

労働法制以外による労働者保護という視点

—2006年イギリス会社法「取締役の従業員考慮義務」を手掛かりに—

平川 宏

筑波大学大学院博士課程

はじめに

本稿では「会社は株主のものであるとし、株主の立場を第一に考える立場」を「資本の論理」と定義する。その「資本の論理」から労働者を守るツールは労働法制だけであろうか。我が国において非正規労働者の増加などを背景に低い労働条件での勤務を余儀なくされる労働者が増加し、最低限の労働条件も遵守しない企業の存在が報告されている。一方で、労働者個人では使用者との交渉力に大きな格差があることから集団的な労働条件決定を期待される労働組合の組織率も20%を切る状況を脱しきれないでいる。労働法制では種々の対策がなされているが、そのみで「資本の論理」に抗することが困難な状況にあるのではなかろうか。この点、同様の状況にあったイギリスは1980年代保守党政権下で会社法に取締役の考慮事項に「従業員の利益」を含むとの法律改正がなされ、2006年にはその取扱いがさらに強化されている。本論文では2006年イギリス会社法の「取締役の従業員考慮義務」を手掛かりに日本での労働者保護施策

への示唆を得ようとするものである。

1 2006年会社法改正当時のイギリスの状況

1997年、イギリスでは政権が保守党から労働党に移行した。当時は労働条件の悪化が無視できない状況にあったとされ、雇用モデルについてはヒュー・コリンズ教授¹が「労働法の目標は事業の生き残りを持続可能性である」とする「競争力アプローチ」を有力に主張し「労使のパートナーシップ」が模索された。

これに対して、2000年に入ってS・ディーキン教授 & F・ウィルキンソン両教授²は雇用モデルとして「潜在能力アプローチ」と称するモデルを提示し、「労働法の目標は個人の実質的な経済的自由の増強である」とする。そして「雇用保障」に触れ、「潜在能力アプローチは、雇用保障は労働者と経営者との間の協力の基盤、したがって、雇用における機能的フレキシビリティの基盤を提供しうる」という意義を強調する。しかし、「雇用の引き受け」について、「民間部門大組織の所有と支配の制度が、イギリスにおけるパートナーシップ協定への大きな制約となっている。」即ち、「株主からの圧力のもとに経営者が被用者代表とのパートナーシップの特徴を持つ取り決めに破棄しなければならないような状況が頻繁に生じる」として、労使のパートナーシップが「資本の論理」からの攻撃にさらされている状況に警鐘を鳴らした。そして「雇用保障」の重要性につき、潜在能力をベースに考えることが重要で、収益を重視する「資本の論理」に対して懸念を示した。

1997年、イギリスでは労働党政権となって以降「労

ひらかわ ひろし

京都大学法学部卒。筑波大学ビジネス科学研究科企業法コース在学。

論文：「アメリカにおける「協調的労使関係」への挑戦—鉄鋼業労使が実施した「労使協力」という実験—」『労務理論学会誌第25号』（2016年）

判例評釈：「東京管理職ユニオン事件（東京地判平25.8.30 労判1083号49頁）」『季刊労働法249号』（2015年）

使のパートナーシップ」が推進されていたが、2006年に会社法改正があり取締役に対して「従業員の利益を考慮する義務」が法定され、その結果を情報開示する義務もあわせ規定された。これについては後述するように会社法研究者から画期的だとの評価がなされているが、労働法研究においても「労働法制以外による労働者保護」という視点で見れば注目に値するのではなかろうか。近時の労働法研究では「労働法による労働者保護の強制的アプローチのみでは限界がある³⁾との議論がなされており、会社法制からの労働者保護アプローチは注目できるものとする。

2 イギリス2006年会社法改正の内容

(1) 条文⁴⁾の位置づけ

従業員についてふれられている条文は、「第10篇 会社の取締役 第2章 取締役の一般的義務 第172条 会社の成功を促進すべき義務」である。本章は伝統的に判例法理に委ねられてきた取締役の会社に対する義務の明文化を図った。内容として「従業員の利益」を考慮することを「義務」として規定したことが重要である。(以下条文を参照)

第172条 会社の成功を促進すべき義務(下線筆者)

(1) 会社の取締役は、当該会社の社員全体の利益のために当該会社の成功を促進する可能性が最も大きいであろうと誠実に考えるところに従って行為しなければならない、且つ、そのように行為するにあたり(特に)次の各号に掲げる事項を考慮しなければならない。

(a) 一切の意思決定により長期的に生じる可能性のある結果

(b) 当該会社の従業員の利益 (c) ~ (f) 略

また、172条の取締役義務に密接に関連して、その履行を適切に評価するために、417条(2)及び(5)が置かれた。ビジネス・レビュー規制といわれる、情報開示義務である。これは、情報開示を自主的な取り組みではなく、義務として強制するものである。即ち、172条により取締役は「従業員の利益考慮義務」を負うが、その義務を果たしたか否かが情報開示制度により明示を要求されることになる。これにより間接的に

「従業員の利益考慮義務」の履行を促すことになる。(以下条文を参照)

第417条 取締役報告書の内容:事業報告

(business review)(下線筆者)

(2) 事業報告の目的は、取締役が第172条に定める義務(会社の成功を促進する義務)を如何に果たしたかについて、会社の構成員に情報を開示し、構成員の評価を助けることである。

(5) 上場会社の場合には、事業報告は、当該会社の事業の発展、成果および状況を理解するために必要な限りで、次の各号に定める項目を含まなければならない。

(b) 次の情報に関する会社の方針および当該方針の効果に関する情報を含めて、次の事項に関する情報

(i) 略 (ii) 会社の従業員 (iii) 略

以上、2つの条文により取締役の「従業員の利益考慮義務」が根拠づけられている。

(2) 条文の解釈

a. 170条との関連

第2章の冒頭に、「一般的義務の範囲および性質」として170条があり、その第1項は「第171条ないし177条に定める一般的義務は、会社の取締役がこれを当該会社に対して負う。」と規定する(下線筆者)。この規定により、取締役の義務はあくまで「会社に対して」であり、従業員に直接的に義務を負う規定ではないことが明らかにされている。

しかし、私はこの規定があるとしても「従業員の利益」に対する考慮を取締役の義務とした172条の意義は失われることはないと思う。経営判断をする際に従業員利益を考慮することを特別に織り込んだことそのものに意義があるからである。

b. 第172条にいう「会社の成功」とは「取締役が誠実に考える⁵⁾成功」という解釈が妥当だと考える。「会社の成功」に導くために「実際的な決定をするのは取締役」(川内2009)であるという事実と条文にも「誠実」という文言があるからである。

c. 「考慮」の意義について、異なった要素の「考慮」が

衝突する場合をどう考えるのかという問題がある。この点、法改正の議会審議では「取締役が」「決定のために必要である、確認されている要素」に「考慮を払うことを望む」とする考えが示された⁶。結局は取締役が経営判断をする際に「従業員の利益を考慮した」という事実が必要であると考えられる。

(3) イギリス2006年改正会社法第172条を どう見るか

1985年会社法第309条1項は「取締役が『その職務の遂行において考慮すべき事項は、その構成員の利益のみならず、一般に会社の従業員の利益を含むものとする』と規定」していたので、2006年改正会社法172条はその趣旨を明確に規定したものと考えられる⁷。そうすると、「取締役の従業員利益配慮義務」の萌芽は1985年の保守党政権下にあったことになる⁸。当時の保守党は労働法制では「徹底的な労働組合弱体化政策」を実行していたが、会社法制では「従業員考慮」を織り込むという対応を取っていたことになる。この点に筆者は注目したい。この時期、集団的な労働法制では労働組合弱体化政策が取られて労働条件の大幅な低下が危惧されたため、少なくとも取締役に「従業員の利益考慮義務」を課すことで大幅な労働条件の低下に一定の歯止めを掛けるという立法上のバランス感覚が働いたのではないかと考えられるからである。

また、安本(2010) 48頁は「ステークホルダー利益を考慮する⁹こと」の意味について、「取締役に強制するわけではないが、会社の成功という名目のもとステークホルダー利益を考慮した場合でも株主等から非難されないことを意味する。」と指摘する。

本条の評価として、中村(2008) 223頁は、「『新たな株主価値』(enlightened shareholder value)の考え方を反映したものであり、会社が誰のために経営されるべきかの問題につき新たな法的方向性を示すものとして注目に値する。」とし、内容についても「特筆すべき」とした。内容として「第172条は・・・取締役の一般的義務の一つとして、会社の成功を促すべき義務を新たに規定し、その義務の履行において株主以外の従業員や取引先、地域社会等の利害関係者

(stakeholders)の利益が考慮される必要がある旨を明言している」し、「株式会社は社会的公器であり、もはや単なる株主企業ではないとの株式会社観がその背景にあるのであろう。」と指摘する。

以上、「会社は株主が所有者」という会社法の伝統的理解から、「会社はミッション達成のための組織体」という考え方に変更したものと捉えることが出来ると考える¹⁰。

3 イギリスにおける労働法との 関連についての考察

まず、イギリスには、ドイツやフランスと同様な「従業員が経営に参加する制度」は存在しない。この点は日本と同様である。伝統的に集団的自由放任主義であったが、1979年以降の保守党時代に徹底的に労働組合の弱体化が図られた。またEUとの関係から1990年代に従業員代表制度が導入されている。

次に、イギリスでは労働組合が会社との交渉する権利はどのように規定されているかを考察する¹¹。労働組合が会社と交渉するためには会社による「組合承認」が必要であるが、会社は「組合否認」という戦略をとることができた。「組合承認」をするか否かは基本的には使用者の自由意思による¹²。労働党ブレア政権は「法定組合承認」という制度を一部で導入したが、「組合承認」が強制される例は多くないようである¹³。これは、従業員が労働組合を設立し要求さえすれば、使用者に「団体交渉義務」が発生する日本と大きく異なる。また、法定承認組合の場合は、交渉事項についても賃金等といった限定が付されている。

このように、従業員(主として労働組合構成員)が経営参加を行うドイツ・フランス、労働組合に使用者との包括的な交渉権を認める日本¹⁴と比較すると、イギリスでは労働条件決定の局面での集団的決定力が弱くなっていることが分かる。従業員の意見が反映されにくい構造があったものと考えられる¹⁵。それ故、イギリス2006年会社法が使用者(取締役)に対し「従業員の利益を考慮すること」を義務化したことで、労働条件を決定するに際し「労働条件の低下を防ぐ」という効果が期待されたのであり、重要な意味を持つと考える。

それでは、ステークホルダー¹⁶、特に従業員・労働

組合についてはどう考えられていたのか。ヨーロッパ全体の議論について、森本教授は「ドイツでは従業員について、共同経営という形で実質的に会社法に組み込まれており「ECのあたりでも、組織再編に」については「労働組合」と協議をするといった形になって」いる。「従業員をどのように組み込むか」「その他もろもろのステークホルダーについて」「会社法それ自体に取り込むことは不可能」であると述べていた¹⁷。しかし、イギリスはステークホルダー、特に従業員への考慮を会社法それ自体に組み込んでおり、それ故「特筆すべき」と評価されるのである。

4 「労働法制以外による労働者保護」の日本での可能性—企業再編時、特に企業買収・吸収合併に関して—

労働法では労働者保護のために①「個別的な」労働条件決定局面での法による保護（この場合は最低基準による保護）と、②労働組合・労働者代表を通じた「集団的な」労働条件決定（この場合は労働条件の向上を念頭）の両面がベースとされてきた。しかし、今回、イギリスが志向したように、会社法により取締役（＝使用者）に従業員利益の考慮を義務づけることで、労働者の労働条件の低下に歯止めを掛けようという方向性があることに触れたことは発見であった。日本においてもグローバル化の進展、資本の論理による収益優先により労働者の生活基準が低下していることが懸念されており、会社法制からの労働者保護アプローチは大いに参考になる。もはや労働者保護は労働法制による強制的アプローチのみでは困難になっていると言われており、既存の枠組みを越えて構造的に考えていく必要に迫られている¹⁸。2006年イギリス会社法の議論は「あくまでも収益を追求し、そのためには労働条件の大幅低下も辞さない」という「行き過ぎた資本の論理」を規制するという意味から日本でも参考になるものと考えられる。特に従業員利益保護が要請される企業買収・吸収合併に関して、以下論述する。

(1) ステークホルダー論

日本の会社法においては直接「従業員」について述べた規定は見当たらない。会社法ではなく、会社分

割、会社再生法制においては労働者代表の承認・意見聴取が求められているのみである。この点、判例において「株式会社は、理念的には企業価値を可能な限り最大化してそれを株主に分配するための営利組織であるが、……従業員、取引先など多種多様な利害関係人（ステークホルダー）との不可分な関係を視野に入れた上で企業価値を高めていくべきものであり、専ら株主利益のみを考慮すれば足りるという考え方には限界があり採用することができない」として、従業員をはじめとするステークホルダーの利益に言及したものがあ（ブルドックソース事件・東京高裁平成19年7月9日決定）。会社法制において従業員保護を語るとすればステークホルダー論から考察する必要がある。

(2) 「従業員利益保護」議論の可能性

次にステークホルダー論に立って直接「従業員の利益保護」に資する議論を例示する。

a. 企業買収・吸収合併時などの組織再編時における従業員の意見表明

会社法改正論議において、2010年12月に労働側委員から意見が提出されている。

これによると、①組織再編時に「事業計画」を書面により従業員に「通知」する手続きを設けること、②組織再編時に従業員からの「意見聴取」手続きを設けること、③聴取した意見を「備置きおよび閲覧等に供する」手続きを設けることを打ち出している。

この点について、買収者の属性により、労働者に解雇などの過酷な結果になった事例が存在し、労働側としては切実な課題であったことが背景にある。組織再編時は、株主が会社の所有者であり株主が会社を自由に出来るとする「資本の論理」と雇用の観点から労働者保護が優先されるべきとする「労働者の論理」が衝突する場面である。この場合にこそ、従業員に対し「その利益の考慮」を義務付けることが肝要である。

b. 公開会社における「従業員からの監査役選任¹⁹」の議論

この議論については、ドイツの制度を参考にしたものと思われるが、①ドイツと日本では会社と従業員代表の関係に違いがあること ②そもそも利害

関係のある者が監査役になることの疑義、従業員が監査役にふさわしいのかという点からも批判がある。しかし、「労働法制以外による労働者保護」に資するものとして傾聴に値する議論である。

(3) 「従業員利益」を考慮しない企業買収・吸収合併への規制

企業買収・吸収合併の際、株主利益のみを追求した結果、従業員に過酷な結果になる場合はどうか。日本においてはいわゆる「解雇権濫用法理」により使用者からすれば解雇に困難があるが、労働者からすれば離職した場合の「再就職の困難性」が指摘されるべきである。その場合、「労働者としての地位」「賃金債権」といった権利を背景としつつ、①詐害行為取消権の活用 ②「公序」構成による解決 ③法人格否認の法理の活用 が考えられる²⁰。また、企業買収などで従業員利益を損なうような労働条件の不利益変更を行う場合には、企業に従業員に対して「誠実な情報提供・説明を義務付け」、義務を果たさなければ「従業員利益を考慮しなかったもの」と看做すことで、買収・吸収合併で株主利益のみを享受させない法政策により「行き過ぎた資本主義」の修正を考えることが必要ではないか。

おわりに(小括)

2006年イギリス会社法から、「資本の論理」による労働者の労働条件低下に歯止めをかけるためには「労働法制」のみでは限界があり、「会社法制」によっても対応することが有効であるとの示唆を受けた。会社法制により取締役課した「従業員考慮義務」は新たな「労働者保護」アプローチとなる可能性を秘めている。■

《注》

- 1 イギリス労働法研究会訳『ヒュー・コリンズ イギリス雇用法』(成文堂、2008年)
- 2 「労働法律旬報 No.1656.2007.9.25」掲出論文 8-29頁。(翻訳：古川陽二・有田謙司)
- 3 水町勇一郎「世界の労働法理論の潮流と日本の労働法改革の位相」『法の支配 No.179号』(日本法律家協会、2015年) 78頁は「構造的アプローチ」に触れ「既存の枠組みを越えて問題を根本的に解決」する重要性に言及する。

- 4 和訳については、イギリス会社法制研究会「イギリス2006年会社法(2)」『比較法学 41巻3号』、同「イギリス2006年会社法(7)」『比較法学 43巻3号』によった。
- 5 英国判例では、取締役が会社の利益の最大化のために誠実に(bona fide)行動したか否かを判断では、主観的基準だけでなく客観的な視点からの考慮が示す努がなされているようである。(山口(2008)143頁)
- 6 川内(2009)135頁によれば、当時の司法長官Gouldsmithの発言である。
- 7 山口(2008)120頁は、違う理解である。即ち、「(1985年会社法309条は)受託者の信託義務として扱われる内容が規定されているにすぎなかった。」
- 8 佐藤等「株式会社法制における従業員利益の法的保護—社会的存在としての企業と従業員の利益—」(筑波大学・博士論文、2007年)60-69頁、210頁において、1985年の会社法改正を取り上げ、「従業員利益の考慮の明文化」は「特筆すべき」とされる。
- 9 企業買収の際には、「ステークホルダーの利害に配慮する」制定法はアメリカ州法では見られ、「関係するステークホルダーの利害をいかにとらえるかということも、この局面(敵対的買収と防衛策—筆者注)での合理的な利害調整を図る上では関係」する(「私法71号」2009年)168頁での徳本教授のご発言。
- 10 イギリス政府自身は「会社の目的を株主利益の追求と位置づけ」とされる。(山口(2008)146頁)
- 11 当時のイギリスの組合組織率は30%程度である。(『データブック国際労働比較2016』221頁参照)
- 12 酒匂真理「EUとイギリスの雇用政策：第3の道は確立可能か？」中部産政研『産政研フォーラム40号』(1998年秋号)参照。
- 13 キャサリン・バーナード「イギリスにおける労働者代表制度」(日本労働研究雑誌 No.555, 2006年10月)40頁。
- 14 日本の組合組織率(推定)は平成26年度17.5%(厚生労働省平成26年度「労働組合基礎調査」)。従業員代表制度は労働契約法制定の際検討されたが、労働組合側の反対で導入されず。しかし、就業規則による集团的労働条件決定が判例法理で確立し、労働契約法に織り込まれている。特に労働条件の不利益変更は合理性と相当性が要請されるが、労働組合をはじめとする従業員との交渉過程が重視されている。
- 15 企業買収の際、「テイクオーバー・コードのなかには従業員代表の意見、日本風という意見表明報告書のなかに記載するというような制度も」あるとの報告がある。(「日本版テイクオーバーパネルの構想」『季刊 企業と法創造 13号』(2008年)118頁の河村教授ご発言)
- 16 徳本稜「敵対的企業買収—予防策及び防御策の法的検討」『私法68号』(日本私法学会、有斐閣)144頁は、「ステークホルダーの利益を含めて、会社を取り巻く実態を出来る限り斟酌してゆくべき」と述べる。
- 17 前掲注(9)書170-171頁のご発言。
- 18 前掲注(3)の論考参照。
- 19 寒川裕之「連合が求める従業員”選任”監査役とは」

(ビジネス法務 2010 年 6 月号) 18 頁。

- 20 根本到「組織再編をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再編における労働法の役割』(中央経済社、2013 年)

《主要参考文献》

川内 (2009) : 川内克忠『英米会社法とコーポレート・ガバナンスの課題』(成文堂、2009 年)

杉浦 (2007) : 杉浦保友「イギリス新会社法の下での取締役によるステークホルダー利益考慮義務」松本恒雄・杉浦保友編『EU スタディーズ4 企業の社会的責任』(勁草

書房、2007 年)

中村 (2008) : 中村信男「イギリス 2006 年会社法における影の取締役規制の進展と日本法への示唆」『早稲田大学比較法研究所機関紙・比較法学』第 42 巻第 1 号

安本 (2010) : 安本政恵「アメリカとイギリスにおけるコーポレート・ガバナンス制度に関する一考察 (二・完) - ステークホルダーの利益保護という観点から -」『広島法学』33 巻 3 号 (2010 年)

山口 (2008) : 山口幸代「英国新会社法上の社会的配慮に関する企業責任の取扱い」『熊本法学 113 号』(2008 年)

