

# 企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（2）

——フランスの一九六七年八月一七日オルドナンスをめぐって——

奥 島 孝 康

- 一 序 説
- 二 フランスの参加制度の形成過程
- 三 参加令の基本的性格  
（附）資料1（参加令）  
資料2（参加令施行令）（以上前号）
- 四 参加令の法的構造  
（附）資料3（貯蓄計画令）  
資料4（貯蓄計画令施行令）（以上本号）
- 五 参加令の会社法におよぼす影響（以下次号）
- 六 従業員参加の法的構成
- 七 結 語

## 四 参加令の法的構造

従業員の利益参加は、すでに述べたように、二重の目的を有している。すなわち、それは、《participation》というフランス語のもつ二つの語義たる《prendre part》と《avoir part》に対応するものである。参加令制定に当って提出された「大統領に対する報告書」(Rapport au Président de la République)中において述べられた、「進歩をもたらす資本の増加に対する参加」と「労使間の新しい関係樹立の促進」は、まさに、この二つの側面を明らかにするものであった。したがって、参加の理念は、一方では、従業員が自ら出資者たる地位を取得することによる、労使の対等関係を創設しようとするものであり、他方では、従業員に対して企業の情報開示請求権を付与することによって、その立場を補強しようとするものであり、前者は、企業の成果の正しい配分の観念から生じ、後者は、従業員としての責任の負担をその行動に位置づけるものである。<sup>(1)</sup>

本節では、参加令の法的構造の解明が中心とされるが、その際、考察の範囲を株式会社の場合に限定したいと考えられる。参加は、実際には、労使間の協定から生まれ、協定に関する情報開示にもとづいてその目的が追求される。もとより、参加は、一定の企業に強制されているのであり、参加令は、一〇〇人をこえる従業員を常時使用する企業に自動的に適用されるが(令一条)、唯一の適用基準が従業員数に求められていることから、参加令の適用企業は、事实上、物的会社、とりわけ株式会社形態であると考えてよいであろう。すなわち、現在、フランスでは、株式会社が七万たらずであるのに対して、参加令の適用企業がおよそ一万二千と見積られていることから、このことは容易に

推測されるところである。<sup>(2)</sup>

したがって、本節での考察の対象を以下において株式会社に限定しようとする意図は、主として、右に述べた実際上の理由によるが、かならずしも、そのみにかぎられるわけではない。まず、参加の理念が、従業員に企業の構成員（出資者）たる地位を与える積極的な側面と、それまでには至らないが従業員の企業における地位を強化する（情報開示請求権の付与）いわば消極的な側面ともいふべき側面をもつとすれば、それが典型的に実現される企業形態は、明らかに株式会社形態である。また、参加が契約的側面をもつことから、参加方式には一定の選択の可能性が存するが（令四条、五条）、この選択が効果的に発揮されるのは、株式会社においてであること、などの理由による。すなわち、参加制度は、株式会社において実現されてこそ、真にその理念のもつ矛盾が顕在化し、その理論的な展望を明らかにしうると思われるのである。

ところで、すでに検討したように、従業員の利益参加は、「永遠の協力関係」(concertation permanente)の促進としてその心理的かつ社会政策的意義が強調されるとしても、その本質的意義は経済政策的側面にある。参加は、事実、企業利益の一部の労働に対する移譲を実現している。すくなくとも、法文の上では、従業員の実質的地位を改善することによって、参加は社会改革の手段としてその姿を現わした。しかし、参加は、現実には、その社会正義実現の理想によって、かえって、フランス企業の直面する資金調達上の困難な問題を解決するメカニズムとして、企業の現実の要求に合致する制度たる地位を得たのである。<sup>(3)</sup>すなわち、参加は、参加令および貯蓄計画令により、フランス人の貯蓄を有価証券取得による長期の投資へと方向づけ、自己金融制度としての実質を確立した。それゆえ、参加

利益は、一定期間分配されず、貯蓄され、かつ、企業に投資されなければならない。かかる貯蓄とその使用は、強制的かつ団体的に行なわれる。かくして、参加は、法律上の強制的な制度により、従業員对企业に対する持分の増大をはかりつつ、消費を抑制し、価格上昇やインフレによる投資の不振と企業成長の停滞を打開するための経済政策の一翼を担うにいたるのである。<sup>(4)</sup>

それゆえ、自己金融制度としての従業員参加は、従業員に関する面と企業に関する面の二面から考察されなければならない。従業員に属すべき持分 (利益) の増大は、一方では、資本の取り分 (利益) を害してはならないばかりか、他方では、投資を促進しなければならないのである。かかる利益の対立と矛盾した要請を同時に実現するため、株式会社においてとられた調整措置は、新設された二つの会計制度に適用される税法上の特別措置によって実現可能なものになった。すなわち、従業員に対する特典たる参加準備金と企業に与えられる投資引当金がそれである。<sup>(5)</sup>

(1) Michelle Petot-Fontaine, *La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises*: *Nature, juridique et application aux sociétés de capitaux*, *Revue des sociétés*, 1970, pp. 603-604.

(2) Hénard et Guyenot, *op. cit.*, p. 136. 注 4; Algon, *op. cit.*, A<sup>o</sup>; Vuillemet et Hureau, *op. cit.*, p. 1. を参照。

また、信頼すべき統計によれば、フランスでは、一九六二年現在、全企業数四二万四千中、従業員一〇〇人以下の企業は四万四千 (九七・七二%) であり、全従業員数六〇六万一千人中、従業員一〇〇人以下の企業に勤務する従業員は二八三万一千人 (四六・七%) であった (Jeanneney, Barre, Flamant et Perrot, *Documents économiques*, t. 1, 1966, pp. 238-239)。

(3) 「大統領に対する報告書」中においても、「主として自己金融にもとづく投資を増大し、新規の貯蓄の形成および投資の

進展を促進しなければならぬ」ことを正面から唱へてゐた (Dubreucq, op. cit., p. 26; Blind, op. cit., p. 293)。

(4) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 604-605.

(5) Petot-Fontaine, op. cit., p. 605.

## 1 参加利益の計算方法

従業員の権利(参加利益)は、各營業年度終了時に、フランスにおいて実現した税引後の利益にもとづいてこれを算定し、「労働者参加特別準備金」という特別の勘定科目にこれを計上しなければならない(令二条二項)。これを、まず、つぎのごとく数式で示し、ついで、この方程式を構成する各項について説明を加えることにする。<sup>(1)</sup>

(1) 参加準備金の算定方式

$$\left[ \frac{1}{2} \left( \frac{\text{蓄利額} - 5}{100} \times \text{自己資本} \right) \times \frac{\text{支払給与}}{\text{付加価値}} \right]$$

(a) 純利益 参加利益の計算は、フランス領土および四つの海外諸県において獲得した利益のみを含む「税法上の利益」(benefice fiscal)を基礎として行ない、したがって、税引前の利益である「会計上の利益」(benefice comptable)を基礎として算定しない点を注目すべきである。この「税法上の利益」とはなんであるかについての定義は、参加令中にはみられず、かならずしも明確ではないが、さしあたり、次の三点を指摘しておけば足りる。すなわち、まず第一に、税法上の利益は、もっぱら、フランス領土および海外諸県で得た利益であり、第二に、この利益

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(2)

は、法人税 (impôt sur les sociétés) および自然人の所得税 (impôt sur le revenu des personnes physiques) を控除した後の利益であり、第三に、参加令第二条によれば、原則として、参加準備金の基礎は法人税または自然人の所得税の基礎と一致するが、一定の例外がある (施行令二条一号、四条参照<sup>(2)</sup>)。それゆえ、法人税の属地主義の原則にしたがって、会社が外国で活動した成果たる損益は、会社の成果から除外しなければならない。また、税法上の利益からは、子会社の成果 (ただし、諸費用の負担分を除く)、繰越損、欠損期に延期された諸引当金当該期引当額、前営業年度につき従業員に属する参加準備金、営業年度の成果から控除された参加準備金に等しい投資引当金を控除しなければならない (施行令二条参照<sup>(3)</sup>)。

かくして、税引後の利益は、まず、法人税を控除した後の金額であるが (税引前利益に対する五〇%の課税)、各年度ごとの利益参加にアンバランスが生ずることを避けるために、この利益から控除された金額である投資引当金を加える (施行令二条一号)。こうして得られた純利益 (Bénéfice net) は、会社の請求にしたがって、税務調査官の証明書 (attestation de l'inspecteur des impôts) により認証されるのである (施行令二八条一項)。

(b) 自己資本 自己資本 (capitaux propres) は、当然のことながら会社資本 (capital social) と同じではない (会社法二条参照)。未払込株金額がある場合には、それを除き、準備金、引当金、当期繰越金 (report à nouveau) などを含む (施行令二条四号(a))。準備金には、法定準備金 (réserve légale — 会社法三四五条)、定款上の準備金 (réserves statutaires — 会社法施行令二八五条四項四号) および任意準備金 (réserves facultatives) が含まれるが、その他にも、たとえば、長期剰余価値準備金 (réserve de plus-values à long terme) や再評価準備金 (réserve

de réévaluation) なども含まれる。<sup>(4)</sup> 引当金には、評価性引当金ないし負債性引当金 (provisions pour dépréciation) と危険性引当金ないし利益性引当金 (provision pour risques) とがあるが (会社法三四二条参照)、<sup>(5)</sup> 相場変動引当金 (provisions pour fluctuation des cours) や価格高騰引当金 (provision pour hausse des prix) のような利益性引当金は、自己資本にこれを加える。<sup>(6)</sup>

ところで、自己資本に一〇〇分の五を乗じて得られる積は、自己資本に対する報酬であるが (令二条三項)、これは、会社法が第一次配当 (premier dividende) として、定款に規定なきときは、払込済でかつ未償還の会社資本の五パーセント定めているのと (会社法三四九条、三五二条一項一号)、ほぼ同趣旨といつてよからう。なお、自己資本の額は、純利益の場合と同様、税務調査官の証明書によって確認する (施行令二八条一項)。

(c) 支払給与 給与 (salaires) とは、給与に対する課税に関する諸規定にしたがって決定され、報酬の総額 (montant total brut des rémunérations) の意味である。それゆえこれは、現物給与も含むが、社会保障拠出金、失業保険料、退職積立金などの控除前の額である (施行令二条二号)。実際上においては、この給与総額は、納税申告書 (déclaration fiscale) の記載をもとに決定する。<sup>(7)</sup>

(d) 付加価値 付加価値 (valeur ajoutée) とは、人件費 (frais de personnel)、取引高に対する課税を除いた租税 (impôts et taxes)、財務費 (frais financiers)、減価償却引当金当期引当額 (dotations de l'exercice aux comptes d'amortissements)、諸引当金当期引当額 (dotations de l'exercice aux comptes de provisions)、営業利益 (bénéfice d'exploitation) の総和であるが、これらがフランス国内で獲得した利益の形成に寄与した場合にか

ぎって算入されるにすぎない(施行令二条三号)。したがって、付加価値という観念は、企業の生産活動を表わすものでなければならぬが、それを數字化することは困難である。そこで、付加価値は、当該営業年度の企業が支出した費用(ただし、原料の購入費は含まない)と営業利益の合計に対応するものであるにすぎない。

(2) 参加利益計上の限界 問題は、給与と付加価値との関係である。給与を付加価値で除した商は、「転調係数」(coefficient de modulation)と呼ばれるが、この係数は、企業の生産活動における労働者の貢献度を数学的に示す目的を有している。いうまでもなく、立法者の意図は、これによって、「各人はその役割に応じて取る」とする労使協働思想を数学的に表現しようとするものであった。しかし、人的要因と経済的要因を數字に表わすことは決して容易ではない。それにもかかわらず、この方法が採られたのは、充分であるとはいえないまでも、これをベターとする立法政策上の選択であったにすぎない。また、転調係数は、付加価値に人件費が含まれているため、かならず一未満の小数となる。そして、この係数のフランス企業における変動幅は、ほぼ〇・三から〇・七の間である<sup>(8)</sup>という。

かくして、参加準備金が計上されると、その算定の基礎となった成果の属する営業年度中に各従業員が現実に受領した給与総額に比例して、参加利益(権利)が配分されることになるのである(令三条一項、施行令六条一項、一五条一項)。ただし、第一に、従業員の勤続期間が当該営業年度中に三ヵ月未満であった場合には、右の配分から除外され(令三条二項)、第二に、各従業員の給与は、社会保障拠出金および家族手当の最高額の決定に当って採るべき最高限度の四倍を限度とし(施行令六条一項但書)、当該営業年度につき、一人の従業員に対し、参加利益総額の二分の一をこえて、参加利益を配分することができない(施行令六条二項)、という二つの制限が加えられている。

ところで、このような参加準備金の計上は、同時に、それと同額の投資引当金の計上をとめない、これに対しては課税が免除されている(令八条一項<sup>9)</sup>)。それゆえ、参加準備金と投資引当金兩者の關係、また、その法的性質、総じて、参加令における企業会計法的構造と税法的構造のダイナミックスの解明に向わなければならない。

- (1) 上の算式と同じで、Petitjean, op. cit., p. 1561; Blind, op. cit., p. 54; Dubreucq, op. cit., p. 116. など参照。
- (2) Calais-Auloy et Rives-Lange, Participation et intéressement des travailleurs à l'entreprise, Répertoire des sociétés, t. II, 1971, p. 4. 純利益とは、端的に言えば、フランシスで獲得した利益と租税との差である (Dubreucq, op. cit., p. 76)。したがって、参加令という利益と会社法という利益との異なる点は、利益の範囲に関して、属地主義的な制限がある点だけである (会社法三四四条参照)。
- (3) Mercadal, Janin et Gambier, Memento pratique des sociétés commerciales, 1971, p. 851.
- (4) 以上の準備金の詳細については、Mercadal et al., op. cit., pp. 827-833. を参照。当然のことながら、参加準備金は、自己資本に含まれない (施行令二条四号<sup>8)</sup>)。
- (5) Rodière et Houin, Droit commercial, t. 1, 6<sup>e</sup> éd., 1970, p. 138.
- (6) その他の準備金の詳細は、Petitjean, op. cit., pp. 1159-1560. を参照。
- (7) Mercadal et al., p. 852.
- (8) Calais-Auloy et Rives-Lange, op. cit., p. 5.
- (9) 労使間に参加協定が成立しない場合には、その制裁として、投資引当金は、参加準備金の二分の一を限度としてしか計上企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (2)

できないし(令一条三項)、また、一年以内に使用しないときには、課税の対象となる(令八条二項)。

## 2 参加準備金と投資引当金の法的性質

すでに述べたように、参加令の中核は、参加準備金と投資引当金を媒介とする企業会計法的利益操作と税法的利益操作という技術的操作にある。ところで、フランス会社法においては、一般的に<sup>(1)</sup>いて、準備金(reserves)は利益性のものであり、引当金(provisions)は負債性のものである。はたして、参加準備金は真正な準備金であり、投資引当金は真正な引当金といえるであろうか。

(1) **参加準備金の法的性質** 従業員は、企業の自己資本に対する報酬と企業成長の成果に対する従業員の持分を同時に算定する方程式によって計算された税法上の利益の一部につき権利を取得する。しかし、この従業員が取得する権利(参加利益)は、ただちに配分されるのではなく、労働者参加特別準備金(reserve spéciale de participation des travailleurs)を構成することは、すでに述べたとおりである(令二条)。そして、かかる参加利益は、その計算上の基礎を当該営業年度の計算書類(documents comptables)に置き(会社法三四〇条参照)、それによって計上された参加準備金は、翌営業年度中に、協定にしたがって使用され(令四条)、発生した従業員の権利は五年間処分することができない(令六条<sup>(2)</sup>)。

したがって、参加準備金については、その額の発生時、その額の計上および使用時、その処分不可能期間の満了時

という、それぞれ營業年度の異なる三つの時期を区別することができる。このような時期のズレこそ、参加準備金の法的性質の解明を困難ならしめる原因である。<sup>(3)</sup> なぜならば、準備金とは、フランスのプラン・コンタブル (Plan Comptable) によれば、「企業が処分権を有し、かつ、資本に組入れられていないすべての利益」であるとされているからである。<sup>(4)</sup> それゆえ、参加準備金は、それが準備金であるためには、一方では、企業が実現した利益でなければならず (利益性)、他方では、企業が処分権を有していなければならない (可処分性)。以下において、この二つの側面から、参加準備金の法的性質を検討することにしよう。

(a) 参加準備金の利益性 参加準備金は、租税算定の基礎から控除され、参加名義で従業員に給付される金額については所得税を免除される (令七条)。しかし、だからといって、参加準備金は「費用」(charge) であって、「利益の計上」(affectation de bénéfices) ではないと単純に考えることはできない。なぜならば、まず、参加準備金が費用だとすれば、それが計上されべき計算書類の株主総会による承認後に計上される点の説明がつかない (会社法一五七条三項参照)。また、これが費用だとすると、株主や経営者にとっては有利であるが、逆に利益だとすると、法定準備金の積立額の減少をまねき、株主や経営者にとって不利となるからである (会社法三四五条一項参照)<sup>(5)</sup>。

しかし、税法に関するかぎり、この問題の解決はきわめて明確である。一九六八年五月三〇日の通達 (Instruction du 30 mai 1968) によれば、国税庁長官 (Direction générale des Impôts) は、参加を費用とみなしている。<sup>(6)</sup> しかしながら、税法上のかかる解決は、当然のことながら、参加準備金の法的性質を決定する要因ではない。すなわち、税法は、税法としての一定の自主性をもつがゆえに、そこで用いられている「費用」概念がかならずしも商法上および

び会計上の「費用」概念と同一であるとはかぎらないからである。

ところが、フランス会計審議会 (Conseil national de la Comptabilité) なども、参加を費用と考えているようである。その考え方の基底には、参加を株主総会の決議の範囲外におくとする意図がみられる。すなわち、かかる考え方の理由の第一は、参加準備金が、株主の出資に組入れることができ、かつ、株主自身に処分権の存する利益とは異なる点にある。参加準備金は、一方では、その設定および額が法により命ぜられており、他方では、株主の統制から離れて、従業員に帰属する。しかし、法人税も法律上の義務であり、会社の費用である以上、この理由は決定的なものとはなりえない。第二の理由は、参加準備金設定の根拠が労使間の協定に存する点である(令四条)。これが、参加準備金の設定については、株主総会の承認を要しない根拠であるという。すなわち、労使間の交渉による協定の締結は、取締役会ないし社長に属すべき権限内の行為であり(会社法九八条一項、一一三条一項、二項参照)、株主の関与すべき事項ではないから、会社の費用として負担すべき債務が生じると考えるのである。しかし、会社代表者の行った行為の効力が株主総会の承認によらないとはいえず、そこから生ずる財務上の結果については株主総会での検討が予定されていることからすれば(会社法一五七条二項、三項)、会社代表者の権限とその権限内でなされた行為の結果として生ずる「費用」の会計上の性質との間には決定的な関係はないというべきであろう。

参加準備金は、従業員に対する企業の債務 (obligation de l'entreprise envers son personnel) であり、しかも、法律上かつ期限付の債務である。その意味では、まさに引当金といつてよい。しかし、引当金であるためには、確実性 (certitude) がなければならぬ(会社法三四二条参照)。ところが、会社形態の企業にあっては、社員総会によ

る計算書類の承認があるまでは、参加準備金の額は不確定である。そればかりか、この金額に対しては、出資者たる社員は、計算の承認があるまでは、依然として、間接請求権 (action indirecte) すらも有しているのである。結局、参加準備金は費用ではないといわねばならない。参加準備金と投資引当金に対する免税により(令七条、八条)、参加は、全体として、利益が負担する租税にもとづいて行なわれるものである。参加は、国の負担であり、国に属すべき企業利益の一部の従業員に対する分配である。それゆえ、企業主は、なにひとつ失ないはしない。

参加令第二条第二項によれば、「特別準備金として計上すべき金額は、…営業年度の計算終了後にこれを算定しなければならぬ」としている。それゆえ、参加準備金の計算および計上は、純成果 (résultat net) の決定後に行なわれる。この参加準備金の計算および計上は、まさに、従業員に対する利益分配 (répartition de bénéfices aux salariés) となる。したがって、参加準備金は、従業員のためにする国に属すべき企業利益の計上、すなわち、利益の計上と考えてよいであろう。参加準備金が株主総会のコントロール外におかれているとしても、このことは、株主総会が租税の額を決定することができないのではなく、参加の量を決定する権限を有していないことを意味するにすぎないからである。<sup>(8)</sup>

(b) 参加準備金の可処分性 次に、参加準備金が「準備金」であるためには、企業はその処分権を有さねばならない。ところで、準備金には、法律による法定準備金、定款による定款上の準備金、契約による設備助成準備金 (réserves provenant de subventions d'équipement) のごとく、課税の対象となる準備金と、任意準備金のごとく、計算書類が通常総会の承認の対象となる準備金とがある。そして、会社は、これらの準備金を法の定める手続に

したがって、一定の目的ないし用途のために計上できるといふ意味で、各準備金の処分権を有している。すなわち、会社は、その準備金を資本に組入れたり、貸借対照表上に無制限に計上したり、法定準備金および特定の目的のための準備金を除けば、その社員間でこれを分配することさえもできる。このように、準備金の自由処分の原則は、計算書類の各項目として計上することであるが、同時に、計上された資金の会社による利用についても適用される。

それゆえ、右の観点から参加準備金を検討すると、会社は、参加準備金の自由な処分権を有していないことが明らかとなる。すなわち、参加準備金は、「臨時勘定」(compte transitoire)であって、従業員の権利の発生する営業年度の次の年度に創設され、その年度中に使用されるために投資引当金への振替によって消滅する。そして、その使用から生ずる権利は、準備金に対する権利者 (ayant-droits à la réserve) たる従業員に属し、企業外部の投資機関に対する振込の場合を除けば (令四条一項参照)、会社は、参加準備金に相当する金額を処分できない期間についてのみ (令六条一項、一一條二項)、従業員の権利を管理することができるにすぎない。したがって、参加準備金として計上された資金は、従業員に対して、株式を交付するために資本に組入れた場合および社債を交付するために投資資金に振替えた場合にのみ (令四条一号、二号)、会社の処分にゆだねられている。結局、会社は、参加準備金を自由に処分することができないといわねばならない。<sup>(9)</sup>

(c) 参加準備金の法的性質　ところで、参加準備金は、以上に検討したところによれば、利益性の面では説明が可能としても、可処分性の面をも考慮に加えると、その準備金たる実質は否定されざるをえない。事実、この参加準備金は、従業員に対する企業の債務 (dette) であって、真正準備金ではない。参加準備金は、自己資本に算入でき

ず（施行令二条四号<sup>(a)</sup>）、その額に対しては従業員が権利が発生する。それゆえ、参加準備金の計上により、会社の債務が発生し、たとえば、参加準備金の資本組入による新株の発行については、それが相殺による払込とみられるにせよ、従業員の権利の現物出資と考えられるにせよ、債務の転換による資本増加（*augmentation de capital par conversion des dettes*）と解されるのである。

かくして、参加準備金は、従業員に対し企業利益が負担する債務（*dettes de bénéfices de l'entreprise envers son personnel*）であり、会社は、その得た利益につき、株主に対して配当金という形での債務を負うのと同様に、従業員に対して参加準備金という形での債務を負うのである。<sup>(10)</sup>しかしながら、かかる会社の債務は、本来、会社が国に対して負担する租税債務なのであって、その意味では、参加は、国に属すべき会社利益の一部につきその二分の一に達するまで従業員に配分する「国による所得再分配手続」（*procédé de redistribution des revenus par l'État*）であり、また、会社の債務とは、観点をかえてこれを見れば、実は会社にとって資金調達的手段にほかならないのである。<sup>(11)</sup>それゆえ、これによって、参加制度の両面である一方における一定の社会政策的意義と他方における自己金融的側面とのからみあいを巧みに構成した参加令のメカニズムの理解が可能になったといつてよいであろう。

(2) **参加共同準備金の創設** 参加準備金は、現在の企業集中の進展状況を考慮して、同一の資本系列に属する会社間においては、共同で設定することができ、これを参加共同準備金（*réserve globale de participation*）とよぶ。参加令には、一九六八年二月二七日法律第六八一―一七二号第六二条により、会社集団（*groupes de sociétés*）に関する二つの規定が追加された。まず、参加令第五条第三項によれば、会社集団内部で参加協定を締結している場合

には、従業員の参加利益の平等性（*Equivalence*）は、個別企業のレベルにおいてではなく、会社集団のレベルにおいて全体的に評価しなければならない。また、参加令第八条第三項によれば、会社集団内部で参加協定が締結されており、参加共同準備金を取崩し投資引当金へ振替える場合には、この投資引当金は、参加共同準備金の実際の分担抛出額にに応じて、各関係会社において別個に設定しなければならないが、財政経済大臣の認可がある場合には、会社集団内部の二社または数社に、その全部または一部を移転することができる<sup>(13)</sup>。

このことは、次の二点で注目される。第一に、参加令は、会社集団をその財産的側面で一体として評価している点である。すなわち、会社集団に属する個別企業の法的独立性にもかかわらず、従業員参加については、複数の企業の集合体にすぎないこの会社集団（*groupes de sociétés*）自体を一個の完全に独立の企業（*entreprise*）とみなしている<sup>(13)</sup>のである。第二に、会社集団を独立の企業と取扱いつつも、その内部における構成会社間の経済的従属性を考慮して、参加共同準備金を使用するために取崩し、投資引当金に振替操作をする際に、不公平な配分をしないよう各構成会社の分担抛出額に応じて配分することを命じる一方、会社集団全体としてその資金の効果的運用をはかることの必要性を認め、この場合には子会社に不利な取扱いがなされないよう財政経済大臣の認可を要件としているのである。したがって、このような考え方を推し進めてゆくと、参加令は、参加制度により企業が取得した資金の効果的運用を期待していることが明確となり、参加がなによりも自己金融の手段であるという性格が明らかとなる。

(3) 投資引当金の法的性質　すでに述べたごとく、営業年度中に参加準備金を取崩した企業は、取崩して従業員に配分される権利の額に等しい額の投資引当金（*provision pour investissement*）を計上することができ、これにつ

いては課税を免除される（令八条一項）。そして、この投資引当金は、一年内に固定資産（immobilisations）の創設および取得のために使用しなければならぬ（令八条二項）。したがって、投資引当金は、一年内に使用されない場合、または、参加にもとづく従業員の権利が五年または八年の期間満了前に処分可能となる例外的場合には（施行令一六条）、課税対象たる利益に復帰するのである。<sup>(14)</sup>このように、投資引当金が「控除額」（*somme déductible*）を意味するとすれば、これは会計上ないし法律上の「引当金」に該当しないものといわねばならない。

ところで、会計上ないし法律上にいわゆる「引当金」には、減価償却引当金（*provisions pour dépréciation*）および損失費用引当金（*provisions pour pertes et charges*）という二種類の引当金がある。前者は、土地、営業財産、在庫品のごとく償却できない特定資産につき、その価値修正ないし匡正項目であり、後者は、貸倒れのごとき損失とか租税のごとき費用とか、将来の発生確実な特定支出に対する準備額であり（会社法三四二条二項参照）、それぞれ、わが国でいう評価性引当金と負債性引当金に対応する。それゆえ、投資引当金は、発生確実性の面で減価償却引当金と区別され、特定支出性の面で損失費用引当金と区別される。<sup>(15)</sup>

(a) 投資引当金の特定支出性 投資引当金は、その支出（*dépense*）が認められる範囲内で、企業の債務となるが、その発生および額につき確実性を欠く。これに対して、損失費用引当金は、発生が確実であることを条件とする、いわば企業の条件付債務（*obligation conditionnelle*）を示す。しかし、債務は、対象が明確でないかぎり、存在しない。それゆえ、目的なしに創設され、または、きわめて一般的かつ不明確な目的しかもたず創設された勘定項目は、本来、引当金たる資格を有しないといわなければならない。投資引当金勘定は、その設定された営業年度の配当

可能利益から控除された金額を示し、むしろ準備金たる性質をもつ勘定項目である。

このように、明確ではあるが偶然の支出に充てられる金額は、引当金とはいえないが、さらに、支出の性質を考慮しなければならぬ。すなわち、引当金は企業の負担とされる項目に対してのみ使用することができるが、投資引当金は固定資産の創設および取得に充当されるのであるから、準備金として計上さるべき性質の項目である。かくして、損失費用引当金は、企業の費用を示す条件付債務の対価としてのみ計上することができる。すなわち、「不確実性がなければ、債務が存在し、目的または負担がなければ、準備金が存在する」(Faute d'incertitude, il y a dette; faute d'objet ou de charge, il y a réserve.)<sup>(16)</sup>のである。

(b) 投資引当金の発生確実性 投資引当金は、明らかに減価償却引当金とはいえない。なぜならば、投資引当金は、価値修正ないし匡正項目としての評価性引当金ではないからである。しかも、投資引当金は、すでに検討したごとく、損失費用引当金ですらもない。なぜならば、これを創設する目的は、企業にとつていかなる発生確実な危険(損失または費用)にも該当せず、かえって、安全な固定資産の創設または取得に充当されるからである(令八条二項)。それゆえ、投資引当金は、会計上または法律上の引当金概念にはおよそ該当しない勘定項目と解するはかばかしい。

(c) 投資引当金の法的性質 かくして、投資引当金は、営業年度の計算終了後かつ当該営業年度の利益の確定後に計上され、計上された営業年度の次年度以降に課税を延期することをただ一つの目的として創設されたきわめて法的ないし政策的な目的をもつ勘定項目であり、それゆえに、その本質は、条件付免税制度 (régime fiscal d'exonération conditionnelle) における真の「準備金」である。利益性引当金を引当金とみなすことは、理論上では困難

であるが、これは政策的な意図の立法上への反映にすぎない。すなわち、投資引当金に対する免税措置は、税法上の利益を投資引当金の二分の一に減少させる効果をもつのである。こうして、結局、企業の利益に対する国の持分は、参加準備金の二分の一および投資引当金の二分の一に減少し、この二つの金額が同額であることから、参加の全額が国の負担 (charge de l'Etat) となる。したがって、企業の処分が同額にゆだねられている利益の額は、参加制度が採られない場合とまったく変わりが無い。すなわち、免税の特典により、企業は参加の影響をうけず、参加の負担は最終的には納税者 (contribuables) に負わされるのである。かくして、企業成長の成果に対する従業員への参加は、使用者側の抵抗を生ずることもなく義務的となれ、経営権 (prérogatives de gestion) にも出資者の収益権 (droits pécuniaires) にも影響をおよぼさず、むしろ企業の自己金融のために有利な条件を創出するメカニズムが理解されるのである。<sup>(17)</sup>

(1) Mercadal et al., op. cit., p. 827. なお、額面超過額 (prime d'émission) は、準備金ではなく、新株主の追加出資であり (会社法一七九条参照)、準備金と異なり、利益から控除されない。そして、額面超過額は、資本組入れによる新株発行とか (同一七八条二項)、資本増加費用に充当される (同三四三条二項)。

(2) 労使間に参加協定が成立しなかった場合には、八年間処分できない (令一一一条二項)。

(3) Petot-Fontaine, op. cit., p. 606. なお、以下、参加準備金と投資引当金に関する叙述は、ほぼ全面的に、ブトフォンテエヌに依っている。

(4) プラン・コンタブルは、フランスの統一会計規則である。その内容については、さしあたり、青木 脩・新版フランス会計学 (昭四七) 一三三頁以下を参照。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (2)

- (5) Blind, op. cit., pp. 109-115.
- (6) Petot-Fontaine, op. cit., p. 607.
- (7) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 608-609.
- (8) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 609-612.
- (9) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 612-614.
- (10) 利益配当と参加債務は同一の会社利益から支払われる点で共通するが、異なる点もある。第一に、参加債務は会社にとつて義務的であるが、利益配当は任意である。第二に、参加債務は営業年度終了時に支払期限が到来するが、利益配当は営業年度終了後九ヵ月内に支払わなければならない(会社法三四七―一条二項)。第三に、参加債務は利益から控除されるが、配当金は課税される(Petot-Fontaine, op. cit., p. 614, note 5)。
- (11) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 614-615.
- (12) Dubreucq, op. cit., p. 129.
- (13) Dictionnaire permanent, op. cit., p. 652 f.
- (14) Petitjean, op. cit., p. 1564.
- (15) Petot-Fontaine, op. cit., p. 616.
- (16) Petot-Fontaine, *ibid.*
- (17) Petot-Fontaine, op. cit., pp. 617-618.

### 3 参加協定の締結方式

参加制度が契約的性格を有していることは、すでに検討したところである。したがって、参加方式の選択は労使間の協定 (accords) にゆだねられており、参加令が予定する方式のうちから選択すると、それ以外の参加方式を選択すると自由である (令五条一項参照)。参加令の予定する方式 (令二条、三条、四条参照) を選択しない場合には、法定の条件を遵守することにより、従業員に対して参加令の定める場合より不利とはならない新たに別の方式を選択することができ、事実、その実例は決して少なくない<sup>(1)</sup>。なぜならば、参加令に定める参加方式は、決してもっとも望ましい方式ではなくて、法律上保障される最低限の内容を定めているにすぎないからである<sup>(2)</sup>。それゆえ、新たに別の方式が選択された場合でも、法律上の最低限の内容を確保するために、財政経済大臣の認可を必要とする (令五条一項)<sup>(3)</sup>。

では、いずれの方式にせよ、参加協定が成立しなかった場合はどうであろうか。この場合には、法律上当然に、従業員に属すべき参加利益は預託口座に振込まれることとなる (令一条一項)。参加制度が義務的の制度である以上、それがいかに契約的な運用を予定していようと、実施されなのまま放置しておくことはできないからである。しかも、このように協定が成立しない場合には、次の制裁がある<sup>(4)</sup>。すなわち、まず、従業員に対する制裁としては、預託口座に振込まれた参加利益を八年間封鎖し (令一条二項)、ついで、使用者に対する制裁としては、投資引当金の計上を参加準備金の二分の一に等しい額しか認めない (同条三項)。かくして、参加協定の締結が間接的に強制され

るのである。

ところで、参加協定の目的は、ほぼ次の三点にある。第一に、従業員に付与すべき権利（droits）の種類および管理方式の決定（令四条、二四条以下等）、第二に、参加令が定める方式とは異なるが少なくともこれと同等の利益を従業員に与える参加制度の採用（令五条一項）、第三に、従業員数が一〇〇人以下の企業における参加制度の任意の採用（令一四条）である。<sup>(5)</sup>そして、かかる目的のためにする参加協定の締結方式として、参加令は、集团的協約方式、労使交渉方式および企業委員会決定方式の三つの方式を定めた（令一〇条）。以下、順次検討することにしよう。

(1) 集团的協約方式 この方式は、「集团的協約」(convention collective)の形式によつて、参加協定 (accords de participation) を締結しようとするものである。すなわち、全国的、地方的または地域的な協約の締結方式である。しかし、この方式は、個別企業の特事情にに応じて参加方式を適合させるよう配慮することができないので、不成功に終るであろうと推測されている。<sup>(6)</sup>

(2) 労使交渉方式 労働法典第一巻第二章第三一条以下にいう「事業部門におけるもっとも代表的組織に加盟する労働組合の代表者」(représentants de syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité)と「企業主」(chef d'entreprise)との間で締結する方式が、これである。この場合、組合の代表者は、かならず企業の従業員でなければならない。したがって、労働組合組織のすべての代表者により協定に署名されることはかならずしも必要としないが、企業主は、全国的レベルで代表的な労働組合組織（上部団体）の一つに加盟していない、単一企業レベルで代表的な「御用組合」(syndicat maison)の代表者とは、有効に協定を結ぶこ

とができない。<sup>(7)</sup>

(3) 企業委員会決定方式 この方式は、企業主と多数決によって決定する従業員代表 (Délégation du personnel) との間で参加協定を締結する方式である。この協定は、それを締結した会議の議事録によって証明される (施行令一七条)。そして、この方式が現実にはもつとも多く利用されている。<sup>(8)</sup>

かくして、右の三つの方式のいずれかによって締結された参加協定は、その大多数が労使交渉方式ないし企業委員会決定方式で締結されているのではあるが、<sup>(9)</sup> 県の労働局長 (directeur départemental du travail) に対して使用者がこれを届出なければならず (施行令一八条)、また、この協定の締結地を管轄する第一審裁判所の書記局 (greffe du tribunal d'instance) に付託しなければならない (施行令一九条一項)。なお、この協定の存続期間については、これを定めた参加令の規定は存しないが、一般的には、従業員に属する参加利益 (権利) の処分を禁止される五年間と解される。<sup>(10)</sup>

問題は、企業集団内での参加協定締結方式である。まず、使用者については、親会社の代表者が参加協定に署名すればたりののか、当該会社集団を構成する子会社の企業主の署名も必要とされるか、かならずしも明確でない。また、従業員については、ただ一つの事業部門に関する場合、反対に、参加協定が種々の事業部門にわたる場合であっても問題が生じないとすれば、当該事業部門においてもつとも代表的な各労働組合の代表者は、協定に署名するにちがいない。ところが、この点につきまったく規定を設けていない参加令施行令は、各子会社が、別個独立に、参加協定を締結することができることになら異議をとどめていない。したがって、この点に関するかぎり、会社集団の観

念は不明確であり、この点に関して会社法が税法と区別され、真の自主性を享有するのかが問われるという困難な問題が存在している。<sup>(11)</sup>

- (1) 参加協定全体の四分の一以上に達する (Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., p. 8)。正確な統計によれば、一九七〇年四月一日現在、参加協定総数三、三二五件中、参加令の予定しない新たな参加方式を設けた協定 (accords dérogatoires) は八八二件存する (Dubreucq, op. cit., p. 244)。
- (2) Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., p. 8.
- (3) 不認可となった場合は、行政裁判所で争うことができる (令一六条)。
- (4) Mercadal et al., op. cit., p. 857.
- (5) Blind, op. cit., pp. 124-125.
- (6) Michel Despax, Les accords de participation, Droit social, 1969, p. 379. なお統計によれば一九七〇年四月一日現在、成立した参加協定中、この方式によつて締結された例は一件も存せず、デスマックスの予測を裏付けている (Dubreucq, op. cit., p. 245)。
- (7) Despax, op. cit., p. 380.
- (8) 統計によれば、参加協定総数三、三二五件中、二、七〇二件 (八一・五二%) がこの企業委員会決定方式によつており、企業委員会決定方式と労使交渉方式の組み合わせた方式による一七八件を加えると、実に、八六・八八%にも達している (Dubreucq, op. cit., p. 245)。
- (9) もっとも、労使交渉方式は、参加協定総数三、三二五件中、四〇四件 (一二・一九%) にすぎず、これと企業委員会決定

方式との組み合わせられた方式による一七八件を加えても、一七・五六%であるにすぎない (Dubreucq, op. cit., p. 245)。

(10) Despax, op. cit., p. 386.

(11) Despax, op. cit., p. 381. なお、企業集団で参加協定を締結した例は、一五〇件存する (Dubreucq, op. cit., p. 244)。

#### 4 利益参加制度の実施方式

参加令による従業員の利益参加制度の実施状況は、一九七〇年四月一日現在、参加協定を締結している例が三、三一五件存し、これに関係する従業員数は二、〇二七、四四二人である。<sup>(1)</sup>したがって、これ以外の一〇〇人をこえる従業員を使用する大多数の企業は、協定不成立の場合の制裁規定である参加令第一条により、同第四条第一項第二号の規定(投資引当金の計上)が法律上当然に適用されることになる。

ところで、利益参加制度の具体的実施方式としては、株式交付方式 (attribution d'actions de l'entreprise)、『債権付与方式 (fonds d'investissement avec droit de créance des salariés) および市場投資方式 (versements extérieurs aux entreprises)』の三方式が予定されており(令四条一項)、例外的に、直接支払方式 (versements immédiats) が、従業員に対して参加利益として給付すべき金額が一人当り二〇フランに達しない場合を定めている(令四条三項)。その現実の利用状況は、一九七〇年四月一日現在締結されている参加協定三、三一五件中、株式交付方式を採っているのが全体の〇・七二パーセント、債権付与方式が五五・六五パーセント、市場投資方式が四二・

五四パーセント、直接支払方式が一・〇九パーセントの割合であり、株式交付方式が一パーセントにも満たない点が注目される。以下、直接支払方式を除き、順次検討してみよう。<sup>(3)</sup>

(1) 株式交付方式 これは、いわゆる従業員持株制度であつて、第一に、参加準備金の資本組入れによる新株発行の場合(会社法一七八条二項)と、第二に、市場を介する自己株式取得による場合(同二一七条一項)とがある。後者の場合においてこそ、資本と労働の協働は実効性を有するのであるが、立法者の期待に反し、前者も含めてほとんど採用されていない。すなわち、後に検討するように、株式の交付方式は、従業員からも、企業主からも支持されず、例外的な方式となっている。交付される株式の価格は、上場株式(actions inscrites à la cote officielle)については、交付の日に先立つ証券取引所における二〇回の立会いの相場価格の平均によるが、非上場株式(actions non cotées)については、交付の日の取引推定価格による(施行令一五五条二項)。また、この株式の交付を受けた従業員は、五年間流通を禁止されるとはいえ、議決権、配当請求権、新株引受権など、株主としてのすべての権利を行使することができる、具体的に発生した配当金や新株引受権を処分することができる(施行令八条)。

ところで、すでに述べたように、この方式は、現実にはほとんど利用されていないが、それは、この方式にともなう以下の欠点による。まず、参加準備金の資本組入れによる新株発行の場合については、会社の側では、①毎年増資が必要となり、費用もかかること、②小割株(coupons d'actions)を発行する必要が生ずること(施行令一二条、会社法施行令二〇六条二項)、③事務量の増加により経費が増大すること、などにより、旧株主の側では、①株式が経営者以外の者に保有されることにより、長期的には、同族の事業の経営の障害となる場合が生ずること、②非上場

会社にとっては、封鎖期間が満了したとき、従業員が旧株主が買取ることが多いであろうが、その場合の取引価格が課税の基礎となり、相続の場合の課税基礎にもなること、などの理由で反対されるであろう。また、この方式は、従業員の側にとっても、次の二つの理由で不利である。すなわち、①「一つのカゴにすべての卵をもる」(tous ses oeufs dans le même panier) 危険があること、②非上場会社においては、封鎖期間満了後、従業員は、その有する株式の買手を見いだせないという危険、すくなくとも、その株式の時価相当の価格で売却できないという危険があること、がそれである。<sup>(4)</sup>

つぎに、市場を介する自己株式の取得の方法による株式の交付は、資本の増加をとまなわないので、企業にとっては、費用がかからず、経営者にとっては、自己の持株比率に変動がないので有利であるが、従業員にとっては、取得した株式を売却する市場があるから、比較的有利なようにも思われるが、一つのカゴにすべての卵をもる危険は依然として残る。しかも、この方式は、証券取引所で取引される株式についてのみしか採用できないのであるが、大多数の企業は、フランスの証券市場の極端な狭隘さのために、この方式を実施しえない。<sup>(5)</sup> かくして、株式交付方式が利用されることは、ほとんど期待できないのである。<sup>(6)</sup>

(2) 債権付与方式 参加準備金として計上された金額は、企業が投資すべき資金とすることができる。したがって、この場合、従業員は、その権利(参加利益)を限度として、企業の債権者(créanciers)となる。この方式は、株式交付方式とともに、企業の自己金融として機能するのである。

第一に、社債交付方式がある(会社法二八四条参照)。この社債には、転換社債(obligations convertibles)が含

まれ<sup>(7)</sup> (同一九五条参照)、通常の社債に属すべきすべての権利が社債権者に与えられるが (施行令八条一項)、五年間流通できなくなる。第二に、封鎖預託口座方式 (formule du compte courant bloqué) があるが、従業員ならびに使用者の利益となる方式はこの方式と考えられており、参加協定の大部分がこれを採用しているという<sup>(8)</sup>。この「封鎖預託口座」に振込まれた金額は、参加協定に定める利息が付される<sup>(9)</sup>。このようにして、企業は、参加準備金として計上した金額を投資すべき義務を負うのである。

従業員をして、会社の債権者たらしめるこの方式においては、一般的にいつて、従業員の地位は、株主の地位に比較して、会社の好況時または安定時には不利であるが、倒産の事態など非常時ないし不況時には比較的安安全・確実である。しかし、債権の凍結期間の五年間に、自己資本に対する報酬を五パーセント保障する会社が (令二条三項参照)、倒産などの最悪の事態を迎えるなどとは、まず想定しえない事態であるといわねばならない。そうだとすると、従業員は、参加協定において、協定不成立の場合の利率五パーセント (施行令一二条) 以上の利息を要求する。ところが、他方、会社にとつても、この利息が銀行の貸付利息よりも高い場合には、当然コストの安い資金たる銀行融資に頼ることになるので、一般に、この利息は、資本の報酬たる五パーセント以上銀行の貸付利息 (最低六・七五パーセントが比較的多い) 以下の間で決定されるといってよい。現実には、参加協定においてほぼ六パーセントと定める例が多いという<sup>(10)</sup>。しかし、この方式は、従業員にとっては、自ら銀行預金する場合と比して有利な方式とはいえないが、企業主にとつても好ましくない方式だといわれている。なぜならば、企業主は、自己の使用人を同時に債権者とす心理的な負担ないし圧迫を受けることになるからである<sup>(11)</sup>。

まず、社債または転換社債の交付の場合については、その償還は自動的に五年間の据置期間経過後となり、企業にとっては、その間の償還が禁止され、従業員にとっては、五年経過後の償還期間の延長は受容れ難いという問題が生ずることであろう。また、従業員の死亡、結婚または退職等の場合には（施行令一六条）、この社債の買取機関も必要となり（会社法三二三条参照）、結局、この方式の利用は、ほとんど不可能に近いことになるであろう。<sup>(12)</sup> 事実、統計上も、この方式を採る事例はきわめて少ない。<sup>(13)</sup>

これに反して、預託口座方式は、参加協定不成立の場合には、自動的にこの方式を採らねばならないことから明らかのように（令一一條）、債権付与方式を採る場合のほとんど大多数の例がこれを採用している。<sup>(14)</sup> なぜならば、この方式は、一方では、きわめて単純明快な参加方法であり、他方では、フランス労働総同盟（C・G・T）による支持があるからである。<sup>(15)</sup>

(3) 市場投資方式 従業員の利益参加制度は、自己金融による投資の促進を目的とするものであることは、くりかえし述べたところであるが、しかし、資金や設備の過剰な企業では、自己金融の必要性がない。そこで、こうした場合においては、参加準備金として計上した資金は、市場（*marché financier*）に供給し、他企業の成長のために利用することが望ましい。それゆえ、参加令は、参加準備金を企業の外部機関（*organismes étrangers à l'entreprise*）に振込む場合と、企業の貯蓄計画（*plans d'épargne d'entreprise*）にもとづく関係者の名による口座の開設の場合の二つの方式を定めている（令四條一項三号）。このいずれの場合にも、企業は参加準備金を社内で保管せず、従業員は、可変資本投資会社（S. I. C. A. V.）の株式を取得するか、または、投資共同資金（*fonds commun de*

placement) の持分 (parts) を取得する (貯蓄令五条、貯蓋令施行令九条以下)。したがって、従業員は、その権利を行使することによって、企業の社員 (associés) とはならないのである。<sup>(16)</sup>

ところで、この方式は、企業にとって、従業員に属すべき金額を管理する負担もないし、それに対する利息についてもなんらの責任を負わなくてすむという利点があるが、反対に、企業は従業員に属すべき金額を支払わなければならず、自己金融として利用しえないという欠点がある。しかし、この方式は、本来、利益参加を経済一般の発展に結びつけることを目的としているのであって、個別企業の成長に結びつけることは目的とされてはいない。それゆえ、従業員にとって、この方式は、一つのカマにすべての卵をもる危険を回避ないし分散し、専門家による運用の確実性と相まって、比較的有利な方式といえるであろう。<sup>(17)</sup>

(a) 投資機関利用の場合 企業外の投資機関 (organismes de placement étrangers à l'entreprise) として利用を認められているものには次の四種類がある (施行令九条一項)。<sup>(18)</sup> ①可変資本投資会社 (sociétés investissement à capital variable)。この会社は、各従業員の名でこの者に属すべき株式または小割株式の数を記入した口座を開設しなければならない。<sup>(18)</sup> ②一九六六年六月三日デクレ第四条に列挙する組織。これには、普通銀行、一定の特殊銀行 (Banque de France, Caisse des Dépôts et Consignations, Crédit Foncier, Crédit Foncier et Communal d'Alsace et de Lorraine, Caisses de Crédit Agricole, banques populaires)、公認仲買人 (agents de change) および財政大臣の命令 (arrêté) に定める最低資本額を有する金融機関があり、そのほか協同信用中央金庫 (Caisse centrale de crédit coopératif) もこれに加えられる (施行令三三条)。③生命保険会社 (sociétés d'assurances

sur la vie) または金銭無尽会社 (sociétés de capitalisation) ならびに、財政経済大臣の命令により従業員参加の目的で認可された労使同数の管理を予定する制度。④証券取引委員会の答申にしたがって財政経済大臣の命令により承認された有価証券管理の専門組織 (établissements spécialisés dans la gestion de portefeuille de valeurs mobilières) がそれである。そして、後者の三種の機関は、可変資本投資会社の株式もしくは小割株式または投資共同資金の持分を取得することにより直ちに振込まれた金額を使用する契約を結ばねばならない(とりわけ、施行令九条一項二号を参照)。

この場合、参加協定は、複数機関に対する振込または種々の方法による使用、ならびに、複数の機関または使用のうちでの選択の変更可能な条件を定めることができる(施行令一〇条)。また、各従業員に属すべき権利の額を絶えず決定するために要する費用は、従業員ではなく企業の負担となり、この費用は、従業員に対する企業の情報開示義務として負担する費用から支出される(施行令二六条参照<sup>(19)</sup>)。

(b) 貯蓄計画利用の場合 参加により従業員に属すべき金額は、一九六七年八月一七日の貯蓄計画令に定める条件を満たす企業の貯蓄計画により各従業員に対して開設された口座に振込むことができる(令四条一項三号)。企業の貯蓄計画 (plan d'épargne d'entreprise) は、従業員との契約により、もっぱら参加準備金からの資金を受領するために創設された制度である(貯蓄令一条二項)。もっとも、この制度は、他の目的のためにも創設することができる。この場合には、従業員の貯蓄を企業が援助する(同令一条二項)。しかし、企業が年間に振込む金額は、年間給与総額の一〇パーセントをこえることができず、また、従業員一人につき二、〇〇〇フランをこえることができない。

い ( 同令七条 )。これに対しては、税法上の特典がある ( 同令八条 )。

貯蓄計画の積立金は、投資機関に対する振込の場合と同じく、金融市場で使用される。企業が利益参加制度を義務づけられている場合 ( すなわち従業員が一〇〇人をこえる場合 ) には、団体的証券資産 ( portefeuille collectif ) は、企業の発行する有価証券 ( すなわち、株式または社債 ) を含むことができるが、従業員一〇〇人以下の企業では、可変資本投資会社の株式以外は取得できない ( 同令五条、同施行令一条一項 )。

こうして、貯蓄計画によって取得される有価証券は、投資共同資金 ( fonds commun de placement ) を構成する ( 貯蓄令施行令一条、一二条 )。ところで、かかる投資共同資金は、一九五七年六月二六日法および一九五七年一月二八日デクレによって創設されたものである。<sup>(20)</sup>そして、これに対しては、各従業員は持分 ( part ou droit de propriété indivise ) を有するが、この投資共同資金は会社ではなく、したがって、法人格も有さない。しかし、これは団体的証券資産の管理を簡明にする組織を有しており、それが管理機関 ( 貯蓄令四条、貯蓄令施行令一三条 ) および資金により取得した資産の受託者 ( 貯蓄令施行令九条 ) <sup>(21)</sup>である。

- ( 1 ) 一九七〇年四月一日現在、近く発効する参加協定一、〇二六件、関係従業員三六四、七六三人を加えれば、協定数合計五、三九九件、関係従業員二、三九二、二〇五人となる。また、従業員一〇〇人以下の企業で参加協定を締結した例は、四六四件で、協定総数四、三七三件中に占める割合は一〇・六一%であった ( Dubreucq, op. cit., p. 243 et 245 )。

( 2 ) Dubreucq, op. cit., p. 246.

- ( 3 ) このうち、株式交付方式および債権付与方式は、資金を企業の内部で使用する場合であり、市場投資方式は資金を企業の

外部で使用する場合であり、このような分類によって整理している例もある (Calais-Auloy et Rives-Lange, op. cit. pp. 6-7)。

(4) Jean Sembelli, *Le nouveau régime de la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises*, Actualités de droit de l'entreprise 1968, 1969, pp. 151-152.

(5) 一九六三年現在「ノランヌの上場会社数は、ほぼ二十社にすぎない (Paul Didier, *Les sociétés commerciales*, 2<sup>e</sup> éd., Que sais-je?, 1968, p. 5)。

(6) このように述べるサンシリでは、サンゴバン (Saint-Goban) を例にとり、この会社は二〇万人の株主を擁し、証券取引所におけるただの一回の立ち上げ (séance) で、八〇万株の取引がある場合があり、こうした会社では問題はない。ところが、ある会社の場合だと、毎年二〇万フラン前後の利益参加を実施しているが、この額は、当該会社の株式の証券取引所における年間取引高の約九〇%と推定する指摘がある (Sembelli, op. cit., pp. 152-153)。

(7) Blind, op. cit., p. 96.

(8) Le Monde, 28 janv. 1971; Calais-Auloy et Rives-Lange, op. cit., p. 6.

(9) 封鎖預託口座 (compte courant bloqué) と同じふたつを《compte courant》(交互計算) とし、名称は誤まりであり、この交互計算という概念をともなうことができる効果も存しないこと (Calais-Auloy et Rives-Lange, op. cit., p. 6)。

(10) Sembelli, op. cit., pp. 153-154.

(11) Sembelli, op. cit., p. 154.

(12) Sembelli, *ibid.*

(13) 株式会社 (〇・一二三) と株式会社 (Dubreucq, op. cit., p. 246)。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (2)

- (14) 三、三一五件中一、八四〇件 (五五・五〇%) に達し、一番多し (Dubreucq, op. cit., p. 246)。
- (15) Sembelli, op. cit., p. 154.
- (16) Despax, op. cit., p. 383.
- (17) Sembelli, op. cit., p. 155.
- (18) 会社法施行令第二〇六条第二項 (参加令施行令一三条) 参照。
- (19) Blind, op. cit., p. 98.
- (20) Blind, op. cit., p. 97, note (3).
- (21) Dubreucq, op. cit., p. 142.

## 5 利益参加制度の管理方式

参加とは、本来、従業員を企業の経営方針の決定に直結すべきものである。しかし、かかる形態の参加方式を資本主義経済体制のもとで実現することはきわめて困難である。それは、使用者の有する経営権ないし経営意思決定権を侵害することになると考えられているからである。それにしても、立法者は、使用者に一定の法律上の義務を課すことでもって (たとえば、情報開示義務)、従業員を経営にまったく近づけないとすることに満足しているわけではない。その表われが、参加制度において、以下に検討する精神規定 (état d'esprit) となり、従業員の経営参加に対する将来への展望の手がかりとなった。<sup>(1)</sup> また、たとえば、参加令は、参加協定において、従業員が企業の意思決定に参

加する方式を任意に採用することをなんら禁止してはいないのである。

ところで、経営参加 (*participation a la gestion*) は、かならずしも共同決定 (*cogestion*) にかざられるわけではない。それゆえ、利益参加と共同決定との中間には、従業員に対する情報開示 (*information des salariés*) の段階と従業員に対する諮問 (*consultation des salariés*) の段階とを区別することができる。参加令は、このうちの情報開示の段階を限度として、従業員に経営の参加を認めたものにすぎない。すなわち、従業員に対する情報の開示は、未来の成果ではなく、過去の成果に向けられ、過去の成果は開示しなければならぬが、現在の経営方針については、これを開示することを要しないのである。<sup>(2)</sup>したがって、参加について従業員に対する企業の情報開示義務の側面と企業に対する従業員の情報開示請求権の側面とを区別して、それぞれにつき検討に移る。

(1) 情報開示義務 参加令施行令第三章(第二四条ないし第二七条)は、企業の従業員に対する情報開示義務につき定めている。この情報の開示は、各従業員に対し、参加準備金の算定の基礎および従業員の権利の金額を開示することを目的としているが、この計算の基礎は営業年度の全成果 (*résultats globaux*) により構成されているので、各従業員は、企業の財務状況 (*état financier*) につき情報の開示を受けねばならない。そこで、参加令は、使用者に、営業年度終了後六ヵ月内に、企業委員会 (*comité d'entreprise*)、企業委員会の設置した専門委員会 (*commission spécialisée*)、企業委員会がないときは従業員代表 (*délégués du personnel*) に対して報告書 (*rapport*) を提出することを義務づけた(施行令二五一条一項)。使用者が提出義務を負うこの報告書には、①当該営業年度の参加準備金算定の基礎となる事項、ならびに、②参加準備金の管理および運用に関する摘要を記載しなければならない

（同一項）。かかる使用者の情報開示義務は、参加協定不成立の場合または参加協定中に情報開示に関する規定が欠けている場合に対する補充規定の立法形式が採られているが、現実には、参加協定において情報開示義務の範囲を定める際に、その最低限の基準としての機能を有することになると思われる。それゆえ、参加協定においては、使用者の情報開示義務を加重することには制限がない（施行令二五条参照）。すなわち、関係大臣の通達によれば、利益参加は、「従業員に対する企業の指揮権を弱めることなく、情報開示または対話の強化によって、企業の活動に対する労働者のよりいっそう積極的な参加を促進しなければならない」からである。<sup>(3)</sup>

また、参加令は、右のとき企業委員会等を従業員との間に介在させる集団的情報開示 (information collective) とは異なり、従業員に対する直接の開示義務を定める個人的情報開示 (information individuelle) を定めている。<sup>(4)</sup>

第一に、従業員に対して、①当該営業年度の参加準備金の総額、②当該従業員個人に付与する権利の額、③この権利の管理を委託された機関がある場合にはその機関、④この権利の流通できる日または期限の到来する日、⑤この期間満了前にこの権利を例外的に清算または移転することのできる場合（施行令一六条）の五項目を記入したカード (fiche) を各従業員に配付しなければならない（施行令二六条）。第二に、従業員がなんらかの理由で離職する場合には、参加準備金に対するその者の権利を清算する以前に、使用者は、従業員に対し、この権利の種類および総額ならびにこれが流通できる日または期限の到来する日を記載する証明書 (attestation) の交付をなすことが必要である（施行令二七条一項）。

(2) 情報開示請求権 ところで、ここで注目すべき点は、情報開示について、企業委員会の果たす役割の増大で

ある（施行令二五条参照）。とりわけ、株式会社においては、情報開示に関する企業委員会の権限は強化されており、<sup>(5)</sup> 企業委員会の委員たる従業員は、株主と同じくかつ同時に、計算書類の閲覧謄写権（droit de communication et de copy）を有するばかりではなく、二人の委員を取締役会または監査役会に出席させることができる（一九四五年二月二二日オールドナンス三条(d)参照）。しかしながら、実際上は、会社経営方針は取締役会外で決められることが多く、実効性は期待できないと評されている。<sup>(6)</sup> もっとも、企業委員会の委員は、機密性を有する情報（informations présentant un caractère confidentiel）については、<sup>(7)</sup> 秘密保持義務（devoir de discrétion）を負っているので（同四条参照）、企業委員会が従業員の情報開示請求権の機能を果たすためには、一定の限界があるといわなければならない。

つきに、企業委員会は、使用者の報告書（rapport de l'employeur）を検討する際に（施行令二五条参照）、公認会計士（expert-comptable）<sup>(7)</sup> の補助を受けることができる（一九四五年二月二二日オールドナンス三条(d)参照）。この公認会計士は、商法典第八条以下の会計帳簿（livres comptables）の閲覧権を有しており、その意味では、従業員も間接的であるとはいえず、有効な情報開示請求権の一種を有するということができる。<sup>(8)</sup>

(3) 投資共同資金の監査　なお、市場投資方式としての投資共同資金の管理・運営については、企業の外部機関による場合であると、企業内部に創設する組織による場合であるとを問わず（貯蓄令四条、同施行令九条）、従業員の代表者による監査委員会（conseil de surveillance）を設けなければならない。しかし、この場合、その構成員の二分の一を限度として企業の代表者を加えることができる（同施行令一四条一項、二項）。監査委員会は、投資共同

資金の運用およびその成果に関する報告書を検討し、意見を述べることができ、また、投資共同資金を構成する証券の議決権を行使することができる（同施行令一四條三項）。かくして、従業員は、かかる監査を通じて、自己に属すべき参加利益の企業外部における適切な運用を制度的に確保することが可能となったのである。

- (1) Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., pp. 11-12.
- (2) Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., p. 12.
- (3) Circ. intermin. 30 mai 1968 (Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., p. 12).
- (4) Blind, op. cit., pp. 137-139.
- (5) Ordonnance du 22 février 1945, instituant des comités d'entreprises, art. 3, c et d, mod. par L. 18 juin 1966.
- (6) Calais-Anloy et Rives-Lange, op. cit., p. 12.
- (7) 公認会計士制度について、青木・前掲書二一五頁以下を参照。
- (8) この点の詳細については、Blind, op. cit., pp. 155-159. を参照。

（未完）

〔資料 3〕 貯蓄計画令

企業の貯蓄計画に関し、かつ、一九六五年一月二九日法律第

六五―九九七号を修正する一九六七年八月一七日オールドナンス

第六七―六九四号〔試訳〕

第一条〔貯蓄計画の基本原則〕 ① 企業の援助により、企業の従業員に対し有価証券資産の創設に参加する権能を認めるすべての団体的貯蓄制度は、企業の貯蓄計画をなす。

② 貯蓄計画は、すべての企業において、企業の発議または従業員との協定により、とくに、一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九三号に定める企業成長の成果に対する労働者の参加のためになされる振込を受領することによって、これを創設することができる。

第二条〔税法上の特典〕 企業の貯蓄計画が本オールドナンス第三条、第四条、第五条、第六条および第七条に定める条件を満たす場合には、第八条および第九条の税法上の規定を適用する。

第三条〔従業員の参加〕 企業のすべての従業員は、かならず貯蓄計画に参加できるものとする。ただし、最低限三ヶ月の雇用期間を必要とすることができる。

第四条〔証券の管理方法〕 企業の貯蓄計画の適用によって設定された団体的証券資産は、前記一九六五年一月二九日法律第八条の適用条件を定める一九六六年六月三日デクレ第六六―三四八号第四条に列挙する組織のうちの一、貯蓄計画の実施のために

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(2)

企業内において設けた機関、またはデクレが認める他のすべての機関によって、これを管理しなければならない。

**第五条〔証券の種類・投資共同資金〕** ① 団体的証券資産は、第二項に定める場合を除き、可変資本投資会社の株式のみによって構成しなければならない。

② 一〇〇人を超える従業員を使用する企業においては、団体的証券資産は、企業が発行する有価証券のみを含むことも、当該企業の証券を含むと否とを問わず種々のフランスの有価証券を含むこともできる。

③ 前項に定める権能が行使される場合には、投資共同資金が設定され、その持分は企業の貯蓄計画に参加する従業員に属する。

④ 前項の投資共同資金は、当該計画が定める条件にしたがって、企業がこれを管理することができる。ただし、一九五七年一月二八日デクレ第五七一―三四二号第三条に反する場合は、このかぎりでない。

**第六条〔証券の封鎖期間〕** 本オールドナンス第一条に定めるデクレに列挙する場合を除き、従業員の計算で取得した株式または持分は、あらかじめ従業員が六五才に達しないかぎり、証券の取得の日から最低五年間を経過しない以前においては、従業員に交付できない。

**第七条〔参加の最高限度〕** 企業が年間に振込む金額は、年間給与総額の一〇パーセントをこえることができず、また、受益者一人につき二、〇〇〇フランをこえることができない。

**第八条〔振込金額に対する課税〕** ① 企業の貯蓄計画の実施によって企業が振込んだ金額は、場合により、法人税または自然人の所得税の基礎となるその利益からこれを控除する。

② 前項の金額には、租税法典第二三一条に定める定率によらず、かつ、労働法および社会保障法の適用を考慮しない。

③ 第一項の金額に対しては、従業員の名における自然人の所得税を免除する。

**第九条〔団体的証券資産に対する課税〕** ① 団体的証券資産からの収益は、それが貯蓄計画に使用されるときは、それに対する課

税を免除する。

② 前項に定める免税措置は、従業員が自己の計算で取得した持分または株式の引渡を請求しないかぎり、これを維持する。

第一〇条〔貯蓄計画の最低期間〕 一九六五年一月二十九日法律第六五―九九七号第八条Ⅲ(a)に定める最低期間は、これを五年間に短縮する。

第一条〔施行令の内容〕 参事院が制定するデクレは、本オールドナンスの適用方法について定め、かつ、とくに従業員の計算方法の規則について定めなければならない。

#### 〔資料 4〕 貯蓄計画令施行令

企業の貯蓄計画に関する一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九四号の適用条件を定める一九六八年五月三〇日デクレ第六八―五二八号〔試訳〕

第一条 本デクレの規定は、一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九四号第三条、第四条、第五条、第六条および第七条に定める条件を満たし、前記オールドナンス第八条および第九条に定める税法上の特典を受ける企業の貯蓄計画に対して、これを適用する。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(2)

I 総 則

第二条 一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九四号第一条第二項に定める協定は、一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九三号第一〇条に列挙する手続のうちの一つにしたがって、これを締結しなければならない。

第三条 企業の貯蓄計画は、数種の投資方式を提示することができる。企業の各従業員は、提示されたすべての投資方式のうちから、その選択権を行使することができる。

第四条 ① 企業の貯蓄計画は、従業員の各振込額が最低金額でなければならない旨を定めることができる。

② 従業員が貯蓄計画に参加するために振込を義務的に拘束されねばならない最低金額は、年間二五〇フランをこえることができない。ただし、希望して、前記金額をこえる拘束を受ける各従業員に対する場合には、このかぎりでない。

第五条 企業の貯蓄計画の実施によって従業員が振込む金額、企業が振込みを義務づけられている補助金額、ならびに成長の成果に対する参加として従業員に付与される金額および貯蓄計画の実行のために積立てられた金額は、それぞれその振込の日または期限の到来の日から起算して最大限二週間内に、可変資本投資会社の株式取得に使用されるか、または投資共同資金の受託者に対して振込まなければならない。

第六条 ① 前条に定める金額は、企業の帳簿または貯蓄計画に関する会計処理につき企業が責めを負う組織の帳簿において、受益者の名をもって開設された個人口座の貸方に記入しなければならない。この口座は、可変資本投資会社の株式に使用される金額または投資共同資金受託者に対して振込む金額の合計を借方に記入しなければならない。

② 前項の規定にかかわらず、前項の金額が直ちに可変資本投資会社の株式または投資共同資金の持分の取得に全額使用される場

合には、実行された取得の明細書が企業の貯蓄計画に参加する各従業員に対して作成されかつ交付されなかり、前項の規定に反することができない。

③ すべての場合において、本条第一項に定める企業または組織は、各従業員に属する株式または持分の明細書を作成しなければならない。

第七条 本デクレ第一二条に定める投資共同資金の管理を担当する企業または会社は、毎年、貯蓄計画に参加する従業員に対する情報開示に必要な事項を含む取引の報告書を作成しなければならない。この報告書は、企業がその各従業員に対してこれを交付しなければならない。

第八条 従業員またはその承継人が、一九六七年八月一七日オールドナンス第六七―六九四号第六条に定める期間満了前に、取得した株式もしくは持分の引渡を受けまたはその対価の支払を受ける場合は、次のとおりである。

関係当事者の婚姻。

解雇。

退職。

社会保障法典第三一〇条に定める第二種または第三種の分類に相当する受益者またはその配偶者の廃疾。

受益者またはその配偶者の死亡。

## II 証券の構成および管理

第九条 本デクレ第五条に定める金額が可変資本投資会社の株式のために使用された場合には、この株式の管理は、次の機関また

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(2)

は組織のうちの一つに委託しなければならない。

- (1) 修正された前記一九六六年六月三日デクレ第四条に列挙する組織。
- (2) 生命保険会社もしくは前記一九三八年六月一日デクレによって規制される金銭無尽会社または財政経済大臣の命令によって特別に認可された会社もしくは機関であることを条件として労使同数の管理による団体的目的の機関。
- (3) 貯蓄計画の実施のために企業内において創設された機関。

第一〇条 前記一九五七年二月二八日デクレ第六条は、次の規定と置き換えるものとする。

「① 投資共同資金に含まれる資産は、少なくともその九〇パーセントについては、常に、公募の対象となつた有価証券または証券取引所に正規に上場された有価証券、国債および預託された資金によって、構成されていなければならない。

② 投資共同資金は、一団体が発行する券面額で評価してその五パーセントをこえる証券、同一団体が発行する無額面証券の五パーセントをこえる証券、および一会社の議決権の二〇分の一をこえて取得することができない。管理会社は、同一団体の証券について、投資共同資金の五パーセントをこえて使用することができない。ただし、国の発行する有価証券もしくは国の保証する証券、クレディ・ナショナルもしくはクレディ・フォンシエ・ド・フランスの発行する債券の場合については、このかぎりでない。」

第一条 ① 前条によって修正された前記一九五七年二月二八日デクレ第六条の規定に反しないかぎり、本デクレ第一条に定める投資共同資金は、

1. 一〇〇人以下の従業員を使用する企業の場合には、可変資本投資会社の株式のみを含まなければならない。
2. 一〇〇人をこえる従業員を使用する企業であり、かつ、貯蓄計画が次の定めを設けている場合には、それを含めることができない。

可変資本投資会社の株式、企業の発行する有価証券、企業が前記一九六六年七月二四日法律第三五四条に定める子会社たるフランスの会社、その子会社のフランスの他の子会社およびその企業自体のフランスの子会社の発行する有価証券については、無制限とする。

その他の投資会社の株式、すなわちその資産の額の最大限一〇パーセントを限度とする。

② 投資共同資金の一つが企業によって管理されている場合には、当該企業は、一九五七年二月二八日デクレおよびその実施のためのアレテの適用によって、投資共同資金管理会社に属する権利を行使し、かつ、この会社が負う債務を引受ける。

③ 企業の貯蓄計画が、資金の収益全部を義務的に再投資すべきことを定めている場合には、当該投資共同資金は、その持分権者に対し、その収益を毎年配分することを免除する。ただし、前項のデクレ第七条の規定に反する場合は、このかぎりでない。

第二条 企業の貯蓄計画の実現のために積立てた金額の使用のために設定された投資共同資金は、当該企業の発行する有価証券を除くフランスの有価証券および短期または一覽私の現在の流動資産のみを取得することができる。

第十三条 ① 前記一九六七年八月一七日オールドナンズ第六七―六九四号第五条の適用によって設定された投資共同資金は、前記一九五七年二月二八日デクレ第三条に定める条件を満たす会社によって、これを管理しなければならない。当該管理会社の株式の少なくとも二分の一は、前記一九六六年六月三日デクレ第四条に列挙する機関、または、成長の成果に対する従業員への参加名義で給付される金額を受領することができ、かつ、前記一九六七年二月一九日デクレ第九条第三号もしくは第四号に定める機関の一種または数種に属さなければならない。

② 本条に定める投資共同資金の資産が、企業の貯蓄計画の適用にもとづいて、当該企業が発行する有価証券もしくは可変資本投資会社の株式またはその双方の少なくとも七五パーセントを限度として構成されなければならない場合は、当該投資共同資金は、第一項に反しないかぎり、当該企業自身、または、協力量項を有する定款を有し、かつ、貯蓄計画に加入した従業員間で設立し

た会社によって、これを管理することができる。

第十四条 ① 本デクレ第二条に定めるすべての投資共同資金の規則は、監査委員会の制度を定めなければならない。

② 監査委員会は、選挙または関係企業委員会によって選任された当該資金に参加する従業員の大代表者によって、これを構成する。監査委員会は、その構成員の最大限二分の一を限度として、企業の代表者を加えることができ、また当該資金が数個の企業において設定された貯蓄計画の適用によって取得した有価証券より構成されているときは、その企業の代表者を加えることもできる。

③ 監査委員会の意見は、貯蓄計画に定める場合においては、管理会社または当該企業によって聴取されねばならない。当該委員会は、過年度の資金の運用およびその成果に関する報告書の検討のため、毎年かならず開催しなければならない。当該委員会は、投資共同資金に含まれる証券に属する議決権を行使し、かつ、その行使のために、一人または数人の受任者を選任する。

④ 投資共同資金の規則のいかなる修正も、監査委員会の同意なしに、これを決定することはできない。

第十五条 前条の規定は、協力条項を有する定款を有し、かつ、貯蓄計画に加入する従業員間で設立した会社が管理する投資共同資金には、これを適用しない。

第一六条 前記一九五七年二月二十八日デクレ第五条最終項は、次の規定に置き換えるものとする。

「証券取引委員会は、その決定によって、投資共同資金の持分の引受または買取の際に受領することのできる手数料の額の最高限および場合によってはその最低限、ならびに、管理会社の報酬の条件を定めることができる。」

### III 雑 則

第一七条 I 企業の貯蓄計画の適用によって設定された団体的証券資産に記載されている有価証券の収益に対する租税資産およ

び租税債権は、租税法典付則IIの 08 quaterdecies 03 条の規定にしたがって、租税資産と区別される証明書の交付を必要とする。

II 企業の貯蓄計画に参加している従業員が団体的証券資産の収益に対する自己の持分を当該計画にただちに再投資する場合は、租税資産の証明書は再投資を行なう任務を負う機関の名において、これを作成し、かつ、当該証明書に記載する租税資産または租税債権の還付は、当該機関の請求にもとづいて、これを行なう。

III ① 租税資産証明書を添付して行なうべき還付請求は、証明書を作成した機関の所在地の（直接税）税務部長に対して、これを行なわなければならない。

② 還付は、企業の貯蓄計画において対応すべき金額の再投資を行なう任務を負う当該機関の利益のために、これを行なう。

第一八条 前記一九六七年二月一九日デクレ第一一条に、次の第二項を追加する。

「この資金は、当該企業の発行する有価証券を除き、フランスの有価証券および短期または一覽払の現在の流動資産のみを含むことができる。」

#### 訂正および追加

早稲田法学四八巻一号掲載の拙稿につき、以下のごとく訂正ないし追加を行なう。

① 三一頁の第八条第二項を第三項とし、新たに次の第二項を追加挿入する。「②（一九六八年二月二七日法律第六八一—一七二号第六二条により追加）この引当金は、一年の期間内に固定資産の取得または創設に利用しないときには、課税利益として計上しなければならない。」

②三九頁の第九条第一項第二号は、次のごとく訂正する。「証券資産が少なくとも一〇〇分の五〇を限度としてフランスの証券によって構成されている可変資本投資会社の株式もしくは小割株式の取得または一以上の投資共同資金の持分の取得により、振込まれた金額をただちに使用する契約をこの組織がなすことを条件として、前記一九六六年六月三日デクレ第四条に列挙されている組織」。

③三九頁の第九条第一項第三号は、次のごとく訂正する。「前記一九三八年六月一四日デクレ・ロワに定める生命保険会社または金銭無尽会社、ならびに、財政経済大臣の命令により右の目的で特別に認可されかつ本条第二号に定める契約と同一の契約をもつ労使同数の管理を予定する制度」。

④二五頁後から五行目および四行目を以下のごとく訂正する。「具体的には、従業員の利益参加が、株式交付方式または債権付与方式を採る場合に（令四条一項一号、二号）企業の自己金融たる側面が典型的に現われ、市場投資方式による場合は（令四条一項三号）」