

人 財 企 業 論

— 人的資源会計論に立脚して —

橋 本 喬

I 「人財」企業・株式会社論

- 1 序
- 2 伝統的法制的企業観
- 3 資本の証券性
- 4 「人財」企業
- 5 結

II 「人財」企業論・再論

- 1 株式会社の虚像
- 2 「資本と経営の分離」論の考察
- 3 人的資源機能の増大

I 「人財」企業・株式会社論

1. 序

株式会社は、現代社会の基礎的パターンを形成する。それは、現代資本主義経済を支える中核的支柱であり、制度である。経済学の始祖A. スミスの悲観的観測にも拘らず、近世に源流を発する“株式会社”は、ヨーロッパで着実な発展を続けて、今日、世界的規模における経済的組織として定着するに至った。そしてまた、当初、経済組織の域にあった株式会社も、今は単なる経済組織の域を超えて、政治上・社会上、また教育・文化の上において、必要不可欠の存在として根を下ろしている。株式会社の経営者は、社会の支配階級として、社

会の各方面において指導的役割を果たしている。その財力は産業を支配するのみならず、それを超えて学術・文化を規制し、さらに国内国外の政治と外交政策を動かしているのである。文学においても社交の世界においても、今や株式会社の経営者は第1の主人公である。

株式会社隆盛の要因は何にあるのか。この論述は、その特質を考察しようとするものである。

2. 伝統的法制的企業観

1) 伝統的組織的企業観

わが国の共同企業体を考察するに、会社法人の一般的理解として挙げられるのは、「会社は営利を目的として、商法規定に準拠して設立された社團法人¹⁾」である。そして会社法人には、合名会社・合資会社・有限会社・株式会社の4形態がある。この論述の対象は“株式会社の特質”であるが、その前提として先ず企業の組織的特徴を、従来から行われてきた法制的観点から高田源清博士の所説を借りて考察することとする²⁾。

第1点は、出資即ち出資・調達の形式と資本の構成の問題である。出資は元來法制的概念であり、所有資金の元本的拠出を意味する。すなわち、合名会社・合資会社は出資額について単位がなく全一的であり、意思決定は頭数主義である。これに対し株式会社・有限会社は、均一の単位額に分割された出資であり、その単位に比例して権利義務が定められる。

また社員の出資は、その資本態様により財産出資、労務出資、信用出資の3種であるが、合名会社・合資会社は3種のすべてを含み、株式会社・有限会社は財産出資だけである。

第2の点は、会社機関の構成である。法人は機関を通じて活動するが、その構成は意思決定、業務執行、監督の3機関とされる。株式会社・有限会社は、この3機関のより分化発達したものであるが、合名会社・合資会社は分化の不完全なものといえる。また会社機関の構成員は、社員であるか第三者であるか、

社員の全部であるか一部であるか等の別がある。

第3点は、無限責任・有限責任の点である。合名会社・合資会社は無限責任を負わず事例であり、株式会社・有限会社は有限責任の例である。とくに株式会社にとり、有限責任制は最も基本的特徴とされる。

第4点は、社員の交替の自由・不自由の問題である。すなわち、社員の個性を重視してその地位の相続性を認めず、その譲渡についても他の社員の同意を要するものと、相続性・譲渡の自由を認めるものがある。前者は合名会社・合資会社であり、後者は株式会社である。

以上のような法制的組織的考察の下で、様々の企業形態が区分され、シンボライズされる。その中で、“人的会社・物的会社”は代表的企業概念である。前者は合名会社・合資会社であり、後者は有限会社・株式会社であるとされる。この区別はドイツの Lehman によって唱えられたものであり、対外信用の基礎が人にあるか物にあるかに依る。すなわち、社員の責任が無限責任であるか有限責任であるかの基準が、法制上存在するのである。

社団法人としてその本質を“人的結合”と理念されるはずの企業—株式会社—が、物的企業の典型とされるに至る。この現実の中にこそ、株式会社の長所と短所が表裏相共存するといえるのであって、これが要因となる有限責任制について次に考察する。

2) 有限責任制——伝統的株式会社観——

株式会社は元来“法の産物”である。株式会社について、法学者は一般に次の様に理解する。

第1に、資本が株主の所有する、株式という均一の単位に分割されていること、

第2に、株主は有限責任であって、出資額以上の責任を問われないこと（株主有限責任絶対の原則）、

第3に、法人であること、である。

この中で最も特徴的なものは、有限責任制であるとされる。これは、「株主

が出資義務以外に、特別の義務（例えば取締役就任・製品購買の義務など）を負うことがないことを意味すると共に、株主の会社に対し出資する限度は、各自が自発的に引受けた株式数について、それ以上に会社側その他から新株の引受を強制されたり、追加払込を強制されたりするようなことがない³⁾、ことを意味する。この有限責任制によって、「株主の財産と会社の財産は区別され、会社の資本危険にたいして、株主はその個人財産をもって、これを負担する必要がなくなる⁴⁾」。この株主の有限責任は、拡張されて「役員の有限責任」となり、経営活動の機能が高められる。

有限責任制は、それだけでは法制上の形式に過ぎない。何故なら、有限責任制は有限会社にも認められているし、また形式的に株式会社というものの、全く実体のない中小の封鎖的な会社にも存在するからである。したがって有限責任制は、それだけでは株式会社の本質的特徴とは言い難い。むしろ有限責任制は、株式会社の他の要素と結合して、新しい独立の機能を生み出すところに意味があるといえよう。

有限責任制が結合する株式会社の機能的要素に、2つのものがある。先ず有限責任制は、「資本の証券化」という要素と結合する。それは流通証券の成立となり、資本の譲渡性は確立され、大量の資本動員の基礎を提供する（第3節で述べる）。次に、有限責任制は「人的資本—人財」と結合して、人間の知識能力—企業における経営力の有機的高度化の基盤を提供する（第4節で述べる）。

3. 資本の証券性——株式会社の特質のⅠ

株式会社の特徴は、先ず物財的財務的側面における「株式」と「株式の譲渡自由」に在る。換言すれば、「資本の証券化」或いは「資本の証券性」ということができよう。

「証券資本主義」は、この特徴を捉えた現代資本主義体制の呼称である。そしてこの証券資本主義の担い手は、一に株式会社——その株式を証券市場に公

開したところの株式会社である。資本の証券化・資本の証券性は、他の企業形態には明確に見られないものであり、それらを区別する株式会社の基本的特徴である。

1) 株式および株式の譲渡性——資本の動化・証券化——

株式は資本金を分割細分する単位であるが、有限責任制と結合して投資層に有力な投資誘因を形成する。すなわち、株式が低額の単位に分割細分されたことにより、全一的投資としては不可能であった零細遊離資金も投資可能となるのである。いわゆる「株式大衆化」の基盤を提供するのである。

さらに株式の譲渡性は、株式を流通証券として証券市場を流通せしめる。株式は証券会社に仲介され、証券取引所を通じて組織的に売買され、市場価格を持つに至る。株主は、財務諸表の公開により会社の財政状態について認識を持ち、また公開される種々の情報により、正確な判断を持つことが可能になる。株主には、いつでも「売り逃げの自由」がある。株主は安心して投資を行ない、企業は国民経済的基盤の上に、資本の機能的安定的結合を達成し維持する。

資本の無限性・安定性という企業側の要請と、出資の有限性・自由性という株主の要請とが、機能的に組み合わせられる妙がここに在る。その基礎の上に、株主は不安なく利殖のため支配のため出資を行ない、企業は大量資本の調達を実現するのである。証券資本のこの側面は、“資本の動化”ともいうことができる。

2) 株式および社債の雑種証券化——吉川博士論稿「日米両国における株式および社債の雑種証券化」を中心として——

資本の動化は証券制度に裏打ちされる。証券制度の動向は、1つの新しい徴候を見せている。吉川博士は、上記論文で、株式・社債の新しい証券進化の動向を論ぜられる。

株式会社において株式はその所有を、また社債は会社に対する債権をそれぞれ表

彰し、根本的に相違する。しかしながら、最近株式は社債へ、また社債は株式へ性格的に相互に接近し、そのボーダー・ラインは必ずしも鮮明でなく、両者の性格を折衷し持ち合わす雑種、中間または折衷証券 (Hybrid, Intermediate or Compromise Securities) と名付くべきものが、漸次多く利用される傾向がある。これは株式会社が家族的または同族的封鎖性的拘束を脱し、人的結合が次第に緩和または解消され、同一人または少数グループに持ち合わされる出資、すなわち所有と経営との両機能が形式的から実質的に漸次分離され (Separation between Ownership and Management), 経営規模拡大の方向に対応して資本の増強を促進し、またこれがひいて大量の借入資本導入を可能にしたことによる⁵⁾。

さらに

株式会社が封鎖的人的結合体 (Closely owed Corporations) から開放的、物的すなわち公開的、資本的結合体 (Publicly owed Corporations) へ移行するに従いがい、株式は地域的、職業的または所得的に、また所有目的が投資的になるに応じ、より広汎に分散されて株主群中個人株主数は増加しているが……(中略)……これらの株主につきその株式所有のねらいにより分類すれば、これを3種すなわち、第1類経営者型株主、第2類投機者型株主および第3類投資者型株主にすることができる⁶⁾。

として各タイプの株主を分析され、次の様に述べられるのである。

株式会社はこの第1類の経営者型株主の利害を中心にして経営され、最も多数を占める第3類の投資者型株主は会社所有者的感覚よりも、株主個々の投資希望を充たすための資金を提供するスポンサー的役割を持ち合わせ、これに応じ本来の性格から変貌し、社債化した株式の発生を促進している⁷⁾。

吉川博士はこのように論ぜられたあと、このような動向の中にある諸種の証券を説述されるのである。

利益配当の平均化による利子化——のものとして、

利益配当累積権付優先株 Preferred Stocks with Cumulative Dividends

A組普通株 Class A Common Stocks

利益配当保証株 Stocks with Guarantee as to Dividends

議決権の制約——あるものとして、

議決権制約株 Stocks with Limited or No Voting Right or Restricted
Voting Stocks

払込株金の確保——されるものとして、

償還株 Redeemable or Callable Stocks

残余財産分配優先株 Preferred Stocks with Privilege as to Assets

元本保証株 Stocks with Guarantee as to Par Value

以上は株式の社債化の例であるが、これと同様に社債の株式化が平行して進められている事例を、米国を例にとって説明される。

支払利子の不定化——傾向のものとして、

収益社債 Income Bonds

収益参加社債 Participating Bonds

元本返済の不定化——傾向のものとして、

長期および永久社債 Long-Term and Perpetual or Irredeemable Bonds

転換社債 Convertible Bonds

株式買受証付社債 Bonds with Stocks Purchase Warrants or Options

借換社債 Refunding Bonds

議決権——付のものとして、

議決権付社債 Voting Bonds

元利価値の維持——傾向のものとして、

金払約款付社債 Gold Bonds

価値安定社債 Stabilized Bonds

以上述べられたあと、「株式の社債化および社債の株式化の傾向は次第に濃くなっておるが、これは投資層がそれぞれ拡大されまた厚味を加え、要請が複雑多岐となるからに外ならない。」と結ばれるのである。このような動向について、1つの新しい観点を読み取ることができる。次に私見を交えて考察したい。

3)「管理資本」化の問題

資本の証券化、さらに資本の動化により、株式はいつでも売却譲渡することのできる流通証券となる。また株式は、その配当が平均利子化する傾向を持ち、利益証券から利子証券化する。このような株式は、確定利子付証券である社債と、本質的に異なるものではなくなる。こうして株式は、長期資本調達的手段として社債と同一化する。これは株式と社債をめぐる一つの考察である。

しかしながら、このように株式と社債が、所有・非所有（借入）の基準を凍結し同似化されるということは、株式会社の機能的発展・体質的变化の結果であることに着目しなければならない。法制的に考察すると、株式会社は出資者の有限責任制によって、「企業と出資者との間の永続的、人的関係が疎外されることによって、……また、会社機関の成立によって、企業に経営統一としての基礎が与えられることを通じて⁸⁾」変化・発展してきたのである。いわゆる「経営者革命」を通じて、主体的立場を強めている企業自体は、投資家株主を外部化し、株式資本の他人資本化を進行せしめる。この過程で、現今、増大しつつある企業内留保・自己資金は、ますます企業自体の主体性を強化しているのである。

新しい観点に立てば、株式会社は、「人的資産・人財資本の結合体」として認識される（第4節で述べる）。企業は、カネ・モノ・ヒトの3つで成り立つ存在である。この中で、カネとモノとは貨幣的計画量の対象であるが、ヒトについては定性的評価に留まっている。ヒトは、財務諸表に表示されるに至っていない。このような事情を背景に、企業・経営の考察は、ヒト——人的資産・人財資本の存在と役割を評価することなしに展開されたのである。したがって、人財資産・人財資本——“人的資源会計論”の立論は、定性的な伝統的会社機関論に新しい価値的意味を加えることになる。企業における人的資産—知的能力—人財資本を把握するとき、従来の物財資産を基底に置く資本は、所有・非所有（借入）の基準を超えて、新しい統一資本概念を獲得する。それは企業にとり、経営者にとり、また「人財資本」にとり、“経営性・管理性”という共通の性質を明確化せしめる。“経営性・管理性”を本質的条件として、負債

と資本の両者を統一する「管理資本」の概念が構成されるのである。企業はこの「管理資本」と、次に述べる「人財資本」との統一的経営的結合体である。

4. 「人財」企業——株式会社の特質のⅡ

株式会社の他の企業形態と異なる本質的特徴の第2は、有限責任制が人的資産に結び付くところの、人的資本の有機的結合——「人財資本」の経営的結合体という点にある。

1) 物的企業観への挑戦——伝統的労働力観の批判

法制的に、“人の結合”たる社団法人としてスタートしたはずの株式会社が、何故に物的企業の典型と称せられるのか。合名会社・合資会社に比べ、はるかに多数のマン・パワーを結合して存在する株式会社が、何故に“人的企業”とされないのか。いかにも奇異である。

企業が、ヒト・カネ・モノの3つで維持されることは、疑問の余地なき事実である。人間或いは人間の知識能力という人的資産は、財資や貨幣の物的資産と並んで企業や社会経済を構成する重要な資源である。会社の年次株主総において、挨拶する社長の最もお気に入りのきまり文句は、“わが従業員は最も重要な資産——最も価値ある——資産である”ということであり、成功した実業家の講ずる最高の哲学は、“事業は人なり”というに尽きる。

しかるに今日の企業会計においては、物的資産についてのみ資産性を認め、その定量的貨幣的評価を行ない、人的資産については定性的把握に留り、その貨幣的計量を行なわない。社会経済においても、人間は単に与件に留り、要素として経済理論に組み込まれてはいないのである。問題の淵源はここに在る。

物的企業観——伝統的計量メカニズムに、全く“人間”に対する概念や処理がないというのは誤りである。会計上、労働の対価としての“賃金”の概念は存在するし、法制上企業は、「人的設備」として“代表取締役”や“商業使

用人”等の機関を具備している。経営管理的見地からは、テイラーの科学的管理法に始まって、労務管理の改善、経営組織の問題、トップ・マネジメント等々の経営近代化の至上命令の中で、“人間関係”への関心は決して浅くはないのである。上田貞次郎博士は、「重役制度なしには株式会社は成立することをえないもの⁹⁾」と述べておられる。重役制度が株式会社の重要な特徴であることは通説である。J. バーナムは『経営者革命』において、現代資本主義における資本と経営の分離の傾向を考察したが、これは企業における「経営者」の主体性を確認するものであり、人間的側面への大きな傾斜を示すものであることはいうまでもない。

しかしながら、今ここで取り上げるのはこういう事ではない。伝統的観念においても、人間的側面が重視されないのではないが、しかしそれは、人間能力を質的定性的に評価するものであり、経済の要素として定量的貨幣的に評価するものではないのである。労働力概念においては、人間のもつ知識能力は考慮されず、肉体的パワーに限定されているという事実である。賃金は肉体的パワーの対価であって必ずしも知識能力の対価とはされていないのである。フラ・ルカ・パッィオロの複式簿記の創始の時代から、計量メカニズムの基礎はこのようなものであった。その結果は、“事業は人なり”としてどんなに人間を重視するといっても、物的資産に比べ人的資産の問題は相対的に軽視に導かれたのである。

伝統的物的企業観は、このような基盤の上に成立するものであった。要請される人的資産の定量的貨幣評価は、「人的資源会計」論の領域に属するが、経営学に関しても共通の概念となるものである。「人財」企業観は、このような新しい観点から、従来余りにモノに結びついた伝統的株式会社観の修正を企図するものである。

2) 新しい「人財」企業概念——いわゆるマン・パワーの結合——

(1) 人財資本の概念

人間・人間の知識能力の定量的貨幣的計量の上に把握される人的資産を、こ

ここでは「人財」の語で表示する。これを資本として捉えれば「人財資本」と呼ぶことができる。「人財」の用語は、少し異なる観点から亜細亜大学の奥村誠次郎教授の使用されるものである。ここでは上記の意味で使用することとする。

人的資産・人財をめぐる、近年、“人的資源会計論”が米国や日本の学界・産業界で展開され始めているが、その人的資産・人財をどう観るかで、議論は大きく2つの方向に分れている。1つは、人的資源を経営者や従業員の個人にそのもつ能力価値——個人的能力価値を意味する。*Harvard Business Review*に「Put People on Your Balance Sheet¹⁰⁾」という論文を寄せた James S. Hekimian, Curtis H. Jones, また亜細亜大学の奥村教授は、この方向に属する。2つは、個人的能力価値ではなく、複数の個人により構成される組織体の能力価値——組織能力価値とみるものである。「*The Human Organization*¹¹⁾」の著者であるミシガン大学の Rensis Likert 教授、同じく R. Lee Brummet, Eric G. Flamholtz, William C. Pyle, さらに横浜国立大学の若杉明教授¹²⁾、横浜国立大学の遠藤久夫教授はこの方向に属する、とみられる。

この論述では、人的資産の内容の分析には立ち入らないが、一応人的資産を個人的能力価値とみる立場で進めたい。

奥村教授は、“人財勘定”について、次のように述べられる。

アメリカの事情はともかく、日本は終身雇用・年功序列(Permanent Employment, or Life Time Commitment, Seniority Rule. この制度については、アメリカの J.C. アベグレンおよびハーマン・カーンなどによって肯定的見解が述べられている。)型人事である。たとい、原価計算上の人件費の取扱いが、たんなる月々の支出科目の1つにすぎなくても、入社後、“定年”までは、よほどのことがない限り、その会社のご厄介になるし、会社側も十分そのつもりで、仲間意識をもって接してくる。一般の労働者についての労働組合もアメリカの職能別クローズド・ショップ制に対して、企業別組合で、しかもオープン・ショップ制というのも大きな相違点である。これはいろいろ事情があるが、たぶん、アメリカと日本との国民の人種構造が複数と単数という点があずかって力があるように思う。日本のほうが血が通いやすいということであろう。

終身雇用・年功序列であるからには、30年以上にわたって在社するわけである。ということは、固定資産よりも長期に会社に関係を保持することになる。固定資産

の耐用年数はせいぜい20年どまりであることを指摘したい。

貸借対照表の借方勘定の残高は動的観点に立つ場合、未来の費用になるべきものを数多く含んでいる。たとえば、固定資産、原料・材料などの財蔵品、仕掛品、製品、繰延勘定などにいとまがない。この同列に未来の人件費として、“人財勘定”の考え方を持ち込めないものかというのが発想の出発である¹³⁾。」

奥村教授はこのように述べられたあと、コンピュータを購入した場合と賃借した場合を比較する。購入した場合、「固定資産」に計上されるが、賃借した場合、対借対照表には何も出ない。しかしコンピュータのように、いざ会社に設置されてしまうと、直接・間接、会社の経営に有形無形の影響を与え、物理的に固定的な空間を占位し、購入・賃借という商業上の取引習慣だけで取扱いを割り切ってしまう、という感じを持つ。人件費の場合もっと深刻な問題である。ここで何とかしたいわけである、——といわれる。

(ロ) 人財資本の試算——奥村方式

奥村教授は、1人の大学卒社員の生涯を想定して、次のように論ぜられる¹⁴⁾。

第1年度の人件費コストを年間50万円、定年退職時のそれは267万円に達するものとし、年々7万ずつ増加する“等差数列”のパターンとする。この1人の大学卒社員の生涯の人件費コストは、合計5,072万円となる。もし今、この社員を“採用せず”，この余剰資金を年々10%の利益をあげる他の仕事に投資したと考える。この計算を次の第7表に示す。

これは機会原価の考え方である。表中のX・Y・Zは、それぞれ課長・部長役員昇進年次の価値である。全体では2億4千万円、課長は約3千万円、部長は1億1千万円、役員は1億9千万円となる。

奥村教授はさらに、未来の給与に対しての現在価値(Present Value)を評価される。

第7表と同じ大学卒社員を考える。その未来に受け取る年々の給与を、同じ考え方に基づいて増加させはするが、各年次の時点のにおいて一括して受け取る

第 7 表 マン・パワーの評価（終値）（単位 万円）

A 年次	B 複利終価率	C 投下資金	D Cの逆順	A×D 複利終価	X 15年経過	Y 25年経過	Z 30年経過
1	1.10000	50	267	294	163	240	278
2	1.21000	57	260	314	171	255	298
3	1.33100	64	253	336	178	272	318
4	1.46410	71	246	360	186	288	340
5	1.61051	78	236	385	193	306	362
6	1.77156	85	232	411	200	324	386
7	1.94872	92	225	438	207	343	411
8	2.14359	99	218	469	212	362	437
9	2.35795	106	211	498	217	382	465
10	2.59374	113	204	529	220	402	493
11	2.85312	120	197	562	223	422	522
12	3.13843	127	190	596	223	443	552
13	3.45227	134	183	632	221	463	583
14	3.79750	141	176	668	216	482	615
15	4.17725	148	169	706	209	501	647
16	4.59497	155	162	744	3,039	519	680
17	5.05447	162	155	783		536	713
18	5.55992	169	148	823	(課長)	550	745
19	6.11591	176	141	862		563	777
20	6.72750	183	134	901		572	807
21	7.40025	190	127	940		577	836
22	8.14027	197	120	977		578	863
23	8.95430	204	113	1,012		573	886
24	9.84973	211	106	1,044		561	906
25	10.83471	218	99	1,073		542	921
26	11.91818	225	92	1,096		11,056	930
27	13.10999	232	85	1,114			931
28	14.42099	239	78	1,125		(部長)	923
29	15.86309	246	71	1,126	904		
30	17.44940	253	64	1,117	872		
31	19.19434	260	57	1,094	19,041		
32	21.11378	267	50	1,056			
		5,072		24,083	←(定年)		(重役)

A 欄は入社後の年数 (n)

B 欄は $(1+0.10)^n$ の年数だけ掛け合せたもの。すなわち $(1+i)^n$ の価

C 欄は年々の投下資金。7 万円ずつ増加させてある。この合計が5,072万円となる。

D 欄はC欄の逆順。古い方ほど年数が多いので逆順として、B欄の数値を掛け合わせる。

A×D欄は個々の投下資金の複利終値。この元利合計が24,083万円になる。

X, Y, Z 欄はそれぞれ課長、部長、役員就任時の価という意味。

ものとする。数学的に次の行列式となり、定年まで求めると第8表となる。

ただし、割引率は年10%の複利とする。

$$\begin{bmatrix} S_1 \\ S_2 \\ \vdots \\ S_{32} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} f_1 \\ f_2 \\ \vdots \\ f_{32} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} P_1 & P_2 & P_3 & \cdots & P_{30} & P_{31} & P_{32} \\ P_2 & P_3 & P_4 & \cdots & P_{31} & P_{32} & 0 \\ P_3 & P_4 & P_5 & \cdots & P_{32} & 0 & 0 \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots & \vdots & \vdots \\ P_{32} & 0 & 0 & \cdots & 0 & 0 & 0 \end{bmatrix}$$

第 8 表 マン・パワーの評価 (現価)

年 次	A 複利現価率	B 投下資金	A × B 現 価	A × B の累計 現 価 累 計
1	.90909	50万円	45万円	45万円
2	.82645	57	47	94
3	.75131	64	48	140
4	.68301	71	48	188
5	.62092	78	48	236
6	.56447	85	48	284
7	.51316	92	47	331
8	.46651	99	46	377
9	.42410	106	45	422
10	.38551	113	44	466
11	.35049	120	42	508
12	.31863	127	40	548
13	.28966	134	39	587
14	.26333	141	37	624
15	.23939	148	35	659
16	.21763	155	34	693
17	.19784	162	32	725
18	.17986	169	30	755
19	.16351	176	29	784
20	.14864	183	27	811
21	.13513	190	26	837
22	.12285	197	24	861
23	.11168	204	23	884
24	.10153	211	21	905
25	.09230	218	20	925
26	.08391	225	19	944
27	.07628	232	18	962
28	.06934	239	17	979
29	.06304	246	16	995
30	.05731	253	15	1,010
31	.05210	260	14	1,024
32	.04736	267	13	1,037

1,037万円

これによると、1人の大学卒社員の年々の未来の給与の現在価値は、第7表の如き給与のパターンならば、1,037万円になる。32年にわたって、合計5,022万円の給与であっても、現在に一度に受け取る場合、割引を年10%の複利とすれば、それは1,037万円である。しかし、5,022万円でも、1,037万円でも、問題の重要さは変わらない——とこの様に述べられる。

奥村方式は、給与の全額をもって資産化——人財資本計量の基礎とするものである。ここで給与・賃金の中味は均質なものと前提されているわけである。しかしながら、伝統的労働観に挑戦する立場からは、“賃金の均質性”を肯定するわけにはいかない。労働や賃金・給与の多様性を考察し、新しい人財資本の計量を検討する。

3)「知識賃金」の概念

賃金は労働あるいは労働力の対価である、——とは疑問の余地なき事とされている。ところがこの賃金観・労働概念には大いに疑問があるのである。端的に言えば、伝統的労働・労働力概念は、肉体的労働に依拠したものであり、頭脳労働を考えておらず、したがって賃金も肉体労働の対価が中心となっている非知識的概念と考察される。代表的な労働・賃金学者のJ. R. ヒックス、ロスチャイルド、K. マルクス、M. ドップの著作を調査しても、その中に頭脳労働・知識能力の役割についての記述を発見することができないのである¹⁵⁾。非知識的概念は伝統的労働・賃金観の第1の特徴ということができる。

また伝統的概念においては、労働・賃金はフロー概念に位置し、企業会計の中でも賃金は費用項目に属するように、非資本的概念である。

このような、労働・賃金の非知識的そして非資本的概念は、人的投資論・人的資産会計論の登場とともに大なる挑戦を受けはじめている。この点について、「人的資源学派」の代表的学者と目されるシカゴ大学のセオドア W. シュルツ教授は、その稿「The Economic Value of Education ——教育の経済価値」の序文で、次のように述べている¹⁶⁾。

…それは資本の概念を人間にまで拡げてよいかどうか、なかんずく、人間が経済的生産性を増加させるために修得した技能や知識にまで拡げてよいのかという問題である。経済学者があらためてこの問題を持ち出さなくてはならないというのは、奇妙な話である。なぜなら、経済学では、人間が国富の重要な部分であることは古くから知られていたからである。経済学者であり哲学者でもあったアダム・スミスは大胆にも、一国の住民が後天的に身につけた有用な能力をすべて資本の一部にふくめ、それが正当である理由をあげている。H・フォン・チューネンも、この問題をはっきり理解していた。アービング・フィッシャーが人間と物的対象の両方をふくむ包括的資本概念の分析をはじめて行なったのは、半世紀も前のことであった。しかし、不幸なことに、彼の資本概念は、長い間無視され、資本概念そのものは財—再生可能な財とますます同一視されることになった。経済学者は物的対象に限った狭い資本概念にとらわれすぎていた。一般の人たちが経済学者を唯物的だと考えるようになった大きな理由の1つは、たしかに、ここにある。人間が後天的に身につけた諸能力は一種の資本であり、生産された手段であり、投資の産物であり、人間の経済的生産性を高めるものであると考えなかったことが、労働は資本概念とはなんの関係もなく、重要なのは労働の時間数だけだという、誤まった考え方の存続を許してきたのである。しかし、……、いまでは労働者は経済的に価値ある知識や技能を大量に身につけているという意味で、資本家になった。

人間を身体と精神との総合として捉えることは、旧くて新しい観念であるが、確かに経済活動の実態をみつめるとき、そこに人間能力を身体能力と知識能力との結合の事実を否定するわけにはいかない。換言すれば、人間能力は知識が身体に打ち込まれて形成される¹⁷⁾、といえる。身体そのものは、それだけでは本来無意味無価値なものといえるが、知識と結合して価値能力を具えるに至るといえる。それは、本来それだけでは無意味無価値の物質が、人間の知識により意味を与えられ、或いは新しい物財体系に編成されて、貨幣価値表示の物財となるのと同様である。物財は“凍結した知識”¹⁸⁾とすることができるし、人間の能力は“生きた知識”とすることができる。そして人間能力の高さは、知識の受容能力と知識の質と量との関数とみることができる。

知識の内容について、K. E. ボールドィングは『理論経済学』誌に寄稿して、次の様に述べている¹⁹⁾。

“科学の量”の概念は、意識的無意識的の両方にわたり、人類の神経組織のあらゆる種類の知識の全ストックを含むべく容易に拡大され得る。無意識の知識は“熟練と技巧”であり、それは我々を歩かせ、手を扱わせるものである。意識された知識は言葉で表現され、移転せしめられるものである。それは大ざっぱにいて、家族の中や顔と顔とをつき合わせる小グループの中で、通常口頭で移送される“日常知識 folk knowledge”と、本を通して学校の中で移送される“永世知識 secular knowledge”とに分けられる。あらゆる種類の知識は、忘却を通じて、そして特に老年と死とを通じて価値がなくなるものである。(筆者訳) The concept of the “quantity of science” can easily extended to include the whole stock of knowledge of all kinds, both conscious and unconscious, in the nervous systems of mankind. Unconscious knowledge is “skill and dexterity”; it is this which enables us to whole and manipulate. Conscious knowledge is that which can be expressed and transmitted in the family and in small face-to-face groups, usually verbally, and “secular” knowledge which is transmitted through books and in schools. Knowledge of all kinds depreciates through forgetting and especially through old age and death. (by Kenneth E. Boulding, “Knowledge as an Economic Variable”)

知識のこの様な分類は、人間能力の把握に新しい観点を与える。無意識の知識と身体との結合と、意識された知識と身体との結合である。前者こそが伝統的概念の「労働力——労働」であり、後者は「知識能力」である。

人間の能力がこの様に重層的結合体であるとき、賃金は労働力の対価としての「労働賃金」と知識能力の対価としての「知識賃金」との2つの部分の結合賃金といふことができる。知識賃金は、知識能力の対価であり、労働賃金の消費的費用的性格に対して、生産的資本的性格を持つものである。この知識賃金こそ人財評価の鍵といえる。

4) 知識賃金を基礎とする人財あるいは人財資本の計量

奥村方式は、賃金を特に区分することなくすべて均質的に資本的なものと看做し、その全額をもって人財計量の基礎としている。しかし、賃金の重層的結合的性格をみると、それは不当であることを免がれない。非資本的消費的労働賃金部分をも計算に組み込むことは、それだけ人財の過大評価を結果する

からである。したがってより正確には、知識賃金部分を基本資料として計量すべきである。

賃金を労働賃金部分と知識賃金部分とに分けると、如何なる方法・基準が採られるべきかは困難な問題である。セオドア W. シュルツ教授の方式により、国民所得分析の観点から、投入された教育費、それに学生が修学中に失なう「放棄所得」まで含めて、国民経済における全国民の「教育資本」の量を計り、そして個人の能力価値「標準額」を教育年令別に計算するというような、——教育資本の原価計算は1つの方法であろう。しかしこの論述では、その領域まで立ち入らない。

また、人財或いは人財資本を公表財務諸表の借方・貸方に如何に表わすかも、ここでは取り上げない。それは会計の領域である。要するに、知識賃金を基礎として、人的資産—人財あるいは人財資本を計算し、それを企業構成員の全体に及ぼし、企業の全人財・人財資本が計量される、ということである。

5) 「人財・人財資本の高次的結合」

経営の観点から、「知識賃金」を基礎とする資産——人的資産の集積は、物的資産に比して決して小さいものではない、ということである。従来、重役制度・会社機関をもって株式会社の特徴とされた企業観は、ここに根本的に修正され、“人財・人財資本の高次的結合”として、新しい価値概念を与えられる。株式会社の特徴の第2である。

5. 結

株式会社の特質を考察するに当り、従来の物的企業観に対比して、人的資源会計論の立場に立つ企業観を強調した。

物的資産を基底に置く物的企業概念が齎したものは、人間軽視、人間に対する物財優位の観念である。人間性を無視する非情さ、利益のために手段を選ばない強欲さ、それらが生み出す不道德・公害の諸悪等々、現代社会の大きな景

観である。この原因は、一に経済学・経営学が唯物的であること、人的資産が貨幣的経済的に認められていない、という事実に着着する。もし、この様に「人財」企業の観念が確立されるならば、人間活動に大きな転換を齎すであろうと考える。

註

- 1) 高田源清著 『新商法概論』 青林書院新社, 昭和38年, 81頁。
- 2) 高田, 前掲書, 82-84頁。
- 3) 高田, 前掲書, 93頁。
- 4) 占部都美著 『株式会社』 森山書店, 昭和43年, 4頁。
- 5) 吉川義弘稿「日米両国における株式および社債の雑種証券化」, 『専修商学論集』(専修大)第9号。
- 6) 吉川, 前掲論文。
- 7) 吉川, 前掲論文。
- 8) 占部, 前掲書, 15-16頁。
- 9) 上田貞次郎『株式会社論』日本評論社, 昭和19年, 93頁。
- 10) James S. Hekimian and Curtis H. Jones, "Put People on Your Balance Sheet." *Harvard Business Review*, Jan. ~Feb. 1967.
橋本喬稿「企業会計における人的資本の本体的概念について」『九州経済学会年報』(九州経済学会)1976年11月。
- 11) Rensis Likert, *The Human Organization; Its Management and Value*, McGraw-Hill New York, 1967.
〔三隅不二不訳 『組織の行動科学』ダイヤモンド社, 昭和43年, 第9章, 188-189頁。〕
- 12) 若杉明著 『人的資源会計論』森山書店, 1973年。
- 13) 奥村誠次郎稿「日本の企業と人財勘定」『産業経理』(同友館), 1969年4月。
- 14) 奥村, 前掲論文。
- 15) 橋本喬「人的資源概念の東洋的考察」『第一経大論集』(第一経済大学)第12巻1号, 昭和57年6月。
- 16) T. W. シュルツ稿 清水義弘訳著『教育の経済価値』日本経済新聞社, 昭和39年, 序文。
〔Theodore W. Schultz, *The Economic Value of Education*, Columbia University Press, 1963〕
- 17) Kenneth E. Boulding, "Knowledge as an Economic Variable", 『理論経済学』(理論経済学会), 1964年6月。
- 18) Kenneth E. Boulding "The Impact of Social Science", The State University Library of Congress Catalogue Number: 66-64653. [犬田充・武者小路公秀・吉村融訳『社会科学のインパクト』ダイヤモンド社, 昭和45年。]
- 19) K. E. Boulding, 前掲論文 (Knowledge as an Economic Variable)。

Ⅱ「人財」企業・再論

1. 株式会社の虚像

1) 序

先の論述「人財企業論」について再論する。先の論述の様に、従来から株式会社の特質については、法制的観点からの考察がなされてきた。しかも経済価値の識別では、物財的側面に傾斜し、人的資源・人的資本の観点からの考察は、定性的理解に留まっていた。その結果は、偏頗な企業観を生むことになったのである。この論述は先のそれを発展させ、人的資源・人的資本の高度なる結合としての株式会社を考察し、この点こそが株式会社を他の合名・合資或いは有限会社と区別し得る最大の特徴であることを考察せんとする。

2) 株式制度——有限責任制の無責任化——

株式会社におけるその特徴の第1は、株式制度にある。すなわち、出資・調達
の形式と資本・持分の構成の問題である。この局面において、伝統的に重要性を
持つとされたのは、有限責任制である。株式会社においては、「株主が出資義
務以外に特別の義務（例えば、取締役就任、製品購買の義務など）を負うこと
がないことを意味すると共に、株主の会社に対する出資の限度は、各自が自発
的に引受けた株式数・その金額以上に、会社側その他から、新株の引受を強制
されたり、追加払込を強制されたりするようなことがない¹⁾」ことを意味する。
もちろん、会社債務を負担する限度も出資額の範囲に留まるのである。この有
限責任制によって、「株主の財産と会社の財産は区別され、会社の資本危険に
たいして、株主はその個人財産をもって、これを負担する必要がなくなる²⁾」。

有限責任制は、伝統的に法制的側面から、株式会社の一大特徴とされてきた。
この制度により、資本危険の不安は解消し、巨額な資本の動員を可能にしたこ
とは見逃せない。しかしこの制度の意図するところは、公正の観念と相い容れ
ない。すなわち、会社の損失に対して有限責任であって、利益に対応しては無

限責任なのである。明らかに公正の觀念に反するのである。

さらに、元來資本危険の負担は、無限責任ではなかった。合名・合資会社のような人的会社においては、實際に負担能力のある財産家は無限責任社員にならない。形式的に、財力のない別人をその地位に就け、自分はその背後に隠れるのである。この様であるから、人的会社といえども、無限責任社員の会社とはいえないのである。こうして株式会社の「有限責任制」は、その目的にも拘らず「資本」の支配に奉仕するものであった。これは、有限責任制が一つの虚式に過ぎないことを示している。経済の実態において、有限責任は「無責任」に外ならないのである。ここに株式会社の虚像の一面が示される。

3) 株式譲渡の自由——資本と経営の分離の問題——

株式会社の特徴の第2は、株式譲渡の自由にあるといわれる。株式の譲渡性は売り逃げの自由である。株式は、情況によっては売却することを予定して購入される。株式は証券取引所・市場を通じて、或る株主から他の株主へと転々と流通するが、所有者が交替しても資本額は変動せず異動を生じない。資本の無限性・安定性という企業側の要請と、出資の有限性・流動性という株主側の要請とが、機能的に組み合わせられる妙がここにある。株式は流通証券となり、広域・各層に分散されるのである。

このような資本の動化・株式の分散化は、株式会社に構造的変化を生じせしめた。すなわち無機能資本家・投資家型株主の出現である。この点について、吉川博士の次の論稿を参照する。

株式会社が、封鎖的人的結合体 (Closely owned Corporations) から開放的、物的すなわち公開的、資本的結合体 (Publicly owned Corporations) へ移行するに随がい、株式は地域的、職業的または所得的に、また所有目的が投資的になるに依り、より広汎に分散されて株主群中個人株主数は増加しているが……(中略)……。

これら株主につきその株式所有のねらいにより分類すれば、これを3種類、すなわち、第1類経営者型株主、第2類投機者型株主および第3類投資者型株主にすることができる。第1類の経営者型株主は所定数の株式所有が経営主脳者になる資格条件にされなくとも、その所有が経営主脳者としての立場をより有利にし、また

その地位の確保持続に大きく働きかけ、経営主脳者およびこれをバック・アップするグループの株主が代表的である。……(中略)……第3類の投資者型株主は投資対象として株式を選び、その希望により特定株式会社の株式がピック・アップされ、株主になるのである。なお、その所有株式の価格またはその利益配当率が期待に副わなくなるか、また他により有利な証券または物件を見出すときは、あまりためらわずその持株を処分して株主関係を打ち切り、また変更することがある。もっとも、一般的に公開会社の株式は流通性が大きく、売買が容易かつ有利で、現在進行中のインフレーションによく対処させるため、他の物体より投資家をひきつける魅力が大きい。……(中略)……

元来株式会社はこの第1類の経営者型株主の利害を中心にして経営され、最も多数を占める第3類の投資者型株主は会社所有者的感覚よりも、株主個々の投資希望を充たすため資金を提供するスポンサー的役割を持ち合せ、これに応じ、本来の性格から変貌し、社債化した株式の発生を促進している。

株式の分散が、多数の無機能資本金・投資者型株主を出現させる基盤となっていることは、よく知られた事実である。そして株式分散に基づく資本と経営の分離、または出資と管理の分離が結果されるに至っているという論が行なわれている。次節で述べる。

2. 「資本と経営の分離」論の考察——経営者革命論——

1) 所謂「資本と経営の分離」——資本と経営の衝突——

『経営者革命』において著者ジェームズ・バーナムは、コロンビア大学のバーリとミーンズの共著『*The Modern Corporation and Private Property*』の主要なテーマは、これ—資本と経営の衝突—であった、と紹介している。

バーリとミーンズは、企業支配の型を、私的所有、多数所有または多数派支配、法的手段による支配、少数派支配そして経営者支配のように分類する。そして前4者を出資者支配とし、後者の経営者支配が出資によらざるもので、実際に調査した会社の大半の会社の支配型がこれであるという。かれらによると、経営者支配とは、「これら各社のごく少ない比率の株しかもたない、経営者層エグゼクティヴ（重役たち）が、実際のところ自己永続的であり、会社の政策や重役会セルフ・パービデュエーティング ボード・オブ・ディレクター

を支配し、委任状を通じて、名目的な所有者、つまり株主の過半数の票を意のままに操作できるような状態をさしている⁴⁾。」

バーリとミーンズの分析は、最も示唆に富むのであるが、「経営者層の支配」という概念において、「生産過程の現実の方向づけという意味での経営と、利潤、販売、財務、その他の意味での経営とが区別されていない。」として、経営者と重役の衝突とを考察しながら、更に論義を進めたのがジェームズ・バーナムである。

2) 経営者革命論——資本より経営へ、管理権の移転——

J. バーナムは「経営」について自動車会社を例にとり、4つのグループに区分する⁵⁾。

1. 特定の個人——業務担当重役、生産担当マネジャー、工場長、かれらの部下が生産の実際の技術的プロセスを担当する。かれらの仕事は、資材、道具、機械、工場施設、装置および労働力を組織して、自動車を生産することにある。これらの各個人は、わたくしのいう「経営者」である。……(中略)……。
2. 特定の個々人（そのなかには、今日のアメリカでは、最高の地位の、そして最高級の会社役員がはいっている）は、会社が収益をあげるように指揮する機能をもっている。つまり、収益をあげる価格で最適な数の車を売る機能、原材料と労働に対する支払価格を交渉する機能、会社の金融条件を調整する機能、その他の機能である。これらの諸機能は、「経営」機能と称され、これを果す人たちが「経営者」である。しかし、これらの機能と第1のタイプの機能との間に、必然的な関連性がないことは明らかである。……(中略)……このグループを第1のグループから区別するために、このグループで構成する個々人を「ファイナンス・エグゼクティブ財務担当重役」ないしはたんに「エグゼクティブ重役」とよび、「マネジメント経営〔管理〕」および「マネジャー経営者」という言葉は第1のグループのみに使おう。
3. 若干の個人（そのなかには、現在のアメリカでは、会社の重役〔社長（チーフ・エグゼクティブ）を含む最高経営者（エグゼクティブ・オフィサー）}の多くと、特役会（ボード・オブ・ディレクター）のメンバー）に現実には重ディレクター役を任命する銀行家と大金融家ファイナンスが存在する）は、すでに述べたタイプのいずれとも違う問題をもっている。かれらの直接の関心事は、生産の技術的プロセスでもなければ、特定の会社の利潤でもないし、またそうである必要もない。株式会社、重役兼任制、銀行、その他のしくみを通じて、かれらはたんにこの自動車会社の金融的側面のみでなく、その他多くの会社や多くの市場操作に

関心をもっている。……中略……。私はこの第3のグループを「金融資本家」とよぼう。

4. 最後に、自動車会社に対する自己名義の株式証券をもち、正式、かつ法的に同社の「所有者」である特定の人々（現在のアメリカでは、原則として比較的大多数）が存在する。しかしながら、実際には、その大多数は同社株の事実上過半数の法律上の「所有者」を含んでいるのに、会社に対する関係は、全く受動的なものである。……(以下省略)……。

このように、経営者・重役・金融資本家・株主の4グループを考察して、バーナムは、「各グループ間の潜在的、現実的衝突の原因」を強調する。

さらに、バーリとミーンズの分析の基本的欠陥として、「所有と支配の分離」の概念を考察する。バーナムは「もし所有と支配とが真に分離されるならば、そのとき所有は「支配」へと変わったはずであり、支配から分離された所有ということは、無意味な擬制である」という。バーナムにとって、所有の基本的なものは、「接近に対する支配権と配分での特惠的処遇」である。そして「接近に対する支配権」が決定的要因であるとする。これは、「管理権」ということもできよう。

バーナムの「経営者」概念は、生産手段の技術的管理者であることは前に述べた。技術的管理者、直接的生産手段の管理者こそが他のグループを克服して、社会の支配階級・優越階級へと移ってゆくだろう、という。したがって、J. バーナムは、資本と経営の分離を主張するのではなくして、支配権の資本家より経営者（生産的管理者）への移転を論ずるのである。ここに彼の「経営者革命論」の発想がある。

3. 人的資源機能の増大

いわゆる「資本と経営の分離」をめぐる局面の1つは、株式分散に基ずく多数の投資家型株主、無機能資本家の出現であり、他は、経営者（管理者）階級の成長である、と要約することができる。前述の通りである。しかしこの考察には、2つの大きな疑問点が残るのである。

1) 機能資本家は消滅するか？

株式分散の高度化が、投資家型株主の増大をもたらすことは当然としても、それが「資本と経営の分離」を招来するというためには、経営者型株主の消滅もしくは無力化が論証されなければならない。しかるに現実において、経営者型株主・機能資本家は消滅していないのである。それどころかむしろ、投資家型株主の増大は、会社支配に必要な「支配資本の節約」となり、経営者株主の支配を強化する結果となる、と見られる。経営者型株主は、バーナムのいう第3グループの「金融資本家」^{ファイナンス・キャピタリスト}含むと見られるが、このグループは、第1グループの「経営者」（技術的生産管理者）に属するとはいえないのである。

2) 人的資源・資本の成長——専門経営者の成立基盤は何か——

バーリとミーンズは、専門経営者の成長を、株式分散の観点から実証しようとし、J. バーナムは、経営者（生産技術的管理者）・重役・金融資本家・株主の4グループ間の相克、とくに出資支配から出資によらざる支配（管理）への移転を考察する。ここに提起される疑問の第2は、専門経営者成長の積極的基盤は何であるか、ということである。バーリとミーンズやバーナムの所論は、その消極的形式的基盤を提供しているに過ぎない、としか見られないのである。

しからば、この専門経営者成立の積極的実質的基盤は何か。それは一口にいえば、専門経営者自体のもつ人的資源・人的能力に求められなければならない。

近代企業において、その資本的資産的成長に比して優るとも劣らぬ成長を示してきたものは、その人的能力・人的資源価値である。近代は教育の歴史である。今日、経営に関わる者は、経営に関し、法律・経済に関し、比較にならない高い教育資本を蓄積している。人間のもつ教育資本の量・人的資源価値は巨大なものである。専門経営者は、その高い人的資源価値の故にその地位を占めるのである。歴史上、人間社会の支配者は、「力持」であり「物持」でありそして「金持」であったが、今や教育——人的資源価値をもつ新しい階層が出現してきたのである。

資本家は「金持」である。経営者型株主は本質的に「金持」にはかならない。

そこで「人的資源価値」をもつ専門経営者が出現したわけである。両者に衝突をみようとするのはバーナムであるが、これは本質的に肯定できない。何故なら両者は拠って立つ基盤が異なり、機能する態様が同じでないからである。しかし互に他と離れては、その機能を完全に発揮できない。ここに両者は、形式的分離はあっても、実質的には構造的「協力的」に作用する。トップの人事権は衝突を協力に導く鍵となっている。人事権を持つ経営者型株主は、必ずしも経営者に比して支配権を持つとはいえない。両者は、チェック・アンド・バランスの関係で、高度な有機的結合を一体的に推進し、株式会社は継続的に成長するのである。

註

- 1) 高田源清 『新商法概論』青林書院新社、昭和38年、93頁。
- 2) 占部都美 『株式会社』森山書店、昭和43年、4頁。
- 3) 吉川義弘 「日米両国における株式および社債の雑種証券化」、『専修商学論集』（専修大）第9号。
- 4) James Burnham, *The Managerial Revolution—What is Happening in the World*, The John Day Company, Inc., N. Y., 1941. (武山泰雄訳 『経営者革命』東洋経済新報社、昭和40年、第7章、93頁。)
- 5) J. バーナム、武山、前掲訳 第7章、84-100頁。