

麗澤大学紀要 第93巻 2011年12月

## 中国における従業員監査役制度の現状と課題

梶田 幸雄

### はじめに

本小論の目的は、中国における従業員監査役制度の概念を示し、この制度適用の現状を概観し、同国における実務上の課題を明らかにし、今後の展望をするための基礎研究を行うことである<sup>1</sup>。

なぜ、従業員監査役制度について検討するのか。

中国において、従業員代表が監査役会に参加して、議事および監督に参加することは、現代的企業制度を確立し、企業統治を深化させる上で有効な手段であり重要な方式であると認識されている。従業員代表が監査役会に入ることの意義は、広範な従業員が会社の統治構造の中における地位を確立することであって、従業員による管理・監督を実現する重要な担保となると考えるからである<sup>2</sup>。

中国で多く発生している労働争議、とりわけ集団争議の特徴の1つとして、労働組合の関与がないところで労働者が集団化して、ストライキを起こしているということが指摘されている。

このとき、企業統治をする上で労働組合や従業員代表大会<sup>3</sup>の存在、機能が重要になる。従って、従業員代表大会制度をもう一度見直し、しっかりとした制度を確立することが重要ではないかとの議論がなされ始めている。

甘=楼は、労働者の企業統治へ民主的に参与する権利を確保、保障するために、従業員代表大会制度をより完全なものにする必要があるという<sup>4</sup>。

このために、甘=楼は、従業員代表大会の法的地位を明らかにし、労働者

に従業員代表大会を通じて、(1)経営戦略について知る権利、提案する権利を付与し、(2)労働者の切実な利益にかかわる制度、規則についての共同決定権を付与し、(3)労働者の福利基金など積立金の使用計画、使用方法などの生活福利に関する重大な事項の審議決定権を付与する必要があるという。

このとき、実務上は会社の監査役会に従業員代表を送り込むという従業員監査役制度を一層普及させるということが実行されることになる。実際に会社法など関連法規において、企業における従業員監査役制度が試行されている。中国に進出している外資企業にも適用される場合がある。

ところが、中国において従業員監査役制度に関しては、その理論的研究が始められたばかりである。従業員監査役制度を根拠付ける法理論が明確ではないまま<sup>5</sup>、試行されているというのが現状である。従って、従業員監査役制度を取り入れる法理論を検討することが必要であるばかりでなく、会社法などの法制度上もおお整備し、検討する余地が少なくない。中国における従業員監査役制度についての研究は、なお補足すべき点が少ないと考える。

中国における従業員監査役制度を理解することは、実務上および学問上の意義があると考えられる。実務上および学問上における意義に関しては、次の点が指摘できる。

第一に、会社法などの規定では必ずしも明確にされているといえない従業員監査役の選任、職責・権限を付与などの問題について、実務上の展開を明らかにし、現時点における課題を明らかにすることができることである。

第二に、実務の展開を明らかにすることにより、今後の法整備をどうすべきかについて提言することができる。また、日本においても公開会社法において従業員監査役制度が検討されているところ、中国における従業員の経営参与制度の研究は、日本における企業統治のあり方を考える比較法上の意味もある。

では、従業員監査役制度について、どのように検討するのが適当であるか。従業員監査役制度の現状と課題として想定されることは、大きく次の2点である。第一に、(1)法制度上の仕組みであり、これには①監査役会の機能(任務

と権限)、②監査役会の組織がある。この中では、現行制度を採用するに至った政策的背景、立法趣旨も検討しておく必要がある。第二に、(2)現行制度の実務上の運用実態に対する評価である。第三に、(3)上述の(1)と(2)の検討により現時点において存在する課題を明らかにする。今後の展望を考える上での基礎研究としたい。

そこで、中国における従業員監査役制度について検討し、明らかにするため、この小論では、(1)従業員監査役制度の概念、(2)中国における従業員監査役制度の立法趣旨、(3)従業員監査役の法制度上の仕組みとして、①監査役の機能(任務と権限)、②監査役の組織、(4)従業員監査役制度の適用の現状と課題、(5)従業員監査役制度の課題という順番で検討を進める。

以上の分析・検討、過程をたどることで、従業員監査役制度の現状と課題を浮き上がらせることができ、従業員監査役制度の将来展望はどうであるのか、従業員監査役制度と外資企業、日本会社法への示唆についても理解するヒントが得られるものと考え<sup>6</sup>。

## 1 従業員監査役制度の概念

従業員監査役制度とは、全従業員を代表する組織である労働組合または従業員代表大会において、従業員の代表として選出された者が、取締役会や監査役会の構成員となることである。

内部統制規範においては、従業員全体も重要な主体として挙げられている。会社法18条は、会社の従業員は、労働組合法に基づき労働組合を結成し、従業員の適法な権利・利益を保護すると規定している。また、有限責任会社においては、取締役会には従業員代表を入れることができ(会社法45条)、監査役会は、構成員の3分の1以上が従業員代表でなければならないとしている(同52条)。国有独資会社においては、取締役会には従業員代表を入れなければならない(同68条)、監査役会は、構成員の3分の1以上が従業員代表でなければならないとしている(同71条)。株式会社においては、取締役会には従業員代表を入れることができ(同109条)、監査役会は、構成員の3分

の1以上が従業員代表でなければならないとしている（同118条）。

2006年5月31日に発布された「中華全国総工会<sup>7</sup>のさらに従業員取締役<sup>8</sup>、従業員監査役制度を推進することに関する意見」（以下、「意見」という。）は、前文で以下の通り述べている。

「従業員取締役、従業員監査役制度は、中国の特色ある現代企業制度を確立し完成させることを推進し、従業員による民主的決議、民主的管理、民主的監督の権利を保障し、調和のとれた安定的労働関係を確立し、企業の健全な発展を促進するため、会社法の関係規定に基づき実施されるものである。

従業員取締役、従業員監査役制度とは、従業員代表大会（またはその他の方式）の民主的選挙により選出された一定人数の従業員代表が、取締役会、監査役会に入り、従業員を代表して企業の決議に参加する権利を行使し、監督機能を発揮する制度である。」

この意見によれば、およそ取締役会、監査役会を設置する会社は、すべて従業員取締役、従業員監査役制度を実施しなければならない。従業員取締役、従業員監査役制度は、多くの市場経済国家で現代的企業管理において成功しているものであるという。

では、労働者による企業の民主的管理、民主的監督の権利を保障するための制度として、なぜ、従業員監査役制度を採用するということになるのか。その必要性は多くの市場経済国家においても採用されている制度であるからということだけではない筈である。以下、この点を検討する。

## 2 従業員監査役制度の立法趣旨

従業員監査役の制度の立法趣旨を検討する前に、そもそも監査役制度の立法趣旨について検討しておく。

監査役制度の立法趣旨は、所有と経営の分離をすることである。

従前の中国の企業は、国の付属物であり、生産計画から企業発展、原材料供給から製品販売に至るまでの一切が主管官庁に委ねられていた<sup>9</sup>。このことが企業活動を非効率的にし、経営資源の適正分配もなされず、経済全体を停

滞させる原因となったため、経営と所有権を分離させる必要性が検討され、この中で監査役会の設置という問題がでてきた<sup>10</sup>。

監査役は、取締役の職務執行の監査をする権限を有する機関である。

監査役会は、取締役会、支配人の経営行為の適法性および妥当性を全面的、日常的に監督すると同時に、会社の帳簿を重点的に監督するものである<sup>11</sup>。

中国企業に信用危機があるということも言われる。中国企業に信用危機があるということでは、これは以下の幾つかの類型に分類できる<sup>12</sup>。

(1)会社の虚偽の財務報告、(2)関連取引を利用した会社資産の占用または移転、(3)上場会社による利益配当不履行または少額配当、(4)有限会社による債務弁済の不履行、会社登記抹消による債務逃れ、(5)大企業の高級管理職による経済犯罪、(6)株主の虚偽の出資および出資金の引出しである。

このような現象が生じるのは、会社法における企業統治のあり方になお欠陥があるからである<sup>13</sup>。具体的には、以下のような欠陥があると指摘される。

(1)大企業の株主のうち大株主は国家であるが、この国家株主の主体が一体誰(どの機関)であるのか不明確であり、権利義務が明らかではない、(2)少数株主の権利保護が薄弱である、(3)取締役会には実際上において監督機能がない、(4)監事会の監督機能が不十分である、(5)証券市場の会社に対するチェック・アンド・バランスの影響が弱い。

企業統治を確実に機能させる仕組みの1つとして監査役制度がある。企業統治は、中国語で「公司治理」という。これは、単に会社の内部機構の問題だけではなく、企業統治と外部の市場システムとも関連も十分に考慮した概念である<sup>14</sup>。

そこで、会社法5条は、「会社が経営活動を行なうにあたっては、必ず法律、行政法規を遵守し、社会公德、商業道徳を遵守し、誠実に信用を守り、政府および社会公衆の監督を受け、社会的責任を負わなければならない。」と規定する。会社の社会的責任が注目される中、中国はどのような管理方法により会社の社会的責任を果たそうとするのか。上述のような事件が多く発生すると、会社の機関設計をどのように構築し、企業統治をするのが適切であるの

かという議論も生じる。

では、どのような企業統治が適切であるのか。

経済協力開発機構(OECD)は「OECD コーポレート・ガバナンス原則」(“OECD Principles of Corporate Governance”。以下、「原則」という。)を1999年に策定した。しかし、その後、米国などにおける企業不祥事などを受け「原則」見直しの必要性が唱えられ、また2003年のエビアン・サミットにおいてもOECDによる「原則」改訂作業の重要性が指摘されたことを受け、改訂作業を進めた結果、2004年の閣僚理事会において、改訂「原則」を策定した。

この中で、コーポレート・ガバナンスにおけるステークホルダー(利害関係者)の役割について言及し、コーポレート・ガバナンスの枠組みは、法律または相互の合意により確立されたステークホルダーの権利を認識するべきであり、会社とステークホルダーの積極的な協力関係を促進し、豊かさを生み出し、雇用を創出し、財務的に健全な会社の持続可能性を高めるべきであると述べている。そして、具体的には「(D)ステークホルダーが、コーポレート・ガバナンスの過程に参加する場合には、適切で、十分かつ信頼に足る情報に適時かつ定期的にアクセスできるべきである。(E)ステークホルダーは、個々の従業員及びそれを代表する団体を含め、違法な慣行や非倫理的な慣行についての懸念を自由に取締役会に伝えることができるべきであり、そうした行動をとることで、ステークホルダーの権利が損なわれることがあってはならない。」などの点を指摘している<sup>15</sup>。

このステークホルダーの一つに従業員が入る。コーポレートガバナンスの仕組みの中で、最も責任があるのは取締役会である。しかし、これが機能せずに管理不在になることがある。では、なぜ機能不全になるのか。この機能不全を解消するにはどうすればよいのか。このことについて研究したシドニー・フィンケルシュタインは、「取締役会の機能不全の理由は、多くの学者やコーポレートガバナンスの専門家が強調してやまない“得てして危ぶまれること、すなわち外部の人間や取締役が大株主になっていること、CEOが取締役会会長を兼務しているかどうかなどといった指標によるものではない”<sup>16</sup>

という。そして、機能不全の原因および解消方法は、情報を受け取った従業員がその重要性を見抜いた場合の伝達手段、コミュニケーション・チャネルがあるか否かであるという<sup>17</sup>。

ここに従業員監査役という問題が出てくる。

従業員の会社経営に対する発言権を確保するというより、会社経営における経営者および管理職の不法行為をチェックし、透明度を高めるといふ企業統治を行うには、会社のチェックシステムの中に従業員参加型の経営として、監査役会への従業員参加をビルトインさせておくことが検討されたのである。

日本においても「わが国で、コーポレートガバナンスとの関連において“従業員の経営参加”を位置づけるとすれば、当然、それは従業員の取締役会・監査役(会)への参加が商法特例法上の大会社の経営のチェック・システムとして有効たりえるかを検討すべきである。」<sup>18</sup>との指摘があり<sup>19</sup>、さらに「(経営者に対する)モニター制度として従業員参加を考えるのであれば、監査役(会)参加＝従業員監査役制度を選択するほうが、はるかに効果的である。」<sup>20</sup>という指摘もある<sup>21</sup>。

従業員取締役は、会社のその他の取締役と同等の権利を享受し、相応の義務を負担すると同時に、従業員の合理的な要求に関心を持ち、反映し、従業員の利益を代表し、従業員の適法な利益を保護する特別職責を履行しなければならない(「取締役会試行中央企業従業員取締役の職責履行管理弁法」5条)。

従業員監査役も従業員取締役と同様の立法趣旨である。会社の社会的責任を履行する上での機関設計の一手段である。

さらに、従業員による企業の民主的管理を強化することが検討されてきた。従業員の意見を会社の意思決定や戦略に反映し、従業員の利益と会社の利益との整合を調整する手段の1つとして、従業員監査役制度が考えられる。

従業員監査役制度の導入により、以下のとおりの効果も期待できる。

2011年2月に中国共産党中央宣伝部および国務院国有資産管理委員会は、「新たな情勢下の国有および国有持株企業の思想政治工作を強化し改善することに関する意見」を發布した。

この意見の8項に「従業員の適法な権利を維持し、広範な従業員の主人公としての意識を高める」という項目がある。

この具体的な概念は、「広範な従業員を主人公として、その機能を発揮させることは、中国の特色ある現代的国有企業制度に内在する要請であり、企業改革を深化させるためには、さらに労働者階級に終始一貫して全身全霊を捧げ、従業員大衆の主体的地位を尊重し、法により従業員の政治的権利、経済的権利、文化的権利、労働の権利を保護し、企業と従業員の利益享有のメカニズムを努力して形成し、調和のとれた労働関係を確立しなければならない。」ということである。

このための方策、制度として、従業員代表大会を基本とする民主管理制度を堅持し、完全なものとしなければならない、このために従業員取締役および従業員監査役制度を確立、完成し、企業の情報公開を実行し、従業員を組織して民主管理に参加させ、企業と従業員の健全な利益の調和メカニズムを確立する必要があるとしている。

そうすることによって、従業員の権利が保障され、賃金の正常な上昇が確保され、将来設計ができるようになれば、従業員は彼らの創意工夫を発揮するようになり、企業との共同発展が促されるようになる。従って、企業は、従業員の様々な声に耳を傾け、生産環境、労働保護、生活待遇などの改善に努めることが求められるとしている。

では、従業員監査役制度にこのような立法趣旨が認められるところ、この立法趣旨を執行するために具体的にどのような制度上の仕組みが形成されているのであろうか。以下、この点について検討する。

### 3 従業員監査役制度の概要

従業員監査役制度は、どのような仕組みであり、どのように機能させるのか。このことを検討する上で、(1)従業員監査役・監査役会の構成、(2)監査役および監査役会の職務権限、(3)監査役会会議の運営について検討するのが適当である。以下、(1)～(3)について叙述する。



## (1) 従業員監査役・監査役会の構成

### ① 有限会社の監査役・監査役会の構成

有限責任会社において、監査役会は必置機関である。この監査役会の構成人数は3名を下回ってはならない。ただし、株主の人数が比較的に少ないか、または規模が比較的にかさい有限責任会社は、1名ないし2名の監査役を置き、監査役会を設置しないことができる（会社法52条1項）。

監査役会は、株主代表と適当な比率の会社従業員代表を含まなければならず、そのうち従業員代表の比率は3分の1を下回ってはならない。具体的な比率は会社定款に定める。監査役会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会またはその他の形式を通じて民主的選挙により選出する（会社法52条2項）。

監査役会は主席1名を置き、全監査役の過半数の選挙により選出する（会社法52条3項）。

### ② 株式会社の監査役・監査役会の構成

株式会社は、監査役会を設置し、その構成員は3名を下回ってはならない（会社法118条1項）。

監査役会は、株主代表と適当な比率の会社従業員代表を含まなければならず、そのうち従業員代表の比率は3分の1を下回ってはならない。具体的な比率は会社定款に定める。監査役会の従業員代表は、会社従業員が従業員代表大会、従業員大会またはその他の形式を通じて民主的選挙により選出する（会社法118条2項）。

監査役会は主席1名を置き、副主席を置くことができる（会社法118条3項）。

## (2) 監査役および監査役会の職務権限

監査役会または監査役会を設けない会社の監査役は、次に掲げる権限を行

使用する（会社法 54 条）。なお、この権限に関する規定は、有限責任会社に関する規定であるが、株式会社においても同様の権限が付与されている（会社法 119 条）。

①会社の財務の検査

②取締役、上級管理職の会社職務執行に対する監督、並びに法律、行政法規、会社定款または株主会の決議に違反する取締役、上級管理職に関する罷免の提案

③取締役および上級管理職の行為が会社の利益に損害を与える場合における、取締役と上級管理職に対する是正の要求

④臨時株主会会議招集の提案、取締役会が本法に定める株主会会議の招集および主宰の職責を履行しない場合の株主会会議の招集および主宰

⑤株主会に対する意見の提出

⑥本法 152 条の規定に基づく、取締役、上級管理職に対する訴訟の提起

⑦会社定款に定めるその他の権限

また、監査役は、取締役会会議に列席し、取締役会の決議事項に対し質問または意見を提出することができる（会社法 55 条 1 項）。

監査役会および監査役会を設けない会社の監査役は、会社の経営状況に異常を見つけた場合には、調査を行うことができる。必要な場合は、会計士事務所等を招聘してその作業の協力を仰ぐことができ、費用は会社が負担する（会社法 57 条）。

### (3) 監査役会会議の運営

有限責任会社においては、会社法 56 条により、以下のとおりの定めがある。

監査役会会議は毎年少なくとも 1 回は招集するものとし、監査役は臨時監査役会会議の招集を提案することができる。

監査役会の議事方式および議決手続は、本法に定めがある場合を除き、会社定款の定めによる。

監査役会決議は、半数以上の監査役により採択されなければならない。

監査役会は、議事の決定について議事録を作成しなければならず、会議に出席した監査役は、議事録に署名しなければならない。

また、監査役会および監査役会を設けない会社の監査役がその権限を行使するために必要とする費用は、会社が負担する（会社法 57 条）。

株式会社においては、監査役会会議の開催について、6 か月ごとに少なくとも 1 回開催する（会社法 120 条）とされている点が、有限責任会社と異なるほか、その他の規定は有限責任会社のものと同様である。

#### 4 従業員監査役制度の適用の現状と課題

ここでは、従業員監査役制度の現状と課題について検討する。この場合、従業員監査役は、監査役制度において設置が認められる制度であるので、はじめに監査役制度自体の現状と課題を検討し、この監査役制度との関連で従業員監査役制度はどのように機能し、如何なる課題を抱えているのかについて検討する。

##### (1) 現状

監査役および監査役会の構成、職務権限、運営方式は上述した通りであるが、現実にはどのように機能しているか、所期の目的を果たしているか否か。このような設問には、否と回答する者が多いのではないか。監査役会の職能は、虚無化しているといわれる<sup>22</sup>。

監査役会の主な活動は何かと問うと、“監査役会主席の選挙+株主総会に提出する報告の審議と決議”（38.5%）である。会計監査する企業は 17.9%、取締役および経営者に対する定性評価を行なう企業はわずか 3.8%にすぎない。多くの企業の監査役会は本来の機能を発揮できず、形骸化しているという指摘がある<sup>23</sup>。

監査役会の機能不全、形骸化、虚無化現象は、具体的に以下のデータから明らかである。

2001年の上海、深圳1000社以上の上場会社が交付した年度報告によると、

約 400 社の会社の関連会社において上場会社の権利侵害が見られ、上場会社の資金 200 億元余が占用され、中小株主が知らない間に損害を被っているという。しかし、監査役会の公告では、すべての上場会社について「全株主に対して責任を負うとの精神に基づき、監査役会は真剣に自らの職責を履行し、会社の財務状況、取締役、支配人およびその他の上級管理人員の業務執行について、相応の検査および監督をしたところ、法律、法規、会社の定款に違反し、または会社の利益に損害を与える行為は見当たらなかった。」と書かれている。この文章は、完全に事前に印刷され、期日を埋めた後、押印されたものである。

虚偽の財務諸表を作成し、不正常な関連取引を行い、支配株主または経営支配者が私欲をこやした上場会社にあっても、すべての監査役会が存在している。しかし、この監査役会は中小株主の利益を考慮することなく、投資者をだます行為をしているにすぎない。

猴王株式会社の元監査役会主席は、監査役会主席に就任する前に猴王集団の党委員会副書記、規律委員会書記、労働組合主席を兼任しており、集団企業の党委員会、従業員などのすべての監督責任を一身に担っていた。彼は、「私の知るところでは、ほとんど上場会社の監査役会主席は労働組合主席を担当しており、労働組合主席は党委員会書記、取締役会長の指導の下で業務を行っており、単独で機能することはない。」と話している。

2001 年、湖南の 34 の上場会社の監査役会に対して、その業務状況に関する調査が行われた。このとき、76%の会社の監査役会はその業務を行う場所がなく、52%の監査役会は会社の財務について検査したことがなく、94%の監査役会は取締役、支配人の業務に法律法規、定款に対する違反行為を発見したことも、指摘したこともなく、100%の監査役会は臨時株主総会を招集したことがない<sup>24</sup>。

具体的には、次のようケースが見られる<sup>25</sup>。

鄭州市百貨文化用品股份有限公司（集団）（以下、「鄭百文公司」という。）は上海証券取引所に上場、主な営業内容は家電、衣料、食器、日用雑貨等の

卸売りであった。

1999年、会社の経営状況は更に悪化し、年間損失額は9.57億元に達し、各株の損失は4.8435元となった。2000年8月、その会計報告書において各株純資産が-6.8856元であることを示し、上場企業で最大の損失を計上した企業となった。

2001年9月、鄭百文公司による虚偽の会計報告書作成、情報公開不実等の行為に対し、中国証券監督管理委員会は鄭百文公司及びその代表取締役会長、支配人及び多数の董事に対して行政処分を行った。2002年11月、鄭州市中級人民法院は、虚偽の財務会計報告書を提供した罪で、鄭百文公司の元代表取締役会長、元支配人、元財務部長に対して有罪判決を下した。

鄭百文公司の最大の株主は鄭州市国有資産管理局で、持株比率は14.62%であった。しかし、その株式は鄭州百文集团有限公司が代行管理しており、鄭州百文集团有限公司と鄭百文公司の法定代表者は同一人物であった。鄭百文公司は本社においても支店においても多くの経営管理層の人員が個人的利益のみを重視し、会社全体の利益を重視しなかった。

鄭百文公司のモニタリング制度は名ばかりの存在だったといえる。会社の取締役会の下に会計監査委員会を設け、会社の内部会計監査業務の責を負っていたが、会社が内部会計監査を行うことは極めて少なかった。

鄭百文公司にかかわらず、現在の中国の多くの企業は規模が小さく、統制コスト等の理由から、モニタリング制度の確立を重視していない。多くの企業が内部会計監査機構を設置していないか、設置していたとしてもその他の部門に従属しており、独立して内部会計監査業務を行えない状態にある。

以上は、監査役制度が虚無化している原因の指摘もあるが、これも原因指摘というよりは、監査役制度が現実にとどのように機能しているかを述べたものであるといえる。

監査役会は、実質的に支配株主により管理されているという状況が明らかにされている。監査役会の構成は法律の定めに従っていても、また、従業員監査役制度を採用していても、監査役の任命される者は、支配株主の意向に

添うかたちである。従業員による選出ということがなされていない可能性もある。監査役会が立法趣旨に従って機能しているかも疑問である。実際上、監査役が職権を行使することもできない状況が見られる。

そこで、以下においては上述の監査役制度の運営状況を整理、分析することにより、制度面から存在する課題について明らかにしてゆきたいと考える。

## (2) 監査役制度の課題

監査役制度に如何なる課題があるのか。上述の監査役・監査役会の現状を大きく整理すると、(1)監査役会の構成、(2)職務権限、(3)運営方式の問題に分類することができる。そこで、以下において(1)(2)(3)のそれぞれについて検討する。

### ① 監査役会の構成

従業員代表が監査役会に入るとは、会社法 52 条 2 項、124 条 2 項により「監査役会は株主代表および適当な比率の従業員代表により組織されるものとし、具体的な比率は定款に規定する。」と規定されている通りである。

定款は、株主総会が制定するので、定款において従業員代表の監査役会に占める比率を高くすることはほとんどない。ほとんどの場合、従業員監査役は、ただの象徴的なもの、形式的なものでしかない。このほか従業員監査役は、会社の従業員が民主的選挙により選出するというが、実際に従業員全体の直接選挙または従業員代表大会の選挙が行われるとは明確に定められていない。

中国の上場会社の主な出資者は国または国有企業である。このとき、選出された監査役も国有企業の代表が少なくない。これでは、内部統制を実際上はできない。さらには、職代表、労働組合、党委員会が、一体化している場合が多い。

## ② 監査役および監査役会の職務権限

上述した会社法54条に定める権限を行使しようとし、または行使できないという問題がある。

中国は長期にわたって権力集中という歴史伝統観念があり、チェック・アンド・バランスという理念を有していない。文化的背景の原因であるという指摘もある<sup>26</sup>。

監査役は、取締役会会議に列席し、取締役会の決議事項に対し質問または意見を提出することができる（会社法55条1項）。しかし、これも有名無実化している。この原因の1つに監査役に奨励メカニズムがないことであるという指摘がある。新会社法施行後に監査役会招集者の株式保有、報酬状況について、169の上場会社の監査役会の状況調査が行われたが、このときの結果は、以下のとおりである<sup>27</sup>。

監査役に株式保有および報酬があるという企業が52社（30.78%）、株式を保有しているという企業が32社（18.93%）、年間報酬があるという企業が20社（11.83%）、全くの無償であるという企業が65社（38.46%）であった。

この数値をいかに評価するかということだが、この点について胡銘は、株式も報酬も貰っていないという監査役が38.46%を占めており、そうであると、意欲、職責履行上の積極性が働かないということになりそうである。

## ③ 監査役会議の運営

監査役会は合議制であり、それぞれの監査役は取締役会に出席する権限を与えられている他には、従業員監査役制度を有効に運用するための具体的な権限は欠いている。

監査役会には臨時株主総会の招集請求権があるが、取締役会が拒否したら如何などである。

従業員監査役制度を強化しようとするれば、必ず経営者を従業員の監督・監査の下に置かなければならない。しかし、現実には大株主である政府が会社

に介入し、労働者の経営参加に対する態度は消極的であり、労働者が監査役会に入る制度の要求については、会社内の党組織に解決を委任する方式が一般的となっている<sup>28</sup>。

### **(3) 従業員監査役制度の課題**

監査役制度そのものに存在する課題と重複することもあるが、以下の問題が指摘できる。第一に、(1)監査役会の構成上の問題、第二に、(2)従業員監査役の独立性と職権の問題、第三に、(3)監査役会の決議方式の問題である。以下、(1)(2)(3)について叙述する。

#### **① 監査役会の構成**

株式会社における監査役会は、株主代表と適当な比率の従業員代表により構成され、具体的な比率は定款により規定する（会社法 124 条 2 項）。監査役会の構成人数は 3 人より少なくはならず（124 条 1 項）、監査役の選挙については、株主代表の選挙は株主が行い、従業員代表の監査役は会社の従業員の民主選挙により選出する（124 条 2 項）。このように監査役会の構成に関して、従業員監査役の人数は定款の制約を受け、所期の機能を発揮できていない。

#### **② 従業員監査役の独立性と職権**

従業員監査役に限ったことではないが、監査役会、監査役の独立性の欠如という問題がある<sup>29</sup>。①選任方式。②株主の集中（株主構成は、しばしば大株主がおり、この大株主に権力が集中するので、監査役は容易に解任されることになる。）。③従業員代表監査役は、上場会社の従業員であり、会社の職位から報酬を得ている。このために会社の取締役や大株主の意向に反した行動をとりにくくさせている。④監査役会のほかに党委員会、紀律委員会、従業員代表大会などがさまざまな執行監督をする。監査役の意識が緩む。

従業員監査役は、第一に従業員に対して義務を負い、第二に会社に対して



善管注意義務を負う（128条）。義務があれば責任がある。しかし、従業員監査役の従業員に対する責任についての規定は存在せず、善管注意義務についても明確な規定を欠いており、このことが従業員監査役制度の職能強化にマイナスの影響を及ぼしている。

### ③ 監査役会の決議方式

監査役会の議事方式および議決手続きは、定款の規定による（127条）というだけであった。これは、監査役会の職能を大きく制約するもので、従業員監査役の意見は多数決の下では意味をなさないものとするものである。かりに監査役会の権限に基づき、監査役会における従業員代表は、たとえ過半数を超えても、経営者の監督効果と従業員の企業統治参加に關しての現実的効果について過大な期待はできない。

会社法において、従業員監査役は単に合議体である監査役会の一員に過ぎず、単独で職権を行使することはできないので、従業員監査役の機能が実務上どの程度発揮できるものであるのか否か疑問である。

## 5 従業員監査役会制度を機能させる対策

上述のとおり課題が存在するところ、どのような従業員監査役を規定するのがよいのか。ここにおいても監査役制度そのものに内在する問題への解決策、その後、監査役制度を構成する従業員監査役制度をより一層完備するための提案ができるものとする。以下、この点について検討する。

### (1) 権限

会社法には従業員監査役の地位、権利義務に関する明確な規定がない。このことは従業員監査役が職責を履行することを難しくしている。

従って、会社法には明確に従業員監査役の権利を定め従業員監査役は任期中において、その他の監査役と同等の権利を与える必要がある。

具体的には、以下の権利付与が考えられる。(1)平等権：従業員監査役はそ

の他の取締役、監査役と同等の権利および待遇を享受する。(2)参加決定権：監査役会の審議事項について従業員監査役は従業員の意見を代表して十分に発言し、かつ監査役会に従業員の利益にかかわる問題についてその他の監査役の意見が一致しない場合に、従業員監査役は従業員の意見を十分に聴取しまたは労働組合と十分に協議した後に決定するように提案する権利を与える。(3)知る権利：従業員監査役に会社の経営、財務諸表等の文書や資料を閲覧する権利を与える。(4)その他の権利：定款またはその他別途規定する権利。

## (2) 法定権利行使の保障

従業員取締役、従業員監査役と会社上層部には雇用関係と上下関係が存在するので、彼らは往々にして慎重に考慮し、従業員の立場であることを恐れ、解雇されることを懸念している。多くの場合、職能に重大な制度上の影響を及ぼしている。従って、従業員監査役の権限行使について保障する制度を設けなければならない。

① 従業員監査役は、法律に定款により監督する職責を行う権利を有すると明記する。

② 従業員監査役が会議に出席できない場合には、書面によりその他の監査役に代理出席を委任し、委任状に授權範囲を明記することができるものとする。委任され会議に出席した者は、従業員の意見を反映する権利を有する。

③ 従業員監査役は、重任することができ、在職期間中は会社はこれを解任することはできないものとする。従業員監査役の在任期間中、または、例えば退任後5年間はいかなる不利益な配置転換や解雇をされないように保証する法規定をする必要がある。

④ 従業員監査役は、職責履行のために状況を調査すること、従業員の意見、提案の聴取などについて業務時間内にこれを行うことができ、これを正常な勤務として認められる待遇される権利を有する。

### (3) 従業員に対する責任

従業員監査役の資格を得るための前提条件は、雇用関係があることであって、従業員代表大会で選出され、かつ監査役に任命された従業員代表であり、従業員代表大会と一種の委任関係をもち、かつ委任者の意思に基づき行為することで、委任者に対して責任と義務を負う。

法が従業員監査役に特別な権限を与えた状況下において、この特別な権限は、特別な義務も少なくない。特別な義務を履行するために必要な権限を付与され、義務違反があったときには責任が追及される。または、特別な義務を忠実に履行することで、会社の利益と衝突することがあったときには、従業員全体が連帯責任を負う。

### (4) 注意義務

従業員監査役の義務規定を増やす。従業員監査役は一定の権利を有している一方、一定の義務も負わなければならない。従業員監査役の職責と義務は、次の通りである。

- ① 従業員を代表する権利を行使する義務
- ② 従業員に業務状況を報告する義務
- ③ 自らの素養を高める義務
- ④ 定款が規定するその他の義務
- ⑤ 秘密保持義務
- ⑥ 株主総会、取締役会、監査役会の決議および従業員代表大会の決議を執行し、支配人の指揮管理権威を保護し、業務職責を履行すること

監査役が職務を怠り、または職務の履行義務に反して会社に損失を与えた場合には、損害と責任について、因果関係があれば、監査役は会社または第三者に対して賠償責任を負わなければならない。このほか、監査役会と株主総会、取締役会は大株主により支配されている状況下にあっても、少数株主の訴訟制度により責任追及されるべきである。

### (5) 従業員監査役の専門性

従業員監査役が高い専門的素質、レベルを有していなければ、単なる飾りとなるだけであり、機能できない。当面の状況からすれば、大多数の従業員監査役のレベルはその他の監査役よりも遥かに低く、賃金、労働保護のない幼について一定の発言権を有してはいても会社の資本運用等の専門的問題について知識はほとんどなく、会社の経営戦略に参加することはできない。従って、多くの措置を講じて迅速に従業員監査役の素質を向上させなければならない。このため、以下の①～④の機能を持たせることが考えられる。

① 要請メカニズムの確立：従業員監査役にとって必要な学習を行い、理論および実践の両面で議決権に参加できる能力をもたせる。

② 指導メカニズムの確立：上級の労働組合の従業員監査役制度に対する指導を強化し、政策レベル、業務レベルおよび管理さんかレベルの能力を向上させ、法に基づき従業員監査役の権利を保護する。

③ 補助メカニズムの確立：諮詢メカニズムを通じて従業員監査役を支援し、従業員監査役の能力の不足を補い、議決に参加するための基礎を確立する。

④ 情報開示メカニズム：会社は従業員代表に広く各種情報を開示しなければならない。これには会社の財務状況、生産状況、投資プロジェクト、会社の合理化計画等が含まれる、また、この情報は、全面的、真実性、信頼性、分かりやすいことが必要である。

### まとめ

現在、中国において企業の所有形態別に様々な会社の機関設計が試みられている。取締役会においては従業員取締役、外部取締役といった制度があり、また監事会においても従業員監事、外部監事という制度があり、諸外国の経験や制度などを検討し、採用する中で、いろいろな仕組みが併存、混在している状況であるようにも見られる。そして、現時点において中国で採用されている制度、従業員取締役や従業員監事などについても真に機能させるための周辺制度が必ずしも整っていないということがある。

会社法改正の外資企業への影響如何については、どうであるのか。現時点では外資企業は、外資企業法、合資経営企業法、合作経営企業法により規律され、会社法に優先して適用される。この限りにおいて、例えば、外資企業は、有限責任会社であり、会社法において規定されているのと同じように取締役会を最高権力機関としているが、外資企業法には監査役会を設立しなければならないという規定がないので、会社法の規定とは異なり、この点に関しては監査役会設置の義務はなく、会社法の適用はないとされている。

しかし、中国がWTOに加盟し、外資企業に対しても内国民待遇を供与するとき、「外資企業立法と会社法立法の並軌の実現」<sup>30</sup>、すなわち将来的に外資企業法、合資経営企業法、合作経営企業法が廃止され、会社法に一元化されることが検討されている。このとき、「外資企業にも有限責任会社として会社法の規定を適用し、監査役会を設置すべきではないかという問題が生じている。一部の学者は、外資企業も監査役会の設置について検討すべきであり、企業の経営メカニズムを完全なものにしなければならない。」<sup>31</sup>というのである。

今後どのような企業統治または内部統制システムを構築するのが良いのか、外資企業の立場からは経営自主権がどこまで確保されるのかという問題にもなるかも知れないが、会社の機関設計のあり方について十分に検討しておく必要がある。

現実に江蘇省では、2006年1月1日以降に登録された外資企業については、会社法改正に基づき、外資企業も監査役会を設置しなければならないという通知を發布している<sup>32</sup>。これは、省工商行政管理局、省対外貿易経済合作庁、南京税関、国家外為管理局江蘇省分局により、「政府4部門による“外商投資会社の審査許可登記管理法の適用に関する若干の問題についての執行意見”を貫徹することに関する通知」として、2006年6月5日に發布された。この通知の中で、「中外合弁および中外合作有限会社は、必ず監査役会または1名ないし2名の監査役を設置しなければならない、その設置方法は“会社法”に基づき、定款に規定しなければならない。外資のみの合弁で設立された外国

独資有限会社は、必ず株主会を設置しなければならない。外資のみの合弁で設立された外国独資有限会社、および単独外資会社は、取締役会（取締役会）または執行取締役（執行取締役）を設置し、かつ監査役会または1名ないし2名の監査役を設置しなければならない。その設置方法は“会社法”に基づき、定款に規定しなければならない。」（2条1項）と規定している。現時点では、筆者の知る限りでは江蘇省だけの通知であるが、他省でも同様の通知が発布される可能性は否定できない。

日本においても監査役が十分に機能しているとは言い難い。日本の監査役協会が2007年に実施した調査では、社内監査役の前職で最も多いのは、監査関係以外の部長などで26.7%。次いで平取締役が20.8%などであることも多く、遠慮して権限を行使できない監査役も少なくないとされる。第三者の視点で監視する役割を期待されている社外監査役制度にも課題が残る。同調査では、社外監査役の前職・現職は親会社の役職員が21.2%と最も多い。日本では、親会社の役職員は社外監査役への就任が可能であるからである。厳格な独立性を求める米国の社外役員就任の条件と比べると、親会社の影響を受けやすい<sup>33</sup>。

監査役・監査役会が本来の機能を果たすためには、なお課題が少なくない。

---

<sup>1</sup> この小論は、麗澤大学の特別研究助成金を得て実施した「中国における従業員監査役制度に関する研究」成果の一部である。

<sup>2</sup> 例えば、李立新「従業員参与公司治理的法律探討」中国法制出版社、2009年、475-535頁

<sup>3</sup> 従業員代表大会は、企業従業員の民主的権力（知る権利、参与権、議決権および監督権）を保障するために、全従業員によって構成される。

<sup>4</sup> 甘培忠＝楼建波『公司治理專論』北京大学出版社、2009年、165-166頁

<sup>5</sup> 前掲注（2）157-178頁

<sup>6</sup> 従業員監査役制度の展望に関しては、麗澤大学外国語学部中国語専攻の発刊誌

『中国研究』第19号(平成23年12月発行)に「中国における労働者の経営参与制度の展望—従業員取締役、従業員監査役制度を中心に」を發表する。この小論において、(1)中国における従業員参加型経営としての①従業員取締役制度、②従業員監査役制度に実行効果をもたせる施策を検討し、(2)当該制度と外資企業への係わり、日本会社法への示唆について検討した。

- <sup>7</sup> 中国の労働組合の全国組織であり、中国全国労働組合連合会とでも言うべき組織である。
- <sup>8</sup> 国務院国有資産管理委員会は、2009年3月30日に「取締役会試行中央企業従業員取締役の職責履行管理弁法」(取締役会試点中央企業職工取締役会履行職責管理弁法)を發布し、同日から施行している。弁法の目的は、従業員取締役の取締役会における機能を有効にし、従業員の民主的権利を保障し、企業の調和のとれた発展を促進するたである(1条)。中国が「和諧社会」目指す上での基本的な要素は、会社に社会的責任意識を持たせることである。そうであると、人事労務管理の側面から見ても、従業員取締役制度が会社の企業統治上、機関設計上で重要な仕組みとして考えられることになる。
- <sup>9</sup> 楊春堂、柳椿「論国家和企業的經濟法律關係」法学研究、1985年第1期
- <sup>10</sup> 監査役会設置の立法趣旨などについては、例えば、王欣新編『企業和公司法』(中国人民出版社、2000年、174-176頁)などがある。
- <sup>11</sup> 劉俊海「中国加人世貿組織以後公司法的修改前縱」王保樹ほか編『全休競争体制下的公司法改革』社会科学文献出版社、2003年、262頁
- <sup>12</sup> 徐曉松『公司資本監督与中国公司治理』知識産權出版社、2006年、98-108頁
- <sup>13</sup> 曹富国『少数株東保護与公司治理』社会科学文献出版社、2006年、16頁
- <sup>14</sup> 趙万一『公司治理法律問題研究』(法律出版社、2004年、1頁)、また、湯樹梅『外商投資股份公司法率問題研究』(中国人民大学出版社、2004年、182-185頁)
- <sup>15</sup> OECD, Principles of Corporate Governance, 2004
- <sup>16</sup> シドニー・フィンケルシュタイン『名経営者がなぜ失敗するのか?』日経BP社、2004年、304頁
- <sup>17</sup> 前掲注(16)、296頁
- <sup>18</sup> 奥島孝康「従業員の経営参加」ジュリスト、1994年8月1-15日、125頁
- <sup>19</sup> この点については、伊丹がいう従業員は、“厳密にはコア従業員”であり、昇給昇格を重ねて経営者側に入った従業員を想定しているが(伊丹敬之『日本型コーポレートガバナンス』日本経済新聞社、2000年)、奥島は広く一般労働者である従業員も対象としていると思われ(奥島孝康「従業員の経営参加」ジュリスト、1994年8月1-15日)、筆者もこのような視点から従業員の経営参加について検討したいと考える。
- <sup>20</sup> 前掲注(18)、128頁

- 
- <sup>21</sup> この点に関しては、取締役会における妥当性の監督の限界ということもある。例えば、三原は、「わが国では、従来から専断的代表取締役が多く、監督を行うはずの平取締役が十分にその機能を發揮できていないことが、様々な事案から明らかである。最高裁昭和 48 年 5 月 22 日判決が定立した規範たる“株式会社の取締役会は会社の業務執行につき監査する地位にあるから、取締役会を構成する取締役は、会社に対し、取締役会に上程された事柄についてだけ監視するにとどまらず、代表取締役の業務執行一般につき、これを監視し、必要があれば取締役会を自ら召集しあるいは召集することを求め、取締役会を通じて業務執行が適正に行われるようにする職務を有するものと解すべき」という理想は、現実にはこれまで実現不可能な要求であった。」と述べる（三原園子「ドイツの株式会社における監査役会の実務」『比較会社法研究 奥島孝康教授還暦記念 第一巻』成文堂、1999 年、418 頁）。
- <sup>22</sup> 李雨龍＝朱曉磊『公司治理法律実務』法律出版社、2006 年、184-185 頁。筆者の知る限り、直近のこのようなデータは見当たらない。ただ、本論中のその他の論文の指摘等でも見られる通り、現時点においても状況は変わらないものと考ええる。
- <sup>23</sup> 唐燕霞『中国の企業統治システム』御茶ノ水書房、2004 年、180-181 頁。原典は、田志龍・楊輝・李玉清「我国股份公司治理結構的一些基本特徴研究——对我国百家股份公司的実証分析」『管理世界』1998 年第 2 期、139 頁
- <sup>24</sup> 万福『公司治理重在完善監査役会制度』中国期刊網 2002 年 12 月
- <sup>25</sup> 章啓龍「鄭百文事件における内部統制分析」梶田幸雄＝熊琳＝章啓龍『中国における企業内部統制』麗澤大学企業倫理センター・ワーキングペーパー、2010 年、133-134 頁
- <sup>26</sup> 前掲注(23)、180-181 頁。原典は、田志龍・楊輝・李玉清「我国股份公司治理結構的一些基本特徴研究——对我国百家股份公司的実証分析」『管理世界』1998 年第 2 期、139 頁
- <sup>27</sup> 胡銘『公司治理結構研究』中国財政經濟出版社、2002 年 209-210 頁
- <sup>28</sup> 河南省総工会「職工董事、職工監事状況的調査」『工運参考資料』2000 年第 4 期。筆者は、これを所持していないので、李立新「従業員参与公司治理的法律探討」（中国法制出版社、2009 年、416 頁）によった。
- <sup>29</sup> 前掲注(22)、186 頁、188 頁
- <sup>30</sup> 前掲注(11)、273 頁
- <sup>31</sup> 王欣新『企業和会社法』中国人民大学出版社、2003 年、176 頁
- <sup>32</sup> 2005 年 12 月 31 日前に登記された外資企業には強制しないという（2 条 3 項）。
- <sup>33</sup> 日本經濟新聞 2008 年 7 月 21 日