

英米型資本主義の興隆とその将来⑬

法政大学 経済学部教授 (客員) 渡部 亮

これまで本シリーズでは、英米の国際ビジネスが直面する問題として、地球環境劣化、少子高齢化、金融資本市場の不安定化といった問題を論じてきた。それらに加えて、近年もうひとつのメガトレンドが加わってきた。それは、ネットワーク化ないしIT化である。この新しいメガトレンドによって、市場経済システムにおける資本や所有権の概念が変質し、さまざまな問題が引き起こされるようになってきている。

もう少し具体的にいえば、ネットワーク上で個人が相互に結び付き、双方向の情報交換が盛んに行われるようになったため、多数の人々の知見や能力の集積が可能となり、集団としての個人の能力が重要な役割を担うようになったことである。株式会社の経営においても、人的資本の活用による価値創造がますます重要になっている。もちろん従来から少数のプロフェッショナルやエリートが重視されたが、それに加えて、市井のセミプロや消費者、ユーザーなど無名人の集団的な知見が、ネットワークを通じて、しかもグローバルなスケールでフィードバックされるようになってきている。

こうした事実を無視しては国際ビジネスを経営できないし、逆に重視するとすれば、どのように知的財産の所有権を取り扱ったり、報酬を設定したりするかを再検討しなければならない。

1. IT化による人的資本の重要性と能力裁定

人的資本 (human capital) には、個人資本 (personal capital) とか頭脳資本 (brain capital) といった呼び方もあるが、人間の能力や知見といった無形資産を、工場や機械などの設備資本や有形資産と区別するために、ここでは人的資本と呼ぶことにする。

この人的資本には、①知識・スキル・経験などの知的能力資本、②勇気・柔軟性・責任感などの情意能力資本、③リーダーシップ・協調性などの

組織能力資本、④体力・気力・ルックスなどの身体能力資本が含まれる。

こうした個人の能力や知見 (人的資本) は、何人かの個人が集団として結集したときに、集積的な力を発揮する。個人の能力や知見は、隔離された単独の個体としてだけでは十分に活かされないから、いわゆるオープンソース型のビジネスモデルやアイデア収集方法を採用することが、会社経営上もきわめて有効である。

このことは、市場経済システムにおける会社経営を、いっそう複雑なものにしている。というのは、重化学工業の時代であれば、株主 (人間) が工場や機械設備 (物) を所有したり売却したりすることに関して、それほど抵抗感はなかったのだが、会社の価値創造が人的資本によって行われる時代になると、株主が会社の所有権者として資本

(人的資本) を積極的に売買するという想定に関して、少なからず疑問が出てくるからである。つまり、株主という人間が、頭脳労働者という別の人間を所有し、ヘッドハンティングや人員整理によって、能力の裁定や売買をするようなニュアンスが出てくるのである。このことは、頭脳労働者が株主にたいして懐く感情問題にもつながる。その延長線上には、人的資本にたいして所有権を主張できるのか、といった問題も浮かび上がってくる。

2. 頭脳労働者の反乱

人的資本や能力裁定の時代になると、株主などの投資家は、人的資本が生み出す価値にたいして高いプレミアムを付けて株式市場で取引するようになる。実際、純資産の帳簿価格を大幅に上回る価格で、会社の株式が売買されるようになった。買収価格が簿価を上回る部分は、人的資本の価値を高く評価したものであって、これを「のれん」と呼んでいる。いわば人的資本に付けられたプレミアム価値である。

しかし、人的資本の供給者である頭脳労働者からみると、それだけでは納得がいかないかもしれない。従来は、株主によって提供された資金を元手にして、会社が工場や機械設備を購入し、それによって価値が創造された。しかし現代では、設備資本もさることながら、より多くの価値が頭脳労働者の持つ能力や知見から生み出される。価値創造の源泉が変わったとすれば、価値創造に貢献したプレイヤー（頭脳労働者）への配分も、優先的かつ潤沢に行われるべきであろう。そうすることが、効率的な価値創造のインセンティブになるはずだからである。したがって、株主に利益を還元する前に、自分たちの報酬をもっと増やしてほしいと思う頭脳労働者が現れるのが当然である。

こうした分配問題の解決は、人的資本を評価する会計制度の導入によるしかないと考えられるが、今のところ、そうした人的資本会計は定着していない。のれんのような無形資産の計上も、会社が買収などによって実際にお金を支払って取得した場合にかぎられ、内生的に育成された能力やスキル、ブランド価値などは、資産として評価されない。

3. 一般労働者の疎外問題

頭脳労働者は、自分が所属する会社の経済的処遇に不満があれば、もっと厚遇してくれる会社に移ればよい。しかし、市場価値のある能力や知見を持っていない労働者や、スキル度の低い未熟練労働者は、もっと深刻な事態に陥る。合併買収の流行は、株主間での会社売買を意味するが、そのたびにスキル度の低い労働者は、コスト削減の一環として人員整理の対象になる。そこにアウトソーシングや派遣社員、パートタイマーの問題が絡んで、整理された労働者の疎外問題が発生する。こうした事態は、米英経済のみならず世界全体が直面している新世紀問題といえるであろう。

先発高所得国の企業は、スキル度の低い後方支援業務（サポート業務）を後発低所得国へアウトソースする。先発高所得国の一般労働者からみれば、このことは職の流出を意味する。開放的で自由な市場経済システムを信奉してきた、さしもの英米系諸国の政治家も、自由な対外取引を見直す羽目に陥るかもしれない。また一般人のほうも、アウトソースできない土地（不動産）にしがみつ

き始めるかもしれない。

ヒューレットパッカーは、世界178ヶ国に15万人強の従業員を擁しているが、特にインドには、システム開発要員からコールセンター要員まで、1万人ちかい従業員がいるといわれている。これは米国の労働者からみれば職の流出と映るから、当然反動が予想されるし、国外へのアウトソースが徐々に制限されるようになるかもしれない。すでにニュージャージー州の反アウトソース条例のように、州政府のサービス業務を、外国にアウトソースすることを禁止する地方自治体も登場し始めた。

4. 制度インフラとしての社会安定

疎外問題や格差問題が高じると、自由で安全な経済社会そのものが、根こそぎ覆されてしまうおそれがある。一部の後発低所得国の会社経営者や富裕な人々のように、一人で外出するのは危険なので、防弾ガラス入りの自家用車にボディガードを同乗させて、ショッピングに出るようになるかもしれない。これでは取引自体にコストが掛かりすぎて、市場経済が機能なくなってしまう。社会の安定は、市場経済システムを低コストで運営するための前提条件である。

この問題が厄介なのは、市場経済のメリットが容易に忘れられてしまう反面、デメリットのほう意識に上りやすいことである。そのため政治問題化しやすい。往々にして人々の関心は、コスト削減のためのリストラや職の国外流出といった暗い側面にばかりに向けられる。良質な商品が安く消費者に供給されている事実とか、海外諸国へのアウトソースによって後発低所得国の雇用と生活水準が高まり、世界経済全体が潤うといった市場経済システムの光の側面（便益）には気が付かない。

そうした観点からすると、問題解決のために求められるのは、会社が生み出す価値や包括的利益に関して、消費者、頭脳労働者、一般労働者、市民、株主などがその便益を認識し、かつそうした認識を共有することであろう。市民社会のあたらしい株主も、こうした総合的な利益を重視すべきである。

（以下は次号に続く）

わたべりょう（法政大学 経済学部教授）