

ヨーロッパ会社 (SE) と経営参加

海道 ノブチカ

I 序

2001年9月8日のヨーロッパ議会においてヨーロッパ会社法の規則案と従業員の経営参加に関する指令案がともに採択され、10月8日、閣僚理事会において両法案は原案どおり採択された。そして3年間の経過期間を経て2004年10月以降に最初のヨーロッパ会社 (Societas Europaea, SE) が誕生することになった¹⁾。しかしこのヨーロッパ会社法の成立までには、EU加盟各国の会社法の調和化とは別に、ヨーロッパに独立した統一的会社形態を創出するという膨大な作業と各国の利害の調整という困難なプロセスがあった。1959年10月にサンダース (Sanders, P.) がロッテルダム経済大学で講演をおこなってから実に40年以上の歳月を経て、また1970年のヨーロッパ会社法に関するEC委員会の最初の提案から30年を経てようやくヨーロッパ会社法

1) VERORDNUNG (EG) Nr.2157/2001 DER RATES vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE). この規則および規則案については、次の文献を参照のこと。

濱口桂一郎訳「欧州会社法規則 (抄訳)」『経営民主主義』No. 19、2002年4月。

上田廣美訳「ヨーロッパ会社法に関する理事会規則の提案」と「従業員参加に関するヨーロッパ会社法を補完する理事会指令の提案」『亜細亜法学』(亜細亜大学) 第36巻第1号、2001年7月。

上田廣美「ヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する最新動向〔上〕」『国際商事法務』Vol. 29, No. 5、2001年。

上田廣美「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、2003年。

の規則案と従業員の経営参加に関する指令案が成立したことになる²⁾。ここでは2001年のヨーロッパ会社法とそれを補足する経営参加に関する指令の概要を明らかにすることにしよう。

II ヨーロッパ会社の設立形態

今回、採択されたヨーロッパ会社法は、1970年の原始提案や75年の第2次修正提案とはもはや同じではない。原始提案や第2次修正提案が、284カ条からなるのに対して今回成立した規則は、70条からなるにすぎない。ルッター (Lutter, M.) によればこれはトルソーに過ぎず、完全な株式法とはいえず、主として設立にのみ重点がおかれている³⁾。そしてヨーロッパ会社法に規定されていない事項に関しては、ヨーロッパ会社の本社がある加盟国の国内法に委ねられている (第9条)。各国の国内法は、かなり調和化されてきてはいるが、しかしドイツに本社を置くか、あるいはイギリス、フランス、イタリア、スペインに置くかによって現実にはかなりの違いが生じることになる⁴⁾。

このヨーロッパ会社は、資本を株式に分割した資本会社であり、その資本金額は少なくとも120,000ユーロでなければならない (第1条1、2項、第4条1、2項)。そのさいヨーロッパ会社は、自然人ではなく加盟国内の既存会社が、発起会社となって設立される。そして特に規定がない場合にはヨーロッパ会社は、登記された加盟国の法律にもとづいて設立された株式会社と同様に扱われる (第10条)。その意味ではEU法人としてのヨーロッパ会社という新たな会社形態をヨーロッパ会社の登記国の会社制度に加えたにすぎないともいえる⁵⁾。このヨーロッパ会社の設立形態には4つの基本的形態と

2) ヨーロッパ会社法制定の歴史については、海道ノブチカ「ヨーロッパ会社 (SE) 創出の歴史」『商学論究』(関西学院大学) 第51巻第2号、2003年12月参照。

3) Lutter, Marcus: Europäische Aktiengesellschaft - Rechtsfigur mit Zukunft?, *Betriebs-Berater (BB)*, 57. Jg., Heft 1, Januar 2002, S. 1.

4) Lutter, M.: *ebenda*, S. 1.

5) 上田廣美「ヨーロッパ会社法の成立とEUにおける従業員参加」、234ページ。

1つの派生的形態がある⁶⁾。

a) 合併によるヨーロッパ会社の設立

第1の形態は、合併によりヨーロッパ会社が設立される場合である。EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社は、少なくとも2社が異なる加盟国の法律の適用を受けている場合には、合併によりヨーロッパ会社を設立することができる(第2条1項)。ヨーロッパ会社法の本来の目的は、ヨーロッパで活動している企業の合併を容易にすることにあるので、この合併による設立が最も基本的な設立形態である⁷⁾。

b) 持株会社によるヨーロッパ会社の設立

第2の形態は、持株会社(Holding SE)の形態によりヨーロッパ会社が設立される場合である。EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社および有限会社は、少なくとも2社が異なる加盟国の法律の適用を受けている場合、またはおなじ国の法律の適用を受けているとしても、少なくとも2年間他の加盟国の法律の適用を受けている子会社を有するか他の加盟国に所在する事業所を有する場合には、持株会社の形態でヨーロッパ会社を設立することができる(第2条2項)⁸⁾。

6) ヨーロッパ会社の設立形態については、次の文献を参照のこと。

Lutter, M.: *a. a. O.*, S. 4.

Hommelhoff, Peter: Einige Bemerkungen zur Organisationsverfassung der Europäischen Aktiengesellschaft, *AG* 6/2001, S. 280.

Kernsting, Christian: Societas Europaea: Gründung und Vorgesellschaft, *Der Betrieb*, Heft 39 vom 28. 9. 2001, S. 2079 ff.

Jahn, Andreas / Herfs-Röttgen, Ebba: Die Europäische Aktiengesellschaft - Societas Europaea, *Der Betrieb*, Heft 12 vom 23. 3. 2001, S. 631 ff.

7) Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *ebenda*, S. 632.

8) Lutter, M.: *a. a. O.*, S. 4.

c) 子会社によるヨーロッパ会社の設立

第3の形態は、b)と同じ条件の下にこれらの会社がヨーロッパ会社を子会社として設立する場合である（第2条3項）。

d) 組織変更によるヨーロッパ会社の設立

第4の形態は、組織変更によりヨーロッパ会社が設立される場合である。EU加盟国の法律にもとづき設立され、EU域内に登記事業所および本社を有する株式会社は、少なくとも2年間他のEU加盟国の法律の適用を受ける子会社を有しているならば、ヨーロッパ会社に組織変更することができる（第2条4項）。

これらの4つの基本的な設立形態の他にさらに派生的な（2次的な）設立形態として親会社としてのヨーロッパ会社より子会社としてのヨーロッパ会社が設立される場合がある（第3条2項）。

III ヨーロッパ会社の管理組織

次にヨーロッパ会社のトップ・マネジメント組織をはじめとする組織体制についてみることにしよう。ヨーロッパ会社法は、EU各国の株式会社ですでに存在する2つのシステム、すなわち監査役会を持たない一元制システム（monistisches System）と監査役会を持つ二層制システム（dualistisches System）の双方を認めている。したがって各ヨーロッパ会社は、その定款において管理機関（Verwaltungsorgan）のみの一元制システムを選択するかあるいは監督機関（Aufsichtsorgan）と業務執行機関（Leitungsorgan）からなる二層制システムを選択するかを決定しなければならない（第38条）。これはヨーロッパ会社法の規定の中でも顕著な例外的規定である。すなわちこの規定によればドイツやオランダやオーストリアに本社を置くヨーロッパ会社は、もちろん現実には限界があるが、理論的には将来、一元的な管理組織であるボード・システムを選択することも可能であり、同一加盟国に二つの形式が併存する可能性がある⁹⁾。

1. 二層制システム

まず二層制システムにおける業務執行機関は、ドイツ株式法における取締役会に相当するものであり、自己の責任においてヨーロッパ会社の業務を管理しなければならない (第39条1項)。そしてこの業務執行機関の構成員は、監督機関により任命され、また解任される。監督機関と業務執行機関の兼任は認められていない。ただし加盟国が、その国の株式会社に対して取締役会の構成員を株主総会で直接、選任することを認めている場合には、ヨーロッパ会社もその加盟国においては株主総会における選任を認めることになる (第39条2項)¹⁰⁾。また業務執行機関の構成員の人数は、ヨーロッパ会社の定款に定められるが、加盟国は業務執行機関の最大と最小の人数を定めることはできる (第39条4項)。

次に監督機関は、業務執行機関の業務の監督を任務としており、その構成員は株主総会において任命される。そして構成員の人数は、業務執行機関の場合と同様に定款に定められるが、加盟国が最大と最少の人数を定めることはできる (第40条3項)。ところで業務執行機関は、監督機関に対し少なくとも3カ月に1回、業務の経過と今後の展望を報告することになっている。またこの定期的な報告以外にもヨーロッパ会社の状況に著しい影響をあたえるようなことがらについては、業務執行機関は監督機関に随時報告することになっている。さらに監督機関は、効果的に統制をおこなうためにさまざまな情報を業務執行機関に求めることができる (第41条1, 2, 3項)。

監督機関は、その構成員の中から議長を選出することができるが、後述するように監督機関の半数が従業員代表によって占められる場合には株主総会で選任された構成員のみが議長になることができる (第42条)。

9) Lutter, M.: *ebenda*, S. 4, Mävers, Gunther: *Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft*, Baden-Baden 2002, S. 417.

10) Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *a. a. O.*, S. 633.

2. 一元制システム

一元制システムにおいては監督機関と業務執行機関が、管理機関に統合されており、この管理機関がヨーロッパ会社の業務執行をおこなう。また構成員の人数は定款に定められ、株主総会において選任されることになる。また従業員の経営参加が、経営参加指令にもとづいて定められている場合には管理機関は少なくとも3名以上で構成されなければならない。

さらに管理機関は、少なくとも3カ月に1回は、業務の経過と今後の展望を報告することになっている(第44条)。また管理機関は、その構成員の中から議長を選出することができるが、管理機関の半数が従業員の代表によって占められる場合には、株主総会で選任された構成員のみが議長になることができる(第45条)。

3. 二層制システムと一元制システムに共通の規定

また以下のようなことがらが、二層制システムと一元制システムに共通する規定として定められている¹¹⁾。まず第1は、任期に関して会社機関の構成員の任期は、6年を超えないものとする規定されている点である(第46条1項)。したがってこの期間内であれば、再任は妨げられないことになる。また第2は、自然人だけではなく法人も会社機関の構成員になりうるという点である。加盟国の法律に他の規定がない限り、その権限を担う自然人を指名することにより会社やその他の法人も会社機関の構成員となることが認められている(第47条)。すなわち法人監査役や法人取締役が認められることになる。

さらに第3は、共通の規定として一定種類の業務に関する監督機関の同意(Zustimmung)や管理機関の明示的決議(ausdrücklicher Beschluss)の必要性が定められている点である。すなわち定款に二層制システムにおいては監査役会の同意を必要とする業務を定めることができるし、また一元制システムにおいては管理機関の明示的決議を必要とする業務を定めることがで

11) Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *ebenda*, S. 633.

きる (第48条)。

IV ヨーロッパ会社における経営参加

次にヨーロッパ会社における経営参加についてみることにしよう。従業員の経営参加については、従業員の経営参加に関するヨーロッパ会社法規則を補足する理事会指令に規定されている¹²⁾。この経営参加は、ドイツにおける共同決定制度に代表されるようにヨーロッパの資本主義において特徴的な「社会的 (sozial)」な側面を具体化するものであり、徹底した市場原理のもとづくアングロサクソン・モデルと決定的に異なる特徴である。そしてヨーロッパ会社法の創出過程において当初より議論され、ヨーロッパ会社法と不可分の一体をなしてきた。しかし同時に30年以上にわたってこの経営参加に関して加盟国間で激しい議論の衝突があり、この点がヨーロッパ会社法の成立の障害となってきたことを考えれば、この従業員の経営参加に関する指令の成立は、画期的なことである¹³⁾。しかし今回成立したこの指令は、複雑で困難な妥協の結果であり、ルッターは内容的には不幸であり、ドイツにとっては大きな損失であると述べている¹⁴⁾。具体的にその内容をみることにしよう。

12) RICHTLINIE 2001/86/EG DES RATES vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer. この経営参加指令および指令案については、次の文献を参照のこと。

濱口桂一郎「欧州会社法の誕生－労働者関与指令を中心に－」『世界の労働』(日本ILO協会) 52 (1)、2002年1月。

濱口桂一郎訳「欧州会社法・労働者関与指令 (全訳)」『経営民主主義』No. 19、2002年4月。

上田廣美訳「ヨーロッパ会社法に関する理事会規則の提案」と「従業員参加に関するヨーロッパ会社法を補完する理事会指令の提案」『亜細亜法学』第36巻第1号、2001年7月。

上田廣美「ヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する最新動向〔下〕」『国際商事法務』Vol. 29, No. 6、2001年。

13) Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *a. a. O.*, S. 634, Lutter, M.: *a. a. O.*, S. 5.

14) Lutter, M.: *ebenda*, S. 5.

1. 経営参加の内容

経営参加の概念規定であるが、この指令においては経営参加とは、①従業員側への情報の提供 (Unterrichtung)、②従業員側との協議 (Anhörung)、③経営管理組織への従業員代表の参加、すなわち共同決定 (Mitbestimmung) の3つを含む概念である (経営参加に関する指令第2条h、以下条数のみを記載)。まず情報の提供とは、ヨーロッパ会社の管轄機関が従業員の代表機関や従業員の代表につきのような問題に関して情報を提供することである。すなわちヨーロッパ会社自身および他の加盟国に存在するその子会社や事業所に関する問題あるいは個々の加盟国レベルの意思決定機関の権限を越えるような問題に関して情報が提供される (第2条i)。

また協議とは、従業員の代表機関や従業員の代表とヨーロッパ会社の管轄機関との間における対話や意見交換を設定することである (第2条j)。さらに共同決定とは従業員の代表機関や従業員の代表がヨーロッパ会社の重要事項につきのような手段によって影響をおよぼすことを意味している。すなわち会社の監督機関や管理機関の構成員を選任したり任命する権利をえることによって、または会社の監督機関や管理機関の構成員の一部や全員について推薦権や拒否権を持つことによって意思決定に影響をおよぼすことを意味している (第2条k)。

従業員代表への情報提供や従業員代表との協議に関しては、すでに1994年に発令されたヨーロッパ経営協議会指令によって一定規模以上のEU域内で活動している企業とコンツェルンに対して一般的に義務づけられているが、第3の参加形態である監督機関や管理機関への従業員代表の参加 (共同決定) は、ヨーロッパ会社法制定の障害となった最大の問題点であった。

2. 特別交渉機関

ではどのようにして経営参加が実現するのであろうか。その手続きについてみることにする。ヨーロッパ会社が設立されると従業員の経営参加について協定するために従業員を代表する特別交渉機関 (besonderes Verhand-

lungsgremium)を設立しなければならず(第3条2項)、ヨーロッパ会社の設立に参加する会社(以下参加会社と記載)はこの特別交渉機関と経営参加の方式について交渉をおこない、両者の合意により自主的に参加方式を決定することが求められている(第3条3項)¹⁵⁾。このような方式は、1997年のダヴィニオン報告書において提示されたものであり、それまでの共同決定をめぐる膠着状態を解決するために導入された考え方である。すなわち経営参加の方法や種類や範囲などをまず社会的パートナーである労使の交渉に委ね、もし交渉が不調の時には次に述べる標準ルール(Auffangregelung)を適用するというものである。

ただしこの特別交渉機関の設立手続きとその構成は、非常に複雑で費用のかかるものである¹⁶⁾。まず特別交渉機関の構成員の選出についてその概略をみると、参加会社や関連子会社や関連事業所の従業員に関しては、各加盟国ごとの従業員数に比例して構成員が選出あるいは指名される。すなわち全加盟国で雇用されている従業員数の10%ごとに1議席の割合で各加盟国の従業員数に応じて議席が配分される。そのさい従業員数が10%に満たない場合にも1議席を要求することができる(第3条2項a)i)。

またヨーロッパ会社が合併によって設立される場合には、ヨーロッパ会社の登録後にその法人格を失う参加会社については特別交渉機関にさらに少なくとも1名の構成員を含むように構成員を追加することが定められている(第3条2項a)ii)。さらに加盟国は、その国の特別交渉機関の構成員の選出あるいは指名の方法を規定することができ、また労働組合の代表を特別交渉機関の構成員に含むことを規定することもできる。そのさいこの組合代表の構成員は、参加会社や関連子会社や関連事業所の従業員であるかどうかは問われない(第3条2項b))。

この特別交渉機関の意思決定は、構成員の絶対多数決によっておこなわれ

15) 特別交渉機関における交渉については、Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *a. a. O.*, S. 634. 濱口桂一郎、前掲論文、44ページ以下、上田廣美「ヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する最新動向〔下〕」、667ページ以下参照。

16) Lutter, M.: *a. a. O.*, S. 5.

る。しかし共同決定権が現状よりも後退するような場合には、構成員の2/3の賛成が必要となる（第3条4項）。たとえばドイツにおける労資同権の共同決定をおこなっている企業と共同決定をおこなっていないフランスの企業が合併によりヨーロッパ会社を設立するさいに、交渉の結果、共同決定の程度が（ドイツ型の）労資同権を下回る場合には特別交渉機関において2/3の賛成が必要である¹⁷⁾。

次に参加会社の管轄機関と特別交渉機関との間の合意の内容に関しては両者において書面により以下の項目について決定することが定められている（第4条2項）¹⁸⁾。

- a) 合意の範囲
- b) 従業員側への情報提供や従業員側との協議という参加形態が決定される場合には、ヨーロッパ会社の管轄機関と交渉をおこなう従業員の代表機関の構成、構成員の数および議席の配分
- c) 代表機関が情報提供を受けたり協議したりするさいの権限や方法
- d) 代表機関の会合の頻度
- e) 代表機関に配分される金銭的、物質的資源
- f) 代表機関を設置する代わりに両者が情報提供と協議のために他の方法を設けると決定したならば、その方法を実施するための方式
- g) 両者が交渉において経営管理組織への従業員の参加、すなわち共同決定に関して合意した場合には、ヨーロッパ会社の管理機関や監督機関に参加する従業員代表の数ならびにその権限
- h) 合意の発行日、有効期間、再交渉の条件

交渉により以上のような内容に関して合意がえられるならば、次に述べる

17) Lutter, M.: *ebenda*, S. 5.

18) Jahn, A./Herfs-Röttgen, E.: *a. a. O.*, S. 635. 濱口桂一郎、前掲論文、45～46ページ、上田廣美、前掲論文、667～668ページ。

ような標準ルールは適用しなくてもよいことになる (第4条3項)。標準ルールは、あくまでも合意がえられなかった場合の補完的なものである。ただし組織変更によってヨーロッパ会社が設立される場合には、ヨーロッパ会社に組織変更される会社にそれまで存在した経営参加と少なくとも同一水準の参加が保証されなければならない (第4条4項)。これは高いレベルでの経営参加をおこなっている会社が、これを免れるためにヨーロッパ会社に組織変更するのを防止するためである¹⁹⁾。両者の交渉は、特別交渉機関が設置されると同時に開始され、6カ月間おこなうことが可能であるが、両者が合意すれば最長1年間まで交渉の延長が可能である (第5条)。

3. 標準ルールの適用

この標準ルールは、両者が標準ルールに従うことを合意した場合か、交渉期限までに合意が達成されなかった場合に適用されるものである (第7条)。その内容は、第7条と従業員の経営参加に関する指令の付則に定められている。付則の第1部は、従業員の代表機関の構成についての規定であり、また第2部では、情報提供と協議についての標準ルールが規定されている。さらに第3部では、共同決定についての標準ルールが規定されており、そのさい共同決定の標準ルールは、ヨーロッパ会社の設立形態によって異なってくる。

まず情報提供と協議の標準ルールを付則にそってみることにしよう。従業員の代表機関が、ヨーロッパ会社の管轄機関より情報提供を受けたり協議をおこなうわけであるが、この代表機関は、すでに述べたようにヨーロッパ会社自身および他の加盟国に存在するその子会社や事業所に関する問題あるいは個々の加盟国レベルの意思決定機関の権限を越えるような問題に関して情報提供を受け、また協議をおこなうことになる。そのため代表機関は、少なくとも年に1回はヨーロッパ会社の管轄機関と会合し、管轄機関によって作成された報告書にもとづいてヨーロッパ会社の業務の展開と見通しについて報告を受けることになる。そしてヨーロッパ会社の構造、経済状態と財務状

19) Jahn, A. / Herfs-Röttgen, E.: *a. a. O.*, S. 635.

態、業務や生産や販売状況の展望、雇用状況とその展望、投資や組織の根本的な変更、新たな作業方法や生産方式の導入、生産の移転、合併、企業や事業所やその重要な一部の縮小や閉鎖、大量解雇などについて情報提供を受け、協議をおこなうことになる。特に従業員の利害にかなりの影響を及ぼすような事態、つまり移転、事業所や企業の閉鎖、大量解雇については代表機関は情報提供を受ける権利がある。そしてヨーロッパ会社の管轄機関が決定権を持つ管理レベルと会合する権利を持っている。ただしそれによって管轄機関の優位性 (Vorrecht) が侵害されるわけではなく、経営権に影響を与えないことが規定されている。

次に共同決定の標準ルールについて、設立形態べつにみることにしよう。

a) まず組織変更による設立であるが、すでに述べたように業務執行機関か監督機関における従業員の共同決定をおこなっている会社が、ヨーロッパ会社に組織変更される場合には、共同決定のすべての要素がヨーロッパ会社でも保証される。つまりこの場合には今までの会社における共同決定の条件が、引き続きヨーロッパ会社に適用されることになる。たとえばドイツやオランダの会社がヨーロッパ会社に組織変更することにより設立される場合には、共同決定は現状の条件となんら変更なくおこなわれる。

b) また合併によりヨーロッパ株式会社が設立される場合には、合併する会社の全従業員の少なくとも25%が、何らかの形で共同決定をおこなっていた場合には、ヨーロッパ会社の登記以前に合併する会社に適用されていた共同決定方式のうち、最も参加の程度の高い方式が適用されることになる。また共同決定をおこなっていたのが、合併する会社の全従業員の25%を下回る場合には特別交渉機関が決定した場合にのみ、上記の標準ルールが適用される。

c) さらに持株会社または子会社の形式でヨーロッパ会社が設立される場合

には、ヨーロッパ会社の登記以前に参加会社の全従業員の少なくとも50%が、何らかの形で共同決定をおこなっていた場合には、参加会社に適用されていた共同決定方式のうち、最も参加の程度の高い方式が適用されることになる。また共同決定をおこなっていたのが、参加会社の全従業員の50%を下回る場合には特別交渉機関が決定した場合にのみ、上記の標準ルールが適用される。

ただしここで注意しなければならないことは、合併によりヨーロッパ会社が設立される場合には、加盟各国が経営参加に関する指令（第7条1項、2項）の適用除外を選択することもできる点である²⁰⁾。したがって適用除外を選択した加盟国においては合併により設立登記をおこなえば、そのヨーロッパ会社においては共同決定はおこなわれなくなる。このような例外規定を設けたのは、政治的妥協の結果である。すなわち最後までスペインが経営参加指令案に反対したため2000年のニースサミットにおいて従業員の参加に関する標準ルールを国内法に転換するか否かは加盟国の選択に委ねることで合意したためである。

V 結

ここではヨーロッパ会社法と従業員の経営参加に関する指令の概要を検討してきた。ヨーロッパ会社法制定の歴史をみれば明らかのように、ヨーロッパ会社法は、EUの統合にふさわしいEU法人としての会社形態を構築しようとするものである。そしてそれと同時に、30年を越える制定過程ではつねに従業員の経営参加の問題も議論され、それが加盟国の利害の対立をよび、厳しい論争の焦点になってきた。

まずヨーロッパ会社というEUレベルの会社形態が生まれることのメリットについてみると、国内法上の会社制度とは別に統一的な会社形態が出現す

20) ヨーロッパ株式会社が合併により設立された場合には、従業員の経営参加に関する指令付則第3部「共同決定についての標準ルール」を適用されないものと規定することができる（第7条3項）。

ることは、EUレベルで活動しているコンツェルンや企業にとってその意義は大きい。現在ではEUの統一市場と単一通貨があるにもかかわらず、企業は他の加盟国で業務を展開する場合には子会社をとおしてその国の国内法にしたがって行動しなければならない。したがって15カ国で活動する場合には、15の法秩序にしたがわなければならないことになる。しかしヨーロッパ会社という企業形態を利用すればEU域内で一つの法人格を持つだけでよく、加盟国ごとに監督機関や管理機関を置く必要もなくなる。またEUレベルでの統一的な管理が可能となり、子会社の代わりに支店を置くだけでよくなるので組織構造も簡素化され、コストもそれだけ節約できることになる²¹⁾。

国境を越えた合併に関してもメリットは大きい。今までであれば他の加盟国の企業と合併しようとするれば複雑な法的手続きを要求されたが、この問題はさまざまな加盟国の企業を合併することによりヨーロッパ会社を設立すれば解決することになる。また交通のインフラストラクチャー、エネルギー、通信など国境を越えるプロジェクトを実施する場合にもヨーロッパ会社という企業形態は、投資家を引きつけることができ、必要な資本を調達することが可能となる。

業種的にはスケールメリットの得られる部門の関心が高い。すでに銀行業、保険業がかなり以前から関心を示しており、ユーロという単一通貨のもとでは金融部門でのヨーロッパ会社形態への移行は強まるものとみられる。また石油業界も関心が高く、ブリティッシュ・ペトロリアム (BP) はすでに数年前からヨーロッパ会社導入のロビー活動をしているし、エアバスなどの航空機産業、化学産業、建築業あるいはEU全域にネットワークを持つ通信、情報、鉄道、航空などの部門もそれぞれの加盟国の法規制を個別に受けないヨーロッパ会社という企業形態に強い関心を持っている²²⁾。

また日本企業やアメリカ企業など加盟国以外の企業もヨーロッパ会社とい

21) Blanquet, Françoise : Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, *Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR)*, Januar 2002, 31. Jahrgang, Heft 1, S. 34 f.

22) Blanquet, F. : *ebenda*, S. 35 f.

う企業形態を利用することができる。つまりEUに現地法人として子会社を設立している場合、この子会社を合併するかあるいは持株会社や共通の子会社を作ることによってヨーロッパ会社を設立することができる。たとえば理論的には「フランストヨタ」と「ドイツトヨタ」を合併することによって「トヨタヨーロッパ会社」を設立することができる²³⁾。それによりEUレベルで統一的に管理し、活動することが可能となる。

このように企業にとってヨーロッパ会社という企業形態のメリットは大きい。このヨーロッパ会社法の規則と不可分の一体をなしている経営参加指令についてみると、すでに述べたように現在のドイツの水準と比較するとかなり後退している。成立した指令は、ヨーロッパ会社法を成立させるために政治的にかなりの妥協がおこなわれたため、また内容的に加盟国の国内法に依存している点が多いため、当初の議論に比べると監督機関などへの機関参加、すなわち共同決定の比重は低くなっている。たとえば合併によりヨーロッパ会社が設立される場合には、すでに共同決定をおこなっている参加会社の従業員数が全従業員数の25%を下回る場合には、共同決定を回避することもできる。また同様に持株会社または子会社の形式でヨーロッパ会社が設立された場合には50%を下回る場合には、共同決定を強制することはできない。したがって必ずしもドイツの共同決定モデルが反映されているわけではない。ルターは、ドイツ企業の共同決定はヨーロッパ会社に移行することによって「壁」に取り囲まれたと表現している²⁴⁾。

このように結果的には初期の理念よりはかなり後退しているが、ヨーロッパ会社法制定の動きの当初より従業員の経営参加がつねに議論されてきたことの意義は大きい。グローバル化のもとでもヨーロッパ会社法においてEUレベルで従業員の経営参加が規定されたことは、市場原理を最優先するアングロサクソン型資本主義とは異なりヨーロッパ型資本主義においては社会的側面が堅持されていることを示している。この点は積極的に評価す

23) Blanquet, F. : *ibenda*, S. 37.

24) Lutter, M. : *a. a. O.*, S. 6.

る必要があるし、またヨーロッパ会社におけるコーポレート・ガバナンスの問題を検討するさいに重要な視点となるであろう。

(筆者は関西学院大学商学部教授)