

「唯物論的経営形態規定要因論」批判

高岡 義幸

目次

- 1 はじめに
- 2 「唯物論的経営形態規定要因論」の論理的特徴
- 3 「唯物論的経営形態規定要因論」に対する批判
 - 3-1) 批判の視角
 - 1) 個別資本の運動としての企業
 - 2) 社会的存在としての企業
 - 3) 企業の社会的諸関係と経営形態規定要因
 - 3-2) 経営形態規定要因としての企業資本集中について
 - 1) 自己資本集中と企業資本集中
 - 2) 企業資本集中と企業の発展
 - 3) 企業の社会的諸関係の変化と企業の発展
 - 3)-1 「内部社会的関係」と経営形態規定要因
 - 3)-2 「外部社会的関係」と経営形態規定要因
- 4 批判の総括

1 はじめに

われわれは、従来主張されてきた経営形態規定要因論を類型化し、それらに対する批判を既に一部行ってきた⁽¹⁾。本稿はそれらに続くものであり、

経営形態論の新たな体系を構築するための研究の一環である。

2 「唯物論的経営形態規定要因論」の論理的特徴

この要因論に属する説には、その着眼点の違いによって二つのタイプがある⁽²⁾。一つは、社会総資本からの個別資本の相対的独立性を認め、企業における統一的な経営意志の存在を前提とする説である。この説では企業の内的要因が重視されており、これはどちらかと言えば企業の発展を自己発展的に捉えようとする説と言えよう（「個別経済学的要因論」）。他の一つは企業に対する社会経済からの規定性をより重視する説である（「社会経済学的要因論」⁽³⁾）。この説では主として企業の外的要因に目が向けられている。そして現実の企業経営事象が法律的枠組みである会社の範囲を超えて行われるようになったことが企業の基礎的形式のより高次の発展として特に注目されている。ただ何れの説でも企業資本集中の高次化が経営形態発展のベースと考えられている点では共通しており、以下の様な論理的特徴がみられる。

現象的には物やサービスの動きとして現れがちな企業経営事象の本質究明において、唯心論的立場では人間の意志の原則的自由を前提とし、企業経営事象をこれの具体化と認識していた。これに対して唯物論的立場からの立論では、人間の営みの根底に人間の意志を越えた客観的な法則、具体的には個別資本論理の存在を認め、企業の本質を個別資本の運動と考えている。この点にまず最も根本的な特徴があるといえよう⁽⁴⁾。

この様な基本認識に基づいた要因論では、個別資本の運動が指向する方向と、この運動を規定する要因が何であるかが問題となる。先ず方向について考えてみよう。資本の本質は価値増殖にあり、これを個別資本の運動としての企業に即して言えば利潤の獲得となる。したがって唯物論的立場に立つ説では企業の目標が利潤獲得にあるとされ、企業の発展は利潤獲得の拡大を指向した運動であると考えられている。

次に、個別資本運動の基礎的形式を規定する要因としては唯一企業資本

が挙げられている。文字どおり企業が資本の運動と考えられているのである。もちろんこの立論においても、個別資本運動を生起せしめている要素が企業資本のみであるとはされていない。たとえば価値創造に関しては労働価値説に依拠しているため、資本と共に労働が指摘される。ところが労働は企業の基礎的形式を直接左右する要因とはされていない。なぜならば労働は資本の支配に完全に服する要素とみされているからである。⁽⁵⁾

また、企業経営者の評価についても同じことが言えよう。企業経営に経営者の意識性を認める馬場氏でさえ、企業の基礎的形式は資本同士の支配従属の如何によって決まるとしている。この認識の基礎には企業経営者を本質的には資本の代理人とする論理があるものと考えられる。更にこの要因論には企業による市場の支配が可能であるとする認識がある。この認識からは購買者を経営形態規定要因の一つとする発想は出てこない。

しかし社会経済からの規定性を重視する儀我氏の主張においては、企業結合を形成する企業間の相互作用、あるいは国家との関係が重要な要因とされている。たとえば、「国家独占資本主義的形態」はそれを示す一例である。

このように、唯物論的立論においては、財産の私有制、および財産が権力を生む唯一の源泉となることを原則として、資本を最も支配的・中核的要因と位置づけた展開がなされている。言い替えば、企業の本質が、資本の支配の下にめぐる運動とされ、その発展が資本の結合・集中にそって捉えられている。

3 「唯物論的経営形態規定要因論」に対する批判

3-1(1) 批判の視角

1) 個別資本の運動としての企業

われわれの生存を支える基礎的な要素として財とサービスを挙げる事が出来るが、資本主義社会の基本的特徴の一つは、これらの獲得を原則として各個人の自由と責任に任せたとあると言えよう。この原則の貫

徹しているところでは財の獲得・増殖が競争をベースとして行われ、その蓄積が財産となる。企業においても財産の増殖は不可避である。そのため、企業は自己価値の増殖を指向する価値となる。そして企業において新たに増殖された価値が利潤に他ならない。⁽⁶⁾となれば企業が個別資本の運動としての側面を備えていること、およびそれが利潤獲得性として具体化されていることは否定できまい。

2) 社会的存在としての企業

個別資本運動は企業の如何なる基礎的構造の上で生起するのであろうか。一般にすべての存在は他の存在との間に社会的関係を有していて、この関係から自己の本質を既に規定されている。企業は一面では資本家による私的・個人的な利潤獲得の試みから生成したものではあっても、他面ではそれは必ず社会的分業の担い手であることから逃れられない。また、私的・個人的試みもその拡大を企図すれば自ずから他人との間の社会的関係を拡大せざるをえない。したがって企業の基礎的構造も必然的に何等かの社会的関係を備えているはずである。⁽⁷⁾個別資本運動を形成している諸要素は相互の関係に於てのみ形成要素たりうるのであって、各々が単独で形成要素となることは出来ない。

となれば、企業の資本もその社会的諸関係を前提として捉えなければ十分なものとはなるまい。利潤獲得もこの社会的関係の中で行われているからである。このような視角から企業にアプローチすると、企業の発展をただ利潤獲得を志向したものとしてのみ捉えることが適当でなくなる可能性も考えられる。

3) 企業の社会的諸関係と経営形態規定要因

一般に社会的関係は相互制約性と相互依存性とを有している。たとえばある企業による利潤追求は他の企業にとっては必ずしも利潤追求の為のプラス要因にはならず、むしろ逆に制約要因となる場合が多い。また消費者にとってもそれは高価格、商品の安全性の欠如などの不利益となって現れがちである。ところが他の存在への制約が過度になると、今度は両者間の

相互依存性の故に自らの存在基盤をも危うくすることになる。企業と他の存在との相互依存性が軽視され、制約性が過度になった場合、企業経営が行き詰まりを見せることは多くの事例の教えるところである⁽⁸⁾。

企業と他の存在との間に相互依存関係がある限り、他者の発展は自己の発展のための基盤拡大につながる可能性を持つ。となれば企業自らの存続と発展には、他者の存続と発展への寄与を通じて実現されるという関係があることも否定できまい。そして相互依存性への配慮の必要性は今日ますます高まる傾向にあると言うことも出来るであろう⁽⁹⁾。ある存在がその相互依存性に基づいて他の存在に寄与することをここでは社会貢献性と呼んでおこう。

ただ他者への貢献が自己の発展につながるという関係は通例契約ではなく可能性にとどまる⁽¹⁰⁾。そのため他者への寄与が自己の利潤を拡大させる確実な保障はない。しかも他者の存続と発展に寄与することは直接的には自己主張の抑制を必要とし、通例自己の利潤の部分的犠牲を伴う。更に会計制度上企業業績は半年か一年毎に評価されるのが慣例となっているため、企業経営者にとっても当面の利潤抑制要因は出来る限り回避したいものとなろう。したがって企業においては他者の存続と発展に寄与することは利潤獲得性に比べてしばしば軽視されたり、あるいは利潤獲得のための手段とみなされる傾向もある。

しかし企業が社会的諸関係の中で存在し、企業の発展がその社会的諸関係の拡大・深化を伴っていることは否めまい。となれば論理的には企業の発展に伴ってその社会的諸関係が企業の本質を規定する程度もしいに高くなることが考えられる。そしてここから経営形態を規定する新たな要因が浮上してくる可能性も考えられる。

もちろん企業に個別資本としての性格を認めるかぎり、企業がその本質を企業資本に規定され、その発展は企業資本の集中に沿って進展するという論理は最も基礎的なものとして認めなければなるまい。しかし企業資本の集中はただ企業資本の量的増大を実現するだけではない。それは必ず社

会的諸関係の発展を伴い、企業の基礎的構造の質的発展を伴う。

したがって企業を社会的諸関係の中で捉えるアプローチをすれば、唯物論的立場に立つ説の主張に見られるような、企業資本集中を企業経営に係わるあらゆる要因の中で唯一絶対の支配的要因とする論理は再検討される必要が生じよう。そして企業資本以外の要因が企業の存在及び発展を規定する可能性を探ってみることが必要となろう。

3-2) 経営形態規定要因としての企業資本集中について

企業資本集中は先ず企業資本の量的増大を実現し、同時に企業資本を含めた企業の社会的諸関係の量的・質的発展を伴う。そこで、ここではまず企業資本集中と企業の発展との関係を考察し、次いで企業の社会的諸関係の変化と企業の発展との関係を考察してみよう。これらの考察によって経営形態規定要因としての企業資本集中の有効性と限界を検証すると共に、企業資本以外の規定要因の可能性を探ってみたい。

1) 自己資本集中と企業資本集中

企業資本集中と企業の発展との関係を検討するに当たって、その手初めに、企業資本のなかでも特に自己資本の集中にそって企業のタイプの発展を捉えようとする馬場氏の主張に着目し、自己資本集中が企業資本集中につながるのか否かをまず検討してみよう。

企業資本は通例自己資本と他人資本とから構成されている。一般に、自己資本の集中は企業資本の集中に対して如何に寄与するのであろうか。自己資本の無いところに他人資本の導入は有り得ない。その意味で、自己資本の存在は馬場氏の言うとおりの⁽¹¹⁾、確かに他人資本導入のための先決要件と言うことが出来よう。ところが他人資本導入の可能性を保障する要件は必ずしも既存の自己資本の大きさのみではない。たとえばその企業の技術開発力に象徴される将来性は大きな要因となろう。また業種によっても差異がある。たとえば、近年特に注目を集めている情報やサービスを商品とする企業にあっては、製造業に比して通例自己資本額は小さい。しかも、自

己資本に対する他人資本の比率は、一国の経済成長の如何によっても、また国によっても差異があることは周知の通りである。となれば、自己資本の拡充は他人資本導入のための基本的要件とは言えても、これのみで企業資本の増大を実現しうるとは必ずしもいえないだろう。

しかし、馬場氏が着目している対象はこれとはやや異なっているように思われる。それは自己資本を形成する原理的基盤の発展を、長い歴史的変遷の中から発掘し、これを自己資本拡充の可能性の発展という視角から論理的に整理している。そしてこれと企業資本構造との関係を明らかにし、更にこれと個別資本運動の発展との関係をも明らかにしようとしている。そのため、そこでは自己資本拡充の基盤が一個人の蓄積に全面的に依存していた段階から、これが広く社会的な範囲に拡大されるようになった段階までを、資本集中の原理を異にする四つの類型に分類することが立論の中心をなしている。

ここに示された下位の類型と上位の類型との間には、自己資本拡充の原理的可能性の高さという点で、もはや越えることが出来ない決定的な差異がある。この点が立論のポイントとなるとき、自己資本拡充の原理的限界の如何は他人資本の導入、ひいては企業資本の拡充に対して決定的な規定要因になってきたということが出来るだろう。その意味では、自己資本集中形式の段階的発展を分析することによって企業資本の集中を捉えようとする方法は有効であると言えよう。

ただ、株式会社形態は法律形式上非常に柔軟性を有しているため、この形態が適用されている実態は、周知のとおり、事実上の個人企業から巨大企業まで幅広い多様性を見せている。そのため、現実に活用された資本集中基盤の広さという点では、株式会社形態を採用している企業がそれ以前の三形態を採用している企業に比べて上位であるとは必ずしも言えない場合もある。しかし今日見られる企業の発展がここに示された自己資本拡充の原理上の発展無くしては有り得なかったことを考慮すれば、その発展段階を分析することによつて、企業資本の段階的発展を明らかにすることが

出来ると言うのもあながち不適當ではあるまい。

2) 企業資本集中と企業の発展

企業資本集中が個別資本運動を如何に規定するかを考察してみよう。企業資本の集中の進展にそって企業の基礎的形式の発展を捉えようとしているのは、企業資本の量的増大に経営形態規定要因としての絶対的な重要性を認めていることを意味する。確かにそれは個別資本運動の基礎的形式を大きく変化せしめる要因ではあろう。

しかし企業資本を規定要因として偏重する方法は、企業をなおブラック・ボックスに近い状態とみなす認識に基づくものと言わねばなるまい。個別資本の運動は企業資本量の如何のみでは説明しきれないが故に、更に一步踏み込んだ解明が必要とされたのである。我々は企業資本の個別資本運動規定要因としての優位性は認めるが、その絶対性は認めることができず、なおその構成要素の一つに止まると考えている。しかも企業資本自身も他の諸要素との社会的関係の中で存在することを考慮するとき、その機能もそれ単独では果たすことは出来ず、他の諸要素との関係において初めて果たしうると考えなければなるまい。したがって個別資本運動の全体像を明らかにするためには企業資本の集中においてではなく、むしろその蓄積の次元にまで遡ってみる必要があるではなからうか。いまま少し具体的に検討してみよう。

個別資本運動を時間的経過にそって検討してみると、まず貨幣資本の生産手段への転化は、基本的には資本規模に依存しているとみなすことができよう。なぜなら生産手段も商品として生産され、その自由な流通を原則とする社会においては生産手段の入手の可否はほとんど資本の有無及びその大小によって決まると考えられるからである。

他方労働力の入手はどうであろうか。今日労働力の移動は原則として自由になっている。そして労働者が企業と雇用契約を締結するに至る際の最大の誘引は、賃金を主内容とする雇用条件の如何であると言えよう。一般に雇用条件は企業規模が大きいほど良く、逆に小さくなるほど悪くなるの

は周知の通りである。実際中小企業においては 대기업に比して人材の確保が難しいと言われている。このことは労働力の入手が多分に企業資本の大小にかかっていることを意味するものであろう。ただ他方で雇用慣行や生活習慣ならびに個人的価値観などが労働力の自由な移動に対して根強い制約要因となっていることは否定できない。しかし今日ほど労働力の移動が自由になっていると、生産手段ほどの容易さはないにしても、これの入手に限ってはしだいに資本規模の関数と見なすことが出来るようになりつつあると言えるのではないだろうか。⁽¹²⁾

ところが、生産手段と労働力の入手はまだそれらの潜在的機能の確保に過ぎない。潜在的機能を顕在化するためにはこれら両者の結合が不可欠である。すなわちこれらが生産手段と社会的労働の結合として具体化しなければならない。仮にこの結合が全く企業資本集中に依存しているならば、唯物論的立論に見られる主張は極めて高い説得力を持つことになる。実際今日の生産過程における自動化の進展は、社会的労働に不可避の不確定要因を生産過程から次第に減少させつつあると言うことが出来るだろう。生産手段の中でも今日特に、主要な労働手段のほとんどが道具ではなく機械となり、しかもその自動化が進展していることは、実際に発揮されるこの機能がその使い手の技量からは次第に独立しつつあることを意味すると考えられるからである。

しかし企業経営から社会的労働を除外することは現実的ではない。企業経営を現実的に即してとらえるためには生産手段の機能も社会的労働との結合を前提として考察することが不可欠である。そして企業経営が現象的にはむしろ人間の営みであることを想起することが肝要であろう。企業の生成以来その経営において管理機能が必要とされ、様々な経営管理手法が発展してきたことは、生産手段と社会的労働との結合が必ずしも企業資本量のみでは説明できないことを示す明らかな証左ではなからうか。

もちろん管理機能の発展自身も一面では資本規模の拡大を始めとする客観的諸条件に起因した結果の一つであることは否定出来ない。しかしそれ

は単なる結果ではない。後に改めて検討するが、それは今日資本を資本たらしめるために不可欠の要素となっている。そして逆に企業経営の内容を左右する原因ともなりえよう。このことを想起する時、企業経営が、たとえ基本的には資本の客観的法則の支配に服するものであれ、少なくとも人の手による管理機能の如何によって違いを生ずることは十分考慮しておく必要があると思われる。

ところが、管理機能を考慮しても現実の企業経営を説明するにはなお十分ではない。なぜならそこには特に労働力の管理において生産手段の管理とは全く異なった困難性あるいは限界があるからである。周知のとおり労働力の管理は経済合理的アプローチのみではもはや解決しきれなくなっている。⁽¹³⁾更に掘り下げれば労働力管理も製造過程におけるそれと流通過程におけるそれ、特に販売過程におけるそれとの間には違いがあろう。なぜなら製造過程においては機械化、自動化された生産手段を媒介とすることによって労働力の管理が容易になる面があるのに対して⁽¹⁴⁾、流通過程においては労働力発揮の相手が主として人間であるため、労働力管理に一層の困難性があると考えられるからである。

個別資本の運動において管理機能の果たす役割、および労働力管理の困難性は、視角を変えて捉えなおせば、管理機能や労働力が企業経営に於ける一方的な被支配的要因とは言いきれないことを示唆するものではなからうか。この問題は後に検討することとし、ここでは、企業資本集中を追跡するのみでは個別資本運動の十分な把握が出来そうにないことを指摘しておきたい。

3) 企業の社会的諸関係の変化と企業の発展

企業とは資本主義的経営単位である。それは財産の私有制を基盤としている。私有財産制の下では原則として自己の財産の獲得および増大を自ら追求する自由が与えられていると同時に、それを自ら保障する責任を負わなければならない。そもそも企業がこのような個人による財産獲得のための試みとしての性格を備えていたことは否定できまい。

ここで、まず企業のもっとも素朴なタイプを想定してみよう。企業の要件として少なくとも資本と賃労働の関係は成立しているものとし、商品生産が行われているものとする。ただし出資は一資本家によって行われ、計画も統制も全て彼が行う。ところが彼が生産するものが商品である限り、この企業は社会的分業の担い手であり、少なくともその商品の購買者が存在しなければ商品生産者たりえない。この関係は企業に元来備わっている関係であり、いわば対外的関係である。この対外的関係は企業規模の拡大にともなって拡大し・深化する。企業はまたその他に国家や地域社会と無関係には存在出来ないことも言うまでもない。

次に、企業の本質を究明するためには企業の内部にも目を向けてみる必要があるであろう。なぜなら、資本家が利潤を拡大しようとするれば、彼は出資をはじめ労働も、そして更には経営までも他者に依存せざるを得なくなり、そうすることが否応なしに企業の本質に変革を迫る要因になると考えられるからである。それぞれについてやや詳しく言えば、出資も一資本家個人の限界を打破するためにはこれを他に求める必要がある。馬場氏の言うところの「資本の社会化」はこれに着目したものである。次に利潤の拡大はより多くの剰余労働の獲得を必要とする。これはより多くの労働者との関係を不可欠とする。更に、経営規模が大きくなると、経営機能の担い手を、通例資本家の枠を越えてこれの専門家に求める必要が生ずる。いわゆる「所有と経営の分離」論はこの事態に端を発していると言えよう。

企業に備わった社会的諸関係は上記のように二つの視点から捉えることが必要であろう。購買者との関係にみられるような企業外部の関係をここでは仮に「外部社会的関係」と呼び、他方企業内部にみられる資本家、経営者、労働者の関係を「内部社会的関係」と呼んでおこう。

企業に備わっているこの様な諸関係の拡大・深化は企業の本質にどのような影響を与えるであろうか。資本家による私的な利潤獲得行為も社会的な協働に依存せざるを得ないのであるから、企業の発展は一資本家の私的所有物からの脱却の過程であると言うこともできよう。もちろん資本主義社

会においては、この協働が資本家の支配下に行われるのが原則である。そのため経営や労働が資本家とは別の人間によって担われたとしても、彼らが直ちに企業経営において資本家と同等の権限を持ちうるわけではない。しかし財産を権力の唯一の源泉とする原則を疑問視する見解もある⁽¹⁵⁾。労働者や経営者に対する資本家からの一方的支配は保持され続けるのであろうか。次にはこれらの社会的諸関係を順次検討し、そこから新たな経営形態規定要因の浮上してくる可能性を探ってみよう。

3) - 1 「内部社会的関係」と経営形態規定要因

3) - 1 - 1 資本同士の社会的関係の発展にそって

「内部社会的関係」は資本同士の関係、資本と経営との関係、資本と労働との関係の三者に大別できることは先に述べたが、資本同士の関係から順次検討してみよう。

企業の発展は企業資本の量的増大を必要とする。それは最も基礎的には資本の集積、即ち利潤の資本への再転化に依存している。しかしこれには量的にもまた増大の速度にも限界があるため、企業資本の増大には通例複数の出資の結合・集中が重要な役割をはたす。そこで資本同士の社会的関係が生成・発展し、これが企業資本の質的变化を生ぜしめる。企業資本の質的变化は二つの問題領域に分けることが出来る。一つは出資者数の増大に伴って企業資本が支配的資本と被支配的資本とに分化することである。他の一つは支配的資本の出資者自身が自然人から法人に移行することである。

先ず第一の事態を検討してみよう。企業資本形成を多数の出資者に依存することは多くの出資を実質的には無機能化する過程でもある。なぜならそれは最初から小規模出資の容認を前提としており、また全企業資本に対する個々の出資比率の低下を必然的に伴うからである。ここに支配的資本と被支配的資本との関係が生ずることは避けられない。しかも株主総会制度、及びそこにおける多数決制度がこの傾向を促進していることは周知の通りである。馬場氏はこの事態の中に、企業資本所有が私的・個人的性格

からしだいに離脱する傾向をとらえ、これを「所有の社会化」と称した。またこの事態は企業資本支配が私的・個人的範囲を越えて発展する過程でもあるとしてここに「支配の社会化」を主張した。馬場氏のこの見解は、企業資本集中を追跡すれば利潤獲得のための最も基礎的な要素である資本の構造的発展を捉えうることを示したものとして評価することができよう。

次に第二の事態を検討してみよう。企業資本規模の拡大は株式の分散を必然的に伴い、個々の出資者の所有比率を低下させる。しかし所有比率の低下は全ての出資者について当てはまるわけではない。企業資本集中が既存の企業を単位として行われるようになると、企業による企業の所有が一般化し、しかも所有の相当部分がそれらに集中する傾向があることは既に知られている。大株主としての個人（自然人たる個人）が影を潜め、逆に法人が台頭する事態である⁽¹⁶⁾。

この事態の本質はより高次な企業資本の集中・統合と考えられる。馬場氏はこれを「支配の社会化」の延長線上あるものとして説明している。すなわち企業資本の支配は「個別経営的支配従属」の段階を越えて「株式の相互保有、系列的保有によるいわゆる組織的な支配」の段階に移行すると言う⁽¹⁷⁾。また儀我氏もこれに対して本質的には同じ認識を持っている。氏はこれを「企業相互間の新しい支配・被支配の関係」とし、独占的支配を実現する基礎とみなすと共に、株式会社内部の支配形態の変化を規定するものとしても捉えようとしている⁽¹⁸⁾。

個別資本運動の発展は企業資本の増大を最も基礎的な必要条件としている。したがって両氏の指摘している要因は、企業の少なくとも個別資本としての側面の発展を捉えるうえでは有効で、しかも不可欠のものと言えよう。ただ、企業資本集中は経営形態の発展をとらえるための必要条件ではあっても、必ずしも十分条件とまでは言えないように思われる。次の項ではこの点にメスを入れてみよう。

3) - 1 - 2 資本と経営の関係の発展にそって

企業資本規模の拡大が実現すれば、これと並行して企業経営も量的に拡

大し、しかもそれは質的にも発展せざるをえない。そしてこのことは直ちに企業経営を誰が担うかという問題に波及する。実際には企業経営機能を、特に最上層のそれを、資本家以外の専門的能力を備えた者に託さざるを得なくなるのが通例である。

企業経営の担い手が、実質的には資本家としての裏付けを持たない専門経営者に移行した場合これは企業経営にどのような影響を及ぼすであろうか。私有財産制の原則に従えば、たとえ専門経営者であれそれは出資者の代理人でなければならない。これは唯物論的要因論の基本認識の一つである。馬場氏や儀我氏が言うように企業資本の社会化が進展すれば確かにそれは一個人のものではなくなるだろう。しかし企業資本規模拡大の本質を資本の集中とみなす限り、そして私有財産制を根本から否定しない限り企業資本が出資者のものである形式に変わりはない。

ところが私有財産制の形式は否定されなくても財産に対する所有権の内容に変化が見られることは周知のとおりである。そもそも取締役制度の生成自体がこの変化のワンステップとすることができる。専門経営者の台頭は企業経営に於て専門的能力が不可欠となったことを示すものに他ならない。専門経営者に対する出資者からの依存関係が生じたのである。依存関係が生ずれば依存相手からの逆規定が生ずるのは避けられない。この逆規定性が出資者の利潤獲得目標と必ずしも合致しないのではないかという問題がここに生じてくる。

もちろん企業経営の担い手が誰であれ、少なくとも利潤獲得と競争の原理から逃れることは出来ない。しかし企業経営の直接の担い手、特に最上層の担い手（本稿で言う企業経営主体）が出資者以外の者にとって代わられることは次のような理由で企業経営に修正を迫る要因になるのではないかと考えられる。それは彼らが資本家としての実質を備えていない故に、資本家のための利益追求のみが企業経営の動機となる可能性が低下すると考えられる点である。しかしこのことは企業経営主体の全く自由な意志によってそうなるのではない。より根本的な理由として、所有者以外の者に

企業經營の担い手を求めざるを得ないような企業においては、既に客観的情況の変化が生じているだろう。企業經營が出資者以外の者への依存性を強め、したがって彼ら自身の利益をも許容せざるを得なくなったという客観的条件の変化である。資本と企業經營機能の直接的担い手との社会的関係の発展である。

この発展も確かに企業資本集中と並行して生じてきてはいる。しかしこれは企業資本集中の結果としてのみ説明しきれない現象ではない。なぜなら企業資本集中論理は文字どおり権限や利益の資本家への集中をベースとしているのに対して、資本とその他の要素との社会的関係発展論理は相互依存性をもベースとせざるを得ないからである。

今日の企業經營事象は資本による他者の一方的支配・統合という論理のみでは捉えきれなくなっているのではなからうか。資本あるいは出資者が元来備えている社会的諸関係における相互依存性の高まりは企業資本以外の要素が企業の基礎的構造を規定する度合を高めているように思われる。専門經營者に代表される企業經營主体の機能はその一つと考えられる。

3) - 1 - 3 資本と労働の関係の発展にそって

財産の所有が諸権利の源泉となるのが原則である社会に於て、通例財産を持たない労働者は出資者の支配下に置かれてきた。労働者が、従って労働が資本の完全な支配下にあるとすれば、これはすべて資本を媒介として説明することが出来るだろう。ところが労働者を資本の完全な支配下に置くことは不可能であり、またその試みは資本にとっても必ずしも得策ではないことが明らかになってきた。

不可能であるという理由は、労働力を生理的にもまた心理的にも限界を持つ労働者から切り離しては論ずることが出来ないからであり、しかも今日労働者に対する全人格的支配は法的にも許されないからである。労働者は一面では買われた商品としての労働力（＝資本の一部）であるが、他面では買われていない自由な人格である。特に近年労働者の側からは主体性の回復や働き甲斐に対する要求が顕著になっている。この動きを制圧する

ことはもはや不可能であり、またこれを放置することはモラルの低下につながる。資本を媒介としては説明しきれない「自由な人格」部分が企業経営には不可避的に組み込まれている。

次に得策でなくなった理由としては以下のことが考えられる。企業経営における具体的活動は作業と管理からなっている。周知のとおり科学的管理法によって従来追求されてきた基本的目標はこれら両者を分離し、管理機能を資本の手に握るとともに、労働者を資本のより完全な支配下に置くことであった。ところがこの目標が企業経営において完全に達成されるためには、将来起こりうる事態を全て予測することができ、しかもこれらへの対応策が完全に講じられうるという前提が成立していなければならない。

しかし、将来起こりうる事態を全て予測することは困難である。特に作業者の具体的知識を借用せずしては不可能である。また仮にそれが可能であったとしても、これへの対策を全て講ずることは経済合理性の面からみて得策であるとは限らない。そこで、将来起こりうる事態を可能な限り予測するためにも、またこれに柔軟に対処するためにも労働者の現場の知識と対応能力を活用する必要が生ずる。となれば労働者が不測の事態に直面してこれに自主的に対処しうる権限を彼らに委譲しなければならない。実際職場レベルでも労働者に一定の決定権や裁量権を認めて、彼らから自主的、積極的な協力を得る体制を確立する試み⁽¹⁹⁾が取り入れられるようになってい

このように今日の企業経営においては労働者を完全な被管理対象とする政策は維持し得なくなっていると考えられる。いわゆる労働者の経営参加はこの様な事態に対して試みられた課題解決策の一つであり、従来の緒方策とは発想を異にする試みであるといえよう。なぜならこの方策は労働者を資本の意志に一方的に従属する客体とみなす原則から脱して、それを部分的ではあれ企業経営における主体的構成者の一つとして位置づけるものだからである。

企業経営を現実の具体的な機能という側面からみた時、そもそも労働者

は資本と同時に発生する要素であることがわかる。従って論理的にも労働者との関係を捨象した資本は有り得ない。実際にも労働者を完全な被管理的対象とみなすことは適当ではなく、これへの依存関係を考慮する必要があることを確認した。依存関係が在ればこれからの逆規定が不可避となる。ここに労働あるいは労働者を企業の基本的構造に対する規定要因と見なしうる根拠があるのではなからうか。

3) -2 「外部社会的関係」と経営形態規定要因

企業の生産部門での諸変革を究極に於て規定しているのは資本蓄積の如何や競争の諸条件の変化であると言えよう⁽²⁰⁾。その意味では社会総資本の発展を段階的に捉え、これからの規定性を重視する儀我氏の方法の有効性を否定するものではない。しかし経営学的視角からは氏の方法を一步具体的なレベルに近付けることが望まれよう。

個別資本の運動は商品の販売をもって完了する。そのため企業にとって購買者はそもそも不可欠の存在要件である。仮に販売が百パーセント保障されているなら、企業経営においてことさら購買者を問題にする必要もない。しかし、競争をベースとする社会に於てこの様な仮定が成立するはずはない。販売は企業経営にとって生死に係わる過程である。となれば購買者との関わりは企業経営の性格を決定する要因の一つと考えなければならぬ。

購買者からの規定性はそもそも原理的に存在するのであるが、企業を取り巻く環境が大きく変化している今日それはますます強くなっているのではなからうか⁽²¹⁾。生活水準の高度化にともなって購買者のニーズは高品質化、多様化、個別化の様相を示している。しかもニーズの変化のスピードも速くなっている。その結果、購買者のニーズをいち早く掴み、これを商品作りに生かすことが企業の存続のために不可欠となっている。実際、生産過程に購買者側からの情報をインプットするための情報伝達システムの発達が見られ⁽²²⁾、同時にこの情報を商品生産に生かすための体制作りもかなり進展を見せている⁽²³⁾。

ただ生産には企業の持ちうる技術水準に規定された制約が常にある。また、たとえ技術的には可能であっても経済合理性に照らした時、可能な技術が全て適用されるとは限らない。従って購買者からの作用が生産を完全に規定するわけでは決してない。しかし、競争の激化、販売の困難性の高次化は企業経営に対する購買者からの規定性を高めていることは否定できない。

次に、国家との関係も重要である。例えば経営政策の如何は企業経営の内容に直ちに反映される。儀我氏の主張にみられる、「国家独占資本主義段階における形態」とは、国家との関わりが企業の基礎的構造を規定することを端的に示したものである。国家は特に今日の巨大企業の性格を捉える上で不可欠の要因と言えよう。

その他、企業と地域社会との関係は、上記二者の関係とは異なった重要性を持つ。特に企業が雇用の提供者として持つ重要性は大である。最近よく見られるとおり、企業城下町と言われる地域での極端な事業縮小、あるいはそこからの撤退は地域社会への配慮なくしては決定しがたいと考えられる。ただしその場合にも企業の存続あるいは発展が優先されることは周知のとおりである。

4 批判の総括

企業経営が個別資本の運動としての側面を備えていることは否定できない。そのため「唯物論的経営形態規定要因論」で指摘されている企業資本集中が企業の基礎的構造を決定する主要な要因であることは認めなければならない。しかもそれは最も基本的な要因であろう。ところが企業資本集中は企業の全体像を捉えうる要因とは言えないようである。

全ての存在がそうであるとおりに、企業も社会的存在である。そのため個別資本の運動も元来社会的諸関係から規定を受けている。そして企業資本集中もこの社会的諸関係をベースとする一つの事態である。しかも実際の事例を考慮すると、企業の基礎的構造はもはや資本によって一方的に支配

された関係としては説明しきれなくなっていると考えられる。作用には必ず反作用があるからである。特に企業経営を具体的レベルで考慮する時このことはより明確になる。企業内部の関係からは、企業経営主体および労働者からの規定性を企業資本による規定性とは相対的に独立的なものとして取り上げる必要がある。他方企業外部の関係からはまず購買者による規定性、そして国家や地域社会からの規定性も軽視してはなるまい。企業資本はそれ単独で資本たりうるのではない。これらの諸要素との関係に於て初めて資本たりうるからである。したがってこれらの諸要素を取り上げずして資本を論ずることは論理的に不可能である。

作用には反作用が働くとと言っても、自然現象とは違って社会現象の場合両者が等しくなることはむしろ希であろう。企業においてはやはり企業資本が、従って人格的には出資者が最大の規定要因であると考えられる。したがって唯物論的立場からの主張が最も重要な点を指摘していることは言うまでもない。しかし企業資本自体が社会的諸関係の中で資本たり得ているという存在の社会性を考慮すれば、馬場、儀我両氏の分類は何れも企業の一側面に偏ったものと言わざるを得まい。さらに馬場氏の場合、いわば企業資本による自己発展的論理が分析の基礎となっているために、個別資本の運動が会社という形式を越えて生起する事態を捉える点ではその分類に限界があると言わざるを得まい。ただこの問題点は儀我氏の分類においては一応カバーされている。しかし逆に儀我氏の説においては企業の内的諸要因の作用が軽視される傾向があるため、複雑性を極めた今日の企業経営を形態分類上に表すことは困難にならざるを得まい。

ただ、企業資本とその他の諸要素が作用して企業の基礎的構造が決定されるとは言っても、これらの複合的な作用を整理することは極めて困難な作業であろう。ましてやそこから具体的な経営形態を分類して提示するとなればなおさらである。少なくとも今ここで言えることは、企業が自然人レベルでの私的・個人的性格を脱して社会的性格を強化する方向に発展すること、その過程においては、一面で資本の集中・統合に沿った利潤獲得

性の発展が見られ、他面では社会的諸関係からの規定性が強化されていることであろう。一方では地球規模での資本の集中・統合が進展すると同時に、他方では企業の社会的責任、社会的貢献性などが強く主張されるようになったのはこれを裏付けるものと言えよう。これらの発展傾向の詳しい考察は次稿で行いたい。

〔注〕

- (1) 拙稿・経営形態の規定要因(Ⅰ)、並びに(Ⅱ)、及び「労働者参加論」に対する批判、広島経済大学経済研究論集、第8巻第3号(1985年9月)、同第9巻第1号(1986年3月)、同第9巻第4号(1986年12月)参照。
- (2) この要因論の主張の詳しい内容は拙稿・経営形態の規定要因(Ⅰ)、広島経済大学経済研究論集、第8巻第3号(1985年9月)を参照していただきたい。
- (3) 「資本主義の現段階に於て、個々の企業内部の諸現象を、他の企業、金融機関、政府・地方自治体、各種の労働団体・民主団体等との関連をぬぎにして考察しようとするれば、各企業における出資・経営・支配等の本質的特徴の正確な理解は、困難ないし不可能とならざるを得ない。」(儀我壮一郎・「企業形態の発展……資本主義」、上林貞治郎、稲葉襄編、企業形態論、中央経済社、1983年、47頁参照)。
- (4) もちろん唯物論の立場に立つ場合でも、人間の意志が企業経営に反映されることが全面的に否定されているわけではない。しかしそれはあくまでも資本の価値増殖原理から逸脱することはできず、その枠内に制限された反映にすぎないと考えられている。
- (5) 馬場説では労働の結合様式は言わば価値創造の問題として経営内の技術的分業を中心として考察されている。しかし氏によれば技術的分業は「専ら資本の権威にもとづいて」行われるものである(馬場克三・経営経済学、税務経理協会、1978年、34～36頁)。氏の立論の基礎には企業は資本家のものであって、企業の基礎的構造は資本同士の支配・被支配関係によって決定されるという認識がある(馬場克三・前掲書、165頁参照)。この視角からはもはや労働者は企業の基礎的構造を決する要因ではない。しかも価値創造の如何ではなく、増殖された価値がどの資本家に帰属するかが決定的な問題となる。労働の評価に関しては儀我氏も基本的には同じである。
- (6) 会計制度的に算出された利益が必ずしもここで言う利潤をそのまま表示したものでないことは言うまでもない。
- (7) 所有の私的性質と生産の社会性との矛盾こそ資本主義社会における様々な矛盾を生み出す基礎である(川島武宜・所有権法の理論、岩波書店、1974年、323頁、

及び富山康吉・現代資本主義と法の理論，法律文化社，1979年，3～5頁参照）。

- (8) たとえば企業と消費者との関係においては，商品の安全性や利便性に十分配慮がなされなかった場合にはたちまち売上の低下を余儀なくされる。また企業と地域社会との関係においては，環境汚染などを放置することは公害問題として企業の存在基盤を脅かす。企業の社会的責任はもはや回避し得ない状況にある。
- (9) 例えば下請け関係においては，親企業からの技術指導，経営指導などによる下請け企業の育成・強化が行われている。これも相互依存関係の強化を背景とした政策と言えよう。また pos システムの導入・普及は消費者情報への依存度の強化を示すものと言えよう。一般に，「現在の経済情勢は，相互に影響しあう関係といった新しい傾向向確実に生み出している」（日本経済新聞，1987年6月13日，21頁）。
- (10) この可能性をより確実なものとする試みとして，例えば企業間においては種々の提携が行われ，さらには資本所有によって，更にその上役員派遣などによってこれの強化が図られてきた。また消費者との関係強化策としてはカードによる会員化が挙げられよう。これは例えば割引という寄与の見返りとして販売をより確実にする方策の一つである。
- (11) 馬場克三・経営経済学，税務経理協会，1978年，164頁参照。
- (12) 特に今日わが国においては終身雇用制度が崩れつつあり，企業間の労働力移動が従来に比べて自由になりつつある。そうした場合，所得の大小が移動の動機に占める比率は高く，したがって結局資本の強弱が労働力の入手にとってますます重要な要因になってくると考えられる。
- (13) 労働者を単なる経済人として把握するだけでは企業における人間の問題が十分に理解され得ないことが自覚されて登場したのが「人間関係論」であった（雲嶋良雄・経営管理学の生成，改訂版，同文館出版，1966年，245頁参照）。
- (14) ベルトコンベヤーの導入による同時管理の実現はその一例と言えよう（山本克也・経営管理の理論と実際，泉文堂，1980年，86～88頁参照）。
- (15) 三戸公・財産の終焉，1983年，文真堂参照。
- (16) たとえば，R. Fitch and M. Oppenheimer, Who Rules the Corporations?, Socialist Revolution, Vol. 1, No. 4, 5, 6, 1970. 二木雄策・日本の株式所有構造，同文館出版，1982年，及び三戸浩・日本大企業の所有構造，文真堂，1983年等。
- (17) 馬場克三・株式会社金融論，〔改訂増補版〕，1978年，森山書店，290頁参照。
- (18) 儀我社一郎・「現代の企業形態」，儀我社一郎，林 昭，現代の企業形態，世界書院，1966年，16～17頁参照。
- (19) アメリカでは行動科学に基づいて職場での直接参加が行われている。これは人間最高の要求を自己実現にあるとした時，それは仕事を通して達成されるという認識（その一つとして，Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man, A

Mentor Book, New American Library, N. Y., 1966. が挙げられよう) に基づく方策である。わが国では QC サークルを始めとする小集団活動がその典型的な例といえよう(高堂俊彌・わが国における経営参加問題と「自主管理活動」の展開, 経営参加問題研究班, 経営参加と労働組合, 関西大学経済・政治研究所, 1983年, 227~246頁参照)。

- (20) 安井恒則・現代大工業の労働と管理, ミネルヴァ書房, 1986年, 138頁参照。
- (21) マーケティングの発展過程で生まれたマーチャンダイジング並びに市場調査の重視はこのことを示すものと言えよう。なぜならそれは何を商品化するかの問題が「消費者と関係なく, 生産技術者中心に決められていた」段階から, 「消費者の意向を調査して決定する」段階へ移行したことを意味するからである。言い替えば「つくられたものをいかに売り込むか」から「売れるものをいかにつくるか」への転換を意味するからである(橋本勲・現代マーケティング論, 新評論, 1986年, 32頁参照)。
- (22) 最近の pos システムはこれを体系的に実践するためのより包括的な手段と言えよう。
- (23) たとえば製鉄業にみられる「オーダ・エントリ・システム」は生産と販売の結び付きを強化するものであり, これは「生産に対する販売の規定的性格の強化として現れる」(安井恒則・前掲書, 123~137頁)。また自動車生産においては, 商品の多くの部分をオプションとして提示し, 購買者の意向を確認した上でこれを製品に生かすことがかなり実現されている。