

縁故関係からみる韓国の社外取締役の独立性の問題

Issue of Independence of Outside Directors of Korea View from Crony Relationship

経済学研究科経済学専攻博士後期課程在学

李 昭 娟

LEE SOYEON

目次

- I. 韓国における社外取締役の独立性の欠如と法律の規定
- II. 米国における社外取締役の独立性の欠如と法律の規定
- III. 韓国の社外取締役の独立性の確保に向けての課題

おわりに

注

参考文献

はじめに

社外取締役の独立性をいかに確保するかは、取締役会を巡る各国に共通する重要な課題である。米国の場合、取締役会に占める社外取締役の割合が社内取締役より多く選任されている。しかし、実質的に CEO に権限が集中しているため、社外取締役は独立的な立場から経営者を監視することが難しくなっていた。そのため、社外取締役の数を多く選任するだけでは社外取締役の監視機能を果たすことは限界があり、企業経営のガバナンスが有効に機能するためにも社外取締役の独立性を確保することが重要な課題となっていた。米国は企業統治改革の 1 つとして、社外取締役の役割を強化した。このため、SEC(米国証券取引委員会)、NYSE(ニューヨーク証券取引所)、さらにその他の公的機関は企業における社外取締役の独立性について厳格な定義を規定している。そして、現在は社外取締役の独立性の確保が整いつつある。

一方、韓国は 1997 年にアジア金融危機を契機に、コーポレート・ガバナンスの改革に乗り出し、1998 年韓国証券取引所が有価証券上場規定の改定の中で、理事(以下:取締役)総数の 4 分の 1 以上を社外理事(以下:社外取締役)として選任するように規定した。それにしたがって企業は社外取締役を選任し、理事会(以下:取締役会)内委員会の設置などに取り組むなど、厳しい規定に対応するような動きが見られた。しかし、このような企業の対応は社外取締役の数を増やす形で展開しているものの、独

立性を確保するための十分な対応は行われていない。現実における社外取締役は、経営者や企業のオーナー等と密接な関係を有する者で占められていた。

このような状況はコーポレート・ガバナンス改革の一環として実施されてきた社外取締役制度が表面的な見せ掛けであって、独立性を確保するための改善が進んでいないことを示している。

本稿は、韓国企業が社外取締役を導入するにおいて如何に対処しているのかを明らかにしたものである。特に、韓国独特とも言われてきた「縁故関係」が社外取締役と CEO との間において保たれている現状分析を加えた。このような現状を踏まえた上で、企業統治改革の 1 つとして 2002 年の米国サーベンス・オクスリー法が規定する独立取締役制度を参考に、今後韓国企業の社外取締役の独立性を確保するための対策について論じる。

I. 韓国における社外取締役の独立性の欠如と法律の規定

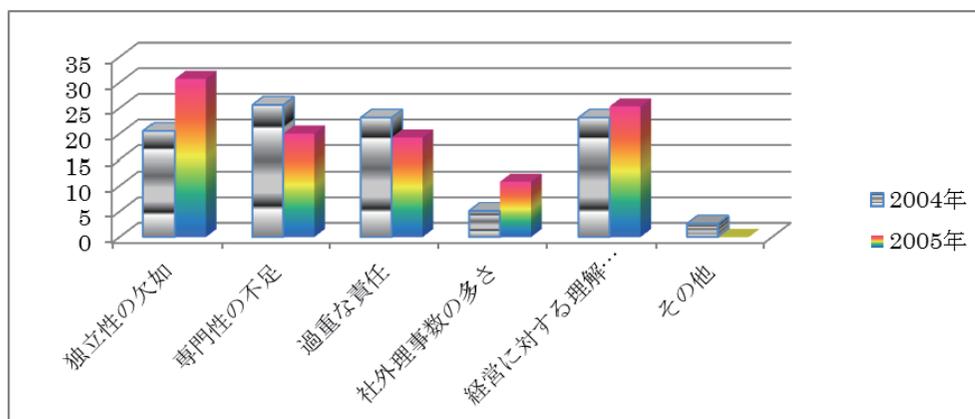
1-1. 韓国における社外取締役の独立性の欠如－実証データに基づいて

社外取締役制度は、1997 年のアジア金融危機以降、政府と世論の圧力によって試行された¹。本来大株主や経営陣から独立した取締役として監督機能を強化し、企業経営の透明性を高めるために導入された。しかし、最近において社外取締役を巡る否定的な指摘が相次いでいる。特に社外取締役を選任するにおいて、社外取締役の専門能力や対外交渉といった能力が重要視されており、相対的に社外取締役の独立性について考慮しない主張がみられる。まず、韓国企業に社外取締役の独立性がいかに欠如しているのかを以下の 3 つの機関の実証データを用いて、見ていくことにする。

第 1 に、1961 年民間経済人の自発的な集まりで設立された民間総合経済団体である全国経済人連合会(2005)は、いまだに多くの企業において社外取締役は大株主や経営陣から選任されており、独立性が低く、業務執行に関する専門性や独自性を満たしていないと指摘している(図表 1)。

図表 3 社外取締役の運用上の問題

(単位：%)



出所：全経連(2005)「主要企業の経営透明性関連制度の導入・運用実態及び補完課題」11 月、16 頁に基づいて筆者作成。

第2に、上場会社協議会は2009年4月13日から5月15日にかけて総548名(上場会社の役員424名(77.4%)²、社外理事50名(9.1%)³、社外理事人カバンク登録者74名(13.5%)⁴)を対象に実施したアンケート調査で、社外取締役の独立性が欠如している点を明らかにした。

図表2 社外取締役の推薦人の状況

(単位：%)

区分	合計
推薦委員会での小額株主、機関投資家、社外理事推薦機構などの意見を受けたり、公募手続きを通して推薦	6.6
社外理事人 推薦委員会委員による推薦	15
大株主及び特殊関係人を除外した経営陣による推薦	29.1
大株主および特殊関係人による推薦	44.9
その他	4.4
合計	100

出所：韓国上場会社協議会ホームページ <http://www.klca.or.kr/>の「2009年度社外取締役制度の運用実態及び改善に関するアンケート結果」を参照。

同調査の結果によると、社外取締役は主に大株主や特殊関係人(49.1%)、または経営陣によって推薦(28.6%)されている者であることが明らかになった(図表2)。これらは77.7%を占める割合で、全体の社外取締役の2/3が大株主、特殊関係人、経営陣との関係を保っていることを示している。

また、図表3のように、社外取締役と推薦した人との関係を調査した結果、学縁や地縁との関係がある割合が48.4%で、推薦した人と関わりがない独立的に推薦されたものの割合(25.4%)に比べて高かった。

図表3 社外取締役と推薦人との関係

(単位：%)

区分	合計
血縁関係	0.9
地縁関係	20.7
学縁関係	27.7
過去会社(系列会社)の役員	12.8
過去取引関係・法人の役員	12.5
その他(大株主や経営陣との関係がないか、専門家等)	25.4
合計	100.0

出所：韓国上場会社協議会ホームページ <http://www.klca.or.kr/>の「2009年度社外取締役制度の運用実態及び改善に関するアンケート結果」を参照。

第3に、少数株主の権益保護および企業支配構造(コーポレート・ガバナンス)の改善、政府と財閥・金融政策の監視などを主な活動としている経済改革研究所(2010)⁵は、社外取締役が実質的に独立性を確保していない点を明らかにした。

図表4 利害関係のある社外取締役の現状(2006-2010)

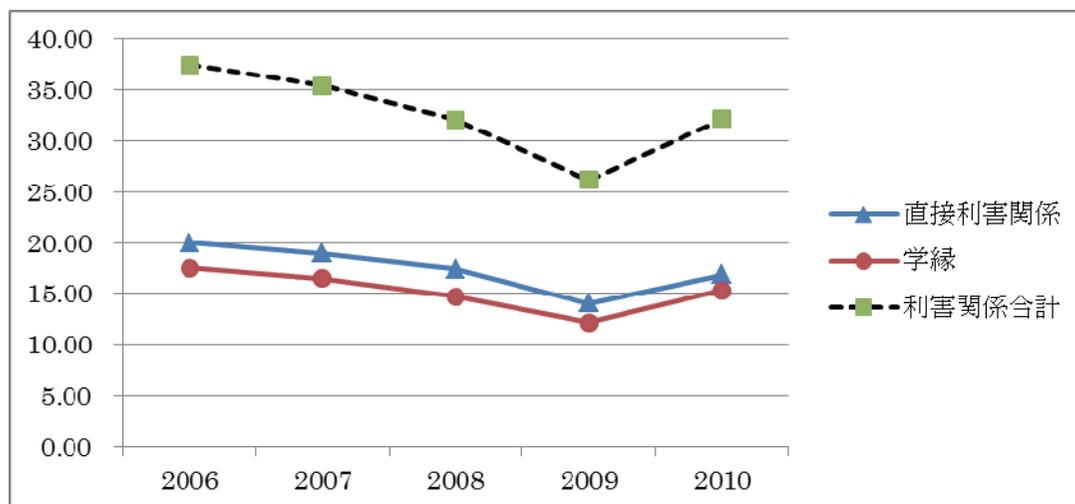
		(単位:名、%)									
		2010		2009		2008		2007		2006	
		理事数	比重	理事数	比重	理事数	比重	理事数	比重	理事数	比重
直接利害関係	系列者出身	75	8.78	63	7.89	72	9.63	70	10.79	71	11.53
	戦略的提携	14	1.64	14	1.75	11	1.47	11	1.69	9	1.46
	訴訟代理・法律諮問	24	2.81	10	1.25	17	2.27	-	-	-	-
	政府・債権団	21	2.46	16	2.01	20	2.67	-	-	-	-
	その他	10	1.17	9	1.13	10	1.34	42	6.47	43	6.98
	小計	144	16.86	112	14.03	130	17.38	123	18.95	123	19.97
学縁		131	15.34	97	12.16	110	14.71	107	16.49	108	17.53
計		275	32.20	209	26.19	240	32.09	230	35.44	231	37.50

出所：経済改革研究所研究員(2011)「社外取締役の独立性分析」経済改革レポート、第1号、2月、10ページ。

*全体分析対象である社外取締役に対して利害関係のある社外取締役の比重

図表5 利害関係のある社外取締役の比重推移(2006-2010)

(単位:%)



出所：経済改革研究所研究員(2011)「社外取締役の独立性分析(2010) 一大規模企業集団所属上場会社を中心に」『経済改革レポート』、第1号、2月、11ページ。

分析対象は67の企業集団に属している278の上場会社の854名の社外取締役を対象に大株主と経営陣、会社と直接・学縁関係の可否について調べた。その結果、直接的な利害関係のある社外取締役⁶の比重は学縁関係のある社外取締役⁷の比重も含めて増加傾向にあることを明らかにした(図表4、図

表 5)。

3つの機関による調査結果からみると、韓国における社外取締役の独立性に関しては大きな問題がある。特に社外取締役は大株主及び経営陣との血縁、地縁、学縁関係が非常に強く保たれている。本来、社外取締役は独立した立場から経営を監視・監督することが主な役割である。しかし、社外取締役の多くは大株主や経営陣と利害関係をもっているため、少数株主や企業全体の利益を代弁するよりも、経営陣および大株主の利益を擁護する可能性が高くなり、社外取締役の制度が本来の役割を果たすことを難しくしているといえる。

1-2. 社外取締役と CEO との縁故関係の現状－サムスングループと SK グループのケースを中心に

上述したように、利害関係とくに血縁、地縁、学縁のような縁故関係は、社外取締役の独立性を確保するという観点からすると問題を生じている。図表 6 は、2011 年度の企業集団上位 10 において利害関係(直接的利害関係、学縁)のある社外取締役の数を示したものである。社外取締役の数が一番多いサムスングループと 2 番目に多い SK グループにおいても、直接的利害関係、学縁のような利害関係が保たれていることが確認できる。

図表 6 2011 年度の企業集団上位 10 における利害関係のある社外取締役現状(2011 年 4 月基準)

(単位：名、%)

No	企業集団 (上場会社数)	総理事数	社外 取締役数 (比率)	利害関係がある社外取締役数		
				直接的利害関係	学縁	小計(社外取締役の比率)
1	サムスン(20)	130	63(48.46)	7	5	12(19.05)
2	現代自動車(8)	53	24(45.28)	5	3	8(33.33)
3	SK(16)	113	55(48.67)	5	5	10(18.18)
4	LG(11)	76	39(51.32)	4	3	7(17.95)
5	ロッテ(8)	51	26(50.98)	5	1	6(23.08)
6	韓進重工業(2)	14	8(57.14)	3	1	4(50.00)
7	Posco(6)	37	14(37.84)	2	0	2(14.29)
8	GS(7)	50	21(42.00)	3	4	7(33.33)
9	韓進(5)	32	16(50.00)	3	7	10(62.50)
10	韓和(6)	46	25(54.35)	11	1	12(48.00)

出所：経済改革研究所研究員(2011)「社外取締役の独立性分析(2010)－大規模企業集団所属上場会社を中心に－」『経済改革レポート』、第1号、2月、33ページ。

具体的にサムスングループと SK グループの社外取締役の利害関係を学縁、地縁関係からみしてみる。韓国上位 30 大財閥に属している企業の経営陣における出身地域、出身大学、大学専攻について調査・分析した財閥研究書『財閥の経営支配構造と人脈婚脈』に基づいて、社外取締役と CEO の間における利害関係の状況を検討している。

第 1 に、サムスングループの社外取締役と CEO の間における学縁関係を明らかにする。そのために、社外取締役と CEO の出身大学及び専攻を検討した。

①サムスングループにおける CEO の出身大学と専攻別についてみると(図表 7)、出身大学と専攻が確認できた CEO62 名の中、23 名(37.1%)がソウル大学出身者であり、地方大学出身が 13 名(21.0%)、ソウル圏内の大学出身が 9 名(14.5%)、高麗大学出身が 8 名(12.9%)、延世大学出身が 4 名(6.5%)に続いた。専攻は 62 名の中、商経系列出身が 32 名(51.6%)で一番多く、その次が 22 名(35.5%)で理工系出身であった。

図表 7 サムスングループにおける CEO の出身大学および専攻別割合

(単位: 名、%)

	法・行政	商経	理工	人文・社会	その他	合計
ソウル大学	1(1.6)	10(16.1)	8(12.9)	1(1.6)	3(4.8)	23(37.1)
延世大学	0(0.0)	1(1.6)	3(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	4(6.5)
高麗大学	0(0.0)	5(8.1)	2(3.2)	1(1.6)	0(0.0)	8(12.9)
漢陽大学	0(0.0)	1(1.6)	2(3.2)	0(0.0)	0(0.0)	3(4.8)
成均館大学	0(0.0)	1(1.6)	1(1.6)	0(0.0)	0(0.0)	2(3.2)
ソウル圏内の大学	0(0.0)	6(9.7)	2(3.2)	1(1.6)	0(0.0)	9(14.5)
地方大学	1(1.6)	8(12.9)	4(6.5)	0(0.0)	0(0.0)	13(21.0)
小計	2(3.2)	32(51.6)	22(35.5)	3(4.8)	3(4.8)	62(100.0)

出所: ユ テヒョン外(2005)『財閥の経営支配構造と人脈婚脈』ナナン出版、147 ページに基づいて筆者作成。

図表 8 サムスングループにおける社外取締役の出身大学および専攻別割合

(単位：名、%)

	法・行政	商経	理工	人文・社会	その他	合計
ソウル大学	7(17.5)	9(22.5)	2(5.0)	3(7.5)	0(0.0)	21(52.5)
延世大学	1(2.5)	2(5.0)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	4(10.0)
高麗大学	0(0.0)	2(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.0)
西江大学	0(0.0)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.5)
成均館大学	1(2.5)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.0)
ソウル圏内の大学	2(5.0)	2(5.0)	0(0.0)	2(5.0)	0(0.0)	6(15.0)
地方大学	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.5)	1(2.5)	3(7.5)
日本所在の大学	0(0.0)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.5)
小計	12(3.0)	18(45.0)	3(7.5)	6(15.0)	1(2.5)	40(100.0)

出所：同上書、148 ページ。

②サムスングループにおける社外取締役の出身大学と専攻別についてみると(図表 8)、社外取締役の出身大学が確認できた 40 名の中、ソウル大学が 21 名(52.5%)で割合の比重が高く、地方大学の出身の割合が低かった。ソウル圏にある大学出身の社外取締役が 6 名(15.0%)であり、延世大学出身が 4 名(10.0%)、高麗大学と成均館大学出身がそれぞれ 2 名(5.0%)である。出身専攻別に見ると、商経系列出身が 18 名 (45.0%)であり、法・行政系列が 12 名(30.0%)であった。社外取締役の場合、人文・社会系列出身が 6 名 (15.0%) であり、理工系出身(3 名、7.5%)より多い。社外取締役の出身大学と専攻から読み取れるのは、ソウル大学の商経系列出身が 9 名(22.5%)で一番多く、ソウル大学の法・行政系列出身が 7 名(17.5%)で続いて高い比重を占めている。

第 2 に、SK グループの社外取締役と CEO の間における学縁関係を明らかにする。そのために、社外取締役と CEO の出身大学及び専攻を検討した。

①SK グループにおける CEO の出身大学と専攻別についてみると(図表 9)、出身大学と専攻が確認できた CEO50 名の中、14 名 (28.0%) がソウル大学出身者であり、地方大学出身が 11 名 (22.0%)、延世大学出身が 10 名(20.0%)に続いた。専攻は 50 名の中、商経系列出身が 25 名(50.0%)で一番多く、その次が 20 名(40.0%)で理工系出身であった(図表 9)。

図表 9 SK グループにおける CEO の出身大学および専攻別割合

(単位：名、%)

	法・行政	商経	理工	人文・社会	その他	合計
ソウル大学	0(0.0)	6(12.0)	7(14.0)	0(0.0)	1(2.0)	14(28.0)
延世大学	1(2.0)	5(10.0)	4(8.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(20.0)
高麗大学	0(0.0)	3(6.0)	2(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(10.0)
漢陽大学	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)
成均館大学	0(0.0)	2(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(4.0)
ソウル圏内の大学	1(2.0)	5(10.0)	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)	7(14.0)
地方大学	1(2.0)	4(8.0)	6(12.0)	0(0.0)	0(0.0)	11(22.0)
小計	3(6.0)	25(50.0)	20(40.0)	1(2.0)	1(2.0)	50(100.0)

出所：同上書、183 ページ。

②SK グループにおける社外取締役の出身大学と専攻別についてみると(図表 10)、社外取締役の出身大学が確認できた 25 名の中、ソウル大学が 16 名(64.0%)で割合の比重が高く、高麗大学出身が 3 名(12.0%)、延世大学出身とソウル圏内の大学出身者が 2 名(8.0%)に続いた。出身専攻別に見ると、商経系列出身が 12 名(48.0%)であり、その次が理工系出身 7 名(28.0%)、法・行政系列、人文・社会系列出身がそれぞれ 3 名(12.0%)である。

図表 10 SK グループにおける社外取締役の出身大学および専攻別割合

(単位：名、%)

	法・行政	商経	理工	人文・社会	合計
ソウル大学	3(12.0)	7(28.0)	4(16.0)	2(8.0)	16(64.0)
延世大学	0(0.0)	2(8.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(8.0)
高麗大学	0(0.0)	1(4.0)	1(4.0)	1(4.0)	3(12.0)
ソウル圏内の大学	0(0.0)	1(4.0)	1(4.0)	0(0.0)	2(8.0)
地方大学	1(1.6)	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.0)
米国所在の大学	2(3.2)	0(0.0)	1(4.0)	0(0.0)	1(4.0)
小計	3(12.0)	12(48.0)	7(28.0)	3(12.0)	25(100.0)

出所：同上書、184 ページ。

このように、CEO と社外取締役の出身大学及び専攻がソウル大学の商経列出身で共通している。学縁を中心とする人的ネットワークは会社の中での CEO とそれを監視する社外取締役の間に鮮明に見られた。

また、地縁との関係を明らかにするため、サムスングループと SK グループの社外取締役と CEO との出身地域を検討した。

まず、①サムスングループにおける出身地域が確認できた CEO の数は兼職者を含め 754 名の中 541 名であった。541 名の CEO における出身地域の構成比率は首都圏と嶺南圏出身が一番多かった。541 名の中、38.1%の 206 名が首都圏出身であり、嶺南圏出身は 35.7%の 193 名、中部圏出身は 11.8%の 64 名、湖南圏出身は 10.9%の 59 名、その他の出身は 3.5%の 19 名であった(図表 11)。

図表 11 サムスングループグループにおける CEO の出身地域別構成比率

(単位：名、%)

地域別	首都圏	中部圏	嶺南圏	湖南圏	その他の圏	合計
合計	206 (38.1)	64 (11.8)	193 (35.7)	59 (10.9)	19 (3.5)	541 (100.0)

出所：同上書、146 ページ。

②出身地域が確認できた 35 名の社外取締役の中、嶺南圏出身が 16 名(45.7%)を占めており、その次が首都圏出身 11 名(31.4%)、中部圏出身と湖南圏出身は 4 名(11.4%)であった(図表 12)。

図表 12 サムスングループグループにおける社外取締役の出身地域別構成比率

(単位：名、%)

地域別	首都圏	中部圏	嶺南圏	湖南圏	合計
合計	11 (31.4)	4 (11.4)	16 (45.7)	4 (11.4)	35 (100.0)

出所：同上書、148 ページ。

さらに、SK グループの社外取締役と CEO の間における学縁関係を明らかにする。

①SK グループにおける出身地域が確認できた CEO の数は 37 名であった。37 名の CEO における出身地域の構成比率はサムスングループと同じく首都圏と嶺南圏出身が一番多かった。37 名の中、首都圏出身が 16 名(43.2%)、嶺南圏出身が 14 名(37.8%)であった(図表 13)。

図表 13 SK グループグループにける CEO の出身地域別構成比率

(単位：名、%)

地域別	首都圏	中部圏	嶺南圏	湖南圏	その他の圏	合計
合計	16(43.2)	3(8.1)	14(37.8)	3(8.1)	1(2.7)	37(100.0)

出所：同上書、182 ページ。

②出身地域が確認できた 18 名の社外取締役の中、嶺南圏出身が 9 名(50.0%)を占めており、その次が首都圏出身 6 名(33.3%)に続いた(図表 14)。

図表 14 SK グループグループにける CEO の出身地域別構成比率

(単位：名、%)

地域別	首都圏	中部圏	嶺南圏	湖南圏	合計
合計	6(33.3)	2(11.1)	9(50.0)	1(5.6)	18(100.0)

出所：同上書、183 ページ。

このように、CEO と社外取締役の出身地域は首都圏と嶺南圏出身が一番多く占められている点で共通点が見られる。このように地縁を中心とする人的ネットワークは会社の中での CEO とそれを監視する社外取締役の間に鮮明に見られた。

1-3. 韓国の社外取締役の独立性の確保のための法律の規定の現状

韓国における社外取締役制度は 1998 年韓国証券取引所が有価証券上場規定の改定の中で、取締役総数の 4 分の 1 以上を社外取締役として選任するように規定したことで、初めて導入した。この規定は 2009 年資本市場法の制定と商法の改定を通して、過去証券取引所が規定した社外取締役制度の定義と資格要件などを商法、資本市場法、銀行法、保険業法、相互貯蓄銀行法、金融持株会社法に規定されている。本節は、商法において社外取締役をどのように規定しているのかについて検討する。

1-3-1. 商法上の社外取締役制度

①商法上、上場法人は社外取締役を取締役総数の 4 分の 1 以上になるようにする。ただし、資産総額が 2 兆ウォン以上の大企業の場合は社外取締役を全理事数の 3 名以上、取締役総数の過半数を社外取締役に選任しなければならない(商法第 542 条 8 第 1 項及び同法施行令第 13 条 2 項)。②大規模企業(資産 2 兆ウォン以上)は社外取締役候補を推薦するための社外取締役候補推薦委員会(社外取締役が総委員の 2 分の 1 以上)を設置しなければならない(商法第 542 条 8 第 5 項)。そして、③同会社が株

主総会で社外取締役を選任しようとする場合は、社外取締役候補推薦委員会で推薦された者の中で選ばなければならない(同法第 542 条の 8 第 4 項、第 5 項)。④大企業(資産 2 兆ウォン以上)は監査委員会を設置し、総委員の 3 分の 2 以上を社外取締役に構成しなければならない(同法第 415 条の第 2 項)。

また、上場会社における社外取締役の資格は以下のものに該当してはいけなく、それに該当するのであれば、その職を失う(第 542 条第 8 項)。

- ① 未成年者
- ② 破産宣告を受けて復権されていない者
- ③ 刑を受けその執行が終わってなく、執行が免罪されてから 2 年が過ぎていない者
- ④ 大統領令で別途に指定した法律を違反して解任されたり、免職されてから 2 年が過ぎていない者
- ⑤ 大株主(発行株式総数の 100 分の 10 以上を所有するもの、主要経営事項に対し、事実上の影響力が行使できる者)および大株主の配偶者
- ⑥ 大株主の特殊関係人(配偶者、6 親等内の親戚、4 親内の姻族)
- ⑦ その他に社外取締役として職務を十分に遂行することが困難な者および上場会社の経営に影響を及ぼす者

このように、韓国の法律における社外取締役の独立性条件を検討しても、韓国特有の縁故関係を構成する諸要因についての規定がなされていない。

2. 米国における社外取締役の独立性の欠如と法律の規定

米国の取締役会を巡る問題点として、取締役会の無機能は多くの先行研究において指摘されていた。米国の取締役会は、社外取締役の占める割合が社内取締役より多い。しかし、たとえ社外取締役が多いとしても取締役会が本来の役割を果たしているとは言えなかった。その原因の 1 つは、大部分の社外取締役は、会長兼 CEO が選任していることである。したがって、社外取締役を選任する際は実質的に社内取締役が力を持っており、その大多数が会社との間に何らかの利害関係を持つ者であった。したがって、社外取締役は会長兼 CEO に対して忠誠を誓い、中立的な役割を果たすことができない、独立性の低い者であった。

米国の社外取締役の独立性欠如という問題を明るみに出した事件として、既に多くの研究で指摘されているエンロン事件がある。エンロン社と社外取締役との関係をみるとエンロンの社外取締役は、CEO と個人的、財政的つながりを持っており、社外取締役としての独立性が不十分であった。

2001 年エンロン事件の発生を受けて、2002 年 7 月 30 日に米国企業改革法と呼ばれるサーベンス・オクスリー法が成立した。同法は、エンロン事件という大規模の不祥事が発生した要因を、取締役会の独立性の欠如によるものだという認識から、会社からの高度の独立性が要求される独立取締役の資格要件を強化し、その独立取締役によって構成される監査委員会の設置を公開会社に義務付けた。さ

らに、独立性の要件について様々な検討が厳格に行われることになった⁸。特に社内取締役によって社外取締役が支配されているかどうかを検討するために経済的な関係(金銭的關係)のみならず、非経済的關係(事業上の関係、寄付関係や友人関係などの社会的關係)が問題とされるようになってきた。

サーベンス・オクスリー法 301 条での「独立性要件」は、韓国の社外取締役の資格条件と比較してかなり詳細で具体的なものであるといえる。

本節は、上場企業に対し構成員全員が独立取締役である監査委員会の設置を義務付けている企業改革法から独立取締役をどのように規定しているのか、独立取締役の厳格な要件について検討する。

2-1. 米国サーベンス・オクスリー法 301 条の独立取締役要件の検討

サーベンス・オクスリー法 301 条は「独立性要件」について規定している。同法に定められた「独立性要件」は、以下の通りである。

独立しているとみなされるためには、①あらゆる、コンサルティング、アドバイザーあるいは、その他の報酬としての手数料を発行会社から受け取ってはならない⁹。もしくは②発行会社あるいはその子会社の「関係者」であってはならないとし、前項の独立性要件の具体的な基準を規定している¹⁰。

①の詳細な規定をみると、株主総会において何らかの形で承認された範囲の取締役の報酬の他は原則手数料を受け取ってはならないという。同法について定められる規則 10A-3 を参照すると、非投資会社、投資会社の双方において、そのような報酬としての手数料を子会社からも受け取ってはならないとしている。また、独立取締役が、その配患者および一定の基準に該当する子、養子そして、自らが経営の幹部(有限責任、非業務執行の場合を除く)を努める法人であって、会計、コンサルティング、法務、投資銀行業務、財務アドバイザーのサービスを行う発行会社及びその子会社に提供している法人に、そのような報酬としての手数料を発行会社から受け取らせることを禁じている。

②の詳細な規定についてサーベンス・オクスリー法のもとでは、詳細に述べていない。そのため、1934 年証券取引所法について定められる規則 10A-3 を参照する¹¹。ここでいう「関係者」は、利害関係を有する人であってはならないとする。この意味は、直接的あるいは間接的にコントロールするかまたはコントロールされ、あるいは共通のコントロールの下にある特定された人を指すとしている。さらに同規則においては、あらゆる種類の議決権様式の 10%以上の利益を受けるべき株主でない人、そして執行役員でない人は特定された人のコントロールの下にあるとはみなされないとしている。この規定によれば、持株比率が 10%以上である場合に限り、当該社外取締役は「関係者」に該当することとなる。また、発行会社の執行役員でなければ「関係者」ではないことになる。しかし、続く規定において「コントロール」をする者を該当しないものとみなされるための一定の範囲を作出するのみであって、その範囲の外側に位置する立場の者を直ちに発行会社の「関係者」に該当するという推定を生み出すものではないとしている。つまり、それぞれのケースにおいて、妥当と判断される限りは例外が認められる¹²。

さらに、次に該当するものは「関係者」とみなされる¹³。

- ・ 関連会社の執行役員、
- ・ 関連会社の従業員でもある取締役
- ・ 関連会社の総括共同経営者
- ・ 関連会社の経営メンバー

3. 韓国の社外取締役の独立性の確保に向けての課題

企業統治改革の1つとして、米国サーベンス・オクスリー法が規定する独立取締役制度に基づき、韓国の社外取締役の独立性の確保に向けての課題を示すと、以下のようにまとめることができる。

韓国の社外取締役の独立性を確保するためには、社外取締役を選任し、数を増やすだけでは不十分である。その理由は、全国経済人連合会(2005)、上場会社協議会(2009)、経済改革研究所(2010)等の機関によるデータから示したように、独立性の確保を妨げる要素として縁故主義が見られるからである。しかし、韓国の法律における社外取締役の独立性条件を検討しても、韓国特有の利害関係を構成する諸要因についての規定がなされていない。

このような社外取締役の利害関係が社外取締役の独立性の確保のために、今後の課題はまず法律の改善である。社外取締役の独立性に対する韓国の法律は、上述したように独立性の確保に妨げる要素を完全に反映し切れていないと考えられる。現在の規定である社外取締役についての資格要件は不明確で、概念の範囲に関しても指針がきちんとされていない。米国の社外取締役の規定より規制が緩く、血縁から地縁、学縁という縁故関係を禁じる詳細な規定が必要である。

おわりに

米国における2001年のエンロン社の破綻は、社外取締役の比率を増やすだけでは、社外取締役を監視するのに限界があることを明らかにした。その後、米国はサーベンス・オクスリー法の制定によって独立取締役の資格要件の強化、独立取締役の地位強化の方向に進んでおり、独立性の確保を整いつつある。本稿は、このような独立取締役の確保のための米国の先行事例から得られる示唆を基に、今後韓国における社外取締役の独立性を確保するため必要とされる対策について論じた。

韓国企業において社外取締役は企業内でその数は増えているものの、独立性を確保するための問題点として、血縁、地縁、学縁などの幅広い利害関係が見られた。この現状は、実際サムスンと現代自動車の例からも明らかである。サムスングループと現代自動車における社外取締役の利害関係を学縁と地縁の関係から検討したところ、①CEOと社外取締役はソウル大学を中心とした学縁のネットワークが存在していること、②首都圏と嶺南圏出身を中心とした地縁のネットワークが存在している。このように、韓国の社外取締役は独立性を確保するための問題点として、血縁、地縁、学縁などの幅広い利害関係の要素が指摘されている。にもかかわらず、現在の法律の規定においては、これらにつ

いての詳細な規定はされていない。

社外取締役が韓国企業において独立性を確保し、本来求められる役割を果たすようになるためには、韓国特有の利害関係を理解する必要がある。そして、このような特徴を持つ社外取締役に對し、韓国独特の人的関係を踏まえた法の制定と企業の対応が求められる。

さらに、実効性のある社外取締役の改革は法的な改革に留まらず、独立性を整える企業内環境が適切であるかどうかについても更なる検討が必要である。

注

¹ 1997年以降国内に導入された社外取締役制度は企業にとっては反発を誘発するものであった。法律で規定した社外取締役の比率は守りながら外部からの正当性を確保するものの、実際運用上においてはその監視と統制機能が働かないように該当する制度の効果を防ごうとした。理事会の独立性を低下させるため、企業内では学縁・地縁のような非公式的關係を結ぶ行動を見せたのである。

² 上場会社の役員424名の内訳は、以下の通りである(韓国上場会社協議会ホームページ <http://www.klca.or.kr/>の「2009年度社外取締役制度の運用実態及び改善に関するアンケート結果」を参照)。

- ・ 有価証券市場 288名(67.9%)、KOSDAQ市場 136名(32.1%)
- ・ 役員 166名(39.2%)、従業員 258名(60.8%)
- ・ 製造業 296名(69.8%)、非製造業 104名(24.5%)、金融業 24名(5.7%)
- ・ 資産規模 1兆ウォン以上 86名(20.3%)、5千億ウォン以上1兆ウォン未満 2名(7.5%)、1兆ウォン以上4千億ウォン未満 161名(38.0%)、1千億未満 145名(34.2%)である。

³ 社外理事50名の内訳は、教授24名(48.0%)、経営陣14名(28.0%)、その他12名(24.0%)である。

⁴ 人材バンク74名の内訳は、経営陣38名(51.4%)、教授15名(20.3%)、会計税務社8名(10.8%)、その他13名(17.6%)である。人材バンクは、98年韓国に導入した社外理事制度の強化に伴い作られた機関である。おもに上場会社が必要とする適合した社外理事の需要に応えるため、社外理事の的確な資格と能力を備えた人材を発掘・確保している。彼ら(社外取締役を希望し、人材バンクに加入した者)の詳細な情報をデータ・ベース化して上場法人に提供している(社外理事人材バンクホームページを参照 <http://www.outside-director.or.kr/>)。

⁵ 経済改革連帯は、(旧)参与連帯経済改革センターが参与連帯から分化し設立した経済専門団体である。2006年から2008年までは、「社外取締役の独立性分析」のレポートを経済改革連帯で発刊し、2009年以降は経済改革研究所が発刊している。

⁶ 直接的利害關係の詳細な基準は以下の通りである(経済改革研究所研究員(2011)「社外取締役の独立性分析」経済改革レポート、第1号、2月、7ページ)。

i) 直接的利害關係

① 系列者出身

- 該当企業集團の系列者の役員として在職した場合

- 最近10年以内に系列分類が行われた企業集團の場合系列分離前の系列者の役員も利害關係があると判断する

② 戦略的提携

- 当該会社または系列者との提携さらに技術供給契約を結んだ会社の前現職役員

- 当該会社と取引する主要取引会社の前現役員
- 友好株主
- ③訴訟代理または法律顧問
 - 会社または支配株主一家の訴訟を代理した法人の所属
 - 訴訟の相手の弁護を勤めていた経験がある法人の所属
 - 当該会社または系列会社に顧問を提供した法人の所属
 - 系列者弁護士の場合
- ④政府または債権団
 - 公企業の場合、政府出身、債権団管理企業の場合は債権金融機関出身
- ⑤その他
 - 支配株主等の私的な利害関係のある場合

これらの基準に基づき、再職時期と職位を総合的に考慮して利害関係の可否を判断した。

7 ii)学縁関係(同上書、8 ページ)。

- ①学園関係は大株主一家または現職社内理事と高校同門である場合
- ②同じ大学同じ学科、入学/卒業式の時期
 - 入学/卒業年度を確かめることができない場合、生まれた年から推定する
- ③大学同門会の役員として一緒に活動している場合
 - などが該当される。

8 社外取締役の独立性要件はニューヨーク証券取引所の上場規則やコーポレート・ガバナンス・ガイドラインなどにも定められている。他にも、米国証券取引所(AMEX)、ナスダック証券取引所、ビジネス・ラウンドテーブル、CalPERS(カリフォルニア州公務員退職年金基金)やTIAA-CREF(教職員保険年金基金-大学退職株式基金)などの機関投資家などが社外取締役の独立性に関して同様の定義を発表している(吉森賢(2001)『日米欧の企業経営-企業統治と経営者-』放送大学教育振興会、171頁)。

9 米木 剛(2007)「米国サーベンス・オクスリー法 301 条の独立取締役について-わが国社外取締役の独立性の確保についての示唆」『大学院論集』第 39 巻第 2 号、福岡大学、149 頁。

10 同上書、149 頁。

11 サーベンス・オクスリー法 301 条は、1934 年証券取引所法の改正として規定されている。同条は、追加項目として監査委員会を構成する「独立性要件」について規定している(同上書、148 頁)。

12 一切の例外を認めないならば、制定法の要求を満たさない者の就任は認められなくなり、米国の公開会社は取締役や独立取締役の人数の確保ができず、取締役会を開催することさえできなくなる恐れがある。そこで、独立性の要求についてのいくつかの適用除外も規定されている。それは、①外国会社についての適用除外、②グループ経営的な企業群において取締役を共有できるようにするためのもの、③SEC が特に承認した場合に認められる適用除外が規定されている(同上書、153 頁)。

13 同上書、151 頁。

参考文献

- 仲田正機 細井浩一 岩波文孝(1997)『企業間の人的ネットワーク-取締役兼任制の日米比較』同文館。
- ロバート・A・G・モンクス&ネル・ミノウ著ビジネス・ブレイン太田昭和訳(1999)『コーポレート・ガバナンス』生産性出版。
- 菊池敏夫 平田光弘(2000)『企業統治の国際比較』文真堂。
- 吉森賢(2001)『日米欧の企業経営-企業統治と経営者-』放送大学教育振興会。
- みずほ総合研究所(2002)「エンロンワールドコムショック」東洋経済新報社。
- 大掛猪津夫(2002)『変貌するコーポレート・ガバナンス取締役・監査役の独立性』インターワーク出版。
- 地藤光男 志谷匡史(2007)『新・米国商事判例研究』商事法務。
- 佐久間信夫(2003)『企業支配と企業統治-コーポレートコントロールとコーポレートガバナンス』白桃書房。
- 藤田正幸(2003)『エンロン崩壊-米国資本主義を襲う危機』日本経済新聞社。
- W.Buffett,&McLean,&Peter,E.(2003)"The Smartest Guys in the Room" Penguin Group.
- Steiner,G.A.,Steiner,J.F. (2003) "Business, Government, and Society 10th ed", McGraw-Hill, pp.671-673.
- W.Buffett, & McLean, & Peter,E.(2003)"The Smartest Guys in the Room" The Penguin Company, p.212.
- 中谷巖 田村達也監修全国社外取締役ネットワーク編(2004)『社外取締役のすべて-役割は何か/担い手は誰か-』東洋経済新報社。
- 福 光寛(2004)「コーポレート・ガバナンス-いかに機能させるか」『成城大学経済研究 / 成城大学経済学会』165 号、6 月、成城大学経済学会。
- 濱村章(2004)『コーポレート・ガバナンスと資本市場』税務経理協会。
- 柳テヒョン外著(2005)『財閥の経営支配構造と人脈婚脈』?南出版社。

ケネス・A・キム ジョン・R・ノフシinger著 加藤英明監訳 平本達也/高山純一訳(2005年)『コーポレートガバナンス—米国にみる「企業価値」の向上のための企業統治』ピアソン・エデュケーション。

全経連(2005)「主要企業の経営透明性関連制度の導入・運用実態及び補完課題」11月。

ユテヒョン外(2005)『財閥の経営支配構造と人脈婚脈』ナナン出版。

海道ノブチカ 風間信隆(2009)『コーポレート・ガバナンスと経営学—グローバル化下の変化と多様性』ミネルヴァ書房。

佐久間信夫 水尾順一(2010)『コーポレート・ガバナンスと企業倫理の国際比較』ミネルヴァ書房。

米木 剛(2007)「米国サーベンス・オクスリー法 301 条の独立取締役について—わが国社外取締役の独立性の確保についての示唆」『大学院論集』第 39 巻第 2 号、福岡大学、147～163 頁。

経済改革研究所研究員(2010)「社外取締役の独立性分析」経済改革連帯。

崔スンゼ(2010)「商法上特殊関係人規定の焦点と改善方案」『特殊関係人規制改革シリーズ』12 月、全国経済人連合会。

行澤一人(2010)「公開会社法制の検討・社外取締役制度の強化について—日米における近年の動向を概観しつつ—」6 月、大証金融商品取引法研究会。

釜田薫子(2011)「米国における社外取締役の独立性と構造的偏向」『法学雑誌』58 巻、第 2 号。

経済改革研究所研究員(2011)「社外取締役の独立性分析」経済改革レポート、第 1 号、2 月。

李ジス(2011)「特殊関係人間取引(Related Party Transactions)の問題点及び政策提案」『イッシュ&分析』第 7 号、8 月、経済改革研究所。