

立教大学学術推進特別重点資金 (立教 S F R)

大学院学生研究

2015年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院ビジネスデザイン研究科			ビジネスデザイン	専攻
研究代表者 (2016年3月現在 のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	ビジネスデザイン研究科博士課程 後期課程1年次		谷川寿郎		印
指導教員	所属・職名		氏名		
	経営学部教授 ビジネスデザイン研究科委員長		亀川雅人		印
自然・人文 ・社会の別	自然	・	人文	・	社会
			個人・共同の別	個人	・ 共同 名
研究課題	日本のコーポレート・ガバナンス—経営者内部昇進制を中心とした一考察—				
研究組織 (研究代表者 ・共同研究者) ※2016年3月現在 のものを記入	在籍研究科・専攻・学年		氏名		
	ビジネスデザイン研究科博士課程 後期課程1年次		谷川寿郎		
研究期間	2015 年度				
研究経費 (1円単位)	(支出金額) 200,000円 / (採択金額) 200,000円				

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は日本的経営のひとつの特徴といわれる「経営者内部昇進制」についての研究である。経営者、特に上場している株式会社の経営者について、その属性を明らかにし、「経営者内部昇進制」が日本において顕著であるか否かを確認するとともに、アメリカとの比較検証を行う。また、経営者企業、及び、所有者企業という視点から対象とする株式会社を分類し、特に経営者企業をとりあげ、経営者企業の経営者の属性を実証的に検証する。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[コーポレート・ガバナンス] [日本的経営] [経営者支配]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

日本の経営者についての二つの実証研究とアメリカの経営者についての実証研究により、日本の経営者内部昇進制が特徴的であり、その比率が高いことが確認できた。

1. 日本の経営者の出身属性について

実証研究結果より、日本の上場している株式会社において 1937 年以降に他の経営者属性に比し顕著な伸びを示してきた内部昇進経営者の比率が現在においても依然高いことが確認できた。東京証券取引所市場第一部に上場している 1,832 社の代表者のうち、1,107 社の代表者が新卒入社し代表者となった者であり、その比率は 60%である。また、新卒入社に中途入社を加えた場合、その比率は 70%である。

先行研究としてとりあげた川本[2009]においては、その対象を取締役会メンバーのうち常務層以上(常務から会長まで)としており、本研究における対象は株式会社の代表者(社長や CEO)としたために単純に比較することは出来ないが、あえて比較するならば内部昇進経営者の比率は依然として高いといえるであろう。

続く、対象を時価総額上位 200 社とした実証研究の結果、新卒採用で内部昇進し代表者となった者の比率は 80.5%であり、新卒採用に中途採用を加えた場合、その比率は 85%であることが確認できた。

このように日本の上場している株式会社の代表者は、新卒採用、若しくは、学校卒業後、比較的早い時期に中途入社し、そして内部昇進し経営者の地位に就いた者の比率が高いことが確認できた。

2. アメリカの経営者の出身属性について

実証研究結果により、アメリカの経営者の属性分布においては、日本の内部昇進のように顕著なものは確認されず多様である。比率が一番高いものは、役員として中途入社し、その後 CEO の座に就いた者であり、その比率は 34.5%である。次いで二番目に比率の高いものは内部昇進者であり、22.5%を占める。これに三番目に比率が高く 16.0%である中途入社社員を加えると、その比率は 38.5%となる。

一般にアメリカにおいては、高い報酬を求めて会社を渡り歩くワンダーフォーゲル型といわれる経営者が多いと考えられるが、中途入社役員と外部招聘をワンダーフォーゲル型ととらえると、その比率は合計で 40.5%であり、上記の内部昇進型の合計 38.5%と比較して、その差は 2%であり、大きな差が存在しないことが確認できた。このことからアメリカの CEO の属性は内部昇進型とワンダーフォーゲル型がバランスよく存在することが確認できた。

3. 日本とアメリカの経営者の出身属性比較

企業は創業者が個人企業として創業し、その後、所有機能を持たない経営者である専門経営者が雇い入れられ企業内部に階層的経営組織が形成される。そして、その後所有者企業か経営者企業のどちらかと変化していく。経営者の属性において、企業の発展段階を考えると、創業者の比率の多寡は、その調査時点における全産業に占める新しい産業の割合に影響されるであろう。

森川[1996]の企業分類にならい、企業を経営者企業と所有者企業の大きく二つに分けると、日本においては経営者企業に分類した 176 社のうち 170 社、比率にして 96.6%の企業が内部昇進経営者によって経営されている。仮説設定した Ronald Dore の言葉どおり、日本において、経営者は、そのほとんどが社内から選ばれた内部昇進者であることが確認された。

一方、アメリカにおいては、経営者企業に分類した 159 社のうち内部昇進型が 77 社で 48.4%占め、ワンダーフォーゲル型が 82 社、51.6%という結果であった。

研究成果の概要 つづき

実証研究に着手する以前は、直感的に内部昇進型が少なく、ワンダーフォーゲル型が多いであろうと考えていたが、予想に反し、内部昇進型とワンフォーゲル型がそれぞれ約半数ずつを占める結果となった。

この日本とアメリカの結果についての差異の背景について二つの要因が考えられる。その一つは、日本においては 1937 年以降、経営者内部昇進制を推し進めるいくつかの歴史的な要因が存在したことである。それらは戦時期につくられたものであり、終戦後の高度成長を支える要因ともなった。もう一つは、アメリカにおける経営者の外部労働市場の発達である。

以上

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

① 谷川寿郎、日本的経営に関する一考察—内部昇進制を中心として—、立教ビジネスデザイン研究、No. 12、2015年、pp. 59-71

④ 学会発表

- ・ 2015年7月18日、於立教大学、日本マネジメント学会関東部会
「日本のトップマネジメントの現状—内部昇進制を中心とした一考察—」
- ・ 2015年10月10日、於立教大学、経営行動研究学会第97回研究部会
「経営者企業における経営者の属性について—アメリカ企業CEO、内部昇進型とワンダーフォーゲル型のデータ比較」

以上