

# 法定制度としての bilan・ソシアルの目的

梶 浦 昭 友

## I はじめに

企業の社会環境のうち、特に従業員についての情報を開示する手段として、フランスにおいて1977年7月12日付法律第77—769号 (Loi n° 77—769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise) によって制度化された bilan・ソシアル (bilan social)<sup>1)</sup>は、現在では、ベネルクス諸国でも制度が成立するに至っている。フランス証券取引委員会 (Commission des Opérations de Bourse) は毎年、年次報告書 (rapport annuel)<sup>2)</sup>の記載事項についての調査を行っているが、bilan・ソシアル制度の実施以来の社会情報の充実は目ざましいものがある。委員会の調査によれば、1980年度には、証券取引委員会に年次報告書を提出した調査対象会社中51%の会社が bilan・ソシアルに関連する重要な社会指標を公表した<sup>3)</sup>。1981年には83%であり<sup>4)</sup>、着実に関連社会情報の開示が進展していることがわかる。

1) bilan・ソシアル制定の経緯・背景については例えば、拙稿「社会責任会計的ディスクロージャの新動向」『経営実務』第322号、28～31ページを参照されたい。

2) ここで言う、証券取引委員会に提出される「年次報告書」は、フランス商事会社法第162条および第168条による報告書で、わが国の「事業報告書」におおむね相当するものである。これについては、例えば、拙稿「フランス年次報告書の動向—記載事項の構成内容と傾向を中心として—」『商学論究』第28巻第1号、77～97ページを参照されたい。

3) Commission des Opérations de Bourse, *Rapport au Président de la République, Année 1980*, Direction des Journaux Officiels, 1981, p. 209.

4) Commission des Opérations de Bourse, *Rapport au Président de la République, Année 1981*, Direction des Journaux Officiels, 1982, p. 166.

このビラン・ソーシャルは法定制度として規定されているのであるが、ビラン・ソーシャルを作成・開示する目的は、法律条文において独立しては明定されていない。そこで条文の文言から、いくつかの目的が解釈されることになる。その結果、解釈についての見解には若干の差異が生じるに至っている。しかし、新しい制度としてビラン・ソーシャルを考察する時、法がそれによって追求・達成しようとする目的の理解は、制度の存在意義を認識し、今後の制度の展開方向を検討する際の最も基本的な要件の一つとなろう。

さて、ビラン・ソーシャルの目的は、これを法定目的と法定外目的に大別することができよう。前者はビラン・ソーシャルについて法定の制度として意図されている目的である。これに対して、後者は、もとより違法な目的を意味するものではない。法定されていないが、実践上、考えうる目的である。法定制度とはいえ、開示されるビラン・ソーシャルは一定の書類であり、これを法定目的以外に利用することも当然可能なのである。しかし、前述の通り、法文上でも、その目的は解釈に委ねられるところがあり、法定外の目的を含めると、文献上でも、かなり多様な目的が識別される。

そこで本稿では、現在識別されているビラン・ソーシャルに関する目的のうち、法定目的に焦点を当てて検討する。ビラン・ソーシャルは法定制度として開示されており、もし、法定外の目的で有用性の高いものが認められるとしても、考察対象として法定目的は不可欠の基本的目的となると考えられるからである。よって以下では、ビラン・ソーシャルの法定目的についての多様な見解の分析から、情報、協議、計画という三つの目的を抽出し、それぞれについて論述することにしたい。そこから企業の社会的活動に関する情報を開示する意義を導出しようとするものである。

## Ⅱ ビラン・ソーシャルの法定目的に関する諸見解

前述の通り、ビラン・ソーシャルに関する法律第77—769号では、独立した条文としては、その目的を規定していない。その結果、目的の解釈には差異が認められる。そこで法律制定後に公表されたいくつかの見解を手掛りに、ビラン・

ソシアルの目的を引き出し、更に法定目的を類型化することにしよう。

マルケ (E. Marquès) は、 bilan・ソシアルの目的を情報 (information) と管理 (gestion) に大別している<sup>5)</sup>。しかしこの区分に当っては、法に関する言及は一切見られない。よって、マルケの提起する目的区分は、必ずしも法条文を前提とするものではないと考えられ、ここから法定目的を抽出することは困難である。

また、ヴィニョール (Y. Vignolle) は、 bilan・ソシアルによって追求される目的は、情報、協議 (concertation) および計画 (planification) の三つであるとし、更にこれらの目的は立法担当者 (legislateur) の意図する目的であるとしている<sup>6)</sup>。ヴィニョールの記述からは、彼の区分による三つの目的が、 bilan・ソシアルの法定目的であることが推察されるが、法文との関連は明らかではない。

イガラシ=プルッティ (J. Igalens et J. -M. Peretti) もヴィニョール同様、情報、協議および計画という三つの目的を、1977年7月12日付法律を通じて政府 (gouvernement) が追求する目的としている<sup>7)</sup>。また、イガラシ=プルッティは、区分に際して、このうちの計画目的について、「労働条件の改善」、「衛生と安全」、「教育訓練」という企業プログラムを挙げ、法の条文の一つが、 bilan・ソシアルはこれらのプログラムの基礎として役立つと規定していることを指摘している<sup>8)</sup>。しかし、法条文の内容それ自体には言及していない。その上、実際に目的についての記述を行う際には、上述のような情報、協議、計画という体系を取らず、情報、管理、協議という区分で目的・手段との関わりを論じている<sup>9)</sup>。この結果、論述内容的には、法規定との直接的な関係は明確にされていない。

5) E. Marquès, *Le bilan social-L'homme, l'entreprise, la cité*, Dalloz, 1978, p. 30.

6) Y. Vignolle, *Bilan social et tableau de bord de l'entreprise*, Publi-Union, 1978, pp.28~29.

7) J. Igalens et J. -M. Peretti, *Le bilan social de l'entreprise*, Presses Universitaires de France, 1980, p. 53.

8) *Ibid.*

9) *Ibid.*, pp. 53~76.

さて、マルケの目的区分は大まかなものとして理解できるが、ここで留意すべき点は、ヴィニョールとイガラン=プルッティが、法定目的として、一致して、情報、協議、計画の三つを挙げていることである。しかし、いずれも、法文との関連は明確でなく、またイガラン=プルッティは実際の論述上はこの目的区分に従っていない。それならば、彼らは、どのような根拠で上述の三つの法定目的を引き出したのであろうか。彼らの論述の範囲内ではその根拠は明らかでないのである。

この疑問を解決するために、カッフ=プティギュヨ (B. Kapp et B. Petitguyot) の著作<sup>10)</sup>を引き合いに出すことができる。というのは、この文献が、現在のフランスにおいて、ビラン・ソシアルに関する法律に従って、ビラン・ソシアルを実施する際の指針となるものであると推察されるからである。そこでは法草案の作成当局である労働省の労働関係局長であり参事院 (Conseil d'Etat) の請願委員 (maître des requêtes) であるカバネ (P. Cabanes) が序文を寄せ、その中で、「条文の明確な解明に当てられた本書は、ビラン・ソシアルを準備する任務を負う人々に、必ずや生じるであろう実践上の困難な問題を解決できるようにするための作業手順を示している<sup>11)</sup>」と述べている。また、本書は前述のマルケ、ヴィニョール、イガラン=プルッティのいずれもが取り上げており<sup>12)</sup>、時相的にも、法制定後、早い時期に書かれたものである。このように見ると、カッフ=プティギュヨの著作が、いわばビラン・ソシアルに関する法律を解釈するための定本と見なされていることは相当に確実であると思われる。よって法定目的を解釈するためには、これに依拠するのが一般的となろう。

そして、カッフ=プティギュヨは、「この社会情報媒介(ビラン・ソシアル)は、既に存在する(情報)義務、特に企業委員会に対する(情報)義務と重複する

10) B. Kapp et B. Petitguyot, *Le bilan social-son application légale*, Editions Sirey, 1978.

11) ≪Préface≫ par P. Cabanes, dans *Ibid.*, p. XI. (傍点は引用者。)

12) Marquès, *op. cit.* および Igalens et Peretti, *op. cit.* では参考文献に、また Vignolle, *op. cit.* では p. 287 に書名が見られる。

ところがあるものであるが、企業の構成員の助けとなることを意図するものである。そしてその内容から、そのような書類（ビラン・ソシアル）は、情報、協議および計画という三つの主要目的を追求する<sup>13)</sup>と述べている。この文言が、前述のヴィニョールおよびイガラン＝プルッティの三つの法定目的区分の基礎となったと考えられる。そこで、この見解に基づいて、ビラン・ソシアルの法定目的を情報、協議、計画と解釈し、以下それぞれについて検討しよう。

### Ⅲ 情報目的と法定ビラン・ソシアル

さて、法が意図する情報目的はビラン・ソシアルによって追求される目的の最も根幹となるものである。ビラン・ソシアルは、企業において利用可能な従業員関連の多量の情報を収集する書類である。しかし、法律制定時まで従業員代表等に対する規則的な開示対象とはなっていなかった書類である。このビラン・ソシアルは企業において処置された社会政策の成果の描写より構成され、利害関係者に、企業内部でなされた社会的領域についての意思決定の結果を、具体的に評価する可能性を与えるものである<sup>14)</sup>。この場合、ビラン・ソシアルは企業構成員に企業の社会的状況や社会的成果を伝達する手段となる。後述する協議目的も計画目的も、共にビラン・ソシアルによって伝達される情報を基礎として達成されることになるのである。そこでまず情報目的を考察しよう。

フランスにおいては、ビラン・ソシアルの制定に先立って、既に労働法典（Code du travail）において、ビラン・ソシアルに掲記されることになる情報の主要なものを開示するように規定している<sup>15)</sup>。従って、ビラン・ソシアルで開示される数量データの80%程度は、既に伝達されているか、または企業内の書式として存在している<sup>16)</sup>。その結果、ビラン・ソシアルの重要性を内輪に見積る傾向があるが、必ずしもそれは的確でない。ビラン・ソシアルは労働法典上、不規則的に、断片的に開示を要求されていた情報を、定期的に発行され

13) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 2. (カッコ内は引用者。)

14) Vignolle, *op. cit.*, p. 29.

15) Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 3.

16) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 3.

る単一の書類に統合するものであるからである。

### (1) ビラン・ソーシャル情報の伝達先

そこでまず、ビラン・ソーシャルの伝達先を検討しよう。それまで労働法典が要求してきた情報の多くは、特定の伝達先を有するものであった。それに対してビラン・ソーシャルは広い範囲の伝達先を有している。法律第77—769号は、労働法典に組み込まれているが、その第438-5条から第438-7条においてビラン・ソーシャルの伝達先を規定している。そこで条文に沿って伝達先を要約すると第1表のように示すことができる<sup>17)</sup>。

第1表 法定ビラン・ソーシャルの伝達先

書 類	伝 達 先	関連法律条項
ビラン・ソーシャル草案	企業委員会または事業所委員会の構成員 組合代表	Art. L. 438-5, al. 2. Art. L. 438-5, al. 4.
ビラン・ソーシャル検討企業委員会議事録 (検討企業委員会意見)	労働監督官 株主	Art. L. 438-6 Art. L. 438-7 (Art. L. 166 et 168)
確定ビラン・ソーシャル (委員会意見考慮後)	要求するすべての従業員	Art. L. 438-5, al. 5.

そこで以下、それぞれの伝達先につき検討することにしよう。

### (2) 企業委員会とビラン・ソーシャル

フランスにおいては、労働法典によって、従業員50名以上のすべての企業が、企業委員会 (comité d'entreprise) を組織しなければならないことになっている<sup>18)</sup>。この企業委員会は、従業員代表若干名が経営者ないしその代理人の召集により、少なくとも月1回会合を持つもので<sup>19)</sup>、主に従業員問題や経済問題が議論される。企業運営上、企業委員会の論議内容は非常に重視されている。そして、ビラン・ソーシャルの草案は、この企業委員会に提出され、意見を求められることになる<sup>20)</sup>。更に、次節で述べる各種協議や計画のための基本情報とも

17) Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 55 に加筆・修正を加えた。

18) Art. L. 431-1, al. 1 et 2.

19) Art. L. 434-4, al. 1.

20) Art. L. 438-5, al. 2.

なるのである。

さて、企業委員会の構成員中、ビラン・ソシアルの開示によって新しい情報を得られるのは従業員代表である。もう一方の経営者側は、いわば情報の所有者、作成者であり、ビラン・ソシアルの主たる伝達先とはならない。そこで従業員代表を中心に考えよう。

従来、従業員代表に対しても、例えば、継続的職業教育法 (*loi sur formation professionnelle continue*) や労働条件改善法 (*loi sur l'amélioration des conditions de travail*) など新しい情報の提供を規定してきた。しかし、それらの情報は、内容の正確性に信頼性が必ずしもなく、定期性もなく、個別に断片的に伝達されていたものである。情報の5分の1が季刊又は年刊であるにすぎず、多くの場合、定型の情報形式を取っていない<sup>21)</sup>。ビラン・ソシアルはそのような多様な情報を単一の書類に一定秩序で統合するものである。

かくして、ビラン・ソシアルによって、企業委員会、とりわけその構成員である従業員代表は、ビラン・ソシアル制定以前に労働法典の規定によって受け取っていた企業活動全体についての年次報告書<sup>22)</sup>、労働条件改善についての年次報告書<sup>23)</sup>および職業教育計画についての年次審議書<sup>24)</sup>のいずれに取って替るものでもない、新しい総合書類としてのビラン・ソシアルから、整備された従業員関連情報を受け取ることになるのである。

### (3) 組合代表とビラン・ソシアル

組合代表は上述の企業委員会（事業所委員会がある場合はそれも含む）の構成員と同様の条件でビラン・ソシアルの草案を受け取る<sup>25)</sup>。組合代表が各種社会情報を受け取るようになったのは、組合行為の再認識という観点から定められた1968年12月27日付法律以来のことである。

しかしビラン・ソシアルの草案が組合代表に提供される意味は法文上、必ず

---

21) Igalens et Peretti, *op. cit.*, pp. 55~56.

22) Art. L. 432-4.

23) Art. L. 437-2.

24) Art. L. 950-3.

25) Art. L. 438-5, al. 2.

しも明確ではない。つまり組合は従業員代表として企業委員会に人員を送り込んでいるのが普通であり、そこから様々な情報を受け取ることができるのである。よって、組合代表へのビラン・ソシアルの提供は、経営者と組合とによる企業内での協議を第一義的に考えた情報提供であると見ることができる<sup>26)</sup>。

#### (4) 労働監督官とビラン・ソシアル

労働監督官 (inspecteur du travail) は企業委員会の意見を考慮して修正されたビラン・ソシアルを企業委員会の議事録と共に受け取る<sup>27)</sup>。労働監督官に情報を提供する義務はその他にも、内部規定<sup>28)</sup>、雇用の発展および展望を検討するための年次企業委員会議事録<sup>29)</sup>などについても定められている。

これらの法規は、労働監督官の権限区分内に置かれた企業の現実を正しく認識し判断するために、労働監督官が有する関心事に対応しているといえる<sup>30)</sup>。そしてその判断に基づいて適切な指導措置が取られるのである。しかし、労働監督官の役割は、法的枠内だけに留まるものではない。労働監督官は不測の争議を引き起こす可能性のある対決を避けるために、和解調停者として、経営者や従業員組合の代表から召集を受ける。そのような調停上の任務の一般的範囲内で、労働監督官は調停が容易でないような場合、ビラン・ソシアルに関する論議の際に干渉せざるを得ないのである<sup>31)</sup>。その際、ビラン・ソシアルの情報内容を十分に認識しておくことが必要となるのである。

#### (5) 株主とビラン・ソシアル

ビラン・ソシアルは、株式制会社 (société par actions, 株式会社および株式合資会社) についての1966年7月2日付改訂商事会社法第66—537号の第162条および168条ならびに関連適用大統領令第135条、第138条および第139条に定

26) V. Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, pp. 33 et 39.

27) Art. L. 438-6.

28) Art. L. 122-37.

29) Art. L. 432-4.

30) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 39.

31) *Ibid.*, p. 40.



められた財務書類と同様の条件で株主にも配布されなければならない<sup>32)</sup>。つまり株式制会社においては、純粹に経済的で財務的な書類と共に、企業委員会の意見を付した最新の企業ビラン・ソシアル（事業所ビラン・ソシアルを除く）を株主に伝達するかまたは利用に供しなければならないのである<sup>33)</sup>。

企業を取り巻く環境が多様化してきていることは周知のことであり、いわゆる企業業績は企業の社会的対応状況についての社会による新しい企業観の知覚の影響を受けるようになってきている<sup>34)</sup>。そして経済的で財務的なデータは企業の経営管理や経営経過の唯一の決定要素であるとは考えられなくなっている。つまり社会的側面は考慮されるべき企業要因であり、それなくしては経済的側面も正当な基盤を持ちえない<sup>35)</sup>。そこから株主に対してビラン・ソシアルで社会情報を伝達する意味が出現することになるのである。

#### (6) 一般従業員とビラン・ソシアル

所管企業委員会の意見を考慮して修正された確定ビラン・ソシアルは要求するすべての従業員の利用に供されることになっている<sup>36)</sup>。特にこの点についてビラン・ソシアルは改革的な意味を有している。従来から、従業員情報の開示に関する企業の法的義務は限られていた。そして従業員に対する直接的な情報開示は、特に社会的主題に関しては、経営者の自由裁量で断片的に細分されており、広い範囲の秘密領域を有していたのである。従って、公式の定型的なビラン・ソシアル情報への接近可能性は、従業員が、これまでほとんど知らなかった要素から、企業の社会政策や社会業績を知るための手段を与えることになる<sup>37)</sup>。

32) これらの財務書類については、例えば、拙稿「フランス年次報告書の動向—記載事項の構成内容と傾向を中心として—」『商学論究』第28巻第3号、77～97ページを参照されたい。

33) V. Art. L. 438-7.

34) 社会的な企業観の変革と、それに対する会計的対応の必要性については、例えば、拙稿「利害調整会計の現代的認識」『経営実務』第345号、14～18ページおよび22ページを参照されたい。

35) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 40.

36) Art. L. 438-5, al. 5.

37) V. Igalens et Peretti, *op. cit.*, pp. 54 et 59.

### (7) ビラン・ソーシャル情報の信頼性

さて、以上が法律で定められたビラン・ソーシャルの伝達先と伝達によって意図される情報目的の主内容である。ビラン・ソーシャルに対する情報目的は、これを更に、情報の送り手（作成者）と受け手（利用者）の関係から検討することができる。両者の関係はこれを、(イ)純粹情報目的と(ロ)コミュニケーション目的の二つに区分できよう。この区分からはビラン・ソーシャル情報の信頼性に関連する問題が生起するのである。

(イ)純粹情報目的はいわば、送り手から受け手への情報の一方的伝達によって成立する。この場合、情報内容に一定の枠組が与えられないと、伝達される情報の選択そのものが、当該情報書類を作成する者の自由裁量による先入観や意図を前提とすることになる。従って、情報を作成し伝達する者が誠実性に重点を置いたとしても、情報は全く中立的なものとしては成立しない<sup>38)</sup>。例えば、法定ビラン・ソーシャルは法の条文上、形式的には、労働監督官、株主および従業員に確定ビラン・ソーシャルが純粹情報目的で送付される。このうち、労働監督官は調停時に、また株主は株主総会時に意見を述べるのが実質的に可能であるとも考えられる。しかし、ビラン・ソーシャルの作成権限は経営者に委ねられており<sup>39)</sup>、裁量の余地がある。

その結果、ビラン・ソーシャルに関する法律の予備草案についての経済社会会議時に、労働組合側は、情報を監査し、その上で企業委員会の会合時に用いることを主張した。例えば、フランス労働総同盟（C. G. T. : Confédération générale du Travail）は、会計士を監査のために用いることを可能にしようとする修正案を提出した。また、フランス民主労働同盟（C. F. D. T. : Confédération française démocratique du Travail）は、労働者代表によってビラン・ソーシャル情報を監査させる必要性を論じたのである<sup>40)</sup>。しかし、これらの意見

38) V. Marquès, *op. cit.*, p. 30.

39) V. Art. L. 438-1, et Art. L. 463-2.

40) Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 56.

は今のところ実現していない。そこで、最終確定ビラン・ソシアルの送付は、純粹情報の観点からの一方方向性は免れえない。しかし、それらは次に述べるコミュニケーション過程によって、ある程度、補完されることになるのである。

(ロ)コミュニケーション目的は、情報の受け手から送り手へのフィード・バック過程を考慮したもので、いわば対話を目的とした情報の利用である。ビラン・ソシアル法の上では、企業委員会、特にその構成員である従業員代表へのビラン・ソシアル草案の伝達がこれに当る。そして、ビラン・ソシアル草案は、企業委員会で意見を徴した後に、修正されて確定ビラン・ソシアルとして作成されるのである。そこで、ビラン・ソシアル草案の内容については、企業委員会の場で対話が図られ、意見が作成者にフィード・バックされて確定ビラン・ソシアルの内容に影響を及ぼすことになるのである。

そしてその際の意見は、例えば、労働監督官に対しては、企業委員会議事録として確定ビラン・ソシアルと共に伝達される<sup>41)</sup>。また株主に対しては、各種送付書類（ビラン・ソシアルを含む）の中で、何らかの形で意見を付しておくことができるのである。この結果、企業委員会の場合は、従業員側がビラン・ソシアル草案について予備調査を行った上で臨めば、一種の監査的機能をも果たしうるものになると考えられる。これによって、株主や労働監督官への情報の一方方向性が補えるのである。同時に、ビラン・ソシアルを要求する従業員も、従業員代表の意見を聞く場を与えられれば、情報の信頼性について判断を下すことが可能となる。また、組合代表は、次節で述べる協議時には、これらの情報を総合的に検討できる。彼らはビラン・ソシアルに関連する情報のうち作成者から直接には伝達されない種類のものも組合構成員の中から間接的に得ることができるのである。

ビラン・ソシアルの記載項目については、1977年12月8日付適用大統領令第77—1354号によって、業態別に詳細なリストが定められた。従って、経営者の自由裁量の可能性は、かなり狭められているものと考えられる。また、前述の

41) Art. L. 438-6.

42) Art. L. 438-7.

通り、企業委員会の意見が、監査的な機能を果している。しかし、法文上、ビラン・ソーシャル情報の監査は規定されていない。そこで、情報の信頼性についての議論は、なおまだ検討課題を残しているといえる。

#### (8) ビラン・ソーシャル情報の理解可能性

さて、情報目的でのビラン・ソーシャルを検討する際の不可欠の問題として情報の理解可能性がある。フランスのビラン・ソーシャル制度は、冊子としてビラン・ソーシャルが公表されるようになってから4年しか時が経過していない。そのため、大統領令ができるだけ中立的な加工度合の低い情報を意図していることもあって、情報は極端な見方をすれば、平板な数値情報の羅列の観を呈している。そこでこれらの情報を理解するためには、特に重要な情報の選択や、情報の個別的ならびに総合的分析の方法が検討される必要がある。これもまた、情報目的でのビラン・ソーシャルを考察する際の今後の課題として残されている。

以上でビラン・ソーシャルの法定目的のうち最も根幹となる情報目的を検討した。フランスにおいては、企業を取り巻く社会問題、特に従業員問題が重視され、この問題についての情報を提供する手段としてビラン・ソーシャルが開示されている。その際、法文上、情報の伝達先別に細かな規定を設けていることは、後に述べる協議目的や計画目的にとっても、情報目的それ自体が基礎となることを端的に物語っている。しかし、制度の歴史はなお浅く、情報の信頼性や監査問題、あるいは情報の理解可能性の問題が今後の課題となるのである。

### IV 協議目的および計画目的とビラン・ソーシャル

さて、IIで述べた通り、カップ=プティギュヨが情報目的の他にビラン・ソーシャルの法定目的として挙げ、いくつかの文献にも法定目的として取り上げられた協議目的と計画目的は、法文上はその意図が必ずしも明確には規定されていない。

このうち協議目的は、第438-1条第3項で、ビラン・ソーシャルの作成・提供義務は、「法令の規定または協定の約条により、企業主に負わされる企業委員

会または事業所委員会に対する情報義務および協議義務のいかなるものとも置き代らない<sup>43)</sup>」と規定している点、ならびにビラン・ソシアル草案の組合代表あるいは企業委員会への送付から推察されるものである。

また、計画目的は、「ビラン・ソシアルは、〈労働法典〉第432-4条(第5項)、第437-2条および第950-3条の適用ならびに年次プログラムの設定を定める現行法典の法令規定の適用の基礎となる<sup>44)</sup>」という条文に規定されている。そこで以下、両者を検討しよう。

### (1) 協議目的と法定ビラン・ソシアル

カッフ=プティギュヨは協議目的について次のように要約している<sup>45)</sup>。伝達された情報が解釈に付され、同時に情報の存在そのものによって協議に付されうるとすると、ビラン・ソシアルは議論や交渉を展開するための数的基礎を与えることになる。ビラン・ソシアルは、係争の解決に対する新しい解決手続を与えようとするものではなく、解決方法を探求する助けとならなければならないものである。つまり、ビラン・ソシアルは、協議手続を定めるものでなく、協議の際の基礎情報を供するものである。

また、ヴィニョールは次のように述べている<sup>46)</sup>。企業内の職業関係は、しばしば困難な状態に陥る。というのは、情報の欠如あるいは不十分性が、議論の展開を遅らせるからである。今後、ビラン・ソシアルは、社会関係者に客観的で有用な基礎情報を与える。ビラン・ソシアルは、企業の社会政策の優先順位決定に関する協議の際の重要な参照要素でありうるのである。

このように協議目的は、情報目的によって与えられた情報を基礎として達成されることになる。これに関して労働法典は企業委員会について次のように規定している。「企業委員会は経営者と協同して雇用および労働条件の改善ならびに企業内での従業員の生活条件の改善を図る<sup>47)</sup>。」つまり、ここに定められ

43) Art. L. 438-1, al. 3. (傍点引用者。)

44) Art. L. 438-8. (<>部分および傍点引用者。)

45) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 3.

46) Vignolle, *op. cit.*, p. 29.

47) Art. L. 432-1, al. 1.

た労働関係の問題を経営者と協議する際、ビラン・ソシアルが基礎情報を与えることになる。協議の内容自体は非常に多様なものであり、ここでは取り上げないが、ビラン・ソシアルはこの多様性に応えるため、雇用、給料手当、衛生および安全、その他の労働条件、教育訓練、職業関係、ならびに企業に依存する範囲内での従業員およびその家族の生活条件に関する広い範囲の基礎情報を提供するのである。

そして労働争議や労使交渉の際には、組合代表に対しても前述の情報目的を通じてほぼ同様の情報を供し、協議の際の有用な基礎的参照要素を与えることになるのである。

## (2) 計画目的と法定ビラン・ソシアル

ビラン・ソシアルの計画目的に関連してカップ=プティギュヨは次のように要約している<sup>48)</sup>。ビラン・ソシアルは回顧的な性質を有している。ビラン・ソシアルの情報は過年度とそれより前2年度についての確定事実 (constat) である。しかしビラン・ソシアルは単に期日を締めくくるだけのものではなく、将来の社会計画の助けともならなければならない。法第438-8条はビラン・ソシアルが年次プログラムの設定を定めるいくつかの義務の適用の基礎となることを規定している。過去の確定事実と将来の計画編成との間に生じる連続性は、実際の社会計画を首尾一貫させ、発効させるための助けともならなければならないのである。

またヴィニョールも、衛生と安全、労働条件および教育訓練に関して、ビラン・ソシアルは企業の年次プログラム適用の基礎として役立つと述べている<sup>49)</sup>。

つまりビラン・ソシアルは、社会的領域について、過去からの連続としての将来を予測するための基礎情報を与えるものである。しかし計画の範囲は、今のところ労働法典で定める三つの領域、衛生と安全、労働条件および教育訓練

48) Kapp et Petitguyot, *op. cit.*, p. 3.

49) Vignolle, *op. cit.*, p. 29.

に限られている<sup>50)</sup>。これらの領域については、協議の際に具体的方針が、社会活動計画として樹立されるのであるが、法定上の適用領域は今のところ限定されていると言わざるを得ない。

### (3) 情報目的、協議目的および計画目的の関連

このように、協議目的と計画目的は、前述の情報目的の達成を前提とし、それを基礎として成立するものである。このことから考えると、情報目的、協議目的および計画目的は並列的なものではない。いわば情報目的はビラン・ソシアルの基礎目的であり、協議目的と計画目的はビラン・ソシアルの応用・利用目的であるといえることができる。

イガラン＝プルッティは、ビラン・ソシアル情報の適用による企業の社会活動諸要因の関係を次ページの第2表のように示している<sup>51)</sup>。この第2表からも、上述の三つの目的の関連を、企業の実際的な社会活動と結合して理解することができる。そこでこの図を考察しておこう。

企業の社会活動の展開は協議を基礎として決定される。社会活動の実行は、まず多様な社会領域での各種活動の優先順位の識別に始まり、それに沿って社会活動目標を決定する。そして目標を効果的に達成するための実施計画を設定する。その上で計画の実行に必要な予算を編成するのである。そして実際の社会活動が実行に移されることになる<sup>52)</sup>。また、企業の活動は社会的領域に留まるものではない。企業を企業として成立せしめるためには、当然、経済活動が必要である。そこでこれらの段階的諸要因は、すべて社会活動と経済活動の両者を包含している。そして両者を統合した実施計画が設定されることに留意しておかなければならない。そして協議は段階的要因の起点として行われると共に、各要因個々についてもなされるのである。

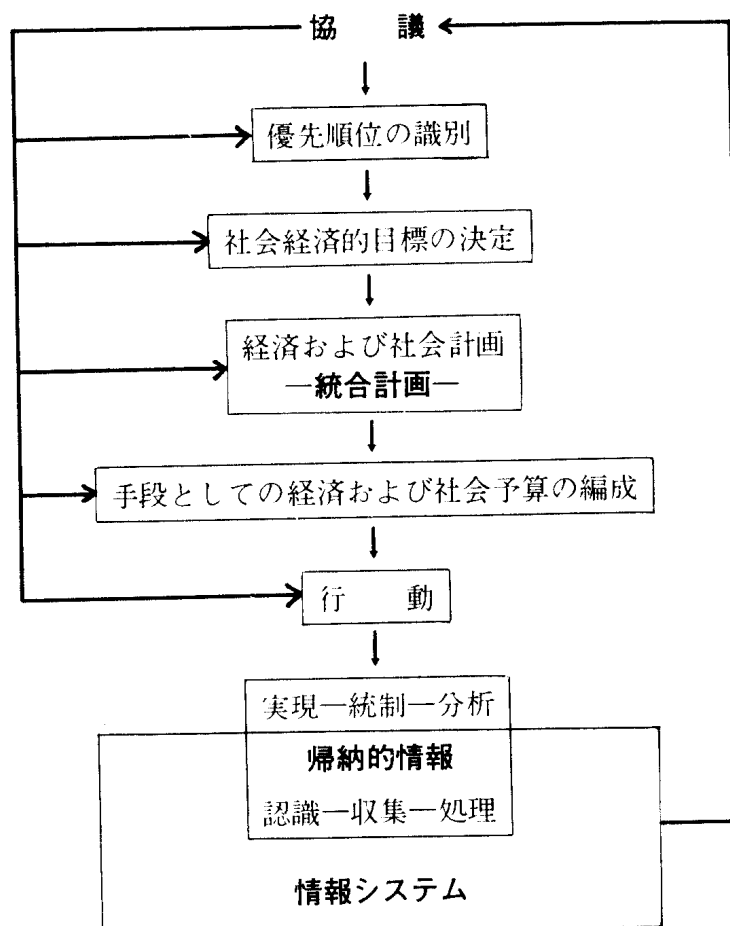
この場合、情報システムは、協議のための情報を提供する。情報システムで

50) Art. L. 432-4, al. 5, Art. L. 437-2, et Art. L. 950-3.

51) Igalens et Peretti, *op. cit.*, p. 75.

52) このような社会活動の段階的諸要因については、別に、拙稿「企業の社会責任と会計ディスクロージャー——特にフランスのビラン・ソシアルの会計的位置付けに関連して——」『会計』所収予定のうち、特に第IV節を参照されたい。

第2表 企業の情報システムと社会活動諸要因の関係



作成される情報は、行動の結果を表現した帰納的信息として成立する。ビラン・ソシアルはこの第2表における要因のうち社会的要因についての情報を提供するものである。

このように、ビラン・ソシアルの協議目的と計画目的は、情報目的の達成のために作成される情報を基礎として利用しながら、それ自体が将来の情報の内容に影響を及ぼすという連鎖的な機能を果しているのである。

## V むすび

以上でフランスにおいて制度化されているビラン・ソシアルの法定目的について、いくつかの見解から、情報、協議、計画という三つの目的を抽出して検討した。フランスにおいても、法定目的をこの三つとする解釈は定着してきて



いるようである。しかし、いわばビラン・ソシアルの基礎目的としての情報目的については、法文上もかなり具体的な伝達先を挙げているのに対して、ビラン・ソシアルの応用・利用目的としての協議および計画目的については詳細な規定が定められていない。このことはビラン・ソシアル制度自体の歴史の浅さも影響していると考えられるが、何よりも、企業委員会制度をはじめとする審議・協議機関の存在と、そこで取り扱われる協議内容の多様性から来るものであると言える。そのため現存制度でのビラン・ソシアルは、多様な協議内容に応えうるように、加工されていない各種の原数値を掲載する形となっている。そこから、情報の理解可能性に問題が生じている。また、その作成が経営者に委ねられているため、情報の信頼性や監査の問題も論じられている。しかし制度上は、その記載事項についてかなり詳細に大統領令が規定しており、十分な解釈を前提とすれば、協議や計画の際の有効な情報手段に十分なりうると考えられる。

さて、小論での考察は、法定の範囲内でのビラン・ソシアルの目的についてであった。そこで当然、法定外の目的についての検討が残されている。詳細な論究は別の機会に行うことにするが、現在、法定目的と共に法定外の目的が盛んに論じられるに至っている。代表的な法定外の目的は管理目的である。これにはビラン・ソシアルを社会が企業の社会活動の管理のために用いるという側面と、企業が企業に対する社会のインパクトを管理するためにビラン・ソシアルを用いるという側面の二つがある。ビラン・ソシアルは企業に対する新しい義務であり、企業はその作成に相当の費用を要するものである。これを法定目的以外の用途にも用いようとする方向が管理目的でのビラン・ソシアルの利用なのである。今後、ビラン・ソシアル制度の定着と共に、法定目的をより良く満たすための努力が払われ、また同時に法定外の目的の検討が進むことが期待されるのである。

企業が経済活動体であると同時に社会活動体であるという認識は、各国の国情の違いによって程度の差はあるにしても確実に高まっている。特に、数値情報を中心として開示されているビラン・ソシアルの動向は、これまで金額的・

財務的情報を中心として企業情報システムの中に確固とした地位を築いてきた企業会計の見地からも、情報対象を社会活動にまで広げる必要性を認識する際に多くの着眼点を与えられるものであり、十分な検討を行うべき問題であると考えるものである。

(1982年9月)

(筆者は関西学院大学商学部専任講師)