

会社は誰のものか —「会社それ自体」論の可能性—

中 條 秀 治

- I はじめに
- II 会社は誰のものか
 - 1 株主のものか
 - 2 経営者のものか
 - 3 従業員のものか
 - 4 社会のものか
 - 5 会社それ自体のものか
- III 「会社それ自体」論の可能性
- IV おわりに

キーワード： 集団、団体、会社、法人、社団性、法人格、法人擬制説、法人否定説、
法人実在説、コーポレート・ガバナンス、所有と経営の分離、株主主権、
経営者支配、従業員主権、人本主義、会社公器論、会社それ自体

I はじめに

アメリカ型コーポレート・ガバナンスを目指す動きとして、平成14年の商法改正では「執行役制度」および監査・指名・報酬の「委員会制度」が導入され、「株主価値」の向上を前面に出す議論が活発化している。このような議論の前提にあるのは、「会社は株主のもの」であるという考え方である。そこにあるのは、会社の所有者である株主から経営を委任された経営者は株主のために働くのは当然であるという理屈である。

私は、「株主の権利」を否定するものではないが、「株主主権」ということを金科玉条とする企業統治論の展開に強く疑問を持つ者である。

前回までの論文で、組織理論の基礎概念としての「集団」および「団体」概念の現実適用の妥当性について検討した（中條、2000a、2000b）。わたしの理論枠組みでいえば、「集団」の概念が会社法に言う「組合」に対応し、「団体」の概念が「社団」に対応していることを確認できた。また、「営利社団法人」と規定される「会社」という概念を取り上げ検討したが、そこでは「会社は株主のもの」という現在主流の考え方とは異なる考え方が導かれた。それは、「会社は誰のものでもない」というものであり、「会社それ自体」論の可能性であった。

一般には、「所有権」という概念に基づき、「会社は株主のもの」と単純に結論付けられている。しかし、団体概念を援用し、会社という社団法人を検討してみると、会社はまさに団体と位置づけられ、構成員である株主を超える存在となる。

法は会社に「法人格」を与えている。法人格が成立している以上、「会社それ自体」が自然人と同様に権利義務の主体であり、財産権すら持って「社会的実在」となっているのである。会社の所有者が株主であるとしても、会社という存在は株主とは別個の主体的存在である。会社が「法人」として認められる以上、会社を株主という構成員に還元する発想は「団体」というものの成立の意義に対する無理解としか言えない。

本稿は「会社は誰のものか」についての代表的な考え方について批判的に検討するとともに、「会社それ自体」論の可能性を改めて問い直そうとするものである。

Ⅱ 会社は誰のものか

1 株主のものか

会社の法的な所有者は株主である。「会社は株主のもの」とするロジックは「所有権」に基づく発想であると思われる。「所有権」は資本主義の根幹の権利である。所有権は「使用権・収益権・処分権」と結びついている。なんびともこの権利を侵害することはできない。それが資本主義社会の建前である。

しかし、会社は法人であり、株主とは別の人格である。法人である会社は自然人と同様の法律的な権利義務の主体となる。会社財産の所有権は会社にある。会社が法人格をもって成立すれば、株主とは別人格の「会社それ自体」が会社財産の所有権を主張する。しかも、株式会社の所有形態についてみれば、株式会社は「総有」だとされている。

民法は複数の者が1個の物を共同で所有する形態として、「共有」・「合有」・「総有」を区別している（法律用語辞典、p.265）。「共有」は「複数の人が1個の物の上の所有権を分量的に分割して有すること」であり、各共有者が持分権を有し、その持分について処分や分割請求が原則として

できる所有形態である。これに対して「合有」は「各人が持分権を有する点で共有と同じ」であるが、「各人の間に団体的な結合が有り、その目的によって各人の持分権の処分や分割請求権が制限あるいは禁止されている」ような所有形態である。また、「総有」では「各人は一つの団体を構成し、その団体が物の管理・処分権限を有し、個々の構成員は持分権を持たず、団体的拘束の下での物の使用・収益権を与えられるにすぎない」となっている。

個人企業における「個人所有」と、合名会社や株式会社などの「共同所有」の違いに注目する必要がある。個人会社なら、所有権は個人のものである。しかし、合名会社の所有形態は「合有」と解されており、また株式会社では「総有」である。会社の共同所有権者であるとされる株主の「総有」という所有形態にはそもそも「持分権」すら認められていないのである。

株主とはなにか。現実には、株主は単なる投資家でしかない。配当や株主優待あるいは市場株価に一喜一憂する存在である。株主は現在のような株のネット取引が主流になりつつある時代には、デイトレーダーに典型的に見られるように株価の動きに分刻みで対応し、売り買いの注文を出す傾向がある。投資信託系のプロのトレーダーの動きも本質的にはこれと同様である。最近の投資家には「信用取引」^(注1)を組み入れる者もいるから相場展開によっては売りから入ることも当たり前のこととなりつつある。

株式市場では相場の思惑で株価が上下する。極端な例は「仕手戦」のターゲットにされる会社を考えてみれば、明らかである。仕手株となる会社には強気と弱気をないまぜにするような不確定な「材料」が必要ではあるが、それは合理的なものである必要はない。要するに、ある種の思惑から買いが入り、それに「ちょうちん」がつき株価をさらに押し上げ、そのような上げに懐疑的な売りがぶつかり、信用取引の売り買いの「がっぷり四つ」で取り組みが成立すれば、いよいよ本格的な「仕手戦」となるのである。

これを経営者の立場より見れば、これまで通り経営をやってきたのになにが起こっているのかという疑心暗鬼の日々となる。乗っ取り屋の奇襲かと身構え、株の防衛に奔走することになるのかもしれない。しかし、やがて仕手筋が売り抜けてしまえば株価はかつての水準ないしそれ以下で長期低迷することになる。なぜなら投資家は値動きが期待できない株には興味を示さないからである。信用取引で売り買いのどちらにも賭けられる以上、動きがある株が「旨味のある株」であり、動きの止まった株はプロの投資家にとっては「死んだ株」である。要するに、市場は値動きを求めているのであり、企業経営が安定的な発展を求めているのは対照的である。

株主は投資家であるが、その内実は多様である。株主には個人から「機関投資家」までが含ま

(注1) 信用取引では通常半年以内の反対売買が義務付けられていることから、売りから入れば、利益確定の買い戻しがやがて必要となる。見込み違いが起きず株価が下がったと仮定すれば、売りたたかれて下落した株を買い戻して利益を確定し、一連の取引は完結する。

れる。かつての「資本家」というイメージはもはやない。ドラッカーが指摘したように、一般労働者の年金基金や退職積立金が運用会社経由で株式会社に投資されており、いつの間にか「労働者」が「資本家」となっていたのである。この「見えざる革命」でマルクスが想定していたような「労働者を搾取する資本家」というイメージは現実と一致しなくなっている。

ところで投資家は投資リスクに対して「リターン」を要求するものであるが、株主の意思なるものも今の時代「投資リターン」のみではない。「株主価値の向上」ということで特定の方向性を見出せると考えるのも単純すぎる。確かに、株主一般にとっては、配当は高いほうがいざらうし、株価も高いに越したことはないであろう。しかし、「株主責任投資」や「エコ・ファンド」の考え方に見られるように、一部の株主は企業の社会的責任や地球環境への配慮を重視し、そのような企業を選定して投資する方向に動き始めている。要するに、株主という言葉では個々の株主の投資動機を一まとめにできないのである。

株主の経営への関与についてはどうであろう。金を出したのだから、口を出すというのは当然の発想である。自分の金が利益をとれない回収されるためには経営者を監視するという発想はうなずける。個人企業ならこの論理でいざらう。しかし株式会社となると話は別である。株主が金を出したのだから、会社は「株主の利益」を最大化するように経営されねばならないと言われるとなにやら違和感がある。

大多数の株主にとっては、株は投資であって、会社の経営に関与するという意識はあまりみられない。株主である機関投資家が経営に直接口を出し始めたと言われていたが、現実にはそれほど多くないことが指摘されている。たとえば、福光（2002）はPozen（1994）の研究を引用し、「1992年にFidelity Investmentsは3,000社について委任状投票を行ったが積極的に関わったのは12社に満たない。積極的介入で知られるCalPERSでさえ積極的に介入したのは毎年30社に満たない」（福光、p.231）と指摘している。

また1980年代の企業買収の活発化とそれへの社会的批判の盛り上がりの中で、機関投資家の「受託責任」が問われることになった。それは、「たとえばある会社が企業買収を仕掛けられた場合、その会社の従業員が属する年金基金は受託者の利益にそうにはどのように行動するのが正しいのか」が問題となったわけである。また、インサイダー取引への懸念という問題もある。これがあるので、「・・・機関投資家は直接その代表を企業に取締役として派遣することができない」（福光、p.203）。そこで、「社外取締役」を多数化し経営内部からガバナンスを強化する方向性が出てきたと言われる。

株主総会のあり方を見ても、もはや株主が経営に参加すると前提することに無理がある。定員数の不足で会社経営が困難になりつつある。株主を経営と結びつけようとする発想に無理が生じているのであり、株主の位置付けを再検討する必要がある。公開会社の株主総会については、「株

主総会の法的機能（特に法定決議事項）の実態に即した見直しの必要性^(注2)が言われている。その方向は経営者により多くの決定権を与える方向である。

「ブレアによれば、アメリカ、イギリスの株主利益中心の企業概念は19世紀の企業家経営者モデルであり、今日には妥当しない。株主がすべての残余利益を受け取り、すべての残余リスクを負担するという『原始的企業概念』は・・・企業家個人がすべてのリスクを負い、すべての利益を得ていた昔の自体の論理であり、所有と経営の分離、所有と経営の分離により特徴付けられる今日の大企業には妥当せず、時代錯誤的概念である」という吉森（1998、p.82）の主張には説得力がある。

2 経営者のものか

「取締役と会社の関係は委任に関する規定に従う」（商法254条3項）とされている。ここで注意すべきは、取締役と会社の「委任関係」が成立しているのものであって、取締役と株主との間の「委任関係」ではないということである。経営者という場合、取締役を指すと思われるが、「代表権」をもつ取締役とその他の取締役を分けて考える必要がある。この場合、「代表権」が何を代表する権利かを考えてみなければならない。

株主総会で株主が選任するのは取締役であり、株主の利害を代表すると一般的には考えられている。しかしここに落とし穴がある。その取締役が取締役会を組織し、選出するのは「会社そのもの」を代表する「代表取締役」である。ここに、「代表権」をもつ取締役は「会社それ自体」を代表する立場となっているのである。「代表取締役の行為は対外的にも内部的にも会社の行為となる」（長浜・平出、p.194）ということの意味を再確認する必要がある。

普通、「代表取締役」については、業務執行を行うという面が強調される傾向にあるが、本質的に重要な点は「代表権」は「会社それ自体」を代表する権利であるという事実である。「代表取締役」はもはや「株主の代理」ではなく、「会社を代表するもの」となっているのである。

(注2) 2つの問題が指摘されている(経済団体連合会のホームページより。www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/061/)。

1. (定足数) 意思決定への参加よりも配当や株価に関心が高い個人株主と、物理的にも制度的にも議決権行使が困難な外国人株主が増えていることから、大規模な公開会社の株主総会では、定足数の確保が困難になっている。その結果として、特に企業の組織再編など迅速な意思決定を必要とする事項について、総会の特別決議が成立しない懸念がある。
2. (株主総会の法的機能) 大規模な公開会社の株主総会では、総会の出席者は総株主のごく一部にすぎず、実質的な意思決定の場としての機能には限界がある。こうした実情に即して、株主総会の法的機能がどうあるべきか、特に法定決議事項の見直しが必要になっている。

「株主総会に関する法制度の見直し」

1. 株主総会の定足数の見直し（一定規模数以上の株主を抱える企業の株主総会の定足数を切り下げる、証券投資法人で採用されている制度と同様に行使されない議決権を賛成票とみなす、仮決議を認める、など）
2. 総会決議事項の見直し（利益処分、役員報酬、役員の退職慰労金、ストック・オプションの付与等の案件を取締役会の決議事項とする）
3. 基準日制度の見直し（機関投資家の事務手続きの負担となっている総会集中日の緩和のため、基準日制度を見直し、総会開催日の弾力化を図る）

ここで取締役が要求される「善良な管理者としての注意義務」、いわゆる「善管義務」は会社経営における注意義務であるが、「忠実義務」が誰に対してのものかを考えてみるのも面白い。取締役と会社との間で委任関係が成立しているということに注意を向ければ、「忠実義務」が株主に對するものではなく「会社に対しての忠実義務」であることが納得できる。要するに、取締役は「会社」に対しての「善管義務」および「忠実義務」を負っているのであって「株主」に対してではない。

「株主代表訴訟」を見ても、会社を食い物にした経営者に損害賠償をさせようが、その弁済は「会社それ自体」に対してなされるのであり、訴えた株主には直接の弁済はない。

会社の社団性を考えると、会社という「団体」のメンバーは法律用語上の「社員」である株主となるが、株式会社のような「物的会社」ではその社団性の実体は「資本」の閉鎖性にある。その資本結合が「財団」的な性格のものとして「法人」として存在することになるが、この団体を管理運営するのが取締役である。このように考えると、取締役は団体運営に関わる「組織メンバー」としての存在であることが明確になる。要するに、会社の経営—運営行為—を期待されている存在なのである。

取締役は取締役会を形成し、「会社の機関」として「代表取締役の業務執行を監視し、代表取締役が法令・定款違反の行為をしたり乱脈な経営をしているとき（たとえば支払いの見込みのない手形の乱発）には、必要があれば自ら取締役会を召集意思、あるいは召集することを求め、取締役会を通じて業務執行が適切に行われるようにする職務がある」（長沼・平出、p.166）とされる。これは、会社を代表する代表取締役を監視する機関を会社内部に運営組織として組み込んでいることになる。

問題は代表権を持つ者の位置付けである。代表権をもつ者の行為は会社の行為である。代表取締役の行為は「会社それ自体」の行為となるから、代表権者の意思決定および業務執行はつねに慎重にチェックされねばならない。取締役会という「会社の機関」が「会社それ自体」である「代表取締役」を監視、統制するという図式である。

取締役は、会社との「委任契約」によりその「地位」を占めるという以上、「会社のために」行為することが「善良な管理者の義務」であり、会社に対して「忠実義務」が要請される。「善管義務」も「忠実義務」も、ともに「会社に対しての義務」であり、「株主」に対しての義務ではないことを確認しておく必要がある。

株式の分散化傾向により「経営者支配」の様相は強まったのは周知の事実である。経営者の「テクノクラート化」により、社会全体の利益への奉仕という文脈で経営者の正当性が認められるとする議論が登場する一方、「株式所有」に基づかないということを論拠として、経営者支配の正当性を疑う議論も登場した。

西山忠範 (1980、pp.22-23) の「占有による経営者支配」という考えも、所有権を有しない者が実力行使して事物を占拠しているという話である。「占有」とは本来の所有者でないものがその事物を占拠しているという状態である。西山の論理では、経営者は不法にも会社を占拠しているとのニュアンスがある。

「占有」という説明には無理がある。取締役の選任・解任はすべて合法的になされている。経営者の地位は会社との委任契約として、法に基づき正当に行われている。経営者が株を所有していないから、経営者には会社を経営する正当な権限はないとする論拠には無理がある。

先ほども見たように、株式会社においては、会社は法人である。法的には自然人と同様の人格を主張する存在である。「法人としての会社」が自らの運営を委託する者を合法的に選出しているのである。この委任契約には正当性がある。この契約に基づいて取締役には会社のもつ各種権限が委譲されていると考えられる。それゆえ、西山のように経営者に正当性がないとする「占有説」は当てはまらないと言える。

経営者のもつ権限は会社との委任契約による「正当な経営権」である。もちろん、会社は経営者のもんではありえない。代表取締役の職務は、「会社のために」業務執行することであり、「自分自身のため」に会社の資源を使用すれば、会社資産の横領となる。経営者は会社の運営に善良な管理者として努力するという「善管義務」と会社に対し忠実に義務を果たすという「忠実義務」を持つのである。

現代のガバナンス論は経営者の実質的な支配を正当なものと認めた上で、経営者による会社の私物化をいかにして防止するか、もし私物化という事実があれば、それをいかに処罰し再発防止するかの方策を模索するものでなければならない。

3 従業員のものか

日本型経営の議論の中には、「会社は働くものみんなのもの」、すなわち、「従業員のものである」との考え方がある。会社は従業員のものなのか。

吉森 (1998) は「従業員利益を中心とする日本の企業概念は研究者、経営者、従業員によっても広く是認されており、社会的合意が形成されているといえよう」(p.79) と述べている。日本経済新聞がバブルのほぼ絶頂期である1990年に行った調査 (有力企業勤務者104名) では、「70%が会社は従業員のものになっている」(p.79) と答えたという。

ここでは、「会社は従業員のもの」だという主張を精力的に展開している伊丹敬之 (1993、2000) を取り上げよう。

伊丹は日本型企业システムを「人本主義」と捉える。これは、「資本」を中心に発想する「資本主義」に対して、「その企業で、人がもっとも大切だ」という「ばかばかしいほどに当たり前の考え方」(伊丹、2000、p.74) を基本にするものであるという。そして、この「人本主義」にもと

づく日本型企业システムを「資本主義システムからの一つの発展形態」(p.69)とも位置づけている。

伊丹の「従業員」には経営者も含まれている。従業員の「生え抜き」として経営者が選ばれるという意味で取締役の地位も従業員の昇進段階の一つと考えるからであろうか。「企業はカネの結合体でもあるが、同時にヒトの結合体でもある」(2000、p.2)と捉えられ、「資本の面」ではなく、「従業員を大切にす議論の方がシンプルな説得力がある」と「人の面」が強調される。

伊丹は「従業員主権」を主張する。「主権者」とは、伊丹によれば、「企業にとって基本的な重要性を持つ意思決定をする権利を持つ人、そしてその企業のあげる経済的な成果の配分を優先的に受ける権利を持った人、そして経営者の任免権を持つ人」(2000、p.82)である。「基本政策の最終決定権」・「経済成果の優先分配権」・「経営者の選任・罷権」がここでは「企業の主権の内容」とされている(2000、p.22)。また、「主権者」となるための条件としては「資源提供」と「リスク」と「コミットメント」が挙げられている(2000、p.28)。別の論考では、「貢献」と「リスク」と「退出可能性」という言葉を用い「主権」の論拠を求める議論展開をもしている(1993、p.193)。

このような発想を基にして、「逃げない資本をリスクを負って提供している株主」と「『逃げない労働』を提供し、リスクをこうむっている」従業員が、主権者となるための条件を備えていると見るのである(2000、p.28)。そして、株主と従業員を比べてみると、「従業員の中でもコア従業員グループの貢献とリスク負担は、株主のそれよりもかえって大きい」(1993、p.201)と結論付け、しかも年功的な賃金制度のもとでは、「若年時の過少支払い分は企業の内部留保として蓄積され、その資金が投資に回される」というかたちで「見えざる出資」ともなっており、従業員は「退出可能性の小さい資本の抛出」までしているとして、「従業員主権」の優位を主張するのである。

「主権者」の条件の分析に加えて、さらに「主権の社会的受容の論理」として「経済合理性」・「制度的有効性」・「社会的親和性」を挙げ、この三つの観点から見ても「従業員主権」があてはまると主張している(2000、p.31)。

伊丹は議論の出発点で、「企業という経済体を構成する主体は誰か」(2000、p.20)と問う。そして、「株主と従業員がいなければ、企業がそもそも存在し得ない」(2000、p.21)と主張する。この認識はそもそも正しいのだろうか。

伊丹は経営者も従業員に含める用語の使い方をしているので議論が混乱するが、それはそれとして「株主と従業員がいなければ、企業がそもそも存在し得ない」との認識は事実と符合するのだろうか。

個人企業の場合は従業員を雇わなくても、一人で会社を立ち上げ一で全部やれる。合名会社などの「人的会社」を考えても、出資者が経営者となるから、従業員を雇わなくても会社としてやっていける。株式会社などの基本的に複数の「社員」を想定している「社団」の場合を想定しても、株主である社員一人の「一人会社」の存在が認められている。「一人会社」を想定し、株主が

経営者となっている場合を考えると、「使用人」である「従業員」は一人もいなくても困らない。

伊丹の議論では従業員の存在が必要以上に重視されているような気がする。会社にとって従業員は労働提供者である。必要なら雇うし、必要なければ雇わないという関係である。

わたしは伊丹の「主権者」の定義および「主権」の根拠である「資本提供 (貢献)」・「リスク」・「コミットメント (退出可能性)」という三要素についてもどうもじっくりこない。いずれじっくり考えてみたいと思っているが、それよりも日本企業を「人本主義」と捉える見方に賛成しかねるものを感じている。

わたしは、日本型企业システムを「人を大切にする」ことで出来上がっているシステムだとは考えていないからである。それゆえ「人本主義」なるものを「資本主義」の発展形態とみなすことにも賛成できない。日本型企业システムの根っこは封建制家制度という家共同体に求めるほうが素直な発想だろうと考えている。要するに、日本型企业システムの本質は「会社そのもの」を守るという発想が根幹にあったものであって、会社の使用人であるにすぎぬ従業員を「大切にする」という発想が根幹にあったものではないだろうと考えている。

会社という団体、しかもこの団体は「家共同体」として存在しているということこそが日本型企业の本質だと私は捉えている。それゆえ、伊丹のように、日本型企业を「人を大切にする」ということを特徴とする「人本主義企業」と捉え、そこには普遍性があるのだというような話をされると実態を反映しない新興宗教の「お題目」のように聞こえる。

日本企業が「人を大切にする」というのが事実なら、日本人としてとてもうれしい。「人本主義」というようなものが実在するなら、喜ばしい限りである。しかし現実にはそのような企業システムを日本はもったことがないのではなかろう。目指すべき理想としてなら、「人本主義」的企業にわたしも賛成である。しかし、これまでの日本型企业システムが「人本主義」で経営されていたなどと言われるとそんなはずはないだろうと感じるばかりである。「人本主義」というネーミングはすばらしいし、耳障りもいいが、残念ながら事実と一致しない。

会社の不祥事を隠すために自らの命さえ捧げ、「自分の命は有限だけれど、会社は永遠だ」というようなことを遺書に残す商社役員の事例や贈収賄事件に絡んでときおり耳にする「トカゲの尻尾切り」や「部下に詰め腹を切らす」というような事例などから考えても、「人を大切にする」というよりも「会社」、すなわち「お家大事」であったのではなかろうか。

「会社のため」に休暇も取らずに働くばかりの日本人が欧米諸国から「エコノミック・アニマル」と呼ばれたのはまぎれのない事実である。当の「会社人間」は会社に対する「滅私奉公」を当然の価値観とし、有給休暇も消化せず、「サービス残業」すらして「過労死」する者までであるというのが現実である。

確かに、伊丹が指摘するような「人にやさしい」面がないわけではない。終身雇用制があり、

年功制があり、その中で、新規学卒者として一括採用された「同期の桜」は仲間意識を育み、春には花見の宴を楽しみ、夏には社内運動会で汗流し、秋には慰安旅行で温泉につかり、冬は忘年会の掛け持ちで毎夜同僚と飲み交わす。取引先との付き合い、接待ゴルフに接待マージャンと、仕事とも遊びともつかぬ日々を駆け抜け、同期との出世競争を意識しつつも定年退職まで「大過なく」勤め上げることがサラリーマンの「理想の生きざま」であり、不幸にして病に倒れ「討ち死に」するようなことがあれば、「社葬」までしてもらえた。まったくもって家族的である。だからといって、これは「人を大切にする」ためにあみ出されたシステムだったのだろうか。

そうとは考えられない。会社が先に有り、会社のために命がけで働く忠誠心の要請というものが根本にあったと考えた方が事実に近いのではなかろうか。そこで強調された精神は、「会社」、すなわち「家共同体」のために自己の命すら犠牲にする精神である。会社が擬似的「家」となり、会社が「共同体」となって日本型経営が営まれたと考えるべきである（三戸、1991、1994）。ここでは、会社の構成員たる従業員は「身内」としてそれなりに大切にされたことは確かである。しかし、本質的に何が最重視されたかといえ、**「従業員そのもの」**ではなく、従業員が支えるべき**「会社そのもの」**である。要するに、伊丹がいうような**「人が大切」**というのではなく、**「会社が大切」**、つまり**「お家大事」**が日本型企業システムの根幹にあった発想なのである。

職業野球球団の一つである巨人軍の選手であった長嶋茂雄がその引退セレモニーで言った言葉こそ象徴的である。**「巨人軍は永遠に不滅です」**。これが選手生命を終えたときの彼の言葉なのである。**「団体」**こそが**不滅**であり、個人はそれをある時期ささえて、それが幸せだったというのである。この言葉を日本人は共感をもって受け止めていたのである。

日本の会社は「家共同体」であったといえる。^(注3)「お家」である「会社それ自体」を維持・存続・発展させることこそ団体構成員の最大の勤めだったのである。家に「格」があるように、会社にも「格」が存在していた。新興企業は「にわか成金」として軽蔑されることこそあれ、敬意をもって処遇されることはなかったし、ましてや業界内の取りまとめ役的な名誉職に選出されることなどありえなかった。会社の「格」はそれほど重く、会社に働くものは自己の会社の「格」をあげるべく努力したのである。

会社は「従業員のもの」というより「会社それ自体のもの」である。法の建前をみても、単な

(注3) 一般に、会社の団体類型としては「手段としての関係」である利益社会関係（ゲゼルシャフト）を基本とする「機能体型団体」と「関係そのものを目的」とする共同社会関係（ゲマインシャフト）を基本とする「共同体型団体」の二つのタイプが識別できる（中條、1998）。

「機能体型」の会社においては、従業員は労働の提供者であり、会社という団体の運営のための手段である。要するに、会社経営のための手段として従業員は捉えられる。従業員のために会社が存在するなどとは逆立ちしても出てこない発想である。従業員が雇われて給料をもらっているのは会社の掲げる目的にそった仕事をしてもらうためであって、職場内の関係そのものが機能的ないし手段としての関係である。

これに対して、「共同体型」の会社もありうる。日本的経営と言われるものがこれである。手段としての関係ではなく、関係そのものを目的とするような社会関係を特徴とする。会社という団体のメンバーとして処遇される。会社の構成員の利益をかなりな程度考慮する。

る使用人である「従業員」が主権をもつことには正当性がない。しかも、働くものが「自分にやさしく」経営しはじめれば、会社は従業員による私物化という組織の病理となる。

4 社会のものか

会社は社会のものか。「会社は公器」という言い方がある。

ラテナウ^(注4)は「大企業公器論」を主張し、「大企業が出資者の利益を超越した公共的意義を持ち、経営者はその公共的利益の受託者として行動すべきものとなったと主張した」が、これは「経営者革命」の発想と同根と言えるだろう。彼は、「あらゆる国家・社会的制度により、大企業を私益のための組織から公益のための組織への変革を促進すべきであり、そのためには大企業の自治化と国有化をも躊躇すべきではない」と主張し、「結論として、大企業の私経済的側面ではなく、公共経済への統合、公共責任および国益への貢献が実現されるべきと主張した」(吉森、1998、p.74) という。

「脱資本主義論」で知られる西山(1980)は『支配構造論』で、「企業はもはや昔日のそのように『株主の集まりとしての社団』の実体を有しない。その意味での株式会社は日本ではもはや崩壊してしまっただのである。したがって、株主総会およびそれに基づく取締役会というような制度によって株主を保護することはもはや無意味である」(p.247)と述べる一方、株主総会・会計・商法などの制度の視点を「株主の立場」から「債権者の立場」へ移すことを提唱している。ここでの債権者には、「・・・株主はもとより、預金者、社債権者、労働者から消費者、公害の被害者に至るまでを包含する一般大衆そのもの」が想定されていることから、西山の結論は一種の「公器論」となっていると思われる。西山の結論は、「株式会社制度の崩壊という社会的現象を直視して、それを前提として新しい企業組織を構成しなければ問題は解決しない」というところにあり、「株主総会など廃止してしまっただけで、企業を率直に『労働者の集団』として認め、一方で経営者の主体性を認めるとともに、他方でその権力の乱用を、株主、債権者、消費者、地域住民などの利害関係者によりチェックする機構を作り、かつ、それに直属する会計監査機構を用意することである」(p.248)と「新しい企業制度」の必要を主張している。

ドラッカーなどの「制度論的企業観」も「会社は公器」という考え方の一種だろう。確かに、企業は社会制度となっており、社会に貢献することを期待されるがゆえにその存在を認められている。社会的機能を果たす企業は社会制度的存在であり、社会への貢献が「利益」という形での社会的評価であると言う。会社はゴーイング・コンサーンとして適切に運営されねばならない。

(注4)「バーリとミーンズが1932年に指摘した経営者支配の現象を、既に1917年にドイツ大企業について『大企業の経営は経営者の手中にある』と指摘していた」(吉森、1998、p.74)とも言われている。

その責任を果たすのが経営者であるが、経営者は「利潤極大化」という単一の目的ではなく、会社を取り巻く利害者集団の利害調整をしながら「多元的目的」を追求すべきものと発想している。経営者の責任は「社会制度」としての会社の運営であり、社会秩序の内部での会社の適切な運営こそが「社会的責任」であるとの認識がある。いずれにしろ、会社が「社会の公器」なら経営者の責任は社会全体の利益増進を最終的には図ることになるのは当然の筋道である。

「株式会社制度」が社会制度であり、「法人格」その他も法によって保障されていることを考えると、企業は社会により認められて生存を許されている「社会の公器」であるという言い方はそれなりに正しい。法により設立を認められている以上、会社の設立には社会制度としての機能ないし社会貢献は前提されている。しかし、会社は営利法人であり、会社の目的は「絶対的記載事項」である。法律家の間でも、「会社の権利能力はその営利の目的によって制限されないか、あるいは、それは定款所定の目的によって制限されないか」（高島、p.3）については論争がある。

会社は営利追求を目的として成立する営利法人であり、「団体の内部活動によって構成員に直接利益を与えることを目的とする協同組合等」（長浜・平出、p.16）の中間法人と違うし、もともと公共の利益をめざす国家や地方公共団体などの公法人、あるいは学校・宗教・社会福祉などに関わる団体である公益法人ともその設立目的が異なる。

会社の設立登記の手続き内容を見ても、会社の名称・会社の事業目的・会社の所在地・会社の取締役名などが「絶対的記載項目」とされている。とくに、会社の事業目的については、反社会的なものは許されておらず、具体的な事業内容が推測できるものである必要がある。会社は社会秩序の枠組みのなかで、自然人と同様の自由な活動を許されているが、会社の目的からあまりに逸脱した行為はできない。もちろん、会社の目的に直接的に関わらないからといって、その行為がすぐに違法行為となるわけではないが、そこにはおのずと限界がある。たとえば、会社が営利追求する団体という性格を忘れて、利益を度外視して「社会貢献」するのは会社設立の趣旨からして到底許されざることであろうと思われる。

「会社は社会のもの」という考え方は、抽象度をあげた議論としては成立する話であろうと思われる。これは、「子どもは社会のもの」という比喩を考えてみればわかりやすい。子どもは特定の親の子供であり、子供自体が生存権・人格権をもつ主体的存在である。しかし、抽象度をあげた議論を展開すれば、「すべての子どもは社会のもの」となる。要するに、子どもは社会を支えるという意味で、社会の基礎であり、それゆえ社会全体のものであるとなる。私学助成金の論理は国公立の生徒・学生のみが、社会貢献をするのでなく、教育を受けたすべての生徒・学生が社会貢献をするのだから、その教育にかかわる費用について私学の生徒・学生に対しても国や県や市が補助するのは当然であるという論理である。

これと同じロジックで会社は社会的貢献をする社会制度的存在なのだから、会社は「社会の公器」であるということになる。しかし、子どもは誰が日々の面倒をみる責任と義務を負っている

のかと考えると、一足飛びで「社会のもの」というところにもっていくのは現実的ではない。同様に、会社の目的や権利・義務・責任などを考えるといきなり「社会のものである」というのは観念的に過ぎるような気がする。

5 会社それ自体のものか

「会社それ自体のもの」という主張がある。ここでは主要な論者の主張を取り上げて、それがいかなる論拠で主張されているのかを概観してみよう。

北原勇（1984）は、『現代資本主義における所有と決定』において「会社それ自体」論を展開している。

北原はマルクス主義的な「資本の論理」の貫徹を主張する立場から、「結合資本」が「会社それ自体」として存在し、代理人である「経営者」の姿を借りて経済活動の主体となるという立場に立つ。

法形式において「会社それ自体」による所有が成立しているとする。「すなわち、複数の出資者＝株主の共同所有である企業財産は、『法人格』を認められた『会社』という単一主体による所有という形式をとっており、したがって企業資産にかんするあらゆる権利・義務（企業の債務をふくむ）はすべて、単一主体たる会社に帰属するという形式をとっている」（北原、p.92）わけで、法的には「会社それ自体」がみごとに成立している。

次に法形式にふくまれる実質の面からも、「会社それ自体」が成立しているかどうかを検討される。ここでは、「株主こそが実質的所有権者であるという考え方」に対して、二つの論点から批判している。

第一の批判は、「株式会社による所有という法形式を必然化した現実を考えると、この法的形式自体のなかに、すでに株主の所有権の実質の一部が失われ、その反面、『会社それ自体』による所有が一定の実質をそなえている」という指摘である。

第二の批判は、「株式会社における所有の法的形式が、さまざまな実質的關係の成立を可能にしていく作用をはたすのであって、株主による実質的所有の内実のほとんどが失われ、会社それ自体にそれが帰属するようになることをも可能とする」という指摘である。すなわち、法的形式が成立すれば、現実もそれに従わざるを得ないということから、「会社それ自体」化が進むという筋道である。

株主の所有権の実質の一部が失われ、「会社それ自体」が実質となっている例として、出資分の払い戻し請求権が株主にないことに言及し、「すなわち、企業資産・現実資産の自由な占有・使用・処分の権利は、個々の出資者の手から永久的に離れ、別の主体である会社に移っている」（p.98）と述べる。また会社の意思決定への参加については、一般株主は株主総会への参加意欲を

もたず、その権利行使の形骸化が指摘されている。最後に、「企業利益の取得」についても、「企業利益すべてが出資＝株式割合に比例して自動的に株主のものとなるのではないという点」(p.99)が強調される。

北原の「会社それ自体」の立場から次のように結論づける。「これまで強調してきたように、現代巨大企業の実質的な所有主体であり所有にもとづく支配力を保持する主体は『会社それ自体』であって、経営者は、『会社それ自体』の支配力の行使を『会社それ自体』の内部機構たる経営管理組織の最上部に位置して代行しているのである」(p.237)。

北原の論旨の展開は途中まではバーリ＝ミーンズの「経営者支配論」の説明と驚くほど重なっている。北原は「経営者支配」を「マネジメント・コントロール」と表現し、この成立には二つの条件があるという。

「・・・それは第一に企業の巨大化にともなう株式所有の極度の分散であり、第二に、巨大独占企業固有の経営管理機能の複雑化であった」(p.188)という。要するに、「経営者支配論」でおなじみの企業の巨大化—株式の分散—少数株主支配—さらなる株式の分散化—経営者支配という筋道を一方の条件として、他方、企業の巨大化—経営の複雑化—専門経営者の必要性という筋道を挙げる。この二つの条件が整うことで、「株主の力の空洞化を促進・強化するよう作用する」(p.189)と北原は説明する。これらの説明はよく耳にするものであり、「『所有』の内実の空洞化という事態が進展している」ということもわかるが、この論理だけでは「経営者支配」の必然性を説明しているとしても、それが「会社それ自体」による実質的な支配の説明ということにはつながらない。北原の説明はさらに続く。

「以上二つの条件の必然的な進展にともなって巨大会社の個々の株主達から失われる力は一体誰の手に移るのであろうか」(p.190)と新たな問題提起がなされる。そして、「現象的には、その会社の経営者に移るように見える」(p.190)とした上で、このような見方には同調しない。「いわゆる『所有とコントロールの分離』というマネジリアリズムの主張がでてきたり、『真の所有権は経営者の手に移転』したとする『経営者革命』論の主張がでてくるゆえんはここにある」(p.190)と指摘する一方、このような説明では納得しない。

北原はそこから「経営者とはそもそも何者なのか、また彼の行使する力の本質は何か」を問う。

「・・・その地位あつての経営者であつて、経営者がその地位を創造するわけでもない。その地位を創るのも、その地位に力を与えるのも、会社に結集した結合資本である。そしてこの結合資本にふくまれる力こそ経営者がその行使を委任されている力なのだ。会社の資本規模が巨大化すればするほど、経営者の行使する力も巨大となるのはそのためである」(p.190)と考える。そして、この地位に付随する権力は「経営者の職務権限として会社機構上の地位そのものに属し、経営者個々人に帰属しえない」ことを確認する。「ひとたびその地位から離れた経営者は直ちにその力の大部分を失い、彼にかわつてその地位について新経営者が旧経営者と同じように力を行使

するという関係からも明白である」(pp.190-191)と指摘する。経営者の権力の基礎には会社での「地位」があるが、それは経営者個人の属性ではなく、「会社それ自体」から発生するとみる。つまり、経営者が行使する権力の基礎には、「会社に結集した結合資本」があるというのである。

「では、個々の株主達が喪失する力はどこに行くのであろうか」と問う。言うまでもなく、「それはほかでもなく『会社それ自体』である」(p.191)という。そして最終的な論拠を「・・・株式会社という企業形態においては一般に、『会社それ自体』による所有という形式が成立しており、その形式は株主の所有から失われていく実質・力がすべてこの『会社それ自体』に移転・凝集せしめられていく仕組みをなすものであって、多かれ少なかれ一定の実質をふくむものであった」(p.191)と説明する。

「マネジメント・コントロールとは、実は、この実質的所有主体として成熟した『会社それ自体』による会社資産→現実資本(=生産手段と労働力、および両者の結合)に対するコントロールの現象形態にほかならない」(p.191)と結論づけられている。

「・・・あくまで法人でしかない『会社それ自体』によるその支配行為は、自然人を構成員とする会社内部機構=経営管理組織をつうじて実行に移される。トップ・マネジメントは、この組織の頂点に位置し、自己の責任において当該企業の最高戦略を決定し、それを実行させるべく管理組織を統括して、企業活動全般のコントロールを遂行していく存在である」(p.192)と述べ、「マネジメント・コントロール型の巨大企業で行われているのは、右にみたように、『会社それ自体』がその資本所有にもとづく支配力の行使を、経営組織に媒介・代行させている姿にほかならず、それゆえマネジリアリストの主張するような所有と切り離されたコントロールではなく、まさに所有にもとづくコントロールなのである」(p.192)と論じる。「経営者があたかも彼自身のものであるかのように行使する力は、『会社それ自体』の所有に内在する力以外の何者でもない。そして、また、経営者が株主から自立性を獲得するという関係も、実は『会社それ自体』の自立の一表現なのである」(p.192)と北原の説明は経営者の権力の源泉にも及ぶ。

北原はバーリ＝ミーンズの「経営者支配」やバーナムの「経営者革命」論を批判する。

「巨大会社の現実資本の所有が株主から実質的に離れたことをもって、バーリ＝ミーンズの『経営者支配』論は、ただちに所有権そのものの形骸化と所有に本来属していた支配機能の経営者による掌握を主張したし、バーナムの『経営者革命』論は、真の『所有権』の経営者への移転を主張した。ともに、直接的現象にとらわれた主張であり、また、所有の主体が自然人一株主か経営者か一でなければならないという抜きがたい固定観念から現実資本にたいする『会社それ自体』による所有を見ることができなかつたための誤った主張である」(p.192)と指摘している。

北原のここでの「会社それ自体」論の核心部分の論理はやはり会社の「法人格」の獲得というものを契機とした説明であると理解できる。「会社それ自体」論は「物的会社」である株式会社がそれ自体の主体性をもって運動するという話となるわけであり、「資本の論理」は健在という話も

できるわけであるから、マルキストは生き返る。(注5)

岩井克人(1993、1994)も「会社それ自体」論に立つ。岩井克人(1994)は「重要なのは、株主が企業の主体となっていないということが、そのまま従業員や経営者が企業の主権者や支配者になることを意味するわけではない」(p.89)と指摘する一方、「・・・『ヒト・モノ・法人』論で示そうとしたのは、法人としての企業それ自体が企業の主体となるという第三の可能性であった」(p.90)と述べている。

「米国型資本主義のきしみ」についての岩井(2002)のコメントの中に「会社それ自体」論の立場からの発言がある。岩井は次のように語っている。

エンロン、ワールドコムなどの「事件の背景には経営者の役割についての思い違いがあったように思う。株式会社の経営者とは、経営という仕事を信任関係によって会社から任された人という。自分のためでなく会社のために経営するという忠実義務や、相応の注意を払って仕事をする注意義務などを負うのはそのためだ。株主の委任を受けた代理人ではない」(傍点は筆者)。「ところが1970年代以降の米国では、経営者は株主の代理人であるとする風潮が強まった。経営者がオーナーの代理として働くことのある古典的な個人企業と、株式会社を混同してしまったわけだ。その結果、『株主のため』という名目で自分たちに都合のいいように報酬制度などを決め、株式購入権などで従業員の何百倍もの収入を得るようになった。これは本来の姿ではない」(傍点は筆者)。

ここで指摘されていることは会社法に書いてあることである。会社は「法人」であり、「法人」は自然人と同様の法的権利・義務の主体となる。そのような権利・義務の主体としての会社との委任関係で経営者は「会社のために」経営する。代表取締役は代表権をもって会社としての行為をおこなう。その場合、取締役は「会社のために」経営するという「忠実義務」と「相応の注意を払って仕事をする注意義務」、いわゆる、「善管義務」を負う。「法人」である「会社のために」経営者は経営活動を行うことを経営者は期待されているのであるが、その場合、株主から独立した主体である「会社それ自体」が成立していると考えられているのである。「会社は株主のものである」というのは、岩井が指摘するように、古典的な個人企業と株式会社を混同した議論であると共に、株式会社の成立の意義を不当に軽視する考え方であると思われる。

岩井(1993)は「会社」という存在についての二つの見方があるという。「唯名論」と「实在論」である。前者は、「会社」は「虚構」でしかなく存在するのは有機体としての人間のみであると考

(注5) 三戸浩(1998、p.35)は「経営者支配論」と「経営者革命論」についての「その賛否の歴史は正木久司教授の『株式会社支配論の展開〔アメリカ編〕』に余すところなく詳述されている」とした上で、「一体誰が『経営者支配論』に反対したか。言うまでもない、マルクス主義の研究者からであった」と指摘する。そして、「所有者＝資本家が支配者でない資本主義を彼らが認めることができたであろうか。資本主義社会において、企業が所有者＝資本家の利益追求でなく、利害関係者全員のために存在するなど認めることは絶対できないことであっただろう」と彼らの情熱の源泉を推測している。

える。後者は、「会社」を「実在」と捉えて「会社それ自体」の存在を認める。

岩井 (1993) はこの二つの見方が異なる国でそれぞれ並存して存在していると主張する。「唯名論」の延長線上にある「法人否認説」の社会が「株主中心」のアメリカであり、「実在論」の延長線上にあ「法人実在説」の社会が「会社中心」の日本である。

Ⅲ 「会社それ自体」論の可能性

「会社は株主のもの」という考え方が当然視されている。これは所有権に基づく発想であろうと思われる。確かに、資本主義社会では所有権は絶対である。会社を個人企業としてイメージすれば、話は簡単である。個人と企業は人格的に一つのものである。

しかしながら、現代企業の主流は株式会社である。会社は「法人」である。設立登記により会社は「法人格」を得て「法人」となる。それは、子どもが両親から生み出されながら、生まれた瞬間から、子ども「それ自体」の人格を主張するのと同様である。「会社」についてもこれとまったく同じ論理が適用されている。法人格の取得により、「会社それ自体」が自然人と同様な権利主体として存在することになるのである。つまり、「会社それ自体」が契約の当事者となり、法的な権利義務の主体となり、それ自体の財産をもつ。このことの社会・経済的な意義は計り知れない。

株式会社は共同企業である。共同所有における所有者の権利行使には制約がある。もはや単純に所有と支配を結びつけることはできない。株主はなにを所有しているかという、会社が発行する株券であり、会社の共同所有権である。しかし、株式会社における共同所有の形態は「総有」である。「総有」という共同所有形態では、株主に持分権はなく、一旦出資した資本金は返還請求すらできない。株主の所有権の実体は実質的には持分権なき所有というはなはだ心もとなきものなのである。

株主が会社を共同所有していることと、「会社それ自体」が会社財産の所有権を有していることとの区別を明確にしなければならない。それは、不必要な議論の混乱を整理するためには是非とも必要な作業である。そうすれば、「株主の所有権」と「会社の財産」を直接的に結びつけるような議論にくぎをさすことができるはずである。

株主の「有限責任」の論拠としても、「会社それ自体」の成立が不可欠であると思われる。株主と会社は別的人格であることの意義は大きい。「会社それ自体」が一つ的人格として経済活動をなすがゆえに、会社のなした活動の結果に対して、株主は無限責任を負う必要はないとも言えるのである。株主は会社の活動資金を提供するだけである。会社は株主とは別的人格的存在として、会社としての判断で主体的に活動を行っているからである。

「会社それ自体」の法的な存在の正当性は比較的受け入れやすい見方であると思われるが、これすらもなかなかむつかしい。なぜなら、岩井 (1993) が取り上げているような「存在論」に関

わる考え方の隔たりが埋められないからである。すなわち、会社という存在の解釈論の違いである。「法人擬制説」や「法人否認説」があり、そして「法人実在説」がある。法人実在説には、「有機体説」と「組織体説」までである。^(注6)「会社それ自体」が成立しているということを共通認識として確認できれば話は早いのだが、「会社」という存在が「実体」概念でないだけに存在論的な見解がなかなか一致しない。

また会社を代表する経営者を会社という存在と重ね合わせて、「会社は経営者のもの」であるかのような議論もなされる。この議論も「会社それ自体」が法的に成立しているということの意義を軽視している。

会社と株主が同一の人格であると認められるときは、会社の法人格そのものが否定されるという「法人格否認の法理」が知られている。「会社」という人格が「株主」とは別の人格であるように、会社を代表する取締役の人格は、その経営者個人の人格とは別物である。要するに、株式会社における法人格の成立は「株主」や「経営者」とは異なる人格を「会社」という存在に想定しているのである。

経営者が会社の代表としてもつ人格は会社としての人格、つまり「組織人格」である。これは経営者個人に備わる「個人人格」とは別次元のものである。もちろん、「組織人格」と「個人人格」は経営者という有機体の中で渾然一体として存在しているものではあるが、経営者のもつ「組織人格」は会社との委任関係により生じている。それは、会社運営という役割を担う「地位」にまつわる人格であり、職位・職権・職責の観点から「組織人格」なるものは理解されねばならない。

資本主義経済システムの根幹に会社の法人化ということがあるとする議論にはそれなりの重みがあると思われる。「会社それ自体」の成立を軽視し、会社を株主や経営者個人に還元する立場に立つことは、株式会社制度の意義そのものを理解し損ねることにもなる。

会社は従業員のものか。従業員のために会社が存在するというような発想は一見美しい。しかし、論理を突き詰めると、その主張は間違いである。

会社は団体であるから、どのような性格の団体となるかは、団体の類型や団体が掲げる目的で違ってきて当然である（中條、1998）。会社を目的団体かつ「機能体」と規定し、手段としての関係で組織化することも可能である。また、それを「共同体」として組織化することも不可能ではない。日本の会社は「家の論理」で動かされていたとする三戸公（1991）の議論には見るべきものがある。

(注6) わたしは「法人実在論」の立場に立って、「法人関係説」というのを提唱したいと考えている。これは、会社は「実在」ではあるが、「実体」ではないというところを発想の原点とする。そして、「実在」でありながら「虚構」ともなるという性質を持つ「関係性」（「行為—関係」論）から概念を構想するものである。

市場経済の中での会社というものは、競争にさらされており、商品は顧客に買ってもらうねばならない。会社は外部に対する財とサービスの提供というところに存在理由がある。

社交クラブや同好会などの関係目的の団体であれば、団体を支えるために、構成員自らが活動や資金を提供する。なぜなら、便益をうけるのは自分たち内部の人間だからである。これに対して会社という営利目的の団体は構成員を手段として集めるのであり、従業員は労働に対する対価または成果に対する報酬を受け取る。なぜなら、便益を受けるのは外部の人間であり、自分たちは労働を提供するのみだからである。

営利団体である会社に勤めながら、外部貢献をおろそかにして自分たちの便益を先に考えるというのでは理屈に合わない。「お手盛り」が目に残るようになると「組織の病気」である。

アメリカの大手飛行機会社ユナイテッド航空の倒産劇が話題になった。従業員持ち株制度で55%を所有する「支配株主」となった労働組合が会社のレイ・オフ提案や賃金削減案を拒否し、会社を倒産に追い込んだのである。自分たちの雇用と賃金を守るために、会社をつぶしてしまったのである。

会社という営利団体は内部の人間への奉仕を目的とする団体ではなく、会社の事業目的を効率的に果たすことで外部貢献する団体である。「会社は従業員のもの」と感じられるくらい、従業員が居心地がよい状態は結構なことである。しかし、会社の存在理由を忘れて、「会社それ自体」を食物にするようなことがあれば、会社はつぶれる。

会社は社会のものか。

「会社は公器」という発想については、「会社それ自体」論の成立と矛盾するものではないと考えている。会社に法人格が認められるのも、会社の社会制度としての性格ゆえである。

「会社それ自体」としての存在理由を考えると、ゴーイング・コンサーンとして制度的存在となった会社は会社の目的に忠実であると同時に、社会的存在として「多元的な利害者」を調整しつつ経営されるしかない。ただ、この場合にも、会社は営利性を追求する営利団体として存在を許されているものであり、それほど厳格なものではないにしろ会社の事業目的の制約という面もある。

いずれにしろ、基本的な会社経営の哲学に「社会の公器としての会社」という発想は必要であると思われる。そして、このように発想することは、現代における時代的な社会的要請である。

IV おわりに

「会社は誰のものか」という問いかけに対する主要な見解を見てきた。わたしがここでやりたかったのは、「会社は誰のものか」という問いに対する代表的な見解の批判的検討であり、「会社

それ自体」論についてはその論拠を確認することであった。

私自身は「会社それ自体」論に立とうとおもいが、その論拠は前回までの論文で、展開してきた「団体」概念である(2000a、2000b)。私は、自らが構築した組織理論の枠組みから出てきた基礎概念を用いて演繹的な分析をしようとしているが、その有効性に手応えを感じている。

「会社それ自体」が成立するという考え方は、わたしがこれまで考えてきた組織理論の重要な基礎概念の一つである「団体」概念を検討する中で導かれる結論である。つねづね私は、組織理論は「団体」概念を基礎にして展開されるべきであると主張してきた。団体の概念を深く検討することで、論理として「会社それ自体」という「全体性」がどうしても全面に出ざるを得ないのである。

私の研究構想としては、「団体」の概念を援用して、「会社」を原理的に分析できることを示し、私が構想する「組織理論」の有効性を証明したいと考えている。これは同時に「団体論」を持たない組織理論の不毛性に対する批判であり、「団体論」なしには組織論におけるもっとも深刻なテーマである「個」と「全体」の問題を分析する道具建てがそろわないことを強く指摘するものである。

参考文献

- 有賀 健、1993、「企業の所有と支配」、(伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 編、『日本の企業 第1巻 企業とは何か』、有斐閣)
- 中條秀治、2000a、「会社の代表権と業務執行権—「団体」の概念と「組織」の概念を手掛かりとして—」、『中京経営研究』、第10巻 第1号
- 中條秀治、2000b、「会社の社団性と法人性を考える—団体の概念を手掛かりとして—」、『中京経営研究』、第9巻 第2号
- 中條秀治、1998、『組織の概念』、文眞堂
- 伊丹敬之、2000、『日本型コーポレート・ガバナンス—従業員主権企業の論理と改革—、日本経済新聞社
- 伊丹敬之、1993、「株式会社と従業員『主権』」、(伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 編、『日本の企業 第1巻 企業とは何か』、有斐閣)
- 井村進哉・福光 寛・王 東明 編、2002、『コーポレート・ガバナンスの社会的視座』、日本経済評論社
- 岩井克人、2002、「産業力-復活の道標 私の意見⑦」、『日本経済新聞』、2002年12月20日、朝刊13面
- 岩井克人、1994、『資本主義を語る』、講談社
- 岩井克人、1993、「ヒト、モノ、法人」、(伊丹敬之・加護野忠男・伊藤元重 編、『日本の企業 第1巻

- 企業とは何か』、有斐閣)
- 浜田 康、2002、『「不正」を許さない監査』、日本経済新聞社
- 自由国民社編、1994、『法律用語辞典』、自由国民社
- 奥村 宏、2002、『日本のコーポレート・ガバナンス』、(井村進哉・福光 寛・王 東明 編、『コーポレート・ガバナンスの社会的視座』、日本経済評論社)
- 広田真人、2002、『株式所有構造とコーポレート・ガバナンス』、(井村進哉・福光 寛・王 東明 編、『コーポレート・ガバナンスの社会的視座』、日本経済評論社)
- 福光 寛、2002、『変貌するコーポレート・ガバナンス』、(井村進哉・福光 寛・王 東明 編、『コーポレート・ガバナンスの社会的視座』、日本経済評論社)
- 今西宏次、2001、『共同体主義、契約主義と株式会社の目的 —アメリカにおけるコーポレート・ガバナンスに関する議論との関連で—』、『大阪経済大論集』、第52巻 第4号
- 神田秀樹・竹井一浩、2002、『新しい株式制度』、有斐閣
- 北原 勇、1984、『現代資本主義における所有と決定』、岩波書店
- 『新しい株式制度』『新しい株式制度』
- 西山忠憲、1980、『支配構造論』、文眞堂
- 村上 享・水谷内 徹也・瀬谷ゆり子・鈴木基史・井形浩治、1999、『コーポレート・ガバナンスの多角的研究』、同文館
- 正岡幸伸・柴山慎一、2002、『取締役会の実態と理想』、『Diamond Harvard Review』、April
- 三戸 公、1997、『現代の学としての経営学』、文眞堂
- 三戸 公、1994、『「家」としての日本社会』、文眞堂
- 三戸 公、1994、『財産の終焉—組織社会の支配構造』、文眞堂
- 三戸 公、1991、『家の論理 I・II』、文眞堂
- 三戸 浩、1998、『企業支配論と企業統治論』、『横浜経営研究』、第XIX巻 第2号
- 三戸 浩、1992、『パラダイム転換と新しい会社支配論 —昭和61年、平成3年の所有状況—』、『横浜経営研究』、第XIII巻 第3号
- 森田 章、2002、『会社法の規制緩和とコーポレート・ガバナンス』、中央経済社
- 宮内義彦、2002、『社外取締役の機能、執行役の本質』、『Diamond Harvard Business Review』、ダイヤモンド社、April
- 長浜洋一・平出慶道 編、1998、『会社法を学ぶ (第6版)』、有斐閣
- 小佐野 広、2001、『コーポレート・ガバナンス経済学』、日本経済新聞
- 植竹晃久・仲田正機 編著、『現代企業の所有・支配・管理 —コーポレート・ガバナンスと企業管理システム—』、ミネルヴァ書房
- 坂田 宏、1999、『会社は誰のもの? —株主代表訴訟をめぐって—』、『横浜経営研究』、第XX巻 第1号

- 坂本雅則、2002、『企業における支配権力の重層的決定関係』、博士学位申請論文（京都大学）
- 佐合紘一、「リスク管理とコーポレート・ガバナンス」、『経営研究』、第52巻4号
- 貞松 茂、1994、『株式会社支配の研究』、ミネルヴァ書房
- 桜井克彦、2001、「企業経営とステークホルダー・アプローチ」、『経済科学』、第48巻4号.
- 桜井克彦、1999、「コーポレート・ガバナンスに関する一考察—企業の社会的責任との関連を中心に—」、
『経済科学』、第46巻4号
- 重竹尚基、2002、「取締役会改革で会社が変わる3つのポイント」、『Diamond Harvard Business Review』、
ダイヤモンド社、April
- 渋谷博史、2002、「社会的視野からのコーポレート・ガバナンス」、(井村進哉・福光 寛・王 東明 編、
『コーポレート・ガバナンスの社会的視座』、日本経済評論社)
- 寺本義成、1997、『日本企業のコーポレート・ガバナンス』、生産性出版
- 吉森 賢、1998、「企業はだれのものか—企業概念の日米欧比較（1）アメリカ・イギリス—」、『横浜
経営研究』、第XIX巻第1号
- 吉森 賢、1998、「企業はだれのものか—企業概念の日米欧比較（2・完）ドイツ、フランス、日本、
結論—」、『横浜経営研究』、第XIX巻第3号