

イギリスにおける経営参加法理の形成

——一九七〇年—七四年保守政権下の動き——

目次

はしがき

第一章 保守政権下の労働者参加案

第一節 TUC主導の構想確立時代

第二節 保守党の対応とその反対案

第二章 CBIとTUCの対立関係

第一節 CBIの提案と理論的立場

第二節 TUCの立場とEEC提案

あとがき

喜 多 了 祐

は し が き

がならいイギリスの労使関係では、経営者と労働者との峻別に立脚した団体交渉が伝統的に支配してきたので、その区別を曖昧にする労働者参加の法制は成立の歴史的社会的基盤を欠くとさえみられていた。⁽¹⁾ところが、一昨年（一九七七年）一月に労働党政府は、かねて諮問していた産業民主制調査委員会——議長ブロック（Bullock）の名をとってブロック委員会と通称する——の報告書——これもブロック報告書（Bullock Report）と通称する——を公表した。⁽²⁾その内容は多数意見と少数意見に分かれるが、メイン・レポートの多数意見は、従来の単一重役会（unitary board）ないし一段階制度（single-tier system）ともこうべき取締役会に、株主代表と同数の労組代表を送り込むほか双方共同選出（co-optation）の少数第三者群を加えるという、思い切った改革——two-tier 方式と略称する——を提案した。しかも、これに反対する少数意見ですら西ドイツ方式の二段階重役会制度（two-tier board system）——取締役会の上に監査役会を架する——の採用を前提に、新設の監査役会を従業員代表、株主代表、中立それぞれ三分の一で構成するという、かなりラディカルな改革を提案したものである。いずれにせよ、労働者重役制（worker director system）を構想しているわけで、そのための立法提案であるが、少数意見が三人の企業経営者委員による勧告であるのに対し、多数意見が議長ブロックを始め三人の学識経験者委員および三人の労組指導者委員による勧告であるので、ブロック報告書といえば、多数意見のメイン・レポートをさすほどに、ブロック型の労働者重役制が注目され、議論を呼んだ。しかし、昨年（一九七八年）五月に労働党政府が待望の産業民主制白書⁽³⁾を発表したことで、事態は新しい段階に入

った。白書の主内容は、おおむね次の諸提案からなる。①五〇〇人以上雇用の会社は関係諸労組の合同代表委員会 (Joint Representation Committee) を通じて労働者に影響する重要案件 (合併、投資、過剰人員整理、株式公開買付など) を討議する義務を負い、②二、〇〇〇人以上雇用の会社の重役会に従業員は代表派遣の権利を有し、その代表を (イ) 任意的取決めがあれば現行の一段階重役会 (取締役会) に任命でき、(ロ) 任意的取決めがないときは重役総数の三分の一だけ、会社が認めれば現行の一段階重役会または新設の二段階重役会のトップ (監査役会) に任命できるが、③この権利は合同代表委員会の設置後三年ないし四年を経過してから組合員・非組合員を問わず全従業員の投票で発動するものとし、④その発動による労働者重役の選挙方法は合同代表委員会で決定するが、少数派組合および非組合員を含む相当数の労働者群はこれに異議を申し立てる権利を有するものとする。以上の諸提案は立法で画一的基準を課する意図なしに労働者参加漸増への自発的接近を目的とするが、従業員および労組が法的根拠をもって「一定の基礎的な制定法上の権利」を主張できなければならないとするものである。

白書は大筋においてブロック多数意見の欠陥とみられる三点を改善したといえる。⁽⁴⁾ 第一はイギリス産業に画一的な参加方式を押しつけようとした点、第二は株主代表と同数の労組代表を重役会に送り込もうと直線的に試みた点、第三は非組合員の権利に対する配慮が乏しかった点である。これらは経営者団体の C B I (イギリス産業連盟) の主要な批判点であったのであり、白書はその意味では C B I の批判を受け容れたわけである。その結果はブロック多数意見からの大幅後退となったが、ブロック報告書全体との関連でみれば反ブロック少数意見との中間にある「水割り」というべきかもしれない。なぜなら、三分の一の従業員代表により二段階重役会制度も採用可能な参加方式を認める

ことにしたのは、C B Iの立場に依ったというよりもむしろ反ブロック少数意見に傾いたものだからである。このよ
うな最近の動きからして、イギリスのような二大政党の国では政治的現状を多数意見のみで割り切ってみるのは危険
であることがわかる。ブロック委員会内部の動きに即してみても、七対三の分裂を頭数どおりに受け取るわけには行
かないようである。

わが国では、議長ブロックほか三名の学識経験者委員が労働党寄りであったために、革新的な内容の多数意見が出
来たとみられているが、この見方は当たらない。多数意見を実際にまとめたのは、労組指導者委員中の最強実力者で
あるT G W U (運輸一般労働者組合)書記長ジョーンズ (Jack Jones) とT U C (イギリス労働組合会議) 事務局経
済部長リー (David Lea) との二人に、学識経験者委員中の左翼法学者であるL S E (ロンドン大学) 商法教授ウエ
ダバーン (Kenneth W. Wedderburn) を加えた三人であり、これとC B I系の企業経営者委員が激しく対立したた
め、まとめ役のブロック議長 (オックスフォード聖キャサリン大学長) は神経衰弱で倒れて入院不在のまま、途中か
ら委員会が二極分裂となった。歴史学者のブロックは会社法の大改革を任務とするには不向きで、議長として有名無
実の存在に終わったようである。このあたりの真相はわが国に正確に伝わっていないらしいが、その後多数意見から
の大幅後退の形で白書が発表されたことにつながる内面的事情といえよう。ともあれ、ここに立法化のためのかなり
具体的な方向が示され、いわゆる「ブロック時代」(Butlock era) は終わったわけである。

そこで、ブロック報告書の位置づけが改めて問題にされてよいと思われるが、そのためにはこれまでのイギリスに
おいて産業民主制 (industrial democracy) の名の下に形成されてきた経営参加の法理を、右形成の過程に即して見

直すことが前提となるだろう。この過程は一九六〇年代中ごろから一九七〇年代中ごろにかけての労働党の内部とその周辺の動きにとらえることができるが、なかでも一九七〇年から一九七四年までのヒース (Heath) 保守党の政権下で在野中の労働党の内外に起きた一連の動きはとくに重要な意義を有する。本稿はそれに焦点をあてたものであるが、文体にやや単編の論文らしからぬところがあるのは、別途執筆中の拙著⁽⁸⁾から二章分だけを抜萃したためであり、できるだけ不自然でないように加筆したものの、御寛恕を乞わねばならない。たまたまイギリスへの出張のため別稿「用意のいとまなく、これで本誌への執筆の責を果たすことを許されたい」。

(1) 平賀俊行「英国の労使関係」ジュリスト六二五号三六頁。

(2) Department of Trade: Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, January 1977, Cmnd. 6706, HMSO (hereinafter called Bullock Report). わが国の一部は「ブロック」と音訳するのは誤りである。

(3) White Paper. Industrial Democracy, May 1978, Cmnd. 7231, HMSO.

(4) The Economist, May 27, 1978, p. 77.

(5) 平賀俊行「英国における経営参加の新しい動き——ブロック委員会報告書を中心として——」ジュリスト六三七号一七頁。

(6) 白書への諸反響については、拙稿「『開示』から『参加』へ——イギリス会社法改正問題に想う——」税経セミナー一九七九年二月号一頁以下をみよ。

(7) 拙稿「イギリスにおける労働者参加」八木弘先生古稀記念論文集・参加と公開の社会と企業(中央経済社、近刊)所収は、ブロック報告書の位置づけを試みたものである。

イギリスにおける経営参加法理の形成

(8) 拙著・経営参加の法理——イギリスにおける形成——(勁草書房、近刊)。

第一章 保守政権下の労働者参加案

第二節 TUC主導の構想確立時代

私企業部門における労働者重役制の構想は、TUCのリーが書いた同經濟部からドノバン委員会(Donovan Commission)への証言(一九六六年)と労働党内でジョーンズ作業班が中央執行委員会に提出した産業民主制報告書(一九六七年)とに始まり、高まり行くストライキの波のなかで、労働党のカーズル白書(Castle White Paper)(一九六九年)や保守党の労使関係法(Industrial Relations Act)(一九七一年)のようなスト規制法思考の挫折をふまえて、両党失政後のいわば対案として日の目をみる運命にあった。その内生過程で、公企業部門での先行的実験、とくに鉄鋼再国有化(一九六七年)の実施が、これを私企業部門へも一般化するようになり、TUCの態度を方向づけたことは否定できない。一九六八年のTUC年次大会は、国有化企業の立法措置に加えて、全産業部門での経営参加(Participation in management)をもってする産業民主制の拡大を運動方針として決議したが、これはTUCに圧倒的発言権をもつTGWUのジョーンズが労働党を代表しての報告後に出した動議にもとづくものであった。ジョーンズはここで火つけ役としての面目を發揮し、一九七〇年TUC内部にこの問題を調べる小作業班を設けさせ、議長にはNUR

(全国鉄道員組合)のサー・グリーン(Sir Sidney Green)をすえて、自らはその一員となった。これでジョーンズはTUC内でも作業班をもったわけであるが、実際にはこの作業班は二年間ほど殆ど何もしなかった。⁽¹⁾

その間、一九七一年一〇月ブライトン(Brighton)での労働党年次大会を機会にジョーンズの本格的な火つけ役が始まる。総選挙での敗退後一年余早くも政権復帰への画策に乗り出したのである。それは彼個人の変身ともみれそうなきでであった。すなわち、大会周辺で催される小集会のなかでも、常日頃嫌っていた党内右派知識人の集まるフェービアン茶会(Fabian tea party)に、珍客の労働指導者として乗り込み破天荒の演説をぶった。カースル白書をめぐる労働立法闘争以来、右派と労働との間にわだかまるストレスと緊張には、終止符が打たれるべく、今こそカースル白書の表題を借りれば「闘争に代えて」(In place of strife)挙党一致、新政策の研究に取組むときだ、というのである。その新政策中には労働中心の産業民主制が含まれることはもちろんである。このときの討論で、ウィルソン(Harold Wilson)前政権の失敗に鑑み、賃金上限の設定は物価抑制の手段を講じなければ片手落ちであるとして、所得政策への協力条件を打ち出し、後の社会契約へとつながる考え方を、彼は明らかにしているほか、労働党幹部と労働指導者との共同政策討論を今後しばしばもつべきであるとして、後のTUC労働党連絡委員会(TUC-Labour Party Liaison Committee)を示唆した。⁽²⁾彼はすでに党内のジョーンズ作業班でウェダバーンというフェービアン協会所属の法学者を腹心にしていたから、フェービアン茶会への出席には手引きもあったと思われるが、何よりも労組との協調を欠いたために保守党に政権を奪われたウィルソン労働党の苦い経験が、彼のイニシアティブを党内右派幹部に受容させたとみるべきだろう。

当時ジョーンズは、保守党の労使関係法の粉砕を叫ぶ左翼のAUEW(機械工労働組合)委員長スキヤンロン(Hugh Scanlon)と組んで、TUC内で絶大な発言力を支配していた。AUEWは彼のTGWUに次ぐイギリス第二の大労組だから、両組合が結束すると、TUC会員総数一、〇〇〇万ないし一、一〇〇万のうち三〇〇万は優に越す票数となる。他は約一〇〇の組合に分裂しているから、右票数は強力なブロックを形成するわけで、この関係は労働党内でも同様である。ブライトンでの大会前日の党中央執行委員会は、まさにこの関係で動いた。議長に指名されたシンプソン(Bill Simpson)はAUEWの指導者であり、労使関係法の廃止を提言したことはもちろんであるが、さらに一九六七年ジョーンズ作業班報告書として党内に知られる産業民主制構想の実現を次期政権担当の党方針とする旨提言したのである。これは後の雇用保護法(Employment Protection Act)の制定と労働者重役制の立法提案をさすわけだが、シンプソン自身は後者を産業代表法(Industrial Representation Act)の制定と呼んで、それにより経営陣への「正面突撃」(frontal assault)を勇ましく叫ぶとともに、後の幹施・調停・仲裁委員会(ACAS——Advisory Conciliation and Arbitration Service)にあたる紛争処理機関の新設を要望することを忘れなかった。⁽³⁾後にジョーンズがこの委員会入りすることを思えば、彼は自らの役どころを心得て、党のため新政権構想をシンプソン中央執行委員長の口から語らせたといえなくはない。

彼がフェービアン茶会で示唆したTUC労働党連絡委員会は、ブライトン大会後間もない一九七二年一月から主要下院議員六名——いわゆる「陰の内閣」(Shadow Cabinet)——、中央執行委員六名、TUC指導者六名で正式発足し、毎月会合して右提案の新政権構想を練った。ジョーンズはもちろんスキヤンロンとともに最後の六名に入って

いた。かくして労働党の在野期間中、経済・雇用問題に関する新政策の多くはTUCからこの連絡委員会をとおして浮かび上がったので、中央執行委員会の政策決定力は相対的に下落し、TUCは史上はじめて労働党の政策決定に直接パイプをもつことになった。そして、これをとおして新政策を吸い上げた陰の内閣顔ぶれに早くもキャラハンが登場する。後の閣僚、フット (Michael Foot)、ウィリアムス (Shirley Williams)、ベン (Anthony Wedgwood Benn) などは、この連絡委員会に登場した面々である。このようにして出来上がった党幹部と労組側との相互理解が、後に「社会契約」として知られる選挙公約に発展して行った。⁽⁴⁾ この言葉は、すでに労働党失権直後の一九七〇年一〇月に党幹部の経済顧問バロー (Thomas Balogh) がフェービアン協会刊行のパンフレットで、フランス革命につながる思想家ルッソーの名著にヒントをえて、党の出直し改革には新しいコントラ・ソシアル (contrat social) が必要であると述べたのに始まる。⁽⁵⁾ その下では、租税および福祉の面での社会政策を条件にした効果的な物価・所得政策に、組合側が自主的に従うだろう、というものである。

この社会契約の労使関係面を試写してみせたのが、一九七二年二月のニュー・ステーツマン誌上に発表されたジョンズの珍しい一論文である。⁽⁶⁾ ここで彼は、一九六〇年代末期に国有化企業で労働者参加のもっとラディカルな実験を求める彼の進言を拒絶した労働党閣僚たちを、産業の経験と労働者の理解に乏しい一握りの小心者ときめつけ、自分の一九六七年労働党作業班報告書の産業民主制構想を展開して、これに前述のシンプソン提言と同じ新雇用立法の提唱を付加した。重役会への労働者参加の比率については、明示はないが、労組名士の名目的な一・二名参加にとどめた国有企業のモリソン式伝統を排し、労組代表者の多数参加 (a major involvement) が企業の成功、とくに国有

事業の成功には不可欠であるとする。この労組代表者はその企業の内部から、しかるべき選挙制度にもとづいて直接選出され、また職場代表 (shop steward) 制度を媒介として選出母体に報告をする義務を負うものとする。つまり、後のブロック提案と同じく、労組一本道 (a single channel) の労働者代表制を加味した現行の一段階重役会 (取締役会) 制度を支持する立場であった。この論文は国有化企業の発展を優先させる考え方にまだ依拠しているが、労働者重役制を広い問題領域で捉え直す彼の関心の高まりをはじめて示す業績の一つである。それから数カ月後の一九七二年七月、TUC「労働党連絡委員会はこの論文に示された構想を含めて、広く「社会における会社の役割」を調べるといふ言葉で、産業民主制の広汎な展開を促進する計画に取組む旨の、第一回共同声明を発表した。以上が社会契約の原型である。⁽⁷⁾

ところで、右構想における労働者重役制の問題は、もしも次のイベントがなかったならば、保守党政権下でこれ以上発展しなかったかもしれない。すなわち、一九七三年一月一日EECへのイギリス加盟を目前にして、保守党政府の雇用省は前年一月二九日にヨーロッパ会社法の二段階重役会のトップに労働者重役を参加させることの是非をTUCとCBIに照会してきた。CBIは後述の会社問題委員会が発足しており、簡単に消極的な回答をしたが、TUCでは当時の事務局経済部長リーが二年ほど前から部内に開店休業中であった前記産業民主制作業班のジョーンズに相談し、ジョーンズの主導権のもとに自ら回答を起草して雇用省に送達した。この間わずかに数週間、あとは手続上の問題として一九七三年一月二四日に右作業班の事後承認をえて、そのメモを政府に届けた。電光石火の早業といふべきだが、すでにEC委員会の会社法融和に関する第五指令案(一九七二年一〇月九日)が出ており、五〇〇人

上を雇用する会社の監査役会に従業員代表を選任する立法を加盟国に義務づけていたので、リーの配下にはこの会社法案に関する外国労組役員とのヨーロッパ会議に出席中の係員もいて、右至急回答のための下準備を相当進めていたのである。ジョーンズはこの早手回しのリーと組んで、眠れる産業民主制作業班に活を入れるため、イギリスのEEC加盟と雇用省からの照会という絶好の機会を利用した。その回答内容は監査役会に西ドイツの三分の一でなく半数の労働者重役を、西ドイツと異なり労組一本道で選出するというもので、総会選出の株主側重役と五〇対五〇の対等な比率で行くTUC路線の始まりである。同じジョーンズのイニシャティブによるのに、TUCは労働党連絡委員会（9）の構想と異なり監査役会への労働者参加案となつたのは、質問形式にもよると思われるが、彼自身はその点の俗説を否定し、「これは現場から重役室への労働者隔離案ではなく、直接対等の労組代表制による団体交渉拡大案である」と弁明した。（11）それは企業家寄りの保守党政府も西ドイツ寄りのEEC官僚も驚愕したほど一見西ドイツ型共同決定法に近いが、実は団体交渉で鍛えたジョーンズ自身の心構えでは、非組合主義の三分の一共同決定思考を労働党政権復帰まで抑えるという、政府とEECとを相手にした掛引き効果を狙っていたようである。（12）

(1) Elliott, J.: *Conflict or Cooperation?*, 1978, p. 211.

(2) *Op. cit.*, p. 27

(3) *Op. cit.*, pp. 28~30.

(4) *Op. cit.*, pp. 31~33.

(5) Balogh, T.: *Labour and Inflation*, Fabian Tract 403, 1970.

- (5) Jones, J.: "How to Build Industrial Relations," *New Statesman* 18 February 1972.
- (6) Elliot: *op. cit.*, pp. 32, 211.
- (7) CBI Statement on A New Look at the Responsibilities of the British Public Company (CBI, 1972), paras. 2, 49, 2, 59, 2, 67, cited in Schmitthoff, C. M.: *The Harmonisation of European Company Law*, 1973, pp. 23, 26. 会社問題調査委員会「草案第一編」26頁。
- (8) Fifth Draft Directive, submitted by the Commission to the Council on October 9, 1972, concerning the structure of sociétés anonymes and the powers and obligations of their organs, cited in Schmitthoff, C. M.: *European Company Law Texts*, British Institute Studies in International and Comparative Law No. 7, 1974, pp. 113~133.
- (9) 二段階重役会のトーン(監査役会)に労働者重役を参加させることの是非が問われているのだから、監査役制度の採用は義務づけられたものとして前提されているわけだ。第五指令案はこの前提に立っている。イギリスがEECに加盟する以前この前提を容れなければならぬという解釈は当然であろう。See Schmitthoff: *op. cit.*, p. 27.
- (10) Jones, J.: "A Plan for a Break-Through in Production" (1966) and Topham, T.: "A Workers Control Bargain" (1968), in *Workers Control*, ed. by Ken Coates and Tony Topham, 1968 以下は「会社管理機構の新しい組合参加を許すのは、団体交渉の拡大であるというのが、ヒューズ本来の考え方である。これが産業民主制のEUの路線である」とし、今ではEU加盟問題に深く知られている。Commission of the European Communities, *Employee participation and company structure*, Bulletin of the European Communities, Supplement 8/75, November 1975, p. 95.

(12) Elliot: op. cit., p. 212 et seq. 西ドイツでは監査役会だけでなくその下の経営協議会もまた法律上は組合本位の仕組みではないので、ジョーンズは西ドイツ方式を組合一本道に軌道修正しようとしたのである。組合権力にもとづかない協議会は茶番劇 (“tea party committee” という言葉で) に等しい、と彼はみていた。

第二節 保守党の対応とその反対案

西ドイツ型共同決定制を労組本位の五〇対五〇に再構成するTUC路線で、逆に西ドイツ型共同決定思考を労働党復権のときまで抑えるという、「交渉屋」(negotiator) ジョーンズに相応しい掛引きは、EECと保守党に対して直接効果があつたかどうかは不明だが、結果的には所期のとおりになった。まず、EECはブラッセルにおいて第五指令案のとおりゲルマン人特有の精密性と能率性をもって動くことと恐れられていたのに、イギリスの加盟後間もない一九七三年中ごろまでにその恐れが杞憂であるとわかり出したので、少なくとも西ドイツ型労働者重役問題は下火になつて行った。一方、保守党は一九七四年早くに政権を失うまで依然としてこの問題に決断がつかないままであつた。若手党员中には国有化企業での労働者重役制の実験をもっと多くすることに賛成する者もいたが、保守党政府は方向として労働者重役制へと動いていたわけではない。雇用相マックミラン (Maurice Macmillan) の二・三の関係閣僚からなる内閣小委員会にはむしろ、使用者に被用者と合意する義務がなくても協議する義務があるように法定する方向へ動いていた。

問題は、協議相手の被用者を組合労働者に限るかどうかにあつた。小委員会はTUC路線の組合一本道と西ドイツ

イギリスにおける経営参加法理の形成

の非組合主義との中間をとり、組合が承認されているときは、組合をとおして協議するが、そうでないときは、従業員一般と協議するという、運用法を考えていた。西ドイツの経営協議会 (Betriebsrat) は非組合主義であるといっても、実際には労組活動家が通常その構成員となるようであるのに、保守党の陣笠議員連は右中間案をすら労組寄りであるとして、徹底した西ドイツ式の非組合主義を頑強に支持して譲らない。そのため、TUCを疎外することがない効果的な具体案を作成するのは、保守党政権下では困難であると伝えられた。⁽³⁾ そのうちに、第三党の自由党から少壮血気のスチール (David Steel) —— 後の党首 —— から五名が株式公開買付、過剰人員整理、就業・休暇・残業協定などの事項に関する経営協議会の設置を相当規模の企業に強制する経営協議会法案 (Works Councils Bill) を、一九七三年五月議員立法提案として出してきた。⁽⁴⁾ そこで保守党政府は、かねて通商産業省において検討中であった会社法改正の基本構想に関する白書を同年七月議会に送って、その改正法案を次の会期に提出することを約した際に、⁽⁵⁾ 白書中に提案理由の一つとして、会社の経営者が株主の法的権利を守るべきはもちろん、社会的責任をはたすため、従業員その他会社と交渉するすべての者に対し明らかな義務を負うべきことを提言し、⁽⁶⁾ この見地から情報開示の拡張をはかるとともに、経営参加についても年末にグリーン・ペーパー公表の用意がある旨を予告した。⁽⁷⁾

この予告は実行されなかったが、右提言は同年一月一八日に議会上程された改正会社法案五三条に次の文面で具体化された。すなわち、「会社の取締役がその権限を行使するときに考慮できる事項には、会社の社員の利益のほか会社の従業員一般の利益をも含むものとする」(The matters to which the directors of a company are entitled to have regard in exercising their powers shall include the interests of the company's employees generally as well

as the interests of its members) というのである(傍点および下線—筆者⁸⁾)。この条文には注解が付されていないので、推測するほかはないが、「考慮すべき事項」と書かれなかったのは、何らかの理由があつたことと思われる。おそらく、白書では株主以外の利害関係者、とくに従業員に対しては社会的責任をはたす経営者の義務が、立法上明示される予定であつたと解されるが、法案ではそれが従業員の法的権利に対応する取締役の法的義務といえないので、せいぜい取締役の任務として従業員の社会的利益を考慮に入れることができるという、概括的な表現にとどめられたものであろう。これがもし取締役の法的義務だとなれば、従業員の地位は法的権利としても株主の地位に匹敵しそうで、法案は白書の真意をそこまで及ぶものとは解さなかつたのではなからうか。つまり、同条は従業員を株主なみに社員とみる立場を前提にはしていない。このことは、エリオットが伝える次の裏話からも想像できよう。

翌一九七四年一月二十九日、前記内閣小委員会の一員でもある会社法改正担当の通商相ハウ(Sir Geoffrey Howe) が、産業協会(Industrial Society)理事ガーンネット(John Garnett)宛一筆の書状を認めた。これは、法案の準備段階でガーンネット他若干名から会社法上の従業員の法的地位を法案規定のレベル以上に変更せよとの要望が出されていたのに対し、これを拒否することを目的とした回答であつた。エリオットによれば、この法案はたんに会社の取締役に従業員の利益を考慮することを許容するが強制しないと規定しただけであるとされる⁹⁾。ここに、このレベル以上の法的地位を従業員に認めよという要望は、とくに解説されていないが、実は産業協会の後援でガウア(L. C. B. Gower)教授を指導者にゴイダーが発起して組織した研究グループ——会社法および従業員地位に関する作業班(Working Party on Company Law and Position of Employees)と称するが、産業協会のガウア委員会(Gower Committee)

とも呼ばれる⁽¹⁰⁾の「会社法と従業員」と題する一九七三年三月二八日付の会社法改正提案（未公表）であり、従業員を会社の社員とみなす法技術的にも精緻な立法論といわれる⁽¹¹⁾。これを拒否して出来たのが法案五三条だとすれば、同条はやはり従業員を会社の社員とはみていないという前提で理解すべく、したがって取締役としては、社員である株主の利益は考慮できるだけでなく、考慮しなければならぬが、社員でない従業員の利益は考慮できるだけで、考慮しなくてもよいというのが、同条の真意である。

これでは一種の温情主義 (paternalism) になるが、法案五三条はその意味で白書提言の線よりも後退している憾を免れない。この後退を保守党に余儀なくさせたのは、従業員の社員としての権利を要求する右ガウア委員会提案の鋭い論法であろう。ゴイダーの好意によりそのコピーを入手したので、紹介しよう。今日、取締役会が従業員に対しても義務を負うことを認める宣言は、ありふれているが、会社法上はそのような義務がない。なぜなら、従業員の利益と株主の利益とが合致するときは問題ないが、衝突するときに株主の利益が法律上優越しなければならないことは、判例に明らかだからである⁽¹²⁾。この点で会社法は時代錯誤であり、従業員を少なくとも株主なみの社員として承認する改正が至急必要である。ことに E E C 諸国が従業員の権利をより多く承認しているので、これとの融和上もそうである。もっと緊密な社内繰り込み法として、とくにフランス・西ドイツに発達しつつある従業員持株制があるが、これは二つの欠点をもつ。その一つは、総会出席権や議決権を与えないため、従業員参加が表面的となる点である。いま一つは、従業員個人のあまりに多くの貯蓄を、会社財産の運命に委せすぎる危険がある点である⁽¹⁴⁾。そこで、ガウア委員会としては次の三つの改正提案をする。

(一) 従業員をすべて株主なみの社員として宣言すること。これは二つの意味をもっている。その一つは、取締役が会社全体の利益のため誠実にその権限を行使すべきであるという法原則から、この利益が株主のみの長期利益を意味するということ交則を除去することである。いま一つは、株主なみの社員といっても、①株式の所有者としての株主と②社団の構成員としての株主とのうち、後者の地位においてのみ従業員を同格とすることである。社団の構成員としての従業員の長期利益は経営者の誠実な注意を要請するから、株主の長期利益と衝突するときは、経営者において双方をバランスさせるべきだが、このようなバランスは現に各種の株主間に行っているところで、実際に難しいことではない。かくして、会社法の重点は経営者と従業員との分離から共通目的を追求する協力へと移行する⁽¹⁵⁾。

(二) 従業員に社員としての個人的権利を付与すること。これは従業員にとって重要な事項に関する情報を受ける権利である。最も重要な情報源である計算書類は年次報告書とともに会社登記所にファイルされる以上、従業員は公衆の一員としてこれを一覧できるが(一九四八年会社法一二七条)、さらに年次総会の少なくとも二日前にその写しの送付を受ける社員の権利(一九四八年会社法一五八条および一九六七年会社法二四条)を有すべきである。ことに取締役報告書は財務情報の域を越えて、政治献金・慈善寄付、輸出品価額、平均週間従業員数、年間貸金総額などの明細を含むので(一九六七年会社法一九条・二〇条・一八条)、従業員にとって重要であるが、さらにその記載事項をもっと重要な社内労使関係状態に広げ、①伝達・協議、団体交渉、従業員代表、苦情・紛争処理、制裁手続などの取り決めが労使関係法施行細則の基準どおりか、②労使関係法上の団体協約があるか、③同法所定の承認済クローズド・ショップ協定があるか、④同法所定の不当労使慣行が実証された場合の説明、⑤争議・疾病その他の欠勤原因による喪失労働時間数

の見積も含むべきである。総会の招集請求、出席・議決は社員としての株主の権利に属するが、従業員の個人的権利に適しない。理由は幾つかある。株主のみに関する議事で、これを認めるのは妥当でない。株主のみに関するかどうかを明確に区別できない議事もある。各従業員に何個の議決権を認めるかは難問である。従業員議決権の総数を株主議決権の総数に比例させるにしても、その多数が権利行使をすれば、会社業務は一頓挫するかもしれない。そんなわけで、次に提案するとおり、代表による総会出席と一定事項の議決について集団的権利を従業員に認めるのがよいが、総会招集通知と付属回章(circulars)は重要な情報源なので、その各写しの送付を受ける個人的権利が株主にももちろん、⁽¹⁶⁾従業員にも付与されるべきである。しかし、従業員を社員名簿(一九四八年会社法一一〇条―一一八条)に記載する必要がなく、これは株主名簿に限定すべきである。⁽¹⁷⁾また、社員数が一定最低限を割った場合の個人的責任の規定(一九四八年会社法三一条)も、従業員を適用除外とすべきである。他方、議事録閲覧の規定(同法一四六条)や不当威圧(oppression)の場合の救済規定(同法二一〇条)は、従業員にも適用されるべきである。⁽¹⁸⁾

(三)従業員に社員としての集団的権利を付与すること。これは経営の支配をする権利である。株主の場合、その基調は取締役の任免権にある。そして、解任手続は法定されているが(一九四八年会社法一八四条)、任命方法は通常定款によるのであり、実務上はすでに指名された候補者を後から確認するわけだから、任命権といっても実は任命追認権である。この権利が株主側に独占されているために、株式公開買付(tender offer)の場合に従業員は泣き寝入りせざるをえない。しかし、それが従業員にも与えられれば、買付人の被指名者で取締役会を固めるのを妨げる可能性がひらける。かくして、会社情報を伝達される受動的権利のほかに、取締役会に影響する能動的権利を、従業員は有すること

になる。任命追認の方法は、常時少なくとも二人の取締役が過去三年内の従業員過半数の賛成投票で任命追認を受けているようにすることである。こうすれば、共同決定的な難問は回避される。任意清算の場合における清算人の選任（一九四八年会社法二八五条）にも、この追認が行われるべきである。総会には、従業員一〇〇人につき三人の代表が出席発言権を有するが、決議に加わらないとすべきである。なお、以上の集団的権利は小会社の従業員に適用しない。⁽⁶⁾

(1) Cassidy, Bryan: *Workers on the Board. A Study in Employee Participation, 1973* (Conservative Political Centre).

(2) Elliot: *op. cit.*, p. 213 et seq. ただし、このあたり労働問題記者出身のエリオットの叙述では会社問題関係資料の欠落が目立ち、ことに次に述べる保守党政府の会社法改正白書やこれにもとづく法案は殆ど言及されていないどころか、一九七三年夏までに従業員との協議制についてグリーン・ペーパーの提出をマックミランは当初希望したが、内閣小委員会での合意もえられず、この期限を徒過したまま、保守党政権は終わったとされている。巻末の詳細な参考文献表をみても、右白書の引用はない。重大な不備と思う。

(3) "A lack of harmony over participation" in *The Financial Times*, 26. 11. 1973, cited in *Commission of the European Communities: Employee participation and company structure*, p. 96.

(4) *House of Commons Bill 131*, 9. 5. 1973, cited in *op. cit.*, p. 97.

(5) これは全文第一部から第一〇部まで一二〇カ条、付表1から11までの膨大なものであるが、その大部分は前の保守党政権下の一九六二年にジェンキンス報告書 (Jenkins Report) で提案されていたもので、これの法案作成途上において政権が

イギリスにおける経営参加法理の形成

労働党に交替したため、一九六七年会社法は右報告書の一部についてのみ改正を行ったにすぎない。したがって、今回保守党政府は改正法案の用意が比較的容易にできたといえる。その主要部分の翻訳として、星川長七・川内克忠「英国改正会社法（一九七四年）案——その条文と注解——〔I〕〔II〕〔III〕〔IV〕〔V〕〔VI〕〔VII〕」、商事法務六七五号・六七六号・六七七号・六八〇号・六八一号・六八三号・六八八号所収がある。一九七四年とつけたのは先取りしすぎている。

- (9) Department of Trade and Industry: *White Paper on Company Law Reform*, July 1973, Cmnd. 5391, p. 5.
 (7) *Op. cit.*, p. 20, para. 59. なお、この白書の全訳として、酒巻俊雄・上村達男「英国会社法改正の基本的構想」、商事法務六四四号・六四六号・六四八号所収がある。

(8) 星川・川内・前掲商事法務六八三号一七頁の訳文では、「会社の取締役がその権限の行使において考慮すべき事項は、会社の社員の利益の外に会社の従業員の利益をも含むものとする」とされているが（傍点—筆者）、重大な誤訳である。

- (6) *Elliot: op. cit.*, p. 214.

(10) See Labour Party: *Green Paper: The Community and the Company. Reform of Company Law. Report of a Working Group of the Labour Party Industrial Policy Sub-Committee*, May 1974, p. 10.

(11) Commission of the European Communities: *Employee participation and company structure*, p. 100.

(12) Garnett, Gower, Goyder et al.: *Company Law and the Employee. Proposals for amendments to the Companies Act, 28 March 1973*. これは後ごノロックス委員会への証言として提出された。See Bullock Report, p. 199.

(13) Parke v *Daily News* (1962), Ch. 927. これは業績不振の *News Chronicle* をよむ Star の両紙発行部門の営業売却処分から生じた事件である。売主会社を支配する Cadbury 家は右売却代金全額を過剰人員として整理対象となる従業員の間に分配しようとしたところ、一株主の訴で差止められた。判旨は、「本件提案された無償の支払が違法かつ能力外 (ultra

vires)であり、総会の権限でもなしえない行為であるとする。「第一次的義務は株主に対するものでなければならぬが、取締役会は今日では従業員への義務をも考慮に入れなければならない」という被告側所論に対して、Flowerman 判事は簡潔にこう答えた。「しかし、その提言を法の命題として支持するいかなる判例も、わたくしに對し引用されなかった。わたくしもそれを全く知らないし、わたくしの判断ではそのようなものは法でない」と (ibid. Ch. at p. 963)。けっきょく原告以外の株主が自発的に参加した企画で、売得金の自分たちの分が当該従業員の間分配された。Gower. *The Principles of Modern Company Law*, 3rd edn. 1969, p. 522 et seq.

(14) Garnett, Gower, Goyder et al.: op. cit., pp. 1~3.

(15) Op. cit., p. 3 et seq

(16) 一九四八年会社法附表Aにみるとおり(法一三四条をみよ)、実務上は議決権がない社員にも送付されることになって
いるが、強制はないので、ジェンキンス報告書は議決権のない優先株主への送付を強制しよう勧告していた。Jenkins
Report. (mnd. 1749, paras 138-140

(17) それに伴い、一九四八年会社法二六条の「社員」(member)の定義は、もちろん修正を要する。

(18) Garnett, Gower, Goyder et al.: op. cit., pp. 4~7.

(19) Op. cit., pp. 8~15.

第二章 CBIとTUCの対立関係

第一節 CBIの提案と理論的立場

従業員に社員権を付与し、取締役会の従業員利益尊重義務を法認させようとするガウア委員会提案は、保守党の改正会社法案五三条で拒否されたと解されるが、このような保守党の態度を支えたのはCBIである。CBIは一九七二年三月にホイットリー型労使協議制の伝統あるカドベリ・シュウェッペス社 (Cadbury Schweppes Ltd) の会長ワトキンソン卿 (Lord Watkinson) を議長とする会社問題委員会 (Company Affairs Committee) を発足させ、その任務の一つに、株主以外の利益、すなわち従業員、債権者、顧客および社会一般の利益に対して会社がなすべきことを考察する件を課した。同委員会は翌一九七三年一月に中間報告を公表して、同年七月政府発表の会社法改正白書に影響を与えたとみられる。このことは、同年九月公表の同委員会最終報告書に満足げに語られている。⁽²⁾ それによれば、同委員会はTUCの産業民主制作業班代表とも懇談しており、その影響を受けてか、従業員、債権者、顧客および社会一般との会社の関係から生ずる義務と責任を承認して、右四集団の利益相互間、および右四集団の利益と会社所有者の利益との間に、バランスをとる最善の判断をするように、会社を励ます一般的立法措置が、開示拡大主義の一環として政府により考慮されるべきことを提言し、その理由として、会社法に道徳的命令を規定することを期待できない

からであるとして述べている⁽³⁾。おそらくこの考え方が政府の会社法改正白書における社会的責任をはたす義務の提言⁽⁴⁾につながったのであろう。ところが、この義務は改正会社法案五三条で否定された。政府見解が一見後退したのは、この義務が従業員側の法的権利を前提すべきだというガウア委員会の鋭い突っ込みにもよるが、いま一つにはCBI会社問題委員会最終報告書が同様な義務の承認を会社に促す立法提案をしながら、その義務を直接の法的強制下に置かず、会社の自発的承認に待つことにしたところに、政府が支えられたためといえよう。つまり、その義務はまさに道徳的命命としての社会的責任にはかならないから、会社側の承認というワン・クッションを入れなければ、法規定に乗らないわけで、この承認の法技術的表現が「会社の取締役がその権限を行使するときに考慮できる」という法案五三条前段にみる苦心の作である。そして、これを立法上に表現することが会社側の承認を促進するものと期待されているのであろう。

しかし、CBI会社問題委員会最終報告はこのような明文規定を直接提案してはいない。それはまず、すでに工場レベルでは実績のある従業員代表制を奨励することで、会社中の意思決定過程に従業員がより広く参加しようとする発展を歓迎するが、共同決定制を提案するものではない。中間報告でも、同委員会はEFCからの第五指令案の要求がイギリス最良の実際慣行でもっとよく充たされうるとした⁽⁵⁾。この見解は最終報告で再確認されている。ここに実際慣行とは、会社内部に伝達・協議・交渉の制度が確立していることをいう。これとおして従業員は、自分たちに影響する事項について、自分たちの考えが取締役会の考慮に入れられるという、確信をもつようになるべきである。そのため、取締役会が意思決定以前に従業員の考えを考慮に入れうるように、従業員を協議機構に引き入れる過程

が必要である。しかも、この協議機構における従業員代表を直接に取締役会と連結する手段として、各工場協議会を会社レベルで代表する会社経営協議会 (company council) の議長に、労働担当取締役を任命するのがよい。この取締役は取締役会では会社経営協議会のスポークスマンとなり、会社経営協議会には取締役会の見解を伝えるであろう。これが C B I 提案の主内容である。⁽⁶⁾ 従業員持株制にも言及しているが、従業員が大量の貯蓄を社内拘束されるような状態を奨励することに対して、ガウア委員会と同じ警告を付け加えている。⁽⁷⁾ なお、イギリス会社法は監査役会の設置を望ましいと認める会社に禁止してはいないので、株主総会の承認をえれば、監査役会に労働者重役を任命するという、E E C 第五指令案の目的を達成するヨリ良い方法がある。このように、法的強制よりむしろ自発的な発展によるのが、実際的である、とも付言している。⁽⁸⁾

しかし、この報告書は共同決定制を提案するものではないから、右付言も強く受け取るべきでなく、どうしても実行しようというのなら、会社の自治、とくに株主の承認にまかせて欲しいとの願望にすぎない。ことに第五指令案の二段階重役会制度には、中間報告でも強く反対していたのであるから、C B I としてはこの反対論を是認した保守党政府の会社法改正白書を大いに歓迎している。白書によれば、⁽⁹⁾ 主要金融源が銀行等の機関であるようなヨーロッパ諸国の会社状況には、二段階重役会制度が適合するが、イギリスのように主要金融源が相当数の株主であるという会社状況に、それはあまり適合しないとされる。E E C 六カ国総計よりも上場会社数の多いイギリスでは、株式が高度に分散し、個人株主が大きな役割を演ずるので、機関投資家としての金融筋が会社経営に直接関与するヨーロッパ諸国におけると異なり、非業務担当重役会である監査役会を設ける意義が乏しく、それを設ければ却って、経営者に株主

との橋渡しでなく絶縁体をいま一つ与えるようなものである。業務担当重役の集まる取締役会と総会を構成する株主との間に監査役会を挿入することは、不可避免的に前二集團の關係を阻害し、効果的経営への決め手となるべき最終全面的責任感を取締役会構成員から奪い去らざるをえない。それとともに、取締役会構成員の任免権を株主総会によりもむしろ監査役会に付与するとすれば、株主の地位を強化するよりもむしろ弱化することになる。その点、取締役会に非業務担当重役を含むイギリス式一段階重役会制度の方が、その重役の広い経験から出てくる新しい考えを単一の討論会場に持ち出し発展させうるといふ、長所を有する。⁽¹⁰⁾そこで、非業務担当重役を含める慣行を奨励するため、年次報告書および計算書に各取締役の氏名・年齢のほか非業務担当の場合の職業等も記載させるよう、会社法を改正すべきであるというのがCBI見解である。⁽¹¹⁾

要するにCBIは、各会社が自からの労使協議機構をボランタリー・ベースで発展させるのにまかされるべきことを、おもに提案しているのであり、共同決定制を立法で強行するEEC第五指令案の考え方には、強く反対する。合併や工場閉鎖や新規事業拡張のような従業員への重要事項においてすら、重役会での共同決定を認めようとはせず、会社の法的枠組みのなかに労働の利益を統合する構想には立っていなかった。会社企業的所有者は株主であるという原則を依然固執しながら、⁽¹²⁾その所有者利益と従業員のような他集團の利益との間にバランスをとることを経営者にせいでいぜい奨励する程度の立法提案を考えているあたり、CBIの立場は西ドイツから来英中の法学者シュミットホッフ (Clive M. Schmitthoff) も評するとおり、従業員に対し温情主義の域を出ない。⁽¹³⁾そして、これに支えられた保守党の改正会社法案五三条も同じく、あるいはその「考慮できる」という文面からヨリ一層明らかに、温情主義的であ

と思う。このことは前節に一言したとおりであるが、シュミットホッフはそれでも同条の基礎には従来の会社法原理と異なったフィロソフィがあるという。以前には、無制限な自由放任による利潤極大化のために、株主の利益とや弱く債権者の利益とを保護するにすぎなかった会社法が、従業員や消費者に対する企業の社会的責任の見地から再検討を迫られている今日、企業をめぐる多元的な利益群を保護するように、再構成されるべきところ、消費者利益の保護は消費者保護大臣 (Minister of Consumer Protection) や公正取引長官 (Director-General of Fair Trading) が担当すべき国の義務とされているので、従業員の利益保護が再構成の課題となる。かくして、経済的資本主義の道具としての会社 (company) の概念は、新しい社会秩序の道具としての企業 (enterprise) の概念に発展していると認められる。シュミットホッフはこの認識を企業説 (the theory of enterprise) と名付け、新しい会社法の原理的立場に置くのである。⁽¹⁴⁾

同条の基礎にこのようなフィロソフィがあるとすれば、その背景にあるCBI提案も同じ企業説に立脚しているとみるべきだろう。そこには、炭鉱ストに代表されるような国民経済に重大影響を及ぼすストライキの統廃に悩んだ保守党政府と後ろだての経営者団体が、一九七一年労使関係法をもって対処したものの、労働陣営の強い反撥にあって同法運用を忽ち断念せざるをえなかったという、事情が反映していると考えられる。産業界における労働陣営の強力な存在を実証されては、産業界の中核がもはや法的意味での会社でなく、従業員を含む社会的経済的意味での企業であることを否応なしに認めるべく、なお株主の所有者地位を守ろうとすれば、温情主義的な立法提案をせざるをえなかったであろう。それは労働者の重役会参加としての経営参加までも認めたわけではないが、すでにみたとおり、

重役会の事前協議制としての従業員参加を奨めることで、従業員の利益を考慮に入れようとした。このため、その労使協議機関を法定のものとして設置強制する提案のようであるが、各工場協議会を会社レベルで代表する会社経営協議会の議長に、労務担当取締役が「聞き役」として坐るだけである。ましてや、保守党の政府部内では会社の協議義務を法定する動きが不発に終わったことは、前節にふれたとおりである。してみれば、政府法案五三条はもちろんCBI提案も、企業説に立脚するといえ、従業員の利益を不可分的に組み込んだ企業概念を前提にしているわけではない。シュミットホッフはイギリスで企業説に先鞭をつけたのはゴイダーであるとするが、ゴイダーはむしろ右のような企業概念を前提にして、労働者の重役会参加を立法論的に唱えたのであり、CBIや保守党とは立場を異にし、従業員を社員と同じく企業の構成員とみる西ドイツの企業説に近い。

- (1) 前節にふれた通商相ハウから産業協会理事ガーネットへの一九七四年一月二九日付書状の直後に、この事実は新聞紙上に報道された。See "Legal rights plan for employees turned down," *Financial Times* 31. 1. 1974, cited in Commission of the European Communities: *Employee participation and company structure*, p. 100
- (2) White Paper on Company Law Reform, para. 55, cited in CBI: *The responsibilities of the British public company*, September 1973, p. 2.
- (3) CBI: *op. cit.*, p. 9.
- (4) 前節注(6)参照。
- (5) Interim Report of the CBI Company Affairs Committee, para. 2, 59, cited in CBI: *op. cit.*, p. 20.

イギリスにおける経営参加法理の形成

- (6) CBI: op. cit., p. 21.
- (7) Op. cit., p. 20.
- (8) Op. cit., p. 22.
- (9) Department of Trade and Industry: White Paper on Company Law Reform, para. 60.
- (10) CBI: op. cit., pp. 40~42. ここで「第五指令案が二段階重役会制度を採用しないアメリカおよび日本に何ら言及することなく、業務担当重役と非業務担当重役とを共存させる取締役会一本立てでは、もはや現代的経営に適合しない」という見解を表明するのは、「賛成できない」と付言されているが、これは日本をアメリカと一緒にみている点で認識不足がある。イギリスの経団連ともいうべきCBIが、日本会社法をアメリカ会社法の同類としかみていない証拠であり、驚き入る次第である。
- (11) Op. cit., p. 38.
- (12) Op. cit., pp. 10, 45.
- (13) Schmitthoff: "Employee Participation and the Theory of Enterprise", Journal of Business Law, Oct. 1975, pp. 268, esp. 269
- (14) Op. cit., p. 266. もっとも、シニョットホッフはそのいわゆる企業を「経営者・株主・従業員の三利益群の結合からなる経済単位体として定義しており、その他の利益群を除外しているようでもあり、やや図式的にすぎない。
- (15) Elliot: op. cit., p. 215. 註「法律のものはみな、法文である。」
- (16) Schmitthoff: op. cit., p. 266. Cf. "CBI Rethink on Works Councils," Daily Telegraph, 13. 9. 1974, cited in Commission of the European Communities: Employee participation and company structure, p. 96

(17) 詳しくはジョージ・ゴイダー(喜多了祐訳)・第三の企業体制——大企業の社会的責任——(一九六三年)、訳者あとがき参照。

(18) Kaiser, Thomas: Das Unternehmen als Organisation, 1969, S. 154f.

第二節 TUCの立場とEEC提案

CBIの後ろだてによる保守党政府の改正会社法案は一九七四年初めの議会解散とともに廃案となったが、シュミットホッフによれば、その基礎にある企業説は同年の総選挙で政権の座に返り咲いた労働党に受容されたのであり、その意味で企業中心の会社法原理はイギリスにおいて二大政党支持(bipartisan)のもの——企業内の権限分配についてはもちろん両党間に見解の大差はあるが——とみられる⁽¹⁾。この見方の後半はともかく、前半は賛成できない。なぜなら、労働党が産業民主制を語るとき、企業説を保守党から受け容れたかのようにみられるのは、心外だろうからである。すでに前章第一節にみたとおり、保守党政権下の労働党はTUC主導の労働者参加構想を固めつつあった。そこでは、あたかも保守党の背後にCBIが立っていたように、労働党の背後にTUCが立って、しかし彼らとは異なり、従業員の利益を不可分的に組み込んだ企業概念を前提にする本格的な企業説を打ち出していたとみられる。すなわち、一九七三年一月一日EECへのイギリス加盟というイベントが、それまで労働党活動家の特別グループでのみ討論されていたテーマを、TUCの眠れる産業民主制作業班の一角からTUC全体の活動方針にまで発展させたのである。その前後を通じて立役者は、労働党とTUCとの双方に絶大な発言権をもつTGWUのジョーンズである。

イギリスにおける経営参加法理の形成

彼はTUC産業民主制作業班の事実上代表者として、雇用省からの照会に答え、総会選出の株主側重役と五〇対五〇の対等な比率により労組一本道で選出する労働者重役をヨーロッパ式の監査役会に送り込むというTUC路線を打ち出した。これは明らかに従業員利益を考慮する会社の法的義務を前提にした発想である。

このことは、その後のTUC発表文書にいよいよ明らかである。TUCは右回答直後の一九七三年一月末右回答も含めて、EEC諸提案をイギリス会社法に適用した場合の諸問題を検討した結果を、早くもまとめ上げている⁽²⁾。前にもふれたように、事務局経済部長リーの情報通と早手回しによる。そこでTUC見解が同年六月に「産業民主制」と題するTUC政策文書で再確認され、これが同年九月のTUC年次大会に総評議会の中間報告書として出された。この段階では殆ど議論もなく、次期大会で最終報告として再検討することが約されただけで、中間報告としての承認がなされた。丁度、前述のCBI会社問題委員会最終報告書が公表されたときと同じころである。このあたり、TUCの積極的な動きに合わせたCBIの意欲的な対応姿勢が窺われる⁽⁴⁾。ところで、TUCの右発表文書はその成立の背景からしてEEC第五指令案に対する見解の点ではジョーンズ発案の雇用省あて回答をふまえたものとみるべく、これを基本路線としているのが主要特徴である。第五指令案は、五〇人以上の従業員を雇用する会社の監査役会に従業員代表を選任する立法を加盟国に義務づけたが、その際に監査役員の三分の一以上を従業員側から選出するという西ドイツ方式と新監査役員を現監査役員が選任するについて株主総会と従業員代表が拒否権を有するというオランダ方式との選択を加盟国の自由とした⁽⁵⁾。これに対して、TUCの提案は雇用従業員基準を二〇〇人に引き下げるとともに、基準以下の会社でも企業集団の支配的地位があれば重役会への労働者参加を認めるべきであるとし、また参加方

式としては西ドイツ型が望ましいが、イギリスの伝統と実情にてらし労組一本道で選出する五〇対五〇の代表派遣を制度化すべきあるとする。⁽⁶⁾

オランダ方式は現監査役会で新監査役を選出するので、共同選出⁽⁷⁾(co-optation)方式といわれるが、事前に株主総会、従業員経営協議会および取締役会に候補者推薦を求めなければならず、監査役会がそれ以外の者を選出して、株主総会または従業員経営協議会がこれに反対のときは、当人の能力欠缺等一定の理由にもとづいて独立の審判機関に提訴できることになっている。オランダの学者が述べる⁽⁸⁾ところでは、そのような提訴はまだ一度もなされたことがなく、監査役会の構成に関する合意はつねに達成されているので、推薦母体である株主、従業員および経営者の三集団利益を尊重したバランスある代表制ができており、いわゆる利益調和型(harmony model)の共同決定法とみられるが、西ドイツ方式は監査役員の一部を株主が、一部を従業員が直接選出するので、選出された各群の監査役が自分⁽⁹⁾を特定利益の代表者とみなすことになり、逆に利益対立型(conflict model)の共同決定法といふべきだとされる。これはオランダ方式が西ドイツ方式よりも優れているとする見方のようだが、TUCがそれにもかかわらずオランダ方式を採らなかつたのは、従業員経営協議会という非組合主義の機構がイギリスの労使関係に適合しないと考へたためと思われる。労組機構から独立した経営協議会の設置は、産業民主制を拡大する効果的方法でなく、⁽⁹⁾現存の労組制度を不必要とするかもしれず、TUCの組合運動には受け容れられないのである。⁽¹⁰⁾もちろん西ドイツ方式でも選出をする従業員側は少なくとも制度上では非組合主義に従っているが、選出される監査役が従業員利益代表意識をもつことは、TUCのまさに望むところであり、あとはこれを組合主義的に再構成すればよいというのがTUCの発想法であ

ったのだろう。そこには、第五指令案が修正しえない二者択一を強制するものでなく、イギリスの国情に合わせた再構成により第三のイギリスの経営参加方式を追加することを許すという、シュミットホッフ流の解釈もあとから付け加わったようだが、はじめジョーンズ一流の掛け引きがあったことは、すでに指摘したとおりである。⁽¹¹⁾

いずれにせよ、ヨーロッパ式の二段階重役会制度を採用した点は、単一重役会制度のイギリスとしては革新的であるが、その狙いとするところは、監査役会が重要決定事項については取締役会と株主総会とのいずれの決定をも覆すことの可能な最高機関であって、これに従業員代表が対等参加すれば、企業構造に影響する一定事項の決議および取締役会構成員を任命する決議には、従業員代表の同意が必要となることであつた。⁽¹²⁾これは、監査役会制度導入の是非をもっぱら労働者参加の見地からのみ決断する立場であるが、その是非判断には、前節にみたCBIのような考慮も問題とならう。すなわち、ヨーロッパの監査役会はおもに機関投資家および銀行の代表者から成るので、個人株主中心のイギリス会社機構に適合しないというのである。しかし、当時すでに学説としてシュミットホッフは、イギリスにも大会社の場合に機関投資家がいるのだから、これを監査役会に代表参加させれば、経営に對しある程度の支配を及ぼすだけの関心に導くだろうが、現状のままでは、経営の変更を主張するよりもむしろ株式を売り逃げする方向に導くことが多いこと、また現状でもイギリスの取締役会中には監査役的な非業務担当取締役(non-executive directors)がいるけれども、機能を異にする業務担当取締役(executive directors)と責任を同じくするわけで、その点において機能に従い責任を区別する二段階重役会制度が優れていること、しかし監査役会の導入によって株主総会が取締役会への直接支配を失わないように、総会が通常決議により取締役を解任できるという現在の会社法規定を維持するの

が望ましいことを述べている。⁽¹⁴⁾しかし、後にシュミットホッフは一定数の非業務担当取締役を強制的に加えた一段階重役会制度もまた是認できるとして、どちらの制度を選択するかを立法者が個々の会社にまかせるべきだとする見解を示した。⁽¹⁵⁾おそらく、そのとおり、従業員参加と重役会構造とは別個の問題であって、どちらの重役会制度にも従業員参加を導入することができらるであろう。ただ、この時期でのTUCは、一段階重役会制度を固守してまでイギリスの経営参加方式を強調するつもりなく、EEC加盟のむしろ自然な姿勢として二段階重役会制度に同調することで、革新の方向を選んだともいえる。

ジョーンズの掛け引きとイギリス的な手直しは、その上での労組一本道による対等参加の主張にあった。この主張は現状でのイギリス取締役会との団体交渉における労組側の不利な立場に比べて、遙かに有利な地歩を労組側に約束するものであった。すでに情報の開示に関する一九七二年の労使関係委員会⁽¹⁶⁾ (Commission on Industrial Relations) 報告書によれば、労組側が経営者と対等の地歩で団体交渉をするためには、会社の報告書で入手しうるより以上の情報を必要とするとされた。⁽¹⁷⁾これを裏書きするかのように、同年一〇月に科学・技術・管理職組合 (ASTMS — Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs) はイギリス大企業一〇〇社に対して、株式公開買付の危険があるとき、または他会社に巨額の投資をしようとするときには、事前の情報を与えてくれるだろうかどうかを、照会中であると報じられた。⁽¹⁸⁾因みに、同組合の書記長ジェンキンス (Clive Jenkins) は、後にブロック委員会の一員となるのであるが、炯眼よく、このとき早くも団体交渉の限界を見定めようとしていたようである。したがって、一九七三年にTUCがEECの提案する監査役会への労働者参加に次の理由で賛成したのは、驚くに当たらない。すな

わち、団体交渉が拡大され改善されても、従業員に重大な関係のある若干の事項については、組合の影響力を効果的に及ぼさないだろうと予想される。たとえば、仕事の現場における人員補給については、ある程度の支配を団体交渉により及ぼす労組でも、新規事業の内容や所在地の明細、将来における工場閉鎖、合併および株式公開買付についての会社の政策には、限られた影響力しか及ぼしえないだろう。団体交渉をしても、会社の一般的な情報、たとえば総売上高や売上計画、原価や利潤を知ることができないのを通常とする。けれども、これらの分野が戦略上重要であることを争う組合は、今日殆どない。以上が、経営責任を労働者にヨリ大きく認めるEEC提案の支持理由である。⁽²⁷⁾

(1) Schmitthoff: *op. cit.*, pp. 266, 267.

(2) TUC: *EEC Proposals on Aspects of Company Law. Application to Britain-TUC Comments*, January 30, 1973.

Cf. Schmitthoff: "The Effect of Entry into EEC upon English Company Law," *British Industry and European Law*, ed. by G. W. Keeton and S. N. Frommel, 1974, p. 45.

(3) *Commission of the European Communities: Employee participation and company structure*, p. 97 footnote 5
 以下 Industrial Democracy, July 1973 とあるが、Elliott: *op. cit.*, p. 215 以下である。

(4) 平賀俊行「英国の労使関係」『ジャーナリスト六二五号三六頁には「この段階でCBIの「積極的な姿勢は示されなかった」とあるが、前節にみたとおり、CBI会社問題委員会はこの最終報告書をまとめるのに「TUC産業民主制作業班代表とも懇談するほどに熱心な前向きの姿勢を示したことを忘れてはならぬ」。See CBI: *The responsibilities of the British public company*, p. 2

(5) 前章第一節注(9)参照。

- (9) TUC: EEC Proposals on Aspects of Company Law. Application to Britain-TUC Comments, para. 9 (1). Ditto: Interim Report on Industrial Democracy, 1973, para. 91, cited in Schmitthoff: "New-Concepts in Company Law," *Journal of Business Law*, 1973, p. 319.
- (10) Schmitthoff: *European Company Law Texts*, p. 29. 以下を「互譲」と訳すのは(中島史雄「イギリス労働党の労働者経営参加構想とその背景」英城大学政経学会雑誌三五号四二頁注(8))「適当であるまゝ。詳しくは、そのにも引用をせよ」と Sanders, Pieter. "The Reform of Dutch Company Law," *Journal of Business Law*, 1973, p. 196 参照。
- (11) Sanders: "Employee Participation in the Netherlands," *Journal of Business Law*, April 1977, p. 210. 奥島孝康「労働者の経営参加と会社法改革の展望」商事法務七二二号七三頁では「オランダ方式は監査役会の一体性ならびに株主および従業員からの独立性を確保する点で西ドイツ方式よりも優れているが、従業員の経営参加の観点からすれば、相当後退したものと評価されるといわれる。ほぼ同語とみてよいであろう。」
- (12) TUC Statement, January 30, 1973—Appendix to TUC Interim Report on Industrial Democracy, 1973, p. 45.
- (13) TUC Interim Report on Industrial Democracy, 1973, para. 94, p. 38.
- (14) Schmitthoff: *op. cit.*, in *British Industry and European Law*, ed. by Keeton and Frommel, p. 59.
- (15) 前章第二節参照。
- (16) Commission of the European Communities: Employee participation and company structure, p. 97 et seq.
- (17) Schmitthoff: *The Harmonisation of European Company Law*, 1973, p. 23 et seq.
- (18) Ditto: "Employee Participation and the Theory of Enterprise," *Journal of Business Law*, Oct. 1975, p. 271.
- (19) この委員会の設置はがんでらドノバン報告書で提案されたものであるが、カースル雇用相のときにTUC事務局長ウィギリスにおける経営参加法理の形成

ウッドコック (Woodcock) がこの委員会の議長に転出したのに始まる。Eliot: op. cit., p. 14.

(17) CIR Report No. 31, Disclosure of Information, HMSO 1972, paras. 57, 61; Kay, Maurice: "Disclosure and Collective Bargaining," *Journal of Business Law*, 1973, p. 126.

(18) *Financial Times*, October 2, 1972, cited in Schmittstoff: op. cit., p. 25.

(19) TUC: EEC Proposal on Aspects of Company Law Application to Britain-TUC Comments, paras. 3, 4.

あとがき

このようにして、団体交渉で左右できない会社の重要決定をも労組代表の監査役会参加で左右しようとするTUCを後ろだてに、労働党はいよいよ政権奪回に向かうのである。議会解散の一九七四年はじめは石油危機による物価暴騰期で、二月総選挙の勝敗は各党のインフレ対策にかかっていたところ、第一章第一節に述べたジョーンズの根回しが奏功して、政府が労働保護の施策をすれば組合も賃上げ自粛の用意がある旨のいわゆる「社会契約」がTUCから労働党へのサポートとして提唱され、物価無策の保守党は敗退した。三月政権を奪回した労働党は、TUCとの政策協定として社会契約を締結し、その一環として、①悪評高い労使関係法の廃止、②代わりに雇用保護法(Employment Protection Act)の制定、③産業民主制(労働者重役制)の立法化という、法制面における三段階の整備作業を公約した。そして、①②の公約は間もなく実現したが、③の公約は会社法の根本的変革を要請するので、まずそのような改正の基本構想として同年五月に労働党グリーン・ペーパー「社会と会社」(The Community and the Company)

が公表された。これはジョーンズの強い影響下に作成されたもので、その作業班にはリーとウェダバーンが加わっている。つまり、後にブロック多数意見の中核トリオとなる顔ぶれである。

しかし、その内容は第二章第二節に述べたTUCの立場を踏襲して、労組一本道で選出される労働者重役を二段階重役会のトップに五〇対五〇で強制参加させるものとする提案であり、EEC提案に強く影響されているとみるべきである。グリーン・ペーパーは「われわれはこれらのEEC提案を参照するけれども、これらが会社における労働者の権力分配分の拡大を求める圧力の主因であるとわれわれが信じていると考えてはならない。われわれがEECのメンバーであることにかかわりなく、伝統的な団体交渉によって設けられた限界を越えて自己の支配を拡大しようと欲する労働者の側で、圧力が増大してきたのであり、今後も増大し続けるであろう」と述べるが、これは優れて政治的なキャンペーンの文書である性質上割り引きしなければならない言葉である。この問題に関する学者の見方も、ECからの外圧が主因であるとする⁽²⁾。本稿に取り扱った労働党在野期間の動きからすれば、EECからの外圧のほかに団体交渉の限界を突破する労組の勢力増大という内的要因もあるが、外圧の方が強く労働者重役制の提案理由となっているようである。

グリーン・ペーパーは、右のような経営参加の前提として、会社における従業員の利益は当然承認されるべきだが、これをガウア委員会のように株主なみの「社員」の権利として構成するのは不適當だとする⁽³⁾。なぜなら、その最も由々しい結果として、労組一本道を出し抜く別途を設けることになり、企業内に新たな緊張の原因をつくる可能性があるからであるという。この点も、わが国では誤解されている向きがあり、グリーン・ペーパーが従業員を株主なみの

会社構成員として位置づけたとするようであるが、これはそこに引用されたガウア委員会提案と混同したものである。ガウア委員会提案は第一章第二節にみたとおり労組一本道とは異なるから、従業員に社員の権利を付与するのである。したがって、労働党の立場が従業員も社員であるとするにいたるには、労組一本道のTUC路線からはみ出すのでなければならぬ。グリーン・ペーパーはそこまで行っていないのである。労働党が労組一本道からやや脱却しはじめたのは、右路線を押し進めたブロック多数意見の後に大幅後退した産業民主制白書においてである。

そのためか、白書発表の翌六月に議会に発表された改正会社法案の四六条は、本稿にみた保守党の法案五三条を一部修正し、「考慮できる事項」(The matters to which the directors of a company are entitled to have regard)を「考慮すべき事項」(The matters to which the directors of a company are to have regard)と改めた。⁽⁵⁾保守党の積み残し法案にこのような手直しを加えただけでは、まだ会社法の根本的変革とはいえないが、これとは別系統で労働党が構想する本格的な改正会社法案は白書にもとづいて提出されることになるであろう。本稿はそれを予断するほどのものではないが、これまでの経緯において最も重要な段階を回顧することで、一つの展望がえられるのではないかと思う。本稿を含む全体の執筆にあたっては、多くの人々の協力をえたが、とくにブロック委員会で活躍したウエダバーン教授、経営参加の法理に草分けの功績をもつゴイダー氏には、多忙中数度のインタビューを聞き入れてくれ、感謝に耐えない。また、ウエダバーン教授の前任者であり、わたくしが二〇数年前ハーバード大学、ロンドン大学の二カ所で指導を受けたガウア教授(現サウサンプトン大学副学長)は、本稿にもみるとおりゴイダー氏と組んで、当面の問題に多大の寄与をしているが、今回資料の入手につき便宜を与えてくれたことも付記して、謝意を表したい。

- (1) Labour Party: Green Paper. The Community and the Company. Reform of Company Law, Report of a Working Group of the Labour Party Industrial Policy Sub-Committee, May 1974, p. 13.
- (2) Tom Hadden: Company Law and Capitalism, 2nd ed., 1977, p. 447.
- (3) Labour Party: Green Paper, p. 10.
- (4) 中島史雄「イギリス労働党の労働者経営参加構想とその背景」茨城大学政経学会雑誌三五号二六頁。
- (5) Department of Trade. Changes in Company Law, July 1978, Cmnd. 7291, HMSO, Clause 46.

(一九七九年一月四日提出)

〔付記〕 周知のとおり、EEC、ECS、EURATOMを総称してECというが、活動の主体はEECであるため、わが国でECというべきところをイギリスではEECと表現していることが多く、本稿では使用した資料の表現どおりにEECで大体一貫した。