

J. S. ミルに関する一考察

—— 資源ベース的アプローチ ——

村 田 和 博

目 次

1. はじめに
2. 生産の増加
3. 資本
4. 生産技術
5. 管理者の資質・能力と監督賃金
6. 経営資源の希少性とレント
7. むすび

1. はじめに

本稿の目的は J. S. ミル (John Stuart Mill 以下ミルと略記) の『経済学原理』(Mill, 1848) に主に依拠しつつ、ミルの経営思想を経営資源の観点から考察することである。経営資源は一般的に人、物、金 (カネ)、知識または情報の 4 つを指す。前稿「J. S. ミルにおける人的資源」(村田、2017) では、4 つの経営資源の中の人に関するミルの主張を考察した。人に関するミルの主張を簡潔に総括すれば、以下の三点を指摘することができる。第一に、ミルは人がもつスキルや能力を企業に価値を与える資源だと捉えていた。第二に、ミルは能力は個人間で違い、職務遂行に対する高い能力を持つ人的資源は希少であると認識していた。第三に、ミルはモチベーションとして賃金だけでなく、名声、権力、一体化欲求の充足といった非物的報酬も考察していたし、さらにいえば労働の自律性に関わる内発的動機づけも視野に入れていた。

ミルは人以外の経営資源についても論じている。そこで、本稿では、前稿で検討することができなかった人以外の経営資源の諸要素をミルの主張に即して考察する。まず「2. 生産の増加」において生産の増加に労働、資本、生産技術といった経営資源が関わっていることを指摘する。続く「3. 資本」、「4. 生産技術」、「5. 管理者の資質・能力と監督賃金」では、経営資源の構成要素である資本、生産技術、

及び人の中の管理者に関するミルの主張を詳らかにする。そして「6. 経営資源の希少性とレント」では、希少で価値ある経営資源を持つことでその所有者にレントが発生するメカニズムを明らかにする¹。

2. 生産の増加

ミルによれば、生産の増加は生産要素そのものの増加か生産要素の生産性の上昇によって可能になる (Mill, 1848, p.154: 訳 [一] 294 頁)。ミルの言う生産要素は労働と資本と自然 (土地) の三つであり、したがって、生産の増加は労働と資本と利用可能な土地の増加によって実現できる。この三つの生産要素のうち、労働と資本の増加には際限がないが、収穫逡減の法則が作用するために豊かな土地の量に限りがあり、土地が生産の増加の妨げになるとされる。さらに、生産の増加は生産要素の生産性の上昇によっても可能になるとされ、ミルは『経済学原理』第 1 編第 7 章「生産諸要素の生産性の大きさを決定する原因について」において、生産要素の生産性を規定する以下の 5 つの要因について説明している (Mill, 1848, pp.101-115: 訳 [一] 201-225 頁)。

第一に、自然からの恩恵である。これには土地の肥沃さ、寒暖などの気候上の有利さ、鉱山資源の豊かさ、輸送費を軽減する可航河川や沿海などが含まれる。この自然からの恩恵について、その価値は明白に理解できるが、気候と地味に恵まれた国民で富裕になったものではなく、社会や人の性質または能力には及ばないとミルは述べている。

第二に、労働の活力の大きさである。これは一時的に発揮されるものではなく、規則的習慣的に発揮されるものを意味する。というのも、目の窮乏を脱するために一時的に発揮される労働の活力に関しては個人や国民において差はないが、遠い将来の目的のために現在努力するという能力と通常の場合に

行なわれる仕事の周到さにおいて差が出る。未開人はこの規則的習慣的に発揮される労働の活力を欠いていた。彼らにそれを身につけさせるためには、新しい欲望を持たせることが必要であった。新しい欲望を持てば、それを満たしたいと考えるために規則的労働に従事するという主張である。

第三に、社会に存在する技能と知識であり、技能と知識として、ルーティン作業を行う人々の手先の器用さ、知力が重要な役割を演じる人々の知性、産業の目的に役立つ自然の力と物質の性質に関する知識が例示されている。ミルは、国民の労働生産性が作業に携わる人々の技能や技術に関する知識に依存することは例証の必要のないほど明らかであるとしている。道具や機械の発明はこの事例であり、蒸気機関によって動かされるポンプを用いた坑道からの排水のように、人力ではできなかった作業を遂行できるようにするとともに、原材料の節約や労働生産性の向上に寄与した。この技能と知識を、労働者自身が持つとも、労働者を指揮する者が持つとも問わないと述べられており (Mill, 1848, p.106: 訳 [一] 210 頁)、ミルは労働者だけでなく管理者に関する技能と知識にも着目していた。

第四に、人々の知性と誠実性であり、ミルは「労働者の道徳的資質 (moral qualities) は、労働者の知性と同じくらい、労働の能率と価値にとって、とても重要である」(Mill, 1848, p.109: 訳 [一] 216 頁) と述べている。というのも、労働者が正直でなければ、どんなに監督の目を厳しくしても、労働者はその目を盗み、労働を怠けようとするからである。また、労働者の誠実性は協働には欠かせない。なぜならば、「あらゆる種類の職業において、計画し経営する人々は、自分を助ける全ての人々が彼らの役割を契約にしたがって誠実に履行してくれることを確信できるから、大きな熱意及び権威と信任の感覚 (feeling of power and confidence) をもって事業を行うことができる。共同行為 (conjoint action) は、人間が互いに信頼し合うことができる程度に比例して可能になるものである」(Mill, 1848, p.110: 訳 [一] 217-218 頁) からである。協働のような共同行為において組織に属する人々が互いに信頼し合うことの重要性を説いたミルの叙述は、どのような経営学的意味を持つのか。それは、協働体系においては経済的スタッフィングなど分業の導入に伴う利益を

得ることができるが²、その一方で、専門化した別々の労働者が活動するので、労働者が自らの役割を忠実に履行しなければ、組織全体のプロセスが滞ってしまう。つまり、分業は様々な利益を生み出す一方で、調整という問題を孕むことになるのだ。ミルは、この分業に伴う調整という問題を、労働者の誠実性に基因する「協働の能力」または「共同活動の能力」(Mill, 1848, p.708: 訳 [四] 14 頁) に着目することで解決を試みたといえる (村田、2017、62-63 頁)。

第五に、社会の安全であり、これは生命と私的財産の安全を意味する。ミルによれば「ある人が略奪する価値のある物を持っているとわかれば、ただちに強欲な政府の代理人により、暴君的な暴力のあらゆる手段によって略奪されるよりほかに何の期待も持ちえないような状況にあっては、多くの人々が必需品以上の多くのものを生産するために努力するであろうことはありえない」(Mill, 1848, p.112: 訳 [一] 222 頁)。つまり、勤労の成果を自ら享受することと、勤労の成果として得た財産の安全がなければ、労働の意欲は低くなるということである。

ミルが『経済学原理』第1編第7章において指摘した生産要素に影響する要因は以上の5点である。続く第1編第8章「協働、すなわち労働の結合について」では、「その重要性のために、またそれが含む多くの論点のために、別に論じる必要がある」(Mill, 1848, p.116: 訳 [一] 226 頁) とミルが述べる協働が検討されている。ミルの協働論については、これまでに公表した拙稿 (村田、2010(a)、217-264 頁; 村田、2011; 村田、2015(b)) において詳しく検討した。拙稿をもとにミルの協働論の特徴を簡潔にまとめれば、以下ようになる。ミルは E. G. ウェイクフィールド (Edward Gibbon Wakefield 以下ウェイクフィールドと略記) に依拠しつつ、「分業の原理をも包括する一層根本的な原理」(Mill, 1848, p.116: 訳 [一] 226 頁) として協働を理解した。そして、ウェイクフィールド版『国富論』(Smith, 1843) の中のウェイクフィールドの注解を長文で引用しつつ、協働を、同一の仕事での協力すなわち単純な協働 (simple co-operation) と異なる仕事間での協力すなわち複雑な協働 (complex co-operation) に分ける。ウェイクフィールドは単純な協働の事例として、重い物の持ち上げ、樹木の伐採、材木の鋸引き、短時間での乾草や穀物の刈り

取り、建設のための足場作りなどを示しており、単純な協働の利益を、大きな力の行使、作業時間の短縮、及び身体的適応力の克服として理解していたと思える。一方、複雑な協働の事例として上衣の生産における羊の飼育、梳毛、紡糸、織布といった異なる仕事間の協力が例示されており、複雑な協働の利益として、A. スミス（Adam Smith 以下スミスと略記）が分業の利益として指摘した、技能の向上、作業時間の節約、及び機械の発明に加え、国民の知的・道徳的向上が示されている³（村田、2015(b)、85-86頁）。

さらに、分業の概念を含む協働については、ミルはバベッジ原理を高く評価している。ミルはスミスの指摘した三つの分業の利益だけでは不十分で、「労働者の一層経済的な配置」（Mill, 1848, p.128：訳[一] 247頁）を意味するバベッジ原理をそれに加えなければならないと述べている。バベッジ原理とは生産工程ごとに必要になる労働者の技術度が違うために、高賃金で雇用しなければならない高い技術を持つ労働者に、彼にしかできない仕事に専念させることができれば、生産費の低減が可能になること意味する（村田、2015(b)、84頁）。管理能力も個人差があるために、バベッジ原理は管理労働にも適用できる。こうした要因から、協働は生産性を高めるのだ⁴。

次節以降では、生産要素の中の労働、資本、及び生産要素の生産性に影響する生産技術について各々検討したい。これらは現代の経営資源に通じる部分をもつとともに、ミルの経営資源の特質を明らかにする上でも重要な論点になる。ただし、労働については前稿（村田、2017）で論述したので、本稿では前稿で十分に考察しきれなかった管理労働に論点を絞ることとする。

3. 資本

ミルは「労働の生産物の蓄積されたストック」（Mill, 1848, p.55：訳[一] 117頁）を資本と呼んでいる。また、「生産に向けられる国の生産物は何であれ資本である」（Mill, 1848, p.57：訳[一] 121頁）とも述べている。したがって、蓄積された労働生産物の中の生産に向けられている部分が資本ということになる。資本は仕事に必要な建物、道具、材料、

作業中の労働者たちに食料などの生活資料を与えることで生産に寄与するので、労働の生産物の蓄積されたストックがそれらに振り向けられるとき資本となる。貨幣は資本と同義ではないが、資本家が労働者のために食料や衣服を所有することはなく、貨幣を支払って労働者を雇っている。また、資本家は機械や材料の購入の際にも貨幣を用いている。したがって、「資本というのは、建物、機械・道具、材料・半製品、それに貨幣と様々なかたちをとっている」（馬渡、1997、136頁）。

大きな資本は大規模生産を促す。ミルは、農業においては、分業のメリットが得られないこと及び小規模な土地を持つ自作農の耕作に対するモチベーションが高いことから規模の経済は成り立たないと考えている。しかし、農業以外の事業、とりわけ製造業においては、企業の大きさは小規模よりも大規模の方が有利だとされ、小規模事業者は自らが主人であるという自立を得るが、大規模事業者との価格競争に勝つことは難しく、徐々に市場から淘汰されるという展望を持っていた（Mill, 1836, p.136：訳 206頁；Mill, 1848, p.135：訳[一] 259頁；Phillips, 1979, p.321）。

では、大規模生産は小規模生産に対してどのような有利性を持っているのか。ミルは、以下の理由を指摘している。第一に、大規模生産は分業を促進することである。たとえば機械の数が少なければ機械を調整する技師を機械の調整だけに使用することはできない。しかし、生産規模が大きくなって機械の数が増加すれば、機械を調整する技師を機械の調整だけに専念させることができる。したがって、生産規模の大規模化とともに技師の仕事が分化できるということであり、バベッジ原理が生産規模の増加とともにより厳密に適用できるようになるということである。第二に、事業が大きくなっても会計課の職員数はそれに比例して多くならないように、事業の経費は事業の量に比例して増加しないことである。生産規模の増加は、分業を進めなくとも同一の労働時間でより多くの作業を可能にさせることがある。たとえば守衛は1人の労働者であろうと10人の労働者であろうと労働者を監視することができる。第三に、高価な機械は十分に活用できなければ導入されないから、大規模生産は高価な機械の導入を促すということである。第四に、第一の理由にも

関連するが、管理労働の分化である。小規模企業の場合、事業者は管理労働と現場労働を共に行わなければならないが、大規模企業の場合には、管理労働と現場労働が分化する。管理に関する高い能力を持つ者は、管理労働だけに従事すれば、能力を有効に活用できる⁵。

大規模生産は多くの資本を集めることにより可能になるが、資本調達も企業形態にも関わる。ミルは、「大規模生産は多くの少額の出資を集めることにより大きな資本を作ること、言い換えれば株式会社 (joint stock companies) を作ることによって大いに促進される」(Mill, 1848, p.135: 訳 [一] 260 頁) と述べており、株式会社制度が大規模生産を促進すると捉えた。古典派経済学期の株式会社論については、スミスの批判が広く知られている。スミスは、「そのような会社 (株式会社のこと一引用) の取締役は、自分自身の貨幣というよりむしろ他人の貨幣の管理者なのだから、… 中略 … 自分たち自身の貨幣を見守ると同じ不安な警戒心で他人の貨幣を見守るとは、とても期待できない」(Smith, 1776, p.741: 訳 [3] 429 頁) と述べ、放漫経営を株式会社の短所だとしている。むしろ、株主が経営者を監督することで放漫経営を抑止できるという主張もあるが、株主たちは会社の業務内容に関心を持たず、取締役が妥当と考える配当を受けることで満足しているため、経営者は株主総会における統制を受けにくいとされる (Smith, 1776, p.741: 訳 [3] 428 頁)。そのため、スミスによれば、株式会社の存続は排他的特権がなければ困難であり、株式会社が排他的特権なしに営める事業はルーティン的な仕事内容、大きな効用、巨額の資本、という特徴を持つ銀行、運河、保険、水道といった事業だけであった (Smith, 1776, pp.756-758: 訳 [3] 451-456 頁)。

株式会社における経営者の経営に対するモチベーションについて、ミルは、「管理者が絶えずその仕事に専心し、利潤を大きくしたり費用を減らしたりする方法を用意し続けることが必要である。事業に対するこのような関心の強さを雇われた使用人 (hired servants) として他人の利潤のために事業を指揮する人が感じるであろうと期待することは、ほとんど無理である」(Mill, 1848, pp.137-138: 訳 [一] 264 頁) と述べており、スミスと同じ懸念を持っていた⁶。しかし、ミルは、この短所を相殺す

る事項に着目している点でスミスとは違っていた。すなわち、ミルは「企業が大きく、平均よりも優れた部類の志願者たちをひきつけるに十分な報酬を与えることができる場合には、結果に対する利害関係の薄さを相殺する以上の学識と洗練された知性を持つ人々を、経営全般やそれよりも下位の熟練を要する仕事に就かせるために選ぶことができる」(Mill, 1848, p.139: 訳 [一] 266-267 頁) と言うのである。企業が大規模になるとともに、機械や分業の導入などの組織編成に関する能力が必要になってくる。そのため、大規模な企業は小規模な企業よりも高い管理能力を必要とし、高い管理能力を持つ経営者を十分な報酬を支払うことで雇用できるという主張である⁷。また、株式会社の業績と専門経営者の利害の不一致は、専門経営者に利潤の一定割合を与えることで解消できるので (Mill, 1848, pp.139-140: 訳 [一] 267-268 頁)、利潤への参加を用いることで雇われた経営者のモチベーションは維持されるとされる (de Monthoux, 1993, p.102)。

株式会社に対する批判としては、他に有限責任に関する論点が示されている。それは、有限責任会社の経営者は自らの全資産を危険にさらしていないため、会社の基金を不当に危険にさらすという問題点である (Mill, 1848, p.898: 訳 [五] 211 頁)。19 世紀半ばのイギリスでは、「有限責任は議会において何度も繰り返行われた質疑と白熱した議論の的となり、さらに商業団体における広範な議論の論題、専門家の調査の対象、社会改良家の関心事となった」(Hunt, 1936, pp.116-117)。有限責任の是非をめぐる激しい論戦の中で、詐欺行為の発生や破産時における債権者保護の観点から有限責任の導入に反対する人々がミルの時代にはいたが、ミルは有限責任を支持する立場に立った。ミルは、その理由を「個人資本家の場合には、彼の無限責任の上に基礎づけられうる保証は存在するが、業務の公開性から生じるところの、あるいは払い込み資本の額が周知でかつ巨額であることから生じる保証は存在しない」(Mill, 1848, p.899: 訳 [五] 212 頁) からだと述べる。つまり、ミルは公示主義と資本金確定原則をふまえて、無限責任の個人企業に対する有限責任の株式会社の優越を説いているのである (鈴木、1983、85 頁)⁸。また、ミルは営業状態の公開を前提に、有限責任を承知の上で契約をするのであれば、契約を強制されて

いる人はいないのだから、法律が契約に干渉する必要はないと考えた。これは「契約の自由=レッセ・フェール原則からの株式会社是認論」（武田、2006、25頁）である。これらの理由から、ミルは株式会社を容認するようになる。

有限責任はアソシエーション（association）の設立にも関わる。ミルのアソシエーションには、労働者と資本家がともに出資する「労働者と資本家のアソシエーション」（Mill, 1848, p.769：訳〔四〕136頁）と労働者たちが出資し管理する「労働者自身のアソシエーション」（Mill, 1848, p.755：訳〔四〕154頁）の二種類があるが、共に労働者が資本を出資する。労働者がアソシエーションに資本を出資する際、無限責任では「労働者たちは損失に対する責任を負わなければ利潤に参加することができない」（Mill, 1848, p.774：訳〔四〕141頁）ため、アソシエーションの設立は難しくなる。アソシエーションにおける有限責任の意義は資本の大規模化による規模の経済だけでなく、その利益を誰が受け取るのかにも関係している。それは、ミルが「中産階級及び労働者階級の貯蓄に関する特別委員会」における「これらの有利さ（大資本を所有することから生じる有利さのこと—引用者）は、現在のところ…中略…富裕なものの中にきわめて独占されています。したがって、貧者がアソシエーションにより同様に有利さを獲得しようと望むことは当然のことであり、それが、彼らがなしうる唯一のことなのです」（Mill, 1850, p.410）という発言からも読み取れる。ミルにとって、有限責任の導入は、資本の大規模化だけでなく、資本の大規模化に伴う利益を労働者階級が得るための手段でもあったのである。

4. 生産技術

同じ労働で多量の商品の生産を可能にする、あるいは生産工程の短縮を可能にする発明などの生産の改良は生産費を減少させる（Mill, 1848, p.710：訳〔四〕18頁）。生産費を減少させる自然に対する改良または産業上の改良の一つとして、道具と機械の発明と使用が示されている。ミルは、生産費を減少させる道具と機械の発明と使用が生産を増加させたり、労働を節約させたりする理由について、C. バベッジ（Charles Babbage 以下バベッジと略記）

を参照している。ミルは道具と機械の発明と使用のメリットとして、機械と道具を用いなければできない作業があること、仕事の完成度を引き上げること、労働の節約、原材料の節約を指摘している（Mill, 1848, p.99：訳〔一〕198頁；Mill, 1848, pp.106-107：訳〔一〕210-212頁）⁹。ただし、ミルは道具と機械が生産を増加させたり、労働を節約させたりする方法を『経済学原理』で詳述する必要はないと述べており、ごく簡潔な説明になっている。

技術改良の方法としては、機械の発明・改良に自ら着手することと他社からの機械の購入、及び分業が機械の発明を促進することが示されている。ただし、ミルは分業の利益としての機械の発明を認めつつも、特定の仕事に過度に専心することによって知能の啓発が妨げられるのであれば、分業から得られる利益よりも失う方が大きいと言っている（Mill, 1848, p.128：訳〔一〕246-247頁）。この主張の背景にある要因として、『自由論』（Mill, 1859）の中にある「人間性は、模型にしたがって作られ、あらかじめ指定された仕事を正確にやられる機械ではなく、自らを生命体となしている内的諸力の傾向に応じて、あらゆる方向に成長し発達することを要求する樹木である」（Mill, 1859, p.263：訳61頁）とみるミルの見解がある。仕事への過度の専心が、人間を「あらかじめ指定された仕事を正確にやられる機械」とするならば、人々の知能の開発が妨げられ、機械の発明にも悪影響を及ぼすというのである（村田、2010(a)、274頁）。

さらに、改良の発生に関する以下の言及がある。

生産者や商人たちは、競争の直接的刺激から解放されると、彼らの最終的な金銭的利益の指示に無関心になる。また、最も有望な見込みを選ぶことなく、安易に現在の決まりきった仕事に固執するようになる。人は、すでに繁栄している場合には、競争相手となっている者が彼よりも先に有利な改良を入手して彼にとって代わりはしないかという、追加的な不安という動機によって駆り立てられない限り、有利な改良でさえも、骨を折って着手することをほとんどしないものである。（Mill, 1848, p.928：訳〔五〕268-269頁）

この引用文の中に、注目すべき二つの主張がある。第一に、市場競争が改良を促進するという点である。

ミルは将来において導入されるべき企業形態としてアソシエーションに期待を寄せている。アソシエーションには、組織に属する全ての者の利害の一致があるからである。しかし、個人企業はアソシエーションよりも意思決定が速いため、才能のある私的な資本家は、ほとんどいかなる共同組織よりも合理的な危険をおかし、費用のかかる改良をはじめて実施する。アソシエーションの理事たちの改良に対する意識は個人資本家よりも低いため、たとえアソシエーションが広く存在する社会になっても、個人企業とアソシエーション間の、またはアソシエーション間の競争が改良のために必要であった (Mill, 1848, pp.792-793: 訳 [四] 175-176 頁)。第二に、見過ごされやすい論点であるが、「利潤の削減とその結果として生じるところの、資本の使用による資産または生活の糧を獲得する困難の増大は、発明または発明の採用に対する刺激になりうる」(Mill, 1848, p.827: 訳 [五] 70 頁) という点である。組織変革は会社の営業状態が悪化しているときには生まれやすいが、そうでないときには生まれにくい。また、成功をもたらした経験を自己否定することは容易ではなく、成功を導いたビジョンや方法を変えることは難しい。そのため企業変革を生み出す要因として企業内の危機意識が注目されてきたが、成功している企業の職場には危機意識が生まれにくいために、企業変革の成功例の中には CEO などが危機を意図的に演出しているケースがあった (Kotter, 1999, p.78: 訳 149-150 頁; 野中, 2002, 144-157 頁)。このミルの論点は、現代の経営学においても、組織変革を行う際の重要な視点になっている。

ミルは、技術改良が生まれる要因だけでなく、技術改良が社会に与える影響についても着目している。その典型が、技術改良が労働者階級の雇用と国の利潤率に及ぼす影響である。

技術改良が労働者階級の雇用に与える影響については、固定資本と流動資本を区別した上で主張が展開されている。固定資本と流動資本は「効力がただ一度の使用によって尽きることがない」(Mill, 1848, p.92: 訳 [一] 184 頁) か否かの基準によって分けられる。固定資本は建物、機械、道具、土地の永久的改良に対する支出部分であり、一度の使用によって役割を終えることはない。一方、流動資本は原材料と賃金に対する支出部分であり、一度使用

されると資本としては存在しなくなる。これを技術改良が雇用に与える影響として論じるならば、機械への投資が流動資本の減少を伴うか否かということである。むしろ、流動資本の中の賃金に支出される部分が原材料に向けられることにより賃金が低下することが考えられるが、ミルは賃金から原材料への資本転化は極めてまれにしか起こらないとしており (Mill, 1848, p.99: 訳 [一] 198 頁)、機械への投資が流動資本の減少を伴うか否かに論点を絞っている。この点について、ミルは「機械を導入することにより、あるいは永久的改良に資本を投資することにより、一集合体としての労働諸階級が一時的に損害を受けるということはありえないと主張する全ての試みは誤りであると私は考える。このような変化が生じる特定の産業部門において労働者が損害を被るであろうということは一般的に認められており、常識的にも明らかである」(Mill, 1848, p.96: 訳 [一] 191-192 頁) と述べて、労働者階級が一時的には損害を受ける可能性があることを指摘している。だが、そのようなことがしばしば発生することはないとしている。というのも、急激な改良が行なわれた場合には流動資本から固定資本への資本の移動が生じるため雇用に悪影響を及ぼすが、多くの改良は徐々に行われ、資本の増加分によって固定資本への投資が行なわれるとミルはみていたからである。したがって、生産の改良が流動資本を犠牲にして行われることは、実際にはほとんどないと理解されている。

ミルによれば、固定資本の増加は一時的には流動資本の減少を伴う可能性があるが、長期的には流動資本を増加させる。その理由として、第一に、生産の改良は利潤の増加と商品価格の低下をもたらすが、それらは共に資本を増加させる作用を持つからである。ミルによれば、資本の増加は「貯蓄がなされるべき基金の大きさ」と「貯蓄を促す性向の強さ」という二つの要因に依存する。貯蓄がなされるべき基金の大きさは、「生産に関係した全ての人に生活必需品を供給した後に残る労働生産物の余剰部分」であるから、商品の価格低下は「貯蓄がなされるべき基金」を増加させる。この貯蓄がなされるべき基金の中から、①生産者たちに必需品以外の享楽品を供給し、②自ら生産に直接たずさわらない全ての人を扶養し、③資本に対する一切の追加分を引

き出す。つまり、資本の追加は貯蓄がなされるべき基金の中から貯蓄に回される部分となり、その割合が貯蓄を促す性向の強さである。資本から作り出される利潤が大きくなるほど資本を蓄積しようとする動機も強くなるから、利潤の増加は貯蓄を促す性向を引き上げる。したがって、生産の改良から得られる利潤の増加と商品の価格低下は、ともに資本を増加させる作用を持つのである (Mill, 1848, pp.160-161: 訳 [一] 307-308 頁; 村田, 2010(a), 220-221 頁)。そして、第二の理由として、生産の改良は最低限の利潤率 (minimum of profits) を引き下げるからである。最低限の利潤率とは、「所与の場所と時間において、資本の使用に必ず伴うところの制欲と危険と努力に対する対価を辛うじて提供する足りる利潤率」(Mill, 1848, p.402: 訳 [二] 393 頁) のことであり、国の利潤率が最低限の利潤率に達すれば、資本蓄積と生産の増加が止まる停止状態 (stationary state) に至る。だが、生産の改良が奢侈品に対して行われた場合、労働の費用 (cost of labour) が低下することがないので利潤率は上昇しないが、生活水準が不変であれば奢侈品の価格低下分だけ貯蓄が増えるため資本が増加する。また、生産の改良が賃金財に対して行われた場合、賃金財の価格低下分だけ貯蓄が増加するだけでなく、利潤率も上昇するため資本蓄積の効果は奢侈品に対するときよりも高い (村田, 2010(a), 224-229 頁)¹⁰。したがって、生産の改良は国の資本を増加させるのである。

次の技術改良が利潤率低下に与える影響については、第4編で詳細に検討されている。ミルは、第4編で、資本、人口、技術水準の変化の組み合わせから、産業の進歩を5分類して、利潤率の変化を見ている。第一に、人口だけが増加し、資本と生産技術が不変の場合である。ミルは賃金基金説の立場に立っているので、人口だけが増加した場合には実質賃金が減少し、利潤率は上昇する。しかし、労働者が実質賃金の低下にもかかわらず食料で節約しなければ、労働の費用はさほど減少せず、利潤は大きく増加することはないか、全く増加することはない。第二に、資本だけが増加し、人口と技術が不変の場合である。この場合、実質賃金は増加するから、利潤率は低下する。第三に、人口と資本は均等に増加し、技術が不変の場合である。この場合、人口と資本は

同じ割合で増加しているから実質賃金は変わらないが、人口が増加しているために食料需要が増加し、食料の生産費の増加から労働の費用が増加する。この三つの事例では、技術水準は不変と想定されており、技術水準不変の場合の資本と人口の増加の一般的帰結は、「資本と人口の増加傾向が、利潤を犠牲にして地代を増加させることは明らかである」(Mill, 1848, p.723: 訳 [四] 44-45 頁) とする。残りの二つの事例では、生産技術の増加が想定されている。第四に、資本と人口は不変で、技術が増加する場合である。そして、第五に、資本、人口、技術がすべて増加する場合である。技術の増加は賃金財の価格を低下させるため、利潤率を増加させる作用を持つ。一方、人口と資本の増加は利潤率を低下させる作用を持つから、利潤率の増減は賃金財に対する改良の速度と人口と資本の増加の速度との関係によって決まる。ミルはこの二つの関係について、「ワット、アークライト、及び同時代の人々が機械の大発明を行って以来、労働に対する収益はおそらく人口と同じ速さで増加したであろう。そればかりでなく、もしもこのような収益の増加そのものが人類に生まれながらに備わっている増殖力の追加分を誘発することがなかったならば、それは人口の増加をむしろ追い越したであろう。…中略…。しかしながら、改良はある一定期間内では実際の人口増加と歩調を合わせることができ、あるいはこれを凌駕することもできるけれども、決して可能な人口の増加率におよぶうものではない」(Mill, 1848, pp.189-190: 訳 [一] 354 頁) という。つまり、生産の改良は将来においても期待できるけれども、それにより人口増加の余地ができると人類は人口を増加させる傾向にある。したがって、生産の改良は利潤率の低下を一時的に緩和するにすぎない (Mill, 1848, p.706: 訳 [四] 11-12 頁; Mill, 1848, p.712: 訳 [四] 22 頁)。そのため、ミルは富裕な国の国民の生活を豊かにするには、人口制限が不可欠だと考えたのだ (村田, 2010(a), 224-226 頁)。しかし、ミルが生産の改良を無意味だと考えていると理解すべきではない。ミルの主張は、たとえ生産効率を上昇させたとしても、人口が増加すればその利益は失われるということである。人口の増加を食い止めつつ、生産効率を上昇することができれば、国民の生活を豊かにすることは可能だし、資本蓄積の増加が止まった停止状態に

においても、生産技術の改良は「富の増大という目的の奉仕するのをやめて、労働時間を縮めるという正当な効果を生むようになる」(Mill, 1848, p.756: 訳 [四] 109 頁) と見なされているのである。

5. 管理者の資質・能力と監督賃金

管理者にはどのような資質と能力が必要になるのか。まず、ミルは経営者が経営を成功させるには、忠実 (fidelity) と熱意 (zeal) という二つの特性が必要だと考えている (Mill, 1848, p.137: 訳 [一] 263 頁)。だが、株式会社に雇用される経営者のように、他人の利潤のために管理労働に従事する者に、経営に対する熱意と忠実を期待することは難しい。ミルは、「勤労の効率は勤労する人に対して補償される勤労の成果に比例して大きくなると期待される」(Mill, 1848, p.114: 訳 [一] 224 頁) と述べており、人は勤労の成果を自ら得ることで動機づけられると考えた。これは一般の従業員だけでなく、管理者にも言えることであった。上述の株式会社に雇われている経営者に利潤の一定割合を配分する方法は経営者の勤労成果と賃金額を関連づける方法であり、管理者は勤労の成果にあずかることで、意欲的に働くことができるようになる。

次に管理者に必要な能力についてである。ミルは事業が大規模かつ複雑な場合には、管理者には「非凡な手腕」(Mill, 1848, p.401: 訳 [二] 391 頁) が必要だと述べている。では、ミルは具体的に管理者の非凡な手腕として何を見ていたのだろうか。これは管理職能と関係するだけに非常に興味深い論点である¹¹。

ミルは管理者に求められる能力に関して、第一に、「もしも農夫が、経験上一人の人と二頭の馬で十分であることが明らかであるにもかかわらず、三頭の馬と二人の人で耕すことを続けるとすれば、その余剰の労働は生産の目的に使用されたのではあるが、浪費となるものである」(Mill, 1848, p.51: 訳 [一] 111 頁) と述べており、余剰な労働力を持たないような組織編成能力を指摘している。ミルがパベッジ原理を支持していたことも考慮すれば、管理職能として労働の最適配置を可能にする組織編成能力を見ていたと考えてよいだろう。そして、第二に、生産の改良に関わる知識と生産の改良に着手する意

思決定に関わる能力である。改良に関する知識と判断力を持たない人は危険を冒すことに対する不安から通常のルーティンを超える試みをしないため、改良を促進することはない。一方、有能な経営者は認識と判断が適切であるから改良が危険か危険でないかを判断できるため、改良の意思決定に着手できる (Mill, 1848, p.139: 訳 [一] 266-267 頁)。管理職能に関するこのような指摘をミルに読み取ることはできるが、C. I. バーナード (Chester I. Barnard 以下バーナードと略記) の伝達体系の提供や目的の定式化と規定のような深い洞察をミルの中に見つけることはできない (村田, 2015(b), 89 頁)¹²。

ミルはバーナードのように管理職能を深化させることはできなかったが、管理者に関するミルの論述の中には注目すべき点がある。それは、管理者の非凡な手腕が利潤をもたらすことを監督賃金 (wages of superintendence) を用いて説明することができた点である¹³。ミルによれば、利潤は利子と保険 (insurance) と監督賃金の三つの要素から構成される。このうち、利子は制欲に対する報酬部分であり、保険は事業を営む上での危険負担部分であり、監督賃金は「監督のために必要な労働と手腕に対する報酬」(Mill, 1848, p.401: 訳 [二] 391 頁) のことである。監督賃金は賃金という名称をつけられてはいるが、「他の全ての賃金のように資本から前払いされるのではなく、利潤の中に含まれ、生産が完了するまで実現されないという別の特性により通常の賃金とは区別され」(Mill, 1844, p.301: 訳 323 頁)、監督労働後に発生するものである。前払いされる労働者の賃金は資本量と労働者数によって決まるので、労働者はあらかじめ蓄積された資本以上の賃金を受け取ることはできないが、監督賃金は生産後に作り出される生産物の中から支払われるので、監督賃金にはこのような制限はない (Mill, 1844, p.301: 訳 323 頁)。つまり、監督賃金の大きさは生産の結果によって事後的に決まるという性格を持っているということである。遺稿の「社会主義論」(Mill, 1879) では、監督賃金ではなく「監督労働の賃金」として記述されてはいるが、事業に非常に成功した場合には、監督労働の賃金が著しく大きくなることが述べられており (Mill, 1879, p.735: 訳 422 頁)、事業の成功いかんで監督賃金の大きさは変化する。

ミルの監督賃金に関しては、杉原四郎氏 (以下

杉原と略記)による注目すべき先行研究(杉原、2003)がある。杉原はミルの利潤論を、利潤が成立する基礎条件を明らかにする利潤起源論、利潤が特定の人の所得として帰属する理由を示そうとする利潤権利論、および利潤の量の変動する諸条件を論じる利潤変動論の三つの部分に分ける。そして、ミルは利潤起源論と利潤変動論については従来の古典学派の基本線に沿った議論をしているが、利潤権利論ではスミスやD. リカードゥ(David Ricardo 以下リカードゥと略記)とは異なる独自性がミルには見られると述べ、利潤権利論を展開する上で監督賃金に着目する。杉原によれば、ミルの監督賃金論は資本家の生産に果たした役割を認めている点で、労働者の作り出した価値のうち労賃を超えた部分が利潤であるというスミスの利潤控除説とは違う。また制欲、危険負担、監督賃金から利潤の倫理的正当性を述べた点で労働全収益権論とも違っている。資本家が経営上の煩勞に対して得る権利を持つことを、換言すれば利潤を得る権利の主体と理由を明確化したことがミルの監督賃金論の意義である(杉原、2003、231-252頁)。スミスの「資本の利潤はある特定種類の労働、すなわち監督と指揮という労働の賃金の別名にすぎないとおそらく思われるだろう。しかし利潤は全く違うものであって、全く別の原理によって規制され、監督と指揮というこの想定された労働の量や激しさや創意には少しも比例しない」(Smith, 1776, p.66: 訳[1] 93頁)という言葉から判断しても、スミスとミルの監督賃金に対する見解は明らかに違っており、杉原の指摘は重要である。また、ミルの多くの著作に通じているとともに、ミルを深く研究してきた杉原の主張には説得力がある。

しかし、それでもなお杉原の主張には以下の二点において物足りなさを感じる。第一に、杉原は機能資本家を前提にして監督賃金を説明している点である。杉原は「一方は貨幣資本家・他方は機能資本家という別個の資格を持つ資本家たちが、一方は資本の再生産過程とかかわりをもたない資本そのものの所有の果実・他方は再生産過程における能動的役割の成果ということになった根拠によっておこなう質的な分割でもある。利子と企業者所得とはこのような質的な相違にもとづく別個の範疇なのであるから、たとえ事実上は貨幣資本家と機能資本家とが同一の

人間によって兼ねられていようとも、彼の取得する総利潤はやはり質的に二分されるものとして考えられることになる」(杉原、2003、241頁)。杉原によれば、機能資本家は監督を行う一種の労働者であり、監督労働に対する報酬として監督賃金を受け取り、一方、貨幣資本家は制欲に対する対価として利子を受け取る¹⁴。貨幣資本家が利子として、また機能資本家が企業者利得として利潤を得る正当性を理由づける理論が制欲説と監督賃金説であった(杉原、2003、233-243頁)。さらに、「利子歩合は一定の時と所において客観的に与えられたものとして固定されている」のに対して、「総利潤量は各事業でちがっていて、しかもその相違は各事業を経営する機能資本家の手腕と勤勉の相違からでも生じうる」(杉原、2003、241頁)と述べ、機能資本家の手腕と勤勉の違いが、事業間の監督賃金を相違させて、事業間における利潤の違いを生み出す。

しかし、ミルは自らの資本を用いて監督労働をする機能資本家だけを念頭に置いているわけではない。株式会社の経営に見られるように、資本出資者ではない専門経営者が管理に携わることがあるからである。むしろ、杉原も「資本家ならぬ雇用者としての支配人」によって監督が代行されることに気づくものの、「監督賃金説は、資本家であるのは彼が協同労働の指導者であるからだというように主張する傾向がある」(杉原、2003、243頁)と述べて、監督賃金説の前提に機能資本家を置いている。

しかし、杉原の機能資本家を前提とした監督賃金論の議論には再検討が必要であろう。なぜならば、株式会社においては所有と経営が分離されており、「株式会社の管理は、概して、雇われた使用人による管理である」(Mill, 1848, p.137: 訳[一] 262頁)から、「監督のために必要な労働と手腕に対する報酬」としての監督賃金の考察においても専門経営者の存在を無視することはできないと思われるからである。

そのように考えた場合、雇われた使用人、または「雇われた経営者(hired managers)」(Mill, 1848, p.137: 訳[一] 263頁)のように資本出資者と監督労働者が異なる場合、つまり資本家(資本出資者)が専門経営者を雇用して経営にあたらせた場合、監督賃金は誰に帰属するのかという疑問が生じる。機能資本家だけを前提にすれば、監督賃金は資本家に

帰属するということにつける。しかし、専門経営者が管理をする場合、専門経営者が監督労働を行っているので、専門経営者が監督賃金部分を生み出していることになる。この監督賃金部分を資本家と専門経営者のどちらが得るのかという問題が生まれるのである。

この点について、ミルは「中産階級及び労働者階級の貯蓄に関する特別委員会」(Mill, 1850) の証言の中で、資本家自身が監督労働に従事しようが、有能な経営者を雇用して監督労働に従事させようが、監督賃金は資本の所有者だけが要求することのできる一種の独占的な性質を持つと述べている。むしろ資本の所有者は有能な人々を雇用して管理労働に従事させるためには利潤の一部を渡すことが必要になるが、それを渡しても大きな利潤を手に入れることができると発言している (Mill, 1850, p.411)。したがって、ミルにおいては、専門経営者を雇用した場合には、専門経営者が監督賃金部分を生み出すが、それを享受するのは監督労働に直接的には従事しない資本家である。さらに、ミルは上述のように株式会社のような大規模生産における管理者の高い管理能力とともに、管理労働の垂直的分化を認識していたことも合わせて考慮すれば、機能資本家とは違う専門的な管理者の管理労働の機能をミルにおいて無視することはできないであろう。

第二に、杉原も「監督賃金説は、制欲説や危険負担説、さらには特別利潤に関する準地代論の説明とも密接に連繋し」(杉原、2003、247頁) とごく簡潔に述べてはいるが、監督賃金と準地代の関係について踏み込んだ議論をしていない点である。ミルは他企業よりも相対的に低い生産費を実現できれば特別利潤を実現できると考え、特別利潤を生む要因として、特別な工程、大きな資本、特許などを例示していた。また、管理職能として簡潔ではあったが組織編成について言及していた。したがって、特別な工程、大きな資本、特許、有効な組織などにより他企業よりも相対的に低い生産費を実現できれば、他社が得られない特別利潤を得ることができるということだ。これら特別な工程、大きな資本、特許、組織構造は管理者の手腕に大きく影響される。つまり、管理者が優れた工程を発明・導入できれば、大きな資本を調達できれば、特許に値する優れた技術を持てば、あるいは労働者を最適配置することができ

ば、特別利潤を得ることができるのだから、特別利潤は「監督のために必要な労働と手腕に対する報酬」部分としての監督賃金を反映していると考えられる。実際に、ミル自身が「もしも彼が事業に非常に成功すれば、彼のこの賃金(監督賃金のこと一引用者)は極めて大きくなる」(Mill, 1879, p.735: 訳 422頁) と言っているように、事業の成功は大きな監督賃金となって利潤に影響するのである。

このようにミルの監督賃金は特別利潤と関係する。では、監督賃金と関わる特別利潤はどのようにして発生するのだろうか。次節では特別利潤(レント)の発生を経営資源の観点から考察したい。

6. 経営資源の希少性とレント

供給量に制限のない資源で、それらを占有できない場合には、それらは市場において価値を持ちえない。しかし、好立地の土地、豊穡な農地、水力を得られる落流、鉱石、豊かな漁場などのように供給量が限られる場合には、それらの所有または使用は交換価値を持つようになる (Mill, 1848, p.30: 訳 [一] 72-74頁)。希少な資源を持つ者は持たない者よりも経営的に有利な立場に立つことができ、自ら使用しない場合には他人にそれを使用させることにより、その使用者から使用料を得ることができる。

古典派経済学において希少な資源としてすぐに想起できるものが肥沃な土地である。ミルも「富裕で、人口の多く、かつ高度に耕作されている国々では、不足している要素は資本ではなく、肥沃な土地である」(Mill, 1848, p.748: 訳 [四] 93頁) と述べており、肥沃な土地を持つ者は痩せた土地を持つ者よりも同じ労働量に対して多くの生産物を得ることができ、地主はそれを地代として受け取ると考えた。このいわゆる差額地代論では、肥沃な土地という価値ある希少な資源を占有できるという点が重要である。つまり、空気や日光は価値ある資源であるが、希少性と排他的占有性を持たないために、それらを持つことにより超過利潤が得られることはない。また、地代の発生を生産費で説明すれば、生産物の価格が何ら有利な条件を持たない生産者たちにとっての生産費によって規定されるために、有利な条件を持つ生産者たちは生産費を節約でき、その生産費の節約部分が地代となる (Mill, 1848, p.698: 訳 [三])

468-469頁)。

土地の肥沃さの違いによって発生する差額地代論の考え方を経営資源に応用した人物が J. B. バーニー (Jay. B. Barney 以下バーニーと略記) である。バーニーは、以下に示す4つの特徴を備えた経営資源は企業にとっての強みになると考えた (Barney, 1997, pp.159-172: 訳(上) 250-271頁; 村田、2014、40頁)。第一に、経済価値 (value) である。これは、企業が外部環境における脅威や機会に適応できるような経営資源を保有していることを意味する。第二に、希少性 (rarity) である。これは、多くの競合企業が保有していない希少な経営資源であることを意味する。第三に、模倣困難性 (inimitability) である。これは、その経営資源を保有しない企業は、その経営資源を獲得あるいは開発する際にコスト上の不利に直面することを意味する。第四に、組織 (organization) である。これは、企業が保有する価値のある、希少な、模倣コストの高い経営資源を十分に活用できるように組織されていることを意味する。古典派経済学における肥沃な土地は、経済的価値と希少性を持ち、また模倣困難性から地代を生む。

肥沃な土地の所有者は痩せた土地の所有者よりも低いコストで農作物を生産できるために、標準的な利潤を上回るレントを得ることができる。この差額地代論を企業の経営資源に応用すれば、他社の保有しない価値ある経営資源を持つ企業は、それを活用することにより標準的な利潤を上回るレントを得られると説明できる (Barney, 1997, pp.152-154: 訳[上] 238-240頁; 村田、2014、38-39頁)。D. J. コリス (David J. Collis) と C. A. モンゴメリー (Cynthia A. Montgomery) は、レントの得られる相対的な期間によって、リカードゥ的レントとシュンペーター的レントにレントを区分している。リカードゥ的レントは上述の肥沃な土地のような模倣が困難あるいは不可能な経営資源から生まれる。一方、シュンペーター的レントはイノベーションが他企業に模倣されるまでの期間に発生する。リカードゥ的レントは長期間持続するのに対して、シュンペーター的レントは短期間しか得られないという違いが二つのレントの間にある。技術やニーズの変化が激しい現況にあって、経営資源の希少性を長期間保持することは難しくなっており、多くのレントはシ

ュンペーター的レントであると考えられる (Collis and Montgomery, 1998, pp.38-41: 訳 64-67頁; Collis and Montgomery, 1998, p.57: 訳 96頁; 村田、2014、39頁)。

肥沃な土地から生じる地代に論点を戻そう。肥沃な土地を占有することで地代が生まれるということだが、ミルは希少な経営資源である肥沃な土地の占有をどのように捉えていたのか。

経済的な観点からいえば、最良の土地所有制度は、土地が最も完全に商業目的になる制度である。つまり、現在の所有者によって土地から得られる所得の価値よりもより大きい金額をその土地に費やすことが有用であるとする購買者がいるとき、その土地を容易に人から人へ移転できる制度である。…中略…。土地の販売を容易にするものは何であれ、それを社会全体のより生産的な用具にすることに役立つ。また、その販売を妨害あるいは制限するのは何であれ、その有用性を減らす。(Mill, 1848, pp.893-894: 訳[五] 201頁)

ミルは土地の排他的占有よりも土地を有効に利用できる者への移転を望んでいたことがわかる。これは、ミルが「土地を公債と同じく譲渡できるようにすることは、ある国に与えられうる大きな経済的改善の一つであろう」(Mill, 1848, p.886: 訳[五] 186頁)と述べていることから、個人の利益の増大よりも、経営資源を社会的に活用することから得られる社会的な利益の増大を重視していることによるものであろう。

経営資源の社会的活用に対するミルの着目は、土地に限られるものではない。というのも、「もしも消費財を過剰な場所から不足する場所へ輸送することが金銭的に有益だと考えられるのであれば、労働と器具についても同様に、同じことをすることが有益だと考えられないだろうか。労働者と資本を古い国々から新しい国々へ輸出すること、言い換えれば生産力が低い場所から高い場所へ輸出することは、世界の労働と資本の総生産物をそれだけ増加させる」(Mill, 1848, p.963: 訳[五] 339-340頁)とミルは述べているからである。つまり、労働や器具についても、有効に活用できる場所に移動することにより社会的な生産性が増大するというのである。

このように、ミルは経営資源の社会的活用による

社会的な生産性増大の必要性を説くが、これでは個別企業が希少な経営資源を持つことの戦略的意義が見えてこない。企業は、価値ある希少な技術、知識、人的資源などを排他的に保有することにより、他社よりも高い利潤の享受を狙うことは言うまでもない。では、ミルは経営資源の所有の違いによる企業間の利潤の相違に気づいていたのだろうか。これを知るカギは利潤率均等化と「特別利潤 (extra profit)」または「特別の利得 (extra gains)」に関するミルの主張の中にある。

ミルは事業間において利潤率は均等化すると考えた。だが、それは事業の持つ危険や快不快の大きさ、及び自然的あるいは人為的独占を斟酌したうえで作用する。たとえば、小売業のように事業に対する尊敬が小さいために、火薬製造業や航海業のように危険度が高いために、屠殺業のように他の職業よりも不快なために、職業遂行に必要な知識や技術を習得するために事前の人的資源投資が必要なために、事業を営むのに大きな労働と手腕を必要とするために、事業の遂行に大きな資本を必要とするために、さらに、同業者組合などのように事業を行う企業数が限られたりしているために、特定の事業の利潤率が他の事業に比べて高くなる場合があるということである (Mill, 1848, pp.403-405: 訳 [二] 396-399 頁; Mill, 1848, p.482: 訳 [三] 66 頁)。

人々は、事業の遂行に伴う危険度といった利潤率の不均等を生み出す諸要因を斟酌したうえで、他事業よりも高い利潤が得られると期待できる事業へ資本を移動させる。利潤率の高い事業に携わる事業者がさらに信用を活用して大規模に生産し、一方利潤率の低い事業に携わる事業者が操業を縮小することによる資本移動、及び事業者が事業を替えることによる資本移動の二つの資本移動が示されている。むしろ資本移動には様々な問題が伴う。すでに機械や建物に投下された資本部分を他の事業分野で利用することは難しいし、他者にそれらを販売したとしても、実際に投下した資本よりも著しく低い価格でしか販売できないことが一般的だからである。また、事業の変更はそれまでに構築された取引関係を失うとともに、その事業を遂行することで身につけた手腕と経験を活かせなくさせる。したがって、事業分野の変更の意思決定は容易ではなく、長い熟慮を必要とするが、たとえこのような事情があったとして

も、上述の事業の性質を斟酌したうえで、事業間における利潤の均等化が結局のところ実現されるとミルはみている。この資本移動を助ける要因が信用であり、自らの投下資本を回収しなくても、金融機関から借り入れることにより資本移動は可能とされている (Mill, 1848, pp.406-410: 訳 [二] 401-408 頁)。

しかし、利潤率は事業間においては均等化するものの、個人間では違っていた。

総利潤は事業間では大きく異ならないが、個人間では大きく異なり、二つの場合で同じということは、ほとんどありえない。それは資本家自身の、あるいは彼が雇う代理人たちの知識と才能と節約と活力により、また個人的関係に由来する偶然に、さらには運にさえも依存する。同じ分野の二人の商人が、たとえ彼らの商品の品質がともに良く、価格もともに安価であったとしても、その業務を営む費用が等しくなるということ、あるいはその資本の回転期間が等しくなるということは、ほとんどない。等しい資本が等しい利潤をもたらすということを事業界における一般の格率とすることは誤っており、それは、年齢あるいは身長が同じであれば体力も同じであるということ、あるいは読書あるいは経験が同じであれば知識も同じであるということが誤りであると同様である。この結果は明記された一つの原因だけでなく、それ以外の 20 にも上る事柄に依存する。(Mill, 1848, p.406: 訳 [二] 400-401 頁)

ミルは個人間においては利潤率が同じになることはなく、個人間で利潤率を相違させる原因として 20 にも上る要因があると述べていることがわかる。残念ながら、ミルは個人間で利潤率を相違させる 20 にも上る要因を列挙していないが、少なくとも上述の引用文の中で、「資本家自身の、あるいは彼が使う代理人の知識と才能と節約と活力」、「個人的関係に由来する偶然」、「運」が指摘されていることから、これらが 20 の要因の中に含まれると思われる。

さらに、『経済学原理』の中に、個人間の利潤率の相違に関する以下の文章が見出される。

もしもこの有利さが免税のような特別の免除か、あるいは何らかの個人的な肉体的または知的優越性に、あるいは彼らだけが知っている何らかの特別な工程に、あるいは他の人々よりも大きな資本を所有していることに、あるいはその他の列挙される様々な事柄に依存するならば、彼らは

一般的な利潤を超えた、ある種の独占利潤の性質を持つ特別の利得として彼ら自身でそれを獲得する。(Mill, 1848, p.490: 訳 [三] 83 頁)

たとえば特許の場合、言い換えれば、それにより生産費を低減させる工程を排他的に使用する特権の場合を取り上げてみよう。もしも生産物の価値が旧来の工程を続けざるをえない人々の生産費によって規定され続けるならば、特許を持っている人は、彼の工程がこれらの人々に対して持つ有利さに等しい特別利潤を獲得するであろう。(Mill, 1848, pp.494-495: 訳 [三] 91 頁)

ある生産者や商人が優れた事業上の才能を持っていることにより獲得する特別の利得も、全く同様の種類に属するものである。…中略…。彼は、彼の商品の価値が高い費用によって決定されているにもかかわらず、その商品を低い費用で市場に提供できることだけから特別の利得を手に入れる。(Mill, 1848, p.495: 訳 [三] 92 頁)

この三つの引用文の中で、特別の利得または特別利潤を生み出す要因として、「免税」、「個人の肉体的または知的優越性」、「特別な工程」、「大きな資本」、「特許」、及び「優れた事業上の才能」が指摘されているので、個人間の利潤率に影響する 20 にも上る要因の中に、これらの要因が含まれていると思われる。企業は多くの理由からレントを得ている。競争者たちとの共謀関係から、幸運などの偶然的要素、そして他にはない要素（たとえば、優秀なマネジャー、有利な場所にある土地、特許）を所有することからレントを得ているが、このうち経済的レントは最後の理由から生じるレントを指す (Montgomery and Wernerfelt, 1997, p.174)。したがって、経営資源の所有に伴って発生する経済的レントを生み出す要因から、「個人的関係に由来する偶然」と「運」は捨象すべきであろう。

また、上述の三つの引用文の中の二つ目の引用文は、特許を排他的に利用できる企業は旧来の工程で生産し続ける企業の生産費よりも低い費用を実現できるために、特別利潤を得ることができるという説明になっている。農業において、生産効率の高い土地には、限界的な土地の生産費との差額分だけの特別利潤が発生するが (Mill, 1848, pp.488-490: 訳 [三] 78-83 頁)、ミルは土地における地代の発生の

メカニズムを製造業や商業にも適用したのだ。ミル自身の言葉を借りれば、「実際のところ、ある競争者が別の競争者に対して持つ全ての有利性は、自然的なものであろうと獲得されたものであろうと、また個人的なものであろうと社会的制度の結果であらうと、…中略…、その有利性の所有者を地代の受取人にする。…中略…。一定の生産者が、あるいは一定の事情下における生産が有利になるような相違は、ある人によって別の人に対して周期的に支払われるのでない限り地代と呼ばれることはないが、地代と全く同じ法則によって支配される利得の源泉になる」(Mill, 1848, p.495: 訳 [三] 92 頁)。たとえば「道具の優越性は、それに対して支払われる地代に正確に比例」(Mill, 1848, p.429: 訳 [二] 441 頁) し、上述の免税、個人の肉体的または知的優越性、特別な工程、大きな資本、特許、及び優れた事業上の才能から得られる特別利潤も、土地に対する地代の発生と同じ論理で説明できる¹⁵。

リソース・バースト・ビューの観点からは、優れた経営資源が希少性と模倣困難性を持たなければ、それらを保有する経営戦略上の意義は小さい。では、上述の資本、生産技術、及び管理者の能力と手腕は希少性と模倣困難性を持つとミルにより理解されているのだろうか。

第一に、優れた生産技術については、排他的占有を可能にする社会制度が特許だと理解されている。生産者は特許により技術を排他的に保有できる限りにおいて、他社よりも技術的に優位になれる。しかし、一方、独占には商品の価格が高くなるという問題点がある。では、ミルは特許による独占をどのように見ていたのか。ミルは、「独占に対するこのような非難は、ある改良された工程の創始者が、限られた期間において、彼自身の改良を使用する排他的特権を享受することを認める特許に及ぶべきではない」(Mill, 1848, p.928: 訳 [五] 269 頁) と述べている。もしも特許により利益が得られなければ、発明家は自らの負担で生産改良を行わなくなるであろう。したがって、発明家が改良に着手するインセンティブを与えることは必要である。ただし、ミルによれば、特許は永続的に認められるべきではなく、限られた期間において認められるべきであった。そうすることで、発明が有益であればあるほど収益も大きくなるから、より有益な発明が促されることに

なる。そして、特許期間後にはその生産技術が社会的に活用され、公衆に対して商品の低廉化をもたらすことになる。限られた期間について特許を認めることは、「彼の利益のために商品を高価にすることではなく、発明者の貢献に対して報酬と褒賞を与えるために、公衆が彼から受け取る低廉化の利益の一部を延期するに過ぎない」(Mill, 1848, p.928: 訳 [五] 269 頁) のであって、ミルにとっては、特許を認めることで、公衆が将来的に発明の利益を得ることがより重要であった。敷衍すれば、「特許や独占は必然悪としてのみ擁護される。それを相殺する利益が伴わない点に達するとき、それは不正になる」(Mill, 1848, p.232: 訳 [二] 77 頁) のであり、社会的に利益を得られるという相殺する利益が得られる限り、特許は認められるということであった¹⁶。また、生産技術の希少性と模倣困難性について述べれば、企業が少なくとも特許を行使できる期間においては、その生産技術は希少性と模倣困難性を持つと言える。

第二に、資本についてである。上述のように、ミルは大きな資本が可能にする大規模生産の小規模生産に対する優位性を主張していた。資本の調達自体は、信用制度の発達により借り手が事業を営む手腕を持っていればさほど困難ではないとされている(Mill, 1848, p.529: 訳 [三] 154 頁)。また、ミルは資本の調達を容易にする有限責任を支持しており、有限責任の導入により少額の出資を集めることが可能になる。したがって、ミルの主張に即せば、大きな資本は希少性を持つとはいえない。ただし、資本の調達力を左右する企業者に対する社会的信頼が特定の個人に限定されるのであれば、またそれが容易に得られないものであるならば、その企業者に対する社会的評価は希少性を持ち、大きな資本を得やすくすると言える。

第三に、管理者の能力と手腕について、ミルは「どんな産業企業であれ、指揮し監督するのに適している人の数、もしくは覚えてさえいけばよいような日常的な仕事に還元できないような何らかの工程を実行するのに適している人の数でさえ、かなり不足している」(Mill, 1848, p.107: 訳 [一] 213 頁) と述べていることから、優れた管理者は社会的に不足しており、労働供給の限られる「非競争的集団」(Hollander, 2015, p.223) だと認識している。した

がって、管理者の能力と手腕は希少性を持つといえ、管理者の高い手腕は高い監督賃金と高い特別利潤を生み出す要因になる。資本家自らが経営管理能力を持たない場合には、高い経営能力を持つ者に管理をゆだねることにより、資本家は特別利潤を得ることができる。

古典派経済学に活躍したミルは差額地代論を応用して特別利潤または特別の利得を導きだした。A. マーシャル (Alfred Marshall 以下マーシャルと略記) もまた、リカードの差額地代論に依拠しつつ、土地に発生する地代と類似した性質を生産設備、機械装置、人間に体化された教育や技能に発生する準地代 (quasi-rent) に見た (岩下, 2008, 131-134 頁)。マーシャルの準地代は、生産性の高い機械などがもたらす所得を地代の発生から類推したものである。土地以外の生産要素にも短期的には供給量が固定されているものがあり、マーシャルはそのような生産要素として機械、さらに企業者の能力や熟練工の技能を特定している (Marshall, 1890, p.74: 訳 (1) 106 頁; Marshall, 1890, pp.622-623: 訳 (4) 169-171 頁)。機械や能力・技能の保有が限られている限り、それらは準地代という所得を生み出す。しかし、同業者がその機械や能力・技能を持てば準地代は消滅する。「準地代が生じるには、企業者は時間的・技術的能力の差異を生み出すことが必要となってくる」(近藤, 2013, 223 頁) のである (近藤, 2013, 222-223 頁)。ミルとマーシャルはレントの発生に関して同じような発想を持っていたのである。

7. むすび

経営資源の観点からミルを考察してきた。ミルは土地や労働や技術といった経営資源を排他的に保有するのではなく、社会的に活用することを説く。また、ミルは優れた技術発明を促進するために特許を一定期間認めるが、その特許期間後はその技術は広く社会的に活用されるべきだと主張する。ミルは経済学者の心構えとして、「個人的行為及びそれらが決定される動機ではなく、国民的及び世界的結果から考察する」(Mill, 1848, p.43: 訳 [一] 96 頁) 姿勢を持つことを指摘している。ミルは個人や一企業が私的利益のために経営活動することを決して否定しないし、そうすることで生産の改良が進むことを

評価している。しかし、ミルにとっては、個人にとって有利な生産方法は社会全体にとっても有利な生産方法になるべきであり、個人が自らの利益の追求のために生産方法を改良することで社会全体も利益を得ることができるという点がより重要であった。経済学者のミルが、また『経済学原理』として書かれた著書において、個人や一企業の視点からではなく、国や世界の富に関心を持ちつつ論を進めたことは自然であり、現代の経営学から見れば経営学に関する論述不足をミルに感じるのはやむを得ないことだろう。

とはいえ、本稿で考察した経営資源に限定しても、ミルに何も評価すべき点がないというわけではなく、本稿の考察を通じて、ミルの経営資源に関して以下の点を明らかにできた。

第一に、ミルは生産要素として労働、資本、及び土地を規定し、また生産要素の生産性に影響する要因として自然からの恩恵、労働の活力、社会に存在する技能と知識、人々の知性と誠実性、社会の安全、及び労働の有効活用（協働）を取り上げている。

第二に、資本としては大きな資本、すなわち大規模生産の小規模生産に対する優位性が論じられている。また大きな資本の調達を可能にする方法として株式会社制度が検討されている。スミスは経営者の利潤に対する関心の低さから株式会社に批判的であったが、ミルは経営者に高賃金の提供または利潤を配分することで、また業務内容を公開することで株式会社の短所は克服できるとみていた。有限責任は資本の大規模化に資するだけでなく、少額の資金しか持たない労働者がアソシエーションに出資し、その利益を得るためにも必要だった。

第三に、生産の改良については、その内容を示すよりは、市場競争が改良を促進すること、人々の危機意識が改良を促進すること、個人資本家はアソシエーションの管理者よりも改良を生みやすいことが述べられている。さらに、改良が社会的な雇用量と利潤率に与える影響が詳述されている。

第四に、管理職能についてはバーナードのような深い洞察は見られないが、経営者に必要な資質として忠実と熱意を、そして経営者に求められる能力として組織編成能力及び生産の改良に関する知識と意思決定を指摘している。また、資本家自身であれ雇われた経営者であれ、彼らの管理能力の違いは利潤

の構成要素の中の監督賃金の相違となって現れるという重要な指摘をしている。監督賃金の大きさは事業経営後に可変的に決まるので、監督賃金は特別利潤を生み出す重要な源泉である。

第五に、個人の肉体的または知的優越性、特別な工程、大きな資本、特許、優れた事業上の才能を持つ企業はそれらを持たない企業が得ることのできない特別利潤または特別の利得を得ることができる。それら価値のある、希少な、模倣困難な経営資源を持つ企業は他社が得ることのできない超過利潤を得ることができるということで、ミルは経営資源が企業利潤に影響することを知っていた。ミルは土地の肥沃さが違うために小麦の生産費が土地によって異なるように、製造業と商業においても、工程、資本、特許、人的資源、機械などが違うために生産費が異なり、その差が特別利潤を生み出すと考えていたことから、マーシャルの準地代に近い分析手法を用いてレントの発生を説明していた。

(注)

- 1 ミルにおける経営資源の希少性とレントについては、拙稿「J. S. ミル『経済学原理』の経営理論的考察—経営組織論・経営資源論的アプローチ—」(村田、2011)においてすでに検討した。だが、推敲に十分な時間が取れなかったとともに紙幅の制約から、十分に論述することができなかった。
- 2 沼上は、分業の利益として、以下の7点を指摘している。①共通費の配賦(資源、施設、知識などの共同利用によるコスト低下)、②経済的スタッフィング(労働者の能力別配置によるコスト低下)、③熟練形成の効率化、知識の専門化(仕事に関する習熟期間の短縮)、④機械の発明と機械的分業の効果(タスクの簡略化による自動化・機械化)、⑤規模の経済(生産規模の増大による機能別分業の高度化)、⑥段取り替えの時間の節約(タスクを変えるごとに失われる道具の取り替えなどの時間の節約)、⑦計画のグレシャムの法則の回避(垂直的分業の導入による計画のグレシャムの法則[ルーチンワークはノン・ルーチンワークを駆逐する]の回避)(沼上、2004、56-77頁;村田、2015(b)、83頁)。
- 3 複雑な協働の利益としての国民の知的・道徳的向上について、ウェイクフィールドは、「知識は比較によって得られ、比較する集団は多様であることに見合っているので、画一的な国民は、当然のことながら愚鈍であり無知である」(Smith, 1843, p.38: 訳[1] 108頁)と述べている。

- 4 ミルは、スミスから、①労働者の技能増進、②ある仕事から別の仕事に移るときに失われる時間の節約、③仕事を容易にし、もっと多くの仕事ができるようにする機械の発明、の三点を分業の利益として学んだ。ミルは、さらに、「労働者の一層経済的な配置」という分業のメリットをバベッジから学んだ。この利益はいわゆるバベッジ原理のことである。バベッジ原理について、詳しくは、村田、2010(a)、53-61頁、を参照。
- 5 ミルは、「100人の資本の合計に等しい資本を所有している一人の製造業者は、10人ないし12人のクラークを使って、100人の事業量の全部を指揮することができるであろう」(Mill, 1848, p.135: 訳[一] 258頁)と述べており、企業の大規模化とともに、管理労働が垂直的に分化すると捉えている。
- 6 取締役が経営者を監督するはずだという反論に対しては、取締役は自らの出資分以上に株式会社の営業状態に関心を持たないこと、株式会社に対する出資は取締役の財産の一部分にすぎないこと、取締役は株式会社の取締役以外の仕事を兼務していることから、株式会社の経営に関心を持つことは少ないため経営者を厳しく監督することはないとミルは述べる (Mill, 1848, p.137: 訳[一] 262-263頁)。また、株主は取締役の解任権を持っているが、これが行使されることはほとんどない (Mill, 1848, p.954: 訳[五] 322頁)。取締役たちは経営に大きな関心を持たず、加えて株主たちが取締役の解任権を行使しないのであれば、「ミルの議論には、明らかに株式会社における所有と支配の分離＝経営者支配への傾斜という認識が含まれる」(武田、1995、45頁) ことになる (村田、2010(a)、237頁)。
- 7 請負制度が支配的だったイギリスにおいても、ミルの時代には専門経営者が見られるようになった。たとえば、A. ユア (Andrew Ure) は「その判断力と知識と高潔さから工場所有者の健全な商業的見地を補佐し、経歴の良さからその事業を発展させるのに完全に適した工場経営者たちが数多く存在していることは疑いようもない。これら実務家たちが、我が国の工場制度の中で中心的な人物となっている」(Ure, 1835, p.43) と述べている。イギリスにおける専門経営者の普及の歴史については、村田、2010(a)、22-27頁、を参照。
- 8 株式会社や合資会社といった企業形態に関するミルの主張については、村田、2010(a)、233-251頁、を参照。
- 9 バベッジは『機械と製造業に関する経済』(Babbage, 1832)の中で機械の効果として、①力の増大、力の伝達、力の蓄積、作業速度の調整、②労力の軽減、③原材料の節約、④作業の質の向上、⑤作業の記録、⑥技術習得の容易化、⑦作業時間の短縮または作業量の増加、を指摘している。バベッジの機械の効果について、詳しくは、村田、2016、44-46頁、を参照。
- 10 ミルによれば、利潤率は労働の費用に依存し、労働の費用は「労働の能率と労働の賃金（これは労働者の実質的報酬を意味する）とこの実質的報酬を構成するところの各種の物品を生産あるいは獲得するための費用の大小という三つの関数である」(Mill, 1848, p.414: 訳[二]416頁)。したがって、賃金財の価格低下は労働の費用を低下させて、利潤率を上昇させる。
- 11 経営学ではこれまでどのような管理職能が取り上げられてきたのか。たとえば、H. J. ファヨール (Henri J. Fayol) は予測 (将来を検討し、活動計画をたてること)、組織 (原料、設備、資本、そして従業員といった企業の活動に必要な全てのものを備えること)、命令 (組織を機能させること)、調整 (様々な部門の活動を調整して、企業全体の活動を成功させること)、及び統制 (全てのことが計画、命令、承認された原則に従って行われているかどうかを確かめること)として管理職能をとらえた (村田、2015(a)、113-116頁)。
- 12 バーナードの管理職能については、村田、2010(b)、4-9頁、を参照。
- 13 M. ブラウグ (Mark Blaug) の「1830年代の初めまでに、利潤とは貨幣貸付に対する利子とは違った事業に対する報酬であるという理論が、数多くの論文や著作の中に現れるようになった」(Blaug, 1858, p.154: 訳 236頁) や杉原の「この監督賃金は…中略…1830年ごろのイギリスには、ある程度普及していたと考えてさしつかえあるまい」(杉原、2003、237頁) という指摘のように、ミルの時代には利潤には制欲に対する対価以上のものがあり、危険負担とともに経営に対する報酬が認識されていたとみてよいだろう。たとえば、E. セリグマン (Edwin R. A. Seligman) によれば、S. リード (Samuel Read) は「事業の利得 (business gains)」について、また G. ラムジー (George Ramsay) は「雇主の利潤 (profits of the master)」について言及していた (Seligman, 1903, pp.41-44: 訳 95-102頁)。ただし、古典派経済学における企業経営と利潤の関係に関する研究はこれまで十分になされておらず、今後の研究が待たれる。
- 14 杉原は、生産後に事後的に決まる監督賃金に、なぜ賃金という名称が付けられたかについての私見を述べている。杉原によれば、監督労働を、「労働に対する嫌悪という人間本来の性向にさからって、一定の時間とエネルギーとを生産過程に投下したという点では、企業者としての資本家は、貸付資本家や地主とよりもむしろ賃金労働者と共通した性質を本来持っているといわなければならない」。したがって、「資本家もまた労働者という一面を持っていると考えられる」。この認識がミルに利潤の一部を賃金になぞらえるという類推を行わせた (杉原、2003、233-234頁)。
- 15 J. A. シュンペーター (Joseph A. Schumpeter 以下シュンペーターと略記) は、ミルが「実業家に生じる本

質的に一時的な性質の報酬、すなわち、彼が新しい機械のような斬新な改良を経済過程に最初に導入することから一時的に得る報酬」を理解できなかったと述べている (Schumpeter, 1954, p.646 : 訳 1356 頁)。しかし、ミルは、個人の肉体的または知的優越性、特別な工程、大きな資本、特許、優れた事業上の才能が特別利潤を生むととらえていたことから、斬新な改良から得られる一時的な所得を理解していた。したがって、シュンペーターの主張は誤解であろう。

- 16 科学的発見や発明を促し、かつ公衆がその利益を獲得できる方法として、特許の他に、発見や発明に対する国による褒賞の付与、大学における給付制度、大学教授の職を与え講義させること、が述べられている (Mill, 1848, p.929 : 訳 [五] 269-270 頁 ; Mill, 1848, p.969 : 訳 [五] 350-351 頁)。

参考文献

- Babbage, C. 1832 [1989]. *On the Economy of Machinery and Manufactures*. Reprinted in *The Works of Charles Babbage*. Vol.8. London: W. Pickering.
- Barney, Jay B. 1997 [2002]. *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*. Upper Saddle River: Prentice Hall. 岡田正人訳、2003、『企業戦略論【上】基本編—競争優位の構築と持続—』ダイヤモンド社.
- Blaug, M. 1958. *Ricardian Economics: A Historical Study*. New Haven: Yale University Press. 馬渡尚憲・島博保訳、1981、『リカード派の経済学』木鐸社.
- Collis, David J. and Montgomery, Cynthia A. 1998 [2005]. *Corporate Strategy: A Resource-Based Approach*. New York: Irwin/McGraw-Hill. 根来龍之・蛭田啓・久保亮一訳、2004、『資源ベースの経営戦略論』東洋経済新報社.
- de Monthoux, Pierre G. 1993. *The Moral Philosophy of Management: From Quesnay to Keynes*. Armonk: M. E. Sharpe.
- Hollander, S. 2015. *John Stuart Mill: Political Economist*. Singapore: World Scientific Co. Pte. Ltd.
- Hunt, Bishop C. 1936. *The Development of the Business Corporation in England, 1800-1867*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kotter, John P. 1999. *John P. Kotter on What Leaders Really Do*. Boston: Harvard Business School Press. 黒田由貴子監訳、1999、『リーダーシップ論』ダイヤモンド社.
- Marshall, A. 1890 [1961]. *Principles of Economics*. 9th Edition with Annotations. London: C. W. Guillebaud. 永澤越郎訳、1985、『経済学原理』岩波ブックサービスセンター.
- Mill, J. S. 1836[1977]. *Civilization*. Reprinted in

Collected Works of John Stuart Mill. Vol.XVIII. Toronto:University of Toronto Press. 山下重一訳 1980、「文明論」、杉原四郎・山下重一編『J.S. ミル初期著作集 (三)』所収、御茶の水書房.

- Mill, J. S. 1844 [1967]. *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*. Reprinted in *Collected Works of John Stuart Mill*. Vol. IV . Toronto: University of Toronto Press. 杉原四郎・熊谷次郎・早坂忠・井上琢智訳、1997、『経済学試論集』、杉原四郎・山下重一編『J. S. ミル初期著作集 (四)』所収、御茶の水書房.
- Mill, J. S. 1848 [1965]. *Principles of Political Economy, with Some of Their Applications to Social Philosophy*. Reprinted in *Collected Works of John Stuart Mill*. Vol. II・III . Toronto: University of Toronto Press. 末永茂喜訳、1959、『経済学原理』岩波書店.
- Mill, J. S. 1850 [1967]. *The Savings of the Middle and Working Class*. Reprinted in *Collected Works of John Stuart Mill*. Vol. V. Toronto: University of Toronto Press.
- Mill, J. S. 1859 [1977]. *On Liberty*. Reprinted in *Collected Works of John Stuart Mill*. Vol. XVII . Toronto: University of Toronto Press. 水田洋訳、1967、『自由について』、『世界の大思想 ミル』所収、河出書房.
- Mill, J. S. 1879 [1967]. *Chapters on Socialism*. Reprinted in *Collected Works of John Stuart Mill*. Vol.V. Toronto: University of Toronto Press. 永井義雄・水田洋訳、1967、「社会主義論」、『世界の大思想 ミル』所収、河出書房.
- Montgomery, Cynthia A. and Wernerfelt, Birger. 1997[2010]. *Diversification, Ricardian Rents, and Tobin's q*. In Foss, J. [edited]. *Resources Firms and Strategies*. New York: Oxford University Press.
- Phillips, J. D. 1979 [1987]. *Theory of Small Enterprise Smith, Mill, Marshall and Marx*. Reprinted in *John Stuart Mill: Critical Assessments*. Vol. IV. London: Croom Helm.
- Schumpeter, Joseph A. 1954 [1986]. *History of Economic Analysis*. New York: Oxford University Press. 東畑精一訳、1995、『経済分析の歴史』岩波書店.
- Seligman, Edwin R. A. 1903. *On Some Neglected British Economists*. London : Richard Clay and Sons, Limited. 平瀬巳之吉訳、1955、『忘れられた経済学者たち』未来社.
- Smith, A. 1776 [1981]. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Reprinted in *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith*. Indianapolis: Liberty Fund. 水田洋監訳・杉山忠平訳、2000-2001、『国富論』岩波書店.

- Smith, A. 1843. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Edited by Edward Gibbon Wakefield. London: Charles Knight and Co.
- 諸泉俊介訳、2005-2006、「翻訳ウェイクフィールドのスミス『国富論』註解(1) - (3)』『佐賀大学文化教育学部研究論文集』第10集第1号・第10集第2号・第11集第1号.
- Ure, A. 1835 [1967]. *The Philosophy of Manufactures: Or, an Exposition of the Scientific, Moral, and Commercial Economy of the Factory System of Great Britain*. London: Frank Cass & Co. Ltd.
- 岩下伸朗、2008、『マーシャル経済学研究』ナカニシヤ出版.
- 近藤真司、2013、「マーシャルと有機的成長」、柳田芳伸・諸泉俊介・近藤真司編『マルサス ミル マーシャル——人間と富の経済思想』所収、昭和堂.
- 杉原四郎、2003、『杉原四郎著作集Ⅱ 自由と進歩——J・S・ミル研究』藤原書店.
- 鈴木芳徳、1983、『株式会社の経済学説』新評論.
- 武田信照、1995、「J. S. ミルの株式会社論(上)—株式会社の転換—」、『愛知大学経済論集』第138号.
- 武田信照、2006、『経済学の古典と現代』梓出版社.
- 沼上幹、2004、『組織デザイン』日本経済新聞社.
- 野中郁次郎、2002、『企業進化論—情報創造のマネジメント—』日本経済新聞社.
- 村田和博、2010(a)、『19世紀イギリス経営思想史研究—C. バベッジ、J. モントゴメリー、A. ユア、およびJ. S. ミルの経営学説とその歴史的背景—』五絃舎.
- 村田和博、2010(b)、「C. I. バーナードとE. G. ウェイクフィールドの協働論」、『埼玉学園大学紀要 経営学部篇』第10号.
- 村田和博、2011、「J. S. ミル『経済学原理』の経営理論的考察—経営組織論・経営資源論的アプローチ—」、奥山忠信・張英莉編著『現代社会における企業と市場』所収、八千代出版.
- 村田和博、2014、「古典派経済学における経営資源論的アプローチの可能性」、『下関市立大学論集』第58巻第2号.
- 村田和博、2015(a)、『基礎から学ぶ経営学〔第2版〕』、五絃舎.
- 村田和博、2015(b)、「イギリスにおける分業論の展開—アダム・スミスからJ. S. ミルまで—」、経営学史学会編『現代経営学の潮流と限界—これからの経営学—』所収、文眞堂.
- 村田和博、2016、「チャールズ・バベッジに関する一考察—資源ベース的アプローチ—」、『下関市立大学論集』第60巻第1号.
- 村田和博、2017、「J. S. ミルにおける人的資源」、『下関市立大学論集』第61巻第1号.
- 馬渡尚憲、1997、『J. S. ミルの経済学』御茶の水書房.

* 本稿は科学研究費助成事業、基盤研究(C)、研究課題名「経営資源論的アプローチによるイギリス古典派経済学の研究」(課題番号26380258)の研究成果の一部である。