

335.3-177ㄅ



1200500738433

335.3
177



始

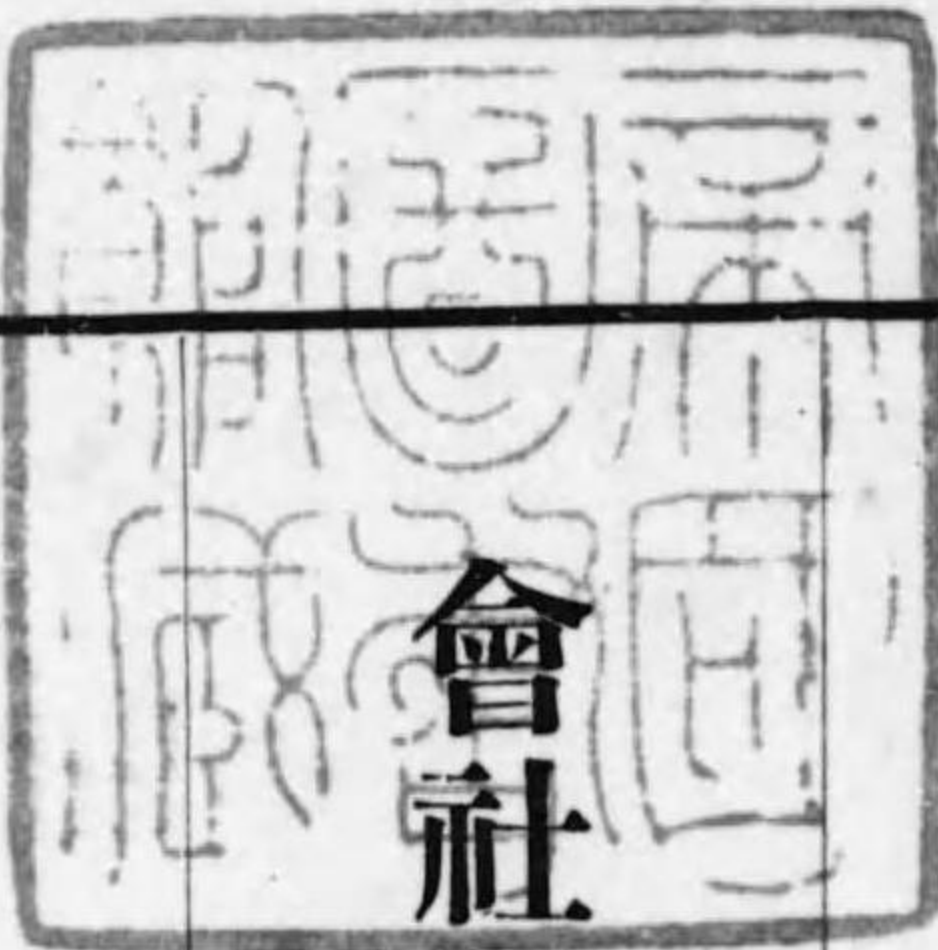


63

335.3
I-77

石卷良夫著

會社經理統制令精義



東京 文雅堂藏版



3.62
151

3.62
151

自序

今や我が國は支那事變の完遂と東亞共榮圈確立の爲めに、萬難を排除して其の目的に勇往邁進せねばならぬ必要に迫まれてゐるから、高度國防國家體制の完成は一日も忽にすることが出来ない。然るに戰時に於て最も必要なる人的、物的資源を國民經濟の爲めに動員することは、主として會社企業を通じて行はれて居り、又、資本の供給者、企業者其の他の従業者等國民の重要な部分に對して、其の所得の源泉となつてゐるのも會社である。故に會社企業の經營の適正を圖ることは、會社其のもの、利益の爲めばかりでなく、國家の全體目的達成の爲めにも不可缺の要件であると謂はねばならぬ。これ國家總動員法の規定に基きて、今回會社經理統制令の制定せられた所以であつて、其の目指す所は高度國防國家の建設に順應すべき會社經理の適正化に外ならない。

本書は會社經理統制令の解説書ではあるが、巷間流布する他の類書の如き單なる逐

條解釋に終始するものではなく、戦時経済政策の見地より会社經理統制問題を探り上げ、經理統制令の規定に従ひ之を理論的實際的に究明することに依つて、戦时下會社企業に對する指導原理を把握せしめんとするものである。従つて未だ施行せられざる條項についても説明を加へ、施行の有無に拘らず民間企業が自發的に、豫め之に備へて其の經理統制に一段の努力を拂ふやう指導するに努めた。此くの如き著者の抱負と期待とが果して如何なる程度にまで具體化されたかについては聊か不安もあるが、併し本書に依つて何等か世に裨益する所があれば、著者の欣懷之に過ぐるものはない。

昭和十六年八月

著者識

會社經理統制令精義

目次

第一章 總論	三
第一節 會社企業の公共性	三
第二節 會社經理の統制	五
第三節 經理統制の關係法規	二
第一款 關係法規展望	二
第二款 會社經理統制令の内容	六
第三款 會社經理統制令の根據	三
第四款 適用の範圍	六
第二章 會社經理の根本理念	四

第一節 新體制下に於ける會社企業……………四五

第二節 會社經理上の原則……………五一

第一款 資金の活用……………五三

第二款 経費支出の適正化……………五九

第三款 資産償却の適正化……………六一

第四款 給與の適正化……………六六

第五款 利益分配の適正化……………六七

第三章 利益配當及び積立金……………六九

第一節 利益配當の制限……………六九

第二節 配當制限率……………七九

第一款 第一號配當率……………八〇

第二款 第二號配當率……………八六

第三款 運用上の例外……………一〇八

第四款 利益配當増額申請……………一〇八

第三節 配當率の指定……………一〇九

第一款 將來の配當率の指定……………一〇九

第二款 合併會社配當率の指定……………一一一

第四節 特別積立金に關する命令……………一一九

第一款 積立命令……………一二九

第二款 運用命令……………一三三

第四章 役員及び社員の給與……………一三五

第一節 給與の適正化……………一三五

第二節 適用範圍及び定義……………一三七

第三節 給與の意義及び範圍……………一四〇

第四節 役員の給與……………一四九

第一款 役員給與の種類……………一四九

第二款 役員報酬の制限……………一四四

第三款 役員賞與の制限……………一五一

第四款 役員退職金の制限 一六四

第五款 役員の臨時の給与 一七〇

第六款 役員雑給与の制限 一七一

第五節 社員の給与 一七二

第一款 社員給与の種類 一七四

第二款 初任基本給料の統制 一八四

第三款 社員昇給の制限 一八七

第四款 特殊の手當の制限 一九七

第五款 社員賞與の制限 二〇一

第六款 社員退職金の制限 二〇二

第七款 社員の臨時の給与 二〇六

第六節 監督、脱法行為の禁止 二一〇

第五章 経費及び資金 二二一

第一節 経費の統制 二二一

第一款 経費豫定支出額の報告 二二二

第二款 法定福利施設費の統制範圍 二二〇

第三款 経費支出に關する命令 二二二

第二節 資産償却の統制 二二〇

第一款 固定資産の強制償却 二二〇

第二款 資産の償却命令 二二三

第三節 資金の統制 二二四

第一款 有價證券の取得又は處分の制限 二二四

第二款 無體財産の取得又は處分の制限 二六一

第三款 資金の貸付又は借入の制限 二六四

第四節 餘裕資金運用に關する經理命令 二六八

第六章 經理検査 二七一

第一節 諸報告の徴取 二七一

第二節 臨検検査 二九三

第三節 財務諸表の法定 二九三

第四節 帳簿整理の指定 二九四

第五節 決算の監査 二九五

第六節 統制會との法的關係 二九六

第七章 罰 則 二九七

第一節 國家總動員法第三十四條 二九七

第二節 國家總動員法第三十八條 二九八

第三節 國家總動員法第四十二條 二九八

第四節 舊勅令に依る罰則の適用 三〇〇

第八章 審議及び執行機關 三〇一

第一節 會社經理審査委員會 三〇一

第二節 臨時資金審査委員會 三〇三

第三節 主務大臣 三〇四

第九章 外地の本令施行

三〇一

第一節 施行上の原則

三〇一

第二節 各地の施行規則

三〇三

第十章 關東州會社經理統制令

三〇二

目次 (完)

會社經理統制令精義

石卷良夫著

第一章 總論

第一節 會社企業の公共性

今日の國民經濟に於て最も重要な地位を占むるものは會社企業である。人的、物的資源を國民經濟の爲めに動員することは、主として會社企業を通じて行はれ、また資本家、企業者其の他の從業者等の如き國民の重要な部分に對しては、會社企業は其の所得の源泉となつてゐる。従つて會社企業が隆盛に赴けば、獨り會社共のものゝ利益の増大を齎らすのみでなく、國民經濟全體にも貢獻するところ頗る多大である。

然るに會社企業が純然たる私企業たる限り其の經濟活動は、利潤獲得を動機として營まれる。勿論、利潤獲得のみが其の唯一の目的でないにしても、夫が企業經營の主たる動機となつてゐることは争ふべからざる事實である。斯くの如き利潤追求は企業の本能から見て無制限であり、たゞ之に一定の限度があるのは利潤の獲得が實際不可能であるか、或は國家的利益との衝突などの理由により之を自制するか其の何れかの事情に因るものである。併し乍ら資本主義興隆期に於ては私益と公

益とは何等矛盾するものではなかつた。何んとなれば個々の企業が其の利潤を増す爲めには、良き商品を製造して廉價に供給することが必要であり、此の競争に打勝つた企業のみが最大の利潤獲得者としての地位を確保し得たのであつて、此の意味に於て無限の利潤追求は技術を發達せしめ、國民の經濟生活を豊富にし、結果から見れば國家的利益と合致した。従つて自由主義經濟機構の下にあつては、會社企業の自由なる營利活動が國民經濟の發展を促すものと考へられ、會社企業は利潤追求に没頭することが出來た。然るに高度國防國家の建設に邁進しつゝある我が國現下の情勢は、全經濟機構が渾然一體となり、國家目的の達成に協力せんとする方向に進んでゐるのであつて、之が爲めに會社企業の機能も最早や自由主義經濟の原動力たる利潤追求本位に依つては動かず、公益優先の指導原理によつて裏付けられた生産本位とならざるを得ない。「經濟新體制確立要綱」によれば、「企業體制を確立し、各個の企業をして國家目的に従ひ、其の創意と責任とに於て之を經營せしめ、生産の確保増強を期す」とありて、今後に於ける會社企業の進路が明確にされてゐる。

斯くて今日の會社企業は、幾多の部面に於て制限束縛を加へられ、専ら其の生産性を目標とする活動に依り國策の遂行を擔當せねばならぬ。さりとて新體制下に於ても利潤が全面的に否定されるのではない。其の出資に對しては相當の純利子と資本に對する相當の保險料が支拂はれ、經營に對

しても相當の經營報酬が與へられるのである。「經濟新體制確立要綱」は企業の適正利潤を是認し、生産の増強に寄與したる者に對しては利潤の増加を許容する。要は自由奔放の利潤追求活動を抑止して、其の經營を國家の最高目的に統合せしむるにある。而して會社企業に對する統制には、生産擴充、資源の開發、原材料及び勞力の確保等の如き問題もあるが、新體制下に於て益々其の重要性を加へて來たのは經理方面の統制である。

第二節 會社經理の統制

會社經理統制の問題は、今に始まつた新らしい問題ではなく、戰時經濟事態の展開された當初からのことであり、其の先驅をなすものに臨時資金調整法(昭和十二年法 第八十六號)がある。此の法律は事業設備を中心として會社の資金活用を統制し、不急不要の方面に資金が流れて行くのを防ぎ、之を緊要な方面に向けしむる爲めに制定された法律であるが、時局産業關係の會社に對しては特に其の資金調達を容易ならしむる積極的規定を設けた。

之に續いて制定された國家總動員法(昭和十三年法 第五十五號)に於ても、其の第十一條及び第十二條は經理統制に關する原則的規定であり、豫め萬一の際に備へて、何時と雖も此の條項を發動し得る姿勢を執つた

が、昭和十三年秋、武漢三鎮の攻略成りて事變の長期建設的性格が愈々明白となるや、總動員法第十一條の發動問題として、利潤の統制が実施の日程に上げられたのである。併し當時に於ける利潤統制は、主として戦時に於ける社會道義の觀點(經濟秩序の維持)から論議された。即ち勞働者や中小産業が、事變の爲めに犠牲を拂つてゐる際であるから、獨り資本家のみ高率配當を與ふべきでないとの理由から、配當制限の必要が唱へられた(註一)。勿論、當時に於ても利潤統制の思想に經濟的根據(低金利の促進、公債消化、證券市場の抑制等々)がなかつたのではないが、何れかと云へば夫は議論の背景をなすに止まり、經濟的立場からは寧ろ之に反對する者が多かつた。

註一 昭和十三年十一月四日の閣議に於て、時の内務大臣末次大將は、犠牲産業が出現して物價騰貴の抑制が問題となつてゐる際、株式配當の如きを其の儘にして置くことは出来ない。宜しく總動員法第十一條を發動せしむべしと主張した。之に對して當時の陸軍情報部長佐藤大佐は意見を發表し、當時の大藏大臣池田成彬氏は經濟的立場からは反對を漏らしたが、併し勞働者や中小産業が犠牲を拂つてゐる際であるから、資本家にも高率配當を慎しませる趣旨は賛成であるとした。

斯くして總動員法第十一條は、昭和十四年四月一日より愈々發動實施を見るに至つた。會社利益配當及資金融通令(昭和十四年勅令第七九號)が即ち是である。併し利潤統制としては未だ初歩的のものであつて、たゞ株主配當に制限を加へたと云ふに過ぎない。然るに其の後、利潤統制はもつと基礎的な立場から其の必要が主張されるやうになつた。即ち物價騰貴の抑制策を貫く上に於て、物價構成の一要素だ

る利潤の統制にまで手を及ぼさねばならなくなつたと云ふことである。而して昭和十四年四月二十七日「物價統制大綱」、之を細目具體化した八月三十日の「物價統制實施要綱」が此の問題を正式に採り上げた。けれども其の後に於ける物價統制は實際的には未だ利潤統制にまで浸潤して行かなかつた。

然るに事變に於ける實戰の經過に伴ひ、修正軍備充實計畫を實現する爲めに利潤統制が重要視され、陸軍では既に昭和十四年十月十六日、總動員法第十九條及び第三十一條の規定に基き、軍需品工場事業場検査令(昭和十四年勅令第七〇七號)及び陸軍軍需品工場事業場原價計算要綱(昭和十四年陸軍省令第五三三號別冊)を公布したのである。右の勅令に定むる軍需工業の原價計算制度(勅令第七〇七號)は、昭和十五年七月一日から實施され、其の具體的指導方策(註二)を決定して、陸軍は軍需品工場の經營指導、原價、財務及び利潤の統制に依り事變下に於ける經理統制に其の先驅をなしたのである。其の目指す所は利潤發生の源泉にまで遡る利潤率の適正化であつて、飽くなき私利利潤追求の自由主義經濟の克服を意味する。斯くて經理統制は本格化し、今や總力戰體制の一環として缺くべからざるものとなつた。

註二 陸軍の軍需品工場に對する具體的指導方策としては、左の如きものが制定實施されてゐる(昭和十五年四月二十二日)。

一、陸軍軍需品工場事業場原價監査要綱(陸軍省示達)

- 一、陸軍軍需品工場事業場財務諸表準則(同)
- 一、陸軍軍需品工場事業場財務監査要綱(同)
- 一、適正利潤率算定要領(同)

海軍では昭和十五年一月二十日海軍軍需品工場事業場原價計算準則を公布、即日實施してゐる。

併し乍ら經理統制は獨り軍需品工業にのみ限られた問題ではなくて、平和産業にもまた之を及ぼし、經理の合理化を圖ると共に、會社經理の方面よりインフレーションの激化を阻止する方法を講じなければならぬ。そこで昭和十四年十月には、所謂九・一八の物價ストップと關聯して會社職員給與臨時措置令(昭和十四年勅令第七〇六號)を制定し、同じく國家總動員法第十一條の規定に基き、會社職員(役員及び社員)給與の支給について一定の制限をなすことになつた。斯くの如き會社職員給與の制限は、勞務者の賃金の一般的引上禁止と照應して、勞務者以外の者の給料、手当、賞與等の各種給與についても、九月十八日現在を基準として其の一般的引上を制限することが、價格等統制令(昭和十四年勅令第七〇三號)の趣旨から見ても、又、一般通貨政策の見地からするも極めて必要な措置とされた。斯くて一般會社の經理は利益配當の制限と職員給與の制限とに依つて統制を受けることになつたが、其の後時局の進展に伴ひ我が國は一層國力を鞏固にしなければならぬ事態となつたので、國力の基礎單位をな

す會社の經理全般について統制を加へつゝ、會社企業の健全なる發達を圖ることが必要となり、昭和十五年十月、會社職員給與臨時措置令の有効期間が満了するを待ち、別に會社經理統制令(昭和十五年勅令第七〇六號)が制定され、事變下に於ける經理統制は劃期的飛躍を見るに至つたのである。

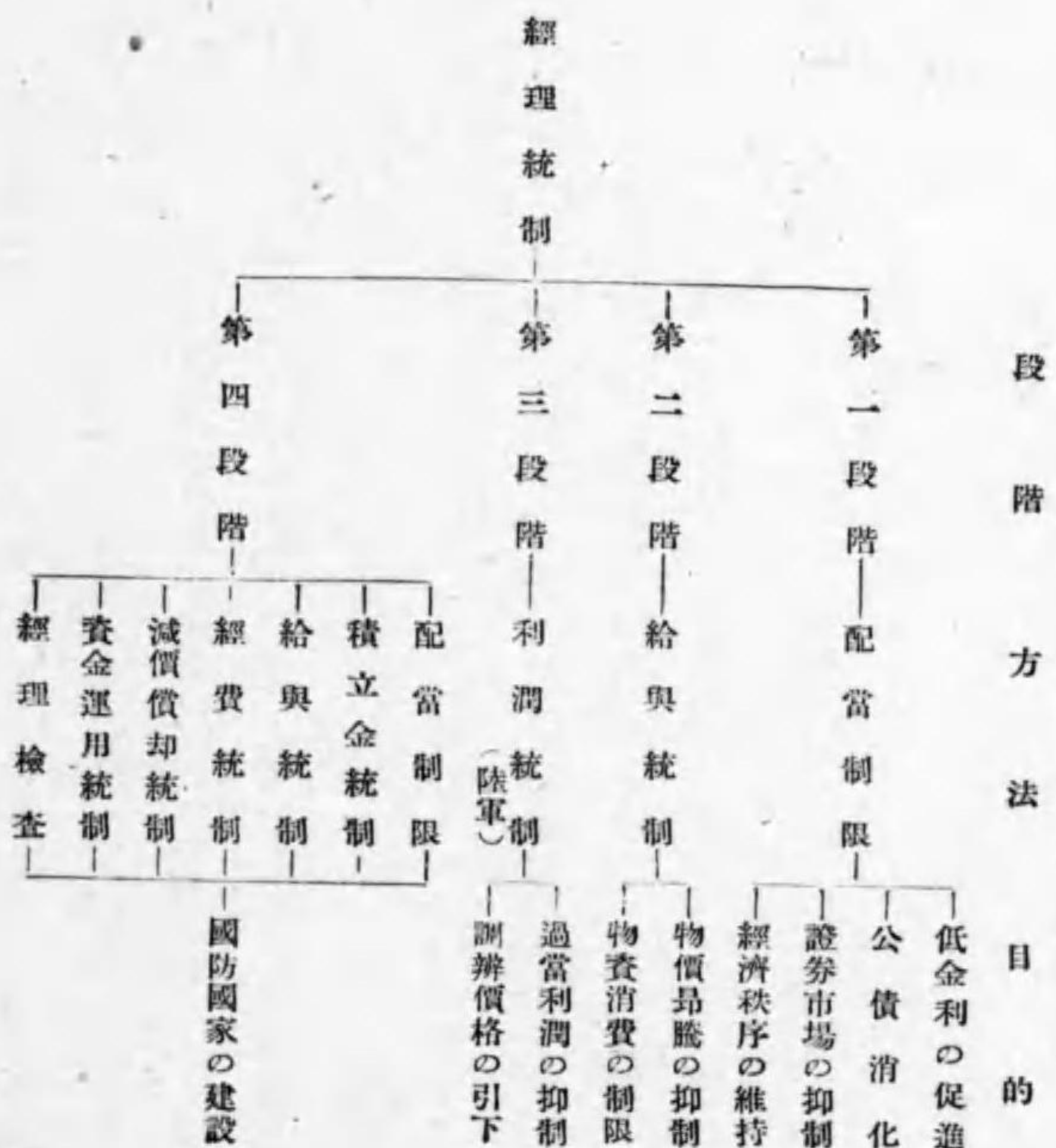
然るに會社經理統制令の實施以來、同令に對する是非の議論が唱へられ、特に減配會社の續出、役員賞與の削減頻發といふ事態に直面した財界では、勅令に對する修正要望が熾烈を極めた。而して經濟閣僚の一部からも閣議に此の意嚮が傳達された爲め、勅令の修正を見んとするかの情勢にまで展開されたが、結局、經濟閣僚懇談會では勅令は修正せず、同令の運用方針に手加減を加へると云ふ申合(註三)を行つて、此の問題は一應の解決を告げた。其の結果、會社經理審査委員會(十二月四日)は運用方針を追加決定し、役員報酬、役員賞與、役員退職金の規定について緩和手段を講ずると共に、社員賞與についても應急的措置を附加し、更に社員賞與に關する特殊の承認につき當局の方針をも明らかにしたのである。

註三 左に掲ぐるものは昭和十五年十一月十五日の經濟閣僚懇談會に於ける申合事項である。

申合事項

會社經理統制令ニ關シテハ此ノ際之ヲ修正スルノ要ナキモ、同令ノ運用ニ付テハ萬全ノ考慮ヲ拂ヒ、同令ノ精神及内容ニ付誤解ナカラシムル様之ガ普及徹底ニ充分努ムルコト

經理統制の發展過程は大體に於て前述の如くであるが、其の要點を一括して次に示さう。



第三節 經理統制の關係法規

第一款 關係法規展望

(一) 臨時資金調整法

事變下に於ける經理統制の發展經過は、大體以上に述ぶる所の如くであるが、更らに之を其の統制法規の上より見れば、基礎的法規として臨時資金調整法と國家總動員法の二つを擧げることが出来る。臨時資金調整法は元來資金統制を目的とする法律であつて、事業資金の調整に關しては、資金供給者と事業主體との二つの方面から調整を行つてゐるが、後者の規定は實は一種の經理統制規定と云ひ得るものであり、本法は施行以來既に三年有餘の歳月を經過し、其の間數次の改正が行はれ、調整方法の強化に伴ひ相當の實績を擧げてゐる。

(二) 國家總動員法

國家總動員法の經理統制規定は第十一條及び第十二條の二箇條である。第十一條は臨時資金調整法第二條及び第四條の規定の趣旨を擴張したものであるが、第七十六議會に提出された改正法律案

は「債務の引受若くは保證」命令を追加した。本條の内容を分析すれば――

一、會社の設立、資本の増加、合併、目的變更、社債の募集若くは第二回以後の株金の拂込につき制限又は禁止をなすこと。

二、會社の利益金の處分、償却其他經理に關し必要なる命令をなすこと。

三、銀行、信託會社、保險會社其他勅令を以て指定する者に對し、資金の運用、債務の引受若くは債務の保證に關し必要なる命令をなすこと。

此のうち第一項に關しては、之と同様の趣旨が既に臨時資金調整法第四條に大同小異ではあるが規定せられてゐて、現に實施せられ頗る良好な成績を擧げてゐるので、別に總動員法の發動を俟つ必要はない。即ち臨時資金調整法第四條の規定によれば、會社の設立、資本増加、合併又は目的變更は總て政府の認可を受くるに非ざれば其の效力なく、又、第二回以後の株金拂込、他人をして引受又は募集の取扱を爲さしめざる社債の募集も政府の許可を要することになつてゐる。

第二項の規定は、純然たる經理統制規定であつて、會社の利益金の處分とは利益配當を意味し、此の規定に依れば政府は會社に對し配當の制限を行ふことが出来る。又、會社は利益金を悉く配當に廻はさないで、其の一部を固定資産に對する減價償却に充て、戦後反動期に於ける經營の安定を

圖る必要があり、戦時經濟體制を強化する爲めには、會社の利益金を其の設備の擴張改良に要する費用に充て(註四)、又は積立金に繰入れ、若くは之を以て公債を買入る(註五)等のが要請されるのである。そこで會社の經理が放漫に流れる恐れある場合には、政府は本法に基いて必要な命令を發し、配當制限に依つて生じたる餘裕金の運用を指導することとなる。

註四 國家總動員法第十六條の規定によれば、政府は戦時に際し國家總動員上必要あるときは、勅令の定むる所に依り、事業に屬する設備の新設、擴張若くは改良を制限若くは禁止し、又は總動員業務たる事業に屬する設備の新設、擴張若くは改良を命ずることが出来る。而して總動員業務設備令(昭和十四年勅令第四二七號)は、この規定に基いて發せられたる命令である。又、本法改正の結果、第十六條ノ三の新規定に依り、會社の設立、合併、解散の強制命令を發することが出来るやうになつた。

註五 獨逸の配當制限に關する法規は、一九三四年三月二十九日公布の資本投下法(Kapitalanlagegesetz)と、これを修正した同年十二月四日公布の公債基金法(Gesetz über die Gewinnverteilung bei Kapitalgesellschaften)であるが、斯かる法規を公布して配當制限を實施した理由は、公債消化の手段として之を利用せんとするにあつた。勿論、獨逸政府としてはナチス統制經濟の指導原理たる「公益は私益に優先する」に従つて、配當の制限を實施しやうとする意圖のあつたことも慥かであるが、當時の獨逸の經濟情勢を見るに、一九一三年の金融恐慌以來、國內に於ては失業救濟事業其他に對し國家の支出激増し、各種の形式で互額の赤字公債を發行する必要があつた。而かも一方に於ては形式的ながら金本位を固守し、財政インフレーションと金本位制の維持と云ふ二つの相互に矛盾する政策を併用する爲めには、何よりも公債市價を維持し、其の市場消化を増大せねばならなかつた。資本投下法及び公債基金法は、一定の場合に一般會社の利益金の公債投資を強制するもので、かゝる立法は獨逸を除けば伊太利(一九三五年八月二十八日實施)に其の例を見るに過ぎない。

第三項に關しては臨時資金調整法に金融機關の貸出を抑制する規定(第七)はあるが、積極的に必要な事業に對する強制融資命令の規定を缺くので、貸付を強制的に命令し得る途を開き、改正案は更に債務の引受若くは保證をも追加し、之が爲めに生じた金融機關の損失に對しては國家が補償する(第七)併し乍ら此の規定は資金の貸出のみでなく、國債其の他有價證券の應募、引受若くは買入を爲すことを命じ得るのは、本條に「資金ノ運用」とあるによつて明らかである(註六)。

註六 政府が昭和十三年三月議會に於て發表せる總動員法第十一條に關する要綱を左に掲げて參考に供しやう。

第十一條(資金需給適合)

第一 左ノ事項ニ付テハ政府ノ認可ヲ若クハ許可ヲ受ケシメ又ハ之ヲ禁止スルコト

(一) 資本金一定金額以上ノ會社ノ設立

(二) 資本金一定金額以上ノ會社ノ資本増加、合併若ハ目的變更又ハ資本増加若ハ合併ニ依リ資本金一定金額以上ノ會社ト爲ルベキ場合ニ於ケル資本増加又ハ合併

(三) 資本金一定金額以上ノ會社ノ社債ノ募集又ハ第二回以後ノ株金ノ拂込

第二 資本金一定金額以上ノ會社ノ増配ハ政府ノ許可ヲ受ケルニ非ザレバ之ヲ爲スコトヲ得ザルコト、但シ既往ノ配當ガ一定率ニ達セザルモノニ付テハ其ノ限度迄ハ差支ナキモノトスルコト

資本金一定金額以上ノ會社ニ付減價償却其ノ他經理ニ關シ必要ナル命令ヲ爲スコト

第三 金融機關ノ資金ノ貸出又ハ有價證券ノ應募、引受、買入若ハ募集ノ取扱ニ付政府ノ許可ヲ受ケシムルコト
證券引受業者ガ有價證券ノ應募、引受又ハ募集ノ取扱ヲ爲サントスルトキハ政府ノ許可ヲ受ケシムルコト

第四 金融機關ニ對シ資金ノ貸出、又ハ國債其ノ他有價證券ノ應募、引受、若ハ買入ヲ爲スコトヲ命ズルコト

尙ほ第七十六議會へ提出された改正法律案は、資金の運用の外に、債務の引受若くは債務の保證を追加したが、從來の如き資金の強制融通は現實に通貨の移動を伴ひ、インフレ防止の見地から見ても成る可く之を避ける必要がある。そこで通貨の移動を伴はずして、資金融通の目的を達し得る方法、即ち金融機關に對し時局産業の負つてゐる債務の肩替りや債務の保證を命じ得る途を拓いた。此の方法ならば信用を賦與しつゝ、一方に於ては通貨收縮の目的にも副ふことが出来るであらう。

國家總動員法第十二條は、戰時急速な設備の擴張を要する事業に對し、資金の調達を容易ならしむる趣旨により立法されたものである。斯かる場合に社債の募集(註七)に關する改正商法第二百九十七條の制限規定を緩和するのであるが、臨時資金調整法にも略ぼ同趣旨の規定を存する(註八)。

註七 國家總動員法制定當時に於ける第十二條の規定は――

第十二條 政府ハ戰時ニ際シ國家總動員上必要アルトキハ總動員業務ヲ營ム會社ノ當該事業ニ屬スル設備ノ費用ニ充ツル爲

メ社債ノ募集又ハ資本ノ増加ニ付商法第二百條又ハ第二百十條ノ規定ニ拘ラズ勅令ヲ以テ別段ノ定ヲ爲スコトヲ得

とあるけれども、商法第二百條又ハ第二百十條は舊商法の規定であつて、昭和十五年一月一日より施行された改正商法によれば、會社ノ資本ハ株金全額拂込ノ後ニ非ザレバ之ヲ増加スルコトヲ得ズとの第二百十條の規定は削除され、從來の第二百條の規定は第二百九十七條に移されたから、商法ヲ引用スル條文ノ整理ニ關スル法律(昭和十四年法律第六十八號)は、其の第八條に於て國家總動員法中左の通り改正してゐる。

第八條 國家總動員法中左ノ通り改正ス

第十二條中「商法第二百條」ヲ「商法第二百九十七條」ニ改メ「又ハ資本ノ増加 及「又ハ第二百十條」ヲ削ル

之は國家總動員法自體による改正でない爲め、此の改正を無視して商法改正前の規定を其の儘踏襲する場合が多いが、國家總動員法第十二條の現行規定は法律第六十八號に依り改正されてゐることを忘れてはならぬ。

註八 臨時資金調整法は、第八條に於て株金全額拂込前の資本増加、第九條に於て商法に規定する制限を超える社債の募集について規定してゐる。第九條には從來「商法第二百條ノ規定ニ依ル制限」とあつたが、之は法律第六十八號に依り「商法ニ依ル制限」と改正された。第八條の株金全額拂込前の資本増加に關する規定は其の儘存置してあるが、此處では商法規定に關係なきものとなつてゐる。

國家總動員法第十一條の規定に依つて、今日までに發動されてゐる勅令を順序に示せば――

一、會社利益配當及資金融通令(昭和十四年四月一日勅令第一七九號)

二、會社職員給與臨時措置令(昭和十四年十月十八日勅令第七〇六號)

三、會社經理統制令(昭和十五年十月十九日勅令第六八〇號)

四、銀行等資金運用令(昭和十五年十月十九日勅令第六八一號)

(三) 會社利益配當及資金融通令

國家總動員法第十一條に基く會社利益配當及資金融通令並に同施行細則(昭和十四年四月一日公布、同月十日から施行された。本令の目的は、會社(資本金二十萬圓以上の會社)の利益配當を適正ならしめ、會社の經營を堅實ならしむると共に、長期建設の途上にある我が國として最も緊急

なる生産力擴充の資金を圓滑ならしめんとするにある。而して其の内容は――

一、配當制限命令

二、經理命令

三、融資命令

の三項より成り、其の中心的規定は云ふまでもなく、會社の利益配當を制限する點にあるが、配當制限の結果、會社の經營が不堅實となり、經費の濫費を生ずることあるべきを憂へ、之を防止する爲めに經理命令(註九)に關する規定を設け、又、融資命令に關する規定は、配當制限の結果として生ずることあるべき生産力擴充資金の供給難を圓滑化する爲め、特定の銀行(日本興業銀行)に對し必要な命令をなし得る態勢を整へたのである。

註九 會社利益配當及資金融通令に於ける經理命令に關する規定は左の如きものである。

第七條 會社ハ其ノ經營ヲ堅實ナラシムル爲メ經理ニ關シ左ノ各號ニ掲グル事項ノ遵守ヲ旨トスベシ

一 經費支出ヲ適正ナラシムルコト

二 利益配當ニ關スル制限其ノ他ノ事由ニ因リ會社ノ經理上生ズベキ餘裕ハ之ヲ必要トスル資産ノ償却又ハ積立金ノ積立ニ充ツルコト

主務大臣ハ必要アリト認ムルトキハ會社ニ對シ前項各號ノ事項ニ關シ勸告ヲ發シ又ハ利益配當審査委員會ノ議ヲ經テ必要ナ

ル命令ヲ爲スコトヲ得

第八條 主務大臣ハ會社ノ資産負債及損益ノ内容、利益金ノ處分其ノ他經理ニ關シ國家總動員法第三十一條ノ規定ニ依リ報告ヲ徴シ又ハ當該官吏ヲシテ必要ナル場所ニ臨檢シ業務ノ狀況若ハ帳簿書類其ノ他ノ物件ヲ檢査セシムルコトヲ得、前項ノ規定ニ依リ當該官吏ヲシテ臨檢檢査セシムル場合ニ於テハ其ノ身分ヲ示ス證票ヲ携帯セシムベシ

政府は本令施行と同時に、利益配當審査委員會官制(昭和十四年勅令第一九一號)及び資金融通審査委員會官制(昭和十四年勅令第二九一號)を公布し、之に依り利益配當審査委員會及び資金融通審査委員會を設置して、本令の規定を以て其の權限に屬せしめたる事項を調査審議せしむることとした。

(四) 會社職員給與臨時措置令

國家總動員法第十一條の規定に基く會社職員給與臨時措置令は昭和十四年十月十八日勅令第七百六號を以て公布され、更に十月十九日には之に關する施行規則(昭和十四年勅令第一四四號)が公布され、十月二十日より其の施行を見るに至つた。本令は會社職員の給與の支給について一定の制限を加ふることを目的とするもので、價格、運賃、保管料、賃貸料及び加工費等の引上禁止、勞務者の賃金の一般的引上の禁止等の諸對策と密接な關係を持つ國家總動員法發動に基く一聯の戰時非常對策である。本令と同時に公布施行された勅令は――

一、價格等統制令(昭和十四年十月十八日勅令第七〇三號)

二、地代家賃統制令(昭和十四年十月十八日勅令第七〇四號)

三、賃金臨時措置令(昭和十四年十月十八日勅令第七〇五號)

等であり、一般物價が價格等統制令に依り昭和十四年九月十八日現在で、其の引上停止を命じた以上は、會社職員や勞務者に對する給與も、同一基準で停止を命ぜられるのは當然である。一般物價の引上を禁じてゐるに拘らず、之等の臨時増俸をなすが如きは價格停止令の精神に反するのみでなく、既に價格の引上が停止されてゐるからには、給與なり賃金なりの一般的引上をなすことは其の必要を認めない。又、通貨膨脹が底止するところなく、此の傾向は戰時經濟運營の上から見て、斷乎抑制しなければならぬ秋に當つて、會社が利益あるに任せて法外な給與を支給するならば結局物資の濫費を促し、惹いては通貨の膨脹に拍車をかけることになる。従つて會社職員の給與制限は通貨政策上からも必要であり、又、適切なる措置と謂はねばならぬ。

會社職員給與臨時措置令と同時に制定され、之と密接なる關係にある賃金臨時措置令は、國家總動員法第六條に基いて發動されたものであるが、會社の職員をも此の規定により律することは解釋上疑義を存するので、結局國家總動員法第十一條の會社に對する經理命令に基いて之を發動するこ

とになつたものである(會社職員給與臨時措置令第一條)。

又、本令の施行期日は、内地にあつては昭和十四年十月二十日、外地にあつては同年十月二十七日であつて、昭和十五年十月十九日までが其の有效期間となつてゐた(同附則第二項)。施行期間を短期間に限つたことは、價格停止令等と共に臨時應急の措置であつたからである。

(五) 會社經理統制令

斯くて會社經理の統制に關しては、一方に會社利益配當及資金融通令があり、他方には會社職員給與臨時措置令があつて、此の二勅令に依り會社經理の統制が行はれたのであるが、共に實施以來日未だ淺く、其の規定に種々の缺陷あることが發見された。殊に會社職員給與臨時措置令は、僅かに一箇年を施行期間とする應急的措置であり、而かも九・一八物價の停止と云ふ問題に關聯して、施行當時より給與を引上げなかつたことから、各會社の歴史性、職員地位の相違等によつて其の給與に甚だしき優劣を生じた。従つて本令の施行期間を更らに延長するにしても、之に改正を加へる必要に迫られてゐた。

然るに時代は急激に變化し、國際情勢の急迫に備へて高度國防國家の建設に邁進すべく、政治、經濟、社會、文化の各方面を國防本位に再編成することに依つて、今や萬民翼賛の舉國體制が確立

されやうとしてゐる。従つて會社企業も此の重大事態に即應して、新態勢を整へることが必要となつて來た。會社利益配當及資金融通令について云へば、本令施行後の經驗に徴し、又其の後の事情の變化に鑑み、利益配當の制限方法を更に合理的ならしめ、經費支出、資金運用其の他經理の指導監督を徹底強化して、新なる事態に對處することが必要であり、會社職員給與臨時措置令について云へば、十月十九日其の有效期間を滿了するに當り、之を從來のまま延長することは不適當と認められたので、給與の適正化、購買力の膨脹抑制及び商品原價の昂騰防止等の諸觀點から、規定の全般に互り再検討を加へねばならぬ。のみならず配當も給與も經理統制の對象とすべきものたる點に於て共通する所があるから、此の際之等を一括して會社經理の全般に互る統制を強化し、我が國力の基礎單位をなす會社企業の堅實なる發展を圖ることが、寧ろ今日の時勢に最もよく適した措置である。そこで職員給與臨時措置令の有效期間が十月十九日を以て滿了するのを機會に、斷然此の兩勅令を改廢統合し、別に會社經理に關して必要な規定をも加へ、其の勅令案要綱は第十三回國家總動員審議會(註一〇)第二日目に附議され、昭和十五年十月十九日勅令第六百八十號を以て會社經理統制令の公布を見るに至り、同月二十日より施行されることゝなつた。

註一〇 第十三回國家總動員審議會は、昭和十五年九月三十日より十月一日の二日に互りて開催され、第二日に諮問第四十四號

「會社經理ノ統制ニ關スル勅令案要綱」を審議し、原案通り可決した。

本勅令の施行に伴ふ關係法規としては、左の如き諸法規を擧げることが出来る。

(1) 會社經理統制令施行規則

本勅令の施行手續を規定せる會社經理統制令施行規則は、十月十九日本勅令と同時に閣令第十三號を以て公布された。本規則は勅令の規定に對應して、個々の施行手續を定めてゐるが、之に附屬する書式は實に三十七種の多數に上り、其の記載事項につき詳細な記載心得が掲げてあるのは申請者にとつて洵に便利である。なほ本規則が閣令を以て公布されたのは、新勅令の施行に關し必要事項は閣令を以て之を定むとあるに依るもので(令第四、三條)、其の關係官廳が大藏、商工、遞信、鐵道等の各省に渉る爲め(令第四、二條)、之を單一の省令とすることが出来ないからである。

(2) 會社經理審査委員會官制

會社經理統制令第三十九條第一項の規定に依り、其の權限に屬せしめられたる事項を調査審議する會社經理審査委員會に關する官制は、同條第二項の定むる所に依り十月十九日勅令第六百八十二號を以て公布、即日施行された。

(3) 臨時資金審査委員會官制

勅令第三十三條に定むる許可に關する處分又は指定(資金運用に關する事項)にして、事案の重要なるものは臨時資金調整法第十二條の臨時資金審査委員會の議を経なければならぬ(令第四、〇條)。之が爲めに臨時資金審査委員會官制(昭和十二年九月三十日勅令第五三六號)を改正し、十月二十五日勅令第九十九號を以て之を公布、即日施行されることになった。

新勅令の公布と同時に、會社利益配當及資金融通令及び昭和十四年勅令第四百九十四號は廢止されたが(令第四、七條)、昭和十四年勅令第四百九十四號は「稅務署長ヲシテ會社利益配當及資金融通令ニ依ル事務ノ一部ヲ掌ラシムルノ件」である。尤も會社經理統制令の施行前に爲したる行爲に關する罰則の適用については、會社利益配當及資金融通令は尙ほ其の效力を失はない(令第四、七條)。利益配當審査委員會官制(昭和十四年四月一日勅令第九二號)及び會社職員給與臨時措置調査委員會官制(昭和十四年十月二十日勅令第七一六號)は、會社經理審査委員會官制の施行に依つて廢止された(會社經理審査委員會官制附則第二項)。

會社職員給與臨時措置令については、特に廢止規定を設けられてゐないが、同令附則に「本令ハ昭和十五年十月十九日迄其ノ效力ヲ有ス」(附則第一項)と規定してあるから、同日を經過することに依つて自然消滅したものと看做される(註二)。併し昭和十五年十月十九日以前になしたる行爲に關する罰則の適用については、同日以後と雖も尙ほ其の效力を有する(會社職員給與臨時措置令附則第二項但書)。

註一 會社經理統制令第四十七條第二項に於て、朝鮮、臺灣、樺太及び南洋群島に於ける會社員給與臨時措置令の効力につき「同令附則第三項ノ規定ニ拘ラズ昭和十五年十一月四日迄仍其ノ効力ヲ有ス」と規定されてゐるのを見ても、内地に於ては同令附則第二項の規定に依り、昭和十五年十月十九日限り其の効力を失つたことは明らかである。

前記の各勅令に基いて公布された閣令、即ち會社利益配當及資金融通令施行細則(昭和十四年四月一月閣令第九條)並に會社職員給與臨時措置令施行規則(昭和十四年十月十九日閣令第一四號)も、其の實體法たる勅令の廢止又は消滅に依り自然消滅したることとなる。

(六) 銀行等資金運用令

會社經理統制令は、會社利益配當及資金融通令と會社職員給與臨時措置令とを統合して制定されたものであるが、會社利益配當及資金融通令のうち融資金令に關する規定は、之に必要な改正を加へると共に、新たに金融統制に關する事項をも加へ、昭和十五年九月三十日第十三回國家總動員審議會の審議を経て、十月十九日勅令第六百八十一號を以て銀行等資金運用令が公布せられ、第三條乃至第六條の規定を除き昭和十五年十月二十日より之を施行し、第三條乃至第六條の規定は昭和十六年一月一日より施行された。本令は現下の經濟情勢の下に於て必要とせられる金融統制、就中金融機關の機能に對する統制につき必要な事項を規定したものであつて、會社經理には直接關係

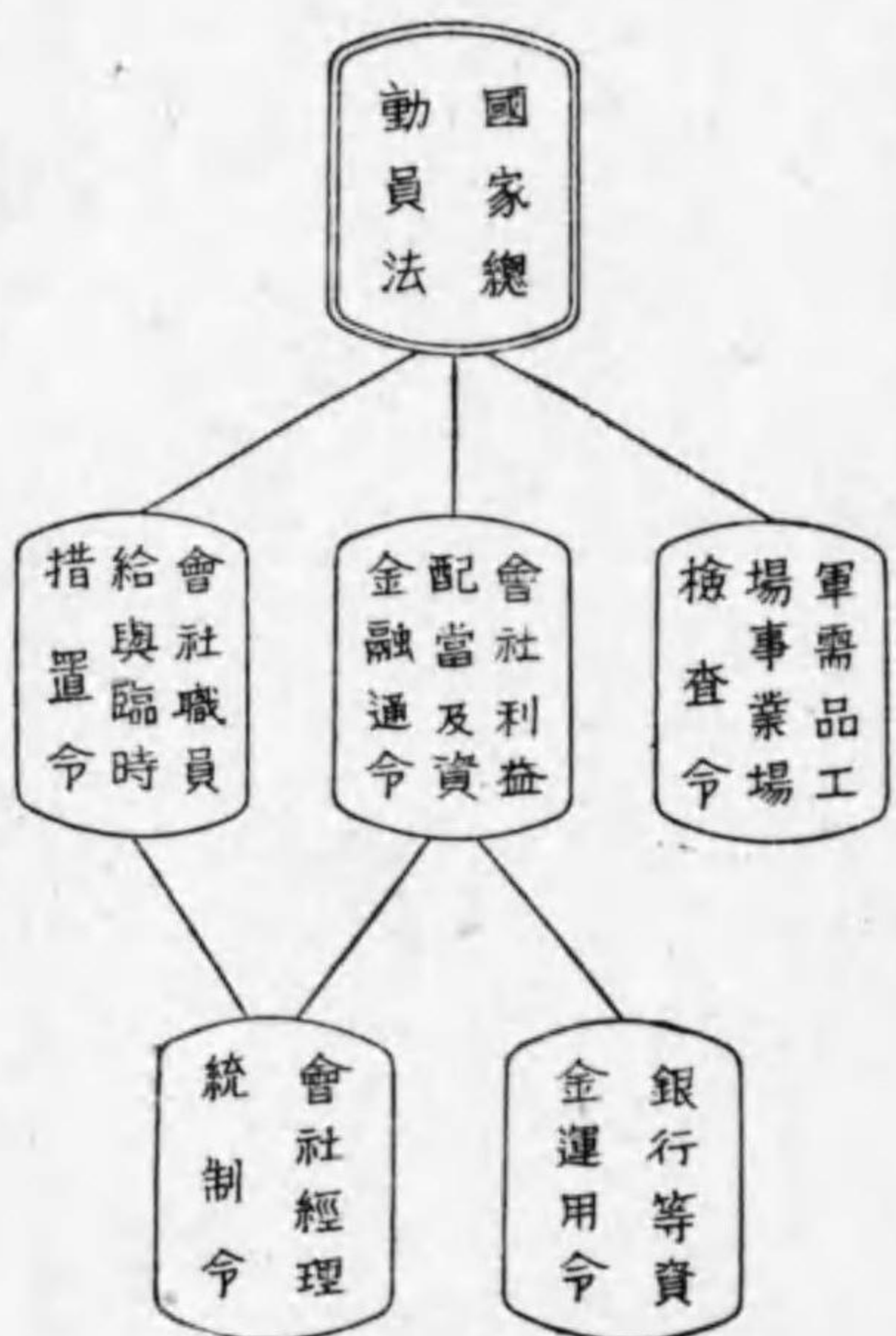
はないが、間接に金融機關を通じて其の資金(主として流動資金)の需要が制限せられ、又、資金の融通を受けたる者は必要な事項につき報告を徴せられ(第六條及第十條)、或は業務の狀況若くは帳簿書類其他の物件に對し検査を受けることがあるから、會社經理にとつて全然無關係の勅令とは云へぬ。のみならず會社經理統制令第三十三條第一項第三號の「資金ノ貸付又ハ借入」につき主務大臣の許可を受けしむる規定は、銀行等資金運用令に依る流動資金統制を行ふまで其の施行を延期された所を見ると、此の二つの勅令には共通

點のあることが判かる。

(七) 船員給與統制令

船員の給與については、從來會社職員給與臨時措置令及び資金臨時措置令の兩勅令に依つて之を統制し、別に船員給料臨時措置規則(昭和十四年十月十九日閣令第九條)なるものを設けてゐた。右は船員には給

圖統系規法制統理經



與令の適用を受ける比較的高給の所謂職員たる船員と、賃金令の適用を受ける勞務者たる船員との區別があるけれども、船員行政の立場から云へば、職員たる者も勞務者たる者も一貫して取扱ふことが便利であるから、給與及び賃金兩勅令に基いて、船員の給料及び賃金に關する施行規則を單一の遞信省令に取纏めたのである。然るに今回は最初から海上勤務の特殊性を考慮し、且つ高級及び普通船員を通じ一本の法令とすべく、舊二勅令より分離して船員の給與統制に關する單一勅令を制定した。之に附隨する船員給與統制令施行規則も、昭和十五年十月十九日遞信省令第五十四號を以て公布されてゐる。

第二款 會社經理統制令の内容

會社經理統制令は六章四十五箇條（施行規則は五章四十五箇條）より成り、外に附則七箇條がある。試みに其の内容を示せば――

第一章 總 則

第二章 利益配當及び積立金

第三章 役員及び社員給與

第四章 經費及び資金

第五章 經理検査

第六章 雜 則

と云ふ項目を擧げることが出来る。會社利益配當及資金融通令は、資金融通に關する部分を除けば配當制限に重點を置き、會社經理の統制については之に附隨して規定（第七條及び第八條）された程度に止まり、又、會社職員給與臨時措置令はインフレーションの激化を防止する應急的措置として、一年の有効期間を以て施行されたのであるから、給與の適正化を圖るには其の規定に不備の點が多かつた。然るに今回の勅令は其の名稱を見ても明らかなるが如く、會社經理の全面に涉つて合理的統制を行はんとするものであり、配當制限、給與の適正化は勿論、經費支出、資金運用其他經理の指導監督等についても、飽くまで之が徹底並に強化を目指してゐる。次に本勅令に於て特に注目すべき點を擧げて見やう。

(一) 本令は特に國防國家建設に即した會社經營を指導する爲め、法文の冒頭に會社經營の根本精神を明記し、經營の基本的指導方針を示して、經濟新體制下に於ける會社企業の國家的生産性を強調してゐる。

(二) 利益配當に關する規定に於ては、拂込資本に加ふるに諸積立金を以てし、兩者の合計金額たる自己資本なる觀念を採用して、利益配當制限の基礎たらしめた。

(三) 従來の配當制限令に於ては、昭和十三年十一月三十日以前一年内の最終に決定した利益配當の率を以て基準配當率とし、之を標準としてゐたのであるが、今回は之を改めて直前の事業年度の配當率を基準とした。

(四) 經理の實情に照らし、必要ありと認めたるときは將來の配當率につき適當なる利率を指定し得ることとした。

(五) 必要を認められた場合には特別の積立金の積立を命じ、又、其の運用について命令し得る規定を設けた。

(六) 個人の給與には原則として干渉することなく、夫々の種類の給與の合計金額を以て取締の對象とした。之は舊給與令でも賞與については同様であつたが、今回は各種種類の給與を通じて斯くの如き取扱をする點が、また一つの特長と見られる。

(七) 従來の給與令が九・一八物價ストップと相應して、給與を一率にストップしたのと異り、今回は先づ給與の適正化を圖ることを主眼に置いた。

(八) 各社の經費を豫算報告に依つて統制し、又、會社の資金運用にも制限を付する。

(九) 資産償却の統制を強化する。

(十) 多額の有價證券の取得又は賣却、資金の貸付又は借入を總て許可制とする。

(十一) 更に強力統制實施の必要上、經理検査も強化する。

斯くの如く今回の經理統制令は、會社經營の本義を完ふさせる爲めに、其の經理の全般に涉つて統制を加へんとするものであるから、會社企業に與ふる影響は決して尠少でない。即ち此の經理統制令の下にあつては、會社は最早や従來の如き營利本位の經營をなすことが出來ず、公益優先の指導方針に従ひ、國家目的達成の爲めに國民經濟に課せられたる責任を分擔しなければならぬ。併し乍ら政府當局としては、急激なる變動を財界に與へることは其の好む所でないから(註二)、本令の制定に當つては慎重なる態度を以て臨み、其の立案より公布施行までの間に何回となく中間報告をなして、財界人の恐怖心を一掃するに努め、又、之を公布する際には大藏當局から左の如き方針が發表された。

一、財界に急激な變動を與へぬやう十分其の運用に留意する。

一、運用方針は會社經理委員會で速かに決定して發表するが、出来るだけ詳細に方針を決定して法令の運用が自

動的に行はれるやうにしたい。

一、現行給與令が一律に給與をストップしたのと異り、今回の勅令は給與の適正化を目標としてゐるのであるから、政府としては高低のある現行給與が漸次適正化されて行くことを期待してゐる。併し一舉に上下させるやうなことはしない。要は此の難局を乗切る爲めに堅忍持久、報酬の如何に拘らず國家に奉公することが目的であつて、此の目的を理解し協力せられたい。

一、許可申請書は成るべく簡單にして法定の様式に依ることとしたが、此の外に必要な依り提出を求める報告書については、必要な統制に協力すると云ふ考へ方から、適宜正確なるものを提出して欲しい。

一、利益配當、役員報酬に關して近く總會を開くやうな會社は、本令の許可を條件として決議して差支へない。

一、固定資産の償却に關する第三十一條、財産目録其の他書類に關する第三十六條、第三十七條は尙ほ研究する爲めに施行を延期し、第三十三條第三號の資金の貸付又は借入に關する規定は、銀行等資金運用令に依る流動資金統制の實施期(昭和十六年一月一日)まで延期する。

註二 此の勅令案要綱が總動員審議會に於て審議されたとき、先づ問題となつたのは財界に及ぼす影響如何の點であつた。中島委員は此の點について、「本令は運用上留意しなければ不測の財界混亂を招く恐れがあるが、大藏大臣の所見如何」と質問したのに對し、河田大藏大臣は「命令の運用については充分注意して財界の不安混亂を除きたい」と答へてゐる。

又、本令施行の前後に於ては、大藏當局は本令に關する民間の質疑を歓迎し、懇切なる態度を以て之に應答し、世上の誤解を一掃するに努めたのである。

けれども本令に對する是非の議論は尙ほ其の跡を絶たず、財界の一部に於ては之を以て企業心を萎縮せしむるものとなして緩和を要望する聲が高まつて來た。かゝる財界の要望を反映して、經濟閣僚懇談會に於ても、場合に依つては勅令の修正を考慮する申合をなしたが、大藏事務當局としては勅令修正に絶対反對の態度をとり、其の成行きは頗る世間の注目を惹いた。大藏事務當局が勅令修正に反對した理由は左の如くである。

一、會社經理統制令の内容については世上相當誤解せられてゐる點があり、例へば會社經理統制令は私有財産を否定するものだ云ふやうな思違ひも甚しい誤解が多いので、此の際勅令の主旨をよく徹底せしめて、誤解を一掃することに努める。

一、又、其の運用についても、懸念や不安を抱いてゐる向もあるので、運用方針の中未だ明確になつてゐない部分は、出来るだけ早く運用方針を決定して之を明確にする。

一、實際の運用に當つては、大藏省としては慎重に考へ、無用の衝擊を與へないやう十分に注意することは勿論であるが、勅令の修正と云ふことは、此の勅令が實施されてから僅か一箇月にもならず、而かも成案を得るまでは十分調査もし研究も重ねたのであるから、相當の時日を経過した後、其の結果に依つて修正を考慮すると云ふならば別であるが、目下の所では之を修正して重役賞與などの部分の規則を緩和することは絶対反對で

ある。

かくの如き大藏當局の斷乎たる態度は、經濟關係懇談會をして更に經理統制令緩和の意思なき旨の申合（十二月十五日）を爲さしむるに至り、問題となつた重役賞與の抑制については、運用方針に手加減を加へて然るべく之を緩和することにした。經理統制令の運用方針は、十二月二十二日の會社經理審査委員會に於て、「會社經理統制令第三條、第五條、第十二條、第十九條及び第二十一條の規定に基く許可又は指定に關する件」を決定したが、更に十二月四日の同委員會に於て「會社經理統制令の規定に基く許可、承認、指定命令又は制限に關する方針追加第一號の件」を可決し、問題の焦點となつた役員報酬、役員賞與、役員退職金、社員賞與及び一般手當等に關する諸規定の運用を緩和した。

本勅令は全體として見れば確かに劃期的なものであるが、併し其の規定の全部が一齊に施行されたのではなく、先づ比較的簡單な規定より施行し、徐々に其の他の規定をも施行して漸進的に効果を收めんとする方針をとり、原則としては本勅令は十月二十日より施行されたが、第三十一條、第三十三條第三號、第三十六條及び第三十七條のみは暫く其の施行を延期したのである。

第三十一條

會社に對し一定標準に依る固定資産の減價償却を命じ得る旨の規定である。

第三十三條第三號

一定の限度を超える資金の貸付又は借入につき統制を加へる旨の規定である。

第三十六條

會社に對し法定準則に依る財産目錄、貸借對照表、損益計算書及び原價計算書の作成を命ずる旨の規定である。

第三十七條

必要な場合には勘定科目及び帳簿組織の様式を指定する旨の規定である。而して之等の諸規定のうち、第三十三條第三號は銀行等資金運用令に於ける流動資金統制規定の實施期（一月一日）まで其の施行を延期され、其の他の規定は尙ほ充分に研究をなす必要があるので、特に施行を遅らせることになつたのである。

第三款 會社經理統制令の根據

（一） 國家總動員法第十一條

會社經理統制令は、前述せるが如く國家總動員法第十一條の規定に基いて發動された勅令である。國家總動員法第十一條中に「會社ノ利益金ノ處分償却其ノ他經理ニ關シ必要ナル命令ヲ爲シ」とあるは、戰時に際し國家總動員上必要あるときに備へた原則的規定であつて、此の條項を發動して戰時總動員體制を整へる爲めに會社經理統制令の制定を見るに至つた。故に本令の冒頭には、國家總動員法第十一條の規定に依る會社の利益金の處分、償却其の他經理に關する命令については、本令の定むる所に依る旨を規定してをり(令第三條)、此の意味に於て本令は國家總動員法に於ける所謂委任立法(註一三)である。従つて國家總動員法第十一條に「命令ノ定ムル所ニ依リ」とある命令の一つとして、本令を擧げることが出来る。然るに本令の根據法たる國家總動員法は、本令の規定に依れば昭和十三年勅令第三百十七號に於て依る場合をも含んでゐる。昭和十三年第三百十七號は、即ち「南洋群島ニ於ケル國家總動員ニ關スル件」であつて、南洋群島をも含めて其の適用範圍とするのである(註一四)。

註一三 國家總動員法は國家總動員の準備及び實施の基本法であつて、普通の法律と異り其の内容が比較的抽象的であり、具體的内容は勅令其の他の命令に委任せられてゐる。併し乍ら勅令委任は特定の事項と特定の場合に限られ、且つ本法に依る委任立法權の濫用を防ぐ爲めに、國家總動員審議會の制度を設けた。會社經理統制令は國家總動員法に依る委任立法の一つである。

註一四 國家總動員法は朝鮮、臺灣、樺太及び南洋群島にも施行せられてゐるが、朝鮮、臺灣及び樺太については「國家總動員法ヲ朝鮮、臺灣及樺太ニ施行スル件」(昭和十三年勅令第三百一六號)に於て、國家總動員法は之を朝鮮、臺灣、樺太に施行する旨を規定し、獨り南洋群島のみは委任統治地域である爲め、別に「南洋群島ニ於ケル國家總動員ニ關スル件」(昭和十三年勅令第三百一七號)を制定し、南洋群島に於ける國家總動員に關しては國家總動員法に依る旨を規定してゐる。

本令は國家總動員法の委任命令であるから、單獨に罰則規定を設けることなく、違反者に對しては國家總動員法第三十四條第一號及び第三十五條の規定が適用される。

(一) 國家總動員法第三十一條

本令は國家總動員法第十一條に法律的根據を有するが、部分的に同法第三十一條に基いて設けられてゐる規定がある。即ち――

- 一、第二十四條の役員雜給與、社員手當及び社員退職金の準則報告に關する規定
- 二、第二十九條の經費豫定額報告に關する規定
- 三、第三十五條の會社の資産負債及び損益の内容、利益金の處分其の他經理に關する報告の徵取、又は臨檢検査に關する規定

等は、何れも國家總動員第三十一條の規定に準據するものであつて、同條の定むる所に依れば、政府は國家總動員上必要あるときは、命令の定むる所に依り報告を徵し、又は當該官吏をして必要な

る場所に臨檢し、業務の狀況若くは帳簿書類其の他の物件を檢査せしむることを得るのである。併し乍ら本條に依り報告を命ぜられたり、臨檢檢査を受くる者は主として總動員業務(國家總動員法第三條)に従事してゐる者の外に、總動員業務に従事してゐない者をも包含する。従つて之が適用は廣範圍に涉るものと解してよい。

會社利益配當及資金融通令に於ても、國家動員法第三十一條に依り、主務大臣は會社の資産負債及び損益の内容、利益金の處分其の他經理に關して報告を徴し、又は當該官吏をして必要なる場所に臨檢し、業務の狀況若くは帳簿書類其の他の物件を檢査せしめ得る規定を設けた(八條)。此の規定の適用範圍は會社經理統制令に至つて更に擴大され、配當令の前記規定を其のまゝ踏襲すると共に(經理統制令第三五條)、特定給與の準則(同條二)や、毎事業年度に於ける特定支出の豫定額(同條三)をも主務大臣に報告せしむることとした。

第四款 適用の範圍

本勅令の適用を受けるものは總て會社であつて、個人及び組合の如きは之に加らない。會社經理統制令と云ふ名稱の上から見ても明らかなることであるが、本令發動の根據たる國家總動員法第十

一條には明らかに「會社ノ利益金ノ處分、償却其ノ他經理ニ關シ必要ナル命令ヲ發シ云々」と規定されてゐる。利益配當の制限が會社に限られることは其の性質上當然であり、之に關する舊勅令を會社利益配當及資金融通令と稱したが、又給與についても會社職員給與臨時措置令なる名稱が用ひられ、専ら會社のみが其の適用を受けた。臨時資金調整法も最初は會社のみを對象とし、會社にあらざるものは適用の範圍外に置かれてゐたが、昭和十四年四月二十二日の改正に依り、一定金額以上の事業設備の新設、擴張又は改良を爲さんとする場合には、會社以外の法人又は個人と雖も金融機關よりの借入等に依るものゝ外は、總て政府の許可を受けしむることとなつた(註一五)。併し乍ら本令については、斯くの如き適用範圍の擴大はあり得ぬ。

註一五 拙著「臨時資金調整法講話」一七〇頁參照。

經理統制を會社以外にも及ぼすことは、技術上の理由に依り困難なるのみならず、實際の效果から見るとさは、たゞ會社を其の對象とすれば足りるのであつて、技術上の困難を排してまでも之を會社以外の企業に及ぼす必要はない。而してこゝに會社と云ふのは、本令第三條第一項の規定より推し得る如く、合名會社、合資會社、株式會社及び株式合資會社の四種の會社(商法第五三條)の外、相互會社(民法第三條)である。本令の對象は斯くの如く會社に限られてゐるが、會社に依つては個人企業に等し

い小規模のものがあつり、又、統制事項の種類に依つて必ずしも統制を必要としないものもある。故に本令では統制事項の全體に涉つて適用範圍を一定することなく、夫々の場合に應じて其の範圍を規定してゐる。

(1) 配當制限の規定

配當制限を受くるものは原則として資本金二十萬圓以上の會社である(令第三條第一項)。即ち公稱資本金二十萬圓以上の株式會社は勿論、出資金二十萬圓以上の合名會社又は合資會社、出資金及び株金の合計額二十萬圓以上の株式合資會社、基金二十萬圓以上の相互會社は總て本令の適用を受けなければならぬ。而して合資會社又は合名會社の場合には、本令の所謂資本金中に勞務信用等をも含むものと解されてゐる。配當制限規定の適用を資本金二十萬圓以上の會社に限定したのは、臨時資金調整法に依る會社の設立、資本増加、合併又は目的變更、第一回以後の株金拂込、社債募集に關する要免許可限度が、資本金二十萬圓以上の會社(施行令第四條、第五條及び第六條)であるのと同様の意味であつて、資本金二十萬圓未満のものは概ね其の規模が小さく、寧ろ個人企業に準ずるものが多いので、會社利益配當及資金融通令も之と歩調を合はせて、其の適用範圍を資本金二十萬圓以上の會社としたが、本令もまた此の方針を踏襲する。資本金二十萬圓以上の會社は全國に約一萬二千ある。

(2) 配當率指定の規定

主務大臣が期間を定めて配當率を指定する場合(令第四條第一項)には、其の規定は總ての會社に適用される。

(3) 積立金の積立又は運用命令の規定

主務大臣が積立金の積立又は運用を命令する場合(令第六條)にも、其の規定が適用されるのは總ての會社である。

(4) 給與統制の規定

役員及び社員給與の統制に關する規定(令第七條乃至第八條)は左の各號の一に該當する者が其の適用を受けなければならぬ。

一、資本金二十萬圓以上の會社

二、前號に規定するものを除くの外役員及び社員の合計數常時三十人以上の會社

之に依れば資本金二十萬圓以上の會社ならば、勿論、本規定の適用を受けなければならないが、資本金二十萬圓以下の會社と雖も、役員及び社員の合計常時三十人以上の會社は等しく本規定の對象となるのである。資本金の上から其の適用範圍を二十萬圓以上の會社とした趣旨は、配當制限の場合に於けると異なる所はない。ところが單に資本金二十萬圓以上の會社のみ限定するときは、大

多數の相互保險會社は基金が極めて少く、又、全く之を有しないものもあるので、多數の従業員を擁する點では資本金二十萬圓以上の會社と何等の遜色がないにも拘らず、本規定の適用から除外されると云ふ不都合を生ずる。又、一般の會社についても、資本金は少いが従業員の比較的多いものには、本規定を適用することが妥當であるから、資本金に依る區分では適用の範圍外であつても、役員及び社員の合計数が常時三十人以上の會社に對しては本規定を適用することになつた。舊給與令にも同一規定があつた(舊令第二條第二、舊則第一條)。

(5) 經費豫定額報告の規定

毎事業年度に於ける經費豫定額の報告に關する規定(令第三三條)は、勅令には其の適用範圍を明示してゐないから、總ての會社が適用を受ける建前であるが、施行規則は之を資本金百萬圓以上の會社(特別の法令に依り設立されたる會社を除く)とした。故に資本金百萬圓未滿の會社は差當り勅令第二十九條の適用を受けない。

(6) 經費の支出を適正ならしむる爲め主務大臣が命令を發する規定

(7) 資産償却の規定

主務大臣が經費の支出を適正ならしむる爲め必要なる命令(經費豫定)を發する規定(令第三三條)、及び資産

償却に關する規定(令第三三條及)は、總ての會社に適用されることになつてゐるが、(7)については差當り大會社に對して一定の標準を設け、減價償却を強制する。

(8) 勅令第三十三條の規定

勅令第三十三條の規定の適用を受くるものは、勅令に其の範圍を明示しないけれども、施行規則に依れば株式取得又は處分につき許可を受くることを要するものは資本金二十萬圓以上の會社であり(則第三五條第一項)、銀行其の他業務上株式を取得するもの、及び特別の法令に依り設立された會社は之から除外してゐる(則第三五條第四項)。又、特殊權、鑛業權又は漁業權の取得又は處分につき許可を受くることを要するものも、施行規則に依つて資本金二十萬圓以上の會社と定めてゐる(則第三七條)。資金の貸付又は借入については、施行規則にも其の適用範圍を明示してをらぬ。

(9) 餘裕金運用制限の規定

會社の經理を適正ならしむる爲め、餘裕資金の運用に關し必要なる制限を受くる規定(令第三三條)も、勅令に其の適用範圍の明示がないから、總ての會社が適用を受けなければならぬ。

(10) 經理検査の規定

經理検査に關する諸規定(令第三三條乃至第三八條)も、勅令にはたゞ會社とあるのみで、其の適用範圍について明

示がない。此のうち第三十六條及び第三十七條については、別に閣令に依つて詳細の規定を設ける際、適用會社の範圍が定まる。

(11) 施行規則に於ける諸報告の規定

會社概況報告書(〇條四)、旅費規程報告書(〇條四)を提出するものは、施行規則に依れば資本金二十萬圓以上の會社又は資本金二十萬圓未満の相互會社である。併し本令施行の際資本金十五萬圓以上二十萬圓未満の會社は會社概況報告書を提出する義務がある(〇條四)。會社經理狀況報告書を提出するものは勅令第七條に掲ぐる會社である(三條四)。

以上の適用範圍を一目瞭然たらしむる爲め之を左に表として示さう。

會社經理統制令適用會社表

事項	勅令條目	勅令規定	閣令規定
配當制限	第三條及び第五條	資本金二十萬圓以上	
配當率の指定	第四條	一般の會社	
積立金の運用命令	第六條	同上	

給與統制	第七條乃至第二八條	(一)資本金二十萬圓以上の會社 (二)役員及び社員合計數當時三十人以上の會社	
經費豫定額の報告	第二九條	一般の會社	資本金百萬圓以上の會社(但し特別の法令に依り設立された會社を除く)
經理命令	第三〇條	同上	
資産償却	第三一、三二條及び第三三條	同上	
資金運用命令	第三三、三四條	同上	資本金二十萬圓以上の會社
餘裕資金の運用制限	第三四、三五條乃至第三八條	同上	
經理検査	第三八條	同上	
會社概況報告書の提出	(則)第四〇條及び(四)第一條		(一)資本金二十萬圓以上の會社又は(二)資本金二十萬圓未満の相互會社(相互會社を以て除く)
旅費規程の報告	(則)第四二條		資本金二十萬圓以上の會社又は資本金二十萬圓未満の相互會社
會社經理の提狀出況	(則)第四三條		(一)資本金二十萬圓以上の會社 (二)役員及び社員合計數當時三十人以上の會社

(1) 施行地域内に本店を有する會社の施行地域外にある支店
 本令の施行地域は、内地、朝鮮、臺灣、樺太及び南洋群島であるが(令第四六條第一項)、之等の地域内に本店を有する會社のうち本令に定めた條件に該當するものは、獨り施行地域内に於てのみならず、施行地域外に在る支店もまた其の適用を受けなければならぬ。従つて本店が施行地域内にあれば、外國に於て給與を受ける職員が假令外國人であつても、其の給與は本令の適用を受ける。

(2) 施行地域外に本店を有する會社の施行地域内にある支店

施行地域外に本店を有する會社の支店が施行地域内にある場合には、其の本店等について本令の適用のないことは云ふまでもないが、施行地域内の支店は獨立の會社として取扱はれ、其の資本金又は職員數の標準に依り本令の適用を受けなければならぬ。假令其の支店が純然たる外國會社の支店であつても、本令の規定に従ふことを要する(商法第四七七條乃至第四八五條)。

(3) 施行地域内に本店を有する會社の施行地域内にある支店

又、施行地域内に本店を有する會社の支店が、施行地域内の數箇所にある場合は、本令の定むる各種の手續は其の本店の所在地域に於て行ふものとする。

第二章 會社經理の根本理念

第一節 新體制下に於ける會社企業

會社經理統制令の基本精神は、會社の經理を適正ならしめ、國民經濟の活動單位としての會社の基礎を鞏固にし、以て國家目的の達成を分擔せしめんとするにある。そこで其の第二條に於て先づ會社經營の根本理念を掲げ、會社企業の公共性を強調してゐる。斯くの如く法令の指導精神を冒頭に掲げた立法例は我が國に於ては稀れに見る所である。夫れに依れば會社は國家目的達成の爲め、國民經濟に課せられたる責任を分擔することを以て經營の本義とし、會社として遵守せねばならぬ事項を列挙してゐる。

(1) 國家目的の達成

昭和十五年八月二十八日に開催せられたる新體制第一回準備委員會に於て近衛首相の爲せる歴史的聲明は世界轉換期に對處して、東亞永遠の覇權確立に精進すべき日本國民の再強化、再認識を旨とする新體制理念を宣明したものであるが、其の一節に於て――

今や我が國は世界的大動亂の渦中に於て、東亞新秩序の建設といふ未曾有の大事業に邁進しつゝある。此の秋に當り世界情勢に即應しつゝ、能く支那事變の處理を完遂すると共に、進んで世界的な新秩序の建設に指導的役割を果す爲めには、國家國民の總力を最高度に發揮して此の大事業に集中し、如何なる事態が発生するとも独自の立場に於て迅速果敢且つ有効適切に之に對處し得るやう、高度國防國家の體制を整へねばならぬ。而して高度國防國家の基礎は強力なる國內體制にあるのであつて、こゝに政治、經濟、教育、文化等あらゆる國家國民生活の領域に於ける新體制確立の要請がある。この要請は一内閣、一黨派、一個人の要請を遙かに超えたる國家的要請であり、また何等か特定の政策の爲めのみ必要とされる一時的なる要請でも無く、必要に應じて如何なる政策をも強力に遂行し得る爲めの恒常的なる要請である。今我が國が斯くの如き強力なる國內新體制を確立し得るや否やは、正に國家興隆の成否を決定するものと謂はねばならぬ。

と述べ、國策遂行の方向を明示してゐる。之に依れば國家目的の達成とは高度國防國家を建設することである。國防と云へば直ちに軍備を聯想するけれども、こゝでは斯かる狭い意味で云ふのではなく、日本民族に對する外部からの重壓を防衛し、日本民族の永久の繁榮を確保する爲めの體制を具備した國家が、即ちこゝに謂ふ所の國防國家である。さればこそ近衛聲明にも「高度國防國家の基礎は強力なる國內體制にあるのであつて、こゝに政治、經濟、教育、文化等あらゆる國家國民生

活の領域に於ける新體制確立の要請がある」と云ひ、強力なる國內體制確立の必要を強調してゐるではないか。國民組織の再編成に依る萬民翼賛の政治新體制も、公益優先を指導理念とする經濟新體制も、共に國家目的を達成すべき手段に外ならない。然らば斯くの如き國家目的達成の爲めに國民經濟に課せられたる責任とは何んであらうか？

(2) 國民經濟に課せられたる責任

新體制下に於ける國民經濟は計畫經濟であると同時にまた國防經濟であらねばならぬ。國家目的を最善に達成するには、國民經濟は國家第一主義を以て精進し、國家の爲めに其の生産性を最高度に發揮する必要がある。これ新體制下に於ける國民經濟に課せられたる責任である。昭和十五年十月七日の臨時閣議に於て正式決定された經濟新體制確立要綱中、其の基本方針(註一六)は、國民經濟の辿るべきコースを示したものであつて、如何なる經濟活動も此の方向に統合されてこそ、始めて國家目的を達成することが出来るのである。

註一六 昭和十五年十月七日の臨時閣議に於て正式決定された經濟新體制確立要綱中、其の基本方針は左の如きものである。

經濟新體制確立要綱

第一 基本方針

日滿支を一環とし大東亞を包含して自給自足の共榮圈を確立し、其の圈内に於ける資源に基きて國防經濟の自主性を確保し

官民協力の下に重要産業を中心として綜合計畫經濟を遂行し、以て時局の緊急に對處し、國防國家體制の完成に資し、仍て軍備の充實、國民生活の安定、國民經濟の恒久的繁榮を圖らんとす。而して之が爲めには、

(一) 企業體制を確立し、資本、經營、勞務の有機的一體たる企業をして國家綜合計畫の下に國民經濟の構成部分として企業擔當者の創意と責任とに於て自主的經營に任せしめ、其の最高能率の發揮に依つて生産力を増強せしめ、

(二) 公益優先、職分奉公の趣旨に従つて國民經濟を指導すると共に、經濟團體の編成に依り國民經濟をして有機的一體として國防總力を發揮し、高度國防の國家目的を達成せしめるを要す。

本要綱の實施に當つては、現下の時局に鑑み、其の緊急のものに重點を置き、必要に應じ逐次夫れを實施するものとし、生産力の低下、配給の不圓滑を生ずることなく民心の不安を來すことなきを期す。

尙ほ本體制の整備に即應して、關係行政機構及びその事務の再編成を行ふ。

經濟新體制の窮極の目標は最高能率の發揮による生産力の増強にある。換言すれば國民經濟に於ける生産性の高度化こそは、經濟新體制の確立が要請される所以であり、同時にまた高度國防國家の建設に不可欠の要件であらねばならぬ。

(3) 會社の責任分擔

新體制下に於て國民經濟に課せられたる責任は重且つ大である。而して經濟活動の單位をなす會社は勿論其の責任を分擔せねばならぬ。從來の會社は専ら營利の手段として考へられてゐたが、國家目的達成の爲めには會社自體が營利至上主義から脱却し、一貫した計畫性に基き組織化されたる

系列中の一單位となり、公益優先の指導原理に従ひ、國策具體化の擔當機關として活動することが要請されるのである。經濟新體制確立要綱が企業體制について「企業體制を確立し、各個の企業をして國家目的に従ひ、其の創意と責任とに於てこれを經營せしめ、生産の確保増強を期す」と云つてゐるのも、會社企業の營利性から生産性への轉換（或る意味に於ては編成替）を要請するものであつて、斯くの如き性格の企業體制に於ける根本理念を決定するまでには、幾多の紆餘曲折があつたけれども結局落付く所に落付いた（註一七）。之を一言で盡せば國家目的奉仕の爲めにする自由主義企業體制の改革に外ならない。然るに民法第三十五條及び商法第五十二條の規定は營利を目的とする社團を認め（註一八）、會社ならば必ず營利性を有してゐるから、會社企業に於ける公益優先、私益追求放棄の理念は、之等の法律規定と抵觸するものゝやうにも考へられるが、併し此の理念は決して會社の營利性を否定するものではなく、經濟新體制確立要綱に於ても適正なる企業利潤を認め、特に國家生産の増強に寄與したるものに對しては、報奨的に其の利潤の増加をさへ認めることになつてゐる。故に經濟新體制の理念は、民法及び商法の現行規定と些かも抵觸しない。

註一七 經濟新體制確立要綱の第二企業體制は、經濟新體制の根幹を成すものであつて、此の要綱に於ても第一基本方針について重要な部分を占めてゐる。従つて本要綱が成立するまでには此の部分について多くの議論を生じ、正式に決定されたもの

は企畫院原案に比し可なり修正されてゐるが、夫にも拘らずこゝに示された新體制理念は確に革新的意義を有し、必然の道を新らしい段階へと推進する本邦企業の動きが看取されるのである。次に第二企業體制の全文を示さう。

第二 企業體制

- 企業體制を確立し、各個の企業をして國家目的に従ひ、其の創意と責任とに於て之を經營せしめ、生産の確保増強を期す。
- 一、企業は民營を本位とし、國營及び國策會社に依る經營は特別の必要なる場合に限る。
- 二、企業は其の性質により一定の基準に従ひ、之が設立等に付必要に應じ制限を加ふ。
- 三、企業は其の性質により一定の基準に従ひ、生産計畫並に技術的見地より見て之が分離結合せしむることを得。
- 四、中小企業は之を維持育成す。但し其の維持困難なる場合に於ては、自主的に整理統合せしめ、且つ其の圓滿なる轉移を助長す。
- 五、企業は國家的生産増強に寄與せしめ、また其の恒久的發展を遂げしむる爲め、適當なる指導統制を加ふ。
- (イ) 主要物資の價格を公定するに當りては、中庸生産費を基礎とし適正利潤を計上す。
- (ロ) 國民經濟の秩序保持に障礙ある投機的利潤及び獨占的利潤發生を防止すると共に、適正なる企業利潤を認め、特に國家生産の増強に寄與したるものに對しては、其の利潤の増強を認む。
- (ハ) 企業利益の分配に當りては、適當なる制限を加ふるも、其の超過部分は公債其他を以て留保し、一定條件に従ひ一定期間後に於て處分するの道を拓く。
- (ニ) 發明發見に依り國家生活の増強に寄與したる者に對しては特別なる報奨の道を講ず。
- (ホ) 技術は之を公開するの道を開き、其の優秀なるものに對しては適當の報奨を與へ、以て其の進歩を促進す。

(一) 企業の設備更新を容易ならしめ、其他企業の基礎を鞏固ならしむる爲償却を強化す。

(ト) 企業の國家的増強に對する寄與に應じ重點的に其の擴充發展を助成す。

六、農業、水産業經營の企業體制に付ては別途に之を考慮す。

之に依れば企業は私的性情を公的性情に轉換し、其の經濟的機能は國家目的に向つて統合されなければならぬ。

註一八 民法及び商法の現行規定が、營利を目的とする社團を認めてゐることは、既に本文に於て述べたる所の如くであるが、參考の爲め其の法條を次に掲げやう。

民法第三十五條 營利ヲ目的トスル社團ハ商事會社設立ノ條件ニ從ヒ之ヲ法人ト爲スコトヲ得

前項ノ社團法人ニハ總テ商事會社ニ關スル規定ヲ適用ス

商法第五十二條 本法ニ於テ會社トハ商行爲ヲ爲スヲ業トスル目的ヲ以テ設立シタル社團ヲ謂フ

營利ヲ目的トスル社團ニシテ本編ノ規定ニ依リ設立シタルモノハ商行爲ヲ爲スヲ業トセザルモ之ヲ會社ト看做ス

第二節 會社經理上の原則

國家目的達成の爲め、國民經濟に課せられたる責任を分擔するのが、會社經營の本義であることは前述の如くであるが、會社經理統制令は其の經營に關して左の四個の指導理念を明示してゐる。

- 一、資金は之を最も有効に活用し、苟くも人的及び物的資源の濫費に陥るが如きことは嚴に之を避くること

- 二、經費の支出及び資産の償却を適正ならしむること
- 三、役員、社員其他従業者の給與及び其の支給方法を適正ならしむること
- 四、利益の分配を適正ならしめ、自己資金の蓄積に努むること

會社利益配當及資金融通令に於ても會社は經營を堅實ならしむる爲め、經理に關し遵守すべき事項^(第七條第一項)を明示したが、夫に依れば――

- 一、經費支出を適正ならしむること
- 二、利益配當に關する制限其他の事由に因り會社の經理上生ずべき餘裕は之を必要なる資産の償却又は積立金の積立に充つること

の二點に止まり、而かも之は主務大臣の名に於て發せられる狹義の經理命令又は勸告^(第七條第三項)の前提條件として掲げられたものと見るべく、從つて勸令全體の指導理念と云ふほどの力は持たなかつたが、本令では堂々と法文の冒頭に於て廣汎且つ重大なる遵守事項を掲げてゐる。舊勸令の遵守事項は、單に會社自體の經營を堅實ならしむる私的關係であるのに反し、新勸令の遵守事項は、國家的爲め國民經濟に課せられたる責任を分擔すべき會社に要請される事項であつて、本令の直接目的とする所もまた之等の諸點にある。

第一款 資金の活用

會社の資金には自己資金の外に借入資金がある。自己資金は利益金の再投資であるが、事業の規模大なるときは自己資金のみに依頼することは出來ず、又、利益金なきか、之あるも再投資を爲すだけの餘裕乏しきときは、全然自己資金に依頼することは出來ないから、必要な資金を調達する爲めに、社債の發行若くは一時借入れの方法を擇ばなければならぬ。併し乍ら資金の使途が不急不要の方面にあるならば、一定の金額を超えるものについては國家は其の調達を抑制する。即ち一定の金額を超える設備資金は臨時資金調整法により^(註一九)、又、一定の金額を超える流動資金は銀行等資金運用令により^(註二〇)、夫々其の調達を抑制して不急不要方面に使用されることを防止してゐる。然らば自己資金は如何と云ふに、設備資金として使用するには、一定金額を超えるものについては之も主務大臣の許可を要するのである^(註二一)。

註一九 臨時資金調整法第四條參照。

註二〇 銀行等資金運用令第三條參照。

註二一 臨時資金調整法第四條ノ二は、會社、會社以外の法人及び個人が、自己資金に依つて一定金額以上の事業設備の新設、擴張又は改良を爲さんとする場合には、主務大臣の許可を受けしむる趣旨の規定である。

故に會社が使用する資金は、原則的には時局から見ても緊要なる方面にのみ限られる譯であるが、併し政府の許可を得たからと云つて、之を活用することを考へずにと漫然と使用するときは、人的及び物的資源の濫用の弊に陥るから、經濟新體制確立要綱に於ては會社經理の遵守事項の一つとして、資金の有益なる活用と云ふことを強調してゐる。高度國防國家の建設には生産力擴充の必要なることを言を俟たないが、人的及び物的資源の確保は生産力擴充の先決條件である。而してこゝに人的及び物的資源とは――

一、國家總動員法第一條の所謂人的及び物的資源(註二二)

二、國民生活の安定を確保するに必要な人的及び物的資源

三、輸出振興の爲め必要なる人的及び物的資源

等を意味する。人的資源は、人の精神的又は肉體的生産性を内容とするものであつて、國家總動員法は之等の人的資源を確保する爲め國民徵用制度(註二三)を設け、この制度を適正圓滑に實施するの基礎として、別に職業能力に關する申告又は検査制度(註二四)をも設けてゐる。次に物的資源としては、先づ第一に國家總動員法の所謂總動員物資(註二五)を挙げなければならぬが、之は戦争の爲めに必要な國防資源である。然るに四箇年生産力擴充計畫(昭和十三年度を第一年とす)に於て擇ばれたる十

五品目(註二六)のうちには、ソーダ工業鹽、バルブ、硫酸アンモニア、金等の如きがある。最近の事業資金調整標準を見ると、甲類のイ及びロに屬する事業は――

一、甲類のイに屬する事業

生産力擴充計畫産業並に兵器(部分品を含む)製造業及び航空機(部分品及び附屬品を含む)製造業

二、甲類のロに屬する事業

生産力擴充計畫及び軍需に密接なる關係を有する産業にして、今後事業設備の新設、擴張又は改良を必要とするもの

であつて、何れも國防國家建設の爲めに必要なる資源の確保を目的を旨とするものなること云ふまでもなす。

註二二 國家總動員法第一條の所謂人的及び物的資源とは、「戦争(戦争ニ準ズベキ事變ノ場合ヲ含ム)ニ際シ國防目的達成ノ爲メ國ノ全力ヲ最モ有效ニ發揮セシムル」爲めの國家總動員に於て、其の統制運用の對象となる資源のことである。

註二三 國家總動員法第四條の規定に依れば、政府は戦時に際し國家總動員上必要ありと認むるときは、勅令の定むる所に依り帝國臣民を徵用して、總動員業務に従事せしむることが出来る。國民徵用令(昭和十四年七月七)は、この規定に基いて發動されたものである。

註二四 國家總動員法第二十一條は、徵用制度を適正圓滑に實施するの基礎となり、兼ねて戦時に於ける勞務需給の調整に資す

るが爲め、國民の職業能力に關し申告を爲さしめ、又は検査を行はんとするものである。この規定に基いて國民職業能力申告令(昭和十四年一月七日)の外に、尙ほ幾つかの職業能力申告令が出てゐる。

註二五

從來の國家總動員法に於ける所謂總動員物資とは左の如きものである。

- 一、兵器、艦艇、彈藥其の他の軍用物資
 - 二、國家總動員上必要な被服、食糧、飲料及び飼料
 - 三、國家總動員上必要な醫藥品、醫療機械器具其の他の衛生用物資及び家畜衛生用物資
 - 四、國家總動員上必要な船舶、航空機、車輛、馬其の他の輸送用物資
 - 五、國家總動員上必要な通信用物資
 - 六、國家總動員上必要な土木建築用物資及び照明用物資
 - 七、國家總動員上必要な燃料及び電力
 - 八、前各號に掲ぐるものゝ生産、修理、配給又は保存に要する原料材料、機械器具、裝置其の他の物資
 - 九、前各號に掲ぐるものを除くの外勅令を以て指定する國家總動員上必要な物資
- 之等の資源は戰爭に際し國防目的達成の爲め、國家總動員上必要欠く可からざるものである。従つて廣義に軍需品と云へば此の總動員物資の全部を包含する。軍需品なる法律的觀念は、軍需品工場事業場検査令第一條に「本令ニ於テ軍需品ト稱スルハ軍ノ命令又ハ契約ニ基キ生産又ハ修理ヲ爲ス兵器其ノ他ノ軍用ニ供スル物資ヲ謂フ」と定義されたるに據るべきであるが、斯かる軍需品は狭義の軍需品であつて、直接軍の使用に供せられる物資であり、所謂總動員物資の一部に過ぎない。而して軍用に供し、若くは軍用に供すべき資源(人的資源を含む)については、軍用資源秘密保護法の命ずる所に依り、外國に秘匿することを要する事項として其の漏洩を防止せねばならぬ。

註二六

四箇年生産力擴充計畫に擇ばれたる十五品目は左の如き物資である。

- 一、鐵 鋼
 - イ、鋼材(普通鋼、特殊鋼、鍛鍊鋼) ロ、鋼塊 ハ、銑鐵 ニ、鐵鑽石
- 二、石 炭
- 三、輕金屬(アルミニウム、マグネシウム)
- 四、非鐵金屬(銅、亜鉛、錫、ニッケル)
- 五、石油及び其の代用品
 - イ、航空揮發油 ロ、自動車揮發油(天然揮發油、人造揮發油) ハ、重油(天然重油、人造重油) ニ、航空潤滑油 ホ、無水アルコール
- 六、ソーダ及工業鹽(ソーダ灰、苛性ソーダ、工業鹽)
- 七、硫酸アンモニア
- 八、パルプ(製紙用、人絹用)
- 九、金
- 十、工作機械
- 十一、鐵道車輛(機關車、客車、貨車)
- 十二、船 舶
- 十三、自動車
- 十四、羊 毛

十五、電力（水力、火力）

之等の資源を動員して生産に従事し、國民經濟の發展に貢献するものは會社企業である。併し乍ら戦時に於て限りある資源に依り、國家の必要とする生産力擴充を圖ることは容易でない。そこで臨時資金調整法は「物資及資金ノ需要ノ適合ニ資スル爲國內資金ノ使用ヲ調整スル」(註二七)を目的とし、資源（主として物的資源、即ち物資）の調整を行ふ手段の一つとして、資金の側面から資源の供給を促進し、又は制限すると云ふ機能を持つてゐる(註二七)。然るに我が國は重要資源に乏しき爲め、外國に依存する所甚だ大なるに拘らず、日獨伊三國同盟が締結されてからは少くとも英米との依存關係を斷つことを餘儀なくされ、東亞共榮圈を確立して重要資源につき自給自足の途を講ずる必要に迫まられてゐるが、當面の對策としては更に重點主義を強化して生産を優秀經營に集中し、生産能率の高度化を圖らねばならぬ。果して然らば人的及び物的資源の濫用に陥るが如き弊を避くる目的を以て、資金を有効に活用することは、今日の會社企業に課せられたる重大責任であり、限りある資源に依る今日の生産増加策としては、斯くの如き經營の合理化に俟つより外に方法がない。而して之が爲めに資金の活用は益々必要とされる實情にある。

註二七 拙著「臨時資金調整法講話」五一九頁參照。

第二款 經費支出の適正化

經費支出及び資産の償却を適正ならしむることは、既に會社利益配當及資金融通令に於ても會社の遵守事項として要請されてゐたが、當時の國民經濟は自由主義經濟の建前であつたので、之に依り會社自體の經營を堅實ならしむることが出来れば足りた。然るに本令は國民經濟に課せられたる責任を會社にも分擔せしめ、國家に對する會社の責任として之が遵守を命ずるのである。經費支出及び資産償却の適正化を行へば、會社の經營の堅實となることは當然であつても、夫は不況克服策とか利潤増進の手段とか云ふが如き種類のものではなく、國策に協力せんとする積極的な意義が看取される。即ち經費支出の適正化は國家の低物價政策を支持する爲めであり、資産償却の適正化は設備更新を容易ならしむることに依つて、生産力擴充を促進せんが爲めに外ならない。之も畢竟會社經理に對する統制強化の現はれである。

「物價統制ノ大綱」(昭和十四年四月二十七日第三十三回中央物價委員會決定)に依れば各物資の價格の公定については、原材料、賃金、運賃、利潤等價格構成の各要素毎に戦時下に於て適正とすべき原價計算を行ひ、所期の物價基準に照應せしめねばならぬ。而して本大綱實施上の具體案たる「物價統制實施要綱」(昭和十四年八月三十日第二十九回中央物價委員會決定)に

於ては、原價計算に於ける經費の取扱方につき考慮すべき諸點を擧げてゐるが（註二八）、製造原價の構成要素としての經費に對する陸軍の見解は、經理統制上頗る注目すべきものであつて、「軍需品工場事業場原價計算要綱」に示す所に依り其の大體を知ることが出来る（註二九）。新體制下に於ける會社は、其の軍需品會社たるを問はず、總て經費支出の適正化を圖ることに依つて、國家の低物價政策を支持すると共に、又、會社自身の經營を合理化せねばならぬ。軍需インフレの浸潤に伴ひ、會社經營は放漫に流れる嫌ひがあり、利益配當制限の結果は會社に餘裕金を生じ、之が處分に困まつてゐる會社も少くない。斯くて不必要な經費が膨脹するならば、人的及物的資源は之が爲めに濫費せられ、たゞ國策の遂行に支障を來さしむるばかりである。此の意味に於て經費支出の適正化を圖ることは、戰時下の會社に課せられたる重大責任と云ふことが出来る。

註二八 原價計算に於ける經費の取扱方につき「物價統制實施要綱」に記する所は左の如くである。

- ③ 前記原價計算ニ於ケル經費ノ取扱方ニ付テハ左ノ諸點ヲ考慮スルコト
- (イ) 原材料、製品、仕入品等ノ原價ハ計算當時ノ價格ヲ以テ標準トスルコト
 - (ロ) 税金ハ事業利益ノ如何ニ拘ラズ課税セラルル性質ノモノハ之ヲ經費ト認ムルモ、利益ニ對スル課税ニ屬スルモノハ之ヲ利益ノ處分ト見做シ經費ト認メザルコト
 - (ハ) 賞與手當等ハ事業利益ノ如何ニ拘ラズ一定額ヲ恒例的ニ支出スルモノ（實質上給料的性質ヲ有スルモノ）ハ之ヲ經費ト認メ、然ラザルモノ及重役賞與ハ之ヲ利益ノ處分ト見做スコト

- (ニ) 寄附金ハ原則トシテ之ヲ經費ト認メザルコト
 - (ホ) 掛金ニ基ク貨物ノ危険ハ原則トシテ之ヲ經費ト認メザルコト
 - (ヘ) 仕入ハ原則トシテ現金仕入ノモノト見做スコト
 - (ト) 支拂金利ハ計算當時ノ社債金利及貸出金利ヲ標準トスルコト
- 註二九 「陸軍軍需品工場事業場原價計算要綱」に依れば、經費（製造工業に於ける）とは製造原價の構成要素にして、材料費と勞働費の二者を除きたる一切の費用を謂ふのである。

第三款 資産償却の適正化

日本の工場が事變以來擴充設備した機械は、決して絶対永久の生命を持つものではなく、或るものは五年、十年の生命を保つであらうが、或るものは二、三年でその機能を喪失する。假りに廢棄處分とならないまでも、一定期間を経過すれば大修繕を加へなければ使用に適しないものが多い。殊に注目すべきことは、軍需工業景氣の昂揚に便乗して、未熟低劣なる技術を以て粗製急造された機械が、已むを得ず需要されてゐると云ふ事實である。更らに之に加へて需要急増の爲め、中古機械が相當に設備されてゐることも認めなければならぬ。そこで工場操業の高度化と相俟つて、機械の命數は愈よ急速に短縮しつゝある。斯くの如き情勢の下に於ては、固定資産に對する減價償却に

努め、機械の新陳代謝を容易ならしむるを以て急務とする。

商法の規定に依れば、企業の有する財産は決算時の価格を超えざる価格を附することを要し（第三四條）（第三項）、如何に低い価格を附するも違法とはならない。たゞ固定資産については、其の取得價額又は製作價額より相當の減損額を控除したる価格を附することが出来るのであつて（第三四條）、貨幣價値の上昇の爲め、其の評價格が固定資産の推定時價を基礎とせる減價マイナス償却額を超えることは差支ないが、反對に物價昂騰の爲め、推定時價マイナス償却額が原價マイナス償却額より高くなつてゐるときでも、原價マイナス償却額を推定時價マイナス償却額に訂正することを許さぬ。此の規定の趣旨は、總じて低價評價は許され又は歓迎するところであるが、時價以上の評價は之を禁止せんとするにある。従つて固定資産に關する限り如何に過大償却を行ひ、原價マイナス償却額なる帳簿上の財産評價を低く示す場合があつても、商法上は何等の制限を受けないのである。斯くの如きは債權者保護の立場から、會社の實質正味有高の保全を第一義としたものであるが、併し固定資産の新陳代謝の爲めにも極めて都合がよい。

然るに税法に於ては商法の取扱と異り、無制限に固定資産の價格を減價償却に依つて引下げることと許さない。否、夫は決して否定はしないけれども、斯かる償却額を費用として計上することを

容認しないのである。何んとなれば課税利益の算定に當つて、償却費を營業經費として豫め収益から差引く税務上の取扱によるときは、償却費が多額に計上せらるることは夫だけ純利益の減少となり、従つて課税金額の減少を來すからである。斯くして商法が資産の低價評價を企業者の任意としてゐるのに反し、企業から多くの税金を徴收せんとする關係上、税法では費用の低價評價は少しも差支ないのであつて、税法上の費用として許されるであらう金額の償却費（第三三〇）より尙ほ低い償却費を計上するも、其の償却費が費用として低きに過ぐるの故を以て否定せられ、若くはより多き償却を行ふべきことを勸告せらるるが如きことはない。人絹會社其の他の化學工業會社などでは、妥當な償却まで秘密積立と見做され、所得乃至營業收益の査定について屢々紛糾を惹起した。

第三三〇 減價償却の方法、即ち減價償却額を計算する方法には、（一）原價法又は定價法と、（二）未償却殘高法又は定率法の二つがある。前者は取得原價を基準として計算する方法であり、後者は取得原價から前期までに償却した金額を控除せる殘額を基準とする方法である。稅務當局の採用してゐるのは原則として未償却殘高法であるが、例外的に原價法にも依ることがある。而して償却費を計算するには、固定資産の堪久年數（堪用命數）に對する減價償却歩合に依るのであり、之が爲めに大藏省主稅局に於ては固定資産堪久年數表なるものを定め、該表に依つて割當てられたる年額以上の金額を償却費として計上するも、稅務署は容易に之を容認しないのである。

元來、大藏省主稅局が租稅査定に使用する固定資産の償却堪久年數表は、大正七年に制定せられ

てから久しく何等の改正も行はれなかつたが、實際の償却年数は同表に示した基準以上に短縮されてをり、而かも其の基準超過額は査定上費用と認められないので、課税の公正を缺くこと甚だしきものがあつた。そこで昭和十二年五月に至り、主税局長通牒を以て固定資産償却年限の短縮を圖つたが（註三一）、更に第七十三回帝國議會に於て、増税並に税法改正に關する諸法案審議の際、端なくも固定資産の減價償却に關する取扱が問題化し、其の結果、臨時租税増徴法の實施を機會に昭和十三年七月、再び償却年限の短縮が相當廣い範圍に涉つて行はれた（註三二）。其の後時局の進展に伴ひ生産力擴充の必要は益々増大して來た爲め、第七十五回帝國議會に於て臨時租税措置法の改正が行はれ、同法に依り固定資産減價償却の特例を認むることとなつた（註三三）。けれども其の後の推移を見ると、減價償却は單に會社自身の爲めのみでなく、國家的見地からも之を必要とされ、著しく其の重要性を増して來たのである。従つて税法上に於ても單なる效果主義に捉はれず、經營の計算を健全に指導せねばならぬ。

註三一 昭和十二年五月には、増税の生産力擴充を阻害することを防ぐ爲め、人絹、ステール、フアイバー、化學工業を中心に工場、機械及び附屬建築物、船舶等の償却期限の短縮を行ひ、建物百年を八十年、工場七十年とした。

註三二 昭和十三年七月の第二次改正では、時局關係産業中、昭和十二年七月一日以後の新設、擴張又は進水したる固定資産に對して年數短縮を行ひ、又、時局關係産業につき新設、擴張以外のものや、時局關係産業以外のものも使用激甚のものに對し

ては一定の短縮を認めた。其の結果、時局産業に於ける固定資産の償却年限は、從來の三分の二乃至四分の三に短縮された。

註三三 臨時租税措置法第一條ノ十五（昭和十五年四月改正）の規定に依れば、別表に掲ぐる事業の用に供する建物（工場用以外の建物を除く）、機械其の他の設備及び船舶にして、昭和十四年四月一日以降新設、増設又は製造したるものについては、新設、増設又は製造後三年間の期限を限つて、一定の金額以内の價額の償却を爲し得る途を拓き、其の過大償却となる金額についても、之を法人税法に依る所得、營業税法に依る純益の計算上損金又は必要經費と認むることとした。

減價償却適正化の問題は、原價計算に關聯して既に陸軍々需品工場事業場検査令に依つて採り上げられ、其の施行規則別冊陸軍々需品工場事業場原價計算要綱に於て、減價償却につき「減價償却トハ經常ノ減價償却ヲ意味シ、固定資産ノ原價、耐用命數及殘存價格ヲ測定シ、當該固定資産ノ原價ヲ每期繼續的ニ減額シ、以テ投下資本ノ回收ヲ爲スコトヲ謂フ」と定義してゐるが、會社經理統制令は更にこれを一般産業にも及ぼし、經理統制の見地から減價償却に特別の考慮が拂はれることとなつた。然るに「經濟新體制確立要綱」を見れば企業設備更新を容易ならしめ、其他企業の基礎を鞏固ならしむる爲め償却を強化する建前であるから、減價償却を行ふことは最早や一會社の私事ではなく、國策に基いて會社の嚴守せねばならぬ責任事項の一つに數へられる。況んや會社の經理上必要と認められるときは、政府は其の會社に對して減價償却を命ずる權限を有するに於てをやである（經理統制令第三條）。

第四款 給與の適正化

會社職員給與臨時措置令は、昭和十四年十月十八日價格等統制令と同時に公布せられたもので、昭和十四年九月十八日の指定期日に於ける給與規準を以て、給與の引上げを停止する臨時措置が講ぜられた。而して豫定の一箇年を経過し、昭和十五年十月十九日限り此の臨時措置令が満期となるを機會に、會社職員（主としては社員）の給與を停止令から解放し、其の適正額を定めることに依つて、經營に於ける人的要素たるサラリー・マンの地位を擁護し、過去の歴史性から來た各會社間給與の優劣を是正することになった。本令の目標とするところは給與の適正化にある。高低ある給與は之に依つて漸次適正化されて行くであらうが、斯くの如き給與の適正化は法定基準への引上げ又は引下げと云ふ形によつて行はれるのであるから、引上げらるる者のある代りに他方に於てはまた引下げらるる者もある。若し夫れ役員給與に至りては從來よりも其の統制が一層強化された。本令公布の際、財界に非常な恐怖心を與へたのは、役員給與の削減により企業心の萎縮することを惧れたからである。併し乍ら政府當局も其の點には充分考慮を拂ひ、一舉に基準まで給與を上下させるやうなことは避け、運用方針を緩和して徐々に其の目的を達する意嚮である。

けれども過去の自由主義經濟機構に於ける役員給與が、公益優先を目指す新體制下に於て再検討を要することは當然であり、會社々員若くは勞務者が多數性を以て一階層を構成し、其の支給を受ける給與は一定の制約の下に限られたる定額金に過ぎず、稼得差額が擧げて役員の手収得せられるが如きは新體制の指導原理に悖るものと謂はねばならぬ。軍備の充實、國民生活の安定、國民經濟の恒久的繁榮を圖る爲めには、企業は資本、經營及び勞務の有機的一體たることを要し、私益追求主義を放棄して國家目的に奉仕する機構の確立こそ今日の急務である。利潤抑制はたゞ單に經理計算上の問題のみに止まらない。本令が會社經營の根本理念として、給與及び其の支給方法の適正化を強調する所以は、國家目的達成の爲め國民經濟に課せられたる責任を會社に分擔せしめんとするの趣旨でなくして何んであらう。其の意義は今日の國防國家にとつて頗る重大である。

第五款 利益分配の適正化

配當制限は經理統制のうちで最も早くから實施せられてゐる。併し乍ら營利至上主義の觀念を捨て、公益優先の原則に従ひ會社經營を行ふことが要請される今日に於ては、配當制限は更に一段と強化せざるを得ない。而かも問題は獨り配當制限のみでなく、役員賞與の制限をも強化して、利

益分配の適正化を圖ることが必要になつて來た。斯くして利益金の多くが社内に留保されるに於ては、必然的に會社の自己資金は充實し、之に依つて國債消化に協力させることも出來れば、又、會社自身の生産力擴充計畫を遂行せしめる原動力ともなるであらう。此の意味に於て自己資金の蓄積は、戦時下の會社企業にとつては缺くべからざる要務であり、之が爲めに利益の分配を行ふに當つては、社内留保を成るべく多くせねばならぬ必要がある。經濟新體制要綱が利益の分配について制限^(註三四)を加へてゐるのは、企業の擴張再生産を安定的に維持せしめる所以であつて、戦時的増税と公債消化を企圖しながら、而かも擴張再生産を保證しやうとするならば、株主資本に對する配當及び賞與に制限的統制を加へるのは極めて當然の措置である。

註三四 經濟新體制要綱に依れば、企業利益の分配に當りては適當なる制限を加ふるも、其の超過部分は公債其の他を以て保留し、一定條件に従ひ一定期間後に處分する途を拓くことになつてゐる。此の規定は可なり曖昧であるが、假りに後配當(商法第二百二十二條)に關する規定とすれば、そこに經理統制との相剋を生ずる。併し一方に於て主要物資の價格を公定するに當りては、中庸生産費を基礎とする適正利潤を認め、従來通りの利潤と價格との關係を公式化した關係上、斯くの如き規定を必要としたのであらう。のみならず本要綱に於ては、國民經濟の秩序維持に障害ある投機的利潤及び獨占的利潤の發生を防止するも、國家生産の増強に寄與したる者に對しては、其の利潤の増加を認めることになつてゐる。斯くの如き利潤増加の容認は高度國防國家體制確立の上から云つて極めて至當の方策であるが、投機的利潤及び獨占的利潤の防止はコンツェルン解體の方向を示唆するものとして注目される。

第三章 利益配當及び積立金

第一節 利益配當の制限

利益配當の制限は會社に對する利潤統制の一種である。會社の出資者は利益の配分を受くることを目的として出資し、又、其の配分は成るべく多からんことを欲してゐるが、現在の我が國に於ては斯くの如き私益追求を許さないから、國家の認むる適正配當率を以て甘んじなければならぬ。

配當制限は企業活動の結果生じた利益を配當する場合に行はれるのであるから、配當制限が如何に強化されても配當すべき利益がなければ勿論配當制限の問題は起らないし、利益の減少する場合に尙更らである。我が國に於て始めて配當制限が問題となつた昭和十三年秋頃は、軍需インフレの波に乗つた股販産業が利益の増大するがまゝに増配を取つて、高率配當を競ふ傾向があつた。然るに一方に於ては國家總動員法第六條を發動して労働者の賃銀統制が行はれ、又、平和産業は統制に因つて轉失業問題に直面してゐたから、斯かる高率配當は社會正義上之を許すべきでないとの議論を生じ、且つ生産力擴充資金の確保、物價騰貴の抑止、低金利の支持等の必要が配當制限論に拍車を

をかけて、遂に其の實現を見るに至つたのである。之等の事實に徴するも制限を要するのは高率配當であつて、即ち――

- 一、一定の基準を越ゆる配當の引下げ
- 二、一定の基準を越えしめざる増配の抑制の二つの場合しかない。

併し乍ら事業成績は良好で、資産内容も充實せる會社ならば、一定基準を越える配當と雖も、其の會社にとつては高率配當と云ふことが出来ぬ。果して高率配當なりや否やは、會社の業績、資産内容等の如何に依るのであつて、斯くの如き會社個々の事情を無視し、客觀的な基準のみを以てこれを決定してはならない。業績が不良ならば固より高率配當は出来ないが、假令業績が良好であつても、其の利益金の多くを配當に充て、社内留保が僅少に止まる場合は明かに高率配當である。従つて高率配當なりや否やの決定は、會社個々の事情に依るを理想とするが、實際には斯かる取扱ひは不便であるのみならず種々の困難を伴ふから、世間一般の標準に従つて自由限度を設け、其の限度を越ゆる場合は超過分を國家的に活用させるか、若くは其の部分について許可を受けしむるの外ないのである。獨逸及び伊太利に於ては前者に據り(註三五)、我が國は後者を採る。

註三五 獨逸のナチス政府が一九三四年三月二十九日に制定した資本投下法では、前年以上の配當を爲す時及び拂込資本金の六%以上の配當を行ふ時は――

- 一、前年の配當が六%若くは夫れ以上なる場合は前年の配當率を超過する部分
 - 二、前年の配當が六%未滿なる場合は、本年度の配當が六%を越ゆる部分
- に等しい金額だけの公債を買入れるべき旨を規定した。併し此の法律は配當の絶對的限界を定めたものではなく、一定限度以上の配當を行ふ場合は、之と同額の公債買入れを命ぜられるだけで、相當の高率配當も可能であつた。そこでナチス政府は、一九三四年十二月四日制定の公債基金法に依り、資本金十萬マルク以上の資本會社、株式會社、合資會社、有限責任會社等々)は、一營業年度に於て現金にて配當せられる利潤は拂込資本金の六%を越ゆることを得ず、夫れ以上の純益金は金割引銀行に寄託せしめ、金割引銀行は之を以て會社に代り公債投資に運用する。但し一九三三年度に於て六%を越ゆる配當を爲してみた會社に限り、八%までの現金配當を認められるのである。

伊太利が一九三五年八月二十八日に制定した配當制限令も、獨逸の夫れと極めて類似してゐる。即ち工業、商業を營むあらゆる種類の會社(同業組合を含む)の配當は、六%若くは最近三箇年間の平均配當率以下に制限し、純益中配當されない部分は公債に投資せしむるのである。

我が國の「經濟新體制確立要綱」に於て、企業利益中一定の限度を越ゆる部分は、公債其他を以て留保し、一定條件に従ひ一定期限後に於て處分するの途を開くことにしたのは、獨伊の制度に共通する所がある。けれども現行制度は斯かる超過部分の強制留保に據らず、一定限度を越ゆる配當につき政府の許可を受けさせるに過ぎない。

併し何れの方法に據るとしても、其の自由限度を如何なる程度に決定するかは問題であつて、我が國に於ては種々の方法が發表され、又は既に實施されてゐる。之等の方法に依つて表示せらるゝ

限度は、或は配當基本率と云ひ、或は適正なる配當率と云ひ、或は基準配當率又は最高配當率と云ひ、其の名稱に依つて明らかなるが如く一定の率を以て示され、金額を以て示すことはない。斯くの如く一定の率を以て其の限度を示すのは、配當の性質上、金額よりも拂込資本其他に對する割合が重要視せられるからであつて、之等の會社資本との關係に於て限度を決定するに非ざれば、適正なる限度を得ることは出来ないし、又、配當制限が如何ほど強化されても、株主に對し或る程度の配當を保證する爲めには、其の株式利廻りを考慮する必要がある、此の點からも配當制限は一定の率を以て示さねばならぬ。而して之と相俟つて問題となるのは如何なる時期に制限の標準を求むるか點である。

(1) 中央物價委員會方式

中央物價委員會は、各種事業の戰時適正標準利潤率を算定するに當つて、中庸生産費規模のものを基準とし、事業利潤の構成要素として配當、社内留保及び納税引當額の算定方針を示してゐるが、其のうち配當については、正常時期及び最近の株式利廻り等を參酌して、配當の基本率を定むべきものとした（物價統制實施要綱）。正常時期及び最近の株式利廻り等を參酌するのは此の方式の特徴である。けれども株式利廻りに標準を求めるのは獨り中央物價委員會のみでない。

(2) 陸軍方式

陸軍方式に依れば、經營資本に於ける株主資本と借入金との構成比率を會社別に總資本につき推算し、平均株式利廻りに株主資本の構成比率を乗じて、株主に對する配當の經營資本に對する率を算定する。經營資本に於ける株主資本と借入金との構成比率は、原則として各會社別に其の總資本に於ける株式資本と借入金（前受金を除く）の構成比率として推算すべきも、已むを得ざる場合に於ては、當該業種につき平均したる株主資本及び借入金の構成比率を以て之に代ふることが出来る。平均株式利廻りは、當該業種の多數の事業につき過去三箇年に涉り平均したる株式利廻り（「適正利潤算定」に依る）を六分とすると、此の六分の株主資本に借入金の構成比率たる十分の七を乗じ、四分二厘が一應の適正配當率となる。四分二厘では一見如何にも低率のやうであるが、株主資本の構成は拂込資本と積立金より成り、積立金には配當する必要がなく、拂込資本に對してのみ配當すればよいのであるから、實際の適正配當率は四分二厘より高率になる筈である。

(3) 利潤専門委員會方式

陸軍の「軍需工業利潤算定要綱」は昭和十五年七月一日より實施されたが、之に伴ひ商工省に於

ては利潤専門委員會の積極的活動を促し、平和産業方面の利潤統制に關する中間報告を得た。之に依れば配當の基本率を求める場合に於ける基準としての正常時期は、證券利廻りの關係をも考慮して、昭和十年及び昭和十一年上半期の間に於て之を選定することを適當と認め、七分五厘を以て拂込資本に對する配當の基本率としてゐる。

全國工礦業（電氣及び瓦斯業を除く）會社の平均配當率は、商工省の「會社統計表」に依れば、昭和十年には七分一厘（此の場合に於ける拂込平均資本約六十五萬圓）であつたが、併し企業規模の或る程度以上に大なるものをとれば、其の配當率は幾分高くなつてゐる。即ち拂込資本に於て全體の六九%を占める中以上の規模の五百十二社（昭和十年下期拂込資本一社平均七百萬圓）について見れば平均配當率は八分八厘となり、又、五三%以上を占める其の規模の更に大なる二百十四社（拂込資本一社平均千三百萬圓）について見れば九分五厘となる。其の後に於ける全國會社の平均配當率は殆んど増加を示してゐないが、たゞ中以上の規模の會社にあつては、昭和十三年までは次第に増加の傾向を辿つてゐる。ところが「會社統計表」に依る全國會社の平均配當率は、拂込資本が當該年度に於ける最終決算期末現在たる關係上、常に實際よりも僅か乍ら低く目に算出される傾向がある。又、中規模以下の會社のうちには、事變前經營不良、負債壓迫、金融難等の災厄の爲めに、不堅實なる會社の可なり多かつたこ

と等の事情も素より無視することは出来ぬ（註三六）。従つて右の平均配當率は、中庸配當率よりも幾分低く目になつてゐることは争はれない。更らに東京及び大阪兩取引所の長期上場株について、其の先限相場を最近五箇年間に涉り調査すると、七分配當で拂込額を割つた株式が一五・四%、八分配當で二・八%である。又、有配會社中八分配當以上のものが、社數に於て總數の七六%を占めてゐる。凡そ之等の點から考へて、一般會社に於ては七分配當では株價が拂込額を維持する限界として低きに過ぎるから、配當基本率は拂込資本基本額に對し七分と八分の中間をとつて七分五厘と定めるのが妥當である（利潤専門委員會）。

註三六 總動員法第十一條に基く會社利益配當令が發動されて以來、資本金二十萬圓以上の銀行會社は決算内容を大藏省に報告し、昭和十三年十一月三十日以前一年以内に決定した配當を基準としたが、其の結果比較的小資本の會社には利益率を著しく高くし、普通配當及び特別配當を合せて二割以上の高率配當を長期間に涉り繼續してゐるもの、豫想外に多い事實が判つた。而かも之等の會社は、經理上から見ても社内保留の方法が極めて不堅實であり、利益金の分配を主として配當に充てゝゐた爲め、會社利益配當令に依り基準配當率の指定を受けた會社もある。

以上の中間報告を見ると、所謂配當基本率なるものは實際配當率よりも低下するが、配當制限にのみ囚はれる結果、企業心を萎縮させて生産を阻害し、却つて低物價の本旨に悖るが如き事態を發生せしめ、又は實情に則しない爲めに財界に悪影響を與へるが如きことは努めて之を避け、戰時經

濟の大局から見て、寧ろ其の適正を期する點に重きを置いたものと謂はねばならぬ。けれども七分五厘と云ふ配當率は實際の會社の配當率としては非常に少いし註三七、且つ配當制限も最高限度を規定するものであつて、最低限度を規定するものではないから、會社經理統制令の配當制限率は八分と決定した。

註三七 主要會社四百四會社につき、昭和十五年十一月一日現在に於ける配當率のうち、七分五厘の配當は倣か湘南電鐵（拂込資本金千百三十五萬圓）の一會社に過ぎない。之に接近してゐるのは東京株式取引所の七分六厘、國際電氣通信の七分二厘であり、其の他は之より低ければ七分、高ければ八分である。

(4) 會社利益配當令方式

以上述べたもの、外に尙ほ會社利益配當及資金融通令に採用された制限率方式がある。此の方式は實際に行はれた制限率方式の最初のものであるから、不合理な點が少くない。之に依れば昭和十三年十一月三十日以前一年以内に利益配當を決定した場合、十一月三十日に最も近い時の配當率を基準配當率とし、此の基準配當率を超えて配當することは出来なかつたのであるから、會社に依つて基準配當率に高低があり、制限率としては適正を缺いた。尤も一割までは毎半期一分づゝの増配を認め、昭和十三年十一月三十日までの一箇年間に利益配當をなしたことの無い會社の配當率は六分までを自由とし、又、配當一割以上の會社が倍額以上増資した場合は、主務大臣は増資後の配當

率を引下げしむることが出来たのであつて、之等の一定率も制限率には違ひないが、本令に於ける基本的な制限率と見られるものは基準配當率である。昭和十二年十二月一日以後會社が合併し、而かも昭和十三年十一月三十日以前一箇年間に合併後の利益配當をなしたことの無い會社は、主務大臣の認定に依り基準配當率が定められ、又、資本金二十萬圓未滿の會社が増資して二十萬圓以上となつた場合も、従前の利益配當を斟酌して主務大臣の認定に依つて基準配當率を定めたのであるから、此の基準配當率が法定の一定率でないことは明らかである。

然るに此の方式に依れば過去の実績が既得權となり、之を基準配當率として容認するのであるから、歴史の古い平和産業にとつては有利で、比較的歴史の浅い機械工業に不利である。而して夫れが假令高率配當であつても、過去の実績ならば其の會社の基準とされ、積立金を豊富に持つてゐる資産内容の堅實な一流會社も、社内留保の少い高配會社も同一水準に認めて基準配當率を決定すると云ふ不合理がある。のみならず基準配當率が既得權となつて釘付けにされる結果は、減配に因つて基準配當率以下の配當率となつた場合でも基準配當率には變化がなく、例へば年一割の配當が八分に落ちて、年一割が依然として基準配當率であり、其の後八分から年一割に増配することは自由であつて、之には許可を必要としなかつた。斯くの如きは會社の實質を無視した形式的な方式に

かし過ぎず、單なる便宜的措施と評するの外はない。摩擦を防止する爲めには役立つが、配當制限方式としては如何にも合理性を缺くのみならず、配當率一割以下の會社に對し毎期一分づゝ増配して、一割配當までは無條件で増配し得ると云ふのも、會社の内容充實、經營の堅實化の見地からすれば不徹底の誹りを免れない。

元來、會社の發表する公稱配當率なるものは、拂込資本に對する配當の割合を示し、株主全體が現實に出資した金額に對し利益金の分配が如何なる關係にあるかを明らかにする便宜の方法であつて、實際に事業を營むには拂込資本だけでは足りない。拂込資本の外に更に積立金を加へた所謂自己資本が事業を動かす原動力となつてゐる。従つて利益配當が果して其の會社の實力相應なりや否やを知るには、自己資本に對し如何なる割合に當るかを見る必要があり、公稱配當率のみを以てしては積立金の少い資産内容の不堅實な會社でも、資産内容の堅實な一流會社と同様に取扱はれる不都合を生ずる。斯かる劃一的な制限は會社出資者たる株主に對しても甚だ不公平である。此の點からすれば經營資本に於ける株主資本と借入金金の構成比率を推算し、之に株式の平均利廻りを乗じて株主に對する適正配當率を求めんとする陸軍方式は、配當制限方式としては確かに進歩したものと云ひ得るであらう。こゝで經營資本と稱するのは、拂込金、積立金、前期繰越金、借入金、社債等

の事業經營に使用される自己資本並に外部資本を含むもの、總稱である（「修正利源算定要綱」
假設例註釋に依る）。

第二節 配當制限率

會社經理統制令に依る配當制限方式は、大體に於て改正前の勅令と同様の建前を採つてゐるが、從來の經驗に徴し、又其の後の事情の變化に鑑み、制限方式を更に合理的ならしむるやうに改正されてゐる。本令に於ける配當制限に關する規定は――

- 一、最高配當率に關する規定
- 二、初度配當率に關する規定
- 三、増配の限度に關する規定
- 四、配當率指定に關する規定

の四つの點を包含するが、之を舊勅令に比較すれば著しき進歩の跡が認められるのである。此の諸規定の適用を受けるのは資本金二十萬圓以上の會社であつて（令第三條、
第一項）、資本金二十萬圓以下の會社は配當率指定に關する規定（同條）の適用を受けるに止まり、其の他の規定については之に對して何等の適用がない。

第一款 第一號 配當率

從來の配當制限方式は、基準配當率（昭和十五年十一月三十日以前一箇年以内に決定した最終の配當率）を設定し、其の基準を超えて増配することを許さなかつたが、新勅令では――

- 一、配當金總額が自己資本に對し年八分に相當する金額となる配當率
 - 二、直前の事業年度の配當率
- の二本建とし、其のうち何れか低い方の配當率に従はなければならぬ（令第三條第一項）。低い方の配當率を超えて配當を行はんとする場合には、原則として主務大臣の許可を受ける必要がある。以下（一）を第一號配當率、（二）を第二號配當率と呼ぶことにする。

（一） 自己資本に依る制限

新勅令が自己資本なる觀念を採用し（註三八）、之を利益配當制限の基礎とした點は注目し値する。舊勅令に依るときは、配當制限は單に拂込資本のみに依つた結果、各會社の資力を正當に評價することが出来ないで、已むを得ず從來の配當率を既得權として認めざるを得ないことになり、新設會社の配當又は既設會社の増配の場合を主として制限するに過ぎなかつた。然るに本令は直前事業年

度の配當率を超ゆる金額の配當を禁止したばかりでなく、更に自己資本に對し八分を超ゆる金額の配當をなすことも禁じてゐる。實際に事業を営むには拂込資本だけではなく、拂込資本の外に積立金を加へた所謂自己資本が事業を動かす原動力となるのであるから、自己資本に對し如何なる割合を占むるかを明らかにしなければ、配當の高いか低いかを判断することは出来ぬ。從來は積立金を豊富に積立てゐる資産内容の堅實な一流會社と、社内保留の少い不堅實な會社とが同様の基準配當率を認められ、之を區別しなかつたのであるが、今後は内容の堅實な會社は優遇せられ、然らざる會社は減配を行はしめて、配當の適正化を圖ることになるであらう（註三九）。積立金の多い會社ならば、過去の久しきに亙つて堅實な活動を續けて來た會社である。現に優良會社と稱せらるるものは、株主資本と略ぼ同額の積立金を持つてゐる（註四〇）。

註三八 利潤専門委員會の中間報告は、利潤率算定の基礎となるべき資本について左の如き意見を發表してゐる。

利潤率算定の基礎たる資本は自己資本を妥當とするか、總資本を妥當とするか。商品價格に含まるべき適正利潤率を問題とする場合には、總資本を基礎とすることが理論上妥當であるが、一定の基本資本構成の下に於て一般的基本利潤率を云々する場合に、率としては其の何れを以てしても實際には差支ない筈である。問題は兩種資本の範圍を如何に限定するかに在る。自己資本を以て拂込資本、積立金（但し従業員勘定に屬するものを除く）及び前期繰越金とすることは一般に略一致する所であるが、總資本の他の一半たる借入資本については其の範圍必ずしも明確ではない。元來借入資本は社債、借入金

及び支拂手形の如く現實に金利の負擔を伴ふものを主體とするのであるが、最近に於けるが如く事業の種類によつては短期負債勘定に屬するものが多額に上り、之が資本としての機能を果しつゝある實情も全然無視することは出来ない。併し他方中以下の規模の企業では、借入資本の割合は中以上の規模のものに比し概して小である。従つて自己資本對借入資本の比率を定めるに當つては、之等の點をも考慮に入れることが必要であらう。利潤率としては自己資本に對するものと、併せて借入資本をも含む經營總資本に對するものとを算定する。

此の問題は配當制限にも密接なる關係がある。利潤専門委員會の決定した配當基本率は拂込資本に對する七分五厘であるが、會社の資産内容を反映する制限率は利潤率算定の方式に從ふべきであらう。「陸軍適正利潤率算定要領」に於ける適正配當率は、事業の目的の爲めに現實に運用せらるゝ資本即ち經營資本に對する配當率であつて、此の經營資本とは、拂込資本積立金、前期繰越金、借入金、社債等の事業經營に使用せられる自己資本並に外部資本を云ふ。

註三九 従來は基準配當を以て最高配當率としたので、高率の配當をしてゐる會社も配當を積極的に引下げた必要はなかつたが、今回は自己資本八分と云ふ率を最高とした結果、従來高率の配當をしてゐた會社で配當率を引下げなければならぬものは、全國會社總數の二乃至三%に過ぎぬ。併し本令の規程に照らして、大中の減配を必要とする會社については、一齊に規程まで減配させることなく、運用方針に於て漸次に配當率を引下げればよいことになつてゐる。其の説明は後段に譲る。

註四〇 利潤専門委員會は、自己資本に於ける拂込資本と其他（積立金の外前期繰越金を含む）との割合を七八對二二と見てゐる。全國工礦業會社（電氣及び瓦斯業を除く）に於ける自己資本の構成比率は、拂込資本八〇に對し其他二〇であるが、中以上の企業規模を有する六百四十七社（日本銀行調）について見れば右の比率は七六對二四、又二百十五社（三菱經濟研究所調）について見れば七三對二七である。然るに優良會社と稱せらるゝものには、株主資本と略ぼ同額の積立金を有する會社が少くない。次に其の代表的な會社（昭和十五年）を擧げて見やう。

優良會社自己資本内譯

	拂込資本金	諸積立金	合計
鐘淵紡績	七五、〇〇〇	六三、五四二	一三八、五四二
東洋紡績	七二、七二五	七〇、〇五〇	一四二、七七五
大日本紡績	八四、〇〇〇	四四、一四〇	一二八、一四〇
日本毛織	三五、〇〇〇	三三、三一九	六八、三一九
大日本製糖	六六、七〇七	四〇、九七三	一〇七、六八〇
臺灣製糖	四三、〇八〇	五一、二三九	九四、三一九
明治製糖	四五、二〇〇	四六、六一二	九一、八一二
大日本麥酒	五九、八〇〇	三一、七八九	九一、五八九
日本郵船	九二、二五〇	九、一二三	一九一、八七三
大阪商船	八七、五〇〇	六二、六〇五	一五〇、一〇五

利益配當の基準を自己資本に對し年八分と定めたのは、利潤算定に當つて七分五厘と定めたのと矛盾する觀があるが、之等は原價に附加すべきものとしての利益率であるから、其中庸をとつて七分五厘としたに過ぎない。自己資本に對し八分は、拂込資本金と積立金の割合を四對一とすれば配當率一割に相當する。之を逆に云へば、一割の配當を行ふには拂込資本金の二五%に相當する積

立金を持つ必要がある。統計について見ると、拂込資本金と積立金との割合は平均四對一乃至五對一である。我が商法の規定に依れば、會社は每期利益金のうちから、資本金の四分の一に達するまでは毎決算毎に利益金の二十分の一以上を積立てることになつてゐるから(商法第三八八條)、此の規定通り積立金を有するに至つたときは、拂込資本金と積立金の關係は四對一となり、配當率一割は自己資本に對し八分に相當する。此の點からすれば自己資本に對し八分の配當は、通常の場合に於て拂込資本金に對し大體一割の配當を目標にしてゐることが推察されるのである。

$$(拂込資本金 + 拂込資本金 \times \frac{1}{10}) \times 0.03 = 拂込資本金 \times 0.1$$

(二) 自己資本の範圍

以上に依つて明らかなる如く、今回の改正の一つの大きな要點は自己資本の觀念を認め、之を配當制限の基準率算定の一つの基礎としたことである。そこで此の自己資本の内容が問題になる。會社經理統制令施行規則に依れば、自己資本に算入さるべきものとして左の五項目を擧げてゐる。

(1) 拂込資本金額

拂込資本金額とは、説明するまでもなく資本金のうち現實に拂込のあつた部分であつて、公稱資本金を指すのではない。此の拂込資本金額は自己資本の根幹を成し、之が積立金との割合は平均四

對一乃至五對一である。然るに税法關係で拂込資本金を否認せられてゐる會社があり、又、會社資産に缺陷あるものと認定せられたるときは、施行規則第一條第二項の規定に依り拂込資本金額の減額を命ぜらるる場合があるかも知れないが、原則としては會社計算上に表示されたる拂込資本金に依らねばならぬ。本令の規定に依り政府が資産上の缺陷を認定しなければ兎も角、然らざる限り會社は會社の計算に依る拂込資本金額に従ふべきである。

(2) 利益金處分により積立てた金額

積立金其他名稱の如何を問はず、會社が各事業年度の利益金額のうちから利益金處分により留保したる金額は、總て自己資本に算入される(則第一條第二項第二號)。故に利益處分により留保された法定積立金を始め、別途積立金、配當平均準備積立金、設備擴張留保金、前期繰越益金等は自己資本に算入することが出来るが、經費處分によるものは自己資本から除外せねばならぬ。然るに税法上の積立金は法人の所得中其の留保したるもの、總てを指すのであつて、利益金處分による留保たるを問はない。税務署が所得計算上に於て會社計算を否認し所得ありと認定した金額中、社内に留保されてゐる部分は即ち税法上の積立金である。斯くの如き否認金は本令に謂ふ積立金と異なる。併し會社經理審査委員會の運用方針を見ると、經費處分に依る積立金を全然認めない譯ではなく、事情の

如何に依つては或る程度まで之を認めてゐる(註四一)。

註四一 梓川電力(資本金六百萬圓)は、前期配當率一分であるが、會社經理統制令の規定に従ひ、其の据置を申請したところ會社經理審査委員會は一分と決定した。自己資本に對し年八分までか、或は直前事業年度の配當率のうち、其の何れか低率の方によつて最高配當率を抑制するのが會社經理統制令である。然るに梓川電力にあつては、自己資本に對し八分は拂込資本に對し九分九厘七毛となり、直前事業年度の配當率は一分一分であるから、此の場合は九分九厘七毛が許可配當率となる譯である。夫れにも拘らず一分と決定したのは九分九厘七毛は殆んど一分に近い上、經費處分に依る積立金で稅務署長の否認を受けたいものがある點を考慮し、斯くは一分と決定したものである。

又、之は後段に述べる合併會社の配當率指定であるが、三菱鐵業(公稱資本金二億圓、拂込資本金一億五千萬圓)は九州炭礦汽船(公稱資本金二千萬圓、拂込資本金六百二十五萬圓)を合併し配當率指定を申請した。兩社とも自己資本の八分に相當する配當率は一分二分を少し下廻るが、併し其の配當は從來一分二分を續けてをり、且つ經費處分の積立金もあるので、此の一分二分を指定配當率となつた。

此の二つの場合は何れも經費處分に依る積立金を有する點に考慮を拂つたが、大藏當局としては必ずしも經費處分に依る積立金を利益處分に依る積立金と同一に取扱つて、之を自己資本に加算することを承認したものでなく、制限率との差が極めて僅少であつて、偶々經費處分の積立金があつたと云ふ事情から、右の様決定されたものであると説明してゐる。

(一) 税金引當金、償却引當金等の引當金は、短期間に支出される一時的留保金であるから、こゝでは之を自己資本に算入しないが、經費處分に依るものならば尙ほ更ら自己資本の取扱ひは出來ない(則第一條第一項、第二條第二項)。利益處分で取つたものは自己資本に入算しても好いやうに思はれるけれども、本

令は之を自己資本に算入することを許さないのである(註四二)。

註四二 税金引當金を自己資本から除外する結果、斯かる積立金であることが明確に計算に現はれてゐる會社については、實際上之を自己資本の計算から除き、然らざる會社にあつては自己資本に算入すると云ふのでは、其の計算に於て不公平の結果を招く恐れがある。そこで計算上の公平を期する爲め、税金引當金と云ふ項目を掲げなくとも、主務大臣は税金引當金として必要なるものと認定したる金額につき、自己資本の中から之を控除すべきことを命じ得る規定が設けられてゐる(則第一條第一項、併し此の規定は自動的には働かず、指定を受けるまでは自己資本に算入せられてゐるのであつて、指定を受けた日の屬する事業年度の初から自己資本より控除されることになる)。

(二) 退職積立金及退職手當法(昭和十一年六月三日法律第四二號)に依り積立てたる退職手當積立金も、自己資本に算入することを許さない(則第一條第一項、第二條第二項)。之は法律的に義務づけられ、普通の營業資金とは別個に保管すべき性質のものであるから、假令、自己資本同様の取扱ひを爲す會社があつても、本令では其の分類を明らかにする爲め、之を引當金に準ずるものとして自己資本に算入せぬ。其の他の退職手當積立金については、利益金處分により留保したるものは自己資本に入り、經費處分により積立てたるものは自己資本に算入せられざることに一般の積立金と同様である。例へば甲會社は退職手當積立金を經費として經理し、乙會社は利益金中より積立てたる場合、稅務上は兩者共に積立金の取扱を受けなければならないけれども、本令に於ては乙會社の場合に限り積立金となる。又、甲會社の場合と雖も、將來の決

算に於て該積立金を一旦利益金中に戻入れ、本令の所謂積立金に振替へたるときは、次の期から之を自己資本に算入して差支へない。尙ほ従業員名義の退職積立金は、其の性質が對外債務であつて會社資産ではないから、勿論自己資本には算入するを得ぬ。

(三) 利益處分に依る積立金等は、當該期初から計算することが必要であるから、次期に於て處分の豫定確定するものは自己資本に算入されない。従つて當期利益金及び夫れを基礎として立てられた利益處分案に盛りられる積立金等は、自己資本から除外しなければならぬ。

(四) 更に秘密積立金を如何に取扱ふかは重大な問題である。設備の償却に意を注ぎ、積立金を多くしなかつた會社と、積立金を多くして償却は或る程度に止めて來た會社とがある。公示積立金により自己資本を計算すれば、償却を多くやつて來た會社は不利となる。併し乍ら取扱を簡便にする爲めには、隠れたる積立金を計算に入れないことを原則とせねばならぬ。而して秘密積立金を自己資本の計算に入れなければ、巨額の秘密積立金を有するも、自己資本は割合に少額となる爲め、自己資本の八分が現行配當率以下となるやうな會社は、此の際自己資本を増額する必要に迫られ、秘密積立金をも公示することにならう。既に神戸製鋼、東洋紡績等は昭和十五年度上期に秘密積立金を公開計上したが、今後は之に倣ふものが續出するに違ひない。

(五) 固定資金^(註四三)については、決算毎に或る限度までは利益金に依る償却を認め、之に對しては課税しないが、限度を超えた償却は所謂利益の隠匿と見て、其の部分は所得と認定の上課税するのが普通である。従つて斯かる償却を繰返してゐる會社は、相當多額の償却金を有する譯であり、之等の償却金は積立金の變形となつて社内に保留される。然るに秘密留保が自己資本には算入されない結果として、多額の償却をなして來た會社は利益配當に關し不利益となる恐れがあるから、之を救済する爲めに稅務署で否認された金額、即ち固定資産償却の累計金額のうち、課税上損金に算入せられない金額については、稅務署長の證明を受けたときは之を自己資本に加算し得ることとした^(則第一條第一項但書)。自己資本に加算し得る否認額は、利益配當を爲さんとする事業年度の決算確定前、課税の決定を受けた最終の事業年度末に於ける現在高であることを必要とし、又、之は固定資産の償却否認額のみに限られ、其の中には營業權等の無體財産を含むが、商品、有價證券等の流動資産の償却否認額を加へることは出來ない。

註四三 こので云ふ固定資産とは、第三十四號様式の資産償却計算書に掲ぐるものと同一觀念である。之に依れば固定資産には左の如き資産がある。

土地、建物及び設備、機械及び装置、工具及び什器、運搬設備及び運搬具、船舶、無體財産、營業權、その他

斯くして固定資産の償却を充分にしたものに對しては、償却否認額を自己資本に加算し得る途を拓くと同時に、固定資産の償却不足なるものに對しては、主務大臣が會社資産に缺陷あるものとして其の認定したる金額を自己資本より控除せしめ(則第一條第二項)、以て資金運用上の公平を期してゐる點も看過してはならない。

以上は利益處分に依り留保したる金額について述べたのであるが、施行規則を見ると此の外に、自己資本に算入せらるゝ積立金に左の如きものがある。

(3) 額面超過に依り積立てたる金額

額面以上の價額を以て株式を發行し、其の額面を越ゆる益金のうちから積立てた金額(商法第三八條第二項)も、自己資本に算入することが出来る(則第一條第三項)。之は額面超過額から必要経費を控除したものを積立てたのであつて、必らずしも利益處分に依る留保とは云へないから別に此の規定を設けた。税法上も之を積立金として取扱つてゐる。

(4) 合併差益金に依り積立てたる金額

會社の合併に因り生じたる差益金のうちから積立てた金額もまた自己資本に算入される(則第一條第四項)。合併會社の受入資産價額が、合併に因り交付したる株式の拂込金額及び金錢等受入資産の對價の總

額を越ゆる場合、其の超過金額たる合併差益金を積立てたものは自己資本に加はるが、右合併差益金の一部を合併慰勞金及び資産償却に充てるときは其の金額だけ自己資本は減少する(第二條様式(一〇)の(三)及(ハ)参照)。此の種の積立金も利益處分を経ることなく、直接積立金に經理する方法に依る場合があるから、別に此の規定が設けられたのである。

(5) 減資益金に依り積立てたる金額

會社の資本減少に因り生じた差益金のうちから、積立金として處理した部分も自己資本に算入することが出来る(則第一條第四項)。之また利益處分を経ずして、直接積立金として經理される場合があるから、利益處分により留保した積立金と區別して特に此の規定を設けたのである。

(6) 主務大臣の命令に依り積立てたる金額

勅令第六條の規定に依り、主務大臣の命令を受けて積立てた金額も自己資本に算入されるが(則第一條第五項)、別に鐵道會社に於ては、鐵道大臣の命令により利益處分に依らず積立金をなす場合があり、其の積立金もまた自己資本に算入することが出来る。

(1) 拂込資本金額

(2) 利益處分に依り留保したもの(退職積立金及退職手當法に依り積立てた退職手當積立金及び税金引當金を除く)

- 自己資本
- (3) 株式の額面以上の發行に因つて生じたプレミアムを積立てたもの
 - (4) 合併差益又は減資差益を積立てたもの
 - (5) 主務大臣の命令に因つて積立てたもの

(四) 自己資本の計算

本令の所謂自己資本は、當該事業年度中に於ける前掲各金額の日割平均額の合計から、繰越缺損餘の日割平均額を控除した金額を謂ふのである(附第一條)。斯くの如く日割平均額に依つて之を算出するは、配當に對して働き掛けるところを出来るだけ正確に現はさんが爲めに外ならない。次に其の計算例を示さう。

自一月至六月事業年度 (百八十一圓)		
拂込資本金	期初現在	五、〇〇〇、〇〇〇圓
	四月一日拂込徴収に依り増額	六、〇〇〇、〇〇〇圓
	期末現在	六、〇〇〇、〇〇〇圓
法定積立金	期初現在期中異動ナシ	二、〇〇〇、〇〇〇圓
	期末現在	一、〇〇〇、〇〇〇圓
其の他	期初現在	一、五〇〇、〇〇〇圓
	五月一日合併差益に依り増額	一、五〇〇、〇〇〇圓
	期末現在	一、五〇〇、〇〇〇圓

此の場合に於ける日割計算を示せば――

拂込資本金	$(5,000,000 \times 90 + 6,000,000 \times 91) \div 1.81 = 5,469,613$ 圓	
法定積立金	$2,000,000 \times 181 \div 181 = 2,000,000$ 圓	
其の他	$(1,000,000 \times 120 + 1,500,000 \times 61) \div 181 = 1,162,983$ 圓	
拂込資本金	法定積立金	其の他
5,469,613 圓	+ 2,000,000 圓	+ 1,162,983 圓
= 9,432,596 圓		

即ち此の會社に於ける自己資本は九、四三二、五九六圓である。拂込資本金の日割平均額は拂込の場合に拂込期日より、減資の場合は登録の日より、合併の場合は合併期日より起算せねばならぬ。又、繰越缺損金があつて、事業年度の途中で補填の爲め減少した場合には、其の時までの金額に日數を乗じたものと、補填以後の金額に日數を乗じたものを加へて、之を事業年度中の日數で除するのである。

尙ほ稅務署の否定した固定資産償却金があれば、稅務署長の證明を受けて之を自己資本に加算し(則第一條第一項但書)、又、主務大臣が引當金として必要なるものと認定した金額、若くは償却の不足、評價の不適當等の事由に因り、會社資産に缺陷あるものと認定した金額は、之を自己資本から除外しなければならぬ(則第一條第二項)。自己資本に對しては、斯くの如く特別の場合には其の増加減が行はれるが、之とは別に會社經理審査委員會の運用方針として、親會社の配當許可を爲す場合に、子會社の積立金との合計計算に依り其の第一號配當率を算出する實例もある(註四)。

註四 日本窒素(公稱資本金二百圓)は自己資本に對し八分の計算に依ると一割を割るが、同社は朝鮮窒素株の全額を持ち、且つ朝鮮窒素は朝鮮總督府の勸奨に因つて日本窒素が創立したものであり、兩社は同一會社と見られるが、朝鮮窒素は無配當で可なりの積立金を有し、此の積立金を日本窒素の積立金と合計計算するときは一割を超過するので、一割の申請に對し申請通り許可された。

(五) 自己資本に依る制限率

然らば斯くの如き自己資本は、會社の利益配當に對して如何に働き掛けるであらうか、本令の規定を見ると、配當金總額が自己資本に對し年八分に相當する金額となる配當率を限度としてゐるから、此の限度を超え配當をしてゐた會社は、限度のところまで配當率を引下げなければならぬ。例へば拂込資本金五百萬圓、積立金二百萬圓、合計自己資本七百萬圓の會社が二割の配當をしてゐた

とすると、之は自己資本に對し八分の割合を超えるので、其の限度たる一割一分二厘まで引下げる必要がある。併し同じく拂込資本金が五百萬圓でも積立金三百萬圓の會社が、一割二分の配當をしてゐたとすると、之は自己資本に對して七分五厘にしか當らないから、制限率の八分以下であつて今後増配は出來ないが、之を据置くことは差支へないのである。

ところで自己資本の八分を超える高配當率をしてゐた會社が、急激に制限率まで配當率を引下げることが、獨り株主に損害を與へるばかりでなく、經濟界に及ぼす影響も甚大なるものがあるから、政府は此の點に考慮を拂ひ、別に運用方針を定めて其の緩和を圖ることにした。夫れに依れば自己資本に對し年八分に相當する金額となる配當率を超える配當は、原則として之を許可しない方針であるが、直前事業年度の配當率が自己資本の年八分相當額を超えてゐる場合には例外を認め、本令施行後三事業年度を限り、直前事業年度の配當率より每期二分づゝ減じた配當率までは許可する(昭和十五年十月二十二日會社經理審査委員會可決運用方針第三條關係の二)。即ち前例の自己資本の八分を超えて二割の高率配當をしてゐた會社の場合に依れば――

本令施行後第一回目の事業年度の配當率	一割八分
第二回目の事業年度の配當率	一割六分

第三回目の事業年度の配當率

一割四分

第四回目の事業年度の配當率

一割一分二厘

尤も此の間に自己資本の増加があつて、之が爲めに第一號配當率が増加するときは、其の第一號配當率の所まで引下げればよい。而して二分減の緩和取扱は六箇月を一事業年度とする會社に適用されるもので、一年を一事業年度とする會社に對しては、一事業年度につき三分の減少まで認めることになつてゐる。

斯くの如く高率配當會社に對しては、其の配當率の引下げにつき緩和方法が講ぜられるけれども、此の取扱を受けるには利益配當許可申請書(第一號)を提出して許可を受ける必要があり、許可を受けなければ法定率まで一舉に減配を餘儀なくされるのである。

尙ほ自己資本の八分に相當する配當率を算出する場合には兎角毛位を生じ易いが、毛位は之を繰上げることになつてゐる。例へば梓川電力の第一號配當率は九分七厘となるが、之を一割に繰上げたり、又、群馬水電の八分九厘六毛は九分に繰上げて、何れも之を其の最高制限率とした。

第二款 第一號配當率

従來の基準配當率の觀念に代へて、第二號配當率(直前事業年度の配當率)を最高制限率の一つに選んだのは、既に會社利益配當率に依り會社の配當率は統制されてゐる爲めではあるが、配當制限方式としては一進歩と云ふに憚らない。之に依れば制限率を釘付とすることなく、高率配當を踏襲せしめる弊を絶つて、一旦減配した會社が元の配當を爲さんとするときは、改めて其の許可を受けなければならぬ(註四五)。固定的な制限率が移動的な制限率に變つた譯である。例へば昭和十五年度下期の配當を決定するには、昭和十五年度上期に於ける決算を基準とするのであつて、假りに昭和十四年度下期には一割五分の配當をした會社が、昭和十五年上期に於て一割二分に減配したときは、十五年度下期には一割二分以上の配當は出來ず、若し其の率が自己資本の八分を超えるならば更に減配を餘儀なくされる。併し此の第二號配當率については特別の場合が考慮され、左に掲ぐる率は之を第二號配當率と看做すことになつてゐる(令第三條)。

註四五 第二號配當率を超えて配當を爲さんとする場合は原則として之を許可しないが、實際の運用上特別の事情あるときは例外を認める。其の説明は後段に譲る。

(一) 直前事業年度の配當率一割未満の場合に於ける第二號配當率(増配の制限)

直前事業年度の配當率が年一割未満なるときは、其の配當率に年一分(註四六)を加へたる率を以て第

二號配當率と看做するのである(令第三條第一號)。併し其の一分を加へた率が年六分に達しない場合には年六分までは差支なく、又、年一割を超ゆるときは年一割を限度とする。尤も之は自己資本に對し年八分を超過しないことを前提としてある(註四七)。

註四六 一割以下の配當率の會社が、毎事業年度に於て一割に達するまで一分づゝ加へて差支ないと云ふのは、事業年度が六箇月の場合のみに限られるのであつて、事業年度が六箇月でない場合は、其の事業年度の月數の六に對する割合を年百分の一に乘じて得た率に相當する金額の増配が認められる。此の割合の方式は左の如くである。

$$\begin{aligned} & \text{一、事業年度九箇月の場合} \\ & \frac{1}{100} \times \frac{9}{6} = \frac{3}{100} \\ & \text{二、事業年度十二箇月の場合} \\ & \frac{1}{100} \times \frac{12}{6} = \frac{2}{100} \end{aligned}$$

即ち一分五厘
即ち二分

併し此の場合に於ても一割を超ゆるときは原則として其の増配は許可されない。

註四七 改正前の舊勅令に依れば、基準配當率に一分の増配をしても一割を超えない場合には、一分増配が出来ることになつてをり(舊令第二條)、今回の新規定も之と似てゐるが、異なるところは自己資本に對し八分を乘じて得た金額が、其の點までの増配を可能とする場合にのみ限られてゐる點である。

六分未満の低率配當ならば、其の範圍内の減配も増配も自由に出来る。例へば直前事業年度の配當率が四分なるときは、之に一分を加へると五分になるが、一舉二分増配して六分の配當を行ふこ

とも可能である。

假令一割以下の場合でも、夫れが自己資本の八分に相當する率を超える場合は一分増配は許容されない。例へば積立金皆無の會社は、自己資本に對し八分は即ち拂込資本に對しても八分に當るか、八分を超えて増配は爲し得ないのである。又、拂込資本五百萬圓、積立金六十萬圓の會社が、八分の配當を一分増配しやうとする場合には、自己資本に對する八分に相當する率は八分九厘六毛となるから、低い方の八分九厘六毛を超えて配當するには許可を必要とするが、之は原則として許可されない。

自己資本に對し八分を超えない限り、年一割に達するまで毎期一分づゝ増配することは差支ないが、併し一割まで増配することが出来る會社は、少くとも拂込資本金の四分の一に相當する積立金が必要である。

尙ほ一割以下の場合に、其の率が自己資本に對し五分を乘じて得た金額の可能とする配當率よりも低いときは、此の五分を乘じて得たる金額の可能とする配當率(即ち高い方の配當率)を採用することを許されるが(令第三條第一號、第二項第四號)、其の詳細については後段に説明する。

(二) 無配當會社又は新設會社に於ける第二號配當率

直前事業年度に配當を行はなかつた會社、又は設立後最初の事業年度の配當を爲す會社には所謂第二號配當率が存在しないから、本令は之等の會社の爲めに年六分を以て第二號配當率と看做してゐる(令第三條第二項)。併し一概に無配當會社と云つても從來無配當であつた會社もあれば、また直前事業年度に於て無配當となつた會社もある。前者が配當を行ふ場合は新設會社同様に初度配當であり、後者が配當を行ふ場合は配當の復活である。ところで之等の會社の行ふ配當の制限率を六分とするならば、從來相當の高率配當をしてゐた會社も、一應は此の規定に従つて六分まで減配せねばならないことになるが、斯かる規定は會社に依つては決して當を得たものでない。何んとなれば無配當は必ずしも業績不良の爲めばかりでなく、從來一割程度の配當を行つてゐた會社が、直前事業年度に於て災害や特殊の損害に依り其の配當を中止したとか、又は會社内容の充實に力を注ぎ、利益の全部を積立金として社内に留保し、設立以來無配當を續けて來たやうな堅實な會社も時には存在するからである。之等の會社が相當多額に自己資本を有するにも拘らず、新設日尙ほ淺き後進會社と同様の取扱を受けることは聊か氣の毒である。斯かる會社に對しては特に或る程度緩和される規定がある。其の説明は後段に譲る。

新設會社の最初の事業年度に於て年六分の配當を認めたるは適當な處置である。或る會社から分

離して獨立した會社も此の場合には新設會社と見做される。

(三) 増資して本令の適用を受けることになつた會社の第二號配當率

資本金二十萬圓未滿の會社は、配當率を指定さるゝ場合の外は配當につき本令の適用を受けないが、若しも増資に因り二十萬圓以上の會社となつた場合は、其の第一回目の事業年度につき、年六分を以て第二號配當率と看做すのである(令第三條第三項)。資本金二十萬圓未滿であつた直前の事業年度に於て一割以上の配當を行つてゐたならば、増資をした爲めに六分に減配を餘儀なくされ、從來の配當を維持するには許可を必要とする。

(四) 豊富に自己資本を有する會社の第二號配當率

本令に依る配當制限方式は二本建であつて、第一號配當率と第二號配當率とのうち、何れか低い方の配當率に従ふのを原則としてゐるが、たゞ豊富に自己資本を有する堅實な會社については、配當金額が自己資本に對し年五分の割合に相當する金額となる配當率が、(一)(二)及び(三)の率より高きときは其の率を以て第二號配當率と看做されるのである(令第三條第四項)。尤も此の場合にも、夫れが一割を超えるときは一割に止めなければならない。

從來の配當率が一割以下の會社は、直前事業年度の配當率に一分を加へた配當率(夫れが一割を超え

る場合は一割とする)と、自己資本に對し八分を乗じて得た金額が可能とする配當率のうち、何れか低き方に従はなければならぬが、其の率が自己資本に對して五分を乗じて得たる金額の可能とする配當率よりも低い場合は、此の五分を乗じて得たる金額の可能とする配當率を採用することが出来る。例へば拂込資本百萬元、積立金百萬元、合計自己資本二百萬元の會社(事業年度六箇月)が、第三條第二項第一號の規定に依つて可能とされる配當率は、自己資本に對し八分に相當する金額となる配當率一割六分、前期配當率七分であるから、其の低い方の七分に一分を加へた八分と決定されるが、若し第三條第二項第四號に依るときは、自己資本に對し年五分に相當する金額は五萬圓で、其の拂込資本に對する配當率は一割となるから、其の高い率をとつて一割の配當が出来るのである。

無配當又は新設の會社は、復活乃至初度の配當をなすに當つて六分を超えることは出来ないが、自己資本に對し五分を乗じて得た金額が六分以上の配當を可能とする場合には、其の率を採つて配當率とすることが許される。例へば拂込資本百萬元、積立金十萬元の會社に於ける自己資本は百十萬圓で、此の五分は五萬五千圓に當り六分の配當金額六萬圓より少いから、六分の配當率の方を選ぶであらう。併し拂込資本金が同じく百萬圓でも、五十萬圓の積立金を有する會社の場合は、自己資本の年五分は七萬五千圓となり六分の計算よりも有利であるから、前者を選んで配當すること

ゝならう。

資本金二十萬圓未満の會社が、資本増加によつて資本金二十萬圓以上となつた後の最初の事業年度に行ふ配當も、同じく年六分か、或は自己資本に對する五分に相當する配當率の何れか高い率まで認められる。

勅令第三條第二項に依る看做率

適用の場合	第二號配當率と看做す率	限度	備考
前期配當率が年一割未満のとき	其の配當率に年一分を加へた率	(一) 年一分を加へた率が年六分を達しなかつた場合は年六分を超ゆる場 (二) 年一分を加へた率は年一割を超ゆる場	事業年度が六箇月に非ざる場合は、例へば一年を事業年度とする場合は其の事業年度の月數に六に對する割合を年一分に乘じて得た率、即ち年二分
(一) 直前事業年度に配當をしなかつたとき (二) 設立後最初の事業年度の配當をなすとき	年六分		
資本金二十萬圓未満の會社が、増資に因つて資本金二十萬圓以上の會社となつた最初の事業年度の配當をなすとき	年六分		

前各號に依つて第二號配當率と看
做された率よりも自己資本に對す
る年五分に相當する金額となる率
が高いとき

自己資本に對する年五分
に相當する金額となる率

一割を超ゆるときは一
割

(五) 過渡的措置としての第二號配當率

舊勅令から新勅令へ移るに際し、舊勅令に依り許可された直前事業年度の配當率につき、其の過渡的措置を附則に於て夫々規定してゐる。以下之等の規定について説明しやう。

(1) 基準配當率を超ゆる場合の措置

舊勅令第二條の規定に依り、直前事業年度の配當が主務大臣の許可を受けて基準配當率を超えて行はれ、其の配當率のうち許可條件として基準配當率に算入させる旨の定めある部分は、之を除外したる配當率を以て本令に於ける第二號配當率と看做するのである(八條四)。

(2) 合併後最初の年度の配當を爲す場合の措置

本令施行前に合併したる會社が、舊勅令の規定に依つて基準配當率の認定を受け、本令施行後に於て合併後の最初の年度の配當を爲さんとするときは、其の認定を受けたる基準配當率を以て本令に謂ふ第二號配當率と看做される(九條四)。

(3) 増資後最初の年度の配當を爲す場合の措置

資本金二十萬圓未満の會社が、本令施行前の増資に因つて資本金二十萬圓以上の會社となつた爲め、舊勅令に依り基準配當率の認定を受け、本令施行後に於て最初の年度の配當を爲さんとするときは、其の認定を受けたる基準配當率を本令の第二號配當率と看做するのである(〇條五)。

(4) 基準配當率の指定を受けた場合の措置

本令施行前に増資に因つて倍額を超ゆる資本金となつた會社が基準配當率の指定(註四八)を受け、本令施行後に於て最初の年度の配當を爲さんとするときは、其の認定を受けた基準配當率を以て第二號配當率と看做するのである(一〇條五)。

註四八 舊勅令第四條の規定に依れば、資本金二十萬圓以上で、其の基準配當率が一割以上の會社が、資本増加に因り現在の倍額以上の資本金を有する會社となつた場合、主務大臣が必要ありと認むるときは、其の資本増加後の基準配當率を指定することが出来た。

(5) 一分加算規定を適用せざる場合の措置

以上(2)より(4)まで基準配當率の認定又は指定を爲すに當り、其の認定又は指定後の最初の配當について舊勅令第二條第一號(註四九)の規定を適用しない旨を定めてあつた場合には、本令に於ても年

一分加算の規定は適用しない。併し此の場合を除けば、本令第三條第二項第一號及び第四號の規定は、第二號配當率と看做された率の總てに適用される(令第五)。

註四九 舊勅令第二條第一號の規定に依れば、年一刻に達するまでは、許可を受けずして年一分づゝの増配を爲すことが出来る。

第三款 運用上の例外

以上述べた所は配當制限に關する原則であるが、之を實際に運用するに當つては、急激な變化を避け又は特別の事情を考慮する必要があるので、會社經理審査委員會の決定を経て次の如き例外を認めることになつてゐる(昭和十五年十月二十)。

- 一、後配株に對する配當を普通株と同一率まで引上げる場合(註五〇)
- 二、一年の内に於て上期及び下期の配當率につき定例的な高低を存する會社にして、直前事業年度は其の低き率に依り配當したるものが、其の高き率に依り配當を爲さんとする場合(此の場合に於ては前年相當期の配當率を直前事業年度の配當率と看做すこと、但し此の場合には次期の上期に關しては之を直前の事業年度の配當率とせざるやう措置すること)(註五一)
- 三、直前の事業年度の配當率が當該事業年度の突發的の事情に因り臨時に減配せられたりと認め

らるゝ場合に、従前の例に鑑み相當と認めらるゝ配當を復活する場合

四、新設會社の初度配當に關し、從來相當高率なる配當を爲し居たる會社より、其の事業の一部を分割し之を主體とし新會社となしたるものにして、之を新設會社の原則に依り取扱ふことが不適當と認めらるゝ場合

五、資本金二十萬圓未滿なりし會社が資本増加に因り、資本金二十萬圓以上となりたる後、最初の事業年度につき配當なす場合(此の場合に於ては當該會社に會社經理統制令の適用ありたるものと假定して得べき率に依ること)

之等の場合は、何れも第三條第一項第二號の配當率を超えて配當を許可しないと云ふ原則に對し、其の例外的な取扱ひを認めてゐるのである。

註五〇 優先株其の他利益配當につき差別ある數種の株式を發行する場合には、之等の株式全體の配當金總額が自己資本に對し年八分に相當する金額を超えなければ許可を要しない。併し第二號配當率については、株式の種類別に定められた配當率を基礎として其の配當率を超えてはならない。たゞ後配株のみは實際の運用上、之に對する配當を普通株と同一率まで引上げることは例外として認める。

註五一 季節關係其の他の特殊事情から、毎年上期には六分の配當しかしないが、下期には一刻の配當をなす場合に於て、直前事業年度の配當率が六分となる時は、原則として之が法定制限率たる第二號配當率となり、此の率を超えて配當をなすことは許されないが、企業の性質から見て特に例外的な取扱ひをする。

第四款 利益配當増額申請

本令に依る配當は、第一號配當率と第二號配當率(令第三條第二項各號に依る看做す配當率を含む)とのうち、其の何れか低き配當率に依るべきであり、之を越ゆる配當率に依る配當は許可を必要とするから、令第三條第一項の規定に依り配當をなすにつき主務大臣の許可を受けんとする會社は、利益配當許可申請書の提出が必要となるのである。許可申請書には別掲第一號様式に依り必要事項を記載し、之に左記の書類を添附しなければならぬ(明細)。

- 一、當該事業年度の貸借對照表
- 二、當該事業年度の損益計算書
- 三、當該事業年度の利益處分に關する書類

昭和十五年十二月十六日に開催された第六回會社經理審査委員會までに、同委員會に於て決定許可された配當率を示せば左の如くである。

商號	公稱資本金	拂込資本金	直前事業年度配當率	許可配當率
石原商業海運	五三、〇〇〇 <small>千圓</small>	四二、五〇〇 <small>千圓</small>	一〇・〇%	九・〇%

日本 鑛業	一四〇、一五〇	一二〇、一三八	一一・〇	一〇・〇
日産農林工業	二〇、六〇〇	一七、四〇〇	一〇・六	一〇・六
梓川電力	六、〇〇〇	六、〇〇〇	一一・〇	一〇・〇
栗林商店	一〇、五〇〇	七、八七五	一五・〇	一三・〇
日本窒素肥料	二〇〇、〇〇〇	二〇〇、〇〇〇	一〇・〇	一〇・〇
群馬水電	一一、〇〇〇	九、九〇〇	一〇・〇	九・〇
出雲製織	二〇、〇〇〇	一二、五〇〇	一〇・〇	一〇・〇

第三節 配當率の指定

第一款 將來の配當率の指定

本令に依る配當制限は法定率に依る制限のみではない。此の外に主務大臣に依つて配當率を指定する、場合がある。先づ其のうちの一つとして將來の配當率の指定について述べやう。

舊勅令に依れば、基準配當率が一割以上の會社にして倍額以上の増資を行った場合には、基準配當率を指定し得る規定があり(舊令第四條)、臨時資金調整法の運用に於ても、又、高配當の會社に對して

は増配の場合に配當率を引下げるやう勸告して來たが、之は法的根據を持たないもので、經理の指導性を缺くところがあるから、本令に於ては――

- 一、當該會社の利益の實情に照らし、配當金が過大なりと認めらるゝとき
- 二、當該會社の資金計畫に照らし、自己資金の蓄積が必要なりと認めらるゝとき

主務大臣は其の會社に對し、期間を定めて將來の配當率につき、適當と認めらるる率を指定し得ることとした。之は舊勅令第四條の規定を更に擴大したもので、例へば配當金が過大であるといふやうな場合、第三條の規定に依る制限内の配當率であつても、利益金の大部分を配當金として支出し、積立金を僅少に積立て、ある會社に對しては減配指定をなす必要があり、又、會社が將來非常に多額の資金を要する建設工事の進行中である爲め多額の資金を必要とするに拘らず、一方に於て高率配當を爲しつゝある場合は減配させてまで自己資金の蓄積に努め、資金計畫が窮屈でないやうに其の資金を潤澤ならしめねばならぬ。従つて之等の會社に對し假令制限内と雖も其の配當について更に減配指定を爲すことは、洵に當然の措置と云ふべきである。

配當の指定は、獨り減配指定のみでなく、増配指定又は据置指定の場合もあり得るが、條文の趣旨からすれば増配の指定をなすが如きことは考へられないので、結局減配又は据置の指定に限られ

る譯であり、而かも會社經理の内情を斟酌して、甚だしく無理な配當と見られる場合にのみ此の指定は發動されるであらう。配當率につき指定を受けた會社は其の配當率に依り配當し、之を超えて配當を爲すことは禁止せられてゐる(令第四條第二項)。

此の規定の適用を受けるものは、必ずしも第三條の適用を受ける資本金二十萬圓以上の會社のみに限らない。之が一般會社に對して廣く適用されることは、其の適用範囲につき何等の制限を設けないのを見ても明らかである。従つて第三條に依つて配當制限を受けないからと云つて、資本金二十萬圓未滿の會社が過大の配當を爲す場合は、本條に依つて將來の配當率を減配指定されることになる。

第二款 合併會社配當率の指定

企業合同の機運は最近頗みに著しく促進されて來たが(註五三)、云ふまでもなく之は經濟新體制に即應する産業再編成の現はれであつて、曾て行はれたるが如き不況克服策としての企業合同とは其の性質を異し、高度國防國家の建設を目指す生産確保増強の爲めには企業の整理統合を絶對的必要條件とするので、寧ろ國家的要請に基いて行はれるものと謂はねばならぬ。經濟新體制確立要綱も

此の點に觸れ、企業の性質に依り、一定の基準に従ひ、生産計畫並に技術的見地より見て之を分離併合せしむる必要を強調してゐる。果して然らば經濟新體制の要求する企業合同は單なる企業の安泰利益の擁護ではない。其の目的とする所は不足せる資材、缺乏せる勞力を以て最高能率を發揮せしめ、生産性を極度に昂揚せしめんとするに在る。國家總動員法第十六條ノ三の新規定に依り、法人の合併を命ずることが出来るやうになつたのも、生産性の増強を目指すものに外ならない。

註五二 戦時經濟下に於ける産業合理化の進展を映して、昭和十五年中に於ける企業合同は急激に増加した。日本興業銀行調査に係る株式會社合併状況を左の如くである。

昭和十五年中株式會社合併状況

件数	合併會社 資本金	被合併會社 資本金	合併後 資本金	合併に依る 資本の減少
一月	四	一一六、三六〇	一九、一一〇	一三九、三一六
二月	九	一一四、六〇〇	三三、六一三	一四三、九二五
三月	一二	二二二、三三三	三〇五、三六七	一四六、八一二
四月	九	一一一、二二二	二二、〇二〇	七、七五〇
五月	一二	六一四、八三〇	八三、七一〇	一七、九八六
六月	六	二六、〇九〇	一〇、〇八五	一、九〇〇
七月	一四	四二、八五二	八、六七四	五〇、八三八

年月	件数	合併會社 資本金	被合併會社 資本金	合併後 資本金	合併に依る 資本の減少
八月	一二	二〇一、九二七	三二、一四四	二三〇、八二一	三、二五〇
九月	一六	九六、九六〇	二五、九三四	一一八、七九五	四、一〇〇
十月	二四	四六、〇二八	一一、〇三七	五七、五九三	四七三
十一月	一九	二四八、九四五	一一九、二九五	三四六、六五五	二一、五八五
十二月	二二	八八〇、〇四一	三五九、四四一	一一七、四五三	四二、〇二九
合計	一六一	二、六八〇、五七八	一、〇三八、三八五	三、四六二、〇一五	二五六、九四九

企業合同は經濟新體制の確立に必要缺くべからざる案件である。従つて本勅令に於ても之を採り上げ、一定の法規の下に利益配當につき合併會社を統制指導することになつた(註五三)。會社の合併には吸収合併(又は存続合併)と新設合併(又は設立合併)とがあり、前者にあつては合併會社が存続して被合併會社が消滅し、後者にあつては全部が消滅して新會社が設立されるのである。而して合併に因り設立された資本金二十萬圓以上の會社、又は合併後存続する資本金二十萬圓以上の會社が、合併最初の事業年度に於ける利益配當を爲す場合、其の配當率が年六分を超えなければ許可を要しないが、之を超えて配當を爲さんとするときは特別の手續を必要とする(註五三)。

註五三 内閣情報局編「會社經理統制令解説(週報叢書I)」に於て、合併會社の配當を統制する必要につき左の如く述べてゐる。
第五條は合併會社の配當率の規定である。合併會社は拂込資本に對して年六分を超える限り、總て政府の指定を受けた率によつて配當しなければならぬといふ規定である。合併會社について何故配當を一々指定を受けることにしたかといふと、合併

の場合の事情は千差萬別であるから、これは個々の場合についてそれを判断することが便宜であると考へたためである。合併といふことは今後企業の整理をしてゆく上からもこれを促進して行かなければならないのである。即ち國民經濟を一体的に運営してゆくためには、企業の規模も餘り小さいものが多くてはなかく困難であるため、企業の規模を段々に大きくして行きたい。即ち出来るものなら合併して促進したのであるが、この場合、合併會社の配當率の指定に當つて合併したために配當金収入が減るといふやうなことがないやうにして行かねばならない。

舊勅令に依れば、合併に因り設立せられたる會社又は合併後存続する會社にして、昭和十三年十一月三十日以前一年以内に合併後の配當を決定したることなきもの（合併が昭和十二年十一月三十日以前に爲されたる會社を除く）にありては、其の配當率の認定を主務大臣に申請し、然るときは主務大臣は合併前の各會社の利益配當の實情に基いて、然るべき率を認定することになつてゐた（舊令第三條第一項）。新勅令では合併會社が、合併後最初の事業年度に於て年六分を超ゆる配當を爲さんとする場合は、主務大臣の指定を申請するのであつて、主務大臣は合併前の各會社の利益配當の實情のみならず、合併前並に合併後の會社につき夫々の經理の實情をも參酌して配當率の指定をなすのであつて、會社は指定されたる配當率を超えて配當することは出来ない。

此の場合に於ける主務大臣の配當率指定が、勅令第三條及び第四條の規定を排除して、第一號及び第二號配當率に關係なく行はれることは、條文解釋の上からも容易に推察し得るところであるが、會社經理審査委員會の決定した運用方針（昭和十五年十月三十日決定第五號關係）に依れば、合併會社に對する配當率の指定標準は大體次の如きものである。

(1) 看做第二號配當率

合併前の各會社の最終の事業年度に於ける配當金の合計額を、合併後に於ける拂込資本金を以て除して得たる率が、直前の事業年度の配當率と看做され、之に勅令第三條關係を準用する。此の場合に各會社相互間に配當金を授受してゐるならば、其の部分は之を配當金合計額から除外するのである。例へば――

一、甲 會社	
拂込資本金	一、〇〇〇、〇〇〇圓
配當金額	六〇、〇〇〇圓（年一割二分）
二、乙 會社	
拂込資本金	八〇〇、〇〇〇圓
配當金額	六〇、〇〇〇圓（年一割五分）

此の二會社が解散して、新設合併に依り設立された丙會社の拂込資本金は二百萬圓とし、甲會社に對しては一對一の比率に依り拂込株式金額百萬圓を交付し、乙會社に對しては二對一の比率に依

り拂込株式金額百萬圓を交付した場合に於ける丙會社の指定配當率は、左の如き方法に依り算出されるのである。

$$\begin{aligned} & \text{甲會社配當金 } 60,000 \text{ 圓} + \text{乙會社配當金 } 60,000 = 120,000 \text{ 圓} \cdots \cdots \text{配當金總額} \\ & 120,000 \text{ 圓} \div 2,000,000 \text{ 圓} \times \frac{12}{6} = 0.12 \end{aligned}$$

即ち此の年一割二分を第二號配當率と看做し、之と第一號配當率とを比較して其の低き方が指定される。従つて指定配當率となるのは年一割二分である。

斯くして指定配當率は決定するが、此の場合各會社相互間に配當金の授受が行はれたならば、其の部分を配當金の合計額から控除する必要がある。之は親會社が子會社を合併する場合に見るところであつて、親會社所有に係る子會社の株式に相當する金額は合併に依る増資を伴はないのを普通とするから、子會社より受ける配當金額は之を親會社の配當金と子會社の配當金の合計額から控除せねばならぬ(註五四)。

註五四 三井物産(公稱資本金三億圓、拂込資本金一億二千五百五十萬圓)は、從來一割五分の配當をして來たが、三井合名を合併したので、配當率の指定を申請した。然るに三井合名の従前の配當は一割二分一厘四毛で、自己資本を計算すれば其の配當率は之を上廻はるが、合併前兩社の配當金を加へたもの、中より兩社間に授受したものを控除した金額を、合併後の拂込資本金で除したものを合併後の最初の指定配當率とすると云ふ運用方針に依り計算し、同社の配當率を一割二分一厘四毛と決定した。

(2) 勅令不適用會社の適用假定

合併前の會社に資本金二十萬圓未滿のものがある場合は、其の會社に會社經理統制令の適用ありたるものと假定して得べき利益の配當金に依り、前述の計算を爲すのである。即ち資本金二十萬圓未滿の會社は本令の適用を受けないから、其のうちには自己資本に對し年八分に相當する金額以上の配當をなす會社もあり得る譯で、斯かる會社が合併前に配當したる金額を其のまゝ認むることは出来ない。そこで實際には適用を受けなくても、適用ありたるものと假定して、之を自己資本に對し年八分に相當する金額まで引下げ、其の金額に依り合計したものを基礎として合併會社の配當率を指定する。

尚ほ合併前の各會社に固定資産の償却否認額ある場合は、自己資本の計算上、合併會社に承継されたものと認めて取扱はれるから、其の償却承認につき稅務署長の證明を求めることが必要である。

(3) 企業合理化に基く特別取扱

企業の合理化上、特に(1)の原則に依ることを不適當と認むるものについては、其の事情に従ひ特別の取扱をなすことが出来る(註五五)。之に依れば配當率の指定には若干の餘裕を存してゐるもの、やうである。

註五五 (一) 三菱鐵業は九州炭礦汽船を合併し配當率指定を申請した。自己資本に對し八分の計算に依れば一割二分を割る勘定になるが、從來此の兩社は一割二分の配當を續けてをり、且つ三菱鐵業には經費處分の積立金があり、更らに政府が企業の合同を勸奨してゐる際、合同後直ちに配當率が低下するのは好ましくないとの考慮も行つて、企業合理化獎勵の立場より一割二分を指定した。

(二) 出雲製織は自己資本から見れば一割配當は不可であるが、綿華紡織、和歌山紡績、日田紡績と合併して大和紡績を設立するので最後の配當率となるのと、企業合同が當局の懲撫に基くものなるとの點を考慮し、特別の取扱ひをして一割が許可された。之は指定ではなく、指定は新會社に對して行はれる。

合併後最初の事業年度に於ける利益配當率につき、主務大臣の指定を受けんとする會社は、別掲第二號様式に依り配當率指定申請書を提出しなければならぬ。此の申請書には左記書類の添付を必要とする(三則第)。

- 一、最近に於ける總勘定元帳殘高表
- 二、合併前の各會社の合併前三事業年度貸借對照表
- 三、合併前の各會社の合併前三事業年度の損益計算書
- 四、合併前の各會社の合併前三事業年度の利益處分に關する書類

第四節 特別積立金に關する命令

第一款 積立命令

會社の積立金には法定積立金と特別積立金とがある。本令に於ては之等の積立金を一括し、拂込資本金と併せて自己資本を構成するものとしてゐるが、法定積立金は法律の命ずる所に従つて之を積立て、又は其の用途も限定される(註五六)。然るに特別積立金は會社が任意に積立てるものであり、之が運用も自由に出来る點で、會社の經理上から見れば其の積立は寧ろ法定積立金以上に重要性を有する。諸積立金、配當準備積立金、滯貸準備金、職員退職基金積立金、税金準備積立金、建築準備積立金其の他各種の名目を以て積立てられてゐるものは總て此の種の積立金であつて、會社は決算に際し、其の期の利益狀況を斟酌して、法定積立金を行ふの外之等の積立金を爲すのである。

註五六 會社の法定積立金は商法に規定する所謂準備金であつて、會社は其の資本の四分の一に達するまでは、毎期決算の利益の二十分の一以上を準備金として積立てなければならぬ(商法第二八條)。然るに此の準備金は資本の缺損の填補に充つる場合を除くの外、之を他の目的に使用することが出来ない(同條三項)。そこで會社の基礎を鞏固ならしめ、其の將來に備へる爲めに、法定準備金の外に、會社は成る可く多くの特別積立金を持つ必要がある。

會社の經理上、成る可く多くの特別積立金を持つことの必要は、極めて自明の理であるにも拘らず、會社に依つては利益處分を爲すに當り、規定の法定積立金のみ止め、残額は株主配當及び重役賞與金として社外に分配し社内留保率の甚だ良好ならざる會社がある。又、配當制限によつて利益處分が抑へられる結果、収入の多い會社は其の餘裕金を經費として濫費する傾向を生じ易い。會社が相當の収益を擧げつゝあるに拘らず、斯くの如く經理不適正の爲め利益金の社内留保、即ち自己資本の蓄積が足らないと云ふことは經濟新體制の指導精神に背馳し、高度國防國家の建設に協力する所以でない。そこで本勅令は其の冒頭に會社經營の根本理念を掲げ、其のうちで「利益ノ分配ヲ適正ナラシメ自己資金ノ蓄積ニ努ムルコト」の必要を強調すると同時に、配當制限については直前事業年度の配當率の外に、自己資本に對する一定割合を以て其の制限率を二本建とし、又高率配當會社に對しては配當率をも指定すること等に依つて、自己資本の蓄積に努めしむる方針をとつてゐる。けれども何れかと云へば之等は間接的な方法であつて、配當制限の結果を期待するに過ぎないから、自己資本の蓄積を圖る爲めには、之等の方法と相俟つて積極的に會社に對して働き掛ける必要がある。之が爲めに設けられたのが本令第四條の規定である。

此の規定に依れば、主務大臣は會社の収益狀況其の他經理の實情を斟酌して、必要ありと認めれば法定準備金の外、特別の積立金の積立を命ずることが出来る(令第六條第一項)。而かも此の規定には、將來の配當率を指定する場合と同様に、其の適用範圍に制限がないから一般會社に對しても適用され、假令資本金二十萬圓以下の會社と雖も、其の利益處分が配當偏重の弊に流れ、社内留保を無視するが如き場合には、特別積立金の積立を命ぜられ、其の結果、配當の据置若くは減配を行ふの餘儀なきに至るであらう。併し乍ら更らに一歩を進めて考ふれば、本令第四條の規定に依り配當金が過大なりと認定し、又は自己資本蓄積の必要ありと認定して、配當率の指定を爲す場合に於ても、之と相俟つて特別積立金の積立を命ずるときは、配當率の指定を一層有意義ならしむることが出来る。而して之等の積立金命令が發せられるのは、會社經理の内容又は決算を調査し、法定準備金、別途積立金等を除いて、尙ほ且つ其の利益の多い時とか、利益の割合に償却の少いときとかである。従つて之には――

一、特別の目的を定めた積立金を命令する場合(註五七)

二、収益の一定割合を積立てると云ふ形式で命令する場合

の二つの場合があり得る。けれども此の規定は、發令された場合に始めて效力を生ずるのであるから、發令されなければ會社は此の規定に依つて何等の拘束を受けない。

註五七 大藏省理財局企畫課長迫水久常氏は、其の講演筆記「會社經理統制令解説」(戰時生活相)のうちで、本令第六條の積立金に關する規定を左の如く説明してゐる。

第六條は積立金に關する規定でありまして、政府は必要と認めました場合に、例へば先程申しました配當率を指定するといふやうな場合に、其の裏の方から考へて見ますと、それは積立金の積立を命ずると云ふ方法でも、配當の指定が出来る譯であります。利益が非常に餘計出た場合の如き、或はそれを社員に福利施設の爲の準備金とすべきこと、或は將來の配當平均の準備金とすべきこと、等々を考へまして、積立金の積立を命ずる譯であります。

此の説明に依れば、當局の意圖は特別の目的を定めた積立金の積立を命ずるものゝやうにも解せらる。併し乍ら收益の非常に多い會社に對しては、經費の浪費又は社外分配の過大を防ぐ爲めに、收益の一定割合を積立てしむる目的で此の命令を發することもないとは云へない。

第二款 運用命令

斯くして主務大臣の命令に依り積立てられた特別積立金は、之を放漫に流用さるゝことを防止し、資金を最も有効に活用せしめんとする會社經營の根本理念に基いて、其の運用方法をも命ずることが出来る(令第六條第二款)。斯かる特別資金の運用方法として考へられるのは、公債の保有、借入金返済、設備の擴張、固定資産の償却等であるが、若しも其の積立金が餘剩的或は遊金的な性質を有するものならば、之に依つて公債を保有せしめるのが運用方法として最も適してゐる。企業の超過利得の

運用については「經濟新體制確立要綱」に於ても定むる所があり、此の場合には、企業利益の分配に當りては適當なる制限を加ふるも、其の超過部分は公債其の他を以て留保し、一定條件に従ひ一定期間後には之を處分せしむることにしてゐるが、此の項目は本令との關聯に於て、經理統制上最も注目を惹く點である。併し之を以て公債の強制保有の規定の如く解するのは早計であつて、何故に斯かる規定が挿入されたかと云へば、企業の超過利得は會社經理統制令に依つて償却又は積立に振り向けてゐるが、更らに公債其の他に振り向けることも必要があれば行はうと云ふにある。従つて本令に於ても、命令を以て特別積立金の運用方法として公債を保有せしむることは、政府當局としては未だ考慮してゐないのである。

此の特別積立金は、政府の許可がなければ之を自由に使用することが出来ない(令第六條第三款)。若し之を使用せんとするときは、別掲第三號様式に依り積立金使用許可申請書を主務大臣に提出することゝを要するが、此の許可申請書には最近に於ける總勘定元帳殘高表を添附せねばならぬ(同條第四款)。

第四章 役員及び社員の給與

第一節 給與の適正化

舊給與臨時措置令は、所謂九・一八の物價停止令(昭和十四年勅令第七〇三號)に即應するに急であつて、低物價政策遂行の目的から、給與の引上防止と云ふ點に力を注ぎ、之を適正ならしめる積極性を缺いた。けれども全般的に見て、給與の引上げを停止せしむることは決して妥當な措置ではない。生産力擴充を以て急務中の急務とする現下の情勢からすれば、企業の活動力を萎縮させるやうな措置は速かに改むべきであつて、臨時措置令は昭和十五年十月十九日施行期間の満了するを俟つて廢止された。之に代つて會社職員の給與の適正化を圖る爲めに、本令に會社職員の給與に關する統制規定が設けられることになつた。

勿論、本令に於てもインフレーション防止の見地から現金所得を規正し、又、物價政策に應じ一定額以上は經費として經理せしめざることに依り、商品原價の騰貴を抑制する等の點に留意してゐるが、併し其の主眼とするところは給與の適正化を圖るにある。従つて其の規定の仕方、統制の仕

組は舊勅令に比して相當異なるのである。即ち個人の取前には觸れないで、夫々の種類の給與の合計額を以て統制の對象とした。之は舊勅令に於ても賞與については同様であつたが、今回は各種類の給與を通じ原則として斯くの如き取扱とした點が、大きな一つの特長となつてゐる。本令の給與規定を理解するに當つては、常に此のことを念頭に置かねばならない。從來の考へ方では、報酬又は給料については役員階級別に準則主義を採り(舊令第六條)、其の最高と最低を定めさせ、又賞與についても前年度相當期の分配額を基礎として、或る地位の重役が一人増加すれば、夫れと同一地位にある重役が支給されてゐた額だけは増額を認めた(舊令第九條)。然るに今回は其の點を改め、會社の事業の分量に應じて給與額を決定せしめ、許可するに當つても會社の事業分量の増減を考慮することにした。之は必ずしも人員を減少せしめんとする趣旨ではないが、少數の人員に依つて能率を發揮することが出来るならば、夫れだけ一人當りの取前は増加する。従つて今日までのやうにインフレーション景氣の恩澤に浴し得ないと云ふことよりも、最低生活程度の保證が可能となると云ふ利益の方が大きい。又、役員報酬及び賞與の劃一化に依つて、資本主義競争から生ずる利潤分け取りの弊を絶ち、國民經濟の責任を分擔すると云ふ意味に於ける報酬に變質せんとする點もまた看過すことは出来ない。

尙ほ舊勅令施行一年間の實蹟を參酌して改正が行はれたので、本令に規定する所は一段と詳細になり、從來の如き當局の手加減に依る運用に重きを置かれたのは相違し、法文への準據主義を以て一貫してゐる爲め、民間に於ても徒らに其の舉措に迷ふやうなことはなくなつた。例へば役員賞與率は拂込資本二十萬圓より五億圓までを二十七段階に細別し、各別に其の賞與率を定めてゐるが、社員の初任給についての規定も可なり詳細である。斯くして官權の運用に依る統制經濟から一步を進め、法令に準據する自律的統制に移行したことは、何んと云つても給與統制の一進歩たるを失はない。

第二節 適用範圍及び定義

(一) 適用範圍

本令に依る給與規定は資本金二十萬圓以上の會社の總てに適用される(令第七條第一號)。こゝに資本金二十萬圓とは、既に述べたるが如く株式會社については株金總額、合名會社、合資會社及び有限會社については出資總額、株式合資會社については株式總額及び出資總額の合計額、相互會社については基金總額が二十萬圓の場合であり、二十萬圓を最低限度として夫れ以上の會社は、此の給與規定の

適用を受けねばならぬ。こゝに謂ふ資本金の意味は拂込資本金ではなく公稱資本金である。本令の施行地域に本店を有する會社は、資本金二十萬圓以上ならば悉く此の規定の適用を受けるが、假令外國に存在する支店、出張所と雖も、其の本店を本令施行地域に有する限りは、職員の給與について本令に依る掣肘を受けるのである。

併し乍ら本規定は他の經理規定とは異り、會社自體を其の對象とするのではなく、そこに勤務する役員及び社員が對象となるから、資本金が二十萬圓未滿の會社にても、對象となるべき役員及び社員が相當多數に上る場合は、矢張り本規定の適用を受けなければならぬ。即ち資本金二十萬圓未滿の會社にても、役員及び社員合計数が常時三十人以上の會社ならば本令が適用されることになつてゐる(令第七條第二號)。常時と云ふのは三十人以上の役員及び社員が相當期間繼續して勤務する場合を指すのであつて、三十人を上下して常に増減があるやうな場合は含まない。又、外國會社が本令施行地域に支店、出張所等を有する場合は資本金額に依らず、其の支店、出張所に勤務する役員及び社員合計数が常時三十人以上に達してゐる場合には、本規定の適用を受けなければならぬ。

要するに資本金二十萬圓以上の會社は、役員及び社員合計数が常時三十人未滿であつても總て適用を受け、資本金二十萬圓未滿の會社は、役員及び社員合計数が常時三十人以上の場合に限り

適用されることになる。役員及び社員合計数を標準とする規定は、主として資本金二十萬圓未滿の會社の爲めに設けられた規定である。

(一) 役員の定義

本令の給與規定は、其の適用を受ける會社の役員及び社員に對して支給する給與を統制するのであるから、給與を受くる役員及び社員についても、條文に依り定義を下して其の性質及び機能を明白にしてゐる。先づ役員に關しては――

- 一、機關として會社の業務に従事する者
- 二、顧問、相談役其他名稱の如何を問はず賞與に關し會社が前號に該當する者に準じて取扱ふ者

のうち何れか其の一に該當する者を役員とする(令第八條第一號)。

機關として會社の業務に従事する者とは、其の者の行爲が直接法人たる會社の行爲として見られる場合であつて、合名會社、合資會社に於ける無限責任社員、株式會社に於ける取締役及び監査役、株式合資會社に於ける無限責任社員、有限社員に於ける取締役等は之に屬する(註五八)。取締役にして社員たるの職務、例へば支配人、支店長、技師長、工場長等を兼任する者は、双方の資格に依り各

種の制限を受けなければならぬ(註五九)。合名會社又は合資會社に於て、理事と稱し役員並みの待遇を受けてゐるものがあるが、法律上の會社の機關ではないから、之は次に述べる第二號の場合に該當する。

註五八 株式會社の設立經過を調査する場合(商法第一八一條)、増資の場合(同第三八六條、非訴訟手)に選任せらるる検査役が果して會社の機關なりや否やについては議論がある。會社の整理に關して選任せらるる検査役は、一見して會社の機關の如くであるけれども、之は裁判所の選任に係るものであり、且つ其の報酬も裁判所に於て決定するから(商法第四〇三條)、之等の報酬に對しては本令の適用がない(令第二)。

註五九 給與の制限を免るる目的を以て、殊更ら役員と社員とを兼ねしむるは一種の脱法行爲であり、斯くの如き場合には本令第三十六條の規定に依り其の給與の減額を命ずることが出来る。

顧問、相談役等は、舊勅令では之を社員として取扱つたが(舊勅令)、本令は賞與の點から役員に準じたものとして取扱ふのである。即ち賞與の支給については會社の經費として經理することなく、役員と同様利益處分に依るとせば、役員に準じたものとして之を取扱ふのは怪しむに足らぬ。勿論之等の準役員は法律上の制度とは異り、たゞ一般社會の慣例上又は會社の必要上設けてゐるに過ぎない。例へば社長又は取締役を辭任した後、顧問、相談役等に推される場合も多く、之を社員として取扱ふことは必ずしも實情に即したものと云ひ兼ねる。而して斯くの如き意味に於て役員並み

の待遇を受くる者ならば、素より其の名稱の何たるは問ふ所でない。従つてこゝでは其の地位の高下、給與額の大小を問題とせず、待遇方法が役員並みなりや否やに重點を置くのである。如何に其の地位が會社の上位を占め、又、如何に其の給與額が多くとも、支給を受くる賞與が經費として經理せられ、利益處分に依らざる場合は實際には普通の社員であつて、之を役員に準ずるものと見做すことは出来ない。

(三) 社員の定義

本令に於て社員と稱するは、船員及び賃金統制令第二條の所謂勞務者を除くの外左の一に該當するものを謂ふのである(令第九條)。

- 一、會社に雇傭せらるる者
- 二、顧問、囑託其他名稱の如何を問はず繼續して會社の業務に従事する者、但し役員たる者を除く。

會社に雇傭せらるる者とは普通に云ふ會社の使用人のことである。使用人の範圍は廣いが、其のうちから勞務者と船員は除外されてゐる。何んとなれば勞務者の賃金は賃金統制令(昭和十五年勅令第六七五號)に依り船員の給與は船員給與統制令(昭和十五年勅令第六七六號)に依り夫々統制せられ、本令に於ては之等以外の者の給與を

統制せんとするからである。ところがこゝで問題となるのは社員と勞務者の區別であつて、何處までを社員とし何處からを勞務者とするかの限界を定めることは難しい。勞務者については、賃金統制令第二條に列擧された事業に雇傭せられ勞働に従事する者、又は他人に雇傭せられ厚生大臣の指定する勞働に従事する者（命令を以て定むる者を除く）であり、厚生大臣の指定勞働は同施行規則第一條に掲げてゐる。故に勞務者の範圍は之に依つて明確となり、斯かる雇傭者に對しては本令の適用はない筈であるが、實際問題としては會社の慣行上、勞務者中の或る者に對し採用規定に依り社員並みの待遇を爲してゐる。例へば百貨店の女店員、會社の守衛、タイピスト、電話交換手等にして、社員並みの待遇を受くる場合は少くないし、電氣、瓦斯、水道等の集金人又は機械検査員等も概ね社員に準ずる待遇を受けてゐる（註六〇）。本來ならば賃金統制令の適用を受ける者に對し、斯くの如く會社の慣行によつて社員並の待遇を爲さんとする場合には、賃金統制令施行規則第二條の規定に依り、雇傭主に於て地方長官（東京府に在りては警視總監）の承認を受くることを必要とする。

註六〇 會社經理統制令及び賃金統制令の解釋上、社員なりや勞務者なりやの見解が區々であつた左記被雇傭者につき、昭和十五年十二月六日附厚生省勞働局長通牒に依り勞務者に非ざるものと看做し、賃金統制令第二條第一項第三號の規定に基き、雇傭主より申請せしめて、地方長官又は警視總監は彼等の勞務者取扱ひを除外することになつた。

一、電氣、瓦斯又は水道事業に於ける集金員又は検査員

二、商店員、守衛、タイピスト又は電話交換手にして月給制に依り基本給四十圓 東京、横濱、名古屋、京都、大阪、神戸の六大都市では月五十圓）以上を受くるもの

従つて之等の會社に雇傭せらるゝものは、今後は會社經理統制令の適用を受けることになる。

臨時雇は繼續して會社の業務に従事しないが、雇傭關係に於ては其の契約期間の長短を問はず、悉く社員として取扱はれる。併し勞務者の場合は社員ではない。

次に斯くの如き雇傭關係になくとも、繼續して會社の業務に従事する者で、前記の準役員に該當しない者は、顧問、囑託其他名稱の如何を問はず社員として取扱はれる。こゝに顧問と云ふのは、役員に準じた待遇を受くる前記の顧問とは異り、繼續して會社の業務に従事し、社員と同様の待遇を受くるものゝことである。例へば一つの會社に顧問の名稱を使ふ者が二人あり、一人は賞與に關し會社が重役に準じた待遇をなし、他の一人は社員に準じた待遇をすれば、前者は役員に屬し、後者は社員に加はる。併し繼續して會社の業務に従事することを要件とする以上は、定時に報酬の支給を受ける者でなければならぬ。此の意味に於て繼續的に會社が使用する顧問辯護士は社員であるが、特定の訴訟事件を依頼する辯護士は、其の訴訟事件が相當長期に渉る場合であつても、繼續的に會社の業務に従事する者と云ふことは出来ないから、斯かる場合の辯護士は社員に入らぬ。醫

師も顧問辯護士の場合と同様に、會社との關係が繼續的なるか否かに依つて、社員であることもあり社員でないこともある。

保險會社の代理店主は、自己の業務として會社との間に代理商の契約を締結してゐるもので、繼續して會社の業務に従事する者ではないから、之を社員として取扱ふことは出来ぬ。併し乍ら保險會社が雇傭してゐる保險勧誘員は、其の給與が如何なる形式に依るとしても社員たることに變化はなす。

適用を受ける會社の役員及び社員

會社の職員		役員
一、機關として會社の業務に従事する者(所謂重役)	二、顧問、相談役其他名稱の如何を問はず賞與に關し會社が前號に該當する者に準じて取扱ふ者(準役員)	賞與について主として經費として經理せず、利益處分とする
一、會社に雇傭せらるる者	二、顧問、囑託其他名稱の如何に問はず繼續して會社の業務に従事する者(但し役員たる者を除く)	船員及び賃金統制令第二條の勞務者を除く

第三節 給與の意義及び範圍

(一) 給與の意義

本令に於て給與と稱するのは、會社が役員又は社員の職務の對價として支給する金銭、物其他の利益を謂ふのであつて、報酬、給料、手當、賞與、交際費、機密費其他名稱の如何は敢て問ふ所でない(令第一〇條)。こゝには職務の對價とあるが、賃金統制令には賃金を以て勞働の對價と云ひ、社員給與と勞務者給與との區別を明らかにしてゐるに拘らず、高級船員と普通船員の給與を併せて統制する船員給與統制令に依れば、本令に於て給與と稱するは給料手當、賞與其他名稱の如何を問はず、船員が職務の對價として船舶所有者より受くる金銭、物其他の利益を謂ふとありて(船員給與統制令、兩者の給與を一括して職務の對價とするのである。此の點から見ると、給與統制上に於ける給與の觀念は未だ完全に統一されてゐない。一方に於ては職務の對價を狹義に解釋し、他方に於ては之を廣義に解釋する爲め、そこに多少の疑問を生ずる。

併し乍ら何れの勅令に依るも、給與たるの性質を有するものは總て之を給與として取扱ひ、其の名稱の如何を問はないのであるから、統制の對象となるべき所謂給與の範圍は廣い。即ち本令のみについて云ふときは、職務の對價として支給されるものであれば、其の支給の時期は定期の場合と不定期の場合とがあり、又、在職中に支給する場合と退職後に支給する場合とがある。尙ほ給與は必ずしも現在の職務の對價たることを要しない。

(二) 給與の種類

會社の役員及び社員に對し、職務の對償として支給せらるる給與の範圍は廣く、從つて其の種類も多い。以下之を實例に依つて明かにしやう。

(1) 定期的に支給されるものの例

- イ、一定の金額、數量又は割合に依るもの
普通の報酬、給料、定例的の諸手当の類である。
- ロ、一定の金額、數量又は割合に依らざるもの
所謂賞與の類である。

(2) 不定期に支給せらるるものの例

- イ、一定の金額、數量又は割合に依るもの
退職手当、退職の際の慰勞金、年金等の類であつて、職員死亡の場合に支給する退職金、弔慰金及び遺族扶助料の如きものは給與とは云へない。
- ロ、一定の金額、數量又は割合に依らざるもの
記念賞與、解職手当、特別の功勞者に對する臨時賞與、退職者に對する特別手当等の類。社

員出征の場合の餞別、結婚、出産の場合の御祝、家族死亡の場合の弔慰金等の如きは給與ではない。

(3) 現在の職務の對償に非ざるものの例

出征中又は休職中の手当の類である。

(4) 實物の支給を以てするものの例(註六一)

定例乗車券、食事、辨當代として支給することあり、被服等の支給の類であるが、其の支給を受けることが職務の遂行に直接必要な場合は給與とは見られない。例へば守衛に着用せしむる制服、タイピストに使用せしむるカバー、山奥の發電所管理人に居住せしむる發電所附近の住宅、船員の航海中に於ける給食等は、職務の遂行に直接必要なものであるから、之等は本令の給與と解すべきでない。

註六一 賃金統制令に依れば、賃金の全部又は一部が食料、住宅、被服等の實物を以て支給せらるる場合には、賃金の額を統制する必要上、之を金額に換算せしむることとし、其の評價額は厚生大臣の定むる所に依るのである(賃金統制令第三條第二項)。併し當時十人以上の勞務者を雇備する雇備主は、地方長官に報告したる賃金規則に依るの外、勞務者に實物を給與せんとする場合は地方長官の許可を受けることを要する(同施行規則第二七條)。

(5) 利益の支給を以てするものの例

社宅の支給、電話、自動車其の他の繼續的な貸與（公務以外の爲に自由に使用し得るもの）等に依る利益支給は之に屬する。社宅料を徴して社宅を支給するも、其の社宅料と社宅の通常の家賃相當額との差額は利益の支給である。又、會社の持株を社員に割當てる場合、其の他特に社員たる資格に關係して行はれる場合は、市價との差額が利益の支給となる。

(6) 特定の目的を以てするものの例

勤績年數長期に涉る者を表彰する意味の金品の授與、社員の發明其の他に對する功勞金、退職の際に支給する退職手當又は慰勞金、退職後定期に支給する恩給、居殘辨當又は辨當代、實費辨償の範圍を逸脱する旅費及び仕度金、物價手當、家族手當、教育手當、外國又は植民地の在勤手當、渡切りで支給せられる交際費又は機密費、健康保險法に依る給付が少額なる爲め給料との差額を支給する場合等は、何れも給與として取扱はれるのである。併し其の使途が各人の自由にならず、使用の都度請求書を提出して支拂を受ける場合の交際費又は機密費は、云ふまでもなく會社の經費であつて給與ではない。全社員に支給する酒肴料、餅代等は一回五圓以下の程度ならば、之を給與として取扱はれないであらうし、又、健康保險法に依つて會社の負擔する保険料も給與ではない。

尙ほ給與の支給に似て然らざるものに福利施設がある。例へば會社の醫務室又は病院に於ける實費診療、職務上の負傷者に對する醫療費又は見舞金、會社購買部に於ける日用品の廉價供給、社員の運動會又はピクニックに對する一人五圓以下程度の補助、社員に對する通學費、其の他福利施設として講ぜられるものは、職務に對する對償ではなく、會社が一方的に社員の爲めに爲す所の給付であるから、従つて給與と見ることは出来ない。

又、其の性質は明らかに會社の支給する給與であるが、特に之に對しては本令を適用しない場合がある。裁判所が決定を以て定めた報酬は即ち夫れであつて（令第一八條三）、會社の検査役、清算人等に支給する報酬には本令の適用がない。

第四節 役員 の 給 與

第一款 役員給與の種類

本令は會社職員の給與を役員（令第一條第一）の給與と社員（令第一條第二）の給與とに分けてゐるが、役員（令第一條第一）の給與は左の五種類であつて、夫々其の制限統制を異にする（令第一條第一）。

- 一、報酬
- 二、賞與
- 三、退職金
- 四、臨時の給與
- 五、雜給與

(一) 報酬

役員の報酬とは、會社が役員に對し一定額に依り定期に支給する給與であつて、經費として經理さるるものを謂ふのである(令第一號)。即ち年俸とか月給とか云ふやうに、一定の時期を定めて一定額を以て支給せられ、會社の經理上も經費(人件費)として經理せられ、利益金の處分として經理せられないものならば、其の名稱の如何を問はず總て報酬として取扱はれる(註六二)。従つて重役手當、交際費、車馬賃等の名稱を用ふるも、定時に定額を支給する限り、此の報酬中に包含されるのである。併し乍ら報酬は總ての役員に對し共通に職務の對價として支給せられるもので、特定の役員に對し一定の事實あるによつて支給せられるものは、本令の報酬に該當しない。例へば支店在勤手當、海外在勤手當等の如きである。如くの如く報酬は總ての役員に對し定時に定額を支給されるものであ

るから、之は社員の基本給(本俸)に該當し、他の給與算定の標準となる。例へば退職する際に支給される退職金は、其の報酬を基準として之を算定するが如きである(則第一項)。

註六二 會社の定款に依り役員賞與を經費として支出する場合は、本令に依る賞與ではなく、報酬と解すべきであるが、定款に於て利益の何割と定めた場合は報酬とは認め難く、寧ろ之は雜給與として取扱はれるのである。

本令の限度を超えた報酬は、主務大臣の許可を要するが、併し商法上に於ける取締役の報酬は、之を定款に於て定むるか、然らざるときは株主總會の決議を以て定むることを要件としてゐるから(商法第六九條)、此の要件を具備するものは本令に依る許可の有無如何に拘らず、取締役の報酬として其の適法性を疑ふことは出来ないであらう。

(二) 賞與

賞與とは會社が役員に對し定期に利益金處分に依り支給する給與である(令第二號)。従つて損金經理として支出した賞與は本令に謂ふ賞與に該當しない。斯くの如き性質の給與は、定期に一定の金額により支出してゐるものは報酬に入り、然らざれば臨時の給與として取扱はれるのである。従つて此の種の賞與は、會社に於て之を賞與として取扱ひ、且つ其の金額が如何に多額に上ると雖も、本令から見るときは賞與を支給しなかつたことになり(註六三)、次期の賞與支給額の決定に影響する所が

少くない。のみならず臨時の給與ならば其の都度許可を受くることを必要とし^(五令第二)、又、雜給與ならば準則の報告を爲す義務がある^(六令第一)。

註六三 勅令第十三條の規定に依れば、役員賞與は法定賞與額と前期賞與額とのうち、何れか少い金額を以て支給の限度とし、直前の事業年度につき役員賞與を支給しなかつたときは、法定賞與額の七割に相當する金額を以て之に代へなければならぬ。従つて經費經理に依り、役員賞與を支給するならば役員賞與を支給しなかつたものと看做されるが、統制令施行直前の事業年度まで經費經理を以て役員賞與を支給して來た會社は少くないので、昭和十五年十二月四日の會社經理審査委員會では特に其の運用方針を緩和し、許可に際しては直前事業年度に於て經費經理に依り支給した役員賞與相當額を前期賞與額と看做し、昭和十六年度上期まで之を容認することにした。

役員給與のうちの報酬が稅務署に於て否認され、利益處分の賞與と認定せられたるものは、本令の賞與とは關係なく、本令に於ては矢張り報酬として取扱はれる。

(三) 退職金

退職金とは退職したる役員に對し會社が支給する給與である^(七令第一項)。之を支給するに當つて、一時に支給せらるる場合と、恩給の如く長期に涉つて支給する場合とあるが、こゝでは其の支給方法を問題としない。併し乍ら弔慰金、見舞金等の如きものは之を退職金と見ることは出來ぬ。舊勅令では退職金を掲げず、其の準則のないものについては之を臨時の給與として取扱つてゐたが、退職

金を會社の都合に依り在職中に一時に打切り支給する場合は、本令に於ても之を退職金とは見ないで、矢張り臨時の給與として取扱ふの外なからう。

(四) 臨時の給與

臨時の給與とは會社が臨時に支給する給與を謂ひ^(八令第一項)、利益金の處分として行はれる俗に所謂重役賞與の一種である。従つて報酬の如き定期的定額的な給與とは異り、年々經費としては經理されず、又金額、數量、割合等につき一定の準則もない。例へば創立何週年記念賞與、合併慰勞金、本店新築祝典手當、保險契約高何億圓達成記念賞與等の類であるが^(註六四)、舊勅令に依れば役員全部又は大部分に時期を同じくして之を支給する場合には許可を受くることを要し、然らざる場合は許可を要しなかつた。臨時の給與は必ずしも全員に支給する場合のみでなく、或る特定の者にのみ支給される場合があり、之も臨時の給與として取扱はれるのである。

註六四 増資等の場合に於て、役員に對して功勞株として新株を無償を以て提供するが如きも明らかに臨時の給與である。

臨時の給與が、利益金の處分として行はれる場合は、其の支給について商法の規定に従ひ、株主總會等の決議に俟つことを必要とし、本令の規定に拘らず別に商法上の制限が嚴存することを忘れてはならない。

(五) 雜給與

以上に掲ぐるものの外、會社が役員に對して支給する給與は、之を一括して、雜給與と稱せられてゐる(令第一一五條第五號)。例へば社宅の使用、會社自動車の通勤使用、會社所有の電話の自宅設置使用等の如きであり、又、住宅料として一定の金額で定期的な支給されるものは、一見して報酬の如くであるが、基本的な給與ではないから、之も矢張り雜給與の部類に入るのである。此の外に、役員収入となる機密費、交際費等も雜給與に含む。

第二款 役員報酬の制限

(一) 報酬支給の自由限度

舊勅令は役員報酬について準則主義を採り、昭和十四年九月十八日現在を基準として、各會社の給與規定に依り役別に其の最高限度を定めてゐた(舊令第一一五條)。然るに本令は原則として會社の役員全體につき、直前の事業年度に於て支給した報酬の合計額を其の限度とし、之を超えて支給せんとする場合は許可を要するのである(令第一一五條第二號)。従つて其の合計金額の範圍内ならば、個々の支給額は會社が自由に決定し得る譯であり、例へば特定の一取締役に對し、前期よりも多く支給することは會社の任

意であつて、斯かる個々の支給額の變更については合計金額が増加しない限り、政府は之に對して何等の干渉を加へぬ。けれども役員報酬の合計金額を以て取締りの對象としてゐるから、如何なる場合に於ても此の合計金額を超えて任意に支給することは許されず、又此の合計金額は役員個人の数を計算の基礎とするものでないから、役員の増員ありたる場合でも、たゞ夫れだけの理由で許可を得ることは覺えない(註六五)。他に特別の事情がなければ、役員に増員ありたるときは、各個人としての取前は夫れだけ減少することになる。

註五 大藏省理財局配當給與課長伊原隆氏は、昭和十五年十月三十日東京銀行集會所に於て試みたる講演中で、此の點を次の如く説明してゐる。(會社經理統制令に就て、東、京銀行集會所發行)二二頁。

従来の給與令では役別に最高限度を定める準則主義であつたのでありますが、今度は仕事の分量といふものを標準に致しまして、直前の事業年度に於て支給した報酬の總額といふものを、統制の基準と致したのであります。随つて重役の數をお増しになることは自由であります。仕事の分量が殖えない場合には、報酬の増額は許可されないであります。併し仕事の分量に應じ二人が殖えて行つたといふやうな場合には許可されます云々。

此の點は昭和十五年十月二十二日の會社經理審査委員會に於て決定された運用方針中、第十三條關係に明示されてゐる。

ところで役員報酬の合計金額は、直前の事業年度の月數と今期の事業年度の月數とが同一ならば、之を其の儘制限金額とすることが出来るけれども、月數の異なる場合は月割計算によつて、今期の事

業年度の制限金額たるべき役員報酬の合計金額を算出しなければならぬ^(五則)。例へば前期は六箇月で、役員報酬が三萬圓であつたが、今期の事業年度は十二箇月とすれば、月割で計算して今期に支給することの出来る役員報酬の合計金額は六萬圓である。此の月割計算は曆日に依つて行ひ、一月未滿の端數を生じたときは之を切捨てる。

(二) 許可を要する場合

會社が自由に役員報酬を支給することが出来るのは、直前事業年度に支給した合計金額の範囲内である。此の合計金額を超えて役員報酬を支給せんとする時は、勿論許可を受けなければならぬが、勅令に依れば其の他にも許可を要する場合がある。即ち左記の一に該當する場合は主務大臣の許可を受けることが必要である^(二令第一條)。

- 一、支給せんとする役員報酬の合計金額が直前の事業年度に於て支給したる役員報酬の合計金額を超ゆるとき
- 二、直前の事業年度に於て役員報酬を支給せざりしとき
- 三、設立後最初の事業年度の役員報酬なるとき
- 四、合併後最初の事業年度の役員報酬なるとき

五、本令給與規定の適用を受けなかつた會社が適用を受くる會社となりたる後最初の事業年度の役員報酬なるとき

尙ほ此の外、會社職員給與臨時措置令に依り、許可を受けた準則に基き役員報酬を増額したる結果、本令施行後に於て最初に終了する事業年度の役員報酬總額が、直前の事業年度の夫れを超ゆる場合も、許可申請の手續を必要とするのである。

然らば之等の場合に於ける役員報酬の増加支給は果して許可されるであらうか。支給合計金額の増加が役員増加に原因する場合には、事業規模の擴大に伴ひ、絶対に増資の必要ありと認めらるるときは許可されるに違ひないし、又、從來報酬が過少で賞與及び一般手當が過大であつた會社が、本令施行の結果減額せらるべき賞與及び一般手當の一部を報酬に組入れんとする場合も、當局としては之を許可する方針である^(註六六)。尙ほ其の場合に於ける許可申請も、事情の如何に依つて或は許可せられ、或は許可は得られない^(註六七)。即ち會社の營業規模が増資等に依つて擴大した場合の如きは、夫れに應じて許可する方針であるが、現に前後二回に涉つて發表された會社經理審査委員會決定の運用方針に依れば――

- 一、役員報酬の増加支給は左に掲ぐる如き例外として認むるを適當とする場合の外原則として之

を認めない。

(イ) 役員報酬が營業規模、事業種目、所在地域、營業成績の類似する他の會社の一般水準に比し劣れる會社が、一般水準まで之を改善するが爲めに増給する場合（從來報酬が過少にして賞與及び一般手當の一部を報酬に組入れんとする場合を含む）

(ロ) 増資其の他の事由に依り營業規模が擴大したる會社が、其の營業規模の擴大に應じたる増給を爲さんとする場合

二、直前の事業年度に於て役員報酬を支給せざりしとき、又は設立後最初の事業年度の役員報酬なるときは、營業規模、事業種目、所在地域、營業成績の類似する他の會社の一般水準を勘案して、適當と認めらるる額を限度として之を許可する。

三、合併後最初の事業年度の役員報酬なるときは、原則として合併前の各會社の最終の事業年度の役員報酬の合計額の範囲内に於て（一）を準用して適當と認めらるる額を限度として之を許可する。

四、令第七條各號の一に掲ぐる會社（即ち給與規定適用會社）に該當しなかつた會社が、令第七條各號の一に掲ぐる會社と爲りたる後、最初の事業年度の役員報酬なるときは、原則として直前の事

業年度の報酬額を參酌し、（一）を準用して適當と認めらるる額を限度として之を許可する。

（以上昭和十五年十月二十二日會社經理審査委員會決定）

五、會社職員給與臨時措置令に依り許可を受け、又は同令に基き報告し承認を受け、若くは許可を受けたる準則に依り役員報酬を増額したる結果、本令施行後最初に終了する事業年度の役員報酬の合計金額が、直前の事業年度に支給したる役員報酬の合計金額を越ゆることとなる場合には、昭和十六年上期まで之を経過的措置として容認する。

（以上昭和十五年十二月四日會社經理審査委員會決定）

之等の運用方針は、本令給與規定に對する應急的な緩和手段たるに止まり、此の規定の根底を爲す所の原則には何等變更はない。

註六六 從來多くの會社にありては、役員報酬及び社員基本給料は之を少額となし置き、利益のありたる場合賞與及び一般手當を多くして全體の給與の調和を圖つて來たが、今後は賞與制限の結果、減額せらるべき賞與の一部を報酬に組入れることを政府は希望し、斯くの如き場合に於ける役員報酬の増額は、例外として之を認めることになつてゐる。伊原配當給與課長は東京銀行集會所に於ける講演中、此の點を左の如く説明してゐる（會社經理統制令に就て）（東京）

それからもう一つは會社によりまして、報酬といふものを非常に少くして、賞與といふもので賄つて居られる會社が相當あると思ひます。賞與は之から申上げますやうに、一つの制限を受けることに相成りましたので、さういふ賞與の一部を報

酬の中に組入れて賄はれるといふことは無制限ではありませんが、一般の水準に達するまでは重役の報酬の中に賞與を組入れて行くといふことが許可されるといふ方針に決まつたのであります。

註六七 伴食的な平重役の増加に依る役員報酬の増額は、先づ絶望に近いものと見られる。

(三) 將來の統制方針

現在の役員報酬に對する統制方法は尙ほ研究の餘地がある。役員賞與については法定額があるけれども、役員報酬には未だ法定額がない。役員賞與との均衡を圖る爲めにも、役員報酬を法定することは必要であつて、近き將來に於ては法定額に依り役員報酬を規正することになるであらう。現に大藏當局は數千の會社を調査の對象として、其の研究中であると云はれてゐる(註六八)。斯かる法定制が實施されるまでは、法文上暫定的に直前の事業年度の役員報酬の合計金額を以て役員報酬の標準とする趣旨なのである。

註六八 大藏省理財局企畫課長迫水久常氏は、其の講演筆記「會社經理統制令解説」のうちで、此の問題に觸れて次の如く述べらる。

役員報酬に付きましては目下計畫を樹て、居るのであります。會社の規模に應じまして、大體企業總資本といふものを基準とするのだと思ふのでありますが、會社の經營の規模に應じまして役員報酬を法定したい、さういふ標準を作りたいと斯ふ思つて居ります。差當りは出来るだけ早く其の標準を作ります。後に述べる所の委員會に附議しまして、一般に公表致したいと思つて居ります。其の基準に依りまして役員報酬を漸次是正して行きたいと考へて居ります。更に進みまして

はそれを動令に掲げて、役員報酬といふものを法定額に依つて規正する方法を取りたいと存じて居るのであります。營業の規模に應じましてさういふ率を作つて見たいと斯う存じて居ります。(中略)大體一萬位の會社を對象に致しまして、目下研究を進めて居ります。一、二箇月の内には大體標準となるべき金額が出て来るのだらうと思ふのであります。資本金二十萬圓以上の會社、大體一萬二、三千あると思ふのであります。其の内約一萬位の會社を對象として研究致したいと存じて居ります。

第三款 役員賞與の制限

(一) 賞與支給の自由限度

役員賞與については一層嚴重な制限規定が設けてある。之に依れば會社が毎事業年度に於て支給せんとする役員賞與の合計金額は――

- 一、法定賞與額
- 二、前期賞與額

のうち何れか少い金額を以て其の限度とせねばならぬ(令第三三條第二項)。夫れを越ゆる場合には許可を必要とする役員賞與に關しては、役員報酬に先んじて法定の標準を設けた點が注目される。然らば法定賞與とは如何なるものであらうか。

(二) 法定賞與額

法定賞與額は、大藏當局が四千餘の會社から集めた報告書を基礎資料として決定されたもので、(註六九)、閣令の定むる所に依り計算したる當該事業年度の純益金に、閣令の定むる賞與率を乗じて得たる金額が、ここに謂ふ所の法定賞與額に外ならない(令第一三條第三項第一號)。そこで先づ問題となるのが、當該事業年度に於ける純益金の算定方法である。

註六九 法定賞與額が最後の決定を見るに至るまでには、大藏當局は可なりの苦心を拂つたものやうである。此の點について、(「會社經理統制令」) 追水企畫課長は次の如く述べてゐる(解説二二三四頁)。

斯ういふ數字をどうして出したかといふことに付きましては、皆様御疑問と爲さるかと思ふのでありますが、是は大體四千餘の會社を対象と致しまして、各種類の資本金毎に之を分類致しました。其の重役賞與の純益金に對する割合を取つて見たのであります。幾つかの例を探りまして、之は實は私には解らないのであります。何か高等數學の部類に屬する計算方法に依つて、之をグラフに引いたのであります。此の數字は一・八五とか一・六五、大體さういふ風にして出して來た數字を、二拾三入と申しますか、之に近いものは五に付け、〇に近いものは〇にくつ付けて、五と〇といふ數字に直したのでありますけれども、試みに此の數字に依つてグラフをお引きになりますれば、綺麗な曲線が出来るのであります。學問的に基礎資料を四千の會社を対象に求めまして、學問的に計算したものであります。之をやるが故に、決して宜い加減な勘でやつた譯ではありません。其の點を特に御諒解を願ひたいと存じます。之をやつて居ります中に大藏省は實に火事に遭つたのであります。あの爲に之に關する資料を全部焼いて了ひました。其の爲にもう一遍やり直すといふやうな非常に難儀な思ひ出が、

此の數字を見る度に出て來るのであります。決して此の位で宜からうといふやうな所でやつた譯ではないことを、特に一つ御報告して、此の爲に金融課の事務官に一人さういふことの専門家がゐるのであります。苦心をしたことを御報告を致して置きます。

1) 當該事業年度の純益金

本令に於て謂ふ當該事業年度の純益金は、閣令に定むる所に依れば、當該事業年度に於ける會社の決算上總益金より總損金を控除して得たる金額である(同第七條)。此の總益金及び總損金は會社慣行の決算面に據ればよく、税務上の取扱とは全然關係がないことになつてゐる。従つて税務署が調査した結果、税務上の純益金額が如何に増加しやうと、此の計算には何等の影響も與へないのである。併し乍ら純益金の計算に當つては、施行規則の定むる所に依り、左記の金額を總益金から除外することを要する(同第七條第二項)。

一、前期繰越益金又は積立金より戻入れた金額

之等の金額は一見すれば、恰かも當該事業年度の益金の如くであるが、實際には當該事業年度の營業成績に關係のない金額であり、且つ直前の事業年度に於て一應役員賞與の基準となる益金を構成したものであるから、再び此の數字を役員賞與の算定に使用すると云ふことは出來ない。

二、額面以上の價額を以て株式を發行した場合の額面超過額

會社設立又は新株發行の場合には、株式額面以上の金額(即ちプレミアム)は第一回拂込と同時に拂込ませるが、之に依つて其の超過額に該當する金額だけ會社の資産は増加しても、一時的な極めて偶發的な利益に過ぎないのであるから、實際の營業成績に基く益金中に之を加へて役員賞與の對照をするに適せぬ。

三、合併に依つて生じた差益金

會社の合併が行はれるときは、夫れが吸収合併にせよ新設合併にせよ、合併に依つて合併後の會社の益金が増加する場合があり、又、一つの會社が缺損の爲め反對に其の益金が減少する場合もある。併し合併に依つて増加した益金は之また當該事業年度に於ける事業成績には關係のないものであるから、總益金中に算入しないこととする。

四、資本減少に依つて生じた差益金

資本減少に依つて益金を生じても、合併差益金と同様たゞ計算上の益金に過ぎないので、當該事業年度の事業成績には關係のないものとして、之を總益金中から控除する。

之等の金額を控除した當該事業年度の總益金が、始めて役員賞與の對照となり得るのであるが、

一方此の總益金中から差引く總損金についても、左記の金額を控除する必要がある(第七條第二項)。

一、直前事業年度よりの繰越損金

總益金中から繰越益金又は戻入れ積立金を控除すると同様の意味に於て、直前事業年度よりの繰越損金も當該事業年度の總損金中から之を控除せねばならぬ。

二、當該事業年度に納付したる又は納付すべき税金

當該事業年度に於て既に會社が納付した税金は勿論、未拂税金又は税金引當金として損金に計上した金額も、ここでは當該事業年度の總損金中から控除する。控除されるものは法人税、臨時利得税、第一種所得税、第一種所得税、附加税(此の二つは舊税法のもの)、法人税法施行規則第二十九條に定むる租税(即ち内地に本店又は主たる事務所を有する法人の外地に於ける資産又は營業に對し當該外地の法令に依り賦課する特別所得税)等である(註七〇)。

註七〇 改正税法に依れば、改正税法施行後最初の事業年度に於ける直前の事業年度分たる――

第一種所得税

第一種所得税附加税

外地に於ける特別所得税

臨時利得税

第四章 役員及び社員の給與

法人所得税

等は損金に算入しないことになつてゐるが、本令に於ては其の制限がないから、更らに遡つて古い事業年度分の之等の税金を當該事業年度に於て納税した場合でも、之を總損金中から控除することが出来る。

尙ほ改正税法では、法人資本金も損金に算入しないことになつてゐるが、本令では之を損金と見ることになつてゐるから注意を要する。

當該事業年度に生じた利益處分として資産償却に充てたものは、夫れだけ資産の減少を補填したことになるから、其の金額を總損金に算入せねばならぬ(明第七條第三項)。

(2) 純益金に乗じて法定賞與額を算出する割合

法定賞與額は右の純益金に一定の割合を乗じたもので、其の割合は拂込資本金額に依つて左の如き二十七段階に分れてゐるが、拂込資本金額は當該事業年度中に變化を生ずることがあるから、日割平均額に依ることとする(八條)。

拂込資本金二十萬圓以下なるとき	百分の一〇・四五
二十萬圓を超え三十萬圓以下なるとき	百分の九・三五
三十萬圓を超え五十萬圓以下なるとき	百分の八・一〇
五十萬圓を超え七十萬圓以下なるとき	百分の七・四〇

七十萬圓を超え百萬圓以下なるとき	百分の六・七〇
百萬圓を超え百五十萬圓以下なるとき	百分の六・〇〇
百五十萬圓を超え二百萬圓以下なるとき	百分の五・五〇
二百萬圓を超え三百萬圓以下なるとき	百分の四・九五
三百萬圓を超え四百萬圓以下なるとき	百分の四・五五
四百萬圓を超え五百萬圓以下なるとき	百分の四・三〇
五百萬圓を超え七百萬圓以下なるとき	百分の三・九〇
七百萬圓を超え一千萬圓以下なるとき	百分の三・五五
一千萬圓を超え一千五百萬圓以下なるとき	百分の三・一五
一千五百萬圓を超え二千萬圓以下なるとき	百分の二・九〇
二千萬圓を超え二千五百萬圓以下なるとき	百分の二・七五
二千五百萬圓を超え三千萬圓以下なるとき	百分の二・六〇
三千萬圓を超え四千萬圓以下なるとき	百分の二・四〇
四千萬圓を超え五千萬圓以下なるとき	百分の二・二五

- 五千萬圓を超え七千萬圓以下なるとき 百分の二・〇五
- 七千萬圓を超え一億圓以下なるとき 百分の一・八五
- 一億圓を超え一億五千萬圓以下なるとき 百分の一・六五
- 一億五千萬圓を超え二億圓以下なるとき 百分の一・五五
- 二億圓を超え二億五千萬圓以下なるとき 百分の一・四五
- 二億五千萬圓を超え三億圓以下なるとき 百分の一・四〇
- 三億圓を超え四億圓以下なるとき 百分の一・二五
- 四億圓を超え五億圓以下なるとき 百分の一・一〇
- 五億圓を超ゆるるとき 百分の一・〇〇

此の割合に依つて算出された法定賞與額が、百圓未満の端數を生じたときは之を百圓に切上げ(令第一三)。例へば日割平均拂込資本金六十萬圓の會社が、當該事業年度に純益金三萬圓を擧げたと(令第一三)きの法定賞與額は――

$$30,000 \times \frac{7.4}{100} = 2,300$$

となり、又、日割平均拂込資本金二千萬圓の會社が純益金四百萬圓を擧げたとすれば――

$$4,000,000 \times \frac{2.9}{100} = 116,000$$

が其の法定賞與額となる。

尙ほ此の法定賞與額は、當該事業年度に於ける純益金に依つて之を算出するのであるから、缺損會社の場合には法定賞與額がなく、従つて許可なくしては役員賞與を支出することが出来ぬ。

(三) 前期賞與額

本令で前期賞與額と謂ふのは、直前の事業年度に於て支給した役員賞與の合計金額のことである(令第一三)。舊臨時措置令では相當の事業年度を標準としたが(舊令第九條、第二項)、本令は直前の事業年度を採る。ところが當該事業年度の月數と直前の事業年度の月數と異なる場合に、之を標準として支給するならば、直前事業年度の月數が少く、當該事業年度の月數が多いときは、賞與の支給額は少額となる不都合を生ずるから、斯くの如き場合には直前の事業年度につき、支給した役員賞與の合計金額を直前事業年度の月數を以て除し、夫れに依つて得たる平均月額に當該事業年度の月數を乗じた金額を前期賞與額と看做し、前掲の法定賞與額と之を對照せしめるのである(令第九條、第一項)。

$$\frac{\text{直前事業年度の賞與合計額}}{\text{直前事業年度の月數}} \times \text{當該事業年度の月數} = \text{令第十三條第一項の金額}$$

此の月數は曆に依つて計算し、一月未満の端數を生じたときは之を切捨てる(令第九條、第二項)。

前期賞與額は直前の事業年度に於て支給した役員賞與の合計金額であつて、之を法定賞與額と對照し、何れか少い額を以て當該事業年度に於て支給すべき役員賞與合計金額の限度とするのであるが、偶々直前の事業年度に賞與を支給せなかつたり、又は其の支給額が非常に少い場合には、別に前期賞與額と看做すべき金額についての規定が設けられてゐる(令第三三條)。此の點は役員報酬の場合よりも餘程寛大である。

- 一、前期賞與額が法定賞與額に達せざるときは、法定賞與額の二割に相當する金額、但し二割増に相當する金額が法定賞與額の七割に達せざるときは法定賞與額の七割に相當する金額
 - 二、直前の事業年度に於て役員賞與を支給せざりしとき、又は設立後最初の事業年度に於ける役員賞與を支給するときは法定賞與額の七割に相當する金額
 - 三、合併後最初の事業年度に支給する役員賞與なるとき、又は本令給與規定の適用を受けなかつた會社が、其の適用を受けることになつた後の最初の事業年度に支給する役員賞與なるときは(一)の規定に拘らず法定賞與額の七割に相當する金額
- 之等の金額は、何れも前期賞與額と看做される金額であるが、(一)の場合は之を法定賞與額と比較して、其の少い方の額以下の賞與の支給を認め、(二)及び(三)の場合は法定賞與額の七割に相

當する金額を法定賞與額と認めて、夫れが其のまま制限額となる。

(四) 許可申請

役員賞與は法定賞與額と前期賞與額のうち、何れか少い方の金額の範圍内ならば其の支給は自由であるが、夫れを超過する支給も禁ぜられてゐるのではなく、此の場合には主務大臣の許可を受くことを必要とする(令第三三條)。此の場合には、會社は別掲第五號様式に依る許可申請書を提出せねばならないが(同條二)、許可申請書は三通を要し、會社の本店又は主たる營業所の所在地を所轄する稅務署を経由するのである(同條四)。

(五) 許可方針

會社經理審査委員會の決定せる運用方針に依れば、役員賞與に關する許可申請については、左の如き方針に基いて之を處理される。

一、法定賞與額を越ゆる賞與支給は原則として之を許可しない。けれども

(イ) 本令施行前に最終に決算を確定した事業年度に於て支給した役員賞與額が、其の役員賞與を支給せんとする事業年度の法定賞與額を越ゆる會社について

A 本令施行後最初に決算を確定する事業年度の役員賞與にありては前期賞與額の七割相當

額を限度として許可するが、一年を一事業年度とするものにおいては、其の限度を前期賞與額の三分の二相當額とする。

B 本令施行後第二回目に決算を確定する事業年度の役員賞與にありては、(A)に基く許可を受けて支給したる前期賞與額の八割に相當する金額を限度として許可する。

C 本令施行後第三回目に決算を確定する事業年度の役員賞與にありては、(B)に基く許可を受けて支給したる前期賞與額の八割に相當する金額を限度として許可する。

(ロ) 事業の性質上又は操業開始に至らざる等の爲め、利益著しく低く、法定賞與額を其のまゝ適用するを不適當とする場合にありては、其の實情に従ひ特別の取扱を爲すことが出来る。

二、法定賞與額を越えざる限度に於て前期賞與額の二割に相當する金額を越ゆる賞與の支給は原則として之を許可しない。但し

(イ) 一年の内に於て上期及び下期につき、事業の性質上、其の利益金に定例的なる高低を存する會社にありては、前年相當期の賞與額を前期賞與額と看做すが、此の場合に前期賞與額を越えて許可したる金額については、之を次期の賞與支給に關し前期賞與額に算入しないやう措置する。

(ロ) 前期賞與額が當該事業年度の突發的事情に依り減額せられたりと認めらるる場合にありては、前々期の經常的と認めらるべき賞與額を前期賞與額と看做すこととする。

三、直前の事業年度につき役員賞與を支給しなかつた會社が、法定賞與額の七割を越ゆる賞與を支給せんとする場合は、原則として之を許可しない。

四、設立後最初の事業年度につき、法定賞與額の七割に相當する金額を越ゆる役員賞與を支給せんとするものも原則として之を許可しない。

但し既設會社より其の事業の一部を分割し、之を主體として新會社となしたるものの個人經營が會社となりたるもの等にして、既設會社の役員賞與の實情に鑑み、之を新會社の原則に依り取扱ふことが不適當と認めらるる場合は、法定賞與額の範圍内に於て適當と認めらるる金額を限度として之を許可する。

五、合併後最初の事業年度につき支給する役員賞與に關しては、原則として法定賞與額の範圍内に於て合併前の各會社の最終の事業年度の役員賞與の合計額を前期賞與額と看做し得べき金額を限度として之を許可する。なほ合併前の各會社の賞與の合計額が、著しく法定賞與額を越ゆる場合に於ては、法定賞與額まで急激に減少せしむるを不適當と認めらるる場合に於ては、四の

(一)の(イ)に應じて取扱ふ。

六、本令給與規定の適用を受けなかつた會社が、適用を受くる會社となつた後、最初の事業年度につき支給する役員賞與なるときは、原則として法定賞與額の範圍内に於て前期賞與額の二割増を限度として之を許可する。(以上昭和十五年十月二十二日會社經理審査委員會決定)

七、直前事業年度までは經費處分に依り、役員賞與に相當する金額を支給し來りたる會社が、本事業年度に於て役員賞與を支給せんとするときは、令第十三條第二項第二號の規定の適用を受くべきものなる所、之が許可に際しては直前の事業年度に於て經費處分に依り支給したる役員賞與相當額を前期賞與額に代用し、令第十三條の規定及び第一回委員會の運用方針四を準用する。(昭和十五年十二月四日會社經理審査委員會決定)

斯くして本令に依り賞與を支給したる後、稅務上の認定賞與等ありたる場合と雖も、本令に依る給與は之が爲めに何等の影響を受くることがない。

第四款 役員退職金の制限

(一) 支給の自由限度

役員退職金については舊勅令では準則主義に依り、準則のないものは之を臨時の給與として取扱つたが、本令は退職金に關する規定を設け、一定の限度を超えない場合、又は主務大臣の許可を受けた準則に依り支給する場合は許可を要しないが、其の他の場合は許可を要することとした。即ち本令に依れば、退職役員に對する退職金にして、政府の許可を受けずして支給し得る場合は次の二つである(令第一四條)。

一、閣令の定むる限度を超えざる退職金を支給せんとするとき
二、閣令に定むる所に依り主務大臣の許可を受けたる準則に依り退職金を支給せんとするとき

(二) 法定退職金

(一)の場合の限度は、退職役員退職前一年間に支給したる報酬金額(賞與を含まず)に、其の役員としての在職年數の二分の一を乗じて得たる金額である(令第一四條)。例へば昭和十六年一月末退職の者については、昭和十五年二月より昭和十六年一月末までに支給した報酬金額に、退職役員在職年數の二分の一を乗じて得たる金額の範圍内ならば、會社は自由に退職金を支給することが出来る。而して此の場合に於ける在職年數は曆に依り之を計算し、一年未滿の端數を生じたるときは之を切上げて一年とする。若し會社が其の退職役員に對して既に退職金を支給したことがある場合(註七)に

は、其の退職金支給後に於ける在職年數に依つて計算すればよい。

註七一

閣令第十一條第一項に「會社が當該退職役員ニ對シ退職金ヲ支給シタル場合」とあるは、所謂打切り計算の場合を謂ふのであつて、從來の退職金支給内規等を改正する爲め、其の内規に依り打切り計算を行ひ、在職中の職員に對して一切の退職金を支給する場合がある。斯かる打切り計算を爲したる部分の年數は本令の在職年數に通算しない。

又、同一會社の平取締役から常務取締役へ、常務取締役から平取締役へ、監査役より取締役へ、取締役より監査役へ（就任したる役員の退職に當りては、其の役員が前職を退任するときに退職金の支給を受けてゐなければ、前後を通算してこゝに謂ふ在職年數と見てよいが、前職について退職金の支給を受けてゐるならば、前の在職年數を之から差引き、其の後の在職年數のみ）に依つて計算するのである。

會社の役員にして支配人、工場長又は技師長を兼任する場合は、役員としての在職年數に應じて役員退職金の支給を受け、又、社員としての在職年數に應じ社員退職金（社員退職金も準則に依り其の在職年數に應じて決定される）の支給を受けることになり、同じ年數が二重に計算されるが、之は其の資格を異にするから差支ない。假りにAは二十年の間同一會社に勤めてゐたとする。最初の十五年間は純然たる社員としての資格であつたが、次の五年間も引續き社員であり、且つ常務取締役を兼ねてゐた。此の場合に於ける退職金の計算方法は、社員については現在も社員の資格が續いてゐるから、二十年間全部を社員の期間として計算することが出来る。重役の期間は五年間であるから、其の期

間のみを取る。假令退職金を受ける者は一人であつても、常務取締役と社員と二つの資格を持つてゐる限り、退職金については其の期間を別々に計算する必要がある。

(三) 準則に依る退職金

次に主務大臣の許可を受けたる準則に依り、退職金を支給せんとするときも許可を受ける必要はない。夫れで準則に依り退職金を支給するには、先づ以て其の準則につき許可を受けて置かねばならぬ。從來、會社に内規があり、或は慣習等があつても、本令に依つて許可を受けなければ、其の準則は準則としての効力がなく、従つて斯かる内規、慣習等に依り退職金を支給するのは明らかに違法である。會社が準則につき許可を受けて置くときは、之に定めたる範囲内に於て退職金を支給することは會社の自由であるから、會社の爲めにも非常に便利であつて、假令法定退職金を超過した支給と雖も準則に定むる範囲内である限り、其の都度許可申請の手續をなす必要はない。併し乍ら役員退職金の準則につき許可を必要とするのは、法定退職金を超えて支給せんとする場合であつて、若しも其の支給額が法定退職金の範囲内に止まるならば、別に準則について許可を受けて置く必要もなからう。之は支給額の少い場合のことであつて、普通は勅令の命ずるがまゝに、會社として準則の許可を受けることを怠つてはならぬ。

役員退職金の準則を制定するに當つて、其の最高限度を如何に定むれば可なるかは、各會社、各役員に依りて事情を異にし、一般的には之を決定することが難いのであつて、要するに當局の認定に依り、妥當なりとせらるる程度に於て許可されるものと思ふ。又、「取締役會の決議に依る」と定むるが如き支給の金額、割合等の不確定のものは準則とは認めることが出来ないで、成る可く具體的に之を規定する必要がある。

(四) 許可申請

(1) 役員退職金の準則

役員退職金の準則につき、主務大臣の許可を受けんとする會社は、別掲第六號様式に依る許可申請書三通を作成し、會社の本店又は主たる事務所所在地を所轄する稅務署を経由して、之を主務大臣に提出しなければならぬ(附第一二條第二項、第四五條第二項)。許可を受けたる退職金の準則を變更せんとする場合も、同様の手續を以て主務大臣の許可を受ける必要がある(附第一二條第二項)。

(2) 役員退職金の支給

役員退職金の支給額が、準則に定むる金額の範圍内ならば許可を要しないが、之を超えて支給せんとするときは其の都度許可を受けなければならぬ(附第一二條第二項)。此の場合に於ける許可申請書は別掲第七

號様式に依り(附第一三條)、準則の場合と同様の手續を以て之を主務大臣に提出するのである(附第一四條)。

(五) 許可方針

役員退職金の限度は、役員賞與の法定額とは異り、役員退職金を此の限度に抑制せんとするものではなく、單に許可を要せずして支給し得る限度を規定したもので、政府當局は之を以て役員賞與の適正なる基準であるとは考へてゐない(註七)。従つて此の限度を超える場合であつても、報酬賞與の制限を免れる爲めの不當に脱法的のものであるとか、誰が見ても不相當と思ふもの以外は大體に於て許可されるであらう。昭和十五年十二月四日の會社經理審査委員會は勅令第十四條關係の運用方針を左の如く決定した。

(1) 準則の許可

役員退職金の準則については、當分のうち會社の營業規模、事業種目、所在地域、營業成績、役員在職年數、資格等を勘案し、又、當該會社に於ける從來の役員退職金に関する内規、從來の役員退職金支給の實蹟等を參酌し、不適當なりと認められざる限り之を許可するが、準則にして「取締役會の決議に依る」と定むるが如き支給の金額、割合等の不確定なるものは之を認めない。

(2) 準則に依らざる役員退職金の支給

準則に依らざる役員退職金の支給については、勿論、施行規則第十一條に定むる範圍内ならば問題はないが、夫れ以上を支給せんとすれば許可を要する。此の許可は當分のうち、會社の經理の状況、營業規模、從來の役員退職金支給の實績及び退職役員功績、在職年數等に照らし、不適當なりと認められざる限り之を許可する。

註七一 伊原隆氏講述「會社經理統制令に就て」二六頁。

(3) 役員退職金許可の標準

更らに役員退職金許可の標準について、會社經理統制令施行後の在職期間に對するものに関しては、漸次に適正なる規準を設けることに方針を決定したが、其の結果、必要ありと認むるときは前記の方針に依り許可した準則を變更させる爲め、必要な措置を講ずることある旨を聲明してゐる。

第五款 役員の臨時の給與

舊勅令に依れば、役員に對する臨時の給與は、一定の額までは自由に支給せしめ、夫れを越ゆる額は主務大臣の許可を受くることを必要とした(舊勅令第二條)。然るに本令では、臨時の給與は其の金額の多少に拘らず悉く許可を受けなければならぬ(本令第二條)。従つて現行法規の下にあつては、臨時の給與につ

ては之を自由に支給し得る限度と云ふものがない。

臨時の給與につき許可を受くるには、別掲第八號様式に依る許可申請書を主務大臣に提出せねばならぬ(本令第四條)。此の申請書は三通を要し、會社の本店又は主たる事務所の所在地を所轄する稅務署經由とする(本令第四條)。

第六款 役員雜給與の制限

(一) 雜給與の準則

雜給與については、舊勅令には特に其の規定を設けず、一般に給與として之を取扱つたが、本令は役員についてのみ雜給與の規定を設け、社員については此の規定がない。役員に支給する雜給與については準則を定め、其の準則に従つてのみ支給し得るのであつて、準則に定めたもの以外の支給を許さぬ(本令第二條)。

(二) 準則の報告

本令給與規定の適用を受くる會社は、國家總動員法第三十一條の規定に依り、閣令の定むる所に従ひ本令施行の際に於ける役員雜給與の準則を主務大臣に報告せねばならぬ(本令第三條)。此の報告は本

令施行後三十日以内に行ふことを要し、別掲十六號様式に依る報告書三通を作り、會社の本店又は主たる事務所の所在地を所轄する税務署を経て、之を主務大臣に提出するのである(則第二八條)。

(三) 準則の承認

給與規定の適用を受けなかつた會社が、適用を受くる會社となつた場合には、役員雜給與の準則につき主務大臣の承認を受けなければならぬ(令第三四條)。(註第三項)承認の申請には別掲第十六號様式に依る承認申請書を主務大臣に提出するのであるが、其の手續は前の場合と同様にすればよい(則第四條)。

(四) 準則の制定又は變更

從來、役員雜給與の準則なき會社が之を制定し、又は既に存在した準則を變更せんとする場合に、其の制定又は變更につき主務大臣の許可を受けなければならぬ(令第三二條)。(註第五項)此の場合にも別掲第十六號様式に依る許可申請書を主務大臣に提出するのである(則第三三條)。(註第一項)申請手續は他の場合と同様である(則第四條)。

(五) 制定、變更又は廢止の命令

役員雜給與の準則を缺く會社、又は其の準則があつても不完全なる會社に對しては、主務大臣は之が制定、變更又は廢止を命ずることが出来る(令第三二條)。(註第二項)。

(六) 雜給與支給の限度

苟くも雜給與に關する限り、會社の報告し、承認を受け、許可を受け、又は命令に依り制定し、變更したる準則に依るの外は、役員に對して之を支給することが出来ないものであるから、此の場合に於ける準則は絶対的のものであつて、準則を別にしては、他に雜給與の支給につき其の許可を受ける途がない。故に雜給與の支給は如何に少額のものとも雖も、洩れなく之を報告し又は其の承認を求めらることを要する。

役員給與の種類と其の限度

種類	性質	限度	備考
報酬	會社が役員に對し一定の金額に依り定期に支給し、經費として經理するもの	直前事業年度に支給した合計金額	(一) 直前事業年度の支給合計額を超過する時 (二) 直前事業年度に役員報酬のなかつた時 (三) 設立後又は合併後最初の事業年度の時、以上は許可を要す
賞與	定期に利益處分に依り支給するもの	法定賞與額と前期賞與額とのうち何れか其の低い方の金額	前期賞與額が法定賞與額より少い場合は前期賞與額の二割増(但し法定賞與額の七割まで)を認む

退職金	臨時給與	雑給與
退職したる役員に對し支給するもの (一) 退職前一年間に支給した報酬金額に在職年數の二分の一を乗じて得た金額、又は (二) 準則に依る支給額	臨時に支給するもの 自由に支給し得る限度はなく、總て主務大臣の許可を要す	前記諸給與を除くの外役員に對し支給するもの 準則に定めたもの以外の支給を許さず
準則の制定及び其の變更に主務大臣の許可を要す		準則は報告し、承認又は許可を受け、制定、變更又は廢止を命ぜられることがある

第五節 社員の給與

舊勅令に依れば、社員の給與規定は昭和十四年九月十八日現在に於ける給料手當の準則に依らしめ(五條)、期日前に準則のない會社では主務大臣の許可を得た準則に依らしめたのであるが(七條)、本令では基本給料として適正と認めらるる初任給及び昇給の標準を法定するの外、賞與についても一

定の標準を設け、從來の準則主義を廢して給與の適正化を圖ることとなつた(註七三)。尤も特殊の手當、退職金等については準則主義を採つてゐる。

註七三 給與統制の準則主義が放棄された事情については、追水企畫課長は其の講演筆記「會社經理統制令解説」のうちで左の如く述べてゐる。

從來施行し参りました會社職員給與臨時措置令に於きましては、大體準則主義といふものを採用致して居りまして社員重役を通じて給與は原則として準則に依つてやることを命じて居つたのであります。今回の勅令は原則として其の準則主義といふものを廢めまして、總額に對する規正をするといふ方針に改めたのであります。従つて總額で規正するものに就て從來御提出に相成りました準則はもう用が無いのであります。之を變更爲さうと廢め爲さうと、或は之を維持爲さうと會社の御勝手でありまして、役所との關係に於きましては準則といふものはもう關係がなくなつたのであります。役所の方では準則といふものを相手にしないこととしたのであります。總額の規正で以て取締の對象として居るのであります。従ひましてよく御質問がござりますが、今までの色々な制限は今までの準則の範圍で又さういふ制限があるのか、今まで届出した準則の範圍でさういふ制限があるのかといふ御質問がありますが、あの準則は全然關係がないのでありますから、あの準則に依つて縛られるといふことはありませぬ、特に申上げて置きたいと思ひます。

第一款 社員給與の種類

社員給與の種類については、舊勅令では之を區別せずに殆んど一率に取扱ひ、準則に依つて統制の目的を遂げやうとしたのであるが、本令では社員給與を左の五種類に分け、各別に其の規定を設

けた。社員給與の五種類は左の如きものである(令第一七條一)。

- 一、基本給料
- 二、手当
- 三、賞與
- 四、退職金
- 五、臨時の給與

以下、之等の五種類の社員給與の性質について述べよう。

(一) 基本給料

基本給料とは、會社が社員に對して一定の金額に依り、定期に支給する所の給與のうち其の基本となるべき固定給を謂ふのである(令第一七條二)。之は普通に給料と呼ばれてゐるが、其の觀念を明確ならしむる爲め、本令では特に基本給料なる名稱を用ひた。即ち社員諸給與の基本となる點を重きに置いたのであつて、手当にせよ、賞與にせよ、將た亦た退職金にせよ、此の基本給料に基いて決定されるのである。基本給料に缺くべからざる要件は、夫れが固定的な性質を有することであらねばならない。月俸二百圓とか、年俸三千圓とかいふやうに、一定の金額で一定の時期に支給されるのが、

基本給料の基本給料たる所以である。併し一定の金額を定期に支給する給與であつても、手当に類するものは含まない。

(二) 手 當

本令の定義に依れば、手当とは基本給料を除くの外、會社が社員に對し定期に若くは職務に關し一定の事實ある場合に、一定の金額數量若くは割合に依り支給する給與、又は繼續して利用せしむる住居其の他の施設を謂ふとある(令第一七條三)。之に依れば手当は基本給料以外のものであるが、併し手当として取扱はれるには次の條件を具備することを要する。

(1) 定期に一定の金額を支給するもの

手当は定期的に支給される點で、後に説明する臨時の給與と異なる。此の種の給與は繼續して支給されることを其の特徴とし、一回支給されるときは更に二回目の支給が期待されるのであつて、必ずしも毎月支給があるとは限らないが、隔月又は三箇月目といふが如く、常に一定の間隔を置いて支給されるものならば、總て之を社員手当と見ることが出来る。併し其の間隔も程度の問題であつて、餘り長きに涉るときは寧ろ臨時の給與に近くなる。物價手当、家族手当、在勤手当等はこゝに謂ふところの手當である。

(2) 一定の事實ある場合に一定の金額を支給するもの

夫れが給與である爲めには、必ず職務の對價として支給されるものたることを要し、こゝに一定の事實と云ふのも勿論職務に關してある。例へば居殘、宿直、皆勤等は、職務に關する一定の事實と見做すことが出来るのであつて、之等の事實に基いて一定の金額が支給される場合に、其の給與は本令の手當となる。居殘手當、宿直手當、皆勤手當等は之に屬する。

(3) 一定の事實ある場合に一定の割合に依り支給するもの

手當は必ずしも一定の金額を以て支給されるとは限らない。集束手當、保險外交員の保險募集手當(又は懸賞金)等の如く、金高に應じた一定の歩合に依り支給されるものがある。

(4) 一定の事實ある場合に一定の數量に依り支給するもの

手當が實物給與である場合には、一定の金額又は割合の代りに一定の數量に依り支給される。例へば毎年一回乃至二回に被服を支給する場合の如きは即ち是である。併し乍ら其の支給が職務の對價たる給與の額に關係なく行はれ、其の物の支給を受けることが職務上の義務の遂行に必要な場合、即ち守衛に制服を支給し、タイピストに上つ張りを支給する等は手當給與に該當しない。實物を以て支給する手當は、其の物の支給が職務の對價たることを必要とし、一方的に會社の經費を以

て支給される物は手當とはならぬ。

(5) 繼續的に利用せしむる住居其の他の施設

此の場合は物夫れ自體の支給ではなく、物の繼續的に利用に依つて生ずる特定の利益の支給を意味する。住居については住宅の無償利用等であり、其の他の施設としては會社所有の電話自宅架設利用、自動車の公務以外の利用等が挙げられる。

手當の種類は雜多であつて、其の名稱、内容は會社に依つて必ずしも同一でないが、要するに以上の事項に該當するものは、其の名稱の如何を問はず本令の手當として取扱はれる。例へば交際費、機密費等であつても、夫れが渡切りのもので會社計算に關係なく、而かも定期に若くは一定の事實ある場合に支給される一定金額なるに於ては、之を手當と見ることが出来る。

然るに本令では手當を特殊の手當と一般の手當とに大別し、前者は之を準則に依りて定め、後者は之を賞與に加算するのである。準則に依つて定める特殊の手當には左の如きものがある(令第二)

(1) 在勤手當、僻地手當其の他特殊地域に在勤するに因り支給する手當

例へば外地勤務の社員に對し、特別に支給するが如き手當の多くは此の種の手當に屬する。

(2) 危險手當其の他生命、健康等に關し危險又は有害なる特定の勤務に従事するに因り支給する

手当

此の種の勤務は大なる危険又は不安を伴ふから、通常の勤務に比して遙かに献身的であり、夫れ丈けに會社としても之を優遇する意味に於て特別の手當を支給し、其の勞苦に報ゐる所がなければならぬ。

(3) 居残手当、宿直手当其の他特定の追加勤務に對し支給する手当

通常の勤務時間外の勤務に對し支給される手当であつて、例へば夜勤手当、宿直手当、早出手当の外に、祝祭日の臨時出勤に對する手当、會社内の各種委員會の委員に對する手当等も、特定の追加勤務に對し支給する手当と云ふことが出来る。

(4) 家族手当

此の手當については閣令に其の詳細なる規定を設けてゐる(附第二九條)。之は政府の實施してゐる官吏の家族手当と同一であつて、薄給者の爲めに其の家族に對する扶養の義務の補助を目的とし、基本給料月額百圓以下のものについてのみ認められる。

(5) 食事手当又は被服手当

(6) 歩合に依り支給する手当

物品販賣員(セールスマン)、保險外交員等に支給する手当は、多くの場合歩合に依り支給される手当である。

(7) 現物を以て支給する手当

食事又は被服の支給は之に屬する。會社の補助に依り市價の半額程度にて晝食を支給する場合も、此の種の手當として取扱はれる。

尙ほ此の外に、閣令を以て本令に依り社員手当と看做す特殊の手當を定めてゐるが、夫れは左の如き種類の手當である(附第二〇條)。

(1) 傷病手当

(2) 退職者に對する手当

(3) 應召者又は入營者に對する手当

退職者、應召者、入營者等に對する手当とは、原則として給料其の他の諸給與全部を指すが、應召中等に基本給料其のまゝを支給する場合は基本給料として取扱はれる。

(4) 集金手当、出納手当、出札手当等金錢取扱に對する手当

(5) 特殊地域通勤手当

- (6) 交通業に従事する社員に對する無事故手当又は乗車手当
- (7) 電力供與業又は瓦斯供與業に従事する社員に對する電力又は瓦斯盜用防止手当
- (8) 保険料の補助

職員健康保險法及び健康保險法に基く會社の法律上の業務負擔に屬する部分は給與ではなく、寧ろ福利施設費として取扱はれるのであるが、法律上の義務負擔の部分を超えて、會社が之を補助するときに保険料の補給となる。

- (9) 繼續して利用せしむる住宅其の他の施設又は便益

- (10) 其の他前各號に準ずるもの

之等の手当は、特殊勤務に従事したとき、特殊の事由に依るとき、又は金額の僅少と認められる程度のとき等であつて、普通觀念上の賞與とは著しく異つてゐるから、賞與の制限計算に加算される一般的手当とは區別し、特殊の手当として特に其の規定を設け、何れも準則に依り之を支給せしむることとした。従つて之等の手当以外の手当は一般的手当となる譯であるが、一般的手当については其の規定を缺き、賞與に之を加算して支給の限度を定めるに過ぎない(令第一七條第二項)。賞與の算定に當つて一般的手当を加算するのは、之を賞與と同視するからであらう。

一般的手当の實例を擧ぐれば、社員に住宅其のものを貸與するのではなくて、住宅手当として一定の金額を支給するときは、特殊の手当とは見られないで一般的手当となり、又、皆勤手当、物價手当、職務手当 一定の役名を有する者に對し毎月定額を支給する所謂役手当等の如きものも之に屬する。家族手当は其の限度を超えた部分が一般的手当となり、特殊の手当の性質を失つて了ふ。

(三) 賞與

賞與とは基本給料及び手当以外に、會社が社員に對し定期に支給する給與を謂ふのである(令第一七條第三號)。之を年末手当、中元手当と呼ぶところもあるが、定期に之を支給しても、一定の金額又は一定の割合に依るものでないから、其の點で手当には該當しない。併し毎決算期に支給すると云ふことは、賞與の特有性とも見られるのであつて、定期的なものでなければ假令賞與の名稱を附すると雖も、本令の賞與たることを得ない。従つて臨時的な記念賞與と稱するもの、如きは臨時の給與に屬し、こゝに謂ふところの賞與の取扱ひは出來ぬ。

(四) 退職金

退職金とは、會社が退職したる社員に對し支給する給與、又は之に相當する金額にして在職中に社員に對し前拂ひするものを謂ふのである(令第一七條第四號)。普通の退職金は、退職後に恩給とか退職慰勞金、