

J. S. ミルの株式会社論と経営組織論

前原 直子 (法政大学大学院経済学研究科 博士後期課程)

はじめに

J.S.ミルは『経済学原理』(以下『原理』)において、理想的市民社会を実現するためには社会改良を通じての「理想的私有財産制度」が構築されなければならない、と主張した。ミルによれば、「理想的私有財産制度」の構築のためには、株式会社の社会的普及・発展とそれに伴う経営組織改革が急務である。

従来の研究では、ミルの理想的市民社会論においては、いかに株式会社の社会的役割が重要視されているか、という点について十分な指摘がなされてこなかった。そしてまたミルの株式会社論が、K.マルクスやA.マーシャルなどに与えた影響を考えれば、いかにミル株式会社論の学説史上の位置が重要であるか、容易に理解できるであろう。

本稿の目的は、ミル理想的市民社会論を念頭に置いて、ミル政治経済学体系における株式会社論の持つ意義について考察することにある。

株式会社の社会的普及・発展—「労働能率」の客体的要因の改善

J.S.ミルは『原理』第2編第1章において、現行の私有財産制度は不完全な私有財産制度である、と指摘し、社会改良を通じて「理想的な形における私有財産制度」(Ⅱp.207,②29頁)の確立が急務である、と主張した。「理想的私有財産制度」の基準は「私有財産制度の本質的原理」であるが、それは「労働と制欲にもとづく所有」原理(Ⅲp.227,②68頁)である。「私有財産制度の本質的原理」を価値基準として社会改良が推進されてゆけば、具体的には株式会社、株式合資会社、個人企業といった資本主義的企業組織、そして資本主義的企業組織とは異なる経営組織であるアソシエーションが形成されてゆくことになる。

そこで何よりもまずミルは、株式会社の社会的普及・発展の重要性を主張した。ミルの考えでは、労働エリートを「時代の精神」である「公共精神」(Ⅲp.768,④133頁)を担った資本家に育成するためには株式会社こそがもっとも有益である。その理由は、以下のとおりである¹。

株式会社が社会的普及・発展を遂げてゆくと、「労働能率」の客体的要因の改善がなされてゆく。たとえば労働者の知的・道徳的能力がこれまでと同じ水準であっても、株式会社においては高度な性能の機械の使用や「労働能率」を高める生産設備や環境が整備されているために、労働者の「労苦」は減少し、労働時間は短縮し、自由時間が増大してゆく(Ⅲp.768,④132頁)。

ミルの考えでは、労働者階級のなかにはすぐれた知的・道徳的資質を有する労働エリートが存在する。しかし現実には、こうした労働エリートたちには資本家に転身してゆくための制度的基盤がなかった。というのはミルが生きた当時、「会社設立の自由」(Ⅲp.903,⑤219頁)が法制上、認められていなかったからである。

ましてや労働者階級は、貧困のゆえに自分自身の利害関心さえ有することができない状態にあった。ミルによれば、労働者の生活水準はきわめて低く、そのために教育の機会を得ることができず、知的・道徳的水準がきわめて低いために、自らの利己心がすっかり萎えてしまっている。そのため

¹ 『原理』第1編第9章でミルは、株式会社の長所をあげて、株式会社が他の資本主義的企業組織と比べて有益である点を指摘する。すなわち株式会社は大資本を有するがゆえに、①大規模事業の運営が可能である。②長期的に事業を永續できる。③社会的信用が高い。④機械の導入や分業協業体制などによって労働生産力が高い。

に労働者階級の利己心はほとんど喚起されえず、したがって他者に対する共感能力が低いために、人生の明確な目標を発見しえず自己の境遇改善のための努力への契機が失われてしまっている。

「いやしくも人類の大多数〔労働者階級〕がいつまでも今日と同じように、自分には何らの利益ともならない、したがってまた何らの興味をも感じない仕事の奴隷となり、露命をつなぐためだけの生活必需品を得るために、朝早くから遅くまで苦しい仕事に服し、この苦しい仕事によるあらゆる知的・道徳的欠陥をそなえ、精神にも感情にも余裕というものがなく、……粗末な教育しか受けえないために無教育であり、……自己中心的であり、公民および社会の成員としての関心も感情もなく、……苦しい仕事の奴隷となっている」(Ⅲ p.367,②331-332 頁)。

したがって当然、労働者は「公共のために」何かをなそうとする「公共精神」を育成することができない。そこで労働者は何よりもまず利己心を発揮してゆかなければならない、とミルは考えた。

「公共の利益を助長する最善の方法は、一般の人びと〔労働者階級〕に自分たち自身の利益を完全なる自由をもって追求させることである」(Ⅲp.717,④32 頁)。

労働者が利己心を発揮してゆくためには、株式会社の社会的普及・発展が不可欠である。株式会社が社会的普及・発展してゆけば、資本蓄積の順調な進展によって、労働者階級の生活水準は向上してゆくことになる。その結果、労働者の知的・道徳的水準は高まり、共感能力が向上し、自己発見の可能性が高まるであろう。そうして労働者が、自らの目標を発見し、自らの定めた目標にむかって利己心を発揮してゆけば、やがては「公共精神」を育成してゆくであろう。ミルの考えでは、株式会社は、「公共精神」を養う「実際教育」(Ⅲp.942,⑤298 頁)の場であった。

「公共精神……を育成する学校となるのは、……利害の結合である」(Ⅲp.768,④133 頁)。

したがってミルの考えでは、労働者の悲惨な現状は労働者自身に問題がある、というよりは、むしろ現行の不完全な私有財産制度という社会システムにこそ重要な問題があるのである。

逆にいえばミルは、「労働と制欲にもとづく所有」原理が貫徹する経営組織が社会全般に普及し、それに伴って労働者が株式会社に労働に従事できるようになれば、労働者の雇用の機会は著しく増大し、したがって労働者の人間的成長の可能性が著しく高まってゆくばかりか、労働エリートの自らの「制欲」による「資本」の形成の機会が与えられてゆくであろう、と主張するのである。

「勤勉や制欲というものは、労働し制欲する人びとにはその成果を享受することが許されるだろうという強い可能性が存在するところではなくては行なわれるものではない」(Ⅲp.707,④13 頁)。

経営組織改革—「労働能率」の主体的要因の改善

ミルによれば、株式会社の社会的普及・発展に伴って労働時間短縮が実現されるならば、それによって労働者の自由時間が増大することになる。その結果、将来、資本家を志す労働エリートは資本家になるための知識の習得などによって知性の向上を図り、かつまた自己教育などによって道徳的向上を遂げることができるようになる。したがって労働エリートは株式会社のなかで自由時間を獲得し、将来において管理職という地位についた時に必要とされる「資本」の使用権を行使するために自らの資本家としての可能性と資質を磨き上げる時間的な余裕を獲得できるのである。

さらにはまた株式会社が社会的に普及・発展すると、銀行、保険などさまざまな種類の仕事を成す資本主義的企業が社会的に存在するようになる。その結果、労働エリートは自分の個性＝自己能力に見合った自由な職業の選択ができるのである。このことは労働エリートのみならず、労働者全体にとって自らの利己心を喚起しうる十分な理由となるであろう。

かくて株式会社が社会的に普及・発展を遂げれば、少なくとも労働エリートが将来において資本家となるための、いいかえれば「資本」の所有者となるための自己教育の機会を得ることができる。

以上のごとく株式会社の社会的普及・発展は、「労働能率」の客体的要因の改善を促し、「労苦」の軽減を実現し、労働者全体に労働時間の短縮に伴う自由時間の増大をもたらし、少なくとも労働エリートの資本家への転身のために大きな可能性を与える制度的基盤を準備することになる。

こうしたミルの主張の背景には、現行のイギリスにおいては「時代の精神」としての「公共精神」に見合った社会変革が急務である、という危機感があつた。

現状において資本家は「根深い我利我利根性」の気質に溢れきわめて自己中心的で、「公共のために」何か貢献しようという気持ちが希薄である。

「いま現実の社会の一般的性格になっている根深い我利我利根性がここまで根深いのは、現存する制度全体の傾向がそれを助長する方向をむいているからである。またそれは、個人が報酬を受けずに、公共のために何かをするように要求される機会が、今日の生活でははるかに少ないからである。現代……いっそう公共心を育成しにくい状態となっている」(Mill[1873]p.240,203頁)。

そこでミルは、資本家の意識変革が重要である、と考える。要するにミルは、資本家が私的利益の増大を図ろうとするならば、労働者の境遇改善のために全力を果たさなければならない、と主張する。たとえば資本家は、労働者が働きやすい仕事場を提供したり、労働者にとって個性＝自己能力が発揮できるような環境形成、あるいは給与制度の改善など労働者の利己心を喚起し、「労働能率」が高まるような経営組織改革に着手しなければならない。「労働能率」の客体的要因の改善と同時に、経営組織改革に伴う「労働能率」の主体的要因の改善によって労働者一人当たりの「労働能率」が高まれば、高賃金、高利潤の同時達成によって労働者と資本家との利害の調和を実現できるのである。そこでミルは、株式会社における経営組織改革を実行すべきである、と主張する。

[1] 資本家は、労働者に高価で高度な機械を使用できるような教育の機会を提供し、あるいはまた知性が高まるような環境を提供し、利己心が喚起されるように配慮すべきである。さらに資本家は、人材配置などにより労働者があらゆる仕事(業務)に従事可能となるように配慮すべきである。

ミルの認識では、人間は、仕事を通じてこそ人間的成長を遂げることが可能である。それゆえミルは、「書物や学校教育」に加えて「実際教育」の重要性を指摘し、株式会社の企業内教育の普及(「実際教育」)を通じて、労働者の知的・道徳的水準を向上させることが急務である、と考えた。

「労働者階級が知育と徳育との一般的改善により……有利な事情をよりよく利用することをしるに至らざるかぎり、かれらのために永続的効果を上げることができない」(II p.159,①303頁)。

[2] 労働者が教育の機会を獲得して高性能の機械の使用が可能となり仕事がスピードアップすると、労働者一人当たりの「労働能率」は著しく高まり、労働者の利己心が高まる。さらに労働者は労働エリートについてゆけるだけの共感能力を向上し、仕事上の自信と個性＝自己能力の発展の可能性に対する信念が生まれる。人間の信念は著しい自己向上を生み出すことになる。

[3] また「出来高払い」によって労働者の個人的利害を賃金に結びつけ、「努力と報酬」が比例する公正な分配制度を導入すれば、労働者の利己心は喚起されてゆき、「労働能率」が向上する。ミルは、「分配の改善と労働に対する報酬の増加」を「時代の二大要請」(Ⅲp.759,④112頁)と指摘する。

「不熟練労働の場合においても、賃仕事、すなわち出来高仕事のごときものがあり、これの能率が高いことはよく知られている」(Ⅱp.139,①267頁)

[4] ミルによれば、労働者が狭い「個人的、家族的利己主義」を越えて、「公共精神」を育成した人間へと成長を遂げるには、「実際教育」を通じて「活動的能力や实际的判断」能力を涵養し、「共同行動の習慣を養成」することが必要である。そのため株式会社は労働者の自己教育の場であった。

労働階級の人間的成長と自立

前述のような経営組織改革を実行し、労働者の利己心が喚起されたとしても、労働疎外が存在することをミルは明確に認識していた。その大きな理由は、資本家は「資本」を所有しているが、労働者は「資本」を所有していないからである。そのために労働者は資本家の命令に従って労働に従事せざるを得ないのである。要するにミルは、「資本」を所有していないということが、労働者にとっての大きな問題である、と主張する。

そこでミルは、「資本」の所有権に対抗しうる「資本」の使用権に着目し、労働エリートが「資本」の使用権を行使し、同時にまた労働エリートの「資本」の使用権が強化されてゆけば、労働エリートが資本家に十分に対抗する権利を有し、かつまた「資本」の使用権をさらに強化してゆくことができる、と考えた。具体的にそのプロセスは以下のとおりである。

[1] 経営組織改革によって、労働者全体の利己心が喚起されるならば、労働者一人当たりの「労働能率」は高まり、その結果、労働者の生活水準は高まるだろう。となれば少なくとも労働エリートは、それだけ早く自らの「制欲」によって「資本」を形成し、将来における資本家になるための準備ができる。

ミルによれば、労働エリートの「資本」の形成は、株式会社のなかで「パンと水の生活」によって形成されてゆけばよい。それゆえ労働エリートは、株式会社のなかで「パンと水の生活」を持続し、そうした「制欲」によって「資本」を形成して自立への道を目指して努力してゆかなければならない(Ⅲp.777,④156頁)。

したがって所有の観点から見た場合、経営組織改革が迅速に実現されてゆけば、労働エリートは資本家への転身に必要な資本形成のための「制欲」を行なってゆける。その意味で株式会社は資本家への転身を希望する労働者エリートに「労働と制欲」の可能性を与える。それゆえ株式会社は労働エリートにとってはもっとも有益な会社制度である、とミルは主張する。

こうして労働エリートは、資本形成のための「制欲」を行なう可能性を与えられ、将来にそなえて資本形成が実現可能となる。

[2] 株式会社においては資本家は労働エリートに信頼を寄せる可能性が生じる。

たとえば資本家が労働エリートを支配人として登用して経営の代理を依頼するのであれば、そのこと自体、労働エリートは経営の実務と経験の可能性を与えられる。

「[株式会社で] もっとも重要なもののひとつは、指揮者の知的能動的資質に関するものである。……企業が大きく、十分な報酬を与えて普通人の平均よりもすぐれた多数の志願者をひきつける

に足るばあいには、結果に対する利害関係の薄弱を補って余りあるほどの学識と知能を持っている人〔労働エリート〕を選抜して、これを全般の経営や、その配下の熟練を要するすべての地位に任用することができる」（Ⅱp.246, ①266-267 頁）。

労働エリートが資本家の信頼を得ることができるならば、労働エリートによる「資本」の使用権が強化されてゆく。そして労働エリートが会社全体の利益を増やし、自ら属する会社の発展に大きく寄与するならば、さらに「資本」の使用権が強化されてゆく結果につながるだろう。

そうなるに労働エリートの発言権は高まり、資本家に対する意見や、労働者全体に対する指導・教育を行なう可能性が与えられて、資本家と労働者をつなぐ役割を果たしてゆけるようになる。

「〔労働エリートは〕普通人以上に聡明であるから、その知力の一部を使っているだけでも、有利な方法の可能性を、普通の人間があるほどの知力をあげて絶えず努めても到底見つけられないような有利な方法の可能性を、よく見つけることができるのである。なおまたかれらは知識にすぐれており、認識や判断が習慣的に正確で、大きなあやまちを犯すことがない」（Ⅱp.266,①267 頁）。

いずれにせよ株式会社において労働エリートに「資本」の使用権が与えられる可能性は大きく、それに伴う労働エリートの自己努力によって「資本」の使用権を強化してゆくことが可能となる。

〔3〕労働エリートは、知的にも道徳的にもすぐれた存在であるがゆえに、労働者に対しては、円滑なコミュニケーションによってさまざまな知識を提供し、仕事上の経験を伝え、たとえミスをしたとしても怒らず親切に指導し、悩みの相談に応じてあげ、親身になって労働者全般の面倒をみるので、労働者間の人間関係は良好となってゆくだろう。

一方、労働エリートは、資本家とのコミュニケーションを通じて意思疎通を図り、自らの意見を（あるいは労働者の意見を代表して）資本家に伝え、組織的に受け入れてもらうことが可能となる。

たとえば、「より高い給与を取っている熟練労働者の諸階級が、同じ労働者仲間を排除することによってではなく、かれらとともに自分たち自身の利益を求め」共同行動をとれば、資本家に対して「自分たち自身の集団のための高い賃金および短時間の労働」（Ⅲp.933,⑤277-278 頁）を認めさせることが可能となるのである。

それゆえ労働エリートには、資本家とのコミュニケーション、労働者たちとのコミュニケーションが不可欠なのである。こうして双方との意思疎通によって信頼を得た労働エリートは、事実上、組織全体の指導的立場を得ることができる。

〔4〕さらに自由時間の観点から見た場合、経営組織改革によって労働者の知的・道徳的水準が向上するならば、労働者一人当たりの「労働能率」は高まる。その結果、資本家は従来と同じ労働者数で従来以上の利益を上げることが実現可能となる。

あるいはまた資本家は、従来よりも少ない労働者数によって従来よりも高い利益を実現することも実現可能とある。いずれにせよ労働者の知的・道徳的水準が高まり、労働者一人当たりの労働能率が高まるならば、労働時間の短縮＝自由時間の増大は実現可能となるのである²。

「大規模企業〔株式会社〕におけるほうが、労働は疑いもなくより生産的であり、また生産物も絶対量がより大ではないまでも、使用された労働との割合においては大である。労苦を減じ、閑暇

² ミルは、『原理』第3編において労働費用・利潤相反論を展開し、「労働能率」の客観的要因の改善と「労働能率」の主観的要因の改善によって労資協調関係が成立することを論証した。

を大にしても、同じ数の人間に同じ程度のよい生活を送らせることができる」(Ⅲp.768,④132頁)。

こうして自由時間が増大すれば、労働者全体にとっての自己発見や自己教育のための時間的余裕がもたらされることになる。労働エリートはそうした自由に使用できる時間のなかで、資本家に転身するための自己教育を自らに施してゆけるのである。その結果、労働エリートは「資本」の使用権を行使するにあたっての自己教育をなすことができるのである。

おわりに

かくて株式会社において経営組織改革が行なわれるならば、①少なくとも労働エリートは、資本家になるために必要な「資本」の形成を自らの「制欲」によって成し遂げ、「資本」の所有者になるための制度的基盤を与えられる。②また労働エリートは、資本家に代わって自ら所属する株式会社を経営できるほどの経営能力と資質を養い、それによって「資本」の使用権を十分に使いこなせるだけの知的・道徳的な水準を高め、自らの積極的努力によって「資本」の使用権の強化を実現してゆける制度的基盤を与えられる。③経営組織改革に伴う「労働能率」の主体的要因の改善によって労働者一人当たりの「労働能率」が高まれば、それは当然、労働時間短縮＝自由時間増大を実現するため、労働エリートはその自由に使用できる時間のなかで「資本」の使用権を行使し強化するために必要な人間的成長を実現するための制度的基盤を与えられる。④労働エリートは、「資本」の使用権の獲得とその強化によって労働者全体の指導的立場に立つことができるならば、資本家に対する自らの発言権を高めてゆけるばかりでなく、労働者たちとのコミュニケーションを通じて意思の疎通を図り、さらなる経営組織改革を実現してゆくための指導者としての信頼と地位を獲得し、「公共のために」貢献するという「公共精神」を労働者全体に植えつけることができる制度的基盤を与えられるのである。⑤こうして労働者エリートが株式会社やアソシエーションを形成し、自立してゆけば、かれらは「資本」の所有権、「資本」の使用権に加えて、「資本」の処分権、「資本」の収益権を獲得することが実現可能となる。労働エリートたちの自立は労働者階級の「社会的共感」を通じて「公共精神」を広く世に伝え「社会の道德革命」を呼び起こしてゆくことができるのである(Ⅲpp.792-793,174-176頁)。

したがってミルは、株式会社の社会的普及・発展とそれに伴う経営組織改革が実現されるならば、「時代の精神」としての「公共精神」を身につけた労働エリートが資本家に転身し、あるいはまたアソシエーションを形成してゆくことによって社会変革の担い手として成長してゆくであろう、と期待したのであった。

かくてミルは、「公共精神」という「時代の精神」に即した社会変革を実現し、理想的市民社会を形成してゆくためには、現在の資本家に期待するのではなく、むしろ労働エリートをこそ資本家として育成してゆくことが大事である、と考えたのであった。

「従属関係を伴わない社会的結合と、組織的敵対関係ではなしに利害関係の統一とを実現する可能性は、将来における『会社制度』の原理の発展にもっぱら依存している」(Ⅲp.896,⑤206頁)。

主要文献

Mill, J.S., *Principles of Political Economy*, with some of their applications to social philosophy, 1848, in *Collected Works of John Stuart Mill*, Vol. I-XXI, ed. by Routledge & K. Paul, 1965-74 (末永茂喜訳『経済学原理』岩波文庫, 第1-5分冊, 1959-63年)

Mill, J.S., *Autobiography*, 1873, in *Collected Works*, Vol. I, 1981 (朱牟田夏雄訳『ミル自伝』岩波文庫, 1960年) (※他の参考文献に関しては学会当日に配布する資料に掲載いたします。)