

平成21年 5月30日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18530064
 研究課題名（和文） 企業の社会的責任（CSR）の現代的位相
 —新会社法における議論を軸として
 研究課題名（英文） Current Issues of Corporate Social Responsibility
 in Companies Act 2005, Japan
 研究代表者
 中村 美紀子（NAKAMURA MIKIKO）
 山口大学・経済学部・教授
 研究者番号：40309638

研究成果の概要： 会社法の論点として、コーポレート・ガバナンスとCSRの関係について、コーポレート・ガバナンス論は会社法の大原則的地位を占めるものであるとし、それに対してCSR論は会社法の例外として、解釈として原則に修正をかけるものと位置づける。労働法の観点から、CSR履行のため従業員の経営参加が可能な機関設計を選択可能とし、2005年成立会社法が標榜する機関設計の多様化にさらに踏み込むことを提案する。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	700,000	0	700,000
2007年度	600,000	180,000	780,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	330,000	2,130,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・民事法学

キーワード：商法・企業の社会的責任

1. 研究開始当初の背景

CSRについての日本の議論は時系列的に変遷しており、現在のところ次の4つの期間に分けることができよう。第1期は1970年代、公害問題等に端を発し国会付帯決議となり、商法に、取締役に対し社会的責任に対応して行動すべき義務を課するといった一般規定を設けるかどうかで議論された時代である。第2期は1980年代後半、企業不祥事がきっかけ

となり、メセナ、フィランソロピー等の企業の社会貢献が流行したときである。第3期は1990年代後半、やはり企業不祥事が契機となりコーポレート・ガバナンス論の全盛期を迎え、その影響を受けCSRの議論は沈滞した。そして第4期にあたる現在、SRI (socially responsible investment: 社会的責任投資) の台頭によってCSRはもっぱらSRIと関連して再び脚光を浴びるようになった。

ここにきて、その意義は現代的に変容し、「遵守すべき法規制や慣習を超えて、基本的人権の尊重、環境保護、社会の発展、利害関係人の利益の適切な調整といった観点から、企業の持続的発展を支えるためになされる企業の自主的な取り組み」（EU緑書定義参考）というものと捉えられてる。CSRのさまざまなレベルでの規範が一種のソフト・ロー、つまり法的な強制力をともなうというわけではないが、実際上かなりの強制力をもつようになってきているのが特徴として挙げられる。

2. 研究の目的

本研究は現在その議論の第4期にあらうCSRについて、法的に考察することを目的とする。その分析手法は、会社法および労働法のそれぞれの多元的観点を座標軸に据え、そこにCSR議論をとりまく時代の変遷の軸を加味し、比較法的にCSRの概念的な広がり を明らかにする。次世代の論点を探ることによって今後の展開を先取ることを目指し、第5期のCSRを浮かび上がらせる。

3. 研究の方法

(1) CSRの会社法上の議論—コーポレート・ガバナンスとの関係

両者は企業不祥事を契機に注目され、経営の健全性を問題点としているという点では交錯しているものであるが、わが国ではあまり論じられていない。第3期における両者の関係に起因すると考えられよう。コーポレート・ガバナンスとCSRの関係を論じることによって、CSRの会社法上の位置づけを鮮明にする。

(2) CSRの労働法上の議論

従来はもっぱら従業員の経営参加について論じられてきた分野であるが、新たな論点として公益通報者保護制度が挙げられる。新会社法においても取締役等の内部統制、コンプ

ライアンス体制の整備に関する責任が明確化されたこともあり、従業員の公益通報の法的性質およびステークホルダーとしての従業員の利益を検討する。

(3) 研究方法

上記研究を進めるために、日本CSR関係文献、日本会社法関係文献、日米英労働法関係文献、CSR関係文献を購入し、山口大学に設置し、収集した文献・資料および情報の分析にあたった。

収集した文献・議論・情報、議論・情報収集収集関連諸機関ホームページおよびLEXIS-NEXIS等商業検索ネットで得た資料をもとに考察を重ねるが、最新の情報が上記メディアに掲載までのタイムラグを解消するために、米国へ研究調査へ赴いた。具体的には、コロンビア大学ロースクール、ニューヨーク市立図書館等で、資料収集および実態調査を行った。

4. 研究成果

(1) CSR論によるコーポレート・ガバナンス論の修正

コーポレート・ガバナンスとCSRそれぞれのそもそも論から考えてみる。

まず、コーポレート・ガバナンス論は、バリー・ミーンズによって、大会社における経営者支配、すなわち株式所有の分散による大株主の消滅、および経営の複雑化・専門化により自身ではほとんど株式を所有しない経営者が株主総会を事実上支配し、自身の後継者を自分で選任する形で自律性を取得する現象がまかり通っている状態が実証されたいにせよ、このような経営者が株主のコントロールを脱しているという会社の法的構造上望ましくない状態をいかにして正常化させ、経営者をいかに適切にコントロール

するかという議論がそもそもの始まりである。

そこで論じられるのは次の2つの論点である。第1に会社主権者論、すなわち平易にいうと会社は誰のものかということである。1990年代には株主による経営者のコントロールも論じられたが、現在は経営の効率性、株主利益の最大化に論点がシフトしている。第2に、会社機関論、すなわち経営者を適切にコントロールできる機関構成とはどのようなものかという論点である。前者においては学説の圧倒的多数はいわゆる株主主権を支持している。後者においては、現在も議論は尽きていない。最新の学説提起は、法改正によって監査役を取締役会の正構成員にするというものである。

他方、CSR論は会社法上では以下の3点において論じられた。

第1に会社目的論、すなわち会社の権利能力は定款所定の目的に制限されるかという論点である。本論点は、会社が公益増進のために寄付等を行えるかどうかというケースで問題となる。イギリスでは1985年会社法(Companies Act 1985) 35A条において能力外法理(*ultra vires doctrine*)は放棄された。日本では判例が*ultra vires*を維持しながらも目的の範囲を広く解釈しており、結果としてイギリスと変わらない。

第2に会社機関論、すなわちステークホルダーの意見を会社経営に反映させる機関設計はどのようなものが望ましいかということである。本論点はドイツにおける共同決定制が代表的なものであり、アメリカでもかつて多重利害関係者取締役会の構想が語られたことがある。本論点において日本独自の議論はみられない。

第3にCSR立法論。アメリカおよびイギリスでは株主利益最大化原則の修正条項を

もっている。すなわち、アメリカにおいてはたとえばALI 2-01条のような会社の基本的目的が営利を追求することであるとしながらも、会社はその資産から合理的金額を公共の福祉、人道主義、教育および慈善の目的のために献金することを明示したステークホルダー利益保護条項がある。

取締役信認義務修正条項については、アメリカ諸州会社法が企業防衛策がどの範囲で適法かを考慮する場合、何が会社にとって最善の利益かを経営者が判断する際に、株主の利益に加えて、従業員、供給者、顧客、地域住民への影響を考慮することができる旨を明文で定めている。イギリスでは、2007年10月施行の2006年会社法(Companies Act 2006) 172条において「取締役は株主の利益となるよう会社の成功を推進する可能性を最大にする手段を確実に選択し行動しなければならない。同時に従業員、取引関係者、地域社会、環境、会社の名声等をつねに考慮に入れなければならない」という内容の規定を置いている。そもそも会社法上の概念ではないステークホルダーを会社法において規定することは、株式会社法制度の大原則に修正を施す至難の業であるに関わらず、敢えて制定法をもつ両国の姿勢は示唆に富むといえよう。日本では、1970年代に商法上にCSR一般規定を置くことの是非が議論されたことがある。

以上から考えられることには、まずコーポレート・ガバナンスについては、その主体は会社である。その実現のための行為者は経営者(取締役・執行役)であり、経営者を監督する場合には株主もそうである。誰のためになされるか、それは株主である。なぜなら、コーポレート・ガバナンスを実行する経営者は株主の信認を負う者であるから。

他方CSRについて、その主体は同じく会

社である。実現のための行為者は経営者（取締役・執行役）である。誰のためになされるか、それはステークホルダーであろう。なぜなら、株主のためのみの経営に修正を迫られた結果のCSRであるから。

CSRのキーワードはoutside worldおよびexternal relationsとみることができる。上記の相違点から考えると、このキーワードに対応するコーポレート・ガバナンスのそれはinside worldすなわちinside corporationおよびinternal relationsということになる。そうすると、コーポレート・ガバナンスとCSRは異質なものである。会社法の枠組みのなかでは会社機関論のように関連するところもあるが、両者を同一のものとは考えられない。

それでは、両者の関係をどのように捉えるか。結論として、コーポレート・ガバナンス論は会社法の大原則的地位を占めるものであるとし、それに対してCSR論は会社法の例外として、解釈として原則に修正をかけるものと位置づけるとするのはどうだろうか。

法の大原則に対する修正をわれわれは過去に経験してきた。すなわち近代市民社会の3原則に修正を施したのは、資本主義の発達とともに自由主義が行き過ぎとなって社会的に弊害を生じるに至ったことである。とりわけ契約自由の原則の修正のように、当事者の経済的な力関係に格差がある場合弱者が強者に喰い物にされたこのことに対して、社会法的な修正が加えられたことがある。日本では労働基準法による雇用（民法）の修正が挙げられる。昨今の経済状況ではとくに会社従業員の雇用が危険にさらされている。会社法の大原則はそのままに、多少の修正を加えることを提案する。

（2）経営参加との関係

CSRの観点からの従業員の経営参加についてはCSR 1期の議論を現在に援用してみたい。

奥島孝康教授は次のように述べた。従業員の経営参加は、法理論上、労働者をして会社の実質的構成員化をはかるものであり、伝統的な会社法の枠組みからすれば、その枠外の異質な問題である。しかしながら、経営参加によって、従業員を「企業のアウトサイダー（対立者）」から「企業のインサイダー（協力者）」へ転換させることは、法思想的にも十分根拠のあることとである。ま、近年、人本主義企業論や会社共同体論に見られるように、従業員を株式会社の実質的構成員として捉える考え方の台頭が見られ、これは企業における人的要素の再評価の動きと位置づけられる。一方、現在の株式会社の利害状況は株主、従業員に止まらず、一連のステークホルダーに対してのCSR履行の観点から多元的利益の調整機能を期待しうる会社機関として監査役（会）を考えた場合、モニター制度としての監査役（会）へ従業員が参加しうる制度的手当てを立法的に整備しておくことも考えられるのではないだろうか。

奥島教授は続ける。元来、参加という概念は、自発性・任意性を要素とし、自由を中核とするものであり、強制とは対立する概念である。社会的な条件と機運が熟すまでは、任意に労働者監査役制を採用し得るよう法制上の条件整備程度を行っておくことが、立法政策としては賢明な選択なのではないか。

他方、新会社法では、機関設計について大幅な柔軟化が図られている。すなわち、基本的な機関構成と権限分配は変わらないが、有限会社が株式会社に統合されたため、小規模閉鎖的な株式会社から大規模公開的な株式会社までのすべてを視野に置いた規制となり、いろいろな機関構成と権限分配が可能と

なった。それだけ柔軟な機関設計ができるようになっており、その分、株主（定款）自治の幅が広がったともいえる。したがって、公開会社である大会社では、株主が不特定多数にわたり、かつ会社債権者等、利害関係者も多数になると思われ、コーポレート・ガバナンス強化のため、株主総会のほか、取締役会・代表取締役、監査役会、会計監査人を置く監査役会設置会社か、取締役会、3委員会、執行役、会計監査人を置く委員会設置会社のみを選択することができる。その間に、公開会社か株式譲渡制限会社か、大会社かそれ以外の中小会社かの区別によっても、いくつかの機関の選択肢があり、全体では30種類以上にのぼる。

この多様化された機関設計の中にCSRの観点から従業員の経営参加の方策を確保することも考えられるのではないか。もちろん、選択のモデルを多くするとか、採用するか否かの選択さえも認めるという柔軟な対応をとり、定款自治に則るものとするのももちろんである。このように、会社法をもって、いくつかのモデルを設け、その任意の採用に備えることまでも反対すべき理由があるとは思えない。CSRの履行を会社に促すという原点に立ち戻って、任意的制度として再構成することを考えてもいいのではないか。機関設計の多様化にさらに踏み込みたい。

ドイツ共同決定法はきわめて政治的な問題であり、会社法の見地から見た場合、その導入は、気の遠くなるほど難しい問題の解決を伴わなければならないが、それでもこの途を進まなければならないというのは、それ以外に解決の方法がないほどの社会・政治状態が出現した場合という。これらの条件をすべて満たしているという訳ではないが、新会社法の制定によって機関設計、定款自治の基盤は整ったといえないだろうか。確かに、従業員

の機関への参加問題は会社法上で扱うこととはなじまない。しかし、立法趣旨の優先順位の上にCSR履行の観点を据えることに意義を見いだすことはできるであろう。

このように、CSRは一貫してステークホルダーとしての従業員問題と取り組んできた。CSR1期および2期では、従業員を商法上の問題として扱った。会社機関への参加や取締役の義務に表れるものである。そこでの従業員は、程度の差こそあれ、ステークホルダーの一員として所有者株主と対等に扱われる。経営に参加すれば、ものが言える存在になれる。この期間は、会社法の枠組みの中に会社法上の構成組織以外のものを当てはめようとしたことによるジレンマと闘ってきたといえよう。

他方、CSR4期では、従業員を商法以外の法分野で扱っている。労働法の補完や公益通報者保護法に表れている。ただ、公益通報者としての従業員はステークホルダーとしての従業員ではないので本問題は他の論点とは異質とみる。労働法を補完することは、意義のあることではあるが、会社が従業員に対して与えるある意味恩恵のようなものも考えられ、従業員のごきげん通りの様相も呈する。15世紀イタリアはメチェナティズモの如しであろう。

労働法の目的である「労働者の地位向上」をCSRによって図るためには、機関参加や労働法の補完のどちらも必要と考えるが、前者が達成されることが望ましいと考える。後者のような恩寵型の待遇向上だけではなく、会社の意思決定に関わることができて初めて真の地位向上を獲得できるのではないだろうか。CSR履行の観点から機関設計の多様化にさらに踏み込むことを提案する。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

- ① 中村美紀子, 株主主権におけるコーポレート・ガバナンスとCSRとの関係, 山口経済学雑誌, 58巻2号, 1頁25頁, 2009年, 無

[学会発表] (計0件)

[図書] (計1件)

- ① 奥島孝康, 中村美紀子他, 金融財政事情研究会, 企業の統治と社会的責任, 2007年, 636頁

[産業財産権]

- 出願状況 (計0件)
○取得状況 (計0件)

[その他]

ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

中村 美紀子 (NAKAMURA MIKIKO)

山口大学・経済学部・教授

研究者番号: 40309638

(2) 研究分担者 なし

(3) 連携研究者 なし