

雇用分野の論点についての会社法における考え方

雇用分野の論点について、事務局で会社法における考え方について専門分野の方に聞き取りを行ったので、報告する。

1 日 時：平成 24 年 10 月 12 日（金）14:00～14:40

2 相手方：東京大学大学院法学政治学研究科教授 岩原 紳作氏

3 内 容：

(1) 企業に対し、法令で取締役や管理職の女性比率について、クオータ制（女性枠）を義務付けることについて、会社法の関係でどのように考えるか。

→ 取締役は株主総会で選任されるものであり、株主の利益を代表するものと考えられることから、取締役にクオータ制を義務付けることについては、憲法上の私的財産権を制約することにもつながり、憲法上の平等原則や経済的自由の関係とあわせて憲法上の問題として捉えることになるのではないかと。

会社法としては、仮にクオータ制を義務付けるとした場合に、株主総会で選任されなかった場合の効力がどうなるかなど種々の課題があるものと考えられる。

諸外国で一定割合の社外取締役を設けることを規定しているものもあるが、それは社外取締役が会社の利益、株主の利益につながるということが明らかであることによる。取締役にクオータ制を義務付ける場合についても、女性の活躍が会社の利益、株主の利益につながるという確固たる理屈が必要になるのではないかと。

なお、経済的自由という憲法的価値が他の憲法的価値の妥協することにより、会社の管理機構の決定が、法律によって株主総会以外の意思により変更されている海外の例として、ドイツにおける共同決定制度がある。ドイツにおいては、従業員が 2,000 人を超える企業では、監査役員の半数は持分所有者（株主等）により選ばれるが、残りの半数の監査役員は当該企業の労働者及び労働組合によって選ばれる（共同決定法 7 条）。監査役会が会社の経営者である取締役員を選ぶ。しかしこれは世界的に見れば異例の制度と言えよう。

(2) 推奨ルールで企業の取締役に一定の女性枠を導入するとした場合に、どの程度であれば許容されるのか。

→ 推奨ルールで行う場合にも、どのような機関がどのような実施方法で行い、それがどのような効果をもたらすものでか判断が違ってくる。厳しいペナルティのようなものが課されることとなれば、上記と同様に株主の財産権の制約の問題につながることになる。