

研究ノート

比較資本主義理論における分配、効率性および制度

遠山弘徳

1. はじめに

Freeman (2008) は、Fraser Instituteの「経済的自由」等に関する制度指標にもとづき、各国の労働市場制度に計量的表現を与えている。そうした指標の観察からFreemanは、先進諸経済をアングロアメリカ諸国とその他の先進国に分類している。さらに、そうした観察を裏づけるため、両経済グループの労働市場制度指標の平均値に差があるかどうかを検討した t 検定の結果を報告している。それによれば、協調的な労使関係を除き、労働市場制度においては統計的に有意な差が見られる。したがってFreemanは、両経済グループの間に相違があると結論づけている。

しかし、労働市場制度の相違は各国の経済パフォーマンスに体系的な相違を生み出すであろうか。言い換えれば、一領域の制度にもとづいた類型化は経済パフォーマンスの体系的な相違を分析するにあたって有益であろうか。もし、そうだとすれば、それはどのような理論的理由からであろうか。本稿では、こうした問題に答えるために、これまでの比較資本主義理論を展望し、一方において単独の制度の作用から諸制度の相互作用への展開、他方において分配から効率性しかもミクロレベルでの効率性への焦点シフトを確認する。これにより同研究領域に見られる理論的焦点のシフトを示すことにしたい。

2. 賃金交渉制度とマクロ経済パフォーマンス：制度の作用から諸制度の相互作用へ

当初、比較資本主義論の焦点は労働制度にあった。そうした比較資本主義論が説明してきたのは、マクロ的な経済パフォーマンスの多様性であった。本節においては、制度とマクロ的な分配——実質賃金の抑制あるいは相対賃金の平準化——の関連をめぐる議論を検討し、マクロ経済パフォーマンスに与える制度の効果の分析が、単独の制度の効果から諸制度の相互作用の効果へと展開されてきたことを示す。

2.1. 失業・インフレーションと賃金交渉制度の集権化

1970年代初頭のサプライ・ショックを契機に、通常のマクロ経済モデルが石油ショック後のマクロ経済的な調整において観察された各国間バリエーションを説明できなかったため、制度的構造——賃金交渉制度——が1国の経済パフォーマンスに与える効果に強い関心が持たれるようになった。こうした研究の初期には、インフレーションと失業のスコアーにもとづき、集権化された賃金交渉制度を有する経済が他の先進経済諸国よりも優れた経済パフォーマンスを実現するということが示され、賃金交渉制度の集権化度とマクロ経済パフォーマンスの間に単調な線形関係——賃金交渉制度の集権化が進めば進むほど、失業率やインフレーションが低下する——が見出された (Bruno and Sacks (1985))。集権化は不効率的な賃金インフレーションのコストを内部化することによって潜在的な経済的利益を提供する (Freeman and Gibbons (1993))。集権的な労使交渉が存在する経済においては、集権的な労働組合が賃金を抑制するインセンティブを持ち、低水準の失業とインフレーションが実現されると主張された。

こうした関係を明瞭に示しているのが図1である。そこにおいて縦軸は悲惨指数 (MI) の変化である。MIはインフレ率の上昇と実質GNPの低下を足したものである。変化は、1973年～79年期間の変化から65年～73年期間の変化を引いたものである。横軸はコーポラティズム度である。1970年代においては、スウェーデンのような高いコーポラティズム度を示す集権的な賃金交渉制度経済は、イギリスのようなコーポラティズム度の低い分権的な賃金交渉制度経済に比べ、低水準の悲惨指数を示している。

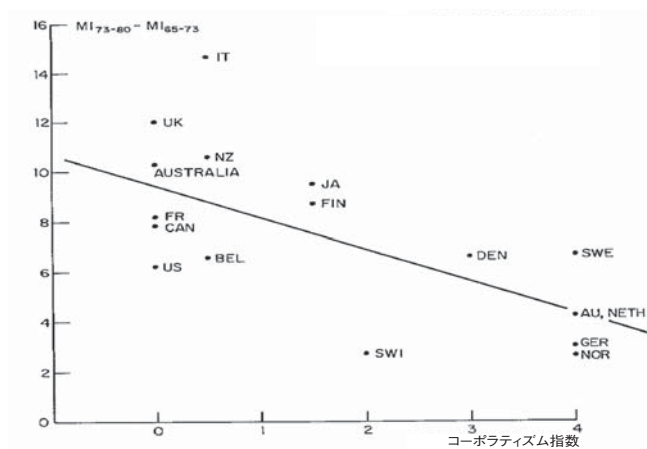


図1 コーポラティズムと悲惨指数 17カ国

出所：Bruno and Sacks (1985), p. 228.

注：AU(オーストリア)、AUSTRALIA(オーストラリア)、BEL(ベルギー)、CAN(カナダ)、DENN(デンマーク)、FIN(フィンランド)、FR(フランス)、GER(ドイツ)、IT(イタリア)、JA(日本)、NETH(オランダ)、NOR(ノルウェー)、NZ(ニュージーランド)、SWE(スウェーデン)、SWI(スイス)、UK(イギリス)、US(アメリカ)

集権的な全国的な労働組合と使用者組織の存在を制度的特徴とする政治経済は「コーポラティズム」と呼ばれることがある。コーポラティズム概念については政治学者の間でさまざまに定義されているが¹、ここでは労働者側にも資本（使用者）側にも傘下の組織の行動をコントロールしうる相対的に強力で集権化された組織が存在し、おもに賃金についてその両者間で交渉が行われる、そういった制度的特徴を有する政治経済をコーポラティズムと呼ぶことにしたい。そうした経済では、賃金交渉がごくわずかな当事者によって行われ、当事者が「戦略的」に行動するインセンティブを有する。つまり自己の行動が他の当事者にどのような影響を及ぼすか、そしてその結果発生する自己へのフィードバックはどのようなものかを考慮する。こうした当事者間の相互作用は、繰り返しゲームの理論が示すように、関係する当事者に相互的利益をもたらす妥協や協調的行動の形成を促しやすい (Rowthorn (1992a), Ramaswamy and Rowthorn (1993), Pohjola (1992), Freeman and Gibbons (1993))²。

こうした制度的特徴を有する経済では、労働者も使用者もごくわずかな数の連合体に組織され、その連合体が自己の構成員をかなりコントロールできる。そうした経済に対する分析では、集権的な全国的な労働組合の連合体であれば、分権化された交渉当事者によっては無視されるような負の外部性——実質賃金の引き上げをつうじたインフレーションと失業の上昇——を内部化できるということが強調される。しかし、Bruno and Sacks (1985) 以後の実証研究においては、コーポラティズムが失業やインフレーションに与える効果に関して確定的な結果は得られていない。理論的にも、集権化とマクロ経済パフォーマンスの線形関係はCalmfors and Driffill (1988) の研究によって挑戦を受けることになる。

2.2. 集権化による負の外部性の内部化と製品市場の相互作用

Calmfor and Driffill (1988) のモデルは賃金交渉構造と雇用・賃金の関連の研究においてもっとも影響力あるモデルの1つである。同モデルは、封鎖経済、不完全競争の枠組の下において賃金交渉の集権化と雇用・賃金の関係が次のような2つの仮定の相互作用の結果、非単調的な関係を描くということを示している。

¹ 制度とマクロ経済的成果の結びつきに関する初期の議論は、労働・経営・政府の間の交渉を促進する「コーポラティズム型」制度的アレンジメントが、より低水準のインフレと失業を生むと主張した政治学者から提起された。そのような制度的アレンジメントは、労働組合が政府の政策的譲歩との引き換えにおいて賃上げ要求を抑制する暗黙的な、もしくは明示的な「社会契約」を生み出すと主張された (Flanagan (1999), pp.1155-7)。

² こうした定義では、集権化とコーディネーションの違いが問題となるが、本ノートでは集権化された組織も下部組織の行動をコーディネートできると想定する。言い換えれば、集権化もコーディネーションも同一の内容を表現する。

第1の仮定は、賃金交渉の集権化のレベルが高くなればなるほど、財の代替性が低下するというものである。分権化された交渉制度の下においては企業は弾力的な需要に直面する。だが、産業レベルの企業では自製品に対する需要弾力性は低くなり、さらに賃金交渉が経済全体のレベルで集権的に実施される場合には、財の需要は非弾力的となる。こうした仮定の下では、労働組合が集権化され、その独占力を高めて行けば、より高い賃金を要求することが可能となる。

第2に、労働組合が自組合員のために賃金を引き上げるとき、組合員の消費する財の価格も上昇する可能性がある。労働組合組織が大きくなればなるほど、こうした効果は強くなる。労働組合にとって重要なのは貨幣賃金ではなく、実質賃金である。したがって労働組合が集権化され全国的な組織に近づけば近づく程、労働組合の賃金引き上げは消費財価格全体の引き上げにつながり、実質賃金を引き下げる。しかし、労働組合がこうした負の外部性を認識する場合、賃金引き上げ要求を抑制する。また実質賃金の上昇が実現された場合でも、実質賃金の上昇は雇用の低下につながる。そうした負の効果が発生すると予測される場合、賃金を引き上げようとする労働組合のインセンティブは低下して行くと期待される。

こうした2つの効果は、実質賃金と雇用に関して対立する効果を生む。第1の仮定からは賃金交渉の集権化の拡大が実質賃金の上昇と雇用の低下をもたらすと期待される。他方、第2の仮定においては、労働組合の集権化が上昇するにつれて、高い賃金要求から発生するインフレーションの上昇と雇用に与える負の効果に対する労働組合の不安が高まり、労働組合の賃金要求は穏健化し、雇用が上昇すると期待される（負の外部性の内部化）。こうした2つの効果の相互作用の結果、交渉の集権化と雇用との間に非線形的な関係が生み出される。こうした関係は図2のように描かれる。

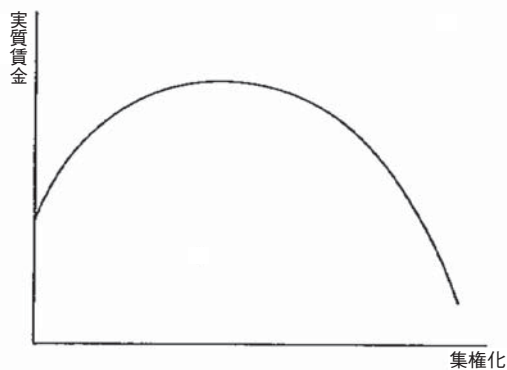


図2 ラクダこぶ型仮説

出所：Calmfors and Driffill (1988), p.15.

Calmfors and Driffill (1988)は交渉制度の集権化とマクロ経済パフォーマンスが非線形の関係(ラクダこぶ型の形状)であることを強調する。賃金抑制のインセンティブは労働組合組織の集権化の低い水準と高い水準の両方において強い。前者の低い水準のケースにおいては国内の企業間の競争に起因し、後者の集権化の高い水準のケースにおいては負の外部性の内部化に起因する。この結果、相対的に分権化された交渉構造を有する経済と相対的に集権化された交渉制度を有する経済は、その両者の中間的な交渉構造を有する経済に比べ、優れた経済パフォーマンスを実現する。

賃金交渉の集権化と経済パフォーマンスの関連がラクダこぶ型か否かはその後の実証研究において依然決着を見ていないものの(Soskice (1990), OECD (1997), ch.3)、Calmfors and Driffill (1988)の議論には、理論的に興味深い前進が見られる。Bruno and Sacks (1985)からCalmfors and Driffill (1988)を分ける理論的特徴は分権的交渉制度のケースに見られる。前者の議論においては、分権化された交渉がもっとも高い賃金圧力を生み出し雇用を低下させるが、後者の仮説の下では分権化された交渉も、集権化された交渉と同様に、実質賃金抑制インセンティブを生み出し、優れた雇用パフォーマンスを実現しうる。

Calmfors and Driffillモデルにおいて注目される点は、製品市場における企業間の競争およびそれに起因する交渉力の変化を取り入れ、労働組合の集権化の効果(およびその負の外部性の内部化効果)と製品市場およびそれにもとづく交渉力効果の相互作用をモデル化した点にある。こうした理論的予測は、国内の製品市場の規制が緩和された場合、産業レベルの賃金交渉制度の効果が変化することを教える。製品市場の開放にともない国内企業は今や国内市場において国外企業と競合する。さらに、国外の財が代替的であるかぎり、国内企業が賃金上昇を消費者に転嫁することはより難しいことになる。こうした競争は産業レベルの交渉における使用者の直面する需要弾力性を高め、賃金上昇を価格に転嫁する使用者の能力を制限するであろう。国際競争に直面した雇用損失リスクの上昇もまた賃金要求を穏健化することことになる³。

Bruno and Sacks (1985)が賃金交渉制度の集権化によって実現される負の外部性の内部化を基礎に、各国の経済パフォーマンスの多様性を賃金交渉制度の相違から説明したとすれば、Calmfors and Driffill (1988)は、賃金交渉制度の集権化による負の外部性に製品市場競争に起因した交渉力の変化を取り入れ、先進諸経済のパフォーマンスの相違を賃金交渉制度と製品市場競争の相互作用から説明していると言える。したがって経済パフォーマンスの多様性を交渉制度の多様性から説明するものの、労働組合の集権化がその賃金要求行動に与える効果が異なることになる。Calmfors and Driffillにおいて注目される理論的含意は、賃金交渉制度と労働組合の賃金要求の関連が、労働制度以外の制度——この場合、製品市場——との相互作用において、異なった経済的帰結をもたらす

³ Calmfors (2001)では、製品市場競争の拡大がラクダこぶ型をフラット化させるであろうと予測されている。

ということである。

Calmfors and Driffillが自己のモデルに導入したのは製品市場との相互作用であったが、中央銀行の独立性がインフレーションに与える効果が注目されるようになると、賃金交渉制度の集権化と貨幣・金融制度の相互作用がマクロ経済に与える効果に注目する理論が展開されるようになる。そうした理論においては、Calmfors and Driffillの理論的帰結と異なり、中間的な賃金交渉制度がならずしも、劣った経済パフォーマンスを示すものではない、ということが強調される。

2.3. 貨幣レジームと賃金交渉制度の相互作用

貨幣レジームと交渉制度の相互作用が経済パフォーマンスに与える効果を理解するには、Soskice and Iversen (2000) の実証分析が有益である。表1は、異なったタイプの賃金交渉制度の集権化度と貨幣ルールによって特徴づけられた、OECD17カ国の失業率を示している⁴。そこで貨幣ルールは、Cukierman, Webb, and Neyapti (1992) の中央銀行の独立性を利用し、「追認的」と「非追認的」という2つのカテゴリーに分類されている。他方、集権化の指標としては賃金設定の水準と協調が利用されている。これにより賃金交渉制度は3つのクラスに分割されている。

表1 貨幣ルールと賃金交渉の集権化に依存した長期平均失業率 OECD17カ国

	集権化			平均
	きわめて高い	中間的	きわめて低い	
貨幣ルール				
追認的	3.9(9)	7.6(3)	7.1(3)	6.2(9)
非追認的	5.6(2)	3.6(4)	7.4(2)	5.0(8)
差	-1.7	4.0	-0.3	5.6(17)

出所：Soskice and Iversen (2000), p.268.

それぞれのセルのOECD標準の失業率データの下に括弧内には該当する国の数が表示されている。これにより、各制度と失業パフォーマンスの関連を読み取ることができる。表1において興味深い点は、追認的な貨幣レジームから非追認的なレジームへのシフトにともない、同じ賃金交渉制度の下でも雇用パフォーマンスに相違が発生する点である。

⁴ 貨幣レジーム指標は中央銀行の独立性指標、為替レートの相対的な変動、名目実効為替レートの合成指数である。同指標の作成方法の詳細については、Iversen (1998), pp.483-485を参照されたい。

集権化の程度がもっとも低い分権的な賃金交渉制度の列を見ると、追認的貨幣レジームから非追認的なそれへと貨幣レジームが変化したとしても、失業パフォーマンスはさほど変わらない（7.1パーセントから7.4パーセント）。他方、高度に集権化された賃金交渉を見ると、貨幣レジームが追認的から非追認的にシフトすることによっていくぶん失業率が悪化する（3.9パーセントから5.6パーセントへの上昇）。集権化の程度がきわめて大きい、あるいはきわめて低い場合、貨幣ルールの変更は失業にそれほど大きな影響を与えないようである。

もっとも興味深い結果は賃金交渉制度の集権化の程度が中間的であるケースである。この中間的ケースは、Calmfors and Driffill (1988) によれば、他の両極の賃金交渉制度に比べ、労働市場パフォーマンスが劣るケースであった。しかし、貨幣レジームが追認的から非追認的へとシフトした場合、失業率が7.6パーセントから3.6パーセントへと改善される。しかも、非追認的レジームの下では、他の両極の交渉制度に比べ、もっとも雇用パフォーマンスに優れた交渉制度である⁵。

こうした実証結果——失業率は、労働組合組織の集権度が中間的であり、かつ貨幣レジームが非追認的となればなるほど、より低くなる——は次のように理論的に説明される。

中間的な賃金交渉のケースにおいて労使交渉がコーディネートされている場合、労働組合は戦略的に行動することができ、異なった賃金設定に対して中央銀行がどのように反応するのかを考慮する。そうした場合、賃金交渉にあたる労働組合は2つのケースを比較する。1つは、賃金交渉の結果どのような水準に賃金が妥結されようとも、中央銀行が貨幣供給を増加させることによって妥結された賃金を追認するケースである。もう1つは中央銀行が非追認的な貨幣供給にコミットするケースである。労働組合は、後者のケース——中央銀行が非追認的行動をとる——においては、前者のケース——中央銀行が追認的行動をとる——に比べ、自分たちの賃金設定が実質需要のより大幅な低下へと至るということに気づく⁶。そうした結果、貨幣政策が非追認的であるとき、労働組合は自己の賃金要求を低下させるインセンティブを持ち、そのことが高水準の均衡雇用をもたらす。

しかし、賃金交渉が分権的である場合、こうしたメカニズムは働かない。その場合、労働組合が一般的価格水準に影響を与えることはできず、労働組合は賃金上昇によって生み出される負の外部性を内部化しようとするインセンティブを持たない。つまり、労働組合は賃金妥結が貨幣政策にどのように影響をあたえるのかを考慮しそうにない。他方、交渉が完全に集権化されている場合にも貨幣レジームは重要でない。この場合、労働組合が貨幣レジームにかかわりなく自分たちの賃金政策を完全にコーディネートすることができ、完全雇用を選択することができるからである。

したがって、非追認的な貨幣政策と結びついた中間的な労使交渉は、追認的な貨幣政策と結びついた労使交渉に比べ、より高い雇用水準へといたる可能性が高い。これは、——Calmfors and

⁵ 同様の実証分析に関しては、Iversen (1998), Franzese and Hall (2000) も参照されたい。

⁶ 労働組合は一般的価格水準に影響を与えるため、実質貨幣供給したがって雇用に影響を与える。

Driffill (1988) によって提唱されたラクダこぶ仮説によって指摘されたような——中間的労使交渉制度が必ずしも劣った経済的成果と結びつくものではないということを指摘する。こうしたSoskice and Iversenの理論モデルは、賃金交渉の集権化との貨幣ルールの相互作用が考慮される場合、貨幣レジームが失業にとって重要だということを教える (Soskice and Iversen (2000), p.269)

経済パフォーマンスの相違と制度の関連に関する研究は、Calmfors and Driffill (1988) においては賃金交渉制度と製品市場競争との相互作用、Soskice and Iversen (2000) においては賃金交渉制度と貨幣レジームとの相互作用へと展開されている。こうした一連の理論的展開において確認されるのは、失業・インフレーションの国別の相違は賃金交渉制度の集権化の違いだけでは説明できないということである。賃金交渉制度が経済的成果に与える効果は、他の制度——それが製品市場であれ、貨幣レジームであれ——との賃金交渉制度の相互作用において生み出される結果である。

3. 集権化された賃金交渉制度、賃金の平等および効率性：分配から効率性へ

実証的にも理論的にも、コーポラティズム——集権化された賃金交渉制度——が失業を抑制するという主張については議論が分かれるが、コーポラティズムと賃金の平等（賃金分散の縮小）の関連については、これまでのいくつかの実証研究 (Freeman (1988), Rowthorn (1992a) (1992b), Iversen (1998), Wallerstein (1999), Pontusson, Rueda and Way (2002)) を見ると、比較的頑健な結果が得られているようである⁷。集権化の進展は、より多くの企業とセクターが単一の賃金交渉に包摂されるということの意味する。このため集権化は企業間およびセクター間賃金格差の縮小を促進する条件を提供することができる。さらに、集権的な労働組合は、——北欧諸経済の経験を見れば——もっとも強力な労働組合——たとえば熟練労働者の組合——の潜在的な賃金上昇益を抑制する。他方で、もっとも低い賃金水準の労働組合員に相対的に高い賃金上昇を提供するようである。

賃金の平等化を目標とする政策は北欧諸経済においては連帯主義賃金政策として知られている。そうした国々では、全国的な労働組合の連合体が平等主義的賃金政策を追求していた。これは同一産業内のプラント間の賃金格差、産業間の賃金格差、地域間の賃金格差、究極的には職業間の賃金格差をとり除いたり低下させたりすることによって労働者の税引き前の所得の平等化を追求した。北欧諸国は、「同一労働、同一賃金」の原理を一産業から経済全体にまで拡大し、さらにそうした要求を超えて「すべての労働に同一の賃金」という目標にまで拡張したという点で特徴的である (Moene and Wallerstein (1995), Davis and Henrekson (2005))。

⁷ 集権化された賃金設定を、失業・インフレーションの低下ではなく、賃金分布の圧縮（賃金の平等）に関連づけた理論モデルとしては、たとえば、Wallerstein and Moene (2003) がある。

3.1. 賃金の平等化と産業構造の転換

今ではよく知られているように、連帯主義賃金政策は経済の近代化と構造変化を促進するための政策手段でもある。平等主義的な賃金構造は、大きな経済的コストを要することなく、配分の効率性、技術的ダイナミズムおよび構造変化を達成する。こうした理論および政策はスウェーデンにおいて発展させられ、スウェーデン・モデルもしくはその提唱者の名をとりRehn-Meidnerモデルと呼ばれる⁸。

スウェーデンの集権的労使交渉が賃金構造にあたえる効果は図3において明瞭に示されている。図3の横軸は被用者1人あたりの純付加価値額を示し、各企業が生産性の大きさに応じてランクづけられている。水平軸に沿って左方向には高い生産性の企業が位置し、右方向に進むにつれて生産性の低い企業が位置する。同時に、その図には各企業の賃金コストも描かれている。この図からはっきりと理解されるように、賃金と労働生産性の間にはいかなる関係も存在しない。集権化された制度においては、賃金は企業の収益性に非感応的である。スウェーデンでは、もっとも高い労働者1人あたり付加価値を生み出す企業も、もっとも低い付加価値しか生み出さない企業とほぼ同一の賃金を労働者に支払う。

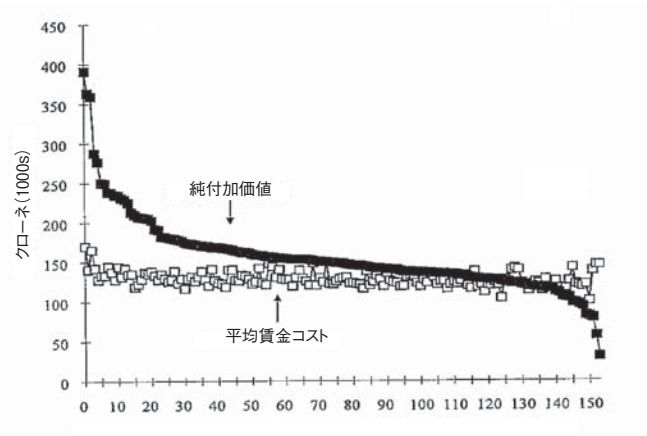


図3 賃金コストと被用者1人あたり純付加価値 1983年.

出所：Hibbs and Locking (2000), p.761.

⁸ たとえば、Milner and Wadensjo (2001) を参照されたい。社会民主主義の形式的モデルについては、Agell and Lommerud (1993)、Moene and Wallerstein (1995)、またRehn and Meidnerモデルについては、Vartiainen (1998) を参照されたい。

したがってこの賃金政策の下では、低生産性企業は、労働者に標準以下の生産性や収益性に応じた賃金を支払うことで生き残ることができない。このため合理化を押し進めることや事業から撤退することを余儀なくされる。他方、高い生産性の、輸出志向セクターの労働者は生産性上昇益を高賃金の形態において取得することを阻止される。賃金は、国際競争力を促進するため、また同セクターへの投資を奨励するために抑制される。こうして労働と資本は低生産的活動から高生産的活動へと移動するよう誘発される。この結果、平等が改善されると同時にマクロ的効率性も高められる(Moene and Wallerstein 1997, Agell and Lommerd 1993)⁹。

相対的賃金格差の平準化は、構造転換を促すという目標を実現するにあたっては効果的であった。労働者フローと生産性に関するEdin and Topel (1997)の実証研究は、賃金の平準化がじっさい構造転換の加速化に寄与し、生産性上昇率に寄与したという主張に支持をあたえる。彼らは、1960年代と1970年代のセクター間の労働者フローが政策的に意図されたパターンに従っていることを示し、もっとも生産的なセクターが拡大し、他方、相対的に不生産的セクターが労働者を減少させていたということを示している¹⁰ (cf. Davis and Henrekson (2005))。

賃金交渉の集権化をつうじた賃金の平等化——平等主義的賃金政策——は構造変化と成長に好ましい効果を与えることができた。これまで集権化された賃金交渉の経済的効果は実質賃金と失業・インフレーションに与える効果に焦点が置かれていたが、ここでは同じ労働制度が、先進諸経済の成長パフォーマンスの相違を説明するために利用される。ここにおいて注目されるのは、賃金交渉制度と経済的効果の関連に関する議論が効率性にまで展開された点である。

3.2. ポストフォード主義的生産と労働インセンティブ

1980年代には、賃金交渉制度とマクロ的な効率性の結びつきは失われて行く。そうした変化の背後にあるのは生産技術の変化と諸経済のグローバルな統合である。安定的な市場を背景にした画一的な製品の大量生産体制から、市場の変動に迅速に対応する多品種生産体制への移行にともない、企業は労働者の裁量に重きを置くようになり、労働インセンティブの手段として賃金フレキシビリティを求めるようになる。こうした変化は賃金の平準化と結びついた集権化された賃金交渉制度と齟齬し、企業は集権的な中央レベルでの賃金交渉に代えて産業レベルもしくはローカルなレベルでの賃金交渉を要求して行く。

⁹ こうした資源配分は「集権化された賃金交渉と、労働市場への積極的な政府介入を結びつけることにより、スウェーデンは事実上完全競争というワルラスの理想を模倣した」(Rowthorn (1992a, p.115))と言える。

¹⁰ Hibbs and Locking (1995, 1997)も、企業間の賃金格差とセクター間の賃金格差の平準化がより高い生産性上昇と結びついていた、ということを示している。

こうした変化を受け、賃金やその他の再分配政策がコストと生産性に与える効果が注目されるようになり、各国の産出水準は世界規模の需要状態とそうした世界市場に占める競争上の優劣に感応的となる。こうして各国経済の課題は、企業の競争力をいかにして引き上げるかということに置かれることになる。そこには労働組合が担うべき役割はほとんど残されていない。

3.2.1. 賃金交渉制度の分権化—スウェーデンのケース

集権化された賃金交渉制度は、北欧諸経済において平等な賃金分布を実現する手段であると同時に構造転換を促す手段として機能していた。だが、同制度は1980年代に入り衰退してくる。その背景には、ポストフォード主義的生産の出現にともない、相対賃金の硬直性コストが、賃金の平等化が構造転換を促しマクロ的な効率性を高めるという便益を上回るという経営者と熟練労働者の認識がある。

1990年代、多くの国において集権化された交渉は分権化交渉の方向にシフトした。中でも、もっとも衝撃的なケースはスウェーデンであった。1983年、スウェーデンの金属産業労働者と金属産業経営者団体Verkstadsforeningen (VF) は集権化された交渉から撤退し、1950年代から長期にわたり機能していた頂上レベルの賃金交渉システムは放棄されることになる。

1982年以降、賃金交渉に対する中央の影響力は後退し始め、スウェーデンは賃金形成レジームの変化を経験する。強力なコーディネーション能力を有する中央の政・労・使の三者レベルの交渉は、産業および企業レベルによって支配されるシステムに取って代わられてしまった。1983年、VFは交渉過程を分権化しようとした運動において最初の成功をおさめる。エンジニアおよび加工金属の金属産業経営者団体VFが、分離合意を交渉することによって当該産業の労働組合を中央交渉から引き離すことに成功したのであった。Swenson (1991) が指摘するように、VFは、保護セクターとりわけ建設セクターにおける賃金上昇が輸出産業において賃金インフレを生み出し、スウェーデン産業全体の競争力を損ないかねないことを恐れていた。1983年の金属産業合意は以前よりもはるかに広範囲な賃金格差を認めるものであったが、続く時期にはプラント内部の賃金の平準化という強力な平等主義ルールも産業の賃金合意から消えてしまった。

1985年および1986-87年、LOとSAFによって引き続き中央の賃金フレームが交渉されたが、産業レベルの交渉当事者たちはそのフレームの分配方法にしたがう義務を持たなかったし、その合意じたいプラント内部の平準化および職業間の平準化のための賃金ルールをまったく含んでいなかった。伝統的な平等志向の連帯交渉は、SAFが交渉部門を閉鎖した1990年に終わりを告げた。賃金設定に関する権限を産業およびローカルレベルへ委譲したことは、中央の労働組合が平等主義的賃金政

策を促進する制度的能力を失ったということの意味する。同時に、強力なローカルおよび産業別労働組合は、もはや中央のフレームワーク合意によって制約を受けずに、地域レベルの交渉において自己の市場支配力を自由に行使できるようになった。その結果、異なった仕事には異なった賃金、および企業の収益性（支払い能力）にもとづいた稼働所得という考えが賃金決定過程に浸透しはじめた。こうした結果、企業および産業水準における生産性・収益性と賃金のあいだの相関関係が上昇すると同時に賃金分散は上昇し始める。こうした1983年以降の変化は、Hibbs and Locking (2000)の賃金分散の推移において容易に確認される（図4参照）。

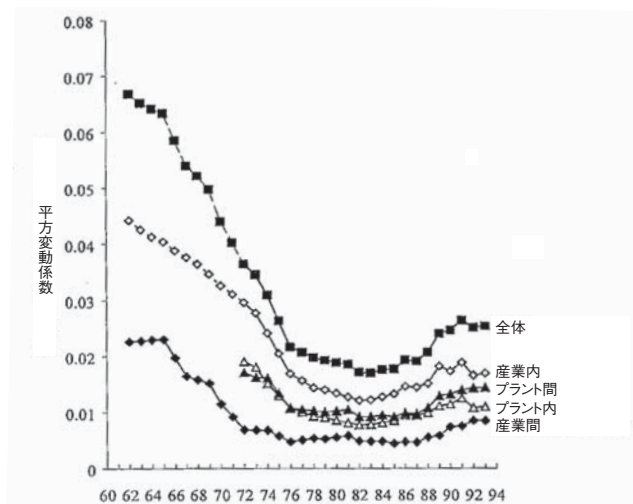


図4 スウェーデン民間部門ブルーカラー労働者の賃金分散

出所：Hibbs and Locking (2000), p.757

こうしたスウェーデンにおける賃金交渉制度の歴史的展開からは2つの理論的含意が引き出される。1つは集権化された賃金交渉制度——具体的には、「すべての労働に同一の賃金を」政策——に対する輸出志向の使用者組織（金属産業経営者団体）の強い反対であり、制度変化における使用者の能動的役割である。もう1つは平等主義的賃金政策の効率性便益が、ポストフォード主義的生産の下において、相対的賃金の硬直性コストによって凌駕されてしまったということである。

3.2.2. 集権化された賃金交渉制度の衰退とポストフォード主義的生産

スウェーデンの経験から集権化された賃金交渉制度の衰退についての説明を引き出すことができる。賃金交渉制度の分権化トレンドを始動させたのは、直接的には、賃金分布の圧縮に対する使用者の反対であり、そうした反対の基礎にあったポストフォード主義的生産へのシフトに伴う賃金フレキシビリティに対する使用者の選好である。

安定的な需要の存在を前提とした画一的な製品の大量生産にかわって、市場のニーズに迅速に対応する多様な種類の製品の生産が求められるようになる下では、職場における労働者の技能、努力、協調が企業の生産的効率性・競争力を左右するきわめて重要な要因となる。そうした生産システムの下では、労働者は生産性と製品の品質の向上について責任を負わされる。それはまた、製品の多様性を高めるために労働資源利用のフレキシビリティを求めるものでもある。労働者への責任・権限の委譲の背後には、労働者は生産に関して経営者には利用できないユニークな情報を持つ、したがってこうした方法で責任・権限を委譲することが生産的効率性の向上につながるという理解がある。こうした理解は、労働者じしんが自己の知識と情報、とりわけKoike (1994) が「ふだんと違った作業」と呼ぶような、変化に対処でき諸問題を巧みに処理できる自己の能力をコントロールすべきだとする主張につながる。これは同時に、労働者の努力や責任を引き上げる場合、いかにして労働者の自発的な協調を得るのかということが課題となるということも意味する。

ポストフォード主義的な多品種生産への移行は、高い技能水準の労働者の必要性を高めた。このため、一方では、熟練労働者を惹きつける手段として賃金格差の利用を求める要求が使用者の側で強まった。他方で、生産への労働者の能動的参加を誘発するために賃金インセンティブが求められるようになった。集権化された交渉の下で追求されてきた賃金の平等化はこうした要求と相容れないものである。したがって集権化された賃金交渉制度の衰退とポストフォード主義的生産を結びつける要因は賃金分布の圧縮である (Pontusson and Swenson (1992), Iversen (1996))。

労働がそれほど標準化されず、またモニターすることも困難なポストフォード主義的な生産方法の下では、労働者はかなりの裁量を有する。企業のパフォーマンスは、労働者の生産への能動的参加に決定的に依存するようになり、そうした参加を誘発するために賃金インセンティブが必要とされるようになる。このため、労働者への賃金支払いは彼/彼女達が属する企業業績へとリンクされることが提唱されることにもなる。この種の企業特有のインセンティブは、連帯主義的賃金政策——個々の企業に特有の状況から独立に経済全体にわたりすべての仕事に対し一律な賃金率を設定する——と根本的に対立する。

こうした変化から引き出される含意は、生産性問題の焦点がマクロ的な効率性から離れ、ミクロレベルの生産性へと、したがって労働インセンティブへと移ったということである。そこでは生産

性上昇益がいかにして分配されるかではなく、いかにして労働インセンティブを設計し、生産性を引き上げるのかということが求められるようになる。

こうした結果、グローバルな市場における各国経済の競争上の優劣とポスト・フォード主義的生産における労働インセンティブが中心的な課題となる。これを受け比較資本主義理論の分析上の焦点はマクロ的な分配もしくは効率性問題から離れ、ミクロレベルの生産性へと移る。各国経済にとって重要なことは企業の競争力をいかにして引き上げるかということである。そのさい各国の経済パフォーマンスを決定する上で中心的役割を担うのは企業である。こうした資本主義の変化と政策的焦点のシフトを受け、「資本主義の多様性」論と呼ばれる比較資本主義論が出現する。

4. 「資本主義の多様性」論

これまでの比較資本主義論と比較した場合、Hall and Soskice (2001) によって展開された「資本主義の多様性」論には、3つの理論的展開が見られる。第1に、分析の焦点は経済的成果をいかにして分配するのかではなく、効率性に置かれる。そこでは、いかにして企業の競争優位を確立するかが中心的課題となる。第2に、これにともない資本主義経済の分析にあたって焦点となる経済主体は労働組合から企業へと移り、企業がコーディネーション問題をどのように解決するのが問われる。第3に、コーディネーション問題に対する企業の対応は企業を取り巻く諸制度の補完性にあるという理論的主張にもとづき、マクロ経済パフォーマンスに与える制度的効果を考察するさい、複数の制度の補完性の効果に焦点が置かれるようになる。

4.1. 中心的アクターとしての企業とコーディネーション問題

企業が競争優位を開発しようとするさい、定的な要因は、Hall and Soskice (2001) によれば、企業を取り巻くさまざまな制度領域において、企業が他のアクターと形成する関係の性格であり、そうした関係において企業は多くのコーディネーション問題に直面することになる。

Hllal and Soskice (2001) において強調されるのは、コーディネーション問題が制度的に解決されるということである。だが、制度的解決のバリエーションは連続的な、無限に弾力的なものではない。特定の諸制度の組み合わせが発生すると主張され、企業がコーディネーション問題を解決するコーディネーション様式が2つだということが強調される。1つは競争的市場にもとづくものであり、もう1つは戦略的相互作用にもとづくものである。

いずれのコーディネーション様式が支配的となるかは制度的枠組に依存することになる。つまり企業はみずからがコントロールできない諸制度に直面する、言いかえれば制度は企業に特定の機会集合を提供し、企業はそうした機会を利用する戦略に引きつけられる。こうして政治経済の制度的枠組の相違が、コーディネーション問題の解決に対する企業戦略の体系的相違を生み出すことになる。

各国の政治経済は、こうしたコーディネーション問題に対する企業の解決方法を基準に比較される。こうしてHall and Soskice (2001) によって、市場が経済的アクターの関係をコーディネートする市場経済と、企業が競争優位を確立するためにコーディネーション問題を解決するにあたって非市場的關係に依存する市場経済との区別が提起される。前者は自由な市場経済Liberal market economies (LMEs) と呼ばれ、後者はコーディネートされた市場経済Coordinated market economies (CMEs) と呼ばれる (Hall and Soskice (2001), p.8)。各国経済のパフォーマンスは、こうしたLMEsもしくはCMEsの下で創造される諸制度の補完性によって影響を受け、その不均等な制度分布に応じて競争優位を形成することになる。

したがって、Hall and Soskice (2001) においては、競争優位は制度によって基礎づけられる。しかも、リベラルな市場経済か、コーディネートされた市場経済か、そのいずれかの市場経済だけが競争優位を持ち、中間的な経済は優れたパフォーマンスを示すことはない主張される。こうした理論的主張は、Hall and Gingerich (2004) によるコーディネーションと経済成長の関連に関する実証研究の結果を示した図5から容易に理解される。

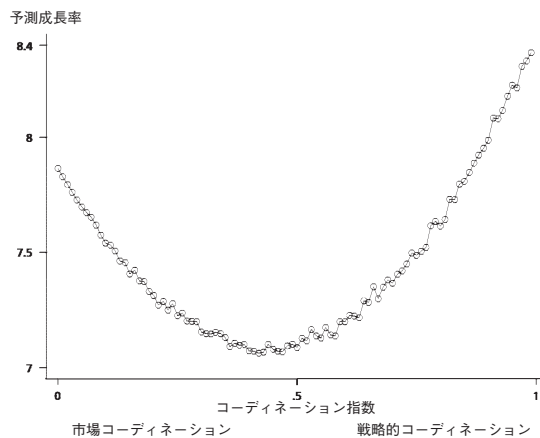


図5 コーディネーションと経済成長

出所：Hall and Gingerich (2004)

この図5においては、横軸にコーディネーション指標、縦軸に経済成長率がとられている。相対的に高い経済成長率を示すのは低水準のコーディネーション指標（すなわちLMEs）と高い水準のコーディネーション（すなわちCMEs）である。コーディネーション水準が中間的なケースでは高い成長率は予測されない。したがって自由な市場経済とコーディネートされた市場経済は、中間的なコーディネーション経済に比べ、より効率的なものとなる傾向にある。

LMEsとCMEsに関するHall and Soskice（2001）のU-字形の理論的主張（図5）の基礎には、資産の性格と制度の関連に対する独自の理解がある。そこでは諸制度（および諸制度の補完的關係）が企業の競争力の開発に重要な投資を保護し、また投資を奨励するようにデザインされる、ということが強調される（Iversen and Soskice（2001））。

資本主義経済の下では一般的に、技術変化や景気変動のため、経済的アクターは、自己の投資が陳腐化し資産価値を失うというリスクを抱える。経済的アクターがこうしたリスクから資産を守るには2つの方法がある。1つは容易に他の用途に転用しうる一般的資産に投資することである。もう1つの方法は、資産が他の目的や用途に簡単には転用できないものである場合、潜在的なリスクからそうした特殊の資産を保護する制度を創造することである。

こうしてCMEsの下では、経済的アクターは特殊の資産への投資によって競争力を生み出そうとするし、他方でそうした投資を保護し、資産価値を維持するための諸制度が配置される。これとは対照的に、流動的なLMEsの下では諸制度は、より高い収益を求めて資源を動かす機会を経済的アクターに提供するようにデザインされる。その下では経済的アクターは、切り替え可能な資産——たとえば、一般的技能や汎用的な技術——を取得するように動機づけられる（Hall and Soskice（2001）, p.17）。

一般的資産もしくは特殊の資産のいずれかに投資が行われた場合、そうした投資に対する収益を最大化する諸制度が創造され、さらに、そうした制度はそれが保護するタイプの資産に投資を一段と引きつける。こうしてある経済は、特定の制度に関連した相対的に豊富な資産を有することによって競争優位を獲得する（Hall and Soskice（2001）, p.37）。こうして諸制度の補完性の観点から整合的な諸制度の組み合わせを有する経済——LMEsとCMEs——だけが競争優位を形成し、経済パフォーマンスを高めると主張される。

4.2. 福祉-生産レジーム

「資本主義の多様性」論の理論的貢献は、福祉と生産レジーム（Soskice（1999））を結びつけ、それぞれの経済に特徴的な福祉のあり方を生産レジームから説明し、労働力の脱商品化を基礎にした福

社国家論と異なる「福祉生産レジーム」論を展開した点にある¹¹。福祉-生産レジーム論 (Estevez-Abe, et al (2001)、Iversen (2002)) の理論的主張の核心は、企業戦略の相違が異なった社会保護を要求するというものであり、そうした主張を基礎づけるのは人的資本を媒介とした企業の製品市場戦略と社会保護の関連である。

製品市場戦略と技能の補完性、技能と社会保護の補完性は図6の概念図において表現することができるであろう。

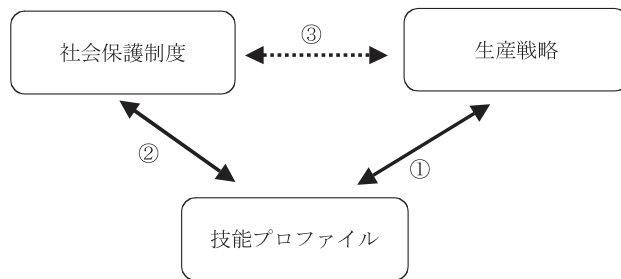


図6 製品市場戦略、社会保護および人的資本

Estevez-Abe, et al. (2001)、Iversen (2002) の福祉-生産レジーム論は、労働市場リスクから労働者を保護する各種の社会保護が各国の製品生産戦略の選択や競争優位に関連づけられるという主張にある (図6の③)。そのさい社会保護と製品生産戦略をつなぐキー概念は労働者の技能および労働者の人的資本投資決定である。こうしたアイデアにとって重要なことは人的資本投資の大きさ・水準ではなく、そうした投資の構成要素の違いである。

一方において相異なる企業の製品生産戦略が異なった技能によって促進されることが指摘される (図6①の関連)、他方において、異なるタイプの社会保護が労働者の人的資本 (技能形成) への投資に影響を与える (図6②の関連)。

図6の①において示された生産戦略と技能の関連は次のように説明される。規格化された、標準化された製品の大量生産は熟練労働力を必要としない。その場合、求められる労働者の技能は特定の企業にも特定の産業にも結びつかない一般的技能となる。他方、多品種大量生産と呼ばれる生産戦略は労働者が幅広い課業をこなし、所属企業の製品と使用機械に対して深い知識を持つことを要求する。また、多品種高品質戦略を追求する生産戦略も同様に高度に訓練された労働力を必要とす

¹¹ Huber and Stephens (2000) においても同様の理論的方向性が見られる。彼らはEsping-Andersenの福祉国家の類型とSoskice (1999) の生産レジームの類型を結びつけている。また、福祉生産レジーム論の詳細については安孫子 (2008)、藤田 (2007) も参照されたい。

る。このため、こうした生産戦略において利用される技能は企業もしくは産業特殊となる。

図6の②において示される技能プロフィールと社会保護制度を結びつけるのは、労働者が人的資本へ投資するさいのリスクである。労働者がどのような産業・企業にも移転可能な技能を持つ場合、企業-および産業に特殊な技能を保持する場合に比べ、労働者の直面する将来所得の損失リスクは低くなる。労働者にとって人的資本への投資はリスクをとまなうものであるが、特殊技能への投資リスクはとりわけ高水準となり、労働者はそうした特殊資産に投資することに躊躇するであろう。したがってそうした人的資本への労働者の投資を誘発するためには、特殊資産とそこから生み出される将来所得を補償するような社会保護が必要とされる。そうした社会保護が制度化された場合、労働者の利得構造は変化し、特殊技能への投資は労働者の最適な戦略へと変化しうる。

したがって、図6の③の結びつきが含意するのは、企業・産業特殊技能に強く依存する製品生産戦略を追求する企業にとって社会保護が企業の競争優位を確立するということである。そして他方において、企業が自己の製品生産戦略を成功させるのに必要とするのが一般的技能だとすれば、低水準の社会保護が企業に競争優位を与えるということである。こうしていずれかの戦略をとる企業が成功すればするほど、いずれかの技能均衡が成立する。

4.3. 競争優位の源泉としての福祉国家—使用者・企業の役割および社会保険機能

Iversen (2002), Estevez-Abe, et al. (2001) の福祉-生産レジーム論は従来の福祉国家論とは異なった福祉国家像を与える。Iversen (2005) の表現を借りれば、福祉国家は「分配闘争のアリーナであると同時に比較優位の源泉でもある」(Iversen (2005), p.13)。

これまで福祉国家に対する一般的な見方は、それが市場を侵食するものだということである。ここでは福祉国家は「市場に対抗する政治 politics against markets」(Iversen (2005), p.8) であり、市場の働きが国家によって置き換えられる過程だと考えられてきた (Esping-Andersen 1990)。そうした過程は、労働側には社会支出や社会保護制度等をつうじた労働の脱商品化過程だと受け止められ、他方、経営者にとっては、左派政党や労働側から押しつけられた、市場の働きを阻害する障害物の形成だと受け止められてきた。

「市場に対抗する政治」としての福祉国家観への批判は、現代資本主義における使用者の能動的な役割に対する認識から始まった。労働力の脱商品化は、労働側への権力シフトを基礎に、社会主義民主主義政党と連携した労働側が各種の社会保護制度を導入し、市場・企業への依存から労働者を解放する過程である。そこでは使用者は受動的な役割しか担っておらず、しかも福祉国家の発展に抵抗する存在でしかなかった。しかし、たとえば、Pontusson and Swenson (1996) が指摘するよ

うに、コーポラティズム型組織編成を確立するさいにも、またそれを解体するさいにも使用者は能動的なアクターであった (cf. Swenson (1991)、Soskice (1990))。

また、Mares (2001) の社会政策モデルによれば、企業・産業の直面するリスクがきわめて高い水準にある場合¹²、リスクをシェアする社会保険システムからのリスク再分配便益はリスク・プールへの加入コストを上回る。したがって、そうした企業・産業は再分配的な性格の強い社会政策を支持する可能性が高くなり、普遍主義的な社会政策さえ選好することがある。普遍主義的な社会政策は通常強力な労働組合と左派政権に結びつけられてきたが、ここでは使用者によって選好された結果である。

福祉支出に対する再分配動機の理解によれば、人びとの所得再分配に対する需要は、自己のポジションが不利な立場にある場合、高まる。不利な位置に立つ人びとは、定率税をつうじて資金調達される福祉給付が税負担のコストを超える点までは再分配支出を支持する。これは、所得と再分配への支持とが負に関連するということを意味する (図7の右下がりの直線によって表現される)。しかし、福祉-生産レジーム論は、再分配動機とは異なった説明を与える。労働者にとって特殊な技能へ投資することはリスクなことである。そのため投資からの所得および将来所得の損失に対する保険を需要する。したがって特殊な技能を有する労働者は、リスクに対する保険を得るために、再分配政策を支持する傾向が高くなると考えられる。こうした基本的な論理は図7において描かれる。ショックが発生した場合、一般的技能 (g) に比べ特殊な技能 (s) の水準が高い場合 (高い水準のs/g)、所得-再分配支持直線をより上方にシフトさせる。

¹² たたとえば、複雑な新技術を採用した機械設備を備えた産業は高水準のリスクを抱ええる産業であり、機械化水準が低い産業は低リスク産業である。

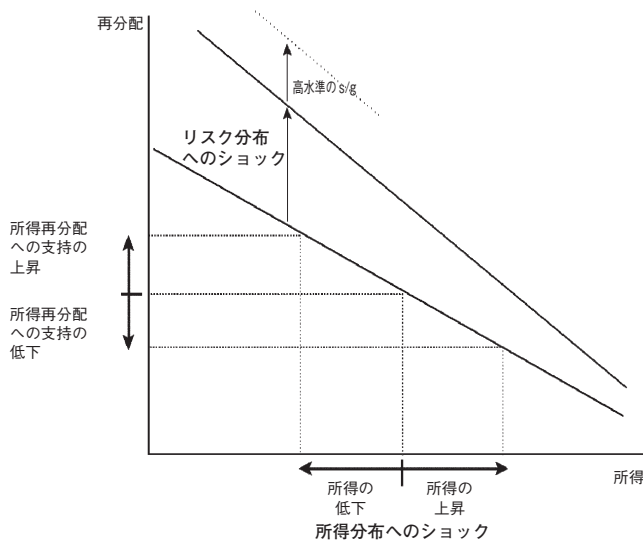


図7 所得とリスクの関数としての再分配支持

出所：Cusack, Iversen and Rehm (2006), p.369

福祉生産レジーム論においては、人的資本の特殊性の程度が社会保険に対する需要を説明する。図7において、福祉支出に対する再分配動機が再分配支持と所得の負の関連によって描かれるとすれば、社会保険動機はそうした負の傾きを有する直線のシフトとして描かれる。

こうして社会保護は分配政策ではなく、企業の効率性から再定式化される。したがって、Iversen (2002), Estevez-Abe, et al. (2001) の福祉-生産レジーム論においては、「市場に対抗する政治」ではなく、競争優位の源泉としての福祉国家像が提起される。

5. 結びに代えて——比較資本主義理論における3つの焦点シフト

本稿において検討された比較資本主義論の展開は表2のように描くことができる。第1の分類軸は資本主義の多様性分析が何を説明するのかにある。すなわち経済的成果の分配か、もしくは効率性かにある。第2の分類軸は資本主義の多様性が何によって説明されるのか—賃金交渉制度という単独の制度によってか、もしくは賃金交渉制度を含めた複数の制度の相互作用によってかである。こうした2つの分類軸の他に、後者の分類の軸には中心的な経済主体も対応させてある。それぞれのセルには、これまで検討した理論が位置づけられる。

表2 比較資本主義の諸理論

		1つの制度か、複数の制度か：	
キー制度		賃金交渉制度	諸制度の補完性
アクター		労働組合と使用者 中心の主体：労働	複数の経済主体 中心の主体：企業
経済的効果： 分配か、効率性 か	分配	1 実質賃金の抑制（Bruno and Sacksのコラボラティズム論） 賃金の平等化（Rowthornの社会コラボラティズム論）	3 賃金交渉制度と製品市場の相互作用をつうじた実質賃金抑制効果（Calmfors and Driffill） 賃金交渉制度と貨幣レジームの相互作用の実質賃金への効果（Iversen and Soskice）
	効率性	2 賃金の平等化をつうじた構造転換（Rehn-Meidnerモデル）	4 効率性を高めるために複数の経済主体間のコーディネーション問題の解決（「資本主義の多様性」論）

セル1には、経済的成果の分配面と賃金交渉制度が交差する理論が位置する。Bruno and Sacksは労働者と使用者の中央集権的な組織が賃金抑制に与える効果に注目し、経済パフォーマンスの相違がそうした集権度の違いによって説明されるとした。また、Rowthornは集権度と平等の程度—賃金分布と失業率—の関連を明らかにした。

セル2の理論は賃金交渉の集権度の相違が各国の生産性格差を説明する。Rehn-Meidnerモデルにおいては賃金交渉制度をつうじた賃金の平等化が低生産性企業の収益性を引き下げ、市場からの撤退を誘発することで経済全体の生産性を引き上げる。こうしたセル1と2の議論において焦点が置かれたのは、労働組合の行動であり、具体的には、その賃金抑制行動であった。

セル3をセル1と2から分けるのは、資本主義の多様性の説明にあたって単独の制度ではなく、複数の制度の補完性を導入した点にある。制度補完性が描く制度的構図の相違が、各国の失業率・インフレーションの相違を説明する。だが、セル3の理論は複数の制度の相互作用をとりあげるものの、その効果は実質賃金の抑制に焦点をあてるものであった。

資本主義の多様性論（セル4）は、経済的成果のゼロサムの見方と同時に賃金交渉制度を媒介とした労使の階級対立仮説に挑戦するものである。同理論は複数の集団的アクターの間の相互作用の結果として経済的成果を説明しようとする。同時に、そうした成果は、コーディネーション問題の解決の意味においてパレート効率的である。また、利害対立に関して言えば、それは資本と労働の間ではない。むしろ、それは市場性のある流動的な資産（技能）の所有者と、資産をほとんど持たない者および/または特殊的資産の所有者との間にある。

こうした要約表から比較資本主義論において3つの焦点シフトを見ることができる。第1に、分析対象とされる経済問題、第2に、現代資本主義経済を理解するにあたっての中心的経済主体、そ

して最後に、比較資本主義分析における制度の取り扱いである。

第1に、分析対象とされる経済問題におけるシフトである。当初、比較資本主義の経済分析は、労使間での経済成果の分配、および分配に強い影響を与える賃金交渉制度とマクロパフォーマンスの関連を対象としていた（表2の第1行）。こうした問題関心の背景には、1970年代におけるサプライ・ショック以後の各国の経済パフォーマンスの相違がある。先進諸経済は一律に経済危機に直面したが、そうした経済の中には実質賃金の抑制をつうじてインフレーション・失業の抑制に成功した経済もあれば、失敗した経済も存在する。実質賃金の抑制の成否はそれぞれの経済に固有の賃金交渉制度・労働組合の集権化といった制度的特徴に求められた。しかし、1980年代に入り、急激な技術変化や国民経済のグローバルな統合化を背景に、比較資本主義論の関心は、国内における経済成果の分配よりも経済の競争力や効率性といった成果そのものをいかに拡大するかという問題へと移ってくる（表2の第2行）。

第2に、中心的な経済主体をめぐる焦点のシフトである。成果の分配および賃金交渉制度において中心的な役割を果たすのは労働組合の行動であり、そのさい注目されたのは労働組合組織の集権化、頂上の労働組合が傘下の労組の行動をコーディネートする能力であった。だが、経済問題の中心が分配から効率性へとシフトするとともに、使用者や企業の役割が各国の競争・効率性を高める上で、もっとも重要な要因として認識されるにいたる。とりわけ企業がさまざまな利害関係者をコーディネートする能力が注目される。

最後に、資本主義の多様性を説明する際に、中心的概念となる制度の効果である。経済的成果に与える制度の効果が目されたとき、当初取り上げられたのは賃金をめぐる労使交渉制度であり、しかも1つの制度にすぎなかった。だが、すでに見たように、貨幣レジームと賃金交渉制度の相互作用（Soskice and Iversen (2000), Iversen (1998), Franzese and Hall (2000)), また製品市場と賃金交渉制度の関連が分析されるようになる（Nicoletti and Scarpetta (2005)）。こうした実証的および理論的研究の展開から理解されるように、マクロ経済に与える単独の制度の効果から諸制度の補完性の効果が分析されるようになる。

こうした比較資本主義論にみとることができる理論的シフトはたんに理論的関心の変化を表現するものではない。それは資本主義そのもの変容、あるいは先進資本主義経済がどのような現実問題に直面してきたかを反映している。

【引用文献一覧】

- Agell, J. and K. E. Lommerud (1993), Egalitarianism and Growth, *Scandinavian Journal of Economics*, 95(4), 559-579.
- Bruno, M. and J. D. Sacks (1985) *Economics of Worldwide Stagflation*, Bail Blackwell.
- Calmffors, L. and J. Driffill (1988) Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, 6.
- Calmfors, L. (2001) Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMMU- Survey of the Issues, *Journal of Political Science*, 32, 281-308, 2002.
- Cusack, T., T. Iversen and P. Rehm (2006) Risks at Work: The Demand and Supply Sides of Government Redistribution, *Oxford Review of Economic Policy*, 22(3), 365-388.
- Davis, S. J. and M. Henrekson (2005) Wage-setting institutions as industrial policy, *Labour Economics*, 12(3), 345-377.
- Edin, P. and R. Topel (1997) Wage Policy and Restructuring : The Swedish Labor Market since 1960, Freeman, R. B., Robert Topel, and Birgitta Swedenborg (eds.) *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model*, The University of Chicago Press.
- Esping-Andersen, G. (1985) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University.
- Flanagan R. J. (1999) Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective, *Journal of Economic Literature*, XXXVII (September 1999), 1150-1175.
- Franzese, R. J. and P. A. Hall (2000) Institutional Dimensions of Coordinating Wage Bargaining and Monetary Policy, Torben Iversen, Jonas Pontusson and David Soskice (eds.) *Unions, Employers, and Central Banks: Macroeconomic Coordination And Institutional Change In Social Market Economies*, Cambridge University.
- Freeman, R. (1988) Labor Market Institutions and Economic Performance, *Economic Policy*, 6, 64-80.
- Freeman, R. (2008) Labor Market Institutions Around the World, *CEP Discussion Paper*, No.844.
- Freeman, R. B., and Robert Gibbons (1993) Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralised Collective Bargaining, *NBER Working Paper*, No.4464.
- Hall, P. A. and D. Soskice (eds.) (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press (遠山弘徳・安孫子誠男・山田鋭夫・藤田菜々子訳『資本主義の多様性—比較優位の制度的基礎—』ナカニシヤ出版、2007年).
- Hall, P. A. and D. W. Gingerich (2004) Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis, *MPIfG Discussion Paper* 04/5.

- Hibbs, D. A. and J. H. Locking (2000), Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence For Sweden, *Journal of Labor Economics*, 18(4).
- Huber, E. and J. D. Stephens (1998) Internationalization and the Social Democratic Model: Crisis and Future Prospects, *Comparative Political Studies*, 31(3), 353-397.
- Huber, E. and J. D. Stephens (2000) Welfare State and Production Regime in the Era of Retrenchment, Pierson, P. (ed.) *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press.
- Iversen, T. (1998) Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money, *International Organization*, 52(3), 469-504.
- Iversen, T. and David Soskice (2001) An Asset Theory of Social Policy Preferences, *American Political Science Review*, 95(4), 875-893.
- Kenworthy, L. (2001) Wage-setting Measures: A Survey and Assessment, *World Politics*, 54, 57-98.
- Kenworthy, L. (2002) Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s, *American Sociological Review*, June 2002.
- Koike, K. (1994) 'Learning and Incentive Systems in Japanese Industry', in Aoki, M. and Dore, R. (eds.) *The Japanese Firm: the Sources of Competitive Strength*, New York: Oxford University Press.
- Mares, I. (2001) Firms and the Welfare State: When, Why, and How Does Social Policy Matter to Employers?, Hall, P. A. and Soskice, D. (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Milner, H. and E. Wadensjö (2001) *Gosta Rehn, the Swedish Model and Labour Market Policies: International and national perspectives*, Ashgate.
- Moene, K. O. and M. Wallerstein (1995) How Social Democracy Worked: Labor-Market Institutions, *Politics & Society*, 23(2).
- Moene, K. O. and M. Wallerstein (2001) Inequality, Social Insurance, and Redistribution, *American Political Science Review*, 95(4), 859-874.
- Moene, K. O. and M. Wallerstein (2005) The Scandinavian Model and Economic Development, *Development Outreach*, World Bank.
- Nicoletti, G. and Scarpetta, S. (2005) Product market reforms and employment in OECD countries, *OECD Economics Department Working Paper 472*.
- OECD (1997) *Employment Outlook*, OECD.

- Pontusson, J. and H. Y. Kwon (2003) Welfare Spending, Government Partisanship, and Varieties of Capitalism, Prepared for delivery at the 2003 Annual Meeting of the American Political Science Association, Philadelphia, PA, August 28-August 31.
- Pontusson, J. and P. Swenson (1996) Labor Markets, Production Strategies, And Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective, *Comparative Political Studies*, 29(2), 223-250.
- Pontusson, J. D. Rueda and C. R. Way (2002) Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labor Market Institution, *British Journal of Political Science*, 32, 281-308.
- Ramaswamy, R. and R. E. Rowthorn (1991) Efficiency Wage and Wage Dispersion, *Economica*, 58(232).
- Ramaswamy, R. and R. E. Rowthorn (1993) Centralized Bargaining, Efficiency Wages, and Flexibility, *IMF Working Paper No.93/25*.
- Rowthorn, B. (1992a) Corporatism and Labour Market Performance, Pekkarinen, J. and Pohjola, M. and Rowthorn, B. (eds.) *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Clarendon Press.
- Rowthorn, B. (1992b) Centralization, Employment and Wage Dispersion, *Economic Journal*, 1(102).
- Rueda, D. and J. Pontusson (2000) Wage Inequality and Varieties of Capitalism, *World Politics*, 52, 350-83.
- Soskice, D. (1990) Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4).
- Soskice, D. and T. Iversen (2000) The Nonneutrality of Monetary Policy with Large Price or Wage Setters, *The Quarterly Journal of Economics*, 115, 265-284.
- Swenson, P. (1991) Bringing Capital Back In, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relations in Denmark and Sweden, *World Politics*, 43-4, 512-544.
- Thelen, K. (2001) Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies, Hall, P. A. and D. Soskice (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Traxler, F. and B. Kittel (2000) The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 Countries, *Comparative Politics*, 33(9), 1154-1190.
- Vartiaine, J. (1998) Understanding Swedish Social Democracy: Victims of Success? *Oxford*

Review of Economic Policy, 14(1).

Wallerstein, M. (1999) Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, *American Journal of Political Science*, 43(3), 649-680.

Wallerstein, M. and K. O. Moene (2003) Does the Logic of Collective Action Explain the Logic of Corporatism?, *Journal of Theoretical Politics*, 15(3): 271-297.