

総合生産性の測定について

小 川 洌

1 はじめに

わが国で生産性の問題がとりあげられたのは昭和30年前後からである。戦後の混乱した経済が立ち直り、個々の企業に対しても経営近代化の波が押し寄せた時期であった。

それ以来、生産性をめぐる論議はさまざまな変遷をへて現在に至っている。一時期は生産性の概念やそれを向上させるための諸方策が一部からかなり批判をあげたこともあったが、今日では生産性を論議することの重要性に対する認識が理論的にも実務的にもかなり定着してきているように見える。このように生産性がかんがりの範囲のなかで認知されるようになった理由はわが国の企業がいくつかの産業分野で海外企業を圧倒し、異常なまでの成長を示したことが生産性論議と結びついたからにほかならない。

しかしこのように多くの論議を呼んでいる生産性問題も、生産性とは何か、それはどのようにして測定するかという問題になると必ずしもはっきりしていないのが実情である。つまり、生産性の定義が必ずしも明確にされていないということである。生産性という用語は誰でもつかうが、生産性という用語の内容となる共通の認識があるようでは必ずしもそうではない。また、このような生産性をいかにして測定するかという問題となると、さらに困難な問題が生

ずる。

もちろん生産性概念への理解が不明確であるとは言っても、それは一般に行われている議論に関してのことであって、専門家の間では以前から深刻な論議が交わされている。生産性が能率をあらわす単純な用語でないことも論証され、ある種の概念や共通の理解が構築されつつある。

しかしより切実な問題は、このような生産性の良し悪しをいかに測定するかというテーマに関してである。この点については専門の研究者の間でも必ずしも明確な結論が得られてないように思われる。

本論はこのような生産性をめぐる議論のなかでとくに生産性の測定の問題を中心として若干の考察を試みることを目的としている。

2 生産性の意義と測定

生産性とは基本的にはインプットとアウトプットとの関数である。すなわち、生産性は一般につきの式をもって測定される。

$$\text{生産性} = \frac{\text{産出}}{\text{投入}}$$

すなわち、分母に生産要素を設定し、分子において産出の結果を設定する。なぜこのような式を用いた分析が必要なのか。それは投入に対する産出の効果を正しく測定するためには、基本的には投入したすべての要素とそれによって産出された生産物とを対応させねばならないが、それは生産性の測定式によって最もよく把握されるという理由による。ただし、この場合、個別企業レベルで生産性を測定するに当たっては、分母にはどのような投入要素をいかなる測定法をもって計数化するかが問題であるし、分子の生産物の産出量もどのようにして測定するかが問題である。

かつて、アダム・スミスが生産要素として資本・土地・労働をあげたのは周知の事実だが、それ以来、この問題をめぐって経済学者の間で数多くの論争が

なされてきた。その内容は、インプットを労働だけと考える労働価値説から、インプットを広範に理解する考え方までさまざまである。インプットを狭義に解した場合、いわゆる資本は過去の労働という位置づけになるのに対して広義に解釈した場合、そこではあらゆる生産要素を認めることになる。たとえば、労働、資本、エネルギー、技術、管理能力、情報、時間などあらゆる経営資源がその対象となる。

一方、アウトプットについても多くの問題がある。生産性論議も初期の時代にあってはアウトプットは生産物の物的生産量と理解されていた。しかし、社会や経済の変革は消費者の行動にも大きな変化を与え、消費の高度化、多様化が起こり、これに対して企業活動も多面的になってくると、物的生産物の提供だけで、アウトプットを説明することは困難となってきた。かくて、アウトプットは広くサービスの提供をも含むとの理解が生まれ、さらに拡大されて人類の福祉の向上に役立つすべてをアウトプットに含めるとの主張へと発展した。物的生産物やサービスの提供は、究極的には社会の富を増やすことにもなるわけで、その意味から生産性の向上は人類福祉への貢献を意味すると解するのである。

しかしながら、生産性は資源の有効利用による福祉の向上のみを問題とするだけではない。それは同時に創出した富や福祉の配分の過程を明らかにすることによって、公正な配分を実現しようとするものである。生産性は、単なる生産能率の向上だけを意味するものではないと言われる理由は、ここにある。つまり、成果の公正な配分を通して社会の進歩に貢献する度合いが生産性というわけである。

いずれにしても、生産性は投入した資本が企業という組織のなかでどれだけ利潤を生んだかを問題とする収益性とは根本的に異なる。収益性は企業を資本が利潤を生むための手段と考えており、基本的にはいわゆる資本の論理で企業の成果を評価しているにすぎないのである。

一方、企業における生産性の意義を有効ならしめるためには、それが計数指標によって測定され、それに基づいて評価されなければならない。経営生産性向上の努力とそれによってえられた経営成果の分配は、数値によって裏付けられて、初めてその実態が明確となるからである。このことゆえに、指標としての経営生産性が問題になるのである。

この問題をめぐって基本的に二つの異なった立場がある。すなわち、投入および産出をいずれも物量的数値を中心として測定する物的生産性と貨幣的数値を中心として測定する価値的生産性である。

物的生産性は物量数値を用いて測定するからそれは直接的であり、しかも投入要素をすべて物量化して計測するから、生産性の変化を把握したり、また投入要素間の最適組合せを計画するうえですぐれていることはいうまでもない。たとえばドイツ経済合理局 (RKW) はここで問題とされる投入要素として、機械、工具・器具、労働、材料、流動資産の五つの要素をあげ、さらに機械については、空間 (Raum)、エネルギー、利用度 (Nutzung)、資本などの要素に分け、また工具・器具については、生産に必要な工具・器具、および生産準備に必要な整頓や手入れのための工具・器具に分けて分析する。⁽¹⁾そしてこれらの分析を各生産部門ごとに行い、各部門における生産能率を把握することを主張している。また産出高については生産物の数量をもって測定する。

このように投入された生産要素を項目ごとに精密に物量をもって測定することはきわめて有効なことである。とくに個々の生産部門においてインプットとアウトプットを物量をもってとらえ、生産性を測定すれば最も客観的な把握ができ、能率向上のための情報として役立つが、しかしこのような異種の生産要素を同一基準で物量化することはかなり複雑な測定技術と計算手続を必要とする。したがって、実際に投入要素をかなり簡略化して測定することも多い。

これに対して価値的生産性は、貨幣価値をもって評価されたいわゆる会計情報を基礎として生産性を測定する。

ここでは投入された生産要素を貨幣価値をもって測定するので、異質の生産要素も同じ基準で評価され、物的生産性のような同一基準への複雑な換算手続は必要としない。しかし一方、生産要素を詳細に分解してしかも部門ごとにその投入額を測定するのは困難な場合が多く、また貨幣価値の変動の影響でその客観的な把握も困難となる。また産出高を測定する場合、通常付加価値を用いるが、付加価値のなかには利益が含まれているし、価格変動によっても大きく数値が変化するので、この面でも生産要素と同じように客観的な評価が困難である。

このように物的生産性も価値的生産性もそれぞれ一長一短をもっているわけだが、一般に物的生産性は工場や生産部門といった作業現場を中心としたいわゆる生産性向上のための分析手法として用いられ、一方、価値的生産性は企業全体の立場から向上した生産性をどのようにして合理的に配分するかという生産成果配分のための測定手法として用いたり、あるいは生産成果の配分の過程を分析することによって投入要素としての労働や資本の効率を測定し、投資政策や適正配置を検討する場合のデータとして利用し、さらにそれを事前的数値と結び付けて経営計画に利用したりすることが多い。

価値的生産性を問題とする場合、それは企業全体の生産性の成果を明らかにする総合生産性と生産に貢献した各投入要素の生産性と個別的に測定する要素別生産性とに分けられる。前者は経営全体の生産性を総合的に把握できる。また生産性の向上による成果と分配の関係を明確に把握できる。後者は生産性の向上に当たって、各生産要素の貢献の度合いを明らかにすることができる。

3 生産性の総合指標

総合生産性の測定を主張する議論の根底には生産性とは生産要素としての各種資源の有効利用度であるから、すべての投入資源の有効性を総合的に示すような算定式の設定は絶対に必要であるという考え方があつた。確かにこれらの資

源をいかに組み合わせるにせよ、全体としてもっとも効率よく利用することが企業自体としても有益であり、同時にそのことは国民経済全体にとっても有意義であろう。

だがこれらの要請を十分満足するような算定式をうることはきわめてむずかしい。

すでに述べたように、総合生産性を求めるための算定式をうる努力は、一部の研究者の間でかなり前からなされてきた。そして、その多くはアウトプットを付加価値をもって測定し、インプットとしては資本および労働を設定するというものである。高度な生産性の定義からするときわめて次元の低いものになっているが、測定可能性という大前提を満たすためにはやむをえないということであろう。事実、インプットとして多くの経営資源をあげることは可能であるが、その多くは個別的測定がきわめて困難であるし、基本的にはこれらの諸要素のなかには事実上、資本と労働のどちらかに包含されるとみなして差支えないようなものがかなり含まれている。

したがって、この両者をインプットとして設定すれば一応の総合評価が可能という考え方は成り立つかもしれない。

なお、このほかにもいわゆる労働生産性をもって総合生産性とみなす方法、付加価値の絶対値そのものが総合生産性であるとみなす方法などが考えられる。つぎに、これら諸方法の概要について説明しよう。

(イ) 資本および労働の総合生産性を求める方法

生産性は本来、富の創出の大きさと、その富を創出するためにインプットされたファクターとの相対値として示されねばならない。しかも、それは企業が外部に公示する財務情報によって計測可能なものでなければならない。このような諸条件を満たす測定の基本公式は、まずインプットとし労働および資本の二つの要素を計上し、両者の相対値を求めることによって、その効率を計測することになる。

ただし、この基本方式の問題点は分母に計上する資本と労働をどのように評価するかにある。資本と労働とは本来まったく異質の要素であり、これを同一の基準のもとで評価すること自体大きな困難が伴うことは当然であろう。

財務情報からえられる資本および労働の評価に必要な情報は、通常、資本は貸借対照表からストックのかたちで得られ（貸借対照表の合計額）、労働は損益計算書からフローの形で得られる（損益計算書の人件費）。しかし、ストックとしてとらえた資本と、フローでとらえた労働とを分母に設定し、単純に合計することはできない。そこで、両者をフローまたはストックによって同一基準で評価してインプットを総括し、これをもって付加価値との相対値を求めることが必要である。

インプットの労働と資本を一つの指標にまとめ、総合生産性を算定するための努力は、これまで種々なされてきたが、その代表的な例をあげれば次のとおりである。

$$\textcircled{1} \text{総合生産性(フロー方式Ⅰ)} = \frac{\text{付加価値}}{\text{人件費} + \text{経営資本} \times \text{利子率}}$$

$$\textcircled{2} \text{総合生産性(フロー方式Ⅱ)} = \frac{\text{付加価値}}{\text{人件費} + \text{減価償却費}}$$

$$\textcircled{3} \text{総合生産性(ストック方式)} = \frac{\text{付加価値}}{(\text{人件費} \div \text{利子率}) + \text{経営資本}}$$

④総合生産性

$$(\text{パーアワー方式}) = \frac{\text{付加価値}}{\text{作業時間} + (\text{減価償却費} \div \text{1作業時間あたり賃率})}$$

$$\textcircled{5} \text{総合生産性(パーヘッド方式)} = \frac{\text{付加価値}}{\text{従業者数} + (\text{減価償却費} \div \text{1人当たり人件費})}$$

以下それぞれについて説明しよう。

①の方法は資本および労働をともにフローで評価しようとするもので経営資本（使用総資本）に市場利子率を乗じて総資本に基づく「計算利子」を算出し、これと人件費の和をもってインプットとするものである。したがってこの総合

生産性測定方法を総合生産性フロー方式と名付ける。この方法は投入された労働および資本を、ともにフローのかたちで把握しようとするところに特徴がある。経営資本に市場利子率を乗ずるのは投入された資本という要素を資本費用に換算するためのものである。

②の方法も総合生産性フロー方式だが、この方法が①の方法と異なる点は資本をフローに換算するため減価償却費を用いるところにある。

この二つの方式の特徴は投入要素をフローをもって測定しており、アウトプットが付加価値によってフローで測定されているのでインプットとアウトプットが対応するかたちで生産性を測定することができるという点にある。

しかし他方、人件費をもって労働を評価する関係から人件費のベースの高低によって生産性が変動し、純粋な生産性の測定ができないのではないかという問題点がある。またフロー方式Ⅰの場合、資本の評価を経営資本に市場利子率を乗じたもので行っているが、これだと市場利子率の変動によって投入要素としての資本の額がそのたびに変動することにもなる。したがって、人件費にせよ、市場利子率にせよ何等かの原因によって異常な変化が生じた場合生産性の測定値が歪められる可能性がある。

つぎに資本を減価償却費によって評価する場合には、市場利子率による変動の影響はないが、減価償却法のちがいによって変化が生ずる。またそれはいわゆる償却資産について発生するもので、土地や流動資産のようなそれ以外の経営資産をまったく無視しているという問題がある。ただし、投入要素は本来設備と人間との対応としてとらえるもので、流動資産はこれら基本的投入要素を結合するための手段にすぎないという議論はありうるであろう。

③の方法は資本も労働もともにストックで評価しようとするもので人件費を市場利子率で除すことによって人件費支払のもとになる労働の実体、言わば労働資産といったものを把握し、これと総資本との和をもってインプットとするものである。したがってこの方式を総合生産性ストック方式と名付ける。

この方法は基本的には総合生産性フロー方式Ⅱと異なるものではないが、インプットをストックとして設定したところに特徴がある。経営資本利益率との差異を説明するうえでは有効な生産性指標であろう。

総合生産性フロー方式Ⅰおよび総合生産性ストック方式はかつてレーマン(Lehmann, M. R.)がその著「創造価値計算による給付測定」において提案した方法に基礎をおいている。^[2]

④の方法は労働および資本の投入要素を作業時間によって評価しようとする方法である。そのため労働の場合は総作業時間をもって設定し、資本は減価償却費をそのフローとみなし、作業時間1時間あたりの賃率をもって除すことによって投入された資本を作業時間に換算する。したがってこの方式は総合生産性パーアワー方式と名付ける。

⑤の方法はパーアワーをパーヘッドに置き換えたものである。したがってこの方式を総合生産性パーヘッド方式と名付ける。

パーアワー方式は生産性をより精密にとらえようとする場合にはパーヘッドよりはすぐれている。1人あたりの生産性では作業時間の長短によってその結果は大きく変わってくるからである。しかし時系列的比較や分析を行う場合はともかく、他企業との比較やクロスセクション分析を行う場合には作業時間に関するデータをうることはほとんど不可能に近いので、パーヘッドによる生産性の指標を用いなければならない。④の方法はかつてパリ生産性研究センター(Centre d'Etudes et de Mesures de Productivité in Paris)が提案し、ドイツ経済合理局が支持した方法である。⑤の方法はそれに若干の修正を加え外部からのデータをとりよけたものである。^[3]

(d) 労働生産性をもって総合生産性とみなす方法

生産性なる概念は、本来人間そのものを重視するところに基本的特徴があり、その意味で資本の論理に立脚した収益性とは基本的に異なる。したがって、労働がどれだけの価値を創出したかをまず基本要因としてとらえ、それをもたら

した諸要因について考察することが生産性測定に当たっては何よりもまず必要と考えられる。労働生産性は純粋な労働者の作業能率のみを示すものではなく労働以外にも資本装備の貢献や、経営者の管理能力や技術などの諸要因が複雑にからみ合って示されることになる。したがって、労働生産性の測定に当たってはそれに影響をあたえた諸要因ならびに相関関係を明らかにすることが必要となる（要素別生産性の分析）。この場合の基本的な指標体系は次のとおりである。

労働生産性＝労働装備率×資本投資効率

$$\left(\frac{\text{付加価値}}{\text{労働}} = \frac{\text{有形固定資産}}{\text{労働}} \times \frac{\text{付加価値}}{\text{有形固定資産}} \right)$$

資本投資率＝固定資産回転率×付加価値率

$$\left(\frac{\text{付加価値}}{\text{有形固定資産}} = \frac{\text{売上高}}{\text{有形固定資産}} \times \frac{\text{付加価値}}{\text{売上高}} \right)$$

まず労働生産性を支える要因は労働装備率と資本投資効率とに分けられるが、労働装備率は生産性増加に対する資本の貢献度を示し、資本投資効率は、経営者の経営管理能力、労働者の生産性向上に対する協力度などを示す。資本投資効率は固定資産回転率と付加価値率に分けられるが、前者は労働の資本装備（設備投資）の適否、操業度政策の妥当性、労働者の協力度などを示す。後者はいわゆる高付加価値化のための技術力や経営者の状況適用能力のいかんを示すことになる。

この方法もかつてレーマンがその著「創造価値計算による給付測定」において示した発想をその基礎している。

ただしこの測定法の場合にも問題がないわけではない。この方式はインプットとして労働を設定し、アウトプットとして付加価値を設定するのだが、すでにのべたように、付加価値のなかには労働の貢献もさることながら資本装備の貢献、経営者の管理能力、技術開発力などの諸要素も含まれておりインプット

の要素と、それによってもたらさるべきアウトプットが正しく対応しないという問題がある。したがって、これをもって総合生産性をあらわすとするのは矛盾しているとの主張も存在するのである。しかしこの方法はあくまでも生産性の測定の基本は人間そのものであり、資本は労働の有効性を高めるための一要素にすぎないとの理解を基本的前提としているのである。ゆえにこの方式での生産性測定にあたっては労働生産性とそれを支える各要素別生産性の関連についての分析がより重要な意味を持つだろう。

なおインプットの労働は通常、従業者総数によって測定されるが、総作業時間および人件費総額によって測定されることもある。

$$\text{従業者労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{従業者総数}}$$

$$\text{作業時間労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{総作業時間}}$$

$$\text{人件費労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{人件費総額}}$$

これらの諸指標は総合生産性について述べたのと同様の問題が生ずる。従業者労働生産性がデータもとりやすく比較も容易なので一般的には用いられるが、作業時間労働生産性の方が労働の効率をより明確にすることができる。

人件費労働生産性は人件費一円当たりの付加価値産出額を示す。この生産性は賃金ベースの高低によって生産性が変化するから正しい生産性の値を示さないという批判はかねてからなされているが、一方、賃金ベースと生産性のレベルはある程度相関関係にあることもまた事実である。たとえば賃金の高低は労働の質の相違をある程度示すし、高賃金は労働意欲を刺戟して高生産性をもたらすなどである。したがって投入された人件費と産出された付加価値との関係を明らかにすることは、ある意味では労働生産性を測るすぐれた尺度だという言い方ができるかもしれない。

しかし、労働生産性の投入要素を労働作業への反対給付として貨幣で支払われた賃金によって測定すること自体、資本論理の影響があることも否定できないだろう。

(ハ) 付加価値の絶対値そのものが総合生産性を示すとみなす方法

ここでは付加価値そのものが生産性の絶対的指標とみなす。つまり、付加価値を増加させることは、とりもなおさず企業が社会的な富の創出に貢献したことを意味するわけであり、したがってその伸長率は総合的にみた場合、企業が富の創出を高めるのにいかなる役割を果たしたかを測るうえで最も妥当な尺度と考える。

付加価値伸長率はつぎの式によって算出する。

$$\text{付加価値伸長率} = \frac{\text{当期付加価値} - \text{前期付加価値}}{\text{前期付加価値}}$$

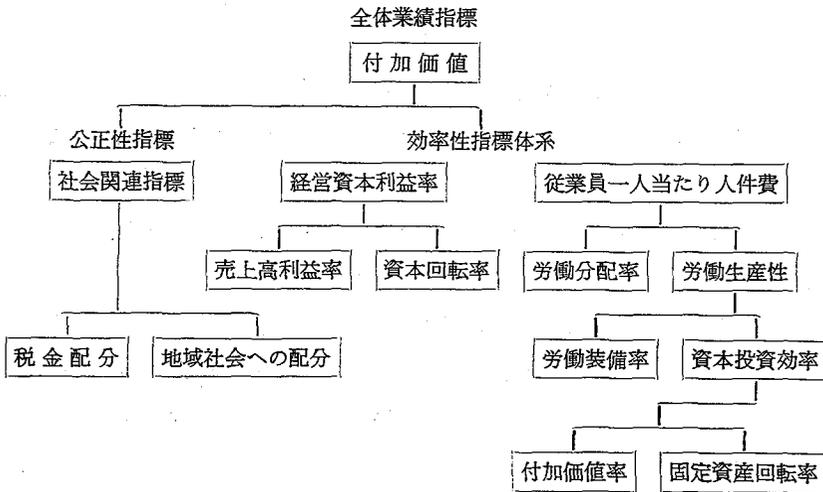
しかし、アウトプットである付加価値だけでは投入要素の効率性についての情報は示されない。そこで付加価値の増加を支える基本的な要因すなわち資本と労働について、それぞれの効率を別個に測定することによって、両者が付加価値の増加にどれだけ有効に作用したかを明らかにする。そのために、まず資本については経営資本利益率、労働については一人当り人件費をそれぞれ別個の要素別の総合的な効率指標とみなし、次にそれを支える各指標に細分化することによって、各生産要素の生産性向上に果たした役割とその基本的要因を明らかにする。

この付加価値は社会の富として労働、資本および公共に対して配分される。これは付加価値の立場からみれば分配の実績を示すものであるが、資本および労働の立場からみれば投入した要素に対する反対給付としての所得を示す指標であり、その相対値は効率にはかならない。これに対して、公共への配分は純粋な分配関係を示し、ここにおいては、効率はまったく問題にならない。なお、資本への配分は、他人資本利子、株主への配当金、企業自体への配分（社内留

保、減価償却費)に細分される。

以上の諸関係を示す指標の体系をつぎに示す。この指標の体系は、必ずしもすべて数値的な関連性をもつものではなく、したがって概念図の域を出るものではないが、付加価値を中心とした指標の体系化をすすめるうえでの参考にはなるであろう。

このような付加価値の絶対値を総合生産性測定の尺度とみなす考え方の基礎には、現代社会における企業の活動の目標がたんに経営資源の効率性の追求だけでは説明しきれない複雑な要因をそれ自体のなかに包含しているという認識がある。それは効率性の論理を超えた社会全体への適正配分という思想がなければ解明できないという性格のものである。それがこの概念図では公正指標として示されている。



一方、効率性指標は経営資本利益率と従業員一人当たり人件費の二つに細分して効率性を追求している。この考え方の基礎には企業という社会的制度としての組織体をめぐって資本はそれなりの効率性を要求するだろうし、労働も同

様に効率性を要求するであろう。これらの関係はこの概念図のなかにおいて概観され総括されている。

従業員一人当たり人件費が労働分配率と労働生産性に展開される過程はつぎのとおりである。

$$\frac{\text{人件費総額}}{\text{従業員総数}} = \frac{\text{付加価値}}{\text{従業員総数}} \times \frac{\text{人件費総額}}{\text{付加価値}}$$

いずれにしても、この概念図は付加価値が資本配分、労働配分および公共配分の三つの構成要素に分類されるという事実に基礎をおりており、企業全体としての業績指標と個々の投入要素の効率性指標および公正性指標との間には数値的な展開関係は存在しないが、時系列分析により、それぞれの相互関係の認識は可能となろう。なお、付加価値の絶対値をもって総合生産を測定する場合、すでに述べたように伸長率による時系列的比較が基礎となるが、このような絶対値を用いる場合つぎの二つの問題点がある。

第一は付加価値は貨幣価値の変動によって影響をうける。したがって付加価値の時系列分析を行う場合、貨幣価値の変動をデフレートする必要があるのではないか。

第二は付加価値の増減率はそれほど鮮明にあらわれないのが普通である。したがって、個別企業の分析には何かないのではないか。

第一の問題についてはたしかにデフレートの必要性はあるが、個別企業のデータに対し貨幣価値の変動をデフレートすることの有効性については若干の疑問が残る。たとえば、物価指数のように経済全体についての変動を問題にするのか、個別企業レベルでのそれを問題にするのかという点についても明確な見解が提出されているわけではない。ただ長期的な時系列分析を行う場合には何等かのかたちでデフレートする必要があるだろう。生産性分析の有効性はむしろ長期的な視野に立った分析にあることもまた事実なのである。

第二の問題については、付加価値の増減率は通常数パーセントの範囲に止ま

ることが多く、その伸長率のちがいは何を意味するのかという疑問はあるだろう。したがってこの方式を利用する場合には残差分析やクロスセクション分析など経営分析における諸手続の導入が不可欠であろう。

いずれにしても筆者は、これらの諸方式のなかでは付加価値の絶対値をもって総合生産性とみなす方式がもっとも無難ではないかと考えている。もちろんそれは、アウトプットのみを示しインプットとの間の効率を示したものではないが、それについては資本および労働それぞれの要素別生産性を分析することによって明らかにして行くのである。ただしこの場合には資本と労働相互間の組合わせをどのようにするかについての基本的な指標は示されない。ここにこの方式適用についての今後の課題があるといえる。

4 あ と が き

以上、生産性測定について各種の方式について、その概略を説明した、それぞれの方法はある種のポイントをついている面はあるが、一方では欠点が存在することも否定できない。

しかし多くの問題をかかえながら、生産性測定への論議はますます盛んになる方向にあるように見える。それは伝統的な会計情報が現代の社会のニーズに必ずしも十分にこたえていないということへの警鐘とも受取れないだろうか。

なお、このほかにもトータルコストをもってインプット生産高をもってアウトプットみなす生産性測定法も主張されているが、この方法はいわゆるマーク・アップの裏返しとなり、生産性の本来の測定法とはかなり異なるので本稿では除外した。

注(1) R. K. W.-Betriebliche Produktivitätsmessung, Eine Studie des Forschungs Instituts für Rationalisierung an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, S. 12.

この点については、拙稿「生産性会計と付加価値」企業会計1970年8月号を参照

されたい。

- (2) Lehmann, R. M., Leistungsmessung durch Wertschöpfungsrechnung, 1954.
- (3) RKW., a. a. O., S. 12.