

## ガバナンス研究部会（第 266 回）議事録案

日時：2020年6月12日（金）

出席者：WEB 会議参加者：井上、今井、上原、河口、勝田、嶋多、中嶋、浜辺、山本、  
荻野、板垣、永井（郁）、小林、小方、遠藤（元）

PC による質問者：山脇 合計 16 名

（今回は、学会本部の支援を得て、初めての Zoom を使用しての WEB 会議）

### 【定例研究発表】

#### 1. 「新型コロナ禍におけるガバナンス上の諸課題」（浜辺陽一郎特別部会員）

##### <概要説明>

- 新型コロナに直面した企業法制は、6 ヶ月限定でウェブ開示の範囲を拡大する等、一部、制度的な対応がされている部分もあるが、多くは現行法制の枠内での新たな展開であり、いくつかのガバナンス上の課題が浮上してきた。
- 機関設計を見直すと、新型コロナ禍のような有事の時代においては、監査役会設置会社よりも、指名委員会等設置会社や監査等委員会設置会社のモニタリング・モデルのほうが、現実に適合した企業経営がしやすくなることが顕在化したと考えられる。
- 取締役会でもテレビ会議システム等を用いたオンライン会議が広く用いられているが、第 1 に情報共有と情報管理の限界、第 2 に通信障害による遮断が生じる場合の対応、第 3 にテレビ会議システムの導入の決定に関する問題に留意する必要がある。関連して株主総会のバーチャル総会も参加型と出席型で開催することが現行法で可能である。
- 監査の脆弱化・空洞化と株主総会の開催時期も問題となっており、3 月期決算の上場企業については、①例年通り 6 月中の「完全開催」か、②決算承認などを後回しにする「2 段階方式」か、③開催時期を 7 月以降にずらす「完全延期」か（基準日を変更）のいずれかを選択することが考えられるところ、どれを選択するかについて、その評価が割れている。
- 本来のスケジュールを可能な限り維持することが期待される観点からは①が支持される一方で、十分な余裕をもって対応すべく③を指示する見解もあり、その両者のバランスを図る観点から②の手法が提案されているが、実務上のメリットの乏しさや煩雑さ等もあって悩ましい。この問題は一律の正解があるわけではなく、各企業の状況に応じて適切な選択が期待される。今後はより一層、リモートワークでも対応できる体制の整備・構築が経営側の課題として求められていくだろう。

##### <討議・意見>

- 監査役会設置会社でも、「分配特則規定(会社法 459 条)」の適用できるのではないかと質問あるが、監査役会設置会社ではわざわざ取締役の任期を 1 年に短縮することが要件となるため、当然に監査役会設置会社で適用できるわけではなく、多くは取締役任期 2 年を維持するため適用できない状況となっています。むしろ、権限を委譲されているモニタリング・モデルの方が重要な意思決定を迅速に行いやすい。

- オンライン会議に関する判決文に「取締役会は、個人的な信頼に基づき選任された取締役が」というくだりがあるが、取締役は個人的な信頼に基づき選任されているとは思えない。強いて理解すると、「個人の人格・能力等を信頼して選任する」ということであろう。
- 米国ではTV会議を使う「バーチャル総会」が認められ、300社以上が実施した。株主は議決権行使や質問もネットででき、安全性は高いといわれている。一方、日本の会社法は株主総会に場所の設置を求める。即ち、招集通知への記載事項で株主総会の日時及び場所を記載しなければならない等が決められている。今後、新型感染症が常態化した場合を想定して、会社法を改正し、柔軟に選択肢を増やした方が良いのではなかろうか。(→ 会社法の改正は5~6年おき)
- 事前に質問状を出しても株主総会に出席しないと回答義務がない(314条)というのは新型コロナ蔓延状況に照らして矛盾している。

## 2. 「妊娠・出産・育児を契機とした「不利益取り扱い」に関する一考察ー広島中央保健生協事件裁判最高裁判決と企業雇用ー」(井上 泉部会員)

### <概要説明>

- 広島のア病院に勤務する理学療法士Bが、妊娠中の軽易な業務への転換に際して、副主任を降格させられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったことについて、男女雇用機会均等法第9条第3項に違反すると主張して、損害賠償を求めていたところ、平成26年10月23日、最高裁は一審・二審の判決を覆し、高裁に審理差し戻した。その結果、翌年11月17日、広島高裁は、降格を適法とした原審の判決を変更し、Xのほぼ請求通り約175万円の賠償をAに命じた。
- 本裁判で争われたのは、①産前に軽作業に転換させた際に、副主任という肩書を外し、これに伴う管理手当の支給を止めたことの是非、②出産後職場復帰しても、軽作業転換前の副主任に戻さなかったことの是非であったが、一審・二審ではAの主張が認められ、Aの要員配置の裁量の範囲内であり、不利益取り扱いではないとされていた。
- 最高裁判決は、妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるとしつつ、不利益取り扱いとならないものとして、次の2つの例外を認めた。①労働者が 自由な意思 に基づいて降格を 承諾した と認められる合理的な理由が客観的に存在するとき、②降格させることなく軽易業務に転換させることに業務運営などの業務上の必要性から支障があり、諸般の事情に照らして、降格の措置が実質的に法に反しないと認められる 特段の事情 があるとき。
- 例外といっても、対象女性労働者に実質的な拒否権を与えており、会社が意を尽くして上記措置の合理性を説いても当該女性労働者が同意しない限り、措置は違法ということになる可能性がある。また、特段の事情の立証も企業側に重い立証責任を負わせており、どこからが合法なのかの判断も難しい。
- 理論的には反論の余地のない最高裁判決であるが、法律上の論理展開から出される結論と実際に適用を受ける企業の実態には相当な断絶があるように思われる。その結果、事業者側では、人の雇用について委縮した考え方に陥り、柔軟な人事運用が可能な非正規雇用へ傾いていく。労働者側にとっても、就職にあたって提供されるのは、新規

学卒採用を別にすると、正社員枠よりも非正規社員枠のほうが多くなるという実態がある。結局弾力性を欠く日本の雇用がこういう結果を作り出すことを加速させていると言えるであろう。

- また、見過ごすことができないのは、この最高裁の審理における裁判長を務めた櫻井龍子氏は、出自が厚生労働省の官僚であり、平成2年から4年にかけて婦人局婦人福祉課長時代に育児休業法の立法にたずさわっていた事実は本件審理が公平だったのかという疑問がある。立法、行政、司法の三権分立は、三者がそれぞれ独立した立場で相互にけん制しあうことを期待した制度である。行政の行き過ぎをチェックするのが司法の役割であり、裁判官は行政の側の人間とは一線を画すべきであった。
- 本裁判の最高裁判決は画期的な判決とされるが、理想の姿を追及することには成功したが、適用される企業がそれを受容できるのか、企業の人事配置や運用に関する実情を踏まえているのか、行政の立場をそのまま反映した判決ではなかったのか等様々な問題を抱えた判決であった。

#### <討議・意見>

- 本論の結論として、司法と行政の合体は仕組みとして誠にアンフェアという部分はそうかもしれないが、社会通念も大きく変わったことであり、少なくとも従業員301人以上の企業は組織を挙げて女性を活躍させなければならない時代と認識すべきではなかろうか。
- 世界153カ国の男女平等度合いを示す、「ジェンダーギャップ指数2019年版」によると、アイスランド1位、ノルウェー2位、米国は53位と日本の121位を大きく引き離している。中国、韓国も日本の前に位置する。我が国の男女の格差を完全に解消するには約100年かかると言われている。
- 日本企業が効率や利益を追求して、非正規雇用に安易に走るのは問題だと思う。経営倫理上問題ではないか。
- 非正規雇用については過去種々の問題が指摘されており、政府もこの是正に相当力を入れている。2020年4月からのパートタイム労働法の改正により、「同一労働同一賃金」「均等」「均衡」の考え方のもと、業務内容や責任、配置変更の範囲などに差なければ、原則として賃金や手当、教育訓練などの待遇も同じ水準にすることが求められる。格差についての説明責任も求められる。こうした中、安易な非正規雇用が難しくなっていることも事実だ。
- 法律的に見るとこの最高裁判決はよく練られていると思う。しかし、この裏に実に人間臭いドロドロとしたものがある。原告が配置されたら辞めるという従業員がいるなど、病院側も原告の配置には苦労したのであろう。しかし、役職と手当まで取り上げなくてもよかったのではないか。
- 画期的判決ではあるものの、適用を受ける企業にとって、恒常的に判決でいうような体制を取ることが、コスト上、要員配置の現状からして許されるかどうかは優れて企業体力の問題となる。我々が企業として頭に浮かべる上場企業を中心とした優良企業は、日本の企業数の1%に過ぎないということに注意する必要がある。

【次回開催日】7月17日（金）午後3時 開催方法、場所未定