

エーレンベルクと労働共同体

面 地 豊

目 次

- I. 序
- II. エーレンベルクの方法
- III. 企業と労働共同体
- IV. 結論

I. 序

エーレンベルクは、労働者問題へのアプローチにおいて、社会主義者の観点や社会政策学の観点、例えば社会政策学会を代表するブレンターノやシュモラーの観点とは異なった方法に立脚する。エーレンベルクは、労働関係を資本と労働の対立、搾取関係として捉える立場も、労働者と企業者の間の貸借関係、契約関係として、単なる法的関係として捉える立場もとらない。彼は、労働関係を捉えるに、企業者と労働者に共通している利害（Interesse）に注目し、それを重視する。彼は、労働関係を労働共同体として把握する。

本稿は、エーレンベルクの労働共同体観について考察し、その内容や方法が経営（社会）学的認識とどのような関連を有しているか、また、経営社会学の生成にとってどのような意味と関連を有しているかを検討することを意図している。

II. エーレンベルクの方法

エーレンベルクは、従来の経済学の方法について、その正確さと信頼性に疑問をいだく。「労働があらゆる富の源泉であり、個々の人間の自己利害が経済生活の今日の組織をつくりだしている」という命題や、“公共の利害”という抽象的・ドグマティックな公式化は、エーレンベルクにとって、正確な観察に基づかないものであり、厳密な科学的方法によるものではない。「このような方法をもってしては、経済的事実は正確に確定されない¹⁾」し、エーレンベルクにとっては、「経済学の方法は緊急に、高度な正確さと信頼性を必要としている²⁾」ものとして現われる。

現実には、人間にとって先づ1つの粗野な、混沌とした事実として現われる。人は、この混沌から1つの個別の事実を選び出し、その事実を正確に確定し、その生成の仕方を確実に調査しようとするならば、人は、その事実を他のあらゆる事実からより分けて、それ自身として観察しなければならない。自然科学はこの目的のために実験という手段を用いる。実験は生きた有機体の場合には最も困難である。生きた有機体は、実験により死滅したり、あるいは大いに損傷する。実験による損傷が道徳性や正義（Rechte）に反するような生きた有機体、即ち人間の場合その困難は最大となる。従って、実験は一般に精神科学（歴史学、言語学、法学、経済学など）においては用いることはできない。しかし、精神科学は、「比較をする」という研究方法をもっている。比較は、あらゆる科学の方法の構成要素でもあり、実験的方法（Verfahren）の構成要素でもある。比較による方法の本質は、比較による観察、一致した諸現象の収集、一致していない諸現象のその差異の程度に応じた段階づけがなされることにある³⁾。精神科学にとって比較による方法が殆んど唯一の帰納的方法である。

厳密な研究方法は、観察された事実およびその事実の間にある諸関係が測定

1) Ehrenberg, Richard : Die Ziele des Thünen-Archives, Bd. II, Jena 1906, S. 6.

2) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S. 1.

3) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S. 9.

されることが出来る場合においてのみ展開される。厳密な研究のためになされる比較の方法が形成されるのは、経済単位（Wirtschaftseinheit）の経済的事実によってである。経済単位の経済的事実が比較単位（Vergleichseinheit）として用いられる。

あらゆる経済単位の中で、経済的企業は、厳密な比較の方法の形成にとって最も主要である⁴⁾。経済的企業は、経済生活にとって最も重要な経済単位であるからである。比較資料の調査方法は時間的に同じであるが場所的には離れている事実が比較されるか、あるいは時間的に離れてはいるが場所的には同じである事実が比較されるかによっても比較そのものの価値は同じであるのでそれほど困難ではない。従って、多くの異なった企業の状態（Verhältnisse）を相互に比較することが必ずしも必要というのではない。むしろ、個別企業を長時間にわたって観察することで充分であることがしばしばである。チューネンは、この後者の方法の創立者であり、唯一の大家である⁵⁾。チューネンは数学的抽象化に進むと同時に、他方現実をできるだけそれ自身として取りあげることに努力した。我々がチューネンの厳密な観察におかげをこうむっているのは後者の方法である⁶⁾。

エーレンベルクは、彼のドイツ経済学の新しい出発点として次の2つの点を挙げる。個々の経済的因果連関を、従来よりもより深く、より正確に確定することを可能ならしめる1つの科学的方法を発展させること。第2に、このことによって当時支配していた“倫理的—政治的な、科学の目標や前提に対して、また、従来の“個人主義的—政治的、な科学目標や前提に対して、より高度な無前提と客観性を確立すること”⁷⁾、である。

エーレンベルクは、経済学における政治の支配からできるだけ独立しようとするのである。そのために、生活経験の鋭い分析へと進んでいき、生活それ自

4) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.11.

5) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.13.

6) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.19.

7) Ehrenberg, Richard : Zu gegenwertigen Krisis in der deutschen Wirtschaftswissenschaft, In : Thünen-Archiv, Bd.IV, Jena 1912, S.3-4.

身から得られた信頼すべき科学的基礎づけを求めていくのである。即ち、企業の生存条件（Existenzbedingungen）の厳密な調査へと指向するのである。

エーレンベルクの経済学の方法は、3つの構成要素から成る。1). 比較が厳密な調査方法に従ってなされること、2). 経済的個別現象が孤立化されて研究がなされること、3). 全体の経済生活がそこから構成されているところの単位において、企業において研究がなされること、即ち、細胞の研究がなされること⁸⁾。

Ⅲ. 企業と労働共同体

エーレンベルクの認識対象は経済単位である。経済単位の経済的事実が比較単位として現われてくる。経済単位の中で経済的企業が最も重要な単位である。エーレンベルクの目は、先づ企業に注がれるのである。経済的企業の学は、経済諸科学の中で最も重要な部分である⁹⁾。

エーレンベルクは、資本主義的企業の典型的な株式会社についてどのように認識しているのであろうか。株式会社の生成において、創業者、経営管理者、資本家の3つの人間集団が参加する。この中、創業者と経営管理者がイニシアティブを取る。エーレンベルクは「株式会社の決定的有用性（Nutzen）は比較的容易に大きな資本を集めることを可能にすることにある¹⁰⁾」を認めながらも、資本提供者あるいは株主の位置づけを重視しない。株主は企業に資本を提供し、会社の債務に対しては彼等の投資額の範囲において責任を有する。エーレンベルクにとっては、株主の有限責任という法的関係は、株式会社の経済的性質を明らかにするものではないのである。エーレンベルクは言う。「我々は株式会社の機能に立脚しなければならない¹¹⁾」と。株主の全体は、實際上決し

8) Ehrenberg, Richard : Bisherige Ergebnisse und nachste Aufgaben der exakten Wirtschaftsforschung. In : Thünen-Archiv, Bd.3, Jena 1911, S.339.

9) Ehrenberg, Richard : Das Wesen der neuzeitlichen Untersuchung. In : Thünen-Archiv, Bd. II, Jena 1906, S.34.

10) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.80.

11) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.76.

て行動しないのである。経営管理（Betriebsleitung）も、他の人間によって、即ち重役や監査役会によってなされるが、その場合、株主は実際には彼等の行動を監視できず、ましてや指導することはできない。株主は経営管理にほとんど影響をおよぼすことはできない。1つの企業の指導は多くの、特別な知識を必要とする。株主は、その有用な実践的な応用に必要な知識を身につけることができない。

危険に関しても、資本家は資本の危険（Kapitalrisk）を担うが、まだ企業者とはならない。企業者危険は、一般には決して資本危険ではなく、純粹の労働者危険（Arbeiterrisiko）である。企業者の労働者危険は3重の危険である。第1には、企業者には彼の労働に対する報酬のどんな保障（Sicherheit）もない。何故ならば、彼の賃金は彼の成果の高さに依存しているからである。第2には、企業者は、彼の信用、彼の名誉ある名前の喪失の危険がある。第3には、彼は1部は信用の喪失の危険と関連していることであるが、彼の収入源の完全な、あるいは部分的な喪失の危険がある。この第3の危険は、企業の他の労働者と企業者が共通しているものであり、第1と第2の危険は企業者に特有のものである¹²⁾。株主は、この種の労働危険を決して負担する必要がない。エーレンベルクは、實際上経済行動をしない株主を重視しないのである。従って、エーレンベルクは、株式会社を“資本公司”として性格づける概念をとらない。株式会社の資本公司としての性格づけは、資本調達という契機を前面に出し、企業の設立と管理（Leitung）が如何になされたか、という重要事項（Hauptsache）について明らかにしないからである。

株式会社にとって特徴的なことは、資本提供者の企業活動からの完全な分離である¹³⁾。企業の継続的維持も株式会社において遂行される企業者活動からの資本提供者の分離によって可能になる。株式会社においては更に、企業者活動の内部において、創業者と経営指導層との間に1つの差別化が生じているのである。

エーレンベルクの株式会社の把握においては、“資本”は最早や言動力を与

12) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S. 77.

13) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S. 79.

えるもの (antriebsgebend) として現われるのではなく、むしろ、本質的なものは、創業者と経営指導者によって給付されるのである。

エーレンベルクは言う。「労働関係をよく知ることは、労働関係をそれ自身として考察し、企業経営から離れて考察するのではなく、企業の統合的構成要素として考察する時にのみ可能である¹⁴⁾」と。エーレンベルクは、労働関係を企業との関連において考察しようとする。エーレンベルクは、労働を単なる“労働契約”として考察する方法をとらない。エーレンベルクにとっては、労働関係が契約に基づいていることは比較的下位の重要性しかもたない事実なのである。

エーレンベルクのこのような労働関係の把握の仕方は、社会政策学会の他のメンバー、例えば、その代表者としてのブレンターノのそれとは異なっている。ブレンターノは、巨大な私企業における労働関係について次のように述べている。

1. 今日の労働関係は、同権にして自由な人間の間の契約に基づいてる。それにもかかわらず、その権利は個人的な労働契約をやっと知っているにすぎず、集团的な労働契約を今だに知らない。権利のこの不十分な状態は今日の労働紛争の主たる原因である。

2. 巨大企業における労働関係は、雇用者による労働諸条件の一方的な確定に基づいてる。この観点からすれば、現行の権利は、既に革命的なものとして現われており、集团的労働契約の導入によって労働契約権 (Arbeitsvertragsrecht) の原則を真実たらしめようとする努力は、尚革命的であるように思われる¹⁵⁾。

ブレンターノは、労働関係を「同権にして自由な人間」の間の契約関係として捉え、今日の労働紛争の主たる原因を「同権にして自由な人間」の権利状態

14) Ehrenberg, Richard : Das Arbeitsverhältnis als Arbeitsgemeinschaft.
In : Thünen-Archiv, Bd. II .1907.S.185.

15) Brentano, Lujo : Vorträge über “Das Verhältnis in den privaten Riesenbetrieben” in der Mannheimer Tagung des Vereins für Sozialpolitik, S. 14.

が不十分であるところに求める。即ち、ブレンターノは、労働関係における問題および労働紛争の原因を労働者の「権利」という「法的」関係の不十分状態に求めるのである。そして、彼は、このような観点から、労働関係の問題解決を、契約当事者の一方である労働者の契約権の同権的状态を実現することに求めようとする。ブレンターノは雇用者と労働者の同権に基づいて労働諸条件を確定するために、個人的労働契約から集団的労働契約への移行を求めるのである。この労働関係の把握の仕方は、どこまでも、基本的には、法的（権利）のカテゴリーに基づいてる。

エーレンベルクは、労働関係を観察比較単位としての経済単位の中で捉える。そして経済単位の中で最も重要な経済的企業において捉えようとするのである。エーレンベルクが重視するのは、企業の経済的機能である。労働関係を企業の経済的機能との関連において捉えるならば、労働関係はどのようなものとして現われてくるのであろうか。エーレンベルクは言う。「“労働関係”の核心は次のことにある。即ち、企業者も賃金労働者も企業の機関であり、従って、その福祉（Wohlergehen）に対する共通の関心を有しているのであり、そのことは彼等の間にある利害対立よりも重要である、ということの中にある¹⁶⁾」と。エーレンベルクは、労働関係を構成する要素としての労働者と企業者を企業の機関として捉えることによって、両者の間にある“企業”という共通性を重視しようとする。企業は、雇用者にも被雇用者にも“労働を与える”ことによって、両者を養うものとして現われてくる。このようなエーレンベルクの労働関係の把握は、ブレンターノに代表される「企業者と労働者は雇用者と被雇用者との間の契約関係によって結びつけられているという」法的関係としての把握や、両者の対立関係としての労働関係としての把握とは対照的である。エーレンベルクは労働統合（Arbeitsvereinigung）を重視する。エーレンベルクは言う。「労働統合に我々が関わる時、企業はその本質において把握される¹⁷⁾」と。個々の労働者種類は、部屋、材料、旋盤のように前もって既に存在している。これに対してそれらの統合は、生産にとって新しく決定的なものである。こ

16) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.186.

17) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.188.

こに1つの“経営 (Betrieb)”が生成する。即ち，“継続的な仕事の遂行を目的とした準備 (Veranstaltung) が生成する¹⁸⁾。エーレンベルクは、ここではゾンバルトの経営概念に依拠している¹⁹⁾。企業の設立に際して最初に生み出される労働統合は、如何なる生産行為 (Produktionsakte) においても繰り返される。労働統合は1つの労働共同体を創り出す²⁰⁾。そして、それ以後持続的に生産の基礎となる。

経営利害 (Geschäftsinteresse) が経済科学に導入されてくる。経営利害は、2つの形態において現われてくる。第1には、1つの経営 (Geschäft), 1つの企業の客体的利害として、即ち、各企業に内在している維持と発展 (Erhaltung und Entwicklung) への欲求として現われてくる (客体的経営利害)。第2には、企業にはたらく (tätig) 人間の主体的利害として、即ち、企業の維持と発展のために労働しようとする人間の努力 (Streben) として現われる (主体的経営利害)。経営利害は、この2種の形態において、それなしでは労働関係も理解されないところの各企業の本来的生活原理 (Lebensprinzip) である²¹⁾。経営利害は労働共同体の利害であり、しかも持続的な労働共同体の利害である。

経営利害と労働一強度 (Arbeits-Intensität) の間には、明らかに密接な関係がある。その利害が大きければそれだけ労働一強度も大きくなる。請負労働 (Akkordarbeit) の導入は、従って、経営利害の強化と同じ作用をもつ。このことから、経営利害と賃金システム (Entlohnungs-System) との間の関連が問題として現われてくる。この問題は、賃金システムと給付との間の確定なしでは答えることが出来ない問題である。

企業者は、彼の個人的労働の報酬でもって全く、彼の企業の成果に依存して

18) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.189.

19) Vgl. Sombart, Werner : Der moderne Kapitalismus, Bd. I, Dunker & Humblot, Berlin 1969, S.10.

20) Ehrenberg, Richard : Das Arbeitsverhältnis als Arbeitsgemeinschaft. In : Thünen-Archiv Bd. II, 1907.S.189.

21) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.190.

いる。従って、企業者の場合、主体的経営利害と客体的経営利害が相互に密接に結びついてる。企業者が同時に資本家である場合、企業者賃金システムは、特に全く有効となる。この場合、彼の個人的労働報酬のみならず、彼の資本利子維持あるいは損失も企業成果（Geschäftsertrag）に依存しているからである。企業者賃金が支払われる方法は、企業の成果にとっての彼の労働の決定的重要性、及び彼の労働の大きな困難性に基づいている。企業者賃金の場合においてのみ、賃金の給付に対する直接的依存性が存在している。

労働者（Gehilfe）は、固定した賃金を受け取り、しかも、先づ基本的には時間賃金（月給、日給）を受け取る。時間賃金一率（Zeitlohnsatz）は、出来るだけ給付に従って測定されたことは確かであるが、その測定のための確実な尺度は存在していない。決定的な給付による賃金の測定は、前もって個別一給付の純成果の重さに対する重要性が確定されていなければ不可能である。このことは、個別一給付が企業の決定的成果にとっての重要性が企業者のそれに比べてはるかに小さい労働者においては全く不可能である²²⁾。労働者の数が大きくなればなるほど、他の事情が同じであれば彼等の個別給付の重要性は小さくなり、企業者一給付の困難性及び従って重要性も他の事情が同じであるならば大きくなる。経営規模の拡大とともに企業者の利害が経営利害と完全に一致するように企業者に賃金が支払われることが必要となる。労働者においては、企業者の場合と反対の方向にむかう。このことは、疑いもなく労働者の労働関係がつねに益々交換関係となり、彼等の経営関心（Geschäftsinteresse）が後退することに寄与する。企業規模の拡大とともに、企業者と労働者との間の労働共同体は、疑いもなく本質的に弱体化させられたが、決して破壊されたのではない。労働共同体の重要性は、依然として企業者と労働者との間に在る交換関係よりは重要である。企業者と肉体労働者の間の交換関係は、市場での売り手と買い手との間の交換関係とは同じではない。それは、労働が任意の商品でないが故にそうであるのみならず、市場での売り手と買い手との間には、労働共同体が存在せず、企業者や労働者のように売り手と買い手は、自己の経済行為

22) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.195.

(Wirtschaftsführung)を通して結合される“経済・単位”に属さないが故にでもある。給付も賃金も労働関係においては、物的財(Sachguten)の場合のように直接的に相互に1つの関係の中に組み入れられるのではなく、両方の側で“経営利害”に対する考慮(Rücksicht)がなされなければならない。経営利害は、労働関係においては、売り手を買手のように市場で相互に対立しないことを要求する。企業の労働共同体にとって企業の持続は決定的重要性をもつ。過度的事実(Vorübergehend)に対する持続的なもの(Dauernden)の対立は、“公的利害(Öffentlichen Interesse)”の本来的核心を形成する。

経済生活は2つの大きな組織—原則の協力(Zusammenwirken)を通して形成される。即ち、共同経済的組織原則と交換経済的組織原則の協力を通してである。この原則の1つだけが経済生活を専ら支配することは出来ない。両者は相互作用(Wechselwirkung)の関係にある。一方が過度に発展するならばそれに対抗する原則の反動が生じる²³⁾。

IV. 結 論

エーレンベルクは、従来の経済学が厳密な科学的方法によらないものとして、厳密な科学的方法を経済学に適用しようと試みた。その場合、自然科学のように実験による方法ではなく「比較をする」という方法を導入しようとした。エーレンベルクは、比較されるべきものの観察対象即ち比較単位としての経済単位への着目に基礎をおいた。エーレンベルクのこの方法において、チューネンの方法が取り入れられるのである。経済的個別現象が孤立化されて、それが認識対象として取り出されるのである。帰納的方法である。

経済単位の中で、厳密な—比較の方法の形成にとって最も重要なものとして「経済的企業」が取り出される。それは、経済的企業が経済生活にとって最も重要な経済単位であるからであった。エーレンベルクは、経済学の政治からの独立を目ざそうとするのであるが、そこには個別経済の企業を認識対象として

23) Ehrenberg, Richard : a.a.O., S.202.

いる点で、経済学的思考よりは、むしろ、経営学的思考をみることができる。

資本主義的企業の典型としての株式会社が認識対象として登場してくる。株式会社の生成において、創業者、経営指導者、資本家の3つの人間が参加するが、エーレンベルクは、創業者と経営指導者がイニシアティブをとることを重視する。株主の有限責任という法的関係は、株式会社の経済的性質を明らかにするものではないとして株主を重視しない。エーレンベルクの思考は株式会社の機能（行動）に立脚するからである。このような資本家ではなく、創業者と経営指導者の給付を重視するエーレンベルクの思考にも、経営学的思考の萌芽を見ることができる。エーレンベルクは、株式会社を株主に関連する資本会社（Kapitalgesellschaft）として性格づけるのではなく、むしろ資本提供者の企業活動からの分離を強調する。

エーレンベルクは、労働関係を企業経営との関連で考察し、それを企業の構成要素として考察する。企業者も賃労働者も企業の機関として把握する。両者の利害対立関係よりも両者に共通のものとしての企業あるいは企業の繁栄を重視する。エーレンベルクのこのような思考にも、経営学的思考がみられる。「企業の継続的維持」の主張は、ゴーイングーコンサーン思考との結びつく内容を示しており、経営学的思考がみられる。

「……統合は生産にとって決定的なものである。ここに1つの“経営（Betrieb）”が生成する、即ち“継続的な仕事の遂行を目的とした準備が生成する」というエーレンベルクの叙述においては、ゾンバルトに依拠して経営概念が登場する。そして、“経営利害（Geschäftsinteresse）”の概念が導き出されてくる。経営利害は、1つの経営、1つの企業の客体的利害、各企業に内在し、維持と発展への欲求としての客体経営利害と、企業にはたらく人間の主体的利害として、即ち企業の維持発展のために労働しようとする人間の努力としての主体的利害を含んでいる。エーレンベルクは、経営利害を共同体利害として把握する。しかも持続的共同体の利害として。そして、経済生活は、共同経済の組織原則と交換経済的組織原則の協力を通して形成されるものと理解する。エーレンベルクの、共同経済的組織原則は、個別経済＝企業を共同体として把握する思考の現われであり、我々は、ここに、経営を社会構成体として把握する基

本思考への1つの導きの糸を見出すことが出来る。ここに経営社会学的思考の1つの源泉を見ることが出来、経営社会学の生成の萌芽を認めることができる。