

従業員による会社情報へのアクセスと会社経営に

関する諮問

——フランス法における議論を巡って——

山本真知子

はじめに

- 一 C S Eによる集团的な情報へのアクセスと諮問
- 二 C S Eによる定期的な情報へのアクセスと諮問
- 三 C S Eへの臨時の情報提供と諮問（合併・公開買付け等）
- 四 企業が困難な状況に陥った際のC S Eの役割
- 五 株式会社において「組織化」されたC S Eの情報入手方法——会社機関への陪席・招集への関与等——
おわりに

はじめに

日本の会社又はコーポレート・ガバナンスにおける従業員の地位という問題は、従来、会社法学者によって正
面から議論されることが多くはなかった。⁽¹⁾ 会社の情報についても、従業員には、法令の規定によるのではなく、
インフォーマルな形で、ボランティアな労使協議の場面で提供されてきた。⁽²⁾ 従業員が会社の経営に関して諮問す

るといような法制度も存在しない。これに対して、フランスにおいては、従業員 (salarié) が五〇人以上の企業においては、従業員は、その代表等から構成される社会経済委員会 (comité social et économique) (以下「CSE」という) を通じて、一定の範囲で、会社情報へアクセスし、会社経営について諮問すること (情報への参加) が、労働法と会社法の規定が分担する形で法制度化されている。⁽³⁾

フランスにおいても、従来、ドイツの共同決定に比べると、株式会社における従業員の地位について、非常に「控えめ (discrete)」で「消極的 (timide)」であったとされる。⁽⁴⁾ 従業員は、会社と個人的な労働契約を結ぶ会社外部のものであるという古い伝統的な考え方によるものであったという。⁽⁵⁾ その後、株式会社において様々な従業員の参加制度が創設され、その一つが、従業員の会社情報へのアクセスと会社経営に関する諮問の制度である。同制度においては、CSEが重要な役割を果たす。⁽⁶⁾ 本稿は、主として株式会社 (société anonyme : SA) につき、フランスの法制度を概観し、前提となる日仏の状況を比較したうえで、日仏に共通する従業員の会社における法的位置付けの問題を検討し、日本法への示唆を得ることを目的とする。⁽⁷⁾

一 CSEによる集団的な情報へのアクセスと諮問

1 CSEの設置義務 (一人以上の従業員がいる企業)

CSEは、二〇一七年九月二日オールドナンス二〇一七-一三八五号 (マクロン・オールドナンス) により、従業員代表委員 (délégués du personnel)、企業委員会 (comité d'entreprise)、衛生安全労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) が強制的に統合されたものである (同オールドナンス一条、労働法典 L. 1131-1 一条一項)⁽⁸⁾。一九四五年二月二日のオールドナンスによって創設された企業委員会は、

五〇人以上の従業員を雇用する企業において組織しなければならないとされていたが、CSEは、連続する二二ヶ月間にわたって二名以上の従業員を雇用する企業に義務付けられることとなった(労働法典L. 二二二・一一二条一項・二項)⁽⁹⁾。

CSEは、①従業員代表委員の「職業選挙」(elections professionnelles)により選ばれる一名から三五名(従業員数五〇〇〜七四名の場合で四名)の従業員代表(団)(délégation élue du personnel)⁽¹⁰⁾だけでなく、②使用者(employeur)とで構成される(労働法典L. 二二二・四一条一項)。使用者又はその代理人は、会議においては、議長を務め(同法典L. 二二二・五・二三条二項)、決議は出席した構成員の過半数によりなされる。議長が従業員代表団としての当該委員会の選出構成員に諮問する場合には、議長は投票に参加することはできない(同法典L. 二二二・五・二三条)⁽¹¹⁾。また、③産業別組合を各企業において代表している者がCSEに参加することができ、諮問的な立場でCSEに出席する(同法典L. 二二二・四・二条、L. 二二二・四・三・二二条一項)⁽¹²⁾。

2 CSEの企業情報の提供と諮問を受ける権利(五〇人以上の従業員がいる企業)

五〇人以上の従業員がいる企業におけるCSEは、⁽¹³⁾「企業の経済及び財務、労働の組織、職業訓練並びに生産技術の展開と管理に関する使用者の決定について、従業員の利益を恒常的に反映させるように、その集合的な意見表明を確保する」ことを使命とする(労働法典L. 二二二・二八条一)⁽¹⁴⁾。CSEは、企業の①組織、②経営管理、③通常の運営事項(marche général)、に関する問題、特に従業員総数や経済的又は法的な構造に影響を与える性質の措置について、情報を与えられ、諮問を求められる(同条二)⁽¹⁵⁾。二〇二二年八月二二日法二〇二二・一四〇四号四〇条により、特に、これらの決定の「環境的な結果(consequences environnementales)」の観点から情報を与えられ、意見を求められ表明することとされた(同条一・三)。

CSEへの諮問を要する場合には、使用者は、原則として、決定をなす前にCSEへ諮問をしなければならぬ(労働法典L. 二二二二一四條一項)。諮問を前置すべき「使用者の決定」には、具体的な法律行為だけでなく、方針等の決定も含まれる。なお、CSEは、従業員数五〇名以上の場合には法人格を有し(同法典L. 二二二二一五、二二二二一七項)、「組織的性格」をもつとされる。⁽¹⁸⁾

二 CSEによる定期的な情報へのアクセスと諮問

1 五〇人以上の従業員のいる企業に適用される一般規定⁽¹⁹⁾

(1) CSEに提供される情報の内容及び情報提供・諮問の手続

定期的な情報提供・諮問の内容には、「公序(ordre public)」として必ず、①企業の戦略的方针、②企業の経済的・財務的な状況、③企業の社会的施策、労働と雇用の条件について、CSEに情報が提供され、諮問が求められなければならない(労働法典L. 二二二二一七條)⁽²⁰⁾。使用者は、基礎となる具体的事項を情報として「経済社会環境データベース(base de données économiques sociales et environnementales (BDESE))」に集め、これを定期的にCSEに提供する(同法典L. 二二二二一八條)⁽²¹⁾。BDESEには、公序として、企業における男女間の職業的平等(特に企業指揮者(directeur)階層における報酬と分配における格差)に関する情報が必ず内容に含まれなければならない(同条)⁽²²⁾。BDESEの内容等は、使用者とCSEとの間等の協定で定めることもできるが、最小限、公序でもある①企業における男女間の職業的平等に加え、②労使に関する投資、有形・無形の投資、③自己資金、債務、④従業員及び企業指揮者の報酬要素の総計、⑤社会的活動及び文化的活動、⑥出資者への分配、⑦企業への資金の流入、⑧企業活動の環境的な結果、を含まなければならない(同法典L. 二二二二二一、二二二二二二條)。協

定が存在しない場合には、補充規定により①～⑧に加え、⑨下請け、⑩場合により、グループ内における商業上及び金融上の権利移転についての情報、が必要となる（同法典L. 二三二二三六条三項⁽²³⁾）。先行する二年、当該年、次の三年のものが必要とされる（同条四項）。

使用者とCSEとの間で結ばれる協定によって、諮問の内容・周期（三年以内）・方法、諮問に必要な情報の内容等を調整することも認められる（労働法典L. 二三二二一九条）。協定による年間の会合回数は、六回以上としなければならない（同条同項二号）⁽²⁴⁾が、協定が結ばれていない場合には、補充規定により年に一回のペースで、公序とされる事項同様の①企業の戦略的方針（同法典L. 二三二二二四條）、②企業の経済的・財務的な状況（同法典L. 二三二二二五條）、③企業の社会的施策、労働と雇用の条件（同法典L. 二三二二二六條）L. 二三二二二五條）について、CSEに情報が提供され、諮問が求められる（同法典L. 二三二二二二條⁽²⁵⁾）。②企業の経済的・財務的な状況については、企業の活動と経済的・財務的な状況及び来たる年の展望に関する情報（同法典L. 二三二二二五條II号）、及び、企業の研究と技術的な発展の方針に関する情報（同条II五号）がCSEに提供される。商事会社の形態をとらない企業においては、その作成する会計書類が対象となる（同法典L. 二三二二二五條II四号）。

CSEは、その諮問的権限の行使のために、意見と要望を提出することができる（労働法典L. 二三二二二一條一項）。手続として、使用者は、書面化された詳細な情報をCSEに伝達するか、CSEが自由に利用できる状態にする（同条二項⁽²⁶⁾）。使用者は、全ての諮問に先立ち、必ず有益かつ完全な情報を提供しなければならないと解される⁽²⁷⁾。CSEは、情報が十分ではないと判断したときには、商事裁判所長に民事裁判の急速審理（*relèvé*）等の手続での不足事項の通知を請求できる（同条四項）からである⁽²⁸⁾。CSEが指摘をした場合は、使用者が理由を付して回答する（同条二項⁽²⁹⁾）。CSEに提供される情報の内容、諮問の対象については、CSEのメンバーに

は、特別の守秘義務が課されている(同法典L. 二三二五三条一項)⁽³⁰⁾

諮問に対するCSEの答申意見の表明には、協定により予定期間(労働法典L. 二三二二一条二項)を定めるのが一般であるが(同法典L. 二三二二一条四号)、法は、協定が締結されないうきにつき、使用者が諮問のために情報を提供した時から一ヶ月、委員会に後述する鑑定人を招聘したときには二ヶ月とする補充規定を置いている(同法典R. 二三二二五条、R. 二三二二六条)⁽³¹⁾。

(2) 必要な諮問がなされなかった場合

使用者がCSEに必要な諮問をすることなく決定を下すと、同委員会の権限に対する侵害となり、CSEは、「明白に不法の妨害行為」として民事裁判(大審裁判所)における急速処理による手続中止の措置を求めることができる⁽³²⁾。また、諮問の懈怠がそもそも適法なCSEの設置義務違反による場合には、運営に対する妨害(entrave)の軽罪(délict)となり、刑事制裁(七五〇ユーロの罰金)を科される可能性がある(労働法典L. 二三一七一条)⁽³³⁾。他方、諮問をなさなかったとしても、使用者の決定が直ちに無効となるわけではなく、その意味では実体的な効果は乏しいとされる⁽³⁴⁾。

2 株式会社⁽³⁵⁾に適用される規定

(1) 株主と同様の情報アクセス権等

五〇人以上の従業員のいる株式会社においては、CSEは、株主と同様の情報、伝達、閲覧・謄写の権利(商法典L. 二三二一〇〇条〜L. 二三二一〇二条、L. 二三二一〇八条、L. 二三二一一五条〜L. 二三二一一八条)を有している(労働法典L. 二三二二二条II号)⁽³⁶⁾。使用者は、株主総会(assemblée)において毎年伝えること

(2) 株主には認められていない情報アクセス権

株式会社において、将来の経営 (gestion provisionnelle) に関する書類 (予測に基づく成果計算書・予測に基づく資金調達計画等) の作成が取締役会・業務執行役会又は業務執行者 (gérant) に義務付けられている場合には、これらの書類及び会社の評価が記載され取締役会又は業務執行役会が要約した報告書は、CSEに知らされなければならぬ (労働法典 L. 二二二・二二五 II 三号、商法典 L. 二二二・二二条一項、L. 二二二・二三条)⁽⁴¹⁾。該当するのは、会社の会計年度終了時において、三〇〇人以上の従業員を雇用している場合又は取引額の純額 (chiffre d'affaire) が一八〇〇万ユーロ以上を達成している場合である (商法典 L. 二二二・二二条、R. 二二二・二二条一項)⁽⁴²⁾。書類等は、コンフィデンシャルなものとなる (労働法典 L. 二二二・二二五条 II 三号、L. 二二二・二五三條二項)⁽⁴³⁾。

予測に基づく成果計算書・予測に基づく資金調達計画書は、一年毎に作成されるが (商法典 R. 二二二・二三条一項二号)⁽⁴⁴⁾、企業の危機を予防するためという側面がある⁽⁴⁵⁾。作成後八日以内に、CSE、設置されている場合は業務監査役会・会計監査役にも知らされる (同法典 L. 二二二・二三条、R. 二二二・二六条)⁽⁴⁶⁾ が、株主又は社員に伝えることを課す法律及び規則の規定は存在しない⁽⁴⁷⁾。

三 CSEへの臨時の情報提供と諮問 (合併・公開買付け等)

CSEは、全ての形式の企業において、「組織の経済的又は法的な変更」等につき、それらの「環境的な結果」も含めて、情報を与えられ、意見聴取をされることが必要とされている (労働法典 L. 二二二・二八条 II 二号・ III)。なお、使用者とCSEの間の協約によって提供される情報・諮問の内容等を決定することができるが (同法典二二二・二五五条)⁽⁴⁸⁾、公開買付け等については、「公序」として、必ず諮問することが定められている (同法典 L. 二

三二二―三七条)。

1 企業組織の経済的又は法的变化(合併等)

(1) 合併、企業譲渡、子会社の買収・譲渡等

特に、①合併、②企業譲渡、③子会社の買収又は譲渡、④企業の生産構造の重要な変更が「企業組織の経済的又は法的变化」(労働法典L. 二三二―二八条II二号)に該当するものとされている。これらの場合には、企業のトップは、計画された変更の動機を明示し、変更が従業員に影響を与える結果となる場合には、CSEに諮問をしなければならぬ。①④の場合同様に、⑤他の企業に「参加」する際にはCSEに諮問をする必要がある、また、⑥「参加」の対象となるときは、CSEに情報を与えることが必要であるとされる⁽⁴⁹⁾。

(2) 企業集中 (concentration) の場合

企業が企業集中(商法典L. 四三〇―一条)⁽⁵⁰⁾に関する行為の一角を占めている場合、使用者は、行政当局によって課せられる企業集中の通知(同法典L. 四三〇―三条)の公表から三日以内に、CSEを招集しなければならない(労働法典L. 二三二―四一条一項)。次に述べる公開買付けの場合のように明文で規定されていないが、CSEによる諮問は企業集中の決定の後になされることになろう⁽⁵¹⁾。

2 公開買付け (offre publique d'achat : OPA)

オファーを実行する企業の使用者とOPAの対象企業の使用者ととは、それぞれの会社のCSEに情報を与えるため、それぞれの会社のCSEを直ちに招集しなければならない(労働法典L. 二三二―四二条一項)。オファー

四六条Ⅱ。⁽⁵⁹⁾

四 企業が困難な状況に陥った際のCSEの役割

1 経済的警告（アラート）の権利

CSEが「企業の経済的な状況に疑念を生じさせるような影響を与える性質」の事実を知ったときには、使用者に説明を求めることができる（労働法典L. 二三二二六三条一項）。予防的なものであり、その基準は、会計監査役によるアラートの基準（商法典L. 二三四一条一項）よりも広いものと解されている。⁽⁶⁰⁾ 使用者の回答が不十分なとき又は回答により疑念を生じさせる状況が確定的であると確認したときは、CSEは報告書を作成する（労働法典L. 二三二二六三条三項）。報告書は、使用者及び存在すれば会計監査役に伝達される（同条四項）。CSEの報告書には、取締役会又は業務監査役会等に提出するか否か、他の形態の会社の場合には、会社指揮者を通じてとなるが、社員に伝えるかについての結論も記載される（同法典L. 二三二二六五條）。取締役会又は業務監査役会は、企業の状況の懸念される性格についての説明の要求が一五日以上前に提出された場合には、次の会議において議題とし、使用者は、CSEの報告書の結論について理由を付して回答しなければならない（同法典L. 二三二二六六條一項）。⁽⁶¹⁾

従業員数三〇〇名以上の企業では、四半期ごとに、企業による社会保険料支払の不測の遅延等をBDESEに掲載しなければならぬ（労働法典L. 二三二二六九條）。「企業の経済的な状況に疑念を生じさせるような影響を与える性質」の事実の存否に関わり、経済的警告権の行使の判断に資する情報であるとされる。⁽⁶²⁾ 以上の伝達された企業に関する情報については、秘密保持義務が課される（同法典L. 二三二二六七條）。⁽⁶³⁾

2 裁判上の更生・清算、保護手続の際の情報受領と諮問

CSEは、①裁判上の更生 (redressement judiciaire) 若しくは②裁判上の清算 (liquidation judiciaire) の手続開始請求のために会計書類を裁判所へ提出する前、又は①の手続 (商法典L. 六三一―一七条、L. 六三一―一八条、L. 六三一―一九条、L. 六三二―一二条) 若しくは②の手続 (同法典L. 六四一―一条、L. 六四一―四條、L. 六四一―一〇条三項、L. 六四二―五條一項・最終前項、L. 六四二―九條二項) において、使用者から情報を受領し諮問を求められる (労働法典L. 一三二―一五三條一項一號・三號・四號)。⁽⁶⁴⁾ ③保護手続 (sauvegarde) (商法典L. 六二二―三條、L. 六二二―八條) においても同様に、使用者から情報を受領し諮問を求められる (労働法典L. 一三二―一五三條一項二號)。⁽⁶⁴⁾

五 株式会社において「組織化」されたCSEの情報入手方法

——会社機関への陪席・招集への関与等——

CSEは、原則として使用者の「決定の前」に情報を与えられなければならないが、「情報が組織化」され、⁽⁶⁵⁾ 株主総会等の機関に「介入」したり、⁽⁶⁶⁾ 会計監査役・会計鑑定人等の補佐を受けたりする場合がある。

1 会社機関への陪席・招集への関与等

(1) 株主総会

① 陪席と諮問

CSEを代表する二人の構成員は株主総会に陪席することができる (労働法典L. 一三二―一七七條三項)。株主

総会の性質（通常（*générale*）、非常（*extraordinaire*）、特種（*spéciale*）⁽⁶⁷⁾）と議題を問わないとされる⁽⁶⁸⁾。原則として、陪席者は、議論には加わらない⁽⁶⁹⁾。

CSEの代表者を招集しなかった場合の株主総会の効力については、明文の規定はない。総会決議は無効とはならないと解するものもあり、商法典L. 二三五一一条二項は、決議の無効事由として、(i)本編の強行規定又は(ii)契約を規律する法律の違反からのみ生じ得るとしているが、CSEの構成員に株主総会への陪席の権利を認め規定（労働法典L. 二三二一七七条）は、商法典第二巻の強行規定でもなく、契約に関する強行規定でもないことをあげている⁽⁷¹⁾。これに対して、労働法典は、公序であり、その違反は無効というサンクションを受けるべきであるとの意見もある⁽⁷²⁾。破棄院は、中間的な見解を示しており、代表者の不在が詐欺的行為（フロード（*fraude*））によるものであるのか否かと決議の目的によって判断を分けていとされる⁽⁷³⁾。もともと、会社の指揮者は、CSEの機能の妨害の軽罪となり、前述したように罰金を科される可能性がある（労働法典L. 二三二七一条）⁽⁷⁴⁾。

② CSEの意見の株主総会への伝達

労働法典L. 二三二二八条の適用によってCSEが諮問を受けた企業の経済的又は法的組織の変更について株主総会が決議をするために招集されたときは、CSEの意見が株主総会に伝達される（商法典L. 二二五一〇五条）。

③ 株主総会を招集する受任者（*mandataire*）の指名請求

株主総会は、取締役会又は業務執行役会により招集されるのが原則であるが（商法典L. 二三五一〇三条I）、緊急の場合には、CSEを代表する一名又は二名の構成員は、裁判所に対して株主総会を招集する任務を負う受任者の指名を請求することができる。請求先は、急速審理を宣言する商事裁判所長である（労働法典L. 二三二

二七七条一項、R. 一三二二二二二条⁽⁷⁵⁾。少数派株主(5%以上の会社資本を結集する一人又は二人以上の株主等の請求権(商法典L. 一二五一一〇三条II二号))と同様である。⁽⁷⁶⁾

(2) 取締役会又は業務監査役会への陪席と諮問

CSEを代表する原則として二人の構成員は、取締役会又は業務監査役会に陪席し、諮問的な意見を述べることができる(労働法典L. 二三二二七二条一項)⁽⁷⁷⁾。取締役会又は業務監査役会の権限に属する議案は全て伝えられなければならない。⁽⁷⁸⁾

CSEの代表者は、諮問的な意見を述べるのみで、諮問的な議決権行使をするわけではないが、法は、「CSEの意見を取締役会又は業務監査役会に委ねることができる」とする(労働法典L. 二三二二七三条二項)。このことは、CSEの代表者は、その選択する全ての議題について、自由に意見を述べ、提案又は助言をすることができることを示している。さらに、法は、取締役会又は業務監査役会に、これらの意見に動機づけられた意見を形成することを課している(同条同項)。CSEの代表者の不在の場合の決議の効力については、前述した株主総会の場合と同様の問題が生じ得る。⁽⁷⁹⁾

取締役会又は業務監査役会に陪席するCSEの代表者は、取締役会又は業務監査役会の構成員と同じ書類の伝達を受ける権利を有する(労働法典L. 一三二二七三条一項)⁽⁸⁰⁾。第一級の重要性をもつ情報も入手することになる。ただし、会議に出席するように招集された全ての者と同様に、代表委員は、秘匿の性格が示されたものについてはそれに従い、会議体の長の指示に従わなければならない(商法典L. 二三五三七条四項、L. 二三五九二条)⁽⁸¹⁾。もっとも、秘匿の義務に違反したとしても、「職業上の秘密の暴露」(刑事法典二二六一三条)はなく、刑事罰は科せられることがないとされる。⁽⁸²⁾

2 CSEに対する補佐

(1) 会計監査役

CSEは、①株主に対するのと同様に提供された書類等の諸項目と②企業の財務状況について、会計監査役から説明を受けるため、会計監査役を招聘することができる(労働法典L. 二三二二二五条II号)。この場合、会計監査役は、これら二点に関する質問に答える必要があるのであり、会社の指揮者による企業の経営遂行について最小限の価値判断を示せばよいと解されている⁽⁸³⁾。また、前述したアラート権の行使に関しても、CSEの報告書は会計監査役に伝えられ、必要な場合には会計監査役を招聘できる(同法典L. 二三二二二六三条四項、L. 二三二二六四一条項)⁽⁸⁴⁾。なお、CSEと会社の組織との間で交換される書類等は、会計監査役に伝えられなければならない(商法典L. 二三四一三条二項)⁽⁸⁵⁾。

客観的な情報を得るため、CSEは、会計監査役について、会社の指揮者から十分に独立していない等の場合にはその忌避、フォート(Faute)又は任務遂行の障害のある場合にはその解任を商事裁判所長に求めることができる(急速手続)(商法典L. 八二二一九九条、L. 八二二一五〇条、R. 八二二一七六条)。株主資本の5%以上を有する株主と同様の請求権である⁽⁸⁶⁾。

(2) 会計鑑定人 (expert-comptable) 等

CSEは、会計鑑定人又は法的資格のある鑑定人の補佐を受けることができる(労働法典L. 二三二一五七八条)⁽⁸⁷⁾。報酬は、主に雇用者の負担となる(同法典L. 二三二一五八〇条)⁽⁸⁸⁾。また、CSEは、報酬を負担して、その任務の準備のためにあらゆる種類の鑑定人を招聘することができる(同法典L. 二三二一五八一一条)⁽⁸⁹⁾。鑑定人は、原則として、その使命を遂行するために、企業内において自由に情報にアクセスすることができる(同法典L. 二三二一五

八二条。使用者は、鑑定人の使命に必要な情報を与えなければならない(同法典L. 二三一五八三条)⁽⁹⁰⁾。ただし、鑑定人は、秘密厳守の義務を負っている(同法典L. 二三二五八四条、L. 二三二五十三條)⁽⁹¹⁾。

書類等の提供の不履行又はCSEによって指名された鑑定人に補佐の任務遂行を認めなかった場合には、CEの法律上の機能の妨害となり、前述した罰金を科されるおそれがある(労働法典L. 二三二七一第二項)⁽⁹²⁾。

おわりに

1 フランスと日本における法規制の差異と背景の違い

会社の指揮者に課せられたCSEへの情報提供と諮問を求める義務は、フランスにおいても非常に重いものであるとの評価がある⁽⁹³⁾。会社の機関ではないにも関わらず、株主と同等又はそれ以上の情報へのアクセス権限があるからである。特に、企業再編の場合には、CSEは株主よりもよく扱われているとも評される⁽⁹⁴⁾。OPAに関しては、立法者による非常に重要な展開が加えられ、会社の危機の際にも極めて大きな権限を与えられている⁽⁹⁵⁾。さらに、陪席を伴う諮問は、会社機関の決議の実質的な制約要素として機能し、会社の指揮者が義務を果たさない場合には、CSEの機能の妨害を理由に刑事罰が科せられる可能性すらある(労働法典L. 二三二七一一条)。しかし、従業員の集合的な意見を会社に反映させることができる利点もある。これに対して、日本においては、冒頭に述べたように、従業員の会社情報へのアクセスはインフォーマルな形で行われ、法的な諮問の制度も存在しない。

日仏の制度的な状況が異なる背景には、第一に、労働組合の性質の差異が要因としてあげられている。フランスを含むヨーロッパの場合、労働組合は企業外の存在である産業別組合であることから、企業の中に従業員代表

制度が作られてきた。これに対して、日本の場合には、労働組合は企業内組合であることが多く、労使協議の中で情報が提供され、「経営の基本方針」について労働側が意見表明をする機会がある⁽⁹⁶⁾。事実的な労使間の情報共有が図られている。

第二に、フランスにおいては、エリート官僚出身者等による財界支配がなされ⁽⁹⁷⁾、「企業内部の一体感がまったくいってよいくらい無い」との指摘もある⁽⁹⁸⁾。また、使用人兼務取締役については、従来、株式会社の取締役の地位と使用人の地位の併存についての疑念が多く⁽⁹⁹⁾、現在でも、労働契約が先行している場合に限って、制限的に認められているにすぎない（商法典L. 二二五・二二六条⁽¹⁰⁰⁾）。これに対して、日本の上場会社の経営者は、その会社の従業員出身であるのが通常であるとされてきた⁽¹⁰¹⁾。また、使用人兼務取締役については、存在を認めるのが判例（最判昭和六〇年三月二六日判タ五五七号一二四頁）・通説であり、従来、株式会社において多数存在し、実務において定着した制度である⁽¹⁰²⁾。日本においては、長期雇用・終身雇用制度⁽¹⁰³⁾ともあいまって、法制度によらずとも、慣例的に経営者と従業員の間の情報交換がなされやすい土壌があったといえる。

第三に、フランスにおいては、二〇一九年にPACTE法により、会社の指揮者の報酬と従業員の報酬の比較を可能にする制度が新たに設けられたが、背景には現代フランス社会における所得の格差問題があったとされる⁽¹⁰⁴⁾。これに対して、日本では、長期雇用・終身雇用制度の下、従業員給与の延長線上で役員報酬が捉えられてきた歴史があるため、従来は経営者と従業員の差異が比較的小さかったとされる⁽¹⁰⁵⁾。取締役の報酬がより高額であったならば、従業員に対する情報開示のニーズが高まっていた可能性はある。

以上のように、従来、日仏の背景事情には大きな差異があるとされてきたが、日本においても、第二にあげた従業員と経営者の一体感については、社外取締役（会社法二条一五号、三三七条の二）・独立取締役（東京証券取引所コーポレートガバナンス・コード四一九等）制度により、一体感が希薄化している可能性がある。第三にあげた高

額報酬についても、二〇二五年の時点で一〇年、役員報酬を引き上げる動きが続いている。⁽¹⁰⁶⁾ 二〇二五年三月期の連結報酬の総額が一億円以上の役員がいる企業は三五七社と前の期から二二社（六％）増え、過去最高であった。⁽¹⁰⁸⁾（企業内容等の開示に関する内閣府令二号様式記載上の注意⁽⁵⁷⁾ b 参照⁽¹⁰⁹⁾）。フランスとの背景的な差異が縮まる傾向にある⁽¹⁰⁸⁾。もつとも、情報提供や労使協議を法で義務付けると、法が要求する最小限の情報しか企業は出さなくなるが、日本のようにインフォーマルにボランティアな労使協議を始める場合には、相手側の理解を得るために多くの情報が提供されるようになる⁽¹⁰⁹⁾との指摘がある。⁽¹⁰⁹⁾

法制度化することが自己目的化するのも問題であるが、日仏に共通の課題として、以下のように会社における従業員の法的な位置付けの問題が存する。

2 日仏会社法に共通する課題と日本法への示唆

——会社における従業員の法的な位置付け——

日本及びフランスにおいて共通して、従業員は会社外部の存在であり、会社とは個人的な労働（雇用）契約によって結びついているにすぎない。⁽¹¹¹⁾ 従業員は、経営者のように会社の機関又は機関の構成員ではない。また、日本においては、従業員は、株主のように社団たる会社の構成員（社員）ではない。フランスにおいても、会社契約（民法典L. 一八三二条）の当事者である社員（*associé*）ではない。⁽¹¹²⁾

従業員を会社の中に法的に位置付けようとするとき、第一の方向性は、従業員を株主とすることである。ただし、株式の割当ての方法や対価等の関係で、利益配当の場合も含め、株主平等原則の問題が生じ得る。⁽¹¹³⁾ 第二の方向性は、従業員の代表を会社の機関又は機関の構成員とすることであるが、原則として、株主が議決権の行使により取締役等を選ぶこととの関係が問題となり得る。⁽¹¹⁴⁾

第三の方向が、フランスにおけるCSEを通じた情報アクセス・諮問の権利である。一九八二年法により、CSEの前身の一つである企業委員会の目的が大きく転換され、「企業主との協力」から企業経営の「コントロール」とされたと解されている。⁽¹¹⁵⁾しかし、CSEは、会社の機関又は機関の構成員ではなく、⁽¹¹⁶⁾会社の構成員でもない。日本において、株主の選出した機関による業務執行と株主を構成員とする社団の原則を維持しつつ、従業員の会社への「参加」を可能にしようとするのであれば、CSEの情報アクセス権と会社経営への諮問は、示唆的な制度である。⁽¹¹⁷⁾

もつとも、CSEは会社の機関ではないが、その情報受領・諮問権限の行使は「組織化」され、会社の機関（株主総会・取締役会等）の判断にも実際上の影響を与え得る仕組みとなっている。従業員の専門性・知識・経験等が問題となり得る。⁽¹¹⁸⁾フランスにおいては、従業員代表の委員は、最初の任期中に、最長五日間、経済に関する教育研修をCSEの費用負担で受けることができる（労働法典L. 二三一五六三条）⁽¹¹⁹⁾とはされているが、十分であろうか。もつとも、委員の任期は原則四年であり（同法典L. 二三二四一三三条一項）⁽¹²⁰⁾、選出回数原則として三回に制限されていた（同法典L. 二三二四一三三条二項）⁽¹²¹⁾。これらの制限は、選出委員の固定化や専門化を緩和する目的によると解されていた。⁽¹²²⁾職階別の選出とも併せて、あくまでも従業員としての各立場からの諮問が重要ともいえる。また、従業員の経費や「報酬」の問題も生じ得る。フランスにおいては、CSEの経済活動には使用者が助成金を支給し（同法典L. 二三二五六一一条）、従業員代表のCSE委員についてはCSEの会議に要する時間及び委員の任務に専従する一定数の時間は有給である（同法典L. 二三二五一一二条、L. 二三二五七条、L. 二三二五一一〇条）⁽¹²³⁾が、役員報酬等を得ているわけではない。さらには、諮問内容が適切ではなかった場合に、会社又は第三者への責任は生じ得るのか。⁽¹²⁴⁾フランスにおいては、使用者側だけではなく、従業員の組合的な組織も、伝統的に従業員は私企業の経営に参加して責任を負うべきではないと考えていたとされる。⁽¹²⁵⁾責任の重さに対する配

慮が必要となる⁽¹²⁶⁾。端的に、「諮問」の権限をもつ「機関」を設置することも考えられるが、第二の方向性に近づき、会社の社団性とガバナンスの仕組みに大きな変更を生じることになるであろう⁽¹²⁷⁾。

「企業活動から生み出された価値の構成と配分⁽¹²⁸⁾」をするにあたって、株主及び経営者の利益に加えて、ステークホルダー、特に従業員の利益も考慮に入れた調整が必要となる⁽¹²⁹⁾。株主の利益を重視したとしても、持続的成長と中長期的な企業価値の向上は従業員利益と対立するものではなく⁽¹³⁰⁾、むしろ、その創出には経営者とともに実際に会社を「動かしている」従業員等のステークホルダーとの適切な協働が求められる(コーポレートガバナンス・コード基本原則二、フランス民法一八三三条二項参照⁽¹³¹⁾)。フランスにおいては、すでに一九八二年法が労働法における企業委員会の目的を転換したことについて、労使の対立構造を際立たせるのではなく、従業員の利益を常に配慮すること自体、経営や企業の要請と相容れないものではない、と解するものもあった⁽¹³⁴⁾。日本の従業員利益を重視した「慣行に依存したステークホルダー・モデル⁽¹³⁵⁾」に新たな法制度を加えるか否かの検討につき、従業員数による区分を含め、フランス法は示唆に富む。

(1) 荒木尚志＝神作裕之＝江頭憲治郎「鼎談】コーポレート・ガバナンスにおける従業員の地位」江頭憲治郎＝森本滋編『拾遺会社法——会社法コンメンタールしおり・付録集』一八八頁〔江頭発言〕(二〇一八年六月二三日収録)〔商事法務、二〇二二年〕。同鼎談は、この問題を正面から取り上げている〔同発言〕。

(2) 荒木ほか・前掲注(一)二〇三頁〔荒木発言〕。

(3) Cf. Corinne REGNAUT-MOUTIER, « Le salarié, sujet de droit des sociétés ? Propos introductifs », *Bulletin Joly Sociétés* n° spécial, juillet 2005, p. 7. なお、フランス労働法典には、労働契約を定義する規定は存在しない。学説は、「ある自然人(＝労働者 (le salarié))が、報酬 (une rémunération) と引き換えに、他の自然人又は法人(＝使用者 (l'employeur))への従属のもとで、労働を実施することとを約すること」と定義する (Gilles AUZERO, Dirk

BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, et Alexandre FABRE. *Droit du travail*. 38^e éd. Lefebvre Dalloz. 2025, n° 195. 野田進「フランス労働法概説」七九頁(信山社、二〇二二年)。CSEとの関係において「労働者」又は「従業員」とするもの(野田・同書三八七、四二五頁)、「労働者」又は「賃労働者」とするもの(小林大祐「フランス労働法における「企業」と労働者代表制度」法学研究論集五四号一一九—一二三頁(二〇二一年)、本稿では、「従業員」とする。また、フランス労働法典は、「報酬(remunération)とは、労働者の雇用を原因として、使用者から労働者に、直接又は間接に、現金又は現物で支払われる、基本の若しくは最低の通常賃金(salaire)又は給与(traitement)」、及びその他全ての諸利益又は付随的利益をいう」(L. 三三二—三三六条)と定義する(ただし、「男女間の報酬の平等に関する章」における定義)。これに対し、「賃金(salaire)の用語には法律上の定義がなく、報酬と比べると限定的に用いられているが、両概念は実際には混用されることも多く、相対的な区別にすぎない。日本でいえば、報酬は労働基準法上の賃金(同法二二条)に近く、賃金は労働契約上の賃金に近い概念ではあるが、フランスにおいては明確な区別はされていない(野田・同書四七三頁)。

(4) 一九六六年七月二四日法は、従業員は、二層式の構造においては、株主ではなくても取締役会(directoire)の構成員となることを認めたが、一層式の構造においては、最小限の株式を保有する場合にのみ取締役になることが求められる(Philippe MERLE avec la collaboration de Anne FAUCHON. *Droit commercial : sociétés commerciales* 2024-2025 28^e éd. Lefebvre Dalloz. 2024, n° 598)。

(5) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 598.

(6) *Ibid.* 同書は、会社法の体系書中に従業員の参加につき独立の項目(n° 598-616)を設け(Maurice COZIAN, Alain VIANDIER, et Florence DEBOISSY. *Droit des sociétés*. 38^e éd. LexisNexis, n° 1397-1451)及びMichel GERMAIN et Véronique MAGNIER. *Les sociétés commerciales* 23^e éd. LGDJ n° 817-838)と同様、従業員の①経済的な参加、②経営への参加とともに、③「従業員の情報」を会社への「参加」(participation)の一形態として定義する(MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599 et 600)。

(7) 先行研究として、上田廣美「EUにおける従業員参加の法的研究(一)——加盟各国における従業員参加の諸形態」と欧州労使協議会指令への展開——早稲田大学大学院法研論集七九号五〇頁以下(一九九六年)、「同(二)」同誌八

○号三二頁以下(一九九七年)、「同(七)」同誌八八号三八頁以下(一九九八年)、「同(八・完)」同誌九〇号一二三頁以下(一九九九年)等があり、労働法学の観点からの紹介・検討もなされている(小林・前掲注③)一二三一二二頁、野田・前掲注(3)三八七四二五頁、野田進「規範の逆転——フランス労働法改革と日本」一九五二二二頁(日本評論社、二〇一九年)等。本稿は、二〇一七年に創設された企業レベルのCSE(労働法典L. 二二二二二二一条一項)を中心に、会社における従業員の法的位置付けを検討する。国境を越える問題は割愛する。

(8) 野田・前掲注(7)一八九一九八頁、小林・前掲注(3)二二五一一一九頁。統合前においては、事務手続上の重複が指摘されていた(労働政策研究・研修機構「社会経済委員会と企業評議会の設立の動き——企業内労使対話の改革の進展」一頁(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/07/france_01.html))(二〇一九年)、野田・同(一八〇頁、一九四頁表V12参照。

(9) 野田・前掲注(7)一八八一九九頁、一九九頁。

(10) 職業選挙においては、原則として、職階ごとの各選挙区分(①現場労働者及び職員の区分、②エンジニア、営業部局長、技術者、職工長及びこれに相当する者の区分が原則であるが、企業に二五名以上の幹部職員がいる場合には③幹部職員区分が加わる)に対して議席が配分され(労働法典L. 二二二四二二一条)、原則として別々に選挙が行われ(Maurice COHEN et Laurent MURER, *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe*, 20^e éd. LGDJ 2025, n° 389)。野田・前掲注(3)三九六頁、野田・前掲注(7)一八六頁、一九八一九九頁)。委員の定数は、企業と関係する労働組合組織との間の選挙前確認協定で変更する場合(同法典L. 二二二四二二一条三項、同法典L. 二二二四二二七条)を除き、従業員数に応じて、最小一〜二四名で一名、最大の一万人で三五名の範囲で細かに区分されている(同法典L. 二二二四二二一条一項、R. 二二二四二二一条別表)。選挙権者は、一六歳以上で三ヶ月以上の在職期間を有し、公民権の剥奪や禁止宣告を受けず無能力でもない者(同法典L. 二二二四二二八条)、被選挙権者は、一八歳以上で一年以上の在職期間を有し現に勤務する者で、企業長の配偶者や一定範囲の近親者は除外される(同法典L. 二二二四二二九一条一項)。なお、パートタイム労働者及び派遣労働者につき同条二項、同法典L. 二二二四二二〇条、L. 二二二四二二二条参照。野田・前掲注(3)三九三三九四頁、三九六三九七頁。

(11) 野田・前掲注(3)三九三頁。小林・前掲注(3)一二二頁。

- (12) 小林・前掲注(3)一二二頁、野田・前掲注(7)一九九二〇〇頁。COHEN et MILLET, *op. cit.* (note 10), ns° 159 et 170.
- (13) 五〇人未満の場合については、小林・前掲注(3)一二〇一二二頁、野田・前掲注(7)二〇二二〇三頁参照。
- (14) 野田・前掲注(7)二〇三頁。なお、従業員の意見表明権(労働法典L. 二二八一条)も存在するが、その意義はやや不明確である(野田・前掲注(3)一八頁)。
- (15) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599. 小林・前掲注(3)一二二頁、野田・前掲注(7)二〇三頁参照。
- (16) 野田・前掲注(3)四〇三頁。ただし、諮問を要する①組織、②経営管理、③通常の運営に関する「問題」には、諮問を受ける義務を負う使用者の「決定」が「ない」場合もあり得る(AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1290)。
- (17) 野田・前掲注(7)二〇〇一二〇一頁、小林・前掲注(3)一二二一二二頁。
- (18) 小林・前掲注(3)一二二一二二頁。五〇人以上の企業におけるCSEは、社会・文化活動(activités sociales et culturelles)についての権限(労働法典L. 二二二二七条〜L. 二二二二八四条)と経済的権限を有する。本稿は、経済的権限としての情報受領と諮問についての権利を対象とし、社会・文化活動に関する権限は対象外とする(小林・同一二二頁、野田・前掲注(3)三九八―四〇〇頁参照)。
- (19) 分類にcom GERMAIN et MAGNIER, *op. cit.* (note 6), ns° 818-820 参照。
- (20) 小林・前掲注(3)一二二頁、野田・前掲注(7)二〇三頁参照。
- (21) 野田・前掲注(3)四〇四頁、野田・前掲注(7)二〇三二〇四頁。
- (22) 野田・前掲注(3)四〇四頁。公序、協定、補充規定の内容と関係につき、野田・前掲注(7)三二一三七頁。
- (23) 野田・前掲注(3)四〇五頁。
- (24) 協定が結ばれていない場合には、従業員三〇〇人以上の場合は一ヶ月に一回以上、三〇〇人未満の場合は二ヶ月に一回以上とされる(労働法典L. 二二二二八条一項・二項)。COHEN et MILLET, *op. cit.* (note 10), n° 562.
- (25) 野田・前掲注(3)四〇四―四〇五頁。
- (26) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1288. 野田・前掲注(7)二〇五頁。
- (27) CSEは、法の規定に従って、行政機関等の保有する情報にもアクセスすることができる(労働法典L. 二二二

- 二一・一五条三項) (Auzero et al., *op. cit.* (note 3), n° 1289)。
- (28) 野田・前掲注(3)四〇二頁。Auzero et al., *op. cit.* (note 3), n° 1288。
- (29) 野田・前掲注(7)二〇五頁。
- (30) 野田・前掲注(3)四〇三頁。
- (31) 野田・前掲注(3)四〇三頁。意見を答申することなく期間が満了すると、CSSEに「諮問がなされ、否定的な意見が返された」とみなされる(労働法典Ⅰ、二二二・二一六条三項)(野田・同頁)。
- (32) 野田・前掲注(3)四〇三頁。
- (33) Auzero et al., *op. cit.* (note 3), n° 1294。その場合には、労働組合等は付帯私訴により損害賠償請求をなし得る(野田・前掲注(3)四〇三頁)。
- (34) 野田・前掲注(3)四〇三頁。ただし、経済的事由による集団的解雇に関する諮問(労働法典Ⅰ、一一三・一一二条(野田・同頁))。
- (35) 労働法典Ⅰ、一一三・二二五条Ⅱ二号・三号は、商事会社に適用されると規定する。
- (36) VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), n° 1401, MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599。
- (37) Par la rédaction des Éditions Francis Lefebvre, *Memento pratique sociétés commerciales* 25, Éditions Francis Lefebvre 2024, n° 76062。
- (38) 加藤徹Ⅱ小西みも恵Ⅱ笹川敏彦Ⅱ出口哲也訳【翻訳】フランス会社法(6)「法と政治六五卷四号三八四―三九三頁・四〇九―四一四頁・四一四―四一六頁(二〇一五年)、加藤徹Ⅱ小西みも恵Ⅱ笹川敏彦Ⅱ高田尚彦Ⅱ出口哲也訳【翻訳】フランス会社法・補遺(2)」法と政治七二卷三三三・三三三―三四五頁・三五五―三五六頁・三五七―三五八頁(二〇二一年)。
- (39) Éditions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 77305 et 77312。加藤徹Ⅱ小西みも恵Ⅱ笹川敏彦Ⅱ出口哲也訳【翻訳】フランス会社法・補遺(8)「法と政治七四卷四号三二〇―三二二頁(二〇二四年)参照。
- (40) Éditions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 76062。
- (41) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599 et 620, Éditions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 76070。加藤

- 徹＝小西みも恵＝笹川敏彦＝出口哲也＝竹田奈穂訳【翻訳】フランス会社法(11)「法と政治六七巻四号二二七—二二〇頁(二〇一七年)。
- (42) 勘定に入れられる従業員は、期間の定めのない雇用契約により会社及び当該会社が直接又は間接に資本の半分以上を保有する会社に関係づけられた従業員である(商法典R. 二二二—二二条三項)(加藤ほか・前掲注(41)二二七—二一八頁)。
- (43) COHEN et MHEU, *op. cit.* (note 10), n° 963.
- (44) 加藤ほか・前掲注(41)二二七—二一八頁。
- (45) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1305.
- (46) 加藤ほか・前掲注(41)二一九—二二〇頁。
- (47) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), ns° 599 et 620.
- (48) 協約が締結されないときの「補充規定」(労働法典L. 二二二—二二五七条)が定められている(野田・前掲注(7)二〇四頁)。
- (49) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599. 「参加」の対象となることの例としては、一人の投資家に限定した増資をなす場合が挙げられる。資本増加に際して第三者によって支配権が得られる場合又は株主間での多数派が変わる場合は、「企業の組織の経済的又は法的な変化」に該当するととらえられる (Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 3), n° 49665)。
- (50) 合併による集中の他、支配権の買収、共同での企業設立等。
- (51) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1276.
- (52) *Ibid.*
- (53) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), ns° 599 et 774, VIANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), n° 2591.
- (54) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599.
- (55) 急速な手続につき、労働法典L. 二二二—二二四七条 (AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1276)。
- (56) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599.

- (57) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1276.
- (58) *Ibid.*
- (59) VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), n° 2591.
- (60) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1306. 会計監査役は「事業の継続を損なうおそれのある事実」を発見したとき、取締役会長又は業務執行役会長に報告する。
- (61) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), ns° 90542-90544. 野田・前掲注(3)四〇六―四〇七頁参照。
- (62) 野田・前掲注(3)四〇四頁。
- (63) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), ns° 90542-90546.
- (64) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1309.
- (65) l'information « institutionnalisée » dans les sociétés, AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), ns° 1295-1297. なお、労働法典 L. 1131-1171 条 L. 1131-1177 条は会社 L. 1131-1175 条は株式会社及び株式会社合資会社を対象とする。
- (66) « intervention », AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1295.
- (67) 加藤ほか・前掲注(38)「(6)」三七三頁・三八三頁・三八四頁。
- (68) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 47270.
- (69) *Ibid.*
- (70) 加藤徹＝小西みも恵＝笹川敏彦＝出口哲也訳【翻訳】フランス会社法(12)「法と政治六八卷三号一九七頁(二〇一七年)。なお、商法典 L. 1135-1111 条(加藤ほか・前掲注(38)「補遺(2)」三五八―三五九頁。
- (71) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 46241.
- (72) 取締役会又は業務監査役会に L. 1137 AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1296 参照。
- (73) 業務監査役会につき Soc. 26 mai 1998, R/S 10/98, n° 1243 は、諮問的な意見を述べる従業員不在は、フロア下によるものでなければ、唯一の目的が裁判上の行為の実行であった決議の無効の原因とはならない、としている(AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1296)。

- (74) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 46241.
- (75) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1297.
- (76) 加藤ほか・前掲注(38)「(6)三九三三九四頁参照」。
- (77) 幹部職員区分(労働法典L. 一二三二四二条)がある場合には四名(同法典L. 一二三二二七二条二項)、従業員選出取締役・従業員代表の取締役(商法典L. 二二五二七条、L. 二二五二七一条)又は従業員選出業務監査役・従業員代表の業務監査役(同法典L. 二二五七九条、L. 二二五七九二条)がいる場合には、一名となる(労働法典L. 一二三二二七五条)(AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1296)。加藤徹〓小西みも恵〓笹川敏彦訳「翻訳」フランス会社法(4)「法と政治六五巻二九八三〇〇頁(二〇一四年)、加藤徹〓小西みも恵〓笹川敏彦〓出口哲也訳「翻訳」フランス会社法(5)「法と政治六五巻三三二七三二七六頁(二〇一四年)参照」。
- (78) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1296.
- (79) *Ibid.*
- (80) *Ibid.*
- (81) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599.
- (82) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), ns° 599 et 443.
- (83) Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 76062.
- (84) 野田・前掲注(8)四〇六―四〇七頁参照。
- (85) CSEから取締役会長・業務執行役員又は業務執行者に対する説明請求、取締役会又は業務監査役会に送付された報告書並びにこれらの機関からの回答(加藤ほか・前掲注(70)「(12)一九六頁」)。条文は企業委員会としているが、CSEにも適用される(Editions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 90545)。
- (86) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 600, VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), ns° 1467 et 1468.
- (87) 会計鑑定人につき、企業の経済的・財務的状况(労働法典L. 一二三二七一条、L. 一二三二五八八条)、企業集中(同法典L. 一二三二二四一条、L. 一二三二五九二条I一号)、OPA(同法典L. 一二三二二四二条三項、L. 一二三二二四五条、L. 一二三二五九二条I四号、L. 一二三二五九三条三項)、経済的アラート(同法典L. 一二三二二

- 一六四条一項、L. 一三二一五九二条一二号)等については別途規定が存在する。補佐を求められたとき、OPAの場合には報告書を作成する(同法典L. 一三二二一四五条)。また経済的アラートについては意見を述べ、その意見がCSEの報告書に添付される(同法典L. 一三二二一六五条一項・二項)(AUZERO et al. *op. cit.* (note 3), ns° 1298-1300)。野田・前掲注(ε)四〇六四〇七頁参照。
- (88) AUZERO et al. *op. cit.* (note 3), ns° 1301 et 1302.
- (89) *Ibid.*, n° 1298.
- (90) 会計鑑定人は、企業集中の場合には、企業集中に関する行為が関与する全ての会社の書類にアクセスすることができる(労働法典L. 一三二一五九三条二項)(MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599)。また、OPAの場合には、必要な情報にアクセスしたうえで、報告書を作成する(同法典L. 一三二二一四五条、L. 一三二一五九三条三項)(AUZERO et al. *op. cit.* (note 3), n° 1300)。
- (91) AUZERO et al. *op. cit.* (note 3), n° 1300.
- (92) Éditions Francis Lefebvre, *op. cit.* (note 37), n° 76062.
- (93) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 599.
- (94) VANDIER, et al. *op. cit.* (note 6), n° 1402.
- (95) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), ns° 599 et 600.
- (96) 荒木ほか・前掲注(一)二〇二頁・二〇三頁・二〇四頁(荒木発言)、二〇二頁(江頭発言)。
- (97) 田中文憲「フランスにおけるエリート主義」奈良大学紀要三三二五号一八二〇頁(二〇〇七年)。なお、ピエール・ブルデュエ(立花英裕訳)『国家貴族 エリート教育と支配階級の再生産Ⅰ』『同Ⅱ』(藤原書店、二〇二二年)参照。
- (98) 田中・同前二五頁。吉森賢『EC企業の研究——その発想と行動——』一三〇一三四頁(日本経済新聞社、一九九三年)。
- (99) 高橋衛「株式会社における使用人兼務取締役に対する規制——フランス法を中心として——」一橋研究一六卷四号五一頁(一九九二年)。
- (100) 従業員の①労働契約が有効、すなわち、確実に根拠があり誠実なものであり、遂行される職務は、技術職であり、

- 全ての取締役が引き受ける経営一般の業務から分離できること、②会社に対する従属関係が真実のものであること、及び、③労働契約を結んでいる取締役は、業務中の取締役の三分の一を超えないこと（商法典L. 二二五―二二条）が要件である。ただし、定款が従業員選出又は代表の取締役の選任について規定しているときは、これらはこの割当ての計算においては考慮されない（加藤ほか・前掲注77）〔4〕二九四頁。なお、労働契約の先行の必要性は、同条と同法典L. 二二五―四四条の解釈による（VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), ns° 945-953)。なお、Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDFFによる兼任禁止原則に *voir ibid.* n° 967 参照。
- (101) 荒木ほか・前掲注(一)一八九頁（江頭発言）。
- (102) 高橋・前掲注(99)四九、六三―六四頁。
- (103) 日経速報ニュースアーカイブ「役員報酬、従業員の何倍まで納得？ 「五〇倍ルール」も」（二〇二五年九月八日五時）。
- (104) Edmond SCHUMBERGER, « Les incidences de la loi PACTE sur la rémunération des dirigeants sociaux », *Bull. Joly Sociétés* 2019, n° 6, p.66. 石川真衣「資料「外国法制の紹介」企業の成長及び変革に関する二〇一九年五月二二日の法律第二〇一九―四八六号（PACTE法）」比較法学五四卷二号一一五頁（二〇二〇年）参照。二〇二三年二月六日オールドナンス二〇二二―一四二号六条による改正（二〇二四年一月一日施行）後は、株式が規制市場において流通している会社について、コーポレートガバナンス報告書（同法典L. 二二五―三七条）において開示される（同法典L. 二二二―〇九条―七号）。
- (105) 日経速報ニュースアーカイブ・前掲注(103)。
- (106) 同前。
- (107) 日本経済新聞二〇二五年七月五日朝刊一六頁「役員報酬一億円以上最多」。
- (108) 一九九三年に五五〇万円だった世帯所得（年額）の中央値は、長期的に減少傾向が続き、二〇二三年には四一〇万円にまで落ち込んでいる（日経速報ニュースアーカイブ「中流消滅、七人に一人が「最下層」 格差データが示す日本企業の罪」（二〇二五年一〇月二三日二時））。ペイレシオ開示規制がない中、より詳細なデータ分析は別の課題とする。なお、フランスにおいては、マクロン・オールドナンスにより、CSEとは別に、企業審議会（conseil

d'entreprise) が創設された(労働法典 L. 2232-1-1 条)。発議権は認められていないため共同決定ではないが、特定のテーマ(と)の使用者との協定締結への拒否権 (veto) をもつ。ドイツの事業所委員会のもつ共同決定理念の将来的な導入の前触れであり、今後の発展いかんでは「諮問」中心のフランス的従業員代表シテムの改変につながると思われる(野田・前掲注(7) 211-1 頁。Cf. Patrick Remy, « Le conseil d'entreprise : un premier pas vers le conseil d'établissement ? », *Droit social* 2017 n° 12, p. 1050)。

(109) 荒木ほか・前掲注(1) 210-3 頁「荒木発言」。

(110) 労働政策審議会労働条件分科会第一九三回(令和七(二〇二五)年一月二二日)「資料 No.2 労働基準関係法制度研究会報告書」一八頁 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001378417.pdf>) は「集団的労使コミュニケーションのうち、労使間の情報共有を通じて労働者による経営参画に関するものは、「制度的な対応というよりも」各々の事業場・現場でどのように環境を改善し、利益を創出していくかということを話し合うものである」とする。

(111) MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 598. VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), n° 1397.

(112) VANDIER, et al., *op. cit.* (note 6), n° 1397 et 3, なお、会社の概念にのみ *ibid.* n° 10 参照。

(113) REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.* (note 3), p. 11. Cf. MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 601-612. 会社法一〇九条参照。

(114) フランス商法典 L. 225-1-1 条, L. 225-7-5 条(加藤ほか・前掲注(7)「(4)」二九〇頁、「(5)」二七〇頁)、会社法三一九条。Cf. REGNAUT-MOUTIER, *op. cit.* (note 3), pp. 11-12. Cf. MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 613 et 614. 第一の方向を経て第二の方向へ向かうものに *ibid.* n° 613-615 参照。なお、山本真知子「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—」甲南法学五一巻四号二七五-三〇八頁(二〇一一年)。

(115) COHEN et MILLET, *op. cit.* (note 10), n° 47. 上田・前掲注(7)「(11)」三三-三四頁参照。

(116) AUZERO et al., *op. cit.* (note 3), n° 1227. 上田・前掲注(7)「(七)」四三頁参照。

(117) ただし、すでに、従業員も含んで成立した反対派閥による監視というガバナンス・システムが、伝統的に日本の会社にはあったのではないかとされる。荒木ほか・前掲注(1) 一九四-一九五頁「江頭発言」。

(118) ドイツの共同決定制度における従業員代表監査役は経営に関する専門的な知識・情報・経験を欠いているとの批

- 判につき、荒木ほか・前掲注(1)一九八頁〔神作発言〕。
- (119) 野田・前掲注(3)四一〇頁。
- (120) 企業協定等の定めに基づき、二〜四年の範囲で定めることができる(同法典Ⅰ・二三二四―三四条)(野田・前掲注(3)三九四頁)。
- (121) 野田・前掲注(3)三九四頁。ただし、二〇二五年一月二四日法二〇二五九八九号により削除(二〇二五年一月二六日施行)。Cf. COHEN et MILLER, *op. cit.* (note 10), n° 1738.
- (122) 野田・前掲注(7)一九九頁。
- (123) 野田・前掲注(3)四一〇、四一五頁。
- (124) 従業員は会社とは委任関係がなく、従業員が五〇人を超える会社においては、CSEは独立した法人である。なお、CSEが使用者に意見を述べる場合には、責任は生じないものとして、COHEN et MILLER, *op. cit.* (note 10), n° 798.
- (125) CGC (Confédération générale des Cadres) (幹部労働者総同盟) および CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) (フランス・キリスト教徒労働者同盟)を除く (MERLE et FAUCHON, *op. cit.* (note 4), n° 598)。
- (126) その他、アラートの権利等についての権限濫用、守秘義務とインサイダー取引規制等、検討すべき課題は多いが、紙幅の関係で別稿で検討したい。
- (127) 学校法人における評議員会は、諮問機関であるとともに一部事項については決議機関でもあるが(私立学校法六六条二項)、学校法人には社員は存在しない。
- (128) 労働法典R・二三二七条一項は、「BDESEに収めるべき情報は、企業の活動から生み出された価値の構成と配分について、明確にして全体的なビジョンを与えるものでなければならぬ」とする(野田・前掲注(3)四〇四頁)。
- (129) 荒木ほか・前掲注(1)二一〇頁〔神作発言〕参照。
- (130) 同書二二一頁〔江頭発言〕。
- (131) 同書二二〇頁〔神作発言〕。

- (132) 従業員を含むステークホルダーへの配慮を促すいっそう具体的な行動規定を置くこと、さらには、会社法上も何らかの措置をとることを検討すべきとするものとして、前田重行『コーポレート・ガバナンスの研究』三七八―三七九頁(商事法務、二〇二五年)。
- (133) 会社(ソシエテ)は、適法な目的を有しなければならず、社員(associés)共通の利益のために設立されなければならぬとする同条一項にPACTE法により追加され、「会社(ソシエテ)は、会社の利益のために経営するにあたり、その活動における社会的課題及び環境上の課題を考慮に入れる」と規定する(石川・前掲注(104)九七頁、加藤徹||小西みも恵||笹川敏彦||高田尚彦||出口哲也訳「**【翻訳】**フランス会社法・補遺(1)」法と政治七一巻四号一〇七頁(二〇二一年))。
- (134) 上田・前掲注(7)「(二)」三四頁。Jean RIVERO et Jean SAVATIER, *Droit du travail*, 13^e éd. 1993, Thémis PUF, p. 216.
- (135) 荒木ほか・前掲注(1)一八八頁〔荒木発言〕。