

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 15 日現在

機関番号： 34419

研究種目： 基盤研究 (c)

研究期間： 2009～2011

課題番号： 21530101

研究課題名（和文）「従業員の経営参加」としての従業員持株制度と企業の社会的責任

研究課題名（英文） Employee Share Ownership Plans as a measure for “participation in management” and Corporate Social Responsibility.

研究代表者

道野 真弘 (MICHINO MASAHIRO)

近畿大学・法学部・教授

研究者番号： 70292084

研究成果の概要（和文）：従業員持株制度に関する基礎的実証的研究として、アンケート調査を行った。また、各国の企業の社会的責任と従業員の経営参加に関する議論を調査した。アンケート調査では、上場会社において従業員持株制度は、株価の低迷する今でも比較的積極的に実施されていることが見て取れる。諸外国において、従業員を経営参加させることが企業の社会的責任であるとの積極的議論はなかったものの、一定の労使協調もしくは労働者の意見の経営への反映は必要であろうし、韓国のように国策として従業員持株制度を実施している国もある。

研究成果の概要（英文）：I sent out questionnaires to listed companies in Japan so as to analyze the situation of Employee Share Ownership Plans. I also researched discussions for Corporate Social Responsibility and Participation in management in a few countries. I couldn't find a positive doctrine, that is, managers should make employees participate actively in management. But I think that class collaboration should be necessary for the growth of the company to a certain extent, or that employees should be able to express their opinions of management. For example, Employee Share Ownership Plans as the measure of “participation in management” are in effect as a matter of national policy in South Korea.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	3,000,000	900,000	3,900,000

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：企業組織法、従業員持株制度、企業の社会的責任

1. 研究開始当初の背景

(1)株式会社の福利厚生の一環としての従業員持株制度は、安定株主工作などいくつかの目的により多くの企業（とりわけ大企業）で導入されてきているが、それもまたバブル崩壊後の株価の低迷などもあって頭打ちであ

り、従業員にとってのメリットに乏しくなっていた。そんな中、米国型の ESOP を日本にも導入しようという動きが本格化した時代でもあった。

(2)企業の社会的責任に関する議論は、長きに

わたる歴史があり、企業に社会的責任があるとする見解が多数を占める。しかしその法的根拠となると、いまだ明確ではない。また、21世紀に入ってから特に注目されるようになり、とりわけ経営学的視点から議論が盛んに行われているところであるが、それは一方で企業の収益に結びつくものであったり、また一方でコンプライアンスと混同されているようなものであったりした。すなわち、企業が、あるいは経営者が、社会的責任を負うべしとする根拠は、はなはだ乏しい状況にある。

2. 研究の目的

従業員持株制度が、株価が右肩上がりである従業員にとってメリットの大きい時代ではない現在において、一定のリスク負担軽減措置が必要なこと、そしてそれが企業の社会的責任の一環として必要であることを論証することにある。

3. 研究の方法

従業員持株制度の実施状況の調査のほか、ドイツ、アメリカ等他国の制度との比較法的検討を行う。

4. 研究成果

(1) 3年間の研究成果については、未だ途上であることを先に述べておく。元来、5年ほどかかりそうであるところを3年間でまとめることを目指したが、まだ論文等に結実させられていない。ただ、今年度発表予定の論文において、一定の成果とする。そこに至る経緯を、以下時系列に沿って記す。

(2) 平成21年度は、研究の素材として、上場会社の従業員持株制度の実務上の動向調査を主として行った。企業が、従業員持株制度を実施する際に、どのような位置づけで行っているのか、また制度に伴い設置されることの多い従業員持株会の法的性質やその意義などについて、調査した。同時に、昨今話題となっているいわゆる日本版ESOPと称されるアメリカ型従業員持株制度の導入に対する動向も調査した。旧来型の従業員持株制度と日本版ESOPとを並行実施するのか、旧来型を廃止して日本版ESOPに移行するのか、などである。当該年度にアンケート調査自体は一応終了したが、調査結果の分析は本年度中には完了しなかった。

平成21年度はまた、従業員持株制度の法的諸問題の検討の一環として、「従業員持株制度の運営とりわけ解散・廃止等に伴う法的諸問題の検討(2)」を執筆した。(2)とあるのは、北海道での状況をアンケート調査した論文

に引き続くものためであるが、判例を素材に、従業員持株制度の解散・廃止にかかる諸問題を論じたものである。廃止の際には、従業員の承認が必要なのか否か、どこまでの負担が必要なかは諸企業の関心の高いところであるが、そういった点に踏み込んだ論文である。完結しておらず、従業員持株制度にかかる研究の一部にすぎない。

(3) 平成22年度は、平成21年度実施のアンケート調査分析を行った。主として従業員持株制度をどのように実施しているか(自社単独かグループ企業全体か)、従業員持株会は設置しているかその性格付け如何、といった制度のシステム面を調査した。その結果については、先にも述べたように今年度公表予定の論文に記載するが、率直に述べれば、コストの問題から質問項目に入れることができなかった従業員の経営参加と従業員持株制度の関係についてのいくつかの項目(各企業における従業員の経営参加に対する取組み、従業員持株制度に込められる従業員の経営参加に関する意義等)につき、補足的な調査が必要であると感じている。そのような点はあるものの、従業員持株制度に対する各企業の考え方や態度などの一端を把握することができた。

と同時に、諸外国の企業の社会的責任についての議論の調査を行った。基本的には経営学上もしくは政策的観点からの議論が主であり、法的根拠については、私の調べたかぎりでは、現時点では議論があまりされていないようである。なお、ドイツの従業員持株制度について、(企業の社会的責任の一環としての)従業員の経営参加のシステムとしては全く用いられておらず、共同決定法も改正され、従業員参加を推進する姿勢にやや消極的な変化が見られるように感じられる。共同決定法は世界的にみて独特の法制度であり、それが従業員を過剰に保護しているあるいは企業の自由な経営活動をやや束縛しているような印象があるからかもしれない。

(4) 平成23年度は、韓国およびドイツの従業員持株制度および従業員の経営参加の状況について、現地に赴いての調査および文献調査を主に行った。韓国では韓国証券金融(株)等でインタビュー取材もすることができた。それらを通じてわかったことは、韓国では従業員持株制度が、国策として推進されていることである。その理由は韓国企業がいわゆる財閥の支配下にあり、財閥出身者の意向が強く影響する中、その監視監督体制の一環として認識されていることにある。

またドイツは共同決定法を有する国であり、従業員の経営参加に熱心な印象もあるところであるが（先にも述べたように若干意識の変化が見られるし、共同決定法が適用される企業はごくわずかに留まるものの）、従業員持株制度については、執拗に文献等を調べてみてもやはり多くは期待されておらず、その欠点としてあげられるところ（すなわち「2つの卵を同じバスケットに入れるな」＝労働の対価を得る企業に、個人資産を株式への出資として預けるな）が強いものと思われる。また国民気質から、株への投資よりも貯蓄を選ぶ堅実な面があり（この点は我が国も同様であるが）、普及は困難なようであり、労働者に多くの経営関与権を与えることに慎重な面は否めない。もっとも、租税法上の裁判例として従業員への株式の付与に対する課税問題が取り上げられてもおり、従業員持株制度が全くないわけではないようである。

ドイツでは労使対立が、韓国でも財閥支配による労使対立が問題視されている中、わが国では基本的に労使協調路線が定着している。むしろ労使協調に偏りすぎている面があるのかもしれないが、だからこそ、労働者が株主として経営に関与し、対等な関係として経営にももの申す関係の構築が必要であると考え

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）

道野真弘、従業員持株制度の運営とりわけ解散・廃止等に伴う法的諸問題の検討(2)、『民事特別法の諸問題第5巻』(第一法規出版刊)、査読無、2010、1-20

6. 研究組織

(1) 研究代表者

道野 真弘 (MICHINO MASAHIRO)

近畿大学・法学部・教授

研究者番号：70292084