

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 4 月 22日現在

機関番号：17401
研究種目：若手研究（B）
研究期間：2009 ～ 2011
課題番号：21730087
研究課題名（和文） 企業の社会的健全性を促進するコーポレート・ガバナンス機能の解明
研究課題名（英文）
The Governance System for CSR (corporate social responsibility)
研究代表者
山口 幸代 （YAMAGUCHI SACHIYO）
熊本大学・法学部・准教授
研究者番号：00368408

研究成果の概要（和文）：

本研究課題は、企業の社会的責任、という近年その重要性が注目されている問題について、会社法制という視点からのアプローチを試みるというものであった。

企業をとりまく利害関係者の中で、企業が社会的責任を果たすべき対象として今回焦点を当てたのは企業の労働力を担う従業員である。具体的なアプローチの手法としては、会社との関係で従業員にもたらされた損害に対しては会社だけでなく役員にも責任を負わせることで、健全な企業運営を担うことに対する経営者の責任意識を高めることにつながることが期待できると考えられる。

研究成果の概要（英文）：

The purpose of this study is finding any approach for socially-sound management of companies from company (corporate) law- or corporate governance - perspective.

Companies have to take care of the interest of their stakeholders when they are managed and among all employees are the very important for their companies going well.

This study focuses on the liability of the directors (and auditors) for employees on s. 423 Japanese Company Law.

It brings to a temporary conclusion that the liability system may encourage company management to take care of the interest of employee as well as their shareholder.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2,600,000	780,000	3,380,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：民事法学

キーワード：商法

1. 研究開始当初の背景

企業の社会的責任、という問題は近年非常に注目されているテーマの一つであったが、このテーマが会社法上の問題として捉えられる可能性については、これまであまり目が向けられてこなかった。

そこで、本研究課題において、同問題についてコーポレート・ガバナンス・システムを活用する一つの可能性としては、役員を経営責任の一環に社会的健全性の実現を含めることが望ましいのではないかと、という仮説を立てるに至った。

2. 研究の目的

企業—なかでも株式会社—の社会的健全性の促進のためには、所有と経営の分離という株式会社制度における大前提に甘んじて会社関係者が経営者だけに企業努力を丸投げすべきではない。たとえば株主には、会社の所有者としての立場から、長期的な視点で企業発展に資するための主体的な関与を求めることにより、企業が自律的に改善に向かうようなガバナンス・システムを構築することが本来であれば望ましい。

しかしながら、このような自律的なガバナンス・システムが適切に機能するために必要となる株主の主体性は、我が国では未だ十分に発達しているとはいえない。

そうすると、上記方策として株主の主体性に訴える可能性を視野に入れつつも、社会的に健全な企業運営の実現に資するそれ以外の方策—我が国の状況に即した方策—を模索することが必要になる。

その手法として、まずは社会的健全性の実現に会社法上の役員責任をリンクさせる可能性、およびその実用性・実効性を検討することは、企業の社会的健全性の促進を図る手段として、コーポレート・ガバナンス機能を活用するための具体的な一方策として有用であると考えた。

3. 研究の方法

企業の社会的健全性の実現に役員が会社法上の責任をリンクさせるということは、具体的には、会社の重要な利害関係者が会社との関係で損害を被った際に、その損害に対する経営責任を役員に対して問う、ということ想定している。

さらに、会社をとりまく利害関係者の中でも、我が国において重要視すべき（であるにも関わらず、会社法上はほとんど顧慮されていない）存在は従業員であることを考慮して、利害関係者のなかでも特に従業員に対して役員が会社法上の責任を負う可能性について、集中的に検討を行うこととした。

このとき、我が国では役員が第三者に対する損害賠償責任（会社法 423 条 1 項：第三者

責任）が問題となる。

そこで、本研究課題の遂行にあたっては、おおむね次の順序で調査を行うこととした。

(1) 諸外国の状況

たとえば英国では、取締役が会社に対して負う一般的義務の内容として、従業員を含めた社会的要因を配慮して経営にあたることが求められている。この一般的配慮義務は、一次的には株主との関係で問題になるにすぎない可能性が考えられるため、その実効性を確認するとともに、会社法上の第三者責任に相当する責任態様が認められるかを検証する。

また、可能な限り、英国が属するEU圏の状況にも目を向け、できるだけ多角的な視点から、日本の状況の独自性についての洗い出しを図る。

(2) 我が国の状況

我が国において従業員に対する責任が直接的に問題となるのは、会社役員が任務懈怠が第三者に損害をもたらした場合—すなわち、会社の運営を委ねられた者として果たすべき職務を怠った結果、会社経営に問題が生じ、それが従業員に被害をもたらした場合—であると考えられるため、このような役員個人の個人責任に焦点を当て、具体的にどのような事情のもとで従業員に対する責任問題が発生しうるか、また、会社に対する任務懈怠とそれがどのように関係するのか、という点について、関連裁判例の抽出を図るとともに、このような視点から第三者責任の法的意義を改めて見直すことにより、当該責任問題の実情を解明する。

4. 研究成果

研究期間における調査の結果、従業員の損害について第三者責任を認定するという手法には、一定の独自性がみられることがわかった。すなわち、EU圏諸国の法制度を確認すると同時に有識者に問い合わせ限り、少なくとも現時点では、役員としての職務の任務懈怠を理由として従業員に対して責任を負わせるような枠組の存在を見受けることはできない。たとえば英国においては、取締役の一般的義務として従業員を含む社会的要因に配慮することを要する旨の定めが置かれていることは前述のとおりであるが、実際に従業員の側から、当該配慮を欠くことを理由に責任を追及することはできず、これはむしろ株主との関係での責任として扱われている。すなわち、社会的配慮を欠く企業運営を理由に会社が損害を被った場合、そのような会社の損害について株主が責任を追及する余地はあるということである。

そこで、研究期間中期以降は、引き続き諸外国の状況の解明を図りつつも、主に我が国の状況解明に力点を移すこととした。

調査前半においては全般的な責任態様を確認した。会社法上の第三者責任が現実の問題とされた事例の中で従業員に対する責任が争われたケースは、ある程度の類型化（パターン分け）が可能である。第一の類型として、過労や就労中の事故による死亡等についての賠償責任が争われるケース、第二に会社の解散その他業績悪化に伴う解雇についての賠償責任が争われるケースが典型的なものとして挙げられるが、このほかにも、第二の類型に近接する例として、会社が従業員に対し賃金の支払義務を（履行可能であるにもかかわらず）履行しない場合において当該賃金相当額の賠償責任が争われたケースもある。

これらのケースを分析した結果、暫定的に次の結論を導くに至った。

第一に、第三者責任規定の存在により従業員は、会社に責任を追及しえない場合に役員に対して経営責任を問うことも、会社と役員の双方に責任を追及することも可能になる。

第二に、民法上の不法行為責任を追及することが困難な場面にも会社法上の第三者責任規定の存在意義が見出せる。たとえば、従業員に対する安全配慮義務は、まずは会社と従業員との関係における問題であるため、従業員との間に直接的な関係を持たない役員が不法行為責任を問題にすることは、困難（または不相当）な場合があるのではないかと。むしろ、役員が担うべき会社の業務と安全配慮義務の遂行の間の繋がりに着目し、この問題については民法上の不法行為責任よりも会社法429条の責任の存否から検討する方が容易かつ自然である。

第三に、この責任は会社との関係での任務懈怠を理由とするため、その責任は代表取締役のみならずその他の役員にも問われる。従業員に対しては、たとえば安全配慮義務の履行や労基法の遵守という観点から、そして雇用を脅かすことのない健全な経営の維持という観点からも、適法・適正な業務運営が会社法上役員に要請されるといえる。任務懈怠は会社の規模・陣容などの実態に照らし、問題に対する直接の対処に求められることもあれば、業務の適正を確保する社内体制（内部統制システム）の整備に求められることもある。従来、役員の内務統制システム構築義務は会社に対する責任との関係で注目されてきたが、従業員を含む第三者に対する責任という観点からも、その重要性を認識すべきである。）

続いて研究期間後期においては、上記ケ

ースの中でも、近年従業員の過労死に対して会社だけでなく会社役員の個人責任が認定されるケースが複数生じていることに注目し、当該状況下での役員の経営責任のあり方に焦点を当て集中的に調査検討を行った。

過労死問題においては会社の安全配慮義務の履行についての役員（とくに取締役）の責任の態様を明らかにする必要がある。すなわち、ここでの検討課題は、第一に役員は会社の安全配慮義務の履行にどのように関わることを職務上求められるのか（そしてそこで会社の規模や体制がどう影響するのか、第二に、このような事例において会社法上の第三者責任と不法行為責任はどのように捉えられるべきなのか、である。

第一の点については、取締役が会社に対して負う善管注意義務の中には、会社が被用者に負う安全配慮義務の適切な履行を実現させることも含まれると考えるのが妥当である。善管注意義務の一部なのだから、この義務を負うのは会社の代表者（代表取締役）に限られず、すべての取締役に等しくあてはまるといえる。では安全配慮義務の履行に関する職務内容とは何か、という問題が残るが、それはすなわち「従業員の労働給与体制の適切な把握・管理」であり、その具体的な業務内容として、まずは問題の従業員に対する労務状況に対する確認や対処が適切にできていたかどうかで役員の責任の有無を考えるべきである。しかし大規模であるなど直接個別の対処が難しい体制下においても、それだけで免責理由となるのではなく、そもそも適切な労務体制を整えていたかどうか判断材料とする必要があると考えられる。

第二の点について、実務上厳密に区別して取り扱われているとは言いがた（責任追及する側もいずれの責任規定をも用いて責任追及し、どちらか片方でも認定されるように、という程度の扱いである上、肝心の判決における判断基準も不明確である）。同問題については、原則として先述の暫定的結論（第二）を踏襲することができるが、しかし上記のような現実の両規定の取り扱いの実態をみる限り、この問題における会社法上の第三者責任と民法上の不法行為責任の関係性を明確にするためには、改めて民法上の不法行為責任の枠組を根本から見直すことを要すると考えられる。

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3件）

①山口幸代「会社の役員が従業員に対して負う会社法上の責任のあり方（上）」、ビジネス法務、査読なし、10月号、2010年、116-121頁

②山口幸代「会社の役員が従業員に対して負う会社法上の責任のあり方（下）」、ビジネス法務、査読なし11月号、2010年、136-143頁

③山口幸代「環境法における事業者概念—会社法および民法の影響—（翻訳）」、熊本法学、査読有、117巻、2009年、47-40頁

〔学会発表〕（計0件）

〔研究会発表〕（計4件）

①山口幸代「大庄事件と会社法429条の経営者責任」、労働法判例研究会、2012.3.24 熊本大学（熊本市）

②山口幸代「従業員の過労死に対する取締役の責任」、九州産業法研究会、2011.11.19 西南学院大学（福岡市）

③山口幸代「従業員利益の保護と会社法」、熊本法律研究会、2010.7.31 熊本大学（熊本市）

④山口幸代「会社の役員は従業員に対して会社法上の損害賠償責任を負うのか」、会社法と労働法の交錯問題研究会、2009.12.28 大阪市立大学（大阪市）

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山口 幸代 (YAMAGUCHI SACHIYO)

熊本大学・法学部・准教授

研究者番号：00368408

(2) 研究分担者

なし ()

研究者番号：

(3) 連携研究者

なし ()

研究者番号：