

シュミールヴィッチの企業体制論（I）

海 道 ノブチカ

I 序

ドイツでは、共同決定制や株式所有の分散した巨大企業（Publikumsgesellschaft）における所有と経営の分離現象の進展にともなって、1970年代後半より私的に所有されてはいるが、準公的な性格をもつ巨大な大企業の内部組織あるいは内部秩序を法的にどのように形成し、それによって大企業をいかに規制するのかという問題、すなわち企業体制（Unternehmensverfassung）の問題が活発に議論されてきた。特に共同決定法の制定とも関連して企業体制について数多くの文献が発表されているし、また学会においても企業体制の問題が注目され、1981年のレーゲンスブルクの経営経済学会において企業体制の問題が統一テーマに選ばれている。

それまでの伝統的な経営経済学では、出資者を中心とした利害一元的な視点より管理や組織の問題が議論されており、このような理論的枠組みでは所有権にもとづかない支配の問題、すなわち労働者や専門的な経営者の支配の正当性の問題を議論することができなくなってきた。所有者の利害一元的な権限を規制したり、あるいは利害多元的な管理組織を形成するためには、新たに企業体制という概念と理論的枠組みが必要となった。つまりそれまでの所有権と管理権の一体化を前提とした一元的な企業体制論にかわって、労資二元的な企業体制や利害多元的な企業体制を論じる企業体制論あるいは企業秩序論が生成してきた。このような企業体制論の先駆者、あるいは第一人者としてシュミール

ヴィッチ (Chmielewicz, K.) をあげることができる。

シュミーレヴィッチによると、企業体制とは企業に関する規制の総体のことであり、彼はこのような概念を提示することにより次の2点を中心に理論を展開しようとしている。すなわちまず第1は、企業経営のどのような基本問題がこの企業体制というフレームワークの中で扱いうるのかという点と、第2は、どのような利害集団がいかなる機関をとおして自分たちの利害を展開し、支配あるいは規制の正当性を主張できるのかという点である。

残念なことにシュミーレヴィッチは、1994年10月に59歳でこの世を去っている¹⁾。本稿ではシュミーレヴィッチの企業体制についての見解をあとづけ、彼が企業体制の概念によって現代の企業をどのようにとらえようとしたのかを検討することにしよう。

II 企業体制論の主要な業績

シュミーレヴィッチの企業体制概念を検討するには、まず彼の企業概念を明らかにしなければならない。シュミーレヴィッチは、企業を体制無関連的な制度 (Institution) としてとらえている²⁾。すなわち企業を企業者の手中にある利潤追求の用具とみるのではなく、さまざまな利害集団の多様な課題を満たす制度であるとみなす。この企業を体制無関連的な制度としてとらえる見解と彼の利害多元的な企業体制概念とは密接に関連している。

ところでシュミーレヴィッチは、1994年までに企業体制や経営体制についての多数の論文や著書を著しているが、この問題についての主要な業績としてまず1971年の「経営体制、社会改革の方法論的基礎づけの問題」³⁾ をあげることが

1) ケーラーとスツィベルスキーによるシュミーレヴィッチの追悼文がある。Köhler, Richard und Norbert Szyperski : Klaus Chmielewicz zum Gedenken, in: *DBW*, 55 Jg., 1995, S. 1 ff.

2) シュミーレヴィッチの企業概念については、海道ノブチカ、『西ドイツ経営学の展開』、千倉書房、1988年、213ページ以下参照。

3) Chmielewicz, Kraus : Die Betriebsverfassung als Probleme einer Methodologisch fundierten Sozialreform-Strategie, in: Schmidt, Ralf-Bodo (Hrsg.), *Probleme der Unternehmensverfassung. Gedanken zum 70. Geburtstag von Martin Lohmann*, Tübingen 1971.

できる。これは、シュミールヴィッチとおなじくコジオール学派に属する R.-B. シュミット (Schmidt, R.-B.) がローマンの70歳の記念論文集として編集した『企業体制の諸問題』の巻頭論文として収められているものである。

この論文においては意識的に経営体制という言葉が企業体制という言葉のかわりに使われているが、シュミールヴィッチは、すでに企業ないし経営を制度としてとらえ、企業体制ないしは経営体制の問題がこの社会的な制度の管理構造 (Leistungsstruktur) の規制とこの制度の構成員の基本的な権利と義務の規制にある点を指摘している⁴⁾。

シュミールヴィッチは制度としての企業と企業者を明確に区別しており、企業を法的な人格とみるのではなく、制度という概念によって社会構成体 (Sozialgebilde) または組織 (Organisation) としてとらえている。したがって、たとえこの制度が人によって設立され、管理され、解散されるとしても、この社会構成体としての制度は、そこに誰が配置されるかとは無関係であり、体制無関連的事実として把握されている。そのさいシュミールヴィッチは、この企業を制度としてとらえる考えが、すでにローマンの1961年の論文「時代遅れの企業体制」⁵⁾における「企業それ自体」(Unternehmen an sich) という概念⁶⁾にみられる点と、ローマンがそこで「企業それ自体」に関してラーテナウ⁷⁾とハウスマンとシュモラーに言及している点を指摘している。

シュミールヴィッチは、この論文において価値創造と権力の分配の問題を企業体制の基本問題として重視している。すなわち価値創造と権力を企業者 (Gesellschafter) と経営者 (Manager) と従業員 (Arbeitnehmer) にどのように分配するのかという問題と権力に伴う責任の問題を企業体制の基本問題と

4) Chmielewicz, K. : *ebenda*, S. 1.

5) Lohmann, Martin : Antiquierte Unternehmensverfassung, in : *Der Volkswirt*, Nr. 51/52 v. 23. 12. 1961, S. 65-73.

6) ドイツにおける「企業自体論」については、正井章作、『西ドイツ企業法の基本問題』、成文堂、1989年、117-169ページ参照。

7) ラーテナウに関しては、吉田和夫、『ドイツ合理化運動論』、ミネルヴァ書房、1976年、53-67ページ、市原季一、『ドイツ経営政策』、森山書店、1957年、41-87ページ、野藤忠、『経営思想史』、森山書店、1986年、89-110ページ参照。

して提起している。そして企業の外部の個人や制度が企業に及ぼす影響も企業体制の問題として取りあげている。つまり買い手や供給者や競争相手や銀行などの市場でのパートナーが企業に及ぼす影響、企業者団体や労働組合などの団体が企業に及ぼす影響、さらに国家が企業に及ぼす影響を企業体制の問題として位置づけている。

次にシュミーレヴィッチの企業体制に関する重要な文献として1975年の『経営経済学における労働者利害と資本主義批判』⁸⁾をあげることができる。この書物は、周知のようにドイツ労働総同盟より提示された労働志向的個別経済学に反論するために書かれた書物であり、経営経済学が資本志向的であるという批判に対し、経営経済学を利害中立的に構築しようと反批判した書物である。シュミーレヴィッチは、R.-B. シュミットの企業用具説の影響も受け、企業を体制無関連的な制度としてとらえる見解をこの書物でさらに展開している。すなわち彼は、すでに述べたように企業をさまざまな利害集団の多様な課題を満たす制度とみなし、その枠内で労働者利害を考慮しようとする。したがって、企業における資本利害と労働者利害は、多くの利害対立の中の一つに位置づけられているにすぎない。そして企業を種々の利害関係集団の欲求を満たす制度とみる考察方法においては、特定の利害の実現ではなく、制度それ自体の存続と給付能力の維持こそが、中心的な基本テーゼとなる。

このようなシュミーレヴィッチの企業制度説をクリューガーは、企業体制論の先駆的な業績として重視している⁹⁾。すなわち企業を制度としてとらえることによって、そこには利害多元的な企業モデルを展開する基礎が形成されている。

さらに1980年の『組織論事典』の第2版¹⁰⁾では「経営体制」の項目において経

8) Chmielewicz, K. : *Arbeitnehmerinteressen und Kapitalismuskritik in der Betriebswirtschaftslehre*, Hamburg 1975.

9) Krüger, Wilfried : Stand und Entwicklung der Lehre von der Unternehmensverfassung, in : *DBW*, 39 Jg., 1979, S. 339 ff.

10) Grochla, Erwin (Hrsg.) : *Handwörterbuch der Organisation*, 2. Aufl., Stuttgart 1980.

営体制概念と企業体制概念の関係、企業体制と権力と組織の関係および企業体制と個人と制度の関係を解明しており、また企業体制の構成員集団としての企業者、経営者、従業員について論じている。また「企業体制」の項目では企業体制の機関として会社法上の機関と共同決定の機関を取りあげ、それぞれ企業規模や企業の法形態に応じてどのような機関があるかを詳論している。これらの企業構成員集団と企業体制の機関の問題は、のちの1993年の『経営経済学事典』第5版¹¹⁾においてさらに展開されることになる。

またシュミールヴィッチは、他の5人の編者とともに1977年に再刊された経営経済雑誌（DBW）の中より企業体制についての重要な論文18編を編集し、1981年に『企業体制論』¹²⁾という論文集を刊行している。1977から1981年までに刊行されたDBWのページ数はおよそ3000ページであり、そのうち約300ページが企業体制に関する論文でしめられている。このことからDBWの編者であるシュミールヴィッチが、いかにこのテーマを重視しているかがわかる。シュミールヴィッチは、この論文集を出すにいたった経緯を次のように述べている。すなわち企業体制をめぐる議論は、1950年代より法学の分野においては活発であり、これら法学での議論は、立法過程に少なからず影響を及ぼしてきた。これに対して経営経済学がこれら企業法や組織法の議論に影響をあたえることは、ほとんどなかったし、また立法者や法学の側でも経営経済学の議論に依存することはまずなかった。したがって経営経済学の分野には、企業体制の問題の専門家もほとんどいなかったし、また企業体制についての教科書をはじめとする文献も少なかった。経営経済学における企業体制についてのこのような空白を埋めるのが本書の目的であると述べている¹³⁾。すなわち法学においては、1951年のモンタン共同決定法の成立を契機に議論が高まり、たとえば1950

11) Wittmann, Waldemar u. a. (Hrsg.) : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre*, 5. Aufl., Stuttgart 1993.

12) Chmielewicz, K., Adolf Gerhard Coenenberg, Richard Köhler, Heribert Meffert, Gerhard Reber und Norbert Szyperski (Hrsg.) : *Unternehmensverfassung*, Stuttgart 1981.

13) Chmielewicz, K. : *ebenda*, S. X.

年代には法学者のケーラーが、所有者相互の関係を調整する利害一元的な会社法とは別に、企業に関係するさまざまな集団の利害を調整するために、利害多元的な企業体制法を作るべきことを主張している。また連邦法務大臣により1972年には企業法委員会が設けられ、その報告書は、1980年に公表されている。そこでは、共同決定法と会社法との有機的統合の可能性が求められ、大規模企業の経済的権力をコントロールするシステムの1つとして、企業レベルの意思決定過程に労働者を組み込むことによって企業に社会的責任を持たせることが提案されている¹⁴⁾。このような法学での議論をふまえ、経営経済学においても企業体制の議論を押し進めた点にシュミーレヴィッチの功績がある。

ところでこの論文集には、共同決定に関連してシュミーレヴィッチが、グロスマン、インホーフ、ルッターらとともに著した1977年の「監査役会と取締役会における共同決定」¹⁵⁾ という論文が収められている。この論文は今まで多くの論文でかなり引用されてきており、スツィペルスキーは、1995年のシュミーレヴィッチの追悼論文の中で企業体制の主要論文として重視している。さらにこの論文集の巻末にはシュミーレヴィッチによる企業体制に関する詳細な文献目録が収録されている。

シュミーレヴィッチの企業体制論の新たな展開は、1986年のグロッホラ (Grochla, E.) の65歳の記念論文集に収められている「企業体制の基本構造」¹⁶⁾ にみられる。この論文において、彼は企業体制を市場体制と財務体制と組織体制という3つの部分領域に分類している。

このような企業体制の市場体制と財務体制と組織体制という部分領域への分類は、すでに1984年の論文「ドイツ経営経済学における研究の重点と空白」¹⁷⁾ に

14) 法学での議論については、海道ノブチカ、「ドイツ企業体制論の生成」、吉田和夫、海道ノブチカ編、『ドイツ経営学の進展』、千倉書房、1992年、22ページ以下参照。

15) Chmielewicz, K. : Adolf Großmann, Anton O. Inhoff und Marcus Lutter : Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Vorstand, in : *DBW*, 37 Jg., 1977.

16) Chmielewicz, K. : Grundstrukturen der Unternehmensverfassung, in : Gaugler, Eduard, Hans Günther Meissner, Norbert Thom (Hrsg.), *Zukunftsaspekte der anwendungsorientierten Betriebswirtschaftslehre*, Stuttgart 1986, S. 3–21.

17) Chmielewicz, K. : Forschungsswerpunkte und Forschungsdefizite in der deutschen Betriebswirtschaftslehre, *ZfbF*, 36 Jg., 1984, S. 148–157.

みられる。また同じく1984年の「経営経済学からみた企業体制の当面する問題」¹⁸⁾という論文においては販売市場、労働市場、資本市場における企業の競争力の問題が取りあげられており、市場体制の問題が企業の持ち分所有者、経営者、従業員といった構成員集団との関連で論じられている。企業体制の問題は、一般的には組織体制の問題に限定されているが、シュミールヴィッチは市場と財務の問題も企業体制の問題として積極的に扱おうとしている。この点にかれの企業体制論の特徴がある。

このようなシュミールヴィッチの企業体制についての考え方が、最も体系的に示されているのが1993年に出版された『経営経済学事典』第5版における「企業体制」の項目である。それは事典で約10ページにおよぶもので、まず第1部においては概念規定、考察方法、制度的な枠組み、規制の段階と規制の目的が示され、第2部においては市場体制、財務体制、組織体制という企業体制の3つの部分領域が説明されている。そして第3部においては、だれが企業体制の構成員集団であるかが解明され、第4部においては、構成員集団がどのような企業体制の機関をとおしてその利害を実現するかが論じられている。以下、本稿では1986年の「企業体制の基本構造」と1993年の『経営経済学事典』を中心にシュミールヴィッチの企業体制の構想を明らかにしよう。

Ⅲ 企業体制の概念

1. 概念規定

企業体制論の生成当時は、企業体制という枠の中で主として株式会社における共同決定の問題、特にその法的な側面が中心的に扱われていた。これに対してシュミールヴィッチは、企業体制の問題を共同決定や株式会社の問題、あるいは法的側面に限定したのでは、共同決定を行っていない企業組織や他の企業形態での企業体制の問題や法律以外のものに基づく規制の問題などを扱うことができないと批判し、より広範な概念規定を提示している¹⁹⁾。

18) Chmielewicz, K. : Aktuelle Probleme der Unternehmensverfassung aus betriebswirtschaftlicher Sicht, in : *DBW*, 44 Jg., 1984, S. 11-24.

19) Chmielewicz, K. : Grundstrukturen der Unternehmensverfassung, S. 5.

シュミーレヴィッチによれば企業体制とは、「基本的で、長期的に有効な企業の構造規制 (Strukturregelungen) の総体」のことである。そして企業での権力と所得と危険の分配がこの規制の対象となる。この規制の基本構造は、国民経済の段階では、経済秩序 (Wirtschaftsordnung) または経済体制 (Wirtschaftsverfassung) を意味しており、国家の段階では、国家体制 (Staatsverfassung) あるいは基本法 (Grundgesetz) のことであり、個別経済の段階では、企業体制を意味している²⁰⁾。もともと企業体制の概念は国家体制からの類推であり、国家体制によって国民の基本的な権利と義務が規定されるのと同様に、企業体制によって企業構成員 (持ち分所有者、経営者、従業員) の基本的な権利と義務が規定され、また国会、政府といった国家機関が規定されるのと同様に、取締役会、監査役会、株主総会といった企業組織の基本構造が規定され、また企業の目標それ自体も規定される²¹⁾。

しかし企業体制は、国家体制とはかなり異っている。企業体制においては、法的規制は、たんに断片的に成文化されているにすぎず、また全ての構成員に対して組織への選挙権があるわけでもない。さらに企業体制は、包括的な国家的な枠組み規範 (たとえば基本法、労働法、会社法など) に組み入れられている。また企業体制は、法律以外の規定によっても、たとえば労働協約によって外部から規制されているし、また内部的に定款や経営協定によっても規制されている。

ところでシュミーレヴィッチは、企業にたいするこれらの規制を5つに分類している。すなわち、①超国家的な規制、②憲法上の規範、③自国の法的規制、④契約による規制および⑤事実による規制である。①の超国家的な規制は、各国の企業体制にとって枠組み条件を意味している。これには、強制力のあるEC指令や勧告としての国連決議などがある。また②の憲法上の規範によっても企業体制は、規制されている。たとえば営業の自由、結社の自由、出版の自

20) Chmielewicz, K. : *ebenda*, S. 5. シュミーレヴィッチの企業体制概念については、野田俊範、「経営経済学の対象としての企業体制」、『商学論究』、第36巻第3号、1989年参照。

21) Chmielewicz, K. : *ebenda*, S. 6.

由、職業選択の自由、所有権の秩序、社会福祉国家の原則などによって規制される。さらに③の法的規制には、競争制限禁止法、会社法、労働法、共同決定法などの個々の法律による規制、法規命令による規制、最高裁判所の判例による規制などがある。④の契約による規制には、経営の外部にある労働組合と使用者団体の間で結ばれる労働協約による規制や個々の企業の内部で定められる会社定款や経営協定などによる規制がある²²⁾。

さらにシュミレーヴィッチは、法律や契約によって規定されてはいないが、所有と経営の分離や経営者支配の事実も企業体制を形成する要因として重視している。それによって企業体制の問題が、法的に規定された出来事に限定されることを回避し、これらの事実も経営経済学の企業体制論の独自の研究対象となりうることを示している。もし企業体制論の研究対象を法的規定に限定するならば、たとえば成果分配や経営参加（共同決定）という出来事が、国によっては法律によって規定されている場合もあり、契約の場合もあり、また事実関係によって規定されている場合もあるので、国際比較をするさいに法的に規定されていない場合にはこれらの事実を経営経済学的に十分解明することはできないことになる²³⁾。

また一般に企業体制の問題は、共同決定の問題に限定されることが多いが、シュミレーヴィッチは、共同決定の要素を含まない監査役会やボード・システムの問題も企業体制の問題である点を指摘している。

2. 規制の目的

シュミレーヴィッチによると企業体制による規制の目的は、権力の配分と所得の配分と危険の配分を個別的にあるいは全体的に構造化することにある。つまり権力と所得と危険の分配に関する規制が、企業体制の中心課題である。企業は、その権力を企業の外部（外部権力）と企業の内部（内部権力）つまり構

22) Chmielewicz, K. : Unternehmensverfassung, in : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre*, Sp. 4401 f.

23) Chmielewicz, K. : *ebenda*, Sp. 4401 f.

成員に対して行使するが、これらの権力は、意思決定権限という形で企業の構成員集団とその機関に分割される。権力の規制は、特に大企業に対する権力のコントロールを意味している。その場合、企業権力の濫用がないか監督しなければならないが、シュミーレヴィッチは、権力のコントロールを企業の競争力と財務的な生存能力が損なわれない程度にとどめなければならないと主張している。この点に制度としての企業は維持されなければならないというシュミーレヴィッチの視点が強く打ち出されている。

また所得の分配においては、企業の所得がどのような基準に基づいて企業の構成員や企業の外部に分配されるかが問題になるし、危険の分配では財務的な危険やそれに対する責任が企業構成員と外部のものにどのように分配されるかが問題になる²⁴⁾。

権力の規制の問題は、企業体制の組織の問題であり、また所得の獲得と分配の問題は、市場と財務の問題である。シュミーレヴィッチの企業体制の概念は、非常に包括的な概念であるので、さらに人事管理や販売や計算制度の問題も企業体制の枠組みの中で扱おうとしている。したがって企業体制の問題は、シュミーレヴィッチにおいては市場体制、財務体制、組織体制という3つの部分領域に分けて検討されることになる。

さらに規制の目的は、企業体制の変革にもある。たとえば規制の目的として経済改革 (Wirtschaftsreform) がある。1948年の西ドイツにおける企業体制の変革や1990年における旧東ドイツでの企業体制の変革などが、これの典型的な例である。また社会改革 (Sozialreform) も規制の目的の1つである。たとえば1950年代から1970年代にかけてドイツでは、解雇告知保護 (Kündigungsschutz)、補償計画 (Sozialplan)、共同決定などが企業において重要な問題であった。ただしシュミーレヴィッチは、このような国家による企業への干渉が、企業のオートノミーと経済的な効率を圧迫する点を指摘している。さらに1980年代から1990年代にかけては環境保護の問題が重視され、社会的市場をエコロ

24) Chmielewicz, K. : *ebenda*, Sp. 4402.

ジカルなものに転換することが議論されてきた。そこでは社会的な要素だけではなくエコロジカルな要素も企業体制に影響をあたえることになる。たとえば大気汚染の基準値のように企業の外部から目標値として与えられるもの以外に、企業組織の中に環境保護担当の管理者を設置することが議論されている²⁵⁾。

IV 企業体制の部分領域

1. 企業の市場体制

企業体制の基本問題は、一般に組織の問題に限定され、企業体制＝組織体制ととらえられる場合が多いが、すでに述べたようにシュミールヴィッチは市場と財務も組織と同様に重視し、市場体制と財務体制と組織体制を企業体制における同列の部分領域として位置づけている。すなわち企業の市場領域や財務領域にも組織と同様に長期的で、基本的な（konstitutiv）問題、つまり企業体制の問題が存在すると主張する。したがって企業体制論の枠組みの中に経営経済学の伝統的なテーマである市場、財務、組織という3つの基本的な問題領域が含まれている。そしてこれら3つの部分領域は、相互依存関係にある。

まず市場体制についてみると国家体制とは異なり、企業は市場の中で生存している。シュミールヴィッチは、企業体制と国家体制の違いを明確にするために市場体制を企業体制の一領域として前面に出している。この市場体制は、企業の財務体制と同様に、市場経済秩序に規定されている。市場体制の基本的な柱としてシュミールヴィッチは、1986年の「企業体制の基本構造」においては、次の3つをあげている²⁶⁾。

1 給付競争の原理（Prinzip des Leistungswettbewerbes）

11 販売市場における独占、カルテル、不当競争および市場権力の濫用の禁止

12 労働市場における双方向的な独占（biraterales Monopol）

25) Chmielewicz, K. : *ebenda*, Sp. 4402 f.

26) Chmielewicz, K. : Grundstrukturen der Unternehmensverfassung, S. 9.

2 次の市場において企業に競争力がなければならないという前提

- 21 販売市場において（競争力がないと品質と価格が見合わない場合には、消費者は、離れてしまう）
- 22 労働市場において（競争力がないと完全雇用の場合には、従業員は職場を移る）
- 23 他人資本市場において（競争力がないと他人資本提供者は、信用の供与を拒否するか、あるいは信用の条件が悪い）
- 24 自己資本市場において（競争力がないと危険の割に配当がない場合には、持ち分所有者は出資先を変える）

3 国家による市場の規制

- 31 販売市場における販売経済的な用具のオートノミー（特に企業の価格設定の自由や製品選択の自由）
- 32 労働市場の社会福祉国家的な規制

企業の市場体制の中心となるのは、給付競争の原理である。給付競争の原理は、販売市場においては独占、カルテル、不当競争などを排除し、競争を確保することを意味しており、労働市場においては双方向的な独占すなわち、使用者団体と労働組合との間での労働協約交渉を意味している。

給付競争の原理より企業は資本市場や労働市場と同様に販売市場においても競争力がなければならないという前提が導かれる。企業は、すべての市場において競争下にあるので、この競争力は企業の存続にとって重要である。たとえば販売市場で品質と価格が見合わない場合、消費者が離れ企業に競争力がなくなるし、賃金が低く労働条件が悪ければ、60年代のように完全雇用の場合には労働者は移動し競争力がなくなる。この競争力は、企業の組織体制と財務体制に対しても影響を及ぼすことになる。そのため国外の販売市場での競争力も前提とするような市場体制のもとでは、組織体制における国内での社会的な実験、たとえばさまざまな形態での共同決定や解雇保護などは、制約されることをシュミーレヴィッチは指摘している。

市場体制の第3の柱は、国家による市場の規制である。普通、企業は販売市場においてオートノミーを持っている。この市場のオートノミーは、企業が製造する製品を自分で選択し、自ら価格を設定し、競争手段である販売戦略の選択について意思決定のオートノミーをもっており、それらに対して自分で責任を負わなければならないことを意味している。ただし国家によるある程度の規制のため企業のオートノミーと給付競争は、制約されることになる。たとえば国に価格の許認可義務がある場合には、このオートノミーは、制約される。これに対して労働市場においては、一般に社会福祉国家の視点より規制が存在する。従業員は、労働市場で企業を選択するさいにこの社会的な側面を重視する。

シュミールヴィッチは、1993年の『経営経済学事典』においては市場体制の基本的な問題として次のようなものをあげている²⁷⁾。①市場のオートノミー、②給付競争の原理、③国家による部分的な規制の存在、④企業に競争力があるという仮定、⑤外部に対する権力の行使の5点である。両者を比較して新たにつけ加わった項目は、外部に対する権力の行使である。企業は企業目標を市場において権力を行使することによって実現するわけであるが、⑤の外部に対する権力の行使は、経済的には競争によってまた法的には競争制限禁止法によって規制されていることを意味している。

2. 企業の財務体制

国家体制に財政があることからの類推よりシュミールヴィッチは、企業体制の第2の部分領域として企業の財務体制をあげている。この企業の財務体制は、企業体制の財務的な側面であり、主として企業にとって重要な財務制度と計算制度（Finanz- und Rechnungswesen）から構成されている。「企業体制の基本構造」においてシュミールヴィッチは、財務体制の基本問題として次のようなものをあげている²⁸⁾。そのさい、ドイツ企業の財務システムにとってどのような要素が長期的に有効で本質的なものであるのかという視点より、基本

27) Chmielewicz, K. : Unternehmensverfassung, Sp. 4403, 4404.

28) Chmielewicz, K. : Grundstrukturen der Unternehmensverfassung, S. 11.

問題の選択がおこなわれている。

- 1 財務体制にたいする国家的な枠組み
 - 11 通貨単位、支払い手段および価値保存手段としての貨幣
 - 12 生産手段の私的所有
 - 13 企業の売上、利益、財産に対する課税
 - 14 企業は原則として補助金を受け取らない
- 2 市場での所得の追求と分配
 - 21 販売量の減少や販売価格の低下や支払中止による企業の市場での所得の危険
 - 22 企業の財務的危険の分配
 - 221 所得を契約することにより消費者、供給者、他人資本提供者を所得の危険より免除
 - 222 所得を契約することにより従業員を所得の危険より免除（ただし職場を失う危険はある）
 - 223 持ち分所有者と経営者に対する所得の危険ないし残余としての所得
 - 23 得られた収益の分配としての所得の分配
 - 231 経営を越えた領域での所得の分配（市場価格、利子率、税率、部門賃率）
 - 232 個別の経営での所得の分配（企業別賃率、賃率外賃金、利益参加、利益留保、利益分配、コンツェルンでの振替価格）
- 3 財過程の均衡条件
 - 31 内部金融における残余の追求（Überschußzielung）すなわち利益の追求
 - 32 流動性の維持（内部金融と外部金融）
 - 33 自己資本の維持と増大（利益の留保と外部の自己資本の受け入れ）
- 4 株式会社、巨大企業、銀行および有限会社での年次決算の開示

まず第1の基本問題である財務体制に対する国家的枠組みには、貨幣秩序と私的所有秩序がある。資本主義企業の財務体制は、国家による貨幣秩序と私的所有秩序の上に成り立っている。また企業は、売上税、利益税、財産税の課税対象であり、基本的には補助金を受け取らないものである。法律により企業形態が定められており、この企業形態別に財務的な責任、資本維持、課税、貸借対照表の作成および開示ならびに倒産について規定が定められている。

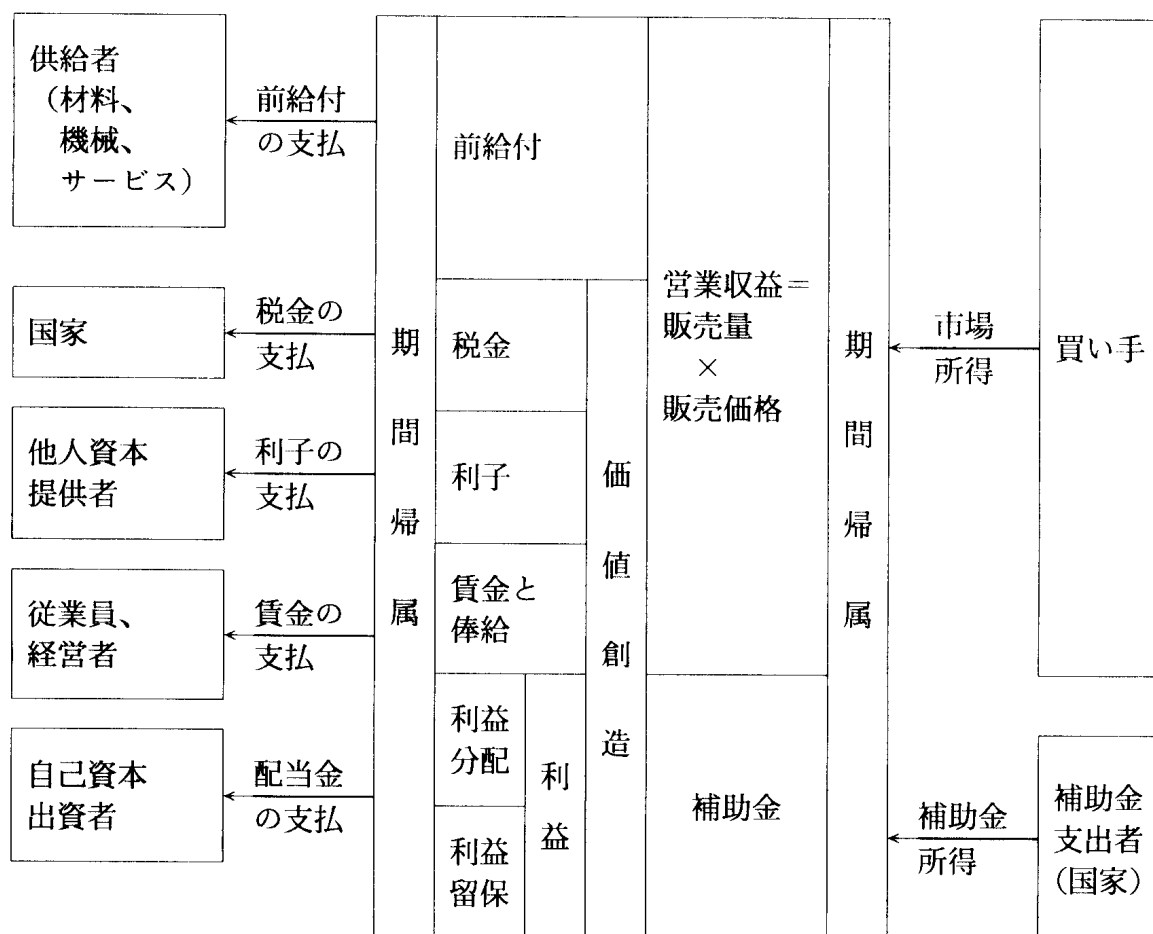
第2の基本問題が、所得と危険の分配である。市場をとおしてえる企業の所得は、販売市場で製品が受け入れられたかどうかの指標であり、また企業が財務的に存続できるかどうかの指標である。企業は、財務的に販売市場に依存しており、それにはつねに市場での所得の危険がともなう。企業はこの市場の危険を単独で負担することはできないので、一定限度までは出資者が危険の担い手となる。そして出資者が危険を負担した後の所得の危険は、さらに企業構成員や外部のものに分配されることになる。しかしそのさい、シュミールヴィッチは、外部の納入業者と他人資本提供者と従業員は、原則として企業の業績とは無関係に確定した所得、すなわち市場価格や利子や協約賃金によって企業の財務的な危険からは切り離されるべきであると主張している。残余としての所得の受取人は、持ち分所有者と経営者であるが、その額は、企業の財務的な成功に依存している。

次に所得の分配は、一部は市場価格、利子率、税率、部門の賃率などによって経営を越えて規定されるし、また一部は企業の賃率、利益参加、利益の分配、利益の留保、コンツェルン内の振替価格などによって個々の経営で規定される。前者は、企業の財務体制にとって所与のものであり、後者は、企業レベルで形成可能であり、したがって財務体制の行動パラメーターを意味する。所得の分配に関してシュミールヴィッチは、次のような価値創造モデルを提示している²⁹⁾。

市場所得（場合によっては政府の補助金を含む）が、所得の分配に使うこと

29) Chmielewicz, K. : *ebenda*, S. 12.

図1 損益計算書



出所：Chmielewicz, K., Grundstrukturen der Unternehmensverfassung, S. 12.

のできる額である。この図において所得の分配には価値創造部分のみではなく、前給付部分も含まれる。この価値創造の概念には企業の構成員である持ち分所有者の配当や経営者、従業員の所得だけではなく、企業外部の他人資本提供者のえる利子、国家のえる税金も含まれている。ただし企業レベルで決定できる分配の問題に関しては、各構成員にどのような基準に基づいて分配がおこなわれるかに関して具体的な論述の展開はない。

第3の基本問題は、財務的均衡の問題である。まず第1の均衡条件は、収益－費用がプラスであること、すなわち利益が存在しなければならないことを意味している。さらに第2に、企業は流動的でなければならない。この流動性は、外部金融によっても維持できるが、その場合には利子と元金の償還が中長期的

には流動性を再び圧迫する点に注意しなければならない。第3に、自己資本が維持され、拡大されなければならない。これは、利益の留保と新たな外部からの自己資本の受け入れによっておこなわれる。

第4の基本問題は、開示の問題であるが、これはすべての企業に当てはまるわけではなく、株式会社と開示法もとづく大企業、銀行、有限会社に関係する。

1993年の『経営経済学事典』においては企業の財務体制の基本問題として①財務的なオートノミー、②財務体制に対する国家的な枠組み、③市場での所得の追求、④財務的な均衡維持、⑤企業構成員と外部者への所得の分配と構成員への危険の分配の5点があげられている³⁰⁾。新たにつけ加わった項目は、①の財務的なオートノミーで、これは企業が財務的に自己の力で存続しなければならないことを意味している。

ところで旧東ドイツの企業に関してはシュミールレヴィッチは、次のように述べている。すなわち旧東ドイツの企業が統一後、移行期間なしに西ドイツ企業と同じ企業体制に法的に組み入れられた。このことは、旧東ドイツ企業が一夜にして競争という急流の中に投げ出されたことを意味しており、企業の市場体制と財務体制において大きな問題を生んでいると指摘している。1948年の西ドイツ企業と比較しても、現代は国際競争が激しくなっており、また企業体制において社会的な (sozial) 要素とエコロジカルな要素が重視されてきており、このような状況は、旧東ドイツ企業にとっては厳しいものである³¹⁾。

3. 企業の組織体制

組織体制は企業体制の古典的な領域である。1993年の『経営経済学事典』においてシュミールレヴィッチは、組織体制を構成する基本的要素として次のようなものをあげている³²⁾。①組織的なオートノミー、②国家による組織の規制、③企業の構成員集団、④企業のヒエラルヒー、⑤企業の最高管理 (Geschäfts-

30) Chmielewicz, K.: Unternehmensverfassung, Sp. 4404, 4405.

31) Chmielewicz, K.: *ebenda*, Sp. 4405.

32) Chmielewicz, K.: *ebenda*, Sp. 4405 ff.

führung)、⑥内部権力、⑦監督機関、⑧外部からの監督といった要素である。

①の組織的オートノミーは、企業に組織の自由の原則があてはまることを意味するが、この自由は、実際は市場体制と財務体制によって制約されている。また②の国家による組織の規制に関しては組織の自由が、企業の法形態や共同決定法などにより法的にも規制されている点を指摘している。さらに③のだれが企業の構成員であるのかという問題についてシュミーレヴィッチは、まず構成員を持ち分所有者と経営者と従業員に分けている。さらに持ち分所有者に管理職能がある場合とない場合を考えるならば、4つの構成員集団を区別することもできる(図2参照)。これについては企業の構成員集団の節でさらに詳しく述べることにする。

図2

要素	管理	
	管理職能がある	管理職能がない
持ち分所有者 (資本要素)	<ul style="list-style-type: none"> ・所有者・企業者 ・コンツェルン親会社 ・国家と地方自治体 	自己資本出資者 <ul style="list-style-type: none"> ・小株主 ・投資会社
従業員 (労働要素)	経営者 <ul style="list-style-type: none"> ・最高経営者(取締役) ・管理職員 ・中級・下級管理者(たとえば部門管理者) 	従業員 <ul style="list-style-type: none"> ・労働者 ・職員 ・公務員

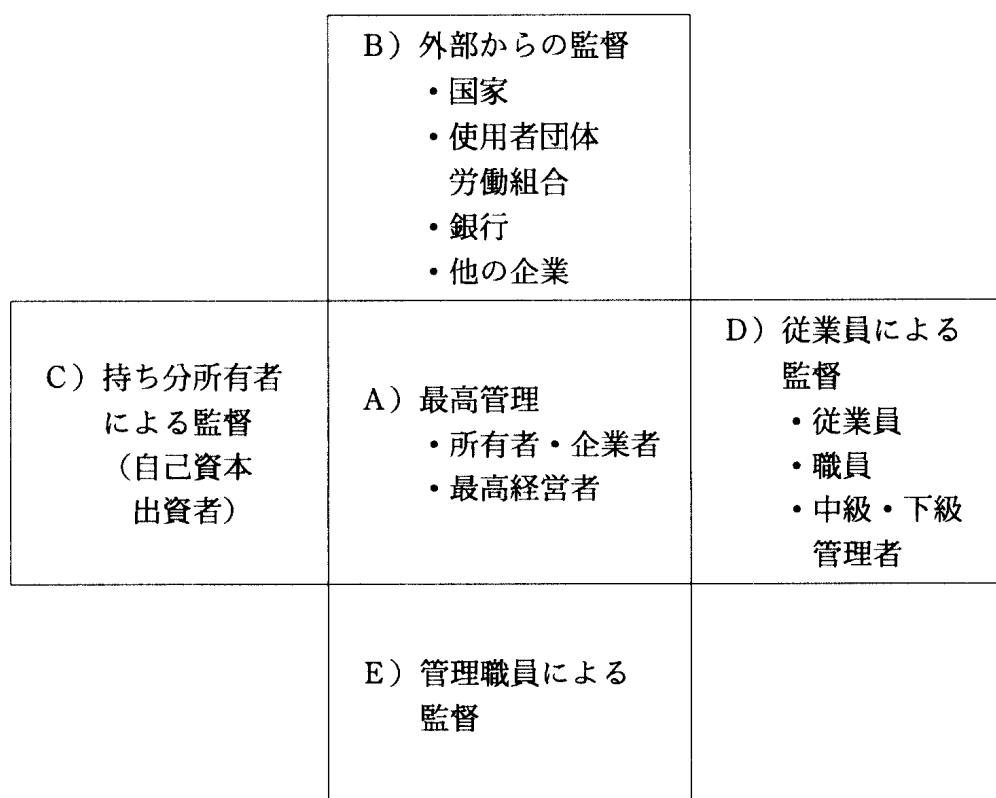
出所：Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre, 5. Aufl., Sp. 4406.

組織体制の重要な要素として④の企業のヒエラルヒーがある。ヒエラルヒーの基本原理は、命令と服従の原理であるが、この原理は、企業では権限の移譲と参加の原理によって修正されることになる。そしてこのヒエラルヒーの頂点が、⑤の企業の最高管理である。中間職位の経営者は、このヒエラルヒーの頂点より任命される。この最高管理は、ヒエラルヒーと機関を結びつけるものであり、企業の目標設定と目標達成のための専門的な管理機構であり、企業の内

部の構成員集団の要求や外部の要求に対して企業の利害と存続を代表するものである。ところで企業は、その権力を外部に対してだけではなく、内部に向けても管理機構をとおして行使する。シュミールヴィッチは、⑥の内部権力の行使に関しては、そのコントロールを重視している。この内部権力のコントロールは、構成員集団によって（たとえば共同決定によって）さまざまな機関をとおして（たとえば監査役会をとおして）行われるし、また国家によっても（たとえば社会的な保護法によって）行われることになる。

⑦の監督機関によって最高管理は監督されるわけであるが、最高管理より排除されている構成員（自己資本出資者、管理職員、中級・下級管理者、従業員）は、最高管理にたずさわることができないので、この監督機関への参加に甘んじることしかできない。ドイツの企業体制は、利害二元的な企業体制であるので、この最高管理に対し持ち分所有者の監督機関と従業員側の監督機関が定められている（図3のCとD）。さらにそこに管理職員による監督も第3の監督

図3



出所：Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre, 5. Aufl., Sp. 4407.

機関 (E) としてつけ加わるので、彼はドイツの企業体制が、利害多元的な企業体制へと変化してきているとみている。さらにシュミーレヴィッチは、顧客、供給者、他人資本提供者、国家、労働組合などによる監督 (B) を⑧の外部的な監督として扱っている。ただしこの最高管理の監督の問題に関しては、それぞれの構成員がどこまでコントロールする権限があり、実際にどの程度コントロールできるかについて具体的な論述は、おこなわれていない。

企業の構成員集団、管理機関、統制機関の問題については、次節以下でさらに詳しく論じることにする。

(筆者は関西学院大学商学部教授)