

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

—— 19 世紀・20 世紀の歴史的個性としてのイギリスの経験を中心に—— (その 1)

田中農夫也

はじめに

本稿は、「労働力」を売ったり買ったりする法観念から離脱し、かつ、上命命令への服従のために創出された官僚組織に代替する、個人の自己実現の組織を析出する共同体論としての経営学 Betriebswissenschaft の立場から、ヨーロッパを中心として人類を巻き込むかたちで展開した19世紀・20世紀の経験的事実に光を当てて、そこから、どのような絵が浮かんでくるかを見る試みである。とくに、大英帝国とそれに対抗するドイツ民族国家の人類社会における機能を、日本の経験に照らして、対比させて検討する。従って、「利潤極大を追求して合理的に行動する企業」と「資本収益率極大を求めるマネー・フロー」を生ぜしめることによって、無政府的に「資源の適正配分」を結果せしめる、という「価値判断からの離脱 Wertfreiheit」の社会秩序の立場に対して、民族のエリートによる官僚組織によって富国強兵の国民国家を短時日のうちに創出する社会秩序^(註1)の立場によってこれに応ずる、という単純化した図式をとりあえず設定して、この両者を懐疑的に検討する作業を開始することにした。

企業者（あるいは、企業家、最近多用される起業家）の概念^(註2)であるが、ここでは、各種の古い共同体から個人として、あくまで個人として離脱した男

(注1) ヴァルター・ゲルリッツ（守屋純訳）『ドイツ参謀本部興亡史 上・下』、学習研究社、2000年、新山雄三『ドイツ監査役会の生成と意義——ドイツ近代株式会社法の構造と機能』、商事法務研究会、1999年、生川栄治『ドイツ金融史論』、有斐閣、1995年などを参照されたい。

女が、独創性と実践性の一種のアーティストの能力によって、新たな社会的有用労働を析出し、同志の結社としてのカンパニーを結成することによって生ずる社会機能である、としておいて、前に進む。ただし、ここで言う社会的有用労働は、厳密な意味でのカール・マルクスの概念とは一致しない。マルクスにはマルクス独自の——当時のヨーロッパ社会の時空に束縛された諸要因の中での——社会的ポジション^(注3)によって生じた特殊な概念であると、考えるべきものではないか。ここで用いる「社会的有用労働」は、ある意味ですなおな、言わば高度な日常用語とでも言うべき社会の役に立つ人間活動^(注4)と広範にと

(注2) ロバート・ガブロン、マーク・コーリング、ジェラルド・ホルサム、アンドレア・ウェストール（忽那憲治、高田亮爾、前田啓一、篠原健一訳）『起業家社会——イギリスの新規開業支援施策に学ぶ——』、同友館、2000年に、企業家とは何か、イギリスの企業家活動に文化はあるのか、労働者のなかに起業家活動を促進する、などのテーマの、現時点でのイギリスにおける無理のない初歩的な議論がある。また、歴史家のもとして、P.L. Payne, *British Entrepreneurship in the Nineteenth Century*, Second Edition, MacMillan Education, 1988.

(注3) たとえば、野村=中沢真理『西欧とユダヤ人のはざま——近代ドイツ・ユダヤ人問題——』、南窓社、1992年、ローズマリー・アシュトン（的場昭弘、大島幸治訳）『ロンドンのドイツ人——ヴィクトリア期英国におけるドイツ人亡命者たち』、御茶の水書房、2001年、フランシス・ウィーン（田口俊樹訳）『カール・マルクスの生涯』、朝日新聞社、2002年。

(注4) たとえば、同じ方向への取組みの一つ、日本ナレッジ・マネジメント学会の設立趣旨には次のようにうたわれている。21世紀の変化は、「あらゆる分野の価値観に影響を及ぼすであろう。これからの企業経営は単に経営に関するテクノロジーだけでなく、幅広いナレッジと深遠なウィズダムがすべての判断と洞察の根底になければ乗り切れない。……21世紀はナレッジを基準として新しい価値観を創造しなければならない。従ってその開発に当っては理念、哲学が要請される時代になるであろう。……しかし、このような諸条件のもとでナレッジを基準にした管理のあり方や方法論についての体系的な研究は少ない。その体系について世界各国との交流を深めていくことが21世紀における大きな課題である。……単に学会だけでなく、産業界、官界などと共同で研究を推進し……たいと考えている」。

また、Knowledge Management の定義として、野中郁次郎は、「それは知識担当役員を設置し、先端的情報技術を用いて知識ベースを構築すべきだ、ということの意味しているのではない。……企業モデルとしての知識創造企業は、量産システム時代の企業のように、製品開発などの限定された局面でコンセプトを効果的に創造する企業ではない。むしろ、イノベーションから、より日常的な顧客問題の解決、顧客とのコラボレーション、あるいは複雑な環境における自由で機動的な組織的行動に至るまで、多くの局面で知識創造する企業である」、としている。

詳細は、日本ナレッジ・マネジメント学会のホーム・ページを参照されたい。

らえるもので、これがマルクスの孤独な格闘に対する接し方にもなるのではないか、と思われる。

この意味で、財・サービス構成の歴史的個性の中に身を置いて、そこから、何が社会的に有用で、何が社会的に有用でないか、を判断する「価値判断からの離脱」からの離脱を企業活動として実践する——無政府性の秩序の優位性を活かしたかたちで——各個に倫理戦略を析出した企業の総体としての企業者社会のイメージを、「天の父」との対話を通じる方法^(注5)でない方法に大きく踏み込んで、獲得するための議論がカギとなる。

以下では全体を4つの節に分けて検討する。第1節では、「冷たい戦争」とドイツと企業社会の歴史的個性を考えてみる。これを踏まえて、第2節では、同時期のイギリスにおける従来型の「基幹産業の空洞化 deindustrialization」による大量失業によって生じた、与党労働党の党大会での主要金融機関国有化決議と、それに対応した金融・証券機構と産業資金供給との関連を調査した、いわゆる『ウィルソン委員会報告書(1980年5月22日付)』、および同じ時点

(注5) コーリン・マクダネル、バーンハード・ラング(大熊昭信訳)『天国の歴史』、大修館書店、1993年に、訳者は、「……本書の魅力は、……それが映し出している当時の教会儀礼や、経済状態なり政治制度や、風俗習慣や、家族制度や、恋愛感や夫婦愛の形などの変遷を辿ることで、西欧の社会史ばかりでなく、思想史といったものをあわよくば描き出そうとする気配が窺える」と、適切な評価をしている。本稿の目的にとっても有用な研究であると思われる。

また、山本通『近代英国実業家たちの世界——資本主義とクエイカー派』、同文館、1994年、バリー・トリンダー(山本通訳)『産業革命のアルケオロジー』、新評論、1986年、梅津順一、諸田實(編著)『近代西欧の宗教と経済——歴史的研究』、同文館、1996年、天川潤次郎「イギリス企業家の宗教、文化、社会活動再考」(『商学論究』第36巻第2号、昭和63年12月)。会計史の領域で、T. E. Cooke, 'The Evolution of Financial Reporting in Japan: A Shame Culture Perspective' in R. H. Parker and B. S. Yamey, (eds.), Accounting History - Some British Contributions(Oxford: Clarendon Press, 1994), pp.615-16.は、天の父との対話を通じて、キリスト教徒は倫理を析出しイノベーションを継続することが可能になったが、これに対し、恥の文化の日本人は、神との対話の欠落のため、倫理とイノベーションの能力に致命的な欠陥を生じた、という議論を展開している。

これに対して、1994年11月設立以来、経済界と学会が共同して、企業経営の経験視点と法律学・経営学・経済学・社会学等の学際的視点から、国際比較の視点を加えつつ研究・討議してきた日本コーポレート・ガバナンス・フォーラムの取り組みが、注目される。

での労働党左派の分析と代替経済戦略の両者を、企業者社会創出の観点から検討する。第3節では、これを、19世紀の大英帝国の「特殊な」（つまりは、「歴史の一般的発展法則」ではない）経験にまで遡っての整理を試みる。最後の第4節で、本稿の全体を、出発点にかえて統合すればどのような絵が描かれるべきなのかを考えたい。

第1節 「冷たい戦争」と西ドイツの企業社会

「冷たい戦争」は、人類史上かつてない苛烈極まる、まぎれもない戦争であった。イギリスでは、与党であった労働党の党大会で主要金融機関国有化決議を行なわざるを得なくなるほどの「基幹産業の空洞化」と大量失業の困難の中で、1979年5月にサッチャー政権が権力を掌握するに至ったのであるが、その直後の、同年末に、NATO理事会が西ヨーロッパ5カ国に総計572基のアメリカ合衆国の巡航ミサイルとパーシングII中距離ミサイルを配備（うちイギリスにも160基）する決定を行なった事態などを背景にして、サッチャーの政府は、『プロテクト・アンド・サーバイブ（核兵器から身を護って生き残ろう）』という核戦争が生じた場合のガイドブックを出し、これに対して、バートランド・ラッセル平和財団から、政府のものとは1字ちがいで内容は逆の『プロテスト・アンド・サーバイブ（核戦争に抗議して生き残ろう）』という論文集が出版された。まさに苛烈極まる戦争そのものであった。しかし、イギリスですらこの苛烈さであった、という言い方をすべきであろう。ドイツはまさに核戦争の最前線であった。クラウゼビツ協会 Clausewitz Gesellschaft の「戦争なき自由 Freiheit ohne Krieg」戦略^(注6)の人類史上の意味がここにあった。

(注6) クラウゼヴィッツ協会（クラウゼヴィッツ研究委員会訳）『クラウゼヴィッツ生誕二百年記念論文集 戦争なき自由とは——現代における政治と戦略の使命——』、日本工業新聞社、1982年、ピーター・パレット編（防衛大学校「戦争・戦略の変遷」研究会訳）『現代戦略思想の系譜——マキャベリから核時代まで——』、ダイヤモンド社、1989年、郷田豊、李鍾學、杉之尾宜生、川村康之『「戦争論」の読み方——クラウゼヴィッツの現代的意義』、芙蓉書房出版、2001年、川村康之編著『クラウゼヴィッツ』（戦略研究学会編集『戦略論大系』全7巻・別巻1のうちの②）、芙蓉書房、2001年。

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

この苛烈極まる、戦争すれば戦争目的そのものである国民の生命・財産・自由をまもれない戦争、に対応する中で、共同決定法とユニバーサル・バンク制度を要件とするドイツ型組織が発生した、いや、再生あるいは補強せしめられた。

共同決定法とユニバーサル・バンク制度を中心とする企業社会の「ドイツ的」特徴を、高橋俊夫は、1997年の、ドイツにおける企業組織と企業統治を扱う論稿^(注7)で、「企業活動での日常的な業務活動における最重要な……取締役の選任権を監査役会が握っている。その監査役会の……選出にあたっての共同決定方式……資本側、労働者同数の……監査役会の比重の高さは明らかに大きな特徴である。……その半数を選び出す株主総会……は、ユニバーサル・バンキング・システムを基盤に“安定株主”体制をつくりあげている。……そこにはさらに、当該企業の従業員、従業員をかつて経験した年金生活者による従業員持株会も……当該企業とは直接かかわりを持つことのない労働組合代表も加わることができるという点もドイツの特徴である。監査役会に送り出されてくる労働側代表に誰が出てくるのかという点を見てくると、産業ごとに横断的に組織されている労働組合の存在も大きい、それぞれの企業における経営協議会の意義もみておかなければならないであろう。従業員30万人を超える企業でさえも、10人前後でトップ・マネジメントが行なわれていることをみれば、権限の集中、トップ・ダウンの強さ、少数支配も一つの特徴であるといわなければならないであろう。……ともあれ、ビジネスの世界で“鍛えられた専門経営者”がエリート層を形成していることはみておかねばならない……」

と、結論づけている。つまり、これは、個人の自己実現の組織の集合体である企業者社会のイメージと対極をなす秩序ということになるのだが、どうなのだろうか。

それではつぎに、これを、フォルクス・ワーゲン社、BASF 社、そして何よりドイツの企業社会の特徴そのものであるドイツ銀行の3社を中心に、具体的に点検する。

(注7) 高橋俊夫「企業組織と企業統治」(高橋俊夫、大西健夫編『ドイツの企業——経営組織と企業戦略』、早稲田大学出版部、1997年、51-52ページ。

図1は、風間信隆がフォルクス・ワーゲン社の『1993年度営業報告書（英語版）』によって作成したものおよびその説明文を、筆者が、ごく少数のエリートに権限が集中している姿がよりはっきりとわかるように加工したものである。ただちに気づくように、フォルクス・ワーゲン社の最高意志決定機関は2層構造になっている。しかも、監査役会は、「出資者」側代表10人に対して、「労働者」側代表10人と対等の構成となっている。1976年共同決定法 *Mitbestimmungsgesetz* 第7条によって「労働者代表」の監査役会への参加は、以下のように決められている。^(注8)「1. 常用従業員数が1万人をこえない企業の監査役会は、所有者側と労働者側の監査役各々6人から構成するものとする。2. 常用従業員数1万人をこえ、2万人未満の企業の監査役会は、所有者と労働者側の監査役各々8人から構成するものとする。3. 常用従業員数2万人以上の監査役会は、所有者側と労働者側の監査役各々10人から構成するものとする」。労働者代表の内訳については、同法第7条2によって「1. 6人の労働者側監査役が所属する監査役会においては、企業従業員4人と労働組合代表2人、2. 8人の労働者側監査役が所属する監査役会においては、企業従業員6人と労働組合代表2人、3. 10人の労働者側監査役が所属する監査役会においては、企業従業員7人と労働組合代表3人……」。また、監査役会議長については、同法第27条2に、「監査役会は全構成員の3分の2の多数をもって、その構成員のなかから1人の監査役会議長と1人の代理者を選ばなければなら

(注8) 二神恭一「経営的共同決定システム」(高橋編著『コーポレート・ガバナンス』131-37ページ)の共同決定諸法にかんする説明にここでは依拠した。また、詳細については、マンフレート・レーヴィツシュ(西谷敏、中島正雄、米津孝司、村中孝史訳)『現代ドイツ労働法』、法律文化社、1995年が有用である。訳者代表の西谷は「訳者はしがき」で、「1969年からフライブルク大学で、民法・経済法・労働法・社会保障法の教授を勤め……この間、裁判官の経験もある……1991年から、フライブルク大学の学長……」の著者のこの著述の「最大の特徴は、……事例と練習問題を豊富に用いて、読者が具体的な問題を通じて労働法を理解できるよう配慮している点にある。……まさにこうした特徴のために、本書は、日本の読者がドイツ労働法の生きた姿を知るために最も適した書物であるといえよう」として推奨している。経営学 *Betriebswissenschaft* の領域の研究者たちの仕事と併わせて、経営学と法律学の学際領域の重要性という意味で「ドイツの経営」の現実を知るという目的にとっても、有用である。

ない」とあるため、「資本側」だけでも、また「労働者側」だけでも3分の2は達成できないときは、同法第27条2によって各々分離選挙によって前者は議長を、後者は代理者を多数決で選出する。議長は、監査役会において賛否同数のときに、2票目を投じて決着をつけることができる。監査役会の職務は、取締役以下のトップ・マネジメントが行なう業務の監査であって、決算の承認と取締役会のメンバーを選出する決定権を握っている。

まさにこのことが、日本的経営や、ましてイギリスやアメリカのそれと、大きく異なったものに、ドイツ的経営をしている理由である。

つぎに、図1を見て気づくことは、「労働者」側代表10人のなかに6人の経営（あるいは事業所）協議会代表が入っていることである。経営協議会は1920年のワイマール体制によって成立した *Betriebratengesetz*（*Betrieb* とは、「使用者が労働者らと共同で単一あるいはいくつかの労働技術的目的を追求するにさいして用いる労働手段の組織的統一体^(注9)」であって、西谷以下は、これを「経営」と訳さずに「事業所」と訳している）によるもので、第2次世界戦争のドイツ敗戦と東西への分断さらに「冷たい」戦争の開始を経て、西ドイツで、1952年の経営（あるいは事業所）組織法 *Betriebsverfassungsgesetz* と1973年の同法改正によって、定着した。要は、事業所レベルでの共同決定である。工場、事業所、支店などという事業所レベルから、企業レベル、Konzern・レベル、さらにEU誕生後は、ドイツ国内にとどまらずEU域内でその設置が具体化されつつある。

このような監査役会を前提に、わずか7人の——実にわずか7人の執行役会がある。「執行役会自体の内部は、会長以下他の執行役員は機能的に責任・権限が付与されており、会長以下の他の執行役員は対等であり、いわば会長の下に執行役員が横並びに組織されている……」。執行役会のメンバーは、フォルクス・ワーゲン社「の場合、年齢に関わりなく実力主義で役員人事が行われている……業績が悪化すれば、すぐに解職されるのであり……監査役会に対して経営の全責任を有する……執行役会会長には、経営執行の事項については役員

(注9) マンフレート・レーヴィッシュ『現代ドイツ労働法』、145-46ページの事業所概念の項参照。

第1図 フォルクス・ワーゲンの最高意思決定機関(1993年)

監査役会	
<p>「出資者」側代表 10人 (「株主総会」による選出)</p>	<p>「労働者」側代表 10人 (「労働組合」代表・従業員による選出)</p>
<p>① (会長) ルールガスAG執行役会 会長 (62才) ② VW・AG執行役会前 会長 (67才) ③ グラッドマン・アンド・ホラー無限責任社員 (68才) ④ ドイツ株主懇話会 理事長 (67才) ⑤ ドイツ鉄道AG監査役会 会長 (63才) ⑥ ロバート・ポッシュGmbH執行役会 役員 (54才) ⑦ ドレスナー銀行執行役会 役員 (54才) ⑧ ドイツ銀行執行役会 役員 (57才) ⑨ ニーダーザクセン州 首相 (49才) ⑩ ニーダーザクセン州 社会大臣 (61才)</p>	<p>① (副会長) IGメタル委員長 (54才) ② IGメタル本部役員 書記 (50才) ③ IGメタル本部役員 国際部長 (52才) ④ 経営協議会代表 アウディAG事業所 (54才) ⑤ 経営協議会代表 VWエムテン工場事業所 (49才) ⑥ 経営協議会代表 VWカッセル工場事業所 (47才) ⑦ 経営協議会代表 VWハノーバー工場事業所 (53才) ⑧ 経営協議会代表 VWグルーブ事業所 (49才) ⑨ 経営協議会代表 VWグルーブ事業所委員会 委員長 (51才) ⑩ 管理職代表 VW上級エグゼクティブ (52才)</p>
<p>監査役会の職務は、取締役以下のトップ・マネジメントの行なう業務についての監査。とくに、決算の承認と取締役会のメンバーを選出する決定権を握っていることが重要。ただし、原則として、業務執行を行なうことはできない。</p>	

VWグループ執行役員 7人	
①	会長 (56才)
②	人事・労務担当 (53才)
③	生産最適化・調達担当 (53才)
④	グループ戦略・法務・組織担当 (48才)
⑤	アジア太平洋部門担当 (50才)
⑥	予算管理・財務担当 (61才)
⑦	研究開発担当 (52才)

VWの従業員数 (単位:1,000人)								
暦年	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
国内	159	170	166	167	164	150	141	138
国外	99	89	95	110	109	103	97	99

(出所) 風間信隆「ケース・スタディ 自動車:フォルクス・ワーゲン」(高橋俊夫編著『コーポレート・ガバナンス—日本とドイツの企業システム』、中央経済社、1995の230ページ表5と、同じく風間「企業と人事・労務—自動車産業を中心に」(高橋俊夫・大西健夫編『ドイツの企業—経営組織と企業戦略』早稲田大学出版部、1997年の56ページ表3-2より加工。

人事を含めて大きな権力が集中している……」。(注10)

図1の一番下の表にあきらかなように、国内・国外あわせて1980年の時点の26万人から、1995年の時点の24万人まで、膨大な頭数の人間が、この絶大な権力の集中する執行役会会長以下のわずか7人の指揮下にある。19世紀のプロシヤにおける「参謀本部の発明」によって、欧州最強の陸軍大国であったフランスを「常識」的にはとるに足らぬ小国が打ち破って(注11)、ゲルマン民族の統一国家ドイツを創出して以降、100年の時間を経て練り上げられた、驚くべき高性能の官僚組織である。

二神恭一は、それではなぜ、もっと大きく共同決定の理念の方向に踏み込んで、「業務執行機関そのものに労働者代表が参加して、業務執行の共同決定、まさに文字どおりの経営的共同決定が行われないのか」と自ら設問して、政治要因その他の説明を除いて、「経営システムのアーキテクチャとしてながめると、専門経営者の手による業務執行の有効性を、競争力の確保のために、なんとしても確保しておきたいとする考え方がみられる……ステーク・ホルダーの業務執行への直接介入は……極力、抑制されるべきだという発想で……コーポレート・ガバナンスのあり方として、これはきわめて重要な考え方である……(注12)」としているが、一方、高橋俊夫は、日本的経営とくらべても、「ごく少数のエリートへの集中、権限の集中はドイツの場合、顕著であるとみてよい……複雑な今日の状況のなかで個人への依存度の高さは……危険性をはらんで

(注10) 風間「ケース・スタディ 自動車：フォルクス・ワーゲン」、231-32ページ。

(注11) ジョン・マクドナルド(松村尅監訳)『戦場の歴史——コンピュータ・マップによる戦術の研究』、河出書房新社、1986年、102-105ページに、1870年9月1日のセダンの戦いの勝敗の要因が具体的に分析されている。そして「セダンにおけるフランス軍の不名誉な敗北は、戦後の形勢を決定づけた……ボナパルト朝は、もはや生き延びることはできなかった。9月4日、第二帝政は、パリにおける民衆蜂起(パリ・コミューン事件)によって打倒された。……2週間もしないうちに、プロイセン軍はパリ近郊に進出し、長期にわたる苦しいパリ包囲戦が始まった。……1871年1月29日、……フランスの全正規軍が降伏した。……こうしてドイツが、フランスにとって代わって、ヨーロッパ最強の陸軍国となった。」、片岡徹也編著『モルトケ』(戦略研究学会編集『戦略論大系』の③)、芙蓉書房、2002年、Michael Howard, The France-Prussian War -The German Invasion of France, 1870-1871(London and New York: Methuen, 1961)。

(注12) 二神恭一「経営的共同決定システム」、141ページ。

いることを、見ておかねばならないだろう^(注13)」としている。

少くとも、本稿の「はじめに」で掲げた、上官命令への服従という官僚組織に代替する個人の自己実現の組織、を析出する共同体論としての経営学の立場からは、対極のものということになる、もちろん、性急にあるいは単純に決めてかかるわけには、ゆかないが。

つぎに、ドイツ的経営の監査役会における「出資者」側代表であるが、この、日本的経営や、まして英米型経営、あるいはその金融にかかわる法秩序と大きく異なる特徴は、(1)ユニバーサル・バンク制度（「銀行本体で銀行業務と証券業務全体を経営する金融制度^(注14)」と大雑把にとりあえずイメージしておいて先に進める）と、(2)金融機関の株式保有と、(3)証券寄託制度（株式法 Aktiengesetz 第135条によって、株式を寄託された銀行は、それを保管するだけでなく当該株主の委託によって株主総会の議決権の行使まで行う制度）と、(4)それらを基礎にした監査役会への銀行役員の派遣による影響力の行使、の4者である。

ドイツにおける銀行の社会機能にかかわる法律の1つは信用制度法 Kreditwesengesetz であるが、その第1条第1項^(注15)に銀行業務として

- ①預金としての他人の金銭の受入れ（利子支払の有無を問わない）
- ②金銭の貸付・手形引受の信用供与
- ③手形・小切手の買入れ
- ④他人のための有価証券の購入・売却
- ⑤他人のための有価証券の保管・管理
- ⑥投資会社法第1条に定める業務

(注13) 高橋俊夫「企業組織と企業統治」、52-53ページ。

(注14) 相沢幸悦『ユニバーサル・バンクと金融持株会社——日本の金融システムの将来像——』、日本評論社、1997年、69-74ページで相沢はその定義について論じ「本書では、ユニバーサル・バンク制度を銀行本体で銀行業務と証券業務全般を兼営する金融制度というように、きわめて厳密に定義して論述を進める」ことが重要である、としている。

(注15) 小山明宏「資本市場と金融機関の役割」（高橋編『コーポレート・ガバナンス』）、78-79ページ。小山は『図説ヨーロッパの証券市場 1992年版』、日本証券経済研究所の54ページよりとっているが、ここでは小山より引用した。

⑦貸付債権を満期前に取得する義務の引受け

⑧他人のための保証の引受け

⑨振替勘定取引・決済取引の実行

さらに、連邦大蔵大臣・ドイツ連邦銀行令により、

⑩証券ディーリング業務

⑪貴金属の売買

⑫外国為替の売買

⑬金融債の発行

がある。すなわち、日本などでの銀行の業務と証券会社の業務のすべてが、1つの機関に許されている。このドイツのユニバーサル・バンク制度の発生史^(注16)は、19世紀に、1815年のワーテルローの戦いでナポレオンが今回の戦争は「ピクニックに行くようなもの」と考えていた戦争^(注17)に敗北するという「とんでもない結果」によって誕生した大英帝国が、国際金融市場といういま1つの戦場——しかも、狭義の戦場よりも重要な——で仕掛けた「戦争」に対して、発生途上の国民国家が言わば不可避免的にとった対抗手段である。これによって短時日のうちにゲルマン民族の国家の創出に成功し、人類社会を大きく巻き込んで展開するドイツ型組織の発生となった。第2次世界戦争の敗北で、戦勝国によって一度は解体されていた3大銀行が、冷たい戦争構造の発生の中で、1952年ついで1956年の立法で元にもどった、あるいは、元にもどらされて、今日に至っている。

つぎに、このドイツ型「出資者」の影響力の実際を、化学産業のBASF社を例に見よう。財・サービスの個性に従属して千変万化するべき組織戦略の原則から見て、フォルクス・ワーゲン社のように比較的単純な戦略に巨大組織を

(注16) 生川栄治『ドイツ金融史論』が、この経緯を詳細に論じている。19世紀の大英帝国から20世紀のアメリカ合衆国の、いわば「非公式の帝国」の金融にかんするグローバル・スタンダードとは異なる金融秩序・金融思想を理解するうえで、また、21世紀の人類の金融秩序はいかにあるべきかを考えるうえで、重要な仕事ではないか、と考えられる。

(注17) ジョン・マクドナルド『戦場の歴史——コンピュータ・マップによる戦術の研究』、70-81ページ。

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

動員するのに適している財を扱う企業に対して、BASF 社は、あらゆる人間活動の領域にかかわり、いわば無数の前線を小組織によって切り拓くのに適している無数の財を扱う企業である、と言ってよいのかもしれない。

BASF 社は、1990年の時点で160ヵ国以上の国に生産・販売拠点、35ヵ国に生産拠点をもち、「衣・食・住をはじめとして、交通・通信、教育・レジャー、医療・保健、資源・エネルギー、宇宙、海洋、環境などあらゆる分野に深くかかわって」おり、ドイツ製造業の中で同社の占める位置は、1994年で、売上高順位第6位、付加価値生産額順位第13位、固定資産額順位第8位、従業員数順位第12位という、ドイツを代表する大企業である。同社のグループ企業は、「国内外を問わずその主要なものは、……ほぼ100%出資の子会社で……子会社を介した孫会社も……100%ないし過半数出資であって……いずれも本社中枢に対し垂直的な支配・被支配^(注18)」の関係が明らかなものとなっている。

このような BASF 社について、誰が BASF 社の株主総会を支配しているか（銀行の保有する株と寄託株式議決権代理行使の両者を合わせた力）を、1954年から1987年の34年にわたって示した第1表を見ると、驚くべき事実が数字となってあらわれている、としか言いようが無い。銀行の合計ではほぼ一貫して80～90%、また3大銀行、中でもドイツ銀行の数字に驚かされる。化学産業というような財・サービスの領域においてもまた、その「出資者」の姿は、ドイツ的経営そのもの、である。

つぎに、これを産業全体にひろげて見てみよう。第2表は、1986年の、ドイツ大企業トップ100社について、3大銀行とその中の一つであるドイツ銀行について、同様に、銀行自身の保有する株式と銀行の子会社の保有する株式と銀行に寄託された株式の3者合計による、議決権保有状況を示したものである。BASF 社の事例ほど極端ではないが、それでも多くの企業について、3大銀行の支配力が大きく、3大銀行の中でもとくにドイツ銀行が、大きな支配力を持っていることがわかる。

(注18) BASF 社については、鈴木清之輔の2つの論稿「ケース・スタディ 化学」（高橋編著『コーポレート・ガバナンス』）と、同じく鈴木「化学産業・企業の展開と環境問題」（高橋・大西編『ドイツの企業』）の各所に依拠した。

第1表 誰がBASF社の株主総会を支配しているか
(寄託株式議決権代理行使を含む比率)

(%)

西暦年	ドイツ銀行	3大銀行計	銀行計	投資会社	西暦年	ドイツ銀行	3大銀行計	銀行計	投資会社
1954年	39.0	61.5	77.8	—	'71年	30.2	54.9	92.6	3.7
'55年	39.3	62.2	82.2	—	'72年	25.2	47.5	92.5	4.0
'56年	40.3	63.4	89.1	—	'73年	27.9	47.6	88.2	7.9
'57年	36.9	59.4	89.3	—	'74年	27.8	48.2	88.4	9.0
'58年	36.8	60.6	91.1	—	'75年	27.2	48.1	87.0	9.6
'59年	34.3	59.1	89.9	3.1	'76年	22.8	41.8	81.4	13.8
'60年	33.3	59.8	89.7	1.8	'77年	22.0	42.1	82.1	15.0
'61年	31.8	58.1	90.2	2.0	'78年	23.7	44.1	82.5	15.0
'62年	32.2	57.3	90.7	3.0	'79年	22.3	42.4	82.7	14.8
'63年	32.5	57.4	91.9	1.4	'80年	22.2	40.7	82.2	15.7
'64年	31.6	57.1	91.7	1.5	'81年	26.8	44.7	85.4	13.1
'65年	29.8	53.9	89.6	3.3	'82年	25.3	45.5	84.7	13.4
'66年	31.9	54.6	88.2	3.4	'83年	24.7	46.1	86.5	11.8
'67年	30.3	54.0	87.9	3.8	'84年	23.3	45.4	84.8	13.6
'68年	31.3	55.9	90.9	4.1	'85年	23.9	46.6	86.0	11.5
'69年	28.6	54.9	90.7	2.7	'86年	26.6	45.6	87.3	11.2
'70年	28.9	55.3	94.1	2.8	'87年	24.7	42.4	86.6	11.8

(出所) 鈴木清之輔「ケース・スタディ 科学:BASF」(高橋俊夫編著『コーポレート・ガバナンス—日本とドイツの企業システム』)の250ページ表2より抄出。

第2表 ドイツの大企業トップ100社の株主総会における
ドイツ銀行の議決権保有状況(1986年)

トップ100社 のうちの 順位	株主総会 における 投票議決 権の比率 (%)	うち ドイツ 銀行 (%)	うち 3大銀行 の合計 (%)				
①シーメンス	61	18	33	③⑤ カウフシホフ	67	6	57
②ダイムラー・ベンツ メルセデス持株会社	81	42	62	③⑥ クレックナー・ ヴェルケ	69	17	25
③フォルクス・ワーゲン	50	3	8	③⑦ ケー・ハー・デー	72	44	50
④バイエル	53	31	55	④① メタル・ ゲゼルシャフト	91	16	66
⑤バスフ	55	28	52	④④ プロイサーク	70	12	19
⑥ヘキスト	58	15	63	⑤① デグサ	71	7	42
⑨フェーバ	50	20	48	⑤② バイエリッシュ・ フェライン銀行	62	11	18
⑪ティッセン	68	9	33	⑤⑤ コンチネンタル	35	23	39
⑫ドイツ銀行	55	47	60	⑤⑦ バイエリッシュ・ ヒポ銀行	68	6	14
⑬マンネスマン	51	20	51	⑤⑨ ドイチェ・バブコック	67	8	23
⑭マン・コンツェルン	64	7	30	⑥⑦ シェーリング	47	24	52
⑰ドレスナー銀行	57	13	64	⑥⑧ リンデ	53	23	60
⑳アリアンツ持株会社	66	10	23	⑦③ Ph.ホルツマン	82	55	63
㉑カール・シュタット	78	37	79	⑧④ シュトラパック	83	7	27
㉒ヘッシュ	45	15	48	⑨⑤ ベルグマン	99	37	37
㉓コメルツ銀行	51	16	61	⑨⑧ ハパロック・ロイド	85	48	96
				平均	64	21	45

(出所) 小山明宏「資本市場と金融機関の役割」(高橋俊夫編著『コーポレート・ガバナンス—日本とドイツの企業システム』)の83ページ表1より抄出して加工。

第2図 ドイツ銀行の最高意思決定機関(1993年末現在)

監査役会 20人	
「ドイツ銀行」側 10人	「従業員」代表 10人
<ul style="list-style-type: none"> ① 会長 ② ロベルト・ボッシュ社長 ③ シーメンス監査役会長 ④ 元ドイツ銀行取締役会代表 ⑤ GM執行副社長、GMヨーロッパ社長 ⑥ ルーレルガス社長 ⑦ アリアンツ社長 ⑧ ヘンケル監査役会長、株主委員会会長 ⑨ オットー発送社長 ⑩ ホルスト・ブルガルト 	<ul style="list-style-type: none"> ① 副会長 ドイツ銀行 ② ドイツ銀行 ③ ドイツ銀行 ④ ドイツ銀行 ⑤ ドイツ銀行 ⑥ ドイツ銀行 ⑦ ドイツ銀行 ⑧ ドイツ銀行 ⑨ 全国被傭者労働組合執行委員 ⑩ 商業・銀行・保険組合委員長
<p>監査役は定年退職後の銀行取締役経験者や密接な取引関係のある著名な事業会社の役員から選出される。会長には、定年を迎えた取締役代表が座ることが慣例。一般企業と比較して内部出身者の多いのが特徴。業務執行の監視、業務内容の検査、資料の閲覧、株主総会の招集のほか、最も重要な機能は、取締役および取締役社長の任免権を持っていることである。</p>	

取締役会 14人	
<p>① グループ戦略。広報担当 (取締役会代表)</p> <p>② 個人顧客担当</p> <p>③ 個人顧客担当</p> <p>④ 企業・法人法務担当</p> <p>⑤ 金融機関担当</p> <p>⑥ M&A担当</p> <p>⑦ 企業金融担当</p>	<p>⑧ エクイティ・確定収入・資本市場取引業務担当</p> <p>⑨ 為替・外国為替・貴金属・OTCデリバティブ取引・国内経済調査担当</p> <p>⑩ 財務担当</p> <p>⑪ 信用審査担当</p> <p>⑫ 人事・検査・コンプライアンス担当</p> <p>⑬ 組織・経営担当</p> <p>⑭ 管理・税務担当</p>
<p>取締役会は最高管理機関、業務執行権限が認められている。案件の決定については、全員一致制。各自は、本店の各部門を担当するだけではない。担当地域の幅広い銀行業務に責任をもつ、オール・ラウンドの銀行家である。</p>	
<p>ドイツ銀行本体だけでは、従業員 5万6,700人、国内支店 1,440カ所、海外 78カ所。グループ全体で従業員 7万4,256人、使用総資本額 約32兆円。1991年末の25%以上の資本参加企業は、159社。</p>	

(出所) 相沢幸悦『欧州最強の金融帝国 ドイツ銀行』、日本経済新聞社、1994年の図表5と6および90～95ページと、高橋俊夫「ケース・スタディ 銀行:ドイツ銀行」(高橋俊夫編著「コーポレート・ガバナンス—日本とドイツの企業システム』、中央経済社、1995年)の225ページより加工。

つぎに、いよいよ、ドイツ企業社会の本体とでも言うべきドイツ銀行に移る。ドイツの金融秩序が果して、本稿の「はじめに」でかかげた企業者社会のための金融イノベーションを創出する可能性があるのか、ないのか、という観点から、その歴史的個性の検討を行なうことになる。

ドイツ銀行は、日本銀行のような国民国家の中央銀行ではなく、商業銀行のひとつである。しかし、だからといって単なる商業銀行ではない。ドイツ型組織の特殊な銀行である。その「設立は、当時まだプロイセンで株式会社設立の認可制度が存在し、その設立が極めて厳格であった時期に……直接、当時の連邦首相ビスマルクに設立認可を嘆願し……」、その「定款はプロイセン政府によって認可を受けた」。1870年4月9日から営業を開始、この「ドイツ銀行が設立された翌年に、ビスマルクを帝国宰相とするドイツ帝国が成立した……」。「1910年代には、ユニバーサル・バンクの原型である」銀行業務と証券業務の「兼営銀行に転化した^(注19)」。

1993年営業報告書によると、「ドイツ銀行はグループ全体の使用総資本額約5,000億マルク（約32兆5,000億円）、従業員7万4,256人。ドイツ銀行本体だけをみれば使用総資本額約3,340億マルク（約21兆8,100億円）……従業員5万6,700人……顧客数684万人……国内支店1,440ヵ所、海外78ヵ所、株主数約28万500人……ドイツ最大の銀行である^(注20)」。

第2図を見ると明らかのように、ドイツ銀行監査役会の特徴は、ドイツの他の企業とくらべると、明らかに、内部出身者が多い。「出資者」側の「監査役は、定年退職後の銀行の取締役経験者やドイツ銀行と密接な取引関係のある著名な事業会社の役員から選出され……監査役会会長の席には、伝統的に定年を迎えた取締役会代表が座ることが慣例となっている」。「労働者」側代表10人のうち、8人までがドイツ銀行内部から出ているが、監査役会の決議で可否同数のばあいは、会長はさらに1票の権限があるので、「従業員」代表の意志が「一方的に通ることはない^(注21)」。

(注19) 相沢『ドイツ銀行』、16-17ページ、30ページおよび187ページ。

(注20) 高橋「ケース・スタディ 銀行：ドイツ銀行」、255ページ

(注21) 相沢『ドイツ銀行』、93-95ページ。

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

つぎに取締役会の14人であるが、「任期は最長5年で、監査役会によって選出され……」、取締役会代表も「監査役会が選任する……取締役会は、最高管理機関であって業務執行権限が認められ」ている。取締役会では、「案件の決定については全員一致制をとっている……この全員一致制は、手間ひまのかかるシステムであり、そのために組織上の欠陥も生ずるが、逆に、「そのおかげで、取締役全員がすべての決定事項に関与し、外部に対しては同じ認識をもって接することができるうえ、失敗をおかした時には、誰一人言い訳をすることができない」、その上、これは注目するべきことと思われるが、「取締役は、本店の各部門を担当するだけでなく、地域母店も担当し、当該地域では、幅広い銀行業務に責任をもって……本店での担当分野の専門家であると同時に……地域母店では、当該経済圏の利益に責任を負うオール・ラウンドの銀行家となる…… (注22) 」。

さらに、ドイツ銀行には、注目するべき組織がある。第3図にある中央および地方の顧問会である。中央顧問会は一目で明らかなように、「ドイツの主要企業の代表で構成されており……」、その使命は、「重要な営業政策上の基本問題に関して経営陣に対して助言することにある。この中央顧問会が組織されたのは、「1965年の“株式会社法”の発効後のことである。この法改正によって監査役数が制限されたので、ここで強制的に締め出された監査役の体面を守るために、顧問会が新設された」。さらに、これより注目するべきであるか、と思われる組織がある。本店レベルでの顧問会の他に、「ドイツ銀行は、数十年前から地方顧問会を持っている。……経済界との密接な接触と取引上の助言を行なうために設置」され、「主として小口取引先企業の代表で構成されている (注23) 」。

それでは、このようなドイツ型企業社会の本体とでも言うべきドイツ銀行の「出資者」代表を選出する株主総会を支配するものは、誰なのか。第3表を見ると明らかなように、かつ驚くべきことに、ドイツ銀行の株主は、ドイツ銀行そのものである。1983年についても、1986年についても、寄託株式議決権行使

(注22) 前掲書、91-93ページ

(注23) 前掲書、95-96ページ

第3図 ドイツ銀行顧問会 中央および地方(1993年)

本店顧問会の構成	
① (顧問会会長)マンネスマン社長	①② ジェネラル・ドゥシノーール・サシローール社長
② (顧問会副会長)ハコ・ヴェルケ社長	③ フォルクスワーゲン社長
③ 弁護士	④ BASF取締役
④ シーメンス監査役	⑤ ダイムラー・ベンツ社長
⑤ カールシュタット社長('94.3.14から)	⑥ ネットスル・ドイツ監査役会長
⑥ ロベルト・エーレット	⑦ BP・CEO
⑦ VEBA社長	⑧ アンドレス・シュティール社長
⑧ エッカルト・ヴァン・ホーヴェン	⑨ DELTON資本参加会社社長
⑨ ゲーリング・コンツェルン資本参加会社社長	⑩ ベルテルスマン社長
⑩ 元ハパーグ・ロイド社長	⑪ BASF監査役会長('93.5.19退任)
⑪ 日本興業銀行頭取	⑫ 前ダイムラー・ベンツ社長('93.5.19退任)
⑫ TRUMPF機械社長	⑬ ライン・ヴェストファーレン電力元取締役('93.5.19退任)
⑬ アグファ・ガバエルト・グループ監査役会長	⑭ ルーラー・ガス社長('93.5.19退任)
⑭ バイエル取締役	⑮ メタル・ゲゼルシャフト監査役('93.5.19退任)

顧問会の定款に定められた使命は、重要な営業政策上の基本問題にかんし、経営陣に対して助言することであり、ドイツの主要企業の代表で構成される。

地方顧問会 16カ所		
①ハンブルク	63人	⑨マンハイム 47人
②ミュンヘン	57人	⑩ケルン 45人
③エッセン	57人	⑪ビーレフエルト 45人
④シュトゥットガルト	56人	⑫ライプティヒ 39人
⑤ベルリン	54人	⑬フライブルク 39人
⑥ヴッパータール	48人	⑭ハノーバー 38人
⑦デュッセルドルフ	48人	⑮ブレーメン 30人
⑧フランクフルト	47人	⑯マインツ 24人

数十年前から設置されている地方顧問会は、主として、小口取引先企業の代表で構成されている。

(出所)相沢幸悦『欧州最強の金融帝国 ドイツ銀行』、93～94ページおよび図表6と高橋俊夫「ケース・スタディ 銀行:ドイツ銀行」、261ページおよび表4より加工。

第3表 誰がドイツ銀行の株主総会を支配しているか
(寄託株式議決権代理行使を含む比率) (%)

	株主総会 参加比率	ドイツ銀行	銀行 ドレスナー	銀行 コメルツ	3大銀行計	合同銀行 バイエルン	抵当・振替銀行 バイエルン	貯蓄銀行 グループ	信用協同 組合グループ	銀行計
1983年	65.2	47.2	8.6	5.5	61.3	2.0 以下	2.0 以下	5.3	5.3	95.1
1986年	55.1	47.2	9.2	4.0	60.4	2.4	2.3	4.7	4.7	97.2

(出所) 相沢幸悦『欧州最強の銀行 ドイツ銀行』、117ページ 図表14より抄出。

を含む比率は、47.2%にもなっており、3大銀行合計では、いずれの年も60%を超え、さらに銀行計だと、いずれの年も、なんと、95%を超えている。まさにこれは、アメリカ合衆国の金融機関関連法の展開の、対極である。

ドイツでは、1960年代から70年代にかけて、激しい「銀行論争」があり、ドイツ銀行を中心とする大きなユニバーサル・バンクが「批判」の対象となった。^(注24) 相沢幸悦は、1994年の論稿でこれを紹介しつつも、ユニバーサル・バンク制度

(注24) 1974年のヘルシュタット銀行の倒産を契機として、同年11月に「金融経済の基本問題に関する調査委員会」(略して「銀行構造委員会」、あるいは委員長の名をとって「ゲスラー委員会」)が、設立された。(イギリスで、「金融機関の機能を検討するための委員会」が設置されたのと機を一にしている。この最終報告は、1980年6月に議会に対して Committee to Review the Functioning of Financial Institutions, Report and Appendices として、提出された。いわゆる、『ウィルソン委員会報告』である。) ゲスラー委員会の基本的検討課題は、(1) 現行のユニバーサル・バンク制度を維持するか、あるいは銀行の預金貸付業務と有価証券業務を分離すべきか、(2) 金融機関の企業支配、権力集中の有無、これと関連して企業への資本参加の制限、寄託株議決権代理行使と監査役派遣等の是非、(3) 金融機関の自己資本等に関する銀行法上のその他の問題、であったが、1979年5月に報告書が公表された。この報告書の詳細な議論が、『西ドイツの金融・証券制度——「銀行構造委員会報告」を中心に』、日本証券経済研究所、1984年にある。

これもまた、ひとつの「冷たい戦争」であったと、考えるべきではないか。

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

の相対的な長所を論じ、「ドイツ銀行に学ぶべきもの」を整理している。^(注25)
相沢は、日本の金融機関と比較して、「ドイツ銀行の堅実経営というのは、企業と密接に連携し、企業の収益状態がよいことが、すなわち銀行の収益状態をよくするという考え方に基づく経営である……従って……国内外の金融市場で無理な競争をする必要がない。バブル経済を助長する必要もないし、ましてや、そのツケに苦しむこともない。……ドイツ銀行は、……浮利を追わないという伝統があるように思われる。……また、株価を操作するという発想もない^(注26)

(注25) 相沢『ドイツ銀行』、68-81ページ、および233-38ページ。さらに、相沢は1997年の論稿（相沢幸悦『ユニバーサル・バンクと金融持株会社』、日本評論社、1997年）で、ドイツの金融秩序と日本のそれとを比較して、「金融制度改革の議論において留保された、ユニバーサル・バンク方式と金融持株会社のどちらを選択するかということが、今後の金融制度改革の焦点となることは間違いない」として、これを詳細に論じている。

(注26) これに関連して、1995年の論稿（吉森「ドイツの経営者」、高橋編著『コーポレート・ガバナンス——日本とドイツの企業システム』所収、63-64ページ）で、吉森賢が注目するべきであるかも知れない指摘を行っている。吉森は、Pross, Helge und Boetticher, Karl W., *Manager des Kapitalismus*, 1971に依拠して、カトリックとプロテスタントの精神的性格のちがいをとり上げ、経済分野においては、下の表にあるように、「プロテスタントがカトリックよりも優勢な地位にあることにより」、カトリックに比較して、より多くのプロテスタントが大企業に就職し、……高い地位を占める傾向があるのは、「今日においても妥当する」、としている。

西ドイツ最高経営者の宗派別分布

	回答者数	同 (%)	対人口比 (%)
プロテスタント	322	59.5	51.5
ローマ・カトリック	138	25.6	45.3
その他	2	0.4	—
無宗教	33	6.2	3.1
無回答	43	7.9	—
計	538	100.0	99.9

ヨーロッパ史の経験では圧倒的であった、統治機構としての「宗教」が、冷たい戦争中に、あるいは、その構造が崩壊してE Uが発生しそれが拡大途にある今日、プロテスタントが優勢な大企業のエリート官僚集団が、教会組織と、フォーマルあるいはインフォーマルに、どういう組織的かかわり方をしてきたのか、あるいは、してこなかったのか、という問題である。これは、1815年のワテルローの戦い以降今日に至る、英米型グローバル・スタンダードを支える同様の諸力との対比からも、重要な意味をもつ可能性が、あるのではないか。

……利益が上がればどんな業務でも行うというのであれば、国民の尊敬は得られないし、格式にも傷がつく」、として、「健全な経営を推し進め、国家の行く末を見据える見識」のあるドイツ銀行の倫理と組織戦略のあり方を論じている。

しかし、相沢の言うことが正しいとしても、それは英米型グローバル・スタンダードに比してのことであって、ドイツ型組織が、本稿「はじめに」で掲げたような「21世紀型」の個人の自己実現の組織に対応する能力を、「冷たい戦争構造の崩壊」と「バブルの崩壊」以降、音をたてて進行している、社会秩序のワンセットでの入れ替えという——決して整然たるものではない——日本国家の戦略転換^(注27)よりも、より豊かに有しているのであろうか。たとえば、2002年11月29-30日に京都リサーチ・パークで開催された、「ベンチャー全国大会——地域再生とベンチャー・パワー」（日本ベンチャー学会第5回全国大会、

(注27) たとえば、『厚生白書平成10年版——少子社会を考える——子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を——』、218-22ページは、冷たい戦争下の「追いつけ型経済」によって生じた社会秩序を根底から批判して、「新たな共同性」の地域社会創出を提起している。同趣旨で、この後、成立した（平成12年法律78号）男女共生社会基本法のプログラム（内閣府男女共同参画局編『男女共同参画基本計画』、財務省印刷局、平成13年）。さらに、経済産業省における「産業競争力戦略会議」の諸議論。中小企業庁『中小企業白書2002年版——「まちの起業家」の時代へ～誕生、成長発展と国民経済の活性化へ～』で主張されている、「いったん破綻した経営者が再度起業するに当たっての障害を明確にし、失敗しても再挑戦しやすい環境の整備……そのひとつとして、ビジネス・プランが的確であれば、担保や保証人を取らず、本人保証もなしで、国民生活金融公庫が550万円を限度に融資を行う制度……」（同白書の228ページ）に見られる金融イノベーションの方向転換。『ジュリスト』No.1236（2002年12月15日付特集「破産法改正の論点」）。あるいは、「中小企業政策審議会企業制度部会」の「事業特性に応じて選ぶことの出来る組織形態の選択肢を広げ、多様な創業や経営革新を可能とする観点から」の、企業法則、組合法則、租税法制の検討。『ジュリスト』No.1218（2002年3月1日号 特集「ベンチャー企業をめぐる法的課題」）。企業活動の合法性に関する先達の手になる久保利英明『法化社会へ日本が変わる』、東洋経済新報社、1997年。さらに大きく、冷たい戦争構造の崩壊後に対応するものの一つとして、1999年5月28日・29日に、「日本・中国・韓国における会社法・証券取引法の変革と新たな展開」をテーマとする、早稲田大学国際会議場において開催された国際商事法会議の諸議論（早稲田大学日中韓商事法シンポジウム組織委員会編『日本・中国・韓国における会社法・証券取引法の新たな展開』、成文堂、2000年）の行方、および奥島孝康『現代企業法の理論と動態』、成文堂、2000年、新山雄三『論争“コーポレート・ガバナンス”——コーポレート・ガバナンス論的方法的視座——』、商事法務研究会、2001年。

企業者によって構成される社会のための論点を整理する

関西ベンチャー学会第2回年次大会)における諸議論と諸実践に対応する能力は、ドイツ型と日本型の、どちらにより豊かに内包されているのか。中央政府の官僚組織と地方政府の官僚組織と大企業の官僚組織の、——ドイツと比して、さして機能性の高くない——3つの官僚組織を連結して運用し短時日のうちに社会変革を達成した、冷たい戦争構造下の日本型組織(紅白に分かれて空理空論の応酬を行った人類社会の絵とは異なる)と、本節で整理した「機能性」の極めて高いドイツ型組織の、いずれが本稿「はじめに」で掲げた、「21世紀型」企業輩出に対する——社会的共通資本としての金融システム^(注28)創出を含む——適応能力を有するのか、を見守ることが重要である、と考えられる。

(注28) 宇沢弘文・花崎正晴編『金融システムの経済学——社会的共通資本の視点から——』、東京大学出版会、2000年。宇沢は、ここに寄せた論稿「プロローグ 社会的共通資本と金融制度」、15ページで、「社会的共通資本は決して国家の統治機構の一部として官僚的に管理されたり、また利潤追求の対象として市場的な条件によってのみ左右されてはならない。社会的共通資本としての各部門は、それぞれの分野における職業的専門家によって、職業的規範にしたがって、管理・維持されなければならない。とくに、金融という、高度に専門化し、経済的、社会的、政治的要素と複雑に交錯している社会的共通資本の場合……至難のことである。しかも、金融制度が、広範な国際的拡がりをもつとき、この問題の困難度はいっそう高まる……」、として課題提起を行っている。