

日本型経営と日本型福祉 — 心理会計モデルを用いた分析 —

栗 沢 尚 志

要旨

本稿は、行動経済学に含まれるプロスペクト理論に依拠して、日本型雇用慣行（たとえば終身雇用、企業年金、企業内福祉、組合健保など）が、企業と社会保障との相互依存関係の中で、どのような条件のもとで望ましいのかを考察している。そして、その条件を現実の日本経済にあてはめ、これまでの経済環境では日本型雇用慣行が望ましかった可能性が強いものの、今後の少子高齢化を前提とすると、日本経済が低成長を実現できたのならば、その必要性は次第と失われるとの結論を得る。

キーワード

プロスペクト理論、心理会計モデル、日本型雇用慣行、ワークシェアリング、日本型福祉、福祉国家モデル

1. はじめに

経済のグローバル化が進む中で、近年、正社員からパート労働者への代替や派遣労働者の活用をはじめとする従業員のアウトソーシングが加速度的に増加してきた。特に、長期雇用保障と年功賃金を特徴とする日本型雇用慣行は大きな変化を余儀なくされている。たとえば八代（2007）は、急速に変動する経済環境のもとでは、従来のように長期雇用された従業員を企業が抱え込むことのコストは、人的投資から期待される収益を上回りやすいとする。しかしながら所得が変動するリスクの高い非正社員の生活保障を現状の社会保障では十分におこなうことができず、周知のように、セーフティ・ネットから落ちる人々の

増加が大きく社会問題化した。本稿の問題意識は、崩壊の危機にある日本型雇用慣行が、国民の生活保障のために、社会保障システムと併存して必要であるかどうかを問うことにある。換言すると、経営システムと社会保障システムがどのようなときに日本型雇用慣行が望ましいのか、その条件を導くことである。

2. 心理会計モデル

本節では、福祉国家に属する代表的な個人が、雇用に基づく賃金と保険料拠出に基づく社会保障給付の2つから便益や効用を得ると考える。まず、賃金から得られる予想外の利益を x_i 、次に、社会保障給付から得られる予想外の利益を x_j とする。なお、ここで展開する基本モデルは、Thaler (1985) による心理会計モデルに基づいている。本節で展開する議論の特徴は、代表的な個人が企業システムから得る利益あるいは損失と社会保障システムから得る利益あるいは損失を別個に扱うのではなく、それらを横軸、そして心理的価値を縦軸にとり、限定合理的な人間の心理的バイアスを描き出すS字の価値関数が与えられたもとで、両者の心理的価値を最大化するような個人の行動を分析できることである。

以下、Thaler (1985) による議論の展開過程は省略し、そこから導かれ、本稿で用いる主要な結論のみを菊澤 (2006) に従って要約する。まず、予想外の利益 ($x_i > 0$) と予想外の利益 ($x_j > 0$) が発生した場合、両者の合計を最大化する統合勘定で処理するよりも、それぞれを別個に最大化する分離勘定で処理した方が心理的価値が高い (ケース1)。第二に、予想外の小さな損失 ($x_i < 0$) と予想外の大きな利益 ($x_j > 0$) が発生した場合 ($x_i + x_j > 0$)、分離勘定より統合勘定で処理した方が心理的価値が高い (ケース2)。第三に、予想外の大きな損失 ($x_i < 0$) と予想外の小さな利益 ($x_j > 0$) が発生した場合 ($x_i + x_j < 0$)、統合勘定よりも分離勘定で処理した方が心理的価値が高い (ケース3)。最後に、予想外の損失 ($x_i < 0$) と予想外の損失 ($x_j < 0$) が発生した場合、分離勘定よりも統合勘定で処理した方が心理的価値が高

い（ケース4）。以上の結果をまとめたものが、表1である。

表 1

利益と損失の組み合わせ	より高い心理会計
ケース1：利益と利益	分離勘定
ケース2：大きな利益と小さな損失	統合勘定
ケース3：小さな利益と大きな損失	分離勘定
ケース4：損失と損失	統合勘定

3. 「日本株式会社」と日本型福祉

前節で紹介した心理会計モデルを用いて、本節では、わが国の経済成長と社会保障の進展の変化から日本型雇用慣行がどのような条件のときに望ましいのかを理論的に考察していく¹⁾。

(1) 1960～1973年：高度経済成長期

10%前後の高い平均成長率を実現していた高度経済成長期には、雇用および労働から得る大きな利益は、国民にとって予想外の所得の伸びをもたらした。明らかに、それは、彼（女）らにとってプラスの心理的価値を持っていたと考えられる。一方、社会保障から得られる心理的価値を考えると、その符号の正負は微妙であったかもしれない²⁾。社会保険の分野では1958年に新国民健康保険法が、また1959年の国民年金法の成立により1961年には国民皆保険・皆年金体制がスタートした。そして社会福祉の分野でも生活保護法、児童福祉法、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、老人福祉法、母子福祉法をあわせた「福祉六法」体制も確立した。ただし、それは必ずしも国民に確かな生活保障の安心感を与えるものではなかった。なぜならば、この段階での年金保険および医療保険にはドイツ型社会保険システムとしての性格が強く、それゆえ所得再分配の効果は薄かったからである。福祉に関しても、たしかに高齢者や障害者のための福祉施設は増加したが、社会福祉の基本論理は措置であった。さらに、社会保障の範疇からは離れるが、高度経済成長がもたらした生活環境の悪化は、

たとえば公害問題といった予想外の損失を国民にもたらしたと考えられる³⁾。もしそれらが妥当するならば、ここでは社会保障のみならず環境も含む広義の生活保障から得る心理的価値は、その絶対値は小さいかもしれないが、符号はマイナスをとる値となるであろう。

ここで表1を見ると、一方から予想外の大きな利益を、他方からは予想外の小さな損失が発生した場合には、個人は統合勘定で処理した方が損失を小さく感じる事がわかる。ここで統合勘定で処理するとは、本稿での文脈に則して解釈するならば、従業員に雇用機会と所得をもたらす企業システムと生活保障や環境という広義の社会保障システムを統合させた方が個人の主観的価値が高くなることを意味している。そして、ここで意味する統合勘定とは、広井(1999)の説明を用いるならば、国民皆保険が一種の産業政策として経済成長および企業経営にプラスに作用していたような相互依存型システムと考えられる。換言すると、国民皆保険という社会保障システムが当時の「日本株式会社」に加わる健康かつ有能な企業戦士を支えることで企業システムと相互依存しているので、両システムは、いわば統合勘定にあると理解できるのである。

以上を要約すると、当時の日本は企業システムからは予想外の大きな利益を、一方、社会保障システムからは予想外の小さな損失を発生させていたので統合勘定で処理する、つまり企業システムと社会保障システムとが共通する機能を持つような「日本型」の方がより高い心理的価値をもたらすことがわかる。これが、本稿で用いた心理会計モデルから導かれる日本型雇用システムの望ましさの小さな証明である。

(2) 1973年～85年：安定成長期（高度経済成長終期）

1973年は、第一次石油危機により、1960年代から続いた高度経済成長が事実上の終息を向ける。翌年には戦後初のマイナス成長を経験し、第一次石油危機後の日本経済は、実質ベースでおよそ2～5%の安定成長に移行する。明らかに、このような安定成長期においては、個人が雇用および労働から得る予想外

の利益は絶対値は小さいもののマイナスの値になると考えられる。一方、ちょうど同年は「福祉元年」と呼ばれるように、公的年金制度における物価スライド制の導入、医療保険では給付率の引き上げや老人医療費の無料化など、社会保障制度が大幅に改善された。つまり、個人は、それまでの高度経済成長の果実や若年労働力の増加を背景として、社会保障システムからは予想外の大きな利益を得ることになった。

その場合、表1を見ると、前項と同様に個人は統合勘定で処理した方が損失を小さく感じる事がわかる。つまり、安定成長期においても、企業システムと社会保障システムとが一体化した形である日本型雇用システムの方が望ましいといえる。ただし、前項の経済成長前・中期とここでの終期を比較すると、企業システムと社会保障システムとの統合関係は質的に変化している。既述したように、その前・中期には社会保障システムが日本型雇用システムを補完するという形で統合勘定を、一方その終期では、日本型雇用慣行や企業内福祉が社会保障システムを補完あるいは代替するという形で統合勘定を形成していたと考えられる。すなわち、安定成長期での統合勘定とは、ヒトを経営の中心とするいわゆる日本型経営（伊丹（1987）による造語を用いるならば人本主義的経営）と解釈することができよう。終身雇用および年功序列型賃金を特徴とする日本型経営システムが、あたかも社会保障を（たとえ一部であろうと）統合したかのように、その機能もあわせ持つことが心理的に高い価値を国民にもたらしたのである。当時、両者の統合の度合いが強まっていたと考えられる事例として、広井（1999）は、終身雇用および年功序列賃金から帰結する雇用の流動性の低さが失業のリスクを低下させたこと、そして、欧米と比較すると日本型雇用システムでは解雇行動が抑制的であり、企業内福祉が社会保障の一部を代替していたことを指摘している⁴⁾。

(3) バブル崩壊以降：失われた10年と構造改革

1985年のプラザ合意とそれによる円高不況を経て、なおも成長を続ける日本

経済では、株式市場や不動産市場においてバブルが発生する。周知のように、1991年2月をピークとして日本経済は景気の後退局面に入り、それ以降、バブル崩壊による長期低迷に陥ることになる。明らかに、企業システムから国民が受け取る利益である賃金は大きく低下し、そして彼（女）らはそれを予想外の大きな損失と受けとめたであろう。

そして、社会保障についても同様である。1990年代前半には、高齢者保健福祉サービスを整備するため政府はいわゆるゴールドプランを進めたが、高齢化の進展は高齢者福祉費以上に医療費の増大をもたらした。そのため1990年の診療報酬改定では、いわゆる介護力強化病院に定額診療報酬が導入された。また1994年の健康保険法改正では、入院時の食材料費の自己負担や付添看護料差額助成制度の廃止などにより政府は医療費の抑制を進めた。1990年代後半においても患者に負担の増加を求める形での医療費抑制策が進み、具体的には1996年に老人保健施設入所者の診療報酬の逡減制導入、1997年に患者負担が健康保険本人で1割から2割への引き上げ、そして1998年に一般病院の入院料算定に要する平均在院日数の要件が短縮されるという診療報酬改定がおこなわれた。このように、社会保障構造改革の柱と位置づけられた医療制度改革では自己負担が次第と引き上げられ、それは国民にとって社会保障システムからの予想外の損失となったであろう⁵⁾。

このような両者から損失が発生している場合、表1を見ると、高度経済成長期（前・中期および終期）と同様、引き続き統合勘定で処理した方が損失を小さく感じる事がわかる。直観的に説明すると、企業システムと社会保障システムが別々の分離勘定であるならば、両者から発生した予期しない損失という痛みを国民は2度経験しなくてはならない。一方、企業から受け取る賃金は低下し、そして社会保障（特に医療費）における自己負担が増加しても、たとえ終身雇用は無理であろうと、雇用を維持し従業員の生活保障を優先するという企業システムと社会保障システムがいっしょになった統合勘定ならば痛みは和らげられることを意味している。しかしながら、現実には企業がリストラを進

める中で終身雇用の維持が困難となるばかりでなく、人件費削減や雇用調整の容易さなどを理由として非典型労働者（パート、派遣、請負、在宅勤務など）の占める割合が高まり、さらに賃金制度においても能力主義・成果主義へと変更されていったことは、本稿でのシンプルな心理会計モデルに基づくかぎり、当時の経営者は必ずしも望ましい行動をとっていなかったといえよう⁶⁾。

(4) 2008年「金融危機」以降の日本型福祉

最後に、今後の日本の社会保障は、どのように変化すると考えられるのでしょうか？ 本稿で用いたThaler（1985）の心理会計モデルに依拠するならば、ポイントは日本経済が成長を続けられるのか、つまり国民が企業システムから予想外の利益を得られるかどうかである。さらに経済のグローバル化が進み新興国が国際競争力を高める中で、おそらく、企業システムから国民が得る利益は（符号が正負かの予想は難しいが）その絶対値は小さくなるであろう。一方、社会保障システムから国民が受け取る予想外の成果は、さらに人口の少子高齢化が進展する中で利益でなく損失と考えるべきであろう。すなわち、今後の日本は表1のケース3かケース4のいずれかにあてはまると予想される。両ケースともに、国民が受け取る成果の合計はマイナスである。つまり、グローバル化と少子高齢化から発生する何らかの痛みは感じているような状態である。

ただし、ここで注意すべきことは、国民が社会保障システムから予想外の損失を受けることを所与としても、彼（女）らが他方の企業システムから予想外の利益を受けるならば分離勘定の方が、逆に予想外の損失を受けるならば統合勘定の方が心理的価値が高くなるということである。すなわち、日本経済が成長を続けられないのなら日本型雇用システムを維持すべきであるが、たとえ低い成長率であろうと成長を続けられるのであれば、日本型雇用システムを続けるべきではなく、八代（2007）が主張するように、労働基準法をセーフティ・ネットとした上で、労働市場に従来以上の市場メカニズム（つまり経営者と従業員との間の自由な契約に基づく雇用関係）を求めることが望ましくなる。こ

れを直観的に説明すると、たとえ企業が日本型雇用システムの終身雇用によって従業員の生活保障を維持しようとしても、少子高齢化によって社会保障システムが生み出す予想外の損失はそれ以上に大きいので、成長の成果が曖昧となってしまう国民は痛みが和らげられたとは感じられない。つまり、統合勘定では高い心理的価値を実現できないのである。それに対して国民が成果主義・業績主義、そして自由な雇用形態の選択から得る予想外の利益を個別に最大化したならば、社会保障システムからの損失とは異なる追加的な価値を感じるので、心理的価値は統合勘定よりも高くなるのである。

4. 低成長下の福祉国家モデル

本稿ではここまで、Kahneman and Tversky (1979) およびThaler (1985) によるプロスペクト理論に基づき、わが国の経済成長と社会保障の変化を振り返る中で、企業システムと社会保障システムそれぞれの利益と損失から日本型雇用慣行が望ましい条件を理論的に導出できることを明らかにした。

では、シンプルではあるが本稿で用いたプロスペクト理論を福祉国家モデルに応用したならば、今後、日本型福祉国家はどのように変化すると理論的に予想できるであろうか？⁷⁾ 短期的には大きな困難を伴うであろうが、公的年金に関しては高山(2004)や井堀(2007)が強調するように、保険料抛出と給付が直接結びつけられることで、そして、社会保障システム全体に関しては、小塩(2005)や広井(2006)が強調するように、真に救済すべき低所得の高齢者を選択し、彼(女)らに給付やサービスを集中させることによって予算配分を見直せば、わが国の社会保障が年金重視型から医療・福祉重視型へと変わることが期待される。もしそれらが達成されたならば、国民が抱く少子高齢化社会への不安が払拭され、彼(女)らは社会保障システムから予想外の利益を感じるであろう。それと同時に、たとえ低い伸び率であろうと経済が成長を続けているならば企業システムからも予想外の利益を感じるので、表2に示されているように、分離勘定の方が高い心理的満足を与えることになる。すなわち、企

表 2

企業システムと社会保障システム		より高い心理会計
高度経済成長期：賃金（＋）＞社会保障（－）		統合勘定
安定成長期：賃金（－）＜社会保障（＋）		統合勘定
平成不況期：賃金（－）， 社会保障（－）		統合勘定
金融危機以降	賃金（＋）＜社会保障（－）	分離勘定
	賃金（＋）， 社会保障（＋）	分離勘定
	賃金（－）， 社会保障（－）	統合勘定

業システムと社会保障システムとが相互に代替・補完し合うという日本型雇用慣行の持つ意義は小さくなると考えられる。以上の議論を深めるためには、オランダの経験が参考になるであろう。

廣瀬（2009）は、1970年代後半から1980年代にかけて、経済の低迷と財政赤字に悩むオランダが、いわゆるオランダ病から脱却し、オランダの奇跡と評価されるまでに回復した過程には、国際経済（特にドイツ統合）が外的要因として景気回復に寄与し、社会保障改革にも成果をあげたとする。そして、その中で生み出されたのが、ワークシェアリングを進めるためのパートタイム就労であり有期雇用契約労働者（フレキシブル労働者）であった。これは、労働市場の柔軟化政策が政労使の合意として結ばれた結果である。これらオランダの動きを本稿の心理会計モデルにあてはめて議論するならば、同国の景気回復は企業システムから生まれる予想外の利益を国民に与え、そして成果を上げた制度改革も社会保障システムから予想外の利益を彼（女）らに与えた。その場合には、明らかに分離勘定の方がより高い心理的価値を与える。したがって、オランダ国民は雇用や労働から得る果実と社会保障から得るそれとを合計して最大化するのではなく、国民が社会保障給付とは別勘定で労働からの成果を最大化できるように労働市場の規制緩和が進んだと解釈できるであろう。

わが国に関しても、低成長を実現しつつ国民が社会保障に信頼を抱く成熟した福祉国家へと移行したならば、そのときには、必ずしも従来のような日本の経営システムや日本型雇用慣行を維持する必要はないかもしれない。そして、

そのときには、企業や家族などインフォーマル・セクターに依存した日本型福祉も必ずしも望ましいあり方ではなく、むしろ拠出と給付の結びついた社会保障制度が求められるであろう⁸⁾。もちろん、社会保障システムの中に、政府が職業訓練、職業紹介、雇用事業をおこなう積極的雇用政策、そして若者に対する手厚い教育サービスなどを含めることは必要である。そのような個人の機会の保障に政策当局が十分に配慮しつつ、成熟した福祉国家における労働市場の基本的な性質とは、むしろ競争的である方が国民に高い心理的価値を与えるかもしれない。それが、本稿におけるシンプルな理論分析から得られる小さな発見である。

5. 結語

本稿では、心理会計モデルを用いて、企業システムと社会保障システムの相互依存関係の中で長期雇用保障と年功賃金を特徴とする日本型雇用慣行が望ましい条件を導出した。その条件とは、企業システムおよび社会保障システムから国民が得る予想外の利益あるいは損失の大小関係に依存している。それを現実の日本経済にあてはめると、高度経済成長期およびバブル崩壊後の不況期には統合勘定、つまり経営システムと社会保障が表裏一体の関係にある日本型雇用慣行が望ましいことがわかる。今後は、少子高齢化による社会保障給付の悪化を所与とする短期の場合には、経済成長の有無がポイントとなろう。低成長が実現できるならば日本型雇用慣行は必要性を失うが、長期不況に陥るならば日本型雇用慣行の継続は望ましい。もし中・長期的に経済の低成長と成熟した福祉国家の両立を実現できるのならば、そのときには日本型雇用慣行は必要性を次第と喪失していくものと考えられる。

参考文献

- 広井良典 (1999) 『日本の社会保障』 岩波新書.
広井良典 (2006) 『持続可能な福祉社会－「もうひとつの日本」の構想－』 ち

くま新書.

廣瀬真理子 (2009)「グローバル化と福祉国家の再編－オランダの事例－」下

平好博・三重野卓編著『グローバル化のなかの福祉社会』ミネルヴァ書房.

井堀利宏 (2007)『「小さな政府」の落とし穴－痛みなき財政再建路線は危険だ－』日本経済新聞社出版社.

今村肇 (2005)「生涯所得の不安定化・雇用機会の多様化と能力開発政策」城

戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会.

伊丹敬之 (1997)『人本主義企業－変わる経営変わらぬ原理－』筑摩書房.

伊藤周平 (2007)『権利・市場・社会保障－生存権の危機から再構築へ－』青木書店.

Kahneman, D. and Tversky, H. 1979, “Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk,” *Econometrica*, 47 : 263-291.

菊澤研宗 (2006)『組織の経済学入門－新制度派経済学アプローチ－』有斐閣.

丸山桂 (2005)「労働市場の多様化と社会保障－非典型労働者の社会保障における処遇－」城戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会.

宮島洋 (1992)『高齢化時代の社会経済学』岩波書店.

小塩隆士 (2005)『人口減少時代の社会保障改革』日本経済新聞社.

高山憲之 (2004)『信頼と安心の年金改革』東洋経済新報社.

Thaler, R.H. 1985, “Mental Accounting and Consumer Choice,” *Marketing Science*, 4 : 199-214.

埋橋孝文 (2005)「福祉国家の南欧モデルと日本」山口二郎・宮本太郎・坪郷実編著『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』ミネルヴァ書房.

八代尚宏 (2007)『「健全な市場社会」への戦略－カナダ型を目指して－』東洋経済新報社.

注

¹⁾ なお、ここでの期間区分は広井 (1999) に従っている。

²⁾ 以下、戦後の社会保障の発展過程については伊藤 (2007) を参考にしている。

³⁾ 公害問題の他に、たとえば、都市部における人口集中、インフラの未整備、交通問題、住宅問題など、農村部では過疎化や家族・地域共同体の相互扶助機能の低下などが代表的な生活環境の悪化としてあげられよう。

- 4) それらの他に、広井(1999)は、日本の健保組合が会社ごとに設立されている場合が多いので、終身雇用制を基礎とする会社への帰属意識を強めたとする。もちろん、企業年金や企業内福祉が社会保障を十分に補完・代替したわけではない。たとえば宮島(1992)は、日本型企业年金については「制度は年金、実態は一時金という特徴は、年金という制度に企業側のメリットが、一時金という実態に従業員側にメリットがそれぞれにあり、税制がその双方を承認・促進した結果である。公的年金の不十分さを補うという社会保障の視点は乏しい」と、企業福利厚生制度についても「従業員の要請に基づく受け身の対策ではないし、社会保障の欠陥・貧弱さを補完・是正する社会的な福祉政策でもない」とする。
- 5) 医療のみならず、社会福祉においては、1997年から社会福祉基礎構造改革が政府で検討され、その後、社会福祉、障害者福祉、児童福祉における措置制度から利用契約制度への転換がおこなわれた。
- 6) 派遣労働者など非典型労働者に対する社会保険の問題点および制度の見直しについては丸山(2005)が包括的な分析をおこない、有益な示唆を含んでいる。成果主義・業績主義賃金については、たとえば今村(2005)はアンケート調査を実施し、賃金支給額が評価によって変動する割合の大きさが労働者のとまどいをもたらしていると指摘している。
- 7) 埋橋(2005)は、南欧(イタリア、ギリシャ、スペイン、ポルトガル)には制度化された労働市場が存在し、そこでの労働者へ手厚い保護がなされる点に南欧モデルの特徴があり、それは日本型福祉国家と共通性・相似性を持つとする。
- 8) 高山(2004)は、わが国の公的年金制度をスウェーデン方式の「みなし掛金建て方式」か、それに準じる給付建て方式へ改めるべきだとする。

(あわさわ たかし 本学准教授)