

Title	利益分配制度を論ず (一)
Sub Title	
Author	堀江, 帰一
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1920
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.14, No.4 (1920. 4) ,p.455(1)- 471(17)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19200400-0001

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.

三田學會雜誌 第十四卷 第四號

論 說

利益分配制度を論ず(一)

堀江 歸一

正當の意義に於て利益分配制度と稱す可きは、傭者が其使役する労働者に對して、正規の賃銀を支拂ひたる上に、更に或る標準に據て、賃銀以外の支拂を爲すものに外ならず。而して此賃銀以外に於ける支拂は傭者が營業上現實に利益を收得したる場合に限つて行はるゝが故に、利益分配制度の下に於ては、労働者をして自ら事業主の利益に参加せしむるに至る可く、又彼等に分配せらるゝ金額は豫め定

第

利益分配制度を論ず

第四號

一

まれる標準に従ひ、事業主の利益の増減するに随つて、高低するを常とす可し。但し斯る利益を分配するに當り、何を以て分配に供せらるゝ利益とす可きや、其如何なる源泉より生ずるの別を問はず、利益の全體を以て、分配に供す可きか、將て又一の業務に幾多の區劃を設け、其區劃内に生じたる利益を區劃内に於ける従業者のみに分配す可きかの問題を生ず可く、前者を一般的利益分配制度と云ひ、後者を區劃的利益分配制度と云ふ。又是等の外に、個人の功勞殊に或る利益を増進するに就て、個人の致したる直接の功勞に對して、利益を分配する所謂個人的利益分配制度なるものありと雖も、廣く行はるゝは一般的利益分配制度にして、他の二者は到底之に及ばざるの趣ありとす。

故に利益分配制度に於ては、正規の賃銀の支拂はるゝことを以て、一の要件とし、又此以上に利益に對して、或る割合を有する支拂の勞働者に對して、行はるゝことを以て、他の要件とせざる可からず。然るに世上に於て、一般に利益分配制度と稱せらるゝものを見るに、用語の適用は必ずしも斯く嚴重ならず、勞働者に對して、一定額の賃銀を支拂ひたる後に或る増加支拂を爲すときには、此支拂の割合如何、又

其如何なる源泉より生じ來れるを問はず、總て之を利益分配と稱するの趣あり。例へば今日工業の經營者は一定の時期に於て、勞働者に對し、其賃銀に或る割合を求めて、賞與金を給與することあり。然れども斯る賞與金たる事實に於て、賃銀を代表し、又當然支拂はる可き賃銀の支拂を延期したるものに過ぎず、而して其金額の如き、當該季節に於て、事業主の收得したる利益金と何等直接の關係を有するものに非ざるなり。又或る會社に於ては、年度末に於て、賃銀に對して、割増金を與ふることを規約の一個條とするものあり。固より勞働者は此場合に於て、自己の收得する割増金が事業繁榮の状態に依て、増減することの了解を有す可しと雖も、單に一片の了解を有するに止まり、割増金が事業繁榮の結果として生ずる利益金に對して、如何なる割合を以て、分配せらるゝやの點に就ては、何等根據の定まれるものなく、一に經營者の專斷に依るものとす。更に甚だしきに至つては、賃銀に對して、割増金を支拂うの事實を勞働者に示さず、又之を支拂うや否やも、事業主の專斷に依て、決定する場合あり。固より是等の場合に於ても、勞働者は賃銀の外に、割増金を受く可く、隨て外形に於て利益分配制度を裝うが如しと雖も、之を以て直に此

制度を實行するものと云ふ能はず。蓋し利益分配制度に於ては、當初より個々の労働者をして参加せしむ可き利益の高を計算する方法の確定せるを必要とし、此方法の確定せることに依て、労働者は利益に参加するに就て、確實なる地位に立つを得るものとす可し。然るに前記の諸制度に於ては、労働者の收得金は當時に於ける利潤に對して、増減するものに非ず、又一定の基礎に據らず、寧ろ事業主一個の意思に依るものなりとすれば、之を真正の利益分配制度と目する能はず。或は會社が其使役する労働者に利益分配制度を適用するに當り、労働者に交付する利益金を積立て、其一定の金額に累加するを待つて、之を會社の發行する株式の代價に振替へ、労働者をして利益配當金の形態に於て、會社の利益に参加せしめんとする場合あれども、労働者の労働上に於ける能率が幾何の程度に於て、會社の利益増進に資するや、明ならざると共に、會社が營業の方針を誤まりて、資産に缺損を生じ、株式に對する拂込金を徴收するときには、労働者たる株主亦拂込の責に當らざる可からず、然らば此制度たる利益分配法に非ずして、寧ろ損益分配法なりと云ふを以て、當れりとす可し。労働者をして斯る地位に陥らしむるは、決して利益分配制度

の本旨に適ひたるものとす可からざるなり。

利益分配制度の目的とする所は、後に説明する如く、労働者の能率を増進せんとする資本家的利己心に存するか、將た又労働者に對して、社會的公正を維持せんとする公共的精神に在るか、其孰れに屬するを問はず、此制度を律するに就ては、據る可き根本の原則あるを要す。其一は、備者は一方に利益を労働者に分配すると共に、他の一方に於ては、彼等に正常の賃銀を支拂はざる可からざること是れなり。蓋し労働者に分配せらる可き利益の多寡は、備者が或る期間に於ける事業の經營を終了し、斯くて收受したる利益金に依て決定せらるゝものなるが故に、利益分配額の如何を豫想して、備者が労働者の正常賃銀を削減するが如きことあらんか、労働者は他日に至りて、此削減額の利益分配額に依て、填補せらるゝや否や、不明に屬し、所得の不確實なると共に、其生活上に於ける安定を失はざるを得ず。然るに之を事實に徴するに、備者の或る者は利益分配制度を利用して、賃銀を低減し、又は正當に支拂う可き高を削減するの方策に出づることなしとせず。備者にして斯る狡猾なる方策を行はんか、利益分配制度に伴う利益を收むる能はず。蓋し労働者

は當初に於ては、利益分配制度の適用せられたる場合に、自己の收得す可き利益分配額の大小にして、能く賃銀の不足額を補足し、又補足する以上に、餘裕を生ず可きことを假想して、市場に行はるゝ標準賃銀率よりも、低廉なる賃銀に安んじて、勞働に従ふ可しとするも、果して此豫想が實現せらるゝや否やは、利益額の擧げられたる時に非ざれば、之を知る能はず。此點に不確實なる限り、利益分配制度を標榜して、勞働者をして能率の増進に意を致さしむるが如き、頗る困難なりとせざる可からざるの道理なり。

利益分配制度に關する第二の原則は利益として分配せらるゝ金額が相當の高に在る可きこと是れなり。固より此金額が如何なる數量に達す可きか、其割合を豫定するは、實際に困難なる可しと雖も、利益分配額が普通の状態に於て、事業の繁昌しつゝある以上は、賃銀に對して、相當の増加額たるを得ることの信念を勞働者に與ふるは、利益分配制度の目的を達するの點より見て、最も必要とする所にして、此信念の下に、勞働者は勞働に従ひて、其能率を發揮し、以て利益分配に値するを得べき道理なり。第三の原則は分配せらる可き利益の割合に就て、豫め正確なる約

定を以て、之を決定するに非ざれば、利益分配制度の目的に適う能はざること是れなり。蓋し從來利益分配制度として行はれたるものを見るに、此點に關する用意に於て、缺くる所あり、或は利益分配と稱しながら、單に僱者が年度末に臨んで自己の意思を以て、分配せらる可き金額を一定するに止まるものあり。現に我國に於て實行せられつゝある利益分配法の如き、多く此形式に據るものにして、其名稱に伴う實質を有するや否や、疑を挾まざるを得ず。蓋し僱者が利益分配金とす可き金額を決定するや、固より專斷的に之を爲し、且つ勞働者が或る期間の仕事を終了したる後に、爲すものなるが故に、斯る計畫に依て勞働者の能率を上進するを得るが如きは、遽に之を望む能はず。勞働者にして、自己の努力に依て、利益金を増進し、又は生産費を節約したる場合に、斯くて生じたる利益金の幾部を自ら受領するを得るやを知るに非ざれば、利益の増進、費用の節約に力を致す可しと想像せられざればなり。且つ之を社會改良の本旨に就て判斷するも、利益金が僱者一個の專斷に基き、一個の任意に依て支辨せられ、僱者にして寛大なれば、其金額増加し、卑吝なれば減少すると云ふが如き、利益分配制度をして一種の慈善と異ならざるに至ら

しむるものにして、労働者をして斯る備者の慈善又は恩惠の下に居らしむるが如き、社會上の結果に於て、不利ならざるを得ざるなり。

最後に利益分配制度の一原則として重要なるは此制度に伴う計畫が其達せんとする目的に順應す可きこと是れなり。蓋し利益分配制度には種々の目的ありて、一の目的を達せんとする制度は必ずしも他の目的に調和せざるの憾あり。例へば利益分配制度の一目的が労働者をして永勤せしめんとする事實に存するは、疑を容れずと雖も、此目的に重きを置きて、却て能率の増進を謀るの計畫に背馳することある可く、又利益分配制度の下に、労働者をして老年時に於ける貯蓄金を得せしめんとして、却て壯年時に於ける生活標準の上進に資せざるの弊を免がれず。隨て利益分配制度を定むるに當つては、其目的とする所を明にし、之に準じて計畫する所なかる可からざるなり。

二

従來利益分配制度の計畫せらるゝや、労働者の能率を上進し、努力を傾注せしむることを一の目的としたるは明白の事實なり。思ふに労働者にして自己の増進

したる能率に依て生じたる利益の一部分を獲得するを得ることを知らんか、自ら其生産上に致す努力を大ならしむるの道理なるを以て、上記の目的を達するが爲めに、利益分配制度を實行するは、適當の計畫なりとせざる可からず。然れども従來世間に行はるゝ類例の多き利益分配制度は所謂一般的分配法にして、單に若干の利益を或る標準の下に、一團の労働者に交付するに止まり、隨て一個の労働者の收得する利益分配金は自己の生産的能力に依て、定まるに非ず、之を定むるものは共に労働する他の労働者全體の生産的能力とも云ふ可く、又は全體の業務に於ける成績の如何にも依るものとす可し。若しも一個の労働者の成就したる仕事に就て、其生産上に及ぼしたる効果を適切に計量するを得んには、此計量されたる結果を基礎として利益を分配するは、最も適當の方法にして、斯の如くにして能率を増進するに資するを得べし。現に多くの仕事に於て個人の成就す可き仕事の最少量を一定し、此分量以上の仕事を爲したる者に對して、其備者の利益を増加したるの故を以て、制規の賃銀の外に、利益金を與ふるは、利益分配の一形態たるを失はず。

然れども上記の方法に對しては、種々の非難の生ずることを記慮せざる可からず。即ち一個の労働者の仕事に於ける成績に依て、利益分配額を決定し、労働者間に労働報酬の分配に就て、著しき高下の差を生ずるときは、彼等をして協同的精神を失はしめ、過勞に流れしめ、産物の品質を害するの恐大なるものあり。又仕事の種類に依ては、個人努力の結果が産業の全體に蔽はれて、個別的に之を計量する能はず、隨て個人の仕事に於ける成績に依て、利益の分配高を決定するが如き、到底實行に堪へざる所なりとせざる可からず。殊に或る種類の仕事に於て、多數の労働者が之に従事するも、其仕事の結果が單一の物資又は勤勞の形態に於て、現はるゝ場合には、能率を計量す可き標準の存するを認むる能はず、瓦斯事業の如き、此顯著なる事例とす可きものなり。蓋し斯業に従事する労働者の種類は千差萬別の觀あり、然も彼等の労働力の結晶する所は一の瓦斯に外ならずとすれば、假に瓦斯の産出高の増加したる場合に、此増加が如何なる程度まで個々の労働者の努力に基づくものなるやを知る能はず。隨て斯る種類の事業に對して、利益分配制度を適用せんとするには、合衆國諸州の瓦斯會社に於て實行せらるゝが如く、單に賃銀の收

得額に對して、利益金を分配するの外に道なきが如しと雖、斯る方法を以てして、能く労働者の能率を刺戟するを得るや否やは一個の疑問を以て目せざる可からず。利益分配制度に依て、労働者をして自己の蒙る直接の利害に訴へて、能率を發揮せしめんとする以上は、同時に損失分擔の制度に就ても亦考ふる所なかる可からず。蓋し労働者が利益を獲得する目的を以て、能率を發揮することの至當なる以上は、損失を回避する爲めに、能率を發揮することも亦自然の理なりとす可く、労働者をして損失と利益との兩者に與らしむることに依て、營業上に於ける利害關係を深くし、又責任の觀念を強からしむるを得ればなり。然れども之に對する反對論の有力なるものあり、即ち労働者が既に或る努力を爲し、而して自己の方に何等の過失なきに拘はらず、尙ほ事業の成績充分ならず、若干の損失を招きたりとすれば、此損失は労働者の過失又は懈怠に依て生じたるものに非ず、寧ろ經營上の失敗に基づくものとす可く、斯る關係に依て生じたる損失を労働者に負擔せしむるの不合理なるや、論を俟たざるなり。

或は利益分配制度は仕事に對する監督を施すこととの困難なる場合に、之を省く

一の手段として行はるゝことあり。例へば或る仕事に於て、之に従事する労働者は幾多の方面に分散し、其多くは仕事の本部より隔絶したる場所に於て労働し、本部に於て監督を加ふる能はざるが如き、事例は屢々實際に見る所なり。斯る場合に利益分配制度を採用し、労働者に對して、仕事の出來高に依り、賃銀の外に、或る給與を爲すときは、自ら能率の増進に資し、煩瑣なる監督法に勝る效果を生ずるの利益ある可し。此實例として屢々世人に依て引用せらるゝは、建築業、修繕事業の場合なり。是等の場合に於ては、労働者は多く中央部より離れ、一人又は兩三名の伴侶を以て、仕事に従う可く、塗工、壁紙張り工、電線引込工夫の如き、即ち之に當り、彼等をして監督のなきに拘はらず、充分の能率を發揮せしむるには、利益分配制度の適用を必要とす可し。巴里市に於て、室内彩色並に裝飾を業とするメイソン、レクレアが利益分配制度に就て顯著なる成績を挙げたることは、廣く世人の間に傳唱せらるゝ所なるが、此事たる事業の性質の之を然らしむるものと認む可きなり。或は仕事の上に、損耗を生ずることを防止するの目的を以て、利益分配制度の行はるゝ場合あり。仕事の上に生ずる損耗と稱するは、原料品に對して損耗を加へ

機械道具其他諸設備に對して取扱上の注意を缺き、節約を怠るが如きことにして、殊に労働者が自ら貴重なる材料を管理して、其加工を掌る場合に、是等の弊害を生ずる恐の著しきものあり。茲に於てか利益分配制度を利用して、労働者に節約を行ひ、原料の消耗を防ぎ、機械道具の損傷を避くるの方便とするの説を生ずるは、極めて自然なりとす可し。然も斯る目的を達する爲めに、利益分配制度を適用する場合には、事業の種類に依て、其成功するものと然らざるものとの相違あることに注意せざる可からず。例へば労働者にして職工、組長、伍長と云ふが如き責任ある地位に立ち、自己の力を以て節約を行ふを得る者に對して、此制度を適用するときは、效果の大なるものある可く、隨て彼等の率ゆる一部の労働者團體に適用するの理由を生ず可し。

三

労働者が仕事に於て移動すること、甚だしく、今日一工場に於て就業すれば、明日は他の工場に於て就業するが如き、傭者の苦痛とする所にして、時に労働者に取つても、自身の不幸を招くの所以たることなしとせず。斯くて傭者が労働の移動を

制限し、労働者をして一個の工場に定着せしむる目的を以て、利益分配制度を採用するは、最も自然の徑路とせざる可からず、而して時に之を労働者の利益に附會する者あるは、上記の關係に基くものと知る可し。然れども公平なる觀察を下さんか、労働の移動を制限するは、労働者に取つて利益なりと云ふよりも、僱者の利益する所大なりとせざるを得ず。蓋し僱者が或る労働者を失ひ、之を補充する場合に、新なる労働者を選定せざる可からず、幸に選定宜しきに適ひ、熟練労働者を得たりとすも、其従事する工場の特徴又は仕事に伴う微細の状況に適應せしむるは、容易の事に非ずして、自ら若干の時を要せざるを得ず。此期間労働者は普通の標準より以下の能率に於て、労働するのみならず、其労働者を訓練するに就て、他の労働者をして注意や時間を割かしむるの損失あり。茲に於てか僱者は斯る労働者の仕事に於ける移動を抑制するの目的を以て、利益分配制度を制定し、殊に其眼目として、労働者の勤務年限の増加するに隨て、利益分配額を加重する方法を取るものあり。例へば労働者にして滿二年間繼續して勤務したるときには、株主配當率の四分の一に相當する歩増を賃銀に對して給與せらる可く、三年間勤務の者には其歩増を配當率の二分の一とし、四年間勤務の者には之を配當率の四分の三とし、五年以上の勤務者には之を配當率の同額とするの制度を行うものあり。或は更に規定の簡單を重んじ、單に一個年以上勤務したる者をして利益分配制度に與らしむるを得ることとするものあり。斯く勤務年限の最短期を定め、此以上の期間勤務したる者に限つて、利益分配に参加せしむるは、要するに一時的労働者を排斥するの意に出でたるものなり。

更に利益分配制度を利用して、労働者の勤務を勸奨する爲めに行はるゝは、利益分配金の交付を或る期間後に延長し、其期間前に工場を去る労働者には、分配金を交付せざることとするの方法是れなり。斯の如くすれば多數の労働者は利益分配金を犠牲に供して、仕事を棄つるを欲せず、又他に有利なる仕事の自己を誘ふものありとするも、其利益は利益分配金を償うに足らざるを以て、自然一の事業に定着するの結果を生ず可きの道理なり。殊に合衆國に於て、多數の外國移住民を役する事業に在つては、労働者の出入轉職殆ど規律なきが故に、右の趣意を以て、利益分配制度の行はるゝ事例甚だ多く、現にシカゴのシーヤス、ロエベック商會に於

て、千九百十六年七月制定したる利益分配制度に於て、従業者は利益金を分配せられて後、七個年を経過せざれば、各自之を引出すを得ざることゝしたり。

傭者が労働者の勤績を希望するは、甚だ可なり、此希望を實現する爲めに、勤績者に増給賞與其他の獎勵手段を施すことも亦不可なりとせず。唯利益分配制度を利用し、一方に利益を分配することを理由として、平生支拂う賃銀を正常の率よりも低廉にし、他の一方に賃銀の代償とも云ふ可き利益分配金を労働者が或る時期以前に職業を退きたることの理由を以て、傭者の手に没收し、又其没收せらるゝを恐れて、労働者をして永く自己の意思に反する仕事に就かしむるが如き、共に労働者の利益と自由とを傷くるの甚だしきものと云はざるを得ず。若しも労働者が正常率の賃銀を得たる上に、之に加へて、利益の分配を受くるの望みありとせんか、自然彼等をして永く仕事に留まらしむるの道理なり。蓋し労働時間や、他の條件にして、共に満足す可きものならんか、労働者は賃銀の良好なる仕事に最も永く身を置く可く、賃銀を低廉にしながら、他に労働者の自由若しくは意思を束縛す可き規約を設けて、一の仕事に定着せしめんとするが如き、決して事の可なるを認め

る能はず。元來労働者の資本家に對して、労働條件を協定する能力を大ならしめんとするには、個人として、又團體として、労働者が仕事を去るの自由を認むるを必要とす。隨て此自由を束縛し、労働者をして自己の好む時に、又自己の經濟的状況を改善するを得る時に、傭者に對する關係を斷絶するを得ざらしむるの規定や、制度の如きは、總て社會上に於て、希望す可き所に非ず。労働者の能率を上進せしむる目的を以て、利益分配制度の行はるゝときには、大なる過誤を生せず、寧ろ其目的を達するの效果ありと雖も、労働者の勤績を獎勵する目的を以て、行はるゝ利益分配制度に至つては、其附帶の條件を通じて、労働者を壓迫するの恐あり、然も此附帶の條件が勤績獎勵の要點たるの一事は、吾人の看過す可からざる所なりとす。