

労働者財産形成法の展開と経営パートナーシップ

増 田 正 勝*

目 次

- I. 序 論
- II. 第1次財産形成法（1961年）の展開
 - 1. 第1次財産形成法の背景
 - 2. 第1次財産形成法
 - 2-1. 財産効果的給付
 - 2-2. 財産効果的給付に対する助成
 - 3. 第1次財産形成法の活用状況と問題点
- III. 第2次財産形成法（1965年）と第3次財産形成法（1970年）の展開
 - 1. 第2次財産形成法の展開
 - 1-1. 第1次財産形成法の改正
 - 1-2. 第2次財産形成法
 - 1-2-1. 労働協約の導入と投資賃金
 - 1-2-2. 財産形成促進への誘因の拡大
 - 2. 第3次財産形成法の展開
- IV. 第4次財産形成法（1984年）と第5次財産形成法（1990年）の展開
 - 1. 第4次財産形成法の展開
 - 1-1. 第4次財産形成法
 - 1-1-1. 資本参加形態の拡張
 - 1-1-2. 助成枠の拡大と資本参加への傾斜
 - 1-2. 所得税法の一部改正
 - 1-3. 第1次財産参加法の効果
 - 1-3-1. 労働者に対する効果
 - 1-3-2. 企業に対する効果

* 広島経済大学大学院経済学研究科教授

- 1 - 3 - 2 - 1. 資金調達効果
- 1 - 3 - 2 - 2. コスト節減効果
- 1 - 4. 資本参加の進展
- 2. 第5次財産形成法の展開
 - 2 - 1. 第2次財産参加法 (1990年)
 - 2 - 2. 第3次財産参加法 (1999年)
- V. 労働者財産形成法の展開と経営パートナーシャフト
- VI. 結 論

I. 序 論

1961年1月1日、最初の「財産形成法」(Vermögensbildungsgesetz)、すなわち「労働者財産形成促進法」(Das Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer)が制定されてすでに半世紀近い時が流れようとしている。この「第1次財産形成法」以降、1965年に「第2次財産形成法」、1970年に「第3次財産形成法」、1984年に「第4次財産形成法」、1990年に「第5次財産形成法」と、ほぼ5年ごとに改正が加えられてきた。

この流れのなかで、1984年の「第4次財産形成法」は、その後の発展方向を大きく変える転換点となっている。これと同時に「所得税法」の一部改正が行なわれ、この二つを合わせて「財産参加法」(Vermögensbeteiligungsgesetz)という新しい呼称が登場するようになった。労働者の資本参加(Kapitalbeteiligung)、すなわち従業員株式や受益証券などによって企業の資本へ直接・間接に参加する方法が、労働者財産形成カタログのなかに大きく取り上げられるようになったのである。それ以後、これを「第1次財産参加法」として、1990年の「第5次財産形成法」を「第2次財産参加法」、そして1998年の改正をもって「第3次財産参加法」と呼ばれるようになった。

このように次々と新たな立法措置が展開されてきたにもかかわらず、果たして所期の目的とする、国民の大多数を占める労働者層の財産形成は促進されたのであろうか。また、資本参加によって労働者の生産財(Produktivvermögen)への参加を積極的に推進しようとした、1984年の「第4次財産形成法」以降の展開は、実際に生産財における労働者の持分を増大せしめてきたであろうか。

経過は悲観とまではいなくてもけっして喜ばれるべきものではない。プリーヴェ／ハーヴィッヒホルストはいう、「労働者財産形成政策の40年は、財産の集中化傾

向と、とりわけ幅広い国民層における財産喪失の状況を変えることができなかったということは反駁の余地のないところであり、このことは生産財の分配についても当てはまる⁽¹⁾と。90年代半ばで西ドイツの家政所帯のおよそ50%は1万DMの貨幣財産しか所有していない。資本参加については、1999年の時点でおよそ2,700社において「財産参加法」が活用されている。しかし、これは実施可能な企業のわずか2%を占めているにすぎない。これはすなわち「従業員の資本参加が実施できるはずの企業の98%はそれを導入していないということである⁽²⁾」と、従業員参加(Mitarbeiter-Beteiligung)の代表的研究者、ハンス・シュナイダーを大いに嘆かせている。

確かに、一般社会秩序政策的・社会構造政策的観点から見た財産形成政策の成果は大いに評価されるにはほど遠いものがあるかもしれないが、経営パートナーシップの唱導者や実践家にとっては、労働者財産形成法の40年はむしろ大いに実りあるものであったといえるのではないだろうか。すでにわれわれが取り上げてきたパートナーシップ企業は、いずれも労働者の資本参加を自ら率先して実践するのみならず、労働者財産形成促進法の整備・拡充にたえず大きく献身してきたからである。例えば、グリーンバック社のヨーゼフ・グリーンバックやピエロト社のエルマール・ピエロトは、FDP(自由民主党)あるいはCDU(キリスト教民主同盟)の連邦議会議員として、労働者財産形成法の立法・改正に長年積極的に取り組んできた。ドイツにおける財産形成法の展開について経営パートナーシップの観点から評価を加えてみるというのが、本稿におけるわれわれの課題である。

まず、「第1次財産形成法」から「第5次財産形成法」に至るまでの展開を段階的に概観しながら、1984年の「第4次財産形成法」が大きな転換点を成していることを明らかにする。次に、経営パートナーシップの観点から財産形成法の展開をどう評価するかについて考察を加える。

II. 第1次財産形成法(1961年)の展開

1. 第1次財産形成法の背景

戦後西ドイツにおけるもっとも大きな社会的・政治的テーマのひとつであった労働者の共同決定の問題は、1951年の「モンタン共同決定法」(Montan-Mitbestimmungsgesetz)、1952年の「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz)の成立をもって一応の決着を見るが、すでに共同決定の問題と並行してあるいはこれと密接に関連して盛んに論じられていたテーマが労働者の「所有参加」(Miteigentum)

の問題であった。労働者の共同決定権は企業者の所有権を侵害するものであり、この所有への参加をもってはじめて労働者の共同決定権は正しい法的根拠を得る、とする共同決定批判者たちの主張が大きな論争を引き起こしていたのである⁽⁴⁾。

この論争は、いわば個別経済レベルでの所有参加をめぐる論争であったが、他方で、国民経済レベルでの労働者の所有参加が大きく論じられていた。これが労働者の財産形成の問題であった。ブリーフスによればもともと「労働者の財産形成の思想はキリスト教的世界から由来する」ものであり、とりわけカトリック社会論ではその思想財の重要な柱のひとつを形成してきたが⁽⁵⁾、戦後西ドイツにおいて早くから労働者の財産形成政策に取り組んだのは、キリスト教的立場に立つ政治団体や労働者団体であった。CDU 社会委員会、KAB (Katholische Arbeiterbewegung カトリック労働者運動)、BKU (Bund Katholischer Unternehmerカトリック企業者連盟)などの諸プランがそれであった⁽⁷⁾。例えば、CDU は、すでに1949年7月の「デュッセルドルフ指導原理」において、財産の広汎な分散が社会的市場経済の秩序形成に不可欠の要件であることを表明していた。「アーノルド・プラン」の提唱者アーノルド (Arnold, Karl) や「ホイッスラー・プラン」の提唱者ホイッスラー (Häussler, Erwin) もともにカトリック的立場に立つ CDU 議員であった⁽⁸⁾。

労働者の財産を構成する要素は多様である。以下のようなものが考えられる。①賃金・給与、②日用的消費財 (家具・家財など)、③貯蓄 (預金、住宅建設貯蓄、生命保険など)、④社会保険、⑤マイホーム、⑥国民経済的資本形成への参加、などである。これらのなかで労働者財産形成政策論の中心にあったのは、⑥の資本形成への参加であった。1950年から1960年にかけて私経済の領域で形成された純資産のうち、その75%は独立事業者において形成され、国民の大多数を占める被雇用者層にはわずか25%が残されていたにすぎなかった。大多数の人々は、奇跡的な経済復興の果実から排除されていたのである。この不公平を是正するために労働者の財産形成、とりわけ資本形成への参加が強く叫ばれるようになった。

財産形成法に先立って、ドゥイスブルク銅精錬社 (Duisburger Kupferhütte)、繊維業のパウル・シュピンドラー・ヴェルク社 (Paul-Spindler-Werk)、建設業のフェルカー社 (Baufirma Wilhelm Völker) などがその経営パートナーシャフトにおいて従業員の利潤参加や成果参加をすでに実践に移していたが、それ自体としては財産形成法のモデルとなるものではなかった。

1951年、第39回ドイツ法学会議では、経済におけるパートナーシャフトについて新しい法律を形成することが中心テーマのひとつとなっていた。そこで設置された研究委員会のひとつが労働者の企業参加 (Unternehmensbeteiligung) の問題に取り組

み、その過程で労働者の財産形成の問題にも検討が加えられた。1957年、同委員会は、新しい「パートナーシップ法」の制定とそのための株式法の改正を内容とする提案を行なった。そこでは、労働者の収益参加制度（Erfolgsbeteiligungssystem）を実現するために考案されたさまざまな法的枠組みが提案されており、それらが最初の労働者財産形成法に生かされることになった。財産形成的給付に対する税法上の優遇措置、社会保険負担料の免除、給付金の拘束期間の設定、法的措置の利用の任意性などがそれであった。この提案は「財産形成法の最も重要な先駆者であった⁽⁹⁾」といわれている。

労働者の財産形成についてはすでにいくつかの政策が実行に移されていた。

- ①「住宅建設プレミアム法」（Wohnungsbauprämienengesetz）（1953年）：住宅の建設・取得のための預金・積立金に対して、6年間の据置期間を条件として、子供の数に応じて、25%～30%のプレミアム（奨励金）が支給される。ただしこの奨励金には最高限度額（年間 400 DM）が設けられていた。
- ②「第2次住宅建設法（Wohnungsbaugesetz）」（1956年）：住宅の建設・取得について、無利子ないし低利子の融資および税制上の優遇措置が与えられる。
- ③「投資会社（Kapitalgesellschaft）に関する法律」（1957年）：労働者の投資貯蓄（Investmentspar）についての法的保護および制度的枠組みが設定された。
- ④「貯蓄プレミアム法」（Sparprämienengesetz）（1959年）：口座貯蓄、有価証券貯蓄、投資貯蓄について、5年間の据置期間を条件として、一定の最高限度額以下で、20%（年4%）のプレミアムが支給される。
- ⑤「会社資金による基礎資本金の引き上げと自己株式の労働者への譲渡に関する法律」（1959年）：譲渡価格と相場価格との間の差額によって生じた金額について、5年間の据置期間を条件として、一定の最高限度額以下で、免税措置が行なわれる。
- ⑥プロイセン鉱山鉄鋼会社（PREUSSAG Preußische Bergwerks- und Hütten-Aktiengesellschaft）とフォルクスワーゲンヴェルク社（Volkswagenwerk）の私有化に関する法律（1959年）：株式取得価格の割引および取得制限によって労働者の株式所有とその分散化を図った。

このなかで第1次財産形成法に直接に関わってくるのは①②④⑤であるが、財産形成法の制定に先行してすでに労働者の財産形成を目的とするさまざまな政策が展開されていたのである。第1次財産形成法は必ずしも満足のゆく成果をもたらさなかったかもしれないが、その後の財産形成法の出発点であると同時に、これを叩き台としてそれ以後の改正・改革が行なわれていくので、まずその概要をやや詳しく

見ておこう。

2. 第1次財産形成法

1961年1月1日をもって施行された「労働者財産形成促進法」、すなわち「第1次財産形成法」は、その第1条第1項において、「協定された、使用者の財産効果的な給付による労働者の財産形成は、この法律の規定によって促進される⁽¹⁰⁾」と規定している。ここに同法の基本的な枠組みが提示されている。

2-1. 財産効果的給付

「財産効果的給付」(vermögenswirksame Leistung) という新しい概念が登場する。「財産効果的給付とは、使用者が労働者に対して提供する給付である」 (§ 2 Abs.1) として、とくに概念規定することなく、その給付のカタログを掲げている。

- ①「貯蓄プレミアム法」(1959年) による、労働者の貯蓄のために提供される給付。
- ②「住宅建設プレミアム法」(1953年) による、労働者の住宅建設促進のための費用として提供される給付。
- ③「第2次住宅建設法」(1956年) による、労働者の住宅建設・取得のための費用として提供される給付。
- ④「会社資金による基礎資本金の引き上げと自己株式の労働者への譲渡に関する法律」(1959年) による、労働者の自社株式取得に必要な費用として提供される給付。
- ⑤労働者による、使用者に対する貸付債権 (Darlehensforderung) の設定のために必要な費用として提供される給付。これには5年間の据置期間と1年間の解約告知期間が条件となっている。貸付利子は貯蓄利子に准じる。

これらに加えて、同法の第5条から第9条は、労働者の「成果参加」(Ergebnisbeteiligung) を財産効果的給付に含めることができることを規定している。この場合、「成果参加」とは、「労働者の協働によって達成された、経営もしくは主要経営部分の業績成果へ労働者が協定によって参加する」 (§ 6 Abs.1) ことである。業績成果の例として、原材料の節約、粗悪品・仕損品の削減、作業手段・機械の注意深いメンテナンス、作業方法の改善、製品の品質向上、生産性の増大などがあげられている。このような成果参加分を財産効果的給付とするかどうかは、経営協定もしくは労働者との個別契約によって決まってくる。成果参加の種類、算定基礎、持分計算および算定期間、その他の諸条件がそこで契約される。

①から⑤までの5種類の財産効果的給付は、使用者の自由裁量によって提供されるものであるが、成果参加は経営経済的な業績成果に基づいて行なわれる。

いずれにしろこれらの財産効果的給付は、使用者と経営協議会（Betriebsrat）との間の経営協定（Betriebsvereinbarung）もしくは使用者と労働者との間の個別契約によってはじめて財産効果的給付となる。

2-2. 財産効果的給付に対する助成

1 暦年当たり 312 DM を限度として財産効果的給付について、5 年間の据置期間を前提条件として、以下のような優遇措置が講じられる（§ 10 Abs.1~4）。すなわち、① 8 % の一括税率（Pauschsteuersatz）が適用され、② 社会保険料の算定基礎から除外される。

①の適用を受ける場合、使用者は、支給した財産効果的給付を申請し、賃金税を負担することを申告しなければならない。なお、教会税については 8 % の十分の一、すなわち 0.8 % が適用される。財産効果的給付が 312 DM を超えると、その超過部分については所得税法上の一般的な課税率が適用されることになる。

使用者が労働者に対して 312 DM を通常の賃金として支給した場合と、財産効果的給付として支給した場合を比較してみよう。⁽¹⁾

[通常の賃金として支払った場合]

<使用者の支出額>

労働者に対する支給額	312.00 DM
社会保険料の負担額	46.80 DM（支給額の15%）
賃金総額税	5.60 DM（支給額の1.8%）
計	364.40 DM

<労働者の支出額>

賃金税	62.40 DM（受給額312DMの20%）
教会税	6.25 DM（賃金税の10%）
社会保険料の負担額	39.00 DM（受給額の12.5%）
計	107.65 DM

<労働者の正味受取額>

204.35 DM

[財産効果的給付として支払った場合]

<使用者の支出額>

労働者に対する支給額	312.00 DM
一括賃金税	24.96 DM（支給額の 8 %）

教会税	2.50 DM (支給額の0.8%)
社会保険料の負担額	0.00 DM (免除)
計	339.46 DM
＜労働者の受給額＞	312.00 DM

したがって、財産効果的給付として支給すると、使用者側では 24.94 DM を節約でき、労働者側では 107.65 DM 多く受け取ることができる。

これをさらに貯蓄プレミアム法に従って積み立てると、5年後には通常の現金支給と比較して以下のように約 160 DM の差益が生まれてくる。

[通常の賃金として受給した場合]

貯金額	204.35 DM
貯金プレミアム	44.96 DM (貯金額の22%)
利子	49.79 DM (年4%)
計	299.10 DM

[財産効果的給付として受給した場合]

貯金額	312.00 DM
貯金プレミアム	68.64 DM (貯金額の22%)
利子	76.13 DM (年4%)
計	456.77 DM

財産形成法によって可能となった優遇措置を利用するかどうか、すなわち財産効果的給付として支給するかどうかは、使用者と労働者、経営協議会の自由な選択に委ねられている。では、どの程度この「312マルク法」(312 DM-Gesetz)は活用されたのであろうか。

3. 第1次財産形成法の活用状況と問題点

1961年においておよそ5万人の労働者がこの法律を活用している。これは全被用者の0.25%に当たる。1人当たりの財産効果的給付は200~300 DM であった。

1962年には15万人に増えている。全被用者の0.75%である。1人当たりの財産効果的給付は266 DM となっている。

1963年になると、利用率が伸びて、全被用者の1.4%となり、1人当たりの財産効果的給付も271 DM となるが、全体としては微々たるものであった。ただ企業規模が大きくなると利用率が増えていく。従業員1,000人以上の企業では25.1%が財産効果的給付を支給している。そのうち28.1%は経営協議会との経営協定によって財産形成法を活用しており、他は個別契約によっている。

ところが特定の企業を取り上げると、高い利用率が見えてくる。例えば、染色産業のヘキスト社（Hoechst AG）では従業員の17.3%が、ザルツデットフルト社（Salzdetfurt AG）では32.5%が、ダイムラー・ベンツ社では28.4%が財産効果的給付を受けている。ダイムラー・ベンツ社で最も多く利用されているのは住宅建設のための貯蓄であった。

第1次財産形成法は、個別企業レベルでは一定の成果をもたらしていたが、全体としてははかばかしいものではなかった。「数の上では最大で、所得・財産では最低の就業者層としての労働者が、提供された可能性をあまりにもわずかしき利用していない⁽¹²⁾ということにはなはだ残念である」とポールシュレーダーは嘆いている。その原因としてはいくつかの要因が考えられる。

- ①財産効果的給付を追加的に労働者に供与する意欲が使用者全体に欠如していた。8%の一括賃率税も意欲を妨げていたと考えられる。
- ②これまで給付されていたボーナス、クリスマス手当あるいは年度末特別手当などを財産効果的給付に転換するケースがしばしば見られたが、ほとんどの労働者は5年間据え置きにされるよりも現金で支給されることを希望していた。
- ③労働組合が個別経済レベルでの財産形成政策にきわめて消極的であった。経営レベルを超えた国民経済レベルにおいて労働者の財産形成が促進されるべきだというのが労働組合の基本的立場であった。
- ④たとえ財産効果的給付が行なわれていても、多くの場合、「貯蓄プレミアム法」または「住宅建設プレミアム法」によって実施されてきた、従来の個別的貯蓄契約がそのまま活用され、さらに新たに追加的な給付が生まれるということはほとんどなかった。

いずれにしても第1次財産形成法は、使用者にも労働者にも大きな誘因を与えることができなかった。

Ⅲ. 第2次財産形成法（1965年）と第3次財産形成法（1970年）の展開

1. 第2次財産形成法の展開

1-1. 第1次財産形成法の改正

1961年の第1次財産形成法は、いわば叩き台となって、労働者の財産形成をめぐる、その後の論議を展開させていくことになった。新教側からは1962年に「社会的責任ある所有形成」（Eigentumsbildung in sozialer Verantwortung）と題する覚書が提起され、1964年にはカトリック・新教合同で「所有政策への奨め」（Empfehlun-

gen zur Eigentumspolitik) が公表された。

とりわけ注目されたのは、土木・建設労働組合 (Industriegewerkschaft Bau, Stein, Erde) 議長のレーバー (Leber, Georg) が1964年に提出した、その後「レーバー・プラン」(Leber-Plan) と呼ばれるようになる財産形成プランであった。これは投資賃金の思考と社会資本形成の思考を融合したプランであった。使用者側は、消費賃金の1.5%を投資賃金として拠出し、これを労使共同で運営する金庫に集積してこれを社会ファンドとし、その資本運用によって得られた利益を労働者に分配するというプランであった。「レーバー・プラン」はきわめて強制的かつ集権的色彩が強いために使用者側ではそれに対して大きな躊躇が見られた。他方、建設産業の使用者側では、労働者側で時間賃金から3ペーニツヒを拠出し、使用者側ではこれにさらに3ペーニツヒを追加し、合わせて6ペーニツヒをもって労働者個人の財産形成的貯蓄を形成しようとする案が出されていた。しかも、これを労働組合との間の労働協約によって実現しようとしていた。

こうした動向を背景として、連邦政府によって「第2次労働者財産形成促進法案」が議会に提出され、1965年7月に可決された。この「第2次財産形成法」は同年4月1日に遡って実施されることになった。同法が第1次財産形成法の不備・不足を改善・補完するという目標に支えられていたことはいうまでもないが、最も大きな改正点は、財産効果的給付に関して、使用者と労働組合との間で労働協約を締結する道を労働者財産形成政策に導入したことであった。

1-2. 第2次財産形成法

1-2-1. 労働協約の導入と投資賃金

第3条第1項において「財産効果的給付は、労働者との契約、経営協定、および労働協約 (Trifvertrag) において協定することができる⁽¹³⁾」としている。第1次財産形成法は、使用者によって提供される給付だけを財産効果的給付と規定していたので、それはあたかも使用者から労働者への一方的な施し物であるかのような印象を与えていた。労働者自らが積極的に賃金の一部を財産効果的に投下する道が拓かれるべきだということが強く主張されていたのである。

ここに、いわゆる「投資賃金」(Investivlohn) の概念が登場することとなった。「投資賃金」をめぐる論争についてはここでは言及しないが⁽¹⁴⁾、この法律では財産効果的な「投資賃金」それ自体を確保することが強く意識されている。賃金の一部を投資賃金にするかそれとも現金支払いにするかを労働者に選択可能にすることは、使用者には禁止されている (§ 3 Abs.2)。従来の社会的給付を投資賃金に組入れる

ことはできるが、その場合も現金支払いとの二者択一は許されない (§ 3 Abs.5)。

また、第4条によれば、労働者が賃金の一部を財産効果的な投資とすることを使用者に申し出た場合、使用者はこの要求を拒否することができない。必ず協定を締結しなければならない (§ 4 Abs.1)。ただし、この場合の投資賃金額を月最低1マルク、年最低60マルクと規定している (§ 4 Abs.1)。

以上のように、第2次財産形成法の最も大きな前進は、労働協約による投資賃金へ道を拓いたところに見ることができよう。

1-2-2. 財産形成促進への誘因の拡大

使用者および労働者の双方において惹きつけるところがあまりにも少なかったというのが第1次財産形成法の大きな欠陥であった。その点どのような改革が進められたか、以下に列挙しておこう。

- ①適用範囲の拡大：助成対象を私企業の被用者に限定していたが、被用者の範囲を広げるとともに (§ 1)、公務に携わる人々 (官吏・裁判官・職業軍人等) にも適用されることになった (§ 4 Abs.1)。
- ②財産効果的給付に対して課せられていた8%の一括賃金税と社会保険負担金が完全に撤廃された (§ 12, § 13)。
- ③全体ではなくても一定の労働者集団に対して財産効果的給付を支給することが認められていたが、改正法では事業所もしくは事業所部分のすべての労働者に支給することを使用者に義務づけている (§ 5 Abs.1)。
- ④従業員50人以下の中規模企業については、その財産効果的給付の総額の30%, 800 DM を限度に所得税・法人税の割引が行われる (§ 14 Abs.1)。
- ⑤財産効果的給付の限度が312 DM であるところは変わらないが、子供数が3人以上の対象者については児童扶助控除 (Kinderfreibetrag) が50%引き上げられる (§ 12 Abs.1)。

以上見るように、②の賃金税と社会保険負担金の廃止は最も大きな前進であったが、中規模企業における労働者の財産形成促進を強く意識した④も大いに注目される場所であった。

2. 第3次財産形成法の展開

1970年6月、第2次財産形成法が改正されて、1970年1月1日より「第3次財産形成法」が施行されることとなった。法的形式の整備および法規の明確化・明細化においていっそう改善が進められたが、全体としては第1次・第2次財産形成法か

ら流れる基本的枠組みを継承している。ここでは大きな改正点だけに触れておく。

- ①従来、財産効果的給付について一定の限度内で一括賃金税と社会保険負担金が免除されるという形の優遇措置がとられてきたが、改正法では、一定限度内の財産効果的給付の30%（子供が3人以上では40%）に相当する金額が「労働者貯蓄手当」（Arbeitnehmer-Sparzulage）として国家から支給されるようになった。⁽¹⁵⁾なお、この「労働者貯蓄手当」は、所得税法上の課税対象収入でもなく、また社会保険および雇用促進法上の収入・報酬でもなく、労働法上の賃金・報酬の構成要素でもない（§ 12 Abs.2）。
- ②従来、優遇措置の対象となる財産効果的給付の最高限度額は 312 DM（子供2人以上では50%増の 468 DM）とされてきたが、この最高限度額が 624 DM（子供3人以上では40%増の 874 DM）へ引き上げられた（§ 12 Abs.1）。そのことによって第3次財産形成法は「624マルク法」（624 DM-Gesetz）と称されるようになった。
- ③優遇措置の適用対象者が所得によって制限されるようになった。すなわち、最高所得限度を24,000 DM とし、既婚者の場合その最高合計所得限度を48,000 DM とした（§ 12 Abs.1）。ここでは、中・下位所得層における財産形成促進が意識されている。
- ④財産効果的給付のカタログのなかに生命保険料が含まれるようになった（§ 2 Abs.1,f）。
- ⑤財産効果的給付を供与する、従業員数50人以下の使用者について、これまで 800 DM を最高限度に30%の所得税・法人税の控除を規定していたが、この限度額が 6,000 DM に引き上げられた（§ 14 Abs.1）。中規模以下の企業における労働者の財産形成をいっそう促進しようとしている。

以上のように、第3次財産形成法に見る大きな変化は、第1に、優遇措置の方法が税負担の免除方式から「労働者貯蓄手当」の支給という奨励金方式に変わったこと、第2に、優遇措置の対象限度額を 624 DM へ引き上げたこと、第3に、対象者について所得限度を設けたことに見ることができる。

IV. 第4次財産形成法（1984年）と第5次財産形成法（1990年）の展開

1. 第4次財産形成法の展開

第3次財産形成法から13年ぶりに労働者財産形成促進法の改正が行なわれ、1984年1月1日をもって新たに第4次財産形成法が施行されることになった。これと同時に所得税法の一部改正が行われ、両者を合わせて「財産参加法」（Vermögensbe-

teilungsgesetz) という新しい呼称が登場することとなった。これを「第1次財産参加法」としてその後次々と改正が加えられていくことになる。

この1984年1月1日は、「財産政策の歴史において重要な境界石をなしている⁽¹⁶⁾」といわれている。従来の路線から新しい方向に向けて点轍の切り換えが行われたのである。決定的な変化は以下の3点に見ることができよう。第1に、財産形成促進の方向を財産一般ではなく「生産的資本」(Produktivkapital)への参加、すなわち「資本参加」(Kapitalbeteiligung)へ向けることを明確に打ち出したことである。「財産参加法」という呼称は、この労働者の「資本参加」が財産政策の主役に踊り出たことを象徴している。第2には、この動きと反比例する形で、従来、貯蓄プレミアム法や住宅建設プレミアム法などに見られた貨幣的財産形成への比重が大きく後退し、財産形成政策の主役の地位から引き下ろされたことである。第3に、労働者の「資本参加」の場が企業レベルにあることを明確に表明したことである。70年代において SPD (社会民主党)・FDP (自由民主党) 連合政権は、経営を超えた全体経済レベルにおける財産形成政策を追求し、DGB (ドイツ労働組合総同盟) は依然として社会ファンド方式に固執していた。しかし、やがて FDP は SPD 構想から離れて、もともと CDU (キリスト教民主同盟) がめざしていた「経営的財産形成」(betriebliche Vermögensgestaltung) の方向へ合流していった。当時の労働大臣ブリューム (Blüm, Nobert) はこれについて「生産的資本への労働者の経営関連的な参加が“パイオニア・モデル”の段階から脱け出し⁽¹⁷⁾て一般社会政策関連的な運動へ成長した⁽¹⁸⁾」と述べている。

1-1. 第4次財産形成法

財産効果的給付の6年間の据置期間、出資形態についての労働者の自由選択制、独身者 24,000 DM、既婚者 48,000 DM という労働者の所得限度額など、財産形成助成の前提条件は、第3次財産形成法と変わっていない。ただ大きな変更点をあげるとすれば、子供1人について 1,800 DM の所得限度の引き上げを行ったことであろう⁽¹⁸⁾。

第4次財産形成法が財産形成政策における大きな転換点となっていることについてはすでに指摘したところである。雇用されている企業の生産財への参加、すなわち労働者の資本参加へ向けて財産形成政策の重点を大きく移したのである。以下では、この点に焦点を合わせて第4次財産形成法の概要を見ていこう。

1-1-1. 資本参加形態の拡張

財産効果的給付の投入先として、一般的な貯蓄型以外の投資型の出資形態として

以下のものがあげられている。

- ①株式 (§ 2 Abs.1,b,1)。
- ②使用者に対する貸付債権 (Darlehensforderung) (§ 2 Abs.1,e,3)。
- ③鉱業権持分 (Kux)・転換社債・利益配当証券 (Gewinnschuldverschreibung) (§ 2 Abs.1,b,2)。
- ④協同組合 (Genossenschaft) における事業資産 (Geschäftsguthaben) (§ 2 Abs.1,e,1)。
- ⑤雇用されている企業の受益権 (Genußrecht) (§ 2 Abs.1,e,4)。
- ⑥受益証券 (Genußschein) (§ 2 Abs.1,b,7)。
- ⑦匿名社員 (stille Gesellschafter) としての参加 (§ 2 Abs.1,e,2)。

以上のなかで①②は従来すでに規定されてきたものであるが、③から⑦までは新たに付け加えられたものである。労働者の資本参加形態のカタログが大きく拡張されている。

1-1-2. 助成枠の拡大と資本参加への傾斜

まず、国家によって支給される労働者貯蓄手当の枠が624DMから936DMへ引き上げられた。すなわち 312 DM の増額が行われたわけである。

ところが、612 DM を超える、この 312 DM の増額分は、以下の場合においてのみ財産効果的給付として認められる (§ 12 Abs.2)。すなわち、先にあげた七つの出資形態に、投資会社によって発行された、有価証券特別財産の持分証券 (Anteilschein an einem Wertpapier-Sondervermögen) を加えて、八つの出資形態のどれかに投入されなければならないのである。第4次財産形成法は「936マルク法」(936DM-Gesetz)とも称されているが、内実は資本参加の促進が主たる目的となっていた。

さらに、上述の八つの出資形態に加えて、住宅取得・建設のための費用 (§ 2 Abs.1,c,d) に財産効果的給付が投入されると、その23%が労働者貯蓄手当として国家から助成される (§ 12 Abs.3,a)。それ以外の場合であると、助成率は16%となる (§ 12 Abs.3,b)。また、前者の場合、子供数が3人以上であると、助成率は33%となり、後者の場合では26%となる。すなわち、住宅建設関連は別として、助成率に大きく格差をつけることによって、労働者の資本参加を積極的に推進しようとする政策意図が明瞭に打ち出されたのである。

1-2. 所得税法の一部改正

連邦政府は、財産形成法の改正と並行して、所得税法の一部改正を行った。改正の趣旨は、第4次財産形成法と同じように、労働者の資本参加の促進にあった。新たにつけ加えられた第19条 a 項がそれであった。⁽²⁰⁾ 第4次財産形成法における資本参加形態として先に八つの出資形態をあげたが、それらが所得税法上の優遇措置を受けるものである。

前提条件は、①その労働者が当該企業と勤務関係（Dienstverhältnis）にあること、②その企業が上にあげた八つの財産参加のいずれかを労働者に無償で、あるいは割引いて譲渡すること、③財産参加に6年間の据置期間があることである。

この場合、労働者には当然利益が生じる。その差益が財産参加価値の半分以下で、しかも 300 DM を超えない限りで、その差益分は課税対象から外される。つまり、免税措置が講じられるのである。

第4次財産形成法では、助成対象者に所得制限を設けていたが、この所得税法一部改正ではそのような所得制限は規定されていない。所得階層に関わりなく勤労者一般の資本参加を積極的に推進しようとする政策意図が反映されている。

1-3. 第1次財産参加法の効果

1-3-1. 労働者に対する効果

ある企業が、労働者が 312 DM を拠出することを前提に、600 DM の額面価格の匿名社員持分を労働者に譲渡する場合を想定してみよう。この場合、288 DM が労働者の差益となる。この額は、財産効果的給付 600 DM の半分以下であり、また 300 DM を超えないので、所得税法によって所得税が免除される。労働者の年間所得が財産形成法によって規定された所得限度内であれば、労働者の実際の自己給付額は以下のようなものとなる。

①労働者の自己給付額	312.00 DM
②支給される労働者貯蓄手当	71.80 DM (①×23%)
③実際の自己給付額	240.20 DM (①-②)

額面価格 600 DM については年 4 % の利子がつくと仮定すると、1 年間の利子は 24.00 DM となり、自己給付額 240.20 DM の収益率は 10% となる。

労働者に譲渡された匿名社員持分が 6 年間の据置期間を経過した時点で償還されるとすると、この 6 年間の収益と収益率は以下のようなものになる。

④6 年間の収益総額	144.00 DM (24DM × 6)
⑤償還される額面価格	600.00 DM
⑥年間の財産増加総額	503.80 DM (④+⑤-③)

㉔各年における財産増加額 $83.97 \text{ DM } (\text{㉔} \div 6)$

したがって、資本参加による収益率は、年34.87% ($\text{㉔} \div \text{㉔}$) となる。同じ 240.20 DM を拠出しても資本参加をする場合は、そうでない場合と比較して3.4倍の収益があることになる。労働者に対してきわめて大きな誘因が生み出されている。

1-3-2. 企業に対する効果

資本参加は、労働者の企業への帰属意識の向上、職務へのモチベーションの向上など精神的な効果をもたらすと考えられるが、ここでは物質的な効果についてのみ考察する。

1-3-2-1. 資金調達効果

労働者数100人のある有限会社が税引き前利益 100万 DM を内部留保に回したとする。ところがこの利益については65%の事業税・法人所得税が課税される。したがって、実際に内部留保できるのは残りの 35万 DM だけである。

他方、匿名社員の形で資本参加することを労働者に提案するとする。労働者から 100万 DM が出資されると、内部留保額は合わせて 200万 DM となり、資本参加を行わない場合と比較して5.71倍の資金調達ができることになる。しかし、さらに財産参加法を活用するともっと有利になる。

労働者に対する誘因についてのケースと同じく、600 DM の匿名社員持分のうち 312 DM を労働者が、企業側がその差益の 288 DM を拠出すると仮定すると、600 DM の内部留保が形成される。この場合、財産形成法と所得税法第19条a項の適用を受けるので、会社側の出資分には65%の事業税・法人所得税は免除される。ところが 288 DM をそのまま内部留保すると、税引き後には 66 DM しか内部留保できない。しかし、労働者の資本参加を利用すると、その7.58倍も有利に資金調達ができることになる。

労働者の利潤参加と資本参加を結びつけて企業の資金調達方法に活用した最も典型的なケースは、ベルテルスマン社 (Bertelsmann AG) における経営パートナーシップの実践に見られる。⁽²¹⁾ 労働者の資本参加を企業の財務政策に利用する道は、⁽²²⁾ 財産参加法が企業にもたらす最も大きなメリットとしてしばしば強調されてきた。

1-3-2-2. コスト節減効果

例えば、匿名社員持分を額面価格よりも割り引いて労働者に譲渡する場合、その割り引き分は費用を構成するので、その分だけ収益が減少し、節税効果が生まれる。

また、労働者の資本参加の結果、他人資本に対する依存度が減少し、それだけ利子支払いを節約できる。

前と同じケースを想定する。額面価格 600 DM について、労働者の拠出が 312 DM とすると、割引額は 288 DM であるが、労働者の資本参加がないと、これに 65%の税金がかかるので、187.20 DM の税金がかかってくる。したがって、資本参加によってその分だけ節税効果が生まれてくる。

他方、600 DM だけ他人資本から解放されるとする。他人資本の利子が7.5%だとすると、年に 45 DM の利子支払が生じる。ところが 600 DM の資本参加に 4 %の利子を支払っているとすれば、利子支払は 24 DM であるから、21 DM だけ利子支払コストが節約できることになる。6年間の節約分は 126 DM になるので、割引額のほぼ半分が取り戻せる計算になる。

労働者の資本参加を導入すると、いろいろな間接的なコストが発生する。新しい制度の導入について衆知徹底させるために必要なさまざまなコスト、制度運用のための多様な手続きコストなどが生まれる。ここでは、直接的なコスト節約効果だけを指摘するに止める。

1－4．資本参加の進展

財産参加法が施行された1984年、連邦政府は、財産形成促進のために 5 億 DM の予算を計上した。しかし、実際に消化されたのはそのうちの 2,000万 DM だけであった。予算のわずか 4 %が利用されたにすぎない。

第 4 次財産形成法と所得税法一部改正が合体された「第 1 次財産参加法」が期待されたほどの効果を生まなかったことの背景にはいろいろな要因が考えられる。⁽²³⁾

まず、1984年当時、前年から労働時間短縮の問題が労使交渉の最大のテーマとなっており、まだ決着がついておらず、労使双方ともこの新しい財産参加法に関心が向けられていなかったということがあげられよう。したがって、労働協約によって労働者の資本参加を締結した企業数もあまり伸びなかった。

また、労働組合側は、これまでと同じく、個別企業レベルでの労働者の財産形成ではなく、経営を超えたレベルでの社会フォンドの構築による財産形成促進に強く固執していた。他方、企業者側には、労働者の資本参加が新たな共同決定への道を準備することになるのではないかという、潜在的な危惧があった。それに加えて、労働者の資本参加はきわめて煩雑な実務を要求することも企業者の意欲を大きく阻害している原因のひとつであった。

それでも労働者の資本参加を実施する企業は徐々に増えていった。財産参加法施

行以前において労働者の資本参加を実践していた企業はおよそ800社であったが、1986年には1,353社となっている。そして、1988年でおおよそ1,500社に増えている。⁽²⁴⁾ 1984年以前においてはどちらかといえば中規模企業を中心にして労働者の資本参加が進められてきたが、第1次財産参加法をきっかけに大規模企業においても資本参加の実践が見られるようになった。⁽²⁵⁾

しかしながら、労働者財産形成政策の大きな転換といわれた第1次財産参加法は、期待されるほどの成果を残すことができなかった。これにはいろいろな要因が考えられるが、シュナイダーは以下のようなことを指摘している。⁽²⁶⁾

第1に、現金貯蓄型の財産形成から生産資本における財産形成へと大きく進路を転換したものの、労働者の財産形成予算は全体としては削減されており、財産形成戦略よりも財政政策的配慮が優先されている。

第2に、財産形成法の頻繁な改正とそれに伴う安定性の欠如が多く企業の信頼できるモデル形成を断念させている。

第3に、財産形成法に基づいて形成される資本参加モデルの管理には依然として大きな労力が要求されている。改正法では、労働者貯蓄手当の申請にさいして財務省の認可を受けるという新しいテクニックが開発されているが、これも企業の負担を軽減するには至っていない。

第4に、財産参加法は労使双方に対して新しい可能性を内包しているにもかかわらず、連邦政府はそのことを十分に理解していない。それは、ひとつには財産参加法がきわめて複雑にできていることであり、いまひとつには連邦政府による広報活動が十分に展開されていないということである。

2. 第5次財産形成法以降の展開

第4次財産形成法の改正が行われて、1990年1月1日より「第5次財産形成法」が施行された。所得税法にも一部改正が加えられた。これらを合わせて「第2次財産参加法」といわれている。特記すべきことは、この第2次財産参加法が、東西ドイツの統合に伴って、1991年1月1日をもって旧東ドイツの五つの州に適用されるようになったことである。

その後、1998年9月1日に法改正が行われ、1999年1月1日より「第3次財産参加法」が施行された。この間、1994年、1997年にも第5次財産形成法に一部改正が施された。また、この第3次財産参加法にも2000年、2001年、2003年と部分的な改正が行われている。さらにその後も労働者財産形成法の一部改正が加えられているが、これまでのところ「第6次財産形成法」といわれるものは制定されていない。

ここでは、2003年までの展開を概観する。

2-1. 第2次財産参加法（1990年）

まず、優遇措置の対象となる財産効果的給付の最高限度額が従来の 936 DM から 1,436 DM へ引き上げられた。「936マルク法」が「1,436マルク法」になったわけであるが、今のところこのような呼称はほとんど使われていない。同時に所得税法第19条 a 項の改正が行われ、使用者がなんらかの財産参加価値を労働者に譲渡した場合に生じる差益の課税控除額が 300 DM から 500 DM へ引き上げられた。

上述の 1,436 DM のうち、生産的資本へ投下される 500 DM についてはその20%が、単なる貨幣的貯蓄へ向かう残りの936マルクについてはその10%が、国家の助成金、すなわち労働者貯蓄手当（Arbeitnehmer-Sparzulage）として支給される。1984年の第4次財産形成法では前者が23%、後者が16%であったから、改正によってますます助成が資本参加に傾斜するようになった。しかし、前者に対する後者の比率が70%から50%へ後退している。これを評して、シュヴェッツラーは「一定の出資形態である貨幣財産に対する助成の撤回こそが最も重要な改正点であることは明らかだ⁽²⁷⁾」と述べている。もっとも住宅建設貯蓄（Bausparen）の助成が廃止されたわけではないので、これはやや過剰な反応ともとれるが、労働者の財産形成政策が資本参加を促進する方向へますます大きく傾斜していることは否定できない。

助成対象者の年間所得の限度は、従来の単身者 24,000 DM、既婚者 48,000 DM から単身者 27,000 DM、既婚者 54,000 DM へ引き上げられた⁽²⁸⁾。

2-2. 第3次財産参加法（1999年）

1999年1月1日に「第3次財産参加法」が施行されたが、以下では、2003年現在の第5次財産形成法の法規によっていくつかの改正点を見ていく。

財産形成政策的優遇処置の対象となる財産効果的給付の最高限度額が 1,436 DM からさらに 1,736 DM へ引き上げられた。そのうち 800 DM が資本参加に投下されるとその20%が労働者貯蓄手当として国家から助成される。残りの 936 DM については助成割合は10%となる。この割合は第2次財産参加法と変わっていない。

所得税法第19条 a 項も改正され、資本参加によって生じる労働者の差益に対する課税控除額が 500 DM から 1,000 DM 引き上げられた。これは2倍の引き上げであるからきわめて大きい。ここにも助成の資本参加へのますますの傾斜が如実に示されている。

助成を受ける労働者の所得限度については、単身者は 27,000 DM から 35,000

DM へ、既婚者は 54,000 DM から 70,000 DM へ引き上げが行われている。

その後、2003年にはかなり大きな改正が行われた。まず、優遇される財産効果的給付の最高額をこれまでのように総額で示さずに、資本参加と貨幣的貯蓄に分けて別々に、前者を400ユーロ、後者を470ユーロとしている。そして、助成割合は、前者を18%、後者を9%としている⁽²⁹⁾。それぞれ20%を18%へ、10%を9%へ切り下げたことになる。労働者の財産形成への財政支出がそれだけ削減されている。労働者貯蓄手当を受けるための所得制限は、単身者17,900ユーロ、既婚者は35,800ユーロとなっている (§ 13 Abs.1)。

その他で注目されるのは、2003年現在の第5次財産形成法では、それぞれの条項に表題がつけられるとともに、その条項の改正年月日が表題のあとに明記されていることである。法律の内容自体は一読して容易に理解できるというにはほど遠いものがあるが、少なくとも表題がつけられたことによってこれまでよりもなじみやすいものになっている。例えば、第12条では「出資の選択の自由」(Freie Wahl der Anlage)という表題がつけられている。そのことによって、この法律が強制法ではなく、あくまでも労働者、使用者、労働協約当事者のそれぞれの同意に基づくものであるという、財産形成法のもともとの趣旨が明確に表現されている。また、第11条では「賃金の一部の財産効果的出資」(Vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohns)という表題のもとで、すでに第2次財産形成法以来含まれるようになった「投資賃金」の概念を明示している。

V. 労働者財産形成法の展開と経営パートナーシップ

1999年1月1日現在、なんらかの形で労働者の資本参加を実施している企業はおよそ2,700社で、その内訳は表1のようになっている。これは一般的に「従業員参加」(Mitarbeiterbeteiligung)と称されているものであるが、「従業員参加」がそのまま「経営パートナーシップ」となるわけではない。もっとも「従業員参加」と「経営パートナーシップ」を同義語として使用している場合もあるが、われわれはこの両者は明確に区別しておきたい。したがって、表1に集計されている2,700社の企業についても、それが果たして「経営パートナーシップ」であるのかどうかは、「経営パートナーシップ」の理念に照らして個々別々に判断していかなければならないのである。

戦後西ドイツにおける経営パートナーシップの中心的な推進者は、1950年に創設され、それ以来今日まで経営パートナーシップの啓蒙・普及に一貫して取り組

表1 参加形態別の資本参加の概要 (1999年1月1日現在)

(単位: 百万 DM)

参 加 形 態	企業数 (%)	従業員数 (%)	資本金額 (%)
従業員貸付 (Darlehen)	500 (18.5)	100,000 (4.3)	800 (3.2)
匿名社員参加 (Stille Beteiligung)	650 (24.1)	200,000 (8.7)	355 (1.4)
間接参加 (Indirekte Beteiligung)	400 (14.8)	80,000 (3.5)	345 (1.4)
受益証券 (Genußschein)	300 (11.1)	100,000 (4.3)	1,500 (0.6)
従業員株式 (Belegschaftsaktien)	400 (14.8)	1,800,000 (78.3)	21,900 (87.6)
協同組合員 (Genossenschaftsanteil)	300 (11.1)	15,000 (0.7)	45 (0.2)
有限会社社員 (GmbH-Beteiligung)	150 (5.6)	5,000 (0.2)	50 (0.2)
総 計	2,700 (100)	2,300,000 (100)	24,995 (100)

Quelle: AGP/GIZ · Stand: 1.1.1999 (in: *Betriebliche Beteiligung am Produktivvermögen*, hrsg. von Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Hamburg 1999, S.26.)

んできた「パートナーシップ協会」(AGP Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.)である。創設時における AGP の定款によれば、経営パートナーシップは以下のように定義されている。

「経営的パートナーシップとは、企業経営者と従業員との間で締結された協定によって確定された協働の形態であり、人間間の関係の恒常的な育成に努めながら、協力と共同責任および経営成果への物的参加を内容とするものである。」⁽³⁰⁾

このパートナーシップ協会の創設者の一人であったシュピンドラーは、1954年に次のように定義している。

「パートナーシップは、経営内に確定された、経営者と従業員との間の協働の形態であり、そこでは、人間間の関係の恒常的な育成とともに、協力と共同責任、ならびに従業員の経営成果への物的参加が契約的に協定される。」⁽³¹⁾

いずれも経営パートナーシップの不可欠の構成要因として従業員の経営成果への参加をあげている。ところが、創設時の定款は、1972年に次のように改定されている。

「経営的パートナーシップとは、企業経営者と従業員との間の、契約によって協定された協働 (Zusammenarbeit) の形態である。それは、すべての参加者に最高度の能力発揮 (Selbstentfaltung) を可能にし、さまざまな協力 (Mitwirkung) により、また適切な共同責任 (Mitverantwortung) を伴った共同決定 (Mitbestimmung) によって、他人決定 (Fremdbestimmung) を克服しようとするものである。このパートナーシップの不可欠の構成要素は、共同で獲得した成果に、または企業の資本に、あるいはこの両者に従業員が参加することである。」⁽³²⁾

1972年に至って、経営成果への参加以外に従業員の資本参加が加わっている。労

働者財産形成政策の重要な方向として労働者の資本参加、すなわち生産的資本への参加が登場してくるのは、1984年の「第4次財産形成法」からであるから、この定款を見るかぎり、経営パートナーシャフト協会はそのずっと先を進んでいたように思われる。しかし、ガウグラーは、パートナーシャフト協会の創設当初、「パートナーシャフト運動の主導者たちの間では、従業員の経営的“所有参加”(Miteigentum) —1950年代において資本参加ないし財産参加はこう称されていた—is, 総じてパートナーシャフト構想の本質的要素としては考えられていなかった⁽³³⁾」という。

1950年当時、西ドイツはまだ経済復興の過程にあり、低水準の賃金をいかに引き上げるかが最大の課題であった。経営パートナーシャフトを導入している企業のなかにすでに従業員の資本参加を実践している企業があったとしても、むしろ例外的な存在であった。その後、奇跡の経済復興を果たし、賃金水準と生活水準が向上するに伴って、労働者の財産形成政策に賃金の投資的利用、すなわち投資賃金を組み入れる余地が生まれてきた。1972年のAGPの定款改訂は、この20年間の経済成長と労働者財産形成政策の展開を背景として行われたものであり、この改訂によって「財産形成思考は、パートナーシャフト経営の領域では大きく自己理解へと成長し、雇用されている企業への従業員の資本的参加は、パートナーシャフト的目標の実現にとってとくに適切な手段とみなされるようになった⁽³⁴⁾」のである。

AGP自体の行動は、ガウグラーの指摘する通りであったであろうが、労働者の財産形成の問題それ自体は、経営パートナーシャフトの実践においてははじめから強く意識されていた。シュピンドラーは、その著『階級闘争に代ってパートナーシャフトを—共同企業者実践の2年』(1954年)において次のように述べている。

「包括的かつ連邦統一的な大綱的立法によって、労働者が所有参加を通して、資本と労働の真の成果達成共同体(Errungenschaftsgemeinschaft)の成果としての新たな財産に参加できる可能性が生み出されなければならない。現行の経済法・商法を改正して、簡潔で明確に理解可能な所有参加法規が形成されなければならない。税法にも所有参加形成の税優遇の意味における適切な適用規定が盛り込まれるべきである。⁽³⁵⁾」

シュピンドラー自身は財産形成法の立法や改正に直接関わった形跡はないが、彼の問題意識は経営パートナーシャフトの唱導者たちに受け継がれていく。“ピエロト・モデル”といわれる経営パートナーシャフトを導入した、ピエロト社のエルマール・ピエロト(Pieroth, Elmar)⁽³⁶⁾は、1965年に連邦議会議員に選出されて以来、「CDUの財産政策的代弁者⁽³⁷⁾」として、従業員参加と労働者財産形成の問題について

連邦議会において積極的な活動を展開した。ファルトゥルハウザーは、「生産的資本の分配に対する“異議申し立て”行動としての経営的従業員参加は、“ピエロト・モデル”をもってその最も卓越した代表者とする⁽³⁸⁾」と述べている。エルマールは、財産分配の不公正の是正と労働者の資本参加の実現を目標にして、自らの企業において“ピエロト・モデル”の展開を試みるとともに、CDU 議員として労働者財産形成促進法の発展に寄与した。連邦議会内に設置された“財産”ワーキング・グループの議長としても活躍した。

経営パートナーシップの“グリーンベック・モデル”を展開した、グリーンベック社のグリーンベック⁽³⁹⁾（Grünbeck, Josef）も、1983年から1994年まで4期にわたって連邦議会議員に選出され、この間、FDP 議員としてとりわけ労働者財産形成法の改革・改正に大きな努力を傾注した。「第4次財産形成法」は、CDU/CSU 連合政権のもとで制定されるが、労働者の生産的資本への参加という道は、すでに“グリーンベック・モデル”の第3段階において実現されており、法制化に先立ってそこでは資本参加のモデルが展開されていた。ファルトゥルハウザーは「グリーンベック氏がこれまで氏の企業において実践してきた道がきわめて適切であることが明らかとなった⁽⁴⁰⁾」と述べている。ガウグラールも同じような評価を加えている。「ヨーゼフ・グリーンベックは、バイエルン州および連邦議会において労働者の財産形成の促進に大きな影響を与えてきた。自己の企業における経験の基礎が、彼の政党、連邦議会、多くの団体や組織、またメディアや世論における活動を支えてきた。とりわけ第4次財産形成法（財産参加法）の成立にさいして、彼の貢献はきわめて有効であった⁽⁴¹⁾」と。

戦後西ドイツにおける経営パートナーシップの発展過程をふり返ってみると、当初は一般社会政策としての労働者財産形成政策と経営パートナーシップはそれぞれ別個の道を歩いているが、やがて個別企業レベルにおける労働者の資本参加という方向で二つの道は合流してくる。シュピンドラーがすでにこのような方向を示唆していたが、ピエロトやグリーンベックの努力がやがて第4次財産形成法の成立につながっていく。そして、1984年の第4次財産形成法によって示された転換点を軸に、この法律を後ろ盾にして AGP は経営パートナーシップのいっそうの普及に努めていく。全体として見ると、労働者財産形成法と経営パートナーシップは、個別経営レベルにおける労働者の生産的資本への参加、すなわち労働者の資本参加という同じ方向をめざしてきたといえるだろう。

VI. 結 論

以上において、1961年の第1次財産形成法から2003年現在の第5次財産形成法に至るまでのおよそ40年にわたる労働者財産形成促進法の展開を概観するとともに、それが経営パートナーシップとどう結びついてきたかを考察してきた。1984年の第4次財産形成法以降、労働者財産形成法の重点が労働者の資本参加へ決定的に移ってきたことを見てきたが、これまでのところそれによって驚くほどの成果がもたらされたとはいえない。表1に見るように、1999年1月現在、なんらかの形で労働者の資本参加を導入している企業は2,700社で、これは導入可能な企業のわずか2%を占めているにすぎない。

表2は、EU諸国における利潤参加と株式参加について国際比較を試みたもので

表2 従業員参加の国際比較（注1）

(%)

調査年	1996年（注2）			1999年/2000年（注3）		
調査対象	従業員数50人以上の経営			従業員数200人以上の経営 (従業員の50%以上が参加している)		
参加形態	利潤参加	株式参加	全 体	利潤参加	株式参加	全 体
ベルギー	—	—	—	10	11	20
デンマーク	10	6	15	8	15	21
ドイツ	13	4	16	19	10	25
フィンランド	—	—	—	28	15	38
フランス	57	7	58	82	20	84
ギリシャ	—	—	—	7	7	14
英 国	40	23	51	30	30	48
アイルランド	8	4	11	23	15	36
イタリア	5	3	7	7	2	9
オランダ	14	4	17	56	22	60
オーストリア	—	—	—	28	3	28
ポルトガル	7	2	9	17	2	18
スウェーデン	20	2	21	19	13	28
スペイン	8	10	16	13	6	18

（注1） Schnabel, Claus: Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität, in; *Sozialer Fortschritt*, 4/2004, S.84,より引用。

（注2） E. Poutsma の調査結果。（Poutsma, E.: *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*, Luxembourg 2001.）

（注3） Pendleton らの調査結果。（Pendleton, A./Poutsma, E./van Ommeren/Brewster, C.: *Employee Share Ownership and Profit Sharing in the European Union*, Luxembourg 2001.）

ある。従業員参加の形態および内容、またそれを取り囲む法的環境はそれぞれ国によって異なっているので、単純に比較することには慎重であらねばならないが、表2を見るかぎり、14カ国のなかでドイツは、1996年のポウツマの調査では第5位、1999年/2000年のペンドルトンらの調査では第7位となっている。1位のフランス、2位の英国と比較すると利潤参加・株式参加の普及が著しく立ち遅れている。

このような立ち遅れの原因については、すでに本稿においてもいくつかの考察を加えてきたが、シュナーベルは以下のことを強調している。すなわち、「ドイツでは利潤参加に対する法的な刺激がまったく存在せず、資本参加（財産参加法による）についても労働者および企業に対してきわめてわずかの優遇措置が講じられているにすぎない。さらにもうひとつのより重要な原因は、労働組合と使用者に伝統的な懷疑が広く見られることである⁽⁴²⁾」と。後者の要因についてはわれわれもすでに指摘してきたところであるが、前者についてはとくに注意を払ってこなかった。ドイツにおける労働者財産形成法の歩みを見るかぎり、税制上の優遇措置と国家による助成給付においてかなりの改善が行われてきたと思われる。それでもなお生産的資本への労働者の参加が期待されたほどの進展を見せないとすれば、その決定的要因は何であろうか。これについてはまた別に考察されなければならない。

労働者財産形成促進法の展開がそれに寄せられてきた大きな期待に十分応えることができなかったとしても、経営パートナーシップの主導者たちの目から見れば、この40年あまりの財産形成法の歩みは十二分に実りあるものであったといえよう。第4次財産形成法以降、個別企業における労働者の資本参加について特別の法的支援を受けることになったことは大きく評価されなければならない。他方、資本参加の法的環境が整備されてきたにもかかわらず経営パートナーシップの発展が思わしくないとすれば、経営パートナーシップの物的基礎だけではなくその精神的基礎が改めて問われなければならないであろう。経営パートナーシップの精神的基礎を構築していくことは、その物的基礎の形成よりもはるかに困難な課題であるからである。

注

- (1) Priewe, Jan/Havighorst, Frank: *Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft? Investivlöhne, Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer in West-Europa und den USA*, Bonn 1999, S.2.
- (2) Schneider, Hans J.: *Vermögensbildung und Altersvorsorge. Wirklichkeitsbetrachtung und Perspektiven betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten*, S.1. (<http://www.trend-zeitschrift.de>)

/trend79/7958.html)

- (3) 増田正勝「ゼドウス・シュトル社のパートナーシャフト経営」『広島経済大学経済論集』第28巻第2号, 2005年5月。
 増田正勝「ドゥレーガーヴェルク社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第29巻第2・3号, 2006年12月。
 増田正勝「パウル・シュピンドラー・ヴェルク社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第29巻第4号, 2007年3月。
 増田正勝「グリューンベック社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学創立40周年記念論文集』, 2007年10月。
 増田正勝「ベルテルスマン社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第31巻第1号, 2008年6月。
 増田正勝「ビエロト社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第31巻第3号, 2008年12月。
- (4) この論争については, 増田正勝『キリスト教経営思想—近代経営体制とドイツ・カトリシズム』(森山書店, 1999年)の「第9章 ネル・プロイニングの所有参加思想」。
- (5) Briefs, Goetz: *Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute*, Frankfurt a.M. 1955, S.86.
- (6) Klüber, Franz: *Eigentumstheorie und Eingentumspolitik. Begründung und Gestaltung des Privateigentums nach katholischer Gesellschaftslehre*, Osnabrück 1963, S.285ff.
- (7) それらの諸プランの概要については, 注(4), 増田正勝, 前掲書, 251~255頁。注(6), ebenda, S. 141.
- (8) 「アーノルド・プラン」「ホイッスラー・プラン」の概要については, 注(7)。
- (9) Pohlschröder, Klaus: *Vermögensbildung durch Tarifvertrag und Gesetz. Die rechtliche Problematik des Investivlohns*, Berlin 1966, S. 29.
- (10) Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, § 1 Abs.1.
- (11) Pohlschröder, Klaus: a.a.O., S.37-39.
- (12) Pohlschröder, Klaus: a.a.O., S.41.
- (13) Zweites Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, § Abs.3.
- (14) 「投資資金」をめぐる論争については, 増田正勝, 前掲書, 255~266頁。
- (15) Drittes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, § 12 Abs.1.
- (16) Schneider, Hans J.: a.a.O., S.1.
- (17) Blüm, Norbert: Vorwort, in; Schneider, Hans J./ Müller-Vogg, Hugo: *Mitarbeiter-Beteiligung in der Praxis*, Wilfer 1985, S.4.
- (18) Viertes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, § 12 Abs.1.
- (19) 以下のような場合である。①貯蓄プレミアム法による貯蓄手当, ②連邦・州・地方自治体によって発行された確定利子つき債権・年金債権の取得, ③連邦・州・地方自治体によって発行された確定利子つき借款債権。
- (20) “§ 19 a Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer”, in: Einkommensteuergesetz. (BGBl.I.S. 1583)
- (21) 増田正勝「ベルテルスマン社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第31巻第1号, 2008年6月, 35ページ以下。
- (22) Drechsner, Wolfgang/ Wansleben, Martin: *Mitarbeiter- Beteiligung in Unternehmen*, Frankfurt a.M. 1986, S.16ff.

- (23) Guski, Hans-Günter/ Schneider, Hans J.: *Betriebliche Vermögensbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Bestandsaufnahme*, Köln 1986, S. 22.
- (24) Schneider, Hans J.: Aktuelle Situation der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, in; *Partnerschaft: Pionierleistung und Kontinuität 1988/89. Eine Dokumentation der AGP*, hrsg. von Michael Lezius, Osterholz-Scharmbeck 1989, S.11.
- (25) Schneider, Hans J./ Müller-Vogg, Hugo: *Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis*, Spardorf 1985, S.14.
- (26) Schneider, Hans J.: Aktuelle Situation der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, in; a.a.O., SS.13–14.
- (27) Schwetzler, Bernhard: Der finanzielle Effekt ist es nicht, es ist der Geist der Partnerschaft, in; *Arbeitgeber*, 15/24, 1990, S.600.
- (28) Heil, A.Heinrike/ Kelinbeck, Uwe/ Lezius, Michael: *Partnerschaftsmanagement in unternehmerischen Partnerschaften*, Kassel 1992, S.92.
- (29) Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, § 13 Abs.2.
- (30) 1950年の定款の原文は以下のである。“Betriebliche Partnerschaft ist jede durch eine Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiter festgelegte Form der Zusammenarbeit, die außer einer ständischen Pflege der zwischenmenschlichen Beziehung eine Mitwirkung und Mitverantwortung sowie eine materielle Beteiligung am Betriebserfolg zum Inhalt hat.”
- (31) Spindler, Gert P.: *Partnerschaft statt Klassenkampf. Zwei Jahre Mitunternehmertum in der Praxis*, Stuttgart/Köln 1954, S.78.
- (32) 1972年の定款の原文は以下のである。“Betriebliche Partnerschaft ist eine vertarglich vereinbarte Form zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern. Sie soll allen Beteiligten ein Höchstmaß an Selbstentfaltung ermöglichen und durch verschiedenen Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung bei entsprechender Mitverantwortung einer Fremdbestimmung entgegenwirken. Nowendiger Bestandteil dieser Partnerschaft ist die Beteiligung der Mitarbeiter am gemeinsam erwirtschafteten Erfolg, am Kapital der Unternehmen oder am Beiden.”
- (33/34) Gaugler, Eduard: Drei Jahrzehnte AGP, in; *Menschen machen Wirtschaft*, hrsg. von M.Lezius, Grafenau, 1982, S.40.
- (35) Spindler, Gert P.: a.a.O., SS.81-82.
- (36) 増田正勝「ピエロト社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学経済論集』第31巻第3号, 2008年12月。
- (37) Faltlhauser, Kurt: *Miteigentum. Das “Pieroth-Modell” in der Praxis*, Düsseldorf/Wien 1971, S.129.
- (38) Faltlhauser, Kurt: Der Pieroth Modell der Mitarbeiterbeteiligung der Firma Weingut Ferdinand Pieroth Weinkellerei GmbH, in; *Die Beteiligung von Mitarbeiter. Unternehmer stellen vor, wie ihre Mitarbeiter zu Mitunternehmern wurden. Zwölf Praxisbeispiele mit einer Einleitung von Prof. Dr. Guido Fischer*, Herne 1973, S.79.
- (39) 増田正勝「グリュンベック社の経営パートナーシャフト」『広島経済大学創立40周年記念論文集』, 2007年10月。
- (40) Faltlhauser, Kurt: Diskussionsbeitrag, in; *Partnerschaft: Wirdige Wind 1984/85. Eine Dokumentation der AGP*, S.23.

- (41) Gaugler, Eduard: Laudatio, in; *Partnerschaft: Wirdige Wind 1984/85. Eine Dokumentation der AGP*, S.32.
- (42) Schnabel, Claus: Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität, in; *Sozialer Fortschritt*, 4/2004, S.84.