

令和 2 年 6 月 4 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K03408

研究課題名（和文）労働法と会社法の連携調和 - 中小企業法実務との乖離

研究課題名（英文）Cooperation and Harmonization between Labor Law and Corporate Law - Divergence between Legal Theory and Practice on SME

研究代表者

水島 郁子（MIZUSHIMA, Ikuko）

大阪大学・高等司法研究科・教授

研究者番号：90299123

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、労働法と会社法の双方が問題となるテーマを中心に、労働法と会社法の総合的理論的検討を行った。

労働法と会社法では法の目的が異なる。たとえば「労働者」の位置づけは同じでない。労働者保護の観点を入れるか否かで法解釈も変わる。労働法と会社法の双方が問題となる場面で、双方が各々の見地から論じることは可能である。しかし両者が連携することで新たな視点が見つかる。それは、適切妥当な解決や労働者を守る方策につながる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では労働法と会社法を縦割りのとらえるのではなく、連携して議論を行うことで、新たな視点を見出し、独自の見解を提示できた。定期的開催した研究会は、研究者に限定せず、企業実務や労働法、会社法に造詣の深い実務家に参加いただき、活発な意見交換を行った。研究代表者らは実務家から有益な知見を得、また、実務家に助言を行った。研究成果の主要部分は、『中小企業の法務と理論』（中央経済社、2018年）を通じて、社会に発信した。

研究成果の概要（英文）：In this study, we conducted a comprehensive theoretical study of labor and corporate law, focusing on those issues where both labor law and corporate law are problematic. Labor law and corporate law have different purposes. For example, the legal status of "employees" is not the same. The legal interpretation also changes depending on whether the position of employee protection is included or not. Both sides can argue from their own perspective. However, a new perspective can be found if labor law and corporate law work together. This can lead to appropriate solutions.

研究分野：法学

キーワード：労働法 会社法 中小企業

1. 研究開始当初の背景

(1) 企業全体に占める中小企業の割合は99%を超え、中小企業の労働者数は労働者総数の約7割を占める。中小企業は労働市場における重要な基盤として、社会の安定に寄与し、日本経済・産業の維持・発展にも貢献してきた。

労働法の立法・改正作業や最低賃金の決定にあつては、中小企業への影響が検討・議論されるし、中小企業に対する経過規定や零細企業に対する除外規定が設けられたり、中小企業への適用を可能にするために中小企業向けの助成措置が講じられたりもする。また、会社法はそもそも中小企業を念頭においた法制とも評価しうる。そうではあるものの、日本の法制度や経済の仕組みは大企業に即して形成されるという一面があることを否定できない。

法学分野では、解釈論や理論的なレベルで、企業規模に着目した研究は少ない。中小企業の大企業とは異なる労働関係の特徴は認識されているが、それを労働法学や会社法学の視点から分析・評価するかといった研究は十分でない。

研究代表者は、平成26年以降、科学研究費補助金・基盤研究(C)「中小企業マネジメントに関する労働法と会社法の対話」において、労働法と会社法の対話、そして、研究者と実務家との対話を通じて、中小企業法実務のさまざまな課題を検討してきた。

本研究は、研究代表者と研究分担者らによる中小企業法研究を継続・展開するものである。

(2) 本研究が、労働法と会社法の連携調和を課題に掲げる理由を、具体的に説明する。

中小企業では、取締役や執行役員の職にある者が労働者と同じ仕事に従事することが少ない。ワンマン経営の中小企業では役員が経営判断する機会も限定的である。このような役員についての労働法上の課題は、労働者性を有するか、労働法規の適用を受けるか、であり、それに尽きる。他方で、当該者の業務につき会社法上の課題がある。「労働者性が肯定されるが、役員である者」について、労働法も会社法もそれぞれの分野では一面を切り取って検討しているにすぎない。

労働者が使用者(企業)の責任を追及する場合、民法上の損害賠償責任を追及するのが一般的である。他方で、役員等の第三者に対する損害賠償責任は特別の法定責任として会社法上認められている。近年、労災民訴で労働者が会社法上の損害賠償責任を役員等に追及する例が見られる。会社法上の当該規定は、資力の弱い中小企業が倒産したときに第三者を救済する機能があり、中小企業労働者の保護のために労働法上の課題として設定することに意義がある。

日本では企業規模を問わず従業員持株制度が普及している。株式はもっぱら会社法上の課題であるが、従業員株主の点では労働法上の課題も併有する。

このような課題について、労働法と会社法の各分野から検討を行い、「対話」(意見交換)することは重要である。本研究ではそれをさらに進め、両者の連携調和を志向する。

2. 研究の目的

本研究は、労働法と会社法が交錯する場面や、労働法と会社法の近接・類似する各課題をテーマとして、労働法と会社法の総合的理論的検討を行うことにより、両者の間隙を埋め、労働法と会社法の連携調和を目指す。

中小企業では経営と所有が完全に分離していないことがある。株式会社の経営者は、使用者として労働法上の問題に対処し、株主総会を通じて役員を選任する等の会社法実務を通じ、事業を遂行する。大企業では人事労務と経営管理を別に扱うのが一般的であるのに対し、中小企業では経営者や幹部役員がそれらを一手に担うこともある。

労働法研究者、会社法研究者および実務家による議論から引き出される解釈や理論を学会に還元するとともに、実務家や経営者に役立つ情報を提供し、さらには中小企業労働者を守ることをねらいとする。

3. 研究の方法

労働法、会社法の各領域で、各自が課題を設定し、文献調査により研究を遂行する。

その(中間的)成果を、定期的に開催する研究会で、研究報告する。研究会は、研究者に閉じたものとせず、中小企業の実務や労働法、会社法に造詣の深い実務家(弁護士、特定社会保険労務士等)に参加いただく。

研究会(先行科研の研究会を含む)での研究報告をさらに深め、研究成果とすべく、原稿を執筆し、再度研究会で報告し、あるいはメールで意見交換を行う。

4. 研究成果

(1) 研究会を計18回開催し、活発な意見交換を行い、有益な知見を得た。

研究会の成果として、『中小企業の法務と理論』(中央経済社、2018年)を上梓した。

(2) 伝統的な会社法学では、労働者は会社債権者と同列に扱われる。労働法が対象とする労働者は会社法に規定されておらず、貸金債権等を有する債権者として位置づけられ、労働者保護に関する規制は見当たらない。たとえば詐害的会社分割がなされた場合、労働者は残存債権者として保護されるが、雇用(労働者の地位)は保護の対象でない。会社法の目的は会社関係者の利益

調整にあり、株主利益の最大化が基本とされる。ここに労働者保護の限界がある。もっとも会社法学の中にも少数ながら、「労働者の利益も含む企業概念」をもとに株主全体の利益と公共的側面に目を向ける見解もある。

労働契約承継法は、会社分割の場面で労働者を保護する規制である。もっとも同法により会社分割に伴って労働契約が承継されることが必ずしも労働者の保護にならない場合もある。会社法改正で会社分割の対象が「事業に関して有する権利義務」に変更されたが、労働契約承継法は「事業性」の要件を維持した。会社法と労働法の間で齟齬が生じたことに起因する困難な課題を解消する必要がある。仮に会社法が会社分割の要件に事業性を要しないとしても、会社分割の対象は単なる個別財産と解すべきではない。

(3) 労働法学では、会社分割の場合に雇用契約関係（あるいは派遣就業関係）が承継会社に承継されると、分割会社の不当労働行為責任も承継されると一般に考えられている。他方で会社法学は、不当労働行為責任の承継が吸収分割契約・新設分割契約に定められていない場合にも、責任を承継させることに批判的である。

裁判所（および労働法学）は不当労働行為制度の「正常な集団的労使関係秩序の迅速な解決、確保」という趣旨や、承継会社が分割会社と同一の事業を営んでおり同一の交渉事項について団交拒否をしているという現実を、重視した判断を行っていると考えられる。しかし、労働者と使用者との労働契約上（あるいは派遣就業関係から）発生する権利義務と、使用者と労働組合の集団的労使関係から生ずる公法上の不当労働行為責任は、関係するものの、理論上は別個のものであるから、個々の労働契約（あるいは派遣就業関係）が承継されるからといって、一体となって不当労働行為責任も承継されると当然にはいえない。会社分割の特徴を考慮して、問題解決を図るべきではないか。労働法と会社法の連携調和の観点からは、不当労働行為責任を承継会社に承継させるのではなく、承継会社と労働組合との新たな労使関係のもとで発生した承継会社の団交拒否について救済申立てを行い審査すべきであるとの結論を得た。

(4) 安全配慮義務は、判例法理によれば、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間」において認められる。両者が直接の労働契約関係にあることは、要しない。安全配慮義務が肯定された大半の事例では、被災労働者と、当該者と直接の労働契約関係にない元請企業や注文主、親会社との間に、使用関係や指揮監督関係など労働契約関係に類似した状態があり、「特別な社会的接触の関係」を肯定しやすかった。

使用関係や指揮監督関係がない場合に、親会社等の責任を追及するための法理として、会社法学からの示唆を得て、企業間の支配関係に着目して「特別な社会的接触の関係」を判断することが可能である、との結論を得た。

(5) パワーハラスメント事案の救済手段として、労働法学では、債務不履行（民法 415 条）もしくは不法行為責任（民法 709 条）を理由とする損害賠償が、一般的である。会社に対する損害賠償請求を行う手段として会社法 350 条の適用も考えられる。会社法学から、会社法 429 条の責任が債権者保護のために拡張的に運用されてきたのと同様に、会社法 350 条の拡張によってパワーハラスメント等による労働者の救済範囲を広げることができるとの見解が示された。代表者自身に資力が無いが会社に資力がある場合には、会社法 350 条による請求が労働者救済に有効である。さらに代表者個人に対する民法 709 条の責任追及と会社法 350 条の責任追及を重畳的に行うことができる。また、労働者が上司や同僚からパワーハラスメントを受け、代表者がそれを知りつつも対応しなかった場合にも、会社法 350 条を用いることが可能である。

労働者の生命・身体等の安全を確保し労働できる配慮をなしうる環境にあったとは評価しがたい会社の取締役は、自身の不法行為責任（民法 709 条）を追及することは難しい。しかし、株式会社が経済社会において重要な地位を占めていること、株式会社の活動がその機関である取締役の職務執行に依存するものであることを考慮して、第三者保護の立場から会社法 429 条責任が定められていることから、それを利用した救済の可能性はある。会社法 429 条の責任の認定にあつては、具体的に当該取締役がどうすべきであったか（どうすべきでなかったか）を任務懈怠を示す事実として立証する必要がある、「悪意・重過失」として、具体的な損害発生に関する予見可能性や結果可能性の存在を立証すべきことになる。

(6) 従業員持株制度は上場・非上場の別を問わず中小企業においても広く見られる。譲渡制限ルール設計は判例上広く認められていると考えられる。経営者支配を疑われないよう、とくに従業員株主の権利行使を十全に認める制度設計が必要である。

(7) 科研費に基づく研究は終了するが、今後も研究会の開催を予定している。引き続き、労働法研究者と会社法研究者が意見を交わし、労働法と会社法の連携調和を志向し、実務家の協力を得て、中小企業法研究を継続する。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計20件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 水島郁子	4. 巻 69
2. 論文標題 子会社従業員のセクシュアルハラスメント相談等に関するグループ親会社の責任	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 阪大法学	6. 最初と最後の頁 131 - 145
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 水島郁子	4. 巻 730
2. 論文標題 有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、労働契約法20条の「その他の事情」として考慮される事情に当たるとした事例	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 判例評論	6. 最初と最後の頁 165-171
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 69(4)
2. 論文標題 吸収分割による債務承継の信義則による制限	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 関西大学法学論集	6. 最初と最後の頁 131 - 140
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 X
2. 論文標題 濫用的会社分割	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 鳥山恭一=福島洋尚編『商法演習 会社法』（成文堂）	6. 最初と最後の頁 393-403
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 2164
2. 論文標題 障害に対する配慮の合意と会社分割による承継	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 商事法務	6. 最初と最後の頁 37-42
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 X
2. 論文標題 イギリスにおける経営者の報酬規制	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 徳本穰他編『会社法の到達点と展望:森淳二朗先生退職記念論文集』(法律文化社)	6. 最初と最後の頁 412-431
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 154巻6号
2. 論文標題 グループ親会社の相談窓口運用にかかる信義則上の義務	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 民商法雑誌	6. 最初と最後の頁 1275-1280
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 原弘明	4. 巻 67巻5号
2. 論文標題 事業譲渡・会社分割と労働契約承継の解釈論・立法論の検討	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 関西大学法学論集	6. 最初と最後の頁 997-1012
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 地神亮佑	4. 巻 67巻3・4号
2. 論文標題 使用者の意見表明と支配介入 - アメリカ労使関係法との比較	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 阪大法学	6. 最初と最後の頁 555-580
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

〔図書〕 計1件

1. 著者名 水島 郁子、山下 真弘	4. 発行年 2018年
2. 出版社 中央経済社	5. 総ページ数 428
3. 書名 中小企業の法務と理論	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	山下 真弘 (YAMASHITA Masahiro) (20108781)	名古屋学院大学・法学部・教授 (33912)	
研究分担者	原 弘明 (HARA Hiroaki) (70546720)	関西大学・法学部・准教授 (34416)	
研究分担者	地神 亮佑 (JIGAMI Ryosuke) (80762038)	大阪大学・法学研究科・准教授 (14401)	