

従業員の株式会社経営への参加：フランス法との比較において

著者	山本 真知子
雑誌名	甲南法学
巻	51
号	4
ページ	275-308
発行年	2011-03-30
URL	http://doi.org/10.14990/00000791

従業員の株式会社経営への参加

—フランス法との比較において—

山本真知子

はじめに ～従業員と会社法～

本稿は、フランスにおける従業員 (salarie) の株式会社の経営への参加に関する商法典上の規制について検討し、日本法への示唆を得ることを目的とする。現在、フランスにおいては、限定的なものではあるが従業員に株式会社の経営への参加を認める仕組みが設けられている。またその他にも、企業委員会 (comité d'entreprise) を通じての会社に関する情報へのアクセスや、経済的な参加 (給与以外の企業から従業員に対する利益分配と資本への参加) の制度がある。⁽¹⁾ これらの制度の枠組みが生まれた時期は数十年前にまで遡る。たとえば、企業委員会はすでに1945年2月22日のオルドナンスと1946年5月16日法によって誕生して⁽²⁾ おり、また、従業員と会社経営の受任者 (mandat social) の兼任につい

(1) PH. MERLE avec F. FAUCHON, *Sociétés commerciales*, 14^e éd., Dalloz, coll. Précis, 2010, p. 644, n° 529 et s., M. COZIAN, A. VIANDIER, et F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, 23^e éd., Litec, 2010, p. 410, n° 769 et s.

(2) M. COHEN avec L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e éd., L.G.D.J., 2009, p. 43-45. もっとも、労働者の企業の経営へのアクセスへの願望は資本主義の始まりからすでに示され、1850年より前から各種の形式 (利益への参加、労働者株主、生産者組合、社会作業場等) が想定されていたと

論 説

ては1966年法によって規定が整備された。⁽³⁾さらに、1959年1月7日のオルドナンス以降企業の業績とパフォーマンスからの従業員への利益分配を進めるための数多くの条文が採用され、⁽⁴⁾アメリカの「ストック・オプション・プラン」の制度にインスパイアされた制度が1970年12月31法によって従業員にも認められる形でフランスに導入された。⁽⁵⁾もともと、従業員の会社への関与のあり方を著しく強固なものとしたのは、2000年代に入ってからの一連の法律（2002年1月17日の会社近代化法、参加と従業員株主の発展に関する2006年12月30日法、労働収入に有利な2008年12月30日法等）である。⁽⁶⁾従業員の仕事への参加に関しては、2002年1月17日法及び2006年12月30日法によって規制された市場において証券の流通が認められている会社（以下において「上場会社」とする。）について従業員株主が会社資本の3%超を有している場合に会社の機関構造に応じて取締役会（conseil d'administration）または監査役会（conseil de surveillance）の構成員に従業員株主の代表者を選任しなければならないという義務的な規定が設けられている。しかしながら、これらの従業員に関する法規は、フランスの会社に関する伝統的な法規制にとっては異質なものであるとされている。伝統的にフランス会社法が対象とするのは、会社の出資者という意味での社員及び社員が会社の経営を任せるために選ぶ受任者であり、従業員は原則として会社法の対象ではないとされてきたからである。従業員は、会社と労働契約を結んでいる会社外部の第三者にすぎず、労働法によってのみ扱われる、または扱われなければならないと理解されてきた。⁽⁷⁾この伝統的な会社と従業員の関係は、フ

いう。Ibidem, p. 37.

(3) M. GERMAIN avec V. MAGNIER, *Les sociétés commerciales*, 19^e éd, L.G.D.J, 2009, p. 448 et 449, n° 1645.

(4) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 645, n° 529 et p. 649, n° 532.

(5) *Ibidem*, p. 655, n° 535.

(6) M. COZLIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 410, n° 770.

従業員の株式会社経営への参加

ランスにおいては経営者側の考え方だけではなく、大部分の従業員労働組合によっても同様に主張されてきた考え方でもある⁽⁸⁾。幹部総同盟とフランスキリスト教労働者連盟以外の従業員労働組合の団体は、伝統的に従業員は責任 (responsabilités) と私企業の経営への参加の必要はないと考えているという。経営責任を従業員に配分することは反権力という観点からも望ましくなく、労働者が望むのは、情報を与えられ、コントロールする権利を有し、交渉のための論争ができることのみである⁽⁹⁾というのである。この点、ヨーロッパにおいては、ドイツ法が長い間重要な会社の監査役会に従業員の代表の存在を認めており⁽¹⁰⁾、また、EUの株式会社の構造とその組織の権限と責任に関する株式会社の構造とその組織の権限と責任に関する第五ディレクティブの提案にも従業員による会社経営の受任者の選任に好意的な内容が含まれていた⁽¹¹⁾(4条)など従業員の参加を認めようとする動きがあったとされる⁽¹²⁾。フランスの1966年

(7) C. REGNAUT-MOUTIER, *Le salarié, sujet de droit des sociétés? Propos introductifs*, Bull. Joly juillet 2005, numéro spécial, *Le salarié, sujet de droit des sociétés*, Actes du colloque de la Faculté de droit de Caen 20 novembre 2004, p. 3. 同頁は、「従業員は会社法のテーマであるか」という問いは完全に「突飛」なものであるようにも思われるとする。

(8) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 644, n° 529.

(9) *La réforme de l'entreprise*, rapport du Comité présidé par P. SUDREAU, édition 10/18, 1975, p. 97.

(10) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 668, n° 540. ただし、ドイツにおける共同経営 (co-gestion) の状況については、C. WEBER, *Le salarié, organe de direction : le modèle allemand*, Bull. Joly juillet 2005, *précité note 7*, p. 54 参照。

(11) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 668, n° 540. JOCE, n° C 131, 13 décembre 1972, p.51. もっとも、第五ディレクティブの提案は現在のところ放棄されている (M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 271, 1372-1)。

(12) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 644, n° 529. Cf. K. HOPT, *Problèmes fondamentaux de la participation en Europe (Bilan de droit comparé — Appréciation des propositions pour l'harmonisation des législations sur la participation des salariés dans les Communautés*

論 説

7月24日法はこの動きの中では「控えめ」⁽¹³⁾で「消極的」⁽¹⁴⁾であったと評価されている。しかし、1945年の企業委員会の創設以来、フランスにおいても会社及び会社法における従業員の存在がゆっくりではあるが拡大してきており⁽¹⁵⁾、今日においては従業員とそれを雇用する会社の関係を完全に二分してとらえることには無理があるとの意見も有力である⁽¹⁶⁾。この点に関する学界の一般的な動きはどうか。商事法のドクトリンは一般的にはこの問題に関して相対的に無関心であったという⁽¹⁷⁾。もっとも、すでに1978年に、来たるべき改正についての検討の過程で、会社の従業員は、会社の出資者としての「社員」にはならないまま「第三者」でもなくなり、「この中間的なカテゴリー」の参加者となるかもしれないと予想する者がいた。したがって、会社における従業員の法的立場に関する問題意識自体はごく最近生まれたものであるということ⁽¹⁸⁾はできないとされる。また、近年においては、たとえば2005年には会社法に関する雑誌において「従業員、会社法の主題」とする特集が組まれる等会社における従業

européennes), *RTD com.* 1981, p. 401.

(13) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 644, n° 529 et p. 668, n° 540.

(14) ある者は、立法者は1966年に商事会社に関する法を検討する際に「従業員をほぼ無視し、従業員を問題とする場面においては労働契約と会社経営の受任者との兼職を禁止または規制するという否定的な方法を採用した。」と評価している。

C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 5.

(15) M. GERMAIN, *Les structures de l'entreprise et le droit du travail, Droit social* n° 2 février 2005, p. 129.

(16) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 3.

(17) *Ibidem*, p. 4.

(18) A. VIANDIER, *La notion d'associé*, L.G.D.J., 1978, p. 264 について C. REGNAUT-MOUTIER *op. cit.*, p. 4.

(19) *Bull. Joly*, juillet 2005, *précité note* 7. J. PRIEUR, *Rapport de synthèse, Ibidem*, p. 109 は、特集号の元となったシンポジウムは、G. RIPERT et R. ROBLLOT, *Traité de droit commercial*, L.G.D.J., 2002, 18^e éd., par M. GERMAIN, t. 1, vol. 2, p. 256, n° 1390 にインスパイアされたものであるとしている。同頁は、大会社の機能に関わ

従業員の株式会社経営への参加

員の法的立場と会社法との関係に対して一定の関心が示されているようである。

日本においても、フランスにおけるのと同様に、伝統的に従業員の法的地位は労働法によって会社と結びつけられている「第三者」にすぎず、従業員を取り扱うのは労働法であることは疑われていない。もっとも後述するように日本においてはいわゆる「サラリーマン重役」が常態であり、従業員または元従業員が取締役として会社経営に関与することは珍しくない。⁽²⁰⁾ また、会社法改正の議論に関連して、『「会社のあり方」に対して、従業員の意見を反映する仕組みがない」という意見もあれば「会社法では、清算時以外は従業員の意見を聴かなくてよい」などの指摘もあり、⁽²¹⁾ また一部からは監査役の一部の選任に関する株主総会の議案を従業員が決定する等の提案もなされていた。⁽²²⁾

以下においては、会社法と労働法の「交差点」に位置するフランスにおける従業員の会社経営への参加に関する法規制について概観（一）し

る利益の多様性と複雑さが資本主義の国々において株式会社の組織と機能についての問題を生じており、伝統的に会社の経営には関わらないとされる労働者についての考察の必要性に言及している。

(20) 宮島司『新会社法エッセンス [第3版補正版]』(弘文堂、2010年) 188頁。

(21) 民主党公開会社法プロジェクト・チーム「公開会社法(仮称)制定に向けて」(2009年7月、その内容の紹介等については、阿部泰久「経済界からみた企業法制整備の課題」商事法務1887号((2010年)) 72~74頁参照)。なお、阿部泰久「経済界からみた企業法制整備の課題」商事法務1920号93頁(2011年)は、この意見・指摘について「政権与党の問題提起として今回の改正議論において無視できない意味を持っている。」としている。

(22) 連合からの提案。阿部泰久・前掲注(21) 商事法務1920号94頁参照。

(23) M. GERMAIN, *précité note 15*, p. 129. 同頁は「これら二つのテーマの出会いには壮大なプログラムである。」とする。また、従業員を会社法のテーマとすることは会社法を複雑にし、さらに従業員について商法典、労働法典、通貨金融法典、租税一般法典、民法典によってミル・フィーユのように分裂した規制がなされていることによって複雑さが増しているとの指摘がある。J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 109.

た上で、フランスで指摘されている問題点と日本法への示唆（二）について検討したい。なお、会社法と労働法の交錯という観点からは企業委員会が存在が非常に重要ではあるが、紙幅の関係もありこれについては別稿で検討したい。また、株式会社を検討対象とし、略式株式会社（SAS）については対象外とする。

一 フランスにおける従業員の会社経営への参加形態 ～会社経営の受任者への就任～

フランスにおいては、従業員の会社経営への参加に関して二つの課題、すなわち（一）従業員の地位と取締役の兼任（cumul）の問題と（二）従業員を代表する会社経営の受任者の選任の問題が明確に区別されてきた。まず留意しなければならないのは、従業員と会社経営の受任者の職務の性質の違いである。労働契約は会社に対する「従属」を内容とするものとされており、⁽²⁴⁾ 従業員の職務は、いわゆる管理職（directeur technique）である場合であっても限定的で特定の専門性を有するものであり会社に対する従属的な地位を前提として⁽²⁵⁾とされる。これに対して、会社の経営の委任はより広い範囲の権限を伴う独立性の高いものである

(24) 労働法典は労働契約を定義していない。破棄院も完全な定義はしていないが、少なくとも以下の定義を導くに足りる要素を示しているという。「労働契約とは、自然人がその者を雇用する他の自然人または法人に従属しその指示に従って職務を遂行することを約し報酬を対価とすることを内容とする合意である。」
J. PELISSIER, G. AUZERO et E. DOCKES, *Droit du travail* 25^e éd., Dalloz, coll. Précis, 2010, p. 323, n° 274.

(25) A. CHARVERIAT, A. COURET, et B. ZABALA avec B. MERCADAL, *Mémento Pratique Francis Lefebvre Sociétés Commerciales*, 42^e éd., EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE, 2011, p. 208, n° 11510 et p. 209, n° 11570. なお、「directeur technique」は、会社の上級職にある従業員であり会社の経営者（dirigeant）ではなく会社経営の受任者でもない。会社の代表者でもない（M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 302, n° 553 et p. 305 et 306, n° 561）。

従業員の株式会社経営への参加

⁽²⁶⁾ という。このことから第一の課題としていわば消極的に両者の兼任を認めるべきであるかが問題とされてきた。第二の課題はこれとは異なった局面の問題であり、いわばより積極的に従業員を代表する会社経営の受任者を選任することができるか（任意）もしくはしなければならないか（義務的）という問題である。以下二つの課題についてそれぞれ詳しく述べることにする。なお、「従業員が会社経営に参加する」という場合に区別しなければならないのは、従業員が従業員の立場で参加するのかそれとも従業員が何らかの手段で株式を取得し従業員株主の立場で参加するのかという参加方法の違いである。従業員が株式を取得しやすくする制度は従業員による会社経営への関与を容易にはするが、株主になるという段階を経なければならないため「従業員」の参加という意味合いは間接的となり、相対的に弱くなる。2008年8月4日法によって取締役または監査役会構成員になるためには株主であることが必要であるとの原則の規定は削除されている（商法典L.225-25条1項、L.225-72条1項参照）が、従業員代表の制度のうち義務的な場合（後述）は従業員株主

(26) A. CHARVERIAT, A. COURET, et B. ZABALA, *op. cit.*, p. 209, n° 11570. Cass. soc. 14 mars 1979, *Bull. civ.* V, p. 167, n° 234 参照。もっとも、フランスでは会社の経営組織の機能について「会社経営の委任」(mandat social) という表現が使われているが、民法典1984条以下の委任契約と同じ法的性質を有するものではなく、単に社員の指名によって権限を与えられた会社の経営者 (dirigeant social) で会社の計算のために会社の名義で任務を行う者を意味するという意見がある (*Ibidem*, p. 200, n° 11010 et s.)。一方で、会社の経営者も民法典上の委任契約 (1984条以下) の受任者の性質を維持しており、社員によって指名され委任の規制 (同法典2003条と2004条) に従って同じ社員によって解任され得ることとなるという意見もある (M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 147, n° 258)。会社の委任の概念はいまだ定説をみないとするものとして、D. TOMASIN, *A la recherche d'une distinction entre mandat et contrat de travail*, *Mélanges M. Despax*, Presse de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 205 があるが、労働契約と異なり広範囲の会社経営に関するより独立性が高いものであるという認識には大きな差異はないように見受けられる。

論 説

の代表から会社経営の受任者を選任することになる。ただし、ドゴール主義以降のフランスにおける従業員株主の発展の経緯⁽²⁷⁾及び社内貯蓄制度（PEE ; Plan d'Epargne d'Entreprise）やストック・オプション制度等の従業員が株主となることを促進する諸制度⁽²⁸⁾についての詳細については別稿に譲ることとし、本稿においては従業員株主がいることを前提に、会社経営の受任者の選任に関して検討することとしたい。

(一) 労働契約に基づく従業員と会社経営の受任者の兼任

日本においては、株式会社の取締役とは、制度として考えれば株主総会によって経営の専門家としての資質を買われて選任された者であるが、実態は日本独自の終身雇用制と年功序列制の恩恵を被った「サラリーマン重役がほとんど」⁽²⁹⁾だといわれる。このサラリーマン重役については、問題点として以下の2点が指摘されている。第一に、会社の経営機関た

(27) フランスにおける「従業員株主」の概念は元来ドゴール主義のものである。

ジョルジュ・ボンピドゥーによって最初に取り入れられ、1970年以降立法者が従業員を彼らの会社の資本に参加させるための途を開いてきたが、大衆的な資本主義に基づくその試みは初期の段階では大きな成功を収めることはなかった。しかし、2000年の時点で上場企業の72パーセントが従業員株主を有することになるなどしており、現在に至るまでの過程でフランスにおける従業員株主の制度は大きく発展していると評価されている。M. GERMAIN, *op. cit.*, précité note 15, p. 131 及び C. REGNAUT-MOUTIER *op. cit.*, p. 3 参照。

(28) 従業員は、株式を個人資格で購入することによって株主になることができるが、「協同的な形式」として従業員にとって有利な社内貯蓄制度 PEE を中心とした制度がある。従業員の資本参加の方法の一つとしてこの社内貯蓄制度に加入している従業員に限定された資本増加の制度方法（商法典 L. 225-129-6 条第 1 項。労働法典 L. 3332-18 条から L. 3332-24 条に定めた条件による）がある。資本参加の方法としてはその他にもストック・オプション制度（商法典 L. 225-177 条以下）、株式の無償附与制度（商法典 L. 225-197-1 条以下）が存在し、税制上の優遇もある。詳細については、PH. MERLE, *op. cit.*, p. 654, n° 534 et s. 及び M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 414, n° 784 et s. 参照。

(29) 宮島司・前掲注 (20) 188頁。

従業員の株式会社経営への参加

る取締役会内部にサラリーマン時代の職階制上の上下関係がそのまま持ち込まれることにより取締役会が会議体としての本来の機能を発揮しえないのではないかと⁽³⁰⁾いう点である。従業員から昇進した内部取締役が社長の独断を阻止することは難しいであろう⁽³¹⁾。第二に、サラリーマン重役は、通常大株主ではないことから、出資なき経営者支配が進行し、株主相互保有による安定株主工作が行われ、地位の安泰に基づいた無責任経営へと流れることが経験上知られている点である⁽³²⁾。しかし、サラリーマン重役の利点も指摘されている。すなわち、取締役間の意思統一が容易であるという点及び会社の従業員に昇進の機会を与えその士気を高揚する⁽³³⁾という点である。フランスの状況はどうか。

1 伝統的な機関構造の会社における従業員と取締役 (administrateur) との兼任

フランスの伝統的な機関構造の会社においては、株式会社の内部で会社経営の「受任者」である取締役にサービスの賃貸借契約（労働契約）による立場との兼任を認め管理職従業員（人事部長、総務部長、経理部長等）の機能を与えるかどうかは「デリケートな問題であるようだ」⁽³⁴⁾とされる。一方においては、兼任を認めることは企業の管理職の会社における昇進を担保することを可能にする。特に小規模な家族会社においては取締役が管理職従業員の機能をも果たすことが必要である場合が多く、これを認めることによって会社がよりよく機能するとの主張がある⁽³⁵⁾。この点は日本とあまり変わらないようである。また、ある会社がグループ

(30) 宮島司・前掲注 (20) 188頁。

(31) 河本一郎・岸田雅雄・森田章・川口恭弘『日本の会社法〈新訂第10版〉』（商事法務、2011年）258頁〔591〕。

(32) 宮島司・前掲注 (20) 188頁。

(33) 河本一郎・岸田雅雄・森田章・川口恭弘・前掲注 (31) 258頁〔591〕。

(34) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 447, n° 389.

(35) *Ibidem*, M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 448 et 449, n° 1645.

に入ることによって子会社となった場合にはその会社の経営者であった者たちが子会社化によって失った権益を補うことができる⁽³⁶⁾。税金の面では、従業員取締役は従業員が10%の所得控除を受けられるというより有利な規制となっており⁽³⁷⁾、そのうえ、従業員の雇用に関する支出は基本的に会社の税制上控除されることとなる⁽³⁸⁾。他方、兼任は取締役⁽³⁹⁾に追加報酬を得させるための名目上の雇用の源となる危険があることも指摘されている。さらに、兼任は、株主総会による取締役の解任の自由の原則（商法典L.225-18条2項）を侵害する可能性がある⁽⁴⁰⁾とされる。労働法上個人的な理由での解雇には真実の深刻な理由が必要とされている（労働法典L.1232-1条2項）。したがって、兼任が認められると、従業員と兼務している取締役が会社経営の「受任者」であり続けるには不適格であるとして解任されたのにもかかわらず、従業員としての地位は労働契約によって保護されたままという一般的には許容しがたい事態が生じ得るというのである⁽⁴¹⁾。これらの利点と不都合な点を考慮して、立法者は「制限的」な立場を採用したと理解されている⁽⁴²⁾。すなわち、1966年法は、すでに従業員である者が一定の条件を満たした場合に取締役として指名されることができるとはしたが（商法典L.225-22条）、解釈において一般に、すでに取締役である者が会社と労働契約を結ぶことは認められていないと解されているのである⁽⁴²⁾。立法史的にみれば、1966年改正

(36) *Ibidem*.

(37) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 447, n° 389. 2010年の収入に対して14,157€を上限とする（租税一般法典83条3°）。

(38) しかしながら、この報酬が現実の雇用に対応しないまたはなされたサービスに対して過度のものである場合を除外することが必要である（租税一般法典39条1.1°）。PH. MERLE, *op. cit.*, p. 447 et 448, n° 389.

(39) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 449, n° 1645.

(40) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 448, n° 389. 労働法上の解雇については、J. PELISSIER, G. AUZERO et E. DOCKES, *op. cit.*, p. 519, n° 462 et s. 参照。

(41) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 448, n° 389.

従業員の株式会社経営への参加

の前の政府草案では、すでに取締役の職務ある者と会社との間の労働契約の締結も認めていたが、草案のこの部分は採用されなかった⁽⁴³⁾。このことも重要な理由の一つと考えられる。また判例は、第一に、商法典L. 225-22条が従業員は取締役となることができると明確に示していることの反対解釈として取締役は従業員にはなれないとし、第二に、商法典L. 225-44条は、取締役はその受任者としての資格に基づいて予定されたもの以外の報酬は受け取ることができないとしているとして、すでに取締役である者が従業員資格を兼ねることに否定的である。取締役が会社と結んだ労働契約は絶対的無効であり、取締役は労働契約に基づく報酬を返還しなければならないと解されている⁽⁴⁵⁾。

反対に、従業員は株主総会によってその労働契約の利益を保持したまま取締役として指名されることができ、かかる取締役と従業員の兼任が認められるためには以下の三つの条件を満たさなければならない(商法典L. 225-22条)。第一に、従業員の労働契約が取締役としての指名より先行しなければならない(同条1項)。1994年2月1日法以前においては労働契約が2年先行していなければならないとされていたが、この点は改正され緩和された。現在では、実際に労働契約が先行していなければならないとはされているが、その趣旨は象徴的な意味合いしか有していないともされる⁽⁴⁶⁾。第二に、労働契約は現実の雇用に即したもので

(42) *Ibidem*, p. 448 et 449, n° 389, M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 285, n° 522.

(43) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 449, n° 1645.

(44) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 285, n° 522. Cass. soc., 7 juin 1974, *RTD Com.* 1975, 117, obs. R. HOUIN, *Rev. soc.* 1975, 91, note Y. CHARTIER.

(45) Cass. soc., 21 février 2006, *RJDA* 2006, p. 965, n° 1044. M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 449, n° 1645.

(46) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 449, n° 1645-1. この最低2年の期間は取締役の指名の直前に労働契約を結ぶことができないようにするためのものであった。

なければならない(同条1項)。会社に対する従属の関係が実質的なものでなければならないとされる⁽⁴⁷⁾。第三に、濫用防止のための条件として⁽⁴⁸⁾会社と労働契約を結んでいる取締役の員数は現職の取締役の三分之一を超えてはならないとされている(同条2項)。このような取締役も普通株主総会によって適正な定足数と多数を満たした上で指名されることとなる(商法典L.225-18条)。なお、取締役会会長は取締役会の構成員の中から取締役会によって指名される(商法典L.225-47条)が、会社の従業員と取締役会会長の兼任を禁止した特別の条文はなく、取締役についての条件のみが適用されることとなる⁽⁴⁹⁾。また、*directeur général* や *directeur général délégué* が取締役であれば従業員との兼任に関して取締役としての規制に服することになる⁽⁵⁰⁾。

法律上の条件を満たした兼任の場合には従業員はその労働契約上の利益を保持することができ(商法典L.225-22条第1項)、労働契約上の報酬と取締役に対して与えられる報酬を同時に受け取ることが可能となる(商法典L.225-44条)。当然のことであるが、従業員と取締役の二つの役割を個々に実行する必要がある⁽⁵¹⁾。ただ、上場会社に関しては、AFEPとMEDEFが従業員が会社の受任者になった場合には労働契約を終了することを推奨している。その理由とするとところは、「上場会社における会

労働契約の実効性に対する裁判所のコントロールを考慮してこの労働契約の2年間の先行の条件は行き過ぎたものであるとされて削除された。PH. MERLE, *op. cit.*, p. 451, n° 389. ただし、後述するように、この労働契約の2年の先行の条件は商法典L.225-28条によって従業員から選ばれる取締役の場合には原則として存続している。

(47) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 286, n° 523.

(48) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 450, n° 1645-1.

(49) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 295, n° 535.

(50) *Ibidem*, p. 304, n° 558 et p. 306, n° 563. *Directeur général, directeur général, délégué* については *Ibidem*, p. 302, n° 552 et s. 参照。

(51) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 450, n° 1645-2.

社の経営者の報酬が高いレベルであることは、特にリスクを取ることによって正当化される。結果として労働契約の利点を有する兼任とは両立しない。」⁽⁵²⁾ という点である。

従業員と取締役の兼任が認められる場合、従業員としての解雇と取締役としての解任の関係が問題となる。従業員でありかつ取締役である者が取締役として解任される場合であっても、前述したように労働者としての解雇には労働契約上の正当な理由が必要となる。実際に取締役としての解任の事実そのものが従業員の職務についての現実で深刻な解雇の理由にもなることを認めることは困難であるとされる。⁽⁵³⁾ 反対に取締役としての解任が従業員解雇の正当理由となることを認めるのであれば、随時可能である取締役の解任という手段によってより少ないコストで幹部従業員を辞めさせることを可能にし、結局は、一方では従業員、他方では取締役という二つの職務の原則的な区別を尊重しないことにもなる。⁽⁵⁴⁾ 取締役と管理職従業員の兼任は、会社が兼任者に対して重大な損害賠償金を支払わない限り受任者の資格において解任された受益者が労働契約を維持し続けるということに帰結する。しかし、前述したように、1966年法は、兼任に関して制限的な諸条件を定めることによってすでに取締役の職務にある者が解任決議に対して保身するために兼任という方法を利用することは禁じている。⁽⁵⁵⁾

(52) Code de gouvernance AFEP-MEDEF Art. 19 et AFEP-MEDEF, *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé*, oct. 2008, p. 2. なお、コードに関する «se conformer ou s'expliquer» ; «comply or explain» ルールが商法典 L.225-37 条 7 項に定められている。

(53) P. LE CANNU et B. DONDERO, *Droit des sociétés*, 3^e éd., Montchrestein, 2009, p. 473, n° 708.

(54) *Ibidem*.

(55) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 461, n° 1654.

2 比較的新しい機関構造の会社における従業員と業務執行委員会 (directoire) 構成員または監査役会 (conseil de surveillance) 構成員の兼任

1966年法によって導入された比較的新しい業務執行委員会と監査役会の「二層式」とも表現される機関構造の株式会社は、取締役会の監督機能に対する疑義からドイツ法をモデルとして誕生した。そのモデルとしたドイツ法においては従業員の参加が監査役会と一定の非常に大きな会社については業務執行委員会について義務づけられていた。⁽⁵⁶⁾このような背景と集団的組織であることからか、上述した伝統的な機関構造の会社における取締役の場合に比べて、比較的新しい機関構造の会社においては従業員と会社経営の受任者との兼任がより広く認められているようである。

第一に、すでに従業員である者も監査役会において業務執行委員会の構成員として指名されることができし、逆に業務執行委員会の構成員である者が従業員になることもできると解されている。商法典L.225-61条2項は、「当事者が会社と労働契約を結ぶ場合には、業務執行委員会の構成員の解任は当契約の解除の結果を生じない。」としている。同条は従業員が業務執行委員会構成員になる場合と業務執行委員会の構成員が従業員になる場合を区別しておらず、両者の兼任が可能と解される（同条項の⁽⁵⁷⁾解釈）。集団的組織の構成員については多くの場合労働契約を特徴づける「従属の状態」が理解され得るといい、破棄院は監査役会との関係での「従属」を認めることができる⁽⁵⁸⁾としている。⁽⁵⁹⁾兼任が認められ

(56) P. LE CANNU, et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 548 et 549, n° 808.

(57) *Ibidem*, p. 553, n° 818, PH. MERLE, *op. cit.*, p. 538, n° 439.

(58) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 498, n° 1695,

(59) P. LE CANNU, et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 554, n° 818. 営業部長と業務執行委員会会長の兼任に関する Cass. soc., 4 février 1988, *Bull. Joly* 1988, p. 782。この点に関する批判として会社すなわち契約上は企業主（通常は業務執行委員会）に対

従業員の株式会社経営への参加

ることについては、業務についている経営者が従業員の職務につくことができることはこの形式の会社経営の利点であるとの高い評価も存在する⁽⁶⁰⁾。業務執行委員会のメンバーが会社と労働契約を結ぶ際には、業務執行委員会のメンバーと会社との合意に関する一般的な条件に従うことになる⁽⁶¹⁾（商法典L.225-86条）。ただし、業務執行役会長が多数派株主であり、会社において全ての権限をコントロールを受けることなしに行使し完全に独立した形で管理職従業員の任務を遂行していた場合について、従属の関係が認められず、兼任は不可能であるとした破棄院判決が存在する⁽⁶²⁾。

第二に、1966年法の条文は監査役会の構成員が会社と労働契約を結ぶことまたは反対に従業員が監査役会構成員になることを禁止しているようであったが、1994年2月11日法以来、兼任の状況は取締役と比べて容易なものとなっている⁽⁶³⁾。すなわち、両者の兼任は商法典L.225-85条に示されている以下の2つの条件のみを満たせば認められるからである。一つ目の条件は労働契約が現実の雇用に対応するものでなければならないことであり、二つ目の条件は会社と労働契約を結んでいる監査役会構成員の数は職務にある構成員の三分之一を超えることはできないことである。前述したように取締役への指名の後に労働契約を結ぶ形での兼任

する服従を考慮すればよいとする P. LE CANNU, *Les surprises des salariés promus au directoire ou au conseil de surveillance d'une sociétés anonyme*, LPA 1^{er} octobre 1990, p. 17 et 18 がある。

(60) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 352, n° 654.

(61) P. LE CANNU, et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 554, n° 818.

(62) Cass. soc., 5 juillet 1989, *Bull. cass.*, 1989, V, n° 503, p. 304, *Bull. Joly* 1990, p. 278, note LE CANNU, LPA 19 janvier 1990, p. 16, note D. GIBIRILA, *JCP E* 1990, 15838, n° 7, obs. A. VIANDIER et J.-J. CAUSSAIN. M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 498, n° 1695.

(63) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 506, n° 1709.

(64) P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 559, n° 825.

は禁じられているが、監査役会の構成員の場合には労働契約が先行することの要件はない。したがって先に監査役会の構成員に指名された後でも労働契約を締結することができる。⁽⁶⁵⁾ただし、商法典L.225-86条以下の会社との合意に関するコントロールには服さなければならない。⁽⁶⁶⁾上述したAFEPとMEDEFは上場会社の場合における監査役会会長等についても労働契約終了を推奨している。⁽⁶⁷⁾

(二) 従業員を代表する会社経営の受任者の選任

従業員を代表する会社経営の受任者の選任（選出）は、上述した従業員と会社経営の受任者の兼任とは別個の問題である。フランスにおいては、取締役会が従業員達または企業内の従業員の代表機関によって指名された構成員を含むことができる（任意の制度）または含まなければならない（上場会社における義務的な制度）の二種類の制度が設けられている。⁽⁶⁸⁾もっとも、前述したようにこれらの制度はヨーロッパの他の国に比べると「消極的」であるとの評価がなされている。フランスの経営者も労働者もドイツのシステムにおける共同経営、共同監査といわれるものにはインスパイアされていないようであるとされ、さらには、取締役会の内部における従業員達の存在は「恐ろしい様子」を呈するとの好意的とは言い難い表現もなされている。⁽⁶⁹⁾1966年法は企業委員会の代表者が取締役会または監査役会において議決権を伴わない発言権を有すること（労働法典L.2323-62条参照）を想定するに留まっていた。しかし、その後フランス法は、躊躇しながらもゆっくりとではあるが従業員を代表

(65) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 506, n° 1709.

(66) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 354, n° 661 et p. 356 et 357, n° 667.

(67) «se conformer ou s'expliquer» ルールについては商法典L.225-68条8項。

(68) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 461, n° 1655.

(69) M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 423, n° 806.

する会社受任者に関するこの制度を⁽⁷⁰⁾発展させてきている。特に上場会社においては義務的な参加制度が設けられており、後述するように株主平等原則等の関係で問題が生じ得る。二種類の制度を概観した上で問題点を検討したい。

1 伝統的な機関構造の会社

伝統的な機関構造の会社については1986年10月21日のオルドナンスによって任意の裁量的な制度が設けられたが、実際にはほとんど利用されていないようである。⁽⁷¹⁾義務的な制度は、⁽⁷¹⁾民営化会社についてのみ1994年7月25日法によって定められた(1993年7月19日法の適用)。その後2002年1月17日会社の近代化法によって民営化会社以外についても同様の規定が設けられたが、2006年12月30日法によって適用範囲が上場会社に⁽⁷²⁾限定された。

(1) 任意の制度

定款に記載することにより、取締役会に従業員から選ばれた取締役を含むことができる。従業員から選ばれる取締役は、会社またはその直接または間接の子会社(会社の所在地がフランス領内にあるもの)と原則として取締役としての指名の最低2年前から実際の雇用に対応する労働契約を結んでいる者でなければならない(商法典L.225-28条1項)⁽⁷³⁾。従業員取締役の数は4人(上場会社においては5人)を超えることはできず、他の取締役の員数の三分の一を超えることもできない(商法典L.225-27条1項)。彼らは商法典L.225-17条に規定されている取締役の最少員数(3名)及び最多員数(18名)の計算においては算入されない

(70) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 461, n° 1655.

(71) P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 483, n° 721.

(72) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 669 et 670, n° 541-1 et 542.

(73) ただし、指名の日において会社が設立されてから2年を経ない場合には、契約の先行に関する条件は要求されない(商法典L.225-28条1項)。

論 説

(商法典L.225-27条3項)。また、従業員との兼任が認められる取締役の員数の計算においても算入されない(商法典L.225-22条3項)。商法典L.225-28条が選任の手続きを定めている。候補者又は候補者のリストを提出することができるのは、労働法典L.2122-1条及びL.2314-8条の意義における一つもしくは複数の労働組合または選挙権者の5%の者もしくは選挙権者が二千人以上の場合にはそのうちの100人の者である(同条4項)。会社のそして場合によっては直接または間接の子会社(会社の所在地がフランスの領土内にあるもの)の全ての従業員が3ヶ月以上の従業員としての立場があれば選挙権者として議決に参加することができる。投票は秘密投票である(同条2項)。

従業員から選任された取締役は完全な権利を有する取締役である。彼らは議決権を有し、他の取締役と同様の責任を負い、他の取締役と同様の報酬(商法典L.225-44条)を受け取る。⁽⁷⁴⁾さらに労働契約上の権利を失うことはなく、取締役という新しい職務につくことによって従業員としての報酬が減額されることはない(商法典L.225-31条)。したがって、その報酬は他の取締役と同じ形の報酬と従業員としての報酬との両方を含むことになる。⁽⁷⁵⁾もっとも、その受任者としての立場は、労働組合代表、企業委員会の構成員、従業員代表、衛生・安全・労働委員会の構成員としての受任者の立場と両立することはできない(商法典L.225-30条)。

従業員を代表する取締役の職務は定款によって定められた期限(最長で6年間、商法典L.225-29条1項)、労働契約の破棄(商法典L.225-32条1項)、または取締役の解任によって終了するが⁽⁷⁶⁾、これらの取締役は他の取締役と比べてその地位に関して特別の保障を受けることになる。⁽⁷⁷⁾

(74) M. COZIAN, A. VIANDIER, et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 424, n° 810.

(75) P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 485, n° 726.

(76) *Ibidem*, n° 727.

(77) M. COZIAN, A. VIANDIER, et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 424, n° 810.

従業員の株式会社経営への参加

すなわち、彼らを取締役として自由に解任することはできず、彼らの職務遂行上犯した過失を理由とする場合に取締役会の構成員の過半数の請求に基づく大審裁判所長のレフェレの形式による決定によってのみ解任することができる（商法典L.225-32条2項）。また、労働者としても彼らは労働審判所判定部のレフェレの形式による決定によってのみ解雇され得る（商法典L.225-33条）とされている。

(2) 義務的な制度

上場会社において従業員株主が会社資本の3パーセント超を有している時、会社は原則として取締役会に一人または複数の従業員株主の代表を選任しなければならない（商法典L.225-23条1項⁽⁷⁸⁾）。3パーセントの保有に関する判断は通常株主総会に取締役会によって示された報告書（商法典L.225-102条）において従業員及び関連会社（商法典L.225-180条）の従業員によって保有される株式が会社資本3パーセントを超えるか否かによって判断される。条文は会社の従業員だけではなくグループ企業全体の従業員も関わることをはっきりと示している⁽⁷⁹⁾。また、商法典L.225-102条は、取締役会の報告書は、毎年、社内貯蓄制度（PEE ; Plan d'Epargne d'Entreprise）（労働法典L.3332-1上以下、L.3333-1条以下及びL.3334-1条以下）または企業共同投資資金（FCPE ; Fonds Communs de Placement d'Entreprise）（通貨金融法典L.214-39条以下）によって所有されている資本の割合を示すことを規定している。このことは共同的な形式の株主しか計算に入れないことを示している⁽⁸⁰⁾。この取

(78) 民営化会社の場合、取締役会の構成員が15名より少ない場合には従業員の代表を2名と従業員株主の代表を1名、取締役会の構成員が15名以上の場合は従業員代表を3名と従業員株主の代表を1名の取締役を含まなければならない。1986年8月6日法8-1条1項（1994年7月25日法により新設）。なお、公共企業に関しては、A. CHARVERIAT, A. COURET, et B. ZABALA, *op. cit.*, p. 534, n° 40200 et s. 参照。

(79) M. GERMAIN, *précité note 15*, p. 132.

取締役は従業員株主の中からまたは会社の株式を保有している企業投資に共通のファンドの監査役会の構成員の中から商法典L.225-102条についての株主の提案に基づいて通常株主総会によって選ばれる。投票についての条件は定款で定められなければならない（商法典L.225-23条1項）。選ばれた取締役はL.225-17条に規定されている取締役の最少及び最多員数には算入されず（商法典L.225-23条1項）、前述した兼任に関する三分の一の計算においても算入されない（商法典L.225-22条3項）。なお、取締役会によって商法典L.225-102条に基づいて通常株主総会に示される報告書において、従業員又は同法典L.225-180条の関連会社の従業員の保有する株式が資本の3パーセントに満たない場合には、三年ごとに特別株主総会が労働法典L.3332-18条から24条に規定された条件による資本増加を実行するための議案について決議するために招集されなければならない（商法典L.225-129-6条⁽⁸¹⁾2項）。

従業員から義務的に選出された取締役について報酬、権利、義務等について明確な規定はないが⁽⁸²⁾、他の取締役と同じ地位と同じ権限を有し、同じ責任を負うと解されている⁽⁸³⁾。株主総会が従業員を取締役に選出しない場合は規則違反を構成し、その状態のままなされた取締役会の決議は強行規定に反し無効（商法典L.235-1条2項）⁽⁸⁴⁾となると解されている。従業員から選ばれた取締役の任期については 商法典L.225-18条が適用され最長6年となる。彼らの会社との委任関係は従業員であることを前提としているため、どのような理由であれ労働契約の期限到来または労働契約の破棄によって終了する（商法典L.225-23条1項）。この点に

(80) *Ibidem*.

(81) PEE に加入している従業員に有利な資本増加となる。M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 420, n° 800.

(82) P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 486, n° 728.

(83) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 670, n° 541.

(84) *Ibidem*.

ついて法律は特別な保護のための規定をおいていないため、その委任関係を終了させるには従業員として解雇すれば足りることとなる。逆説的なことに従業員の代表は義務的な規制の場合の方が任意的な規制の場合よりも保護されていないこととなる。⁽⁸⁵⁾

2 比較的新しい機関構造の会社

比較的新しい機関構造の会社は、前述したように監査役会への従業員の義務的な参加を内容とするドイツ法をモデルにしたものである。しかし、この義務的な参加の制度の存在がヨーロッパにおいて消極的な動きを引き起こし、フランス法においてもその流れの中で「二層式」の会社⁽⁸⁶⁾には困難がつきまっていた。1966年法の立法の際にはドイツモデルにインスパイアされた形で監査役会における従業員の代表の役割を改革⁽⁸⁷⁾することが提案されたが上院において否決され、監査役会構成員に従業員を含むことは不可能であった。企業委員会の代表者が議決権を持たない形で参加（労働法典L.2323-62条、1966年6月18日法による条文）⁽⁸⁸⁾することが想定されているのみであったのである。その後1986年10月21日のオルドナンスによって任意的な制度が創設された。さらに取締役会の場合と同様に義務的な制度が民営化会社について1994年7月25日法により制定され、2002年1月17日法による民営化会社以外への適用範囲拡大と2006年12月30日法による上場会社への適用範囲限定という過程⁽⁸⁹⁾を経て、今日では取締役会の場合とほぼ同様の任意的な制度と義務的な制度が定められている。

第一に、任意の制度として、取締役会の場合と同様に、定款の定め

(85) M. COZIAN, A. VIANDIER, et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 423 et 424, n° 808.

(86) LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 548 et 549, n° 808.

(87) M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 507 et 508, n° 1712.

(88) LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 549, n° 809.

(89) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 669 et 670, n° 541-1 et 542.

論 説

よって監査役会の構成員に従業員の代表を選出することができることが定められている。選任される構成員の数は4人を超えられず、他の構成員の数の三分の一も超えられないが、商法典L.225-69条に定められた監査役会の構成員の最小員数（3名）及び最多員数（18名）には算入されない（商法典L.225-79条）。選任手続き、労働契約の保護、解任等については取締役会についての規定が準用されている（商法典L.225-80条によるL.225-28条からL.225-34条の準用）。

第二に、義務的な制度として、上場会社において従業員株主が会社資本の3%超を保有している時は監査役会においても一人または複数の従業員の代表を指名しなければならないとされている（商法典L.225-71条）。報告書を提出するのが業務執行委員会であること、選ばれた構成員が商法典L.225-69条に定められた監査役会の構成員の最少員数（3名）及び最多員数（18名）には算入されないこと等の差異はあるが取締役の場合とはほぼ同様の要件、手続きで選ばれた委任が終了する。⁽⁹⁰⁾

これらの制度について取締役会の方が多くの権限を有し監査役会よりも会社の能動的な経営に直接関与することから、監査役会に従業員を含む方が取締役会に従業員を含むよりも影響が少ないとの評価がある。⁽⁹¹⁾

二 フランスで指摘されている問題点と日本法への示唆

(一) 一般的な問題～従業員と会社法：会社法と労働法の関係

フランスにおいて従業員は伝統的に会社にとって外部の第三者であり、会社と従業員の締結する労働契約の問題は労働法の規制する会社法の枠

(90) 民営化会社についても取締役会の場合と同様。前掲注(78)参照。公共企業については同注(78)に掲げた文献参照。

(91) P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 549, n° 809. Cf. M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 462, n° 1655.

従業員の株式会社経営への参加

外の問題であるにとらえられてきた。しかし、前述したように、従業員に関する規制はすでに会社法にも入り込んできており、会社法は従業員と取締役の兼任、従業員から選任される取締役、従業員株主、企業委員会の「会社の人生への参加」について規定を設けている。このように、現在、フランス会社法は従業員を無視してはいないし、従業員は会社法とは無関係であると言い切れる状態にはない。また、当然のことではあるが仮に会社法が従業員を対象としているとしてもこのことは従業員が労働法の対象であることを変えることはない。したがって、前述したようにフランスでは従業員が二つの法分野の「十字路口」に位置しているとの評価が生じ得る。これに対して、日本においては従業員は未だ二つの法分野の十字路口にあるとまでいえない状況である。

もっとも、フランスにおいても現在は会社法が従業員を正面からその対象としてとらえて体系的な規定を設けているというよりもそれぞれの立法趣旨に基づく個別の規定（上述した兼任や従業員代表に関する規定等）が散在している状態である。この点に関して立法者が従業員を含む複数の形式を会社法の中に「ミル・フィーユ」のように導入したと表現する者がいる⁽⁹²⁾。また、全ての結果が真に従業員を会社の機関の中に干渉させ得るものではなく、従業員を会社法のテーマとするものではないともされる⁽⁹³⁾。すなわち、会社の経済活動へ介入する権利を基準として会社⁽⁹⁴⁾に対する従業員の干渉の度合いを計るのであれば、フランス法においては、結局、社会的かつ政治的な理由で従業員が従業員としての資格で会社の組織の中に入り込むには至っていないという指摘⁽⁹⁵⁾である。所有と権

(92) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 109 は、従業員について商法典、労働法典、金融法典、租税一般法典、民法典が法律家を規則のミル・フィーユの多様性の中においていと表現する。

(93) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 6.

(94) A. VIANDIER, *op. cit.*, p. 168, C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 7.

限の関係から逃れることはできず、会社に対する干渉は「資本の代表のヘゲモニー⁽⁹⁶⁾」であり、株主の地位に就くことによつてのみ行うことができる、すなわち、少なくとも理論的には経営へのアクセスを可能にするのは株主の地位であるともいわれる。従業員⁽⁹⁷⁾の会社経営への参加は従業員が株主となることを前提とするというのであれば、それは従来⁽⁹⁷⁾の原則通り従業員は会社法の外に存在し株主になることによつて初めて会社法の世界に登場することになるにすぎない。この観点からすると従業員株主が会社資本の3パーセント以上を有している時に取締役会又は監査役会の構成員に従業員の代表を選出しなければならないという制度こそが原則的な形態である。この株主の立場による経営参加の原則が破られた時にこそ従業員は真に会社法の主題となるのかもしれないが、それは会社法と労働法の融合を意味し、会社法の性質の根幹に関わる問題である。フランスにおいてもそこまでの議論には至っていないようである。以下では会社法の枠内に留まる問題点について検討する。

(二) 会社法上の問題点

フランスにおいては、前述したように従業員と会社経営の受任者の兼任の問題と従業員を代表する会社受任者の代表の選出の問題は明確に区別されている。しかし、会社法上は、結果としての従業員の立場の多重性が重要であり、従業員が会社経営の受任者を兼ねる状態であればそのコントロールが問題となり得る。さらに、従業員が株主となった上で会社経営の受任者となった場合には、従業員が三つの立場を兼ねることになる。この場合、従業員が株主の立場で行動するにしろ、会社経営の受

(95) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 8.

(96) M. TROCHU, *L'entreprise : Antagonisme ou collaboration du capital et du travail*, RTD com. 1969, p. 681.

(97) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 8 et 9.

任者の立場で行動するにしろ、従業員としての利益と「会社の利益」が対立することによる問題が生じ得る。また、株主としての立場に関しては、従業員株主というカテゴリーに一種の特権を認めることによる株主間の不平等の問題や「*affectio societatis*」に対する疑義が生じる。以下順次検討することとしたい。

1 会社の機関構造と経営のコントロール

日本とフランスの大きな違いとして、前述したように日本においては兼任については特に問題とする考え方はあまりなく、むしろ従業員または従業員であった者の取締役就任が常態であるのに対して、フランスにおいては従業員と取締役の兼任についての問題意識があり規制が存在することが挙げられる。さらに、フランスにおいては、兼任の場合に会社法と労働法が二重に作用しコントロールの問題が混乱することが指摘されている⁽⁹⁸⁾。特に取締役の報酬規制と解任との関係が問題となり得る。第一に、労働契約による収入の保障は取締役にとって追加の「報酬」となりかねないが、フランス会社法では、取締役の報酬規制（商法典L.225-44条）は兼任の場合（L.225-22条）と従業員代表の任意の場合（L.225-27条）の場合を明文で規定しており、義務的な従業員代表の場合も従業員としての給与も受け取ることができると解されている。この点については、上場会社の役員の高い報酬は労働契約の保障によりリスクを取らない兼任の状態とは相容れないという AFEP と MEDEF の推奨も傾聴に値する。第二に、取締役としては株主総会が随時の解任によってコントロールをすることができるにもかかわらず、従業員としての解雇は難しい。特に、従業員を代表する会社経営の受任者の選任に関する任意の制度においては労働者としての解雇についても取締役としての解任についても通常よりも厳しい要件が課せられている⁽⁹⁹⁾。

(98) F.-G. TREBULLE, *Le contrôle de la direction salariée*, Bull. Joly juillet 2005, précitée note 7, p. 72.

また、そもそも兼任の場合には会社経営者の立場と労働者としての「従属性」の両立が問題視されてきたが、このことは会社経営のコントロールの面にも影響を与えかねない。この点については会社の機関構造による差異も考慮する必要がある、特にフランスの比較的新しい機関構造の会社については従業員の代表が監査委員会のメンバーとなる場合の問題点が指摘されている。すなわち、監査委員会は業務執行委員会をコントロールし、従業員はその業務執行委員会に従う立場であるにもかかわらず、その従業員が業務執行委員会をコントロールするはずの監査委員会のメンバーを兼ねるという状態に対する疑問である⁽¹⁰⁰⁾。この点は日本法では従業員と監査役との兼任が禁止されており（会社法335条2項）問題は生じないが、むしろそのような兼任を認めるべきかどうかの問題提起としてみるならば、フランス法は参考になるであろう。もっともこのコントロールの問題については、フランスにおいても業務執行委員会構成員が従業員を兼職できることは反対に実効的なコントロールを可能にするかもしれないとの指摘も存在する。実務が生み出したエグゼクティブ委員会のような構成員が補完しあう協働の組織を形成することができ、次に述べる「会社の利益」にも資するというのである⁽¹⁰¹⁾。従業員が特定の機関ではなく会社に「従属」とするならばその立場を兼ねる経営者の存在は「会社の利益」との関係でよい結果をもたらす可能性も完全に否定することはできないであろう⁽¹⁰²⁾。

2 「会社の利益」

むしろ注目すべきは、フランスにおいては従業員を代表する取締役と「会社の利益」との関係が問題とされている点である。フランスにおい

(99) *Ibidem*.

(100) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 112.

(101) *Ibidem*, p. 114.

(102) *Ibidem*, p. 115 参照。

ては、会社の経営は特定のカテゴリーの株主の利益を超越した「会社の利益」を指針とするのが一般的理解のようである。もっとも、法律上の定義規定は存在しないことから今日「会社の利益」の内容についてはフランスにおいてもコンセンサスを得ることは非常に難しく、社員共通の利益（民法典1833条参照）、法人の高位の利益、企業の利益等様々な見解が存在している。しかし、その内容が一義的なものではないにしても、この概念は、全ての会社の機関に統一的な行動規範となるという利点を有しており、なお有効な概念であるとされている⁽¹⁰³⁾ようである。「会社の利益」のために行動すべきであるとの行動規範は、それが尊重されなければ、サンクション（解任、責任、決議の不備）が与えられる可能性⁽¹⁰⁴⁾がある。この「会社の利益」によって取締役会は戦略を明確にし、商法典L.225-35条に基づいて会社の活動の方向を決定するとされる。取締役会また監査役会による取締役に対するコントロールに生命を与えるのもまたこの「会社の利益」の実現の確認にほかならない⁽¹⁰⁵⁾というのである。しかし、従業員取締役に関しては、「会社の利益」とその個人的な利益の対立の問題のみならず、その内容はともかく「会社の利益」と従業員全体の利益との間の対立の問題も同様に生じるのが当然であるとされている。従業員株主という観点からも「会社の利益」との関係で問題が生じ得る。従業員を決定過程に参加させることを望むのはまさに労働の世界

(103) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p.12. 例えば、「会社の利益」は株主達の利益である賭するものとして D. SCHMIDT, *Les conflits d'intérêts dans la société anonyme*, Joly, 1999, p. 11、社員達の利益を超越した法人としての会社の利益について M. COZIAN, A. VIANDIER, et F. DEBOISSY, *op. cit.*, p. 212, n° 373 参照。企業主、従業員、債権者、納入業者、顧客も含めた部門別の企業の利益にまで広げるものとして、J. PAILLUSSEAU, *Les fondements du droit moderne des sociétés*, JCP E 1984 II, 14193, p. 165.

(104) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p.12.

(105) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 112.

論 説

を保護するという観点からであり、従業員株主の特別な代表を取締役に課すのはまさに従業員株主を保護するという観点からである。⁽¹⁰⁶⁾ ここに対立の根源がある。思うに、会社の経営機関または監視機関に従業員株主の特別な代表を置くことには部類別の利益の承認を正当化するという危険性が危惧される。従業員がその固有の利益（グループ利益）を図ることを承認するとすれば、「会社の利益」という概念自体が崩壊し、「会社の利益」のためという行動規範が後退する。⁽¹⁰⁷⁾

「会社の利益」という概念自体がフランス会社法に独自のものともいえるため、日本では直接これを問題とすることは難しいかもしれない。しかし、従業員を代表する取締役という制度を認めるのであれば、その者が会社に忠実義務を負いつつもその出身母体である従業員の利益を実現しようと行動することが許されるのか、そこに利益の対立がある場合にはいかに解するべきか、という点に関しては、日本においても共有し得る問題意識であるといえよう。また、日本における監査役の一部の選任に関する株主総会の議案を従業員が提案する等の提案に対しては、会社に対して善管注意義務（会社法330条・民法644条）を負うべき監査役が、その一部とはいえ従業員という特定の利害を代表することによって、深刻な利益相反を生じ、適正な監査に支障を来すことが懸念されている⁽¹⁰⁸⁾のもこのような問題意識からすれば当然あり得る指摘であると考えられ

(106) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p.12.

(107) *Ibidem.* 工場の閉鎖、大規模な解雇、収益を考慮した移転等に投票する従業員取締役の例が挙げられる。R. SOUBIE, *L'actionnariat salarié : beaucoup plus qu'un simple instrument d'épargne salariale*, LPA n° 38, 22 février 2001, p. 38 は、従業員株主は当然特別に従業員の立場を守る傾向があるとする。なお、「会社の利益」を広く企業の利益ととらえる見解は其中に従業員の利益も含むとしているが、その場合でも従業員の利益のみが「会社の利益」となるわけではなく、従業員固有の利益と「会社の利益」の対立は想定し得るものと考えられる。

(108) 阿部・前掲注(21) 商事法務1920号94・95頁。

る。監査役であれ取締役であれ、会社に対して善管注意義務を負う者が従業員を代表するまたは従業員がその選任に特定の役割を果たすのであれば利益相反の問題は避けられない。さらに従業員が株主の立場、それも超少数派の株主の立場を背景として取締役または監査役に選任されまたはその選任に特定の役割を果たすのであれば、利益の相反関係はより複雑なものとなり得る。しかし、反対に上述したように会社に従属する立場の従業員としての立場が「会社の利益」の追求促進の方向に働くことも完全には否定できない。「会社の利益」についてのより深遠な考察が必要となるが、本稿においては問題点の指摘に止めたい。

3 会社の意思決定過程における従業員の参加と株主間の不平等

フランスにおいては、会社の意思決定過程において従業員の参加を認めると株主間の不平等が生じる恐れがあることが指摘されている。⁽¹⁰⁹⁾ある者は、「従業員株主に『一般法』の株主を上回る定款上の特権を与えることは正当であろうか。」⁽¹¹⁰⁾と問いかけ、またある者は、「一般法上株主総会は多数決で決定するものであるのに超少数派が株主総会において彼らの選択を課することができる。」⁽¹¹¹⁾と警鐘を鳴らす。具体的には、前述した商法典L.225-23条1項の場合である。上場会社においては、会社資本の従業員による保有の3パーセントの超過だけで利害関係人の提案に基づいて株主総会によって一人または複数の取締役が指名されなければならないとされている部分である。このように「法外な特権」を有した株主カテゴリーを認めることについてはその正当性について疑問が呈されている。⁽¹¹²⁾ 集団的な機関における超少数派であるにもかかわらず、特別な株

(109) その他、株式の無償交附の場合には金銭的な不平等の問題が生じ得るし、さらに証券市場における平等の問題も生じ得る。COBの立場から従業員株主を平等に扱うとしたものとして、Analyse des résultats par C. CUMUNEL, *Enquête COB-ALTÉDIA sur l'actionariat salarié*, Bull. COB n° 336 juin 1999, p. 24.

(110) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 11.

(111) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 112.

主の代表が義務づけられていることが問題となり得るし、この特権によって平等原則に反する仮定による株主のカテゴリの概念を認めることにはならないかという疑問はもつともである。⁽¹¹³⁾フランス会社法では、株主総会は、最高権限を持つ機関であると考えられているが、この義務的な代表は会社経営の受任者の選択について株主総会を拘束するものであり、⁽¹¹⁴⁾完璧な民主主義⁽¹¹⁵⁾に基づいているとされる伝統的な株式会社の活動⁽¹¹⁶⁾についての概念に衝突するものであるとの評価がある。

逆に、フランスでは、従業員株主の「政治的な権利」の弱体化についても指摘されている。すなわち、「全ての社員は共同決定に参加する権利を有する。」とする民法典1844条の原則は、個人的に株式を有する従業員に適用されると解釈されているが、株式保有が共同である時は、原則として、共同保有に参加している各従業員は個人としては議決しないこととなるとされているからである。ファンドである企業共同投資資金（FCPE）の場合においても議決権を行使するのは原則として資金の監査役会である（通貨金融法典L.214-39条6項）。このような従業員株主に適用される規制は 会社に関する基本的な権利の本質に関わる規範に「首を捻る」ものであり「驚かされる」⁽¹¹⁷⁾との意見が表明されているのである。

日本においても従業員株主の代表による経営参加を検討するのであれば、株主間の不平等は問題とはなり得るであろう。従業員が株主になるという一段階を経て会社経営に参加する方が、従業員が従業員の立場の

(112) *Ibidem.*

(113) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 11 et 12.

(114) *Ibidem*, p.12.

(115) Y. GUYON, *La société anonyme, une démocratie parfaite !*, in *Mélanges C. GAVALDA*, Dalloz, 2001, p. 133.

(116) C. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.*, p. 12.

(117) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 111.

従業員の株式会社経営への参加

まま会社経営に参加するという仕組みを構築するよりも従来の会社法になじみやすいことは明らかである。しかし、その場合には他の株主との平等的取り扱いという新たな問題が生じ得るのである。もっとも、現在、日本の会社法においては、株主平等原則は絶対的なものではないとの解釈が有力であり、例外も少なくなく、その運用はかなり弾力的である。株主は、株主としての資格に基づく法律関係では、その有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱われる（会社法109条1項）が、「株式の内容及び数に応じて」の平等にすぎない。公開会社でない場合には株主の権利について株主ごとに異なる扱いを行う旨を定款で定めることができるもの（同条2項）、従業員参加を公開会社で議論するには定款自治も制約されよう。日本においては従業員株主の代表による経営参加もこの枠組みの中で株主平等原則が問題となり得るにすぎない。前述したように一部の労働組合からは監査役の一部の選任に関する株主総会の議案を従業員が決定するなどの提案がなされているが、フランス法を参考にすれば、一部の株主にこのような議案決定権を認めるということは株主平等原則との関係でも問題が生じ得ると考えられる。もっともフランスにおいては株主平等原則について日本の会社法109条のような一般規定が存在するわけではない。⁽¹¹⁸⁾ 資本会社における平等とは株式間の平等であるという前提の下に、平等原則といえども公序ではないとするものが⁽¹¹⁹⁾ ある。株主平等原則の意義そのものについての再考が必要となろう。

4 従業員株主と *affectio societatis* に対する疑問

フランスにおいては、従業員株主の存在によっていわゆる *affectio societatis* に対する疑問が生ずることが指摘されている。⁽¹²⁰⁾ *affectio societatis* と

(118) 「社員共通の利益」に言及する民法典1833条はある意味での社員の平等を課するものであるとされる。M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 46, n° 1056-60.

(119) *Ibidem*, p. 353, n° 1535.

(120) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 110.

は何かについては諸説あるところではあるが、判例は、概念に関する論争に入り込むことなく一般的に *affectio societatis* を「社員にとっての会社のビジネスの経営、またはそれを監視することに平等の概念に基づいて行動的に協働する、少なくとも共同の結合と危険を承認する意思」と定義している⁽¹²¹⁾。このような *affectio societatis* の観点からすると株主となる従業員は実際のところ伝統的な株主の目標からはだいぶ離れた目標を目指していることがあると指摘されている⁽¹²²⁾。特に社内貯蓄制度 (PEE) の第一の目的は基金の発展であり、株主になることは実際にはその手段にすぎないことが強調されていた。現在ではその優先的な目的は定年年金の金融の緊急な必要性に應えることである⁽¹²³⁾。また、ストック・オプションの付与が明らかな例であるが、期待されている株価の値上がりは報酬の補完という意味合いからかけ離れたものではない⁽¹²⁴⁾。従業員は一時的な株主として値上がり後の株式譲渡を期待するのであり、共同企業に出資し共同の危険を甘受するという意向からはほど遠い⁽¹²⁵⁾。しかし、反対に従業員株主の利点の一つとして安定的な株主の中心的存在となることも指摘されている⁽¹²⁶⁾。従業員株主であるからといって *affectio societatis* に常に疑義があるとは言い切れない。

affectio societatis 自体がフランスに特有の、またそれ自体一義的ではな

(121) *Ibidem*. Cass. com., 3 juin 1986, *Bull. civ.* IV n° 116, p. 98, Cass. 1^{er} civ., 28 février 2006, pourvoi n° 04-15116, non publié au bulletin, Cass. 1^{er} civ., 18 juillet 1995, pourvoi n° 93-19449, *Bull. civ.* I, n° 320, p. 223 等参照。P. LE CANNU et B. DONDERO, *op. cit.*, p. 60, n° 98.

(122) J. PRIEUR, *op. cit.*, p. 110.

(123) *Ibidem*.

(124) *Ibidem*.

(125) *Ibidem*. もっとも、経済的な観点からは株式会社においては従業員株主ではなくても一般的に「偶発的で一時的な投資家」であるともされる (M. GERMAIN, *précité note 3*, p. 285, n° 1388)。

(126) PH. MERLE, *op. cit.*, p. 655, n° 534.

従業員の株式会社経営への参加

い概念ではあるが、従業員が株主となった場合には従業員以外の株主との差異を意識すべきであるかとの問題意識としてとらえられるならば、普遍的な問題となり得ると考えられる。

おわりに ー今後の検討課題ー

フランスにおいても日本においても伝統的に従業員は会社法の対象外であるとされてきた。しかし、フランスにおいては、一定の躊躇はあるものの会社法はもはや「会社の人生」における従業員の存在を無視できない状況にある。商法典の中にも従業員に関する規定や労働法の条文への言及が見られるのはその例である。従業員が会社の日々の活動に存在しているのは明確であるが、日本においては私法としての会社法が取り扱う利害関係人に従業員は含まれていない。今日でも会社法の中心的なテーマは株主と取締役である。従業員は所詮、会社との関係では労働契約の当事者である。従業員が株主になる場合には株主を規制する伝統的な理論が機能するが、それは株主となったことの反射効にすぎない。フランスにおいても会社が従業員の代表を取締役会または監査役会の構成員に選任する義務があるのは従業員株主の存在を前提とした場合である。

従業員が取締役になる場合はどうか。株主総会によって指名された取締役として行動するべきであるのか、それともあくまでも従業員代表として行動するべきであるのか。その二重の機能は利益の対立の原因となり得る。もっとも、日本においては取締役と使用人の兼職または使用人であった者の取締役就任はむしろ一般的であり、この点あまり意識されていなかったようである。そのことがフランスとの大きな違いである。また、従業員の会社経営への参加についてフランスにおいては経営者側のみならず労働組合側からも反対意見が出ていることには注目すべきであろう。従業員の会社経営の参加の拡大は責任の範囲の拡大にもなる可能性があり、必ずしも従業員の利益につながるとはかぎらないからであ

る。その権限と責任の範囲、従業員としての解雇と取締役としての解任の関係等克服すべき課題も多い。

本稿では検討しなかったが、フランスには企業委員会という制度がある。前述したように日本においては清算のとき以外従業員の意見を聴く仕組みがないことが指摘されているが、従業員は企業委員会を通して会社から情報を得ることができる⁽¹²⁷⁾（労働法典L.2323-6条等）。その他にも企業委員会従業員に関する会社法と労働法の「交差点」において重要な役割を果たしている。例えば、合併等の企業の経済的又は法律的な組織の変更の決議のために株主総会が招集される際には、企業員会が労働法典L.2323-19条に基づいて意見を述べた場合にはその意見は株主総会に伝えられなければならないとされている（商法典L.225-105条5項）。今後の検討課題としたい。また、略式株式会社（SAS ; Société par Actions Simplifiée）は経営の仕組みが柔軟化された形態の株式会社であるが、従業員の代表、企業委員会等についてこの形態特有の問題点があることが指摘されている⁽¹²⁸⁾。上場会社又はグループ企業の場合に関する問題及び「会社の利益」、*affectio societatis* といったフランス会社法の基本概念とともに今後の検討課題としたい。

(127) 従業員の得られる情報について PH. MERLE, *op. cit.*, p. 646-649, n° 530-531.

もっとも、従業員が取締役になれば取締役の立場で（商法典L.225-35条3項）、株主になれば株主の立場で情報を得ることができる（同法典L.225-115条等）。

(128) M. GERMAIN, *précité note 15*, p. 131.