

従業員の労働時間管理に関する銀行取締役の注意義務

高 木 康 衣

1 日本における銀行取締役の注意義務違反

株式会社と取締役との関係は委任であり（会社法330条）、取締役が業務を執行するにあたっては、受任者として善管注意義務（民法644条）を会社に対して負う。このことは、本稿の考察対象である銀行の取締役も同様である。銀行とは、内閣総理大臣の免許を受けて銀行業を営む者であり（銀行法2条1項）¹、銀行法1条は、銀行業務に公共性が存することを明文をもって定めた上で、銀行に対し、銀行法を通じて他の株式会社全般に関する規制としての会社法とは異なる規制を設けている。ここでいう銀行業務の公共性とは、銀行業務が国民生活上重要な役割を担い、広く一般社会の利害に関わる性質を有することを表現したもの²等と言われる。そして、銀行業務に公共性がある³といわれるのは、銀行業務が複数かつ膨大な信用組織で結合されていることで、その一箇所で破綻が発生した場合に生ずる影響が国家の信用秩序の維持に関わってくること及び、銀行が預金業務を営むことにより主たる債権者が一般公衆たる預金者であるという点で、一般企業の債権者とは異なる債権者を銀行が有しているという点にあるとされる⁴。

1 実際に銀行に免許を与えるのは内閣府設置法第9条により任命される金融担当大臣である（内閣府設置法第11条）。

2 池田唯一・中島淳一監修・佐藤則夫編著『銀行法』15頁（きんざい、2017年）。

3 銀行業務の公共性と銀行の公共性とは分けて理解する必要がある点につき、吉井敦子「一般事業会社・銀行をめぐる判例とガバナンス◆リスク管理の原点から」40-41頁（中央経済社、2018年）参照。

4 小山嘉昭『銀行法精義』53頁（きんざい、2018年）。

その一方で銀行法4条の2によって銀行は取締役会等を置く株式会社であることが要求され、同5条2項によってその資本金は10億円以上であることが必要とされる。株式会社である以上、銀行が営利を追求する私企業であることに異論はなく、従って銀行の取締役がその運営を行うにおいては、株主利益最大化の原則⁵を無視しえない。このことは、銀行の私企業性を認める重要な意義を持つとされる⁶銀行法1条2項からも明らかであるし、法的には銀行と区別されるものの金融機関としての機能を担う点において類似する労働金庫⁷について、労働金庫法5条1項がその営利性を明確に否定していることとの対比からも、銀行の私企業性、営利性が否定し得ないことが示されているとも言える。

しかし、そもそも銀行法が銀行を株式会社と定めたのは、銀行が預金者保護や信用授受機関としての機能を発揮するために堅実で永続的な事業主体であることが要求されるところ、株式会社形態が最もそれに適しており⁸、また銀行が特定人の資力に依存することは好ましくない⁹と考えられたことによる。すなわち、銀行業の公共性を担保するために必要な事業主体の類型として株式会社の組織形態が最も適していると思われたことから、銀行の株式会社化が法定されている以上、株主利益最大化の原則に應えることが銀行業の永続性や安定性を脅かしうるような場面、すなわち株主の利益と銀行業の公共性とは相対する場面においてまでも、株主利益の最大化要請に應えることは許容されないと解すべきであろう。したがって銀行が株式会社であることをもって常に営利追求

5 会社は営利を目的とする法人であり、ここでの「会社のため」とは会社の利益をなるべく大きくすることを意味する。そして会社の利益は剰余金配当（会社法105条1項1号）や残余財産分配（105条1項2号）などを通じて最終的には株主に分配されるものであるから、取締役の義務とは基本的には株主の利益をなるべく大きくするよう善良な管理者の注意をもってその職務を行うことにあるというのが、株主利益最大化の原則とされる（田中亘『会社法〔第三版〕』（東京大学出版、2021年）272頁）。

6 小山・前掲注（4）58頁。

7 それゆえ、労働金庫法94条により銀行法の準用がなされている。なお、信用金庫の運営においても信用金庫法84条を通じて広く銀行法の準用が認められるが、労働金庫のように明確に営利性を禁ずる流規定は見られない。

8 神吉正三「銀行株式会社とその株主権に関する序論的考察」『金融法の現在と未来』（成文堂、2020年）108-111頁参照、氏兼裕之・仲浩史『銀行法の解説』40頁（きんざい、1994年）。

9 氏兼・仲前掲注（8）40頁。

がその最大の目的となるべきではなく、銀行の営む事業が本質的に有する公共性によって、銀行の営利性は自ずと制約を受けることが認められる¹⁰。この点、1876（明治9）年に当時の三井組が日本ではじめて発券機能を持つ国立銀行ではなく普通銀行としての設立許可を得た際、その資力の確実さや信用の厚さから、銀行と名乗ることが許容されたという¹¹歴史的経緯からも、やはり銀行には他の一般事業会社との比較の上で公共性が強調されることが認められよう。ただし、そのように解するからと言って、銀行が自らを経営危機にさらしてでも取引先企業や地域経済を支えるべきとの理解は妥当でない。むしろ銀行業務の公共性の維持には国・政府による介入などが必要な場面もありうるのであり¹²、銀行業務の公共性を果たせない財務状態に陥った銀行は、その私企業性が当然に制限されると解すべきであろう。

では、一般的な営利企業である株式会社の経営を委ねられた取締役と、上記のごとき事業の公共性に伴う一定の制約をとまなう株式会社としての銀行の経営を委ねられた取締役とでは、それぞれに会社に対して負う注意義務の程度が異なるのであろうか。バブル崩壊後の金融機関の破綻に対しなされた複数の破綻銀行の取締役による融資判断に対する責任追及訴訟判決¹³は、一般事業会社の取締役の責任追及の場合とは異なる処理をした¹⁴と言われ、以降、銀行取締役の融資取引業務に対する妥当性判断に対しては、一般事業会社の取締役の注意義務とは異なる判断基準が用いられるべきであるとの見解が見られる。アメ

10 銀行以外の一般事業会社においてさえ、株主利益の最大化がいかなる場面でも貫徹すべきようなものではないとされる（田中亘・前掲注（5）273頁）。

11 小山・前掲注（4）12頁（きんざい、2018年）。

12 この点、岩原紳作「商事法務1742号12頁、河村賢治「銀行の取締役の注意義務」会社法判例百選103頁は、銀行の公共性はあくまで銀行業務の健全性を基礎として発揮されるとして、銀行の公共性を私企業性・営利性の認められる範囲で概念されるものと捉えられていると理解できる。

13 破綻金融機関の役員等に対する責任追及訴訟は、整理回収機構（RCC）によってなされている。RCCによる責任追及事案の一覧は以下の整理回収機構 HP より閲覧可能。
https://www.kaisyukikou.co.jp/intro/refer_004.html（最終確認2023年1月5日）。

14 山田剛志「整理回収機構による責任追及訴訟と銀行取締役の注意義務」弥永真生・山田剛志・大杉謙一『現代企業法・金融法の課題』281頁（弘文堂、2004年）。

リカでは判例を通じて認められる銀行取締役の融資取引に関する高いレベルの注意義務¹⁵について、我が国においても、融資取引こそが銀行業務の柱の一つであり、かつ銀行のもう一つの柱である預金受入れ業務との関係をも考慮すれば、銀行取締役による融資取引への判断には、一般事業会社取締役による同様の判断に比して高い信頼が要求されると解することは妥当であろう¹⁶。

ただし、本稿における考察の対象は銀行取締役の経営判断に関する事項ではあっても融資判断に対するものではなく、労働時間管理に関する一定の法規制が存する中でなされた（或いはなすべきであった）対応についてであり、この点は2において詳述する。

2 従業員の労働時間管理に関する銀行取締役の注意義務

（1）労働時間規制の現在

労働時間¹⁷は、労働者にとっては労務の提供をすることで給与を得るために必要なものであるが、一方でそれが長時間に及べば身体や精神に悪影響を与え、その健康を害するおそれがあるばかりでなく、労働者の人間らしい生活を損なうものとなりうる¹⁸。19世紀以降、労働時間に関して規制を加えることは、労働者を保護するために必要な対応として労働法上発展した¹⁹。現在、我が国における労働基準法32条に定められた1週及び1日の最長労働時間（以下において「法定労働時

15 山田・前掲注 (14)285頁。

16 我が国において銀行取締役の注意義務につき、アメリカ同様に一般事業会社の取締役の注意義務よりも高いレベルのものを認める見解として、吉井敦子『破綻金融機関をめぐる責任法制』268頁（多賀出版、1999年）、神吉正三「銀行取締役の注意義務」筑波法政28号（2000年）97頁、岩原紳作「金融機関取締役の注意義務」落合誠一先生還暦記念『商事法への提言』（商事法務、2004年）、レベルの高低ではなく義務内容の区別と理解して銀行取締役の注意義務に関する具体的基準を示す見解として山田・前掲注 (14)285頁以下参照。

17 労働時間は、従業員が使用者の指揮監督下に置かれている時間と理解されている（最判平成12年3月9日判例タイムズ1029号161頁、三菱重工長崎造船所事件）。

18 水町勇一郎『詳解労働法』641頁（東京大学出版、2019年）。

19 イギリス工場法による、労働時間規制の流れについては水町・前掲注 (18) 641-646頁、イギリス工場法の成立背景については戸塚秀夫『イギリス工場法成立史論』（1966年、未来社）参照。

間」とする)は、1週間につき40時間、1日につき8時間となっている²⁰。

しかしながら、法定労働時間が40時間とされた1997年以降も、労働者の働き過ぎとそれによる過労死・過労自死などの増加が生じ、いわゆる働きすぎ問題²¹への立法的な対応が繰り返しなされている。2008年の労働基準法改正においては月60時間を超える時間外労働に対する割増率の最低基準が引き上げられ、2014年には過労死等防止対策推進法²²の制定、職場のストレスチェックを義務付ける労働安全衛生法の改正なども行われている²³。また、経済情勢の悪化により、企業がホワイトカラーの従業員を中心とする自己申告制のもと、労働時間の過少申告を通じて所定外時間労働における割増賃金の支払いを抑えること（いわゆるサービス残業）の広がりが見られるようになると、2001年4月に厚生労働省が労働時間適正把握基準²⁴を通達により策定し、さらに2003年5月には賃金不払残業総合対策要綱²⁵を策定し、監督行政により割増賃金不払い

20 ただし労働基準法36条により残業時間の上限を定める労使の36協定により、実質無制限の延長も不可能ではない。

21 日本企業における働きすぎ問題が企業の構造によって生ずるものであるとしても、それは日本人労働者の精神的・思想的背景によって支えられていることについては、本多淳亮「思想的背景から見た労働者の権利意識 - 日本人の働きすぎはどこに由来するのか -」大阪経済法科大学法学論集29号（1992年）63-102頁参照。日本人的な思想が染み込んだ個人の自由な経済活動の原則のもとに繰り上げられる資本主義社会的価値観においては、過労死及び過労自死を労働における個人責任と解することは、企業にとっても、また各種の競争を超えて現在の自らの地位や立場を獲得したことへの自負のある多くの者にとっても、受け入れるに難くないのであろう。自らを含めた社会全体として問題を解決することに消極的となり、個々人での解決を妥当すること自体、思想的貧困を土壤とする病理であるようにも思われる。

22 これに基づき2015（平成27）年にいは過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が定められた。その後、大綱は2018年と2021年の2回見直しながされている。現在の大綱は以下の厚労省の下記HPより閲覧可能（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000811145.pdf>、最終確認2022年1月5日）。

23 菅野和夫『労働法第11版補正版』462頁（弘文堂、2017年）。

24 2001年4月6日労働基準局通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」は、事業主に対し、従業員の適正な労働時間の管理のために一定の措置を講ずることを要求する。現在では労働安全衛生法66条の8により事業者には労働者の健康保持のために必要な医師による面接指導を実施する必要があるとされ、そのために事業者が労働者の労働時間の状況把握を厚生労働省令によって行うことが要求されている。

25 以下の厚生労働省HPより閲覧可能（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2036&dataType=1&pageNo=1、最終確認2023年1月5日）。

の是正を進めた²⁶。このような相次ぐ改正による対応にも関わらず2015年には電通過労死事件²⁷が発生して耳目を集めている。過労死対策のための対応の歴史を見れば、我が国における「働きすぎ問題」の根深さが示されていると言って良いのかもしれない。

働きすぎ問題への対策として2001年に策定された労働時間適正把握基準は、2017年1月20日に厚生労働省の策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（以下、「ガイドライン」と称する）²⁸」において具体化されている。労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、①始業・終業時刻の確認及び記録、②始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法として、使用者自らの現認か、タイムカード・ICカード・パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録による確認とすること、③自己申告制による始業・就業時刻の確認及び記録を行うにあたっては、（ア）自己申告制の対象となる労働者に対して、ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと、（イ）実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと、（ウ）自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること、などが明示されている。ガイドラインには法的拘束力が認められ²⁹、ガイドラインが定める労働時間の適正な把握のために講ずべき措置を経営者が故意にとらなかつた場合には、事業者自体の法令違反に基づく責任と、経営者の会社に対

26 菅野・前掲注（23）484頁、厚生労働省による割増賃金不払いの是正監督事例は、以下の同省HPより閲覧可能（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-b.html>、最終確認2023年1月5日）。

27 事件後、東京労働局は電通を労働基準法違反で書類送検し、東京簡易裁判所は電通に対して罰金50万円を課した（東京簡裁平成27年10月6日（NBL1116号19頁））。

28 以下の厚生労働省HPより確認可能（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000149439.pdf>、最終確認2023年1月5日）。

29 野田博「従業員の労働時間管理体制の構築・運用についての取締役の善管注意義務違反の有無」金判1651号2-7頁、6頁。

する任務懈怠責任とが認められるものの、労働時間の適正な把握のための具体的な措置内容の妥当性は、いわゆる経営判断の範疇にあると考えられる。

以上のような労働時間規制は銀行のみならず事業者全般に対して適用されるが、銀行における労働時間管理について、一般事業会社と異なる対応が必要になるのだろうか。

（２）銀行取締役の行員に対する労働時間管理と経営判断原則との関係

１において既に述べているように、銀行はその業務において高度の公共性を有しているが、反面で資本主義経済の中核として自由な営業活動を実現する必要がある、経営判断の問題から銀行に損失が生じた場合には経営者の自己責任が問われる³⁰。ところで銀行取締役に限らず、企業の自由な営業活動を執り行う役割を担う業務執行取締役には、その判断に際して大幅な裁量が認められる必要がある。そこで我が国においては、判例法理として、裁判所が取締役の善管注意義務違反の有無を判断する際の審査基準として³¹経営判断原則が認められてきた。裁判事例の中で初期と言って良い東京地判平成５年９月16日³²の中で示された経営判断原則は、「（経営判断の）前提となった事実の認識について不注意な誤りがなかったかどうか、また、その事実に基づく意思決定の過程が通常の企業人として著しく不合理なものでなかったかどうか」によって善管注意義務違反の有無を判断するとの表現が用いられたが、事例の積み重ねを経た最判平成22年７月15日³³では、「（経営判断の）決定の過程、内容に著しく不合理な点がない限り、取締役としての善管注意義務に違反するものではない」との表現へと変化し³⁴ている。

30 小山・前掲注（４）58頁。

31 吉原和志「取締役の経営判断と株主代表訴訟」小林秀之・近藤光男編『株主代表訴訟大系（新版）』78頁（弘文堂、2002年）。

32 野村證券損失補填事件判決、東京地判平成５年９月16日（最高裁判所民事判例集54巻６号1798頁）。

33 アパマンショップHD株主代表訴訟事件判決、最高裁判所民事234号225頁。

34 吉原和志「取締役の注意義務と経営判断原則」会社法判例百選（第４版）101頁は、前者を表現（Ａ）、後者を表現（Ｂ）とし、近時は表現（Ｂ）が多いと指摘されている。

本稿で考察対象とする従業員の労働時間管理という業務については、銀行取締役に限らず一般事業会社の取締役であっても、労働基準法や労働安全衛生法その他の労働法制の下で事業主に課される各種の具体的な義務に対する故意の違反すなわち法令違反の認識³⁵が存する場合に、経営判断原則が問題となる余地はない。一方、法令違反の認識がなかった場合、法令違反行為についての過失の存否によって当該法令違反行為についての取締役の責任の存否が左右される。この過失の有無に関する判断に経営判断原則が適用されるのか、あるいは適用がないのが問題となりうる。労働法学上は、事業主及び経営者側の行う従業員の労働時間管理は伝統的に経営判断の領域にあたる事項と理解されているようであり³⁶、その理解からすれば、労働時間管理に属する対応に関しても、一般的には経営判断原則の対象となりうるとの解釈との親和性は低くないように思われる。

この点、下級審判決として熊本地判令和3年7月21日³⁷及びその控訴審である福岡高判令和4年3月4日³⁸は、長時間労働の結果、自死に至った従業員とその遺族に対する損害賠償責任が認められた銀行に対し、株主³⁹が役員の責任を追及した事案⁴⁰であるが、熊本地裁は一般論として①代表取締役及び労務管

35 例えば最低賃金法4条及び労働基準法24条1項に反し、最低賃金未満であることを知りつつ従業員を労働に従事させた場合には、その客観的事実のみをもって、事業主の法令違反行為は認められ、そのことにつき経営判断の原則に従った義務違反への評価がなされる必要性はない。

36 労働法上「労務管理」という語が用いられることは少ない。労働時間管理をはじめ、従業員の管理・監督に関わる事項（所謂労務管理に関連する事項）は事業主及び経営者の指揮命令の範疇に属する事項であるが、従業員保護のために労働法上最低限の基準が定められていると理解されているのであろう。

37 資料版商事法務452号（2021年）165頁。

38 金融法務事情2190号（2022年）94頁。

39 より正確に言えば、訴訟提起前になされた株式移転によって原告は被告銀行の親会社の株主となっており、会社法847条の2第1項により代表訴訟の提訴権者として認められたものである。

40 自死した従業員の遺族は、被告銀行（株式移転後はその親会社）株主であった。したがって、この事案は労働法事案として銀行の不法行為責任を追及した原告によってなされた株主代表訴訟事案である。この事案関する判例研究として、阿南剛「取締役の労務管理体制構築義務—肥後銀行株主代表訴訟第一審判決の検討」NBL1212号（2022年）29頁、野田博「従業員の労働時間管理体制の構築・運用についての取締役の善管注意義務違反の有無」金判1651号（2022年）2頁、弥永真生「速報判例評釈」ジュリスト1569号2頁、大塚和成「取締役のコンプライアンス態勢整備義務と経営判断の原則」銀行法務884号（2022年）67頁、

理を所掌する取締役には、その職務上の善管注意義務として労働時間管理に係る体制を適正に構築・運用する義務を負い、それらの善管注意義務違反の有無の判断にあたっては、上記 2（1）で述べたガイドラインを基準とすべきこと、②①の体制の整備に関して経営判断の原則が適用されないとは言えないことを示し、控訴審もこれを支持している。熊本地裁が②の理由として挙げるのは、「会社が上記労働時間管理に係る体制の構築・運用義務を履行するに際し、具体的にどのような内容の体制を整備すべきかについては、労務管理が専門的な知識や経験を要する業務であることに加え、規模の大きな会社では労務管理のためのシステムの整備に相応の費用及びそれに専従する人員の配置を必要とすることを併せ考慮すると、上記労働時間に係る体制の構築・運用は経営判断の問題であり、会社の経営を委ねられた専門家である代表取締役及び労務管理を所掌する取締役に裁量権が与えられているというべき」との点である。これによれば労働時間管理業務につき、本稿の考察対象である銀行は規模の大きな会社の範疇に入することは当然⁴¹であるとしても、小規模会社では経営判断原則の対象とならない可能性も残る。従業員一人一人に対し、単純に労働基準法に従った対応をすれば良い小規模会社において従業員の労働時間管理業務に裁量の幅はないが、複数人の労働時間を調整して事業従事者を一定数確保しながら安定的に企業活動を維持するための仕組みの構築が必要となる大規模の企業の場合、その組織化をめぐる判断には裁量権が与えられるということになるとの意味と解して良いのだろうか⁴²。仮に上記の意図で熊本地裁が大規模の会社と

仲卓真「令和 3 年度会社法関係重要判例の分析（下）」商事法務2303号（2022年）70頁、拙稿「判例研究」熊本法学156号（2023年）91頁。

41 1 で述べたように銀行は、銀行法 5 条 2 項により資本金10億円以上を要求されることから、会社法 2 条 6 号イに定める大会社に該当する。

42 実務上、公開大会社の場合の労働時間規制に対する遵守状況と、中小零細企業のそれとを比較すれば後者は前者に比べて遵守率は低くなるであろう。2017年の東京商工リサーチによる「「労働基準関係法令の違反企業332社」企業実態調査」（以下の東京商工リサーチのHPより閲覧可能、https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170517_02.html（最終確認2023年1月5日））によれば、違反企業は、売上高別で10億円未満の会社が164社（同67.2%）、一方売上高が100億円以上の違反企業は21社（同8.6%）にとどまる。記事は「利益確保に向けて取り組まなければならない中小・零細企業の厳しい現実を浮き彫りにもし

小規模の会社において労働時に係る体制の構築・運用における経営の裁量の範囲を可變的に理解するのであるとすれば、大規模会社の取締役のこの点に関する注意義務は、程度の問題というよりも内容の問題として、小規模会社の取締役のそれと具体的に異なることになる。さらに銀行が大規模会社に自動的に分類されることを加味すれば、銀行取締役と中小零細会社の取締役とでは、従業員の労働時間管理に関する注意義務はその具体的内容において異なっていると言える。ただし、熊本地裁も控訴審たる福岡高裁も、銀行であるがゆえにそのような対応が望まれるとの理解ではなく、単に事業組織の規模の大小を基準とする点には注意が必要である。

また、熊本地裁判決は、労働時間に係る体制の構築・運用に経営判断原則を用いることを認めるとした上で、その際の判断基準の表現を、「適切な労務管理の体制の構築・運用を怠ったことが善管注意義務に違背するとしてその責任を追及するためには、代表取締役及び労務管理を所掌する取締役の判断の前提となった情報の収集、分析、検討が不合理なものであったか、あるいは、その事実認識に基づく判断の過程及び判断内容に明らかに不合理な点があったことを要するものと解するのが相当」とすることから、先に述べた経営判断原則の裁判例上の発展の中における、比較的初期の判断枠組みが採用され、近時の判断枠組みに比べれば、経営判断にとって厳しい基準を用いたものと解することができる。

一定の客観的基準を伴う法規制が存在する事項につき、その実現に対しては組織的対応が必要になる場合、経営判断としてある取締役に程度の裁量が認められるとしても、そこに直接関わる法規制が存在しない事項に対する判断に比べればその幅が狭くなることを示しているのだとすれば、経営判断原則は、その判断の対象がどのような事項であるのかによって枠組みの幅が可變するもの

ている」とする。利益確保優先のために法令遵守が困難な中小・零細企業に対しても、違反企業名の公表措置をとることも含め、企業活動に対する法令遵守の徹底が進んでいる。

となる⁴³。

熊本地裁・福岡高裁の判断を見るに、労働時間管理に関して取締役の過失の判断基準としての注意義務のレベルが、銀行取締役とそれ以外の事業会社の取締役とで異なると言えるのかはさらに検討が必要であるが、具体的に講ずべき措置の内容について、大規模会社の取締役と中小零細会社の取締役に違いがあることは示されていると言って良いであろう。

（３）SDGs経営における労働時間管理

すでに繰り返し述べているように、銀行は株式会社であり、会社法上の公開大会社に要求されるのと同様の機関設計を求められる⁴⁴。公開会社のうち一定の基準を満たして株式市場に上場した会社には、証券取引所の策定したコーポレートガバナンス・コード⁴⁵の遵守（ないし遵守しない場合の説明）が要求されている⁴⁶。コーポレートガバナンス・コードは、５つの基本原則と補充原則から構成されるが、そのうちの基本原則２は、上場会社に対し、「会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべき」とし、原則２-３において「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべき」であって、「取締役会・経営

43 拙稿・前掲注（40）頁。

44 銀行法４条の２によれば、銀行として認められる株式会社の機関設計パターンは、①取締役会・監査役会・会計監査人、②取締役会、監査等委員会、会計監査人、③取締役会、会社法上の指名委員会・報酬委員会・監査委員会、会計監査人のいずれかとされる。

45 最新のコーポレートガバナンス・コードは、下記の日本証券取引所 HP より閲覧可能（<https://www.jpx.co.jp/news/1020/nlsgeu000005ln9-r-att/nlsgeu000005lne9.pdf>、最終確認日2023年１月５日）。

46 コンプライ・オア・エクスプレイン・ルールと呼ばれ、ある規範を実施するか否かはそれぞれの会社に選択権を付与することで、規制の柔軟性を維持しつつ、規範を実施しない会社にはその理由を説明させて株式市場の評価に付すとするすることで、一般的に望ましいと考えられる企業統治形態を会社が採用する推進力を与える効果を有するとされる（田中亘・前掲注（５）155頁）。

陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべき」という。さらに補充原則2-3は、「取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき」という。これらは、開発分野における国際社会共通の目標として2000年9月の国連ミレニアム・サミットで採択された国連ミレニアム宣言を基にしたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」記載の国際目標⁴⁷に対し、上場会社の対応を求めるものである。SDGsの目標8は「働きがいも経済成長も」であり、より具体的には「みんなの生活を良くする安定した経済成長を進め、だれもが人間らしく生産的な仕事ができる社会を作ろう」との行動目標が掲げられる。ここがコーポレートガバナンス・コード補充原則2-3で示される「従業員の健康・労働環境への配慮」に関わるものと考えられる。ただし、例えば労働時間をフレキシブルにすることの理由として女性の就業を促進するためといった意味合いが強い場合には、SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に関わることになるであろう。本稿で考察する長時間労働に関し、長すぎる労働時間を企業側で管理する必要性があることは、既に労働基準法からも認められている。しかしながら、個々の労働者側における規制（による保護）が必要となる理由は様々であることは今更いうまでもない。SDGsへの取り組みはまさに様々な人々が抱えるそれぞれの理由から生じているものの、人類普遍の解決すべき問題であるとのコンセンサス

47 Sustainable Development Goals: SDGsは、17の目標・169のターゲットから構成される。具体的内容は下記の国連HP参照（<https://sdgs.un.org/goals>、最終確認日2023年1月5日）、また我が国のSDGs対応については下記の外務省HP参照（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>、最終確認日2023年1月5日）。

を得られる問題に対し、具体的かつ数値的目標を掲げて解決を図ろうとするものである。したがって、多様な人々が、多様な方法で、同じ問題への解決を目指して具体的な行動をとることの積み重ねが、SDGsの目標達成には必要不可欠とされる。このようなSDGsの趣旨は大いに理解しうるが、一方で多様な人々による多様な行動の結果、それぞれの効果が打ち消し合う事態や矛盾をきたす事態が生じないかとの危惧は否定できないところではある。

ともあれ、経済産業省は2018年から2019年5月にかけて6回にわたる「SDGs経営/ESG投資研究会」を開催し、2019年5月には「SDGs経営ガイド⁴⁸（以下において「ガイド」とする）」を、同年6月には「SDGs経営/ESG投資研究会報告書」を公表した⁴⁹。ガイドによれば、企業にとってのSDGsとは、「無視することはできない「リスク」を突きつけるものであると同時に、未来の市場を創造・獲得するための「機会」でもあり、SDGs対応をとることが企業の（未来志向的）利益の機会であるとして対応を促すとともに、SDGs実現は企業の参加なしには実現できないものであること、SDGsの実現に必要な資金を生み出し、雇用・イノベーションを生み出す主体が企業であることを指摘する⁵⁰。

また、ガイドにおいては目標8に関連して、多様なステークホルダーに対する架け橋としての役割をSDGs経営が果たしうるとし、中でもSDGs経営を考えるにあたっては従業員や消費者を無視することはできないことが、指摘されている。より具体的には加速化する少子高齢化社会にあって企業価値の持続的

48 SDGs経営ガイドは、以下の経済産業省HPより閲覧可能（<https://www.meti.go.jp/press/2019/05/20190531003/20190531003-1.pdf>、最終確認日2023年1月5日）。

49 SDGs経営／ESG投資研究会の各回資料等と最終の研究報告書は、以下の経済産業省HPより閲覧可能（<https://www.meti.go.jp/press/2019/06/20190628007/20190628007.html>、最終確認日2023年1月5日）。

50 経済産業省がガイドを公表後、独立行政法人中小企業基盤整備機構（中小機構）が2022年3月に「中小機構におけるSDGsへの取組方針」を公表している。その中では中小企業とSDGsの関係について、SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」に関し、政策のターゲットとして中小企業の活動や成長、起業等の促進が位置付けられることが指摘されている。本稿は銀行を対象として論ずるものであるため、中小企業に関する検討は別紙に譲るが、政策ターゲットとして中小企業の成長・促進が、SDGsの目標8の実現に関わってくるという点において、銀行をはじめ大会社と中小零細企業の現在の立ち位置の差が如実に表れているように見える。

成長を実現するには、従業員が心身ともに健康で企業活動に参加することが重要であるなど、労働時間規制の遵守をはじめとする労働規制を中心として雇用環境を充実させる必要性の認識が、ガイドの中でポイントとして取り上げられている。

企業価値を高めるためにも従業員の主体的な行動が必要とのロジックは、その結論だけを見れば企業価値の向上のための積極的な労働を促すことと大差ないようにも見えるものの、重要なのはガイドがSDGsに関する取組が、持続的・長期的な企業価値向上につながるとの認識を企業自身と企業を評価する者とが共有することの重要性を指摘する点にある。ガイドに示された経営者等の見解の多くは、従業員を企業自身の一部として理解しているのであろうが、そのような理解と異なり従業員を企業評価者の一部と理解する⁵¹としても、従業員が企業活動を通じて企業と共にSDGsに関わるステイクホルダーであり、その存在を軽視すべきではない点を、経営者、株主及び投資家が改めて認識することに意味があろう。そしてその理解に立てば、SDGsの目標8や5の実現を通じて、従業員にとって好ましい雇用環境を実現することが、短期的には企業利益を生み出さないとしても長期的な観点からは必要になり、さらにその実現にあたって、上記2(1)で示したガイドラインを含む労働時間規制は、遵守すべき最低限度の内容として理解されることになろう。法規制さえクリアすればその問題が絶対的に解決されるというものではない⁵²が、法令遵守は企業に

51 自らの雇用先を自らの意思のみに従って選択することができ、雇用先企業に対する自らの評価次第によって自由に雇用先を変更することが日本社会においてもより一般的となれば、従業員は雇用先に対する評価者としての役割を果たすことになる。

52 「働きすぎ」の定義一つとっても、客観的で唯一絶対的働きすぎ指標なるものは存在しない。労働基準法第32条1項の法定労働時間や厚生労働省による過労死の労災認定基準である「脳・心臓疾患の認定基準」による基準など、働きすぎから生ずる弊害を惹起することとなる要因としての労働時間の目安は存在するが、それを超過すれば直ちに働きすぎとなるのか、逆にそれを超えていなければ働きすぎによる弊害は絶対に生じないのかは、当然ながら個人差が存在する。このことが伝統的に働きすぎの問題を個人的な問題、個人責任に矮小化する要因となるとも言えるし、働く（ことで経済的利益を得る）自由を個々人に認める必要性から、一律の基準の策定を困難にする要因ともなっている。なお、本稿における考察の対象である銀行員の働きすぎについて、個人的要因ではなく銀行業界の問題として考察した論考として前島賢土「銀行員の働きすぎ―働きすぎの銀行員の働く動機

として最低限度の必要な対応として理解されねばならない。

さて、SDGs経営に向けての取り組み要請は、当然銀行にも向けられる。2018年3月には全国銀行協会がSDGs推進体制及び主な取組項目を決定し、以降毎年「全銀協SDGsレポート」としてSDGsに向けた銀行の取り組み事例などが紹介されている⁵³。全銀協が示すのは、SDGsに対する取り組みを実施する企業への支援を銀行が行うことなどであり、銀行自体における行員の働き方などへの言及は見られない。2018年に示された金融庁による「金融行政とSDGs⁵⁴」においても同様であり、銀行員への適切な労働時間管理や行内における雇用環境の整備が、銀行の推進すべき取組みとして示されているわけではない。しかし、具体的に銀行が挙げているSDGsへの取り組みを見れば、例えば富山銀行は、「従業員の多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現し、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境創りに取り組みます⁵⁵」と「SDGsへの取り組み」の中で示し、百十四銀行は「百十四銀行SDGs宣言」の中の人権方針として「働きやすい職場環境の整備 一人ひとりの人権を尊重し、ハラスメントのない働きやすい職場環境を整備します⁵⁶」とする他、複数の銀行が職場環境を改善しようとする取り組みを自行においても実施することを示している。その一方で、銀行には融資先企業に対する対応や、地域住民への対応としてのSDGsへの取り組みが、強く求められ、先に述べたようにSDGsに取り組む企業を支援することが、銀行におけるSDGへの取り組みとして要求されているとすれば、これらへの対応として、これまでは評価対象とされていなかった、融資決定時における判断材料を考慮する必要があるであろうし、これまで融資対象としてきた取引先に対して、SDGs対応の有無を確認し、場合によっ

と銀行業界の業界イデオロギー」 獨協経済103巻（2018年）39-49頁。

53 全銀協によるSDGsレポートは下記の全銀協HPより閲覧可能（<https://www.zenginkyo.or.jp/abstract/efforts/contribution/sdgs/#c30485>、最終確認日2023年1月5日）。

54 「金融行政とSDGs」は下記の金融庁HPより閲覧可能、（2018年版は、https://www.fsa.go.jp/policy/sdgs/FsaStrategyforSDGs_rev.pdf、2020年改訂版は https://www.fsa.go.jp/policy/sdgs/FsaStrategyforSDGs_rev2.pdf、最終確認日2023年1月5日）。

55 <https://www.toyamabank.co.jp/pages/info/sdgs.pdf>

56 <https://www.114bank.co.jp/company/policy/>

ては助言するなどの対応が必要となる。これらの対応を、銀行が、社会への責務として果たそうとすると、労働者である銀行員たちの利益を守るための取り組みとの間で矛盾を生むことになりはしないか。SDGsへの取り組みが、多様な人々による多様なアプローチを通じて目標を達成することにあることが、そのような矛盾を生みやすいように思われる。

一方、銀行に対して監督庁や全銀協が示すSDGs対応に従業員の利益を守る対応をとることが示されていないのは、それがSDGs対応以前の法令遵守を前提としてなされるべき経営判断の範疇にあるからだと理解することも、不可能ではない。

繰り返し述べているように、銀行は、多くの取引先への融資を行うと同時に多くの預金者を抱えることで自行の破綻が社会経済にもたらすことになる負の影響をも「銀行業の公共性」として認識している。そのため、銀行の経営者やその指揮下にある従業員は銀行の「健全性」や「確実性」を重視することを強く意識する傾向にあり、結果として、行員一人一人の顧客対応においても丁寧さを重視する傾向が高まり、銀行員の働きすぎにもつながるとの指摘もなされている⁵⁷。銀行が営む事業の公共性という特徴から、銀行員がそれに適した働き方と選ぶ結果、働きすぎにつながるのだとすれば、経営側にはまさに経営判断を通じて、それを抑止する必要性があるのではないか。一方で銀行（経営者）は、利益の獲得への関心に比べ、銀行員の労務管理面の安全性、確実性、健全性への関心が低いとの指摘もある⁵⁸が、銀行がいかに営利の追求を優先するにしても従業員の労働時間管理が不適法なものであることは許されない。また、従業員が自ら長時間労働をする理由が、むしろ銀行の私企業（営利）性を重視している点にあるとすれば、やはり経営者として、そのような行動をとりがちな従業員の労働時間管理や労働環境の整備を経営判断としてなすべきだと解することも可能であろう。銀行員による長時間労働が銀行業の公共性を重視する

57 前島・前掲注 (52)47頁。

58 前島・前掲注 (52)47頁。

結果として生ずるものであれ、私企業性を重視することで生ずるものであれ、個々の従業員に任せて放置するだけでは労働基準法に反する長時間労働を抑止し得ないのであれば、そのような従業員たちの行動を抑止する体制を整えることが経営者の義務となる。具体的に言えば、労働時間の過少申告や、労働時間の申告をしないという対応を従業員が行うのであれば、たとえそれが銀行にとって短期的には支出削減につながるとしても許されないものであることにつき従業員の理解を得る必要があろう。

そして銀行業の特性としての「公共性」を重視する行員であろうと、通常の私企業としての銀行業の営利性を重視するものでであろうと、いずれにせよ各自の長時間労働を肯定しやすい土壌が銀行にあるのだとすれば、銀行取締役には上記の労働時間管理に努めるにあたって負う注意義務のレベルを、一般事業会社の取締役に比して高く解すべきとの理解も成り立ちうところであろう。ただし、この点は他の営利企業や、地方自治体などの公共性が高いもの、あるいは医療法人、福祉法人などの「公共の福祉」への関与の強いものなどとも比較の上、検討する必要があるように思われる。すなわち銀行法における「公共性」概念とは別の「公共性（シン・公共性とでも言うべき）」に包括される特徴をもった事業組織全般を概念すれば、そのような事業体の取締役全般にこの点につき「高いレベルの」注意義務を要求することにもなるように思われる。さらに、そのシン・公共性というものの構成要素は、「利害関係人の不特定多数性」にあるように考えられるのではあるが、未だ仮説の域を出ていないものであって、この点については今後の研究課題としたい。

3 終わりに

融資判断の場合とは異なり、法的責任として銀行取締役が銀行員の労働時間管理について負う注意義務のレベルが、一般事業会社の取締役が従業員に対して負うものと比べて高いと現時点で断ずることには躊躇がある。ただし銀行取

締役に限らず大規模な一般事業会社の取締役においては、従業員の労働時間管理に関する社内の体制を構築・運営することが法的な義務として課されていると言って良い。とりわけ銀行取締役については、銀行業の公共性に着目しても営利性に着目してもそのような義務の存在が肯定されるであろう。なお、SDGsへの取り組みとして銀行が従業員への対応を特に要求されていないように見えることは、かえって銀行がそれ以前の法令遵守の範疇において、それらの問題への対応を実現する必要があることの裏付けと言えなくもなさそうである。