

平成 22 年 6 月 10 日現在

研究種目：基盤研究（B）
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19330013
 研究課題名（和文） コーポレート・ガバナンス及び雇用システムの変化と労働法の立法論的課題の研究
 研究課題名（英文） Changes in Corporate Governance and Employment Systems and Challenges Labor Law faces
 研究代表者
 荒木 尚志（ARAKI TAKASHI）
 東京大学・大学院法学政治学研究科・教授
 研究者番号：60175966

研究成果の概要（和文）：従来、慣行に依存してきた日本のステークホルダーモデルのコーポレート・ガバナンスおよび雇用システムは大きな変化を遂げつつある。この変化に対応して、労働法は労働者利益を確保するための一定の対応を行ってきている。しかし、労働者の多様化を踏まえた実効的な法規制のためにも、また、コーポレート・ガバナンスにおける労働者の利益確保のためにも、規制手法の見直し、特に、実体規制と手続規制のハイブリッド型規制の導入が必要である。そのためには、手続規制の担い手であり、また、経営参加の当事者たる従業員代表制についての本格的検討が必要である。

研究成果の概要（英文）：Both Japan's "practice-dependent" stakeholder model corporate governance and employment system are experiencing drastic changes. Responding these changes, Japanese labor law has adopted various countermeasures. However, it is needed to reconsider the method of regulations and to introduce hybrid regulations consisting of substantive and procedural regulations. Especially, it is necessary to discuss seriously introducing the employee representative system because employee representatives are key actors in procedural regulations and main participants in corporate governance conveying employees' voices.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	2,400,000	720,000	3,120,000
2008 年度	2,100,000	630,000	2,730,000
2009 年度	1,900,000	570,000	2,470,000
年度			
年度			
総計	6,400,000	1,920,000	8,320,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：コーポレート・ガバナンス、雇用システム、労働法、CSR、SRI

1. 研究開始当初の背景

法律学におけるコーポレート・ガバナンスの研究は主として商法学において行われてきた。

そこでは経営監視の在り方をめぐって、企業の健全性確保（不祥事再発防止）と企業の効率性（企業競争力の強化）のいずれに向けて

のモニタリングなのか等を中心に議論され、労働者（使用人）をコーポレート・ガバナンスの中でどのように位置づけるのかについては必ずしも十分な検討はなされてこなかった。これは諸外国においても同様であったが、最近になって諸外国でもコーポレート・ガバナンスと労働者・労使関係についての本格的な検討が開始されつつある。

こうした中で、研究代表者は、早期より、コーポレート・ガバナンスと労働法の関係に取り組み、特に、日本のコーポレート・ガバナンスは、株式持合や安定株主の存在、内部昇進した経営陣、長期雇用慣行や労使協議制等の「慣行」に依存したステークホルダーモデルと特徴付けることができるのではないかと、そうであれば、会社法分野におけるシェアホルダーモデルに親和的な法制度の整備や、雇用システムの変化によって、従業員の価値を重視してきた日本のコーポレート・ガバナンスは大きく変容する可能性があるのではないかと、という問題意識を持っていた。

そこで、本研究では、コーポレート・ガバナンスと労働法に関する体系的分析を行い、株主価値、経営効率性、労働者保護の適切なバランスをとるために労働法に課せられた任務を明らかにし、労働立法政策上の課題の提示を試みることを目指した。

2. 研究の目的

コーポレート・ガバナンスの変化、雇用システムの変化によって、慣行によって存続してきたステークホルダーモデルの日本のコーポレート・ガバナンスが変容するとすれば、労働法はいかなる役割を果たすべきなのか、それを解明することが本研究の目的である。

3. 研究の方法

本研究では、第一に、コーポレート・ガバナンスと労働関係の総論的考察を行うこととした。ここでは、雇用システムがどのように変化し、それがコーポレート・ガバナンスにどのように影響しているか、そうした変化に対して、労働法制はどのように対応し、あるいは対応し得ていないのかを明らかにする。ここでは、比較法的考察と日本から海外に向けた研究成果の発信を行う。

第二に、コーポレート・ガバナンスがもっとも問われる場面である倒産時に、労働法がどれほど機能しているのか、つまり労働法と倒産法の交錯領域の問題状況を明らかにし、労働法がそこで果たすべき役割と課題の解明を試みることとした。

第三に、労働条件規制に関する労働法の規制の現状をコーポレート・ガバナンスとの関係で分析する。

第四に、企業組織再編に関わる労働法上の規制をコーポレート・ガバナンスとの関係で

分析する。

第五に、労働者の経営参加問題をコーポレート・ガバナンスとの関係において分析する。

第六に、コーポレート・ガバナンスの労働法規制の総合的検討を行う。

4. 研究成果

第一の課題（CGと労働関係：総論的考察）では、雇用システムを取り巻く環境変化を、労働市場の持続的構造変化とバブル経済崩壊後の規制緩和政策の推進に分けて分析し、これに対応した労働法の展開を①規制緩和、②再規制、③新規制の3つの動きの同時進行として捉えた。また、比較法的分析としては、アングロサクソンのシェアホルダーモデル、ドイツ等の法律上制度化されたステークホルダーモデルに対比して、日本のコーポレート・ガバナンスが慣行に依存したステークホルダーモデルと位置づけられることを主張し、英文でも海外に発信した。

第二の課題（労働法と倒産法の交錯領域における問題状況の分析）については、池田悠東京大学助教に検討を依頼した。民事再生法・会社更生法による再建型倒産法制を概観した後、これらの倒産手続きにおいて、労働法規範がどこまで貫徹されているのかという問題を分析した。

第三の課題（労働条件規制とコーポレート・ガバナンス）については、まず、従業員を企業においてどのように位置づけるのかに直接関わる解雇の規制、そして、企業運営上、コンプライアンスの対象となる労働条件に関する労働法上の諸規制、そして特に労働条件の不利益変更ルールを立法化した労働契約法について、邦語および英語で研究成果を発表した。

第四の課題（企業組織再編と労働関係・コーポレート・ガバナンス）では、まず、緻密な法理論が展開され、日本法にとっても示唆深いドイツの事業譲渡法制について検討を行った。ここでは、ドイツ法が、日本の個別承継処理とは異なる自動的労働契約承継を明文で定めていること、その場合に承継強制の不利益が生ずるため、個々の労働者には承継に対する異議権を付与していることなどが明らかにされた。また、日本法における合併・事業譲渡・会社分割の際の労働関係の承継問題について研究を進めた。

第五の課題（労働者の経営参加とコーポレート・ガバナンス）については、伝統的な参加システムである団体交渉制

度、そこで対象となる労働者の範囲、そして従業員代表制による経営参加問題等について検討を行った。特に従業員代表制については、集团的労働条件設定システムの延長線上の課題と見るのか、労基法等現行法で多用されている過半数代表制度の改善策として論ずるのか、さらには、正面から経営参加制度として位置づけるのかによって、そこで措定される従業員代表制の機能・意義も変わっていることに注意を喚起した。

最後に、第六の課題（コーポレート・ガバナンスと労働法規制の総合的考察）では、より巨視的な視点から、慣行に依存した日本のステークホルダーモデルが、労働法が様々な場面で、シェアホルダーモデルの立法措置に対して、労働者の利益確保のため、あるいは適切なバランスをとるために、適宜対応してきていること、また、コーポレート・ガバナンスにおいて従業員利益を確保する新たなアプローチとしてCSR（企業の社会的責任）やSRI（社会的責任投資）といったソフトロー・アプローチについても検討を行った。そして、ソフトロー・アプローチには有用性と同時に、一定の限界があり、ハードローとソフトローの役割分担を検討すべきという結論が導かれた。また、コーポレート・ガバナンスと雇用システムの変化に労働法が有効に対応するためには、法規制の在り方の再検討が必要であること、その場合、伝統的な実体規制のみに依拠するのではなく、手続規制と組み合わせたハイブリッド規制が一つの方向性といえることなどを解明した。

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18件）

- ① 荒木尚志、オペラ合唱団契約メンバーの労働組合法上の労働者性—新国立劇場事件、中央労働時報、査読無、2009、1108号、14-22
- ② Takashi Araki、Enactment of the Labor Contract Act and Its Significance for Japanese Labor Law、Journal of Labour Law (Korean Society of Labor Law)、査読無、2009、97-123
- ③ 荒木尚志、会社分割と労働関係、村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選（第8版）』、査読無、2009、148-149
- ④ 荒木尚志、新労働法講義 非典型雇用、法学教室、査読無、2008、330号 73-88
- ⑤ 荒木尚志、新労働法講義 不当労働行為(2)、法学教室、査読無、2008、329号 76-93

- ⑥ 荒木尚志、新労働法講義 団体行動(2) 不当労働行為(1)、法学教室、査読無、2008、328号 52-64
- ⑦ 荒木尚志、新労働法講義 労働協約(2) 団体行動(1)、法学教室、査読無、2007、327号 87-100
- ⑧ 荒木尚志、新労働法講義 団体交渉・労働協約(1)、法学教室、査読無、2007、326号 59-70
- ⑨ 荒木尚志、新労働法講義 労働組合、法学教室、査読無、2007、325号 95-109
- ⑩ 荒木尚志、新労働法講義 懲戒、法学教室、査読無、2007、324号 61-70
- ⑪ 荒木尚志、新労働法講義 人事、法学教室、査読無、2007、323号 91-101
- ⑫ 荒木尚志、新労働法講義 雇用平等・就業支援、法学教室、査読無、2007、322号 69-80
- ⑬ 荒木尚志、新労働法講義 年次有給休暇、法学教室、査読無、2007、321号 97-106
- ⑭ 荒木尚志、新労働法講義 労働時間(2)、法学教室、査読無、2007、320号 78-87
- ⑮ 荒木尚志、新労働法講義 労働時間(1)、法学教室、査読無、2007、319号 97-104
- ⑯ Takashi Araki、A Comparative Analysis of Security, Flexibility, and Decentralized Industrial Relations in Japan、Comparative Labor Law and Policy Journal、査読無、Vol.28、2007、443-454
- ⑰ Takashi Araki、Changing Employment Practices, Corporate Governance, and the Role of Labor Law in Japan、Comparative Labor Law and Policy Journal、査読無、Vol.28、2007、251-281
- ⑱ 荒木尚志、コーポレート・ガバナンス、雇用システムの変化と労働法の役割、Business Labor Trend、査読無、2007年4月号、9-11頁

〔学会発表〕（計4件）

- ① 荒木尚志、日本の労働法・教員の労働関係の展開と課題、2009年10月31日、北京師範大学
- ② Takashi Araki、Enactment of the Labor Contract Act and Its Significance for Japanese Labor Law、2009年10月16日、韓国労働法学会（ソウル）
- ③ Takashi Araki、Challenges to Japan's Practice-Dependent Stakeholder Model of Corporate Governance: From Employee-Sovereignty to Shareholder-Oriented?、2009年9月4日、Sydney World Congress、The International Society of Labor and Social Security Law
- ④ Takashi Araki、The Widening Gap between Regular and Non-regular Employees and the Role of Labour Law in Japan、2009年8月

29 日、Sydney University

〔図書〕（計 8 件）

- ① 荒木尚志、有斐閣、『労働法』2009、1-696
- ② D. Hugh Whittaker and Simon Deakin (ed.)、(Takashi Araki)、Oxford University Press、Corporate Governance and Managerial Reform in Japan、2009、Changes in Japan's Practice-Dependent Stakeholder Model and Employee-Centered Corporate Governance、222-253
- ③ 人事院編(荒木尚志)『人事行政の課題と展望』2008、196-211
- ④ 手塚和彰・中窪裕也編(荒木尚志)、信山社、『変貌する労働と社会システム』2008、147-173
- ⑤ 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一、弘文堂、『詳説労働契約法』2008、1-312
- ⑥ 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編、有斐閣、『雇用社会の法と経済』2008、1-333
- ⑦ 菅野和夫他編(荒木尚志)、信山社、『友愛と法』2008、1-32
- ⑧ Jürgens 編 (Takashi Araki)、Nomos『Perspectiven der Corporate Governance』2008、97-122

6. 研究組織

(1) 研究代表者

荒木尚志 (ARAKI TAKASHI)
東京大学・大学院法学政治学研究科・教授
研究者番号：60175966

(2) 研究分担者

富永晃一 (TOMINAGA KOICHI)
信州大学・経済学部・准教授
研究者番号：30436498

(3) 連携研究者

なし

(4) 研究協力者

池田悠 (IKEDA HISASHI)
東京大学・大学院法学政治学研究科・助教
研究者番号：00456097