

ニックリッシュ経営共同体構想 Heinrich Nicklischs Konzept der Betriebsgemeinschaft

von Eduard Gaugler

エドワルト ガウグラー著

森 哲彦・柴田 明 訳

Überetzt von

Tetsuhiko Mori・Akira Shibata

訳者解題 Erklärung von Übersetzer

本文はEduard Gaugler: Heinrich Nicklischs Konzept der Betriebsgemeinschaft, Universität Mannheim Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, Universität Mannheim in Omnibus Veritas 1999. Nr. 9906.25.S.の全訳である¹⁾。本文まえがきには、ガウグラー²⁾により、ヴィーゼ (Günther Wiese) マンハイム大学教授法学博士に対し、同大学での25年にわたる同僚としての共同研究に対して、感謝の気持ちを捧げます、と記述されている。本文は、このヴィーゼが、1996年2月、マンハイム大学での退任講義で行った、労働法的視点の下で取り扱った経営共同体は、ニックリッシュのそれとは、異質であることを指摘している点が、注目に値する、と思われる。

なぜなら、この問題は、第三帝国の歴史に対する今日的活況のドイツ「歴史家論争」に関わるもの、と考えられるからである。まずガウグラーによれば、1936年のニックリッシュ記念論文集では、1934年の国民労働秩序法における経営共同体概念は、ニックリッシュ理解と一致しなかった、とする。しかしヴィーゼは、国民労働秩序法を参照し...労働法における共同体概念の使用に対して、経営共同体の概念内容が、国家社会主義の影響の下での特徴に自らを合わせる、とする。これに対し、ガウグラーは、経営共同体のこの「ニックリッシュの」経営経済的理解は、ヴィーゼのいう全体主義的国家における指導者原理と一致しない、と指摘し、そのため、ニックリッシュの1932年の言明を引用している。この意味において、本文は、ヴィーゼの経営共同体理解に対比して、ニックリッシュの経営共同体構想を発表した面があるもの、と理解されるのである。

その際、問題とされるべきは、ヴィーゼの思想には、ドイツ「歴史家論争」のうち、ハーバーマスにより「歴史修正主義者」と評された人々の考えが伺える、ところである。すなわち、その考えとは、ナチス・ドイツの諸問題は、もはや今日では、色々な角度から論じることが出来る、とする立場である。このドイツ「歴史家論争」は、1986年7月11日付の『ツェイス』週刊誌上に掲載されたハーバーマスの論文「一種の損害補償」が、ノルテの講演内容の公表「過ぎ去ろうとしない過去」とヒルグルーバーの著書『二つの没落』に対する批判により、始まったものである。

ノルテ (Ernst Nolte, 1926-) は講演において、ドイツ・ナチズムの過去 (national sozialistische Vergangenheit)³⁾、この過去を「[他の過去と] 同等に取り扱うべきパースペクティブを示そうとし⁴⁾...ナチスをも一つの歴史として相対化しようとした。しかしこれを批判するハーバーマス (Jürgen Habermas, 1929-) によれば、今日の修正主義者たちは、ドイツ人を国民的アイデンティティの伝統的な形態へと連れ戻そうとする者であり⁵⁾...特に都合のよい歴史像を選択することができる、という考えから出発するのなら⁶⁾...歴史記述が有する啓蒙の効果を恐れ、広範囲に力をもつ歴史解釈の多元主義 (beitenwirksamer Pluralismus der Geschichtsdeutungen) を拒否しているのに違いない⁷⁾、とする。この論争は、わが国でもすでに広く紹介されて来ているところである⁸⁾。

それゆえ、ドイツ「歴史家論争」を想起する時、今なぜ、ガウグラーが、ニックリッシュの経営共同体を構想するのか、と言う問題は、大きな意味をもつ、と考えられると言ってよいであろう。また経営共同体が、社会科学的に様々に論じられて来たにせよ、ガウグラーによれば、ニックリッシュにはドイツ理想主義の哲学的基礎付けがなされている、と言うことである。

なお、翻訳は、ガウグラー教授博士の2000年3月7日付による同意の下に行った。同意に際し、増田正勝教授(現広島経済大学)・森田明教授(現名古屋市立大学)の協力を得た。感謝の意を表する次第である。

注

- 1) 本文に関連するわが国先行諸研究には、例えば、次のような文献が挙げられる。

藻利重隆 (1956):『経営学の基礎』森山書店、東京、改定版 (1961)。栗田真造 (1958):『経営構造の類型的研究』森山書店、東京、改定増補版 (1961)。市原季一 (1982):『ニックリッシュ 経営学一人と学説一』同文館、東京。ガウグラー・カーデル・佐護馨・佐々木常和 (1991):『ドイツの労使関係』中央経済社、東京。増田正勝 (1996):「E. ガウグラーの経営学説—パートナーシップ的共同決定論の展開—」『山口経済雑誌』第44号第5・6号、45-68頁。大橋昭一編著・渡辺朗監訳 (1996):『ニックリッシュの経営学』同文館、東京。森哲彦 (1998):「ニックリッシュ経営学変容の新解明」『経営学研究のフロンティア』(経営学学会年報、第5号) 文眞堂、東京、88-102頁。

- 2) エドワルト ガウグラーは、1928年生、商学士、博士、マンハイム大学名誉教授; 1966年ミュンヘン大学講師、1967年レーゲンスブルク大学正教授、1972年以降マンハイム大学正教授。その間、教授は、1973-1976年マンハイム大学学長、1989-1991年大学経済科学部設立学部長、1991年以降マンハイム大学中央研究所長を勤める。専攻は、一般経営経済学、企業政策、経営管理、組織論、経営人事制度である。主要業績については、本文8 文献一覧Gaugler, Eduardの項を参照されたい。他にタイトルに日本の名の付いた論文に、次のものが挙げられる。論文「日本人は我々を追い越したか?」1981年、論文「日本とドイツにおける経営経済学」1988年。またガウグラー博士記念論文集に、次のものが挙げられる。ガウグラー生誕60年記念論文集「人事管理」1989年、ガウグラー生誕65年特別号「人事」1993年、ガウグラー生誕65年記念論文集「報酬システム」1993年。

- 3) Nolte, Ernst (1986): Vergangenheit, die nicht vergehen will, Eine Rede, die geschrieben, aber nicht gehalten werden konnte. Quelle: Frankfurt Allgemeine Zeitung, 6. Juni 1986. in (1987): "Historikerstreit", Die Dokumentation der Kontroverse um die Einzigartigkeit der nationalsozialistischen Judenvernichtung, Verlag, Ernst Reinhard Piper, München. S. 39. (清水多吉/小野島康雄訳、エルンスト

・ノルテ「過ぎ去ろうとしない過去 書かれはしたが、行なわれなかった講演」、徳永恂／清水多吉／三島憲一／辰巳伸知／細見和之訳（1995）：J・ハーバーマス／E・ノルテ他『過ぎ去ろうとしない過去 ナチズムとドイツ歴史家論争』所収、人文書院、東京、39頁）。

4) Ebd., S. 43. (ノルテ、前掲訳、44頁)。

5) Habermas, Jürgen (1986): Eine Art Schadensabwicklung, Die apologetischen Tendenzen in der deutschen Zeitgeschichtsschreibung. *Quelle*: Die Zeit, 11. Juli 1986. in (1987): "Historikerstreit", München. S. 76. (辰巳伸知訳、ユルゲン・ハーバーマス「一種の損害補償 ドイツにおける現代史記述の弁護論的傾向」『過ぎ去ろうとしない過去』所収、68頁)。

6) Ebd., S. 74. (ハーバーマス、前掲訳、66-67頁)。

7) Ebd., S. 73. (ハーバーマス、前掲訳、65頁)。

8) 近年では、例えば、次のような文献があげられる。

Nolte, Ernst (1997): *War der sogenannte Historikerstreit ein "deutscher Streit"?*. (別所良美訳 (1998) : ノルテ「『歴史家論争』とはドイツだけの問題だろうか?」『研究紀要』(名古屋市立大学人文社会学部) 第4号、171-182頁)。

凡例

1) 訳文は、原文の構文や意味を崩さない限りで、原文にない字句を一部補った。本文に注はなく、訳者の注は¹⁾で示し、末尾に一括した。

2) 原文の“ ”は「 」で、著書の場合は『 』で示す。[]内は、訳者の補足的な語句である。

3) 小見出しの算用数字は、訳者が付したものである。

1 ニックリッシュの経営共同体構想

「経営共同体 (Betriebsgemeinschaft) は、ニックリッシュ経営経済学では…根本的概念である」(Curt Sandig, 1956, Sp.786; vgl. Gerhard Völker, 1961, S.59 ff.). ニックリッシュ学派に由来するこの見解は、[SandigやVölkerから数えて約] 40年後に「新しい」経営経済学の最初の百年の回顧に際して[次のように] 承認されると同時に、中心的に批判される：すなわち「経営共同体の理念は、ニックリッシュ著書の実質的な主要表象として、再構成されると言うて良いであろう。ここで[Schanzが] 展開した意図は、倫理的な規範主義 (ethischer Normativismus) が、いかなる袋小路 (行き詰まり) に導き得るかを同時に論証する：すなわち、利害相違と緊張状態が、経営的な事象の現実において、日常的に存在するように、その利害相違と緊張状態は、症候と解釈され、理想のために争いのない共同体として様式化される。この理想は、事実即した現実科学的な考察様式から全く遥かに遠ざけられている。それでもニックリッシュが、相変らず注目に値し、あるいはそれどころか、専門[経営経済学]の歴史においてすら栄光の座に値するとするなら、その場合は、全く別の理由によるものである：すなわち、ニックリッシュの著書

ハインリッヒ ニックリッシュ (Heinrich Nicklisch[1876-1946])は、1911年夏学期から1921年夏学期に至るまで、経営経済学の教授として、当時のマンハイム商科大学で活動していた。1914/15年冬学期から1918年夏学期に至るまで、ニックリッシュは、1907年に設立された同商科大学の第二代学長であった。

は、経営経済学が社会哲学的な基礎付けを必要とする社会科学的な学科目を表わすという見解によって形作られている、という理由によるものである。ニックリッシュは、このことによって全く現代の思考様式の先駆者なのである。」(Günther Schanz, 1999, S.35)。

ニックリッシュは、かれが「経営を経済的な単位と経済的な全体として、かれの研究の中心点に位置付けた最初の人(であった)」(Sandig, 1960, Sp.4103)ということ、そしてその際、人間的労働にかれの特別な注意を払ったということを、承認するであろう。ニックリッシュ自ら詳論したように、かれのこの経営に関する研究の開始は、第一次大戦前の「1912年から1915年の」(Heinrich Nicklisch, 1920, Vorwort)時代にまで遡るのである。ニックリッシュの同時代人達が、まず私経済学ないし商業学、その後さらに経営経済学と名付けられた(vgl. Erich Loitsberger, 1999, S.34)、新しい学科目の樹立のために貢献した研究領域は、ニックリッシュに無縁ではなかった。ニックリッシュ自身は、次第に安定した専門のこの部分領域上で、認識進歩をかなり豊かなものにした(vgl. Hans Seischab, 1936, S.46 ff.)のである。「ニックリッシュにとり本質的なことは、人間の形成活動によって給付価値と実質価値が相互に結び合わされ、経済的財貨が製造される経営を、かれが社会的な単位と見なすことである。」(Karl Rössle, 1936, S.4)。

ザイフェルト(Rudolf Seyffert, 1922)やフィッシャー(Guido Fischer, 1929)の初期の個別研究書が示しているように、ニックリッシュは「社会的な単位」としてこの〔ような〕経営の見解で、単に経営経済学の領域内に留まるものではないのである。もしこのような〔社会的な単位としての〕経営の理解が、第二次大戦後の経営経済学において幅広い普及を見出し、経営経済的な部分学科目の成立を共に形作るとするなら、ニックリッシュの同時代人〔z.B., Seyffert u. Fischer〕の立場は、依然として顧みられる必要がある：すなわち「ニックリッシュは、かれの科学的研究において、強く対立する意見と論争¹⁾することになったのである。ニックリッシュ学説は、この抗争において、従来の学説と比較しえない緊密な構成に成長したのである」(Sandig, 1960, Sp.4104)。ニックリッシュに対し、一部の強く拒絶する立場は、特に、ニックリッシュの有機体としての経営の表象に関係したものであり、その有機体と密接に結び付いた経営共同体の理念、ならびにニックリッシュの規範-倫理的な科学の構想に関係したものである。

ニックリッシュは、私経済学ないし経営経済学の初期の主張者達の下で、さらに別の観点でも特異な位置を占めていた。ニックリッシュは、国民経済学に対する明確な関係を取るかなり数少ない著者の一人であるどころか、恐らくほとんど唯一の著者である。その際、ニックリッシュは、ブレンターノ(Lujo Brentano [1844-1931])の批判²⁾に対し、新しい経済科学的な学科目〔私経済学〕の樹立を擁護しなかっただけでなく、その結果、恐らく専門についての名称〔経営経済学〕をも共に形作ったのである(Isabel Eidenmüller, 1995, S.214 ff.)。「講壇社会主義とニックリッシュ学派との間の科学的な同質性」に関する新しい研究、ならびに「利害調整と経営共同体との間の類似性」に関する新しい研究は、確かにこれらの新しい研究が、今まで引用文で証明しうることなく、むしろ内包する一つの関係を指摘している(Eidenmüller, 1995, S.222)。

2 構想の構成要素

ニックリッシュの経営共同体についての構想は、かれの経営の定義に基づいている、すなわち、ニックリッシュは「人間が、人間の欲求充足のために設定した諸目的を実現するために、道具や材料の活動で装備されたその職場での人間」に経営の最小の単位を認めるのである。この経営の定義は、経営を投資の実施として、優先的にかまたは全く排他的に考察することを拒むものである。さらに、ニックリッシュは、かれの経営の見解から「すべての純粹技術を出来るだけ排除」しようと努めた。ニックリッシュ以降「人は、理想主義、人文主義、キリスト教社会学、カルベニズム、その後、国家社会主義ならびに科学的社会主義に基づく人間を中心点に位置付けようとする、人智学³⁾的な考察様式を、ドイツ経営経済学の内に見出すのである」(Rolf Wunderer, 1995, Sp.668)。

ニックリッシュは、人間に集中したこの経営の理解について、一方で「全体経済を諸経営から総括的に把握し、そしてその諸経営の細胞の構造 (Gefüge) と生活 (Leben) から〔全体経済を〕説明し、理解するために、そしてまたその諸経営に影響を及ぼすことによって学ぶ」(Seyffert, 1936, S.1) ために、全体経済的な諸関係における個々の経営の結び付きを認識し、取り扱うことに同意する。ニックリッシュの定義は、他方で、経営の社会的な次元と密接に関わりあうことを、可能にする。ニックリッシュは、その社会的な次元を個々人 (Einzelperson) に関わらせて「人間は、共同体なしには考えられえない：人間は、始めから、後継者として、参加者として、先行者として〔共同体の〕肢体 (手足) なのである」と既に気付いているのである。経営の社会的な次元は、経営の中で多数の人間が共同して働く場合に、全面的に有効である。「経営共同体という用語は、人間が統一的に結合して、経営の生活を遂行することを意味し、このようにして人間が経営の機構から一つの有機体 (Organismus) をもたらすことを意味する。人間は、その人間の権利と義務をもってその有機体の内に存続するし、経営の福祉とそれ自体は、これら人間の権利と義務が果されることに依存している」。

多くの同時代の著者達と異なり、ニックリッシュは、始めから、経営における共同労働 (Zusammenarbeit) の問題に気付いている。しかしニックリッシュは、管理的労働と執行的労働 (ausführende Arbeit) との間の対立の内に「少しも本来の所与や不可避的なこと」を認めていない；むしろこの対立は「共同体労働 (Gemeinschaftsarbeit) によって克服されうる。その結果、規範的思考は、その共同体労働に内在し、そして外部からでなく、外部経済的領域からこの共同体労働に持ち込まれない、経営的な創造活動 (Schaffen) から生成してくる経営経済学の視野に、現われる。」(Sandig, 1960, Sp.4103)。

ニックリッシュ経営共同体の経営経済的な見解は、その経営共同体の二つの部分局面において、すなわち、給付共同体 (Leistungsgemeinschaft) と収益共同体 (Ertragsgemeinschaft) において、明かになる。しかも幾人かの私経済学の代表者達、特にリーガー (Wilhelm Rieger [1878-

1966))⁴⁾は、経営と経営共同体との給付理論的な局面を、最初に強く拒絶した。しかし経営経済学は、給付理念を比較的速かに受け入れた；実際のところ、関連する全ての著者達が、経営的な給付共同体をニッケリッシュと同じ様式で強調することがないにしても、給付の製造と給付の活用は、第二次大戦後——価値創造、生産性および要素投入と結びついて——経営経済学の中心的範例となる (vgl. Josef Kolbinger, 1960, Sp. 3777 ff.)。

ニッケリッシュ経営経済学は、収益共同体についての構想を、経営共同体の給付次元と同じ素早さや同じ程度でないにせよ、着手し、受け入れる。経営収益の分配 (Verteilung) に関するニッケリッシュ学説は、ニッケリッシュ経営共同体の見解の論理的帰結と思われる。とりわけ収益分配についてのニッケリッシュ学説の二つ〔給付と収益〕の局面は、別の専門主張者達の部分的ではあるが、激しい抵抗にぶつかった。私経済学（および別）の代表者達は、ニッケリッシュの収益分配構想を、公正性 (Gerechtigkeit) の要請 (公準) である、として拒絶したのである。「経営における全ての協働者 (Mitarbeiter) 達は、経営収益に向けて創造活動する。経営共同体は...一つの給付共同体であり、その経営共同体の給付は、共同体収益と一致する一つの共同体給付である。それゆえ給付共同体は、同時に収益共同体である。」(Sandig, 1956, Sp. 1697)。収益分配についてのニッケリッシュの表象を批判した幅広い反論は、一定期間の間に協働者達に支払われた賃金と給料についてのニッケリッシュの見解の内に、すなわち一定期間の終りに従業員 (Belegschaft) のために確かめられた収益の分け前のための分割払いとみなすニッケリッシュの見解の内に、かのもの (公正性) を認めたものである (Robert Schweitzer, 1936, S. 28)。労働を付与した企業の経済的成果への協働者達の経済界に広まった参加 (Beteiligung) は、すでに19世紀後半期に、たとえばアッペ (Ernst Abbe [1840–1905]) のような個々の企業者の人間性やシステムの必然性補完として団体で取り決めた労働報酬としての収益参加を、宣伝し、実施するとしても、ニッケリッシュの批判者の拒絶を進んで修正させようとしなかった (Eduard Gaugler, 1982, S. 110 f.)。アッペは、すでに1897年1月28日でのかれの講演「大工業での労働者の利益参加について」において、労働所得を、個々の企業の繁栄する営業状態に関与させないことを「はなはだ不公正なこと」と見なしていたのである。

3 構想の基礎付け

ニッケリッシュの門下生達は、すでに1936年に、ニッケリッシュ生誕60年記念論文集をかれに献呈した、その著者達は、ニッケリッシュの研究〔著書〕『前進への道！ 組織—基礎付けのための試み』の意義を、一般には、ニッケリッシュの科学的著書の理解のため、特殊的には、ニッケリッシュの経営共同体構想の理解のために、強調する。その第一版は1920年に、第二版は、はやくも1922年に刊行された。第一版の序文で、ニッケリッシュは「現代は、人間的生活のすべての領域上では、組織問題で満されている」と書いた。1922年7月の第二版でのニッケリッシュの序言では、かれの憂慮が認められる：すなわち「私の父国〔ドイツ〕においては、その時代を理解

しない子供の時期から何も言わない多数の紳士淑女が依然として存在している。それどころか、やはりこの事態は、ますますひどくなった。諸政党は、良く解らずに対立している。その諸政党が「政治を行うこと」は取るに足らないと、いつか学ぶであろうとするなら「一部の国民は、対立に向かう」ものとなる。生活の要求は「対立」でなく、むしろ「共同」という内容である」。

ニッケリッシュは、かれの基礎となる著書『前進への道！組織』を、かれが次のような表題を示す5つの章に：すなわち、物質、人間、組織と組織原則、有機体の限界および「組織の国民」に区別する。ニッケリッシュは序論で、はやくも〔以下のように〕強調する：すなわち「組織」という概念は、ここ（著書）では人間的活動存在の意味において、人間的生活の構造と内容と解されており、有機体一般の構成と生活と解されておらず、さらに世界全体の秩序付けられた存在と決して解されていない。」（1922, S.1）。ニッケリッシュは、かれの人間像を次のように書いている：すなわち「人間は有機的に作用する力である；この力とは、人間の内部において自己活動的にそれ自身で自覚していることである、それゆえ人間は精神である、と当然言って良いであろう。人間とは、精神である。すべての人間は、精神であり、それゆえすべての人間は一つ、すなわち人類（Menschheit）である、ということを、人間は、人間自身自ら自覚している」（S.17）。ニッケリッシュは、この自覚（Selbstbewusstsein）を人間の良心（Gewissen）とみなす。ニッケリッシュは、そのように理解した良心について、かれの基礎となる著書で、その良心が決定的に重要である（S.18）、というのである。「人間は、良心において、人間自ら、より大きい統一体（Einheit）の肢体として、より大きい全体の部分として、それと同時に、多数性の統一体として、異なる他の全体と並んで一つの全体として、自覚している。」（S.17）。

ニッケリッシュは、人間の欲求を欲求充足の叙述につき、次のように確認させる：すなわち「三つの個別の欲求は「人間」という精神的存在の発展にとっては、他の何よりもまず重要である。第一の欲求は、われわれ人間をわれわれの精神的存在として維持する欲求である。…第二の欲求は、人類において（それと同時に宇宙において）統一的に作用する欲求、すなわち一体化の欲求である。…第三の欲求は、人類において（ひいては宇宙において）秩序的に作用する欲求である。人間は、人間が公正であることによって、その欲求を充足し、秩序的に作用する。公正であるということは、人類の肢体として、それにふさわしい事物が、人間に関係付けることを意味し、それが人間的意識でもって人間的（道徳的）生活の基礎を形成することを意味する。」（S.35－37）。ニッケリッシュは、人間の欲求に対する考えとその人間の欲求と結び付いたその動機（Motiven）に対する考えを、1920年と1922年に〔以下の〕言明で解説する：すなわち「わが国の心理学者達は、従来よりかれらの専門の中心であるその動機の領域を、始めから、その人間に向けられるべき注意を払うことなく、取り扱ってきた。」（S.39）。ニッケリッシュ自ら、人間の動機付けについてのかれの表象を、人間の自由の問題と結び付ける。ニッケリッシュは、ショーペンハウアー（Arthur Schopenhauer [1785－1860]）⁵⁾とカント（Immanuel Kant [1724－1804]）を引き合いに出し、ならびにニーチェ（Friedrich Nietzsche [1844－1900]）とシュタイナー（Rudolf Steiner [1861－1925]）⁶⁾の言明に限定して、事実として〔次のように〕確認する：すなわち

「人間は、欲求と欲求の動機を良心において評価することによって人間となるのである。…われわれ人間は、良心を有しているがゆえに、自由である；われわれは、良心を有している限り、自由である。…人間は、人間が人間の良心において、人類行為のために欲求と動機を評価しうるので、自由である。」(S.45)。

人間の欲求と動機についてのニックリッシュの考えは、良心についてかれによって強調された自由の結び付きと同じく、多かれ少なかれ、個人主義的に形作られた人間像の見方として解釈されるかも知れない。ニックリッシュは、人間的行為の諸目的のありうる多様性を事例的に表象することによって、上のような種類の解釈に反対する；そのことは「社会的有機体に導くことを統合し、共同して実現されると言うて良い」(S.57) 多数の人間にあって、同様の諸目的が存在することを排斥するものではないのである。「比較的多数の、あるいはきわめて多くの人間」が共同して活動することになるなら「個々の有機体の拡大または強化は、もはや問題でなく、むしろ共同体の拡大または強化が問題となる。…ここでは共同体の意志は、原因が目的作用を根本において、そしていかなる範囲において果すべきかどうかを決定する。この意志は、構成員の意志の総和ではないが、しかし全く別の意志でもなく、この意志から異なったものでなく；むしろその意志は、似たようなものである。…個々の意志は、類似あるいは同様の諸目的が共同的に設定されることによって、共同体の意志であることを示す。」(S.58 f.)。

ニックリッシュの経営共同体についての表象の解明のためには、かれの〔著書の〕一般的な基礎付けのそのあとの一節が役に立つと思われる：すなわち「共同体が有機体であるか否かという論争が、今日文献上にあるが、それは無駄な論争である。同じ土地に生存し、同じ空気を吸うが、その外には相互に少しも関係を有しない人間の偶然的な相互存在は、何ら共同体ではない。…共同体は、ともかく究極的な肢体として、個々人からなる有機的な全体と考えられうるのである。…このようにしてあらゆる共同体は、有機体であることが明らかになる。」(S.60)。ニックリッシュはこの言明に、もとよりニックリッシュの経営共同体の構想を巡る議論に際して観察されうる所感を〔以下のように〕付け加える：すなわち「しかし「共同体」という用語の多義性から依然として異議が唱えられた。それゆえこの共同体の表現に用いられる諸関係は、どれほど多様であることであろう。」(S.60)。

ニックリッシュのこの論評は、ニックリッシュの共同体（それと共にまた経営共同体）の表象を二つの専門の様式で補完することを思い付かせる。まず第一に、ニックリッシュは、かれの共同体構想の厳密な関連付けを「分業というかなり重要な問題」(S.85)として強調する、それゆえニックリッシュはその関連付けを「分業は、共同体生活の現象であり、しかも最も重要な現象の一つである」(S.87)と特徴付けている。その際、ニックリッシュは「人間的活動の限界」を…「機械の王国に」関連させる：すなわち「たいいていの場合に労働速度をも決定する機械との結合においてさらにいつもすでに行われている一部の動作のみを多数の人間がなお遂行しなければならないとするなら、その場合、労働のこの最終の余剰(letzter Rest)をも、人間の身体から機械へ移転する設備を設計する技術者にとっての全盛期が存在することになるのである。」(S.87)。

ニックリッシュが「有機体の限界」についての章において「(精神的存在としての) 自己自身に対して、家族、国民および人類に対して」個々人の諸義務を強調することは、やはり注目に値する；その義務は「人間のもとで一致する...に違いない」(S.110)。ニックリッシュは「苦難の時代においても」そのような諸義務の間に争いが発生しうることを事例を挙げて説明する (S.111)、そしてその後で「次のように」続ける：すなわち「諸義務の争いの筋道は、良心に見出される。そのようにして様々な共同体に対して、人間の帰属を指し示す境界は、個々人の意識にあり、その人間の良心を通して現れる。その境界は、良心が存在するところはどこにでもある；人間には、義務の争いなしでは全く済まされない、その争いにおいて、精神的存在として自己を主張しない者は誰でも、その人間性を失うのである。...個々人の意識の中で、義務と権利が対立していることは、共同体の徴候でもある。」(S.112)。

4 構想の対立と見通し

ニックリッシュの基本著書の幾つかの本質的と思われる見方について既に前もって行った概観は、かれの経営共同体についての構想が、かれの多方面にわたる学問的諸活動にあって、少しも偶然的な産物でなかったことを、気付かせる。人は、この著書の(副題)『基礎付けのための試み』の中に、ニックリッシュの著書の成立期(立憲君主政の最終段階、第一次大戦、戦後数年、ワイマル共和国)の間、政治的、社会的および経済的な混乱と忌まわしい事態において、新しい経済的な部分学科目についての基礎、つまり経営経済学についての基礎を見出そうとする著者「ニックリッシュ」の努力を見て取ることができるし、[しかも]その基礎は、個別経済的な事態に尽きたものでなく、むしろ社会的、全体経済的な実情に対応したものである。私経済学の構想との対立は、そのような性質に規定された発想にとって、避けられなかった。その上「1933年に...経営共同体の理念が、政治的領域に引き出(され)...そしてその際[理念が]浅薄性を(経験した)」(Sandig, 1956, Sp.788)としても(かまたは正しくそうであったので?)、この発想の倫理-規範的な次元を単に批判的に取り扱わなかった学者の数が、依然として限られていたことが、容易に推測できたのである。「経営共同体」という用語の本物の理念と軽率な使用とは、至る所で...互いに対決した。そのためその経営共同体の理念は、不信の状態に陥ったのである。

ニックリッシュと経営経済的な大学教授の職にある幾人かのニックリッシュ門下生達は、第三帝国の開始数年において、ニックリッシュ生誕60年(1936年)のための記念論文集での寄稿が示すように、国家社会主義の世界観や経済解釈とニックリッシュ学説との一致を強調しようと努めた(vgl. Dieter Schneider, 1985, S.144 f.; Eduard Gaugler, 1998, S.23)。確かにそれはそうだが、その場合でも、例えば、1934年1月20日の国民労働秩序法(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)における経営共同体の概念は、ニックリッシュの理解と一致しなかったことを示したのである。概念的語彙のこの食い違いと多くの経営における共同体体験の実際的な経験とは、第二次大戦の崩壊に際してと戦争直後数年の再建に際して、経営共同体の概念とニック

リッシュによってその概念と結び付けられた一連の表象とが、国家社会主義の崩壊後、経営経済学から全く消滅しなかったことに、役立ったと言って良いのである。言うまでもなく、それに相応しい著者の数は、依然として少なかったのである；その際、20年代や30年代における科学的経営経済学の対象としての経営共同体についてのニックリッシュへの指摘やかれの門下生達の取り組みについての指摘も、第二次大戦後の10年間に於いては、ほとんど存在しなかった。50年代半ばから、人は、経営経済学の歴史的発展を取り扱う専門文献中に、再び通常的にニックリッシュに出会うようになった；その際しばしば、ニックリッシュ経営共同体の構想も指摘される。ニックリッシュの門下生達は、第二次大戦後と1946年のニックリッシュの死後に、経営共同体の学説を異なった強度で手掛けた。ニックリッシュ生誕60年記念論文集への寄稿において国家社会主義思想への関連を特に強調したレスレ (Karl Rössle) は、かれの教科書『一般経営経済学』において、かれの大学の先生「ニックリッシュ」を経営経済学の歴史の叙述に際してのみ言及する (1948, S.12 f.)；従って人は、経営共同体という見出し語をこの教科書に捜しても無駄である。

一方それに対して、ザンディッヒ (Curt Sandig) は、既述の記念論文集に同じく参加し、その論文集で、経営を「経営共同体の組織単位」とみなした (1936, S.40)、かれはニックリッシュによって創刊され (ザイシャープ (Seischab) とシュヴァンターク (Karl Schwantag) によって編集され) た『経営経済辞典』1926-1929年の第三版で、関連する見出し語のみを取り扱ったのではない (Band I, 1956, Sp.786, Band III, 1960, Sp.4102ff.)；「その後」ザンディッヒは、かれの定評ある著書『経営経済政策』(2. Auflage 1966) 中の多数の箇所、ニックリッシュの著書への関連を明確に取り上げたし、経営共同体の構想の一方の見方について繰り返し意見を述べたのである。「しかし」サンディッヒは、グーテンベルク (Erich Gutenberg [1897-1984]) に譲歩して「以下のように」容認する、すなわち「労働する人間の集団は、その集団が非公式な種類の人間の関係においてのみ認められる限りでは、経営経済学の一貫した構築のための中心的な基準点を自ずと形成することはできない。経営共同体を出発点や基準点として選択するという、1938年のニックリッシュの労働に関する独特の試み⁷⁾は、やはり不適切であることが判明した。」(1966, S.42) とする。ザンディッヒは、別の箇所で、様々な労働諸力の組み込みを「個々の人間の自由な人格に強制を加えることなしに、人事政策の経営に向けられた目標…」(1966, S.158) とみなす。それからザンディッヒは「以下のように」付け加える：すなわち「そのことから、共同体、経営共同体が成立するかどうかは、主として共同目標への経営構成員 (Betriebsangehörigen) の同じ方向に働く意志の問題である」。人がもし、ザンディッヒの意見表明の内に、ニックリッシュの経営共同体についての一層自主的 (spontan) に作用する叙述に対して、一定の留保を認めようとする場合、ザンディッヒが「共同目標への経営構成員の同じ方向に働く意志」をもって、かれの先生「ニックリッシュ」のこの経営共同体に関する表象に直接的に結び付けることを、人は見落してはならないのである。

ニックリッシュ門下生仲間の外では、とりわけメレロヴィッツ (Kondrad Mellerowicz [1891-1984]) とフィッシャー (Fischer [1899-1983]) が、すでに終戦後の早期に、かれらの経営経済

学への構想において、経営共同体の思考に特別の注意を払っていた。メロヴィッツは、かれの教科書『一般経営経済学』(1948)の第六版において「三つの経営的生産諸要素」：すなわち、人間、資本、組織を表象する(Erster Band, S.92)。かれはそれについて説明する：すなわち「経営とは、もはや必ずしも職場のみでなく、給付生産のためのその経営の活動における共同体のすべてである。」(S.93)。かれは、資本主義と社会主義の「関係」理解を、企業者と労働者の役割から批判する；かれは「次の」言明でもって、ニックリッシュの理解に非常に近くなる：すなわち「経営の共同体は、確かに大規模な国民共同体の一部に過ぎない；本物の経営共同体は、さらに真実の国民共同体の最も確実な基礎付けでもある。そのことは、経営から、その最終的な意義を国家に有している有機的な単位を作っている。」(S.94)とするのである。

フィッシャーも、既に1929年に個別研究書『経営における人間と労働』において、経営的給付過程の中への人間の投入でもって、かれの特別の方向付けを表現したし、かれの教科書『一般経営経済学』(6. Auflage 1952)において「経営共同体」という独自の章を設けた。その章には「次の」確認が見出される：すなわち「(職員の内部および職員と企業者の間、欧州共同体：が考えられている)信頼関係と共通の共同責任は、本物の経営共同体の根本的な支柱である。」(S.99)。フィッシャーは、かれの教科書の後の諸版において、その章を拡大し、この章を二つの節：「経営における人間的関係」と「共同決定と経営協議会」に区分した(10. Auflage 1964)。フィッシャーは、この二つの節の第一節において、とりわけ人間尊厳、友愛、集団形成、人間管理、経営的パートナーシップ(労使共同)のような見出し語を取り扱った。フィッシャーは、かれの「経営におけるパートナーシップ」の構想を、同一名の個別研究書において包括的に表象した；その際かれは「経営共同体の精神的紐帯を経営的パートナーシップの基礎付け」とみなした(1955, S.33)。フィッシャーのいうパートナーシップ構想は、一方で、ニックリッシュの経営共同体の理解にたびたび非常に近付くのである；——上で書き留めるように——ニックリッシュは、とくにドイツ理想主義を抛り所とする(vgl. Tetsuhiko Mori, 1999, S.221 ff.)のに対して、フィッシャーは、他方で、かれの経営経済学にカトリック社会学の社会諸原理(人格原理、連帯性原理および補完性原理)の受容をもって、レーエルマン(Thomas Rehermann)が「社会存在論的な発想」とみなす(1999, S.171 ff.; vgl. auch Thomas Langner, 1996)基礎を与えるのである。フィッシャーとニックリッシュは——かれらの社会哲学的な基礎付けにおける相違にもかかわらず——経営共同体ないし経営的パートナーシップでのかれらの取り扱いが示すように、経営経済学の倫理—規範的な方向ないし共同体志向的な方向に(Gertraude Krell, 1999, S.128)関係付けられる(Fritz Schönpflug, 1932/1954)。ニックリッシュとの関係付けは、この意味において、依然として大きな矛盾である(vgl. Schneider, 1985, S.140)。

フィッシャーの経営的パートナーシップの理解とニックリッシュの経営共同体構想との部分的な一致は、はっきりとしている。クレル(Krell)は、彼女の『共同体化する人事政策』(1994)に関する研究において「次のように」説明した、すなわち、80年代初頭以降、強まる普及を見出す「企業文化(Unternehmenskultur)—発想も、さらに「労使共同体(Werksgemeinschaft)」ない

し「経営共同体」の構想と一致する一連の構成要素を持っている、と。彼女は、ただし「次のように」確認する：すなわち「『企業文化』の演出は、『パートナーシップ』構想からの脱落、後退と評価される必要がある」（1994, S.285）。企業—文化ないし組織—文化の構想が、ニックリッシュの経営共同体の表象に比べて、さらにどの程度まで劣っていて当を得ないかが、吟味されるであろう。同様の反省は、数年以降、新たに討論された「共同企業者（Mitunternehmer）」構想に対しても、望ましいであろう（vgl. Gaugler, 1999）。

5 労働法における経営共同体

ニックリッシュ自ら——既に上で述べるように——共同体概念の多義性に言及したし、その際とりわけ、法律上の次元をも「次のように」論じた：すなわち「そのことは『法律に関する共同体』（物権と同じく債権）でも変わらない：法律に関与する人々は、そのような意味で、共同体を少しも形成しないが、この特別な場合の法律関係をも秩序づけた人々の構成員は、その共同体である。」（1922, S.60）。とりわけ労働法が——とくに第二次大戦後の時期に——ドイツ連邦共和国において、たいていはそれでもやはりニックリッシュのこの経営共同体に関する構想を参照することなく、経営共同体の概念を繰り返し取り扱うことは、それほど意外ではない。個別労働法（Individualarbeitsrecht）と経営組織法（Betriebsverfassungsrecht）との間の相違は、経営共同体についての法律上の言明が、ニックリッシュの表象とどの程度まで一致するかという再検査によって、示されている。

使用者と個々の被用者との間の労働協約が、個別労働法の中心に位置している。ツェルナー（Wolfgang Zöllner）は、雇傭関係（Arbeitsverhältnis）の「人的性格」を強調して示すが、それと同時に「次のことを」強調する：すなわち「雇傭関係は、ある種の従属の性格を有している。それで、被用者は、多くの別の法律関係のパートナーより一層強く、使用者の一方的な決定権に従属させられていることが、意味されている。」（1983, S.129 f.）。人は、この被用者の服従を、ツェルナーのいうように、確かに過大評価してはならないが、その服従は、雇傭関係を共同体関係とみなすことを、不適切と思わしておく「典型形成の実体」であろう。ツェルナーは、使用者と被用者が「一連の共同利害関係によって」結び付けられていることを無視しない。「しかしこの共同利害関係は、雇用関係の対象かまたは目的ではないので、共同体の法律概念を根拠付けることに役立たない」。ツェルナーは、この考えを次のように補足する：すなわち「被用者が、通常の場合のように、経営に参加する限りでは、被用者にとっても、経営の肢体としての地位は重要である。その地位は、経営組織法の規定によって、法律上、形成されている。…この法律上の規制は、（使用者を含む、かまたは使用者を含まない）経営共同体について述べることを、どの程度まで正当化するかは、疑わしい。」（1983, S.130）。

幾人かの著者達は、この慎重さを、集合労働法（kollektives Arbeitsrecht）でのかれらの取り扱いに際して、1952年の経営組織法の注解で、既に弱めたか、ないしは止めてしまった。このこと

は、ガルペリン (Hans Galperin) が、もし経営組織を「全体の利害と欲求に関連させた経営的価値創造共同体の法秩序と」理解するなら、ニックリッシュの構想にずっと近付くガルペリンに、特に当てはまる。(1953, S.71)。

ガルペリンが、かれの注解において、次のように定式化する場合、ニックリッシュの表象との一致がさらに明かになる：すなわち「経営共同体は、運命共同性、利害共同性、目標共同性、そしてもちろん労働共同性によって結び合わされた多数の人々である。人は、その経営共同体を、法律教義的に新種で独自の法的な利害共同体、危険共同体および機能共同体として理解して良いであろう...そしてこの意味において、法律関係と理解して良いであろう。」(1953, S.72)。ガルペリンは、1952年のドイツ経営組織法の一定の規定に関して「次のように」続ける：すなわち「仮に人が、経営共同体を、このような意味で、自律的に法制定できる共同体とみなすつもりでなく、むしろ経営の共同体秩序を双方の経営パートナーの幾つかの意志によって生じる規則に還元するつもりか...または独自の法的な合意の方法で契約によらない二者の構成員の共働に還元するつもりであるとしても、それでも「以下のことを」見落すことはできない、すなわち、経営共同体において、使用者のために立法者の意志に従って、および経営の全被用者 (Arbeitnehmerschaft) の機関に従って、経営と一般性の福祉のための共働 (49条1項) ならびにそれらの利害関係の調整のための共働 (72条2項) が、それらの分離運動の徹底した制限 (49条2項) が、および特別の経営的な協調地位の承認 (50条) が、必要とされる。」(1953, S.72 f.)。ガルペリンは、連邦議会印刷物3585号の指示でもって、そこに「通常法律関係を下回る共同 (仲間) における経営組織のパートナーに、共同体を示すパートナー地位」についての証拠を認める (1953, S.73)。

ニックリッシュの経営共同体に関する構想との本質的な一致をドイツ連邦共和国における集合労働法の経営に関係した部分において、今後も認識することを可能にする経営組織の基礎付けは、1972年の経営組織法の追加条項にあって、逆方向に進もうとする企てにもかかわらず、維持され続けたのである。それゆえこの意味において、ガルペリンもまた、1972年の経営組織法の注解に際して、かれの以前の経営共同体の考えを「次のように」補足し、深めることができるのである：すなわち「経営共同体の概念は、その頃大いに議論されたドイツ帝国裁判所 [1879-1945] の部分ストライキ判決文において初めて姿を現わし、...さらにドイツ帝国労働裁判所 [1926-1945] から生じた「社会的な労働共同体と経営共同体」の法律思想の基礎付けになった」(1975, S.72)。ガルペリンは、経営共同体を「統合理論」に基づいて展開した指導像」とみなし、その経営共同体は「法律上の個人でもなく、私法上の意味において、権利能力もなく、さらに財産能力もない」と書き留める。「その経営共同体の法律上の本質は、教義的に盛んに議論の対象となっている。」。

1972年の経営組織法のその他の注解者達は、仮にかれらが前述のガルペリンのように同じ方法と強度で、その経営組織法に意見を述べないとしても、この見解を確認するのである。ディーツ (Rolf Dietz) は、1952年の経営組織法に対するかれの注解においてすでに「次のように」強調す

る：すなわち「経営は、経営共同体と同一ではないが...経営は、労働法上、経営共同体の基礎付けと枠組みとしてのみ重要であるに過ぎない。それゆえ経営が前もって存在するかどうかは、全く疑わしい問題であり、単一の経営共同体、すなわち単一の従業員が存続するかどうかは、決定的に重要である」（1953, S.64）。ディーツは「経営共同体は、経営において活動するすべての人々(Personen)（を包含する）」と補足して書き留める（1953, S.87）。ディーツとリヒアルディ（Reinhard Richardi）は、1972年の追加された経営組織法に対する注解において「経営協議会は、従業員の代表者に過ぎず、経営の機関ないし経営共同体の機関でもない」と引用した箇所を明確にする（1973, S.73）。ディーツとリヒアルディは、経営組織「法」の他の注解者達と一致して「次のように」確認する：すなわち「使用者と経営協議会に機関として嵌め込まれているような上位に置かれた経営団体は、しかし法律上存続しない」。ディーツとリヒアルディは、それでもやはり、経営共同体は「経営において活動するすべての人々を、従業員構成員の他に、この〔経営組織〕法の意味において使用者をも、そしてその法律上の代表者を、ならびに5条2項で述べられた人々を、そしてとりわけ指導的な雇傭者をも」包含する、と明確に言及する（1973, S.180）。ホイニンゲン-ホイネ（Gerrick von Hoyningen-Huene）は、経営組織法についてのかれの教科書において、注目すべき指摘をさらに「次のように」示す：すなわち「たとえBAG（連邦労働法、欧州共同体）が、すでに早期に被用者相互の責任と関連して、同じ経営における労働が、単に社会学上の現象としてでなく、被用者相互の多かれ少なかれ密接な共同体関係を、一定の法律効果でもって達成し、または被用者相互の連帯性を存続するということを施行したとしても、この施行は、実行可能な市民法的責任にとってのみ相互に有効であるが、経営組織法的意味においては有効でないのである」（1993, S.63）。

経営共同体の概念は、新しい労働法上の文献においては、一般に今だほとんどあまり注目されていない。〔しかし〕ヴィーゼ（Günther Wiese）は、例外を成している、すなわち、かれは、特に1996年2月のマンハイム大学におけるかれの退任講義において、労働法的な視点の下で、経営共同体を詳しく取り扱ったし、その際、50年代のガルペリンの意見発表に対して、看過しえない対比を際立たせた（vgl. Wiese, 1996, S.449）。ヴィーゼは、国家社会主義の時代における労働法の生成に関する一節において、国民労働秩序法（1934）を参照するよう指示する：すなわち「経営の指導者は、全従業員（Gefolgschaft）の福祉についてそれ相応に配慮しなければならないし、このことは、経営共同体に根拠のある忠誠（Treue）を指導者に捧げねばならない」。ヴィーゼは「次のように」問題を指摘する「個人法的な共同体関係の概念」は、第二次大戦後もさらに「連邦労働法、連邦裁判所、オーストリア最高裁判所、審級裁判所、それどころか連邦憲法裁判所の判決の中に、および雇傭関係から権利と義務の根拠についての文献の中に、引き合いに出された。〔しかし〕批判は、ようやく次第に生じたのである」（S.451）。個人的な共同体関係の概念は、ヴィーゼが確認するように、最近の時代においては、判決においても、文献においても、もはや使用されていないと思えるし、そのための「良き根拠」を「次のように」言い表す：すなわち「仮にこの個人的共同体関係の概念とその概念諸要素が、国家社会主義より以前に、ずっと長く

展開され、使用されていたとしても、しかしながらそれらのイデオロギー的な負担は、明白である。…個人法的な共同体関係の概念は、内容的にも雇傭関係の本質に関する今日的な理解にふさわしくない。」(S.452)。ヴィーゼが労働法における共同体概念の使用に対して提起する様々な論証は、経営共同体の概念内容が、国家社会主義の影響の下で特に受け入れた特徴に非常に強く自らを合わせる。それゆえ、人が、ニックリッシュの構想に注意を集中するなら、経営共同体概念の整理が、労働法にとっても、依然として基礎付けられるかどうか、どの程度までいつまでも基礎付けられるか、という疑問が成立する。経営共同体のこの「ニックリッシュの」経営経済的な理解は、全体主義的国家における指導者原理と一致しないし、使用者による支配的な権力行使に対する被用者の服従義務と一致しない。ニックリッシュは、経営の本質を「人間の権利と義務でもってその経営に存在する」自由な人間の共同体の内に認める(1932, S.296)。ヴィーゼは、少なくとも、雇傭関係の契約パートナーの間の経営において存続する利害関係の相違と並んで同一方向の利害関係も存在することを既に指摘した。ヴィーゼは、そのことによって、経営において「対立する協同(Kooperation)」の、社会科学において普及した表象に近づくのである。

6 社会科学的批判

ニックリッシュの多数の発表論文(刊行物)における様々な原典の所在は、社会学の取扱いが、かれに、テンニエス(Ferdinand Tönnies [1855-1936])によって1887年に始められた利益社会と共同社会の概念ならびにその多種多様な概念内容について、周知の事柄であったことを、推測させる。しかしながらニックリッシュが、かれの生きていた時代にこの論題設定のために、すでに刊行されていた広範囲に渡る社会学者達の文献を、どれほど徹底的に取り扱ったかという疑問は、少なくとも今のところ未解決のままである(vgl. u. a. Alfred Vierkandt, 1959, ならびに Vierkandtに含まれているTheoder Geigerの寄稿, S.173 ff., およびTönniesの寄稿, S.180 f f.). 社会学におけるこの一部非常に対立する論議は、ニックリッシュに、かれの構想を「経営共同体」とみなすこと、そしてこの経営共同体の概念を「経営利益社会」の名称と取り替えないことを、はっきりと思いとどまらせなかった。テンニエスによる区別において、最後に挙げた(任意の社会形態や目的保留の社会形態についての)概念は、ニックリッシュによって意図された実情に、十分より良く相応しいのであるが。

社会科学上の文献は——特にニックリッシュにしばしば言及することなく——経営共同体という概念を「様々な局面において…その文献の専門用語の中で多かけ少なかれ厳密な解釈でもって使用した」(Otto Neuloh, 1975, Sp.620)。この概念と結び付いた規範的な術語に対する批判と拒絶が、1945年の後に社会学の中に現れた。新しい経営社会学上の文献は、ノイロー(Neuloh)によれば、そのような「非経営的な表象」を大幅に敬遠した；ノイローはそのことについて三つの理由を挙げる。テンニエスの分析は「次の第一の理由を」提示する、すなわち、経営は「利益社会の社会形態」であり、「一定の利害関係の追求のための制度」である。第二の理由は、労使共

同体として、20年代に幾人かの社会学者による共同体概念の使用であった。「経営共同体概念の政治化」が、第三帝国においてその後に続いた；その政治化は「多様な学科目の使用における拒絶のための決定的な〔第三の〕理由」である（Neuloh, 1975, Sp. 621）。結局「給付過程における最高の経済性的手段としての」概念の道具的解釈は、とりわけ社会学者達にとり、断念する理由である。ノイローは、そのような考えから〔次の〕結論を導く、すなわち「経営共同体という概念は、政治的、感情的にのみ負担をかけるだけでなく、むしろ非現実的でもある」（1975, Sp. 622）。ノイローは「社会倫理的な動機と規範的な思考に囚われないところの時代に適った別の可能性と科学に適った別の可能性に基づく」問題を設定し、「経営的な社会秩序が、秩序の質を十分理解させるので」、最良の別の可能性として「経営的な社会秩序」という名称を勧める。

モーリ（Shigetaka Mohri）も、ニックリッシュを引用することなく、「社会秩序」という名称を使用する（1969, S. 210 ff.）；モーリは、生産技術的な構成要素と人間—社会的な構成要素をもつ現代企業の二重構造に基づいており、経営を生産技術的な社会秩序と人間的な社会秩序という二つの異なった要素をもつ「利益社会的な制度として」分析する。機構化と機械化の形成原理は、最初の社会秩序に該当し、「組織化」の原理が、もう一方の社会秩序にあてはまる。労働の組織化が、質的に高く伸長されればされるほど、そこから協同—技術的な人間化は、人格化と民主化の傾向でもってなお一層多く成長する。それゆえこのモーリの見解によれば、経営的な社会秩序は、生産技術の合理化による社会的な経営政策として、および人間社会的な秩序の合理化による経営的な社会政策として成立する（vgl. Neulohによる叙述の中のMohri, 1975, Sp. 623）。

クリタ（Shinzo Kurita）も、経営共同体構想の指導者原理への結び付きのために、ニックリッシュ理論を見捨てる。クリタは、その代わりに「経営団体（Betriebskörperschaft）」ないし「経営利益社会（Betriebsgesellschaft）」という名称を用いる（1969, S. 95 f.）。しかしクリタは自ら、ニックリッシュを考えに入れて、さらに：「ニックリッシュの経営共同体は…新しい経営構造として、わたくし（クリタ）の経営団体に共通するある物を含む」と述べる。

ニックリッシュの経営共同体についての構想に対する社会学者達の批判は、幾つかの問題を提起する、その問題の回答は、経営経済学にとっても重要であると言って良い、なぜなら経営経済学は、——少なくとも基本的な部分領域において——社会科学の学科目であることを自認する必要があり、社会科学的な認識の導入をあてがわれているからである。最初の問題提起は、利益社会と共同社会との間の社会学上の区別から生じる；社会学者達は、この経営共同体の名称が、これらの利益社会と共同社会の双方の「人間的な結び付きの基本形態」との間の、社会学における百年以上このかた広まった相違と相反するので、経営共同体の表象を明らかに拒絶する。テンニエス自身以降、社会学において、これに関連する理論的な展開が行われ、テンニエス自ら、双方の基本形態と並んで「混合した関係」も存在することに言及したので、経営共同体の概念への社会学者達の批判は、相対化される。この観点の下で、経営共同体に対して社会学者達から出ている反感は、次第にその後、和らぎえたのである。いずれにせよ「経営共同体」概念は、社会科学において少しも完全な拒否に会わなくなったことが、書き留められうる。例えば、ハインリッ

ヒ (Walter Heinrich) は、共同社会の経済と経営について大いに強調して論じた。ハインリッヒは、その際「経営の経済共同体」を「家政共同体と家族共同体」に関係付けたのである (1957, S.208)。

科学における倫理－規範的な言明の拒絶は、ニックリッシュの経営共同体についての構想にとって、はなはだ重大である。この批判は、社会学において特に強く主張されている：しかしその批判は、経営経済学の展開と明快な専門〔経営経済学〕の主張者達の態度表明が20年代に特に示したように、決して社会学者に限定されていない。人は、それ以来、経営経済学の内に、その科学理論上の立場に関する重要な原動力を見て取ることができる (vgl. u. a. Hans Raffée, 1974, S.26 ff.)。社会学の科学理論上の基礎付けにおいても、そこに広まった倫理－規範的な言明の拒絶を、ニックリッシュがその倫理－規範的な言明をかれの経営共同体の構想と結び付けたように、新たに考慮に入れさせる展開が生じるかどうかは、後になってみないと分らないのである。

一般に社会科学、特に経営社会学や労働心理学は、ニックリッシュが経営共同体の概念の下で包含した問題領域の科学的に基礎付けられた理解にとって、意味を持ちうる内容をどの程度まで取り扱うかという問題が、とても重要と思われる。そのためにまず、経営の中で活動するニックリッシュの人間像が重きをなす。カプラー (Ekkehard Kappler) は、この人間像に関する適切な観点に言及する：すなわち「すべての参加者の共同責任、報酬および余剰分配についての観察は...ニックリッシュの場合の「人間像」にとって特に重要...と思われる。ニックリッシュには「全体的」把握が常に問題である。このようにニックリッシュは、不可欠な相互の関わり合いに基づき、経営にとって経営の内におけると経営を超えるすべての共同責任の展開の必然性を強調する。評価は、一度限りでなく、むしろ継続的にのみ解決されうる問題である。」 (1992, Sp.133 2)。人は、そのような領域上の新しい社会科学的な研究が——たとえば経営経済学科目に適した主張者との協同において——ニックリッシュの経営共同体に関する構想についての理解をも促進する認識に貢献しうるという確信を、十分にいただくことができる。

7 むすび

ニックリッシュは、経営経済学の学科目に包括的で、まとまったシステムを与えた「新しい」経営経済学の歴史における最初の専門主張者であった；ニックリッシュは、その点で人間をかれの構想の中心点に設定したし、経営共同体に主要な位置をあてがった。ニックリッシュは、この概念の下に、経営で活動する人間の給付共同体と収益共同体を理解した。ニックリッシュは、かれの構想の哲学的な基礎付けを、かれの著書『前進への道！ 組織－基礎付けのための試み』 (1920) において詳しく論述した；ドイツ理想主義は、ニックリッシュの倫理－規範的な表明の基礎を形成した。ニックリッシュの発想は、経営経済学の内部（と外部）で賛同に出会っただけでなく；経営共同体の構想は、特に激しい対立を呼び起こした。様々な専門主張者達は、第二次大戦後、一般経営経済学についてのかれらの構想において、しばしばはっきりとニックリッシュ

の発想を継承することなく、新たに経営共同体に取り組んだ。「経営におけるパートナーシップ」(vgl. Fischer, 1955; Kurt Maier, 1969; Gert P. Spindler, 1970) という構想は、ニックリッシュが少なくとも発想においてすでに、かれの経営共同体の理解で完成した様々な構成要素を含んでいる。部分的な類似性は、企業文化ないし組織文化に対する新しい発想においても、ならびに経営における協働者の共同企業者気質をめぐる数年来再び盛んになる議論において、明らかになる。

8 文献一覧

- Dietz, Rolf (1953): *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar*. München und Berlin
- Dietz, Rolf-Richardi, Reinhard (1973): *Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar*. (5. Auflage). München
- Eidenmüller, Isabel (1995): *Betriebswirtschaftlich relevante Theorien der Kathedersozialisten*. Stuttgart
- Fischer, Guido (1929): *Mensch und Arbeit im Betrieb*. Zürich
- Fischer, Guido (1952): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. (6. Auflage). Heidelberg
- Fischer, Guido (1955): *Partnerschaft im Betrieb*. Heidelberg [清水敏充訳(1961):『労使共同経営』ダイヤモンド社、東京]
- Fischer, Guido (1964): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. (10. Auflage). Heidelberg [(第八版) 清水敏充訳(1962):『経営経済学』日本能率協会、東京]
- Galperin, Hans (1953): *Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz*. Heidelberg
- Galperin, Hans (1975): *Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz*. Band I : Organisation der Betriebsverfassung. (5. Auflage). Heidelberg
- Gaugler, Eduard (Hrsg.) (1969): *Verantwortliche Betriebsführung*. Stuttgart
- Gaugler, Eduard (Hrsg.) (1975): *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart
- Gaugler, Eduard (Hrsg.) (1982): *Verantwortliche Personalführung*. Mannheim/Wien/Zürich
- Gaugler, Eduard (1982): Zieldynamik erfolgsorientierter Mitarbeitervergütungen. In: Eduard Gaugler (Hrsg.): *Verantwortliche Personalführung*. Mannheim/Wien/Zürich. S.107-128
- Gaugler, Eduard-Weber, Wolfgang (Hrsg.) (1992): *Handwörterbuch des Personalwesens*. (2. Auflage). Stuttgart
- Gaugler, Eduard (1998): Hundert Jahre Betriebswirtschaftslehre. Band 53 in der *Schriftenreihe der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis* e. V. Mannheim
- Gaugler, Eduard (Hrsg.) (1999): Guido Fischer 1899-1983. Band 55 in der *Schriftenreihe der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis* e. V. Mannheim
- Gaugler, Eduard (1999): Mitarbeiter als Mitunternehmer—Die historischen Wurzeln eines Führungskonzepts und seine Gestaltungsperspektiven in der Gegenwart. In: Wunderer, Rolf (Hrsg.): *Mitarbeiter als Mitunternehmer*. Neuwied. S. 3-21
- Geiger, Theoder (1959): Gemeinschaft. In: Alfred Vierkandt (Hrsg.): *Handwörterbuch der Soziologie*. Stuttgart. S.173-180
- Heinrich, Walter (1957): *Wirtschaft und Persönlichkeit*. Salzburg
- v. Hoyningen-Huene, Gerrick (1993): *Betriebsverfassungsgesetz*. (3. Auflage). München
- Hummel, Otto u. a. (1936): *Heinrich Nicklisch und sein Werk*. Eine Aufsatzfolge. Stuttgart
- Kappler, Ekkehard (1992): Menschenbilder. In: Eduard Gaugler-Wolfgang Weber (Hrsg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*. (2. Auflage). Stuttgart. Sp.1324-1342

- Kieser, Alfred·Reber, Gerhard·Wunderer, Rolf (Hrsg.) (1995) : *Handwörterbuch der Führung.*(2 . Auflage). Stuttgart
- Kolbinger, Josef (1960) : Geschichte der Leistungsidee. In : Hans Seischab·Karl Schwantag (Hrsg.) : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft.*(3 . Auflage). Stuttgart. Sp. 3777–3788
- Krell, Gertraude (1994) : *Vergemeinschaftende Personalpolitik.* München und Mering
- Krell, Gertraude (1999) : Geschichte der Personallehren. In: Michael Lingenfelder (Hrsg.) : *100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland.* München. S.125–139
- Kurita, Shinzo [栗田真造] (1969) : Comments on "Betriebsgemeinschaft Theorie". In: Eduard Gaugler (Hrsg.) : *Verantwortliche Betriebsführung.* Stuttgart. S.95–98
- Langner, Thomas (1996) : *Sozialprinzipien im Betrieb.* Paderborn
- Lingenfelder, Michael (Hrsg.) (1999) : *100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland.* München
- Loitsberger, Erich (1999) : 100 Jahre Betriebswirtschaftslehre – Vision und Erfüllung. In: Egger, Anton·Grüm, Oskar·Moser, Reinhard (Hrsg.) : *Managementinstrumente und -konzepte.* Stuttgart. S....
- Maier, Kurt (1969) : *Interdependenzen zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Partnerschaft.* Berlin
- Mellerowicz, Konrad (1948) : *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre.*(6 . Auflage). Berlin
- Mohri, Shigetaka [藻利重隆] (1969) : Die Sozialordnung in der modernen Unternehmung. In : Eduard Gaugler (Hrsg.) : *Verantwortliche Betriebsführung.* Stuttgart. S.210–219
- Mori, Tetsuhiko [森哲彦] (1999) : Die Lehre von Heinrich Nicklisch vor Hintergrund des deutschen Idealismus. In : *Journal of Humanities and Social Sciences.* Nagoya City University, Nagoya, Japan. Nr. 6 March 1999. S.221–242
- Neuloh, Otto (1975) : Betriebsgemeinschaft. In : Eduard Gaugler (Hrsg.) : *Handwörterbuch des Personalwesens.* Stuttgart. Sp.620–627
- Nicklisch, Heinrich (1922) : *Der Weg aufwärts! Organisation. Versuch einer Grundlegung.*(2 . Auflage). Stuttgart [(第一版) 鈴木辰治訳(1975) : 『組織 向上への道』 未来社、東京]
- Nicklisch, Heinrich (1932) : *Die Betriebswirtschaft.*(7 . Auflage). Stuttgart
- Nicklisch, Heinrich(Hrsg.)(1938/39) : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft.*(2 . Auflage). Stuttgart
- Raffée, Hans (1974) : *Grundprobleme der Betriebswirtschaftslehre.* Göttingen
- Rehermann, Thomas (1999) : Die Rezeption der Sozialprinzipien der katholischen Soziallehre in die Betriebswirtschaftslehre durch Guido Fischer. In: Eduard Gaugler (Hrsg.). Guido Fischer 1899–1983. Band 55 in der *Schriftenreihe der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis* e. V. Mannheim. S.171–217
- Rössle, Karl (1936) : Nicklisch und die normative Betriebswirtschaftslehre. In: Otto Hummel u. a. : *Heinrich Nicklisch und sein Werk,* Eine Aufsatzfolge. Stuttgart
- Rössle, Karl (1948) : *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre.* München
- Sandig, Curt (1936) : Haushalt— und Bedarfsforschung in Nicklischs System der Betriebswirtschaftslehre. In: Otto Hummel u. a. : *Heinrich Nicklisch und sein Werk.* Eine Aufsatzfolge. Stuttgart
- Sandig, Curt (1956) : Betriebsgemeinschaft. In: Hans Seischab·Karl Schwantag (Hrsg.) : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft.* Band I.(3 . Auflage). Stuttgart. Sp.786–790
- Sandig, Curt (1960) : Nicklisch, Heinrich. In: Hans Seischab·Karl Schwantag (Hrsg.) : *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft.* Band III.(3 . Auflage). Stuttgart. Sp.4102–4104
- Sandig, Curt (1966) : *Betriebswirtschaftspolitik.*(2 . Auflage von "Die Führung des Betriebs. Betriebswirtschaftspolitik"). Stuttgart
- Schanz, Günther (1999) : Wissenschaftsprogramme. Orientierungsrahmen und Bezugspunkte betriebswirtschaftlichen Forschens und Lehrens. In: Michael Lingenfelder (Hrsg.) : *100 Jahre*

Betriebswirtschaftslehre in Deutschland. München. S.31-48

- Schneider, Dieter (1985): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*. (2. Auflage der "Geschichte betriebswirtschaftlicher Theorien"). München, Wien
- Schneider, Dieter (1999): Geschichte der Betriebswirtschaftslehre. In: Michael Lingenfelder (Hrsg.): *100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland*. München. S. 1-29
- Schönpflug, Fritz (1932/1954): *Betriebswirtschaftslehre—Methoden und Hauptströmungen*. (1. und 2. Auflage). Stuttgart [(第二版) 古林喜楽監修・大橋昭一・奥田幸助訳(1970)『シェーンプルー ク 経営経済学』有斐閣、東京]
- Schweitzer, Robert (1936): Die Ausbildung der Ertragsverteilungslehre durch Nicklisch. In: Otto Hummel u. a.: *Heinrich Nicklisch und sein Werk*. Eine Aufsatzfolge. Stuttgart
- Seischab, Hans・Schwantag, Karl (Hrsg.) (1956, 1958, 1960, 1962): *Handwörterbuch der Betriebswirtschaft*. Vier Bände(3. Auflage). Stuttgart
- Seischab, Hans (1936): Das literarische Werk Nicklischs. In: Otto Hummel u. a.: *Heinrich Nicklisch und sein Werk*. Eine Aufsatzfolge. Stuttgart. S.46-55
- Seyffert, Rudolf (1922): *Der Mensch als Betriebsfaktor*. Stuttgart
- Seyffert, Rudolf (1936): Heinrich Nicklisch. Betrachtungen zu seinem 60. Geburtstag. In: Otto Hummel u. a.: *Heinrich Nicklisch und sein Werk*. Stuttgart. S. 1-3
- Spindler, Gert P. (1970): *Praxis der Partnerschaft*. Düsseldorf/Wien
- Tönnies, Ferdinand (1887): *Gemeinschaft und Gesellschaft* [8. Auflage, 1935. (第八版) 杉之原寿一訳 (1957)『ゲマインシャフトとゲゼルシャフト—純粹社会学の基礎概念—』上下、岩波文庫、東京]
- Tönnies, Ferdinand (1959): Gemeinschaft und Gesellschaft. In: Alfred Vierkandt (Hrsg.): *Handwörterbuch der Soziologie*. S.180-191
- Vierkandt, Alfred (Hrsg.) (1959): *Handwörterbuch der Soziologie*. Stuttgart
- Volkswirtschaftliche Gesellschaft e. V. (Hrsg.) (1951): *Voraussetzungen und Wege zur Verwirklichung einer betrieblichen Gemeinschaft*. Hamburg
- Völker, Gerhard (1961): *Heinrich Nicklisch—Grundzüge seiner Lehre*. Stuttgart [渡辺朗訳(1996)「ニックリッシュの経営学」大橋昭一編著・渡辺朗監訳『ニックリッシュの経営学』所収、同文館、東京]
- Wiese, Günther (1996): Der personale Gehalt des Arbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 27. Jg. Heft 3/1996. S.439-479
- Wunderer, Rolf (1995): Führungsforschung und Betriebswirtschaftslehre. In: Kieser, Alfred u. a. (Hrsg.): *Handwörterbuch der Führung*. (2. Auflage). Stuttgart. Sp.666-679
- Zöllner, Wolfgang (1983): *Arbeitsrecht*. (3. Auflage). München

訳者注

- 1) この論争は、いわゆる第二次方法論争を指している。
- 2) このブレンターノの批判論文は、次のものである。Brentano, Lujo(1912): Privatwirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre, in: *BA.*, 12 Jg., Nr. 1. (奥田治人訳(1996):「ルーヨ ブレンターノ 私経済学と国民経済学」『千里山商学』(関西大学大学院)第42号)。
- 3) 人智学(Anthroposophie)とは、神智学(Theosophie)とは反対に、認識の中に神でなく人間を位置付け、しかも人類学のような科学的方法を取らないものである。これは、シュタイナー(Steiner, Rudolf, 1861-1925)の創出した人間学であり、新しい一種の精神運動である。『哲学事典』(1979)第10版、平凡

社、750頁参照。

- 4) リーガーの文献は、次のものである。Rieger, Wilhelm(1928) : *Einführung in die Privatwirtschaftslehre*, Nürnberg.
- 5) ニックリッシュが著者『前進への道! 組織』で引用しているショーペンハウアーの文献は、次のものである。Schopenhauer, Authur(1818) : *Samtliche Werke, Die Welt als Wille und Vorstellung*(Erster Band. F, A. Brockhaus, Wiesbaden.1966) (斎藤忍随・笹谷満・山崎庸佑・加藤尚武共訳(1972) : 「意志と表象としての世界」正編(1)『ショーペンハウエル全集 2』所収、白水社)。
- 6) ニックリッシュが著書『前進への道!』で引用しているシュタイナーの文献は、次のものである。Steiner, Rudolf(1918) : *Die Philosophie der Freiheit, Grundzüge einer modernen Weltanschauung*, 1 2 Aufl., (Verlag der Rudolf Steiner-Nachlassverwaltung, Dornach/Schweiz 1962)(本間英世訳(1981) : 『ルドルフ シュタイナー 自由の哲学』人智学出版社)。
- 7) このニックリッシュの労働に関する論文は次のものである。Nicklisch (1938) : Die deutsche Wirtschaft, in: *Betriebswirtschaft*, 31. Jg., Heft 12. (奥田治人訳(1996) : 「新しいドイツ経済」大橋昭一編著・渡辺朗監訳『ニックリッシュの経営学』所収、同文館、東京)。

(訳者・森 哲彦, 名古屋市立大学教授・柴田 明, 名古屋市立大学大学院修士課程)

—2001年12月7日—