

Title	利潤分配法論(続)
Sub Title	
Author	気賀, 勘重
Publisher	三田学会
Publication year	1909
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.1, No.4 (1909. 5) ,p.443(33)- 466(56)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19090501-0033

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

32 十七年には吉備の川島河に大なる虬みづちが有て行人を惱ましたと云ふ八俣蛇に似た話もある。要するに素戔嗚尊その人は歴史的人物であつたらうがその事蹟として傳へられてあることには神話としか解せられぬことが多いのに從來のそれらの研究が甚だ批判的でない。で日本の今日の史學界は所謂伯林派語學的研究に於ても史學家の事業が澤山残てるが併し史學の研究に従事するものはエミールライヒ氏の心理的研究法の如き方面にも注意せねばならぬ。徒らに考證にのみ耽てゐてはいけなひとは考證家自身のうちにも云ふてる人があるのであるからライヒ氏の研究法は必ずや我國の史學界でも充分に歓迎せられ分拆的と綜合的とを該ねた完全な批判的歴史の撰述を促すことであらう。(完結)

利潤分配制度論(續)

氣 賀 勘 重

四 實行方法

併し何れの理由に出づるにせよ此制度を實施するに際しては其實行方法に關して先づ確たる規定を設くるを必要とする五個の要件あり。

- (一) 利潤分配に参加せしむ可き労働者の各自具備するを必要とする條件
- (二) 企業家に對する利潤分配額と労働者全體に對する利潤分配額とを算定する方法

- (三) 各労働者の享受す可き分配額を算定する方法

- (四) 労働者の受く可き利潤分配の率額

- (五) 各労働者に歸す可き利潤分配金の使途

33 卽ち是なり。此等の諸點に關する規定如何は卽ち斯制の目的を達すると否との

34

依て分るゝ所にして然かも其規定は各企業をこれに隨意に之を定め得可き次第なれば、此に此點に關する從來の實際規定の大要を概括略序す可し。即ち先づ(第一)の點に關しては一般に當該企業の下に一定年限間勤続したること并に一定の道徳的資格即ち例令ば忠實なる執務又は精巧なる作業遂行等の如き事實を示せることを利潤參加の條件とし、此等の條件を缺ける者には利潤分配を與へざるの狀あり然れど其勞働の高下并に種類は原則上利潤參與權の有無の標準と爲らず、唯々往々利潤分配享得額の多少を決定するの一標準とせらるゝことあるのみ。即ち責任重き勞働に従事する者は責任輕き勞働者よりも比較的多大の分配額を受くることあるのみにて利潤參與の權其物には兩者の間何等の差別なきの常なり。而して(第二)の點即ち企業家と勞働者との間に於ける利潤の分配方法に就ては(甲)或は豫め一定の分配率を定め勞働者に對して例令ば利潤總額の五分一割又は二割と云ふが如き額を賦與するの規定に依ることあり。(乙)或は企業家及び勞働者の得分をば時々變動する一種の標準に依りて定むることあり。斯る場合に於ては勞働者の得分の標準と爲るものは通例其營業期間に支出せる

35

勞銀額の總計なるを常とするも、企業家の得分は或は其資本額或は生産費の總額將た或は其資本に對する普通利子額を標準とするの狀ありて、各企業の間區々一定せざるを見る。又(第三)の點即ち勞働者に對する此分配額を更に勞働者各員の間にそれ〴〵分配するに際しては通常各員が當該營業期間に實際に收得せる勞銀額に準じて各員の分配享得分を算定するの常なれども、然かも企業に依りては勞銀額の外尙ほ幾多の事實を斟酌して此得分額を加減すること決して少なしとせず。各員の勤務年限の多少企業内に於ける其人の地位、并に各員の遂行せる勤務の良否等を酌量するは即ち屢々見る所にして、是れ畢竟當該企業の爲に各勞働者の貢獻せる特別の利益に對しそれ〴〵相當に之に酬ゆるの方針に出でたる至當の處置なりとす。併し(第四)の點詳言すれば勞働者の享得可き利潤の率額に就ては未だ斯制實行の各場合に通ずる一般的原则を認むるを得ず。企業に依りては總利潤中より先づ該企業の資本に對する一定率を利子として控除し、其殘餘を企業家と勞働者の間に分配するものあり。又他の企業に在りては斯る控除を爲すことなく全體の利潤中より一定率を勞働者に分つものあり。各企業をこれ〴〵に

36 相違せると共に、労働者に對する其分配率額亦甚だしく相異なり、之を各國各地の實例に照すに少なきは二分より多きは七割五分に達するの有様なり。さはれ此率額の多少如何は何れにもせよ此率額決定上最も重要な一點は此分配より生ずる労働者の所得の増加即ち勞銀の實際の増加が労働者に依りて實際に重要視せらる程の多額ならざる可らざると即ち是なり。蓋し世人が利潤分配制に依りて有利の結果を收めんとする其有利の結果の實に擧ぐると否とは一に懸りて此一點に存すればなり。若し此増加額にして労働者の重要視する所と爲らんか、全利潤に對する労働者享得分の率額の如きは敢て問ふを要せざると共に其分配額が労働者の重要視する所と爲らざる場合には總利潤に對する其率額如何に多きも惟ふに寸效なかる可し。次に又第五の點即ち各労働者に歸す可き利潤分配金の使途に就ては通例多くは之を現金にて直接に労働者に拂渡すの風あるも、又世間幾多の場合に在りては直接に之を拂渡さず、利潤分配支給制の規定に依りて其全部又は一部分をば當該企業の株券又は營業持分の購入の資に供せしむるとあり。然る時は此に所謂産業的組合制インダストリアル・パートナーシップ、組合員制メンバーシップ又は組合労働制アルバイツ・セルシヤフなる組織を生じ

其結果労働者は一方には労働者として其勞銀に準ずるの利潤分配を受け又一方は其企業に對する持分所有者として其持分に相當するの利潤分配を享受すると爲り此に其企業に對して二重の利益參加者と爲るなり。其他又企業に依りては労働者に對する利潤分配を労働者各自の貯蓄又は養老年金掛金として保留し、現金を拂渡さざる者も亦少なからずとす。

要するに此等諸點に關する各企業の規定は區々なり到底一々此に之を細説するの餘地なしと雖も、兎に角其方法の實狀を示さんが爲に左に二三の例を示さん

第一、レクレア氏の方法氏は一八三八年塗工金屬工を使役する一企業を創設せしが一八四二年之に利潤分配の制度を敷き一八六九年には更に定款を改訂して企業の形式を一變し以て今日に至れり。此企業の形式は定款上一九一九年迄繼續す可きの定めにして該定款に依り氏は一個の合資會社を組織し、其配下労働者の組織せる相互共濟組合をして該會社の社員たらしめたり。責任ある營業指揮の實權は依然無限責任社員の掌裡に之を保留し、現今に於ても尙ほ之を留保すれども併し此無限責任社員の一人が退社又は死亡せる場合には定款に定めたる

38 一定の方法に依り可及的當該企業の使用人中より適當の人を撰抜して之を補充する者とす。而して又其會社の社員の一員たる相互共濟組合は所謂同家の柱石に屬するの人々詳言すれば五年以上該會社に勤績し素行善良にして性格確乎たる人々より之を組織し、新組合員の探擇は組合の總會に於て之を決議するも此決議に依り組合員即ち所謂同家の柱石に採用さる可き資格ある者は少なくとも滿二十五歳以上の年齢に達し、讀書算筆の技を解し且つ其作業上に於て定款に規定せる一定の良成績を擧げ得るの能力ある者たらざる可らざるものとす。然り而して斯くて組織せる共濟組合の組合員は其總會に於て合資會社の終身責任社員と爲る可き人を選擧するも、此選舉の外企業の經營に對しては更に何等の勢力をも有せず。併し之に反して組合の基金に對しては組合各員は頗る重大なる權利を有せり。組合の資産は一九〇〇年一月一日の計算に據れば三百十九萬八千七百六十一法^{フラン}四十五參^{サントイム}ありとのことなるが、此資産の積立に對して組合員は何等の釀出をも爲すを要せず、然かも自己又は家族の疾病の場合には此資産中より醫療及藥餌の費用を支給せらるゝのみならず、一日三法五十參宛の療養費をも享受す

るなり。其他當該企業の下に勤績すること二十五年以上にして滿五十歳の頽齡に達したる者は一千五百法の終身年金、寡婦及び未丁年の孤兒は其半額の年金を享受するの權あるものとす。而して營業簿記普通の原則に従ひ算定し得たる年々の營業利潤は之を三部分に分ちて其總額の一割八分七厘五毛は之を業務擔當社員即ち無限責任社員に與へ、三割一分二厘五毛は之を共濟組合の基金に繰入れ、爾餘の五割は月給及び勞銀の割合に準じて悉く之を事務員及び勞働者の間に分配するの規定なり。併し此場合に分配の標準とする月給及び勞銀は平時普通の月給及び勞銀にして時間外の勞働、夜業、日曜勞働等の如き臨時の勤務に對する勞銀は此標準に算入せず。其他一般の勞働者の補缺は徒弟を採用して之に充つるの規定なり。

39 第二、ゴードン氏の方法、^{ゴージェー、ベアー、}ゴードン氏は一八四〇年鐵製の厨房用具暖室用具浴場用品等の製造工場を設立せしが、開業後四十年即ち一八八〇年に至り氏は其工場を配下の勞働者に引渡すの案を立て、之を實行せり。其方法に據れば氏は企業年々の純益額をば資本持分として利潤分配を受く可き勞働者の

40 貸方に記入し、自己に對して其額丈け資本を償還せる者として之を借方に記入するなり。此利潤分配法は定款の規定に依り、氏の後繼者たる労働者輩も亦之を遵守す可き者とす。而して利潤中所謂配當と指定されたる資金は持分證書の年數の多少に従ひ其古きものより順次現金にて該證書の一部分宛を償却するの資に供せらる。然れば年々其利潤に應じて多少の營業持分は償却せらるゝ次第なるが、かくの如くして其元金を償還し終られたる營業持分は分ち即ち利潤分配參加者に對し其分配參加額の多少に準じてそれ〴〵に給付せらるゝ者なり。故に此「ゴードン」式の利潤分配制に據る時は利潤參加者は現金にて其分配を享くるの權利を有せず、營業持分を獲得するの權利を有するのみ。唯、資本に對しては幾分の利子配當あるの規定なれば各自の享得持分に對する此利子配當額丈けは現金にて支給を受く可く、從て各組合員の現在の所得は此額丈けの増加を致す可きも其他の増加は全く之を見ざる可し。又組合員は其所有に係る營業持分に對して例外の場合を除くの外隨意に之を賣却處分するの權利を有せざるなり。併し組合は此持分額書を擔保として相當の貸付を爲すの定めなり。然り而して、此組合は其

企業に従事せる労働者并に資本を以て其企業に参加せる者の利潤分配享得額を企業に對する各人の關係の長短并に厚薄に準じてそれ〴〵區別せんが爲に組合員を(一)社員アソシエイト、會員ソシエーター、參加員并に利益關係員インテレストの四種に分つ。此等の本來の組合員の外、此組合企業は又幾多の労働者を使用するとなるが、此等の労働者中には單に一時的に其企業に雇はれたる者もあれば、亦組合員たらんと欲して未だ組合員に採用さるゝに至らざる者もあるなり。何れにもせよ、此等の労働者は別に補助員オウキリエーターと稱せられ組合員として利潤分配に参加するの權利なく、唯、此等人士の爲に設けたる養老基金其他類似の設備の爲に分配投入せらるゝ利潤額に對し個人として其利益に參與し得るのみ。又四種の組合員中に於ても所謂利益關係員は購入、相續其他の方法に依り營業持分を得たるも然かも其企業の下に労働を執るとなきの人即ち單に資本のみを以て組合企業に参加せるの人にして、從て單に資本に對する利潤分配を享くるの外、組合の管理經營に對しては更に關與せざる者なり。故に組合企業并に其利潤分配の眞正の當局者は社員會員及び參加員の三種組合員に外ならざる次第なるが、此中に於ても亦所謂社員なる者は最も重要な地位を

42 占むる者なり。即ち社員は少なくとも五百法^{フラン}の營業持分を有し且つ久しく當該企業の下に職を執れる者たらざる可らず會員は滿三個年參加員は滿壹個年以上其企業に従事せる者たらざる可らざるの規定なるが、三種組合員の地位の區別は種々あるが中にも利潤分配に對する其權利に於て殊に明に其區別の現さるゝものあり。他なし各員の勞銀額を標準として利潤分配享得額を定むるに當り社員の勞銀は實際額の二倍會員の勞銀は其一倍半、參加員の勞銀は其實際額と計算さるゝと即ち是なり。今此企業利潤の分配方法を擧ぐれば先づ貸借對照表の上に表示さるゝ一年間の總收益中より

- (一) 不動産價格の百分の五、器具及び器械の價格の百分の十、并に商品標本の價格の百分の十五分に相當する金額
 - (二) 病氣保險、養老保險等種々の保險の目的に支拂ふ可き金額
 - (三) 勞働者及び事務員の小兒の教育費
 - (四) 組合の資本金の五割に相當する金額
- を控除し、其殘餘を以て所謂配當額とするなり。而して當初は此配當額中より一

部分を割きて準備積立金に充てしが、此の基金額既に資本金の十分の一に達せし以來、配當額の七割五分を資本主及び勞働者に分配とせりとせり。此の場合に資本主は常に現金にて其の分配額を受くるも、勞働者は前述の方法に依り營業持分證書にて其の分配額を受取るなり。又資本主と勞働者との分配額享得割合は資本主の出資金即ち組合資本金の五割に相當する金額と勞働者の其年内に享受せる勞銀の總額とを標準とし、按分比例に依りて總分配額を雙方に分配する方法に依り之を定むるものとす。然り而して配當額中の殘餘即ち其二割五分は業務擔當組合に對する分配并に其他の一般的の目的に之を充つるなり。

43 第三、アツベ氏の方法教授、アツベ氏は一八八九年其管理に屬せる「エナ」市所在の講學器械製造所并に其附屬たる硝子工場をば「カール、ツァイス」財團なる一個の財團に組織したるが、該財團の勞働關係に關する規定に據れば、凡そ勞働者を雇ふには確然一定せる時間的勞銀を定めて之れを雇入るゝを要し、其勞銀額は個數勞銀的の勞働を執らしむる場合には最低勞銀額たる可きものとす。即ち縦合計算上の勞働者の勤務量が其額を受くる程の量に達せざる場合にも勞働者は少なくとも

44 此額を支給する可きなり。又労働者の一度享得し爾來引續き一個以上享得せる時間的勞銀は以降決して之を引下ぐ可らずとの規定あり。然れば景氣不良企業不成績なる場合には労働者を解雇するの外なき次第なるが併し此一方には別一個の規定あり峻酷なる其弊を矯正す。他なし、三個年以上勤續せる者が自己の失策に依るに非ずして營業の便宜上の爲に解雇せらるゝ場合には凡て相當の解職賠償金を給與す可しとの規定是なり。此解職賠償金は勤續年限の多少に依り種々の等差あるも少なきも半個分の勞銀を下らず多きも四個年分の勞銀を出でざるを見る。其他營業の成績佳良にして企業利潤の額が當該年度間に支拂へる勞銀及び給料總額の二割を超過せる場合には労働者及び事務員に對して其超過額中より一半を分配するの規定あり。此分配は即ち一個の利潤分配にして、事務員及び労働者の各員に對する其分配法は各自が當該年度間に實際享得せる給料又は勞銀の總額を標準とし按分比例に依りて之を分配するに在り。而して又各事務員及び各労働者は五個年以上勤續せる場合には老年、疾病、其他自己の過失に基づかざる原因の爲め労働不能に陥れるに際して相當の年金を受け、其寡婦及び

孤兒の爲にも年金を享受するの權を賦與せられたるを見る。

以上舉ぐる所の外巴里の小賣大商店、ボン、マルシエの利益分配制、獨逸の大電氣工場、ジーマンス、ウインド、ハルスケ會社の該制等久しき經驗を經たる斯制の實例は舉げ來れば際限なく又近年に至りて初て之を實施せるは英佛獨米を初め我國の如きも亦之を見る所なるも以上の實例は復以て斯制實行方法の如何に種々雜多にして且つ複雑なるものなるやを示すに足らん。

五 成績及び得失

何れにもせよ從來利潤分配制度を實行したる企業に就て之を觀れば斯制は多數の場合に於て其成功を收めたるを復た疑を要せざるもの、如し。而して吾人の此に所謂成功とは他なし。労働者は之が爲に其作業の結果に對して痛切の利害を感じ、各自其職に忠實と爲り材料の取扱其他の點に關して節約を勉むるの念慮を抱くに至れるは其一にして、企業と労働者の結合鞏固と爲り企業をして堪能有爲の労働者を保持するを得るに至らしめたるは其二、而して其三は労働者をして生活の程度を進め、其生計に一層満足且つ一層周到ならしめたるに在り。此等

46 の効果より企業家の享くる利益の頗る多大なるものあるは勿論の次第にして企業家と労働者の間に利益連帯の關係を生ぜしむるの一事は實に望まじき事實と云はざるを得ず。然かも此事實よりも一層重大の價值を有する効果は労働者の地位の上進、其諸徳性の涵養、企業の成績に對する共同責任の觀念の發生等なる可し。就中、企業に對する連帯責任の觀念の發生は労働者をして企業指揮者の地位に上るを得せしむる最良の豫習と云ふ可く、從て社會的階級形成上に於て労働の爲に其上進の途を開くの手段たる可きなり。

然れば世間幾多の學者及び企業家の熱心之を主張し之が實行に勉むる者あるも亦怪むに足らざる所にして、即ち千八百六七十年度の頃斯制の得失の盛に識者の間に論議せらるゝに當りては、エンゲル「ボエーメルト」ジョン、ステュアート「ミル」ジェヴォンス「ルロア、ポリュエー」チャールス、ロバート等の諸大家の熱心に鼓吹する所と爲り中には之を以て社會問題解決の關鍵と誇稱する者をすら見るに至れるも敢て宜ならずとせず。其結果佛國に於ては巴里市に利潤分配法研究會(Société formée pour faciliter l'étude pratique des diverses méthodes de participation du personnel dans les bénéfices de l'entreprise)なる團體設立せられ、米國に於ては利潤分配進歩會(Association for the promotion of profit sharing)なる亦等しく創立せられ各、其機關雜誌を發行して斯制の鼓吹に盡稱するあり、又獨逸に於て雜誌「労働者之友」を機關として「ボエーメルト」氏一派の大に之を唱導するあるを見る。然かも其一方に於て斯制發達の狀態を觀れば頗る微として振はざるの狀あり。一八一〇年代に既に其端を發せる労働者に對する利潤分配制度は爾來三十年間殆ど見るに足るものなく、一八四〇年代に當り佛國に於て其成功の實例の擧げらるゝに及び英米獨其他の諸國にも續々之が實行を試みる者を生ずるに至りしと雖も、然れども其數は未だ甚だ少なきを免れざるものゝ如し。「ウイلمミングハウス」氏の所言に據れば十九世紀の末年に於て歐米諸國無數の企業中斯制を實行せるものは大約四百を出でず、就中約百三十は佛國、百十は英國、四十五は米國、三十五は獨逸に在りて其他は瑞西其他の諸國に屬せりと云ふ。然かも此概數すら頗る實大の積算より成れりと云ふ(Conrad u. a.; Handwörterbuch der staatswissenschaftlichen Pd. IV. S. 718-719)に至りては斯制發達の幼稚なるこ

47 れとも亦推して知る可きなり。

48 有利なる其效果有利なる其效果の著大にして有力なる其鼓吹者の少なからざる
こと斯の如く、而して實際の發達之に伴はずして今尙ほ萎微見るに足らざること
斯の如くなる所以のものは何ぞや。熟々其原因を尋ねるに凡そ三種あるが如し。
第一は其實行が多大の困難を伴ふにして、此困難は多數の場合に於て其實行
を不可能事たらしむるの實あるなり。蓋し各企業家は概ね他の同業者と競争せ
ざるを得ざるの地位に在るを以て、利潤分配として労働者に多大の附加勞銀を給
與し得るの餘裕を有する者甚だ少なきを免れず。若し強ひて之を附與せんが自
己の地位を失するの外なかる可し。労働者をして利潤に參加せしめば労働者勤
勉と爲り材料の浪費節約せられ器具器械の消耗減少して企業家は利潤分配に拘
らず企業家普通の利潤を收むると難からざる可しと云ふと雖も、實際に斯る事實
を見るは實に僅數の場合に屬せり。世上大多數の企業に在りては企業利潤と勞
働者の勤惰との關係の斯の如く密接ならず、労働者の自發的行動に基づく勤惰の
差別が企業利潤の多寡に及ぼす影響は概して甚だ微々たるを免れざると共に利
潤は寧ろ景氣の變動企業指揮の巧拙其他の原因の爲に一層甚だしく左右せらる

の實あり。加之、現存企業の大多數は企業家自身の勞銀、資本に對する普通利子
并に損失の危険に對する準備金の三費目以上に更に幾分の利潤を擧げ得る者甚
だ少なく、却て其收益の此三費目以下に在る者頗る多きが如し。果して然らば此
等の企業は縱令利潤分配の制度を設くとも労働者に分配す可き利潤は實際上殆
ど存せざる可きなり。然りとて企業家の正常利潤たる企業家勞銀及び資本利子
中より其大部分を割きて労働者に分配するが如きは或は慈善的企業家に之を
望み得可きことならんも、其他の一般企業家には到底之を望む可らず。若して強ひ
て之を望まば有爲の企業家をして企業經營を辭せしめ、産業の萎微を惹起するに
終らざるを得ざる可し。人或は云はん、利潤少なければ産少なき利潤を分配せば
可ならずやと然り以上三費目以上に多少の利潤を生ぜば之を分配するは敢て企
業家の難事とする所に非ざる可しと雖も斯の如き利潤は寧ろ稀有のとたるのみ
ならず、縱令時に之を生ずるとあるも其額甚だ多からず、從て其分配が労働者各員
の所得に及ぼす影響亦少なく、效果爲に擧がらざるの憾あり。要するに農商工何
れの業を問はず小經營に在りては利潤一般に小にして利潤分配に充つ可き餘裕

50 殆ど絶無なるを常とし、又多少其餘裕を存する大經營に在りては勞働者の勤怠と營業成績との關係密接を缺き利潤分配の効果を顯さざるの憾あるなり。是に於てか斯制を實施し得可き企業は獨占的企業其他の確實は多大の収益を收め得可き企業なるか然らずんば勞働者の注意不注意が直接に生産物の代價の上に其結果を示し企業の利潤に直接の影響を及ぼすの實ある企業の外に出づるを得ず。従て其適用範圍の頗る局限さるゝは自然の數と云ふ可きなり。

されは、利潤分配の振はざる原因は啻に此困難に止まらず。該制度の目的とせる事項、即ち堪能なる勞働者の確保、作業に對する勞働者の注意勤勉節約并に嗜好心等は他の方法に依るも之を達するに難からざるの事實あるは此不振の第二の原因なり。吾人の此に所謂他の方法とは他なし、適當なる勞銀制度、獎勵金の制度、勞働者の他位を確實安定にするの制度、老年金及び癡疾年金の制度適當なる賜暇制度等は即ち是なり。此の等制度を適宜に應用し勞働者を鼓舞獎勵する時は多くの場合に於ては利潤分配制度よりも其效果一層直接にして然かも理想の結果を收むるを庶幾す可し。若し果して然りとせば何を苦んでか其效果の迂遠にし

て且つ實行の困難なる利潤分配の制度を行ふの必要あらん。多數の企業家が之を撰んで然かも彼を顧みざるも復た故ありと云ふ可し。

51 加之利潤分配の制度は幾多の利益と共に亦幾多の弊害をも具備せり。企業家の勞働者の利益を調和し勞銀の引上及び引下の際に通例免るゝを得ざる兩者の確執并に往々之に伴へる同盟罷工及び工場閉鎖の弊害を減少せしめ、利潤分配金を貯蓄せしむる場合には一般に貯蓄心缺乏せる勞働者をして自ら其貯蓄を増加せしめ、勞働者をして永く一企業の下に止まらしむる等は即ち其長所たり利益たると共に、此長所此利益の裏面には之に伴ふの弊害をも包藏せるなり。即ち勞働者の所得を企業家の所得と平行せしむる其一面には勞働所得を不安定ならしむるの弊あるを免れず。殊に利潤の豊富ならざる企業に於て勞働者の確定勞銀を可及的低廉と爲し期末の利潤分配に依りて其勞銀の不足を補ふの策に出づるが如き場合には此弊害は頗る甚だしく、前に述べたる現行勞銀制度の利益を全く没却するの實あり。斯制の熱心なる實行家英人「デーラー」氏嘗て社會政策學會に演説して曰く利潤分配の資に充てんが爲め平素に於て勞銀を普通の標準以下に引

52 下げ餘剰利潤を保留するは眞の利潤分配と云ふを得ずと。蓋し勞働者の正常歳入の變動を否認せるに出でたるの言なり。然かも世間一般の企業は多大の利潤を生せざると前述の如くなる其一方に於て勞働者をして利潤分配額を重要視せしむる程の分配を爲さんと欲せば勢ひ平素の勞銀の上に多少の緊縮を加ふるの傾を生ずるは免れざるの數なる可し。果して然らば利潤分配制は安固なる勞銀制度を破壊して不安全のものたらしむるの結果ありと云ふ可らず。加之勞働者の利益を實際に企業家の利潤と調和せしめんと欲せば勞働者をして企業經營の眞相を理解し其利潤の實際を知悉せしめざる可らず。利潤の實際を知悉せしむるは敢て不可なしと雖も、之が爲に企業經營の眞狀を明示せざる可らずとせば所謂營業の秘密を併せて之を知らしめざる可らず。企業家の競争激烈なる今日の經濟社會に於ては多數の企業の到底忍ぶ能はざる所たるなり。其他勞働者を一企業の下に永く保持すると云ふ企業家の利益の一面には間接に勞働者の自由を拘束すると云ふ弊害あり。利潤分配金が養老金其他の基金として貯蓄せられ、任意辭職に際しては其拂渡割合を減少すると云ふが如き則定ある場合は殊に此弊

害の甚だしきものあるのみならず、又強制的に其分配金の貯蓄を命じ其貯蓄を以て企業持分の獲得の資に供せしむるが如き場合には強制的に勞働者の營々辛苦の結果を投じて當該企業の營業を危険を犯さしむるものたるの誹を免れざるなり。加ふるに此利潤の分配には公正なる分配率の標準と稱す可きものなく、從て絶對的に公正なる分配率は之を定むるを得ず、一方の認めて以て公正とする所は他方の不公正視する所と爲るを免れざるものあり。是に於てか利潤分配は企業家對勞働者の嫉視反目を融和するの手段と爲らずして却て其嫉視反目を増加するの導大線と爲るとなきを保せざるなり。而して利潤分配制に附隨せる此等の缺點は即ち其發達を遅々ならしめたる第三の原因たるなり。

六 結 論

要之、利潤分配の制度は幾多の長所と共に又其缺點を有せり。長所を取りて短所を捨つるに勉むるは正に經濟政策の本領なりとせば、企業家たる者は須らく採用し得可き場合に之を採用して其效益を收む可きなり。斯制の遂行には如上の困難あり、從て其適用範圍は大に局限されざるを得ずと雖も、此困難に打勝ち得可

54

き企業は世間決して數に乏しからず。農業上に於ては日給労働者の永續的雇傭一般に少なく其變更瀕繁なるが故に斯制應用の適當なる場合は頗る稀有に屬すと雖も、商工業殊に平素多數の精練労働者を使用し各労働者の勤務と企業収益の關係密接なる工業に在りては其場合は決して少なしとせず。手工業的労働者を使役すると多き幾多の工業は即ち是なり。加ふるに企業の組織漸く進みて諸産業の經營それ〴〵に少數の大企業の下に集中し、企業の聯合及び合同益加はりて競争の危険漸く減ずるに至る時は企業家の利潤は漸く安全と爲りて一種の地代性質を帯び來り、不景氣の爲に損失を蒙ると減少する其一方に於て好景氣の利益は充分に之を收め得ると爲る可し。是に於てか労働者に分配し得可き利潤の餘裕は漸く加はると共に、此好景氣の利益參加に對する労働者の要求は又大に加はらざるを得ず。斯る場合に於て從來の労働制度を固執し同盟罷工其他の弊害を見るよりも寧ろ平素に於て企業家と労働者の調和策を講じ兩者の融合を謀るの企業家に取立て有利なる可きは復た多言を要せざる可し。

依是觀之、利潤分配制適用の範圍は種々の困難缺點の爲に大に局限さるゝと云

ふと雖も、從來の發達以上に更に一步を進むるの餘地は充分に之を存せり。而して其他餘地は將來に於て益増加するの傾なきに非ず。企業家にして熱心其實行を謀らば爾餘の勞銀制度即ち獎勵金制適切なる箇數勞銀制等と相并んで資本勞働調和の一良策たるを失はざる可し。是に於てか斯制の爲め將た經濟的調和の爲に特に注意を要するの一事は企業家其人の心意及び性格なるを見る。企業家の心意陋劣にして性格殘酷ならんか、斯制は勿論如何なる調和策も寸效なかる可きと共に、企業家若し其溫好の性格と熱心なる同情とを以て労働者に望み、誠心誠意斯制の遂行に勉むるあらんか、斯制は實に各其企業に於ける労働者を教育するの手段と爲り、資本労働調和の標本的發達を致すの手段と爲るを得可きなり。若し企業家の熱心あり同情ある斯制敢行に依りて資本労働の調和實現され、資本家労働者の對立より生ずる幾多の禍難爲に回避せられ、労働者の爲に幾分の上進を致すを得ば是れ單に企業家及び労働者の利益のみに非ずして國民經濟上の一大利益たり將た社會の大利益たるなり。勿論社會主義者の見地より觀れば斯制は労働の結果として生ずる所謂餘剩價值の一小部分を労働者に支拂ふ不完全の制

55

56 度たるを免れず。従て該主義者の反對は之を免るゝを得ざる可しと雖も、資本労働の調和にして圓滑に行はれんか該主義の實際に廣く傳播す可き餘地は復た多く存せざる可し。斯る理由よりして吾人は誠心誠意社會の平和に忠なる企業家に對し、社會政策上の一手段として斯制の實試を奨むるものなり。庶幾くは社會問題解決の唯一關鍵たるを得ざるも少なくとも其一手段たるを得ん。

代理行爲の要件を評す

(承前)

神戸寅次郎

余は是れより進んで獨逸民法に對する重なる二三の學者の解釋に付いて論評を試みんと欲す蓋しこれ之に依りて一方に於ては獨逸民法の意義を明確にし隨つて他の一方に於て我民法々規の意義を探究するにつき重要な資料を得べしと思惟する所以に外ならず。

獨逸民法第六十六條に曰く意思表示の法律上の効力が意思の欠缺又は或事情を知りたる事もしくは之を知らざるべからざる事に因りて影響を受くべき場合に於ては其事實の有無は本人によらず代理人を標準として之を定む。

代理權が任意上の代理權法律行爲に因りて授與せられたる場合に於て代理人が代理權授與者の一定の指圖に従ひて其行爲をなしたる時は代理權授與者は其自ら知りたる事情につき代理人の不知を援用することを得ず知らざる可らざる事が知ると同一の取扱を受くべき場合にありては代理權授與者が知らざるべから