

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 5 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380077

研究課題名(和文) 中小企業マネジメントに関する労働法と会社法の対話

研究課題名(英文) Dialogue between Labor Law and Company Law on SME Management

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) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：中小企業経営者は企業マネジメントに際し、労働者や株主、債権者との関係を考慮して、企業判断を下すが、複数の法律関係が問題となり、複数の法分野が関係することがある。本研究では労働法と会社法が交錯する場面を中心に、労働法と会社法の積極的な対話を行った。一つの同じ結論を導く際に、労働法学者と会社法学者で異なる法的発想に基づき、異なる法的構成をとることもあった。対話を通じ、多様な解決方法の可能性や新たな視点を得た。実務家を交えた研究会を定期的で開催し、実務家との積極的な対話も行った。

研究成果の概要(英文)：SME employers make corporate decisions on SME management, in consideration of relationships with employees, shareholders and creditors. There are cases where multiple legal fields are involved. In this research, we actively engaged in dialogue between labor law and corporate law. In deriving the same conclusion, there were cases in which labor law scholars and corporate law scholars adopted different legal structures based on different legal ideas. Through dialogue, we gained the possibility of various solutions and new perspectives. We held an active dialogue with legal practitioners in workshops.

研究分野：法学

キーワード：中小企業 労働法 会社法

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%に達し、中小企業に雇用される労働者は労働者全体の約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ている。日本経済・産業の維持・発展に、中小企業とそこで働く労働者が大きく貢献していることはいままでの間。

しかし、中小企業がこのように「多数派」であり、重要な存在であるにもかかわらず、法制度や経済の仕組みは大企業に即して整備されている側面があることは否定できない。たしかに労働法の立法・改正法作業では、必ず中小企業への影響が議論され、中小企業に対する経過規定や零細企業への適用を除外する規定がおかれたり、あるいは中小企業への円滑な法適用のために中小企業向けの助成措置が設けられたりする。また、会社法は中小企業を念頭においた法制であるとの評価も可能である。

そうであるとはいえ、解釈論や理論的に、企業規模に着目した法学研究はいまだ少ない。中小企業の労働関係には、大企業のそれと異なる点が多々あり、それが中小企業の労働関係を特徴づけている。そのような特徴は中小企業を研究対象とする学問分野では指摘されているものの、それを労働法学や会社法学の立場からどのように分析・評価するかといった研究は十分になされていない状況にある。

(2) このような問題関心から研究代表者は研究分担者らとともに、平成20年度から平成22年度および平成23年度から平成26年度にかけて、科学研究費補助金・基盤研究(C)の助成を受け、中小企業研究を行ってきた。平成20年度からの研究では、中小企業の労働関係(人間関係)の基盤となる秩序に着目し、経営者がどのように経営方針を定め、それがどのようにして企業組織の中に企業秩序として浸透させ、労働者の働き方や企業業績に影響を与えるのかを、法学(労働法、会社法)および経済学の観点から分析した。平成23年度からの研究では、中小企業に特徴的である親族間の事業承継に着目し、労働法学、会社法学、家族法学から分析を行った。

本研究は研究代表者と研究分担者のこれまでの中小企業研究を継続・展開させるものである。

(3) 本研究が中小企業マネジメントに着眼し、労働法と会社法の「対話」をしようとしたのは、以下の理由による。

中小企業経営者は、雇用や取引のさまざまな局面で、最適な効果をもたらす経営上の判断を行い、企業運営を行っている。中小企業においてはこのような企業マネジメントを経営者が一手に引き受けていることも少なくない。中小企業マネジメントに際し、経営

者は、労働者、株主、債権者との関係を考慮し、それらの利益に配慮しながら、経営上の決断を下しているであろう。

平成23年度からの研究では、親族間の事業承継のテーマを超えて、企業変動全般を研究対象に含めた。企業変動の局面では、経営者の決断が関係当事者にさまざまな形で影響する。債務超過に陥った経営者が会社の経営を存続させるために、戦略的な会社分割や事業譲渡、清算を行って、労働者の労働契約を終了させたり、債権者の追及を免れたりすることがある。労働契約の終了は労働法の問題であるし、後者は会社法ないし民法の問題である。債権者の追及を免れることにより、会社の事業再生が成功すれば、労働者の雇用が守られる可能性がある。しかし会社法では、このような場面において、法人格否認の法理を用いたり詐害行為取消権の行使を認めたりするなどして、債権者を保護する構成をとる議論が活発である。会社法において労働者は賃金債権者として登場するにすぎない。会社法の議論であられるのは、債権者の利益や債権者間の平等の問題であり、そこでは労働者は特段保護される対象でない。

企業変動の局面でいかなる経営者の決断がなされるかによって、労働法上の問題も会社法上の問題も生じうる。しかし、相互の理論的関連性は乏しく、実務においても相互の関連性が必ずしも意識されていない。そこで、労働法と会社法の「対話」が必要であると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、中小企業経営者の判断が問題となる種々の場面をとりあげ、労働法と会社法のそれぞれの観点から法的問題を指摘し、議論を交わすことを内容とする。企業変動や労災民訴のように労働法と会社法が交錯する場面を対象とするほか、中小企業における労働法ないし会社法に固有の問題も取り上げる。固有の問題を取り上げるのは、異なる法領域からの視点や実務家との「対話」によって、それぞれの領域では気付かなかった課題や新たな視点を見いだせると考えるからである。

議論から引き出された解釈論や理論的な課題は、研究者だけでなく実務家と共有する。さらに、実務的な課題の検討を社会に還元する。すなわち本研究の最終目的は、中小企業で働く労働者の利益を守り、中小企業経営者の企業マネジメントに資することにある。

3. 研究の方法

(1) 本研究では、労働法、会社法の領域でそれぞれ、中小企業マネジメントに関する法的問題を抽出し、文献調査を行うことにより、各々の研究を進める。

中小企業の実情を把握するために、労働基準監督官OBや企業勤務経験を有する社会保険労務士からお話をうかがった。

(2) (1)で抽出した法的問題等につき、定期的に開催する研究会において、研究報告を行い、「対話」をする。研究会では、研究者だけでなく、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)も参加し、報告いただいた。これらの実務家が継続的に研究会に参加することで、研究者と実務家との間で積極的な「対話」をすることが可能となった。

研究会を重ねるにつれ、研究会の時間内では「対話」が終わらないこともあった。たとえば労働法の報告を受けての「対話」が時間切れとなり、次の研究会で、前回の報告と「対話」を受けて会社法の立場から報告を行ったり、あるいは、研究者の報告を受けての「対話」の後、次の研究会で、それを受けて実務家からの報告を行ったりなど、労働法と会社法、研究者と実務家の「対話」を重層的に進めている。

4. 研究成果

(1) 本研究では企業変動をめぐって多くの「対話」がなされた。

企業変動により、労働契約関係は影響を受けるが、企業変動そのものは会社法によって規制される。企業変動に関する労働法制は会社分割時の労働契約承継法があるにとどまる。会社分割が労働契約承継法の規制に基づくのに対して、事業譲渡は譲渡当事者間の譲渡契約によって労働契約の承継の有無が決まる。会社法学から、会社分割と事業譲渡の接近化が進んでいるとの指摘があり、両者の間の労働契約の取扱いを同一にすべきではないかとの、問題提起がなされた。それに対して労働法学からは、事業譲渡における労働契約の承継の問題を考える際には、承継・不承継の背景・目的も考える必要がある、違法不当な目的による承継排除については事業譲渡契約の定めが無効となりうる等、事業譲渡の場合であっても労働法において一定の法的保護が図られることを説明した。事業譲渡であれば会社分割であれ、不採算部門を切り離す場合と、不採算部門を残して採算部門を切り離す場合とで状況が大きく異なるが、そのような区別を会社法も労働契約承継法も行っていない。事業譲渡の場合に労働契約を承継させるという方向での立論を試みた場合、労働法学では労働者保護の理念がその中心的な基礎となるのに対し、会社法学では事業譲渡の概念から当然承継を導こうとする。このように労働法と会社法では、法的発想が異なることがわかった。

企業変動によって、使用者の不当労働行為責任が承継されるかという点については、見解が分かれた。承継が明示されないかぎり承継されないとする見解(原則不承継)、不承継が明示されないかぎり承継されるとする見解(原則承継)に分かれ、原則承継とする立場の理由づけも、契約の合理的解釈から承継される(事業にかかる一切の権利義務を承

継すると解釈すべき)とする意見や、労組法7条の解釈として承継させるべきという意見があった。さらに不当労働行為責任のみを非承継とすることを定めた契約の有効性についても意見が分かれた。労組法7条の要請を根拠とする場合、その法的意味付けや効力についても議論があった。

平成28年の労働契約承継法施行規則・指針の改正および事業譲渡指針制定については、おおむね肯定的な評価であった。もっとも事業譲渡指針が事業譲渡の場合も会社分割の場合と同様の手続をとることが「適当」とした点につき、事前協議違反の効果が明確でなく、承継の効果は否定されないのではないかという指摘があった。実務上は指針を踏まえて手続を履践するのが妥当であるとの結論は一致した。

(2) 労災民訴をめぐって数度の「対話」を行った。

労災民訴事例で、会社法上の任務懈怠を根拠に、取締役が安全配慮義務違反を求める事例が見られる。民法上の不法行為請求でなく会社法上の対第三者責任を肯定することに関し、安全配慮義務違反がただちに任務懈怠に該当するわけではないのではないかと(労契法5条は評価概念にすぎないのではないかと)、具体的な予見可能性を審理しにくい構造は会社が破綻した場合の会社債権者保護の観点を重視して形成された実務運用であり、労災民訴のような直接損害事例にそのまま妥当させてよいか等の議論があった。

ホールディング会社に安全配慮義務違反を求める場合の法的構成についても「対話」があった。実質的救済、すなわち損害賠償責任にしばって法理を構成してはどうか、労働法の趣旨目的から安全配慮義務を再構成できるのではないかと、法人格否認の法理を適用してはどうか、といった意見があった。当事者以外の者に法律関係を拡張する根拠については慎重に検討すべきという意見もあった。理論的レベルで責任を肯定することができるとしても、実務でホールディング会社の責任が認められることは限定的であろうという点は、おおむね一致した。

(3) 次に、本研究の実務における成果として、一例をあげる。企業変動時に経営者は事業の収益見込みや税務上のメリットを考慮して事業の売買の時期や企業変動の方法を選択・決定するが、雇用を考慮要素とすることは基本的にないものと理解してきた。これは多数の企業変動に携わる著名な弁護士から得た知見であり、実務書等の記述もその知見を裏づけていた。ところが、研究会で若手弁護士から、経営者に企業変動の場面で雇用を考慮要素とすることの重要性を説明した結果、当該経営者が雇用にかかる影響を重視して企業変動の方法を選択したことが紹介された。研究会で労働法と会社法の対話を行

い、両者の調整の必要性を認識した当該弁護士が、両者の調和を実務で実践した成功例である。

(4) 他方で、解釈論では実務の限界を認識することとなった。一例として、労働者が使用者と交わす契約書の内容を理解し、記名押印した場合であっても、後に労働者の合意が否定される例がある。労働法上しばしば求められる「明確な合意」や「自由な意思に基づく同意」の認定判断である。このような判断を理論的・抽象的に説明することが可能であるとしても、事実認定判断は個々の事案に委ねられ、実務家が必要とする具体的な判断指針を解釈論により理論的に示すことには限界がある。

このような課題を克服するには、実務家との対話を通して、実務との乖離を狭めることが必要であり、平成29年度以降の研究ではこの点も踏まえて、実務家を交えた労働法と会社法の対話を継続して行う。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 8件)

水島 郁子、企業変動と労使関係、日本労働法学会誌、査読無、127号、2016、pp.3-14

水島 郁子、デフレ脱却後の賃金のあり方 - 労働法の視点から、日本労働研究雑誌、査読無、667号、2016、pp.19-25

水島 郁子、ハラスメント、日本医師会雑誌、査読無、144巻12号、2016、pp.2480

山下 眞弘、共同相続開始後に投資信託受益権が預かり金に転化しても不可分債権とされた事例、金融・商事判例、査読無、1477号、2015、pp.2-7

水島 郁子、職場の変化と法 - 就業環境と労働者の健康、『岩波講座 現代法の動態 社会変化と法』、査読無、3巻、2014、pp.109-130

水島 郁子、ゆとりマネジメント、Business Labor Trend、査読無、667号、2014、pp.30

山下 眞弘、非公開会社の株式相続と会社法106条の法意、『名古屋学院大学法学部開設記念論文集』、査読無、X、2014、pp.201-235

山下 眞弘、準共有株式につき会社から共有者中1名の議決権行使を認めること可否、金融・商事判例、査読無、1447号、2014、pp.16-21

〔学会発表〕(計 2件)

水島 郁子、企業変動と労使関係、日本労働法学会、2015年10月18日、東北大学(宮城県・仙台市)

水島 郁子、復職支援に関わる最近の裁判事例、第29回日本医学会総会、2015年4月12日、グランドプリンスホテル京都(京都府・京都市)

〔図書〕(計 3件)

山下 眞弘、法律文化社、会社事業承継の実務と理論 - 会社法・相続法・租税法・労働法・信託法の交錯、2017、181

野川 忍、土田 道夫、水島 郁子編、有斐閣、企業変動における労働法の課題、2016、331

山下 眞弘(編著)、法律文化社、会社法の道案内、2015、194

6. 研究組織

(1) 研究代表者

水島 郁子(MIZUSHIMA Ikuko)

大阪大学・大学院高等司法研究科・教授

研究者番号：90299123

(2) 研究分担者

山下 眞弘(YAMASHITA Masahiro)

名古屋学院大学・法学部・教授

研究者番号：20108781