

会社はだれのものか

—ステークホルダー論からの一考察—

藤野元博

目次

はじめに

1、会社はだれのものなのか。

- (1) 会社は「株主のもの」とする
- (2) 会社は「従業員中心のもの」とする
- (3) 会社は「社会的公共物」とする

おわりに

はじめに

本旨で論じる『会社法』とは、「会社法」(平成17年法律第86号)及び「会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」(平成17年法律第87号。以下「整備法」という。)を中心とする会社に関する法律のことであり、平成17年(2005年)6月29日、第162回国会において成立し、同年7月26日公布、平成18年(2006年)5月1日施行されたものをいう。

「会社法」は、会社法制の現代化を図るため、会社法制に関する様々な制度についての見直しを行うとともに、平成17年改正以前の商法第2編「会社」、有限会社法、株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律(商法特例法)等、一般に企業をめぐる経済主体の利益を関係経済主体間の権利義務秩序として規律する私法(企業法)の各規定について、平成17年改正において、有限会社法を廃止し、片仮名文語体で表記されていたものを平仮名口語体にするなど、会社に関する規定を商法から分離した上で、新たに『会社法』という1つの単行法典として再編成・制定したものである。

平成18年9月25日受理

ここでいう企業とは、一般私人とは異なり営利行為を反復的及び継続的且つ計画的に行う独立した一つの経済主体である。企業の中でも、個人企業形態より会社形態が多く利用されてきた理由は、①個人企業では危険の分散が難しく、比較的小さな経済変動によっても大きな影響を受けてしまうこと。②営業主の死亡により企業の存在が一旦終了してしまうことになること。③通常個人企業は、必要な金銭を他から借り入れる場合、金銭消費貸借契約の形をとるのであれば、企業主の経営の如何に関わらず一定の利子を支払わなければならない。一方、金銭の貸手にとっては、たとえ企業経営が成功し高い収益をあげたとしても、企業主からそれに応じた分配はなく、一定の利子しか得られないこと。等、以上の点で会社形態は個人企業よりも有利な点が多いからである。特に、③の点については、利益が生じた際、それに応じて出資者に分配することが一般的であり、資本と労力を結合させた会社形態が有利になっている。

会社形態を大きく2つに分類すると、株式会社と持分会社に分けることができる。現代では、株式会社が多く利用されている。会社法制定においては、大規模な事業を展開している会社も小規模で事業を展開している会社も株式会社の形態をと

ることができるようになった。他にも、多様な株式会社の要請に応える必要があるため、定款自治に任せる領域が広がっている。各会社においては、選択肢が増えたことによりその選択による結果を十分分析・検討することが求められる。そして、それぞれの会社の実態に応じた選択をする必要があるだろう。

上記したように、会社法の制定により会社法制は新たな一步を踏み出したわけだが、一方で従来から会社法は、「会社をめぐる関係者の法律関係を調整する法」とされてきた。この場合「会社をめぐる関係者」とは、原則的には株主と会社債権者を指している。しかし新しい会社法では、会社の規模の大小を問わず株式会社となれるようになったため、今、大規模な事業を展開している株式会社はもとより、今は小規模の株式会社でも今後大規模の事業を展開することができるようになるため、株式会社が社会に与える影響力は今後益々大きくなっていくだろう。株式会社が大規模になり、社会に大きな影響力をもってくるにつれて、株主と会社債権者だけが「会社をめぐる関係者」とは言えなくなってくる。つまり、従業員、消費者、下請け企業、地域の住民などといった利害関係人（ステークホルダー）への配慮も株式会社には欠かせないものになっている。

さらに、会社法の基本的ルールの一つとして、「株主利益の最大化原則」がある。この原則は、「株式会社の経営者は、株主利益を最大化するような経営を行う義務を負う⁽¹⁾」ということであり、この原則を明文化した規定はないが、会社の目的のひとつである「営利性」の要件から解釈上導かれる原則である⁽²⁾。この考え方は第1に、会社の目的や会社の存在意義を富（利益）の最大化に求めている。第2として、富（利益）をあげるためには、ステークホルダーへの配慮が欠かせないことをあげているが、本来人間の生きる社会において、その根本に『人』がいなければなにもできない。そして、『人』は富（利益）より重たいものである。どんな会社でも、利益をあげると言いつつも、利益追求主義の末路は悲惨なものだということが分かっている。新しく『会社法』は制定され施行されたことを受け、もう一度会社はだれのものであるか。会社はどうあるべきか。について

自分なりの考えをまとめてみたいと思う。この論稿は今後、コーポレートガバナンスやコンプライアンス、企業の内部統制の研究の原点になるものである。

1、会社はだれのものなのか

(1) 会社は「株主のもの」とする

会社は株主のものであるとする「株主主権論」の立場で会社について考えてみると、会社をめぐる利害関係人（ステークホルダー）のうちで、「株主の利益を最優先にして最大化を図るために会社経営をなすとともに、株主が最優先的、積極的に管理・監督に関与してゆくべきである」という論理となる⁽³⁾。株主が会社の主権者であることの論拠となっているのは、「会社は、法形式的には独立した主体であり、その財産も会社自体のものであるが、実質的には株主が会社財産の出資者であり、危険負担者であるから会社は株主のものである」としている⁽⁴⁾。本来会社は、複数の人間に分散している所有権を統括して、その法律関係の単純化をはかるための機構であり、そこにおける社員関係は、所有権の変形物として、一方企業から生ずる利益をその企業の実質上の所有者である社員に導くと同時に、他方社員が企業の実質的所有者として有する支配権を企業に導くことを内容としている。前者を自益権、後者を共益権として、株主権の本質を形成する権利とされている。

このように、商法学では「会社は株主のものである」とする考え方が通説的な見解とされている。しかし、このような見解が一般的に納得されていたのは、19世紀の株式会社までである。特定の資本家が少数で会社を設立して、会社の出資者に会社債務に対して有限責任が認められ、その代わりに国家が会社設立・法人格の付与・運営に強烈な関与をする時代の会社についての理論である⁽⁵⁾。前者が自益権、後者が共益権であり、これは株主権の本質を形成する権利であり、株主主権論の核になるところである。しかし、現代の株式会社が置かれている社会的な状況を考慮すれば、株主主権論一本槍では、株式会社を構築できないと思われる。特に、共益権に関する点については、株主による経営者の管理、統制能力を有する仕組みを設けても、実効性がどこまであるか疑問視せざ

るを得ない。

(2) 会社は「従業員中心のもの」とする

欧米等では、資本提供者つまり、株主が会社の主権者であるが、日本においては従業員が主権者である。なぜなら、日本企業において従業員が基本的に重要な意思決定を行い、企業の経済的成果の分配にあずかる優先的権利を有するからである。そして、従業員主権の最も重要なポイントは、従業員が実質的に経営者を選任し、選任されているという事実である。その結果、日本企業は従業員のみならず、経営者を含めた従業員全体の利益のために経済的合理性が追求され、株主の利益は最優先されない。このことは、配当を削減しても雇用確保を優先する企業行動や、他社からの乗っ取り買収（敵対的企業買収）に対する労使の共同戦線などに見ることができる⁽⁶⁾。

企業は従業員のものとする論拠として、従業員により企業に対する資源拠出であるとするものがある。その資源拠出としては、第1に従業員の「見えざる出資」であり、第2には企業固有の能力形成という「目に見えない拠出」の2つをあげることができる。いずれも、終身雇用と年功賃金により生じる。年功賃金のもとでは、若年従業員にはその貢献度つまり、労働生産性に見合う賃金が支払われていない。この過少支払については、従業員からすると企業に対する出資とみなされることになるだろう。従業員が中高年に達すると、逆に労働生産性を上回る賃金支払われるようになり、従業員は企業により過大支払を受け取ることになる。これはつまり、従業員の若年時の「出資」をその後の賃金という形の「配当」により回収することなのである⁽⁷⁾。

第2の資源は、企業固有の熟練の形成である。これは特定の企業にとって価値のある技術・知識・人的関係等がある。しかし、他の企業にとっては、この資源はほとんど価値が無い。上記してきた従業員による資源拠出には、明確な契約として規定されていない。従業員自身も経営者もそのリスクと性格を意識しており、従業員は企業を中心に利害関係人と考えている⁽⁸⁾。

「株主」と「従業員」のどちらを企業の中心的利害関係人として捉えるか、そして、すべての利

害関係人に支持され、説得力のある普遍的なものとすることができるか。そのためには、「正当性の根拠」をどこに求めていけばよいのか。従業員主権論を主張するものは、中心的利害関係人の正当性は、利害関係人のリスク負担の大きさ、利害関係人は提供する経営資源の代替可能性または希少性により規定されるべきであるとする。これら2つの拠出がリスクを伴う根拠は、第1に「見えざる出資」として「株式」のように市場が無いこと、中途退職した場合や会社が倒産した場合などは、拠出に見合う収益をほとんど受け取ることができないことにある。

従業員が企業に拠出する第2の資源である企業固有の能力は、特定の企業にとって価値があるが他の企業にとってはほとんど価値がない。したがって、第1の資源拠出の場合同様のリスクがある。

中心的利害関係人の第2の規定要因である経済資源の代替可能性については、今は資本よりも人的資源のほうが希少であるとしている。

この「会社従業員主権論」を展開することによって、独裁的経営者の企業経営に対していったいどのような適正・妥当性を有するチェック・システムが期待・担保できるかということ、日本企業独特の体質である「企業一家」では、企業内構成員（経営者・従業員）の同質性の体質や企業内の内輪文化体質（社会一般の公正・正義・順法精神などのハイレベルの規範よりも、企業社会の伝統や慣習がより重んじられる体質）から考えて、「会社従業員主権論」は厳しいものと考えなければならない⁽⁹⁾。

(3) 会社は「社会的公共物」とする

近代株式会社は、発足当初、株主の私有物であった。しかし、その後発展し、巨大化すると、株主が投資株主・投機株主および企業者株主とに分散し、経営者支配の出現と普及という株式会社制度の構造変化というべき事態に変革されてきた。その結果、株式会社はもはや少数の個人株主の所有物ということではなく、何万、何十万の人々の所有物となってきた。このような大会社では、そこに雇用されている従業員やその製品・サービスを購入する消費者など、極めて多くの人々との利害が密接不可分に結び付いている。このような状

況になっているのに、どうして株主だけを会社の所有者と考え、株主だけに議決権などが許されているのか。もはや株式会社は、株主の個人的所有物ではなく、社会的公共物に変化してきている。よって、会社は法律的にも、経済的にも株主だけのものであると捉えられない。株式会社は、従業員・会社債権者・下請け企業・消費者大衆のものであると認めざるを得ない⁹⁹。株式会社はもはや株主の私有物ではなく、株式会社をめぐる多くの利害関係人からなる社会的組織と考えるべきだろう¹⁰⁰。

しかし、株式会社は会社における利害関係人のすべてのものである、とすることによって、巨大企業の公益性を認知させるところに評価はできるが、会社が巨大化し「公益性」を主張することによって、企業管理統治をどのようにするべきかという点について明確になっていない。会社の重要事項の意思決定には、従業員の決議を要求しているが、多くの従業員の意思を合併のような重要事項の決議に参加させることは、経営の効率性・迅速性そして企業の機密性から考えて妥当ではなく、従業員の経営判断能力の観点からも非現実的であると思われる¹⁰¹。

おわりに

会社は一体誰のものだ。という会社法制の基本的問題に対して、3つの考え方で私見を述べた。どの視点からも会社を見ると重要なポイントであり、どのポイントも外せないため、会社に対しては多方面からのアプローチが欠かせないことが露呈した。つまり、会社法制は、会社法単行法として制定・施行したが、その法的領域は非常に多岐にわたるため、会社法や商法だけで会社のルールを実現することは無理である。今後、我々の社会の政治・経済・文化などを含めた社会全体で取り組むべき課題である。よって、会社法制に関しては、その利害関係人が多岐に渡るためその全ての人を満足させることが今はできない。しかし肝心なことは、会社法の基本ルールは、まだそれ自体完全でないのだから、様々な視点からの考察により、磨きをかけなければならないことである。全ての会社に関わるものに分かりやすく、確固とした理念と、時代を見据えた会社法にしていかな

ければならないのである。

註

- (1) 落合誠一「株式会社法の基本的特色(2)」法学教室 311号30頁(2006年)
- (2) 江頭憲治郎『株式会社・有限会社法〔第4版〕』15頁以下(有斐閣、2005年) 江頭憲治郎『株式会社法』19頁(有斐閣、2006年)
- (3) 自由民主党法務部会「コーポレート・ガバナンスに関する商法等改正試案骨子」(平成9年9月8日) 参照
- (4) 西脇敏男『コーポレート・ガバナンスの多面的研究—経営者のコントロール・システムとして』27頁(八千代出版、2001年)
- (5) 西脇・前掲註(4)27頁
- (6) 西脇・前掲註(4)34頁
- (7) 西脇・前掲註(4)35頁
- (8) 加護野忠男・小林孝雄『競争と改新—自動車産業の企業成長』214~244頁(東洋経済新報社、1988年)
- (9) 西脇・前掲註(4)37頁
- (10) 服部榮三『株式会社法講座(第2巻)』411~418頁(有斐閣、1956年)
- (11) 西脇・前掲註(4)38頁
- (12) 西脇・前掲註(4)39頁

参考文献

【書籍】

- 神崎克郎監修『企業買収の実務と法理』(商事法務研究会 1985年)
- 大和証券経済研究所編『経営戦略としての企業買収』(商事法務研究会 1986年)
- 松井和夫=奥村皓一『米国の企業買収・合併M&A&D』(東洋経済新報社 1987年)
- 並木俊守『企業買収の防衛と第三者割当』(中央経済社 1989年)
- 奥村宏『企業買収—M&Aの時代』(岩波書店 1990年)
- 崎田直次編著『株主の権利—法的地位の総合分析—』(中央経済社 1991年)
- 別府三郎『大株主権力の抑制措置の研究』(嵯峨野書院 1992年)
- 蓮井良憲編『企業経営と法律—経営法学入門—』(有信堂 1992年)
- 久保欣哉編著『企業結合と買収の法理』(中央経済社 1992年)
- 田村諄之輔『会社の基礎的変更の法理』(有斐閣 1993年)
- 青木英夫『結合企業法の諸問題』(税務経理協会 1995年)
- 竹内昭夫編『特別講義商法I』(有斐閣 1995年)
- 酒巻俊雄=志村治美=新山雄三『重要論点会社法』(酒井書店 1996年)
- 山下真弘『会社営業譲渡の法理』(信山社 1997年)
- 吉田光碩=三島徹也『企業法の基礎』(法律文化社 1999年)
- 中東正文『企業結合・企業統合・企業金融』(信山社 1999年)
- 丸山秀平=梶浦桂司=小宮 毅『企業再編と商法改正—合併、株式交換・移転、会社分

- 割の理論的検討』(中央経済社 2000年)
- 徳本穰『敵対的企業買収の法理論』(九州大学出版会 2000年)
- 遠藤美光=清水忠之編『企業結合法の現代的課題と展開(田村諄之輔先生古希記念)』(商事法務 2002年)
- 武井一浩=太田洋=中山龍太郎編著『企業買収防衛戦略』(商事法務 2004年)
- 中西敏和=中村直人=松山遥=角田大憲『会社法現代化と実務への影響』(商事法務 2004年)
- 江頭憲治郎『株式会社・有限会社法〔第3版〕』(有斐閣 2004年)
- 江頭憲治郎『株式会社・有限会社法〔第4版〕』(有斐閣 2005年)
- 加美和照『新訂会社法〔第8版補訂〕』(勁草書房 2005年)
- 龍田節『会社法〔第10版〕』(有斐閣 2005年)
- 弥永真生『リーガルマインド会社法〔第9版〕』(有斐閣 2005年)
- 森淳二朗=吉本健一編『会社法エッセンシャル商法1〔第9版〕』(有斐閣 2005年)
- 新谷勝『敵対的企業買収—原因と対策に関する法律問題のすべて—〔改訂版〕』(税務経理協会 2005年)
- 末永敏和=四宮章夫編著『企業防衛法務と戦略—敵対的買収に備えて—』(民事法研究会 2005年)
- 田辺光政『会社法要説〔第9版〕』(税務経理協会 2005年)
- 神田秀樹『会社法〔第6版〕』(弘文堂 2005年)
- 神田秀樹編『コーポレート・ガバナンスにおける商法の役割』(中央経済社 2005) 河本一郎=森田章=岸田雅雄=川口恭弘『日本の会社法<新訂第7版>』(商事法務 2005年)
- 古山正明『企業買収と法制度』(中央経済社 2005年)
- 家田崇=五十嵐恵美子=梅田章『M&A攻防の最前線 敵対的買収防衛指針』(金融財務事情研究会 2005年)
- 太田洋=中山龍太郎編著『敵対的M&A対応の最先端 その理論と実務』(商事法務 2005年)
- 中東正文編『UFJ vs.住友信託vs.三菱東京M&Aのリーガルリスク』(日本評論社 2005年)
- 長谷川俊明『敵対的企業買収への対応Q&A』(経済法令研究会 2005年)
- 佐山展生(監修)=藤田努(著)『新会社法で変わる 敵対的買収』(東洋経済新報社 2005年)
- 江頭憲治郎『株式会社法』(有斐閣 2006年)
- 近藤光男『最新株式会社法』(中央経済社 2006年)
- 新山雄三『会社法の仕組みと働き〔第4版〕』(日本評論社 2006年)
- 末永敏和編著『テキストブック会社法』(中央経済社 2006年)
- 小林秀之編著『新会社法とコーポレートガバナンス』(中央経済社 2006年)
- 関 孝哉『コーポレートガバナンスとアカウンタビリティ』(商事法務 2006年)
- 今西宏次『株式会社の権力とコーポレート・ガバナンス』(大阪経済大学研究叢書 2006年)
- 飲富順久・辛島睦・小林和子『コーポレート・ガバナンスとCSR』(中央経済社 2006年)
- 井窪保彦・佐長功・田口和幸編著『実務企業統治・コンプライアンス講義(改訂増補版)』(民事法研究会 2006年)