

Title	経営民主化に関する若干の考察
Sub Title	
Author	小高, 泰雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1947
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.40, No.2 (1947. 2) ,p.69(19)- 88(38)
JaLC DOI	10.14991/001.19470201-0019
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19470201-0019

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.

つあつたのである。又確かに戦争がその後の経済的發展の要因の一つをなつたことも認められるが、それだけに依つてその後の経済的發展が可能となつたわけではない。ただあまりにも戦争が強き動因となつてゐたために、戦争の惨禍について正しい判断を失はせたのである。

(昭和二十二年一月二日稿)

經營民主化に關する若干の考察

小 高 泰 雄

終戦後に於ける我國産業經營が民主化の方向に従つて重大な變革を遂げつゝあることは云ふ迄もないところであるが、この變革過程がこれを二つの政治的施策を中心として行はれつゝあることは疑ひ得ないところであらう。即ちその一は軍需補償の打切に伴ふ擬制資本の整理を中心とするものと、二は財閥解體と獨占禁止を基調となるものである。軍需補償の打切に伴ふ一連の金融措置は云ふ迄もなく、産業再建に對して適正なる具體的資本價值と戦時中に極度に膨脹せる抽象資本價值との矛盾を修正する性格のものである。従つてこの適正具體資本價值の設定と抽象資本價值値切下に伴ふ犠牲負擔の中に重大なる問題がひそんでゐる。他面財閥解體と獨占禁止は、從來の持株關係を民主的基礎の上に置くとともに、不當なる競争の防止による自由競争制度の育成に關聯するものであつて、從來の産業構造に對して重要な變革を生ぜしめつゝあるところのものである。これ等の變革は今や其の途上にあるのであつて將來の産業形態が如何なる具體的内容を存するに至るかは何若干の期間の経過を待たなくてはならない。しかしながら、變革が從來の産業資本或は金融資本家間のみの問題たるのみならず、終戦以來急激に増大し來れる勞働階級の發言

權の増大に照應して、資本と労働との對等的地位の基盤に於いて處理せられる傾向を示してゐることは看過し得ないところである。而してこれを各個の企業經營の問題として見ると、擬制資本の打切に伴ふ經營規模の變動とか、生産計畫とか、株式分散、利潤分配との諸問題が漸次に經營參加者全員の協同的意志によつて決定せられる傾向を示してゐるのである。斯様な變動期に際して企業經營の實態を把握することは頗る困難なことは云ふまでもないところである。經營經濟學の研究の爲めに以上述べた様な企業上の諸條件が確定せられた以後に徹底的調査の行はることが肝要であるが、目下法的整備も行はれてゐない状態であるからして暫らくは靜觀せざるを得ないであらう。而して以下に示すところの調査は資本と經營の分離と經營協議會に關するものであるが、移行行く企業經營構造の一斷面を表明する資料として掲げることとした。(二五頁参照)

本調査は本塾に於いて經營經濟學を聽講する本科一年の學生諸君によつて行はれたものであつて、調査對象は製造企業であり、調査期間は昭和廿一年十月中旬より十一月中旬に及ぶものである。調査票は約百枚に及んだのであるが、調査の重複したるものは凡て除外することとした。又若干の會社に於いては或る種の調査項目は明瞭であつたが他の項目では頗る不明瞭であつたが爲めに、各項目別に見て調査された會社數に若干の變化が生じてゐる。

調査項目の第一は資本と經營の分離に關するものであるが、重役の經歷を調査したのである。金融資本家より派遣せられたもの、或は大株主なるの故を以つて重役たるもの、其他資本調査上の能力を基礎とするものをAとし、同一又は同種企業に長期従事して、各種の經營實務の地位を経て重役となりたるもの或は研究上の成果を以つて重役となりたるものをBとした。即ち前者は例へば經營實務に従事した經歷があるとしても現在の地位が主として資本所有に其の基礎があると觀られるものであり、後者は例へば株式を所有すると雖も其の基礎が經營の實踐に置かれてゐると考

へられたものである。

この調査によると排込資本金五百萬圓以下のA級の會社の三八% (A) 對六二% (A) に對して一千萬圓以上のC級の會社の二七% (A) 對七五% (A) が示されてゐる。B級の會社はA級のものと同様等しい割合を示してゐる。持株關係はA級會社は約三十%なるに比して、C級は十%である。資本と經營の分離は既に戦時中より久しく論ぜられてゐる問題であり、最近に於いては經營より株主重役を全面的に排除せんと極論する學者もある。然しか様に簡單にこの問題を處理することは不可能であり、ことに小規模資本のものにあつては、資本調査、操配の機能が重要なものにつれて國家資本に依存し得る大企業に比して更に一層深刻であると思はれる。更に貨幣資本のみならず、物財資本の所有による重役關係の發生も考へられるところである。持株比率のA級のものに高いのは、株式分散度の低い爲めであると思はれる。

次に經營協議會の調査であるが、經營協議會は最近の労働協約に於いて殆んど例外なしに規定せられてゐるところであり、尠くとも機構上は勞資協調を最も具體的に表明するものである。最近の産業再建の問題に於いても本機構が重要な役割を與へられてゐることは、一般に知られてゐるところである。今やその運用如何の問題は經營の立場よりして最も重大な關心事となりつゝあるやうである。

協議會の構成員は一般に會社側と従業員側と同數のやうに考へられてゐるが、この調査によるとA級會社で約二七% C級會社で二二%従業員側の多數の場合であることが示されてゐる。従業員側代表が所謂職能代表の立場から相當多數のものが、參加し得るのであるがその場合は後に示すやうに本會が協議機關たるの性質の強くないかと思ふ。尙ほ議長の地位に於いては會社側即ち重役の場合が絶對多數を示してゐるが、従業員側及び交替制の場合も相當

の數を示してゐることがわかるのである。従業員側の發言權の増加を物語るものといへやう。本會の性格は本來其の名稱の示す如く協議機關たることが一般の常識のやうになつてゐるが、本調査によると決議機關たる場合が相當多いことが解かるのである。これは株式會社の場合の株主總會と如何に關連するかについて重要な問題となると考へられるが、其の取扱はれる問題の性格によつてはこれを決議機關とすることによつて兩者の經營を振興することとなると思はれる。しかし、これが決議機關であるが爲めに従業員側が責任負擔回避の立場より眞に重要問題を等閑視する如き場合もあらう。反對に例へ協議機關であつても兩者の眞面目な理解に立脚して討議せられる以上其の協議事項は決議と同等の力を持つものと思はれる。従つてこの點は會の實質上の運営に扱はれるものであつて早急に其の性格を論斷することは出来ない。

最後に本會に於いて取扱はれた問題である。本調査に於いては現に協議或ひは決議せられた問題を集計分類する豫定であつたが、調査票を見ると單に協議會規約に規定せられてゐる事項を記載したと思はれるものがある。この數字が實際の協議會の活動を反映してゐると考へるには若干の留保を要するやうである。しかしそれにしては協議會の一般的性格を示す上に相當の意義を持つてゐることは否定し得ない。問題の内容を見ると生活權の問題が斷然壓倒的に多數を占めてゐるのは最近の爭議の性格からしても當然のことであると思はれる。人事權の問題はC級の會社に於いて可成の重要性を持つて來てゐるやうである。我國の勞働組合が職員と従業員との一體化した場合が多い様であるからして、そこに利益の微妙な對立があり、これが人事の問題として可成り深刻な問題を提供することとなるやうである。生産技術上の問題は生産再開の問題と關連して最も活潑に討論せらるべきものであるが、これが現在では單に規約の上に止まつて實際に取り上げられてゐるところは果してどの程度であるかを正確に知ることが出来ない。將來若し協

議會が一層發展するとし、且つ事業状態が安定するとこれが協議會の中心の問題となると思はれる。最後に企業經理及び再建に關する問題は經營全般に關する問題であり、協議會として果してこれに染手することが妥當であるかどうかについては種々議論の存するところであると思ふけれども、現在の軍需補償の打切り、獨占禁止法の問題が直接に従業員の生活に關連するものであるからして、協議會の問題として現在重要な關心を示しつつあると思はれる。それが單に協議會に於ける單なる話題に止まる場合もあり或は従業員側が積極的に再建案を提示してゐる場合もあらうけれども、所謂完全雇傭を前提としない迄も從來の資本家的なる恐慌切抜策が採られ得ない限りこの問題は協議會の問題として取り上げざるを得ないことと思はれる。本調査に示されてゐる數字も實際の豫想よりは遙かに多い様に考へられるのである。既にC級の大規模企業に於いて殊に重要視せられてゐることが解かるのである。

既に述べたやうに我國の經濟が再建の途上にあるからして、重役の更迭、株式分配獨占禁止法の制定等による影響に並んで、最近の産業復興會議の動向等によつて重大なる變更を見るのではないかと考へられるのであつて、それにつきては今後の調査に待ちたいと考へる。

次に我々は經營民主化の經營組織上の問題と共に經營上の立場より見て一層重要と考へられる分配の問題に關連して述べたいと考へる。これに關する調査は目下進めつつあるのであるが未だその結論に到達してゐないので一應歐米に於ける利潤分配制度の發展について考察したいと考へる。

二

勤勞者に對する利潤の分配換言すれば、會社の利潤に屬する部分を特別報酬として勤勞者に支拂ふと云ふことは、今日迄にかゝる制度を採用せる會社によつて屢々全く新なる會社經營上の方策であるかの如く傳へられるのであるが

かゝる措置に暗示を與へ或は進んで其の妥當なる所以を提唱した思想は可成古い時代に遡り得るのである。この制度は後述の如く英、佛、米に相當の發展を示したのであるが、其の制度の採用に當つての動機が果して如何なるものかを分析することは頗る困難とせられるところである。しかし、この制度の採用が單に勤勞者の生活の救済とか、資本に對する對抗意識の緩和とか、或は企業財政のよりよき均衡—例へば免稅の機會確保の如き—を維持せんとする經營者の慈善的對勞働戰術的な或は企業財務政策的な思考に立脚してゐるとすれば、それは思想的に見て高く評價せらるべきでないことは云ふ迄もない。蓋し當該企業の勤勞者生活状態の改善とか、勞働攻勢の緩和とか、企業財務の安定の如き私企業的事情の變化によつて、直ちに其の存在を決せられるに至るからである。これに反して勞務者の利潤参加が、勞働そのものゝ本質に立脚しての理論的歸結であるとの認識に基くものであるとすると、個々の企業に於いて採用せられたこの制度の消長とかははりなく、其の將來の發展性に對して重大なる影響を與へる思想的根據をなすものであると云へやう。唯だ前世紀中葉以後この制度の萌芽が見出され、以來その多くのものが結實することなく凋落せる反面、更に多くのものが新なる企業分野に其の根を下し、時代とも隆替を見ながらも今日尙は相當多數のものが營々其の命脈を維持してゐる事實は、よしその制度の採用に立つての動機が全く私經營的な一時的事情に左右せられたるの觀あるも何等か其の根底に於いてかゝる利潤配分思想に對する感情的共鳴があつたとも考へられるが尠くともかゝる制度が將來に於いて分配問題の解決に對して相當重要な寄與をなし得ると考へるのである。

現代の社會經濟の根本的條件に變更を加へることなくして勞務者の利潤参加を主張する理論或は其の根據となり得る理論は大體に於いてこれを二つに分類し得るかと思ふ。勞働投資説と勞働創造説である。

この一に勞働投資説と呼ぶところのものは、生産過程に於いて作用しつつある勞働は他の回轉財—原料、仕掛品、製

(昭和 21—11—20 現在)

重役の 分	經營協議會 の構成人員	A 級 會 社 (500 萬以下)		B 級 會 社 (500 萬圓—1000 萬圓)		C 級 會 社 (1000 萬圓以上)							
		人員 %	總株主對 ニ對スル %	人員 %	總株主對 ニ對スル %	人員 %	總株主對 ニ對スル %						
A1—株主重役	A2—會社と従業員同数の場合	170	38	22.7	60	55	37	17.9	9	166	27	8.7	61
B1—經營者重役	B2—會社側の多い場合	276	62	8.9	59	59	63	2.5	9	451	79	1.9	81
	C2—従業員側の多い場合		42		59		16		12		66		66
			1		0		0		12		1		1
	A3—議長が會社側の場合		37		59		5		12		36		36
	B3—議長が従業員側の場合		4		59		1		12		13		13
	C3—更替制		6		3		3		12		10		10
同 會 社の 議長の地位	A4—協議機關		36		59		7		12		52		52
	B4—決議機關		16		3		3		12		10		10
同 會 社の 協議問題 内	1.賃金時間共の他生活上の問題		54	X	3		12	X	0		78	X	3
	2.人権の問題		34	X	22		8	X	3		62	X	19
	3.生産技術上の問題		42	X	6		10	X	2		70	X	11
	4.會社整理及企業再建の問題		40	X	18		5	X	6		53	X	28

(註) ○は協議する會社数
Xは協議しない會社数

品商品の如き—又は調節財—回轉間の關係を順調ならしむる支拂手段財及び消耗財の如き—とは異なり、其の生成に多額の資本的支出を伴ふ設備財に匹敵すべきものであるからして、勞働投下は資本の投下と同じに論ぜらるべく、從つて勞働者は勞働の投資家 (Investor of Labour) として、所謂資本の投資家 (Investor of Capital) たる株主と同等に取扱はるべきであるとするにある。

勞働の資本的價值に關する思想は Adam Smith に遡ることが出來やう。Smith の the Wealth of Nations に於いて、資本の一種として「社會の凡ての住民及び構成員の獲得せられた而して有用なる能力」を擧げ「かゝる技倆の獲得者をその教育、勉學、徒弟期間中補育することは、實質的經費 (real expense) を要するものであり、かゝる經費は彼の人格の中に顯現し固定するところの一種の資本である。この技倆は彼の資産の一部たることも、彼の屬する社會の資産でもある。勞働者の技能の進歩は勞働を節約せしめる機械工具と同様に思考せらるべく、そは若干の經費を要するも利潤を以つて償はれるのである」(註一)勿論 Smith の主張は企業所得の分配面に於いて勞働が資本と等位に置かるべきものとするのではないけれども、尠くとも有用勞働の生成せられる過程に於いて投下せられた費用が利潤によつて補償せらるべきことを説いた點は後の利潤分配の思想に重大なる影響を與へてゐると考へられる。

(註一) Adam Smith: The Wealth of Nations, Book II, Chap. 1

勞働を以つて明確に投資と見做し、企業所得の分配を、會社の資本資産 (capital assets) と勞働資産 (Labour assets) の比率に從つて行ふべきことを提唱したる説の一として Hamlin を擧げることが出来る。彼は其の經濟均衡論に於いて過剩生産による現代經濟制度の危機が深く所謂分配の不均衡に由來するものであり、而してこの不均衡は勞働所得が其の生産價值以下に引下げられ何等利潤に参加し得ないことにその究極の根據を見出し、現代の經濟制

度のもとに於いてこれを不合理を是正するが爲めには投下勞働力を資本換元し、其の資本的價值と企業所有の他の固定、流動總資産價值の比率に從つて、企業總所得を分配すべしとするにある。

動機としての利潤生産が今日の不均衡的經濟發展の根源を形成することは多數の學者の認許を得るところである。考へるが、この動機としての利潤を所得に轉換することによつて果して不均衡を是正し得るや否やは經濟學上問題の存するところであらう。企業所得を以て彼は企業に於ける純收益 (Net gain) とし、資本及勞働投資に對する維持費 (cost of upkeep) を總所得より差引きたる殘額なりとする。(註二) 今日の企業計算に於いては勞働費は利潤計算上の單獨なる費用項目であつてそれ以外の意味を持つものではない。これに對して投下資本に對する報酬は、社外資本に對する利子は別として其の維持費たる利子とこれに對する利益配分の二つの要素が同時に混入せられてゐる。これ資本が企業に對する唯一の投資と考へられてゐる結果である。彼は勞働と資本の投資上の等位性を認めることによつて、資本に對する所得分配に於ける如く、勞働に對する報酬も亦維持と配分の二つの要素が結合せられることを強調し、これによつて企業經營に於ける責任制は強化せられるとすることに其の根本的主張が存する。(註三) これは現代の經濟機構そのものを變革する意圖を持つものでなくして、各個企業の經營上の觀念的轉機を求めらるものである。従つて搾取の除去と云ふ問題について社會主義と相通するものを持つが其の方法に於いてはこれと異なる。彼の現代の經濟機構の下で行はれつゝあるところの入間貨幣價值の慣行—例へば保險企業に於ける收意力換元法或は人身毀害賠償に對する補償額査定—に立脚して企業に於ける勞働の資本價值を設定し分配の規準ならしめんとするのである。(註四) 彼は米國の基金産業について計算的に其の分配比率を示してゐるが、そはもとより提案であつて實驗上の證左はない。

利潤生産は所得生産に比して社會經濟の不均衡を醸成することのために利潤そのものが不確定、不安定なることを強調(註五)してゐることは後述の利潤分配制度の失敗が多く企業の財政破綻に由來してゐる一英國に於いて殊に下點を顧みるとき意義深いものを覺ゆるのであり、それ故に彼の主張は利潤分配制度に對する一の批評とも考へられるけれども、然も其の缺陷を示すことゝも、これに代るべきものを暗示してゐる意味に於いて、新なる構想の利潤分配理念を表明してゐると見ることも出来るであらう。

(註一) Hamlin: *Economic Balance or World War*, N. Y. 1937, p. 59.

(註三) Hamlin: *ibid.* pp. 62-61.

(註四) Hamlin: *ibid.* pp. 55-56.

(註五) Hamlin: *ibid.* p. 57.

かゝる社會經濟的構想に基くことなく現在の利潤分配制度を是認しこれを助長せしめんとする思想は米國に多く存在してゐることであつて、Boris Emmet IVは其の「合衆國に於ける利潤分配」に於いて勞務者が其の時間及努力を費すことはこれを人間的投資 (Man's investment) として株主投資 (Share holder's investment) と同等に取扱ふべきことに立脚してゐる多くの實際上の提案を示してゐる。(註六)

(註六) Boris Emmet, *Profit Sharing in the United States*, Washington: Government Printing Office, 1917, (United States Labor Statistic Bureau, Bulletin No. 205) P. 13.

次に勞働價值創説は利潤分配制度を積極的に主張してゐるものではないが、其の理論の當然の歸結として、實質上この制度を支持するに至るものと考へられるものである。經營經濟學者たる Nickisch 教授は嘗て其の原價計算論に於いて、賃銀再計算論を主張してゐるが、其の主張の根本に於いて筆者はかゝる理論の存在を見出すのである。教

授は今日の企業に於いて費用は企業に於いて現實に貨幣支出を伴ひたるものであり、原價の範圍もこれによつて決定せられてゐる。然るに、他の原價要素に比して勞務に對して支拂はれる賃銀は頗る趣を異にしてゐる。惟ふに經營は生産的給付を實現するための一の組織ではあるが其の中心に立つものは人である。人が營む生産上の諸機能は經營組織によつて具體的給付として轉化して行く。經營の有する一切の物的財産はこれを援護して行く勞働的要素である。人と人との關係は給付を實現しやうとする共通目的と機能上の關聯を通して有機的に結合してゐる。然る限り、經營給付は經營參加者の個々の給付の綜合的結果である。經營の齎す収益は從つて又各個々の經營參加者の有する創造的給付の綜合的結果である。人間勞働の費用は給付の齎す収益と直接に聯結してゐて何等収益を決定するが爲めの費用項目とならぬ。原價を構成する費用は單に外部經濟より購入せられたる物的諸財に外ならぬ。勞働に對する費用即ち賃銀は嚴密には經營給付の價値の増加したる部分に一致すべきである。然しながらこの價値部分は經營給付の經濟性の決定せられたる法に於いてのみ確定し得るところである。現實には拂はるゝ賃銀は生産期間中勞務者の生活維持の爲めに企業者又は資本家によつて立替支拂はれ暫定的經濟性のものであり、經營収益中の一部分である。從つて經營収益確定以後に於いて再計算せらるべきを妥當とする。(註七)これと稍々同様の見解のもとに今日の原價及び經濟性計算を批評せるものを Lehmann 教授の所論中にも見出すことが出来る。即ち彼は價値創造計算論に於いて、原料減價消却を以て經營の前後したる前給付 *Vorleistung* となし、賃銀企業的所得を以て價値創造額となしてゐる。この價値創造額は企業家所得に於いて經營収益と結合してゐる以上、賃銀がこれと同様に取扱はれることなくしてはかゝる分類は其の根據を失ふことは當然である。

(註七) Nickisch: *Selbstkostenrechnung u. Aufwandrechnung*, in: *Die Betriebswirtschaft*, 1937, H. 10 S.

(註八) Lehmann: Planvolles Rechnen in Betrieb u. Gruppe. ein Beitrag zur Wertschöpfung u. Wirtschaftlichkeitsrechnung, Berlin 1937, S. 11

III

勤勞者に對する利潤分配制度の起源は既に前世紀初期に見られる。佛蘭西に於いて一八二〇年 La Nationale, 一八三八年 L'Union, 一八四二年 La Maison Leclaire に於いて既に採用せられたとあり(註九)更に M. Bouganot 氏に據ると一八五〇—一八五八年間に四個の保險會社によつて試みられたと云はれる。英國に於いてはこの制度は一八八〇年以前に若干の小炭鑛業に於いて採擇せられたところである。而してそれは Babbage 教授が嘗てコーンワルの諸鑛山に於いて、其の賃銀の支拂を鑛脈鑛質の優秀性に從つて上下せしめつゝあるを觀察しこれを推賞したる結果であると云はれる。教授は「あらゆる大經營に於いて賃銀支拂制度が、企業の成功より生ずる優利(advantage)を何人も參加し得る如き形態をとることは頗る重要なことである。即ち本形態のもとに於いては、工場自體の利潤の増加は、賃銀の變更を來たすことなくして、各個人の利潤を増加せしめることとなる。」(註十)と説いたのである。一八六五年 Henry Briggs, Son and Co. Ltd. に於いて一三〇〇人の炭鑛夫に適用せられたのが本制度の代表的例となつてゐるが、本會社が勞働不安の結果これを採擇せるに拘らず十年以後發生せる爭議の爲めに解消せられるに至つた。米國に於いてこれは稍々後れて一八八〇年代に其の萌芽を認め得るのであるが、Pillsbury Flour mills Co. (Minneapolis), Paotter and Gamble Co. (Chononast), N. O. Nelson Manufacturing Co. (St. Louis) 及び The Ballard and Ballard Co. (St. Louis) が重要なものとして擧げられてゐる。以上の如く一八〇〇年以前に於いて既に若干の

ものが歐米諸國に於いて施行せられてゐたのを見るのである。本制度が漸く其の進歩の速度を早めるに至つたのは一八〇〇年代以後のことと思はれる。これは近代生産様式が漸く確立したる反面勞働問題は漸次深刻性を露呈するに至つたこと、自由競争の激化に伴ふ勞働生産能制の上昇を企業財政政策の一面として取上げんとするに至つた證左であると見られるのである。現在迄に至る世界各國の發案は約二千であり、其の内英國に於いて約六百、米國に於いて約二百が算せられ殘餘の二百が佛、獨、伊、和蘭等に分散してゐるやうである。而して其の内統計の比較的複雑なるものは英國のみであり、其の他に於いては殆んど正規の發表を見ず、十數年以前より全然其の發表の中絶してゐるものもある。(註十一)唯英國に於いては毎年勞働省より本制度に關する數字の發表がある。今それによつて一九三六年迄に於ける發案件數と廢止數及び現存數は次の如き状態となつてゐるのである。

第一表

發案年度	發案件數	廢止件數	現存件數(1936)
1881年に至る	35	33	2
1881—1890	80	71	9
1891—1900	78	70	8
1901—1910	85	52	31
1911—1918	98	57	40
1911	66	38	27
1920	60	29	31
1921	16	5	11
1922	15	3	10
1923	18	6	9
1924	18	3	15
1925	15	6	8
1926	15	6	8
1927	24	6	17
1918	13	5	7
1929	19	4	10
1930	7	1	6
1931	2	—	2
1932	2	—	2
1933	—	—	—
1934	4	—	4
1935	4	—	4
1936	5	—	5
計	661	395	266

經營民主化に關する若干の考察

第一表参照。米國に於ける發案件數は Balderson 教授の調査

によると次の如き數字が示されてゐる(註十二)

(註九) Balderston; *ibid.* p. 8

(註十) Babbage, C.: *On the Economy of Machinery and Manufactures*. 3rd. ed. London, 1833. p. 51.

(註十一) Balderston, *ibid.* p. 24.

(註十二) Balderston; *ibid.* p. 9.

以上二つの統計に於いて見られる如く歐洲戰爭に際會して本制度が廣汎に採擇せられ一九二二年—一九三六年に至る數字を遙かに凌駕してゐる點が殊に注目せられるのである。而して本制度の發案及び廢止が景氣變動と從來可成り密接に關聯してゐたことを思考せざるを得ないのであつて、この事實は英國の統計中に殊によく現はれてゐるところである。英國に於いては一八六五年—一八六七年に十五の會社が本制度

英國に於ける發案件數	
1881年以前	6
1881—1890	23
1891—1900	7
1901—1910	17
1911—1920	75
1921—1930	24
1931—1936	33
計	185

を採用し、其の後の二年間の好景氣に更に八會社がこれに附加せられてゐるが、それ以後六年間に互る不況時に際して僅かに六個の會社がこれを採用してゐるに過ぎぬ。一九八九—一九九二年の三年間の好況期に際して八十七の増加があつたが、然るに一八九三年度不景氣の襲來するや忽ち減少するに至つたのである。同様のことが歐洲大戰に引續き生起したる好況不況に際して生じ來つたのである。一九一九—一九二〇年の好況に於いては百二十六の増加が見られたのであるが、一九二一年に至るとこれが十六に減少してゐる。更に一九二七—一九二九年の相對的安定期に於いては五十六であつたが其の後一九三〇—一九三六年の七年間に於ける不況期には

僅かに二十四の増加となつてゐるのである。不況期に際しては新なる増加數の減少を伴ふのみではなく、既存のものも亦其の機能を停止せることが英國に於いては屢々見られるのである。Balderston 教授の計算によると現存數に對する廢止數の比率は英米兩國に於いて大體四十%前後であり、各年度に發案せられたるもの平均壽命は米國に於いては大體一二年—一四、三年となしてゐる。(註十三)

(註十三) Balderston; *ibid.* pp. 28-29.

英國に於ける産業別の現存率は勞働省の統計によると上の如くである。

業	9.4%
業	80.0
業	41.0
業	43.0
業	70.8
業	31.5
業	34.4
業	35.2
業	45.2
業	24.3
業	39.2

本表に見る如く持續期間の最も長いものは銀行其の他の會融業にして一五の發案中二〇%が廢止せられてゐるに反し、農業に於いては九〇%が廢止せられてゐる。瓦斯、水道、電氣が又約七一の存續率を維持してゐることも注目すべき事實である。廢止の原因を正確に把握することは可成り困難なところである。各企業がこれについて真相を發表してゐるとは考へられない場合があるか

らである。嘗て米國に於いて全國産業會議事務局(National Industrial Conference Board)に於いて本制度を採用した後これを廢止したる七九の會社について其の原因を調査したる結果を示すと次の如くである。(註十四)

(註十四) National Industrial Conference Board, Inc. *Profit-Sharing*, N. Y. 1934, P. 16.

一、本制度運用の結果に對する經營管の不滿に由るもの

一七

經營民主化に關する若干の考察

産業種別	發案件數		現存件數		參加従業員數 (英國のみ)	
	米國及加奈陀	英國及北愛蘭	米國及加奈陀	英國及北愛蘭	米國及加奈陀	英國及北愛蘭
農業	—	32	—	3	200	0.06
金融業	19	15	4	12	28,900	9.52
工業	15	39	8	16	21,500	7.08
食品	11	62	5	27	41,300	13.61
瓦斯・水道	9	94	1	68	54,100	17.79
電氣業	14	111	6	35	13,200	4.34
造船	53	96	26	33	88,400	29.12
機械	15	71	2	25	15,700	5.17
印刷	17	42	1	19	25,600	8.43
その他	37	115	13	28	14,600	4.81
不明	3	—	1	—	—	—
計	193	679	67	266	303,500	—

の不足による原因(二)を加重すると四五%となるからして、企業者側に於ける財政上の原因が大體に於いて決定的原因であるとなし得るのである。勤勞者の不満によつて撤廢せられるに至つたものは僅かに四%であり、従つて本制度施行後に於いて勤勞者がこの制度に對して積極的に反對する如き場合は頗る尖いと考へられる。

然らば如何なる産業種目に於いて本制度が採用せられてゐるのか。これは勿論各國の經濟事情に應じて異なるからして一律に論ずることは出来ないと思はれるが、Balderston 教授はこれについて教授の調査したる米國の資料と Ministry of Labour Gazette の前提所載の資料とを比較してゐるがそれによると次の如き數字が示されてゐる。

本表に見られるやうに英國に於いては特に瓦斯、水道、電氣の如き事業が高い比率を示してゐるが、これはことに瓦斯事業が料金引下げと配當の増加を關係せしめること、ジョージ・リヴセイ卿 (Sir George Livesey) の積極的援助に基付くと云はれてゐる。産業の規模については詳約なる統計はないが、バル

- 一、雇傭者の不満に由るもの
- 二、利潤喪失
- 三、經營者死亡の其他による企業解散企業組織の變更
- 四、他の報酬制度への轉遷
- 五、其他
- 六、其他
- 七、其他

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	計
經營者熱意喪失	9	2	6	9	2	—	6	34
勤勞者の不満	26	4	22	12	7	12	5	88
企業損失	24	3	19	4	15	16	13	94
企業解散	12	3	26	9	10	8	6	74
企業變更	6	2	14	8	6	2	6	44
代表採用	7	2	16	6	12	5	2	50
其他	3	—	1	1	—	—	6	11
計	87	16	104	49	52	43	44	395

英國に於ける廢止原因の分類は次の如くである。(註十五)

(註二十五) Ministry of Labour Gazette
Vol. 45, Aug. 1937, P. 296 "Profit-Sharing and Co-Partnership in 1936"

以上の結果を米國のそれと合計して見ると次の如き數字となる。

上掲比率に於いて見られる如く廢止理由中發高比率を示むるものは企業損失である。これは本制度の採擇が好景氣と密接に關聯してゐる事實と合せ考へると頗る興味深いものがある。又これと經營者の熱意喪失及び經營者

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	計
英米合計	104	21	108	55	60	50	73	474
比率	22%	4%	23%	12%	13%	11%	15%	100%

ダーストン教授の調査によると、米國に於て一定の利潤分配方式を採用した定期に配分を行ふ二二の會社の平均使用人は七一六人であり、不定期に配分を行つてゐる二一の會社のそれは六二〇人である。英國に於いて一九二二年以來この制度を採用した七二の會社の平均使用人は一四三人であると云ふ。(註十六) 其の規横が一般に小なる如くである分配額の決定について、一九三七年一二三の會社を調査したるとこの其の四〇%は投下資金の幾%かを差引きたる殘額を配分し三〇%は何の差引を行はずして、一定額を規定してゐるものは五%に過ぎず、其の他のもの二五%となつてゐる。さてこの制度のもとに勤勞者の収入の増加がどれ程上つたかについては次の統計によつて其の一面をうかがうことが出來やう。

(註十六) Balderston: *Ibid.* p. 35 原文には參照従業員計 220,500 とあるも 303,500 の誤りならん一筆者。

年次	參加 使用員數	增加額 比率
一九二七	八,二五二	二,八%
一九二八	九,二九四	五,五
一九二九	九,四八一	一三,四
一九三〇	七,〇五〇	九,二
一九三一	六,九一五	五,四
一九三二	六,七一九	七,五
一九三三	五,二八	二,六
一九三四	一,五七九	三,四
一九三五	四三,〇二五	〇,九
一九三六	一二五,六四九	三,九 (註十八)

(註十七) Balderston: *Ibid.* P. 37

(註十八) National Industrial Conference Board, Inc., *Practical Experience with Profit sharing in Industrial Establishments*, N. Y. 1920. P. 13.

この増加率は景氣の變動と密接に關係してゐることはいふ迄もないが、この増加率が果して純然たる利潤配分の本質を合するか或は單に賃銀の附加部分たる性質を持つかについては一層の注意を必要とするところである。

この制度の採用に當つて勞働組合より可成り強烈な批難が行はれたことは一般に知られてゐるといふであらう。其の根據は勞資問題の解決は全面的對立と抗争によつて行はるべきであつて、各企業内に行はる社會政策的施策を通じて何等の解決にも到達し得ないのみならず、かゝる制度は各勞働者の知識と獨立を停滯せしめ階級的自覺を失はしめると云ふにある。更にかゝる一般論よりして、かゝる制度によつて實際上の賃銀が組合賃銀以下に切下げられる懼れがある。又この制度により勞働者は其の利潤分配額としての基金を自由に處分し得ない結果争鬭力を弱體化せられるし又勞働者は自由に企業を去ることが出來ない。利潤計算や其の分配額決定の如きも資本家の一方的計算によつてなされるものであるからして常に勞働者の不信と疑惑を招き實質上の効果はない等等が擧げられると思ふ。か様な批難にはもとより單に抽象的なものではなくして、過去に行はれた利潤分配制度の實際上の運営に對する具體的批評たるものも多くあらうと思はれる。然しながら將來に於いて果してかゝる批難がそのまゝ妥當して本制度の意義を全く失はしめるかかについては多大の疑問があると思ふ。國營國有の企業には自から限度があるのであつて、現在の資本計算の獨立性に從つて民營企業を認め、しかも各企業經營面に於ける組織上の民主化が滲透して來るとこの問題が一層本質的な課題として取り上げられて來ると思ふ。その際の分配方式が從來のそれと同一でよいか否かは多大の研究

を要する問題であらう。最後に結論としてバルグーストン教授が前項の調査を行つた後に將來本制度を採用するについて主導原理として擧げてゐるところのものを以下に紹介して置きたいと考へる。

- 一、この制度のもとにおいて正規の賃銀は其の社會の一般普通賃銀と尠くとも同等であり、同規模の競争企業と等しく、同生活費に一致するものたること。
- 二、分配せられる利潤は現金ではなく労働者の將來の安全を保障する爲めの基金となすべきである。
- 三、以上によつて設定せられた資金は、經營者と労働者によつて協同的に信託せられ、管理せられること。
- 四、基金の主要部分は蓄貯銀行の行へる如き方法を以つて運用し、會社の普通株には投資せざること。
- 五、労働者は在社中に彼の勘定にある基金の自由處分については相當の制限を受けるけれども、この基金の存在が彼の労働権を何等侵害しないこと、すなはち彼は自由に如何なる労働團體にも加入し、雇主を變化し、會社を去る場合は自由に基金を引出し得る。(註十九)

(註十九) Balderston: *Ibid.* pp. 6061.

動態經濟學と物價指數

鈴木 諒 一

現代の物價指數論が、既に原子論的物價指數論の領域を越へ、選擇の理論に立脚せる函數論的物價指數論の領域に迄發展してゐることは周知の如くであるが、而も其の多くは、ラスパイレズ式、パーシエ式、エッチワース式に單に經濟學的な意味を賦與するに止まり、新たな近似算式を計算して居るわけではない。又、此の函數論的物價指數論の基礎となつて居る經濟理論は主として靜的均衡理論であり、無差別線そのものに重きを置いて居るのみであつて、支出擴張線の形狀に就ては、特に觸れて居るところはない。少くとも、資本理論と結合せる動的均衡理論を前提とする限り、この支出擴張線の形狀如何によつて新なる函數論的物價指數論の基礎が與へられることにならう。

動態の問題として、特に注意すべきことは、支出 E が不變ではなくて、變化し得ることである。今、單位主體が總支出 E を投じて、二財入を購入するものとし、入り の價格を夫々 p_x, p_y とすれば、無差別線に關して次式が成り立つ。

$$p_x x + p_y y = E \quad (1)$$

靜態に於ては、總支出 E は一定であるから、 x, y が變化しても、其は互に代替的な作用を起し得るに過ぎない。即ち靜態に於ける支出擴張線の方程式は

$$p_x x + p_y y = 0 \quad (2)$$

となるのである。併し、動態に於ては、 E が一定である必要はない。而して又、このことこそ、物價指數論の中心題目である筈である。さうであるならば、その結