

成果分配と勤労者の資本所有

大 野 秀 夫

第1節 勤労者資本所有の趨勢と形態

最近アメリカやイギリスでは、公開会社の間、非常な勢いで、勤労者の資本所有が広がりつつある。^(注)

(注) 以下本論では勤労者という用語を、employee に当るものとして使用することにする。我が国の「勤労者財産形成促進法」では、第2条の用語規定で、勤労者とは職業の種類を問わず、事業主に雇用される者をいうことになっている。

その結果、「アメリカ資本主義が変わりつつある。勤労者はアメリカ企業における、重要な所有者及び投資家になってきている。彼らは、自らの企業のために銀行になりつつある。」⁽¹⁾とまで言われるようになってきている。

そして、1988年当時にアメリカでは勤労者持株制度 (ESOP… Employee Share Ownership) を行なっている会社は、1990年には約9,000社にまで上るであろうといわれていた。⁽²⁾

ところが、1989年末頃には、すでに採用企業は従業員10万人以上の巨大企業を含めて約1万社にのぼると言われるように急増している。ニューヨーク州の産業協力会議は「この制度を通じて自社の株主となる従業員は90年初めまでに1,300万人、米全労働人口全体のほぼ15%に達する」と見ているという。⁽³⁾

「アメリカの従業員持株制度はレーガン政権の成立以前にもかなり普及していたが、とくに1984年の赤字削減法や1986年の税制改正法が、従業員株式所有プランに種々の税制上の優遇を与えたことが、勤労者の株式所有を普及させる強いインセンティブになった。」⁽⁴⁾ということである。

イギリスにおいてもほぼ同様であって、財形福祉協会調査団による1987年11

月の調査によれば、「近年イギリスにおける利潤分配制度と従業員株式所有の普及はめざましく、個人株主総数は900万人近くに達しているという。イギリスの成人人口は約5,565万人、世帯数約1,770万であるから、成人人口に対する比率では16.2%、世帯数に対しては50%以上になる。前大蔵大臣ロウソン(Lawson)は、この数字を引用して、これを『大きな文化的変化(major cultural change)の誕生』とよんだが、たしかに所有革命ともいうべきものが生じているこの事実は注目すべきものである。⁽⁵⁾ということになる。

ロウソンのいう『大きな文化的変化』は、J.R.ブラッシーのいう『アメリカ資本主義がかわりつつある。』という認識と軌を一にするものであって、単なる量的変化ではなく、多分に資本主義における生産関係の質的变化を意味している。その内容は、富の所有における公平化、平等化の方向性を持つものであろう。この方向への資本主義の民主化の提案は、かつてイギリス首相マクミランやI.マクラウドによって提唱された財産所有民主主義(property owning democracy)あるいは、資本所有民主主義の主張でもある。⁽⁶⁾

かつて、イギリスにおいては産業革命を契機とする従来の資本主義は、資本家の資本主義であり、資本を持った一部の金持ちに有利な経済システムであって、そこで働く勤労者は労働力という商品売る賃金労働者にすぎず、経済活動が生み出す総ての成果は、株主である資本家に総て帰属していた。^(註)

(註) ここでいう総ての成果とは、資本主義的生産を財貨とサービスという使用価値的観点からみれば、生産過程を終了したときの総ての生産物である。しかし、これを価値の観点からみれば、これらの生産物が商品として販売され、価値実現されると、その実現された価値(資本及び剰余価値の貨幣形態)のなかから前払いした資本価値を回収した残額部分が、最終的に資本家の手元に正味の成果として残ることになる。

しかし、現実に資本家の手に残る成果はこれより範囲が狭く、行政や軍事支出等は含まない。これは、P.A.バランのいう「経済余剰」の概念に近い。(P.A. バラン 著 浅野栄一、高須賀義博訳『成長の経済学』東洋経済新報社 昭40 28~29頁)

このような資本主義は、いわば資本家のための資本主義 (capitalist cap-

italism) であって、戦後イギリスが労働党政権下で社会主義的政策が実施され、一時期国民の支持を得たのも、そうした、キャピタリスト・キャピタリズムに限界があったからだ、サッチャー前イギリス首相は、これに代わるピープルズ・キャピタリズムを提唱したといわれる⁽⁷⁾。

現在の資本主義は、いくつかの基本的でかつ深刻な問題点を持っている。第1に自由な市場経済に必然的に伴う、周期的景気変動とそれに伴って起こる深刻な失業、第2に資本主義の発展による管理通貨制度の展開とそれによって創りだされた慢性的インフレーション基盤の存在、第3に軍事費や福祉社会を維持するための財政膨張、第4に寡占的資本による自由な競争条件の阻害、第5に特に先進資本主義諸国の生産力の発展の結果として、グローバルな規模の環境破壊が引き起こされていることである。

これらの、現在資本主義の基本的問題点に対する政策的対応は、特に先進諸国においては、第2次対戦後はケインズの完全雇用政策、金融・財政政策、さらには競争秩序の維持のための独占禁止政策等のマクロ的政策と、それらの政策の個々の内容にかかわりながらそれを内側から肉付けしていくミクロ的政策が総合されて、国民経済的政策の体系が構成されていた。

資本主義経済のなかで、とりわけ景気変動による失業と生活難、それによって作り出される大きな資産格差や所得格差、さらに職場における企業経営からの隔離は、一般勤労者の疎外感を深刻にし、彼らの日々の生活を堪え難いものにする事が多い。ひいては、これらの諸困難は民衆の内部における社会生活者としてのアイデンティティを破壊し、市民生活そのものの健全性をも破壊して、全社会的にさまざまな退廃的症候群を生み出してくる。これを克服するために、資本主義諸国はさまざまな形の福祉国家像を追求し、その理念に程度や形態の差はあれ、ほとんど総ての国で福祉国家的諸制度が、政治の現実になっている。

ところが、これらの福祉国家は多くの点で、解決すべき重大な問題を抱えているとともに、さらに労働生活を心身ともに豊かに出来るように、前向きに進めなければならないという課題をも抱えている。

先ず解決すべき問題点に関して言えば、最近よく指摘されることであるが、アメリカでは「働かなくても収入を得ることができることから、労働倫理の腐食に悩み、さらに、学校や地方自治体、州政府あるいは社会保障は支払い不能の可能性に脅かされている。これらの諸問題は結果として、何百万人という人々に経済システムから永久に締め出されたというような疎外感を与え、そのことがアメリカにおける犯罪流行や最近における法律や私有財産に対する尊重の念を歴史上の最低水準にまで、おそらく前世紀の西部開拓時代以下に、押し下げている。そして、1980年代のいわゆる経済復興の時代においてさえ、貧者と富者の溝はますます深まっている。」⁽⁸⁾と云われるような、社会全般に蔓延する症候群の存在が指摘されている。

これらの症候群はひとりアメリカのみならず、先進資本主義諸国にほぼ共通して見られる現象になっている。これらの症候群と福祉国家像の形成という政策目的には、基本的なところで調和しがたい関係の存在することも否定出来ない。しかし、それにもかかわらずこれらの点を克服し得る有効な政策手法も創出されなければならない。

ところで、これらの現象とは対症的に、全世界を通じて勤労者のなんらかの形で企業の意志決定への参加が、社会上、経済上、あるいは政治上の重要問題として、注目を集めるようになってきている。とくに、「過去20年にわたって、生産管理面において、官僚的な方法を減らし、勤労者を意志決定過程に参加させることによって、労働生活を一そう意味ある、満足の行くようにしようとする事について、著しく関心が増大してきている。この強い関心は、西欧の産業化された国々や日本、アメリカさらには東欧諸国や第三世界の国々にも労働者参加制度が出現してきていることにも反映されている。」⁽⁹⁾

1970年代にはアメリカやイギリスを中心に、社会主義国をも含めて組織の意志決定に関する勤労者の参加が、理論的にも実践的にもその活動のピークに達した。しかし、これらのうねりは、アメリカにおけるレーガン政権、イギリスにおけるサッチャー政権の登場によって、一時の高揚は沈静化してきている。この過程で、関心の焦点が変わってきたことが指摘できる。それは典型的には、

勤労者重役の指名を求めるバロック提案に代表されるような、勤労者の経営への関与を、代表による間接的形態から、経営と個々の勤労者の直接的接触をねらった参加という形態への移行の指向性が強くなっていることである。

さて、勤労者の企業経営への参加は基本的には2つの目的を持っている。1つは勤労者を企業経営の意志決定過程に参加させることによって、企業内部における民主化を確保することと、2つには企業成果の分配に関する公平化である。かかる参加は、労働組合を通じての、組織代表による間接的参加である。ところが、かかる間接的参加は企業の国有化や公有化等の自由市場経済を制約する制度につながる事が考えられる。

したがって、かかる間接的参加に対して、現代の発展した会社形態の企業が一般化している経済秩序の下においては、市場経済原理と整合性のある形態での直接的参加が原理的には一層このましい。しかし、一般勤労者が企業の持分(株式)を十分に意味ある水準で保有することは、非常に困難である。そこでとくに、1980年代に入って脚光を浴びているのは、19世紀中頃から幾度か社会的に取り上げられている収益分配制度を、発展的に利用する方法の一つとしての勤労者持株制度(Employee Stock Ownership Plans)である。

80年代における、レーガン大統領やサッチャー首相の登場は、資本主義の再活性化と、大衆の資本所有をその基本方針としており、その意味で勤労者の経営への直接的なかわりが重要視された。間接参加が企業の国有化や公有化等の自由市場経済に対する制約につながることから、これに代替する制度として、^(註)勤労者持株制度が推進されることになったと考えられる。

(註) サッチャー首相はその政権の第1期で、資産所有の民主主義のうち最も典型的で国民にアピールした例が持ち家制度の推進だ。79年の総選挙を勝利させたサッチャー人気の一つが持ち家制度である。そして、政権の第2期には、資産所有の民主主義はさらに劇的に、賛否両論のうちに推し進められた。国家財産の売却によってポピュラー・キャピタリズム(大衆資本主義)を興すことだった。これは政府の民営化政策と密接に結びついており、サッチャーが実現した最大の業績の一つである、と評価されている。⁽¹⁰⁾

この直接参加に関する制度は、具体的にはさまざまな形のものがあるが、当然ながら勤労者の報酬との関係で考察されなければならない。この点について J・ミードは次のように言っている。「ここで論ずる総ての制度は、一般に一つの特徴を持っている。それはこれらの制度がつまるところ、勤労者と資本家が働いている企業によって生産される収益の、勤労者と資本家の間での分配の一形態であるということである。そしてその必然的結果として勤働者と資本家は収益変動のリスクを同時に分け合わなくてはならないということである。」⁽⁴⁾ここでミードが指摘しているのは、勤労者と経営の関わりは、現実には多種多様であるが、いずれにしても勤労者に対する報酬に関係があるという点で、共通性を持つということである。

欧米諸国における、勤労者の経営へのかかわり方にはいろいろであるが、これを報酬との関連で考えてみると、それは成果分配制 (Share Economy) とでも呼ばれるべきものである。^(註)

(註) 林俊彦教授はシェアー・エコノミーという言葉のシェアーについて「それは、分け合う、共用する、譲り合うといった意味で、分け合うものを中心に全員が何かに参加しているという連帯意識を背後ににおわせる言葉である。」と説明しているが、重要な指摘である。この場合、全員が参加する「何か」は、自由と規律に基づく市民の連帯感であり、⁽⁵⁾「われわれ」労働者と、⁽⁶⁾「彼ら」資本家の間にある疎外感を減らすことがその連帯感の形成にとって重要である。

この分配制度は二つの主要な型に分けて考えられる。一つは、勤労者が就業によって手にいれる全所得の一部または全部を、雇用主の利潤または収益に関係づけて、現金の形で手に入れる機会を与えられるものである。このうち利潤の一部を手に入れる機会を与えられる場合を、利潤分配制 (Profit-Sharing) と呼び、収益の一部を手に入れる機会を与えられる場合を、収益分配制 (Revenue Sharing) という。

いま一つは勤労者が分配される利潤によって、雇用主の資本の一部を取得できる形のものであり、これが資本所有制 (share ownership) である。

勤労者の経営へのかかわり方を基準にして、これらを二つの型に分けるの

は、この両者では、勤労者の経営へのかかわり方に関する動機づけや行動の持つ意味が、かなり違ってくるからである。⁽⁴⁾

さて、分配制度を以上述べた報酬の形態と、いま一つ経営へのかかわり方の両面から分類すると、表1のように示すことができよう。この分類方法によれば、分配制度の基本要素である成果分配の形態と参加方法の形態が、制度的特徴としてどのように組み込まれているかによって、分配制度を四つの基本類型に分類できる。⁽⁵⁾

いまここで、これらの基本類型を考察するのは、ひとりイギリスのみならず、アメリカやその他のヨーロッパ諸国あるいは日本の類似の諸制度を見ていく場合に、それらを位置づけ、評価する基準として適しているとみられるからである。

成果分配はさきに見たように、二つの形態がある。一つは利益を直接現金で分配するものと、いま一つは勤労者に資本持分の形で分配するものとである。もちろん後者の場合には、企業資本の一部が勤労者に分配されるのが一般的であるが、場合によっては、勤労者が働いている企業の資本に限らず、他の企業の資本も所有の対象になることもある。

表1 分配制度の類型(1)

		勤労者は事業への投下資本の総て又は一部を所有することを求められるか？	
		Yes	No
勤労者は事業を管理するか、又は管理に参加するか？	No	ESOS	PS/RS
	Yes	LMC	LCP

(出所) J. Meade; *The Collected Papers of James Meade, Volume II, Value, Distribution and Growth*

さて、表1の四つの基本類型は、ミードによると次のように説明されている。ただし、4類型の日本語訳は筆者がつけたものである。

1. ESOS (Employee Share Ownership Schemes 勤労者持株制)

勤労者は企業の普通株の一部を所有することによって、事業財産の所有に参加するが、事業経営に関する重要な問題には参加しない。

2. LMC (A Labour-Managed Co-operative 勤労者経営会社)

事業財産の一部又は全部を勤労者が所有し、事業経営の管理を支配する場合。

3. PS/RS (Profit-Sharing or Revenue Sharing arrangement 利潤分配制または収益分配制)

勤労者は企業利潤または純収益の一部によって、その報酬の全部または一部の支払いを受けるが、企業経営の管理には関わらない。

4. LCP (A Labour-Capital Partnership 労資共同経営)

勤労者は事業資本の一部所有を求められるものではないが、労資間で企業収入を分配し、共同して経営にあたる。

ところで、われわれは表1のミードの分類を、以下の展開のために表2のように整理しなおしてみよう。

表2 分配制度の類型(2)

基本類型	成果分配		経営参加
	資本分配	現金分配	
ESOS	○	×	△
LMC	◎	×	◎
PS/RS	×	◎	×
LCP	×	○	◎

(凡例)
◎程度が強い
○程度が中位
△程度が弱い
×否定的

この表の特色は、勤労者が企業成果にいかなる方法であずかるか、またその結果を勤労者は株式等の企業資本で所有するか、それとも現金で所有することになるか、ということが簡単に示されている点にある。次節以下においては、この分類にもとづいて検討を進めることにする。

第2節 成果分配制 (share economy) の基本類型とその性格

成果分配制を具体的な政策課題として考察する場合には、2つの面から考察する必要がある。一つは、ミクロ経済的観点からの考察であり、個別企業におふる人間関係の民主化や企業成果の分配が、その中心課題となる。二つには、マクロ経済的観点からの考察であり、社会的な総再生産過程における国民所得の成長率や価格の変動、あるいは労働力の需給関係等がその中心課題となる。

しかし、本論においてはミクロ経済的観点に絞って考察を進めることにしたい。さて、ミクロ経済的観点からの成果分配制考察の中心課題は、企業経営における人間関係すなわち資本家、経営者、労働者の生産過程における支配・非支配の関係が、それぞれの形態の成果分配制とどのように関係し合しあい、民主主義の原則を実現しうる性格を持っているかということである。この観点から見るとき、組織体としての企業において、前節の4つの類型をどう評価したらいいかということについて、まず考えなくてはならない。企業経営の形態を民主主義の原則にそって評価するという場合、その評価は2つの基準にしたがって行なわれると考えられる。1つは事業管理へのかかわり方(=意思決定過程への参加すなわち産業民主主義)と、いま1つは経済的成果の分配方法である。

(1) 成果分配制の諸形態

1. LMC について

ここでは、ESOS (Employee Share Ownership Schemes) と LMC (A Labour-Managed Co-operative) から見ることにしよう。ただ、ESOS については検討すべき事柄が多いので、詳細については節を改めて検討をしたい。

さて、この分類を行なったミードよれば、ESOS は非労働者資本家たる株式所有者が株式資本の大部分を所有し、企業の経営支配権を握っている場合で

ある。ところが、ESOS における勤労者の株式所有が次第に増加して、遂に全株式かまたはそれに近い多数の株式が、その企業に勤務する労働者に所有されるという極端な場合を考えると、普通株の総てが労働者信託基金か、または個人勘定の形で労働者に所有され、企業経営が全面的に労働者に支配され、管理されるという形態になる。これが LMC であるといわれる。そしてこの場合、資本所有と経営権の所在が一致しており、資本家＝経営者＝勤労者であり、事業体としても一つの完成された形態であり、市場経済の諸原則に照らしてみても、何ら異質な性格は持っていない。それゆえかかる経営形態は資本主義社会において、産業民主主義及び経済的公平を実現できる、一つの徹底した理想型と見ることができる。もちろん企業の資本構造や人的組織が市場経済にたいしては、異質な性格を持つものではないので、なんら市場原理の制約要因となるような点はない、さらに名称としては Co-operative となっているが、法的には co-operative (協同組合)ではなく、Company (会社)であって、またその点で、LMC が取るべき会社の形態は、勤労者の企業への就職や退社に伴う参加や退出に当って、その持ち分処理の観点から株式会社形態が最も相応しいと考えられる。ただ今後の企業としての発展性という点から見ると、周囲を従来的な資本家の企業経営に囲まれている過渡的段階では、LMC の形態で勤労者を基盤として、近代産業に相応しい集約的で大規模な資本蓄積を行なうことが困難な場合も予想される。

さらに LMC 及び ESOS の発展にとって、ミードが重大な欠点として指摘している点として、企業成果の勤労者配分が、株式として投資されることの危険性の問題がある。彼によれば、企業コストの大部分が固定金利の支払いであるような企業の純収益の分け前が、勤労者所得の多くの部分を占めるような事業においては、勤労者の危険負担が非常に大きいという。それは、資本家は危険分散が可能であるが、勤労者はその労働能力を分散することが出来ないため、危険分散が出来ないからだ⁽¹⁶⁾という。

たしかに、ミードの指摘する点は否定できないが、しかし、これは個別企業

単位で ESOS や LMC を考えるからであって、複数の企業各種の産業に横断的にそのネット・ワークを形成すれば、労働市場の不完全性をクリアすることは、必ずしも不可能ではない。このわれわれの考え方は、TUC（イギリス全国労働組合会議）による「労働組合によって管理される全国的基金」、または、西ドイツ社会民主党新綱領でいう「労資双方によって取り決めた、企業を超えたレベルの基金」に似ているし、特に後者に近い構想かもしれない。

しかし、TUC の全国的基金構想は、それが企業の資本構成や経営意思の決定に大きな影響を与えるだけに、細心の注意を払って作られなければ、市場原理との相克を起したり、また組織が大規模になるだけに、それが巨大な官僚組織と化し、機能が硬直化する危険性を孕むことは否定できない。

2. LCP について

LCP (A Labour-Capital Partnership) においては、勤労者は事業の投下資本を所有することはないが、労資間で企業収益の分配と共同経営が行なわれる。J・ミードによればこの形態の最も典型的なものは、資本家はその出資金額に応じて資本株 (capital share certificates) を、勤労者は一般の企業なら得るであろう賃金に比例した労働株 (labour share certificates) を持つが、両者とも1株1株は配当金額にたいして等しい比率の配当資格を持っている。この場合、勤労者と資本家の役割ははっきりしており、資本主義経済においては一般的な形態ではないが、企業経営の採りうる形態としては、それなりに一人立ちしうるものである。ただこの場合、労働株というものを設定することは、資本主義にとっては異質な原理を持ち込むものであろう。したがって、それがいかなる意義を持つのか、理論的にも実際的にも難しい問題である。いま、企業の総投下資本等を次のように示す。

資本家総投下資本	$iK = n \cdot aC_k + bC_f + dV$
固定不変資本総額	$n \cdot aC_k$
固定不変資本	aC_k (1年間の資本消耗分)
固定不変資本の耐久寿命	n 年
流動不変資本	bC_f

可変資本	dV	ただし、大文字は資本形態の
平均利潤率	r	区別を示す記号であり、小文
平均利潤	P	字は金額を示す。なお、添字
商品資本	yW	k, f は固定資本、流動資本

の記号とする。

$$aC_k + bC_f + dV + (n \cdot aC_k + bC_f + dV) \cdot rP = yW \dots\dots\dots (1)$$

ただし、 $(n \cdot aC_k + bC_f + dV)rP$ は平均利潤を示す。

以下の計算は、資本形態の表示記号は略して、金額のみ示すことにする。

$$\text{企業収益} = d + (n \cdot a + b + d) \cdot r$$

収益 P の分配比率 e をあらかじめ労資間で決めておいて分配すると

$$\text{勤労者分配率} = e$$

$$\text{資本家分配率} = (1 - e)$$

いま、仮設例として

$$i = 30 \quad na = 24 \quad n = 8 \text{回} \quad a = 3 \quad b = 2 \quad d = 4 \quad r = 20\%$$

$$e = 0.4 \text{ とすると (ただし, } n, r, e \text{ 以外は億円単位とする)}$$

$$3C_k + 2C_f + 4V + 30 \times 0.2P = 15W \dots\dots\dots (2)$$

(2)式において、賃金(可変資本)は4億円としているが、この企業は最初からLCPを採用するので、この企業に特有の賃金体系は無いわけだから、いわゆる世間相場を参考にして賃金を決定している。

$$\text{収益の勤労者分配分} = (4V + 30 \times 0.2P) \times 0.4 = 4 \text{億円}$$

$$\text{収益の資本家分配分} = (4V + 30 \times 0.2P) \times 0.6 = 6 \text{億円}$$

この分配方法で非常に問題になるのは、(2)式で示される価値15億円の商品資本の価格が下落して13億円になると、固定資本や原材料等の流動資本の価格を不変とすれば、価格下落の皺寄せは当然に利潤 P の減少となる。もし、固定賃金制であれば、利潤 P の減少は、当然資本家に対する収入減少として現われる。したがって、利潤の6億円から4億円への減少分は全部資本家の収入減となるが、上記のようなLCPの場合には、勤労者も利潤減少分を負担することになる。

$$\text{勤労者分配分} = (V+P) \times e = (4 \text{ 億円} + 4 \text{ 億円}) \times 0.4 = 3.2 \text{ 億円}$$

$$\text{資本家分配分} = (V+P) \times (1-e) = (4 \text{ 億円} + 4 \text{ 億円}) \times 0.6 = 4.8 \text{ 億円}$$

この仮設例の場合、固定賃金制の場合に較べて勤労者の所得は(4億円-3.2億円)=0.8億円少ないことになる。それはこの分だけ資本家の負担すべき損失が0.8億円だけ減少している。

このような収益の配分による労資の収入決定方法が非常に問題になるのは、とくに景気の下降過程において、産業毎に不均等な価格下落が起こる場合である。景気の下降過程においては、一般に労働集約的産業部門や過剰な生産能力を持っている産業部門において、過剰労働力がいち早く表面化するため、かかる産業部門で勤労者の所得が、相対的に急速に低下することによって、所得が社会的な平均的必要生活費を急速に下回るような事態を引き起こすことになるおそれがある。

以上見たように、LCP はいずれにしても、勤労者にとっては好ましい成果分配制度ではない。

3. PS/RS について

これに対し、ESOS や PS/RS は企業経営の中に、新しい勤労者の地位を作り出すものではあるが、それは LMC のように資本主義的企業の特異な形態でもなく、また LCP のような、資本主義的企業に資本による結合とは異なっていた、新しい結合の原理を持ち込むものでもない。

PS/RS は二つに分けて考えたほうが良い。まず、PS (Profit-Sharing) を純粹な形でみてみよう。この場合、企業は勤労者に他の企業で働けば得られるであろう賃金を支払ったのち、企業の純利潤から、一定のボーナスを支払い、資本家には資本収入にたいするボーナスを支払う。もし企業が損失を出せば、勤労者も資本家も賦課金を徴収されることになる。ただ実際には、利益は両者に分配されるが、損失については資本家側が一方的に負担しているのが現状である。かかる形態の PS は、部分的にはわが国のボーナス制度にみられる。この制度は、資本所有も経営への参加もないので、本質的にはボーナスで勤労者の勤労意欲を刺激し、企業への帰属意識を鼓舞することを目的としたもので

ある。ただボーナス部分は企業の利潤によって賄われるので、労働者にとってはボーナス分だけ剰余価値の分配にあずかっていることになる。したがって、次ぎに見る RS とは基本的性格が異なる。しかしながら、経営の意思決定への参加は認められていないので、これによって、著しい労働者の地位向上を期待することはできない。

RS (Revenue-Sharing) は PS とことなり、その純粋な形のモデルでは勤労者は固定賃金（ここでは労働市場で成立する賃金の意味である）は支払われない。企業の収益は一定の比率で、資本家と勤労者の間で分配される。したがって、企業の営業成績が悪くなれば、収益が減少し、それにつれて資本家の収入も労働賃金も減少する。換言すれば、企業の経営状態が悪くても、現実には賃金を切り下げれば赤字は発生しない仕組みである。それゆえ、M. L. ワイツマンはこの方式の成果分配制によるマクロ経済政策の効果として、失業及びスタグフーションの防止効果を強調している⁽⁴⁷⁾。

RS は制度としては、勤労者にとっては非常に危険な性格をもっている。本来、企業経営の責任は資本家や経営者にある。したがって、経営が悪い状態が長くつづけば、何よりも資本家の利益代表としての経営者が責任を取らなければならぬ。さらに、資本家は投下資本にたいする配当を断念し、キャピタルロスを受忍しなければならない。

ところが、RS 制においては、企業の経営成績の変動すべてにわたって、勤労者は資本家と責任を分担しなければならなくなる。固定賃金制でない点では、LCP 似ているが、企業収益の労資間における分配基準が、LCP や固定賃金制と異なり、客観的基準なしにその時々企業の経営成績に応じて分配率が決められてしまう恐れがある。したがって個別経営の勤労者の立場からみれば、経営状態が悪いときは賃金で生活を維持できない場合が多くなる可能性がある。これは勤労者の地位向上および所得の公平な分配という観点からは、全く評価出来ない。

(2) ESOS (勤労者持株制度) について

1. ESOS の現況

勤労者の貯蓄や企業利潤の分配によるボーナスによって、勤労者にその働く企業の資本の所有を推進しようという試みは、すでに19世紀ごろから試みられている。それ以後、1880年代と1910年前後、つづいて戦間期、第2次大戦後は1950年代に一時盛んになったが数年後には、急減している。そして、1970年代後半から現代に至る間は、成果分配制とりわけ勤労者持株制の伸長・発展が著しい。

成果分配制 (share economy) の4つの基本類型のうち、LMC, LCP, および PS/RS について、それぞれの形態とわれわれの立場から見たその評価について、検討してきたが、ここでは ESOS について、やや詳細な検討を行なうことによって、勤労者の資本所有の拡大によって、資本主義の新しい変化・発展の方向としての社会化・民衆化の可能性を探ってみたい。

これから検討しようとする ESOS は、イギリスにおける現実の制度としては、1978年の財政法によって労働党が導入した ADST (Approved Deferred Share Trusts = 従業員利潤株式分配制度) がある。

ADST においては、会社はトラストを設立し、通常は利潤の中から分配金として勤労者のために会社の株を買い入れる金をこのトラストに渡す。週25時間ないしそれ以上の時間、5年ないしそれ以上の期間にわたって働くことを契約した総ての勤労者には、参加資格が与えられなければならない。すべての勤労者は、給与や勤務期間を基準にするにせよ、または平等な分配を基準にするにせよ、同じような条件で株を受取らなければならない。会社は分配する利潤については、法人税を免除され、参加者は少なくとも4年間その株を持っていれば、手にした株の価値に対する所得税を一部、また7年以上持っていれば、全部を免除される。株は必ずトラストが保持しなければならない。そして、参加者は2年間はその株を処分したり、譲渡してはならない。

しかし、これは後のわれわれの見解と関連して、重要なことであるが、いく

つかの厳しい制約条件がある。1つは、1年に1人当りで1,250ポンド以上は、充当出来ないことである。さらに、これは投資保護委員会 (Investment Protection Committees) が勧告していることであるが、①会社は1年間に課税前利潤の5%以上を ADST に配分してはならないこと、②充当される株は1年間に会社の普通株の1%を超えてはならないこと、③ADST にせよ他の形態によるにせよ、成果分配制の下に発行される株は、10年間にその10%を超えてはならないこと、⁽⁶⁾を勧告している。

ついで、1980年の財政法によって導入された全従業員貯蓄リンク株式オプション制度 = SAYE (Save-As-You-Earn) がある。参加資格の条件は ADST と同じである。参加勤労者は国民貯蓄省 (Department of National Savings) が建築協会と標準的な SAYE 契約をむすぶ。毎月100ポンドまで貯蓄することが出来る。5年後に、さらに7年後に無税の給付金があたえられる。会社は5年または7年後に勤労者に、契約時における会社株式の市場価格の90%以下の決められた価格で、株式を買い取るオプションを与える。もし、株価が下落すれば参加者は株式を買い取る必要はなく、単純に SAYE 契約の結果としての現金を選ぶことも出来る。もし株式に応募しても、その結果発生するキャピタル・ゲインには税を支払うことはない。

さらに、1984年には裁量的株式オプション制度 (discretionary share option schemes) が財政法によって推進されるようになった。これは、なにも管理職に限定されたものではないが、実際には管理職株式オプション・プラン = ESO (executive share option plans) として通常注目されている。これでは、株式の選択権は会社が選ぶ個人またグループに与えられる。株式は承認の日の市場価格で、その日から3年ないしは7年間に応募されなければならない。金額は参加者の年収の4倍かまたは100,000ポンドのいずれか多いほうの金額まで選択でき、その所得に対しては税制上の優遇を受ける。

またさらに、1986年には Personal Equity Plans が発足したが、これは参加者は必ずしも自分の働く会社の株でなく、イギリスの会社の株への一般的投資に税制上の優遇措置をとることになった。この一般的投資への税制上の措置

は、政策的に重要な意味をもつものである。

これらのイギリスの制度にたいし、つぎにアメリカの制度について見ることにしよう。

1984年にM.ワイツマンが『シエアー・エコノミー』を発表して一躍学会の注目を集めたが、これは彼が成果分配制の中に、インフレーションやスタグフレーションに対抗できるメカニズムを見たからである。しかし、アメリカにおいてはすでに1958年に、ルイス・ケルソー (Louis Kelso) がその著『資本家宣言』(The Capitalist Manifesto) で、自由市場と私的財産の経済学を展開し、「勤労者持株制度」(Employee Stock Ownership Plan) を主張している。これらの主張は1974年から経済政策に組み込まれ、多くの企業によって採用され、何百万という勤労者が参加している。⁽⁴⁹⁾

ケルソーに言わせれば、今日のアメリカ経済にとって最も好ましくないことは、アメリカ人がその所得のあまりにも多くの割合を賃金形態で稼ぎ、経済の健全さの基礎となる利潤から所得を入手する割合があまりにも少ないことだ、と言っている。そして永い間、勤労者が賃金のかわりに、利潤の形態の第2の所得を入手出来る手段について、勤労者資本所有制や、それに類似する方策を唱導してきている。その基本的考え方は、現行の税法に基づきながら、勤労者持株制を促進しつつ、同時に節税しようということである。節税の鍵は、資本が必要な会社にとって、勤労者利益プランに借入金をさせ、その借入金を同金額の会社株式を構入するために利用させることである。こうして購入された株式は、持株トラストが借入金の支払いに当てるに十分な拠出金を、会社がトラストに支払うことを可能にする。⁽⁵⁰⁾ そういう意味で ESOPs 型の勤労者持株制の先進国はアメリカであるといえることができる。

J.R.ブラッシーによれば、アメリカにおける ESOPs には次のような3つの主要なタイプがある。⁽⁵¹⁾

第1は、非レヴァレッジド型 ESOP (The Nonleveraged ESOP) といわれ、これは雇用者が手持ちの現金や株式で勤労者所有制を作るものである。会社は勤労者持株購入トラストに株式購入のための現金ないし株式そのものを拠

出する。勤労者が退職するか、または企業から離れるときには、その勤労者の株式を現金で買い戻す。

第2は、レヴァレッジ型 ESOP (The Leveraged ESOP) という。これは Kelso-ESOP ともいわれ、連邦政府の補助を受けた生産者信用に基づいている。この ESOP は会社または ESOP 自身が勤労者のために株式を購入する資金を借り入れる。会社は勤労者資本所有トラストが借入金を償却出来るように、定期的に支払いを行なうことを保証する。会社とトラストの関係はお互い様で、トラストは借入資金を株式の購入に利用し、会社は結局はその資本を会社の目的に利用するからである。会社の勤労者資本所有トラストにたいする拠出金は、一定の限度まで可能であるが、この借入金の元金と利子の支払いに当てられる金額は、税額控除を認められる。

第3は、税額控除型 ESOP (The Tax-Credit ESOP) といわれる。はじめは TRASOP (Tax Reduction Act stock ownership plan) であったが、後に PAYSOP (Payroll-based stock ownership plan) にかわった。企業でこの制度が設立されると、使用金額相応の税額控除を受けるが、その上限は TRASOP では年々の資本投下額に関係しており、PAYSOP では従業員の給料支払総額に関係している。この制度では借入金によって勤労者のために株式を購入することはできない仕組みになっている。この事実は大規模な公開会社でなぜ勤労者持株比率が少ないかを説明している。とくに、PAYSOP においては、資本集約度の高い大企業のばあい、税額控除が少なく、そのうえトラストによる借入資金で株式の購入が出来ないからである。

アメリカの ESOPs は、いずれも上記のいずれかが殆んどである。これまでの見てきたところからも明らかのように、いくつかの問題点を持っており、それを解決しないことには、これらの制度は現代資本主義の社会経済的構造の一層の民主化・公平化のために十全の機能を発揮することは出来ないであろう。

2. ESOPs の間項点

現実にアメリカやイギリスで実施されている ESOPs は、可能性を持ちな

がらも、現在の状態では、いくつかの重要な問題点を持っている。ところで、これらの問題点を明らかにし、批判的評価を加えるための基準は、大きくはミクロ政策的観点と、マクロ政策的観点があるが、ミクロ政策的観点から見る場合は、その評価基準は市場経済の原理と産業民主主義であろう。

ところで、市場経済の原理という点では、ケルソーの ESOP は、もともと財産の私的所有を前提にして、資本所有の勤労者への拡張をその基本的目的にしているため、それ自体が、市場経済の原理への制約を取り除くことを推進する方向性をもって、機能する性格がある。

これに対し、経営への参加や企業成果の公平な分配という点では、まだ多くの点で問題が残されている。

第1に参加という点では、ESOS の具体的諸形態である各 ESOPs は、経営の最高意思決定には参加していないようである。事実一般的には法律は「ESOPs をささえる企業が、勤労者に経営管理に対する参加の機会を与えることを求めている⁽⁴⁾。」

しかしながら、理論的には当然のことではあるが、ESOPs が一定水準の株式数を所有すれば、経営の意思決定に参加出来るし、また参加しなければならない。それは、非勤労者株主の場合と全く同様であって、ここでは、株主として両者を区別する何の根拠もない。

逆にまた ESOPs が過度に企業経営をコントロールする可能性があることも警戒されているのも事実である。そして、それが ESOPs の発展の障害になっていることが指摘されている点も見逃ごせない。その根拠は、ESOPs においては、勤労者が特別の政策目的を以て補助されることによって、企業資本の一部を所有するに至っているため、その点法律上特別に扱われており、一般の非勤労者資本家とは異なる、という理解があるようである。しかし、企業経営にも民主主義を貫徹させるために、ESOPs の存在意義があるとすれば、勤労者の意思を企業経営に反映させる方法を ESOP という手段を通じて拡大することは、当然である。

第2に、個別企業ごとの ESOPs は、これまでの形態では企業単位を中心

にしているのです。広く勤労者一般に資本所有を拡大することが、資本主義の民主化に必要であるとすれば、次のようなことが必要になる。1つは、各企業で勤労者が貯蓄したり、また企業利潤の抛出によって形成される資金は、一部が当該企業の株式購入に当てられ、他の一部は広く市場から他の企業の株式を調達しなければならない。また、これとの組合せにおいて、あらゆる産業部門に働く総ての勤労者が等しい条件で、その資本所有に参加出来るよう制度的に整備されなければならない。たとえば、公務に従事する勤労者等の資本の所有制の問題も合わせて、解決されなければならない。

第3は、これはケルソーが言っていることにも関連するが、ESOPの抛出金は企業が市場賃金水準に基づいて算出した利潤によって、抛出されなければならない。

本来労働賃金は労働力の再生産可能な水準が維持されなければならないものであり、再生産費は客観的な経済状態によって左右されるが、それ自体はそのときどきの政治や企業の経営政策によって左右されるような性格のものではない。もし、ESOPsの中に収益分配の考え方を持ち込むと、それは基本的には労働力の再生産を保証しないことになる。かかる事態を制度的に認めることは、労働力の確保を前提とする、市場経済の維持そのものをも否認することになる。したがって、いかなる形のESOPsにせよ、企業から持株会への抛出金は利潤部分から支出されなければならない。

(3) 成果分配制にたいする批判的見解

民主主義における人間の自由・平等の理念は、その社会における個別的経営体としての企業の人間関係にも貫かれなくてはならない。この企業のレベルにおける民主主義が産業民主主義である。したがって、産業民主主義とは企業内部における生産関係としての資本家、経営者、勤労者の間の平等な人間としての相互関係である。そして、その企業内部における勤労者の民主的諸権利は、事業における意思決定機関への実質的参加の参加を通じて確保される。かかる高度な参加は進歩した産業社会における経済的必然であることは否定できな

い。

ところで、企業は自由な市場の中で、自らの存続・発展を賭けながら、他の企業と絶えず競争しなければならない。経営体としての企業は最高意志決定機関を頂点として、効率的・機能的に働くハイアラーキカルな組織体として構成されなければならない。ヒエラルヒーが企業経営の組織として不可欠だとすれば、その組織原理と企業内における民主主義の原則をどう調整するかは、企業経営上の重要な課題である。民主主義社会においては、いかに企業経営におけるヒエラルヒーの機能が重要であるといっても、その機能の中にも民主主義の原則は貫徹されなければならない。換言すれば、ヒエラルヒーそのものが、民主主義の原則に基づいて機能させられなければならない。

しかるに、企業におけるヒエラルヒーと社会経済における民主主義を、調和した一つのシステムに造り上げることは、大変困難な課題である。この課題を解決しようとするにはさまざまな方法があるが、第1は現実の資本主義において発生してくる非民主主義的諸要因を、自由な市場原理を最大限に守りながら、法体系の絶えざる整備を通じて、極力排除していこうとする方策から、第2はこれとは異なり、産業民主主義を徹底して守る立場から企業的意思決定への勤労者の参加を強く主張し、社会環境の整備、環境破壊の防止等のために、基本的には市場原理を一応認めながらも、これを政策的に大幅に制御していこうとする方策までのさまざまなヴァリエーションがある。

ここでは後者の批判的方法を代表すると見られるドイツ社会民主党やイギリス労働党が、その政策的立場から、成果分配制をどのように評価するかという点から見ていきたい。

かつてのワイマール期におけるドイツ社会民主主義の理論家フリッツ・ナフタリは、企業レベルの民主主義について、「民主主義の本質は共同決定を前提とする。経済の共同組織が存在するというだけでは十分でない。民主主義は経済的共同意思の形成が一方的に行なわれるのではなく、経済の仲間すべてによる共同決定と結びつくとき、はじめて存在するのである。」⁽⁸⁾と述べている。

彼が主張するところは、企業経営に民主主義を貫いて行くためには、勤労者

が企業の意思決定に参画し、共同決定権を確保することによって、資本家や経営者に対して平等に自己の権利を主張し、その尊厳を守らなければならないという。

ところで、経営の最高意思決定への参加がどのように行なわれるか、という点については、具体的にさまざまな方法が提起されるが、社会民主主義的立場からにえば、ナフタリも言っているように、組織的な力によって、それを資本家や経営者に認めさせていくことになる。「労働条件が法的規制を受けていない場合には、それについての従業員と企業家とのあいだの協定は、個々の経営内では次第に行なわれなくなり、産業あるいはその一部門の範囲内で、より大きな労働者組織と企業家組織との間の協定がますます多くなる。ここでは労働組合は、組織的行動によって、次第に自由な労働市場に枠をはめ、さらにそれを除去するように努める。」⁽⁶⁾ということである。

この場合、ナフタリにおいては当然のことであるが、労働市場における自由の否定や共同体的所有が導かれている。「現代資本主義の中で、経済指導を規定する組織が進歩すればするほど、拡大すればするほど、強力になればなるほど、個々の企業家にゆだねられる経済的自由の範囲が小さくなればなるほど、組織の経済的行為は必然的に私的な領域をこえて成長し、共同体の問題となる。」⁽⁷⁾

この方向は最終的には生産手段の私的所有の解消を通じて、社会主義的共同所有を目指しているものである。

ドイツ社会民主党のオスカー・ラフォンテーヌは共同決定の正当性が、「生産手段の私的所有の解消プロセスにおける前進であることは疑う余地なく正しいことである。」⁽⁸⁾と述べている。

しかし、生産手段の私的所有をどのような形で解消し、いかなる共同所有の形態で企業経営を組織し、運営していくのか。この所有形態と運営方法が市場経済の原理といかにかうまく調整・統合できるのかの問題は、今後の社会民主主義的な経済運営の展望にとって、解決すべき重要な課題である。革命的な権力によって作り上げられた共産主義的共同所有や国有を基礎とする、中央集権的計画経済が、現代の発展した経済システムの運営において、有効な手段たりえ

なかった現実の事例は、もって他山の石とすべきであろう。

西ドイツ社会民主党の新綱領（草案）によれば、個別の企業における資本家及び経営者等使用者側の存在を否定するのではなく、企業意思の決定に当って、勤労者と使用者を対等の立場に置こうとするものである。「企業における民主主義のためには、共同決定の拡大が必要である。したがって我々は、職場、工場における労働者の協力・共同決定権の拡大、また企業レベルでは、監査役会における完全な労資共同と取締役会における労働代表の直接の参加を決定したい⁽⁸⁾と考える。」

これは、先進資本主義国の経済が、社会主義諸国に比較してその成果がはるかに良好であり、その依って来たところが市場経済にあること、またそれ故に、経済民主主義も基本的には、市場経済の原理を否定しては成立しえないことが、認識されるに至ったからである。この認識を端的に示しているのは、この綱領に盛り込まれている、勤労者の生産資本への参加の一形態としての、基金構想である。それによれば、「民主的な経済秩序においては、労働者がより広く生産資本に参加することが不可欠である。それは、労資双方によって取り決めた、企業を超えたレベルの基金により実現することができるが、この基金は非投資的な資本市場での運営は許されない。この基金へは、一度だけ企業の資本金の中から立法によって定められた割合の金額が払いこまれ、その後は労資双方によって決められた額が払い込まれる。この基金はすべての労働者に開かれていなければならない、民主的に管理されなければならない⁽⁹⁾。」ということである。

従来、社会民主主義的立場から主張された参加の特徴は、労働組合等の組織を介しての間接参加ということである。それは資本家や経営者による資本力の支配に対抗する、労働者の団結を背景とする力による参加である。そういう意味では、市場経済とは異質性を持つことは否定できない。しかし、これらの間接的参加は、資本の専制的力に対抗し、その非民主的力の行使を節約し、企業の経営に産業民主主義を貫徹させるための必要不可欠な対抗力である。そういう意味において、勤労者の間接参加という市場経済とは異質性をもつ方法も、

勤労者参加という民主的システムを構築するための止むを得ぬ、最小限のコストであり、またその限りにおいて決して市場経済を全面的に否定することにはならず、逆に、市場メカニズムの十全な機能の発揮を援けるものと理解される。

しかし、これと同時にさらに市場原理に対する考え方を一歩進めて、先に見たように新綱領において、勤労者自らが生産資本の所有に参加しなければならない点についても言及し、明確に基金構想を規定している点は大いに注目されなければならない。

イギリス労働党でも、必ずしも積極的ではないが「1978年財政法によって労働党政府は…当時労働党は自由党の支援を受けていた…ADST (Approved Deferred Share Trusts) を推進した。」⁽⁸⁰⁾ 言われているように、勤労者の資本所有を認めていたようである。

しかし、トニー・ベンのように、勤労者の資本所有について、全面的に否定的見解を持つ指導者もいて、労働党内部における理論的位置付けはむしろ否定的とみるべきであろう。彼は「産業民主主義について経営者その他から、多くの提案がされているが、有効に民主的管理を推し進めるものはない。例えば、利潤分配制 (Profit-Sharing) や共同経営管理 (Co-partnership) は、労働者がその働く会社で少数の株を手にするものであるが、これは産業における実質的な利害関係の紛争を解決するものではなく、また労働者株主に企業における実質的な力を与えるものでもない。むしろそれは、企業が崩壊した場合に、彼らの仕事とともに貯蓄や年金をふいにしてしまう危険がある。」⁽⁸¹⁾ と。丸尾直美教授はこの点について「イギリスの場合、労働党政権は1978年の『財政法』で企業ベースの従業員株式所有を減税ないし免税措置によって助成する措置を導入したが、この法は、当時、下院で過半数の議席を持たず、自由党の支持によって政権を維持していた労働党が自由党とのリブ・ラブ協定維持のために行なった『政治的便法である』とおもわれる。」と述べている。

さらに「労働党を支持する TUC (イギリス全国労働組合会議) は1974年にその全国大会で採択された『1974年政策綱領』のなかで会社ベースの従業員株

式所有に反対すると同時に、労働組合によって管理される全国的基金に基礎を置く全国レベルでの資本配分形態が必要だとの考えを述べ、その発展の方向として考慮するのは、労働党のグリーン・ペーパー『資本と平等』であると述べている。ところで、グリーン・ペーパー構想は主としてスウェーデンの社会民主党構想を参考にしてしているといわれる⁽⁸⁹⁾が、いずれにしても、社会民主主義の立場からは、先の4類型のいずれの成果分配制も、労働組合に管理される全国的基金に基礎を置くような資本分配制でないかぎり、資本家に利用されるだけだという評価である。

ところで、最近では当のスウェーデンにおいて、91年9月における総選挙で社会民主労働党は中道右派連合に敗退した。その原因は、世界のモデル福祉国家を建設したスウェーデンにも過剰福祉と超肥大化した公共部門を抱え、高福祉、高負担に疲れが見えてきたからだ、ともいわれている。

現代の先進諸国は、市場経済をその経済運営の基本原則とする社会経済体制である。それは19世紀的レッセ・フェールの資本主義ではなく、自由な市場経済の枠組みを、独占からまもる制度を持ち、完全雇用とシビル・ミニマムを政策的に確保する制度を、国家体制の中にビルドインしている混合経済体制、福祉国家体制だといわれている。しかるに1970年代後半頃から、これらの先進諸国で従来の経済政策で対応できないスタグフレーションや高負担疲れ、あるいは社会的症候群の発生というような深刻な問題点が指摘されるようになった。

成果分配制は既に2節でふれたように、かかる事態に対する政策的対応として、特にアメリカやイギリスにおいて発展する条件を整備され、発展し始めたといわれている。したがって、その強い自由主義的性格が一部から強い批判の対象になっている。

第3節 わが国の従業員持株制度について

以上われわれは、イギリスおよびアメリカの勤労者持株制度について検討してきたが、最後に、わが国の従業員持株制度について、資料に基づく若干の分

析の結果を整理して、そこに現われたいくつかの問題点なり、特徴について筆者の見解を述べ、結びにかえることにする。

わが国の勤労者の財産形成については、「勤労者財産形成促進法」によって、勤労者財産形成貯蓄制度、同年金貯蓄制度、同給付金制度、同基金制度、同助成金制度等の諸制度が規定されているが、従業員持株制度に関する直接の規定は、本法はもちろんのこと、他の諸法規にもなかった。

ところがわが国の企業の多くが、従業員持株制度を採用し、実際に運用しているので、現実には「この制度の採用及び実施には、適用法規として、商法、民法、税法、労働法、証券取引法等が交錯している。しかし、この間の調整はなく、主として商法を中心に組み立てられている。」しかも、「商法の規定も、直接従業員持株制度に利用しうるのは、新株の有利発行に関する規定(商法280条ノ2第2項)と会社が取得した自己株式の処分に関する商法211条くらのものである。…この制度は、行政官庁(多くは、大蔵省証券局)の通達・回答を根拠に、実施運営⁽³³⁾されている。」のが現状である。

しかし、「昭和36年の改正証券取引法ならびに関係大蔵省令に持株会に関する規定がはじめて登場した。持株制度を積極的に推進するものではなく、インサイダー取引規制の適用除外という形の規定である。しかし、持株制度に法的根拠を与えた⁽³⁴⁾」(傍点筆者)ということである。新谷勝氏も指摘しているように、現在のところわが国の政府、政策当局はもちろんのこと、労働界でも、持株制度を積極的に推進しようという動向は、少なくとも表面的にはあまり見られない。

昭和63年における証券取引法の改正も「会社関係者等による内部者取引の禁止」における適用除外の形で、大蔵省で定められている(規制令六条)。「上場会社役員または従業員が他の役員または従業員と共同してその会社の株券の買付けを証券会社に委託して行なう場合であって、その買付けが一定の計画に従い、個別の投資判断に基づかず、継続的に行なわれる場合(各役員または従業員⁽³⁵⁾の一回当たりの拠出金額が100万円に満たない場合に限る。)」となっている。したがって、会社の役員や従業員の「一回当たりの拠出金額が100万円以上の

場合には、役員持株保有会または従業員持株保有会の規定により、継続的かつ機械的に株券を買付ける場合にも、内部者取引の対象となる。」⁶⁹⁾ということである。

持株制度に対する政府や政策当局のこのような消極的対応は、70年代からつぎつぎに新しい成果分配制度を打ち出し、積極的に勤労者の資本所有に取り組み、大衆民主主義へ一歩前進しようとするアメリカやイギリスの、政策的対応と比較してみれば、明らかである。アメリカやイギリスでは、これらの積極的政策がとくに税制面の措置によって支援されている点については、すでに見たとおりである。

これに対し、わが国の場合は、従業員持株制度を採用している場合に、事業主が奨励金を付与すると、それは給与所得に該当することになっている。

このような政府や政策当局の消極性にもかかわらず、現実には産業界において、それなりに効用を認められて、広く普及しているのが実状である。しかし、

表3 従業員持株制度実施状況（全上場会社）

全国証券取引所協議会調査

年 度		昭 和 60	昭 和 63
実施状況	上場会社数 (A)社	1,834	1,978
	持株制度実施会社数 (B)社	1,630	1,800
実施会社の比率 (A/B)%		88.9	91.0
株式所有状況	全上場会社総発行株式数 (C)千単位	318,182	367,282
	実施会社発行株式数 (D) "	285,492	335,274
	持株会所有株式数 (E) "	3,742	3,128
	持株会所有比率		
対上場会社 (E/C)%		1.18	0.85
対実施会社 (E/D)%		1.31	0.93
加入状況	実施会社総従業員数 (F)千人	4,418	4,818
	加入者数(実施会社従業員のみ) (G) "	1,765	2,207
	従業員加入比率 (G/F)%	40.0	45.8
	総加入者数(子会社従業員を含む) (H)千人	1,895	2,370
加入者一人当たりの持株数 (E/H)単位		1.97	1.32

(注) 1. 数値は拡大従業員持株制度を含まない 2. 本調査の時点は、各年度中に到来した最終決算期末現在である 3. 昭和63年度の集計は1989年7月に発表された(出所)野村証券株式会社編『持株制度の運営実務』商事法務研究会 平成2年42頁より

わが国の場合には持株制度がいびつな形で、経営側に一方的に利用されている点に問題があるのではないかと。そういう意味で、現実に広範に普及しながらも、勤労者にとっては「従業員持株制度」という言葉の響きとは逆にその内容は乏しい。

そのために「一部に制度採用や従業員の加入面で飽和状態がみられ、ここにかけて持株会所有株式数の減少傾向も続いている。将来の方向づけが期待される⁽⁸⁾ところであり今後の問題点を認識して置く必要がある。」という業界サイドの声も聞かれるのである。

第1の問題点として、表3から分かるように、上場会社で昭和63年7月の時点で、実施会社の比率が90%を超えており、それ自体が普及しているという点では、その値は大変高いといえよう。ところが、その高い実施率にもかかわらず持株会の株式所有比率が、全上場会社総発行株式数に対してはもちろんのこと、実施会社発行株式数に比較しても、あまりにも小さいということである。持株会の持っている株式数が、会社の発行株式数の1%にも満たないということは、かかる制度を実施しているということが、ほとんど名目にしか過ぎないということであろう。しかも、その比率はここ4年間をとっても、年々減少してきている。これは、持株会がたしかに、実施会社数の比率で見れば飽和状態ということかも知れないが、制度に奥行きが全く無いということである。

それは、制度自体の中身に魅力が無いからである。たとえば、アメリカやイ

表4 わが国公開会社の中の従業員持株会が10位以内の持株率である会社の数
(1990年3月現在)

	持株会の持株率10位以内(A)	公開会社総数(B)	$\frac{(A)}{(B)} \times 100$
上場会社(水産, 農林, 建設, 電気工事, 製造)	177社	2,203社	16.2%
上場会社(商業, サービス, 運輸・通信)	180社		
店頭登録会社	176社	374社	47.1%
計	533社	2,577社	20.7%

基礎資料：東洋経済編『会社四季報』1991年2集春季号より筆者作成

ギリスのような、本格的に利潤の一部を勤労者に分配するというような、制度ではなく、1,000円についてせいぜい50円程度の奨励金をだし、しかもその奨励金に対して何らの租税上の措置も講ぜられていないのである。このような制度では今後の発展は期待できないし、また制度に対して期待すべき理念も目標も明確ではない。

第2の問題点は、表4に見られるように、店頭登録会社は持株会の持株比率

表5-1 企業の持株制度設置の理由

日 本 1985	従業員財産形成	39.9(%)
	利益の分配	0.2
	安定株主の形成	15.9
	経営参加意識の向上	24.1
	生産性向上	0.5
	従業員定着	4.6
	愛社精神の向上	7.2
	企業への関心の向上	6.9
	その他	0.5
	計	100.0

(出所) 野村証券株式会社編著『株式制度の運営実務』より。

(原資料) (財) 日本証券経済研究所「従業員持株制度の実態調査一昭和60年の実情」

表5-2 企業の持株制度設置の理由

ア メ リ カ 1986	To Provide a Benefit for Employees	91(%)
	For the Tax Advantages	74
	Improve Productivity	70
	Buy Stock of a Major Owner	38
	Reduce Turnover	36
	Transfer Majority Ownership to Employees	32
	Raise Capital for Investment	24
	Decrease Absenteeism	14
	Avoid Unionization	8
	Make Firm Less Vulnerable to Hostile Takeover	5
	Save Failing Company	4
Exchange for Wage Concessions	3	
Take Company Private	1	

(資料) M. J. Roomkin; *Profit Sharing and Gain Sharing* IMLR Press, p. 92.

(原資料) United States General Accounting Office, 1986b, p. 20.

(注) 多くの回答文から、主要な理由を選択させ回答させたものを、多い順にならべている。

が高いものが多いということである。すなわち、374社中約半数に近い176社の持株会社が、大株主の地位を持っているということである。上場会社との相違は、基本的には資本集約性の違いにあると見られるが、それ以外に考えられる点は、一般に店頭登録会社は規模が小さいので、株式の買い占め等の標的になりやすいので、特に安定株主確保の手段として利用されているものと見られる。もちろん安定株主として利用されることが必ずしも悪いわけではないし、それが勤労者の利益になる場合が多いとも考えられるが、わが国の場合、その利用価値に対する見返りは、現在の制度的条件では十分に確保出来ない。

ちなみに、わが国とアメリカにおける持株制度にたいする関係者調査の結果をみよう。ただ、両調査の調査方法や対象の厳密な比較は困難であるので、おおよその傾向しか分からないが、一応比較してみよう。表5—1と表5—2を見よう。調査の仕方が違うので、正確には分からないが、わが国の調査は持株制度設置理由のうち、第1位にあげられたものの比率と理解されるが、これでは、「従業員財産形成」が4割で、これについて「経営参加意識の向上」が25%であり、さらに「安定株主の形成」が15.9%である。後の両者は特に経営者ないしは資本家側に有利な理由である。これが両者で40%である。ところで、その他の理由のなかで「従業員定着」は、勤労者にも経営者にま望ましいことであるから、中立的だとすれば、それ以外の示されている理由は、すべて、経営側ないし資本家側に都合の良い理由である。それぞれを計算してみると、勤労者側に都合の良い理由に対し、経営側ないし資本家側に都合の良い理由の比率は、40対55である。

これに対しアメリカの調査は複数の回答文から主な理由を選択させているので、直接は比較できない。しかし、複数回答にそれぞれ比重をつけないとすれば、各回答を単純に計算することは可能である。いま、この調査の設置理由のうち、“To Provide a Benefit for Employees”と“For the Tax Advantages”を勤労者有利な理由とし、“Reduce Turnover”を中立的理由とすると、勤労者対経営側の比率は41対49となる。この比率は両国で大きな差はないということであろうか。しかし、この調査の数字で大変気になるのは、アメリ

表6 従業員持株制度の日・米比較

持株比率順位	(日本) 会社名	従業員持株比率(%)	(アメリカ) 会社名	従業員持株比率(%)
1	ショーボンド建設	12.8	Weirton Steel Corp.	73.4
2	クリナップ	11.1	Swank Inc.	71.6
3	(株)スーパー大栄	10.7	Oregon Metallurgical Corp.	67.4
4	(株)タフタ	9.7	PLM International	60.6
5	菊水化学工業	9.5	Morgan Stanley Group Inc.	57.2
6	愛眼	9.1	Stone & Webster Inc.	51.6
7	(株)しまむら	9.1	Granite Construction Inc.	50.6
8	北恵	8.6	Rhodes (H. M.) Inc.	48.9
9	木戸証券	8.5	Oregon Steel Mills Inc.	47.3
10	(株)せとうち銀行	8.5	Piper Jaffray Inc.	46.8
11	日本レジホン	8.3	Central Freight Lines Inc.	46.1
12	モリト	7.9	Avondale Industries Inc.	45.1
13	日本電産	7.8	Hi-Shear Industries Inc.	43.9
14	遠藤照明	7.8	Grumman Corp.	42.9
15	双葉電子工業	7.3	Alex Brown	42.1
16	トーホー	7.1	STV Engineers Inc.	41.7
17	(株)徳島銀行	7.1	Rockwell International Corp.	41.1
18	(株)筑邦銀行	7.0	Ruddick Corp.	40.5
19	(株)システムデイベ ロップメント	7.0	Carter Howley Hale Store INC.	40.0
20	ナカイ	6.7	Oilgear Co.	39.4
21	(株)文溪堂	6.7	Century Telephone Enterprises Inc.	39.3
22	(株)エフピコ	6.7	CF&Y Steel Corp.	38.9
23	田崎真珠	6.5	American Business Products Inc.	38.1
24	(株)高田工業所	6.5	Inter-Regional Financial Group Inc.	37.6
25	新日本空調	6.4	Servotronics Inc.	37.5
26	日本精機	6.3	Tandycraft Inc.	37.2
27	(株)宮崎太陽銀行	6.2	Old Stone Corp.	37.2
28	九宏薬品	6.1	Allaied Group Inc.	37.0
29	星和電機	6.0	Topps Company Inc.	36.7
30	(株)旭通信社	6.0	American West Airlines Inc.	36.4

持株比率順位	(日本) 会社名	従業員持株比率(%)	(アメリカ) 会社名	従業員持株比率(%)
31	日本基礎技術	5.8	Ameribanc Investors Group	36.2
32	ユニロ化学工業	5.8	Dyn Corp.	35.0
33	東洋テック	5.7	Miller (Herman) Inc.	35.0
34	英和	5.7	Applied Power Inc.	34.8
35	(株)J S P	5.7	Croger Co.	34.6
36	北海道中央バス	5.6	Figgie International Inc.	34.5
37	(株)東和銀行	5.6	Tyler Corp.	34.0
38	(株)光陽社	5.6	Nelson (L, B.) Corp.	33.1
39	北陸電気工事	5.4	Baker (Michael) Corp.	33.0
40	フルサト工業	5.4	Weeling-Pittsburg Steel Corp.	33.0
41	(株)びわこ銀行	5.4	McDonnell Douglas Corp.	32.6
42	(株)大阪銀行	5.3	Penny J. C. Co. Inc.	32.5
43	大石産業	5.2	Imperial Holly Corp.	32.4
44	(株)マルイチ産商	5.2	Meret Inc.	31.4
45	大興電子通信	5.0	CCX Inc.	30.0
46	(株)フジ	5.0	Coastal Corp.	29.4
47	(株)ニッセン	5.0	Capital Bancshares Inc.	29.3
48	西本産業	4.9	International Mercantile Corp.	29.1
49	(株)沖縄銀行	4.9	Louisiana General Services Inc.	29.1
50	名鉄運輸	4.8	Sage Broadcasting Corp.	28.6
平均	(日本)	6.84	(アメリカ)	40.43

(出所) Joseph Raphael Blasi & Douglas Lynn Kruse; *The New Owners*, Harper Business, 1990,

日本関係資料は東洋経済新報社編『会社四季報』1991 2集より筆者作成

カの調査における「勤労者に利益を供与する」(To Provide a Benefit for Employees”)にたいする日本側の質問は「利益の分配」であるが、アメリカではこれが91%と、殆どの会社がこの理由にあげているのに、わが国ではわずかに0.2%である。わが国の場合「従業員財産形成」という理由が、どのような内容なのかははっきりしないが、「利益の分配」という項目が、別にある以上、この財産形成はさきに述べたように、わが国の政策的消極性からみて、勤労者

自身の賃金からの持ち出しによるものであろう。そうだとすれば、日本型の持株制度は、「貴方が節約して、参加してください。」式でアメリカの「企業利益を積極的に貴方のために拠出しましょう。」とする立場とは全く異なる。

第3の問題点は、わが国ではとくに規模の大きい上場会社にその傾向が極端に示されているが、持株会の持株比率があまりにも小さく、第2所得としての、持株からの収益は全く期待できないということである。本来、勤労者に資本の所有を推進する理由のうちで、第2所得の獲得は、国民経済内部における、階級的な所得格差を解消し、一步でも平等な社会へ近づこうとする民主主義の理念に基づくものである。(もちろん所得格差は階級間のみでなく、現実には勤労者階級内部の格差が大きな問題であるが、これはまた別途の方策を必要とする政策課題である)

この点を、資料によってアメリカと比較してみよう。「表6 従業員持株制度の日・米比較」において、日本の資料は上場会社のうち従業員持株比率の高いものから50位まで、アメリカも同様に上場会社のうち50位までを示している。50位までの単純平均で日本は、持株会の平均持株率が6.8%で、アメリカは40.43%である。

アメリカでは今後この傾向が着実に進んでいけば、大衆資本主義の到来も決して夢物語ではなくなるであろう。またイギリスでもこの大衆資本主義を求めた動きは、傾向的には進む可能性が大きい。これに引き代えわが国の場合は、政府や関係政策当局に積極的に持株制度を根付かせようとする政治的雰囲気はない。ただ経営者側でそれなりの効用を期待して、持株制度を利用しようとするので、底は浅いが広く産業界に普及するという状態が続くのかもかもしれない。ただそのような状態が続くことは決して好ましいことではない。

ESOP は今後さまざまな経験と検討を加えられることによって、資本主義に新しい局面を切り開く可能性を持っていると考えられる。ことにS.M.スパイザーによるUSOP (Universal Share Ownership Plans) 等の提唱もあり、老朽化してきた資本主義の単なるつかい棒ではなく、資本主義を脱皮させる新しい政策手段として構築されなければならない。

[引用文献]

- (1) Joseph Raphael Blasi & Douglas Lynn Kruse; *The New Owners*, Harper Collins Publishers INC, 1991, p. 1.
- (2) David E. Reid, Robin T. Tremaine, & Aidan L. Langley; *Employee Share Ownership Plan in The UK*, Butterworths London, 1990, p. 2.
- (3) 日本経済新聞 11版 1989, 12, 21。
- (4) 財形福祉協会編『アメリカ財産形成の新動向』財形福祉協会 平成元年3月 86頁
- (5) 財形福祉協会編『日本の財形制度とヨーロッパの財形制度』財形福祉協会 昭和63年3月 37頁。
- (6) 前掲書 36頁。
- (7) 三橋規宏著『サッチャーリズム』中央公論社 1989 176頁。
- (8) Stuart M. Speiser; *The USOP Hand Book: A Guide to Designing Universal Share Ownership Plans for the United States and Great Britain*, The Council on International and Public Affairs, 1986, p. 6.
- (9) Helen N. Tsiganou; *Worker's Participation Schemes*, Greenwood Press. New York, 1991, p. XI.
- (10) ケネス・ハリス著 大空博訳『マーガレット・サッチャー』読売新聞社 1991 280頁。
- (11) James Meade; *The Collected Papers of James Meade, Volume II; Value Distribution and Growth*, Susan Howson (ed.), Unwin Hyman, 1988, p. 212.
- (12) マーチン・L. ワイツマン著 林敏彦訳『シェアー・エコノミー』岩波書店 1985 233頁。
- (13) James Meade; *Ibid.*, p. 212.
- (14) Lesley Baddon, Laurie Hunter, Jeff Hyman, John Leopold & Harvie Ramsay; *People's Capitalism?*, Routledge, 1989, pp. 3-4.
- (15) J. Meade; *Ibid.*, p. 221.
- (16) J. Meade; *Ibid.*, p. 214.
- (17) J. Meade; *Ibid.*, p. 231.
- (18) M. Fogarty & M. White; *Share Schemes*, Policy Study Institute, 1988, p. 2.
- (19) Myron J. Roomkin (ed.); *Profit Sharing and Gain Sharing*, IMLR Press, 1990, p. 80.
- (20) *Ibid.*
- (21) Joseph R. Blasi; *Employee Ownership: Revolution or Ripoff?*, Haper Business, 1988, pp. 2-3.
- (22) M. J. Roomkin; *Ibid.*, p. 84.

- (23) Geoff Hodgson; *The Democratic Economy: A new look at planning markets and power*, Penguin Books, 1984, p. 131.
- (24) フリッツ・ナフタリ編 山田高生訳『経済民主主義』御茶ノ水書房 1983 15頁。
- (25) 前掲書 16～17頁。
- (26) 前掲書 21頁。
- (27) O. ラフォンテーヌ著 住沢博紀, 牧野尚子訳『社会民主主義の新しい選択』現代の理論社 1990 186頁。
- (28) 「西ドイツ社会民主党新綱領」『現代の理論』No.322 1986. 12 57頁。
- (29) 前掲書 57～58頁。
- (30) M. Fogarty & M. White; *Ibid.*, p. 2.
- (31) Chris Mullin (ed.); *Tony Benn: Arguments for Socialism*, Penguin Books, 1980, p. 64.
- (32) 財形福祉協会編『日本の財形制度とヨーロッパの財形制度』財形福祉協会 昭和63年 48頁。
- (33) 新谷勝著『従業員持株制度』中央経済社 平成2 11頁。
- (34) 前掲書 12頁。
- (35) 堀口亘著『最新証券取引法』商事法務研究会 平成3 464～465頁。
- (36) 並木俊守著『証券取引法入門』中央経済社 平成3 310頁。
- (37) 野村証券(株)編『持株制度の運営実務』商事法務研究会 平成2 37頁。