

## 「会社法制のあり方」プロジェクト

# 会社法改正はユーザーのニーズと実態を見極めて



TMI 総合法律事務所 弁護士

葉玉匡美氏

本年度より始動した標記プロジェクトでは、会社法改正をめぐる議論において参考とされているドイツの諸制度について、昨年11月21日から28日までの1週間、ドイツで実地調査を行っております。その結果も踏まえ、葉玉匡美研究主幹に聞きました。

### 会社法は様々なニーズの調整点

——法務省民事局時代に会社法の立案に携わってこられたお立場から、会社法というものに対する基本的な考え方や、昨今の会社法改正をめぐる議論に対するご意見をお聞かせください。

ユーザーに使いやすく、かつ公正な法律を作ろうという気持ちで立案に携わっていました。多彩なユーザーのあらゆるニーズを聞いた上で、その最適な調整点として今の会社法ができ上がったと考えています。

こうしてひとつの調整点として今の会社法ができたわけですが、その後に何かそれを改正しなければいけないような社会的な事実があったのか、またそれが本当に他の全ての利益との調整を崩してまで変えなければいけないような要請なのかといった検討をより深くやっていただきたいと思います。どうも、「諸外国の法制がこうになっているから」という議論が多いようにも思います。

——今回訪問したドイツの会社法制もかなり注目されていますね。

ドイツは監査役会が取締役を選任するという点で非常に特徴的です。また、従業員選任監査役という制度も採用しています。さらには、親子会社間の規律ということも法制審議会においてテーマに上がっていますが、ドイツには、コンツェルン法という企業結合法制が存在します。こういったことから、ドイツの会社法制が注目されているのだと思います。

### 社会構造をうまく反映させたドイツ会社法制の運用

——それらの制度の運用実態や背後にある社会的事実を調査することが今回の訪問目的だったわけですが、ドイツに行く前の段階では、ドイツのコーポレート・ガバナンス制度に対してどのような印象を抱いていましたか。

理念的にコーポレート・ガバナンスを徹底しようとしている法制だという印象を持っていました。ただ、例えばドイツの監査役会は、業務執行に関する意思決定にも一定程度関与することになっていますから、今まで経営に無縁だった従業員が監査役として経営の意思決定に参加することで、情報漏えいや利益相反などの弊害が生じないだろうかということは強く感じていましたね。

——実地調査を経た印象としてはいかがですか。

会社法制が、ドイツにおける経営者と労働者との関係や社会構造を反映するのに適したものとして運用されていると感じました。例えばドイツでは、経営者や労働者という2つのカテゴリーだけではなく、いろいろな階層が社会的に構築されていて、その階層が固定化している。その固定化した階層を会社の中でうまくまとめていくのが、従業員選任監査役制度のひとつの機能だと思います。

——会社と地域社会の関係についても、興味深いものがありましたね。

ドイツでは、都市ごとに主要な企業があって、かつ各都市の人口が日本と比べて多くないので、地域の中で代表的な企業の従業員が占める割合が非常に大きいという現実があります。だからこそ、ドイツでは従業員の意見を経営に反映させるということが、会社にとっても地域にとっても重要なのだと思います。「私たちは地域に根付いています」という言葉の意味は、大都市に集中している日本の大企業のそれとは比べものにならないほど重く感じました。

——企業結合法制（コンツェルン法）についてはいかがですか。

コンツェルン法というのは、子会社の責任を親会社が持つということを法制化した制度ですので、ドイツに行く前は、ドイツの企業がそのことをどの程度重視しているのかというところに関心がありました。

しかし実際に調査をしてみると、ドイツの企業では、基本的にあまりそういう問題意識はなく、もっぱらコンツェルンを形成することによる税制上のメリットを得るのが目的だということでした。そもそもコンツェルン法自体は、基本的に子会社が株式会社である場合を前提としているのに対し、実際には多くのドイツ会社は有限会社を子会社としているという現状があります。ですから、同じ企業結合法制であっても、日本における議論とは視点が違うということが一番印象深かったですね。

——ドイツにおける株主代表訴訟についてはどのような印象ですか。

取締役は訴訟に煩わされず、経営に専念すべきであるというのが学者も含め一般的なコンセンサスのようです。非常に経済合理的な考え方だと思いました。まして、多重代表訴訟なんか想像もしていないわけです。



ドイツ法務省法務課長 Ulrich Seibert 教授（左）と

## ソフト・ローにも透明性の確保を

——ドイツでは KODEX という上場会社に適用されるガバナンスルールにより、監査役会に十分な数の独立した監査役がいることが企業に対して勧告されています。日本では、近時、東証の上場規程に独立役員に関する規定が設けられましたが、この「独立」の判断に関しては、日本とドイツでだいぶ考え方が違うようですね。

KODEX の制定をする委員会の委員の方が、監査役の独立性を判断する上で重要なことは、精神的な独立性 (independent in mind) の有無だと言っていたことが印象

的です。そして、独立性は、一次的には当該企業が判断し、究極的には株式市場の評価に委ねられ、取引所などの外部者が判断をするわけではないということです。これは日本とは決定的に違います。

——まさにソフトな規制ということですね。また、KODEX の委員会は学者や企業代表の方など各方面から委員が集まっているので、制定プロセスとしても東証とは違いますね。

単に意見を聞くということではなく、まさに制定プロセスの中に、実際に規制を受ける人たちが入っていき、合理性や透明性を確保していく。立法プロセスの基本だと思います。東証の上場規程も法律同様、会社に対して非常に大きな影響を与えるのですから、透明性の確保というのは課題ではないでしょうか。

## 提言の取りまとめに向けて

——今後、今回の調査を踏まえて提言をまとめるわけですが、その際にどのようなことが重要なポイントとなると思えますか。

まず、法改正を行う場合には、本当に企業が改正に対応することができるのか、また、対応にはどれだけのコストがかかるのかといった前提部分を検討すべきであると思います。理念だけが先行して諸制度が導入されることは避けなければなりません。

また、コーポレート・ガバナンスは、規制が強ければ強いほど良いというものではありません。例えば社外取締役を義務付けることで監督の強化を図るのであれば、逆に株主総会による直接的なコントロールは限定するなど、理論面のバランスも考えていかなければならないでしょう。

改正自体は良いことだと思いますので、ニーズをきちんと捉え、企業の実態に合った改正を積極的に提言できたらと思っています。

## インタビューを終えて

会社法改正を議論する上で、諸外国との比較は不可欠ですが、表面的な比較ではなく、歴史的背景や社会構造など深く掘り下げた検討が重要なのだと感じました。2月にはシンポジウムを予定しております。ご期待ください。

(研究員 安原和臣)