

Title	利益分配制度を論ず ( 三 )
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.6 (1920. 6) ,p.788(50)- 807(69)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19200600-0050">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19200600-0050</a>

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(三)

堀 江 歸 一

七

温情主義と稱する不可解なる名辭は屢々我國に於て固陋の思想を懷抱する人士に依て、實際に唱道せらるゝを見るが、西洋諸國に於ても所謂人道ヒューマン・ドクトリン上の目的なるもの主張せられ、利益分配制度の如き、時に此目的を達する方便に供せらるゝことなしとせず。從來利益分配制度の提唱せらるゝや、此制度の爲めに、直接に、又間接に労働者の能率を増進し、斯くて事業主の獲得す可き利益を増加し、労働者をして之に均霑せしむるに至ることを以て、其重なる論據としたり。果して然らば利益分配制度には其計畫として社會的要素の認む可きものを存せざるの道理なるが、此以外に利益分配制度に依て、被僱者并に労働者に對する富の分配を公正ならしめんとするときは、此制度に社會的意義の伴ふことを知らざる可からず。元來現時の經濟組織に於ては、資本家は資本の運用に依て生じたる利益金の内より、之

を獲得するに必要としたる費用を控除し、其以上に生じたる金額の殘餘を總て收用するを辭せざるの常なり。然れども富を分配するに當り、資本家をして獨り斯る地位に居らしむるは、労働者に對して、事の公平を得たりとす可きや否や。此點に於ける處置の公正を得る目的を以て、利益分配制度を案出する場合に、資本家に與ふるに、其出資額に對する正常の利子に危険に應ずる報酬を加へたるものを以てし、之に超過する利益金は總て生産者の努力勤勉に基く結果なりとして、彼等に分配するは最も能く社會的正義の觀念に一致したりとす可く、斯る計畫の下に行はれたる利益分配制度にして、始めて人道上的要求に適ひ、又社會的意義を包含したりと稱す可きなり。

斯く人道上的の見地に於て利益分配制度採用せられ、殊に此見地に重きを置きて、制度の運用を律するに於ては、結局現在の經濟組織に或る變革を齎すに至らざるを得ず。茲に於てか利益分配制度の及ぼす効果を斯る程度に至らしめず、單に労働者の生活状態を改善するの一助たるに止まらしめんとする希望の事業主側に依て懷抱せらるゝは、自然の勢なりとす可し。例へば合衆國デトロイト州フオー

ト自動車製造會社の實行する制度の如き之に當るものとす可し。同會社に於ける労働者の賃銀に就ては、其從事する仕事の種類に依て、自ら等差あり。而して此等差の如何に拘はらず、労働者が勤務六個月に及ぶときは、(一)既婚者として家族扶養の責任を負うか、(二)年齢二十一歳以上の獨身者にして、仕事に勤勉なるか、(三)年齢二十一歳以下にして近親を扶養するの地位に居るかの事情に就て、會社自ら調査を試み、労働者の品性、習慣、生活の様式が盡く所定の標準を充すときには、彼を以て利益分配に與るを得る者とす。而して賃銀の多寡と利益分配金の多寡との間に、逆比例を保たしめ、賃銀の寡小なる者が比較的多額の利益分配金を受け、斯くて全體の所得額に於ける懸隔をして著しきに至らしめず、寧ろ之を緩和するの一事は利益分配制度に人道上の要求を加味したる著しき事例とせざる可からず。斯くて労働者が利益分配金を受くること、爲るや、會社は其生活法、家族の状況等に就て調査を怠らず、彼等に勤勉を教へ、禁酒を説き、保険契約并に預金開始を勧め、一方に利益分配金を以て、家屋を購入するの便を開き、百方利益分配金の用途を有用ならしむることを期するものゝ如し。而して以上の計畫の實施以前と其以後とに

就て、各種の事項に於ける變動を比較するに、銀行預金に於て、家屋買入價格に於て、家屋の賃貸價格に於て、共に著しき増加を示したりと稱せらる。

## (八)

利益分配金には、事業主の收め得たる利益金の如何なる部分を如何なる割合に於て、充つ可きやの問題を生ず可し。而して此問題を決定する原則は左の數種類に外ならず。

第一、純益の總額より利子配當金等を控除するに、先だち之に對する一定率の金額を以て、利益分配金とするもの。此方法の下に於ては、労働者は苟も事業主の營業状態に於て、損益勘定に缺損の生ぜざる限り、利益分配金として、何ものかを獲得するの保障を有すると同様なれども、事業主は労働者に對して、利益分配金を支拂ひたる後に於て、資本金に對して、相當の利益金すら、之を收むる能はざるの危険に陥ることなしとす可からず。

第二、利子又は利益配當金を控除したる殘額を以て、利益分配金とするもの。利子の如きは、事業主に取つては、定額の負擔にして、營業の成績に依て、之を左右する

能はざるものなり。故に利益金を労働者に分配するに先だち借入金の子を控除することを許すは、事業主の地位を堅實ならしむるを得る所以なりと雖も、労働者は利子の負擔の大なるときには、利益分配制度の下に、何ものをも收得する能はざることある可し。例へば事業が擴張の道程に居りて、資本金を要すること極めて多く、然も事業主は將來に利益金の増加する利益を賒して、盛に借入金を爲さんか、利子の負擔愈々重くして労働者は利益分配の恵に浴する能はず、將來借入金に對する利子の負擔の減却せられたる際に、利益分配金を受くる者は其負擔の重かりし當時に於けると同一の労働者に非ずとすれば、時期の如何に依て、損得の差を生ずること甚だしきものありとせざる可からず。

利子に次いで、純益金中より控除せらる可きものは利益配當金なるが、利益配當金と利益分配金とは其本來の性質に於て、相繋聯せしむるを以て、至當なりとす。蓋し利益配當金の大きなるを得るは労働者が仕事の上に出精して、充分なる能率を發揮したる結果に外ならざるを以て、配當金の大きなる一方に、労働者に對する利益分配金の大きなるは、理に於て正しとす可く、隨て労働者に對する利益分配金の未だ

定まらざる場合に、獨り利益配當金のみを定むるは、當れりとする能はざるなり。

事業主と労働者との間に利益金を分配するに當り、現金を以てすると、株式を以てすると、是等兩者を混用すると、其濟又は保險基金に供用すると、種々の方法の行はるゝを見る可し。現金を以て、利益金を分配するときは、他の方法に於けるが如く、貯蓄を奨励するの效果に乏しと雖も、其労働者の財囊を豊にし、彼等の生活を上進するの效果あることを否定する能はず。之を株式讓與の方法に比較するに、労働者は株式の所有又は放資に就て必要なる知識に乏しく、又彼等に之を所有せしむるは、彼等の自由を束縛し、又彼等の間に行はる可き團結的運動を妨害するの恐あるに反し、現金分配の制度に於ては、毫も斯る形跡を存せざるを以てなり。

然れども株式の形態に於て、利益金を分配するに就ては、常に上記の弊害のみの伴うものと思ふる能はず。固より労働者に分配せらる可き株式が確實安全にして、又直に相當の市價を以て處分せらるゝを得る資格を有せざる可からざるは論を俟たずと雖も、營業の局に當り、又少なくとも重要な業務の一部を分擔する社員に對しては、多少投機的性質を有する有價證券を與ふるを妨げず、蓋し彼等は自

己の努力に依て、營業の繁昌を求め、以て株式價格の確實を期す可ければなり。之を一般の原則に徴するに、人をして會社の株主たらしむるは、其人をして會社の共有者たらしむる所以にして、而して此共有の觀念は人をして事業に誠實ならしめ、又事業に興味を覺へしむるに至る可し。且つ労働者は勿論従業員をして會社の株主たらしむるときは、彼等の永勤を奨励する効果の大なるものあり。蓋し人は賃銀其他労働條件の同一なる限り、自己に關係の深き事業に留まりて、労働に勵むを好むの常にして、利益分配制度の下に於ける株式の頒與の如き、即ち労働者の事業に於ける關係を深からしむるに與つて力あるもの大なればなり。

然れども利益分配金として、労働者に株式を頒與する場合には、其株式を發行したる會社が相當の年限を経過し、營業の繁昌に就て、確乎たる自信を有し、又巨額の積立金を所有する結果として、配當金の率に年々均衡を保つを得ることを以て、必要の條件なりとせざる可からず。若しも然らずして會社の基礎微弱ならんか、配當率は年に依て増減極まる所なく、其減少したる年度に於ては、労働者は利益分配に参加するの結果として、賃銀の低廉に甘んじ、然も利益參加の實質を收むる能は

ざる不利益なる境遇に陥らざるを得ざるを以てなり。此點より云はんか、我國の如き全國を通じて、無數の會社あり、其内には基礎の極めて微弱なるものあり、利益配當率の如き、年度に依て高低の變殆ど測り知る可からざるを常とする場合に、利益分配制度を適用し、殊に利益分配金を株式の形態に於て、頒與するが如き、果して労働者の利害に訴へて、得策とす可きや否や。會社の種類、營業の方式若しくは資産の狀況等に依て、自ら判断に相違する所なきを得ざるなり、現に之を我國の現狀に徴するも、株式會社にして、基礎の薄弱、株式配當率の不規律、株式市價の亂高下なるは殆ど諸會社を通じて見る所なり。斯る場合に、労働者をして利益分配金の代償として、會社の株主たらしむるは、彼等を驅つて、投機に従う者たらしむるの恐れなしとせず。株式市價の高低は時に恐慌を惹起し、其間多數労働者をして不慮の變動に依て、産を失はしめ、或は偶然の幸運を獲得せしむるが如き、決して労働者の生活に平安を維持する所以とす可からざるなり。故に株式の形態を以て、労働者に利益金を分配する場合には、其現金を以て、分配する分に對して、割合を寡小にし、労働者全體に分配せらるゝ株式の數量を會社の發行する株式全體の一小部分

に制限し、斯く株式を利益分配金に代用する會社には必ず其積立金をして資本金に對して、或る割合に達せしむるを必要とす。即ち是等の制限は會社の株式配當率に平均を保たしむる所以なると共に、萬一配當率に減少を來したる場合に、勞働者の蒙る不利の影響を制限するの道なればなり。

利益分配金の一部は現金を以て、他の一部は株式を以て頒與する方法亦行はるゝことあり。兩者中の孰れに重きを置く可きやに就ては、自ら異なるものある可しと雖も、兩者を混用するときは、株式の頒與は貯蓄を促し、又現金の頒與は直に生活上の欲望を達するに遺漏なからしむるを得る兩様の目的を併せ果すを得る利益の存するを疑はず。事業主の便宜より云ふときは、現金を以て頒與するものと、株式を以て頒與するものとの間に、如何なる割合を以てす可きか、一に之を當局者の意思に依て決定せしむるを可なりとするが如しと雖も、株式を以て分配金を頒與したる後偶々業務の成績不良なるが如き事實に接するときは、却て勞働者の反感を醸成するの危険なしとする能はざるなり。

利益分配金を勞働者の利益に供せらる可き資金例へば病傷災害老廢等に對する救助金に投ずるは、分配金頒與の一法たるを失はず、又其勞働者に利益を與ふるの事實を疑う能はず、又此利益を得る爲めに、勤續の風を盛ならしむるに至る可しと雖も、果して斯る形態の利益分配を以て、勞働者の勞働能率を刺戟するを得るや否や。多數の勞働者に取つては、上記の利益を收むるを得るは遠き未來に屬し、之を胸裡に畫くことを以て迂遠なりとす可きを以て、此點より其效果に疑を挾まざるを得ざるなり。

之を要するに利益分配制度の經濟上に生ずる諸種の利益中、最も大なるものは、勞働者の勞働能率を刺戟して、生産上に於ける效程を上進せしむるの一事に存するものとすれば、利益分配制度が簡單にして、能く勞働者に依て理解せらるゝことを必要とし、且つ事業主と勞働者との間に一定の約定ありて、將來の爭議や誤解を回避するを期せざる可からず。又利益分配法を通じて、勞働能率に或る刺戟を與へんとする以上は、利益金が頻繁に分配せらるゝを以て、一の要件とせざる可からず。殊に利益分配制度の適用が或る限度を逸し、人の所得に對して、利益分配金が、大なる割合を占め、平生收得する賃銀なり、給料なり、却て其割合の小なる場合には、

頻繁に利益分配を行はば、要するに人の生活を安全ならしむる所以なりとせざる可からず。會社に於て上下兩半季に於て、決算を爲し、之を機會として利益分配を行はば一般に慣用せらるゝ所なり。上級の俸給衣食者に對しては、此方法を以てするを可なりとするも、下級の労働者に對しては、半季と云ふよりも、短小の期間に於て、利益金の一部を假拂の形態に於て分配し、半季に臨んで、之を精算するを以て、却て能率を刺戟するを得る所以なりとす可し。

## (九)

利益分配制度の實行せらるゝ曉には、労働者は利益金の多寡に就て、最も重大なる利害關係を有す可く、或る一期に於て事業主の利益金減少し、自己の收得す可き利益分配金にも減額を來したりとして、此減額は何故に生じたるものなるか、労働者自身に重大なる過失ありたるに基くものとすれば、自ら之を知るの道理なれども、労働者に斯る過失の責む可きものなき場合に於ては、此減額は當局者が事業經營上の方針を誤まれるに依るか、將た又經濟社會の變動に關聯して、已むを得ざるに出づるものなるか、二者の一ならざる可からず。後者の場合に於ては、事實之を

如何ともする能はざれども、前者の場合に於ては、労働者は必ず事業經營者に反感を懷き、斯る人物に事業の經營を託するに就て、安んずる能はざる可く、又利益分配金の形態に於て、不確實なる報酬を收むるよりも、賃銀として普通の報酬を收むるを有利なりとし、利益分配制度其ものを破壊せんとするに至るは、免かれ難き所なりとす可し。故に何れの點より考ふるも、利益分配制度の下に於て、事業主が會計状態を公表し、利益金に増減を生ずるに至れる理由を明にして、以て労働者の諒解を得るを必要とす可し。會社組織の事業に於ては、此事を爲すは、敢て困難に非ずと雖も、個人組織の事業に於て、果して個人事業家は事業に關する詳細の事項を公表し、競争者をして事業の内容を知悉せしめて、些の苦痛を感せざるを得るや否や、一個の問題なりとせざる可からず。

以上論ずる所に據て考ふるに、利益分配制度の根據とする點は簡單にして、又明瞭なり。即ち産業に従事する者にして、其労働者たり、事務員たり、重役たることを問はず、自己の爲す仕事の優秀なることが自己の收得する報酬に直接の効果を及ぼすの事實を知るときは、斯る保證を有せざる場合に於けるよりも、多く努力す可く、

斯くて事業家が労働者に對して、正規の賃銀の外に、年々收得する純益金中より、相當の金額を分配するときは、普通の場合に於けるよりも、仕事の改良を企圖するを得べく、終局の結果に對して、利害關係を有せしむることが従業者の努力を奨励し、新しき利益の源泉を現出するに至るの事實は利益分配制度の據つて立つ經濟上の基礎とする所なり。現に瑞西國シエネヴァに於て樂器の部分品を製造するゼロン、エアイザック會社の當局者が自社の實行しつゝある利益分配制度を説明したる後、其效果に及び、千八百七十一年以來本社が利益分配制度を實行するや、道徳上に有形上に良好の結果を奏して已まず。好景氣の際には、労働者は利益を増加する爲めに、倍加したる勢を以て活動し、不景氣の際には、會社の爲めに力を致すは、結局自己の爲めにするものなることを知り、生産上の節約を期して努力を惜まず。要するに利益分配制度に依て、備者の得る利益は備者の好意と熱心とに基き、是等の刺戟の存せざるときには、仕事の結果に對して、無關心ならしむ可き労働者をして其意氣を一新せしむるの點に存す。隨て本社が労働者に利益の一部を與ふるも、何等の犠牲とも爲らず、又負擔とも爲らず、一方に仕事の素質を改良し、時間并に

材料を節約し、以て新なる利益の湧出するを見るに至ればなりと云へるが如き、事の一斑を説明したるものなり。然らば利益分配制度の成效するに就ては、關係者が此制度の精神を知れるのみを以て、足れりとする能はず、自己の努力が直接に自己の利益として、還元し來る關係の産業組織に存在し、又此關係の下に確實に律せらるゝものなることを必要とするや、論を俟たざるなり。

利益分配制度が從來事業主側に依て主張せられ、又實行せらるゝことの盛なるに對し、被備者に於て之を不可なりとする傾向の著しきは、興味ある問題を以て目せられたり。例へばコール氏が労働組合の立脚地より利益分配制度を論ずるに當り、労働者の分配に與る可き利益の發生する期間永きに互れば、労働者は常に前途の如何を考ふる者に非ず、労働者は今日其僚友と共に、劇しく労働する爲めに、一年以後に於ける事業の利益を増加し、自己の所得に或る増額を見るを得る望ありとするも、其事の一年以後に起るに於ては、爲めに大なる刺戟を受くるものとする能はず、殊に一事業の利益は經營上の狀況、其巧拙に於て、定まる所の大なるは明白の事實なりとすれば、利益分配制度の下に、労働者を立たしむるは、即ち労働者をし



て自ら支配する能はざる事情に依て、意外の損失を蒙るの地位に陥らしむるものとす可し。蓋し出來高賃銀制の下に、労働者の所得の増減するに就ては、自己の産出したる物資の多寡に基くものなれども、利益分配制度の下に受く可き利益金の多寡に至つては、全然自己の支配外に屬する事項なればなりと云へるが如き労働者に取つて、利益分配制度の無用有害なることを道破したるの言なりとす可し。事業主が利益分配制度を可なりとするは、此制度の美名に隠れて、然らざる場合に於けるよりも多くの労働教程を労働力より搾取するを得るの結果に歸す可く、而して労働者が之に反對するは利益分配金に依て、幾分か賃銀を増加するも、其合計額を以てしては、未だ労働の價値に對して、適當に酬ひたりとする能はず、殊に労働者の間に於ける労働報酬額を不平等にして、彼等の團結を害するの一事は、労働組合關係者の最も不利なりとする所にして、又其根據の確實なることを認めざる可からず。事業主が利益分配制度を實行する一面に於て、労働者の労働組合に加入することを嫌忌し、時に労働組合運動を壓迫するの目的を以て、利益分配制度を採用せんとするに對し、労働者は此制度が労働者をして彼等と一部分の仕事を爲す

少數の僚友に對してのみ、利害の關係を厚からしめ、一の職業又は一の地方全體に於ける労働者に對して、却て利害の關係を阻隔せしむるに至るの故を以て、之に反對し、又少くとも其效果に就て、猜疑の念を懷かんとするもの亦敢て偶然に非ず。労働者にして、事業主が利益分配制度を發案し、實行したる目的を探求し、其自己の心身を仕事に傾注せしめ、而して其結果として生じたる利益金の或る部分を賃銀の割増に供するものなることを知れば、之に對して不平の念を催はすも亦異とするに足らざるなり。

故に利益分配制度は自家の勤勉に依て、直接に事業の利益を増進し、又之を増進するを得ることを感ずる人々の間に行はれて相當の效果ある可しと雖も、是等以外の關係者例へば下級の事務員若しくは一般の労働者に對しては、必ずしも其然るを認むる能はず、寧ろ團結の力に依り、彼等自ら適當と信ずる程度まで、報酬を引上げるに力を致さしむるを以て、適當なりとす可きなり。例へば事業が之に従事する労働者の勤勉努力の如何に依て、其利益に著しき相違を生ずるが如き場合、全體の労働者が相當の智能を有し、利益増加を共同の目的として、勤勉するが如き場

合事業主が事實労働者に對して、利益金の實質的金額を與ふるが如き場合に於ては、利益分配制度の效果の擧げらるゝを見る可しと雖も、斯る事情の備はらざるときに必ずしも成效の同様なるを望む能はざるなり。

## (十)

今日の産業組織に於て、労働者が何等の悪意を有せざるに拘はらず、尙ほ仕事の實際に於て、萬全の注意を缺く爲めに、原料品を消耗し、機械を破損し、時間を空費するの弊ありて、如何なる規律も罰則も容易に之を取締る能はざることあり。斯る場合に労働者をして事業に於ける成績の良否に就て、直接の利害關係を有せしめたらんには、監督者の眼光の及ばざる點に於て、尙ほ労働者をして如上の弊を脱却せしむるを得べく、斯の如きは利益分配制度の利益の小なるものなりと雖も、此程度の利益ならんか、労働者の利益分配制度に對して有する關係の深き場合に於て、之を實現するを得べし。然れども之を純粹の理論に徴せんか、賃銀は之を労働者の能率に依らしむるを正しとし、事業全體の利益に依らしむるを可なりとす。蓋し労働者の能率に對して、最大の刺戟と爲るものは、労働の報酬が直接に又即時に

努力勤勉と相關聯するの事實に存す可く、隨て労働者の支配する能はざる事實即ち利益の増減の如きに之を關聯せしめたりとするも、毫も效果の明なるを得ざるの道理なればなり。蓋し事業に於ける利益の増減する場合に、其増減が労働者の勤勉努力に幾何の關係を有するやと云へば、其關係する所は部分的にして、又間接迂回的なることを知らざる可からず。事業主の支拂う賃銀は生産費の一部にして、利益は種々の事情に依て定まるものなるが、是等の事情の内にて、特に有力なるは、仕事を經營する熟練に外ならず。而して此經營の職務たる、労働者又は其團體をして何等之に干與せしむるに非ず、事業主又は其代表者に於て、之を獨占するものなる以上は、所謂支配人級マネージャー、プロフィット・シェアリングの利益分配制度は存立するを得べしとするも、之を他に及ぼすが如きは、道理に於て正しきを見る能はず、寧ろ出來高賃銀支拂法、賞與金付生産獎勵法等を用ひて、労働能率を刺戟するを以て、勝れりとする可きなり。

利益分配制度に比較して、更に一步を進めたるは、勞資協同の事業組織是れなり。或る事業をして勞資協同の實を備へしめんとするには、第一事業に運用せらるる資本金に對して支拂う利子歩合に一定の限度を設くること、第二利益金中より右

の利子を支拂ひたる残額は之を労働者と株主との間に、一定の割合に依て分配すること、第三労働者にして株主たらしむる者は之を自由とするのみならず、利益金の一部を労働者の病傷老廢疾病を保護する基金とすること、第四株主たる労働者をして會社の重役を選擧するの權利を有せしむるは、勿論労働者自身を擧げて、會社の重要な地位に就かしむることの諸原則を基礎とせざる可からず。而して斯る原則に據る勞資協同の組織が利益分配制度に比較して、果して異なるものあるやの點に就ては、別に論ずる所ある可し。

利益分配制度に對する最後の斷案は此制度の下に於て、労働報酬の依て以て増加するを得る程度並に此増加が或る形態の賃銀制度に於て生ずるものと異なる状況に依て、定まるものとせざる可からず。既に論述したる如く、利益分配制度の内には、或は事業主が之に依て労働者の能率を増進するを得る利益を本來の目的とせず、却て労働者の労働組合に對する關係を薄弱ならしむるが如き、將た又普通の標準點以下に賃銀を支拂ひて、以て労働者を曠化せんとするが如き不純の目的を藏するものなしとせず。斯る制度の下に於ては、假令ひ労働者の所得に或る増

額を來すの望ありとするも、尙ほ労働者階級の全體に有害なりとせざる可からず。蓋し労働者は自ら不公正なる條件の下に労働しながら、之を拒絶して、事業主に公正なる待遇を求むるの自由を發揚するを妨げらるるのみならず、一個の労働者が利益分配額に依て、賃銀の缺損を補充するを得べしとして、低廉なる賃銀に安んずることは、全體の賃銀率に低落を來す一原因たらざるを得ず、純正の目的を有する利益分配制度即ち労働者の能率を刺戟し、能率の増進に依て生じたる利益の増加額を労働者に分配せんとする制度には、從來世間多數の論者に依て、認められたるが如く種々の利益の伴うを疑はずと雖も、同時に利益分配制度の下に立つ労働者をして他より分離せしめ、労働者全體の進運を妨げ、變動の急劇なる事業に於ては、此制度は不景氣時代に於ける損失を償ふ爲に、資本に高率の利子を與ふるの結果、賃銀の低落を惹起するの恐あり、好景氣の時代に於ては、賃銀の増加は利益分配制度に依るよりも、労働組合の活動に依るを以て、捷徑なりとす可く、然も利益分配制度が平生労働組合主義の發達若しくは労働組合の活動に妨害を加ふるの一事は、吾人の如き労働組合主義を信奉する者の輕々に看過する能はざる所なりとす(完)