「株主主権」の封印解け、難問抱える労働組合

「従業員主権」か「株主主権」か。連合の笹森清会長は「日本の会社は従業員主権のはずだ」という主張を繰り返し語っている。労働組合の立場から言えば、従業員が中心でなければおかしいのだろう。一般の人たちの感覚にも合っている。昔とはだいぶ変わってきたとはいえ、企業への帰属意識は相変わらず高い。「うちの会社」という言葉はまだ死語になっていない。

もちろん商法によれば、営利を目的とする社団である会社の持ち主はカネの出し手である株主である。法的に「社員」と言えば株主のことであり、従業員を社員と呼ぶのは慣習に従っているだけである。しかし株式を公開している大企業の場合、法人を除くと株主は分散しているうえに入れ替わりが激しいので、所有者としての株主の存在感は薄い。企業内部にいる経営者や従業員にとって、株主はしょせん外の人である。

ライブドアの買収攻勢がもたらしたインパクト

法律上の主権者たる株主と現実との落差は大きい。ところが最近、こうした現状の見直しを迫る動きが出てきた。例えば、堀江貴文社長が率いるライブドアによるニッポン放送への買収攻勢は子供たちまで関心を寄せるほどのインパクトを持っている。50%を超える株式を買い集めれば、その会社を支配できるという当たり前のことが如実に示された。企業買収は昔からあったので、何を今さらという気もするが、これからの地殻変動を予感させるタイミングと話題性を備えているのは確かだ。

この稿を執筆している段階では、ニッポン放送を巡るライブドアとフジテレビジョンの綱引きの帰すうはまだ明らかになっていない。だが今回の一件が、株式は単なる資金運用の道具ではなくて、企業の経営陣の選任を決め、その経営を左右する決め手であることを改めて認識する機会を提供したと言える。ニッポン放送の従業員はライブドアの支配を嫌って、反対運動を有効に展開するために労働組合を結成するもようだ。

ではニッポン放送の問題は、「従業員主権」が「株主主権」によって侵害される恐れがあるケースと見てよいだろうか。さらに言えば、もともと従業員主権だったのだろうか。亀渕昭信社長はかつて人気番組のオールナイトニッポンのディスクジョッキーをしていた従業員上がりの経営者である。一般の企業でも労働組合の委員長などの経験者が社長になっているところが昔からある。しかしこれをもって従業員主権と言うのはいささか早計かもしれない。従業員出身といっても経営者は経営者である。

もう一つのカギ、「経営主権」

従業員、株主のほかに、実際にはもう一つ「経営者主権」がある。上場している大企業の場合、大半はサラリーマン経営者である。しかし社長の後継者は、退任する社長自身によって選ばれるのが普通である。取締役も社長が事実上選ぶ。10年もトップに座っていれば、取締役や執行役員は自分の部下で固められる。法的には取締役は株主総会で選ばれ、社長などの代表取締役はその取締役会で決めることになっているが、形骸化は否めない。

委員会等設置会社では、社外取締役多数の指名委員会で取締役候補を選び株主総会で決定する。社外取締役は建前上株主の代表で、社長は役員人事を思い通りにはできなくなるはずである。実際には、経営者が親しい人を社外取締役に招こうとするだろうし、仮に本当に経営者と距離を置く人物が就任しても、業績がまずまずならばうるさいことを言わないだろう。しばしば理想的に語られる米国でも、まれに取締役会がCEO（最高経営責任者）を解任するから目立つが、多くは実権を握るCEOの方針を追認している。

企業の現実を見ると、経営者の力が最も強く、従業員や株主はかなり劣るケースが多いのではないか。従来、企業間の株式の相互持ち合いにより、お互いに多くの株式の支配権を相殺していたので、株主は怖くなかった。従業員は人事権によって押さえ込めた。経営トップは取締役など役員の人事権を握っているわけだから、管理職の人事も支配している。

日本も米国も、大勢はどうかと言えば、「経営者主権」なのである。ただし「従業員主権」のように見える面も確かにあった。江戸時代から「徳治主義」が指導者（為政者）のモラルとして求められてきた影響だろう。従業員の能力や生活の向上をはかるのは、経営者にとって半ば義務のように考えられてきた。終戦後、財閥解体で「資本家」が姿を消して、従業員出身の社長が本当のトップになり、階級差は薄れた。欧米の企業と比べると従業員の地位が高くみられたため、「従業員」が主権者のように錯覚されたのだろう。

無能な経営者にはノーを突きつける覚悟が必要

しかし実権はあくまで経営者にあった。その力関係が今揺れ動きだしているわけだ。株式の相互持ち合いが緩んできたことが一因である。安定株主の最たるものだった銀行が不良債権処理のために持ち株をだいぶ売ったために、根っこからばらばらになりつつある。外国の年金基金や投資ファンドなどの投資採算を追求する本来の機関投資家が比重を高めてきた。こうした状態の中で、非効率な経営を続けていたために買収の標的になれば、容易に買われる可能性がある。「株主主権」の封印が解け始めているのだ。

もし経営者が買収されて追い出されたくなければ、買収防衛策の整備もいいが、普段からスキを突かれないように、経営効率を向上し株価を上げて企業価値を高めておかなければならない。これは従業員にとって、ある意味で厳しいことである。不採算部門をずっと抱えているわけにはいかない。ぬるま湯の企業ほど、事業の撤退や人員削減が必要になる。

従業員はどう身を守ればよいのか。買収者が現れてから、「反対」を叫んでも遅い。経営を日ごろからチェックしていなければ駄目だ。無能な経営者にはノーを突きつける覚悟が要る。場合によっては、買収に賛成して現経営陣の退陣を促すやり方もある。もし互いにかばい合う持たれ合いの労使関係だったら、そこからまず正さなければならない。果たしてそこまでやるべきか。労働組合にとっても今や難しい時代である。

●日本経済新聞社論説副主幹
森　一夫　もり・かずお
1950年東京都生まれ。72年早稲田大学政経学部卒。日本経済新聞社に入り、東京編集局産業部、日経BP社日経ビジネス副編集長を経て、90年産業部編集委員。25年論説委員兼務。99~2000年コロンビア大学東アジア研究所、日本経済経営研究所客員研究員。2000年8月産業部編集委員兼論説委員に復帰。2003年9月論説副主幹兼産業部編集委員。主な著作：「ゼミナール現代企業入門」＝共著＝（日本経済新聞社）、「日本の経営」（日本経済新聞社）