

ISSN 0910-2701

経済経営研究

年 報

第 53 号



神戸大学

経済経営研究所

2003

経済経営研究

年 報

第 53 号



神戸大学

経済経営研究所

目 次

中国企業の市場主義管理 －ハイアールの人事部－	蘇 慧文 吉原 英樹	1
少子高齢化と女性雇用・外国人雇用	後藤 純一	45
会計学説と主体形成	山地 秀俊	63
マレーシアにおける資本規制の成長率に 及ぼす効果に関する実証分析	井澤 秀記	105
企業の変遷概要図（続） －変遷データの検討－	関口 秀子	117

中国企業の市場主義管理

——ハイアールの人事部——

蘇 慧文
吉 原 英樹

第1節 人事部門の目標請負システムのケーススタディ

本稿は、代表的な中国企業である海爾（ハイアール）集団（以下では、海爾グループあるいは海爾）の人的センター（人事部門）の目標請負システムのケーススタディである。

中国山東省青島市にある海爾グループは、2002年度の売上高は723億元（1元=14.34円の場合、1兆367億円）であり、中国最大の家電企業である。同社の前身企業である青島市日用電器工廠は1984年の売上高が348万元、赤字が147万元で倒産寸前であった。張瑞敏は1984年12月に同企業の社長に就任し、同社の再建に成功した。そして、同社は現在まで18年間、年率約80%という驚異的な急成長を遂げた。製品は冷蔵庫、エアコン、洗濯機などの白物家電、テレビ、DVDなどのAV機器に加え、携帯電話、パソコン、ロボットまで多様な製品を生産している。同社は、自社ブランド「海爾、ハイアール、Haier」で、その製品を160カ国・地域に輸出し、13カ所の海外生産拠点および65カ国に販売拠点を持っている。2002年度の輸出額は10億ドルに達している。同社は数少ない中国の多国籍企業の1社である。

海爾は2001年度の世界の白物家電メーカーの第5位にランクされている（Euromonitorによる）。第1位から第4位までのメーカーは、米国のワールプール、スウェーデンのエレクトロラックス、ドイツのボッシュ・シーメンス、米

国のゼネラル・エレクトリックである。欧米4社の平均年齢（創業以来の年）は95歳であるが、海爾は18歳になったばかりである。

このように短期間に世界的企業に成長した海爾は、中国を代表する企業として注目されている。同社には中国と世界各地から訪問者や見学者が多く詰めかけており、その数は年間約30万人に達している。

さて、海爾は1998年にはじめてスタッフ部門を対象に目標請負システムを導入した。本稿は研究対象を、典型なスタッフ部門である人事部門に限定して、目標請負システムを明らかにしたい。なお、目標請負システムは中国語では「目標承包系統」という。海爾では「目標項目承包」という用語が使われている。海爾の人事部門の正式な名称は人的資源開発センター（中国語では、人力資源開発中心）である。この人的資源開発センターは、海爾グループ内部では人的センターと呼ばれることが多い。本稿では、以下、人的センターという。

本稿では、事例研究の方法を採用している。筆者（蘇）は、海爾の目標請負システムを明らかにするために、1998年から2000年10月までの約3年間、海爾の組織内部に入ってフィールド調査を実施した¹。本稿での記述は、主に

1 筆者（蘇）は1994年10月から海爾に注目して海爾についての公開資料（雑誌、新聞など）を調べはじめた。本格的な調査研究は1997年11月からである。筆者（蘇）はまた、海爾の社内研修の講師を多く経験した。主要なものは、つぎのとおりである。

1997年11月—1998年2月、洗濯機事業部管理者（工場長以上）のMBA教育（マーケティングの講義）

1998年9月—1999年11月、エアコン事業部大卒新入社員の入社専門教育（経営学、マーケティングの講義）

1999年11月—2000年2月、エアコン事業部管理者（工場長以上）のMBA教育（経営学、マーケティングの講義）

1999年12月—2000年3月、グループ事業部長レベルのMBA教育（経営学の講義）
2000年5月、中国安徽省の大手国有企业40社の社長が海爾を見学したときに、彼らに「海爾のマーケティング」を講義。

そのほかに、2000年10月—2001年9月、北京、西安、青島、銀川、広州、長春、大慶、台州、内モンゴルなどで、約30回、約3000社のトップに「海爾の市場連鎖お

目標請負システムの実施に関わった海爾の多数の関係者へのインタビュー、そして、目標請負システムの社内資料に基づいている。これらの社内資料は広報のために書かれたものではなく、そのほとんどが目標請負システムの実施過程での計画書や報告書などである。

海爾はいまや中国を代表する企業として日本をはじめ国際的に注目を集めている。同社をテーマに多くの新聞・雑誌の記事が書かれ、またアカデミックな論文や書物が出版されている²。しかし、それらのほとんどは、経営者・管理者への1、2回のインタビュー、広報的な資料、公刊の文献にもとづいている。本稿は、多くの関係者へのインタビュー、長年にわたる調査、社内研修の講師の経験、社内資料などにもとづいている。

われわれは、「細部に神宿る」をモットーに、できるかぎり詳細なケーススタディを試みた。「細部」とは、人的センターの目標請負システムである。海爾を対象に研究するにあたり、海爾の経営のさまざまな側面を広くとりあげるのではなく、人的センターの目標請負システムに焦点をしぼっている。つぎに、「神」とは、海爾の経営の本質であり、中国的経営のエッセンスである。われわれは、海爾の人的センターの目標請負システムをくわしくしらべることによって、海爾の経営の重要な特徴を明らかにできるのではないかと考えている。そして、海爾の経営は、中国的経営、それも、先進的な中国企業の経営を代表していると考えている。このような考えにもとづいて、われわれは可能なかぎり

より経営システム」を講義した。講義中に、これらの会社の経営者から多くの実務的な質問をうけて、その答えを探索していくうちに、海爾の経営システムに関する考えを深め、研究を進めることができた。

以上の調査と社内研修の中で、海爾の経営幹部と管理者の多くにインタビューする機会があった。2000年5月－10月、海爾に集中的なインタビューを実施した。インタビューは約50回にのぼる。

筆者（蘇）のこれまでの海爾に関する研究については、末尾の文献リストを参照。

2 海爾の経営の全体を理解するのに役立つ文献に王曙光（2002）がある。

詳細なケーススタディをめざした³。

第2節 人的センターの目標請負システム

1. 組織構造の変革と人的センターの職能

1999年8月に海爾グループは独自の発想に基づき、リエンジニアリング（中国語では、業務流程再造）を実施し、海爾グループの組織構造を変革した。その中で、海爾はスタッフ部門の活性化を実現するために、人的センターのようなスタッフ部門の組織構造と職能の位置づけを見直した。変革の目的はスタッフ部門をライン部門のように、創造した価値が目に見える部門へと変えることである。人的センターの本当の職能は製造・販売・研究開発・調達などの部門の効率アップと従業員素質アップを実現することであり、人的センターはこの目標を実現するために人事業務を行うべきだとされた。そのために、人的センターの職能と組織構造が変革された。

それまで各製品事業部に属していた「労働人事課」を各製品事業部から剥離して、人的センターに統合した。この結果、各製品事業部は労働人事職能を持たないことになった。人的センターが、すべての製品事業部、物流推進本部、商流推進本部（営業部門）、資金流推進本部（資金部門）などのために、効率アップと人事事務のサービスを提供することになった。

リエンジニアリングの前の人的センターは、スタッフ部門であった。リエンジニアリングの後、人的センターは、製品事業部、物流部門、販売部門、資金部門などに人事サービスを提供する独立採算の組織へと変化した。じっさい、人的センターは、「人的資源開発株式会社」になった。製品事業部、物流部門、

3 本稿のデータ（数値など）についてのべたい。データのほとんどは、じっさいのデータである。ただ、機密保持などの理由から、一部のデータはじっさいのデータでなく、仮のデータである。なお、海爾をテーマにする詳細なケーススタディとして、欧阳桃花のケーススタディ（末尾の文献リストに示す）をあげることができる。

商流部門、資金部門なども会社になり、これらの部門と人的センターの関係は、行政職能管理の関係から市場（ただし海爾の内部）における会社と会社の関係、すなわち「内部市場」関係へと変化したのである。

組織変更の前は、人的センターの業務のための費用である人件費、管理費、従業員の福利厚生費、従業員の保険料（健康保険と失業保険）、教育基金、労働組合の会費、従業員の住宅基金などは全てグループから支出された。組織変更後、これらの費用はすべて人的センター自身が負担しなければならない。人的センターはこれらの費用を負担できるように、自分で収入を獲得しなければならない。人的センターはコストセンターからプロフィットセンターに変化したのである。

現在の人的センターの組織構造は図1のように示すことができる。図1のエアコンの効率担当者は、従来のエアコン事業部の労働人事課に相当する。この

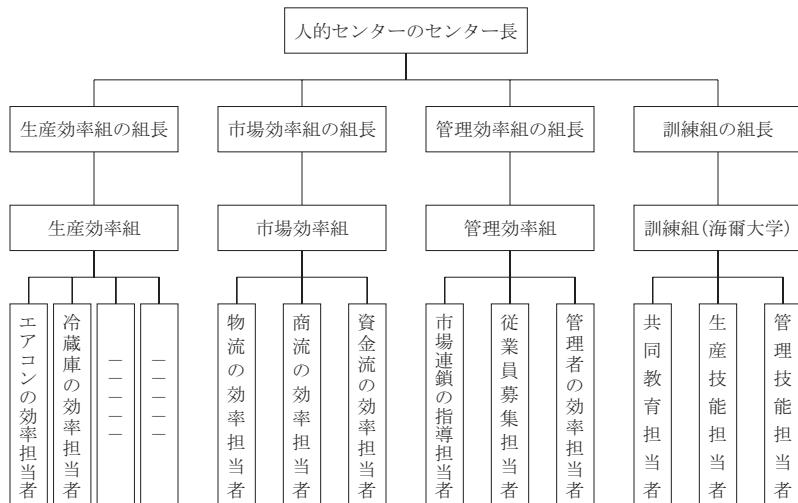


図1 人的センターの組織構造

出所：（蘇、2001b）及びインタビューにもとづいて筆者作成

エアコン効率担当者は人的センターによって派遣されて、エアコン事業部に駐在して、エアコン事業部に生産効率アップのサービスを提供する。この担当者は人的センターに属しているが、エアコン事業部に派遣されるため、エアコン効率担当者と呼ばれる。エアコン効率担当者とエアコン事業部の関係は「内部市場」の関係である（内部市場関係はあとで説明）。冷蔵庫の効率担当者、洗濯機の効率担当者、冷凍庫の効率担当者などさまざまな担当メンバーはエアコン効率担当者の場合と同じである。なお、エアコン効率担当者は調査の時点では1名であった。

海爾は1999年8月、各製品事業部に属していた財務、購買、販売などの業務をそれぞれ各製品事業部から外して、これらを職能センター（元の財務センター、販売センター）と統合させ、独立の資金流推進本部、物流推進本部、商流推進本部（国内商流推進本部と海外推進本部）を形成した。これらはいずれも、人的センターと同様に独立の法人格をもつ会社である。海爾グループとして、統一的にマーケティングを行い、統一的に購買し、統一的に財務を行うようになった。簡単に言えば、商流推進本部は海爾の販売部門で、物流推進本部は購買と配達の部門で、資金流推進本部は財務部門である。

図1の物流効率担当者、商流効率担当者および資金流効率担当者は人的センターに所属する者であり、それぞれ物流推進本部、商流推進本部、資金流推進本部に派遣され、これらの部門に効率アップと人事事務を提供する。だから、人的センターのこれらの人々は物流効率担当者、資金流効率担当者、商流効率担当者と呼ばれる。

組織変更の前は、購買部門、販売部門、財務部門の人事事務はそれぞれに属していた労働人事課によって行われていた。現在は、物流、商流、資金流の人事事務と効率アップの業務は、新しい人的センターによって提供される。

例えば、人的センターの物流効率担当者は物流推進本部の購買の効率、配達の効率および在庫回転率を高めるためのサービスを工夫し提供する。部品の購

買、部品の貯蔵、部品および完成品の配達などの物流業務はそれぞれ物流推進本部の購買事業部、貯蔵事業部、配達事業部により行われている。人的センターの物流効率担当者は、新しい人事管理システムの導入、新しいモチベーションの方法の実施、人材育成の新しい手段などを通じて、物流の効率アップサービスを提供するのである。もし、物流部門が人的センターの効率担当者の提案した方法によって、効率アップの目標を達成することができたら、物流部門はこの人的センターの効率担当者に報酬を払う。

資金流の効率担当者は物流の効率担当者の場合と同じように、具体的な資金業務には従事しない。人的センターのこの担当者は管理の角度、激励の角度、査定評価の角度、制度の角度などから新しい方法や新しいシステムを提案し、資金流推進本部での実施を通じて、資金の回転率、融資効率など業務の効率を高める。資金流の業務それ自体はそれぞれ資金流推進本部の資金流入事業部、資金流出事業部、会計計算事業部、資産監査事業部により行われている。

人的センターの商流効率担当者の業務も物流、資金流の効率担当者のそれと本質は同じである。商流部門の販売、販路の開拓と管理、広告、製品の企画などの業務はそれぞれ商流推進本部における各工貿会社、市場資源部、広告会社、企画事業部により行われている。商流効率担当者は管理、激励、査定評価、コントロールなどの新しい方法や新しいシステムを提案し、市場効率アップのチームを作り、商流推進本部での実施を通じて、効率アップと人事業務のサービスを提供する。

各製品事業部、物流推進本部、商流推進本部および他のスタッフ部門は必ず人的センターから人事事務と効率アップサービスを受け入れなければならない。人的センターの提供する効率アップサービスの価格について、人的センターは製品事業部、物流、商流、資金流の各部門と交渉して決める。本稿の以下では、製品事業部を対象に人的センターの目標請負システムを説明したいので、物流、商流、資金流の効率担当者ることはここでの簡単な説明で終えることにしたい。

2. 製品事業部との目標請負

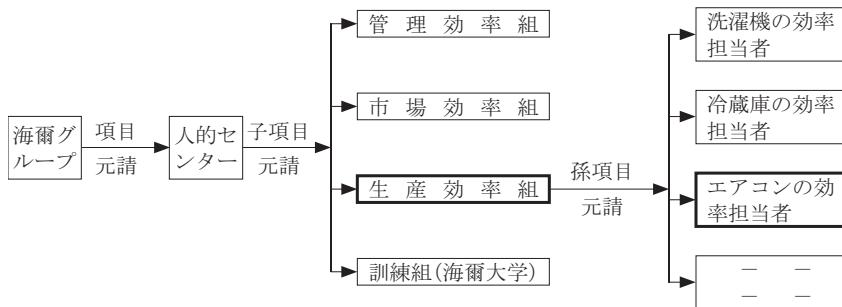


図2 人的センターの目標項目請負の市場連鎖

出所：インタビューおよび社内資料にもとづき筆者作成

人的センターの目標請負は、まず人的センターのセンター長が海爾グループから、人的センターの目標（項目）を得ることから始まる（図2を参照）。

海爾グループでは、毎年の年末（12月の下旬）に、その年度の経営活動・業績の報告、次年度の目標及び戦略策定の大会が開かれる。事業部長レベル以上のマネージャーはこの大会に参加する。

実は、この大会の前に開催されるさまざまな小型の経営会議（12月上旬と中旬に開催される事業部長以上のレベルの経営会議）を通して、海爾グループのトップは予めグループの次年度の経営目標の構想を製品事業部と職能会社の経営者に伝達し、意思疎通を図っておく⁴。一方、グループのトップは本年度の各部門のさまざまな経営のデータに基づき、各部門の来年度の目標範囲（最

4 人的センター、物流推進本部、商流推進本部、資金流推進本部など職能スタッフ部門は、いずれも独立採算のプロフィットセンターであり、さらに、独立の法人格をもつ会社である。そのため、職能会社といわれることがあり、そのトップは経営者といわれることがある。

低目標と最高目標）を考える。この目標範囲はトップの頭の中にあり、公開されない。

製品事業部および職能会社の経営者はグループ・レベルの目標の構想を参考にして、自分の部門の目標設定を熟考する。自分の部門の目標に関してグループのトップと非公式にコミュニケーションする場合がある。年末時の目標策定の大会で、自分の提出する目標をグループの目標に近づけるためである。

つぎに、年末の目標策定の大会で、製品事業部と職能会社のトップはグループに自分たちの部門の来年の目標を提出する。製品事業部あるいは職能会社の目標が最終的に海爾グループのトップに認可されるかどうかは、事業部長または職能会社のトップが自分のポストを続けられるかどうかと直結する。

では、この大会で、なぜ海爾グループのトップが各部門の経営者に目標を割り当てるのではなく、まず各部門の経営者から目標を提出させるのか。その理由は海爾の「競馬」ルールのためである。海爾グループのトップは、海爾の事業を各人発展の舞台として、「競馬」の形により、「千里馬」という人材を発掘し、大切な事を千里馬に任せる。各経営者に目標を提出させることを通して、グループのトップは、誰が企業の要求に適合するような千里馬であるか、誰が現在まだ百里馬でありながら、未来の千里馬になる可能性があるのか、誰がもはや潜在力を開発できなくなった者であるかを知ることができる⁵。

5 中国に「伯樂相馬」という諺がある。伯樂は馬の群から「千里馬」（名馬のこと）を見つけ出す才能をもっている。中国では、企業のトップ或いは部門の長は伯樂にたとえられる。かれらは企業の従業員のなかから優秀な人材（千里馬）をみつける能力をもち、その能力によって優秀な人材を選ぶ。この人事を「伯樂相馬」の人事管理という。しかし、上司が部下の給料と昇進・降格を決める伝統的な人事管理（相馬人事）は、客觀性、公正性を欠いており、中国文化の面子、人間関係、人情が加わって、さまざまな弊害を生む。その弊害を克服するために、海爾では「競馬人事」を行っている。名馬であるかどうかの判断を上司（伯樂）に任せるのでなく、じっさいに競争させてその結果によって判断しようとする。公開、公平、公正な人事ルール（競馬ルール）を設定し、各人の競争という「競馬」を通して、各人の評価や給料を決めるのである。

では、製品事業部長や職能会社の経営者が現在のポストにとどまるために、グループの目標に合わせようとして高い部門目標を提出しないか。一般的には、こういうことはあまり発生しない。理由としてつぎの2つがあげられる。

1つは、その目標策定大会では、事業部長や職能会社の経営者は部門の目標を出すだけではなく、その目標を実現するための対策案（対策方針表）を同時に提出しなければならないからである。グループのトップは経営者から提出された目標がグループの目標と適合性を持っているかどうかを評価するだけではなく、目標の対策案の実現可能性も評価するのである。

2つは、仮に事業部長や経営者が提出する目標と対策案がグループのトップによって認められても、その目標が本当に実現できなかった場合、評価基準に照らして降格などの処分をうけるからである。事業部長や経営者はこのことを考えて、実現不可能の目標を提出しない。

さて、グループのトップが合意するなら、グループは元請方として、事業部長または職能会社の経営者と目標請負契約を結ぶ。前掲の図2では、海爾グループと人的センターのあいだの契約として示されている。「項目」が人的センターの目標である。

不合意の場合、事業部長や経営者は新しい目標を提出しなければならない。もし事業部長や経営者が最後まで、グループのトップから認可を取れない場合、その事業部長や経営者はそのポストを離れることになる。この時、そのポストの後任者は社内から公募される。なお、海爾では、副社長ポストまでの経営者・管理者のほとんどは社内公募によって選抜された者である。

第3節 目標請負システムの仕組み

1. 人的センター長の目標請負

(1) グループと人的センターの目標請負契約

人的センターは人事事務と効率アップサービスの会社として、目標を提出し、

グループのトップの認可を取る。これまでのところ、人的センターのセンター長が提出した目標が認可されない場合はない。認可の場合、目標を1級項目へ変える。この項目は人的センターのセンター長と海爾グループが契約を結ぶことによって、確定される。ここで、2000年度の目標の例をとりあげる（表1を参照）。

甲方（元請方）：海爾グループ

乙方（請負方）：人的センター

① 請負期限：2000年1月1日—2000年12月31日

② 請負責任者：人的センターのセンター長

③ 目標：表1に示されている。

表1の「経営収入」の意味は、人的センターはサービス会社として、製品事業部、物流推進本部、商流推進本部などの部門に効率アップサービスを提供して、効率アップの目標を実現させた場合に各部門から獲得できる報酬のことである。

表1 人的センターのセンター長の目標

項目	目標	2000年最低目標	2000年努力目標	確認部門
仕事 項目	労働生 産性	対前年比30%アップ、 92万元/人・年	対前年比60%アップ、 116万元/人・年	資金流推進本部
経営 項目	経営収入	1000万元	1100万元	資金流推進本部

出所：社内資料とインタビューにより筆者作成

なぜ、経営収入の目標額は1000万元であるか。これは人的センターの收支バランス点である。1年間に人的センターが必要とする予算費用は人件費、管理費、従業員福祉費、従業員保険料、教育基金、労働組合の会費、従業員住宅基金などさまざまな費用を合わせて、1000万元と推定された。その中で、一

一番多い費用は人件費である。人的センターは少なくともほかの部門から 1000 万元の収入を獲得しなければ、人的センターは正常的に運営できない。

前に述べたように、リエンジニアリングの前は、この費用に相当する金額がグループから提供された。リエンジニアリングの後、人的センターはサービス会社になったため、この費用を自社がえる収入によって支払わなければならぬ。だから、人的センターにとって、経営収入という目標がある。

表 1 の「確認部門」はなぜ資金流推進本部であるか。リエンジニアリング後、製品事業部、物流推進本部、商流推進本部、および職能サービス会社の財務業務は全て資金流推進本部に外注することになった。本例でいうと、人的センターは会社として、会社の財務口座は資金流推進本部におかれている。つまり、資金流推進本部はこれらの部門に対して、「内部銀行」にあたる。

人的センターの資金の流入と流出、内部決算、財務監査などの業務はそれぞれ資金流推進本部の流入事業部、流出事業部、会計計算事業部、資産監査事業部によって行われる。だから、人的センターのどれだけの収入が本当に当該口座に入るかを資金流推進本部は正確に把握できる。人的センターのセンター長が経営収入の目標を達成するかどうかが資金流推進本部によって確認されることになる。これは第三者によって確認するという原則である。この原則の目的は経営情報の正確性を保証することである。

表 1 の労働生産性の目標はいかに設定されるか。それはベンチマークとなる世界の先進的な目標レベルや前年度の海爾の労働生産性アップの目標達成度と比較して、前年度の到達レベルより高くし、国際レベルとの距離を短縮するという原則に基づき、目標が立てられる。では、世界の先進的な目標と海爾の 1999 年の到達目標の差はどれだけであるか。表 2 に示されている。

表 2 には、労働生産性と市場効率の 2 つの点で、海爾のレベルと世界先進的なレベルとの距離が示される。表 2 のデータに明らかのように、海爾のレベルと世界のレベルのあいだにまだ大きい差がある。

海爾では、事業部と職能会社が目標を提出するとき、必ず世界先進レベルと自分の部門のレベルを示さなければならない。この目的は、1人1人の社員に海爾と世界先進レベルの距離を知らせ、どのような目標を作るべきかを考えさせることにある。この点について、張瑞敏はいつも経営者・管理者に、「全運会」（全国運動会）のレベルから自分の目標を考えるのではなく、必ずオリンピック（全世界運動会）のレベルから自分の努力目標を見直さなければならぬと強調している。

人的センターは、前年度より最低30%、最高60%の効率アップの目標を設定した。前に述べたように、リエンジニアリング後、人的センターの主な責任は効率アップを行うことにある。だから、効率アップの目標項目は「仕事項目」と呼ばれる。

表2 世界先進的レベルと海爾のレベルの比較

	世界先進的なレベル	1999年海爾の到達レベル	2000年目標レベル
労働生産率	アメリカのG E 283万元/人・年	グループ全体の平均値 71万元/人・年	最低レベル： 92万元/人・年 最高レベル： 116万元/人・年
市場効率	日本の伊藤忠商事 15591万元/人・年	海外推進本部（輸出部門） 876万元/人・年	海外推進本部（輸出部門） 1770万元/人・年

出所：インタビューにもとづいて筆者作成

(2) 人的センター長の報酬の算定

基本報酬の算定

人的センターのセンター長の報酬は目標の達成度によって決められる。表1のように、目標の項目は2つの部分に分けられている。仕事項目と経営項目である。このことから、人的センター長の報酬は2つの部分から構成される。1つは仕事項目の基本報酬であり、もう1つは経営項目の利益報酬である。

基本報酬は、仕事項目の目標達成度が前年度の達成度より何パーセント増えたか、または減るかによって、前年度の基本報酬を基準にして、係数の調整を通じて、計算される。係数は、平均賃金の増加率が労働生産性の上昇率より低いという原則によって決められている。その係数は表3に示されている。

表3 「基本報酬」の係数

「仕事項目」の目標達成度	前年度目標レベルの60%以下	前年度レベルの70%	前年度レベルの80%	前年度レベルの90%	前年度レベルの100%	前年度レベルの110%	前年度レベルの120%	前年度レベルの130%	前年度レベルの140%	前年度レベルの150%	前年度レベルの160%以上
センター長の基本報酬	グループの平均報酬額(注1)	前年度の報酬の60%	前年度の報酬の70%	前年度の報酬の80%	前年度の報酬の90%	前年度の報酬の100%	前年度の報酬の106%	前年度の報酬の109%	前年度の報酬の120%	前年度の報酬の125%	前年度の報酬の142%
係数	センター長のポストから去る	目標達成度より報酬の係数は10%低い。たとえば、目標達成度が前年度の80%のときは、報酬は前年度の70%(80%-70%)。					1:0.3	1:0.3 損益バランス点	1:0.5	1:0.5	1:0.7

注1：管理者だけでなく一般従業員を加えた全従業員の報酬の平均であり、センター長の前年度の報酬の60%よりも低い。

データ出所：社内資料とインタビューにもとづいて筆者作成

人的センター長が、表3の「前年度レベルの60%以下」しか達成できない場合、このセンター長の管理者としての生涯はほぼ確実に終わる。表3の「前年度レベルの130%」（最低目標）の80%しか達成できなかった場合（つまり前年度のレベルの104%）には、海爾はそのセンター長と来年の目標請負の契約を結ばない権利がある。即ち、センター長はやめさせられるか、降格させられることになる。

表3の「損益バランス点」の意味は、人的センターの効率アップサービスを

通して、グループの労働生産性が前年度の目標達成度の 130%という最低目標に達した時に、人的センターは 1000 万元のサービス収入を獲得できる可能性があることを意味する。つまり、この収入額はちょうど 2000 年度の 1000 万元の費用に当たる。だから、この効率点は人的センターにとって、損益バランス点である。このバランス点は、人的センターの経営計画の作成の重要な基準の一つになる。

ここで、つぎのことを指摘したい。表 3 に示されているように、仕事項目の目標の達成度が前年度の 110%のときに、センター長の基本報酬は前年度の基本報酬と同額になる。つまり、前年度と同額の基本報酬をえるには目標の達成度を 10%向上させが必要である。ところが、損益バランス点では、130%の目標達成度ではじめて収支が均衡する。収支を均衡させるためには、昨年度より目標の達成度を 30%アップさせる必要がある。センター長の基本報酬の場合より人的センターの収支均衡のほうがきびしいのである。

では、センター長の基本報酬はいかに計算されるか。例えば、1999 年にセンター長の実際の基本報酬が 11.4985 万元であると仮定するなら、表 3 の係数に従って、人的センター長の基本報酬はすぐ計算できる。もし、2000 年の仕事項目の目標を成し遂げたら、16.33 万元 (=11.4985 万元 × 142%) の基本報酬が得られる。

海爾では、目標の達成度は 1 年あるいは半年を単位にして計算されるのではなく、毎日計算される。つぎに、それをみることにしよう。

工場の 1 人ひとりの従業員は 3E カードを持っている。従業員は毎日退勤前に、自分で 3E カードに、当日の生産量などの仕事量を記録して、サインする。上司はこのカードを審査し、サインする。それから、人的センターの効率担当者がこのカードの記録を再審査し、サインする。そのあと、このカードのコピーされた記録が資金流メンバーに渡される。その資金流メンバーはこの 1 つ 1 つの記録をコンピュータ・システムに入力する。最後に、コンピュータ・システ

ムによって、すべての製品事業部の毎日の労働生産性が計算される。この労働生産性の数値が効率目標の実績値である。

このデータの記録・入力・審査の仕事には相当の時間がかかる。海爾の従業員（管理者を含む）の退勤時間が毎晩8時から10時であるのは一般的の場合である。深夜11時、12時の退勤の場合もある⁶。海爾では、仕事は決められた時間内に終了しなければならない。勤務時間内に終了できないために勤務時間をすぎて仕事をするとき、その勤務時間外の仕事に残業代は支給されない。じつは、管理者が夜おそくまで残業することはめずらしくない。しかし、残業代は支給されない。

人的センター長のある日の生産性の実績値が目標値をこえるとき、この日の弁償額（海爾グループから請求の）がゼロになり、センター長の基本報酬の額は377元である。生産性の実績値が目標値に達しない場合、目標値と実績値の差に基づき、弁償額を計算する。例えば、5月9日の実績値が3000元/人・日であると仮定するなら、目標値の3676元/人・日より676元/人・日だけ低い。このとき、弁償額は69.32元($= (3000 - 3676) / (3676) \times 377$)である。したがって、センター長の基本報酬は307.68(377 - 69.32)となる。

利益報酬の算定

人的センター長の利益報酬は経営項目の目標達成度によって計算される。もし、経営収入の最低目標の1000万元を実現できなかつたら、不足分10万元ごとに、利益報酬は1000元を減らす。例えば、目標達成度の実績値が900万元である場合、不足部分は100万元であるから、利益報酬から差し引かれる金額は1万元となる。この金額を本人の基本報酬から差し引く。もし目標達成度の

6 筆者（蘇）は2000年8月に、人的センターの幹部といっしょに出張した。幹部はその日の仕事を完了するために毎日、深夜の2時、4時まで仕事をしていた。その仕事のなかには、データの記録・入力・チェックなどがあった。

実績値が 1000 万元を上回る場合、その超える部分の利益報酬は表 4 のように計算される。実績値がちょうど 1000 万元である場合、利益報酬はゼロになる。例えば、2000 年末に、人的センターは 1200 万元の経営収入を獲得すると仮定するなら、センター長の利益報酬は 45000 元になる。

基本報酬と利益報酬は以上に述べたようにそれぞれ計算される。この 2 つを合計したものが、人的センター長の報酬総額になる。以上は人的センターのセンター長の目標請負の説明である。では、センター長はこの目標項目をいかに部下の目標項目に分解し、部下に目標請負を行わせるか。それを次に説明したい。

表 4 「利益報酬」の算定例

最低目標を超える部分	利益報酬の増額
10—50 万元	目標超過分 10 万元ごとに 1000 元増額（注 1）
50—100 万元	目標超過分 10 万元ごとに 2000 元増額
100—200 万元	目標超過分 10 万元ごとに 3000 元増額
200—300 万元	目標超過分 10 万元ごとに 5000 元増額
300 万元以上	目標超過分 10 万元ごとに 8000 元増額

注 1：例えば、目標超過分が 20 万元のときの利益報酬の増額は 2000 元。

出所：社内資料とインタビューにもとづいて筆者作成

2. 生産効率組長の目標請負

人的センターのセンター長はグループと人的センター全体の目標について契約を結んだ後、人的センターの内部の下部組織である「生産効率組」、「管理効率組」、「市場効率組」、「教育訓練組」などの組長と、交渉のうえ目標について契約をむすぶ。もし、人的センター長が組長と何回も交渉し、最後まで合意できない場合、センター長はその組長をそのポストからはずし、そのポストに就く新しい人を社内公募によって選抜することができる。

センター長と組長の双方が合意した場合、人的センターの全体の目標が各効

率組の目標（サブ項目）に分解される。例えば、生産効率組の組長は人的センターのセンター長からサブ項目を得る。このサブ項目の目標の例は表5のように示されている。

甲方（元請方）：人的センター

乙方（請負方）：生産効率組

① 請負期限：2000年3月1日-2000年12月31日

② 請負責任者：生産効率組長

③ 目標：表5に示す

表5 生産効率組の組長の目標

項目	目標	2000年最低目標	2000年努力目標	確認部門
仕事 項目	労働生 産性	100万元/人・年	115万元/人・年	人的センターの 社長室
経営 項目	経営収入	500万元	730万元	人的センターの 社長室

データ出所：社内資料とインタビューにもとづいて筆者作成

表5の労働生産性の最低目標は、生産効率組長が管理する事業部（製造部門）の労働生産性の最低目標である。販売、購買、人事、財務など生産効率組長の管轄外である組織の労働生産性の目標は、ここにはふくまれていない。つぎに、経営収入の最低目標は、人的センターの生産効率組が製品事業部に生産率アップサービスを提供して獲得しようとする収入の最低目標である。人的センターの経営収入の最低目標額は1000万元である（前掲の表1を参照）。この人的センター全体の目標が生産効率組の500万元、およびほかの市場効率組、管理効率組、教育訓練組の最低収入目標に分解される。なお、確認部門は人的センターのなかの社長室（中国語では、經理室）である。

生産効率組の組長の報酬は2つの部分に分けられている。1つは、仕事項目

の目標の達成度による基本報酬であり、もう1つは、経営項目の目標の達成度による利益報酬である。生産効率組の組長の報酬の構造、計算原理、報酬調整係数は基本的に人的センターのセンター長の場合と同じである。

3. エアコン効率担当者の目標請負

生産効率組の組長は人的センターから自分の目標（前掲の表5を参照）を得てから、各製品事業部をうけもつ効率担当者と交渉し、合意にもとづいて目標（孫項目）を決めて、効率担当者と契約をむすぶ。この交渉で合意に達しない場合、組長の場合と同様に、効率担当者を交代させて、社内公募によって新たに選抜する。

エアコン効率担当者が生産効率組の組長との交渉によって受け入れた目標の例は、表6に示されている。

甲方（元請方）：人的センターの生産効率組

乙方（請負方）：エアコンの効率担当者

① 請負期限：2000年3月1日-2000年12月31日

② 請負責任者：エアコン効率担当者

③ 目標：表6に示す

表6 エアコンの効率担当者の目標

項目	目標	2000年最低目標	2000年努力目標	確認部門
仕事 項目	労働生産性	206万元/人・年	243万元/人・年	生産効率組長
経営 項目	経営収入	40万元	80万元	生産効率組長

データ出所：社内資料とインタビューにもとづいて筆者作成

表6の40万元という経営収入の目標は、生産効率組の組長の500万元という経営収入の目標の構成部分である。

エアコン事業部をうけもつ人的センターの効率担当者はこの目標を得てから、エアコン事業部で、仕事項目と経営項目の目標を実現するために仕事を行う。もし、エアコン効率担当者が効率アップの目標を達成したら、エアコン事業部との効率アップ契約に基づいて、報酬を獲得する。この報酬は人的センターの経営収入になる。もし生産効率アップの目標を達成しなかったら、エアコン事業部によって弁償を請求される。弁償金は人的センターから支払われる。エアコン効率担当者の個人報酬は目標の達成情況によって、契約に基づいて決まる。エアコン効率担当者の報酬の構造と計算原理は、人的センターのセンター長および生産効率組の組長の場合と同じである。

エアコン効率担当者は以上の目標達成度の報酬のほかに、奨励金を得ることができる。海爾には、技術の発明や特許権などに奨励政策があるように、新しい管理方式など管理を対象とする奨励政策もある。前で説明したように、効率担当のメンバーの仕事は管理の角度、激励の角度、査定評価の角度、制度の角度などから新しい方法や新しいシステムを提案し、製品事業部の生産性を高めることである。これらの仕事をするうえで、新しい方法やシステムを考え出すと、効率担当者は奨励金をえることができる。この奨励金には次の4種類がある。

① 1つの新管理方式が特定の製品事業部に採用されたら、100元のボーナスがでる。

② 1つの新管理方式が海爾グループに採用されたら、200元のボーナスがでる。

③ 海爾グループ全体で、1つの新管理方式が採用されて50万元未満の利益がでたら、300元のボーナスがでる。

④ 海爾グループ全体で、1つの新管理方式が採用されて50万元以上の利益がでたら、500元のボーナスがでる。

賞金の金額から見れば、以上の奨励金は少額のものであるが、自分で提案し

た新管理方式が採用されて、認められることは、効率担当者の仕事成就感の欲求を満足させる。採用された新管理方式の数によって、自分の仕事価値を証明できる。

第4節 目標請負システムの運営

1. 人的センターと製品事業部の内部市場関係

製品事業部の効率アップサービスと人事事務は、人的センターによって提供される。言い方を変えると、製品事業部は、人事事務と効率アップサービスを人的センターに外注するのである。製品事業部と人的センターの関係は市場関係である。製品事業部と人的センターはともに海爾グループの内部にある組織であるから、この市場関係は内部市場関係である。

市場関係であっても、人的センターが人事サービスの唯一の提供者であり、製品事業部が人的センター以外の組織や外部の企業から人事サービスを入手できない場合、市場競争の利点は発揮されないことになろう。この点において、海爾は如何に工夫をし、「内部市場」に外部市場のような競争の利点を持たせるのか。この設問にはつぎのように答えることができる。

第1に、海爾は人的センターと製品事業部のあいだの目標請負契約を通じて、人的センターのサービス効率を確保しようとする。すでにみたように、リエンジニアリングによって、海爾は人的センターを独立採算型の会社へ変えた。人的センターの従業員の報酬、管理費などの費用は、以前は海爾グループから支払われたが、現在は有効なサービスを提供することを通じて、自分で獲得した収入で負担するようになっている。人的センターの従業員は、以前は勤務さえすれば給料をもらえたが、現在は有効な人事サービスを事業部に提供して、事業部から収入を獲得しなければ給料をもらえない。

もし、人的センターの提供したサービスが製品事業部に認められたら、人的センターは製品事業部に報酬を求める。もし、人的センターのサービスが製品

事業部によって認められないと、逆に、製品事業部から弁償を請求される。

ところで、人的センターはエアコン事業部に人事の事務サービス（効率アップのサービスでない）を提供しても、報酬をえることができない。人事事務サービスは、無料である。しかし、製品事業部が人的センターの人事事務のサービスに不満足な場合、人的センターに賠償を求めることができる。この制度は人的センターにとって厳しい。つまり、エアコンの効率担当者は目に見える価値を創造しなければ、報酬をもらえない。人事の事務サービスは不可欠にもかかわらず、付加価値がないという理由で、無料である。ところが、この事務サービスは製品事業部の満足、つまり内部顧客満足を得ることできない場合、製品事業部から賠償を要求される可能性がある。

ここでいう製品事業部への無料の人事事務サービスには、次のようなものがある。

- ・日常的な査定評価の仕事。例えば、毎日の従業員の3Eカードで勤務業績を再審査すること。
- ・従業員の個人ファイル（中国語で档案）の管理。勤務評価記録、賞罰記録、教育訓練記録、昇進・降格記録、ジョブローテーション記録などを個人ファイルに記録し、保管すること。
- ・従業員のジョブローテーション計画の制定、実施に関与すること。
- ・従業員の教育訓練計画の策定、実施。例えば、訓練のコースを設計し、講師を招き、授業中の紀律（出勤率、授業秩序）を維持し、それぞれのコースのテストを組織すること。
- ・従業員の募集。例えば、募集の知らせを貼り出し、募集のための従業員選考を行い、あるいは突発的な空きポストのための公募選抜をすること。
- ・従業員のリストラを実行すること。例えば、リストラの理由の文書を作成し、解雇の手続きを行うこと。「内部人材市場」に配置された従業員の再就職トレーニングを行うこと。

- ・企業紀律に違反した従業員の賞罰。例えば、遅刻の従業員、工場内でタバコを吸う従業員、仕事上の礼儀違反の従業員、組織文化に合わない行動をする従業員などに処罰を決定すること。

- ・給料基準の設計に関与すること。

ところで、エアコン効率担当者がエアコン事業部で働いているうちに、エアコン事業部と不調和の関係が出た場合、エアコン事業部は人的センターに効率担当者を変えるように要求する権力を持っている。人的センターは新しい人間を効率担当者としてエアコン事業部に派遣しなければならない。

以上のメカニズムのため、人的センターが人事サービスの唯一の提供者であるにもかかわらず、効率の損失を防止できる。人的センターと製品事業部の関係は、企業内部の市場関係であるが、以上のような工夫によって、一般的の外部市場にみられる取引相手間の競争関係に似た関係になる。

もう1つは、人的センターの内部競争メカニズムである。例えば、エアコン効率担当者のポストに就きたい従業員がある場合、いまのエアコン効率担当者はその従業員とポストをめぐって競争しなければならない。もし、新しい従業員が公募競争で現在のエアコン効率担当者に勝利するなら、このポストに就くことができる。現在の効率担当者はこのポストから退かなければならない。この公募競争はテスト、過去の業績、現場演説、自分の当該ポストに関する新しい目標提示などの形により行われる。

2. 効率担当者の報酬の算定

人的センターの効率担当者は如何にして効率を高め、収入を獲得するか。ここで、2つの場合にわけてこの設問に答えることにしたい。1つは、商流推進本部から製品事業部へのオーダーが増える（生産量が増える）場合である。もう1つは、商流推進本部から製品事業部へのオーダーが減る（生産量が減る）場合である。

第1の場合、製品事業部は増えたオーダー（生産量）を納期に間に合うように生産するために、生産ラインの従業員あるいは設備を増加するのではなく、生産性の向上によって達成しようとする。この効率アップの具体策の考案を人とのセンターの効率担当者にたのむ。

例えば、生産性を10%高めることを目標として、エアコンの効率担当者はエアコン事業部の製造担当者、技術センターのエンジニア担当者、品質センターの品質担当者と効率アップを目標とするチームを作る。効率担当者は、新しい管理システムの導入、新しい激励方法、新しい査定評価方法、IE（Industrial Engineering）、VE（Value Engineering）などの手段を通じて、生産性アップを実現し、現有の従業員と設備でもって生産量の増大を成し遂げようとする。

生産性を10%高め、コストを1件当たり10元低くし、そして、生産量が10000台であると仮定するなら、コストの節約は10万元である。その際、人とのセンターの効率担当者、製造ラインの担当者、品質担当者、技術担当者は各自の貢献の割合を交渉する。割合の交渉はあるルールに従わなければならない。このルールは項目の点数と点値をベースとする。海爾では全ての持ち場の仕事が点数に数量化されている。ここで、海爾の点数と点値を説明したい。

持ち場の点数は主に以下の要因によって決められる。

- ・定額弹性制度：実際の最大生産レベルと設計上の最大生産レベルの差を指す。差が大きければ（設計上の最大生産レベルをこえて生産する）、点数が多くなる。
- ・操業複雑度：持ち場の操業の難易度を指す。難易度が大きければ、点数が多くなる。
- ・持ち場の必要とする技能レベル：持ち場の必要とする技能レベルを指す。要求される技能のレベルが高ければ、点数が多くなる。
- ・持ち場で要求される体力：持ち場の労働強度を指す。労働強度が大きければ、点数が多くなる。

- ・製品コスト：製品が廃品になった場合の損失額の大小を指す。損失額が大きければ、点数が多くなる。
- ・製品品質：製品品質の指標に要求される程度を指す。要求される品質指標が厳しければ、点数が多くなる。
- ・持ち場の設備の価値の大小：持ち場の設備の価格、精密度、重要性を指す。価値が高ければ、点数は多くなる。
- ・持ち場の生産サイクルタイム：持ち場の点数は持ち場のサイクルタイムとラインの完成品のサイクルタイムとの差によって規定される。もし持ち場のある部品のサイクルタイムが完成品のサイクルタイムに近づくなら、その部品をサイクルタイム内に順調に生産できるかどうかは完成品がサイクルタイム内に生産できるかどうかに直接影響する。だから、ある持ち場のサイクルタイムが完成品のサイクルタイムに近づくほど、その持ち場の責任が大きくなり、したがって点数が多くなる。
- ・持ち場の従業員の操業過失が生産におよぼす影響度：持ち場での従業員の過失作業がライン全体の生産におよぼす影響度を指す。持ち場は設備、生産性、作業の複雑度などが違う。例えば、持ち場 A は過失が出たとき、ラインをストップさせてからライン再開までの時間が 10 分を必要とするが、持ち場 B はラインのストップから再開までの時間が 60 分を必要とするのであれば、持ち場 B の点数は多くなる。
- ・健康への影響度：持ち場で発生する有害物質が従業員の健康への加害可能性を指す。危害の程度が高ければ、点数が多くなる。
- ・持ち場の人気度：持ち場についての従業員の人気度を指す。多くの従業員が従事したい持ち場の点数は小さくなる。逆に、人気のない持ち場の点数が多い。
- ・持ち場の危険度：持ち場で発生する公傷の確率を指す。確率が高ければ、点数が多くなる。

海爾は以上のような要因によって、すべての持ち場の点数を計算し、点数測定表ができる。この点数測定表は定期的に調整される。

持ち場の点値とは持ち場の1点の価値を指す。点値は人的センターと技術センターが企業の環境変化に基づいて、毎年の初めに調整する。調整の原則は2つである。1つは、給料総額の増加幅が純利益と納税額の増加幅より小さいという原則である。もう1つは、平均賃金増加率が労働生産性の上昇率より低いという原則である。この2つの原則に従って、毎年の初めに従業員賃金の増加総額が確定される。1年間の賃金総額が決められて、点値が計算できるようになる。

$$\text{持ち場の点値} = \text{従業員の賃金総額} / (\text{予定の生産量} \times \text{持ち場の点数})$$

以上の点数と点値に基づいて、点数賃金の単価と持ち場の報酬が計算できる。

即ち：

$$\text{持ち場の点数賃金の単価} = \text{点数} \times \text{点値}$$

$$\text{持ち場の報酬} = \text{点数賃金の単価} \times \text{実際生産量} + \text{各種賞罰額} + \text{手当}$$

以上のルールに基づいて、生産効率アップの項目について、人的センターの効率担当者、製造ラインの担当者、品質担当者、技術担当者の報酬ベースが計算される。それから、計算された値に関して、交渉が行われ、修正される。合意の比率が3:3:2:2（この比率はある時点の実際の比率である）であると仮定するなら、各自の報酬は30000, 30000, 20000, 20000元になる。つまり、人的センターのエアコン効率担当者は30000元を得る。この収入は人的センターの経営収入になる。エアコン効率担当者の実際の報酬は表6で示された目標達成度により決まる。

第2の場合は、商流推進本部から製品事業部への生産オーダーが減る場合である。この場合、生産ラインの従業員を減らす必要がある。なぜなら、まず生産量が減る。そのうえ生産量が減るという状況の下でも、人的担当者はさまざ

まな方法によって労働生産性アップを実現するからである。その結果、ライン従業員に余剰が出てきて、削減される対象となる。

その時、一部分の従業員をラインから離れて、トレーニングを受けさせる。また、一部分の従業員をほかのラインに移動させる。

生産オーダーが減る前に、1日に1000台のエアコンを生産するために、10人の従業員が必要であったと仮定する。生産性は100台/毎人日である。現在の生産オーダーが1日800台しかなく、同時に、労働生産性が10%アップすると仮定する。この時、このラインから3人の従業員をリストラする必要がある。これは、実際にあった事例にもとづいている（数値は実際のものとすこしづつしている）。

このリストラされる3人の従業員は海爾でほかの仕事を探さなければならぬ。1つの道は、ほかの持ち場に参加することである。海爾はグループ全体で、いつも一時的に空いている持ち場があり、人員募集などの情報を公開している。もしこの道がリストラされた従業員にとって無理なら、「内部人材市場」に入るしかない⁷。内部人材市場に入った従業員はトレーニングを受けながら、新しいチャンスを探す。もし、トレーニングを受けてから3ヶ月たっても、新しい持ち場をみつけられない場合、本当にリストラされることになる。つまり、海爾から去らなければならない。

3. 製品事業部と商流推進本部の内部市場関係

海爾グループは1999年のリエンジニアリング後、全ての製品事業部から販売部門を分離させた。組織改革の前では、各製品事業部は自分の販売部門によっ

7 内部人材市場とは、中国の国有大手企業の大規模なリストラによって社会不安が生じるのを回避するために、成立した部門である。一時的に仕事を失った従業員は企業の内部人材市場でトレーニングを受け、当該企業の空いた持ち場に再び採用される可能性がある。内部人材市場に入っている間は、企業から最低生活保障金をもらえる。

て販売していた。組織改革の後、海爾全体の販売機能は商流推進本部によって行われるように変化した。これは、製品事業部は販売の業務を商流推進本部に外注するようになったということができる。エアコン事業部の例を取り上げ、以下の図3で説明しよう。

エアコン事業部は商流推進本部から「内部製造オーダー」を受け、その生産オーダーを製造する。エアコン事業部は、決められた納期に、事前に約束した価格で、エアコンを商流推進本部に販売する。では、商流推進本部はユーザーからオーダーを受けた時に、どのエアコン事業部へ発注するか。これは主に、どのエアコン事業部の効率が高いかによって決まる。各エアコン事業部は、商流推進本部から多くの生産オーダーを獲得するためには、効率を高めなければならない。高い生産性、低い製品コスト、短い納期のエアコン事業部が、商流推進本部から多くの生産オーダーを獲得することになる。

一方、商流推進本部は外部ユーザー（顧客や販売店）からオーダーを獲得す

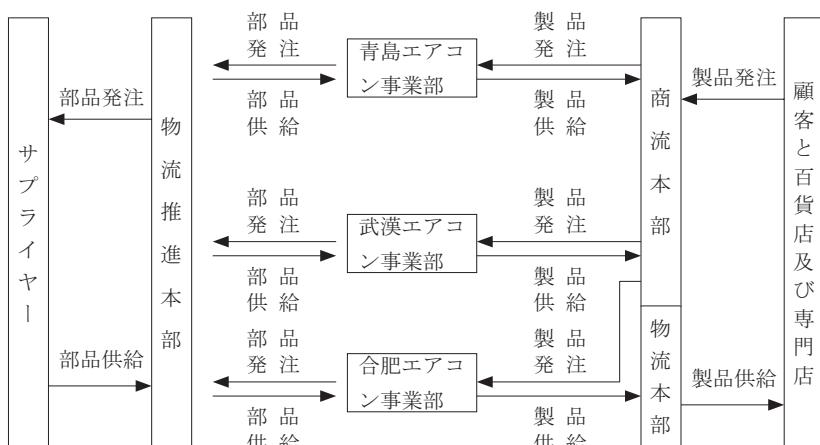


図3 エアコン事業部と商流、物流との関係

出所：社内資料とインタビューにもとづいて筆者作成

るために、市場の熾烈な価格競争に直面しなければならない。海爾のエアコンは強いブランド力にもかかわらず、ライバル社との競争のため、エアコンの価格がライバルより高すぎると、オーダーを失う恐れがある。その上に、販売費用とアフターサービス費用（海爾は5スターレベルという最高レベルのサービスをしているから、アフターサービスの費用は高い）を考えると、商流推進本部はエアコン事業部からできるだけローコストのエアコンを得る必要がある。

商流推進本部はエアコン事業部に生産効率アップを強く要求することによって、外部市場での競争の主導権を取ろうとする。この要求は「内部市場競争」という手段で、達成できる。つまり、商流推進本部は海爾グループの複数のエアコン事業部のうちどの事業部に発注するかという手段で、すべてのエアコン事業部を競争させ、生産効率アップを実現せんとするのである。

エアコン事業部ではなく、洗濯機事業部の例であるが、かつて、青島にあった洗濯機事業部と広東省順徳市にあった順徳海爾事業部が海外商流推進本部からの輸出用洗濯機のオーダーをめぐって競争し、最後に順徳海爾事業部が輸出オーダーを獲得したことがある。グループ全体で、オーダーをめぐる競争の意識を持たなければならないという大議論が「海爾人」という社内新聞に掲載されたことがある。筆者（蘇）も、製品事業部長から類似した話を何回も聞いたことがある。

以上の説明で強調しなければならないことが2つある。1つは、エアコン事業部と商流推進本部の関係は「内部市場」関係であること、もう1つは、エアコン製品を生産する事業部は1つではなく、複数の事業部があること、である。この2つの要因に基づいて、エアコン事業部は生産効率アップに努力し、オーダーを得るように努力するのである。だから、エアコン事業部は生産効率アップという課題をサービスオーダーの形に変えて、人的センターに発注する。人的センターのエアコン効率担当者はこのサービスオーダーを受け、課題に答えなければならない。

冷蔵庫、冷凍庫、洗濯機、テレビなど海爾の主要製品はエアコンと同じく、事業部は1つではなく、中国全国に複数の事業部があり、そこで生産されている。これらの事業部は、商流推進本部からの生産オーダーをめぐって争う。その内部市場競争から、生産効率アップが実現するのである。

4. 人的センターの効率担当者と製品事業部の対立の解決

(1) 商流推進本部のオーダーが増える場合

人的センターの効率担当者が製品事業部で仕事をしているとき、製品事業部と対立⁸が起こる可能性がある。もし、人的センターのエアコン担当者とエアコン事業部の間に対立が起きたら、この対立はどのように解決されるか。

商流推進本部からの生産オーダーが増える場合と減る場合で、状況がちがうので、まず、増える場合からみることにしよう。

商流推進本部からの生産オーダーが増える場合、生産ラインの増加という方法で対応しないとすれば、現存の生産ラインの生産性アップによって対応しなければならない。なお、ライン増加の設備投資は事業部が決めることができない。グループ・レベルで決定される。

従業員を増やすことなく、生産性のアップによって、増加した生産オーダーに対応できるようなアイデアを出すように、エアコン事業部は生産効率アップのサービスオーダーを人的センターのエアコン効率担当者に外注する。エアコン事業部とエアコン担当者の双方は生産効率アップのサービスについて契約を結び、双方の権利、義務、責任を決める。このメカニズムによって、仕事中に深刻な対立が生じるのを防ぐ。

しかし、ときに小さい対立が生じることがある。主にエアコン事業部が人的

⁸ 海爾では中国語の「争議」という用語が使われている。日本で「争議」というとき、労働争議を意味することが多いので、ここでは「争議」にかえて「対立」という用語を使うことにする。

センターのエアコン効率担当者によく協力しないことから生じる。このときの解決方法は主につぎの3つである。

1つは、もし、人的センターの効率担当者の計画が、エアコン事業部の人為的な非協力などの阻害のために進まないときは、効率担当者はすぐ人的センターの労働生産効率組の組長に連絡する。この組長は即時にその人為的な阻害を解決しなければならない。これは組長の義務であり、この義務は組長とエアコン効率担当者の目標請負契約の中で決められている。もしその組長がこの対立を解決できなかつたら、すぐ人的センターのセンター長に報告する。センター長は問題を解決しなければならない。これもセンター長と組長の目標請負契約の中で規定されたセンター長の義務である。

2つは、効率担当者が自分で解決する場合である。これが一般の場合で、効率担当者が円滑なコミュニケーション能力を持っているから、また効率アップの目標が、人的センターとエアコン事業部の共同目標なので、対立を自分で直接にエアコン事業部と交渉し、解決する。

そのほか、誰でも発生した対立を「海爾人」という社内新聞に訴えることができる。海爾人という社内新聞はグループのトップから一般の従業員まで必ず読む新聞である。この新聞での「仕事研究欄」にはいつも海爾のさまざまな問題や対立が載せられている。この社内新聞の記事掲載を通して、意識変革の議論が引き出されるため、日常の解決し難い問題や対立が速やかに解決できることがある。2000年の海爾人の発刊部数は6万部に達している。この新聞は社内だけでなく、ほかの会社や政府機関の人たち、研究者なども予約購読している。

(2) 商流推進本部のオーダーが減る場合

商流推進本部からエアコン事業部に発注される生産オーダーが減る場合もある。その時でも、次期に多いオーダーを得るために、生産性を高めなければならない。オーダーが減っているときでも、生産性をアップするから、余剰人員

が浮上してくる。これらの人員は削減対象になる。これを巡って、対立が発生しやすい。

仮の話であるが、Aさん、Bさん、Cさん3名を削減する場合、事業部長はBさんとの近い関係を考えて、Bさんを削減したくない。Dさんを削減したい。この時、Bさんはリストラされないか。答えはノーである。なぜか。海爾では、1人ひとりの従業員の査定評価は全部数量化され、公開される。Aさん、Bさん、Cさんがリストラされるとすると、その理由は3名が最低評価を得ているからである。評価データを前にすると、上司は、最低評価の部下3名を削減するしかない。これは海爾の企業文化に関わる。

また、リエンジニアリング後、製品事業部長は納期を守って生産オーダーを遂行できるかどうかということしか注目しなくなる。従業員の削減や従業員の募集、教育訓練などヒトの業務はすべて人的センターに頼む。だから、従業員の削減についての対立は殆ど起こらない。ただし、ヒトの問題のために、生産オーダーを納期内に生産できない場合、事業部長は人的センターに弁償を請求する。

生産効率アップの目標と関連して、以上のように従業員が削減されることは海爾で「下位淘汰制度」（中国語では、末位要淘汰）と呼ばれる。これは、査定評価下位者は淘汰される制度である。生産現場や事務室には、いつも「従業員動態管理表」や「淘汰通知書」が壁に貼られている。ひとりひとりの勤務評定が掲載され、淘汰される者のリストが淘汰の理由をつけて掲載されている。2000年1月から6月までの淘汰総数は1437人（6月30日時点の海爾グループの社員総数は24077人）であった。1年をとると淘汰される従業員（管理者や技術者をふくむ）の数は全従業員の1割をこえる。

この制度は管理者にも適用されている。2001年度、事業部長レベル以上の管理者で淘汰された者は約2割であった。その中で、免職された者は3人、降格処分された者は6人、元のポストでの免職猶予を与えられた者は4人、合わ

せて 13 人である。処分された者は事業部長レベル以上の管理者のポストの 20 %を占めている⁹。この比率から見れば、幹部に適用される下位淘汰制度は一般の従業員の場合より厳しいといえる。

事業部と人的センターのあいだの対立が双方の努力では解決しない場合、双方の手をはなれて仲裁段階に入る。双方は海爾の法律センターの弁護士に助けてもらってもよく、弁護費用は失敗方が支払う。

第 5 節 事例からの発見事実とディスカッション

1. 主要な発見事実

第 1 の発見事実は、人事というスタッフ業務に市場主義管理を実施していることである。人事業務に市場主義管理を実施している企業は、海爾以外に例がないのではないか。すくなくとも、日本企業にはないと思われる。

ここで、われわれの「市場主義管理」を定義したい。

「重要なことは、市場のメカニズムをきちんと理解しながら、それを人間にとって役に立つような形で使いこなすことであり、それが「市場主義」の基本的な姿勢である。」（伊藤元重、1996、18 頁）これが、市場主義のひとつの定義である。われわれのいう市場主義管理は、企業の経営や管理にみられる市場主義である。つまり、市場メカニズムの考え方を企業の経営や管理に適用したものが市場主義管理である。本稿のテーマは、人事というスタッフ業務であるから、人事業務の市場主義管理とは、人事業務に市場メカニズムの考え方を適用したものであるといえる。なお、ここでいう市場メカニズムの考え方は、経済学のテキストにみられる市場メカニズムの考え方をさしている。

ライン業務、とくに販売は、市場主義管理を適用しやすい。販売においては、

9 このデータは 2003 年 3 月 23 日、「中国経済観察報」の記者の張瑞敏へのインタビューによる。その内容は 3 月 24 日の www.haier.com（海爾のホームページ）と 3 月 26 日の www.sohu.com に載せられている。

目標を数量的に設定し、またその目標の達成を数量的に測定しやすいからである。スタッフ業務はこの2つの条件を欠いているために、市場主義管理を適用するのがむずかしい。海爾の人的センターの目標請負システムは、人事というスタッフ業務に市場主義管理を導入して実施している事例としてみることができる。

海爾が人事というスタッフ業務に市場メカニズムを適用していることは、つぎのようなことからいえる。第1に、人的センター、製品事業部、資金流推進本部、物流推進本部、商流推進本部などはすべて会社である。第2に、人的センターと製品事業部などとの関係は、会社と会社のあいだの取引関係になっている。ただし、その取引関係は海爾という会社のなかの取引関係であり、企業内取引である。それは、内部市場関係ということもできる。第3に、人的センターのセンター長、効率組長、効率担当者の給料は、ルールにもとづいて数量的に決まるようになっている。そのルールは公開されており、給料の決定は上司などの裁量的な評価の影響をうけない。第4に、人的センターのなかのポストは社内公募（競争入札）で決まる。

第2の発見事実は、海爾の人的センターの目標請負システムにみられる市場主義管理と日本企業の管理とのちがいである。

海爾の人的センターの目標請負システムには、つぎのような特徴がある。

- (1) 個人評価
- (2) 目標を数量的に設定
- (3) 評価基準は数量的かつ詳細
- (4) 目標の達成度（結果）を評価
- (5) 短期的評価（毎日評価）
- (6) 公開（評価のルール、プロセス、結果）
- (7) 金銭的報酬
- (8) 競争的（社内公募）

日本企業の管理は、以上の特徴のほとんどの項目で、正反対といってよいほど相違している。個人評価とならんで集団ないしチームワークが評価される。目標は数量的なものに限定されず、定性的なものも多い。目標の達成度（結果）だけでなく、目標を達成するための努力や態度など、目標達成のための投入（インプット）と過程（プロセス）も評価される。評価は中長期的である。評価のルール・プロセス・結果は部分的にしか公開されない。非金銭的報酬も重視される。社内公募は限定的である。

全体として、日本企業では、従業員や管理者の評価・処遇の決定において、上司や管理者の定性的な判断が重要な役割をはたす。対照的に、海爾では、従業員や管理者の評価や処遇は目標請負システムによって自動的になされ、上司や管理者の裁量の余地はない。この意味で、日本企業の管理は裁量的であり、海爾の管理は非裁量的であり、市場主義的であるといえる¹⁰。

第3の発見事実として、海爾の人的センターの目標請負システムは、日本企業に最近ふえている成果主義管理とちがうことを目指したい。

日本企業の成果主義にくわしいある論者は、成果主義の誤解として、つまり、成果主義に似て非なるものとして、つぎの6つの特徴をあげている。（高橋俊介、2002）

(1) カネで人を動機づける

10 海爾においても、業務遂行の結果だけでなく、インプットとプロセスも評価される。その評価は、目標請負システムとは別のOEC管理によって行われる。OEC管理では、勤務態度、礼儀正しさ、部下の育成、顧客からの問い合わせへの応対の仕方、製品事業部との応対の仕方など、業務遂行のインプットとプロセスの多くが評価され、その評価にもとづいて賞金と罰金が決まる。規律は詳細に規定されている。たとえば、席をはなれるときは、椅子をかならず机の下にもどさなければならない。違反すると、罰金の対象になる。ただ、OEC管理においても、上司や管理者の裁量的な評価は基本的に排除されており、目標請負システムの特徴としてあげた8つの項目の多くがみられる。

- (2) 成果主義は個人主義がベース
- (3) 評価分布を決めてしまう
- (4) 目標を何でも数値にする
- (5) 評価基準を細かくつくる
- (6) 結果指標しか考えていない

海爾の人的センターの目標請負システムには、さきにあげた8つの特徴からわかるように、基本的にはこの6つの特徴がすべてあてはまるといえよう。したがって、海爾の人的センターの目標請負システムを成果主義という用語で表現することは適切でない。われわれは、海爾の人的センターの目標請負システムは、市場主義管理というほうが適切であると考えている。

第4番目の発見事実は、管理のきびしさである。たとえば、労働生産性を対前年比30パーセント上昇させることが、最低目標である。この目標を実現できなければ、人的センターのセンター長はセンター長のポストにとどまることが困難であるし、報酬は前年度より減少する。労働生産性の努力目標は、対前年比60パーセント上昇というきびしさである。

管理のきびしさは、また、人的センターが事業部などに提供する人事事務サービスの価格設定にもみることができる。うける事業部などが人的センターの提供する人事事務サービスに満足のとき、その人事事務サービスは無料である。人的センターは事業部などから報酬をもらうことはない。ところが、事業部などが人事事務サービスに不満があるときは、人的センターに弁償を請求できる。

管理のきびしさは、さらに、下位淘汰制度にみられる。

2. ディスカッション

海爾の人的センターの目標請負システムの事例は、経営管理論あるいは国際経営論にとっていかなる意味をもつか。今後さらに研究を深めるべき点は何か。

第1のポイントは、海爾の人的センターの目標請負システムは日本の経営に

について考えさせてくれることである。

人的センターの目標請負システムは、市場主義管理である。市場主義管理とは経営管理に市場メカニズムの考え方を適用したものである。いいかえると、経済学の市場原理に根ざした経営管理である。われわれがさきにみたように、日本企業の経営管理は市場主義管理とは対極的といえるほど相違している。では、日本の経営はいかなるものというべきか。日本の経営は経済学にベースをおくものではなくて、心理学や社会学に根ざしているのであろうか。あるいは、日本の経営は資本主義的経営でなく、社会主義的経営なのであろうか。

このように、海爾の人的センターの目標請負システムは、あらためて日本の経営とはいかなるものであるかを考えさせてくれる。

第2のポイントは、海爾の人的センターの目標請負システムが機能する理由である。日本人からすると、海爾の人的センターの目標請負システムは、金銭一辺倒のきびしい個人競争的な管理にみえる。しかし、すくなくとも、現在のところ、この目標請負システムは機能している。なぜ、機能しているか。現在は機能するにしても、長期的に機能するか。

ここで、現在の海爾において市場主義管理が機能する理由を考えてみたい。われわれの研究のいまの段階では、つぎの4つの理由をあげることにしたい。

第1の理由は、旧来の社会主義的管理からの解放である。

改革開放の政策がはじまる以前においては、企業の従業員は、上は経営幹部から下は作業者まで、努力するひととそうでないひと、成果をあげるひととそうでないひと、職場の規律をまもるひととそうでないひとのあいだで、給料・昇進などの差はほとんどなかった。全員が雇用を保証されていた。まさに悪平等の世界だった。従業員の努力や創意工夫を鼓舞するインセンティブはゼロだった。また、面子、関係性、人情など中国的な伝統や文化が企業の管理にみられた。そのため、経営幹部や共産党の幹部と関係のある者は、昇給・昇進などで差別の優位性を享受できた。上司は部下の人事評価において裁量権を行使でき

た。海爾の市場主義管理は、このような旧来の社会主義的管理とは正反対の管理といつてもよいものである。海爾の市場主義管理は、中国人を旧来の社会主義的管理の弊害から解放したとみることもできるのではないか。

日本人には、研究者も企業の実務家とともに、海爾の市場主義管理を批判的にみるひとが多い。きびしい管理、アメとムチの管理、賞罰的管理、チームワーク無視の管理、金銭一辺倒の管理などの批判が寄せられる。ところが、中国人の受け止め方は全般的に肯定的である。海爾の市場主義管理はフェアである。これが、中国人の多数派の受け止め方である。成果をあげたひとが報われる。評価のルールとプロセスは公開されている。評価は客観的に、数値によって行なわれる。上司などの裁量の入り込む余地がない。これらの特徴のために、市場主義管理はフェアであるというのである。

第2の理由は、上のほうが下よりきびしいことである。

下位淘汰制度のところでみたが、成績の悪いひとを淘汰するとき、下の作業者より上の経営幹部や管理者のほうが、淘汰される比率が高い。上のひとはぬくぬくして、下のひとだけがきびしく管理されるのではないのである。むしろ、上のひとのほうが、下のひとよりもきびしく評価され、きびしく処遇されるのである。

海爾では、問題が発見された場合、その問題の責任の80%は経営幹部・管理者にあり、残り20%は作業者など現場の従業員にあるとう考え方がある。これは、80:20の原則といわれる。海爾では、この原則にもとづいて、問題の解決にあたる。(欧阳、2002、19頁)

海爾は破産寸前にあった順徳市の愛徳洗濯機を買収し、会社名を順徳海爾に変え、経営を立て直した。その順徳海爾の経営再建でいちばんよくはたらいたのは、海爾から派遣されてきた4人の経営幹部だった。(欧阳、2002、7-9頁)かれらは、順徳海爾に着任したとき、前の企業の経営幹部が予約したホテルに泊まらず、工場の隣にある粗末な宿泊所に泊まった。そして、かれらは、宿泊

所に荷物を置くと、ただちに仕事をはじめた。かれらは毎朝7時40分に仕事をはじめて、夜おそくまではたらいた。最初の1年間は休日なしだった。海爾からきた経営幹部の仕事態度は、勤務中に麻雀をしていた愛徳洗濯機の経営幹部・管理者とは対照的だった。

第3の理由は、失業の恐怖である。

さきに、海爾の市場主義管理はフェアな管理であり、多くの従業員から肯定的にうけとめられているとのべた。これは事実であるが、他方、海爾の市場主義管理がきびしい管理であることも否定できない。きびしいが、従業員としては受け入れざるをえない。なぜか。失業の恐怖のためである。これは、とくに作業者にあてはまる。

一般の中国人にとって、海爾は就職先としては最良といってよい。失業すると、代わりの職場をみつけることは、困難ないし不可能に近い。市場主義管理がきびしくても、受け入れてはたらく以外に選択肢は實際上ないのである。

失業の恐怖は、地方の農村からはたらきに出てくる作業者（ほとんどが若い女性）にとくに強い。管理者、専門家、技術者の場合、作業者ほど強くないかもしれない。それでも、彼らあるいは彼女たちにも、失業の恐怖は基本的には市場主義管理を受入れるように作用していると思われる。

第4の理由は、市場主義管理が中国的な伝統や価値観に、部分的にせよ、適合していることである。この点については、つぎに項目をあらためてのべることにしたい。

第3のポイントは、人的センターの目標請負システムと中国的な文化、伝統、価値観などとの関係である。

中国的な文化として、面子、関係性、人情をあげることができる。（園田、2001）海爾の人的センターの目標請負システムは、これら3つを否定ないしこれら3つに挑戦していると思われる。目標の達成度を公開することは、成績の悪い者の面子をつぶすことになろう。管理者や従業員の評価は、数量的に設定

された目標の数量的な達成度によって行われる。上司や経営幹部との人間関係あるいは政治的関係は評価に関係しない。評価は目標請負システムによって、いわば機械的に行われ、そこに上司や経営幹部が裁量権を行使できる余地はない。目標請負システムには関係性や人情が入り込む余地はないように思われる。

他方で、中国的な伝統や中国人の行動特性としてしばしば個人主義、競争志向、金銭志向、商人的、即物的（形而下的）などが指摘される¹¹。これらが海爾の人的センターの目標請負システムにみられることは、容易にわかる。

以上は、海爾の人的センターの目標請負システムと中国的な文化・価値観・伝統との2つの関係である。いっそう掘り下げた検討が必要である。

第4のポイントは、海爾の人的センターの目標請負システムと目標管理制度の関係である。

目標管理制度（Management by Objective: MBO）はひとつの有効な管理手段として、全世界で多くの企業に採用され、効果をあげている（R. Henry Migliore, 1983）。しかし、目標管理制度は、目標や成果を数量的に捉まえやすい生産、販売などライン部門を対象に実施されるのが普通である。目標の数量的な設定や目標達成の数量的測定が困難な人事、経理、企画などスタッフ部門は目標管理制度の対象からはずされることが多い。海爾はこの点で例外的である。海爾は人事というスタッフ部門を対象にして、目標を数量的に設定し、その目標の達成度を数量的に測定するシステムをつくり、実施している。海爾の人的センターの目標請負システムは、目標管理制度であるともいえる。

しかし、海爾の人的センターの目標請負システムは、目標管理制度としては異例といえる内容のものである。目標管理制度には市場メカニズムを活用するという発想はない。これにたいして、海爾の人的センターの目標請負システム

11 つぎを参照。宮崎市定・礪波護, 1999, 原洋之介, 2000, 邱永漢, 1993, 邱永漢, 1997, 司馬遼太郎, 1996。

は、われわれが市場主義管理と呼ぶように、市場メカニズムを管理に適用したものである。人事部門とライン部門（生産、販売など）およびスタッフ部門（財務など）のあいだの関係は、外部の市場における取引関係に似た関係である。

第5のポイントは、目標請負システムのひとつの問題点である。

海爾では、人的センターは、製品事業部などの労働生産性を向上させることによって報酬をえる。ところが、製品事業部などの労働生産性は人的センターのアイデアや施策だけによって決まるわけではない。人的センターの寄与は、労働生産性の向上の理由のすべてではなく、一部にすぎない。製品事業部などの労働生産性の向上のうちの人的センターの寄与分を正確に測定しなければならないが、これは、じつさいには不可能であろう。これは、人的センターの目標請負システムのひとつの問題点といえよう¹²。

海爾では、このような問題点には目をつむり、経営実務の観点から、製品事業部などの労働生産性の向上と人的センターの報酬を直結しているのではないか。

第6のポイントとして、海爾の人的センターの目標請負システムと同じような管理、すなわち市場主義管理の中国企業における普及をあげたい。海爾の市場主義管理は、海爾にだけみられる管理であるか、それとも、他の中国企業でも実施されているか。いくつかの新聞記事などによると、市場主義管理は中国企業にかなり広くみられるようである。（鈴置、2001）市場主義管理をもって中国的管理といってよいか。ひとつの研究テーマである。

第7のポイントは、中国企業の競争力の源泉としての市場主義管理である。中国企業の競争力の理由としてよく指摘されるのは、豊富で安価な労働力であ

12 この第5のポイントは、本稿の草稿にあたるディスカッションペーパーへの舛山誠一（野村総合研究所）のコメントにもとづいている。

る。しかし、市場主義管理も競争力の源泉として重要である。中国企業は、その市場主義管理によって、中国人を動機付け、選別し、企業目的の達成にむけて合理的な行動をとらせることに成功している。日本企業など外国の企業は、中国の低賃金と競争しているだけでなく、中国企業の市場主義管理とも競争しているのではないか。

参考文献

- 伊藤元重（1996）『市場主義』講談社
- 王曙光（2002）『海爾集團』東洋経済新報社
- 欧阳桃花（2001）「海爾集團－中国家電企業の高始点經營－」ケース，神戸大学大学院
経営学研究科
- 欧阳桃花（2002）「順徳海爾－中国企業の市場主義管理－」ケース，神戸大学大学院経
営学研究科
- 欧阳桃花・吉原英樹（2002）「中国企業の市場主義管理－海爾（ハイアール）のケースー」
『グローバル経営』2002年1月号
- 邱永漢（1993）『中国人と日本人』中央公論社
- 邱永漢（1997）『中国人の思想構造』中央公論社
- 司馬遼太郎（1996）『長安から北京へ』中公文庫，中央公論社
- 鈴置高史（2001）「中国、競争こそ成長のバネ」『日本経済新聞』2001年3月13日
- 蘇慧文（2000）『管理学原理およびケース』青島海洋大学出版社
- 蘇慧文（2001a）「企業組織協調の方式についての系統分析」『青島海洋大学学報』2001
年1月号（中国語）
- 蘇慧文（2001b）「海爾変革：市場鍊和業務流程再造」『南開管理評論』2001年1月号
(中国語)
- 蘇慧文，黄（2003）「海爾の市場連鎖を通したリエンジニアリング」『中国経営管理研究』
2003年第3号

園田茂人（2001）『中国人の心理と行動』NHK ブックス、日本放送出版協会

高橋俊介（2002）「会社をダメにする成果主義六つの誤解」『週間ダイヤモンド』2002年

9月14日号

原洋之介（2000）『アジア型経済システム』中公新書、中央公論社

宮崎市定・礪波護（1999）『東洋的近世』中公文庫、中央公論社

Migliore, R. Henry (1983), An M.B.O. Approach to Long-Range Planning, Prentice-Hall.

(R. H. ミグリオワ著、小林薰訳『戦略経営と目標管理』産業能率大学出版部、1986)

少子高齢化と女性雇用・外国人雇用

後 藤 純 一

1. 序

近年の少子化傾向に歯止めがかかる様子はなくわが国人口は急速に高齢化することが予想されている。特に今後 20 年間における年齢構成の変化は著しく、2020 年までに生産年齢人口は約 1000 万人減少するものと見込まれ、厳しい人手不足時代が到来すると言われている。全体的な労働力需給だけでなく、介護など特定分野ではより深刻な人手不足に見舞われるとも言われている。こうした中で、日本人の働き手が減るから積極的に（いわゆる単純労働者をも含めた）外国人労働者の導入を進めるべしといった意見も声高に主張されるようになっている。

しかし、生産年齢人口が減ったとしてもこれが即人手不足につながるわけではない。将来の労働力需給がどうなるかは、労働力供給量のみならず労働力需要量によっても規定されるのはいうまでもない。生産性向上によって労働力需要量を減少させることができれば仮に労働力供給量が減ったとしても人手不足になるとは限らない。さらに、労働力供給量が生産年齢人口のみに規定されるのではない。つまり、生産年齢人口が減少しても労働力率が上がれば、労働力人口の減少につながらない場合もありうる。生産年齢人口減少のなかで労働力人口減少をくいとめるためにもっとも有望なのは女性の活用であろう。

そこで、本稿では、将来の人手不足への対処策としてよく指摘される外国人雇用と女性雇用のメリット・デメリットについて経済モデルを作成しやや厳密な分析を行うことにする。第 2 節の理論的分析で明らかになるように、女性雇

用の増加はわが国の経済的厚生を確実に上昇させるのに対し、外国人雇用は複合的インパクトを与えるため経済的厚生はどうなるかは一概に言えない。少なくとも純粋な経済的厚生の観点からは外国人労働者の受入れ増加よりも女性労働の一層の活用のほうが望ましいという結論が得られるわけである。したがって、第3節では、女性の職場進出のため何が必要であるかについて若干の考察を行うこととする。

2. 女性雇用と外国人雇用——理論

それではまず予想される人手不足に外国人労働者の受入れで対応する場合と女性労働力の活用によって対応する場合とで受入国（日本）の経済的厚生に対するインパクトがどのように異なるかを簡単なモデルを用いて検討してみよう。

2-1 モデルの特徴

本章での分析に用いられる厳密な経済モデルは、わが国における外国人労働者問題の現状をよりよく捉えるため、従来の国際的生産要素移動理論とはやや異なる3つの特徴を持っている。

2-1-1 可変的生産要素価格

周知のように、オーソドックスなヘクシャー・オリーン理論の下では、生産要素の価格は、相対的要素賦存の状態に関わりなく、財貨の価格に完全に規定される。したがって、財貨価格が所与の小国においては、賃金率や資本の利子率などの生産要素の価格も一定で、外国人労働者の受入れによって影響を受けないことになる。しかし、現実には、多くの実証的研究が、外国人労働者の受入れによって国内賃金率が低下する傾向があることを報告している。こうした理論と実証との乖離を埋めるため、本稿では、Jones的なスペシフィック・ファクター・モデルを用いることとする。より詳しくいえば、労働力は生産部門間

を自由に移動することができるが、資本は各生産部門に固定されていると仮定するわけである。こうしたスペシフィック・ファクター・モデルの下では、外国人労働者の受入れによる相対的要素賦存の変化が、生産要素価格を変化させ得るのは以下に詳しくみるとおりである。

2-1-2 非貿易財

従来の貿易理論のなかでは非貿易財に対する関心は比較的低かったが、現実には、経済全体における非貿易財の比率は大きい。後藤（1990）によればわが国の消費全体において非貿易財の割合は54パーセントと過半数を占めている。また、わが国で摘発された不法就労の外国人労働者のうち非貿易財生産部門で働く者が3分の2を超えており、さらに、アメリカやヨーロッパなどでは、移民労働者の受入れによってメイドサービスや道路清掃などの非貿易財の価格が低く押さえられるとよく指摘されている。従来の国際的生産要素移動理論の多くが輸出可能財と輸入可能財という2財モデルに立脚しているのに対し、本稿では、より現実的にするために、これに非貿易財を追加した3財モデルでの分析を行う。上記のスペシフィック・ファクターの仮定とあわせることにより、本稿のモデルは従来の 2×2 モデルではなく 3×4 モデル（3財、4生産要素）モデルとなっていることに注目されたい。

2-1-3 貿易制限

従来の国際的生産要素移動理論の多くは自由貿易を仮定して分析を行っているが、本稿のモデルでは、現実の世界がそうであるように、国際貿易は関税や非関税障壁によって財の自由な移動が妨げられていると仮定する。これは、Uzawa（1969）やBrecher and Diaz-Alejandro（1977）によって国際資本移動を分析するために用いられたフレームワークの応用である。以下詳しくみると、外国人労働者受け入れの効果は、貿易制限を仮定する場合と自由貿易を仮定する場合とでは大きく異なる。

2-2 モデルの概要

本稿のモデルでは、消費者は次の効用関数で特徴づけられる。

$$(1) \quad U = C_1^\alpha C_2^\beta C_3^\gamma, \quad \alpha + \beta + \gamma = 1$$

ここで、 C_1, C_2, C_3 は、輸出可能財（財 1）、輸入可能財（財 2）、非貿易財（財 3）の消費量を表しており、 U は社会的効用である。消費者は、(2) の予算制約に従い、(1) の効用関数を最大化するよう行動するものとする。

$$(2) \quad P_1 C_1 + (1+t) C_2 + P_3 C_3 = Y$$

ここで、 P_1 は輸出可能財の価格を、 P_3 は非貿易財の価格を表しており、 Y は国民所得である。輸入可能財の国際価格は 1 にセットされており、 t は貿易制限による輸入可能財の国内価格のマークアップ率を表している。モデルが非常に複雑になるのを避けるため、貿易財の国際価格は所与のものと仮定する。つまり、いわゆる「小国の仮定」をおくわけである。上記の効用最大化問題を解くことにより、3 財それぞれについての需要関数を得ることができる。

$$(3) \quad C_1 = \alpha Y / P_1$$

$$(4) \quad C_2 = \beta Y / (1+t)$$

$$(5) \quad C_3 = \gamma Y / P_3$$

一方、3 つの財の生産は次のコブ・ダグラス型の生産関数によって特徴づけられる。

$$(6) \quad Q_1 = K_1^a l_1^{1-a}$$

$$(7) \quad Q_2 = K_2^b l_2^{1-b}$$

$$(8) \quad Q_3 = K_3^c l_3^{1-c}$$

ここで、 Q_i, l_i, K_i は、 i 財生産部門における生産量、労働投入量、資本投入量を表している。ここで、 K_i はモデルにとっての外生変数、つまり上に述べたように、各生産部門における資本はそこに固定されており、外国人労働者の受入れによって変化しないと仮定されていることに注意されたい。また、モ

ルでは、 $a > b > c$ を仮定する。つまり、この国は、自動車などの資本集約財を輸出して、繊維衣服製品などの労働集約財を輸入しており、サービス業などの非貿易財は最も労働集約的であると仮定するわけである。わが国の現状では、 $a=0.4242$, $b=0.3785$, $c=0.2234$ であるものと推定される（算出方法については後藤（1990）を参照）。

式(6)から(8)の生産関数を前提として、 i 財生産部門の生産者は次の利潤関数を最大化するように行動する。

$$(9) \quad \pi_i = P_i Q_i - (r_i + K_i + w l_i)$$

ここで、 π_i は利潤を、 r_i は資本の利子率を、 w は賃金率を表している。この利潤最大化問題を解くことにより、次のような均衡条件が得られる。

$$(10) \quad a K_1^{a-1} l_1^{1-a} P_1 = r_1$$

$$(11) \quad (1-a) K_1^a l_1^{-a} P_1 = w$$

$$(12) \quad b K_2^{b-1} l_2^{1-b} (1+t) = r_1$$

$$(13) \quad (1-b) K_2^b l_2^{-b} (1+t) = w$$

$$(14) \quad c K_3^{c-1} l_3^{1-c} P_3 = r_3$$

$$(15) \quad (1-c) K_3^c l_3^{-c} P_3 = w$$

式(10)から(15)は、均衡状態においては、生産要素の価格はその限界価値生産性に等しいということを意味している。

モデルでは国内労働者の数は一定、つまり賃金と余暇のトレードオフはないものと仮定する。したがって、均衡状態においては、3つの生産部門の労働投入量の合計は国内労働者の数(L)と受け入れた外国人労働者の数(L_f)の和に等しくなり、式(16)の関係が成立する。

$$(16) \quad l_1 + l_2 + l_3 = L + L_f$$

非貿易財については、輸出や輸入はないから、式(17)のように国内消費量

と国内生産量とが等しくなる。

$$(17) \quad C_3 = Q_3$$

モデルにおいては輸入品に課せられた関税は一括払いのかたちで消費者に還元されるものと仮定されており、また、均衡状態においては利潤は存在しないから、国民所得（GDPではなくGNPであり、したがって、受け入れた外国人労働者に支払われる賃金は含まない）は、式(18)のように国内生産要素に対する支払いと消費者に還元される関税収入とによって構成される。

$$(18) \quad r_1 K_1 + r_2 K_2 + r_3 K_3 + w L + t(C_2 - Q_2) = Y$$

式の代入により(18)は(19)のように変形することができる。

$$(19) \quad P_1 Q_1 + (1+t)Q_2 + P_3 Q_3 - WL_f + t(C_2 - Q_2) = Y$$

2-3 外国人労働者受入れ・女性労働の活用の厚生効果

以上でモデルは完結し、したがって、外国人労働者受入れや女性労働の活用の経済的効果に関する数量的分析をするためには、パラメータの値を特定しシミュレーションを行うのもひとつの方法である。しかし、本稿ではその経済的メカニズムを知るために若干の理論的分析を行う。受入れ国の厚生水準に対する効果を分析するにあたって、まず、式(1)の効用関数は、式(3)、(4)、(5)を代入することによって式(20)のように変形できることに注目されたい。

$$(20) \quad U = (\alpha/P_1)(\beta/(1+t))\gamma Y/P_3$$

式(20)の両辺の自然対数をとり、これを L_f で微分することによって式(21)を得ることができる。

$$(21) \quad (\ln U)' = (\ln Y)' - \gamma(\ln P_3)'$$

ある変数にダッシュ（'）をつけたものは、この変数を L_f で微分したものと表している。以下でも同様な簡略表記を用いることとする。式(21)から次の式(22)を得ることができる。

$$(22) \quad (\ln U)' = Y' / Y - \gamma P_3' / P_3$$

ここで、式(22)は、外国人労働者の受入れが受入れ国の厚生に及ぼす効果は、受入れ国の国民所得の変化に基づく効果と受入れ国における非貿易財の価格の変化に基づく効果とに分解できるということを表しているのに留意されたい。

式(22)に均衡条件式を代入してやや複雑な変形を繰り返すことによって、基本方程式(23)を得ることができるが、これは、外国人労働者受入れの効果が4つの要素に分解できることを表している。

$$(23) \quad (\ln U)' Y = B(-L_f w') \dots \text{効果 1}$$

$$+ B(-t Q_2') \dots \text{効果 2}$$

$$+ B(Q_3 P_3') \dots \text{効果 3}$$

$$- (C_3 P_3') \dots \text{効果 4}$$

ここで $B(1+t) / (1+t-\beta t)$, $B > 0$ に注意。

2-3-1 外国人労働者受入れの効果1：賃金低下効果（プラス）

w' が負であることを厳密に証明することができるから、効果1は受入れ国に対するプラス効果である。外国人労働者の受入れは、賃金率の低下を通じて受入れ国の厚生にプラスの効果を与えるわけである。この外国人労働者をより安く雇うことができることに基づくプラスの効果は、労働経済学者によつてしばしば指摘されていたにも関わらず、2x2モデルに基づく従来の国際的生産要素移動理論によつては無視されていた。さらに、このプラスの賃金低下効果の程度は、他の事情が一定であれば、外国人労働者の受入れが大規模になればなるほど大きくなるということに注目されたい。

2-3-2 外国人労働者受入れの効果2：貿易制限効果（宇沢効果）（マイナス）

Q_2' が正、つまり、外国人労働者の受け入れによって国内での労働集約財の生産が増加するということを厳密に証明することができるから、効果2は受入

れ国の厚生にとってのマイナスの影響を表している。この効果は、輸入制限の存在に起因しており、Uzawa (1969) によって指摘され、Brecher and Diaz-Alejandro (1977) によって厳密に分析されたものである。この効果 2 のメカニズムを直観的なかたちで述べれば次のようになる。つまり、輸入可能財の国際価格は 1 にセットしてあっても、その国内価格は貿易制限によってこれより高い ($1+t$) であり、したがってこの場合には受け入れた外国人労働者の限界価値生産性は $(1+t)dQ_2/dl_2$ であって、国際価格で評価した（真の）限界価値生産性 dQ_2/dl_2 よりも大きくなっている。外国人労働者に対して支払われる賃金は（国内での賃金差別が存在しないことが仮定されているので）国内価格で評価された労働の限界価値生産性に等しくなるため、いってみれば外国人労働者に対する tQ'_2 の超過支払いとなり、この超過支払いが受入れ国の国民所得を減少させ厚生を低下させることになるわけである。さらに、このマイナスの貿易制限効果は、他の事情が一定であれば、 t が小さくなればなるほど（つまり貿易が自由化されていくほど）小さくなるということに注目された。 $t = 0$ つまり、自由貿易という極端な場合には効果 2 は消滅するわけである。

2-3-3 外国人労働者受入れの効果 3：非貿易財所得効果（マイナス）

現実的なパラメータ値の範囲内では P'_3 が負であることを厳密なかたちで証明することができるので、効果 3（非貿易財所得効果）は負の効果である。国民所得は 3 つの財の生産額 ($P_1Q_1 + (1+t)Q_2 + P'_3Q_3$) に關税収入を加えこれから外国人労働者に対する賃金支払い分を減じたものであるから、外国人労働者受入れによる非貿易財価格の低下は、非貿易財生産部門で働く国内労働者の所得減少というかたちを通じて国民所得にマイナスの影響を与え、厚生全体にもマイナスになるというわけである。いうまでもなく、非貿易財生産部門の存在を考慮しない従来の国際的生産要素移動理論のもとではこの非貿易財所得効果は無視されることになる。

2-3-4 外国人労働者受入れの効果4：非貿易財価格効果（プラス）

P_3' は負であるから、効果4（非貿易財価格効果）は受入れ国の厚生に対してプラスになるものである。ある意味では、効果4は効果3を別の観点からみたものに過ぎない。つまり、外国人労働者の受入れによって非貿易財の価格が低下することは、消費者にとっては同額の所得でもより多くの消費ができることになるから好ましいことである。上に述べたように、外国人労働者を受け入れることによって、受入れ国の国民は、たとえば安価なメイドサービスや道路清掃を享受できるわけである。しかし、効果3と効果4を合わせたネットでの非貿易財効果は受入れ国に取ってマイナスであることに留意されたい。このことの証明は非常に簡単である。つまり式(5)と式(23)から次の式(24)が得られる。

$$(24) \text{ 効果3} + \text{効果4} = (B/Y)(Q_3 P_3') - C_3 P_3' \\ = \gamma P_3 (B-1) P_3'$$

$B > 1$, $P_3' < 0$ であるから、ネットでの非貿易財効果がマイナスであるのは明かである。つまり、外国人労働者の受入れによって非貿易財の価格が低下した場合には、受入れ国の消費者が安価なメイドサービスや道路清掃を享受できる反面、これはメイドや道路清掃人などをして働いている受入れ国民の所得を減少させることになるわけである。そして、マイナスの効果3の方がプラスの効果4よりも大きく、ネットでの非貿易財効果がマイナスとなるわけである。

2-3-5 女性労働者活用の厚生効果（プラス）

上記のように外国人労働者受入れは受入国たる日本に対しさまざまな効果を与える、全体としての経済厚生に及ぼす効果がどうなるかは一概には言えない。特に、さまざまな関税障壁・非関税障壁が少なくないという現状にかんがみると宇沢効果が強く働き受入れがマイナスとなる可能性も強いものと思われる。

これに対し、女性労働者の一層の活用はわが国の経済厚生にどのようなイン

パクトを与えるのであろうか。上述の均衡条件を用いて(25)を厳密なかたちで証明することができる。

$$(25) \quad \partial U / \partial L > 0$$

日本人たる女性労働者の増加はLの増加で表すことができるから、(25)は女性労働者が増加すればわが国の経済的厚生は確実に上昇することを示しており、外国人労働者受入れの効果がプラスかマイナスかが不明確なのは対照的である。

つまり、少なくとも純経済学的にみた場合には、少子高齢化に伴って予想される人手不足に対処する方策としてはいわゆる単純労働者をも含めた外国人労働者の大量受入れよりも女性の一層の職場進出の推進のほうが望ましいといえるわけである。

3. 女性労働力活用の阻害要因

以上のように、少子高齢化に伴って予想される人手不足を克服するためには女性の職場進出を一層進めていくことが重要であり、そのためにさまざまな阻害要因を取り除いていくことが重要である。また、女性の職場進出の阻害要因を除去することは、人手不足軽減という社会的メリットがあるばかりでなく、女性が働きたくても働けないという状況の改善であり女性自身の福祉増進のために必要であることは言うまでもない。そこで、本節では、結婚・出産育児による退職、男女間格差、メインストリームへの再参入の困難性という3つの要因を取り上げて若干の検討を行うこととする。

3-1 結婚・出産育児による退職

わが国の女性労働率を年齢別にみると結婚・出産育児期の20歳台後半から30歳台前半にかけて大きく低下しその後また上昇するといいういわゆるM字型カーブ現象はよく知られている。つまり結婚や出産により退職するケースが多いわけだが、こうしたM字型カーブは欧米主要国ではほとんど見られない。

さらに、退職し非労働力化している女性に就業希望の有無を尋ねると条件が整えば働きでたいとするものがほとんどで、こうしたいわゆる潜在的労働力率と現実の労働力率との乖離が大きいことが問題である。以下のべるよう日本での雇用システムでは雇用の中止は大きなマイナスになるということにかんがみると、託児所の量質ともの充実などによりこうした結婚・出産育児により非労働力化を余儀なくされるという状況をなくすることがきわめて重要な課題と思われる。

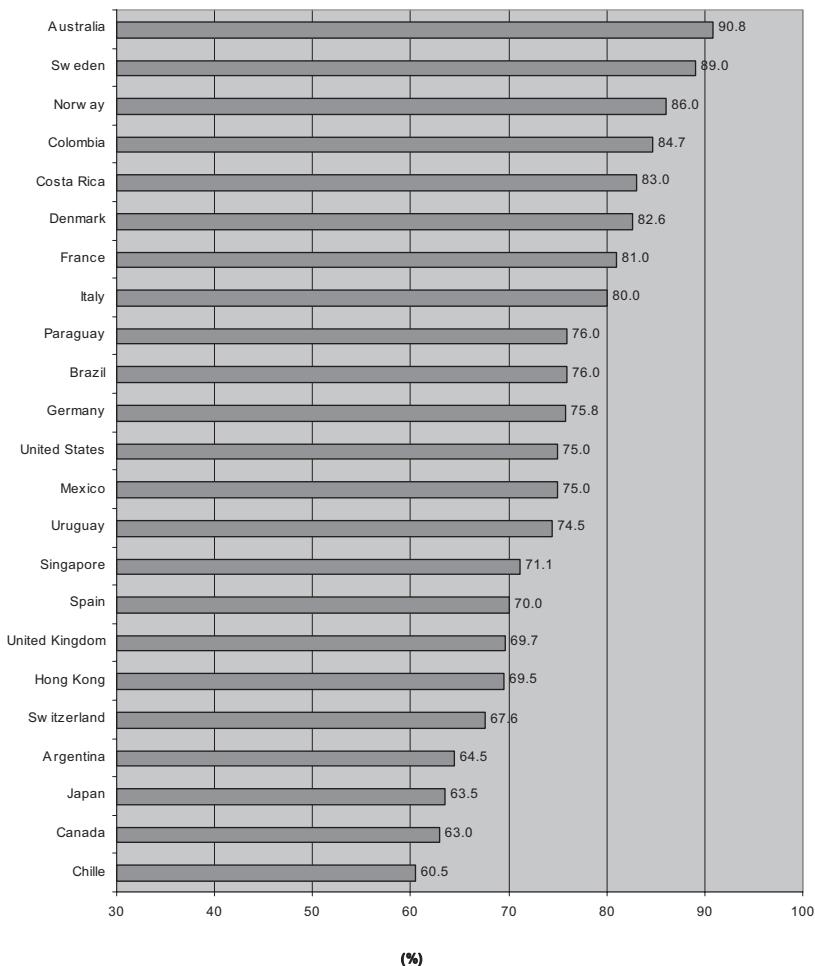
3-2 男女間格差

図表1は男女間賃金格差の国際比較をまとめたものである。全体的にみると日本の所得分配は非常に平等的であるにもかかわらず、男女の賃金格差を見るとオーストラリア、スウェーデンなどの先進国だけでなく、コロンビア、ブラジルなどの開発途上国と比べても日本における男女間賃金格差が際立っているのがわかる。また、女性の管理職割合も欧米諸国に比較するとかなりが低い。さらに、正社員ではなくパートタイム労働者として働く女性の割合は一貫して上昇しており、2001年には女性労働者の4割がパートタイムで働いている。しかも、パートタイム労働者と正社員との賃金格差は拡大傾向にある。

3-3 メインストリームへの再参入の困難性

終身雇用、年功賃金など従来いわれてきた日本の雇用慣行は近年崩れつつあるが、依然として同一企業で働き続けるものとそうでないものとの賃金面での格差は大きい。つまり、一度退職すると従来のコース（メインストリーム）に復帰することはきわめて困難なのである。図表2は標準労働者の賃金を年齢別に見たものであるが、年齢とともに賃金が急上昇する様子がよく現れている（図表では大卒のみの賃金カーブが示されているが短大卒や高卒についても同様な傾向がみられる）。つまり、同一企業に勤め続ける限り賃金が急上昇する

図表1 男女間賃金格差の国際比較



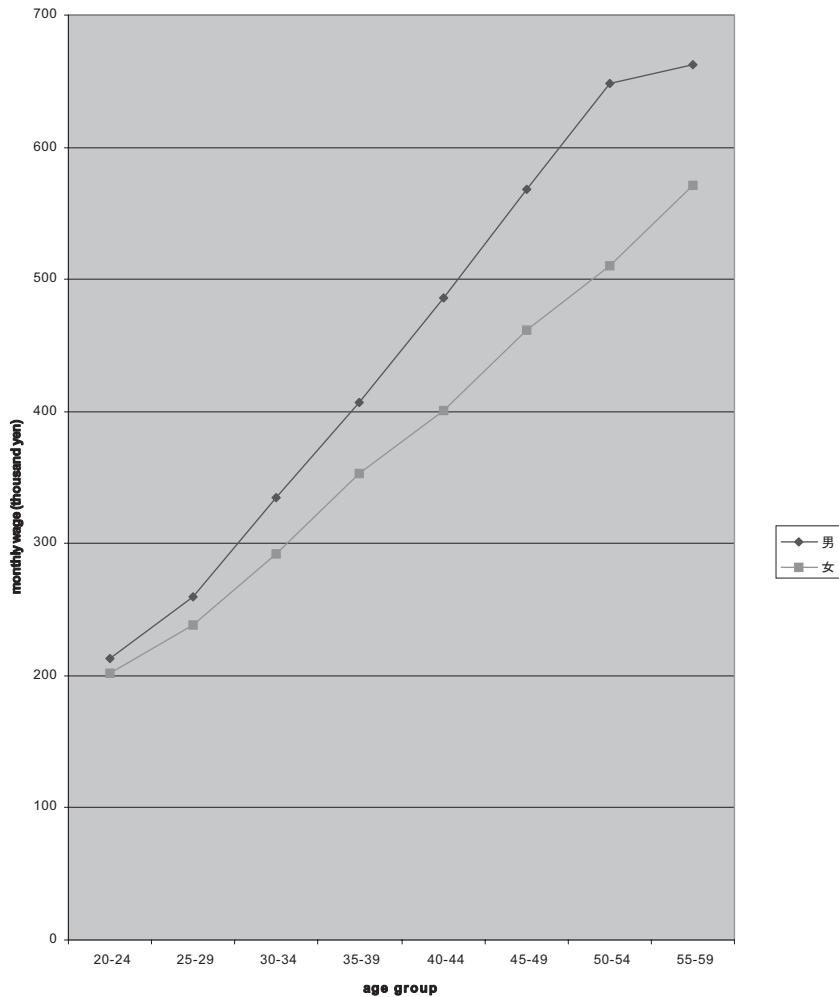
(Source) United Nations, ILO, Japanese Ministry of Labor

のは男性でも女性でも大差ないというわけである。しかし、男性でも女性でも退職するところした賃金上昇の恩恵には浴せなくなる。図表3および図表4にみるように、新規入職者の賃金をみると年齢に応じた上昇という傾向はほとんど見られなくなる。つまり、日本の社会ではいったん退職した労働者が再びメインストリームに復帰することは困難であり、女性が出産育児などで退職を余儀なくされていることが男女間の賃金や職階における格差の主因になっているものと思われる。

4. 結 語

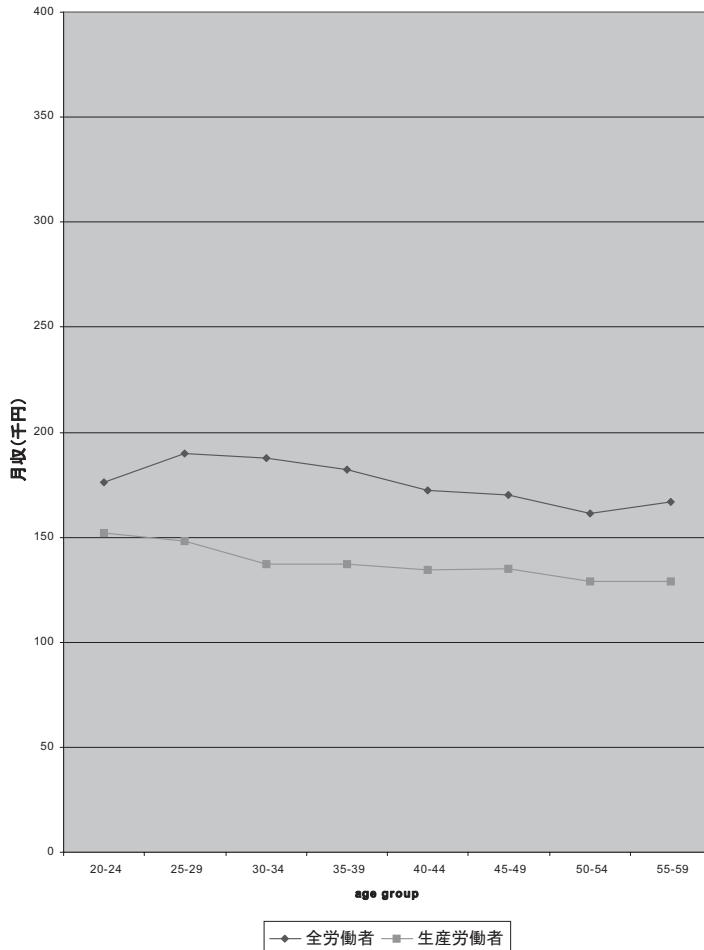
以上、少子高齢化に伴って予想される労働力不足にどのように対処すべきかについて検討してきた。第2節では、労働力不足への対処策としてよく指摘される外国人労働者の受入れと女性労働の活用という2つの方策を取り上げその相対的メリットについてやや厳密な理論的分析を行った。そこで見られたように外国人労働者の受入れはさまざまな複合的インパクトをもたらし受入国の経済的厚生にとってプラスであるかマイナスであるかは一概には言えないが、女性労働の活用は確実にプラスのインパクトを与えるものであり、もし二者択一を迫られるとするならば後者のほうが望ましいといえよう。続く第3節では、こうした女性労働の活用（女性の職場進出）を妨げている要因として、結婚・出産育児による退職、男女間格差、メインストリームへの再参入の困難性という3つの要因を取り上げて若干の検討を行った。そこでみたように、女性は出産育児などで退職を余儀なくされることが多く、日本の社会ではいったん退職した労働者が再びメインストリームに復帰することは困難である。したがって、出産育児のため退職を余儀なくされることがないようにするとともに、いったん退職した女性も低賃金のパートだけではなくメインストリームに復帰できるようなシステム、いわば「再チャレンジを許容する経済社会の実現」をはかることが女性労働者の福祉の実現とともに社会全体にとってもきわめて重要であろう。

図表2 標準労働者の年齢別賃金（大卒）

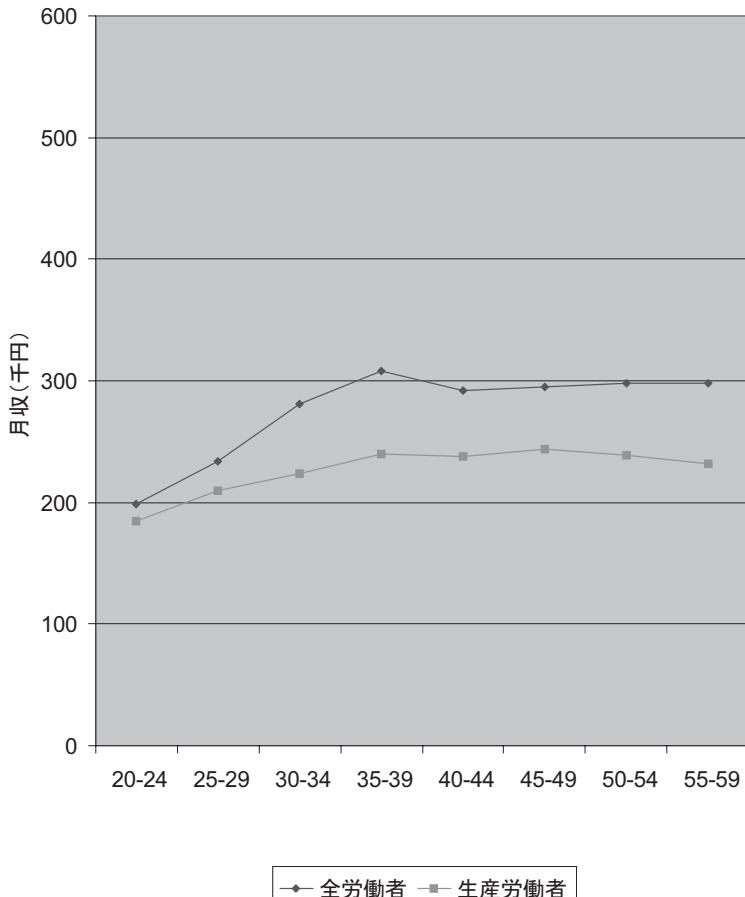


(Source) Ministry of Labor in Japan

図表3 新規入職者の年齢別賃金（女性）



図表4 新規入職者の年齢別賃金（男性）



参考文献

- 後藤純一（1990）「外国人労働の経済学——国際貿易論からのアプローチ」東洋経済新報社
- 後藤純一（1993）「外国人労働者と日本経済——マイグロノミクスのすすめ」有斐閣
- Brecher, R. and C. F. Diaz-Alejandro (1977), "Tariffs, Foreign Capital, and Immiserizing Growth", *Journal of International Economics* Vol. 7, pp. 317–322.
- Uzawa, H (1969), "Shihon Jiyuka to Kokumin Keizai (Liberalization of Foreign Investments and the National Economy)", *Ekonomisuto* Vol. 23, pp. 106–122.

会計学説と主体形成¹

山 地 秀 俊

- I 基本的な考え方
- II 社会科学（会計）の意義
 - アメリカ会計学説の展開—
- III 社会科学（会計）の意義
 - 今日の日本における新会計実務（制度）と会計学説—
- IV 結 語

要 約

本稿では、社会科学としての会計学説が、大学等の教育制度を通して、一つのイデオロギーとして巨大企業の社会的評価や業績評価に関する思考を提示することによって、企業関係者をして会計に関する特定の思考を正当化する主体へと規律していく過程を分析する。そこ過程は取りも直さず、別の会計学説、したがって巨大企業評価や業績評価思考を否定し、消去する過程であることを指摘する。学説は、社会事象に対するイデオロギー的解釈を可能にし、ある特定の責任を特定の主体に負わしめる思考を作るとともに、他の解釈・可能性を

1 本稿は、平成13年10月4-5日に駒澤大学で開催された会計理論学会全国大会の発表用に作成した原稿に加筆修正を加えたものである。本稿のアメリカ会計理論の部分はすでに学会誌『会計理論学会年報』No. 16, 2002年に掲載されているし、*CPA Journal* 2004にも英語バージョンが掲載される予定である。しかし紙幅の関係上、日本会計学説に対する論述をいずれの発表機会でもカットせざるを得なかつた。そこでここでは、カットした部分を含めた全体を掲載しておこうと考える。

消去する言説である。したがって会計学説そのものは、論理性が必ずしも必要ではなく、あるレトリック的要素と構造的特徴を有していることのみが要求されるのである。いわば、神話（myth）のような存在である。

I 基本的な考え方

会計情報を始めとして、現代社会には多くの情報が流布している。それらは、多様な主体から発信されているが、分けても巨大組織体から発信される情報は、我々が現代社会で生活していく上で、非常に重要な役割を果たしている。例えば、一般的の個人から見ると、会計情報は、個人の将来消費のために現在の所得を一部貯蓄する際に、将来より大きな所得として受け取れるように証券市場で運用する際の助けとなる、とするのが今日の通説である。行政情報は、市民の側から見ると、行政府の役人が、市民の意図通りに行政職務を果たしているか否かを検証する際に有用性を發揮するとされる。図像情報は、我々に視覚で訴えかけることにより、文字化すると複雑な情報を一瞬のうちに理解させてくれる利点を有している。このように情報の受け手の観点からの（会計）情報公開論は、多くの研究者によって主張されている。

視角を逆転させて、情報を受け止める我々一般個人の側からではなく、情報を発信・公開している主体の側から同一現象を見るとどのように考えられるであろうか。現代社会で圧倒的に情報発信をしている主体は、巨大組織である。20世紀以後その典型は、複数の下部組織体から構成された企業と政府である。これら巨大組織は費用を掛けてまで何故に情報を発信しているのであろうか。一般的の個人に何か（企業業績・行政成果等）を伝えたい、あるいは説明したいという消極的動機だけであろうか。それとも、より積極的に個人を意識の次元で「操作」したいのであろうか。「広告が消費者を作る」とするガルブレイス流の表現に倣うならば、上述の会計問題では、一般投資大衆が会計情報を利用しているのではなく、会計情報が何らかの論理との相互作用によってそのよう

な発想を探る主体を形成せしめ、「会計情報が投資大衆を作り出している」構造になっているのではないだろうか。我々は、こうした情報公開主体を含む社会的構造という視角から（会計）情報公開現象にアプローチしようとしている。

しかし我々の住む現代民主主義社会では、巨大組織であるからといって大衆に対して何のチェックも受けること無く事実無根の情報（嘘）を発信することは認められない。だが巨大組織は、事実を「自らに有利なように」レイアウトし直して、大衆に伝えることは許される。これは嘘をついているのではない。むしろこれが現代の巨大組織の「情報公開」政策の内容である。ディスクロージャー、パブリシティ、プロパガンダ、PR、広告、公告、広報、情宣活動等の言葉で呼ばれるが本質は同じであり、総称して「スピン」と呼ぶことがある。いうまでもなく、卓球やテニスでボールをラケットで擦り、特殊な回転を与える行為を指す言葉であるが、転じて、自らに有利なように事実情報を再整理し公開する行為を指すことがある。

20世紀に実現した巨大規模の大衆（経済）社会では、人々が情報をみずからの五感で収集・感知できる領域はごくわずかである。そのために一般大衆は、企業あるいは政府等の巨大組織が収集・公開する情報を依拠して行動せざるを得なくなっている。したがってこうした状況では巨大組織の公開する情報によって大衆は容易に操作される可能性がある。他方、我々は民主主義社会に住む以上こうした意図的操作を許す政治制度、企業制度には原則的にはなってない。そこで20世紀に巨大組織化した企業や政府は、高度にかつ密やかに情報操作メカニズムを意識・無意識は別にして経済社会に組み込むことになる。こうした情報操作メカニズムは複数の巨大組織が並行して構築し、結果、巨大組織は相互に情報公開による「イデオロギー発信競争」を繰り返し、本稿の直接的検討課題である、大学の研究者あるいは彼らが教える学問・学説等すなわち高等教育制度を巻き込んで、大衆を「宥和化」しつつ「主体化」し、支配権を獲得する競争を行うことになる。したがって、学問特に社会科学の課題は、直接的

に社会を変えることにあるのではなく、社会や制度の解釈・意味付けを変えることにある。そうすることによって社会が改善されるというよりも、問題が解消される、換言すれば「古く効果がなくなった問題解決手段が大衆に忘れ去られ」「同一問題に新しいアプローチ（意味付け）が可能になる」のである。バーガーとラックマンは、その著書『社会による現実の構築』の中で、社会制度的秩序と、その中で生活を営む人々がその制度的秩序に与える論理的秩序との差異について、特に強調している。彼らが記しているように、「制度の『論理性』についてなされた論述には細心の注意が要求される。論理は制度の中にあるのではなく・・・制度が思考の中で取り扱われるその方法の中にある²。」あるいは、彼らが結論づけているように、「思慮深い意識は制度的秩序に論理の質を上から焼き付ける。」家族のような小さな集団では、大量の文書を通して、論理的質を維持する必要はない。言語と習慣が役立つからであろう。しかし大規模組織では、特に空間的な散らばりを持つ組織では、制度に対して論理の質を与える正統性の体系は、崩れざる可能性がある。そのために絶えず、大量の文書を通して、正統性を維持する論理展開を社会に対して発信しつづける必要性が、すなわち社会科学の社会的・制度的必要性が出てくる。

上で展開した我々の立場からすれば、簿記的計算手続きは一方では500年間大きな変化がなかったという主張に会計学者は与するが、他方、20世紀に誕生した会計学は、大きくかつ周期的に主張を変貌させている、という現象をどのように理解すればよいのだろうか。上述した基本的思考との関連で、より具体的に、近代会計学はどのような制度的課題で展開されている論理なのだろうか。簿記的説明は、説明対象は簿記実務を司る企業実務家に対する制度内のロ

2 P. L. Berger and T. Luckman, *The Social Construction of Reality*, New York, Doubleday Books, 1966, p. 64.

ジックを説明する論理であるの対して、近代会計学は、より広い大衆に向けたレトリックとして理解できるが、その際に、制度内の論理と制度の論理を二重重ねにして展開している。したがって、会計学（理論）は、会計学教育を通じて、会計学的ロジックを正当だと信ずる大衆を生成させ、ある時は投資大衆としてある時は批判的市民として主体化し、その上で実際の会計情報を理解させていることになる。

以下ではまず第Ⅱ節として、上で検討したような立場からアメリカ会計学説を見ていき、アメリカ会計学説の全体としての制度的課題を解明することにする。そして第Ⅲ節では日本の現代における会計学説の意義について検討する

II　社会科学（会計）の意義　—アメリカ会計学説の展開—

アメリカ会計学説に限らず、上での我々の基本的理解からすれば、社会科学は意味付け（レトリック）あるいは言説として理解されるものであるが、それはさらにどのような社会的意義があるかといえば、会計学説は企業の会計行為に、ある意義を見出す主体の形成にかかわっているとみることができる。それは簿記の次元での限られた人々への専門職業的・アルティザン的レトリックから、大衆社会へ発信する制度の論理としてのレトリックへと20世紀初頭に変革する。「会計学」の誕生である。しかも以下で実際に立証していくように、20世紀会計学で語られる問題は、最も広い意味での価格差としての利益の期間帰属－すなわち発生主義・時価を標榜すればより早い期間に、実現主義・取得原価主義を標榜すればより遅い期間に価格差を帰属する主張となる－そして公開という会計的问题を、各時代の特定の経済的・社会的問題に絡めて展開するという展開構造に帰着する。こうした意味では、個々の学説内部で書かれている測定論等のテキスト（文章）の厳密な論理はさして重要ではなく、20世紀に書き連ねられた全体としての会計学説相互の構造的展開過程が、学説が語られる時代的コンテクストとの関連で重要性を帯びてくるという点では、「神話

(myth)」³として捉えることもできよう。

再論するが、アメリカ会計学は総体としては突き詰めれば、最広義での取引価格差の期間帰属とその公開という会計問題を時代的背景下で語ることである、ということをまず立証したい。またアメリカ会計学説は個々には、当該帰属・公開問題をどの構造的位置で議論しているかということから総体的流れの中で整理・理解できよう。さらには、こうした計算構造的理解に加えて、個々の学説が経済・社会のどのような現状問題認識と抱き合させて議論しているかが問題となる。この2点を以下では確認する作業を展開する。そして構造と現状認識の関連次第で、アメリカの近代的会計学説は、二つの亜種に分けられる。「民主的公開と事実主義」構造グループと「市場的公開と価値主義」構造グループの二つである。最後に結論として、こうした期間帰属と公開の議論がどのような社会構造的意味を有するかを検討する。以下、二つの亜種を検討するが、最初はアメリカ会計学説という神話の源泉であるハットフィールド学説を検討する。

II-1 会計神話の誕生 一ハットフィールド（1866-1945）-

現代的会計神話の誕生としてハットフィールド学説を位置付けるとき、上で示した視角から彼の学説の検討を行っておこう。まず彼の取引価格差の期間帰属、あるいは利益の大きさと期間帰属の議論とはどのようなものであろうか。彼は近代会計学誕生の里程碑と称されるその最初の著作より、発生主義—実現主義そ

3 アメリカの一連の会計学説は、どの学説が正しくどの学説が誤っているかということを論理的に問うことは、さして意味がないのではないかという発想である。書いてある内容は以下の検討のように、絶えず変動しており収束するといった傾向はない以上、どれでもいいのであって、むしろ個々の学説ではなく、20世紀に語られたアメリカ会計学説の集合体として分析する必要があると考えられる。分析の単位を個々の学説のテキストではなく、学説の集合体とした点に重要性がある。そこにアメリカ会計学説の構造的特質を分析しようと考えている。そうした意味で、会計学説を、レビュイ=ストロース風に倣って「神話」構造として特徴付けている。

して取得原価主義という 20 世紀後半に支配的となる測定構造を主張している。

以上のことを見頭に置いて、彼の会計計算構造論から検討を始める。しかしそれを行うに際して一見妨げとなるのは、彼がアルティザン的専門家を対象とした簿記的立場と一般大衆を対象とした会計的立場を混在せしめている点である。しかし構造からくる条件のみを満たしておけば良いのであるから、二つの混在は問題ではない。一つは、彼が、簿記理論として彼の時代すでに古典となっていた物的二勘定学説を採用していることである。いま一つは、彼が、現実の経済社会が規範的に要求する会計機能観に関しては、一方では企業自体の立場から株主・経営者・債権者・一般株主等へ有用で真実な情報を提供するという機能と、他方では利害関係者の利害（具体的には名目資本の維持）を考慮した配当可能利益を客観的に算定するという機能を調整すべきだとする 20 世紀的課題を認識していたことである。したがって、このような会計機能観からすれば、当然に、経営者あるいは株主が企業活動の効率把握をするには損益計算書（損益勘定）が有用であり、債権者（場合によっては株主）にとっては貸借対照表が有用であるという現代的理解を示すことになる。つまり双方の財務表に重要性の優劣を付さないはずである。ところがここに、第一の基本的立場として既述した彼の簿記理論である物的二勘定学説が介入して、貸借対照表と損益計算書の構造理解を、上にみたその当時の実際的課題が要求する両財務表の平等な機能理解から大きく乖離せしめることになる。

周知のように物的二勘定学説では、複式簿記の勘定体系は、二つの勘定群に分類される。その一つの勘定群は資産を示すそれであり、いま一つは資本を示すそれである。したがって、このような簿記理論からすると、二つの勘定群の双方を包摂・表示している貸借対照表こそが中心視点に据えられる。そして、損益勘定群——それらを示す財務表としては損益計算書——は、資本勘定の変動を示す下位の明細（書）に過ぎないという位置付けがなされるのである。ゆえに彼の会計計算構造論はまずもって貸借対照表評価論を中心として語られ

ることになる。

ところが計算構造論を規定する彼の評価論においてやはり議論を複雑にする形式的基礎がある。それは当時の会計学の先進国ドイツの会計理論にいう主觀的使用価値説と主觀的営業価値説である。しかし、ハットフィールドにあっては、ジモン（H. U. Simon）のように、一定の人格ないし貸借対照表主体を前提としてその上で財がもつべき個別価値を評価の基準とするか、あるいはレーム（H. Rehm）のように、人格から離れた営業あるいは会社を主体とした評価を問題とするのかについては、明確ではないし問題でもない。彼の表現によれば、「継続企業（going concern）としての現在の所有主に対する資産の価値⁴」、あるいは、「資産がそのときに存在しているものとしての会社に対して有する価値⁵」こそが、評価の基準になるというように曖昧である。より具体的に「継続企業にとっての価値」とは、再度売却される見込みのない固定資産については、企業がその資産の取得のために投下した貨幣額、すなわち取得原価であるとされる。無論、適切な減価償却も彼の力説するところである。ただ注意を要するのは、ここにいう取得原価評価とは、ある固定資産を取得したときの原始記入に取得原価を用いることはもちろん、期末の資産再評価にも取得原価を用いるということである。ところが、『近代会計学』の改訂版である『会計学』（1927年）では、「第一次世界大戦に起因する強力な物価の上昇（mighty upswing of prices）⁶」を考慮して、資産再評価に時価評価を認めているのである。これは、固定資産についても、また以下で言及する流動資産についても該

4 H. R. Hatfield, *Modern Accounting—Its Principles and Some of Its Problems—*, New York, D. Appleton and Co., 1909. 邦訳は二種類ある。部分訳は、海老原竹之助訳、『最近会計学』、博文館、大正元年。全訳は、松尾憲橋訳、『近代会計学』、雄松堂、昭和46年。以下邦訳は後者を利用する。引用箇所は、上掲訳書、78頁。

5 上掲訳書、78頁。

6 H. R. Hatfield, *Accounting—Its Principles and Problems—*, New York, D. Appleton and Co., 1927, p. 101.

当する。しかし、この資産の時価評価は、あくまでも、企業の保有する資産価値についての真実で有用な情報の提供を企図したものであり、損益計算には関わっていないことについては、後で改めて議論することとする。

流動資産についても、また、原則として取得原価評価が貫かれている。しかし、市場性ある有価証券のような一部の流動資産については、時価評価、特に取得原価よりもその時価が下落した場合の時価評価を認めている。このような低価主義については、ハットフィールドは論理一貫性に欠けるとして理論的には反対するのであるが、保守主義という一般に認められた思考から要求される実務であるとしてこれを一応承認するのである。低価主義は、原則として発生主義－取得原価主義会計の確立した現在でも、一部の資産については認められていることからして、何ら奇異な主張とはいえないであろう。

このように検討を進めてくると、形式的には主観的価値説に立脚して会計計算構造論の一部である評価論を展開するハットフィールド学説は、アメリカのその当時の時代的背景と断絶しているかのようにみえるかも知れない。しかしそれは、そうではないのである。我々がそう主張する理由は以下の点にある。ハットフィールドは各資産項目について原則的に取得原価評価を適用すべきことを主張する際に、必ずといっていいほど、「一般に (generally)」という表現を付している。その記述を読む限りでは、アメリカのその当時の会計実務がほぼ一般に取得原価主義として統一されていたかのような感をもってしまう。ところが、現実には、取得原価評価が主義と称されるほどには一般化していなかったことについては、種々の事例を引くまでもなく、ハットフィールド自身の論述の中にも散見されるのである。彼はいう、「(再評価によって発生した) 増価が、商品あるいは一般に流動資産と呼ばれているものについてである場合は、その計上には、殆ど統一性は与えられていない⁷。」また、「(固定資産の再評価

7 前掲訳書、214頁。括弧内は筆者。

による増価を計上することも）アメリカの実務において未知というものではない⁸」と。以上のように、その当時のアメリカの会計実務では、あるときは時価、あるときは取得原価が用いられており、確立された主義と呼びうるような評価原則はなかったといった方がより正確であろう。そのような状況下では、配当可能利益の算定実務が混乱していたことは容易に想像されうるところである。

さて、ここまで議論を展開してくると、ハットフィールドの資産評価論としての取得原価主義の主張が、実は利益決定問題（損益計算問題）と関わりをもつているのではないかという方向性がみえてくる。いみじくも彼はいう、「資産の評価（棚卸の問題）は損益に関する問題であることは明かである⁹」と。すなわち、彼は資産評価論として議論を開始するが、そしてそれは彼の簿記理論からして当然のことであるが、さらにその評価論を規定するのは表面的・形式的には当時の会計学先進国であったドイツの会計学からの主觀価値説であるが、しかし、本来的には経済が要求する利益決定の問題こそが彼の評価論を規定しているのである。かくして彼の所説の背後には、資産評価における取得原価評価と利益決定（損益計算）という問題関係があることに気づくことになる。こうなると最早明らかなように、未実現利益、基本的には資産再評価益の配当可能利益への算入排除という現実的課題が、大きく関わってくることに行きつく。上述したように、アメリカの会計実務では、配当可能利益の算定に対して、例えば経営者の立場から種々の操作が可能であったし、また、法律上も整備が十分にはなされていなかった¹⁰。それに対して、20世紀に入ってようやく株式所

8 H. R. Hatfield, "Some Variations in Accounting Practice in England, France, Germany and the U.S.," (originally published in 1911), contained in *Journal of Accounting Research*, Vol. 4, No .2, (Autumn, 1966), p. 177. 括弧内は筆者。

9 前掲訳書、190頁。

10 上掲訳書、213頁—221頁。

有の分散が本格化し始め、そのような混乱した配当可能利益の算定実務では株主の利害や要求を満たしうるものではないという見解の下に、混乱した配当可能利益算定実務を、客観的な事実に依拠した、そして、資本侵食を招く恐れのある未実現利益計上を阻止しうる取得原価主義によって統一・整備しようとする、分配の公正・客觀性を企図した思考こそ、ハットフィールドの取得原価主義評価主張の意図に他ならない。彼は、その当時の会計に課せられた重要課題としての健全な配当可能利益算定義務を意識し、他方、配当可能利益算定に際して介入してくるイギリス会計からの伝統的思考としての保守主義思考を考慮する。その結果として、彼は費用を発生主義によって、収益を実現主義によって計上すべきことを説くのである。しかも、当然、そうした費用・収益の金額確定の基礎には取得原価主義が作用している以上、それは発生主義－取得原価主義会計の主張に他ならない。その背後に、我々のいう配当可能利益の事実的根拠に基づく確定思考の提起がある。

次にハットフィールド学説において、現代的色彩を放っている二つの会計機能観、すなわち配当可能利益算定と有用な情報提供という二つの機能が、計算構造的にいかに調整されているかについてみることにする。そうすることによって、ハットフィールド学説の現代的会計学神話の源泉性が確固たるものとして立証されることになるであろう。二つの機能の調整過程は、典型的には、『会計学』（1927年）で展開されている資産の時価評価と減価償却問題の関係についての論述の中で、読み取ることができる。彼は、企業の保有する資産の価値について、真実な情報を提供するという会計機能観から、物価変動の激しい場合には資産の時価による再評価を一応認めている。しかし問題は、それに続く増価分の会計処理にある。まず再評価によって得られた増価は、これを未実現利益であるとして、再評価剰余金という特別項目に区分・計上することを提唱する。次に、例えば有形固定資産が再評価されたとして、減価償却を、取得原価を基準として算定するか、あるいは再評価時価を基準として算定するかとい

う問題が生ずるが、そこで彼は以下のような処理を提唱している。第一に、減価償却は再評価時価を基準として行うものとする。ところがそうすると、もし取得原価によって減価償却を算定したならば計上されたであろう費用分と再評価時価を基準とした減価償却費（インフレ時では後者が大）の差額分は、厳密な取得原価主義会計を実施していたならば導出されたであろう利益を、それだけ減少せしめることになるであろう。そこで第二に、減価償却を時価によって計上するとともに、他方、未実現利益として留保されていた資産再評価剰余金を、その差額分だけ損益勘定へ実現利益として振り替えるという手続きを並行して行うことを提唱するのである。彼はいう、「(増価した) 財産 (real estate) が、減価償却処理される場合には、各年度に、財産の帳簿価値（この場合は時価）が減少せしめられて、それと同時に、再評価剰余金 (Surplus Arising from Marking up the Value of the Real Estate) から一般損益勘定へと振替が行われることになる¹¹」と。ここに、ハットフィールドの時価評価論に対する我々の解釈、つまり上述したように彼にあっては、時価評価は資産価値情報に関わることであり、損益計算への影響はない、というよりも影響が遮断されているという解釈の妥当性が見出されることになる。

ハットフィールドの計算構造論を、その構成要素である資産再評価論・損益計算論を中心に整理していくと、それを規定する要因として、その当時の混沌とした資産評価とそれに絡まる配当可能利益算定実務を、まずもって発生主義（実現主義）－取得原価主義会計によって客観的なものとして整理するとともに、未実現利益の分配を阻止するという現実的意図が存在していたと思われる。そして、その意図の限界内で、資産価値情報の提供ということが考慮されていたのである。このことは、期間損益計算上の発生主義－取得原価主義会計と

11 H. R. Hatfield, *Accounting* (1927), p. 285, 括弧内は筆者。なお商品についても同様の処理を求めている。Ibid., p. 103.

貸借対照表上の時価による資産再評価問題とを峻別することによって達成された。そのような会計計算構造論的規範は、その当時としては、規範として徐々に一般化していたらしく、例えば、1917年に連邦取引委員会（Federal Trade Commission）から出された「統一会計」（Uniform Accounting）においても、ハットフィールドの会計計算構造論とほぼ同様とみなされる内容が展開されている¹²。

しかし、いま一つハットフィールド学説において見落とせない大きな問題がある。それは、配当可能利益の算定と並行して、彼には株主・経営者・債権者・一般大衆に対する有用な情報提供という会計機能観があったということである。この点については、未実現利益数値の、情報としての有用性を主張する立場からも窺うことができた。そこで、この問題をさらに一般化して、彼の所説における公開論の側面に光を当て、その背後にある規定要因について掘り下げて検討することにする。それを解明する手掛かりは、その当時の会計問題、——といつても20世紀の第一四半世紀まで続く顕著な問題であるが——としては非常に重大な「株式の水割り（stock watering）」問題の中にある。この問題は、世紀転換期頃の合併運動や、その後におけるアメリカの個別企業の財務問題と密接な関係をもっており、具体的に会計実務の次元では、過大な暖簾勘定の計上として現れることとなる。

具体的には、株式の割引額を暖簾と偽って公表するのではなく、ありのまま割引として明示するような貸借対照表の公開によって、発行済み株式の額面総額と実質流入資金が表示され、より真実な情報を一般大衆に公開することになるとハットフィールドは主張するのである¹³。問題は、資本主義経済の中心的存在となりつつあった巨大個別企業の要求する過大な暖簾勘定計上実務の本質

12 Federal Trade Commission, *Uniform Accounting—A Tentative Proposal Submitted by the Federal Reserve Board—*, contained in *The Journal of Accountancy*, June, 1917.

13 松尾憲橋訳、前掲訳書、163頁～164頁。

を隠蔽し、実務それ自体を合理化するのではなく、逆に、株式水割り実務の事実があれば、それをそのまま事実として公開せよとするハットフィールドの論理を、どのように理解するかにある。彼はいう、「株式の水割は、それ自体は、それに付随する複雑な事柄を別にすれば、大して悪いことであるとはいえないのである。悪いのは、……その会社が實際にはまったく何も所有していないにも関わらず、・・・価値を有するのれんを取得したとする虚偽のような、いわば『うそを言うこと』にある¹⁴」と。すなわち、ハットフィールドは、事の真相を知りたがっている一般大衆に、眞実な情報を公開していないところに問題があるといっているのである。逆にいえば、株式割引金額を公開してしまえば、株式水割り実務は、大した問題ではなくなってしまうのである。ここに理解の手掛かりがある。

ここでハットフィールドが展開している会計情報公開と株式水割り問題との関係が、当時大きな関心事であったことは、ボンブライト (J. C. Bonbright) の叙述からも判断されうる¹⁵。というのは、ボンブライトは、彼の著書において、ハットフィールドの上述の論理を情報公開政策による株式水割りの規制論であるとして紹介しているからである。以上の諸事実から、ハットフィールドは会計情報公開によって、一般大衆の巨大企業監視機能を喚起せしめることを企図し、それによってまた、巨大企業の財務上的一大問題を解消しようとしたと考えられるのである。この考えはアメリカ的理念としての民主主義思想の影響が強いと推察される。

14 上掲訳書、167頁。括弧内は筆者。

15 J. C. Bonbright, "Railroad Capitalization," *Studies in History, Economics and Public Law*, (Columbia University), Vol. 95, 1920–1921, pp. 59–60. この論文でボンブライトは、いく人の卓越したオーソリティーが、株式水割りに対する矯正策としては公開性で十分であると主張しているとし、その代表としてハットフィールドの文章を引用している。

さらにハットフィールドが「公開性」問題及び巨大企業の生み出す種々の問題に关心を示していた事実を物語るものとして、彼が当時（1899年）シカゴにおいて、Civic Federation of Chicago が開催した、トラストに関する会議を傍聴していたことを指摘することができよう。この会議は、当時の大問題であったトラストの種々の弊害に関して政府・産業界・学者等々の代表が集まりその対策を議論したものであった。それは、1899年の夏において最も大衆の注目を集めた出来事であったとされている¹⁶。ここで戦わされた種々の議論を傍聴したハットフィールドは、わけても公開性問題に関する議論について以下のように言及している¹⁷。すなわちトラストの弊害としては、株式の水割り、失業（displacement of labor）、収奪（extortion）、そして腐敗（corruption）があると整理して、これら弊害に対して第一に考えられる「最も単純な矯正手段としては、すべての巨大な資本の集中を破壊するか妨害することである」と説く。そして実際の会議で提唱された幾つかの具体的な手段を要約した後に、それが政治上のキャンペーンならばともかく、学者の採るべき方向ではないとして、「企業結合を妨げるのではなく、むしろトラストによる誤った行動を妨げる方法」が主張されるべきだとする。そしてこの第二の手段として主張された、「最もポピュラーな」、「直接的反対がまったくくなかった」手段こそ、より多くの会計情報公開（greater publicity of public accounts）だったとハットフィールドは注目しているのである¹⁸。

以上のように、ハットフィールド学説は、当時現れつつあった巨大企業に関する課題（配当問題と独占問題）への解消策として、利益の大きさは取得原価

16 この会議の結果は、*Chicago Conference on Trusts*, Chicago, The Civic Federation of Chicago, 1900 と題する本になって出版されている。

17 H. R. Hatfield, "The Chicago Trust Conference," *The Journal of Political Economy*, Vol. VIII, (December, 1899).

18 *Ibid.*, p. 11.

で、帰属期間の確定は発生主義－実現主義で、しかし情報提供という観点からは特定の個別資産を時価で評価し市場主義も加味し、公開問題は中心を民主主義的公開思想で対応するという展開をみせていたと理解できる。彼の所説の中に以後 100 年間アメリカ会計学説が言及すべき要素がすべて込められている。この展開図式こそ、すなわち価格差としての利益の期間帰属と公開を厳格に会計的に遂行することによって、経済問題が解消されるとする神話の内容と構造が完成する。我々が彼の所説を現代会計学神話の創造主として位置づける理由になる。以後 100 年のアメリカ会計学説は、ハットフィールド学説で展開された要素を含んだ亜種神話を生み出しつづける。

II-2 民主的公開と取得原価主義

II-2-1 リトルトン（1886-1974）

続けて神話構造の多様な発現過程としてのアメリカ会計学説を概観しておこう。まずはリトルトン学説から開始する。リトルトンの会計計算構造論はその会計史研究に依拠して形成されている¹⁹。すなわち複式簿記は過去 500 年にわたる歴史が存在するが、その構造的形態が 500 年前に完成されると、それが 20 世紀で支配的であった発生主義（実現主義）－取得原価主義という会計制度的特質をも規定したと見るのである。すなわち 13 世紀から 14 世紀にかけてのイタリア商業都市においては、東西貿易における価格差として利潤に着目して商業資本が発生した。そしてこの利潤を生み出す富としての資本の所有主の事業管理特に損益計算情報の必要性から複式記入が複式簿記として完成したと見る。商業資本の帰属関係の明示と、そこから生ずる利潤の帰属の確定が複式簿記を必要としたとする。すなわち実質勘定群による資本の状態及び変動の記録、

19 A. C. Littleton *Accounting Evolution to 1900*, New York, American Institute Pu. Co. Inc., 1933. 片野一郎訳、『リトルトン 会計発達史』、同文館、昭和 27 年。

名目勘定群による発生利潤の認識と記録という二つの機能が、一つの計算機構の中で統一されたとする見方である。彼の表現では実質勘定群と名目勘定群の統合（integration of real and nominal accounts）ということである²⁰。

こうした 500 年間不变の複式簿記の構造認識によって 20 世紀会計が語られる。まず発生主義については、「発生主義会計を用いた人々は、交換において成立した購入価格が、受け取ったものと示すのに用いられる要素であり、支出した現金ではないという事実、そして交換において成立した売上価格が、与えたものと示すのに用いられる要素であり、受領した現金ではないという事実を認識したのである²¹」と理解し、こうした認識が複式簿記体系内部での名目勘定群の精緻な発展を促したのだとする。このように、複式簿記の構造的特質そのものが発生主義であると解される。収益側の認識を規定する実現主義については、収益は生産過程で稼得されてはいるが、未だ不確実であるので、そうした収益を体化している生産物の所有権が移転し、かつその対価として何らかの資産が取得されるまでは収益の認識を待つというのである。「所有権の移転ということは、実現の最終的事実を構成するものである」ということになる。さらにいうならば、収益は独立した取引者の一方の側の投資原価と、他方の側の財・用役の提供という客観的事実に依拠して事実として記録されるのであって、決して評価が行われているわけないと主張する。これもまた「15 世紀のイタリア式複式簿記の特徴であった²²」のである。

20 A. C. Littleton, *Structure of Accounting Theory*, Urbana, AAA (AAA Monograph No. 5), 1953. 大塚俊郎訳、『会計理論の構造』、東洋経済新報社、昭和 30 年、337 頁。

21 A. C. Littleton, "Contrasting Theories of Profit," *The Accounting Review*, Vol. XI, No. 1, (March, 1936), p. 12.

22 A. C. Littleton, "Variety in the Concept of Income," *The New York Certified Public Accountant*, Vol. 23, No. 7, (July, 1953), pp. 419–424. reprinted in M. Chatfield, ed., *Contemporary Studies in the Evolution of Accounting Thought*, California, Dickenson Pu. Co. Inc., 1968, p. 294.

取得原価主義については、逆に時価会計を遂行した時の不備を以下のように説くことによってその意義を明確化する。時価主義会計下では、インフレ時に、資産の時価評価額のうち、前期末の資産額を上回る金額分を調整・表示するために、調整勘定（reconciliation account）が貸方側に出現することになるが、「それはきわめて抽象的・混乱的勘定であるだけでなく、報告書間の統合ということがまったく人為的なことになることを意味することになる²³」として、拒否することによって、すなわち時価主義会計下では複式簿記の構造が崩されるということから、会計制度の核である複式簿記には時価主義会計は乗らないことを主張することによって、いわばこれも複式簿記の構造的特質によって、取得原価主義の意義を説く。以上、リトルトン学説にあって、20世紀会計の特質であった発生主義（実現主義）－取得原価主義会計は、500年前の近世イタリアで成立した複式簿記の構造的特質から解き明かされていたといって良い。しかし彼の公開論については、別の視角からの理解を必要とする。会計情報を大衆社会で企業が公開するという行為は、500年前の複式簿記では説明がつかないからである。そこにはどうしても20世紀の会計を取り巻く問題に関する彼の認識がある。すなわち「（個別企業の）財務管理は、しばしば、会計をしてその企図する方向に向けたり、あるいは法律の境界内において会計理論や実務の弱点を有利に利用しようとする傾向を有していた²⁴」とリトルトンもいうように、会計を自らの有利なように利用する企業が跡を絶たなかった20世紀初頭の状況があって、むしろ500年前の複式簿記成立期に戻ろうとする主張こそリトルトンの主張と取るべきである。複式簿記構造という強固な客観的基礎に依拠した事実情報としての会計情報を測定・公開することこそ、20世紀初頭からしばらく続いた会計的混乱への処方箋だったのである。いわく「過去に

23 大塚俊郎、前掲訳書、337頁。

24 A. C. Littleton, "Relation of Function to Principles," *The Accounting Review*, Vol. XIII, NO. 3, (September, 1938), p. 234.

おける会計での、収益力表示及び財政状態表示の改善は、すべて世論に依拠して行われてきた²⁵」と、自らの改善の正当性を民主的基盤から主張しているのである。以上、リトルトンの所説は、ハットフィールドが構成した神話の内容と構造の中で、発生主義－取得原価主義会計及び民主的公開論として捉えることができよう。

II-2-2 ベッドフォード

ベッドフォードは初期の研究において、ある社会的価値観が支配している下で、ある会計計算構造とそこから導出される会計利益情報が刺激となって経済行動を起動させるのだという思考の下に、1960年頃までは自由競争的貨幣獲得動機という社会的価値観が支配的であり、そこでは発生主義－取得原価主義会計と損益計算書公開が重要性をもっていたと説く。ところが、1960年代から顕著になっていったコングロマリット的企業合同の結果、これまでの製造業の生産過程で典型であった認識しやすい収益発生属性が、金融的結び付きでのみ成り立つコングロマリット型企業では認識できにくくなつたことを反映させて、彼は、これまでの発生主義－取得原価主義会計の修正・拡張を試みる。社会的価値観としては貨幣獲得動機が背後に押しやられ、富の創出・社会的地位の獲得・権力の掌握・厚生目標の達成等の多様な価値観が新たに認識され、それら諸目的を達成した程度を示す会計利益が新たな刺激情報として求められているとする²⁶。こうした会計情報を測定する計算構造の内容は、まず第一に測定対象としては、経済的価値を有する富（資源）であると規定される。また企業内において保有されている富の経済的価値変化は、富の創出活動を担う組織体の行動状況を反映しているという理由から認識対象に加えられ、発生収益の認識に道が開かれる。しかもその組織体の保有する富の現在価値評価には、カ

25 Ibid., p. 236.

26 N. M. Bedford, "Management Motives and Accounting Measurement," *Quarterly Review of Economics and Business*, Vol. 3, No. 3 (Autumn, 1963)

レント・コストが客觀性をもつものとして導入されるのである。さらにこうした富の創出活動を営む組織体が、単に企業全体として対象となっているのではなく、企業内部の各要素的活動部門（operations）にまで深められて利益測定点として検討されている。その結果、各要素的活動部門別に費用・収益を双方ともに発生主義により認識し、各要素的活動部門別の富の創出活動状況・効率を測定する計算構造になっている²⁷。測定論に時価への道を開いているとはいへ、最終的に収益は実現によって市場のチェックを受ける仕組みになっているとも理解でき、途中に発生収益が部門別活動組織体の業績測定に用いられていることになる。以上のような計算論の検討からは、ベッドフォード学説は、市場的公開と時価主義構造を呈する説として、ある意味では次項でのエドワーズ・ベルの所説と同列で検討されるべきであるようにも思われる。それは最終的には実現価値で測定が締めくくられる点でも共通している。

続いて彼の公開論であるが、その背後は民主主義への標榜がある。彼のオペレーションナル・インカム測定論の動機となったコングロマリット企業群の出現は、ベッドフォードの目には、新たな寡占企業段階への移行と映ったに違いない。アメリカ経済が生み出す諸矛盾—例えば寡占経済構造や社会的費用の増大（公害問題）—は、ベッドフォードも客觀的事実として受けとめていた。ところが他方彼には、上で見たように厚生目標の追求等に動機付けられるはずの現代的経営者が経営する企業像があった。したがって、個別企業が総体として上記のような社会的諸矛盾を生み出すような行動を取るはずがないと考えた。そこで、社会と企業との間のコミュニケーションの不備こそが社会的矛盾の原因であると考えた。それが、現行会計制度の不備認識へと繋がる。彼が描く本来の会計制度の在り方とは、一方で、社会的価値観を個別企業に伝達し、かつ他方

27 N. M. Bedford, *Income Determination Theory; An Accounting Framework*, Massachusetts, Addison-Wesley, Pu. Co., 1965.

で、個別企業においてそうした社会的価値観が要求する目標の達成状況の指標としての利益を測定し・公開するという双方向的コミュニケーション制度にある。したがって、現実のアメリカ経済の諸矛盾は、会計制度すなわち企業を取り巻く情報システムの整備・拡大によって解消されるという認識に到達する。実はその一環としてオペレーション・インカムの測定と公開論がある。さらに彼は、「自由企業体制（free enterprise system）が存続すべきならば…²⁸」会計公開性の拡大（extensions in accounting disclosure）が必須であると説く²⁹。企業は速やかに、個人の自由な経済的意思決定を可能にならしめるために、自らの行動状況を詳細に公開することが必須であり、大衆は、企業の詳細な行動結果について知る権利（public's right to know）を有しているのだと主張する。民主主義的情報公開論である。

ベッドフォードの所説の構造としては、アメリカのコングロマリット的寡占構造が生み出す諸矛盾を、会計制度を整備することによって乗り越えようとしていた。その一環として測定論・構造論は、オペレーション・インカムが時価と原価の限界領域で議論されていたし、公開論は大衆の知る権利論を基礎とした民主的公開論で対応していた。

II-2-3 新古典派経済学的会計学説

1960年代後半のボール・ブラウンの株価データを使った画期的研究³⁰以来、当初は意識の無いままに、後年になって意識して資本資産評価モデル（CAPM）とのつながりを標榜する実証会計学が台頭してきた。当初は株価データ利用の制約から、主張できる内容も規定されていた。個々の企業の月次株式投資收益率を市場平均收益率で回帰させ、説明できない株価変動部分を残差として計算

28 Ibid., p. 207.

29 N. M. Bedford., *The Future of Accounting in a Changing Society*, Illinois, Stipes Pu., Co., 1970. 菊地和聖訳、『会計学の将来』、森山書店、昭和47年、33-34頁。

30 R. Ball and P. Brown, "An Empirical Evaluation of Accounting Income Numbers," *Journal of Accounting Research*, Vol. 6, No. 2, (Autumn, 1968).

し、その大きさや符号（+，-）と会計情報の意外性の大きさや符号の相関から、会計情報の潜在的有用性を測定するという実証から研究が開始された。さらには現行制度下で許容されている多様な代替的会計手続きの相対的有用性比較を証券価格の反応という観点から実証的に検証するという研究方向が採用されるようになった。したがって当初は、実施されている現行制度下の会計手続きの有効性を上場株式市場の反応という角度から再確認するという内容の実証的研究が大半を占めていた。むしろこれまで実施され、規範的にも主張されてきた現行会計制度の有用性を、CAPMという新古典派経済学と結びついた理論で再認識するという意義が大きかったように思われる。

やがて、株価データの利用範囲が拡大し、週次、日次、さらには特定の取引周辺の時間次・取引次の株価変動にまでデータが入手可能となった。それによって、特定の会計情報の市場への影響が的確に測定できるようになっていった。結果、現行制度下で提供される会計情報をさらに詳細に分割してその影響力を調査したところ、その中には不必要なものがあることが徐々に判明してきた。1960年代末から起こったこのような会計学の新たな展開は、後年ノーベル賞を受賞することになるファイナンスの分野での諸業績からの影響が大きかったことはいうまでもない。ファイナンスの領域自体でも従来の制度的研究から新古典派経済学のミクロ的基盤を形成する研究へと変質していく。会計学がこの流れに与したとしても不思議ではない。しかし米ロの対立のさなかで、ベトナム戦争で疲弊し始めた経済にあって、アメリカ型の経済システムの優位性を論理的に主張するためには、自由主義経済の優位性を新古典派経済学に依拠して論理的に再意味付けすることが当時アメリカ社会全体として必要であったと考えられる。後年「マーケット」と称される株式市場で、全ての経済問題が判断されるという市場至上主義が現れる切掛けとなる。こうした経済思考は自由主義経済の根幹である株式市場中心の経済観を民主的に植え付ける原動力となっていく。重要なのは、経済的分析の結果ではなく、経済システム維持のために

新古典派経済学的な考え方を浸透させていくこと、その考え方に基づき従来の制度的会計情報の再意味付けを行うこと、すなわち新たな神話バージョンの形成である³¹。

さらに短期的株価データによる実証研究の蓄積が進むと、過去の一時期には公的に利用可能な会計情報について株式市場は情報効率的であるという確認が実証的になされたとの共有知識を学会として持ちかけたのであるが、最近では、それまで発見できなかったアノマリー（異常値）が統計精度の高度化に伴って発見されるようになり、株式市場の情報効率性に関して一概には主張でいないというのが共通認識となっている。そのことはまた、次節で検討する新たな企業評価論と会計情報の関係へと研究が展開する契機ともなっている。

II-3 市場的公開と時価主義

本項では再度、ハットフィールドとほぼ同年代まで遡りつつ、アメリカ会計学説という神話のもう一つの亜種を、時代をおって辿ることとする。

II-3-1 キャニング³² (1884-1962)

キャニングは、経済学者として大学に奉職していた関係上、経済学的立場から会計実践を批判的に検討し、実践の背後にある理論的・基礎的概念を明確化しようと努力した。彼は、会計的評価の背後にある概念として、経済学者的に将来志向を導入し、サービス概念を想定して、資産評価の基礎とした。したがつて彼の立場からすれば、時価主義主張こそが第一義と思われるが、会計的実践を重視して、単に価値評価として会計を捉えるのではなく、数量化の可能性と

31 ポール・ブラウンの研究以後の同領域における展開過程は、以下の文献を参照。P. Brown, *Capital Markets - Based Research in Accounting: An Introduction*, Coopers & Lybrand, 1993. 山地秀俊・音川和久訳、『資本市場理論に基づく会計学入門』、勁草書房、1999年。

32 J. B. Canning, *The Economics of Accountancy: A Critical Analysis of Accounting Theory*, Ronald Press, 1929.

いう統計的基準を考慮するに至り、サービス概念を現実に会計の場で評価することの困難性から、取得原価をむしろ評価の基礎とした。しかし、あくまでも基本には時価思考があったとみるべきであり、会計実践性との兼ね合いで時価が断念された主張であろう。

ハットフィールドらと同様に、会計を複数の目的適合性の視点から捉え、棚卸資産評価も時価・原価の統一的・排他的評価に拘ることなく、多元評価論(multiple valuation)を主張する。当時のインフレ傾向に鑑みて、原価と時価が交互に主張される学説的状況下で、折衷的に多元評価思考へと結実したことは、想像に難くない。公開論としては、当然に市場メカズムへの信頼がある。

II-3-2 ペイトン(1889-1991)³³

学生時代より新古典派経済学の影響を受けたペイトンは、価格メカニズムへの信頼を基礎に、研究を始めた初期には時価主義を標榜する会計学者であった。彼は会計の本来的機能を、貨幣単位で物の価値を示すことにあると考えた。その具体的な内容は、「貨幣単位の変動を考慮して適正に修正された原価数値はもとの投資の正確な表現を与える。原価を適当に考慮した取替原価数値は現在の価値を与える³⁴」と1918年の著作において、すでに後年を彷彿させる時価主義の主張が展開される。発生主義に基づく収益の計上も、費用を現にそうした発生主義で計上している以上妥当であるとし、収益のみを実現主義で計上するのは狭い片手落ちの処理であるとして拒否する。さらには費用のみを過大に計上する可能性がある低価主義への攻撃をおこなう。

しかし1929年の大恐慌以後の混乱した経済界にあって、リトルトンとともに原価思考に傾倒し時価主義から原価主義へ方向転換する。だが厳密には大恐

33 検討の中心となる書物は、W. A. Paton Accounting Theory, New York, Ronald Press, 1922. W. A. Paton, Corporate Profits: Measurement, Reporting, Distribution, Taxation, Irwin, 1952. 原 亨・今福愛志訳、『会社利潤論』、千倉書房、昭和49年。

34 W. A. Paton and R. A. Stevenson, Principles of Accounting, 1918, pp. 461-462.

慌以前から、その傾向はすでに認められた。20年代半ば頃より取得原価の重要性を第一義に説き始め、棚卸資産や固定資産については取替原価評価による増価を考慮することの意義が疑わしいという主張に変わる。その根拠として彼の当初からの会計の機能に対する基本的立場であった企業管理手段としての会計という思考が前面に打ち出され、企業の投資資金がその形を生産過程で変化させていく、その過程を捉えることこそ重要であり、取得原価評価でその機能を最も良く遂行できると、リトルトンと変わらない主張をするようになる。

ところがアメリカ経済が回復し、インフレ傾向が再燃するに及んで再び時価主義へとその傾向を変えることになる。その基礎には変わることのない会計機能観、すなわち20世紀の巨大企業の生産管理思考が存在し、したがって生産過程をつぶさに表象して経営者に伝える機能こそ会計の第一の機能と考え、その機能を遂行するための評価は、売却時価ではなく取替原価をしたがって購買時価を榜榜するようになる。初期の主張に回帰したのである。

ペイトンの基本的立場は、企業の生産過程の管理志向から来る、発生主義と時価主義による利益確定と、市場メカニズムへの信頼からくる市場主義公開論という図式で把握できる。

II-3-3 エドワーズ・ベル³⁵

エドワーズ・ベルの理論は、アメリカ会計学説の展開過程の中から、特に測定論としては必然性をもって出現した所説といえよう。第II-1節でみた多くの取得原価主義構造を主張する論者の基礎にある現行会計制度・実務の諸特徴を一切排除することなく、時価主義評価を補足的に挿入することを試みた画期的な理論である。20世紀的な生産企業の当期操業利益（current operating profit）に加えて、インフレ的経済状況下での企業の保有活動の積極的評価を試みる保

35 E. O. Edwards and P. Bell, *The Theory and Measurement of Business Income*, Berkeley, University of California Press, 1961. 中西寅雄監修、伏見多美雄・藤森三男共訳、『意思決定と利潤計算』、日本生産性本部、1964年。

有損益の考慮を可能にする新たな計算構造を提言している。

彼らの独創的な概念は原価節約と操業利益概念である。彼らは基本的には制度的な利益測定構造を決して歪めることなく、時価情報を特に費用の再評価に導入して有用な経営補助情報を作り出そうとした点に、特徴がある。収益側の認識は実現主義によって規定されてしまっているので、専ら費用認識において工夫を凝らしている。ある資産を購入してそれを売却するまでの過程をフォローして、途中で入手可能な多様な時価情報を考慮してやることによって、有用な補助情報を引き出している。ある資産を保有中に発生する物価変動に起因する価値調整（value adjustment）を、個別物価水準に起因する実質的実現可能原価節約と一般物価水準に起因する仮想実現可能原価節約に分解する。その過程で保有損益が計算されるとともに、一般物価変動の影響を除外した、経営にとって管理可能な利益である当期操業利益の計算も行えるように計算的工夫をしている。後者の利益は企業間・期間双方の比較分析が可能である点で、有用な経営補助情報となりうる。

彼らの計算論の詳細さに比して、公開論には触れられていない。しかし、市場メカニズムへの信頼があったことは想像に難くない。

彼らの理論もまた第2次世界大戦後のインフレーションによって影響されていることは言うまでもない。しかし、実際の会計制度は、こうしたインフレ下でも、それを矯正するようには変化しなかった。制度の論理とは別の論理で会計学説の展開が規定されていると見るべきであろう。

II-3-4 オルソン³⁶

オルソンの主張は、企業評価に関する配当割引モデルを基礎に、企業価値（株式時価総額）が、会計が測定する株主資本簿価数値プラス将来の超過収益

36 J.A.Ohson, "Earnings, Book Values, and Dividends in Equality Valuation," *Contemporary Accounting Research*, Vol. 11, No. 2, 1995.

力（一種の暖簾）によって表現されるという点を明示したことにある。したがって、会計利益数値の有用性の程度は、いかに超過収益力を取り込んだ数値になっているかという点に絞られてくる。会計利益を直接的に議論しているわけではないが、計算継続性を前提とし、将来的要素をできる限り会計的に考慮すれば、株式市場が規定する企業価値評価に会計測定数値を近づけることができる、あるいは少なくとも超過収益力を推定させうる情報を提供すべきよう努力すべきであるとする思考が潜んでいるように思われる。彼の主張は、評価論、利益計算論を特定するものではない。しかし計算構造が許す限り、将来的・時価的要素を取り入れれば、会計情報の内容が総体として企業価値評価に近づくという改善可能性を示唆している。

株式市場における企業価値評価を絶対視している以上、価格メカニズムを信奉した公開論がその背後にあることは否めない。

以上でアメリカ会計学の各学説について検討してきたことから、我々は以下のような疑問と理解に辿りつく。アメリカの代表的会計学説は、その各々の主張の詳細には特徴があるが、全体の展開としては、ある経済的・社会的問題－インフレーションであったり独占問題であったりする－に規定されて、社会科学（会計学）を教えるという教育制度を通じて、そうした非会計問題の認識構造を変えるために、価格差としての利益の期間帰属を修正するべく、ある計算構造的パターンをなぞっているに過ぎないと理解できる。いわば計算構造を変えることによって経済・社会問題を解消できるとする内容からでも「神話」的要素が強いことがわかるであろう。翻って、会計が、多くの個々の会計学者によって主張されていたような本来の意味で、企業やそれらが所有する資産等の価値測定や観察に関わっているとすれば、20世紀の100年間を費やして会計学として当該課題が研究されてきた以上、ある程度の収束過程・収束先を提示できているはずであるが、本節で検討したように、そうした収束傾向は微塵も

見掛けられない。そのことからも会計学は個々の学説が標榜する課題とはまったく異なった全体的・制度的課題で展開させられていたと見るべきであろう。その課題は、個々の学説ではなくアメリカ会計学説全体を「神話」として捉え、その構造を検討することによって判明すると考えた。

そこで我々のアメリカ会計学説の概観から改めて確認できたことは、会計は最も広いかつ多様な意味での価格差を期間帰属させる議論であり、それに非会計的経済・社会問題が関与するという構図になっているという点である。したがって、二つの亜種として検討した各アメリカ会計学説群が直接的に課題としていた、価値を評価したり事実を記録することにその神話展開構造の中心があるわけではなく、多様な（取引）価格差の発生の功罪を特定の期間に帰属させて、すなわち経営者を頂点とする組織体あるいはその構成員に究極的には帰属させて、責任（報酬）をとらせる社会的規定力こそが問題なのであり、会計学説がその規定力思考を大衆に主体化しているとみるべきであろう。そしてそこに展開される理論内では何の一貫した原則性もない。利益計算の組み合わせは無限に有り、制度内の論理でそれを引き出すことができる。

次節ではアメリカ学説で得られたこうした理解を、日本の今日の学説理解という限定された課題に適用してみよう。

III 社会科学（会計）の意義

—今日の日本における新会計実務（制度）と会計学説—

日本における昨今の会計学説の展開を見るとき、アメリカ会計学説の検討で我々が提示した学説の神話的理義の意義がより明確になる。それは学説が、アメリカとは全く正反対の経済・社会的コンテクストで、しかもアメリカと同様の簿記的・会計的構造を正当化すべく展開されているからである。そこで本節ではまず、今、日本で起こっている経済現象は何かという点を確認し、続いて、今、日本で起こった会計現象—いわゆる会計ビッグバンーとはいったい何なの

かを検討し、最後に二つを繋ぐ日本の会計学説を見ることとする。

翻って経済状況・会計制度・会計学説という3つの要素は、本来的に厳密な対応関係を持って直接的に結びつく現象なのであろうか。アメリカの学説状況からしても、同一時代に対極的な主張を持つ学説が並存して主張されていたことからしても、そうしたことは肯定できない。そのことを日本の状況下でも確認しておこう。

日本で20世紀末から遂行されてきた会計ビッグバンと呼ばれる会計基準・制度の改変は、本来的には会計の観点からはアメリカ的・国際的会計基準変更の追認であり、国内経済事情とは結びつてはいない。しかし後述のように、日本では後追いで二つ（経済状況と会計制度）をつなげる学説が展開されている。好景気であったアメリカのクリントン政権下で作成されたFASBのアメリカ型会計基準の変更が、あるいは同じく日本よりも好景気を享受していたヨーロッパで作成された国際会計基準の改変が、後述のように日本では不況の脱出策あるいはコーポレート・ガバナンスの矯正策として語られている。二つはなぜ結びついで語られなければならないのか。二つが、説明のレベルでつながるはどういう意味であろうか。アメリカではFASBの当該制度変革はどのように説明されたのか。アメリカには制度変革を規範的に説明する会計学説がベッドフォード以後出ていないことは前節でみた。日本で、経済的不況と会計をつなげて論理展開するのは、閉塞状況の打開を試行して、社会科学（会計学）を教えるという大学教育制度の中で、二つをつなげる価値觀を持った新たな主体を形成する作業－神話の形成－として理解して始めて理解できる。すなわち、会計学説は我々のように理解しない限り、テキストに書かれている論述そのものとしては理解できない。

そもそも会計はこれまでに経済を立て直したことなどない。しかし、会計が変われば閉塞感のある経済が変化するという希望を与えたことは有る。恐慌後のSECはその典型例であるが、アメリカ会計学説には程度の差こそあれ、そ

うした意識があった。今日の日本の経済状況が、そうした会計学説を要求しているのであろう。

かつて山地は、第2次世界大戦後アメリカ的な会計制度・思考が日本に導入された後、日本的な不完全市場構造下で成立した効率的生産様式たる日本の経営の諸特徴とアメリカ型会計の諸特徴が、長期間かけて結合・同化していく過程を分析した³⁷。たとえば発生主義は退職給与引当金制度を確立させ、企業の内部資金蓄積に貢献し、OJTによる労働者の内部育成制度を補強したこと、実現主義は相互に法的には独立した企業が集団を組む日本の企業社会にあって、市場ではなく中心的巨大企業が利益を意識的にグループ内企業に配分するシステムを形成したこと、取得原価主義は未実現利益を排除できることから日本経済の中心的組織となった巨大銀行の保守的性格に適応したこと、であった。その意味で、今日までの会計制度の諸特徴を代えるということは、取りも直さず日本の経営の諸特徴を変革すること、あるいは日本のコーポレート・ガバナンスを変革すること、こうした変革を正当と考える新たな価値観の主体化・規律化過程と受け取ることができよう。事実、以下でみる日本の各論者は意識・無意識は別にそうした視角を併せ持っている。

III-1 伊藤邦雄氏

伊藤邦雄氏は、そのデビュー論文より、連結財務諸表問題に关心を寄せていた³⁸。アメリカ、カリフォルニア州の連結納税問題を取り上げて、その特徴を具に觀察する先見性があった。それから数十年後の1999年に、彼は、『グループ連結経営』³⁹を上梓したのであり、まさに連結財務諸表の新たな基準が日本

37 山地秀俊・鈴木一水・梶原晃・松本祥尚、『日本の企業会計の形成過程』、中央経済社、平成6年、第2章「戦後日本の企業発展と企業会計原則」を参照。

38 伊藤邦雄、『会計制度のダイナミズム』、岩波書店、1998年にも再録されている。

39 伊藤邦雄、『グループ連結経営』、日本経済新聞社、1999年。

で本格化し始めた時期である。周知のように、1990年代の初めに日本はいわゆるバブル経済の崩壊で不況に突入し、90年代は「不毛の90年代」と称され、打つ手の無いままにそれまでの日本の経営で培った国際的な地位や金融上の信用を失っていく。「80年代に謳歌した日本型経営が、悲しいほどなつかしく思われる」のである。彼は説く、アメリカ型、日本型という経営の型に囚われていたのではだめであり⁴⁰、国籍に囚われない革新的な経営、グローバルな経営を追求しなければならないとして、その具体案として「グループ連結経営こそ、二一世紀に向けた日本企業の最重要課題であり、それを構築することこそが変革を成功に導く道だ」と説く。新たな企業グループ概念の植え付けによるシナジー効果を狙った提言である。それまでも日本の経営・経済の特徴は企業グループのシナジー効果を前提にした経営にあった。競争主義というよりも互恵主義・協調主義に支えられたグループ的経営が「日本の経営」の強みであったはずであるが、市場至上主義の影響により、アメリカ的な経営評価が日本に新たに影響を与えている。というよりも従来の経営に自信を無くした日本企業が、藁をもつかむ思いで、アメリカ的経営の発想になだれをうって向かっている。その一つが、企業グループ経営の在り方を模索するときの、グループ全体による経営効率評価という方向性である。それまでの日本の経営の発想には、頂点にある巨大企業の繁栄が、即グループ全体の繁栄であるという「親会社中心主義」的「藩」的意識があり、系列の企業群全体としての効率性は不間に付される場合があった。その結果、経営上の様々な資源が親会社に集中するというバランスを欠いた組織形態となる。それが下部組織単位で意思決定が要求されるようなスピードある経営を信条とする国際競争に遅れをとることにつながり、従来いわれてきた日本の経営の利点を差し引いても不利な結果になるという。そこで、1997年の純粹持ち株会社解禁、1998年の金融持ち株会社解禁を契機に、

40 上掲書、第1章参照。

そうした従来型の親会社中心的グループ経営を廃し、グループ全体の調和がとれた「グループ連結経営」を思考すべきとする。こうした思考を明示的に企業経営に受け入れ、その結果を株式市場に公開して、判断を仰ぐという経営方針に変更すべきであると説く。

以上のような日本の経営の改善理念を念頭に伊藤氏は、連結財務諸表中心の企業会計への転換を正当化して見せるのである。個別の資産等をその取得原価で評価して、それを企業単位で合計し、さらに連結して企業グループの全体価値を導出するという従来型の会計評価論を、彼は主張しない。こうした従来型の測定過程から導出される利益数値では「企業を映し出す鏡」とは最早なりえないとして、かわって連結キャッシュフロー情報や、管理会計で注目されているEVA情報を重要視する。特に連結キャッシュフロー情報は、「利益は意見、キャッシュは現実」という企業家の意見を引きながら、企業経営の評価基礎をキャッシュ思考に切り替えるべきことを主張する。それによって、また証券投資家も、企業の投資活動等の経営への影響をより的確に把握できるようになるとする。

伊藤氏の所説でも、コーポレート・ガバナンスの転換と並行して、キャッシュフローという形を取りながら、利益の期間帰属が、重要課題として議論されていることが確認できる。公開論は、「企業を映し出す鏡」という表現から、統計的データの市場への提供という思考であろう。

III-2 古賀智敏氏

古賀智敏氏は、デリバティブの研究に基づいて『デリバティブ会計』⁴¹を上梓され、そこで培われた金融財等の、会計的にいえば無形資産の取引・計上の相対的重要性の深まりを認識するに至る。その認識結果をファイナンス型経済

41 古賀智敏、『デリバティブ会計』、森山書店、1996年。

の到来と思考して、会計ビッグバンによる新たな会計制度の正当化に援用され、著作『価値創造の会計学』⁴²を2000年に上梓されている。

古賀氏は、従来の会計を、製造業会社を主な対象として受託責任の管理と原価評価に特徴があったと意義付ける。それに対して、これからは金融経済を背景として証券投資意思決定有用性と時価評価に特徴がある会計制度へと変貌する、すべきと説く。こうした対立軸的理解は、さらに統いて、取得原価主義会計がフロー指向損益計算であったのに対して、ストック指向の損益計算すなわち資産が生み出すキャッシュフローの割引計算指向の会計へと変質すべきと続ける。これで、会計ビッグバンによって導入された会計制度の根幹が基礎付けられたことになる。

こうした「会計パラダイム」の認識を支えるのは、アメリカで取得原価主義会計が成立したのは1930年から40年代であり、当時、技術的な進歩、大量生産財への需要の増加、産業資本の発展などがあったが、それに対して、今日の社会はデリバティブの残高が50兆ドルを突破したように、巨大な金融市場の発展を背景としたものへと変質しているとの理解である。そこでは、物財の相対的比率は減少し、それとともに物財中心の業績測定の重要性が低下し、金融取引の業績評価とリスク管理・評価が測定の中心となる、と説く。財と金融を対立的に捉えている。財・用益の生産システムの変化としての金融システムの複雑化とは捉えられていない。さらに20世紀初頭のヒルファーディングによって特徴付けられた金融資本主義から100年経過していることも考慮されていない。その点からも、古賀学説は、現状認識というよりも、新たな制度・基準を日本で主体化する一環として捉える必要があろう。

42 古賀智敏、『価値創造の会計学』、税務経理協会、平成12年。

III-3 斎藤静樹氏

斎藤静樹氏はエドワーズ・ベルの研究に造詣が深くまた少なからず影響を受けている。そのために実現概念にこだわりを見せ、証券価値評価への時価の部分適用を従来の実現概念の範囲内で捉えることができるなどを論証しようとする。その意味では、従来の会計制度を支えていた概念で、最近の制度変革を包括的に説明しようとする。

斎藤氏の基本認識は、会計がディスクロージャー制度の一翼を担うものであり、計算論は情報を導出する技術的基礎を成すものという認識から出発する⁴³。そしてディスクロージャー制度は、証券投資家の自己責任に対して「モニター」としての役割を果たしていると考える。したがって、実際に起こった事実を基礎とした情報が所与の条件となり、取得原価主義や実現主義が志向される。他方、投資家は企業の生み出す将来キャッシュフローを知りたがる。極めて将来指向的である。しかし過去指向的会計情報を将来指向的キャッシュフロー情報の予測に役立てて、将来を推測するのは、会計の仕事ではなく、投資家の自己責任でなされると説く。このように、自己責任とモニター制度という投資有用性目的とディスクロージャー目的が、会計制度の二つの目的でバランスを取るのが難しいと述懐する。

したがって、会計計算構造が、二つの公開目的をどのように調整した結果、今日のようになったかを説明すべきであるが、彼の会計論はそうした構造にはなっていない。専ら、自己責任—モニター・システム理解に重きを置きながら、投資情報有用性機能をいかに組み込むかを課題としているように思われる。そこに彼の実現概念への固執の理由を見て取ることができる。

彼の所説の特徴は、今日の会計ビッグバンによって導入された保有証券への時価評価の部分導入を、実現概念の延長で説明しようとする点に典型的に見ら

43 斎藤静樹、『企業会計とディスクロージャー』、東京大学出版会、1999年を参照。

れる。すなわち、金融資産の時価評価による保有価格の変動は、事業用資産の時価評価とは決定的に異なっていると認識する。金融資産は自由に切り売りすることができるので、それを保有している間の価格変動はキャッシュフローの実現と同じであると思考する。そこには彼の実現主義の理解があり、実現主義は「事前の期待を事後の事実で確かめる」方向性だと理解する。そうすると金融資産の時価評価益は、まさにこの実現主義の基準を瞬時に満たしていることになる。したがって、「事業資産の評価損益を含まない会計上の実現利益にも、金融資産の時価評価損益は原則として含められる⁴⁴」のである。彼は、会計ビッグバンによる金融資産への部分的時価評価の導入を、独特の実現概念理解によって旧来の会計制度の拡張として取り込もうとしていることが理解できよう。

III-4 桜井久勝氏

彼の研究スタイルは、今日におけるアメリカの会計制度・実務界と学会の住み分けを反映している点で、前三者と異なる。前三者は、いずれもが、経済や経営に対して、何らかのビジョンを有しており、それを基礎に新たな会計制度の諸変革の一部分を説明して見せようとする方法である。敢えていえば、ベッドフォードまでの、アメリカの会計学・制度の在り方であった。しかし我々の主張からも分かるように、書かれた内容そのものは神話となり、起こった事実へのレトリックとしての意味しか持たず、さしたる重要性を持っていない。そのことを知っているかのように桜井氏は、こうしたスタンスを拒否する。彼の書く制度解説論文からは、彼の経済認識や経営ビジョンといったものは取り立てて窺うことはできない。ましてや日本経済の疲弊への処方箋といった考え方には微塵もない。彼のスタンスといえば、一方の制度解説では、月並みな言葉で、

44 齋藤静樹、「利益概念と資産評価」、中野勲・山地秀俊編著、『21世紀の会計評価論』、勁草書房、1998年、29頁。

しかし細大漏らさず会計実務の技術的解説を肅々とやってのける⁴⁵。他方で、そうした制度が公開を要求する会計情報が、株式市場で受け入れられているか否かを、統計的に実証するという作業をこれまた淡々と遂行する⁴⁶。彼はこの繰り返しを行っているように見える。そうすることによって、CAPM的・財務論的見方で、会計を思考し引いては企業評価を行う新しい主体を形成しているのである。論者の意識・無意識は別に、ガバナンス論が隠されているのである。

IV 結 語

アメリカ会計学説を検討した際に確認したが、会計学説は評価論と公開論を中心展開されているように見えるが、実は、価格差としての広義の利益をどの期間に帰属させて、巨大組織体が形成する経済社会が、個々の経営組織体を構成する者に責任を取らせるかという意識を、教育制度を通じて植え付けていた。したがって会計それ自体がそうした社会的装置になつていると結論した。そのことは、ガバナンス論が戦わされながら評価論を展開する今日の日本の会計学説や制度状況にも合致する理解であるといえよう。会計基準や制度あるいはそれらの変化そのものは、それ自身としては一般大衆には認識しがたいものである。重要なのは、それにいかなるキャプション（会計学説）を付与して、会計情報に新しい理解を持った主体形成を図るかが問題なのである。この点は

45 桜井久勝,『財務諸表講義』,中央経済社,現在3版をかぞえる。

46 桜井久勝,『会計利益情報の有用性』,千倉書房,1991年。桜井氏を一例として引かせていただき我々の主張をより明確にしたいが、彼が実証研究の結果を本として出版したのはこの名著だけであるが、以後も論文で同様の研究結果を発表しつづけるとともに、日本独特の学会・教育制度を利用して、学生に同様の実証研究を遂行させている。一般化していいうならばこのパターンこそ、社会科学の主体化作用をもたらすメカニズムの一部である。例えば、音川和久,『会計方針と株式市場』,千倉書房,1999年。石川博行,『連結会計情報と株価形成』,千倉書房,2000年。

日米の会計学説の検討で共通して言えたことであろう。しかし基準や制度の改変が、経済を立て直せるか否かは偶然でしかないが、そしてアメリカでもそうした事例を確認することは困難ではあるが、歴史はこうした展開過程を探る。

アメリカの会計学説が、純粹に現状経済・経営問題と価格差利益の期間帰属問題を議論していたのに対して、日本の学説展開は少し複雑であるともいえる。それはアメリカの経済的・会計状況が影響してくる、すなわちアメリカ会計学説の展開に比べて社会的規定要因が1つ多いのである。したがって、第Ⅲ節で検討した日本の最近の学説は、いずれもが背後で市場至上主義というアメリカ的ガバナンスを意識した上で、日本のコーポレート・ガバナンス構造の変化を促していた。経済回復を標榜しつつ、アメリカ的基準・思考の主体化を行っているように思われた。再論になるが、会計は価値・評価の議論ではなく、価格差を特定の会計期間に帰属させて、その発生の功罪を問うこと、その功罪を特定の経営者一企業組織体に負わせることを、社会意識として主体化する装置なのである。学説もその過程で理解されるべきである。巨大組織が構成する社会構造の一環である。

いみじくもレヴィ=ストロースは以下のように述べている。

私は以前から現在に至るまで、自分の人格的アイデンティティ（同一性）の実感をもったことがありません。私というものは、何かが起きる場所のように私自身には思えますが、「私が」どうするとか「私を」こうするとかいうことではありません。私たちの各自が、ものごとのおこる交差点のようなものです。交差点とはまったく受身の性質のもので、何かがそこでおこるだけです。私の考えでは人間に人格的アイデンティティを押しつけているのは社会だと……あなたが誰かであることを要求するのも社会です。それはその「ある人間」が行ったこと、言ったことに責任を持たせるためです。もし仮にこの社会の圧力がなかったとするならば、人格的アイデンティティが大部分の人が現にそうだと感

じているほど強かったかどうか、わかりません⁴⁷。

会計学説をレビューストロースのいうような社会的装置として理解しようとするのが本稿の目的であったといえよう。日本の学説について言うならば、齋藤氏の「実現可能価値による部分時価の正当化」、伊藤氏の「グループ連結経営重視と連結財務諸表重視の関連付け」、古賀氏の「株主価値経営（価値創造会計学）による部分時価評価あるいは無形資産会計の正当化」等の議論は、いずれもがペイトンやリトルトンあるいはシュマーレンバッハの持つ会計簡易イデオロギーを有している。後は、どれが制度の論理からの規定で制度内の論理として認められるかの競争である。そこでは、論理性はたいした問題ではない。多くの大衆へのわかりやすさが主体化装置としてポイントとなってくる。

参考文献

- R. Ball and P. Brown, "An Empirical Evaluation of Accounting Income Numbers," *Journal of Accounting Research*, Vol. 6, No. 2, (Autumn, 1968).
- N. M. Bedford, "Management Motives and Accounting Measurement," *Quarterly Review of Economics and Business*, Vol. 3, No. 3 (Autumn, 1963)
- N. M. Bedford., *Income Determination Theory: An Accounting Framework*, Massachusetts, Addison-Wesley, Pu. Co., 1965.
- N. M. Bedford., *The Future of Accounting in a Changing Society*, Illinois, Stipes Pu., Co., 1970.
- 菊地和聖訳, 『会計学の将来』, 森山書店, 昭和47年。
- P. Brown, *Capital Markets-Based Research in Accounting: An Introduction*, Coopers & Lybrand, 1993. 山地秀俊・音川和久訳, 『資本市場理論に基づく会計学入門』, 効草書房, 1999年。

47 渡辺公三, 『レビューストロースー構造ー』, 講談社, 1996年, 18-19頁。

- J. C. Bonbright, "Railroad Capitalization," *Studies in History, Economics and Public Law*, (Columbia University), Vol. 95, 1920-1921.
- J. B. Canning, *The Economics of Accountancy: A Critical Analysis of Accounting Theory*, Ronald Press, 1929.
- The Civic Federation of Chicago, *Chicago Conference on Trusts*, Chicago, The Civic Federation of Chicago.
- E. O. Edwards and P. Bell, *The Theory and Measurement of Business Income*, Berkeley, University of California Press, 1961. 中西寅雄監修、伏見多美雄・藤森三男共訳、『意思決定と利潤計算』、日本生産性本部、1964年。
- Federal Trade Commission, *Uniform Accounting—A Tentative Proposal Submitted by the Federal Reserve Board*—, contained in *The Journal of Accountancy*, June, 1917.
- H. R. Hatfield, "The Chicago Trust Conference," *The Journal of Political Economy*, Vol. VIII, (December, 1899).
- H. R. Hatfield, *Modern Accounting—Its Principles and Some of Its Problems*—, New York, D. Appleton and Co., 1909. 邦訳は二種類ある。部分訳は、海老原竹之助訳、『最近会計学』、博文館、大正元年。全訳は、松尾憲橋訳、『近代会計学』、雄松堂、昭和46年。
- H. R. Hatfield, *Accounting—Its Principles and Problems*—, New York, D. Appleton and Co., 1927.
- H. R. Hatfield, "Some Variations in Accounting Practice in England, France, Germany and the U.S.," (originally published in 1911), contained in *Journal of Accounting Research*, Vol. 4, No. 2, (Autumn, 1966).
- A. C. Littleton *Accounting Evolution to 1900*, New York, American Institute Pu. Co. Inc., 1933. 片野一郎訳、『リトルトン 会計発達史』、同文館、昭和27年。
- A. C. Littleton, "Contrasting Theories of Profit," *The Accounting Review*, Vol. XI, No. 1, (March, 1936).
- A. C. Littleton, "Relation of Function to Principles," *The Accounting Review*, Vol. XIII, NO. 3,

(September, 1938).

A. C. Littleton, *Structure of Accounting Theory*, Urbana, AAA (AAA Monograph No. 5), 1953.

大塚俊郎訳, 『会計理論の構造』, 東洋経済新報社, 昭和 30 年。

A. C. Littleton, "Variety in the Concept of Income," *The New York Certified Public Accountant*, Vol. 23, No. 7, (July, 1953). Reprinted in M. Chatfield, ed., *Contemporary Studies in the Evolution of Accounting Thought*, California, Dickenson Pu. Co. Inc., 1968.

J. A. Ohlson, "Earnings, Book Values, and Dividends in Equality Valuation," *Contemporary Accounting Research*, Vol. 11, No. 2, 1995.

W. A. Paton Accounting Theory, New York, Ronald Press, 1922.

W. A. Paton, Corporate Profits: Measurement, Reporting, Distribution, Taxation, Irwin, 1952.
原 亨・今福愛志訳, 『会社利潤論』, 千倉書房, 昭和 49 年。

W. A. Paton and R. A. Stevenson, *Principles of Accounting*, 1918.

青柳文司, 『アメリカ会計学』, 中央経済社, 昭和 61 年。

石川博行, 『連結会計情報と株価形成』, 千倉書房, 2000 年。

伊藤邦雄, 『会計制度のダイナミズム』, 岩波書店, 1998 年。

伊藤邦雄, 『グループ連結経営』, 日本経済新聞社, 1999 年。

江村稔編著, 『講座現代会計 1 変動期の現代会計』, 中央経済社, 昭和 44 年。

古賀智敏, 『デリバティブ会計』, 森山書店, 1996 年。

古賀智敏, 『価値創造の会計学』, 税務経理協会, 平成 12 年。

齋藤静樹, 「利益概念と資産評価」, 中野勲・山地秀俊編著, 『21 世紀の会計評価論』, 効草書房, 1998 年。

齋藤静樹, 『企業会計とディスクロージャー』, 東京大学出版会, 1999 年を参照。

桜井久勝, 『財務諸表講義』(3 版), 中央経済社, 1999 年。

桜井久勝, 『会計利益情報の有用性』, 千倉書房。

山地秀俊, 「会計計算構造の規定要因について (I) —N. M. Bedford の所説を中心として—」,
『六甲台論集』, 第 24 卷第 3 号, (昭和 52 年 10 月)。

山地秀俊, 「会計計算構造の規定要因について(II) —A.C.Littleton の所説を中心として—」,

『六甲台論集』, 第 25 卷第 1 号, (昭和 53 年 4 月)。

山地秀俊・鈴木一水・梶原晃・松本祥尚, 『日本の企業会計の形成過程』, 中央経済社,

平成 6 年。

山地秀俊, 「社会科学（会計学）と主体形成」, 会計理論学会, 『会計理論学会年報』, No.

16, (2002)。

渡辺公三, 『レビューストロースー構造ー』, 講談社, 1996 年。

マレーシアにおける資本規制の成長率に及ぼす効果に関する実証分析

井 澤 秀 記

I はじめに

タイを発端とするアジア通貨危機が波及したマレーシアは、1998年9月1日に突然に資本流出規制を導入した。例えば、株式の売却を購入後1年間禁止した。翌年2月には、国外送金税を払えば売却できるように一部緩和された。その後2001年5月2日になって、残されていた一律10%の送金税も撤廃することになった。本稿の目的は、このような資本規制がマレーシアの景気回復に貢献したかどうかを実証的に分析することである。これに関する先行研究としては、Kaplan and Rodrik (2001) があり、マレーシアの資本規制が景気回復を促進する効果があったと述べているが、実証分析の期間が1999年8月（ないし1999年第3四半期）までであり、資本規制の全期間をカバーしていない。また、井澤（2000）では、マレーシアの資本規制がポートフォリオ投資や直接投資に及ぼす効果に注目したが、成長率といった実体経済に及ぼす効果は分析していなかった。そこで、われわれは、2001年4月（ないし2001年第1四半期）までの分析期間について資本規制がマレーシアの成長率に及ぼす効果を取り扱うこととする。

本稿作成に際し、リサーチ・アシスタントの福本幸男氏（神戸大学経済学研究科大学院生）より実証面で研究補助を得た。記して感謝する。

II 実証分析

われわれは、以下のような式を推定する。被説明変数は、月次データの場合はマレーシアの鉱工業生産指数の成長率で、四半期データの場合は、実質 GDP 成長率である。説明変数としては、資本規制を表すダミー変数、マレーシアの実質貸出金利、マレーシア・リンギの実質実効為替レート、マレーシアの政府消費、および米国の鉱工業生産指数（ないし実質 GDP）である。

$$\Delta y = c + \alpha (\text{資本規制のダミー変数}) + \beta (i - \pi) + \gamma \Delta S + \sigma \Delta G + \theta \Delta y^*$$

ここで

y : 鉱工業生産指数（月次、1995=100）および実質 GDP（四半期、100 万リンギ）対数値、 Δ は階差を表す。これにより、成長率を近似する。

c : 定数項

資本規制のダミー変数：1998 年 9 月から 2001 年 4 月（ないし 1998 年第 4 四半期から 2001 年第 1 四半期）までは 1、それ以外は 0

i : 名目貸出金利（%）

π : 消費者物価上昇率（前期比より年率換算、%）

S : マレーシア・リンギの実質実効為替レート（1995=100、この上昇は通貨の増価を意味する。）対数値

G : 政府消費（四半期データのみ利用可能、100 万リンギ）対数値

y^* : 米国の鉱工業生産指数（月次、1995=100）および実質 GDP（四半期 10 億ドル）対数値

データの出所は、IMF の International Financial Statistics である。ただし、y, π , および G については、X12 を用いて季節調整を行った。

資本規制後に係数パラメータに構造変化が生じていないかどうかを調べるために係数ダミーを追加する。さらに、ラグ付きの説明変数も加える。

推定期間は、1992 年 1 月（ないし第 1 四半期）から 2001 年 4 月（ないし第 1 四半期）までである。図 1 から図 6 には、この期間のマレーシアの鉱工業生

図1 マレーシアの鉱工業生産指数

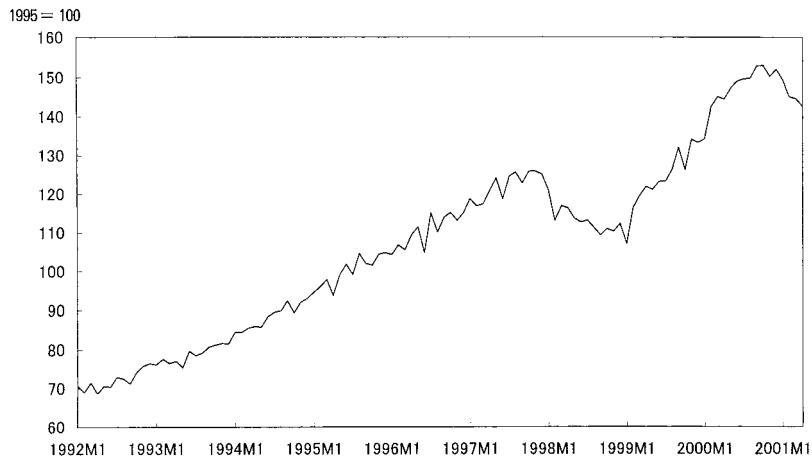


図2 マレーシアの実質 GDP

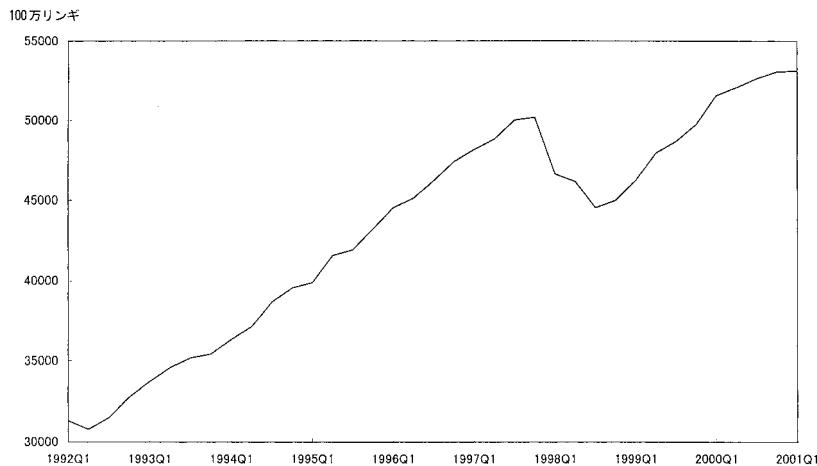


図3 マレーシアの名目貸出金利

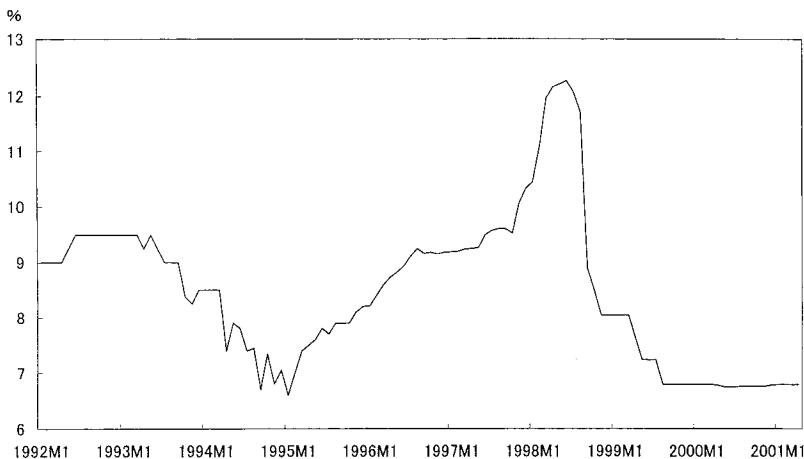


図4 マレーシアの実質貸出金利

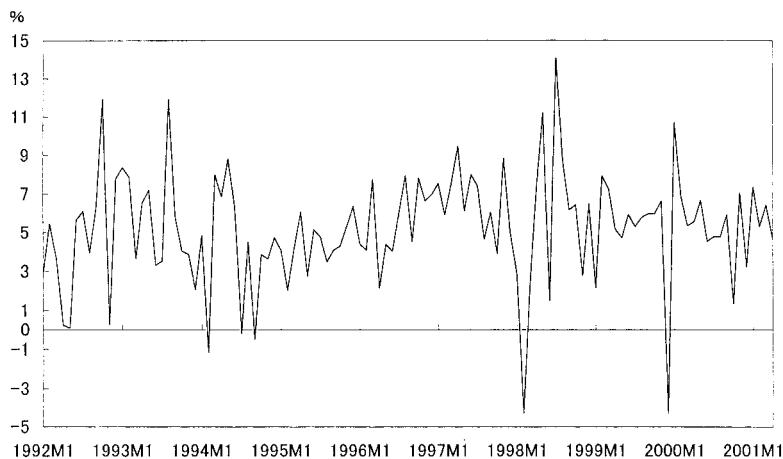
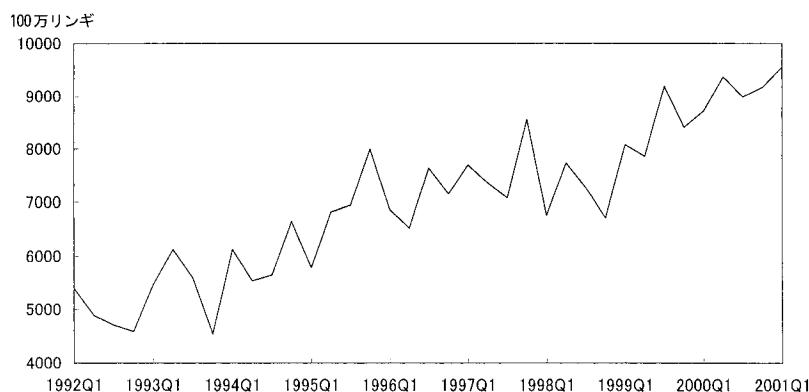


図5 マレーシアの実質実効為替レート



図6 マレーシアの政府消費



産指数, 実質 GDP, 名目貸出金利, 実質貸出金利, 実質実効為替レート, および政府消費がそれぞれ描かれている。ただし, すべて対数をとらないデータである。98年8月の資本規制のあと, 金融緩和により名目金利は著しく低下したが, 実質金利はそれほど低下していない。また政府消費はトレンドとして増加しているが, かなり上下していることがわかる。

推定式で用いる変数, Δy , $i - \pi$, ΔS , ΔG , および Δy^* は, 単位根検定の結果, すべて定常であった。したがって, ここでは OLS で推定を行い, また誤差項に系列相関と不均一分散があることを考慮してニューエイ・ウェスト (Newey · West) の方法を用いることにする。

推定結果は, 表1と表2にまとめている。dummy 1は, 資本規制の定数ダミーで, 資本規制が成長率を高めるならば, プラスの回帰係数になる。dummy 2は実質金利の係数ダミー, dummy 3は実質実効為替レートの係数ダミーである。なお, 回帰係数の下の括弧内は, t 値である。

まず, 月次データの鉱工業生産指数の成長率を被説明変数として用いた実証結果を, 表1にまとめている。

- (i) 表1の(1)より, 資本規制ダミーは, 有意ではない。その他の説明変数も有意ではない。
- (ii) (2)では, 実質金利と実質実効為替レートの係数に構造変化が資本規制導入によって生じていないかどうかを調べるために係数ダミーを加えたところ, それらは有意ではないことがわかった。資本規制ダミーも有意ではない。
- (iii) 実質金利や実質為替レートが投資や貿易収支に効果を及ぼすまでに時間がかかることから, ラグを考慮した。(3)より, 12ヵ月分のラグ付き説明変数を加えたところ, 2ヵ月前の実質金利と11ヵ月前の実質実効為替レートがそれぞれマイナスで有意であった。資本規制ダミーは有意ではなかった。

表 1

$\Delta(y) = -0.0055 + 0.0042 \cdot dummy1 + 0.0014 \cdot (i - \pi) + 0.014 \cdot \Delta(s) + 0.93 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (1)$
(-0.92) (1.06) (1.49) (0.17) (1.51)
$R^2 = 0.04, DW = 2.89$
$\Delta(y) = -0.0016 - 0.014 \cdot dummy1 + 0.0033 \cdot dummy2 + 0.045 \cdot dummy3$
(-0.25) (-0.92) (1.22) (0.18)
$+ 0.00063 \cdot (i - \pi) - 0.00070 \cdot \Delta(s) + 0.98 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (2)$
(0.70) (-0.01) (1.54)
$R^2 = 0.06, DW = 2.88$
$\Delta(y) = 0.0048 + 0.0044 \cdot dummy1 + 0.0012 \cdot (i - \pi) + 0.00083 \cdot (i - \pi)_{-1}$
(0.37) (0.88) (0.95) (1.00)
$- 0.0023 \cdot (i - \pi)_{-2} - 0.0013 \cdot (i - \pi)_{-3} + 0.0014 \cdot (i - \pi)_{-4} + 0.00045 \cdot (i - \pi)_{-5}$
(-2.12) (-0.87) (1.07) (0.41)
$- 0.000072 \cdot (i - \pi)_{-6} - 0.0012 \cdot (i - \pi)_{-7} + 0.00040 \cdot (i - \pi)_{-8} + 0.000063 \cdot (i - \pi)_{-9}$
(-0.08) (-0.86) (0.36) (0.06)
$+ 0.000072 \cdot (i - \pi)_{-10} - 0.000070 \cdot (i - \pi)_{-11} + 0.00019 \cdot (i - \pi)_{-12} - 0.015 \cdot \Delta(s)$
(0.63) (-0.69) (0.16) (-0.20)
$+ 0.22 \cdot \Delta(s)_{-1} - 0.080 \cdot \Delta(s)_{-2} + 0.10 \cdot \Delta(s)_{-3} + 0.18 \cdot \Delta(s)_{-4} + 0.039 \cdot \Delta(s)_{-5}$
(2.19) (-1.18) (1.20) (1.85) (0.37)
$- 0.089 \cdot \Delta(s)_{-6} + 0.12 \cdot \Delta(s)_{-7} + 0.20 \cdot \Delta(s)_{-8} - 0.026 \cdot \Delta(s)_{-9} + 0.046 \cdot \Delta(s)_{-10}$
(-0.88) (0.91) (1.40) (-0.19) (0.62)
$- 0.24 \cdot \Delta(s)_{-11} + 0.47 \cdot \Delta(s)_{-12} + 1.07 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (3)$
(-3.47) (3.78) (1.29)
$R^2 = 0.30, DW = 2.89$
$\Delta(y) = 0.0063 - 0.0098 \cdot dummy1 + 0.0025 \cdot dummy2 + 0.14 \cdot dummy3$
(0.48) (-0.87) (1.19) (0.38)
$+ 0.00029 \cdot (i - \pi) + 0.0012 \cdot (i - \pi)_{-1} - 0.0022 \cdot (i - \pi)_{-2} - 0.0014 \cdot (i - \pi)_{-3}$
(0.19) (1.38) (-2.00) (-0.93)
$+ 0.0012 \cdot (i - \pi)_{-4} + 0.00056 \cdot (i - \pi)_{-5} - 0.000034 \cdot (i - \pi)_{-6} - 0.0010 \cdot (i - \pi)_{-7}$
(0.91) (0.52) (-0.04) (-0.75)
$+ 0.00046 \cdot (i - \pi)_{-8} - 0.000026 \cdot (i - \pi)_{-9} + 0.00069 \cdot (i - \pi)_{-10} - 0.00063 \cdot (i - \pi)_{-11}$
(0.40) (-0.03) (0.63) (-0.57)
$+ 0.00020 \cdot (i - \pi)_{-12} - 0.029 \cdot \Delta(s) + 0.24 \cdot \Delta(s)_{-1} - 0.075 \cdot \Delta(s)_{-2} + 0.11 \cdot \Delta(s)_{-3}$
(0.17) (-0.37) (2.36) (-1.07) (1.35)
$+ 0.16 \cdot \Delta(s)_{-4} + 0.070 \cdot \Delta(s)_{-5} - 0.10 \cdot \Delta(s)_{-6} + 0.087 \cdot \Delta(s)_{-7} + 0.22 \cdot \Delta(s)_{-8}$
(1.42) (0.59) (-1.02) (0.60) (1.24)
$- 0.0017 \cdot \Delta(s)_{-9} + 0.038 \cdot \Delta(s)_{-10} - 0.23 \cdot \Delta(s)_{-11} + 0.43 \cdot \Delta(s)_{-12} + 1.09 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (4)$
(-0.01) (0.52) (-3.28) (3.28) (1.30)
$R^2 = 0.31, DW = 2.90$

表 2

$\Delta(y) = 0.010 - 0.00068 \cdot dummy1 + 0.0013 \cdot (i - \pi) + 0.015 \cdot \Delta(s)$			
(0.71)	(-0.09)	(0.57)	(2.38)
+ 0.072 · $\Delta(G) - 0.35 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (5)$			
(2.23)		(-0.60)	
$R^2 = 0.24, D.W. = 1.27$			
$\Delta(y) = 0.010 + 0.0030 \cdot dummy1 - 0.00061 \cdot dummy2 - 0.053 \cdot dummy3$			
(0.68)	(0.06)	(-0.06)	(-0.18)
+ 0.0013 · $(i - \pi) + 0.15 \cdot \Delta(s) + 0.072 \cdot \Delta(G) - 0.37 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (6)$			
(0.54)	(2.26)	(2.08)	(-0.58)
$R^2 = 0.24, D.W. = 1.27$			
$\Delta(y) = 0.019 - 0.0073 \cdot dummy1 + 0.00055 \cdot (i - \pi) - 0.0011 \cdot (i - \pi)_{-1} - 0.0030 \cdot (i - \pi)_{-2}$			
(1.05)	(-0.76)	(0.32)	(-0.70)
+ 0.0031 · $(i - \pi)_{-3} - 0.000099 \cdot (i - \pi)_{-4} + 0.021 \cdot \Delta(s) + 0.083 \cdot \Delta(s)_{-1} + 0.26 \cdot \Delta(s)_{-2}$			
(1.23)	(-0.03)	(1.46)	(0.73)
+ 0.12 · $\Delta(s)_{-3} + 0.0091 \cdot \Delta(s)_{-4} + 0.092 \cdot \Delta(G) + 0.19 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (7)$			
(2.75)	(0.09)	(2.26)	(0.18)
$R^2 = 0.64, D.W. = 2.09$			
$\Delta(y) = 0.020 - 0.021 \cdot dummy1 + 0.0022 \cdot dummy2 + 0.27 \cdot dummy3$			
(1.02)	(-0.32)	(0.16)	(0.62)
+ 0.00057 · $(i - \pi) - 0.0013 \cdot (i - \pi)_{-1} - 0.0033 \cdot (i - \pi)_{-2} + 0.0029 \cdot (i - \pi)_{-3}$			
(0.31)	(-0.73)	(-1.29)	(1.17)
+ 0.00026 · $(i - \pi)_{-4} + 0.20 \cdot \Delta(s) + 0.090 \cdot \Delta(s)_{-1} + 0.26 \cdot \Delta(s)_{-2} + 0.13 \cdot \Delta(s)_{-3}$			
(0.07)	(1.31)	(0.77)	(2.69)
+ 0.0067 · $\Delta(s)_{-4} + 0.089 \cdot \Delta(G) + 0.32 \cdot \Delta(y^*) \dots \dots (8)$			
(0.07)		(1.97)	(0.27)
$R^2 = 0.64, D.W. = 2.09$			

(iv) (4) より、実質金利と実質実効為替レートの係数ダミーをさらに加えたが、それらは有意ではなかった。

次に、四半期データの実質 GDP 成長率を被説明変数として用いた実証結果を、表 2 にまとめている。

(v) 表 2 の (5) より、資本規制ダミーは、有意ではない。政府消費はプラス

表3 マレーシアへのポートフォリオ投資

(単位 100万リンギ)

		ポートフォリオ投資			うち株式・社債		
		純流入	受取	支払	純流入	受取	支払
1992	I	1,254	13,849	12,595	964	6,898	5,934
	II	2,746	12,168	9,422	1,982	6,254	4,272
	III	1,753	16,201	14,448	1,155	7,156	6,001
	IV	2,139	18,717	16,578	2,742	13,016	10,274
1993	I	4,477	23,572	19,095	4,100	15,223	11,123
	II	6,649	41,872	35,223	5,827	25,513	19,686
	III	6,255	51,777	45,522	7,020	30,659	23,639
	IV	8,270	70,558	62,288	7,709	45,348	37,639
1994	I	6,812	61,255	54,443	6,973	41,985	35,012
	II	-1,346	46,986	48,332	-1,805	19,071	20,876
	III	7,442	69,322	61,880	7,641	37,588	29,947
	IV	1,121	60,891	59,770	1,623	31,309	29,686
1995	I	-2,460	32,243	34,703	-2,378	18,241	20,619
	II	6,046	28,111	22,065	6,361	27,737	21,376
	III	2,261	26,909	24,648	2,292	26,641	24,349
	IV	-481	19,151	19,638	-930	18,368	19,298
1996	I	4,077	32,131	28,054	3,811	31,783	27,972
	II	2,253	32,688	30,435	2,242	32,662	30,420
	III	-37	34,210	34,248	-1,922	28,474	30,396
	IV	2,551	45,902	43,351	2,627	34,650	32,023
1997	I	1,646	47,431	45,785	-374	38,054	38,429
	II	-8,585	41,793	50,377	-7,427	32,647	40,074
	III	-15,923	39,585	55,507	-11,775	30,557	42,331
	IV	-5,494	27,352	32,846	-2,428	21,700	24,127
1998	I	5,566	27,289	21,723	4,238	21,363	17,125
	II	-3,537	12,601	16,137	-1,631	10,750	12,381
	III	-2,260	10,583	12,843	-1,491	6,851	8,342
	IV	-855	6,721	7,577	-2,528	1,932	4,461
1999	I	-150	6,437	6,588	-1,130	2,384	3,513
	II	2,663	13,444	10,781	2,946	11,220	8,274
	III	-2,270	13,530	15,800	-1,972	10,743	12,716
	IV	762	10,396	9,634	676	8,918	8,242
2000	I	4,552	22,035	17,483	3,427	18,894	15,467
	II	-3,608	16,631	20,239	-2,724	13,767	16,491
	III	-5,852	8,381	14,232	-4,143	6,498	10,641
	IV	-3,810	7,433	11,242	-3,556	5,521	9,078
2001	I	93	8,293	8,199	-875	4,790	5,665
	II	-847	8,067	8,914	-2,222	3,931	6,153
	III	3,901	13,935	10,034	2,939	10,068	7,129
	IV	-5,025	7,514	12,539	-2,398	5,323	7,722
2002	I	3,934	15,536	11,602	4,004	12,064	8,059
	II	-3,089	15,895	18,984	-720	12,720	13,440
	III	-1,912	13,446	15,357	-1,512	8,499	10,012
	IV	-3,688	9,502	13,190	-2,721	5,061	7,782

(出所) Bank Negara Malaysia, *Monthly Statistical Bulletin* (March, 2003), VIII. 16,
portfolio investment by type

で有意であった。ただし、実質実効為替レートの変化率の符号は、理論に反して、プラスで有意であった。これは、ここで外生変数とみなしている為替レートが現実には内生変数で、GDP から為替レートへの影響が存在するためであると思われる。実証上のこれらの問題点については、今後の課題とする。

(vi) (6) より、実質金利と実質実効為替レートの係数ダミーは有意ではなかった。政府消費はプラスで有意であった。資本規制ダミーは有意ではない。

(vii) 実質金利や実質実効為替レートの 1 年分のラグ付き説明変数を加えた。

(7) より、資本規制ダミーは有意ではなかった。政府消費はプラスで有意であった。ただし、2 四半期前の実質実効為替レートが、逆の符号で有意であった。

(viii) (8) より、実質金利と実質実効為替レートの係数ダミーをさらに加えたが、それらは有意ではなかった。

ところで、猪口（2003）は、「被説明変数を GDP、説明変数に貸出金利および予想為替レートと実際の為替レートとの乖離を使用して、規制前半期間、規制後半期間、規制終了期間のダミーをそれぞれ設定して、実証分析を行った。この結果、各ダミーともマイナスに有意となり、規制導入以降の期間は GDP が有意に減少したことがわかった。しかし、これが規制の影響であるかどうかは明らかでない。」（p. 15, 注 4）と述べて、われわれの分析とは異なる結果を得ている。注に書かれているだけなので詳しいことはわからないが、主として説明変数の違いによるものと考えられる。

III 結 論

以上の実証結果より、マレーシアにおける資本規制は成長率に有意にプラスの効果を持っていないことがわかった。1998 年 9 月の資本規制と同時に、1 ドル=3.80 マレーシア・リンギという固定相場制を導入し、名目金利を引き下げ

たものの、資本規制は成長率に直接的な効果をもっておらず、政府消費の増加が貢献したと考えられる。また、マレーシアのポートフォリオ投資についても、表3のように、資本規制を撤廃した後に資本純流入は以前の水準までには増加していない。一旦資本自由化をしたあとに資本流出規制を行うことは、投機的アタックに対抗するための緊急避難的な時間稼ぎとして限定的に用いられるべきもので、投資家の信頼を失うという弊害をもつと考えられる。

参考文献

- Athukorala Prema-chandra, *Crisis and Recovery in Malaysia*, Edward Elgar (2001)
- Bank Negara Malaysia, *Monthly Statistical Bulletin*, (March, 2003)
- Kaplan E. and D. Rodrik, "Did the Malaysian Capital Controls work?," *NBER working paper*, no. 8142 (February, 2001)
- 猪口真大, 「マレーシアの移動移動規制の効果」国民経済雑誌, 第187巻第6号, (2003年6月) pp. 1-17.
- 井澤秀記, 「マレーシアの資本規制について」経済経営研究年報, 第50号, (2000年) pp. 145-152.

企業の変遷概要図（続）¹

—— 変遷データの検討 ——

関 口 秀 子

1. はじめに

2003年9月25日米マイクロソフト社が、国産基本ソフト「トロン」開発者の坂村健東京大学教授主催の企業連合「T-エンジン・フォーラム」への参加を表明した。次世代ソフトの研究面で提携し、共同で情報家電向けの開発を目指すということである。巨大企業として独自路線を貫いてきたマイクロソフト社の方針転換であり、トロン側にとってもマイクロソフト社側が培ってきたパソコン関連の資産は提携に値する魅力的なものである。宿敵同士と評され国境を越えた両者も、共通の利益を指向し共同開発へと進むことになったことは経済界のニュースとなった。ところで国内でも近年、従来の企業集団の枠を超えた巨大企業の誕生が珍しい状況ではなくなった。小野田セメント株式会社（三井グループ）と秩父セメント株式会社（第一勧銀グループ）の合併による秩父小野田株式会社が、さらに日本セメント株式会社（芙蓉グループ）と合併してきた太平洋セメント株式会社の誕生を、企業集団の枠組みを超えた合併の早期の例として挙げることができる。

このように限られた市場において企業が存続し成長し続けるためには企業の変革が必要であり、そのための企業行動が合併や買収、提携等といった企業の変遷として表れるのである。企業は自己の存続と発展をかけた選択として何ら

1 [7] 関口、梶原の続編である。

かの企業行動を行い、結果が太平洋セメント株式会社にみるような企業の変遷となり、歴史を積み重ねてゆくことになる。

本稿では前稿²で課題として残されていたこのような企業行動の歴史であり結果でもある企業の変遷に関して、変遷が合併によるものであるとか買収によるものである等の理由ないし原因（以下、変遷事由という）について整理し、変遷時点の情報等を含めた企業変遷データの検討を行うことを目的とする。その成果として、企業の変遷データにおける利用可能性について明らかにすることができるれば、変遷概要図は前稿に見た企業変遷の骨格的情報の提供に加えて、第2の有用性を持つことができると思えるものである。

前稿では企業の変遷概要図を作成するために使用するデータの検討を行い、変遷概要図の有用性について検証した。しかしながら、企業の創業・設立から拡大・発展に伴う結合・再編等とそれらに伴う企業変遷に関する変遷事由については、問題点を指摘するに留めたままになっている。この点を解明すべく、以下の順序で考察することとする。

まず本稿で用いる用語の整理を行った後、前稿を要約し課題を再度指摘することから始めたい（第2節）。次に企業の変遷事由について、先行研究2例と実際に変遷概要図を作成した企業の変遷の表記方法を挙げ、その後、法制度的側面から、変遷事由を整理する（第3節）。さらに、作成済み企業変遷概要図から得られた変遷事由を含む変遷データを分析・検討する（第4節）。最後に、検討の成果として企業変遷データの利用可能性について述べることにする。

2. 前稿の要約と課題

2-1 用語の整理

本稿で用いている用語について、明らかにしておく必要があるものについて

2 [7] 関口、梶原を指す。以下本稿では「前稿」は、[7]をいう。

次のように定義する。

(1) 企業と会社

「企業」と「会社」という用語は、日常的には区別することなく用いられる場合が多い。本稿でも特に断らない限り区別せずに用いている³が、想定している企業・会社は大規模公開会社である。

(2) 企業系譜図と企業変遷概要図

企業の変化の経緯を整理し変遷過程の概要を一覧できる物、その物を筆者の所属機関では「企業系譜図」と呼んでいるが、企業系譜図とはどのようなものか、『主要企業の系譜図』⁴の説明によれば、「企業の創業、創立以来の系譜をその組織変更、商号変更、合併、分離などの継承関係に重点をおいて図示」し、「企業活動の状況を現し、企業の発展過程を読み取れる」ことを目標としている。「企業系譜図は人の家系図と同じく、まずそれぞれのルーツにさかのぼり、その沿革・変遷を現在までたどりながら作成」されるものであり、「一見無味なものに思われるが、その中には企業の発展、衰退ひいてはその産業の盛衰などを経済情勢や時代と共に語っている」ということになる。専門研究者の評価では、「各社の創立以来の商号変更、合併、分離などの変遷過程が詳しい図で示されており、特定の会社の合併の歴史などの系譜的事柄を調べようとする場合には便利である」⁵とされている。

企業の変遷概要図は、基本的には『主要企業の系譜図』と同様の作成意図及び内容を目標とはするが、企業系譜図作成条件とされた経営史に関する専門的な知識をもった人的資源と十分なデータ調査時間の確保が困難となった現況において、作成者を非専門家とし、使用データを有価証券報告書等の容易・安価に情報にアクセスでき入手可能であるもの、としたものである。

3 [5] 岸田 20-32 頁、[11] 吉原 会社法 1 1-21 頁に区別の説明がある。

4 [10] 矢倉及び [2] 生島参照。資料 2 の出典元。

5 [3] 宇田川 173 頁。

(3) 企業変遷と企業変遷事由と企業変遷データ

企業変遷ないし企業の変遷とは、上述の「企業の創業、創立以来の組織変更、商号変更、合併、分離などの継承関係」、別言すれば「歴史の古い若いにかかわらず、個々の会社の創業・設立に始まり、企業基盤確立期、発展拡大期、安定成熟期を経て現在に至るまでの歴史的事実を編年史的に」追った、「創業以降の改称・改組、合併・買収、分離・譲渡の事実」⁶をいう。「学生が就職を希望する企業の変遷」とか「過去5年間の製造業上位100社の企業変遷」といった文脈での用いられ方とは異なる。

企業変遷事由ないし企業変遷の事由とは、合併・買収等によるといった企業変遷の理由ないし要因をいう。変遷概要図側から結果的に見れば、概要図の記載項目、表記事項等とも言える。

企業変遷データないし企業変遷のデータとは、企業変遷事由に変遷年〔月日〕等を含めたものをいう。太平洋セメント株式会社の「1998年10月秩父小野田株式会社と日本セメント株式会社が合併し太平洋セメント株式会社が発足」という企業変遷を例とすれば、関係企業名は自明のこととして合併が狭義の変遷事由であり、その変遷事由に、情報源は有価証券報告書によるものであり合併期日が1998年10月という変遷年月日等を加えたものを、原則的には企業変遷データと表現している。但し場合によっては、変遷事由に変遷年月日を含んで広義に用いている場合もある。

2-2 前稿の要約と残された課題

(1) 要約

前稿では既刊の企業系譜図集『本邦主要企業系譜図集』及び『主要企業の系譜図』の出版以来、長年にわたって継続出版がなされなかつたことの問題を解

6 [9] 東洋経済新報社『上巻』参照。

決するための試みとして、新しいスタイルの系譜図の作成について、サンプル企業を選定し、「誰が、どのようなデータで作成するか」という視点からその簡易な作図方法を試みた。既刊の企業系譜図との混乱を避ける為に、「新しいスタイルの企業系譜図」を「企業の変遷概要図」と呼ぶこととした。前稿はこの変遷概要図の作図過程で、中心的に使用したデータの吟味に関する考察を行ったものである。ここに中心的に使用したデータとは、手近に有り安価、容易に利用可能な情報であることを基準に『有価証券報告書』の「第一部企業情報 第1企業の概況 2 沿革」（以下、沿革欄という）と各企業のWebサイトにある概要・歴史・沿革等の関連個所である。データ吟味は、使用データ自体の位置付けと、使用データから作成された情報としての変遷概要図の2点についてを行い、変遷概要図作成に関して使用されるデータの有効性と限界を明らかとすることによって、当該データによって作成された変遷概要図の有効性と限界を明らかにしようとしたものであった。

検討の結果として、変遷概要図を作成するために使用するデータは、先行研究と比較することによって、有効であることが実証された。さらに、①有効であるデータによって、②非専門研究者が変遷概要図を作成しても、③企業の変遷に関する基本的な認識を可能にする役割をはたすことができるということも併せ確認され、変遷概要図は存在意義があることが明らかになったものである。

(2) 課題

企業の変遷概要図作成に使用したデータに関しては、その提供情報に限界が存在した事も否定できない。その一つが今回検討対象としている変遷事由に関してである。変遷事由別調査については、使用データからだけではその詳細な事由は、①記載がない、②記載はあっても変遷事由の表記が他との比較可能性を持たない、③多様な変遷事由の解釈ができる、等により、その要因分析をすることは出来ないことが判明した。従って、使用データから帰納的に何ら

かの変遷要因に関するパターンを見出すことはその段階ではできなかった。この調査には、当然のことながら、データに含まれる同一事象に関する異表記（＝会社によって書き方が違う）の問題、一般的な用語と制度的な用語の差に関する検討等も含まれていた。

このため、変遷事由に関して、今回は先行研究例を含め再確認するとともに、変遷事由に関する整理の第一段階として、法制度的な側面を加えて変遷事由を整理したいと考えている。

なお他の課題としては、企業の変遷概要図作成上の PC 関連の技術的問題、及び非専門研究者が作図するため、使用データに変遷概要図作成に利用すべき情報かどうかについて機械的に線引きできない場合もあったが、本稿は企業変遷データを対象としているため、検討からは省かれている。

3. 変遷事由の整理と検討

前稿からの残された課題である変遷事由に関して、先行研究の 2 例を示した後、3 例目として変遷概要図を作成した 41 社について掲げる。次に法制度的な側面から変遷事由にあたることを整理し検討する。

3-1 先行研究

(1) 『現代日本産業発達史 26 銀行』^{7*} の場合 ---- 資料 1

資料 1 に記載されているように、系譜図の凡例的な部分に変遷事由に当たる説明があり、「記載項目は、設立（もしくは開業）、改組、改称、合併、合併新立、買収、業務譲受、解散および主要関係会社の事項に限定した」とある。当該系譜図の表記の特徴としては、年月表示が元号表示でなされており、年スケールが入っていることである。また同じシリーズの『4 鉄鋼』では、資本金推移

7 [12] 渡辺、北原参照。資料 1 出典 61 頁以下。

と持株率も記載されている。

なお、作成者は専門研究者であり参考資料も多岐にわたっているうえに、関係会社への照会も行われている。

(2) 『主要企業の系譜図』の場合 ---- 資料 2

神戸大学経済経営研究所附属政策研究リエゾンセンターの前身である経営分析文献センターの所蔵資料活用業務の一環として作成されたものであり、今回「六大企業集団社長会メンバー企業」からの変遷概要図作成に関して準拠したものである。

変遷事由として挙げられている事項は、資料 2 の記載にあるように、①創立・改組・改称、②出資設立、③買収設立、④継承譲渡、⑤分離設立、⑥第二会社、⑦吸収合併、⑧買収合併、⑨新設合併である。

(1), (2) いずれの既刊書も記載項目即ち変遷事由とした根拠ないし基準について詳細な説明はなされていない。

3-2 企業の変遷概要図

一般的には企業の変遷概要図を作成する場合、ある程度の企業数の系譜を実際に作図することによって、企業変遷パターンを描くことができるであろうから、それらをもとに経営形態論或いは会社法を参考に変遷パターンを導出し、当然のこととして変遷事由も整理できるので、変遷概要図の記載事項もある程度統一できると考えられるものである。しかしながら、六大企業集団中 41 社の作図を完了した段階で、変遷概要図作成過程からそのように予測した結論を得ることが難しいことが判明した。変遷概要図の数を増やす事によっても帰納的方法による蓋然的な何らかの結論が得られるという見通しについても不透明な状況のままである。

このため、『主要企業の系譜図』を参考としながら、選定した六大企業集団の企業について、実際に変遷図を作成して行く過程から経験的に変遷事由とし

て捉えた事項と表記方法について現時点では以下のように組み立てている。

なお、作成済み変遷概要図に関しては、変遷事由に作成者の判断を加えない方が正確に描き出せるとの観点から、有価証券報告書沿革欄等の使用データに表記された通りに記載し作図を行った。

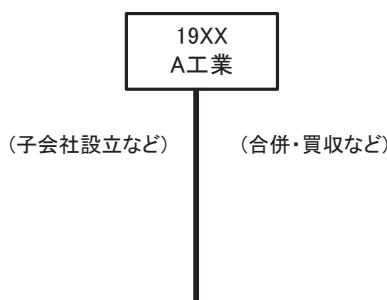
(1) 原則

① 図中の太線は本図において中心となる企業の変遷を示し、太線変遷ラインの右側は当該企業への合併・買収など、左側は子会社の設立などを原則として示すようにした。なお子会社・関係企業の変遷についても、同様の考え方のもとに示してある。

② 中心となる企業は、その企業名を枠線で囲むことにおいてその変遷を明らかとする。

③ 図において「現・XX 社」という表記がある場合は、原則として 2002 年 12 月現在における XX 社の状況を表している。

中心企業である A 工業が 19XX 年に設立

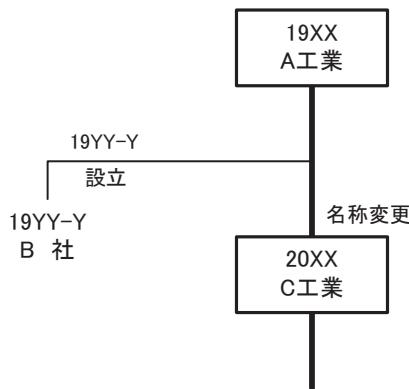


④ 年号の表記は西暦で統一する。

⑤ 企業形態の略記は、株式会社=(株)とし、「株式会社 AA」の場合のみ「㈱ AA」 と表記するが、「BB 株式会社」「株式会社 CC 銀行」の場合は(株)の記載を省略し、有限会社=(有)とする。

(1) 設立・名称変更

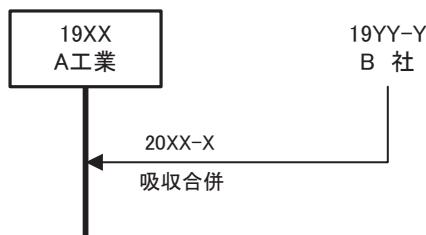
A 工業は 19XX 年 X 月に設立（ただし 1945 年 1 月以前設立の場合、同年同月現在での名称と、その名称への変更年月を表記している）。A 工業は 19YY 年 Y 月に B 社を設立。A 工業は 20XX 年 X 月に C 工業と名称変更。



(2) 合併

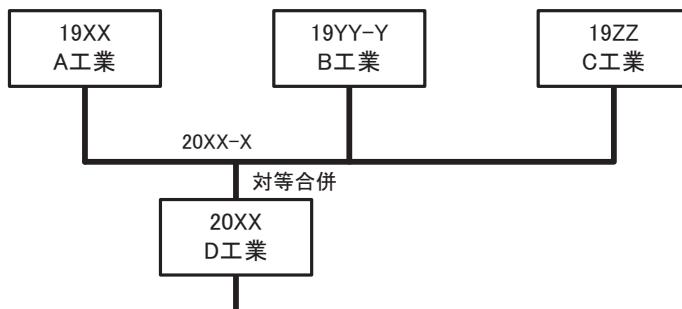
① 吸収合併

19XX 年に設立した A 工業は 20XX 年 X 月、19YY 年 Y 月に設立の B 社を吸収合併。合併により B 社は解散。（データに吸収の表示がない場合でも B 社が存続せず A 社に社名変更がない場合等を含む）



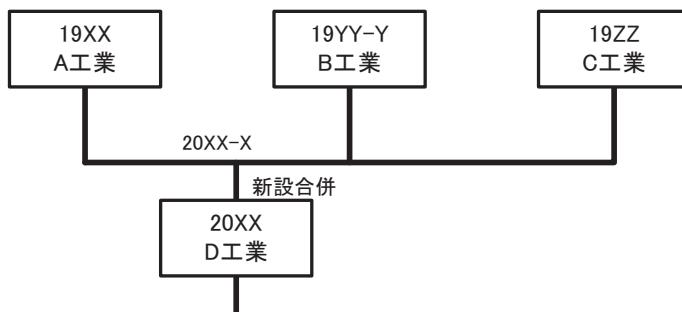
② 対等合併及び対等合併に相当する、或いは「表記」からそう判断できるものを含む合併

19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立したB工業・19ZZ年に設立したC工業と対等合併又は合併し、D工業として新発足。



③ 新設合併

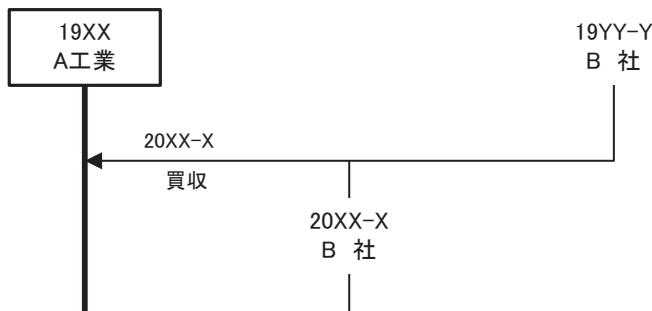
19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立したB工業・19ZZ年に設立したC工業と合併し、D工業を新設して発足。



(3) 買収・子会社化

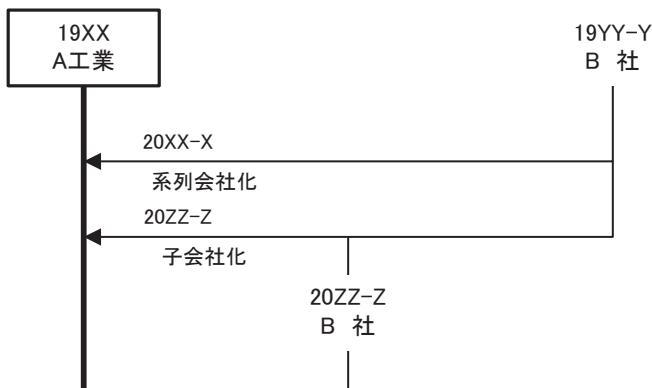
19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立のB社を買収。買収以後もB社は存続、A工業の子会社となる。(※買収により被買収企

業が消滅の場合は(2)①と同じ)



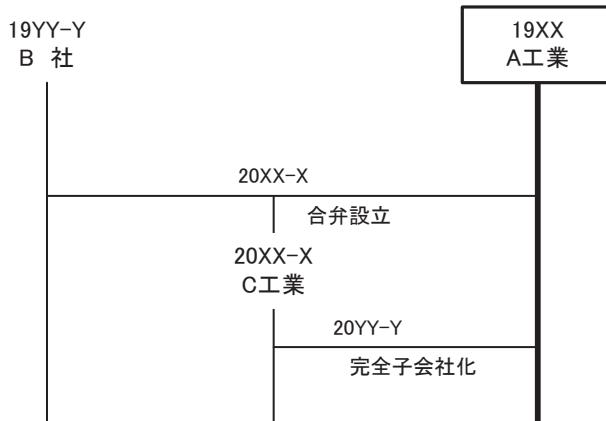
(4) 系列会社化

19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立のB社を系列会社とする。B社は20ZZ年Z月、A工業の子会社となる。



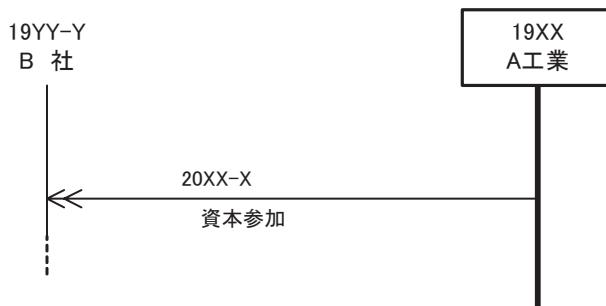
(5) 合弁

19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立のB社と合弁してC工業を設立。なおB社は20XX年X月以後も存続。C工業は20YY年Y月、A工業の出資により完全子会社化。



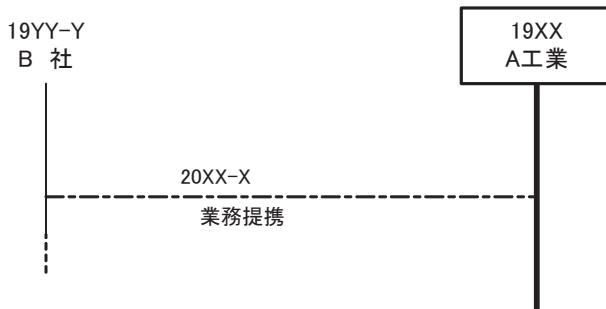
(6) 資本参加

19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立のB社に資本参加。なおB社は20XX年X月以後も存続（点線で表記）。



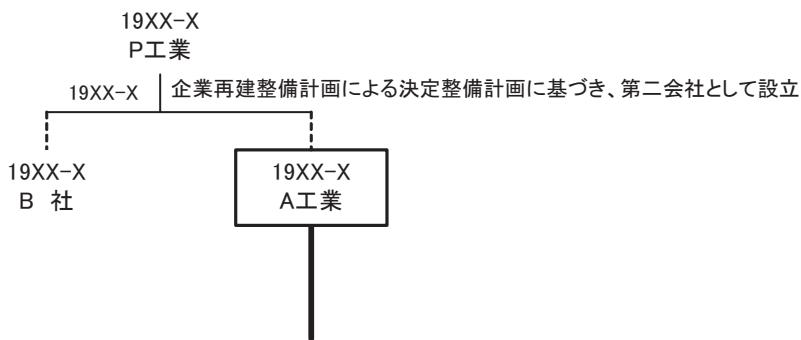
(7) 業務・資本提携

19XX年に設立したA工業は20XX年X月、19YY年Y月に設立のB社と業務提携。なおB社は20XX年X月以後も存続（点線で表記）。



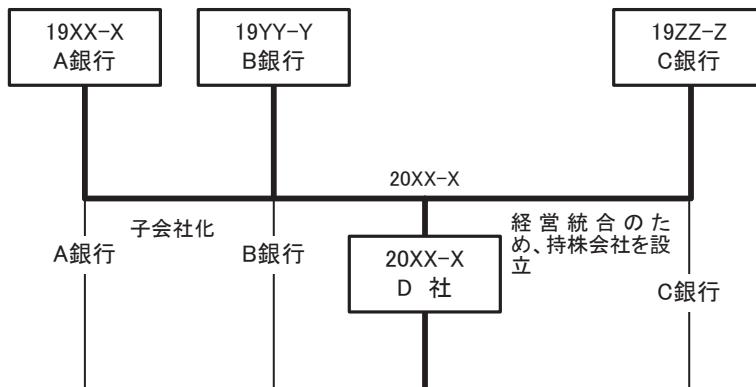
(8) 集中排除法・企業再建整備法関連

19XX年X月に設立したP工業は19XX年X月、企業再建整備計画による決定整備計画に基づき、第二会社として中心企業となるA工業とB社を設立。



(9) 持株会社の設立

19XX年X月に設立したA銀行は20XX年X月、19YY年Y月に設立したB銀行・19ZZ年に設立したC銀行と経営統合のため、持株会社D社を設立し、3行はD社の子会社となる。



3-3 法制度

企業の変遷事由について、法制度的側面からは会社法が主に関係しているので、最近の会社法、なかでも株式会社法を中心に検討する⁸。

(1) 会社法

会社法は形式的意義における場合と実質的意義における場合の2つに分けられる。前者は商法第2編を指すが、後者は「有限会社法、商法特例法といった特別法令があり、さらに商慣習法と各会社の定款等がある⁹」。即ち、「商法とは、企業に関する法でありその中でも、会社法は、会社に関する法、より詳しくいえば、会社をめぐる経済主体間の私的利益の調整を図る法である」¹⁰とされ、「会社が生まれてから死ぬまで、即ち設立から解散・清算までについて規定する」¹¹ことになる。特に現在は、会社は大規模形態の株式会社が中心となつ

8 [5] 岸田、[6] 近藤、[11] 吉原を主として参考にし、用語の定義は各書をそのまま辞書的に引用しており、法改正年は各書による。

9 [6] 近藤3頁から引用。

10 [11] 吉原1頁から引用。

11 [6] 近藤2頁から引用。

ており、会社をめぐる経済主体間の私的利害の調整を図る法という視点からは、株主、債権者のみならずその他の利害関係者に対する対応も避けて通れない状況である。経済情勢が変化しその変化に対応して会社も発展拡大し、組織も形態も構造も時代に適応した変化を遂げてゆくことから、会社法、特に株式会社法は時代の変化に対応した改正がなされてきた。日本経済はバブル崩壊後長く停滞状況にありそこから脱するための企業再編が実施されており、それに対応する法整備も進められてきた。現在も法文の口語体化等を含め改正に向けた検討が継続している。以下では企業再編のための法整備を含めて、検討対象としている変遷事由に關係のある項目を取り上げ、現在法制度的に用いられている用語の意味を明らかとする。

(2) 設立

会社は本店の所在地において設立の登記をすることによって成立する（商法第57条）。「特殊な会社設立行為として、新設合併、株式移転、新設分割」¹²がある。

(3) 株式交換・株式移転

株式交換制度は「一方の会社（B会社）のすべての発行済株式を、他方の会社（A会社）が取得し、A会社が完全親会社、B会社が完全子会社となる制度」¹³であり、株式移転制度は、「B会社がA会社を設立し、B会社のすべての発行済株式をA会社に移転することによって、A会社が親会社、B会社も完全子会社となる制度」¹⁴である。

1社を親会社、別の1社を子会社とする株式交換と、親会社となる1社を新たに設立し既存の子会社の株式を移転する株式移転は、完全親会社である持株会社の設立や完全子会社の關係を簡単にするために、99年商法改正によって

12 [6] 近藤 20 頁から引用。

13 [5] 岸田 452 頁から引用。

14 [5] 岸田 457 頁から引用。

実現された。

(4) 会社分割

「合併および株式交換・株式移転と類似する性質を持っており、いずれも企業組織に関する法制度であり、営業の譲渡・承継を行うものであり、単に権利義務の一部の譲渡・承継を行うものではない」¹⁵とされる。即ち会社の特定の営業（事業部門）を切り離して、別の会社（既存或いは新設）に承継させることをいい、その目的は経営の効率化と事業再編を円滑に行うことある。2000年5月の商法改正で成立し翌年4月から施行された。

会社分割にはその営業の全部又は一部を設立する会社に承継させる新設分割（商法第373条）と、ある会社が既存の別の会社に営業の全部又は一部を承継させるための吸収分割がある。なお承継会社が分割をする側の会社に対して株式を割り当てる場合を物的分割、当該会社の株主に対して株式を割り当てる場合を人的分割という。

2001年4月に改正商法の施行により「会社分割制度」による事業再編を実行した企業について、東京商工リサーチは「データ解析特別記事」¹⁶を自社Webサイトに掲載している。施行から3ヶ月経過時点での報告によれば、既に活用事例が挙げられており、従来の営業譲渡等の手法による実務上の経費的・時間的負担という問題点の解決に役立っていることが実証されている。2001年7月13日発表の同記事によれば、①会社分割は4つの基本形（新設分割・吸収分割・物的分割・人的分割の組合せ）に分かれ、②「新設分割・物的分割」型19事例、③「吸収分割・物的分割」型19事例、④「会社分割」活用の「持ち株会社」移行は、7事例とされている。独禁法の改正により1997年12月に持株会社が解禁されたが、会社分割制度によって持株会社となることができる

15 [6] 近藤 321 頁から引用。

16 [15] 東京商工リサーチ 2001年7月13日発表記事は
<http://www.tsr-net.co.jp/topics/kaiseki/2001/0601.html>にある。

ようになつたためである。また簡易分割は 21 事例と報告されている。

(5) 資本の減少

資本の減少、通常いわれる減資は「株式会社の資本の額を減少させることをいうが、これには、実質上の資本減少と名目上の資本減少とがある¹⁷」。実質上の資本減少は「会社の部分清算、すなわち会社の営業規模を縮小し資産を株主に払い戻す目的でする場合」であり、名目上の資本減少は「欠損をかかえる会社が資本減少により欠損を填補する目的である場合」¹⁸であり、双方とも会社の資本と実際の会社の資産額を合わせることであつて、しばしば株式併合・株式消却の方法が用いられる。

手続き的には商法第 375 条から第 380 条に規定されている。

(6) 合併

「合併とは、複数の会社が合体し、経済的のみならず、法的にも単一の会社になることであり、企業結合の最も徹底した形態である¹⁹。」「合併には、当事会社がすべて解散し新会社が設立される新設合併と当事会社のうちの 1 社だけが存続し他の会社がすべて解散する吸収合併とがあるが、消滅する会社の財産は新設または存続する会社に包括的に承継されることになるので、解散はあっても一般の解散の場合と異なり清算手続きはとられない。」²⁰ 新設合併は文字どおり新設の会社であることから、株式の発行・上場、必要な許認可手続きなど煩雑な手続きを必要とするため、ほとんど吸収合併の手法がとられる。対等合併のように見なされる場合も法的には通常は吸収合併が多く、社名（＝商号）変更も合併による定款の変更事項としてなされている。また簡易合併については、商法第 413 条ノ 3 第 1 項に規定されている。

17 [6] 近藤 337 頁から引用。

18 [11] 吉原 215 頁から引用。

19 [11] 吉原 272 頁から引用。

20 [6] 近藤 341 頁から引用。

(7) 営業譲渡

会社の営業の全部又は重要な一部の譲渡をすること（商法第245条1項）をいうが、経済的側面からは合併と類似している。法的には営業譲渡は株主保護の観点から株主総会の特別決議を要し、反対株主に対しては株式買取請求権を認めている（商法第245条ノ2）。会社は株主総会の決議を経なければ解散しない。営業譲渡は特定承継であって包括承継ではないことから、譲渡会社の財産を個別に移転するための手続きが必要等の問題があり、実務上は時間的にも経済的にも問題があるとされている。また営業譲渡ではなく営業の現物出資をする場合もある。

(8) 解散・清算

会社は次の事由によって解散する。①存立時期の満了その他定款に定めた事由の発生、②会社の合併〔消滅する側の会社〕、③会社の破産、④解散を命ずる裁判、⑤株主総会の決議（以上商法第404条1～2号、94条1、3、5、6号）及び⑥休眠会社の整理（商法第406条ノ3）である。会社が解散した場合は、合併・破産を除いて清算人を決定し清算手続きが行われ、清算の目的の範囲内で会社は存続する（商法第417条以下）。清算の遂行に著しい支障をきたす事情があると認められる場合は特別清算となる（商法第431条以下）。

(9) 持株会社

最近しばしば使われる「持株会社」という用語であるが、独禁法上の概念であり、商法上では持株会社という概念は使用されていない。しかし、企業変遷について考察する場合には重要な概念であるので、簡潔な説明を引用することによって定義、整理しておきたい。

「持株会社とは、19997年の独禁法の改正前までは、他の会社を支配するために多くの株式を保有する会社を意味したが、改正独禁法では、貸借対照表の純資産額のうち、過半数が子会社株式である会社を意味することになった。その後商法も改正され、99年改正商法から株式交換や株式移転により完全子会

社の株式を有する完全親会社が持株会社として成立することになった。・・・持株会社はその定義上、子会社株式の取得価額がその資産額の過半数を占める会社である。持株会社のうち、株式保有以外の何らの事業を行わない会社を純粹持株会社、事業を行う会社を事業持株会社という。持株会社は商法の株式交換や株式移転制度による完全親会社として、あるいは会社分割制度による親会社として設立・転化することができる。・・・子会社概念は商法上の子会社概念と一致する²¹」。

子会社が金融機関に限定されている純粹持株会社を、金融持株会社といい、2000年9月経営統合のために株式会社みずほホールディングスが持株会社を設立しメガバンクが誕生した。以後、三菱東京フィナンシャルグループ、UFJホールディングス、三井住友フィナンシャルグループが金融持株会社として設立された。

4. 企業変遷データの分析

4-1 データ

分析対象としてサンプル企業に選定した変遷概要図作成企業は表1²²のとおりである。そのサンプル企業選定の基準は、公正取引委員会による報告書『企業集団の実態について～第七次調査報告書～』²³における「六大企業集団社長会メンバー企業180社」の中から選択した。選択基準は、産業毎に三井、三菱、住友、芙蓉、三和、第一勧銀の全グループにわたって企業が存在する6産業41社に、住友グループを除く輸送用機器関連企業5社を加えた46社である。しかし公正取引委員会の調査時点から今回対象とした変遷概要図作成時点の2002年12月末日までの間に、グループの枠を超えた合併や経営統合などの企

21 [5] 岸田 24 頁、486 頁から引用。

22 [8] 関口、梶原 158 頁以下参照。

23 [14] 公正取引委員会参照。

表1 企業の変遷概要図作成サンプル企業名リスト

調査対象企業41社リスト（公正取引委員会調査時点から変遷した2002年12月31日現在の企業名による）

産業別	三井グループ (二木会25社)	三菱グループ (三菱金曜会28社)	住友グループ (白水会20社)	芙蓉グループ (芙蓉会27社)	三和グループ (三水会44社)	第一勵銀グループ (三金会48社)
金融	三井住友フィナンシャルグループ 2	三菱東京フィナンシャルグループ 2	住友信託銀行 1	みずほホールディングス 2	ユーフェジーホールディングス 2	
	三井トラストホールディングス 1			みずほアセット信託銀行 1		
商業	三井物産	三菱商事	住友商事	丸紅	ニチメン	伊藤忠商事
建設業	三井建設	ピース三菱	住友建設	大成建設	大林組	清水建設
化学	三井化学	三菱化学	住友化学工業	昭和電工	トクヤマ	旭化成
鉄鋼	日本製鋼所	三菱製鋼	住友金属工業	ジェイエフイーホールディングス 4	神戸製鋼所 2	
電気機械器具	東芝	三菱電機	日本電気	日立製作所 4	シャープ	富士通
輸送用機械器具	トヨタ自動車 4	三菱自動車工業 1		日産自動車 1	ダイハツ工業 1	いすゞ自動車 1

- 表1行目のグループ名は、グループ枠を越えた合併などがあるため無意味な場合もあるが、下表との比較上そのまま記載した。
- 表の各セル内の最下段は、変遷企業の変遷概要図のおおよその量（A4用紙で収まる量を1として相互比較できるようにした）を表す。

調査対象企業46社リスト（公正取引委員会報告時点 2000年10月1日現在の企業名による）

産業別	三井グループ (二木会25社)	三菱グループ (三菱金曜会28社)	住友グループ (白水会20社)	芙蓉グループ (芙蓉会27社)	三和グループ (三水会44社)	第一勵銀グループ (三金会48社)
金融	さくら銀行	東京三菱銀行	住友銀行	富士銀行	三和銀行	第一勵業銀行
	中央三井信託銀行	三菱信託銀行	住友信託銀行	安田信託銀行	東洋信託銀行	
商業	三井物産	三菱商事	住友商事	丸紅	ニチメン	伊藤忠商事
建設業	三井建設	三菱建設	住友建設	大成建設	大林組	清水建設
化学	三井化学	三菱化学	住友化学工業	昭和電工	トクヤマ	旭化成工業
鉄鋼	日本製鋼所	三菱製鋼	住友金属工業	日本鋼管(NKK)	神戸製鋼所	川崎製鉄
電気機械器具	東芝	三菱電機	日本電気	日立製作所	シャープ	富士通
輸送用機械器具	トヨタ自動車	三菱重工業		日産自動車	ダイハツ工業	いすゞ自動車

資料出所：公正取引委員会事務総局資料 同委員会調査対象企業数 180社（延企業数 192社）

業変遷があったため、実際の企業数は表1のような41社になった。表下段には、当該企業の変遷件数の多少を見るために、A4の大きさ1枚にほぼ書ききれる程度の変遷図を1としてその量の目安を示した。

変遷概要図作成に主に使用したデータは、有価証券報告書の沿革欄（2001年3月期決算から2002年3月期決算が主）、各企業のWebサイト（原則的に2002年12月末まで）、及び『本邦主要企業系譜図集』である。

作成した41社から得られた変遷データは、まず企業の変遷概要図41図それ自体である。次に当該企業名は自明のこととして、変遷概要図を作成するために使用したデータから得られた1,538件の変遷事由と変遷年月を合わせた変遷データである。

4-2 データ分析

変遷概要図を作成したサンプル社数が少ないので、その少量企業変遷データから推定できる分析結果例を示すに留める。

(1) 表2は、サンプル企業の変遷データから変遷事由を産業毎・年代毎に集計し、産業毎にほぼ20世紀後半における変遷比率を示したものである。この表から、資本自由化による60年代後半から70年代に及ぶ第1次、そしてバブル崩壊後の90年代からの第2次大型合併の動きを、或いは81年に始まる乗用車の対米車輸出自主規制に伴う自動車産業の現地生産化を読み取り得る可能性がある。データ量の増加による産業構造分析データとしての活用を目指している。

(2) 表3は、同様に2000年から後を取り出し年集計した比率であり、集計期間が短いので区別するため円グラフで示してみた。金融業の比率が高くなっているが金融ビッグバンの影響によるものと思われる。

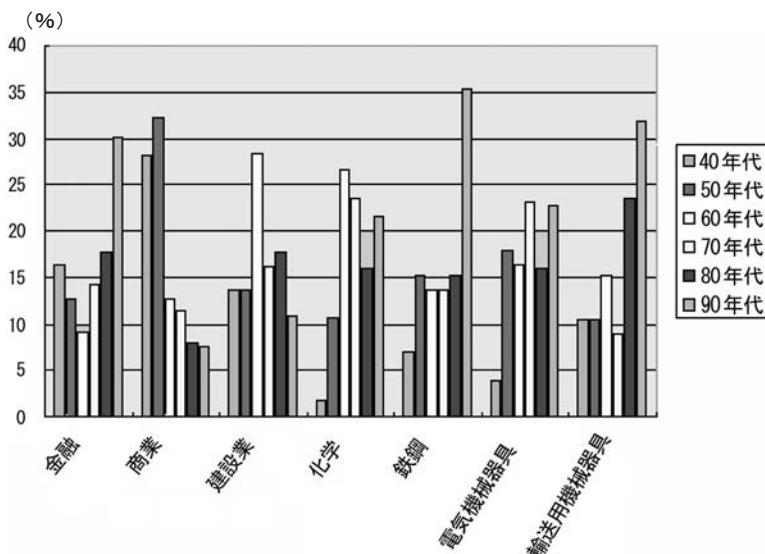
(3) 上記は変遷概要図自体²⁴からも読み取れる。金融持株会社となった4

24 [8] 関口、梶原 58頁以下参照。

表2 サンプル企業の産業毎年代別変遷件数

(%)

	金融	商業	建設業	化学	鉄鋼	電気機械器具	輸送用機械器具
40年代	16.3	28.2	13.5	1.8	7.0	3.8	10.4
50年代	12.6	32.2	13.5	10.6	15.2	17.9	10.4
60年代	9.2	12.6	28.4	26.6	13.6	16.3	15.1
70年代	14.2	11.5	16.2	23.4	13.6	23.2	8.9
80年代	17.6	8.0	17.6	16.0	15.2	16.0	23.4
90年代	30.1	7.5	10.8	21.6	35.4	22.8	31.8

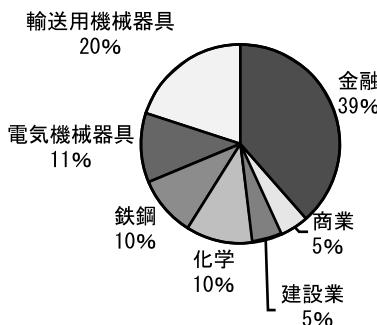


大メガバンクである2000年9月発足の(株)みずほホールディングス、2001年4月発足の(株)三菱東京フィナンシャルグループ、同2001年4月発足の(株)UFJホールディングスに加えて、2002年12月発足した(株)三井住友フィナンシャルグループの図をみれば明らかである。持株会社となることによって、

表3 2000年代産業別変遷事由の比率

(%)

産業別	金融	商業	建設業	化学	鉄鋼	電気機械器具	輸送用機械器具
比率	38.6	5.2	4.6	10.4	9.8	11.1	20.3



経営統合を行い銀行業はもとより信託・証券業をも取り込み、総合的な経営戦略としての企業行動を選択している。

(4) 最近ばかりではなく第2次世界大戦後という古い時代でも、財閥解体を例として変遷概要図は情報を提供している。GHQの解体指示を受けた旧三菱商事では退社した役職員が全国各地に商事会社を設立し、同様な動きは旧三井物産にも認められた。過度経済力集中排除法の適用を受けた旧丸紅・伊藤忠商事、或いは企業再建整備計画によって旧東芝が第2会社を設立していったのは1950年2月である、等である。変遷データを変遷事由順に単純集計した場合にも同様のことを読み取ることができた。

5. 結びに代えて

5-1 結論

以上前稿を発展させるべく、変遷事由について先行研究等を概観した後に法

制度的に整理し、変遷事由を含めた変遷データについて検討した。その結果得られた結論は次のようなものである。

(1) 変遷事由の詳細が不明であること、表記が不統一であり定義が未整理であることに等については、法制度的側面から検討した成果とも照合・検討したが、変遷概要図作成には変遷事由に作成者の判断を加えないことを今後も原則にしてゆくことにした。その理由の一つは、変遷概要図が従来の系譜図作成方針の踏襲が不可能な現状から出発したことによる。作成環境の変化が望めないのであれば、可能な範囲での作業を続けることが必然である。変遷概要図の現時点での意義が企業の変遷に関する骨格的な情報提供にある以上、質的緻密さよりも量的拡大を図り企業数を増やす方向を選択するのが望ましいはずである。さらに先行研究及び法制度面の検討から明らかなように、変遷事由は時代によって変化するものであり、同じ用語でもその意味するところが、特に法制度の影響を受けて異なることが判明したことも重要な理由である。

(2) 変遷事由に関連して追加すべき項目としては、証券取引所への上場とその年月記載の必要性を先行研究からも確認した。企業の取引所への上場目的は、証券市場からの資金調達であるが、副次的には上場することによる社会的な信用の獲得であり重要な企業行動だからである。また作業面からも、変遷概要図作成のための使用データである有価証券報告書の沿革欄に記載があるので簡単に情報を入手できる。

(3) 変遷データの検討では、わずか41社のサンプル企業という制約下でも、財閥解体とか持株会社の誕生といった経済情勢と制度的要因を読み取ることができ変遷データの利用可能性が認識できることとなった。変遷データの検討は、同時に変遷概要図の量的拡大に意義があるかどうかという第2の有用性を得る目的をも持っていたが、これについては次項で述べているように、企業数を増加した後に再検討したいと考えている。

5-2 今後の課題

変遷事由の定義・分析・検討を通して変遷データの意義を認めることができたので、現実の社会経済事象に対するデータの利用可能性について、さらに考察することが必要である。

そのためには先ず変遷データの増加が必要であり、六大企業集団社長会メンバー全企業（に加えて可能な限り企業数を増加する）の変遷データを蓄積する。蓄積されたデータについて今回検討した法制度面からみた変遷事由を考慮して再検討し、分析データとしてのデータ整備を行う。蓄積・整備された変遷データについて、企業構造や産業構造の変容に関する史的分析データとしての利用可能性を明らかとしたい。

さらに、変遷データを利用した企業名データベースを作成する必要もある。例えば松下電器産業株式会社は、「National」「Panasonic」「松下」等としても知られている。その松下電器産業が、2003年を第二の創業年とし「Panasonic」のブランド名を大々的に宣伝していることも企業名変遷の観点からは興味深い。「Panasonic」が浸透することで、将来「松下電器産業」の名前が過去の名前となりデータベースで調査され、「Panasonic」と関連して認識される日がくるかもしれない。

企業行動の結果としての企業変遷と経済事情と制度規制が相互にどのように関わり影響しあったのか、その相互関連性を史的発展過程として捉える方向で、今後、企業変遷データを蓄積・整備して行きたい。

引用及び主要参考文献・サイト

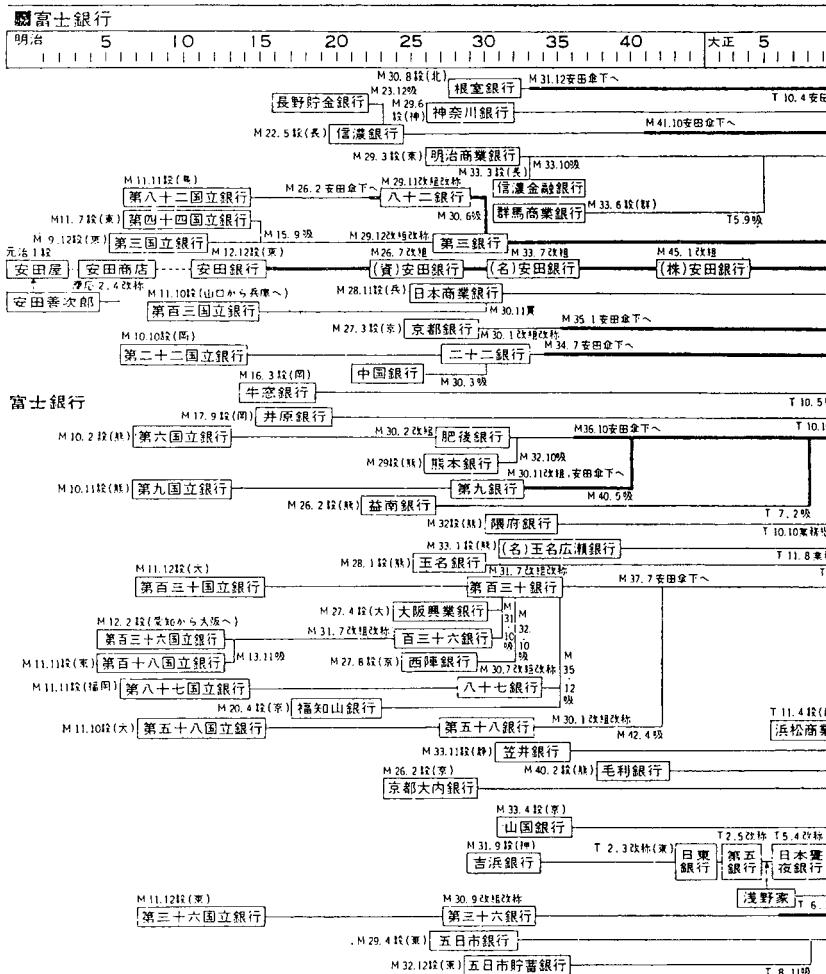
- [1] 飯田健一, 大橋周治, 黒岩敏郎編『鉄鋼』(現代日本産業発達史4), 日本産業発達史研究会, 1969年。
- [2] 生島芳郎編『本邦主要企業系譜図集 第1集』, 神戸大学経済経営研究所附属経営分析文献センター, 1981年, 他 第2・3集~第7集及び総索引。
- [3] 宇田川勝, 中村青志編『マテリアル日本経営史 江戸期から現在まで』, 有斐閣, 1999年。
- [4] 梶原晃, 関口秀子「企業系譜図の作成と分析—銀行および商社を例としてー」, 全国文献・情報センター 学術情報セミナーシリーズ, No. 11, 2001年。
- [5] 岸田雅雄『ゼミナール会社法入門5版』, 日本経済新報社, 2003年。
- [6] 近藤光男『最新株式会社法』, 中央経済社, 2002年。
- [7] 関口秀子, 梶原晃「企業の変遷概要図—簡易作成のためのデータの検討ー」, 『経済経営研究年報』(神戸大学経済経営研究所), 第52号, 137-173頁, 2002年。
- [8] 関口秀子, 梶原晃『企業の変遷過程にみる企業行動の調査と分析—試行的実証研究ー』, (科学研究費補助金基盤研究(C)(2)研究成果報告書), 2003年。
- [9] 東洋経済新報社『日本会社史総覧 上・下・別巻』, 同社, 1995年。
- [10] 矢倉伸太郎, 生島芳郎編『主要企業の系譜図』, 雄松堂出版, 1986年, ([1]『本邦主要企業系譜図集』第1集から第6集までを復刻・補正した市販版)。
- [11] 吉原和志[他]『会社法1, 2 第4版』(有斐閣アルマ), 有斐閣, 2003年。
- [12] 渡辺佐平, 北原道貫編『銀行』(現代日本産業発達史26), 現代日本産業発達史研究会, 1966年。
- [13] 金融大学「金融用語辞典」, <http://www.findai.com/index.html> 2003年10月。
- [14] 公正取引委員会「企業集団の実態について—第七次調査報告書ー」, <http://www.jftc.go.jp/pressrelease/cyosa.htm> 2003年10月。
- [15] 東京商工リサーチ, <http://www.tsr-net.co.jp/> 2003年10月。
- [16] 野村総合研究所, <http://www.nri.co.jp/index.html> 2003年10月。

資料1 『現代日本産業発達史 26 銀行』

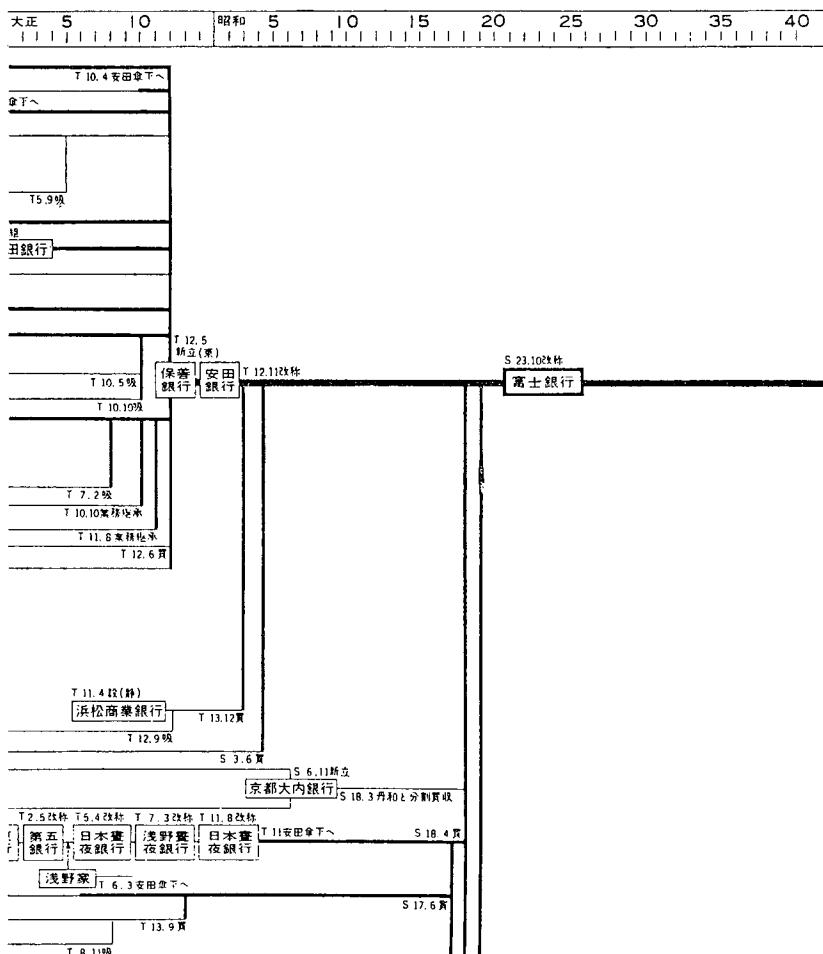
系譜図

都市銀行		地方銀行	
第一銀行	(62)	埼玉銀行	(76)
三井銀行	(62)	横浜銀行	(77)
住友銀行	(63)	静岡銀行	(78)
富士銀行	(64)	足利銀行	(81)
三菱銀行	(66)	北陸銀行	(82)
大和銀行	(66)	広島銀行	(84)
東海銀行	(67)	常陽銀行	(84)
三和銀行	(68)	山口銀行	(86)
神戸銀行	(70)		
協和銀行	(73)		
日本勵業銀行	(74)		
北海道拓殖銀行	(75)		

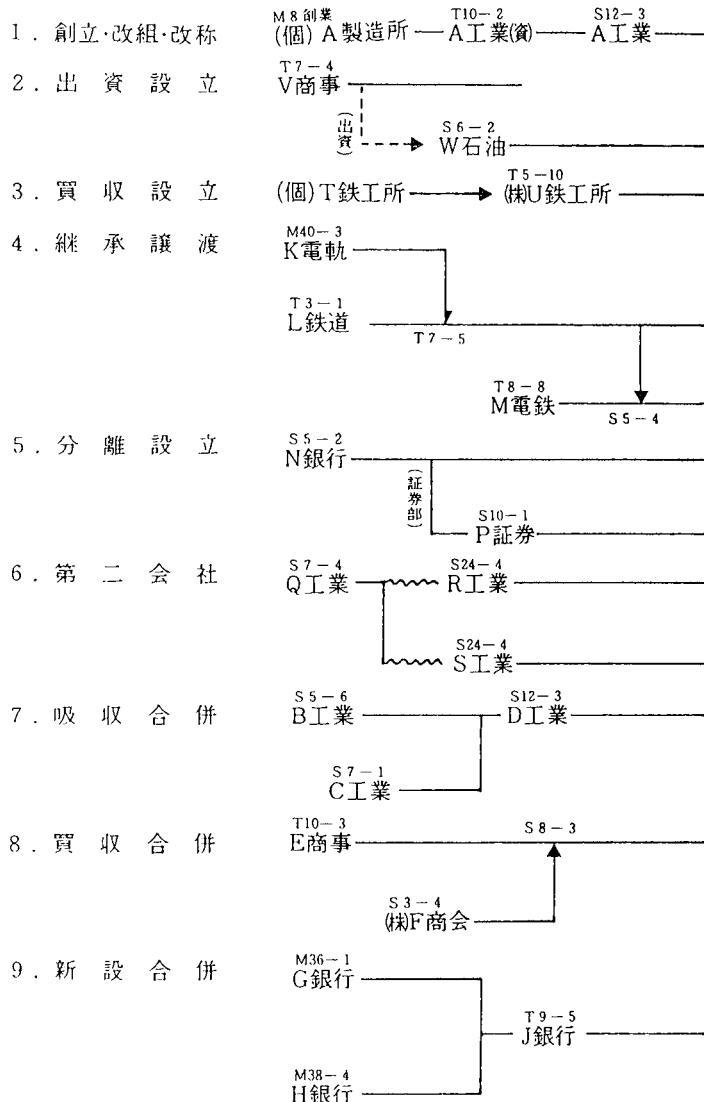
- 本系譜図の掲載銀行は紙数の関係で、東京銀行を除く都市銀行12行（東京銀行は合同の系譜がないので省略）と地方銀行8行に限定した。地方銀行は昭和40年9月末預金残高による上位8行をとった（全國銀行協会連合会調査部編『全國銀行財務諸表分析』（昭和40年上期）（昭和41年2月 同会）による）。
- 各銀行の記載順序はレイ・アウトの都合により、順序不同となっている。
- 記載項目は設立（もしくは開業）、改組、改称、合併、買収、業務取扱、解散および主要関係会社の事項に限定した。
- 掲載銀行（信託会社、信託銀行を含む）の法人格は、(1)「株式会社」については、株式会社への改組時を除き全部省略した。なお明治26年の旧商法施行以前のものについては、判然としないものも含まれている（ただし國立銀行は全部「株式会社」である）。(2)「株式会社」以外の「合名会社」、「合资会社」等については、その旨カッコ内に記載している。
- 掲載銀行（信託会社、信託銀行を含む）の所在都道府県名は、(1)都市銀行については、原則としてカッコ内に全部記載した（ただし日本勵業銀行については判りにくくのみにとめた）。(2)地方銀行については、現在の本店所在地以外の都道府県に存在したもののみに記載した。
- 本系譜図中の略号はつぎのとおりである。
 (株) 株式会社、(名) 合名会社、(資) 合資会社、(個) 個人会社、M 明治、T 大正、S 昭和、設 設立、開 開業、吸 吸收合併、買 買収、なお都道府県名については大分、柳太、長崎、福井、福岡、福島、宮 城、宮崎、山形、山口、山梨は正式名称を用い、それ以外は頭文字のみ記載した。また年次の記載のうち、～とあるのはその期間内を示す。
- 本系譜図中、細線から太線に移っている場合は、その時点より関係銀行となうことを示している。
- 本系譜図作製にあたり、各銀行刊行の銀行史のほか、参照した資料はつぎのとおりである。
 大蔵省銀行局編『銀行総覧』（同局）、金融研究会編『我國に於ける銀行合同の大勢』、東京銀行協会調査部『全國銀行魔合戦動調』——前掲『全國銀行財務諸表分析』（昭和23年上期）（昭和24年2月）、寺部鉄治『銀行発達史』、東京銀行集会所編『銀行通信録』、明治財政史編纂会編『明治財政史』第13巻、後藤新一「わが國舊銀行合同史」——『金融経済』第80号（以上各文献の詳細は別掲「参考文献」の項参照）。
- なお以上のほか不明瞭、不詳の点などについては、各銀行の担当者から直接説明をうかがって補充した。
- 本系譜図の原稿は進藤寛が作成し、最終仕上げは進藤と編集部が共同しておこなった。



企業の変遷概要図（続）（関口）



資料2 『主要企業の系譜図』



図例と説明

明治8年個人創業したA製造所は、大正10年2月A工業合資会社に改組改称した後、昭和12年3月株式会社に改組した。

W石油株式会社は、V商事株式会社（大正7年4月設立）の金銭出資により、昭和6年2月に設立された。

株式会社U鉄工所は、創業年月が不明の個人企業・T鉄工所を買収して大正5年10月に設立された。

J鉄道株式会社（大正3年1月設立）は、大正7年5月に、K電軌株式会社（明治40年3月設立）を継承し、昭和5年4月にM電鉄株式会社（大正8年8月設立）へ一部資産を譲渡、もしくは現物出資して、両社とも現在に至る。

株式会社N銀行（昭和5年2月設立）は、昭和10年1月に証券部をP証券株式会社として分離独立させた。

Q工業株式会社（昭和7年4月設立）は、昭和24年4月に第2会社としてR工業およびS工業の2株式会社を設立して解散し、R、Sの両社は現在に至る。

B工業株式会社（昭和5年6月設立）は、C工業株式会社（昭和7年1月設立）を昭和12年3月に吸収合併してD工業株式会社と改称した。

E商事株式会社（大正10年3月設立）は、株式会社F商会（昭和3年4月設立）を、昭和8年3月に買収・併合した。

株式会社G銀行（明治36年1月設立）と株式会社H銀行（明治38年4月設立）は、大正9年5月に合併して株式会社J銀行を新たに設立した。

経済経営研究（既刊）目次

第52号 2002年11月刊行

兼松フェローシップ受賞論文

発展途上国における制度と経済成長 福味 敦

19世紀後半のアメリカ写真情報公開と『米欧回覧実記』

..... 山地 秀俊

港湾 ITS の課題と展望 富田 昌宏

税効果会計実務の決定要因と株価関連性の分析 須田 一幸

明治・大正期における貿易商社“兼松”

の通信手段とその費用 藤村 聰

企業の変遷概要図

—簡易作成のためのデータの検討— 関口 秀子
梶原 晃

**神戸大学
経済経営研究所
所長 西島 章次**

研究分野と所属教官

情報経済経営研究部門

企業ガバナンス
経済情報解析
産業組織
企業会計情報
ITマネジメント
ボーダレスマネジメント
デジタルエコノミー
情報ディスクロージャー

<個別研究>

教授	小島 健司
教授	下村 和雄
教授	上東 貴志
教授	須田 一幸
教授	小西 康生
教授	山地 秀俊
教授(兼)	高橋 真一
教授(兼)	石井 淳蔵
助教授	Davies, Stephen Jarratt
講師	真鍋 誠司
講師	天谷 研一
講師	上野 正樹

国際経済経営研究部門

国際経営
国際経済
国際通商
環太平洋経済
地域金融協力
経済統合
国際開発戦略
地球環境マネジメント

<個別研究>

教授	吉原 英樹
教授	井川 一宏
教授	富田 昌宏
教授	井澤 秀記
教授	後藤 純一
教授	西島 章次
教授	片山 誠一
教授	太田 博史
教授(兼)	森下 敏男
講師	藤村 聰

**政策研究リエゾンセンター
企業ネットワーク研究部門**

新産業評価
企業情報分析

教授	延岡 健太郎
助教授	梶原 晃
助手	関口 秀子

経済政策評価研究部門

マクロ政策
ミクロ政策

<個別研究>

教授	宮尾 龍蔵
教授	富浦 英一
助教授	伊藤 宗彦
助教授	森田 弘一

経済経営協力政策（客員研究部門）

客員教授 Kar-Yiu Wong
Jorge Chami Batista

執筆者紹介（執筆順）

蘇 慧文……………教 授 工商管理学部
Ph.D.（経営学）青島海洋大学

吉原 英樹……………教 授 國際經濟經營研究部門
博士（経営学）神戸大学

後藤 純一……………教 授 國際經濟經營研究部門
Ph.D.（イエール大学）

山地 秀俊……………教 授 情報經濟經營研究部門
博士（経営学）神戸大学

井澤 秀記……………教 授 國際經濟經營研究部門
博士（経済学）神戸大学

関口 秀子……………助 手 企業ネットワーク研究部門
修士（法学）神戸大学

平成16年2月13日 印刷
平成16年2月18日 発行

経済経営研究 年報 53

編集兼 神戸市灘区六甲台町
発行者 神戸大学経済経営研究所
印刷所 大阪市阿倍野区天王寺町北2-4-16
信利ビジネス社

Annals of Economics and Business

53
2003

CONTENTS

Chinese Management Based on Market Mechanism
—the Case of Haier's Personnel Organization—

..... Su Huiwen and Hideki Yoshihara

Aging, Female Workers, and Migration in Japan Junichi Goto

Accounting Theories and Situated Subjectivity Hidetoshi Yamaji

The Effect of Capital Controls on the Malaysian Growth Rate:
An Empirical Analysis Hideki Izawa

Continuation of the Genealogical Table of Corporations:
Analysis of Changes Data Hideko Sekiguchi

RESEARCH INSTITUTE FOR ECONOMICS
AND BUSINESS ADMINISTRATION
KOBE UNIVERSITY