

従業員の株式保有と会社の経営・支配 (四)

菱 田 政 宏

(目次)

- 第一節 序 説
- 第二節 従業員持株制度
 - 第一款 従業員持株制度の意義・性質
 - 第二款 従業員持株制度の沿革
- 第三節 従業員株主の地位と会社の経営・支配 (以上三巻一号まで)
- 第四節 従業員株式取得の方法・価額
 - 第一款 株式取得の方法
 - 第二項 新株の引受
 - 第三項 株式の譲受
 - 第三項 株式提供の範囲と提供株式の種類 (以上本号)
 - 第二款 株式取得の価額及び代金支払の方法 (以下つづく)
 - 第一項 株式取得の価額
 - 第二項 代金支払の方法
 - 第三項 会社による援助
 - 第五節 結 語

従業員の株式保有と会社の経営・支配 (四)

第四節 従業員株式取得の方法・価額

従業員による株式の取得は、通常の方法による株式の引受や株式の譲受によってもなされうる。しかし、従業員の株式取得を容易にし、それを促進するためには、通常の株式引受や株式譲受に比較して、有利乃至便利な方法・価額で取得せしめることが必要とせられる。したがって、従業員株式取得の方法を考察するに当っては、従業員が従業員たる地位において会社の株式を取得する場合、その取得の方法について、通常の株式の引受や株式の譲受によって取得する場合に比較して、有利乃至便宜な取扱いがなされうるかどうか、なされうるとすればその限界如何、あるいは他の一般株主の利益保護方法如何などの問題が関連してくるので、これらの点についての検討をすることも必要となる。

第一款 株式取得の方法

第一項 新株の引受

一 株式の公募に際して、従業員に株式を取得させるために、事実上、従業員に公募株式を割当てることも可能である。^① もっとも、株式公募に当り、取締役会が割当自由の権限にもとづいてただ事実上、その株式を従業員に割当てる場合、発行条件均等の原則に従い、その引受人が従業員であるか否かによって、発行価額その他の発行条件について差別待遇をすることが許されず(商法二八〇条ノ三参照)、またその発行価額は、既存の株主に不利益を与えるような著しく低い価額であることは許されない(商法二八〇条ノ一〇以下参照)。したがって、このような方法では、一般に、

従業員は市場より株式を買入れるよりも、証券会社の売買手数料の分だけ低い価額あるいは市場価額より僅少低い価額で株式を取得することができるという位の有利性しかないわけであつて、実質上、従業員の株式保有を積極的に推進せしめる基因とはあまりなりえないであろう。

もっとも、優良な内容をもつ非上場会社や非公開会社などでは、一般人による株式引受が期待できないのでこの方法は会社の実情に詳しい従業員を対象として、資本を調達する手段として相当実効性のあることもあろう。

① この決定は取締役会の決議によつてなす（八木・前掲（竹田記念）二六〇頁）。そしてこの取締役会の決定は、会社の方針・予定たるにとどまり、これにもついで例えば従業員組合と契約を締結したとしても、会社はそれにより単に債權的な義務を負担するにとどまる（八木・前掲（竹田記念）二六〇頁）。

二 従業員の株式取得を積極的に推進せしめる方法として、従業員に対して新株引受権を付与する方法が行なわれる。

従業員に株式を取得せしめるためには、従業員が発行価額その他の発行条件において有利な取扱いを受けることができるようにすることが必要であり、このためには、従業員を新株引受権者とすることが便宜である^①。勿論、有利な発行条件ということは論理的には新株引受権の必然的屬性ではないけれども、有利な発行条件を定めないと新株引受権の付与は実際上意義がないから、新株引受権を付与すれば通常有利な条件で株式を取得せしめうることから、この方法は従業員の株式取得を積極的に推進せしめうることとなるわけである。

わが商法の下では、定款に別段の定めがないときには、株主は新株発行に際し法律上当然には新株引受権を有しないものとせられている。したがって、定款に別段の定めがないときには、一定の要件の下に従業員に新株引受権を与

えることが可能となる。^⑤

ところで現行商法は、積極的形式的な意味での新株引受権は、原則として株主はこれを有しないとの建前をとっているが、新株が低価で第三者に発行され、それによって自己保有の株式の経済的価値が低下されるのを防止する権能は株主に与えられている。^⑥ すなわち、商法二八〇条ノ二第二項は、株主以外の者に新株の引受権を与えるには、定款にこれに関する定めがあるときでも、与えることを得べき引受権の目的たる株式の額面無額面の別、種類、数及び最低発行価額について株主総会の特別決議による承認を必要とする旨を定め、この場合取締役は、株主総会において株主以外の者に新株引受権を与えることを必要とする理由を開示することを要するものとしている。そして取締役会にかかる総会の決議にもとづいてのみ新株引受権を第三者に与えるものとされ、総会の決議は具体的な必要に依じて各場合についてなされ、かつその決議は決議後最初に発行する新株で総会決議の日から六月内に払込をなすべきものについてのみその効力を有するものとされている(商法二八〇条ノ二第四項)。したがって、従業員に対して新株引受権を与える場合には、右の要件にしたがった手続がとられなければならないこととなる。^⑦

この場合、総会で開示される、第三者に新株引受権を与えることを必要とする理由(従業員に対して新株引受権を与えることを必要とする理由)として従来より行なわれている例は、「会社と従業員との関係を緊密にするため」とか、あるいは「会社企業の発展に対する従業員の功労に報いるため」等が見うけられる。ところで、株主総会において第三者に新株引受権を付与することを必要とする理由の開示についての商法二八〇条ノ二第二項の規定については、ここにいう「与えることを必要とする理由」の解釈に関して論議のあるところである。この点について、提案理由の開示は一般の決議においても要求されるところであるにもかかわらず、商法がわざわざ理由の開示につき規定を設け

たのは、株主の利益保護を目的として、とくに理由の開示自体に法律上の意味を与える趣旨であり、したがって総会で開示すべき付与の理由は客観的に見て合理性がなければならぬとする見解がある。^⑥この見解の下では、一般に商法二八〇条ノ二第二項の解釈としては、例えば「資金の調達が困難であるので外資を導入する必要がある」とか、「通常の方法では金融を得難いので金融機関に新株を引受けてもらう必要がある」というが如きは「必要とする理由」に該当するが、「従業員の功労に酬いるため」というようなものはこれに該当しないことになる。^⑦

しかしながら、第三者に対して新株引受権を与えるか否かの決定権は株主総会がこれをもっているわけであり、その付与が会社にとって必要であるか否かの判断自体が総会の決するところなのである。したがって、株主が総会において判断決定するための材料を開示すべき旨を法が規定しているのであって、取締役が総会で開示した理由にもとづいて、総会が自らの判断で引受権の付与を決定すれば、その理由がまさに「必要とする理由」にほかならず、したがって取締役の開示する理由は株主が議案に対し賛否を決定するための資料にすぎず、必ずしも客観的にみて合理的なものである必要はないと解せられる。^⑧したがって、「従業員の功労に報いるため」という理由は適法な理由の開示になるものと考ええる。従業員に株式を保有せしめることが会社の利益となり、それが低価で発行されて現在の株主が一時的に損失を蒙るとも、会社の将来にとっては労使協調によって企業利益の向上が期待されるとすれば、それはひいては株主の利益にもつながるわけであり、その利害の判断は株主がこれをなせばよいわけである。

① 大和証券の前掲の調査によれば、調査対象六二三社の中、増資新株について従業員に新株引受権を与えたことがあるものは、二〇八社存する（商事法務研究二六一号八・一〇頁参照）。

② これに対して、例えば新株の発行に際し、株主に引受権がある旨、または、株主以外の第三者に引受権を与えない旨、または、従業員には引受権を与えない旨、等を定款で定めているときには、その拘束を受けることとなる（同旨、富山康吉「新株引受権」株式会社法講座四卷二一七〇頁）。

したがって、かかる場合従業員に新株引受権を与えるためには、先ず定款の変更を行なうことが必要となる。なおこの定款の変更は、反対株主があつても株主総会の特別決議で行なうと考える。

③ この点については、拙稿「数種の株式と新株発行・株式分割」民商法雑誌五一巻六号八九九頁以下参照。

④ 総会の定める「引受権の目的たる株式の数」は取締役会が与えることのできる「引受権の目的たる株式の数」の最大限を意味し、この引受権の目的たる株式の数を総会で決めるには、何万株以内とか発行株式の何割以内というように具体性をもっていなければならず、例えば「未引受権」というような抽象的なものは許されないと解される。同旨、富山・前掲（講座四）一二六九頁。

⑤ 第三者の新株引受権は、総会の決議や取締役会の決議によって発生するものではなく、右の決議を有効要件として、契約によって発生するものである。そして第三者の新株引受権の法律関係は契約による債権債務の関係であるから、第三者の新株引受権を無視して新株が発行されても、たんに会社の債務不履行の責任を生じるととまる。

⑥ 田中誠二・会社法（昭和三三）三二九頁、吉田昂「商法一部改正法逐条解説」財政経済弘報五〇五号二頁、上田明信「必要とする理由と功勞」商事法務研究七号二頁、野間繁「新株の割当」法律論叢三五巻四・五・六合併号二〇頁、服部栄三「第三者への新株引受権付与と新株発行の効力」商法演習Ⅲ七五頁。

⑦ この見解の多くは、客観的に見て合理的でない理由が開示されたにすぎない場合は、その総会決議は取り消しうべきものとしている。これに對して、真実の理由が開示されたときは、客観的に見て合理的な理由がなかったというのは、取締役の義務違反と見る見解もある（服部・前掲（商法演習Ⅲ）七六頁）。

⑧ 同旨、大隅健一郎・全訂会社法論中巻（昭三四）三二二頁、鈴木竹雄「改正法上の新株引受権」法学協会雑誌七二巻六号五九三頁、八木弘「第三者の新株引受権」商事法務研究七八号一五頁、大住達雄「功勞株は与えられないか」商事法務研究二七号三頁、富山・前掲（講座四）二二七頁。

三 アメリカでは、普通法上株主は新株引受権を有するものとされている^①。しかし、定款によって、それを制限することを認める制定法も多く、更に、定款に規定なき限り原則的にこれを否定する旨の規定を制定法においているものもある^②。

ところで、従業員の株式取得について、その価額の決定や、取得に関する特恵については、法律上困難な問題が伴うので、アメリカでは、他の株主との紛争を避けるために、従業員に株式を発行することについて定款に特別の規

定を設ける傾向が見られる^④。また各州制定法の中には従業員を対象とした株式の発行を認める規定も見受けられ^⑤、かかる株式を一つの特別な種類の株式とするものも見られる^⑥。また従業員に株式を発行するための特別な規定を会社が設けることを認める制定法^⑦もある。これらの場合、株主の利益保護のための措置は区々であり、従業員に対する引受権の付与を認めるための株主総会の決議の要件や、とくに新株引受権を有する株主の保護のための規定は種々であり、また新株引受権を有する反対株主に株式買取請求権を認めるものもある^⑧。

なお、従業員持株制度において、株式の購入権の与えられる従業員の範囲について、アメリカの州制法には当該会社の従業員のほか、その受託者（例えば従業員組合の代表者）ならびに従属会社の従業員及びその受託者に対してこれを与えらるゝとしてゐるものも多^⑨。

① アメリカでは株式の新株引受権 (pre-emptive right of subscription) は、一般に、定款で明示的に制限乃至否定しない限り、普通株の所有に伴ふものである。普通法 (common law) の下では、新株引受権は株主の同意なしには株主より取り去りえないものであるとされており、裁判所はこれを否認権 (vested right) の性質をもつものとしていた。この原理に従えば多数決や多数決による定款変更によって新株引受権を奪つたとは認められなかつたのである。しかしこの原理の変更は一九五一年の Delaware 裁判所が定款を変更する多数株主の権利を認めたとした (Gottlieb v. Heyden Chemical Corporation, 83 A. 2d 591 (1951)) によつて変更された。他の州における例として New Jersey, California, Indiana, New York, Ohio, Pennsylvania への了解が必要である。

② Illinois The Business Corp. L. § 24; Ohio General Corporation Act, 8623-§ 35; Idaho Business Corp. Act, § 31-W; Michigan General Corp. Act, § 31; New York Stock Corp. Law, § 39; New Jersey General Corp. Act, § 8-XVII; Delaware Revised Code of 1935, § 5 no. 10.

③ Pennsylvania Business Corp. L., § 611; California Corp. Code, § 1106.

④ William Meade Fletcher, *Cyclopedia of the Law of Private Corporations*, Replacement Volume By Wolf, Vol. 19 (1952), § 8906, p. 61.

⑤ 例として Ohio Page's Ann. Code (1938), § 8623-35 は、定款に別段の定めがない限り、株式が従業員に割当てられる場合には、株主の新株

引受権に服せざるべし。

⑨ Del. Gen. Corp. Law, § 13.

⑩ New York 州は前項なる規定を設けられず (N. Y. Stock Corp. Law, § 14)。その他 Mich. Gen. Corp. Act, § 24 に見らるるその決定はそれぞれ定款の規定・付属定款の規定・取締役会の決定などに委ねられてゐる。実際上定款などに定められることが多い。

なお、若干の州では新株引受権が存在せず、授權未発行株の利用に株主による承認が要求をせず、取締役会は従業員持株計画を採用し、またその計画を含める可く付属定款を修正する権限を有する (Cal. Corp. Code § 1107-08 (1948); Pa. Stat. Ann. tit. 15, § 2852-612 (1952))。また若干の州の制定法は、定款で明示的に禁止をなすことがなければ、付属定款や株主の投票によつて認められた文書による計画の規定をやらざるやうな方法で、その計画を会社の実行に拘束する (Ill. Rev. Stat. c. 32, § 157. 24 (1951); Md. Ann. Code Gen. Laws art. 23, § 26(6) (1951); Mich. Comp. Laws § 450. 24 (1948); N. J. Rev. Stat. §§ 14: 9-1-3 (Supp. 1950); N. Y. Stock Corp. Law § 14; Ohio Gen. Code Ann. § 8623-36 (1938))。

⑪ 例へば、Illinois Business Corporation Act (1933) § 24 I 4、株主に新株引受権を認めつつも、定款を有つてそれを制限・排除する権利を認めておらず、また § 52 II (O) においては新株引受権についての定款変更を認めており、また § 24 II は定款に別段の定めがなければ、議決権を有する株式の三分の二以上の承認した条件または三分の二以上の承認にもつて、取締役会の承認した条件をもつて、会社または従属会社の従業員に株式を提供する権利を認めつつも。

また、Pennsylvania Business Corporation Law § 611 4、株主に当然の新株引受権を認めず定款をもつて新株引受権を付与するものと認めておるが、§ 612 4、定款に別段の定めがなければ、付属定款の定めるところに従つて、会社または従属会社の従業員に株式を提供するための計画の立案・実施を認めており、発行株式について新株引受権を有する株主があれば、それらの株主については新株引受権を有する株式の三分の二以上の同意を得なければならぬこととする。

Ohio General Code, 8623-2 to 8623-138: General Corporation. Act (1927) § 8623-36; Idaho Code (1932) Title 29: Business Corporation Act § 29-119, No. 7; Michigan General Corporation Act (Act. No. 327 P. A. 1931) § 24 4、従業員特別計画のついで規定を設け、新株引受権の対象となる株式が、新株引受権を行使する株主の過半数の同意によつて、これを従業員に割当する権利を認めつつも。

⑫ 例へば、New York Stock Corporation Law (Chapter 59 of the Consolidated Laws as revised by c. 787 Laws of 1923) § 14 (as amended by L. 1925, c. 178; L. 1934, c. 764 § 1; L. 1946, c. 317) 4、従業員に株式が割当するに反しての新株引受権を有する株主の自己の株式よりも、評価額の買取を要求する権利を有する。

⑬ 例へば、Compiled Law of Colorado 1921, (1935 Colorado Statutes Annotated, Chap. 41) § 42 4、自己の株式は比例する株式を従業員持株

計画に定めた価額をもって買受ける権利を認め、反対株主については新株引受権の存続を許している。また New Jersey General Corporation Act (Revised Statutes of 1937, title 14) の第九条は両者の選択を許している。しかる California, Delaware, Illinois, Massachusetts, Maryland, Ohio, Pennsylvania 等は認められてゐない。

四 わが商法の下では、従業員に新株引受権を付与するには、前述の如く株主総会の特別決議による承認を必要とする。この総会において株主は、他の場合におけると同様「株主としての利益」にもとづいて議決権を行使することとなる。^①株主は会社の営利活動を通じての利益の獲得をめざして会社に出資しているのであって、したがって現在および将来における会社の利益は、ひいては現在および将来における株主の利益に合致するのである。したがってこの総会においては特定の価額で従業員に株式を発行することが、株主として（したがって会社として）有利か不利かの判断にもとづいて株主は議決権を行使するのである。^②

従業員に新株引受権を与え、時価よりも低い価額で新株発行をすれば、計算的にはそれに応じる価額だけ旧株の価値低減を生じ、したがって旧株主は損失を受けることになる。しかし、従業員が株式を保有することによって、会社に好ましい状況が予期できるとすれば、それは会社にとって利益をもたらし、したがって旧株主にとって利益をもたらすことになるので、それが一時的な計算上の旧株の価値低減をこえる程度の利益がもたらされるとすれば、そのような形で従業員に対して新株発行をすることは、旧株主にとつても利益なこととなるのである。株主はこのような利害判断にもとづいて議決権を行使することになるわけである。^③

① 拙著・株主の議決権行使と会社支配（昭三五）三三頁以下参照。

② この場合新株引受権付与の対象となつてゐる従業員たる株主は特別利害関係人（商法三三九条五項参照）に該当する場合がある。その場合とは、かかる株主が、この総会では自己の「株主としての利益」にもとづいて議決権を行使せず、「株主としてでない利益」すなわち「新株引受権を付与される第三者としての利益」にもとづいて議決権を行使することが予測されるような場合であつて、一般原則的にいえば、その株主の所有す

る株式数の全体に対する割合と、従業員全体に付与される発行新株数に対するその中自己に付与される株式数の割合を比較して、前者が後者より小である場合である。なお、拙稿「特別利害関係人議決権行使排除」商経法論叢一〇巻一号九三頁以下参照。

③ ことに従業員に付与される株式の数が発行済株式総数に比して少なければ、それによって将来会社の利益が得られるとすれば、旧株主は株価低下の影響がほとんどない。

アメリカでは、発行済株式数に比較して實際上従業員に売却される株式数は少ないので、株主の株価にはさほど影響を与えないといわれている。Guthmann & Dougall, op. cit., p. 378.

五 会社が例えば株主に新株引受権を与えて新株を発行したが未引受株（いわゆる失権株）が生じた場合、これを従業員に割当てることがある。^①

この場合、従業員にその未引受株について新株引受権——優先的に新株の割当を受ける権利——を与えることとなる場合には、株主総会の特別決議による承認を要し、この場合には有利な条件で新株を発行することが認められる。しかし、従業員に新株引受権を与えるのではなく、失権株を事実上従業員に割当てられる場合には、株主総会の特別決議を要しないが、有利発行は認められないこととなる（商法二八〇条ノ三）。したがって、後者の場合には、引受価額は市場価額に近い価額であるが、従業員が一般市場より株式を取得するよりも若干は低い価額であるか、あるいは少なくとも証券会社の取得する売買手数料の分は安くなるということがいえよう。^②

① これは、会社の資本調達が必ずしもスムーズに行かなくなった場合に、利用されることが多い。

大和証券の前掲の調査によれば、調査対象六三社の中、失権株を優先的に取得させたものが、一一四社存する（商事法務研究二六一号八頁、一〇頁参照）。

アメリカにおいても、従業員に株式を取得せしめるために、株主が引受けない株式を引受けしめるものもある。Dewing, op. cit., Vol. 2, p. 1169 参照。

② 昭三五年秋に東北大学商法研究室がわが国の資本金五千万円以上の会社二六七社を対象として行った実態調査によれば、新株発行に際して従業

員に新株引受権を与えたものが八五社あり、また株主の失権株を優先的にあつせんしたものが五四社、公募に際し従業員への優先的に取扱ったものが三六社ある（商事法務研究二〇一号二一頁参照）。

六 従業員の株式取得が、会社にとって資金の調達をも目的とされている場合には、新株の発行という形で従業員が株式保有が図られる。アメリカにおいても、絶えず新しい資金を必要とする公益事業会社では、新株発行という形が多くとられた。^①

① 増地・株式会社一八四頁。

第二項 株式の譲受

一 アメリカでは、従業員に株式を保有せしめるために、会社が自己株式を取得して、それを従業員に売却する方法が、比較的多く利用せられている。ことに従業員に継続的に株式を提供する会社または定期的に提供する会社では、自ら保有する株式または市場から会社が買入れた株式を、従業員に提供することが多い。

アメリカにおいては、自己株式の取得は、その取得の目的・動機、取得のための費用支出源、取得株式の処分方法など諸般の事情から見て、会社債権者その他の関係者の利益を不当に害するおそれがない限り、違法とはされず、したがって従業員への売却のために自己株式の買入は、とくに妨げられることはないと考えられている。したがって、一般取引市場において流通する株式については、市場より必要とする数の株式を調達して、これを従業員に買受けさせる方法が、比較的容易となる。^①

ドイツでは自己株式の取得は原則として禁じられているが、株式を従業員に提供するための自己株式の取得は、その券面総額が資本の一割をこえない限度内ならばとくに認められる。^②

① アメリカでは自己株式の取得が比較的容易であるので、実質上、新株の発行と自己株式の売却とはあまり差異がなく、新株の発行価額と同様自己株式の売却価額についても株主は重要な利害関係をもつこととなる。しかし、アメリカでも一般に、自己株式 (Treasury stock) は新株引受権の対象にならず、また公正な価額であれば額面以下の価額でも売却しうることとされている。したがって、株式市場価額が額面以下の場合には、額面以下の価額で従業員に株式購入の選択権 (option) を与えることも可能となる。

② 株式法六五条一項、会社財産による資本増加ならびに損益計算書に関する法律 (一九五九年) 一九条一号。

二 わが国では会社の自己株式取得が原則として禁じられており (商法二二〇条参照)^①、したがって従業員に株式を取得せしめるために、会社が市場より株式を購入することはできない。したがって、会社が自己株式の取得となることを避けるためには、第三者を介して自社株を買集めしめ、この第三者から従業員にそれを譲渡する形式をとることとなる。この場合には、会社は形式的には株式譲渡の仲介をするにすぎないということになる。

① イギリスにおいても、会社は自らの構成員となりえず、すなわち自己株式を購入することはできず、会社が自らの株主の一人として登録されえないとされている。そして会社によって自己株式を購入することは、裁判所の同意なしに会社資本の減少をもたらすことになり、株主に対する資本の返還を形成するが故に違法とされる。J. Charlesworth, *The Principles of Company Law*, 6th ed. (1964), p. 77.

三 会社による自己株式の取得と見られることを避けるために、特別の団体をつくり、このような団体に株式の買入・従業員への譲渡などを行なわせる場合がある。例えば、従業員が「投資会」などと称する団体を組織して、毎月一定の小額の資金を積立て (給料からの天引きを行なうのが多い)、その資金によって自社株式を購入し、それをその団体が保有した上 (この間は会員の共有ということになる)、一定株数 (例えば百株) に応ずる資金を積立てた者に対して、株券を引渡すような方法が行なわれている場合もある (なお労働基準法一八条参照)。^①

アメリカにおいても、何らかの事情で会社自身が従業員に株式取得について直接その衝に当るのを適当としない場合には、会社と従業員との間に例えば従業員に共済会的性質をもつような中間機関を設け、会社の財政的援助の下に

従業員のための株式の調達・保有・売却・引取・回収等の処理に当らせるといふ方法も行なわれている。

① 拙稿「従業員の株式保有と会社の経営支配」〔法学論集二三卷一号四五頁以下参照〕

第三項 株式提供の範囲と提供株式の種類

一 従業員に株式を取得させる場合（例えば従業員に新株引受権を与えることが株主総会で承認された場合）、その「従業員」といふ言葉の内容は如何なるものを指すかについては若干問題がある。この場合、「従業員」といふ語の慣用的意義や各個具体的場合における従業員株式取得を推進せしめる趣旨などから考えて判断されなければならないが、一般的にいえば、「従業員」とは「会社と雇傭関係に立つ者」を意味すると解すべきである。したがって一般労務者・職員・役付職員がこれに含まれる。しかし役付職員たる地位を有する取締役がこれに含まれるか否かについては問題であるが、これも一般的にいえば含まれると解せざるをえないであろう。^①

① 同旨、八木・前掲（竹田記念）二六一頁。

ただし取締役たる役付職員が、この制度を濫用して不当に多量の株式を取得したような場合には、取締役として忠実義務違反の責任を負う（八木・前掲（竹田記念）二六一頁）。

なお、アメリカの判例上、従業員にはその俸給に対してサーヴィスを提供する執行職員を含むものと解されている（八木・前掲（竹田記念）二五二頁）。

二 従業員持株制度としてその効果を發揮せしめるためには、きわめて限られた範囲の従業員にのみ株式を取得せしめるのではなく、大多数の従業員に株式を取得・保有する機会を与えることが必要である。

しかし従業員に株式を提供する目的と、提供される株式の数との関係から、提供の対象となる従業員の範囲が制限されることも多い。

アメリカでは、株価下落の際の不满を考慮して、賃銀によりその範囲を限定し、経済的に余裕のある上級職員にのみ限ったり、従業員に対する賞与的なものとして、または優秀従業員の引止め策として利用するために、その範囲を一定の勤続年数を経た従業員に限ったり、会社の人事考課より判定された勤務成績 (service record) の良し悪しによって、株式提供を受ける者の資格を制限している会社もある。また浮動的な従業員によるこの制度の濫用を防止するために勤続年数や職種により制限を設ける場合も多い。また前回提供の株式について代金支払遅滞のものや、既提供の株式を他に売却した者に対しては、新規の応募を制限することが多い。これに対して、企業能率の増進策として、または労使関係の改善、労務政策の目的をもって株式が提供される場合には、その資格を全従業員に広げられることになる。しかしこの場合は、既に一定数の株式を有する従業員に対しては、応募を拒むものもある。更に、企業の拡張資金の調達が必要となっている場合には、制限が余り付せられず、従業員の家族にまで及ぼす場合もある。^④

わが国においても、勤続期間・給与の額・いわゆる社員 (職員) とそれ以外の者の区別などによる制限が見られる。^⑤

① アメリカでは範囲を幹部職員 (キー・エンプロイヤー) のみに限られる場合も少なくない。それは、経済的余裕の少ない下級職員にまで範囲を広げると、株価下落の際に大きな不満をもたらすということにも理由がある。また最近の計画では、管理者 (superiors) 及び執行者 (executives) に限られることも多い。

② 他方逆に、少額所得者の貯蓄を奨励するため有利な投資物件を提供するというような趣旨を強調して、一定額以上の収入ある者にはこの制度を利用する機会を与えないとした事例もある (大森・前掲 (法律タイムス) 七九頁)。

③ 従業員を A・B・C 三クラスに分けて、A クラスの者による引受けがなかった部分について B……C クラスの者に応募を認める例もある。

④ National Industrial Conference Board の調査によれば、従業員持株制度 (三五四例 (三五一社) の中、一九五例 (五五%) は全然制限を付してゐない。

⑤ 大和証券調査部が昭和三十七年八月になした「従業員の自社株保有に関する実態調査」によれば、従業員の自社株購入に当って会社が便宜を与えることを恒常的な制度としているもの四一社の中、二八社がいわゆる社員 (職員) ならその参加に制限を加えておらず、一定年数以上の勤務者に

限るものが六社、管理職員のみに限るものが三社あった。(商事法務研究二六一号九頁)。

昭和三十九年になした、資本金一億円以下の企業を対象とする東京商工会議所の「中小企業における経営近代化の実態」についての調査によれば、八七九社のうち四六一社(五二・四%)が従業員持株制度を採用しているが(従業員五〇人以上の会社では六八社中四三社五〇人未満では一五)社中五〇社が採用している)、従業員持株制度を採用しているもの四六一社の中、大多数の従業員を対象として実施しているものは六六社(一四%)にすぎず三九五社が一部の従業員のみを対象として実施している(商事法務研究三四〇号一五五頁参照)。

三 従業員持株制度によって従業員に株式を取得せしめる場合には、会社はそのために、直接間接に相当の経済的出損を要することも多く、^①また一般株主の利益が害せられることも少なくない。したがってこのような損失が過當になることを防ぐために、従業員に提供する株式を総株式数の何パーセントという如く限定することがある。更に従業員に平均的に持株の機会を与えるために、あるいは投資の危険を一会社に過度に集中することは好ましくないとして、各従業員が取得・保有しうる数について制限し、また従業員がその経済的能力以上に不相當に多数の株式を取得して投機的行為をなすのを防止するために、従業員の収入に応じてその取得しうる株式数を制限することもある。^②また永年勤続者を優遇するために従業員の勤続年限に応じてその持株の限度を定めることがある。

アメリカにおいては、対象株式の総枠も総発行株式数の一割位までにおさえられることが多い。^③また、アメリカにおける実際について見れば、従業員の勤続年数・職種・地位・賃銀等を基準として、^④提供される株式の数について各従業員別に制限を設けられる場合が多い。^⑤

① この点については、後述する(第四節第一款参照)。

② アメリカでは株式取得の対価を分割払いにする場合には(後述第二款第二項参照)、回収の確実を期するため、各従業員の収入に応じてその取得しうる株式数を制限することが多い。

③ 石川・前掲(商事法務研究四六号)三頁。

④ 増地・株式会社一八八頁の表参照。

⑤ 資金取入に段階をつけて、資金の高いものに多数の株式取得の資格を与えている場合もある。例えば、New York Central Railway Company では、毎年の給料乃至賞銀二〇〇ドル毎につき一株の割合で、一人につき二〇株を限度とした(石井・企業形態論三二二頁)。もっとも引受希望が多かったため、最高二〇株を申込んだ従業員も六株を取得したにすぎなかった。また、American Telephone and Telegraph Company は月給三〇〇ドルについて一株の割合で最高五〇株を限度とした(石井・企業形態論三二二頁)。

他方、United States Steel Corporation の場合は、すべての従業員を六階級に分ち、すべての従業員が少なくとも一株を取得しうるようにし、残余は低い賞銀のものより優先的に購入させるようにするものであった(石井・企業形態論三二二頁)。

四 わが国では實際上株式の種類が単調であるが、アメリカでは会社の資金調達のため、種々の株式が利用されている。

ところでアメリカにおいては、従業員を対象としては、通常、普通株と優先株が提供されるが、概していえば普通株が多いようである。

① Birfield Industries では、従業員持株制度を実施するために、一〇%配当の従業員優先株(無議決権)を発行し、この株式には普通株への転換条項が付せられている(伊牟田・前掲(企業法研究)二〇頁)。

なおドイツのクルップ会社は非公開の家族会社であったが、一九二二年 Gruppe D と呼ばれる優先株を同社の使用人にも発行したが、この額面金額は一干マルクであり、これを一〇六%の割合で売渡した(増地・株式会社二〇二頁)。