

途上国の産業発展を理解する新視点

―生産資源の再配分と経営慣行―

町北 朋洋

本稿は企業内の諸制度・経営慣行が実は一国の経済パフォーマンスをも左右するという考えに立ち、必ずしも経済学を専門としないう読者が経済発展の源泉を理解するための一視点を提供する。それは今後、読者が途上国・新興国の産業発展を分析する際に、欠かせない視点となりつつある。

具体的には以下の二種類の研究を紹介する。第一に、マクロ経済学・経済成長理論における最近の発見を紹介し、企業パフォーマンスから一国の経済パフォーマンスまでが生産資源の再配分と関わっていることを示す。第二に、インサイダー・エコノメトリクスと呼ばれる研究手法から得られつつある研究成果を紹介することで、企業内の諸制度・経営慣行が企業内の生産資源の再配分を促す重要な

生産技術であることを示す。最後に途上国・新興国の企業研究へのレッスンを導き、本稿を要約する。

近年、新興国・途上国と呼ばれる国々のうち、著しい経済成長を遂げた国々についての企業レベルの分析が盛んに行われている。低成長に留まる国々を取り上げた分析、開発途上国から先進国への転換が難しい「中進国（中所得国）の罨」と呼ばれる現象を正面から取り上げた分析も現れた。

これら最近の分析に共通する特徴は、企業の不均一性を念頭に置きながら企業レベルの個票を慎重に用いて、経済環境の変化が企業のアウトカムに与える影響を注意深く推定するという点にある。企業は外部経済環境の変化に対し経営慣行を駆使し、どのように生き残っているのか。次にみていこう。

●新しい視点とは何か

経済発展の両輪は消費者と企業であるものの、家計行動・労働供給の開発ミクロ計量経済分析の蓄積に比して、これまで企業行動の分析は後れを取っていた。企業行動のミクロ計量分析が進むことで、われわれは経済発展における企業の役割を正しく認識できる。

同時に、家計の労働供給の前提となる雇用水準を最終的に決定するのは企業である。経済発展が行き、経済環境の変化にともなうて、企業の新規参入と退出パターンにも大きな変化が生まれる。参入と退出に変化がなくとも、企業内で製品バラエティの入れ替えを通じ、一企業が抱え得る製品バラエティの範囲には大きな変化があり得る。市場に評価されない旧製品の代わりに新製品が投入されな

ければ、企業は退出を迫られるだろう。企業そのものが退出間近でなくても、仮に旧製品と新製品設計の間には巨大な断絶があり、新製品開発と販売には新しい種類のスキルや人材が必要だとすれば、製品の入替え頻度、数量に応じた労働者に大きな影響が出る。

さらに、こうした雇用創出・削減の源泉たり得る製品レベルの需要環境は、国際貿易を通じて大きく変化し得る。製品の輸出可能性が高まるとともに、生産量が拡大すれば当該企業の雇用創出は進み得るだろうし、競合する製品の輸入浸透によって価格支配力（マージンアップ）を低めざるを得ないか、需要低下とともに雇用削減あるいは再訓練、配置転換、賃金低下、一時帰休が選ばれる。

企業の退出はもちろん、一企業内の製品バラエティの淘汰すらも、雇用を通じて労働者の経済厚生に大いに影響を与え得る。このため、経済発展にともなう経済厚生、所得分配を理解するためにも、どういった企業がより淘汰されやすいのかという参入退出に関わる話題と、個別企業内の生産活動の変化に関わる話題の両方を扱う必要が生じてきた。

そして今、企業が直面する制約が何で、その制約が経済発展とともにどう変わり、「変化の激しい外部環境制約を企業内部で緩和し、生産資源を再配分するためには、どのような経営慣行が選ばれるべきなのか」という視点の重要性が学術的に高まりつつある。経済発展と価格変動が同時に激しく進行すれば、個別企業にとつての不確実性が著しく増し、不確実性への対応能力こそが企業成長を決める。高い経済成長を遂げた国々、中進国に留まる国々、そして低開発の国々における企業の経営慣行・内部組織の諸制度を子細にみれば、外部環境の変化をどのように企業内部で吸収しているか、その姿を浮き彫りにできるのではないか。

●生産資源の再配分と一国の経済パフォーマンス

同一産業内の、しかも極めて同質的な財を生産していると考えられる企業間でも、実は大きな生産性格差が存在することが認識されて久しい。それはなぜなのか。答を得るため、近年、産業組織論、労働経済学、開発経済学など応用ミクロ経済学やマクロ経済学において、効率的な資源配分と生産性

上昇が結び付けられて考察されるようになった(参考文献①)。

例えば全米を三〇〇程度の都市圏に分割し、生産工程が標準化された生コンクリート製造企業であっても、生産性は広く分布しており、生産性で順位付けた上位の一〇%企業と下位一〇%企業との生産性格差は約二倍にいたることを見出した研究がある(参考文献②)。また、この研究は競合他社が多い都市圏ほど、平均生産性が高いことを見出しているし、生産工程の標準化が進み、製品差別化が行いにくいと考えられる財、たとえばセメント、黒鉛、白パン、氷に広げて考えても、同一業種内の生産性格差は残り、それは大きいことも発見されている(参考文献③)。

また中国とインドにおいては、企業間の生産性格差はアメリカよりも大きく、生産性でみて上位の一〇%企業と下位一〇%企業との生産性格差は約五倍にもいたることも発見されている(参考文献④)。

それでは生産性の源泉はいったい何で、生産性格差はどこから生じるのだろうか。最近の研究成果は参考文献⑤⑥にまとめられている。特に文献⑥は、多数の研究事例を企業組織の内部環境要因と外

部環境要因の二つに分け、これらの企業差と生産性格差がどの程度強く結びついているかを概説した。

そこでは、組織の内部環境の差として、経営管理手法の差、投入される労働と資本の質の違い、情報通信技術と研究開発投資、学習効果、新製品開発、企業の垂直統合などの差が想定されている。反対に外部環境の違いで生産性格差を説明しようとする時、知識波及による生産性上昇効果、市場競争圧力の拡大による低生産性企業の自然淘汰効果、自由化または規制緩和、そして適切な規制による生産性上昇への誘導効果が想定される。さらに競争は生産要素市場を効率的かつ柔軟な方向に仕向け、再配分を促す効果も持つため、要素市場を通じた生産性の上昇効果を認識することも重要だ。

そこで、生産資源の再配分についてより詳細にみよう。先ほど紹介した参考文献④は、インドと中国ではアメリカよりも大きな生産性格差が観察される理由として、

では潜在的参入企業も含めた企業間において生産資源が効率的に配分されていないために、アメリカに比して低生産性企業の比率が高く、非効率な企業が温存される。その結果、生産性分布の左裾が広く厚いという仮説だ。

著者のシーとクレノウはこの仮説を検証するため、インドと中国の工場レベルのデータを用いてアメリカをベンチマークとし、インドと中国における労働と資本の限界生産性を測定したところ、詳細な産業分類を用いてもなお、産業内で大きな生産性格差があることを発見した。労働と資本それぞれが限界生産性が低い企業であつても市場から退出していない。このことから、インドの場合は参入退出に関する規制、中国の場合は国営企業の存在など、市場への公的な介入によって自然淘汰が歪められているために、大きな生産性格差が生じていると解釈できる。

そこで相対的に人為的介入が薄いとされるアメリカと同程度に、インドと中国でも労働と資本の限界生産性が仮に実現しているとすれば、両国ではどの程度の生産性上昇が実現するかを計測した。その結果、インドの場合、製造業の

全要素生産性は四〇〜六〇%向上し、中国の場合、三〇〜五〇%向上すると推測された。このように、

規制や国営企業の存在と非効率な企業の温存が強く結び付いた結果、資源配分が非効率に留まっているために、結果としてマクロレベルの生産性を低めてしまう。従って、経済成長に負の影響を与える。この研究によって、経済発展についての国際比較研究を進める時、規制や公的介入といった一国の経済制度のありようがどの程度の歪みを抱え得るかを計測することの重要性が再認識されることとなった。

なぜ低所得国でこのような歪みが生じるのか。具体的にどのような歪みが資本と労働投入の限界生産性を低めているのか。シーとクレノウは、国際間における資本と労働投入の限界生産物の格差、そして全要素生産性の格差が、資本と労働投入に関する非効率な資源配分など、制度的、政策的特徴からいったいどの程度説明できるかを調べた。その際、資本に関しては高所得国に比して低所得国では投資比率が低いので資本の限界生産性は高いものの、高所得国に比べ国内における投資コストが高くつくために、投資コストを考慮に

入れた資本の限界生産性は低いことを見出した。

低所得国では、家計が直面する機会費用も考慮に入れた教育費用が高く、労働投入の質を示す就学率が低い。シーとクレノウは、これらを併せて考えると、低所得国では全要素生産性が低いために、高所得国に比して資本と労働投入の限界生産性も低下する間接効果が生じると推測した。そのうえで、企業と産業の全要素生産性の格差の背後には非効率な資源配分が大いにあり得ると結論した。

●先進国ではどうか

生産要素の資源配分が全要素生産性の格差と結びつきやすいのは、低所得国に限らない。アメリカでの実証研究によれば製造業企業の生産性成長は、(1)存続企業の生産性の伸び、(2)存続企業の市場シェアの伸び、(3)参入企業と退出企業が持つ生産性の三種類に分解できる。特に、存続企業の市場シェアの伸びと参入・退出企業が持つ生産性の寄与分は、資源再配分による貢献とみなされている。ここからは、参入・退出企業の生産性が製造業企業全体の生産性成長に対する貢献分は小さいことが分かった。そ

して高生産性企業の市場シェアが拡大する一方、低生産性企業の市場シェアが縮小したことが生産性成長に寄与した(参考文献⑦)。また、この研究は、生産性と平均賃金支払いの間に強い正の相関関係があることを明らかにした。

別のアメリカの研究は製造業工場の全要素生産性成長を分解し、生産物のシェアの変更と工場の新規参入・退出効果で生産性成長の半分以上を説明できる、という大胆な結果を導いた(参考文献⑧)。

既存工場の純粋な生産性上昇効果よりも、付加価値の高い生産物に生産がシフトしていく効果と、高生産性工場の参入と低生産性工場の退出による効果が組み合わされ、全要素生産性の成長に寄与することが明らかとなった。つまり、資源再配分効果への配慮がいつそう重要であることを明らかにした。この研究が注目した付加価値の高い生産物へのシフト、そして工場の参入と退出にあたっては、特に生産資源が移転されやすく、その効率性の多寡が生産性成長を決定的に左右すると考えられる。

一方、労働市場の機能に踏み込んだ研究も蓄積され始めた。問いは三つだ。第一に、生産性格差は

いったいどの程度、労働力の質の差を反映したものかという問いだ。第二に、労働市場は生産性の低い労働者から高い労働者への資本の再配分機能をどの程度有するのか。第三に資源再配分過程と労働移動、賃金上昇は互いにどのような関係にあるかという問いだ。これらの問いを定式化できれば、資源再配分を通じ、生産性格差は、結局、所得格差をどの程度規定するかという重要な課題に接近し得る。

この資源再配分効果について、より頑健な証拠を得るため、レンツとモーターセンによる研究をみよう。彼らの研究は企業の新製品導入にともなう生産性成長を調べたものである。解雇規制の弱いデนมーカーを対象に、事業所レベルのデータを用いて生産性成長を特徴づける構造パラメータを推定したものだ(参考文献⑨⑩)。デนมーカーでは、解雇規制が弱く、企業内外の労働資源の再配分に関して、少なくとも短期的には摩擦が少ない。労働資源の再配分が生産性成長に与える寄与度に注目する場合、デนมーカーは良い実験室だ。彼らは生産性が高く、良質な製品を生産する企業は、他の企業から生産資源を惹きつけやすいと考

える。一方で、生産性の高い企業が投入した新製品は遅かれ早かれ模倣される。より安い費用で生産し得る競合相手の新製品に市場を奪われ、置き換えられる。この現実を踏まえると、企業の実生産性成長は製品レベルで決定されると考えた方がよく、既存の製品と新製品導入だけでなく、製品の撤退、置き換えも生産性成長に計上するのが正しい。

デンマークの事業所のデータを用いて定常状態における生産性成長率を分解すると、低生産性企業から高生産性企業への資源配分を持つ寄与率が五三%であった。このような高所得国においても、生産性成長率の半分強を資源再配分が占めており、生産性成長と資源配分の効率性をむすびつけることは一般的に重要であるといえる。

最後に、ジョーンズの国際比較研究を紹介しよう。彼は最も豊かな国の一人あたり所得は、最も貧しい国の所得の五〇倍以上に相当する事実を指摘したうえで、生産リネージュと企業間の補完性の二つが、国際間における極めて大きな所得格差を説明するような理論モデルを作成した(参考文献⑪)。

売、購入を通じた企業間の生産リネージュは、経済全体で大きな乗数効果を生み、これは資本蓄積と同様の効果を持つ。次に、生産リネージュに組み込まれた中間投入財同士の補完性が強い場合、生産リネージュのどこかで問題が起きた場合、生産リネージュ全体に影響が及ぶ。この二つの論理を用いれば、生産リネージュのどこかで資源配分に歪みが生じた場合、歪みが乗数効果を持ちながら経済全体に波及することで各国の経済水準が決まり、豊かな国と貧しい国との間の一人あたり所得の格差を説明しうる。

ジョーンズは上記の枠組みをアメリカ、日本、中国の産業連関表に適用し、資源配分に関する歪みで国際間の所得格差を説明する研究を進めた(参考文献⑫)。第一に、各国の中間投入財シェアが大きければ、乗数効果が大きくなること、第二に、生産性の変化が生産に出に与える影響はこの乗数効果に一致することを理論的に明らかにした。次に現実の投入・産出行列が各国で類似していることを見出したうえで、生産された中間投入財の販売・調達に摩擦が生じている場合の効果を検討した。つまり

中間財の資源配分に関して歪みが生じている場合には、産業連関の各段階で産出量が減るため、乗数効果を通じて、経済全体の産出水準が低下し、一人あたり所得が低下することを見出した。こうした研究によって、資本や労働といった要素配分の歪みと並んで、中間財の資源配分に関する歪みもまた、経済水準、経済成長に負の影響を与えることが明らかになっている。

●インサイダー・エコノメトリクスという研究方法

それでは、企業内外の生産資源はどのように日々再配分され、資本と労働の組み合わせが日々新たに実現しているのだろうか。生産資源の再配分の質を左右しているのは企業内の諸制度・経営慣行に疑いない。

ここで企業内の諸制度や経営慣行を生産技術と捉えれば、経済成長モデルから単純ながら重要なレッスンを引き出すことが可能となる。資本生産性が成長率を決めるAKモデルや、研究開発・模倣を織り込んだ内生成長モデルの背後には、企業内の諸制度の差異、経営慣行の差異があり、これら企業内の慣行が生産性の差のみならず、

一国の経済パフォーマンスの差異をもたらし得ると考えることができる。同時に、外生的な技術進歩を仮定する新古典派成長モデル(ソローモデル)が示唆するように、優れた経営慣行が途上国に伝播することが収斂をもたらすと考えることもできる。

経済成長理論や、集計変数間の相互作用を分析するマクロ経済学では、一国レベルの技術進歩率の計測が一大関心事であるのと同じく、企業成長の分析においても全要素生産性の計測が重大な関心事である。しかし、いつまでも企業レベルの全要素生産性を計測しているだけでよいのだろうか。企業レベルの技術進歩についての政策的知識を得るため、技術そのものの量を測定し、企業技術が全要素生産性をどれくらい左右するかを定量的に推測する必要はないのか。そうした要請を一部でも満たすインサイダー・エコノメトリクスという手法が現れた。企業の生産工程・職場の注意深い観察と現場への丁寧な聞き取りに基づく実証仮説の作成、研究者自ら行う調査票の作成、詳細な生産・人事データの収集、これらを組み合わせ企業内の諸制度・慣行を技術と考

え分析するという壮大なものだ(参考文献⑬⑭)。同時に企業・組織経済学の精緻化によって企業内の諸慣行の補完関係が明らかにされつつあるし、特に内部労働市場の分析と企業レベルの戦略的行動を組み合わせる視点も出てきた(参考文献⑮)。

ここでひとつの先駆的研究を紹介することで、インサイダー・エコノメトリクスの利点を示したい。先駆的研究とは、イクニオスキ・シヨール・プレヌシによるアメリカの鉄鋼メーカーの製造ラインを対象とした事例研究である(参考文献⑯)。鉄鋼メーカーにおける生産工程のうち、最終仕上げ工程に注目し、一七社の計三六ラインから協力を得て、六〇七年にわたる月次生産データを得た。この研究は、生産ラインを子細に観察し、企業レベルあるいは工程レベルの人的資源管理のあり方を一種の生産技術と考えた。

的なものだ。

分析の結果、より柔軟な労働慣行を複数同時に採用した企業・工程でこそ、生産性の伸びが大きかった。当時のアメリカの工場では、職務が狭く限定され、固定給で、労働者監督が厳格という管理のあり方が伝統的・支配的であったものの、こうしたシステムから「大きく」決別した企業・工程は生産性向上という利益を得た。

つまり、給与決定から職務範囲の決定、それを支えるチームワーク、訓練に至るまでの幅広い人的資源管理手法は補完性を持つため、システムとして導入されない限り効果は薄い。この研究の要点は、個別の人的資源管理手法のうち、相性の良い物同士が組み合わされ、システムとして企業の生産技術に変換されるといふ考え方に実証的証拠を与えたことだ。この研究から得られるレッスンはこうだ。人的資源管理には、何か唯一の革新的で魔法のような解はない。それよりも、柔軟な生産体制を選んだ場合には、人間を部品のように扱うのではなく、人的資源管理の全体こそを柔軟に設計する方向に考えた方がよい、という主張だ。

インサイダー・エコノメトリク

スはその後、多様な展開をみせる。代表的な研究はイクニオスキとシヨールによる概説(参考文献⑰)にまとめられていて、ラジャーによる自動車のフロントガラス交換サービスを提供する会社におけるインサージェットの役割の研究(参考文献⑱)、ハミルトン・ニカールソン・大湾による縫製工場でのチーム生産の導入が生産性に与える影響を調べた研究(参考文献⑲)が先駆的で、経済理論の直接的検証でもあり、豊かな含意を持つ。

●経営慣行を測って比較する

こうした企業内部の経営慣行を現場の知識に基づき丁寧に抽出し、その生産性効果を推定するというインサイダー・エコノメトリクスの手法と研究成果は新しい研究潮流を触発した。ブルームとリーネンの研究だ。

彼らは電話調査を使って、企業内部で採用されている経営管理手法を「直接聞き取る」という方法で一企業内の経営慣行を測定した(参考文献⑳)。彼らは、ビジネススクールの学生による電話調査チームを編成し、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス先進四カ国の中堅約七三〇社へのインタビュー

を敢行した。経営コンサルタン卜の指導の下、電話調査チームは二度にわたる電話調査の回答の様子をそれぞれ得点化し、経営慣行スコアを企業毎に作成した。インタビューは二重盲検法を模した設計とした。

どういう設計か。調査対象企業は中堅企業であるため、電話調査チームは当該企業のことをよく知らない。また、回答する企業側も自分自身の回答が点数化されているなど知らないという設計だ。約四五分間の電話調査の内容は、生産管理の実情に始まり、生産物と生産チームのモニタリング、社内での目標設定・共有の達成度、そしてインサージェット給など人的資源管理の有無など一八項目に至る。いわゆるリーン生産と呼ばれる無駄のない経営慣行には、高得点が与えられる調査となっている。

この電話調査によって次の三点が明らかになった。第一に、経営慣行の得点と企業パフォーマンス(生産性、収益率、トービンQ指標、生存確率)には強い正相関があること。第二に、先進四カ国の間でも経営慣行の得点には格差があり、欧州よりもアメリカに無駄のない操業を行っている企業が多

いこと。ただし、各国内での得点のバラツキも大きく、それは無駄の多い経営を行っている企業が多数あることからたらされてきていること。最後に、生産物市場での競争が緩やかである場合や、同族企業内で長男に権限を委譲する場合には、無駄の多い経営がみられることが分かった。

権限移譲のあり方が経営慣行と結びついており、経営慣行が生産性など企業パフォーマンスと相関を持つという発見をもたらしたこの電話調査手法は、因果関係の検出にまでは踏み込んでいないものの、システムチックに「直接聞く」ことには大きなメリットがあり、革新的な調査として認識された。しかし残された課題が二つあった。第一に、経営慣行が生産性を本当に左右するのかという問題だ。第二に、権限移譲を左右するものは果たして何か、という問題だ。この二つが解明されることで、意思決定の分権化の度合いといった組織構造の差異が経営慣行の質と生産性を左右するという経路と、無駄のない経営慣行が生産性の差をもたらすという経路が明確に区別されることとなる。

そこで、経営慣行が生産性を左

右するののかという第一の問いに対しては、ブルームらがインドの織物工場を対象にしてモダンな経営管理手法の導入実験を敢行し、無駄のない経営慣行の導入による生産性の増分が一年間で一七%という答えを出した(参考文献⑭)。また、生産性が情報通信技術の導入からもたらされたかどうかをみると、アメリカ企業に買収された欧州企業と、そうではない欧州企業を比較し、情報通信技術の導入と補完的な「アメリカ流の」人的資源管理が導入された際に、企業の生産性が高まることを見出す研究もブルームらによって行われた(参考文献⑮)。

次に、第二の問い、権限移譲を左右するのは何かにについてもブルームとサドワン、リーネンによって詳細な研究が行われた。権限移譲のあり方と経営の無駄が結びついているという先行研究の観察を一步進め、アメリカ、欧州、アジアから約四〇〇〇社の協力を得て、投資・採用・生産・販売など意思決定の権限が本社から工場長に移譲されて分権化が進む条件を突き止めようとした(参考文献⑯)。(こ)でも工場長に「直接聞く」という方針が維持され、次の

二つの発見があった。第一に、企業内部では多国籍企業の投資元と投資先の間の信頼度が高い場合に、海外本社から工場長へ権限移譲が進むこと。第二に、トップからの権限委譲が企業成長を促し、成長企業に資源が新たに再配分されるため、信頼の蓄積が社会的な素生産性を左右することだ。

●途上国企業研究への新視点

本稿の問いに戻ろう。途上国・新興国の産業発展を分析する際、本稿で紹介した企業・組織経済学研究からどのような視点を得られるだろうか。三点ある。

第一に途上国・新興国の産業発展のメカニズムを知るうえで価格形成や、価格支配力(マークアップ指標)についていっそう理解を深める必要がある。なぜか。外国からの技術移転に恵まれ、グローバルな取引に参加できる企業がある。同時に、比較的安価な中間財を調達し、豊富で安い労働力を組み合わせ、安価で質の低い製品を供給することで生存している多数の企業がある。これらが並存していることが、途上国・新興国のひとつの特徴だからだ。

それでは価格支配力を左右する

企業内の諸制度・経営慣行・戦略とは何か。価格支配力を高めるためには、どのような経営管理手法が選ばれるべきか。これらの問いは、途上国企業の競争論理を明らかにするうえで決定的に重要な探究だ。

第二に、途上国・新興国の産業発展のメカニズムを知るうえで内部組織、特に内部労働市場の分析が非常に重要だ。なぜか。人的資源管理に代表される企業内の諸制度・経営慣行とは、究極的にはヒトと資本を結びつける配置技術だ。その成否は労働者能力について企業が得る情報の質と量に決定的に依存するからだ(参考文献⑰)。

大胆にいえば、途上国・新興国企業では、配置技術が問題になるような質の高い生産物や顧客との長期的な関係が重要な生産物を生産していないがために、内部労働市場が十分発達していない可能性がある。その場合、企業内訓練から得られる利益も小さい。企業への定着も進まないために労働者能力についての情報を企業が十分集められず適切な配置が行えず、生産性が低いままとなる。良質な生産物を生産する道は遠い。

こう考えると、途上国・新興国

企業の内部組織の経営慣行が企業レベルの価格支配力と内部労働市場の質のあり方と相互依存関係にあることが分かる。途上国・新興国の産業発展を理解するには、企業の競争戦略を規定している価格形成と人的資本形成の両方を分析する必要がある。

最後に、途上国・新興国において金融市場へのアクセス費用、中間財調達・販売の費用が高い時に、どのような内部組織の諸制度・経営慣行が選ばれるかも重要な視点だ。なぜなら、サプライチェーンにおける調達・販売費用が一国全体で大きい場合、その取引費用を内部で引き受けている企業は、仮に社会全体の取引費用が小さく分業の利益を生かせた場合、より成長できたはずと考えられるからだ。

●おまけ

ほぼ同一種類の財、製品を生産していると考えられる企業の間にも、実は極めて大きな生産性格差が存在する。同時に、同程度のスキルを持つ労働者のなかにあっても、極めて大きな賃金格差がある。それらは企業特性・企業技術によるところが大きいと考えられている。こうした生産性格差、賃金格

差を理解するためには、企業内部に立ち入った形で企業の諸制度・経営慣行を理解する必要がある。

同時に、労働や資本など生産資源の再分配によって企業のパフォーマンスを超えて一国の経済パフォーマンスが大きく左右され得ることも明らかとなってきた。そうした生産資源の再分配を日々決定しているものは、企業内の諸制度・経営慣行に違いない。そこで、次に視点を一気に生産現場レベルに落として特定の生産工程に密着したインサイダー・エコノメトリクスという研究方法の利点を紹介した。そして企業内の経営慣行を統一的な尺度で測定し国際比較するという研究方法も紹介した。

結局、経営慣行は技術と考えた方がよく、企業内の諸制度・慣行のあり方が企業生産性を決定的に左右し、一国の経済パフォーマンスの差すらも説明し得ることが明らかとなった。また企業内の経営慣行は、市場競争環境だけでなく他者への信頼など非市場的要素と考えられる社会資本の程度から左右されることを示した。

また途上国・新興国の産業発展を我々が分析する際、途上国市場における生産物の価格支配力の論

理と人材の企業内配置技術の論理を解明することが今後重要であることを示した。産業・競争政策にとっても、企業の組織再編、訓練、新技術導入など、企業組織内における様々な慣行を理解することの重要性は増している。

企業内部の諸制度に通じ、経営慣行を測り比較すること、そして経営慣行という資源再配分の技術が持つ収益率をデータからあぶりだすこと。これらと経済厚生や政策効果の議論は深く直接結びついている。本稿やここで取り上げた文献を用いて経済発展と組織の経営慣行の関係を正しく認識することは政策立案者にとっても、今後基本的な視点となる。

(まちきた ともしろ／アジア経済研究所 経済統合研究グループ)

《関連する話題に関心のある読者のために》

- ① 明日山陽子「労働条件と経済発展——カンボジア・モデルの適用可能性を探る」(『アジア研ワールド・トレンド』二〇一四年一月号)三三—三九ページ。
- ② 塚田和也「途上国研究の最前線：第二回 発展途上国の企業

は成長しているか」(『アジア研ワールド・トレンド』二〇一六年三月号)。

- ③ 福西隆弘「資料紹介 Jonas Hjort, "Ethnic Divisions and Production in Firms" (『アフリカレポート』五三号、二〇一五年)三〇ページ。
- ④ 町北朋洋「企業の規模を決めるもの——最近の経済学研究的展望」(『アジア研ワールド・トレンド』二〇一二年二月号)。
- ⑤ 町北朋洋「途上国研究の最前線：第一回 組織の生産性は経営慣行のあり方によって左右される」(『アジア研ワールド・トレンド』二〇一六年二月号)。

《参考文献》

- ① Bartelsman, E., J. Haltiwanger, and S. Scarpetta, "Cross-Country Differences in Productivity: The Role of Allocation and Selection." *American Economic Review*, 103:1 (2013): 305-34.
- ② Syverson, C., "Market Structure and Productivity: A Concrete Example." *Journal of Political Economy*, 112:6 (2004): 1181-1222.
- ③ Foster, L., J. Haltiwanger, and

- C. Syverson, "Reallocation, Firm Turnover, and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability?" *American Economic Review*, 98:1 (2008): 394-425.
- ④ Hsieh, C-T., and P. J. Klenow, "Misallocation and Manufacturing TFP in China and India." *The Quarterly Journal of Economics*, 124:4 (2009): 1403-1448.
- ⑤ Bartelsman, E., and M. Doms. "Understanding productivity: Lessons from longitudinal microdata." *Journal of Economic Literature*, 38:3 (2000): 569-594.
- ⑥ Syverson, C., "What determines productivity?," *Journal of Economic Literature*, 49:2 (2011): 326-365.
- ⑦ Baily, M. N., C. Hulten, and D. Campbell, "Productivity Dynamics in Manufacturing Plants." *Brookings Papers on Economic Activity*, *Microeconomics* (1992): 187-267.
- ⑧ Foster, L., J. Haltiwanger, and C. J. Krizan, "Market Selection, Reallocation, and Restructuring in the U.S. Retail Trade Sector in the 1990s." *The Review of Economics and Statistics*, 88:4 (2006): 748-758.
- ⑨ Lentz, R., and D.T. Mortensen, "Labor Market Models of Worker and Firm Heterogeneity." *Annual Review of Economics*, vol. 2, 2010.
- ⑩ ———, "An Empirical Model of Growth through Product Innovation." *Econometrica*, 76: 6 (2008): 1317-1373.
- ⑪ Jones, C., "Intermediate Goods and Weak Links in the Theory of Economic Development." *American Economic Journal: Macroeconomics*, 3:2 (2011): 1-28.
- ⑫ ———, "Misallocation, Economic Growth, and Input-Output Economics." In D. Acemoglu, M. Arellano, and E. Dekel, *Advances in Economics and Econometrics*, (2013) Tenth World Congress, Volume II, Cambridge: Cambridge University Press.
- ⑬ 加藤隆夫「アメリカの経済学者の間で見直われぬ聞き取り調査」連載かがくが発 第一〇三回(『労働調査』二〇〇五年一〇月号)
- ⑭ ———「キャピタルの稼働率」連載かがくが発 第一八一回(『労働調査』二〇一一年一・二月号合併号)
- ⑮ 森田穂高「内部労働市場の経済学的分析—新たな視点」(『日本労働研究雑誌』No.627 二〇一一年一〇月号)
- ⑯ Ichniowski, C., K. Shaw, and G. Prennushi, "The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines." *The American Economic Review*, 87:3 (1997): 291-313.
- ⑰ Ichniowski, C., and K. Shaw, "Insider Econometrics: Empirical Studies of How Management Matters." Chap. 7 in *The Handbook of Organizational Economics*, edited by R. Gibbons and J. Roberts, Princeton: Princeton University Press (2013): 263-311.
- ⑱ Lazear, F. P., "Performance Pay and Productivity." *The American Economic Review*, 90:5 (2000): 1346-1361.
- ⑲ Hamilton, B. H., J. A. Nickerson, and H. Owan, "Team Incentives and Worker Heterogeneity: An Empirical Analysis of the Impact of Teams on Productivity and Participation." *Journal of Political Economy*, 111:3 (2003): 465-497.
- ⑳ Bloom, N., and J. Van Reenen, "Measuring and Explaining Management Practices Across Firms and Countries." *The Quarterly Journal of Economics*, 122:4 (2007): 1351-1408.
- ㉑ Bloom, N., B. Eifert, A. Mahajan, D. McKenzie, and J. Roberts, "Does Management Matter? Evidence from India." *The Quarterly Journal of Economics*, 128:1 (2013): 1-51.
- ㉒ Bloom, N., R. Sadun, and J. Van Reenen, "Americans do I.T. Better: US Multinationals and the Productivity Miracle." *American Economic Review*, 102:1 (2012): 167-201.
- ㉓ ———, "The Organization of Firms Across Countries." *The Quarterly Journal of Economics*, 127:4 (2012): 1663-1705.