

Title	利益分配制度を論ず (二)
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.5 (1920. 5) ,p.634(40)- 652(58)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19200500-0040

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.

利益分配制度を論ず (二)

堀江 歸一

四

資本労働の關係を圓滑にして、産業上の平和を維持するの一事は、現代の社會に於て、一般人士に依て、最も熱烈なる希望の繋がる、所なり。隨て苟も此目的に資すると認めらるゝ制度ありとすれば、何人も其實行を必要とするに躊躇せざると同時に、或る制度に於て、幾何にても勞資の關係を圓滑するの效果ありとせんか、其主張者は必ず此點を力説して、以て世間の賛成を要求するに怠らざるが如し。而して本論の主題たる利益分配制度も亦産業上の平和を維持するの一の手段として、主張せらるゝの傾向あり。即ち論者の所説を以てすれば、利益分配制度に依て、事業主と労働者との利害關係を共通のものたらしむるときは、兩者の反抗敵對を除くを得べしとするが如く、進んで利益分配制度を立案するに當り、如上の趣意を參

酌すること少なしとせず。例へば利益分配制度の下に、労働者をして利益に參加せしむるに當り、其條件として、一年と云ふが如き期間を定め、此期間繼續して、勤務することを必要とせんか、同盟罷業に加入したる労働者は利益分配に對する請求權を喪失するの道理なるを以て、自ら同盟罷業を壓抑するを得べく、又利益分配に參加するを得る者は三十日なり、或は六十日なり、相當の期間に於て、豫告を爲すに非ざれば、事業を退くを得ざることゝするが如きも、同盟罷業を回避するの一の手段たる可し。即ち事業主にして、單に利益分配制度を利用し、自己と労働者との間に於ける關係を圓滿ならしむるに止むるや、又は一步を進めて、労働者をして、事業主に對して、柔順なる態度に出でしむることを強制す可きや、實際上の問題として、發生するの道理なり。

利益分配制度に依て、事業主と労働者との關係が自然に調和せらるゝに於ては、吾人は之に對して、何等非議す可きものあるを知らずと雖も、事業主が利益分配制度を通じて、労働者の有す可き自由に束縛を加へんとするが如き、即ち此制度を害用するの甚だしきものにして、利益分配制度に對して、主張せらるゝ反對論が専ら

労働者の側に生じ、又専ら労働者の利害を念とする人に依て、主張せらるゝは、斯る事情に基くことを知らざる可からず。即ち利益分配制度の下に、事業主が殊更に低廉なる賃銀を労働者に支拂ひ、又労働移動の自由を束縛するが如き、此制度の不可なりとせらるゝ所以なりと雖も、是等の事項たる、必ずしも利益分配制度の存立に必要缺く可からざるものとは斷する能はず。若しも事業主が利益分配制度の下に於て、労働組合の標準とする同一率の賃銀を労働者に支拂ひ、又何等労働者の出入進退を自由にせんか、労働者は從來の賃銀を蠶食せられず、又其自由を傷けられざるものなるを以て、結局利益分配制度を肯定するの外なかる可きなり。蓋し今日の産業組織に於て、事業主と労働者との關係を律するに就て、最も重要なものは團體的取引と同盟罷業との兩者にして、是等の兩者あることに依て、労働者は始めて事業主に對して、公正なる地位を占むるを得るものなりと雖も、利益分配制度は其悪用せらるゝ場合に於ては、兎に角、其然らざる場合に於ては、決して是等の要件を蹂躪するものに非ざればなり。

或は利益分配制度を實行する一方法として、株式會社が其使役する労働者に對

して、會社の株式を賣却し、又は頒與する場合あり。其之を賣却頒與するに當り、平生利益分配金として、労働者に給與す可き金額を會社に積立て置き、一定の金額に達するを待つて、株式に引換うるが如き、増資に對する新株式を發行する際に、労働者に限り、有利なる條件を以て、之に應募せしむるが如き、種々の方法行はると雖も、此計畫の目的とする所は要するに労働者を會社の株主とすることに依り、配當金の形態に於て、利益分配に参加せしめんとするものに外ならず。固より此種の利益分配制度にも労働運動の自由を拘束せんとするの意味あるは、之を蔽う能はず。蓋し労働者にして會社の株主として、會社營業の盛衰殊に利益金の多寡に就て、利害關係を有することの大なる以上は、妄に同盟罷業を試みず、又他人の煽動に乗せらるゝことも少なく、會社の利害に對して、忠順なる態度を持す可しと云ふの諸點は、労働者をして株式を所有せしめて、以て利益分配制度を實行す可しと云ふ議論の根據に充てらるゝが如しと雖も、株式の所有は必ずしも常に労働者に取つて、利益を分配するの方便たらずして、却て彼等に損失を蒙らしむるの所以たることあり。故に株式の所有に依て、利益分配を實行するに、就ては、第一株式を所有すると

否とを一に労働者の自由意思を以て決定すること、第二労働者が會社に於ける仕事を辭去するに當り、何等損失を蒙らずして株式を處分するを得るの自由を保護することの二條件を認めざる可からず。若しも労働者の爲めに供與せらるゝ利益分配金が株式の形態のみを以て、彼等に頒與せらるゝに止まり、現金を以て給與せざることをせんか、是れ即ち労働者の株式所有を強制的に實現せんとするものに外ならず。斯の如きは決して労働者の利益を尊重する所以に非ず、況や株式を所有することが労働者に取つて、絶對の利益を以て目す可からざる場合あるに於てをや。又最初労働者は株式の形態に於て、利益分配金を收得するを有利なりとし、進んで株主の地位に就きたりとするも、其後自己の生活に於ける狀況に依り、或は會社營業の狀態に依り、株式を賣却して、之を現金に換ゆるの必要を生ずることある可し。然も株式の時價は高低殆ど定まる所なく、或る場合に其時價が額面價格以下に、又は當初労働者の引受けたる價格以下に低落することあらんか、労働者は株式を賣却する際に、相當の損失を蒙らざるを得ず。此點より考ふるも、強制的に労働者をして株式を所有せしむるの不可なるは明白なる事實にして、又假に利

益分配金として、株式を労働者の所有に歸せしめたる場合には、事業主に於て、何時にても額面價格を以て株式買戻の請求に應ずることとし、株式を所有したる労働者の利益を保證するの任に當らざる可からず。之を爲さずして、漠然労働者を株主とするが如き、彼等の利益を念とするの點に於て、用意の缺けたるものありとす可きなり。殊に株式所有の形態に於て、利益分配制度を實行し、或る年數を経過せんか、労働者中の或る者は若干の株式を所有して、資本家の地位を兼ねる一方に、他の或る者は全く斯る地位に居らず、永く一個の労働者たるの境遇に安んず可し。果して然らば労働條件の不良なる場合に、會社の株式を所有せず、隨て利益金の配當を受くる能はざる者は如何なる手段を取りても、労働條件を改善し、賃銀の上進を實現するを以て自己に有利なりとし、其手段として、或る時期に同盟罷業を決行し、斯くて事業主に對抗せんとするも、株式の所有を通じて、利益分配制度の恩恵に浴するを得る労働者は之に對して如何なる態度を持す可きや。彼等は假令ひ労働條件は劣等なるも、一方に自己の株主として受くる利益配當金の大きなるに満足し、他の労働者に與して、労働條件改善の運動に従はざることゝ爲る可く、斯る状態

を以てしては、結局利益分配制度の行はるゝが爲めに、労働者の團體運動を妨害し、労働者の内に事業主と利害嚮背を共にする者を生ぜしむるに至らざるを得ず。是れ或は事業主の希望する所なる可しと雖も、團體の勢力に依て、労働者の利益を發揚せんとする趣意に反するの大なるものとせざる可からず。

從來資本家若しくは資本家の利害を念とする論者が利益分配制度を以て、産業的平和を維持するを得る方便なりとする場合に、論據を如何なる邊に求めたりやと云へば、多くは此制度が労働者の自由を拘束し、自己の意思に依り、隨時仕事を離るゝ能はず、又事業主に對して、争議を惹起すが如き要求を爲さざるに至ることを擧げたり。然れども斯の如くして維持せられたる産業的平和は果して眞の平和を以て、許すを得べきや否や。眞正の意義に於て、産業的平和と稱し得べきは、之を外形より云へば、一時濠洲殖民地に於て行はれたるが如き同盟罷業又は同盟閉鎖の絶無なる状態に外ならざる可しと雖も、吾人は單に外形の状態のみを見て満足するものに非ず。此以上に一步を進めて、斯る外形的平和の状態が公正なる労働條件確立して、備者と労働者との利害關係の完全に融合したる結果として生じた

るものなることを以て、眞正の産業的平和とせざる可からず。蓋し労働者は公正なる労働條件に支配せられ、又斯る條件の下に居ることを信じて、始めて最善の能率を労働上に發揮し、又事業主に對して、忠實の念を致す可きものにして、労働者をして永く其地位に居らしむることを必要とせんか、労働者自ら喜んで之に居ることを期す可く、或る經濟的壓迫を施して、目的を達せんとするが如き、當らざるの甚だしきものとせざる可からず。固より純良なる利益分配制度は産業的平和を維持するの一助たる可しと雖も、單に其一助たるに止まり、之を以て直に労働争議を一掃し得べしとするは到底想像する能はざる所なり。

五

以上利益分配制度を労働者に適用したる場合に就て、立論したるが、更に事務員級の被備者に對して、此制度が如何に適用せらるゝものなるやを研究す可し。事務員級の被備者は其程度に於て異なるものありと雖も、自ら業務の經營に關係し、其才能を傾けて、以て營業の成績を發揚するに勉むるものと認めざる可からず。而して彼等は通例労働者に比較すれば、高率の報酬を給與せられ、其地位に就ても

亦相當の保障あり、斯くて事務員にして一旦其與へられたる地位に就きて、勤勉するときは、次第に地位の上進することに刺戟せられ、自ら業務に熱誠を致すものと想像せられたり。思ふに是等の刺戟たる、相當の效力あることを疑う可からず。一方に豊富なる俸給の給與せらるゝこと、他の一方に地位の上進に依て、更に俸給の増加すること、相伴はんか、以て事務員をして、業務經營上の能率を増進せしむるに足るが如しと雖も、俸給の豊富なる否とは、専ら人の意思に依て、決せらる可き問題にして、事業主の認めて、豊なりとする所は被備者に於て然りとせざるものなるやを知る能はず。殊に地位の上進に依て、報酬の増加することを期待するが如き人をして、遠き將來に起る可き、又起るや否やを必ず可からざる所に望を繋がしむるものにして、能く能率上進の刺戟たるを得るや、判断に苦しまざるを得ず。茲に於てか事務員級の被備者に對しても、亦利益分配制度の適用を必要とするの説を生じ、小賣店舗に於て、デパートメント・ストアに於て、製造工場に於て行はれ、支店の營業を擔當する者に對しては、特に之を必要とするの趣あり。然れども同時に被備者が物資の賣上高を増加することに依て多額の利益を獲得し、自家の

掌裡に收めらる可き分配金を豊富ならしむるに急にして、物資を粗製にし、以て一時の利益を貪らんとするが如き、又多額の利益を擧ぐる爲めに、下級事務員若しくは勞働者を虐遇して、生産費を減縮せんとし、高級事務員と彼等との間に於ける關係を疎隔するの弊害は到底之を免かるゝ能はざるなり。

從來利益分配制度の標本として、世間に著名なるもの三あり。一は巴里のメイゾン、レクレア、二はマツサチユーセツ、州のデンニソン製造會社、三はコンネクチカット州のバリーット會社は是れなり。是等の内、先づデンニソン計畫に就て説明せんに、同計畫の眼目とする所は實に事業永續の一點に存し、此目的を達する爲め、利益分配計畫に參與するを得る資格を以て、多年會社の事業に關係し、且つ或る標準點の收入能力に達したることゝす。斯くて實際には利益分配に参加する者は七個年以上勤務し、年額一千二百弗以上の俸給を得るか、又は六個年以上勤務し、年額一千五百弗以上の俸給を得るか、又は五年以上勤務し、年額一千八百弗以上の俸給を得るか、其一に該當する従業員に限らる可く、全體の従業員約三千名の内、上記の條件を具備する者の數は二百五十名に上り、是等の多數は重役、各部々長、監督、購買

係主任支店長工場監督故參の販賣員なりと稱せらる。此計畫は千九百十一年を以て公表せられたるが、當時會社改造の時期なりしが故に、利益分配制度も亦明に之を定款に規定し、一方に新に産業組合株式インダストリアルパートナーシップなる特殊の株式を發行して、之を從業者の俸給に依て分配するの仕組にして、株式所有者が會社を去るか又は死亡する場合には、會社は現金を以て株式を買戻し、新に之を他の從業者に交付するの規定なり。而して當初會社に出資する目的を以て、其株式を買入れたる株主と會社成立の後に利益分配金として、株式を所有するに至れる者との間に區別を設け、後者に對して前者の利益を保護する爲めに、之に優先配當を認め、配當率の八分に上れる時を以て、後者に利益を分配することゝす。即ち從業者にして事業の經營を誠實にし、自己の努力に依て、利益を増加し、普通の株主に對して八分以上の利益配當を預ちたる後に於ては、其超過額の一部分を獲得するの望あることに依て、自然能率の上進を見るを得るものとすれば、此事たる極めて利益分配制度の趣意に適したりとす可き道理なり。

次に巴里のメイゾン、レクレアに就て考ふるに、此會社はレクレア氏が之を

創設し、他に率先して、利益分配制度を實施したるものなり。同氏は自己の存生中種々の制度を試みて、其適否を糺したるが、結局最後に行いたるものを以て、最も適當なりとし、之を今日に傳ふることゝ爲れり。即ち千八百四十二年二月レクレア氏は、吾人の被備者に一言すと題する聲明書を公にして、利益分配制度の要旨を明にし、當初被備者の間に誤解疑惑の伴うものなきを得ざりしが、初年度末レクレア氏が利益分配に参加す可き被備者四十四名を召集し、一萬一千八百八十六法の現金を彼等の當該年度に收得したる貸銀に比例して、分配するに及んで、被備者は満足の意を表し、一方に利益分配制度亦次第に其歩を進めたり。斯くて千八百六十年に至るや、レクレア氏は豫て商會内に設立し、現に十七萬法の資金を有する共濟組合を法人組織とし、之をレクレア商會に於ける一組合員とし、其資金中の十萬法を擧げて、商會に放資し、之に對して共濟組合は五分の利子を收め、外に純益の二割を養老年金として共濟組合に、其三割を貸銀を標準とする利益分配金として、被備者全體に分配することゝし、斯くてレクレアは純益の半額を利益分配金并に養老年金の財源に充つる目的の下に、被備者に給與する方法を取れる次

第と爲れり。而して氏は千八百六十五年業務を退きたる後、自己の計畫を永久に繼承するの計畫を立て、千八百六十七、八兩年中被備者に書面を發して、彼等の求むる所并に從來の制度に對して、彼等の加へんとする改正等に就て、意見を徴し、是等の意見を參酌して、千八百六十九年レクレア氏自ら一案を編成し、被備者會議の承認を経て、マーソン、レクレアの綱領とすることゝ爲れり。即ち改正計畫に於ては、商會の資本金を四十萬法とし、二名の業務擔當社員は、此資本金中、各十萬法を出資し、殘額二十萬法を以て、共濟組合の出資とし、一方に業務擔當社員は、俸給の外に出資額に對して、年六分の利子を收受し、餘利益金の四分の一は二名の業務擔當社員に四分の一は共濟組合に與へ、他の二分の一は商會の使役する被備者に分配することゝしたり。斯くて被備者は從來純益の五割を得たるに對して、出資額に對する利子を控除したる殘餘の七割五分を得るに至れる次第にして、千八百七十一年來全體の被備者が利益分配の惠に浴することゝ爲れり。但しレクレアの計畫に於ては、商會の業務に或る程度まで密接の關係を有する百四十名より成る被備者團體あり。此團體の一員たるには、佛國人にして、五年以上商會に勤務し、

徳性ある被備者に限り、此團體中より責任ある地位に就く可き役員を選擧し、業務擔當社員の死亡し、退任したる場合には、其補缺員をも選舉す可し。曩に述べたるが如く、二名の業務擔當社員は十萬法の資本金を醸出せざる可からず。然も此事は必ずしも資力の缺けたる者の擔當社員たることを妨げず。蓋し新擔當社員が十萬法の資本金を醸出する能はざる場合には、死亡又は退任したる社員の資本金は、新社員が自己の收得する利益金中より、資本金を充當するに至るまで、依然商會の所有に屬す可ければなり。本來レクレアが利益分配制度を早く實行したる目的は業務上の理由に基きたるものなるか、又は人道上的見地に據れるものなるか、屢々世人の批評する所と爲れるが、要するにレクレアは自己の計畫にして實行せられんか、常に被備者に對する利益分配金を償うに止まらず、自己の収益を増加す可き程度まで、事業の利益を増進するに至ることを信じたるや、疑を容れず。而して此希望の實現せられたること、亦争う可からざる事實なりとす。

會社の被備者に對して、簡易なる拂込法を設け、以て普通株式を賣却する方法は上記合衆國パトリック會社の夙に實行したる所にして、今日に於ては、稍や詳密

なる計畫の下に、一種の利益分配制度を實行することゝ爲れり。即ち同會社に於ては、其發行する株式を優先株と普通株との二種に區別し、優先株は單に會社に出資する以外に、會社の經營に就て、何等の關係を有せざる株主に發行する一方に、普通株は會社の業務に重要な關係を有する者に發行するの別を設け、普通株式を割當てられたる被備者は當初購入代價として、額面の一割を支拂ひ、殘餘の九割は今後收得す可き利益分配金を以て、決済することゝし、千九百十七年以來實行せられたり。隨て實行の日淺くして、其成績の如何を徴する資料に乏しと雖も、以上の計畫の根柢とする所は要するに被備者をして普通株式を所有せしめ、額面的一部分のみを拂込ましむるときは、被備者は會社の利益金の増加することに依り、多額の利益分配金を生じ、其分配金に依り、株式の拂込まるゝに至ることを希望し、此希望に促されて、利益金の増加に努力す可く、一旦普通株式の全額拂込を了したる後に於ては、増資に依り新株式を發行して、之を被備者に引受けしめ、以て以前に於けると同様の刺戟を彼等に與ふることを期するものとす。

六

以上論述する所に據り、利益分配制度は或は能率を増進する方便として、利益を増進して、参加者は大なる利益金を分配する手段として、行はるゝものなること、明白の事實なるが、此制度の效果は利益分配に参加する者の地位と直接の關係あり、又参加する者の數の如きも、自ら影響するものなしとせず。若しも利益分配制度の目的にして、個人の能率を増進し、斯くて事業全體の利益を増加するの一事に存するものならんか、總て利益の發生に關係を有する被備者に之を適用せざる可からず。思ふに或る地位にして、責任の重大なるものあらんか、其重大なるに隨ひ、利益の獲得に關係する所の多きや、論を俟たず。彼の不熟練労働者の如き、如何に天分に豊なるものありとするも、之を熟練労働者に比較すれば、或は大なる努力を致し、或は冗費を減ずること依り、利益を左右する力の著しきものあるを得ず。熟練労働者の收得する高率なる賃銀は畢竟備者に取つて、其労働時間の貴重なるを示すものなり。然も更に工場監督が職工労働者に有效なる監督を施して、生産高の増加を期するは、熟練労働者の努力よりも、效果の大なるものある可く、營業の當局者が營業の方針を決定するの勞は、職工監督の努力に比較すれば、利益の増加に

資するもの大なるを得べし。故に此道理より考ふるときは利益分配制度に於て、利益分配の標準を求むるに當り、上に厚くして、下に薄くするを至當とするが如し。即ち労働者の如きは、其地位の低き故を以て、歩率の小なる利益金の分配に満足せざるを得ざるものなるが、利益金の多寡を決する營業の處理は全然之を他人に委し、自ら之に關係する能はざる状態に居りて、果して利益分配制度に信賴するを得るや否や。例へば經濟社會の變動に依て物價低落し、原料品の代價騰貴し、不時の費用増加し、競争者出現したる等種々の事情に依て、利益の減少したる場合には、利益分配金の減少するは當然の事實にして、營業處理の責任者は分配金の減少を覺悟す可く、又此點に就て、自責の念を有す可しと雖も、労働者の如きに至つては、平時又は經濟社會の好景氣なる時に於けると同様の程度に於て、又同様の誠實を以て、労働したるに拘はらず、利益分配金に減少を來し、然も其減少を來したるに就て、自己に何等責任の負う可きものなしとすれば、彼等が分配金の減少に不満を懷き、結局利益分配制度其ものに反感を有するに至ることなしとす可からざるなり。既に利益分配制度を實行し、其適用の公正を保たんとする以上は、此制度の下に

立つ人の利益金發生に致したる功勞の多寡を測定し、之を利益金分配の標準に充てざる可からざるの道理なり。労働者は普通或る種類の仕事に従ひ、一定の期間之を繰返すものにして、其産出する物資の數量も亦之を測定するを得べく、隨て各労働者の労働の結果を知るを得べしと雖も、事務員の勤勞に就て、其効果を測定するは、至難の業とせざる可からず。茲に於てか事務員級の被傭者に對して、利益分配制度を應用する場合には、其俸給額を標準として、利益金を分配し、望を將來の昇進に繋ぎ、勤勉せしむるの外に、適當の道あるを知らざるなり。

大規模の事業に於て、利益分配制度に支配せらるゝ人の増加するは、自然の勢なるが、斯く參加者の數増加するときは、自然全體の利益金と參加者の努力との間に存する關係を微弱ならしめ、利益分配に依て、被傭者の能率を増進せしめんとする目的に遠ざかるに至るのみならず、一被傭者の努力は他の被傭者の懶惰失策に依て、抹消せらるゝの恐あるを以て、被傭者の間に於ける關係を不良ならしむるの危険なしとせざるなり。是等の傾向は、實に之を利益分配制度の理論に於て、知るを得るのみならず、同制度の歴史に徴して、事の明なるものあり。即ち從來實行せら

れたる利益分配制度にして、充分の効果を收むる能はず、事の半途に挫折廢棄せられたるは、多くは全部の被備者をして此制度の下に居らしめたるものなるに反し、事務員級の被備者のみに其適用を限れるものは、今日に至るまで、存続するの趣あるのみならず、下級の被備者に利益分配制度を施して、其成績の良好なるを得たるは、被備者の少数に止まる場合に限られたり。茲に於てか利益分配制度をして充分の効果を奏せしむるには、之を高級の團體ハイグレードグループと少数の團體スモールグループとに適用するを以て、必要の條件とせざる可からず。即ち業務を處理し、又は方針を決定するが如き地位に居る幹部員は責任の大なると共に、利益金を左右するを得ればなり。下級の事務員其他一般の被備者に對する利益分配制度の適用は必ずしも不可なりとする能はざるも、其領域の廣き場合には、之を以て能率を増進し、又勤勉を刺戟するの所以と認むる能はざるなり。

契約解除論 (五)

神戸寅次郎

學者或は曰く辨濟意思は、效果意思に、あらず、辨濟意思は給付に對するものにして何故に給付を爲すやの間に對するものなり、不當利得に於ける原因を意味するものなり、蓋し之を心理的に解剖すれば何人と雖も財産上の給付を爲すに當りては必[◎]何故に其給付を爲すや其理由其目的を有せざることなし此意義に於て債務者が辨濟を爲すに當りては辨濟意思を有せざることなく若し此意思を缺くに於ては不當利得の請求權を生ず故に辨濟意思は即ち、不當利得に於ける原因を云ふものにして、效果意思に、あらず、從て債務者が辨濟を爲す場合に辨濟意思を有するも之か爲めは直ちに辨濟を以て法律行為なりと爲すを得ず辨濟は辨濟意思と關係する所なく成立す辨濟を以て單獨行為となすの説は所謂原因と效果意思とを混同するものなり辨濟意思 (Animus Solvendi) 若くは辨濟原因 (Causa Solvendi) を以て