

欧州統合と欧州株式会社

—EU 企業の競争力強化に向けた基盤作り—

European Integration and the Societas Europaea: A legal plan for strengthening corporate competitiveness in the European Union

東洋大学経営力創成研究センター 客員研究員 平田 光弘

要旨

欧州の人びとの夢であった欧州統合は、いまや現実のものとなったが、その道のりは長く、平坦ではなかった。EC 委員会（欧州委員会）は、欧州統合の一つのシンボルとして、欧州株式会社創設のための法的基盤作りに意を注いできたが、この道のりも長く、平坦ではなかった。その最大の障害は、労働者の経営参加問題であった。この問題は、2000年12月の EU サミットにおいて解決を見る。本稿は、EU 企業が自らの競争力を強化し、域内市場で事業展開するのに欠かせない欧州株式会社について、その創設に至る法的基盤作りの歩みを跡付けたものである。

キーワード (Keywords) : 欧州統合 (European Integration)、欧州株式会社 (Societas Europaea)、EU 企業 (European company)、労働者の経営参加 (employee representatives on the board)、一層制 (one-tier system)、二層制 (two-tier system)

Abstract

The European Integration which people in Europe had been longing for became exactly a reality. It was a very long way with various obstacles. The European Commission has endeavored to make a legal foundation for establishing the Societas Europaea as a symbol of the European Integration. The most difficult problem was the issue of the employee representatives on the board. The member states got embroiled in the debate over this issue around for forty years. In December 2000 the EU Summit reached a consensus on this matter. The paper reviews the history of the establishment of the Societas Europaea which is indispensable for European companies in order to strengthen their competitiveness within the internal market.

1 はじめに

欧州統合は、世界のリーダーとしての復活を熱望してきた欧州の人びとの夢であり、理想であった。その夢が、いまや現実のものとなった。しかし、欧州統合への道のりは長く、決して平坦ではなかった。

その欧州統合が EC・EU レベルで着々と進展していく中で、企業レベルでも注目す

べき動きが見られた。その一つが欧州株式会社の創設であった。EC 委員会（欧州委員会）は、欧州株式会社創設のための法的基盤作りを欧州統合の一つのシンボルとみなし、その基盤作りに力を注いできた。だが、この道のりも長く、決して平坦ではなかった。

欧州株式会社は、EU 企業が自らの競争力を強化し、域内市場で円滑に事業展開していく上で欠かせない企業形態なのである。本稿では、欧州株式会社の創設に焦点を合わせて、その基盤作りの歩みを振り返ってみることにしたい。

2 政治家を通して見た欧州統合の歩み

欧州統合の歩みは、1950年5月9日に始まった。この日は、当時のフランス外相ロベール・シューマン（Robert Schuman）が欧州の石炭・鉄鋼産業を共通の欧州機関の管理下に置く提案をした日で、以後この日が EU の創設記念日になった。

欧州統合を求める考えは何世紀も前からあった。だが、それは欧州統合という理想を唱えた程度のものにすぎなかった。欧州統合が現実的な問題になったのは、第1次世界大戦後のことである。クーデンホーフ・カレルギー（Coudenhove-Kalergi）がその最初の人であった。彼が欧州統合を考えたまっかけは、欧州の没落だった。欧州は何世紀にもわたって世界の中心であったが、第1次世界大戦を境に力を失い始め、経済面ではアメリカと日本を、思想・軍事面ではソ連を対抗勢力として意識せざるをえなくなったのである。

欧州没落の原因は、カレルギーによれば、社会的・歴史的なものだった。主因は、ドイツとフランスの永い国家的・民族的対立であった。両国はアルザス・ロレーヌ、ザールの石炭・鉄鋼資源、産業をめぐる争いを起こし、戦争をしてきた。もう一つの原因は、科学・技術・経済が国家の枠を越えて発展しているというのに、こうした事態に対処しえないほど欧州の国々が小さすぎることであった。欧州は、経済的にも政治的にも民族的にも国家主義を捨てなければならない。国家主義にこだわっている限り、欧州統合は不可能である、と彼は考えていた。

カレルギーのこの努力が実を結んだのは、第2次世界大戦後のことであった。その1人がチャーチル（Winston Churchill）で、彼は何よりもまず独仏和解を実現する必要があることを訴えたのである。そして、モネ（Jean Monnet）とシューマンが欧州統合の礎石を据えることになった。彼らは、独仏の和解がなければ欧州の平和はないとの信念をもって、ザールやルールの石炭・鉄鋼業を超国家機関の管理下に置く「シューマン・プラン」を合作し、欧州石炭鉄鋼共同体（European Coal and Steel Community, ECSC）の実現に努力したのである。

独仏の和解から始まった欧州統合を独仏の協調へと高めたのが、ドゴール（Charles de Gaulle）とアデナウアー（Konrad Adenauer）であった。両者の統合に対する姿勢は異なっていたが、ドゴールの政権復帰後の1958年、2人の間に深い信頼関係が生まれ、独仏枢軸への道が開かれたのである。この独仏枢軸は、ポンピドー（Georges Pompidou）とブランド（Willy Brandt）時代に、相互不信から危うくなったが、ヴァレリー・ジスカールデスタン（Valéry Giscard d'Estaing）とシュミット（Helmut Schmidt）の時

代になって、再び強固なものになった。

欧州統合をめぐるサッチャー (Margaret Thatcher)、コール (Helmut Kohl)、ミッテラン (François Mitterand) から各国首脳の政治的綱引きの中で、欧州統合の舵取りをし、その立役者になったのが、ジャック・ドロール (Jacques Delors) である。ドロールは、EC 委員会委員長として、市場統合を実現するなど、欧州統合の新たな発展に寄与した。その活躍ぶりは、チャールズ・グラント (1995) 『EU を創った男：ドロール時代十年の秘録』日本放送出版協会、に詳しく語られている。

3 欧州統合の構想と現実

EU は、1957年3月、6カ国 (ドイツ連邦共和国、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルク、オランダ) で発足したが、1973年1月、英国、アイルランド、デンマークが加盟して9カ国に、1981年1月には、ギリシャが加盟して10カ国になり、1986年1月にも、スペイン、ポルトガルが加盟して12カ国になった。それから9年後の1995年1月、オーストリア、フィンランド、スウェーデンが加盟して15カ国に増え、そして2004年5月には、キプロス、チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニアが加盟して25カ国へ拡大し、2007年1月にも、ブルガリア、ルーマニアが加盟して27カ国になった。

EU はいまや、面積423.4万平方キロメートル、総人口4億9,300万人、GDP11兆5,830億ユーロを擁する大国家連合体になった。

以上の加盟27カ国に加えて、目下、クロアチア、トルコ、マケドニア (旧ユーゴスラビア) が EU と加盟交渉を行っており、さらに、その次の候補国として、アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、モンテネグロ、セルビア、コソボの名が挙がっている。

周知のように、EU (The European Union 欧州連合) が創設されたのは、マーストリヒト条約が発効した1993年11月1日であり、それ以前 (正確に言えば、ブリュッセル条約が発効した1967年7月1日以降) は EC (European Communities 欧州共同体) と呼ばれていた。

これも周知の事実であるが、欧州統合の構想は、経済統合、社会統合および政治統合の三つからなっている。すなわち、

- ① 経済統合の第1段階は、市場統合の実現である。そこでは、1992年末までに282の物理的・技術的・財政的障壁を取り除き、人・物・資本・サービスの自由な移動を確保し、国境のない単一市場 (共同市場) を創設することが意図されていたが、1993年1月1日、市場統合は実現した。
- ② 経済統合の第2段階は、経済・通貨同盟の設立である。これも、資本移動の自由化 (1990年7月)、欧州通貨機関の創設 (1994年1月)、ユーロの導入 (1999年1月)、ユーロの流通開始 (2002年1月) により、実現した。
- ③ 社会統合は、社会・労働憲章の制定である。そこでは、労働者の移動の自由、労働条件の改善、労働者の結社と団体交渉の権利、労働者の経営参加、男女平等などを実現し、共通の社会・労働政策を実施することが計画されており、そ

の実現に向けた歩みは着実である。

- ④ 政治統合は、政治同盟の設立である。そこでは、EU の機構改革・機能強化を進め、外交・安全保障・防衛、警察・司法、移民・難民分野での加盟国間の結束と協力を推進することが予定されており、その実現に向けて着実に歩んでいる。

2002年2月、欧州理事会は、各層の代表者100余名で構成される「欧州の将来に関するコンベンション」を招集し、今後の欧州統合のあり方について諮問した。コンベンションは、2003年6月、「欧州のための憲法を制定する条約」草案を欧州理事会に提出した。同草案は、加盟国政府の代表からなる政府間会議で討議され、2004年10月、加盟25カ国の首脳によって調印された。しかし、2005年5月と6月に、フランスとオランダが国民投票によって批准を否決したため、同条約の発効に向けたスケジュールは凍結された。その後、2年余りの熟慮期間を経て、加盟27カ国は、2007年10月、「欧州のための憲法を制定する条約」に替わる新基本条約（リスボン条約と呼ばれる）案に合意した。新基本条約案は、2007年12月13日、リスボンで加盟27カ国首脳により調印され、2009年1月1日の発効を目指して、批准手続きに入った。

新基本条約は、対内的には、より民主的で市民に近い EU の構築と、拡大 EU の機能の一層の効率化とを、そして対外的には、EU の外交面での存在の高揚を目指している。しかし、その行く手には、多様性を踏まえた統合の困難さ、地域的拡大に伴う新たな政治・経済・民族・社会問題の噴出の恐れ、さらには統合の根本理念をめぐる厳しい対立、統合をめぐる推進派と一般住民との意識の乖離など、多くの難問が待ち構えている。EU の拡大と深化は、果たして EU 市民の生活の質的向上をもたらし得るであろうか。

4 欧州株式会社法の制定作業

欧州統合が広大な EU レベルで着々と進展していく中で、企業レベルでも注目すべき動きが二つ見られた。一つは、日本型経営や米国型経営に匹敵するような欧州型経営を模索する動きである。これについては、欧州の経営は、「欧州型」と一括りにして捉えられうるものではなく、英国型、ドイツ型、フランス型、スカンディナヴィア型、他の北欧型、他の南欧型といった多様な経営として捉えられるべきである、との見方が有力である。

もう一つは、欧州株式会社法の制定を模索する動きである。この動きは、つとに1960年代からあった。域内市場が創設され機能するようになれば、加盟国の企業の中から、EC 次元で事業を展開する企業が出てくるであろう。ところが、既存の法的枠組みは国内法に基づいており、こうした企業の EC 次元での事業展開に支障をきたす恐れがある。そこで、起こりうる障害を除去し、事業の法的・経済的単位を EC 次元において符合させる必要から、欧州株式会社法の制定作業が始まったのである。

EC 委員会は、欧州株式会社法を欧州統合の一つのシンボルとみなし、その制定作業に意を注いできた。同法に関する規則案（1970年原始提案、1975年第1次変更提案、1989年第2次変更提案、1991年第3次変更提案）、同法を補充する労働者の参加に関する

指令案（1989年案、1991年案）、会社法の調整に関する指令案（1972年第5指令原始提案、1983年第5指令変更提案ほか）などは、その産物である。しかし、その制定作業は労働者の参加問題が大きな障害となり、遅々として進まず、難航した。

1) 会社法の調整に関わる指令案をめぐって

1972年10月、株式会社の構造ならびにその機関の権限・義務に関する第5指令原始提案が、EC委員会から閣僚理事会へ提出された。この原始提案では、加盟国における労働者500人以上の株式会社の運営機構として、経営機関（management board; Leitungsorgan）と監督機関（supervisory board; Aufsichtsorgan）とからなる二層制を統一的に採用し、合わせて監督機関への労働者の参加を実現することが提案された。その背景には、加盟各国の諸制度を調和させる一環として、各国の株式会社の構造を調整し、域内企業間の合併を促進し、EC企業の競争力を強化する必要がまずあった。また、域内企業の規模が拡大するにつれ、業務執行を専門的に監督する機関を設ける必要があった。さらに、ドイツ連邦共和国、オランダ、フランス等でさまざまな形で労働者の経営参加が実現しつつあり、労働者の利益保護の観点から、監督機関への労働者代表の参加が不可欠と考えられたのである。

こうした背景のもとに、ドイツ連邦共和国の法制をモデルとして提案されたこの原始提案に対しては、英国をはじめとする各加盟国の歴史・文化・社会・政治・イデオロギーの多様性を反映して、さまざまな批判が向けられた。閣僚理事会から原始提案の検討を付託された経済社会評議会も、運営機構については、二層制のみを認める必要はなく、管理機関（administrative board; Verwaltungsorgan）だけを持つ一層制の実施国での一層制の存続を認めたいうえで、二層制の選択可能性を確保すれば足りるとし、また、労働者の参加問題については、その必要性は認めるものの、その形態については確定的な意見表明を行えるまでには至っていない旨を表明した。

このような批判に応じて、EC委員会は、1975年の秋、グリーンペーパー『ECにおける従業員参加と会社の構造』を公表し、原始提案の原則の実現に向けた経過措置を提案した。経過期間においては二層制と一層制の並存を認め、経営協議会制度を弾力的に活用するというのが、その提案内容であった。閣僚理事会は、原始提案の検討を欧州議会にも付託していたが、1982年5月、欧州議会から修正案が提出された。EC委員会は、この修正提案に対して大筋において合意し、その内容を盛り込んだ第5指令変更提案を、1983年7月、閣僚理事会へ提出した。

この第5指令変更提案において、EC委員会は、二層制に固執することを完全にあきらめ、原則としては二層制が採られるべきだとしながら、一層制を選択することもできるとした。また、労働者の参加は、労働者1,000人以上の株式会社において採用されるものとし、加盟国の立法者に、労働者の参加方式については、例えば、二層制においては、①監督機関における労働者代表（ドイツ・モデル）、②監督機関の現構成員による新しい構成員の共同選出（オランダ・モデル）、③会社機関から分離された労働者の代表、④労働協約による上の3モデルの一つに従った参加形態のうち、どれか一つを選ぶことができるとした。しかし、会社の労働者の過半数が投票で参加に反対を表明

した場合には、経営参加は実施されないと定めることができるとした。

この変更提案についても、激しい論議が巻き起こった。わけても英国では、変更提案は、ほとんどすべての関係団体によって拒否された。提案は英国産業界の伝統とは全く異なるものであり、上からの組織を押し付けるものであるというのが、主な理由であった。欧州労働組合連合は、1,000人の労働者という基準は高すぎる、投票による労働者参加の規制の阻止は認められない、と批判した。ドイツ労働総同盟も、共同決定（労働者参加）を投票で阻止できるというのは、労働組合によって闘い取られた共同決定に対する侮辱である、と主張した。欧州産業使用者連盟も、EC 委員会は労働者参加の調整の必要性について確固たる動機を全く示さなかった、と批判した。

2) 欧州株式会社法に関わる規則案・指令案をめぐって

上述の第5指令原始・変更提案に先立って、EC 委員会は、1970年6月、欧州株式会社法の規則に関する原始提案を閣僚理事会へ提出していた。それは、超国家的レベルで会社法全体の包括的・統一的 EC 法典を編纂しようという野心的考えに立ち、欧州株式会社の設立、機関、計算、コンツェルン、解散、労働者参加といったすべての問題を規制しようとするものであった。その考えは、1975年4月の第1次変更提案でも一貫していた。だが、これらの政治上も極めて難しい法領域の統一化は、加盟国における会社法の規準が大きく異なっていることに照らすと、不可能であった。かてて加えて、欧州株式会社法に関する審議自体が、労働者の参加問題一特にその導入に反対する英国の反対一により、1982年に停止してしまっていた。

EC 委員会は、1985年6月、域内市場統合白書を公表したが、その付則の中に、域内市場の創設に重要な役割を演じる措置の一つとして、欧州株式会社の創設を挙げた。EC 委員会は、1992年末までに域内市場を完成させることを決議した閣僚理事会からの要請を受けて、1988年7月、メモランダムを公表し、欧州株式会社法に関する審議を再開しようとした。EC 委員会は、わけても労働者参加の問題解決のための打開は、社会的対話の進展が達成される場合のみ可能であると考え、3つの選択肢を提示した。ドイツ・モデル、従業員代表機関、および団体交渉による協定を通じた労働者参加がそれである。会社はそのうちの一つを選択することができ、また、加盟国はその選択を制限することができる、と。もし会社の労働者が反対するときは、労働者参加を導入する必要はない、と。経済社会評議会も欧州議会も、メモランダムの目標に基本的に同意した。

1989年8月、EC 委員会は、第2次変更提案を閣僚理事会へ提出し、全く新しい構想を打ち出した。この第2次変更提案は、欧州株式会社の設立、構造および解散に関する規定を含む規則案と、労働者の参加に関する指令案とに二分割され、規則案の条文は、400余条から137条に削減された。また、欧州株式会社の構造については、一層制と二層制という二つのモデルが選択的に提示された。さらに、労働者の参加については、三つのモデルが規定された。

まず、二層制から見よう。それは、経営機関と監督機関とからなる。①経営機関は、監督機関の監督のもとに、欧州株式会社の業務を執行し、外部に対して会社を代表す

る。経営機関の構成員は、監督機関によって選任され、その数は定款で定められる。構成員の任期も、定款で定められ、6年を超えることはできない。また、監督機関は、経営機関の構成員をいつでも解任することができる。さらに、何人も、同時に、同じ欧州株式会社の経営機関の構成員と監督機関の構成員とを兼ねることはできない。②監督機関は、業務執行に介入することはできず、第三者との取引において欧州株式会社を代表することもできない。監督機関の構成員は、株主総会によって選任される。参加指令第4条が適用される場合には、監督機関は、欧州株式会社の労働者によって少なくとも3分の1、多くても2分の1まで選任される。構成員の任期は、定款で定められ、6年を超えることはできない。③経営機関は、監督機関に対し、少なくとも3カ月に1回、会社の経営および業務の経過、ならびに会社の状況および予測される展開について報告しなければならない。監督機関は、いつでも、経営機関に対し、会社に関する事項について情報の提供を求め、または特別の報告を求めることができる。

つぎに、一層制を見よう。それは、管理機関のみからなる。①管理機関は、3人以上の構成員からなり、欧州株式会社を経営し、かつ代表する。管理機関は、構成員の中の1人または複数の者に欧州株式会社の業務執行を委任する。この者が外部に対して会社を代表する。②業務執行構成員の数は、非業務執行構成員の数よりも少なくなければならない。管理機関は、その構成員への業務執行権限の委任を、いつでも撤回することができる。管理機関の構成員は、株主総会により、そして参加指令第4条が適用される場合には、労働者によっても選任される。構成員の任期は、定款で定められ、6年を超えることはできない。③管理機関は、会社の経営および業務の経過、ならびに会社の状況および予測される展開について審議するために、少なくとも3カ月に1回、会合する。

さらに、労働者の参加を見よう。第1モデルは、労働者の代表が監督機関または管理機関の構成員として参加するものである。労働者側には最小3分の1、最大2分の1のポストが保証されている。第2モデルは、会社の機関から切り離された機関の構成員に労働者の代表がなるものである。経営協議会、企業委員会などが、これに当たる。第3モデルは、労働協約による参加である。その内容は、会社の経営者とその会社の労働者代表との間で自由に定められ、労働者代表に情報入手権と協議権が最低限保証される。

1989年9月、閣僚理事会は、以上のような1989年規則案（第2次変更提案）・指令案について、経済社会評議会の意見を求めた。経済社会評議会は、まず、欧州株式会社を、会社間の国境を越えた協調を促進し、ECにおける経済的統合を促進させる適切な手段である、と評価した。つぎに、同評議会は、労働者参加を、民主的社会の発展にとって重要な必要条件と捉え、加盟国における政治的・社会的・歴史的・イデオロギー的観念の相違に照らしてみれば、さまざまな参加モデルが提案されるのは現実的だ、という。しかし、モデル間に同価値性が存在していなければならないとし、EC委員会の提案するモデルには同価値性が欠けている、と主張した。

EC委員会は、こうした経済社会評議会や欧州議会の意見等を踏まえて、1991年5月、1991年規則案（第3次変更提案）・指令案を採択した。1991年の規則・指令案は、1989

年のそれに比べて、進展が見られる。例えば、会社機関の領域では、91年案は、実務にとってより受け入れやすいものになった。それは、二層制における経営機関と監督機関の各々の任務の境界がより明確に定められたからである。「経営機関は、欧州株式会社の業務を執行する。」「監督機関は、経営機関に委ねられている職務の執行を監督する。監督機関は、自らの欧州株式会社の業務を執行する権限を有しない」と。また、欧州株式会社の定款で、会社の組織を二層制にするか、一層制にするかの選択を認め、さらに、加盟国が、その領土に本店を置く欧州株式会社に対し、この二つの制度のどちらかを採用するように命じることができる、とした。

もう一つ、労働者の参加に関わる重要な変更がある。じつは、欧州株式会社法の採択が困難になっている原因の一つとして、共同決定化された監督機関において、労働者の代表が最終決定権を握る可能性があることが指摘されていた。そこで、91年案は、「監督機関は、その構成員の中から1人の会長を選任しなければならない。労働者参加指令第4条が適用されるときは、会長は、株主総会によって選任された構成員の中から選ばなければならない。」「監督機関の決議において、賛否同数となった場合、監督機関の会長のみに最終決定権が与えられる」と定めた。この規定に対応させて、一層制における管理機関の会長についても、参加指令第4条が適用される場合、「株主総会によって選任された構成員のみが会長に選ばれうる」と定められた。

EC 委員会は、1991年規則案が1992年末までに採択されることを願っていた。しかし、それは、1993年11月、EC が EU に変わっても依然として実現しなかった。欧州株式会社規則と加盟国の国内法との調整、労働者参加制度の同価値性の確保等の難問があったからである。それから7年後、2000年12月の EU サミットにおいて、労働者の経営参加制度の調和に関する指令の内容について、ようやく合意が得られ、2001年10月、EU 理事会において欧州株式会社法が制定された。欧州株式会社法は、2004年10月、発効した。

EU にふさわしい株式会社と期待される欧州株式会社 (Societas Europaea, SE) は、以下のような特徴をもっている。

- ① 欧州株式会社は、従業員を経営に参加させなければならない。経営参加には、従業員側への情報提供および従業員側との協議を行う情報参加方式と、監督機関への経営参加方式とがある。
- ② 欧州株式会社の最低資本金は、12万ユーロとする。
- ③ 欧州株式会社は、会社機関として株主総会および、監督機関と執行機関または管理機関を、定款の定めにより設置しなければならない。
- ④ 共同決定制を有しない国において、合併により欧州株式会社を設立する場合には、共同決定制を導入する必要はない。他方、共同決定制を有する国において、合併により欧州株式会社を設立する場合には、共同決定制に関する従業員の権利は保障される。
- ⑤ 欧州株式会社の設立形態には、合併による場合、持ち株会社による場合、子会社による場合、および組織変更による場合がある。

5 EU企業の競争力強化に向けた基盤作り

2002年11月、欧州委員会により設置されていた会社法専門家委員会が、EUにおける会社法の現代的枠組みに関する報告書を公表した（以下、「ウィンター報告書」という）。これを受けて、欧州委員会は、2003年5月、「EUにおける会社法の現代化および企業統治の改善—進めるべき計画—」と題する文書を公表した（以下、「行動計画書」という）。同年11月には、行動計画についての各界意見の分析結果も公表されている（以下、「意見分析」という）。

行動計画書に示された行動計画は、以下のとおりである。

(1) 短期的課題（2000—2005年）

コーポレート・ガバナンス分野

- ①企業による情報開示の改善—立法措置
- ②株主権の強化（電子的手段の利用等）—立法措置
- ③非業務執行取締役の役割の強化—非立法措置（勧告）
- ④取締役の報酬制度の改善—非立法措置（勧告）
- ⑤開示情報に対する取締役の団体責任制の導入—立法措置
- ⑥欧州コーポレート・ガバナンス・フォーラムの開催—非立法措置

その他の分野

- ⑦（資本制度に関して）第2会社法指令の改正—立法措置
- ⑧企業グループの情報開示—立法措置
- ⑨国境を越えた合併および本拠地移転のための法的枠組み形成—立法措置
- ⑩欧州私会社制度の実益性の検討—非立法措置（研究）
- ⑪新しい事業法制の導入—立法措置

(2) 中期的課題（2006—2008年）

コーポレート・ガバナンス分野

- ①機関投資家による情報開示の改善—立法措置
- ②株主民主主義の確立（一株一議決権原則の採用）—非立法措置（研究）
- ③一層制および二層制の選択—立法措置
- ④取締役の責任強化対策（特別検査権制度等）—立法措置

その他の分野

- ⑤現行資本制度に代わる新制度の検討—非立法措置（研究）
- ⑥企業グループにおけるグループ規模での企業方針の採用—立法措置
- ⑦企業ピラミッドの規制—立法措置
- ⑧第3および第6会社法指令の改正—立法措置
- ⑨欧州私会社制度の導入（ただし、短期⑩の研究結果による）—立法措置
- ⑩新しい事業法制の検討—非立法措置（研究）
- ⑪各加盟国において有限責任制を採る法的事業形態全般の情報開示レベルの引き上げ—立法措置

(3) 長期的課題（2009年以降）

第2会社法指令の改正（ただし、中期⑤の研究結果による）—立法措置

以上の行動計画一覧のうち、紙幅の関係から、コーポレート・ガバナンス分野について、意見分析の結果（〔 〕内に示す）と合わせて、その内容を簡潔に述べておこう。

- ・ EU には、現在、統一的コーポレート・ガバナンス規範はない。これを新たに策定する必要の是非が議論されてきたが、欧州委員会は、その必要性を否定した。なぜかといえば、各加盟国で策定されているガバナンス規範の内容は類似しており、相違があるとすれば、それは各加盟国の会社法制や証券法制の違いによるものであるから、これを無理に統一するのは適当でないからである。[各界からの意見は、大多数が賛成であった。] しかし、各加盟国におけるコーポレート・ガバナンス改善の取り組みに EU 規模で調和を図ることは必要であるから、欧州委員会は、コーポレート・ガバナンス・フォーラムを設置し、その調整作業に当たらせることにした。
- ・ 欧州委員会は、コーポレート・ガバナンスの改善を図るため、上場企業に対しては、年次報告書においてガバナンス情報の開示を、また、機関投資家に対しても、投資および議決権行使の方針、ならびに個別事例についての議決権行使の方針の開示を、それぞれ義務づける指令を提案することにした。[コーポレート・ガバナンス情報については、その改善に開示を利用することには、各界からの全般的合意が得られた。履行措置については、指令よりも勧告であるべきだとする意見が半数を占めた。また、開示項目については、取締役会およびその設置委員会に関する情報や規範の遵守状況といった純然たるコーポレート・ガバナンス情報に限定するほうがよいとする意見が多かった。一方、機関投資家による情報開示についても、指令で強制することを懸念し、むしろ、各国の規範を通じて、最善慣行を示すべきであるとする声が高かった。開示事項に関しては、投資方針以外の事項について、その効果を疑問視する意見が寄せられた。]
- ・ 欧州委員会は、上場企業における株主権行使の強化を図るため、株主の議決権行使に必要な情報、株主総会における質問権や株主提案権、また、議決権行使を電子的方法によって行いうるよう法的整備をする指令を提案することにした。さらに、欧州委員会は、真の株主民主主義を確立するために、一株一議決権原則の採用することの是非を検討することにした。[上場企業の電子的方法による情報提供には、広く支持が寄せられたが、これを一律に強制するほどの技術には達していないので、企業の自発性に委ねるのが最善慣行であるとされた。電子的方法による議決権行使についても、大多数が賛成した。また、国境を越えた議決権行使問題の解決は急務であり、短期的に取り組むという欧州委員会の姿勢は支持された。さらに、EU 規模での一株一議決権原則の採用には過半数が賛成したが、株主民主主義の問題を一株一議決権原則の問題に限定することを懸念する意見も多かった。]
- ・ 欧州委員会は、取締役会制度の現代化を図るため、業務執行取締役の利益相反が

生じる事項、例えば、取締役の報酬、会計監査、取締役候補者の指名に関しては、一層制の場合は非常勤執行取締役が、二層制の場合は監査役が1人以上、できれば過半数を占める会議体において審議すべきである。この経営監視制度の導入は、上場企業に対する勧告という形式を予定している。勧告に当たっては、独立性の基準、各種小委員会の設置、その構成および役割の基準などが示される予定である。その際、上場企業は、勧告内容について、「遵守か説明か」の原則に従うことを求められる。[独立性のある非常勤執行取締役を取締役に配置して株主利益の保護を図る欧州委員会の基本姿勢葉、大多数によって支持された。しかし、過度に詳細な独立性の要件を課すことは、かえって有能な人材の採用の妨げになると指摘する意見が多かった。]

- ・ ウィンター報告書において、上場企業については、一層制と二層制の選択を認めることが提言されているが、欧州委員会は、基本的に、このような選択制の導入を支持する。しかし、選択型経営体制の導入がもたらす影響を十分に研究する必要があり、指令の提案は、中期的課題としたい。[一層制と二層制の選択制の導入については、大多数が賛成した。しかし、ドイツにおける共同決定制のように、特殊な法制度を採る国においては、選択制の導入を立法府の裁量に委ねるのが適当であるとする意見も出された。]
- ・ 欧州委員会は、取締役の報酬の適正を担保する制度を勧告する。具体的には、年次計算書類の中で、報酬の方針、個人別報酬、ストック・オプションのような株価連動型報酬に掛かる費用を開示することが予定されている。[報酬情報の開示については、大多数が支持した。]
- ・ 欧州委員会は、取締役の責任強化を目的とする指令の提案も予定している。短期的課題としては、財務情報その他の重要情報（コーポレート・ガバナンス情報など）について、取締役会構成員全体に対する団体責任制を設ける。中期的課題としては、特別検査権制度（株主が裁判所などに会社の業務の検査を申請する制度で、その存在自体が会社の不正に対する抑止的機能を果たすといわれる）の導入、不当取引規制（会社が支払い不能に陥ることが予見される場合、取締役の果たすべき責任をEU規模で整備する）の改善、および取締役の資格剥奪制度（取締役が違法行為をなした際の制裁措置として、取締役になりうる資格を失う制度）の導入がある。[団体責任制については、多数が支持したが、その他の重要情報も対象とすることには疑問が投げかけられた。また、各加盟国の責任規制を弱めないよう、EU規模での働きかけは最低限の基準の設定に留めるべきであるとの意見も多かった。一方、団体責任制に反対する意見としては、その取り扱いを国内法に委ねるべきである、透明化指令で取り扱うのが望ましい、共通のEUルールを設ける必要があるかどうかを再検討すべきである、などがあつた。さらに、特別検査権制度は有益だが、濫用を防止するために、持ち株要件を高くし、権利行使条件を厳しく設定すべきであるとされた。不当取引規制の改善については、取り扱いが難しく、各国法制に委ねるべきだとする意見が多かった。資格剥奪制度の導入についても、懐疑的・消極的な意見が寄せられた。]

- ・域内市場の形成過程で国境を越えた企業活動が活発になり、国境を越えた合併や本拠地移転が盛んに見られるようになった。こうした動きに対して、EU 規模での早急な法的措置の整備の必要から、2001年10月、欧州株式会社制度が導入され、企業は欧州株式会社を設立することによって、国境を越えた合併や本拠地移転を行うことが可能になった。欧州委員会は、この制度を評価している。同委員会は、短期的課題として、この制度を採用するにせよしないにせよ、国境を越えた企業活動を広く認めるような法的措置を講じる必要から、そのための指令の提案を予定している。また、欧州委員会は、中期的課題として、中小企業が国境を越えた活動を行うための「欧州私会社」(EPC: European Private Company) 制度の導入についても検討する予定である。[国境を越えた合併や本拠地移転のための措置については、大多数が賛成した。しかし、共同決定制との関係において欧州株式会社の採用を半ば強制するような欧州委員会の姿勢は、共同決定制を採っていない国にも同制度をもたらしうるため、かえって国境を越えた企業合併の妨げとなり、EU 企業の競争力を低下させるおそれがあるとして、とりわけ産業界からの意見の多くが批判的であった。また、欧州私会社制度の研究の着手にも、幅広く支持が寄せられた。]

6 行動計画公表後の動き

2003年5月、欧州委員会による「行動計画」の公表後、本計画に基づく積極的な取り組みが進められ、短期的課題の多くで、具体的な進展が見られた。その動きのいくつかを紹介しよう。

1) コーポレート・ガバナンス・フォーラム

2004年10月18日に設置されたコーポレート・ガバナンス・フォーラムの役割は、加盟各国のコーポレート・ガバナンス規範に収斂の可能性があるかないかを模索し、欧州委員会に助言することにある。同フォーラムは15人の専門家からなり、株主権の強化、内部統制制度、「遵守か説明か」の原則のあり方等のテーマが検討されている。

2) 取締役に関する制度の改善

①独立取締役および小委員会の設置

経営監視システムの実現に向けた具体的措置は、欧州委員会の2005年2月15日付け「勧告」として実現した。勧告の対象は域内の上場企業であり、各加盟国は、勧告に基づいてコーポレート・ガバナンス規範を策定すること、対象企業は勧告を遵守すること、勧告を遵守していなければ、その程度・理由を説明することを求められる。

- ・取締役会において利益相反問題に適切に対処するため、会社は十分な人数の独立性を有する非業務執行取締役（二層制の場合は監査役）を配置しなければならない。独立性の有無の決定は原則として取締役会で行い、各国レベルで採用される基準に則った判断が求められる。当該判断手続きは開示され、その後も毎年、ど

の取締役が独立性を有するかについての開示が求められる。

- ・独立性の条件は、①現在および過去5年間、当該会社およびその関連会社の業務執行取締役でない、②現在および過去3年間、それらの会社の従業員でない、③非業務執行取締役としての報酬以外にそれらの会社から報酬を受け取っていない、④支配株主もしくはその代表者でない、⑤現在および昨年度においてそれらの会社との重要なビジネス上の関係がない、⑥現在および過去3年間、そのような会社の社外監査人でない、⑦当該会社の業務執行取締役との重要な関係を有しない、⑧非業務執行取締役として3期以上（国内法上の任期が短い場合は12年間）在籍していない、⑨業務執行取締役もしくは①－⑧で除外されている者が近親にいないことである。
- ・取締役の候補者の推薦、報酬、監査には、独立した判断力が求められるので、原則として取締役会内部に指名委員会・報酬委員会・監査委員会を設置し、独立性を有する者を配置することが求められる。各委員会に何をどこまで委任するかは、各国法制度上の機関の権限配分を考慮しながら取締役会で決めることになる。勧告のガイドラインによれば、まず、指名委員会は、独立性を有する非業務執行取締役がその過半数を占めることを原則とする。その職務については、取締役にふさわしい人材の指名のほか、取締役会の構造・規模・構成等の状況を定期的に評価し、必要に応じて変更を勧告すること、各取締役の能力等を定期的に評価し、取締役会に報告することが求められる。つぎに、報酬委員会は、非業務執行取締役のみで構成され、その過半数は独立性を有する者であることを要する。その職務は、取締役の報酬の決定を取締役会に勧告することである。経営トップの報酬に関しても、報酬のレベルと構成の適正をチェックした上で勧告を行う。また、報酬に関する情報開示が適正に行われているかの目配りも求められる。さらに、監査委員会は、もっぱら非業務執行取締役で構成され、その過半数は独立性を有する者であることを要する。その職務については、会社の提供する財務情報が正確かつ会社の状況を正しく反映するよう監視すること、会社の内部統制・リスク管理体制が現行法制の遵守にふさわしいものになっているかを定期的に審査すること、また、内部監査人および外部監査人の機能を監視し、その実効性の保証も担うことが求められる。
- ・勧告では、兼任禁止規制を設けている。取締役会会長と CEO を同一人物に兼任させてはならない。他社の取締役等との兼任数は、自社における職務遂行の妨げとならない程度に制限しなければならない。また、取締役の重要な兼任情報は、選任手続きの段階から開示することを要し、その情報は、選任後も毎年更新され、年次報告書に開示しなければならない。

②取締役の報酬

- ・2004年12月14日付けで公表された取締役の報酬にかかる勧告では、上場企業に対し、年次計算書類および年次報告書、もしくは附属明細書の中で、同時にウェブサイト上でも、取締役（二層制の場合は、監査役も）の報酬について（各取締役

の報酬の個別開示についても) 報告しなければならない。報告内容としては、報酬方針(確定給および不確定給の明細、業績連動型報酬における業績基準、業績と報酬の連関性など)に加えて、業務執行取締役の任用の契約条件、報酬方針の策定過程も開示しなければならない。また、報酬方針および業績連動型報酬の付与は、定時総会の決議事項とされる。

③年次書類にかかる取締役の責任

- ・欧州委員会は、計算書類に関する第4指令および第7指令の改正案を、2004年10月に公表し、その中で、上場企業に対し、年次書類にかかる取締役の責任の一つとして、コーポレート・ガバナンス情報の開示を求めている。また、財務情報その他の重要情報についても、取締役会(二層制の場合は、監査役会も)の構成員に会社に対する団体責任を負わせるよう、加盟国全体に求めている。

3) 国境を越えた合併および本拠地移転

- ・国境を越えた本拠地移転に関する第14指令案の策定は、まだ諮問段階であるが、国境を越えた合併に関しては、第10会社法指令案が、欧州議会および欧州理事会で採択され、2005年10月26日付けの指令として公表された。最大の争点となっていた従業員代表制度の取り扱いについては、原則的には、合併後の新会社の属する国内法が適用されるが、例外として、合併に参加する1社以上の企業が500名を超える数の従業員を擁し、従業員代表制度を採用している場合には、合併後の新会社には欧州株式会社制度に定められている従業員代表の原則や手続きが適用される。また、新会社に適用される国内法が、合併対象となる企業において採用されている従業員代表制度と同レベル以上のものを備えていない場合や、他の加盟国に設置される新会社の事業所の従業員に、新会社が本拠地を置く加盟国で雇用されている従業員が享受するのと同等の権利を行使することを認めていない場合にも、同様に欧州株式会社の従業員代表制度が適用される。

7 おわりに

欧州統合の実現は、欧州の人びとの夢であり理想である、と筆者はいったが、それはばら色ではない。その行く手には、多様性を踏まえた統合の困難さ、地域的拡大に伴う新たな政治・経済・民族・社会問題の噴出の恐れ、さらには統合の根本理念をめぐる厳しい対立、統合をめぐる推進派と一般住民との意識の乖離など、多くの難問が待ち構えている。EUの拡大と深化がEU市民の生活の質的向上をもたらし得るかどうかは、何人にも分からない。

こうした状況の中で、EU企業が、欧州株式会社として、さらに飛躍していこうとするならば、情報開示、説明責任、経営の透明性、法令遵守、ガバナンス規範の遵守、社会的責任などを、域内市場における事業展開のうちに積極的に取り込むことが必要となるであろう。そうしてはじめて、EU企業は、欧州株式会社にふさわしいグローバルな競争力を培うことができるであろう。

【参考文献】

- 上田広美 (2003) 「ヨーロッパ会社法の成立と EU における従業員参加」『日本 EU 学会年報』第23号、231～250ページ。
- 高橋英治・山口幸代 (2004) 「欧州におけるコーポレート・ガバナンスの将来像—欧州委員会行動計画書の分析—」『商事法務』No. 1697、101～112ページ。
- 高橋英治・山口幸代 (2006) 「EU における企業法制改革の最新動向—行動計画の実現過程およびドイツの改革状況—」上『国際商事法務』Vol. 34, No. 3、301～310ページ。
- 高橋英治・山口幸代 (2006) 「EU における企業法制改革の最新動向—行動計画の実現過程およびドイツの改革状況—」下『国際商事法務』Vol. 34, No. 4、443～450ページ。
- 駐日欧州委員会代表部広報部 (2007a) 「EU 拡大」「ローマ条約調印50周年」『ヨーロッパ』第248号、2～7ページ、8～9ページ。
- 駐日欧州委員会代表部広報部 (2007b) 「EU の改革条約調印へ」『ヨーロッパ』第251号、8～9ページ。
- 駐日欧州委員会代表部広報部 (2008) 「EU 新基本条約調印と EU サミット」『ヨーロッパ』第252号、24ページ。
- 平田光弘 (1992) 「EC 統合と日本企業の対応」一橋大学研究年報『商学研究』31、47～109ページ。
- 平田光弘 (1999) 「EU および英国におけるコーポレート・ガバナンスの実践」島袋嘉昌編著『経営哲学の実践』森山書店、107～136ページ。
- 正井章彦 (1994) 『EC 国際企業法—超国家的企業形態と労働者参加制度—』中央経済社。
- European Commission (2001) Council Regulation (EC) No. 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), *Official Journal of the European Communities*, L294.
- European Commission (2003) Modernising company law and enhancing corporate governance in the European Union—A plan to move forward—Communication from the Commission to the Council and to the Parliament on 21 May 2003 [COM(2003)284]
- Rose, Caspar (2007) The New Corporate Vehicle Societas Europaea (SE): consequences for European corporate governance, *Corporate Governance, An International Perspective*, Vol. 15 Nr. 2, pp. 112–121.