

R.-B. シュミットの成果概念

海道ノブチカ

1. 序

シュミットは、企業が用具としての機能をもつという命題をもちい、企業の目標が、どのように形成されるかを説明しようとする。ところで、かれは企業を用具として使う利害集団として、自己資本出資者、企業管理者、従業員、他人資本出資者、顧客、供給者、競争相手、労働組合、雇主団体、政党、地方自治体、公的機関などをあげている。

しかし、これらの利害関係者のすべてが、企業の目標を形成できるわけではない。企業の目標を形成できるのは、企業の担い手にかざられる。そこで、シュミットは、企業政策の決定をおこなうことが、企業の担い手のメルクマールであると主張する。そして、企業の担い手として、具体的に自己資本出資者と企業管理者と従業員とがあげられている。

この用具的な命題をもちいて企業の担い手の利害と企業目標との関係が明らかにされる。そこでは、担い手になりうる自己資本出資者と企業管理者と従業員のもつ個人的なメタ経済的目標（名声や権力など）が、個人の経済的な目標（所得など）に反映し、この個人の経済的な目標にもとづいて企業の目標（成果目標、生産目標、流動性目標）が形成されることになる。ところで、成果目標においては、自己資本出資者と企業管理者と従業員が、ともに企業の担い手である場合には3者の所得は、すべて企業の成果〈Erfolg〉としてあつかわれている。この点にシュミットの成果概念の特徴の1つがみられるとともに、われわれが、ここで論究すべき問題がある。そこで、シュミットの成果概念の特徴と問題点とを、シュミットの成果概念と類似するレーマンの価値創造の概念やニックリッシュの成果概念と比較しながら明らかに

しよう。

2. シュミットの成果概念

a) 成果概念。シュミットの成果概念の特色は、成果の範囲が、企業の担い手の範囲に応じて変化する点にある。かれは、コジオール⁽¹⁾にならい成果を利潤や損失にたいする上位概念としてとらえている。そこで、費用をさしひいた剰余である成果と費用とをどこで区分するのかという問題が生じる。図を参照しながらシュミットの成果概念を説明することにする。この図においては、縦の欄に最も重要な企業の担い手であると考えられている自己資本出資者と企業管理者と従業員の所得目標がしめされている。また横の欄においては、それらの企業の担い手の所得が、企業において留保されるか、または

企業の成果概念と所得の形態

企業の担い手		分配または留保		留 保	分 配
				1	2
自己資本出資者	企業の超過利益による所得	1	利益の留保 (利益保留や利益投資)	利益の分配	
	自己資本からの利子所得 管理活動にたいする勤労所得	2			
企業(経営管理者)	利益にもとづく勤労所得	3	企業管理者の留保された勤労所得 (たとえばインベスターフローン)	企業管理者の分配された勤労所得 (普通の場合)	
	契約にもとづく勤労所得	4			
従業員	利益にもとづく勤労所得	5	従業員の留保された勤労所得 (たとえばインベスターフローン)	従業員の分配された勤労所得 (普通の場合)	
	契約にもとづく勤労所得	6			

(1) Kosiol, E.: *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum*, Wiesbaden 1968, S. 262.

分配されるかが区分されている。

経営経済学の理論や実践においては、主として自己資本出資者を中心とした成果概念がもちいられる。これには、収支的な成果と計算的な成果とがある。この図では、第1列と第2列をあわせたものが、収支的な成果である。シュミットは、これを成果概念2とよんでいる。計算的な成果は、第1列にしめされており、同様にこれは、成果概念1とよばれる。このような成果概念1や成果概念2にはつぎのような共通点がある。⁽²⁾すなわち、

(i) 両成果概念においては、自己資本出資者のみが企業の担い手であると考えられている。

(ii) また両成果概念においては、企業管理者や従業員の所得は費用であり、成果の一部であるとは考えられていない。

(iii) 第1列の超過利潤は、つねに成果の構成要素とみなされている。

(iv) 利潤は、企業の立場より分配されたり、留保されたりする。

ところで、つぎの点に、シュミットの成果概念の特色がみられる。すなわち、企業管理者や従業員も企業の担い手となる場合には、企業管理者や従業員の所得も成果概念にふくまれる点である。このように第1列より第6列までのすべての所得をふくむ成果は、成果概念6とよばれる。したがって、この成果概念においては、企業管理者や従業員の所得は、費用ではないということになる。この点については、結でふれることにする。また従業員をのぞいて、自己資本出資者と企業管理者が、企業の担い手となる場合には、成果概念4がもちいられる。この成果概念4には、図の第1列より第4列までの所得がふくまれる。シュミットは、さらに企業の担い手の範囲をひろげることにもできるという。たとえば、債権者である他人資本出資者も企業の担い手となる場合には、他人資本利子も成果のなかにはいることになる。このような成果概念の拡大は、すでに、ハイネンの見解のなかにみられる。ハイネン

(2) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung, Grundlagen*, Stuttgart 1969, S. 115 f., 吉田和夫監修, 海道ノブチカ訳, 『企業経済学』, 第1巻 基礎編, 千倉書房, 1974年, 150ページ.

は、計算的な成果に自己資本利子と他人資本利子をくわえたものを、資本利潤とよんでいる。⁽³⁾ また、ザイシャープの見解のなかにも利子を成果にふくむ考え方がみられるし、⁽⁴⁾ レーマンの *Leistungsmessung durch Wertschöpfungsrechnung* やニックリッシュの *Wirtschaftliche Betriebslehre* にも利子を成果にふくむ考え方がみられる。利子の性格については結でふれることにする。以上が、シュミットの成果概念であるが、この成果概念にもとづいて、かれは、成果目標を成果形成目標と成果使用目標とにわけた。

b) 成果形成目標。一般に成果といわれるのは、先の表にしめされた成果概念1か成果概念2のことである。この成果は、収益と費用との関係でしめされ、極大利潤とか資本収益率という形であらわれる。⁽⁵⁾

ところで、つぎの点に、シュミットの成果形成目標の特色がみられる。すなわち、かれによると、もし成果の範囲が、成果概念6にまでひろげられるならば、自己資本出資者、企業管理者、従業員という3つの企業の担い手の所得への願望をすべてみたすような成果形成目標が設定されることになる。さらに、かれによると、この3つの集団以外にも企業の担い手としての職能があるならば、同様にすべての集団の願望をみたすような成果形成目標が設定されることになる。たとえば、すでにのべたように他人資本出資者が、企業の担い手となる場合には、資本利潤という成果概念がもちいられる。

ところで他の集団、たとえば顧客や、供給者や、地方自治体が、企業の担い手となった場合に、どのような成果概念がもちいられるかについては、シュミットは、なにもふれていない。この点については、結で検討することにして、つぎに成果使用目標についてみることにする。

c) 成果使用目標。シュミットは、成果概念1と成果概念2とがもちいら

(3) Heinen, E.: *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, Wiesbaden 1968, S. 110, 溝口一雄監訳, 谷武幸, 中善弘訳, 『経営経済学入門』, 千倉書房, 1973年, 123ページ, Heinen, E.: *Das Zielsystem der Unternehmung*, Wiesbaden 1966, S. 62, Schnettler, A.: *Betriebsanalyse*, Stuttgart 1958, S. 406.

(4) Seischab, H.: "Das Demontage des Gewinns durch unzulässige Ausweitung des Kostenbegriff", *Z. f. B.*, 1952, S. 19 ff., S. 27.

(5) Kosiol, E.: *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre*, a. a. O., S. 262 ff.

れた場合の成果使用目標として、利潤の分配と利潤の留保をあげている⁽⁶⁾。ところで、成果形成目標と同様に、つぎの点にシュミットの成果使用目標の特色がみられる。すなわち、成果使用目標においても、成果が、成果概念6にまで拡大されるときには、企業管理者や、従業員の利潤にもとづく所得だけではなく、契約にもとづく所得も成果として使用されることになる。その場合、明らかに自己資本出資者と、企業管理者と、従業員とのあいだで、どのように成果を分配するのかについて衝突が生じる。しかし、シュミットは、自己資本出資者や企業管理者や従業員が、いずれも優先権を当然もっているわけではないとのべ、具体的な分配問題については、まったく論及していない⁽⁷⁾。この点についても結でふれることにする。

ところで、シュミットの成果概念6は、レーマンの価値創造の概念に近いものである⁽⁸⁾。また、ニックリッシュが、規範的な形であるが、成果概念をこのように従業員の所得にまで拡大することをとなえた。そこでつぎにシュミットの成果概念をレーマンの価値創造の概念や、ニックリッシュの成果概念と比較することにする。

3. レーマンの価値創造の概念

レーマンは、国民経済の全所得にたいする個別経済の貢献分を価値創造という概念によってしめしている⁽⁹⁾。ところで、この価値の創造は、財貨所得と

(6) Schmidt, R.-B.: *Die Gewinnverwendung der Unternehmung*, Berlin 1963, S. 49 ff.

(7) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, a. a. O., S. 120, 前掲書, 155 ページ.

(8) Lehmann, M. R.: *Leistungsmessung durch Wertschöpfungsrechnung*, Essen 1954, S. 10, 木村和三郎監修, 山上達人訳, 『レーマン生産性測定と創造価値計算』, 1961年, 2 ページ.

(9) Lehmann, M. R.: *Leistungsmessung durch Wertschöpfungsrechnung*, a. a. O., S. 11, 前掲書, 4 ページ, レーマンの価値創造の概念は、すでに1937年の『計画的計算論』のなかにみられる。当時は、ファシズム経済の時代であったため、レーマンは、その著書において、国家社会主義的経済政策の観点を主張している。すなわち、民族共同体の理念が前面におかれ、利潤追求ではなく、欲求充足が重視されている。したがって利潤概念に重点がおかれるのではなく、経営共同体における価値創造の概念に重点がおかれる。Lehmann, M. R.: *Planvolles Rechnen in Betrieb und Gruppe*, Berlin 1937, S. 1 ff., 降旗武彦, 「経営経済学に於ける経済性概念について」, 『経済論叢』65—4/5, 1950年, 104 ページ.

いう側面と貨幣所得という側面をもっている。貨幣所得としての価値の創造は、価値量でしめされるし、財貨所得は、物量値または、価値で評価された物財数量でしめされる。そして、レーマンは価値創造＝産出財貨所得＝産出貨幣所得⁽¹⁰⁾と考えている。

産出財貨所得からみれば、価値の創造は、総収益と前給付原価の差額としてしめされる。すなわち、産出財貨所得＝総収益－前給付原価となる。

ところで、価値の創造を貨幣所得面についてみると、レーマンは、価値の創造を経営の直接的活動者である種々の社会関係者〈Sozialpartner〉に役にしたつものであると考えている。ここで社会関係者とは、a) 最広義の経営従業員（独立企業家または、資本会社の主導的役員をふくむ）、b) 最広義の国家、c) 出資者のことである。したがって、産出貨幣所得としての価値の創造は、貨幣所得者として関与した社会関係者にたいして収益としての性格をもつ。この場合、この価値の創造は、つぎの3つの部分よりなる。すなわち、a) 労働収益（従業員の分配分、主なもの、賃金、給料）、b) 公共収益（全体の分配分、とくに税金）、c) 資本収益（出資者に属する部分）。そこで、価値の創造を貨幣所得面についてみると、つぎの等式がなりたつ。すなわち、

$$\text{産出貨幣所得} = \text{労働収益} + \text{公共収益} + \text{資本収益}$$

ところで、レーマンは、価値創造計算をおこなうために、計算項目を総収益と前給付原価と価値の創造とに区別している。原価計算の目的から原価が区分される場合に、次の7つの原価種類グループが区別される。すなわち、1) 材料費、2) 労務費、3) 減価償却費、4) 利子費、5) 外部用役費、6) 共同体費、7) 危険費の7つである。

ここで、レーマンは、前給付原価に属するものとして、1) 材料費、3) 減価償却費、5) 外部用役費、7) 危険費をあげ、また、価値創造の項目に属するものとして、2) 労務費、6) 共同体費、4) 利子費をあげている。

(10) Lehmann, M. R.: *Leistungsmessung durch Wertschöpfungsrechnung*, a. a. O., S. 12 f., 前掲書, 5 ページ.

そのさい、価値創造項目に属する3つの項目は、原価や費用の性格をもつものではなく、収益の性格をもつものであると考えられている。この場合、レーマンの価値創造計算においては、計算利子（利子費）は、少なくとも原則としては、経営の稼得した資本収益のなかにはいると考えられている。したがって、価値創造計算においては、経営資本収益は、外部の出資者のための資本収益分（外部資本利子）と自己資本に帰属する割当分（残額）とよりなる。⁽¹¹⁾

ここで、レーマンの価値創造の概念とシュミットの成果概念とを比較するとつぎのようになる。まず第1に、レーマンとシュミットは、ともに資本所得と労働者の賃金とが、成果、または、価値創造の一部であると考えている。また経営者の賃金も、成果、または、価値の創造としてあつかわれている。

レーマンとシュミットの相異点についてみると、レーマンにおいては、利子や税金が、価値の創造のなかにふくまれているが、シュミットの成果概念6においては、利子は、費用としてあつかわれている。シュミットにおいては、他人資本出資者が、企業の担い手となり、資本利潤の概念がもちいられる場合にのみ、他人資本利子が、成果概念のなかにふくまれることになる。最後に分配という面についてみると、レーマンは、分配については論じていない。⁽¹²⁾これは、価値の創造という概念が、生産性のみを測定するための尺度であるからである。またシュミットの場合にも分配については、すでにのべたように第1巻においては論じられていない。労働者の賃金や利子の性格については結でふれることにする。

4. ニックリッシュの成果概念

すでにニックリッシュは、規範的なかたちではあるが、成果概念をシュミットのように従業員所得にまで拡大することをとなえた。そこで、両者の

(11) Lehmann, M. R.: ebenda, S. 16 f., 前掲書, 10 ページ.

(12) 市原季一, 『ドイツ経営学』, 森山書店, 1954年, 162 ページ.

成果概念を比較することにする。ところで、ニックリッシュの経営成果を式にあらわせば、つぎのようになる。⁽¹³⁾

経営成果 = 経営収益 - (狭義の)費用……………①

(狭義の)費用 = 経営収益 - (給料 + 賃金 + その他の成果分配の総額)……②

ここで注意しなければならないのは、つぎの点である。すなわち、②の式において(狭義の)費用を算出するためには、「その他の成果分配の総額」も経営収益よりさしひかれなければならないという点である。つまり、その他の成果分配の総額が確定されなければ、費用は把握されないことになる。⁽¹⁴⁾

ところが、この点について、*Wirtschaftliche Betriebslehre* におけるニックリッシュ見解は、明確でない。なぜならば、ニックリッシュは、一方において経営支出に含まれる収益部分は、賃金、給料のみであると考えているし、⁽¹⁵⁾ また他方において、他人資本利子も成果に属するとのべているからである。⁽¹⁶⁾ ただし、ニックリッシュは、のちにこの他人資本利子を成果から除外している。⁽¹⁷⁾

ところで、ニックリッシュは、買入れた原材料や機械や設備の磨損部分は、費用として生産物の価格から回収されると考える。しかし、かれは、経営を資本と労働との共同体としてとらえているので、あとにのこる経営成果〈Ertrag〉が、資本と経営者と職員と労働者のそれぞれの働き〈Leistung〉によってもたらされたものであると考える。⁽¹⁸⁾ したがって、成果は、それをもたらしたそれぞれの働きに応じて分配されるべきであると主張する。

このようなニックリッシュの成果分配の考え方の背後には、かれ特有の

(13) 市原季一、『ドイツ経営学』、122 ページ。

(14) 大橋昭一、『ドイツ経営共同体論史』、中央経済社、1965年、189 ページ。

(15) Nicklisch, H.: *Wirtschaftliche Betriebslehre*, 6. Aufl., Stuttgart 1922, S. 1.

(16) Nicklisch, H.: ebenda, S. 221, 田島壮幸、『ドイツ経営学の成立』、森山書店、1973年、114~115 ページ。ニックリッシュの成果の範囲については、Hax, K.: *Der Gewinnbegriff in der Betriebswirtschaftslehre*, Leipzig 1926, S. 71.

(17) Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, Stuttgart 1932, S. 524 ff., Nicklisch, H.: *Grundfragen für die Betriebswirtschaft*, Stuttgart 1928, S. 33 ff., 大橋昭一、『ドイツ経営共同体論史』、193 ページ。

(18) Nicklisch, H.: *Neue Deutsche Wirtschaftsführung*, Stuttgart 1933, S. 25 ff., Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, a. a. O., S. 527.

「経済性の概念」がある。ここで、簡単に経済性の概念について説明しておこう。この経済性とは、経営経済的な生産過程において、ニックリッシュの主張する形成の法則〈Gesetz der Gestaltung〉と維持の法則〈Gesetz der Erhaltung〉とが支配していることを意味する。⁽¹⁹⁾ この場合、形成の法則と維持の法則とは、ニックリッシュの組織論の根本法則である自由法則〈Gesetz der Freiheit〉より派生した法則である。ところで、形成法則は、一体化および肢体化の法則〈Gesetz der Einung und Gliederung〉ともよばれている。この法則によると、共同体は、肢體をもつ統一体でなければならない。そのさい、一体化のみがあってはならないし、肢体化のみがあってもならない。⁽²⁰⁾ この形成の法則は、経営共同体においては、経営の分業関係となつてあらわれる。すなわち、経営共同体は、資本と労働という生産要素をもって結合した人間の結合体であり、これらの人間は、すべて経営活動を分担し、同時にそれらの仕事が合一化されねばならないことになる。⁽²¹⁾ この経営の分業によって、分業がない場合よりも大きな経営給付が達成され、経営共同体が維持される。⁽²²⁾ つぎに、維持の法則は、ベッケルの指摘しているように、エネルギーについての物理学上の法則を基礎としており、この法則は、ローベルト・マイヤーのエネルギー維持の法則の経営にたいする類推である。⁽²³⁾ この法則によると、経営のエネルギーは、経営の給付と、その対価である経営の成果が一致するならば、不変のまま維持される。したがって、この法則のもとでは、 $\text{成果} / \text{費用} = 1$ となり、無駄がある場合には、この分数の値は、1よりも小となる。このような維持の法則によって獲得された成果は、つぎに分配されるが、この分配にも経済性の原則が反映する。すなわち、成果は、各人が経営給付にたいして貢献した程度に応じて分配されなければならないことになる。ところで、この経済性の概念によると、企業者は、かれの給付が価するだけ多くのもの、すなわち、自己資本利子、危険負担料、企業者賃金

(19) Nicklisch, H.: *Wirtschaftliche Betriebslehre*, a. a. O., S. 81.

(20) Nicklisch, H.: *Der Weg aufwärts! Organisation*, Stuttgart 1920, S. 78.

(21) 高田馨, 『経営共同体の原理』, 森山書店, 1957年, 184ページ.

(22) 高田馨, 前掲書, 185ページ.

(23) 市原季一, 『ドイツ経営学』, 135ページ.

および利潤参加分をえる。ここで、ニックリッシュは、資本の利用にたいして成果の分配のなされるのは、他人資本の利用にたいして利子が支払われるからである⁽²⁴⁾と考える。ところで、ニックリッシュによると、企業者が、給付に価するより以上のものを受取れば、そのときには協働者が、その賃金の一部を奪われることになるか、あるいは消費者が、その所得の一部を奪われることになるから、そのことは非経済的である。協働者も自分の給付の価値にしたがって成果にあずからなければならない。より多いのもより少ないのも非経済的である。なぜならば、一方の場合には、企業者あるいは消費者の不利益⁽²⁵⁾があり、他方の場合には協働者自身の損害があるからである。

以上みたように、ニックリッシュは、経済的な収益分配が、労働給付に対応する収益分配であり、しかもそのような収益分配がおこなわれるとき、利潤は発生しないと解している。ところで、ニックリッシュは、成果をそれぞれの働きに応じて分配すべきであると主張しているが、具体的には、どのように考えているのであろうか。すでにのべたように、ニックリッシュによると、自己資本の利用にたいして支払われる大きさは、少くとも他人資本利子に等しい額である⁽²⁶⁾。労働にたいする成果の分配、すなわち賃金には、いわゆる「公正賃金」が主張され、かれは、「支払われた賃金」すなわち、前払賃金のみではなく、成果の一部である利潤からさらに事後分配（利潤分配）をおこなうべきだ⁽²⁷⁾という。それによって賃金に経営成果の分配という性質をあたえようとする。しかし、この成果の獲得と分配を結ぶための労働給付の生産性の評価には、困難があることをニックリッシュは、認めている⁽²⁸⁾。

(24) Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, a. a. O., S. 540., この点についての批判は、古林喜楽、『経営学方法論序説』, 三和書房, 1967年, 54~55ページ, 古林喜楽、『賃銀形態論』, 森山書店, 1953年, 221~222ページ参照。

(25) Nicklisch, H.: *Wirtschaftliche Betriebslehre*, a. a. O., S. 82, 田島壮幸, 『ドイツ経営学の成立』, 121~122ページ。

(26) Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, a. a. O., S. 540.

(27) Nicklisch, H.: *Der Weg aufwärts! Organisation*, a. a. O., S. 100, Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, a. a. O., S. 280.

(28) 高田馨, 『経営共同体の原理』, 160ページ, 古林喜楽, 『経営労務論』, 東洋出版社, 1936年, 254ページ以下, 古林喜楽, 『賃銀形態』, 207ページ以下, Nicklisch, H.: *Die Betriebswirtschaft*, a. a. O., S. 267 ff.

すなわち、「公正な賃金」とは、給付に応じた賃金のことであるが、この給付に応じた量を計数的に限定することには、かなりの困難がある。自己資本の給付と労働の給付の正確な区分がまず困難であり、さらに労働の内部でも各種の労働間の給付分の正確な区分が困難である。ニックリッシュは、賃金について、給付の正しい評価が非常に困難であることを認め、その原因を賃金額の決定の時点、給付のおこなわれる時点、支払のおこなわれる時点、市場で価格の成立する時点がそれぞれことなる点にもとめている⁽²⁹⁾。したがって、ニックリッシュにおいては、公正の計数的な限定は、確定されていない⁽³⁰⁾。

以上みたような性格をもつニックリッシュの成果概念とシュミットの成果概念6とは、非常に、にかよった点がある。ニックリッシュのいう前払いされた賃金は、シュミットのいう従業員の契約にもとづく所得と一致するし、またニックリッシュのいう働きに応じてあとで利潤分配される部分は、シュミットのいう従業員の利潤にもとづく所得と一致する。

しかし、シュミットは、ニックリッシュとはことなり、つねに従業員の所得が企業の成果を構成すると考えているわけではない。したがって、シュミットによると自己資本出資者のみが、企業の担い手である場合には、収支的な成果である成果概念2や、計算的な成果である成果概念1がもちいられることになる。そのさい、従業員や企業管理者の所得は、費用に算入される。シュミットの場合には、自己資本出資者、企業管理者、従業員という3つの集団がともに企業の担い手であるときにのみ、成果概念6がもちいられる。

5. 結

以上、シュミットの成果概念をレーマンの価値創造の概念やニックリッシュの成果概念と比較しながらみてきた。そして、これらの3者の概念規定に共通する問題点は、企業管理者や従業員の所得の性格についての考え方にみ

(29) Nicklisch, H.: ebenda, S. 267, 高田馨, 前掲書, 198 ページ。

(30) 高田馨, 前掲書, 198 ページ, 古林喜楽, 「経営学に於ける経済性概念について」, 『内外研究』, 第3巻2号, 12 ページ。

られる。従業員の所得を企業の成果の一部としてとらえる考え方の背後には、出資者だけを企業の担い手とみるのではなく、従業員等も企業の担い手とみる思考がある。具体的には、ニックリッシュの成果概念とレーマンの価値創造の概念の社会経済的な背景の1つとして、第1次大戦後の経営協議会法(1920)をあげることができるし、⁽³¹⁾シュミットの成果概念の歴史的な背景の1つとして第2次大戦後の共同決定法(1951)や経営組織法(1952)をあげることができる。

ところで、シュミットの成果概念においては、すでにのべたように、従業員の所得や利子が、成果の一部としてあつかわれることがある。これは、シュミットの成果概念において、企業の担い手の範囲と成果の範囲とが、直接、結びつけられているためである。そして、シュミットの成果概念の問題点もそこにある。

シュミットは、企業の担い手の範囲を非常にひろくとらえている。これは、企業の担い手のメルクマールが、目標設定の決定と目標達成の決定に有効に影響をあたえることにあると考えられているからである。この担い手のメルクマールについては、ここでは、直接、論じないが、このように担い手の範囲が広くとらえられているために、シュミットにおいては、現実には、費用としての性格をもつものも、場合によっては、成果概念にふくまれると考えられている。ところで、シュミットは、担い手の範囲を自己資本出資者以外にも拡大するのであるが、かれは、具体的には、すでにみたように、担い手の範囲が企業管理者と従業員にまで拡大された場合に、どのような形の成果が生じてくるかについてのべているにすぎない。その他の担い手については、他人資本出資者の例をしめすにとどまっている。

そこで、担い手の範囲と成果の範囲とが、直接、結びつけられた場合にどのような問題が生じるかを個々の担い手について検討することにする。

まず賃金が、費用とみられないで成果とみられる場合の問題点についてふ

(31) 降旗武彦、「経営経済学に於ける経済性概念について」、『経済論叢』、115ページ、Nicklisch, H.: *Der Weg aufwärts! Organisation*, a. a. O., S. 92.

れることにする。従業員が、企業の担い手となる場合には、すでにのべたように成果概念6がもちいられるし、また企業管理者が担い手となる場合には、成果概念4がもちいられる。ところで、成果概念4や成果概念6がもちいられる場合には、勤労所得の一部分も、企業において留保されることになる。つまり、その場合には、とくに企業の維持、したがって、職場の維持のために賃金の一部分が、保留されたり、また事情によっては、企業の成果をさらに保留するために賃上げの一部分が削減されることによって賃金が、ひくくおさえられたりすることになる。⁽³²⁾

この点にシュミットの成果概念の問題点の1つがみられる。従業員は、成果の大きさに左右される賃金よりも、むしろ確定的な費用としての賃金に関心をもつであろう。また、現在では、従業員の契約にもとづく勤労所得は、労働組合と雇主団体によって決定されるし、また企業管理者の契約にもとづく所得も成果の確定する前に、前払いされ、支出としての性格をもつ。したがって、成果目標は、企業においては、少なくとも利潤目標としてあらわれざるをえないであろう。この点は、ニックリッシュの成果概念についてもあてはまる。⁽³³⁾ところで、シュミット自身も、現在、賃金は、費用とみなされていることを認め、つぎのようにのべている。「一般に、賃金や、俸給は、企業の成果計算においては、費用としてあつかわれているので、あきらかに費用の補償が、最小限、必要な成果形成目標であることが理解される⁽³⁴⁾」と。すでにのべたように、ニックリッシュも賃金を成果とみなすのであるが、ライトナーは、ニックリッシュの主張する賃金の性格についてつぎのように批判している。すなわち、ニックリッシュは、賃金、俸給を経営成果の一部と考えるが、もし経営に成果のないとき、つまり欠損のとき、または、生産を休止したり資本運用がおこなわれないうとき、それでも、賃金、俸給は経営成果

(32) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, a. a. O., S. 131, 前掲書, 169 ページ.

(33) 大橋昭一, 『ドイツ経営共同体論史』, 189 ページ.

(34) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, a. a. O., S. 131, 前掲書, 169 ページ.

の一部であるといいうるのかと批判している。⁽³⁵⁾ 欠損の場合にでも、賃金は、費用としての性格をもつものである。

ところで、つぎにシュミットにもどり成果概念が、成果4や成果6にまで拡大された場合の分配についての問題をみよう。企業管理者と従業員と自己資本出資者が、企業の担い手となる場合には、あきらかに分配面で衝突が生じる。しかし、シュミットは、すでにのべたように、自己資本出資者や企業管理者や従業員が、いずれも、優先権を当然もっているわけではないとのべているにすぎない。⁽³⁶⁾

むしろ、シュミットにおいては、担い手間の対立する面よりも、結合する面のほうが、強調されている。すなわち企業が苦境におちいり、また利害の対立によって、企業が危機に直面するような場合には、とくに担い手の結合が、重要となると主張されている。

ニックリッシュにおいては、分配の問題をあつかうのに、給付に応じた分配という経済性の原則が、もちいられた。しかし、ニックリッシュにおいても、給付をどのように測定するのかという問題が残る。またレーマンは、すでにのべたように、分配については、論じていない。シュミットは、企業経済学の第二巻「目標達成編」において、第3巻の「成果分配編」で分配の問題を中心的に論じるとのべているが、第1巻においては、基礎編であるため成果分配について十分に展開されていない。

つぎに他人資本出資者が企業の担い手にふくめられた場合について論じよう。利子は、本質的には、成果（利潤）の一部分としての性格をもっているが、現実には、費用としてあつかわれている。すでにのべたように、シュミットは、他人資本出資者を企業の担い手にくわえた場合の成果概念として、ハイネンの主張する資本利潤をもちいる。したがって、資本利潤という成果概念は、利子が本来は、成果の一部分であるということをしめすのに適した

(35) Leitner, F.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, Berlin 1926, S. 15, 高田馨, 『経営共同体の原理』, 225 ページ.

(36) Schmidt, R.-B.: *Wirtschaftslehre der Unternehmung*, a. a. O., S. 120, 前掲書, 155 ページ.

概念である。そこで、この場合には、利子が本来、成果としての性格をもっているので、他人資本出資者を企業の担い手に加え、成果の範囲と担い手の範囲とを結びつけても、従業員の場合ほどには問題はないように思われる。

ところで、他人資本出資者が、企業の担い手となりうるのは、企業の重要な決定への協力権が、信用契約に定められているか、短期間に解約を告知できることにより実際に影響をあたえることができるか、預託投票権にもとづいて監査役会に代表を送ることができる場合である。この預託投票権を行使する場合には、他人資本出資者は、自己資本出資者の権利を自分の利害のために行使している。したがって、担い手として他人資本出資者が企業にくわわる場合にも、他人資本出資者は自分の目標を実現するために、自己資本出資者のかたちをとって企業に参加していることになる。

以上みたように、企業の担い手が、企業管理者、従業員、他人資本出資者にまで拡大された場合には、シュミットの主張するように、担い手の範囲と企業成果の範囲とを単純に結びつけることにより、成果概念がいろいろと形成された。ところが、担い手の範囲が、さらに顧客や競争者や供給者や地方自治体や政党にまで拡大された場合には、成果の範囲は、どのようにとらえられるのであろうか。

供給者が担い手となりうる例として、シュミットは、つぎのような場合をあげている。すなわち、供給者が、ある企業を取引の相手とみるだけでなく、販売政策の目標と方策とを実施するための用具として、その企業を使用する場合である。そのさい——とくに、この供給者が、市場で独占的な立場にあるときには——この供給者である企業が、供給先である企業の担い手職能をえることができる。このことは、たとえば、いわゆる地方の契約代理店の場合にみられる。つまり、この場合は、製造会社が、自己の販売担当者や組織担当者⁽³⁷⁾をとおして在庫の方法や管理の方法や販売の方法を徹底させることができる。

また、顧客が担い手となりうる場合として自動車産業や、チェーン・トッ

(37) Schmidt, R.-B.: ebenda, S. 82, 前掲書, 105 ページ。

レイドが、あげられている。このような場合には、大顧客は、自分たちの利害を主張し、売手の企業事象を左右しようとする。そして、多くの場合、大顧客は、売手である企業にたいして、生産計画、生産の遂行、完成期限、投資政策、在庫政策についての要求をだすことになる。

ところで、供給者が、担い手となる場合や顧客が担い手となる場合について、シュミットは、これらの供給者や顧客が、企業の担い手となった場合にどのような成果概念が形成されるかについては、なにものべていない。これらの顧客や供給者が、なぜ、自分の戦略上、相手の企業を用具として使い、自分の目標を有効に実現することができるのであろうか。製造会社が、販売会社に、また自動車企業が、その部品の下うけ企業に出資している場合に、製造会社や自動車企業は、担い手職能をえることができる。したがって、顧客や供給者が、担い手となりうるのは出資者として活動することによって可能となる。

さらに、雇主団体や労働組合や政党や行政機関や公的機関については、シュミット自身どのような場合に担い手職能をえるかについては、事実の問題であり、ときと場合によってことなるとのべているにすぎない。

以上みたように、シュミットの成果概念は、非常に弾力的であり、担い手の範囲と成果の大きさとが、関連づけられている。ところで、自己資本出資者や、企業管理者や、従業員や、他人資本出資者が企業の担い手となる場合には、それらの担い手の所得（また利子）からなる成果が1つの成果の大きさとして存在することは、理解できるが、その他の担い手が加わってきた場合には、成果の大きさを説明できなくなる。また従業員の所得を成果に含む成果概念を成果の1つの大きさとして理解できるとしても、現実にもそのような成果の大きさがどのような意味をもつかには疑問が残る。すでにみたように現実には、従業員の所得は、費用であり担い手と成果の大きさを単純に結びつけることには問題がある。