

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（3完）

——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）（以上早法四八卷一号）

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）（以上早法四八卷二号）

五 参加令の会社法におよぼす影響（以下本号）

六 従業員参加の法的構成

七 結 語

（附）資料5（ヨーロッパ株式会社法案第五章）

五 参加令の会社法におよぼす影響

企業成長の成果に対して従業員の参加権を認める参加令は、たとえその目的が自己金融制度たる点よりも利益参加制度たる点におかれているにしても、きわめて政策的な立法であることは否定しえない⁽¹⁾。かかる優れて政策的立法である参加令は、企業法の中核をなす会社法とどのような関係に立ち、かつ、会社法にどのような影響をおよぼしているであろうか。本節では、右の点につき、参加令がフランス会社法（一九六六年七月二四日法）⁽²⁾におよぼす影響を具体的に検討してみよう。

(1) Paul Didier, *Droit commercial* 1, 1970, pp. 246-247.

(2) フランス会社法の翻訳としては、早稲田大学フランス商法研究会「フランス会社法」早稲田法学四七巻三号（昭四七）以下を参照。翻訳にはこれ以外にも、山本桂一・フランス商事会社法（法務資料三九八号）（一九六七）および山口幸五郎

加藤 徹「フランス新会社法」阪大法学六七—八六号（一九六八—七三）がある。

1 参加令による会社法の修正

参加令により直接影響をうける会社形態は、株式会社および株式合資会社のみであって、その他の形態の会社に対しては原則として影響がない。

当然のことながら、参加令が会社法にもっとも実質的な影響をおよぼす点は、「会社の計算」に関してである。会社の配当可能利益は、利益配当 (*dividende*) の形式にしたがって、株主に分配されることが予定されているが(会社法三四七条一項)、参加令は、会社の利益の一部に対して従業員の権利を認めたのであるから、その意味では、会社の利益の帰属主体に、株主のほかに従業員を加えるという、会社法の基本原則の変更ともいべき事態が生じたかみえる。しかし、すでに検討したごとく、⁽¹⁾従業員に対する利益の分配として計上される参加特別準備金の額は、会社の利益に対する減税措置によって生み出されたものにすぎず、いわば、それは国民の負担によって支出ないし分配されるものであるから、会社にとっては、依然として参加特別準備金の計上前の利益に等しい利益を計上することができ、⁽²⁾会社法第三四〇条以下、とりわけその第三四四条の利益算定方法については、まったくなんらの影響もない。すなわち、株主の受取る配当金は、従業員の参加によって、少しも減少しないのである。

では、いったい会社法はどのような影響をうけ、どのような修正を余儀なくされたのであろうか。それらは、いずれも従業員参加の実施方式に関連する。

(1) 自己株式取得の例外的許容　まず第一に、参加令は、利益参加制度の実施方式の一つとして、自己株式の買戻 (*rachat*) による方法を定めている(四条二項一号)。フランス会社法においては、かつては、自己株式取得 (*achat par la société de ses propres actions*) に関する明文の規定は存せず、判例は比較的緩やかにこれを解してきていた。⁽³⁾しかし、一九六六年の会社法は、原則として、自己株式の取得を禁止し(二二七条一項)、その例外については明文をもって限定した。⁽⁴⁾そのうちの 하나가、従業員参加の場合である。

すなわち、会社法第二一七一条(一九六七年八月一七日オールドナンス第六七六―九五号により追加)によれば、「①自己株式の交付によってその従業員を企業成長の成果に参加させる会社は、第二一七条第一項の規定にかかわらず、その株式が証券取引所に正規に上場されているときには、この目的を達するために自己株式を買入れることができる。②会社は一定種類の株式の一〇パーセントを超えてこれを保有することができず、かつ、その保有する株式の取得価額以上の額を法定準備金のほかに準備金として積立てなければならぬ。③本条の適用により会社が保有する株式は、記名式としなければならない。④当該株式の買入に関する帳簿は、会社法施行令に定める条件にしたがい、会社または株式業務を委託された者がこれを作成しなければならない。⑤取締役会 (le conseil d'administration ou le directoire) は、第一五七条に定める報告書において、本条の適用により営業年度中に買入れた株式の数、買入の平均価格、取引に要した費用の額、営業年度末に会社名義で登録した株式の数および買入期間中におけるその評価額を記載しなければならない。」とされている。⁽⁵⁾

したがって、従業員参加(従業員持株制度)のために、以下の要件をみたす場合には、自己株式の取得を例外的に許容するのである。まず、第一に、証券取引所に上場されている株式であること(会社法二一七一条一項)。これにより、自己株取得の際における株主平等の原則違反の問題を回避することができる。第二に、同種の株式の発行済株式数の一〇パーセントをこえないこと(同条二項)。第三に、取得株式の価額以上の法定準備金以外の準備金を積立てること(同条二項)。さらに、第四に、取得財源は参加準備金をもってし、取得価格は従業員に対する株式交付の日に先立つ二〇回の証券取引所の立合いの相場価格の平均であること(参加令施行令一五条二項)である。

また、自己株式取得後、第一に、会社は、取得株式を記名株式 (actions nominatives) に転換しなければならない⁽⁶⁾ (会社法二七一条三項)、第二に、当該株式の買入に関する帳簿 (registre des achats) を作成しなければならない。そして、この帳簿には、買入の順序にしたがって、各株式の買入の日、買入価格、買入価格別の株式の数、手数料を含む買入の総費用を記入しなければならない (会社法施行令一八五一条一項)。第三に、取締役会は、年次株主総会に提出する報告書において、その詳細を述べなければならない (会社法二七一条五項)。以上に反した場合には、罰則による制裁がある (会社法四五四一条)。

かくして、いわゆる従業員持株制度の採用にともなう法律上の問題点、すなわち主として、自己株式取得禁止原則違反および株主平等原則違反の問題は、立法上の慎重な配慮をともなった例外的許容規定の創設により回避されたのである⁽⁷⁾。

(2) 株式引受・買受選択権の新設 一九七〇年二月三〇日法律第七〇—一三二二号は、アメリカの株式選択権計画 (stock option plan) にならう⁽⁸⁾、従業員に対して、有利な条件で、自社の株式の引受または買受の選択権 (option de souscription ou d'achat d'actions) を付与するために、会社法に新たな八カ条を追加新設した (会社法第二〇八—一条ないし第二〇八—八条)。立法者によれば、かかる株式選択権は、「企業の従業員、とくに幹部職員の新たな長期の報酬 (rémunération à long terme) の方法として、企業の所有に参加させかつ経営に関与させる手段」である⁽⁸⁾。

この選択権のうち、まず、従業員に対する株式引受選択権については、会社法第二〇八—一条により、「①特別総会は、取締役会 (conseil d'administration ou directeur) の報告書および会計監査役の特別報告書にもとづいて、

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (3完)

会社の有給職員またはそのうちの特定の者のために、株式引受権 (*Droit a la souscription d'actions*) を付与する
選択権を承認する権限を取締役会に授権することができる。特別総会は、この権限を取締役会が行使することのでき
る期間を定めることができる。この期間は五年を超えることができない。②取締役会は、選択権を承認するための条
件を定めなければならない。この条件には、株式の全部または一部につきその即時の転売を禁止する条項を含めるこ
とができる。ただし、当該株式の保有を義務づけられる期間は、選択権の行使の日から五年を超えることができない。

③選択権は、資本が全額払込済でない場合であっても、これを承認しまたは行使することができる。④引受価格は、
会計監査役の報告書にもとづく特別総会の決定する方式にしたがって、取締役会により、選択権が承認される日に、
これを決定する。会社の株式が証券取引所に正規の上場を認められているときは、当該引受価格は、前記期日に先立
つ二〇回の取引所の立合いの相場価格の平均を下ることができない。」とされており、また、従業員に対する株式買
受選択権については、第二〇八―三條により、「会社の株式が証券取引所に正規の上場を認められている場合におい
ては、特別総会は、会社の有給職員またはそのうちの特定の者のために、選択権の創設に先立ち第二一七―一條また
は第二一七―二條に定める条件にしたがって会社自身が行なった買入にもとぎ株式買受権 (*droit a l'achat d'acti-*
ons) を付与する選択権を承認する権限を取締役会の授権することができる。②前項の場合については、第二〇八―
一條第二項および第四項の規定を適用する。そのほか、選択権が承認される日の株式の価格は、第二一七―一條およ
び第二一七―二條にもとぎ会社が保有する株式の平均買入価格を下ることができない。」と定めている。したがっ
て、株式引受権選択権の付与は、すべての株式会社または株式合資会社の従業員に対して認められ、その限度で、株

主の新株引受権が排除されるのに対し（同二〇八一一条一項参照）、株式買受選択権の付与については、上場会社の従業員に限定されているにすぎないので、株主の新株引受権には影響がない。

ところで、かかる選択権者は、従業員たる資格を有する者に限定されることはいうまでもないが、以下のごとき例外がある。まず第一に、取締役は、会社または子会社からの賞与（*antennes*）を放棄した場合には、選択権を取得することが許容され（同二〇八一六条三項）、第二に、五パーセントを限度として特別総会が定める割合を超えて株式を有する従業員に対しては、選択権を付与することが禁止され（同二〇八一六条四項）、さらに第三に、親会社の株式に対する子会社の従業員の選択権および子会社の株式に対する親会社の従業員の選択権が認められている（同二〇八一四条）。

この選択権は、その承認後五年内に自由に行使すればよく（同二〇八一七条一項）、行使しないでもない⁹⁾。ただし、いったん承認されると、その引受価格または買受価格は選択期間中変更することができないので（同二〇八一一条四項、二〇八一三条二項参照）、この期間中に株価が値上りすると、従業員は選択権を行使することによって利益を得ることができる¹⁰⁾。そして、選択権を行使することによって株式を取得した従業員は、五年を限度としてその譲渡を禁止される¹¹⁾が（同二〇八一一条一項）、その反対給付として、税法上の優遇措置が与えられている。

したがって、従業員に対する選択権の付与は、きわめて限定された範囲においてのみ認められるにすぎないが（同二〇八一六条一項、二項¹²⁾）、それでもなお、伝統的な株主の新株引受権を排除してまでも、従業員持株制度を推進しようとする立法者の積極的意図を示すものとして注目されるであろう。すなわち、この規定は、一応、参加令とは別個に設けられたものではあるが、その強い影響のもとに設けられたものであることは明らかである。

(3) 最低券面額の例外的引下 従業員参加の実施方式として株式交付方式には、先に述べた市場における自己株式買入によるほか、参加準備金の資本組入による場合も準備されているが(参加令四条一項一号)、いずれの場合にも、従業員に交付される小割株式(coupons d'actions)の最低券面額の引下げが例外的に認められている(会社法二六八条二項)。

フランス会社法は、株式または小割株式の券面額は原則として一〇〇フランを下ることができない旨を定めているが(同二六八条一項、同施行令二〇六条一項)、会社法第二六八条には、参加令の制定にともない、一九六七年八月一七日のオールドナンス第六七―六九五号により、「前項の規定にかかわらず、企業成長の成果に対する従業員の参加のために自己の株式を交付する会社は、この目的のためにその株式を命令の定める金額を下ることのできない券面額の小割株式に分割することができる。」とする第二項を追加し、同様に、これを受けて、会社法施行令第二〇六条には、参加令第一三条により、「前項の規定にかかわらず、企業成長の成果に対する従業員の参加のために、自己の株式を交付する会社およびその制度にもとづき直接または間接にその払込を受ける可変資本投資会社は、この目的のために一〇フランを下ることのできない券面額の小割株式を創設することができる。」とする第二項を追加した。いうまでもなく、小割株式の最低券面額の引下げにより、従業員参加のための株式交付方式の利用を容易にする措置である。

(4) 従業員持株の譲渡制限 従業員の利益参加により取得した権利は、原則として五年間その流通が禁止されるが(参加令六条一項、貯蓄計画令六条)、それが株式である場合にも例外ではない。

ところで、会社法においては、定款による株式の譲渡制限は、相続、夫婦共有財産の清算または配偶者、尊属もし

くは専属に対する譲渡に対しては禁止されており(同二七四条一項)、また、解釈上、株主相互間の譲渡についても制限できないとされている。⁽¹³⁾ それゆえ、会社法第二七四条は、従業員参加との関連で、その第三項(一九六七年一月四日の法律第六七一―一六号により追加)をもって、「資金を公募しない会社が定款をもってその株式を従業員のために留保する場合には、本条第一項の規定により禁止されている承認条項は、当該株式が会社の従業員たる資格をもたない者に帰属したまたは譲渡されることを避ける目的を有する場合にかぎり、これを定めることができる。」とした。

企業成長に貢献した従業員に対して、その成果に参加させる立法目的からすれば、右の厳格な譲渡制限にも一定の合理性があるともいえるが、会社法第二七四条第三項は、もともと、一九五九年一月七日オールドナンス第五九―一二六号⁽¹⁴⁾にもとづく任意的参加制度を直接の対象としたものであるので、参加令の精神に合致するか否かは疑問である。なぜならば、この規定の適用範囲はきわめて限定されており、もっぱら、資金を公募しない会社で、かつ、その株式が記名式の場合にかぎられるからである(会社法二七四条二項、三項参照)⁽¹⁵⁾。

(5) 社債発行の例外的許容 従業員参加のために株式会社固有な実施方式として、株式交付方式とともに社債交付方式が予定されている(参加令四条一項二号)。まず、会社法は、会社の資本が全額払込済とならないかぎり、社債の発行(emission des obligations)を禁止しているが(同二八五条三項本文)、企業成長の成果に対して従業員を参加させるために社債を発行する場合には、その発行を例外的に許容した(一九六九年一月六日法律第六九―一二号により追加された同条三項但書)。フランス会社法は株金の分割払込制度を採っているので(同法七五条二項)、右のような配慮が必要となつたのである。すなわち、このような未払込株金の存する会社にあつては、新たに社債をもって資金調達をはかる必

要件が少ないばかりか、債権者に対する責任財産たる会社の財産基礎（会社資本）を充実することにより、社債権者の保護をはかる必要があるからである。⁽¹⁶⁾

また、参加令という社債に、直ちに転換社債（obligations convertibles en actions）が含まれるか否かは若干疑問であるが（同四条一項二号参照）、会社法第一九八—一条（一九六九年一月六日法律第六九—二号により追加）は、「第一九五条ないし第一九八条の規定は、企業成長の成果に参加させるために従業員に対して交付する転換社債の発行についても、これを適用する。」として、立法的な解決をはかった。すなわち、転換社債の転換により生じた株式は、従業員の会社に対する債権との相殺による有償増資ではなく、準備金の資本組入によると解されている。⁽¹⁷⁾

(6) 従業員社債権者団体の組織 社債権者は、その利益を保護するために、発行の回を同じくする社債券の所持人ごとに、法人格（*personnalité civile*）を有する団体（*masse*）を組織する（会社法二九三条一項）。このいわゆる社債権者団体は、法律上その組織化を強制された法律上の団体（*groupement légal*）であるが、⁽¹⁸⁾ 法人とされたのは、これが法律上の自治組織（*organisation juridique autonome*）であることを意味するにすぎない。また、このように発行の回を同じくする社債権者のみによって構成される団体は、それが複数存在する場合に、共同の総会を開催して審議することが禁止されているので（同三〇八条一項）、従業員参加が実施された場合には、毎年一個ずつ、同じ従業員たる社債権者のみによって構成される社債権者団体が創設されるばかりか、その間で合同の総会を開催することができないという不便が生ずることとなる。

このような原則に対して、「継続して社債を発行する場合において、会社は、各回の発行契約条項に定めがあると

きは、同等の権利を有する社債券の所持人を単一の団体に組織することができる。」(一九六九年一月六日法律第六九—一二号により追加された会社法二九三条二項)とする例外が定められている。この例外規定は、いうまでもなく、従業員参加を実施するために社債交付方式が採られた場合のみを対象としているわけではないが、かかる例外規定の制定の直接の動機とその適用対象が従業員参加にあったことは確かである。⁽¹⁹⁾かくして、従業員たる社債権者のみによる社債権者団体の創設が可能となったのである。

(1) 本稿・早稲田法学四八巻二四〇頁以下、とりわけ、四五、四九頁参照。

(2) Hénaud et Guyenot, op. cit., p. 137. なお、純利益とは、当該営業年度の純収益から、会社の一般費用およびすべての償却ならびに引当金を含むその他の債務を控除したものをいい(会社法三四四条)、配当可能利益とは、当該営業年度の純利益に繰越利益を加えた額から損失および当該営業年度に法定準備金として積立てるべき額(当該営業年度の純利益の二〇分の一以上)を控除したものをいう(同三四六条一項)。

(3) M. Poulhais, L'achat de ses propres actions par une société depuis la loi du 24 juillet 1966, Rev. trim. de dr. com., 1969, p. 17. なお、Paulette Yeau-Fournerie, L'acquisition de ses propres actions ou parts sociales par la société émettrice, 1953, p. 86 et suiv. 参照。

(4) 自己株式取得の例外的許容は、次の四つの場合に限定される。すなわち、損失にもとづいて行なわれる資本減少のための株式の消却(会社法二一七条二項)、従業員参加のための株式買入(同二二七—一条)、上場株式の相場安定のための取引(同二二七—二条)および譲渡制限株式の買取(同二七五—三項)がそれである(Mercadal et al., op. cit., pp. 714-715)。

(5) 本条の意義ないし解説としては、さしあたり、福岡博之「自己株式取得禁止緩和の立法上の限界」商事法務研究四五八号

(一九六八) 一頁以下、奥島「自己株式の取得」法学セミナー一七六号(一九七〇年一〇月号)一四頁以下を参照。

- (6) フランスの株式会社は、通常、無記名株式 (actions au porteur) を発行しているが、以下の場合には、記名式であることを義務づけられている。すなわち、①金額払込済でない金銭出資を対価とする株式(会社法二七〇条)、②交換社債 (obligations échangeables) を対価とする株式(同二〇五条一項)、③取締役の資格株式(同九五条二項) および④従業員参加株式(同二二七一条)がそれであるが、これらの株式の譲渡は、一定の制限を受けている。参加令は、従業員に交付する権利の流通を五年間禁止している(六条一項)、従業員取得した株式は記名式とされるのである。

- (7) この点の詳細な検討は、Poulmais, op. cit., pp. 20-26. を参照。なお、従業員持株制度採用にもなる自己株式取得の例外的許容は、一九六五年ドイツ株式法七一条一項二号もこれを法認している(河本他・前掲書一四頁参照)。

(8) J. O. Déb. A. N. 11 décembre 1970, p. 6416 (Mercadal et al., op. cit., p. 719).

(9) Mercadal et al., op. cit., op. cit., p. 725.

(10) Mercadal et al., op. cit., op. cit., pp. 719 et 725.

(11) Mercadal et al., op. cit., pp. 726 et suiv. 参照。

- (12) 選択権付与の限度については、まず、会社法施行令一七四—一七条(一九七一年六月七日命令第七一—四一八号により追加)において、「前記第一七四—八条ないし第一七四—一六条に定める調整の影響ある場合を除き、創設後なお行使されない選択権の総額については、つぎに定める会社資本の割合を超える数の株式の引受権は、これを与えることができない。一、〇〇〇万フランを超えない会社資本部分についてはその五パーセント。一、〇〇〇万フラン以上五、〇〇〇万フラン以下の会社資本部分については三パーセント、五、〇〇〇万フランを超えたる会社資本部分については一パーセント。」とし、同法第一七四—一八条においては、「同一の従業員に対して創設する株式の引受または買受の選択権の額は、選択権の承認の日にお

いて、かつ、すでに選択権を有する者がいる場合にはその選択権を考慮して、税務署に対して申告した経過暦年度の給与もしくは労働契約に定める選択権承認の日の最少報酬により評価することのできる年次給与の二倍、または、社会保障制度および家族手当制度の拠出金の最高額の決定につき採られた最高限度額の一〇倍のいずれをも超えることができない。」と定めている。

(13) Mercadal et al., op. cit., pp. 707-708; Marcel Hamiant, *La réforme des sociétés commerciales*, II, 1966, pp. 260-261.

(14) 本稿・早稲田法学四八巻一号一一一二頁参照。

(15) Hénard et Guyenot, op. cit., p. 138.

(16) Ripert par Roblot, op. cit., p. 718.

(17) Hénard et Guyenot, op. cit., p. 139.

(18) Ripert par Roblot, op. cit., p. 734.

(19) Hénard et Guyenot, op. cit., p. 144.

2 参加令と会社法との関係

企業に関する一般法が会社法だとすれば、参加令はいうまでもなく特別法に属する。参加令により会社法が一定の修正を受けた点については、すでに検討した。しかし、両者の関係には立法技術的にみて、きわめて重要な点で矛盾

が存する。⁽¹⁾

参加令第四条は、従業員参加の実施方式の一つとして、株式交付方式を定めているが、それには、準備金の資本組入 (incorporation de réserves au capital) による場合と、会社法第二七一条に定める条件にしがって企業があらかじめ行なった自己株式の買入 (rachat préalable effectué par entreprise elle-même) による場合とがある (同条一項一号)。後者、すなわち、自己株式取得による場合は上場会社に限定されており、他の大多数の非上場会社においては、会社法第二一七条により自己株式の取得を絶対的に禁止されている以上、増資による以外に従業員に対して株式を交付する方法はない。ところで、資本の増加 (augmentation du capital) は、株主および債権者の利益を保護するために厳格な規制に服している (会社法一七八条以下参照)。非上場会社が増資を行なうために認められた唯一の便宜は、最低券面額を一〇〇フランから一〇フランまでまで引下げることのできる小割株式に株式を分割することが認められた点である (会社法施行令二〇六条二項)。

では、増資は、どのような方法によればよいであろうか。参加令第四条の定める「準備金の資本組入」こそ、まさにその場合を予定した方法である。それゆえ、増資に必要な資金には、会社の準備金が充てられる。そして、この準備金は、「参加準備金」である必要はなく、すべての任意準備金 (réserves facultatives) を含むと解されている。⁽²⁾しかし、従業員参加のための増資が、本来株主に属すべき準備金の資本組入によって行なわれた場合には、参加準備金を取崩して資本に組入られた準備金の再積立が必要となるのであるから、結果的には、参加準備金の資本組入による場合と同じになってしまう。

(1) 株主の新株引受権との関係 通常、準備金、利益または額面超過額の資本組入によって行なう増資は、株主平等の原則を遵守し、かつ、株式の券面額の引上げ (élévation de la valeur nominale du titre) または株式の無償交付 (attribution d'actions gratuites) により、株主の権利にはいかなる変更をも生ぜしめないために、決議要件の緩和された通常総会の決議をもってたりる(会社法一八〇条二項⁽³⁾)。とりわけ、従業員の利益参加の実施方式として株式交付方式が選択された会社にあつては、参加協定期間中毎年、準備金の資本組入による増資が行なわれることになるであろう。そして、この場合、会社法は、株主総会が取締役会に対し、五年を限度として、一回ないし数回の資本増加の実施を授權することを認めていることから(同一八〇条三項、一八一一条一項参照)、かかる従業員に対する株式の交付手続を比較的円滑に進める途が開かれている。

そこで、第一の問題はこうである。参加準備金の資本組入による新株発行は、株主の優先引受権の排除 (suppression du droit préférentiel de souscription) となりはしないか。フランス会社法は、株主の新株引受権を法定しているが(一八三条)、参加令は結果としてこれを排除するにいたっている。すでに検討したように、通常の準備金の資本組入は、すべての株主に対する株式の券面額の引上げまたは株式の無償交付によって行なわれ、会社財産に対する株主の権利にはいささかの変動もない。これに対して、参加準備金の資本組入による新株の発行は、発行済株式総数の増加をもたらす結果として、会社の財産に対する旧株主の割合的地位に変動を生ぜしめることになる。すなわち、新株式は、旧株式と同じく、秘密または公然の、共同の準備金 (réserves communes, apparents ou occultes) に対する権利をもつことになるので、新株主は、通常の準備金の一部を横領 (appropriation) する結果となるが、そ

れを補償するための株式の価額の算定に問題がある。参加令施行令は、非上場株式について割当日における「取引推定価格」(valeur probable de négociation)と表現することにより(同令一五條二項)、株式の券面額プラス額面超過額(prime)による株式の評価替を定めて、この問題に一定の解答を用意している。

しかし、もしそうだとすれば、参加準備金の資本組入それ自体が、そもそも真に「準備金の資本組入」なのか否かが検討されなければならない。従業員という第三者に対する新株引受権の付与(その結果株主の新株引受権の排除)なのであれば、準備金の資本組入の場合に比して、手続的に加重された決議方法によらねばならず(会社法一八六條一項、一八〇條⁽⁴⁾)、また、準備金の資本組入なのであれば、市場価格(上場株式)または取引推定価格(非上場株式)による時価発行とされることの説明がつかない。それゆえ、従業員に対する株式交付について、会社法と参加令は一定の矛盾におちいつていると考えてよいであろう。⁽⁵⁾

(2) 参加準備金の資本組入の法的性質 では一体、参加準備金の資本組入の法的性質はどのように解してよいであろうか。参加準備金は「準備金」の名称が付せられているにもかかわらず、その法的性質は「会社の債務」であると考えられる。⁽⁶⁾たとえば、参加が税法上の利益を基礎として算定される結果(参加令二條二項)、会計上の利益の欠如もしくは不十分の場合ですらも計上しなければならぬ点、または参加協定不成立の場合に、預託口座に記入された金額には利息を付さなければならぬ点(参加令施行令二二條)などから、このことは明らかである。

このように参加準備金が、会社の債務(dette pour la société)であり、かつ、従業員の債権(droit de créance des salariés)を意味するとすれば、この権利の株式への転換(transformation de ce droit en actions)は、相

殺による払込 (libération d'actions de numéraire par compensation) または債権の現物出資 (apport en nature de la créance) のいずれか一方に該当するものといわねばならない。

(a) 相殺による払込と解する場合 相殺による払込をもって行なう新株の発行が従業員に対してなされる場合には、株主の新株引受権排除の手續がとられなければならない。すなわち、取締役会は、増資および新株引受権排除の提案理由、新株の割当を受ける者、割当を受ける各人の株式数、株式の発行価額およびその価額算定の基礎を特別総会に提出する報告書において開示し、会計監査役は、その採用された計算の基礎が正確かつ公正であるか否かに明らかにしなければならぬ(会社法一八六条、同施行令一五五条)。このようにして、フランス会社法は、株主保護の最終的判断を特別総会に委ねているが、その場合でも、金額が確定しかつ引受当時弁済期にある債権でなければ相殺できない(会社法一七八条一項)。ところが、参加準備金は、その金額が確定していることについては疑問がないが、原則としてその計上するときから五年を経過しないかぎり、弁済期が到来しない従業員の債権なのである(参加令六条参照)。もっとも、参加協定における特約をもってすれば、契約上の相殺も可能である。

(b) 債権の現物出資と解する場合 これに反して、参加準備金の資本組入による従業員に対する新株発行は、債権の現物出資と考えることができないであろうか。会社法は、この点につき、すくなくとも明文の規定をもたないが、その方法の利用を制限するいかなる規定をも有していない。⁽⁸⁾したがって、参加準備金の資本組入が債権の現物出資であると解した場合には、社長の請求にもとづいて裁判所が選任した出資検査役は、出資の価額および特別利益につきその評価を行ない、その報告書を株主の閲覧に供する手續が採られなければならない(会社法一九三条二項)。しかし、

参加準備金に関する出資検査役の評価は無駄な手数であり、それはたんなる計算の数学的証明にすぎない。⁽⁹⁾ もっとも、現物出資の場合には、金銭出資の場合と異なって未払込株金が存する場合においても新株発行が可能であるから(会社法一八二条一項参照)、従業員参加を株式交付方式によって実施するには適合した解釈ということもできよう。

そこで、問題は、参加準備金の資本組入の性質をどのように解するのが、より会社法に適合する解釈であるかという点にある。前述の二つの考え方は、いずれを採っても、結果的に株主の新株引受権の排除を導くが、新株引受権排除の手続的な特色は、株式の発行価額およびその価額算定の基礎を特別総会に開示し株主保護をはかる点にあるのである(会社法施行令一五五条参照)、相殺による払込と構成するのが会社法に適合した解釈であると思われる。⁽¹⁰⁾

しかし、問題はこれで終るわけではない。参加協定には、株式の価額または額面超過額の評価規定を設けて、右の問題の解決をはかることもできれば、参加協定にかかる規定を設けていない場合でも、専門家の鑑定によってこれを決定するために、専門家の選任方式について定めるといふ解決策を採ることもできる。⁽¹¹⁾ だが、資本増加のために新株の発行を行なうか否かの最終的判断は、いずれにせよ株主総会に委ねられているのである(会社法一八〇条一項参照)。したがって、企業利益に対する従業員参加を株式交付方式によって実現するためには、参加令と会社法との規制原理に一定の矛盾が存することは否定しえないように思われる。⁽¹²⁾

(1) 以下の叙述については、私は全面的に Jacques Bardou, L'attribution d'actions aux salariés au titre de la participation, Recueil Dalloz Sirey, 1969, chronique XXX, pp. 217 et suiv. に依拠している。

(2) Bardou, *ibid.*

- (3) 通常総会 (*assemblée générale ordinaire*) の決議要件は、議決権株式総数の四分の一以上の出席(ただし、第一回の召集の結果が定足数に達しない場合には、第二回の召集においては定足数の制限なし)をもって、出席株式数の多数決によるが(会社法一五五条)、特別総会 (*assemblée générale extraordinaire*) の決議要件は、第一回の召集においては議決権株式総数の二分の一以上の出席、第二回の召集においては四分の一以上の出席をもって、その三分の二の多数により決する(同法一五三条)。
- (4) 増資の決定は特別総会の専決事項であり(会社法一八〇条一項)、株主の新株引受権の排除についても特別総会の決議によらねばならない(同一八六条一項)。
- (5) Bardoul, *op. cit.*, pp. 217-218.
- (6) 本稿・早稲田法学四八巻一号四五頁参照。
- (7) Bardoul, *op. cit.*, p. 219.
- (8) Bardoul, *op. cit.*, p. 219, note (13); Mercadal et al., *op. cit.*, p. 73.
- (9) Bardoul, *op. cit.*, p. 219.
- (10) Bardoul, *ibid.*
- (11) Bardoul, *op. cit.*, pp. 219-220.
- (12) 参加準備金は会社の債務の一種であるので、当然のことながら、その資本組入が「株式の分割」と解される余地はない。

3 会社法原理におよぼす影響

すでに検討したごとく、参加令による会社法の修正は、比較的技術的な修正にとどまっております、また、参加令と会社法との関係における矛盾も、株主の新株引受権を法定しているフランス会社法にとっては重大な意味をもつとはいえず、それを否定する法制のもとでは、さほどの問題とはいえないのかもしれない⁽¹⁾。しかしながら、少なくとも以下の三点においては、今後の会社法の立法動向を見通すうえで、無視しえない点があるように考えられる。順次検討することにしてしよう。

(1) 従業員たる株主の創出 参加令は、会社(とりわけ株式会社)の組織および運営になんらの変革をもたらすものではなく、株主に属すべき利益の分配に若干の修正をほどこすにとどまっているにすぎない。しかしながら、時間の経過にしたがって会社が成長してゆく場合には、従業員に対する株式の交付も増加し、通常の場合に出現する少数株主ないし特殊株主と異なって、会社にとってより一層の配慮を要するであろう「緊密に結びついた特別の少数株主」の一群を創出することになることを認めないわけにはいかない⁽²⁾。このことは、転換社債の交付の場合についても同じである。

もっとも、従業員参加の実施方式における株式交付方式を採用する比率がきわめて低い実情を考慮すれば⁽³⁾、「従業員たる株主」(salariés-actionnaires)の出現は、株式会社における株主の通常の分布状況とそれほど異なるところは

なく、その意味では問題とすべきほどの意味はもたないのかもしれない。しかし、従業員の株式引受・買受選択権による場合をも含めて、従業員という名の特殊株主の一群が、今後、継続的かつ制度的に生みだされてくることは、会社の経営にとって一定の意味をもつことになるであろうとの予測を可能にする。すなわち、従業員株主は、一方において、とるにたりない利益の配当よりも自己の給与に関係する利益の処分についてより強い関心を有し一体として行動するであろうと推測されるし、⁽⁴⁾他方においては、たとえその持株比率は低くとも経営内容に通じている自己の立場を利して有効な監督機能の担い手となるであろうと考えられるからである。

(2) 従業員たる債権者の創出 右と同様に、債権付与方式ないし市場投資方式を採用した場合にも、継続的かつ制度的に「従業員たる債権者」という特殊な債権者を生みだしてゆくことになる。しかも、参加実施方式のほとんど大部分がこれに依っているのであるから、⁽⁵⁾このことのもつ意義は大きい。すなわち、一般的にいつて、フランス会社法のもとでの会社債権者の地位は比較的強化されており、⁽⁶⁾債権者は、減資の場合や合併の場合の異議申立権（二二六条、三二二―三条三項、三八一条二項）、損失または資本欠缺の場合の会社解散請求権（六八条、二四一条、七一条、裁判上の清算の請求権（四〇二条二項三号）を有するほか、計算書類の法定公報等による公示を会社に義務づけており（たとえば会社法施行令二九四条ないし二九六条）、特に後者は債権者保護をはかるための重要な機能を営んでいる。また、株式交付方式とともにあまり利用されない社債交付方式の場合には、社債権者団体の代表者は、株主に近い地位が与えられ、株主総会への出席権と計算書類の閲覧権を有している（会社法三〇二条）。⁽⁷⁾かくして、従業員は、債権者として、直接に会社の財務を監視し、また、企業委員会や投資共同資金監査委員会等を介して間接に監視機能を営むことがで

きるのである。

このように、本来株式会社法の予定していた会社におけ株主と債権者と従業員との明確な区別は、「株主と従業員」または「債権者と従業員」の資格の兼併が制度的に進められることにより、部分的に崩れようとしており、そうでないまでも、会社の経営に一定の影響をおよぼすことになった。すなわち、株式会社においては、「参加」によって、従業員は出資者たる株主と同一の情報開示請求権 (droit à l'information) を行使することができ、かつ、実質的には社員たる資格を取得して利益参加をなすことが可能となったと考えることができる。⁽⁸⁾

(3) 自己株取得の緩和と自己金融 参加令の立法政策的狙いが、企業の自己金融の強化による企業体質の強化改善にあることは、すでに検討した。⁽⁹⁾ ここでは、その点との関連で、自己株式取得禁止原則 (会社法二二七条) の緩和の傾向が注目される。

ところで、フランスにおいては、第二次大戦後、経済の成長率は年平均四ないし五パーセント、一定の産業については八パーセントに達したが、この間に、企業規模は三倍ないし五倍、業種によっては七倍に拡大された。この現象は、一定の会社または会社集団の規模を二倍ないし四倍とする企業再編成ないし企業集中によって惹起されたものであるという。⁽¹⁰⁾ そして、かかる企業集中は、主として資本参加 (株式取得) によって達成されるが、会社間の相互的資本参加 (株式相互保有) は経済的には間接的な自己株取得として、厳しく制限されている (会社法三五八条、三五九条⁽¹¹⁾)。しかるに、自己株式取得禁止原則が、従業員参加のために、きわめて厳格に制限された限度内においてであるとはいえず、一定限度緩和され、禁止原則自体が動揺している点は注目されるべきである (同法二二七一条)。

このような方向を極度に推し進めたのは、証券取引所における自己株式の取得を一般的に許容する会社法第二一七―二条（一九六七年九月二八日オールドナンズ第六七―八三六号により追加）である。この規定は、会社の合併ないし集中による企業再編成（regroupements）を効果的に進めるために、市場においてあらかじめ自己株式を取得し、支配権を取得する会社の株式との交換を容易にするために制定されたものである⁽¹²⁾。いわゆるストック・テンダー・オファーを可能とするためである⁽¹³⁾。こうした立法動向は、会社の社員（株主）構成をして次第に社員の法人化への方向へ進めることになり、フランスにおいても、日本におけると同様に、「もしかりに、株式会社が自社株式を自由に無制限に取得しうるとするならば、二十一世紀初頭までには、ほとんどの株式会社が、その唯一、最大の株主が自社であるという状態に達しているであろう⁽¹⁴⁾」との予測を成り立たしめるのではないかと思われる。しかも、この規定は、決して従業員参加と無関係ではない。すなわち、会社法第二一七―三条第三項（一九七〇年二月三十一日法律第七〇―一三三二号により改正）は、「自己株式の交付によって企業成長の成果に従業員を参加させる会社ならびに株式買受選択権に従業員に付与する会社は、第二一七―二条に定める条件にしたがって取得した株式の全部または一部をこの目的を達するために使用することができる。」として、従業員持株制度推進のための積極的利用を定めているのである⁽¹⁵⁾。

かくして、本来的には、株主による私的自治の領域として構想されていた株式会社の基本原理は、一方においては、法人株主の増大や従業員たる株主の創出によって、会社の機関構成における株主それ自体としての比重を低下し、他方においては、自己金融の強化によって、株主自体を会社から排除することにより、急速にその意義を失う契機を有するにいたったと考えることができるであろう。

- (1) このことは、逆に、株主の新株引受権の排除の根拠とすらなりうるのかもしれない。
- (2) Hémard et Guyenot, *op. cit.*, p. 146.
- (3) 本稿・早稲田法学四八巻二号五七頁参照。
- (4) そうした観点からすれば、一株一議決権主義のいわゆる資本多数決の原則自体が反省されなければならないであろう。この問題については、*David L. Ratner, The government of business corporations: Critical reflections on the rule "One Share, One Vote", 56 Cornell Law Review 1 (1970).* 以下、河本一郎・現代会社法(昭四七)二五七—二五八頁注(2)参照。
- (5) 本稿・早稲田法学四八巻二号五七—六四頁。
- (6) この問題については、*Centre montpelliérain du Droit de l'Entreprise, La protection des tiers dans le droit des sociétés, Rev. trim. dr. com., 1971, pp. 29 et suiv.* を参照。
- (7) この点については、かつて、リベールが、社債権者を企業の外におくのは不当であるとして、社債権者または少なくともその代表者を取締役の選任に参加させることや、企業の利益に参加させることを検討すべきであると述べたこと (Georges Ripert, *Aspects juridiques du Capitalisme moderne*, 1951, pp. 287-289. 豊崎光衛「リベールの企業法論」学習院大学政経学部研究年報一(一九五三)一六七—一六八頁参照)。¹最近では、一九六一年のニュー・ヨーク事業会社法第五一八条(c)項が、設立証書(基本定款)によって社債権者に議決権を付与することができる旨を定めていることが注目される(植村啓治郎「アメリカ法における社債権者の経営参加」とくに株主総会における議決権付与について」高田源清教授還暦記念論文集商法・経済法の諸問題(昭四七)九四頁以下参照)。
- (8) Petot-Fontaine, *op. cit.*, p. 604.

- (9) 本稿・早稲田法等四八巻一―二五―二六頁。
- (10) D. Walch, *Analyse de la structure d'un groupe français*, Association française des juristes d'entreprise et Centre de droit des affaires de Rennes, *Droit des groupes de sociétés : analyse—propositions*, 1972, p. 18.
- (11) この点については、さしあたり、奥島「会社の支配従属関係とフランス新会社法(中)」企業法研究一九六輯(昭和四六年九月号)三八―三七頁参照。
- (12) Poulhais, *op. cit.*, p. 30; Mercadal et al., *op. cit.*, p. 716. なお、本条は、ローマ条約五四条三項a号にょつて、ローマ経済共同体構成国間の会社法の調整のために設けられた規定であり、ドイツ株式法七一一条一項一号に相当する。
- (13) フランスにおける「株式公開買付」制度についての法制については、さしあたり、Gide-Loyrette-Nouel, *Les offres d'achat : Etude juridique des O. P. A et des O. P. E.*, 1971. を参照。
- (14) 宮崎・前掲書一九三―一九四頁。宮崎教授は、日本では、「最近、株式会社企業自体が、内部留保その他の手持ち資金の蓄積とともに、相互持合いないし吸収・合併等によって他の会社の株式を取得する傾向が顕著になり、株主の法人化が支配的になりつつある」とし、「このいわば「会社による所有と支配の統一」の方向」を極端に推し進めた場合を想定して述べられた理論仮設であり、フランスについて言及されたわけではない。しかし、この言葉は、先進資本主義諸国については、多かれ少なかれ妥当する面があると考えられる。
- (15) 河本教授によれば、「自己株式取得禁止緩和の問題は、ストック・オプションおよび従業員持株制度を商法上および税法上認めるかどうか、ということと切り離しては論じられない性質のものであるといわざるを得ない。」と断じられている(河本一郎「自己株式の取得禁止緩和論の背景とその根拠」商事法務研究五三五号(一九七〇)五頁)。

六 従業員参加の法的構成

1 企業における労働者の法的地位

フランスの参加令が、経営者にとっては、一筋の毛髪で頭上に吊るされた「ダモクレスの剣」(*épée de Damoclès*)として、警戒をよんだことは、⁽¹⁾企業における労働者(従業員)の地位をなによりも雄弁に物語っている。しかし、ドイツの共同決定制、アメリカのストック・プランの進展という過去半世紀の経験は、企業に対する従業員の参加がさまざまな問題を抱えながらも、企業の成功がしだいに資本と労働との利益の連帯性(*solidarité d'intérêts du capital et du travail*)に結びつくことを明らかにしてきており、かかる意味で、従業員の参加という社会改革は不可逆の方向であるといえよう。ただ問題は、そして最大かつ最終の問題は、かかる社会改革が必要なのはいかなる社会状況においてであるかという一点にある。そして、その判断は、法理論から導かれるというよりも、むしろ立法者の政策的判断として、したがって、政治的判断として下されるものといふべきであろう。⁽²⁾とはいえ、法理論上の検討がまったく必要ないというわけではないこともまた当然のことである。

(1) 労働者の地位に対する反省 かつて、リペールは、労働者の企業における地位を論じた際、次のごとく述べたことがある。すなわち、「資本主義体制は、利益分配の問題をかなり自由に自由に提起することをこれまで認めてはこなかった。企業という新しい概念は、この問題を避けて通ることのできないものとして提起するであろう。資本と労働

は、同じく企業の危険を負担している。なぜならば、企業が没落すれば、株主はその出資を失い、労働者はその職を失うからである。労働は賃金によって報われ、資本は利子の支払によって報われなければならない。企業主は、任用契約にもとづき、経費として報酬を受ける。残余の利益は、労働と資本とに帰属する」と。⁽³⁾これをやや極端に押し進めれば、会社法の法構成上では、労働者は、会社の経費として賃金という名目で利益の分配を受け取っており、ただ利益配当という形式での利益の分配を受けないというにすぎないのではないか、との疑問につきあたる。

このような考え方を前提とすれば、労働者の利益参加制度のもとでは、労働者の参加する利益は、経済的にも法律的にも、決して賃金(salaire)ではないという点が重要である。⁽⁴⁾なぜならば、参加令は、企業利益に対する出資者の利益配当請求権をまったく侵害しないという限度においてではあるにせよ、ともあれ、労働者に対して「企業利益の分配」という名目での利益の分配を法認するにいたったからである。そして、また、ドイツにおいては、共同決定法により、労働者の経営参加を認めてきていることは、その国特有の社会的背景を踏まえながらも、企業における労働者の地位についての反省がなされてきていることを示していると思われる。

(2) 会社企業における労働者の地位　これまでの考え方では、労働者は会社の経営に関与しえないし、また、その報酬は会社の利益とは無関係であるとされていた。⁽⁵⁾しかしながら、また逆に、出資者たる株主が会社資本に対して有する個人的権利(droit individuel)は、経営(direction)による侵害に対する資本の防衛という側面からのみ説明しようとして、出資者を経営から切断するいわゆる「所有と経営の分離」が説かれるにいたった。⁽⁶⁾

確かに、会社企業は、当初においては、本質的には資本の運用形態として認識され、労働は企業の外におかれてい

たというるであらう。しかしながら、フランスにおいても、労働は、しだいに、その固有の組織、とりわけ企業委員会制度によって企業内部に編入されてきているが、それでもまだ、ドイツの共同決定制度のごとき会社制度の改革にはいたっていない。ところで、会社企業 (entreprise sociale) は、その経済的側面においては、経営者の指揮のもとでの資本と労働による「生産単位」(unité de production) たる「企業」であり、その法律的側面においては、法人の債権債務の法律上の清算という経済活動をなす「代理人」(truchement) たる「会社」である。そして、「企業」と「会社」の一体性は、共通の目的である営利性に求められる。すなわち、これら二つの用語は、同一の実体を示しているにすぎない。⁽⁷⁾ そうだとすれば、会社企業における人的要素として、その内部に労働者を地位づけることは、立法政策上のみならず、理論上においても、決して不可能ではないであらう。

(1) Carteron, op. cit., p. 45.

(2) Carteron, op. cit., pp. 49-50. Horace の詩では、二千年以上も前で、「心を変えないかぎり、法律は変わらない」とある。⁹⁰

(3) Ripert, op. cit., pp. 315-316.

(4) Calais-Auloy et Rives-Lange, op. cit., p. 2.

(5) Yvonne Lambert-Faivre, L'entreprise et ses formes juridiques, Rev. trim. dr. com., 1968, p. 958.

(6) Ripert, op. cit., p. 286. めいじんは、リベールは、だからといって、労働者に利益の分配をなすのが立法政策上も望ましく主張しているわけではない。企業の利益は、むしろ労働者の生活条件の改善のために使われるべきであるとする (Ripert, op. cit., p. 316)。なお、「企業概念」や「所有と経営の分離」については、論ずべき点が多いが、主題との関係で必要な限

度にとどめ、これ以上論ずることをしない。

(7) Lambert-Faivre, op. cit., p. 974. したがって、株式会社は、「企業を組織する技術」と考えらるる (Jean Paillasson, La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise, 1967, pp. 62 et suiv. 参照)。

2 従業員参加の立法政策的構成

労働者を企業内部に位置づけることが理論上可能であるとしても、立法政策上においてそれがただちに望ましいということにはならない。たとえば、労働者の企業参加を、労働者たる地位にもとづく参加として構成するか、労働者株主たる地位にもとづく参加として構成すべきか、立法政策として、しかく容易に判断できる問題ではない。⁽¹⁾しかし、参加令を中心として論ずる本稿では、当然のことながら、労働者たる地位にもとづく参加として、その立法政策的構成を考えることにしよう。

ところで、労働者の企業参加には、いわゆる「利益参加」と「経営参加」の二側面がある。前者を代表するものがフランスの参加令であり、後者を代表するものがドイツの共同決定法である。ここでは、ブロックレネにしたがって、⁽²⁾「所有の社会化」と「経営の社会化」という観点から検討することにする。前者は主として利益参加に関連し、後者は主として経営参加に関連する。

(1) 企業所有の社会化 現代資本主義経済のもとにおいては、財産権が一定の修正をうけ、いわゆる「財産におけ

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (3完)

る所有と管理の分離⁽³⁾、さらには、「企業における所有と経営の分離⁽⁴⁾」現象が一般化してきているが、それでもなお、財産所有または企業所有のもつ意味は、いさかも減じてはいない。否、経済構造的にはむしろ、その重要性は逆に高まっているとさえいえる。なぜならば、観念的な所有を前提にするからこそ、「契約を媒介として運動する私的所有権」である「資本」⁽⁵⁾の人格化としての「企業」が成立し、企業による企業所有が進行するにつれて、いわば「資本の法人格化」が進展することになったからである。⁽⁶⁾

そうした背景において、株式会社における「社会化」ないし「所有の社会化」は、それが、たとえ資本の規範的現象形態としての株式会社に対する社会的な制約を意味するとしても、「私的所有が資本としての価値増殖機能を貫徹するための止むをえざる自己制約として展開する『社会化』は、具体的には、まさに私的所有者の自由にもとづく競争の原理によって、したがっていわば個人法的原理によって、大所有が小所有を圧倒し征服するという過程をつうじて実現される⁽⁷⁾」という論理構造を前提として理解されなければならないことは、これを否定することができないように思われる。それゆえ、かかる理解のもとにおいては、従業員参加の社会政策的意義は、すでに理論的にも、かなり明確な限界性を有するものであることが理解される。

しかしながら、資本主義経済体制を前提とするかぎり、従業員参加の限界性が明確であるとしても、それはただちにその否定的評価に直結するものではない。すなわち、社会政策には、それ自体の限界性は当然の前提となっているのであり、問題は、従業員参加が社会政策的意義をもちうるか否かにある。そして、従業員の参加は、それが経営参加であれ利益参加であれ、すくなくとも「所有の社会化」の方向にあることを否定しえない。もちろん、企業の公有

化ないし国有化という窮極的な社会化の方向が、競争政策との関連で、どの程度望ましい選択であるかについては、それ自体重要な問題である。⁽⁸⁾しかし、もし従業員参加制度に一定の社会政策的意義を認めるとすれば、たとえそれが経済政策的意義により高い比重をおくものであるとしても、立法政策的観点からはその評価を否定し去るべきではあるまい。もともと、「株主の要求は、自分の投資にもとづいて適正な報酬を受け取ることに限られるべきであり、この報酬は危険と適当な情況とを勘案して取締役が決定する」のであり、したがって、「原則として、株主の金銭的な報酬は、投資の危険と費用とを超えるべきではない」と考えることができるのである。⁽⁹⁾そうだとすれば、そこに、従業員参加（とりわけ利益参加）を可能とする立法政策を展開するための基礎が存在するといえるであらう。

かくして、フランスにおける従業員の企業利益に対する参加制度は、きわめて限定された範囲においてはあがあるが、従業員に対して出資者たる地位を実質的に法認することにより、所有の社会化をはかったものと考えることができよう。しかも、ここで注目すべき点は、この制度が、労働者参加株式会社におけるように、労働者に対して労働株を与えることにより、資本株を有する出資者と同一の地位を与えるという構成をとるものでもなければ、従業員持株制度を推進することにより、労働者に出資者の地位を兼併させる構成によるものでもなく、部分的にはそれらを含みつつも、端的に、労働者が労働者たる地位において企業利益に参加することを認めたものであって、その限度において、労働者に企業の構成員たる地位を認めたことである。その意味では、所有の社会化の方向に、たんなる「所有と経営の分離」という段階または「公有化ないし国有化」という段階とは異なる、その中間的段階ともいべき新しい展望を開くものとして、注目されるのである。⁽¹⁰⁾

(2) 企業経営の社会化 フランスにおいても、企業委員会制度は経営の社会化の一つの段階を画するものであったが、従業員参加制度は、それをさらに一歩進めるものであると考えることができよう。すなわち、従業員参加協定の締結方式の圧倒的多数が企業委員会を介して行なわれることから知れるように(参加令一〇条三号)⁽¹¹⁾、企業委員会⁽¹¹⁾は、その任務を拡大するとともに、経営に対する関与権を実質的に強化することになった。なぜならば、利益参加制度は、企業の利益算定の基礎を労働者に対して開示しなければならぬのであるから(参加令二四条以下)、その限度において、労働者の経営に対するコントロールが拡大されることになると考えられるのである。

こうした企業内容の開示主義は、「明るいところでは悪いことはなされないものである」との思想に立脚するものであり、「経営者をコントロールするだけの大株主のいなくなった現代の大株式会社経営者を有効にコントロールする手段」として発展せしめられてきたものである。⁽¹²⁾このような開示主義の方向は、監査から開示へ、さらに、出資者または投資者に対する開示から従業員に対する開示へ、開示対象の人的範囲を拡大するとともに、「社会監査制度」として、会社活動の社会的影響に対する監査へとその監査対象を拡大すべきであるとの提案すらなされる段階にいたっている。⁽¹³⁾企業(とりわけ大企業)に対するコントロールは、もはや、出資者の私的自治によっては十分に確保しえないとの認識が一般化してきたからにはかならない。それゆえ、フランスの従業員参加制度も労働者による間接的な企業のコントロールの手段として、その限度で、経営の社会化を実現する制度として、立法政策上一定の評価を与えることができる。

しかし、経営の社会化を労働者の直接的なコントロールによって実現しようとするドイツの共同決定法は、フラン

スの利益参加制度に比して、経営の社会化をより徹底するものである。すなわち、ともかくも、それは、「階層的社会において最も必要とされてきた労働者と経営者との間の意思の疎通の道を開いた」と評されているのである。⁽¹⁴⁾しかし、それだからといって、ドイツの共同決定制度がフランスの利益参加制度に比して、立法政策的により望ましい制度であるということにはかならずしもならない。確かに、共同決定制度は、「経営者の不正を防ぎ、かつ、労働者と経営者の対立を減少させる点では一定の積極的な効果をもっている」⁽¹⁵⁾が、他方、この制度はそれ特有の危険をばらんでおり、「公衆と従業員を会社内部の会議体に入れることによって、会議体内部の利害の対立とその解決を公衆の眼から遮蔽する傾向をもつ」⁽¹⁶⁾からである。

かくして、立法政策的観点からすれば、従業員参加による「経営の社会化」は、一方では、従業員の経営参加による直接的コントロールをはかるとともに、他方では、情報開示の強化による間接的コントロールを組み合わせてゆることが必要だと思われる。そして、さらにいえば、従業員参加制度の実効性は、「所有の社会化」をはかるために、従業員に企業の構成員たる地位を認める方向と、「経営の社会化」をはかるために、従業員の経営参加を認める方向との、優れてダイナミックな構成の中においてのみ、真にその実質的保障を見出すであろう。

(1) 菱田政宏「従業員の株式保有(二)」関西大学法学論集二二巻六号(昭四七)五四頁以下参照。菱田教授は、「従業員株式保有が、現実に資本主義経済の中核的機能を果している株式会社経営・支配の民主化とその社会性改良に、少しでも役立つとすれば、その機能は無視できない。資本参加を伴わない労働者の企業参加を認めるとしても、これは労働者の株式保有と相反する原理ではなく、また、資本主義体制の下における株式会社企業の特質上、資本参加を伴わない単なる経営参

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(3完)

加には、自らその限界があるのを考えるとき、従業員の株式保有の問題の重要性は少なくないであろう。」と論じられている(前掲論文六四頁)。

- (2) Bloch-Lainé, op. cit., p. 41.
- (3) 四宮和夫・信託の研究(昭四〇)一四五頁以下および二一〇頁、於保不二雄・財産管理権論序説(昭二九)五頁参照。
- (4) Adolf A. Berle and Gardiner C. Means, *The modern corporation and private property*, revised ed., 1967. が代表的なものである。とりわけ、その九一〇頁参照。なお、大隅健一郎・株式会社法変遷論(昭二八)一四六頁以下。
- (5) 川島武宜・所有権法の理論(昭二四)三二四頁。
- (6) 宮崎教授によれば、「『資本の人格化』を否定しようとする『経営者支配』説は、『法人の人格化』としての『会社人』
『経営者を前面に押し出したが、その見解には一つの大きな事実の見落しがあるということになる。その事実というのは、すなわち、経営者が忠誠をもちかう法人があくまでも私的法人(『株式会社』)である以上、とくに巨額な内部留保の累積、手持ち余剰現金の増大化傾向とともに、それ自身、他の会社の所有・支配を企図する資本としての行動をとらないはずはないし、また『会社人』である経営者にはそれを否定する力がないという点である。バーリー・ミーンズは、個人所有の分散を『資本の非人格化』と押え、他方において、『法人の人格化』としての『経営者支配』の成立を想定したのであるが、『法人の人格化』の論理のなかに、法人自身が株主化する可能性を完全に見落してしまう欠陥をはらんでいたように思われる。』戦後日本の現実は、すでに見た如く会社による会社所有が支配的であり、いわば『資本の法人人格化』が進展し、それとならんで『法人の人格化』(会社の前進のために献身する『会社人』)としての『経営者によるビジネス・リーダーシップ』が確立しつつあるといつてよいだろう。この動きを多少シェーマティックに表現すると、個人による所有と支配の統一から個人所有の分散と『経営者支配』を経て、『会社による所有と支配の統一』の方向に進んでいるということができるかもしれ

ない。この傾向は、アメリカでもイギリスでもみられる最近の動きであるが（機関投資家の比重の増大、多国籍企業の一一般化、コングロマリットの形成等々）、とりわけ財閥解体後の日本のビッグビジネスに顕著な傾向である」（宮崎・前掲書六八一―六九頁）とされているが、フランスも例外ではなからう。また、「資本の法人格化」という事態は、川島教授のいう「所有権のn乗の型態」である（川島・前掲書三四四頁以下参照）。

(7) 富山康吉「株式会社における『社会化』の意味」現代資本主義と法の理論（一九六九）一六三頁。

(8) この点については、富山教授が、「経済法全体として、競争秩序か社会化か、あるいは競争か計画かの二者択一的であれというのも適切でない。各種の政策と法とが、いかに立体的に組み合わされるかが問題である。」と述べられているのが示唆的である（富山康吉「独占禁止法の位置―経済秩序と独禁法―」企業法研究一七〇輯（昭四四）八頁）。

(9) ジョージ・ゴイダー（喜多丁祐訳）・第三の企業体制―大企業の社会的責任―（一九六三）一三三頁。

(10) もつとも、フランスにおける従業員の利益参加制度については、評価は非常に異なる。たとえば、稲本教授は、「その実質は、一種の強制社内預金であり、労働者の賃上げ要求をそらし、企業意識を助長するとともに、企業の資本充実をはかり、企業にたいする特別免税措置を拡大し、一般株主の利益を一定の範囲で制約することをねらいとしたもの」であるとされ（稲本洋之助「フランスにおける先進的民主主義論」現代と思想第四号（一九七一）二九一頁）、また、山口教授によれば、「たしかに、それは、企業参加思想に馴染みの薄く、かつ経験の乏しい国々のひとびとの眼には、あるいは企業構造についてのかなり激しい変革の要素を含むものと映じ、あるいは逆に、多分に政治的配慮に彩られ、社会変革については実効性のもつた薄きものと見られ勝ちであった。しかし、長い歴史的経験を通して徐々に人心に浸透し、憲法的宣言にまで高められ、確立した一つの伝統的思想として『企業参加思想』を形成するにいたったフランス人にとっては、それは企業構造改革についての一つの新たな中庸的思想の技術的表現である。とられた措置の、穏健な、しかし着実な社会進化の方式としての

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（3完）

一四一（二四一）

意義が理解されたとき、広汎な政治的・社会的支持勢力をその政策の周囲に構成することになった。「いいかえれば、新しい企業構造とそのため法の建設を目指すこの政策的指向は、フランス社会にとってはもはや後戻りを許さぬ性格のものである」とされる(山口俊夫「最近のフランスにおける労働者の企業利益参加制度」法学協会雑誌九〇巻四号(一九七三)六一二—六一三頁)。

- (11) 本稿・早稲田法学四八巻二号五三頁参照。
- (12) 河本一郎・現代会社法(昭四七)五三頁。
- (13) ヨイダー・前掲書一三八頁以下参照。
- (14) Vagts, op. cit., p. 76 (矢沢訳・前掲書七六頁)。もっとも、共同決定は、実際には、「当該企業における賃金、労働条件、特別給与、就業の保障というような目的」を達成するために行使されている傾向がある(Vagts, op. cit., p. 73)。
- (15) Vagts, op. cit., p. 87. (矢沢訳・前掲書三七頁)。
- (16) Vagts, op. cit., p. 88. (矢沢訳・前掲書三八頁)。

3 労働者参加とヨーロッパ共同体

以上をもって、本稿は、従業員参加についての検討をひとまず終えるのであるが、この問題が一定の立場ないし観点からのみ現代会社法の重要な課題とされるのではないことを、ヨーロッパ共同体における新たな立法動向を示すことによって、明らかにしておきたい。すなわち、企業に対する労働者の参加は、いまや、その可否を論じるべき段階

ではなく、まさに、会社法それ自体の改革として、その立法化が現実の日程に上っている段階に到達していることを認識すべきである。⁽¹⁾

一九五七年、ヨーロッパ経済共同体を設立するいわゆるローマ条約は、その第五四条三項(g)号において、「第五八条後段にいう会社が、その社員および第三者の利益を擁護するために加盟国において要求される保証を、必要な程度に、かつ、その保証を平等にするため、調整すること」を理事会および委員会の任務とし、以後、加盟諸国間の会社法の調整のための努力が続けられてきたが、⁽²⁾一九七〇年にいたり、共同体委員会は、「ヨーロッパ株式会社法の制定に関する理事会規則案(ヨーロッパ共同体委員会により一九七〇年六月三〇日に理事会に対して提出された一九七〇年六月二四日の規則案)」⁽³⁾を発表した。これは、いうまでもなく、いまだ「法案」の段階であるにすぎないが、近い将来実現の可能性が強いばかりでなく、拡大ヨーロッパ共同体に加盟している国々への会社立法に強い影響をおよぼすものとして、無視することのできない存在であるといわねばならない。とりわけ、本稿との関連からすれば、第五章「ヨーロッパ株式会社法における労働者代表」(La représentation des travailleurs dans la sociétés anonymes européennes)は、全文二八二条中四八条(第一〇〇条ないし第一四七条)を占め、従来、会社法体系外に位置づけられていた労働者を、積極的に体系内にとりこもうと試みる意欲的立法案と評さねばならないであろう。

ところで、ヨーロッパ株式会社(Societas Europaea)における労働者の参加は、いかなる構成を採っているであろうか。結論を先にいえば、経営参加ないし共同決定制的な構成であると考えてよい。ただ、以下で検討するように、監査役会へ労働者が出席することだけでは、監査役会自体が業務執行機関でないことから、厳密には共同決定(Con-

gestion)とはいえない⁽⁴⁾。その意味では、徹底的ないし妥協的な立法案と評することもできるであろう⁽⁵⁾。

(1) ヨーロッパ企業委員会 企業委員会制度は、ある意味では、加盟国間でほぼ共通している参加制度といえる(ヨーロッパ会社法案一〇二条参照⁽⁶⁾)。しかも、ヨーロッパ株式会社は、各加盟国の国内法にもとづいて設立された既存の株式会社によって設立されるのであるから(同二条参照⁽⁷⁾)、この制度の導入は比較的容易であると考えることができるであろう。したがって、本法案は、まず、ヨーロッパ株式会社の事業所 (établissements) に、ヨーロッパ(型)企業委員会 (comité européen d'entreprise) の設置を義務づけた(同一〇〇条)。また、ヨーロッパ株式会社は、合併、持株会社の設立または共同子会社の設立によって設立されるものであることから容易に理解されるように、企業集団ないし結合企業に属する会社であるのがむしろ通常であろうから、結合企業の支配企業がヨーロッパ株式会社である場合には、結合企業委員会 (comité d'entreprise du groupe) を設置しなければならない(同一三〇条)。

すなわち、ヨーロッパ企業委員会の構成員たる労働者代表は、ヨーロッパ株式会社の各事業所の労働者によって選出され(同一〇三条一項)、その人数は、各事業所の労働者二〇〇人以上九九九人以下について労働者代表二人、一、〇〇〇人以上二、九九九人以下三人、三、〇〇〇人以上四、九九九人以下四人、五、〇〇〇人以上の場合には五、〇〇〇人増えるごとに一人の追加とされ(同一〇五条)、その任期は二年である(同一〇七条一項)。また、結合企業の企業委員会の構成員たる労働者代表は、各企業におけるヨーロッパ企業委員会またはこれがない場合には国内法上の代表機関(同一〇二条に定める企業委員会)とし(同一三一条)、その人数は、各企業の労働者一、〇〇〇人未満について代表者一人、一、〇〇〇人以上四、九九九人以下二人、五、〇〇〇人以上九、九九九人以下三人、一〇、〇〇〇人以上一九、

九九九人以下四人、以下、一〇、〇〇〇人増すごとに一人を追加して、各企業の労働者の代表機関（一般には企業委員会）から選出する（二三二条）。

ところで、かかる企業委員会のもっとも主要な任務は、次の二点である。まず第一に、企業委員会は、取締役会（*directoire*）との合同の会議により、労働者のために企業の取引についての情報を入手することができること（同一二〇条参照）、第二に、企業委員会は、会社業務の運営につき、自己の意見を述べることができること（同一三三―二五五条参照）である。⁽⁸⁾ 第一の場合には、企業委員会は、取締役会から年次計算書類の提出を受け、いつでも、いかなる問題についても、取締役会に対し、補足的な情報開示を請求することができる。第二の場合には、企業委員会は、従業員にとって利益となる以外の問題に関する意見の提出については、その権利を制限されており、労働者代表と取締役との間で、永続的かつ稔り豊かな対話の樹立が期されているのである（同一二二条参照）。もっとも、両者の間の意見の衝突を排除しえない場合に備え、仲裁手続（*procédure d'arbitrage*）を設けている（同一二八条、二九条）。また、企業委員会の構成員は、その職務上知りえた企業または業務の秘密につき、秘密保持義務を負う（同一一四条）。

(2) 監査役会の労働者代表 ヨーロッパ株式会社の監査役会（*conseil de surveillance*）は、⁽⁹⁾ 通常、株主総会が選任する監査役二人につき労働者代表たる監査役一人でもって構成する。この場合、労働者代表たる監査役の人数については、国内法との関係からにせよ、労働者の過半数の請求によるものであるにせよ、定款により、その最高限を制限することができる（同一三七条一項）。また、労働者がその三分の二の多数で決議したときは、監査役会に対する労働者代表の派遣を中止することができる（同一三八条一項）。

このような監査役会の労働者代表は、国内法にもとづく労働者の代表機関の構成員中から選出されるが、その選挙方法は、ヨーロッパ企業委員会のそれとは異なる。すなわち、選挙は名簿にもとづく投票によって行なうが、それは、もともと人数の少ない事業所の労働者がもともと人数の多い事業所の労働者を票決で負かすことのないようにとの配慮による⁽¹⁰⁾。また、この場合には、労働者の国籍についても考慮しなければならない（同一三九条参照）。この選挙の管理は、国内法にもとづく労働者の代表機関の構成員によって組織される選挙管理委員会が行なう（同一四三条）。

監査役会内部においては、労働者代表は、株主代表と同一の地位を有し、また、解雇（licencement）に関し、ヨーロッパ企業委員会の構成員と同一の保護が与えられている（同一四五条）。しかし、監査役会の労働者代表は、この者が属する労働者の代表機関の決定および指令には拘束されない（同一三九条一項）。

(3) ヨーロッパ株式会社の労働協約 ヨーロッパ株式会社の労働者に適用される一定の労働条件を規整するために、定款によって、ヨーロッパ株式会社とその事業所における代表的労働組合との間で、労働協約（conventions collectives）を締結することができる（同一四六条）。この協約が締結された場合においては、協約中の労働条件は、直接かつ義務的に、この労働協約に署名した労働組合の組合員たるヨーロッパ株式会社のすべての労働者に対して適用される。しかし、この労働協約が直接に適用されない労働者と締結した労働契約においては、この者に適用されるべき労働条件が労働協約に定めるものであることを約定することができる（同一四七条）。

(1) 従業員参加の中の共同決定制について、会社法的観点から検討したものとしては、前掲のヴァッツ（Vatts）の論文のほか、服部栄三「共同決定権とドイツ法」株式の本質と会社の能力（昭三九）二七二頁以下があり、また、この観点からすれ

ば、竹内昭夫＝龍田節・教材会社法(上)(一九七二)一八五―一九八頁が西ドイツの共同決定制について扱っているのが注目される。

- (2) Karl Gleichmann et Thierry Cathala, Le statut des sociétés anonymes européennes selon la proposition de la Commission des Communautés européennes, Revue des sociétés, 1972, pp. 9 et suiv. が詳しい。
- (3) Texte de la proposition d'un règlement du conseil portant statut des sociétés anonymes européennes (proposition du 24 juin 1970 présentée au Conseil le 30 juin 1970 par la Commission des Communautés européennes). 以下「ヨーロッパ株式会社法案」と略す(資料5)。その全文は「Revue des sociétés, 1972, pp. 73 et suiv.」に掲載されている。
- (4) Gleichmann et Cathala, op. cit., p. 61.
- (5) ヨーロッパ株式会社法の立法化には、当然のことながら、第一に、その規制は中庸をえていなければならないこと、第二に、それは実行可能なものでなければならぬこと、第三に、それは政治的に受容られるものでなければならないこと、と三つの制約があるからである(Gleichmann et Cathala, op. cit., pp. 60-61)。
- (6) ヨーロッパ会社法案第一〇二条は、旧加盟六カ国の企業委員会制度の一覧表となっている。すなわち、本条は「次に掲げる機関は、その国の事業所について、本章第一節にいう労働者の代表機関とする。――ドイツ連邦共和国においては、一九五二年一〇月一日の法律によって創設された企業委員会(die Betriebsräte)――ヘルギーにおいては、一九四八年九月二〇日の法律によって創設された企業委員会(de ondernemingsraden, les conseils d'entreprise)――フランスにおいては、一九四五年二月二二日のオルドナンスによって創設された企業委員会(les comités d'entreprise)――イタリアにおいては、一九六六年四月一八日に労働協約にもとづく企業内委員会(Le commissioni interne d'azienda)――ルクセン企業利益に対する従業員「参加」の法的構成(3完)

ブルグにおいては、一九六二年一月二〇日の法律によって創設された主要な労働者代表 (les délégations ouvrières principales) および一九六二年四月二〇日の法律によって創設された従業員代表 (les délégations d'employés) —— オランダにおいては、一九五〇年五月四日の法律によって創設された企業委員会 (les ondernemingsraden)。⁴³⁾と定めてゐる。

- (7) ヨーロッパ会社法案は、その第二条において、「加盟国の法にしたがつて設立され、かつ、異なった国の法制にしたがつ、少なくとも二以上の株式会社は、合併、持株会社の設立または共同子会社の設立によつて、ヨーロッパ株式会社を設立することができぬ」とし、さらに、その第三条により、「1. 既存のヨーロッパ株式会社は、他のヨーロッパ株式会社または加盟国の法にしたがつて設立された株式会社と、合併、持株会社の設立または共同子会社の設立によつて、自らヨーロッパ株式会社を設立することができる。2. ヨーロッパ株式会社は、ヨーロッパ株式会社形態で子会社を設立することができる。」としてゐる。

(8) Gleichmann et Cathala, op. cit., pp. 62-63.

- (9) この監査役会は、諮問と監査を二つの任務としており、株主總會と取締役会との間に位して、事実上、その双方の職務に關与する。フランス会社法にいう新型経営機構のもとでの監査役会にはほ相當する (Gleichmann et Cathala, op. cit., p. 43)。なお、「ドイツ株式法の監査役 (九五条、九六条) を参照。

(10) Gleichmann et Cathala, op. cit., p. 64.

七 結 語

フランスにおける企業利益に対する従業員参加の試みは、企業の労働力の提供者たる従業員が、利益参加という限

定された形態においてであるとはいえ、企業の実質的構成員たる地位を法的に認知されたという点で注目されるものであった。すなわち、資本主義経済体制のもとにおいては、かかる事態を法が予定していなかっただけに、この試みが投じた影響は決して少なくないと考えられるのである。

先進資本主義諸国では、もちろんわが国を含めて、現在、上場会社を中心とする大企業において、その巨額な内部留保の累積を背景に、法人株主ないし機関株主の増加傾向が顕著であり、会社による会社所有ならびに会社による所有と経営の統一化の方向への急速な展開が看取される。こうした事態に加えて、従業員持株制度または従業員の株式引受・買受選択権等を含む広義の参加制度の推進にもとづく自己金融の強化傾向を考慮に入れると、現代の会社構造の基本的な変革のもとでは、もはや、自然人の財産権と法人（会社）の財産権とは、財産権という同一の人権概念（憲法二九条参照）では包摂できないのではないか、との理論上の認識に到達せざるをえないように思われる。⁽¹⁾そして、この認識に誤まりがないとするならば、会社が出資者の私的自治の領域たる本来の意味は失われてしまうことになるであろう。⁽²⁾

他方、会社法の構成上においても、従業員の利益参加を出資者のそれと区別すべき明白な根拠を見いださえず、従業員はたんに利益配当という形式での利益の分配を受けえないというにとどまる。⁽³⁾ それゆえ、従業員の利益参加制度が、実質的には、たとえその賃金源資の操作にすぎないものであるとしても、企業の従業員に対する社会政策的見地よりする配慮、さらには、経済政策的見地よりする考慮によって、企業構成員の範囲を実質的にその従業員にまで拡大するフランスの立法政策の方向は、資本に対する人間の復権の方向として、一定の評価を与えることが可能であろう。

また、この場合、企業概念を実定法上においても積極的に通用して来るフランス法の方向は、社会政策的観点および経済政策的観点を実定法上直接に具体化することを可能にし、容易にするように思われる。⁽⁴⁾

かくして、企業利益に対する従業員参加は、税法、財政法、行政法、労働法、会社法などに関連するとともに、これら個別実定法の枠を超えた公法と私法の交錯領域の問題として展開する。それゆえ、現在、この問題は、企業の社会的統制策およびその体質強化策と従業員の財産形成策との立体的ダイナミックスの中に位置づけ、企業の構造変革の構想を、企業をめぐるトータルな法的諸関係との関連で検討すべき段階が到来しているということができよう。ヨーロッパ会社法案は、その当否は別としても、まさにその一つの試みないし方向を示すものである。

(1) 企業の財産権は、もはや、実定法上という「所有権」の範疇ではとらえきれないというべきであり（富山・現代資本主義と法の理論三頁以下参照）、いわゆる「所有権のn乗」ないし「資本所有権」は、むしろ所有権ではないというべきではなからうか。なお、奥島「コンピニートにおける企業結合と株式会社法」法律時報一九七二年一〇月号二九頁参照。

(2) たとえば、私的自治の原則は、立法上においても次第に弛緩する傾向を示しており、小規模の株式会社として構想された有限会社では、議決権に関して、定款による一定の制限が許容されており（有限会社法三九条参照）、また、最近の例では、アメリカにおいて、株主総会開催を不用とする立法例などもみられる（浜田道代「株主総会開催を不用とする最近のアメリカの立法」商事法務六〇五号（昭和四七年八月二五日後）二頁以下参照）。

(3) 従業員の賃金は、いうまでもないことながら、企業の「経費」として処理される。

(4) フランスにおいて、企業概念を最初に実定法上導入したのが労働法であったことは（一九二八年七月一八日法による労働法典第一卷二三条八項）、その意味では、偶然ではない。ちなみに、この有名な規定は、「使用者の法律上の地位に変更が生

する場合、とくに相続、売却、合併、資本の移転、会社設立等の場合には、変更当日に効力を有していたすべての労働契約は、新企業主と当該企業の従業員との間に存続する。」と定めている。見方によっては、労働法もまた、会社法と同じく、企業の組織に関する法律上の技術 (techniques juridiques de l'organisation de l'entreprise) を提供するものである (Paulusseau, op. cit., p. 112.)。

〔資料 5〕 ヨーロッパ株式会社法案

ヨーロッパ株式会社法の制定に関する理事会規則案 (ヨーロッパ共同体委員会により一九七〇年六月三〇日に理事会に対して提出された一九七〇年六月二四日の規則案) (試訳)

第五章 ヨーロッパ株式会社の労働者代表

第一節 ヨーロッパ企業委員会

第一款 総則

第一〇〇条 加盟数カ国に事業所を有するすべてのヨーロッパ株式会社において、ヨーロッパ企業委員会を設置しなければならない
企業利益に対する従業員「参加」の法的構成 (3完)

い。

第二〇一条 本法に別段の定めがないかぎり、国内法によってヨーロッパ株式会社の事業所に設置された労働者の代表機関は、国内法にしたがって付与された権限および権能を有するものとする。

第二〇二条 次に掲げる機関は、その国の事業所について、本章第一節にいう労働者の代表機関とする。

——ドイツ連邦共和国においては、一九五二年一月十一日の法律によって創設された企業委員会 (die Betriebsräte)'

——ベルギーにおいては、一九四八年九月二〇日の法律によって創設された企業委員会 (de ondernemingsraden, les conseils d'entreprise)'

——フランスにおいては、一九四五年二月二日のオルドナンスによって創設された企業委員会 (les comités d'entreprise)'

——イタリアにおいては、一九六六年四月一八日の労働協約にもとづく企業内委員会 (le commissioni interne d'azienda)'

——ルクセンブルグにおいては、一九六二年一月二〇日の法律によって創設された主要な労働者代表 (les délégations ouvrières principales) および一九六二年四月二〇日の法律によって創設された従業員代表 (les délégations d'employés)'

——オランダにおいては、一九五〇年五月四日の法律によって創設された企業委員会 (les ondernemingsraden)。

第二款 構成および選挙

第一〇三条 1. ヨーロッパ企業委員会の構成員は、ヨーロッパ株式会社の各事業所の労働者により、これを選挙する。

2. 加盟数カ国に事業所をもつヨーロッパ株式会社の全財産が他のヨーロッパ株式会社に移転される場合においては、被吸収会社であるヨーロッパ株式会社のヨーロッパ企業委員会の構成員は、吸収会社であるヨーロッパ株式会社のヨーロッパ企業委員会の構成員となる。

3. 国内法にもとづく会社または加盟国のうちの一国のみに事業所を有しているにすぎないヨーロッパ株式会社の全財産がヨーロッパ株式会社に移転される場合においては、吸収会社であるヨーロッパ株式会社のヨーロッパ企業委員会は、被吸収会社の労働者の代表機関が選任する構成員を加えるためにこれを拡大しなければならない。

第一〇四条 ヨーロッパ企業委員会に対する労働者を代表すべき構成員の選挙は、第一〇二条に定める労働者の代表機関の労働者たる構成員の選挙に適用される規定にしたがってこれを行なわなければならない。

第一〇五条 ヨーロッパ株式会社の各事業所においては、ヨーロッパ企業委員会に対して次のごとく労働者の代表者を選挙しなければならない。

—労働者二〇〇人以上九九九人以下について、代表者二人、

—労働者一、〇〇〇人以上二、九九九人以下について、代表者三人、

—労働者三、〇〇〇人以上四、九九九人以下について、代表者四人、

—労働者五、〇〇〇人以上については、五、〇〇〇人増加することに、代表者一人を追加。

追加すべき構成員に当る人数は、これを選挙しなければならない。

第一〇六条 投票は、ヨーロッパ株式会社の設立後二ヵ月内に、これを行なわなければならない。

第三款 任期

第一〇七条 1. ヨーロッパ企業委員会は、三年の期間をもって選任する。

2. ヨーロッパ企業委員会に対する労働者の選挙は、第一〇二条に定める労働者の代表機関の構成員である場合にはその資格に影響をおよぼすものではない。

第一〇八条 ヨーロッパ企業委員会の構成員の任期は、ヨーロッパ企業委員会の任期の満了、辞任、労働契約の解除および被選挙資格の喪失によつて終了する。

第一〇九条 1. ヨーロッパ企業委員会の任期の満了前二ヵ月内に、次期のヨーロッパ企業委員会を構成する構成員の選挙を行わなければならない。

2. 新たなヨーロッパ企業委員会は、旧ヨーロッパ企業委員会の委員長により、遅くとも旧委員会の任期満了後一ヵ月内に、その最初の会議が招集されなければならない。

3. 新たなヨーロッパ企業委員会の最初の会議が開かれるまで、旧委員会は、引き続き日常の業務を処理しなければならない。

第一一〇条 任期満了前に終任し、または一時的に故障のあるヨーロッパ企業委員会のすべての構成員は、後任者を補充しなければならない。

第四款 運営

第一一一条 ヨーロッパ株式会社設立後、ヨーロッパ企業委員会は、取締役会により、投票日から一ヵ月の期間内に最初の会議が招集されなければならない。

2. 本委員会の構成員は、委員長を選任し、かつ、内部規則を定めなければならない。

3. 第一〇七条にいうヨーロッパ企業委員会の任期は、最初の会議の日から始まる。

第一一二条 ヨーロッパ企業委員会の現在または補欠の構成員たる労働者は、ヨーロッパ株式会社に対して国内法にしたがつて予告なしに労働契約を解除することを認める理由が存しないときは、ヨーロッパ企業委員会におけるその任期中または任期の満了後三年間は、これを解雇することができない。

第一三條 1. 任期中においては、ヨーロッパ企業委員会の構成員は、この者がヨーロッパ企業委員会において自己の職務の執行に必要と判断する範囲において、その職業的義務を免れる。

2. ヨーロッパ企業委員会の構成員は、ヨーロッパ企業委員会にこの者が選出される前に支払われていたすべての手当および特別手当を含む給与および俸給につき引き続きその支給を受ける。この者は、給与、俸給、手当および特別手当についてのすべての利益および増額を受ける。

第一四條 ヨーロッパ企業委員会の新旧両構成員は、この者がヨーロッパ企業委員会に属することにより知るにいたった企業または業務の秘密につき、これが取締役会によって秘密とされている場合には、特別の義務を負う。このことは、後任者として補充された構成員についても同じである。

第一五條 ヨーロッパ企業委員会の運営費は、ヨーロッパ株式会社の負担とする。

第一六條 1. ヨーロッパ企業委員会の構成員の六分の一の請求があったときは、委員会はヨーロッパ株式会社の事業所における代表的労働組合の代表が委員会の一定の会議に発言権をもって参加する権利を有することを、多数決により決定することができる。

2. ヨーロッパ株式会社の事業所における代表的労働組合の資格は、この事業所の存する国の法律によって、これを定める。

第一七條 一定の問題の検討について、ヨーロッパ企業委員会は、その職務の適切な執行に必要と判断するときは、一人または数人の専門家を招くことができる。取締役会は、専門家にその作業に必要なすべての書類を閲覧させなければならない。ただし、会社の緊急の利益と抵触する場合は、このかぎりではない。専門家の意見を求めたことから生ずる費用は、ヨーロッパ株式会社を負担とする。

第一八條 1. ヨーロッパ企業委員会は、労働者にもっとも適すると思われる形式で作成した報告書により労働者に対して定期的

に情報を提供しなければならない。

2. 当該情報は、ヨーロッパ株式会社の利益を考慮し、かつ、加盟国のうちの一つにおいて特別に保護されている開発または製造の秘密を洩らしてはならない。

第五款 任務および権限

第一一九条 1. ヨーロッパ企業委員会は、ヨーロッパ株式会社の労働者の利益を代表することを任務とする。

2. ヨーロッパ企業委員会の権限は、ヨーロッパ株式会社の全体またはその事業所のいくつかに関する業務にこれを制限する。その権限は、本章第四節にいう労働協約の目的をなす業務におよばない。

3. ヨーロッパ企業委員会は、ヨーロッパ株式会社の労働者のために存する法律上の規定、第四節の規定にしたがつて締結された労働協約および企業内部で締結された協定を遵守せしめることにつき監視の義務を負う。

第二二〇条 1. 取締役会およびヨーロッパ企業委員会は、共同討議を行なうために、定期的に合同の会議を開催しなければならない。

2. ヨーロッパ株式会社の取締役会は、ヨーロッパ株式会社の一般的経済状況およびその将来の発展について、ヨーロッパ企業委員会に対し定期的に情報を提供しなければならない。そのために、取締役会は、各四半期ごとに、経過した四半期に関する報告書を当該委員会に交付しなければならない。この報告書には、少なくとも、次の事項を記載しなければならない。

——ヨーロッパ株式会社がその活動を行なう経済部門の発展に関する一般的概要、

——ヨーロッパ株式会社の事業の発展に関する概要、

——雇用状況に関する推測される発展およびその影響の解説、

——決定された投資に関する概要。

3. 取締役会は、すべての重要な事件について、ヨーロッパ企業委員会に対し情報を提供しなければならない。

第一二一条 1. ヨーロッパ企業委員会は、株主と同一の通知および書類を受けねばならない。

2. 承認後の年次決算書ならびに運営に関する報告書は、ヨーロッパ企業委員会に対して交付しなければならない。

第一二二条 1. ヨーロッパ企業委員会は、自己に重要と思えるすべての問題に関し、書面によりかつ意見を付した情報を取締役会に対して請求することができる。

2. ヨーロッパ企業委員会は、取締役会のすべての構成員に対し、その開催を要求し、かつ、一定の問題に関しては情報を提供し、またはその解説を加えることを請求することができる。

第一二三条 1. 取締役会は、次の事項に関する問題については、ヨーロッパ企業委員会の承認をもってのみ決定することができる。

- a) 労働者の採用、職業上の昇進および解雇に関する原則、
- b) 職業上の編制の実施、
- c) 報酬に関する原則の決定、および報酬の新方式の導入、
- d) 安全、健康および衛生の範囲内における措置、
- e) 会社の労働者の配置および管理、
- f) 労働時間の開始および終了、
- g) 休暇計画の確立。

2. 前項に定める範囲内においては、企業委員会の承認なしに取締役会がなしたすべての決定は、その効力を生じない。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（3完）

3. ヨーロッパ企業委員会が承認を拒否するときまたは適切な期間内に承認しないときには、第一二八条に定める仲裁裁判所はこの承認を与えることができる。

4. 第一項に定める決定については、事業所ごとに設置される労働者の代表機関は、ヨーロッパ企業委員会が第一九一条第二項前段にしたがって権限を有していない場合にのみ、国内法により認められた参加権を行使することができる。

第一二四条 1. 取締役会は、次の事項に関するあらゆる決定に先立って、ヨーロッパ企業委員会の意見を徴さなければならない。

a) 労働の地位の評価。

b) 職務または労働量に対する給与の制度。

2. 第一二三条第二項は、前項にこれを適用する。

3. 取締役会は、ヨーロッパ企業委員会が適切な期間内に取締役会に通告しないときには、ヨーロッパ企業委員会の意見を徴することなく決定を下すことができる。

第一二五条 1. 取締役会は、次の事項に関するあらゆる決定に先立って、ヨーロッパ企業委員会の意見をも徴さなければならない。

a) 企業または企業の重要な一部の停止または譲渡、

b) 企業の活動の重要な縮少または拡張、

c) 企業の組織における重要な変更、

d) 他の企業との継続的提携関係の確立またはこの提携関係の解消。

2. 前項に定める場合においては、監査役会は、ヨーロッパ企業委員会が自己の意見を提出した後においてのみ、第六六条第一項にしたがって、必要な承認を与えることができる。ただし、ヨーロッパ企業委員会が適当な期間内に意見を提出しない場合はこのかぎりでない。

第二二六条 1. 取締役会は、決議をなすにいたった理由ならびに経済上の計画および従業員に関する決定から生ずるであろう結果を明らかにして、書面をもって、ヨーロッパ企業委員会と協議しなければならない。

2. 取締役会がヨーロッパ企業委員会の意見において述べられた勧告を考慮しないときは、取締役会は、当該委員会に対して理由を明らかにしなければならない。

第二二七条 1. ヨーロッパ企業委員会は、その権限内において、第二二三条および第二二四条に定める範囲内でヨーロッパ株式会社の取締役会と企業協定を締結することができる。

2. ヨーロッパ企業委員会によって締結された企業協定は、第一〇二条に定める代表者によって締結された企業協定に優先する。

第六款 仲裁手続

第二二八条 1. ヨーロッパ企業委員会とヨーロッパ株式会社の取締役会との間の意見の衝突を調整するために、仲裁裁判所を設置する。

2. 仲裁裁判所は、ヨーロッパ企業委員会による多数決およびヨーロッパ株式会社の取締役会による多数決をもって選任する陪席判事ならびに両当事者による共同協定をもって選任する公平な裁判長によってこれを構成する。

3. 仲裁裁判所の構成員は、職業上の秘密に関して、特別の義務を負う。

4. 仲裁裁判所の裁定は、両当事者に義務的なものとする。

第二二九条 1. ヨーロッパ企業委員会と第一〇二条に定める代表機関との間の意見の衝突を調整するために、仲裁裁判所を設置する。

2. 第二二八条第二項、第三項および第四項は、前項にこれを適用する。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（3完）

第二節 結合企業の企業委員会

第三〇条 1. すべてのヨーロッパ株式会社について、加盟数カ国に事業所を有する結合企業の支配企業または従属企業が加盟数カ国に事業所を有する結合企業の支配企業は、支配的ヨーロッパ株式会社が自ら他の会社に従属している場合ですらも、結合企業の企業委員会を設置しなければならない。

2. 結合企業の企業委員会に替えて、支配的ヨーロッパ株式会社の取締役会に対する労働者の共同代表という他の形態を設置することができる。この代表は、支配的ヨーロッパ株式会社の取締役会に対し、結合企業の企業委員会と同一の権利および義務を有する。

第三一条 結合企業の企業委員会の構成員は、次に掲げる者によって、これを代表する。

—— 会社がヨーロッパ株式会社であり、かつ、ヨーロッパ企業委員会が第一〇〇条にしたがって会社ごとに設置されなければならない場合においては、結合企業に属する会社のヨーロッパ企業委員会、

—— 代表機関が国内法の会社のものであり、またはヨーロッパ企業委員会を設置していないヨーロッパ会社のものである場合に
おいては、結合企業に属する企業に関する第一〇二条に定める代表機関。

第三二条 第三一条に定める代表機関は、その内部で、次のごとく結合企業の企業委員会で代表すべき者を選任する。

—— 労働者一、〇〇〇人未満の企業について、代表者各一人、

—— 労働者一、〇〇〇人以上四、九九九人以下の企業について、代表者各二人、

—— 労働者五、〇〇〇人以上九、九九九人以下の企業について、代表者各三人、

—労働者一〇、〇〇〇人以上一、九九九人以下の企業について、代表者各四人、

以下、労働者一〇、〇〇〇人増加することに、代表者一人を追加。

第二三三条 第一一一条ないし第一一八条の規定は、結合企業の企業委員会の運営にこれを適用する。

第二三四条 1. 結合企業の企業委員会は、結合企業に属する企業に従事する労働者の利益を擁護することを任務とする。

2. 結合企業の企業委員会は、数個の従属企業または少なくとも一個の従属企業および支配的ヨーロッパ株式会社に関する業務に
ついでのみ権限を有する。

3. 第二二〇条ないし第二二七条の規定は、結合企業の企業委員会と支配的ヨーロッパ株式会社の取締役会との間の関係に、これ
を適用する。

第二三五条 1. 第二二三条に定めるヨーロッパ企業委員会の承認については、当該委員会が権限を有しているにもかかわらず、
結合企業の企業委員会の承認をもって替えるものとする。第二二三条第四項は、国内法上の代表機関にこれを適用する。

2. 結合企業の企業委員会により締結された企業協定は、ヨーロッパ企業委員会または第二二〇二条に定める代表機関によって締結
された企業協定に優先する。

第一三六条 1. 結合企業の企業委員会と支配的ヨーロッパ株式会社の取締役会との間の意見の衝突または結合企業のヨーロッパ
委員会と結合企業に属する企業に関して第一〇二条に定める企業委員会または代表機関との間の意見の衝突を調整するために、
仲裁裁判所を設置する。

2. 第二二八条第二項、第三項および第四項の規定は、前項にこれを適用する。第二二八条第二項後段に定める裁判所の権限は、
支配的ヨーロッパ株式会社の本店所在地により、これを決定する。

第三節 監査役会に対する労働者代表

第一三七条 1. ヨーロッパ株式会社の労働者は、当該会社の監査役会に対して代表を派遣する。この労働者は、株主総会によって選任された構成員二人につき一人の構成員を派遣する。労働者代表の人数の最高限については、定款をもってこれを制限することができる。

2. 監査役会に対する労働者代表の人数が三人を超えないときには、代表のうちの少なくとも一人は、ヨーロッパ株式会社の事業所に従事していない者でなければならない。労働者代表の人数が四人に等しいかまたはこれを超えているときには、少なくとも二人は、ヨーロッパ株式会社の事業所に従事していない者でなければならない。

第一三八条 1. ヨーロッパ株式会社の労働者の少なくとも三分の二をもって決議したときには、労働者代表は監査役会に派遣されない。

2. この決議は、監査役会の任期中においてただ一回のみこれを行なうことができる。

第一三九条 1. 第一〇二条に定める代表機関の構成員は、監査役会に対し労働者代表を選任する。労働者代表は、この者が属する機関の決定および指令に拘束されない。

2. 各構成員は、その事業所の労働者の人数を事業所に設置された代表機関の構成員の人数で除した商に等しい議決権を有する。過半数の議決権は、全議決権についてこれを算定する。

3. 選挙は、名簿にもとづき投票によって行なう。

4. 候補者名簿には、監査役会に用意されている席と同数の候補者を立てなければならない。各候補者ごとに、補欠を選任しなければならない。

5. 候補者名簿には、第一三七条第二項に定める割合を考慮しなければならない。候補者名簿には、異なる加盟国において使用されている労働者の人数に応じて、異なった国籍の候補者を立てなければならない。

6. 採択される名簿は、最高得票を集め、かつ、少なくとも投票された票の二分の一を集めた名簿とする。

7. 必要な二分の一が第一回目の投票で得られなかったときには、第二回目の投票を行なう。この投票に関しては、第一回目の投票の際に最高得票を集めた二つの名簿の中から行なう。採択される名簿は、最高得票を集めたものとする。

第一四〇条 1. 選挙人名簿は、第一〇二条に定める代表機関、ヨーロッパ企業委員会、ヨーロッパ株式会社の事業所における代表的労働組合およびヨーロッパ株式会社の労働者によって、これを提出することができる。第二二三条にいう結合企業に属する支配企業であるヨーロッパ株式会社の監査役会の構成のための投票に関し、結合企業の企業委員会もまた選挙人名簿を提出することができる。

2. 労働者により提出された選挙人名簿は、ヨーロッパ株式会社の全労働者の少なくとも一〇分の一により、またはヨーロッパ株式会社の労働者の少なくとも一〇〇人により、署名されなければならない。

第一四一条 1. 投票は、ヨーロッパ株式会社の設立後二ヵ月内にこれを行なわなければならない。

2. 監査役会の任期満了前二ヵ月内に、後任のために労働者代表の選挙の手続きを行なわなければならない。

第一四二条 労働者代表の選挙が、ヨーロッパ株式会社の設立後または監査役会の新たな任期の開始前二ヵ月内に行なわれなければ、監査役会は、労働者代表の選任が行なわれる日まで、株主総会によって選任された構成員のみをもって、なおその権限を行使することができる。

第一四三条 1. 投票に先立って、選挙管理委員会を組織しなければならない。

2. 投票の準備および運営ならびに第一三八条に定める議決は、選挙管理委員会の責任においてこれを行なう。

企業利益に対する従業員「参加」の法的構成（3完）

3. 選挙管理委員会は、代表機関の代表する労働者の割合に応じて、第一〇二条に定める代表機関の構成員をもって組織する。この構成員の人数は、二五人を超えない。
 4. 選挙管理委員会の構成員は、この者が属する代表機関の決定または指令に拘束されない。
- 第一四四条 労働者によって選任された監査役会の構成員の任期は、株主総会によって選任された構成員の任期と同一期間とする。
- 第一四五条 監査役会の労働者代表は、監査役会の他の構成員と同一の権利を有し、かつ、同一の義務を負う。この者は、解雇に
関し、ヨーロッパ企業委員会の構成員と同一の保護を受ける。

第四節 労働条件の規整

第一四六条 ヨーロッパ株式会社の労働者に適用される労働条件は、ヨーロッパ株式会社とその事業所における代表的労働組合との間で締結される労働協約によってこれを規整することができる。

第一四七条 1. 労働協約によって規整される労働条件は、この労働協約に署名した労働組合の組合員であるヨーロッパ株式会社のすべての労働者に対して、直接かつ義務的に適用される。

2. ヨーロッパ株式会社と労働協約が前項にしたがって直接には適用されない労働者との間で締結される労働契約において、適用されるべき労働条件が労働協約に定める条件とすることを約定することができる。

〔後記〕 本稿は、昭和四六年一〇月一〇日の日本私法学会（於・甲南大）における学会報告（その概要は、学会誌私法三四号一七一一一八〇頁に掲載）に、大幅な加筆と若干の訂正を加えて完成したものである。ただ、身の事情が十分な検討を加える余裕

を与えてくれなかったので、後日の補完を期したい。なお、本稿脱稿後、山口俊夫「最近のフランスにおける労働者の企業利益参加制度」(法学協会雑誌九〇巻四号)が発表されたが、十分な参照の時間がなかったので、本稿と合わせて読んで頂ければ幸いである。

(昭和四八年六月一日)