

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）

< 報告の成果と課題 >

近時、経営と労働の緊張関係は会社法学の文脈でも語られ始めている。本報告は、従来から欧州型の労使関係である「従業員参加」を再考することで、企業経営の自由を検討することを目的としている。

まず、欧州における従業員参加の諸形態を俯瞰し、そのうち、情報参加すなわち労使協議制度に焦点をあてた。労使協議制度は、欧州の多くの国々で採用され、1994年、指令の形式でEU域内において一定規模で事業活動を展開する企業または企業グループに対して、欧州労使協議会制度の設置が義務付けられた。このため、加盟国であるフランスでは、国内法制度である企業委員会とならんで、上記のEU指令による欧州労使協議会制度がフランス法上（労働法に受容）に並存する。

本報告では、GDFスエズ合併（2008年）を事例として、国内法による制度とEU法による制度の差異が、労使協議の実態と経営の意思決定にどのような影響をもたらすか、フランス国内裁判所における司法判断を取り上げた。フランス破毀院判決は「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」と判旨した。協議の時期が取締役会以前とされたことは、合併承認の決議を株主総会で行う旨を規定する会社法との間に新たな緊張関係を投じた。また国内法による企業委員会制度では「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」旨の判決（TGI Paris）を得たため、結果として、計画案の公表後手続きの進行が1年間凍結されるに至った。

本件の経緯が今後一般化されるとすれば、欧州における企業再編に大きな支障が生じる。最終的な意思決定は留保できるにしても、企業者の経済的自由は大きく縮減されることになる。取締役会以前の段階で合併計画案に従業員代表がアクセスすることを、会社法の原理から導き出すのは困難である。一方、労使協議の本質からすると、経営決定に影響をもたらすためには、情報へのアクセスは取締役会以前の段階が望ましい。今後の課題としては、国内法とEU法、労働法と会社法、それぞれの棲み分けと共生を論理的に分析整合する作業を行い、研究のとりまとめをしたい。

以上