

ECONOMY

■ 経済

「恒常的な企業間
格差の源泉」

国際公共政策研究科国際公共政策専攻准教授
瀧井克也 — Katsuya Takii
E-mail: takii@osipp.osaka-u.ac.jp



ている。同様の傾向は賃金支払いのデータからも利益率のデータからも観察される。つまり、賃金や利益の高さにも一定の持続性が観察されるのである。面白いことに、生産性、賃金、利益の間には強い正の相関があることも知られている。つまり、生産性、賃金、利益の持続性は関連しあっている可能性が高いのである。

■ 瀧井(2007)仮説

背後で何がおこっているのだろうか。

企業を取り巻く環境はめまぐるしく変化している。IT技術の発展にともないネットビジネスが急成長を遂げる一方、国際化にともない中国やインドに生産拠点を移す企業はたえない。失われた10年を経て、ダイエーのように事業の縮小を強いられる企業がある一方、トヨタなど力強さを維持し続ける企業もある。こういった企業間の差は何によってもたらされるのだろうか。

■ 定型化された事実

アメリカの実証研究では、厳しい競争にもかかわらず、過去に生産性が高かった企業は10年後も生産性を高く保っている確率が高いことが報告され

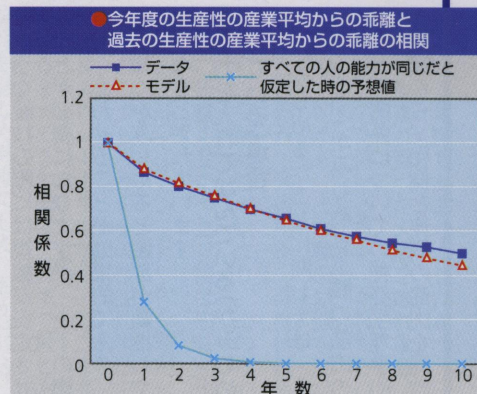
ている。この二つの仮定から、次のような理論的帰結を導くことができる。仮定①から、多くの組織資本を蓄積している企業は、有能な人を雇い生産性を高めることができるため、高い賃金を支払って有能な人を雇っても高い収益を

以下では、私が「Takii (2007)」の中で提示した仮説を紹介する。企業は通常、他企業へ移転が困難なその組織ならではの知識、情報、ノウハウ等を所有している。それらは、新商品を生み出す力であったり、貴重な顧客情報であったり、社員の志気を高く保つ文化であったりする。それらを総称して組織資本とよぼう。二つの仮定をおく。

- ① 有能な人は組織資本を有効に使うことができるため、組織資本を多くもつ企業ほど有能な労働者を雇うことによって得られる生産性の上昇は大きい。
- ② 有能な労働者はより多くの知識を組織に残すことで組織資本の形成に役立つ。

■ シミュレーション結果

「Takii (2007)」では、この仮説を下にモデルを作り、モデルのパラメータをアメリカの株式市場に上場している企業の財務データを使って推定した後に、シミュレーションを行い、どの程度上記の仮説が実際のデータの動きを説明するかを分析した。



Takii, Katsuya (2007), "The Persistence of Differences in Productivity, Wages, Skill Mixes and Profits Between Firms," OSIPP Discussion Paper, DP-2007-E-002.

保つことが可能になる。逆に、組織資本の少ない企業にとっても有能な人は大切ではあるが、その高い賃金に見合うほどの利益はもたらさない。そのため、より自分の会社に見合った人を採用する。仮定②から、有能な人はより多くの知識を組織に残すため、今期多くの組織資本を蓄えている企業は、有能な人を雇うことで、次の期にも組織資本の総量を高く維持することができる。といった好循環が生まれる。そのため、生産性、賃金、収益が持続的に高くなる。

■ 結びに代えて

組織の力とは結局人を通じて継承・発展されていく。それゆえ、企業は有能な人材をひきつけ続ける以外にその力を維持し続けることはできない。有能な人材を魅了し続ける何ものか。それが強い企業の必要条件なのではなからうか。

図は結果の一部を紹介している。ここでは現在の相対的生产性と過去の相対的生产性との間の相関係数が年数の乖離とともにどのような変化するかを示している。(相対的生产性は企業の生産性の産業平均からの乖離で測定している。)モデルの予想する値は、実際のデータから計測された値とかなり近い。このことはモデルが現実をうまく近似していることを示唆している。次に、「もしすべての人の能力が同じだとすると何が生じるか」という実験を行った。すべての人の能力が同じなら、組織能力の高い企業はより有能な人を採用できるという相対的利益がなくなってしまう。驚くことに、すべての人の能力が同じだとすると、今期の生産性と過去の生産性との間の相関は5年ほどではほぼ0となる。この結果は、ある企業が高い生産性を維持できる源泉として、優秀な人材の採用を通じた好循環メカニズムが大きな役割を果たしている可能性があることを示唆している。