白水会)20社、芙蓉(芙蓉会)29社、三和(三水会)44社、第一勧銀(三金会)48社となっており³⁸⁾、各産業分野を幅広くカバーしている。また、メンバー企業が法人企業全体(金融機関をのぞく)に占める比率は、1992年時点で、資本金では15.29%、総資産では12.52%、売上高13.79%などとなっており、子会社を含めた企業総数は、1992年で6,196社という巨大集団であった³⁹⁾。

「企業集団」と「共同体化」

「企業集団」は、まず第1に、「企業集団」を「集団」として可視化する「社長会」にその特徴を見ることができる。社長会は、戦後の財閥解体後、三菱系、住友系、三井系諸企業で、経済力集中排除法問題や深刻な労働争議等、困難な問題に直面した経営者たちの情報交換のためのインフォーマルな会として出発したものであった。その後、株式相互持合の進展や系列融資体制の確立と相伴いながら制度化され、大株主会のような存在になっていった。1950年代には住友系の白水会(1951年)、三菱系の金曜会(1954年頃)がフォーマルな社長会としてスタートしている⁴⁰⁾。おおむね毎月一回(第一勧銀グループは3ヶ月に1回)定期的に会合を開催し⁴¹⁾、通常は、商号の管理や情報交換のためのフォーラムとして機能しているが、重要な局面では、株式買い占めへの対応、同系企業同士の合併の斡旋、同系企業の共同出資による新興産業に携わる新会社の設立、業績の悪化した系列企業の救済など重要な役割を果たした⁴²⁾。なお、「企業集団」は、社長会以外にも役員・総務部長や企画担当部長等各階層別の業種横断

33) 公正取引委員会(1994)1頁。

34) 参照、鈴木(2008)2頁、奥村(1994)73頁など。

35) 参照、柴垣(1974)(1975)、奥村(1994)、鈴木(1993)(2008)など。

36) 岡崎(1992)329頁以下、公正取引委員会(1994)。1974年からの不況で、所有株式を売却し利益を捻出する事業会社が多く出たが、金融機関がこれに買い向かい、その結果、事業法人と金融機関を合わせた法人持ち株比率では低下しなかった(増尾2010:47)。

37) 参照、鈴木(2008)43頁。

38) 公正取引委員会(1994)14頁。

39) 公正取引委員会(1994)10頁、170頁以下。

40) 社長会の歴史については、参照、橘川(1992)、奥村(1994)、宮島(1992)など。

41) 奥村(1994)298頁、公正取引委員会(1994)13頁以下。

42) 社長会の機能については、参照、橘川(1992)266頁以下、奥村(1994)296頁以下、青木(1992)第6章など。ドーア(2001)は、社長達は、社員達の代表者のような存在なので、社長会は、これらの大企業の代表者達があつまる長老達の集まりのようなものであるとしている。

的な会合を設け、情報交換などを行ってきた⁴³⁾。

第2に、「企業集団」のメンバー企業は、銀行や総合商社を中心に株式持合や系列融資、モノの取引を通じた安定的な相互依存関係により結び付いており、その相互依存性と長期安定的なメンバーシップに「共同体化」の特徴を見ることができる。まず、メンバーシップの長期安定性ということでは、社長会のメンバー企業に基本的には大きな変化はなく、たとえば1993年時点で見てみると、三菱グループの金曜会メンバー29社のうち20社は1966年の社長会メンバー企業であるし、住友グループの白水会20社のうち16社は、1966年の社長会のメンバー企業である⁴⁴⁾。

また、株式の相互持合は、1950年代前半と1960年代前半を中心に、乗っ取りや敵対的買収を回避するための株主安定化対策として、金融機関が中心となり、積極的に進められたものである。中核となったのは金融機関と総合商社であるが、メンバー企業も他の複数のメンバー企業の株式を所有するという形で全体として「円環状」、マトリックス型に持合が行われるようになった⁴⁵⁾。これにより、「企業集団」は、「個々の企業の発展はそれ自体が大株主でもある同系企業、ひいては企業集団の発展に帰結する」⁴⁶⁾という運命共同体的な性格ももつようになったともされる。従来から持合比率が高かった三菱グループと住友グループでは1977年の段階でいずれも持合率が30%を超えており、「六大企業集団」平均で最も持合比率が高くなった1981年には、持合比率は、旧財閥系「企業集団」で32%（平均）、「六大企業集団」で25.5%（平均）となっている⁴⁷⁾。

また、系列融資は、ドッジライン後、特に朝鮮戦争勃発後の設備投資等の資金需要の増大に応えるために大手都市銀行が中心となって戦前から関係の深

かった企業に資金を供給していくという形で発展していったものである。1950年代後半には、三井銀行、三菱銀行、住友銀行がそれぞれ同系の旧財閥系企業のメインバンクになるという形で関係が作られ、さらに富士銀行、第一銀行、三和銀行も、戦前から関わりが深かった財閥系諸企業や取引先企業との間でメインバンクとしての結びつきを深めていった。こうして、大手都市銀行がメインバンクとなって必要資金の過半を貸しだし、残余はその他の金融機関が協調融資するといういわゆる系列融資体制が確立していった⁴⁸⁾。1964年時点で、各企業集団の非金融企業が有した民間借入金に対する系列融資の比率は平均23~49%であり、最高の三菱倉庫では80%に達していた⁴⁹⁾。

総合商社についても、1952年には住友商事が発足し、GHQ 覚書「商事会社の解散」（1947年）によって解体されていた三菱商事と三井物産も1954年と1959年に再統合を果たし、これら総合商社がメンバー企業の取引を様々な形で仲介・サポートするようになっていった。

第3に、「企業集団」は、メンバー企業が、単独では得られないメリットを享受することから導かれるある種の運命共同体性に、特徴を見ることができる。たとえば、株式の相互持合は、安定株主構造をもたらし、メンバー企業は、それ以前のように外部勢力による介入や攪乱を心配しなくて良くなり、敵対的買収の脅威も緩和された。また、相互持合は、系列融資と相まって、企業の経営政策に関する自由度を高め、企業が、株主の期待に応えるための株価上昇を目的とした行動を避け、長期的な視野に立った事業展開をはかることを可能にした⁵⁰⁾。

また、系列融資によって、企業集団の中心に位置

43) 公正取引委員会（1994）18頁。

44) 公正取引委員会（1994：17）の表と橘川（1996：180）の表を比較。

45) 持合の状況については、参照、宮島（1992）、橘川（、岡崎（1992）、奥村（1994）、鈴木（1998）など。マトリックス状に持ち合っている状況については参照、下谷（1993）105頁の図。

46) 柴垣（1975）104頁。

47) 公正取引委員会（1994）122頁。

48) 系列融資の進展については、参照、加藤（1975）、柴垣（1974）（1975）、奥村（1994）、宮島（1992）、橘川（1992）（1996）、鈴木（1993）（1998）など。

49) 岡崎（1992）323頁。

50) 相互持合のメリットについては、参照、岡崎（1992）、橘川（1992）など。

した金属、機械、化学などの重化学工業企業は、大規模な設備投資のための巨額な資金を、メインバンクだけでなく集団内の信託銀行や生命保険会社、損害保険会社などの他の金融機関からも調達しさらには系列融資と表裏の関係に立つ協調融資によっても調達することができるようになった。他方で一般には市場からの資金調達や他系の金融機関からの融資が難しい小規模・低利益率の企業も、系列融資によって低い金融費用で資金を調達することができた。系列融資は、全体として成長産業にとっては、資金需要が急増する時期にメインバンクその他の同系金融機関が迅速に多額の資金を供給するという「資金のパイプ機能」として働き、衰退産業にとっても借入金が増積していく時期に整理・再建資金の融資に応じるという「最後のよりどころ」としての役割を果たした⁵¹⁾。

系列融資がもたらすメリットは、銀行にとっても特に大きなものだった。大蔵省の規制が金利、配当率、業務範囲、支店の開設など銀行業務のあらゆる面に渡るなかで、系列融資を通じて成長産業の優良大企業を囲い込んでいくことは、大手都市銀行にとって重要な金融戦略であった⁵²⁾。また、メインバンク関係が形成されていく過程では、銀行は借り手の情報の蓄積と債権保全をモニターする必要から各企業に積極的に役員を派遣しており、この過程でモニタリングシステムができていったともいわれる。その結果、系列融資は銀行にとっては審査・モニタリングコストを節約しながら、貸し出しの拡大を可能とするシステムとなった⁵³⁾。借り続けて成長しようとする企業と、貸し続けて企業の成長に参画したい銀行の2つの動機によって成立する系列融資は、双方の基本的利害の一致にもとづく結合であった。

また、企業集団内の「モノ」の取引も、メンバー企業に大きなメリットをもたらしてきた。日本の大企業は、多角化せず、特定の産業分野に専業化し、

販売や輸送などを他企業に外部化する傾向がある。また重化学工業においては、迂回生産、つまり、原材料から完成品に至るまでの生産過程が長く、その間に多くの企業が関係するという特徴がある。このような中で、「企業集団」の形成は、複雑な企業間取引をよりスムーズにする効果を持ったし、またこれらの取引過程で一般的に生ずる「外部経済」の波及を抑制し、その恩恵を「企業集団内部」にとどめることによって、企業集団内の企業により大きな利益をもたらすものとなる⁵⁴⁾。

また、総合商社が結節点となることで、メンバー企業は大きなメリットを受けることができた。メンバー企業間の取引、それ以外の企業との取引のいずれについても総合商社が企業集団内の企業の製品の売買を優先的に行うことによって、企業集団内の企業は集団外企業に対して有利な立場に立つことができた。また特に規模の経済が働く重化学工業においては、大量生産によってコストを削減ために原材料の調達をスムーズにし、製品の販路を開拓する必要があるが、総合商社がこの役を担うことで、重化学工業のメンバー企業はスケールメリットを享受できた。一方、総合商社の側も、このような企業集団の中核にいて、取引額を拡大し、集団外の商社よりも有利な立場に立ったのである。

さらに、総合商社は、対外投資を中心に、自らビッグプロジェクトをたちあげるが、その際、原材料輸入から製品販売に至るまでの過程を垂直的に組織化し、関連事業者を総動員して、資源開発等の巨大プロジェクトを推進した。加えて、総合商社による「与信」=「商社金融」もメンバー企業にとっては重要である。奥村によれば、1972年度末の大商社の与信額（売掛債権、貸付金、前渡し金の合計）は7兆4000億円となっており⁵⁵⁾、万年資金不足だった日本の企業は運転資金の多く、ときには設備資金さえも商社金融に依存することで成長できたのである⁵⁶⁾。

51) 系列融資のメリットについては、参照、奥村（1994）44頁以下、160頁以下、201以下。岡崎（1992）323頁以下など。

52) 鈴木（2008）32頁。

53) 参照、岡崎（1992）327頁、宮島（1992）234、238頁。

54) 参照、宮崎（1966）53頁以下、奥村（1994）165、200頁。

55) 奥村（1994）176頁。

56) 総合商社に関するメリットについては、参照、奥村（1994）、カルダー（1994）など。

第4に、このように、集団の維持や発展に対して共通の利害をもつことから、メンバー企業は、実際に集団内の企業が危機に瀕したときにはその解決に動き、チャンスがあれば、利害を調整し新たに集団の外延を拡大するといった協調行動をとることになる。たとえば、相互持合のきっかけになった乗っ取り事件＝陽和不動産株式の買い占め事件（1952年）の例では、買い占められた株式は三菱グループの社長会の決定で三菱商事、三菱鉱業、新三菱重工業など三菱系11社によって引き取られ、その引き取り資金は三菱銀行が用意したといわれる。乗っ取りに限らず、株式の相互持合が進展した際には、各集団の金融機関が中心となり、買い戻しを行い、さらに社長会が買い戻しの調整的役割を果たした。1954年の三菱商事の大合同の際にも、大幅増資を行った上で、第三者割当として三菱系各社に1750万株を割り当ててことで、三菱系企業の三菱商事に対する持ち株比率は増資前の11.7%から33.5%に上昇した⁵⁷⁾。また、住友機械が1953、54年の不況で経営危機に見舞われた際には、社長会（白水会）において後任の社長（住友金属鉱業から）や役員の人事を決め、社長以下役員を集団内の各社から派遣（住友銀行、住友化学、住友商事、住友石炭、住友金属鉱山、住友信託銀行などから派遣）するとともに、住友機械の株式を住友系各社が取得している⁵⁸⁾。

また、集団内で利害の対立が生じたときには、競合や重複投資を回避するため、合併など調整が行われる場合もある。典型例としてしばしば取りあげられる1964年の三菱三重工の合併では、財閥解体政策で三分割され、造船部門、製紙機械、建設機械、自動車などで激しい参入競争を行っていた三菱三重

工（三菱造船・三菱日本重工業・新三菱重工業）に対し、三菱商事が調停役を果たす中で、合併が行われている⁵⁹⁾。他にも、三菱商事や、三井物産の大合同、1964年の海運再編成など、このような例は他にもいくつも見られる⁶⁰⁾。

また、「企業集団」は、全体として主要な産業分野を包括しているが、それは、「企業集団」の「ワンセット主義的」拡大行動の結果でもあった⁶¹⁾。即ち、優良な新産業分野に単独の企業での進出が難しい場合には、「企業集団」内の企業が共同で、共同投資会社を設立して新産業への進出をはかるという行動がとられた。たとえば、石油化学工業においては、1950年代後半の第1期計画において、住友グループでは住友化学が新居浜で単独で石油化学に進出することになった一方で、三井グループでは、1955年に三井化学を中心とした三井銀行、三井鉱山、東レなどの出資により三井石油化学を設立、三菱グループでも1956年に、三菱化成が中心となり、三菱グループ9社とシェル・昭和石油の共同出資によって三菱油化が設立されている。後発の富士銀行のまわりでも昭和電工ほか17社の共同出資によって1957年に昭和油化を設立し、日石コンビナートに参加している⁶²⁾。

その後も資本輸出や国内の大型プロジェクトなど、個別企業だけでは対応できない場合には、「企業集団」としてこれにあたる例がみられ、1970年代末には、三菱商事、三菱油化など三菱グループを中心に、合計59社が参加したサウディ石油化学など、最大規模の共同投資会社も登場した⁶³⁾。

以上のように「企業集団」は、全体として「共同体化」に向かう特徴をもっていたといつて良いだろ

57) 株式の買い戻しについては、参照、宮島（1992）245頁、岡崎（1992）308頁、奥村（1994）119頁、（2005）62頁以下など。

58) 奥村（1994）119頁、（2005）65頁。

59) 奥村（1994）86頁、橘川（1992）280頁など。

60) 奥村（1994）86頁。

61) 「ワンセット主義」を最初に提唱した宮崎（1966：53）は、戦後、企業が、戦前には全く手をつけてこなかったような新分野にも積極的に進出し、各系列ごとに新興産業をワンセットずつ支配するようなビヘイビアで投資が行われてきたと指摘した上で、その要因として、それぞれの「融資系列」が技術革新の波に乗り遅れないようにするために、できるだけ多くの新興の業種を自己の傘下に入れ、守備範囲を広くし、多角的・総合的に産業間のつながりを強化する方向をめざしたことをあげる。

62) 奥村（1994）184頁、197頁、鈴木（2008）190頁。

63) 奥村（1994）194頁。

う。ところでこの「企業集団」の形成には、政府機関が相当程度、大きな役割を果たしたのであった。

政府の関与と企業集団の形成

かつてジョンソンは、「企業集団」について、「銀行中心のグループは、かつての財閥の後継者であり、これらのグループは明治時代に旧財閥が保護育成されたと同じ理由—希少資本を重要な経済発展プロジェクトに集中させるという理由—で再度政府の力添えをうけ、復活した⁶⁴⁾と述べた。そこまでは言えないにしても、政府の関与によりその形成・発展が促されたのは確かである。

株式の相互持合

まず、株式の相互持合は、二度にわたる独占禁止法の改正によってはじめて可能となったものである。1947年当初の独占禁止法においては、第9条において純粋持ち株会社の設立が禁止されるとともに、第10条において、事業会社の株式取得を原則として禁止し、第11条において、金融機関の株式所有を他の会社の株式総数の5%に制限していた。そのため、財閥解体の過程で持ち株会社整理委員会に譲渡されていた財閥家族、本社、傘下の直系企業などが保有していた株式⁶⁵⁾については、同系企業による保有の道はほぼ閉ざされていたといえる⁶⁶⁾。しかし当時の証券市場の状況では巨額の証券消化は極めて困難であったことなどから、1949年と1953年に改正が行われ、事業会社の株式取得も認められるようになり、金融機関による事業会社の株式所得制限、役員の兼任制限も緩和され、これを受け、1950年代に株式の相互持合が進展している⁶⁷⁾。また1960年代後半の株式相互持合は、証券不況に対応し、日本共同証券株式会社と日本証券保有組合が公的資金を動員して設立されたことで進んだ⁶⁸⁾。当時、証券

各社の財務体質が相当に悪化する中で、日本共同証券株式会社は日銀による特別配慮や日証金を通じた資金融通などの支援を受け、1964年3月から1965年1月の間に1896億円の株を、日本証券保有組合も、日銀からの特別融資により、1965年1月から7月までの間に、2327億円7000万円の株を買い取った。そして、これらの株式が売却される際には、「安定株主へのはめこみが大規模に実施され」たと言われるように、「各企業集団ごとに金融機関を中心にして同系企業の株式が大量に引き取られ、持ち合われることになったのである⁶⁹⁾。その背景には、1964年のOECD（経済協力開発機構）への加盟と資本自由化（増尾）、それに対する政府・経済界の外国資本による日本企業の経営支配への強い危機感があった⁷⁰⁾。

系列融資

また、系列融資については、その始まりは、ドッジラインによる安定恐慌に対して、大蔵省と日銀が、財政による資金の引き上げ超過分を民間に貫流させるために行ったいわゆる「金詰まり緩和方策」⁷¹⁾にある。復興金融金庫の新規融資停止と公債の償還を前にして、大量倒産を危惧した大蔵省と日銀が、銀行等の市中金融機関を動員し、民間企業に対して大量の貸し出しを行わせて倒産を救おうとしたものである⁷²⁾。その資金は主として金融機関所有の債権の大量の買いオペレーションと日銀貸し出しであった。その後も朝鮮戦争勃発に伴い急増した資金需要に対して、各行の資金不足を日銀の貸し出しが補完する形で資金供給が行われ、このような中で、戦時中以来の企業と金融機関の関係が再建されて系列融資体制ができあがっていった⁷³⁾。高度成長期に激増した資金需要に対しても、金融機関の資金不足を日銀が補完する態勢は続いた。都市銀行の外

64) ジョンソン (1982) 227頁。

65) 持ち株会社整理委員会に譲渡された株式は合計で1億5200万株という膨大なものであった (宮島1992: 239)。

66) この間の経緯は、宮島 (1992) 243頁など。

67) 参照、柴垣 (1974) 90頁以下など。

68) 参照、奥村 (2005) 85頁以下、草野 (1989) 第3章、増尾 (2010) など。

69) 増尾 (2010) 51頁。

70) 岡崎 (1992) 308頁。

71) 中村隆英 (1993) 155頁。

72) 加藤 (1975) 111頁。

73) 中村 (1993) 155頁。

部負債の大部分は日銀借入れであり、たとえば、借入金とコールマネーの合計額に対する日銀借入れの割合は、ピークとなった61年には80%に達している。日銀はこれを背後から積極的にバックアップした⁷⁴⁾。

また、これとともに低金利政策、租税政策、為替政策なども、企業と銀行を結びつけるのに大きな役割を果たした。我が国においては、激しいインフレに伴う金利の急騰を受け、1947年12月から、「臨時金利調整法」の下で、国による低金利政策が本格的に開始した。当初は、インフレ抑制—物価安定政策の一環として「金利の安定化」をめざした金利統制政策であったが、次第に低金利政策へと変わっていく。その背景には低コストの産業資金供給による生産拡大と国際競争力強化の狙いがあった。低金利政策は低コスト資金の供給を目的としたものであり、しかも日銀信用膨張を基礎にしており調達容易だったため、企業にとっては、銀行からの資金調達は魅力的なものであった。これに加えて、株式配当を利益として法人税の課税の対象とする一方で借入金の利子を損金に算入する租税政策によって銀行からの借入れがより有利になっていたことや、外国が替管理法による規制によって国内金融が国際金融から隔離されており、外国からの資金調達が困難であったことなどから、企業は、銀行からの借入れのインセンティブを強く持つことになった⁷⁵⁾。

一方、銀行側の事情としては、低金利政策の下で、金利を統制されていることから、金利競争が事実上不可能となり、横並び意識のもとでの過度な量的貸し出し競争、いわゆるシェア競争に走らざるを得なかったという事情がある⁷⁶⁾。とくに都市大銀行は預金集中競争、貸し出し競争にしのぎを削った。この時期、銀行は、「集中排除法」の適用を免れ体

力を温存し⁷⁷⁾、また、政府の積極的な貯蓄推進政策により資力は増大していたものの、急増する資金需要を賄うには十分ではなく、恒常的に資金不足が生じていた。このため資金不足を、日銀からの借入れなどで賄っていたのは前述の通りであるが⁷⁸⁾、それとともに、コール市場を通じた中小金融機関からの資金供給も重要であった。

この中小金融機関からの資金供給については、大蔵省の店舗規制が重要である。当時、低金利政策により生じる既存の金融機関の間の競争に対して、大蔵省は店舗規制によって競争を調整したが、その際、地方銀行、相互銀行、信用金庫等の経営基盤が比較的弱い中小機関を優遇した。店舗面で優遇された中小金融機関には、預金は集まったが、金利規制のため、リスクのある中小企業や個人への貸し出しは難しく、一方大企業を顧客にすることもできず、余剰資金を抱えることとなった。この余剰資金が、コール市場などを通じて都市銀行に流れていったのである。旧財閥系銀行を中心とする都市銀行は、基幹産業と結び付いており、吸収した資金を重点的に基幹産業に流した⁷⁹⁾。またこれを通じて、都市銀行を頂点とし、地方銀行、相互銀行、信用金庫、信用組合と連なる銀行系列も形成されていった⁸⁰⁾。

商社の再統合と商社強化策

商社については、1947年7月のGHQの覚書「商事会社の解散」によって細分化されていたが⁸¹⁾、1949年3月の「制限会社の規制に関する覚書」、1950年10月の「貿易会社の解体に関する覚書」(GHQ)を受け、再統合に向かった。まず1952年には住友商事が発足し、次いで1954年7月には、旧三菱商事が、遅れて、1959年に三井物産が再統合を果たしている⁸²⁾。これに対応し、政府も積極的に輸出振興や商社強化策を打ち出していった。1951年2月には

74) 日銀のバックアップ体制については、参照、加藤(1975)118以下、135頁以下。

75) 低金利政策については、参照、志村(1975)142頁以下。加藤(1975)127頁。

76) 志村(1975)145頁。

77) 参照、加藤(1975)110頁。

78) オーバーローンについては、参照、加藤(1975)134頁。

79) 野口(2010)102~103頁。

80) 参照、加藤(1975)130頁。

81) 参照、宮島(1992)222頁など。

82) 参照、柴垣(1974)77頁、94頁。橘川(1992)270頁以下。

ラント類の輸出に必要な長期資金を国内業者に供給するために、日本輸出銀行が設立された（52年には日本輸出入銀行となった）。また、1953年8月の租税特別措置法の一部改正により、輸出契約高の一定高を1953年から5年間、免税準備金として積み立てることが認められるようになった。輸出所得控除制度も設けられ、輸出業者、輸出品の生産業者にたいし、輸出取引高の一定率の所得控除が認められるようになった。さらに、海外支店用資産の特別償却制度が設けられ、支店の開設がしやすくなった。輸出振興策としては、リンク制などの特殊貿易も推進されている。こうしたリンク制により、繊維原料、肥料、砂糖などの輸入と繊維製品、機会などの輸出が組み合わせられるなどとして、商社の取扱品目の多様化が促進された⁸³⁾。

以上のように、「企業集団」の形成にあたっては、政府は正面からではないにしても、相当程度の大きな役割を果たしたと言える。そして、このような「企業集団」の形成とともに、企業間のタテの集団化も進行していった。

(2) 「系列」

我が国においては、長期的な取引関係を前提として、企業間に階層的で広範な分業構造が存在している⁸⁴⁾。市場における「共同体化」は第2に、「系列」と呼ばれるこの企業間の分業構造及びその最上位に位置する中核企業＝親企業を中心にした企業群の集団化に見ることができる。

「系列」

「系列」は、企業間分業構造のタテの関係に着目したもので、一般には「大企業とその傘下企業とのタテの関係」⁸⁵⁾を指す言葉として定着している。「長期的継続的な取引をめぐって生起する非対称的な企業間の関係、またはその固定的な経路」⁸⁶⁾、「支配関

係を伴った、あるいは中心性をもった企業間の結合関係」⁸⁷⁾などとも定義され、長期的継続的な取引を媒介に形成される企業間の非対称的な（支配従属的な）関係を示す概念であるところに特徴がある。

「系列」は、下請制の整備という形で、戦前にその原型が作られたといわれており⁸⁸⁾、その出発点とされるのが、1940年12月の商工省通達、「機械鉄鋼製品工業整備要綱」である。当時、中小企業はブローカーなどの介在により低価格受注を強いられており、このことが設備投資や熟練工の雇用を困難にし、結果的に技術力や生産性の向上を阻んでいるものと考えられていた。そのため、技術的・設備的に優れた中小工場を「可及的に下請工場として動員し親工場との間に定常的有機的關係を」つくりあげる、つまり発注企業と下請企業の間に双方向の専属的關係をつくりあげた上で、発注側が下請に対し技術指導や金融援助を行い、下請は下請仕事に専念するという協力関係をつくりだそうとしたのである。取引関係を固定化することで、下請企業の技術力向上、生産性の向上につながると考えられた。しかし、当時は、専属化と親企業の過大な義務について、民間からの反発が強く指定は円滑に進まなかったとされる⁸⁹⁾。

一方、第二次大戦後は、大企業の生産再開とともに、多くの中小企業が下請企業として大企業のもとに組み込まれていった。系列化が進められた産業は、繊維、造船、自動車、電機をはじめ多くの業種にわたっており、原材料や部品の製造、製品の加工、販売、輸送などの分野で行われるとともに、金融や証券、建設などのような分野では同一業種内でも企業系列化が進められた。戦後は1950年の朝鮮戦争頃から盛んに「系列」という言葉が使われるようになる⁹⁰⁾。

戦後の下請関係も、当初は、発注側も受注側の中

83) 田中隆 (2012) 96頁以下。

84) 植田 (2005) 240頁。

85) 下谷 (1993) 221頁。

86) 下谷 (1993) 221頁。

87) 島田 (1993) 48頁。

88) 岡崎・奥野 (1993) 26頁。

89) 植田 (2005) 241頁以下。岡崎・奥野 (1993) 26頁。

90) 奥村 (1994) 331頁。

小企業側も機会主義的に行動し、下請取引に関するトラブルも少なくなかったため、その関係は安定したものではなかった。しかし、高度成長を経て生産の拡大が長期間にわたって継続するに従い、長期的で安定的な関係が結ばれるようになっていった⁹¹⁾。技術向上や品質管理、生産性向上のために、大企業の側は長期継続的な取引関係を必要としており、また、傘下に入る企業の側にとっても、将来有望な優良大企業と安定的・排他的な取引関係を結ぶことは不況を乗り切る手段としては得策であった。また、系列化は、下請関係にあった企業に対して無差別に行われたわけではなく、その過程は、頂点企業による厳しい選別と階層化の過程でもあった。

「系列」には、生産過程に関わる生産系列と流通過程に関わる流通系列がある。生産系列は、半製品・中間部品の供給をめぐる系列であり、自動車等の組み立て完成品製造メーカーが部品や半製品の製品系列諸企業をピラミッド型に統合するタイプ、鉄鋼・科学等の素材メーカーが、それを原材料とした製品メーカーを系列化するタイプがある。一方、流通系列は、完成品の販売をめぐるもので、完成品メーカーが販売会社を系列化するタイプなどがある⁹²⁾。

生産系列の代表的な存在である自動車産業の場合、1950年代半ば頃から自動車メーカーが自動車部品の企業を系列化するという形で、大手メーカーによる中小企業の系列化が進んでいった。当時の自動車部品工業は、技術水準、品質管理などの面で十分な水準になく、機械工業の技術向上、品質管理体制にメーカーが直接関与せざるを得ない状況であり、その過程で系列化が行われていったのである。自動車メーカーは、技術的経営的に脆弱な部品メーカーにたいし、技術、資金などさまざまな面で指導・育成を行い、部品供給体制を整えた。その具体的な形

は、設備（工作機械等）の払い下げや貸与、技術人員の派遣、工員の訓練、金銭的・物的援助などさまざまである。特に有力部品メーカーに対しては、関係強化を図り、資本関係を新たに結ぶなどの手段がとられた。その中で、（発注企業側の下請管理）下請企業側の設備投資や技術の高度化に対するインセンティブも生じ、中小企業の設備や技術も向上、技術レベルや生産能力も向上していったとされる⁹³⁾。

同時に、この過程は階層化の過程でもあった。当時、生産量・発注量は飛躍的に増大していたが、発注側企業は、外注先数の増加を抑え、限定された外注先に対して発注規模を増大させていったのである。そのため、一次外注先の規模が拡大するとともに、下請分業関係が二次、三次と広がり、分業構造が階層化していった。そして一次下請の中には中小企業の枠を越えて成長するものも少なくなかったのである⁹⁴⁾。

流通系列については、小売り主導型とメーカー主導型の系列があるが、小売業のうち、規模の小さい耐久消費財専門の小売店は特定のメーカーに依存する場合が多く、自動車や家庭電器など、製造業者から卸売業者を経て小売業者に至る経路がメーカーごとに垂直に結合している例が多かった。メーカーは、これら系列店を店会制などでグループ化した。たとえば、松下電器産業の場合は、1980年代前半、日本全国27000店の系列店をナショナル店会などに組織化し、地域別においた販売会社を通じて支援してきた⁹⁵⁾。

「系列」は、長期継続的な取引関係に加え、役員派遣、株式所有などの手段により強化されていったが、親会社と親会社が株式の過半数をもつ多数の子会社群によって構成される企業グループは、資本系列とも呼ばれた⁹⁶⁾。

91) 参照、植田（2005）243～244頁。

92) 系列の類型化については、下谷（1993）221頁、三戸（1994）85頁、橘川（1996）25頁以下。関係会社の実態については、下谷（1993）36頁以下、奥村（1994）81頁など。

93) 自動車産業の系列化については、樋渡（1991）70頁以下、小川（1995）、植田（2005）240頁以下などによる。

94) 植田（2005）244頁。

95) 島田（1993）17頁。

96) 島田（1993）20頁。

「系列」と「共同体化」

このような「系列」は、まず、第1に長期継続的な取引を前提にした長期継続的な企業間関係であるところに特徴がある。本来、市場は、制約なしに参入、退出するアクターが、利益や効用の最大化を行動原理として、自由な交換を行う場であるが、「系列」においては、特定の売り手と特定の買い手の間で長期継続的な取引が行われる。そしてこのような長期継続的な取引を媒介として一群の企業の間、長期継続的で固定的な関係が築かれる。また、その関係は、相互の株式取得（多くは上位企業の下位企業の株式取得）、役員派遣などを通じて強化と固定化がはかられる。もちろん、同じ系列企業といっても親企業との関係は企業によって様々であるが、親企業と上位企業との関係は、概して強くまた安定的である⁹⁷⁾。

第2に、「系列」における企業間関係は、しばしば「支配・従属関係」と表現されることもあるように非対称的でなものである。また、親企業と直接間接に取引する系列企業は、親企業→系列企業→系列企業の系列企業というように親企業を最上位にしたピラミッド型に階層化される⁹⁸⁾。一般に、日本のメーカーは外注比率が高く、製造業者にとっては、自己の担当している工程の前、あるいは後ろの部分をもつ企業と野取引関係をどう組織するかが問題となる⁹⁹⁾。そして、機械工業の部品調達に典型的に見られるように多くの大メーカーが中小の加工メーカーを外注先として、密接な関係を結ぶようになり、下請企業として大きくなった企業は自ら発注者となり下請先をもつというように、何段階ものピラミッド型の外注・下請組織が形成されていったのである。これら階層構造の低位に位置する企業は、二

次下請け、三次下請などと呼ばれる（生産系列の場合）。また、上述のように系列企業間の株式取得や役員派遣は、当然ながら上位企業から下位企業に対するものが主となる。

第3に、「系列」は、「長期的継続的な取引をめぐって生起する非対称的な企業間の関係」を指すものであり、必ずしも企業のグループ化と直接結びつくわけではない。しかし、実際には、大企業の系列のタテ関係は一本ではなく、数多くの相手企業と放射状にの関係で結ばれており、結果的にそこには多くの傘下企業から成る「集団が形成される」ことになる。また、親企業の方も子会社・関連会社や個別の下請企業を「協力会」などに集団化して定期的な会合その他を通じて一括管理しやすくしようとする¹⁰⁰⁾。そのようなものとして、繊維業界では、大日本紡績の鶴鹿会、呉羽の呉羽会、自動車メーカーにおいてもトヨタの協豊会、日産の宝会などが組織されている¹⁰¹⁾。上述のナショナル会もこのような例である。このように、「系列」という場合には、中心企業がリードするという求心力が意識されるとともに、多くの場合、「特定のグループに所属するという帰属関係が含まれている」こととなる¹⁰²⁾。

「系列関係」が生じる理由、特に従属的な関係になるにもかかわらず、下位企業が系列関係にはいる理由は、親企業、下位企業の双方が、系列関係に入ることにメリットを見いだすためだと説明される¹⁰³⁾。具体的には、取引関係が長期継続化することにより機会主義的な行動を回避することができるということである。例えばメーカーの場合、親企業が、機会主義的な行動をとれば、下請企業側は、親企業の求めに応じ、設備投資を行うことなどを躊躇するようになるが、親企業が系列企業が行う設備投

97) 青木（1992：210）がトヨタの一次下請の挙げているが、これによれば、親企業と第一次企業との関係は半永続的であり、1973年から1984年にかけて第一次下請企業の集団から脱落したのは3社だけであった。

98) 階層化が生じる要因については、参照、青木（1992）215頁。

99) 島田（1993）14～15頁。

100) 下谷（1993）221～222頁。

101) 参照、樋渡（1991）、小川佳子（1995）など。青木（1992：210）によれば、大手の企業は通常、特別の協力会に組織されている約100社と直接をもち、後者はさらにそれぞれより小さな下請企業と取引関係をもっている。大手自動車企業の例によれば、第一次下請企業は122社、第二次企業が5437社、第三次企業が4万1703社となっている。

102) 島田（1993）5頁。

103) 参照、青木（1992）214頁以下。

資へのリスクを負担したり、技術支援をしたりして下位企業の信用を得れば、供給側企業は、親企業の生産ラインに合わせた専門設備や研究、開発などへ積極的に投資を行うようになる。また供給側も機会主義的な行動をとれば、長期継続的な取引関係を維持できないため、系列集団の中で安定した有利な地位を確保したいと望むのであれば、品質、納入期限、開発努力などに関する自己の信用を維持するために、努力を続けることになる。下位の企業であっても良い成績が続ければより上位の階層に抜擢されることも期待出来るし、逆に、悪い成績により、契約を破棄された場合には、それより良い条件での契約を他で見つけることは一般に難しい。実際、事例研究によれば（浅沼）、親企業は、下請企業が使用したモデル専用の装置や工具の償却分を保障し、下請企業の資本コストが全額カバーされるようにしするなどの強いコミットメントが認められる。

また、垂直統合せずに、長期継続的取引関係を維持する理由としては、親企業と下請企業の半永続的な結びつきが企業の枠を超えた下位グループ内での水平的調整を可能にし、メンバー企業による問題解決能力を高めることにより、情報伝達や取引コストを節約することができるというメリットがあげられる。青木は、垂直統合が一般的なアメリカの大企業に比べると、日本のヒエラルキーが単純で小さいことを例として挙げている¹⁰⁴⁾。

このような「系列」内の企業間関係は、「家」における親子関係や「家」の論理を転用した親分子分関係などにも例えられることもある。親（上位）企業は傘下の下位企業の金銭面、人的交流、原材料、技術など、企業存立のために必要な様々な面において面倒をみる一方で、納品価格の切り下げや販売価格の維持などを厳しく指示・命令する。この企業間の支配と従属、庇護し面倒を見る関係が親子関係に

例えられ、この親子関係こそ日本における企業系列という特殊な企業結合の本質であるとも言われるのである。三戸は、この企業間の親子関係を、一企業内における従業員間の親子関係の外延的形態であると性格づけた¹⁰⁵⁾。また、「系列」における、最上位の親企業を中心に徐々に関係性が薄まっていく階層的な企業間関係は、正規従業員と非正規従業員を区別する日本的経営における雇用関係を複雑拡大するものであったとも説明される¹⁰⁶⁾。

「企業集団」のメンバー企業は、いずれも「系列」の頂点に位置するような大企業であり、従って、「企業集団」は、「系列」の最上位企業が結合したものであるともいえる¹⁰⁷⁾。先に、「企業集団」の形成に伴って系列化も進んだと書いたが、実際、「企業集団」の形成が、系列化を促した側面もある。前述のように、戦後の資金難の際に、「企業集団」のメンバー企業（大企業）は、同系の銀行からの融資を受けたが、これらの企業は、設備投資を行うだけでなく、その企業を中心とする資本系列化を進め、企業グループを拡大していったからである。戦後の系列融資によって、中心となった銀行は、日本の産業をタテに仕切るような役割を果たしたということもできる¹⁰⁸⁾。

(3) 「仕切られた市場」における「共同体化」

多くの論者に指摘されてきたように、わが国においては、産業ごとに「仕切られた市場」¹⁰⁹⁾ともいべき独特の市場が形成されてきた。市場における「共同体化」は、第3に、この仕切られた市場における企業群＝「業界」及び「業界団体」と、政府部門の間に形成される産業政策をめぐる官民のネットワーク＝政策ネットワークにみる事ができる¹¹⁰⁾。

104) 同上。

105) 三戸（1994）85～87頁。

106) 島田（1993）250頁。

107) 奥村（1994）331頁。

108) 島田（1993）199頁以下。

109) 村上（1984）。

110) 参照、ジョンソン（1982）、村上（1984）、樋渡（1991）、オキモト（1991）、青木（1992）、岡崎・奥野（1993）、カルダー（1994）、青木・奥野（1996）他多数。

仕切られた市場と政策ネットワーク

わが国の産業政策は、鉄鋼、海運・造船業、機械工業一般、化学工業、自動車、石油化学、コンピュータなどの産業を、成長可能性の高い産業をターゲットとして選び¹¹¹⁾、それらを育成・保護し、かつ、その市場が適正な状態に保たれるよう、様々な形で介入を行うものであった。その方法は、産業ごとに異なっており、その結果、いわゆる「仕切られた市場」が形成されていった¹¹²⁾。そして、これらの「仕切られた市場」ごとに、産業政策の形成と執行をめぐる政策ネットワークが形成されることとなった。

政策ネットワークのアクター

公的介入が多様であったことから、ネットワークのアクターもまた多様なものとなったが、主要なアクターとしては、各産業を所管する通産省やその他の省庁の「原局」、企画部門などの各省庁の「調整部局」、原局のカウンターパートとなる業界団体、業界団体の意向を左右する上位大企業、資金を供給する銀行、政府金融機関さらに日銀や大蔵省、経済企画庁などを挙げることができるだろう¹¹³⁾。これらのアクターがどのような役割を果たすかは、産業ごとに、また局面ごとに異なってくるが、ほぼ全ての産業を網羅し所管してきた通産省の「原局」とそのカウンターパートとなる「業界」は一貫して主要なアクターとして、政策ネットワークの性格や機能を規定してきたと言える。

通産省には、タテ割り部局である「原局」と、ヨコ割り部局である「調整部局」があるが、このうち「原局」がその監督下にある諸産業に関連する政策立案にあたる。その所管は、エネルギー安全保障から小売り制度、繊維から航空機、重工業からレジャー産業、地域開発から国際貿易にわたり、取り扱う企業も家族経営の小さな店からマンモス貿易商

社まですべての規模と形態の企業と幅広い¹¹⁴⁾。そしてこのことが、通産省の原局を産業政策をめぐる政策ネットワークの中心におくことになった。

一方、「原局」に相対するのは「業界」、業界団体である。後述するように、わが国においては官民の相互依存が進み、その中で、業界団体は、政策形成・執行段階で、「個々の会社の利益をまとめ、産業内の合意を成立させ、産業と政府の間をとりもつ連絡機構として大きな役割を演じてきた」¹¹⁵⁾。業界団体は、政府に対して業界に有利な規制・企画・保護政策を働きかけ、政府の政策決定を業界に有利な方向に導こうとする（圧力団体機能）。また、政策の受け皿を提供すると同時に政策が執行されるプロセスを担う機能も果たす（政策執行機能）。その際、業界団体は、データ収集・モニタリングなどの機能を果たし、その実効性を高める役割を果たした。さらに、業界団体は、政府と企業の間であって両者の情報を相互に交換し、双方の情報をミドル・アップ・ダウンしながら新しい情報を創造することで、産業政策を実効性のたかいものにした（情報創造機能）とされる¹¹⁶⁾。「戦後日本の業界団体は自由意思に基づく企業体制を前提としつつ政府の産業育成政策の計画・実行にあたって欧米の業界団体と異なる役割を果たしてきた」¹¹⁷⁾。

政策ネットワークの機能

産業政策には、未だ産業として確立していない産業の育成を図る新規産業育成政策、対外的に比較劣位にある産業を、将来の比較優位を目指して育成する産業育成政策、比較劣位した産業における、倒産・失業・地域の疲弊などの社会的摩擦を軽減する産業調整政策などがある¹¹⁸⁾。このような産業政策の各段階によって、政策ネットワークの機能も異なるものとなる。たとえば、産業としての将来像が不確かな段階では、通産省などの小規模な会合や勉強

111) 小宮・奥野・鈴木 (1984) 9頁。

112) 村上 (1984) 110頁以下。

113) 参照、小宮・奥野・鈴木 (1984) 17頁、カルダー (1984)、ジョンソン (1982) など。

114) オキモト (1991) 168頁。

115) 岡崎 (1993) 116頁。

116) 米倉 (1993) 185頁以下。

117) 米倉 (1993) 183頁。

118) 参照、松井 (1997) 12頁。

会などを通して、産学官の間で情報が交換され、そこから政策のアイデアが生まれるといったように、情報交換や蓄積、新たなアイデアの創出といった機能が前面に出る。この段階は、ネットワーク自体が姿を現し、形を整えていく過程でもある。次いで、産業としての方向性が明確になると、優遇税制や低利融資、産業基盤整備など産業育成策が講じられていくが、ここではこれらの産業育成策の形成と執行がネットワークの重要な機能となる。その後、産業が軌道に乗り始めると、企業の新規参入や設備投資が相次ぎ、これが超過供給を生む場合には、調整が必要になる局面が出てくる。このようなネットワークでは、特に利害調整の機能が重要なものとなる。その後、産業が衰退の局面に入ると、政策ネットワークは、生産調整、設備の調整・廃棄、業界再編成などの調整機能を担うようになっていく¹¹⁹⁾。

一例として、合成繊維産業が誕生してから衰退局面に入るまでの過程をみてみよう¹²⁰⁾。しばしば通産省による新規産業育成政策の代表例として挙げられる合成繊維産業であるが、合成繊維は初めから新規産業のホープとして登場したわけではなく、1948年10月の「経済復興5カ年計画」において初めて繊維産業の一つに加えられたものである。それ以前は政界も金融界も冷淡であり、1950年頃を境に、合繊育成の機運が起こったとはいうものの、1953～57年の「合成繊維育成5カ年計画」以前の時期は、産業としても未確立であり、試験操業、赤字操業の段階であった。この産業として未確立な状況の中で、通産省、産業界、学界の少数の強力な支持者は、研究会の場などを通じて、情報交換を行い、アイデアを交換していたという。政策ネットワークの萌芽段階である。次いでこれを核に育成政策もスタートし、政策ネットワークは、産業育成ネットワークとなっていく。この時期に導入された政策としては、重要輸入機械の関税免除（1948年）、設備耐用年数指定による加速償却促進（1950年）、重要物産指定による一定期間の法人税免除（1950年）、設備投資

への見返り資金の融資（1950年）、合繊25%、主原料30%の保護関税指定（1951年）、設備投資への開銀融資（1951年）、電気ガス税の免除（1952年）、技術開発への補助金（1953年）、固定資産税1/2免除（1954年）があるが、これらに助けられ、合成繊維産業は産業としてのスタートを無事に切り、先発企業の死にもものぐるいの努力のなかで、1953～57年の時期は、合成繊維産業が、一つの産業として確立していく。

1953年には「合成繊維産業育成対策」（通産省次官会議）も決定され、「合成繊維5カ年計画」の下で、他省庁や他産業（石油化学工業）との連携の下に、新たな需要開拓もはかられる。先発の倉レや東レが黒字操業に転じ（1953～55年）、1958年頃には合成繊維産業の発展は誰の目にも明らかになった。日本レイヨンの参入などにより複数企業による競争の時代が始まり、この段階になると、既存繊維業界との利害の対立に加え、参入をうかがう後発企業と先発企業の利害の対立も表面化する。通産省は、このような中で、段階的参入規制、後には生産・投資調整を試みる。まず参入規制については、ナイロンとビニロンについて当初各一社の参入を認め、ついで1953年に各一社の参入を認めている。その後、アクリルとポリエステルについては、当初アクリル5社（鐘淵科学、旭化成、日本エクスラン、三菱ボンネル、帝人）、ポリエステル2社（東洋レーヨン、帝人）の参入を認め、その後、1960年代にはいって先発企業の設備投資による生産拡大と後発企業の参入の動きがでると、通産省は、外資法によって技術導入の時期を、改正繊維旧法（繊維工業設備臨時措置法、1959年）の権限を利用して、参入の数とその生産規模を規制しようと試みた。結果的には新規参入を阻止することはできなく、そのため生産設備の近代化と追加参入が結果的に過剰設備をまねくと、このような中で、生産・投資調整が模索される。1964年からは、「官民協調」の生産・調整機関として化学繊維工業協調懇談会を設立し、「官民協調方式」に基づく協調懇談会において調整が行われるように

119) 政策ネットワーク成長の段階については、主に松井（1997）127～128頁に拠る。

120) 合成繊維政策の展開については、松井（1997）15頁以下、97頁以下。樋渡（1991）68頁以下に拠る。

なった。

その後、1970年代の後半からは、合成繊維産業は、構造不況業種として、設備の処理を中心に据えた産業援助調整政策の対象となる。合成繊維各社の申請に基づき、合成繊維産業は特定不況産業安定臨時措置法（1978～1983年）による指定を受け、業界として、設備の処理などに取り組むことになる。そのやり方は、業界中心のメンバーで構成される協調懇の企画小委員会が、実質的に需給見通しや計画内容の作成・企業間調整を行い、合成繊維小委員会とその上位機関である繊維工業審議会が順次承認する形となっていた。

このように、ネットワークのいわばライフサイクルに応じて、ネットワーク内のアクター関係も変化し、ネットワーク自体の性格も変化する。一般的にはこの過程は、ネットワークの「共同体化」の過程といえる。

政策ネットワークの「共同体化」

一般に、集団の「共同体化」は、メンバーシップが長期固定化し、メンバー間に目的や価値間などが共有されるようになり、メンバーが集団に所属することのメリットを享受し、メンバー間で集団の維持・発展のための協調行動がとられるようになる現象などに見ることができる。政策ネットワークの場合にはこのような「共同体化」は、「ネットワーク」の成長に合わせて「業界」が誕生し、これが政府部門（原局など）との間で相互依存関係を深めていく過程に、典型的に見ることができるだろう。

政策ネットワークにおける「共同体化」の第1局面は、その「業界」の誕生と「共同体化」である。新たなタイプの製品・サービスの生産や分配に関わる経済活動が生まれ、複数の企業が従事するようになり、これが一つの産業と認知され、所管官庁も決まると、そこに関係する同業者の社会＝「業界」が形成されていく。そして、通常、「業界」ができた証として、業界団体が作られる。業界団体では、業界に関する情報や統計を集め、技術や市場の情報を交換し、共同の調査研究を行うなどし、また、業界

紙も発行する。そして、このような業界団体の活動を通じて、会員企業の経営者や技術者などは、自分の会社を、「〇〇業界」という、ある主の共同体的な属性を備えた集団の一員と見なすようになる¹²¹⁾。

「業界」の状況は、「業界」ごとに異なる。中には多数の中小・零細企業から成り、参入も退出も頻繁な原子的「業界」も存在するが、多くの場合は、時とともに参入・退出も落ち着き、メンバーとなる企業も、企業数も安定し、市場シェアや規模などに対応して企業間の序列がおおよそ決まり、それが「業界団体の役員人事などに反映される」ようになる。このような業界の秩序形成とともに競争的な関係にありながらも、「業界」としての成長・発展を求める立場から、共通の利益の拡大を求めて共同歩調が取られるようになる。また、特に上位企業としては、「業界」の秩序を維持することが利益になることから、これらの企業が積極的に「業界」の秩序を維持するための行動をとっていくようになる。わが国の業界については、一般に「競争者間の競争と協調のバランスが、協調の側へより大きく傾いている」ところに特徴がある¹²²⁾。

「共同体化」の第2局面は、このような「共同体化」した「業界」と特に通産省の「原局」を中心とする監督官庁との相互依存関係の深化にみることができる。ここで、相互依存度が高い状況というのは、「業界」の「原局」への依存度と「原局」の「業界」への依存度がともに高い状況であり、具体的には産業の維持・発展や「業界」秩序の維持が、「原局」の政策や規制等に依存する程度が高く、他方で「原局」の政策作成や執行が「業界」の合意に依存する程度が高いような状況である。前述のように、政府の介入の仕方は産業ごとに様々であり、政策ネットワークの形も様々である。中には、相互依存度も低く、官民がほとんど関わりをもたない産業も存在するが、一般的には、政策ネットワークの成長とともに、業界団体の政策形成・執行への関与も深まり、相互依存関係も深まっていく。

121) ドーア（2001）55頁。

122) ドーア（2001）51頁。

政策ネットワークと「共同体化」

前述のように、政策ネットワークの形は様々で、中には、官民がほとんど関わりをもたない、ネットワークとはいえないようなものもある。しかし、わが国においては、①その介入手法が、市場補完的で非強制的なものであったこと、②官民の密接なチャンネルが戦前より存在し継続していたこと、③主要産業の市場が業界の「共同体化」に適した状況であったことなどにより、政策ネットワークは、一般的には、「業界」の「共同体化」と官民の相互依存度を高め、政策ネットワークの「共同体化」をすすめる傾向を持つことになったといえる。

まず、第1に、政府の介入が市場代替的なものではなく市場補完的なものであったことと、介入の方式が非強制的なものであったことは、官民の相互依存度を強める効果をもった。わが国においては、政府の介入は、市場代替的なものではなく、市場補完的なものであった¹²³⁾。大山によれば、日本の産業政策は、市場信頼型のアメリカと市場不信型の西ヨーロッパにはさまれ、市場機構への信頼を基本としつつ主に不確実性を軽減するための政策メカニズムを活用する市場補完型であり、市場にとって代わるような市場代替型ではなかった。実際、「仕切られた市場」においては激しい競争も起こっており、政府規制の役割は、主としてそのような仕切りを作り維持することにあつたといえる。

また、政府の介入は、非強制的なものであった。「原局」官庁となる通産省は、許認可権限の他、補助金、財政投融资、政府金融機関の融資など様々な政策手段を有していたが、主要介入手段となった「行政指導」をはじめとして、多くが非強制的な手段であった。また、最終的には許認可権等の行政処分の発動が予定されているような政策の場合でも、まず単なる希望の表明程度の指導をし、次にアメを用意して望ましい方向に誘導し、それでも駄目なら相手の不利益になるようなムチをちらつかせ、最後

に指導が結局うまくいかなければ、最終的に直接の許認可権を発動するといった方法がとられた¹²⁴⁾。

もっとも当初からそうだったわけではない。終戦後1952年までは、通産省（商工省及び、経済安定本部、各種公団）は、「臨時物資需給調整法」に従いすべての物資に対して統制権を有していたし、その後も、外国為替及び外国貿易管理法（外為法）による外貨の割当という強力な行政手段をもっていた。1956年からは、繊維工業設備臨時措置法、機械工業振興臨時措置法、電子産業振興臨時措置法など、業法も次々に成立している。とはいっても、業法は産業一般を幅広くカバーするものではないし、外国為替予算制度（それに伴う割り当て権）が1964年に廃止されてからは、決定打になるような強力な手法はなくなった。このようなこともあり、過当競争を避けるために設備投資の調整が必要だと考えていた通産省は、独占禁止法の改正や（1958年）、1963年の特定産業振興法の制定（1963年）を目指したのである。しかしこれらがいずれも廃案となったことから¹²⁵⁾、通産省による設備投資調整は、各主要産業において半公式組織（審議会の個別部会）や非公式組織をつくり、それを通じて投資計画を支持し、業界の「自主規制」を誘導するという形を取ることになった。これは、後に協調懇談会という形に制度化されていった¹²⁶⁾。

このように政府の介入が市場補完的で非強制的であったことから、政策の執行は、ネットワーク内の民間アクターの合意形成に依存しているという意味で市場依存的であり、相互了承的・相互依存的なものとなった¹²⁷⁾。

第2に、その源流を1940年代に求めることのできる官民の密接なチャンネルと民が政策形成と執行に関わる仕組みの存在が、官民の相互依存的なネットワークの形成を容易にした。わが国においては、1941年の重要産業団体令に基づき、鉄鋼統制会、石炭統制会など22にのぼる統制会が設立され、いわゆ

123) 参照、大山（1996）28頁以下。

124) 大山（1996）67頁。

125) その背景には、「官僚統制の行き過ぎ」を恐れる財界の抵抗があつたといわれる（村上1984：104）。樋渡（1991）59頁。

126) 村上（1984）70頁。

127) サミュエルズ（1988）、樋渡（1991）59頁。

る統制会システムが展開した。当初の統制会システムは、企業の利潤動機を否定し、統制会のコントロールによって企業の生産力を拡充しようとするもので、結果的には企業の生産力拡充意欲を維持することはできなかった。そのため1942年には補助金の採用など利潤動機が組み込まれ、この過程を通して、1942年後半から43年にかけて利潤による誘導と現場における非集権的対応を組み込んだ計画経済システムへの修正が行われ¹²⁸⁾、これによって戦後の戦後の政府・業界団体・企業の3階層による産業政策の原型、「政府と業界団体の双方向関係あるいは行政指導システムの原型」¹²⁹⁾が形作られていったとされる。

戦後、GHQの統制会解散指令(1946年)を受けて統制会は解散したが、これを継承する産業別団体(業界団体)が相次いで設立され¹³⁰⁾、臨時物資需給調整法に基づく資材の割り当てなど、政府を補助する重要な役割を果たした¹³¹⁾。1948年には事業者団体法が制定され、それを受けて産業別団体の改組が繰り返された後、1948年には今日まで存続している主要な業界団体がほぼ出そろい、この間、広範囲な業界団体のネットワークも形成された¹³²⁾。

ドッジラインの実施にともない経済政策の課題の重点は経済復興から産業合理化に移行したが、1949年に設置された産業合理化審議会には、多くの業界団体の代表者が参加し、民間からの主要な情報・利害のチャンネルとなった¹³³⁾。この審議会は、政策の立案に官僚だけでなく、広く産業界、業界団体、学識経験者から意見を採り入れていこうという組織で、企業の現場情報や学識経験者の複数異質な情報を政策に反映させるやり方は、戦中の統制経験を活かしたものであり、産業政策を支える仕組みも戦時期および戦後初期から継承されたことになる¹³⁴⁾。

このようにわが国においては高度成長にはいる時期には、戦前からの仕組みが継承され戦後の状況に対応できるものとして形をかえて発展し、準備を整えていたことになる。村上が指摘したように「このような慣行が高度成長期以前からあらかじめ存在していなかったとすれば、つまりが政府が情報を収集し、反応を測り、指示を伝え、圧力を加えるこのような長期的多角的な調整の場がなければ、高度成長期以前からあらかじめ存在していなかったとすれば、わが国産業政策に特徴的だった非強制的な介入方式は、有効ではなかっただろう」¹³⁵⁾。

第3に、「共同体化」に適合的な市場の状況である。戦後、財閥解体によって、財閥間の棲み分けのルールがなくなるとともに、資産保全的で保守的体質をもつ財閥家族、財閥本社の統制から解放され、経営陣も若返りしたことにより、企業は、新分野への参入により積極的になっていた¹³⁶⁾。「企業集団」が形成され、系列融資体制が確立する中で、有望な新規産業には積極的に進出したいと考える企業、融資をしたいと考える銀行の思惑も一致した。また、前述のように、通産省は、将来有望と定めた産業をターゲットに、豊富な育成策を用意していた。これらはいずれも、企業側の新分野への参入意欲を高めるものであった。

一方、政府によって成長可能性の高い産業として選ばれたのは、鉄鋼、海運・造船業、機械工業、重電機、化学工業等、自動車、石油化学などの重化学工業であり、いずれも設備の大規模化に伴い平均費用(長期費用)が下がり続けるいわゆる費用逓減産業であった。このため企業は、設備投資拡大の強いインセンティブを持つことになる¹³⁷⁾。

新規参入ラッシュにせよ、設備投資拡大競争にせ

128) 岡崎・奥野(1993) 27頁。

129) 米倉(1993) 193頁。

130) 岡崎・奥野(1993) 29頁, 米倉1993, 佐々田(2011) 第5章など。

131) 岡崎・奥野(1993) 29頁。

132) 岡崎・奥野(1993) 27-30頁, 岡崎(1993) 121頁。

133) 岡崎(1993) 122頁。

134) 岡崎・奥野(1993) 31頁, 米倉(1993) 200頁。

135) 村上(1984) 110頁。

136) 柴垣(1974) 106頁以下。

137) 村上(1984) 69頁以下。

よいずれも放置すれば超過供給を招来するものと考えられ、そのため監督官庁である通産省にとっては「過当競争」の防止が大きな課題となった。こうして通産省は、一方で育成分野の国内市場を保護し、種々の育成政策を講じて参入をいっそう魅力的にすると同時に、他方でさまざまな介入手段によって参入規制を行い、設備投資競争を規制しようとした¹³⁸⁾。このようなことから、「戦後日本の産業政策当局の一貫した指導理念は、今日にいたるまで『過当競争の防止』であった」¹³⁹⁾といわれる。

結果的には、通産省は、参入規制を貫徹することは出来なかったし、設備投資規制も貫徹できなかった。しかし、市場の状況は、全く野放図に新規参入や設備投資を認めていたものとも異なっていた。人為的な参入障壁管理がなければ、大量の参入とその後に退出と合併吸収など市場競争による調整淘汰が起こったはずであるが、わが国においてはこのようなことは起こらず、市場の拡大を背景に、順序秩序だって、参入企業が増加し、結果的に競争的寡占市場が現出した。これは、通産省により参入の人為的規制が行われた結果、意図せざる結果として、作られた競争的寡占であった¹⁴⁰⁾。また設備投資についても、各産業の内部では、個々の企業の投資時期が異常なほど一致しており（鉄鋼、自動車、石油化学、合成繊維などの産業では、企業の設備投資がある時点で一斉に、ある時点でいっせいに停止しており）、これは、通産省の通産省による行政指導や業界の協調というブレーキの効果であったと考えられている¹⁴¹⁾。結果として、「高度成長期を通じて、主要産業においては、際だった優勝者もなく、際だった敗者もなく、概して企業間の相対関係は驚くほど安定していた」¹⁴²⁾という状況が生じた。

過剰な新規参入ラッシュや設備投資拡大競争を招く危険性があったことは、業界側からの政府による

調整への期待を高めた。そして実際に先発企業の設備の増設・拡張要求とともに参入を希望する後発企業の要求の両者を調整するという難しい調整は、通産省の存在意義を高めたといえる¹⁴³⁾。一方で、業界側は、特振法が廃案となったことからわかるように、政府による強力な統制は望んでいなく、その結果、強制的な介入方式は回避された。そのため通産省による調整は業界の自主調整に依る部分が大きくなった。このような関係は、一般に、相互依存度を高めるものであったと言える。また、このような相互依存的な関係が円滑に機能するためには、官民間に長期的効果を重視するような永続的な関係が成立していなければならない¹⁴⁴⁾。そのためには、「業界」ができるかぎり整然たる秩序を保ち、安定的なものであることが望ましい。具体的には、業界がごく少数の企業から構成され、企業間の順位（売上高、利益、従業員数等）も一定であってシェアもあまり変動しないという状態が最も望ましいということになる。新規参入規制と設備投資調整の結果生まれた寡占的な競争市場は、これに適合的であったが、「業界」と監督官庁の双方からこのような「業界」の秩序を維持する圧力が働いたため、「業界」の「共同体化」はさらに進む傾向をもったといえる。

（４）市場における「共同体化」の帰結

以上のように、わが国の市場においては、株式相互持合や系列融資などを通じて強い結びつきをもつ大企業の集団（「企業集団」）、大企業を頂点に長期継続的な取引を通じて形成される非対称的な企業間関係（系列）、政策をめぐる「原局」と「業界」を中心とした官民のネットワークという３つの局面で、市場における「共同体化」をみることができた。そしてこの市場における「共同体化」は、「企

138) 樋渡（1991）18頁、村上（1984）69頁。

139) 小宮・奥野・鈴木（1984）12頁。

140) 樋渡（1991）17頁。

141) 村上（1984）74頁。

142) 村上（1984）71頁。

143) 樋渡（1991）18頁。

144) 村上（1984）107頁。

業の共同体化」を要請するとともに、その条件を提供し、それによって「家族の自足の原理」の補完的緩和に寄与することとなった。

まず、第1に、「企業集団」の形成過程で進んだ株式の相互持合と系列融資及び「仕切られた市場」は、中長期的な視点からの経営を可能にするものであり、株主の利益よりも「会社の発展」や市場シェアの拡大を重視する経営へと企業を向かわせるものであった。そしてこのような経営においては、従業員の長期的コミットメントが重要となり、これが従業員に軸足を置いた労務管理、日本的経営へとつながり、「企業の共同体化」を進める原動力となった。

一方、従業員に長期就業のインセンティブを与える雇用保障（終身雇用）、年功型家族賃金、企業福祉、賃上げなどはいずれも企業の競争上の立場を不利にする可能性をもつものであり、競争状態にある企業が単独ですすめるには困難が伴う。しかしこの点については、これまで述べてきたような市場における「共同体化」が「企業の共同体化」をすすめる同調行動をさまざまな面から可能にする条件を作り出した。

まず、第1に、仕切られた市場の状況である。前述のように、政策ネットワークにおける調整の結果として、高度成長期を通じて、主要産業においては、際だった優勝者もなく、際だった劣敗者もなく、概して企業間の相対関係は驚くほど安定していたという状況が生じた。またこれと平行して、「業界」の「共同体化」も進んだ。この現状維持的で安定的な状況と「業界」の「共同体化」は、いずれも業界内の企業が同調的行動をとりやすくするものであった。これはさらに協調行動、同調行動を容易にするものとなった。

第2に、市場における「共同体化」が、「業界」の「共同体化」だけでなく、「企業集団」の形成などを通じて産業横断的に、また、「系列化」を通じて企業規模の違いをこえてすすんでいたことも重要

である。これらは、それぞれ、産業横断的に同系大企業の間での協調行動、同調行動が水平的に広がる可能性、「系列」企業の間で、協調行動、同調行動が垂直的に広がる可能性を高めるものとなった。さらにこれに加えて、労働組合においては、1950年代に、産業別共闘が発展していったことも重要である¹⁴⁵⁾。このようななかで、実際に、春闘をテコに、このような賃上げや雇用保障、労働条件の改善などが産業を超えて、また、企業の規模を超えて、水平的、垂直的に波及していくことになる。

周知のように、わが国においては、1955年には春闘がスタートし、労働条件改善を求める運動が企業別組合を超え、産業を横断して展開していくこととなった。その生みの親となった総評によれば、「春闘方式とは、日本の労働組合が企業組合を主体にしていることから、一定の時期に全産業規模で闘いを集中して、賃上げの社会的相場をつくりだし、これを賃金水準向上のために、2000万人に及び未組織労働者を含めて、3000万労働者に拡大、波及させること」であった¹⁴⁶⁾。経営者にとっては、賃上げ闘争が企業ごとに行われるなかで、自社のみが高賃金に応じることによって、競争上不利な立場に置かれることが最も避けたいところである。労働組合が春闘に産業別に一斉に賃上げ交渉を行う春闘方式は、このような難点を回避するものであった。春闘への参加労働者は、1956年の300万人から始まり、1984年には1000万人を超えている。

具体的なその形は、樋渡によれば、前哨戦として戦闘的な組合が次々と要求を出し、それに続く形で鉄鋼の回答があり、それが一方では自動車・電機などの業界に「水平」的に、各競争的寡占業界ごとに「横並び」に波及し、他方では景気変動に左右されにくい国鉄・私鉄などの交通労働者によって全国的に波及して春闘相場を形成するというものだった。さらに、競争的寡占業種の大企業の賃上げ水準はさらに中小企業の交渉に引き継がれ、系列関係などを伝導経路に「垂直」に波及した¹⁴⁷⁾。

145) 1953年の化労協（化学産業労働組合協議会、9組合）、1962年発足の交通共闘（交通運輸共闘会議、8組合）、電通共闘（電気通信産業労働組合、12組合）、1964年のIMF—JC結成が鉄鋼、電機、造船、自動車、機械の大企業労連）など。

146) 久米（1998）119頁。

147) 樋渡（1991）20～23頁。

その結果、まず賃金上昇ということでは、産業間、産業内での「賃金の平準化」、特に「中位平準化」とも呼ばれる現象が生じた。企業内での賃金体系が平等主義的になり、また企業の規模による賃金格差も縮小した。たとえば、1963年に新卒従業員の23.6倍だった社長の報酬（税引き前）が1980年には14.5倍にまで縮まったといわれる¹⁴⁸⁾。そこでの賃金上昇のレベルは、生産性との関係で見ると、高成長産業においては、低めの賃金上昇が、一方、低成長産業においては高めの賃金上昇が実現されていた¹⁴⁹⁾。また、企業の規模からは、春闘による賃上げは、大企業労働者には賃上げ抑制的に、中小企業労働者には引き上げ的作用として、大企業の競争的寡占の維持と両立可能な水準で労働者の賃上げ額を平準化した。そして、中核的な（競争的寡占産業の）大企業では、雇用保障を前提に企業内福祉との交換で賃金抑制への協力を求められ、いわば「終身雇用」の保証と引き換えに労使協調を調達したわけである。一方、中小企業においては、企業の安定性が相対的に低く、労働生産性も一般に低く、労働力の流動性も高かったが、労働市場の逼迫を背景に、春闘相場が波及し、大企業並の賃上げが確保されていた¹⁵⁰⁾。

文献

- 青木昌彦（1992）『日本経済の制度分析～情報・インセンティブ・交渉ゲーム』筑摩書房
- 青木昌彦・奥野正寛（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・村松幹二（1996）「企業の雇用システムと戦略的補完性」青木昌彦・奥野正寛（1996）『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
- 今井賢一（1982）「内部組織と産業組織」今井賢一、伊丹敬之、小池和男（1982）『内部組織の経済学』東洋経済新報社
- 今井賢一、伊丹敬之（1982）「日本の内部組織と市場—市場原理と組織原理の相互浸透—」今井賢一、伊丹敬之、小池和男（1982）『内部組織の経済学』東洋経済新報社
- 岩田龍子（1977）『日本の経営の編成原理』文眞堂
- 植田浩史（2005）「企業間関係：サプライヤーシステム」工藤章・橋川武郎・グレン・D フック『現代日本企業1 企業体制（上）—内部構造と組織間関係』有斐閣
- 大山耕輔（1996）『行政指導の政治経済学』有斐閣
- 岡崎哲二（1992）「資本自由化以後の企業集団」法政大学産業情報センター・橋本寿朗・武田晴人編著『日本経済の発展と企業集団』東京大学出版会
- 岡崎哲二（1993）「日本の政府・企業間関係～業界団体—審議会システムの形成に関する覚書」組織科学 Vol.26, No.4
- 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・奥野正寛編著『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社
- 小川佳子（1995）「日産系部品メーカーの立地展開と生産構造」人文地理47巻4号
- 尾高邦雄（1984）『日本の経営～その神話と現実』中公新書
- 奥村宏（1994）『日本の六大企業集団』朝日新聞社
- 奥村宏（2005）『最新版 法人資本主義の構造』岩波書店
- オキモト・ダニエル（1991）『通産省とハイテク産業—日本の競争力を生むメカニズム』サイマル出版社
- 加藤俊彦（1975）「資本蓄積と金融市場～貸付市場を中心に」東京大学社会科学研究所・戦後改革研究会編『戦後改革8 改革後の日本経済』東京大学出版会
- カルダー・ケント（1994）『戦略的資本主義—日本型経済システムの本質』日本経済新聞社
- 橋川武郎（1992）「戦後型企業集団の形成」法政大学産業情報センター・橋本寿朗・武田晴人編『日本経済の発展と企業集団』東京大学出版会
- 橋川武郎（1996）『日本の企業集団—財閥との連続と断絶』有斐閣
- 草野厚（1989）『証券恐慌～山一事件と日銀特融』講談社文庫
- 久米郁男（1998）『日本型労使関係の成功～戦後和解の政治経済学』有斐閣

148) 久米（1998）122頁。

149) 久米（1998）126頁。

150) 樋渡（1991）23～25頁。

- 久米郁男 (2005) 『労働政治』 中公新書
- 公正取引委員会事務局編 (1994) 『最新・日本の六大企業集団の実態』 東洋経済新報社
- 小林英夫・米倉誠一郎・岡崎哲二・NHK取材班 (1995) 『「日本株式会社」の昭和史：官僚支配の構造』 創元社
- 小宮隆太郎, 奥野正寛・鈴木興太郎編 (1984) 『日本の産業政策』 東京大学出版会
- サミュエルズ, J.リチャード (1988) 「日本における国家のビジネス」(北山俊哉訳) レヴァイアサン2号
- 柴垣和夫 (1974) 「財閥解体と集中排除」 東京大学社会科学研究所戦後改革研究会編『戦後改革7 経済改革』 東京大学出版会
- 柴垣和夫 (1975) 「産業構造の変革」 東京大学社会科学研究所戦後改革研究会編『戦後改革8 改革後の日本経済』 東京大学出版会
- 島田克美 (1993) 『系列資本主義』 日本経済評論社
- 島田克美 (2010) 『企業間関係の構造～企業集団・系列・商社』 流通経済大学出版会
- 志村嘉一 (1975) 「資本蓄積と証券市場」 東京大学社会科学研究所戦後改革研究会編『戦後改革8 改革後の日本経済』 東京大学出版会
- 下谷政弘 (1993) 『日本の系列と企業グループ—その歴史と理論』 有斐閣
- ジョンソン, チャーマーズ (1982) 『通産省と日本の奇跡』 ブリタニカ
- 神野直彦 (2010) 『分かち合いの経済学』 岩波書店
- 鈴木健 (1993) 『日本の企業集団—戦後日本の企業と銀行』 大月書店
- 鈴木健 (1998) 『メインバンクと企業集団』 ミネルヴァ書房
- 鈴木健 (2008) 『六大企業集団の崩壊—再編される大企業体制』 新日本出版社
- 田中隆之 (2012) 『総合商社の研究』 東洋経済新報社
- 津田真澄 (1976) 『日本的経営の擁護』 東洋経済新報社
- 津田真澄 (1988) 『日本的経営の人事戦略』 同文館出版
- 津田真澄 (1994) 『日本の経営文化—21世紀の組織と人』 ミネルヴァ書房
- ドーア・ロナルド (2001) 『日本型資本主義と市場主義の衝突』 東洋経済新報社
- 中村隆英 (1993) 『日本経済—その成長と構造』 (第3版) 東京大学出版会
- 野口悠紀夫 (1995) 『1940年体制：さらば「戦時経済」』 東洋経済新報社
- 野口悠紀夫 (2010) 『1940年体制 (増補版)』 東洋経済新報社
- 間宏 (1964) 『日本労務管理史研究～経営家族主義の形成と展開』
- 間宏 (1971) 『日本的経営～集団主義の功罪』 日本経済新聞社
- 間宏 (1989) 『日本的経営の系譜』 (文真堂版初版) 文真堂 (初版日本能率協会1963年発行)
- 濱口恵俊, 公文俊平 (1982) 『日本の集団主義』 有斐閣
- 樋渡展洋 (1991) 『戦後日本の市場と政治』 東京大学出版会
- 藤田至孝・小島晴洋 (1997) 「企業内福祉と社会保障」 藤田至孝・塩野谷祐一編 (1997) 『企業内福祉と社会保障』 東京大学出版会
- 増尾賢一 (2010) 「日本の株式所有の歴史的構造 (4)：資本自由化期における企業集団・企業グループの株式所有構造を中心に」 中央学院大学商経論叢25巻1号
- 松井隆幸 (1997) 『戦後日本産業政策の政策過程』 九州大学出版会
- 三戸公 (1991a) 『家の論理 第1巻～日本的経営論序説』 文真堂
- 三戸公 (1991b) 『家の論理 第2巻 日本的経営の成立』 文真堂
- 三戸公 (1994) 『「家」としての日本社会』 有斐閣
- 宮崎義一 (1966) 『戦後日本の経済機構』 新評論
- 宮島英明 (1992) 「財閥解体」 法政大学産業情報センター・橋本寿朗・武田晴人編『日本経済の発展と企業集団』 東京大学出版会
- 村上泰亮 (1984) 『新中間大衆の時代』 中央公論社
- 米倉誠一郎 (1993) 「業界団体の機能」 岡崎哲二・奥野正寛編著『現代日本経済システムの源流』 日本経済新聞社

受稿：2014年12月22日

受理：2015年1月8日

