

韓日企業經營比較

—製造業의 費用管理行態를 中心으로—

洪 炳 裕

目 次

- I. 序
- II. 日本의 企業經營의 特性
- III. 日本企業에 대한 實證分析
- IV. 韓國企業과 日本企業의 分析結果 比較
- V. 要約 및 結論

I. 序

本研究는 韓國製造業의 費用管理行態를 中心으로 經濟安定化政策의 當爲性을 提示했던 『經濟安定化政策과 企業經營의 改善』의 後續研究로서¹⁾, 이미 사용되었던 模型과 方法論을 修正·改良하여 日本의 企業經營行態를 파악하고, 이를 韓國의 企業經營行態와 比較·分析함으로써 韓國企業經營의 問題點을 再照明

하고 그 改善方法을 摸索하고자 하였다.

傳統的 經濟理論은 經濟現象을 입의로 微視 및 巨視로 分析해 왔는데, 이러한 구분은 實物經濟의 屬性을 表出하는데 있어서 限界性을 가지며 制限된 경우에만 理論과 實際가 符合하는 要因이 된다. 예를 들어 傳統的으로 企業의 궁극적 目標는 利潤極大化에 있다고 설명되며, 企業은 利潤極大化의 目標를 達成하기 위한 하나의 수단으로서 費用의 極小化를 追求하는 것으로 認識되어 왔다. 그러나 實物經濟에 있어서 企業의 費用極小化行態는 利潤極大化를 위한 必須的 前提條件은 아니며 費用의 증가를 그대로 價格에 轉嫁시키는 費用轉嫁式行態 또는 費用을 의도적으로 증가시키는 費用極大化 行態 등을 통해서도 企業은 利潤을 極大化할 수 있는 것이다²⁾. 그럼에도 불구하고 現存하고 있는 각종 인플레이션理論들은——需要牽引인플레이션(demand pull inflation)理論이건 費用壓迫인플레이션(cost push inflation)理論이건 價格決定의 生産側主體인 企業의 費用目標에 대해서는 費用極小化라는 微視經濟

筆者：韓國開發研究院 研究委員

1) 洪炳裕, “經濟安定化 政策과 企業經營의 改善”, 『韓國開發研究』, 제5권 제3호, 1983, pp. 125~143.

2) 前掲書, pp. 10~13 參照.

의 行態를 基礎로 하고 있다. 인플레이션現象을 보다 적절히 설명하기 위하여는 企業의 費用目標을 하나의 變數로 고려할 필요가 있다. 著者는 本研究에 앞서 美國製造業의 都賣物價를 分析한 결과³⁾ 1960年代 中盤以後 美國製造業의 급격한 生産性增加鈍化로 인하여 費用極小化 能力이 결정적으로 붕괴되자 美國製造業의 經營行態는 1960年代 中盤을 分岐點으로 費用極小化에서 費用轉嫁式으로 轉換되었음을 檢證하였다. 費用轉嫁式 經營行態는 生産性增加가 持續적으로 그리고 상당히 큰 폭으로 일어나고 있는 韓國製造業의 경우에도 발견되었는데, 이는 韓國의 生産性增加가 自發적으로 費用을 極小化하고자 하는 成熟한 企業經營의 費用目標을 달성하기 위한 과정에서 얻어진 產物이 아니고 政府·企業複合經營體의 意思決定過程에서 얻어진 것이며, 이를 價格에 반영시킬 수 있었던 유일한 價格統制者인 政府의 行政指導가 미흡했던 것으로 판단된다.

生産性增加는 인플레이션과 企業經營간의 關係를 설명하는 데 있어서 중요한 역할을 하기 때문에 生産性增加要因중 논란의 대상이 되고 있는 經營強도와 生産性增加間의 相關關係에 대한 檢討가 필요하다. 傳統的 經營理論에 의하면 經營費의 증가는 生産性的 증가를 促進한다고 하나⁴⁾ 筆者의 美國製造業에 대한 回歸分析結果는 두 變數間에 陰의 상관관계가 있거나 상관관계가 없음을 보여주었다. 生産

性增加에 기여하지 못한 經營增加는 궁극적으로 價格에 轉嫁되어 인플레이션을 加速시키기 때문에 日本의 企業經營行態를 分析함에 있어서도 生産性的 決定要因을 찾아내는 것이 또한 중요하다.

本研究의 構成은 다음과 같다. 먼저 Ⅱ章에서는 日本의 企業經營의 特性을 詳述하고, Ⅲ章에서는 이미 소개된 研究의 模型과 假說 등을 다시 要約·紹介한 뒤 日本製造業의 資料를 사용하여 얻은 實證分析結果를 提示한다. Ⅳ章에서는 韓國과 日本의 分析結果를 比較·檢討하였다. 이러한 兩國의 結果比較는 60年代 中盤을 分岐點으로 費用行態의 轉換을 보인 美國의 實證分析 結果에 비추어 다시 比較·分析됨으로써 실질적으로는 韓·美·日 3國比較가 될 것이다.

Ⅱ. 日本의 企業經營의 特性

日本의 企業經營의 特性은 日本의 文化的 環境에서 形成되어 온 歷史的 產物이라고 보겠다. 따라서 日本의 企業經營의 特性을 이해하기 위해서는 日本의 文化, 歷史, 藝術 등 全般에 걸친 深層分析이 先行되어야 하겠으나 이는 本研究의 범위를 넘어서는 것으로서 本研究에서는 이미 알려진 日本의 企業經營의 微視的 特性들을 認知하고 이러한 特産들의 集合이 日本의 巨視經濟的 特性에 어떻게 구체화되었는지를 알아 보는 것을 主眼點으로 한다. 日本의 企業經營의 特性은 비록 日本固有의 文化的·歷史的 產物이기는 하되, 이는 다른 나라에서는 전혀 볼 수 없는 독특한

3) HONG, B.Y., *Inflation Under Cost Pass-Along Management*, Praeger Publisher, New York, 1979.

4) Delehanty, G.E., "Nonproduction Workers in US Manufacturing," Amsterdam N-H. 1963. Pondy, L., "Effects of Size, Complexity and Owership on Administrative Intensity," *Administrative Science Quarterly*, Volume 14, 1969, pp. 47-60.

것은 결코 아니다. 다시 말하면 日本的 企業經營에서 두드러지게 나타나는 行態들은 他國의 企業에서도 관찰되는 것들이기는 하나, 다만 日本의 경우에 있어서는 그 強度에 있어서 더욱 높으며 그 범위에 있어서 더욱 普遍的이라는 점이 다를 뿐이며, 日本內에서조차도 다른 나라에서와 마찬가지로 經營行態의 차이가 있으나, 아래에 提示하는 두 가지 特性이 他國의 企業經營 慣行과 비교하여 볼 때 日本의 特性으로 認識될 수 있다는 뜻이다.

日本の 企業經營에 나타난 特性은 첫째, 個人間, 組織間, 상이한 利害集團間的 관계가 보다 水平的이어서 共同體的인 성격을 잘 살려나가는 集團主義와 둘째, 經營者로부터 生産勞動者에 이르기까지 모든 組織構成員이 보다 長期的 眼目下에서 職務를 遂行하는 意思 決定의 長期性的의 두 가지로 大別할 수 있다.

1. 集團主義와 參與的 經營

森嶋通夫⁵⁾는 日本人的 集團主義的 屬性을 宗教·文化와 관련하여 說得力있게 설명하고 있다. 즉 日本은 宗教를 導入·定着시키는 과정에서 韓國 및 中國에서 支配階級의 論理를 정당화하는 데 봉사하는 역할을 한 儒敎뿐만 아니라 被支配者를 政治에 등지게 하고 個人救濟를 위한 神秘的 宗教인 道敎조차도 親政府의 形態의 宗教로 傳播시킴으로써 人間性을 구제하기 위한 개개인을 基礎로 세워진 宗教를 갖지 못했으며, 그 결과 個人主義는 물론 國際主義조차도 발전되지 못하였을 뿐만 아니

라 대중은 자기 자신의 宗教를 갖지 못하고 완전히 非宗教的으로 되고 말았다고 주장하고 있다. 이와같이 日本人이 非宗教的인 데에서 唯物論的으로 흐르고 동시에 다른 한편으로는 國家主義的이었기 때문에 그들은 國家로서의 日本이 物質的으로 繁榮하는 일에 기꺼이 협력하는 集團主義的屬性을 보였다고 주장했다.

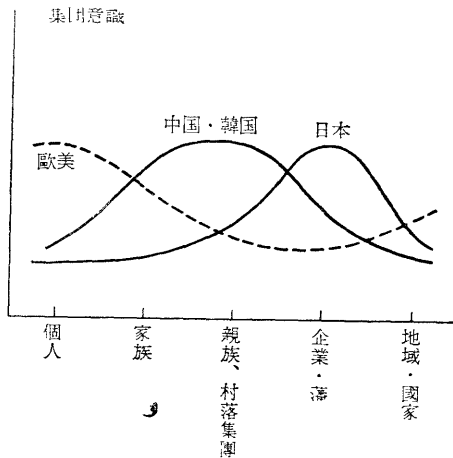
그는 1932年 이후의 準戰時體制時代에 日本經濟가 쉽사리 國家體制下에 들어 가게 된 것도 日本人的 腦裏에 國家意識이 들어 있어 강력한 指導者 없이도 國民輿論이 助成되어 표면적인 民主主義 節次에 의해 自由主義經濟活動이 탄압될 수 있는 集團主義的 屬性에 기인한다고 설명하고 있다. 2次大戰後 표면상으로는 自由經濟로 復歸되었지만 국민은 저항할 수 있는 능력을 갖지 못하게끔 教育되어 왔기 때문에 支配勢力의 意圖하는 바가 무엇인지를 周知시키는 것만으로서도 대부분의 경우 合意가 쉽사리 이루어져 集團主義的 屬性은 계속 유지되었고, 戰前의 國家主義건 戰後의 企業主義건 個人救濟를 목적으로 하는 合理的 宗教下의 西歐에서 繁昌한 近代經濟가 日本에 있어서 支配體制를 정당화하는 데 목적을 둔 宗教下의 集團主義的 社會에 成功的으로 接木되었다고 보고 있다.

森谷正規⁶⁾는 日本人的 集團主義行動樣式을 分析하면서 韓·中·日 및 西歐間의 集團意識의 차이를 비교하고, 個人에서 最大集團으로서의 國家에 이르기까지 各國마다 어디에 가장 높은 價値를 두는가에 따른 명백한 特徵을 [圖 2-1]과 같이 提示하고 있다. 日本의 경우는 明治維新 뒤 集團意識이 國家中心의 수준으로 올라갔던 적도 있으나 2次大戰後는 企業中心의 集團意識으로 後退했으며⁷⁾, 이러한 企

5) Michio Morishima, *Why Has Japan 'Succeeded'? Western Technology and the Japanese Ethos*, Cambridge University Press, 1981.

6) 森谷正規, 『<日本·中·韓> 産業技術比較』, 1980.

〔圖 1〕 各國의 集團意識



業中心의 集團意識의 原型은 19世紀의 遺産으로서 오늘날에도 당시의 影響에 의하여 終身 雇傭의 傾向이 남아 있다.

韓國과 中共은 傳統적으로 親族·地緣集團에 結集의 頂點을 이루고 있다. 血緣에 의한 經營은 韓國企業의 特徵의 現象으로서 韓國의 主要企業은 거의가 財閥그룹을 형성하고 家父長的 支配의 血緣集團의 性格이 대부분이며, 一般從業員도 연줄을 갖고 이 연줄에 의해 企業內 位置가 確保되어 가는 傾向이 강하기 때문에 企業에 대한 歸屬意識이 부족하고 艱難한 轉職現象이 나타나게 된다. 集團主義的 屬性이 결집된 中共 역시 舉國一致의 體制를 構築하기 어렵기 때문에 전통적으로 支配階級의 論理인 儒敎와 被支配階級의 論理인 道敎

7) 그러나 이러한 後退는 完全한 後退는 아니며, 政府·企業의 複合的인 集團行動으로 남아 있다. 즉 日本株式會社라고 하는것이 바로 이것이며, 이에 관해서는 다음 책을 참고하기 바란다. Eugene J. Kaplan, *JAPAN the Government-Business Relationship*, U.S. Department of Commerce, 1972.

8) 日本産業政策研究그룹, 『日本の 産業政策』, 韓國産業經濟技術研究院綜合企劃分析室 譯編 1982, pp. 13~15.

9) Mason Haire, Edwin E. Ghiselli, Lyman W. Porter, *Managerial Thinking: An International Study*, John Wiley & Sons, Inc., 1966.

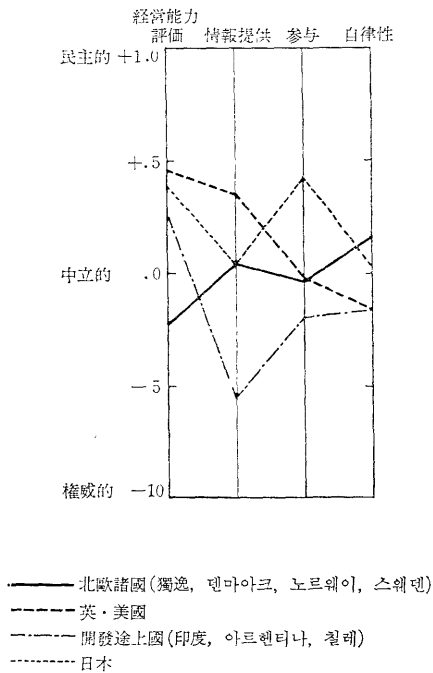
사이의 이데올로기 차이를 없애기 위해 새로운 理念을 확립하려는 노력이 빈번하였고, 三差(都市와 農村間, 精神勞動과 肉體勞動間, 工業과 農業間)를 제거하려고 한 결과 오히려 又紅又專(1958年の 大躍進運動, 1966年の 文化大革命, 1975年の 4人幫)의 試行錯誤 속에서 經濟는 소용돌이친 반면, 集團主義的 屬性이 강한 日本에서는 明治維新後 오히려 經濟의 最尖端 核心部分을 創出하여⁸⁾ 그것을 확대해 나가는 三差擴大政策을 강행한 점이 대조적이라고 보겠다.

이러한 集團主義的 日本文化環境에 定着된 日本의 企業의 經營에 대한 태도는 他國의 그것과 어떻게 다른가? 「헤어」(Haire)와 「기젤리」(Ghiselli), 그리고 「포터」(Porter)는⁹⁾ 各國의 專門經營人을 상대로 經營的 思考態度에 관하여 設問調査를 한 결과 日本人의 經營態度가 獨自의이고 특이한 패턴을 보이고 있음을 밝혔다. 이들은 各國의 經營者들의 經營에 대한 태도를 調査함에 있어서 아래와 같은 4個 領域에 걸쳐 國家群別 綜合分析結果를 [圖 2]와 같이 나타내었다.

- 1) 平均的 水準의 雇傭人의 經營者로서의 能力開發 可能性은 어느 정도인가?
- 2) 組織目標에 관한 全般의 情報를 部下에게 알려줌이 얼마나 바람직한가?
- 3) 從業員의 參與에 의한 參與的 意思決定에 대한 信賴度는 어느 정도인가?
- 4) 下級從業員들 스스로 自律에 의해 調整되는 것이 얼마나 바람직한가?

[圖 2]에서 보는 바와 같이 國家群別 特徵은 뚜렷하다. 英·美國의 경우, 右下傾斜하는 曲線이 의미하듯이 이들 國家는 人間의 經營的 能力과 經營意思疎通에 관해서는 매우 理

〔圖 2〕 國家群別 經營態度



想的이고 民主的인 견해를 보인 반면, 下級職員의 自律性을 인정하는 데는 매우 懷疑的인 반응을 보였으며, 北歐諸國은 右上傾斜하는 曲線이 의미하듯이 英·美國과는 정반대로 엘리트에 의한 權威的 經營과 下級職員과의 意思疎通이 별로 없는 것으로 나타났으나 下級職員의 自律性은 충분히 인정하여 엄격한 經營의 필요성을 否定하고 있다. 이러한 차이는 美國企業의 경우 獨逸 등을 포함한 모든 先進國中 가장 높은 經營費를 부담해야 하는 非效率性을 감수해야만 한다는 것을 의미한다고 보겠다.

10) Ross A. Webber는 그의 著書 Management(p. 235)에서 追加的인 資料와 함께 日本의 參與的 經營이 얼마나 強度 높은지를 보여주고 있다.

11) "Japanese Managers Tell How System Works," Fortune, November 1977, pp. 126~138.

開發途上國의 경우 曲線의 대부분이 원점 밑에 위치하는 것으로 보아 가장 權威的 經營態度를 나타내고 있다. 開發途上國과는 대조적으로 日本의 曲線은 모두 원점 위에 위치하고 있어서 從業員의 經營能力에 대한 肯定的 評價, 下級職員의 自律性, 意思疎通의 效率性, 參與的이고 民主的인 經營態度를 나타내고 있으며, 특히 參與的 意思決定에 관한 信賴度는 日本의 경우 他國에 비해 가장 높은 것으로 나타났¹⁰⁾.

개인보다는 集團을 중시하는 日本文化는 和의 精神을 높이 평가하여¹¹⁾ 組織構成員間의 경쟁보다는 協력을 강조함으로써 企業經營에 있어서도 從業員의 身體的 安全 및 安定 (physiological safety and security)과 같은 인간의 下位欲求에 호소하기보다는 自律性, 成就感 등과 같은 인간의 上位欲求에 호소하게 되고, 또한 經營陣의 의사를 일방적으로 從業員에게 강요하는 權威的 經營(authoritative management)보다는 生産勞動者의 참여를 어느 정도 허용하는 參與的 經營(participative management)이 보편화되어 있다.

日本의 參與的 經營은 意思決定過程中 提示된 案件이 下位組織으로부터 上位組織으로 이동함에 따라 經營者間의 合意를 형성하도록 촉구하고 있다. 이같은 經營環境下에서는 高位經營者는 근본적으로 意思決定을 하여 下位組織에 명령하는 上司라기보다는 下位組織에서 이루어진 결정이나 提案을 도와주고 執行을 촉진하는 助力者로서 認識된다. 提案된 아이디어 등은 非公式的으로 충분히 토의된 뒤에 여러 經營者들의 손을 거치는 동안 公式的으로 보완되는 과정을 거치는데 이러한 절차를 稟議制度라고 한다. 토의되는 案件의 執行

過程에서 관련이 있을 만한 사람은 누구라도 稟議過程에 참여할 수 있으며 여기에 참여했다는 同參意識은 和의 精神에 매우 중요한 寄與를 하게 된다. 「드러커」¹²⁾는 西歐的 意思決定이란 의문에 대한 解答에 중점을 두고 그 解答을 얻기 위한 체계적인 接近方法을 발전시키려는 과정이나 稟議過程을 통해 合意에 이르는 日本의 意思決定이란 의문에 대한 解答이 아니라 疑問 自體를 定義해 가는 과정으로 설정하고 있다. 즉 日本의 意思決定은 의문에 대한 解答 또는 意思決定의 결과보다는 意思決定이 진정 무엇에 관한 것인가를 定義해 가는 과정에서 合意에 도달하려 한다는 것이다.

따라서 參與的 經營下의 日本企業은 意思決定에 이르기까지 많은 시간을 소모하나 일단 合意에 도달하여 최종 결정이 이루어지면 모든 반대의견들이 克服·收斂되므로 執行은 매우 빠르게 이루어지는 利點을 갖고 있다¹³⁾. 즉 日本企業經營에서는 西歐的 概念의 意思決定段階가 실질적으로 執行段階를 의미하는 것이다. 이러한 이유로 日本企業과 거래하는 西

歐企業은 契約締結過程의 완만함에 불평을 갖게 되나 契約締結後의 執行過程에서는 日本企業의 迅速성에 놀라게 된다.

日本企業의 參與的 經營에서는 개인의 經營成果가 그다지 重視되지 않는다. 日本企業은 一流大學 卒業者中에서 經營者 候補를 선발하여¹⁴⁾ 經營者로 訓練·養成하는 과정에서 개인의 考課記錄을 보존하지 않는데 이는 개인을 중시하지 않고 「팀워크」를 중시하는 集團主義的 屬性에서 나온 것이라고 보겠다¹⁵⁾.

日本企業에 參與的 經營이 定着할 수 있었던 이유는 日本人의 集團主義的 屬性 외에도 現場優先主義的 價値觀을 들 수 있다¹⁶⁾. 日本의 現場優先主義는 700여년간 계속된 武士階級에 의한 지배에서 그 根源을 찾을 수 있다. 武人政權이 장기간 持續되었던 日本에서는 武가 文보다 존중을 받는 「尙武國」으로서의 전통이 있으며 이러한 支配階級의 價値觀이 企業에도 계승되었던 것이다. 日本企業에서는 新入大卒社員의 대부분이 우선적으로 現場部門에 배치되며, 여기에서 얻은 경험은 이들이 昇進하여 中堅經營者가 되었을 때 現場感 있는 意思決定을 할 수 있게 하는 밑거름이 된다. 이러한 現場感의 重視는 日本企業으로 하여금 “現場”에서 필요한 改良 向上的 性格의 기술을 발전시키는데 貢獻했음을 쉽게 이해할 수 있다. 文 위주의 오랜 傳統을 가진 中國의 경우 文化革命 당시 兩參이라 하여 勞動者가 經營에, 工場長을 비롯한 經營陣은 現場勞動에 참가해야 한다는 強制的인 參與的 經營을 시도한 것을 보면, 日本企業의 現場優先主義는 精神勞動者(white collar)와 肉體勞動者(blue collar)간의 和에 크게 기여했음을 알 수 있다.

12) P.F. Drucker, "What We Can Learn from Japanese Management," *Harvard Business Review*, March-April 1977, pp. 110~122.

13) P. Hesselting and E.E. Konnen, "Culture and Subculture in a Decision Making Exercise," *Human Relations*, Vol. 22(1969), pp. 31-51.

14) 日本의 經營者中 大學卒業者의 比率는 美國의 그것보다 높다.

H.C. de Bettignies, "Managerial Backgrounds and Attitudes in a Comparative Perspective," in J. Jean Boddewyn(ed.), *Comparative Management* (New York: Graduate School of Business Administration, New York University, 1970).

15) T.F.M. Adams and N. Kobayski, *The World of Japanese Business* (Tokyo and Palo Alto: Kodonsha, 1969); M.Y. Yoshino, *Japan's Managerial System* (Cambridge: M.I.T. Press, 1968); G.V. England and R. Koike, "Personal Value Systems of Japanese Managers," *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 1(1970), pp. 21-40.

16) 森谷正規, 上掲書.

日本人的集團主義的屬性은 企業의 參與的 意思決定過程에서뿐만 아니라 生産勞動者들의 循環補職制에서도 찾아 볼 수 있다. 즉 日本企業에서는 從業員을 一定期間 동안 定期的으로 會社內의 各部署에 轉屬시킴으로써 모든 從業員의 全般的인 흐름을 알게 되고 技能의 폭과 깊이가 더해진다. 또한 循環補職制와 함께 채택되고 있는 年功賃金制는 從業員의 水平的 連帶感 및 生産의 共同體의 感覺을 高揚시켜 協力關係를 증진시킨다. 이렇게 企業全般 및 生産工程 전체의 흐름을 볼 수 있는 眼目이 갖추어진 生産勞動者들은 經營의 參與過程에서도 지나치게 自己部署만의 利害關係에 執着하지 않게 되어 어떤 문제가 발생하였을 때 원만한 合意에 도달하게 되는 것이다.

日本企業內部에 충만한 水平的 連帶感은 生産勞動者에게나 經營者에게 企業經營에 관한 一體感을 鼓吹시켜 주므로, 企業의 收益性이 惡化될 경우 收益性이 回復될 때까지 賃金과 俸給의 引上을 스스로 自制하는 등 生産, 經營, 資本의 세 分野가 連繫性을 가지고 움직이고 있다.

2. 職業의 安定과 長期的 眼目的 經營

日本의 空間的 集團主義的 屬性和 더불어 日本人的 特性에서 빼어놓을 수 없는 또 하나의 특징은 時間的 長期性을 의의결정의 중요한 價値基準으로 고려한다는 점이다. 이는 明治時代 이후 적극적으로 西歐文明을 받아들여면서도 日魂洋才(western technology and Ja-

panese Ethos)의 姿勢를 固守하면서 자신들의 고유한 價値觀에 西歐文化을 接木시키는 과정에서도 잘 나타나고 있다.

現代 日本企業의 原型을 이루는 것은 19世紀에 있어서의 藩으로서¹⁷⁾ 藩에 대한 藩士의 忠誠심은 오늘날에도 終身雇傭의 傾向으로 남아 있다. 日本의 종업원은 일단 企業에 入社하면 企業이 倒産하기 전에는 떠나려 하지 않으며, 또 會社에 의해서도 解雇되지 않는, 실질적으로 거의 완전한 職業的 安定을 享有하고 있다. 그러나 日本企業에서의 女性從業員은 永久雇傭職이라기보다는 臨時雇傭職으로 간주되며, 비록 절차로 占有率은 줄어들고 있기는 하지만 약 20% 정도의 臨時雇傭職을 보유하고 있다. 이와 같은 제도는 扶養家族의 부담이 큰 젊은층이나 他會社로의 轉職에 어려움이 있는 50代의 壯年層을 會社의 이익을 위해서 우선적으로 解雇하는 美國의 雇傭制度와는 매우 대조적이라고 하겠다.

日本의 終身雇傭制는 生産勞動者들로 하여금 所屬會社에 대한 忠誠심과 강한 成就動機를 誘發시키며, 經營陣도 조급하게 企業을 擴張하려는 短期的 業績主義에서 탈피하여 장기적으로 生産性을 높일 수 있는 아이디어의 開發에 注力하도록 만든다. 日本企業의 종업원들은 終身雇傭을 통하여 실질적이고 심리적인 職業安定을 누리고 있으면서도 日本企業은 硬直的인 勞動費와 勞動力構造를 탈피하여 유연하게 대처해 나간다. 실제로 日本企業에서도 불경기가 닥치면 西歐企業에서보다 더 높은 비율의 종업원을 解雇할 수 있는데¹⁸⁾, 이런 경우 55세 停年退職 후에 臨時從業員으로 계속 雇傭되어 있는 老年層부터 解雇하므로 年齡적으로 보아 扶養家族이 적은 이들은 解雇

17) 梅棹忠夫, 『地球時代の日本』, 中央公論社, 1974, p. 139.

18) P.F. Drucker, op. cit.

에 따른 부담을 상대적으로 덜 느끼게 된다. 이러한 제도는 종업원으로 하여금 職業과 所得에 대한 안정감을 增進시키는 한편 企業의 費用構造를 外部環境變化에 유연하고 탄력적으로 적용할 수 있도록 하는 데 공헌하게 된다.

職場과 所得의 보장에서 과생되는 인생의 미래에 대한 심리적 확신감은 企業內의 구성원들로 하여금 生産技術 및 工程上的 持續的인 변화에 저항하지 않고 이를 기꺼이 받아들여 적응해 나가는 肯定的인 태도를 堅持시킴으로써 日本經濟의 持續的인 發展에 寄與하게 된다. 사실 日本企業에서는 末端社員에서부터 高位經營者에 이르기까지의 모든 구성원이 停年까지 日常業務의 한 부분으로서 持續的이고 規則的인 訓練을 받게 되는데, 이는 西歐에서 昇進이나 轉職時에 받는 昇進型 訓練과는 다른 것이다. 會社業務全般에 걸친 持續的인 訓練의 결과 從業員들은 지나친 專門化와 孤立化의 弊病에 빠지지 않고 자신의 業務뿐만 아니라 會社內의 他部門에도 관심을 가질 여유가 생기게 되어 企業運營의 전체적인 흐름을 생각할 수 있는 眼目이 길러져 水平的 連帶感의 형성에 寄與하게 된다.

日本企業에서는 經營者를 養成하는 데에도 短期的인 業績을 評價하여 그때그때 人事에 반영하지 않고 長期的으로 20年 내지 25年間 꾸준히 그의 職務遂行能力을 관찰하며¹⁹⁾ 40代 後半이 되면 特出한 일부 經營者를 선발하여 昇進시키고 이들은 통상 停年 이상 勤務하게 되며, 나머지는 55세가 되면 停年退職을 하는

19) 이 기간 중 젊은 經營人들은 소위 代父格인 고위 經營人으로부터 個人的인 지도를 받으며 성장하고, 이들 代父들은 人事課로부터 자기의 代子에 관한 人事 相談에 자주 응한다.

것이 통상적이다.

이와 같이 日本의 企業經營者는 會社內의 종업원 중에서 昇進하는 것이 일반적이며 落下傘式 人事에 의해 외부로부터 迎入되는 경우는 드물다. 또한 日本의 企業經營者는 40代 後半이 되기까지는 年功序列制에 의해서만 昇進 및 報酬가 결정되며 통상 直屬上官의 諮問이 없이 人事決定이 이루어진다. 또한 자기 개인의 經營能力의 評價도 없고 經營成果에 대한 특별한 報償이나 處罰도 없기 때문에 企業內에서 部署移動을 원하거나 또는 辭表를 내고 다른 職場으로 옮기는 경우는 드물다. 이러한 經營環境下에서는 經營者는 短期的으로 獨走하거나 攻撃的으로 되어 두드러지게 나타나기보다는 동료들 도와주면서 協助的인 經營을 해나가게 되며, 이러한 時間的·精神的인 여유는 자신의 經歷管理上의 目標을 보다 長期的인 곳에 두게 할 수 있을 뿐만 아니라 經營自體에서도 충분한 時間帶를 고려하여 意思決定을 할 수 있게 한다. 더우기 55세에 停年退職을 하더라도 계속해서 會社와 관련을 맺고 일을 하는 것이 慣例化되어 있기 때문에 會社在職中 短期的인 眼目으로서 經營을 그르치지 않도록 노력할 것이다.

그런데 本節에서 설명한 終身雇傭制의 長點에도 불구하고 經營的側面에서 볼 때, 이 제도는 약간의 問題點을 안고 있다. 즉 日本의 젊은 세대들은 점차 傳統的인 價值觀에서 멀어지고 있으며, 이들은 職業流動性의 결핍, 지나친 年功序列의 강조, 個人主義의 결핍 등에 대한 저항이 강해질 가능성이 있다. 終身雇傭制로 인하여 企業內의 非生産的인 永久從業員이 解雇되지 않고 있음으로 해서 실질적인 失業率은 훨씬 높은 것으로 보이며, 이러한 불

필요한 종업원은 약 3百萬에 달해 매년 200億弗에 달하는 額數를 固定費用으로 支拂하고 있다²⁰⁾.

「앨더슨」(Alderson)²¹⁾은 企業經營에 있어서 “企劃의 長·短期性에 관한 구분은 企劃이 사업에 미치는 영향의 정도와 그것에 포함된 意思決定들이 修正可能한가의 여부에 달려있다.”고 말하고 있다. 즉 長期企劃에서는 組織의 構造와 戰略을 결정할 수 있기 때문에 組織의 目標와 수단 등을 재검토할 수 있으며, 中期計劃에서는 組織의 일반적인 構造와 戰略을 받아들인 상태에서 生産要素의 投入量, 生産量 등을 조작할 수 있고, 短期計劃에서는 組織의 構造, 戰略, 目標量 등은 변동시키지 않은 채로 經營主體는 구체적인 執行過程에서 資源과 技術의 應用을 도모해 나갈 수 있는 것이다. 이러한 概念的 企劃의 時間帶는 產業의 特性 및 技術의 特性 등에 따라 각 時間帶의 실제기간은 변화가 많다고 보겠다.

급속히 팽창하는 市場에서의 一部企業은 長期的 企劃이 없이도 상황에 따른 임시적 對應

措置만으로도 그들이 追求하는바 成長과 利潤 目標를 달성해 나가고 있다²²⁾. 그러나 經營에 있어서 企劃의 필요성은 점차 증가해 가고 있는 것이 사실이며, 企劃機能의 活性化를 통해 보다 적극적으로 企業戰略을 追求할 때 長期的으로 효과를 거둘 수 있고 보다 높은 利潤을 얻을 수 있음이 立證되고 있다²³⁾.

그럼에도 불구하고 美國의 企業經營者들이 주어진 시간의 대부분을 現在에 대하여 소비하는 나머지 미래에 대한 企劃을 소홀히 하는 경향에 대해 「웨버」(Webber)²⁴⁾는 다음과 같이 세 가지 類型으로 소개하고 있다. 즉 미래를 전혀 고려하지 않거나, 미래에 대하여 생각하더라도 무엇인가 할 만한 가치가 없다고 여기거나 또는 短期的인 報償 및 處罰에 얽매어 미래에 있어서의 실패 가능성을 걱정할 여유가 없는 경우 등이 그것이다.

企業經營者들은 成就動機가 강할수록 자신의 業績에 대해 빠른 평가를 바라며, 그럴수록 인내심이 없어져서 조금씩 하는 경향이 있다. 따라서 미래에 대해 적절한 관심을 가질 여유가 없이 短期的인 報償과 현실에만 관심을 두게 되므로 企業의 長期的 發展에 필요한 情報를 收集하거나 企劃하는 데 소홀하게 되는 것이다. 그는 時間觀念에 따른 文化圈의 구분에 있어서, 時間을 無限하고 反復循環하는 資源으로 간주하는 圓形的(circular)文化圈과 時間을 有限하고 一방적이며 한번 흘러가면 돌이킬 수 없는 것으로 보는 線型的(linear)文化圈으로 大別하고 있다²⁵⁾. 그는 圓形的의 文化圈에서의 인내란 쉬운 것이지만 思索的이라기보다는 活動的인 美國과 같은 直線的의 文化圈에서의 인내란 실행하기 어려운 德이라고 보고 있다. 따라서 이같은 文化圈에서는 미래

20) *Business Week*, "Japan's Economy Tomorrow", Jan. 30, 1978, p. 46.

21) W. Alderson "Perspectives on the Planning Process", *Academy of Management Journal*, Vol. 2, No. 3(1959), pp. 181-196.

22) C.F. Londblom, "The Science of Mudding Through," *Public Administrative Review*, Vol. 19 (1959), pp. 79~88.

23) S. Thune and R. House, "Where Long-range Planning Pays Off," *Business Horizons*, Vol. 13, (August 1970), pp. 81~87; D.M. Herold, "Long-Range Planning and Organizational Performance: A Cross-Validation Study," *Academy of Management Journal*, Vol. 15 (March 1972), pp. 91-103; S. Schoeffier, R.D. Buzzell and D.F. Heany, "Impact of Strategic Planning on Profit Performance," *Harvard Business Review*.

24) R. Webber, op. cit. p. 299.

25) Ross A. Weber, *Time and Management*, Van Nostrand Reinhold Company, 1972, p. 16.

를 생각한다 해도 상대적으로 가까운 미래만을 고려하게 된다는 것이다.

美國의 企業에서는 年間業績 基準에 의하여 短期的으로 經營者를 褒償하거나 問責하는 경향이 강하기 때문에 美國의 企業經營者들은 短期的이고 시급한 조치에 보다 많은 관심을 두게 된다. 美國企業에 팽배해 있는 現實指向的 屬性은 美國의 文化, 企業內의 분위기, 개인의 태도 등으로 보아 美國的 企業經營의 하나의 特性으로 볼 수 있으며, 이 점이 日本과는 대조적이라고 하겠다. 이같은 경향은 美國의 企業經營者뿐만 아니라 投資家에서도 發見되고 있는데, 投資家들이 3年 이내에 元金を 회수하기를 바라기 때문에 投資의 懷妊期間은 점차 단축되어 企業經營의 企劃期間을 더욱 단기화하도록 하고 있다²⁶⁾.

이같은 美國의 단기적이고 현실적인 경향은 美國의 經營大學에서조차 採算性的 教育에 役점을 두고 장기적으로 技術開發을 통해 좋은 제품을 생산하려는 努力은 상대적으로 소홀시 되는 절에서도 찾아 볼 수 있다. 더우기 어느 大學敎材에서는 아예 “1971年 이후에는 美國이 技術的 革新으로부터 더 이상의 比較優位를 얻을 수 있다는 徵表가 없으며 따라서 主競爭對象國과의 가격경쟁을 成功的으로 할 수는 없을 것이다²⁷⁾.”라는 美國의 장기적 戰略의 포기를 明示하고 있는 것을 볼 때 美國은 점차 단기적 觀點에 根據하여 意思決定을 하는 나라로 轉換되어 가는 느낌이 짙다.

이상에서 고찰한 바와 같이 美·日 兩國은

文化的·組織的·個人的인 特性에 있어서 상당한 時間概念上的 차이를 나타내고 있음을 알 수 있다. 이러한 시간에 대한 태도, 분위기 및 制度上的 차이를 근거로 볼 때, 美國보다는 日本企業經營에 있어서 보다 長期的 企劃에 충실할 수 있는 것으로 판단된다.

이하의 Ⅲ, Ⅳ章에서는 物價, 賃金, 利潤의 3個變數間的 相互關係分析을 통해 消費者, 勞動者, 資本家의 3大利潤集團이 어느 정도의 意思決定時間帶(time span of decision making)하에서 어떻게 서로 영향을 미치며 균형을 유지하는지를 파악하고, 이를 韓·美 製造業에 대한 分析結果와 비교함으로써 日本的 企業經營의 特性, 즉 集團主義와 經營眼目的 長期性を 實證的으로 檢證하고자 한다.

Ⅲ. 日本企業에 대한 實證分析

企業의 費用目標가 변함에 따라 企業內 意思決定過程이 어떻게 변화하는지를 분석하기 위해 다음과 같은 3個의 式이 사용되었다. 3個의 式은 우선 都賣物價의 變動率을 나타내 주는 式과 이 式에 포함된 主要獨立變數인 賃金變動率 및 生産性變動率을 나타내 주는 式으로 構成되어 있다. 아래 3個式에 대한 자세한 설명은 著者の 『韓國開發研究』, 1983년 가을호, 「經濟安定化政策과 企業經營의 改善」을 參照하기 바란다.

都賣物價式 :

$$mP_t = a_1 + a_2W_t + a_3rP_t + a_4\Delta(Q/P)_t + a_5(Q/K)_t + a_6R_t + e_t$$

26) *Business Week*, Jan. 15, 1972, p. 49.

27) S. Robach and K. Simmonds, *International Business and Multinational Enterprises*, Richard D. Irwin, 1973, Chapter 4.

賃金式：

$$W_t = b_1 + b_2 \Delta(Q/P)_{t-n} + b_3 R_{t-n} + b_4 cP_{t-n} + b_5 U_t + e_t$$

生産性式：

$$(Q/P)_t = c_1 + c_2 H_t + c_3 K_t + c_4 A_{t-n} + e_t$$

變數說明：

mP_t : 都賣物價 變動率(年率로 나타낸 分期別 資料)

W_t : 賃金變動率(年率로 나타낸 分期別 資料)

rP_t : 原材料費用 變動率(年率로 나타낸 分期別 資料)

R_t : 自己資本純利益率(年率로 나타낸 分期別 資料)

cP_t : 消費者 物價變動率(年率로 나타낸 分期別 資料)

U_t : 失業率(分期別 資料)

A_t : 管理者數(分期別 資料)

K_t : 純固定資産(分期別 資料)

H_t : 生産者의 週當 平均勞動時間 (分期別 資料)

$(Q/P)_t$: 勞動生産性(分期別 資料)

$(Q/K)_t$: 稼動率(分期別 資料)

$(Q/P)_t$: 生産性變動率(年率로 나타낸 分期別 資料)

위의 模型은 원래 物價 및 賃金決定의 生産 側 主體인 企業이 意思決定過程에서 經濟成長의 核心的 變數인 生産性を 어느 정도 强度있게 고려하느냐를 파악하기 위해서 考案된 것이므로 日本企業의 集團主義의 特性을 浮刻시

키기에는 適合하지 않을지도 모른다. 그러나 日本企業經營의 集團主義 또는 水平的 連帶感이 他國에 비하여 월등한 屬性이라면 어떤 기간동안 消費者, 勞動者, 資本家의 3個集團이 衡平을 잘 유지한 것으로 나타날 것이다. 本 研究에서는 70年代의 石油波動時 日本의 3個 集團이 외부로부터의 經濟的 衝擊을 어떻게 吸收했나를 살펴보고 이를 韓·美의 경우와 비교함으로써 日本企業의 集團主義의 特性을 檢證할 것이다.

또한 위의 模型에서는 生産성과 관련된 企業의 意思決定의 變化를 分期別로 관찰함으로써 日本企業의 意思決定時間帶의 長期性を 파악하기에는 난점이 있다고 보겠다. 그러나 이러한 난점은 模型의 큰 修正 없이도 主要變數의 計測時間帶를 보다 길게 하여 사용함으로써 용이하게 극복될 수 있을 것이다. 本 研究에서는 上記模型의 核心的 變數인 生産성의 變化를 短期 및 中長期에 걸쳐 計測된 資料를 사용하여 그 결과를 比較·分析하였다. 만약 日本企業經營에서 意思決定의 長期的 眼目이 뚜렷한 微視的 特性이라면 模型의 檢證過程에서 物價는 단기적으로 計測된 生産性變數보다는 보다 장기적으로 計測된 生産性變數에 민감하게 반응할 것이다.

위에서 소개된 3個式 중에서 生産性式은 資料의 부족으로 인하여 생략할 수밖에 없었으므로 都賣物價式과 賃金式만 테스트하였으며, 本 研究에서는 通常最小自乘法(ordinary least squares)이 주로 사용되었다²⁸⁾.

1. 日本製造業의 都賣物價分析

美國製造業의 生産性變化推移를 살펴본 결

28) 2段階 最小自乘法(two-stages least squares)도 部分의 으로 사용돼 보았으나 그 결과는 通常最小自乘法에 의한 것과 비슷하였다.

과 2次大戰後부터 1965년에 이르는 기간과 1965년 이후의 기간에는 不連續性이 존재하였다. 1965년 이후의 급격한 生産性增加의 鈍化現象은 美國企業의 費用相殺能力을 철저히 蠶食함으로써 美國製造業界에 從來와는 다른 管理戰略인 費用轉嫁式(Cost Pass-Along)管理行態가 波及되는 계기가 되었다.

〈表 1〉 日本製造業의 年平均 勞動生産性 增加 推移

	期 間	年平均勞動生産性 增加率
景 氣 循 環 期 間	1951年 4/4分期~54年 3/4分期	9.6
	1954年 4/4分期~58年 2/4分期	3.7
	1958年 3/4分期~62年 3/4分期	7.7
	1962年 4/4分期~65年 3/4分期	10.6
	1965年 4/4分期~71年 4/4分期	13.6
	1972年 1/4分期~75年 1/4分期	5.3
	1975年 2/4分期~77年 3/4分期	7.7
	1977年 4/4分期~81年 4/4分期	8.2
平均	1951年 4/4分期~81年 4/4分期	8.4(%)
	期 間	年平均勞動生産性 增加率
占 領 期	1945~1952年	—
戰 後 復 興 期	1953~1959年	6.4
高 度 成 長 期	1960~1969年	10.5
調 整 期	1970~1981年	7.8
平 均	1953~1981年	8.4(%)

29) 都賣物價式에 包含된 變數들의 資料蒐集期間은 아래와 같다.

都賣物價 1952年 1/4分期~81年 4/4分期
 勞動生産性 1951年 1/4分期~81年 4/4分期
 利 潤 率 1951年 1/4分期~81年 4/4分期
 賃 金 1951年 1/4分期~81年 4/4分期
 原材料費用 1952年 1/4分期~81年 4/4分期
 出 荷 指 數 1953年 1/4分期~81年 4/4分期
 稼 動 率 1963年 1/4分期~81年 4/4分期

따라서 製造業全體에 공통되는 期間은 1953年 1/4分期~81年 4/4分期로서 變數의 增加率을 計算하기 위하여 이 期間의 初期 4個分期가 빠져서 1954年 1/4分期~81年 4/4分期로 줄어들었다.

賃金式에 포함된 變數들의 資料蒐集期間은 아래와 같다.

賃 金 1951年 1/4分期~81年 4/4分期

日本製造業에 있어서도 美國製造業의 경우와 같은 生産性 停滯期間이 존재하는가를 알아보기 위하여 2次大戰 이후의 生産性變化推移를 8個의 景氣循環期別로, 또 4個의 經濟政策 段階別로 計算해 본 結果는 〈表 3-1〉과 같다.

1960年代의 高度成長期에 生産性增加率は 年平均 10.5%로 가장 높았고, 50年代와 70年代는 각각 6.4%, 7.8%로 60年代보다는 낮지만 어느 시기에도 生産性的 급격한 鈍化現象은 보이지 않았다. 또 景氣循環期間別로 살펴 보면 1954年 4/4分期에서 1958年 2/4分期까지의 3.7%에서 1965年 4/4分期부터 1971年 4/4分期까지의 13.6%에 이르기까지 기간에 따른 변화는 크나 生産性增加의 停滯現象을 보인 기간은 없기 때문에 2次大戰 이후의 전체 기간을 하나의 同質的인 기간으로 간주하고 回歸分析을 행하였다.

비록 特定期間이나 特定時代に 두드러진 生産性 停滯現象은 보이지 않는다고 하더라도 2次大戰 후 日本製造業의 生産性增加率は 대체로 高度成長期를 頂點으로 하여 그 전후에는 낮은 양상을 보이고 있다. 즉, 2次大戰 이후부터 高度成長期의 후기인 1969년까지는 生産性增加率が 점차로 上昇하는 趨勢였으며, 高度成長期 초기인 1960년부터 현재에 이르기까지는 下降하는 趨勢를 보이고 있다. 이와 같은 生産性增加率의 변화가 企業經營에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 전기간의 回歸分析에 추가로 전기간을 위와 같은 두 기간으로 나누어 回歸分析을 실시하였다.

그러나 都賣物價式과 賃金式에 포함되어 있는 變數들의 資料不足으로 分析期間이 短縮되어 실제로는 1953年 1/4分期부터 1981年 4/4分期까지의 期間을 分析對象으로 하였다²⁹⁾.

都賣物價式에서 需要牽引인플레이션의 효과를 반영하기 위해 포함된 稼動率變數(Q/K), 는 日本製造業의 자료 부족으로 대신 前年 同分期對比 出荷量變動率(sQ_t)을 사용하였다. 이 점은 韓國製造業의 都賣物價分析에서도 마찬가지였으므로 韓·日 兩國의 分析結果의 比較可能性은 오히려 增進되었다고 하겠다.

日本製造業의 都賣物價式과 賃金式의 檢證은 利潤率 資料의 부족으로 有用성이 減少하였다. 日本製造業의 利潤率은 通商産業省 産業政策局이 發行하는 『わが國企業の經營分析』으로부터 年間 自己資本 純利益率을 拔萃하여 사용하였으나, 分期別 資料가 없었으므로 半分期別 資料를 內分法에 의해 分期別 資料로 變換시켰다. 위와 같은 問題點에 대해서 美國의 分期別, 利潤率 資料로 模擬實驗을 해본 결과로³⁰⁾부터 推論해 볼 때, 日本資料에서도 原利益率 資料의 신뢰도가 높다면 內分法에 얻어진 分期別 利益率 資料도 信賴度를 크게 잃지는 않았을 것으로 判斷되었다.

〈表 3-2〉의 첫째行은 1954年 1/4分期~81年 4/4分期 동안의 都賣物式의 回歸分析 結果를 나타내고 있다. $\alpha=0.01$ 의 有意水準下에서는 2개의 變數 W_t , rP_t 가 統計的 有意性을 가졌고, 變數 R_t 의 係數는 有意性이 약한 편으로 나타났으며, 나머지 變數들은 有意性이 매우 약하게 나타났다. 費用變數의 단순한 價格引上을 나타내는 賃金變數의 係數(0.14)와 原材料費用變數의 係數(0.62)는 製造業 전체의 原價構成比에 거의 收斂하였다. 〈表 3-2〉의 둘째行은 燃料費變數를 포함한 回歸分析結果로서 燃料費變數는 統計的 有意性이 약한 편이며, 他變數들의 係數에는 큰 영향을 미치지 못한 것으로 판단된다.

生産性增加率變數 $\Delta(Q/P)_t$ 의 係數는 統計的 有意性이 매우 약한 것으로 나타났다. 企業經營行態가 生産의 效率性에 얼마나 민감하게 반응하는가를 나타내는 이 變數는 안정적이고 자율적인 費用極小化 經營下에서는 負의 符號를 가질 것이 기대되는바, 오늘날 模範的

〈表 2〉 日本製造業 都賣物價式 回歸分析結果(1)

(1954年 1/4分期~1981年 4/4分期)

	常數	W_t	rP_t	fP_t	$\Delta(Q/P)_t$	sQ_t	R_t	R^2	$D.W$
燃料費變數除外	-1.37 (-2.52)	0.14 (5.23)	0.62 (39.38)	***	-0.0099 (-0.34)	-0.0028 (-0.10)	0.03 (0.90)	0.97	0.74 ^a
燃料費變數包含	-1.27 (-2.29)	0.13 (5.15)	0.64 (27.17)	-0.02 (-1.15)	-0.02 (-0.71)	-0.01 (-0.42)	0.04 (1.12)	0.97	0.75 ^a

註: () 안은 t -統計量

***: 해당 變數는 使用되지 않았음.

a: $\alpha=0.01$ 水準에서 autocorrelation이 있음³⁴⁾.

勞動生産性 1951年 1/4分期~81年 4/4分期

利潤率 1951年 1/4分期~81年 4/4分期

消費者物價 1951年 1/4分期~81年 4/4分期

失業率 1951年 1/4分期~81年 4/4分期

따라서 製造業全體에서 공통되는 期間은 1954年 1/4分期~81年 4/4分期이나 充分한 自由度를 얻을 수 있으므로 都賣物價式과 같이 1954年 1/4分期~81年 4/4分期에 대하여 回歸分析을 한다.

30) 洪炳裕, 上揭書, p. 50 參照.

31) 日本製造業의 都賣物價式 및 賃金式의 回歸分析結果 대부분 自己相關을 보여 Cochrane-Orcutt 反復節次를 使用하여 다시 回歸分析한 결과 $D.W$ 統計量은 상당히 개선된 반면, 式의 係數 및 t -統計量의 全體的인 傾向은 큰 차이가 없었다.

으로 生産性向上을 추구하는 企業經營을 하고 있다고 알려진 日本製造業에서 生産性增加率變數가 統計的 有意性이 없다는 사실은 의외라고 하겠으며, 자연히 다음과 같은 의문을 갖게 한다.

즉, 日本製造業의 企業經營은 短期的生産性增加에 민감하기보다는 中·長期的인 生産性向上에 중점을 두는 것이 아닌가? 실제로 日本의 終身雇傭制는 好·不況에 의한 短期的·景氣循環的인 雇傭을 가능한 한 지양하고 人的資源을 안정적으로 유지함으로써 技術과 知識을 蓄積하고 從業員의 所屬感和 連帶感を 고취시켜 긴밀한 인간관계에 바탕을 둔 中·長期的 生産性向上을 꾀하는 것으로 볼 때, 上記 의문점을 풀기 위해서는 生産性變數를 좀더 긴 時間帶에 걸쳐 計測하여 回歸分析을 할 필요가 있다.

生産性變數를 보다 긴 時間帶에 걸쳐 計測

하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나, 本研究에서는 每景氣循環期마다 年平均 勞動生産性增加率을 計算한 뒤, 한 景氣循環期の 分期別 生産性增加率 資料는 그 기간의 年平均 勞動生産性增加率을 반복 사용하였다. 이와 같은 生産性增加率 資料를 사용하여 日本 全製造業의 都賣物價式을 回歸分析한 결과가 <表 3-3>에 나타나 있다.

<表 3-2>의 결과와 비교할 때, 대부분의 變數들이 큰 변화를 보이지 않았으나 生産性變數는 $\alpha=0.01$ 水準에서 統計的 有意性을 갖는 負의 係數를 나타냄으로써 뚜렷한 차이를 보였다. 이로써 日本의 製造業은 短期的인 生産性 增減보다는 中·長期的 生産性向上에 주력하며, 價格도 이에 反應한다는 假說이 立證되었다³²⁾.

<表 3-3>에서 利潤率變數의 係數는 $\alpha=0.05$ 水準에서 統計的 有意性을 갖는다. 이러한 都

<表 3> 日本 製造業都賣物價式 回歸分析結果(Ⅱ)

(1954年 1/4分期~1981年 4/4分期)

	常數	W_t	rP_t	fP_t	$\Delta(Q/P)_t$	sQ_t	R_t	R^2	$D.W$
燃料費變數除外	-1.08 (-2.03)	0.16 (6.10)	0.59 (35.67)	***	-0.13 (-2.90)	-0.0088 (-0.55)	0.07 (1.94)	0.97	0.82 ^a
燃料費變數包含	-0.95 (-1.76)	0.15 (5.93)	0.61 (27.41)	-0.01 (-1.21)	-0.13 (-2.99)	-0.02 (-1.18)	0.07 (2.13)	0.97	0.81 ^a

註: () 안은 t -統計量

***: 해당 變數는 使用되지 않았음.

a: $\alpha=0.01$ 水準에서 autocorrelation이 있음.

<表 4> 日本 製造業都賣物價式 回歸分析結果(Ⅲ)

期 間	常數	W_t	rP_t	$\Delta(Q/P)_t$	sQ_t	R_t	R^2	$D.W$
1954. 1/4~1971. 4/4	-1.35 (-2.33)	0.12 (2.48)	0.05 (15.89)	-0.09 (-1.87)	0.02 (0.80)	0.05 (1.28)	0.94	1.06 ^a
1965. 4/4~1981. 4/4	-0.87 (-1.03)	0.15 (4.38)	0.56 (25.14)	-0.17 (-2.22)	-0.06 (-2.00)	0.12 (2.60)	0.97	0.91 ^a

註: () 안은 t -統計量

a: $\alpha=0.01$ 水準에서 autocorrelation이 있음.

32) 韓·美 製造業에 대하여도 이와 같은 방식에 의하여 검증하였으나 日本과 같은 결과를 얻지 못하였다.

賣物價와 利潤率變數間의 陽의 상관관계는 半期別 利潤率資料를 內分法에 의하여 分期別 資料로 變換시키는 과정에서 포함될 수 있는 資料의 歪曲으로 인하여 발생한 假性的 상관관계일 가능성을 배제할 수는 없다. 만일 이러한 假性的 상관관계가 主因일 때에는, 이러한 현상이 특정기간에 관계 없이 보편적이라고 보는 것이 타당할 것이기 때문에 2次大戰 이후의 기간을 高度成長期를 중심으로 하여 前·後半期로 나누어 回歸分析을 한 결과를 비교해 보았다.

〈表 3-4〉의 첫째 行은 2次大戰 후부터 高度成長期까지, 둘째 行은 高度成長期로부터 80年代 초에 이르기까지 都賣物價의 回歸分析結果를 나타내고 있다. 〈表 3-3〉의 결과와 비교할 때 대부분의 變數들이 큰 변화를 보이지 않았으나 利潤率變數만은 高度成長期의 후기에 강한 統計的 有意성을 나타내었다. 資料의 歪曲으로 인한 假性的 상관관계가 高度成長期 이후에서만 나타났다고 보기는 어렵기 때문에 이것 역시 다음과 같이 解析하는 것이 타당하다고 하겠다. 즉 2次大戰 후부터 高度成長期까지의 生産性 增加率이 上昇하는 기간중에는 企業은 初期利潤率을 계속 유지해 나가는 데 있어서 낙관적일 것이며, 費用의 價格轉嫁幅이외의 추가적인 價格上昇을 통해 利潤率을 높일 인센티브는 강하지 않다고 보겠다. 그러나 高度成長期 이후의 生産性 增加速度가 減速되는 기간중에는 企業들이 初期利潤率을 계속 유지하기 어렵게 될 것이며, 새로운 利潤形成 「메커니즘」에 점차 의존하지 않을 수 없

을 것이다.

日本의 高度成長期 이후의 기간에 나타난 利潤引上型 인플레이션行態는 美國의 同一期間의 回歸分析 결과와 비교하면 그 強度와 統計的 有意도에 있어서 美國보다는 훨씬 약했음을 알 수 있다. 즉 日本回歸分析에서 나타난 變數 R_2 의 係數는 0.12이며 t -統計量의 값은 2.6임에 비하여 美國回歸分析에서 나타난 變數 R_2 의 係數는 1.06이며 t -統計量은 5.03³³⁾으로서 日本의 利潤引上型 인플레이션은 美國의 그것보다는 훨씬 약한 것으로 나타났다. 이같은 차이점의 주된 이유는 역시 美國의 경우에는 이 기간중 生産性的 停滯現象이 일어났었던 것에 반하여 日本의 경우에는 비록 生産性 增加速度가 鈍化되기는 하였지만 生産性 停滯現象없이 상당한 生産性的 증가를 示顯한 것이라고 보겠다. 이러한 美·日間의 生産性 증가의 차이로 인해 美國에서는 이 기간중 1~2次에 걸친 石油波動의 충격을 흡수함에 있어서 價格과 賃金, 利潤間의 衡平을 잃고 勞動者와 消費者 쪽으로 그 費用을 흡수시켰으며, 資本家 쪽은 오히려 過保護反應을 나타냈던 것에 반해³⁴⁾ 日本에서는 〈表 3-5〉에서 보는 바와 같이 價格과 利潤, 賃金間의 均衡을 유지한 것으로 나타났다. 즉, 1~2次石油波動을 겪은 調整期의 勞動生産性的 增加率은 高度成長期보다는 낮았으나 戰後復興期보다는 높게 나타났다. 이를 감안하면 調整期의 自己資本 純利益率인 18.55%는 戰後復興期의 自己資本 純利益率인 16.36%에 비해 지나치게 높다고 할 수 없겠다. 實質賃金上昇率도 調整期에는 年平均 3.97%로 高度成長期보다는 떨어졌지만 戰後復興期 3.97%의 수준을 유지했으므로 지나치게 賃金이 희생되었다고 보기는 어

33) 前掲書, 附錄 5.

34) 洪炳裕, 上掲書 p.34, 美國의 60年代 中盤以後 生産性 增加가 停滯된 反面, 利潤率은 오히려 上昇했음.

〈表 5〉 日本 諸指標의 時代別 變動率

	戰後復興期 (1953~59)	高度成長期 (1960~69)	調整期 (1970~81)
勞動生産性의 年平均增加率	6.38%	10.53%	7.76%
都賣物價의 年平均增加率	-0.79%	0.48%	5.92%
實質賃金의 年平均增加率	3.97%	5.76%	3.97%
自己資本純利益率	16.36%	19.76%	18.55%

럽다. 都賣物價上昇率도 戰後復興期와 高度成長期의 0% 안팎의 수준에서 調整期에는 年平均 5~6%의 수준으로 높아졌으나 이 정도의 物價上昇率은 안정적이라고 볼 수 있으므로 물가만 지나치게 희생되었다고 할 수는 없겠다.

需要牽引인플레이션의 영향을 捕捉하기 위하여 포함시켰던 出荷量變動率變數 sQ_t 의 係數는 高度成長期 전반에서는 統計的 有意성이 낮은 陽의 數值로 나타난 반면, 高度成長期 후반에서는 $\alpha=0.025$ 수준에서도 有意인 陰

數로 나타났다. 이것은 역시 利潤引上型 인플레이션의 強弱이 景氣反動的임을 의미하는 것으로서 利潤引上型 인플레이션이 好況期보다는 利潤率이 떨어지는 不況期에서 더욱 심하다는 것이다³⁵⁾.

2. 日本製造業의 賃金分析

〈表 3-6〉의 첫째 行은 1954年 1/4分期에서 81年 4/4分期까지의 賃金式 回歸分析結果를 나타내고 있다. $\alpha=0.01$ 水準에서 3個의 變數

〈表 6〉 日本製造業 賃金式 回歸分析結果

期 間	常 數	$\Delta(Q/P)_t$	R_t	cP_{t-1}	U_t	R^2	$D.W$
全 期 間	5.58 (2.58)	0.29 (5.66)	0.15 (1.94)	0.84 (11.98)	-3.03 (-4.61)	0.73	1.20 ^e
1954 1/4 ~ 1971 1/4	3.01 (1.33)	0.25 (5.71)	0.39 (4.46)	0.32 (2.77)	-2.68 (-4.17)	0.79	1.32 ^f
1965 4/4 ~ 1981 4/4	9.86 (3.34)	0.33 (3.76)	0.07 (0.78)	1.00 (9.81)	-5.36 (-5.67)	0.76	1.62 ^g

註.() 안은 t -統計量

α : $\alpha=0.01$ 수준에서 autocorrelation 있음.

i : $\alpha=0.01$ 수준에서 autocorrelation 有無判斷困難

n : $\alpha=0.01$ 수준에서 autocorrelation 없음.

35) 그러나 이러한 反景氣的 利潤引上型 인플레이션현상은 美國에서도 볼 수 있었으나 그 強度에는 차이가 있는 것으로 생각된다. 아래의 表를 보면 美國의 1965~81年 기간에는 生産性 증가가 鈍化되었는데도 收縮期의 利潤率이 전혀 떨어지지 않고 안정적이어서 反景氣的 利潤引上型 인플레이션이 심했음을 시사하는 반면, 日本은 50年代와 60年代에 비해 70年代에 收縮期의 利潤率이 다소 높아 보이는 하지만 美國과 같이 安定的이지는 못함을 알 수 있다.

美國製造業의 自己資本純利益率			日本製造業의 自己資本純利益率		
期 間	膨脹期	收縮期	期 間	膨脹期	收縮期
1948~64	11.3	8.7	50年代	17.46	12.91
1965~81	12.8	12.8	60年代	21.33	14.04
			70年代	19.72	16.76

$\Delta(Q/P)_t$, cP_{t-1} , U_t 가 統計的 有意性を 보이고 있다³⁶⁾.

賃金式도 都賣物價式에서와 같이 高度成長期를 전후로 하여 回歸分析한 結果가 <表 3-6>의 2行과 3行에 나타나 있다. 전기간의 回歸分析과 비교해 볼 때 $\Delta(Q/P)_t$, cP_{t-1} , U_t 등의 係數는 $\alpha=0.01$ 의 수준에서 마찬가지로 有意性を 가지고 있다. R_t 는 高度成長期 전기간에 있어서만 有意性を 가지고 있다는 점이 特異하며, cP_{t-1} 은 高度成長期 이후 기간의 係數(1.00)가 高度成長期 이전의 係數(0.32)보다 훨씬 크게 나타났다. 이러한 行態는 美國의 60年代 中盤을 전후로 한 기간의 賃金式 回歸分析結果와 비슷한 것으로서 經營上의 費用戰略의 變化를 반영하고 있다. 즉, 이 기간중 日本의 製造業이 1~2次에 걸친 石油波動을 극복하는 과정에 있어서 勞動者들도 實質賃金의 下落을 감수하지 않으면 안 되었다. 이미 <表 3-5>에서 지적한 바와 같이, 高度成長期 이후의 기간에는 그 전의 기간에 비하여 상대적으로 賃金引上 그 자체를 더욱 억제하려는 인센티브가 존재한다고 보겠다. 이러한 인센티브는 賃金交渉過程에서 勞組의 입장을 利潤參與의인 積極적 자세에서 現狀維持의인 소극적 자세로 바꾸어 놓았다고 하겠다.

失業率變數는 高度成長期 이전과 이후 모두 統計的 有意性を 유지하고 있어 賃金引上 자체를 억제하려는 行態가 美國에서처럼 賃金決定의 市場機能을 마비시키는 정도까지는 심하지 않았음을 시사한다. 日本의 賃金決定은 勞使交渉過程이 안정적이고 합리적이며, 價格機構에 의한 自動的 調節機能도 有効한 結果

<表 3-6>의 3個의 回歸分析에서의 R^2 의 크기는 0.73~0.79로서 美國의 0.84~0.91에 상당히 접근한 것을 알 수 있다. 우리나라의 경우 1967~80年 동안의 賃金式 回歸分析結果의 R^2 는 0.24로 매우 낮았으며 慣性的 賃金決定過程을 고려했을 때에도 0.64~0.7 정도밖에는 되지 않았음을 볼 때 우리나라의 賃金決定節次가 선진국에 비해 얼마나 改善의 餘地가 있는가를 실감할 수 있다.

日本製造業의 都賣物價式과 賃金式의 回歸分析中 때빈마다 多重共線性的 存在可能性을 檢討하였으나 問題視된 경우는 없었다.

經營費와 生産性間의 상관관계를 알아보기 위한 生産性式은 資料不足으로 檢證될 수 없었다. 이 부분에 관해서는 앞으로 追加的인 研究가 필요하다고 하겠다.

IV. 韓國・美國・日本企業의 分析結果 比較

本章에서는 III章에서 記述한 日本企業의 實證分析結果가 本研究의 전반부라고 볼 수 있는 『經濟安定化 政策과 企業經營의 改善』에서 記述한 韓國企業의 實證分析結果를 比較・分析하기 위하여 費用極小化 經營行態에서 費用轉嫁式 經營行態로 轉換한 美國企業의 패턴을 要約한 뒤, 이에 비추어서 韓國企業과 日本企業의 經營特性을 比較・分析하기로 한다.

1. 美國製造業의 企業經營行態

2次大戰 후 美國製造業分野의 企業經營行態

36) $\Delta(Q/P)_t$ 와 R_t 에 時差(time-lag)를 주어 回歸分析한 結果 R^2 와 係數에 큰 變化가 없었다.

는 1960年代 中盤을 分岐點으로 生産性增加가 급격히 둔화됨에 따라 費用極小化 經營에서 費用轉嫁式 經營으로 轉換되었음이 立證되었다. 費用極小化 經營을 지속적으로 유지하기 위해서는 최소한 증가된 費用을 相殺시킬 수 있을 정도의 生産性增加가 지속되어야 하나 1960年代 中盤 이후의 美國製造業은 生産性增加의 停滯에 따라 증가된 費用을 그대로 價格에 轉嫁시키는 費用轉嫁式 行態로의 轉換이 이루어졌다.

費用轉嫁式 行態下에서의 企業利潤은 企業의 革新에 대한 代價라는 개념으로부터 逸脫하여 경기와는 무관하게 항상 一定率이 확보되어야 하는 固定所得의 개념으로 轉換하였으며, 이같은 利潤概念의 변화는 1960年代 中盤 이후 景氣下降 국면에서의 美國製造業의 自己資本純利益率이 景氣上昇 국면에서의 그것과 비슷한 수준을 유지했던 사실과 1960年代 中盤 이후의 利潤率資料의 標準偏差가 그 이전 기간의 標準偏差에 비하여 상대적으로 작은 현상에 의해서도 類推될 수 있다. 1960年代 中盤 이후의 美國製造業의 利潤은 生産性增加의 代價가 아니고 價格 자체를 올려 目標利潤率을 달성하려는 美國的 費用轉嫁式 經營에서 나타난 새로운 行態의 결과인 것이다. 이러한 目標利潤達成型 인플레이션現象은 그 價格上 好景氣에서보다는 目標利潤率에 乖離가 커지는 불경기에 극심하여 景氣反動的인 스태그플레이션이 나타나는 계기가 되었다.

費用轉嫁式 行態下에서는 價格引上이 거의 유일하고도 효과적인 利潤形成方法이므로 利潤確保 以外の 餘他的 費用들에 상대적으로 引上을 억제하려는 인센티브가 작용하게 된다. 특히 市場機能뿐만 아니라 政治的 交涉過

程을 거쳐 결정되는 賃金의 경우 주어진 一定 價格上昇率에 대한 賃金上昇率의 폭이 1960年代 中盤 이후에서는 낮은 것으로 檢證된 바와 같이 費用上昇 自體를 억누르려는 假性費用極小化 行態를 露呈하고 있다.

美國製造業의 費用轉嫁式 經營이 1960年代 中盤 이전에는 왜 작용할 수 없었는가? 自發的 意思決定過程이 定着되어 成熟段階에 이른 美國의 企業은 費用極小化와 費用轉嫁式 經營間에 선택이 가능할 경우 競爭企業이 費用轉嫁式 經營을 택할 것이라는 확신을 가질 수가 없었기 때문에 價格談합이 방지되었다. 그러나 어떤 産業에 있어서 대부분의 企業들이 더 이상 投入費用上昇을 相殺시킬 능력을 保持하지 못하면, 이들은 倒産을 원하지 않는 이상 費用을 價格에 轉嫁시키는 路徑에 없는 것이다. 그러므로 費用轉嫁式 經營下에서는 競爭企業들은 마치 價格談합이 존재하는 것과 같이 行動하게 된다. 이같은 論理에 따라 美國製造業의 生産性增加가 상당히 回復되는 경우 美國製造業은 費用轉嫁式經營으로부터 費用極小化經營으로 다시 復歸할 것으로 기대된다.

2. 韓國製造業의 企業經營行態

韓國製造業에서는 美國製造業에서와 같이 生産性增加의 급격한 鈍化現象은 없었다. 分析對象이 되었던 1965年 이후 1980년까지의 시기는 年平均 13%의 勞動生産性增加를 示顯한 同質의 기간이므로 이 기간중 美國과 같이 企業經營行態의 어떤 轉換이 이루어졌을 것으로 보기는 어려우며 하나의 企業經營行態가 지속되었던 것으로 보아야 할 것이다. 그러나 韓國製造業의 企業經營行態는 고도의 生産性

增加指標가 의미하는 바와 같은 費用極小化 經營行態를 示顯하지 못한 채 費用의 증가를 거의 價格에 轉嫁하는 費用轉嫁式 經營인 것으로 檢證되었으며 고도의 生産性增加가 價格安定에 기여하지 못했다는 사실은 美國製造業과는 매우 다른 특성이라고 보겠다. 이는 韓國과 같은 政府主導型 經濟運用下에서는 企業의 意思決定이 자발적으로 이루어지지 못하고, 政策金融과 같은 政府·企業複合經營體制를 통해 投資가 이루어져 그 결과 生産性이 증가된다고 해도 이를 價格에 반영한다는 보장이 없었다는 것을 示唆한다. 실제로 政府主導型 經濟運用下에서는 政府支援의 特惠的 性格으로 인하여 企業은 費用增加를 生産性向上으로 相殺시키려는 費用極小化 經營을 固守하기보다는 政府支援을 최대한 획득함으로써 企業內의 費用增加를 相殺시키려는 補助極大化 經營을 선호하게 되는데, 이와 같은 補助極大化 經營의 證據는 韓國産業史에서 용이하게 찾아볼 수 있다.

이와 같은 韓國의 費用轉嫁式 經營行態는 物價上昇要因의 상당부분을 차지했던 慣性인플레이션現象에 가려 쉽사리 이루어졌을 것으로 보이나 美國에서와 같이 目標利潤達成을 위한 利潤인플레이션을 동반할 정도로 심화된 것으로 나타나지는 않았다. 이는 勞動生産性增加率이 年平均 13% 정도로 높았고, 여타의 費用增加가 충분히 價格에 轉嫁되고 있었기 때문에 企業이 初期利潤率을 유지해 나가는 것은 비교적 용이했기 때문인 것으로 판단된다.

企業의 費用轉嫁式 行態는 그 強度가 커서 景氣反動的인 現象을 동반했는데 이는 政府主導型 經濟運用下에서 政府의 物價統制에 대한

반응인 것으로 해석된다. 그러나 計量檢證 結果, 政府의 物價統制는 그 性格上 企業으로 하여금 生産性增加分の 일부를 價格에 반영시킬 만큼 강력하지 못하였고, 다만 慣性인플레이션을 遲延시키는 정도의 反景氣的 機能밖에는 하지 못한 것으로 분석되었다.

韓·美兩國의 分析結果를 비교해 볼 때 韓·美製造業은 60年代 후반 이후에 공통적으로 企業의 傳統的 費用極小化 經營이 존재하지 않았거나 微弱했음을 보여주고 있다. 그러나 兩國의 費用極小化行態로의 離脫은 그 性格上 다소 차이가 있으며, 이를 兩國의 産業史에 投影시켜 볼 때, 美國製造業의 離脫은 非意圖的인임에 반하여 韓國製造業의 離脫은 政府·企業複合經營體의 意圖的 結果로서 費用極小化 經營이 뿌리를 내리지 못한 未成熟段階의 經營行態를 露呈하는 것이라고 보겠다. 그렇기 때문에 美國의 賃金交渉過程에서 美國製造業이 여전히 合理的인 賃金決定過程을 견지하되 다만 交渉要素에 대한 민감도만이 변화하였음을 보여주었으나, 韓國의 賃金式에서는 그와 같은 成熟度가 보이지 않고 단순히 慣性的인 賃金決定패턴의 優越함을 나타내고 있다.

3. 日本製造業의 企業經營行態

日本製造業에서는 美國에서와 같은 生産性增加의 급격한 둔화 현상이 없었고 2次大戰 후 年平均 8% 이상의 勞動生産性增加를 示顯한 同質의 기간이므로 이 기간중 美國과 같이 企業經營行態의 근본적인 轉換이 이루어졌을 것으로 보기는 어려우며, 기본적으로 하나의 企業行態가 지속되었던 것으로 보아야 할 것이다. 그러나 1960年代의 高度成長期를 중심으로

로 전반기와 후반기로 나눌 때 전반기에는 生産性增加率이 上昇하는 추세였고 후반기에는 生産性增加率이 下落하는 추세이므로 企業經營行態上의 약간의 차이는 있을 것으로 판단된다.

2차大戰 후부터 1960年代의 高度成長期까지 加速되던 生産性增加率이 調整期 이후 減速됨에 따라 企業이 初期利潤率을 유지해 나가는 데 있어서 점차 어려움을 느끼게 되자 美國의 費用轉嫁式 經營에서 볼 수 있었던 目標利潤達成型 메카니즘이 나타나기 시작했으나 그 強度에 있어서 美國과는 비교할 수 없을 정도로 微弱한 것으로 보인다. 그 결과 1970年代 1~2次 石油波動의 衝擊을 흡수함에 있어서 美國에서는 價格, 賃金, 利潤間의 衡平을 잃어 勞動者와 消費者側이 그 費用을 흡수하고 資本家에서는 오히려 過保護 反應이 나타났음에 반해 日本에서는 價格, 賃金, 利潤의 費用負擔이 이상적으로 均衡을 유지한 것으로 나타났다. 이러한 巨視的 均衡은 日本企業의 微視的 2大經營特性, 즉 水平的 連帶感과 經營眼目的 長期性中 前者의 屬性이 巨視的으로 나타난 것으로 보인다. 이러한 水平的 連帶感은 日本의 成熟한 賃金決定 메카니즘에서도 捕捉할 수 있다. 2次에 걸친 石油波動時 勞動者側은 實質賃金の 減少를 감수했으며 이같은 현상은 賃金交涉過程에서 勞組의 立場을 利潤參與的인 積極的 姿勢에서 生計費의 현상유지라는 소극적 자세로 바꾸어 놓은 것이다. 이러한 현상은 동기간중 美國에서도 발견되고 있으나 다만 美國의 현상은 賃金の 收益性과의 連繫性에도 불구하고 價格, 賃金, 利潤間의 최종적 均衡을 이루지 못했다는 점에서 차이가 있다고 보겠다.

日本製造業의 企業經營行態는 뚜렷한 生産性增加指數(2次大戰 후부터 60年代 中盤까지 美國製造業의 平均生産性增加率의 2倍)가 의미하는 바와 같이 費用極小化 經營行態를 견지한 것으로 나타났으나 美國의 費用極小化 經營行態와는 또 다른 차이점을 보여주었다. 즉 美國의 費用極小化 經營行態에서는 企業은 短期的 生産性增減에 민감한 반면, 日本의 企業은 短期的 生産性增減에는 매우 鈍感하며 오히려 中·長期的 生産性增加 패턴에 민감하게 반응하는 것으로 檢證되었다. 企業經營의 核心的 變數인 生産性에 日本企業이 상대적으로 장기적 안목을 갖고 반응한다는 것은 II章에서 論述한 바와 같은 日本企業의 微視的 2大經營特性中 經營眼目的 長期性이 巨視的으로 나타난 것으로 보겠다.

生産性增加速度가 점차 緩慢해짐에 따라 日本의 企業經營行態가 長期的 眼目的 費用極小化 經營으로부터 美國과 같은 短期的 費用極小化 經營으로 轉換될지의 與否에 관해서는 현재로서 研究된 바가 전혀 없으며 追後 研究가 계속 필요한 分野의 하나이다.

4. 韓日企業經營의 比較分析

韓國은 政府主導下의 經濟成長過程에서 自生的 費用極小化 行態를 뿌리내리지 못한 遲慢的으로 費用轉嫁式 經營을 탈피하지 못한 반면에 日本은 2次大戰後 財閥解體 등 經濟의 民主化 과정에서 모범적 費用極小化 經營行態를 謳歌했다는 점에서 韓·日兩國의 企業經營은 근본적인 차이를 보이고 있다.

企業內部에서 創出된 效率性이 價格 메카니즘을 통하여 社會로 還元되지 못한 만큼 韓國

經濟는 日本經濟보다 物價의 불안정을 감수해 야만 했다. 그러나 費用轉嫁式 經營의 社會的 費用은 단순히 위와 같이 賦課되는 經濟的 불안정이라는 弊害보다도 더욱 破壞的이고 非生産的인 것으로 推測된다. 즉 과거 20여년간 政府企業複合經營體에 의해 助長된 費用轉嫁式 經營은 政府의 物價統制로부터 企業內部的 生産管理과 會計管理 그리고 稅務行政에 이르기까지 效率性을 증시한 흔적을 전혀 보이지 않았다. 따라서 韓國의 生産性增加分の 상당한 부분은 公式的이고 定型화된 經營루트를 따라 분배되지 못하고 非公式的이고 變則的인 방법에 의해 企業外로 流出되었다고 보는 편이 타당할 것이다. 一國의 經濟가 創出된 生産性的 便益을 價格메카니즘을 통해서 분배하지 못하고 非公式的이고 變則的인 방법에 의하여 流用하였을 때, 그 社會의 所得構造는 악화되고 地下經濟가 繁盛하면서 腐敗하게 마련이다. 이러한 관점에서 보면, 韓國의 企業이 費用轉嫁式으로부터 費用極小化 經營으로 進展될 때는 經濟가 그만큼 더욱 안정될 뿐만 아니라 社會淨化 효과도 얻을 수 있다.

生産性增加가 停滯된 狀況에서 定型的 費用轉嫁式 經營行態를 보였던 美國製造業에서는 利潤이 企業의 革新에 대한 報償이라는 개념이 약화되어, 伸縮性을 잃고 餘他的 固定費用과 같이 固定화된 目標利潤을 달성하기 위하여 物價를 上昇시키는 인플레이션現象을 야기하는데 이러한 인플레이션은 그 강도에 있어서 目標利潤의 달성이 어려운 不景氣時에 더욱 심하였으므로 스태그플레이션이 나타나는 하나의 원인이 되었다. 그러나 동일한 費用轉嫁式 經營下의 韓國製造業은 고도의 生産性增加에 힘입어 初期利潤을 비교적 용이하게 견

지할 수 있었으므로 이같은 현상이 나타나지 않은 반면, 韓國보다는 느리나 美國보다는 빠른 生産性增加를 示顯했던 費用極小化 經營의 日本製造業에서는 生産性增加率이 減速되는 高度成長期 이후에 1~2次石油波動을 거치는 과정에서 이러한 현상이 微弱하게 나타났다.

日本企業經營行態의 進路, 즉 日本의 企業은 日本的 費用極小化 經營을 계속 추진할 것인가 또는 生産性增加가 점차 減速됨에 따라 美國의 費用極小化 經營을 거쳐 費用轉嫁式 經營으로 轉換할 것인가에 관하여는 日本의 生産性에 대한 분석과 아울러 追加的인 研究가 필요하다고 보겠으나 韓國의 경우 費用極小化 經營行態를 조속히 定着시키지 못한 상태에서 生産性增加가 급격히 鈍化된다면 美國과 같은 目標利潤追求型 스태그플레이션이 나타날 가능성이 크다고 보겠다.

韓國製造業의 企業經營行態가 費用轉嫁式에서 費用極小化로 轉換하기 위해서는 經濟安定化 政策과 競爭促進政策 등 일련의 經濟政策만으로도 어느 정도의 성과를 거둘 수 있을 것이다. 그러나 日本水準의 費用極小化 經營을 따라가기 위해서는 日本의 企業經營의 特徵, 즉 利害集團間的 水平的 連帶感과 經營眼目的 長期性이 의미하는 바와 같이 政治的, 社會的 安정을 전제로 하지 않고서는 불가능한 것으로 思料된다. 즉 日本의 企業經營方式이 導入되어 우리의 것으로 소화되기 위하여는 지속적인 經濟安定化 政策은 물론 民主政治의 健全한 發展 또한 필수적인 것이다.

V. 要約 및 結論

「企業의 目標은 利潤의 極大化에 있다」라는 命題는 經濟理論의 基本적 假定이 되고 있으며, 企業이 利潤의 極大化를 추구하기 위해서는 費用極小化 戰略을 취해야 한다는 것은 이 같은 假定에 따른 當然한 論理的 歸結이라 하겠다. 그러나 實物經濟에 있어서 費用極小化는 利潤極大化를 달성하기 위한 필수적 前提 조건은 아니며 경우에 따라 企業은 費用의 증가를 그대로 價格에 轉嫁시키는 費用轉嫁式 또는 費用을 의도적으로 極大化하는 費用極大化 戰略을 택하기도 한다. 그럼에도 불구하고 현존하는 각종 인플레이션理論들은 價格決定의 生産側主體인 企業의 費用目標에 대하여 費用極小化라는 微視經濟的 行態를 基礎로 하고 있다.

著者は 企業의 費用目標을 하나의 變數로 고려하여 2次大戰後의 美國의 인플레이션現象을 분석한 결과, 生産性增加가 급격히 鈍化된 1960年代 中盤을 分岐點으로 美國製造業의 企業經營行態가 費用極小化에서 費用轉嫁式으로 轉換되었음을 밝혔으며 비슷한 模型을 사용하여 韓國의 인플레이션現象을 분석한 결과 韓國製造業의 企業經營方式이 費用轉嫁式 行態에서 탈피하지 못했음을 檢證했다.

本研究에서는 동일한 方法論을 適用하여 2次大戰후의 日本製造業의 企業經營行態를 분석한 결과, 日本製造業의 企業經營이 費用極小化 行態를 보이고 있음이 관찰되었다. 그러나 日本의 費用極小化 經營은 美國의 그것과는

달리 日本의 文化에서 表出된 두 가지 特性, 즉 利害集團間의 水平的 連帶感과 經營眼目的 長期性에서 緣由하였음을 보여주었다. 日本企業經營의 特性의 하나인 利害集團間의 水平的 連帶感은 生産勞動者의 循環補職制와 經營陣의 參與的 리더쉽(participative leadership)에 의하여 지나치게 자기 분야의 이익만을 고집하지 않고 企業全體의 조화를 추구하는 共同體的 性格이 강한 데서 기인한다. 日本企業經營의 또 하나의 特性인 經營眼目的 長期性은 2次大戰 후 財閥解體에 따라 專門經營人에 의한 企業經營이 確立되자 所有經營式的 조급한 資本回收라는 차원에서 탈피하여 中·長期的 生産性追求가 가능해진 風土에서 출발하였고 生産勞動者들의 終身雇傭制와 안정된 經營陣人事에 힘입은 바가 크다. 이같은 日本的 企業經營의 特性은 本研究에서 巨視的 模型으로 檢證한 결과에서도 捕捉되었다. 즉 1~2次 石油波動의 衝擊을 흡수함에 있어서 美國에서는 賃金과 物價가 과도하게 犧牲되고 利潤은 保護된 반면 日本에서는 物價, 賃金, 利潤間에 적절한 균형을 이루었고, 日本의 費用極小化 企業經營은 短期的 生産性變化에 민감한 美國製造業과는 달리 中·長期的 生産性變化에 반응하는 長期的 眼目を 보여주었다.

韓·美·日 3國의 企業經營比較 결과에 의하던 韓國의 企業經營이 費用轉嫁式 行態에서 費用極小化 行態로 轉換되지 못한 상태에서 生産性增加가 鈍化되는 경우 目標利潤追求型 스태그플레이션이 生成될 가능성이 높아, 經濟安定化로의 길은 한층 더 어려워질 것으로 推測된다. 그러나 經濟安定化로의 조속한 追求를 위하여 費用相殺的 經營이 定着되지 못한 상황에서 지나치게 費用抑制政策을 長期間 강

행할 경우(예를 들어 賃金凍結을 長期化할 경우)에는 오히려 政府가 새로운 형태의 補助(subsidy)를 企業에 주는 결과가 되어 企業의 費用轉嫁式 經營을 助長함으로써, 우리의 企業經營行態가 본래 經濟安定化 政策이 意圖하던 企業經營改善方向에서 이탈할 가능성이 있다. 즉 生産性위주의 成長을 추구하기 위해서는 1次的으로 높은 費用 → 높은 價格 → 높은 費用의 惡循環的 慣性인플레이션을 제거해야 한다.

그러나 우리의 經濟가 일단 單성적 慣性인플레이션을 탈피한 단계에서는 費用보다는 오히려 價格에 중점을 두는 것이 企業으로 하여금 生産性向上을 追求하는 데 효과적이라고 보겠다. 즉 費用은 生産性增加範圍내에서 안정적이고 豫測可能하게 上昇하도록 誘導하며, 價格은 競爭促進政策을 강화하여 더욱더 강력하게 牽制되도록 한다면 企業은 生産性向上을 추구하여 증가된 費用을 企業內에서 흡수하도록 노력할 것이다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

經濟企劃院, 『鑛工業統計調查報告書』, 『鑛工業 年次報告書』, 各年度.
 金迪教, 孫讚鉉, 「우리나라 製造業의 生産性 分析(1966~75)」, 韓國開發研究院, 研究 調查報告, 第 79~81, 1979.
 勞動廳, 『勞動統計年報』, 各年度.
 司空壹·南相祐, 「韓國의 經濟發展과 金融政策」, 韓一銀行創立50週年記念論文集, 『經濟發展과 銀行』, 第 3 部, 韓一銀行, 1982.
 李奎憶, 『獨寡占價格管理制度의 改善方案』, 韓國開發研究院, 1981.
 日本産業政策研究그룹, 『日本의 産業政策』, 韓國産業經濟技術研究院 綜合企劃分析室 譯編, 1982.
 韓國銀行, 『經濟統計年報』, 各年度.
 _____, 『企業經營分析』, 各年度.
 上野裁也·八木達雄·照井清司, 『2 部門成長モデルによる 潜在成長力の 測定』, 經濟企劃廳 經濟研究所, 研究シリーズ 第23號, 1971.
 梅棹忠夫, 『地球時代の 日本』, 中央公論社, 1974. p. 139.
 江崎光男, 『日本經濟의 모델分析 — 國民經濟

計算からの 接近一』, 創文社, 昭和52.
 黑岩俊郎, 『日本資源論』, 東洋經濟新報社, 昭和年篠原三代平, 『經濟大國의 盛衰』, 東洋經濟新報社, 昭和57年.
 下村治, 『日本經濟成長論』, 金融財政事情研究會, 1970.
 _____, 『經濟大國日本의 選擇』, 東洋經濟新報社, 昭和46年.
 中村靜治, 『戰後日本經濟と技術發展』, 日本評論社; 1970.
 森一夫, 『日本의 經濟豫測』, 東洋經濟新報社, 1976.
 森谷正規, 『〈日本·中共·韓國〉産業技術比較』 1980.
 吉植悟, 『戰後景氣循環의 計量分析』, 經濟企劃廳 經濟研究所, 研究シリーズ 第12號, 1963.
 經濟企劃廳, 『日本經濟指標』, 各號.
 勞動大臣官房勞動統計調查部, 『勞動統計調查月報』, 各號.
 東京銀行, 『物價指數年報』, 各號.
 通商産業省, 『鑛工業指數年報』, 各號.
 _____, 『わが國企業의 經營分析』, 各號.

- 總理府統計局, 『消費者物價指數年報』, 各號。
 _____, 『勞働力調査年報』, 各號。
- Adams, F. Gerard and Shinichi Ichimura, *Japanese Industrial Policies; An Overview*, Korea Development Institute
- Adams and Kobayashi, *The World of Japanese Business*, Toyko and Palo Alto; Kondosha 1969.
- Alderson, W., "Perspectives on the Planning Process," *Academy of Management Journal*, Vol. 2, No. 3(1969).
- Berndt, E.R. and Christensen, L.R., "Testing for the Existence of a Consistent Aggregate Index of Labor Inputs," *American Economic Review*, June 1974, pp. 391~404.
- Bhatia, R.J., "Unemployment and the Rate of Change of Money Earnings in the United States 1900~1958," *Economica*, Vol. XXVIII, August 1961.
- Bowen, William G., *Wage Behavior in the Post War Period—An Empirical Analysis*, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1960.
- Business Week*, "The Breakdown of U.S. Innovation," Feb. 16, 1976. p. 56.
- _____, "Japan's Economy Tomorrow," Jan. 30, 1978. p. 46.
- De Bettignies, H.C., "Managerial Backgrounds and Attitudes in a Comparative Perspective," in J. Jean Boddewyn(ed.) *Comparative Management* (New York; Graduate School of Business Administration, New York Univ., 1970)
- Delehanty, G.E., *Nonproduction Workers in U.S. Manufacturing*, Amsterdam, North-Holland Pub. Co., 1968.
- Dicks-Mireaux, L.A., and Dow, J.C.R., "The Determinants of Wage Inflation: The United Kingdom, 1946~1950," *The Journal of the Royal Statistical Society*, Series A, 22(2), 1959.
- Drucker P.F., "What We can Learn from Japanese Management," *Harvard Business Review*, March-April 1977, pp. 110~112.
- Dumas, L.J., "Payment Functions and the Productive Efficiency of Military Industrial Firms," *Journal of Economic Issues*, June 1976.
- England G.V. and R. Koike, "Personal Value Systems of Japanese Managers," *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 1(1970), pp. 21-40.
- Fortune*, "Japanese Mangers Tell How System Works," Nov. 1977, pp. 126~138.
- Fraiman, N., *Administrative Employment and Output in the Steel Industry*, Unpublished Doctoral Dissertation, Columbia Univ., 1977.
- Gorgol, J.A., *Theory of the Military Industrial Firm*, Columbia University Ph. D. Dissertation, 1969.
- Galambos., "On the Growth of Employment of Non-Manual Workers in the British Manufacturing Industries, 1948~1962," *Bulletin of the Oxford University Institute of Economic and Statistics*, Vol. 26, No. 4, Nov. 1964, pp. 369~383.
- Haire, Mason, Edwin E. Giselli, Lyman W. Porter, *Managerial Thinking: An Interpretational Study*, John Wiley & Sons, Inc., 1966.
- Herold, D.M., "Long Range Planning and Organizational Performance: A Cross-Validation Study," *Academy of Management Journal*, Vol. 15(March 1972), pp. 91-103.
- Hesseling P. and E.E. Konnen, "Culture and Subculture in a Decision Making Exercise," *Human Relations*, Vol. 22 (1969), pp. 31~51.

- Holland D.G., "Costs, Productivities and the Employment of Salaried Staff," *Bulletin of Oxford University Institute of Economics and Statistics*, Vol. 25, 1965, p. 164.
- Hong, B.Y., *Inflation under Cost Pass-Along Management*, Praeger Publishers. New York, 1979.
- Hultren, T., "Change in Labor Cost during Cycles in Production and Business," *Occasional Paper No. 74, National Bureau of Economic Research*, 1960.
- International Labor Office, *Methods of Labor Productivity Statistics*, Report Prepared for the Seventh International Studies and Reports, New Series No. 18, International Labor Office, Geneva, Switzerland.
- Kaldor, N., "Economic Growth and the Problem of Inflation," *Economica*, N.S. 26, Nov. 1959.
- Kaplan, Eugen J., *Japan: the Government-Business Relationship*, U.S. Department of Commerce, 1972.
- Kendric, J.W., *Productivity Trends in the United States*, A Study for the National Bureau of Economic Reserch, Princeton University Press, 1961.
- Klein, L.R. and Ball, R.J., "Some Econometrics of Determination of Absolute Prices and Wages," *Economic Journal*, Vol. 69. September, 1959.
- Kuh, E., "Profits, Profit Markups and Productivity," *Study Paper No. 15 of joint Economic Committee Study of Employment, Growth and Price Levels*, January 1960.
- Lipsey, R.C., "The Relation Between Unemployment, the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1862~1957: A Further Analysis," *Economica* N.S. 27. Feb. 1960.
- Lindblom, C.E., "The Science of Mudding Through," *Public Administrative Review*, Vol. 19(1959), pp. 79~88.
- Mark, J.A., "Productivity and Costs in the Private Economy, 1974," *Monthly Labor Review*, June 1975.
- Melman, S., The Rise of Administrative Overhead in the Manufacturing Industries of the United States, 1899~1947," *Oxford Economic Papers*(New Series) Vol. III, No. 1, 1951.
- _____, *Dynamic Factors in Industrial Productivity*, New York, John Wiley & Sons, 1956.
- _____, *The Permanent War Economy*, Simon and Schuster, 1974.
- Michio Morishima, *Why has Japan Succeeded? Western Technology and the Japanese Ethos*, Cambridge University Press, 1981.
- Perry, G.L., *Unemployment, Money Wage Rates and Inflation*, MIT Press, 1966.
- Phillips, A., "The Relationship between Unemployment and the Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1862~1957," *Economica*, New Series 25. Nov. 1958.
- Pondy, L., "Effects of Size, Complexity and Ownership on Administrative Intensity," *Administrative Science Quaterly*, Vol. 14, 1969, pp. 47~60.
- Robach, S. and K. Simmonds, *International Business and Multinational Enterprises*, Richard D. Irwin, 1973, ch. 4.
- Salter, W.E.G., *Productivity and Technical Change*, Oxford University Press, 1960, Ch. IX, pp. 120ff.
- Schoeffler S., R.D. Buzzel and D.F. Heany, Impact of Strategic Planning on Profit Performance," *Harvard Business Review*, March-April 1974, pp. 137~145.

Statistical Abstract of the U.S., Table No.
939, "Bankruptcy Cases Filed by Type
of Bankruptcy and Occupation of Debtor :
1960~1976." 1977,
Thune, S. and R. House, "Where Long-range
Planning Pays off," *Business Horizons*,

Vol. 13, (Aug. 1970), pp.81~87.
Webber, Ross. A., *Management*, Richard D.
Irwin, Inc., 1975.
Yoshino M.Y., *Japan's Managerial System*,
(Cambridge : M.I.T. Press, 1968).

Statistical Abstract of the U.S., Table No.
939, "Bankruptcy Cases Filed by Type
of Bankruptcy and Occupation of Debtor :
1960~1976." 1977,
Thune, S. and R. House, "Where Long-range
Planning Pays off," *Business Horizons*,

Vol. 13, (Aug. 1970), pp. 81~87.
Webber, Ross. A., *Management*, Richard D.
Irwin, Inc., 1975.
Yoshino M.Y., *Japan's Managerial System*,
(Cambridge : M.I.T. Press, 1968).