

2015.01.01

企業の活性化に「執行役員制度」の導入を！

特定社会保険労務士 川端重夫

1. なぜいま、執行役員制度なのか？

最近、企業の規模の大小に関係なく「執行役員制度」を設ける例が多い。この制度の導入の背景には、取締役の人数が多くなり過ぎて、取締役会が形骸化したという問題があるとされています。

その解決策として、取締役会の活性化と、意思決定の迅速化という経営の効率化を図ろうとして「執行役員制度」の導入があるとされています。

2. 執行役員制度とは、どういうものか？

執行役員とは、「会社業務を執行する役員」で、代表取締役や取締役のように商法上の役員ではありません。

つまり、執行役員という名前の通り、「業務執行に関しては、相当の裁量権限」を有し、執行役員の位置付けは、役員に準ずるものとされ、使用人の最上級職とされていますが、大きく分けて次の2つの制度があります。

3. 委任型執行役員制度とは？

会社と執行役員との契約を法律上の「委任契約」とするもので、「委任契約」は、両当事者ともいつでも解約する自由があり、受任者の独立性が認められ、裁量が広く、その対価として「報酬」が与えられるものです。

任期は自由であり、委任者と受任者は対等な関係にあるとされ、会社と執行役員との間に支配服従関係はないという考え方が前提とされています。なお、会社法で規定されている役員としての責任の関係については、社内規定の内容にもよりますが、原則として株主代表訴訟の対象とはならないとされています。

4. 雇用型執行役員制度とは？

会社と執行役員との契約を法律上の「雇用契約」とするもので、「雇用契約」は、雇用主と従業員の力関係が大きく異なり、支配服従関係があり、従業員は、原則として、会社の指示に従わなければなりません。そのことから対価としては「賃金」として支払われ、労働基準法などの労働法制が適用されることになります。

雇用型執行役員としての経営責任は、労働法制によりその責任追及には一定の制限があるとされています。

5. 執行役員の役割は？

執行役員の役割は、委任型であれ雇用型であれ、会社の特定の事業部門（営業部門とか生産部門とか）の業務執行を行う役員であり、一般的には、取締役と部長との中間的立場でその権限と責任に基づいて業務執行を担当する幹部社員（重要な使用人）という位置付けとされています。

6. 執行役員制度導入のメリットは？

執行役員制度は、会社法やその他の法律に規定がなく、その内容は会社が自由に決められます。企業の大小に関係なく活用出来ます。制度導入の背景には、取締役の人数が多すぎて、取締役会では経営に関する実質的な議論が出来にくくなり、意思決定に時間が掛かるようになったのを改善しようとして導入したものであり、この制度の導入で、会社の意思決定や監督機能は取締役会に、業務執行は執行役員にという「役割分担」が可能となり、小人数となった取締役会で迅速に意思決定することで、企業の活性化に期待が持てます。

7. 執行役員制度導入で活性化した会社の事例

赤字経営が続いていた会社で、労働組合から経営責任を問われたため、一部の役員を解任し、新規に役員に登用しようとした従業員が、経営責任を問われる役員に就任することを拒否し、退職してしまった。どのように対応すれば良いかと相談されたので、この執行役員制度の導入を勧めました。相談に来た社長は、執行役員制度については全く知識がなかったので、上記のような仕組みを話し、社長も勉強するよう指導しました。

制度導入後の会社の状況は ①執行役員となった者の「責任と権限」がはっきりし、執行役員として意欲が出て来たことから職場が活性化してきた ②役員数が少なくなり、取締役会の意思決定が早くなり、迅速に指示されるようになり、会社全体が活性化し、業績回復に向かって全従業員が動き出したという。

このように、本来の目的とは少し異なりますが、企業の活性化に繋がる制度ではないかと思い、導入を進めてみました。ご一考を！

お問い合わせは「ビジネス会計人クラブ・事務局」へお願いいたします。

B. A. C 『企業再生・整理・再起』支援チーム <http://kigyo-saisei.seesaa.net/>

リスクカウンセラー 細野孟士／中小企業診断士 佐々木文安／弁護士 安達一彦
司法書士 星野文仁／司法書士 原内直哉／社会保険労務士 川端重夫／税理士 宮森俊樹／弁理士 酒井俊之