

フランス会社法における従業員の経営参加

——一九八六年一〇月二二日のオルドナンスを中心として——

加瀬 幸喜

- 一 はじめに
- 二 一九八六年以前の経営参加
- 三 一九八六年の経営参加令
- 四 むすびにかえて

一 はじめに

従業員(労働者)参加は、一般に、①利潤分配制度または成果配分方法による「利益参加」、②従業員持株制度のような「資本参加」および③労使協議制または労働者重役制(従業員選出取締役または監査役)を通じての「経営参加」の三形態に分類することができる。⁽¹⁾ フランスにおいては、第二次大戦後、労資協働(Association du capital et du travail)の旗印の下、利益参加および資本参加のための法制度が、着実に整備されてきた。⁽²⁾ すなわち、利益参加に関しては、一九五九年一月七日のオルドナンス第五九一一二六号に基づく任意的利益参加制度、および一九六七年八月一七日のオルドナンス第六七—六九三号に基づく義務的利益参加制度がある。⁽³⁾ 両制度は、一九八六年一〇月二二日のオルドナンス第八六一—一三四号

により、一部改正の上、統合された。任意的利益参加制度は、労働協約に関する法令の適用をうけない公企業を除く全企業を対象とする制度であるが、一九八七年現在、一二〇〇件の参加協定が締結され、四七万七八三一人の従業員が利益の分配をうけている⁽⁴⁾。従業員数一〇〇人を超える企業を対象とする義務的利益参加制度は、一九八六年現在、一万件を超える参加協定が締結され、約四五〇万人の従業員がこれに参加している。この義務的利益参加制度に基づく分配利益は、従業員一人当たり年平均二六〇〇フランである⁽⁵⁾。

また、資本参加に関しても、多様な制度が制定されている。従業員が有償で株式を引き受ける制度としては、従業員の株式引受選択権制度（一九七〇年二月三十一日の法律第七〇—一三二二号、商事会社に関する一九六六年七月二四日の法律第六六一五三七号（以下、会社法と略称する）第二〇八—一条以下）、および従業員割当による新株発行の制度（一九七三年二月二七日の法律第七三一—一九六号、会社法第二〇八—九条以下）がある。他方、従業員が無償で株式の交付をうける制度としては、一九八〇年一月二四日の法律第八〇—八三四号に基づく従業員株式無償交付制度がある⁽⁶⁾。この制度は、フランスに本店を有し、かつ株式を証券市場に上場している（またはこれに準ずる）株式会社または株式合資会社の従業員のうち、勤続年数二年以上、かつフランス国籍またはヨーロッパ共同体加盟国の国籍を有する者に対し、無償でその会社の株式を交付するものである。一九八一年一月一日の統計によると、上場会社八八九社中二二二社、および非上場会社一三〇社において、この株式無償交付制度が実施され、五〇万人の従業員がこれにより株主になった⁽⁷⁾。

しかし、経営参加に関しては、フランスは、必ずしも進んだ対応を示してこなかった。すなわち、一九七〇年代、西欧諸国は、相次いで労働者重役制を立法したが⁽⁸⁾、この間、フランスは、私企業に労働者重役制を導入する法律を制定しなかった。従業員の経営参加が進展しなかった背景には、労資双方の経営参加に対する不信感がある。すなわち、出資者は、会社の支配者たる地位に固執し、大衆を煽動するような要求は、会社を破産の道に至らしめるものと解していた⁽⁹⁾。他方、階

級闘争理論の影響をうけている労働組合は、労資協働の理念と階級闘争理論とは矛盾し、⁽¹⁰⁾ 従業員の参加を「資本主義の恥部を隠すぶどうの葉」と位置づけていた。⁽¹¹⁾

ところが、一九八六年に、フランス会社法は、私企業である株式会社に労働者重役制(従業員選出取締役または監査役)を導入した。それが、本稿が考察の対象とする「従業員の代表が取締役会または監査役会に議決権を有して出席できる旨の規定を定款に設ける権限を株式会社に与えることを目的とする、商事会社に関する一九六六年七月二四日の法律第六六一五三七号を改正する一九八六年一〇月二一日のオルドナンス第八六一―一三五号」(以下、経営参加令と略称する)⁽¹²⁾である。本稿は、まず一九八六年以前の経営参加制度を概観し、次に右のオルドナンスを検討する。なお、経営参加令は、形式的には会社法の規定の新設であることに注意すべきである。

二 一九八六年以前の経営参加

1 総説

(一) 労使協議制 (a) 企業委員会における協議 従業員の経営参加は、前述のように、労使協議制を通じての経営参加と労働者重役制に基づく経営参加とに大別することができる。フランスにおける労使協議制による経営参加には、企業委員会を回路とする経営参加がある。これには、二つの形態がある。その第一は、労使で構成する企業委員会における協議である。すなわち、労使は、企業委員会において、企業の組織、管理および業務全般の問題について、使用者が提供した情報に基づき協議を行わなければならない旨が定められている(労働法典L第四三二―一条一項)。協議事項は、極めて多岐にわたる。具体的には、①企業の経済的または法的組織の変更に関する事項(例えば、合併、営業譲渡、生産組織の重要な変更、子会社の取得または譲渡、他の会社への資本参加、および破産・更生手続の開始など)⁽¹³⁾、②経営方針に関する事項

(例えば、営業予測、研究・技術開発政策、および新技術導入計画など)、および③従業員の労働条件に関する事項(例えば、従業員の数および構成、労働時間、従業員の安全・衛生、ならびに従業員の技能研修など)である(労働法典Ⅰ第四三二―一条ないし第四三二―三条)。

これらの協議の実効性を確保するために、企業委員会は、各種の情報の提供をうけることができる。その内容は、株主に提供される情報よりも広範囲なものである。¹⁴ 具体的には、①企業の組織に関する情報として、企業の法的形態、株式会社の場合には資本の一〇分の一以上に当る株式を保有する株主の氏名および保有割合、ならびに親子会社間の資本の移転など、②経営状況に関する情報として、当該企業の製品の市場占有率、売上高、損益の状況、利益処分、受注額の推移、財務状況、および生産計画の実施状況など、③従業員の労働条件に関する情報として、男女別職務別時給および月給額の推移、最低および最高賃金額(時給および月給)の推移、生産方法の改善・更新の状況およびそれが労働条件に及ぼす影響、パートタイム従業員の待遇、ならびに身体障害者の雇用状況などである。これらの情報は、その性質に応じて、二年毎に実施される企業委員会委員の選挙後一ヵ月以内、一年に一回、または三ヵ月に一回、企業委員会に提供するように法定されている(労働法典Ⅰ第四三二―一条ないし第四三二―四条)。

また、企業委員会は、当該企業の計算書類の提供をうけることができる。商事会社の場合には、企業委員会は、株主総会または社員総会開催前に、総会に提出する書類の送付をうけ、その書類について説明を求めることができる。株式会社の場合には、企業委員会委員は、会社法によって株主に閲覧・謄写が認められている書類(例えば株主名簿)を、株主と同一の条件にしたがい閲覧・謄写することができる(労働法典Ⅰ第四三二―四条)。

(b) 企業委員会代表の取締役会への参加 企業委員会を回路とする経営参加の第二の形態は、企業委員会労働者代表委員の取締役会または監査役会(株主総会が監査役を選任し、監査役会が取締役(membres du directoire)を選任する二元的

経営機関を採用する新型会社の場合である。以下、本稿の監査役会は、同じ趣旨である。への出席である。すなわち、労働法典Ⅰ第四三二―六条一項は、株式会社および株式会社合資会社の取締役会(または監査役会)に企業委員会労働者代表委員二人が出席することを認めている⁽¹⁵⁾。

企業委員会労働者代表委員(以下、企業委員会代表と略称する)は、取締役会(または監査役会)のすべての会議に出席することができる。したがって、企業委員会代表に招集通知を発送しないで開催した取締役会における決議、および取締役会の閉会が宣言され企業委員会代表が退席した後に採択された決議は、無効である⁽¹⁶⁾。また、企業委員会代表は、取締役(または監査役)が送付をうける資料および書類と同一のものの送付を請求することができる(同条二項)。

しかし、企業委員会代表の権限には、重要な制限が課せられている。すなわち、企業委員会代表には、議決権が与えられていない。したがって、企業委員会代表は、取締役会(または監査役会)の討論に参加するだけである。ただし、企業委員会代表は、企業委員会の要求を取締役会(または監査役会)に提案することができる。この場合には、取締役会(または監査役会)は、提案された要求について、理由を付した上で見解を表明しなければならない(同条二項)。

(二) 労働者重役制 では、従業員の経営参加の第二の形態である労働者重役制は、どうだろうか。フランスでは、第二次大戦前から、従業員参加型の企業形態が認められてきた。すなわち、労働者生産協同会社および労働者参加株式会社という二つの可変資本会社である。また、公企業の分野においては、第二次大戦後、従業員代表が取締役会に参加してきた(例えば、ルノー公団)。さらに一九八三年七月二六日の法律は、一九八二年に実施された企業国有化をふまえ、公企業における労働者重役制を定めている。次の2および3において、これらを概観する。

2 参加型企業

(一) 労働者生産協同会社 参加型企業の第一は、労働者生産協同会社(société coopérative ouvrière de production 略称《S.C.O.P.》)である。労働者生産協同会社は、一九一五年一月一八日の法律により認められた企業形態であるが、一九七八年七月一九日の法律により改正が加えられている。労働者生産協同会社は、協同会社の一種であり、国または地方公共団体の助成をうける企業である。この会社の特徴は、当該会社の従業員が資本を提供することによって、原則として会社から資本家(従業員でない出資者)を排除していることにある。そのため、この会社は、資本主義体制における例外をなしているとの評価をうけている。⁽¹⁷⁾労働者生産協同会社の最近の設立数は、一九七五年三一社、七七年六七社、八〇年一三〇社、八一年九〇八社、八四年一二六三社である。一九八〇年に設立された労働者生産協同会社の五分の一は、倒産企業を従業員が再建した事例である。⁽¹⁸⁾

労働者生産協同会社は、株式会社または有限会社の形態で設立される。しかし、この会社は、協同会社であるから、次のような特徴をもつ⁽¹⁹⁾(以下、株式会社の場合について記す)。

①株主が従業員であり、かつ従業員が株主となるよう配慮されている。すなわち、定款に従業員でない者の出資を認め定める場合を除き、⁽²⁰⁾株主は、当該会社の従業員に限られる(一九七八年七月一九日の法律第七八―七六三号第五条二項)。他方、会社が株主でない者を雇用している場合において、従業員が一定の要件を具備したときは、この者は株主になることができる(同法第八条)。

②一人の株主への株式の集中を防止している。すなわち、定款において、一人の株主が保有することができる株式数の最高限を定めなければならない。この最高限は、資本の二分の一以下でなければならない(同法第二四条一項)。

③資本多数決の原理が排除されている。すなわち、株主が株主総会において行使することができる議決権の数は、保有株式数にかかわらず、一個である⁽²¹⁾(同法第一四条一項)。また、議決権の代理行使についても、制限が課せられている。一人の株主が代理行使することができる議決権の

数は、株主が二〇人未満の会社の場合には、一個、株主が二〇人以上の会社の場合には、株主の数の二〇分の一以下である(同法第一四三条三項)。^④従業員でない取締役または監査役(新型会社の場合)の人数を規制している。すなわち、従業員でない株主も取締役(または監査役)に選任することができるが、その人数は、取締役(または監査役)の人数の三分の一を超えることができない(同法第一五條二項)。したがって、労働者生産協同会社においては、取締役(または監査役)の三分の二以上が従業員取締役(または監査役)である。なお、従業員取締役(または監査役)は、労働契約に基づく利益を喪失しない(同法第一五條一項)。

(二) 労働者参加株式会社 参加型企業の第二は、労働者参加株式会社(société anonyme à participation ouvrière 略称《S.A.P.O.》)である。労働者参加株式会社は、当時の労働大臣シエロン(Chéron)が立案し⁽²²⁾、一九一七年四月二六日の法律により創設された企業形態である。一九八八年現在、この企業形態を採用する会社は、約一五社⁽²³⁾(そのうちの社は、エール・フランス社につぐ国際線運航会社である航空輸送連合(U.T.A.)である)⁽²⁴⁾にすぎず、法律制定当時に期待されたほどの成功は収めていない。⁽²⁵⁾その理由は、株主は、従業員の代表が会社の経営に参加し、株主の経営権に掣肘を加えることに難色を示し、他方、従業員は、労働組合の指導者達が階級闘争主義を奉じているので、労資協働に関心を示さなかったからである。その上、法技術的には、株主・従業員間の公平に配慮するあまり、この会社の機関および経営組織が驚くほど複雑な仕組になっているからである。⁽²⁶⁾

労働者参加株式会社の法的特徴は、従業員に無償で提供される労働株(actions de travail)、およびこれを団体的に保有する労力協同商事会社(société commerciale coopérative de main-d'oeuvre)にある。労働株は記名株式であるが、個々の従業員に帰属するのではなく、労力協同商事会社が団体的にこれを保有する(一八六七年七月二日の法律第七四條四項・第七五條)。労働株の内容は、資本株とは異なる。利益配当請求権および残余財産分配請求権については、労働株は資本

株に劣後する。すなわち、労働株に対する利益配当は、出資の報酬たる第一次配当を資本株に支払った残余の利益について、資本株とともにその株式数に応じて分配がなされる(同法第七四条三項)。また、残余財産分配請求権は、資本株に対する償還が行われた後でなければ、これを行行使することができない(同法第七九条一項)。共益権については、労力協同商事会社を通じてこれを行行使する。

労力協同商事会社は、労働株の提供をうけた従業員全員で構成する一種の持株会である。⁽²⁷⁾ 労力協同商事会社の構成員たる資格、すなわち、労働株の提供をうける資格は、勤続年数一年以上でかつ年齢一八歳以上の者である。労働契約を解約した場合には、この者は労力協同商事会社の構成員たる資格を失う。労力協同商事会社を退社した者は、労働株の払戻をうけることができない(同法第七四条一項)。労力協同商事会社の総会においてその構成員が行行使することのできる議決権の数は、原則として各自一個である⁽²⁸⁾(同法第七六一一条一項)。労力協同商事会社の総会は、年一回開催され、労働株に対する配当を構成員に分配し、労働者参加株式会社の株主総会に出席する従業員代表を選出する(同法第七四条三項・第七六条一項)。

労働者参加株式会社の取締役会には、従業員代表たる取締役(以下、従業員取締役と略称する)を加えなければならない。従業員取締役の人数は、資本株と労働株の比率にしたがって決定される。ただし、取締役会が三人の取締役で構成される場合でも、少なくともその一人は、従業員取締役でなければならない。従業員取締役は、労働者参加株式会社の株主総会が労力協同商事会社の従業員代表の中からこれを選任する。従業員取締役の任期は、他の取締役の任期と同一で、再選も可能である。ただし、従業員取締役の職務は、労働契約が解約された場合には、終了する(同法第七八条)。

(三) 小括 では、参加型企業である労働者生産協同会社および労働者参加株式会社における従業員取締役(または監査役)は、労働者参加としての労働者重役なのだろうか。答は否である。労働者重役制は、一般に、会社のすべての労

働者が取締役（または監査役）を選出し、選出された労働者取締役（または監査役）が株主総会で選任された取締役（または監査役）と同等の権利と義務を有して会社の経営に当ることと定義されている。⁽²⁹⁾ そうだとすると、右の二つの会社の従業員取締役（または監査役）は、この定義に該当しないからである。労働者生産協同会社においては、株主でない従業員は、取締役（または監査役）の選出に参加することができない。また、労働者参加株式会社において従業員取締役を選任する機関は、労働者参加株式会社の株主総会である。さらに、そもそもこれらの会社においては、従業員が、従業員たる資格においてではなく、株主たる資格によって、取締役（または監査役）に選任されているのである。

3 公 企 業

公企業部門の民主化に関する一九八三年七月二六日の法律第八三一六七五号（以下、民主化法と略称する）は、一九八二年に国有化した企業およびそれ以前からの国有企業等、国有企業一般の経営機関を再編成するために立法された。⁽³⁰⁾ 民主化法の目的は、企業経営上の重要な決定に従業員の代表を参加させることにある。⁽³¹⁾ そのため、本法の適用をうける企業においては、労働者重役制が採用されている。

民主化法の適用をうける企業は、①商工業を営む国の公施設法人（例えば、フランス電力公社）、②国が直接的に資本の過半数を保有する国有企業、国有会社、混合経済会社、および株式会社ならびに国有相互会社（例えば、ルノー公団）、③民主化法付表Iに規定する六つの会社（フランス輸出入銀行、フランス輸出入保険会社等）、および④右の①ないし③の企業が、単独で、または国もしくは右の企業と共同で資本の過半数を直接的または間接的に保有し、かつ従業員の数が二〇〇人以上の株式会社である（同法第一条⁽³²⁾）。

取締役会または監査役会（新型会社の場合。以下、取締役会の場合について述べる）の構成は、右の①、②および③の企業に

については、トリパルティズムが採用されている。⁽³⁸⁾ すなわち、取締役会は、①デクレが任命する国の代表、および当該企業が株式会社の場合には株主総会が選任する株主の代表、②デクレが任命する学識経験者、および消費者または利用者の代表、ならびに③従業員が選出する従業員の代表である(同条第五項)。取締役の人数は、原則として一八人で、その三分の一は、従業員の代表である。右の④の企業においては、取締役会は、株主総会が選任する株主の代表(株主たる国の代表を含む。ただし、デクレが国の代表を任命する場合もある)、および従業員が選出する従業員の代表の二者によって構成される。取締役の人数は、九人ないし一八人で、従業員の代表は、原則としてその三分の一である(同法第六条)。

従業員代表たる取締役(以下、従業員取締役と略称する)は、従業員の直接選挙によって選出される。選挙人たる資格は、当該企業またはその子会社に勤務しかつ企業委員会委員選挙の選挙人たる資格を有する者である(同法第一四条)。企業委員会委員選挙の選挙人たる要件は、労働法典I第四三三―四四条によると、男女を問わず年齢一六歳以上で当該企業に少なくとも三ヵ月勤務し、かつ選挙法典I第五条および第六条に定める刑に処せられていない者である。被選挙人たる資格は、選挙人たる資格を有しかつ年齢一八歳以上で、しかも当該企業またはその親会社、子会社もしくは当該企業と合併する前の会社に最近五年間のうち少なくとも二年勤務した者である(同法第一五条)。従業員取締役の一人は、技師および幹部従業員(cadre)の中から選出しなければならない。選挙は、連記ドント式比例代表制をもって行う(同法第一六条)。候補者名簿は、全国レベルにおける代表的労働組合、または当該企業もしくはその子会社の従業員代表、企業委員会委員等従業員を代表する職に在任中の者もしくははその経験者の一〇分の一以上の者の推薦をうけなければならない(同法第一七条)。

従業員取締役は、他の取締役と同等の権利を有し義務を負う(同法第二一条)。ただし、従業員取締役の地位は、次の点において他の取締役と異なる。①従業員取締役の職務は無償である(同法第二二条)。なお、国の代表たる取締役も同様である)。

②従業員取締役の責任は軽減されている。すなわち、従業員取締役の責任を追及する場合には、その職務が無償であることを考慮しなければならない。また、従業員取締役は、当該企業または第三者に対する民事責任について、株主の代表たる取締役と連帯してこれを負うべき旨を命じられることはない(同法第二二条)。③従業員取締役を理由なく解任することはできない。すなわち、従業員取締役の解任は、その取締役が職務の遂行について重大な過失を犯した場合に限られる。また、従業員取締役を解任する場合には、取締役会構成員の過半数の請求に基づき、即決審理の方式によって裁判する大審裁判所長の決定を得なければならない(同法第二五条)。

三 一九八六年の経営参加令

1 総説

(一) 経営参加令制定の背景 (a) 間接的要因…企業改革構想 第二次大戦後、フランスでは、労資協働を実現するための様々な企業改革案が公表されてきたが、今日の企業改革構想の出発点をなすものは、一九六三年にブロックリネ(Bloch-Laine)が発表した著書「企業改革のために」⁽³⁴⁾である。同書の中で、ブロックリネは、大企業について、従業員代表が参加する共同監査制(cosurveillance)の導入を提唱した。すなわち、出資者の代表、従業員の代表および国の代表の三者で構成する「監査委員会(commission de surveillance)」を創設し、この委員会によって大企業の経営に対する監査を強化しようとした。しかし、ブロックリネは、従業員の代表が出資者の代表と同等の権利をもって取締役会に参加する共同管理制(cogestion)については、消極的であった。その理由は、彼によると、権力の行使はこれを分割することはできず、共同統治(condominium)は、結局無力になる結果を招来するからである。⁽³⁵⁾

ブロックリネの構想は、一九七五年に発表されたシュドロ報告書(Rapport Sudreau)に受け継がれた。⁽³⁶⁾同報告書は、

当時のジスカール・デスタン政権が組織した企業改革研究委員会の成果である。シュドロー報告書は、従業員の経営参加について次のように述べている。すなわち、「参加の新しい方式、すなわち共同監査制を開始すること。会社が望むときはその取締役会または監査役会に従業員代表を加えるために必要な措置をとること。一定規模の会社の取締役会または監査役会に従業員代表を義務的に、かつ、三分の一の割合で導入することの可能性につき、公開の討議を行うこと。適切な期限および労働者代表の選任方法につき決定すること」⁽³⁷⁾。

他方、立法の試みも繰り返しなされてきた。一九六六年に現行会社法が国民議会で審議された際に、二人の国民議会議員カピタン(Capitant)とルドゥアレ(Le Douarec)は、株式会社にドイツ型の二元的経営機関を導入し、監査役会には従業員代表を参加させる旨の修正案を提案した。しかし、元老院において賛成を得られず、この修正案は採択されなかった。⁽³⁸⁾

一九七六年には、エドガー・フォール(Edgar Faure)議員が、シュドロー報告書に着想をえ、企業改革法案を提案した。同法案は、経営参加株式会社(société anonyme à gestion participative)という全く新しいタイプの会社の創設を企図した。経営参加株式会社においては、配当可能利益の少なくとも三分の一は、従業員に提供される。従業員に配当された利益は、従業員総会において、賃金、勤続年数、職務上の資格、および出勤日数に比例して配分される。また、この会社の監査役会には、幹部従業員および一般従業員が別個に選出する従業員監査役が参加する。従業員選出監査役の人数は、監査役会構成員の人数の三分の一以上二分の一以下の範囲で、定款がこれを定める。この法案は、議会の賛成を得られなかった。⁽³⁹⁾

一九七八年には、政府が、一定規模の株式会社の取締役会または監査役会に幹部従業員が参加することを促進するための法案を提案した。一九七九年には、共和国連合(R.P.R.)が従業員の経営参加を推進する法案を提案した。しかし、これらの法案は、いずれも成立しなかった。⁽⁴⁰⁾

(b) 直接的機縁…一九八六年の民営化法 経営参加令制定の直接的機縁は、一九八六年七月二日のいわゆる民営化法

(法律第八六一七九三号)にある。経営参加令は、同法に基づいて制定されたからである。すなわち、同法第三条二項二号は、「従業員の代表が取締役会または監査役会に議決権を有して出席できる旨の規定を定款に設ける権限を株式会社に与えるために、商事会社に関する法律を改正する」オールドナンスの制定を政府に授權している。

では、なぜ民法に右の規定が設けられたのか。それは、端的にいうと、民法法の対象たる公企業において、労働者重役制がすでに実施されていたからである。公企業を民営化した場合、立法措置を講じない限り、労働者重役制は廃止されることになるが、そのような事態になったとき、公企業の民営化を推進した保守勢力(国民議会における当時の多数派)は、労働組合からの非難の矢面に立つことになる。それを避けるために、立法者は、労働者重役制を私企業たる株式会社に導入したのである。⁽⁴¹⁾これが、経営参加令制定の動機である。

(二) 特徴 (a) 基本理念 経営参加令の基本理念は、いうまでもなく労資協働にある。労資協働とは、労働者と出資者が互いに自律性を確保しながら協力することである。したがって、経営参加令においては、従業員代表たる取締役または監査役は、従業員の資格において、従業員の直接選挙によって選出される。また、株主総会は、従業員の代表たる取締役または監査役の選出に参与しない。すなわち、従業員が選出した取締役または監査役について、株主総会の審議・承認を要する旨の手續は、定められていない。他方、経営参加令は、労働と資本の統合(Intégration du capital et du travail)を企図するものではない。例えば、従業員持株制は、従業員を株主にすることによって、労働を資本へ組み入れているが、経営参加令は、従業員と出資者とを、株式会社を支える二つの基礎と位置づけている。⁽⁴²⁾

(b) 仕組 経営参加令の仕組の特徴は、次の五点に要約することができる。①私企業たる株式会社を適用対象とする。フランスでは、公企業の分野においては、従来から労働者重役制が実施されていたが、本参加令により、初めて、私企業においても、労働者重役制を導入する途が開かれた。また、経営参加令の適用対象は、株式会社のみである。株式合資会

社にも監査役会はおかれているが、この制度を導入することはできない。しかし、株式会社である以上、企業規模(例えば、資本の額、従業員の数)を問わず、この制度を採用することができる。②任意的制度である。経営参加令の定める労働者重役制の採否は、個々の株式会社の自由である。もちろん、労働者重役制を実施し、その後これを廃止することも可能である。しかし、労働者重役性を採用する場合には、会社は、経営参加令に定めるところに(例えば、従業員代表たる取締役または監査役の数、選挙方法)よらなければならない。⁽⁴³⁾この制度を任意的制度とした理由は、経営参加令制定を推進した保守勢力の自由主義的政策による。しかし、他面、このことは、フランスの立法者が労働者重役制を必ずしも歓迎していないことの反映と解することもできる。⁽⁴⁴⁾③取締役会への参加である(旧型会社の場合)。従業員代表の取締役会への参加は、共同管理制(cogestion)を導入したものと解することができる。従来からの労働者重役制(例えば、ドイツの共同決定法)は、従業員代表が監査役会に参加する共同監査制(cosurveillance)であるから、この点は、経営参加令の最大の特徴である。④従業員代表たる取締役または監査役の人数が少数である。従業員代表たる取締役または監査役の人数は、株主総会が選任する取締役の人数の三分の一以下でなければならない(会社法第九七―一条一項)。したがって、取締役または監査役の総数に対する従業員代表たる取締役または監査役の割合は、四分の一以下である。この割合は、労資同数を定めるドイツの共同決定法と比較した場合はもちろん、従業員代表たる取締役または監査役の人数を取締役または監査役の総数の三分の一と規定する民主化法と比較した場合でも、従業員にとって不利である。⑤従業員代表たる取締役または監査役と他の取締役または監査役との同等化が企図されている。経営参加令は、従業員代表たる取締役または監査役と株主総会が選任した取締役または監査役との相違点を、その選任手続(前者は従業員による選挙、後者は株主総会における選任)のみに限定し、その地位、権限および責任については両者の同一化を図っている。⁽⁴⁵⁾例えば、公企業の従業員代表たる取締役の責任は軽減されているが、経営参加令にはそのような規定は定められていない。

(三) 労働者重役制の採用 (a) 手続 経営参加令が定める労働者重役制を実施するためには、個々の株式会社は定款にその旨を規定しなければならない。したがって、株主が、この制度の採否の主導権をにぎっている。⁽⁴⁶⁾

①新設会社の場合 新設会社がこの制度を採用する場合には、発起人が定款案にその旨を記載し、それが創立総会において(資金の公募による設立の場合、会社法第七九条二項)、または株主の署名によって(資金の公募によらない設立の場合、会社法第八七条)承認されなければならない。②既存会社の場合 既存の会社がこの制度を導入するためには、定款を変更しなければならない。定款を変更するためには、特別株主総会において、出席した株主またはその代理人の議決権の三分の二以上の賛成を得なければならない。この特別株主総会の定足数は、第一回の招集に基づくときは、議決権のある株式の二分の一以上、第二回の招集に基づくときは、議決権のある株式の四分の一以上の出席である(会社法第一五三条)。

(b) 企業委員会における協議 労働者重役制は、企業の法的組織に関する問題であり、かつ従業員にとって重要な問題であるから、この制度を採用する場合には、会社の代表者は、事前にそれに関する情報を提供し、企業委員会において協議を行わなければならない(労働法典⁽⁴⁷⁾第四三二―一条一項)。

(c) 企業委員会代表の削減 企業委員会労働者代表委員は、そのうち二人が、取締役会または監査役会に出席することができる(労働法典⁽⁴⁸⁾第四三二―六条一項)。しかし、労働者重役制を採用した会社においては、その人数は、一名に削減される(労働法典⁽⁴⁸⁾第四三二―六条四項)。なお、株主総会が選任する従業員取締役の人数の限度は、従来どおりである(会社法第九三条二項)。

(d) 廃止 会社は、いつでも労働者重役制を廃止することができる。⁽⁴⁸⁾ 廃止するためには、特別株主総会において、定款を変更し、労働者重役制に関する規定を削除すればよい。ただし、労働者重役制の廃止は、企業の法的組織に関する問題であるから、会社の代表者は、事前にそれに関する情報を企業委員会に提供し、協議を行わなければならない。⁽⁴⁹⁾

(e) 本制度を実施する会社 民営化会社であるサンニコバン社(Saint-Gobain)、パリバ銀行(Banque Paribas)、ポント・ムーソン社(Pont-a-Mousson)およびアーバス社(Havas)が、経営参加令の定める労働者重役制を実施している。⁽⁵⁰⁾ 従業員代表たる取締役の人数は、サンニコバン社においては二人、パリバ銀行においては三人である。⁽⁵¹⁾ なお、筆者がデグル(Daigre)教授に照会したところによると、公的機関の調査が実施されていないので正確な数字は不明だが、おそらく一〇社前後の会社がこの制度を実施しているだろうとのことであった。⁽⁵²⁾

以下、本稿では、原則として従業員が選出する取締役の場合について、検討する。

2 従業員選出取締役の人数および選挙

(一) 従業員選出取締役の人数と配分 (a) 人数 従業員が選出する従業員代表たる取締役(以下、従業員選出取締役と略称する)の人数は、四人以下(ただし、上場会社の場合には五人以下)で、かつ株主総会が選任した取締役(以下、株主選任取締役と略称する)の人数の三分の一以下である(会社法第九七―一条一項)。したがって、従業員選出取締役の数の取締役全員の数に対する割合は、四分の一以下である。公企業においては、この割合は、原則として三分の一であるから、これと比較した場合、経営参加令は、従業員にとって不利なものとなっている。なお、従業員選出取締役の人数は、会社法第八九条一項に定める取締役の人数の最低限および最高限の計算には、算入されない(同条二項)。

右の人数制限の範囲内ならば、会社は、従業員選出取締役の人数を自由に決めることができる。取締役会の構成の急激な変化を望まない会社は、漸進的方法を採用することができる。すなわち、まず一人ないし二人の従業員選出取締役を導入し、この経験をふまえ、その後この人数を三人ないし四人に増加させることも可能である。⁽⁵³⁾ ただし、法には規定されていないが、従業員選出取締役の人数は、これを定款に定めなければならない。その理由は、①従業員選出取締役を選出す

る選挙方法は、選出すべき人数に応じて異なるので、選挙実施前にその人数を確定する必要がある、②従業員選出取締役の人数の決定を、株主総会(すなわち定款)以外の機関(例えば、取締役会)に委ねることは、妥当ではないからである。⁽⁵⁴⁾

従業員選出取締役を採用する会社が合併し、従業員選出取締役の人数の合計が右の制限を超える場合はどうか。株主選任取締役については、合併の場合には例外的に、その人数を二四人まで増やすことが認められている(会社法第八九条一項)。しかし、従業員選出取締役については、この規定は適用されない。合併の場合についての特則が規定されていないからである。合併の結果従業員選出取締役の人数が右の制限を超えるときは、改めてその選挙を実施しなければならない⁽⁵⁵⁾。他方、辞任、死亡等により株主選任取締役の人数が減少し、従業員選出取締役の人数の株主選任取締役の人数に対する割合が三分の一を超える場合はどうか。この場合には、従業員選出取締役の人数を減少させる必要はない。⁽⁵⁶⁾ 従業員選出取締役の人数は、定款をもって確定されているからである。

(b) 配分 従業員選出取締役の人数が二人以上の場合には、そのうちの少なくとも一人は、技師、幹部従業員(artefact)の中から選出しなければならない(会社法第九七―一条一項)。すなわち、従業員選出取締役の人数が二人の場合には、幹部従業員が選出する取締役が一人、一般従業員が選出する取締役が一人である。従業員選出取締役の人数が三人以上のときは、当該会社の従業員の構成にしたがって選出する人数を配分する(会社法第九七―二条三項)。したがって、一般従業員が選出する取締役の人数が増加することをきらう会社は、従業員選出取締役の人数を二人にすればよい。⁽⁵⁷⁾ というのは、一般に、会社では一般従業員の方が多数であるから、三人目以降の取締役は、一般従業員に配分される確率が高いからである。なお、幹部従業員および一般従業員が選出する取締役の人数は、これを定款に定めなければならない。⁽⁵⁸⁾

(二) 選挙 (a) 選挙人の資格 従業員選出取締役を選挙することができる者は、選挙の時に少なくとも三ヵ月前から当該会社と労働契約を締結している従業員である(会社法第九七―二条二項)。この勤続期間三ヵ月以上という要件

は、選挙人名簿の作成等選挙の準備に必要な期間と解することができる。従業員が少数の会社では、三ヶ月以下の期間で選挙を準備することができるが、しかし、この場合でも三ヶ月の要件を短縮することはできない⁽⁵⁹⁾。年齢要件は定められていないから、未成年の従業員も選挙に参加することができる⁽⁶⁰⁾。

期間の定めのある労働契約を締結している従業員は、従業員選出取締役の選挙に参加することができるか。この者も選挙人の資格を有する。なぜならば、法律に明文の規定のある場合および労働契約の解除に関する規定を除き、期間の定めのない労働契約を締結する者に適用する規定は、期間の定めのある労働契約を締結する者に対しても適用されるからである⁽⁶¹⁾（労働法典I第一二二―三―三条）。パートタイムの従業員も選挙に参加することができる。パートタイムの従業員は、法がフルタイムの従業員に認めている権利を享受することができるからである⁽⁶²⁾（労働法典I第二二―四―二条八項）。

なお、公企業においては、当該企業の子会社の従業員も従業員選出取締役の選挙に参加することができるが（民主化法第一四条）、しかし、経営参加令は、子会社の従業員については選挙権を認めていない。

(b) 被選挙人の資格 従業員選出取締役に選挙される者は、取締役選任の時に、少なくとも二年前から当該会社と労働契約を締結し、かつ現にその職務に従事している者でなければならない。もちろん、二年間の勤続年数は、設立後二年未満の会社については適用されない（会社法第九七―二条一項）。会社が合併した場合には、株主選任取締役に適用する会社法第九三条三項を類推適用し、労働契約は、合併当事会社の一社と締結するものであれば足りる⁽⁶³⁾。しかし、子会社と締結していた労働契約については、右の勤続年数には算入しない。子会社は、別の法人格を有するからである⁽⁶⁴⁾。

期間の定めのある労働契約を締結する従業員およびパートタイムの従業員も、これを従業員選出取締役に選出することができる。ただし、これらの場合には若干の問題が生じる。取締役候補者の労働契約の期間の末日が取締役に在任中に到来する場合でも、この者を取締役に選出することができるか。それは可能である。労働契約が更新される可能性があるから

である⁽⁶⁵⁾。労働契約が更新されない場合には、取締役の職務は終了する(会社法第九七―六条一項)。パートタイムの従業員が複数の会社と労働契約を締結している場合はどうか。この場合には、従業員代表の被選挙権に関する労働法典I第四二三―八条三項を類推適用し、その従業員に、労働契約を締結する会社の中から一社を選択させ、その会社について被選挙権を認めればよい⁽⁶⁶⁾。

出向・派遣従業員は、従業員選出取締役の被選挙資格を有しない。なぜならば、出向従業員は、本属会社との関係においては労働契約は締結しているが現実に職務に従事しておらず、出向先の会社との関係においては、その逆で、現実に職務に従事しているのだが労働契約を締結していないからである⁽⁶⁷⁾。また、労働災害、出産休暇等によって労働契約が停止(suspension)している従業員も、従業員選出取締役の被選挙権を有しない。この場合も、現実に職務に従事していないからである。さらに、従業員選出取締役在任中に労働契約が停止した場合にも、その間については取締役の職務も停止する。現実に職務に従事しているという要件は、取締役在任中も必要だからである⁽⁶⁸⁾。なお、従業員選出取締役の労働契約の停止が長期に亙る場合には、労働契約の実体が消滅したと解して、取締役の職務は終了すると主張する説がある⁽⁶⁹⁾。

従業員選出取締役の人数が二人以上の場合には、選挙は、幹部従業員と一般従業員とに別れて行う。この場合、幹部従業員は幹部従業員の中から、また一般従業員は一般従業員の中から取締役を選出しなければならない。取締役在任中に身分が異動した場合(例えば、一般従業員から幹部従業員に昇進)、その取締役の職務は終了するだろうか。この点については、積極・消極の両説があるから、どのように取り扱うかを定款に定める必要がある⁽⁷⁰⁾。

従業員が社長、副社長(directeurs généraux)等の指揮者(dirigeant)に就任している場合、この者は、従業員選出取締役または監査役の選挙に参加することができるか。新型会社の場合には、監査役は当該会社の従業員を兼務することはできないと解されているから、経営参加令によって選出される場合を除き、従業員が監査役を兼ねる例はない。他方、新型会

社の取締役(directoire)が従業員を兼務することは可能であるが、しかし、取締役と取締役を監督する監査役とを兼任することはできないから(会社法第一三三条)、事前に取締役を辞任した場合に限り、その従業員は、従業員選出監査役の選挙に参加することができる。⁽⁷¹⁾

旧型会社の場合はどうか。従業員が平取締役(simple administrateur)に就任している場合でも、この者は、従業員選出取締役の選挙に参加することができる。ただし、従業員選出取締役に当選した場合には、いずれかの取締役職を辞任しなければならぬ。両者を兼任し、取締役に就任して同時に二つのポストを占めることは、認められないからである。⁽⁷²⁾なお、従業員が社長または副社長に就任している場合には、この者は、従業員選出取締役の選挙に参加することができないと解する説がある。⁽⁷³⁾

(c) 候補者の推薦 従業員選出取締役の候補者または候補者名簿(選出する取締役の人数が二人以上の場合)は、労働法典L第四二二—二条にいう一つまたは複数の代表的労働組合、または当該会社の二〇分の一以上の従業員、もしくは従業員数が二〇〇〇人を超えるときは一〇〇人以上の従業員の推薦をうけなければならない(会社法第九七—二条四項)。従業員の数が二〇人以下で、かつ代表的組合のない場合には、一人の従業員の推薦で足りる。⁽⁷⁴⁾明文の規定はないが、推薦することのできる従業員は、選挙人たる資格を有する者に限る。⁽⁷⁵⁾

候補者の推薦に関する右の規定は、労働組合に重大な影響を及ぼすものである。というのは、従来から実施されている従業員代表、企業委員会労働者代表委員等従業員を代表する職の選挙においては、候補者の推薦を、労働組合が独占しているからである(例えば、労働法典L第四二二—一四條二項、第四三三—一〇條二項)。しかし、経営参加令の定める従業員選出取締役の選挙においては、労働組合の独占に風穴があげられ、一般従業員も候補者を推薦することができる。その理由は、①従業員選出取締役の任務は、権利要求的任務(mission de revendication)ではなく、企業経営的任務(mission

de gestion de l'entreprise)である⁽¹⁶⁾、②労働組合に推薦権の独占を認められた場合には、従業員の組合加入率が低い会社(フランスの中小会社は、このような会社が多数である)においては、重大な不正が生じることになるからである⁽¹⁷⁾。なお、企業の従業員選出取締役の選挙においては、一般従業員は、候補者を推薦することができない。すなわち、その推薦は、①全国レベルにおける代表的労働組合、および②従業員代表、企業委員会労働者代表委員等の従業員を代表する職に在任中の者またはその経験者に限られる(民主化法第一七条)。

(d) 選挙の態様 ① 選挙人団の構成 従業員選出取締役の人数が二人以上である場合には、選挙人を二つの選挙人団に分割する。すなわち、技師、幹部従業員およびこれに相当する者で構成する選挙人団とその他一般従業員で構成する選挙人団である。各選挙人団は、別個に選挙を行う(会社法第九七―二条三項)。

② 選挙方法 (i) 定員が一人の場合 選出する取締役の人数が一人の場合には、選挙は、二回多数投票をもって行う。立候補の届出書には、候補者の氏名のほかに、補欠の者の氏名も記載しなければならない。第一回投票において、有効投票の絶対過半数を獲得した者を当選とする。第一回投票において過半数を獲得した者がいない場合には、第二回投票を行う。第二回投票においては、最も多数の得票を獲得した者を当選とする(会社法第九七―二条五項)。得票数が同数の場合には、労働契約が最も長い候補者を当選とする(同条七項)。従業員が少数の会社においては、第一回投票と第二回投票を同日に実施することができる⁽¹⁸⁾。

(ii) 定員が二人以上の場合 選出する取締役の人数が二人以上の場合には、選挙は、連記最大剰余方式比例代表制をもつて行う。ただし、異なる候補者名簿の候補者に投票することはできない。各候補者名簿には、選出する取締役の人数の二倍の数の候補者を記載しなければならない(会社法第九七―二条六項)。従業員代表、企業委員会労働者代表委員等従業員を代表する職の選挙および公企業の従業員選出取締役の選挙においては、ドント式比例代表制が採用されているが、この

制度では最大剰余方式比例代表制を採用する。

最大剰余方式比例代表制は、次のような仕組である。⁽⁷⁹⁾ ①総得票数を議席定数で割って当選基数を算定する。②候補者名簿ごとに得票数を合計する。③候補者名簿ごとに、右の②で算出された得票数を①の当選基数で割る。④各候補者名簿に配分する当選者の数は、右の③で算定された商の整数部分と同数とする。⑤当選者の人数が定数に満たない場合、すなわち未配分の議席が残っている場合には、③で算定された商の剰余(小数部分)の大きい順に、当選者を追加する。

具体例を使用して説明しよう。選出する取締役の人数が三人、候補者名簿Aが獲得した得票数が八〇〇、同じくBが四五〇、Cが二五〇の場合を仮定しよう。総得票数が一五〇〇、定員が三なので、当選基数は五〇〇である。各候補者名簿の得票を当選基数五〇〇で割ると、その商は、Aが一・六、Bが〇・九、Cが〇・五である。候補者名簿Aの商の整数部分は一なので、Aに当選者一人を分配する。候補者名簿BおよびCの商の整数部分は、〇なので、BおよびCは、この時点では当選者〇である。残り二人の当選が決っていないから、剰余(小数部分)の大きい順に当選者を分配する。すなわち、候補者名簿Bに一人、Aに一人である。したがって、候補者名簿Aの当選者は二人、Bの当選者は一人、Cの当選者は〇である。候補者名簿ごとの当選順位は、各候補者が獲得した得票順位にしたがう。⁽⁸⁰⁾ 得票数が同数のときは、労働契約が最も長い候補者を当選とする(会社法第九七―二条七項)。

(e) その他 投票は無記名投票で(会社法第九七―二条二項)、封緘式の投票用紙を使用する。⁽⁸¹⁾ 選挙管理事務局、投票日、選挙運動の方法等、会社法が定めていない事項については、定款をもってこれを定めなければならない(会社法第九七―二条八項)。

(三) 選挙に関する訴訟 選挙人および被選挙人の資格、ならびに選挙行為の適法性に関する異議は、労働法典I第四三三―一條一項に定める条件にしたがい、最終審として裁判する小審裁判所に対してこれを申し立てなければならない

(会社法第九七一―二条九項)。訴訟の対象となつてゐる選挙によつて選出された取締役は、訴訟係属中も取締役会に出席することができる。⁽⁸²⁾

(四) 選任の無効 従業員選出取締役の選任が、その人数、配分、任期等、会社法第九七一―一条ないし第九七一―三条に反してなされたときは、その選任は無効である(会社法第九七一―三条二項)。無効は、普通法上の管轄を有する大審裁判所が、これを確認する。⁽⁸³⁾ ただし、この無効は、不適法に選任された取締役の加わつた決議の無効を生じさせるものではない(同条二項)。選任の無効が確認された取締役に対して、会社は、不当に支払つた報酬の返還を請求することができる。⁽⁸⁴⁾

3 従業員選出取締役の地位

(一) 緒説 経営参加令は、従業員選出取締役の地位について、株主選任取締役のそれとの同等化を図つてゐる。したがつて、特則が定められてゐる場合を除き、従業員選出取締役に対しても、会社法の取締役に関する規定が適用される。

(二) 任期 従業員選出取締役の任期に関する規定は、株主選任取締役のそれと同じである。すなわち、従業員選出取締役の任期は、定款をもつてこれを定める。ただし、それは六年を超えることができない。定款に再選禁止が定められてゐる場合を除き、従業員選出取締役も再選可能である(会社法第九七一―三条一項)。しかし、従業員選出取締役について、株主選任取締役と異なる取り扱いをする場合がある。①従業員選出取締役の任期と株主選任取締役のそれとは、異なつてもよい。例えば、従業員選出取締役の任期を二年、株主選任取締役の任期を六年とする。両者は異なる条項において定められてゐるから、それらが異なつてもよい。⁽⁸⁵⁾ ②資金を公募しないで会社を設立したときは、最初の取締役の任期は三年であるが(会社法第八八条・九〇条)、この会社が設立の時から従業員選出取締役制を採用した場合には、最初の従業員選出取締役の任期は、右の規定にかかわらず、定款に定める任期である。⁽⁸⁶⁾

従業員選出取締役の任期を定款に規定する場合に注意すべき点がある。①従業員選出取締役の任期は、厳密に何年または何ヵ月と規定すべきである。その理由は、株主選任取締役の任期は、一般に、「任期は六年以内とする」旨が定められているが、従業員選出取締役の任期について、これと同趣旨の規定を定めた場合には、個々の従業員選出取締役の任期を誰が決定するかという問題が生じるからである。取締役の任期を決定する権限は、株主総会が有しているから、従業員選出取締役の任期について、定款に、裁量の余地のない期間を規定すべきである。⁽⁸⁷⁾ ②従業員選出取締役の任期満了の時期について、定款において、会社法施行令(一九六七年三月二三日のデクレ第六七—二三六号)第七七条と同趣旨の規定を定める必要がある。すなわち、会社法施行令第七七条は、株主選任取締役の職務は、任期中の最終の決算期に関する通常株主総会の終結時をもって満了する旨を定めるが、この規定は、従業員選出取締役には適用されないと解される。⁽⁸⁸⁾ しかし、株主総会において審議する営業年度に在任中であつた取締役が、その総会に出席する方が好ましいから、従業員選出取締役に⁽⁸⁹⁾ ついても、右の趣旨の規定を、定款に定めるべきである。

(三) 兼任禁止 従業員選出取締役は、当該会社の労働組合代表、企業委員会委員、従業員代表または衛生・安全・労働条件委員会委員を兼任することができない(会社法第九七—四條)、事業所委員会(comité d'établissement)および中央委員会(comité central)は、企業委員会と同様の権限が与えられているから、従業員選出取締役は、これらの委員会の委員も兼任することはできない。グループ委員会(comité de groupe)委員についても同様である。グループ委員会委員は、企業委員会または事業所委員会において選出されるからである。⁽⁹⁰⁾ 兼任禁止の理由は、従業員の利益の擁護のみを任務とする従業員代表等の職務と、従業員以外の利益をも考慮しなければならぬ取締役の会社を經營する職務とが両立しえないからである。⁽⁹¹⁾

従業員選出取締役が、その選任時において、労働組合代表等の職に就任していたときは、一週間以内にその職を辞任し

なければならぬ。辞任しなかった場合には、取締役を辞任したものとみなす(同条)。

(四) 年齢制限 従業員選出取締役も、定款に別段の定めのない限り、定款に定める年齢制限の適用をうける。しかし、実際には、一般に取締役の年齢制限の方が従業員の退職年齢よりも高齢であるから、従業員選出取締役がこの適用をうけることは、稀である⁽⁹²⁾。他方、未成年の従業員は、従業員選出取締役に就任することができるか。株主選任取締役の場合と同様に、未成年者でも親権から解放されている場合には、⁽⁹³⁾従業員選出取締役に就任することができる。

(五) 資格株 株主選任取締役は、定款に定める数の当該会社の株式を保有しなければならないが(会社法第九五条一項)、この規定は、従業員選出取締役に適用されるか。公企業の従業員選出取締役は、資格株保有の義務が免除されているが(民主化法第二条二項)、経営参加令は、この点について何も規定していない。そこで解釈によって決定しなければならぬ。学説は、三説に分類することができる。①当然適用説 経営参加令には、従業員選出取締役について資格株保有の義務を免除する旨の規定は定められていないから、従業員選出取締役も右の規定の適用をうける⁽⁹⁴⁾。②政策的適用説 株主選任取締役は株主の代表なので、当該会社の株主でなければならぬ。しかし、従業員選出取締役は、従業員の代表だから、論理的にはその者が当該会社の従業員であれば、取締役の資格としては、十分である。しかし、経営参加令が株主選任取締役と従業員選出取締役の一体化、その地位の同等化を図っている以上、従業員選出取締役についても右の規定が適用されると解するべきである⁽⁹⁵⁾。③否定説 従業員選出取締役に資格株保有の義務を課することは、従業員を従業員の資格において取締役に選出する経営参加令の論理に反するから、従業員選出取締役には、右の規定は適用されないと解する⁽⁹⁶⁾。

(六) 報酬 従業員選出取締役は、会社から報酬をうけることができるか。公企業の従業員選出取締役の職務は、無償である(民主化法第二条一項)。ただし、そのために、従業員選出取締役の責任は、軽減されている(同条二項)。経営参加

令は、従業員選出取締役の報酬について何も規定していないが、従業員選出取締役も、株主選任取締役と同様に会社から報酬をうけることができる。⁽⁸⁷⁾ その理由は、①経営参加令が株主選任取締役と従業員選出取締役の同等化を企図していること、②従業員選出取締役の責任が軽減されていないことにある。

なお、従業員選出取締役は、取締役に就任したことを理由として、従業員としての賃金を減額されない(会社法第九七―五条)。

(七) 自己取引 自己取引に関する会社法の規定(会社法第一〇一条ないし第一〇六条)は、従業員選出取締役にも適用される。従業員選出取締役が会社と締結する労働契約も、その例外ではない。ただし、会社において、従業員一般の賃金が改善され、その結果従業員選出取締役の賃金が引き上げられた場合、⁽⁸⁸⁾ および、労働協約に基づいて作成した賃金表をその規定にしたがって適用した場合には、⁽⁸⁹⁾ 右の規定は適用されない。

なお、建設住宅法典¹第三一三―一条の適用に基づき会社が従業員選出取締役に²行³う貸付については、右の規定は適用しない(会社法第一〇六条四項)。

(八) 労働契約の保護 従業員選出取締役は、解雇により従業員の身分を失ったときは、取締役を退任しなければならない(会社法第九七―六条一項)。従業員選出取締役が濫用的な解雇により退任させられることを防止するために、経営参加令は、会社が従業員選出取締役の労働契約を解約する場合には、厳格な手続に従わなければならない旨を定める。すなわち、従業員をその者の個人的な事由により解雇する場合の一般的な手続は、解雇を決定する前に、会社が本人を呼び出し、解雇事由(この事由は、明白かつ重大な(*réel et sérieux*)事由でなければならない)を説明しなければならないというものである(労働法典¹第一二二―一四条)。しかし、会社が従業員選出取締役の労働契約を解約する場合には、労働審判所判定部の決定によらなければならない(会社法第九七―七条)。

(九) 解任 (a) 手続 従業員選出取締役の解任手続は、株主選任取締役のそれとは異なる。株主総会は、従業員選出取締役を解任することができない。株主総会に従業員選出取締役の解任権を認めた場合には、それは、労資が互いに自律性を確保しながら協力する労資協働の理念に反することになるからである。他方、従業員に解任権を認めた場合には、従業員選出取締役の判断が従業員の意思によって左右され、取締役の職務を遂行する上で自律性が確保されないおそれがある。そこで、経営参加令は、従業員選出取締役の解任手続を次のように定めた。すなわち、従業員選出取締役を解任する場合には、取締役の過半数がその解任を大審裁判所に請求し、大審裁判所長の決定を得なければならぬ(会社法第九七―六条二項)。右の過半数は、取締役会決議一般の場合(会社法第一〇〇条二項)とは異なり、本人を含む在任中の取締役の過半数であつて、出席した取締役の過半数ではない。⁽¹⁰⁾

(b) 要件 従業員選出取締役は、取締役としての職務を懈怠した場合に限り、これを解任することができる(同条)。株主選任取締役は、通常株主総会により、いつでもしかも理由なしに解任されるが(会社法第九〇条二項)、従業員選出取締役は、解任事由が限定され、身分が保障されている。なお、公企業の従業員選出取締役の解任の要件は、職務の重大な懈怠と定められている(民主化法第二五条)。

(ロ) 補欠 辞任等により従業員選出取締役に欠員が生じた場合、その補欠の選任は、次のとおりである。すなわち、①二回多数選挙によるときは(選出する取締役の人数が一人の場合)、補欠として指名されている者、②連記投票によるときは(選出する取締役の人数が二人以上の場合)、同一の候補者名簿に記載されている次点の者である。補欠として選任された取締役の任期は、前任者の残任期間である(会社法第九七―八条)。補欠の取締役も欠けた場合にはどうなるのだろうか。右の①の場合には、遅滞なく選挙を行う。⁽¹¹⁾ ②の場合には、欠員のままとする説と、補欠選挙を行う(ただし、その任期は残任期間とする)と解する説がある。⁽¹²⁾

4 従業員選出取締役の権限および責任

(一) 従業員選出取締役の権限 従業員選出取締役は、株主選任取締役と同等の権限を有する。もちろん、社長 (président du conseil d'administration) ・ 副社長 (directeurs généraux) の選任に参加することができるし、社長・副社長に選任されることも可能である⁽¹⁰⁷⁾。従業員選出監査役は、監査役会長・副会長 (président et vice-président du conseil de surveillance) の選任に参加することができる。また、これらの職に選任されることも可能である。ただし、従業員選出監査役は、取締役 (directoire) の選任に参加することはできないが、取締役に選任されることはできない⁽¹⁰⁸⁾。監査役と取締役の兼任は、禁止されているからである (会社法第一三三条)。

しかし、従業員選出取締役は少数派である。従業員選出取締役の取締役全員に対する割合は、最大で四分の一である。したがって、第一に、従業員選出取締役は、取締役会を招集することができない。招集権限を有する取締役以外の取締役が取締役会を招集するためには、三分の一以上の取締役の同意が必要だからである (会社法施行令第八三条二項)。第二に、従業員選出取締役の欠席は、取締役会の成立を左右することができない。取締役会の定足数は、過半数の取締役の出席である (会社法第一〇〇条一項)。したがって、従業員選出取締役全員が、戦術として取締役に欠席しても、それは、取締役会決議の成立の妨げにはならない⁽¹⁰⁶⁾。

しかし、別の角度から取締役会の構成を観察すると、興味深い事実が浮上する。会社法第九三条二項によると、株主選任取締役のうち三分の一までは従業員を取締役に選任することができる。そうだとすると、従業員取締役 (株主選任および従業員選出) の合計人数が、非従業員取締役の人数と同数になる場合がある⁽¹⁰⁷⁾。その上、株主選任取締役に欠員が生じたときは、取締役会は、次回の株主総会までの間、暫定的に取締役に選任することができる (会社法第九四条

一項)。従業員選出取締役は、この選任にも参加することができる⁽¹⁰⁸⁾。そうだとすると、従業員取締役(株主選任および従業員選出)が、取締役会の主導権を取ることとも可能である。

(二) 従業員選出取締役の責任 従業員選出取締役は、株主選任取締役と同一の責任を負担する。経営参加令には、従業員選出取締役の責任を軽減する定めがないからである。従業員選出取締役は、会社または第三者に対し、株式会社に適用される法令の規定もしくは定款の違反につき、または業務執行に関する過失について、単独でまたは連帯して責任を負う(会社法第二四四条一項)。会社が、一九八五年一月二五日の法律の適用をうける更生手続を開始した場合において、従業員選出取締役が、報酬の有無を問わず法律上または事実上の会社指揮者(例えば、社長、副社長)に就任していたときは、会社の債務の負担を命じられることがある(会社法第二四八条、一九八五年一月二五日の法律第一七九条、第一八〇条一項)。

従業員選出監査役も、株主選任監査役と同一の責任を負担する。すなわち、従業員選出監査役は、その委任事務の執行(取締役会による会社の業務執行を常時監督すること)に関する自己の過失について、責任を負う。ただし、業務執行行為およびその結果に関してはいかなる責任も課せられない(会社法第二五〇条)。また、会社が更生手続を開始した場合でも、従業員選出監査役が会社債務の負担を命じられることはない。監査役が会社指揮者を兼任することは、禁止されているからである(会社法第一三三条)。

5 問題点

(一) 参加機関 経営参加令は、従業員選出取締役と従業員選出監査役とを定めるが、両者は性質が異なるものである。前者は、共同管理制、すなわち従業員が積極的に会社の業務執行に参与するものである。後者は、共同監査制、すなわち従業員が会社の業務執行に対する監督に参加する消極的なものである。両者を併存させその選択を当事者に委ねることは、

当事者にとっては好都合であろう。しかし、立法者の意図する企業改革の射程が、共同管理制または共同監査制のいずれであるかが、不明である⁽⁹⁸⁾。

(二) 普及 経営参加令は任意的制度であるが、今後、この制度は普及するだろうか。残念ながら、この制度が今後広く普及する可能性は、低い。なぜならば、一般に、任意的制度には税法上の優遇措置が講じられており、その制度を採用した場合には、会社は税法上の特典を享受することができるが、経営参加令には、そのような優遇措置は講じられていないからである。経営参加令を採用する場合、会社にとっての唯一の魅力は、取締役会に出席する企業委員会労働者代表委員の人数が一名に削減されることである。

(三) 取締役会の一体化 従業員選出取締役が取締役会に参加する場合には、取締役会の一体化、株主選任取締役と従業員選出取締役の協調を図らなければならない。従業員選出取締役を排除した非公式の取締役会において、重要な事項を審議する。従業員選出取締役が従業員の利益の擁護のみに固執する。こういった事態を回避するための努力がなされなければならない。

(四) 職務の保障 従業員選出取締役の職務を保障する上で必要なことは、第一に、取締役としての能力を養成することである。経営者としての知識および経験をもたない者が、取締役に選出されるのだから、この者に取締役としての教育を行う必要がある。なお、公企業の従業員選出取締役に、取締役としての能力を養成する教育が用意されている(民主化法第二七条)。

その第二は、従業員の利益と会社の利益とが対立する場合、特に従業員がストライキを行っている場合、従業員選出取締役の職務を、いかにして保障するかという点である。ストライキ中は、労働契約は停止すると解されているが、その間、取締役としての地位も停止するのだろうか。ドイツでは、従業員としての地位のみが休止し、監査役としての地位は休止

せず、議決権も行使できると解する説が有力であるが、判例は監査役の地位も休止すると判示することである。⁽¹²⁾

他方、従業員選出取締役の従業員としての職務については、取締役就任したことにより、その者が、昇進・昇給について不利益をうけないようにしなければならない。

(五) 守秘義務 従業員選出取締役も守秘義務を負うが(会社法第一〇〇条四項)、従業員、労働組合等への報告とこの義務との関係には、困難な問題が生じる。⁽¹³⁾ 従業員選出取締役は、これらの者に対しても秘密を保持すべきであるが、しかし、必要以上に秘密事項の範囲を拡大し、従業員選出取締役の従業員代表としての意義を失わしめてはならない。二つの利益をいかにして調整するかが課題である。

四 むすびにかえて

では、労働者重役制は、わが国に導入されるだろうか。残念ながら、法制度上および政治・社会状況から考えて、その可能性は低いと予想されている。⁽¹⁴⁾ しかし、労働者重役制の導入が政治的な問題だとすると、今後、わが国の政治状況の如何によって、労働者重役制の導入が浮上する可能性がある。その時に、最適の立法モデルとなるのが、本稿が考察した経営参加令である。経営参加令は、取締役会に対する従業員代表の参加を定めるからである。フランスにおける従業員選出取締役制の経験を収集・分析することが、われわれの次の課題である。

注

(1) 河本一郎「労働者参加」芦部信喜他編『基本法学7企業』(岩波書店、一九八三年)二七一頁。

(2) ただし、立法者が期待したほどの成功はおさめていない(奥島孝康「戦後フランス企業法の動向」日仏法学一二号(一九八三年)一二頁)。

- (3) 奥島孝康『現代会社法における支配と参加』（成文堂、一九七六年）一六九頁以下。
- (4) Rivero(J.) et Savatier(J.), *Droit du travail*, 11^{éd.}, 1989, p. 262.
- (5) Lyon-Caen(G.) et Pelissier(J.) *Droit du travail*, 4^{éd.}, 1988, n°531, p. 606.
- (6) 奥島孝康「フランス従業員持株制度の現況」判例タイムズ四九九号（一九八三年）八〇頁以下。
- (7) Lyon-Caen et Pelissier, *op. cit.*, p. 608.
- (8) 奥島孝康「労働者の経営参加と会社法改革の展望」商事法務七二二二号（一九七六年）七二頁以下。
- (9) Guyon(Y.), *Droit des affaires*, 5^{éd.}, t. 1, 1988, n°393, p. 381.
- (10) Rivero et Savatier, *op. cit.*, p. 258.
- (11) Guyon, *op. cit.*, n°393, p. 381.
- (12) 経営参加令に関する論文は、次の通りである。Daigre(J.-J.), *Les représentants salariés élus au conseil d'administration ou au conseil de surveillance des sociétés anonymes*, *Droit social*, 1987, p. 450. (以下、Daigre, I と略称する) Daigre (J.-J.), *La participation facultative des salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, Juris-Classer sociétés*, Fasc. 130-6, 1988. (以下、Daigre, II と略称する) Daigre, I と Daigre, II の内容は、それぞれ「本稿では、原則として執筆時期の新しい Daigre, II を参照する) Couret (A.), *La participation des salariés à la gestion des sociétés anonymes (Ordonnance du 21 octobre 1986)*, *Bull. mens. Joly*, 1986, p. 987, Le Fèvre (A.), *La participation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes*, *Rev. Soc.* 1987, p. 189, Lepeltier(D.) et Buttet(E.), *La représentation des salariés au sein des conseils d'administration ; difficultés d'application-formules*, *Bull. mens. Joly*, 1987, p. 337. Ces matériaux sont collectionnés avec l'aide de Monsieur le Professeur Jean-Jacques Daigre. Je lui remercie de sa amabilité.
- (13) 企業が株式の公開買付 (une offre publique d'achat) または公開交換 (une offre publique d'échange) の対象となったことを知ったときは、企業の代表者はその旨を企業委員会に通知しなければならない。必要と判断した場合には、企業委員会は、公開買付または公開交換の中心者に出席を求めることができる(労働法典し第四三二—三条五項)。
- (14) Guyon, *op. cit.*, n°395, p. 383.
- (15) 一般従業員 (employés et ouvriers) の代表一人および幹部従業員 (cadres techniciens et agents de maîtrise) の代表一人

合計二人である。また企業委員会労働者代表委員の選挙が三つの選挙人団に別れて行われている企業においては、取締役会または監査役会に出席することができる企業委員会代表の人数は、四人である。その内訳は、一般従業員の代表が二人、職長 (agents maîtrise) の代表が一人、その他の幹部従業員の代表が一人である(労働法典I第四三二―六条一項)。

(16) Lyon-Caen et Pelissier, *op. cit.*, n°790, p. 870.

(17) Ripert(G.) et Roblot(R.), *Traité de droit commercial*, 13^{éd.}, t. 1, 1989, n°1644, p. 1148.

(18) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1647, p. 1151.

(19) この他、次のような特徴をもつ。①労働者生産協同会社の最低資本金の額は、一般の株式会社または有限会社そのものの二分の一である(同法第二一条二項)。すなわち、株式会社の場合には、二万五〇〇〇フラン、有限会社の場合には、二万五〇〇〇フランである。②利益の処分について、特別なルールが定められている(同法第三三条)。すなわち、①利益の一五パーセントを法定準備金として積立てる(ただし、資本の額が限度である)。②利益の一部を「開発基金(fonds de développement)」という名称の定款に定める準備金として積立てる。③利益の二五パーセント以上を従業員(社員でない者を含む)に分配する。④定款に定めのある場合には、利益の一部を出資者に分配することができる。ただし、この額は、従業員が分配をうける額を超えてはならない。

(20) この場合には、法人も出資することができる。

(21) 株式会社の形態で会社を設立してから三年を経過し、かつ当該会社に一年以上勤務する従業員の八〇パーセント以上の者が株主である労働者生産協同会社においては、定款をもって、従業員でない者が資本の二分の一以下を保有することができる旨を定めることができる(同法第二六条)。この場合には、例外的に、従業員でない株主に複数の議決権を与える。ただし、従業員でない株主が有する議決権の数は、従業員たる株主が有する議決権の数を超えてはならない。

(22) Camerlynck(G.H.) (sous la direction de), *Droit du travail*, t. 4 (*L'entreprise*) par N. Catala, 1980, n°961, p. 1116.

(23) de Juglart(M.) et Ippolito(B.), *Cours de droit commercial*, 8^{éd.}, 2 vol. 1988, n°415, p. 111.

(24) 一九九〇年一月一〇日付のフランスニュースダイジェスト紙によると、航空輸送連合は、一九九〇年一月に、エール・フランス社によって買収されたとのことである。

(25) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1627, p. 1144.

- (26) *ibid.* 仕組の複雑さの一例として、労働者参加株式会社の株主総会において、従業員代表が行使することのできる議決権の数の決定方法を紹介しよう。従業員代表が株主総会において行使することのできる議決権の数は、資本株と労働株の比率に比例するよう、総会ごとに調整されるのである(同法第七六条三項)。例えば、資本株が三〇〇株労働株が一〇〇株の労働者参加株式会社において、株主総会に出席した株主の有する株式の数が一五〇株である場合には、従業員代表が行使することのできる議決権の数は、五〇個となる。
- (27) この名称はまぎらわしいが、この会社は、協同会社でもないし商事会社でもない(Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1631, p. 1143.)。
- (28) 構成員が行使することのできる議決権の数を、定款をもって、構成員の賃金に比例するように定めることもできる(同法第七六一一条二項)。
- (29) 河本・前掲注(1)二八六頁。
- (30) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1707, p. 1196.
- (31) Lyon-Caen et Pelissier, *op. cit.*, n°810, p. 886.
- (32) 従業員の人数が二〇〇人未満の会社においても、労働者重役制は実施されている。従業員代表たる取締役または監査役の人数は、二人以上、取締役または監査役構成員の人数の三分の一以下である。
- (33) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1707, p. 1197.
- (34) Bloch-Lainé(F.), *Pour une réforme de l'entreprise*, 1963.
- (35) Daigre, I, n°4, p. 451.
- (36) Daigre, I, n°5, p. 451.
- (37) 奥島・前掲注(2)一九頁。
- (38) Daigre, I, n°9, p. 451, Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1330^{1-2°}, p. 946.
- (39) Daigre, I, n°10, p. 451, Catala, *op. cit.*, n°963, p. 1119.
- (40) Daigre, I, n°10, p. 451.
- (41) Daigre, I, n°13, p. 452.
- (42) Daigre, I, n°s17 et s., p. 452.

- (43) Daigre, I, n°15, p. 452.
- (44) Couret, *op. cit.*, n°s³ et 17, p. 988, 990.
- (45) Le Fèvre, *op. cit.*, n°15, p. 198.
- (46) Daigre, II, n°13, p. 3, Le Fèvre, *op. cit.*, n°5, p. 192.
- (47) Daigre, II, n°16, p. 4, Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289¹, p. 931, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°3, p. 338.
- (48) Daigre, II, n°18, p. 4, Le Fèvre, *op. cit.*, n°5, p. 192, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°3, p. 338.
- (49) Daigre, II, n°18, p. 4.
- (50) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289¹, p. 931.
- (51) Daigre, I, n°14, p. 452.
- (52) 一九九〇年五月九日付の筆者宛の書簡。
- (53) Le Fèvre, *op. cit.*, n°6, p. 193.
- (54) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°7, p. 338.
- (55) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289², p. 932.
- (56) Daigre, II, n°25, p. 5.
- (57) Le Fèvre, *op. cit.*, n°8, p. 194.
- (58) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°21, p. 341.
- (59) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°17, p. 340.
- (60) *ibid.*, Daigre, II, n°20, p. 4.
- (61) Daigre, II, n°22, p. 4, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°31, p. 344.
- (62) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°32, p. 344.
- (63) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°29, p. 343. Daigre, II, n°21, p. 4.
- (64) *ibid.*
- (65) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°31, p. 344.
- (66) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°32, p. 344.

- (67) *ibid.*
- (68) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°30, p. 344.
- (69) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°36, p. 345.
- (70) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°37, p. 345.
- (71) Daigre, II, n°27, p. 5.
- (72) *ibid.*
- (73) デグール教授は、新しい論文では説を改め、否定説を採用している。しかし、その論拠は、必ずしも明らかでない (Daigre, II, n°28, p. 5.)。
- (74) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289³, p. 932, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°24, p. 342.
- (75) Daigre, II, n°29, p. 6.
- (76) Couret, *op. cit.*, n°21, p. 990.
- (77) Le Fèvre, *op. cit.*, n°9, p. 195.
- (78) Le Fèvre, *op. cit.*, n°10, p. 196.
- (79) 西平重喜『比例代表制』(中公新書、一九八一年)八三頁以下。
- (80) Brun(A.) et Galland(H.), *Droit du travail*, t. 2, 1978, n°934, p. 246.
- (81) Daigre, II, n°33, p. 6.
- (82) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289³, p. 933, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°25.
- (83) Daigre, II, n°35, p. 6.
- (84) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289³, p. 933.
- (85) Daigre, II, n°38, p. 6, Le Fèvre, *op. cit.*, n°14, p. 198, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°12, p. 339.
- (86) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°13, p. 339.
- (87) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°11, p. 339.
- (88) その理由は、株主総会が開催されるまでは、後任の取締役が選任されない株主選任取締役の場合と異なり、従業員選出取締役の場合には、任期満了前だ、後任の取締役が選任されているからである (Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°11, p. 339.)。

- (88) *ibid.*
- (89) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°38, p. 346.
- (90) Le Fèvre, *op. cit.*, n°18, p. 200.
- (91) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289³, p. 932, Daigre, II, n°39, p. 6, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°41, p. 346.
- (92) de Juglart et Ippolito, *op. cit.*, n°710, p. 489.
- (93) Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289³, p. 932.
- (94) Le Fèvre, *op. cit.*, n°15, p. 198, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°42, p. 346.
- (95) Daigre, II, n°44, p. 7.
- (96) Daigre, II, n°42, p. 7, Le Fèvre, *op. cit.*, n°13, p. 197, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°44, p. 347.
- (97) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°43, p. 347.
- (98) Daigre, II, n°43, p. 7.
- (99) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°50, p. 348.
- (100) Daigre, II, n°40, p. 7, Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°54, p. 349.
- (101) Daigre, II, n°40, p. 7.
- (102) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°54, p. 349.
- (103) Daigre, II, n°55, p. 9.
- (104) Daigre, II, n°56, p. 9.
- (105) Daigre, II, n°51, p. 8.
- (106) Daigre, II, n°53, p. 8.
- (107) Lepeltier et Buttet, *op. cit.*, n°47, p. 347. リーベルはロブロ教授は、従業員選出取締役がこの選任に参加することについて、ルイ・ダグレイの著書「労働法」 (Ripert et Roblot, *op. cit.*, n°1289², p. 932.)。
- (108) Daigre, I, n°59, p. 459.
- (109) Le Fèvre, *op. cit.*, n°21, p. 201.
- (110) Lyon-Caen et Pélissier, *op. cit.*, n°945, p. 1001.

(112) 渋谷光子「労働者の共同決定と会社法」ジュリスト六五〇号(一九七七年)七四頁。

(113) 渋谷・前掲注(112)七四頁。

(114) 河本・前掲注(1)二九二頁。

資料

従業員の代表が取締役会または監査役会に議決権を有して出席できる旨の規定を定款に設ける権限を株式会社を与えることを目的とする、商事会社に関する一九六六年七月二四日の法律第六六一五三七号を改正する一九八六年一〇月二一日のオールドナンス第八六一一三五号

第一条 商事会社に関する一九六六年七月二四日の法律第六六一五三七号に、第九七一条ないし第九七一条八条を追加する。

第九七一条〔従業員選出取締役〕

(一九八六年一〇月二一日のオールドナンス第八六一一三五号により追加)①会社は、定款をもって、取締役会に、第八九条および第九〇条に定める人数および選任手続による取締役のほか、従業員によって選出される取締役を加えることができる旨を定めることができる。この取締役の人数は、四人(一九八八年一月五日の法律第八八一七号により追加)《または証券取引所の公式市場に株式の上場を認められている会社においては五人》以内で、かつ他の取締役の人数の三分の一を超えることができない。従業員によって選出される取締役の人数が二人以上の場合には、少なくともその一人は、技師、幹部従業員(cadre)およびこれに相当する者の中からこれを選出しなければならない。

②従業員によって選出される取締役は、第八九条に定める取締役の人数の最低限および最高限の計算には、これを算入しない。

第九七二条〔資格要件および選出手続〕

(一九八六年一〇月二一日のオールドナンス第八六一一三五号により追加)①従業員によって選出される取締役は、取締役選任の少なくとも二年前から労働契約を締結しており、かつ現にその職務に従事していなければならない。ただし、この経験年数は、取締役選任時において会社が設立後二年未満のときは、これを必要としない。

②選挙の時に、少なくとも三カ月前から会社と労働契約を締結している従業員は、選挙人となる。投票は無記名投票とする。

③ 取締役職の少なくとも一つが、技師、幹部従業員およびこれに相当する者に留保されているときは、従業員を別個に投票する二つの選挙人団に分割する。第一の選挙人団は、技師、幹部従業員およびこれに相当する者、第二の選挙人団は、その他の従業員をもって構成する。定款においては、従業員の構成にしたがって、各選挙人団の選出する取締役職の数の配分を定めなければならない。

④ 労働法典I第四三—二条にいう一つまたは複数の代表的労働組合、または会社の二〇分の一以上の従業員、もしくはは従業員の数が二〇〇人を超えるときは一〇〇人以上の従業員は、立候補者または立候補者名簿を推薦する権限を有する。

⑤ 取締役職の定員が選挙人団全体について一人である場合には、選挙は、二回多数投票をもって行う。取締役職の定員が各選挙人団について一人である場合には、選挙は、二回多数投票をもって行う。立候補の届出書には、候補者の氏名のほか補欠者の氏名も記載しなければならない。第一回投票において、有効投票数の絶対多数を獲得した者を当選とし、第二回投票においては、相対多数を獲得した者を当選とする。

⑥ 前項以外の場合においては、選挙は、連記最大剰余方式比例代表制 (le scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste) をもって行う。ただし、異なる候補者名簿の候補者に投票することはできなく (sans panachage)。各候補者名簿には、取締役職の定員の二倍の数の候補者を記載しなければならない。

⑦ 得票数が同数の場合には、労働契約が最も長い候補者を当選とする。

⑧ 投票に関するその他の事項については、定款をもってこれを定める。

⑨ 選挙人および被選挙人の資格、ならびに選挙行為の適法性に関する異議は、労働法典I第四三—一条第一項に定める条件にしたがい、最終審として裁判する小審裁判所に対してこれを申し立てなければならない。

第九七—三条 「従業員選出取締役の任期」

(一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六—一三三—五号により追加) ① 取締役の任期は、定款をもってこれを定める。ただし、六年を超えることができない。取締役は、定款に別段の定めのない限り、これを再選することができる。

② 第九七—一条、第九七—二条および本条に反してなされた選任は、すべてこれを無効とする。この選任の無効は、不適法に選任された取締役の加わった決議の無効を生じさせるものではない。

第九七—四條 「従業員選出取締役の兼任禁止」

(一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六—一三三—五号により追加) 従業員によって選出された取締役は、当該会社の労働組合代表、企業委員会委員、従業員代表または衛生・安全・労働条件委員会委員を兼任することはできない。取締役がその選任時にお

いて、これらの職に就任していたときは、一週間以内にその職を辞任しなければならない。辞任しなかった場合には、取締役を辞任したものとみなす。

第九七―五条 「労働契約に基づく利益の保護」

(一九八六年一〇月二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加) 従業員によって選出された取締役は、労働契約に基づく利益を喪失しない。従業員としての賃金は、取締役に就任したことを理由としてこれを減額することができない。

第九七―六条 「従業員選出取締役の終任」

(一九八六年一〇月二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加) ①従業員によって選出された取締役の委任は、労働契約の解約によって終了する。

②従業員によって選出された取締役は、取締役会構成員の過半数の請求に基づき、即決審理の方式によって裁判する大審裁判所長の取締役の任務懈怠を理由とする決定によってのみ、これを解任することができる。この決定は仮執行を行うことができる。

第九七―七条 「労働契約の解約」

(一九八六年一〇月二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加) 従業員によって選出された取締役の労働契約は、当該取締役から労働契約の解約の申し出があった場合を除き、即決審理の方式によって裁判する労働審判所判定部の決定によってのみ、これを解約することができる。この決定は仮執行を行うことができる。

第九七―八条 「欠員取締役の補充」

(一九八六年一〇月二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加) ①死亡、辞任、解任または労働契約の解約により従業員によって選出された取締役に欠員が生じた場合には、次に掲げる者を取締役とする。

―― 選挙が二回多数投票をもって行われた場合には、補欠として指名されている者。

―― 選挙が連記投票をもって行われた場合には、同一の候補者名簿に記載されている次点の者。

②前項の規定に基づいて選任される取締役の任期は、従業員によって選出された他の取締役の通常の任期が満了した時に終了する。

第II条 前記一九六六年七月二四日の法律第九三条第二項但書は、次の規定をもってこれに代える。

第九三条 「使用人と取締役の兼務の制限」

②労働契約により会社に所属する取締役の人数は、在任中の取締役の三分の一を超えないことができない。(一九八六年一〇月二日のオールドナンス第八六一―一三五号により改正) 《ただし、従業員によって選出された取締役、および労働者参加株式会社におい

ては労力協同商事会社の代表者は、この取締役の人数に加えない。》

第三條 前記一九六六年七月二四日の法律第一〇六條に、次の第四項を追加する。

第一〇六條 「自己取引の禁止およびその例外」

④（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加）《この禁止は、建設住宅法典I第三一三―一條の適用に基づき、会社が従業員によって選出された取締役に行う貸付については、これを適用しない。》

第四條 前記一九六六年七月二四日の法律第一〇七條において、《第九三條の適用ある場合を除き》の語のつぎに、《および第九七―一條》の語を追加する。

第一〇七條 「取締役の報酬制限」

（一九七五年二月三一日の法律第七五―一三四七号により改正）①第九三條（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加）《および第九七―一條》の適用ある場合を除き、取締役は、第一〇八條、第一〇九條、第一一〇條および第一一五條に定める場合以外に、継続的であると否とを問わず、いかなる報酬をも会社から受けることができない。

第五條 前記一九六六年七月二四日の法律に、次の第一三七―一條および第一三七―二條を追加する。

第一三七―一條 「従業員選出監査役」

（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加）①会社は、定款をもって、監査役会に、第一二九條および第一三四條に定める人数および選任手続による監査役のほか、従業員によって選出される監査役を加えることができる旨を定めることができる。

②従業員によって選出される監査役の人数は、四人を超えることができず、かつ他の監査役の人数の三分の一を超えることができない。従業員によって選出される監査役の人数が二人以上の場合には、少なくともその一人は、技師、幹部従業員およびこれに相当する者の中からこれを選出しなければならない。

③従業員によって選出される監査役は、第一二九條に定める監査役の最低限および最高限の計算には、これを算入しない。

第一三七―二條 「従業員選出取締役に関する規定の準用」

（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三五号により追加）従業員によって選出される監査役の選挙人および被選挙人の資格、選挙人団の構成、投票方法、異議申し立て、任期、委任実行の条件、解任、労働契約の保護ならびに補充については、第九七―二條ないし第九七―八條に定める規定を適用する。

第VI条 前記一九六六年七月二四日の法律第一四二条第一項は、次の規定をもってこれに代える。

第一四二条 「違法な報酬の禁止」

①（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三三五号により改正）《監査役は、第一三七―一条および第一三七―二条の規定にしたがって選任される監査役を除き、常勤であると否とを問わず、第一三八条、第一四〇条および第一四一条に定める報酬以外の報酬を会社から受けることができない。》

第VII条 前記一九六六年七月二四日の法律第一四八条に、次の第四項を追加する。

第一四八条 「自己取引の禁止およびその例外」

④（一九八六年一〇月二二日のオールドナンス第八六一―一三三五号により追加）《この禁止は、建設住宅法典I第三一三―一条の適用に基づき、会社が従業員によって選出された監査役に行う貸付については、これを適用しない。》

第VIII条 省略

（一九九二年一月二三日脱稿。本稿は、フランス滞在中に執筆したので、邦語文献を十分に参照することができなかった。参照・引用の不備をお詫び申し上げます。また、オールドナンスの翻訳については、井上治行教授（電気通信大）から御教示を賜った。御礼申し上げます。）