

に加えて、非公式の協議や会食など企業外でも交流やコミュニケーションが多く、その会社の労働組合の元幹部が重役に選ばれることもあった。大企業では従業員持ち株制が普及した。それに職場改善・製品改善運動、提案制度、目標管理などを導入した。従業員と会社側との間には信頼関係と協力関係があった。欧米のように職業訓練を外部で行わなくても企業内の訓練のほか、先輩が後輩に技術やノウハウを教えるのが当たり前という形で、企業内で技術が自動的に伝達された。また監視がないと怠業しがちな労働者を監視する欧米のようなモニター職がなくても、誰かが仕事をサボれば、他の人が迷惑するので、簡単には怠けられないという形で相互チェック機能があった上に、自分の会社という意識で仕事をするので、監視されていなくても怠業するということは少ないという点も、欧米では日本的経営の長所として当時、評価された。日本生産性本部は、企業経営は利潤増加を目的とするのではなく、付加価値増加を目的とすべきであり、経営の成果である付加価値は労、使、消費者の三者で公正に分配すべきだという生産性成果の三者分配制を提唱し、経営参加も受け入れられていた。生産性本部とその分身であった社会経済国民会議は各種の委員会を設立して提言を行ったが、その委員会も労働代表、経営代表、第三者の学者・ジャーナリストなどで構成され、数々の政策提言をしたが、その特徴も薄れて、労組代表の影響力も失われて、それに代わる参加協力のシステムは育っていない。

3. 労働者経営参加の諸方式と問題点

表3-1に見るように、民主主義は政治面に限らず、経済に適用した経済民主主義と社会面にまで拡大した市民参加の制度が普及してきた。労働者の参加制度は経済面での民主主義の拡張であるが、近年、注目される企業での労働者参加は、financial participationと情報への参加である。

3-1 経営効率への影響

経営参加への要求が古くからあるのに、なかなか進展しないのは、勿論、経営側の利権を守ろうとする経営側の反対が強いためだが、この当然の障害以外にも次のような問題が指摘される。

第1に、経営側がよく問題にすることは、労働者を経営参加させると、労働者の経営経験や能力の不足と労資の利益対立のため、経営効率が損なわれるという点である。かつては、古くは社民系のウェッブ夫妻さえもそのような危惧を表明している。第2次大戦後でも労働党内閣の蔵相スタフォード・クリップスが「労働者が経営のことの経験を得るまでは、たとえ概していつて望ましいとしても、労働者の管理する産業を持つことは、ほとんど不可能である」と述べて労働側の反発を招いたことがある(丸尾、永山、1975年)。「泳げるようにな

表 3-1 経営参加の諸形態分野

分野 参加の形	政治 (議会・審議会等)	経済・経営 (市場・企業)	社会 (インフォーマル部門)
政治 (議会) 民主主義	議会, 審議会参加, 社会契約, 情報への参加		
経済民主主義		経営参加 団体交渉 労使協議, 重役会・監 査役参加, 職場での involvement 資産・成果への参加 情報への参加	
市民参加			自治体の諸活動への参加 (特に福祉, 環境, 教育 分野での諸活動への市民 の参加。ボランティアと してとしての福祉・環 境・教育への参加 情報への参加

(出所) 筆者作成。

るまでは水に入ってはいけない」式のこのような議論は現在でも見られる。

労働者が経営に参加すると、意見の対立からスムーズな経営ができないことも、経営側が最高決定機関への労働者代表参加に反対してきた理由である。最近では、市場化・IT化の時代には敏速で高度に専門的決定が必要なので、市場化・IT化・国際化の時代には労働者の経営参加は時代錯誤だとみる風潮がある。しかし、市場化・IT化・国際化の時代においては一握りの経営者よりもかつて K. ガルブレイスが言ったようなテクノ・ストラクチャーともいうべき技術集団の役割が大きい、彼らの多くも被雇用者である。それに今は市場化・IT化の過渡期であるから、かつての日本のような従業員の提案制度などはあまり役立たないかもしれないが、労働者のとくに若者の IT 水準は次第に高くなるから、次第に従業員が技術開発や工夫・改善に大きな役割を果たすようになるであろう。

3-2 労組の反対機能抑制のおそれ—— One channel 方式対 two channels 方式の対立——

第2に、労働側には経営参加と団体交渉のジレンマを危惧する論が古くからある。イギリスの労働組合の場合、第2次世界大戦後、労働組合内にも団体交渉という従来の団交ルートと並行して経営参加を進めるべきか、あるいは労組は経営側との団体交渉で要求を実現すべきであり、安易に経営に参加すべきでないという二つの対立する意見があった。前者は団体交渉というルートと、経営参加というルートと二つのチャンネルを持つべきだと主張したので

two channels 方式と呼ばれ、後者は、二つのチャンネルを持つと労働者が分裂させられる恐れがあるから団体交渉一本で行くべきだと主張したので、one channel 方式と呼ばれた。イギリスでは、労働者代表の経営参加に関しては、労働側も one channel 論が当初は強かった。1950～60年当時の有力な産業民主主義論者のヒュー・クレグも当初は two channels 方式には批判的であった (Clegg, 1955 および丸尾, 永山, 1975年)。

しかし、その後、賃上げ交渉のような労使の利害対立が大きく、ゼロサム・ゲーム的交渉は団体交渉で行い、利害関係を調整できる経営参加による協議では、よいとの考えが支配的になり、two channels 方式が受け入れられるようになった。

日本でも経営参加と団体交渉との関係をどうするかで、日本生産性本部などで問題になったことがあるが、日本では労組がある会社は大企業以外では少ないので、労組がない企業では経営協議会が従業員の利害を代表する役割を果たした。労組と労使協議会の両方がある企業では、利害が対立する問題は団交で、共通する問題は労使協議会で two channels 方式をとりながらも、労使協議会で相談し、利害が対立したら団体交渉に移行すればよいという論もかなり見られた。

しかし、最高決定機関である重役会への労働者参加となると、会社の労働者代表取締役は団体交渉に際して難しい立場になる。

さらに労働者重役の給与やボーナスを他の重役と同じにすると、労働代表の意識が経営者化することも問題とされた。そのためもあって企業の重役会へではなく、機能を強化した監査役会への労働者参加を差し当たり、行おうとする動きもある。

年数回開かれる程度の重役会へ労働代表が参加する場合は、機能強化された監査役会へ参加する場合とあまり変わらない。

4. 所有と利益への労働者参加

4-1 労働者財産所有論の流れ

以上のような労働者参加制度とは別に、広義の経営参加として、近年、発展している参加として資本と成果（利益等）への労働者参加 (financial participation) が注目される。

労働者が資産を持つべきだという論の歴史も古い。イギリスでは特にその伝統が強い。第2次大戦後は、マクミラン保守党政権の首相が財産所有民主主義 (property owing democracy) を提唱した。その後、アイアン・マクラウド保守党政権蔵相は資本所有民主主義 (capital owning democracy) を提唱した。1978年には、労働党が、利潤分配制の形で、従業員株式所有制度を導入した。1979年に成立したサッチャー政権下では国有企業の民営化に際して、その株を従業員が所有することを助成した。さらには株式による利潤分配を促す SAYE (Save As You Earn) 制度を導入し、保守党メイヤー政権に受け継がれた。メイヤー

政権はストック・オプション制度を一般従業員に適用し、さらには関連会社の従業員にまで拡大した。こうした労働者株式所有の助成政策により、1982年から1988年の間に株を所有する人口は7.8%から22.8%へと上昇した (Paxton, 2003)。また株式所有プランを持つ事業所 (workplace) は1980年の13%から1990年には30%に増加した。その比率はその後下がったが、2000年の株式所有推進制度の新たな導入で、その比率は高くなっているものと推定される (Harley, 2005)。

さらに2000年代に入り、労働党時代にブレア、ブラウン政権で導入された「資産ベースの福祉政策」もすべての国民が資産を持つべきであるとの「資産のナショナル・ミニマム政策』として注目される (資産ベースの福祉政策に関しては、丸尾, 2007年12月参照)。

1984年には裁量的株式オプション制度が導入され、後に、1996年の会社株式オプション (CSOP) 制に受け継がれた。2000年には株式インセンティブ・プランが導入され、経営側のマッチング (経営側も従業員の出資に相応の補助をする制度) をともなう有利な条件での従業員株式購入制度が導入された (Harley, Hyman, Thompson, 2005)。

フランスでは、利潤への参加を法制化し (1956年)、1967年には参加を義務づけ、さらには1970, 73, 1980, 84年に株式労働者では所有参加に関する指令を出すなど financial participation に積極的である。

株式所有への労働者参加は、1990年代の株式ブーム期から欧米で進行した。アメリカにも第2次世界大戦後、peoples capitalism の提唱者は多く、学者では ESOP の発案者の Louis Kelso 夫妻やロング上院議員は、各株式所有の分散化の提唱者として知られる。彼らの論の一つの特徴は、既存の株式を再分配せよというよりも、株式の価値の増分の一定割合を被用者に分配する方式を提案したことである。彼らもそうすることで被用者が株式所有の大半を所有する社会を実現できると考えていたのである。

US2003 American Organizations 調査によれば、北アメリカの民間部門企業の3分の1は従業員に株式を提供しており、公開上場会社ではその比率は75%になるという (Harley, Hyman, Thompson, 2005)。イギリスでは従業員株式所有制度を持つ会社は23%であるという。1985年に雇用省の長官は同省の公文書の中で、従業員の株式所有者は、21世紀末には労組員より多くなるだろうと指摘したが、確かに一方で労組員は減少しつつあり、他方、従業員株式所有者は特に英米で増加している。

4-2 財産所有民主主義とロールズの正義論

労働者があるいはすべての国民が資産を持つべきだとの論を提唱したことで知られるのは、アカデミックな学者でノーベル経済学賞受賞者の J. E. ミードである²⁾。J. E. ミードは資産分配問題に特に熱心であり、労働株制度やすべての人が資産を所有するアガサトピア社会

の構想を発表した (J. E. Meade, 1993; 丸尾, 1996年)。ミードは新古典派的な自由市場重視の経済学者であるが、同時にすべての国民が資産を持つべきだという点では穏健な社会民主主義的な財産所有民主主義論者である。ミードによれば、すべての人々が資産を持つ社会 (property-owning democracy) でこそ効率的な自由市場経済と分配の公正を両立できるのである。このミードの財産所有民主主義 (property-owning democracy) 論の影響で、『正義論』 (A Theory of Justice, 1971, Justice は公正とも訳される) の著者ジョン・ロールズが、1999年の改定版で、財産所有民主主義は「(機能する) 競争市場と相まって富と資本を分散させ、社会の少数者が経済をそして間接的に政治生活を支配することを防ぐ」こと、そして「財産所有民主主義は、所得再分配によるよりも広範な生産資産と人的資本 (教育能力と熟練) の所有を分散させることによって、このことを行おうとするものである (Rawls, 1999)」と述べている³⁾。ロールズのいう財産には、物的および金銭的な財産以外に教育という資産をも含んでいる。市場経済による経済の効率化と分配の公正を両立させるには、公平な競争の前提である物的資産および人的資産の初期における平等化が必要だということである。ロールズは、福祉国家を所得再分配によって何人もディーセントな生活水準以下にならないようにすることを目的とする社会と解しているのだから、財産所有民主主義を福祉国家と対比しているが、筆者の場合は J. E. ミードの影響を受けた点ではロールズと同じであるが、資産所有民主主義で補完された福祉国家を福祉国家の新しい段階であると解し、ミードやロールズ同様、「資産分配の平等化は市場重視の政策の基礎であり、前提条件」(丸尾, 1996年および2012年5月) と考える。市場化による経済の効率化と財産所有民主主義による分配の公正化との組み合わせの重要性を強調したい (丸尾, 2012年)。

4-3 なぜ労働者の資産参加が重要になるか

従来の形での経営参加制度が、停滞しているのに対して、市場化・IT化・国際化時代にも適合するので、資本と成果への労働者参加制度は、普及してきている。労働者の資産参加が、重要度を増す理由は三つある。

第1に、企業経営の決定に資本を出資する株主の発言権が大きくなったため、労働者が企業の重役会や監査役会に参加すると同時に、株主として経営に影響を及ぼす必要があるから

2) J. E. ミードは、筆者がケンブリッジ留学中 (1972~73年) 研究を指導していただいた。彼の資産重視・分配重視の経済学からは大きな影響を受けた。筆者が分配問題特に資産分配問題に関心が深いのは、ミード教授とやはり当時ケンブリッジの教授であったニコラス・カルデア教授のマクロ分配論の影響によるところが大きい。

3) 日本では、渡辺幹雄氏がロールズの財産所有民主主義論に注目して、ロールズの改定版正義論の論点を示している (渡辺幹雄, 2002年)。

である。

第2に、市場化時代には従業員の移動も多くなるので、そこで働いているだけでは企業の経営に関心を持ってない。しかし、資産参加制度で労働者がその企業の株を持てば、その企業から転じて、株を売ることができるので、株を持つ企業の経営にも関心が高まる。新自由主義の影響で進められた市場化が利潤や株式所有参加を進める結果になったことは事実であろう。

第3に、近年の最先進諸国ではフローの所得に対して、ストックとしての資産の比重が急速に高まったからである。日本でも1970年代までは国民総資産額のGDPに対する比率（国民総資産÷GDP）は8倍以下だったが、近年のピーク時には18倍弱になり、バブル崩壊後の最近でも17倍近くあり、資産が経済の中で重要になったからである（丸尾，2011年③）。

4-4 資産所有参加の二面効果とジレンマ

労働者の資本所有への参加は労使で異なる目的を持つ。そのため経営参加と似た二面性がありジレンマがある。経営側の目的は、自分の働いている企業の成長と成果に従業員に関心を持たせるという経営側の目的である。アメリカで普及している労働者の資本参加は大部分この種の目的の従業員参加制度である。もう一つの労働者資本参加制度は、労働者が株を所有して、株主としての労働者の発言と経営参加を強めていくという労働側の目的である。この目的の経営参加は少ないが、このような形での労働者の資産参加は経営側にとっては脅威である。

労働者の資産所有にも通常の経営参加同様労働側にもジレンマがある。それは労働者が資産特に自分の会社の株式を持てば、会社の経営側を支持する恐れがあり、賃金格差も大きくなり、労働側の団結が損なわれる恐れである。かつて筆者が参加した日刊の大新聞紙上の座談会で、当時の総評議長のO氏は、「総評議長としては、労働者に株を持てとは口が曲がっても言えない」と断言したことがある。

ヨーロッパの労組も労働者の資産および成果への financial participation は労働の役割を損ない、労働側の団結を損なうものとみて反対していた。そして労組の強い産業や企業では概して financial participation は普及しない傾向があった（Kester and Pionand, 1996）。アメリカとベルギー以外には、労組は個別の企業での労働者の financial participation には反対が強い。特に労組の中央組織には労働者の株式所有や利潤分配制度への反対が強いが、労働者一般には労組ほどの反対はなく、支持者が多い。また、団体交渉と financial participation 経営決定への参加の代替としての financial participation でなく、経営参加と同時に financial participation を行う場合には労組の抵抗は少なく、うまく機能すると言われる（Gold, 2003）。経営参加と資産参加との two channels の参加方式が注目される。

経済学者の中には労働者の financial participation を支持する J. E. ミードやワイツマンのような有力な論者もある。

5. 労働者資産参加の意義の理論的説明

5-1 株式所有への労働者参加の経済学的意義

なぜこの制度が重要な意味を持ち、経営者にとって脅威になるかを説明するために、拡張カルドア・モデルを用いて説明しよう。(1)式のような国民所得が労働階級の所得と資産所得を得る資産階級だけの二階級モデルを想定する。その場合、労働階級も貯蓄する以上 ($s_w > 0$)、資産 A_w を所有し、利潤所得 P_w を得るので、労働階級の所得は(1)式ようになる。

$$W^* = W + P_w \quad (1)$$

本稿ではカルドア・モデルでは捨象されていたことを考慮に入れて発展させた。すなわち労働者も貯蓄する以上 ($s_w > 0$)、資産を持つと考える。被雇用者という意味での労働者は、日本でさえ就業者の90%近くを占め、国民所得の70~80%を占めるから、労働分配率 (Ω) と労働者の貯蓄性向 (s_w) が高くなれば、労働階級の貯蓄総額は、労働側の所得の分配率 \times その貯蓄性向 ($S_w = s_w \Omega$) だから、その値が資本家階級ともいべき人々の貯蓄総額 ($S_p = s_p(1 - \Omega)$) よりも多くなり、その貯蓄を組織的に株式所有に回していけば、被雇用者の所有する株式がいわゆる資本家の所有する株式よりも大きくなる。

高い労働分配率と過度の所得再分配はフローの分配政策の限界を示すと同時に、資産再分配による平等化の経済条件を生む。労働階級の得る利潤 P_w を含む労働所得を W^* と表すと、(1)式のように労働階級の所得総額 $W^* = W + P_w$ になる。

W^* の国民所得に占める比率を、カルドア・モデルの賃金分配率 (Ω) と区別して、 Ω^* と表し、 $\Omega^* = (W + P_w) / Y$ とすることにする。労働階級の所得 W^* に、労働階級の貯蓄性向 (これを s_w と表す) を乗じた値がその年の労働階級の貯蓄になり、労働階級の資産の増加 ($\Delta A_w = S_w$) になる。労働階級が資産を持つと労働階級の貯蓄は、賃金所得と利潤からなされるので、 $S_w = s_w W^*$ が労働者の年々の貯蓄額で、同時に労働者の資産増加分 ΔA_w (資産を A と表し、その増加分を ΔA で表す) である。だから労働階級の資産の増加は(2)式のようになる。

記号の説明 W : 労働階級の労働所得 (賃金), P_w : 労働階級の利潤 (資産所得), 労働階級の所得総額: $W^* = W + P_w$, 資産階級の資産所得, $P^* = P - P_w$. 添え字の w : 労働階級であることを表す添え字, 添え字の p : 資産階級であることを示す添え字. A の上のバー (—) 印は初期値であることを示す. s_w : 労働階級の貯蓄性向, s_p : 資産階級の貯蓄性向, $\Omega^* = W^* / Y$: 労働分配率, P^* / Y : 利潤分配率 $= 1 - \Omega^*$

$$\Delta A_w = s_w \Omega^* Y \quad (2)$$

労働階級の資産合計 A_w は、労働階級の当初所得が \bar{A}_w であったとすると、(3)式のようになる⁴⁾。

$$\begin{aligned} A_w &= \bar{A}_w + \Delta A_w \\ &= \bar{A}_w + s_w \Omega^* Y \end{aligned} \quad (3)$$

5-2 資本家階級の資産

他方、資産家階級の利潤の分配率は P でなく、 $P - P_w$ であるが、これを P^* と表すと、資産増加額 ΔA_p は $s_p P^*$ であり、 $Y = P^* + W^*$ だから、 $P^* = (1 - \Omega^*) Y$ である。したがって資本家階級の資産増加は、(4)式のようになる。

$$\Delta A_p = s_p (1 - \Omega^*) Y \quad (4)$$

資産 (A) は、既存資産 (\bar{A}) に新たに所得からの貯蓄によって形成される資産と既存資産の運営によって得られる利益からの貯蓄で構成されるから資本家階級であることを P の添え字で表し、資本家階級は既存資産 \bar{A}_p を持つとすると、資本家階級の資産合計は

$$A_p = \bar{A}_p + \Delta A_p = \bar{A}_p + s_p P^*$$

この式を Y で除し、利潤分配率 (P^*/Y) が $1 - \Omega^*$ であることを考慮すると(5)式が得られる。

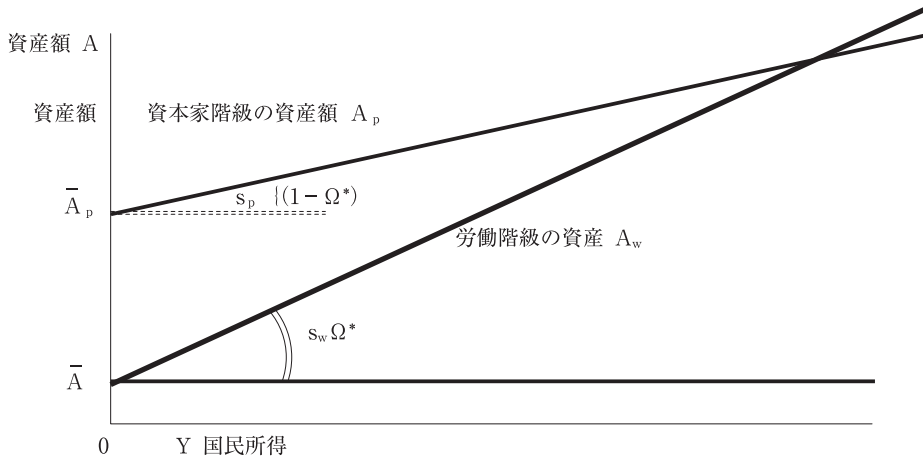
$$A_p = \bar{A}_p + S_p (1 - \Omega^*) Y \quad (5)$$

5-3 資本家階級の資産額と労働階級の資産所有額、逆転の可能性

ここで $s_w \Omega^* > s_p (1 - \Omega^*)$ になれば、フローの（すなわち各期の賃金と利潤からの）貯蓄に関する限り、労働階級の資産は資本家階級の資産の増加を相対的に上回る（すなわち $\Delta A_w > \Delta A_p$ ）から、時間がたつにつれて、元の \bar{A}_w / \bar{A}_p に対して $\Delta A_w / \Delta A_p$ の累積値が次第に大きくなり、長期的には A_w / A_p の値が $\Delta A_w / \Delta A_p$ に近づき、いわゆる資本家階級と労働階

4) ケインズが投資の需要創出効果を認めながら、投資の供給能力創出効果を見逃したことをエブセイ・ドーマーは考慮して、投資の二重効果を導入して、経済成長論モデルをつくった。カルドアは貯蓄の二重効果を考慮に入れ、労働階級が貯蓄することを認めながら、資産を形成することを無視した。しかし、貯蓄する以上、資産が増える。本稿の分配モデルはカルドアが考慮に入れなかった、労働者の資産所有を考慮に入れて、カルドアモデルを発展させたものともいえる。

図5-1 労働階級と資産階級の資産分配を左右する要因：賃金と利潤からの資産形成の帰結



(出所) 筆者作成。

級の資産形成格差は、縮小し、さらに所有する資産額も逆転する⁵⁾ (丸尾, 1977年: 2003年9月参照)。 S_p , S_w , Ω は実際には一定ではないが, 図上では一定と想定し, $s_w \Omega > s_p (1 - \Omega)$ という点に注目した。

ただ, 労働階級は資産を持っても概して危険回避的で高収益を生む投資をしない。だから, 資本家階級の資産の利潤率は労働階級の利潤率より概して高いので, 資産所有の労資逆転を遅らせる。また, 図5-1には示されていないが, 資本家階級の当初資産は大きいので, その利潤も労資間の資産格差逆転を遅らせる。

かつてマルクスは, やがては一握りの搾取階級に対して国民の大部分を占める労働階級が革命を起こし, 権力を握ると予告したが, 今や所得では勿論, 所有する資産でも労働階級が資本家階級を上回るようになろうとしている。しかし, 現実には, 市場経済の下で, 近年の労働階級の力は相対的に弱くなっている。それは労働側がその有利な地位を自覚していないで, その有利な地位を利用しないからであるが, 労働者が資産所有や利潤に参加しようという動き自体は, 欧米では高まっている。

5-4 PEPPER' 報告による資産と利潤への従業員参加の提言

労働者の資産参加は, 利潤分配への参加も含めて近年では financial participation とか shared capitalism と呼ばれて進行している。従業員の金融的参加 (financial participation) を進めるために, EC (European Commission) は研究プロジェクトを立ち上げ, PEPPER

5) このことは, 1977年の日本経済政策学会の全国大会で報告した (丸尾, 1977年)。

(Promotion of Employee Participation in Profits Enterprise Results の略称) 第Ⅰ報告を発表して、financial participation が企業の成績の改善に寄与することを認めた。さらにこの報告をもとに、EU の議を経て、1997年 PEPPER 第Ⅱ報告を出した。その後、EU の新メンバー国 (ブルガリア、ルーマニア、トルコなど) をも対象とした PEPPER 第Ⅲ報告を1997年に発表した。さらにこれまでの PEPPER 報告を要約した PEPPER 第Ⅳ報告を2007年に発表した (第4報告の全文は、インターネットで PEPPER IV Report で見ることができる)。第Ⅳ報告は EU27カ国の financial participation の現状を紹介している。報告によれば、従業員の financial participation は、調査対象の27カ国で1999年から2005年の間に、広範囲の従業員持ち株制度を持つ企業は13%から18%に増加し、利潤分配制度が行われている企業は29%から35%に増加したという。どういうわけか、PEPPER' (ペッパー) 報告は筆者の知る限りでは日本のマスコミでは全く報道されなかった。

5-5 日本の従業員持ち株制度

日本では当たり前になっているボーナス制度も一種の financial participation であり、労働者株式所有も日本では従業員持ち株制度としてかなり一般化している。上場会社のほとんどに従業員持ち株会があり、その企業の従業員が自分の会社の株を持っている。従業員持ち株会は会社とは独立した形になっているが、「実際には会社の一機関として活動しているといってもよく、従業員の利益になる部分もあるが、多くは会社の利益のためにある」(道野、1997年) というのが実態であり、従業員に会社の成績に関心を持たせることと、安定株主対策として設けられているのであり、従業員が株主として経営に参加して影響を与える役割はほとんど果たしていない。

連合 (日本労働総連合会) も『労働組合のためのワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン・ハンドブック』(2011年) を出しており、責任投資とは「投資に際し、財務的要素に加えて「ESG (環境、社会、コーポレートガバナンスといった非財務的要素を考慮すること、および、株主あるいは資産所有者としての権限を行使すること」と述べているが、主に考えられているのは、社会的責任を考慮した投資をすることであり、経営参加意識は感じられない。労働者の大きな資産としては公私の年金基金のほか、労働金庫、労働者協同組合、個人などが資産を持っているが、資産は多くてもそれを組織的に労働階級のために用いようとの意図はあまり感じられない。

5-6 両刃の剣の資産参加

近年、発展している労働者の資産 (主に株式) 所有参加制度の主なものとしては次のような制度がある。