

人的資産を活用する新しい組織形態に関する提案
日本版 L L C 制度の創設に向けて

平成 1 5 年 1 1 月

経済産業省 産業組織課

目次

はじめに～新しい人的法人の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第一章 なぜ、今、人的資産を活用する新しい組織形態か・・・・・・・・・・ 6

- 1．競争力の源泉としての人的資産の重要性の高まり
 - (1) 企業価値の源の変化～有形資産から無形資産へ
 - (2) 競争力の源が変わる～物的資産から差別化を担う組織特種的な人的資産へ

- 2．人的資産集約型企業を形成する上で株式会社に必要な工夫
 - (1) 米国における株主主権型株式会社の修正の試み
 - (2) 日本における新しいステークホルダー型の株式会社形成に向けた試み

- 3．人的組織の再評価に向けた動き

第二章 海外において急速に整備が進む「有限責任の人的法人制度」・・・・ 14

- 1．有限責任の人的法人制度
 - (1) 米国 LLC～組合制度の進化形
 - (2) 英国 LLP～組合制度の進化形
 - (3) ドイツ GmbH & Co. KG～合資会社制度の進化形
 - (4) フランス SAS～株式会社制度の進化形

- 2．有限責任の人的法人が活用される事業分野 (米国現地調査結果)
 - (1) 個人の専門的知識やノウハウを使った専門企業
 - (2) 人的資産を元手にした現代的創業
 - (3) 法人の専門的能力を使ったジョイント・ベンチャー

第三章 我が国組織法制度の限界と「有限責任の人的法人制度」への期待

・・・ 21

1. 我が国の組織法制度の限界

- (1) 有限責任で物的な法人制度
- (2) 無限責任で人的な法人制度
- (3) 組合制度

2. 有限責任の人的法人制度整備の基本的な考え方

- (1) 会社区分のくくり直しと有限責任の人的法人の導入
 - 人的組織として重要な組織の柔軟性の確保（会社の内部の関係）
 - 有限責任の確保（会社と外部との関係）
 - 名称
 - 有限責任の人的法人が持つメリット（コスト、自由度、スピード）
- (2) 合名・合資型有限責任人的法人の創設
- (3) その他のアプローチ
 - 有限責任組合制度の拡充～有限責任の徹底と法的行為能力の付与
 - 企業組合制度の拡充～定款自治の徹底

3. 有限責任の人的法人制度に対する期待と産業政策上の意義

- (1) 「高度専門職」はどういう企業組織を望むのか
- (2) 「人的資産を元手にした現代的創業」のためにはどういう組織が望ましいか
- (3) 「法人と法人の共同実験」にはどういう組織が望ましいか
- (4) 有限責任の人的法人制度の産業政策上の意義

おわりに・・ 36

参考資料・・ 38

はじめに～新しい人的法人の整備

1980年代隆盛を誇った我が国企業は、90年代に入り国際競争力を失い長期にわたる低迷にあえいでいる。IT化や中国の台頭などの中で、組織再編と雇用の流動化は不可避となり、迅速な組織再編のためにメインバンクに代わる監視機構として株主主権への転向が主張されている。しかし優良企業は長期雇用を掲げ、優良中小企業は人材重視経営を標榜している。米国では株主主権への揺り戻しが生じており、人材重視経営や閉鎖組織の再評価が進みつつある。単線的な米国型株主主権型企業モデルに収斂するかに見えた企業像は、明らかに多様化しつつある。

これをもたらした要素は何か。それは、競争力の源が、物的資産から他社との違いを生み出すことができる人的な資産に変わりつつあるという事実である。「市場による競争が激化する中でも、なお組織固有の人材を確保しその創意工夫を引き出す仕組みは何か。」これへの回答は、経営論や企業統治論など様々あろうが、利益を生み出す仕組みとしての会社制度を展望すると、一つの処方箋が見えてくる。

資本主義経済を支える組織は株式会社であり、我が国では特に株式会社信奉が強い。株式会社は、有限責任制のもとで不特定多数の出資者を募って大量の資金を効率的に調達し、専門的な知識を持つ経営者に会社の運営を委ねるところにその特質がある。こうした所有と経営の分離を前提とした株式会社制度が、大規模な物的資産を形成して事業を展開することを可能とし、重厚長大型産業を担う企業組織として経済の中核を担ってきた。

その反面、所有者と異なる経営者に会社の運営を委ねることから、経営者にどこまで会社運営の裁量を委ねるかが株式会社の制度設計上の重要論点となる。株主総会、取締役会などの法律に基づく強制的なルールが設けられるゆえんである。見方を変えれば、株式会社制度は、人的資産を担う経営者や従業員の行動を会社の所有者である株主の利害に合うように法律で調整している訳であり、物的資産よりも人的資産を核として事業を展開しようとする場合には、株式会社制度が最善の選択肢とならない可能性もある。

そこで用意されているのが組合制度である。組合に法人格を与えたのが合名会社制度で、合名会社に有限責任で経営には参加しない投資家を組み入れたのが合資会社制度である。株式会社とは異なり、特定少数の個性ある出資者の結合体であり、出資者自らが経営に参加することも前提とされる。会社内の取り決めは自治に委ねられ意思決定も迅速にできる。出資者の個性が重視されるので「人的な組織」と呼ばれるこうした組織制度は、人的資産重視型の企業組織として活用が可能である。

このように、今までは制度的には物的資産重視型企業には株式会社制度が、人的

資産重視型の企業には合名・合資会社や組合制度が用意され、実態面では産業革命以降の機械制工業の進化に伴い物的会社である株式会社が経済の発展を担ってきた。

ところが、ここ10年来、こうした趨勢に大きな変化が見られ始めている。人的資産の重要性が増し、株式会社の限界が明らかになり、人的組織の再評価が進むという変化である。詳細は第一章で紹介するが、産業構造、企業、マクロの3つの側面での変化に注目したい。すなわち、産業構造レベルにおける重厚長大産業の中国シフトとサービス産業の雇用拡大、企業レベルにおける小規模で高収益な人的な組織形態（ファンド、投資銀行、IT企業など）の台頭や最低資本金規制の特例（いわゆる資本金1円会社の特例）を利用した会社設立の増加、マクロレベルでみた企業価値に占める有形資産価値の減少と無形資産価値の増大である。また、コーポレートガバナンスの側面でも、株主主権主義の企業が人的資産の潜在力を中長期的に引き出すことには限界が出てきているとの指摘が、株主主権を徹底した米国を中心に始めている。

こうした趨勢変化の中で、「所有と経営の分離」を前提とする株式会社の対極にある「所有と経営の一致」した人的組織が再評価され、人的組織に着目した組織法制上の改革も諸外国で精力的に進められている。米国におけるLLC、英国におけるLLP、フランスにおける単純型株式資本会社、ドイツにおける有限合資会社である。今まで人的組織といえば、組合にしても合名会社にしても合資会社にしても、出資者の無限責任制は当然のこととされてきたが、こうした組織は、有限責任の出資者のみからなる人的な法人組織となっている。株式会社の持つ有限責任制と法人格、組合の持つ組織内自治の徹底という性格を兼ね備えた組織であり、会社（株式会社）組合の間を埋める第三類型の組織とも言えよう。

有限責任の人的法人の整備は、人的資産重視の創業の増大という形で既に成果を上げ始めている。90年代以降各州で導入された米国のLLC(Limited Liability Company)は、2000年時点で72万社に達している。約500万社ある株式会社と比較してもその規模が大きいことが伺える。個人の専門的知識やノウハウを使った専門企業、個人の能力を活かした人的資産を元手にした現代的創業、法人の専門的能力を使った専門性の高いジョイント・ベンチャー等で利用が進んでおり、雇用を生み出し、経済の活力を担う制度基盤となっている。

他方、我が国においては、有限責任の人的法人制度は用意されていない。このため、人的資産重視型の企業組織を作ろうとする場合、法人格や有限責任制を重視すれば組織内自治を捨てて株式会社や有限会社を活用するしかない。組織内自治を重視すれば有限責任制を捨てて合名・合資会社を活用するしかない。法人課税でなく構成員課税を重視すれば、法人格と有限責任制を捨てて組合制度を活用することになる。いずれの制度も一長一短である。有限責任の人的法人制度（日本版LLC・LLP）を求める声が官民で高まっているのも、こうした背景がある。

以上が「人的資産を活用する新しい組織形態に関する提案 - 日本版LLC制度の創設に向けて - 」と題するこの報告書を公表するに至った背景であり、問題意識である。第一章では、「なぜ、今、人的資産を活用する新しい組織形態か」という根本的な問いかけへの回答を試みる。人的資産の重要性が高まる中で株式会社制度の限界が浮き彫りになり、人的資産を活用する新しい組織形態の再評価が内外で進んでいることを提示する。第二章においては、海外において急速に整備が進む有限責任の人的法人制度の現状を鳥瞰した上で、米国における現地調査を基にこれらの組織を活用した事業分野と企業の事例を紹介する。第三章においては、日本の現状に目を転じ、我が国の組織法制の限界を検証するとともに、現在検討が進められている会社法現代化の中で、有限責任の人的法人制度を整備すべきことを、組織法制上の具体的な論点とともに提案する。

資本主義の形は過渡期にあると言われている。物的資産に競争力の源を求める産業資本主義の時代から、差異そのものを次々と生み出す人的資産に競争力の源を求めるポスト産業資本主義（情報化社会、頭脳社会など）に変わりつつあるという見方である。そしてこうした大きな潮流変化が、産業構造、企業組織、企業統治の各側面において従来の常識とは異なる現象、すなわち株式会社の限界と人的組織の再評価という現象を生み出しているとも言える。産業資本主義を支えた唯一の組織法制が株式会社であるならば、ポスト産業資本主義を支える有力な組織法制の一つが有限責任の人的法人制度となる。株式会社制度のもとで労働集約型産業から資本集約型産業へと高度化していくのが今までの常識であったとすれば、有限責任の人的法人制度のもとで人的資産集約型産業が次代を担う可能性を追求していかなばならない。本報告書が、人的資産を活用する新しい組織形態（日本版LLC・LLP）の創設に向けての各界の議論を加速するきっかけとなることを祈念する。

なお、本報告書の作成に当たっては、「有限責任組織（LLC等）に関する研究会」（（財）企業活力研究所に設置）の議論に負うところが大きい。同研究会のメンバーである阿部泰久氏（社団法人日本経済団体連合会経済本部税制グループ長）、石綿学氏（森・濱田松本法律事務所弁護士）、勝又幹英氏（日本みらいキャピタル株式会社パートナー）、宍戸善一氏（成蹊大学法学部教授）、須田徹氏（税理士法人トーマツ理事長代表社員）、武井一浩氏（西村総合法律事務所弁護士）、中村慈美氏（中村慈美税理士事務所税理士）、平野嘉秋氏（日本大学商学部教授：同研究会委員長）、丸茂正人氏（カーライル・グループディレクター）（以上、50音順）より非常に有益なご意見を頂戴した。ここに改めて厚く御礼申し上げます。また、基礎データの収集のために実施したアンケート調査、国内ヒアリング調査、海外ヒアリング調査において、準備をしていただいた株式会社三菱総合研究所と、お忙しい中、丁寧なご対応をいただいたアンケート回答企業の方々、ヒアリング企業の方々に、深く感謝申し上げます。

第一章 なぜ、今、人的資産を活用する新しい組織形態か

日本は株式会社優位の社会である。日本の会社254万社のうち、株式会社とその簡易版である有限会社は246万社あり、会社組織の97%を占める。合名会社や合資会社など、個性的な出資者が集まった人的な組織は4万社にとどまる。最低資本金規制の特例（いわゆる資本金1円会社の特例）の利用が増加していることから見ても、日本は会社を作るならば株式会社という社会である。

日本は公開株式会社優位の社会でもある。会社数で見ればわずか0.15%に過ぎない公開株式会社が付加価値の多くの部分を生み出している。就職に際しても公開株式会社に学生は殺到する。高収益の未公開株式会社は人材確保に苦勞する。

こうした傾向に米国経済の復活と日本経済の長期低迷が拍車をかけている。日本型の企業モデルは否定され、株主主権が徹底した株式会社制度が改革の決め手とされる。委員会等設置会社の導入などもこうした見方を裏付けている。

しかし常識は変わり始めているように見える。長期雇用を標榜する日本の優良大企業、人材育成に力を入れ雇用を拡大する優良中小企業、ノーレイオフなど従業員重視を掲げて人材流出を防ごうとする米国企業、専門職業における人的組織の台頭などである。株主主権型の企業とは明らかに異なる組織を構築しているこうした事例の共通要素は、人的資産の重視というコンセプトである。企業の競争力の源泉が製造設備や資金などの物的資産からアイデア、ノウハウ、技術などを生み出す人的資産にシフトしているという背景がある。

株式会社制度とは、出資者と経営者が分離しているところに意義があるが、このことは、株主の利害によって人的資産を持つ経営者や従業員の行動が制約されることも意味している。組織固有の差異性を生み出すには組織固有のノウハウを持つ人的資産が不可欠だが、株主主権のもとでは、経営者や従業員が組織固有の人的投資を行ったとしてもこれが報いられる保証はない。極端なケースを想定すれば、配当のためには従業員を削減することも当然とする仕組みが株式会社制度であり、株式会社という仕組みを採用しながら人材重視の会社を作ろうと思えば相当な工夫がいる。株式の持合いによって法人実在的な会社にした上で、常時は内部昇進者が経営を担い、異常時はメインバンクが経営を監視するという旧来の従業員主権型の日本型企业システムはその典型である。株主主権型モデルの修正としては、株式を長期保有して長期的なリターンを求めるリレーションシップ投資の考え方を重視しようとするアプローチもある。従業員が経営の意思決定に参加するドイツ型の企業統治、株主主権を原則にしながらもステークホルダーの利害を反映した行動を経営者に求める英国型の会社法制度なども同様の試みである。そしてもう一つ、人材重視の組織を構築する方法がある。合名・合資会社のような人的会社、さらには組合

といった人的組織の活用である。そこで本章では、まず 1 . において、今や人的資産こそが競争力の源泉と紹介した上で、 2 . において日米とも人的資産の重視に向けて株式会社を工夫する動きが始まったことを示す。その上で 3 . において、株式会社とは別個の組織形態、すなわち人的組織を再評価し活用する動きを紹介し、第二章の有限責任の人的法人に関する制度整備の導入とする。人的資産の重要性が増し、株式会社の限界が明らかになり、人的組織の再評価が進む、こうした趨勢を紹介するのが第一章の目的である。

1 . 競争力の源泉としての人的資産の重要性の高まり

【資料 - 1】

(1) 企業価値の源の変化 ~ 有形資産から無形資産へ

近年、社会・経済環境の変化は加速し、日本企業は、組織のあり方そのものを組み直す必要に迫られている。少子・高齢化の動きは、労働人口を著しく減少させ、労働が資本よりも希少な生産要素となる傾向を強めていく。グローバル化の進展によって、物的資産に安価な労働力を組み合わせた企業モデルは途上国のものとなりつつある。IT革命は、階層ピラミッド構造の組織から、より個人に重点をおいたフラットなネットワーク組織への移行を可能としている。この結果、日本企業は組織のあり方を大きく見直していかなければならない。たゆまないイノベーションを生み出す人的資産（人材）を活かす組織を組み上げていくことが避けて通れない状況になっている¹。

事実、今や企業の競争力の源泉は、建物や設備、機械に代表されるハードな物的資産から、人的資産とそれが生み出すアイデア、ノウハウ、技術、知的財産権、ブランド、サプライチェーンなどといった無形資産へシフトしている。米国企業全体で見ても、米国市場総価値に占める無形資産の割合は、1978年には2割程度であったものが、1998年には7割にまで飛躍的に増加している²。その中でもマイクロソフトは典型例である。2001年6月末におけるマイクロソフト社の企業価値は390億ドルであるが、そのうち有形資産の価値は全体のわずか6%の23億ドルに過ぎない。残りの実に94%、367億ドル相当が無形資産で占められている³。日本企業も例外ではない。たとえば、東証上場企業の時価総額のうち、有形資産が324兆円で全体の70%であるのに対して、無形資産は144兆円で3

¹ マサチューセッツ工科大学のレスター・C・サロー教授は、「資本主義の未来」(1996, TBSブリタニカ)の中で、「競争上の優位を決める条件は次々と脱落していき、長期的な競争優位を確保する源は知識だけになった。しかし、知識というのは、個人の技能を通してしか使いようがない。」と知識と人材の重要性を強調している。102頁

² Margaret Blair, Thomas A. Kochan, editors, 2000, *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*, Brookings Institution Press

³ 岩井克人, 2003, 「会社はこれからどうなるのか」, 平凡社, 271~272頁(以下、「岩井」)

0%を占めている⁴。資本集約性が業種ごとに相当異なるなど留意すべき点はあるものの、日本の優良企業では無形資産の割合はさらに高くなる。トヨタの場合で56%、キヤノン62%、ソニー71%、花王77%、セブン イレブン・ジャパン85%となっている⁵。

(2) 競争力の源が変わる～物的資産から差別化を担う組織特殊的な人的資産へ

無形資産の内容は多様である。よく注目されるのは、特許権やデータベース等の知的財産権である。知的財産権は市場で取引される無形資産であり、組織汎用的な性格を持つ。しかし、より重要であるのは、他社との違いを次々と生み出すことができる企業の差別化能力である。ブランド力とか優れた企業文化と呼ばれるこの企業の差別化能力は、経営者や従業員の能力から生み出される。これが組織固有の人的資産である。

人的資産にも、汎用的なものとは組織特殊なものがあるが、差別化を生み出すのは「組織特殊な」人的資産である。汎用的な人的資産はどのような企業においても同じように通用する。IT人材や技術経営人材の育成が叫ばれているが、こうした市場汎用的な人的資産は、外部調達も含めてうまく活用しないと経営の効率性を損なうことにはなるが、これを活用したから競争に生き残れる訳ではない。汎用的な人的資産や物的資産をうまく使いこなして、組織特殊で差別的な製品・サービスを生み出すことができる人材がなければならない。こうした人的資産は、その企業でしか価値がないからこそ意味がある。組織特殊な人的資産は、企業が他と差別化を図って競争に勝ち残っていくためには不可欠の要素である。

組織特殊な人的資産の重要性は今も昔も変わらない。しかし、その内容は大きく変わりつつある。かつて重視された組織特殊な人的資産は、大規模な物的資産を効率的に運営する能力であった。日本企業が重厚長大産業において競争力を発揮したのも、最新鋭の物的資産を使いこなすことができる組織固有の技能集団によるところが大きい。終身雇用制や年功序列型賃金体系、社内教育重視の経営が従業員に時間をかけて技能を磨くことを可能とし、内部昇進制が出世を目指して努力するインセンティブを与えたのである。日本企業の成功は、時代に合った組織特殊な人的資産を、どの国よりも厚く形成したところにあつたと言っても過言ではない。

ところが現在では、有形資産を保有しこれを効率的に運営するだけでは、開発途上国との競争に勝ち抜くことは難しくなっている。有形資産の役割が低下している上に、有形資産の効率的運用にたけた人的資産の優位性も低下しているのである。

⁴ 経済産業省、2002、「ブランド価値評価研究会報告書」
(<http://www.meti.go.jp/report/data/g20624aj.html>)

⁵ 有価証券報告書から入手できるデータにより、可能な範囲内で試算したものの。

例えば製造業であっても、新しい分業パラダイムであるモジュール化⁶と相俟って、物的資産の効率運営を得意とする（主として海外の）製造企業群を、他社とは違った形で束ねて差別化していく、そうした自社独自のノウハウを持った人的資産が必要となっている。サービス業については、そもそも物的資産は必要とされない。投資銀行、ファンドマネージャー、証券ビジネスなどの最先端の金融産業は人的資産の固まりである。ソフトウェアやコンテンツ開発など情報産業も人的資産のみの固まりである。法務サービスや医療や教育、公的サービスの多くは労働集約的な側面が強いし、企業の研究開発部門も人材こそ大事である。

製造産業、金融産業、情報産業、高度サービス産業など、産業の幅は広いが、これらはすべて「人的資産集約型産業」であり、差別化そのものを生み出す人的資産そのものが競争力の要となっている。一国の中に高度な組織固有の人的資産がどれだけ厚みがあるかがこれからの経済再生を担う鍵となり、組織特殊な高度人材を生み出す企業内における人材蓄積のメカニズムをうまく築き上げることこそが重要な論点となる。

2. 人的資産集約型企業を形成する上で株式会社に必要な工夫

（1）米国における株主主権型株式会社の修正の試み

組織特殊な人的資産 より正確に言えば人材に備わった組織特殊な能力の蓄積は、人々の自発性に大きく依存する。個人が組織特殊な能力を身につけるには、多大な努力をそれだけのために注ぎ込む必要があり、他の能力の獲得は断念せざるを得ない。このため、企業が組織特殊な人的資産を蓄積するためには、人材に対して応分の投資をするとともに、安心して組織固有の人材投資を個人個人が行えるような環境を整備しなければならない。

一方、これまでの企業形態の主役であった公開株式会社では、株主価値の最大化が大きな命題となっている。このため、時として、短期的視点に基づく意思決定で、人的資産のための投資が十分になされなかったり、雇用よりも配当が優先されたりすることがある。このような状況が進行すると、従業員が進んで組織特殊な能力を深めようとしなくなったり、組織特殊な能力を有する人材が企業を見捨てて自ら新たな組織を立ち上げたりすることになりかねない。

事実この点に関しては、米国型の株主主権へのアンチテーゼとしていくつかの事例が出ている。有名なものとしては、英国の広告会社サーチ&サーチ社の事例で、同社の30%の株を所有する米国機関投資家が、創業者であり広告作品と経営を取

⁶ 青木昌彦・安藤晴彦編著, 2002, 「モジュール化 新しい産業アーキテクチャの本質」, 東洋経済新報社

り仕切るサーチ兄弟と役員報酬をめくり対立したことから、同兄弟がサーチ&サーチ社を退社してライバル会社を立ち上げたところ、元のサーチ&サーチ社の人材だけでなく、主要な顧客をも奪ってしまったというものである。また、ソロモン・ブラザーズが取引の失敗を理由にあるトレーダーを解雇したために、当該トレーダーと人的なつながりのあるトレーダーたち（当時のソロモンの利益の大半を稼ぎ出していた人材）が次々と退社し、ロングタームキャピタルマネジメントを設立したというのも有名な事例である。

1980年代以降、米国では、株主主権と雇用の流動化が進み、これが組織の変化への適応力を高め、今日の繁栄を導いたと言われている。しかし他方で、組織のコアとなる人材をいかに内部に引き留めて競争力を維持するかという新しい悩みに直面している。株主主権の流れの中で雇用保障がなくなり人材の流動化が進んだ帰結として、米国企業は、職場環境の整備や報酬体系、権限配分の工夫、人材投資の重視など、コアとなる従業員育成の試みを強化し模索している。米国企業の人材投資は日本が減少傾向にある中で増大しており、黄金の手錠と呼ばれる新たな報酬体系の開発も進んでいる。年功制賃金や定期昇給制度による長期雇用へのインセンティブ強化や、企業文化やチームワークの重視、福利厚生制度の充実などかつて日本企業が得意とした雇用システムを採用して、離職率が上がるのを食い止めようとしている例も報告されている。株主主権が徹底した米国において、株主主権型の公開企業における一定の限界、人的資産を重視する組織としての限界が浮き彫りになり、その修正に向けた試みが始まりつつある⁷。

（２）日本における新しいステークホルダー型の株式会社形成に向けた試み

我が国の企業システムは株主の短期的視点に基づく意思決定による侵害から組織特種的な人的資産を防御し、その蓄積を促進する上で積極的な役割を果たしてきた⁸。従業員主権型の企業モデルと呼ばれているゆえんである。これを具体化する手段が、株式持合いであり、終身雇用や年功序列であった。従業員主権型モデルが陥りがちな内部者によるなれ合い構造は、メインバンクによる監視機能や経営危機時における介入機能が有効に働くことによって未然に防止されていた。

しかし80年代以降、メインバンクの機能が弱まった結果として、日本型の従業員主権型モデルも、相次ぐ企業不祥事や変化への適応の遅れ、過剰債務構造の温存という形でその弊害が目立つようになった。過剰債務企業が温存され不良債権が累増しているということは、有為な人的資産が非効率な会社に死蔵され有効に活用さ

⁷ この点については、ペンシルバニア大学のピーター・キャペリ教授も、「雇用の未来」(2001, 日本経済新聞社)の中で、「新入社員に対する教育投資は減少傾向にあるが、中には、この手の投資が削減されたことで組織内部のスキルが慢性的な不足状態となり、ますます外部から採用し続けなければならないといった悪循環を生んでいるケースもある。人材育成が減少することで、熟練労働者の不足といった社会的な問題が深刻化する可能性も否定できない。」(23頁)と指摘している。

⁸ 岩井前掲書では、企業が人的資産を株主や経営者の侵害から保護する仕組みについて詳述がなされている。

れていないことに他ならない。日本型と呼ばれてきた従業員主権モデルも、米国型の株主主権モデルと同様、人的資産を重視する企業モデルとしては限界にきている。

従業員主権モデルの限界はメインバンク機能が弱体化した結果生じたガバナンスの空白にある。そこで現在、不良債権処理の加速によって銀行機能を修復し、銀行以外の資金供給ルートを充実して株主による経営監視の機能を強めることが急がれている。

このように高度成長を支えてきた日本型の従業員主権型の企業モデルは修正を余儀なくされているが、雇用の流動化や株主の監視機能の強化は、米国企業が直面しているように、企業内における人的資産への投資を阻害する副作用を伴う可能性がある⁹。こうした課題に対して、日本の優良企業は、株主監視が強まる中でも長期雇用を経営の理念として掲げて対応しようとしている。年功制を廃して能力主義を徹底し、経営成果に応じた内部昇進者による経営者交代のメカニズムを構築することによって、株主監視と長期雇用を両立させる試みである。経営危機時においてメインバンクによる経営介入が生じたかつてのモデルを能力主義の徹底によって株主監視型に修正したモデルとも言えよう。こうした新しい日本企業モデルは、人的資産重視型の公開企業組織のモデルを示していると考えられる。

3．人的組織の再評価に向けた動き

このように日米において株式会社制度をうまく工夫して、人的資産集約型の企業組織を形成する試みが始まりつつある。そして、もう一つ、「人的資産を活かす新しい企業形態」として、非公開型の会社組織の可能性が注目されている。コアとなる従業員が出資者（＝所有者）と経営者をも兼ねている閉鎖型の企業形態であり、高い能力を有する人材が自らの能力を出し合い組織の所有者たる構成員となることで、人的資産のポテンシャルを最大限に引き出すモチベーションの高い企業形態を築くことができる。閉鎖型の企業形態においては、株式会社のように株主（＝所有者）と経営者・従業員（＝人的資産の担い手）の対立関係が生ずる可能性がなく、出資者（＝所有者）に対する利益の分配が企業活動への貢献に応じてきめ細かく柔軟に決定できる。この組織設計の柔軟性をうまく使うことで、組織の構成員の自発的な努力を引き出すことが可能となる。

これからの企業組織を鳥瞰すれば、規模の経済性や広範なネットワークの優位性が強く働く事業分野では依然公開株式会社が優位に機能する一方、頭脳集約型の

⁹ 東海学園大学の小池和男教授は、「国際相場をこえた短期化 - 日本大企業サラリーの変化」（2003.1、フィナンシャル・レビュー）の中で、「日本企業は管理職を中心に…（中略）…定期昇給を廃止する。査定はもちろんあるが、アメリカの普通の方式と違い、1年ごとにご破算になる。著しい短期化であり、非管理職にも広がりつつある。極度に短期の業績を重視するサラリー方式では、競争力の源、不確実性をこなす技能の形成に支障が生じよう。」と危惧する。

人的資産の結合体としては、今まで以上に非公開会社組織が活躍することとなる。

非公開型の組織が従業員を重視する組織として脚光を浴びているのは、公開株式会社の限界が各国に先駆けて明確になった米国においてである。全米トップ10のビジネススクールの優秀な学生が、ピラミッド型の組織を嫌い、有名大企業に入る機会を放棄して、能力と勤勉を基準に報酬と責任を得る機会のある少人数のパートナーシップ組織を選んでいる。パートナーシップの組織形態は、日本の組合にあたるもので、組織の構成員が所有者であり、かつ、共同事業者として経営に参画する非公開型の組織である。組織構造が柔軟で、構成員の合意による定款で自由に内部規定が決められ、事業活動の成果として創造された価値をストレートに構成員間で分配できる。これらの優秀な人材にとって、所有と経営が一致したこのような組織は自らの能力を活かし、それに応じたリターンを得るための魅力的な選択肢になっている¹⁰。フォーチュン誌の「働きがいのある会社ベスト100」調査においても、非公開型の組織がランキングの上位を占めており、これらの組織は、構成員のモチベーションを高めることに成功し、高い業績を達成している¹¹。例えば、同調査で第1位のエドワード・ジョーンズ（証券ブローカー）は、パートナーシップ組織の一つであるリミテッド・パートナーシップの組織形態をとっており、全従業員の25%が組織の所有者であるパートナーとなっている。このため、共同事業体として利益を分け合うプロフィットシェアリングの考えが貫徹して構成員・従業員の意識が高く、従来はニッチと考えられていた個人向けの金融商品をきめ細かく提供することに成功し、急成長している。同社は現在では、証券業界第1位のオフィス数と第4位のブローカー数を誇る。

米国では、教育や医療など専門性と公益性が要求される事業分野に株式会社が参入することができる。しかし、こうした分野では、株式会社よりもNPO（非営利法人）などの非株式会社が活躍している。株主利益よりも人的資産の能力と顧客からの信頼が重視されるこうした分野では、閉鎖的な企業組織が適していることを示唆している。高度なサービス産業は、これからの成長分野と言えるが、こうした産業を支える組織は株式会社ではなく、人的な会社である可能性がある。

このように米国では人的組織の再評価が始まっている。さらに、今までのパートナーシップ組織やNPOに加え、法人組織とパートナーシップ組織の中間の組織形態が創設され、急速に利用が拡大している。この新しい組織形態が「LLC（Limited Liability Company：リミテッド・ライアビリティ・カンパニー）」であり、組織内自治を特徴とする組合に、法人格と有限責任制を付与したところに特徴がある（【資料 - 2】）。パートナーシップが進化した非公開企業の新しい類型とも言えるし、外形的には株式会社であるが内実は人的な組合ということもできる。「有限

¹⁰ フレデリック・F・ライクヘルド, 1998, 「顧客ロイヤルティのマネジメント」, ダイヤモンド社, 402~407頁

¹¹ “100 Best Companies to Work for”, 2003.1.20, FORTUNE

責任の人的法人」であるLLCと同様の性格を有する組織は、欧州各国においても整備が進んでいる。その反面、我が国においてはこのような類型は存在せず、我が国における非公開企業の新しい組織を検討する際の論点を提供している。第二章では、有限責任の人的法人制度について、海外の動向を紹介し、我が国へのインプリケーションを提示する。

第二章 海外において急速に整備が進む「有限責任の人的法人制度」

今までは、制度面で見れば、物的資産重視型企業には株式会社制度が、人的資産重視型の企業には合名・合資会社や組合制度が用意され、実態面で見れば産業革命以降の機械制工業の発展に伴い物的会社である株式会社が企業組織の中核を担ってきた。ところが、ここ10年来、こうした趨勢に大きな変化が見られ始めている。人的資産の重要性が増し、株式会社の限界が明らかになり、人的組織の再評価が進むという変化である。こうした中で海外においては、人的資産を重視する組織の受け皿として、法人とパートナーシップ（組合）の中間の第三類型の新しい組織形態が既に整備されている。「有限責任の人的法人制度」である。本章では、米国、英国、ドイツ、フランスの制度の概要をみるとともに、米国における現地調査をもとにこれらの組織の具体的な活用例を紹介する。

1. 有限責任の人的法人制度

株式会社は、有限責任制のもとで不特定多数の出資者を募って大量の資金を効率的に調達し、専門的な知識を持つ経営者に会社の運営を委ねるところにその特質がある。こうした所有と経営の分離を前提とした株式会社制度が、大規模な物的資産を形成して事業を展開することを可能とし、重厚長大産業を担う企業組織として経済の中核を担ってきた。その反面、所有者と異なる経営者に会社の運営を委ねることから、経営者にどこまで会社運営の裁量を委ねるかが株式会社の制度設計上の重要論点となる。株主総会、取締役会などの法律に基づく強制的なルールが設けられるゆえんである。見方を変えれば、株式会社制度は、人的資産を担う経営者や従業員の行動を会社の所有者である株主の利害に合うように法律で調整している訳であり、物的資産よりも人的資産を核として事業を展開しようとする場合には、株式会社制度が最善の選択肢とならない可能性もある。

そこで用意されているのが組合制度である。組合に法人格を与えたのが合名会社制度で、合名会社に有限責任で経営には参加しない投資家を組み入れたのが合資会社制度である。株式会社とは異なり、特定少数の個性ある出資者の結合体であり、出資者自らが経営に参加することも前提とされる。会社内の取り決めは自治に委ねられ意思決定も迅速にできる。出資者の個性が重視されるので「人的な組織」と呼ばれるこうした組織制度は、人的資産重視型の企業組織として活用が可能である。

物的資産や物的資産に付随した人的資産ではなく、人的資産そのものの重要性が増大する中で、所有と経営の分離を前提とする株式会社の対極にある所有と経営の

一致した人的組織が再評価されているのは第一章で述べた通りであるが、既存の人的組織には、出資者に無限責任制が要求されるという限界がある。そこで、人的組織に着目した組織法制上の改革が諸外国で精力的に進められている。米国におけるLLC、英国におけるLLP、フランスにおける単純型株式資本会社、ドイツにおける有限合資会社である。今まで人的組織といえば、組合にしても合名会社にしても合資会社にしても、出資者の無限責任制は当然のこととされてきたが、こうした組織は、有限責任の出資者のみからなる人的な法人組織となっている。株式会社の持つ有限責任制と法人格、組合の持つ組織内自治の徹底という性格を兼ね備えた組織であり、会社（株式会社）、組合の間を埋める第三類型の組織とも言えよう。

（１）米国 LLC～組合制度の進化形

【資料 - 3】

米国には、事業を行う組織体としてコーポレーション、LLC、パートナーシップ等が存在する。このうち、コーポレーションが日本の株式会社に相当する。パートナーシップには、日本の民法組合に相当するジェネラル・パートナーシップ（GP）と、有限責任組合に相当するリミテッド・パートナーシップ（LP）がある。

LLCは、コーポレーションの法人格と有限責任制、パートナーシップの定款自治の徹底という性質を兼ね備えた、「有限責任の人的法人制度」であり、パートナーシップ制度を改正することにより、1977年にワイオミング州で初めて法制化された。当初は、税の取扱いが安定していなかったために、あまり利用されていなかったが、1988年に、内国歳入庁（IRS）が、公式に一定の条件¹²を満たしたLLCにパートナーシップ税制（構成員課税）を認めたことをうけて利用が拡大し、各州でLLC法の制定が進んだ。1997年には、法人課税か構成員課税かを選択できるチェック・ザ・ボックス規則が導入され、税の取扱いがさらに明確化された。LLC制度は急速に普及し、1993年時点の約2万社から2000年の72万社まで増加し、現在も年率20%程度の勢いで増加を続けている。この結果、コーポレーションは505万社、GPは87万社、LPは35万となっており、LLCは全体の約1割を占めるに至っている¹³。我が国には100万社の株式会社があるが、これに匹敵する数の会社組織がわずか10年間で生まれ拡大していることとなる。

事業を展開するのに必要な条件（法人格と有限責任）と人的資産の所有者が自主性を発揮するために必要な条件（定款自治の徹底による内部環境の整備）を提供することにより、人的資産重視型の組織として急速な普及が進んでいると考えられる。

¹² 法人の特性として4つの特性（経営の集中、団体の継続性、持分の自由譲渡性、有限責任）を挙げ、このうち2つ以上を欠いている事によりパートナーシップ課税を認めることとした。（キントナー規則）

¹³ 米国IRS統計資料（<http://www.irs.gov/pub/irs-soi/00partnr.pdf>）

（２）英国 LLP～組合制度の進化形

【資料 - ４】

英国では、従前から事業を営む主体として、カンパニー（株式会社）と パートナーシップ（組合）が用意されていた。

パートナーシップについては、弁護士、会計士、コンサルタント等の専門的職業が活用していたが、近年、無限責任制のリスクが高まってきた。専門的職業の職務義務をめぐる訴訟が増加し、パートナーの資産や保険の範囲を超える損害賠償のリスクが顕在化した。また、構成員の専門性が高まり分業が進んだ結果、共同で無限責任を負うという考え方にパートナーシップの実態がそぐわなくなってきた。

このような状況を受け、英国貿易産業省（DTI）は1996年に有限責任のパートナーシップの導入について検討を開始し、1997年に「リミテッド・ライアビリティ・パートナーシップ：専門職種の新しい組織形態（Limited Liability Partnership: A New Form of Business Association for Professions）」と題する提案を公表した。この提案に基づき関係者の意見を聴きながら制度設計を検討した結果、2000年に Limited Liability Partnership Act 2000 を制定し LLP 制度を導入した。

LLPは、LLCと同様、有限責任の人的法人制度で、税制面では構成員課税が適用されている。LLPは、KPMGなどの監査法人や法律事務所、経営コンサルタントなど当初想定していた専門職種における活用が進んでいる他、デザイン、ソフトウェア開発等一般の事業体においても活用が進んでいる。

（３）ドイツ GmbH & Co. KG～合資会社制度の進化形

【資料 - ４】

ドイツには、事業を行う組織体として、AG（株式会社）、GmbH（有限会社）、KG（合資会社）、OHG（合名会社）、GbR（民法組合）¹⁴等が存在する。このうち、株式会社、有限会社に相当する法人組織がAGと GmbH であり、民法組合組織に相当するのがGbRである。

ドイツにおいて、有限責任の人的法人として活用されているのが、KGである。KGは日本における合資会社に相当するが、実質的な法人格¹⁵を有し、内部規定に関しても自由度が高く構成員課税が適用される上に、日本の制度と異なり、有限責任の法人（主として GmbH）が無責任社員になることが可能である。この結果、やや複雑な構造になるものの、構成員全員の有限責任を確保することができる。KGの無限責任社員に GmbH になることで形成された法人を有限合資会社（ GmbH & Co. KG）と言うが、10万社あるKGのうち8万社は有限合資会社となっ

¹⁴ AG、GmbH はそれぞれ株式会社法（AktG）、有限会社法（GmbHG）が規定。KG、OHG は、民法典（BGB）及び商法典（HGB）で規定される組織体である。

¹⁵ OHG、KGは、法人ではないが、会社名で資産を保有することができ、負債を負い、不動産を所有でき、パートナーシップとして訴訟行為の当事者となれる、という点で法人に近い性格を持っている

ている¹⁶。会社の数では日本の3分の1しかないドイツにおいて、日本における合名・合資会社4万社の倍に当たる有限合資会社があるという実態である。

（４）フランス SAS～株式会社制度の進化形

【資料 - 4】

フランスには、SA（株式会社）、SARL（有限会社）、SAS（単純型株式資本会社）、SNC（合名会社）、SCS（合名合資会社）、SCA（株式合資会社）、SC（民法上のパートナーシップ）、SEP（非公開パートナーシップ）等、様々な組織体が存在する。このうちSEP以外の組織体には、設立登記により、全て法人格が付与される¹⁷。

フランスにおいて、有限責任の人的法人制度として用意されているのがSASである。これは、多国籍企業がSAの有している出資者の有限責任を維持しつつ、内部規定の設定の自由度が高いというような特徴を併せ持った、合併事業等に使い勝手の良い組織形態の創設を要望したことが契機となって、1994年に導入されたものである。個性的な個人が集まって事業を展開することと同じく、独自のノウハウを持つ法人が集まって新たな事業を展開する組織であり、米国のLLCが法人同士の合併事業に多く活用されていることからわかるように、一種の有限責任の人的法人制度と言える。

SASは、出資者の有限責任が確保されている上、会社の意思決定や業務執行の形態を自由に定款で定めることが出来るなど、組織の柔軟性が高い。また、課税形態をみれば、SASもSAも共に法人課税となっているということもあって、一定の条件を満たせばSASからSAへの組織変更も比較的容易とされる。

2．有限責任の人的法人が活用される事業分野（米国現地調査結果）

有限責任の人的法人制度は、あるものは組合制度（米国LLCや英国LLP）、あるものは合資会社制度（ドイツの有限合資会社、GmbH & Co. KG）、あるものは株式会社制度（フランスの単純型株式資本会社、SAS）とその淵源は異なるものの、各国において整備が進んでいる。では、実際にはどのような事業分野でどのような企業に使われているのであろうか。近年増加が著しい米国のLLCにつ

¹⁶ ドイツ連邦統計局（Statistisches Bundesamt）資料。2001年度の統計資料によると、各会社組織の事業組織数は、それぞれ合名会社（OHG）262,457、合資会社（KG）106,147、有限合資会社（GmbH & Co. KG）82,057、株式会社（AG）6,856、有限会社（GmbH）451,262となっている。（http://www.destatis.de/themen/e/thm_finance.htm）

¹⁷ これらの組織形態に用いられている「Societe（ソシエテ）」は、営利組織（法人・組合）に近い団体であり、対立する概念としては「Association（アソシアシオン）」が非営利組織（法人・組合）に用いられている（奥島孝康，1999，「フランス企業法の理論と動態」，成文堂，63頁）。即ち「Societe」という用語が使われている組織形態を、法人とパートナーシップに明確に区別することは難しい。

いて、米国統計によれば、その活用が進んでいる事業分野は、金融、サービス分野であることがわかるが、さらに、その実態を現地に赴き子細に調査したところ、特に次の3つの分野がLLCの活躍する主たる舞台となっており、人的資産が競争力の源泉となる事業分野にLLCが向いていることを示唆している。

個人の専門知識やノウハウを使った専門企業（投資ファンドの運営組織、コンサルティング業、監査法人等）

人的資産を元手にした現代的創業（独自のビジネスアイデアを使った創業、サービス業、コンテンツ制作等）

法人の専門的能力を使ったジョイント・ベンチャー

（１）個人の専門的知識やノウハウを使った専門企業

経営管理、投資手法、財務・会計、生産管理、技術、マーケティング、法律、特許等々の専門的な知識や経験を有するプロフェッショナルが、それぞれの能力を出し合う形でLLCを設立し、高度で専門的なサービスを提供している。

【コラム1：投資ファンドの運営組織（ファンドマネージャー）】

ベンチャーファンドや企業再生ファンドは、投資組合であるファンドを運営するファンドマネージャーとその運営方針に賛同する投資家からなる。ファンドマネージャーは、個人の能力が重要であるが、複数の専門家（企業経営のプロやM&A関連法律の専門家など）がそれぞれの能力を持ち寄り会社を形成するのが一般的である。ファンドマネージャーの組織としては、日本では株式会社か有限会社が用いられるが、米国では、LLCがファンドマネージャー集団の受け皿として活用されている。組織の意思決定ルールが自由でスピードが確保できる、有限責任のもと不測の事態のリスクが回避できる、利益の分配を柔軟にできる、二重課税を回避できるというメリットが重視されている。

【コラム2：モスキート投資銀行（ロバーツ・ミタニLLC）】¹⁸

元々大手金融機関に勤務した経験のある人間が集まって設立したモスキート（蚊のように小さい）投資銀行である。投資銀行の本質はファンドと同じで、「知恵とネットワーク」によるビジネスである。異なる経歴・能力を持つ人間が知恵を出し合い、チームとして投資事業を実施し、投資先ハイテク企業の企業価値を高めることにより、収益を得ている。出資者全員が業務に参加しており、資本だけを出す出資者は皆無である。大きな資本を必要とせず、人材の質が資本であることから、外部からの介入を防ぐためにLLCを選択している。

¹⁸ 詳細は、神谷秀樹, 2001, 「ニューヨーク流たった5人の『大きな会社』 我々の仕事の仕方・考え方」, 亜紀書房, を参照。(以下、「神谷」)

【コラム3：コンサルティング業（Jam Japan Marketing LLC）】

日米双方の市場進出に関して、ビジネスプランニング・マーケティング分野において知見を有する日本人と米国人が出資者となり、コンサルティングサービスを展開している。投下資本は特に必要なく、出資者の2名がそれぞれの能力である「ビジネスプランニング能力」、「マーケティングに関する知見」、「日本語能力」、「英語能力」、「クロスカルチャーでの企業の立ち上げ経験」を持ち寄り、高い付加価値を提供している。現時点では、事業規模を大きく拡大する必要がないため株式公開による資金調達は想定しておらず、出資者2人が業務執行の中心を担い、プロジェクトごとにその分野の専門コンサルタントを雇用契約して業務を実施する。そのため、機関設計がいらぬLLCを活用している。

（2）人的資産を元手にした現代的創業

能力やビジネスアイデアを有する個人が集まり、人的資産集約型で第三者出資を受けずに創業するケースで、サービス業やニッチ分野が多い。専門的な技術・知識を活用して自己実現を目指す、といった個人が自らが自らを雇う器としてLLCが活用されている。

【コラム4：物流用ラックのレンタル（E-Z Shipper Racks, LLC）】

創業者が、物流用のラックで、ホームセンター等に搬送後そのまま陳列できる構造をもつ特殊ラックを開発し（創業者が特許を保有）これを大手企業にレンタルすることで収益をあげるというビジネスアイデアを考案。二人のパートナーとともにこのビジネスアイデアを実現するためにLLCを設立した。創業者がラックの特許を現物出資し、二人のパートナーが、マーケティング、オペレーション、財務、法務の面から創業者を助け事業の実質的な運営を受け持つ。3名の出資者は出資割合が異なるが、経営の意思決定は3名の出資者全員の合議制で随時行うことにより、機動的な経営を可能としている。全米72ヶ所の拠点で、1000人の契約社員を活用して12万個のラックを貸し出す大きなビジネスにまで成長している。

【コラム5：冷凍野菜の製造・販売（White Oak Frozen Foods, LLC）】

野菜の色や味わいを保ちつつ冷凍する独自の技術（水分を30～50%取り除いて冷凍）を使い、脱水冷凍野菜（Reduced Moisture Frozen Vegetables）を製造・販売する企業である。野菜農場と野菜冷凍工場の所有者が、食品業界で豊富な経験を有する経営のプロとマーケティングの専門家とともに、互いの設備、ノウハウを出し合ってLLCを設立した。脱水冷凍野菜が業界ニーズに適合していたことと、機関設置がいらぬなどLLCならではの組織の柔軟性を

活用し、マーケットのニーズを適切にとらえた機動的な意思決定が可能となり、事業は急成長し、設立後1年間で売上げ150万ドルをあげるまでになった。

(3) 法人の専門的能力を使ったジョイント・ベンチャー

米国では、法人がその専門的能力を持ち寄るジョイント・ベンチャーの母体としてLLCが多く活用されている。事業分野としては、先端的な研究開発やハイテク分野も多く含まれ、ハイリスク、ハイリターン of 事業再編の手法としても活用されている。ジョイント・ベンチャーの際にLLCが選択されるのは、組織運営のコストがかからず、新しい事業に伴うリスクをLLCの有限責任制によって遮断でき、立ち上げ初期の損失を構成員課税のもとで出資者に帰属できるためと考えられる。

【コラム6：IBMなどによる先端的な研究開発（EUV-LLC）】

EUV-LLCは次世代LSI開発に不可欠な極紫外線（EUV: Extreme Ultra Violet）の露光技術（集積回路の焼き付けに使用）の開発を行う業界コンソーシアムである。1997年にインテル、モトローラ、AMDの3社がLLCを設立し、2000年にマイクロン・テクノロジーとドイツのインフィニオンが、2001年にIBMが参加している。米国エネルギー省管轄の研究所とも協力しつつ、各社が研究者、設備、資金とともに研究開発の強みを持ち寄ることによって開発スピードを加速し、かつてこの分野で大きくリードしていた日本企業を追い抜いた。EUV-LLCで開発中の微細焼き付け技術を使い2005～6年には動作周波数が10GHz（現在のPentium 4は3GHz）のマイクロプロセッサが実現すること。LLCによって会社を設立したことで、出資者間で収益や知的財産権の分配を自由に設定でき、研究に貢献するインセンティブの確保ができています。

【コラム7：日米自動車産業の合併（GMIC LLC）】

いすゞとGMが共同で、中型トラックの販売管理およびサービス管理を委託するためにLLCを設立。いすゞは米国での販売網の維持コストの効率化を主な目的とし、GMは販売店におけるマネジメントの向上を主目的とする。出資比率はいすゞが51%、GMが49%。いすゞは、代表的なトラックとともに、ディーラーのマネジメント手法とそれを熟知する従業員・ディーラー網を提供し、GM側は、ボンネットトラックの品揃えとともに、ディーラーが使うシステム（オーダー、顧客管理、ワランティの処理）、広範なディーラー網を提供している。収益の分配については、出資比率とは別に出来高制（GM車が売れた場合はGM側へ、いすゞ車が売れた場合はいすゞ側へ配分）を採用している。

第三章 我が国における組織法制度の限界と 「有限責任の人的法人制度」への期待

1. 我が国の組織法制度の限界

【資料 - 5】

競争力の源泉が人的資産にシフトする中で（第一章）、欧米では「有限責任の人的法人制度」の整備が進み、創業の促進や高度なサービス産業の振興という目に見えた効果も出始めている（第二章）。

ところが、我が国においては、有限責任の人的法人制度は用意されていない。このため、人的資産重視型の企業組織を作ろうとする場合、法人格や有限責任制を重視すれば組織内自治を捨てて株式会社や有限会社を活用するしかない。組織内自治を重視すれば有限責任制を捨てて合名・合資会社を活用するしかない。法人課税でなく構成員課税を重視すれば、法人格と有限責任制を捨てて組合制度を活用することになる。いずれの制度も一長一短である。有限責任の人的法人制度を求める声が官民で高まっているのも、こうした背景がある。

（1）有限責任で物的な法人制度

株式会社・有限会社

株式会社と有限会社は、法人格を有し、構成員の有限責任が確保される。その反面、出資者と異なる経営者がいることを前提に、株主保護の観点から株主総会、取締役会、監査役（会）などの機関の設置が法律上強制される。また、会社の果実の分配も利益処分という会社としての意思決定を経ないと実行することができない。このように、経営者の裁量が法律上規制される。また、多数決原理によって迅速な意思決定ができる反面、個性ある出資者の意思が反映されない側面もある。

有限会社は、株式会社に比べると簡易な組織となっはいるが、会社の機関としての取締役や総会の設置が必要であり、社員間の利益配分の取り決めも自由にはできない¹⁹。課税に関しては、「法人格」を付与された「法人」は自動的に法人課税の対象となることから²⁰、株式会社、有限会社とも法人課税が適用される。

企業組合など

中小企業等協同組合法に基づく企業組合、事業協同組合、中小企業団体の組織に関する法律に基づく協業組合は、組合員への直接の奉仕、組合員の経営の合理化等

¹⁹ 有限会社は「ガバナンス規制は株式会社よりもはるかに簡略で、取締役は1人で足り、取締役会制度はなく、監査役の設置も任意である。ただ、制度上の所有者と業務執行者の分離は求められている。（取締役を置かないわけにはいかない。ただし、社員が取締役となることはさしつかえない。）」神田秀樹, 2003, 「会社法 第四版」, 弘文堂, 9頁（以下、「神田」）

²⁰ 非課税法人以外は、組織法制上法人格を付与された組織は法人課税対象となっている。

を目的として設立される。法人格があり、有限責任が確保されている。その内部関係を見ると、総会、理事会、監事といった株式会社の株主総会、取締役会、監査役に相当する機関の設置が強制され、定款でこれを緩めることはできない。意思決定の方式も多数決原則で、出資者の特性に応じた自由な権限配分は許されない。定款変更の際には行政庁の認可も必要である。また、法人格があるので法人課税の対象でもある。組合という名称ながらどちらかと言えば、株式会社や有限会社と同じ性格を持ち、人的資産を活用する組織としては内部関係の規制の強さの面で課題が残っている。

（２）無限責任で人的な法人制度

合名会社・合資会社

合名・合資会社は、商法に規定される会社であり、法人格を有する。合名会社の社員は全員が会社の債務に関し無限責任を負うことになり、合資会社においては、無限責任を負う無限責任社員と自らの出資額を超えて責任を負わない有限責任社員がある。これらの会社では、会社債権者にとってその債権の弁済を受けられるかどうかは、会社財産がどの程度保有されているかということよりも、誰が社員であるかが重要となり、社員相互の関係においても誰が業務を執行し、責任を負うかが重要となる。合名・合資会社の組織内の規定の多くは、組合の規定を準用しており、定款によって組織内ルールが決められるようになっている。このように、合名・合資会社は社員の個性が重視される会社であり、「人的会社」と呼ばれている。この意味で海外の第三類型の組織に近い組織フォーマットを持っているが、構成員全員の有限責任が確保できない点に組織法制上の限界がある。

ドイツの場合、日本の合資会社と同様の組織であるKGにおいては、無限責任社員に有限責任の会社組織が就くことができ、実質全員有限責任の人的法人を作ることが可能であるが（有限合資会社）、我が国の現行法上では、会社は他の会社の無限責任社員となれないので（商法55条）、有限責任の人的法人として合資会社制度を活用することはできない。

弁護士法人・監査法人など

弁護士、公認会計士のような専門的サービスの組織としては、英米では有限責任の人的法人（LLCやLLP）が利用されている²¹。我が国においては、弁護士法に基づく弁護士法人、公認会計士法に基づく監査法人、税理士法に基づく税理士法人、弁理士法に基づく特許業務法人の制度が用意されているが、これらは合名会社

²¹ 米国においては、LLCとは別にLLP（Limited Liability Partnership）の制度を専門的サービスの組織として設けている州がある。この場合のLLPでは、専門家はその担当業務につき無限責任を負う。

制度をベースにしていることから、全構成員が無限責任²²となる。

(3) 組合制度

任意組合・匿名組合

我が国の組合組織としては、民法上の任意組合、商法上の匿名組合契約が代表的である。任意組合は、構成員の共同事業のための契約²³と考えられており、内部の関係は構成員相互で決定できる。法人格を持たないため、構成員に直接課税され、税のパススルー性がある。その反面、組合には法人格がないため、登記や登録など法的な行為を団体の名前でできないところに経済主体としての限界がある²⁴。例えば、組合は不動産登記ができないので、組合名義で不動産を保有できない。業務執行者名義で事業に必要な不動産を保有することはできるが、業務執行者の債権者に強制執行されるおそれもあり、安定的な事業展開に支障がある。また、任意組合の構成員は全員無限責任であり、匿名組合においては、業務執行にあたる営業者が無限責任となる²⁵。

有限責任組合

中小企業等投資事業有限責任組合は、中小企業等投資事業有限責任組合契約に関する法律により設立される民法組合の一種である。ベンチャー企業向けの投資事業を行う場合に、投資家が有限責任の組合員として組合に参加できる制度である。有限責任組合は、民法組合の一種なので、組織の柔軟性は確保でき、構成員課税である。2003年の産業活力再生特別措置法（再生法）の改正により、有限責任組合の投資対象を中小企業等だけでなく、再生法認定事業者や事業再構築を必要とする事業者に対して拡大しており、企業再生ファンドにも活用できるようになっている。さらに現在、経済産業省において、有限責任組合の投資対象を更に拡大し、事業内

²² これら士業法人の社員は原則として全員が直接無限責任を負うが、弁護士法人については、社員の責任の態様につき例外が認められており、特定の事件（指定事件）について、業務を担当する弁護士（指定社員）を指定することができ、指定がなされた事件については、指定を受けた社員のみが業務執行を行い、反面、指定事件に関し依頼者に対して負担する債務については指定社員のみが直接無限責任を負うこととされている（指定制度）。従って、この指定制度を採用した場合には、一定の限度での有限責任が確保できることとなる。

²³ 匿名組合の場合は、営業者と匿名組合員との2者間の契約である。

²⁴ なお、組合においても、業務執行組合員への委任により契約が締結でき、訴訟行為の主体となり得るなど、不動産登記を除いて、実務上、法人とほぼ同様の社会的活動が行えるとも解されているが、その効果については諸説あるため、法的に不安定であると言える。

²⁵ 営業者に有限責任の会社となる事により実質的に有限責任化が可能であるが、匿名組合員には経営参加権は与えられない。

容を充実²⁶する方向で法改正が検討されている。

しかしながら、有限責任組合の事業は投資事業に限定され、団体名義での登記・登録ができず、無限責任社員が最低1名必要であるなど、この制度が人的資産を活用する新しい組織形態の受け皿となるためには、検討を要する課題が残っている。

2. 有限責任の人的法人制度整備の基本的な考え方

【資料 - 6】

有限責任の人的法人制度を整備する方法としては、会社法の中で整備する、有責任組合制度を改正する、企業組合制度を工夫するなどいくつかのアプローチがある。

(1) 会社区分のくくり直しと有限責任の人的法人の導入

現在、2005年における改正を目指して会社法現代化の作業が行われているが、この機会に会社法制の中で有限責任の人的法人制度を整備することが妥当である。

日本の会社法においては、有限責任の会社は「物的会社」といわれる類型に位置づけられており、内部的には所有と経営の分離した効率性重視の規律が適用されている(株式会社、有限会社)。無限責任の会社は「人的会社」といわれる類型に位置づけられており、内部的には所有と経営の一致を前提として、出資者の個性の重視、共同事業性重視の規律が適用されている(合名会社、合資会社)。

こうした<有限責任=物的会社>、<無限責任=人的会社>という会社のくくり方を改め、対外的には法人格を持ち、出資者全員が有限責任で、かつ内部的には社員の個性を重視する人的会社の要素を持つ<有限責任の人的会社>という第三類型の組織形態を導入することが必要となる。現在の合名会社、合資会社制度から見れば、有限責任制の導入が論点となり、現在の株式会社、有限会社制度から見れば、定款自治を徹底した柔軟な内部関係の確保が論点となる。

以下、法制審議会会社法(現代化関係)部会で検討され、公表されている「会社法の現代化に関する要綱試案」(以下、「試案」という。)と対比しつつ検証していくこととする。なお、「試案」においては、<第6部 その他 1 新たな会社類型>で「出資者の有限責任が確保され、会社の内部関係については組合的規律が適用されるというような特徴を有する新たな会社類型を創設する方向で検討する。」(49頁)との記載がなされ、(注)において規律の骨子が提案されている。

²⁶ 投資対象の範囲の拡大： 中小企業要件の撤廃、 未公開要件の撤廃、 事業内容の充実(事業範囲の拡大)： 出資(予定)先企業の債権取得、 出資(予定)先企業への融資、 他の投資事業組合への出資要件の緩和 が検討されている。

人的組織として重要な組織の柔軟性の確保（会社の内部の関係）【資料 - 7】

出資者相互の関係は、社員の個性を重視する人的会社や組合とそうでない物的会社とで大きく異なる²⁷。所有と経営の分離が前提の物的会社においては、不特定多数の出資者を予定しており、社員の個性が重視されない。社員の地位である持分について均一の扱いを受ける平等原則（株主平等原則）が適用され、持分の譲渡も自由となっている。意思決定についても、個性のない出資者とは別の経営機関の設置が不可避となり、多数の社員がいる場合の効率性の追求のために多数決が基本となっている。一方、人的会社や組合は、誰が社員であるかが重要であり、社員の総意によって定める定款で全て決められ（定款自治）、強行規定は少ない。いかなる機関を設けるか否かも定款で定めることができ、株主平等原則も適用されず、定款により特定の社員に意思決定権限や損益の帰属を集中させることもできる。出資者の個性が重視される組織であるため、持分の譲渡が制限され、その代わりに構成員の脱退の自由が認められている。

「試案」では、有限責任の人的法人制度において、こうした人的会社（合名・合資会社）や組合の規定が準用されることがうたわれている。定款による自治の徹底が確保されることとなる。

出資者の業務執行参加原則

「試案」では、所有と経営の一致を原則としており、社員は原則業務執行者となることが提案されている。原則として出資者全員が合意して定める定款において、あらかじめ業務執行者にならない出資者を定めることもできる。人的会社の基本要素であり妥当な規定である。

組織運営の定款自治原則と定款設定の全員一致原則

「試案」では、組織内部のルール、即ち意思決定の方式、業務執行者の裁量の範囲、利益分配のルールなどは定款で規定すればよく、法律上の強行規定は課されないこととなっている。また、定款が全てを決めるので、その制定、変更は原則として出資者全員の同意が必要となっている。株式会社や有限会社の場合、取締役などの機関の設置が義務づけられ、定款変更、合併・営業譲渡、取締役の任命・解任、取締役の報酬、出資者への配当など重要な意思決定は、株主（社員）総会で多数決決議により決めることが強制されており、この要件を緩めることはできない。

新たな人的法人の場合、いかなる機関を設けるか否かは定款で自由に定めることができ、また、経営の意思決定をどう決定するのか、どの社員にどういう業務執行権限を与え、いかなるルールで損益を分配するのかといった事項が自由に決められることになる。人的会社の最大の眼目であり、妥当な提案である。

²⁷ 「社員と会社との関係および社員相互の関係が密接な会社を人的会社と呼び、希薄な会社を物的会社と呼ぶ。」 神田，9頁

[コラム8：米国LLCにみる多様な内部運営～米国調査から]

米国LLCも、内部運営は自由に設計することが可能である。実際にLLCを利用している企業にヒアリング調査を実施したところ、意思決定方法、業務執行方法（どの社員にどういう業務執行権限を与えるか）、損益配分方法について、各社がそれぞれの事業実態、会社組織の構成に沿って、自由に設計をしていることがわかった。例えば、出資者全員が業務執行者であり、意思決定・業務執行については、出資比率とは関係なく日々必要に応じて出資者全員で決定しているというLLC（事例2）もあれば、その対極で、日本の株式会社における代表取締役、取締役会等に相当する機関を設けているLLCも存在する（事例3）。

また、損益配分方法についても、出資比率とはまったく異なる損益配分比率を決めているLLCもあれば（事例1、3）、出資比率通りで配分しているLLC（事例2）も存在する。

このように、内部規定に関し、出資金額（物的資産）に縛られることなく、構成員の能力（人的資産）やそれぞれの事業の実態に応じた自由な組織設計を行い、権限や利益の分配を行っている事が、会社を構成する人（あるいは法人）の能力を最大限に引き出すことに繋がり、人的会社としての各社の特徴をより際立たせていると言える。

事例1 ロパーツ・ミタニLLC（モスキート投資銀行）

損益配分方法

- ・ 損益配分方法についてLLCならではの極めて特殊な損益配分方法を採用している。あらゆる収益は7割がその取引を獲得してきた人に配分され、3割が会社に属するというルールを採用。3割の部分は会社に残り、会社の経費の支払いに充当し、残った部分は、出資者に持分の比率で配分するというルール。2～3人で案件を担当した場合には、担当者で7割の収益を貢献度によりお互いに話し合って分配する。このような配分方法を採用することによって、働いたら働いただけの報酬が、各人の懐に入る仕組みとなっており、「働かざる者食うべからず」という規律も働いている。

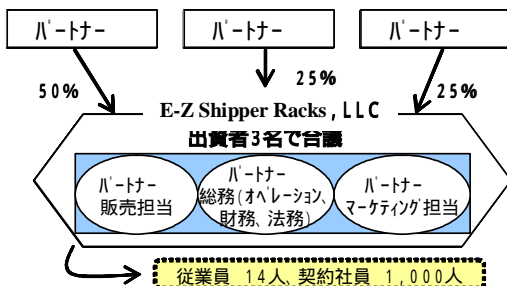
**事例2 E-Z Shipper Racks, LLC
（物流ラックのレンタル）**

意思決定方法・業務執行者

- ・ 出資者3名がそれぞれ業務執行者。出資比率はそれぞれ50%、25%、25%という比率だが、意思決定、業務執行方法については、出資比率と関係なく、完全な合議で実施。
- ・ 特に取締役会といったような機関は設けず、日々必要に応じて3人で相談を行う。

損益配分方法

- ・ 各出資者に出資比率通り配分される。



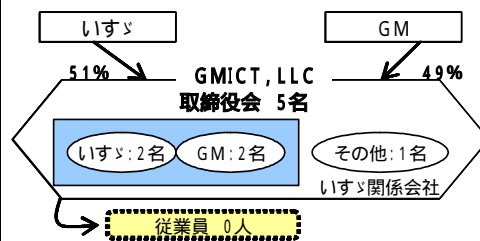
**事例3 General Motors Isuzu Commercial Truck, LLC
（日米自動車産業の合併）**

意思決定方法・業務執行者

- ・ 出資比率は、いすゞ自動車51%、GMが49%。
- ・ いすゞから2名、GMから2名、その他から1名の計5名からなる取締役会を設置。
- ・ 決定権は取締役会が有しており、業務執行は、現状では、取締役がそれぞれ執行している。

損益配分方法

- ・ 出資比率によらず、いすゞとGMの販売に関して別々に損益を計算。



人的会社の特性を維持するための譲渡制限原則と退社自由の原則

「試案」では、その持分については譲渡が制限され、その反面、原則として、社員の意思で自由退社が認められる。出資者の個性が重要な人的会社であるから、持分利益の実現は、譲渡ではなく退社が原則となるが、妥当な提案である。

有限責任の確保（会社と外部との関係）

【資料 - 8】

無限責任の会社の場合、会社債権者は限度なく社員の責任の追及ができるので、法律による債権者保護規定は特段必要とされないが、有限責任の会社の場合、会社財産が債権回収のよりどころとなるため、一定の債権者保護規定が必要とされる。今までの人的会社は無限責任であったため、債権者保護規定はなかったが、新たな有限責任の人的法人制度においては、こうした債権者保護規定が必要となる。

「試案」は、株式会社、有限会社制度に即して、次のような債権者保護規定を提案している。

開示制度

会社財産の状況を債権者に明らかにするために、開示制度が設けられる。貸借対照表と損益計算書の作成義務、債権者の閲覧請求権、決算公告義務などが考えられるが、「試案」では現行有限会社並の、前二者を提案している。決算公告のような債権者以外の第三者にも開示を求める措置でなく、債権者の求めに応じて開示することになる。一定の要件の下で、妥当な措置である。

金銭出資原則と全額払い込み制度の適用

「試案」によれば、会社財産を確保するために、労務出資などは認められず金銭出資が原則となり、設立時に全額を払い込むことが義務づけられる。なお、この点に関して、人的会社（合名・合資会社）の場合、労務出資で貢献する出資者も予定されるところであるが、こうした人的な貢献については利益分配を自由に工夫することにより報いることができるので、有限責任に伴う金銭出資原則は新たな人的法人にとって致命的な欠陥にはならないと考えられる。

最低資本金規制を課さない

既存の人的会社（合名・合資会社）には、最低資本金規制がかからず、簡易な会社設立が可能となっている。「試案」によれば、最低資本金規制の適用は提案されていない。新たな有限責任の人的法人においても、簡素な会社設立が可能となり評価できる。

配当（利益分配）規制

「試案」では、会社財産を維持する観点から、配当において剰余金（純資産）から

資本金などの一定額を控除する必要があるなど²⁸の株式会社と同じ配当規制の導入を提案している。有限責任に伴う当然の措置であり妥当である。

人的会社の場合、持分の実現は原則退社によるしかないが、そうすると、退社時の払い戻しについて、どのような方法で債権者保護を図るかが問題となる。「試案」では、原則退社が認められない物的会社（株式会社、有限会社）のように、減資や清算に準じた厳しい債権者保護手続き（債権者への個別催告、公告と異議ある債権者への弁済義務）に服させるという案と、こうした債権者保護手続きを要するのは財源規制に抵触する場合に限り、それ以外の場合には債権者保護手続きを要することなく払い戻すこととする案を提示している。譲渡よりも退社が原則となる人的会社であるので、後者の案が妥当である。なお、会社が債権者保護手続きを怠った場合には、社員自ら債権者保護手続きを講じて、会社にその費用を求めるような制度が望まれる。

業務執行者の債権者などに対する責任の明確化

「試案」によれば、株式会社の取締役の第三者に対する責任規定（悪意・重過失で第三者に損害を被らせた場合の責任規定）と同様の規定が、新たな人的法人の業務執行者にも課されることになる。新たな人的法人においては、株式会社同様、社員全員が有限責任となり、業務執行者も有限責任となるため、第三者保護の観点から、悪意・重過失の業務執行者に責任を負わせることは、有限責任制に伴う合理的な措置と思われる。

なお、業務執行者となっていない社員についても第三者責任を負わせるとの議論もある。合資会社の規定をみても、定款設定の意思決定に参加するのみで業務執行を行わない有限責任社員は、第三者責任を負わないこととなっているので、不要である。

組織変更

「試案」によれば、合名・合資会社の株式会社への組織変更を新たに認めることとなっている。新たな有限責任の人的法人制度においても、この組織変更手続の規定を参考としつつ、株式会社への組織変更を可能とすべきである。

名称

会社形態の名称は、対外的な信用力・企業イメージに大きな影響を及ぼす。現行有限会社はイメージで株式会社に劣後すると受け止められる傾向があり、その結果

²⁸ このほか、資本の欠損が生じている場合は配当できないという規制がかかる。なお、資本の欠損とは、純資産の額が資本金や法定準備金の合計額を下回っている状態を指す。

小規模であっても株式会社を選択する企業が多くなるなど、会社形態の選択にひずみが出ている²⁹。実際、中小企業挑戦者支援法の最低資本金規制の特例によって起業する比較的小規模な企業にあっても約4割が株式会社を選択しており、その多くは信用力や企業イメージの向上を求めているものと考えられる。

「試案」においては、有限責任の人的法人は「新たな会社類型」と表現されているが、今後、名称について検討を進める際には、人材重視の新しい会社制度という趣旨が伝わり、米国LLC、英国LLPに匹敵する普及しやすい名称が必要となる。

有限責任の人的法人が持つメリット（コスト、自由度、スピード）

内部の運営ルールは組合のように出資者が自由に決めことができ、債権者などの外部との関係では有限責任である会社組織は、コスト、自由度、スピードの面で大きなメリットを持つこととなる。

新たな人的法人は、最低資本金規制もなく設立が容易で、総会や取締役などの機関を設ける必要もないことから運営のコストも低い。定款において全てが決められることから、金銭出資の多寡に拘束されることなく人材の貢献に応じた権限や損益の分配ができる。業務執行者に対する権限の配分も自由に設定でき、意思決定のスピードも確保できる。有限責任制とあいまって、内部の自由度の高さは、人的資産重視型の経営を行うのに適した組織を組み上げることを可能にすると思われる。

（２）合名・合資型有限責任人的法人の創設

会社法の現代化の議論においては、合名・合資会社をベースとしたドイツ型の「有限責任の人的法人」の導入を可能とする改正も検討されている。「試案」では、会社が他の会社の無限責任社員となることを禁止している規定（商法55条）を廃止することが提案されている。現在でも、中小企業等投資事業有限責任組合の無限責任社員に有限会社や株式会社になることは可能であり、ベンチャーファンドではこうした形態が一般的で、合資会社においても同様の措置が望まれる。

商法55条の廃止により、合名・合資会社の無限責任社員に会社組織が就き実質全員有限責任の人的法人が可能となる。なお、法人が無限責任社員となった場合、法人の意向を受けて行動する職務執行者が不可欠になる。法人と職務執行者との間の責任の分担、他の社員による職務執行者に対する監督のあり方などは検討項目である。

（３）その他のアプローチ

有限責任組合制度の拡充～有限責任の徹底と法的行為能力の付与

我が国の有限責任組合制度は、中小企業等投資事業有限責任組合契約に関する法

²⁹ 中小企業政策審議会, 2003.5, 「中小企業政策の視点からの新しい会社法制のあり方について」

律により規定されている。現在、経済産業省において、有限責任組合の投資対象を更に拡大し、事業内容を充実する方向で法改正が検討されているが、有限責任組合の事業は依然投資事業に限定される見込みであり、法人格はなく、無限責任社員を最低1名要する点は変わらない。この制度をベースとして人的資産を活用する新しい組織形態の受け皿をつくるためには、事業内容の制約の撤廃、有限責任制の徹底、法的行為能力の付与の3つが必要となる。事業内容の制約の撤廃は制度的には大きな問題がなく³⁰、有限責任制を徹底するためには、有限責任の人的法人制度における債権者保護制度と同様の措置³¹を講じればよいと考えられる。

論点となるのは法的行為能力の付与である。例えば、組合は組合名義の不動産登記ができないので、不動産が組合財産であることを第三者に対して対抗できない。業務執行者名義で事業に必要な不動産を登記することはできるが、業務執行者の債権者に強制執行されるおそれもあり、安定的な事業展開に支障がある。有限責任組合が、取引の主体となり、団体名義での登記・登録が可能（不動産登記、印鑑証明書、各種業法による許認可・登録等）となるよう何らかの法的措置をする必要がある。この点については、例えば貸金業法の貸金業者登録では、有限責任組合名義での登録は可能となっているなど各種業法における措置が可能であり、組合が法的主体となりうるための法制を整備する必要がある。

企業組合制度の拡充～定款自治の徹底

中小企業等協同組合法に基づく企業組合は、事業の内容に制約はなく、法人格があり有限責任が確保できる。組合員への直接の奉仕、組合員の経営の合理化等を目的として設立されるものであり、制度の趣旨としても人的資産活用型の組織にふさわしい側面がある。

しかしながら、現行の制度は、総会、理事会、監事といった株式会社の株主総会、取締役会、監査役に相当する機関の設置が強制され、意思決定の方式も多数決原則で、かつ、議決権が一人一票であるなど、個々の組合員の特性に応じて権限の分配を柔軟に決定できない。そこで例えば、出資組合員（出資のみを行い組合事業に従事しない組合員）がいない企業組合で、組合員全員が理事として業務執行に参加するような企業組合は、有限責任の人的法人と同じ性格を持つことになることから、こうした特定の企業組合には、定款によって機関設計や意思決定の方法を決めることが可能になるよう措置していけば、有限責任の人的法人制度の一翼を担える可能性がある。

³⁰ 事業内容の制約の撤廃に際しては、1998年以降ようやく定着しつつある投資事業有限責任組合の実務に不必要な影響を及ぼすことは避けるべきであり、投資事業と一般の事業の差等について検討し必要に応じ措置を講ずるべきではあるが、法制度的には可能である。

³¹ 資本維持・充実の原則、情報開示義務など。

3. 有限責任の人的法人制度に対する期待と産業政策上の意義 【資料 - 9】

有限責任の人的法人制度によって、どういう効果が期待できるのか。この点を確認するため、経済産業省が行ったアンケート調査を見ると、

ファンド組成に使う（ベンチャーキャピタルの 48%）、

新たに事業を起こす場合に使う（ベンチャー企業の 30%）、

他社との実験的事業の母体に使う（大企業の 55%）、

既存事業の再編・共同分社化に使う（大企業の 42%）

といった潜在的なニーズが確認されている³²。

（1）「高度専門職」はどういう企業組織を望むのか

個人の専門的知識やノウハウを使った専門企業は多様化している。かつては、弁護士や公認会計士、税理士などの士関係業務が中心であったが、経営コンサルタント、ファンドマネージャーなど多様な専門家集団の組織が登場している。事業再生ファームなどでは、業種ごと、支援企業の状況ごとに多様な専門家をプールしてサービスを展開する動きも見られている。米国では金融産業も専門職能を有した人的資産集約型の産業になっていると見る向きもある。顧客のニーズに合った金融商品を設計できるチームが顧客のネットワークを形成しているところに組織としての本当の境界があり、会社という境界は意味がなくなりつつあるという見方である³³。このような専門家組織においては、会社という制度が、株主の利益を増進するための道具というよりも、特色ある人的資産の担い手のやる気と個性、能力を高めていく役割を果たすことが期待される³⁴。株式会社という制度は、会社内部の人的資産とは別の株主の意向が最優先する組織であり、こうした期待に応えることは難しい。専門家集団が、出資者が経営を担うパートナーシップの形態をとるゆえんであり、有限責任制のパートナーシップの導入が急がれるゆえんである。高度なサービス産業、金融産業、情報産業などの受け皿は、株式会社ではなく有限責任の人的法人である可能性が高い。今回のアンケート調査でも、ファンドマネージャーの組織として LLC の整備を望む声が強かったことが、これを裏付けていると言えよう。

³² 本アンケート調査は 2003 年 1～3 月の期間に、ベンチャーキャピタル（VEC のホームページに掲載されている主要 VC）、ベンチャービジネス（新事業創出促進法認定企業とニュービジネス協議会の参加企業）、大企業（東証一部上場企業から無作為に抽出）等に対して配付し、回答を得たもの。

³³ Xavier Vives, 2000, *Corporate Governance*, Cambridge University Press, 210 頁

³⁴ 岩井, 303 頁

【コラム9：想定事例】

ファンドマネージャーは、ベンチャーファンドや事業再生ファンドの運営管理者として、成長性のある投資対象の掘り起こし、投資後の経営の支援等により、投資対象企業の価値を高め、株式公開又はM&A等による株式の売却によって、投資家にリターンをもたらす専門家の集団である。投資に関して生じるさまざまなリスクを制限する有限責任と、意思決定のスピードを高める組織の柔軟性、企業の育て上げに要する労力に相応しい収益（二重課税の回避＝税のパススルー）を達成できる組織形態を求めLLCを利用することが想定できる。

（2）「人的資産を元手にした現代的創業」のためにはどういう組織が望ましいか

創業の動機の上位3位は、「自分の裁量で仕事をしたい」、「自己実現を図りたい」、「専門的な技術・知識を活かしたい」となっている³⁵。欧米で、“the self-employed”という言葉がよく使われるが、日本においても、独立開業した起業家の多くがやりがいや自分らしさへの満足を得ているという調査もある³⁶。若年層の雇用問題（失業者・フリーターの増加への対応）の解決のためには、雇用機会を拡大するという方策だけではなく、「自分で自分のボスになる」という意思の浸透と起業による雇用の創出が重要との主張もある³⁷。コラム2で取り上げたロバーツ・ミタニにおいても、「ロバーツ・ミタニで働いている人たちは、いったいどんな人たちなのかと聞かれた場合、『他人には雇われたくない人ばかりが集まっている』と答えれば、確実にその特徴を表している。すなわちメリル・リンチやゴールドマン・サックスのようなマンモス投資銀行よりも当社のようなモスキート(蚊)ほど小さい投資銀行で働く一番の理由は『自分で自分を雇いたい』からである。」という状況である³⁸。

そして現在、自己実現や専門的な技術・知識の活用を目指す個人が集まり、第三者の出資を受けずに自らが自らを雇う形で事業を起こす形態は、現実のものとなりつつある。ウェブサイトやゲームソフトなどのコンテンツを制作する企業であれば、デザイナーとプログラマーが自らの能力と、パソコンなど最小限の設備を持ち寄ることで設立できる。コンサルティング業であれば、コンサルタントの知恵のみがビジネスの基盤となる。

現代的な創業の形は「人的資産を元手にした創業」と呼ぶことができる。これま

³⁵ 中小企業庁, 2002, 「中小企業白書」

³⁶ 国民生活金融公庫総合研究所, 2003, 「新規開業白書」の経営者へのアンケートの結果。独立開業した経営者が、自分の立場を勤労者と比較した場合に、「仕事のやりがい」で85.6%、「自分らしい生き方」で80.0%が、独立開業の方がよいと考えている。

³⁷ 玄田有史, 2001, 「仕事の中の曖昧な不安」, 中央公論社, 196頁

³⁸ 神谷, 29頁

で我が国では、「人的資産を元手にした創業」であっても株式会社や有限会社で設立されてきたが、大きな資本金が必要でないにもかかわらず、株式会社ならば1000万円、有限会社ならば300万円の最低資本金を要することが難点とされていた。この点については、2003年2月の中小企業挑戦者支援法の施行によりいわゆる「資本金1円株式会社」の設立が可能になり、会社法現代化においてその大幅な引き下げか廃止が提案されており、課題は解決しつつあるように見える。

しかし、株式会社の場合には、取締役などの機関設置が強制されたり、出資金額に応じて多数決で意思決定を行わなければならない。人的資産の貢献に応じて自由に権限を配分する上では、最低資本金規制がなくなっても依然株式会社制度には限界がある。産学連携による大学発ベンチャーなどにおいては、出資者たる起業家と知恵の提供者である研究者が、会社の内部では対等の立場で事業を運営し、成果も享受するニーズもあると思われるが、こうした出資金額の多寡にかかわらず会社内部の意思決定・利益配分ルールを定めるには、1円1票の株式会社制度では難しい。そこで、活用されるのが、合資会社や組合制度であり、内部ルールに関する株式会社制度の重さを避けるがために、最近では合資会社で創業するケースが増えていると伝えられている。しかし、こうした組織には無限責任の限界がある。

有限責任の人的法人制度は、こうした資本金1円株式会社と合名・合資会社の欠点を解決するものであり、サービス産業や情報産業、金融産業、大学発ベンチャーなどにおける「人的資産を元手にした創業」の組織としての活用が期待される。

[コラム10：想定事例]

大学において、バイオテクノロジーの研究をして、ゲノム解析の革新的な方法を発見したA教授が、当該方法の製薬業界での活用に向けて応用研究を進め実用化を図るために大学を退職し、製薬会社を出資者としてベンチャー企業を立ち上げる。A氏はゲノム解析の方法に関する知見を提供し製薬会社は応用研究、実用化に必要な設備投資や特許戦略チームを提供する（出資金額はA氏：製薬会社＝1：99）。この場合に、LLCを活用し、出資比率に関係なく定款上で、研究業務に関する決定権限（どの段階まで研究を実施するか、どの状況で撤退するか、技術提携はどことするか等）を（A氏：製薬会社＝50：50）に、将来当該ゲノム解析方法によって得られる利益の分配を（A氏：製薬会社＝20：80）に設定し、A氏の積極的な関与の基に事業を推進する。（既存の制度下では、このような場合、A氏に対して、ストックオプション（新株予約権）の提供等でインセンティブを維持・向上しようとするが、手続きが煩雑で、未公開・非公開の場合ストックオプションが行使しにくい等の問題がある。）

(3) 「法人と法人の共同実験」にはどういう組織が望ましいか

ジョイント・ベンチャーは、二社、あるいは三社といった、極めて限られた出資者で構成されるものであり、本来的には、「所有」と「経営」が完全に一致した共同事業組織であるため、取締役会等の機関は必要がない。現行、株式会社形態を選択しているジョイント・ベンチャーは、こうした実態に反して、組織法制上の強行規定に従って機関の設置を行うなど、非効率な運営となっている場合が多い。

海外企業とのアライアンスが多い業界からは、ジョイント・ベンチャーの組成に必要なのは、全構成員有限責任で内部ルールは組合並みに柔軟に決められる組織体であり、これが世界的スタンダードであるにも関わらず、何故日本にないのかが疑問とする声が出ている。アンケート調査においても、回答企業の約55%の企業が、我が国に米国LLCと類似の組織が導入された場合に、他社との実験的事業の母体として使いたいとしている。また、実際に米国で展開される日米の合併事業はLLCを活用するケースが多い。ジョイント・ベンチャーを実施する際のLLC類似組織への潜在的ニーズは大きいと考えられる。

【コラム11：想定事例】

大手電機メーカーB社とロボットメーカーC社が、次世代プラント検査ロボットの開発のために共同研究を実施することを決定、大田区の高度な精密加工・機械制御技術を有する中小企業D社とともに3社でジョイント・ベンチャーを立ち上げる。出資比率は(B社:C社:D社=45:45:10)。LLCによって企業を立ち上げることで、各社とも有限責任を確保できるとともに、定款によって出資比率と異なる意思決定権限(B社:C社:D社=30:30:40)や利益配分率(B社:C社:D社=25:25:50)を設定し、D社主導で次世代分野の研究開発にあたる。(既存制度では、このような場合、B社とC社がジョイント・ベンチャーを立ち上げ、高度技術を有する中小企業D社は、単なる下請けの外注先となるか、大企業との力関係の結果リターンを得ることが難しいことを危惧して事業に参加しない。)

(4) 有限責任の人的法人制度の産業政策上の意義

かつて、産業構造の高度化といえは、労働集約型産業から資本集約型産業へという発想であった。これからは資本集約型産業も労働集約型産業も、人的資産集約型産業に転換することが課題となる。資本集約型産業も、物的資産集約的な事業をうまく束ねて差別化を図るような人的資産集約型産業に変わっていかなければ空洞化を余儀なくされるのである。

有限責任の人的法人制度を活用すると見込まれる典型的な産業は、法務、教育、医療、研究開発、情報、金融など高度サービス産業であり、これからの収益と雇用

を生み出す人的資産集約型産業の先端的な分野となる。人的資産集約型産業は次代を担う産業であり、創業、サービス化、高付加価値化、対日投資促進、事業再編、新規事業開拓などの効果が人材集約型の組織から生み出される。

経済界や政府内において、様々な観点から既存の組織法制や課税制度を見直し、現在の経済環境や競争環境にマッチした企業の組織形態を提供すべきことが議論されているのも（【資料 - 10】）、こうした背景がある。新しい人的法人組織（日本版LLC・LLP）の制度化により、人的資産を活用する分野での企業の発展が求められている。

おわりに

人的資産を活用する新しい組織形態の制度化は、法人組織と組合組織の良い面を融和させた第三類型の組織体として、これまでわが国には存在しなかった新しい組織形態を定着させようという挑戦的な試みである。しかし、近年の社会経済や企業競争環境の変化を考えると、このような組織形態の導入は、今後の我が国の経済活力の維持・向上のために不可欠と考えられる。

本報告書においては、「有限責任組織（ＬＬＣ等）に関する研究会」（（財）企業活力研究所に設置）の成果をもとに、なぜ、今、新しい組織形態が必要なのか、その特徴は何か、国際比較の観点からの必要性と日本におけるニーズは何かについて整理し、その上で、新しい組織形態の導入に向けた組織法制上の整備についての検討を行った。

株式会社法制の抜本改正を含む会社法の現代化の検討は、２００５年の通常国会における法改正を目指し、本年秋の中間試案の公表、本年度末の法案要綱の策定へと進む予定で、本報告書で提案した人的資産を活用する新しい組織形態の位置づけをこの改正の中で明確にしていく必要がある。

また、会社法以外の選択肢として、中小企業等協同組合法に基づく企業組合制度の改正や有限責任組合制度の整備による対応も今後検討すべき項目である。

なお、構成員課税（税のパススルー性）を巡る議論もあるが、これについては、実際のニーズ、わが国の租税体系における位置付けなどの諸論点について、今後、関係者のアドバイスを受けつつ、検討していくこととする。

本報告書が産業界、有識者、関係者の議論を促進し、実態に即した利用価値の高い新しい組織形態が実現することが望まれる。

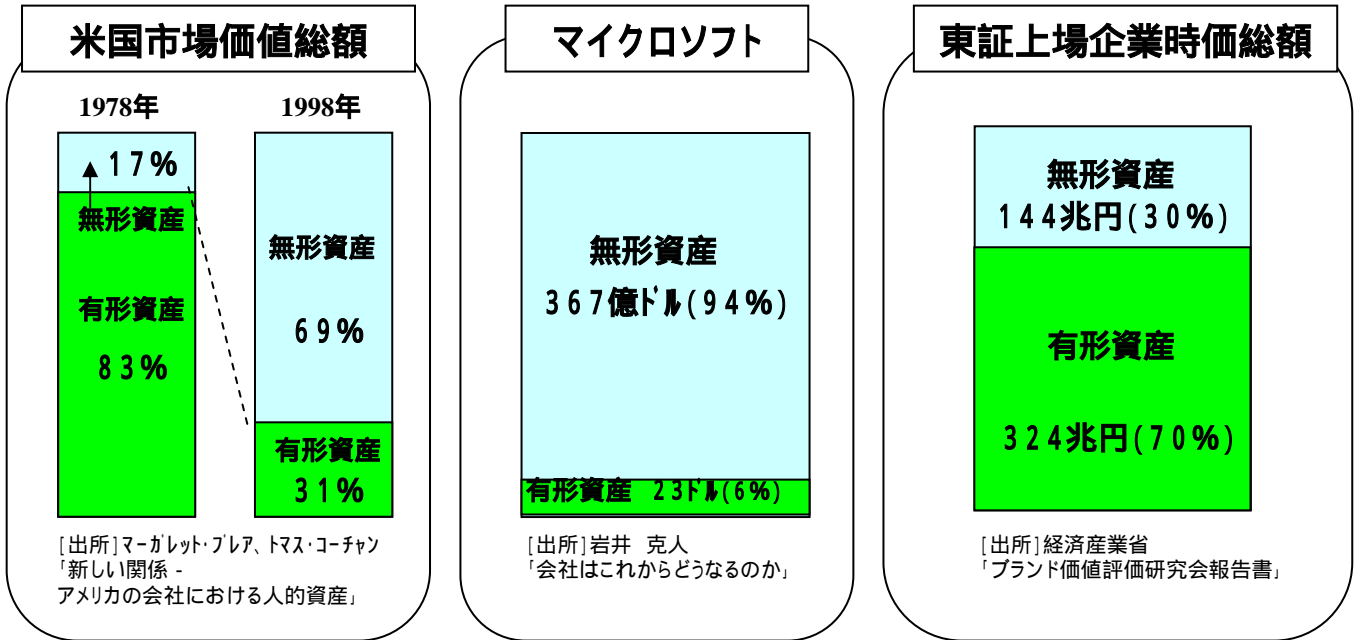
経済産業省としては、人的資産を活用する新しい組織形態（日本版ＬＬＣ・ＬＬＰ）の制度化に向けた更なる検討を進めていく観点から、本報告書に対する関係各方面からの御意見、コメントを大いに期待する。

< 参考資料 >

- 【資料 - 1】 人的資産・無形資産の重要性の高まり
- 【資料 - 2】 「有限責任の人的法人」の組織法制度上の特徴
- 【資料 - 3】 諸外国における有限責任の人的法人制度
～ 米国LLC
- 【資料 - 4】 諸外国における有限責任の人的法人制度
～ 英国LLP、ドイツGmbH & Co. KG、フランスSAS
- 【資料 - 5】 我が国の組織法制度の限界
～ 有限責任の人的法人制度を創設する必要性
- 【資料 - 6】 有限責任の人的法人制度を整備するアプローチ
- 【資料 - 7】 新たな会社類型
～ 人的組織として重要な組織の柔軟性の確保(会社の内部の関係)
- 【資料 - 8】 新たな会社類型
～ 有限責任の確保(会社と外部との関係)
- 【資料 - 9】 有限責任の人的法人制度に対する期待と産業政策上の意義
- 【資料 - 10】 人的資産を活用する新しい組織形態に対する期待
～ 政府決定・民間の提言

資料 - 1

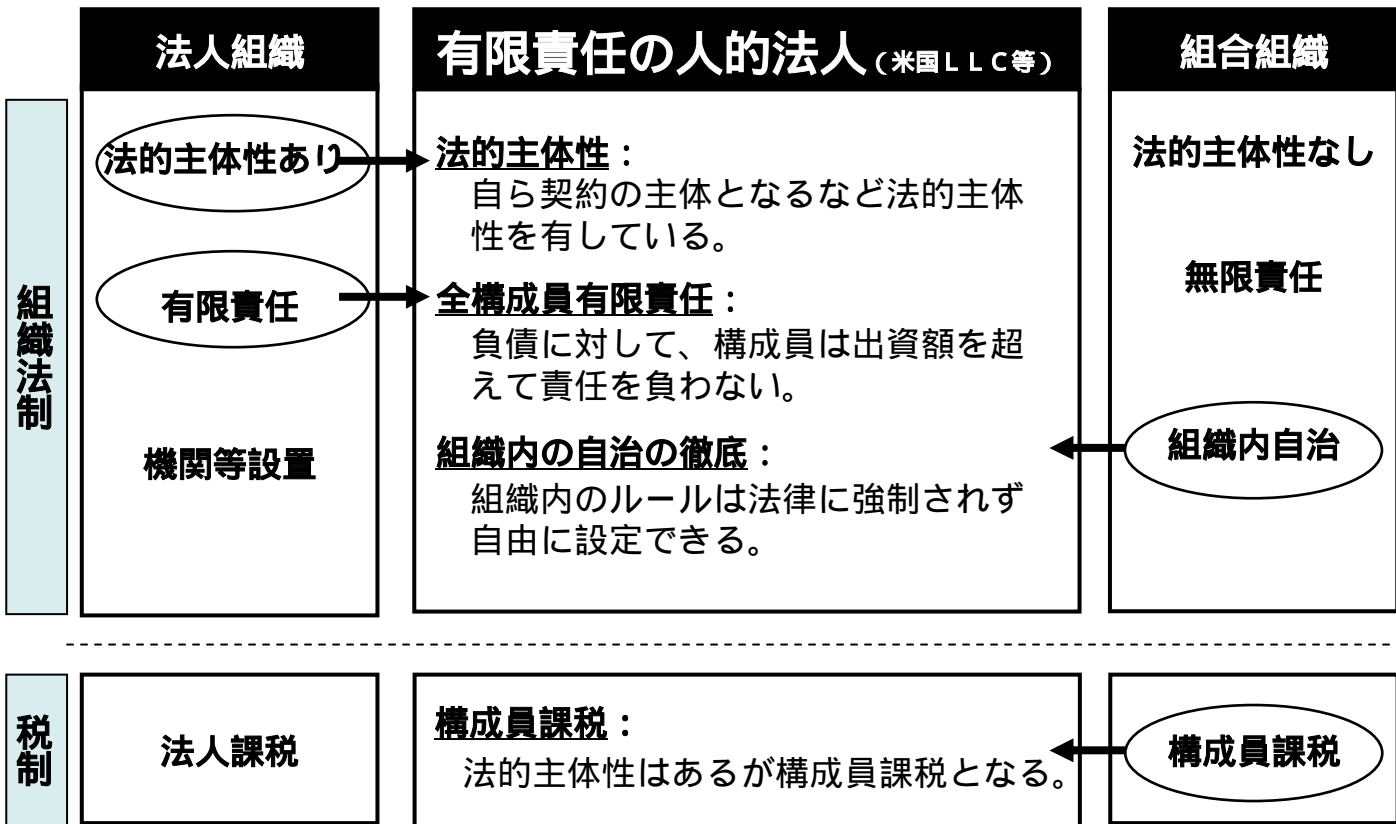
人的資産・無形資産の重要性の高まり



人的資産等無形資産の時価総額に占める割合



「有限責任の人的法人」の組織法制度上の特徴

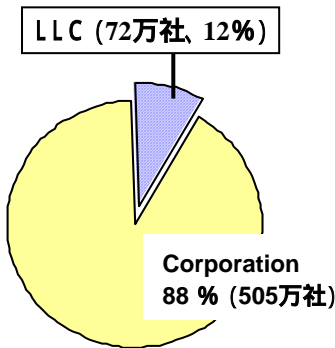


諸外国における有限責任の人的法人制度 ~ 米国LLC

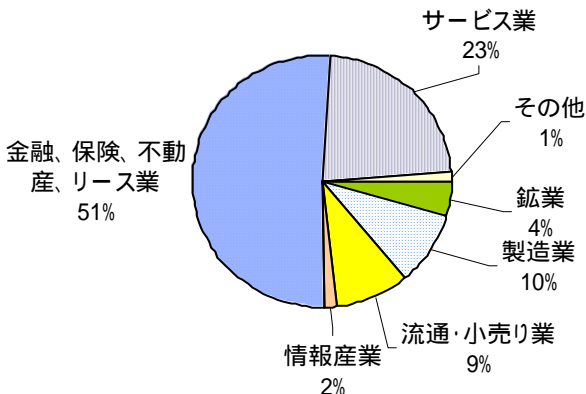
		出資者間の内部関係	
		物的会社	人的会社
構成員の会社債権者との関係	有限責任	Corporation	LLC (Limited Liability Company) (1990年代から各州で導入)
	無限責任		LP (Limited Partnership) GP (General Partnership)

(注)この他、LLCとは別に、法律事務所や会計事務所等の専門的サービス業を主体に利用されるLLP(Limited Liability Partnership)制度が設けられている。

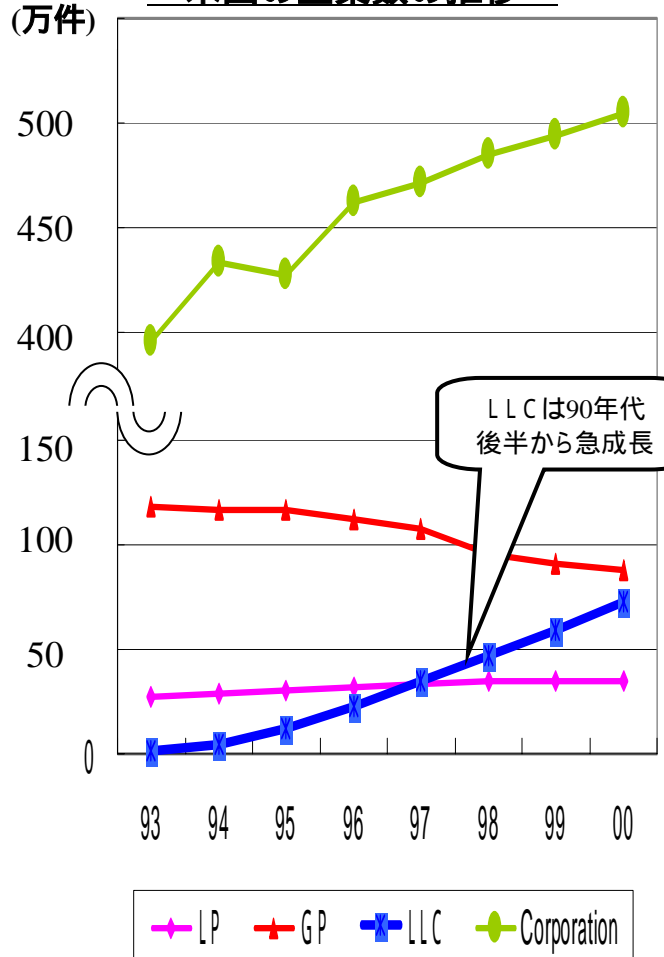
米国の企業におけるLLCの比率



LLCの業種別構成比



米国の企業数の推移



[出所]米国IRS資料 (<http://www.irs.gov/taxstats/article/0,,id=97119,00.html>) より作成 (右表も同じ)。

諸外国における有限責任の人的法人制度 ～ 英国LLP、ドイツGmbH & Co.KG、フランスSAS

【英国】

		出資者間の内部関係	
		物的会社	人的会社
構成員の会社債権者との関係	有限責任	Company	LLP (Limited Liability partnership)
	無限責任		LP (Limited Partnership) Partnership

< 制度導入年 >
 ・ 2000年に、「Limited Liability Partnership Act 2000」を制定。

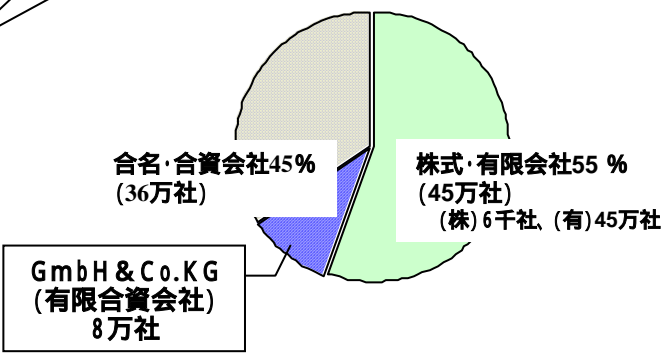
< 導入の背景 >
 ・ 職務義務をめぐる訴訟が増加していた公認会計士業界からの要望を受け全構成員の有限責任を確保したパートナーシップの創設を検討。
 ・ 監査法人や法律事務所、経営コンサルタントなど、法制定時に想定していた専門職種における活用に加え、デザイン、ソフトウェア開発等一般の事業体においても活用が進んでいる。

【ドイツ】

		出資者間の内部関係	
		物的会社	人的会社
構成員の会社債権者との関係	有限責任	AG (株式会社) GmbH (有限会社)	GmbH & Co.KG (有限合資会社)
	無限責任		KG (合資会社) OHG (合名会社)

KGの無限責任社員に全構成員が有限責任の法人(主にGmbH)がなることによって全構成員の有限責任を確保した形態

ドイツの会社数の比率



[出所] ドイツ連邦統計局資料より作成。
http://www.destatis.de/themen/e/thm_finance.htm

【フランス】

		出資者間の内部関係	
		物的会社	人的会社
構成員の会社債権者との関係	有限責任	SA (株式会社) SARL (有限会社)	SAS (単純型株式資本会社)
	無限責任		SCS (株式合資会社) SNC (合名会社)

< 制度導入年 >
 ・ 1994年。

< 導入の背景 >
 ・ 多国籍企業が、SAの有している出資者の有限責任を維持しつつ、内部規定の設定の自由度が高いというような特徴を合わせた合併事業に使い勝手の良い組織形態の創設を要望したことが契機となって導入。

我が国の組織法制度の限界 ～ 有限責任の人的法人制度を創設する必要性

これまで、我が国の組織法制度には、「有限責任の物的会社(1)」と「無限責任の人的会社(2)」の二類型しかなく、「有限責任の人的会社」は用意されていない。

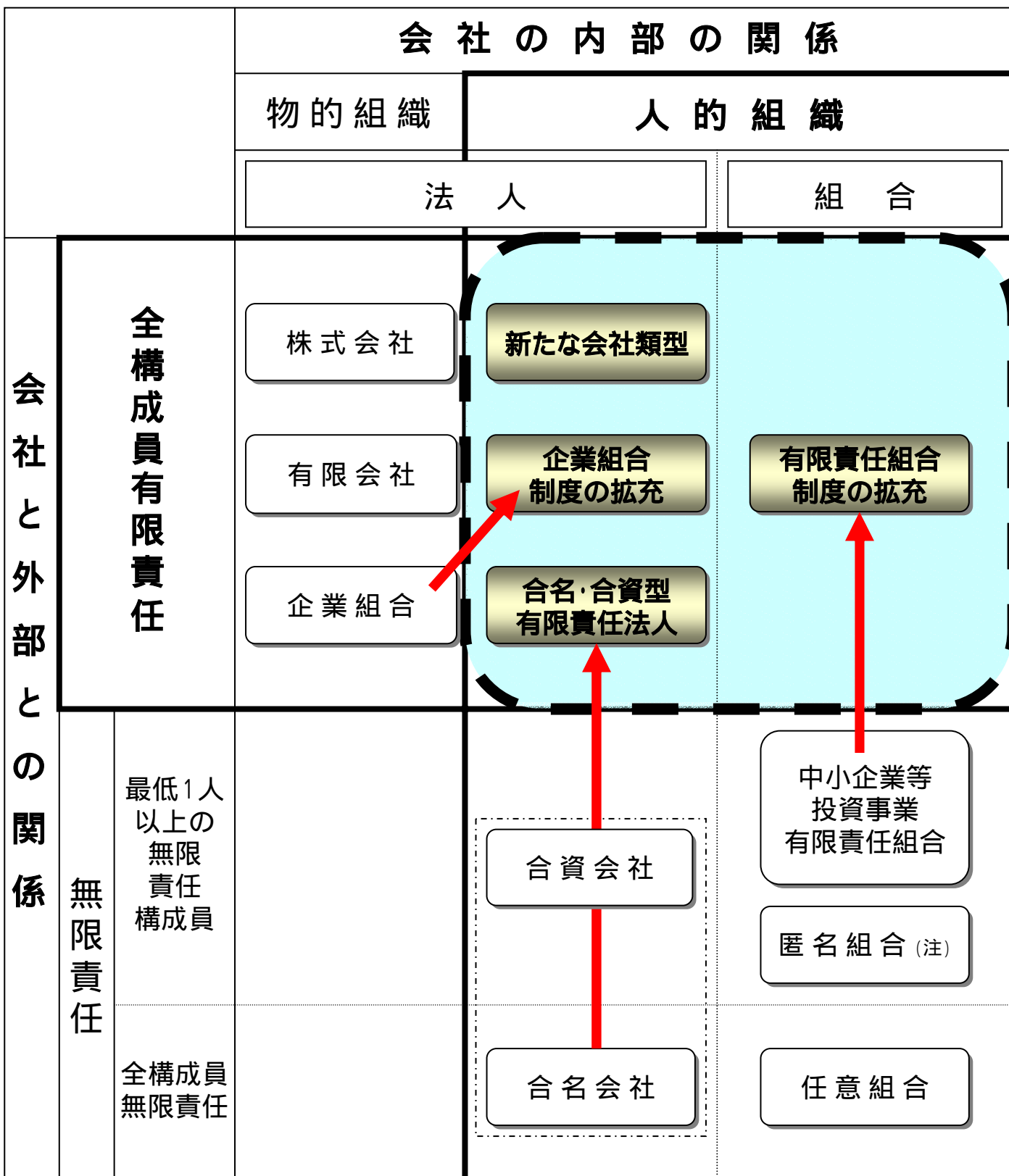
このため、我が国においても、新しい企業組織モデルである「高度人的資産集約型企業」の受け皿として、対外的には法人格を持ち、出資者全員が有限責任で、かつ内部的には社員の個性を重視する人的会社の要素を持つ「有限責任の人的会社」という第三類型の組織形態の創設が必要となる。

		会社の内部の関係 (出資者間の内部関係)	
		物的組織	人的組織
会社と外部との関係 (構成員の会社債権者との関係)	有限責任	株式会社 有限会社	我が国には存在しない
	無限責任		合名会社 合資会社 / 任意組合・ 有責組合



		会社の内部の関係 (出資者間の内部関係)	
		物的組織	人的組織
会社と外部との関係 (構成員の会社債権者との関係)	有限責任	株式会社 公開会社 (非譲渡制限) 譲渡制限 株式会社 大規模 小規模	新しい 有限責任 人的法人
	無限責任		合名会社 合資会社 / 任意組合・ 有責組合

有限責任の人的法人制度を整備するアプローチ



(注) 匿名組合では、匿名組合員は有限責任を負うのみであるが、業務執行にあたる営業者が無限責任を負う。

新たな会社類型

～ 人的組織として重要な組織の柔軟性の確保 (会社の内部の関係)

物的・人的の区別		物的組織			人的組織				
組織形態		株式会社	有限会社	企業組合	新たな会社類型	合資会社	合名会社	有限責任組合	任意組合
検討項目				(注1)				(注2)	
組織の柔軟性	意思決定	<p>法定の意思決定機関における多数決が強制され、基本的には定款によって決議要件を緩めることが出来ない!</p>			<p>原則全員一致ではあるものの、定款によって意思決定方法を自由に定めることが可能</p>				
	定款変更	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会普通決議、特別決議 	<ul style="list-style-type: none"> 社員総会通常決議、特別決議 	<ul style="list-style-type: none"> 総会普通決議、特別決議 	<ul style="list-style-type: none"> 原則として総社員の一致によるものとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 原則総社員の同意が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 原則総社員の同意が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 明確な規定なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 明確な規定なし。
	業務執行	<p>出資者から独立した業務執行機関等の設置が法的に強制され、機関の設置や在り方に自由度がない</p>			<p>原則として社員全員が業務執行に参加するが、定款で業務執行機関そのものや機関の在り方を自由に定めることが可能</p>				
	利益処分	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会普通決議事項 (多数決) 	<ul style="list-style-type: none"> 社員総会普通決議事項 (多数決) 	<ul style="list-style-type: none"> 総会普通決議事項 (多数決) 	<ul style="list-style-type: none"> 定款に、損益分配の割合、及び分配の手續について定めることが可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 明確な規定なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 明確な規定なし。 	<ul style="list-style-type: none"> 損益分配の割合は組合契約で定めることが可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 損益分配の割合は組合契約で定めることが可能。
持分の考え方	脱退 (退社)	<p>退社の自由は認められない</p> <p>> 明確な規定はないものの、株主(社員)平等の原則の観点から一部の構成員だけが任意に会社から財産の払戻しを受ける制度は認めにくい。</p>			<p>原則的に脱退 (退社) の自由は認められる</p>				
	持分譲渡	<p>原則持分の譲渡は自由</p> <p>取締役会で承認されなければ譲渡制限にかかる旨を、定款に定めることは可能。</p>			<p>持分の譲渡は、原則他の構成員全員の同意が必要</p>				

(注1) 企業組合は、設立に行政庁の認可が必要。

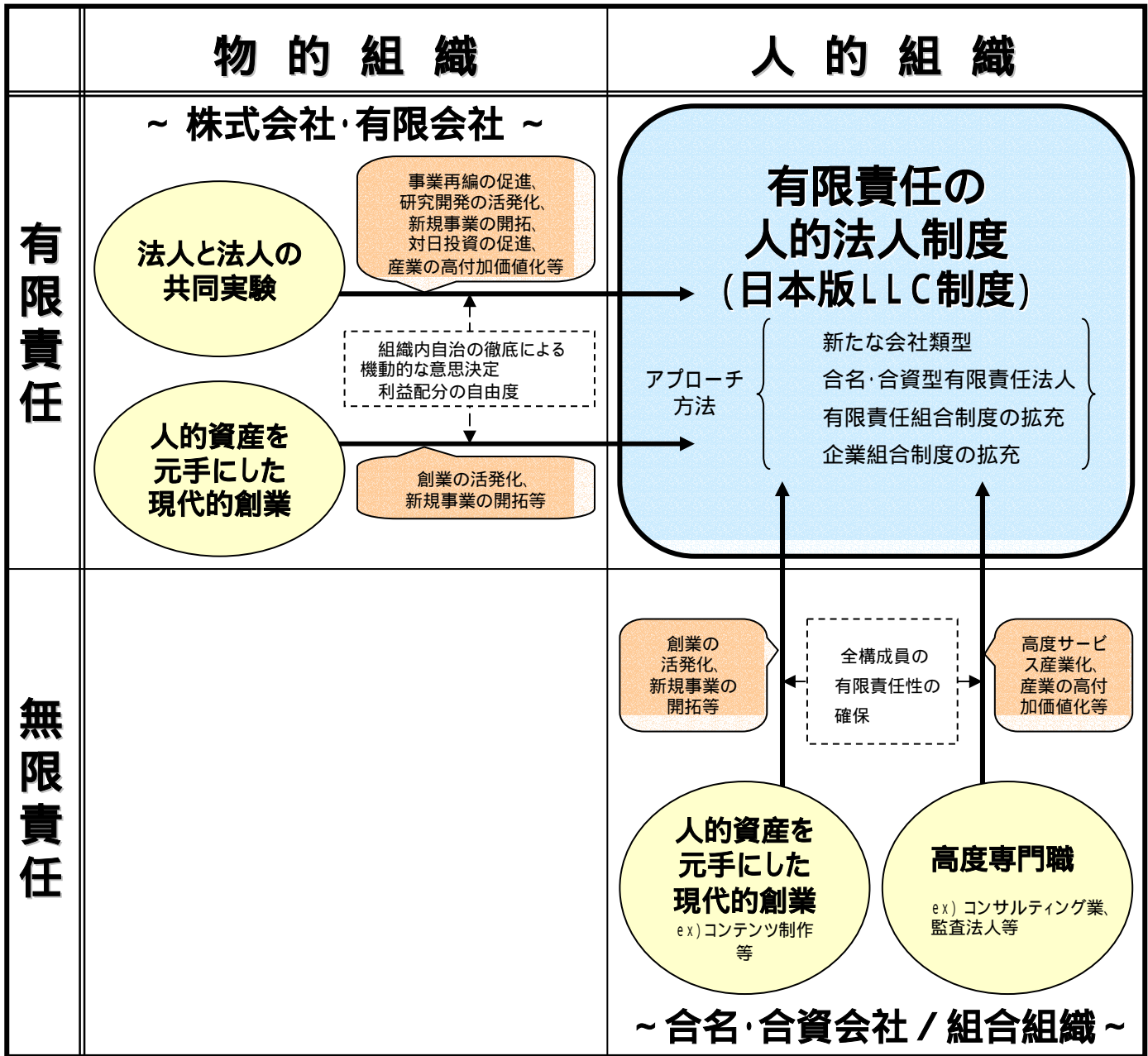
(注2) 有限責任組合は、事業範囲が原則として投資事業に限定されている。

新たな会社類型

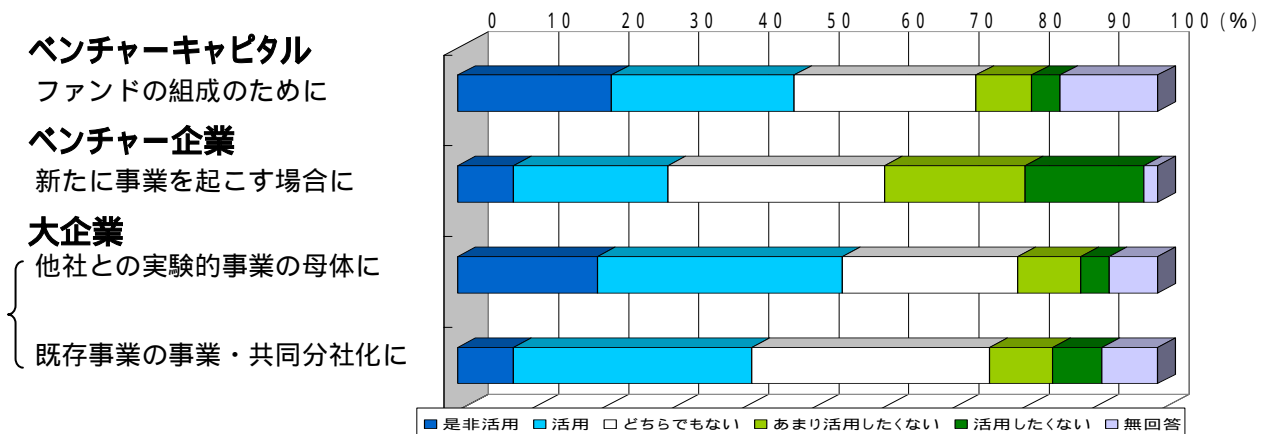
～ 有限責任の確保 (会社と外部との関係)

構成員の責任の範囲		全構成員有限責任				最低1人以上が無限責任を負う					
組織形態		株式 会社	有限 会社	企業 組合	新たな 会社類型	合資 会社	合名 会社	有限責任 組合	任意 組合		
規定項目											
財産的基礎充実のための主な規律	資本維持・充実の原則	資本維持・充実の原則有り 配当規制: 会社の貸借対照表上の純資産額が資本・法定準備金等の総額を上回る場合でなければ、会社は株主(社員)に対し、利益配当等財産分配をしてはならない。 全額払込主義: 資本の額に相当する財産が出資者から確実に拠出されることを要する。				資本維持・充実の原則無し 配当規制や全額払込主義は適用されない。				有り	無し
	最低資本金制度	最低資本金制度有り 下限額の引き下げ乃至撤廃で検討中。 ・現行1,000万円以上、新事業創出促進法による適用除外の特例有り。 ・現行300万円以上、新事業創出促進法による適用除外の特例有り。		最低資本金制度無し							
	その他	この他、資本不変の原則(減資時の債権者保護手続の必要)有り。									
主な情報開示義務	計算書類等の開示規制	・計算書類等の備付及び閲覧等	・計算書類等の備付及び閲覧等	・計算書類等の備付及び閲覧等	・債権者に、貸借対照表及び損益計算書の閲覧請求権を与えるものとする。	計算書類等の開示規制無し				規制有り ・財務諸表等、公認会計士等作成の意見書の備置き・閲覧。	規制無し
	公告等その他	公告(及び個別催告)等の義務有り ・分割、合併等は官報等による公告等を要する。 ・計算書類の公告を要する。 ・分割、合併等は官報等による公告等を要する。 ・合併、出資一口の減少等については公告等を要する。 決算公告のように、広く第三者に決算内容の開示を求める措置はなし。				・合併については、官報による公告等を要する。	・合併については、官報による公告等を要する。	有限責任組合員の存在を明確化する為、登記制度が導入されている。		義務無し	
取締役等の第三者に対する責任		悪意・重大なる過失がある場合の第三者に対する責任有り 悪意又は重大なる過失があった場合は、その取締役等は第三者に対して連帯して損害賠償の責任を負う。									

有限責任の人的法人制度に対する期待と産業政策上の意義



< 参考 > アンケート調査による「有限責任の人的会社」の潜在的ニーズ



[出所] 経済産業省による経済界アンケート調査 (2003年1月～3月) より作成 (回答数: 139社)

人的資産を活用する新しい組織形態に対する期待 ～ 政府決定・民間の提言

研究開発型ベンチャーの創出と育成について<総合科学技術会議意見具申>

平成15年5月

人的資本を基礎とする閉鎖型の簡易で柔軟な組織形態という特性を活かし、ファンドやベンチャーキャピタル等の運営組織として、米国で最近急速に普及しているLLC制度があるが、日本においても、合理的かつ健全な私法上の事業組織形態の在り方について、私法上の問題点の整理と検討を行うとともに、併せて税法上の取扱いも検討する。

早期事業再生ガイドライン <経済産業省> 平成15年2月

～ベンチャー事業やジョイントベンチャーなどにおいて活用されている米国におけるリミテッド・ライアビリティ・カンパニー(LLC)のような新たな有限責任組織については、～出来るかぎり早期に、構成員の有限責任性が確保された事業組織法制の整備のあり方について検討し結論を得るとともに、併せて税制のパスル-性についても検討を行う。

規制改革の推進に関する第2次答申<総合規制改革会議答申>平成14年12月

私法上の事業組織形態についての検討 現在用意されている私法上の組合や法人の諸形態については、これらを一層利用しやすい制度に再構築する必要がある。～合理的かつ健全な事業組織形態の在り方について、私法上の問題点の整理と検討を行うとともに、併せて税制上の取扱いも検討すべきである。

対日投資会議専門部会報告(別表) 平成15年3月

新しい事業組織形態(日本型Limited Liability Company等)の創設につき検討する。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003(骨太方針) <閣議決定>

平成15年6月

～研究開発型ベンチャーの創出、知的財産推進計画の推進、知的技術革新・産業集積の充実を一体的に推進する。このため、最低資本金規制の撤廃の恒久措置化、有限責任会社(LLC)、有限責任組合(LPS)の早期創設、全国レベルでの見本市の開催、起業家支援機能の強化、特許審査の迅速化、投資ファンドに対する支援策の改善等を行う。

産業力強化の課題と展望 - 2010年におけるわが国産業社会 - <日本経団連>

平成15年4月

高成長・新規分野における起業や、共同事業再編をはじめとする企業の戦略的連携、投資ファンドへのリスクマネーの集約と投資拡大などを促すためには、リスク分散を可能とするとともに二重課税を排除する、新しい企業組織制度の創設が必要となる。…米国のLLCなどにならない、法人格、出資者の有限責任性、税制上の導管性、組織の柔軟性を備えた「日本型LLC」を創設すべきである。

対日投資促進民間フォーラムからの提言 平成14年12月

対日直接投資促進に向けた抜本的な税制改革～米国のLLC並みの機能を持った日本版LLCの制定～