

企業システム論と法人税研究の視点

三 好 ゆ う

はじめに

1. 会社主義とその変容
2. 企業システム論の研究動向(1)——宮島氏のハイブリッド型企業システム論——
3. 企業システム論の研究動向(2)——磯谷氏の「階層的市場—企業ネクサス論」——
4. 新しい企業システムの形成と法人税研究の視点

おわりに

はじめに

わが国の法人税制は、90年代を通じて構造的に変化した。それは端的に「課税ベースの拡大と税率引き下げ」に示されている。具体的には減価償却率が引き下げられ、引当金・準備金が廃止あるいは縮小される一方で、基本税率が大幅に引き下げられた。これに伴い、課税所得に対する法人税の平均負担率は約10ポイント低下している¹⁾。

この背景には、国内的要因と対外的要因がある。国内的要因の1つは産業構造の変化、すなわち技術革新に伴うハイテク化の進展により製造業の内実が変容したことである。自動車や家電、化学などの重厚長大型産業からIT関連機器や半導体などの軽薄短小型産業へと基幹産業の重点が移行した。もう1つは、日本の企業システムの変貌である。資本所有の構造および資金調達方法が市場への依存を強め、コーポレート・ガバナンスにおいて株主重視が強調されるようになった。これは雇用慣行・賃金面にも大きな影響を与えている。対外的要因としては、グローバリゼーションの進展とメガ・コンペティションの激化がある。法人税の一連の改編は、このような企業を取り巻く環境変化への対応であったと考えられる。

法人税の評価は、経済的要因と関連させて考察する必要がある。法人税は企業収益（法人所得）を課税ベースとすることから、収益配分を左右する企業システムと密接な相互関係にあるためである。

わが国の企業システムは、内外の環境変化により変容した。このことは、法人税の構造に大きな影響をもたらしたと推測される。したがってわが国の法人税を研究するにあたり、企業システムとの相互関係に着目する。しかし今日段階の日本の企業システム（とりわけコーポレート・ガバナンス²⁾）の性格規定は、まだ一般化されていない。

これまでの法人税の分析視角は、きわめて狭い。コーポレート・ガバナンスに関する法制が新

設あるいは改正されるたびに、それへの対応および整合性が検討されてきた。企業システムの変化を踏まえた考察は主に商法や会社法で行われ、税制上では制度の改編問題が議論の中心であった。法人税は企業システムに規定され、その特徴を色濃く反映する。両者は一体的に考察されねばならないが、このようなスタンスによる研究はほとんどなされていない。内山（1996）はこの視点に基づく研究の1つであり、80年代までの代表的な企業システム論を総括したうえで、法人税との関係を分析し評価している。しかしその研究は、90年代前半までにとどまる。

法人税と企業システムは、両者とも90年代以降大きな変化を遂げている。本稿は、法人税研究の視点として企業システム論を重視し、まずは企業システムの変化に関する近年の研究を総括する。日本の企業システム、とくにコーポレート・ガバナンスについてアメリカのそれと比較しつつ、今日の日本企業を類型化し、その特質を明らかにする。次いで、企業システムと法人税制の相互関係を整理する。

本研究により、90年代以降の法人税制の一連の改編や構造変化が、企業システムの変容と期を一にしていたことが明らかとなる。企業システム研究における現段階の日本企業の特質規定は研究途上にあるが、この整理を行うことは法人税制の問題点を掘り下げ、今後の法人税制のあり方を究明することにつながる。

1. 会社主義とその変容

1-1 日本企業の会社主義的性格

日本型と呼ばれる企業システムの始まりは、1950年の財閥解体からである。それは60年代に確立し、90年代初頭のバブル経済の崩壊までほとんどの企業で維持された。

80年代における企業システムの特質規定については優れた研究が数多くあるが、代表的な研究に奥村宏氏の「法人資本主義論」³⁾がある。また、内山昭氏の「会社主義論」⁴⁾は「法人資本主義論」を基礎に整理される。企業形態をその発展過程で類型化し、アメリカ型との比較から日本企業の特質をより明確に示した点に大きな成果がある。本稿ではこの「会社主義論」を基に、日本の企業システムの変容を整理する。

会社主義は、次の4つの特徴で説明される⁵⁾。

(1) 大法人間の株式相互持合い（会社による会社の支配）。財閥解体以降、乗っ取り防止としての安定株主工作が色濃く残り、企業集団内で互いが支配的株主になるといった関係をさす。

(2) 日本的労務管理。3種の神器と言われる終身雇用、年功序列、企業別労働組合の存在が約束されており、経営者、従業員ともに強い会社帰属意識を持つ。

(3) 最高経営者の供給源と選抜方法。企業の最高経営者は、従業員の中から選ばれることが多く、企業内もしくは企業集団内でのコーポレート・ガバナンスが主流である。

(4) 企業間の長期継続的な相対取引。株式相互持合いの結果、企業集団の結合は固く、企業系列関係は緊密であり、集団内部での取引率は高い水準で維持される。内部でのコーポレート・ガバナンスすなわち親会社から系列企業への役員派遣が、支配の重要な手段となる。これにより、企業間取引の長期継続を可能にする。

内山（1996）における「会社主義論」は、次のように定式化される。「所有論を重視することでは奥村氏と同じだが、その核心は法人所有や会社優位のあり方、緊密な企業間関係を『社会化』という視点から総括することにある。法人所有という社会化された形態であればこそ、強い従業員凝集力や会社帰属意識が生まれ、また能力ある適切な経営者の選抜が追求されることにもなる⁶⁾」。

以上に加え、もう1点、重要な特徴がある。メインバンク制である。企業にとって銀行は最大の債権者であり、融資だけではなく株式持合いを通じた資本関係にある。すなわち、銀行は債権者と株主の2つの側面を併せ持つ。さらに銀行から役員を送り込むといった人的資本関係をも形成することで、銀行は企業経営に大きく関わる。

こうしたメインバンクが形成された理由は、融資の多様化や分散と平行して、審査コストと監視コストを削減するためにある。企業と長期の金融取引関係にある銀行をメインバンクとし、メインバンクと他の銀行は審査と監視に関する委託関係が成立する。これにより資金の長期供給がより可能となった⁷⁾。

メインバンク・システムの本質は、次の2点にあるとされる⁸⁾。企業金融における情報生産と、コーポレート・ガバナンスにおける主導的な役割である⁹⁾。

このような企業と銀行を主とする金融機関の資本関係および人的資本関係への着目は、90年代を通じて起こる企業システムの変化を分析する際のキーとなる。

個別企業内の性格はきわめて「会社主義」的であったが、大法人を中心として企業間関係も「会社主義」であった。大法人間の株式相互持合いならびにメインバンクとの株式相互持合いによって、（親会社である）巨大法人を中心とした経営活動が行われていた。株主への配当性向は低く、企業収益が内部留保として蓄積されていった結果、資産の所有は一層巨大法人に集中した。株式所有の法人化の進展により、安定した経営環境を生み出していたのである。

また、企業集団としての性格も「会社主義」にあった。企業集団の組織構造は、メインバンクと親会社の関係を中心に、株式の相互持合いによって個々の企業が複雑に絡み合った状態で形成されていた。親子間（支配・被支配関係）といった資本関係を前提に、分業構造すなわちトップの親会社からの受注をグループの傘下にある系列・下請け企業が請け負うといった取引関係が築かれていた。企業グループ間における長期継続的な相対取引により、双方が安定した経営を展開していたのである。さらに親会社から系列会社への役員派遣といった人的資本関係も継続された。

奥村（2007）は、事業会社の株式所有の意義を次のように説明する¹¹⁾。会社支配という目的からは、系列化のための株式所有（タテの関係）と、企業集団のための株式所有（ヨコの関係）があり、これは取引関係を維持し強化するという狙いにある。一方、企業管理上の目的からみると、子会社の分離、経営の多角化、共同投資や合弁会社化が挙げられる。

以上のことから、80年代における日本企業の構造的特質は次の5点に整理される。①法人間の株式所有、②メインバンク制、③企業間での長期継続的相対取引、④日本の雇用・賃金システム（終身雇用、年功序列に基づく賃金制度）、⑤内部からの最高経営者の選抜である。前者2つは資本の所有構造、後者3つは内部の組織構造を表す。これらの特徴を一企業内および企業集団内にすべて併せ持っていたことは、他の先進諸国と比べて特異な点であった。そしてこうした企業システムが、戦後の経済成長を支える土台となって高度な資本蓄積を可能にしてきたのである。

しかしながら日本企業における会社主義的特徴は、90年代を通じて大きく変化していく。以下では、それぞれの特徴ごとにその変貌をみていくことにする。

1-2 株式持合いの解消

株式の相互持合いは、会社主義的特徴の中核であった。それは安定株主構造の主要な構成部分であり、企業集団という形態となって現れていた¹²⁾。あらゆる部面で長期継続的な関係を強固なものにする一方で、企業経営に対して株主からの圧力を排除する役割を担っていた。しかし90年代初頭のバブル経済崩壊と1997年の金融危機により、持合い関係は転換する。

株式持合いの解消を実証的に分析した主な研究としては、宮島・黒木（2002）（2004）、ニッセイ基礎研究所（2004）、鈴木（2005）がある¹³⁾。これらの研究および全国5証券取引所（ジャスダックを除く）が発表する株式分布状況調査を基に、所有主体別の持合い構造の特徴として次の3点が指摘できる。株式所有の構造転換は1995年前後を境に明確に表れ始め、1997年度以降に本格化しているが、その特徴は、第1に信託銀行以外の金融機関の保有比率が80年代後半より大きく低下していることにある。図表1をみると、80年代後半は15～20%、2005年度以降は5%前後となっている。一方、機関投資家が増大しており、とりわけ外国人の保有が90年代から上昇傾向にある（1990年度4.2%、2000年度13.2%、2008年度22.1%）。第2の特徴は、銀行と生命保険会社による事業法人の株の売却が進展した点にある。他方で、信託銀行で増加傾向がみられる。第3は、事業法人による株式売却が金融機関株式を中心に進んでいることである。

90年代後半から急速に進んだ株式相互持合いの解消は、銀行と事業法人間の関係を中心に行われ、それは所有構造の平均的な変化として見る事ができる。

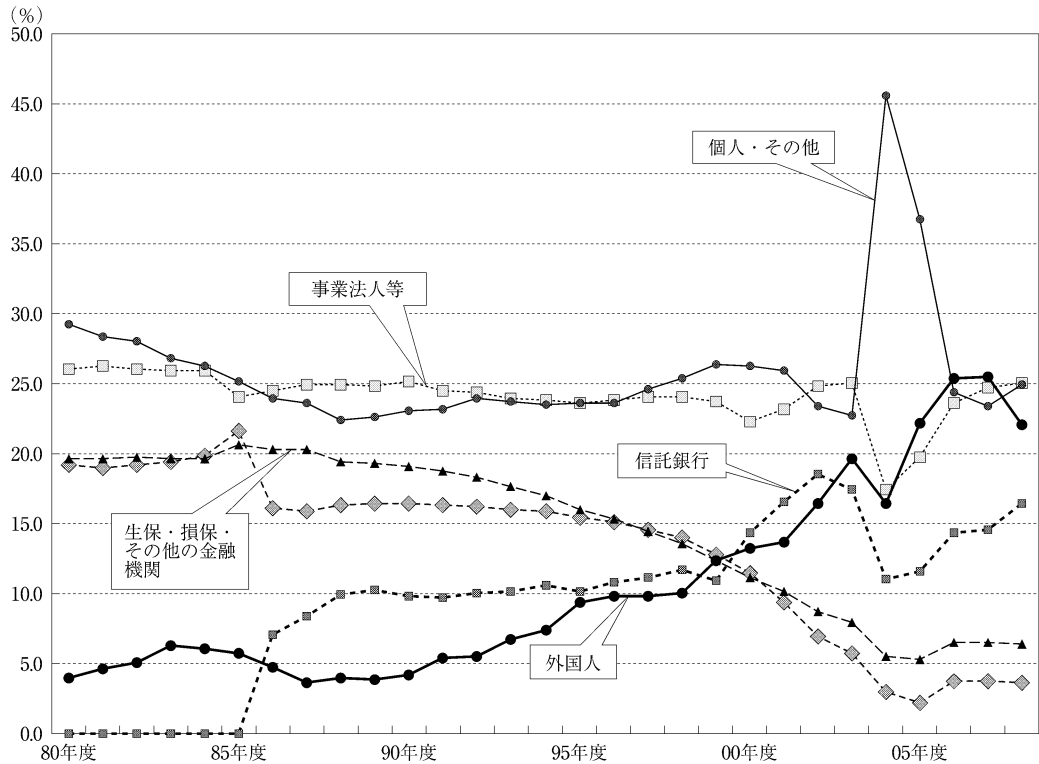
持合い解消（事業法人株および銀行株の売却行動）の意義ならびに今後の方向性については、様々な見解がなされている。

宮島・黒木（2002）および（2004）は、持合い解消が不均等に進展していると指摘する。事業法人による銀行株の売却理由は、当面の財務状態を改善するための手段と保有リスクの削減にあることが明らかにされる。強調点は、企業行動が2つに分化、すなわち企業間関係を重視して「持合いを維持する企業群」と、資本市場の圧力が増幅して「持合いを解消する企業群」とに分かれることにある。分化の要因は、期初の銀行との取引関係、安定株主化の程度、資本市場（外部）からの圧力が挙げられる。解消については当事者同士の合意のうえでなされており、基本的には協調的に進展した。ここでは、両者が並存するという複数均衡の可能性が示唆される。

鈴木（1999）（2005）は、持合い構造の変化を安定株主構造の再編と捉える。「解消」には、受動的側面（財務の構造の改善を求める「市場」の強制への対応）と、能動的側面（安定株主構造そのものを組み替えようとする投資行動）の2つの側面があるが、解消は能動的側面にほかならないと主張する。すなわち、「解消」は個別企業の安定株主構造の「崩壊」を意味していない。持合いは企業集団内でなお強固に保持されており、それを補完する系列を超えた企業集団メンバー間の所有一被所有も広範囲に組織されているのである。

ニッセイ基礎研究所（2004）では、株式市場全体に占める持合いの重要度が低下しつつあることが示される。株式持合いは縮小傾向にあるものの、完全な解消には至っておらず、「持合い」という企業相互間の関係は強固に残存していることが明らかにされている¹⁴⁾。

図表1 所有者別持株比率の推移



(注) 1. 1985年度以降は、単位数ベース、2001年度から単元数ベースである。
 2. 都銀・地銀等には、1985年以前は信託銀行を含む。
 (出所) 全国5証券取引所『平成20年度株式分布状況調査の調査結果』を基に、筆者作成。

奥村(2007)は、持合い崩れは起きているものの、持合いが解消されているわけではないとする。¹⁵⁾「日本の株式所有構造は、“持合い崩れ”によってこれまでの法人所有が解体しているのだが、しかしその方向性が見えないまま混迷状態が続いている¹⁶⁾」と評価している。

株式持合いの解消は90年代後半より確実に進展しているものの、それはすべての企業で一律的にみられるわけではないことが分かる。

1-3 メインバンク制の衰退

メインバンク制は資金調達システムの主軸であるが、その経済的役割は後退しつつある。70年代後半の大企業部門での減量経営の実行、80年代の社債発行における規制緩和により、すでに始まっていた¹⁷⁾。90年代以降は、調達費用の低い社債依存が一層強まり、コーポレート・ガバナンスにおけるメインバンクの役割低下は明白になった。¹⁸⁾

銀行のガバナンス機能は低下しているが¹⁹⁾、それはメインバンク制が組織化された理由、すなわち長期資金の取引コストの削減にあったため、その必要性の低下に伴いメインバンクの存在理由も喪失したといえる。²⁰⁾宮本(2004)は、「間接金融から直接金融への転換は、資金調達の意味での転換であるよりも、ガバナンスの意味での転換²¹⁾」とする。

広田・宮島(2001)による実証分析の結果によると、メインバンク介入型ガバナンスは90年代

に入って大きく低下した。その要因は、金融の自由化・国際化、独占禁止法の改正による銀行の持株制限にある。すなわち企業と銀行の両者の関係が融資・持株の両面で弱まったためと考えられる。留意すべき点は、大企業の一部で依然として機能していることであり、単調に解体しているわけではないということである。

宮島（2008b）は、メインバンク制の衰退を企業・銀行間関係の再構築であるとする。第1に長期関係に基づく私的情報生産が、とくに中小において重要であること、第2に明示的契約に基づく側面が強まっていること、第3にモニタリングの役割が後退し、M&Aや再生ファンドとの分業が進んでいることによる。これらは、かつてのメインバンクの単純な復活ではない。

メインバンクにおける企業への資金調達ならびにコーポレート・ガバナンスの両機能が低下した結果、多くの企業でメインバンク制は衰退していった。ただし、株式持合いの解消と同様に、一律的な進展ではなく分化の傾向にあるといえる。

1-4 系列関係の変容

従来の日本企業における系列関係は、系列企業との密接な「擦り合わせ」という意味で「統合型」の組織構造にあった。²²⁾「統合型」や「擦り合わせ型」製品の市場や技術が前提となっている。しかし90年代以降、このように組織化された系列関係が、IT革新とモジュール化の進行によって再編成される。²³⁾

系列関係の再構築については、次の2つの選択がある。²⁴⁾1つは、モジュール化に呼応した系列関係の解消である。これは、株式の相互持合いや役員派遣による経営の規律付け弛緩を打破・回復を目的とする。もう1つは、株式の相互持合いや役員派遣を通じて系列関係の一層の強化にあり、資本関係を通じたガバナンスの強化を図ることを目的としている。

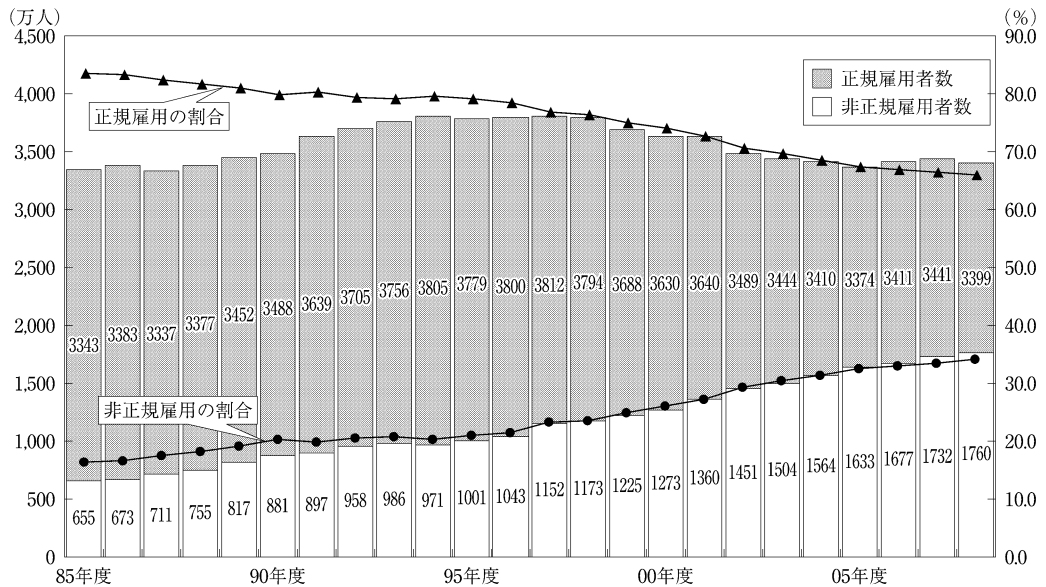
こうして企業の系列関係においても、企業の選択行動に関して分化が確認される。

1-5 雇用、賃金システムの変化

資本関係でのシステム変化は、雇用や賃金面に影響を与えた。近年、多様化する雇用・賃金制度に関する実証研究としては、宮島・原村・稲垣（2003）がある。この研究では日本企業における雇用・賃金システムを3つのタイプに分類し、1999年と2002年のアンケート調査を基にその分布状況を整理している。タイプⅠは長期雇用および年功型賃金を採用する企業、タイプⅡは長期雇用の維持と能力給を採用する企業、タイプⅢは長期雇用を前提とせず能力給を採用している企業である。アンケートの結果、次のような特徴が得られたとされる。第1に、タイプⅠを採用する企業が半数を超えるものの、減少は著しい。第2にR&Dなどの長期投資の必要性が高い企業、あるいは多角化が進展している企業では長期雇用が選択されている。第3に、タイプⅢは事業リスクが高い企業で採用されていることが分かった。

また、総務省「労働力調査詳細集計」（1985～2008年度）の正規雇用と非正規雇用者数の推移をみると、この四半世紀で正規雇用者数は3,500万人前後の一定幅で推移していることが分かる。一方、非正規雇用は1985年度で約655万人（指数100）、2000年度で約1,273万人（指数194）、2008年度は約1,760万人（指数269）と2.7倍も増加している。80年代後半より正規雇用の割合は減少し非正規雇用の割合が拡大傾向にあるが、とりわけ90年代後半よりそれは進んでいることが確

図表2 正規雇用・非正規雇用者数の推移



(注) 1. 2001年度以前は「労働力調査特別調査」、2002年度以降は「労働力調査詳細集計」に基づく。
 2. 雇用者数は男女を含む。
 3. 役員は除外される。
 4. 2002年度以降の数値は、年平均である。
 (出所) 総務省『労働力調査詳細集計（長期時系列データ）』を基に、筆者作成。

認められる。

宮本（2004）は、このような雇用・賃金面におけるシステム変化を漸進的変化と評する。内部労働市場型の変革として、雇用調整の進行ならびに内部訓練と内部昇進制度が縮小された。雇用継続の観念自体が否定されたわけではないが、事実として雇用の継続は困難となっていることを指摘する。これの解決として2つの可能性があるが、1つは内部労働市場と平行して、中に専門職型の組み込む方法（プロフェッショナル化の進行）がある。もう1つは内部労働市場の縮小と外部労働市場の拡大を図る一方（非正規化の進行）、賃金システムにおいて職能給から職能給と成果給の接合型へ移行する方法である。後者は、雇用の継続を維持するための手段となる。

磯谷（2008）は、宮本（2004）に依拠しつつ、次のように状況整理する。雇用調整（解雇ルール）の柔軟化、すなわち頻繁な雇用リストラの実施、非正規雇用の拡大と、労働コストの柔軟化、すなわち年功的な賃金の見直し、非正規雇用の拡大がなされてきた。しかし、このような短期的調整が一気に拡大したわけではなく、長期雇用慣行の放棄でもないことを強調する。また、大企業部門で行われた雇用調整は、賃金の弾力的な調整が可能なグループ企業への転籍を通じて可能な限り長期雇用を継続しており、多くの大企業では「準内部労働市場」を利用している可能性が高いと考察する。このことから、90年代以降における日本企業の雇用・賃金システムの変化は、漸進的な修正であると位置付ける。

1-6 奥村氏の「法人資本主義解体論」

「法人資本主義」を提唱した奥村宏氏は、近年の日本企業のシステム変化を受けて、法人資本

主義は解体したと結論付ける。要約すると、次のとおりである。1950年の財閥解体より日本の経済システムは、会社本位主義を原理とする法人資本主義にあった。「法人資本主義とは…巨大株式会社が法人として自立化し、それが自然人としての経営者や従業員を取り込んでいったシステム²⁵⁾」であり、それは株式会社の発展段階の1つである²⁶⁾。「法人資本主義は資本主義のある一面を極度に徹底したものであり、その原理は会社本位主義であった²⁷⁾」。会社本位主義とは、終身雇用、年功序列賃金、企業別組合を三本柱とする日本の経営システムに支えられたものであり、従業員は会社のために一所懸命に働き、ストライキなどしない。経営者は会社が所有している株式に基づいて会社を相互に支配しており（日本的経営者支配）、経営者も会社のために忠誠をつくしているということから会社本位である。また、株式相互持合いは乗っ取り防止であるが、それは会社がお互いに会社を守ろうとするもので、その考え方は会社本位主義である²⁸⁾。この会社本位主義は、「巨大株式会社支配体制を極限まで追求したものであった²⁹⁾」。一方、企業間関係をみると、株式相互持合いのほか、日本の特色としてメインバンク・システムがある。メインバンクが企業に対して融資すると同時に、相手企業と株式相互持合いをしており、これは企業集団という形になってあらわれている³⁰⁾。しかし、このような形をとっていた法人資本主義は、1990年代になりバブルの崩壊とともに解体する。それはまず、株式持合いにおける“持合い崩れ”となってあらわれた。それとともにメインバンク・システムにおいて解体現象が起こった。経営危機にある企業を救済することが不可能となり、メインバンクの機能自体も低下する。これにより、メインバンクと株式持合いを基礎に結合していた企業集団も解体し始めた。産業構造が脱重化学工業化し、ソフト化、情報化、サービス化する中で、企業集団の経済的機能も失われてきたのである³¹⁾。奥村（2007）では、次のような結論が示される。1955年ごろから徹底されてきた法人資本主義の構造は、日本資本主義の構造であった。しかし90年代以降、法人資本主義の構造は崩壊し始め、その原理となっていた会社本位主義自体も崩れた。コーポレート・ガバナンス改革が強く主張される状況については、「アメリカ型の株主資本主義になるべきだというような議論が経営者の間から出てきたが、もはやこれまでの会社本位主義ではやっていけないという認識がこういう形をとってあらわれている³²⁾」と説明する。

90年代初頭にバブル経済が崩壊し、不況に追い討ちをかけるようにして1996年の金融危機が起こったことにより、日本の企業システムのあらゆる部分に変化が生じ始めた。経済のグローバル化が進展し国際的にメガ・コンペティションが激化する中、資金調達の困難や消費の停滞により経営危機に陥った多くの日本企業は、これを打開し再起を図るために、資本およびファイナンスの側面において従来の方法からの変更を余儀なくされた。大企業を中心に、金融機関からの借り入れ依存から、自己資本のウエイトを高めるために新株発行などを通じて市場からの調達を試みる企業が増加した。市場との結びつきを強くしていくにつれて市場からの圧力に応える必要が生じ、その結果、株主重視の方向へとコーポレート・ガバナンスを変化させていった企業は少なくない。また、こうした資本所有の構造変化と資金調達方法の転向による株主利益を優先したガバナンスの進行は、雇用や賃金面も変容させた。非正規雇用の拡大によるコスト調整や賃金における年功制の見直し、成果主義の導入などがそうである。

これまでの会社主義あるいは会社本位主義を原理とする法人資本主義が崩壊したのは、顕著である。しかし以上のようなガバナンスの変更は、すべての日本企業に一律的に見られるわけでは

ない。株式持合い、メインバンク制、系列関係、雇用・賃金システムのそれぞれの部面で、従来の制度を維持し続ける企業と転換させた企業とに二極化した。企業システムの各面で企業の選択が分化したことにより、これまでの会社主義的特徴にあった日本企業の特質は大きく変容している。³³⁾

2. 企業システム論の研究動向(1)——宮島氏のハイブリッド型企業システム論——

日本の企業システムは、それぞれの部面で伝統的な制度を維持する企業と変更した企業とに二極化した。このため80年代までの日本企業に普遍的にあった会社主義的特徴は、大きく変容したと考えられる。

現代の多様化した企業システムについての類型化を行った代表的研究に、宮島（2009）がある。本節では、宮島英昭氏の企業論について整理する。

氏は、日本企業のコーポレート・ガバナンスにおける特質規定を行う前提として、企業経営の構成員に対するコントロールメカニズムから明らかにしている。90年代後半以来、アメリカ型ガバナンスの必要性が唱えられてきたにもかかわらず、日本企業の多くがこれに反応していない現状をインタビュー調査とデータを用いた実証分析によって確認し、その理由を日米におけるコントロールメカニズムの相違に見出す。ポイントは、次の2点にある。

第1に、企業は2つのタイプに類型化される。1つは、アメリカ企業を典型とする株主主権型企業である。その特徴は、資本家である「株主」の出資金で物的資本設備を購入し、事業の遂行は「経営者」であり、「労働者」は主として機械的作業をするにとどまる。競争力の源泉は、物的資本設備である。企業目的は、企業の所有者である株主の利益を最大化することであり、それを達成するために経営者に適切な行動を取らせる手段として、取締役会の設置や経営者の報酬構造の設計などがなされる。もう1つは、日本企業を典型とするステークホルダー型企業である。「株主」「経営者」だけではなく、「従業員」が重要な役割を果たす。経営者も従業員からの内部昇格者が多く、経営者は単なる株主の代理人というより従業員の代表としての側面も持つ。株主は資金面で、経営者・従業員は人的な面で企業に出資を行うことを通じ、共に企業の操業に貢献し企業への持分を持つと考えられる。企業の成員はステークホルダーであると同時に企業経営に関わるプレーヤーとなり、競争力の源泉は長期に雇用された従業員の企業特種的な熟練の蓄積とインセンティブの高さにある。³⁴⁾ 企業目的は明確ではない。

第2に、ステークホルダー型企業のコントロールメカニズムとして、経営理念は重要な役割を果たす。株主主権型では、「企業の所有者である株主が経営者をコントロールする」³⁵⁾が、ステークホルダー型では企業目的が自明でないためにコントロールが困難となる。したがってこれを解決するには、経営理念を設定しその内外への公表を行うことが必要であるとする。これにより企業目的が明確化され、各成員に行動指針とその評価基準が与えられるからである。

氏は、多くのガバナンス議論において想定されている企業タイプは株主主権型であると指摘する。日本企業の特質をコーポレート・ガバナンスの根底にあるコントロールメカニズムから考察することは、90年代を通じて変貌した日本企業の本質を捉えるうえで学ぶところが多い。この研

究成果は、日本の企業システムの変容過程を整理し、ガバナンスの問題を検討する際の立脚点となる。

宮島氏が近年の日本企業の類型化を最初に明示したのは、「ハイブリッド型顕著に一『失われた10年』乗り越えた日本企業」（『日本経済新聞』、2008年1月24日）である。そこでは、「失われた10年」を、企業レベルからみて「実験と改革の10年」と位置付ける。21世紀以降、企業システムは多様化したため、企業がコーポレート・ガバナンスに関連して異質の問題に直面している場合、すべての企業に有効な解法を見出すのは困難な状況にあるとの見解を示す。したがって今後の企業構造改革において中心対象となる企業タイプの把握する必要がある、ならびに慎重な制度設計を行っていくための前提作業として、近年の日本企業がタイプ別に整理される³⁶⁾。その後、「日本型企業システムの多元的進化：ハイブリッドモデルの可能性」（『RIETI Discussion Paper Series』、2009年5月）にて詳細な分析がなされている。

氏は、企業統治と内部組織の特徴とその分布の調査を行っている。調査の対象企業は、財務総合政策研究所によるアンケートへの回答会社であり、東証一部、二部上場の事業会社（金融を除く）の723社である。この調査結果を基に、氏は近年の企業タイプを4つに大別する。伝統的日本型企業、米国型企業、ハイブリッド型企業、新興企業、である。企業の類型化のポイントは、主に「金融・所有構造」と「内部組織」の結合の仕方にある。以下では、タイプごとにその特徴を紹介する。

伝統的日本型企业（会社主義的企業をさす）は、企業数の割合が最も多く（全体の55%、398社）、従業員数の割合も多い（同23%）。結合の仕方は、関係志向的な金融・所有構造（間接金融）と長期関係を重視する内部組織（内部者中心の取締役会や終身雇用）である。資本市場への依存が小さく、機関投資家の保有比率も低い。企業統治改革には、消極的である。雇用関係においては長期雇用が維持されており、雇用システム改革にも消極的であるといえる。このようなタイプは、主に建設、食品、繊維、化学機械といった業種に多くみられる。

対して、米国型企业は、市場志向的な金融・所有構造（直接金融と機関投資家の優位）と内部組織（外部取締役採用、強い業績連動報酬、流動的な雇用）の結合にある。こういった企業タイプは、日本では明確なグループとして識別されない。

新しく登場したのがハイブリッド型企业である。企業数の割合は全体の24%（173社）となっているが、従業員数の割合は67%にのぼる。市場志向的な金融・所有構造と長期関係を重視する関係志向的な内部組織が結合していることから、ハイブリッドであるといえる。「外部資金の調達には主として社債を利用し、高い外国人、機関投資家の保有比率によって特徴づけられる。また、取締役会改革に対して積極的であり、特に情報公開のレベルが高い。他方、これらの企業は、長期雇用の規範を維持しつつ、高い労働組合の組織率によって特徴づけられる³⁷⁾。」とする。さらにこのタイプは、「情報公開の程度がより高く、成果給の導入を進める企業と、それらがより低い企業などに分かれる³⁸⁾。」とされる。

所有構造および内部組織において伝統的日本型と米国型とのハイブリッドではあるものの、先のハイブリッド型企业とは結合の仕方が逆の企業群も存在する。すなわち関係志向的な金融・所有構造と市場志向的な内部組織という組み合わせである。これを新興企業³⁹⁾と呼んで区別する。企業数の割合が21%（152社）であるのに対し従業員数の割合は10%となっており、「ストックオプ

図表3 宮島英昭氏の類型と「会社主義」との関係

	米 国 型	ハイブリッド型	新 興	伝統的日本型	会社主義	
サンプル数：723社（100%） 企業数 従業員数	—	173社（24%） 平均 6,293人（67%）	152社（21%） 平均 1,030人（10%）	398社（55%） 平均 967人（23%）	—	
結合の仕方	所有構造の志向	市 場	市 場	関 係	関 係	
	内部組織の志向	市 場	長期関係	逆の統合 市 場	関 係	
特 徴	(1)株 式 所 有	・直接金融と機関投資家が優位	・金融機関が約4割を保有 ・海外依存度が高い	・銀行借りに依存 ・機関投資家の保有比率が低い	・市場、機関投資家への依存が低い ・会社間の保有が多い	⑤メインバンク制 ①法人間の相互持合い ④長期継続的な企業間関係
	(2)雇用システム	・強い業績連動 ・流動的な雇用	・終身雇用 一方、成果主義的賃金、SOの導入 ・労働組合の組織率が高い	・有期雇用 ・成果主義的賃金、SOを積極利用 ・労働組合の組織率が5割	・雇用システム改革に消極的 ・長期雇用を維持	②強い会社帰属意識
	(3)取締役会	・外部取締役を採用	・内部中心の取締役会	—	・内部統治改革に消極的	③内部選任の最高経営者
	そ の 他		収益率は相対的に高い	主な業種は、IT（情報技術）関連産業、小売業。社齢は若い。	収益率は相対的に低い。主な業種は、建設、食品、繊維、化学機械。社齢は長い。	

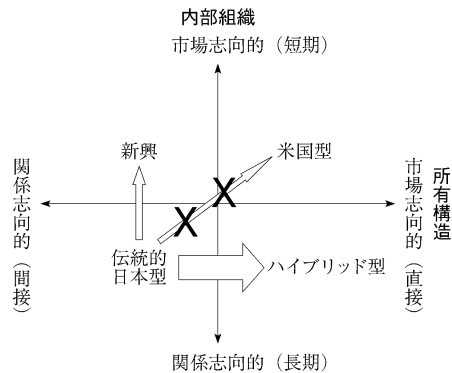
（出所） 宮島（2008）（2009）、内山（1996）を基に、筆者作成。

ションなどの成果主義的な報酬の積極的な利用と、長期雇用に対する低い規範意識、低い組合の組織率⁴⁰⁾が大きな特徴である。また、「従業員の高度の熟練に依存するところが弱いか（流通）、あるいは、高度ではあるが、汎用性の高いスキルに依存している（IT関連産業）、より流動的な外部労働市場と結合⁴¹⁾」している。

氏は、日本に新しく登場した後者2つの企業タイプそれぞれに対し、次のように懸念する。ハイブリッド型企业においては、機関投資家の圧力や敵対買収からの脅威による近視眼的な経営に陥りやすく、過剰配当や過大なコストが支出されるおそれがある。新興企業の懸念材料としては、過大な投資やM&Aに陥る潜在的な危険性があり、支配株主による少数株主の利益の毀損という問題が挙げられる。

以上をまとめたものが図表3である。氏は、日本企業の姿を3つのタイプに類型化する。伝統的日本型、ハイブリッド型および新興型である。ハイブリッド型への変化の程度は、相対的に外部ガバナンスの面で大きく、雇用システム、取締役会の変化は相対的に小さい⁴²⁾。産業別では、そ

図表4 宮島英昭氏による企業システムの変容モデル



の特質に応じて「モジュール化の進展した金融・電機などでは米国型の仕組みの導入に重点をおいたハイブリッド化が進展する一方、擦り合わせ型の産業では、日本型の仕組みを維持したハイブリッド化が進み、1つの経済のなかに複数のシステムが並存することが可能である⁴³⁾」との見解が示されている。企業全体の動向としては「伝統的な日本企業システムの機能不全が、直ちに米国型への収斂を意味するわけではない。⁴⁴⁾」ことを強調しつつ、「資本調達や株主構成は資本市場に立脚しながらも、取締役会改革や雇用面では長期関係を重視したハイブリッド型が支配的なタイプとして浮上した。⁴⁵⁾」とする。

宮島（2009）に示される変容過程は、図表4のように理解することができる。

以上の類型化は、日本企業のコントロールメカニズムとしてステークホルダー型が根底にあるとの理解と整合的である。企業システムの個々の側面に対する個別企業の選択が二極化している中で、支配的になりつつある企業システムをハイブリッド型企业として定義付けたことは、現在の企業システム研究における一つの到達点といえる。

3. 企業システム論の研究動向(2)——磯谷氏の「階層的市場—企業ネクサス論」——

変貌した日本の企業システムを類型化し総括した評価すべき研究として、磯谷明德氏の「階層的市場—企業ネクサス論」からの分析がある。

氏の分析アプローチは「企業主義的レギュラシオン⁴⁶⁾」と呼ばれる仮説を基にしており、企業構造やその行動は企業組織外部に広範囲にひろがる労働市場や企業間関係と密接な関係を持つものとの理解から、企業組織、労働市場、企業間関係の3者の相互関係を考察している。それは、そこに成立している構造的「両立性」を明らかにするために提起した「階層的市場—企業ネクサス論」に依拠する。

近年の磯谷氏の研究に、「日本型企业システムの変容と雇用—収斂か拡散か、それともハイブリッド化か」（『季刊 経済理論』所収、第45巻第3号、2008年）がある⁴⁷⁾。これは、日本型経済システムを構成する諸要素間の相互作用とその変容を明らかにするため、企業システムに焦点をあてながらその枠組みを提供することを意図しており、1990年代以降の日本経済を、ITの急速な進展と

図表5 磯谷明德氏による既存の日本型企业とハイブリッド型企業の関係

既存の日本型企业（≒会社主義）		新しい日本型企业（ハイブリッド型）
雇用・労働の領域	・年功賃金制と内部昇進の仕組み	・成果主義の導入
	・長期雇用関係	維持
	・内部訓練による企業特殊的技能の形成	
制度的補完性	相互に補完的な関係	
金融の領域	・メインバンク制	衰退
	・株式相互持合い	解体 →ただし、「不均等な」形で進展

（出所）磯谷（2008）を基に、筆者作成。

バブル崩壊後に明白になったメインバンク・システムの機能不全を考慮に入れ、拡張図式として提起している。以下の2点に要約される。

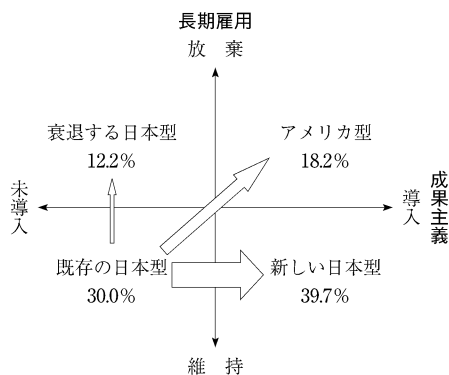
第1に、従来の日本型企业システムの特徴は、次のように理解される。年功賃金制と内部昇進の仕組み、長期雇用関係、内部訓練による企業特殊的技能の形成の3つが相互に補完的な関係にあるシステムにあった。この雇用システムは、メインバンク・システムや株式相互持合いという資本市場や株主による短期的な収益追求の圧力を排除しようとする金融システムとの間で、制度的補完性が成立する。

第2に、日本企業に新しく見られる企業システムは、金融と雇用の面で新旧の異質な要素が混成して形成されるハイブリッド型である。それは、長期雇用の継続と成果主義導入の組み合わせであり、一般に大規模企業に分布する。近年の業績が総体的に好調で、株主重視のガバナンスを強めるといって⁴⁸⁾、既存の日本型企业とは区別される。その特徴をまとめると、図表5のように示される。

ハイブリッド型の企業システムの出現は就業構造の変化に基づく。頻繁な雇用リストラの実施や非正規雇用の拡大を通じた雇用調整の柔軟化といった短期的調整は一気に拡大したわけではなく、長期雇用慣行の否定（放棄）されたわけでもない。ただ、長期雇用関係にある中核労働者の部分は縮小しており、それは非正規雇用の拡大を通して正規雇用が維持可能になっているといえる。グループ企業内では、転籍を通じて可能な限り雇用維持が行われていると考えられる。すなわち雇用に関しては漸進的な修正あるいは調整とみることができる（前節、参照）。一方、賃金面では成果主義の導入が進展し、従来の職能給システムにおいて基本給部分での能力評価あるいは業績評価の要素を拡大する方向へと大きな変化がみられる。この見解は宮本（2007）に依拠している。

宮本（2007）は、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下、JILPTという）におけるプロジェクト研究「日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ—」の一部であり、JILPT企業調査の結果から日本企業の多様性を人材マネジメントの視点から日本企業を4つに類型した。そ

図表6 宮本光晴氏による人材マネジメントの分岐



(注) 1. 括弧内は、回答企業1,280社のうち、全体に占める割合を表す。
(出所) 筆者作成。

これは長期雇用の維持と放棄，成果主義の導入と未導入の区別で示される。これを図示したのが図表6である。宮本氏は，新しい日本の企業システムは，人材マネジメントの観点から「革新型的の人事政策から導かれる成果主義と，新製品や新技術の競争戦略から導かれる長期雇用との組み合わせ⁵¹⁾と理解する。

磯谷（2008）によると，変容の原動力となったのは，資本およびファイナンスの側面に生じた大きな変化であると説明される。これにより多様なコーポレート・ガバナンス改革の試みが始まったが，共通するのは株主からの追求や株主重視型経営への圧力の高まりであった。⁵²⁾しかしガバナンスの方向性が組織志向から市場志向のアメリカ型へとラディカルにシフト（あるいは収斂）したというわけではない。この点については，岡部（2008）も同様の見解を示す。「英米型ないし市場型のガバナンスの色彩を強めるにしても，日本企業のガバナンス形態が英米型に収斂してしまう可能性はほとんどない…なぜなら，企業のガバナンス構造を左右する要因としては，比較的修練しやすいことから（金融取引のグローバル化を反映する金融市場，財務データ，会計ルール）と，そうでないことから（各国の社会システム・歴史・取引慣行などを強く反映する会社法ないし商法）の両方があるからである。」⁵³⁾と述べている。

磯谷氏によると，日本企業の変容は，単線的に進行したのではない（あるいは不均等に進行した）。上述の展開を総合して，次の結論を導く。現段階における日本の企業システムには，70年代および80年代に全面的に確立した階層的市場—企業ネクサスのあり方がなお有効である産業・企業分野ともはやそうではない産業・企業分野が共存する。2008年末からの金融危機を契機とした事態は，ハイブリッド型企業の不安定性が雇用の領域において集中的に現れたと見ることができる。他方で，現在の局面が新たな企業システムへの転換に向けた過渡的段階か否かの考察および検討の必要性を指摘する。⁵⁴⁾

氏は，日本企業の変容を金融と雇用の二側面から包括的に捉え，すべての企業にその変容が画一的に起こっているわけではないことを経験的事実に基づいて詳細に跡付けた。そして新しい企業システムが，雇用の領域で新旧の異質な要素を混成して形成されるハイブリッド型として増大してきたことを，様々な先行研究の成果を摂取して強調する。既存の「階層的市場—企業ネクサ

ス論」を土台に、日本の企業システム全体の変貌を捉えるようとする試みは、多様化した企業システムを類型化するうえできわめて有効である。このような理論的枠組みは、今後の企業システム論の発展に大きく寄与すると考えられる。

近年の企業システム論では、現段階の日本企業は次の2つに大別される。1つは80年代までの伝統的な企業システム、すなわち会社主義的企業システム、もう1つはコーポレート・ガバナンスの構成要素の一部にアメリカ型を導入したハイブリッド型の企業システムである。資本および雇用・賃金面の両面においてのハイブリッド型企业への移行は共通認識となっているが、今後これが日本企業の支配的な姿となるか否かについては断定的な意見と議論を慎重に進めるべきだとの意見に分かれている。

4. 新しい企業システムの形成と法人税研究の視点

4-1 新しい企業システム

80年代までの日本企業は、日本型企业システムとして体系的に捉え特徴付けることが可能であった。しかし90年代以降は様々なガバナンス改革が各個別企業内で行われ、その結果、資本およびファイナンス面での変貌と照応して雇用・賃金面も変容した。企業システムが多様化したことは明白である。筆者は前章で示した議論を参考に、日本の新しい企業システムの特徴およびその体系を次の4点に整理する。

第1に、資本構成および資金調達面では、全体が直接金融から間接金融へと移行しつつある。それは株式の所有者別保有比率の構造変化に表れている。

第2に、非正規雇用が拡大するとともに、成果主義およびストック・オプションといった賃金システムが採用される。労働環境においては、雇用の側面で従来の日本型企业システム（会社主義的特徴）が維持される一方、賃金面では従来型を土台としつつアメリカ型が一部導入されている。

第3に、近年、新しく日本に登場した企業システムは、従来型とアメリカ型を混合させたハイブリッド型企业である。それは資本においても、また雇用・賃金においても混成した面を持ち、システム全体を総じてハイブリッドであるといえる。不況からの脱出すなわち経営存続のためにガバナンス改革が内外から求められる中、日本企業の選択は従来型を維持するが解体させるかであったが、その選択行動はあらゆるシステム面で二極分化した。ハイブリッド型企业システムの誕生は、その結果であるともいえる。変更するか否かの判断基準には、企業と従業員あるいは企業と銀行、あるいは企業と企業において、長期的関係の維持がもたらすメリットの大小にあると考えられる。

留意すべき点として、このようなハイブリッド型企业システムへの傾斜に警告を示す見解がある。江川（2005）は、日米両型の企業統治の長所および短所を指摘したうえで、日本型企业統治を擁護する。そこでは、平成不況の深刻さ、株式保有構造の変化といった経済環境の変化が従来型の維持を難しくしてはいるものの、アメリカ型への転換に対しては基本的に賛成できないと主張する。その理由は、次の2点に集約される。⁵⁵⁾ 1つは、アメリカ型企业システムの導入は日本型

の短所（経営者への牽制の弱さ、企業組織の抜本的改革の困難さ）を解消すると同時にその長所（長期の投資行動が可能、雇用慣行の保障、系列取引による生産の効率性を高める）を失うということである。もう1つは、企業統治は、その国独自の社会的資産であり、長い時間かけて培われた文化ならびに歴史的所産である。したがって部分的な改革は必要であるが、本質的な性格を変えてしまうような改革には賛成できないとする。

第4に、90年代における経済のあらゆる部面での変容を経て、21世紀以降の日本の企業システムは大きく変化したが、それは会社主義の第2段階と位置付けられる。1950年の財閥解体により、日本の企業システムは劇的に変化した。その結果として、日本企業は巨大株式会社を中心とした会社主義が形成された。これに比して、90年代以降のシステム変化は極めて漸進的であり、かつ部分的である。技術の高度化は強固な資本関係ならびに系列関係を希薄にさせたが、雇用関係では多くの企業で従来型が支持され長期雇用慣行が維持される。会社主義的特徴を土台に環境変化に応じて部分的な変更がなされているとみられ、このことから近年の企業システム変化は会社主義の修正であると考えられる。言い換えると、アメリカ型への形成過程ではないということになる。

4-2 政府による法制面での対応

日本企業における組織再編およびコーポレート・ガバナンス改革は、それに関する法整備に支えられ、かつ政策的に推進されてきた側面が強い。図表7は、企業の組織再編に関する法制ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に関する法制の主なものをまとめている。90年代後半は、組織再編に関わる商法改正（合併、株式交換・移転、会社分割など）や金融面の改正（純粋持株会社の解禁、自己株式取得（金庫株）の解禁）が行われたが、2000年代初頭はコーポレート・ガバナンスに関する改正が相次ぐ。監査役⁵⁶⁾の機能強化が図られる一方で、ストック・オプションの積極的利用や役員給与規定の変更に伴う業績連動型報酬の導入などがなされた。また、委員会等設置会社⁵⁷⁾の選択が可能となり、アメリカ型ガバナンスを選択することが可能になった。

この一連の制度改正について、岡部（2008）は先行研究に依拠しつつ、次のように総括する。わが国政府は90年代後半以降、日本の企業システムを改革するために3つの方向で各種の政策を継続的に推進してきた。企業組織や企業合併などに関する法制の充実、市場機能の強化、ガバナンス構造の多様化を推進するための法律改正⁵⁸⁾である。

会計制度における改正は、国際的影響力を大きく受けている。企業活動の多様化や国際化に伴い、資金調達⁵⁹⁾の面においてもグローバル化を進展させるためには、会計面における国際的協調が必要であった。国際会計基準に沿ったディスクロージャーが急務となったのである。会計基準の動向をみると、連結会計と時価評価の2つの柱がみとれる。1999年に連結財務諸表の見直し、連結キャッシュフロー計算書が導入され、2002年には連結計算書類規制が制定された。持株会社形態の認可ならびにそれを選択する企業の増加を受けて、企業グループとしての経営実態の正確な把握が難しい状況になったため、単体ベースから連結ベースへの移行が行われ、連結の範囲は従来の形式基準から支配力基準へと変更された。さらに、同じく財務諸表の透明性を高める観点から、資産の時価（とくに評価損）を財務諸表に反映させる方向に傾斜している。2000年に時価会計が導入され、企業が保有する金融商品（有価証券の一部、特定金銭信託、デリバティブ商品など）について時価評価を行うことになった。次いで2002年に退職給付会計（年金資産の時価評価）、

図表7 近年の主な制度改正

	企業の組織再編に関するもの	コーポレート・ガバナンス強化に関するもの	会計基準	税制
1993年		企業組織再編に関するもの		
1997年	合併手続の簡素合理化（商法） 純粋持株会社設立の解禁（独禁法）	社外監査役制度の導入（商法）		
1998年	特定非営利活動促進法（NPO）	ストック・オプション制度の導入（商法）		
1999年	株式交換・移転制度の創設（商法） 企業結合規則における基準（合併、株式保有等） の緩和（独禁法） 産業活力再生特別措置法	自己株式の取得、消却要件の緩和（商法） 金銭債権の時価評価の導入（商法）	連結財務諸表の見直し 連結キャッシュフロー計算書の導入 税効果会計の導入	課税ベースの拡大と税率引き下げ
2000年	民事再生法		金融商品に対する時価評価の導入 退職給付会計の導入	時価法の導入
2001年	会社分割法制の創設（商法）	自己株式取得（金庫株）の解禁（商法） 監査役の特権強化、要件の厳格化（商法）		企業組織再編税制
2002年		新株予約権制度の創設（商法） ストック・オプションの規制緩和（商法） 種類株式の種類の拡大（商法） 会社関係書類のIT化（商法） 監査役制度の機能強化（商法） 株主代表訴訟制度の改正（商法） 業績連動型報酬規定の創設（商法）	連結計算書類規制の制定	連結納税制度の導入
2003年		委員会設置会社（アメリカ型機関）、重要財産 委員会制度の創設（商法） 有価証券報告書に「コーポレート・ガバナンスの 状況」項目が新設（内閣府令）		
2004年				一部所得の損益通算の認可
2005年	日本版 LLP の創設	カルテル規制・制裁の強化（独禁法）	減損会計	
2006年	日本版 SOX 法 有限会社と株式会社の一体化（会社法） 日本版 LLC の創設	会計参与制度の導入（会社法） 最低資本金制度の撤廃		役員報酬の損金算入制度の 改正 ストック・オプション費用 の損金算入の導入
2007年		金融商品取引の統一化（金融商品取引法）		

（出所）筆者作成。

2005年に減損会計（土地、建物、設備の時価評価）が導入されている。

4—3 法人税研究の視点

80年代までの法人税は、会社主義的特徴にあった日本の企業システムときわめて適合的であった。それは、内山（1996）で説明される。会社主義的企業は「大株式会社間に広く存在する株式の相互持合い、これによる法人が所有する株式の比率の高さを背景に株主への配当性向は低く、加えて経営者の報酬も相対的に低位であるのにならして法人の内部留保の蓄積や引当金、準備金の規模は巨額にのぼるといふ構造的特徴をもつ」⁵⁹⁾ため税源（担税力）は必然的に大きくなるが、法人税は「近代会計システムの広範な適用によって、法人の所得計算において準備金、引当金といった未来費用が過大に算定され、益金が圧縮される」⁶⁰⁾ことで軽課となっていた。損益計算の可及的緩和による課税所得の圧縮効果（すなわち課税優遇）を最大に受けていたのが巨大会社であり、それは法人税負担率に顕著に表れている。⁶¹⁾

しかし法人税は90年代を通じて変貌したため、その性格規定を再度行うには、変容した企業システムと照応させながら、次の3つの視点から考察する必要がある。課税ベース、負担水準、課税単位である。

これまでの法人税は資本蓄積税制としての性格がきわめて強い。会社主義の企業システムの下では、大企業を中心に、中小企業は親会社（大会社）の系列会社として位置することで、企業グループ全体（企業集団）が安定的な経営活動を可能にしていたが、法人税制は大企業への富の集中を支えるとともに、会社主義を一層強固なものにするしくみにあった。⁶²⁾しかし90年代以降、法人間（企業と銀行、企業と企業）の株式持合いの解消が進展する中で、受取配当益金不算入額は50%にまで引き下げられた。また、会計基準が時価評価へと傾斜し評価損や将来債務の開示が強制される一方、法人税における引当金および準備金については廃止、縮小されている。長期雇用慣行が維持されつつも非正規雇用者が増大しているが、企業会計において退職給付債務が時価で評価されるようになった反面、税法上は退職給付引当金が廃止された。減価償却率については、産業の中心が重厚長大型から軽薄短小型へと移行する中で、80年代後半から一貫して引き下げ傾向にある。法人税における課税ベースの拡大路線は、98—99年の税制改革で明示的に打ち出されて以来、段階的に実行されてきており、具体的には企業システムの変容部分（資本所有の構造変化、コーポレート・ガバナンス強化）に即した形で行われているといえる。ただし賃金面においては様相が異なる。成果主義的賃金システムが多くの企業で採用され支払い形態が多様化した。従来の税法解釈では適応できない面が多く、課税方法の明確化が早急に必要とされた。他の私法改正からは若干遅れての対応ではあったが、2002年にストック・オプションについては損金算入が導入され、業績連動型の役員報酬に関する損金算入制度も整えられた。課税ベースの広狭は、企業システムのどの部分を個別に変化させたかによって企業ごとに大きく異なるため、これの検討は法人税改革の重要論点として位置付けられる。⁶³⁾

課税ベースの変更は、法人税負担率（課税所得に占める法人税納税額の割合）に大きな影響を与える。これまでは大企業（とくに巨大企業）が他の階級と比して優遇されるしくみにあり、結果として大企業の税負担は軽課にあった。近年の課税ベース拡大路線によりその恩恵は低下したと考えられるが、三好（2006）によると、基本税率における10ポイント近い引き下げはすべての企業規

模に同程度の負担軽減効果をもたらしたものの、大企業の負担軽減はなお存続していることが確認される。会社主義下において存在した企業規模間での税負担水準の不公平は、企業集団あるいは企業間における会社主義的性格によって、ある程度緩和されていたと考えられる。しかし今日では経済のグローバル化、様々な面での技術の高度化やハイテク化およびIT化の急進により、国際的メガ・コンペティションが激化した状況下において、企業規模を問わず、競争力を維持ならびに強化する必要に迫られている。また資本関係や系列関係が解体する中、とりわけ中小および中堅企業が果たす役割は大きい。単体企業としてその活動領域を広げつつある一方、労働者の受け皿としてもきわめて重要な存在となってきている。そのような中で企業規模間に税負担格差が生じていることは、以前に増して深刻な問題である。したがって負担格差の是正が法人税改革の課題の1つとなるが、大企業の所得（担税力）を的確に把握し適正な負担を求めるという点は、従来から同様に重視すべきであるといえる。これに加え今日の特徴として重要なのは、企業システムがあらゆる面で変容したこと、その変化の有無が二極化していることを考慮することである。画一的に進展しているわけではない（不均等に進む）企業システムの構造変化を踏まえた課税ベースのあり方および法人税負担率の是正を検討することが必要である。

法人課税において、連結法人を1つの課税単位と捉える連結納税制度が2002年に導入された。基本的な考え方は、企業グループ内の個々の法人の所得と欠損を通算して、法人税を通算するしくみであり、企業の組織再編成を促進し、わが国企業の国際競争力の維持、強化と経済の構造改革に資することにある。具体的には、連結グループ内の各法人の所得金額を基礎に、連結グループを一体として所得算定し連結税額を算出する。⁶⁴⁾すなわち企業グループを実質的には1つの単体企業とみなして課税を行うというものである。資本関係ならびに所有関係の変化、メインバンク制の衰退に伴い、これまでの系列関係および企業集団が解体し、組織再編を通じて個別企業の独立性が強まった。会計基準において連結財務諸表が義務付けられたことが、企業グループの概念を従来よりも限定的なものにしている。ただし、税法上の連結法人は会計基準に比べ一層限定された範囲で企業集団を捉える。また連結納税制度は選択制であることから、納税行為においても企業行動は能動的に二極化する。他方、2001年に企業組織再編税制が創設され、合併、分割、現物出資、事後設立において資産が移転する際、課税の繰り延べを認めることになった。商法改正を受けた税制の整備である。組織改編ではあるがそれは法的変更には過ぎず、経営活動をより円滑に行うための再編成であり、実質的には従来の単体企業の状態と不変であると捉える。他の私法と協調しつつ企業グループの範囲認識に相違はあるものの、このような法人税の課税単位に関する制度の新設および改正は、基本的に単体課税の調整と考える。企業システムの同質性が喪失（すなわち企業形態が多様化）され企業間関係も変質した今日、課税単位の変更に関する法の創設目的（組織再編の促進）および税負担の軽減効果についての実証分析が必要となる。

アメリカ型のコーポレート・ガバナンス議論が活発に行われてきた中、全面的にこれに変更する日本企業はほとんどなく、従来型を基礎にしてその一部を変化させる形をとる企業が多い。この部分的移行は能動的なものである。結果として、日本においてはハイブリッド型の企業システムが誕生した。筆者はこのような状況を、1950年の財閥解体から80年代まで続いた会社主義が第2段階に入ったものと位置付ける。企業システムと法人税の相互関係については、次のように解される。80年代までは大企業を中心とした会社主義的特徴にある企業システムの下で、法人税制

は高度な資本蓄積的性格にあった。両者はきわめて適合的であったといえる。90年代以降は、法人税改革の方向性が課税ベースの拡大と税率引き下げにおかれ法人税は大きく構造変化したが、それは企業システムの変化に合わせた修正あるいは調整であった。法人税制の特質規定を行う際は、企業システムの各面で企業の選択が二極化し、ハイブリッド型企業が登場したことを踏まえ、課税ベース、税負担率、課税単位のあり方の3つの視点からそれぞれ分析し検討せねばならない。

おわりに

わが国の法人税制の構造は90年代を通じて構造変化したが、日本の企業システムの変容は、根底においてこれを規定した要因である。本稿は、法人税研究の視点として企業システム論に着目する。研究の課題の1つは、今日の日本企業を類型化し、その特質を明らかにすること、もう1つは企業システムと法人税制の相互関係を整理することである。

日本企業のほとんどは、高度成長期から80年代にかけて、会社主義的特質を持っていた。それは、①法人間の株式所有、②メインバンク制、③企業間での長期継続的相対取引、④日本の雇用・賃金システム（終身雇用、年功序列に基づく賃金制度）、⑤内部からの最高経営者の選抜の5つの特徴で示される。しかし90年代後半以降、会社主義の解体、再編が始まった。それぞれのシステムについて、従来の制度を転換させた企業と維持し続ける企業とに分化する。

近年の企業システムの類型化を行った代表的研究に、宮島英昭氏のハイブリッド型企業システム論がある。氏は日本企業の姿を、ハイブリッド型、新典型および伝統的日本型の3つに類型化する。ハイブリッド型への移行は、外部ガバナンスの面で大きな転換がみられ、雇用システム、取締役会の面での変化は小さい。伝統的な日本企業システムの機能不全が直ちに米国型への収斂を意味するわけではないが、現段階ではハイブリッド型が支配的なタイプであると主張する。また、磯谷明徳氏は「階層的市場—企業ネクスサス論」から日本の企業システムを分析し、次のように結論付ける。雇用の領域で新旧の異質な要素を混成して形成されるハイブリッド型の新しい企業システムが増大してきているが、それが単線的に進行しているわけではないことを指摘する。これらの代表的研究によると、現段階の日本企業は次の2つに大別できる。1つはコーポレート・ガバナンスの構成要素の一部にアメリカ型を導入したハイブリッド型の企業システム、もう1つは80年代までの伝統的な企業システム、すなわち会社主義的性格を保持した企業システムである。

日本の企業システムに生じた大きな変化は、会社主義の第2段階と位置付けられる。1950年の財閥解体は巨大株式会社を中心に会社主義の骨格を形成し、その後の成長過程でそれは確立され、80年代はその頂点にあったといえる。これに対して90年代以降のシステム変化は、IT化の急進やメガ・コンペティションの激化に対応しているが、それはきわめて漸進的であり、かつ部分的である。多くの日本企業は、会社主義的性格を残存させている。したがって近年の企業システム変化は会社主義の修正であり、これは決してアメリカ型への形成過程ではない。

90年代における法人税の課税ベース拡大は、生産システムの軽薄短小型への重点移行やコーポレート・ガバナンスの変化に照応している。減価償却率の引き下げ、引当金および準備金の廃止

や縮小は、その表れである。法人間の株式持合い（とくに企業と銀行間）の解消が進展する中、受取配当益金不算入額は80%から50%にまで引き下げられた。長期雇用慣行が維持されつつも非正規雇用者が増大しているが、企業会計において退職給付債務が時価で評価されるようになった反面、税法上は退職給付引当金が廃止され、現在は経過措置段階にある。一方、企業集団の解体と新たな企業の組織再編の活発化に伴い、法人税の課税単位に重要な変更がなされた。これまでの法人税は単体課税のみであったが、連結法人を実質的に1つの企業とみなして課税する連結納税制度が導入された。このように法人税改革は行われたが、それは企業システムの変化に合わせた単体課税における修正あるいは調整である。

以上のように、わが国の企業システムならびに法人税は90年代を通じて変貌した。法人税研究においてその性格規定を再度行うには、変容した企業システムと照応させながら、次の3つの視点から考察する必要がある。課税ベース、負担水準、課税単位である。課税ベースの広狭は企業システムの各局面における個別の変化に大きく左右され、それは法人税負担率に直接的に多大な影響を与える。企業規模間にはなお税負担格差が存続しており、これは早急に是正されねばならない問題であるが、その解消にあたって法人税のあり方を示すうえで、企業システム論の視点は高い有効性を持っている。

注

- 1) 拙稿「わが国の法人税改革と税負担の動向」『立命館経済学』第55巻・第4号（2006年11月）を参照。
- 2) 岡部（2002）によると、コーポレート・ガバナンスを分析する視点は次の2つに大別される。1つは、株主が経営者を規律するしくみとしての捉え方、もう1つは、企業が多くの利害関係者（株主、経営者、従業員、取引銀行など）から成る連合体であると捉え、それらの力関係がどのように作用し、調整され、その結果どのように企業行動が規律付けられるかまでを一連のしくみと捉える考え方である。日本型のコーポレート・ガバナンスについては、ステークホルダーの視点に立った広義の理解方法が適当とされ、先行研究の多くが後者の視点を基礎に分析している。（岡部（2002），pp. 195-199，参照。）したがって、本稿においてもこちらの視点に立ち、分析を行っていく。これを踏まえると、本稿で企業システムとして考察する範囲は、資本の所有関係（企業と銀行間、企業と企業間）を焦点とした金融システムのみならず、雇用・賃金システムおよび系列企業間関係まで及ぶことになる。このことは、内山（1996）における分析視覚と共通する。
- 3) ほかに、橋本氏による「会社主義論」、宮崎氏の「コーポレート・キャピタリズム論」、西山「脱資本主義論（現代日本資本主義論）」、伊丹敬之の「人本主義論」などがある。
- 4) 会社主義とは、「企業構造を基礎とした経済体制の概念であり、より厳密に言えば会社組織優位の独占資本主義、あるいは簡単に会社（法人）資本主義である」と説明される。（内山（1996），p. 139.）
- 5) 内山（1996），pp. 139-140，参照。
- 6) 同上，p. 140。
- 7) 宮本（2004），pp. 248-250，参照。
- 8) 鍋島（1999），pp. 242-252，参照。
- 9) 情報生産機能は、すべての銀行に対して融資に伴うリスクプレミアムを引き下げるという意味で、経済システム全体に対する外部経済効果を生み出す。（宮本（2004），p. 259.）
- 10) メインバンクによる企業経営への介入とは、企業が財務危機や経営危機に陥った場合に再建か清算かをめぐってメインバンクがガバナンスすることを意味する。このような企業とメインバンクとのガ

- バナンス関係を、Aoki（1994）は「状態依存型ガバナンス」として概念化した。
- 11) 奥村（2007），pp. 181-183，参照。
 - 12) 鈴木（1999），p. 446，参照。
 - 13) ほかに、90年代後半のわが国における株式相互持合いの比率の低下およびその要因を詳しく分析したものに、黒木（2003），財務総合政策研究所（2003），宮島（2004），吉川・伊藤（2005），江川（2005），内閣府（2008）などがある。
 - 14) ほかに、吉川・伊藤（2005）の研究でも同様の結果が得られている。そこでは、事業法人間の株式持合いが増えた背景として事業法人が金融機関との持合い解消の受け皿になった可能性や、グループ結束の強化や協業による相乗効果を狙ったことにあると説明される。
 - 15) 奥村（2007），p. 144，参照。
 - 16) 同上，p. 145。
 - 17) 鍋島（1999），pp. 252-257，参照。
 - 18) 磯谷（2008），p. 14，参照。
 - 19) 1997年以降、銀行からの借入比率は上昇しているが、このことはメインバンクによる経営の規律付けが回復したことを意味するわけではないことに注意する必要がある。（磯谷（2008），p. 14，参照。）
 - 20) 宮本（2004），p. 272，参照。
 - 21) 同上，p. 266。
 - 22) 日本企業が「統合型」あるいは「擦り合わせ型」の組織構造にあるのに対し、アメリカ企業は「垂直的統合型」であった。
 - 23) 宮本（2004），pp. 218-219，参照。同様に、磯谷（2007）でも指摘されている。
 - 24) アメリカ企業は、取引関係の相互依存性の解消を技術的に可能としたモジュール化によって、統合組織を分解させ、アウトソーシング型への組織転換を図った。（宮本（2004），pp. 224-225，参照。）
 - 25) 奥村（2007），p. 241。
 - 26) 同上，p. 304，参照。
 - 27) 同上，p. 14。
 - 28) 同上，pp. 10-12，参照。
 - 29) 同上，p. 269。
 - 30) 同上，p. 13，参照。
 - 31) 同上，pp. 14-16，参照。
 - 32) 同上，p. 269。
 - 33) 内閣府の「平成20年度 年次経済財政報告」においても、かつての日本型企業システムを安定株主、メインバンクシステム、長期雇用と特徴付けううえで、近年は「（それらの）補完性を維持することによって得られるメリットが低下した可能性が高く、企業のガバナンス構造の同質性も薄れて多様化している。」との見解が示されている。（内閣府（2008），p. 139。）
 - 34) 久保・広田・宮島（2005），pp. 113-117，参照。
 - 35) 久保・広田・宮島（2005），p. 114。
 - 36) 参考文献として、“Governance in Japan: Institutional Change and Organizational Diversity”（青木昌彦，G・ジャクソン，宮島英昭編著）を挙げている。
 - 37) 宮島（2009），p. 4。
 - 38) 同上，p. 4。
 - 39) 宮島（2009）では、ハイブリッド型を「タイプⅠハイブリッド」、新興型を「タイプⅡハイブリッド」とされている。
 - 40) 宮島（2009），p. 5。
 - 41) 同上，p. 5。

- 42) 宮島（2008b）, p. 440, 参照。
- 43) 同上, p. 441。
- 44) 同上, p. 441。
- 45) 宮島（2008a）。
- 46) 磯谷（2007）の説明によれば、「この仮説は、戦後日本の特徴を大企業部門の社会統合力の強さに求め、大企業を中心とするシステムの構造特性と特異性を明らかにしようとする『企業主義（companyism）』の概念をレギュレーション・アプローチの研究プログラムにのせることを意図したものであった。この仮説では、大企業部門での内部組織の構造、すなわち、組織内でのコーディネーション様式やインセンティブ・メカニズム、さらにはそこでの労使交渉システムや賃金決定方式などに焦点があてられることになる。」（磯谷（2007）, p. 187。）
- 47) 磯谷（2007）の延長線上にある議論として位置付けられている。
- 48) 宮本（2007）のアンケート調査分析に基づく。
- 49) この点についても、宮本（2007）における調査結果から得られている。
- 50) アンケート調査は、東京商工リサーチの企業データベース台帳より、従業員の多い順に11,856社に対して質問票が送付され、回答企業1,280社（うち非公開企業239社）のデータを基に集計される。
- 51) 宮本（2007）, p. 84。
- 52) 宮本（2007）によると、「日本企業の多くにおいて、ガバナンスの主体そのものは経営者であるとしても、経営の目標としては、資本効率や株主価値の追求は予想以上に進んでいる。」とされる。（宮本（2007）, p. 61。）
- 53) 岡部（2008）, p. 47。
- 54) 磯谷（2007）および（2008）, 参考。
- 55) ほかに、江川（2008）では、「日本型企業システムには景気を安定化する機能があること」と「雇用を安定させ、賃金の将来的見通しを安定させることによって、消費需要を支える機能を果たしてきた」という重要な指摘がなされている。（江川（2008）, p. 138。）
- 56) 監査役の半分以上を社外から起用する、任期を4年へ延長するなどがある。
- 57) 委員会等設置会社は、「経営の監督機関としての取締役会の機能を強めるとともに、経営監督と業務執行の役割を明確に分けて経営の透明性を高め、社外の監視機能が働きやすいというメリットを持っている。」とされる。（財務省財務総合政策研究所（2003）, p. 29。）
- 58) 岡部（2008）, p. 51, 参照。
- 59) 内山（1996）, p. 142。
- 60) 同上, p. 144。
- 61) 内山（1996）「第9章 大会社課税の改革」で詳細に示される。
- 62) 大会社は巨額の利益を計上していたが、法人間の受取配当については益金不算入の割合が80%とされ、益金の過小評価が行われていた。一方で正規雇用者が多く巨大な設備機械を所有することなどから、引当金、準備金および減価償却費について過大な損金算入が認められ、結果として課税ベース（法人所得）は大幅に圧縮された。
- 63) 1995年10月に税制調査会において「法人課税小委員会」が設置され、課税ベースのあり方を中心に、企業組織再編税制や連結納税などが集中的に審議されたが、当時の議論は現段階が必要とする分析視点とは全く異なっている。
- 64) 石（2008）, p. 711, 参照。
- 65) 同上, p. 711, 参照。

参考文献

- ・石弘光（2008）『現代税制改革史—終戦からバブル崩壊まで』東洋経済新報社。
- ・磯谷明德（2007）「『階層的市場—企業ネクサス』論の拡張に向けて」山田鋭夫・宇仁宏幸・鍋島直樹編

『現代資本主義への新視覚』昭和堂。

- ——（2008）「日本型企業システムの変容と雇用—収斂か拡散か、それともハイブリッド化か」経済理論学会『季刊 経済理論』第45巻第3号。
- 内山昭（1996）『「会社主義」と税制改革』大月書店。
- 江川美紀夫（2005）「日本型企業統治の擁護」亜細亜大学国際関係学会『亜細亜大学国際関係紀要』第14巻第2号。
- ——（2008）『日本型経済システム—市場主義への批判』学文社。
- 岡部光明（2002）「コーポレート・ガバナンス研究動向：展望」慶応義塾大学湘南藤沢学会『KEIO SFC JOURNAL』Vol.1 No.1。
- ——（2008）「日本におけるコーポレート・ガバナンス—その特徴，変遷，今後の課題—」明治学院大学国際学部『国際学研究』第34号。
- 奥村宏（2007）『最新版 法人資本主義の構造』岩波書店。
- 久保克行・広田真一・宮島英昭（2005）「日本企業のコントロールメカニズム：経営理念の役割」早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》総合研究所『季刊 企業と法創造』第1巻第4号。
- 黒木文明（2003）「持ち合い解消に見る企業と銀行の関係—2002年度株式持ち合い状況調査—」ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研 REPORT』2003年10月号。
- 財務省財務総合政策研究所（2003）「進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生」報告書。
- 鈴木健（1999）「株式持ち合いの『解消』について」立命館大学経済学会『立命館経済学』第48巻第3号。
- ——（2005）「株式相互持ち合いの『解消』について」大阪経済大学『大阪経大論集』第55巻第5号。
- 内閣府（2008）「平成20年度 年次経済財政報告—リスクに立ち向かう日本経済—」<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je08/08p00000.html>。
- 鍋島直樹（1999）「戦後日本における金融のレギュレーション—金融的調整様式の解体と現代危機—」山田鋭夫・R. ボワイエ編『戦後日本資本主義—調整と危機の分析—』藤原書店。
- ニッセイ基礎研究所（2004）「株式持ち合い状況調査 2003年度版」<http://www.nli-research.co.jp/consulting/misc/mochiai03.pdf>。
- 広田真一・宮島英昭（2001）「メインバンク介入型ガバナンスは変化したか？—1990年代と石油ショック後との比較—」早稲田大学ファイナンス総合研究所『現代ファイナンス』No.10。
- 宮島英昭（2008a）「ハイブリッド型顕著に—『失われた10年』乗り越えた日本企業」日本経済新聞，2008年1月24日。
- ——（2008b）「日本型企業システムの転換点」橋本寿朗・長谷川信・宮島英昭『現代日本経済（新版）』有斐閣。
- ——（2009）「日本型企業システムの多元的進化：ハイブリッドモデルの可能性」経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series』09-J-017。
- 宮島英昭・黒木文明（2002）「株式持ち合い解消の計量分析—複数均衡とポートフォリオの劣化—」日本証券アナリスト協会『証券アナリストジャーナル』第40巻第12号。
- ——（2004）「持ち合い解消の計量分析—分化する企業・銀行間の株式持ち合い構造—」ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研所報』Vol.33。
- 宮島英昭・原村健二・稲垣健一（2003）「進展するコーポレート・ガバナンス改革をいかに理解するか：CGS（コーポレート・ガバナンス・スコア）による分析」財務省財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』68。
- 宮本光晴（2004）『企業システムの経済学』新世社。
- ——（2007）「コーポレート・ガバナンスの変化と日本企業の多様性：人材マネジメントの4類型」労働政策研究・研修機構『日本企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ』プロジェクト研究シリーズ

No. 5, 第2部第1章。

- 吉川満・伊藤正晴（2005）「株式持ち合いは何故解消したか(2)」資本市場研究会『月刊 資本市場』No. 235。