

## 欧州における従業員参加～フランス法を中心に～

上田廣美（亜細亜大学）

1. 問題提起～いま、なぜ従業員参加なのか
2. フランス法（EU法）における従業員参加制度
3. GDF スエズ合併事件<sup>1 2</sup>
4. 企業経営の自由と労使協議制度の限界

### 1. 問題提起～なぜ今従業員参加なのか？

経営と労働の緊張関係を会社法学の文脈で語る意味<sup>3 4</sup>

（わが国）人本主義・終身雇用・従業員主権論と株主主権論、社会的責任論の再燃、  
長期的な企業価値の向上とステークホルダーの利益

（欧州）雇用契約にもとづく会社債権者としての従業員、階級社会、非終身雇用制度、  
労働組合制度と併存する従業員参加制度

### 2. フランス法（EU法）における従業員参加制度

#### 2. 1 欧州型の従業員参加制度（1975年の欧州委員会グリーンペーパー<sup>5</sup>）

経済的な参加（利益参加と資本参加＝従業員持株制度）

機関参加（ドイツの共同決定など、会社の経営機関への参加）

情報参加（企業委員会<sup>6</sup>制度など、従業員が経営に直接関与するのではなく、労使協議機  
関を通じて情報入手および協議を行い、経営決定に影響を与える）

#### 2. 2 企業委員会制度

企業委員会（仏労働法典 L.2322-3（旧 431-1）条以下）

沿革：第4共和国憲法<sup>7</sup>以来の労働法上の制度（1946年、1982年改正）

対象：従業員50名以上の企業（事業所単位、統括的上位組織として「中央企業委員会」）  
に、企業・従業員代表・労働組合それぞれの代表の三者構成の企業委員会を設置。

権限：経営および事業状況に関する情報入手と協議。意見表明が協議<sup>8</sup>の終了。協議は  
企業の長の決定に先立ってなされる（協議の事前性の明文規定<sup>9</sup>）。企業の意思決定  
権は経営者が有し、企業委員会の意見（avis）の影響を受けない。

なお、国内法にもとづく労使協議機関の最低要件として、枠組み指令（2002/14/EC）<sup>10</sup>

欧州労使協議会（European Works Council、Comité d'entreprise européen）制度<sup>11</sup>

沿革：Delors時代のSocial Europe, Social dialogueにもとづく95/45指令

対象：EU加盟国における全従業員数が1000人以上で、少なくとも二つ以上の加盟国  
に各々150人以上の従業員を雇用している企業または企業グループ<sup>12</sup>

権限：情報提供・入手と協議（意見交換と対話づくり）経営の意思決定には影響しない。労使の「自主的合意」による自由設計を尊重<sup>13</sup>。

## 2.3 従業員代表の機関（取締役会）参加

企業委員会の代表2名（労L.2323-62条）

出席権、意見陳述権のみ。取締役でないので議決権なし（voix consultative）

民営化された旧国有・国営企業の場合<sup>14</sup>

2名 従業員代表取締役 1名 従業員株主取締役

上場企業で従業員持株会が3%以上<sup>15</sup>の場合

1名以上の取締役（従業員株主代表）

法律<sup>16</sup>によって定められた公共部門の株式会社の場合

政府代表・株主選出・従業員代表の3者構成

従業員取締役の任期は5年、地位・権限は同等（議決権など）

いずれも、少数参加であり、取締役の過半数または半数に満たない。

## 3. GDFスエズ合併事件（年表参照）

### 3.1 CEE 対 GDF（21 nov.2006 CA Paris, 16 jan. 2008 Cass.Soc）

「欧州労使協議会の協議は、討議の内容と意見が意思決定のプロセスに統合できるような十分な期間に行われなくてはならず、本件の場合、合併計画案の変更が不能となる決定を行う取締役会の開催前に、開催されなくてはならない。」

国内法上の企業委員会に提供された情報は、かならずしも欧州労使協議会における完全な情報を保障するものではない。」

### 3.2 CE 対 GDF（07 nov.2006 TGI Paris ord., 22 jan 2008 TGI Paris arrêt）

「CEへの情報提供と協議の手続はその権利を尊重して行われなかった。したがって、合併計画案の大筋を補足する情報の提供を行ったうえでCEの情報入手と協議の手続が遅滞なく続行され再開されること、従業員代表機関が合併計画案に対する意見(avis)を提示しないかぎりGDFグループ内で当該計画案に関するいかなる決定を行うことを禁止すること、を命じるものとする。」

## 4. 企業経営の自由と労使協議制度の限界

- ・ CEは事実上、「差し止め機能」をもつか
- ・ CEEのメリットはなにか
- ・ 協議の時期、事前性 合併計画案の策定と合併承認決議
- ・ 情報開示拒否権と守秘義務、法的救済
- ・ 経営の自由（経済的自由）と労働者の権利の相克

---

【参考文献・資料】

- 1 Gaz de France (GDF) : 1946年フランスガス公社として設立、2004年電力・ガス公共サービス法により、電力公社(EDF)とともに、株式会社(SA)の形態に組織変更された。フランス政府株式保有率は79.8%で、ガス備蓄の安全保障に関する決定に対する異議申立権付株式(黄金株)1個を含む(2004年法第39条)。2008年7月以降GDF=Suez。
- 2 Suez : スエズ運河開発のためにFerdinand de Lessepsが1858年に設立した会社が前身。20世紀の激動を経て、1982年に一時国有化され1987年に民営化され、2001年からスエズ(グループ)と称した。政府保有株はない。業種は電力・ガスのエネルギー分野と水道・廃棄物処理。2008年7月、GDFとの合併により消滅、150年にわたる歴史が終わる。
- 3 上村達男・坂口正二郎「会社法学からの問題提起と憲法学からの応答」法律時報2009年5月号35頁以下。「フランスではたとえば合併について労働者の承認を要する。」(上村教授執筆部分39頁)。
- 4 会社法学者による代表的な著作として、奥島孝康『現代会社法における支配と参加』成文堂、1976年。正井章彦『共同決定法と会社法の交錯』成文堂、1990年。中村一彦『企業の社会的責任と会社法』信山社、1997年。川内克忠『英米会社法とコーポレートガバナンスの課題』成文堂、2009年などがある。
- 5 Employee participation and company structure in the European Community, Bull. of EC, Supplement 8/75, p.46.
- 6 上田廣美「従業員とコーポレートガバナンス」奥島孝康編『企業の統治と社会的責任』所収、きんざい、2007年、205頁以下参照。
- 7 労働憲章(1944年)の社会委員会 第4共和国憲法前文「すべての労働者はその代表者を介して、労働条件の集団的決定とならんで、企業の指揮(la gestion des entreprises)に参加する」
- 8 書面による正確な情報の提供、十分な検討期間、CEの所見observation、雇用主による回答réponses motivées、CEの意見avis。
- 9 労L.2323-2条(旧431-5)
- 10 上田廣美「欧州共同体における従業員の情報入手と協議に関する一般的枠組みを設置する理事会指令の提案について」亜法35巻1号159頁以下参照。
- 11 本稿では、フランス国内法にもとづく企業委員会(Comité d'entreprise)をCE、EU指令にもとづきフランス労働法典に受容された欧州労使協議会(Comité d'entreprise européen)をCEEと表記する(フランス語から訳せば「欧州企業委員会」となる)。
- 12 95/45/EC指令2条1項a
- 13 本件GDFの場合は、2001年11月14日の合意書(Liaisons Sociale, 15 nov.2001, Bref social no.13522, 全文掲載はLiaisons Sociales, 2 jan 2002, conventions collectives et accords, no.194)。
- 14 1986年8月6日Loi 86-912号8-1条
- 15 商法典L.225-23条(監査役設置会社はL.225-71条)。従業員持株比率の例:Suez 3.3%, GDF 2.3%, GDF=Suez 2.8%
- 16 1983年7月26日Loi 83-675号(1条3項:資本の過半数を国が直接所有する株式会社、5条1項:上記の会社の取締役のカテゴリーは政府代表・株主選出、5条2項:従業員代表取締役は取締役会の構成員の3分の1まで、5条3項:1条3項の会社は、カテゴリーごとに6名)および1996年4月12日Loi 96-314号51条(従業員代表の取締役の人数はデクレによって定める。ただし6名ないし3分の1が上限)。