

## コーポレート・ガバナンスの変化と労働法の課題

### [研究メンバー]

主査	荒木尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
	池田 悠	東京大学大学院法学政治学研究科講師	
	神作裕之	東京大学大学院法学政治学研究科教授	
	竹内（奥野）寿	立教大学法学部准教授	
	富永晃一	信州大学経済学部准教授	
	長谷川珠子	高齢・障害者雇用支援機構研究員	
	本庄淳志	大阪経済法科大学法学部講師	
	両角道代	明治学院大学法学部教授	
	研究協力者	石川茉莉	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
		石崎由希子	東京大学大学院法学政治学研究科助教
		神吉知郁子	日本学術振興会特別研究員
		島村暁代	東京大学大学院法学政治学研究科助教
		仲 琦	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
		崔 碩桓	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
成田史子		東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	
朴 孝淑	東京大学大学院法学政治学研究科 GCOE 特任研究員		
村上陽子	東京大学社会科学研究所受託研究員・連合雇用法制対策局		

(所属は 2010 年度中のもの)

### [報告書目次]

序 章	コーポレート・ガバナンスの変化と労働法の課題；問題意識と検討の概要
第 1 章	オランダの従業員代表制度
第 2 章	スウェーデンにおける共同決定制度
第 3 章	アメリカ労働法とコーポレート・ガバナンス
第 4 章	イギリスにおける最低賃金の履行確保
第 5 章	コーポレート・ガバナンスと障害者雇用
第 6 章	ドイツにおける障害者の雇用保障法制
第 7 章	複数の事由を理由とする差別—性プラス(sexplus)と複合差別・交錯
第 8 章	公益通報とコンプライアンス
第 9 章	使用者の破産と労働契約関係
第 10 章	コーポレート・ガバナンスと企業年金
第 11 章	中国労働契約法における雇用保障制度

## [内容要旨]

日本のコーポレート・ガバナンスはステークホルダー・モデルの一つの典型とあってよいが、このところの環境変化によってシェアホルダー・モデルの方向に変化してきている。こうした変化に対して、労働法は適切に対応できているのかが課題となってきている。

本研究では、コーポレート・ガバナンスと労働関係に関する論点のうち、これまで必ずしも十分に議論がされていないが今後の検討のために必要と思われる論点を大きく次の3点に整理して検討する。すなわち、第1に、労働者の経営参加に関する労働法上の規制とコーポレート・ガバナンス問題（第1章～第3章）、第2に、労働法規のコンプライアンスとコーポレート・ガバナンスの問題（第4章～第8章）、第3に、経営危機におけるコーポレート・ガバナンスと従業員の保護の問題である（第9章～第11章）。

第1章「オランダの従業員代表制度」……オランダの企業レベルの参加については、大企業に限定されているが、監査役会メンバーの3分の1について、事業所委員会による「推薦」が認められている。また事業所レベルの参加については、オランダ法には強力な共同決定権付与には抑制的で労使協議を促進させる特徴がある。

第2章「スウェーデンにおける共同決定制度」……スウェーデンでは、使用者が事業経営や労働者の待遇について重大な変更をもたらす場合、使用者は労働組合に対して事前団体交渉義務を負っている。その違反については損害賠償義務が発生するが、使用者の決定自体を無効とするなど事業経営を制約するものではなく、労使コミュニケーション促進に主眼がある。

第3章「アメリカ労働法とコーポレート・ガバナンス」……アメリカの集団的労使関係法には、コーポレート・ガバナンスに関して労働者の関与を認める制度を見いだすことができる。すなわち、アメリカの不当労働行為制度は、義務的団交事項について、企業が団体交渉の行き詰まりに至るまで、使用者が一方的措置を採ることを禁止している。

第4章「イギリスにおける最低賃金の履行確保」……最低賃金規制のコンプライアンスについて従来から議論があり、また、近時、最低賃金コンプライアンス戦略が発表されたイギリス法を検討している。

第5章「コーポレート・ガバナンスと障害者雇用」……障害者雇用の場面における法規制とコーポレート・ガバナンスの関係を検討している。

第6章「ドイツにおける障害者の雇用保障法制」……ドイツにおける障害者雇用法制を検討している。

第7章「複数の事由を理由とする差別—性プラス(sexplus)と複合差別・交錯」……アメリカ法における複数の事由を理由とする差別問題の複雑な法理について、性差別規制を中心に、アメリカの下級審裁判例の最新の展開を検討している。

第8章「公益通報とコンプライアンス」……法違反状態を告発・通報した従業員に対して、企業が解雇や懲戒処分等の不利益措置を行うことが可能か否かという、コンプライアンスと労働関係で検討している。

第9章「使用者の破産と労働契約関係」……コーポレート・ガバナンスがもっとも問われる企業倒産時における労働法規の機能を、破産手続と労働法規の関係を分析することを通じて検討している。

第10章「コーポレート・ガバナンスと企業年金」……その運用成績の悪化により近時、コーポレート・ガバナンスにとって大きな関心事となっている企業年金を取り上げている。

第11章「中国労働契約法における雇用保障制度」……コーポレート・ガバナンスと労働法の議論におけるひとつの焦点でもある雇用保障問題について、中国の状況を分析している。

コーポレート・ガバナンスの変化に対応して浮上した労働法の取り組むべき課題を検証してみると、現在要請されていることは、実は、労働法の原点に返って、労働法が労働者の保護、労働者の利益主張の確保という任務を実効的に確保することであることに気付かされる。企業にとって重要なステークホルダーである労働者の保護を担う労働法の実効性の確保が、結果的には健全なコーポレート・ガバナンスの確保と、労働者の実質的な経営参加をももたらすこととなるように思われる。