

會學濟經學大國帝都京

叢論濟經

號五第 卷二十第

行發日一月五年十正大

論叢

戰後に於ける獨逸の財産税を論ず……………法學博士 小川郷太郎
 利潤配分實施上の諸問題……………法學博士 田島錦治
 需要曲線供給曲線及び價格曲線……………法學博士 河上肇
 戰後獨逸の社會主義運動……………法學博士 河田嗣郎

時論

税制整理の主要問題に就きて……………法學博士 神戸正雄

說苑

舊岩國藩の製紙原料保護政策……………經濟學士 吉川元光
 我國在來の商業帳簿……………法學士 大森研造
 所得と勞賃……………經濟學士 堀經夫

雜錄

Lawsの公共福祉觀……………法學博士 財部靜治
 最近我國に於ける地方費の組成と増加……………經濟學士 小山田小七
 國際勞働立法……………法學博士 河田嗣郎

勞働資本協調方法としての利潤配分 (二)

田 島 錦 治

第四節 利潤配分實施上の諸問題

余は前節に於て利潤配分の理論を説明し、ルロワ・ポリーユ氏が此方法を以て學理上の根據を缺くと爲す説に對して、聊か反對の專見を述べたり。今や本節に於ては、此方法を實施する上に起るべき諸種の問題に就て考察する所あらむと欲す。而して之に關しては主としてルロワ・ポリーユ氏の著書に依る、何となれば此問題は理論よりは寧ろ事實に根據し、而して氏の説明は簡繁宜きを得、頗る參照に便なればなり。

第一 利潤の決定及び配分の起點

利潤の學理的意義は既に第二節の首に述べたるか故に今亦贅せず。而して企業者が利潤分配を實施するに方りては、必ずしも此學理的利潤の意義に拘束せられず。稀には利潤を廣義に解し、企業者の資本に對する利子及び其支配の勞務に對する報酬をも控除せざる總益金を以て配分の起點とするものあり。其著るしき例は紐育市の馬車製造家 Brewster にして總益金の一割を勞働者に配分したり。然れども企業者の大多數は彼の資本に對する利子及び彼の支配の報酬を控除したる

純益金を以て配分の起點と爲す、而して此事たる固より不條理に非ずとす。但し控除せらるべき利子の割合は、其土地又は其時代の事情、及び企業者の意思に依りて高低一定せず。嘗てオルレアン鐵道會社は八分と定め、ピヤノ製造所 *Bord* 會社は一割と定め、*Briggs* 炭坑は一割三分五厘と定め、而して近頃米國ニユー・セアジー州に在る *Lister* 兄弟商會は一割と定めたり。企業者か其横恣なる意思に依りて餘りに高く資本の利子を定むるときは、勞働者に配分すべき利潤の部分を過少ならしめ、從て利潤配分方法をして有名無實に終らしむる弊あり。故に宜しく其土地其時代の世間並の利子に近きものに定むべきなり。

第二 勞働者の受くる配分額の割合

企業者か勞働者に與ふる所の利潤の配分額は、亦彼の意思に従ひて千差萬別あり。ギルマン氏の擧げたる九十六例中、十五例は配分の額不詳、十四例は眞正なる利潤配分に非ず。而して殘餘の六十七例中、總益金の一分五厘を配分するもの一、同一分を配分するもの一、純益金の一割を越えざる額を配分する者三十六、一割一分乃至一割五分の者五あり。巴里ルクレール家の配分率は七割五分に達し、ギーズの *Godin* 銅鐵器工場、ゼネーヴの *Billon et Isaac* 樂器工場、同じく瑞西の *Schoenli* 燐寸及蠟燭工場、那威の一工場、隨馬の一工場、米國の二工場、合せて七例は五割の配分を許せり。倫敦市に在る室内裝飾を業とする一の共働組合 (*The Association Cooperative de*

Décorateurs de Londres) は五割五分を配分せり。他の八例は資本と勞働とに對して均一の配分を爲すと稱せらる。然れども此均一の配分の意味は其解釋區々たり、或工場に於ては勞賃の總額と使用せらるゝ資本の總額とを按分比例して利潤を配分す、而して資本の總額は概して勞賃の總額よりは遙かに大なるか故に、實際資本の受くる所は勞働の受くる所よりは大なりとす。又他の一例は資本の配分額の半分にして、他の六例は總益金の二割乃至三割三分に達す。

由是觀之、ギルマン氏の擧げたる利潤配分の六十七例中、一割を超ゆる配分を爲す者は二十九例あり、即ち總數の四割四分を占むるなり。而して總數の過半數即ち五割六分を占むる所の三十八例は其配分率一割に達せずと雖も、此理由を以て利潤配分方法の效果の小なるを論斷するは早計なり。余輩は此方法の主張者賛成者として、世の企業者か其横恣なる意思に従ひて其資本に對する利子や、其支配の勞務に對する報酬や、各種の積立金を過大に計算して、勞働者に配分すへき利潤の部分を過小にするか如きこと無く、又其配分の割合を利潤の一割にも達せざるか如き低度に定めさらむことを勸告せんと欲す。近年米國オハイオ州の一會社は其利潤配分の企圖を宣言して曰く『千九百十五年二月一日に始まる所の會計年度に於ける事業の純益、即ち俸給支拂簿 (payroll) に示さるゝ勞賃支拂を含む所の此事業諸費用を差引したる殘額より、先づ重役會に於て投資したる資本に對する適當なる報酬として決定せらるべき部分を取り除け、其殘餘の中の半分

は重役會に於て與ふべき資格ありと判斷さるべき勞働者等に配分せらるへし』(Profit Sharing by A. W. Burritt etc. p. 14)。

第三。利潤配分を受くべき勞働者又は役員資格條件

利潤の配分を受くべき者の資格條件は如何に之を定むべきかは亦甚た重要な問題なり。實際に於て勞働者の全體に利潤を配分する例は至て稀なり。ルクレール家に於ても、其始めて利潤配分を行ひたる千八百四十二年より千八百七十年に至る二十八年間は重なる勞働者即ち心核 (le noyau) と稱せらるゝ人々のみに配分し、其人數も亦甚た少かりしなり。千八百四十二年乃至四十七年の頃に同家は三百人を使役したるか、利潤配分を受けたるは四十四人乃至九十八人なりしと云ふ (Gilman, op. cit., pages 75 and 76)。[○]然るに千八百七十年以後、配分は一般的となり、臨時雇人すらも之を受くることとなりたり。但し斯の如きは稀有の例なり。ギーズのゴードン家 (la maison Godin, de Guise) すらも未だ勞働者全體に向て利潤配分を爲さず。同家に於ては千八百七十七年始めて利潤配分方法を行ひたるか、其時より此工場の株を所有し且一年以上工場にて働きたる勞働者に對してのみ利潤を配分したり。千八百八十七年に於て同家より利潤の配分を受けたる勞働者數は七百九十三人にして總數の約半分に當るを云ふ。[○] (Gilman, op. cit., pages 173-74, 176-77)。

Fougerousse 氏の調査に従へば利潤配分を實行せる巴里の企業家の中に於ては、勞働者の配分を

受くる爲には少くも六箇月勤続するを要すと爲す者一、(la maison Bord)、一年勤続を要すと爲す者六(其名稱は略す)、二年勤続を要すと爲す者二、三年勤続を要する者二、四年を要する者一、五年を要する者一あり。又或工業家は労働者か利潤配分を受く可き豫定の條件として、必ず共済組合の組合員となりて、常に其規約を遵奉すべきことを以てせり。(Fougerouss, Patrons et Ouvriers de Paris, pages 189-190.)

此勤続年限の條件に關しては、地方の狀況、古來の習慣、産業の種類、労働者の性質等を參酌考量して決定すべきものなるへし。ルロワ・ポーリュー氏が半年又は一年の勤続を以て如何なる場合にも適當に非ざる如く論し去るは余竊かに氏の説の少しく適當なるを疑ふものなり。然れども餘りに長き勤続年限の條件を附するは、労働者の自由を拘束し、利潤配分の効果を削減するものなることは固より論を跋たさるなり。要は企業者の誠意を基礎とし、時と處とに應じて、適宜の措置を執るに在るのみ。企業者に果して誠意あらむか、彼は利潤配分を受くる條件を具へざる労働者に對しては少くとも世間並の勞賃を與ふるか故に、彼等は利潤配分か二三年勤続の後に在るも猶之を樂しむならむ。若し企業者に誠意無からむか、たとひ半年又は一年の勤続者に對して利潤を配分することあるも、其配分せる所は不當に低き勞賃を補填するに過ぎざるものとなり、労働者をして却て利潤配分を呪阻せしむる結果を來すべきなり。

第四。配分の方式。個別的配分及び集合的配分。即時配分及び延期配分

配分の方式は多種多様なれども、今其重なるものを擧ぐれば、第一に個別的配分と集合的配分の差別あり。集合的配分(participation collective)とは配分せらるべき額が労働者の各々に分與せられずして、彼等全體の共有となり、又は利益となるべき事業に投資せらるゝなり。例へば共濟組合、貸金組合、又は養老資金庫に投資せらるゝか如き是なり。次に個別的配分(participation individuelle)とは労働者の各々に配分せらるゝものにして、最も普通に行はるゝ形式なり。第二に即時配分と延期配分との差別あり。此差別は第一の差別と觀點を異にするより起るものにして、互に相關係すること下の説明に由りて明なりとす。即時配分(participation immediate)とは各會計年度又は各半期の末か、又は之に接近したる時期に配分せらるゝものなり。之に反して延期配分(participation diférée)とは配分すべき額を各労働者の爲に又は彼等全體の爲に貯へ置き、或隔りたる時期に、又は或事件が発生したる場合に於て始めて之を支出するものなり。例へば各労働者に貯金通帳を交附して、配分額を記入し、平常は漫りに之を引出すことを許さるゝ如き、又は前掲第一の集合的配分の場合の如く、配分額を共濟組合貸金組合養老資金庫に投資するは是なり。此等の諸方式は、實際に於ては混合施行せらるゝこと多し。例へば巴里の印刷業者Chaix家に於ては利潤の一割五分を労働者に配分すれども、其三分一は各人に即時に給與し、次の三分一は貯

金通帳に記入し、職を罷めて工場を去る時の外は之を引出すを得ず、最後の三分一は養老資金庫に投資せらる。

前掲諸方式の何れを行ふに就ても、之か基礎たる條件としては企業者に誠意あり、而して労働者の側に於ても企業者に對する信頼あるを要す。若し両者間に誠意信頼無からむか、即時個別的配分はシュロツス氏の謂はゆる賄賂的配分又は消極的配分となり了るべく、延期集合的配分は同氏の謂ゆる延引的配分となり了るべきなり（第三節参照）。蓋し企業者の誠意に本づく所の延期集合的配分は労働者全體の永遠共同なる利益を保持増進し、彼等と企業者との間の關係を親密牢固にするものなりと雖も、シュロツス氏の謂ゆる延引的配分なるものは、主として企業者の權謀術數に本づくものなりとす、即ち其業務の秘密の漏洩を防ぎ、又は退社せる社員及び労働者か現存せる競争的事業に加入し又は新に之を計畫するの危険を豫防するが爲に、彼等を引留る策として、彼等の爲めに利潤の一部を積立て、貯金、養老資金等と爲す方法を指すと爲すなり。企業者か自己の營業上の利益を擁護せんか爲に此の如き謀計を用ふるは固より之あらむ、然れども一概に延期集合的配分を以て、全然此謀計に出づるものと看做すは當らず。余輩か利潤配分を主張し賛成するに方りては、主として企業者對労働者の徳義心に訴へ、結局經濟上の利をして道徳上の善と一致融合せしむるを期待するなり。

第五。勞働者が配分を受くる權利の性質

雇傭勞働者が雇主より契約上通常の勞賃を受くべき權利は絶對的なれども、利潤配分を受くべき權利は、斯の如く絶對的のものに非ず。雇主は利潤配分に種々の條件を附することあるべく、又其豫約を中止することあるへし。Fougeouse 氏に依れば佛國にて利潤配分方法を採用せる會社中模範的と稱せらるゝ「一般保險會社」(la Compagnie des Assurances générales) の如きも使用人の配分を受くる權利を未必的のもの (ir-ventralité) と爲せり。使用人は二十五年勤續し、又は六十五歳に達するに非ざれば、勤續年間累計し置きたる利潤配分を受け取るを得ず。會社は常に使用人を免職する權限を有し、從て彼等の配分を受くる權利を剝奪するを得。重役會は使用人の過失を判定する權能を有し、而して彼か過失の爲に解雇せられたる時は、其勤續間彼等の分として累計せられたる額の一部を恩惠的に彼に與ふことは亦重役會の許容し得る所なり。但し此許容は唯免職者に與ふることあるも、決して自己の任意に辭職したる者に及ぶことなし。斯の如く配分を受くる權利を未必的のものとする場合は最も多きか如しと雖も、フーグルス氏の書に依れば巴里に於ける八會社は此權利を絶對的に承認すといふ。八會社とは Les maisons Blancard, Bord, Chairx, Deberny, Lenoir, Paul Dupont, la Nationale et la Compagnie d'Orléans なり。此等の八會社の使用人か利潤配分を受くる權利は絶對なり。縱使如何なる理由によりて免職せられた

る時と雖も、其勤続したる年限に對する利潤配分の權利を失ふことなしと云ふ。(Fougerousse, op. cit. pages 190-192)。

勞働者が配分特に延期配分を受くる權利を絶對と爲す可きか、又は未必的と爲す可きかは、未だ俄かに一般に論斷するを得ず、宜しく場合々に應じて研究査定するを要す。蓋し勞働者階級の道徳及び智識の程度低く、輕佻浮薄にして忍耐勤勉の氣風乏しきか如き場合に於て、彼等の配分を受くる權利を絶對的と爲さんか、彼等は即時配分を受くれは之を浪費し、延期配分を受けんと欲して恣に辭職するか如き弊害あり、即ち彼等に寸益なくして雇主に大損を來すへし。之に反して勞働者階級の道徳及び智識の程度高く、勤儉の氣風に富み、責任の觀念強きか如き場合に於て、彼等の配分特に延期配分を受くる權利を未必的と爲さんか、彼等の自由を愛し平等を望むの精神を傷け、企業者の愛憎偏頗を疑ふの念を生すへし。要するに利潤配分方法は其沿革上より之を見れば企業者か其勞働者を保護誘掖せんと勉むる親切慈愛に起原し、即ち其始め此兩者は恰も後見人及び被後見人の如き主として德義的なる關係を保持したるに、漸次社會の事情は變遷し、此兩階級は法律上平等の地位に立つに至れり。從て勞働者か利潤配分を受くる事も、恩惠より權利に變化し、而して其權利は未必的のものより絶對のものに進轉するは蓋し亦當然の歸趣なりと謂ふ可し。然りと雖も、法律上の權利及び經濟上の利益は必ず道徳上の責務を伴ふものなり。

利潤配分か縱使企業者側の後見酌恩惠主義より進化して、勞働者側の絶對權利主義となることも、此兩者の道徳的責務は一層重大となれることを忘る可からず。兩者か此責務を自覺し力行すれば利潤配分は始めて完全に其効果を擧ぐるを得べきなり。利潤配分の過去の歴史は正に之を證明す我國の企業者にして此方法を採用施行せんとする者あらは、宜しく此點に深く留意すべきなり。

余は本節を終らむとするに臨み、歐米に實施せられたる利潤配分の額は勞働者の頭割に對し、又は彼の勞賃に比して如何なる大さに達せしやを吟味せんと欲す。ルロワ・ポーリニエ氏は此點に關して頗る悲觀的なる斷定を下して曰く『利潤配分か勞働者の正常的報酬 (即ち通常の勞賃のこと) に於けるは、恰も菲胡椒酢の如き藥味か日常の食物に於ける如し』と。氏はルクレール家の利潤配分率か勞賃に對し、千八百七十一年及び七十二年の一割二分を最低とし、千八百八十四年の二割四分を最高とし、千八百八十六年には更に二割一分となりたる事實を擧げ、評語を下して曰く『是れ大なる好結果と謂ふへし、然れどもルクレール家の繁榮に貢獻せる特別の原因として余輩か曩に指摘したるものを忘る可からず』と (前號所載第三節一八及一九頁參照)。

氏は更にゴードン家の例を擧げ、同家か千八百八十七年に於て千七百人以上の勞働者を使役したれども、實際利潤の配分を受けたるは其半分なる七百九十三人に止まることを指摘し、而し此七百九十三人は三種の階級に分たれ、第一級 (les associés) に屬する者は九十三人にして、其配

分率は勞賃の三割なり、第二級 (les sociétaires) は二百九人にして、其配分率は下りて二割三分となり、第三級 (les participants) は四百九十一人にして、其配分率は更に下りて一割五分となる、故に若し此等の配分額を勞働者全數に割當るとすれば配分率は勞賃の一割にも達せざるへしと推斷したり。氏は尙ギルマン、シュロツス、ポエトメルト諸氏の書に據りて數多の例證を擧げて、畢竟利潤配分は勞働者に取りては勞賃の輕微なる補足に過ぎずして、恰も藥味の食物に於ける如しとの語を反覆したり。氏の書の本文中に引證せるは、稍々古き例にして千八百九十年以前のものなれば、今繁を避けて茲に再説せず。而して同書第六版 (千九百十四年刊) 附録 A に於て氏は Société pour l'étude pratique de la Participation du personnel dans les bénéfices (利潤配分實施研究協會) か其創立第三十年即ち千九百八年に發行したる報告書に據り、千九百五年に於ける英國會社の利潤配分の勞賃に對する割合、會社の數、使用人の總數、其中利潤配分を受けたる者の數を表示したり。該報告書 (Le Bulletin de la Participation aux Bénéfices, trentième année, 1908, première livraison, page 22) に依るに、千九百六年に英國會社にして利潤配分を實施せるもの、總數は八十二なり。其中十七會社に就ては報告を缺き、餘の六十五會社 (内五會社は英國殖民地に在る者) の使用人の總數は千九百六年六月末に終る一年度内に於て最大數四萬九千八百三十人、最小數四萬七千五百八十人なり。而して利潤配分を受くる者は固より其一部なり。該報

報告は右六十五社中五十六社に就て更に詳細なる報告を爲せり。五十六社中五十二社は英本國に在る者にして、其使用人の總數は四一、五六一人なり。四社は殖民地に在る者にして、其使用人の總數は一、二二六人なり。今此等五十六會社の利潤配分率等を左に表示すへし。

千九百五年英國會社の利潤配分と勞賃との比較表

配分額ノ勞賃 ニ對スル百分率	會社數	勞働者總數	受配分者數
無配分	一一	三、八六八	—
一一	四	三、三三三	一〇〇
二一	六	三、七三三	一〇〇
三一	六	三、五七五	一〇〇
四一	一一	五、八六八	一〇〇
六一	五	一、七三三	一〇〇
八一	四	五、八三六	一〇〇
一〇一	五	三、三三三	一〇〇
一一一	三	三、三三三	一〇〇
一二一	二	三、三三三	一〇〇
一三〇—一四一	一	一〇〇	一〇〇

該報告書は附記して曰く「確かなる報告を得たる前掲五十六會社の千九百五年に於ける利潤配分の勞賃に對する平均率は百分五・五なり(前年即一九〇四年度の平均率は百分四・九)。若し無配分

の十一社を除きて其餘の四十五社に就て計算すれば同上平均率は百分七・一となるへし（前年度は同上百分七・六）なり。

該報告書の語調は頗る勸奨的樂天的なるに反し、此報告を轉載せるルロワ・ポーリニュー氏の語調は甚だ失望的悲觀的なり。氏は謂へらく、利潤配分を實行する英國會社總數六十五若くは八十二の中、詳細の報告ありたる五十六社は最も重要なものなる可く、而も其使用人總數四萬二千七百七十七人の中、配分を受くる者の數は僅かに一萬七千四百四十七人に過ぎず。斯の如き至て少數の者のみ此方法の適用を受くるに止まるは畢竟此方法の英國に歡迎せられざるを證明す。又前掲無配分の十一社を除きて計算するも利潤配分率か僅かに勞賃の百分七位なることは、亦以て其藥味に過ぎざるを見るなりと。（Leroy-Beaulieu, op. cit, pages 646-648.）

然りと雖も、余輩はルロワ・ポーリニュー氏の失望的悲觀的言語に聽從する能はず。凡そ事物は見方に由りて善くも悪くも見ゆるものなり。藥味を無用視する人もあれば、之を必要缺く可からずとする人も亦多々あるへし。一會計年度の勞賃の總額に對し百分一の割増を得て満足する場合もあれば、十割のボーナスを得るも亦不足の感を覺ゆる場合もあるへし。要は企業者が誠意を以て勞働者に接し、勞働者は信頼を以て企業者に對し、兩々肝膽相照し、互に赤心を腹中に置くに在り。余が既に第二節に説明せる如く、利潤は企業者の各事業年度（又は其各半期）の損益計算

表に於て總收入より總支出即ち生産費を控除したる殘額なり。而して此生産費中には固より勞賃を含む。勞賃は確定的なれども、利潤は不定的なり。營業の狀況に由り大なることあり小なることあり、又は無きことあり、時としては企業者が損失を蒙むることもあるなり。故に利潤配分を實施しつゝある企業の中に無配分の場合を生ずるは當然なりとす。且輓近競争劇烈なる産業社會に於て企業上の利潤は一般に低下する傾向あるは、經濟學者及び實業家の一般に認むる所なり。故に企業者自身も謂ゆる藥味の利潤の取得に汲々たる者多し、果して然らば彼か其勞働者に配分すべき部分も亦藥味のとなるへきは當然なりとす。藥味たも尙も缺く可からず、況んや歐米に於ける幾多の例證は穀たり肉たる高率の配分を示すものあるに於てをや。古人曰く『爲さざるなり能はざるに非ざるなり』と。余は利潤配分方法に就ても亦爾言はんと欲す。(完)