

會學濟經學大國帝都京

# 叢論濟經

號六第 卷二十五第

月六年六十和昭

哀辭 故山本博士遺影及署名

## 論叢

支那の農家と田賦附加税……………經濟學博士 八木芳之助

佛印幣制論……………經濟學博士 松岡孝兒

企業者労働費論……………經濟學士 大塚一朗

貨幣流通期間と平均生産期間……………經濟學士 青山秀夫

## 時論

重慶政府の戦時物價政策……………十龜盛次

## 記事

山本博士逝く

追憶文

神戸 正雄 末廣 重雄 牧野 虎次 中瀬古六郎 本庄榮治郎

谷口 吉彦 松岡 孝兒 大塚 一朗 堀江 保藏 穂積 文雄

高木 眞助 蟻川 虎三 石川 興二 金持 一郎 岡本 清造

## 附錄

彙報

外國雜誌論題

本誌第五十二卷總目錄

# 企業者労働費論

大塚 一期

## 一 序 言

此の論稿は企業者労働を企業に於ける生産費發生原因の一要素と認めることに伴ふ諸論點の考察を目的としてゐる。茲に企業者労働とは、企業の活動過程に身を以て参加して、業務上の基本的諸施設の設定及び執行並に諸雇傭労働の指揮、監督等の如き要するに企業生活に於ける一般最高決定の機能に當るところの、いはゞ最高の企業従業者によつてなされる特殊勞務のことである。現實の企業に於て、かゝる特殊勞務の擔當者は企業の所有主體たる人であることもあり、又企業主體の法的機關たる人であることもある。株式會社企業等會社企業の場合には凡て後者に屬してゐる。その孰れの場合であつても、ここでは一律にこれを企業者労働と呼ぶのである。かゝる企業者労働は企業に於ける生産費發生の一原因的要素であるか、若しさうであるならばそれに基く費用は如何なる基準によつて把握さるべきか。これらは早くから多くの學者の注意を惹いたところの、企業に於ける生産費を繞つて起る重要論點である。しかし、これについては今日もなほ見解の岐れがあり、事實またそれ自體の中に容易に誤解されがちな微妙の關係が含まれてゐる。

今茲にかゝる論點をとり上げて、要するに費用の觀點から企業者労働を考察せんとするのであるが、かゝる考

察が企業に於ける費用の本質に就ての基本的概念を前提して行はるべきものであることはいふを俟たない。而も費用の本質が何たるかは簡単に解決さるべき問題ではない。けれども、これを正面の對象とせざる本稿に於てはこれが詳論を別の機會に譲つて、今はただ右にいふ意味の必要を充すに足るだけの程度に於て結論的にこれに關する見解を述べておく。

さて企業經濟の立場から見た生産費の本質把握は結論的にはこれを次の如くに説くことが出来る。即ち、企業に於て一定の生産が起るに際しては必ず先づ一方に於て何等かの範圍で各種の有形的諸財又は無形的用役がその生産の爲の手段として結合的に投用される。而して、そこに投用される諸手段は一般に、財貨逼迫性 (*Knaptheit der Güter*) の一般的原理に従つて、必しも當該一定の生産に對してのみでなく、更に他の用途に對してもその使用可能性を期待されてゐることは勿論である。然るに、今恰もかゝる諸生産手段はその用途として當該一定の生産に投用さるべく選ばれ指定されて、それに向つて現實に投用されることになつたのである。このことは一定生産の用途に於てかゝる生産手段を現實に投用する一經濟主體の經濟計算に對しては次の如き意味を持つ出來事なのである。即ち、生産の爲に投用された生産手段がそれ自體に持つ財としての使用可能性の一部又は全部は恰も當該一定生産の爲に奪ひとられ専用されて、若しその投用がなければ發揮し得たであらうところの他の次善的用途に於ける使用可能性はその投用主體にとつて消滅し、失はれ、犠牲となる。換言すれば、當該生産經濟の上では一定生産を起す爲に、その生産手段に含まれる、當該生産以外に於ける即ち選擇外の他の次善的用途の使用可能性又は可能的效用の一部乃至全部の斷念が要請される。これは企業に於ける生産に伴ふところの一つの必然的關係である。

生産物の成立はそれ自體として無論企業經濟の爲に積極的意義を有する生産結果であつて、それは一般に収益 (Ertrag) と呼ばれてゐる。しかし、一生産の全面的經濟成績はかゝる意味の収益のみにて一元的に定まるのではない。他方に、同時に必ず併せ顧みらるべき生産の消極的結果がある。一生産の全面的經濟成績を明かにするにはこれを前者の積極的結果と對比せねばならぬ。その消極的結果は、生産に於ける諸生産手段の投用が、その手段財の他の次善的用途に於ける使用可能性の一部又は全部を阻却し消滅せしめたことを意味する。ここに一生産の起るに際して企業經濟上に右の如き意味の犠牲となつた生産手段の使用可能性を價值形態的に把握表現したものを費用又は生産費用といふのである。かくて、費用は一生産が必然的に伴ふところの生産手段の使用可能性の專用といふ現象に制約されて當該生産主體に不可避的に課せられる生産經濟上の消極的結果の價值的表現である。一經濟主體が一生産の爲にその使用可能性を專用する自己支配下の生産手段が可能的には他の用途に對しても使用可能性を持つものであるところに、而してただそこのみ費用現象の發生するための必要且つ充分な根據が存してゐる。故に、生産手段の調達が生産主體に對して現實に代金としての貨幣の支拂即ち支出を課することが費用の本質でもなければ、又その調達に際してその主體に對價の支拂を課したる生産手段の投用のみが費用發生の原因となるのではない。對價支拂の現實の有無は生産手段の投用をして費用原因たらしむるや否やに關係のないことである。費用の本質はかくの如く見るべきものである。かゝる費用を生産の經濟的成績の一面的契機たる積極的結果から控除して、そこに純収益たる利潤が生ずるや否やが生産の生起及び持續の正常的條件を成すや否やは、その生産を支配する指導的原理の推移に従つて變る事柄である。普遍的斷言は現實に妥當し難い。しかし生産の積極的結果たる生産物價値が少くとも費用を償ふに足る大いさのものたるべきことは、生産の爲にする生

産手段の投用の正常的持續を確保し得るに對しての不變の條件的要請である。

## 二 企業者労働の費用原因性

今日まで綜合經濟學及び經營學に於ける諸見解は、一般には企業者労働が費用發生の一原因を成すことを何等かの程度に於て肯定してゐるといへる。殊に、法人的企業主體の代表機關的地位にある人によつて補給的になされる企業者労働に就ては、殆んど凡ての見解が何らかの程度に於てその費用原因性を是認することに一致してゐる。ただ、企業の所有主體たる人自らによつてなされる企業者労働に就ては、其の點を繞つて少數の異説がある。先づ、ライトナーにその一例を見る。

彼は企業の主體たる人が企業の統括乃至組織(Leitung, Organisation)の機能に従事した場合には、それを同義の雇傭職員労働と等價値視して企業の經濟成績批判の上ではこれに對する價値補償を企業者勞賃(Unternehmerlohn)として特別に取扱ふべきことを主張してゐるが、<sup>2)</sup>しかし、かゝる企業者勞賃に費用性を認めることには斷乎否定的態度を示してゐる。<sup>3)</sup>即ち、その場合、彼は企業者労働に對して費用原因性を否定するのである。

かくの如き彼の見解は、企業費用の本質と並びに企業者勞賃支拂機構とに關する彼の見方にその根據を持つものの如くである。即ち、彼は費用を解して、貨幣收益(Geldertrag)の追求、保全、維持の爲に用ゐられる企業資本部分の費消であると解し、<sup>4)</sup>従つて収益の中に於ける資本再生産の爲の必要相當額が即ち費用額に外ならないと見てゐる。<sup>5)</sup>かくて、収益中の一部にして企業主體が収益元本を害することなくして消費することが出来、又企業の財産状態を悪化することなくして企業より引出すことの出来るものは、純収益(Geinnahme)であり、そこには

1) Leitner, F., Wirtschaftslehre der Unternehmung. 1926, S. 144.  
2) Leitner, F., a. a. O. S. 154.  
3) Leitner, F., a. a. O. S. 144.  
4) Leitner, F., a. a. O. S. 96.

費用が含まれないといふのである。<sup>5)</sup> 然るに、企業主體に對する企業者勞賃は収益の成立に先立つて元本資本から引出されるものではなくてそれは企業収益の分配分であり、而してこれが消費は企業の元本資本に影響を與へざる企業者所得である。即ち、企業者勞賃は企業者にとつて費用ではなく、所得であるといふのが彼の考へ方である。ここに彼が企業者勞働に對して費用原因性を否定する根據がある。

しかし、前に述べたる正しき費用本質觀から見れば、生産手段の投用が費用の發生を齎す原因となることは、當該生産手段が現實の企業管理に於ける實際的記帳方法の上で資本の轉形體を成してゐるや否や、即ちその調達が現實に何等かの元本資本よりの支出を要したりや否やに關係しない。その生産手段が企業主體の支配に供されてゐて、且つそれが當該一生産用途以外にも他の次善的用途への使用可能性を持つものであるれば、その爲の要件は足りる。たとへ假に彼の見ゆる如く企業者勞働への對價支拂即ち企業者勞賃の支拂が實際には企業収益の分配の一部としてなされるのであつて豫め資本からの支出を惹起するものでなからうとも、況や又企業者勞賃の支拂が企業者所得の成立を意味するものであらうとも、それらのことは少しも企業者勞賃の費用性を而して企業者勞働の費用原因性を否定するものとなり得ない。要するに、企業者勞働に對しての費用原因性の否定を意味するライトナーの見解は、彼の淺薄なる常識的費用本質觀と個人企業形態等に於ける不明確にして又不合理といふべき實際的記帳方法形態とに根據を持つてゐるもので、理論的妥當性を有するものではない。

ニツクリツシもまた企業主體たる人によつての企業者勞働の費用原因性を否定する一人である。即ち、彼によれば自主的企業者勞働への價值補償たる企業者勞賃は利潤の一要素であつて費用の範疇には屬せない。<sup>7)</sup> 彼の見える見解の基くところは、彼の費用本質觀にある。即ち、彼によれば企業が外部よりその活動手段を調達する爲

5) Leitner, F., a. a. O. S. 106.

6) Leitner, F., a. a. O. S. 106.

7) Nicklisch, H., Wirtschaftliche Betriebslehre, 6. Aufl. S. 221.

にする支出こそが費用である。(Die Ausgaben für alles von draussen Beschaffte sind dessen Kosten)。然るに、企業の主體たる人は自らの労働を外部より對價を支拂つて買入れたものでないから、その労働は費用原因を成さぬといふ結論になる譯である。しかし、かくの如きは企業に於ける對價支拂關係の現象形態に迷はされて企業經濟の本質關係を逸し眞實の實質關係を恣しまゝに歪曲せる彼の費用觀に立脚する結論であるに過ぎない。妥當し得ない見解といはねばならぬ。

綜合經濟學の上でも又、企業者勞賃を企業者利潤の構成要素と見て、企業主體たる人の企業者勞働に對する報酬存在の妥當性は認めるけれども、これを費用の回復とすることなく、徒に企業者所得たる剩餘として性格づけんとする若干の見解が見出される。ア・ウエーバーの如きはその一人である。彼は生産に於ける企業者勞働の國民經濟的意義を充分に評價するのであるけれども、<sup>10)</sup>しかもこれに對して費用の回復ではなく利潤の成立を主張してゐる。かくの如きもまた生産に於ける費用の本質に就て正しき透徹の理解が論者に缺如してゐるのに因ることに他ならない。

實に企業的生産に於ける企業者勞働の投用は、これを擔當するものが企業の主體たる人であると否とによることなく、それが常に當該生産以外の他の次善的用途に於ける一特殊勞働機能の使用可能性の實現を阻却し、かくて費用發生の一原因をつくるのである。だから、そこに成立する費用價值だけのものは、既にそれが資本から或る價值の前拂を惹起してゐるや否やによることなく、これを他の要素的費用と共に生産収益の中から控除することによつて始めてそこに生産による純収益が明にされる。企業者勞働費に相當する収益分は實際には純収益と合體して取扱はれて、自主的企業者の一所得要素を構成することになるけれども、そのことは何等そこに於ける企

8) Nichlisch, H., Die Betriebswirtschaft, S. 527.

9) Weber, A., Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, 1930, S. 469.

10) Weber, A., Volkswirtschaftslehre, 1932, Bd. II, S. 157.

業者勞働費の理論的成立を妨げる根據にはならない。現實の記帳方法的慣用形態に迷はされて、企業に於ける價値運動關係の本質的眞相を見誤つてはならない。

企業者勞働の費用原因性の理解については、シュミットの簡潔なる敘述がよく要點を指摘してゐて一つの參考に値する。即ち、彼はいふ。『現實の企業者はただ彼が他人に、即ち外部の人に給付し支拂ひたる費消 (Aufwendungen) のみを費用として捉へる慣はしになつてゐる。かゝるものとしては、原料、勞賃、一般經費、固定設備及び機械等の消耗、借入資本への利子等が着目される。獲得された價格から右の如き費用が控除されるならば利潤が生れる。しかし、此の利潤は市場經濟的生産が起り得る爲に缺くことを得ない特有の報償をなほその中に含有してゐる。かくてそれに相當の額は又根本に於て費用である。なぜなら、その報償が存在しないならば、抑々生産が行はれ得ないからである。そこに着目されるものは如何なる報償であるか。先づ第一に、企業者勞働への報償である。如何なる企業者も、若し彼が雇傭職員又は官吏として働く場合に得るであらうだけのものを彼の持續的管理勞働に對して獲得するのではなかつたら、彼は決して自己の勞働を生産に投ずる氣にならぬであらう。かくて、相當な企業者勞賃もまた經營費用の一部である。』<sup>11)</sup>

要するに、企業の生産過程に於て最高決定の機能をはたらく勞働は、何人がそれを營んでも常にそれ自體が費用發生の一原因となる。シュマーレンバッハがいふやうに、個人主體の企業や又屢々各種の人的會社 (Personengesellschaften) 等に於て、企業者勞賃と企業者利潤とが混淆的に取扱はれる實際的事情があつても、それは何等企業者勞働一般の理論的費用原因性を否定する根據となり得るものではない。<sup>12)</sup>

11) Schmidt, F., Die Unternehmung im Rahmen der Wirtschaft (im Grundriss der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2. 1927) S. 85.  
12) Schmalenbach, F., Dynamische Bilanz, 1926, S. 163.



### 三 費用原因としての企業者労働の範圍

企業者労働の費用原因性が一般的、形式的に肯定されても、實質的に如何なる範圍の労働を費用原因たる企業者労働であるとするべきかに就て問題が起る。此の問題に就ても學者の見解は岐れてゐる。

第一に、現實の企業に於てなされる最高決定労働の實質的内容の一部に對して固有の生産的機能性を否定し、従つてこれに費用原因性を認めることを困難ならしむる見解がある。マルクスの見方である。彼によれば、資本家的生産組織に於ては賃労働に對する監督及び指揮 (Oberaufsicht und Leitung) の労働が必然的に行はれてゐるが、かかる種類の労働は二重の性質を併せ持つてゐる。即ち、多數人の協働を意味する労働過程に一般的なる共通現象であるが、資本家的生産組織に於ても、命令を發したり、その他要するに何等かの部分的特殊機能ではなくて作業場全體にかゝはるやうな諸機能を意味する労働が必至的に行はれてゐて、生産過程全體の綜合的連絡と統一とはそれを基礎にして始めて可能になつてゐる。監督及び指揮の労働の一面的意義は正に右の機能に該當し、然る限りに於て監督及び指揮の労働は資本家的生産組織に於てもまた生産的労働の一種である。しかし、同時に他方に於て資本家的生産組織に於ける監督及び指揮の労働には、それがただ僅に、資本家的生産組織に於ての特殊現象たる賃労働への收奪的秩序の維持といふ目的の爲のみにその意義を認められ生産そのことには直接關係せずとせらるべき一面があるといふのである。かくの如きはこれに關するマルクス見解の要旨である。<sup>13)</sup>

かくて、企業に於ける賃労働への監督及び指揮の労働も、右に見られた後者の側面の機能の爲にそれが行はれてゐると認められる限りでは、一應のところそれからは直接に固有の意味の企業の生産費が成立するといひ難い

13) Marx, K., Das Kapital, (von Engel, III. 1. 6. Aufl. 1922, SS. 369-370.

ことになる。その労働は社會に於ける價值分配の爲の費用を生じて、それは狹義の生産の爲の費用ではないといふことになる。しかし、眞實の具體的關係を見る立場からいへば、たとへ賃労働が用ゐられるが故に必要となるそれへの監督及び指揮であつても、それがなければ現實の企業的生産は行はれ得ぬのであり、且つそれと協働労働に對して、普遍的に必要な監督及び指揮の労働とは不可分の一體化の關係を以て展開してゐるのであるから、企業に於ける賃労働への監督及び指揮の労働は一體的に生産的であり、従つてそれ自體として一體的に生産費の原因となると見るべきである。

第二に、これもマルクスの見解であるが、彼は企業に於ける企業者の活動について、賃労働への監督及び指揮てふ機能領域の上のみにその積極的手段性を、従つてその費用原因性を認める考へ方をとつてゐるのであるが、かくの如き生産的企業者労働の制限は狭きに過ぎる。企業の建設擴張及び業務の運用等に關する諸般の最高企劃決定の機能を意味する労働はたとへそれが直接に賃労働への監督、指揮の労働ではなくても、同じく企業者労働の中に含まれ、同じく企業的生産に不可欠なる生産手段性を持つのであり、従つて費用の原因となるのである。マルクスが右にいへる如く生産的企業者労働を狭く制限したのには、彼としての理由があるやうである。即ち、彼は企業の生産収益の中から利子、原料その他の物的費、賃銀等凡べて外部への支出を伴ふ諸費用を控除せる剩餘を一括して監督労働賃費と見て、所謂企業者利潤に對して企業者（マルクスはこれを機能資本家 *Funktionskapitalist* と呼ぶ）労働への相當報償物たる性格を附與せんとした當時慣行の普通の考へ方を峻厳に批判して、そこに機能資本家の欺瞞ありと指摘せんとしたが、かゝる彼の方へ方が根柢に存してゐたのである。<sup>14)</sup> その主觀的動機そのものには理由の認むべきものがある。しかし、かゝる主觀的動機如何に不拘、彼の見解に於ける生産的企

14) Marx, K., a. a. O. S. 372.  
15) Marx, K., a. a. O. S. 375.

業者勞働の實質的範圍の制限の仕方は狭きに過ぎてゐる。

第三には、凡そ企業に於て行はれる最高決定の機能の上に二つの範圍を區別し、一方は常規的企業管理の機能とし、他方は何等か企業活動上の特別有利性を意味する新規處分的行爲として、前者の範圍のみに限つてこれに費用原因性を認めるけれども、後者の範圍に就ては費用たる企業者勞賃がこれに成立することを認めない見解がある。即ち、企業の所謂特別利潤 (solder Gewinn) の正常的源泉を生産手段の新規結合、たとへば立地、生産技術、規模、製品種類、販路、獨占組織等につき凡そ他の企業の未だ企求し得ざりし新關係の設定に見出すシニムペエタア式見解をとるものの中には、常規的なる企業管理の勞働に對して市場價格性者たる企業者勞賃の、從つて生産費の成立を認めても、所謂新結合行爲又は所謂固有の企業者職能に對しては非市場價格性者たる企業者利潤を歸屬せしめて、そこに企業者勞働費の成立を認めざらんとする見方がある。<sup>17)</sup>しかし、かゝる見方に對しては吾々は次の二つのことを考へねばならぬ。

先づ、たとへ企業的活動過程の上に於ける生産手段の新結合を意味する最高決定の勞働に固有の企業者職能を見出すにしても、その職能の實行は又企業者の側に於ける何等かの精神的及び肉體的努力を意味する現象だといふことを考ふべきである。即ち、かゝる特殊の職能的努力は企業者をして何等か他の次善的別方面に於ても使用可能性を有する筈の彼の特殊勞働機能を拘束してこれを特に新結合的決定行爲の方面に専用せしめることになつてゐる。次に、たとへ或る企業者勞働に對してそれが特別の收益分即ち所謂特別利潤の成立源泉たる性質を認めるにしても、そのことは決して當然にその種勞働が同時に費用の成立を齎す原因たるの性質を持つことを拒否せしむべき根據となるものではない。一つの企業者勞働にその本質的原因を持つと認められる収益分と同じ勞働に

16) シニムペエタ - 經濟發展の理論、(東畑中山譯) 第二章、第四章參照。

17) Hellauer, J., Zwei Fragen aus dem Risikoproblem, (Z. f. Betriebswirtschaft, 1928, H. 1)

基いて發生する費用とは、二つの別事でその大きさが必しも一致しない。後者を控除した後に剩餘があれば、それは若し好むならばこれに『特別』の名を附することを許すところの一種の利潤分となる。即ち、費用の回復と利潤とは同じく収益配分の歸屬せらるべき對象であつて、収益と費用の必要回復分の大きさは必しも一致しない。収益はより大きく或はより小さい。収益がより大きい場合にはそこに利潤が成立する。賃労働は費用の原因従つて必要回復分價值形成の原因であるにしても、又同時に利潤の原因でもあり得るといへる。固有の企業者職能が特別の利潤を生む原因であると認めることは、何等それが同時に費用の原因であることを拒否せしむる根據にはならぬ。かくて新規結合が特別の収益を生む源泉であるとしたところで、その特別収益は又一面に於て特別の労働費を伴ふと見るべきで、所謂特別収益の全額が特別利潤の性格を持つと考へることは出来ない。

要之、費用原因を成すと見らるべき企業者労働の實質的範圍は、企業の建設擴張及び内外關係に於けるその運用等の全過程を通じてその上に展開する最高決定機能の範圍全體に該當すると解すべきものである。或は直接に賃労働への指揮監督の範圍に限るべきものでもなく、或は企業に於ける生産手段の新規結合を意味する範圍を除外すべきものでもないのである。

#### 四 企業者労働費の評價

費用は、現實の一生産がその生産手段の使用可能性を専用する爲に實現不可能になるところの他の次善的用途に於ける當該手段の使用可能性の價值的表現として捉ふべきである。このことに就ては、既に序論に於て要説した。而して、右の價值的表現決定の基準は具體的には、當該手段のその時々々に於ける市場調達價格にこれを求め

ることが出来る。蓋し、その際の現實の一生産の爲に抑へられて實現不可能になる最後の階層の生産に於ける當該手段の使用可能性の價值的表現は恰も正にその市場價格の負擔に堪えないだけの大きさに當る。かくして、費用價値の客觀的評價はその時々<sup>に</sup>於ける費用財の市場調達價格を基準とすべきことになる。それが費用價値の客觀的大きさである。

さて費用の評價に關する右の如き一般的基準原理に従つて企業者勞働費を評價するに就て、特に注意すべき若干の點をここに指摘せねばならぬ。蓋し、普通の賃勞働に對しては客觀的に成立してゐる勞賃價格を簡單明白に把握することが出来るけれども、企業者勞働に就ては次の如き二つの特殊事情が附著してゐて問題が複雑になつてゐるから、その評價に關しては特に注意すべき點が生ずるのである。

第一に、企業主たる人が自らこれに當るところの企業者勞働の場合には、企業者勞働費に當る企業者勞賃は實際<sup>上</sup>現實の確定的對外支拂を伴はないので、企業者勞働費の評價に對する直接の基準が客觀的に與へられてゐない。第二に自家企業に於ける企業者勞働の場合は固より、なほ俸給職員としての機關的企業者による企業者勞働の場合であつても屢々、企業者所得は企業者勞働費相當の企業者勞賃と利潤又は利潤分とを混淆的に含んでゐる兩者の區別の正確明白ならざる實際的慣行が存してゐる。たとへ、實際には企業者への勞働報酬であるといつても、その中には勞働價値への報償即ち費用相當分ではなく利潤分たる要素を混合せしめてゐる場合も少くない。かくて、此の問題への把握を誤解に導き易い若干の現實的又は可能的見方に對する批判を通じて、正しき理解の爲の考察を進めることは無意義でない。

先づ、企業者勞賃なる自主的企業者勞働への報償を認めるけれども、これを企業者の最低生活要費に於て評價せんとする一見解がある。ここでは勿論勞賃成立機構への一般的理論を止面の問題にしてゐるのではない。だか

ら、右の如き見解の背景になつてゐる勞働生産費説に對して、それが過剩勞働の全部死滅したる曉に始めて妥當する理論であるに過ぎない、といふやうな批判を今ここで加へることは差し控へる。しかし、ともかく、第一に企業者勞働がそれ自體の爲に幾何の勞働生産費を必要とするかといふが如きことに著眼する絶對の見地からの費用評價原理は、市場經濟的現象たる企業に於ての正しき企業者勞働費の本質を無視し、これに適應せざる性質のものといはねばならぬ。

次に、箇々の特定企業に於て企業者による各種新規の創造的結合行爲に基いて特別の利潤が生ずる場合には、それに就て動もすれば、かゝる特別の収益分の成立は専ら企業者その人の人的給付に負ふてゐるとの根據から、それは企業者勞賃に、従つて企業者勞働費に歸著還元せしめらるべきであるとの考へ方が生じ易いのであるが、かくの如きは収益と費用とを、又費用財の價值と費用の價值とを混同した誤れる考へ方であることを指摘せねばならぬ。費用原因としての企業者勞働の實質的範圍は、單に常規的企業管理の上のみでなく新規的結合を意味する最高決定の機能の上にも及ぶことを前節に述べたが、このことは所謂固有の企業者職能に基くとされる特別の収益分を悉くその固有の企業者職能たる新規結合機能に當る勞働の費用に還元せしむべきことを主張したのでは決してない。一般に費用價值の大きさは、その費用原因たる箇々の特定生産手段の生産的投用から現實に幾何の収益を生ずるか、即ちその生産過程に於ける當該費用財の當該生産に於ける價值が幾何の大きさに當るかに直接關係して評價されるものではない。費用はそれに基く現實の収益によつて結果的に制約されることなき大ききである。費用自體を實現されたる収益から出發して、殊にまた新規結合によつての特別な収益から出發して逆に評價することは、費用の本質を解せざる誤つた仕方である。

抑々、企業者勞働たる特殊の機能勞働も、他の一般生産手段の場合と同様に、恰もそれが現實に用ゐられてゐ

特定の生産過程以外の他の次善的なる企業的生産過程の上の用途にその使用可能性を持つてゐる譯である。然るに、かゝる用途に於ける使用可能性の實現を抑えて現實の特定企業的生産過程にそれが用ゐられてゐるところに、當該企業者労働投用の爲の用途の選擇が存してゐる。しかし、選擇されて現實にそれを用ゐた特定の用途はその爲に實現不可能になつた他の次善的用途の上の使用可能性を犠牲にしてゐる譯であつて、ここに企業者労働費の本質的意味が存してゐる。而して、かゝる次善的用途上の企業者労働の使用可能性の價值的表現に就ては、普通の賃労働に見るが如き明白單純なる市場價格的基準が客觀的に與へられてゐない。しかし、といつてもそれが全然客觀的に缺如してゐるのではない。

抑々會社企業殊に株式會社企業の普及し發達してゐる現代に於ては、企業者労働は最早決して企業の所有主體と必然的に密著不可分のものではなくなつてをり、前者は後者から形式的には分離して、それ自體は獨立に市場に流動して或る程度に客觀的一般的なる市場價格を持つところの取引對象性のものになつて來てゐる。固よりその程度は普通の賃労働に及びもつかないが、ともかく漠然ながら企業者労働に關する市場價格を見ることが出来る。ここに箇々の企業者労働についての費用價值評價の基礎が存してゐる。具體的にいふならば、俸給職員的企业者の場合にはそれに對して現實に定められてゐる正常俸給額が大體の基準になる。又自主的企業者の場合には生産部門、企業規模、及び企業立地關係等の諸要素から見て當該企業と略ぼ同位性を持つ他の企業に於ける俸給職員の企業者の俸給を以て大體の基準とすべきである。これは、問題とされる企業者労働と略ぼ同質なる他の企業者労働の市場價格を求めやうといふ意味に他ならぬ。

(註) チュニンは自主的企業者に俸給職員と比べて本質的に開きある格段の労働強化と特に高度の經濟效力(*Größere Leistungsfähigkeit*)とを認め、かくてこれに特別な労働報酬(*Industriebezahlung*)を相當とすると強調してゐるが、現代の實狀から見、此の説には今の場合としてきつて注意すべき程の重要性を認め得ない。

右にいへる俸給職員の俸給は一般經濟の内部關係の變動と共に變動する傾向を持ち、更に現下の事情にその一端を見る如く國權的經濟統制はこれに對して又強度の影響を與へる。自明のことではあるが、附記しておかねばならぬ。

なほ最後に俸給企業者の俸給を以て企業者勞働費評價の大體的基準とすべきことを述べたに就て、注意すべき點を指摘せねばならぬ。それは屢々俸給企業者への俸給中には、實質上、利潤の分配乃至は前拂と認むべきものが混入されるから、それを分別して取扱はねばならぬといふことである。これについて次の事を願ふ必要がある。第一に、特に有利なる事情にあつて特別高利潤性を持つ企業に於ては、屢々特に高額の俸給が支拂はれる。第二に、株式會社企業は屢々、實質的には企業者勞働の任務を殆んど盡さず、單に名目的にのみ企業者の列に伍して而も特に高額の俸給を得てゐる者を生じてゐる。我が國で往々『重役屋』と俗稱される者が略ぼこれに當る。

第一の場合に就ては、特別なる『固有の企業者』を認めることにその根據をおいてゐる場合もあるが、然らずして、特別高利潤の分け前、又は前拂といふ意味がそこに含まれてゐるとすべき場合もある。而して、後者の場合が寧ろ多い。故に、特別なる『固有の企業者』勞務への對價としての特殊勞働費を否定すべきではないが、しかし、一般的には正常利潤性の企業に於ける俸給を見出してこれを基準とするのが妥當である。第二の場合にはその俸給の内容は重要な部分に於て、利潤の分け前、又は前拂と認めらるべく、従つてかゝるものを含む俸給をその儘に勞働費とするのは正しき費用評價の仕方といへない。要は實質的に企業者勞務が營まれてゐるや否かを検討することが箇々の現實の場合に於ける企業者勞働費評價に對する一つの重要な前提になる。これは所謂『重役賞與』のことを別にしても、なほ屢々俸給と利潤の分配とが混同されて取扱はれる今日の經濟的實狀から見て必要になる手續である。